

命 令 書 (写)

福岡市東区箱崎3丁目33番10-402号

申 立 人 福岡地区合同労働組合
代表執行委員 X 1

大阪府大阪市中央区備後町2丁目6番8号

被申立人 鴻池運輸株式会社
代表取締役 Y 1

佐賀県三養基郡基山町園部弥生が丘5005

被申立人 鴻池運輸株式会社西日本支店鳥栖流通センター営業所長
Y 2

上記当事者間の福岡労委平成22年(不)第3号鴻池運輸不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成23年9月9日第1864回、同月22日1865回、同月30日1866回、同年10月14日1867回及び同月21日1868回公益委員会議において、会長公益委員野田進、公益委員大石桂一、同川嶋四郎、同五十君麻里子、同植田正男、同田中里美及び同後藤裕が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人鴻池運輸株式会社は、申立人福岡地区合同労働組合が申し入れた場合には団体交渉ルールの設定を議題とする団体交渉を拒否してはならない。
- 2 被申立人鴻池運輸株式会社は、本命令書写し交付の日から10日以内に、次

の文書を申立人福岡地区合同労働組合に交付しなければならない。

平成 23 年 月 日

福岡地区合同労働組合
代表執行委員 X 1 殿

鴻池運輸株式会社
代表取締役社長 Y 1

鴻池運輸株式会社が行った下記の行為は、福岡県労働委員会によって労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為と認定されました。

今後、このようなことを行わないよう留意します。

記

- 1 平成 22 年 8 月 23 日の団体交渉において、交渉人数を 5 名以内に限定するという条件に固執して交渉に応じず、短時間で退席したこと。
- 2 貴組合の申し入れた団体交渉ルールの設定に関する交渉について、平成 22 年 9 月 8 日付けでこれを行うつもりはない旨回答し、ルールに関するその後の協議に応じなかったこと。
- 3 平成 22 年 10 月 19 日の団体交渉において、3 項目の要求に関して調査の期日、対象者を明らかにせよとの組合の要求に対し、回答を書面で提出したので、会社としての回答は十分であるとしか回答しなかったこと。

- 3 被申立人鴻池運輸株式会社に対するその余の申立てを棄却する。
- 4 被申立人鴻池運輸株式会社西日本支店鳥栖流通センター営業所長 Y 2 に対する申立てを却下する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、①被申立人鴻池運輸株式会社（以下「会社」という。）及び被申立人会社西日本支店鳥栖流通センター営業所長Y2（以下「Y2所長」という。）が、申立人福岡地区合同労働組合（以下「組合」という。）の組合員X2（以下「X2」という。）に対し、平成22年9月14日付け雇用契約期間満了通知を発し、同人との契約を不更新としたことが、労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号及び3号に該当し、また、②会社が、組合との事前協議約款締結の約束を反古にしたこと、③会社が、同年8月23日の団体交渉（以下「団交」という。）において、短時間で退席したこと、④会社が、組合に対し、同年9月8日付けで交渉のルール設定に関する交渉は改めて行うつもりはありませんと回答し、その後のルールについての協議に応じなかったこと、⑤会社が、組合の要求にもかかわらず、Y2所長を団交に出席させなかったこと、及び⑥会社が、同年10月19日の団交において、組合の質問に対し、「答えたくない。」、「言いたくない。」等と言って不誠実に対応したことが、それぞれ労組法7条2号に該当するとして、組合が救済を申し立てたものである。

2 請求する救済内容

- (1) 会社は、X2に対する平成22年9月14日（以下「平成」の年号は略す。）付け雇用契約期間満了通知を撤回し、同人を原職に復帰させなければならない。また、22年10月21日以降同人を原職復帰させるまでの間の賃金相当額を支払わなければならない。
- (2) 会社は、組合との事前協議約款締結の約束を遵守し、組合と誠実に協議しなければならない。
- (3) 会社は、22年9月8日付け回答「交渉ルールの設定に関する交渉は改めて行うつもりはありません。」を撤回し、組合と団交ルールについて誠実に協議しなければならない。
- (4) 会社は、Y2所長を団交に出席させなければならない。
- (5) 会社は、団交で「答えたくない。」、「言いたくない。」などと言って

不誠実に対応してはならない。

- (6) 上記(1)ないし(5)及び「会社が、平成22年8月23日開催の団体交渉において、僅か5分で退席したこと。」に係る被申立人兩名による謝罪文の掲示。

3 本件の主な争点

- (1) Y2所長に被申立人適格があるか。
- (2) 会社及びY2所長が、組合員X2に対し、22年9月14日付け雇用契約期間満了通知を発し、22年10月20日をもって同人との雇用契約を不更新としたことは、労組法7条1号及び3号に該当するか。
- (3) 22年6月23日の団交において、事前協議約款の締結について労使合意が成立したか、成立していた場合、会社が事前協議約款の締結に応じないことは、労組法7条2号に該当するか。
- (4) 会社が22年8月23日の団交において、交渉人員を5名以内にするという条件に固執して交渉に応じず、短時間で退席したことは、労組法7条2号に該当するか。
- (5) 会社が、22年9月8日付け文書で「交渉ルールの設定に関する交渉は改めて行うつもりはありません。」と回答したことは、労組法7条2号に該当するか。
- (6) 会社が、22年10月6日及び同年10月19日の団交にY2所長を出席させなかったことは、労組法7条2号に該当するか。
- (7) 22年10月19日の団交において、X2の職場改善要求に関して、会社の行った調査の期日、対象者を明らかにするよう組合が求めたことに対する会社の対応は、労組法7条2号に該当するか。

第2 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実である。）

1 当事者

- (1) 申立人

組合は、昭和51年9月12日に結成された、個人加盟方式のいわゆる地域合同労働組合であり、申立時の組合員数は55名である。22年5月12日に同組合に加入したX2は、会社における唯一の組合員である。

(2) 被申立人ら

ア 会社

会社は、肩書地に本社を置き、運送事業を主たる業とする株式会社であり、西日本支店鳥栖流通センター営業所（以下「鳥栖営業所」という。）を含め、全国に13支店、147営業所を有している。申立時の従業員数は、企業全体で約12,500名である。

イ 鳥栖営業所及びY2所長

(ア) 鳥栖営業所は、肩書地に所在し、主にコンビニエンスストア・チェーンであるローソン向け商品の入出庫、保管及び配送業務を行っている。23年1月1日現在の従業員数は171名で、そのうち9割程度は契約社員及びパートタイマーである。なお、両者はいずれも、会社と最長6か月の雇用契約を締結する従業員で、「契約社員就業規則」の適用を受けるが、就業時間の長短により区別される。

(イ) Y2所長は、鳥栖営業所の責任者である。なお、鳥栖営業所の契約社員及びパートタイマーの雇用契約は営業所長名で締結されている。

2 X2の労働契約等

X2は、18年7月1日に会社とパートタイマーとしての有期雇用契約を締結し、会社の鳥栖営業所でローソン向け商品を商品棚から店ごとに荷揃えしたり、カゴ台車に積み替えるピッキングという作業に従事し始めた。同人の就業時間は13時から18時までの5時間である。当初の契約期間は2か月であったが、20年1月21日契約更新時からは契約期間が半年に変更され、契約不更新となるまで14回契約が更新された（別紙1）。会社とX2との間で最初の10回の雇用契約については「パートタイマー雇用契約書」が、その後の5回については、「契約社員・パートタイマー等労働条件通知書」が取り交わされた。

〔乙第10号証の1（以下「乙10の1」と略記。以下これに準じて表記。）ないし乙10の15、第1回審問X2証人陳述（以下「審①X2証人」と略記。以下これに準じて表記。）、審②Y3証人〕

3 契約社員就業規則

X2らパートタイマーには「契約社員就業規則」が適用され、その条文のう

ち懲戒等に関する条文は別紙2のとおりである。

〔乙19〕

4 誓約書提出指示

- (1) 22年4月1日、会社は、過去の情報漏洩問題を踏まえ、情報の適正な管理を図ることを目的として、「情報セキュリティ管理規程」を制定し、同月13日、情報セキュリティ推進責任者名で、全従業員に対して法令遵守と機密保持に関する誓約書の提出を指示する「一般通達（指示）」（別紙3）を各支店に送付した。

