

命 令 書 (写)

平成22年(不再)第21号

再 審 査 申 立 人 株式会社クボタ

平成22年(不再)第22号

再 審 査 被 申 立 人 (以下「会社」という。)

平成22年(不再)第22号

再 審 査 申 立 人 全日本港湾労働組合関西地方大阪支部

平成22年(不再)第21号

再 審 査 被 申 立 人 (以下「組合」という。)

上記当事者間の中労委平成22年(不再)第21号及び同第22号事件(初審大阪府労委平成21年(不)第7号事件)について、当委員会は、平成23年8月3日第125回第二部会において、部会長公益委員菅野和夫、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同鹿野菜穂子、同島田陽一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- I 初審命令主文第1項を取り消し、同項に係る救済申立てを棄却する。
- II 1 初審命令主文第2項中、団体交渉における契約終了慰労金支給に係る会社の対応についての救済申立てを棄却した部分を取り消す。

- 2 平成22年(不再)第22号事件再審査被申立人は、平成22年(不再)第22号事件再審査申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

全日本港湾労働組合関西地方大阪支部

支部執行委員長 X 1 様

株式会社クボタ

代表取締役 Y 1

当社が、貴組合との間で平成20年8月19日団体交渉において契約終了慰労金の支給に関する提案や説明をせず、同年9月17日団体交渉において「契約終了慰労金支給に関する通知」の具体的内容についての提案や説明をしなかったことは、中央労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 3 平成22年(不再)第22号事件に係るその余の再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) 会社は、同社の恩加島工場等に勤務する契約社員の契約終了に当たり、各契約社員に対して契約終了慰労金と称する金員を支給することとし、平成20年9月26日(以下「平成」の元号を省略する。)、その支給条件として、契約終了に異議を申し立てない旨記載された確認書への署

名・捺印を求める通知書(以下「9月26日契約終了慰労金通知」という。)を配付した。

(2) 本件は、上記契約社員の雇用の継続等を会社に要求していた組合(組合には恩加島工場に勤務する契約社員の一部が構成員となって組織するクボタ分会(以下「分会」という。)がある。)が、①会社の上記(1)の行為は、契約終了に異議を唱え、雇用の継続を求めていた組合を嫌悪した会社が、利益誘導をして分会の組合員(以下、単に「組合員」という。)を分断し、組合の団結を破壊する目的でしたものであるとして労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第3号の不当労働行為に当たり、また、同行為は、組合員らによる従業員地位確認訴訟の提起を妨害し、原告となった者には不利益を課すという目的でなされたものであるとして労組法第7条第1号の不当労働行為にも当たると主張するとともに、②団体交渉(以下「団交」という。)における契約終了慰労金の支給に係る会社の対応は不誠実なものであり、かかる対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に当たると主張して、21年2月26日、大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」という。)に救済申立てをした事件である。

2 初審において請求する救済の内容の要旨

- (1) 9月26日契約終了慰労金通知の一部無効
- (2) 組合員に対する差別的取扱いの禁止
- (3) 組合活動に対する支配介入の禁止
- (4) 誠実団交応諾
- (5) 陳謝文の手交及び掲示

3 初審命令及び再審査申立ての要旨

- (1) 大阪府労委は、①会社が組合員である契約社員に対して9月26日契約終了慰労金通知を配付したことにつき、労組法第7条第1号の不当労働行為には当たらないが、同条第3号の不当労働行為には当たると認め

られ、②会社が契約終了慰労金の支給に関する団交に誠実に応じなかったという主張についてはこれを認めることができないと判断し、22年3月25日、会社に対して上記限度で文書手交を命じ、その余の申立てを棄却する旨の命令書（以下「初審命令」という。）を会社及び組合に対して交付した。

(2) 会社及び組合は、初審命令を不服として、会社は22年4月8日に、組合は同月9日に、それぞれ再審査を申し立てた。

(3) 組合は、本件再審査手続において、初審命令の上記1(2)の①に関する判断部分に対する不服申立てについては、救済方法を不服とする趣旨であることを陳述した。

4 本件の争点

(1) ア 会社が9月26日契約終了慰労金通知を配付したことは労組法第7条第3号の支配介入に当たるか。

イ 支配介入に当たるとした場合、初審命令の救済方法は妥当なものといえるか。

(2) 20年8月19日以降に実施された団交における契約終了慰労金の支給に係る会社の対応をもって労組法第7条第2号に違反する不誠実な団交に当たるといえるか。

第2 当事者の主張の要旨

当事者の主張は、以下のとおり付加するほかは、争点(1)アについては本件初審命令理由第3の1（初審命令3～5頁）に、争点(2)については同2（同5～6頁）に記載されたとおりであるから、これを引用する。

1 争点(1)ア（会社が9月26日契約終了慰労金通知を配付したことは労組法第7条第3号の支配介入に当たるか。）について

(1) 会社の主張

会社が確認書の提出を支給要件とすることによって、組合員らが契約

終了慰労金を事実上受け取れなくなるのは、組合員が雇用の継続を主張していることの結果にすぎない。

しかも、会社は、団交の場で、契約社員という雇用形態に関係なく、請負契約であっても派遣契約であっても、契約を解除しなければならぬ状況が出現したことを繰り返し指摘したところである。

「組合員らは雇用の継続を主張するか、その主張を断念して契約終了慰労金を受領するかの二者択一を迫られる」と認定するのは、初審命令が事実の評価を誤ったからにほかならない。

初審命令は、会社が、組合員らの訴訟提起に係る新聞報道を見て「組合員に心理的動揺を与えることによって訴訟を牽制するとともに、組合員の分断や組合の弱体化を企図して」9月26日契約終了慰労金通知を配付したと認定するが、かかる初審命令の事実認定は、明らかに誤っているといわなければならない。

初審命令は、契約終了慰労金に係る会社の対応は不利益取扱いには該当しないと判断しているが、契約終了慰労金の導入の必要性に照らすならば、支配介入についても不利益取扱いと別異に解する理由はない。

(2) 組合の主張

初審命令は「会社は組合員に心理的動揺を与えることによって訴訟を牽制するとともに、組合員の分断や組合の弱体化を企図して、20.9.26契約終了慰労金通知を配付したものとわざるを得ない」とし、「組合活動への支配介入といわねばならず、かかる会社の行為は労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である」とするが、極めて妥当な認定である。

2 争点(1)イ（支配介入に当たるとした場合、初審命令の救済方法は妥当なものといえるか。）について

組合の主張

初審において、組合が求めた救済の内容は、9月26日契約終了慰労金通知中の不当労働行為に該当する部分を無効とすることであった。これに対し、初審命令は、「契約終了慰労金が支給されていること」から、「不当労働行為に該当する部分を無効と」せず、「文書手交で足る」と判断した。しかしながら、「20.9.26契約終了慰労金が支給されていること」が、なぜ上記救済内容の根拠となるのか、全く理解できない。実際に、雇用の継続を主張している組合員全員は、会社が不当な雇い止めを強行したことによって何らの異議を申し立てない旨の確認書を提出することができないため、現在も契約終了慰労金を受け取っていない。不当労働行為に該当する部分を無効としなければ、契約を終了させられたのにもかかわらず、契約終了慰労金を受け取れない組合員は救済されないことになる。

また、組合は、会社に対し、本件救済申立てに先立ち、派遣労働者の処置に係る団交の拒否について不当労働行為救済申立てをした（大阪府労委19年（不）第11号事件。以下「別件救済申立て」という。）。そして、別件救済申立てにつき、大阪府労委は、20年10月29日に会社の不当労働行為を認めて救済命令を発し、中央労働委員会は、21年9月30日に会社の再審査申立てを棄却したが、会社は現在に至るも労働委員会の命令に従っていない。会社に社会的責任を自覚させるためには、謝罪と懲罰的なポスト・ノーティスが不可欠である。

3 争点(2)（20年8月19日以降に実施された団交における契約終了慰労金の支給に係る会社の対応をもって、労組法第7条第2号に違反する不誠実な団交に当たるといえるか。）について

