

## 命 令 書

大阪市北区

申立人 G  
代表者 代表 A

大阪府泉南市

被申立人 H  
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成22年(不)第72号事件について、当委員会は、平成23年8月10日の公益委員会議において、会長公益委員前川宗夫、公益委員井上隆彦、同池谷成典、同宇多啓子、同大野潤、同平覚、同野田知彦、同松尾精彦、同三成賢次及び同八百康子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

## 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾

## 第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、組合員の雇止めを議題とする団体交渉に会社が誠実に応じないことが、不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

- 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

## (1) 当事者等

ア 被申立人 H (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、主として関西国際空港において機内食の製造を行う株式会社であって、その従業員数は、本件審問終結時約240名である。

イ 申立人 G (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、アルバイト、派遣労働者、パートタイム労働者等によって

組織された労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約100名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成22年9月24日、会社は、会社の有期雇用の契約社員である C (以下、同人が組合に加入する前も含めて「C 組合員」という。)に対し、同年10月31日をもって雇止めにする旨通告した(以下、この雇止めを「本件雇止め」という。)

(甲9、乙5、証人 E )

イ 平成22年9月30日、組合は会社に対し、労働組合加入通知書を送付し、C 組合員が組合に加入したことを通知するとともに、本件雇止め等を議題とする団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた。

(甲3、甲4、甲9、乙5)

ウ 平成22年10月15日及び同年11月9日、組合と会社の間で団交が開催された(以下、これらの団交をそれぞれ「10.15第1回団交」、「11.9第2回団交」という。)

(甲9、乙1-1、乙1-2、乙1-3、乙3)

エ 平成22年10月31日、会社は、C 組合員に対し、本件雇止めを行った。

オ 平成22年11月17日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(平成22年(不)第72号。以下「本件申立て」という。)を行った。

### 第3 争 点

C 組合員の雇止めを議題とする団交への会社の対応は、不誠実団交に当たるか。

#### 1 申立人の主張

(1) C 組合員は、3年半も継続して同種の業務に従事しており、会社が、安易に雇止めをすることは許されない。雇用調整助成金の活用や、傷病による自己都合による休職扱いなども視野にいれ、会社は、最大限雇用を維持するために努力すべきである。

本件雇止めについては、①評価項目が抽象的で具体性に欠け、上司の恣意が入りやすいものであること、② C 組合員が職務上の注意を受ける際にパワハラ的な扱いを受けるなど上司との関係が良好とは考えられないことから、上司の恣意が不利な方向に働く可能性が高いこと、③人事考課の際に同組合員からの事情聴取などが一切行われておらず手続き的にも不備があること、から撤回すべきである。

どうしても本件雇止めを撤回できないのであれば、C 組合員に対し一定の生活補償を行うべきである。

(2) しかしながら、会社は、組合との団交において、組合の主張に対し形式的な回答を繰り返すのみで説得力のある回答を全く行わないばかりか、本件雇止め撤回について協議中であるにもかかわらず、組合の頭越しに C 組合員に対し退職手続きを取るよう迫った。

(3) こうした会社の対応は、形式的には団交に応じながら、誠実な協議を行う意思が全くないものであり、不誠実団交に当たる。

## 2 被申立人の主張

(1) C 組合員との契約が更新されずに終了するに至ったのは、会社業務縮小による人員削減を余儀なくされた中で、同組合員の人事考課の結果によるものである。

10. 15第1回団交においては、組合が設定した交渉事項に沿って、会社は真摯に応答し、必要な検討や資料の提出に応じることとしたものであり、誠実に団交に応じたものである。

11. 9第2回団交に臨むに際しては、組合に人事考課表の様式を事前に開示し、これをもとに、C 組合員の評価点数と評価の前提となる具体的事実を説明し、同組合員もその評価の前提事実を概略的にせよ認めていた。

(2) 組合の、休職を前提とする本件雇止めの撤回の要請に対しては、即答せずに一旦持ち帰り検討したし、そもそもこのような組合の要請内容自体が不可解なものというべきであり、これを断ったからといって不当とか不誠実だとか言われるべきものではないと考えられる。また、いわゆる生活補償の要請に対しても、それまでに会社として十分に本件雇止めの理由を説明し、その理解を得る努力をし、組合においても、法律的には認められ得ることである趣旨の発言をしていたことであるから、この要請を拒んだことが、団交の対応として不誠実である根拠とされるべきものではない。