〔乙3、乙18、乙21、審②Y3証人、審②Y4証人〕

- (2) その後、鳥栖営業所では、事務所出入口の近くの壁面と休憩室に、上記(1)の「一般通達（指示）」が掲示された。なお、この通達には誓約書の提出期限が「2010年5月末日」と記されていた。また、22年4月25日頃、会社は、休憩室に設置されているパート従業員ごとのタイムカード箱の中に誓約書用紙（別紙4）を入れた。

〔甲19、乙3、乙4、審①X2証人、審③X2証人〕

- (3) その後、X2は、会社が誓約書の提出を指示する理由が明らかでないことに納得できないとして、以前からの知り合いであった組合のX1代表執行委員（以下「X1」という。）に会社から誓約書の提出を指示されているがどうしたらよいかと相談した。

〔甲19、審①X1本人〕

5 X2個人による要求と同人の組合加入

- (1) 22年5月7日、X2は、休憩時間に休憩室でY2所長に対して、鳥栖営業所内でセクハラがたびたび行われていて女性従業員が困っている、フォークリフトの運転未熟者が休憩時間中に運転練習を行っていて危険である、自身の個人情報に属する内容の話が会社の従業員によって話されており問題であるなどと指摘（なお、「自身の個人情報に属する内容の話」の具体的内容については、X2はこの時点では説明していない。）し、事務所に掲示されているセクハラ防止のポスターを休憩室に掲示することやフォークリフトの運転をする場合はほかの従業員に告知するなどの対応をとるよう要求した。同人は、さらに、これらの要求に対して納得のいく説明があるまで誓約書の

提出を保留すると主張した。

これに対し、Y 2 所長は、セクハラ防止のポスターを休憩室に掲示することやフォークリフトの運転をする場合にはほかの従業員に告知することなどを回答した。

Y 2 所長は、数日後にセクハラ防止のポスターを休憩室に貼り、22年5月14日の昼礼でセクハラ防止を訴え、休憩時間中のフォークリフトの練習を中止させた。

〔審①X 2 証人、審②Y 3 証人、審③X 2 証人〕

- (2) 22年5月11日、X 2 は、鳥栖営業所の従業員であるZ 1（以下「Z 1 従業員」という。）が誓約書に関し、鳥栖営業所の従業員であるZ 2 に対し「提出日が早くなって13日になった。休憩時間に印鑑押して今日中に出せ。」と発言したのを聞いた。Z 1 従業員は、誓約書用紙（別紙4）をパート数十名に配布したが、X 2 には配布しなかった。

〔甲19、審①X 2 証人〕

- (3) 22年5月12日、X 2 は、組合に加入した。同日、組合は会社本社及び鳥栖営業所あてに「組合加入通知並びに団交要求書」をファクシミリ送信及び郵便で送付し、X 2 が組合に加入したことを通知するとともに、X 2 の地位、賃金、労働条件について組合と事前協議約款を締結すること及びX 2 に誓約書の提出を強制しないことを求めて団交の開催を要求した。

〔甲1、審①X 2 証人、審②Y 3 証人〕

6 誓約書の提出状況

鳥栖営業所における誓約書の提出締切日とされた22年5月13日までに鳥栖営業所の従業員のほとんどが誓約書を提出したが、X 2 は提出しなかった。

この時点で鳥栖営業所にはX 2 のほかに少なくとも1名は誓約書を提出しなかった従業員がいた。同人の未提出理由は、車の中に誓約書を入れたまま忘れていたというものであり、22年6月14日に誓約書を提出した。

〔審①X 2 証人〕

7 会社の回答

22年5月25日、会社は組合に対して、「貴組合の合同労組発705-1号の要求事項に対する回答」と題する書面を發した。この書面には、「X 2 氏

の地位、賃金、労働条件に関しましては、その内容、状況に応じて対応させていただきます。」「誓約書に関しては、その内容を再度X2氏に説明させて頂き、ご理解願ひ、誓約書の提出をお願いいたします。」「上記回答に関する話し合いの日時、場所等の要求につきましては、電話等により協議致したい。なお、今後の話し合いは本社勤労部及び西日本支店が対応致します。」などと記されていた。

〔乙13〕

8 誓約書提出指示の理由説明

22年6月10日頃、Y2所長は、昼礼の場で、参加者に対して誓約書を提出したことへの礼を述べ、中国への情報漏洩事件が発生したことが誓約書提出を求めた理由である旨を説明した。

〔審①X2証人〕

9 22年6月23日の団交

- (1) 22年6月23日、第1回団交が福岡市内にある八重洲博多ビル(以下「八重洲博多ビル」という。)の貸会議室で実施された。組合側はX1、X2ほか10名の計12名、会社側は本社勤労部の部長であるY3(以下「Y3」という。)、本社勤労部の理事であるY4(以下「Y4」という。)ほか2名の計4名が出席した。

組合側出席者12名のうち5名は会社側が用意した椅子に座り、残りは自身で会議室の外にあった椅子を持ち込んでそれに座ったり、床に座り込んだりした。会社は、人数を五・六名に絞るよう申し入れたが、組合は受け入れなかった。団交人数を巡って30分間にわたって押し問答が続いた後、組合は、「交渉人を5名とし、残りは傍聴人として出席する。」と申し出た。会社は、傍聴人の退席を求めたが、組合が退席を拒んだため、結局組合側は12名が在室したまま、協議が始まった。

〔甲18、乙5、審②Y3証人、審①Y4証人〕

- (2) 組合は、事前協議約款の締結を要求した。会社は、内容、状況に応じてその都度対応すると回答した。このやりとりが約30分間続いた後、組合は「賃金や労働条件に変更のある場合」という限定条件を付けるとの新たな提案を行った。これに対し、会社は「協定の内容を見て。」と回答した。そこで、

組合は、「X 2 氏の地位、賃金、労働条件に変更がある場合には事前に組合と協議して実行する」という文案を提示した。

その後、団交終了近くになって、組合は、その場で作成した「事前協議約款の確認書」を会社に提示し、押印を求めたが、会社は、代表取締役社長名での押印はできないと拒否した。組合が押印者の変更を提案したのに対し、Y 3 は社名の誤記を指摘し、Y 4 は会社が正しい内容のものを作成し直すと発言した。組合は、会社が作成した文書に勤労部長の印鑑を押したものを送るように求めたが、会社はこれについて回答しなかった。

また、組合が提示した確認書には「今後、甲はX 2 組合員の身分、地位、賃金、労働条件を変更する場合は、事前に乙と協議し、合意を得た上で実行する。」と記されており、先に示された文案とは異なっていた。このことから、会社は、文面から「合意」を削除することを要求し、組合はこれを受け入れて「事前に協議した上で」にすると回答した。会社は、次回また連絡すると発言し、この議題は終了した。

〔甲 1 8、甲 2 2、乙 2 2、審①X 1 本人〕

- (3) 組合が誓約書の趣旨、経過の説明を求めたことに対し、会社は、社内で情報漏洩事件が 2 件発生したことから内部統制を確立するため規程を見直し、情報を適切に管理しようとしている、会社が決めたルールであるから、全社員に提出を指示したと説明した。

これに対し、組合は、会社がそのような誓約書の提出を求める理由を当初は説明せず、6 月 1 0 日になって初めて、Y 2 所長が、情報漏洩事件が発生したことを説明したことや、当初「5 月末日」とされていた誓約書の提出期限が 5 月 1 3 日になったことなどの問題を追及した。さらに、組合は、4 年以上も契約が更新されている X 2 に損害賠償の項目の設けられた誓約書を提出させるのは、不利益変更であり、合理性がないと主張した。これに対し、会社は、文書は弁護士に相談したので、法的に問題ないと説明した。

また、組合が誓約書を提出しないと懲戒免職もあるのかと質問したところ、会社は、極端な場合は懲戒免職もないとは言わないが、すぐに懲戒免職というのは厳しすぎると思う旨発言した。

〔甲 1 8、審②Y 4 証人〕

- (4) 組合は、この誓約書の内容には問題があるものの、会社がどうしても出してほしいということであれば、X 2 に提出させてもよい、しかし、そのため

には3つの条件（以下「3項目の要求」という。）があると主張した。そして、組合は、22年5月7日にX2が提案した3項目について、誓約書の提出期限が5月13日に繰り上がったためX2とY2所長との間で十分に話ができなかったことから、3項目の要求の内容について改めて説明し、会社に対して、納得できる対応をしてもらいたいと要求した。

また、組合は、会社がコンプライアンスの問題として誓約書の提出を求めらるのであれば、この3項目の要求もコンプライアンスの問題であり、職場環境上の問題でもあるから、誓約書の提出と3項目の要求は関連があると主張した。

