

㊦ 命 令 書

申 立 人 X労働組合

被申立人 Y 1 生活協同組合

上記当事者間の京労委平成26年（不）第3号Y1生活協同組合不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成27年8月27日第2271回公益委員会議において、公益委員笠井正俊、同松枝尚哉、同佐々木利廣、同青木苗子、同土田道夫合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

申立人は、原則として期間を1年とする雇用契約を被申立人と締結、更新しているパート職員等で組織する労働組合であり、平成5年以来、上記契約の更新時期にあたる各年3月に先立ち、被申立人と交渉の上「契約更新に関する覚書」（以下「覚書」という。）を締結してきた。

本件は、平成26年の覚書（以下「本件覚書」という。）についての交渉（以下「本件交渉」という。）に係る被申立人の以下の行為が労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）第7条第3号の不当労働行為であるとして、申立人が、平

成26年4月28日、当委員会に救済申立てを行った事案である。

(1) 本件覚書の案（以下「本件原案」という。）を提案するに当たって、前年の覚書（以下「前年覚書」という。）に別紙の変更①、変更③及び変更④のとおりの変更（以下「本件変更」という。）を加えたこと。

(2) 平成26年2月6日以降、本件覚書の締結のないまま、職場会議及び個別面談による契約内容の確認・修正等のパート職員の雇用契約の更新の手續（以下「契約更新実務」という。）を進めたこと。

(3) 2月25日以降、各事業所に次の各文書を掲示したこと（以下「本件文書掲示」という。）。

ア 2月24日付け「パート職員契約更新に関する協議再開の申入書」（以下「本件文書①」という。）

イ 3月5日付け「パート労組からの『理事会の進め方への抗議』に対する見解と今後の対応について」（以下「本件文書②」という。）

ウ 3月10日付け「契約更新に関する今後の対応について」（以下「本件文書③」という。）

エ 3月13日付け「パート労組からの『パートニュース』に対する理事会の見解について」（以下「本件文書④」という。）

2 請求する救済内容の要旨

(1) 被申立人は、覚書について、申立人との協議自体を排除するような変更を行わないこと。

(2) 被申立人は、覚書を締結する前に、申立人の組合員（以下「労組員」という。）に雇用契約書の提出を強要しないこと。

(3) 被申立人は、覚書が締結できなかつたときは、前年の覚書を継続して適用することに合意すること。

(4) 被申立人は、前記1の各行為について謝罪し、今後繰り返さないことを誓約する文書を掲示すること。

第2 認定した事実及び判断

1 前提となる事実

(1) 当事者等

ア 申立人

申立人は、被申立人のパート職員等で組織する労働組合である。申立人の平成26年3月11日現在のパート職員の労組員数は1,165名であり、代表者である現在の執行委員長は A（以下「A」という。）である。

本件交渉について、申立人側は、当時の執行委員長の B（以下「B委員長」という。）、副執行委員長の C、書記長であった A 及び書記次長の D（以下これら4名を「執行部」という。）が主として関与してきた。

また、申立人には大会に次ぐ決議機関として、労組員10名に1名の割合で選出される代議員により構成される代議員会がある。

（甲第17号証、乙第11号証、争いのない事実）

イ 被申立人

被申立人は、出資者である組合員（以下「生協組合員」という。）に対し店舗や共同購入を通じて生鮮食品等の供給事業等を行う消費生活協同組合である。被申立人の平成26年3月11日現在のパート職員数は1,362名であった。

本件交渉について、被申立人側は、人事教育部のマネジャーの E（以下「E マネジャー」という。）が、担当の常務理事及び統括マネジャーの委任を受けて、主として関与してきた。

（甲第23号証、乙第11号証、乙第13号証、争いのない事実）

(2) 被申立人における一般的な契約更新手続等

ア パート職員の雇用契約期間

パート職員の雇用契約期間は、3月11日から翌年の3月10日（期間の中途の採用のときは採用の日から採用後最初に到来する3月10日）までである（甲第20号証）。

イ 被申立人における労使の協議機関等

申立人と被申立人は労働協約（以下「本件協約」という。）を締結しており、本件協約上の労使の協議機関として、常務理事及び申立人の役員等で構成される経営協議会（以下「経協」という。）がある。さらに、経協に向けた折衝の場（以下「事務局折衝」という。）が設けられており、本件交渉の時期には E マネジャーと執行部の間で事務局折衝が行われていた。

また、本件協約には、被申立人は、パート職員の賃金及び一時金その他労働条件の恒久的又は一時的変更について予め申立人と協議する旨の規定（以下「本

件協議条項」という。)がある。

(甲第2号証、甲第28号証、乙第9号証の1、2)

ウ 覚書の締結と契約更新の手續等

申立人と被申立人は、平成15年以降は概ね次のような日程で、覚書の締結及び契約更新実務を実施してきた(甲第22号証の1～10、乙第4号証、第1回審問 E 証言、審問の全趣旨)。