(3) 以上のとおり、会社が、組合から求められた団交について、これまで誠実に応じてきたものであることは明らかであり、組合は、本件雇止めの撤回の代わりとしての「1か月分の補償」という要求までもが拒否されたことから「誠実な交渉がなかった」との口実をもうけて本件申立てを行ったのであるから、本件申立ては棄却されるべきである。

## 第4 争点に対する判断

争点（C 組合員の雇止めを議題とする団交への会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 団交申入れに至る経過

ア 平成21年5月、C 組合員は、契約社員として会社に雇用され、機内食調理の補助業務に従事することになった。なお、これ以前にC 組合員は、会社の子会社である申立外会社の契約社員として、機内食調理の補助業務に従事していた。

(証人 C 、証人 D )

イ 平成21年11月5日、C 組合員は、休日に交通事故により負傷し、約4か月間

休職し、同22年3月2日に復帰した。

(甲9、証人 C、証人 D)

ウ 平成22年4月7日、C 組合員と会社の間で、「主たる業務 機内食調理補助業務。雇用期間 2010年5月1日から2010年10月31日まで。」とする雇用契約書が締結された。なお、雇用契約書に基づき C 組合員に交付された雇用条件通知書である雇入通知書には、「\*更新の有無 更新する場合があります」とこと、及び、「\*契約の更新は次により判断する 契約期間満了時、本人との面談にて双方の意思確認により、半年間の契約更新を行う」との記載があった。

(甲1、甲2)

エ 平成22年9月24日、会社は C 組合員に対し、本件雇止めを通告した。

(甲9、乙5、証人 E)

オ 平成22年9月30日、組合は会社に対し、同日付けで文書を送付し、C 組合員が組合に加入したことを通知するとともに、本件雇止め及び同組合員に対するパワーハラスメント(以下「パワハラ」という。)を議題とする団交を申し入れた。

(甲3、甲4、甲9、乙5、証人 E)

## (2) 団交の概要等

ア 10.15第1回団交について

(ア) C 組合員の雇止めの理由について

組合は、C 組合員が平成19年春から申立外会社も含めて約3年間、ほぼ同一の業務に就いてきた旨述べ、本件雇止めの理由として、人員削減の必要性があげられているが、会社の有期雇用の従業員の数とそのうち同組合員と同時期に雇止めになる人数を尋ねた。会社は、これに対し、50名の有期雇用の従業員がおり、3名が雇止めになる旨返答した。

組合が3名の人選の基準を尋ねたところ、会社は、有期雇用の従業員を対象に人事考課を行っており、点数が低い順から3名を雇止めにした旨返答した。

組合は、C 組合員が納得できるような人事考課についての資料の提示が可能であるか会社に尋ねたところ、会社は、人事考課表の様式を組合に提供する旨回答した。

また、会社は、C 組合員の雇止めの前提として、取引先の事業再建の問題等で会社の売上が大幅に縮小するということがある旨述べた。

(乙1-2、証人 D)

(イ) C 組合員の休職扱いについて

組合は、C 組合員は、平成21年11月の交通事故の影響で、もう一度、手術をする必要があると医者から言われていることを明かし、一種の妥協案として、

本件雇止めを撤回して、休職扱いとすることはできないかと提案した。会社は、よほどの理由がなければ、一度、決裁したことを戻すことはできないが、会社は、この点について持ち帰って検討する旨回答した。

(乙1-2、証人 C、証人 D)

(ウ) C 組合員へのパワハラについて

会社は、C 組合員に対するパワハラについて交渉しないのか確認したところ、組合は今の段階では行わない旨回答した。

(乙1-2、証人 D)