これに対し、Y3は、3項目の内容は初めて聞くことなので、事実を確認をしなければいけないと回答した。

組合は、この問題は次回の団交で協議したいとして、会社に次回の予定を尋ねたところ、会社は8月頃の実施を考えていると回答した。

そこで、組合は、「この団交が解決するまでは誓約書の提出を求めないってことでよいですか。」と尋ねると、会社は、「できるだけこちらとしてもお願いしたいんですよね。誓約書は。」と答えた。

組合は、「だからそういうふうに言うなら、次回の団交まではね、この誓約書を提出しないけど、そのことで督促っていうか、本人に対してね、不利益な扱いをしないってことでよいですか。聞いてるんですよ。」と述べ、会社は、「ええ、まあ確かに、あのそれは調査して100点満点じゃなきゃあかんとか言われたらね、こちらもちよっと困るんで。」と答えた。

組合は、「団交で合意ができれば誓約書を提出しますよ。ただそのための団交が、8月しか開けんと言うなら、それまでは誓約書を提出しませんよと言っているんです。当たり前でしょうもん。」と述べたところ、会社は「わかりました。」と答えた。

〔甲18〕

10 第1回団交後の労使関係

- (1) 会社は、確認書の内容を社内で検討した結果、22年7月12日、組合に対して、事前協議約款の確認書の締結はできない旨電話で回答した。

〔乙21、審②Y3証人、審②Y4証人〕

- (2) 22年7月29日、組合は、鳥栖営業所で抗議集会を行い、Y2所長に「抗

議申入書」を手交した。この文書には、6月23日の団交で事前協議約款の確認書の締結に合意したにもかかわらず、会社が約束を破棄したとして会社に抗議するとともに、事前協議約款の確認書の締結に応じるよう申し入れると記されていた。

〔甲2、甲14、乙14〕

- (3) 22年8月11日、会社は、組合に対して、上記(2)の「抗議申入書」に対する回答書を発した。この書面には、組合の3項目の要求にかかる調査結果については次回団交で説明すること、地位・賃金・労働条件等は会社の専権事項であるので、事前協議約款の確認書の締結はできないこと、第2回団交参加者について、会社側は4名で対応するので、組合側参加者は5名以内に限定してもらいたいと記されていた。

〔乙8〕

1.1 22年8月23日の団交

22年8月23日、第2回団交が八重洲博多ビルの貸会議室で実施され、組合側はX1、X2ほか10名の計12名、会社側は22年6月23日の団交と同じ4名が出席した。

会社は、団交人数を5名以内に絞るよう要請したが、組合は、「前回の団交では、きちんと話し合いが行われたのではないか。」「今回も、交渉要員は5名に絞るから。」と主張し、これを受け入れなかった。

会社は、数回にわたって、人数さえ絞ってもらえれば交渉に応じると発言したが、組合は、なぜこの人数ではできないのかと主張して、押し問答が続いた。結局、会社は、人数が絞られないとして短時間で退席した。

このため、3項目の要求の調査結果について説明はなされなかった。

〔甲20、審②Y3証人、審②Y4証人〕

1.2 第2回団交後の労使関係

- (1) 22年8月28日、組合は、会社に対し、文書で、8月23日団交において会社が短時間で退席したことについて抗議し、団交ルールの設定を議題とする団交を要求した。

〔甲3〕

- (2) 22年9月8日、会社は、上記(1)の組合の要求に対して、参加人数を5

名以内とすることを組合が守らない限り平穏な交渉の場を持ってないと考えており、この要件を守れば交渉に応ずること、また交渉ルールの設定に関する交渉は改めて行うつもりはない旨文書で組合に回答した。

〔乙15〕

1.3 雇用契約期間満了通知

22年9月14日、会社は、同日付けで、Y2所長名で、X2に対し、雇用契約期間満了通知書を交付した。同通知書には、次のとおり記載されていた。

貴方との雇用契約期間は、2010年4月21日より2010年10月20日までの6ヶ月間でありますので、2010年10月20日で雇用契約期間が満了となります。当社としては雇用契約を更新致しませんので予め通知致します。

X2は、通知書を手交したY2所長に対し、契約不更新の理由を明らかにするよう要求した。これに対し、Y2所長は、雇用契約期間満了であると回答した。

〔甲5、乙11、審①X2証人、審②Y3証人〕

1.4 組合の団交申入れと会社の回答

- (1) 22年9月15日、組合は会社に対して、文書で、X2の雇用契約不更新の理由を明らかにすることを求め、団交開催を要求した。

同年9月22日、会社は組合に対して、回答書を発した。この文書には、雇用契約期間満了通知書について、「契約満了期日がまもなく到来するため、予め9月14日に契約満了の通知を行ったと聞いております。」と記されていた。また、「団体交渉については、日程、場所については貴組合と調整の上行いたい」、「交渉人数は当社は4名であるので、貴組合も5名以内に限定されたい。」などと記されていた。

〔甲4、乙20〕

- (2) 22年9月28日、組合は、会社に対して、文書で、団交ルールの協議及びX2に対する雇用契約期間満了通知の撤回を求めて団交開催を要求した。

また、この文書で、組合はY 2 所長の団交出席を求めた。

同年10月5日、会社は、組合に対して、回答書を発した。この文書には、団交ルールの協議についてはかねてから団交の参加人数は5名以内とすることをお願いしており、この条件を守るならば団交に応じる、雇用契約期間満了通知については雇用契約期間満了通知を手交したとおりである、Y 2 所長を団交に出席させることについては、組合との交渉は現在担当している4名に委任されているため同所長が団交に出席することはない旨記されていた。

〔甲6、乙16〕

15 22年10月6日の団交

- (1) 22年10月6日、第3回団交が八重洲博多ビルの貸会議室で実施された。当初、組合側はX 1、X 2ほか6名の計8名が出席していた。組合側は交渉人数10名を要求したが、会社側は5名以内しか認めないと回答した。これに対し組合は、団交拒否で争うと発言しつつも、3名を退席させ団交は開始された。組合側出席者はX 1、X 2ほか3名の計5名、会社側出席者は22年6月23日の団交と同じ4名であった。

〔乙6、審②Y 3証人、審②Y 4証人〕

- (2) 組合は、今回の契約不更新は解雇に当たり、解雇するには合理的な理由が必要であると主張し、契約不更新は誰が決定したのかと質した。これに対し、会社は、解雇ではなく、雇用契約期間が満了するので、Y 2 所長の判断で1か月以上前に契約不更新を本人に書面で通知したものであると回答した。

〔乙6〕

- (3) 組合は、契約不更新の理由を説明するよう要求し、誓約書の未提出が理由であるのかと質した。これに対し、会社は、解雇ではなく、雇用契約期間満了による雇止めである、誓約書を提出しないのは会社の指示・命令に対する違反であり、雇用を継続するかどうかの評価基準の一つであると回答した。

組合は、X 2の解雇の理由について、文書で回答するよう要求した。

〔乙6、審②Y 3証人、審②Y 4証人〕

- (4) 会社は、3項目の要求の調査結果について、「社内規定にのっとり、調査・ヒアリングした結果、今は特に問題ない。」と口頭で回答した。組合は、この調査の調査日、対象者、結果について回答するよう要求した。

〔乙6、乙21〕

1.6 団交要求事項に対する回答

22年10月15日、会社は、組合に対して、「団交要求事項に対する回答」と題する書面を發した。この書面には、個人情報漏れ及びセクハラについては指摘されたような事実は見つからなかったこと、フォークリフトについては運転未熟者がフォークリフトを運転する場合には事前に関係者に周知すること、X2の雇用契約期間満了については誓約書を鳥栖営業所での期限である5月13日までに提出しなかったことから雇用関係を継続していくことが難しいと判断した旨記されていた。

〔甲7、乙9〕

1.7 22年10月19日の団交

- (1) 22年10月19日、第4回団交が八重洲博多ビルの貸会議室で実施され、組合側はX1、X2ほか3名の計5名、会社側は22年6月23日の団交と同じ4名が出席した。

〔乙7〕

- (2) 組合は、3項目の要求について、会社が調査をした日付と対象者を明らかにするよう要求した。これに対し、会社は、回答を書面で提出したので、会社としての回答は十分である旨回答し、これを拒否した。

