

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 ゼネラルユニオン

再審査被申立人 扶桑工業株式会社

再審査被申立人 ダイキン工業株式会社

上記当事者間の中労委平成24年（不再）第14号事件（初審大阪府労委平成23年（不）第14号事件）について、当委員会は、平成25年1月16日第173回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員野崎薫子、同柴田和史、同山本眞弓出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 初審命令主文第2項を取り消す。

扶桑工業株式会社は、平成23年1月26日付け書面をもってゼネラルユニオンが申し入れた団体交渉に誠実に応諾しなければならない。

- 2 ダイキン工業株式会社に対する本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、①扶桑工業株式会社（以下「扶桑工業」という。）が、同社の工場で従業していた期間工であるゼネラルユニオン（以下「組合」という。）の組合員３名（以下「本件組合員ら」という。）の雇止めの撤回等に関する団体交渉に２回は応じたものの、その後、平成２３年１月２６日付けで（以下、平成の元号を省略する。）申し入れた団体交渉（以下、同団体交渉の申入れを「２３．１．２６団交申入れ」という。）の開催を拒否したこと、②ダイキン工業株式会社（以下「ダイキン工業」という。）が、本件組合員らとの間に雇用関係はなく、交渉当事者ではないとして、組合の同年１月１７日付け団交申入れ（以下「２３．１．１７団交申入れ」という。）に対し、組合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、同年２月１７日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済が申し立てられた事件である。

２ 初審において請求した救済の内容の要旨

- (1) 扶桑工業の、２３．１．２６団交申入れに対する誠実団体交渉応諾
- (2) ダイキン工業の、２３．１．１７団交申入れに対する誠実団体交渉応諾
- (3) 扶桑工業とダイキン工業の連名による謝罪文の掲示

３ 初審命令要旨

大阪府労委は、２４年３月６日付け命令書をもって、同月８日、上記１のうち、ダイキン工業は本件組合員らの使用者に当たらないとして、同社に対する救済申立てを却下し、扶桑工業の対応は不当労働行為に当たらないとして、同社に対する救済申立てを棄却した。

４ 再審査申立ての要旨

組合は、２４年３月１３日、初審命令を不服として、再審査を申し立てた。

５ 本件の争点

- (1) 23. 1. 26 団交申入れに対する扶桑工業の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか（争点1）
- (2) ダイキン工業は本件組合員ら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 団交申入れに対するダイキン工業の対応は正当な理由のない団交拒否に当たるか（争点2）

第2 当事者の主張の要旨

- 1 23. 1. 26 団交申入れに対する扶桑工業の対応は正当な理由のない団交拒否に当たるか（争点1）について

(1) 組合の主張

ア 扶桑工業は、「組合の要求は雇止めの撤回であり、雇止めは適正と考えるので、イエスかノーかの議論であり、1時間程度で済む」等として団体交渉の交渉時間を1時間と限定し、交渉においても「歩み寄りようがない」旨発言するなど、合意達成の意思を有していないことを最初から明確にして交渉に臨んでいた。組合との交渉に2回しか応じず、その後の団体交渉を拒否しており、譲歩を重ねつつ合意を達成する意思を有していなかった。

また、本件組合員らを雇止めにした理由について、扶桑工業側は、「雇用期間の満了」であり更新の可否を決めるのは「勤務評価」による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。扶桑工業は、交渉の途中で、雇止めの理由として「経営状況の悪化」を主張したため、組合は財務諸表等の資料を提示しての説明を求めたが、まともに応対しようとしせず、団体交渉後においても、組合員個々の評価や経営状況の悪化に関する資料は開示されていない。扶桑工業は、自己の主張の論拠を示して反論するなどの努力すべき義務を果たして

いない。

イ 「団体交渉の行き詰まり」により使用者の団交応諾義務が免責されるのは、誠実団交応諾が履行されることを前提として、交渉が完全に行き詰まった場合のみと解すべきである。

上記アのとおり、扶桑工業は、合意達成の意思を有していないことを最初から明確にして交渉に臨み、組合との交渉に2回しか応じず、双方が意見交換等することにより歩みよることを拒否し、交渉においても自己の見解を一方的に示すばかりで、自己の主張の論拠を示すなどの努力を果たさなかった。その交渉態度は不誠実であり、同社は引き続き組合との団体交渉に応諾する義務がある。

ウ 扶桑工業は、「本件組合員らの雇止めについて解雇権濫用法理の類推適用は問題とならないから、雇止めの論拠としては雇用期間満了を説明すれば足りる」旨主張するが、本件組合員らの雇止めに解雇権濫用法理が類推適用されるか否かと、この雇止めの撤回等を議題とする団体交渉における扶桑工業の誠実交渉義務は別個のものである。

扶桑工業が、第1回団体交渉以前に組合員個々に「雇止めの理由」を具体的に説明していたり、苦情処理制度により組合員と雇止めについて話しあったりしている場合であれば、誠実交渉義務の一部が免じられる可能性がある。しかし、扶桑工業は、製造部長から通訳を介して「契約の終了」もしくは「最後の更新とする」旨を伝えただけで、その理由については一切説明していない。扶桑工業は、労働者代表を通じて苦情処理を行う制度がある旨主張するが、本件組合員らはいずれも、労働者代表や苦情処理制度について扶桑工業から一切説明されておらず、労働者代表へ苦情を申し出ることは不可能であった。

エ 扶桑工業は「使用者が負う誠実交渉義務の内容、程度は、労働者側の交渉態度に応じて相対的」なものであるが、組合は、「当初から雇

用の継続よりも解決金を得ることに主眼を置いた交渉態度を取っていた」、「別の組合員の件で扶桑工業と取り交わした約束を本件組合員らの雇止めの団体交渉を行っている期間中に破った」等から、組合の交渉態度は不誠実であり、扶桑工業に課せられた誠実交渉義務は減殺される旨主張する。

