

命 令 書

再審査申立人 関西合同労働組合

再審査申立人 関西合同労働組合兵庫支部

再審査被申立人 かねひろ運輸株式会社

上記当事者間の中労委平成15年(不再)第16号事件(初審兵庫地労委平成12年(不)第17号事件)に、ついて、当委員会は、平成16年4月7日第1401回公益委員会議において、会長公益委員山口浩一郎、公益委員諏訪康雄、同今野浩一郎、同横溝正子、同落合誠一、同曾田多賀、同林紀子、同上村直子、同荒井史男、同佐藤英善、同椎谷正、同渡辺章、同岡部喜代子、同山川隆一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- I 初審命令主文を次のとおり変更する。
 - 1 再審査被申立人かねひろ運輸株式会社は、再審査申立人関西合同労働組合兵庫支部から申入れのあった、組合員X1の雇用保障等を交渉事項とする団体交渉について、同人と新たな雇用契約を締結しないことを決めるに至った理由について説明するなど、誠意をもって団体交渉に応じなければならない。
 - 2 その余の本件救済申立てを棄却する。
- II その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、かねひろ運輸株式会社(以下「会社」という。)が、①関西合同労働組合(以下「組合」という。)及び関西合同労働組合兵庫支部(以下「組合兵庫支部」といい、組合及び組合兵庫支部を併せて「申立人ら」という。)の組合員X1(以下「X1」という。)との雇用契約の更新を拒否したこと及び②X1の雇用保障等を交渉事項とする団体交渉を拒否したことが不当労働行為であるとして、平成12年11月21日に兵庫地労委に救済申立てのあった事件である。
- 2 初審兵庫地労委において申立人らが請求した救済の内容は、①X1の雇用契約の更新拒否がなかったものとしての取扱い、②X1の雇用保障等を交渉事項とする団体交渉応諾、③X1が申立人らに加入したことを理由に雇用契約の更新を拒否したことによる支配介入の禁止及び④謝罪文の掲示である。
- 3 初審兵庫地労委は、平成15年3月24日、申立人らの申立てを棄却したところ、申立人らはこれを不服として、同年4月7日、再審査を申し立てた。

第2 再審査申立人の主張

1 X1の雇用契約の更新拒否について

(1) 初審命令は、雇用期間を平成12年7月5日から同月14日までとする会社とX1との雇用契約(以下「本件雇用契約」という)の内容について、「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」とするが、申立人らは、雇用契約の更新による継続を、特別の新たな支障ある問題が発生しない限りにおいて十分に期待し得るものとしての合意がなされていたと主張しているのであり、初審命令は申立人らの主張を曲解している。申立人らは、本件雇用契約の締結に至るまでの団体交渉において、雇止めを前提としないことについて何度も確認を取っていたほか、会社も労使関係がうまくいっていれば雇用契約を更新すること、今まで雇止め解雇を行ったことはないことを明言していたことから、X1に適した仕事が入るまでの暫定として、構内清掃業務及び車両洗車業務補助に就けることを合意したのである。すなわち、本件雇用契約を締結する段階において、会社からは雇用契約の更新はない旨の説明も一切なく、特別の新たな状況変化のない限り、雇用契約の更新を十分期待できる合意がなされていたことは明らかである。

(2) さらに初審命令は、「本件雇用契約書に、X1を配送業務に従事させない旨定めてあることから判断して、団体交渉において、申立人らと会社は、X1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」とするが、本件雇用契約書にある「定期配送業務(給食業務)には従事させないものとする」というのは本件雇用契約書の契約期間限りのことであり、拡大解釈もよいところである。団体交渉において申立人らが一貫して拒否してきたのは深夜労働である冷凍食品配送業務(以下「冷食配送業務」という。)であり、X1に冷食配送業務を無理やりさせて腰痛が悪化したら責任を追及すると警告する一方で、宝塚市内の学校給食配送業務(以下「宝塚配送業務」という。)に欠員ができたらぜひ乗務させるよう要求してきた。そして会社も、宝塚配送業務に欠員ができたら、新規採用やパートタイムを雇い入れることはせずX1の雇用を優先すると明言している。それなのに、宝塚配送業務の欠員補充の実態は、西宮市内の学校給食配送業務(以下「西宮配送業務」という。)に就いていて退職したZ1を新規採用し、X1には打診すらもなく排除しているのである。これは組合員であることをもってする不利益取扱いに他ならない。

