

命 令 書

大阪市北区

申立人 X
代表者 代表 A

大阪府中央区

被申立人 Y
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成19年(不)第24号事件について、当委員会は、平成20年4月23日の公益委員会議において、会長公益委員高階叙男、公益委員米澤広一、同井上隆彦、同宇多啓子、同大野潤、同中川修、同前川宗夫、同松尾精彦、同松川滋、同八百康子及び同山下眞弘が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 団体交渉応諾
- 2 謝罪文の掲示

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人との雇用期間満了により雇止めとなったパートタイム労働者が申立人組合に加入し、申立人組合が被申立人に団体交渉を申し入れたところ、被申立人は1回は団体交渉に応じたものの、第2回の団体交渉の申入れに対しては、既に行われた団体交渉等で説明済みであるとして応じないことが不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

- 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 Y (以下「会社」という。)は、肩書

地に本社を置き、損害保険、生命保険の募集及び他の保険会社の代理店業務を行う株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約10名である。

イ 申立人 X (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、アルバイト、派遣労働者、パートタイム労働者等によって組織された労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約80名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア C (以下、組合加入前後にかかわらず、「C 組合員」という。)は、平成18年8月16日に、会社社長の B (以下「B 社長」という。)と採用前面談(以下「18.8.16面談」という。)を行った上で、会社との間で同年9月1日から1か月の有期雇用契約を締結して、事務担当のパートタイム労働者として就業した。その後、引き続いて1か月の有期契約更新を1回行い、さらに同年11月1日に雇用期間を同19年3月31日までとする有期雇用契約を締結した。

(乙1、乙2、乙3)

イ 平成19年2月上旬、B 社長が、C 組合員に、雇用期間が終了する同年3月末日をもって同人を雇止めにする旨告げた。同年3月上旬、C 組合員は、退職の期日を繰り上げてほしい旨会社に述べ、同月15日付けで会社を退職した。

(甲8、証人 C)

ウ 平成19年4月18日、C 組合員は組合へ加入した。組合は、同日付けで、C 組合員の労働組合加入通知書及び団体交渉申入書(以下「19.4.18団交申入書」という。)を会社に送付し、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた。同月24日に会社と組合は団交(以下「19.4.24団交」という。)を行った。

(甲1、甲2、乙5)

エ 平成19年4月27日付けで、会社は、「2007年4月24日付団体交渉での申入れ事項に関する回答書」と題する文書(以下「19.4.27回答書」という。)を組合に送付した。これを受けて、組合が、同年5月7日付け団交申入書(以下「19.5.7団交申入書」という。)を会社に送付したところ、会社は、弁護士名で、「現時点では、さらに貴組合からの団体交渉の要求に応じる必要があるものと考えておりません」と記した同月15日付けの「御通知」と題する文書(以下「19.5.15通知書」という。)を組合に送付した。

(甲3、甲4、甲5)

第3 争 点

会社に組合との団交に応じる義務があるか。また、団交応諾義務があるとした場合、会社は、19.4.24団交及び19.4.27回答書による回答後も団交を継続する義務があるか。

1 被申立人の主張

(1) 会社の団交応諾義務について

本件のように、労働者が雇用契約終了後に労働組合に加入し、当該労働組合から団交の申入れがあった場合に、使用者に団交に応じる義務が発生し得るのは、雇止めが無効であると争っている場合や、賃金や退職金の支払いなど、雇止めに至るまでの間の労働条件について争っている場合である。ところが、19.5.7団交申入書に記載された協議事項は、①契約更新拒否理由の開示、②本件解決方法と記載されていたのみであり、雇止めが無効であるとの主張も雇止めまでの労働条件が不当である等の主張も一切記載されていない。C組合員は、会社による平成19年3月末日での雇止め通告に対し、自主的に同月15日に退職しているのであるから、雇止めが無効であると争っているはずがない。

以上からすれば、19.5.7団交申入書の協議事項は会社側に団交に応じる義務のある事項なのかが疑わしく、その点が明らかになるまでは明確な判断を下すことができないことから、「現時点では」と明記して団交を拒絶しようとしたことには、何ら問題がない。

(2) 19.4.24団交及び19.4.27回答書による回答後の団交継続義務について

会社は、19.5.7団交申入書に記載された協議事項について、19.4.24団交及び19.4.27回答書で既に組合に対し十分回答しているのであり、団交を継続する必要がない。