イ 会社は、10.15第1回団交以降、11.9第2回団交が開催されるまでの間に、組合に対し、人事考課表の様式を送付した。

この人事考課表の様式によると、考課項目は、規律、責任感、協調力、理解力、仕事の能率の5項目からなり、それぞれが10点の配点で50点満点となっており、30点を下回る場合は契約を打ち切ることがあると付記されていた。それぞれの考課項目については、着眼点として、①規律については、「勤務上問題はなかったか。

(欠勤・遅刻・早退等)」等、②責任感については、「安心して仕事を任せられたか。」等、③協調力については、「自分勝手な行動をとることはなかったか。」等、④理解力については、「上司の指示を良く理解していたか。」等、⑤仕事の能率については、「十分な仕事量をこなしたか。」等があげられていた。

(乙2、証人 D、証人 F)

ウ 平成22年10月、本件雇止めが行われるまでに、会社は組合に対し、10.15第1回団交で組合から提案のあった、本件雇止めの通告を撤回して休職扱いとすることについては、休職を前提とする更新の要望を受け入れることはできない旨、組合に伝えた。

(証人 E)

エ 平成22年10月26日、組合は会社に対し、同日付け文書を送付し、C 組合員に対する人事考課、本件雇止め及び同組合員に対するパワハラを議題とする団交を申し入れた。

(甲6)

オ 平成22年10月31日、本件雇止めが行われた。

なお、会社は C 組合員に対し、同月16日、同月19日、同月29日に退職手続きに応じるよう電話で求め、退職手続きに関する書面を2回送付した。

カ 11.9第2回団交について

(ア) 組合が、人事考課の内容についての具体的な説明を求めたことに対し、会社は、C 組合員に対する人事考課の内容について、人事考課表の様式により各

項目ごとに、①規律については、1時間の昼休みの休憩時間を過ぎても職場に戻ってこないことがあり、5点である旨、②責任感については、複数の指示をすると2つ目以降について指示と違うことをすることがあり、安心して仕事を任せられない状況であったとして、6点である旨、③協調力については、勤務時間中に業務に関係のない所で見かけることがあったなどとして、5点である旨、④理解力については、仕事の内容を理解するのが遅く、機械操作でとても危険な状態になったことがあったとして、4点である旨、⑤仕事の能率については、予定されている仕事量の処理ができなかったとして、5点である旨述べた。

(乙1-3、証人 F )

(イ) 組合は、合計25点であることを確認した上で、雇止めにならなかった従業員の中での最低点は何点か尋ねたところ、会社は、30点以上の従業員は雇止めにしていない旨返答した。さらに、組合は、本件雇止めの主な理由は30点を下回ったからなのかと尋ねたところ、会社は人員削減の必要性和両方である旨返答した。

(乙1-3)

(ウ) 組合は同席していた C 組合員に対し、会社の説明について反論、意見等はないかと確認したところ、同組合員は、①寝坊して、月3回程度、昼休みの1時間以内に職場に戻れなかったことがあったが、他の従業員はほとんどそういうことはなかった旨、②挨拶をしなかったことがあり、指示に対して返事がないと言われたことがあった旨、③業務に関係のない所で見かけるというのは、タバコを吸っている関係と思われる旨、④機械の操作について、上司に尋ねずに操作をして後から指示を受けたことがあった旨、⑤所属している職場は、作業が多くなかなか頭に入らず、ケアレスミスはあった旨述べた。

(乙1-3)

(エ) 組合は、C 組合員は、一時的、臨時的な業務ではなく、恒常的にある業務に就いており、本件雇止めに当たって本人の事情も聞かず、人事考課の結果も教えないまま、雇止めを通告するというやり方は、組合として納得できない旨述べた上で、同組合員は怪我の問題もあり、率直なところ、一定の生活補償をしてほしいと考えているので、検討してもらえないかと述べた。

(乙1-3)

(オ) 会社は、これに対し、具体的な内容を尋ねると、組合は、解雇予告手当相当分で1か月分程度の給与相当額をあげた。会社は、①契約の更新にかかる人事考課について、本人にフィードバックする考えはない旨、②組合からパワハラ

について言及があったが、聞いた範囲ではパワハラと言えるかどうか明らかでなく、日常業務の中でどこの職場にもあり得るような内容であった旨、③前回、回答したとおり、本件雇止めを撤回する考えはない旨、述べた。

