

命 令 書

大阪府中央区

申立人 M
代表者 執行委員長 A

大阪府淀川区

被申立人 N
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成22年(不)第69号事件について、当委員会は、平成23年11月30日及び同年12月14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、同橋本紀子、同水田利裕、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

本件申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する雇止めの撤回、契約の更新
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 謝罪文の手交

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、申立人が被申立人の期間雇用従業員であった組合員の職場復帰等に関して、団体交渉を申し入れたところ、被申立人は期間満了を理由として組合員を雇止めにしたこと、その後、雇止めの撤回等を議題とする団体交渉が開催されたが、被申立人は組合員の契約更新をしなかった理由を誠実に説明しなかったこと等が、それぞれ不当労働行為であ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 N (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を、大阪市内のほか、兵庫県内に工場を、愛知県内及び神奈川県内等にそれぞれ営業部を置き、精密金属製品、精密プラスチック製品、ソーラー部品の製造業等を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約600名である。

イ 申立人 M (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主に大阪地域で働く労働者により組織される労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約200名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成20年12月4日から同21年11月末日まで、

C (以下、組合加入前も含め、「C 組合員」という。)は、申立外派遣会社から会社に派遣され、派遣社員として会社西宮工場で勤務した。

(甲22、乙4)

イ 会社は、平成21年11月25日付けで C 組合員の入社日を同年12月1日とし、契約期間を同日から同22年3月31日までとする「労働条件通知書(雇入通知書)」(以下「労働条件通知書」という。)により、C 組合員との間で期間の定めのある労働契約(以下、本件に係る雇用契約又は労働契約を単に「雇用契約」という。)を締結することとし、同21年12月4日、C 組合員は、労働条件通知書に署名押印をした。

(甲2、甲22、乙4、乙5)

ウ 平成22年3月30日、組合は、会社に対し、「労働組合加入通知書」(以下「3.30加入通知書」という。)及び「団体交渉申入書」(以下「3.30申入書」という。)をファクシミリにより送信し、C 組合員の組合加入を通知するとともに、団体交渉(以下「団交」という。)の開催を申し入れた。

(甲4の1、甲4の2、甲22、甲23、乙4)

エ 平成22年3月31日、会社は、C 組合員を雇止めとした。

(甲6、甲22、甲23、乙4)

オ 平成22年4月5日、会社は組合に対し、同年3月31日に C 組合員を雇止めとした旨を電話により伝えた。同日、組合は、「抗議ならびに団体交渉申入書」(以下、「4.5申入書」という。)を会社に送付した。

(甲6、甲22、甲23、乙4)

カ 平成22年4月7日、会社は、「回答書」(以下、「4.7回答書」という。)を組合に送付した。

(甲8)

キ 平成22年4月9日、組合は、「抗議ならびに申入書」(以下、「4.9申入書」とい

う。)を会社に送付した。

(甲9)

ク 平成22年4月13日、会社は、「回答書」(以下、「4.13回答書」という。)を組合に送付した。

(甲10)

ケ 平成22年4月15日、組合は、「抗議ならびに申入書」(以下、「4.15申入書」という。)を会社に送付した。

(甲11)

コ 平成22年4月21日、会社は、「回答書」(以下、「4.21回答書」という。)を組合に送付した。

(甲13)

サ 平成22年4月30日及び同年5月24日、会社と組合との間で団交(以下、「4.30団交」及び「5.24団交」という。)が行われた。

(甲15の1、甲15の2、乙1、乙2)

シ 平成22年10月28日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)を行った。

第3 争 点

- 1 会社が、平成22年3月31日をもって、C 組合員との雇用契約を終了したことは、不利益取扱いに当たるとともに支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア C 組合員の雇用契約について

C 組合員は、平成11年3月20日に組合に加入し、同20年12月4日から会社西宮工場で就労を開始した。その後、同21年12月1日、C 組合員は、会社に直接雇用され、引き続き会社西宮工場において就労した。

直接雇用に当たって、C 組合員の雇用期間は契約上4か月と定められていたが、会社は、C 組合員の有期雇用契約が更新される旨を説明した。

また、会社は、契約更新の可能性とその判断基準、さらに更新後の契約期間を明示しており、C 組合員は雇用継続に合理的な期待権を有する。

平成22年2月25日、C 組合員は療養休業を開始し、その後、医師から安静加療が必要と診断された。同年3月29日、C 組合員は、会社西宮工場の製造現場の責任者であるD (以下「D 班長」という。)と面談した。同日の面談においては、C 組合員は、D 班長から雇止めなど契約更新に関する話は一切なく、復職に関する説明のみが行われ、診断書を提出すれば同月31日からの就労が可能との説明が行われた。

また、当時会社の総務部次長であった E (以下「E 次長」という。)の陳述によると、C 組合員と同様に平成21年12月1日から雇用した有期雇用契約の労働者のうち、C 組合員を除く労働者全員に契約更新の希望を聞き、更新の審査を始めている。

これらの労働者から自ら契約更新を希望しなかった者を除く継続雇用希望者24名のうち、8割近い労働者が平成22年4月1日以降の雇用契約を更新された。したがって、会社では有期雇用契約を更新している実態が認められ、有期雇用契約期間が満了したことをもって、当然に雇用契約が終了している事実は認められない。

このような事情からすると、C 組合員の有期雇用契約は、契約期間の満了によって当然に契約関係が終了する純粹有期契約タイプと捉えることはできず、雇用継続に対する合理的な期待権があった。

イ C 組合員の雇止めについて

平成22年3月30日、組合は会社に対し、C 組合員の組合加入を通知し、団交を申し入れた。これに対し、E 次長は組合を嫌悪する発言を行った。

会社は、C 組合員を除く有期雇用契約の労働者に対して面談を実施している。C 組合員の療養休業中、会社は C 組合員に連絡できなかった事情はないにも関わらず、C 組合員に対する面談は行われず、会社は、C 組合員が療養休業を開始した前後を問わず、C 組合員に対して契約更新に関する説明を一切行わなかった。

平成22年3月29日に行われた C 組合員と D 班長との面談において、復職に関する説明のみが行われ、C 組合員は、診断書を提出すれば同月31日から就労が可能との説明を受けた。よって、同月30日に組合が会社に組合加入を通知するまでに、会社が C 組合員の雇止めを決定していたと認められる事実はない。

また、仮に平成22年3月29日の面談において、D 班長は診断書提出後に就労を検討すると述べたとしても、会社は同年4月1日以降の雇用契約を更新することに前向きな姿勢を C 組合員に示し、少なくとも C 組合員は契約更新の可能性を同面談で会社と確認していた。

しかるに、同年3月30日、組合が団交を申し入れたことを契機に会社は態度を一変させ、翌日31日をもって C 組合員を雇止めにした。

このような経過からすると、会社は C 組合員を会社から排除するため契約を更新しなかったのであり、不当労働行為であることは明らかである。

ウ 団交申入れ後の会社の対応について

組合の団交申入れ以降、会社は、C 組合員の退職手続を着々と進める一方、団交事項を整理しなければ団交に応じないなどと回答して団交の引き延ばしを図り、C 組合員に係る契約終了を既成事実化しようとした。

会社は要求事項の説明、整理を求めたに過ぎないと強弁し、組合の団交申入書の記載が抽象的かつ概括的であると主張するが、組合の団交申入書は要求事項を具体的に記載し、団交申入れ直後に、組合は会社に要求事項の説明をするなど対応したことから、会社は組合要求を十分に理解できる。

その後、会社が団交事項の整理をせずとも団交に応じていることからしても、会社の対応が団交の引き延ばしであったことは明らかであり、会社が組合を嫌悪していたことを推認させるものである。

エ その他、組合嫌悪に係る事項について

会社は、組合が団交を申し入れた直後に限って電話で折衝等を行ったが、その後一転して、弁護士に対応を一任し、組合と口頭で連絡をとり合おうとせず、文書でのやりとりに固執した。こうした会社の対応も、組合嫌悪を推認させる要素である。

また、会社は、団交において、組合の要求について説明を求めたと主張するが、団交に出席した労使双方の証言からその事実は確認できない。

オ 以上のとおり、会社が C 組合員との契約を更新しなかったことは、組合活動を理由とする不利益取扱いであるとともに、組合及び組合員を職場から排除し組合の無力化を意図する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア C 組合員の雇用契約について

C 組合員は平成21年12月1日から同22年3月31日までの期間雇用であり、期間満了により雇用契約は満了したのであって、会社は C 組合員に対し、更新が当然なされると説明したことはない。

また、期間雇用社員について実際に雇止めされている者がいるという事実が示すとおり、契約の更新は一人一人厳格に判断をしており、当然更新との扱いをしていない。

契約更新については、労働条件通知書に「更新する場合があります」と記載されているに過ぎず、その更新の有無の判断は専ら会社の判断にゆだねられている。

この点について、組合は「更新の判断基準を満たせば更新される、もしくは満たさなければ更新されない」と考えているようであるが、そうではなく、これは組合の独自の見解に過ぎない。

さらに、C 組合員との面談で D 班長は、同年3月31日に診断書を持って

くるよう求め、診断書を提出の上、その後の C 組合員の勤務を決定する旨述べたにすぎない。

会社が C 組合員と雇用契約を更新するには、C 組合員が就労可能な状態であり、かつそれを証明する診断書の提出が必要不可欠であったが、C 組合員から診断書の提出はなかった。