しかしながら、団体交渉で組合側の態度が問題となるのは、団交議題について全く関心を示さないなど極端な場合であり、組合が団交議題に強い関心を示し、積極的に交渉に臨んでいる本件の場合には当てはまらない。本件に係る団交申入れが雇止め通知の直後ではなく、別の組合員に係る交渉完了後になったのは、本件組合員らが駆け込み加入であって事前調査を要したからであるし、「解決金の支払い」を示唆したとされる発言については、使用者から別の解決案を引き出すための発言であって、団体交渉における交渉術の一つに過ぎない。また、組合は上部団体を第三者と認識していないから、扶桑工業と組合との別件和解を上部団体に伝えたことは情報漏示には当たらないし、本件に係る交渉中に扶桑工業側から指摘されることはなかった。

以上のとおり、扶桑工業の挙げる組合の態度はいずれも問題となるものではなく、扶桑工業の団交拒否を正当化できるほど組合の態度が不誠実であったということもできない。

(2) 扶桑工業の主張

ア 使用者は、団体交渉において、誠実交渉義務を負うに過ぎず、組合の要求を容れたり、譲歩する義務など負っていない。ゆえに使用者が、組合の要求事項と対立する自己の見解を表明したり組合の要求に応じないことは、何ら誠実交渉義務に違反するものではない。

組合は、扶桑工業が「雇止めの撤回に応じられない」旨明言したことは、合意形成の意思のないことを最初から明確にした交渉態度であ

り誠実交渉義務に反する旨主張するが、同主張は「使用者が、労働組合の要求と対立した意見を表明すること自体が不誠実である」と強弁するものにほかならず、失当である。

イ 組合は、扶桑工業が組合員に対し契約不更新の理由を一切説明していない旨主張するが、事実と異なる。

扶桑工業は、本件組合員らのうち1名については、22年3月30日に、同年5月15日に期間が満了する雇用契約について、勤務評価が悪かったため更新できない旨を通訳を介して伝えた。ほかの2名については、同年9月15日に期間が満了する雇用契約を締結するにあたって、勤務評価が悪かったためこの更新をもって終了する旨、以後は更新しない旨通訳を介して説明し、同人らはそれを了解して雇用契約書に署名捺印したのである。

また、組合は、扶桑工業には外国人労働者のための苦情処理制度は何もなかった旨主張するが、査定に対する苦情の申出は労働者代表を通じて行うことに慣例上なっていた。

ウ 組合は、交渉の当初から本件組合員らの雇用継続よりも解決金を得ることに主眼をおいて交渉を行っており、また団体交渉の継続中に別の組合員の件で扶桑工業と団体交渉を経て取り交わした書面による合意に違反していた。

すなわち、本件組合員らが雇止めの説明を受けてから3か月以上もの間、扶桑工業に対して雇止めに関する団体交渉要求や問い合わせはおろか、同人らの組合加入さえ明らかにせず、22年7月中旬に別の組合員に係る合意書が締結され合意条項が完全に履行された後により早く本件に係る団交申入れを行い、団体交渉においても、解決金を提示するようしきりにほのめかしていた。また、同合意書には「方法の如何を問わず、本書の内容を第三者に漏示してはならない」旨明記さ

れているにもかかわらず、本件に係る団体交渉の継続中に当該合意内容を公開している。

このように組合は極めて不誠実な交渉態度を取っているから、誠実交渉義務の相互性に照らせば、扶桑工業が負う誠実交渉義務の履行としては、本件組合員らの雇止めの正当性の論拠を説明すれば足り、かつ、その内容としては雇用期間が満了したことを説明すれば足りる。それにもかかわらず、扶桑工業は、評価にかかる査定基準を説明し、組合の納得に努めたのである。したがって扶桑工業は誠実交渉義務を尽くしており、23. 1. 26 団交申入れを拒否したことには正当な理由がある。

2 ダイキン工業は本件組合員ら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 団交申入れに対するダイキン工業の対応は正当な理由のない団交拒否に当たるか（争点2）について

(1) 組合の主張

ア 資本関係や役員派遣が無くても、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。扶桑工業はダイキン工業との取引が過半であり、ダイキン工業以外との取引はいずれも圧倒的少数であるので、扶桑工業とダイキン工業との取引関係から、扶桑工業はダイキン工業の専属下請けであるといっても差し支えない。

また、扶桑工業はダイキン工業中心に営業基盤を確立していることから、注文主企業であるダイキン工業は発注契約の解約や条件変更を通じて、下請企業である扶桑工業の生殺与奪権を掌握しているので、ダイキン工業の労働組合法上の使用者性は肯定されるべきである。

イ 初審命令は、朝日放送事件最高裁判決（最三小判7年2月28日）の判断枠組みを用いてダイキン工業の使用者性を否定しているが、朝

日放送事件とは、派遣労働者の受入れ企業の労働組合法上の使用者性が問われた事件であり、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が問われている本件とは事情が異なり、その判断枠組みを適用するのは誤りである。

ウ 以上のとおり初審命令が用いた使用者性の判断基準は誤りであるので、初審命令は取り消しを免れず、ダイキン工業は本件組合員らの労働組合法上の使用者に当たる。

エ ダイキン工業は、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、労働者を使い捨てにできることを実践し、扶桑工業は、当該ダイキン工業の施策を模倣し、本件組合員らを雇止めにしたのである。よって、ダイキン工業は、組合員への雇止め撤回及び雇用の継続を議題とする23. 1. 17団交申入れに、労働組合法上の使用者として応じる義務がある。

(2) ダイキン工業の主張

ア ダイキン工業と扶桑工業の間には、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り、扶桑工業の取引のうちダイキン工業との取引が占める割合も約40パーセントに留まる。扶桑工業は、ダイキン工業に関係しない業務部門として給湯器部門も有しており、同部門ではダイキン工業以外の会社と取引をしている。