(1) 組合の主張

初審命令は、21年1月14日実施の団交において、「会社は、質問があれば回答していたと述べたこと」が認められ、「20.9.26契

約終了慰労金通知の配付後、会社は組合に対し、契約終了慰労金の支給目的や支給要件について、一定の具体的な説明を行ってきたとみるのが相当で」あり、会社の対応は不誠実であったとはいえないと判断している。しかしながら、この判断は、以下のとおり、受け入れられない。

すなわち、組合は、誠実な団交を求めているのであり、労組法は団交において組合の納得を得るようにしかるべく説明すべきことを誠実交渉義務の基本内容としている。また、会社は、労働条件の変更を行うに際し、組合と協議を尽くす義務を負っていたのであり、会社は労働条件変更を成就するためには、實際上組合の合意を求めて組合と交渉を行う必要があった。

しかしながら、会社は、20年8月20日、組合員らを含む契約社員の第3回目の更新通知において、突然契約終了慰労金を支給することを明らかにした。組合にとって、上記契約社員の雇用の継続は最重要の課題であり、組合の雇用継続の主張に対して会社が第3回目の更新時の契約内容にどのような内容を盛り込むのかについては、最重要の関心事であった。それにもかかわらず、会社は、雇用契約の終了の条件となる契約終了慰労金の支給を、組合に対し一切打診することなく契約社員に通知した。そして、会社は、団交を行うことなく一方的に契約終了慰労金の支給に係る確認書の内容を決定し、9月26日契約終了慰労金通知の内容（契約終了に異議を申し立てない旨記載された確認書への署名・捺印を新たな支給の要件とすること）を20年8月末時点で決定していたにもかかわらず、同年9月17日に開催した第18回団交において説明することなく、同年9月26日に組合員らに9月26日契約終了慰労金通知を配付した。会社は、団交とは一切関係なく、会社の事情のみによって会社の方針を決定及び変更し、団交でその結果のみを説明したのであり、かかる会社の対応は、組合の存在そのものを無視し、合意達成

の意思がないことを最初から明確にした交渉態度というべきである。会社は組合に対し、契約終了慰労金の支給目的や支給要件について、一定の具体的な説明を行ってきたが、それは会社の決定事項を組合に伝える単なる説明会に過ぎず、会社は、団交と呼ぶに値するものは一度も行っていないのである。初審命令は、会社の態度が「問題がないとはいえない」というレベルの問題であるとしているが、同判断は、会社の団交無視の態度を見逃し、免罪しているといわざるを得ない。

(2) 会社の主張

そもそも、組合と会社との間の労働協約においては、事前協議条項は定められていない。のみならず、契約終了慰労金の制度の創設から実際の支給までには3か月以上の猶予期間があったのであり、団交の必要があるのであれば、組合から団交申入れをすれば足りる。それにもかかわらず、組合が、会社に対し、契約終了慰労金の件を団交議題にするように求める書面による団体交渉要求書を送付したことは一度もない。加えて、会社は、契約終了慰労金の件を団交議題として団交を開催するよう強く求められれば、それを拒むものではなかったが、組合からかかる要求はなされず、20年11月26日の第20回団交においても、次回の団交期日が同年12月ではなく、翌年1月（21年1月14日）に決まったという経緯がある。

また、20年9月17日（第18回）、同年10月31日（第19回）、同年11月26日（第20回）及び21年1月14日（第21回）の各団交の中では、契約終了慰労金について組合から質問がなされ、それに対して会社が回答するということが行われてきたのであるから、20年9月17日開催の第18回団交において9月26日契約終了慰労金通知の内容（契約終了に異議を申し立てない旨記載された確認書への署名・捺印を支給条件とすること）が説明されなかったことだけを取り上げて、

会社の対応が不誠実であるといっても意味がないことは明らかである。そして、上記各団交のうち、同年10月31日（第19回）、同年11月26日（第20回）及び21年1月14日（第21回）の各団交においても、契約終了慰労金については散発的なやりとりがなされたのにすぎず、会社は、少なくともこれらのやりとりにおいては誠実に対応していた。

初審命令が詳しく認定するように、恩加島工場において、契約社員の期間延長ができない理由については、会社が詳細に団交の場で説明したところであり、また、契約終了慰労金の支給目的やその制度設計の意味についても、詳しく説明を行っているところである。会社の対応が不誠実と言われる理由はない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社等

ア 会社

会社は、肩書地に本社を置き、20年3月31日現在において840億円の資本金、1兆1546億円の売上高を計上する、内燃関連機器の製造、販売等を業とする株式会社である。会社の全労働者は、初審審問終結時約9500名であった。

会社は、下記イ認定の恩加島工場のほか、阪神工場、堺製造所、枚方製造所、竜ヶ崎工場、久宝寺事業センター等の事業所を有している。

【審査の全趣旨】

イ 恩加島工場

会社は、大阪市大正区に恩加島工場（20年4月1日に「恩加島工場」から「恩加島事業センター」に改称した。以下、「恩加島工場」

と統一して表記する。)を有しており、同工場には、エンジン、トラック、建設機械等に係るE Sライン、トンネルの構造用の部材であるダクティルセグメントの製造部門、配水管の製造部門等があった。恩加島工場の労働者は、20年10月1日時点において、正社員336名、契約社員92名であった。

【乙6、審査の全趣旨】

(2) 組合等

ア 組合

組合は、肩書地に事務所を置く、全日本港湾労働組合（全国の港湾、運輸、倉庫産業及びその関連産業で働く労働者で組織する個人加盟の労働組合）の地方組織である。組合の組合員は、初審審問終結時、約700名であった。

【審査の全趣旨】

イ 分会

組合の下部組織として、下記2(2)認定のとおり、恩加島工場で勤務する者によりクボタ分会が組織された。分会の組合員は、20年10月1日時点において30名であり、その後、数名が脱退した。

【審査の全趣旨】

ウ 分会の組合員等

分会の組合員らは、いずれも、下記2認定のとおり、申立外株式会社吉岡商会等の会社の協力会社（以下、まとめて「協力会社ら」という。）において雇用されていた者であり、会社と協力会社らとの間の請負契約（及びその後の派遣契約）に基づき、恩加島工場において作業に従事し、その後、19年4月1日付けで会社の契約社員として会社に直接雇用されることとなった者である（以下、分会の組合員らを単に「組合員ら」という。）。

同人らを含む、恩加島工場で就労していた契約社員には、外国籍を有する者など、スペイン語、ポルトガル語、中国語、アラビア語等を母国語とし、日本語を十分に理解できない者が多数存在した。

【甲1、乙17、19、23～25、31の1の1～32の3の6、審査の全趣旨】

2 クボタ分会結成及び本件組合員らの直接雇用に至る経緯

(1) 直接雇用化の方針の決定

ア 派遣社員の存在

恩加島工場においては、会社を注文主、協力会社らを請負人とする請負契約に基づき、協力会社らに雇用された者が作業に従事していた。

その後、会社は、会社の関連会社においていわゆる偽装請負の問題が生じ、同社に対して行政の指導が入ったことなどから、協力会社らと改めて派遣契約を締結し、上記協力会社らに雇用された者は、19年3月まで、協力会社らの派遣社員として恩加島工場において作業に従事していた。

上記協力会社らの派遣社員は、19年2月時点で180名強であった。

【乙7、17、23～25】

イ 方針の決定

会社は、遅くとも19年2月16日（下記(3)認定の説明会が開催された日である。）までに、上記派遣社員につき直接雇用の方針を固め、希望者につき19年4月1日付けで最長2年間の期間の定めのある雇用契約（半年ごとの更新で4回の契約）を締結する方針を決めた。

【乙17、23～25】

(2) 分会の結成通知

19年2月1日、組合は、会社に対し、協力会社らから会社に派遣されていた派遣社員8名が組合に加入し、分会を結成したことを通知した。

【甲1】

(3) 説明会の実施

19年2月16日、20日及び21日に、恩加島工場は、協力会社らの派遣社員に対し、上記直接雇用化の説明会を実施し、同説明会には、協力会社らからの派遣社員が出席した。