(ア) 前年の11月末から12月初めの間に申立人が契約更新に関する要求書を提出

(イ) 12月上中旬に上記要求書に対する回答の形で被申立人が覚書案を提示

(ウ) 事務局折衝、経協を経て合意された覚書案を被申立人の常務理事会及び申立人の代議員会で承認し、1月末前後に覚書締結(上記覚書案がそのまま承認されるのが通例)

(エ) 2月上旬に各職場ごとに職場会議を開催して契約更新実務を開始

(オ) 2月中旬以降に所属長と個々のパート職員の個別面談で雇用契約の内容を確認・修正

(カ) 各パート職員から被申立人に更新後の雇用契約書を提出、3月11日発効

エ 覚書の内容

覚書の内容は、雇用契約更新についての考え方、各年度の店舗の変更等に伴う更新の特徴、契約期間、契約時間数及び職種等の雇用契約の内容、更新の方法・スケジュール等である(甲第22号証の1～10)。

(3) 主な事実経過

ア 平成25年12月27日、被申立人は、本件原案を提示した(甲第4号証)。

イ 平成26年2月6日、被申立人は、契約更新実務を開始し、それ以降例年どおり契約更新実務を進めた(第1回審問 E 証言、審問の全趣旨)。

ウ 2月13日、20日及び27日、申立人は、機関紙で、平成26年3月11日を始期とする雇用契約書(以下「次期契約書」という。)を提出しないよう労組員に呼びかけた(甲第9号証の1～3)。

エ 2月25日、3月6日、10日及び13日、被申立人は、本件文書①から④までをそれぞれ各事業所に掲示した(甲第6号証、甲第8号証の1、甲第12号証、甲第13号証)。

オ 3月10日、パート職員の雇用契約の期間満了日(以下「満了日」という。)に

なったが、本件覚書は締結に至らなかった（争いのない事実）。

2 本件の争点

被申立人の次の行為が法第7条第3号の支配介入に該当するか。

- (1) 本件原案に本件変更を加えたこと。
- (2) 平成26年2月6日以降契約更新実務を進めたこと。
- (3) 本件文書揭示

3 争点に対する当事者の主張の要旨

(1) 争点(1)について

ア 申立人

本件変更は、労組員の雇用契約の更新に当たり、協議を不要とすることにより申立人の関与を排除し、その弱体化を図る支配介入行為であり、被申立人は、これを、十分な検討期間も与えず、一部の訂正しか応じず強要しようとした。

なお、本件協議条項に加え、各年の覚書にも協議について明記することには、契約更新に関しても申立人を排除しないことを確認するという意義があった。

イ 被申立人

本件変更は、当然のものを確認的に記載したに過ぎず、さらに、別紙の変更③及び変更④については、本件協議条項により労働条件変更に係る事前協議は保障されているから、申立人との協議を排除するものではない。また、申立人からは、本件変更についての修正の申入れもなかったから、支配介入には該当しない。

(2) 争点(2)について

ア 申立人

本件覚書が締結されなかったにもかかわらず被申立人が契約更新実務を進めたことは、長年継続してきた覚書締結後契約更新実務を行うとの労使慣行に反し、また、申立人が契約更新実務の開始に同意した事実もないことから、支配介入行為である。

イ 被申立人

覚書が締結されていない場合であっても覚書の締結がなければ契約更新実務を開始してはならないとの労使慣行は存在せず、仮に慣行が存在したとしても、執行部は契約更新実務の開始を承諾していたから、支配介入には該当しない。

(3) 争点(3)について

ア 本件文書①について

(ア) 申立人

本件文書①には、「覚書につき一度は貴組合4役と人事教育部事務局において双方確認し合意に至りました」等、執行部への信頼を失わせ、申立人の内部対立を意図的にあおる虚偽の内容が記載されており、このような文書を、申立人あての文書であるにもかかわらず直接労組員に提示したのはあからさまな介入行為であり、外形的に支配介入に該当する。

(イ) 被申立人

本件文書①は、契約更新について複数の問い合わせがあったことから、申立人と協議を継続していることを明らかにするため掲示したものであり、その内容も単に事実を記載しただけで、申立人を誹謗・中傷する旨の記載はないから、被申立人の言論の自由の範囲内として許容される行為である。被申立人は、本件文書①を当初から全パート職員向けに掲示することを予定しており、申立人に事前提出したのは、申立人を尊重するためである。

イ 本件文書②について

(ア) 申立人

本件文書②にも「申立人執行部は、この内容で理解できるが、代議員に納得させる自信がないので、人事教育部が代議員会に出席して説明してほしいと述べました」、「契約更新実務は並行して進めることで合意した」、B委員長が「またもや前言を撤回しました」等、執行部への信頼を失わせ、申立人の内部対立を意図的にあおる虚偽の内容が記載されており、このような文書を直接個々の労組員に提示したことは、前記ア同様外形的に支配介入に該当する。

