

命 令 書

申立人 関西合同労働組合

同 関西合同労働組合兵庫支部

被申立人 かねひろ運輸株式会社

上記当事者間の兵庫県地労委平成12年(不)第17号かねひろ運輸不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、公益委員会議における合議の結果、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の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人かねひろ運輸株式会社(以下「会社」という。)が、申立人関西合同労働組合(以下「組合」という。)及び同関西合同労働組合兵庫支部(以下「組合兵庫支部」という。)の組合員であるA(以下「A」という。)との雇用契約の更新を拒否したこと並びにAの雇用保障等を交渉事項とする申立人らの団体交渉申入れを拒否したことが、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、救済を申し立てた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

(1) 会社は申立人らの組合員であるAに対し、同人が申立人らに加入したことによって、雇用契約の更新を拒否してはならず、平成12年9月以降、同人の雇用契約の更新拒否がなかったものとして取り扱わなければならない。

(2) 会社は、申立人らとの団体交渉に応じなければならない。

(3) 会社は、Aが申立人らに加入したことによって、同人との雇用契約の更新を拒否し、会社から申立人らを排除することによって、申立人らの運営に支配介入してはならない。

(4) 謝罪文の掲示

第2 本件の争点

1 会社がAを再雇用しなかったことは、不利益取扱い及び支配介入に該当するか。

2 会社が、Aの雇用保障等を交渉事項とする申立人らからの団体交

渉に応じないことは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当するか。

### 第3 当事者の主張

#### 1 申立人ら

##### (1) 不利益取扱い及び支配介入の有無について(争点1)

ア Aの雇用契約は、平成12年3月から7月にかけて開催された団体交渉の結果、期間の定めのない雇用契約から有期契約に変更されたが、会社は、雇用期間が満了しても、雇用契約を更新すると明言していた。したがって、雇用期間が満了した後、会社が一方的にAに離職票を送付したことは、雇用契約の不当な更新拒否(雇止め)に当たる。

イ Aは、会社が申立外B有限会社(以下「B有限会社」という。)から委託を受けた西宮市内の学校給食配送業務(以下「西宮配送業務」という。)に従事していたものであるところ、会社は、Aの雇用契約を更新しない理由として、同業務が終了したことを挙げる。しかし、会社が同業務から撤退したことについて、合理的な理由はない。また、会社は、宝塚市内の学校給食配送業務(以下「宝塚配送業務」という。)について、従事していたパートタイム労働者の雇用契約をすべて更新しており、欠員が生じた際には、新たにアルバイトを採用したり、A以外の従前西宮配送業務に従事していた者を雇用したりしている。

したがって、会社が申立人らを嫌悪し、申立人らの組合員であるAを排除する意図をもって、雇用契約の不当な更新拒否(雇止め)を行ったことは明らかであり、会社の同行為は不利益取扱い及び支配介入に該当する。

##### (2) 団体交渉拒否の正当性について(争点2)

会社は、申立人らが平成12年9月14日以降に行った、Aの雇用保障等を交渉事項とする団体交渉の申入れに対し、会社とAの雇用関係の終了等を理由に団体交渉を拒否した。しかし、申立人らには、Aに適した乗車(配送)業務があるかどうか、Aが場内清掃業務及び車両洗車業務補助に就労する期間はどのくらいか、宝塚配送業務に欠員はないかなどについて、会社と団体交渉を行う必要があったのであるから、会社の団体交渉拒否に正当な理由がないことは明らかである。

#### 2 被申立人

##### (1) 不利益取扱い及び支配介入の有無について(争点1)

ア 会社は、申立人らの申入れにより開催された団体交渉の結果に基づき、平成12年7月4日、業務の内容を場内清掃業務及び車両洗車業務補助とし、雇用期間を同月5日から同月14日までとする雇用契約(以下「本件雇用契約」という。)をAと締結し

たが、同契約は、更新を予定しないものであったので、雇用期間の満了により終了した。その際、会社は、Aと新たな雇用契約を締結するかどうかを検討したが、結局締結しないこととし、Aの離職手続を行うとともに、Aにその旨通知した。

