

命 令 書

大阪市北区

申 立 人 G

代表者 委員長 A

堺市西区

被申立人 H

代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成23年(不)第19号事件について、当委員会は、平成24年2月22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 誠実団体交渉応諾
- 2 組合員排除による組合弱体化行為の禁止
- 3 団結権及び団体交渉権の侵害に対する金銭の支払
- 4 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、①当委員会におけるあっせんの成立により、申立人組合員らが被申立人において期間雇用社員として就労を開始したところ、雇用契約の更新にあたって、被申立人が、組合員らが雇用契約書に署名しなかったことを理由に、組合員らの就労を拒否したこと、②再度、あっせんが成立したものの、被申立人は、組合員らをすみやかに就労させなかったこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして、また、組合員がいなくなり、組合支部が壊滅したことについて、組合は組合つぶしであるとして誠意あ

る謝罪を求め団体交渉を申し入れたが、会社はこれを拒否したことが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 H （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、農業用機械を含む機械部品の製造加工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80名である。

イ 申立人 G （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、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過について

ア 平成20年10月頃、申立外 J （以下「 J 」という。）から会社に派遣されていた C 、 D 、 E （以下、それぞれ同人らが組合に加入する前も含めて「 C 組合員」、「 D 組合員」、「 E 組合員」といい、これら3名を併せて「 C 組合員ら3名」という。）は組合に加入した。

イ 会社と J との労働者派遣契約が終了したため、 J は、平成21年4月に C 組合員を、同年5月に D 組合員及び E 組合員を、それぞれ解雇した。

（甲43）

ウ 平成21年5月15日、 J から会社に派遣されていた組合員ら数名は、大阪労働局に、会社及び J による労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律（以下「労働者派遣法」という。）違反について是正申告を行い、同年6月26日、会社は、大阪労働局から、労働者派遣法に違反しているとの是正指導を受けた。

（甲1、甲43、証人 F ）

エ 平成21年6月30日、同年8月3日、同月18日に、組合は、会社に対し、それぞれ、会社に派遣されていた組合員らに対する解雇の撤回、会社による組合員らの直接雇用等を議題とする団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。これに対し、会社は、同年7月7日、同年8月17日、同月24日に、それぞれ、組合に回答文書を送付し、会社は、大阪労働局に、組合員らの雇用措置をすぐに実施できる生産・雇用状態ではないが、生産が回復し、雇用の拡大が可能になった時点で、優先的に、今回派遣終了した者に雇用条件を提示した上で雇用していく旨の是正報告書を提出しており、受注回復の方向性が見え、新たな雇用を確保できる

(甲 2 ~ 甲 7)

(甲 8)

「あっせん案

記

- 契約期間については、2ヶ月を単位とし、更新を前提とする。

- その他の労働条件の詳細については、労使で誠実に協議し、合意のうえ決定する。

- 3 労使双方は、景気の変動や組合員個人に係る状況等、変動要素があることを認識し、雇用計画及び賃金等の条件を変更する必要がある際は、双方は誠実に協議のうえ、決定する。

- 4 労使双方は、今後とも信義誠実の原則に基づき、相互理解に立って円滑な労使関係の確立に努める。

以上 |

(甲 9、証人 F、当事者 B)

(甲10、甲11の1、甲11の3、乙2の1、乙2の2)

ク 平成21年12月10日、組合は、会社に対し、団交申入書（以下「21. 12. 10団交申入書」という。）を送付し、受注が回復していないとの、これまでの会社主張が虚偽であったことに抗議するとともに、組合員らの賃金額を時給1,300円に見直すこと等を議題とした団交を申し入れ、同月25日、組合と会社との間で、団交（以下「21. 12. 25団交」という。）が行われた。

（甲12、甲43、乙25）

ケ 平成21年12月28日、会社は組合に「回答書」（以下「21. 12. 28会社回答書」という。）を送付し、21. 12. 25団交における組合要求に回答するとともに、21. 11. 13あっせん案で、会社に入社予定の組合員の入社希望日等について会社に知らせるよう求めた。

（甲13、乙25）

コ 平成22年1月8日、組合は、会社に対し、「労働争議通告書」（以下「22. 1. 8争議通告書」という。）を送付し、会社が C 組合員及び D 組合員の賃金額を時給1,300円に見直さない限り、未だ職場復帰していない組合員らは、会社での就労を開始しない旨通告した上で、同月21日から同年2月18日まで、C 組合員は、無期限・指名ストライキを行った。

（甲14、甲16、甲22）

サ 平成22年1月25日頃、C 組合員及び D 組合員は、雇用期間は「平成22年2月1日～平成22年3月31日」、基本賃金は「時給制900円」、契約の更新の有無は「無（生産量減の為）」と記載された雇用契約書を会社から受け取ったが、同組合員らは、この契約書に署名押印して会社に提出することのないまま、同年3月31日まで会社で就労した。

（甲18、当事者 B ）

シ 平成22年1月27日、会社は、当委員会に対し、賃上げ及び21. 11. 13あっせん案どおりの組合員の入社を調整事項とするあっせん（以下、このあっせん事件のことを「22-3あっせん」という。）を申請した。

同年3月2日及び同月16日に、22-3あっせんに係る第1回及び第2回のあっせんがそれぞれ行われた。

（甲19、乙25）

ス 平成22年2月1日、E 組合員は、雇用期間は「平成22年2月1日～平成22年3月31日」、基本賃金は「時給制900円」と記載され、契約の更新の有無は、組合からの通知書を受けて会社が「無（生産量減の為）」から「更新する場合があります（略）」に記載を変更した雇用契約書に署名し、会社に提出して、就労を開始した。

(乙2の7、乙25)

セ 平成22年3月30日、会社は、C 組合員ら3名を含めた契約社員らに「雇用契約書提出に関する通知」と題する文書(以下「22.3.30会社通知書」という。)を雇用契約書とともに手渡し、雇用契約書の提出のない場合、会社での就労を認めることはできない旨通知するとともに、早急に雇用契約書に署名押印の上、会社に提出するよう求めた。当該雇用契約書には、雇用期間は「平成22年4月1日～平成22年5月31日」、基本賃金は「時給制900円」、契約の更新の有無は「次回更新は無(生産量減の為)」と記載されていた。

(甲24、甲43、乙25)

ソ 平成22年4月1日、C 組合員ら3名は会社に出勤したが、会社は、同組合員らが雇用契約書に署名押印しなかったことを理由に、その就労を認めず、拒否した。その後、C 組合員ら3名は会社で就労していない(以下、会社が、同日以降のC 組合員ら3名の会社での就労を認めなかったことを「本件就労拒否」という。)

(甲43、証人 F 、当事者 B)

タ 平成22年4月21日、組合と会社との間で団交(以下「22.4.21団交」という。)が開催された。

(甲43、乙25、証人 F)

チ 平成22年4月28日、当委員会において、22-3あっせんに係る第3回あっせんが行われ、あっせん員は、あっせん案(以下、「22.4.28あっせん案」という。)を提示し、組合と会社は、ともにこれを受諾し、22-3あっせんが成立した。22.4.28あっせん案に記載された内容は、以下のとおりである。

「 あっせん案

今次の賃金改定等をめぐる争議について、労使双方から実情を聴取し、鋭意調整に努めた結果、下記のとおりあっせん案を提示する。

記

- 1 労使双方は、平成21年11月13日付けのあっせん案第2項の組合員の賃金に係る事項について、平成22年2月分より時給1,050円とすることを確認する。
- 2 使用者は、すみやかに組合員との間で雇用契約を締結し、5月末までの就労を確保することとする。
- 3 労使双方は、今後とも信義誠実の原則に基づき、相互理解に立って円滑な労使関係の確立に努める。

以上」

(甲30、甲43、乙25)

ツ 平成22年5月6日、組合は、会社に対し、雇用契約書の契約更新の有無の欄を「次回更新は無」と記載することはできず、21.11.13あっせん案にのっとった文言にするよう求める「要求書」（以下「22.5.6要求書」という。）を送付した。これに対し、会社は、同日付けで、組合に対し、団交申入書（以下「22.5.6会社団交申入書」という。）を送付し、議題を「2010年4月28日のあっせん案を受けて今後の雇用契約について」として、組合に団交を申し入れた（以下「22.5.6会社団交申入れ」という。）。

（甲31、甲32）

テ 平成22年5月7日、組合は、会社に対し、会社は、22.4.28あっせん案第2項に従い、団交とは関係なく、C 組合員ら3名とすみやかに雇用契約を締結しなければならず、会社が22.4.28あっせん案第2項を履行しない限り、組合は会社との団交に応じることができない旨記載した再要求書（以下「22.5.7再要求書」という。）を送付した。

（甲33）

ト その後、会社と組合との間で文書のやりとりが行われたが、C 組合員ら3名は会社で就労していない。

ナ 平成22年8月25日、C 組合員ら3名は、大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」という。）堺支部に、地位保全等の仮処分を申し立てた（以下「仮処分申立て」という。）。

（乙25、証人 F ）

ニ 平成23年2月7日、大阪地裁堺支部において、会社とC 組合員ら3名との間で和解（以下「仮処分和解」という。）が成立し、会社はC 組合員ら3名に対し解決金を支払った。

（乙6、乙25）

ヌ 平成23年2月21日、組合は、会社「団体交渉申入書」（以下「23.2.21団交申入書」という。）を送付し、「貴社による『組合つぶし』に対する、誠意ある謝罪について。」を議題として団交を申し入れた（以下「23.2.21団交申入れ」という。）。

（甲38）

ネ 平成23年2月28日、会社は、組合に対し、「回答書」（以下「23.2.28回答書」という。）を送付し、会社に組合つぶしと言われるような意図は何らなく、あえて時間を割いて話し合うべきものではないと考える旨回答した。

（甲39）

ノ 平成23年3月10日、組合は、当委員会に対し、誠実団交応諾等を求める不当労

働行為救済申立て（平成23年(不)第19号。以下「本件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

1 23. 2. 21団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

（1）被申立人の主張

ア 労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号が不当労働行為とする団交拒否は「雇用する労働者の代表者」とのものであり、雇用する労働者とは、雇用関係にある場合、又は、被解雇者が解雇の効力を争っていたり、未払賃金や退職金等を要求しているなど、雇用関係が完全に清算されていない場合をいう。

本件では、会社と C 組合員ら3名との紛争は、平成23年2月7日の裁判上の仮処分和解により、会社が C 組合員ら3名に計910万円余りを支払い、C 組合員ら3名との間で同22年3月31日をもって期間満了によりそれぞれの労働契約が終了したことを確認して完全に解決している。よって、組合が会社に団交を申し入れた同23年2月21日時点では、組合は、会社の「雇用する労働者の代表者」ではない。

