

命 令 書

大阪市北区

申立人 E
代表者 委員長 A

堺市西区

被申立人 F
代表者 代表取締役 B

大阪市北区

被申立人 G
代表者 代表取締役 C

上記当事者間の平成23年(不)第14号事件について、当委員会は、平成24年2月8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

- 1 被申立人 G に対する申立てを却下する。
- 2 被申立人 F に対する申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 誠実団体交渉応諾
- 2 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、①被申立人 F が、組合員の雇止めの撤回等に係る団体交渉に2回は応じたものの、その後、申立人が団体交渉を打ち切ったとして、団体交渉の開催を拒否したこと、②被申立人 G が、組合員との雇用関係はな

く、交渉当事者ではないとして、申立人との団体交渉に一切応じなかったこと、がそれぞれ不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者

ア 被申立人 F（以下「F」という。）は、肩書地に本社を、大阪府内に H 工場及び J 工場を置き、業務用空調機の冷媒配管の加工・組立など製造業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400名である。

イ 被申立人 G（以下「G」という。）は、肩書地に本社を置き、国内外で家庭用・業務用空調機器の製造販売業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6,000名である。

ウ 申立人 E（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、雇用形態や国籍にかかわらず組織される個人加盟の労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約700名である。

（2）本件申立てに至る経緯について

ア 平成22年7月14日付けで、組合は F に対し、「要求書」と題する書面（以下「22.7.14要求書」という。）を送付した。

22.7.14要求書には、組合員3名（以下、22.7.14要求書に要求が記載されている組合員3名を併せて「組合員3名」という。）について、うち1名の雇止めや他の2名の雇止め予告の撤回等の要求事項が記載してあった。また、同要求書末尾には、「組合加入通知書」と題して、上記組合員3名及びもう1名の4名の氏名と、彼らが組合員であることを通知する旨が記載してあった。

（甲12）

イ 平成22年8月18日、組合と F は団体交渉（以下「団交」といい、この日の団交を「22.8.18団交」という。）を開催した。22.8.18団交には、F からは、専務取締役である D（以下「D専務」という。）ほか2名及び通訳1名が出席した。

（甲48、乙2、乙3、乙5）

ウ 平成22年9月1日付けで、組合は「再要求書」と題する文書（以下「22.9.1再要求書」という。）を送付した。

（甲21）

エ 平成22年11月16日付けで、組合は、F に「団体交渉申入書」と題する文書（以下「22.11.16団交申入書」という。）を送付した。

（甲31）

オ 平成22年11月30日、組合と F は団交（以下「22. 11. 30団交」という。）を開催した。

（甲49、乙2、乙4、乙6）

カ 平成22年12月10日付けで、F は、組合に「回答書」と題する文書（以下「22. 12. 10回答書」という。）を送付した。22. 12. 10回答書には、F は組合の要求には応じられない旨が記載してあった。

（甲36）

キ 平成22年12月20日付けで、組合は、G に対し、「団体交渉申入書」と題する文書（以下「22. 12. 20団交申入書」という。）を送付した。

（甲37）

ク 平成22年12月24日付けで、G は、組合に対し、「団体交渉申入れの件」と題する文書（以下「22. 12. 24回答書」という。）を送付した。22. 12. 24回答書には、G は、団交には応じない旨が記載してあった。

（甲38）

ケ 平成23年1月17日付けで、組合は、F に対し、「団体交渉申入書」と題する文書（以下「23. 1. 17団交申入書」という。）を送付した。

また、同日、組合は、G に対しても、「団体交渉再申入書」と題する文書（以下「23. 1. 17団交再申入書」といい、この申入れを「23. 1. 17団交再申入れ」という。）を送付した。

（甲39、甲40）

コ 平成23年1月24日付けで、G は、組合に対し、「団体交渉再申入れの件」と題する文書（以下「23. 1. 24 G 回答書」という。）を送付した。23. 1. 24 G 回答書には、G は、団交には応じない旨が記載してあった。

また、同日付けで、F は、組合に対し、「回答書」と題する文書（以下「23. 1. 24回答書」という。）を送付した。23. 1. 24回答書には、F が改めて団交に応じる必要はないと考えている旨が記載してあった。

（甲41、甲42）

サ 平成23年1月26日付けで、組合は、F に対し、「団体交渉再申入書」と題する文書（以下「23. 1. 26団交再申入書」といい、この申入れを「23. 1. 26団交申入れ」という。）を送付した。

（甲43）

シ 平成23年2月2日付けで、F は、組合に対し、「回答書」と題する文書（以下「23. 2. 2回答書」という。）を送付した。23. 2. 2回答書には、F の

回答は従前と同じである旨が記載してあった。

(甲44)

ス 平成23年2月17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 23.1.26団交申入れに対する F の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

(1) 被申立人 F の主張

ア 23.1.26団交申入れの団交事項については、2回にわたる団交を経て、労使双方の主張が対立し、いずれかの譲歩により交渉が進展する見込みが全くなくなっていたのであり、この段階における団交拒否には正当な理由が認められ、不当労働行為には当たらない。

F は、組合との間で、22.8.18団交及び22.11.30団交と2回にわたり、団交を行った。F は事前に資料を組合に送付し、団交においては、資料を用いながら組合員3名の雇止めを合理的と考える根拠を説明した。具体的には、22.8.18団交においては、雇止めの理由が勤務評価であることや、基準を労働者に事前に説明したこと、評価者が誰かということ、契約更新をするかしないかの点数の基準について等を説明し、22.11.30団交においては、勤務評価は加点方式ではなく減点方式であり、優秀なものしか満点をとれないわけではないこと等の勤務評価の具体的方法や外国人だけを契約更新しなかったという組合の主張が事実と異なること等を説明している。F は、以上のような説明を行った上で、組合員3名の期間雇用契約を更新しなかったことが正当であると考えていることを説明した。22.11.30団交において、F の専務が「われわれは、真摯に粛々と組合側にわれわれがやっているのが正当性やと認めていただくしか」と発言したのに対し、組合委員長が、「それはもう十分聞いた。あんた、その面では十分全うしてるわ」と発言し、組合も F の見解についての説明は十分であると述べているのである。

しかしながら、組合は、組合員3名の雇止めが不当であるとの主張を譲らず、雇止めを正当とする F との間では折り合わなかった。22.11.30団交において、組合委員長は、「交渉するてどうするねん。こんな交渉してもしゃーないで」、「多分、今度回答が悪かったら、団交なんか二度とないと思う」と、これ以上団交を継続する意味はない旨述べた上で、F としての最終回答を出すよう求めた。そして F はそれに対して、22.11.30団交後、再度検討したが、期間雇用契約を更新しなかったことが正当であるとの見解は変わらず、雇止めの

撤回はできない旨の最終回答をしている。

23. 1. 26団交申入れは、22. 8. 18団交及び22. 11. 30団交と同じ事項を議題とする団交申入れであり、これらの事項については、2回にわたる団交を経て、期間雇用契約を更新しなかったことの正当性について労使双方の主張が対立し、いずれかの譲歩により交渉が進展する見込みが全くなくなっていたことが明らかである。

F は、22. 11. 30団交における「こんな交渉してもしゃーないで」等の組合委員長の発言も端緒となって、以後の本件団交申入れに応じなかったものである。このことは、本件申立ての審問における F 専務の証言からも明らかである。このように、本件では労使双方が、第2回団交の時点で、交渉が行き詰まっていることを認識していたものである。

したがって、F が23. 1. 26団交申入れに応じなかったことには正当な理由があるといえる。

なお、組合は、団交の回数が2回であることをもって、交渉の行き詰まりによる打切りは認められないと主張するが、裁判例上の、団交を2回で打ち切った事例では、交渉行き詰まりによって団交を打ち切ることを正当と認めているのであり、組合の主張は失当である。

また、組合は、F が1時間で団交を打ち切ろうとしたとして、団交の行き詰まりを主張することは認められない旨主張するが、本件において、組合が不当に長時間の団交を執拗に求めていることからすれば、使用者側として団交の予定時間を1時間とするよう申し入れることは合理的であり、実際には22. 8. 18団交は約2時間、22. 11. 30団交は約1時間半の交渉を行っており、その間に十分な説明を行っている。

