

## 命 令 書

大阪府豊中市

申立人 F  
代表者 執行委員長 A

大阪市淀川区

被申立人 G  
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成21年(不)第38号事件について、当委員会は、平成22年6月23日の公益委員会議において、会長公益委員前川宗夫、公益委員井上隆彦、同池谷成典、同宇多啓子、同大野潤、同平覚、同野田知彦、同松尾精彦、同水田利裕、同三成賢次及び同八百康子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

分会長の雇用契約の継続

## 第2 事案の概要

## 1 申立ての概要

本件は、分会長との雇用契約を更新しなかったことが不当労働行為であ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 G (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を、高槻市内に高槻工場を置き、ワイヤーエナメリング製造装置及び電線諸機械の製造を業とする会社であって、その従業員数は本件審問終結時約45名である。

イ 申立人 F (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主に大阪市及びその周辺地域で働く労働者を組織する労働組合で、その組合

員数は本件審問終結時約150名である。

組合には、下部組織として、会社の従業員等で構成される H (以下「分会」といい、組合と分会を併せて「組合等」という。)がある。

(2) 本件申立てにいたる経緯について

ア 平成20年5月30日、会社の従業員で、分会長でもあった C (以下「C分会長」という。)は会社を定年退職し、同月31日より、会社に再雇用され、嘱託社員となった。

(甲3-1、甲3-2、甲8、証人 C )

イ 平成21年4月27日、会社は C 分会長に対し、同年5月31日以降、雇用契約を更新しないことを告げた。

(甲4、甲8、証人 C )

ウ 平成21年5月12日及び同月20日、会社と組合との間で、C分会長の雇用の継続を議題とする団体交渉(以下「団交」という。)が開催された(以下、この2回の団交をそれぞれ「5.12団交」、「5.20団交」という。)

(甲8、乙11、証人 C )

エ 平成21年5月30日をもって、会社は C 分会長を雇止めにした(以下、「本件雇止め」という。)

オ 平成21年6月22日、組合は本件不当労働行為救済申立てを行った。

### 第3 争 点

本件雇止めは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。

#### 1 申立人の主張

(1) 本件雇止めは、会社が、受注減少を奇貨とし、分会結成以来の分会長であった C分会長に対する嫌悪が故に、同分会長を会社から排除しようとしたものである。本件雇止めの時期は、先行事件の和解の直後であって、C分会長を含む胸膜プラークに罹患した組合員についての損害賠償請求など、アスベスト関連の組合の活動が活発になっていた時期と重なる。

C分会長の定年退職時の取扱いをみても、①会社が、「主任補」に相当する手当を算定せず、退職金を低くしたこと、②夏期賞与を嘱託社員であることを理由に支給しなかったこと、③後日補填はしたが、抗議するまで、未取得の年次有給休暇の手当をしなかったこと、④嘱託雇用時の配置に当たっても他の従業員とは隔離し、定年前と異なる業務に従事させ、会社の下請企業の指示の下、働かせたこと、⑤会社は、C分会長の雇止め撤回を求める嘆願書について返答等をしなかったこと、⑥団交における会社の対応などから会社が C分会長の存在及び組合を疎ましく思っていたことは明らかである。他にも、会社が C分会長を嫌悪していたことは、

これまでの会社の行為から推認できる。

- (2) 会社の嘱託社員制度は、一定の年齢まで、本人の希望により契約が更新される制度であって、本件雇止め以前は、他の従業員は雇用継続されており、C 分会長についても定年退職時には、63歳までは契約を更新される旨の約束がされていた。しかし、会社は、この約束を反故にして本件雇止めを行った。

また、会社の嘱託社員規程及び C 分会長の労働条件通知書には、経営悪化を理由とする雇止めについては記載されていない。さらに、会社は、本件雇止め後に嘱託社員規程に、事業縮小等により業務の提供が困難な場合には契約を更新することができないことがある旨の記載を追加している。

- (3) 会社は平成14年から赤字決算であるが、何ら改善のための有効な手段を講じておらず、会社経営は不透明、不公正であって、経営悪化による雇止めには理由がない。会社は、受注から入金まで相当の期間がかかる受注生産を行っているため、先々の経営状況を予測することができるのであるから、本件雇止めの時期を図ることも可能である。さらに、本件雇止めを整理解雇とみても、会社の団交における対応からして、説明責任を果たしていないし、不当労働行為性は免れない。