さらに、本件文書②は、「契約書を提出しなかったパート職員との契約は」「期間満了により終了となります」と雇用不安をあおり、申立人の方針に反して次期契約書を提出するよう労組員に強要する支配介入行為でもあり、現実にも、多くの者が次期契約書を提出する事態となった。

(イ) 被申立人

本件文書②は、満了日を控え、次期契約書未提出者に対し、次期契約書を提出しなければ雇用契約が終了することを伝え、提出を要請することを目的

として掲示したものであり、その内容も本件交渉の経過及び被申立人の法的外見解を示したものに過ぎず、申立人を誹謗・中傷するような記載はないから、被申立人の言論の自由の範囲内として許容される行為である。

また、本件文書②の趣旨は、労組員が不測の損害を被るのを防止するために法的外見解を示すことであり、申立人の方針に反対するよう強要するものではなく、実際にも、3月6日時点で822名もの労組員が次期契約書を提出していない。

ウ 本件文書③について

(ア) 申立人

本件文書③は、次期契約書を提出しない労組員とは3箇月間のみの暫定契約とするが、次期契約書を提出すれば1年契約とする旨を記載することにより、雇止めへの不安をあおり、申立人の方針に反して次期契約書を提出するよう労組員に強要する支配介入行為である。

(イ) 被申立人

本件文書③の内容は、パート職員が次期契約書を提出しない結果労務提供が受領できないということがないようにすべく、口頭での合意による更新を提案したが、これはあくまで暫定的なものであるため、希望者にあっては次期契約書の提出により契約上の地位を安定させるよう要請したものに過ぎない。即ち、契約当事者であるパート職員に契約のための手続を示すいわば業務連絡に等しいものであって、申立人の運営に支配介入するものではない。

エ 本件文書④について

(ア) 申立人

本件文書④は、「被申立人では、厳格な契約更新手続を行ってきたから、反復して契約更新を重ねても、無期契約になることはない」等の記載により、申立人の方針を攻撃するものであり、このような文書を直接個々の労組員に提示したことは、前記ア及びイ同様外形的に支配介入に該当する。

(イ) 被申立人

本件文書④は、機関紙に示された申立人の法的外見解が誤っており、その点を是正することにより、協議の再開が可能となるのではないかと考え掲示したものであり、被申立人の見解を述べた上で申立人に本件覚書の締結に向け

た行動を求めたものに過ぎず、申立人を誹謗・中傷するような記載はないから、被申立人の言論の自由の範囲内として許容される行為である。

4 認定した事実

(1) 本件交渉の経過

ア 平成25年12月27日、被申立人は、本件原案を申立人に対し提示した。本件原案には本件変更以外にも別紙の変更②や契約職種の区分の変更等、前年覚書からの変更箇所があった。

執行部は、上記提示後初めて開催された平成26年1月13日の経協で、本件原案について引き続き開催する執行委員会で検討してから意見を述べる旨回答した。

(甲第4号証、甲第5号証、第1回審問 A 証言、第1回審問 E 証言)

イ 平成26年1月15日、事務局折衝において、執行部は、本件原案について、前記アの執行委員会で出された意見を述べたが、別紙の変更②についてのみ、契約時間が削減されることへの不安の声があるとして変更を求めた。

協議の結果、1月20日の事務局折衝で、被申立人が本件原案の別紙の変更②の後に「尚、職員への対応は所属長が丁寧に面談し対応します。」との文言を追加する等の修正を加えた案（以下「本件修正案」という。）を提示し、本件修正案をそれぞれが常務理事会及び代議員会に提案することとなった。

(乙第5号証、乙第7号証の2、第1回審問 A 証言、第1回審問 E 証言)

ウ 1月31日、執行部は、代議員会で本件修正案に対する反対意見が多かったため、予定していた採決を見送った（第1回審問 A 証言）。

エ 2月3日、事務局折衝がもたれた。執行部が代議員会について、別紙の変更②に対する反対意見が続出したため、採決に入れなかった旨を説明した上で、対応について協議し、その結果、被申立人側において、別紙の変更②の削除について検討することとなった。

また、契約更新実務について、E マネジャーは、速やかに開始しないと満了日までに契約更新を終えることが困難となり、既に各職場からも開始を迫られている旨を説明した上で、本件覚書の協議と並行して契約更新実務を進める旨を提案した。これに対し、執行部からは「職員が多いところは順次していかないと間に合いませんのでとかっていうのは案内はこっちも出しとかんと」等、提案の容認を窺わせる発言があり、また、明確な反対の意思表示はなかった。

(乙第7号証の2)

オ 2月6日、事務局折衝がもたれ、E マネジャーは、別紙の変更②の削除については理事会の了承が得られていない旨、及び契約更新実務を開始する旨を発言し、同日、被申立人は、契約更新実務を開始した(第1回審問 E 証言、争いのない事実)。