【乙17、23～25】

(4) 19年2月26日団交（第1回団交）

19年2月26日、組合は、会社と団交を実施した。

上記団交において、会社は、組合に対し、上記(1)認定のとおり、派遣社員の直接雇用化の方針を決めたことを述べた。さらに、会社は、組合に対し、上記直接雇用が最長2年間の期間の定めのある雇用契約となることを伝え、その理由は、会社において就労している派遣社員全員を直接雇用することとしたからであり、また、恩加島工場等の業務がアメリカの経済状況に左右されるからであると述べた。加えて、会社は、組合に対し、期間従業員の募集を行い、その後正規社員となる途も開くこととしたことも述べた。これに対し、組合は、会社と協力会社らとの契約が請負契約であったころには期間の定めのない雇用契約に基づき協力会社らを通じて就労していたのに、会社の都合で派遣となり、さらには有期契約での直接雇用となること等に強く抗議をした。

【乙17】

(5) 別件救済申立て

組合は、会社に対し、19年2月28日、同年3月14日及び同月23日付け文書により、それぞれ派遣労働者の処置に係る団交を申し入れたが、同年2月26日以降同年4月19日まで、団交は開催されなかった。

組合は、19年3月23日、大阪府労委に対し、上記期間中に団交が

開催されなかったことにつき、会社が団交拒否をしたとして不当労働行為救済申立てをした（別件救済申立て）。

【審査の全趣旨】

(6) 19年3月雇用契約

ア 19年3月雇用契約の締結

19年3月、会社と、上記(1)認定の派遣社員ら（組合員らを含む。）とは、契約期間を同年4月1日から同年9月30日とする雇用契約（以下「19年3月雇用契約」という。なお、その後の更新された契約と区別せず表記することがある。）を締結した。

【甲2、乙33の1の1～33の3の6】

イ 労働条件通知書の記載内容

19年3月雇用契約に当たり、恩加島工場は、同工場において契約を締結した契約社員に対し、「契約社員労働条件通知書」（以下「労働条件通知書」という。）を交付した。同文書には、①契約期間が19年4月1日から同年9月30日まで（初回契約6か月）であること、②契約期間満了時の当社の業務量並びに契約社員の健康状態及びそれまでの期間の勤務成績及び勤務態度に照らし、会社において更新の必要性があると判断し、かつ本人の希望がある場合に契約を更新することがあること、③更新の場合の契約期間は1回につき6か月とし、最長勤務期間を2年（21年3月31日）として、最大3回の契約更新を行うことがあり、4回目の契約更新は行わないこと、④契約の更新及び終了は、1か月前までに直接本人に通知すること等が記載されていた。

なお、同文書には、退職金等の有無に関する記載はなかった。

【甲2、乙33の1の1～33の3の6】

ウ 就業規則の記載内容

19年3月雇用契約における、恩加島工場の「契約社員就業規則」（日本語のものに加え、スペイン語、ポルトガル語、中国語、アラビア語のものがある。以下「就業規則」という。）には、契約期間等について、以下のとおり規定されている。

「契約期間」

第9条 契約期間は、初回契約6ヶ月とし、第10条の条件を満たした場合のみ、次のとおり契約を更新することがある。
なお、更新の場合の契約期間は6ヶ月とし、最長勤務期間を2年として、最大3回の契約更新が可能である。

◆初回契約	6ヶ月契約
◆第1回契約更新	6ヶ月契約（通算1年勤務）
◆第2回契約更新	6ヶ月契約（通算1年6ヶ月勤務）
◆第3回契約更新	6ヶ月契約（通算2年勤務）

「契約更新の基準」

第10条 会社は、次の各号の基準に照らし、会社において更新の必要性が認められ、当該契約社員の希望がある場合は契約を更新する。

1. 契約期間満了時の業務量
2. 契約社員の健康状態、業務成績・態度

「雇い止め」

第12条 第9条により通算2年勤務した契約社員については、それ以上は契約更新を行わない。尚、契約社員から正規社員への登用は行わない。」

なお、就業規則には、第57条において、「契約社員には、退職金及び賞与を支給しない。」と規定されていた。

【乙1の1～5】

(7) 組合員らの就業及び恩加島工場の契約社員の数

組合員らは、19年3月雇用契約に基づき、19年4月1日以降、恩加島工場の契約社員として同工場の業務に従事した。

19年3月雇用契約に基づき恩加島工場の契約社員となった者の人数は、組合員らも含め、全体で130名強であった。

【甲2、乙7】

3 19年3月雇用契約の締結から第2回更新前後までの経緯

(1) 19年4月19日団交（第2回団交）

19年4月19日、組合と会社は、第2回目の団交を実施した。

上記団交において、組合は、会社に対し、上記2(6)ウ認定の就業規則第12条の記載について質問した。これに対し、会社は、①契約社員から期間従業員への登用試験（以下「期間従業員採用試験」という。）があり、期間従業員から正社員への登用試験（以下、期間従業員採用試験と併せて「期間従業員採用試験等」という。）があること、②期間従業員は、契約期間2年11か月の期間の定めのある雇用契約であり、契約社員から期間従業員に登用した場合には、契約社員からの期間を通算して2年11か月となること、③期間従業員については、今後の事業の業務量に応じて採用人数等が決まること等を回答した。

【乙19】

(2) 19年8月の第1回更新契約

19年8月、恩加島工場は、同工場の契約社員（組合員らも含む。）に対し、19年3月雇用契約の契約期間を、19年10月1日から20年3月31日までに更新することなどを記載した「1回目労働契約更新の通知」と題する書面（以下「19年8月第1回更新通知」という。）を配付した。同書面には、労働条件通知書と同様、最長勤務期間を2年（21年3月31日まで）として、最大3回の契約更新を行い、4回目

の契約更新は行わない旨の記載のほか、その他の労働条件等についても労働条件通知書と概ね同内容の記載がなされていた。

組合員らは、19年8月第1回更新通知の内容に同意し、会社との間で同通知の労働条件による雇用契約を締結した。

【甲3、乙34の1の1～34の3の6、35の1の1～35の3の6、41の1の1～41の3の6】

(3) 19年8月28日団交（第6回団交）

19年8月28日、組合と会社は、労働条件の改善等につき、第6回目の団交を実施した。

【乙44】

(4) 19年9月14日団交（第7回団交）

19年9月14日、組合と会社は、第7回目の団交を実施し、期間従業員採用試験について質疑応答をした。

【乙20】

(5) 第1回期間従業員採用試験の実施

19年11月30日、会社は、恩加島工場の契約社員に対し第1回目の期間従業員採用試験の実施要領等を配付した。これらの書面には、日本語以外に中国語、スペイン語、ポルトガル語及びアラビア語で試験をすること、21年1月にも期間従業員採用試験を実施する予定であること、1回目の試験に不合格となっても、2回目の再受験は可能であることが記載されていた。

20年2月3日、会社は、希望する契約社員に対し、第1回期間従業員採用試験を実施した。

同試験については、30名程度の契約社員が合格し、期間従業員となった。

【乙7、15の1～3】

(6) 20年2月の第2回更新契約

20年2月25日ころ、恩加島工場は、同工場の契約社員（組合員らも含む。）に対して、19年3月雇用契約の契約期間を20年4月1日から20年9月30日までに更新することなどを記載した「2回目労働契約更新の通知」と題する書面（以下「20年2月第2回更新通知」という。）を配付した。同書面には、契約更新の場合の最長勤務期間が21年3月31日までであることなど、契約の更新、労働条件等につき労働条件通知書及び19年8月第1回更新通知と同様の内容が記載されていた。

組合員らは、20年2月第2回更新通知の内容に同意し、会社との間で同通知の労働条件による雇用契約を締結した。

【甲4、乙36の1の1～36の3の6、37の1の1～37の3の6、42の1の1～42の3の6】

(7) 20年3月19日団交（第12回団交）

20年3月19日、組合は、会社と第12回目の団交を実施した。

上記団交において、組合は、会社に対し、19年3月雇用契約は短期で細切れの契約をするものであり、このことは労働契約法に違反するなどと主張して、雇用の継続を求めた。これに対し、会社は、①同契約の更新についてはこれまで組合に説明したとおりであり、変更はないこと、②半年契約を数回更新することにつき、組合が労働契約法に違反していると考えるのであれば、裁判で争えばよい旨を回答した。