協議事項①の「B社長発言の事実確認について」の部分については、C組合員を平成19年4月以降、月曜日から金曜日までの週5日勤務する（以下、このような週5日の勤務を「全日勤」という。）との約定で雇用するとの約束があったか否かについては、会社は、19.4.27回答書において、そのような事実はなかったと誠実に回答しており、その説明について申立人が納得するか否かは申立人次第であり、「言った」「言わない」について、繰り返し団交を行っても、同じ議論の繰り返しに過ぎず、全く無意味である。

協議事項①のうち、「契約更新拒否の理由」及び「『総合的に判断した』の具体的内容について」に関しては、C組合員のような短期かつ臨時のパートタイム職員の雇止めについては、合理的な理由の有無を検討する必要がないことは明らかである。また、平成19年2月7日に雇止めの連絡をした際に「総合的に判断した」と回答したことは、19.4.24団交においても、19.4.27回答書においても、組合に伝えており、さらに、19.4.24団交においては、「業務量の削減」が理由であることを説明しており、会社として果たすべき説明責任は十分果たしており、これ以上団交で説明すべき内容は存在しない。

申立人は、18.8.16面談において、B社長がC組合員を、平成19年4月以降、

全日勤での雇用契約を締結する旨の約束をしたと主張するが、B 社長は、「おいおい相談していきましょう」と述べたに過ぎず、同年4月以降の全日勤での雇用を約束したことはない。

そもそも19.5.7団交申入書の協議事項は、実質的には19.4.24団交と同じ議論の繰り返しに過ぎないので、会社には、19.4.24団交と19.4.27回答書による回答後に更なる団交に応じる義務は存在しない。また、組合は、19.4.24団交において会社が今後も団交に応じることについて約束したと主張するが、そのような事実はない。

以上のことにより、会社が組合の19.5.7団交申入書による団交申入れに応じないことには正当な理由があり、不当労働行為には該当しない。

2 申立人の主張

(1) 会社の団交応諾義務について

18.8.16面談において、C 組合員が、平成19年4月からの勤務体系について、「以前と同じような働き方で月曜から金曜まで」と言ったところ、B 社長は「それはおいおい話していきましょう」、「また仕事をみながら話していきましょう」と答えたことから、C 組合員は同月からの全日勤は会社に受け入れられたと判断した。なお、同18年9月から同19年3月まで、C 組合員が、週2日勤務の間は、給与から保育料を差し引くと収支がマイナスになるにもかかわらず子供を保育園に預けて保育料を支払ったのは、同年4月から全日勤になれば、その収支のマイナスは回復すると考えたからである。

会社は、C 組合員が納得していたからこそ雇止め時期を自ら繰り上げた旨主張するが、C 組合員は、労働組合法に無知であったために、突然の雇止め通告に対して、「なぜですか」と答えるのが精一杯であり、どのように対応したらよいかかわからず、第1子の幼稚園の行事などで多忙になるため会社業務に迷惑をかけては差し支えると思い、直ちに異議をとるなど考えもつかないまま、「3月15日までにしてほしい」と申し入れたのであり、会社都合による同年3月末での雇止めを納得したわけではないので、19.4.18団交申入書で異議をとったのである。

したがって、組合の求める団交は、使用者に団交応諾義務がある場合として会社が引用する学説の要件である、「被解雇者が解雇の効力を争っている場合や、賃金や退職金の支払いなど、解雇前の労働条件について争っている場合」にあたるので、会社には団交応諾義務がある。

(2) 19.4.24団交及び19.4.27回答書による回答後の団交継続義務について

会社は19.4.24団交において、① C 組合員の雇止め理由について、「業務がなくなったのか、なくなりつつあったのか」も含めた会社見解、及び② C 組合員採用にあたっての18.8.16面談時の社長発言の調査報告を平成19年5月の連休前に組合

に回答すると約束した。しかし、19. 4. 27回答書には、雇止め理由については「総合的判断」であり、同年4月以降の全日勤での雇用の約束については「B がしたとの申入れでしたが、その事実はありません」とあり、とても「誠実に回答済みなのである」とはいえない内容であった。なお、この団交において、会社は、今後も団交に応じる旨約束している。