イ 団交が社会的相当性を越えて、つるし上げ、暴行、脅迫などの態様に至った場合、使用者が団交を打ち切ることには正当な理由が認められる。

組合は、団交において、「やかましいわ。黙って聞けよ」、「やかましい。黙っとれ」など暴言を繰り返し、怒声を浴びせかけた上、団交は組合が納得するまで徹夜で行うものである旨を述べる一方、「何も、その世間に社会問題化してね、お宅の会社を窮地に追い詰めることがね、来てる人の得でも無いやろ。そこはうちも完全な選択の問題やで」等、要求に応じない場合には F に害悪を生じさせる旨の発言を行っていた。

組合が団交において、大声で暴言や罵声を発していたことは、22. 8. 18団交についての組合作成の団交議事録に、F の出席者が「大きな声を」、「もうちょっと静かに言うて」、「委員長公共の場で…」等と発言していることから容易にうかがわれる。そもそも団交が市民会館の貸会議室を利用して行われてい

たことから、組合の交渉態度が社会的相当性を欠いていたことは明らかである。

なお、22.11.30団交における、組合委員長による「僕らからヤクザとちゃうねんからな」という発言は、組合に比べて団交の経験が少ない F 側とすれば「ヤクザと違う」等という発言がされれば、それ以降、畏怖の念が生じて正常な交渉ができなくなることは当然である。

また、組合は、組合活動の刑事免責を無視しているなどと F を非難しているが、組合活動について刑法上の違法性を阻却され、刑罰に問われないことを意味するにすぎない刑事免責と使用者が団交を打ち切ることに正当な理由が認められるか否かの問題とは全く関係がないので、この非難は当たらない。

ウ 以上のように、もともと交渉が行き詰まりをみせていたこと、及び2回にわたって行われた団交における組合の交渉態度は、声の大きさや発言内容の双方から、社会的相当性を逸脱したものであったことから、上記2回の団交の後になされた23.1.26団交申入れに F が応じなかったことには正当な理由があるといえる。

(2) 申立人の主張

ア F は、本件申立て以前は、団交拒否の理由として、組合による団交打ち切りを主張していたのに、本件申立て後は、団交の行き詰まりを主張し始めた。

F の主張は、このように理由もなく変遷しており、そのいずれもが根拠薄弱である。このような F の主張の団交拒否理由の変遷については措くとして、以下のとおり、F の団交の行き詰まりに関する主張は失当である。

団交の行き詰まりを理由に団交を打ち切るには、一定の期間に団交が相当な回数行われ、その間、使用者が誠実に団交に応じ労使合意の形成に努力していたなど、相当な理由がある場合に限られる。

交渉回数についてみれば、団交の行き詰まりを判断するのに、回数について一義的な基準を定めるのは不可能であるが、2回程度の交渉回数で行き詰まりと判断した労働委員会命令は存在せず、交渉回数が10回を超えるあたりで行き詰まりか否かが判断されていると考えられる。したがって、本件申立てのように、

F が2回の団交で行き詰まりと主張することは許されず、団交の行き詰まりを団交拒否の正当理由とすることはできない。F は、2回の団交を打ち切った事案において、交渉行き詰まりによる団交打ち切りが正当である例として裁判例を持ち出したが、司法救済と不当労働行為救済制度としての行政救済は全く別個のものである上、例に出されているのは下級審の一つにすぎず、その主張は本件の判断には影響しない。

次に交渉態度についてみれば、F は、交渉時間を一方的に1時間として

おり、組合が再三抗議しても、1時間に固執した。F は、「イエスかノーかの論議なので、交渉時間は1時間で十分」との考えであり、実際の団交においても、予定時間が過ぎたら団交を打ち切ろうとしたり、席を立とうとしたりした。F が、誠意をもって団交に当たったとは到底言えない。

また、本件組合員を雇い止めにした理由について、F 側は「勤務評価」と説明するのみであり、組合側が、組合員個々の評価についての具体的な説明を要求しても、「総合評価」と回答するのみであった。

このように、F は組合と1時間以上交渉しようせず、ひたすらに1時間で団交を打ち切ろうとし、また、組合の要求や主張に対し、自己の回答や主張の根拠を具体的に説明したり、必要な書類を提示したりせず、自説を繰り返すのみであった。この様な交渉態度は誠実とは到底言えず、もって、F は不誠実団交を繰り返したと判断せざるを得ない。

以上のとおり、F と組合との間の団交はわずか2回しか行われておらず、いずれの団交においてもF の交渉態度は不誠実であったので、団交の行き詰まりの要件をいずれも満たしておらず、F が団交の行き詰まりを理由として、組合との団交を拒否することは許されない。

イ F は、組合が団交を打ち切ったと主張するが、この主張は、事実と反する。22.11.30団交において、組合側は「団体交渉を打ち切る」と発言してはいない。逆に、F 側が「交渉時間は1時間だ」として団交を打ち切ろうとしたのである。組合が交渉を続けるよう要求し、F のD専務が「前向きに検討し、後日回答する」と約束し、組合はこの日の団交を終了した。

仮に、団交の場において、組合側出席者が「団交は打ち切りや！」と言い放ち席を立ったとしたら、後日、F は組合へ回答などしないはずである。団交の後にF が22.12.10回答書を送付している以上、組合が「団交打ち切り」を宣言していないことは明らかである。

F は、22.11.30団交において、組合委員長が「交渉するてどうするねん。こんな交渉してもしゃーないで」、「多分、今度回答が悪かったら、団交なんか二度とないと思う」と発言したことをもって、組合による団交打ち切りと主張するので、以下反論する。

まず、「交渉するてどうするねん。こんな交渉してもしゃーないで」との発言については、組合委員長は、F の交渉態度が不誠実であったため、これに抗議したのである。次の発言が「『やがて、組合が分かってくれる』て思うの。そんなことあるかいな」であったことから、「こんな交渉してもしゃーない」はF の不誠実な交渉態度に対する抗議であったことが容易に理解できる。

さらに、この発言の前後のやり取りは、労使での交渉継続を話題にするものであり、前後のやり取りを無視し、組合委員長発言の一つを抜き出して、組合による団交打ち切りとするのは失当と言わざるを得ない。

次に、「多分、今度回答が悪かったら、団交なんか二度とないと思う」との組合委員長発言は、組合委員長が D 専務へ「真剣に検討して、組合へ回答せよ」との説明をするなかでの発言であって、これは「 F の回答が悪ければ、組合は団交ではなく争議に突入する可能性がある」と伝えたにすぎない。組合委員長は、「団交、うち言う場合はうちの自由やねんから」、「今度お会いする時は、どこで会うか分からへん。そういうもんとしてね、あるんですから、是非そらの本当に会社の具体的な案を出して下さいよ」とも発言しており、一連の発言が F へ誠実な回答を求めるものであったことが理解できる。また、発言の語尾が「思う」であったことから、断定ではなく推測の域の発言であったことが分かる。

以上のとおり、前後のやり取りや発言を無視して、組合委員長発言の1つを抜き出して、「申立人による団交打ち切りだ」とするのは解釈に無理があると言わざるを得ず、 F が問題視する組合委員長の2つの発言は、どれも団交打ち切りを意味するものではなく、組合は F との団交を打ち切っていない。逆に団交を打切ったのは F である。

ウ 本件申立て後、 F は、団交拒否の正当理由として、組合の交渉態度が社会的相当性を逸脱していることをも主張し始めた。 F の主張は、特段の理由もなく幾度も変遷しており、全く根拠のない、その場しのぎの言い逃れにすぎない。

F は、団交が社会的相当性を超えて、吊し上げ、暴行、脅迫などの態様に至った場合、使用者が団交を打ち切ることに、正当な理由が認められる、と主張する。しかし、 F のこの主張は、「組合活動の刑事免責」を無視しており、重大な欠陥がある。労働組合法第1条第2項には、「労働組合の団体交渉その他の行為であって前項に掲げる目的を達成するためにした正当なもの」に刑法第35条（正当行為の不処罰）を適用するとあり、これにより「組合活動の刑事免責」が確認されている。