これに対し、組合は、さらに雇用の継続を求め、納得できる説明を受けていないと主張した。会社は、組合の上記主張に対しては既に説明を行っている旨を回答した上、再度の説明として、①本来、会社は労働契約を締結するに当たっては、正社員、期間従業員においても採用試験を経て採用しているが、組合員らを採用した契約は、採用を希望する者を

無試験で採用したために、会社としては定年までの雇用契約は考えられなかったこと、②恩加島工場の業務受注量は、北米等の景気と連動しており、今後の業務受注量が予測できないことから、人件費を削減できる製造ライン工程の構築を目指していることなどを回答した。また、会社は、期間従業員採用試験等を設けることにより、契約社員の雇用期間を延長できる制度設計を行っている旨をも主張した。

以上を受け、組合は、第1回団交と同様、さらに会社に対して、組合員らが会社に直接雇用された途端、2年で辞めなければならないことは理不尽であると主張した。

【乙5】

(8) 20年5月7日団交（第14回団交）

20年5月7日、組合は、会社と第14回目の団交を実施した。上記団交において、会社は、組合の賃金引上げ要求に対し、経営状況の悪化等を指摘してこれに応じられない旨を回答した。

【乙6】

4 契約終了慰労金制度の創設及び恩加島工場への導入の経緯

(1) 本社における社内稟議

20年8月12日、会社は、本社内において「契約社員の労働契約終了に関わる慰労金の支給について」と題する書面（以下「社内稟議における書面」という。）により、「契約終了慰労金」の支給に関する稟議を行い、そのころ、同制度を採用した。

社内稟議における書面の記載内容（抄）は以下のとおりである。

「承認事項 契約社員および期間従業員に「契約終了慰労金」を支給すること

支給の目的 契約社員および期間従業員の労働契約終了の期限を、それぞれ平成21年3月31日、平成22年2月に迎えるに

際して、労働契約を円滑に終了し円満退社することでの慰
労金として、また、雇止め後の生計費を保障し再就職活動
の支援を図ることを目的として、「契約終了慰労金」を支
給する。

契約終了慰労金の金額 金額については上限を50万円とし、事業所
毎に設定する。

※支給の有無は事業所毎に決定し、支給する場
合は事業所内一律の金額とする。

支給対象者

契約社員 平成19年4月に入社し、平成21年1月1日から平成
21年3月31日の間に退職する契約社員

期間従業員 平成19年4月に契約社員として入社し、平成22年
1月1日から平成22年2月28日の間に退職する期間
従業員

コスト試算（全事業所で慰労金を支給した場合）

119期下期 約7000万円

120期下期 約6000万円

費用負担 原則として事業部負担とする。

支給時期 退職日に支給する。

支給条件 退職日以降クボタと労働契約が存在しないことに関する同
意書に署名・捺印し提出すること。 」

【乙48、再審査①Y2（34頁）、Y3（38頁）】

(2) 恩加島工場の契約終了慰労金の支給に係る本社の承諾

ア 会社及び恩加島工場を取り巻く状況

会社の国内の売上高は、8年4月ないし9年3月期（107期）に
は、全体の84.1%（連結による。単独の場合は87.5%。）を

占めていたが、その後、同比率は順次減少し、10年後である19年4月期ないし20年3月期（118期）においては、全体の49.6%（連結による。単独の場合は54.6%。）にまで減少していた。

このような中、20年5月ころ、会社は、22年7月を目処に、恩加島工場の業務の1つである鋳物部品製造に関し、タイ国内に工場を進出させる計画を推し進めていることを公にした。また、20年10月ころ、会社は、恩加島工場において製造していたダクタイヤセグメントに係る事業から撤退することを公にした。

【乙2～4、6】

イ 本社の承諾

20年8月、上記(1)認定の会社による契約終了慰労金制度の創設を受け、恩加島工場の人事及び勤労を担当する副所長であったY2ら恩加島工場の管理者ら（以下、Y2を「Y2」といい、同人を含む恩加島工場の管理者らをまとめて「Y2ら」という。）は、恩加島工場の契約社員につき、契約終了慰労金制度の導入を検討することとした。同検討において、Y2らは、契約社員らに支給する契約終了慰労金の額を50万円とすることとした。

そして、当時、恩加島工場には92名の契約社員がいたことから（なお、このうち、外国人は58名いた。）、Y2らは、最大4600万円の予算が必要となると計算し、恩加島工場を管轄する本社のエンジン事業部及び産業機材事業部に依頼し、予算措置を講じることの内諾を得た。

【再審査①Y2】

(3) 20年8月19日団交（第17回団交）

20年8月19日、組合は、会社と第17回目の団交を実施した。

上記団交において、会社は、組合に対し、恩加島工場の事業はアメリカ

カ経済等に大きく依存しており、これらの見通しが非常に不安定な状況であること、また、会社は、同年7月にダクティルセグメント事業からの撤退を決定したことを述べた。そして、会社は、企業責任として、恩加島工場の契約社員を最大2年間継続して雇用する努力をするが、21年4月以降の継続雇用については約束できない旨を述べた。さらに、会社は、恩加島工場の契約社員について、①期間従業員採用試験を実施した結果、30名の契約社員が合格して期間従業員となり、契約期間が2年11か月に延長されたこと、②同年12月ころに再度試験を実施する予定であることを述べた。

組合は、恩加島工場の契約社員について、21年4月以降の雇用延長を行わない理由の説明を求めた。これに対し、会社は、①恩加島工場において設備投資による能力向上を図ったため、契約社員を21年3月末で雇止めをしても労働力の不足が生じないこと、②タイ国内に工場を新設することが決定しており、恩加島工場の業務量が3分の2程度に減少することが予想され、これ以上の人員増加は考えられないことを回答した。

【乙7】

(4) 20年8月20日第3回更新通知及び同月更新契約

20年8月20日、恩加島工場は、同工場の契約社員（組合員らも含む。）に対し、19年3月雇用契約の契約期間を20年10月1日から21年3月31日までに更新することなどを記載した「3回目（最終）労働契約更新の通知」と題する書面（以下「20年8月第3回更新通知」という。）を配付した。同書面には、今回が最終の契約更新であって、4回目の契約更新は行わないこと、同年12月に第2回期間従業員採用試験を実施することが記載されており、このほか、以下のとおり、契約終了慰労金の支給についての説明が記載されていた（以下、以下の記載

中、「会社の準備する確認書に署名・捺印して提出する方」の要件を「20年8月更新通知の確認書の要件」という。。

「 契約終了慰労金の支給について

以下の要件をいずれも満たす方に、契約終了慰労金として50万円を支給します。

①平成21年1月1日より平成21年3月31日の間に期間満了又はその他の事由により労働契約を終了する方

②会社の準備する確認書に署名・捺印して提出する方

尚、詳細は改めて通知します。 」

組合員らは、20年8月第3回更新通知の内容に同意し、会社との間で、同通知の労働条件による雇用契約を締結した。

【甲5、乙12の1～3、38の1の1～38の3の6、39の1の1～39の3の6、43の1の1～43の3の6、45】

(5) 20年9月17日団交（第18回団交）

20年9月17日、組合は、会社と第18回目の団交を実施した。

上記団交において、組合は、会社に対し、タイ国において建設中の新工場について説明を求めたところ、会社は、①恩加島工場のラインで生産しているトラックの鋳物を製造する計画であること、②21年夏に工場が建設され、製造設備を設置する計画であること、③22年4月ころから順次稼働する予定であることを回答した。

上記回答を受け、組合は、会社に対し、上記のとおり事業内容が縮小されることとなる恩加島工場の、組合員らを含む契約社員の人員配置につき、恩加島工場内部の問題として、あるいは堺製造所、会社全体の問題として、解決策を考えるべき旨を主張し、組合側としても解決策を考える旨を伝えた。