カ 2月7日、E マネジャーは B 委員長が契約更新実務の開始に対するパート職員からの問い合わせに否定的な回答をしたとの情報を得たため、抗議した。これに対し、B 委員長は思い違いをしていた旨の弁解をした(第1回審問 E 証言)。

キ 2月11日、経協が開催され、本件修正案についても協議されたが結論はでなかった、その中で、A から申立人側の出席者は、代議員会に被申立人側から説明に来てほしい旨の発言をした(乙第9号証の1)。

ク 2月13日、申立人は本件交渉について次の趣旨を記載した機関紙を発行した(甲第9号証の1)。

(ア) 執行部は全項目について前年覚書に戻すよう要求したが平行線

(イ) 被申立人は、本件修正案は不利益変更を前提にしている旨を発言しており、そのような本件修正案は受け入れられない。

(ウ) 覚書締結のないまま契約更新実務を進めるのはルール違反であるから、各労組員は次期契約書を提出しないでほしい。

ケ 2月17日、E マネジャーは、前記クの機関紙の内容が事実と異なると感じたことから、確認のため担当者を通じ、B 委員長に事務局折衝の開催を申し入れた。

その後何回かのやりとりの後、B 委員長から具体的な歩み寄りの提案がない限り協議には応じられない旨の発言があったため、同月19日、E マネジャーは、B 委員長に対し、別紙の変更②を削除するとの提案を行った。これに対し、B 委員長はいったん了承したが、同日夜、E マネジャーに対し、職種についても前年覚書どおりとしなければ執行部内で合意がとれない旨連絡し、協議には応じなかった。

さらに、B 委員長は、3月5日にも、本件交渉について前年覚書どおりとしない限り協議には応じない意向を示した。

(乙第10号証の2、第1回審問 E 証言)

(2) 本件文書揭示の経過

ア 平成26年2月20日、申立人は、本件交渉について次の趣旨を記載した機関紙を発行した。

(ア) 本件覚書は前年覚書どおりの内容とすべきである。

(イ) 労働協約により、各労組員は覚書が締結されない限り雇用契約を締結できない、したがって、次期契約書は絶対に提出しないでほしい。

(ウ) 所属長の発言如何にかかわらず雇止めはできない。

同日、被申立人は、支部長会議を開催したが、支部長からは、パート職員の間で次期契約書を提出しないことに対する不安や困惑の声が上がっている旨の報告があった。

(甲第9号証の2、第1回審問 E 証言)

イ 2月24日、被申立人は、これまでの協議経過と協議再開について次の趣旨の記載をした本件文書①を申立人に提示した(甲第6号証)。

(ア) 「一度は貴組合4役と人事教育部事務局において双方確認し合意に至」ったが、1月31日の代議員会で採決できなかったとの連絡があった。本件覚書の協議と並行して契約更新実務を進めることで双方確認し、2月19日には別紙の変更②の削除も提案したが、同日以降、申立人が協議にすら応じない姿勢を示していることは誠に遺憾である。

(イ) 協議がなされないままであれば生協組合員サービス等に大きな混乱も予想され早急に協議再開を申し入れる。別紙の変更②の削除にはやぶさかではない。

ウ 2月25日、被申立人は、常務理事会名でパート職員あてに、契約更新について問い合わせや不安の声が寄せられているため、申立人に本件文書①により申入れをしていることを知らせるとして、各事業所にこれを掲示した。

同日、申立人は、本件文書①に対し、次の趣旨の抗議文を提出した。

(ア) 本件文書①は申立人の対応について事実を不当にゆがめ攻撃する内容となっているので抗議する。

(イ) 覚書の締結なしに個別契約の交渉に入れられないのはルールである。

(ウ) 本件交渉における混乱は、ひとえに理事会の無理で不当な進め方に責任が

ある。

(エ) 執行部は本件修正案の内容に合意はしておらず、論議にかけることを確認しただけであり、契約更新実務の開始について確認はしていない。

(甲第6号証、甲第7号証)

エ 2月27日、申立人は、本件交渉について、覚書の締結なしに個別契約するのはルール違反であるから次期契約書は提出しないしてほしい、また、所属長の発言如何にかかわらず雇止めはできない、との趣旨を記載した機関紙を発行した(甲第9号証の3)。

オ 3月5日、被申立人は、前記ウの抗議文に対し、本件交渉についての見解と契約更新に係る今後の対応について次の趣旨の記載をした本件文書②を申立人に提示した(甲第8号証の1)。

