

命 令 書 (写)

申 立 人 川崎市幸区
X組合
執行委員長 A 1
被申立人 東京都八王子市
Y会社
代表取締役 B 1

上記当事者間の神労委平成26年（不）第27号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11月27日第1584回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員高荒敏明、同福江裕幸、同山下幸司、同石黒康仁、同篠崎百合子及び同浜村彰が出席し、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 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、Y会社（以下「会社」という。）が、①X組合（以下「組合」という。）の組合員であるA 2（以下「A 2」という。）を平成26年3月31日付けで雇止めしたこと（以下「本件雇止め」という。）、②同年4月28日にA 2に郵送した「雇用保険被保険者離職票－2」（以下「本件離職票」という。）に同人から契約の更新又は延長を希望しない旨の申出があったと選択する旨の記載をしたこと、③組合に事前に協議をせずにA 2の労働条件を変更しようとしたことが、①及び②は労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に、③は同条第1号及び第2号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立て（以下「本件申立て」という。）があった事件である。その後、同年9月18日に当委員会で開催された第1回調査においては上記③の労組法第7条第2号に係る申立てについて、また、平成27年1月26日に当委員会で開催された第4回調査においては上記③の労組法第7条第1号に係る申立てについて、組合が救済を求めない旨述べたことにより、本件の審査の対象は、上記

①及び②のみとなった。

2 請求する救済内容要旨

申立人が請求する救済内容の要旨は以下のとおりである。

- (1) A 2 に対する本件雇止めを撤回し、有期雇用契約を更新すること。
- (2) A 2 に対して、平成26年4月1日以降の賃金を支払うこと。
- (3) 本件離職票の「離職理由」欄の記載内容を「更新を要求しなかった」から「更新を要求した」に変更すること。
- (4) 陳謝文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人ら

ア 組合

組合は、いわゆる合同労組であり、肩書地に事務所を置き、本件結審日（平成27年10月1日）現在の組合員数は818名である。

イ 組合員

A 2 は、遅くとも平成19年2月から派遣労働者として会社にて就労したが、平成21年10月に直接会社と6か月間の有期雇用契約を締結した後、同契約を複数回更新し、一貫してチルド食品等の製造業務のうち夜間の勤務に従事した。しかし、後記3(9)のとおり、会社が平成26年4月1日以降の有期雇用契約を更新しなかったことから、A 2 は同年3月31日付けで本件雇止めとなった。

なお、A 2 は日本語の会話能力が低く、漢字については全く読むことができなかったことから、業務中の作業指示等のコミュニケーションは同僚の外国人に助けられていた。

【甲23、甲26、乙3、乙4、第1回審問A 2証言、同B 2証言】

(2) 被申立人及び被申立人の業務

ア 被申立人

会社は、昭和58年11月にC 1 株式会社（以下「C 1」という。）の全額出資により設立され、肩書地に所在するC 1 八王子総合工場の敷地内に本社及び工場を置き、コンビニエンスストア向けの野菜サラダ、麺類、惣菜等のチルド食品等の製造販売を業とする株式会社であり、本件結審日現在の従業員数は325名で、そのうち、およそ4割程度が外国人労働者である。

【乙1、第1回審問B 2証言】

イ 被申立人における業務

会社は、チルド食品等の製造販売にあたり、次のような製造工程及び盛付工程を経て製品を出荷している。

製造工程における業務は、取引先からの受注オーダーに基づき原料の調味、調合、調理、カット野菜の洗浄・脱水等を行い、生産された調理・加工済み原料（以下「半製品」という。）を、半製品冷蔵庫へ引き渡すまでの業務（以下「製造業務」という。）と、半製品冷蔵庫において、指示量どおりの半製品が入庫されたかを確認した上で、入庫された半製品を製品ごとにまとめ、盛付工程へ引き渡すほか、半製品の製造数の指示や半製品の入庫数に不足等があれば追加製造の指示を行う業務（以下「冷蔵庫業務」という。）に大別される。これら製造工程には、日中に作業する者と夜間に作業する者がおり、夜間の作業には、平成26年3月末現在でA2を含む36名が従事し、このうちA2を除く4名が冷蔵庫業務の担当であった。なお、冷蔵庫業務は、多数の具材等を管理するため、業務に習熟している必要があること、かつ日本語によるコミュニケーションができることが求められていたことなどから、担当者4名は特定の従業員で固定されていた。

また、盛付工程では、上記半製品冷蔵庫で十分冷却され送り込まれた半製品に具材を盛り付け、包装及び12か所あるセンターへの仕分けを行っていた（以下「盛付業務」という。）。盛付業務にも、日中に作業する者と、夜間に作業する者がおり、夜間の作業には平成26年3月末現在で65名が従事していた。なお、盛付業務は作業台が低いことから従業員は全て女性であり、製造業務に比べ作業が容易なため製造業務よりも時給が200円程度低く設定されていることから製造業務との間の人事異動は行われておらず、製造業務とは募集及び採用も別に行われている。

【乙3、第1回審問B2証言】

2 本件雇止め以前の経緯

- (1) A2と会社は、雇用期間を平成24年10月1日から平成25年3月31日までの6か月間とする雇用契約書（以下「24.10.1雇用契約書」という。）に署名押印することにより有期雇用契約を更新した。

24.10.1雇用契約書には、次のような記載があった。

「第3条（勤務する場所・職務）

乙の勤務場所、従事する業務は次のとおりとする。

①勤務する場所：Y会社八王子工場

②従事する業務：食品の製造、包装及び仕分け、他に関連する業務

2 甲は、業務の必要により前項の従事する業務の範囲内で乙の職務を変更することがある。乙は、正当な理由なくこれを拒むことはできない。 」、

「第4条（勤務時間、休日）

乙の勤務時間及び休日は、当初、下記のとおりとする。

①始業21時00分～就業翌5時00分（休憩60分）契約時間7時間
以下略 」、

「第10条（契約の更新の有無及び理由）

1.更新する ②.更新することがある

※ 契約を更新することがある場合

本契約の雇用期間満了後、次の各号の基準をいずれも満たし、両者が合意した場合、契約を更新することがある。

①勤務成績、職務遂行能力に支障がない場合②欠勤等勤務状況、又は勤務態度に問題がない場合③業務指示に従わない等のサービス命令違反がない場合④事業縮小等、経営上やむを得ない事由がない場合⑤人員配置の変更等による余剰人員が生じない場合⑥その他やむを得ない事由がない場合 」