また、①吊し上げとは「多人数で少人数を取り囲み、集団で相手方を威圧し萎縮させること」の状態を示すが、22.8.18団交では組合側出席者7名に対して

F 側出席者は4名であり、22.11.30団交の組合側出席者と F 側出席者は同数の5名であったので、両者の出席者数に著しい違いが無いかあるいは同数であるのに、吊し上げが起こるはずがなく、②団交の場で、組合側出席者は

F 側出席者に対して一切暴力を振るっておらず、物を投げつけたりもしていないのであり暴行などはなかった、③ F は、組合委員長の「僕らかてヤクザとちゃうねんからな」、「何も、その世間に社会問題化してね、お宅の会社を窮地に追い詰める事がね、来てる人の得でも無いやろ。そこは、うちも完全な選択の問題やで」という発言が脅迫だと主張するが、「僕らかてヤクザとちゃうねんからな」との発言は、「労働組合はヤクザではない」と説明しているにすぎず、後者の発言は、団交で解決しない場合、社会に広く労働争議を宣伝する旨を伝えただにすぎないのであり、上記の発言は、脅迫と判断されるほどではない。

仮に、これらの発言が脅迫罪に該当するとしても、前述の組合活動の刑事免責により罪に問われない。

なお、F は、本件申立前において組合の交渉態度を一切問題としておらず、22.8.18団交においても、22.11.30団交においても組合の交渉態度に何ら触れていない。組合の交渉態度が社会的相当性を逸脱していることから、団交拒否が正当であると主張し始めたのは、本件申立て後の平成23年6月24日である。

F が組合の交渉態度を問題視していなかったのであるから、組合の交渉態度は社会的相当性を逸脱していなかったと解するのが相当である。

また、F は組合が、F 側出席者に暴言や怒声を浴びせかけた旨主張するが、本件申立ての審問で、D 専務も証言するとおり、22.11.30団交において、組合は怒声を発することなく終始穏当な交渉態度で臨んでいた。

エ 以上のとおり、F の主張する団交拒否理由は、「組合による団交打ち切り」から、「団交の行き詰まり」を経て、「組合の交渉態度の社会的逸脱」へと目まぐるしく変化するが、そのいずれもが団交拒否の正当な理由とはなりえず、23.1.26団交申入れに対するF の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たる。

2 G は、組合員3名の労働組合法上の使用者に当たるか。使用者に当たる場合、23.1.17団交再申入れに対するG の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

(1) 申立人の主張

資本関係や役員派遣が無くとも、注文主企業と下請企業の支配従属関係から、注文主企業の使用者性を認めるのが学説上有力である。F はG との取引が過半であり、G 以外との取引はいずれも圧倒的少数であるので、F とG との取引関係から、F はG の専属下請けであるといっても差し支えない。

また、F はG 中心に営業基盤を確立していることから、注文主

企業である G は発注契約の解約や条件変更を通じて、下請企業である F の生殺与奪の権を掌握しているので、G の労働組合法上の使用者性は肯定されて然るべきである。

G は、間接雇用から直接雇用にしても期間を定めて雇止めになれば、労働者をいくらでも使い捨てにできると実践し、F は、G の労働者使い捨てを模倣し、本件組合員を含む旧派遣労働者を雇止めにしたのである。よって、G は、組合員への雇い止め撤回及び雇用の継続を議題とする団交について、労働組合法上の使用者として応じる義務がある。

(2) 被申立人 G の主張

G と F の間には、資本関係や役員派遣等の関係はない。両者の間には、購買基本契約書に基づく商取引関係があるのみである。

F は、空調機部門では、G 以外にも国内有数の大企業との取引がある。F は、G に関係しない業務部門として給湯器部門も有しており、同部門では G 以外の会社と取引をしている。

また、F の取引のうち、G との取引が占める割合は約40%に留まる。

以上のおおりに、F と G との間には、組合が主張するような支配従属関係はない。本件雇止めは、F が、同社において設定されている評価項目に基づいて、有期契約を継続するか否かを独自かつ個別に判断した結果であり、

G は、F の意思決定に一切関与していない。

以上のおおりに、G は、本件組合員らとの関係において労働組合法上の使用者に該当しない。

第4 争点に対する判断

1 争点 (23. 1. 26団交申入れに対する F の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。) 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 平成22年7月14日付けで、組合は F に対し、22. 7. 14要求書を送付した。

同要求書には、組合員3名及び他1名の組合加入通知と、組合員3名のうち1名に対する同年5月15日付け雇止めの撤回及び職場復帰並びに組合員3名のうち2名に対する雇止め予告の撤回及び同年9月16日以降の継続雇用という要求事項が記載してあった。

同年7月22日、F は、組合に対し、担当者不在のため、回答を同年8月5日まで猶予して欲しい旨の通知を送付し、同年7月23日、組合は、担当者不在とは関係なく回答はできるはずである旨及び同年8月6日に団交を開催するよ

う要求する旨の団交申入書（以下「22.7.23団交申入書」という。）を F に送付した。これに対し、同年7月30日、F は、22.7.14要求書への回答及び団交申入れへの回答は同年8月5日までにを行う旨の通知を組合に送付した。同日、組合は、再度同月6日に団交を開催するよう申し入れた。

（甲12から甲16）

イ 平成22年8月5日付けで、F は組合に「回答書」と題する文書（以下「22.8.5回答書」という。）を送付した。

22.8.5回答書には、22.7.14要求書に対する回答として、①組合員3名のうち雇止め撤回を要求されている1名については、平成22年1月21日付けで、同年2月1日から同年5月15日までを雇用期間とする更新契約を締結した旨、この更新契約の際に、更に契約更新を行うかどうかの判断は、更新後の勤務状況を対象とする勤務評価によることを説明した旨、同年3月30日、勤務評価の結果により契約の更新はできないとの判断に至ったので同組合員に更なる契約の更新をしないことを十分に説明した旨、②組合員3名のうち残り2名については、それぞれ同年4月15日付けで同年5月1日から同年9月15日までを雇用期間とする更新契約及び同年3月16日付けで同年4月1日から同年9月15日までを雇用期間とする更新契約を締結した旨、両組合員には、この更新契約の締結の際に、直接雇用後の勤務状況を対象とした勤務評価の結果により、再度の更新はしないこととする判断に至ったので、再度の契約更新はしないことを明示して更新契約を締結した旨、したがって両組合員は同年9月15日付けで雇用期間満了にて当然退職することになる旨が記載してあった。

また、同回答書には、22.7.23団交申入書への回答として、同年8月18日に会社所在地の市の市民会館において、午後6時から同7時の時間で団交に応じる旨が記載してあった。

（甲17）

ウ 平成22年8月6日付けで、組合は、F に「回答書」と題する文書を送付して、同月18日付けで団交を行う旨回答し、組合員3名について「何の勤務を、どの様に評価して、雇い止めの結論に至った」のかについての具体的な書面での説明を要求した。

（甲18）

エ 平成22年8月17日付けで、F は組合に「回答書」と題する文書（以下「22.8.17回答書」という。）を送付した。22.8.17回答書には、「貴組合員3名の契約状況と当社契約社員の評価項目を別紙にて送付いたします。内容につきましては、明日の団体交渉の場で、ご説明致します」と記載されており、「期間契

約社員 評価項目」の表（以下「期間契約社員評価項目表」という。）及び「直接雇用契約社員契約状況」と題する組合員3名の初回契約期間、第1回更新契約日、更新期間及び雇止め説明日の表（以下「組合員3名契約状況表」という。）が同封されていた。

期間契約社員評価項目表には、「服務」、「生産活動」、「環境・安全」に分けて、それぞれ、①「服務」に関して「規則を守って作業に従事したか」、「指示に従って作業に従事したか」、「作業の取り掛かりは遅くないか」などの11項目が、②「生産活動」について「作業動作（スピード）が他と比べて遅くないか」、「一人区の作業量をこなせているか」、「安心して作業させる事ができているか」など9項目が、③「環境・安全」について「保護具不使用を見なかったか」、「不安全行為を見なかったか」など7項目が記してあり、その下に、「なかった」が「3点」、「たまにあった」が「2点」、「度々あった」が「1点」であるという配点が記載してあった。