(ア) 上記抗議文は、本件交渉における混乱は、ひとえに理事会の無理で不当な進め方に責任があるとしているが、被申立人は申立人の理解を求めて協議を続けてきた。

(イ) 本件交渉の経過は次のとおりである。

a 「1月20日にはパート労組4役と人事教育部事務局において覚書[本件覚書]の内容について双方確認し、その際、異議は出され」なかった(〔〕は引用した原文に当委員会が加筆したものである。以下同じ)。

b ところが、代議員会で採決できなかったとの連絡があり、2月6日、本件覚書の協議と並行して契約更新実務を進めることで合意した。

c にもかかわらず B 委員長は店舗からの問い合わせに合意した内容と違う見解を示し、抗議したところ契約更新実務開始に同意したことを認めた。

d 2月11日の経協で「パート労組執行部は、私たち(労組執行部)はこの内容で理解できるが、代議員に納得させる自信がないので、人事教育部が代議員会に出席し説明してほしい。」と述べた。協議を継続することとなり、再度協議を申し入れたが、執行部は協議のテーブルにつこうとしなかった。

e 2月19日には別紙の変更②の削除を提案し、「双方歩み寄ることを B 委員長、人事教育部 E マネジャーで合意したにもかかわらず、19日夜に、パート労組4役の合意がとれないとして、またもや前言を撤回」した。

(ウ) 本件協約にも前年覚書にも覚書を交わさないかぎり個別の契約交渉には入

れないというルールはなく、本件覚書が締結できなかつたとしても、パート職員との雇用契約は更新する。

(エ) 「契約更新日までに契約書を提出しなかつたパート職員との契約は」「3月10日の期間満了により終了」となる。「Y1生協が契約更新を申し入れているにもかかわらず、パート職員がこれに合意しない場合には、契約更新の合意が成立」しないので、Y1生協としては、当該パート職員の労務提供を受け取ることができないというのが常務理事会としての見解であるが、「少なくとも[生協]組合員に迷惑がかからないことが前提であり、その点はパート労組にも同意いただけるものと確信し最終的な判断を下したい」。

(オ) 改めて協議再開を申し入れるとともに次期契約書提出を呼びかける。

カ 3月6日、被申立人は、常務理事会名でパート職員あてに、申立人に対し本件文書②により契約更新についての見解と今後の対応を伝えたことを知らせるとして、これを各事業所に掲示した。

この時点で、全パート職員1,362名中883名(64.8パーセント)、うち労組員1,165名中822名(70.6パーセント)が次期契約書を提出していなかつた。

同日、申立人は、機関紙を発行し、本件文書②の理事会の見解について、本件覚書が締結できなくても個々のパート職員との雇用契約は更新するというのは不当労働行為といわれても仕方がなく、次期契約書を提出しなかつた者との雇用契約は期間満了により終了するというのは、パート職員を脅迫する異常な態度であると非難し、併せて、次の見解を提示した。

(ア) 満了日を過ぎて本件覚書が締結できなかつたとしても新たな協約が締結されるまでは、余後効として前年覚書の内容が効力を有する。

(イ) 契約更新が反復されている労働者は無期雇用とみなされる。

(甲第8号証の1、甲第10号証の2、乙第11号証)

キ 3月10日、満了日にもかかわらず、全パート職員1,362名中769名(56.5パーセント)、うち労組員1,165名中739名(63.4パーセント)が次期契約書を提出していなかつた。このような中で、同日、被申立人は、次の趣旨が記載された本件文書③を常務理事会名でパート職員あてに各事業所に掲示した(甲第12号証、乙第11号証)。

(ア) 3月11日以降も働く意思のあるパート職員については、申立人との協議に

必要な期間として6月10日までの3箇月間のみ口頭での意思確認の上暫定的雇用契約を締結する。

(イ) (ア)は、暫定的契約であるので、通常どおり1年間の契約を締結したいパート職員は、既に配布済みの次期契約書を提出してほしい。

ク 3月13日、被申立人は、前記カの申立人の機関紙における余後効と無期雇用に係る見解について、次の趣旨の被申立人の見解が記載された本件文書④を各事業所に掲示した(甲第13号証)。

(ア) 前年覚書の締結目的は前年の契約更新に関する内容に限定されているから、前年覚書にはもはや何ら効力がない。

(イ) 被申立人のパート職員は厳格な契約更新手続を実施しているから、契約更新が反復更新されているとしても無期雇用とはならない。

5 判断

(1) 被申立人が、本件原案に本件変更を加えたことは、法第7条第3号の支配介入に該当するか。(争点(1))

ア 申立人は、前記3(1)アのとおり、本件変更は、労組員の雇用契約の更新に当たり、協議を不要とすることにより、その弱体化を図る支配介入行為であり、本件協議条項だけではなく各年の覚書にも申立人との協議が必要である旨を明記することに意義がある旨主張する。

イ これに対し、被申立人は、前記3(1)イのとおり、本件変更は、当然のことを確認的に記載したに過ぎず、かつ、別紙の変更③及び変更④については本件協議条項により労働条件変更の事前協議は保障されているから、申立人との協議を排除する趣旨ではない旨主張する。