また、C 組合員は、18. 8. 16面談において B 社長自身が平成19年4月以降の全日勤での雇いを約束していたにもかかわらず、突然雇止めとなったのであり、会社は、B 社長の約束については、19. 4. 27回答書で「その事実はありません」と答えるだけで、「使用者側が契約更新拒否の理由を説明すべき義務を負っていない」と主張するが、このような会社の態度は、雇止め理由の説明を求める労働者の人権を無視し、会社都合で事実をねじ曲げるもので、許されない。会社は、C 組合員の契約更新拒否理由について具体的に明らかにする雇用責任、使用者責任を免れない。

このように、会社は、19. 4. 24団交及び19. 4. 27回答書では、C 組合員に対する契約更新拒否の理由を明らかにしていないので、それらを受けて組合が行った19. 5. 7団交申入書による団交申入れに対し、会社が、19. 5. 15通知書で、「貴組合からの団体交渉に応じる必要があるものと考えておりません」、「貴組合からの申し入れはお断りさせていただきますことを本書面でご連絡いたします」と回答したことは、明白な団交拒否であり、不当労働行為である。

第4 争点に対する判断

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) C 組合員と会社の雇用契約について

ア 平成15年9月から同17年12月末まで、C 組合員は、派遣会社から派遣されて会社に勤務していた。

(甲8、証人 C)

イ C 組合員は、出産後、会社からまた働いてほしい旨の連絡を受け、会社でB社長と18. 8. 16面談を行った。

このとき、B 社長が C 組合員に対し、平成18年9月から週3日出勤してほしい旨述べたが、C 組合員は出産後間もないこと等を理由に週2日の勤務を希望した。また、C 組合員が B 社長に、同19年4月からは派遣会社から派遣されて勤務していたときと同様に全日勤で勤務したい旨を述べたところ、B 社長は「4月からの件はまたおいおい、9月から働いて決めましょう」、「勤務日数を増やすことについてはおいおい話しましょう」と回答した。

なお、18. 8. 16面談以降、C 組合員が、同19年4月以降の勤務に関して B 社長と話をすることはなかった。

(甲7、甲8、乙5、証人 C)

ウ C 組合員と会社は、平成18年9月1日付けで、同日から同月30日までを雇用期間とする雇用契約を、同年10月1日付けで、同日から同月31日までを契約期間とする雇用契約を締結した。

その後、同年11月1日付けで、雇用期間を同日から同19年3月31日までとする雇用契約（以下「18.11.1雇用契約」という。）を締結した（以下、この雇用契約書を「18.11.1雇用契約書」という。）。

上記3回の有期雇用契約における C 組合員の労働条件は、いずれも出勤日は週2日であり、始業時刻が午前10時で終業時刻が午後3時であった。

(乙1、乙2、乙3)

エ 18.11.1雇用契約書には、以下のような記載があった。なお、甲は会社、乙は C 組合員を指す。

「第2条 乙の雇用期間は、平成18年11月1日から平成19年3月31日までとする。」

「第5条 乙の退職に関する事項は、次のとおりとする。」

1	更新に関する事項	1. 乙と甲の契約は前2条の契約期間の満了日をもって終了する。 2. 前1項にかかわらず、契約の更新をする場合は第2条の契約満了日の30日前までに通知する。 3. 甲は乙と前2条にかかわらず業務の都合等により、契約期間の途中において契約を解除することがある。その場合は、少なくとも雇用契約満了日の30日前までに通知する。 4、5 (略)
2	契約満了に関する事項	自己の都合により契約解除を申出る場合は、契約解除を希望する1ヵ月前までに申出るものとする。

(乙3)

(2) 不当労働行為救済申立てに至る経過について

ア 平成19年2月上旬、B 社長は、C 組合員に対し、C 組合員と会社との雇用契約は同年3月末をもって終了し、同年4月1日以降は雇用契約を更新しない旨述べた。これに対し、C 組合員が雇止めの理由を B 社長に訊ねたところ、B 社長は、C 組合員個人に問題があるというわけではない旨の回答を行った。

(甲3、甲8、乙5、証人 C)

イ 平成19年3月上旬、C 組合員は、会社に対し、自身の勤務を同月15日までとしてほしい旨の希望を伝えた。このため、会社は C 組合員の雇止めの期日を繰り上げ、同日、C 組合員は、会社からの記念品を受領した上で退職した。なお、前記ア記載の B 社長からの雇止めの通告以降、退職までの間に C 組合員が会社に対し、今回の雇止めについて抗議などの反対意見を表明することはなかった。

(甲 8、証人 C)