（甲19）

オ 平成22年8月18日、組合と F は、 F の所在する市の市民会館において22.8.18団交を開催した。同団交の出席者は、組合側が委員長、書記次長他5名の7名、 F 側が D 専務、取締役総務部長1名及び社会保険労務士である総務部顧問の3名に加えて通訳1名であり、時間は、午後6時から約2時間行われた。

同団交におけるやりとりは、概ね次のとおりであった。

- （ア）組合が、組合員3名の雇止めの予告はいつ行ったのかについて質問したところ、 F は、雇止めの話は30日以上前に口頭で説明している旨を述べた。
- （イ） F が、雇止めの予告を30日より以前にしているのは、次の仕事が探しやすいようにという思いやりである旨を述べ、組合は、思いやりというならば継続雇用をするべきであると述べた。 F は、 G も含めた得意先からの仕事を得るためには、 F は人員のレベルを上げていかないといけない事情がある旨を述べた。
- （ウ）組合が、組合員3名同様に、過去に派遣や委託という形態で F で勤務しており、平成21年11月1日付けで、 F が直接雇用した人員の人数を質問し、 F は、約100名である旨回答した。組合が、これらの人員の契約期間について質問したところ、 F は、3か月から6か月である旨を回答し、組合の期間の差についての質問に対し、 F は、契約の更新時期が一時期に重ならないように分散している旨述べた。
- （エ）組合が当該100名の従業員の現在の状況を質問したところ、 F は原則

1回の更新は行っているが、1回目の更新時にも勤務評価により次回は更新しない旨を告げた者もいた旨を述べた。

(オ) 組合が、約100名の内、現時点で既に雇止めや雇止め予告済みである人数を質問したところ、F は約7割であり、雇止めはほとんど終了している旨、現在就労しているのは約30名である旨を述べた。

(カ) F は、組合の質問に答えて、契約期間や雇止めの予告の方法の違いは勤務評価の違いによるものである旨を述べた。

(キ) 組合は、直接雇用を開始して短期間で7割もの人員を雇止めするのは、このように多くの、しかも F で長期に働いてきた人員が悪いことをするわけもないので、勤務評価以前の問題である旨述べた。F は、有期間工であるので、少なくとも1回は思いやりで更新することにした旨を述べた。

組合は F が、行政の指導で仕方なく雇用して、1回雇ったことにしたらいいのだらうとしたことが明白である旨を述べた。F は、F が行政から直接指導を受けたわけではない旨を述べた。

(ク) 組合は、約100名のうち70名を雇止めにした理由は、勤務評価であるのか質問し、F はそうである旨述べた。組合は、採用して短期で質の悪いものばかりであると発見したなどということはない旨、組合員3名のうち長い者は F で10年間働いていて、勤務評価を言われたことはない旨を述べたところ、F は、それは別会社の身分であったときのことであり、今回は、平成22年11月1日、直接雇用したことにより F の責任で評価している旨を述べた。

(ケ) 組合は、偽装請負と言われて、直接雇用して、特定の少数の人間ではなく大部分の者を3か月もしくは6か月で雇止めするというのは、違法もしくは脱法行為である旨述べ、F は、自分達は法律に則ってやってきた旨を述べた。組合は、出るところに出れば裁判官は F の言い分を認めるわけがない旨述べ、F は、自分達は有期間工という考えで進めている旨を述べた。

(コ) 組合が約70名を雇止めした後に、新たに採用した人数を質問したところ、

F は、直接雇入れた期間工は約50名である旨、不足する人数を約20から30名派遣社員として受け入れている旨を述べた。また、F は、平成21年11月に派遣契約が3年になる前に全員直接雇用した時に、全員個別に、有期雇用である旨、勤務評価によって更新するかしないかを判断する旨を説明した旨、契約書にも色々記載している旨を述べ、現在勤務している約30名については契約を2回更新することもあり得る旨を述べた。

(サ) 組合が、新しく採用したり、派遣で受け入れているのは全部日本人ではない

- かと述べたところ、 F は、派遣は派遣会社の都合で日本人に切り替えていくようにしたい旨、 F は外国人を嫌っているわけではなく、人物次第である旨、現にまだ日系ブラジル人の労働者が勤務している旨を述べた。
- (シ) 組合が、勤務評価に難点があった者については、何か研修や指導を行っているのかについて質問したところ、 F は、会社に来た時に安全や品質の色々な形の指導をする旨、作業の持ち場を離れたり、不安全行為をした場合はその場で再注意する旨、作業の速度が遅い場合の指導はラインの責任者が何らかの形で行っている旨を述べた。
- (ス) 組合が、組合員3名について、一人ずつ、何をもってそのような勤務評価になったのか説明して欲しい旨を述べたところ、 F は、総合評価である旨、評価基準は、通訳を介して、説明会で説明した旨述べた。また、 F は、組合の質問に答えて、評価者は所属長としての課長である旨、評価点数が81点中76点以下であれば契約更新を行わない旨を述べた。組合が、それでは計算すると94%以上ないといけないことになり、これは、辞めさせるための評価にしかみえない旨を述べた。
- (セ) 組合は、 F のやり方は不自然で、国籍差別・人種差別にみえる旨述べた。これに対して、 F は、自分達は、基本的なスタンスで評価してメンバーを入れ替えていくという考え方しかない旨を述べた。
- (ソ) 組合は、 F が過去に派遣や請負の時代から管理していた従業員を直接雇用したら評価が悪かった、というのは信じられない旨を述べた。これに対して、 F は、法律違反だというのは組合の考え方であり、 F は法律に則ってやっているつもりであり、これは組合と F の見解の相違である旨を述べた。
- (タ) 組合は、 F が日系人を嫌っている旨述べ、 F はこれを否定した。
- (チ) 組合が、 F の行っていることは、各行政機関に行けば違反になるところが複数あると思うので、それについては粛々とやるし、裁判も考えられる等述べ、 F にどうするか質問したところ、 F は、組合の意見もあるだろうが、見解の相違もあり、今回の組合の要望については受け入れることはできない旨を述べた。
- (ツ) 組合は、過去から F の指揮命令の下で勤務してきた労働者を辞めさせるには理由が必要である旨述べ、 F は、平成21年11月1日に初めて期間を定めて有期雇用の契約をしており、契約が終了したのだから何の期待権もない旨主張した。組合が、過去の派遣や請負時代の雇用は継続していないのかについて質問したところ、 F は、直接雇用した段階からの新規雇用と考え

ている旨を述べた。組合は、それならば何故有給休暇を引き継いだのかと質問し、 F は、当時インフルエンザが流行っていたのが理由である旨等を述べた。

(テ) 組合は、勤務評価の用紙を労働者に配付した時期を質問し、 F は、口頭で説明したが、用紙は配っていない旨を述べた。

(ト) 団交開始から約1時間30分経過した時点で、会社が、「まあまあ、あの予定の時間ももう過ぎてるんで」と述べ、組合は、「予定の時間なんか関係あれへん」、「だから、要求がおますやん。要求が。回答してくださいよ。組合の要求」と述べた。

(ナ) 組合は、本日の組合の指摘事項について、弁護士に聞くなどして検討するよう述べた。

(ニ) 団交開始から約1時間40分経過した時点で、 F が、「お時間が経ってるから」と述べたところ、組合は、「あのな、団体交渉というのはな、合意なるまで徹夜でやるんや。うちら納得させてくれよ。ほんなら。1時間しか話してのうてな、『帰らせてくれ、帰らせれくれ』てな、ふざけるな。うちら組合員な首切られたりな、首切られたりする人間もおったりするんや」と述べた。