このように、C 組合員には雇用契約更新に対する合理的な期待権があったとはいえない。

イ C 組合員の雇止めについて

平成22年3月29日の面談で、D 班長は、C 組合員から、腰痛は大丈夫なので就労させてほしいと要求を受けたため、同月30日に医師の診断を受け、同月31日までに20キログラムを超える物を取り扱う業務に就労可能との診断書を提出するよう求め、就労については診断書の提出を受けてから検討すると述べたものである。

しかるに、こうした就労可能を証明する診断書は C 組合員から提出されなかったため、雇用契約満了日までに雇用契約の更新はなされなかった。

したがって、会社が C 組合員の雇用契約を更新することを予定していたという事実はなく、組合の連絡後に会社が態度を豹変させたということはない。

ウ 団交申入れ後の会社の対応について

組合から団交申入れがあった際、会社は組合の要求事項が抽象的かつ概括的であり、団交事項かどうか判断できなかったため、論点整理を求めた。

しかし、組合が論点整理に応じない態度を維持したため、会社は、やむなく団交に応じたものであって、充実した団交の実施のために要求事項の説明、整理を求めたにすぎず、団交を引き延ばした事実はない。

エ その他の組合が組合嫌悪と主張する事項について

組合は、「C 組合員に対する雇用契約終了の通告に対し」「組合は通告を撤回するよう要求したが、会社は組合を無視して C 組合員に退職手続を指示した」旨主張する。しかし、そもそも会社が C 組合員に対して雇用契約終了の「通告」を行った事実はない。また、会社と C 組合員との間の雇用契約は期間満了により終了しており、「通告の撤回」との概念は当てはまらない。そして、雇用契約が終了した以上、会社が C 組合員に対し、終了の諸手続きを求めるのは当然であり、組合の主張には理由がない。

オ 以上のとおり、C 組合員の雇止めが不当労働行為に当たるとする組合の主張には理由がない。

2 4.30団交及び5.24団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるとともに支配介

入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア C 組合員の雇用契約を更新しなかったことに関する団交での理由の変遷について

会社は、4.13回答書において、C 組合員が契約更新の基準を満たさなかったことを雇止めの理由としておきながら、会社は団交ではその内容を覆し、C 組合員の雇用契約は有期雇用契約であり、期間満了によって当然に契約は終了すると主張し、説明を変遷させた。

会社は、契約更新の可能性とその判断基準、さらに更新後の雇用期間まで労働条件通知書に明示しており、C 組合員が雇用継続に合理的な期待権を持つことを退ける根拠は認められない。

また、会社は、C 組合員と同様に平成21年12月1日から雇用した有期雇用契約の労働者のうち、実に8割近い労働者の雇用契約を更新しており、団交での会社の説明は、こうした実態からも矛盾する。

イ C 組合員の雇止め理由に関する詳細な説明の拒否について

組合は、4.30団交において、組合が会社に対し、雇止めを判断した事実を具体的に説明するように求めたが、会社は4.13回答書に記載されたこと以上の詳細な説明を行わなかった。

また、4.30団交において、組合は、雇止めの判断理由や根拠となる事実を詳細に特定するよう求めたが、会社は「違う。意味がわからない」と具体的な回答を拒んだり、「前提が違う」と議論のすり替えを図った。

このように会社は雇止め理由の根拠を終始あいまいにすることにより、雇止めの判断基準に関する妥当性を議論することを避けた。

なお、4.13回答書の更新基準を満たさないと総合判断した事実経過の中に、C 組合員が平成22年3月31日に欠勤したことが記載されている。しかし、会社のE 次長は、この欠勤は雇止めの判断理由ではなく、療養休業が雇止め理由だと証言するが、会社が団交でこうした説明を行った事実はなく、このことから会社が雇止めの判断理由を誠実に説明しなかったことがわかる。

ウ 組合の雇用継続要求に対する不誠実回答について

4.30団交において、組合がC 組合員の療養休業が業務災害と認定された場合、労働基準法第19条の解雇制限を類推適用し、雇止めを撤回することを5.24団交までに検討するよう求めた。

しかし、会社は、こうした組合の要求を拒否し、非正規雇用労働者に解雇制限を適用した前例を作りたくないことを理由とした。このような会社の主張は、自

己の事情を押し付けるだけのもので、組合の要求に対する誠意ある対応ではない。

5.24団交において、組合は、C 組合員の業務災害が認定された場合の取扱いについて、労働者災害保険から療養休業給付等が支給されるので、療養期間中の賃金支払いは必要ないが、雇用を継続するために今後も労働条件通知書を締結していくこと、また、C 組合員が就労可能となった際には C 組合員の復職を認めてほしいと提案した。この提案は、療養休業中の手続を説明しただけで、会社が主張する「特別な配慮」や「特別扱い」の類ではない。

エ 更新予定を覆した理由に関する不誠実な説明について

平成22年3月29日に行われた C 組合員と D 班長との面談において、C 組合員は、C 組合員が診断書を提出すれば、同月31日から就労が可能との説明を受けた。同月30日に組合加入を通知されるまで、会社が C 組合員に契約更新ができないとの通知をした事実は一切なく、会社は、組合加入通知の直後、同年4月5日になって初めて C 組合員に契約終了を通知した。

このことから、C 組合員の雇用契約について、当初、更新が予定されていたにも関わらず、会社が組合加入や団交申入れを嫌悪し、更新予定を覆して終了したと考える相当の事情がある。

そこで、組合は団交で、組合が組合加入通知や団交申入れを行った途端に会社が契約更新の予定を覆した理由を尋ねたが、これについて会社は合理的な説明を行わなかった。

会社は、C 組合員の雇用契約を純粹有期契約タイプだとして、そもそも契約更新の予定は一切ないと強弁したり、4.13回答書に記載した文言を繰り返して雇止め理由の根拠事実を特定せず、会社は、一方の主張を組合に追及されると別の主張をすることで、終始雇止めに關する説明を曖昧なままにした。

オ 事故の検証要求に対する不誠実回答について

組合は会社に対し、4.30団交において、C 組合員の腰痛が就業中に発生したことを丁寧に説明したが、労災保険給付申請の会社証明欄を空欄で提出するという会社の対応は変わらなかった。

そこで、組合は事故の現場検証を会社に要求したが、会社は、労災申請で会社が証明できない欄は「本人申告」と付記すれば申請手続は可能だとして、C 組合員が負傷した事故の現場検証を拒否した。

C 組合員が療養休業を開始した当初、E 次長は、その腰痛が労災ではないかを D 班長に問い合わせたと陳述していることから見ても、C 組合員の傷病が業務に起因する可能性は容易に考えられる。

カ 以上のとおり、会社の団交対応は不誠実団交に当たるとともに、団交による労

働条件の改善を無に帰す支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア C 組合員の雇用契約を更新しなかった理由に関する会社の誠実な説明について

会社は団交に誠実に対応しており、むしろ組合が、C 組合員の雇用契約終了について、解雇権乱用法理が類推適用され、雇用契約の終了には正当な理由が必要であると固執したものである。

そもそも団交とは、義務的団交事項、すなわち「構成員たる労働者の労働条件その他の待遇や当該団体労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」について、労使が誠実に交渉し、妥結を目指すものであるところであり、法律、判例や学説等理論的な事項について、議論しあう場ではないことは明らかである。

申立人は、C 組合員に雇用契約の更新について合理的な期待権がある、又は当然更新されるべきであるなどとの独自の主張を前提として、質問及び要求を繰り返した。これらの点は、法律、判例や学説等の解釈の問題であり、団交事項ではない。

にもかかわらず、当時組合の書記次長であった F (以下「F 書記次長」という。)は、会社からの再三にわたる説明も聞かず、議論を求め、自らの考えに沿わない回答には納得せず、説明不足との誹謗を繰り返した。これに対し、会社は議論の前提が異なる旨何度も説明したが、F 書記次長は聞き入れず、さらに要求を繰り返した。

このように会社は申立人に対し、粘り強く説明したのであり、不誠実団交のそしりを受ける理由はない。

また、会社は組合に対し、C 組合員と会社の雇用契約は、労働期間の満了により終了したものであり、C 組合員には雇用契約を更新する事情がなく、雇用契約は更新されなかったとの主張を当初から行っており、この点について、何らの変遷もない。

イ C 組合員の雇止め理由に関する詳細な説明について

会社は、団交において、契約の更新について、業務量・勤務成績／態度・能力・会社の経営状況・従事している業務の進捗状況を総合考慮して決するところ、更新する事情がなかったことから、契約更新に至らなかった旨、誠実に説明した。

ウ 組合の雇用継続要求に対する回答について

C 組合員と会社との間の雇用契約は有期契約であり、期間満了による契約終了は解雇ではなく、雇用継続の期待権がないことも明らかであるから、労働基

準法第19条が適用されることはない。

また、組合が、C 組合員につき労働せず給料も不要だが契約だけ締結するという特別配慮を求めたため、特別扱いはできない旨述べたにすぎない。組合は独自の主張を繰り返し、また団交でのやり取りを曲解するが、主張は失当である。