ウ 退職して約1か月後の平成19年4月18日、C 組合員は、組合に加入した。同日付けで、組合は、C 組合員の組合加入を通知する通知書及び19. 4. 18団交申入書を会社あてに送付した。なお、19. 4. 18団交申入書には、出席者と協議事項について、次のとおり記載されていた。

「3) 出席者

当労組側 当労組交渉委員3名以内および当該組合員、合計4名以内。

貴会社側 貴会社代表者またはその委任を受けた当事者能力のある任意の人格と員数。

4) 協議事項

①、当該組合員 C 氏の契約更新拒否理由について。

②、その他関連事項について。 」

(甲 1、甲 2)

エ 平成19年4月24日、組合と会社は19. 4. 24団交を開催した。出席者は、組合からは事務長 D (以下「D 事務長」という。)及び C 組合員他2名、会社からは E 取締役(以下「E 取締役」という。)及び F 業務部長(以下「F 部長」という。)が出席した。

この19. 4. 24団交において、組合は、18. 8. 16面談において B 社長から C 組合員に対し同年4月以降全日勤での雇用の約束があった旨を述べ、また、会社に C 組合員の雇止めの理由をたずねた。これに対し、E 取締役は、18. 8. 16面談における全日勤での雇用の約束については B 社長から聞いていない旨述べ、F 部長は、C 組合員の雇止めの理由について、事務担当の従業員1名に事務が集中しており、その補佐のために C 組合員を雇用していたが、社内の業務改革を行い、もう1名営業のサポートも行う事務担当の従業員を雇用し C 組合員の業務がなくなったために、総合的に判断して雇止めを行った旨述べた。

組合は、B 社長が同年2月に雇止めについて C 組合員に伝えたときに、18. 8. 16面談において同年4月からの全日勤を約束していたにもかかわらず、雇止めの理由を述べなかったことが問題である旨述べた。これに対し、E 取締役は、① B 社長による同年4月からの全日勤の約束はなかったと考えており、B 社

長もそう言っているが、確認を行う旨、②同年2月の段階で B 社長から「総合的に判断した」旨伝えた筈である旨を述べた。

そこで、会社は18.8.16面談での C 組合員と B 社長との話を含めて、事実の確認を行い、会社の見解を同年5月の連休以前に組合に回答する、組合はその回答をみた上で今後どうするかを決めるということになり、約1時間の団交が終了した。なお、19.4.24団交において、組合、会社、双方とも、更に次回団交を行うとの発言は行わなかった。

(乙4、乙5、証人 C)

オ 平成19年4月27日付けで、会社は F 部長名の19.4.27回答書を D 事務長あてで組合に送付した。19.4.27回答書には、「さて、掲題の件に関しまして、社内で確認しましたので下記の通り回答申し上げます」として、次のとおり記載されていた。

- 「1. C 氏に対して、雇止めの理由が明確に示されていないとの申入れでしたが、B は雇止めの予告と共に『総合的に判断した』と C 氏に2007年2月7日に申し渡しました。
2. 2006年8月の C 氏と B による採用面談時に2007年4月以降の引続きの雇用およびフルタイム化を約する発言を B がしたとの申入れでしたが、その事実はありません。」

(甲3)

カ 平成19年5月7日付けで、組合は、19.5.7団交申入書を会社へ送付した。19.5.7団交申入書には、「貴社からの回答書を受け取りましたが、納得できません。次回の団体交渉には、B 社長の出席をいただきたい」、「下記要領にて、ここに団体交渉を申し入れます」とあり、協議事項については、次のとおり記載されていた。なお、出席者については19.4.18団交申入書と同様であった。

「4) 協議事項

- ①当該組合員 C 氏の契約更新拒否理由、特に、B 社長発言の事実確認について及び、『総合的に判断した』の具体的内容について。
- ②本件解決方法について。」

(甲4)

キ 平成19年5月15日付けで、会社は、19.5.15通知書を組合へ送付した。19.5.15通知書には、次のとおり記載されていた。

「突然の書状にて恐縮ですが、当職らは Y の代理人として、貴組合からの団体交渉申し入れの件につき交渉等その他一切を委任された弁護士です。」

さて、上記の件について、貴組合から、団体交渉の申し入れがなされておりますが、C 殿が貴組合に加入されたのは、C 殿と Y との間の雇用契約を終了した後のことであり、かつ、貴組合からの団体交渉における協議事項とは、①契約更新拒否理由の開示、②本件解決方法と記載されているのみであり、雇用契約終了後に組合員となった人物が会社に対して請求できる団体事項(ママ)であるのかが明らかではありません。

