

命 令 書 (写 し)

滋賀県長浜市下坂浜町 3 9 4 B 6 - 1 0 8
申立人 びわ湖ユニオン
執行委員長 X 1

大阪府大阪市北区鶴野町 1 番 9 号
被申立人 ヤンマー株式会社
代表取締役社長 Y 1

上記当事者間の滋労委平成 2 4 年 (不) 第 2 号ヤンマー不当労働行為
救済申立事件について、当委員会は、平成 2 5 年 7 月 1 2 日第 1 4 1 8
回および同年 7 月 2 2 日第 1 4 1 9 回公益委員会議において、会長公益
委員肱岡勇夫、公益委員吉田和宏、同土井裕明、同中岡研二および同奥
田香子が合議の上、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 事案の概要等

1 事案の概要

被申立人ヤンマー株式会社 (以下「被申立会社」という。) は、
平成 2 4 年法律第 2 7 号による改正前の労働者派遣事業の適正な運
営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律(以下「労
働者派遣法」という。) による派遣労働者を受け入れていたところ、
派遣労働者全員を直接雇用する方針を決定し、平成 2 0 年 9 月 1 6

日、期間従業員として直接雇用されることに応じた派遣労働者を雇用したが、その中にはびわ湖ユニオン（以下「申立組合」という。）の組合員X2（以下「組合員X2」という。）および組合員X3（以下「組合員X3」という。）が含まれていた。

ところが、被申立会社は、リーマンショックに端を発する世界同時不況による業績悪化を理由として、X2・X3両組合員も含めて、雇用期間の満了日である平成21年2月15日をもって多数の期間従業員の雇止め（以下「本件雇止め」という。）をした。

その後、被申立会社は、業績が回復し、派遣労働者の受入れや期間従業員の雇用を再開したが、X2・X3両組合員を含む本件雇止めをした元期間従業員に対して再雇用の申込みをせず、また、申立組合は被申立会社に対し、両組合員の再雇用の要求をしていたところ、平成24年5月30日に行われた被申立会社と申立組合との団体交渉において、被申立会社はその要求に応じなかった。

また、申立組合は、平成24年8月3日付けで被申立会社に対して、被申立会社のコンプライアンス行動基準に基づき滋賀労働局に労働者派遣法違反の申告行為を行った組合員X2に対する不利益取扱いおよび技能員登用におけるX2・X3両組合員に対する不利益取扱いを協議事項とする団体交渉を申し入れた（以下「本件団体交渉申入れ」という。）が、被申立会社は当該申入れに基づく団体交渉を拒否した。

そこで、申立組合は、被申立会社が、X2・X3両組合員の再雇用の要求を拒否したのは、両組合員が労働組合の組合員であることの故をもって拒否した不利益取扱い（労働組合法第7条第1号）であり、また、本件団体交渉申入れに対して拒否したことは、正当な理由のない団体交渉拒否（同条第2号）であるとして、同月10日に本件不当労働行為救済申立てをした。

2 請求する救済の内容（要旨）

- (1) 被申立会社が申立組合によるX2・X3両組合員の再雇用要求を拒否したことは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であることの確認
- (2) 被申立会社は、組合員X3を再雇用の上、技能員として登用す

ること。

(3) 被申立会社は、申立組合の本件団体交渉申入れに応じること。

3 本件の争点

(1) X 2・X 3 両組合員について、本件雇止めの後において、業績回復により従業員募集を再開した以降に被申立会社が両組合員に再雇用の申込みをしなかったこと、または平成 24 年 5 月 30 日の団体交渉時において、再雇用の要求に応じなかったことは、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当するか。

ア X 2・X 3 両組合員を雇止めた後の再雇用は、雇止めの事情（従前の雇用契約関係）によっては、新規採用と異なる特段の事情といえるか。その他新規採用と異なる考え方をすべき事情があるか。

イ 新規採用と異なる事情があったとして、再雇用の申込みをしなかったこと、あるいは再雇用の要求に応じなかったことは、X 2・X 3 両組合員が労働組合員であることを理由としたものか。

(2) 申立組合の本件団体交渉申入れを被申立会社が拒否したことは、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当するか。