エ 会社が C 組合員の契約を更新する予定であったものを覆したとする理由に関する説明について

組合は、会社が C 組合員の契約を更新する予定であったものを覆したと主張するが、会社が C 組合員の契約を更新する予定であった事実自体なく、その旨を理解してもらうよう説明を行ったが、組合が聞き入れなかったのであり、会社は誠実に説明を行った。

オ 事故の検証要求に対する回答について

組合は団交で労災の状況を具体的に説明もしていないし、現場検証も求めている。

会社は、労災申請の手続について、会社の従業員が誰も事故の現場を見ていないので、事故原因を不詳とする旨団交で組合に伝え、これについては組合も了解していたもので、会社は可能な限り誠実に対応した。

カ 以上のように、会社は団交に誠実に対応している。組合は、5.24団交後、その他要求事項があれば連絡する旨述べながら更なる団交の要請を行わず、その後、半年経って本件申立てに至っていることからしても、組合の主張に根拠はない。

第4 争点に対する判断

1 争点1（会社が、平成22年3月31日をもって、C 組合員との雇用契約を終了したことは、不利益取扱いに当たるとともに支配介入に当たるか。）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。

ア C 組合員は、平成21年12月4日付けで、労働条件通知書に記載の労働条件を確認の上、雇用契約を締結することに合意した旨、労働条件通知書に署名した。

労働条件通知書には次の記載があった。

「契約期間 自：平成21年12月1日 至：平成22年3月31日

試用期間 自：平成21年12月1日 至：平成22年1月31日

契約更新 更新する場合があります（判断の基準：契約期間満了時の業務量・勤務成績／態度・能力・会社の経営状況・従事している業務の進捗状況）※以後、更新は6ヶ月毎となります。

就業の場所 西宮工場（西宮市 ）内、ソーラー事業部製造
二課

業務の内容 工場内軽作業

(略)

その他 上記以外は、就業規則(パートタイマーはパート就業規則を含む)を適用する。

配 属 ソーラー事業部製造二課

(略)

入 社 平成21年12月1日

(略)

」

なお、労働条件通知書には、別紙として就業規則の抜粋が記載されていた。

(甲2、乙4、乙5、証人 C 、証人 E)

イ 平成22年2月25日、C 組合員は、腰痛であるとして会社を休業した。この日以降、C 組合員は、労働条件通知書に記載された契約期間の末日である同年3月31日まで、会社を休業した。

(甲10、甲11、甲15の1、甲22、乙4)

ウ 平成22年2月27日、C 組合員は、G クリニックの G 医師(以下「G 医師」という。)の診察を受け、「病名 腰椎症兼根坐骨神経痛 上記疾病により、激動を避け、14日間安静加療を要す」と記載された診断書(以下「22.2.27 診断書」という。)の交付を受けた。

(甲3の1、甲22、乙6)

エ 会社は、平成22年2月末頃から、同21年12月1日から同22年3月31日までを雇用期間とする期間雇用社員のうち、C 組合員を除く27名に対し、契約更新の意向を聴取したが、C 組合員には契約更新の意向を聴取していない。

(乙4、証人 C 、証人 E)

オ 平成22年3月5日、会社総務部は、C 組合員から送付された22.2.27診断書を受領した。これを受けて、E 次長は、D 班長に対し、C 組合員の腰痛について労災ではないのかと述べたところ、D 班長は、腰が痛いので休むという話だけで、業務上という話は聞いていない旨述べた。

(乙4、乙6、証人 E)

カ 平成22年3月13日、C 組合員は、G 医師から、「病名 腰痛症(腰椎ヘルニア) 根坐骨神経痛 上記疾病に依り向後なを激動をさげ安静加療を要するものと認めます」と記載された診断書(以下「22.3.13診断書」という。)の交付を受けた。

(甲3の2、乙7、証人 E)

キ 平成22年3月18日、会社総務部は、C 組合員から送付された22.3.13診断書を受領した。

(乙4、乙7、証人 E)

ク 平成22年3月25日又は同月26日、 C 組合員は、会社に対し、

P の通訳を通じて電話により、腰が良くなり、会社で働き続けたい旨伝えたところ、会社は、同月29日に面談のため西宮工場に来てほしい旨伝えた。

(甲22、乙4、証人 C 、証人 E)

ケ 平成22年3月29日、 C 組合員は、会社の西宮工場に D 班長と面談し、

D班長から、20キログラム以上の物を持つことがある現在の業務への就労が可能である旨記載された診断書の提出を求められ、同月30日に病院に行き診断書もらい、同月31日に西宮工場に診断書を持参することを指示された。 C 組合員は、難しいが試してみる旨述べた。

(甲15の1、甲22、乙1、乙4、証人 E)

コ 平成22年3月30日、組合は会社に対し、3.30加入通知書により C 組合員の組合加入を通知するとともに、3.30申入書により、団交の開催を申し入れた。

3.30申入書には次の記載があった。

「一 団体交渉開催日程など

1. 日時・場所：4月5日(月)から11日(金)の間にて、

会社本社内もしくは組合事務所内にて。

2. 回答期限：団体交渉の日時・場所は、労使双方で調整のうえ決定しますので、日程を調整のうえ、4月2日までに組合担当者にご連絡下さい。

3. 付記事項：交渉委員は、労働組合法に基づく交渉権限を有する者とします。

:前項回答期限までに、会社就業規則(パート就業規則を含む)のコピーを組合まで送付するよう申し入れます。

二 要求事項

1. 会社は、労働基準法、労働組合法、労働契約法など、労働諸法を遵守すること。

2. 会社は、組合員の労働条件の変更について、事前に組合と誠意を持って協議し、決定のうえ行うこと。

3. 会社は、 C 組合員の職場復帰について、すみやかに組合と誠意を持って協議し、決定のうえ行うこと。

4. 会社は、 C 組合員の労災保険の申請について、必要な協議を行うこと。

5. その他、上記関連事項。 」

平成22年3月30日、会社の E 次長は、組合の F 書記次長に電話連絡し、要

求事項1に関して、会社が何か法令違反をしているということかと述べたところ、
F 書記次長は、そうではなく、会社の法令遵守の姿勢を確認したい旨述べ、これに対し、E 次長は、そんな要求は必要なく、要求書の取下げを求める旨述べた。

また、E 次長は、要求事項2に関して、C 組合員やその他の社員について、具体的に労働条件が変更された事実はない以上、協議等の必要はない旨述べたところ、F 書記次長は、労働条件の変更について、今後、事前協議制を導入したい内容である旨述べ、これに対し、E 次長は、どの法律に基づいて協議しなければならないのか、労働組合法を知っているのかなどと述べた。

さらに、E 次長は、要求事項3及び4に関して、本日（平成22年3月30日）、（C 組合員は）病院で診断書を書いてもらい、明日（同月31日）診断書を持って出社する予定になっており、要求の意味がわからない旨述べたところ、F 書記次長は、C 組合員は業務上で腰痛になり、この旨は同月29日の面談でD班長に説明し、同面談でD班長が指示した診断書は主治医が書ける内容ではないので、同月31日に本社で診断書を提出することはできない旨述べた。また、

F 書記次長は、C 組合員はすぐに復職できず療養休業が今後も必要であり、業務起因性の腰痛として労災申請に協力するとともに、復職後の配置場所や業務内容を協議してほしい旨述べた。これらに対し、E 次長は、労災という話は聞いていない旨述べた。

（甲4の1、甲4の2、甲22、甲23、乙4）

サ 平成22年3月31日、C 組合員は、本社に出社しなかった。また、C 組合員は、同日、診断書を本社に提出しなかった。

（乙4、証人 E ）

シ 平成22年3月31日、本社は、C 組合員を雇止めとした。なお、本社では、同日時点で、同21年12月1日から同22年3月31日までを雇用期間とする期間雇用社員28名のうち、C 組合員以外に5名が雇止めになり、3名が自己都合により退職した。

（甲6、甲22、甲23、乙4、証人 E ）

ス 平成22年4月5日、F 書記次長が、E 次長に電話連絡したところ、E 次長は不在であったため、E 次長が、F 書記次長に電話連絡した。E 次長は、F 書記次長に対し、同年3月31日にC 組合員は医師の診断書を持参して本社に出社することになっていたが無断欠勤したものとみなし、同日、C 組合員との雇用契約は終了した旨述べた。

（甲22、甲23、乙4、証人 F 、証人 E ）

セ 平成22年4月15日、 C 組合員は、会社から送付された雇用保険被保険者離職証明書（以下「離職票」という。）を受領した。離職票には、「労働者から契約の更新又は延長の希望に関する申出はなかった」と記載されていた。

（甲21、甲22）

（2）会社が、平成22年3月31日をもって、 C 組合員との雇用契約を終了したことは、不利益取扱いに当たるとともに支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、 C 組合員の雇用契約についてみる。