(3) 本件合意書第7条には、「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X1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」とあるのに、2学期の給食配送業務が始まる9月5日の前日の4日にX1と面接するなどして、雇用契約の締結の是非について検討することも行っておらず、離職日を7月14日とする雇用保険被保険者離職票を8月26日に一方的に送りつけてきたことは完全な約束不履行である。

- (4) 西宮給食業務からの撤退の際、X1のみが組合員として名乗りを上げ雇用保障を要求したこと、また、団体交渉において有給休暇を要求し会社に認めさせたことから、組合員が他の従業員に拡大することを恐れた会社は、宝塚配送業務に欠員が生じたらX1を雇用するとの約束を反故にし、前例のない契約期間満了による雇止め解雇とし、X1を会社から排除したのである。これは、X1が組合員であることを理由とする不利益取扱い及び申立人らに対する支配介入に該当する。

2 団体交渉拒否について

初審命令は、「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」から団体交渉応諾義務はないとするが、本件雇用契約を更新しなかったことがまさしく格段の事情変更であり、会社は、団体交渉においてX1を雇止め解雇しないことについて何度も確認を取っていたことを反故にしたのであるから、当然に、本件雇用契約を更新しなかったことは団体交渉事項として応諾義務があり、これを合理的理由なく拒否するのは不当労働行為である。

第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由の第4「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「審問終結時」を「初審審問終結時」と読み替えるものとする。

- 1 2の(1)のア中「X1は、西宮配送業務に従事した。」を次のとおり改める。

「会社は、西宮製菓から委託を受けて西宮配送業務及び宝塚配送業務を行っており、X1は西宮配送業務に従事した。X1の業務内容は、各学期の学校給食実施期間中、月曜日から金曜日の午前7時から午後4時までの間に、1人で西宮市内の小・中学校5校に米飯を配送するものであった。X1は上記の期間のうち給食配送業務に携わった日についてのみ賃金の支給を受けていた。

- なお、宝塚配送業務の内容は、西宮配送業務と同様に、宝塚市内の小・中学校に米飯を配送するものであったが、単独で行うものではなく西宮製菓の従業員の助手1名がついていた。」
- 2 2の(1)のエ中「阪神間における冷凍食品配送業務を提示した。」を「冷食配送業務を提示した。この際会社は、冷食配送業務の配送範囲は加古川から東大阪まで、始業時間は午前3時からと説明した。」に改める。
 - 3 2の(1)のオ中「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」を「冷食配送業務には従事できないことを理由に」に改める。
 - 4 2の(1)のカ中「早朝からの業務」を「深夜業務」に、「上記エの代替業務」を「冷食配送業務」に改める。
 - 5 2の(1)のキ中「委託が終了した。」を「委託が終了し、X1はそれ以降同年7月4日まで会社の業務には従事していない。」に改める。
 - 6 2の(2)のア中「代替業務(冷凍食品配送業務)」を「冷食配送業務」に改め、末尾に「また、申立人らは団体交渉の席上、X1が有給休暇を取得できるよう要求し、会社はこれを認めた。なお、会社は、その後同年4月より、それまで1年契約であった宝塚配送業務の従事者4名を3か月契約に変更した。」を加える。
 - 7 2の(2)のウ中「提案したが、交渉は決裂し、」を「提案した。会社は、これまで雇用期間満了で雇止めを行ったことはなく、労使関係がうまくいっていればX1の雇用契約を更新しないことはない旨を述べたが、申立人らは、賃金の4割カットでは生活が成り立たないとしたことから交渉は決裂し、」に改める。
 - 8 2の(2)のエ中「無理な業務をさせた結果」を「冷食配送業務に無理やり就かせた結果」に改める。
 - 9 2の(2)のオの末尾に「これに対し申立人らは、労使合意の上で業務に従事した場合には会社の責任は追及しないので、宝塚配送業務に欠員が生じた場合にX1に従事させるよう求めたところ、会社は、新規採用したりパートタイムを雇い入れることはしない旨述べた。」を加える。
 - 10 2の(2)のカを次のとおり改める。