イ 以上のとおり、扶桑工業とダイキン工業との間には、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、扶桑工業が、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、ダイキン工業は、扶桑工業の意思決定に一切関与していない。ダイキン工業は、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3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 組合は、大阪市に事務所を置き、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、その組合員は初審審問終結時約700名である。
- (2) 扶桑工業は、大阪府堺市に本社を、大阪府内に神南辺工場及び臨海工場を置き、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、その従業員は初審審問終結時約400名である。
- (3) ダイキン工業は、大阪市に本社を置き、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、その従業員は初審審問終結時約6000名である。

(4) 扶桑工業とダイキン工業の関係

ア ダイキン工業は、扶桑工業の株式は保有しておらず、また、ダイキン工業と扶桑工業の間には、役員の派遣等はなかった。

イ 「平成22年版東商信用録（近畿・北陸版）」によれば、扶桑工業の販売先は、ダイキン工業が41パーセントとされていた。

2 第1回団体交渉までの経緯

(1) 22年7月14日団交申入れ

組合は扶桑工業に対し、22年7月14日付け「要求書」（以下「22.7.14要求書」という。）を送付した。

22.7.14要求書には、要求事項として、本件組合員らについて、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他の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（以下、本件組合員らの雇止め（予告）の撤回及び本件組合員らの継続雇用を「本件団交議題」という。）が記載されていた。

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名外1名の4名の氏名が記載され、同人らが組合員であることを通知する旨記載されていた。

(2) 開催日程をめぐるやりとり

ア 22年7月22日、扶桑工業は、組合の22. 7. 14要求書に対し、担当者不在のため、同年8月5日まで回答を猶予して欲しい旨通知した。

イ 同月23日、組合は、担当者の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日に団体交渉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。）を扶桑工業に送付し、団体交渉を申し入れた。

ウ これに対し、同年7月30日、扶桑工業は、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までに行う旨、組合に通知した。

エ 同年7月30日、組合は、扶桑工業に対し、再度同年8月6日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

(3) 扶桑工業の22年8月5日付け「回答書」

ア 扶桑工業は組合に、22年8月5日付け「回答書」（以下「22. 8. 5回答書」という。）を送付した。

イ 22. 8. 5回答書には、22. 7. 14要求書に対する回答として、①本件組合員らのうち雇止め撤回を要求されている1名については、(a)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、(b)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、(c)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本件組合員らのうち残り2名については、(a)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、(b)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、(c)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されていた。

ウ 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日に堺市の市民会館において、午後6時から同7時まで団体交渉に応じる旨が記載されていた。

(4) 組合の22年8月6日付け「回答書」

組合は扶桑工業に対し、22年8月6日付け「回答書」を送付し、同月18日の団体交渉に応じる旨回答し、本件組合員らについて「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、具体的な書面での説明を要求した。

(5) 扶桑工業の22年8月17日付け「回答書」

ア 扶桑工業は組合に対し、22年8月17日付け「回答書」（以下「22. 8. 17 回答書」という。）を送付した。

イ 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」と題する本件組合員らの初回契約期間、第1

回更新契約日、更新期間及び雇止め説明日の表（以下「本件組合員らの契約状況表」という。）が同封されていた。

ウ 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」という配点が記載されていた。

3 第1回団体交渉

22年8月18日、組合と扶桑工業は、堺市の市民会館において、団体交渉を開催（以下「22.8.18団交」という。）した。

22.8.18団交には、組合側が委員長、書記次長他5名の7名、扶桑工業からは、専務取締役、取締役製造部長及び社会保険労務士である総務部顧問の3名及び通訳1名が出席し、午後6時から約2時間行われた。

同団体交渉におけるやりとりは、おおむね次のとおりであった。

- (1) 組合が、本件組合員らの雇止めの予告はいつ行ったのかについて質したところ、扶桑工業は、雇止めの話は30日以上前に口頭で説明している旨述べた。
- (2) 扶桑工業は、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。扶桑工業は、ダイキン工業も含めた得意先からの仕事を得るためには、扶桑工業は人員のレ

ベルを上げていかないといけない事情がある旨述べた。

- (3) 組合が、本件組合員らと同様に、過去に労働者派遣や委託という形態で扶桑工業で勤務しており、21年11月1日付けで、扶桑工業が直接雇用した人員の人数を質したところ、扶桑工業は、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したところ、扶桑工業は、3か月から6か月である旨を回答し、組合が契約期間の差について質したところ、扶桑工業は、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。
- (4) 組合が、当該100名の従業員の現在の状況を質したところ、扶桑工業は、原則1回の更新は行っているが、1回目の更新時に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述べた。
- (5) 組合が、約100名のうち、現時点で既に雇止めや雇止め予告済みである人数を質したところ、扶桑工業は約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名である旨述べた。
- (6) 組合が、契約期間や雇止めの予告の方法が異なるケースがあることについて質したところ、扶桑工業は、勤務評価の違いによるものである旨述べた。
- (7) 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、しかも扶桑工業で長期に働いてきた人達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。扶桑工業は、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述べた。

組合が、扶桑工業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ろうとしたことが明白である旨述べたのに対し、扶桑工業は、行政から直接指導を受けたわけではない旨述べた。
- (8) 組合が、直接雇用した約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したのに対し、扶桑工業はそうである旨述べた。

組合は、採用して短期で扶桑工業の求めるレベルに達しないものばかりであると判明したなどということはある旨、本件組合員らのうち長い者は扶桑工業で10年間働いており、その間、勤務評価について言われたことはない旨述べたところ、扶桑工業は、それは別会社の身分であったときのことであり、今回は、21年11月1日に直接雇用したことにより扶桑工業の責任で評価している旨述べた。