## 2 被申立人の主張

- (1) 本件雇止めは、会社の経営状況の悪化に伴うリストラ策の一環であって、C 分会長が組合員であることを理由としたものではない。

会社の営業成績は、平成18年度以降、営業損益は赤字であったが、同20年12月上旬に大口の受注がキャンセルになり、売上げが壊滅的に減少した。正社員の従業員についても、同21年2月以降、雇用調整助成金の給付を受けて、休業措置まで行わざるを得ない状況である。

かかる経営状況から、会社は、今期は嘱託社員の再雇用は断念せざるを得ないことを決定し、C 分会長はその先駆けとなったに過ぎない。これ以降、会社は、他の嘱託社員に対しても、契約期間の満了をもって雇止めを行い、新たな定年者に対しては、嘱託社員契約を行っていない。

なお、会社は、本件雇止めを C 分会長に通告した後に、嘱託社員規程に、事業の縮小等により業務の提供が困難な場合には、契約更新できないことがある旨の記載を追加したが、従前はかかる記載がなかったことをもって、経営悪化に伴う事業の縮小等により業務の提供が困難な場合に、嘱託契約の打切りができないとされるわけではない。また、会社は、かかる厳しい経営状況の下、懸命な経営努力を続けているところである。

- (2) C 分会長が嘱託社員となった時の業務配置等は、組合嫌悪意思とは、全く無関係である。また、最終役職を一般職として退職金の支給をしたことについても、問

題はない。会社は、本件雇止めを議題とする団交に誠実に応じていた。

#### 第4 争点に対する判断

争点（本件雇止めは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

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) 会社の嘱託社員制度について

ア 会社の平成18年7月14日付けの就業規則には、下記のとおり定められている。

「(定年)

第43条 社員の定年は満60歳とし、定年に達した日をもって退職とする。

(継続雇用)

第44条 前条の定年退職者について、次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者は継続雇用する。

- ① 継続雇用を希望し自ら申し出ること
- ② 直近の健康診断の結果、業務遂行に支障がないこと
- ③ 原則として、次に掲げる職務能力を1つ以上有すること
  - ア) 各種技能を有し、指導・教育ができること
  - イ) 各種技能を有し、社外でも独立して業務遂行ができること
  - ウ) 職務に役立つ専門的知識・技能を有すること
- ④ 組織人としての協調性に優れていること
- ⑤ 過去3年間の個別出勤率が95%以上で、無断欠勤がないこと
- ⑥ 過去5年間に懲戒処分を受けたことがないこと
- ⑦ 誓約書「上司の指示に従い、職務に精励する」を提出すること

2 継続雇用は原則として1年単位の契約とする。ただし、前項の基準を満たす場合は、次の各号に定める上限年齢まで契約を更新する。

- |                            |     |
|----------------------------|-----|
| ① 平成18年4月1日～平成19年3月31日の在職者 | 62歳 |
| ② 平成19年4月1日～平成22年3月31日の在職者 | 63歳 |
| ③ 平成22年4月1日～平成25年3月31日の在職者 | 64歳 |
| ④ 平成25年4月1日以降の在職者          | 65歳 |

3 継続雇用に関するその他の事項については別に定める。」

(乙1)

イ 会社の平成18年4月1日付けの嘱託社員規程には、下記のとおり定められている。

「第1条(目的)

この規程は、就業規則第44条第3項の規定に基づき、定年後継続雇用された嘱託社員に関する事項を定める。

- 2 この規程に定めのない事項については、就業規則および労働基準法その他の法令の定めるところによる。

## 第2条（採用）

就業規則第44条第1項に定めるところにより、次に掲げる基準のいずれにも該当する者は、1年契約の嘱託として採用する。

- ① 継続雇用を希望し自ら申し出ること
- ② 直近の健康診断の結果、業務遂行に支障がないこと
- ③ 原則として、次に掲げる職務能力を1つ以上有すること
  - ア) 各種技能を有し、指導・教育ができること
  - イ) 各種技能を有し、社外でも独立して業務遂行ができること
  - ウ) 職務に役立つ専門的知識・技能を有すること
- ④ 組織人としての協調性に優れていること
- ⑤ 過去3年間の個別出勤率が95%以上で、無断欠勤がないこと
- ⑥ 過去5年間に懲戒処分を受けたことがないこと
- ⑦ 誓約書「上司の指示に従い、職務に精励する」を提出すること