ア 協議事項である「組合員 X 2 が滋賀労働局に対して労働者派遣法違反の事実を申告したことによる本件雇止めが、被申立会社のコンプライアンス行動基準に違反する不利益取扱いであるから、本件雇止めの撤回または再雇用をすること」は、組合員 X 2 の本件雇止めが有効とされた民事判決または本件雇止めが組合員 X 2 に対する不利益取扱いにならないとした滋労委平成 22 年（不）第 1 号事件（以下「平成 22 年事件」という。）についての当委員会の判断の蒸し返しか、それともこれらと異なる新たな協議事項と見るべきか。

イ 協議事項である「平成 23 年 8 月 15 日の技能員登用における X 2・X 3 両組合員に対する不利益取扱い」が、両組合員に対する本件雇止めおよびその後の再雇用の要求の拒否について撤回を求め、再雇用の上、技能員登用を認めるよう要求する趣旨であるとして、

- (ア) 本件雇止めの撤回要求は、裁判所の民事判決または平成 22 年事件で判断済みであり、一事不再理に該当しないか。
- (イ) 再雇用の要求について、被申立会社が使用者として団体交渉に応じるべき協議事項に該当するか、または、交渉を拒否することについて「正当な理由」があるか。

第 2 当事者の主張の要旨

1 争点(1)について

(1) 争点アについて

ア 申立組合の主張

- (ア) 労働組合への不加入や労働組合からの脱退を雇用条件とする黄犬契約が不当労働行為として禁止されるのであれば、使用者が現在または以前の労働組合所属を理由に労働者の採用を拒否することは労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに当たるものと解すべきであり、使用者の採用の自由や同条項の文言を根拠として、それが従前の雇用契約関係における不利益取扱いに当たるなどの特段の事情がある場合を除き不利益取扱いに当たらないとする最高裁判所判決（JR 北海道・日本貨物鉄道（国労北海道）事件等、平成 15 年 12 月 22 日）には疑問がある。
- (イ) 仮に前記(ア)の最高裁判所判決に従うとしても、本件の場合、被申立会社が行った X 2・X 3 両組合員の本件雇止めは両組合員の労働組合活動を嫌悪した不利益取扱いであり、その雇止めがリーマンショックによる業績不振によるものとして是認されたとしても、その時点では期間従業員の半数が雇用を継続されていたことからして両組合員の雇用継続は不可能ではなく、発足間もない非正規労働者の労働組合機能を崩壊させてしまうことが明らかな雇止めの人選は不当労働行為に該当するものであった。両組合員の雇用期間満了後も契約が更新されるとの期待は合理的なもので保護されるべきであり、リーマンショックによる経営不振から立ち直り、平成 23 年 3 月期の決算では前期比 400%の経常利益を上げる

までに回復した段階で両組合員の再雇用要求を拒否することは許されない。以上の事情は、前記(ア)の最高裁判所判決にいう従前の労働契約関係における不利益取扱いに当たるべき特段の事情に該当する。

イ 被申立会社の主張

(ア) X 2・X 3両組合員の本件雇止めについては、いずれも有効であるとの判断が最高裁判所において確定しており、被申立会社と両組合員との雇用契約関係は平成21年2月15日付けで終了したことが司法判断として確定している。

(イ) したがって、被申立会社とX 2・X 3両組合員との関係は、単に過去に雇用契約関係があったというに過ぎず、両組合員を再雇用するかどうかは、新規採用の場合と同様であり、被申立会社は両組合員の使用者たる地位にはない。その他従前の雇用契約関係における不利益取扱いにほかならないとして不当労働行為の成立を肯定することができる場合に当たるなどの特段の事情も存しない。

(2) 争点イについて

ア 申立組合の主張

(ア) 被申立会社は、X 2・X 3両組合員が再雇用の要求をしていることを十分に認識しながら、期間従業員の募集の再開をしていることを伝えず、両組合員に対して応募の機会を与えなかった。これは、被申立会社が労働組合の組織化を継続する活動家である両組合員を嫌悪して採用過程から排除する意図によるものである。