- (9) 組合は、扶桑工業が19年3月以降、それまで工場の構内作業を他社との請負契約で発注していた（本件組合員らのうち1名は当該請負労働者として就労していたことがあった）のを止め、構内作業者として派遣労働者を受け入れ、その後21年11月以降は受け入れた派遣労働者を直接雇用したことについて、偽装請負と言われて直接雇用し、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、それに対し、扶桑工業は、自分達は法律に則ってやってきた旨述べた。

- (10) 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したところ、扶桑工業は、直接雇い入れた期間工は約50名である旨、不足する人数を派遣労働者として約20名から30名受け入れている旨述べた。
また、扶桑工業は、21年11月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、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述べた。

- (11) 組合が、新しく採用したり、労働者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、扶桑工業は、労働者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、扶桑工業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述べた。

(12) 組合が、勤務評価に難点があった者について、研修や指導を行っているか質したところ、扶桑工業は、会社に来た時に安全や品質について指導をする旨、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はラインの責任者が何らかの形で指導を行っている旨述べた。

(13) 組合が、本件組合員らについて、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述べたところ、扶桑工業は、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、組合が評価者について質したところ、扶桑工業は、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述べた。それに対し組合は、それでは評価点が94パーセント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述べた。

(14) 組合が、扶桑工業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のに対して、扶桑工業は、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述べた。

(15) 組合が、扶桑工業が過去に労働者派遣や請負の形で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述べたのに対し、扶桑工業は、法律違反だというのは組合の考え方であり、扶桑工業は法律に則ってやっているつもりであり、組合と扶桑工業の見解の相違である旨述べた。

(16) 組合が、扶桑工業の行っていることは各行政機関に行けば違反とされるところがあると思うので、それについては粛々とやるし、裁判も考えられる等述べ、扶桑工業にどうするか質したのに対し、扶桑工業は、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述べた。

- (17) 組合が、過去から扶桑工業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たのに対し、扶桑工業は、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述べた。

組合が、過去の労働者派遣や請負時代の雇用は継続していないかについて質したところ、扶桑工業は、直接雇用した段階からの新規雇用と考えている旨述べた。組合が、それならば何故有給休暇を引き継いだのかと質したのに対し、扶桑工業は、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。

- (18) 組合が、雇止めを伝えた際に、契約を更新しない理由として、勤務評価の具体的な内容を説明したか質したのに対し、扶桑工業は、勤務評価によって今回更新しないことになった旨伝えたが、相手を特定した勤務評価の内容の説明はしていない旨述べた。

- (19) 組合は、勤務評価の用紙を労働者に配付した時期を質したが、扶桑工業は、口頭で説明したが用紙は配っていない旨述べた。

- (20) 団交開始から約1時間30分経過した時点で、扶桑工業が、「まあまあ、あの予定の時間ももう過ぎてるんで」と述べたところ、組合は、予定時間など関係なく組合の要求に対して回答すべきであること、また、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。

- (21) 団交開始から約1時間40分経過した時点で、扶桑工業が、「お時間が経ってるから…」と述べたところ、組合は、団体交渉というものは合意するまで徹夜してでも行うものであり、組合はこれまでの扶桑工業の回答に納得していない、1時間しか交渉を行っていないのに打ち切って帰ろうとする扶桑工業の態度は不誠実である旨述べた。組合の発言途中、扶桑工業が「もうちょっと静かに言うて」等発言しようとしたが、組合

は、「やかましいわ。黙っとれ」、「俺が喋っとんねん。黙って聞け」等述べてそれを遮り、長期間働いてきたにもかかわらず雇用を打ち切られようとしている組合員らがどんな思いをしていると思うのか等述べた。

(22) 扶桑工業が、「同じ話になっているので、もう…」等を述べたところ、組合は、今行っているのは団体交渉であり、憲法に書いてある労働者の権利であって軽視されてよいものではない、扶桑工業の説明に組合は納得していない、扶桑工業のいう理由は全て成り立たず、組合の要求を受け入れるほかない旨述べた。この際、組合は「なめんなよ、これ団体交渉やぞ」、「納得するような返事せえよ。なー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」等発言した。これに対し、扶桑工業は、団体交渉であるからといって組合の要求を受け入れなければならないわけではない、回答は現時点ではできない旨述べた。

(23) 組合が、今日の段階で結論は変えられない旨の扶桑工業の回答について、「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」等を大きな声で述べ、同発言を撤回して前向きに検討して回答するように求めたところ、扶桑工業は、同発言を撤回し、持ち帰って、改めて検討して前向きに回答する旨述べて、団体交渉は終了した。

4 第２回団体交渉までの経緯

(1) 扶桑工業は、組合に２２年８月２５日付け「平成２２年８月１８日付け団体交渉に対する回答」（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。

- (2) 組合は、扶桑工業に２２年９月１日付け「再要求書」（以下「２２．９．１再要求書」という。）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お願いします」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」が記載されていた。

- (3) 扶桑工業は、組合に２２年９月８日付け「平成２２年９月１日付け再要求書に対する回答」（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。

- (4) ２２年９月９日、同月１３日、同年１０月８日、組合は、扶桑工業に「労働争議通告書」を送付し、その後、本件組合員らのうち、その時点で就労中であった２名及び本件組合員ら以外の組合員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。

この間組合は、大阪府労委に対し、扶桑工業を相手方としてあっせん申請を行ったが、扶桑工業はこのあっせんを受けなかった。

- (5) 組合は、扶桑工業に２２年１１月１６日付け「団体交渉申入書」（以下「２２．１１．１６団交申入書」という。）を送付した。

２２．１１．１６団交申入書には、同月２６日に団体交渉を開催する

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」である旨が記載されていた。

- (6) ２２年１１月２２日、扶桑工業は組合に対し、「平成２２年１１月１６日付け団体交渉申入書に対する回答」を送付し、同月２６日は日程の調整がつかないので、同月３０日に団体交渉を行う、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されていた。
- (7) ２２年１１月２４日、組合は、扶桑工業に対し、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。
- (8) ２２年１１月３０日、扶桑工業は、組合に対し、「前回、相互に話合っており、１時間で再度の話し合いもできるものと考えます」として、交渉時間は１時間をお願いする旨記載した文書を送付した。