〔乙7、審②Y4証人〕

- (3) 組合は、10月15日付けで調査結果の回答書を受け取ったので誓約書を提出すると申し出た。X2は、誓約書提出の条件である3項目の要求のうち、セクハラと安全に関しては前進したが、X2自身の個人情報の問題については、まだ納得していない、しかし、組合の指示なので提出すると発言した。これに対し、会社は、第1回の団交で、3項目の要求の調査内容に合意したら誓約書を提出するとのことであったが、3点全部に納得していないのであれば誓約書は受理できないと回答し、受取を拒否した。

組合は、契約不更新の理由が誓約書の未提出であれば、本日、提出した誓約書を受理して雇用契約期間満了を撤回すれば争議にしない、これは交換条件であると要求した。これに対し、会社は、X2はあくまでも雇用期間の満了である、契約更新については、会社の指示事項を守らないこと等も判断材料の一つであると回答した。

組合は、誓約書を貸会議室のテーブルに置いて退席したため、会社はこれを預かると発言して持ち帰った。

〔甲 8、乙 7、審① X 2 証人、審① X 1 本人、審② Y 3 証人、審② Y 4 証人〕

1 8 X 2 の雇用契約終了

2 2 年 1 0 月 2 0 日、契約書に定める期限の到来に伴い、会社と X 2 との雇用契約は終了した。

〔審② Y 3 証人〕

1 9 第 5 回団交

2 2 年 1 1 月 2 9 日に組合と会社は第 5 回団交を実施した。

〔乙 2 1〕

2 0 本件申立後の団交

組合と会社は、2 3 年 1 月 1 1 日に第 6 回団交、2 3 年 3 月 8 日に第 7 回団交を実施した。

〔乙 2 1〕

第 3 判断及び法律上の根拠

1 Y 2 所長の被申立人適格について

(1) 申立人の主張

Y 2 所長は、本件救済申立ての不当労働行為を行った張本人である。不当労働行為を行った当事者が、法人の代表者でないという理由で、救済申立ての名宛人から外されるということになれば、営業所長や支店長は、不当労働行為をやり放題であり、いくら組合潰しを実行しても罰せられないことになる。これを認めれば不当労働行為制度そのものの成立基盤は失われかねず、制度趣旨からして Y 2 所長は名宛人になるべきである。

なお、本件において被申立人が援用する済生会中央病院事件（最高裁昭和 6 0 年 7 月 1 9 日判決）は、本件と事案を異にするものであり参考にならない。

(2) 被申立人の主張

救済命令の名宛人とされる「使用者」は、不当労働行為を禁止する同法

7条の規定にいう「使用者」であり、かつ、不当労働行為の責任主体として不当労働行為によって生じた状態を回復すべき公法上の義務を負担し、確定した救済命令又は緊急命令を履行しないときは過料の制裁を受けることとされているのであるから、右の「使用者」は、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要するというべきである。したがって、企業主体である法人の組織の構成部分にすぎないものは、法律上独立した権利義務の帰属主体ではないから、右の「使用者」には当たらず、これを救済命令の名宛人として救済命令を発することは許されないものというべきである（済生会中央病院事件、最高裁昭和60年7月19日判決）。

したがって、独立した権利義務の帰属主体ではない鳥栖営業所のY2所長に対する本件申立ては不適法であり、速やかに却下されるべきである。

(3) 当委員会の判断

申立人は、本件において、会社とともに鳥栖営業所のY2所長を被申立人として申し立てているが、不当労働行為を禁止する労組法7条の規定にいう「使用者」とは、法律上独立した権利義務の帰属主体であることを要し、鳥栖営業所のY2は、たとえ契約書上の名義がY2所長であったとしても企業主体である会社の構成員にすぎず「使用者」に当たらない。

なお、仮に鳥栖営業所が被申立人であったとしても、会社の構成部分にすぎない鳥栖営業所は「使用者」に当たらない。よって、鳥栖営業所のY2所長に対する救済申立ては却下すべきものと判断する。

2 会社がX2の雇用契約を更新しなかったことについて

(1) 申立人の主張

X2の雇用契約は、14回更新され、約4年4か月にわたり継続していることから、実質的に期限の定めのない雇用契約に転化していたと見るのが相当である。したがって、本件契約不更新については、解雇の法理が類推適用されるべきであり、社会通念上相当とされる解雇理由の存在が必要である。

被申立人は、本件不更新の理由として誓約書の未提出を挙げている。しかしながら、誓約書の未提出は契約社員就業規則52条の懲戒解雇事由には該当条項がないのであって、せいぜい同規則51条に定める出勤停止処分以下の懲戒事由に該当するのみである。

また、X 2 は「誓約書を提出しない」とは一貫して言うておらず、現に 10 月 19 日の第 4 回団交で誓約書を提出している。誓約書の提出が遅れたのは、3 項目の要求に関する被申立人の調査結果を待っていたためである。6 月 23 日に実施された第 1 回団交において、組合は、3 項目の要求に関する会社の調査結果が出るまでの間、誓約書の提出を保留すると主張し、被申立人もこれを認めていた。にもかかわらず、被申立人は、10 月 15 日における 3 項目の要求に関する調査結果の報告以前である 9 月 14 日に X 2 の契約不更新を決定したのである。

なお、誓約書の提出が遅れたのは、X 2 だけではない。パートタイマーで締切日に提出しなかった者はほかにもいる。締切日に提出しなかった事実は X 2 と同じであるにもかかわらず、会社はこの従業員に対して何の処分も行っていないのである。

このように合理性のない理由による本件不更新は、X 2 が組合に加入し、3 項目の要求を出すなどの活発な組合活動を行ったことを嫌悪してなされた不利益取扱いであり、職場から組合の影響力を排除することを目的としてなされた支配介入に当たる不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

申立人は、本件契約不更新を解雇であると主張しているが、X 2 の雇用契約は、18 年 7 月 1 日以降、その都度更新されてきているものの、これが期間の定めのない契約に転化した事実はない。

X 2 は、あくまで期間の定めのあるパートタイマーである。被申立人会社の全従業員約 12,500 名の中で唯一人、合理的理由もなく誓約書の提出を拒否するパートタイマーにつき、雇用を更新しなければならない理由はいささかも存在しない。このことは当人が組合員であるか否かにかかわらず当然のことである。

また、申立人は X 2 が誓約書を提出したと主張するが、被申立人はこれを正式に受領したものではない。雇用契約期間満了の一日前に誓約書を提出してきたところで意味のないものであるし、X 2 自身が納得して誓約書を提出してきたわけではないから、被申立人は受取を拒否したのである。申立人が貸会議室のテーブルに誓約書を放置して退出したため、これを預かったにすぎない。

さらに、申立人は 3 項目の要求の調査と誓約書の提出がセットであった

と主張しているが、被申立人は6月23日の第1回団交において、誓約書の提出は3項目の要求とは別問題であるので、速やかに誓約書を提出するよう要請したのであって、申立人が主張するような合意はなかったのである。

3項目の要求のうち、申立人のいうところの個人情報の漏洩について、X2は自らの過去の経歴を職場で流されたと主張しているが、そもそも、そのいうところの情報が何か、それを誰が知っていたのかさえ全く判然としていないのである。もちろん、被申立人はX2からそのような個人情報を入手したことはない。取得したこともないX2の個人情報を被申立人が漏洩できるわけではない。個人情報保護法の無理解のままに、情報漏洩を声高に叫んで誓約書の提出拒否を正当化せんとするのは全くナンセンスというほかない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件不更新の不利益性及び会社の主張する不更新理由

(ア) 本件不更新の不利益性

有期雇用契約は、その契約期間満了によって終了するのが原則であるため、その更新がなされないことは、通常、不利益な取扱いとはいえない。

しかしながら、①会社とX2との契約は、更新に当たって契約内容等の協議を行った形跡もなく14回更新され、契約期間は就労開始から約4年4か月に及んでいたこと（前記第2の2）、②鳥栖営業所においては、契約社員及びパートタイマーの有期雇用契約の従業員が、従業員数の約9割を占めていたこと、③X2が従事していたピッキング作業は、臨時に行われていた業務でなく、鳥栖営業所の恒常的な業務であったことが認められる。

以上のことからすれば、X2が22年10月21日以降も契約が更新されることを期待するについては合理的な理由があったといえる。

したがって、会社が同年10月20日をもってX2との雇用契約を終了し、契約更新しなかったことは、同人の期待に反するものであり、不利益な取扱いであると一応いうことができる。