【甲1】

(2) 会社は、平成25年3月15日、A2に対し、雇用期間を同年4月1日から同年9月30日までとする労働者の氏名欄等が無記載のパートタイマー・アルバイト雇用契約書（以下「25.4.1雇用契約書雛形」という。）を手交した。

25.4.1雇用契約書雛形は、概ね24.10.1雇用契約書と同じ内容であったが、第10条「契約更新の有無及び理由」の条項において、従前の「1.更新する」「2.更新することがある」に加えて「3.更新しない」の文言が新たに記載され、また、第11条として以下の条項が新設された（以下、これらの変更を合わせて「更新限度年数の設定問題」という。）。

「第11条（更新限度年数）

前条に該当し雇用契約の更新を行う場合でも、初回の契約日より

り最長5年を限度とし、5年を超えての更新は行わない。

2 前項の最長5年の更新限度年数の起算について、平成25年3月31日以前から雇用契約を締結している者については、平成25年4月1日以降最初に締結する雇用契約の初日から起算する。

3 前2項について、会社が特に必要と認めたときは、前2項の更新限度年数にかかわらずに契約更新を延長することがある。」

【甲2】

(3) A2は、平成25年3月22日に組合に加入した。

組合は、会社、C1及び株式会社C2（以下「C2」という。）に対し、平成25年3月22日付け「組合加入通知書・要請書及び団体交渉要求書」（以下「25.3.22団体交渉要求書」という。）及び25.4.1雇用契約書雛形等の参考資料を送付した。組合は、同要求書において、会社に対し、A2が組合に加入したことを通知するとともに、更新限度年数の設定問題について、労働契約法（以下「労契法」という。）第18条の趣旨を没却する措置で公序良俗に反するものであること、また、組合及び労働者の合意のない不利益変更であることから無効であり、従前どおりの雇用契約書の記載にすることを要求した。そして、これらのことを議題とする団体交渉を同月29日午後3時から組合事務所において開催すること及び団体交渉事項について同月28日までに文書回答することを求め、C1及びC2に対しては、法令遵守の立場から会社の労働法違反を是正指導することを要請することなどを求めた。

【甲3、甲26、甲27、第1回審問A1陳述】

(4) 会社代理人弁護士A（以下「会社代理人A」という。）及び同B（以下「会社代理人B」という。）は、組合に対し、平成25年3月27日付け「回答書」をファクシミリで送信した。同回答書において、会社代理人A及びBは、組合が通知した団体交渉開催日時ではスケジュール調整がつかないとして代替案を提示するとともに、更新限度年数の設定問題に係る組合の要求事項に次のとおり回答した。

ア 25.4.1雇用契約書雛形の第11条は、パートタイマー・アルバイトの全員に提示しているものであり、A2氏についても、提示した雇用契約書での契約更新をお願いしたい。

イ 同条は、労契法第18条が有期労働契約において契約更新期間の上限の設定を認めない趣旨ではないことから、公序良俗に反するもの

ではなく、また、契約更新にあたり追加されたものであり、使用者の一方的な判断により行う労働条件の不利益変更に当たるものではない。

さらに、その後、会社代理人A及びBは、組合に対し、同日付け「連絡書」をファクシミリで送信した。同連絡書には、団体交渉日時として同月28日午後3時から2時間程度、団体交渉開催場所として川崎市内の会場を用意した旨記載されていた。

【甲4、甲5、乙5、乙6】

- (5) 組合と会社は、平成25年3月28日、午後3時30分頃から2時間程度、会社が用意した川崎市内の会場において更新限度年数の設定問題を議題とする団体交渉（以下「第1回団体交渉」という。）を行った。組合側の出席者は、A1執行委員長（以下「A1執行委員長」という。）、A3書記長（以下「A3書記長」という。）、A4執行委員（以下「A4執行委員」という。）及びA2であり、会社の出席者はB2取締役管理部長（以下「B2取締役管理部長」という。）、B3管理部次長（以下「B3管理部次長」という。）及び会社代理人Aであった。

第1回団体交渉における交渉状況は次のとおりである。

組合は、就業規則の変更手続やA2及び組合の合意を経ないで労働条件の不利益変更はできないことから、これまでと同じ内容の雇用契約書で雇用契約を更新するよう要求した。これに対し、会社は労働条件の不利益変更には当たらないとして、25.4.1雇用契約書雛形での更新を求めた。会社の意見に対し、組合が25.4.1雇用契約書雛形において労働条件が不利益に変更された箇所を削除してA2が署名押印することを提案した。会社はこれを了解し、そのことを理由として契約更新自体の拒否はしないことを約束した。

【甲26、甲27、第1回審問A1陳述、同A2証言】

- (6) 組合は、平成25年3月29日、会社並びに会社代理人A及びBに対し、25.4.1雇用契約書雛形の第10条（契約更新の有無及び理由）の「3.更新しない」との記載及び第11条（更新限度年数）の全文に抹消線及びA2の訂正印を付記した上で、A2が署名押印した同日付け「パートタイマー・アルバイト雇用契約書」（以下「25.3.29雇用契約書」という。）を送付するとともに、平成25年3月29日付け文書（以下「25.3.29組合文書」という。）を送付した。