(イ) 組合員X 3は、平成24年8月11日、派遣会社である株式会社Zの被申立会社に派遣される労働者の採用試験に応募し、同社常務取締役Z 1氏の面接を受け、組合員X 3が被申立会社での就労経験があることを考慮されて同取締役から採用内定を告げられたが、同月23日に同社から不採用通知を受け取った。これは、被申立会社が組合員X 3の労働組合活動を嫌悪して組合員X 3を排除するため、同社に対して派遣労働者を特定することを目的とする行為を行ったことによ

るものであり、被申立会社が不当労働行為意思を有していたことは明らかである。

イ 被申立会社の主張

(ア) 被申立会社は、本件雇止めの後に業績が回復したことを受けて、期間従業員の募集を再開したが、その際にX2・X3両組合員を含めて、過去に雇止めされた期間従業員の誰に対しても被申立会社の方から雇用の申込みを行った事実はない。この募集再開以降に期間従業員として採用された者の中には本件雇止めをされた期間従業員も含まれていたが、それはあくまでも所定の採用手続を行った結果であり、X2・X3両組合員に対して再雇用の申込みを行わなかったことが両組合員が労働組合員であることを理由としたものではない。

(イ) 期間従業員の採用は、所定の手続を経て選考の上、採用することとしており、所定の採用手続によらずに個別に採用の申込みを受けてもこれに応じる意思はなかったから申立組合の再雇用の要求に応じなかったものであり、X2・X3両組合員が労働組合員であることを理由としたものではない。

(ウ) 組合員X3が株式会社Zの採用募集に応じて不採用となったことについては、同社の判断によるものであり、被申立会社が同社から組合員X3の採否に関して意見を求められたこともなく、また、同社から被申立会社に組合員X3の応募の事実を伝えられたこともなく、その採否に関して被申立会社は関与していない。

2 争点(2)について

(1) 争点アについて

ア 申立組合の主張

(ア) 協議事項に被申立会社のコンプライアンス行動基準を取り上げたのは、オリンパス内部通報事件(東京高等裁判所平成23年8月31日判決)において企業行動憲章や内部運用規定に踏み込んだ判断がされて労働者救済の判決が出ていることから、被申立会社のコンプライアンス行動基準や内部運用規定などの実態を知ることが重要と判断し、そこからX

2・X3両組合員の本件雇止めの撤回ないし再雇用に通じると考えたからである。

(イ) したがって、当該協議事項は、裁判所判決の蒸し返しではなく、新たな協議事項である。

イ 被申立会社の主張

(ア) 申立組合の「コンプライアンス行動基準に違反する」という主張は、結局は、本件雇止めが不当で撤回されるべきであるとの主張にほかならない。

(イ) しかし、この点については、民事訴訟および平成22年事件で十分に議論が尽くされ、いずれも本件雇止めが有効との判断が確定しているし、民事訴訟においても本件雇止めが滋賀労働局に対する申告を理由とするものではないとして排斥されているのであり、既に判断済みの事項の蒸し返しである。

(2) 争点イについて

ア 申立組合の主張

(ア) 平成22年事件の申立人はW労働組合であったところ、同労働組合は、X2・X3両組合員の意向に反して、命令内容の如何を問わず再審査申立てをしないことを決定し、平成22年事件の棄却命令について再審査申立てを行わなかった。そのため、両組合員は同労働組合を脱退し、専ら申立組合の組合員として活動するようになったものである。

(イ) 申立組合とW労働組合とは別団体であり、また、X2・X3両組合員は平成22年事件の棄却命令を認めておらず、労働組合とは別の個人の立場で救済を求める権利を有するから、一事不再理には該当しない。

(ウ) X2・X3両組合員の本件雇止めは不当労働行為であったものであり、申立組合の再雇用の要求はその救済策であるから、団体交渉に応じるべき協議事項であり、被申立会社がその交渉を拒否する正当な理由はない。

イ 被申立会社の主張

(ア) 本件雇止めが有効であることは、既に民事訴訟および平成22年事件で判断済みのことであり、申立組合の本件雇止め

撤回要求は一事不再理に該当する。

(イ) 被申立会社のX2・X3両組合員に対する本件雇止めが有効で、両組合員との雇用契約関係が終了していることは既に確定していることであり、被申立会社が使用者として団体交渉に応じる義務は存しない。