(イ) 本件不更新の理由について

a X 2 の誓約書の未提出について

- (a) 本件誓約書は、会社が情報漏洩事件を契機として、再発防止のための情報セキュリティ強化の一環として提出を指示したものであり、情報管理のためのコンプライアンスが求められる企業として、そのような措置をとることは当然である。

また、本件誓約書の内容を見ても、組合が不利益変更にあたる主張する項目が含まれてはいるものの、前記第 2 の 4 (1) に認定のとおり、その目的は企業としての法令遵守と機密保持であり、情報セキュリティ強化という趣旨に沿う内容であると認められる。

したがって、誓約書の提出を求められた X 2 は、これに応じるべきであったと考えられる。

- (b) 一方、X 2 が会社に提示した 3 項目の要求を見ると、その内容は、会社のコンプライアンスに関係するといえなくもないが、客観的に見て、これらの要求項目を解決しなければ、X 2 が誓約書を提出できないほどの強い関連性がある等の事情は見出しがたい。

また、組合は、6 月 23 日の団交で、当初、4 年以上も勤務してきた X 2 に新たに損害賠償義務を負わせるような内容を含む誓約書を提出させることには問題があると主張していたが、団交の中では、その誓約書の内容自体については深く追及することなく、3 項目の要求に対して納得できる対応をすることを X 2 が誓約書を提出する条件として提案したことが認められる。

組合として、3 項目の要求は X 2 の労働条件に関わる問題であり、会社に対応を要求することが必要であると考えたことは理解できる。しかし、それが解決されたからといって、組合が不利益変更にあたる主張していた誓約書の内容の問題の解決につながるわけではないのであるから、誓約書の内容自体について当面はそれ以上団交で追及しないのであれば、組合は、X 2 に誓約書を提出させたうえで、3 項目の要求は、誓約書の問題とは切り離して会社に要求することもできたといえる。

(c) 以上のことからすれば、X 2 及び組合が、3 項目の要求に対して納得できる対応を会社が行うまで誓約書を提出しないとして、会社の提出指示に従わなかったことについては、問題があったといわざるを得ない。

b X 2 の誓約書の未提出に対する会社の対応について

(a) 会社の鳥栖営業所の場合、従業員への本件誓約書の提出指示は、本社から社内各部署にあてた通達をそのまま営業所内に掲示し、併せて誓約書の用紙を従業員各自のタイムカード箱に入れるという形でなされていた。

また、会社が従業員に誓約書の提出を求めるきっかけとなった会社内での情報漏洩事件についても、誓約書の提出締切後の6月10日にY 2 所長がようやく従業員に説明している。

これらの事実を見ると、少なくとも鳥栖営業所では、本件誓約書の提出を求める趣旨や必要性が従業員に十分説明されていたとはいえず、会社による誓約書の提出指示はその手順において不備があった。

X 2 は、このような誓約書提出に疑問を持ち、3 項目の要求を会社に提示したのち、組合に加入した。

組合は、「X 2 に対して誓約書の提出を強制しないこと」を会社に要求し、この要求を受けて6月23日に行われた第1回団交で、X 2 が求めた3 項目の要求について納得できる会社の対応がなされれば、X 2 に誓約書を提出させると主張した（前記第2の9(4)）。

これに対して、会社が、3 項目の要求については、事実を確認しなければならないと回答したことから、組合は、この問題については次回の団交で協議をしたいとして、団交で合意ができれば誓約書を提出する、ただそのための団交が8月にしか開けないというのであれば、それまでは誓約書を提出しないと述べたところ、会社は「わかりました。」という返答をしている（前記第2の9(4)）。

また、会社が、この後、特に誓約書の速やかな提出を組合にも、X 2 にも督促した様子は認められない。

以上のようなX2が組合に加入した後における団交の経過等を見ると、少なくとも次回団交が開催されるまではX2が誓約書を提出しないことが容認されたと組合が受け取ったとしても無理からぬところがある。

したがって、X2が誓約書の提出を免れるものではないとしても、組合が、次回団交として予定されていた8月23日に誓約書の問題について交渉がなされなかったことからX2に対して同日以降も誓約書の提出を一時保留させたことは直ちに非難されるべきものとはいえない。

- (b) X2はパートタイマーではあるが、雇用契約は14回更新され、通算約4年4か月にわたり特段の問題もなく会社で勤務してきたことからすれば、同人の雇用継続に対する期待はそれなりに尊重されてしかるべきものであったといえる。

また、誓約書の未提出が会社の業務指示に違反すると評価されるのであれば、例えばパートタイマーを対象とした「契約社員就業規則」で定める懲戒規定を適用するという選択肢も考えられるところであるが、そのような対応が検討されたわけでもない。

これらの点を考慮すると、X2が誓約書を期限までに提出しなかったことを理由として、会社が契約の不更新をもって臨んだことは、措置の相当性という面でも問題を残している。

- (c) 以上のことからすれば、誓約書を提出しなかったX2に対して会社が何らかの間責をすることはやむを得ないとしても、会社が同人との契約を更新しなかったことについては、疑問が残るところである。

イ 不当労働行為の成否

- (ア) 上記のとおりX2が会社の指示に反して誓約書を提出しなかったことは問題であるとしても、会社が同人との契約を不更新としたことには疑問が残ることから、さらに検討する。

- a X2の3項目の要求は、組合に加入する以前の22年5月7日から出され、かつ、そのときから誓約書提出の条件とされてきた。これに対し、前記第2の5(1)に認定のとおり、Y2所長は、具体的な要求のあったものについては、セクハラ防止のポスターを休憩室

に貼り、休憩時間中のフォークリフトの運転を中止させるなど相応の対応をとっており、同人が組合に加入した後もその基本的態度に変化はうかがわれず、組合への嫌悪や組合を意識したと受け取られる言動などは認められない。

b X 2 は、22年6月23日の第1回団交に出席し、会社に対して発言しているが、これに対する会社側出席者の言動を見る限り、特に同人の組合加入や組合活動に対する嫌悪をうかがわせるようなところはなく、このことは、その後に行われた団交においてもまた同様である。

c X 2 との契約の不更新は、8月23日に開催された組合と会社との第2回団交が出席人数の問題という団交ルールに関して紛糾したため、実質的な協議に入らず打ち切りとなった後に通告されているが、このような事実があったとしても、そのことのみをもって会社が組合を嫌悪していたとまではいえない。

d 誓約書の提出について、X 2 のほかに誓約書の提出が遅れた者がおり、その者が処分を受けていないと組合は主張するが、前記第2の6に認定のとおり、その理由と経緯はX 2 とは異なるものであるから、このことから会社が組合を嫌悪していたとまで推認することはできない。

(イ) 結論

会社が会社の指示に違反したX 2 に対して、契約不更新をもって臨んだことについては、前記ア(イ) b のとおりその相当性等について疑問は残るものの、同人及び組合の行為にも前記ア(イ) a のとおり問題がある。これらに加え、上記 a ないし d のとおり、会社が特段組合やX 2 の組合加入及び組合活動を嫌悪していたことをうかがわせる事実も認められないことを考え併せれば、会社がX 2 との契約を不更新としたことは、同人が組合員であること又は正当な組合活動を行ったことの故をもってなされたものとまでいうことはできない。したがって、本件契約不更新が労組法7条1号の不利益取扱いに当たるとすることはできない。また、本件契約不更新により、組合活動に意図的に影響を及ぼそうとするとの事実は認められないのであるから、労組法7条3号の支配介入に該当するともいえない。

3 事前協議約款について

(1) 申立人の主張

被申立人は、22年6月23日の第1回団交において、事前協議約款の締結に一旦合意しながら、後に反古にした。被申立人の当該行為は、誠実に団交に応じているとは到底いえず、労組法7条2号の不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

被申立人は、事前協議約款の締結に合意した事実はなく、したがってこれを反古にしたとして労組法7条2号違反といわれる筋合いはない。

(3) 当委員会の判断

申立人は、22年6月23日の第1回団交において、被申立人が事前協議約款の締結に合意した旨を主張する。

当日の団交の経過を見ると、前記第2の9(2)に認定したとおり、22年6月23日の第1回団交において、組合の事前協議約款の締結の要求に対し、会社は、内容、状況に応じてその都度対応すると回答したこと、組合の「賃金や労働条件に変更のある場合」という限定条件を付けるとの新たな提案に対し、会社は「協定の内容を見て。」と回答したこと、組合は、具体的な文言を提案したものの、団交終了近くになって会社に提示した「事前協議約款の確認書」の文言は先に提案した内容と異なっていたこと、会社は代表取締役社長名での押印を拒否したこと、組合は会社が社名等を修正した確認書を作成することを認め、これに勤労部長が押印した上で送付するよう要求したが、会社はこれに対し明確な回答はせず、次回また連絡すると発言し、この議題は終了したことが認められる。