## 第3条（契約更新）

前条の基準を満たす者については、次の各号に定める上限年齢まで契約を更新する。

- |                            |     |
|----------------------------|-----|
| ① 平成18年4月1日～平成19年3月31日の在職者 | 62歳 |
| ② 平成19年4月1日～平成22年3月31日の在職者 | 63歳 |
| ③ 平成22年4月1日～平成25年3月31日の在職者 | 64歳 |
| ④ 平成25年4月1日以降の在職者          | 65歳 |

## 第4条（職務）

嘱託社員の職務は、原則として本人の経験豊富な職種とするが、業務の都合により他の職種に就けることがある。

## 第5条（就業時間） 略

## 第6条（賃金）

嘱託社員の賃金は時間給とし、一律に定める。賞与は支給しない。

## 第7条（服務規律） 略

## 第8条（退職） 略

## 第9条（手続き）

継続雇用を希望する者は定年の1年前をめぐにその旨を申し出ることとし、会社は本人の申し出をもとに第2条の基準を適用して採否を通知する。

- 2 第3条の契約更新を希望する者は契約期限の3ヶ月前をめぐに契約継続

の申し出をするものとし、会社は本人の申し出をもとに第2条の基準を適用して契約更新の可否を通知する。」

(乙2)

ウ 会社は、平成21年7月1日付けで、嘱託社員規程の第2条及び第3条を下記のとおり変更した。

「第2条（採用）

就業規則第44条第1項に定めるところにより、次に掲げる基準のいずれにも該当する者は、1年契約の嘱託として採用する。但し、事業の縮小等により業務の提供が困難な場合には、雇用条件は別途協議して定める。

①から⑦ 略

第3条（契約更新）

前条の基準を満たす者については、次の各号に定める上限年齢まで契約を更新する。但し、事業の縮小等により業務の提供が困難な場合には、契約を更新できないことがある。

①から④ 略

(甲7)

(2) 会社の経営状況

ア 会社の平成18年度から同20年度の営業状況は、以下のとおりである（各年度は、その年の3月1日から翌年2月末日までを意味する。）。

	平成18年度	平成19年度	平成20年度
売上高	797,442,690	837,935,451	759,775,747
売上総利益	99,377,629	134,111,018	81,283,673
営業利益	- 73,481,715	- 28,680,675	- 86,087,539
経常利益	- 56,627,860	- 25,103,222	- 83,376,455
当期純利益	- 66,391,132	- 53,018,602	- 99,074,618

(単位：円)

(乙4、乙5、乙6、乙11、証人 D )

イ 会社の平成21年9月30日現在の合計残高試算表によると、同年3月1日から同年9月30日の間の営業状況は、売上高が97,582,101円、売上総利益が120,462,515円の赤字、営業利益が245,066,654円の赤字、経常利益が230,441,630円の赤字、当期純利益が230,878,599円の赤字であった。

(乙7)

ウ 平成21年2月16日から、会社は雇用調整助成金を受給し、正社員の部分休業を実施した。

(証人 D )

(3) C 分会長が嘱託社員となった経過等について

ア 平成20年5月30日、C 分会長は会社を定年退職した。同日付けで、同月31日から同21年5月30日を契約期間として、C 分会長を嘱託社員として勤務させるとする労働契約書がC 分会長と会社間で締結された。

また、会社がC 分会長に交付した同20年5月31日付けの労働条件通知書には、①契約期間は同日から同21年5月30日とする、②高槻工場にて製缶に関する業務に従事する、③就業規則第44条の規定及び嘱託社員規程により、1年ごとに契約を更新する旨、記載されていたが、契約満了時の取扱いについての記載はなかった。

なお、C 分会長は、平成14年6月に分会が結成されて以来、分会長の職に就いている。

(甲3-1、甲3-2、甲8、証人 C )