5 第２回団体交渉

２２年１１月３０日、組合と扶桑工業は、団体交渉（以下「２２．１１．３０団交」という。）を開催した。同団体交渉の出席者は、組合側が委員長、書記次長ほか３名の５名、扶桑工業側が専務取締役、常務取締役、取締役生産企画部長、取締役製造部長、総務部顧問ほか１名の６名で、午後６時から約１時間２０分行われた。

同団体交渉におけるやりとりは、おおむね次のとおりであった。

- (1) 扶桑工業が、２２．８．１８団交でも述べたとおり、扶桑工業としては期間工に対する手続は正当に行い、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、組合は、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、扶桑工業は、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。

- (2) 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、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不当である旨述べた。扶桑工業は、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、労働者を使い捨てに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、直接雇用して何年か経過した後に雇止めとなったことにより争っており、扶桑工業よりは雇用期間が長い旨述べた。
- (3) 組合が、仕事が減少したというなら納得できるが、扶桑工業は派遣労働者を入れている旨述べたところ、扶桑工業は、従前から説明しているとおおり期間満了による雇止めである旨述べた。組合が、契約書に記載されている、契約を更新するか否かを判断するための4条件（労働者の勤務査定、契約期間満了時の業務量、会社の経営状況、従事している業務の進捗状況）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たところ、扶桑工業は、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。
- (4) 組合は、扶桑工業が更新もあり得ると言って契約し、実際に更新された者もいるが大部分の者は雇止めされている旨、更新しない理由として勤務評価が悪いことを挙げているが、実際は、評価は関係ないのではないかと述べ、直接雇用して雇止めするのは合法なのかと質した。これに対して、扶桑工業は、期間工の期間満了という判断である旨述べた。

- (5) 組合は、会社の経営状態が悪くなったというなら、財務諸表等の経営悪化を示す書類を出すよう、口頭による説明だけで客観的資料の裏付けがないのでは納得しない旨述べたが、それに対し扶桑工業は、「どうせ」と述べるほか発言しなかった。
- (6) 組合が、扶桑工業が組合の申請した大阪府労委へのあっせん（上記4(4)）を拒否した旨述べたところ、扶桑工業は、団体交渉において扶桑工業が誠実に適正な処理を行ったということを組合に理解してもらえない旨述べた。組合は、本日の扶桑工業の説明は、従前の説明の繰り返しであり、前回とは異なる出席者がいるので代替案等の提案をされると思ったが期待はずれであった旨述べた上で、団体交渉というのは、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、扶桑工業の話をいろいろ聞いたが何も納得できない旨述べた。
- (7) 扶桑工業は、昇給額等なら中間点等があるが、今回の場合は、雇止めをするかしないかであり、中間点はなく、歩み寄りようがない旨、扶桑工業は会社の総意として正当に雇止めを行ったと思っている旨述べた。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述べ、扶桑工業も対立している旨述べた。
- (8) 組合は、組合の要求は一貫して雇止めの撤回であるが、扶桑工業が、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提示することも可能である旨、扶桑工業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述べた。
- (9) 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よしとする場合と、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

り、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せず、それが再燃したことはない旨述べたが、その際に「僕らからヤクザとちやうんねんからな。後から何じやかんじや言えへんがな」と発言した。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、新聞にも出る旨述べ、本件組合員らは自らの生活を守るために組合を頼ってきたのであり、本件を社会問題化して扶桑工業の責任を追及する行動を起こすか否かは組合の選択次第であるが、そうすることが本件組合員らの得になるとは思っていない旨、それでも扶桑工業が、譲歩や代替案もなく、また、交渉時間に制限をかけようとするなど交渉態度が非常に悪いので、交渉を続けるのも限界であり、多忙な組合としてはあえて社会問題化することを選択することもある旨、一旦行動を起こしたら後戻りはできない旨述べた。

(10) 組合は、団体交渉には社長が出席しなくても構わないが、扶桑工業は団体交渉の場で何も返事ができず、持ち帰り社長の判断を仰いでする返事は大抵拒否か無回答である、今後本件をどうするつもりなのか等述べたところ、扶桑工業は、今後も組合に対し扶桑工業のやっていることの正当性を説明し理解を求めるつもりである旨述べた。これに対し組合は、既に扶桑工業の説明は十分聞いたし、扶桑工業も組合の要求を十分聞いたはずである旨、組合の要求を持ち帰って社長の判断を仰いだ上で「要求は容れられない」という返事なのだから、この紛争を解決するための代替案が必要な段階にきている旨述べた。

(11) 扶桑工業は、7人の取締役のうちの4人がこの団体交渉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たところ、組合は、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、扶桑工業が、誠意ある説明も「誠意ある交渉」

である旨述べると、組合は、説明は十分聞いたがそれでは解決がつかなかったのである旨述べた。

- (12) 扶桑工業は、役員会でもこの問題は議題に挙がっており長引いている旨、扶桑工業の主張を組合が納得してくれるのが最良ではあるが、何か方法はないかと思い本日は交渉に臨んでいる旨述べ、組合は、扶桑工業のやっていることを全て否定し撤回せよといっているわけではない旨、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、扶桑工業の側から出すべきである旨、普通の会社は、いろいろ案を出してくるのに扶桑工業からは働きかけが何もない旨述べた。

- (13) 組合が、扶桑工業は説明をしさえすれば誠実な交渉だと思っているようだが、組合は労働組合なので、扶桑工業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限りない旨、何らかの解決がつくまで行動を続けざるを得ない旨述べたところ、扶桑工業は、自分たちも交渉を続けるほかない旨述べた。これに対して組合は、このような交渉を続けてもしかたがない、自己の主張を繰り返し述べればそのうち組合が納得すると思うのは誤りである旨、団体交渉とは本来、責任者が出席するのが法律的な要件であり、交渉の終わりに一定の回答がでていなければならないもので、持ち帰り検討するとはしか回答できないのは不誠実団交である旨述べた。