もっとも、前記不明点を措いても、既に前回の貴組合との協議等において、C 殿と会社との間の雇用契約が終了した事由については、御説明済みであることに踏まえれば、現時点では、さらに貴組合からの団体交渉の要求に応じる必要があるものと考えておりません。

そこで、上記通知書の内容における、貴組合からの申し入れはお断りさせていただきますことを本書面にて御連絡します。

なお、上記事件に関する全ての問題につきましては、一切当職らが貴殿との交渉その他の窓口となりますのでよろしくお願い申し上げます。 」

(甲5)

2 会社に組合との団交に応じる義務があるか。また、団交応諾義務があるとした場合、会社は、19. 4. 24団交及び19. 4. 27回答書による回答後も団交を継続する義務があるかについて、以下判断する。

(1) 会社は、組合からの19. 5. 7 団交申入書に記載された協議事項では、雇止めが無効であるとの主張も、雇止めまでの労働条件が不当である旨の主張も一切なされておらず、また、C 組合員は雇止めの期日より前に自主的に退職しているのだから、雇止めが無効であると争っているはずがないので、使用者に団交に応じる義務があるのかが疑わしい旨主張するので、この点について検討する。

たしかに、前記1(1)ウ、エ、(2)ア、イ認定のとおり、①18. 11. 1雇用契約は平成19年3月31日を終期とする有期雇用契約であり、18. 11. 1雇用契約書には、18. 11. 1雇用契約は「契約期間の満了日をもって終了する」と定められていたこと、② B 社長から同月31日をもって雇止めにするとの通告を受けた C 組合員が、自らの申し出により、退職日を同月15日に早めて退職していること、③ C 組合員が退職日までに会社に今回の雇止めに関して異議を述べたり、抗議等の反対意見を表明していなかったこと、がそれぞれ認められ、C 組合員自身が雇止めの時点でその効力等を争っていたという事実は認められない。

しかし、前記1(2)エ、オ、カによれば、①19. 4. 24団交において、組合は、C 組合員は18. 8. 16面談で B 社長から同19年4月からの全日勤での雇用を約束されていたので今回の雇止めには不服がある旨述べていること、②19. 5. 7団交申入書は、

19. 4. 24団交及び19. 4. 27回答書を受けて会社に対し送付されており、その協議事項として「当該組合員 C 氏の契約更新拒否理由、特に、 B 社長発言の事実確認について及び、『総合的に判断した』の具体的内容について」、「本件解決方法について」と記載されていること、が認められ、これらの事実からすると、会社には、組合が C 組合員の雇止めが不当であると主張していることは、容易に理解できたといわねばならない。

そうすると、会社には、組合からの19. 5. 7団交申入書に C 組合員の雇止めの効力を争う旨の主張も雇止めまでの労働条件が不当であるとの主張もないことを理由として、19. 5. 7団交申入書による団交申入れに応じる義務がない、ということとはできない。

(2) 次に、会社は、組合が19. 5. 7団交申入書で求める協議事項については、既に19. 4. 24団交及び19. 4. 27回答書で説明済みであるため、団交を継続する義務はないと主張するので、この点について検討する。

ア 前記1(2)ウ、カ認定のとおり、19. 5. 7 団交申入書には、協議事項①として、19. 4. 18 団交申入書と同じく「当該組合員 C 氏の契約更新拒否理由」と記載され、それに加えて、「特に」として、「 B 社長発言の事実確認について」及び「『総合的に判断した』の具体的内容について」と記載され、協議事項②として、「本件解決方法について」と記載されていることが認められる。

イ このうち、まず協議事項①の中の「 B 社長発言の事実確認について」との協議事項についてみると、前記1(1)イ、(2)エ、オ、カの事実からすると、組合のいう「 B 社長発言」とは、18. 8. 16 面談で C 組合員が平成19年4月から全日勤で勤務したい旨を述べたのに対し、 B 社長が「4月からの件はまたおいおい、9月から働いて決めましょう」と回答したことを指していることが認められる。

組合は、この「 B 社長発言」によって、会社は C 組合員に平成19年4月以降の全日勤での雇用の約束をしたと主張するが、この B 社長の発言は、その発言内容からみて、 C 組合員に対し同月以降の雇用の継続を約束したものとは認められないのみならず、 C 組合員に同月以降の継続雇用についての合理的な期待を抱かせる発言であるとも認めることはできない。