これに対し、会社は、最大21年3月末までの雇用確保に努力するこ

とを述べた上、さらに、20年8月第3回更新通知に記載した契約終了慰労金について言及し、21年1月1日から同年3月末までに退職する恩加島工場の契約社員全員である90名強を対象に、再就職支援を目的とした契約終了慰労金50万円を支給することを伝えた。

上記会社の発言を受け、組合は、会社に対して契約終了慰労金の制度内容について若干の質問をし、その結果、会社が①21年1月1日から同年3月31日までに退職した者については契約終了慰労金50万円を支給し、②同年4月以降は、契約社員から期間従業員になって契約期間が延長された者については雇用を継続し（そのため、3月31日までに退職した者に支給する契約終了慰労金は、同人らには支給しない。）、期間従業員とならなかった契約社員については同日をもって契約を打ち切る方針であることを確認した。さらに組合は、他工場における契約終了慰労金の取扱いについて説明を求めたところ、会社は、恩加島工場で再就職支援を目的に制度設計して起案し、本社承認を得たものであり、他工場においても、同様の取扱いとなる可能性が高い旨を回答した。

その後、組合は、訴訟による解決について言及しつつも、団交による解決をも望んでいる旨を述べた。これに対し、会社は、組合に対し、会社としても契約社員の処遇については従来から真摯に検討しており、その一つが契約終了慰労金である旨を述べた。これに対し、組合は、会社が検討していることについては組合側としても否定するものではなく、それはそれでよい旨を述べ、しかし、全体でどう対処していくかということについて組合側も検討すると述べた。

【乙8】

(6) 訴訟提起の予告(新聞報道)

20年9月25日、組合員らが会社から従業員であることの確認を求める集団訴訟を提起することを決定したことが、日刊新聞により報道され

た。同新聞報道には、組合員らが、「違法状態で働かされた上に期限切れで一方的に契約を打ち切られるのは不当として、来年4月以降の同社従業員としての地位確認を求める集団訴訟を、今月中にも大阪地裁に起こすことを決めた。」、分会に「加入する労働者は約30人」との記載があった。他方、同新聞報道には、会社のコメントとして、「提訴前なのでコメントしかねる」との記載があった。

【甲6】

5 契約終了慰労金に関する通知（9月26日契約終了慰労金通知）

(1) 9月26日契約終了慰労金通知の配付

Y 2らは、上記4(2)イの本社の承諾を得た後、20年9月8日に9月26日契約終了慰労金通知の原稿（ただし、同原稿の日付は、20年9月26日ではなく、同月24日となっていた。）を4か国語（スペイン語、ポルトガル語、中国語、アラビア語）に翻訳するよう翻訳会社に依頼した。

同人らは、上記翻訳の完了後、同月24日開催の課長会議において課長らに対して契約終了慰労金の説明をした後、9月26日契約終了慰労金通知を契約社員に配付する予定としていた。しかしながら、同課長会議において、出席者から恩加島工場の職長らにも制度説明を行うよう進言があったため、同進言を受け入れることにした。

そして、Y 2らは、同月26日に臨時職長会議を開催して同制度内容を説明し、同日、職長又は作業長を通じ、日本語のほか、スペイン語、ポルトガル語、中国語及びアラビア語で記載された9月26日契約終了慰労金通知を、恩加島工場の契約社員（組合員らを含む。）に配付した。（上記認定は、再審査における Y 2 証人尋問の結果によるところ、同証人の証言は、その証言の具体性、合理性に加え、前記第3の1(2)ウ認定の恩加島工場の契約社員の構成、同4(2)ア認定の会社及び恩加島工

場を取り巻く状況、同4(5)認定の第18回団交における会社の発言内容、課長会議の時期(乙30)等と概ね合致する。そのため、証人Y2の上記証言は信用できる。)】

【再審査①Y2】

(2) 9月26日契約終了慰労金通知の記載内容

9月26日契約終了慰労金通知の記載内容(抄)は、以下のとおりである(以下の(3)支給要件のうち、「②労働契約終了について何らの異議を申し立てない旨の会社の準備する確認書に署名・捺印して提出する方」の要件を、以下、「9月26日確認書の要件」という。)

「(1)支給対象者

平成20年10月1日付で契約社員として締結した労働契約を終了し、支給要件をいずれも満たす方

(2)支給金額 50万円/人・一律

但し、契約社員就業規則に規定する懲戒事由に該当する行為を行った場合、支給額を減額又は不支給とします。この場合、所長の決裁とします。

(3)支給要件

①平成21年1月1日から3月31日の間に期間満了又はその他の事由により労働契約を終了する方

②労働契約終了について何らの異議を申し立てない旨の会社の準備する確認書に署名・捺印して提出する方

尚、以下に該当する方には契約終了慰労金は支給しません。

i 平成20年12月31日までに労働契約を終了する方

ii 期間従業員採用試験に応募・受験し、期間従業員として採用された方

期間従業員を対象とする契約終了慰労金については、平成21年

4月以降に詳細を通知します。

(4) 支給日

所定の手続が完了している方は、原則として、契約終了日とします。

【甲7、甲13の1から8、乙13の1～3、46、47の1～4】

6 9月26日契約終了慰労金通知後の労使交渉の経緯

(1) 第1次訴訟の提起

20年9月30日、組合員らのうち、X2をはじめとする15名は、同人らが21年4月1日以降も会社の従業員であることの確認を求めて、従業員地位確認請求訴訟を大阪地裁に提起した（平成20年（ワ）第12653号従業員地位確認請求事件。以下「第1次訴訟」という。）。

【甲8、15】

(2) 別件救済申立てに係る大阪府労委の命令

20年10月29日、大阪府労委は、別件救済申立てにつき、19年2月26日以降組合員らが直接雇用されるまでの間、会社が組合との団交に応じなかったことは労組法第7条第2号の不当労働行為に該当すると認定し、組合及び会社に対し、上記不当労働行為の認定に係る文書手交を命じ、その余の申立てを棄却する旨の命令書をそれぞれ交付した。

【審査の全趣旨】

(3) 20年10月31日団交（第19回団交）

20年10月31日、組合は、会社と第19回目の団交を実施した。

上記団交において、組合は、会社に対し、契約社員の21年4月以降の雇用の継続について質問した。これに対し、会社は、ダクマイルセグメント事業の廃止、タイ国の新工場の研修生の受入れ等の事情を挙げ、契約社員の雇用を継続しなくても、恩加島工場の生産を維持できる状況である旨を説明した。これに対し、組合は、雇用継続に向けて、更なる

努力をすることを会社に求めたところ、会社は、①契約の更新により2年間の雇用の確保をしてきたこと、②期間従業員採用試験の制度を設け、契約社員から期間従業員に採用する手段を採用したことなど、会社として努力している旨を回答した。

その後、組合は、会社に対し、契約終了慰労金について言及し、9月26日契約終了慰労金通知において会社が9月26日確認書の要件を追加したと主張し、上記通知を契約社員に配付したのが第18回団交から10日後でしかなく、それにもかかわらず前回団交では確認書の内容の説明をしなかったことを非難し、会社は意図的に追加した支給要件の情報提供を遅延させたものだと主張した。また、組合は、会社に対して第18回団交で訴訟を提起する旨を述べたことをも指摘し、その10日後に確認書の要件を追加した内容の9月26日契約終了慰労金通知をしたのは、裁判をしたら契約終了慰労金を支給しないという意図を示すものである旨の非難をし、かかる意図がないのであれば、なぜ第18回団交で説明しなかったのか、などと非難をした。

これに対し、会社は、20年8月第3回更新通知には、確認書の提出を求める旨を記載していたこと、20年8月末時点には既に確認書の具体的内容は決定していたこと、さらに、9月26日契約終了慰労金通知が同日付となったのは、翻訳に時間を要したからであり、会社は裁判を意識しているわけではないことを回答した。また、会社は、裁判をするなどとは言わないが、裁判をするのであれば、契約終了慰労金を支給しない旨を回答し、契約終了慰労金は、契約を終了する契約社員の再就職の支援が目的であるから、21年4月以降も会社に勤める権利があると主張している契約社員には支給できない旨を回答し、第18回団交において9月26日確認書の要件を説明しなかったのは、訴訟を提起する旨を述べた組合に対して裁判をするなど言っているように思われてしまうと