- (14) 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扶桑工業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、そうなったら扶桑工業は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、扶桑工業に関して、争議行動に踏み切ってよいものか逡巡して

いる旨述べた。

(15) 扶桑工業は、顧問弁護士と相談した上で最終回答を行う旨述べた。

(16) 団体開始から約１時間１５分後、扶桑工業側が席を立とうとしたので、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述べたところ、扶桑工業は、自分たちはそう思っていない旨述べた。組合は、時間制限は不当であるが、時間をかければよいというものでもないし、社長も出席していないことであるから、持ち帰って解決の可能性を真剣に探ってもらいたい旨、次の回答が検討に値するものでなければ、もう一度団体交渉を行おうということにはならないと思う旨、組合は紛争解決の代替案について内容を限定するようなことはいわないので、会社の具体的な案を出してもらいたい旨述べた。この際、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。（後略）」と発言した。

(17) 組合は、３名というごく少数なのだから、この人達が納得するような案を出して欲しい旨、検討に値しない案や検討したが代替案はないというのでは終わりである旨述べた。

(18) 扶桑工業から組合への、提案の提出期限を２２年１２月１０日にすることとして、団体交渉は終了した。

6 第２回団体交渉後の扶桑工業の回答

扶桑工業は、組合に２２年１２月１０日付け「回答書」（以下「２２．１２．１０回答書」という。）を送付した。

２２．１２．１０回答書には、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、ご了承くださいるよう御願い致します」と記載されていた。

7 ダイキン工業に対する団体交渉申入れ

- (1) 組合は、ダイキン工業に対し、22年12月20日付け「団体交渉申入書」（以下「22. 12. 20団交申入書」という。）を送付し、団体交渉を申し入れた。

22. 12. 20団交申入書には、扶桑工業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、扶桑工業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、貴社は扶桑工業への発注企業としての使用者性を問われるのみならず、扶桑工業へ不法雇い止めを教唆したことの責任も負うことになります。

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。

(略)

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。 」
- (2) ダイキン工業は、組合に対し、22年12月24日付け「団体交渉申入れの件」（以下「22. 12. 24回答書」という。）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、その理由として「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、当社は扶桑工業（株）殿とは資本関係もなく、扶桑工業（株）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」と記載されていた。

- (3) これに対し組合は、23年1月17日付け「団体交渉再申入書」（以下「23. 1. 17団交再申入書」という。）をダイキン工業に送付し、団体交渉を申し入れた。（23. 1. 17団交申入れ）

23. 1. 17団交再申入書には、次のような記載があった。

「扶桑工業は貴社の専属下請企業ですので、貴社は、扶桑工業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、扶桑工業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、……改めて団体交渉を申し入れます。」

- (4) ダイキン工業は、組合に対し、23年1月24日付け「団体交渉再申入れの件」（以下「23. 1. 24ダイキン工業回答書」という。）を送付した。

23. 1. 24ダイキン工業回答書には、ダイキン工業は団体交渉には応じない旨と、22. 12. 24回答書と同様の理由が記載されていた。なお、「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」と記載されていた。

8 扶桑工業に対する再度の団体交渉申入れ

- (1) 組合は、扶桑工業に対し、23年1月17日付け「団体交渉申入書」（以下「23. 1. 17団交申入書」という。）を送付し団体交渉を申し入れた。

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 A 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、この言葉を信じ、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 A 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。

(略)

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。 」

(2) 扶桑工業は、組合に対し、23年1月24日付け「回答書」（以下「23. 1. 24回答書」という。）を送付した。

23. 1. 24回答書には、以下のような記載があった。

「 当社は、貴組合からの①雇止めの撤回、②組合員の継続雇用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扶桑工業株式会社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。 」

(3) 組合は、扶桑工業に対し、23年1月26日付け「団体交渉再申入書」（以下「23. 1. 26団交再申入書」という。）を送付し、団体交渉を申し入れた。（23. 1. 26団交申入れ）

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。（略）

貴社が団交拒否を続けるならば、ダイキン社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^{ママ}得^{ママ}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。

- (4) 扶桑工業は、組合に対し、23年2月2日付け「回答書」（以下「23. 2. 2 回答書」という。）を送付した。

23. 2. 2 回答書には、以下のような記載があった。

「 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。 」

9 本件初審申立てとその後の状況

- (1) 23年2月17日、組合は、大阪府労委に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件初審申立て」という。）を行った。
- (2) 本件初審申立て以降、本件再審査結審時までの間において、扶桑工業と組合の間で、23. 1. 26 団交申入れに係る団体交渉は行われていない。
- (3) 本件初審申立て以降、本件再審査結審時までの間において、ダイキン工業と組合の間で、23. 1. 17 団交申入れに係る団体交渉は行われていない。

第4 当委員会の判断

- 1 23. 1. 26 団交申入れに対する扶桑工業の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか（争点1）について

組合は、23. 1. 26 団交申入れにおける団交議題と同一の団交議題

に関して開催された 22. 8. 18 団交及び 22. 11. 30 団交における扶桑工業の態度は不誠実であり、自己の論拠を示すことなく説明を尽くしてもいないので、引き続き組合との団体交渉に応じる義務がある旨主張し、扶桑工業は、これらの団体交渉における組合の交渉態度が極めて不誠実であるにもかかわらず、組合が納得するよう努力し誠実交渉義務を尽くしたのであるから、23. 1. 26 団交申入れに対する拒否には正当な理由がある旨主張する。

