

命 令 書

申立人 X組合
被申立人 Y株式会社

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、被申立人Y株式会社（以下「会社」という。）が、申立人X組合（以下「組合」という。）との間で、組合員A1（以下「A1」という。）の労働契約を終了するに当たっては、組合と協議する旨の協定書（以下「本件協定書」という。）を締結していたところ、①組合への連絡、組合との団体交渉等を行わずに、A1に対して正社員登用試験（以下「本件試験」という。）の説明会（以下「本件説明会」という。）を開催し、正社員登用一次試験（以下「本件一次試験」という。）を実施したことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、平成29年6月16日に救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事件である。

また、組合は、②本件試験について、会社が組合に対して説明した内容とA1に対して説明した内容との間に齟齬があったこと、③A1の時間外労働時間が平成29年11月以降減少したことは、②については労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、同年10月22日に、③については同条第1号に該当する不当労働行為であるとして、平成30年4月9日に、申立事実及び請求する救済内容を追加した。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 直接交渉の禁止
- (2) 誠実団体交渉実施
- (3) 組合に対する虚偽の回答の禁止
- (4) 不利益取扱いの撤回
- (5) 陳謝文の掲示

3 争点

- (1) 会社が、組合との間で、事前に団体交渉等を行わず、A 1 に対して本件試験を実施したことは、労組法第 7 条第 2 号及び第 3 号に該当するか。(争点①)
- (2) 会社が、本件試験について、平成29年 7 月31日開催の団体交渉等で、組合に対して説明した内容と A 1 に対して説明した内容との間に齟齬があったことは、労組法第 7 条第 2 号及び第 3 号に該当するか。(争点②)
- (3) A 1 の時間外労働時間が平成29年11月以降減少したことは、労組法第 7 条第 1 号に該当するか。(争点③)

第 2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

組合は、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件結審日（令和元年 8 月 7 日）現在の組合員は683名である。

(2) 被申立人

会社は、肩書地に本社を置き、自動車部品並びに輸送用及び産業用機械器具の製造及び販売、システムの開発等を営む株式会社であり、平成21年 7 月に設立された。本件結審日現在の従業員は、30,100名である。

2 A 1 の入社から本件協定書締結までの経緯

- (1) A 1 は、平成24年 7 月 1 日、会社に有期契約社員として入社し、会社の厚木事業所にてエンジン油量調整装置の製造の補助業務に従事していた。

【甲3、甲12、第1回審問A1証言】

- (2) 会社は、平成27年6月29日、A1に対して、会社都合で、同年8月1日以降、雇用契約を更新しない旨を告知した。

【甲12】

- (3) A1は、平成27年7月31日付けで雇止めになることを相談するため、同月6日に組合に加入した。その後、組合が、会社に対し、同月10日付け組合加入通知書及び団体交渉要求書を送付し、同月23日に、組合と会社との間で、主にA1の雇止めを交渉議題とする団体交渉が開催されたが、組合が決裂を宣言して終了した。

【甲17、第1回審問A2証言】

- (4) 会社は、平成27年7月29日、A1の雇用保険に関して、A1との間で直接にやり取りを行った。
- (5) 組合は、平成27年7月31日、会社が、A1との間で直接に交渉したことは、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、当委員会に救済を申し立てた(以下、当該申立てを「前件申立て」という。)
- (6) 会社は、平成27年8月26日、A1との間で、契約期間を同年8月1日から同年9月30日までとする有期雇用契約(以下「本件有期雇用契約」という。)を締結し、同年7月31日付け「労働条件通知書兼労働契約書」を作成した。同契約書では、次期以降の更新については、「更新する場合があります」と記載されていた。

なお、本件有期雇用契約は、平成27年10月1日以降、平成30年5月31日まで3か月毎に更新された。

【甲15】

- (7) 組合及びA1と会社とは、当委員会の立会いの下、平成27年12月2日付けで本件協定書を締結し、組合は、同日、前件申立てを取り下げた。

本件協定書には、組合を「甲」、A1を「乙」、会社を「丙」として、次のような定めがあった。

- 「1 丙は、乙に対して支配介入と思われる言動を行ったことについて、遺憾の意を表する。

- 2 丙は、次期の乙との労働契約を更新するものとし、以後、乙との労働契約を終了するに当たっては、甲と協議し、相互に円満な解決を図るものとする。
- 3 甲及び乙と丙とは、本件に関し、本協定に定めるもののほか、一切の債権債務が存在しないことを相互に確認する。
- 4 甲は、本日、本件申立てを取り下げる。 」