イ 労組法第7条第2号の団交とは、「労働者の待遇または労使関係上のルールについて合意を達成することを主たる目的として交渉を行うこと」である。本件団交議題は「組合つぶし」に対する誠意ある謝罪であり、組合つぶしといわれるような意図は何らなく、組合の団交申入れにもその旨回答している会社との間では、労働者の待遇又は労使関係上のルールについて何らかの合意を達成することは期待できない。そもそも本件就労拒否は、会社が求めた雇用契約書による雇用契約が成立しなかったため、「組合つぶし」ではなかった。

ウ したがって、23. 2. 21団交申入れに応じなくとも、会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たらず、労組法第7条第2号違反の団交拒否にはならない。

（2）申立人の主張

ア 交渉議題の内容ごとに使用者の団交応諾義務が判断されるのであり、組合員の雇用関係が訴訟などで清算されたとしても、使用者は、議題によっては団交応諾義務を課せられるのである。したがって、組合員らが会社と和解したとしても、そのことだけをもって会社は団交拒否できず、交渉議題に応じて、団交応諾義務は判断されなければならない。組合が、会社の雇用する労働者の代表ではない旨の会社主張は、法の曲解であり失当である。

また、仮処分和解により清算されたのは、平成22年4月1日に会社が C 組合員ら3名の就労を拒否して以降の、労働契約上の権利を有する地位にあることの仮の確認、同日以降の賃金仮払だけであり、会社による不当労働行為など、その

余の事項は、清算されていない。23. 2. 21団交申入れの議題は、「会社による『組合つぶし』に対する、誠意ある謝罪について」であり、和解とは全く関係がなく、また、組合は、この和解に一切関与していないのであるから、会社はこの和解を理由に団交を拒否できない。

イ 団交とは「労使関係上のルール」についても交渉する場であり、団交の義務的交渉事項には「労働組合そのものに関係ある事項で、かつ使用者の処理権限内の問題」が含まれるのが通説といえる。組合が会社へ申し入れた団交とは、平成21年11月13日付け労使合意及び同22年4月28日付け労使合意という労使間のルールについてであり、かつ、不当労働行為に対する謝罪という、労働組合そのものに関係ある事項と判断して差し支えなく、上記通説と照合すると、23. 2. 21団交申入れの交渉議題は義務的団交事項であった。

ウ 以上のとおり、組合は会社に対し、団交権を有しており、かつ団交議題は義務的団交事項であったので、正当な理由なく団交を拒否した会社の所為は労組法第7条第2号違反の不当労働行為に当たる。

2 会社の次の対応は、支配介入に当たるか。

①会社が、C 組合員ら3名が会社の求める更新契約に署名しないことを理由として、本件就労拒否を行ったこと。

②会社が、平成22年4月28日付け労使合意後、C 組合員ら3名をすみやかに就労させず、同年6月1日以降のC 組合員ら3名との雇用契約についてこれを更新しなかったこと。

(1) ①の対応（会社が、C 組合員ら3名が会社の求める更新契約に署名しないことを理由として、本件就労拒否を行ったこと）について

ア 申立人の主張

(ア) 平成21年11月13日付け労使合意は、書面化され、当事者双方があっせん案に同意する旨記載された報告書に署名押印していることから、労組法第14条が定める労働協約の要件を満たしており、労働協約として有効に成立していると解するのが相当である。会社は平成21年11月13日付け労使合意の破棄及び解約の意思表示をしていないのであるから、本件就労拒否の時点においても現在も効力を有している。平成21年11月13日付け労使合意には、第1項に「契約期間については、2ヶ月を単位とし、更新を前提とする」、第3項に「賃金等の条件を変更する必要がある際は、双方は誠実に協議のうえ、決定する」とあり、会社もこれらの内容を理解していた。しかしながら、会社は平成21年11月13日付け労使合意を踏みにじり、本件就労拒否に至ったもので、その態様は極めて悪質な不当労働行為と判断されなければならない。

(イ) 会社は、C 組合員ら 3 名が会社の求める更新契約に署名しなかったことを理由に就労を拒否したが、これは就労拒否の正当な理由とはならない。

平成21年12月 1 日に職場復帰するに当たり、C 組合員及び D 組合員は、雇用契約書に署名した。雇用契約の更新に当たり、D 組合員は同22年 2 月 1 日以降、C 組合員は、同月18日以降、それぞれ新たな雇用契約書に署名することなく就労を続けたが、会社は、同年 3 月20日以降、雇用契約書への署名がなければ就労を認めないと、態度を豹変させた。

会社は、同年 2 月時点で、会社から申し立てたあっせんが続いていたので、雇用契約書への署名がなくても C 組合員及び D 組合員の就労を認めたと述べたが、本件就労拒否の時点でもあっせんは続いていたのであるから、従前と同じく、同組合員らの就労を認めなければならなかったはずである。

また、同年 2 月 1 日から E 組合員が職場復帰するに当たり、会社は当初更新の有無の欄を「無」としたが、組合が平成21年11月13日付け労使合意に反する旨指摘したところ、会社は「更新する場合があります」と変更した。このように、会社は、雇用契約を更新しないことは平成21年11月13日付け労使合意に反することを理解していた。よって、会社は、本件就労拒否を強行することにより、平成21年11月13日付け労使合意に反する行為を意図的になしたといわざるを得ない。

会社は、雇用契約書に署名押印がないと就労してもらえない慣習がある旨述べるが、就業規則のように法的手続に則った明文規程として成立しているのではなく、書面化もされていない慣習に法的効力がないことは明らかである。これに対し、平成21年11月13日付け労使合意は、書面化され労使双方の署名押印があるので、慣習より優先することは明らかである。よって、会社がいう慣習は、C 組合員ら 3 名の就労を拒否し得る理由とはならず、「雇用契約に署名しなかった」ことを理由に同組合員らの就労を拒否することは許されない。

また、会社は、非組合員には雇用契約書への署名押印を就労の前提としておらず、組合員に対してのみ、雇用契約書への署名押印が就労の前提と固執しており、かかる会社の対応は不合理である。

(ウ) 平成21年11月13日付け労使合意には「更新を前提とする」とあるにもかかわらず、会社が署名押印を求めた雇用契約書の内容は「更新無し」であり、これは、賃金等の条件の変更である。平成21年11月13日付け労使合意の第 3 項によると、会社は組合との誠実な協議を経た後でなければ、条件の変更はできない。しかしながら、会社は、組合と事前に協議を一切せず、組合に対し、平成22年 3 月20日に、次回以降の更新を予定しておらず、不更新条項付きの雇用契約書

に署名押印しない限り、同年4月1日以降、C組員ら3名の就労を拒否する旨、一方的に通知した。

会社は、22-3あっせんにおいて、あっせん員に対し、平成22年4月以降の雇用契約の更新が困難である旨、雇用期間については同年5月末までである旨、それぞれ説明したと述べるが、22-3あっせんに係る第1回及び第2回あっせんの内容は賃金額についての交渉であり、組員らの雇用については一切触れられなかった。そもそも、22-3あっせんは調整事項を「賃上げ」としており賃金額に関するものだったので、組員らの雇用の継続や契約の更新が話題になるはずはない。仮に、22-3あっせんで組員らの雇用の継続や契約の更新が話題になったとしても、組合は何も聞かされておらず、労使協議があったとは言えない。

以上のとおり、賃金等の条件を変更する際に、会社は組合と一切協議せず、C組員ら3名の雇用契約を「更新無し」と一方的に変更した。そして、C組員ら3名が更新無しの雇用契約書に署名できないとすると、会社はそのことを奇貨として本件就労拒否に至ったのである。

(エ) 会社は、平成22年5月31日以降の雇用契約を更新できない理由として、受注量（生産量）の減少を主張しており、22.4.21団交において、不更新条項が記載された雇用契約書をC組員ら3名に示した理由として、「4月以降受注が減ったため」と説明した。しかしながら同年4月1日以降、会社は、合計5名の労働者を新規で雇い入れた。会社が提出した非組員のタイムカードによると、受注量が減少したはずの同年4月以降、ほぼ連日時間外労働に従事していた者が多数いた。会社の売上高推移をみると、確かに同年4月の売上高は、同年3月より落ちたが、同21年12月から同22年2月までよりは多かった。仮に受注量の減少が雇用に直結するなら、同22年1月や2月に雇用問題が生じていたはずだが、同時期に雇用問題は発生せず、逆に会社はこの時期に労働者を新規に雇い入れた。以上のとおり、会社が主張する「受注量の減少」は自らの立証と齟齬をきたしており、C組員ら3名の就労を継続させられないほど会社の受注量が減少していたとは到底考えられない。

(オ) 以上のとおり、平成21年11月13日付け労使合意は労働協約として有効に成立しており、本件就労拒否の時点においても効力は失っておらず、会社は、雇用契約書に記載された賃金等の条件を変更するにあたって組合との誠実な協議を行うことなく、不更新条項が記載された雇用契約書に署名しなかったことのみをもってC組員ら3名の就労を拒否することは許されない。会社は雇用契約を更新しない理由を「受注量の減少」としているが、同組員らの就労を継

続させられないほど、会社の受注量が減少していたとは考えられない。

平成22年3月末時点で効力を有していた平成21年11月13日付け労使合意に反して本件就労拒否をせねばならない合理的な理由は一切存在せず、本件就労拒否により当時会社で就労していた組合の組合員全員が職場から排除されたことを勘案すると、会社が行った本件就労拒否は組合の職場支部壊滅を意図した労組法第7条第3号違反の不当労働行為と判断せざるを得ない。

イ 被申立人の主張

(ア) 会社は、組合員かどうかにかかわらず、原則として、雇用契約締結前に、会社での就労を認めていない。このことは、C組合員ら3名に対しても伝えていたし、組合にも平成22年3月20日及び同月30日に通知文書で伝えていた。

C組合員ら3名に対してだけ「不更新条項」のある雇用契約書への署名押印に固執したのではない。したがって、C組合員ら3名が同年4月1日からの雇用契約書に署名しなかったため、会社が同日以降の就労を拒否したとしても、組合に対する支配介入には当たらない。

(イ) 平成22年3月31日までの雇用契約は、「更新することがあり得る」との前提であった。雇用契約の更新の判断には、「契約期間満了時の業務量」、「会社の経営状況」などにより判断するものと雇用契約書には記載されており、会社は、同月2日に開催された22-3あっせんの第1回において、受注量を増やし厳しい人件費の中で対応していること、同年4月以降受注量が減ること、それゆえに同年4月以降の契約更新が困難であること等を説明した。また、会社は、同年3月16日に開催された22-3あっせんの第2回においても、同年5月末で更新をしないというのが最大限の譲歩である旨説明し、同年3月20日付け通知文書により、組合にも、同年5月末までで以降更新無しの雇用契約を締結する意向である旨通知しており、何ら協議もなく、いきなり「更新無し」と提案したわけではない。

このように、会社は、組合員の雇用契約の更新の有無について、組合にも連絡し、組合の立場を尊重してきたし、更新の有無について、双方の立場の違いを認識したやりとりが行われており、一切協議がなかったとはいえない。したがって、平成21年11月13日付け労使合意の「誠実に協議」、「更新を前提」を会社が一方的に破ったとは評価できない。