25.3.29組合文書には、25.3.29雇用契約書第11条の新設は認めら

れないことから、25. 4. 1 雇用契約書雛形については、更新限度年数の設定問題に関連して追加された部分に抹消線を付記した上で送付する旨の記載があった。

なお、この時の契約更新において、上記のとおり抹消線等を付記した雇用契約書で契約を更新したのはA 2のみであった。

【甲 6、甲 7、第 1 回審問 B 2 証言】

- (7) A 2 と会社は、平成25年 9 月18日付けパートタイマー・アルバイト雇用契約書（以下「25. 9. 18雇用契約書」という。）により同年10月 1 日から平成26年 3 月31日まで 6 か月間の有期雇用契約を更新した。同雇用契約書には、25. 3. 29雇用契約書と同様に第10条（契約更新の有無及び理由）の「3. 更新しない」との記載及び第11条（更新限度年数）の全文に抹消線及びA 2の訂正印が付された上で、A 2が署名押印していた。

なお、この時の契約更新においても、上記のとおり抹消線等を付記した雇用契約書で契約を更新したのはA 2のみであった。

【甲 8、第 1 回審問 B 2 証言】

3 本件雇止め及び本件離職票の交付

- (1) 会社は、平成26年 2 月 5 日の朝礼において、A 2を含む製造業務の全従業員に対し、株式会社C 3（以下「C 3」という。）との取引を新たに始めることから、C 3への納品の時間に応じて、製造業務の始業及び終業の時間を 2 時間後ろにずらし、それぞれ午後11時、午前 7 時とする旨の説明を行った。

なお、就業時間の変更について、異議を申し出たのは製造業務の従業員のうちA 2のみであった。

【乙 3、第 1 回審問 A 2 証言、同 B 2 証言】

- (2) 会社は、平成26年 3 月上旬、A 2に対し、労働者の氏名欄等が無記載のパートタイマー・アルバイト雇用契約書（以下「26. 4. 1 雇用契約書雛形」という。）を手交した。同雇用契約書雛形には、A 2の雇用期間が同年 4 月 1 日から同年 9 月30日までの 6 か月間である旨のほか、第 4 条（勤務時間、休日）の就業時間が「始業23時00分～終業翌 7 時00分（休憩60分）契約時間 7 時間」に変更になること（以下「就業時間変更問題」という。）が記載されていた。

なお、会社と組合との間において、労働条件の変更に当たり事前に協議を行う旨の取決めはなく、会社は、26. 4. 1 雇用契約書雛形を手

交するに当たり、組合に対し協議等を申し入れることはなかった。

【甲9、乙3、第1回審問A1陳述、同B2証言】

- (3) 組合は、会社、C1及びC2に対し、平成26年3月15日付け「組合加入通知書・要請書及び団体交渉要求書」及び26.4.1雇用契約書雛形等の参考資料を送付した。組合は、同要求書において、会社に対し、就業時間変更問題に関する団体交渉を同月28日午後3時30分から組合事務所において開催すること及び団体交渉事項について同月25日までに文書回答することを求め、C1及びC2に対しては、法令遵守の立場から会社の労働法違反を是正指導することを要請することなどを求めた。

なお、組合が求めた就業時間変更問題に係る団体交渉議題の要旨は次のとおりであった。

ア 26.4.1雇用契約書雛形は、就業時間が「始業21時00分～終業翌5時00分（休憩60分）契約時間7時間」から「始業23時00分～終業翌7時00分」となっており、労働条件が不利益に変更されていた。これまでの雇用契約書と同じにして欲しい。

イ 労働条件の不利益変更には、労働組合及び労働者の個別の合意が必要であるが、それらがなく労働条件の不利益変更はできない。

ウ 労働条件の不利益変更には、正当な理由と就業規則の変更が必要であることから、労働条件を不利益変更する理由を資料を添えての説明及び就業規則の提出を要求する。

エ 組合に事前に連絡及び協議をせずに、組合員であるA2の労働条件を変更することは労組法第7条第1号及び第2号に該当する不当労働行為である。

【甲10】

- (4) 会社代理人A及びBは、組合に対し、平成26年3月18日付け「回答書」を送付した。同回答書には、団体交渉の申入れには応じるが、同月28日はスケジュールの調整がつかないため、川崎駅周辺の第三者的施設で同月27日午後3時から2時間程度の団体交渉開催を代替案として提示するので、検討のうえ、同月20日の18時までに連絡してほしい旨が記載されていた。

【甲11】

- (5) 会社代理人Aは、平成26年3月24日、組合事務所に連絡をし、会社が提案した団体交渉日時は組合の都合が悪いことを確認した。

【甲26】

- (6) 会社代理人A及びBは、組合に対し、平成26年3月25日付け「ご連絡」と題する文書をファクシミリで送信した。同文書には、同月24日に組合に連絡をし同月27日の予定を確認したところ、予定が入っており差し支えるとのことなので、同月27日の夕方で組合の都合が良い時間又は同月31日18時からを提案するので検討のうえ文書で連絡してほしいこと、「雇用契約書を締結していただけない場合には、契約期間が満了となる4月1日以降、就労していただくわけにはいきませんので、その旨ご承知おきください」などと記載されていた。

組合は、上記文書をファクシミリで受信後、会社代理人Aに対し、同日付け「お世話様です。」で始まる文書をファクシミリで送信した。同文書には、「提示いただいた日時はどちらも都合がつきません。別の日にちの提示をお願い致します。」などと記載されていた。

【甲12、甲13】

- (7) 会社代理人A及びBは、組合に対し、平成26年3月26日付け「ご連絡」と題する文書をファクシミリで送信した。同文書には、団体交渉日時として「4月1日（火）または4月4日（金）」を提示し、時間は可能な限り組合の都合に合わせるので、明日中に文書で連絡してほしい旨が記載されていた。

組合は、上記文書をファクシミリで受信後、会社代理人Aに対し、同日付け「お世話様です。」で始まる文書をファクシミリで送信した。同文書には、「4月1日（火）午後1時でお願い致します。」と記載されていた。