F が「大きな声を…」と言うのに対し、組合は「やかましいわ。黙っとれ」、「話し聞け。話し聞け」と述べ、 F が「もうちょっと静かに言うて」というのに対し、「やかましいわ。黙って聞けよ。おい D 、黙って聞け。俺がしゃべっとなねん。黙って聞け。うちの組合員などんな思いや思うてるねん。(略)」と述べた。

(ヌ) F が、「同じ話になっているので、もう…」等を述べたところ、組合は、「ちょっとよろしやん。団体交渉やねん。俺ら納得してへんねん。納得させてくれよ。答え言うて、答え。なめんなよ、これ団体交渉やぞ」、「やかましい。黙っとれ。聞いてへんねん。こいつに言うとりんや。団体交渉や。労働組合と団体交渉やってるんや」、「納得させてくれや」、「納得するような返事せえよ。な一んもいうたらあれや、俺らが何も納得できへんようなアホみたいなこと、ズラズラ1時間半もしゃべったんや。ほんならもうあかんぞ」と述べた。 F が「私らの説明をしますやん」と述べると、組合は「そんなん理解できへん」と述べた。 F が「団体交渉だからいうて、我々がのまなあかんわけでは…」と述べたところ、組合は「団体交渉てそんなん、ただのお話し合いと違うんや。団体交渉というのは、労働者の労働組合の権利や。憲法にも書いてるんや。軽く見られたら困るで。言うてはよ。のまなしやないな。お宅が言うてる理由は全部なり立てへんねん。ほな、うちの要求のまなし

ゃーないやん」と述べた。

(ネ) F は、改めて検討して回答する旨述べた。組合は、「あの本来言うたらね、日付変わろうがなんしようが、お宅さんらここに座り続けてな私ら納得、説得説得重ねないかんねやで。団体交渉てそれや。しょーか。かまへんで。(略)。俺はなんぼでもしたる。徹夜団交なんかね、委員長。なんぼでもするもんでしょう。かまへんで、それでやるべきもんや。俺らそのつもりや。やったるで。団体交渉はそれや」、「その態度やったらあかん。よっしゃかまへん、おったるわ。やるぞ。団体交渉やるぞ。団体交渉やるぞ。納得してへんぞ。納得してへんぞ。納得してへんぞ」等を述べた。これに対し、F は、「委員長、公共の場所で…」と述べた。

(ノ) F が持ち帰って、改めて検討して前向きに回答する旨述べて、団交は終了した。

(甲48、乙2、乙3、乙5)

カ 平成22年8月25日付けで、F は、組合に「平成22年8月18日付け団体交渉に対する回答」と題する文書(以下「22.8.25回答書」という。)を送付した。

22.8.25回答書には、「平成22年8月18日18時よりの団体交渉を踏まえて、社内にて、前向きな検討をも含め、再度検討しましたが、当社としては、従前ご回答した通りとさせていただきます」と記載されていた。

(甲20)

キ 平成22年9月1日付けで、組合は、F に22.9.1再要求書を送付した。22.9.1再要求書には、「当組合は貴社に対して改めて下記の通り要求しますので、労働争議が始まるか否かの緊迫した状況にあることを十分理解した上で、真の意味において前向きな回答を願います」として、要求事項として「貴社は当組合員に対する雇い止めを撤回し、当組合員の雇用を継続すること」が記載してあった。

(甲21)

ク 平成22年9月8日付けで、F は、組合に「平成22年9月1日付け再要求書に対する回答」と題する文書(以下「22.9.8回答書」という。)を送付した。22.9.8回答書には、「当社として、再要求を真摯に受け止め、再度、社内にて、前向きに検討を致しましたが、従前回答した通りとさせていただきます。本件、ご了解くださるようお願いいたします」と記載されていた。

(甲22)

ケ 平成22年9月9日、同月13日、同年10月8日、組合は、F に「労働争議通告書」と題する文書を送付し、その後、組合員3名のうち、その時点で就労中であった2名や組合員3名以外の組合の組合員1名が、同年9月10日、同月13日、

同月14日、同年11月16日等に時限ストライキを行った。

(甲23から甲29)

コ 平成22年11月16日付けで、組合は、 F に22. 11. 16団交申入書を送付した。同団交申入書には、同月26日に団交を開催するよう申し入れる旨及び団交議題は、「1) 当組合員に対する雇い止めの撤回について」、「2) 当組合員の継続雇用について」である旨が記載してあった。

同月22日、 F は組合に対し、「平成22年11月16日付け団体交渉申入書に対する回答」と題する文書を送付し、同月26日は日程の調整がつかないので、同月30日に団交を行う旨、場所は22. 8. 18団交を開催したのと同じ市民会館であり、時間は午後6時から午後7時であり、時間厳守でお願いする旨が記載してあった。

同月24日、組合は、 F に対し、団交日時の変更には応じるが、交渉時間を1時間と指定されることには応じられない旨の回答書を送付した。同月30日、

F は、組合に対し、「前回、相互に話合っており、1時間で再度の話合いもできるものと考えます」として、交渉時間は1時間でお願いする旨記載した文書を送付した。

(甲31、甲32、甲34、甲35)

サ 平成22年11月30日、組合と F は、22. 8. 18団交を開催した市民会館において、22. 11. 30団交を開催した。同団交の出席者は、組合側が委員長、書記次長ほか3名の5名、 F 側が D 専務、常務取締役、取締役生産企画部長、取締役製造部長、ほか2名の6名で、時間は、午後6時から約1時間20分行われた。

同団交におけるやりとりは、概ね次のとおりであった。

(ア) F が、22. 8. 18団交でも述べたとおり、 F としては期間工に対する手続は、正当に行って正当に期間満了で雇止めという結果になったという解釈をしている旨述べた。これに対し、組合が、22. 8. 18団交で聞いたような高い得点は雇止めをするための勤務評価ではないかと述べたところ、 F は、22. 8. 18団交でも項目の説明をしたが、あれは減点法であり、81点が満点という意味ではなく、減点がいくらあるかという評価方法なので、81点でも必ずしも優秀というわけではなく、普通のレベルといえるかもしれない旨述べた。

(イ) 組合は、経過からみて評価というのは信用できない旨、雇用してすぐに辞めさせており非常に悪質である旨、派遣労働者を入れているということは仕事はある旨、 F はいわゆる労働者派遣法で定められた年限を超えて働かせてきて直接雇用にした途端に評価で雇止めするというのは商道徳から言ってもむちゃくちゃである旨、等を述べた。 F は、会社を存続させ社員を守るためには、期間工等でバッファで吸収せざるを得ない旨、期間工の契約を更新し

ていくと固定した人材になってしまう旨述べた。組合は、別会社で、労働者を使い捨てして裁判で訴えられて大きな争議になっている事件でも、直接雇用して何年目かでもめており、Fよりは期間が長い旨を述べた。

(ウ) 組合が、仕事が減少したというなら納得できるかもしれないが、そういうわけでもなくFは派遣労働者を入れている旨述べると、Fは、「だから言うてますやん。期間満了で辞めてもらったと」と述べた。組合が、契約書に記載されている、契約を更新するか否かの4条件のうち、勤務査定以外の3条件については該当しない旨述べると、Fは、正社員を解雇するほどではないが経営状況が悪化している旨述べた。

(エ) 組合は、Fが更新もあり得ると言って契約して、勤務評価で本人が悪いみたいにして契約更新を行わなかったが、実際は、評価は関係ないのであろう旨を述べ、直接雇用して雇止めするのは合法なのかと質問した。これに対して、Fは、期間工の期間満了という判断である旨を述べた。

(オ) 組合が、会社の経営状態が悪くなったというなら、財務諸表等のそれを示す書類を出すように、ただ口で言っているだけであろうから、それでは組合は納得しない旨を述べた。