(乙1-3、証人 C、証人 D)

(カ) 組合は会社に対し、検討の余地はないということか確認した上で、これ以上話をして多分進展はないので、別のやり方を取るしかない旨述べたところ、会社は、通常の手続きどおり雇止めということで対応させていただき旨返答した。

(乙1-3)

キ 11.9第2回団交以降、本件申立てまでの間、組合は会社に対し、団交申入れを行わず、両者間で団交は開催されなかった。

(乙3)

2 本件雇止めを議題とする団交への会社の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

(1) まず、本件雇止め理由にかかる会社の説明についてみる。

ア 前記1(2)ア(ア)、(イ)認定のとおり、10.15第1回団交において、会社は組合に対し、①会社の有期雇用の従業員の数と、そのうち C 組合員と同時期に雇止めになった人数、②雇止めの人選基準としては、人事考課の結果、点数の低い順から3名を雇止めにしたこと、③人事考課についての資料提示の可否、④雇止めの前提として、会社の売上が大幅に縮小すること、⑤組合からの本件雇止めを撤回して休職扱いとする提案に対し持ち帰り検討すること、などを説明したことが認められる。

イ 前記1(2)イ、カ(ア)、(イ)認定のとおり、11.9第2回団交において、会社が、事前に組合に送付していた人事考課表の様式を基に、C 組合員に対する評価について、「規律」、「責任感」、「協調力」、「理解力」、「仕事の能率」の各項目ごとに説明し、同組合員に対する採点も明らかにしたことが認められる。

このことについて、組合が、合計25点であることを確認した上で、雇止めにならなかった従業員の中での最低点は何点かと尋ねたのに対し、会社は、30点以上の従業員は雇止めにしていない旨述べたこと、さらに、組合が、本件雇止めの主な理由は30点を下回ったからなのかと尋ねたのに対し、会社は、人員削減の必要性と両方である旨返答したことが認められる。

ウ これら会社の対応からすると、組合の質問事項である雇止めの理由について、資料を示しつつ具体的に説明することで組合の理解に努めようとしていたとみるのが相当であり、会社は誠実に協議を行っていたことが認められる。

(2) 次に、前記1(2)カ(エ)、(オ)認定のとおり、11.9第2回団交において、組合としては、C組合員から事情も聞かず、人事考課の結果も教えないまま本件雇止めを通告するという会社のやり方が納得できない旨主張した上、同組合員の一定の生活補償、具体的には1か月分程度の給与相当額を提供してほしい旨述べ、これに対し会社が、契約の更新に係る人事考課について、本人にフィードバックする考えはない旨、組合のパワハラについての言及に対しては、日常業務の中でどこの職場にもあり得るような内容にしか取れないので、本件雇止めを撤回する考えはない旨述べたことは認められるが、具体的な主張・応答が行われている中でかかる発言をしたからといって、この間の会社の一連の対応をみれば、直ちに不誠実な対応ということとはできない。

また、前記1(2)カ(カ)、キ認定のとおり、組合が会社に対し、検討の余地はないということを確認した上で、これ以上話をして進展はないので、別のやり方をとるしかない旨述べたことをみると、むしろ組合の方から交渉を打ちきったというべきである。

なお、前記1(2)ウ、オ認定のとおり、11.9第2回団交前に、会社が組合に対し、本件雇止めを撤回しない旨返答の上、雇止めを行ったこと、及びC組合員に対し、退職手続きに関する書面を送付の上、提出を求める電話をしたことが認められるが、そもそも、雇止め通告自体は同組合員の組合加入及び組合の団交申入れ前の平成22年9月24日に行っており、それ以降、本件雇止めを差し控える趣旨の発言も行っていないことから、これらの点をもって誠実な協議を行う意思がなかったとは言えない。

(3) 以上のことからすると、本件雇止めに関して開催された2度の団交を通じて、会社は一定の根拠を示してC組合員の雇止めをした理由を具体的に説明しており、最終的に合意に達しえなかったとしても、会社の対応は不誠実とはいえ、本件申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成23年8月29日

大阪府労働委員会

会長 前川 宗夫 印