「カ 第6回団体交渉(同月12日開催)

前回に引き続き申立人らは、会社に対し、宝塚配送業務に欠員が生じた場合にX1に従事させるよう求めたが、会社は、X1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。結局、申立人らと会社は、X1の宝塚配送業務への従事については白紙とすること及びX1が従事する業務を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。」

- 11 2の(3)のイ中「場内清掃業」を「場内清掃業務」に改める。
- 12 2の(3)のエ中「会社は、」の次に「同月下旬、冷食配送業務の一部が同年8月末日をもって打ち切られることが明らかとなったことから、X1と新たな雇用契約を締結しないことを決定し、」を加える。
- 13 3の(2)中「申立人ら」を「組合兵庫支部」に改め、末尾に「なお、会社は、同年8月末日をもって冷食配送業務の一部が打ち切られたことを申立人らに説明しなかった。」を加える。
- 14 4の(2)の末尾に「なお、Z1は退職時、会社の配車係に「また何かあれば仕事さして下さい。」と述べていた。」を加える。

第4 当委員会の判断

1 X1の雇用契約の更新拒否について

- (1) X1の雇用契約と就労状況についてみると、前記第3でその一部を改めて引用した初審命令理由第4(以下「初審命令理由第4」という)の2の(1)及び(2)認定のとおり、平成8年3月7日に期間の定めのない雇用契約を締結して以降、給食実施期間中のみ就労するパートタイム労働者として、約4年間西宮配送業務に従事していたが、同12年3月に同業務が西宮製菓から打ち切られてから本件雇用契約が締結される同年7月4日までの間は会社の業務に従事していない。

しかし、この業務に従事していない間に、会社がX1に対し雇用契約の打ち切りを通告したとの疎明もなく、さらに、会社と申立人らとの間でX1の雇用の継続に関する団体交渉が行われていたことからすれば、X1の期間の定めのない従前の雇用契約は継続していたものと認められる。そして、団体交渉において合意したところに基づき、同(3)のア及びイ認定のとおり、本件合意書及び本件雇用契約書が作成され、雇用期間は同年7月5日から同月14日までと定められたことにより、X1の雇用契約は、従前の期間の定めのない雇用契約から期間の定めのある雇用契約に、労使合意の上、変更されたものとみることができる。

- (2) そこで、雇用契約の更新による継続を、特別の新たな支障ある問題が発生しない限りにおいて十分に期待し得るものとしての合意がなされていたか否かについて検討する。

まず、本件合意書の内容をみると、初審命令理由第4の2の(3)のア認定のとおり、第6条では、X1の雇用期間は、同人が以前に従事していた給食の配送業務の期間と同一とし、春休み、夏休み及び冬休みにより長期にわたって同業務が中断される期間の初日の前日をもって雇用期間が終了すること、第7条では、X1との新たな雇用契約の締結については、会社は、給食の配送業務の中断期間が終了し、新たな給食の配送業務が開始される前日

に、前回の雇用期間中における同人の職務遂行態度及び職務遂行能力をもとに検討し、併せて新たな契約時点におけるX1の健康状態、会社の業務の状況等を総合的に勘案した上で会社が決定すること、第9条では、本件合意書に定める事項は、今後会社とX1との間で締結される全ての雇用契約に適用されること等を定めている。