【甲1】

3 本件申立てに至る経緯

- (i) 会社は、有期契約社員を正社員へ転換する施策として本件試験を実施することとし、平成29年3月、勤続1年以上の有期契約社員に対して、本件説明会を開催した。

会社は、本件説明会において、A1を含む有期契約社員に対して、「社員への転換について」と題する資料を配布した。

上記資料には、「1. 基本方針」、「2. 正社員登用試験の実施概要」、「3. 正社員登用の条件」、「4. 労働条件（賃金・諸手当）」及び「5. 今後のスケジュール（予定）」の項目別に本件試験に関する説明事項が記載されているところ、「1. 基本方針」の項目には、次のような記載があった。

- 「(i) 社員と同じ勤務を行う有期社員で1年以上の勤続があり、かつ社員転換を希望するものについては、試験を経て、社員への転換を推進します。
- (2) 2013年4月1日施行の改正労働契約法の^{ママ}主旨に則り、厚木事業所の取り組みとして^マとして^マ2017年度の特例措置として年度内に複数回の社員転換試験を実施します。
- (3) 不合格の方の取扱いは、次の通りです。
 - ① 再試験を受けることができます（2017年度中）
 - ② 再就職の斡旋・サポートを行います 」

A1は、口頭での説明を聞いて、正社員へ転換することに期待を募らせたが、上記資料が日本語のみで記載されていたため読むことができず、本件説明会終了後に同資料は回収される旨聞いたことから、その全頁を写真撮影した（以下、A1が撮

影したものを「本件説明会資料」という。)

【甲4、甲11、第1回審問A1証言、第2回審問Y5証言】

- (2) 会社は、平成29年4月12日、本件一次試験の応募者に対し、その実施日を同月16日、19日及び20日とする旨通知した。

A1は、平成29年4月16日、本件一次試験を受験したが、同月26日、会社から不合格である旨通知された。

【甲2、甲11、甲14、第1回審問A1証言】

- (3) 組合は、会社に対し、平成29年6月16日付け団体交渉要求書（以下「29.6.16申入書」という。）を送付し、同日、本件申立てを行った。

【甲3】

4 本件申立て後の事情

- (1) 組合は、29.6.16申入書により、会社に対し、①組合との間で事前に団体交渉等を行うことなく、本件説明会を開催し、本件一次試験を実施したことは、労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であること、②A1の労働条件は労働契約法に違反すること、③同法に基づき本件有期雇用契約を無期転換すること及び④本件試験の関係資料等の提出を要求し（以下「本件交渉事項」という。）、上記①から④までについて、団体交渉の開催を求めた。

【甲3】

- (2) 組合及び会社は、平成29年7月31日、本件交渉事項①を主な交渉議題とする団体交渉（以下「第1回団体交渉」という。）を開催した。出席者は、組合側は、A2執行委員長（以下「A2執行委員長」という。）、A1及び組合執行委員2名の計4名であり、会社側は、会社従業員のB1（以下「B1」という。）及びB2（以下「B2」という。）の計2名であった。

第1回団体交渉において、組合は、会社に対し、本件試験に不合格となった者の取扱いについて言及したところ、会社は、不合格となっても従前の雇用契約が終了することはない旨回答した。また、組合は、A1の昇給と無期転換を主張し、本件説明会で使用

した資料を提出するよう求めた。

【甲11、乙6、第1回審問A2証言、審査の全趣旨】

- (3) 会社は、平成29年8月4日、組合に対し、要求された資料として「社員への転換について」と題する文書（以下「会社送付資料」という。）を提出した。

会社送付資料には、本件説明会資料にあった「1. 基本方針」の項目がないため、項目番号と頁番号に1つずつずれが生じているものの、「1. 正社員登用試験の実施概要」、「2. 正社員登用の条件」、「3. 労働条件（賃金・諸手当）」及び「4. 今後のスケジュール（予定）」の項目別に本件試験に関する説明事項が記載されており、その記載内容は本件説明会資料と同一のものであった。

【甲5、甲11】

- (4) A1は、平成29年1月から同年10月までの間、1か月につき平均して18.9時間の時間外労働を行っていたものの、同年11月の時間外労働はなかった。

なお、A1は、平成29年12月は3時間、平成30年1月は1時間の時間外労働を行っている。

【甲7、乙3、第2回審問Y6証言】

- (5) 組合及び会社は、平成29年12月12日、当委員会立会いの下、本件交渉事項①を主な交渉議題とする団体交渉（以下「第2回団体交渉」という。）を開催した。出席者は、組合側は、A2執行委員長及び組合執行委員1名の計2名であり、会社側は、B1及びB2の計2名であった。