(ウ) 契約更新の判断には、「契約期間満了時の業務量」、「会社の経営状況」等により判断するものとされており、会社においては、平成22年3月から同年5月まで減少を続けていた受注量が同年6月に増加したが、売上総損益及び営業損益は同年3月以降同年8月まで減少し続け、営業損益は同年5月以降赤字に転落

し、同年8月まで赤字額が増加していた。このように同年6月に受注量が増加しても、経営状況は悪化の一途であり、このため、会社は非組合員の期間工も同年5月末で雇用契約を更新しなかった。会社が、「契約更新無し」で同年5月末までの雇用を確保するのが精一杯であると判断し、「不更新条項」の記載された雇用契約書の締結を求めたのはやむを得なかったのである。

平成22年3月16日以降同月31日までに会社が新たに雇い入れたのは、労災事故による休業で生じた欠員を補充するためであり、これは不当労働行為に当たらない。

(エ) そもそも、会社は、平成21年11月13日付け労使合意について、その成立後、21-51あっせんでの会社説明に虚偽があったと組合から主張され、組合の方から全否定されて無効になったのではないかとの認識であった。このことは、会社が申請したあっせん手続の中で、会社が平成21年11月13日付け労使合意の変更を話題にしなかったことから明らかである。

したがって、会社には、組合との交渉及び組合員との対応に当たり、平成21年11月13日付け労使合意を一方的に破棄するという認識は全くなかった。加えて、組合員が会社の求める雇用契約書に署名しないと就労を認めないという対応をとることによって、組合つぶしや組合活動への妨害・干渉をしようという意図はなかった。

以上のことより、C 組合員ら3名が会社の求める雇用契約書に署名しないことを理由として、会社が本件就労拒否を行ったことは支配介入に当たらない。

(2) ②の対応（会社が、平成22年4月28日付け労使合意後、C 組合員ら3名をすみやかに就労させず、同年6月1日以降のC 組合員ら3名との雇用契約についてこれを更新しなかったこと）について

ア 申立人の主張

(ア) 平成22年4月28日付け労使合意も、平成21年11月13日付け労使合意と同様、書面化され、労使双方が合意の報告書に署名押印しているので、労働協約として有効に成立している。

平成22年4月28日付け労使合意は、平成21年11月13日付け労使合意を基に、時給額の訂正と当座の就労確保を目的として取り交わされており、「更新を前提とする」など平成21年11月13日付け労使合意が効力を有している以上、「平成22年5月31日までの就労だけ確保すればよい」との会社の主張は失当である。

そもそも、会社が申請したあっせんの調整事項は「賃上げ」であり、それ以外を調整事項に含むのは会社の申請を逸脱することとなり、労働関係調整法(以下「労調法」という。)違反となる。C 組合員ら3名が平成22年4月1日以降、

職場から排除され、就労していない状況にあるという特段の事由があったため、府労働委員会は平成22年4月28日付け労使合意に同年5月末までの就労確保を盛り込んだのであり、この文言を、同年5月末までの就労のみ確保すればよく、同年6月以降は就労させなくてもよいと解するのは、労働関係の公正な調整を図り、労働争議を予防し、又は解決するといった労調法の目的に反する。平成22年4月28日付け労使合意が「組合員らの雇用は同年5月末まで」を意味するのなら、「組合員らは同年5月末までをもって会社を退職する」との文言を入れねばならないが、そのような文言がないことから、組合員らの雇用関係の終了を意味しないことは明らかである。また、平成22年4月28日付け労使合意で、期間を「5月末まで」としたのは、平成21年11月13日付け労使合意の「契約期間については、2ヶ月を単位」を踏襲したもので、このことから平成22年4月28日付け労使合意が平成21年11月13日付け労使合意を前提としていることが分かる。

以上のとおり、平成22年4月28日付け労使合意を理由に「組合員らの雇用は同年5月末まで」と取り扱うことは誤りである。

- (イ) 平成22年4月28日に開催された22-3あっせんの第3回において、22.4.28あっせん案の受諾に際し、あっせん員は、組合の面前で、会社に対し、「前回のあっせん案を前提に、時給額を変更したものが今回のあっせん案だ。雇用契約の更新などについては、『更新を前提とする』との前回のあっせん案に基づく。だから、雇用契約書の更新欄を『次回更新は無し』と記載できない。その後、労働条件を変更する必要があるなら、申立人と誠実に協議して決定されたい」と説明している。このとおり、同年6月以降のC組合員ら3名の雇用については、22.4.28あっせん案では触れず、別途労使間で協議することとなったのである。
- (ウ) 会社は、営業損益の概念を持ち出し、平成22年3月から同年5月まで減少していた受注量が同年6月には増加したものの、営業損益は同年3月以降同年8月まで減少し続け、同年5月以降は赤字に転落し同年8月まで赤字額が増加していた旨主張する。しかし、会社が作成して府労働委員会に証拠として提出した残高試算表は、損益額が事実を表すかは不明であって、客観的事実を示す証拠とは言い難い。

会社は、本件就労拒否の理由について、受注量の減少としていたところ、組合からの齟齬の指摘を受けて、受注量が増加しても営業損益の赤字拡大による経営状況の悪化と、主張を変遷させた。また、会社は、経営状況が悪化しているはずなのに、新規で求人を2回も募集しており、会社の主張・立証は齟齬をきたしているのであって、信憑性は疑わしい。

以上のとおり、会社が主張する「営業損益の赤字拡大による経営状況の悪化」は事実と反するとまで評価しても差し支えなく、同22年6月1日以降 C 組合員ら3名の雇用契約を更新しなかったことの合理的な理由は一切ないと判断される。同年5月から7月にかけて会社は新規で求人を募集し続けながら、継続就労を希望し職場での就労経験も豊富な C 組合員ら3名の就労を拒否したのであって、会社は、組合や組合員らを嫌悪したため、職場から組合員らを排除し復帰もさせなかったとみるのが相当である。

(エ) 平成22年4月28日付け労使合意は、平成21年11月13日付け労使合意を前提に成立しており、労働協約として有効に成立しているものであって、同22年6月1日以降の C 組合員ら3名の就労を妨げるものではない。平成22年4月28日付け労使合意以降も、会社が、更新の有無の欄に「無」と書かれた雇用契約書への署名に固執し C 組合員ら3名をすみやかに就労させることなく、同年6月1日以降も C 組合員ら3名との雇用契約についてこれを更新しなかったことは、平成22年4月28日付け労使合意及び前提となった平成21年11月13日付け労使合意に反する行為である。この行為を正当とする合理的理由がない以上、会社は C 組合員ら3名の就労を拒否し職場から排除する意図でこの労使合意の違反行為をなしたとしか考えられない。組合や C 組合員ら3名は「賃上げ」を求めて21.12.25団交やストライキを行い、自身らの要求実現のため活発に組合活動を展開した。よって、会社は、組合や組合員らを疎んじ、外部から新たに求人を募集するが組合員らを就労させなかったと判断するのが相当であり、会社の組合嫌悪は客観的に推認できるので、会社の対応は、労組法第7条第3号違反の不当労働行為と考えざるを得ない。

イ 被申立人の主張

(ア) 会社は、平成21年11月13日付け労使合意について、組合から、21-51あっせんでの会社説明に虚偽があったと主張され、全否定されて無効になったとの認識であった。このことは、会社の申請したあっせん手続の中で、会社が平成21年11月13日付け労使合意の変更を話題にしなかったことから明らかである。

また、会社は、平成21年11月13日付け労使合意の仕切り直しのためにあっせん手続を申立て、それに基づいて平成22年4月28日付け労使合意が成立したこと、平成21年11月13日付け労使合意の第4項と平成22年4月28日付け労使合意の第3項が全く同じ文言であることから、平成22年4月28日付け労使合意は、平成21年11月13日付け労使合意に代えて新たに成立したものであると考えていた。

(イ) 平成22年4月28日に開催された22-3あっせんの第3回において、会社は、あ

っせん員に対し、受注減により同年5月末までの就労しか確保できないことを説明し、あっせん員から「同年5月末までの雇用確保と同年2月に遡って時給1,050円とすること」という条件での合意を促されたが、会社は、雇用契約の更新を無しとして、それを受け入れるのが最大限の譲歩である旨伝えた。その際、あっせん員から会社に対し、同年5月末日で更新無しとすることは許されない旨の説明はなく、平成22年4月28日付け労使合意において、同年6月以降の就労を確保することまでの合意はなかった。したがって、会社は、平成22年4月28日付け労使合意が同年5月末で更新無しとする前提で成立したと考えていた。

(ウ) 会社は、C 組合員ら3名との雇用契約を更新無しとし、平成22年5月末までの就労しか確保しないことを、同年3月16日に開催された22-3あっせんの第2回において明らかにし、組合に対しても同月20日付けの通知文書でも通知した。22.4.21団交の際にも、組合に対し、同年4月以降受注量が減り更新無しでなければならない旨説明した。組合からの、雇用契約書で更新無しとすることはできない旨の22.5.6要求書に対しては、会社は、即日、22.5.6会社団交申入書を組合に送付して、府労働委員会に説明したとおり、同年5月末までの就労しか確保できない状態であり、また、それまでの経緯から更新無しとすることは当然の前提という認識であったため、組合に団交を申し入れた。組合は、22.5.7再要求書で、再度、雇用契約書で更新無しとすることはできない旨主張したので、会社は、22.4.28あっせん案を受諾する際、府労働委員会から「次回更新は無し」とすることは許されない旨の説明は受けていないこと、22.4.28あっせん案には、「同年5月末までの就労を確保すること」が記載されていた旨を指摘し、平成22年4月28日付け労使合意に則った更新無しの雇用契約書を組合に送付した。これに対し、組合は抗議文を送付し、再度同じ主張を行い、会社の主張とは平行線を辿った。

(エ) 雇用契約の更新の判断には、「契約期間満了時の業務量」、「会社の経営状況」などにより判断するものと契約書には記載されており、会社の売上総損益及び営業損益は平成22年3月以降同年8月まで減少し続け、営業損益は同年5月以降赤字に転落し、同年8月まで赤字額が増加していたのであり、同年6月に受注量が増加しても、経営状況は悪化の一途であった。そのため、非組合員の期間工も同年5月末で雇用契約を更新しなかった。会社は更新無しで同年5月末までの雇用を確保するのが精一杯であり、組合に対する支配介入の意図など一切なかった。

また、平成22年5月3日の求人広告は、いずれも同月31日までの期間工を求めるものであり、同年6月1日からの業務に備えようとしたものではない。同

年6月28日の求人広告は、「即日～2ヵ月」で、同年7月及び同年8月を見越して期間工を求めたものであり、同年6月1日からの業務とは関係がない。会社は非組合員についても同年5月末までの雇用を確保したが、同年6月1日からは雇用契約を継続していない。以上のとおり、会社が求人広告を出したからといって、同年6月1日からの雇用契約を締結できる状態ではなかったことに矛盾しない。