ウ 被申立人のこの主張自体の合理性を否定するものではないが、本件変更が加えられた理由については、確かに、必ずしも明らかではないところがある。

しかしながら、本件変更は、雇用契約の当事者がパート職員と被申立人であり、契約内容の変更の際には本人同意を要件とする等の当然の事理を確認したものにとどまること、本件協議条項によって、労働条件変更に関する申立人の協議権が保障されていること、前記4(1)イのとおり、本件交渉において、申立人が修正要求を行ったのは別紙の変更②についてのみであること、前記4(1)ケのとおり、被申立人は、別紙の変更②を削除するとの提案も行っていること

及び別紙のとおり、本件原案の他の条項では「別途協議とします。」との文言がそのまま維持されていることからすれば、被申立人が、本件原案に本件変更を加えたことは、申立人を弱体化するために行ったものとは評価できず、法第7条第3号の支配介入には該当しない。

(2) 被申立人が、平成26年2月6日以降契約更新実務を進めたことは、法第7条第3号の支配介入に該当するか。(争点(2))

ア 申立人は、前記3(2)アのとおり、被申立人が契約更新実務を開始したことは、覚書締結後契約更新実務を行うとの労使慣行に反する旨主張し、これに対し、被申立人は、前記3(2)イのとおり、本件交渉のように覚書が締結されていない場合であっても、覚書の締結がなければ契約更新実務を開始してはならないとの労使慣行は存在しない旨主張する。

そこで、申立人・被申立人間の覚書締結に係る労使慣行について検討する。

イ 先ず、前記1(2)ウのとおり、平成5年以降毎年覚書が締結されてきた事実及び平成15年以降は、いずれも1月末前後に覚書が締結され、2月上旬に契約更新実務が開始されてきた事実が認められる。このように、過去においては契約更新実務の開始に支障のない時期に覚書が締結され、そのような場合においては、覚書締結後契約更新実務を開始するという取扱いが反復更新されてきたことが認められ、その限りにおいて労使慣行があったということはできる。

ウ しかしながら、前記1(2)ウによれば、覚書が締結されるようになって以降、覚書が締結されなかったことはなく、かつ、少なくとも平成15年以降の過去10年程度の間で2月上旬を過ぎても覚書が締結されなかったこともなく、そのような場合に、契約更新実務が開始されなかったという事実も認められない。

そうすると、覚書が締結されなかった場合あるいは例年の2月上旬の契約更新実務の開始時期を過ぎても覚書が締結されていない場合であっても覚書の締結がなければ契約更新実務を開始しないとの取扱いが反復更新されてきた事実はないから、そのような労使慣行が存在しないことは明らかである。

よって、被申立人が、契約更新実務を進めたことは法第7条第3号の支配介入には該当しない。

(3) 本件文書揭示は、法第7条第3号の支配介入に該当するか。(争点(3))

ア 本件文書①について

- (ア) 申立人は、前記3(3)ア(ア)のとおり、本件文書①には、執行部への信頼を失わせ、申立人の内部対立を意図的にあおる虚偽の内容が記載されており、このような文書を直接労組員に提示するのはあからさまな介入行為であり、外形的に支配介入に該当する旨主張する。
- (イ) 確かに、前記4(2)イ(ア)のとおり、本件文書①には、本件修正案について「一度は貴組合4役と人事教育部事務局において双方確認し合意に至りました」との記載があり、これは、前記4(1)クのとおり、申立人が、本件修正案は受け入れられない旨機関紙で労組員に呼びかけていたことからすれば、申立人が労組員に執行部への不信を生じさせると懸念したことも理解できなくはない。
- (ウ) しかしながら、次の事情を考慮すれば、被申立人が平成26年1月20日の事務局折衝をもって本件修正案が確認、合意されたと表現したことは必ずしも不適切とはいえず、申立人の内部対立を意図的にあおる虚偽の内容を含むものとはいえない。
- a 前記4(1)イのとおり、執行部は、同日の事務局折衝で、本件修正案について代議員会に提案することを受け入れた。
 - b 前記1(2)ウのとおり、過去、事務局折衝や経協で合意された覚書の案がそのまま常務理事会及び代議員会で承認されることが通例となっていた。
 - c 現委員長である A 自身、代議員会に本件修正案を提案したときに反対意見が出てくることは予想していなかった旨証言している(第1回審問 A 証言)。
- (エ) また、使用者も、労働者に対して、自らの見解の正当性を説明し、理解を求めることは許されると解すべきところ、本件文書①の掲示は、次のような状況の中で、被申立人が、本件交渉の経過をパート職員に対して明らかにしようとして行ったものと解され、そのことは必ずしも不合理とはいえない。
- a 前記4(1)ク及びケのとおり、被申立人は平成26年2月13日に申立人が発行した機関紙の内容に疑問を持ったことから、確認のため事務局折衝の開催を申し入れたのに対し、申立人はこれに応じなかった。
 - b 前記4(2)アのとおり、パート職員の間で次期契約書を提出しないことに対する不安や困惑の声が上がっている旨の報告があった。