第2回団体交渉において、組合は、会社に対し、本件説明会資料の「1. 基本方針」に、本件試験の不合格者に対して再就職の斡旋・サポートを行う旨が記載されている理由を尋ねたところ、会社は、不合格となったことを契機として転職を検討する有期契約社員に対し、再就職の支援を行うためである旨回答した。また、会社は、本件試験を実施するに当たり、同試験は正社員として登用し労働条件を向上させることを目的とした施策であるから、組合に事前に伝えるという認識はなかった旨回答した。

【乙7】

- (6) 組合及び会社は、平成29年12月18日、本件交渉事項④を主な交渉議題とする団体交渉（以下「第3回団体交渉」という。）を開催した。出席者は、組合側は、A2執行委員長、A1及び組合執行委員2名の計4名であり、会社側は、B1及びB2の計2名であった。

第3回団体交渉において、組合は、会社に対し、本件説明会資料ではなく会社送付資料を提出した理由を尋ねたところ、会社は、会社内の組合対応を行う部署と本件試験を運営する部署との間に連絡の行き違いがあり、会社送付資料を提出してしまった旨回答した。

【審査の全趣旨】

- (7) 組合及び会社は、平成30年2月6日、本件交渉事項③を主な議題とする団体交渉（以下「第4回団体交渉」という。）を開催した。出席者は、組合側は、A2執行委員長、A1及び組合執行委員2名の計4名であり、会社側は、B1及びB2の計2名であった。

第4回団体交渉において、会社が組合及び有期雇用社員に対して交付した、平成30年1月23日付け「無期労働契約への転換について」と題する連絡文書を踏まえ、組合及び会社は、A1の無期転換の時期等について協議を行った。

【甲6、審査の全趣旨】

- (8) 組合及び会社は、平成30年4月9日、本件交渉事項③を主な議題とする団体交渉（以下「第5回団体交渉」という。）を開催した。出席者は、組合側は、A2執行委員長、A1及び組合執行委員2名の計4名であり、会社側は、会社従業員のY4及びB2の計2名であった。

第5回団体交渉において、組合は、会社に対し、平成30年6月1日付けでA1の雇用契約が無期転換されることを前提に、無期転換後の賃上げ等の労働条件の向上を検討するよう求めた。

【審査の全趣旨】

- (9) 会社は、平成30年4月25日、A1に対し、雇用契約の無期転換について説明を行い、同日、A1から「確認書兼申込書」と題する書面により、会社との間で無期雇用契約を

締結することの申込みを受けた。

【甲16】

- (10) A 1は、平成30年6月1日、会社との間で無期雇用契約を締結した。A 1は上記契約の締結により、60歳定年まで雇用されることとなったほか、有期契約社員にはない退職慰労金や休職の制度が適用されることとなった。

【乙2、乙8】

第3 判断及び法律上の根拠

- 1 争点①（会社が、組合との間で、事前に団体交渉等を行わず、A 1に対して本件試験を実施したことは、労組法第7条第2号及び第3号に該当するか。）

(1) 申立人の主張

会社は、組合との間で事前に協議することなく、A 1に対して本件説明会を開催し、本件一次試験を実施した。このような会社の対応は、組合を軽視するものであり、組合とA 1との間に不信感等を生じさせるものであるから、労組法第7条第2号及び第3号に該当する。

(2) 被申立人の主張

本件試験は、会社において有期契約社員から正社員への転換を推進するものであり、仮に本件試験の結果が不合格であったとしても、A 1と会社との間の雇用関係が終了するものではない。また、本件協定書に照らしても事前協議の対象とはならないから、本件一次試験の実施は、不当労働行為には当たらない。

(3) 当委員会の判断

組合は、会社が、組合との間で事前に協議をすることなく、本件一次試験を実施したことは、不当労働行為に該当する旨主張する。

前記第2の2(7)、3(1)(2)及び4(2)認定のとおり、組合及びA 1と会社との間で、「…以後、乙(A 1)との労働契約を終了するに当たっては、甲(組合)と協議し、相互に円満な解決を図るものとする。」との条項が含まれた本件協定書が締結されている。その後、会社は、平成29年4月16日、A 1に対し、本件一次試験を実施した。