以上のことからすれば、事前協議約款を締結することについて労使間に明確な合意があったとは認められない。

したがって、同年7月12日に会社が、事前協議約款の確認書の締結はできない旨電話で回答していること（前記第2の10(1)）及び8月11日に文書で同様の回答を行ったこと（前記第2の10(3)）をもって、事前協議約款の合意を反古にしたと捉え、会社が不誠実な団交を行ったとする申立人の主張は認めがたい。

よって、会社の当該行為は、労組法7条2号の不当労働行為には該当し

ない。

4 22年8月23日の団交について

(1) 申立人の主張

被申立人は、22年8月23日の団交において、交渉人員を5名以内にするという条件を一方的に押しつけ、僅か5分間で退席した。このような頑なな態度は、誠実に団交に応じているとはいえず、労組法7条2号の不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

被申立人は、第2回団交に先立って8月11日付け文書において、出席者を5名以内に限定するよう要請していた。にもかかわらず、第2回団交当日、申立人側は10名以上が会議室に入室してきた。被申立人は、第1回団交で多人数に囲まれ、威圧された中で強引に議事進行された経験から、出席者を絞るよう粘り強く要請したが、20分間近い押し問答にもかかわらず、申立人が譲歩することはなかった。このため、被申立人は、これ以上の交渉は無理と判断し、団交中止を宣言して退席したのである。

被申立人は人数さえ絞られれば団交に応じて伝えていたのであり、決して団交を拒否したものではない。事実その後の第3回以降の団交では、組合側が人数を絞ってきたため、平穏な交渉を行ってきている。このことから明らかなように、申立人は多人数でなければ交渉できないわけでは決してないのである。

数をたのんで被申立人の担当者を威圧しようという交渉戦術にすぎず、労使対等な立場での正常な団交を行わなかったのは組合自身であり、これが労組法7条2号に該当するといわれる筋合いは全くない。

(3) 当委員会の判断

被申立人は、第1回の団交に組合側は10名以上が出席し、威圧された中で強引に議事進行されたことから、8月11日に文書で出席者を5名以内に絞るよう要請し、第2回団交においても同様の要請をした旨を主張する。

前記第2の9に認定のとおり、22年6月23日の第1回団交において、組合は12名が出席した。このため団交人数について五・六名に絞るよう要求した会社と30分間にわたって押し問答が続いたが、組合側が5名を

交渉要員とし、残りを傍聴とする形で一定の交渉が行われていたことなどが認められる。被申立人は威圧された中で議事進行されたと主張するが、当日の団交記録を見る限り、実質的な団交が阻害されたとまでは認めることができない。

また、前記第2の10(3)に認定のとおり、22年8月11日に会社が、文書で、第2回団交参加者について、会社側は4名で対応するので、組合側参加者は5名以内に限定してもらいたいと要請しているが、組合はこれについて返答をしておらず、出席人数について合意が成立していたわけではない。6月23日の団交経過から見ても、組合がこの文書の要請に従わず12名で出席しようとしたからといって、必ずしも団交を実施することが困難であったとも認められない。

本来、出席人数等の団交ルールは、労使の合意により決められるべきものであるから、組合側も合意形成に積極的に協力すべきである。しかし、参加者5名以内という会社側の要求した条件に応じなければ交渉はできないとして短時間で退席した会社の姿勢は、性急で硬直的に過ぎるものというべきである。

加えて、会社は、本件不更新の理由とする誓約書未提出の問題について、真にX2の理解を得たいのであれば、組合と団交の場において真摯に協議すべきであった。にもかかわらず、同日、団交参加人数というルールの対立に拘泥して短時間で席を立ち、自らその機会を失わせたのは、不誠実な対応であるといわざるを得ない。

したがって、22年8月23日の団交において、交渉人数を5名以内にするという条件に固執して交渉に応じず、短時間で退席した会社の対応に正当理由は認められないのであり、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

5 交渉ルールの設定について

(1) 申立人の主張

被申立人は、22年9月8日付け文書で「交渉ルールの設定に関する交渉は改めて行うつもりはありません」と回答し、その後のルールについての協議に応じなかった。被申立人の当該行為は、被申立人が設定したルールを一方的に押しつけるものであり、これに応じなければ団交に応じない

という姿勢は、誠実団交応諾義務に反し、労組法7条2号の不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

スムーズな団交を行うためには交渉日時、場所、出席者を確定する必要があるだけであって、それ以上のものではない。本件で問題となった人数の問題が確定すればそれ以上の議論は無意味であるから、かかる回答をしたままである。この回答を踏まえ第3回団交及び第4回団交が行われているが、特段の問題もなく平穩に行われているのであり、上記の回答がその後の交渉の支障となった事実はない。したがって、当該回答が不誠実な対応といわれる筋合いはない。

(3) 当委員会の判断

被申立人は、交渉人数の問題が確定すればそれ以上の議論は無意味であるから「団交ルールの設定に関する交渉は改めて行うつもりはありません」と回答したと主張する。

事実の経過を見ると、22年6月23日の第1回団交において、会社が4名、組合が12名で出席し、団交人数について紛糾した後、交渉人員を5名とし、残りは傍聴人として出席するとして、組合側は12名が在室したまま交渉が開始されたこと（前記第2の9(1)）、同年8月11日、会社は、文書で、第2回団交参加者について、会社側は4名で対応するので、組合側参加者は5名以内に限定してもらいたいと要請したこと（前記第2の10(3)）、同年8月23日に実施された第2回団交には、会社側4名、組合側12名が出席し、団交人数で紛糾して短時間で終了したこと（前記第2の11）から、労使間には交渉人数について合意はなかったことが認められる。

以上のことからすれば、組合が団交ルールの協議の申入れを行った時点では、いまだ団交ルールは確立していなかったのであり、会社には団交ルールの設定に関する交渉をことさら拒む正当な理由はなかった。

被申立人は、第3回団交及び第4回団交は特段の問題なく実施されたと主張するが、それは組合がやむを得ず会社の要求した条件に従ったためであり、労使間の合意をもとに団交ルールが確立されていたからではないのである。このことは、第3回団交において、組合が会社の要請により出席者を3名退席させた際に、団交拒否で争うと発言した（前記第2の15

(1) 事実とも符合する。

したがって、会社は団交ルールが確立していなかったにもかかわらず、団交ルールに関する交渉を拒否したということができ、こうした会社の対応は、正当な理由のない団交拒否であり、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

6 Y2所長の団交出席について

(1) 申立人の主張

被申立人は、申立人が要求したにもかかわらず、Y2所長を団交に出席させていない。当事者であるY2所長が出席して交渉に当たらない限り団交の内容は深まらないのであるから、このような被申立人の交渉態度は、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

団交の当事者として誰を出席させるかは専ら会社が判断すべきことであり、申立人が指名する話ではない。使用者としては労働条件に関し実質的に協議が尽くせる担当者を出席させていけば足りることであって、Y2所長を団交に出席させなければならない理由はなく、これが不当労働行為といわれる筋合いは全くない。

(3) 当委員会の判断

本件では、組合が、22年9月28日、文書で、Y2所長の団交出席を求め、同年10月5日、会社が、文書で、組合との団交は現在担当している4名に委任されているため同所長が団交に出席することはない旨回答したこと（前記第2の14(2)）、同年10月6日に実施された第3回団交及び同年10月19日に実施された第4回団交にY2所長が出席しなかったこと（前記第2の15(1)及び17(1)）が認められる。

申立人は、これら事実のうちY2所長を団交に出席させなかったことが不当労働行為に当たると主張する。

しかし、会社は、実質的に交渉権限のある者を団交に出席させれば足りるのであり、また誰に交渉権限を与えるかは会社が決定すべき事項である。

また、Y2所長が出席せずに開かれた第3回及び第4回団交において、Y2所長が出席しなかったことによって交渉上何らかの支障が生じたとの疎明もない。

よって、会社が、22年10月6日及び同年10月19日の団交にY2所長を出席させなかったことは、不誠実な対応とはいえ、不当労働行為に該当しない。

7 22年10月19日の団交について

(1) 申立人の主張

22年10月19日の第4回団交において、3項目の要求について被申立人が行った調査の期日、対象者を明らかにするよう申立人が求めたことに対して、被申立人が「答えたくない。」「言いたくない。」と言って不誠実に対応したことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人