(カ) そして、前記4(2)ウのとおり、本件文書①の掲示は、労組員だけではなく全パート職員を対象に、満了日が接近する中で行われたもので、その手段、方法、時期及び内容からみて、特に不当労働行為意思を推認させるような事情は認められない。さらに、本件文書①の掲示が申立人の組織、運営に大きな影響を及ぼしたとの証拠もない。

(ク) このような事情を全体的、総合的に勘案すると、本件文書①の掲示は、執行部への不信を招きかねないとの申立人の懸念をもたらすような記載を含んではいたものの、申立人への支配介入に当たるとは評価できない。

イ 本件文書②について

(ア) 申立人は、前記3(3)イ(ア)のとおり、本件文書②にも、執行部への信頼を失わせ、申立人の内部対立を意図的にあおる虚偽の内容が記載されており、このような文書を直接労組員に提示するのは外形的に支配介入に該当する旨主張し、あわせて、本件文書②は、雇用不安をあおり、申立人の方針に反して次期契約書を提出するよう労組員に強要する支配介入行為でもあり、現実にも、多くの者が次期契約書を提出する事態となった旨主張する。

(イ) 確かに前記4(2)オ(イ)のとおり、本件文書②にも、本件覚書の協議と並行して契約更新実務を進めることで合意したにもかかわらず B 委員長は店舗からの問い合わせに合意した内容と違う見解を示し、これに対し被申立人が抗議したところ契約更新実務開始に同意したことを認めた旨、「パート労組執行部は、私たち（労組執行部）はこの内容で理解できるが、代議員に納得させる自信がないので、人事教育部が代議員会に出席し説明してほしい。」と述べた旨、「B 委員長、人事教育部 E マネジャーで合意したにもかかわらず、19日夜にパート労組4役の合意がとれないとまたもや前言を撤回」した旨等、執行部への不信を招きかねないとの申立人の懸念をもたらすような記載があることが認められる。

(ウ) また、前記4(2)オ(エ)のとおり、「契約更新日までに契約書を提出しなかったパート職員との契約は」「3月10日の期間満了により終了」となる旨、「Y1生協が契約更新を申し入れているにもかかわらず、パート職員がこれに合意しない場合には、契約更新の合意が成立」しないので、Y1生協としては、当該パート職員の労務提供を受け取ることができない旨の労組員にとって次

期契約書の提出への圧力ととられかねないような記載もあることが認められる。

(エ) しかしながら、前記4(1)エ、カ、キ及びケのとおり次の事実が認められることからすれば、前記(イ)の記載は、多少の表現の行き過ぎはあったとしても虚偽であるとも事実を歪曲するものともいえない。

a 平成26年2月3日の事務局折衝において、執行部から、契約更新実務について、「職員が多いところは順次していかないと間に合いませんのでとかっていうのは案内はこっちも出しとかんと」等の容認を窺わせる発言があり、また、明確な反対の意思表示はなかった。

b その後も契約更新実務の開始を否定するような発言をした B 委員長が E マネジャーから抗議を受けて弁解する発言をしている。

c 2月11日の経協で A らが、代議員会に被申立人側から説明に来てほしい旨発言した。

d 2月19日には、B 委員長が、いったん E マネジャーの別紙の変更②を削除するとの提案を了承しながら、同日夜、撤回した。

(オ) さらに、次期契約書の提出に係る記載についても、本件文書②全体の趣旨は、前記4(2)オ(エ)に「その点はパート労組にも同意いただけるものと確信し最終的な判断を下したい」とあるように、あくまで本件覚書に係る協議の再開と任意の次期契約書の提出を求めるものであったと認められる。

(カ) そして、前記ア(エ)同様、使用者も、労働者に対して、自らの見解の正当性を説明し、理解を求めることは許されると解すべきところ、本件文書②の掲示は、前記ア(エ)の状況に加え、前記4(2)ウのとおり、申立人から、本件文書①の事実経過の記載は不当であり、混乱の原因は全て被申立人側にある旨の抗議文が提出されていたこと、さらに、前記4(2)カのとおり、この時点で、7割強の労組員が次期契約書を提出していなかったことからすれば、必ずしも不合理とはいえない。

(キ) 加えて、前記ア(オ)同様、本件文書②の掲示にも、その手段、方法、時期及び内容からみて、特に不当労働行為意思を推認させるような事情は認められず、前記4(2)キのとおり満了日においてなお6割を超える労組員が次期契約書を提出していないことから、申立人の組織、運営への影響も限定的であったと