また、本件合意書の作成に至るまでの団体交渉の経緯をみると、同(2)のウ認定のとおり、会社は団体交渉において、申立人らに対し、今まで雇用期間満了で雇止めを行ったことはなく、労使関係がうまくいっていればX1の雇用契約を更新しないことはない旨述べている。

以上のとおり、本件合意書の内容及び団体交渉の経緯からすれば、X1の雇用契約は更新される可能性があることを労使間で前提としていたものと認められる。

しかし、一方、同2の(1)のキ並びに(2)のイ及びカ認定のとおり、①X1が従前携わっていた西宮配送業務は既に終了していたこと、②平成12年7月14日までX1が従事していた場内清掃業務及び車両洗車業務補助は、会社がX1の希望に沿う業務として暫定的に設けたものであったこと、③X1の希望する宝塚配送業務に就けるかどうかは、団体交渉の結果からも白紙の状態であったことからすると、X1の雇用契約が更新されるか否かは、諸般の事情によって定まるものであったものと認められる。このことは、上記の本件合意書第7条の文言からも読み取ることができる。

したがって、X1の雇用契約については、更新の可能性を前提としたものではあったが、更新による継続を、特別の新たな支障ある問題が発生しない限りにおいて十分に期待し得るものとしての合意がなされていたとまでは認められない。

(3) 次に、X1の雇用契約を更新しなかったことが不当労働行為に該当するか否かを検討する。

ア 初審命令理由第4の2の(2)のオ及びカ認定のとおり、第5回及び第6回団体交渉において、申立人らは会社に対し、宝塚配送業務に欠員が生じた場合にX1に従事させるよう求めており、宝塚配送業務に従事することはX1の希望でもあった。一方、会社も、新規採用したりパートタイムを雇い入れることはしない旨述べていた。このことからすると、申立人らが、X1の宝塚配送業務への欠員補充による雇用継続を期待したとしても無理からぬところと言える。

しかし、同2の(1)のカ及び(2)のエ認定のとおり、X1の持病が腰痛であることやX1が深夜業務には体力的に耐えられないことを理由に冷食配送業務への従事を一貫して拒否したり、申

立人らが団体交渉において、X1を冷食配送業務に無理やり就かせた結果、腰痛が悪化した場合は損害賠償責任を追及する旨述べていたことからすれば、会社が、X1を冷食配送業務には従事させられないと認識するとともに、冷食配送業務に限らず宝塚配送業務においてもX1の腰痛が悪化した場合には損害賠償を請求されるのではないかとの懸念を抱いたとしても無理からぬものがある。

また、会社は、西宮配送業務の打切りに加えて、同2の(3)のエ認定のとおり、平成12年7月下旬に冷食配送業務の一部が同年8月末日をもって打ち切られることが明らかになったことから、経営の先行きに不安を抱くとともに、要員配置を再検討せざるを得なくなったことも容易に推認されることである。

以上のとおり、団体交渉の経緯からすると申立人らがX1の雇用の継続を期待したとしても無理からぬところと言えるものの、会社が、X1と新たな雇用契約を締結しないと決定したことが、正当な理由を欠くものであるとまで言うことはできない。

なお、申立人らは、会社は、宝塚配送業務従事者であるZ2が病気欠勤中であって復職困難であることを把握していながら、同人の代替として、以前西宮配送業務に就いていて退職したZ1を新規採用し、X1には打診もしなかったことは、X1が組合員であることを理由とする不利益取扱いであると主張する。しかしながら、X1を雇用しないと決めた同年7月下旬の時点において、Z2の復職困難を会社が認識していたとの疎明はなく、また、腰痛が持病であり腰痛が悪化した場合には損害賠償を請求される懸念があったX1を採用することなく、退職時に「また何かあれば仕事さして下さい。」と述べていたZ1を採用したことを、あながち不当と言うことはできない。

イ 申立人らは、前記第2の1の(4)のとおり、X1のみが組合員として雇用保障を要求し、また、有給休暇を会社に認めさせたことから、組合員が他の従業員に拡大することを恐れ、X1を前例のない雇止め解雇としたことは、X1が組合員であることを理由とする不利益取扱い及び申立人らに対する支配介入に該当すると主張する。