【甲14、甲15】

- (8) 会社代理人A及びBは、組合に対し、平成26年3月27日付け「連絡書」をファクシミリで送信した。同連絡書には、団体交渉日時として同年4月1日午後1時から1時間30分程度、団体交渉開催場所として川崎市内の会場を用意した旨記載されていた。

【甲16】

- (9) A2は、平成26年3月31日、25.9.18雇用契約書で定められた雇用期間の満了により会社を雇止めとなった。また、翌4月1日、冷蔵庫業務及び盛付業務の従業員を除く製造業務の全従業員に対して就業時間の変更が一律に行われた。なお、A2は雇止めとなった後も、同年4月中旬頃までは、組合の指示によって従前の始業時間である午後9

時に間に合うように出勤し、従前どおりの時間による勤務を求めたが、会社は同人を勤務させなかった。

【甲26、甲27、乙3、第1回審問A1陳述、同B2証言】

- (10) 組合と会社は、平成26年4月1日、午後1時頃から1時間30分程度、会社が用意した川崎市内の会場において就業時間変更問題を議題とする団体交渉（以下「第2回団体交渉」という。）を行った。組合側の出席者は、A1執行委員長、A3書記長、A4執行委員及びA2であり、会社の出席者はB2取締役管理部長、B3管理部次長及び会社代理人Aであった。

第2回団体交渉における交渉状況は次のとおりである。

組合は、契約更新時の就業時間変更にあたり、組合に連絡しなかった理由の説明及び従前の就業時間で勤務できる業務への配置転換を求めた。これに対し、会社は就業時間の変更については、平成26年2月5日にA2に伝えたこと、就業時間の変更は取引先であるC3の都合に合わせる必要が生じたためである旨説明した上で、A2はこれまで製造業務に従事しており、就業時間の変わらない業務への配置転換は難しい旨回答した。

また、組合が26.4.1雇用契約書雛形に異議を加筆して提出すると伝えたところ、会社は異議を留める旨の契約書を提出しても承諾があったとは認められない旨回答した。

そして、団体交渉終了後、A2は同日午後9時に会社に出勤し、B2取締役管理部長に対し、26.4.1雇用契約書雛形の第10条（契約更新の有無及び理由）の「3. 更新しない」及び第11条（更新限度年数）の全文に抹消線及び訂正印をし、契約書の余白部分にA2の意思を反映してA3書記長が加筆した「第4条①項については、納得していません。今までどおりの時間で働ら^(マ)きます。」との文字にサインをした上で、契約書の住所・氏名欄に署名押印した同日付け「パート・アルバイト雇用契約書」（以下「加筆済26.4.1雇用契約書」という。）を提出した。これに対し、B2取締役管理部長は同契約書を受け取らず、A2に就労をさせなかった。

なお、就業時間変更問題に関して、組合及びA2が会社に対し、就業時間の変更を受け入れられない具体的な理由を説明したことはない。

【甲17、甲26、甲27、乙3、第1回審問A1陳述、同A2証言】

(11) 会社代理人A及びBは、組合に対し、平成26年4月3日付け「通知書」(以下「26.4.3通知書」という。)をファクシミリで送信した。同通知書に記載された要旨は次のとおりである。

ア 平成26年4月1日の状況について

第2回団体交渉において、組合が従前の就業時間での契約更新を求めたことに対し、会社は業務の性格上も、A2にのみ他のパート・アルバイトと異なる勤務時間での就労を認めるわけにはいかないと回答し、契約を更新するのであれば、会社から提示している雇用契約書に署名押印して提出してほしいことを伝えたところ、組合は同意できないので異議を留める旨を記載した上で提出するとしたことから、会社は、異議を留める旨の記載をした雇用契約書を提出してもらっても雇用契約が成立したことにはならず、就労してもらうわけにはいかないと説明した。

イ A2が来社した際の状況について

A2が平成26年4月1日の午後9時頃出社し、B2取締役管理部長及びB3管理部次長が、A2が持参した雇用契約書を確認したところ、余白部分に「第4条の『①』(始業・終業時刻)については承認できず、従来勤務時間を希望する」旨が記載されていたことから、B2取締役管理部長及びB3管理部次長は、A2に対して、持参した雇用契約書では、仕事をしてもらうわけにはいかないと伝えた。

ウ A2の契約更新について

A2と会社との雇用契約は既に終了しているが、現時点においては、会社はA2と契約更新を行う用意があるので、A2が契約更新を考える場合には、異議を留める旨の記載をした雇用契約書では雇用契約が成立しないことを理解いただき、提示している雇用契約書に署名押印して速やかに提出いただきたい。

また、組合から団体交渉の申入れがあれば応じる用意がある。

【甲18】

(12) 会社代理人A及びBは、組合に対し、平成26年4月11日付け「通知書」(以下「26.4.11通知書」という。)をファクシミリで送信した。同通知書には、26.4.3通知書においてA2が契約更新を考える場合には、速やかに雇用契約書を提出していただくようお願いしたが、未だ提出がなく、雇用関係が存在しない状況が10日間以上続いているこ

と、会社から提示している条件で更新するという場合には、遅くとも同月18日午後10時までに雇用契約書に署名押印の上提出してほしいこと、同日時までに雇用契約書が提出されない場合にはA2が契約更新する意思がないものと判断すること、会社としては同日時以降A2から雇用契約書が提出されても原則として契約更新はできない旨等が記載されていた。

【甲19】

- (13) 組合は、会社、C1及びC2に対し、平成26年4月17日付け「通知書・要請書及び団体交渉要求書」（以下「26.4.17団体交渉要求書」という。）及び会社が受け取らなかった加筆済26.4.1雇用契約書を送付した。同要求書には、会社に対して、同封した加筆済26.4.1雇用契約書を受領し、速やかにA2の出勤を認め、就労させるべきであることを指摘するとともに、組合に連絡及び協議することなく、同月1日以降の就業時間の不利益変更を強行実施しようとした会社の対応は、労組法第7条第1号及び第2号に該当する不当労働行為であること、A2が加筆済26.4.1雇用契約書を提出したにも関わらず、これを受け取らず返却したこと及び毎日出勤してくるA2の就労を拒否する会社の対応は労組法第7条第1号に該当する不当労働行為であること、こうした対応が続くならば、不当労働行為の救済申立てを行うことを通知することのほか、C1及びC2に対しては、法令遵守の立場から会社の労働法違反を是正指導することを要請するとともに、会社の同対応が更に続くのであれば、憲法第28条に基づく集団行動権を行使することを通知する旨が記載されていた。