(ウ) 被申立会社がX2・X3両組合員と雇用契約関係を結ぶ意思がないことは、民事訴訟および労働委員会の審理の場で再三にわたって説明しているところであり、また、平成24年5月14日付けの申立組合からの団体交渉申入れに対して被申立会社がこれに応じ、その場でも、両組合員の雇用の意思はないことを表明しており、被申立会社が申立組合からの本件団体交渉申入れに応じなかったことに正当な理由がある。

第3 認定した事実

本件について、当事者間に争いがない事実または証拠から容易に認定できる事実として以下の事実が認められる。

1 当事者

(1) 申立組合

申立組合は、肩書地に事務所を置き、被申立会社の元期間従業員であったX2・X3両組合員らによって平成23年3月19日に結成された合同労働組合であり、審問終結時の組合員数は約30名である。

【当事者間に争いのない事実】

(2) 被申立会社

被申立会社は、肩書地に本社を置き、農業機械や船舶用機械、産業エンジン等の製造販売を業とする株式会社であり、審問終結時の従業員数は15,643名である。被申立会社は事業本部制を採用しており、長浜市内に小形エンジン事業本部があり、同市内にびわ工場、木之本工場、大森工場、永原工場、山本工場および長浜工場を有している。

【当事者間に争いのない事実】

2 X2・X3両組合員の身分経歴および本件雇止め後の訴訟等の経

緯

(1) 組合員 X 2 の身分経歴

組合員 X 2 は、平成 1 8 年 2 月 1 日から派遣労働者として被申立会社のびわ工場で働いていたが、平成 2 0 年 9 月 1 6 日に被申立会社の期間従業員として雇用され、雇用契約満了日である平成 2 1 年 2 月 1 5 日をもって雇止めとなった。

なお、組合員 X 2 は、申立組合の結成時から執行委員長を務めていたが、平成 2 5 年 2 月 1 2 日に死亡した。

【当事者間に争いのない事実】

(2) 組合員 X 3 の身分経歴

組合員 X 3 は、平成 2 0 年 1 月 8 日から派遣労働者として被申立会社のびわ工場で働いていたが、平成 2 0 年 9 月 1 6 日に被申立会社の期間従業員として雇用され、雇用契約満了日である平成 2 1 年 2 月 1 5 日をもって雇止めとなった。

なお、組合員 X 3 は、申立組合の書記長を務めている。

【当事者間に争いのない事実】

(3) 平成 2 2 年事件

X 2 ・ X 3 両組合員は、本件雇止めの当時は、合同労働組合である W 労働組合に加入していたところ、同労働組合は、両組合員の本件雇止めが労働組合員であることを理由とする不利益取扱いであり、労働組合の衰退を図った支配介入であるとして、平成 2 2 年 2 月 1 5 日、当委員会に対して不当労働行為救済申立てをした（平成 2 2 年事件）。

これに対して、当委員会は、平成 2 4 年 2 月 1 5 日、X 2 ・ X 3 両組合員の本件雇止めは、リーマンショックに端を発する世界同時不況による被申立会社の業績悪化に対する措置としてやむなく取られたものであり、労働組合員であることを理由とする不利益取扱いないしは労働組合潰しをねらった支配介入と認めることはできないとして、申立てを棄却する旨の命令を発したが、同命令に対しては、当事者双方から法定期間内に再審査の申立ても取消しを求める行政訴訟の提起もなかったため、同命令は確定した。

【乙 4、当事者間に争いのない事実】

(4) 組合員 X 2 が提起した民事訴訟

組合員 X 2 は、被申立会社における期間の定めのない雇用契約上の地位の確認を求めて大阪地方裁判所に民事訴訟を提起し、そこで本件雇止めが不当労働行為である旨も主張したが、同裁判所はこの請求を棄却する旨の判決を言い渡した。これに対する控訴審においても大阪高等裁判所は、組合員 X 2 に対する本件雇止めが権利濫用とはいえず、不当労働行為にもあたらないとして、控訴を棄却する旨の判決を言い渡し、これに対する上告審においても最高裁判所は、平成 24 年 11 月 29 日に上告を棄却する旨の判決を言い渡した。