判断される。

(ク) このような事情を全体的、総合的に勘案すると、本件文書②の掲示も、執行部への不信を招きかねないとの申立人の懸念をもたらしたり、結果として申立人の方針に反する部分を含んではいたものの、申立人への支配介入に当たるとは評価できない。

ウ 本件文書③について

(ア) 申立人は、前記3(3)ウ(ア)のとおり、本件文書③は、雇止めへの不安をあり、申立人の方針に反して次期契約書を提出するよう労組員に強要する支配介入行為である旨主張する。

(イ) しかしながら、本件文書③の内容は、前記4(2)キのとおり、次期契約書を提出しないパート職員にも口頭による雇用契約の更新を認める旨及びその手続の説明であるに過ぎず、前記ア(オ)及びイ(キ)同様、その掲示についても、手段、方法、時期及び内容からみて、特に不当労働行為意思を推認させるような事情は認められない。

よって、本件文書③の掲示は支配介入には該当しない。

エ 本件文書④について

(ア) 申立人は、前記3(3)エ(ア)のとおり、本件文書④は、申立人の方針を攻撃するもので、これを直接個々の労組員に提示したことは、支配介入に該当する旨主張する。

(イ) しかしながら、本件文書④の内容は、前記4(2)クのとおり、前年覚書に係る余後効及びパート職員の雇用契約に係る無期契約への転換等の法解釈について被申立人の見解を示すものであって、前記ア(エ)のとおり、使用者も、労働者に対して、自らの見解の正当性を説明し、理解を求めることは許されると解すべきことに加え、前記ア(オ)、イ(キ)及びウ(イ)と同様、その掲示についても、手段、方法、時期及び内容からみて、特に不当労働行為意思を推認させるような事情は認められない。

よって、本件文書④の掲示は支配介入には該当しない。

オ 結論

上記のとおり、本件文書掲示は、法第7条第3号の支配介入には該当しない。

第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、法第27条の12並びに労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成27年9月7日

京都府労働委員会
会 長 笠井 正俊

別紙

前年覚書（甲第5号証）	本件原案（甲第4号証）
<p>1 雇用契約更新についての考え方</p> <p>(前年にはなかった1項を追加)</p>	<p>1 雇用契約更新についての考え方</p> <p>(1) 雇用契約の当事者 <u>雇用契約の当事者は、あくまでもパート職員個人とY1生協であるため、雇用契約はパート職員とY1生協との間で締結します。</u> (変更①) <u>また、契約更新は、新たな雇用契約の締結ですので、採用時と同様に、契約時間数等の労働条件については、Y1生協が経営環境や経営状況等を考慮して、従前と異なる条件を提示することもあります。</u> (変更②)</p>
<p>2 契約更新における特徴</p> <p>(2) 店舗に関して</p> <p>① 「店舗事業継続にかんするルールの改定」により閉店となる店舗が出る場合、また、改装店舗がある場合にはその対応は別途協議とします。</p> <p>② 競合・競争店舗の出店による環境変化への対応や[生協]組合員のくらしの変化への対応としての営業時間の見直しを予定している店舗があります。それらに伴う<u>期中での契約見直しが発生する場合には別途協議とします。</u></p> <p>③ コープY2とコープY3は、リニューアルの候補店舗として予定しています。工事期間のパート職員の勤務内容については、別途協議とします。</p> <p>(3) 宅配に関して</p> <p>① 支部の配達エリアの再編により、<u>勤務先が変更となる場合には、別途協議とします。</u></p> <p>② 支部の効率的な運営が進むことで、勤務内容や契約時間の変更については、本人同意を前提に各支部の実情を踏まえた対応を行います。</p>	<p>2 契約更新における特徴</p> <p>(2) 店舗に関して</p> <p>① 「店舗事業継続にかんするルールの改定」により閉店となる店舗が出る場合、また、改装店舗がある場合にはその対応は別途協議とします。職員への対応は、所属長が丁寧に面談し対応します。</p> <p>② 競合・競争店舗の出店による環境変化への対応や[生協]組合員のくらしの変化への対応としての営業時間の見直しを予定している店舗があります。それらに伴う<u>契約期間中での契約の見直しは、本人同意の上見直します。</u> (変更③)</p> <p>③ コープY4・Y5・Y6、Y7は、リニューアルの候補店舗として予定しています。工事期間のパート職員の勤務内容については、別途協議とします。</p> <p>④ (略)</p> <p>(3) 宅配に関して</p> <p>① 洛中支部新設による支部の再編で北支部、右京支部、乙訓支部を閉鎖します。支部の閉鎖に伴い契約終了日を北支部6月22日(日)、右京支部、乙訓支部は7月20日(日)とします。<u>閉鎖後新しい支部で勤務を希望する職員については別途契約を締結します。</u> (変更④)</p> <p>② 4月から5月にドーリー積み込みを予定しています。業務の削減が見込まれますので職務や契約時間の変更をすることがあります。</p>