なお、26.4.17団体交渉要求書には団体交渉を申し入れる旨の記載はなかった。

【甲20】

- (14) 会社代理人A及びBは、組合に対し、平成26年4月22日付け「回答書」を送付した。同回答書に記載された要旨は次のとおりである。

ア 会社の対応が不当労働行為に当たるという組合の主張について

組合は、26.4.17団体交渉要求書において、会社の対応が労組法第7条第1号及び第2号に該当する不当労働行為であると主張する。しかし、会社は組合の組合員の契約更新に当たり、事前に連絡することや協議することを法的に義務づけられておらず、事前連絡や協議についての約束、労使慣行も存在しないため組合の主張は認

められない。また、契約更新に際し、始業及び終業時刻を変更したのは業務上の必要性に基づくものであり、組合の主張は認められない。なお、A 2は平成26年4月1日以降も従来通りの午後9時に出勤し就労を求め、会社はA 2を就労させていないが、これはA 2が会社の提示している条件で契約更新に応じないためであるからに過ぎない。

イ A 2の契約更新について

会社は、26. 4. 3通知書により、A 2が契約更新を考える場合には、提示している雇用契約書に署名押印して速やかに提出いただきたい旨通知し、さらに、26. 4. 11通知書により、A 2から雇用契約書が提出されていない状況が続いていることを指摘した上で、遅くとも平成26年4月18日午後10時までに雇用契約書に署名押印の上提出してほしいこと、同日時までに雇用契約書が提出されない場合にはA 2が契約更新する意思がないものと判断すると通知していたにも関わらず、未だに雇用契約書の提出がないことから、A 2が契約更新する意思がないものと判断し、今後、同人との契約更新はしかねる。

ウ 団体交渉について

会社としては、組合から団体交渉申入れがあれば応じる用意があるので、団体交渉を申し入れる場合には、具体的な日時を提示いただきたい。

【甲21】

- (15) 会社は、平成26年4月28日、A 2に対し、本件離職票等を特定記録郵便にて郵送した。

会社は、本件離職票の中の「労働者から契約の更新又は延長」項目については、「を希望する旨の申出があった」、「を希望しない旨の申出があった」及び「の希望に関する申出はなかった」の3択のうち「を希望しない旨の申出があった」を選択する旨の印を記載し（以下「選択記載」という。）、また、「具体的事情記載欄（事業主用）」には「契約期間満了による離職」と記載した。これに対し、A 2は本件離職票の中の「具体的事情記載欄（離職者用）」にA 3書記長による「更新は希望した。不当な解雇なのでX組合で争います。」との手書き部分にサイン及び署名をした上で八王子公共職業安定所長に提出した。

【甲22、甲26、甲27、乙7、第1回審問A 2証言】

- (16) A 2 は、平成26年 5 月15日、八王子公共職業安定所において開催された雇用保険の受給等に関する説明会に出席した。なお、同所長が A 2 に対して交付した「雇用保険受給資格者証」には、「説明会 | 26. 5. 15 | 受講済」と押印されており、給付制限が 3 か月かかる旨等が記載されていた。

【甲23】

- (17) 組合は、八王子公共職業安定所に対し、平成26年 5 月28日付け文書等を郵送した。同文書等には、A 2 が雇用契約の更新を要求したにもかかわらず、会社が同人の雇用契約の更新を拒否したことは不当労働行為であり、当委員会に対して救済申立てを行う予定であることから、八王子公共職業安定所が A 2 に対する給付制限を行わないことを要求する旨が記載されていた。

しかし、八王子公共職業安定所長は、A 2 に対する給付制限を解除する旨の文書回答等を行っておらず、本件結審日現在、A 2 に対する 3 か月の給付制限措置を解除していない。

また、組合は、本件離職票の離職理由の記載について、会社に対して抗議を申し入れたことはない。

【甲28、第 1 回審問 A 1 陳述】

- (18) 組合は、平成26年 7 月22日、本件申立てを行った。

第 3 判断及び法律上の根拠

- 1 会社が、平成26年 3 月31日付けで A 2 を雇止めにしたことが、組合員であるが故の不利益取扱（労組法第 7 条第 1 号）に当たるか否か。

- (1) 不利益性の存否

前記第 2 の 3 (9) で認定したとおり、会社は、平成26年 3 月31日付けで A 2 を雇止めとした。雇止めにより、A 2 は労働者としての身分を喪失しており、身分上及び経済上の不利益があることは明らかである。

- (2) 不当労働行為性の存否

ア 申立人の主張

会社が、労働条件の不利益変更に必要な就業規則の変更、労働協約の締結及び労働者の個別合意を得ることなく、A 2 の労働条件の不利益変更をしたことは組合及び A 2 に対する軽視であり、不当労働行為意思の表れである。

また、会社が「連絡・協議をする旨の合意や慣行は存在しない」

と判断して、組合に対しA2の労働条件の不利益変更について事前に連絡・協議をしなかったことは不当労働行為意思の表れである。

さらに、会社が「第4条①項については納得していません。今までどおりの時間で働きます。」と加筆記載された加筆済26.4.1雇用契約書を就業時間を書き換えたと主張して受け取らず、雇用契約は成立しないと判断したことは不当労働行為意思の表れである。

イ 被申立人の主張

会社は、A2以外のパートタイマー・アルバイトに対しても一律に就業時間の変更を行っており、就業時間の変更も業務上の必要性に基づくものであることから、A2が組合員であることを理由としたものでないことは明らかであり、不当労働行為が成立する余地はない。