イ 会社は、申立外企業に対し、会社の製缶作業（電線等を製造する機械を製造するに当たり、鉄板や鋼材を用いて枠組みを作る作業）を委託している（以下、会社から製缶作業を受託している上記の企業を「本件受託会社」という。）。本件受託会社の代表者と従業員3名は、会社の高槻工場に常駐して、製缶作業を行っていた。C 分会長は、製缶に関する業務を行う際に、本件受託会社の代表者から作業に当たっての指示を受けていた。

(乙11、証人 C )

ウ 会社では、正社員として退職する際に支給される退職金は、基準退職金や特別功労金等からなり、このうち特別功労金の額は、最終役職ごとに一定の基準額が定められ、それに勤続年数を乗じることにより、算出される。平成19年4月24日付け改正の社員退職金規程によると、最終役職ごとの基準額は、部長は25万円、次長は22万円、課長は20万円、主任は14万円、一般職は10万円と定められていた。

ところで、C 分会長の特別功労金は、最終役職は一般職であるとして算出された。

会社は、昭和49年5月1日付けでC 分会長を主任補に任命し、これに伴い主任補手当が支給された。しかし、会社は同50年3月31日をもって主任補手当を廃止したものの、その後も、会社は、名刺に役職として主任補と記載することがあり、C 分会長の名刺にも主任補との役職名が記載されていた。

なお、平成19年4月現在の会社の社員給与規程には、役付手当として、部長手当、次長手当、課長手当、主任手当を支払う旨の記載はあるが、主任補手当を支払う旨の記載はない。また、組合は、C 分会長の特別功労金の金額に疑義があ

るとして申入れ等をしたことはなかった。

(甲 8、甲 9、乙 8、乙 9、乙 11、乙 12、証人 C、証人 D)

エ 平成20年6月、会社は正社員に対し、同年の夏期賞与を支給したが、C 分会長に対し、同賞与を支給しなかった。なお、会社の嘱託社員規程には、嘱託社員に対し賞与は支給しない旨定められており、会社は、定年退職を経て、嘱託社員になった者に対し、賞与を支給したことはなかった。

(甲 8、証人 D)

#### (4) 本件雇止めに至る経緯について

ア 平成21年4月27日、会社は C 分会長に対し、同年5月31日以降、雇用契約を更新しないことを告げた。その際、会社は、会社の経営状況が悪化しており、規模を縮小して企業存続を図らざるを得ないとして、嘱託社員の雇止めや新規の退職者を嘱託社員として雇用しないとする措置を実施せざるを得ない旨述べた。これに対し、C 分会長は、前回、嘱託社員としての契約を締結するに当たって、会社に対し、63歳まで雇用するよう求めており、雇止めには納得できない旨述べた。なお、その際、会社は、C 分会長には未取得の年次有給休暇があることに言及した。

(甲 4、甲 8、証人 C)

イ 平成21年4月28日、組合等は会社に対し、同日付けの書面を提出し、C 分会長の雇用継続を求めて、団交を申し入れた。

(甲 1 - 2)

ウ 平成21年5月12日、5.12団交が開催された。会社は、組合等に対し、同日付けの回答書と題する書面を提示した。この書面には、①会社の嘱託社員規程には契約更新の条項があり、従前、契約を更新した従業員もいることから、C 分会長が契約の更新を期待するのも理解できる、②しかし、会社の嘱託社員制度においては、経営状況の如何を問わず、個々の従業員に対し、当然に雇用が保証されているわけではない、③同年4月末日現在で、会社の機械受注はゼロであって、今期の赤字は到底避けられず、正社員の雇用を守るため、同年2月16日から雇用調整助成金を受給して、休業を行わざるを得ないような状況である、④このような状況下では、C 分会長との雇用の更新はできない、⑤同年4月27日、会社は C 分会長に対し、危機的経営状況にあることを説明し、正社員の解雇を行わず人員削減を実現するためには、嘱託社員の雇止めや新規の退職者を嘱託社員として雇用しないとする措置を実施せざるを得ないことを説明した旨、記載されていた。

(甲 2、甲 8、乙 11、証人 C、証人 D)

エ 組合は会社に対し、平成21年5月12日付け文書を提出し、再度、団交を開催す

るよう申し入れた。

(甲5)

オ 平成21年5月18日、C 分会長の雇用継続を求める嘆願書が会社に提出された。この嘆願書には、10名の署名が添えられていた。

(甲6)