（ア）組合は、 C 組合員の雇用契約に関して、①会社は契約更新の可能性、判断基準、更新後の契約期間を明示しており、 C 組合員は雇用継続に合理的な期待権を有する、②平成22年3月29日の C 組合員と D 班長との面談で、 D 班長から雇止めなど契約更新に関する話は一切なく、復職に関する説明のみが行われ、診断書を提出すれば同月31日からの就労が可能との説明が行われた、③ C 組合員と同様に雇用された有期雇用契約の労働者のうち、 C 組合員を除く労働者全員に契約更新の希望を聞き、更新の審査を始め、継続雇用希望者の8割近い労働者が雇用契約を更新されるなど、会社では有期雇用契約を更新している実態が認められることから、会社では、有期契約期間が満了したことをもって、当然に雇用契約が終了している事実は認められないとして、 C 組合員の有期雇用契約は、純粹有期契約タイプと捉えることはできず、雇用継続に対する合理的な期待権があった旨主張するので、この点についてみる。

（イ）前提事実及び前記（1）ア、ケ、サ、シ認定のとおり、①労働条件通知書には、「契約期間 自：平成21年12月1日 至：平成22年3月31日」、「契約更新 更新する場合があります（判断の基準：契約期間満了時の業務量・勤務成績／態度・能力・会社の経営状況・従事している業務の進捗状況）※以後、更新は6ヶ月毎となります」と記載されていたこと、②平成22年3月29日、 C 組合員は D 班長と面談し、 D 班長から、20キログラム以上の物を持つことがある現在の業務への就労が可能である旨記載された診断書の提出を求められ、同月30日に病院に行き診断書をもらい、同月31日に西宮工場に診断書を持参することを指示され、 C 組合員は、難しいが試してみる旨述べたこと、③同月31日、 C 組合員は診断書を提出しなかったこと、また、会社は、 C 組合員は一度も契約更新せずに雇止めとしたが、同人と同じ雇用期間の雇用契約の社員28名のうち、 C 組合員と同様に5名が雇止めになり、3名が自己都合により退職したこと、がそれぞれ認められる。

（ウ）これらのことからすると、 C 組合員は D 班長との面談時に、現在の業

務への就労が可能である旨記載された診断書の提出を求められ、労働条件通知書の雇用契約終了時である平成22年3月31日に診断書を持参することを指示されていたものの、診断書を提出しなかったところ、会社は、診断書を提出しなかったことが C 組合員の雇用契約を継続しなかった理由であるとしているのであるが、C 組合員の有期雇用契約について、雇用継続に対する合理的な期待権があったかどうかはともかくとして、C 組合員が、雇用契約が継続されるとの期待をしていたことは推認できる。

しかしながら、労働条件通知書では、6か月毎に更新する場合があるとされていたものの、C 組合員以外に雇止めとされた者がいるのであって、会社では、有期雇用契約期間が満了したことをもって、雇用契約が終了する取扱いもなされていたということが出来る。

イ 次に C 組合員の雇止めについてみる。

(ア) 組合は、C 組合員の雇止めに関して、①平成22年3月30日の組合加入通知、団交申入れの際、E 次長は組合を嫌悪する発言を行った、②会社は、

C 組合員を除く有期雇用契約の労働者に対して面談を実施しているにもかかわらず、C 組合員が療養休業を開始した前後を問わず、C 組合員に対して契約更新に関する説明を一切行わなかった、③同月29日の C 組合員と D 班長との面談では、復職に関する説明のみが行われ、C 組合員は、診断書を提出すれば同月31日から就労が可能との説明を受けており、同月30日に組合が会社に組合加入を通知するまでに、会社が C 組合員の雇止めを決定していたと認められる事実はなく、少なくとも C 組合員は契約更新の可能性を同面談で会社と確認していた、④しかるに、同月30日、組合が団交を申し入れたことを契機に会社は態度を一変させ、翌日31日をもって C 組合員を雇止めにしたことから、会社は C 組合員を会社から排除するため契約を更新しなかったのであり、不当労働行為であることは明らかである旨主張するので、この点についてみる。

(イ) まず、平成22年3月30日の E 次長の発言についてみると、前提事実及び前記(1)コ認定のとおり、①3.30申入書には、要求事項1として、「会社は、労働基準法、労働組合法、労働契約法など、労働諸法を遵守すること」、要求事項2として、「会社は、組合員の労働条件の変更について、事前に組合と誠意を持って協議し、決定のうえ行うこと」と記載されていたこと、②要求事項1に関して、E 次長が、会社が何か法令違反をしているということかと述べたところ、F 書記次長は、そうではなく、会社の法令遵守の姿勢を確認したい旨述べ、これに対し、E 次長は、そんな要求は必要なく、要求書の取り下げを求める

旨述べたこと、③要求事項2に関して、E次長が、C組合員やその他の社員について具体的に労働条件が変更された事実はない以上、協議等の必要はない旨述べたところ、F書記次長は、労働条件の変更について、今後、事前協議制を導入したい内容である旨述べ、これに対し、E次長は、どの法律に基づいて協議しなければならないのか、労働組合法を知っているのかなどと述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、E次長の発言は、要求事項1については、会社は何ら法令違反をしていないから要求事項1は必要ないとして、取下げを求めたものであり、要求事項2については、労働条件の変更に関する事前協議の導入自体がどの法律に基づくのかと述べたものであるから、こうした発言自体が直ちに不適切であるとか、不当労働行為意思が推認されるとまではいうことができない。

(ウ) 次に、C組合員に対する契約更新に関する説明についてみると、前提事実及び前記(1)イ、エ、オ、キ、ク認定のとおり、①会社は、期間雇用社員のうち、C組合員を除く27名に対し、契約更新の意向を聴取したが、C組合員には契約更新の意向を聴取していないこと、②平成22年2月25日、C組合員は、腰痛であるとして会社を休業し、この日以降、同年3月31日まで、会社を休業したこと、③同年3月5日、会社総務部は、C組合員から送付された22.2.27診断書を受領したこと、④同月18日、会社総務部は、C組合員から送付された22.3.13診断書を受領したこと、⑤同月25日又は同月26日、C組合員が電話により、腰が良くなり、会社で働き続けたい旨伝えたところ、会社は、同月29日に面談のため西宮工場に来てほしい旨伝えたこと、が認められる。

これらのことからすると、C組合員は腰痛であるとして診断書を提出して、平成22年2月25日から会社を休業していたのであるから、会社が、C組合員に対し、出勤していた他の従業員と同様に面談を実施することは困難であったであろうし、同年3月25日又は同月26日にC組合員から会社に連絡があった際には、会社は同月29日に面談に来るよう指示しているのであるから、契約更新に関し、あえて説明をしなかったとまではいうことができない。

(エ) 次に、平成22年3月30日の組合加入通知までに、会社がC組合員の雇止めを決定していたと認められる事実はなく、少なくともC組合員は契約更新の可能性を同面談で会社と確認していたとの点、また、組合が団交を申し入れたことを契機に会社は態度を一変させ、C組合員を雇止めにしたとの点についてみると、前記(1)ケからス認定のとおり、①同月29日、C組合員

は、会社の西宮工場で D 班長と面談し、D 班長から、20キログラム以上の物を持つことがある現在の業務への就労が可能である旨記載された診断書の提出を求められ、同月30日に病院に行き診断書をもらい、同月31日に西宮工場に診断書を持参することを指示されたこと、②同月29日の D 班長との面談で、

C 組合員は、難しいが試してみる旨述べたこと、③同月30日、組合は会社に対し、3.30加入通知書により C 組合員の組合加入を通知したこと、④同日、E 次長は、F 書記次長に電話連絡し、本日、C 組合員は病院で診断書を書いてもらい、明日診断書を持って出社する予定になっている旨述べたところ、F 書記次長は、C 組合員は業務上で腰痛になり、この旨は同月29日の面談で D 班長に説明し、同面談で D 班長が指示した診断書は主治医が書ける内容ではないので、同月31日に出社して診断書を提出することはできない旨述べたこと、また、F 書記次長は、C 組合員はすぐに復職できず療養休業が今後も必要であり、業務起因性の腰痛として労災申請に協力するとともに、復職後の配置場所や業務内容を協議してほしい旨述べたこと、これらに対し、E 次長は、労災という話は聞いていない旨述べたこと、⑤同月31日、

C 組合員は、診断書を会社に提出しなかったこと、会社は、C 組合員を雇止めとしたこと、⑥同年4月5日、E 次長は、F 書記次長に対し、同年3月31日に C 組合員は医師の診断書を持参して出社することになっていたが無断欠勤したものとみなし、同日、C 組合員との雇用契約は終了した旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、会社が、組合加入通知までに、C 組合員の雇止めを決定していたとは認められず、会社が、組合加入通知の翌日に、C 組合員を雇止めとしたことは明らかである。

しかしながら、前記ア判断のとおり、会社では、有期雇用契約期間が満了したことをもって、雇用契約が終了する取扱いもなされていたということができるのであり、上記認定事実からすると、C 組合員は、労働条件通知書の雇用契約終了時である平成22年3月31日に、業務への就労が可能である旨記載された診断書を持参することを指示されていたものの、診断書を提出しなかったのである。そして、会社は、就労が可能である旨記載された診断書を提出しなかったことが C 組合員の雇用契約を更新しなかった理由であるとしているのであるから、会社のこうした取扱いが、直ちに不合理であるとまではいえない。