また、組合と会社との間には、組合員の契約更新時の条件変更にあたり事前に組合に連絡・協議をする旨の合意はなく、そのような慣行も存在しない。

さらに、加筆済26.4.1雇用契約書の加筆記載部分については、文字どおり従前の就業時間での勤務を求める趣旨と解するほかないところ、A2の従事する製造業務は流れ作業であることから、A2のみを異なる時間で就労させることは不可能であり、平成25年4月に更新上限を削除した25.3.29雇用契約書に同意したこととは事情が異なりA2が提出した加筆済26.4.1雇用契約書をもって雇用契約を成立させることはできない。そして、会社は、A2が提出した加筆済26.4.1雇用契約書では雇用契約が成立したことにはならない旨を説明した上で、平成26年4月以降も契約更新の用意があることを伝え、提示している雇用契約書の提出を繰り返し求めている。したがって、会社にはA2と契約更新する意思のあったことは明らかであり、契約更新ができなかったのは、A2が提示された条件に応じず雇用契約書を提出しなかったためであることから、不当労働行為には当たらない。

ウ 当委員会の判断

組合は、会社が労働条件の変更に際し、組合に対する事前連絡等をせず、労働条件の変更に必要な就業規則の変更、労働協約の締結及び個別の同意を得る努力をしないまま、異議の加筆された雇用契約書を受け取らなかったことは不当労働行為意思の表れである旨主

張する一方、会社は、労働条件の変更にあたり、組合に事前連絡等をする旨の合意や慣行も存在せず、労働条件の変更はA 2以外の従業員にも一律に行っており、契約更新ができなかったのは、A 2が提示された条件に応じず雇用契約書を提出しなかったためであることから、本件雇止めは不当労働行為意思に基づくものではない旨主張するので以下判断する。

(ア) まず、A 2が、組合に加入してから本件雇止めに至るまでの労使事情についてみると、前記第2の2(3)及び同(5)から同(7)までで認定したとおり、会社が、組合からの25. 3. 22団体交渉要求書の送付によりA 2の組合加入を認識して以降、本件雇止めに至るまで雇用契約を2回更新しており、これらの契約更新に関し、会社は組合からの更新限度年数の設定問題に関する団体交渉申入れに応じ、雇用契約書の一部に抹消線等を付記する方法で雇用契約を更新する旨を組合と確認し、他の従業員とは異なる形式で雇用契約を更新することを認めるなどの配慮をしている。以上の事実からすると、会社が組合員であるA 2を殊更に嫌悪し、同人の排除を企図していたとする事情をうかがうことはできない。

(イ) 次に、本件雇止めの経緯についてみると、前記第2の3(9)から同(12)までで認定したとおり、会社は、雇用契約が締結されていない状態となった平成26年4月1日、A 2が提出した「第4条①項^(マ)については、納得していません。今までどおりの時間で働きます。」と加筆記載された加筆済26. 4. 1雇用契約書を受け取らず同人の就労を拒んだものの、26. 4. 1雇用契約書雛形であれば雇用契約の更新をする意思がある旨を26. 4. 3通知書及び26. 4. 11通知書により通知している。以上の事実からすると、少なくとも本件雇止め時点において、会社にはA 2の雇用契約の更新を殊更に拒む意思はなかったことがうかがわれる。一方、A 2は、加筆済26. 4. 1雇用契約書の「第4条①項^(マ)については、納得していません。今までどおりの時間で働きます。」との加筆記載及びA 2が平成26年4月中旬頃まで従前の始業時間である午後9時に間に合うよう出勤し続けていたことから、あくまで従来どおりの就業時間での就労を求める堅固な意思を表示し続けていたものといえる。

そして、前記第2の3(1)及び同(9)で認定したとおり、そもそ

も、就業時間の変更は、組合員であるA2だけではなくA2を含む製造業務に従事する全従業員に一律に行われており、会社が就業時間の変更を行った理由は、新たにC3との取引を始めるにあたり、商品の納入時間を調整する必要があったことによるものであることから、就業時間の変更は組合員であるA2のみを狙い撃ちにしたものではなく、業務上必要かつやむを得ない措置であったといえる。加えて、前記第2の1(2)イで認定したとおり、A2の従事する製造業務は共同で行う流れ作業であったことから、会社がA2のみ2時間早い従前の始業時間で勤務させることができなかつたのは当然のことといえる。

(ウ) なお、組合は、会社が労働条件の変更の際して組合に事前連絡等をしなかつたことも不当労働行為意思の表れである旨主張するが、前記第2の3(2)で認定したとおり、組合と会社との間において、労働条件の変更に当たり事前に協議を行う旨の取決め等は存在せず、A1執行委員長自身も第1回審問において「事前協議約款とか約束、口頭での連絡しますという合意はなかつたです。」と陳述している。一般的に、使用者が組合員の労働条件を変更するに当たり、必ず当該労働組合と事前に協議しなければならないとする法令や慣例は存在せず、上記のとおり組合と会社との間に事前に協議を行う旨の取決め等も存在しないのであるから、事前協議を行わなかつたことをもって直ちに会社に不当労働行為意思が存在していたということはできず、上記組合の主張は採用できない。

(エ) これらのことからすると、雇用契約の更新に至らなかつた理由について、A2が組合員であったとする事情はうかがうことはできないことから、A2に対する本件雇止めが組合員であることを理由とした不利益取扱であったとはいえない。

(3) 合理性の存否

ア 申立人の主張

会社とA2との雇用契約書第3条には「従事する業務：食品の製造、包装及び仕分け、他に関連する業務」と記載されていることから、就業時間の変わらない冷蔵庫業務や盛付業務に配置転換することは十分可能であり、むしろ、労働者を解雇し労働争議に発展する事態を避けるために、A2を配置転換することは合理性があり特別