【乙 3、乙 10】

(5) 組合員 X 3 が提起した民事訴訟

組合員 X 3 は、被申立会社に対し、更新を一度もせずに本件雇止めをしたのは違法であるとして、給与相当額の損害賠償を求めて大阪地方裁判所に民事訴訟を提起したが、同裁判所はこの請求を棄却する旨の判決を言い渡した。これに対する控訴審において、組合員 X 3 は、本件雇止めが不当労働行為であり違法であることも主張したが、大阪高等裁判所は、組合員 X 3 の本件雇止めが労働組合ないしは組合員 X 3 の労働組合活動を嫌悪した不当労働行為に該当する違法なものと認めることはできないとして、控訴を棄却する旨の判決を言い渡し、これに対する上告審においても最高裁判所は、平成 24 年 4 月 26 日に上告を却下する旨の判決を言い渡した。

【乙 7、乙 8】

3 X 2・X 3 両組合員の本件雇止め後の被申立会社における期間従業員等の状況

(1) 期間従業員の技能員への登用

被申立会社が X 2・X 3 両組合員を含む期間従業員の本件雇止めをした際、雇用継続されていた期間従業員が 180 名在籍していたが、これらの従業員が平成 23 年 8 月 15 日に雇用期間の満了を迎えるに当たり、被申立会社は、自己都合退職者を除いた者の約 9 割の期間従業員を技能員として継続雇用している。

なお、技能員とは、期間従業員を経て被申立会社が一定の能力に達していると認めた者について、6か月単位で雇用契約をし、契約更新回数について上限を設けない社員であり、公募に応じた期間従業員が選考の上、技能員として登用されている。

【乙9、当事者間に争いのない事実】

(2) 派遣労働者の受入れおよび期間従業員採用の再開

被申立会社は、X2・X3両組合員らの本件雇止めの後、リーマンショックによる不況が収束して小形エンジン等の生産量が回復してきたことに伴い、派遣労働者の受入れを再開するとともに、平成23年1月頃から期間従業員の募集も再開しているが、それに応じて採用された者の中には、両組合員と一緒に雇止めされた元期間従業員もいた。

【乙11、当事者間に争いのない事実】

(3) 平成24年8月における期間従業員および派遣労働者の状況

平成24年8月時点での被申立会社の滋賀県内事業所における期間従業員の人数は198名、派遣労働者は358名であり、同年7月下旬から8月上旬を募集期間として5名の期間従業員の募集をしていた。

なお、被申立会社においては、期間従業員の募集は全てハローワークを通じて行っており、その他の方法は採られていなかった。

【当事者間に争いのない事実】

4 申立組合による再雇用の要求およびX2・X3両組合員の就職活動

(1) 雇用要求書

申立組合は、その結成後において、複数回にわたり被申立会社の大阪本社、東京支社およびびわ工場に対してX2・X3両組合員についての雇用要求書を提出しているが、被申立会社はこの要求に応じなかった。

【当事者間に争いのない事実】

(2) 組合員X2の就職活動

組合員X2は、被申立会社で雇用されることを希望していたが、被申立会社のハローワークを通じた期間従業員募集に応募するこ

とはなかった。

【甲6、当事者間に争いのない事実】

(3) 組合員X3の就職活動

組合員X3は、ハローワークのインターネット検索を通じて被申立会社による期間従業員募集の情報を収集していたが、募集情報に接することはなかった。平成24年7月下旬の被申立会社による期間従業員募集の情報についても接することはなく、結局、組合員X3が、被申立会社の期間従業員募集に応じたことはなかった。

また、組合員X3は、平成24年8月11日、派遣会社である株式会社Zの被申立会社に派遣される労働者の採用試験に応募し、面接を受けたが、同月23日に同社から不採用通知を受けた。