また、上記認定事実のとおり、平成22年3月30日の E 次長と F 書記次長との電話連絡時に、組合は、会社が指示した内容の診断書は主治医が書ける内

容ではないので、翌日に出社して診断書を提出することはできない旨、 C 組合員はすぐに復職できず療養休業が今後も必要であり、業務起因性の腰痛として労災申請に協力してほしい旨述べ、これに対し、 E 次長は、労災という話は聞いていない旨述べたことが認められ、後記2(2)エ判断のとおり、会社と組合との団交においても、 C 組合員の労災問題については、見解の相違があったといわざるを得ない。

そうすると、会社は、 C 組合員の労災問題について、会社と組合の間で見解の相違があったか、見解の相違が予想されたなかで、労災を申請する可能性が高かった C 組合員を、組合加入通知の翌日である労働条件通知書の雇用契約終了時に雇止めとしていることは明らかであるが、上記判断のとおり、会社が C 組合員を雇止めとしたことは就労が可能である旨記載された診断書を提出しなかったことであるとする会社の理由自体が直ちに不合理であるとまではいえず、会社のこうした行為が不当労働行為であることは明らかである旨の組合の主張は採用できない。

ウ 会社の不当労働行為意思の推認について

組合は、団交申入れに対する会社の対応や組合との折衝方法の変遷等から会社の不当労働行為意思が推認できる旨主張するが、後記2(2)エ判断のとおり、組合の団交申入れに対する会社の対応が不当労働行為であるとまではいえない。

また、組合は、会社は組合が団交を申し入れた直後に限って電話で折衝等を行ったが、その後一転して、弁護士に対応を一任し、組合と口頭で連絡をとり合おうとせず、文書でのやりとりに固執した旨主張するが、会社が組合との折衝を弁護士に委ねたり、証拠が残るように文書でのやりとりを求めたりしていたとしても、こうした会社の対応から、会社の不当労働行為意思を推認できるとはいえない。

エ 以上のことを総合すると、会社が、平成22年3月31日をもって、 C 組合員との雇用契約を終了したことは、労働組合の組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたことの故をもって行われた不利益取扱いに当たるとは認めることはできず、その他会社の対応が支配介入に当たると認めるに足る疎明もないから、この点に係る組合の申立ては棄却せざるを得ない。

オ なお、組合は、最終陳述において、 C 組合員の離職票の中で「労働者から契約の更新又は延長の希望に関する申出はなかった」との記載があるが、これは事実と異なるものであって、会社の組合嫌悪のカムフラージュに雇止めを悪用した自らの行為を覆い隠すために、会社に都合の良い記載をしたことが推認される旨主張するので、この点についてみると、前記(1)セ認定のとおり、平成22年4

月15日に会社から送付された離職票には、「労働者から契約の更新又は延長の希望に関する申出はなかった」と記載されていたことが認められる。

しかしながら、この主張は最終陳述における新たな主張である上、前記イ(エ)判断のとおり、会社は、就労が可能である旨記載された診断書を提出しなかったことが C 組合員の雇用契約を更新継続しなかった理由であるとしているのであるから、会社が就労が可能である旨記載された診断書を提出しなかった C 組合員を、就労の意思がなかったとして取り扱って、離職票に就労の意思がなかった旨記載した可能性もあるのであるから、離職票の記載から直ちに会社の不当労働行為意思を推認できるとまではいうことはできず、離職票の記載内容に関する事項は、上記判断を左右するものではない。

2 争点2 (4.30団交及び5.24団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるとともに支配介入に当たるか。)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。

ア 組合は、会社に対し、要求事項として、「1. 会社は、労働基準法、労働組合法、労働契約法など、労働諸法を遵守すること」、「2. 会社は、組合員の労働条件の変更について、事前に組合と誠意を持って協議し、決定のうえ行うこと」、「3. 会社は、C 組合員の職場復帰について、すみやかに組合と誠意を持って協議し、決定のうえ行うこと」、「4. 会社は、C 組合員の労災保険の申請について、必要な協議を行うこと」などと記載された3.30申入書により団交を申し入れた。

(甲4の1、甲4の2、甲22、甲23、乙4)

イ 4.5申入書には、①「3月30日、(略)会社総務部・ E 次長は組合に電話をして、組合・ F 書記次長に会話を録音していると通告した上で、『要求書を取り下げろ』、『労働組合法を知っているのか』、『失礼な物の言い方をする奴だ』などと話しました」、②「4月5日、 E 次長は F 書記次長に電話をして、『C組合員は3月31日を無断欠勤したとみなして、3月31日をもって雇用契約を終了する』と通告しました。また、 F 書記次長が、期限までに連絡のなかった3月30日付け組合申入れの回答について問いただすと、 E 次長は『あとは弁護士が対応する』とだけ通告して電話を一方的に切りました」、③「3月31日付け雇用契約の終了は、4月5日に E 次長が組合に電話するまで一切通知されたことはありません。雇用契約の一方的な破棄が遡って適用されることはなく、また、組合加入通告の直後の組合員に対する不利益取扱は労働組合法に禁止する不当労働行為と言わざるを得ません」、④「組合は、上記会社の行為に抗議するとともに、 C 組合員に対する無断欠勤および雇用契約終了の通告を撤回することを要求

事項に追加して、3月30日に申し入れた団体交渉をすみやかに開催するよう再度申し入れます」、⑤「会社は、4月8日までに上記申し入れに対する回答を書面にて組合に示し、会社就業規則（パート就業規則を含む）のコピーを組合まで送付するよう申し添えます」と記載されていた。

（甲6、甲23、乙4、証人 F）

ウ 平成22年4月7日、会社は C 組合員に対し、会社からの貸与品等の会社への返却及び会社西宮工場に私物があれば撤去することを求める内容の「退職手続について」と題する文書を送付した。

また、同日、会社が組合に送付した4.7回答書は、会社代理人弁護士名によるもので、3.30申入書に回答するとして、①要求事項のうち1、2については、極めて抽象的かつ概括的であり、会社といかなる事項について交渉を申し出ているのか不分明であると考えており、このままでは、団交事項とすることは困難ではないか、②要求事項4については、C 組合員に労災保険の対象となる業務上疾病が存在することを前提としているように理解されるが、C 組合員からそのような申告はなく、会社も C 組合員に業務上疾病が発生したとの認識はないので、組合の認識を事前に開示してもらった上で申出事項を検討したい、業務起因性等の要件判断は優れて医学的な判断であり、そうした前提にたって検討したい、③要求事項3の C 組合員の職場復帰については、C 組合員は、期間を定めて雇用された有期契約社員であり、平成22年3月31日の経過をもって、雇用契約は終了となっており、要求事項は、平成22年3月30日時点での職場復帰について協議を求めるものであるが、雇用契約が終了しているため、そのように理解してほしい、などと記載されていた。

（甲7、甲8、甲23、乙4、証人 F）

エ 4.9申入書には、組合は、この間の会社対応に抗議し、一方的に退職手続を進めずに組合と誠意を持って協議すること、組合の申し入れた団交の開催に応じるか否か明確に回答することを要求し、平成22年4月14日までに、C 組合員を雇い止めした判断の基準を具体的に示すとともに、上記二点の申し入れに対する回答を書面にて組合に示すよう申し入れる、などと記載されていた。

（甲9、甲23、乙4、証人 F）

オ 4.13回答書には、①労働条件通知書に記載された基準に基づき、「C 氏については勤務成績／態度・能力により契約更新に至らなかったもの」である、②組合が C 組合員の退職手続を進めないよう求めていることに関して、既に契約期間が終了した社員について、退職諸手続を行うことは当然であるとして了解を求める、③組合から無断欠勤及び雇用終了の通告を撤回することが要求事項とし

て追加されているが、雇用契約終了の通告として組合が指摘する事実は、E 次長が平成22年3月31日の経過をもって有期雇用契約が終了したことを説明した事実を指していると理解されるから、撤回するかどうかの問題ではないので検討されたい、無断欠勤それ自体を団交事項として取り上げる意味があるのか、いずれにせよ、これらの点についても団交事項の整理をお願いしたい、④会社の同年4月7日付けの「退職手続について」と題する書面についての回答がないので、この書面についての回答を求める旨記載されていた。

(甲10、乙4)

カ 4.15申入書には、① C 組合員の労災の申請に必要な証明を行うか否かを明確に回答するよう要求する、②組合の団交開催要求に対する会社の行為に抗議する、③平成22年4月22日から同月28日までの間での団交開催の検討及び開催希望日の組合への回答を要求する旨記載されていた。

(甲11、甲23、乙4、証人 F)

キ 4.21回答書には、①団交事項について、認識の相違がまだあると思うが、平成22年4月30日又は同年5月10日のいずれかの日時に団交に応じる、② C 組合員の労災申請に関する証明について、会社には C 組合員に業務上疾病が生じたとの認識はない、③労災保険給付請求に際し、労災保険法施行規則に事業者の証明を受けなければならない事項が列挙され、同規則には事業主は必要な証明を求められたときは、すみやかに証明をしなければならないと記載されているが、この規則は事業主が認識できない事項について証明を求めるものではないと解釈されている、④会社は、C 組合員に関し、少なくとも「負傷又は発病の年月日」、「災害の原因及び発生状況」、「療養の期間」、「傷病の経過」等及びこれに関連する事項は証明ができない、なお、こうした場合には、証明書欄空欄のまま請求が可能である旨記載されていた。

(甲13、甲23、証人 F)