扱いでもない。

イ 被申立人の主張

冷蔵庫業務については、半製品に適切な具材をセットし、盛付工程に引き渡すほか、盛付工程で生じた半製品・具材等の不足確認や追加製造の依頼等を行うという業務の性質上、業務に習熟した特定の従業員が固定的に従事している。したがって、日本語でのコミュニケーションが円滑に行えず、調理業務のみに従事してきたA2を同業務に配置することは不可能であり合理的ではない。

また、盛付業務については、半製品に具材のトッピング等を行うという業務の性質上、製造業務に比べ肉体的負担が少ないこともあり、基本的に賃金は製造業務より低く設定されていることから、製造業務と盛付業務の人員はそれぞれ別に採用されており、両業務間の人事異動も行われていないことに加えて、作業台の高さが低いことから盛付業務の従業員は全て女性であり、A2の高時給を維持したまま盛付業務に配置転換する合理的理由はない。

なお、雇用契約書第3条の記載「食品の製造、包装及び仕分け、他に関連する業務」には製造業務、冷蔵庫業務及び盛付業務のいずれも含まれるが、運用上は上記の取扱いがなされており、就業時間の変わらない業務への配置転換は特別扱いにほかならない。

ウ 当委員会の判断

組合は、A2の配置転換が可能であったことから、本件雇止めは合理性がない旨主張する一方、会社は、本件雇止めには合理性がある旨主張するので、組合の主張する配置転換について検討し、本件雇止めの合理性について以下判断する。

(ア) まず、冷蔵庫業務への配置転換について検討する。

前記第2の1(2)イ及び同3(9)で認定したとおり、冷蔵庫業務については、平成26年4月1日以降も就業時間の変更はなかったものの、同業務は多数の具材等の管理や製造指示等を行うことから、業務全般に習熟していることに加えて、日本語によるコミュニケーション能力が必要不可欠とされている。

これをA2についてみると、前記第2の1(1)イで認定したとおり、A2の業務に関する習熟度については、同人は遅くとも平成19年2月から派遣労働者として会社の業務に従事しているものの、一貫して製造業務に従事していることから、会社の業務全般

を熟知していたとまではいえない。また、同人の日本語能力については、前記第2の1(1)イ、同3(10)及び同(15)で認定したとおり、業務中の作業指示等のコミュニケーションは同僚の外国人労働者に助けられていたことに加えて、加筆済26.4.1雇用契約書の「第4条①項については、納得していません。今までどおりの時間で働^(マ)らきます。」との記載及び本件離職票の「更新は希望した。不当な解雇なのでX組合で争います。」との記載については組合のA3書記長がA2に代わって記載していたものであり、さらに、A2自身は、第1回審問において「どのくらい堪能かという、日常とおっしゃいましたけれども、1割程度しか自信がございません。」「特に漢字は全く読めません。」などと証言していることを併せ考えると、同人の日本語能力が冷蔵庫業務に求められる水準に十分に達していたということもできない。

これらのことからすると、会社がA2を冷蔵庫業務へ配置転換することは困難であったといわざるを得ない。

(イ) 次に、盛付業務への配置転換について検討する。

前記第2の1(2)イ及び同3(9)で認定したとおり、盛付業務については、平成26年4月1日以降も就業時間の変更はなかったものの、同業務は、作業台が低いことから、従業員は全て女性であり、製造業務に比べ作業が容易なため製造業務よりも時給が200円程低く設定されていることから、製造業務との間の人事異動は行われておらず、製造業務とは募集及び採用も別に行われている。

したがって、会社がA2を人事異動により製造業務から盛付業務に配置転換することは事実上困難であったことに加えて、A2は第1回審問において就業時間の変更に応じることができなかった理由として「まず、第1としては、夜勤手当がつかなくなって、給料が少なくなるということ。」と証言していることから、A2としても不本意な異動となることは想像に難くないのであって、盛付業務への配置転換が容易に行い得るものであったとはいえない。

(ウ) そして、前記第2の3(1)及び同(10)で認定したとおり、A2は、従業員の中で唯一、会社が提案した就業時間の変更に同意をしていないにもかかわらず、就業時間の変更に応じることができない具体的事情等について何ら説明をしておらず、前記(2)ウで

みたとおり、ただ単に新しい就業時間での就労を認めないとの堅固な意思を表示し続けるのみであった。このような状況の下では、会社が、就業時間の変更を拒むA2 1名のみを就業時間の変わらない業務に配置転換をしてまで、契約更新をするといった特別扱いをすべき事情はないものといえる。

(エ) これらのことからすると、会社がA2を配置転換することなく、本件雇止めとしたことについては、合理性が認められる。

(4) 小括

以上のとおり、会社が、A2を本件雇止めにしたことは、組合員であるが故の不利益取扱には当たらず、同措置について、会社の掲げる理由は全体として合理性が認められることから、労組法第7条第1号の不当労働行為には当たらない。

2 会社が、本件離職票に労働者から契約の更新又は延長を希望しない旨の申出があったと選択記載をしたことが、組合員であるが故の不利益取扱（労組法第7条第1号）に当たるか否か。

(1) 不利益性の存否

前記第2の3(15)から(17)までで認定したとおり、会社が、本件離職票に労働者から契約の更新又は延長を希望しない旨の申出があったと選択記載をしたことから、A2は雇用保険の受給に3か月間の受給制限がかかることとなり、同受給制限は本件結審日現在においても解除されていない。このことに経済上の不利益があるのは明らかである。

(2) 不当労働行為性及び合理性の存否

ア 申立人の主張

会社はありのままの事実（労働者から契約の更新又は延長を希望する旨の申出があった。）を本件離職票に記載すべきであったにもかかわらず、労働者から契約の更新又は延長を希望しない旨の申出があったと虚偽の記載をしたことから、A2は3か月間の給付制限を受けることになったのである。このように、会社が本件離職票に虚偽の記載をしたことは不当労働行為意思の表れであり、不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