(カ) 組合が、Fが組合の申請した当委員会へのあっせんを拒否した旨述べたところ、Fは、「我々としては、団交において、我々の、我々が誠実に適正な処理で行ったということを組合側に理解して頂くしか」と述べ、組合は、「でも、それは悪いけど、適正とは思わんけどな。その話は何回も聞いたやん。うちも何回も文句言うた。だから『同じこと言わすんですか』て、今日言うてるわけ。だから、今日はな…」と述べ、Fは、「我々としてはそれしかないですやん」と述べ、組合は、「それしかないんやったら、どうしようもないな」と述べた上で、団交というのは、会社の主張を組合に説明したらそれで済むものではない旨、客観的な資料を出して説得しないといけない旨、組合は、Fの話の色々聞いて何も納得できない旨を述べた。これに対して、Fは、昇給額等なら中間点とかがあるが、今回の場合は、雇止めをするかしないかであり、中間点はない旨、Fは会社の総意として正當に雇止めを行ったと思っている旨を述べた。これに対して、組合は、それは不当だとして、対立している旨を述べた。

(キ) 組合は、組合の要求は、一貫して雇止めの撤回であるが、Fが、雇止めの撤回は無理でも別の形での解決案はこれだという案を出してくることも可能である旨、Fの関係で組合に加入しているのは4人で、ほんの一部の人であり、この人たちを特別扱いしても大勢に影響はない旨、結果としてそれ

が組合の歩み寄りである旨を述べた。

(ク) 組合は、組合の対応も、少数の組合員の問題が解決したらそれで良しとする場合と、全員に適用するような全社的な問題にする場合があり、少数の組合員だけのケースについては、この件だけというならそれは守る旨、解決すればそれでいいとし、組合はマナーとしてその問題を宣伝したりはしない旨、それが再燃したことはない旨述べた上で、「僕らかてヤクザとちゃうんねんからな。後から何じゃかんじゃ言えへんがな」と述べた。また、組合は、交渉で解決せず裁判などの法的手段をとる場合は、少人数に限定せず、会社が行ったことを全部撤回するように要求し、記者会見もするし、新聞にも出る旨、組合は組合員の生活を守らなければならない訳である旨述べ、「何も、その世間に社会問題化してね、お宅の会社を窮地に追い詰めることがね、来てる人の得でも無いやろ。そこは、うちも完全な選択の問題やねん」と述べた。さらに組合は、

F が最初に新しい考えはない旨を言ったり、時間も1時間と制限したり態度が極めて悪いので、「そういう点ではね、もうこの話終わればや、『もうええわ』とこんな交渉私もかなん、忙しい。だからね、うちもね社会問題として提起するならするという風にボタン押さなあかん。その代わり、ボタン押すとな後戻りせえへん、うちもな」と述べた。

(ケ) 組合は、F が外国人を切っている旨述べ、F は、それを否定した。

(コ) 組合は、「これどうするの。これから先、この話」と述べたところ、

F は、「我々は真摯に肅々と組合側に、我々のやっているのが正当性やと。認めて頂く…」と述べたところ、組合は、「そら、もう十分聞いたよ、あんた。あんたその任務は十分全うしてるわ。そやけど、百回程聞いたけど、それはよく分かったけど、あかんわ。その代わり、我々が言うこともよく聞いたやろ、何回もな。ほんでも、社長に言うたら『何言うとるねん』なってる訳やろ。そんなもんや。それでや、今はこの紛争をどうするのかという提案とかアイデアが要る時なんだよ。だから、聞いてんねや。『持ち合わせて無い、今日は』な」と述べた。

(サ) F は、7人の取締役の内の4人がこの団交に出席しているのは、誠意ある態度を示すためでもある旨述べ、組合が、取締役の過半数で決定してこの場で妥結することが誠意ある態度である旨述べた。これに対して、F が、「誠意ある交渉言うのは、誠意ある説明も『誠意ある交渉』ですよ」と述べると、組合は、「そんなもん終わった。終わってあかんかったんや」と述べた。

(シ) 組合は、解決方法について、組合は4人に限定してそのケアをどうにかして

あげて欲しいと言っている旨、どんなケアがあるかという解決案は、 F の側から出すべきである旨、普通の会社は、色々案を出してくるのに F からは働きかけが何もない旨述べた。

(ス) 組合が、組合は労働組合なので、 F の雇止め理由についての主張を聞いて仕方がないと旗を降ろすことはよほどのことがないとない旨述べて、「だから我々としては、どないかなるまでずっと続けざるを得ない言う事ですよ」と述べたところ、 F は、「我々も、私も交渉続けるしかないですよ」と述べた。これに対して組合は、「交渉、交渉するてどうするねん。こんな交渉してもしゃーないで」と述べた。また、組合は、「『やがて、組合が分かってくれる』て思うの。そんなことあるかいな。(略)。だからね、はっきり言うて、うちこんなんしとったら、うちら願い下げやな。『もう、こんな話しとってもしゃーない』て思うよ。団交する暇あったら、争議行動した方がええやん。当たり前やんか」と述べた。

(セ) 組合は、数名の組合員についてのケアをどうするかについての案を F が帰って考えるなら待つ旨、この段階でそんな意思はないというのなら、あらゆる公表をして、争議に訴えて、社長が参りましたと頭を打つまで実力行使をする旨、そうなったら F は4人の話には留まらない旨、組合は今までも全国の名だたる企業との大争議も多くやってきたが、 F に関して、ボタンを押していいのか逡巡している旨を述べた。

(ソ) F は、顧問弁護士と相談した上で最終回答を行う旨述べた。

(タ) 団交を行って約1時間15分後に会社側が、帰ろうとしたので、組合はそれを注意し、1時間の時間制限を行うのは不誠実な態度の表れである旨を述べた。また、組合は、「本当にね、解決の可能性を真剣に探ってもらわないとね、『今度あかんかったら、もっかい団交しようか』て、多分なれへんと思いますよ。団交、うち言う場合はうちの自由やねんから。多分、今度回答悪かったら、団交て二度と、無いと思う。今日が最初で最後かわからん。今度お会いする時は、どこで会うか分からへん。そういうもんとしてね、あるんですから、是非そらあの本当に会社の具体的な案を出して下さいよ。僕らこういうふうになんとか言うとなんと違うねん。ねえ、遠回しに言うてるやん。『会社の側からやな、4人のケアについてやな、具体的な案を出して下さい』と。こういう言い方してるねんから」と述べた。その後、1名は雇止めになっていないので、3人についてである旨訂正した。

(チ) 組合は、「3名をごく少数なんだから、この人達が納得するようなね案を出して頂いて、組合が『これでいいか』聞けるような案にして下さいよ。もう聞

くまでも無くね、あの飲めない様な案とか、もしくは『検討したけど何の案も出ませんでした』と言うのであればね、それはもう終わりですわ」と述べた。
(ツ) 会社から組合への、提案の提出期限を平成22年12月10日にすることとして、
団交は終了した。

(甲49、乙2、乙4、乙6)

シ 平成22年12月10日付けで、 F は、組合に22.12.10回答書を送付した。同回答書には、22.11.30団交について「上記団体交渉時、貴組合より提示の要求事項については、当社として真摯に検討致しましたが、貴組合の要求には応じかねますとの結論に至りました。上記のとおりですので、ご了承くださるよう御願い致します」と記載してあった。

(甲36)

ス 平成23年1月17日付けで、組合は、 F に対し、23.1.17団交申入書を送付した。同団交申入書には、以下のような記載があった。

「2010年11月30日に行われた団体交渉において、貴社専務 D 氏が『前向きに検討して、必ず解決案を示す。』と明言されたので、この言葉信じ、当組合は貴社の要望通り、当日の団体交渉を19時で終了しました。しかし、2010年12月10日付けの貴回答書は、当組合の要求を全面拒絶する内容であり、貴社専務 D 氏が約束したにもかかわらず、またもや言を翻す貴社の所為には怒りを禁じ得ません。

よって、当組合は貴社に対し、下記の通り団体交渉を申し入れます。 」

「3. 議題

1) 当組合員に対する雇い止めの撤回について。

2) 当組合員の継続雇用について。 」

「貴社が当組合と誠実に交渉しようとしないので、 G へも同様の団体交渉を申し入れました。 」

(甲39)