イ 会社が西宮配送業務からの撤退を余儀なくされたのは、委託料の引下げ等により採算がとれなくなったためであり、また、Aを宝塚配送業務に従事させなかったのは、上記アの団体交渉において、申立人らが、Aを配送業務に従事させると、持病の腰痛が悪化すると述べたので、双方協議の結果、Aを配送業務に従事させない旨合意したところに従ったまでである。

したがって、会社がAとの新たな雇用契約を締結しなかったことは、Aが申立人らに加入したことなどを理由とするものではなく、不利益取扱い及び支配介入には該当しない。

#### (2) 団体交渉拒否の正当性について(争点2)

会社とAの雇用関係は、上記(1)アのとおり、雇用期間の満了により終了したのであるから、雇用関係が終了した後においてまで、会社が申立人らとの団体交渉に応じなければならない理由はなく、正当な理由のない団体交渉拒否には該当しない。

### 第4 認定した事実

本件証拠により、以下の事実が認められる。

#### 1 当事者

(1) 組合は、平成7年2月5日に結成された個人加盟方式の地域合同労働組合であり、審問終結時の組合員数は140名である。

(2) 組合兵庫支部は、組合の下部組織であり、審問終結時の組合員数は94名である。

(3) Aは、組合兵庫支部かねひろ運輸分会の分会員であり、審問終結時、同分会の分会員はA1名である。

(4) 会社は、肩書地に本社を置き、一般区域貨物自動車運送事業を主たる業務とし、審問終結時の従業員数は54名である。

なお、審問終結時、会社には申立人らの外に労働組合は存しない。

#### 2 会社とAの雇用関係をめぐる事実経過

##### (1) 平成12年3月までの経過

ア 会社は、平成8年3月7日、日給10,000円で期間の定めのないパートタイム労働者として、Aを雇用した。Aは、西宮配送業務に従事した。

イ Aは、平成12年1月、申立人らに加入した。

ウ 同年2月下旬、B有限会社から、会社に対し、西宮配送業務が申立外財団法人C(以下「財団法人C」という。)に移管されるので、B有限会社は同業務の元請を同年3月限りで止める旨の通

知があった。会社は、財団法人Cに対し、引き続き同業務を受託できるように要請したが、委託の条件として、料金の大幅な減額を要求された。財団法人Cは、最終的に、会社が同会に取引口座を持たないことを理由として、会社の要請を断った。

エ 同年3月7日、会社は、西宮配送業務の従事者に対し、会社が同業務から撤退することを告げ、その代替業務として阪神間における冷凍食品配送業務を提示した。

オ 同月9日、西宮配送業務の従事者のうち、A以外の4名は、会社に対し、上記エの代替業務には従事できないこと及び西宮配送業務の終了を機に退職したい旨申し出た。

カ 同月11日、Aは会社に対し、腰痛の持病があることや早朝からの業務には体力的に耐えられないことを理由に、上記エの代替業務に従事することを拒否した。また、組合は会社に対し、Aの組合加入通告を行うとともに、Aの労働条件の変更等Aの雇用の継続に関する団体交渉を申し入れた。

キ 同月16日、B有限会社から会社に対する西宮配送業務の委託が終了した。

## (2) 団体交渉の経過

申立人らと会社の間で、平成12年3月から7月にかけて、以下のとおり、8回にわたって団体交渉が開催された。

### ア 第1回団体交渉(平成12年3月31日開催)

申立人らは、会社が提示した代替業務(冷凍食品配送業務)にAを就労させることを拒否し、西宮配送業務と同等の業務に従事させること及び同等の業務がない場合の休業手当の支払いを求めるとともに、会社において雇用調整助成金を受給するよう提案した。

### イ 第2回団体交渉(同年4月24日開催)

会社は、雇用調整助成金に係る申立人らの提案を拒否した。また、会社は、Aの代替業務として、場内清掃業務及び車両洗車業務補助を提案したが、この業務は、会社がAの希望に沿う業務として、暫定的に設けたものであった。