そもそも3項目の要求そのものが、誓約書提出問題に端を発してX2が主張し出したものである。およそX2の労働条件にも、誓約書の提出問題とも直接かかわりのない話である。現に職場の誰一人としてこれを問題にしたものはいない。被申立人としてはX2の労働条件とはおよそ関係ない要求であったが、組合の要求でもあるから調査を行い、その結果、事実がなかったことから、その旨の回答をしたものである。この問題に対し、個々の調査の期日、対象を明らかにする必要性は全くない。

ゆえに不当労働行為ではない。

(3) 当委員会の判断

被申立人は、3項目の要求はX2の労働条件とはかかわりがないと主張する。

しかしながら、3項目の要求内容は、広い意味ではX2の勤務する職場の環境の改善を求めるものと評価し得るのであり、X2の労働条件と関係がないとはいえ、また会社として、一旦調査を約束した以上、これらの事項について誠実な交渉を行うべきであった。

そこで、本件について経過を見ると、会社は22年10月6日の第3回団交において、3項目の要求の調査結果を口頭で「社内規定にのっとり、調査・ヒアリングした結果、今は特に問題ない。」と回答し（前記第2の15(4)）、同年10月15日に文書で、個人情報漏れ及びセクハラについて指摘されたような事実は見つからなかった、フォークリフトについては運転未熟者がフォークリフトを運転する場合には事前に関係

者に周知する旨を回答し（前記第2の16）、22年10月19日の第4回団交で、回答を書面で提出したので、会社としての回答は十分である旨回答したこと（前記第2の17(2)）が認められる。

これらの事実からすると、会社は、組合から求められた3項目の要求について一応の回答を示してはいる。しかしながら、組合から調査の期日や対象者を明らかにするよう求められた場合、これらの事項について可能な範囲で回答し、あるいは回答が困難であれば、その理由を示すなど、誠意をもって説明すべきであった。

したがって、22年10月19日の団交において、3項目の要求に関して調査の期日、対象者を明らかにせよとの組合の要求に対し、会社が、書面で提出したので、回答は十分であるとしか回答しなかったのは、不誠実な対応というべきであり、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

8 救済の方法

本件労使間においては、本件申立て後も団交が継続していることから、主文1項のとおり命じるを相当とする。その他の申立てについては、主文をもって足りると思料する。

9 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法27条の12並びに労働委員会規則33条及び43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成23年10月21日

福岡県労働委員会

会長 野田 進 印

	契約日	契約期間	様式
1	H18.7.1	H18.7.1 ~ H18.8.31	パートタイマー雇用契約書
2	H18.8.12	H18.9.4 ~ H18.11.3	パートタイマー雇用契約書
3		H18.11.6 ~ H19.1.5	パートタイマー雇用契約書
4	H19.1.8	H19.1.9 ~ H19.3.8	パートタイマー雇用契約書
5	H19.3.11	H19.3.12 ~ H19.5.11	パートタイマー雇用契約書
6	H19.5.14	H19.5.15 ~ H19.7.14	パートタイマー雇用契約書
7	H9.6.19	H19.7.18 ~ H19.9.17	パートタイマー雇用契約書
8	H19.9.21	H19.9.22 ~ H19.11.21	パートタイマー雇用契約書
9		H19.11.21 ~ H20.1.20	パートタイマー雇用契約書
1 0	H20.1.21	H20.1.21 ~ H20.7.20	パートタイマー雇用契約書
1 1	H20.4.21	H20.4.21 ~ H20.10.20	契約社員・パートタイマー等労働条件通知書
			※上記 1 0 の契約期間中に X 2 の時給が変更されたため、新たに契約を締結したもの
1 2	H20.10.21	H20.10.21 ~ H21.4.20	契約社員・パートタイマー等労働条件通知書
1 3	H21.4.21	H21.4.21 ~ H21.10.20	契約社員・パートタイマー等労働条件通知書
1 4	H21.10.21	H21.10.21 ~ H22.4.20	契約社員・パートタイマー等労働条件通知書
1 5	H22.4.21	H22.4.21 ~ H22.10.20	契約社員・パートタイマー等労働条件通知書

契約社員就業規則（抜粋）

（諸手続きの励行）

第 31 条 本規則その他によってなすべき届け、その他の手続きまたは会社に提出を求められた場合の書類の提出は、遅滞なくこれを行わなければならない。

2 前項の書類には虚偽の事項を記載してはならない。

3 提出後において記載事項に異動があったときは、すみやかに訂正の届け出をしなければならない。

（一般規律）

第 35 条 契約社員は、次の各号を守らなければならない。

- (1) 所定の記名章を左胸上部の見やすい所に着けること
- (2) 始業・終業および休憩の時刻を守ること
- (3) 勤務時間中許可なく自己の本来の業務以外の仕事をしないこと
- (4) 許可を受けないで、在籍のまま他に就業しないこと
- (5) 勤務時間中他に迷惑になるような騒々しい行為をしないこと
- (6) 許可を受けないで、勤務時間中に組合活動等を行わないこと
- (7) 許可を受けないで、会社もしくは取引先の事業場構内において、文書の掲示・印刷物の頒布または回覧・集会・デモ・演説・放送・署名運動等を行わないこと
- (8) 許可を受けないで、事業関係の建設物・施設材料または機械器具を使用し、または私物の製作・修理・加工をしないこと
- (9) 許可を受けないで、作業場の物品または機械器具その他を持ち出さないこと
- (10) 許可を受けないで、会社もしくは取引先の事業場構内において、物品の売買・頼母子講の勧誘・募集・加入等の行為をしないこと
- (11) 業務に関し、不当に金品その他を受け取り、または与えないこと
- (12) 他人に対し暴行脅迫を加え、またはその業務を妨害しないこと
- (13) 取引先より禁止された行為をしないこと
- (14) 会社または会社の取引先の構内で飲酒し、もしくは賭博またはこれ

に類する行為をしないこと

- (15) むやみに他人の体に接触するなど、職場での言動によって、他人に不愉快な思いをさせないこと、または職場の環境を悪化させないこと
- (16) 勤務中の社員の業務に支障を与えるような性的関心を示したり、性的な行為をしないこと
- (17) 職責を利用して交際の強要もしくは性的関係を強要しないこと
- (18) 職務上知り得た会社または取引先の業務方針、重要事項等の機密事項あるいは不利益になる事項、また顧客、社員等の個人情報に関して、許可なく外部の人に漏らしたり、漏らそうとしないこと
- (19) 職場において、職務上の地位や影響力に基づき、相手の人格や尊厳を侵害する言動を行うことにより、その人や周囲の人に身体的・精神的な苦痛を与え、その就業環境を悪化させないこと
- (20) その他前各号に準ずる行為をしないこと
- (21) 前各号につき教唆・煽動・仲介または共謀の行為をしないこと

(懲戒)

第 49 条 契約社員は、本節の規定による場合のほか、懲戒を受けることはない。懲戒の種類については、支店または営業所の賞罰委員会により決定する。

(けん責・減給・出勤停止)

第 51 条 次の各号の 1 に該当する契約社員は、その行為の軽重に応じ、けん責・減給・出勤停止とする。

- (1) この規則その他会社の定める諸規則に違反したとき
- (2) 服務・安全もしくは保健・衛生に関する規程に違反し、または指示に従わなかったとき
- (3) 正当な理由なく無断欠勤したとき
- (4) 正当な理由なしに、しばしば遅刻・早退または欠勤したとき
- (5) 会社もしくは取引先事業場構内において、風紀または秩序を乱す行為をしたとき
- (6) 過失によって災害・傷害その他の事故を発生させたとき
- (7) 前号の事故の発生につき、業務上管理不行届と認められるとき