カ 平成21年5月20日、5.20団交が開催された。会社は、再度、会社の嘱託社員制度は、経営状況の如何を問わず、個々の従業員に対し、当然に雇用を保障する制度ではないこと及びC 分会員を雇止めせざるを得ないことを述べた。

(証人 C、証人 D)

キ 平成21年5月30日をもって、会社はC 分会長を雇止めにした。

ク 平成21年6月8日、組合は会社に対し、本件雇止め時において、C 分会長には取得していない年次有給休暇が、23.5日分あったとして申入れを行い、結局、会社は、C 分会長に対し、11.5日分の年次有給休暇に相当する金銭を支払うことになった。

ところで、組合及びC 分会長は、本件雇止めに至るまで、未取得の年次有給休暇に関する申入れを行ったことはなく、本件雇止めの前後において、会社は、他の従業員に対し、退職する従業員の未取得の年次有給休暇日数に関連して、金銭を支払ったことはなかった。

(証人 C、証人 D)

#### (5) 他の従業員の契約の状況及び当時の労使関係

ア 会社における平成18年4月以降の定年者の状況は、下記のとおりである。

平成18年4月以降の定年者の再雇用の状況等について

名前	定年日	嘱託雇用の有無	定年前の業務	嘱託雇用時の業務	更新の状況	備考
E1	H18.12.25	有	組立て	入出荷業務	有	H21.12.25をもって雇止め
E2	H20.2.2	有	総務・経理	総務・経理	有	H22.2.2をもって雇止め
E3	H20.2.6	無	組立て			
E4	H20.3.13	無	組立て			
E5	H20.4.2	無	機械加工			
C 分会長	H20.5.30	有	組立て	製缶業務	無	H21.5.30をもって雇止め
E6	H20.10.24	有	組立て及び社内清掃	組立て及び社内清掃	無	H21.10.24をもって雇止め
E7	H21.8.7	無	総務・経理			
E8	H21.12.8	無	機械加工			

なお、これらの従業員のうち、E4 及び E8 は組合員である。

(乙3、乙11、証人 C、証人 D)

イ 平成20年5月30日、組合は、会社を被申立人として、会社の団交への対応が不当労働行為に該当するとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（平成20年(不)第31号事件）を行った。同21年4月3日、この事件は、当委員会の関与による和解で終結した。

ウ 平成21年4月頃、会社の従業員であった者数名が会社に対し、業務上吸い込んだアスベストが原因で胸膜プラークに罹患したとして、慰謝料を請求したが、会社は、胸膜プラークはアスベストに関する賠償対象の疾患に該当しないとして、応じなかった。なお、これらの元従業員は、会社に慰謝料を請求した段階では、組合に加入していなかった。また、C 分会長も胸膜プラークに罹患している。

（甲8、証人 C、証人 D）

2 本件雇止めが、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

(1) 会社は、本件雇止めは経営状況の悪化に伴うものであると主張し、前記1(4)ア、ウ認定のとおり、会社は、C 分会長に本件雇止めを通告する際及び5.12団交においても、同旨の理由を述べたこと、が認められる。

そこで、会社の経営状況についてみると、前記1(2)ア、イ認定のとおり、平成18年度から同20年度の会社の営業利益、経常利益及び当期純利益はいずれも赤字であって、同18年度から同20年度の年間の売上高が約8億円であるのに対し、同21年9月30日現在の合計残高試算表によると、同年3月から9月の売上高が約1億円であること、が認められ、会社がリストラ策を講じなければならないような経営状況であると判断したとしても、不自然な点はない。

(2) 他の従業員の処遇についてみると、前記1(5)ア認定のとおり、本件雇止めの数か月後ではあるものの、組合員以外にも雇止めになった嘱託社員や定年退職時に再雇用されなかった者がいることが認められる。また、正社員についても、前記1(2)ウ認定のとおり、本件雇止めの数か月前の平成21年2月16日から、部分休業を行っていることが認められる。そうすると、C 分会長に対してのみ、ことさら不利益な処遇がなされたということもできない。