### ウ 第3回団体交渉(同年5月11日開催)

会社は、Aに対する休業手当の支払いを拒否し、上記イの代替業務の日給を6,000円とすること及びAの雇用期間を3箇月とすることを提案したが、交渉は決裂し、申立人らは争議通告を行った。

### エ 第4回団体交渉(同月22日開催)

申立人らは、上記イの代替業務の日給を8,500円にするよう求めたが、合意に達しなかった。また、申立人らは、会社に対し、会社がAに無理な業務をさせた結果、腰痛が悪化したとき

は、労災保険の適用のほか、損害賠償責任を迫及する旨述べた。

オ 第5回団体交渉(同年6月2日開催)

申立人らは、会社が従前の定期配送業務と同等の業務を探し、Aに従事させるように求めたが、会社は、Aを定期配送業務に従事させると、持病の腰痛が悪化し、損害賠償を請求される懸念がある以上、Aを定期配送業務に従事させることはできない旨述べて拒否した。

カ 第6回団体交渉(同月12日開催)

申立人らと会社は、Aに従事する業務を会社が提案した場内清掃業務及び車両洗車業務補助とし、日給を6,000円とすることでほぼ合意に達した。また、申立人らと会社は、宝塚配送業務に欠員が生じた場合、Aに従事させるかどうかについても協議したが、会社は、Aの腰痛が悪化する懸念があることを理由に、従事させることを承諾しなかった。

キ 第7回団体交渉(同月26日開催)

会社は、第6回の団体交渉後に申立人らに合意書(案)を送付した。第7回団体交渉では、その合意書(案)について協議が行われた。同案には、雇用期間満了後、さらに雇用契約を締結するかどうかの決定は会社の裁量に委ねるものとし、会社が新たに雇用契約を締結しないことを決定しても、Aが不服を申し立てることはできない旨記されていたが、申立人らが当該部分を削除するよう求めたため、引き続き交渉することになった。

ク 第8回団体交渉(同年7月3日開催)

会社が、第7回団体交渉で問題となった条項案のうち、Aの不服申立てを認めないとする部分の削除に応じたので、申立人らと会社とは、団体交渉の結果に基づいて合意書を作成し、併せてAの雇用契約書を作成することになった。

ケ 同年7月4日、会社、組合及びAの三者間で、上記クの団体交渉において合意したところに基づき、合意書(以下「本件合意書」という。)及びAの雇用契約書(以下「本件雇用契約書」という。)が作成された。

(3) 合意の内容及びその後の経過

ア 本件合意書の内容は、大要、以下のとおりである。

(ア) 会社における定年は満60歳であり、満61歳であるAは例外的に会社に雇用されるものである(第1条)。

(イ) 平成12年7月5日を始期とする会社とAとの雇用契約の内容は、平成12年7月4日付け雇用契約書に従うものとする(第2条)。

(ウ) 業務の都合によりやむを得ずAの同意を得て会社が臨時の配送業務をAに命じた場合、その臨時の配送業務を行った

ことによって生じた身体障害の程度の悪化については、会社に責任を問わないものとする(第4条)。

(エ) Aの雇用期間は、Aが以前に従事していた給食の配送業務の期間と同一とする。従って、春休み、夏休み、冬休みに入ることにより長期にわたって給食の配送業務が中断される期間の初日の前日をもって雇用期間は終了するものとする。ただし、雇用期間は、給食の配送業務の期間を超えることはない(第6条)。

(オ) 会社は、給食の配送業務の中断期間が終了し、新たな給食配送業務が開始される前日にAとの新たな雇用契約の締結の是非について検討を行うものとする。検討に際しては、前回の雇用期間中におけるAの職務遂行態度及び職務遂行能力をもとに検討し、あわせて新たな契約時点におけるAの健康状態並びに会社の業務の状況等を総合的に勘案した上で新たな契約を行うかどうか会社が決定する(第7条)。

(カ) 本件合意書に定める事項は、今後会社とA間で締結されるすべての雇用契約に適用されるものとする(第9条)。

イ 本件雇用契約書には、雇用期間を同月5日から同月14日までとし、業務内容について、「場内清掃業および車両洗車業務補助とし、定期配送業務(給食業務)には従事させないものとする。なお、業務の都合により本人の同意を得て臨時の配送業務を行うことがある」と明記されている。