(オ) 以上のとおり、会社は、雇用は平成22年5月末までで更新しない旨の雇用契約の締結が平成22年4月28日付け労使合意にのっとっていると解釈しており、「不更新条項」のある雇用契約書への署名押印を求めることが、平成22年4月28日付け労使合意に反するとの認識はなかった。加えて、会社は、組合つぶしや組合活動への妨害、干渉の意図はなく、会社が、平成22年4月28日付け労使合意後、組合員をすみやかに就労させず、同年6月1日以降の組合員との雇用契約について更新しなかったことは支配介入に当たらない。

第4 争点に対する判断

1 争点1 (23. 2. 21団交申入れに対する会社の対応は、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8月25日、C 組合員ら3名は、大阪地裁堺支部に仮処分申立てを行った。

(乙25、証人 F)

イ 平成23年2月7日、大阪地裁堺支部において、会社とC 組合員ら3名との間で仮処分和解が成立した。和解条項には、①会社は、本件解決金として、C 組合員に金325万860円、D 組合員に金311万5,056円、E 組合員に金273万8,856円の各支払義務があることを認める旨、②会社は、C 組合員ら3名に対し、合計910万4,772円の解決金を同月20日限り支払う旨、③C 組合員ら3名と会社は、当事者双方の各労働契約が同22年3月31日をもって期間満了により終了したことを相互に確認する旨、④C 組合員ら3名はいずれも裁判所への仮処分申立てを取り下げる旨、⑤C 組合員ら3名と会社は、本件に関し、C 組合員ら3名と会社との間には本和解条項に定めるもののほかに何らの債権債務がないことを相互に確認する旨、⑥申立費用は各自の負担とする旨、記載されており、その後、会社はC 組合員ら3名に対し、解決金を支払った。

(乙6、乙25、証人 F)

ウ 平成23年2月21日、組合は、会社に対し、23. 2. 21団交申入れを行った。23. 2. 21団交申入書には、会社は、21. 11. 13あっせん案を破り、同22年4月1日以降、

C組合員ら3名の就労を拒否し、次に、22.4.28あっせん案を履行せず、C組合員ら3名を就労させなかった旨、当委員会のあっせん案は労働協約であり、会社が労働協約にある義務を履行しなかったことは許されない旨、会社は、主要取引先会社からの受注減を口実に、C組合員ら3名の就労拒否を正当化する一方、日本人の期間工の新規採用を続けており、受注減は全くの虚偽である旨、会社が組合との労働協約を履行せず、C組合員ら3名の就労を拒否したことは、職場内から、C組合員ら3名を排除しようとの意図により行われた、悪質な組合つぶしの不当労働行為である旨、記載されており、「貴社による『組合つぶし』に対する、誠意ある謝罪について。」を議題として団交を申し入れる旨記載されていた。なお、団交の諾否確認期限は同23年2月28日午後3時となっていた。

また、23.2.21団交申入れ時点において、会社に組合員は存しなかった。

(甲38)

エ 平成23年2月28日、会社は、組合に対し、23.2.28回答書を送付した。同回答書には、主要取引先から生産減の話があり、それに伴い契約社員との期間契約を同22年5月末にて終了し、その後、新たに増産の話が出てくるまでの間、新たな契約社員の新規雇用をストップしたのは紛れもない事実である旨、その過程で組合つぶしといわれるような意図は何らなかった旨、会社の生産状況に応じた処置であって、現実には他の契約社員にも同月末、期間満了で仕事を終えてもらっており、理解してほしい旨、以上の内容が全てであるから、あえて時間を割いて話し合うべきものでもないとする旨、会社は、平成21年11月13日付け労使合意において、2か月を期限とする労働契約の更新義務を負担する合意をなしていない旨、平成22年4月28日付け労使合意において、同22年5月末までの就労確保は合意したが、それ以降の就労を約束したものではない旨、記載されていた。

(甲39)

オ 平成23年3月10日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

(2) 23.2.21団交申入れに対する会社の対応は、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 組合は、①使用者は議題によって団交応諾義務を課せられるのであって、組合員が存しなくなったから、組合が会社の雇用する労働者の代表者ではない旨の会社主張は失当である旨、②仮処分和解により清算されたのは、C組合員ら3名の賃金仮払だけであり、会社による不当労働行為など、その余の事項は清算されていない旨主張し、会社は団交申入れに応じるべきであると主張するので、以下検討する。

イ 前提事実及び前記(1)イ、ウ認定のとおり、①平成23年2月7日、会社は大阪

地裁堺支部において、C 組合員ら3名との間で、(i)会社は、C 組合員ら3名に対し、解決金を支払うこと、(ii) C 組合員ら3名と会社は、各労働契約が同22年3月31日をもって期間満了により終了したことを相互に確認すること、(iii) C 組合員ら3名と会社は、何らの債権債務がないことを相互に確認する旨を和解条項として仮処分和解が成立し、会社は解決金を支払ったこと、②同23年2月21日、組合が会社に対し、23.2.21団交申入れを行ったこと、③23.2.21団交申入れ時点において会社には組合員がいなかったこと、が認められる。

これらのことからすると、組合が会社に対して23.2.21団交申入れを行ったのは、仮処分和解により、C 組合員ら3名が会社従業員たる地位にないことが法的に確定した後であり、23.2.21団交申入れ時に、会社には組合員がいなかったということが出来る。

また、前記(1)ウ認定のとおり、組合が23.2.21団交申入れで団交要求した議題は、会社による「組合つぶし」に対する誠意ある謝罪であることが認められる。

ウ 謝罪を求める理由ないし事情たる事項を団交事項とする場合は別として、謝罪そのものを求めることは、組合員の労働条件に関するものでないことはもとよりのこと、集团的労使関係の運営に関する事項ということもできないから、会社には、謝罪を求めることのみを対象とする団交に応ずべき義務があるとはいえない。

もっとも、上記のとおり、謝罪を求める理由ないし事情たる事項が団交事項となっていると認められる場合には、別途検討することが必要であるところ、組合が会社へ申し入れた団交事項は、平成21年11月13日付け労使合意及び同22年4月28日付け労使合意という労使間のルールについてであると組合は主張する。そこで検討するに、仮に、組合の主張どおり、組合が求めた本件団交が、謝罪を求める理由たる「会社による組合つぶし」があったことを前提として、同行為の是正を求めるものであるとか、同行為についてのルール作りを求めるかというものであったと解するとしても、既に組合員は存しなくなっているのみならず、組合員との間の紛争は全て解決されているというのであり、又、近い将来において、組合員が雇用されることがあるとの現実性ないし具体性がうかがわれる状況でもないことが容易に推認されるところであり、かかる状況下にある組合と会社との間において、平成21年11月13日付け労使合意及び同22年4月28日付け労使合意をめぐってあらためて労使間のルールを策定したり同ルール作りに向けて協議する必要性があったとは認められず、もって組合の求める団交に応じなかった会社の対応が不誠実であったとは認められない。

エ 組合は、仮処分和解によっては組合との問題は解決されていないと主張するが、確かに組合の主張するような「会社による組合つぶし」があったことを理由とし

て、不当労働行為の救済申立てを行うことが妨げられるものではないが、だからといって、組合の23. 2. 21団交申入れに会社が応ずるべき理由があるか否かとは別の問題である。

オ 以上のことからすると、23. 2. 21団交申入れに対し、会社に団交応諾義務があったということはできず、会社がこれを拒否したことは、正当な理由のない団交拒否には当たらないから、この点にかかる組合の申立ては棄却する。

2 争点2（会社の次の対応は、支配介入に当たるか。①会社が、C 組合員ら3名が会社の求める更新契約に署名しないことを理由として、本件就労拒否を行ったこと、②会社が、平成22年4月28日付け労使合意後、C 組合員ら3名をすみやかに就労させず、同年6月1日以降のC 組合員ら3名との雇用契約についてこれを更新しなかったこと）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21年9月4日、組合は、当委員会に対し、21-51あっせんを申請した。同あっせん申請書には、調整事項として次のとおり記載されていた。

「3 調整事項

①使用者は当組合員らを、直ちに雇用すること。

主張不一致の要点	
組合の主張	使用者の主張
・使用者は派遣労働者であった当組合員らを、直ちに雇用せよ。 ・組合員らの雇用に関して、使用者は組合との団交に応ぜよ。	・生産が拡大した段階で、組合員らを雇用したい。 ・新たな雇用の目処が立った段階で、組合との団交を実施したい。

」

（甲8）

イ 平成21年11月13日、当委員会において、21-51あっせんに係る第2回あっせんが行われ、あっせん員は21. 11. 13あっせん案を提示し、組合と会社はともにこれを口頭により受諾し、21. 11. 13あっせん案の趣旨に沿って解決する旨の報告書に署名押印して、当委員会に提出し、21-51あっせんが成立した。なお、21. 11. 13あっせん案の書面そのものに、組合と会社の署名押印はない。

（甲9、証人 F 、当事者 B ）

ウ 平成21年12月1日、C 組合員及び D 組合員は、会社と雇用契約を締結し、就労を開始した。21. 12. 1雇用契約書には、雇用期間は「期間の定めあり 平成21年12月1日～平成22年1月31日」、基本賃金は「時給制900円」、契約の更新の有無については次のとおり記載されていた。

「1 契約の更新の有無 更新する場合があり得る

2 契約の更新は次により判断する

- ・ 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

」

(甲10、甲11の1、甲11の3、乙2の1、乙2の2)

エ 平成21年12月10日、組合は、会社に対し21. 12. 10団交申入書を送付した。同団交申入書には、①受注量が回復していないとの会社の再三にわたる主張を聞き、組合員らを直接雇用する会社の経済的事情を鑑み、時給1,300円から900円への労働条件の不利益変更を受忍し、労使合意に至った旨、②同年12月1日から会社で就労開始した組合員2名は連日時間外労働に従事し、土曜日も出勤している旨、③同年8月中旬から会社の受注量は増加し、従業員は連日時間外労働に従事している旨、④組合委員長が J の従業員から、会社は J に新たな労働者の派遣を依頼する予定であると聞いた旨、⑤受注が回復していないとの、これまでの会社主張は虚偽であることが判明した旨、⑥組合は派遣労働者の受入に抗議する旨、記載されていた。なお、21. 12. 10団交申入書に記載された議題のうち、21. 11. 13あっせん案に関連した議題は、「組合員らの賃金額を時給1,300円に見直すこと。なお、2009年12月1日から就労している組合員らについては、遡って賃金額を見直すこと。」であり、諾否確認の期限は平成21年12月14日午後3時となっていた。

(甲12)