- (8) 勤務に関する所定の、または特に会社より命ぜられた諸手続を怠ったとき
- (9) 前号の手続きにつき事実と異なる申告または記載をしたとき
- (10) 転勤または出向を命ぜられた場合において、正当な理由なくして、所定の日を過ぎても出発しないとき
- (11) 会社または会社の取引先の事業場構内への入退場につき、所定の手続方法に反したとき
- (12) 会社または取引先の事業場構内で飲酒し、もしくは賭博またはこれに類する行為をしたとき
- (13) 火気または引火性物件の取扱いを粗暴にし、または禁止された場所において、たき火または喫煙をしたとき
- (14) 凶器・火気その他、業務に必要なない危険もしくは有害な物件を会社もしくは、取引先の事業場構内に持ち込みまたは所持したとき
- (15) 許可を受けないで、勤務時間中に組合活動や宗教活動等を行ったとき
- (16) 会社の許可を受けないで、会社もしくは取引先の事業場構内において文書の掲示・印刷物の頒布または回覧・集会・デモ・演説・放送・署名運動等をしたとき
- (17) 会社もしくは取引先の資材・動力等を利用して、私物を製作・修理・加工したとき
- (18) 会社の許可を受けないで、会社もしくは取引先の事業場構内で、物品の売買、頼母子講またはねずみ講等の勧誘・募集・加入等の行為をしたとき
- (19) 業務に関し、故意または過失により会社に損害を与え、あるいは会社の名誉、信用を傷つけたとき
- (20) むやみに他人の体に接触するなど、職場での言動によって、他人に不愉快な思いをさせたとき、または職場の環境を悪化させたとき
- (21) 勤務中の社員の業務に支障を与えるような性的関心を示したり、性的な行為をしたとき
- (22) 職責を利用して交際の強要や、性的関係を強要したとき
- (23) 職務上知り得た会社または取引先の業務方針、重要事項等の機密事項あるいは不利益になる事項、また顧客、社員等の個人情報に関して、許可無く外部の人に漏らしたり、漏らそうとしたとき

- (24) 職場において、職務上の地位や影響力に基づき、相手の人格や尊厳を侵害する言動を行うことにより、その人や周囲の人に身体的・精神的な苦痛を与え、その就業環境を悪化させたとき
- (25) その他前各号に準ずる行為のあったとき
- (26) 前各号につき教唆・煽動・仲介または共謀の行為があったとき

(諭旨解雇・懲戒解雇)

第 52 条 次の各号の 1 に該当する契約社員は諭旨解雇または懲戒解雇とする。

- (1) けん責・減給もしくは出勤停止の処分を受けたにも拘わらず、同様の行為を繰り返し改悛の見込みがないと判断したとき
- (2) 正当な理由なく無断欠席が引き続き暦日で 15 日以上に及んだとき
- (3) 会社の許可を受けないで、他の職場もしくは禁止された場所に入入りし、または勤務中みだりに自己の職場を離れたとき
- (4) 業務命令に不当に反抗し、職場の秩序を乱したとき
- (5) 犯罪行為により訴追を受けたとき
- (6) 職務上知り得た会社または取引先の業務方針、重要事項等の機密事項または不利益となる事項を外部の人に漏らしたり、漏らそうとしたとき
- (7) 会社または取引先に関して真相を歪曲して宣伝流布し、会社に不利益を与えたとき
- (8) 社命もしくは会社の許可を受けないで、他の会社の役員または従業員となり、または自ら営利を目的とする事業を営むとき
- (9) 職務に関し、不当に金品を受取りまたは与えたとき
- (10) 故意または過失により、会社もしくは取引先の事業場構内における建造物・機械・工作物その他の施設・製品・資材・文書等を破損または紛失したとき
- (11) 勤務に関する所定の、または会社より特に命ぜられた諸手続を行なうに際し、虚偽の申告または記載をしたとき
- (12) 経歴を偽り、その他不正の方法を用いて採用されたとき
- (13) 職種もしくは職場の変更・出向または出張作業を命ぜられたにも拘わらず、正当な理由なくしてこれを拒否したとき
- (14) 会社もしくは取引先より制止をされたにも拘わらず、会社もしくは取引先の事業場構内において文書の掲示・印刷物の頒布、または回覧・集

会・デモ・演説・放送・署名運動等を行い、よって会社または取引先の業務の運営に支障を生じさせたとき

- (15) 会社もしくは取引先の物品を持出し、または持出そうとしたことが明らかなきとき
- (16) 事業場内で他人の財物を盗み、または盗もうとしたとき
- (17) 他人に対し暴行脅迫を加えもしくは名誉を毀損し、またはその業務を妨害したとき
- (18) 酒酔いまたは酒気帯びで車両を運転したときおよび酒酔いまたは酒気帯びで車両を運転している者の車両に同乗したとき
- (19) 酒酔いまたは酒気帯びで就業したとき
- (20) 故意または過失により会社または取引先に損害を与え、あるいは会社の名誉・信用を傷つけたとき
- (21) むやみに他人の体に接触するなど、職場での言動によって、他人に不愉快な思いをさせたとき、または職場の環境を悪化させたとき
- (22) 勤務中の社員の業務に支障を与えるような性的関心を示したり、性的な行為をしたとき
- (23) 職責を利用して交際の強要や、性的関係を強要したとき
- (24) 会社の許可を受けないで、事業場構内で組合、宗教、その他諸団体の入会の勧誘等活動を行ったとき
- (25) 職務上知り得た顧客、社員等の個人情報に関して、許可なく外部の人に漏らしたり、漏らそうとしたとき
- (26) 職場において、職務上の地位や影響力に基づき、相手の人格や尊厳を侵害する言動を行なうことにより、その人や周囲の人に身体的・精神的な苦痛を与え、その就業環境を悪化させたとき
- (27) 許可なく、社員自身が出勤簿への捺印、または始終業時刻の記入等を行わず他の者に依頼し捺印または記入させたとき、また依頼を受けそれを行ったとき
- (28) その他前各号に準ずる行為のあったとき
- (29) 前各号につき教唆・煽動・仲介または共謀の行為があったとき

2010年4月13日

『一般通達（指示）』

各 位

情報セキュリティ推進責任者
代表取締役副社長 Z3

誓約書提出の件 指示

標記の件、下記のとおり全ての役員、顧問、社員および派遣社員の提出をお願いします。
なお、当該指示については、職制を通じ、周知徹底願います。

記

1. 2010年4月1日付で情報セキュリティ管理規程が制定され、当社の職務を遂行するにあたり、法令遵守と共に機密保持に関する新たな誓約書に署名捺印して頂くことになりました。

2. 提出対象者および保管部署

①取締役、監査役、執行委員、顧問	秘書室
②C職社員、派遣社員（本社・支社）	人事部
③L職社員、派遣社員（支店、営業所） （パート、アルバイト含む）	各支店

3. 提出期限

2010年5月末日

4. 備考

①所管部署はC職、L職、派遣社員の誓約書を取り纏め、C職および本社・支社の派遣社員分を人事部に送付し、L職および前記以外の派遣社員分は各支店にて保管願います。
なお、今後採用する社員についても同様に願います。

②各誓約書は別途送付致します。

以 上

問合せ先

本社コンプライアンス部

TEL

FAX

誓 約 書

私は、社員（技能職社員、エルダー技能員、試用社員、契約社員、パートタイマー、アルバイトを含む。）（以下「社員」という。）として鴻池運輸株式会社（以下「当社」という）の業務を遂行するにあたり、法令遵守と共に機密保持に関する以下の条項を十分に理解したうえで誓約いたします。

記

（法令遵守）

1. 私は、当社の社員として業務遂行にあたり（以下「在職中」という）、法令および社内規程等を遵守することはもとより、企業倫理規程を十分に認識し良識と責任をもって行動することを誓います。

（在職中の機密保持義務）

2. 私は、当社の業務遂行にあたり、在職中に知り得た当社または当社の取引先の経営上・営業上・技術上の重要な情報、非公開の情報その他一切の情報および個人情報（以下「機密情報」という）並びにそれらが記録された記憶媒体（以下「機密情報等」という）を不正に使用しないことや、当社の許可無く当該機密情報を知る必要がある当社の社員以外の者に開示・漏洩しないことはもとより、貸与されているパーソナルコンピュータ、磁気記憶媒体等の取り扱いに関するルールを遵守し、これらの機密情報を保持することを誓います。

（退職後の機密情報等への対応）

3. 私は、当社を退職する場合、その時点で私が管理もしくは所持し、または知り得た当社の機密情報等の一切を退職日までにすべて当社に返還または廃棄し、返還等を行った以後は、私の手元には当該機密情報等および記録媒体は一切残存していないこと、また、退職後においても、事由の如何を問わず当該私自身あるいは他の第三者のために機密情報等を開示・漏洩、もしくは使用しないことを誓います。

（損害賠償）

4. 私は、故意または過失により本誓約に違反し当社に損害を与えたときは、当社が被った一切の損害を賠償することを誓います。

以 上

2010年 月 日

住 所 _____

氏 名 _____