ク 平成22年4月30日、会社と組合は4.30団交を行った。その内容は、以下のとおりである。

会社は、3.30申入書の要求事項の1（会社は、労働基準法、労働組合法、労働契約法など、労働諸法を遵守すること）については、「遵守している」ことを口頭で回答する、要求事項の2（会社は、組合員の労働条件の変更について、事前に組合と誠意を持って協議し、決定のうえ行うこと）については、組合の趣旨がわからない、その他については、回答書のとおりである旨述べた。

組合は、C 組合員の労災に関して、同年3月29日の時点で、C 組合員は C 組合員の腰痛は業務に起因するものである旨を D 班長に伝えているは

ずであると述べたところ、会社は、把握していない旨述べた。

組合は、同年3月29日の話として、C 組合員は D 班長に対し、C 組合員がタンクの清掃中に腰が痛くなったことを説明し、働きたいと表明した旨、D 班長は C 組合員に対し、働きたいならば就労可能の診断書を持ってきてほしいなどと言った旨述べた。

会社は、経緯を整理してほしい旨述べた。

組合は、同年3月26日の話として、C 組合員が、通訳を通じて、同年3月28日から仕事に戻りたいが元の仕事はできないので軽い仕事をさせてほしいと伝えた旨述べたところ、会社は、そのような話は聞いておらず、シフトはすでに決まっておりいきなり戻ることにはできない、だから同月29日に来てほしいと言い、そのときにその後のことを考えることになっていた、安静加療の診断書が出ているのに C 組合員は腰が良くなったからと言ってきたので、診断書をもとにするとう働かせることはできないなどと言った旨述べた。

会社が、平成22年3月29日の話として、C 組合員は D 班長だけでなく、その上司である課長補佐の H とも話したはずであり、C 組合員は H にがんばります、働きますと言っていないかと述べたところ、組合は、同日に C 組合員は、働きたいと言ったところ、D 班長は、C 組合員がいない間に職場の状況が変わったので、重たい仕事ばかりではなく、いろいろな作業を回らなければいけないと言った旨述べた。

また、会社が、同年3月29日に D 班長は、働きたいならば就労可能の診断書を持ってきてと言ったのではないかと述べたところ、組合は、C 組合員は「私は難しい」と言った旨述べた。それに対し、会社は、C 組合員は同月29日、同月30日に医者に行き診断書を取ってきてほしいと言われて、了解した旨述べた。同月30日に診察は受けたのか、と述べた。

組合は、C 組合員は診察に行っておらず、それを含めて組合は団交しようとしており、会社と本人ではなく会社と組合との間で詰めていきたい旨述べた。

組合が、労災の話として、労災の報告は受けていないのかと述べたところ、会社は、D 班長からは、C 組合員が腰痛の原因はよくわからないと言っていると聞き、そのときに労災の申請をしてくれとの話はなかった旨述べた。

組合は、腰痛の原因はよくわからないとの話はしておらず、タンクを持ち上げたときに腰痛になったとの話をしたが、D 班長は、あまり聞いてくれずすぐに話を変えた旨述べた。

会社は、なぜ同年3月29日になるまで話をしなかったのか、同年2月27日まで働いていた旨述べたところ、組合は、無理して働いていた旨述べた。会社は、

労災に関しどういう申請をするのか、何を求めているのかと述べたところ、組合は、明らかに労災なので協力してほしい、後から報告したということで腰痛だと証明してほしい旨述べた。

さらに組合は、労災の申請の場合、すぐに報告しないと、報告しにくいのはどこの会社でもそうで、それで不利に扱われるのを恐れており、C 組合員も無理して働いていたのであり、D 班長に確認できたら証明してほしい旨述べた。

会社が、それだけで証明が可能か、空欄で申請すればよいと述べたところ、組合は、会社が調べる気になれば可能であり、C 組合員は事故の後は腰が痛いと言いながら働いていたのであり、C 組合員は同僚の J、K、L には話したと思う旨述べた。

これに対し会社は、社員に腰が痛いと言っただけで、業務中に発生したとは言っていない旨述べた。組合が、C 組合員の話は信用でき、事故自体の証明はできないが、腰を痛めていたことはわかり、言えなかったのは不利に扱われるのが怖かったからであると述べたところ、会社は、それのみで原因まで証明できるのか、発生年月日を空欄にできるのか、原因を空欄とできるのかと述べた。

組合は、発生年月日を不詳ということも可能であり、原因はできれば書いてほしい旨述べた。会社は、5名が見ていたのであれば証明するが、会社としては見えていないので、不詳でよいか、賃金・休業の期間・厚生年金の加入の有無は証明できると述べたところ、組合は、それでよいと述べた。

組合は、診断書の話として、後で組合から団交を申し入れたときにも、医師がその様な診断書を書くのは難しいと述べ、診断書が必要なら、とにかく病院に行くとも E 次長に伝えた旨述べたところ、会社は、C 組合員が働きたいと言ったので、平成22年3月29日に会社に来るよう伝えたところ、C 組合員は先生が診断書を書いたら、同年3月31日に持って行くと約束したが、復職可能な条件を満たしていなかったため、そのまま契約が終了した旨述べた。組合が、医師が就労可能と判断したら復職して就労を開始する時期は、同年3月31日か、同年4月1日以降なのかと述べたところ、会社は、診断書を見てから総務が判断し、書類などの提出指示は現場が行う旨述べた。

組合が、C 組合員の雇用契約の終了の話として、なぜ同年4月5日になって同年3月31日で契約が終了していたと初めて通告したのか、それまでは雇用関係を継続する予定だったはずと述べたところ、会社は、4.7回答書に書いたとおりであり、雇用関係を継続する予定だったと組合は言うが、C 組合員の雇用契約は平成21年12月1日から同22年3月31日までの有期雇用契約だったので、雇用期間が満了して期限がくれば当然に雇用は終了する旨述べた。

これに対し、組合が、労働条件通知書にも「更新する場合があります」と記載されており、雇用契約終了が当然だとする考えは誤りである旨述べたところ、会社は、労働条件通知書に契約期間が平成21年12月1日から同22年3月31日までとなっているのは明らかであり、期間満了で雇用契約は終了する旨述べた。

組合が、4か月間の期間の定めがある雇用契約が終了しても次の雇用契約が締結され、労働条件通知書にも更新する場合の判断基準が示されており、同様に雇用されている従業員は雇止めされていない旨述べたところ、会社は、契約が更新される場合があるにしても、C 組合員と締結した雇用契約は当然に終了し、労働条件通知書でも有期雇用契約の雇用期間が満了することとなっている旨述べた。

組合は、労働条件通知書は更新の判断基準を設けて更新の可否を決めるとしており、雇用契約が当然に終了するわけではなく、契約更新を期待でき、組合が団交を申し入れるまで C 組合員も雇用契約を更新する予定だったが、契約が終了していたと突然通告された旨述べた。

それに対して会社は、突然ではなく、労働条件通知書に期間満了と記載されており、C 組合員は平成22年2月25日から腰痛で欠勤していたが、同年3月29日に復職させてほしいと要望があり、同月31日に診断書を持って出社するはずだったにもかかわらず、同日には出社せず雇用契約は終了したのであり、4.13回答書にも記載したとおり、この経過を総合すると、労働条件通知書の「勤務成績／態度・能力」により雇用期間が満了した旨述べた。

組合が、本日だけでは協議が調わないとして次回団交日時を調整したい旨述べたところ、会社は、次回団交には応じるが、既に誠実に協議しており、組合が何を協議したいのか不明である旨述べた。

組合が、次回団交での協議事項を議事録として残したので、文面を確認してほしいとして、

「1. C 組合員の雇用継続について

- ・労災での解雇制限を、今回の雇い止めにも適用されるのか否かを会社が検討する。
- ・会社は、3月29日の D 氏と C 組合員のやりとりについて、組合主張の事実と会社が把握する事実の相違点を当事者と確認する。

必要であれば、D 氏の交渉出席を検討する。」

との文面を会社に示し、会社担当者の署名を求めたところ、会社は、署名は行わず、組合から申し出があったということだけ聞いておき、申し出にある検討や把握をするかどうかは会社の自由である旨述べた。

(甲15の1、甲23、乙1、乙4)

ケ 平成22年5月24日、会社と組合は5.24団交を行った。その内容は、以下のとおりである。

会社は、労災申請の話として、淀川労働基準監督署に労災申請書の記載方法について会社が聞いたところ、会社として証明できない部分は「本人申告」と付記してほしいと言われた旨述べた。

さらに、会社は、健康保険の手当金に関して、第1期はよいが、第2期は3月末で雇用契約が終了しており、署名はできないと述べ、労働基準監督署から「労災状況報告書」を提出するように言われており、C組合員が作成の上、会社に送付してほしい、内容を見て決める旨述べた。また、組合が、賃金算定規程が欲しいと述べたところ、会社は送付する旨述べた。