確かに、初審命令理由第4の2の(1)のカ、(2)のア及びウ認定のとおり、①西宮配送業務従事者4名が退職を申し出る中でX1のみが雇用保障を求め、②第1回団体交渉の席上、申立人らはX1が有給休暇を取得できるよう要求して、会社にこれを認めさせ、③第3回団体交渉の席上、会社は、それまで雇用期間満了で雇止めを行ったことはなく、労使関係がうまくいっていればX1の雇用契約を更新しないことはない旨述べている。しかしな

がら、X1の腰痛悪化への懸念、平成12年7月下旬に冷食配送業務の一部が打ち切られることが明らかとなったこと等を勘案し、会社が、X1と新たな雇用契約を締結しないことを決定したことが、正当な理由を欠くとは言えないことは上記判断のとおりであり、X1が組合員であることを嫌悪し、組合員が他の従業員に拡大することを恐れて、X1と新たな雇用契約を締結しなかったとまで言うことはできない。

ウ 以上からすれば、会社が、X1と新たな雇用契約を締結しなかったことは、不当労働行為意思に基づくものであると言うことはできない。

したがって、これを労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為に当たらないとして申立てを棄却した初審判断は相当である。

2 団体交渉拒否について

X1の雇用契約については、更新による継続を、特別の新たな支障ある問題が発生しない限りにおいて十分に期待し得るものとしての合意がなされていたとまでは認められないが、更新される可能性があることを労使間で前提としていたことは上記1の(2)判断のとおりである。

また、初審命令理由第4の2の(3)のア認定のとおり、本件合意書第7条には、X1と新たな雇用契約を締結するかどうかは会社が決定するとされてはいるが、その際会社は、新たな給食配送業務が開始される前日にX1との新たな雇用契約の締結の是非について検討を行うと定めている。さらに、同(2)のキ及びク認定のとおり、その合意に至った団体交渉の経緯の中で、会社は、X1と新たな雇用契約を締結しないことを決定しても同人が不服を申し立てることができない旨の条項の削除に応じている。一方で、会社は、宝塚配送業務に欠員が生じた場合に新規採用したりパートタイムを雇い入れることはしない旨述べているのであって、申立人らが、宝塚配送業務への欠員補充による雇用継続を期待したとしても無理からぬところと言えることは上記1の(3)のア判断のとおりである。

以上からすれば、X1と新たな雇用契約を締結するかどうかについては会社に決定権があるとはいえ、会社は、使用者として、本件合意書第7条による検討の結果及びX1と新たな雇用契約を締結しないことを決めるに至った理由について、誠意をもって説明しなければならないと言うべきである。そして、これが団体交渉事項であることは論を俟たない。

しかし、会社は、初審命令理由第4の2の(3)のエ認定のとおり、宝塚配送業務が再開される日の前日より1か月以上前の平成12年7月下旬にX1を雇用しないことを決定した上、同年8月21日にX1に対

し一方的に雇用保険被保険者離職票を送付したのみで、上記事情について全く説明していない。同3の(2)認定のとおり、組合兵庫支部の団体交渉申入れを拒否した回答書においても同様である。

したがって、会社が、本件合意書第7条の定めに反してX1の採否について検討すべき期日に先立ってX1を雇用しないことを決めたこと及びX1を雇用しないと決めるに至った理由について何ら説明することなく、同年9月以降組合兵庫支部から申入れのあったX1の雇用保障等を交渉事項とする団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると言わざるを得ない。よって、初審命令主文を主文のとおり変更するのが相当である。

なお、申立人らは、初審命令が、謝罪文の掲示を求めた部分を棄却したことを不服として再審査を申し立てているが、当委員会も上記の救済をもって足りるものと判断する。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成16年4月7日

中央労働委員会
会長 山口浩一郎 ⑧