そこで、23. 1. 26 団交申入れと同一の団交議題（本件団交議題）につき、同申入れ以前に行われた上記団体交渉について、以下、検討する。

(1) 扶桑工業の交渉に臨む態度について

ア 組合は、扶桑工業が、「イエスかノーかの議論だから、交渉時間は 1 時間程度で済む」との理由で交渉時間を 1 時間と限定し、22. 11. 30 団交においても、「雇止めをするかしないかの問題であり、中間などないから歩み寄りようがない」旨発言するなど、合意達成の意思を有しておらず、その意思がないことを最初から明確にして交渉に臨んでいた旨主張する。

イ 前記第 3 の 2 (3) ウ、3 (21)、4 (6) 及び 5 (16) 認定のとおり、扶桑工業が、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、扶桑工業が、22. 8. 18 団交において、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…」と述べたところ、組合から 1 時間しか交渉を行っていないのに打ち切って帰ろうとしている態度は不誠実である旨指摘され、また、22. 11. 30 団交においても、交渉の途中であるにもかかわらず席を立とうとして組合に注意されていることが、それぞれ認められる。しかし、同 3 及び 5 認定のとおり、結局、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、

扶桑工業が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、扶桑工業が団体交渉について、1時間の時間制限を通知又は述べたことが、団体交渉に誠実に応じる意思がなかったことの証左であるとみることはできない。

ウ 次に、前記第3の5(7)認定のとおり、確かに扶桑工業は22.11.30団交において、「雇止めをするかしないかであり、中間点はなく、歩み寄りようがない」旨発言をしていることが認められる。しかしながら、同(10)、(15)認定のとおり、扶桑工業はその後、「今後も組合に対し扶桑工業のやっていることの正当性を説明し理解を求めるつもりである」旨発言し、「顧問弁護士と相談の上回答する」として同日の交渉を終わっており、「歩み寄りようがない」旨の発言をもって、それ以上の交渉や説明を拒んだものとまでみることはできない。同発言は、単にその時点の扶桑工業の見解を述べたものであると思われ、その内容は、組合の主張と対立し、要求を拒むものであるが、同発言をもって扶桑工業に合意達成の意思がなく、不誠実な交渉態度であったということはできない。

エ また、組合は、扶桑工業が2回しか団体交渉に応じなかったことは、組合とそれぞれの意見を交換、調整しながら譲歩を重ねつつ合意を達成する意思を有していなかった証左である旨主張する。

しかしながら、団体交渉が行き詰まったか否かの判断は、回数ではなく、交渉の内容如何によって判断すべきであり、単に交渉回数が2回であったことをもって、扶桑工業に合意達成の意思がなく、不誠実な交渉態度であったということもできない。

(2) 組合の交渉態度について

ア 扶桑工業は、組合が、本件組合員らに雇止めが予告されてから3か月以上もの間、扶桑工業に対して問い合わせや団交申入れ、本件組合

員らの組合加入通知すら行わず、別の組合員に関し組合と扶桑工業との間で進行していた交渉が妥結し、合意内容が履行されてから本件に係る申入れがあったが、このことは本件組合員らの雇用継続よりも解決金を得ることに主眼をおいた交渉態度であり、組合側には不誠実な態度がみられた旨主張する。

イ しかしながら、団体交渉を申し入れる組合にとって、交渉事項について事実関係の調査等に相応の準備が必要であるし、交渉を申し入れる時期、事前に組合員らの加入を告げるか否か、他の交渉と併せるか別個にするかは、会社の交渉対応に支障を生じさせる等の事情がない限り、組合の自主的判断に委ねられているものといえる。本件にかかる最初の団交申入れがなされた22年7月14日は、本件組合員らのうち2名が在職中であり、団交申入れのタイミングとして遅すぎるとはいえないし、事前に本件組合員らの組合加入の告知や本件に係る事実関係の問い合わせ等をしなかったからといって、組合の交渉態度が不誠実であるということとはできない。また、解決金の支払により合意した別件が履行された後に本件団交議題に係る申入れがなされたことをもって、「解決金を得ることに主眼をおいた交渉態度」であるとする扶桑工業の主張には根拠がない。

ウ 扶桑工業は、組合が、本件団交議題に係る交渉中である22年12月に、上記アで言及されている別件和解において扶桑工業との間で交わされた合意内容に反し、同合意内容を公開したことは組合の不誠実な態度を示すものである旨主張する。

しかしながら、別件における組合の対応等が、会社の団交拒否の正当性が問題とされる本件に影響を及ぼすものではなく、しかも、扶桑工業が合意に反したとする組合の公開の態様は、組合の上部団体のホームページ上の、2009年に解決した争議一覧に、「組合の扶桑

工業支部」が「労災、違法解雇」をめぐる争議を「金銭和解」と記したものであり、これをもって本件団交議題に係る交渉を拒否することの正当な理由となるものではない。

- (3) 23. 1. 26 団交申入れ時点において、本件団交議題に係る団体交渉は行き詰まり状態になっていたといえるか

扶桑工業は、本件団交議題に係る団体交渉については、22年11月30日に開催された2回目の団体交渉において行き詰まり状態となり、その後に申し入れられた組合の23. 1. 26 団交申入れを拒否したことには正当な理由がある旨主張する。

そこで、同議題について行われた2回の団体交渉について検討する。

ア 前記第3の2認定のとおり、22. 8. 18 団交に先立ち、扶桑工業は書面で、本件組合員らとの契約は期間雇用であり、同人らは期間満了により雇止めとなった（なる）こと、契約を更新しないこととした理由は勤務評価であることを回答した。それに対し組合は、「何の勤務を、どの様に評価して、雇止めの結論に至った」のか、書面で具体的な説明を求め、扶桑工業は、それに応じて本件組合員らの契約状況と期間契約社員の評価項目を書面で提示し、その内容については団体交渉の場で説明する旨回答しており、22. 8. 18 団交、22. 11. 30 団交では、勤務評価の運用等について、一定の説明をしている。