オ 組合と会社は、21. 12. 25団交を行った。同団交において、会社は、21. 11. 13あっせん案のとおり、7名の組合員の仕事を確保しようと努力しこれを達成したが、受注量を増やすために、受注単価が低く利益がほとんどない仕事を受けており、時給を上げることができない旨説明するとともに、組合に対し、残り組合員5名の勤務開始を要請した。組合は、会社に対し、受注量が増えていたのであれば、当委員会の21-51あっせんの場合での「受注量が回復していない」との会社発言と異なっており、受注量が増えても利益が出ていない根拠を示すよう会社に求めるとともに、21. 12. 25団交を踏まえて組合に回答を送るよう要求した。

(甲43、乙25、証人 F)

カ 平成21年12月28日、会社は組合に対し、21. 12. 28会社回答書を送付した。21. 12. 28会社回答書には、21. 12. 25団交における組合からの要求への回答として、①当委員会のあっせんにとおり、又、多少の受注量の増加はあったものの受注単価が低下していることを鑑み、時給に関しては21. 11. 13あっせん案のとおり900円で考えているが、今後の景気の変動等により受注単価の上昇があった場合は時給について協議することにやぶさかではない旨、②入社時期については、受注量

の増減変動もあり、21. 11. 13あっせん案どおりの入社時期が望ましいが、多少の調整は可能と思うが、21. 12. 25団交での組合の希望はあまりに抽象的で、入社希望者の氏名と入社希望時期の提示があれば、検討し、調整可能な範囲内で相談に応じる旨、記載されていた。このほか、21. 12. 28会社回答書には、組合員らの受入れを予定していたため、多少受注単価が低くても受注量を上げられるよう取引先に働きかけてきた結果、同22年より多少の受注量の増加が予定されており、組合員らの入社がなければ、早急に人員の手配が必要であり、入社希望日等、入社予定者の詳細について、同22年1月6日14時までに会社にファクシミリで送付してほしい旨記載されていた。

(甲13、乙25)

キ 平成22年1月7日、会社は、組合に対し、「返答期限到来の件」と題する文書を送付した。同文書には、21. 12. 28会社回答書で依頼している入社希望者の詳細について、組合から返答がなく、会社が困惑している旨、入社希望日等、入社予定者の詳細について、同22年1月8日14時までに会社にファクシミリで送付するよう要請する旨、記載されていた。

(乙1、乙25)

ク 平成22年1月8日、組合は、会社に対し、22. 1. 8争議通告書を送付し、C組合員が、同月21日午前8時より、毎日午前8時から午後4時45分までの無期限ストライキに入る旨、会社がC組合員及びD組合員の賃金額を時給1,300円に見直さない限り、未だ職場復帰していない組合員らは、会社での就労を開始しない旨、職業安定法や労働者派遣法にある「労働争議に対する不介入」により、会社は新たに派遣労働者を受け入れたり、求人を募集したりすることはできない旨、通告した。

(甲14)

ケ 平成22年1月21日、組合は、会社に対し、「労働争議再通告書」を送付し、C組合員が、同日午前8時より、毎日午前8時から午後4時45分までの無期限ストライキに入る旨、再度通告するとともに、組合は、会社と交渉の場を持つこともやぶさかではない旨、労使交渉の推移に応じて、会社による雇入れが確定している組合員のうち、未だ職場復帰していない組合員は順次就労開始する旨、会社に通知し、同日から、C組合員は、無期限・指名ストライキを開始した。

(甲15、甲16)

コ 平成22年1月22日、組合は、会社に対し、通知書（以下「22. 1. 22組合通知書」という。）を送付し、同月21日からC組合員が無期限ストライキに突入したが、会社が新たに労働者を雇い入れる事態を回避するため、E組合員が、時給900

円の賃金額に異議を留めつつ、同年２月１日から会社での就労を開始する旨通知した。

(甲17)

サ 平成22年１月25日、会社社長は、 D 組合員に、雇用期間は「平成22年２月１日～平成22年３月31日」、基本賃金は「時給制900円」、契約の更新の有無は「無（生産量減の為）」と記載された雇用契約書を手渡し、次回は更新しない旨述べたところ、 D 組合員は、この契約書に署名しなかった。また、同年１月25日頃、会社は、 C 組合員の自宅にも、同じ雇用契約書を送付した。

シ 平成22年１月27日、会社は、当委員会に対し、22-3あっせんを申請した。同あっせん申請書には、調整事項として次のとおり記載されていた。

「３ 調整事項

①賃上げ

主張不一致の要点

組合の主張	使用者の主張
①組合員らの賃金額を時給1300円に見直せ	①多少の受注量の増加はあったが、受注コストが低下(マ)しているので現時点での賃上げはできない
	②大阪府労働委員会【平成21年(調)第51号】のあっせん案通り、組合員らを入社させる

」

(甲19、乙25)

ス 平成22年１月28日、会社は、組合に対し、「２月１日受入れの件」と題する文書をファクシミリで送付し、22. 1. 22組合通知書を受けて、同年２月１日より、会社では１名を受け入れる準備をとっている旨通知するとともに、当該受入れ予定者の雇用契約書雛形として、雇用期間は「平成22年２月１日～平成22年３月31日」、基本賃金は「時給制900円」、契約更新の有無は「無（生産量減の為）」と記載された雇用契約書を送付した。

(甲18、乙25)

セ 平成22年１月29日、組合は、会社に対し、「通知書」（以下「22. 1. 29通知書」という。）を送付し、22-3あっせんに応じることはやぶさかではない旨通知するとともに、あっせんに先立ち、解決してほしい問題として、①同月21日以降、会社が毎日１名、計５名をスト破りとして新規に雇い入れたが、かかる雇入れは止めなければならない旨、②同月28日に会社が組合に送付した、 E 組合員の雇用契約書には「更新 無」と記載されており、また、会社が C 組合員及び

D 組合員に渡した雇用契約書にも同様の記載があり、これらは21. 11. 13あっせん案に反しており、会社は、C 組合員ら3名の雇用契約の更新を保障しなければならない旨、求めるとともに、同年2月1日にE 組合員は会社での就労を開始し、D 組合員は同日以降も引き続き就労するが、雇用契約書の更新欄を変更する必要があるため、E 組合員及びD 組合員は雇用契約書への署名を留保する旨通知した。

(甲20)

ソ 平成22年1月30日、会社は、組合に対し、「通知書」をファクシミリで送付し、同年2月1日より就労開始予定のE 組合員の雇用契約書を変更する旨通知した。同通知書には、会社が同年1月28日に組合に送付した雇用契約書のうち、契約更新の有無を「更新する場合があります」、「契約の更新は次により判断する ・ 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」に変更した雇用契約書が添付されていた。

同年2月1日、E 組合員は会社と雇用契約を締結し、就労を開始し、同年3月31日まで就労した。

会社は、同年2月1日以降、D 組合員から、署名押印した雇用契約書が提出されないまま、会社での就労の継続を認め、D 組合員は同年3月31日まで就労した。

(甲11の4、甲21、乙2の7、乙25、当事者 B)

タ 平成22年2月16日、組合は、会社に対し、「通知書」を送付し、当委員会でのあっせんによる問題解決の観点から、C 組合員のストライキを中止し、同月18日午前8時より、C 組合員は就労を再開する旨通知した。

会社は、同月18日以降、C 組合員から、署名押印した雇用契約書が提出されないまま、会社での就労を認め、C 組合員は同年3月31日まで就労した。

(甲11の2、甲22、当事者 B)

チ 平成22年3月2日、当委員会において、22-3あっせんに係る第1回あっせんが行われた。会社は、あっせん員に対し、21. 11. 13あっせん案を履行するため、人件費が厳しい中、受注量を増やして対応しているが、同年4月以降再び受注量が減ることから、同月以降の雇用契約の更新が困難である旨説明するとともに、それを裏付ける資料として、同19年12月から同22年8月までの会社売上高の推移や同21年度の残高試算表、法人事業概況説明書を提出した。

(甲43、乙25、証人 F 、当事者 B)

ツ 平成22年3月16日、当委員会において、22-3あっせんに係る第2回あっせんが行われた。会社は、解決案として、時給額を見直し、900円から1,000円に上げる

ことを提案したが、組合はこれを了承せず、次回あっせん期日までに労使間で自主交渉したい旨述べた。会社は、あっせん員に対し、受注量が同年4月から減る見込みであり、雇用期間は同年5月末までで更新しないことが最大限の譲歩である旨説明した。あっせん員は、同年4月28日の第3回あっせん期日までに、組合と会社で、時給額について自主交渉してほしい旨述べ、労使双方はこれを了承した。

(甲43、乙25、証人 F 、当事者 B)

テ 平成22年3月20日、会社は、組合に対し、「貴組合員所属3名の雇用期間に関する通知書」と題する文書（以下「22.3.20会社通知書」という。）を送付した。22.3.20会社通知書には、① C 組合員及び D 組合員には、同年1月末頃に、雇用期間は同年3月末日までで、期間更新無しと通知したこと、 E 組合員には、場合によっては更新有りとしたことは、会社としては法的に何ら問題はないと判断している旨、②同年3月16日の第2回あっせんの場における、会社の「状況的に譲歩したとしても同年5月末まで」との発言を踏まえ、雇用確保に配慮する観点から、同年4月1日から同年5月末までの期間で、以降更新無しの新たな雇用契約を締結する意向であることを通知する旨、③ただし、その間の雇用を確保する前提条件として、会社が準備する雇用契約書に署名押印してもらうことが最低条件であり、雇用契約締結のない者を会社内で勤務させるつもりはないことを通知する旨、記載されていた。

なお、会社は、組合員も含めた従業員に対しては、22.3.20会社通知書より以前に、雇用契約書への署名押印が必要である旨、雇用契約を同年5月末までとし、その後の契約更新はしない旨、説明したが、組合に対して直接伝えたのは、22.3.20会社通知書が初めてであった。

(甲23、甲43、乙25、証人 F 、当事者 B)

ト 平成22年3月21日、会社は、求人誌に、金属加工・機械部品組立スタッフの求人広告を掲載し、その内容は、時給900円、期間は、即日から同年5月31日まで、時間は午前8時から午後4時45分までで、残業有となっていた。

(甲29)

ナ 平成22年3月30日、会社は、 C 組合員ら3名を含めた契約社員らに対し、22.3.30会社通知書及び「次回更新は無」と記載された雇用契約書を手渡した。22.3.30会社通知書には、①同年4月1日から同年5月31日までの雇用契約書の提出期限が迫っているが、同年3月30日現在未だ提出されていない旨、②雇用契約書を交わさない状態では、同年4月1日以降、構内で就労できないことは契約書を渡した際に説明したとおりである旨、③雇用契約書の提出期限を、同年4月1

日の就労開始時まで譲歩するが、それまでに提出のない場合、同日以降の会社での就労を認めることはできないことを改めて通知する旨、④早急に雇用契約書に署名押印の上、提出するよう求める旨、記載されていた。

(甲24、甲43、乙25)