ウ Aは、本件雇用契約に基づき、同月5日から同月14日まで、場内清掃業務及び車両洗車業務補助に従事した。

エ 会社は、同年8月21日、Aに対し、雇用保険被保険者離職票を送付した。同月26日、Aは、会社に電話し、会社がAと新たに雇用契約を締結する意思がないことを確認した。

### 3 平成12年9月以降の団体交渉申入れ

(1) 組合兵庫支部は、会社に対し、平成12年9月14日付け、同月19日付け、同月26日付け及び同年10月26日付け各要求書により、Aの雇用を保障し、雇用契約を締結することを交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

(2) 会社は、同年9月21日付け、同月30日付け及び同年10月30日付け各回答書により、申立人らの上記(1)の団体交渉申入れを拒否した。会社が拒否した理由は、会社とAの雇用関係が雇用期間の満了により終了したものであって、更新拒否(雇止め)による事実上の解雇ではないこと、また、本件合意書によれば、Aと新たに雇用契約を締結するかどうかについては、会社が裁量で決定し得るところ、会社は、雇用契約を締結しないこととしたというものであった〔前記2(3)ア(オ)、エ〕。

#### 4 宝塚配送業務従事者の欠員補充等

- (1) 宝塚配送業務の従事者のうち、申立外Dは、平成12年5月31日から同年10月中旬まで病気欠勤し、その後退職した。会社は、その欠員補充として、同年9月18日までは手空きの正規従業員を充て、翌19日から同年12月末日までは、新規にアルバイトを採用して対応した。平成13年1月以降は、手空きの正規従業員で対応し、同年9月に申立外Eを正規従業員として雇い入れた。
- (2) 宝塚配送業務の従事者のうち、申立外Fは、平成12年9月初め、自己都合により退職したため、会社は、その欠員補充として、従前、西宮配送業務に従事し、同年3月に退職した申立外Gを新たに雇い入れた。

#### 第5 判断

##### 1 不利益取扱い及び支配介入の有無について(争点1)

###### (1) 本件雇用契約の内容

本件雇用契約が、当然に更新が予定されていたものであるかどうかについて、申立人らと会社の主張は、全く相反するので〔第3の1(1)ア、2(1)ア〕、まずその点について判断する。

本件雇用契約書ではAの雇用期間を平成12年7月5日から同月14日までと定め〔第4の2(3)イ〕、期間満了後の更新に関する条項はない。

他方、本件合意書では、Aの雇用契約の期間について、Aが以前に従事していた給食の配送業務の期間と同一とするものとされ、会社は、給食配送業務が開始される前日に、新たな雇用契約を締結するかどうかを検討して決定するものとし、本件合意書に定める合意事項は、今後締結されるすべての雇用契約に適用される旨規定されている〔第4の2(3)ア(エ)、(オ)、(カ)〕。これらの規定は、Aの雇用契約が、夏休み等の長期休暇の前日に終了するものの、休暇が終了し、給食配送業務が再開されるのに伴い、会社がAと新たな雇用契約を締結することがあり得ること、締結するか否かは会社が決定することなどを定めたものといえる。

上記の各条項の定めによれば、会社が再雇用するか否かを決定できることになっているので、会社がAと新たな雇用契約を締結することが当然に予定されていたとは認め難く、その他Aを再雇用する旨の合意があったことを認めるに足りる疎明もない。

よって、本件雇用契約を更新して継続することが確定的に合意されていた旨の申立人らの主張は採用できない。

###### (2) 不当労働行為の成否

ア 申立人らは、会社が西宮配送業務から撤退したことに合理的な理由はなく、かつ、本件雇用契約の更新を拒否しながら、他方で、宝塚配送業務については、従事しているパートタイム

労働者の雇用契約をすべて更新したり、欠員が生じた際には、新たにアルバイトを採用したりしているのであるから、会社は、申立人らを嫌悪し、会社から排除する目的をもってAの再雇用を拒否したものであることは明らかであると主張する〔第3の1(1)イ〕