イ 上記扶桑工業の回答によれば、本件組合員らの契約更新の可否は、勤務評価に直結しており、本件組合員らは勤務評価により契約を更新しない旨決定されたというのであるから、組合が、扶桑工業に対し勤務評価の具体的な運用、それがどのように本件組合員らに適用されたかの説明を求めるのは当然といえ、扶桑工業においても、「期間雇用契約者であるから、期間満了により雇止めとなった」との説明のみで

は足りず、更に一定程度の具体的な説明が必要であることは認識し得たものと認められる。そうであるのに、扶桑工業は、同3認定のとおり、第1回目の22.8.18団交では、組合が、長期間にわたって働いていた者らを扶桑工業が直接雇用したとたんに勤務評価を理由に雇止めをすることは、そのやり方自体がおかしいとするのに対し、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、その契約の終了により雇止めとなったのだから何の期待権もなく、勤務評価で更新の可否を決めることは契約時に説明済みであると述べるのみで、上記アのとおり、組合が説明を求めていた「本件組合員らが、『何の勤務を、どの様に評価して、雇止めの結論に至った』のか」について具体的な説明をしていない。

また、第2回目の22.11.30団交においても、扶桑工業は、同5認定のとおり、22.8.18団交と同様、勤務評価の運用、あるいはそもそも期間雇用者を短期で入れ替える扶桑工業のやり方は不当であり、その説明は納得がいかないとする組合に対し、本件組合員らは期間雇用であるから期間満了による雇止めは正当である旨、繰り返し述べることに終始し、本件組合員らの雇止めについて、個別の具体的な理由を依然説明していない。

ウ 22.11.30団交では、扶桑工業と組合の主張が対立する中で、同5(12)、(13)、(16)認定のとおり、扶桑工業は、自らの主張するところを組合が納得することが最良の解決であるとしながらも、何か方法はないかと思い団体交渉に臨んだ旨述べ、組合もこれに対し、本件組合員らに限定してそのケアを考えて欲しい旨、解決案の内容については扶桑工業が考えるべきである旨を述べている。そして結局、扶桑工業は、自分たちも交渉を続けるほかない旨述べ、組合も、説明を聞いたが納得できないので代替案を提示するよう繰り返し述べ、妥結を

みなかった。そうすると、同団体交渉の終了時においては、扶桑工業は組合に対し、本件組合員らの処遇に関する何らかの提案、あるいは説明を行うことが予定されていたものといえ、扶桑工業及び組合共納得のいく要求事項の実現以外での解決を模索する方向で、さらに交渉を進めることがあり得ると了解していたものとみることができる。

エ なお、同 5 (16) 認定のとおり、組合は、第 2 回目の交渉において、今度回答内容が悪かったらもう一度団体交渉をすることにはならないと思う旨述べている。しかしながら、上記ウの当該発言に至る扶桑工業及び組合の発言等にかんがみれば、これは、自らの要求あるいはこれに代替する解決策を扶桑工業から引き出すために、同社が真剣に検討し解決策を提示することを同社に強く求めたものであるといえ、同発言をもって、組合が本件団交を打ち切ることを了承していたとみることはできない。

また、同 3 (21)、(22)、(23) 及び同 5 (9) 認定のとおり、22. 8. 30 団交及び 22. 11. 30 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、組合の発言には一部不適切な発言があったことが認められる。扶桑工業側には、上記イ及びウのような対応がみられるが、そのような中にあっても、組合は交渉相手に困惑を感じさせるような言動は慎むべきであり、この点において組合には自省すべきところがあるといえる。しかしながら、証拠によれば、組合は当該発言を行った者を制止しつつ、協議を進展させていることもうかがわれ、上記組合の言動が団体交渉の継続を困難ならしめるほどのものであったとはいえない。

(4) 以上からすると、本件組合員らの雇止めについて、当該雇止めの具体的な理由を説明し理解を求める等、なお交渉を行う余地は残されており(上記(3)イ)、また、扶桑工業にあってもさらに交渉を進めることを

認識した上で 22. 11. 30 団交を終えたものといえる（同(3)ウ）から、23. 1. 26 団交申入れに対し、扶桑工業が、団体交渉は行き詰まっているとして、同団交申入れに応じなかったことに正当な理由があるとはいえず、当該扶桑工業の行為は労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に当たる。

- (5) 前記第3の9(2)認定のとおり、扶桑工業は、本件再審査結審時においても、組合との団体交渉に応じていないことが認められ、これに対する救済方法としては、組合との団体交渉に応諾することを命じることが相当である。

2 ダイキン工業は、本件組合員ら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 団交申入れに対するダイキン工業の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか（争点2）について

- (1) 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がこれに該当するが、労働契約上の雇用主以外の事業主であっても、労働者の基本的な労働条件等について、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、その当否は、具体的な事実に基づいて総合的に判断されるべきである。

これに反する組合の主張（前記第2の2(1)）は採ることができない。

- (2) 前記第3の1(4)ア認定のとおり、扶桑工業とダイキン工業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。また、同イ認定によれば、ダイキン工業が扶桑工業の販売先であることは認められるが、このような取引関係のみをもって、ダイキン工業が扶桑工業の労働者の基本的な労働条件等について支配し決定していたということとはできない。

(3) その他、ダイキン工業が、本件組合員らの基本的な労働条件等について雇用主と同視できる程度に支配力、影響力を及ぼしていたことを認めるに足る証拠はなく、他にダイキン工業が労働組合法上の使用者であることを認めるに足る事情も認められない。

したがって、ダイキン工業が本件組合員らの使用者に当たらないとして、23. 1. 17 団交申入れに応じなかったことには正当な理由がある。

よって、当委員会は、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、扶桑工業に対する再審査申立てについては初審命令主文第2項を取り消し、主文のとおり命令することとし、ダイキン工業に対する再審査申立てについては棄却することとする。

平成25年1月16日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康 雄 ㊟