考えたからである旨を回答した。このほか、会社は、支給するタイミングで当該契約社員が異議を申し立てていなければ支給すると回答し、また、確認書に判子をついている状態であれば支給するとも回答した。

その後、組合は、会社に対し、解決に向けた努力をするよう要請した。これに対し、会社は、会社としても最初から穏便な解決を望むところではあるが、会社と組合はスタートラインが異なるのであり、訴訟を提起された以上、裁判で決着を付けるしかないと考えている旨回答した。同回答に対し、組合は、裁判は裁判として進め、他方、団交で解決したら裁判も解決すると述べた。

【乙9】

(4) 第2回期間従業員採用試験の実施

20年11月10日、会社は、第2回期間従業員採用試験の実施要領等を配付し、その後、第2回期間従業員採用試験を実施した。

【乙16の1～3、審査の全趣旨】

(5) 20年11月26日団交（第20回団交）

20年11月26日、組合は、会社と第20回目の団交を実施した。

上記団交において、組合は、会社に対し、組合員だけが契約終了慰労金を受け取ることができないと主張し、その点についての会社の考えを問いただした。これに対し、会社は、契約終了慰労金は、組合員、非組合員を問わず、再就職支援のため、確認書を提出した契約社員に対して支給するものである旨を回答した。また、会社は、組合員の中にも、提訴していない者については異議を唱えない者として支給対象となる者がいる旨も回答した。上記回答に対し、組合は、①19年3月雇用契約が最長2年の期間の定めのある雇用契約であり、②契約の終了に異議を唱えるものには契約終了慰労金を支給しないという会社の方針について、②だけでも撤回するよう要求したが、会社は、これには応じられない旨

を回答した。

【乙10】

(6) 21年1月14日団交（第21回団交）

21年1月14日、組合は、会社と第21回目の団交を実施した。

上記団交において、組合は、①20年8月第3回更新通知には、確認書の具体的内容が記載されていなかったこと、②第18回団交において、会社は確認書の内容について説明しなかったこと、③組合員の訴訟提起の新聞報道の翌日に、会社が確認書の内容を明らかにしたのは、提訴の権利を束縛するものであることを主張した。これに対し、会社は、①確認書を要することは20年8月第3回更新通知において通知しており、その内容についても組合から質問があれば回答していたものであり、見解、認識の相違としかいえないこと、②契約社員を21年3月末まで継続雇用するよう努力してきた旨を回答した。

また、組合は、会社に対し、契約社員の雇用継続等に係る新たな提案をするよう要求した。これに対し、会社は、①恩加島工場の既存の方針を変更することはないこと、②契約社員との契約を6か月の期間満了で打ち切らなかつたことや、期間従業員として採用してきたこと等、会社として最大限の配慮を行ってきたことを回答した。また、会社は、組合から9月26日確認書の要件を満たさなくても50万円を支給するよう要求されているが、かかる要求には応じられず、既に訴訟を提起されている中で、会社側の提案は出し尽くした旨を述べた。

【乙11】

(7) 第2次訴訟の提起

21年3月13日、組合員らのうち、X3をはじめとする10名は、同人らが同年4月1日以降も会社の従業員であることの確認を求めて、従業員地位確認請求訴訟を大阪地裁に提起した（平成21年（ワ）第3

461号従業員地位確認請求事件。以下「第2次訴訟」という。)

【甲10の1、11】

7 契約社員の契約期間満了及びその後の経緯

(1) 契約終了慰労金の支給

21年3月31日、会社は、同日付けで契約期間が満了し、雇用契約終了慰労金の支給要件を満たした契約社員に対して、雇用契約終了慰労金を支給した。

【甲7、乙21、22、28】

(2) 組合員の脱退及び訴訟の取下げ

21年3月30日、第2次訴訟の原告であった組合員1名は組合を脱退し、同年4月1日、同人は第2次訴訟に関する訴えを取り下げた。その後、同人は、会社に対し、「契約終了慰労金支給に関する確認書」を提出し、契約終了慰労金の支給を受けた。

21年7月2日、第1次訴訟の原告であった組合員1名は組合を脱退し、同月6日、同人は第1次訴訟に関する訴えを取り下げた。同人は、同月9日、会社に対し、「契約終了慰労金支給に関する確認書」を提出し、契約終了慰労金の支給を受けた。

上記2名のほか、少なくとも3名の組合員が、21年3月1日に組合を脱退した。

【甲10の1・2、12の1～3、14、15、乙27の1】

8 他の事業所の契約終了慰労金の支給状況

会社において、21年3月31日に契約期間が満了する契約社員が所属する事業所は、恩加島工場のほか、堺製造所、竜ヶ崎工場、久宝寺事業センター、枚方製造所及び阪神工場であった（以下、まとめて「他事業所」ということがある。）。)

他事業所のうち、堺製造所は、20年8月10日に期間従業員採用試験

を実施し、同月29日、20名を期間従業員に採用することとした。同年9月3日、堺製造所は、契約終了慰労金制度の導入を決定し、支給金額を30万円に決定した。同月5日、堺製造所は、各製造部長及び各課長に対し、上記期間従業員採用試験の不合格及び辞退が生じた結果、同年10月1日以降の契約が最終契約となる者に対する説明会を同年9月8日に実施する旨を伝え、同日製造部課長・職長会議を開催した。堺製造所は、同会議後、同月10日、上記説明会を開催し、その後、21年3月31日をもって契約期間が満了となる契約社員に対し、契約終了慰労金を支給した。同支給に際しては、恩加島工場と同様、21年3月31日付けで労働契約が終了すること及びその翌日以降は労働契約が存在しないことについて何ら異議を申し立てないことが定型的に記載された確認書の提出が要件となっていた。

上記事業所のうち、阪神工場は、再就職支援を優先していたため、21年に入ってから同制度の導入を決め、21年3月31日をもって契約期間が満了となる契約社員に対し、契約終了慰労金を支給した。同支給に際しては、恩加島工場及び堺製造所と同様、21年3月31日付けで労働契約が終了すること及びその翌日以降は労働契約が存在しないことについて何ら異議を申し立てないことが定型的に記載された確認書の提出が要件となっていた。

他方、上記事業所のうち、竜ヶ崎工場と久宝寺事業センターは、契約社員が少数であったため同制度の導入を見送り、枚方製造所は、主力事業であった建設機械の受注減のために事前に契約期間の満了前に雇止めをしている者がいたことから、その者とのアンバランスを避けるため、導入を見送った。

(上記認定中、阪神工場における契約終了慰労金の支給経緯並びに竜ヶ崎工場、久宝寺事業センター及び枚方製造所における契約終了慰労金の不支給

の理由は再審査における Y 2 証人尋問の結果によるところ、同証人の証言が採用するに足りることは、上記 5 (1) で述べたとおりである。）

【乙21、22、27の1、28、29、50、51、再審査① Y 2 (16頁)、Y 3 (42、48頁)】

第4 当委員会の判断

1 争点(1)ア（会社が9月26日契約終了慰労金通知を配付したことは、労組法第7条第3号の支配介入に当たるか。）について

(1) 初審命令は、9月26日契約終了慰労金通知は、組合員らに心理的動揺を与えることで、前記第3の4(6)認定において予告された組合員らの訴訟提起を牽制するとともに、組合員らの分断や分会の弱体化を企図したものと判断した。組合は、これを妥当な判断であるとし、9月26日確認書の要件は、契約終了慰労金の支給について新たな条件を付加したものであり、9月26日契約終了慰労金通知は、上記訴訟提起をしなければ契約終了慰労金が支給されるという要件を課すことによって上記訴訟提起を牽制し、組合員らの分断や分会の弱体化を図るものであると主張する。これに対し、会社は、組合員らの分断や分会の弱体化を企図して9月26日契約終了慰労金通知を配付したとする初審命令の事実認定は誤ったものであると主張し、9月26日契約終了慰労金通知を配付したことは支配介入に該当しない旨主張する。