しかしながら、会社が撤退した理由は、B有限会社が西宮配送業務の元請を止め、同業務が財団法人Cに移管されたこと及び同会から取引を断られたことによるものであり〔第4の2(1)ウ〕、会社が、経営上の理由以外の何らかの意図の下に、同業務から撤退したとは認められない。

そして、Aを宝塚配送業務に従事させるかどうかについては、本件雇用契約書に、Aを配送業務に従事させない旨定めてあること〔第4の2(3)イ〕から判断して、団体交渉において、申立人らと会社は、Aを宝塚配送業務に従事させないことを暗黙の前提にしていたものと認められるので、仮に宝塚配送業務の従業員を全員再雇用したり、同業務における欠員補充等の事実が認められたとしても、そのことはAを再雇用してしかるべき事由であるということとはできない。

加えて、本件雇用契約が当然に更新を予定しているものではないこと〔上記(1)〕、Aが従事していた西宮配送業務が終了したこと〔第4の2(1)キ〕、Aが従事した場内清掃業務及び車両洗車業務補助は、申立人らとの交渉の中で妥協策として臨時に設けられた業務であって〔第4の2(2)イ〕、専属の従業員を必要とするほどの業務ではないこと、腰痛が悪化する懸念があるため、Aは配送業務に従事できないこと、Aの健康状態が従前より改善されたとの事情もないことなどの事実を総合して判断すれば、会社がAと新たな雇用契約を締結しないと決定したことについて、恣意的であり、合理性を欠くということとはできず、申立人らが主張するように、会社が申立人らを嫌悪し、排除する意図をもって行ったものとは認められない。

イ 以上の次第で、会社とAの雇用関係が本件雇用契約書による雇用期間の満了により終了した後、会社がAと新たに雇用契約を締結しなかったことには合理的な理由があり、会社が申立人らを嫌悪し、排除することを意図して再雇用しなかったものとは認められないので、会社のAに対する行為は、不当労働行為を構成するものではない。

## 2 団体交渉拒否の正当性について(争点2)

(1) 申立人らは、会社に対し、平成12年9月14日以降、会社がAと新たに雇用契約を締結することを交渉事項とする団体交渉を申し入れたが、会社は、これに応じなかった〔第4の3〕。

申立人らは会社の団体交渉拒否を不当労働行為であると主張する。

会社と申立人らは、平成12年3月から7月にかけて開催された前記団体交渉において、申立人らの平成12年3月11日付け要求書による交渉事項であるAの労働条件の変更やAを西宮配送業務と同等の業務に就労させることなど、Aの就労問題について、十分に交渉を行い、その結果、本件合意書及び本件雇用契約書が作成されたものであるから、Aの就労問題に関する事項については、本件合意書をもって、一応の決着をみたというべきである。

(2) 申立人らは、Aに適した配送業務があるかどうか、Aが場内清掃業務及び車両洗車業務補助に就労する期間はどのくらいか、宝塚配送業務に欠員はないかなどについて、さらに会社と団体交渉を行う必要があったと主張する〔第3の1(2)〕。

しかし、申立人らが交渉事項として指摘する上記各事項は、すべて平成12年3月から7月にかけて行われた団体交渉の過程で協議された事項であり、その後において、これらの事項について格別の事情変更があったとも認められないから、結局のところ、申立人らの新たな団体交渉の要求は、本件合意書及び本件雇用契約書が作成されて、会社、申立人ら及びAの三者間で合意が成立した後に、特段の事情変更もないのに、その合意事項について重ねて団体交渉を要求するものであり、会社がさらに申立人らの要求を容れて団体交渉に応ずべき義務はないといわざるを得ない。

(3) 以上の次第で、会社が、平成12年9月以降、申立人らの団体交渉開催の申入れを拒否したことには正当な理由があるというべきであり、不当労働行為を構成するものではない。

### 3 結論

以上のとおりであるから、申立人らの本件申立てはいずれも理由がなく、棄却すべきものと判断する。

### 第6 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、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成15年3月18日

兵庫県地方労働委員会  
会長 安藤 猪平次 ㊟