【甲8、甲9、乙12、当事者間に争いのない事実】

5 平成24年5月30日における申立組合と被申立会社との団体交渉の状況

平成24年5月14日、申立組合は、被申立会社に対し、X2・X3両組合員の雇用を協議事項とする団体交渉を申し入れ、同月30日に団体交渉が行われた。

その交渉の席上で、申立組合は、被申立会社にX2・X3両組合員の再雇用を要求したが、被申立会社は、これに対して、「雇用については、契約の自由・裁量の自由ということから、この場ではそのことに応じない」、「X3さんに対しては、情報提供、我々は期間従業員については、ハローワークを通じてやっています。ハローワークを通じて、そこから応募してもらおうという形で。」と発言し、「それは団体交渉のテーマにそぐわないでしょう。」と回答した。

【甲1、甲3】

6 申立組合によるその後の団体交渉の申入れおよびこれに対する被申立会社の回答について

(1) 平成24年7月4日付け団体交渉申入れ

申立組合は、平成24年7月4日、被申立会社に対し、「現在係争中の争議解決について」および「当該の再雇用について」を協議事項とする団体交渉を申し入れた。

これに対して、同月9日、被申立会社は、前者の協議事項については司法判断等を尊重することとし、最高裁判所の判断を待たずに早急に団体交渉を行わなければならない理由があれば検討する旨を、後者の協議事項については被申立会社にその義務はなく、またその意向も存しないから団体交渉に応じるべき協議事項になり得ない旨を回答した。

【乙5、乙6】

(2) 本件団体交渉申入れ

申立組合は、平成24年8月3日、被申立会社に対し、「貴社の定めるコンプライアンス行動基準に基づき偽装請負を申告した当該X2への不利益取り扱いについて」および「2011年8月15日の技能員への移行における当該X2・X3に対する不利益取り扱いについて」を協議事項とする団体交渉を申し入れた。なお、同協議事項のうち、「偽装請負を申告した」とあるのは、「平成20年6月23日に、滋賀労働局に対して、被申立会社が派遣労働者を派遣可能期間を超えて受け入れており、労働者派遣法に違反しているから、直接雇用の申込みの指導を求める旨の申告をした」ことを意味する旨の釈明が、また、本件団体交渉申入れによる申立組合の要求事項は、「X2・X3両組合員の本件雇止めを撤回すること、または両組合員を再雇用して技能員として登用すること」である旨の釈明が本件不当労働行為救済申立ての調査の手續でされた。

これに対して、同月9日、被申立会社は、前者の協議事項は既に回答済みである旨を、後者の協議事項については、X2・X3両組合員が平成23年8月15日時点で被申立会社の社員たる身分がなく、不利益取扱いが生じる余地がない旨を回答し、団体交渉を行うことを拒否した。

【乙1、乙2、当事者間に争いのない事実】

第4 当委員会の判断

- 1 X2・X3両組合員について、本件雇止めの後において、業績回復により従業員募集を再開した以降に被申立会社が両組合員に再雇

用の申込みをしなかったこと、または平成24年5月30日の団体交渉時において、再雇用の要求に応じなかったことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（争点(1)）

(1) 前記第3の2で認定したとおり、以下の事実が認められる。

ア X2・X3両組合員は、いずれも派遣労働者として被申立会社のびわ工場で働いていたが、平成20年9月16日に被申立会社の期間従業員として雇用され、雇用期間満了日である平成21年2月15日をもって雇止めとなったこと。

イ X2・X3両組合員が加入していたW労働組合は、両組合員の本件雇止めが労働組合員であることを理由とする不利益取扱いであり、労働組合の衰退を図った支配介入であるとして、平成22年2月15日、当委員会に対して不当労働行為救済申立てをした（平成22年事件）が、平成24年2月15日、当委員会は、両組合員の本件雇止めについて不当労働行為に該当しないとして申立てを棄却する旨の命令を発し、同命令が確定していること。

ウ X2・X3両組合員は、いずれも本件雇止めが不当労働行為に該当するなどとして、組合員X2については雇用契約上の地位確認を、組合員X3については損害賠償を求めて民事訴訟を提起したが、いずれも裁判所から棄却判決が出されて同判決が確定していること。