(2) そこで検討するに、前記第3の2(6)イ、ウ及び4(1)認定によれば、契約終了慰労金は、会社が契約社員の最後の更新（20年8月第3回更新）間近の20年8月12日ころに成案化したものであって、前記第3の4(1)の社内稟議における書面の記載内容、同(2)アの会社及び恩加島工場を取り巻く状況及び同2(4)、3(7)、4(3)、(5)、6(3)認定の団交における会社の説明からすれば、景気や会社の経営合理化の影響によ

り雇用契約を打ち切られることとなる契約社員及び期間従業員に対し、19年3月雇用契約の円滑な終了及び雇用契約打ち切りの後の生活の支援を目的とし、全事業所の契約社員及び期間従業員を対象として創設されたものということができる。また、前記第3の4(1)認定のとおり、会社は契約終了慰労金の支給対象を全事業所における契約社員及び期間従業員とし、コスト試算として合計約1億3000万円の金員を計上している。以上のことからすれば、契約終了慰労金制度は、契約社員及び期間従業員の契約打ち切りの後の生活支援等のために契約社員及び期間従業員全体の利益のために会社が創設したものであって、組合員のみを念頭に置いて、組合員の分断及び分会の弱体化を図る意図で創設されたものとは認められない。

そして、上記のとおり契約終了慰労金が労働契約の円滑な終了を目的の一つとしていることからすれば、契約終了慰労金は、19年3月雇用契約が終了することを前提として支給されるものといえる。そうであるならば、契約終了慰労金の支給に当たって19年3月雇用契約が終了したことを確認する書面を徴することは、契約終了慰労金の制度そのものにおいて当然に予定されていたといえる。そして、9月26日確認書の要件における「労働契約の終了について何らの異議を申し立てない」旨の文言も、訴訟の提起をしようとする組合員らに対して心理的動揺を与えることがありうるとしても、その内容は、客観的には、上記19年3月雇用契約が終了したことを確認するものにほかならず、それ自体を、新たに不利益な要件を課すものということとはできない。

- (3) もっとも、前記第3の4(4)及び5認定によれば、20年8月第3回更新通知には、「会社の準備する確認書」としか記載されていなかったが、9月26日契約終了慰労金通知には、上記確認書の内容として、「労働契約終了について何らの異議を申し立てない」ことが明記されること

となったことが認められる。そして、同4(5)及び(6)認定によれば、かかる明記がなされた9月26日は、20年8月第3回更新通知後、同年9月17日開催の第18回団交での組合による訴訟提起を意識した発言がなされた10日後であり、かつ同4(6)認定の組合員らによる訴訟提起の予告の翌日であることが認められる。これらのことからすれば、会社が、9月26日契約終了慰労金通知の配付段階になって、組合員らに心理的動揺を与えることにより訴訟提起を牽制し、もって組合員の分断及び分会の弱体化をもたらすために、9月26日確認書の要件、すなわち、上記「何ら異議を申し立てない」旨の文言を急遽付加したようにもうかがえなくはない。

しかしながら、前記第3の5(1)認定のとおり、会社は、20年9月8日に9月26日契約終了慰労金通知の原稿を翻訳会社に依頼し、20年9月24日課長会議及び同月26日に臨時職長会議を開催し、課長及び職長らに契約終了慰労金の制度内容を説明し、同日、職長又は作業長を通じて契約社員に配付したことが認められる。したがって、9月26日確認書の要件の具体的内容は、遅くとも20年9月8日までに決定されたことが認められるのであり、また、その内容が、同月26日になって初めて恩加島工場の契約社員に対して明らかにされることになったことには理由があるといえる。そうであるならば、会社が、前期第3の4(6)認定の訴訟提起の予告を意識して9月26日確認書の要件を急遽付加したと認めることはできない。

以上のことからすれば、9月26日契約終了慰労金通知により確認書の内容として「労働契約終了について何ら異議を申し立てない」ことが明記されたこと及び同内容が明らかになったのが第18回団交での組合の訴訟提起を意識した発言及び新聞による訴訟提起の予告の後であることをもって、会社に、組合員らの訴訟提起を牽制し、組合員の分断及び

分会の弱体化を図る意図があったと認めることはできない。

- (4) 一方、前記第3の4(2)イ、(5)、5(2)及び8認定によれば、9月26日契約終了慰労金通知の配付時期は、他事業所よりも早かったことが認められる。このことからすれば、会社が、恩加島工場の組合員の訴訟提起を牽制するために同工場を他事業所よりも優先し、契約終了慰労金制度を設けたようにもみえなくもない。

しかしながら、契約終了慰労金が、契約社員及び期間従業員に対する慰労金並びに生活支援等を目的とする会社全体の制度として創設されたことは、前記第3の4(1)で認定したとおりである。また、堺製造所及び阪神工場における契約終了慰労金の支給決定過程並びに竜ヶ崎工場、久宝寺事業センター及び枚方製造所において契約終了慰労金が支給されないことになった経緯は前記第3の8認定のとおりであり、それぞれ合理的な理由がある。

これらのことからすれば、上記恩加島工場と他事業所における契約終了慰労金の実施状況が異なること等をもってしても、会社が、組合員らの訴訟提起を牽制し、組合員の分断及び分会の弱体化を図る意図で、9月26日契約終了慰労金通知を配付したと認めることはできない。

- (5) 以上のとおり、9月26日契約終了慰労金通知に明記された確認書の文言の客観的意義及び同文言が会社内で決定された時期等からは、会社が組合員らの訴訟の牽制、組合員の分会からの脱退及び分会の弱体化の意図で9月26日契約終了慰労金通知を配付したと認めることはできず、他に、かかる事実を認めるに足りる証拠は見当たらない。

したがって、下記2において検討するとおり、どの団交期日において9月26日契約終了慰労金の支給及び支給条件等を組合に対して説明すべきであったかという不誠実団交の問題は残るものの、9月26日契約終了慰労金通知の配付により、会社が組合に対して支配介入をしたとま

で認めることはできない。

なお、前記第3の7認定によれば、9月26日契約終了慰労金通知後、組合員数名が組合を脱退し、一部において契約終了慰労金の支給を受けたことが認められる。しかしながら、上記組合を脱退した者は、いずれも21年3月31日、同年7月9日など、上記通知後数か月を経て組合を脱退したものである。そして、雇用継続の有無に関する紛争が長期化した場合には、契約終了慰労金の存否にかかわらず、組合員が他に安定した雇用を求めるなどして組合を脱退する可能性も十分考えられる。したがって、上記組合員の脱退が、9月26日契約終了慰労金によってもたらされたものと認めることもできない。

2 争点(2) (20年8月19日以降に実施された団交における契約終了慰労金の支給に係る会社の対応をもって、労組法第7条第2号に違反する不誠実な団交に当たるといえるか。)について

(1) 初審命令は、第21回団交において、質問があれば回答していたと会社が述べたことや、20年9月26日契約終了慰労金通知の配付後、会社は組合に対し、契約終了慰労金の支給目的や支給条件について一定の具体的な説明を行ってきたことから、会社の対応は不誠実であったとはいえないと判断した。会社は、これを妥当な判断だとし、会社と組合との間の労働協約には事前協議条項は定められておらず、会社は組合から質問されたことに対して具体的な回答や詳細な説明を行ってきたのであるから、会社の対応が不誠実と言われる理由はないと主張する。これに対し、組合は、初審命令のこの判断は受け入れられないとし、会社は、20年8月19日開催の第17回団交において、契約終了慰労金支給の方針が既に決まっていたにもかかわらず、その説明を一切せずに、その翌20日の20年8月第3回更新通知において突然、契約終了慰労金を支給することを明らかにし、また、20年9月17日開催の第18回団

交において9月26日契約終了慰労金通知の内容、特に9月26日確認書の要件の具体的内容が決まっていたにもかかわらず、これを説明することなく、同年9月26日に契約社員に対して配付した契約終了慰労金通知においてこれを初めて明らかにしたものであって、このような団交における契約終了慰労金をめぐる会社の対応は、組合の存在を無視し、合意達成の意思を欠く交渉態度であって、不誠実団交に当たる旨を主張する。