セ 平成23年1月24日付けで、 F は、組合に対し、23.1.24回答書を送付した。同回答書には、以下のような記載があった。

「当社は、貴組合からの(略)を議題とする団体交渉の申し入れに対して、2回に亘りこれに応じてきました。しかしながら第2回の団体交渉時に、貴組合より『これ以上団体交渉を継続しても意味がないので F としての最終回答をせよ。』と申し入れがありました。これを受けて当社は、貴組合に対して、平成22年12月10日付けで最終回答を致しました。

今般の貴組合からの団交申し入れは、以上の経過にて貴組合自身が打ち切っ

た団体交渉と、全く議題を同じくしています。したがって当社と致しましては、貴組合の要望を受けて既に最終回答を出しておりますので、改めて団体交渉に応じる必要はないものと考えています。」

(甲42)

ソ 平成23年1月26日付けで、組合は、 F に対し、23.1.26団交再申入書を送付した。23.1.26団交再申入書には、以下のような記載があった。

「貴社は『当組合が団交を打ち切った』として団体交渉を拒否しましたが、当組合は団体交渉を打ち切っておりません。よって、貴社は当組合との団体交渉を拒否することが出来ませんので、下記の団体交渉に応じなければなりません。」

「貴社が団交拒否を続けるならば、 G と併せて大阪府労委へ不当労働行為の救済を申し立てざる得なくなりますので、ご留意願います。」
団交議題は、23.1.17団交申入書と同様であった。

(甲43)

タ 平成23年2月2日付けで、 F は、組合に対し、23.2.2回答書を送付した。23.2.2回答書には、以下のような記載があった。

「上記、貴組合より、団体交渉再度の申し込みを受けましたが、当社として、再要求を真摯に受け止め、再度社内にて慎重に検討致しましたが、従前ご回答した通りとさせていただきます。」

(甲44)

(2) 23.1.26団交申入れに対する F の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるかについて、以下判断する。

ア F は、23.1.26団交申入れの団交事項については、2回にわたる団交を経て、労使双方の主張が対立し、進展の見込みが全くなくなっていた旨主張し、これに対し、組合は、①2回で団交の行き詰まりを主張することは許されない旨、② F が勤務評価の具体的な内容を説明していない旨、③交渉を1時間で打ち切ろうとしたのは不誠実団交である旨主張するので、以下検討する。

(ア) まず、2回で団交の行き詰まりを主張することは許されないとの主張については、団交が行き詰まったか否かの判断は回数ではなく、交渉の内容により判断するものであるため、この組合の主張は採用できない。

(イ) 次に、会社の交渉態度についてみると、前記(1)イ、エ、オ(カ)、(ク)、(コ)、(ス)、サ(ア)認定によれば、 F は、①22.8.5回答書で、雇用契約を更新するか否かの判断は勤務評価によることを組合員3名には説明したこと及び勤務評価により更新できないとの判断を行った旨を通知していること、②

22. 8. 17回答書で期間契約社員評価項目表及び組合員3名の契約状況表を送付したこと、③22. 8. 18団交及び22. 11. 30団交において、雇止め理由は勤務評価である旨を繰り返し述べていること、④22. 8. 18団交及び22. 11. 30団交において、勤務評価者や点数、採点方式が減点方式であること等を述べていること、が認められ、これらのことからすると、F は、組合に対し、雇用契約を更新するか否かの判断基準が勤務評価であると主張し、その勤務評価について、資料を提出したり、評価方法について説明を行ったりしており、一定、自己の主張について根拠を示して説明しているといえることができる。

そして、22. 8. 18団交及び22. 11. 30団交の交渉の推移をみると、前記(1)オ(キ)から(ケ)、(ソ)、(チ)、(ツ)、サ(ア)、(イ)、(エ)、(カ)、(コ)認定のとおり、F は、平成21年11月1日から有期雇用で雇用した従業員を勤務評価により雇止めすることは正当である旨主張しているのに対し、一方、組合は、過去から派遣や請負で勤務していた組合員3名を勤務評価で雇止めするのは不当であるとしてF の主張を納得することはできないと主張しており、この点で両者の主張は対立しており、お互いの主張を繰り返すことに終始していたとみることができる。

確かに前記(1)オ(ス)認定のとおり、22. 8. 18団交において、組合が組合員3名について、一人ずつの勤務評価の説明を求め、これに対してF は総合評価である旨述べて、具体の評価について述べてはいないことが認められるが、前記(1)サ認定のとおり、組合は、その後の22. 11. 30団交においては、組合員3名についての勤務評価の説明を求めてはいないことが認められるのであるから、F が、組合員3名の勤務評価について説明を行わなかったことをもって、当該団交において、交渉の余地が残されていたとまでみることはできない。

(ウ) また、前記(1)カからサ認定によれば、22. 8. 18団交終了後、F が22. 8. 25回答書で、従前から回答は変わらない旨通知した後に、組合は、22. 9. 1再要求書で「労働争議が始まるか否かの緊迫した状況にあることを十分理解した上で、真の意味において前向きな回答を願います」として、雇止め撤回等を要求し、その後、平成22年9月から11月中旬にかけて、複数回時限ストライキを行ったこと、及び組合がそのような手段を尽くしても、F の主張は変化しなかったことが認められ、これらのことからすると、F の主張は終始一貫して変化がなかったとみることができる。

(エ) さらに、前記(1)サ(カ)、(キ)、(コ)から(セ)、(タ)、(チ)認定によれば、22. 11. 30団交において、組合は、「その話は何回も聞いたやん。うちも何回も

文句言うた。だから『同じこと言わすんですか』で、今日言うてるわけ」、
「それしかないんやったら、どうしようもないな」、「そやけど、百回程聞いたけど、それはよく分かったけど、あかんわ」、「そんなもん終わった。終わってあかんかったんや」、「交渉、交渉するてどうするねん。こんな交渉してもしゃーないで」、「だからね、はっきり言うて、うちこんなんしとったら、うちら願い下げやな。『もう、こんな話しとってもしゃーない』て思うよ。団交する暇あったら、争議行動した方がええやん」、「『今度あかんかったら、もっかい団交しようか』で、多分なれへんと思いますよ」と発言し、 F から新しい解決案を提示するよう繰り返し述べ、そうでない限り、再度の交渉を行わない旨の発言を行っていることが認められる。これらのことからすると、組合は、団交議題である雇止め撤回等に関する議論から離れ、 F に対して、別の解決案の提示を促す以外には交渉を進行するための発言を一切行っておらず、組合自身が、雇止め撤回等に関する両者の交渉は、平行線をたどり、これ以上交渉しても進展が望めない状況に到達していることを前提に交渉に臨んでいたといわざるを得ない。

(オ) なお、組合は、 F が団交を1時間で打ち切ろうとして、不誠実な対応を行っていたと主張するが、確かに、前記(1)イ、オ(二)、コ、サ(タ)認定のとおり、 F が、組合に対し、団交時間は午後6時から午後7時までとする旨の回答書を送付したこと、22. 8. 18団交において、 F が団交開始から約1時間40分経過した時点で「お時間が経ってるから」と述べ、組合から「ふざけるな」と言われていること、22. 11. 30団交において、会社が団交開始から約1時間15分後に帰ろうとして組合に注意されていることが認められるが、前記(1)オ、サ認定によれば、結果的に22. 8. 18団交は約2時間、22. 11. 30団交は約1時間20分行われており、また、 F が1時間経過したことを理由に議論の継続中に交渉を打ち切ったとも認められないのであるから、 F が団交について、1時間の時間制限を通知したり、時間の経過を理由に帰ろうとしたことを理由に、22. 8. 18団交及び22. 11. 30団交の交渉が十分に行われていなかったとみることはできない。

(カ) 以上のことからすれば、 F と組合の議論は、たとえ組合が22. 8. 18団交及び22. 11. 30団交における F の説明に納得しなかったとしても、既に平行線となっており、これ以上団交を行っても、新たな進展を期待できない段階に至っていたとみるべきである。

