

報道関係者 各位

令和元年 9 月 9 日

【照会先】

第一部会担当審査総括室

室長 小堀 幸一

(直通電話) 03-5403-2157

### 島崎エンジニアリング外 1 社不当労働行為再審査事件 (平成 30 年 (不再) 第 7・10 号) 命令書交付について

中央労働委員会第一部会 (部会長 荒木尚志) は、令和元年 9 月 6 日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は、次のとおりです。

#### 【命令のポイント】

##### ～ 会社 (島崎) が組合員 2 名を雇止めしたのは不当労働行為に当たるとした事案 ～

前件事件が中労委に係属中で労使関係が良好と言い難い時期に、会社 (島崎) は、組合員 2 名のみに対して、週 3～4 日勤務の時間給として月収が大きく減となる「アドバイザー契約」を提示し、同契約を締結してから初めての期間満了時に組合員 2 名を雇止めした。一方で、非組合員である 65 歳以上の再雇用者 10 名は、その経緯が不明な 1 名を除き、69 歳を超えても島崎の業務に従事している。

このように、本件雇止めが島崎の 65 歳以上の再雇用者に対する取扱いとしては例外的なものであったことに鑑みれば、本件雇止めは、組合員であることを決定的な理由として行われたものと認められる。

#### I 当事者

##### 10 号再審査申立人兼 7 号再審査被申立人

: JMITU 東京地方本部 (地本・東京都北区) 組合員数 2,500 名 (平成 27 年 3 月現在)

: 同島崎製作所支部 (支部・茨城県常総市) 組合員数 8 名 (同上)

##### 7 号再審査申立人兼 10 号再審査被申立人

: 株式会社島崎エンジニアリング (島崎・茨城県常総市) 従業員数 45 名 (同上)

##### 10 号再審査被申立人

: 株式会社パシフィックソーワ (ソーワ・東京都千代田区) 従業員数 128 名 (同上)

#### II 事案の概要

- 1 本件は、①島崎が組合員 A 及び組合員 B (組合員 2 名) を 27 年 3 月末日をもって雇止めした (本件雇止め) こと、②島崎が同月 16 日以降、地本及び支部 (組合) に対し会議室貸与を拒否したこと及び地本役員の同社構内への立入りを禁止したこと、③ソーワが組合の申し入れた団体交渉を拒否したこと等が労組法第 7 条各号の不当労働行為に当たるとして、組合が東京都労委に救済を申し立てた事案である。
- 2 初審東京都労委は、上記①及び②は不当労働行為に当たるとして、組合員 2 名との雇用契約を更新したものとして取扱い、組合員 A について 70 歳に達した以後の契約満了日までの原職又は原職相当職へ復帰させること及びバックペイ、組合員 B について 70 歳に達した以後の契約満了日までのバックペイを命じるとともに、①②に係る文書交付及び掲示を命じ、その余の申立てを棄却した

ところ、島崎は救済部分を不服として、組合は棄却部分を不服として、再審査を申し立てた。

### Ⅲ 命令の概要

#### 1 主文の要旨

- ・ 本件各再審査申立てを棄却する。ただし、組合員Aは組合員Bとともに再審査結審時に既に70歳に達したため、組合員2名に対するバックペイへ変更する。

#### 2 判断の要旨

##### (1) 本件雇止めは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか

ア 島崎は、団体交渉において、組合に対し「70歳まで働いて取り損なった退職金を回収してください。」と述べ、70歳まで再雇用契約が更新されるという期待を抱かせるものであった。

島崎と組合との間では、前件事件について初審が一部救済する内容の命令書を交付し、組合が同命令の再審査を申し立てた直後の26年9月3日、組合員2名の契約は、月給制の「再雇用『契約社員』契約」に変更され、さらに同年11月27日には、週3～4日勤務の時間給となる月収が大幅に減となる「再雇用『アドバイザー』契約」を提示し、同契約を締結したのは組合員2名のみであった。

イ 一方で、65歳以上の再雇用者（非組合員）10名のうち、島崎との再雇用契約が終了した後、業務委託や派遣に移行しなかった者は、その経緯が不明な1名を除き、いずれも69歳に達した後も島崎の業務に従事しているのに対し、組合員Aは66歳、組合員Bは67歳で雇止めされ、当時の島崎の再雇用者の取扱いとしては例外的なものであったといえる。

ウ そうすると、前件事件が中労委に係属中で労使関係が良好と言い難い時期に、組合員2名のみが「再雇用『アドバイザー』契約」の提示を受け、同契約の初めての期間満了時に雇止めされたことに鑑みれば、本件雇止めは組合員であることを決定的な理由として行われたものと認められる。

##### (2) 島崎が組合に対し会議室貸与を拒否したこと及び地本役員の本社内への立入りを禁止したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか

ア 島崎は、これまで組合の施設利用を認める取扱いをしていたにもかかわらず、事前に組合に十分な説明をすることもなく、施設利用に関する協議の申入れや代替案の提示などの配慮を行わないまま、一方的に従前の取扱いを変更した。

イ したがって、島崎が、組合に対して会議室貸与を拒否したこと及び地本役員の本社内への立入りを制限したことは、施設利用に関する従前の取扱いを一方的に変更したことによって、組合活動に支障を生じさせたものであって、不当労働行為に該当する。

##### (3) ソーワは、労組法上の使用者といえるか

ア ソーワは島崎の株式を100%保有し、島崎の社長はソーワの取締役を兼務していること、ソーワ出身者2名が取締役に就任していること及び島崎が27年3月25日の団体交渉において再雇用者の賃上げ等のやりとりの中で、ソーワの了解がなければ難しいとする発言があったことからすれば、ソーワは島崎の経営について一定の支配力を有していたといえる。

イ しかしながら、同日の団体交渉における島崎の上記発言は、誰が賃金を決定するのかという組合の問いに対し、賃上げの決定権は島崎にあるが、決定のプロセスとして、再雇用者の賃上げをするためにはソーワの了解がなければ困難である旨を述べたうえで、現状ではソーワに掛け合う必要性は感じられないと述べているところ、これは、島崎の再雇用者の賃金とソーワのそれとが同水準であることから、ソーワから借入れがある島崎が再雇用者の賃上げを決定するには、ソーワの意向確認がなければ困難であるという事情を説明したものと解され、それ以上に、ソーワが島崎の従業員の労働条件を現実かつ具体的に決定していたと認めるに足る証拠はない。また、島崎の施設使用についても、その方法についてソーワが具体的に決定したと認めるに足る証拠もない。

#### 【参考】

初審救済申立日	平成27年3月2日（東京都労委平成27年(不)第18号）
初審命令交付日	平成30年1月24日
再審査申立日	平成30年2月1日（島崎）
	平成30年2月7日（組合）