- (2) そこで検討するに、前記第3の2(4)、3(1)、(3)、(4)、(7)、(8)、4(3)、(5)、6(3)、(5)及び同(6)認定のとおり、組合は、会社との間で実施した各団交において、19年3月雇用契約が3回の更新(最長2年)を限度とする期間の定めのある雇用契約であったことについて、これを批判し、さらなる雇用の継続を求めたが、会社は、これらの批判及び要求がなされるたびに、会社の経営状況、恩加島工場を取り巻く状況、2年間の雇用確保については努力をしていること、期間従業員採用試験等を実施すること等を説明し、雇用の継続の要求には応じることができない旨を回答していた。また、前記第3の4(5)、6(3)、(5)及び同(6)認定のとおり、組合は、第18回団交以降、契約終了慰労金制度について質問したり、確認書の要件に不満を述べ、同要件の撤回を求めたりしたが、会社は、これらの質問及び要求についても、制度設計の経緯、制度の内容等を説明し、確認書の要件の撤回の要求には応じることができない旨を回答していた。このように、会社は、組合の要求には応じられないという立場を堅持していたものの、組合が団交において質問及び要求をした事項に関する限りは、いずれも具体的な回答と説明をもって対応していたといえる。
- (3) しかしながら、前記第3の2(4)、3(1)、(3)、(4)、(7)、(8)、4(3)、(5)、6(3)、(5)及び同(6)認定のとおり、組合は、19年3月雇用契約

が3回の更新後、期間満了により終了することを不満として、第2回更新後のころから第3回の更新期間満了後の雇用の継続を要求事項とし、会社との間で団交を行っていたものであるが、これに対し、会社は、組合の要求には応じられないとして、雇用契約を予定どおり3回更新した後は終了させるとの態度をとっていた。そのような中で、会社は、第3回更新の直前に、雇用契約を円滑に終了させるとともに雇用契約打ち切り後の生活支援を目的として契約終了慰労金を考案したものであり、同慰労金は、第3回更新後の雇用期間の満了に係る問題を解決しようとしていた組合にとっては、組合の雇用継続の主張に対して会社側から出された雇用終了の回答の条件として、極めて重要な提案であり、その慰労金の支給の有無のみならずその具体的な支給条件も、極めて重要なものであったことは明らかである。このことからすれば、会社には、組合との雇用期間の満了に係る問題に関する団交における誠実な交渉態度としては、組合が具体的に要求し又は回答を求める事項（雇用契約の継続）に回答するだけでなく、組合にとってその要求事項に対する代替提案としての意味を持つ契約終了慰労金について、これを積極的に提案し又は説明するなどして、19年3月雇用契約の終了に係る労使間の紛争を解決する努力をすることが求められていたというべきである。すなわち、会社は、前記第3の4(1)～(5)及び5(1)認定のとおり、20年8月12日ころには契約終了慰労金を創設し、その後、恩加島工場の契約社員に対し契約終了慰労金50万円を支給することを決定し、その旨を記載した20年8月第3回更新通知を同月20日に配付することを予め決めていたのであり、また、遅くとも同年9月8日までには、9月26日契約終了慰労金通知で明記した確認書の具体的内容を決定していたのであるから、会社は、上記各決定後のなるべく早い機会において、まずもって組合に対し、契約終了慰労金の創設や支給条件等につき積極的かつ具体

的に提案や説明をして雇用期間満了に関する労使間の合意達成に向けた努力をすべき義務があったといえることができる。

そうであるにもかかわらず、会社は、まず一方で、20年8月20日に組合員らを含む恩加島工場の契約社員に対し、20年8月第3回更新通知を配付する際に、契約終了慰労金の額と支給要件についての通知を行い、他方で、組合に対しては、同通知の配付の前日（同月19日）開催の第17回団交において、契約終了慰労金の支給に関する提案や説明を一切行わなかった。また、既に9月26日契約終了慰労金通知（特に、9月26日確認書の要件）の内容を決定していた同月17日開催の第18回団交においても、組合に対して同内容の提案や説明を行わず、上記9月26日に同内容を同工場の契約社員に通知した後の同年10月31日第19回団交において初めて、同内容を組合に説明している。こうした会社の姿勢は、会社との団交により組合員らの雇用期間の満了に係る問題の解決を図ろうとする組合に対し、問題解決に向けた努力を欠く不誠実なものであったといわざるをえない。

- (4) 以上に対し、会社は、会社と組合の間には事前協議条項がないので、組合の団交要求を待って説明すれば足りると主張する。しかしながら、契約終了慰労金の支給とその要件としての確認書の提出は、上記(3)で判断したとおり、雇用期間の満了に係る問題に関する団交における組合の雇用継続の要求に対する会社の雇用打切りの回答の重要な部分を構成するものであるから、それが決まった段階では、組合に対し、それぞれなるべく早い機会における団交において、その内容を提示して説明すべきであったといえる。したがって、会社の上記主張は理由がない。

また、会社は、本件で会社が行ったように第18回及び第19回団交で契約終了慰労金の支給及び支給条件を初めて説明したとしても、契約終了慰労金の支給までは十分な期間があり、組合はその間それらにつき

団交を申し入れて交渉を尽くす十分な時間を有したはずであるとも主張する。しかしながら、会社が上記のように組合員を含む全契約社員に対し、20年8月20日に20年8月第3回更新通知を、また、同年9月26日に9月26日契約終了慰労金通知を既に配付してしまった以上、会社の上記各通知内容は既成事実化し、組合が契約終了慰労金に関して団交で上記各通知と異なる条件を獲得することは著しく困難となることは容易に推測されるところである。したがって、会社は、雇用期間の満了に係る問題に関する組合との団交を尊重する誠実な対応として、20年8月第3回更新通知及び9月26日契約終了慰労金通知の前の団交（すなわち、20年8月19日開催の第17回団交及び同年9月17日開催の第18回団交）で組合に契約終了慰労金の支給及び支給条件を提案し説明することが求められたものというべきであって、会社の上記主張も理由がない。

- (5) 以上によれば、会社は、組合員らの雇用期間の満了に係る問題に関する誠実な交渉の在り方として、第17回団交においては契約終了慰労金の支給に関する提案や説明を、そして、第18回団交においては9月26日契約終了慰労金通知の内容に関する提案や説明をそれぞれ行うべきであったところ、それらを行わなかったといえるのであって、かかる会社の対応は、労組法第7条第2号の不誠実団交の不当労働行為に該当する。

3 救済方法

組合は、誠実団体交渉応諾並びに陳謝文の掲示及び手交を求めている。しかしながら、本件において認められる不誠実団交の内容は、会社が、①第17回団交の時点で組合に対して契約終了慰労金の支給に関する提案や説明をせずに契約終了慰労金について記載した20年8月第3回更新通知を契約社員に配付し、同通知の配付後である第18回団交において初めて

組合に対して同説明をするに至っていること、②第18回団交の時点において組合に対して9月26日契約終了慰労金通知の内容に関する提案や説明をせずに9月26日契約終了慰労金通知を配付し、その配付後である第19回団交に至って初めて組合に対して同説明をするに至っていることであり、いずれも、上記各提案及び説明の時機が遅れたことを問題とするものである。そうであるならば、本件の救済方法としては、上記各提案及び説明の時機が遅れたことの不誠実性を明らかにする文書の手交を命ずべきであり、かつこの限度をもって足りるものと思料する。

以上によれば、会社の再審査申立てについては理由があり、組合の再審査申立てのうち、契約終了慰労金に関する団体交渉に係る申立てについては第17回団交及び第18回団交における会社の対応に不誠実なところが認められる限度で理由があり、その余については理由がない。したがって、初審救済命令主文第1項を取り消し、同項に係る救済申立てを棄却し、他方、初審救済命令主文第2項のうち、不誠実団交に関する救済申立てを棄却した部分を取り消し、主文Ⅱ第2項のとおり文書手交を命じる限度で同救済申立てを認容することとし、その余の組合の再審査申立てを棄却するのが相当である。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成23年8月3日

中央労働委員会

第二部会長 菅野和夫