イ 次に、前記(1)セ認定のとおり、23. 1. 24回答書には、「今般の貴組合からの団交申し入れは、以上の経過にて貴組合自身が打ち切った団体交渉と、全く議題

を同じくしています」と記載されていることが認められるので、組合自身が団交を打ち切ったといえるかについてみると、確かに、前記(1)サ(ス)、(タ)認定のとおり、22.11.30団交において、組合が、「交渉、交渉するてどうするねん。こんな交渉してもしゃーないで」、「『今度あかんかったら、もっかい団交しようか』て、多分なれへんと思いますよ。(略)。多分、今度回答悪かったら、団交て二度と、無いと思う」等の発言を行っていることが認められる。しかし、その後、前記(1)ス認定のとおり、組合が23.1.17団交申入書を F に送付していることからみれば、これらの発言は、雇止め撤回等を離れ、それとは別の解決案を引き出すための発言であったとみることができ、前記ア(カ)判断のとおり、これらの発言を、組合が交渉が平行線をたどっていることを認識していた証左とみることはできても、これらの発言をもって、組合から交渉を打ち切ったとまで評価することはできない。

ウ さらに、 F は、団交における組合の交渉態度が社会的相当性を逸脱していたので、 F が団交を打ち切ることには正当な理由が認められる旨主張するので、以下この点について検討する。

前記(1)オ(ニ)から(ネ)、サ(ク)認定によれば、①22.8.18団交において、組合が「やかましいわ。黙っとれ」、「話し聞け。話し聞け」、「やかましいわ。黙って聞けよ。おい」等の発言を行い、これに対して、 F が、「大きな声を…」、「もうちょっと静かに言うて」、「委員長、公共の場所で…」等との発言を行っていること、②同団交で、組合が、徹夜団交も辞さない旨述べていること、③22.11.30団交において、組合が「僕らかてヤクザとちゃうねんからな。後から何じゃかんじゃ言えへんがな」と述べていること、④同団交において、組合が団交で解決しなければ裁判等の法的手段をとったり情報宣伝活動などを行う可能性に言及していること、が認められる。

これらのことからすると、22.8.18団交において、組合側出席者が乱暴な口調で、大声を出していたことが推認されるが、それ以外に暴力的な行為を行った等の主張もなく、団交の継続が不可能となる状況に至ったとの疎明もない。したがって団交において、組合側出席者が上記の発言をしたことをもって、団交の継続を困難ならしめるような社会的に逸脱した行為があったとまでいうことはできない。また、徹夜も辞さない旨の表明や、法的手段を取ったり情報宣伝活動を行う旨の表明も、社会的逸脱と認められるものではなく、さらに、「ヤクザとちゃうねんからな」という発言は、その前後の経緯からみると、自分達は「ヤクザ」とは異なり、一度解決した事項を蒸し返すことは無い旨の趣旨で述べているとみることができるのであるから、この発言も団交の継続を拒否する正当な理由とみる

ことはできない。

以上のとおりであるので、上記のような組合の言動をもって、団交を継続しない正当な理由と認めることはできない。

エ なお、組合は、 F が主張する団交拒否の理由が、本件申立ての前後で、「組合による団交打切り」から「団交の行き詰まり」を経て、「組合の交渉態度の社会的逸脱」へと変遷している旨主張するが、会社は、そのいずれをも団交拒否の正当理由と主張しており、それらに対する判断は、前記アからウのとおりである。

オ 以上のとおり、組合から交渉を打ち切ったとまで評価することはできず、また団交を継続しない正当な理由と評価できるほどに組合の交渉態度が社会的相当性を逸脱しているとはいえないが、組合と F の間の22. 8. 18団交及び22. 11. 30団交における交渉は、既に平行線となっており、これ以上団交を行っても、新たな進展を期待できない段階に至っていたとみることができ、23. 1. 26団交申入れに対して、 F が団交に応じなかったことには、正当な理由があるというべきであるから、組合の申立ては棄却する。

2 争点（ G は、組合員3名の労働組合法上の使用者に当たるか。使用者に当たる場合、23. 1. 17団交再申入れに対する G の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）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 F と G の関係

(ア) G は、 F の株式は保有しておらず、また、 G と F の間には、役員の派遣等はなかった。

(証人 D)

(イ) 平成22年度版のある信用調査会社の報告書には、 F の販売先は、 G が41%と記されていた。また、 G の欧州における子会社もしくは関連会社であることが推認できる会社名の会社については25%と記載されていた。

(甲45)

イ 団交申入れの経緯

(ア) 平成22年12月20日付けで、組合は、 G に対し、22. 12. 20団交申入書を送付した。22. 12. 20団交申入書には、 F が組合の要求を全面拒否している旨記載した後に、以下のような記載があった。

「貴社が期間工を雇い止めにして、一方で新たに期間工を募集するという、労働者を愚弄する行為をしたことにより、 F は貴社を模倣して上述の不当

な雇い止めをしたと言わざるを得ません。

そうすると、貴社は F への発注企業としての使用者性を問われるのみならず、F へ不法雇い止めを教唆したことの責任も負うこととなります。

上述より、当組合は貴社に対し、下記の通り団体交渉を申し入れます。」

「3. 議題

1) 当組合員に対する雇い止めの撤回について。

2) 当組合員の継続雇用について。」

(甲37)

(イ) 平成22年12月24日付けで、G は、組合に対し、22.12.24回答書を送付した。22.12.24回答書には、「団体交渉には応じません」として、理由として「当社は当該労働者との雇用関係はなく、交渉当事者となりえません」、「なお、当社は F 殿とは資本関係もなく、F 殿の経営に属する事項（人事権等）について、何ら権限を有していません」、「したがって、貴労組の申入れには応じられません」と記載してあった。

(甲38)

(ウ) 平成23年1月17日、組合は、G に対して、23.1.17団交再申入書を送付した。23.1.17団交再申入書には、次のような記載があった。

「F は貴社の専属下請企業ですので、貴社は、F の件に関し当組合との団体交渉に応じる義務があります。また、F が未だ当組合の要求を全面拒絶し、問題は解決しておりませんので、当組合は貴社に対し、下記の通り改めて団体交渉を申し入れます。」

(甲40)

(エ) 平成23年1月24日付けで、G は、組合に対し、23.1.24

G 回答書を送付した。同回答書には、G は、団交には応じない旨と、22.12.24回答書に記載してあったのと同様の理由が記載してあった。さらに、「その他」として、「今後、同様の趣旨の申入れを受けても当社の回答は変わりませんので、その旨申し添えます」と記載してあった。

(甲41)

(2) G は、組合員3名の労働組合法上の使用者に当たるかについて、以下判断する。

ア 労働組合法第7条にいう「使用者」については、労働契約上の雇用主以外の事業主であっても、労働者の労働条件について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配・決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、当該事業主は、同条の使用者に当たるものと解するのが相当

であり、その成否は、具体的な事実在即して総合的に判断されるべきであるから、以下検討する。

イ まず、前記(1)ア(ア)認定のとおり、 F と G の間に資本関係及び役員の派遣などの人的交流関係はなかったことが認められる。

ウ 次に、組合の、 F は G の専属下請であるといってもよく、

G は発注契約の解約等を通じて F の生殺与奪の権を掌握しているので、使用者性が肯定される旨の主張についてみると、前記(1)ア(イ)認定によれば、 G が F の販売先であることは認められるが、その販売全体に占める割合にかかわらず、このような取引関係のみをもって、 G が F を支配しているということはできず、組合の主張は失当である。

エ また、組合は、 F は G の労働者使い捨てを模倣して、組合員らを雇止めにしたのであるから G に使用者としての団交応諾義務がある旨主張するが、 F が G を模倣したことを裏付ける事実の疎明もなく、そのようなことが実際にあったかどうかは不明であるうえ、たとえ、

F が G を参考にして、組合員3名の雇止めを行ったと認められたとしても、それは、 F の行った判断であり、このことをもって、

G が使用者であるとする組合の主張は採用できない。

オ 以上の他に、 G の使用者性を認めるに足る事実の疎明はないのであるから、 G が F の従業員の労働条件について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に決定することができる地位にあったと認めることはできず、 G は組合員3名の労働組合法上の使用者であるとはいえない。よって、 G に係る申立ては、その余について判断するまでもなく、これを却下する。

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並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成24年3月6日

大阪府労働委員会

会長 井上隆彦 印