(2) 前記(1)のとおり、X2・X3両組合員は平成21年2月15日をもって雇止めされ、その有効性については民事訴訟においても確認されて、その雇用契約関係は有効に終了していたものと認められる。したがって、その者を再雇用するかどうかについても、企業は労働者の雇入れについて原則として自由に決定することができるから、その雇入れの拒否が従前の雇用契約関係における不利益取扱いとして不当労働行為の成立を肯定できる場合に当たるなどの特段の事情がない限り、労働組合法第7条第1号にいう不利益取扱いを認める余地はないものというべきである。

(3) そこで、X2・X3両組合員について、前記(2)のような特段の事情が認められるか否かについて検討する。

被申立会社においては、本件雇止め後の業績回復を受けて平成23年1月頃から期間従業員の募集を再開するようになったが、募集は全てハローワークを通じて行っており、その他の方法は採られていなかったこと(第3の3(3))、申立組合と被申立会社との平成24年5月30日の団体交渉においても、申立組合がX2・X3両組合員の再雇用を要求したのに対して、被申立会社は「期間従業員の募集についてはハローワークを通じてやっているの、そこを通じて応募してほしい」旨を回答していること(第3の5)からすると、被申立会社は、期間従業員募集に当たって、雇止めした期間従業員を優先的に再雇用するといったものではなく、これらも含めて広く一般から人材を募集して選考の上、期間従業員を採用する方針であったものと認めることができる。これに対して、X2・X3両組合員はこのハローワークにおける募集には結局応募していない(第3の4(2)、(3))。

一方で、X2・X3両組合員の本件雇止めの事情についても、リーマンショックに端を発する世界同時不況による業績悪化に対する措置としてやむなく取られたものであり(第3の2(3))、被申立会社が両組合員に対して、期間従業員の募集再開をする場合には雇止めされた期間従業員を優先的に雇用するといった約束をしたとか、それらの措置を期待させるような言動を示していたといった事情を認めるに足る証拠も存しないから、両組合員が本件雇止めの後に期間従業員の募集再開がされたときには再雇用されることを期待する合理的理由があったと認めることもできない。そうすると、被申立会社が期間従業員募集の再開に当たって、両組合員に募集再開の事実を知らせず、また、両組合員に対して再雇用の申込みをしなかったとしても、これをもって不当ということもできない。

- (4) 結局、被申立会社における期間従業員の募集の再開は、前記(3)の募集の事情なども総合考慮すると、新規採用と異なるところはないというべきであり、X2・X3両組合員について、従前の雇用契約関係における不利益取扱いとして不当労働行為の成立を肯定できる場合に当たるなどの特段の事情があったと認めることが

できず、その余の争点について判断するまでもなく、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するとはいえない。

2 申立組合の本件団体交渉申入れを被申立会社が拒否したことが労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか(争点(2))

(1) 申立組合の本件団体交渉申入れの協議事項の一つである「組合員X2が滋賀労働局に対して労働者派遣法違反の事実を申告したことによる本件雇止めが、被申立会社のコンプライアンス行動基準に違反する不利益取扱いであるから、本件雇止めの撤回または再雇用をすること」について、被申立会社が当該団体交渉に応じなかったことが、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか(争点ア)。

ア X2・X3両組合員が被申立会社により本件雇止めをされており、これが有効で、両組合員と被申立会社との間に雇用契約関係はないことは既に指摘したとおりであり、本件団体交渉申入れの時点において被申立会社が両組合員を雇用する使用者の立場になかったものと認められる。しかし、現に雇用契約関係が存続していなくても、解雇されまたは退職した労働者の解雇・退職の是非または効力やその際の諸条件の問題が雇用契約関係の終了に際して提起され、それが未決着の場合には、その限りにおいて、使用者として団体交渉に応じる義務が存するものと認められる。そこで、本件団体交渉申入れにおける協議事項に前記のような事情があるかどうかを検討する必要がある。