この「 B 社長発言」に関して、会社は、前記1(2)エ、オ認定のとおり、①19. 4. 24 団交において、 B 社長による平成19年4月からの全日勤の約束はなかったと考えているが、確認を行う旨述べていること、②19. 4. 27 回答書で、「2006年8月の C 氏と B による採用面談時に2007年4月以降の引続きの雇用およびフルタイム化を約する発言を B がしたとの申入れでしたが、その事実

はありません」と回答していることが認められる。

そうすると、協議事項①のうち「B 社長発言の事実確認」に関しては、会社は既に 19. 4. 24 団交及び 19. 4. 27 回答書によって一定の説明を行ったと認めるのが相当である。

ウ 次に、協議事項①のその余の点についてみると、まず『総合的に判断した』の具体的内容について」との協議事項については、たしかに、上記 1 (2)エ、オ認定のとおり、会社は、①19. 4. 24 団交において、平成 19 年 2 月に B 社長が C 組合員に対して雇止めを伝えたときに、その理由として「総合的に判断した」旨伝えた筈であると述べていること、②19. 4. 27 回答書にも同趣旨の回答を記載していること、が認められ、組合はこれらの会社の回答に対して、具体的な契約更新拒否理由の説明を求めているものとみることができる。

しかし、前記 1 (2)エ認定のとおり、会社は、19. 4. 24 団交において、C 組合員の契約更新拒否の理由について、事務担当の従業員 1 名に事務が集中しており、その補佐のために C 組合員を雇用していたが、社内の業務改革を行い、もう 1 名、営業のサポートも行う事務担当の従業員を雇用したため、C 組合員の業務がなくなったことから、総合的に判断して雇止めを行った旨述べていることが認められるので、会社は、19. 4. 24 団交において、組合に対して、単に「総合的判断」と述べただけではなく、一定程度具体的に契約更新拒否の理由も述べているといえることができる。

そして、会社の上記の説明が C 組合員の契約更新拒否理由とみられるので、会社は、19. 4. 24 団交において、協議事項①の「C 組合員の契約更新拒否理由」についても一定の説明をしたものと認めることができる。

また、「本件解決方法について」との協議事項②は、協議事項①について協議がなされて、会社が組合に何らかの譲歩をすることになったときにはじめて協議の対象となりうる事項であると解される。

エ 一方、19. 5. 7 団交申入書の協議事項とされている C 組合員の雇止めの経緯についてみると、上記第 2 (2)ア、イ、第 4. 1 (1)ウ、エ、(2)ア、イ認定のとおり、① C 組合員の業務が事務担当者の補佐的業務であり、週 2 日の勤務であったこと、②平成 18 年 9 月 1 日を始期として雇用期間を 1 か月とする有期雇用契約を 2 回締結した後に、契約更新により雇用期間が 5 か月の 18. 11. 1 雇用契約を締結したこと、③会社は C 組合員との雇用契約の更新ごとに書面を作成しており、これらには雇用期間が明示されていたこと、④ B 社長から平成 19 年 4 月 1 日以降は雇用契約を更新しない旨告げられた C 組合員は、自ら退職の期日を繰り上げてほしい旨申し出て、同 19 年 3 月 15 日に退職していること、が認められ、また、

上記イ判断のとおり、会社は C 組合員に対して、特に継続雇用を期待させるような言動をしたとも認められない。

これらのことからすると、会社による C 組合員の雇止めについて、一見してそれが不当であるといえるような事実を認めることはできない。

オ なお、組合は、会社が19. 4. 24団交において、今後も団交に応じる旨約束したと主張するが、このような約束があったと認めるに足る疎明はない。

カ 以上のとおりであるので、上記エ判断のとおり、C 組合員の雇止めについて、一見して不当であるといえるような事実が認められないことを考慮すると、会社は、組合の19. 5. 7団交申入書の協議事項について、19. 4. 24団交及び19. 4. 27回答書で説明済みであると認めるのが相当であり、19. 4. 24団交の後も継続して団交に応じる義務があるということとはできない。よって、会社が組合の19. 5. 7団交申入書による団交申入れに応じなかったことが、労働組合法第7条第2号に該当する団交拒否に当たるとは認められず、本件申立てを棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成20年6月2日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印