会社は、平成26年4月1日以降も、A2に契約更新の機会を与えたうえで、26.4.11通知書において同月18日までに「雇用契約書が提出されない場合には、A2氏において契約更新する意思がないも

のと判断させていただきます。」と通知しており、その後、A 2 から契約書の提出がなかったことから、通知したとおりに扱ったにすぎない。なにより、A 2 は契約更新について争う姿勢を示すためか、平成26年4月以降も会社工場に従前の午後9時に出勤し、午後9時からの就労を求めており、この事実は、会社から提示された就業時刻で就業しようとする意思のなかったことを強く推認させる。したがって、本件離職票の記載は事実である。

なお、失業給付の受給にあたり給付制限を付すか否かは、離職票の記載にかかわらず公共職業安定所長が決定することとされており、会社はその判断を左右しうるものではないことから、申立人の主張は失当である。

ウ 当委員会の判断

組合は、A 2 が加筆済26. 4. 1雇用契約書を提出し契約更新の意思があることを表示しているにもかかわらず、会社が、本件離職票に労働者から契約の更新又は延長を希望しない旨の申出があったと虚偽の選択記載をしたことは、会社の不当労働行為意思の表れであり、不当労働行為であると主張する一方、会社は、本件離職票の記載は事実であることに加えてそもそも離職理由の認定は公共職業安定所長が行うこととされており、事業主の記載によって当然に決まるわけではないことから不当労働行為には当たらず、組合の主張は失当である旨主張するので以下判断する。

(ア) まず、会社が、本件離職票に労働者から契約の更新又は延長を希望しない旨の申出があったと選択記載をしたことの不当労働行為性について検討する。

本件雇止めから会社が本件離職票に労働者から契約の更新又は延長を希望しない旨の申出があったと選択記載をするまでの労使事情についてみると、前記第2の3(9)、同(11)から同(13)まで及び同(15)で認定したとおり、A 2 は本件雇止めとなった後も、組合の指示により従前の就業時間である午後9時に間に合うように出勤し、従前どおりの時間による勤務を求めたが、会社は、これに応じず、26. 4. 3通知書及び26. 4. 11通知書により繰り返し雇用契約書の提出を依頼するとともに、26. 4. 11通知書により平成26年4月18日午後10時までに雇用契約書が提出されない場合にはA 2 が雇用契約を更新する意思のないものと判断する旨を通知し

たところ、組合は同月17日付けで会社の依頼していた26. 4. 1 雇用契約書雛形ではなく加筆済26. 4. 1 雇用契約書を再度送付し、その後、会社が本件離職票に労働者から契約の更新又は延長を希望しない旨の申出があったと選択記載をしたことが認められる。

以上のことからすると、前記1(2)ウでみたとおり、本件雇止め以降も就業時間の変更には応じないとするA2及び組合の堅固な意思がうかがえることに加えて、会社は26. 4. 1 雇用契約書雛形であれば雇用契約の更新をする意思がある旨を26. 4. 3 通知書及び26. 4. 11通知書により通知していることから、少なくとも会社にはA2の雇用契約の更新を殊更に拒む意思はなかったものといえ、会社が組合員であるA2を嫌悪し、同人に不利益を与える目的を持って、本件離職票に労働者から契約の更新又は延長を希望しない旨の申出があったと選択記載をしたとする事情までにはうかがうことはできない。

- (イ) 次に、会社が、本件離職票に労働者から契約の更新又は延長を希望しない旨の申出があったと選択記載をしたことの合理性について検討する。

前記第2の3(12)及び同(13)で認定したとおり、会社は、26. 4. 11通知書により、繰り返し雇用契約書の提出を依頼するとともに、平成26年4月18日午後10時までに雇用契約書が提出されない場合にはA2が雇用契約を更新する意思のないものと判断する旨を通知していたにもかかわらず、組合は同月17日付けで会社の依頼していた26. 4. 1 雇用契約書雛形ではなく加筆済26. 4. 1 雇用契約書を送付していることが認められる。

加えて、会社が労働条件の変更を必要とする具体的事情について説明をしている以上、労働者が会社の提示した労働条件の変更に応じることができないのであれば、その理由等について自ら説明をするなどして会社に対し何らかの配慮を求める対応があつてしかるべきである。しかし、この点について、A2は第1回審問において、「まず、第1としては、夜勤手当がつかなくなって、給料が少なくなるということ。第2としては、今までの自分の睡眠サイクルが変更となることで、思いどおりの睡眠、休みがとれなくなるからです。」「あまりにも簡単にこのような条件に合意したり、同意したり、のみこんでしまえば、先のことがどうなる

か、非常に不安です。」などと証言しているものの、前記第2の3(10)で認定したとおり、組合及びA2が、会社に対し、そのような就業時間の変更に応じられない具体的な理由を団体交渉の場等で説明をした事実は認められない。

以上のことからすると、A2が、会社に対し就業時間の変更に応じることができない理由を具体的に説明しないまま、会社の依頼に反した加筆済26.4.1雇用契約書を再び提出したことをもって、会社がA2には雇用契約を更新する意思がないとの評価に至ったことは無理からぬ面があるといえ、会社が、本件離職票に同人から契約の更新又は延長を希望しない旨の申出があったと選択記載したことが不合理であったとはいえない。

(ウ) これらのことからすると、会社が本件離職票に労働者から契約の更新又は延長を希望しない旨の申出があったと選択記載したことは、組合員であるが故の不利益取扱には当たらず、全体として不合理とはいえない。

(3) 小括

以上のとおり、会社が、本件離職票に労働者から契約の更新又は延長を希望しない旨の申出があったと選択記載をしたことは、労組法第7条第1号の不当労働行為には当たらない。

3 不当労働行為の成否

前記1及び2でみたとおり、会社が、A2を本件雇止めにしたこと及び本件離職票に労働者から契約の更新又は延長を希望しない旨の申出があったと選択記載をしたことは不当労働行為には当たらない。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成28年1月8日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾 ⑤