

命 令 書

大阪市港区

申立人 G
代表者 支部執行委員長 A

大阪市西成区

被申立人 H
代表者 理事長 B

上記当事者間の平成25年(不)第14号事件について、当委員会は、平成26年4月9日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員水田利裕、同井上英昭、同清水勝弘、同高田喜次、同辻田博子、同野田知彦、同橋本紀子、同松本岳及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する雇止めの撤回及び当該雇止めがなければ得られたであろう賃金の支払
- 2 組合加入及び組合活動に対する差別的言動及び不利益取扱いの禁止
- 3 誓約文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①組合員1名の継続雇用を拒否し雇止めとしたこと、②当該組合員の継続雇用を議題とする団体交渉の席上、当該組合員が個人で要求すれば継続雇用が可能であったが、申立人組合に加入して、要求書で要求したため、継続雇用が難しくなった旨発言したこと、がそれぞれ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 H (以下「法人」という。)は、肩書地に本部を置き、救護施設、特別養護老人ホーム、障がい者支援施設等を運営する社会福祉法人であり、その従業員数は本件審問終結時約700名である。

イ 申立人 G (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主に関西地区の建設関連労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約650名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成22年4月1日付けで、C (以下、組合加入前も含め「C 組合員」という。)は、法人との間で、雇用期間を同日から同月30日までの1か月とする臨時雇用契約書(以下「22.4.1臨時雇用契約書」という。)を取り交わした。

その後、法人とC 組合員は、雇用期間を①平成22年5月1日から同23年3月31日、②平成23年4月1日から同24年3月31日、③平成24年4月1日から同25年3月31日、とする臨時雇用契約書(以下、それぞれ「22.5.1臨時雇用契約書」、「23.4.1臨時雇用契約書」、「24.4.1臨時雇用契約書」という。)を取り交わした。23.4.1臨時雇用契約書には、「更新の有無」の欄に「なお、契約の更新は次により判断し、3年間を限度とする」という記載があり、24.4.1臨時雇用契約書には「更新の有無」の欄に「更新しない(今回の更新が最終更新であり、期間の満了により本契約は終了する)」という記載があった。

なお、上記の臨時雇用契約書の全てにおいて、C 組合員の「業務の種類」は「食事課」の「調理員」の業務であった。

(乙1から乙4)

イ 平成25年1月23日、組合と法人は、団体交渉(以下「団交」という。)を開催した。当該団交において、組合は、法人に対し、C 組合員が同24年12月に組合に加入した旨を通知するとともに、C 組合員の嘱託社員としての継続雇用を要求するとして、これに関する団交の申入れを行った。

(甲1、甲2)

ウ 平成25年2月19日、同年3月7日、同月15日、同月26日、組合と法人とは、C 組合員の継続雇用等を交渉事項とする団交を行った(以下、それぞれの日付で行われた団交を順に「25.2.19団交」、「25.3.7団交」、「25.3.15団交」、「25.3.26団交」という。)

これらの団交には、組合からは支部執行委員長 A (以下「A委員長」という。)、C 組合員、組合員 D (以下「D 組合員」という。)ほか1名の4名が、法人からは総務部長 E (以下「E 部長」という。)、人事・

財務部長 F (以下「F 部長」という。)ほか1名の3名が出席していた。

なお、D 組合員は C 組合員と同じ食事課で勤務していた。

(甲7、乙5から乙9)

エ 平成25年3月29日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(以下「本件申立て」という。)を行った。

オ 平成25年4月1日以降について、C 組合員と法人との臨時雇用契約は更新されなかった。

(証人 C)

第3 争 点

1 法人が、C 組合員を平成25年3月31日付けで雇止めとしたことは、同人が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

C 組合員は、平成22年4月1日、法人に就職するが、その労働条件は22.4.1臨時雇用契約書のとおりであり、最長の更新期間は3年であるとの説明は受けていない。C 組合員は、高齢になったときのことも考えていて、継続する安定した職場を求めていたので、最初から更新の最長が3年間と分かっていたら就職はしていなかった。次の22.5.1臨時雇用契約書にも最長の更新期間は3年であるとの内容は記載されていなかった。これら臨時雇用契約書に「上記の外の労働条件は、準職員就業規則による」とあるが、準職員就業規則にも最長の更新期間は3年との内容は記載されていない。このように C 組合員は真面目に一生懸命働けば、継続して働けると期待して働いており、C 組合員には有期労働契約が更新されるものと期待する合理的理由があった。

法人は、23.4.1臨時雇用契約書において、更新の有無の項目に、「契約の更新は次により判断し、3年間を限度とする」という内容の文言を初めて文書化している。23.4.1臨時雇用契約書について、C 組合員は、仕事の忙しい中呼び出され、法人から何の説明もなく署名押印をするよう言われ、職場に帰る途中、同臨時雇用契約書を見て、初めて「3年間を限度」の文言に気づいたのである。24.4.1臨時雇用契約書では、更新の有無の項は、「更新しない(今回の更新が最終更新であり、期間の満了により本契約は終了する)」とある。C 組合員は騙されたように感じたが、その時は個人であり、そういうことを言えば、即座に契約を取り消されるように感じたので、大きな職場・経営権力を前にしては言い出せなかった。

過去には C 組合員の職場である食事課でも、継続雇用は実現していた。D 組合員が、審問において、臨時職員から嘱託になって現在も勤務している者が1名、臨時職員から正職員になって現在も働いている者が1名おり、雇用の形態は変わっ

ても継続雇用されている旨証言している。法人が組合を差別せず柔軟な対応をすれば、継続雇用は可能であった。

C 組合員の職場である食事課は、C 組合員がいなくなると職場が大変になると上司が動いたように、有給休暇がなかなかとれず残業も多い忙しい職場である。法人は C 組合員を雇止めにした後、新しく人を雇用した。C 組合員の仕事はあるのである。どんな種類の仕事もこなせて、職場では一番若い C 組合員を、雇止めすることは、合理的な理由が無く、組合員であるが故の雇止めである。E 部長の団交における「個人で言ってきたらできたけれど、1月になって組合に入りました言うて、要求書で要求したから難しくなった」というように雇止めを実行したのである。

以上のとおり、法人が C 組合員を平成25年3月31日付けで雇止めとしたことは、C 組合員が組合員であるが故に雇止めにした、不利益取扱いに該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

法人が、C 組合員を平成25年3月31日付けで雇止めにしたことは、臨時雇用契約書に基づく処理であって、同人の組合加入あるいは組合員であることとはまったく関係がないし、もちろんのこと不当労働行為の意思もない。

すなわち、法人と C 組合員の間には、22.4.1臨時雇用契約書、22.5.1臨時雇用契約書、23.4.1臨時雇用契約書及び24.4.1臨時雇用契約書が締結されており、特に、24.4.1臨時雇用契約書には、雇用期間を「平成24年4月1日～平成25年3月31日」と定め、更新の有無について、「更新しない」、「今回の更新が最終更新であり、期間の満了により本契約は終了する」と明記されていた。これら合意ないし約定は、C 組合員が組合に加入した平成24年12月以前に成立しており、本件雇止めと C 組合員の組合加入との間に何ら因果関係がないことは明らかである。

法人においては、臨時職員の雇用期間は最長1年とし、更新は3年を限度としている。そして、法人において、平成20年度から同24年度の間には42名の臨時職員が3年を限度に退職しており、3年を超えて継続雇用した例はない。なお、組合が雇用継続として主張する2名については、いずれも組合の主張によっても身分変更を伴っており、「有期限雇用でありながら3年を超えて継続雇用された」ものではない。

このことから、C 組合員の組合加入と本件雇止めとの間に因果関係がないことは明らかであるし、また、組合加入の有無が考慮要素にまったくなくなっているから、法人に不当労働行為意思がないことは明らかである。

よって、法人が C 組合員を平成25年3月31日付けで雇止めとしたことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱いに当たらないことは明らかである。

2 25.3.15団交において、法人は、C 組合員が組合に加入して要求書で要求したために継続雇用が困難となった旨の発言を行ったか。行った場合、当該発言を行ったことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

25.3.15団交において、「個人で言ってきたらできたけれど、1月になって組合に入りました言うて、要求書で要求してきたから難しくなった」との E 部長の発言はあった。

25.3.7団交で、法人から、食事課とは別の課に就職することもあると話があり、継続雇用の実質的方法の一つとして話が交わされた。その後、C 組合員の上司である係長が、25.3.7団交の内容と継続雇用については前進がなかったことを組合から聞き、動いてくれ、F 部長とも話してくれた。組合は当該係長の意見を受けて、平成25年3月13日の組合の会議で C 組合員が食事課以外に就職して雇用確保する方法を選び、次回の25.3.15団交では交渉の冒頭から、A委員長が雇用を確保する話を進めることを決めた。

25.3.15団交が始まり第一声として、A委員長が、25.3.7団交以降に、職場の中で C 組合員がいなくなると職場が大変だと、C 組合員の上司が動いてくれて、法人とも話し合ってくれたようです、他の課に就職し食事課に応援に来るといって働けるようになったと聞いているがどうですか、と発言し、F 部長が雇用できないと発言した。A委員長は、上記発言の途中で少し遅れてきた E 部長にも聞いてもらうため、再度同じ内容を繰り返し発言し、C 組合員を雇用するよう要求した。

E 部長は、このA委員長の二度目の発言を受けて、すぐ、「個人で言ってきたらできたけれど、1月になって組合に入りました言うて、要求書で要求したから難しくなった」とA委員長に反論するように発言したのである。A委員長は、すぐ問題発言と思ったが、このことで多くの時間を取ると、一番重要な C 組合員の継続雇用について交渉する時間が無くなるので、怒りの感情を抑え冷静に対処し、「その発言は問題だ、後で問題にする」と言い、E 部長の発言に明確に区切りをつけた。

なお、「個人で言ってきたらできたけれど」の「できた」は、「他の課に（新たに）就職すること」である。

E 部長の当該発言があったことは、①25.3.15団交の当日にA委員長が書いたメモに「3/15 雇用しない 個人でいってきたらできた 組合 要求 むつかしくなった」と書いてあること、②組合の団交議事録にも記録されていること、③A委員長が「その発言は問題だ、後で問題にする」と発言したことについては、法人側証人も認めていること、④ F 部長は、25.3.15団交の最初の場面で、A委員長が組合の主張するような他の課に移って食事課に応援に来る話で始まったことを認

めていること、⑤ C 組合員も E 部長の当該発言を聞いた旨、審問で証人として明確に証言していること、などから明らかである。

以上のとおり、E 部長の「個人で言ってきたらできたけれど、1月になって組合に入りました言うて、要求書で要求してきたから難しくなった」との発言はあった。この E 部長の発言は、個人の要求は聞き組合の要求は聞かないという差別発言であり、組合員及び組合を不利益に取り扱うとの発言である。耐え難いその発言そのものを聞かされ、組合員及び組合として差別され精神的苦痛を与えられたこと自体が不利益に取扱われたことであり、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。また、同時に C 組合員と組合を打ちのめし、組合の団結を壊そうとしたものであり、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

25.3.15団交において、① E 部長が遅れて参加したこと、② E 部長が団交に参加するまでの間、A委員長と F 部長の間で交渉が行われており、そこでは、「C組合員が食事課以外の部署に就職をして、そこから食事課へ応援にくるという形で働けるようになったか」ということが主題となって交渉が行われていたこと、については当事者間で争いが無い。

25.3.15団交について、E 部長は、本件審問において、「個人ならばできたけれど」という話はしていないと明確に否定し、同団交における同人の発言の経過及び発言内容を、次のように明確に説明している。

すなわち、① F 部長の回答が終わった後、E 部長は、25.3.7団交の中での質問事項であった24.4.1臨時雇用契約書の契約締結時の法人の C 組合員への説明状況について調べた内容を説明した旨、② E 部長が①記載の説明を行っていたときに、F 部長は、C 組合員に対し、4回の契約更新全てに説明を受けることもなくてあなたは署名、捺印をするんですかと質問した旨、③ C 組合員から返事がないので、逆に E 部長が C 組合員に対し、C 組合員は今回の契約が最終だと知らなかったというが、普通ならば平成24年4月から12月ぐらいまでの間に、法人職員である上司に自らの雇用形態についてや就職してから今後のどこまで働けるかというようなことを質問するのが筋ではないか、普通は法人に雇止めはおかしいですよと言って継続雇用を依頼するのがまず先ではないか、なぜ組合に加入して不当解雇だと主張する前に法人にそれが不服であるなら言わないのか、全く誰にも質問もなく、法人はちゃんと24.4.1臨時雇用契約書について説明もしているのにもかかわらず、正月を越した後の同25年1月に、労働組合に加盟しました、だから不当解雇ですよというようなことをいわれても E 部長は納得がいけない旨述べたと、証言している。組合の団交議事録は、このような E 部長の発言を曲解した記載となっ

ている。F 部長の審問における証言も E 部長の上記証言と趣旨として合致している。

また、25. 3. 15団交に先立つ25. 3. 7団交で、C 組合員の食事課での継続雇用が議論の対象となっていたこと、24. 4. 1臨時雇用契約書に C 組合員のサインと押印があるが、「今年限りで更新しない」ということに C 組合員が承認していたかどうか、サインを求められた状況や契約書の内容が変わっていることが C 組合員に了解されていたかが議論の対象となっていたことは、組合の議事録からも明らかであり、上記 E 部長の証言は、団交の経過とも合致しており、合理性がある。

他方、C 組合員は、「個人で言ってきたらできたけど、1月になって組合に入りました、それで要求書を出すから難しくなってきた」との E 部長の発言があった旨審問で証言しているが、どういう脈絡で出てきた発言かもはっきりしておらず、このような、交渉の流れも理解されていない中で、当該発言がなされたとの主張や証言がなされたとしても、正確に当該発言が聞き取れたとは到底考えられない。この点は、D 組合員の証言においても同様で、E 部長の発言の内容も意味も文脈も理解されていないのであり、正確に発言が聞き取れたとは到底考えられない。A 委員長の証言によっても、E 部長の発言の趣旨は不明であると言わざるを得ず、組合が聞いたとする E 部長の発言はまったく意味不明というしかない。

また、法人は、団交において、終始一貫して、C 組合員の継続雇用はできないとの説明をしており、「C 組合員が組合に加入して要求書で要求したために継続雇用が困難となった旨の発言」は団交における法人の立場と相容れない、全く矛盾する発言である。団交においてそのような発言をする意味もないし、そのような発言をすることはありえない。

以上のとおりであり、E 部長は「C 組合員が組合に加入して要求書で要求したために継続雇用が困難となった旨の発言」はしておらず、同人に C 組合員が組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入を行う意思もない。法人に不当労働行為はない。

第4 争点に対する判断

争点1（法人が、C 組合員を平成25年3月31日付けで雇止めとしたことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）及び争点2（25. 3. 15団交において、法人は、C 組合員が組合に加入して要求書で要求したために継続雇用が困難となった旨の発言を行ったか。行った場合、当該発言を行ったことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）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) 平成22年4月1日付けで、法人と C 組合員とは、22. 4. 1臨時雇用契約書を取り

交わした。同契約書には、「更新の有無」として、以下のような記載があり、末尾には、C 組合員の署名・捺印があった。

「更新する場合があります。なお、契約の更新は次により判断する。

- ・契約期間満了時の業務量
- ・あなたの能力、勤務成績、勤務態度

(甲6、乙1)

(2) 平成22年5月1日付けで、法人とC 組合員とは、22.5.1臨時雇用契約書を取り交わした。同契約書には、「更新の有無」については、22.4.1臨時雇用契約書と同様の記載があり、末尾には、C 組合員の署名・捺印があった。

(乙2)

(3) 平成23年4月1日付けで、法人とC 組合員とは、23.4.1臨時雇用契約書を取り交わした。同契約書には、「更新の有無」として、以下のような記載があり、末尾には、C 組合員の署名・捺印があった。

「原則としては雇用期間をもって契約を終了する。ただし、業務の状況等により更新する場合があります。なお、契約の更新は次により判断し、3年間を限度とする。

- ・契約期間満了時の業務量
- ・あなたの能力、勤務成績、勤務態度

(乙3)

(4) 平成24年4月1日付けで、法人とC 組合員とは、24.4.1臨時雇用契約書を取り交わした。同契約書には、「更新の有無」として、以下のような記載があり、末尾には、C 組合員の署名・捺印があった。

「更新しない(今回の更新が最終更新であり、期間の満了により本契約は終了する)」

(乙4)

(5) 平成25年1月23日、組合と法人は、団交を行った。

この団交の席上、組合は法人に、C 組合員が同24年12月に組合に加入したので通知する旨を記載した組合加入通知書(以下「25.1.23加入通知書」という。)及び「食事課・調理員として働いている当組合の組合員 C さんを嘱託社員として継続雇用してくれるよう要求します」という職場要求等を記載した要求書(以下「25.1.23要求書」という。)を提出し、次回交渉において回答するよう求めた。

(甲1、甲2、甲7、乙5)

(6) 平成25年2月19日、組合と法人は、25.2.19団交を行った。

同団交において、法人はC 組合員の継続雇用はできない旨回答し、契約更新しない旨が記載された24.4.1臨時雇用契約書にC 組合員本人の署名、押印がある旨

述べた。これに対し、組合は、最初の22. 4. 1臨時雇用契約書では更新はあるとなっている旨、24. 4. 1臨時雇用契約書は、 C 組合員が、仕事が忙しい中で、詳しい説明もなく署名させられた旨述べた。

法人は、臨時職員の雇用期間は3年を上限と定めている旨、これまで雇用期限が満了となった後に継続雇用をしたことはない旨を述べた。組合がこれに対し、過去に継続雇用をした事例はある旨主張し、法人は、食事課の臨時職員で雇用期間が満了した後、身分を変更して嘱託として雇用された例はある旨を述べた。

(甲7、乙6)

(7) 平成25年3月7日、組合と法人は、25. 3. 7団交を行った。

同団交において、組合からの C 組合員を継続雇用するようとの要求に対し、法人は、25. 2. 19団交と回答は変わらず、継続雇用はできない旨を回答した。

また、交渉の中で、法人は、ハローワーク等で法人が求人を行う場合があり、臨時職員の雇用契約がいったん終了した者でも、その際に新規に応募することは可能である旨を述べた。これに対し、組合は、調理員としての雇用を求めているとして、食事課における継続雇用を要求する旨述べた。

さらに、法人が、今年度限りで契約を更新しない旨が記載された24. 4. 1臨時雇用契約書に C 組合員の署名・押印がある旨述べたのに対し、 C 組合員は、24. 4. 1臨時雇用契約書の締結に際して、仕事が慌ただしい中で署名等を求められ、内容が以前と異なっていることについては後で知った旨述べた。

(甲7、乙7、証人 D 、当事者 A)

(8) 平成25年3月15日、組合と法人は、25. 3. 15団交を行った。

同団交においては、組合と法人の間で以下のようなやりとりがあった。

ア 団交開始直後、 E 部長が遅れており、出席していない状況で、 A 委員長は、 F 部長に対し、25. 3. 7団交の後、 C 組合員の食事課の上司が F 部長と話し合い、他の課に就職し食事課に応援に来るという形で働けるようになった旨 C 組合員から聞いているがどうですか、との質問を行った。これに対し、 F 部長は、同部長と C 組合員の職場の上司とが話し合いの場を持ってはいない旨、及び C 組合員の継続雇用はできない旨述べた。

イ E 部長は、遅れて入室した。その後、 E 部長が、交渉の中で行った発言に対し、 A 委員長が「その発言は問題だ、後で問題にする」と発言した。

ウ 組合は、臨時雇用契約書の労働条件が23. 4. 1臨時雇用契約書で変更されているが、変更の理由が記載されていない旨主張した。

エ 組合は、23. 4. 1臨時雇用契約書で急に3年が限度との記載が始まったので、その時点から計算して3年なので、平成26年3月末までが契約更新できる期限であ

る旨の主張等を行った。

(甲 7、乙 8、証人 C、証人 D、証人 E、証人 F、
当事者 A)

(9) 平成25年3月25日付けで、組合は法人に対し、要求書と題する文書を2通(以下、この2通を併せて「25.3.25要求書」という。)提出した。

25.3.25要求書の1通目には、①同年3月31日付けで雇止めすることなく C 組合員を継続雇用するよう要求する旨、②同年4月1日付けで食事課に「釜場のできる人」を1人新規雇用するそうだが、調理ができるようになるためには相当な時間が必要で、教えるためにも余分な人員を出勤させなくてはならない、釜場の仕事になれた C 組合員を辞めさせ、新しい人を補充するのは、組合員である C 組合員を雇止めするための措置であり、組合に対する差別であり、不当労働行為である旨、③新規雇用をするということは法人内部で C 組合員の仕事の埋め合わせができないとなったわけで、C 組合員の労働が必要とされていることは明らかであり、職場の忙しさからみても C 組合員を雇止めしなければならない必要は全くないので C 組合員の継続雇用を強く要求する旨が記載してあった。

25.3.25要求書の2通目には、①23.4.1臨時雇用契約書の「更新の有無」のところの記載が「なお、契約の更新は次により判断し、3年を限度とする」と前年と比べて変更されたことについての「変更の理由の証明書」を速やかに交付するよう求める旨、②24.4.1臨時雇用契約書の「更新の有無」のところの記載が「更新しない(略)」と変更されたことについての「変更の理由の証明書」を速やかに交付するよう求める旨、が記載されていた。

なお、25.3.25要求書の1通目にも2通目にも、25.3.15団交における E 部長の発言に言及した記述はなかった。

(甲 3、甲 4)

(10) 平成25年3月26日、組合と法人とは、25.3.26団交を行った。

同団交において、法人は、25.3.25要求書の23.4.1臨時雇用契約書及び24.4.1臨時雇用契約書の「更新の有無」の記載の変更に関する文書回答を行い、23.4.1臨時雇用契約書以前から雇用期間が3年ということは口頭で伝えていた旨述べた。これに対し、組合は、C 組合員は雇用に3年間という期限があるとは聞いておらず、頑張れば、ずっと更新できると思っていた旨、C 組合員が今までやってきた釜場の仕事はなくなっておらず、新たに1名が来るのに C 組合員を辞めさせるのはおかしい旨を主張したが、法人は、継続雇用はできない旨主張した。

(甲 5、甲 7、乙 9)

(11) 平成20年度から同24年度までの間、法人における臨時職員で3年を超えて臨時職

員雇用契約を更新した者はいなかった。

この期間の臨時職員の退職者は42名であり、うち3年間の期限満了による退職者は14名であった。この14名のうち、6名が採用試験を経て、嘱託職員に雇用形態を変更して再雇用されており、1名が退職後に公募求人に応募し、採用試験に合格して正職員として新規採用となった。残りの7名は再雇用されていない。

なお、食事課に限定すると、同期間における期限満了による臨時職員の退職者は3名であり、うち1名が採用試験を経て嘱託職員に雇用形態を変更して再雇用された。

(証人 F)

(12)本件申立ての審問において、25. 3. 15団交において E 部長が行った発言に関して、証人及び当事者は、以下のような証言を行った。

ア C 組合員、D 組合員及びA委員長は、主尋問において、25. 3. 15団交で、A委員長が「職場の上司が動いてくれて C 組合員が食事課以外の職場に就職して食事課に応援に来るといって働けるようになった」旨の発言を F 部長に対して述べた後、遅れて入室した E 部長にも同内容を繰り返して述べたところ、これに対して、E 部長が「個人で言ってきたらできたけれど、1月になって組合に入りました言うて、要求書で要求してきたから難しくなった」という発言を行ったと証言した。

イ C 組合員は、反対尋問において、25. 3. 15団交のいつの時点で、E 部長が「個人で言ってきたらできたけれど、(略)」と発言したかについて質問され、「最初何かあった後ですね。前半の方は前半と思います」と述べ、尋問者から「入ってきてすぐというわけでもない」と質問されたのに対し、「うーん、そうですね、すぐでもなかったと思うんですけど」と述べた。尋問者が重ねて「それは F さんの話があって、E さんも少し何か話をした後でそういう発言があったんでという、そういう記憶ですか」と質問したのに対し「ああ、そうですね、はい」と述べ、尋問者が「じゃ、E さん、それ以前に何か話をされて、その後に出た発言だと、そう記憶しておられるわけですね」との質問に「はい」と述べた。

その後、尋問者が「さっきの示した契約書(24. 4. 1臨時雇用契約書)に判ついたらじゃないかとかいう話は、先ほどの個人で言ってきたけど云々の前にあった話か、後にあった話かというのは、ちょっとあなたの記憶でははっきりしないと」と質問したのに対し、C 組合員は、「はい、そうです」と述べた。

C 組合員は、反対尋問後の補充尋問において、組合側尋問者から「そこで、その(E 部長の)個人で言うてきた(発言の)前に、E さんが言われたということ、はっきりしてないんじゃないですか」との質問に対し、C 組合員は

「ああ、そうですね、はい」と述べた。

ウ C 組合員、D 組合員及びA委員長は、反対尋問において、E 部長の「個人で言ってきたらできた」の「できた」とは「何ができた」ということなのか、及び「要求書で要求してきたから難しくなった」の「難しくなった」のは「何が難しくなった」のかを質問され、それぞれ次のように述べた。

(ア) C 組合員は、「できたというのは、今、契約、継続ができたということ。難しくなるというのは、もう契約雇用ができない、契約終了するという」と述べ、尋問者からの「継続して雇用することができた、あるいは難しくなったと、そういう意味であなたは受け取ったということですか」との質問に「はい」と述べた。

また、職場の上司が動いてくれて他の課に就職をして食事課に応援に来る形で働けるようになったと聞いたとのA委員長の発言に関して、E 部長が何か答えていたかとの質問に対して、「いや、それは覚えてないんですね」と述べた。

(イ) D 組合員は、尋問者からの「(略) できた、あるいは難しくなったというのは、何ができた、あるいは何が難しくなったということとあなたは理解されたんですか」との質問に対し、「全くわからないですね。個人で言ってきてって、僕のところへ話しに来たらどうだというようなね、先に。何かそういう威圧感というんですかね、そういうのを感じた」と述べ、続く尋問者からの「じゃあ D さんは、E さんが今の発言をしたというのは覚えているけど、そのときの意味ですね、E さんが何を言ってるかというのは、あなたはちょっとわからなかったんですか」との質問に、「いや、僕のところへ先に言いに来てくれと。組合なんか言うからあかんのやっていう、そういう感じを受けただけで、本当の、その E さんが何を言わんとしているのかということは、そこでは、もう終わりましたから」と述べた。

さらに、尋問者が「あなたは、そこでははっきりはちょっとわからなかったということですね」と質問すると、「はっきりは……そうですね。E さんの意思是わかりませんからね。どういうことを指して言っはるのかは私にはわかりません。でも私は、組合で言ってきたからあかんねやっていうね、個人的なつながり、そういうこと、個人的なお願いのほうがはるかに優位なんだってというような感じですね、を受けたということですよ」と述べた。

(ウ) A委員長は、「だから具体的な、食事課に入って、それからその他の応援に来るといった具体的な話をしてましたんで、それを二度私が言って、それを E 部長がおる中で聞いたもんで、そういう形の継続雇用、そういう形のこを受

けたと思いましたが、私らにしたら非常にレベルを下げた、要求を下げた形なんですけど…」、「それができないという形の受け方だというふうに理解しました。私は」と述べ、尋問者が重ねて「単純な継続雇用というよりは、一旦他の課へ回ってから、もう一度食事課に応援に来ると。それができる、できないの対象だと、Aさんはそういうふうに理解されたということですね」と質問したのに対し、「はい、そうですね」と回答した。

なお、25.3.15団交において E 部長に当該発言の意味を直接聞くということとはしていないのかとの質問に対しては、A委員長は、「それはしてません。というのは、そのことが本題じゃないですから」と述べた。

エ F 部長及び E 部長は、主尋問において、A委員長が「その発言は問題だ、後で問題にする」と述べる前に、E 部長が行った発言内容について、それぞれ次のように述べた。

(ア) F 部長は、「私の覚えている限りでは、契約書の話の中なんですけれども、平成24年の4月1日の契約書では今回限りとするという内容になっていると、C氏はそこに記名、押印をちゃんとされて、納得した上で記名、押印されていると、なのに平成25年の1月になって、12月に組合に入られたということで、それを臨時職員としての雇用継続を主張されてくるというのは H としては受け入れられないと、そういうふうに話をされたというふうに記憶しています」と述べた。

(イ) E 部長は、「F 部長のその回答（C 組合員が別の部署に勤務して食事課に応援にくるという話に対する回答）が終わりまして、私が次の発言になるのは3月7日の前回の交渉の中で最終の契約、平成24年度の契約です、のときにどのような形で説明が入ったかということが質問事項として出ましたので、その後私は3月15日までの間に食事課の課長である(略)課長に直接その状況を問いただしてます。内容的には、(略)課長は栄養士と同席をして C 氏に、今回が最終の契約ですと説明をした上で押印をもらいましたということをお話しておいたので、そのとおりに説明しました」と述べ、尋問者が「C さんは、あなたがそのように回答したら、そういうことは全く聞いていないとかそういうことを言われたんじゃないんですか」と質問したのに対し、「はい、その間に先ほどの F 部長からの発言が入るんですが、F 部長は4回の更新全てに説明もなく、あなたは署名、捺印をするんですかという話がそこで入ります。私はそのときは黙って聞いてました。ですから私に対する返事もその部分で同一化されてるというふうに考えておりました」と述べた。

続けて、尋問者が「その後、話があなたに例えば向けられた質問みたいなも

のはあるんですか」と質問したのに対し、E 部長は、「いいえ、その後私に向けられた質問というか、私自体はその後返事をいただけないので、逆にそれでは C さんは今回の契約が最終だにご存知なかった。普通ならば4月から年末12月ぐらいまでの間に、H の職員である上司何人もおりますが、雇用形態と就職してから今後のどこまで働けるかというようなことを質問なさるのが筋じゃないですかと、全く誰にも質問もなく、その後今言うたようなうちとしてはちゃんと契約書の説明もしているという場面があるにもかかわらず、1月に正月を越した後、労働組合に加盟しましたと、だから不当解雇ですというようなことで聞くわけなんです、それは私としましては労働組合がいかんということでは全くなく、説明をした上で向こうからの質問もないままに納得されてると思う状態の中で不当解雇やと言われても私は納得いきませんと、そう申しました」と述べた。

オ F 部長及び E 部長は、反対尋問において、25.3.15団交において、A委員長が E 部長の発言に対し、「その発言は問題だ、後で問題にする」と述べたことは覚えている旨述べた。

F 部長は、「何が問題発言かは、ちょっとそのとき理解できませんでしたけれども、Aさんが後で問題にすると言われてたことは覚えてます」と述べた。

カ C 組合員、D 組合員及び F 部長は、C 組合員の上司の係長が F 部長と行ったという「C 組合員が他の課に就職して食事課に応援にくるという話」について、以下のように述べた。

(ア) C 組合員は、その話については、当該係長からは直接聞いておらず、D 組合員及びもう1名の組合員から聞いた旨述べた。

(イ) D 組合員は、「3月7日の交渉で継続雇用はだめになったということで、8日の日に(略)係長に報告しました。(略)係長は、それは職場にとってすごく困ることやから、僕が部長に話してくるって言って部長に話に行ってくれまして、帰ってきて、部長から、そういうことですね、そういう、ほかの課に就職して応援に来るといふ形もあるよという話があったよということを報告を受けました」と述べ、「部長」というのは F 部長のことだと思ふ旨述べた。

また、これに関して、「それで、このとき、例えば具体的に他の課とはどこであるとか、それから正社員になるのか嘱託社員になる話なのかとか、それから就職するときには求人に応募して試験を受ける必要があるとかないとか、そういうような具体的な話はされました？」と質問されたのに対し、D 組合員は、「いえ、されてないと思います」と述べた。

(ウ) F 部長は、25.3.7団交以降に、当該 C 組合員の上司の係長と F 部長が

話をした事実はあるのか、との尋問者の質問に対し、「一度だけ通路で通りすがりに、団体交渉の中でそういう、ハローワークのほうでもう一度受け直してというような話は組合員さんの、組合の会員から聞いたと。ただ、それによって、そのまま採用できるかどうかというような話はしてないです」、「話しとか、そんな話を聞きましたというような話はありませんけれども、ただ、採用試験をちゃんと受けた形でないとその話は通りませんので、それはその場で採用をする、せんという云々の話は一切してない。そこまで発展はしてません」、「(当該係長から) 組合の方からそういう話は聞きましたということは聞きました」と述べた。

(甲7、乙8、証人 C、証人 D、証人 E、証人 F、
当事者 A)

(13) 25.3.15団交の E 部長発言に関して、組合、A委員長及び法人から書証として提出された記録の内容は以下のとおりであった。

ア 組合の「H・団体交渉議事録(2013.1/23～3/26)」と題して、その間の団交をまとめて記載してある議事録には、25.3.15団交の当該発言部分について次のように記載してあった。

「組合…前の交渉以降に、職場の中で C さんがいなくなると職場が大変だと、上司が動いてくれて、H とも話合ってくれたようです。そして、他の課に就職し、食事課に応援に来るという形で働けるようになったと C さんから聞いているがどうですか？

H (F) …継続雇用はできない。

H (E) …個人で言ってきたら出来たけれど、1月になって組合に入りました言うて、要求書で要求してきたから難しくなった。

組合…その発言は問題だ、後で問題にする。

今は継続雇用の内容を交渉しているので継続雇用について続けますが、後で問題にします。」

イ A委員長の25.3.15団交についての手書きの団交メモには「雇用しない」、「個人で言ってきたらできた」、「組合 要求 むつかしくなった」、「雇用しない」との記載があった。

ウ 法人の「G 交渉議事録」と題する議事録には、25.3.15団交について「組合：1月23日の職場要求のとおり、C 臨時職員の継続雇用を要求する」「H：2月19日の回答どおりである。回答内容に変更はない」と記載してあった。

(甲7、甲9、乙8)

2 争点1 (法人が、C 組合員を平成25年3月31日付けで雇止めとしたことは、同人

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) 組合は、法人が C 組合員を組合員であるが故に雇止めにした旨主張する。

そこで同人の雇止めの経緯についてみると、前記1(4)から(6)認定によれば、①法人は臨時職員の雇用期間は3年を上限と定めていること、②平成24年4月1日付けの24.4.1臨時雇用契約書には「更新の有無」として「更新しない(今回の更新が最終更新であり、期間の満了により本契約は終了する)」との記載があり、その末尾には C 組合員の署名・捺印があったこと、③組合が法人に C 組合員の組合加入を25.1.23加入通知書で通知したのは同25年1月23日の団交の席であったこと、が認められる。これらのことからすれば、C 組合員の雇止めは同人の組合加入公然化以前に決定され、同人に予告されていたことは明らかであり、そうである以上、C 組合員の組合加入を理由として法人が同人の雇止めを決定したとの組合の主張には無理があるといわざるを得ない。

(2) 組合は、C 組合員のいた食事課で2名について雇用形態を変更して継続雇用されている例がある旨主張しているが、当該主張自体、臨時職員で3年の期限満了後は全員が雇用されているわけではないことを前提としている。確かに、前記1(11)認定によれば、平成20年度から同24年度までの間、法人においては臨時職員で期限満了による退職者14名中7名が採用試験を経て雇用形態を変更して再雇用されていることが認められるが、臨時職員のまま3年を超えて継続して雇用されている職員は存在しない。

(3) 以上のとおり、法人は臨時職員の雇用期間を3年を限度としており、C 組合員においても組合に加入する以前から、同人の平成25年3月31日付けでの雇止めを決定し、今回の更新が最終である旨記載された24.4.1臨時雇用契約書を C 組合員の署名・捺印を得て作成していたのであるから、雇用契約の当初から C 組合員に対し3年が限度であると知らされていたかどうかや24.4.1臨時雇用契約書の契約締結時に法人から C 組合員に対しこれが最後の契約更新である旨の説明がされていたか否かにかかわらず、当該雇止めが C 組合員の組合加入を理由としたものでないことは明らかであるので、法人が C 組合員を平成25年3月31日付けで雇止めとしたことが、同人が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるということはできず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

3 争点2(25.3.15団交において、法人は、C 組合員が組合に加入して要求書で要求したために継続雇用が困難となった旨の発言を行ったか。行った場合、当該発言を行ったことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。)について、以下判断する。

(1) 組合は、25.3.15団交において、A委員長からの C 組合員が他の課に就職し食事

課に応援に来るといって働けるようになった旨の話の直後に E 部長が「個人で言ってきたらできたけれど、1月になって組合に入りました言うて、要求書で要求したから難しくなった」と発言した旨主張し、法人はそのような発言はなく、E 部長は、24.4.1臨時雇用契約書の契約締結時の法人の説明の有無の話題の中で、C組合員にそれまで法人に自らの雇用期限等についてなんら質問もせず不服も述べず、平成25年1月になってから組合加入したから不当解雇だと主張するのは納得がいかない旨述べただけである旨主張するので、以下、25.3.15団交において、組合の主張するような E 部長の発言があったか否かについて検討する。

(2) 前記1(13)ア、イ認定によれば、組合側の記録には、組合の主張するとおりの内容が記載されていることが認められる。しかしながら当該記録は、法人と組合の両方で確認して確定したものでなく、音源等があるわけでもないのであるから、法人がその内容を否定する以上、これらだけを根拠として当該発言があったと認めることは困難であると言わざるを得ず、それ以外の25.3.15団交の状況等についてみていくこととする。

(3) まず、E 部長が当該発言を行ったとされるときの状況についてみる。

前記1(12)イ認定によれば、組合側証人である C 組合員は、最終的には、どのような文脈で問題とされている E 部長の発言がなされたかについて「はっきりしない」としながらも、いったんは、25.3.15団交において、遅れて出席した E 部長が「少し何か話をした後で」問題の発言を行ったとする旨の証言を行っており、当該証言は、E 部長が C 組合員の24.4.1臨時雇用契約書の契約時の説明状況を報告した後に、当該発言を行ったという法人主張に合致するものであるといえる。なお、C 組合員がそのように、E 部長の発言がどの時点でなされたのかをはっきり記憶していないとする一方、前記1(12)ア認定のように発言内容のみは記憶しているとして明確に証言していることに疑問があるといわざるを得ない。

(4) 次に、組合が主張する E 部長発言の内容についてみる。

前記1(12)ウ認定によれば、「個人で言ってきたらできた」のは「何が」できたのかということについて、① C 組合員は、別の課に就職する話ではなく雇用契約の継続ができたという意味と受け取っていること、② D 組合員は「全くわからない」「E さんの意思はわからないですからね」と述べていること、③ A 委員長は「他の課に回ってから、もう一度食事課に応援にくる」ことと受け取ったこと、が認められ、これらのことからすれば、25.3.15団交に出席していた組合員3人の E 部長の当該発言の内容に関する理解は大きく異なっているということがいえる。組合の主張するような状況と内容で E 部長の発言があったならば、このように理解に齟齬があったり、そもそも「全くわからない」という理解にはならないのではな

いかと考えられる。

- (5) また、そもそも、組合の主張するような「他の課に回ってから、もう一度食事課に応援にくる」ことについては、前記1(8)ア認定のとおり、人事・財務担当のF部長が明確に否定しており、それにもかかわらず、総務担当のE部長が「個人で言ってきたらできた」と述べることは、法人の責任体制や態度として一貫性がなく疑問があると言わざるをえない。加えて、「他の課に回ってから、もう一度食事課に応援にくる」ことについては、前記1(12)カ認定によれば、その話を直接C組合員の上司である係長から聞いたD組合員が「そういう形もあるよという話があった」と述べている程度で、何ら具体的な「他の課」や期日が決まっている話ではなかったことが認められ、そのような状況の下、E部長が「個人で言ってきたら(他の課に就職して食事課に応援にくることが)できた」と述べるとは考え難い。
- (6) さらに、前記1(8)から(10)、(12)ウ(ウ)認定によると、①25.3.15団交において、組合はE部長の当該発言についてその意味を確認していないこと、②25.3.15団交後に組合が法人に提出した25.3.25要求書には、C組合員の雇止めが組合に対する差別であり不当労働行為である旨の主張があるにもかかわらず、E部長の発言についての言及はないこと、③25.3.15団交の後に行われた25.3.26団交においても、組合が当該E部長の発言について言及した形跡はないこと、が認められ、組合の主張するような発言があったことを裏付ける行動は、25.3.15団交後本件申立てまでの半月間の組合の行動には見当たらない。
- (7) 以上を総合して判断すれば、25.3.15団交において、法人が、C組合員が組合に加入して要求書で要求したために継続雇用が困難となった旨の発言を行ったと認めることは困難であるから、その余の点について判断するまでもなく、この点に係る組合の申立ては棄却する。

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26年5月12日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印