ニ 平成22年3月31日、組合は、会社に対し、「通告書」と題する文書を送付し、組合は、会社から22.3.20会社通知書を受け取り、雇用契約書の撤回を架電して求めたものの、会社は C 組合員ら3名に22.3.30会社通知書を送付した旨、会社は同年3月16日の22-3あっせんに係る第2回あっせん以降、3名も新規に雇用しており、生産量減は全くの虚偽である旨、C 組合員ら3名の雇用契約更新を拒絶する会社の所為は、21.11.13あっせん案第1項に違反しており、組合と誠実に協議せず契約更新無しとする会社の決定は21.11.13あっせん案第2項に反し無効である旨、会社は C 組合員ら3名を引き続き就労させなければならない旨、C 組合員ら3名は、同年4月1日以降も会社で就労する意思があるが、会社がその就労を拒否した場合、組合は、会社及び発注会社に対する争議や、法的措置などあらゆる手段をもって不当労働行為に対し闘う旨、当委員会仲裁制度により会社が問題解決する意思があるなら、組合は争議を差し控え平和的に解決する意思がある旨、同年4月2日午後2時までに、組合に、会社の意思を書面にて送付を求める旨、通告した。

(甲25、乙25)

ヌ 平成22年4月1日、C 組合員ら3名は会社に出勤したが、会社は、同組合員らが雇用契約書に署名しなかったことを理由に、本件就労拒否を行った。

(甲43、証人 F 、当事者 B)

ネ 平成22年4月2日、会社は、組合に「回答書」を送付し、会社としては、あくまで契約は契約との観点で、会社内で就労する限り「雇用契約を取り交わした上で就労を許可する」という考え方は正当なものと考えており、今回の会社の処置が不当労働行為に相当するとは解釈していない旨回答した。

(甲26)

ノ 平成22年4月6日、組合は、会社に対し、要求書及び団交申入書（以下「22.4.6要求書及び団交申入書」という。）を、「更新の有無」の欄に「別途、労使にて協議する。」と記載された雇用契約書を添付して送付した。22.4.6要求書及び団交申入書には、会社による就労拒否は攻撃型ロックアウトそのものであり、会社は違法行為の法的責任を免れることはできない旨、雇用契約への署名なくしても会社での就労を妨げられる根拠とはならないが、問題の早期解決のため、添付した雇用契約書の文案であれば、組合は雇用契約書への署名について合意するので、

この組合提案について直ちに回答するよう要求する旨、 C 組合員ら 3 名の時給及び契約の更新を議題とし、同月 14 日午前 11 時から団交を申し入れる旨、記載されていた。なお、諾否確認の期限は、同月 9 日午後 3 時となっていた。

(甲 27)

ハ 平成 22 年 4 月 9 日、会社は、組合に対し、「回答書」を送付した。同回答書には、会社は、契約は契約、交渉は交渉と考える旨、同月 1 日から同年 5 月 31 日の雇用契約については、会社の用意した雇用契約書に署名押印することが前提であるとする旨、会社は、就労を妨げるために雇用契約書を提示したのではなく、あくまでも当該期間、会社内で就労してもらうべく雇用契約書を提示し、契約の締結を促したのであって、組合の提案する契約書に基づく契約の締結には同意できない旨、組合と団交することに何ら支障ないが、団交の日程等については同年 4 月 22 日午後 3 時からに変更を申し入れる旨、記載されていた。

(甲 28)

ヒ 平成 22 年 4 月 21 日、組合と会社は、22. 4. 21 団交を行った。22. 4. 21 団交には、組合から、組合委員長、組合書記次長、 C 組合員ら 3 名が、会社から、会社社長ほか 1 名が、それぞれ出席した。会社は、組合に対し、同年 4 月以降受注量が減ったため、 C 組合員ら 3 名との雇用契約を更新無しとしなければならなかった旨述べたところ、組合は、同年 3 月 21 日の会社による求人広告の理由を尋ねた。これに対し、会社は、求人募集の理由は労災事故による休業者を補うためであり、その契約期間は同年 5 月末までである旨述べた。組合は、会社に対し、同年 3 月末での雇止めの撤回と、 C 組合員ら 3 名を直ちに就労させることを求めたが、会社はこれに応じられない旨述べた。

(甲 43、乙 25、証人 F 、当事者 B)

フ 平成 22 年 4 月 28 日、当委員会において、22-3 あっせんに係る第 3 回 あっせんが行われた。会社は、あっせん員に対し、同年 5 月末までの就労しか確保できない旨説明し、あっせん員は、会社に対し、同年 5 月末までの雇用確保と同年 2 月に遡って時給 1,050 円とすることを条件に、受諾を促した。会社は、あっせん員が提示した 22. 4. 28 あっせん案に対し、同年 5 月末までの就労は何とか確保するが、それ以降はできない旨、それゆえに時給を 1,050 円に上げる旨、このあっせん案が会社として最大限の譲歩である旨、述べた上で、22. 4. 28 あっせん案を受諾する旨、述べた。あっせん員は、組合にも 22. 4. 28 あっせん案を提示し、組合もこれを受諾する旨述べ、組合と会社は、22. 4. 28 あっせん案の趣旨に沿って解決する旨の報告書に署名押印して、当委員会に提出した。なお、22. 4. 28 あっせん案の書面そのものに、組合と会社の署名押印はない。

また、22-3あっせんの場合において、会社は、あっせん員及び組合に対し、21. 11. 13あっせん案を変更又は破棄する旨述べたことはなく、あっせん員が、会社に対し、21. 11. 13あっせん案を変更又は破棄する旨述べたことはなかった。

(甲30、甲43、乙25、証人 F 、当事者 B)

へ 平成22年5月3日、会社は、求人誌に、金属加工・機械部品組立スタッフの求人広告を掲載し、その内容は、時給900円、期間は、即日から同月31日まで、時間は午前8時から午後4時45分までで、残業有となっていた。

(甲41、甲42の1)

ホ 平成22年5月6日、組合は、会社に対し、22. 5. 6要求書を送付した。22. 5. 6要求書には、22. 4. 28あっせん案第2項に基づき、会社はすみやかに C 組合員ら3名と雇用契約を締結しなければならない旨、同組合員らの雇用契約書の署名に先立ち、雇用契約書の雛形を同月7日午後3時限り組合にファクシミリで送付するよう要求する旨、当委員会公益委員（あっせん員）から会社に説明のあったとおり雇用契約書の「更新の有無」の欄を「次回更新は無」と記載することはできず、21. 11. 13あっせん案にのっとりた文言を雇用契約書に記載を求める旨、記載されていた。

(甲31)

マ 平成22年5月6日、会社は、組合に対し、22. 5. 6会社団交申入書を送付し、22. 5. 6会社団交申入れを行った。22. 5. 6会社団交申入書には、議題として、「2010年4月28日のあっせん案を受けて今後の雇用契約について※本日付で貴組合から送付された雇用契約書の内容を含めて、この場で話す事を希望します。」と記載されていたほか、団交日時として、同年5月12日午前10時から、諾否確認は同月10日午後3時までにファクシミリで会社へ送付するよう願う旨記載されていた。

(甲32)

ミ 平成22年5月7日、組合は、会社に対し、22. 5. 7再要求書を送付した。同再要求書には、会社は、22. 4. 28あっせん案第2項に従い、団交とは関係なく、 C 組合員ら3名とすみやかに雇用契約を締結しなければならない旨、雇用契約書に関する会社の回答は、22. 4. 28あっせん案に違反しており、これを遵守するよう求める旨、団交に先立ち、会社は雇用契約書の雛形を同日午後3時までに組合にファクシミリで送付するよう要求する旨、雇用契約書の「更新の有無」の欄を「次回更新は無」と記載することはできない旨、会社が22. 4. 28あっせん案第2項を履行しない限り、組合は会社との団交に応じることができない旨、記載されていた。

(甲33)

ム 平成22年5月7日、会社は、組合に対し、通知書(以下「22. 5. 7会社通知書」と

いう。)を、雇用期間は「平成22年5月10日～平成22年5月31日」、基本賃金は「時給制1,050円」、契約の更新の有無は「無」と記載された雇用契約書とともに、ファクシミリで送付した。22.5.7会社通知書には、組合からの22.5.6要求書及び22.5.7再要求書に対し、あっせん案に基づいて会社が作成した雇用契約書を送付するので、すみやかに署名押印を求める旨、組合の要求書記載の「次回更新は無」に関しては、あっせん案を受け入れる際、会社は当委員会から、組合の要求書に記載されているような説明は受けていない旨、あっせん案の内容は、同年5月末までの就労を確保し、雇用契約を締結することである旨、記載されていた。

(甲34、乙25)

メ 平成22年5月20日、組合は、会社に対し、「抗議文」(以下「22.5.20抗議文」という。)を送付した。22.5.20抗議文には、会社は、「契約の更新の有無 無」と記載された雇用契約書を22.5.7会社通知書とともに組合に送るなど、あっせん案違反を繰り返しており、当委員会から更新について説明を受けていないと居直る態度に抗議する旨、22.4.28あっせん案は、21.11.13あっせん案に基づき、賃金額等を変更したものであり、21.11.13あっせん案は現在も有効である旨、会社は21.11.13あっせん案第1項及び第3項に基づき、22.4.28あっせん案第2項を誠実に履行しなければならない旨、同年6月以降の雇用継続の労使協議に先立ち、組合は会社に対し、21.11.13あっせん案及び22.4.28あっせん案の誠実な履行を求める旨、記載されていた。

(甲35)

モ 平成22年6月1日、組合は、会社に対し、「要求書」(以下「22.6.1要求書」という。)を送付した。22.6.1要求書には、会社は、あっせん案にのっとりた雇用契約書を組合に提示せず、同日以降の雇用継続について労使協議ができないまま本日に至っており、会社が幾度もあっせん案違反を繰り返したことに抗議する旨、組合は主要取引先会社に労働争議の全面解決について要請し、同社から、組合からの要望は会社に伝達済みであるとの文書回答があった旨、記載されていたほか、要求事項として「貴社は、当組合員らの雇用継続について解決案を提示すること。」、回答期限は書面で同月8日午後2時までに求める旨、記載されていた。

(甲36)

ヤ 平成22年6月8日、会社は、22.6.1要求書を受け、組合に対し、「回答書」(以下「22.6.8回答書」という。)を送付した。22.6.8回答書には、会社はあくまでもあっせん案に従って対応しており、あっせん案違反を繰り返した覚えはない旨、会社は組合に対し、あっせんに即した雇用契約書の提示を実際行っており、会社

なりにあっせん後の雇用確保に対応しようとした旨、会社として提示できる解決案はあっせん案の合意後提示済みであり、会社の考える解決法は、それ以上でもそれ以下でもない旨、記載されていた。

(甲37)

ユ 会社が平成22年1月から同年4月までに雇用した、非組合員である期間工12名についてみると、いずれも契約書締結日当日又は締結日以降に就労を開始している。

(乙2の3～乙2の6、乙2の8～乙2の15、乙8～乙19、当事者 B)