組合が、労災での解雇制限に関する会社の検討状況について尋ねたところ、会社は、C組合員は平成22年3月末までの契約であるから、有期雇用契約期間が終了したのであって、解雇制限の余地はない旨述べた。組合が、解雇制限の類推適用がまず問題となり、その類型としては、①期間の定めのない場合、②更新されるとの期待がある場合、③更新されるとみなされる場合の3類型があり、これは裁判所でも認められているから今回は絶対に有期雇用とはいえず契約更新の期待もあり、更新の際に状況を見て契約が更新されるとの期待があるとしか見られず、契約更新の期待があるのに雇止めするのは相当な理由が必要である旨述べたところ、会社は、4か月間の期間雇用であること、1回目の有期雇用であるという事実がありながら、どういう理由で組合がその様な主張をするのか不明であり、組合が具体的な事情がなく主張されているのでよくわからない旨述べた。これに対し、組合は、労働条件通知書に書いてある旨述べた。

また、会社は、パートタイマー就業規則の第9条第2項により雇用を更新しないと決定し、他の従業員には平成22年2月末までに労働条件通知書を配付して雇用継続を伝えた旨述べ、C組合員には特別な対応をしており、C組合員は私傷病で休んでいると認識している旨述べた。

そこで、会社は、C組合員に診断書を提出させて同年3月末までに更新を検討するとした旨述べ、同年3月26日にC組合員の通訳が復職できると言ってきたがシフトを組むのでいきなりは決められないと伝え、同月29日の話合いで契約更新を検討し始め、医師の診断書で最終判断するのが実務的な流れなので同月31日に診断書を出すよう要求し、同日からのシフトを考えていた旨述べた。

組合は、平成22年3月29日のD班長とC組合員とのやりとりの話として、D班長にやりとりの内容を確認したかと述べたところ、会社は、D班長は同

日に診断書をもってきてくれと伝え、C 組合員本人は同月30日に病院に行って診断書をもってくると言い、C 組合員はありがとう頑張ります、今病院に電話したら復職が可能だと先生が言ってくれるはずだと C 組合員から席上で伝えられた旨述べた。

会社は、同年4月1日以降のシフトも考えていたが裏切られたというのが D 班長の気持ちだそうである旨述べた。組合は、その様な話はしておらず、C 組合員の契約更新だけが特別だったと初めて聞いた旨述べた。

会社は、派遣就労から直接雇用になる際も1か月前に契約書を提出すると皆に伝えている旨述べたところ、組合は、通常なら契約終了の通知も1か月前にあるはずであり、雇止めの予告もされておらず、契約更新後の雇止めの通告は手続上もおかしい旨述べた。

また、組合は、労災中の解雇制限もあるのだから、今回の件に解雇制限を類推適用することも問題ない旨述べた。これに対し、会社は、契約を更新する事情はないと考え、C 組合員は1回目の有期雇用契約なので、期待権もない旨述べた。会社は、同年3月29日に D 班長は労災の可能性があると総務に言っていたが、今となっては労災と言われる事故現場を確認・調査する気はなく、また、今後、この腰痛が労災と認定されても雇用の更新は一切認めない旨述べた。

組合は、過去に労災治療中に雇用契約期間を超えたような事例はないのかと述べたところ、会社は、有期雇用の労働者が契約満了時に労災治療中だったことはなく、同年3月までの雇用契約を更新する気はないが、労災治療を終了した後に新規に雇用することについては、C 組合員から申入れがあれば会社は検討する旨述べた。

組合は、それでは雇用されるかどうか判らず、一生懸命働いてきた中で怪我をしたのだから配転してほしく、契約は締結しているが給料はなく半年ごとに契約書を締結するという形にしてほしい旨述べた。会社は、そのような契約の前例を作りたくない旨述べた。

組合が、C 組合員は労災だと思うので、それを考慮して配慮をする事がルール違反にはならない旨述べたところ、会社は、仕事ができない以上、会社として抱えることになるのは無理であり、会社としても、安全性教育・仕事場の教育も徹底し、会社の安全への取組はしっかりしており、監督署への報告もきちんとしている旨述べた。

組合は、C 組合員本人が労災を言いにくい事情を踏まえ、労災として対応してほしく、労災となったときに更新を検討してほしい旨述べたところ、会社は、時間が経過したから雇用契約が終了した旨述べた。

(甲15の2、乙2、乙4、証人 F)

(2) 4.30団交及び5.24団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるとともに支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、①会社は、C 組合員の契約を更新しなかった理由に関し、団交において、4.13回答書の雇止め理由の内容を覆し、説明を変遷させた、②組合は、会社が雇止めを判断した事実、判断理由やその根拠を詳細に特定して具体的に説明するように求めたが、会社は4.13回答書に記載された以上の詳細な説明を行わず、具体的な回答を拒んだり、議論のすり替えを図ったことが、不誠実団交に当たると主張するので、この点についてみる。

(ア) 前記1(1)ア及び2(1)ウ、エ、オ、ク認定のとおり、①労働条件通知書には、「契約更新 更新する場合があります(判断の基準:契約期間満了時の業務量・勤務成績/態度・能力・会社の経営状況・従事している業務の進捗状況)

※以後、更新は6ヶ月毎となります」と記載されていたこと、②4.7回答書には、

C 組合員は、期間を定めて雇用された有期契約社員であり、平成22年3月31日をもって、雇用契約が終了している旨記載されていたこと、③4.9申入書には、C 組合員を雇止めした判断の基準を具体的に示すよう申し入れる旨記載されていたこと、④4.13回答書には、労働条件通知書に記載された基準に基づき、「C 氏については勤務成績/態度・能力により契約更新に至らなかったもの」と記載されていたこと、⑤4.30団交で、組合が、会社は雇用関係を継続する予定だったはずと述べたところ、会社は、4.7回答書のとおりである旨、雇用関係を継続する予定だったと組合はいうが、C 組合員の雇用契約は平成22年3月31日までの有期契約社員だったので、雇用期間が満了して期限がくれば当然に雇用は終了する旨述べたこと、組合が、雇用契約終了が当然だとする考えは誤りである旨述べたところ、会社は、労働条件通知書に契約期間が同日までとなっているのは明らかであり、期間満了で雇用契約は終了する旨述べたこと、⑥4.30団交で、組合が、契約が終了しても次の雇用契約が締結され、労働条件通知書にも更新する場合の判断基準が示されており、同様に雇用されている従業員は雇止めされていない旨述べたところ、会社は、契約が更新される場合があるにしても、C 組合員と締結した雇用契約は当然に終了し、労働条件通知書でも有期雇用契約の雇用期間が満了することとなっている旨述べたこと、⑦4.30団交で、組合が、労働条件通知書は更新の判断基準を設けて更新の可否を決めるとしており、雇用契約が当然に終了するわけではなく、契約更新を期待でき、組合が団交を申し入れるまで C 組合員も契約更新する予定だったが、契約が終了していたと突然通告された旨述べたところ、会社は、

突然ではなく、労働条件通知書に期間満了と記載されており、C 組合員は平成22年2月25日から腰痛で欠勤していたが、同年3月29日に復職させてほしいと要望があり、同月31日に診断書を持って出社するはずだった旨、しかし、同日には出社せず雇用契約は終了し、4.13回答書にも記載したとおり、この経過を総合すると、労働条件通知書の「勤務成績／態度・能力」により雇用期間が満了した旨、述べたことが、認められる。

(イ) これらのことからすると、会社は、C 組合員の契約を更新しなかった理由に関して、①4.7回答書で、期間を定めて雇用された有期契約社員であって、平成22年3月31日をもって、雇用契約が終了していると説明し、②4.13回答書で、労働条件通知書に記載された基準に基づき、「C 氏については勤務成績／態度・能力により契約更新に至らなかったもの」と説明し、③4.30団交でも、組合の質問にも回答しながら、4.7回答書及び4.13回答書の内容と同趣旨の説明をしていると認められるから、4.30団交において、4.13回答書の雇止め理由の内容を覆し、説明を変遷させたとか、詳細な説明を行わず、具体的な回答を拒んだり、議論のすり替えを凶ったとの組合の主張は採用できない。

イ 次に、組合は、組合がC 組合員に労災が適用されれば労働基準法第19条の解雇制限を類推し、雇止めを撤回することを検討するよう求めたのに対し、会社は、非正規雇用労働者に解雇制限を適用した「前例を作りたくない」などとの自己の事情を押し付けるだけで、会社の主張は、組合の要求に対する誠意ある対応ではなかったと主張するので、この点についてみる。

(ア) 前記(1)ク、ケ認定のとおり、①4.30団交で、組合は、C 組合員の雇用継続に関して、労災での解雇制限を、今回の雇い止めにも適用されるのか否かを会社が検討することを求めたこと、②5.24団交で、組合が、労災での解雇制限に関する会社の検討状況について尋ねたところ、会社は、C 組合員は平成22年3月末までの契約であるから、有期契約期間が終了したのであって、解雇制限の余地はない旨述べたこと、③5.24団交で、組合が、今回は絶対に有期雇用とは言えず契約更新の期待もあり、更新の際に状況を見て契約が更新されとの期待があるとしか見られず、契約更新の期待があるのに雇止めするのは相当な理由がある旨述べたところ、会社は、4か月間の期間雇用であること、1回目の有期雇用であるという事実がありながら、どういう理由で組合がその様な主張をするのか不明であり、具体的な事情がなく主張されているのでよくわからない旨述べたところ、組合は、労働条件通知書に書いてある旨述べたこと、④5.24団交で、組合が、労災中の解雇制限もあるのだから、今回の件に解雇制限を類推適用することも問題ない旨述べたところ、会社は、契約を更新す