本件試験は、会社の有期契約社員のうち希望する者を対象に、正社員へ登用することを目的として行われたものであり、本件試験に不合格となった場合でも従前の労働条件が維持されるものとみられる。そうであるとすれば、本件試験の実施によって、A 1 に不利益な影響が生じるとはいえず、本件試験の実施に当たって、会社が組合に対し事前に報告ないしは交渉の打診をすべきであったとはいえない。さらに、本件試験の結果が不合格であっても、A 1 の雇用契約は終了しないのであるから、本件協定に照らしても事前に協議すべきであったとはいえない。

以上のことからすれば、事前の交渉等がないまま本件試験を実施した会社の対応が、労組法第 7 条第 2 号及び第 3 号の不当労働行為に該当するとは認められない。

2 争点②（会社が、本件試験について、平成29年 7 月31日開催の団体交渉等で、組合に対して説明した内容と A 1 に対して説明した内容との間に齟齬があったことは、労組法第 7 条第 2 号及び第 3 号に該当するか。）

(1) 申立人の主張

会社が、組合に対し、A 1 に提供した本件説明会資料とは記載内容が異なる会社送付資料を提出したことは、組合を欺く不誠実な対応であり、A 1 との間の団結権を破壊するのものと、労組法第 7 条第 2 号及び第 3 号に該当する。

(2) 被申立人の主張

会社は、組合に対して、手違いで異なる会社送付資料を提出したのであり、故意で行ったものではないから、不当労働行為に該当するとはいえない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第 2 の 4 (1)(2)(3)で認定したとおり、第 1 回団体交渉において、組合から、本件説明会で使用した資料の提出要求がなされたにもかかわらず、会社は、平成29年 8 月 4 日、組合に対し、本件説明会資料から「基本方針」の記載が抜け落ちた会社送付資料を提出した。

29. 6. 16 申入書では、本件一次試験の実施が議題とされていたことからすれば、会社が、組合に対して、一部分であっても本件説明会資料と異なる会社送付資料を提出

すると、本件試験に関する事実の共有に混乱を来し、団体交渉に支障を生じる可能性があることは否定できず、会社の対応に組合が疑念を持ったとしても致し方ないといえる。

イ しかしながら、前記第2の4(3)(5)(6)認定のとおり、会社送付資料には欠落があるものの、その他の「正社員登用試験の実施概要」、「正社員登用の条件」、「労働条件（賃金・諸手当）」及び「今後のスケジュール（予定）」の部分については、項目や頁番号が異なる以外は、本件説明会資料と記載内容は同一であり、本件一次試験の実施を議題とする団体交渉に支障を生じさせるものとはまではいえない。

さらに、会社は、会社送付資料の提出後に実施された第2回団体交渉で、本件説明会資料の「1. 基本方針」の内容について、第3回団体交渉で、会社送付資料を提出してしまった経緯について、それぞれ説明を行っており、本来提出されるべきであった本件説明会資料の提出に代えて具体的な説明を行っていることが認められる。

以上のことからすれば、会社が組合に対し会社送付資料を提出して、A1に対し説明したことと内容に齟齬を生じさせたことが、不誠実な対応であったとまではいえず、労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当するとは認められない。

3 争点③（A1の時間外労働時間が平成29年11月以降減少したことは、労組法第7条第1号に該当するか。）

(1) 申立人の主張

A1は、平成29年10月までは、月平均にして18.9時間の時間外労働があったのに、同年11月から平成30年1月までの時間外労働の月平均は、1.3時間であった。このことからすれば、会社が、A1に対して、意図的に時間外労働をさせていないことは明らかであるから、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

A1が担当する工程での時間外労働は、A1の担当する製品の生産数に応じて増減するものであり、平成29年11月以降は、当該製品が減産傾向にあることに伴い、A1の時間外労働も減少しているにすぎないから、不当労働行為には該当しない。

(3) 当委員会の判断

組合は、平成29年11月から平成30年1月までのA1の時間外労働が減少したことは、会社による労組法第7条第1号の不利益取扱いである旨主張する。

確かに、前記第2の4(4)認定のとおり、平成29年11月から平成30年1月までのA1の時間外労働は減少しており、それに伴って賃金が減少するといった不利益性が認められるとしても、時間外労働の減少がA1に対する差別的取扱いである等の不当労働行為該当性についての組合による主張立証は一切なされていない。したがって、A1が労組法第7条第1号にいう「不利益な取扱い」を受けたとは判断できず、会社におけるA1の時間外労働の取扱いが不当労働行為に当たるとは認定できない。

4 不当労働行為の成否

前記1から3まででみたとおり、本件における組合の主張はいずれも採用することはできず、本件申立ては理由がないものとして棄却を免れない。

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。

令和元年10月31日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