ヨ 会社は、平成22年1月21日から同月27日にかけて、非組合員である期間工4名とそれぞれ、雇用期間は同年3月末日までで、更新無しとする雇用契約書を締結したほか、同年2月23日から同年3月6日にかけて、非組合員である期間工3名と、雇用期間は同年4月末日までで、更新無しとする雇用契約書を締結し、さらに、同年3月23日から同年4月26日にかけて、非組合員である期間工5名と、雇用期間は同年5月末日までで、更新無しとする雇用契約書を締結した。また、会社は同年6月は、新規の期間工を雇用していない。

(乙2の3～乙2の6、乙2の8～乙2の15、乙25、当事者 B)

ラ 会社の経営状況についてみると、会社の売上高及び営業損益金額は、別紙の表1及び表2のとおりである。

(乙4の1～乙4の3、乙7の1、乙25、当事者 B)

リ 会社の従業員の労働災害（以下「労災」という。）等による休業状況は以下のとおりである。

(ア) 平成22年1月30日から同年5月16日まで、従業員1名が労災にて休業した。

(乙5、乙21の1～乙21の5)

(イ) 平成22年2月11日から同年6月20日まで、従業員1名が労災にて休業した。

(乙5、乙22の1～乙22の5)

(ウ) 平成22年2月14日から同年4月11日まで、従業員1名が私傷病にて休業した。

(乙5、乙24の1～乙24の5)

(エ) 平成22年2月21日から同3月19日まで、従業員1名が労災にて休業した。

(乙20の2)

(オ) 平成22年3月22日から同6月30日まで、従業員1名が労災にて休業し、同人は同日付けで退職した。

(乙5、乙23の1～乙23の4)

(2) 会社の次の対応（①会社が、C 組合員ら3名が会社の求める更新契約に署名しないことを理由として、本件就労拒否を行ったこと）は、支配介入に当たるかにつ

いて、以下判断する。

ア 組合は、平成21年11月13日付け労使合意は労働協約として有効に成立しており、本件就労拒否の時点においても効力は失っていないのであるから、会社が、組合との誠実な協議を行うことなく、雇用契約書に記載された労働条件を変更することはできないのであって、不更新条項が記載された雇用契約書に署名しなかったことをもって C 組合員ら3名の就労を拒否することは許されず、加えて会社は雇用契約を更新しない理由を受注量の減少としているが、同組合員らの就労を継続させられないほど会社の受注量が減少していたとは考えられないこと及び本件就労拒否により当時会社で就労していた組合の組合員全員が職場から排除されたことを勘案すると、本件就労拒否は組合の職場支部壊滅を意図した不当労働行為である旨主張するので、以下検討する。

イ 前記(1)イ認定のとおり、平成21年11月13日に、あっせん員が21. 11. 13あっせん案を提示し、組合と会社がともにこれを受諾し、組合と会社の間で21-51あっせんが成立したことが認められる。

この点について、組合は、平成21年11月13日付け労使合意は、書面化され、当事者双方が21. 11. 13あっせん案に同意する旨記載された報告書に署名押印していることから、労組法第14条が定める労働協約の要件を満たしており、労働協約として有効に成立していると解するのが相当である旨主張する。

しかしながら、労働協約とは、労働組合と使用者が、労働条件等労使関係に関する事項について合意したことを書面に作成して、両当事者が署名又は記名押印したものをいうところ、前記(1)イ認定のとおり、あっせん員が、組合と会社に対し、21. 11. 13あっせん案を提示し、双方が、21. 11. 13あっせん案の趣旨に沿って解決する旨の報告書に署名押印して、当委員会に提出し、21-51あっせんが成立したことが認められるが、21. 11. 13あっせん案そのものには組合と会社の署名押印があるわけではなく、組合と会社は、同あっせん案の趣旨に沿って解決する旨の報告書に署名押印しているにすぎない。したがって、21-51あっせんの成立に際して当事者間に成立した合意というのは、双方が21. 11. 13あっせん案の趣旨に沿って解決する旨の合意であって、21-51あっせんの成立のみをもって、当事者間に、21. 11. 13あっせん案に示された内容の合意が成立したということとはできない。

21-51あっせんの成立により、21. 11. 13あっせん案に示された内容が労働協約として成立するためには、その旨の協議が進められた結果に基づき、当事者間に別途合意書面が交わされることが必要であるところ、組合と会社との間で、21. 11. 13あっせん案の内容に基づいた書面が交わされたとの事実はないものといわざるを得ない。

したがって、未だ組合と会社との間には、21.11.13あっせん案の第1項及び第3項のとおり、組合員の就業については期間の更新が前提であり、これを変更するには労使協議が必要である旨の労働協約は成立していないものといわざるを得ず、同協約が成立していることを前提とする組合の主張は採用できない。

ウ しかしながら、組合と会社との間には、21-51あっせんの成立により、21.11.13あっせん案の趣旨に沿って協議すべき関係が生じているというべきであるところ、かかる関係を有する一方当事者たる会社の他方当事者である組合に対する対応に、組合の弱体化を図るところがあったか否かは、同あっせん案が労働協約として成立しているか否かとは別の問題であり、組合の主張はかかる主張をも含むものと解されるので、このような立場にある会社の対応として問題があったかについて、以下、検討する。

まず最初に、21-51あっせんの成立後、本件就労拒否に至るまでの、会社の組合に対する対応についてみる。

前記(1)ウ、エ、オ、カ、キ、シ、セ、ソ、タ、テ、ナ認定のとおり、①平成21年12月1日、会社は、雇用期間を同22年1月末まで、時給900円、更新の有無については更新する場合があります等という内容の雇用契約を C 組合員及び

D 組合員と締結し、同組合員らは会社での就労を開始したこと、②組合からの、組合員らの賃金の時給を1,300円に見直すこと等を議題とした団交申入れに対し、21.12.25団交において、会社は、受注量を増やすために受注単価が低く利益がほとんどない仕事を受けており、時給を上げられない旨述べたこと、③同21年12月28日、会社は、組合に対し、21.11.13あっせん案第1項に記載された、今後、会社で就労開始予定の組合員の氏名と入社時期の提示を求めるとともに、入社時期については調整可能な範囲内で相談に応じる旨通知したこと、④同22年1月7日、会社は、組合に対し、再度、入社予定者の入社希望日等の詳細を会社に連絡するよう求めたこと、⑤同月27日、会社は、当委員会に対し、22-3あっせんを申請したこと、⑥同年2月1日から就労開始予定の E 組合員の雇用契約書について、会社は、組合からの22.1.29通知書を受けて、更新の有無の欄を、「無（生産量減の為）」から「更新する場合があります等」に記載を変更し、同日、 E 組合員と雇用契約を締結して、同組合員は就労を開始したこと、⑦同年2月1日から同年3月末まで、会社は、雇用契約書上の雇用期間は同年1月末までとなっていた

C 組合員及び D 組合員について、同組合員らから、会社の求める同年2月以降の契約書に署名・提出のないまま、その就労を認めたこと、⑧同年3月20日、会社は、22.3.20会社通知書により組合に対し、同年4月1日から同年5月末までの期間、以降更新無しの内容で新たな雇用契約を締結する意向であり、その

前提条件として、会社が準備する雇用契約書への署名押印が最低条件である旨通知したこと、⑨同月30日、会社は、22. 3. 30会社通知書により C 組合員ら3名を含めた契約社員らに対し、同年4月1日から同年5月末まで、「次回更新は無」と記載された雇用契約書を手渡し、署名押印の上、提出を求めるとともに、提出のない場合は就労を認めない旨通知したこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、①21. 11. 13あっせん案の趣旨に沿って、平成21年12月から2か月間の契約で C 組合員及び D 組合員を雇用し、雇用期間終了後も、同組合員らから、署名押印した、次の2か月分の雇用契約書の提出のないまま、その就労を認めたこと、②同22年2月から E 組合員を2か月間の契約で雇用し、その就労に先立って、雇用契約書の記載内容を、組合からの22. 1. 29通知書を受けて修正したこと、③さらに同年4月から2か月間、C 組合員ら3名に対し、雇用契約書への署名押印と提出を条件に、雇用する旨通知したこと、④かかる状況下で、当委員会に22-3あっせんを申請したこと、が認められ、こうした会社の対応からは、21. 11. 13あっせん案の趣旨に沿って組合員らの就労を進めようとした姿勢がうかがわれ、これら会社の組合に対する対応に、組合をないがしろにしたところを見出すことはできない。

エ 次に、組合が支配介入であると主張する本件就労拒否についてみると、前記(1)ヌ認定のとおり、会社は、C 組合員ら3名が雇用契約書に署名押印しなかったことを理由に、その就労を認めていないものであるが、被雇用者は、会社と雇用契約書を締結した上で会社での就労を開始するのはむしろ通常のことであり、会社は、C 組合員ら3名の契約更新に当たって、同組合員ら3名に雇用契約書への署名押印を求め、署名押印がなかったことを理由にその就労を認めなかったのであるから、かかる会社の対応にも一定の理由があったと認めることができる。

組合は、会社が、非組合員には雇用契約書への署名押印を就労の前提としておらず、組合員に対してのみ、署名押印が就労の前提と固執した旨主張するが、組合員以外の期間工の状況をみると、前記(1)ユ認定のとおり、会社が平成22年1月から同年4月までに雇用した、非組合員である期間工12名は、いずれも契約書締結日当日又は締結日以降に就労を開始していることが認められ、また、会社が、組合員以外の者に対して、恒常的に雇用契約書に署名押印を求めないまま、その就労を認めていたという事実の疎明もないことから、会社が組合を嫌悪し、弱体化を図って、契約書に署名押印を求めたとみることもできない。

オ 会社が署名押印を求めた雇用契約書に「次回更新は無」との記載があることについてみると、21. 11. 13あっせん案第1項にある「更新を前提とする」との文言につき、組合は、一度のみの更新ではなく繰り返し更新されることと解した上で、

更新の有無は労働条件にかかわる問題であるとして、更新無しとの契約書に C 組合員ら 3 名の署名押印を求めるには、同あっせん案第 3 項にのっとり組合との事前協議が必要であるとするのに対し、会社は、雇用契約を行った上で一度は更新をしているものであり、同あっせん案の文面に沿って対応しているとしており、同文言をめぐって組合と会社との間に見解の相違が存していたことが認められる。このことからすると、更新無しと記載のある契約書への署名押印を求めた会社の対応は、かかる見解の相違によるものであるというべきであって、組合をないがしろにした結果によるものであるということとはできない。

また、かかる見解の対立が解消されないままであったことについてみるに、会社には、組合が申し入れた協議を拒否したということでもないのであり、前記ウ判断のとおり、全く 21. 11. 13 あっせん案の趣旨に沿った対応をとっていなかったというものでないこと、加えて、受注量ないし時給に関する事項についても会社の方からあっせん申請まで行っていることを考慮するに、会社が組合をないがしろにしていたと評することはできない。