イ ところで、組合員X2が本件雇止めをされたことについて、これが組合員X2に対する不利益取扱いであるとしてW労働組合により救済申立てがされ(平成22年事件)、当委員会がこれを棄却する命令を発して、同命令が確定していることは既に指摘しているところである。同事件において、同労働組合により、本件雇止めは組合員X2が滋賀労働局に対して労働者派遣法違反の申告をしたことによる不利益取扱いである旨の主張がされ、これに対して、当委員会が慎重に審理した結果、本件雇止めがリーマンショックに端を発する世界同時不況による業績悪化に対する措置としてやむなく取られたもので不当労働行為

に該当しない旨を判断している。

また、組合員 X 2 が提起した民事訴訟においても、組合員 X 2 の本件雇止めは滋賀労働局に対して労働者派遣法に違反している等の申告を行ったことに対する労働組合嫌悪の意図によるもので公益通報者保護法第 3 条により無効である旨の主張がされ、これに対して大阪高等裁判所は「本件雇止めが滋賀労働局に対する申告を理由とするものであることを認めるに足りる証拠はない」として排斥し、同判決は最高裁判所でも是認されて確定している。

ウ そうすると、前記(1)の協議事項のうち、本件雇止めの撤回を求める部分については、従前の雇用契約関係における本件雇止めの是非または効力に関することではあるが、既に当委員会が判断し、民事訴訟においても判断された決着済みの事項を蒸し返すもので、これとは異なる新たな協議事項とは認められず、これに被申立会社が応じなかったことに理由があるものと認められる。

エ また、再雇用の要求に関する部分については、前記イのとおり、既に本件雇止めが不当労働行為にも該当せず、有効に成立していることが確定していることから、被申立会社はこれに応じるべき使用者には当たらないものと認められる。

(2) もう一つの協議事項である「X 2・X 3 両組合員に対する本件雇止めおよびその後の再雇用の要求の拒否について撤回し、再雇用の上、技能員登用を認めること」について、被申立会社が当該団体交渉に応じなかったことが、労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当するか（争点イ）。

ア 団体交渉での本件雇止めの撤回要求について、前記 1 (1)イおよびウのとおり、当委員会は本件雇止めが不当労働行為でないことを判断しており、民事訴訟においてもその有効性が判断されて確定しているものであり、既に判断済みの事項を蒸し返して被申立会社に団体交渉を求めるものといわざるを得ず、被申立会社がこれに応じなかったことに理由があるものと認められる。

イ また、再雇用の要求については、前記(1)エで判断したとおりである。

- (3) なお、申立組合は、平成22年事件は、申立人がW労働組合であって申立組合とは別団体であること、X2・X3両組合員は、同事件についての当委員会の判断を是認しておらず、両組合員の意向を踏みにじてW労働組合が再審査申立てをせずに確定させたものであることから、両組合員は同事件についての効力に縛られるいわれはなく、両組合員との関係では未決着の事項であり、個人の立場で救済を求めることができる旨主張する。

しかし、平成22年事件の申立人であったW労働組合が再審査申立てをしない場合でも、その直接の当事者であったX2・X3両組合員が再審査申立てを行うことは何ら制限されるものではない。また、仮に、当事者個人が改めて不当労働行為救済申立てができるとしても、本件雇止めから既に1年を経過しているため、個人の立場であっても別の労働組合であっても、期間徒過により本件雇止めについて不当労働行為として救済申立てはできない(被申立会社が本件雇止めの後にした期間従業員の募集の再開の事実を両組合員に伝えず、申立組合の再雇用の要求にも応じなかったとしても、本件雇止めとこれらの行為はそれぞれ別の行為であり、労働組合法第27条第2項の「継続する行為」とみることもできない。)。したがって、本件雇止めの問題については、組合員X2または組合員X3個人との関係においても決着済みのものとするほかない。

- (4) 以上検討してきたとおり、本件団体交渉申入れにおける協議事項の中に被申立会社が申立組合との団体交渉に応じるべき協議事項が存在していたと認めることはできず、本件団体交渉申入れ時点において組合員X2または組合員X3は被申立会社が「雇用する労働者」に当たるともいえないから、被申立会社が本件団体交渉申入れに応じなかったことが労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するとはいえない。

3 結語

以上の認定した事実および判断に基づき、当委員会は、労働組合

法第27条の12および労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

平成25年7月22日

滋賀県労働委員会

会 長 肱 岡 勇 夫