(3) 確かに、前記1(5)イ認定のとおり、組合は別件の不当労働行為救済申立てを行っていたところ、本件雇止めの直前に、この事件が関与和解で終結したことが認められるが、このことが本件雇止めと密接に関連していると認めるに足る疎明はない。また、前記1(5)ウ認定のとおり、本件雇止めの直前に、会社の従業員であった者数名が会社に対し、業務上吸い込んだアスベストが原因で胸膜プラークに罹患したとして慰謝料を請求したことが認められる。しかし、会社に慰謝料を請求した元従業員は、この段階では組合に加入していなかったことが認められ、この慰謝料請求

について、組合が主導的な立場に立って活動していたと認めるに足る疎明はない。

- (4) 組合は、①退職金を低く算出したこと、②夏期賞与を支給しなかったこと、③未取得の年次有給休暇の手当をしなかったこと、④嘱託雇用時の勤務配置、⑤雇止め撤回を求める嘆願書について返答等をしなかったこと、⑥団交時の対応、を会社が C 分会長及び組合を嫌悪していた証拠として挙げる。

しかし、上記①については、前記1(3)ウ認定のとおり、C 分会長は、昭和49年5月1日付けで主任補に任命され、主任補手当が支給されていたものの、会社は、同50年3月31日をもって主任補手当を廃止しており、C 分会長が正社員を退職する際には、賃金規程にも主任補手当を支給する旨の記載はなく、組合も主任補手当が支払われないことに反対する活動を行っていたとする疎明もないのであるから、会社が最終役職を主任ではなく一般職として算出したことを不当とはいえない。

上記②及び③については、前記1(3)エ、(4)ク認定のとおり、会社は、定年退職を経て、嘱託社員になった者に対し、賞与を支給したことや、退職する従業員に対し、未取得の年次有給休暇日数に応じて金銭を支払ったことがないこと、がそれぞれ認められ、C 分会長に対し、差別的な取扱いをしたものには当たらない。

上記④については、前記1(3)イ、(5)ア認定のとおり、C 分会長は、定年前の業務と異なる製缶業務に従事し、本件受託会社の代表者から指示を受けたことが認められるが、他の従業員についても定年前とは異なる業務に従事している例があり、また、C 分会長が従事していた業務が著しく苦痛を伴い、必要性が乏しいものであったと認めるに足る疎明はない。

上記⑤については、仮に会社が嘆願書に対し、返答等をしなかったとしても、そのことのみをもって、直ちに不当であるということはできない。

上記⑥については、前記1(4)ウ、カ認定のとおり、団交において、会社は、正社員の解雇を行わず人員削減を実施するためには、嘱託社員の雇止めをせざるを得ないことを説明するなどしており、他に団交における会社の対応が不誠実であると認めるに足る疎明はない。

したがって、組合が挙げるこれらの点をもって、会社が C 分会長及び組合を嫌悪していたということはできない。

- (5) ところで、前記1(1)認定のとおり、会社が嘱託社員規程に事業の縮小等により業務の提供が困難な場合には、契約を更新できない旨の記載を追加したのは、本件雇止め以降の平成21年7月1日付けであって、本件雇止めの時点では、就業規則及び嘱託社員規程には、会社の営業状況を理由にして雇止めを行う場合がある旨の明文の規定はないことが認められる。また、組合は、C 分会長について、定年退職時には、63歳までは契約を更新される旨の約束があった旨主張し、前記1(4)ア認

定のとおり、本件雇止めの通告の際に、C 分会長が、嘱託社員としての契約を締結するに当たって会社に対し、63歳まで雇用するよう求めたことがあった旨発言したことは認められる。

しかし、仮に、会社の定年退職者を対象とした継続雇用制度が、当初は、当該従業員に能力上の問題等がない限りは一定の年齢まで嘱託社員としての契約を更新することを前提に導入されており、C 分会長についても、定年退職の時点では、63歳までの更新が想定されていたとしても、前記(1)判断のとおり、平成21年の時点では、会社がリストラ策を講じるのも不自然ではない経営状況にあつて、前記(2)判断のとおり、組合員以外にも雇止めになった嘱託社員や定年退職時に再雇用されなかった者がいるのであるから、本件雇止めは、会社が、組合加入の如何によって、継続雇用制度の運用を変えた結果であるということとはできない。

(6) 以上のとおりであるから、本件雇止めは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとはいえず、会社の経営状況の悪化に伴うものであるというのが相当であつて、この点に関する組合の申立てを棄却する。

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22年 7 月13日

大阪府労働委員会

会長 前 川 宗 夫 印