る事情はないと考え、C 組合員は1回目の有期雇用契約なので、期待権もなく、今後、この腰痛が労災と認定されても雇用の継続は一切認めない旨述べたこと、⑤5.24団交で、組合が、過去に労災治療中に雇用契約期間を超えたような事例はないのかと述べたところ、会社は、有期雇用の労働者が契約満了時に労災治療中だった事例はなく、同年3月までの雇用契約を更新する気はないが、労災治療を終了した後に新規に雇用することについては、C 組合員から申入れがあれば検討する旨述べ、組合は、それでは雇用されるかどうか判らず、一生懸命働いてきた中で怪我をしたのだから配転してほしく、契約は締結しているが給料はなく半年ごとに契約書を締結するという形にしてほしい旨述べたところ、会社は、そのような契約の前例を作りたくない旨述べたこと、⑥5.24団交で、組合が、C 組合員本人が労災を言いにくい事情を踏まえ、労災として対応してほしく、労災となったときに更新を検討してほしい旨述べたところ、会社は、時間が経過したから雇用契約が終了した旨述べたことが、認められる。

(イ) これらのことからすると、組合が4.30団交で求めたC 組合員の雇用継続に関する労災での解雇制限を今回の雇い止めにも適用するかの検討について、会社が、検討の上、5.24団交で説明していることは明らかであって、会社が組合の要求には応じていないことが認められるものの、会社の団交での態度が、自己の事情を押し付けるだけで組合の要求に対する誠意ある対応ではなかったとする組合の主張は採用できない。

ウ また、組合は、① C 組合員は診断書を提出すれば就労が可能との説明を受けていたこと、組合加入通知まで会社がC 組合員に契約更新ができないとの通知をした事実は一切ないこと、組合加入通知直後にC 組合員に契約終了を通知したことから、C 組合員の雇用契約について、当初、更新が予定されていたにもかかわらず、会社が組合加入や団交申入れを嫌悪し、更新予定を覆して終了したと考える相当の事情があるにもかかわらず、会社は団交で、契約更新の予定を覆した理由について合理的な説明を行わなかった旨、②会社はC 組合員の雇用契約を純粋有期契約タイプだとして、そもそも契約更新の予定は一切ないと強弁した旨、③会社は4.13回答書に記載した文言を繰り返して雇止め理由の根拠事実を特定せず、会社は、一方の主張を組合に追及されると別の主張をすることで、終始雇止めに関する説明を曖昧なままにした旨、④離職票は事実と異なる記載があり、組合嫌悪意思が推認される旨、主張するので、この点についてみる。

(ア) 前記1(2)ア判断のとおり、C 組合員の有期雇用契約について、雇用継

続に対する合理的な期待権があったかどうかはともかくとして、C 組合員が、雇用契約が継続されるとの期待をしていたことは推認できるところであるが、会社では、有期雇用契約期間が満了したことをもって、雇用契約が終了する取扱いもなされていたということができるところである。

また、上記ア判断のとおり、会社は、C 組合員の契約を更新しなかった理由に関して、①4.7回答書で、期間を定めて雇用された有期契約社員であって、平成22年3月31日をもって、雇用契約が終了している旨説明し、②4.13回答書で、労働条件通知書に記載された基準に基づき、「C 氏については勤務成績／態度・能力により契約更新に至らなかったもの」と説明し、③4.30団交でも、組合の質問にも回答しながら、4.7回答書及び4.13回答書の内容と同趣旨の説明をしていると認められ、上記イ判断のとおり、組合が4.30団交で求めたC 組合員の雇用継続に関する労災での解雇制限を今回の雇止めにも適用するかの検討について、会社は、検討の上、5.24団交で説明していることは明らかである。

そうすると、組合の、①会社は団交で、契約更新の予定を覆した理由について合理的な説明を行わなかった旨、②会社はC 組合員の雇用契約を純粹有期契約タイプだとして、そもそも契約更新の予定は一切ないと強弁した旨、③会社は4.13回答書に記載した文言を繰り返して雇止め理由の根拠事実を特定せず、会社は、一方の主張を組合に追及されると別の主張をすることで、終始雇止めに関する説明を曖昧なままにした旨の主張は、いずれも採用できない。

(イ) また、④離職票の記載内容が事実と異なるとの主張については、前記1(2)オ判断のとおり、最終陳述における新たな主張である上、離職票の記載から直ちに会社の不当労働行為意思を推認できるとまではいえないところである。

エ 最後に、組合は、4.30団交において、C 組合員の腰痛が就業中に発生したことを丁寧に説明したが、労災保険給付申請の会社証明欄を空欄で提出するという会社の対応は変わらなかった旨、組合は事故の現場検証を会社に要求したが、会社は、労災申請で会社が証明できない欄は「本人申告」と付記すれば申請手続きは可能だとして、C 組合員が負傷した事故の現場検証を拒否した旨、C 組合員が療養休業を開始した当初、E 次長が、その腰痛が労災ではないかをD 班長に問い合わせたと陳述していることから見ても、C 組合員の傷病が業務に起因する可能性は容易に考えられるのに、会社は組合に誠実に説明しなかった旨主張するので、この点についてみる。

(ア) 前記1(1)オ及び前記2(1)ク認定のとおり、①平成22年3月5日、会社総務部が、C 組合員から送付された22.2.27診断書を受領し、これを受けて、

E 次長は、D 班長に対し、C 組合員の腰痛について労災ではないのかと述べたところ、D 班長は、腰が痛いので休むという話だけで、業務上という話は聞いていない旨述べたこと、②4.30団交で、組合が、労災の話として、労災の報告は受けていないのかと述べたところ、会社は、D 班長からは、

C 組合員が腰痛の原因はよくわからないと言っていると聞き、そのときに労災の申請をしてくれとの話はなかった旨述べたこと、組合は、腰痛の原因はよくわからないとの話はしておらず、タンクを持ち上げたときに腰痛になったとの話をしたが、D 班長は、あまり聞いてくれずすぐに話を変えた旨述べたこと、③4.30団交で、会社は、労災に関しどういう申請をするのか、何を求めているのかと述べたところ、組合は、明らかに労災なので協力してほしい、後から報告したということで腰痛だと証明してほしい旨述べ、さらに組合は、労災の申請の場合、すぐに報告しないと、報告しにくいのはどこの会社でもそうで、それで不利に扱われるのを恐れており、C 組合員も無理して働いていたのであり、D 班長に確認できたら証明してほしい旨述べたこと、④4.30団交で、会社が、それだけで証明が可能か、空欄で申請すればよいと述べたところ、組合は、会社が調べる気になれば可能であり、C 組合員は事故の後は腰が痛いと言いながら働いていたのであり、C 組合員は同僚の J、K、

L らには話したと思う旨述べ、これに対し会社は、社員に腰が痛いと言っただけで、業務中に発生したとはいっていない旨述べたこと、⑤4.30団交で、組合が、C 組合員の話は信用できる旨、事故自体の証明はできないが、腰を痛めていたことはわかり、言えなかったのは不利に扱われるのが怖かったからであると述べたところ、会社は、そのみで原因まで証明できるのか、発生年月日を空欄にできるのか、原因を空欄とできるのかと述べたこと、これに対し組合は、発生年月日を不詳ということも可能であり、原因はできれば書いてほしい旨述べたこと、会社は、5名が見ていたのであれば証明するが会社としては見ていないので、不詳でよいか、賃金・休業の期間・厚生年金の加入の有無は証明できると述べたところ、組合は、それでよい旨述べたこと、が認められる。

(イ) これらのことからすると、会社と組合の間では、C 組合員の腰痛の原因が会社の業務に起因する労災に該当するかについての見解の相違があり、双方で労災原因に関する意見の応酬があったと認められる。確かに、上記認定のとおり、4.30団交で、会社は、それだけで証明が可能か、空欄で申請すればよい旨述べ、組合が、会社が調べる気になればできる旨述べたことは認められるが、腰痛の原因が会社の業務に起因する労災に該当するか見解の相違があった状況

の中では、労災保険給付申請の発生年月日欄及び原因欄の会社証明を空欄とする旨及び会社は組合の求める事故の現場検証に応じない旨、会社が団交で表明し、そうした会社の対応が団交でのやりとりを経ても変わらなかったとしても、こうした会社の対応が、直ちに不誠実団交に当たるとか、支配介入に当たるとまではいうことはできない。

また、上記認定によると、E 次長は、D 班長に対し、C 組合員の腰痛について労災ではないのかと述べたところ、D 班長は、腰が痛いので休むという話だけで、業務上という話は聞いていない旨述べたことが認められるが、上記判断のとおり、会社と組合の間では、C 組合員の腰痛の原因が会社の業務に起因する労災に該当するかについて見解の相違があり、双方で労災原因に関する意見の応酬があったと認められるのであるから、C 組合員の腰痛に関し、会社は組合に誠実に説明しなかった旨の組合の主張は採用できない。

オ 以上のとおりであるから、4.30団交及び5.24団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるとまでは認めることはできず、その他会社の対応が支配介入に当たると認めるに足る疎明もないから、この点に係る組合の申立ては棄却する。

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24年1月20日

大阪府労働委員会

会長 前川 宗夫 印