カ 一方、21-51 あっせんの成立後における組合の会社に対する対応をみるに、前記 (1) エ、オ、ク、ケ、コ、セ、タ、ニ認定のとおり、① 21. 12. 10 団交申入書により、これまでの、受注量が回復していないとの会社主張は虚偽があったとして、組合員らの時給を 900 円から 1, 300 円に見直すことを議題として団交を申し入れたこと、② 21. 12. 25 団交で、会社に対し、受注量が増えていたのであれば、21-51 あっせんの場合での「受注量が回復していない」との会社発言と異なっており、受注量が増えても利益が出ていない根拠を示すよう求めたこと、③ 平成 22 年 1 月 8 日、組合は、C 組合員が同月 21 日から無期限ストライキに入る旨、C 組合員及び D 組合員の時給を 1, 300 円に見直さない限り、未だ職場復帰していない組合員らは会社での就労を開始しない旨、会社へに通告したこと、④ 同月 21 日、組合は、C 組合員が同日から無期限ストライキに入る旨再度通告するとともに、会社と交渉の場を持つこともやぶさかではなく、労使交渉の推移に応じて、会社による雇入れが確定している組合員のうち未だ職場復帰していない組合員は順次就労開始する旨通知し、C 組合員が無期限ストライキを開始したこと、⑤ 同月 22 日、組合は、会社が新たに労働者を雇い入れる事態を回避するため、E 組合員が、時給 900 円に異議を留めつつ、同年 2 月 1 日から会社での就労を開始する旨、会社へに通知したこと、⑥ 同年 1 月 29 日、組合は、22-3 あっせんに先立ち解決してほしい問題として、E 組合員の雇用契約の更新欄の記載は、21. 11. 13 あっせん案に反しており、会社は雇用契約の更新を保障しなければならない旨、

D 組合員は、同年 2 月 1 日以降も就労するが、雇用契約書への署名を留保す

る旨、会社へ通知したこと、⑦同年2月16日、組合は、22-3あっせんによる問題解決の観点から、C組合員はストライキを中止して就労開始する旨通知し、同月18日より、C組合員は、署名した雇用契約書を会社へ提出しないまま就労したこと、⑧同年3月31日、組合は、22.3.30会社通知書を受けて、C組合員ら3名の雇用契約更新を拒絶する会社の所為は、21.11.13あっせん案第1項に違反し、組合と誠実に協議せず契約更新無しとする会社決定は、21.11.13あっせん案第2項に反し無効であり、会社は、C組合員ら3名を引き続き就労させなければならない旨、会社へ通告したこと、が認められる。

これらのことからすると、組合が、21.11.13あっせん案を受諾する前提となった、21-51あっせんにおける会社の説明にそもそも虚偽があったとして、21.11.13あっせん案第2項で900円と規定されていた時給について、会社へ見直しを求めたことは、組合の立場として理解できるところであるが、時給の見直しに固執し、その見直しがない限り、21.11.13あっせん案第1項で、会社で雇用予定とされた組合員らも就労を開始しない旨会社へ通告し、無期限ストライキまで行い、この間、21.11.13あっせん案に沿って労使協議を行おうとしなかったことは、一方的であったといわざるを得ない。

また、会社による22-3あっせん申請後も、雇用契約書の文言を更新無しとはできないと主張し、会社が平成22年4月1日からC組合員ら3名に対し、2か月間の雇用契約を提示していることに対しても、雇用契約の更新の有無を無しにはできないとの組合の主張に固執して、協議を求めようとしなかった組合の対応は、かたくなに過ぎるといわざるを得ない。

キ これらのことを総合的に判断すると、21-51あっせんの成立後、組合と会社との間で、21.12.25団交が行なわれたものの、組合が時給の賃上げを求めたのに対し、会社はできないとして、双方の意見が対立し、会社の経営状況をめぐって見解の相違がある中で、その後、労使いずれからも、21.11.13あっせん案に沿った協議の申入れがなされず、その旨の協議が行われないまま本件就労拒否に至ったとみることができるものであり、協議が行われなかったことについて、会社へのみ、その責めを負わせることはできない。

以上のとおりであるから、会社がC組合員ら3名に対し、雇用契約書に署名押印しなかったことを理由に本件就労拒否を行ったことは、組合の弱体化を図った支配介入ということとはできず、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるとまではいえない。よって、この点にかかる組合の申立ては棄却する。

- (3) 会社の次の対応 (②会社が、平成22年4月28日付け労使合意後、C組合員ら3名をすみやかに就労させず、同年6月1日以降のC組合員ら3名との雇用契約に

についてこれを更新しなかったこと）は、支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、22. 4. 28あっせん案は、21. 11. 13あっせん案を前提に成立しており、22. 4. 28あっせん案第2項の「5月末までの就労確保」と同案第1項「時給額の訂正」を目的として取り交わされたものであって、22. 4. 28あっせん案の受諾後も、21. 11. 13あっせん案は有効であり、ともに労働協約として成立している旨、会社が更新無しとした雇用契約書への署名押印に固執し、署名押印をしない C 組合員ら3名をすみやかに就労させず、雇用契約を更新しなかったことは、両あっせん案に違反している旨、会社が雇用契約を平成22年6月以降更新できない理由とした経営状況に係る会社主張の信憑性も疑わしく、会社は組合や組合員らを嫌悪して就労させなかったものであり、支配介入である旨、主張するので、以下検討する。

イ 前記(2)判断のとおり、21. 11. 13あっせん案については、労使間の労働協約としては成立しておらず、同年4月28日の22-3あっせん成立後の会社の対応を判断するに当たっては、組合と会社との間で、21. 11. 13あっせん案の第1項及び第3項のとおり、組合員の就業については、期間の更新が前提であり、これを変更するには労使協議が必要である旨のあっせん案が労働協約としての効力を有していることを前提とする組合の主張は採用できない。

ウ 次に、前記(1)フ認定のとおり、平成22年4月28日に、あっせん員が、組合と会社に対し、22. 4. 28あっせん案を提示し、双方がともにこれを受諾し、22. 4. 28あっせん案の趣旨に沿って解決する旨の報告書に署名押印して、当委員会に提出し、組合と会社の間で22-3あっせんが成立したことが認められるが、前記(2)判断と同様、22. 4. 28あっせん案についても、あっせんの成立のみをもって、当事者間に、22. 4. 28あっせん案に示された内容の合意が成立したということとはできない。

22-3あっせんの成立により、22. 4. 28あっせん案に示された内容が労働協約として成立するためには、その旨の協議が進められた結果に基づき、当事者間に別途合意書面が交わされることが必要であるところ、その事実はないものといわざるを得ない。

エ しかしながら、前記(2)判断と同様、22-3あっせんの成立により、組合と会社との間には、22. 4. 28あっせん案の趣旨に沿って協議すべき関係が生じていたというべきであるところ、かかる関係を有する一方当事者たる会社の他方当事者である組合に対する対応に、組合の弱体化を図るところがあったか否かは、同あっせん案が労働協約として成立しているか否かとは別の問題であり、組合の主張はかかる主張をも含むものと解されるので、以下、検討する。

まず最初に、22-3あっせんの成立後の組合と会社のやりとりをみると、前記(1)ホ、マ、ミ、メ認定のとおり、①平成22年5月6日、組合は、会社に対し、C組合員ら3名との雇用契約書の「更新の有無」の欄を「次回更新は無」と記載することはできず、21.11.13あっせん案にのっとりた文言を求めるとして、雇用契約書の雛形の送付を要求したこと、②同日、会社は組合に対し、22.4.28あっせん案を受けた今後の雇用契約についてを議題とし、C組合員ら3名の雇用契約書の内容について話し合いたい旨明記した上で、組合に団交を申し入れたこと、③同月7日、組合は、会社に対し、団交とは関係なく、会社は組合員らとすみやかに雇用契約を締結しなければならない、その雇用契約書の更新の有無の欄を「次回更新は無」との記載はできず、会社が22.4.28あっせん案第2項を履行しない限り、組合は会社との団交に応じることができない旨通知したこと、④同月20日、組合は、同年6月以降の雇用継続の労使協議に先立ち、21.11.13あっせん案及び22.4.28あっせん案の履行を会社に求めたこと、が認められる。これらのことからすると、22.4.28あっせん案の趣旨に沿った雇用契約書の内容について、組合と会社との間で協議したい旨の団交を、会社が組合に申し入れたのに対し、組合は、21.11.13あっせん案及び22.4.28あっせん案の内容が労働協約として成立していたとした上で、「更新無し」としないことを会社に求め、その履行を協議の前提条件としていたということができるのであり、結果、会社からの求めによる協議に至らなかったものと認められる。

また、前記(1)ム認定のとおり、会社としては、平成22年5月7日、雇用期間は同月10日から同月末まで、時給は1,050円、更新の有無は無とした雇用契約書を組合に提示し、署名押印を求めていることが認められ、22.4.28あっせん案の趣旨に沿ったものであるとの理解の下に雇用契約書を組合に提示して、組合員らの就労を進めようとしていたとみることができ、かかる会社の対応にことさら問題があったということとはできない。

両あっせん案の解釈についての、組合、会社のいずれの見解が、両あっせん案の趣旨に、より沿ったものであるかは別として、組合は、会社が22.4.28あっせん案を履行しない限り、会社からの団交申入れを拒否する姿勢に徹し、結果的に、22.4.28あっせん案に沿った協議が行われなかったということができるのであって、会社の対応に、とりたてて組合をないがしろにした点があったということとはできない。

以上のとおりであるから、会社が、22-3あっせんの成立後、C組合員ら3名をすみやかに就労させることなく、平成22年6月1日以降のC組合員ら3名との雇用契約を更新しなかったことは、組合の弱体化を図った支配介入とまではい

えず、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為には当たらない。よって、この点にかか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3月27日

大阪府労働委員会

会長 井 上 隆 彦 印

表1 会社の売上高の推移

平成20年

(単位：千円)

1 月度	2 月度	3 月度	4 月度	5 月度	6 月度
167,874	175,128	172,503	174,150	147,903	165,573

7 月度	8 月度	9 月度	10 月度	11 月度	12 月度
177,745	143,804	169,319	168,300	143,000	147,194

平成21年

(単位：千円)

1 月度	2 月度	3 月度	4 月度	5 月度	6 月度
116,158	107,378	99,044	72,417	56,168	83,493

7 月度	8 月度	9 月度	10 月度	11 月度	12 月度
76,424	74,197	87,844	99,557	102,263	112,092

平成22年

(単位：千円)

1 月度	2 月度	3 月度	4 月度	5 月度	6 月度
96,223	105,006	127,680	118,057	109,264	125,050

7 月度	8 月度
125,328	106,527

表2 会社の営業損益金額

(単位：千円)

平成21年 12 月度	平成22年 1 月度	2 月度	3 月度	4 月度	5 月度	6 月度
13,384	1,788	△ 108	15,747	8,530	△ 2,521	△ 6,986

7 月度	8 月度	9 月度	10 月度	11 月度
△ 13,777	△ 19,592	691	7,780	△ 10,836