

命 令 書 (写)

富山市奥田本町 7 番 29 号

申 立 人 一般合同労働組合・北陸ユニオン
執行委員長 X

富山市八町 3309 番地

被申立人 富山通運株式会社
代表取締役 Y

上記当事者間の富労委平成 25 年（不）第 1 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 26 年 8 月 5 日第 636 回公益委員会議において、会長公益委員島谷武志、公益委員今川誠一、同竹地潔、同橋爪健一郎、同雨宮洋美が出席し、合議のうえ、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 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人富山通運株式会社（以下「会社」という。）が、申立人一般合同労働組合・北陸ユニオン（以下「組合」という。）との間で、平成 25 年 4 月 9 日に労働関係調整法に基づき当委員会において開催された労働争議のあっせん（以下「あっせん」という。）において、組合に加

入している A、B、C、D 及び E（以下「A ら 5 名」という。）に対して解雇を通告したことが労働組合法第 7 条第 1 号に、平成 24 年 12 月 4 日開催された団体交渉での確認事項に基づいて、組合が申し入れた団体交渉を会社が拒否したことが同法第 7 条第 2 号に違反するとして申し立てられた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、A ら 5 名に対する解雇通告を取り消し、解雇前の現状に復帰させ、解雇当日から復帰するまでの期間の賃金相当額を支払わなければならない。
- (2) 会社は、平成 24 年 12 月 4 日開催された団体交渉での確認事項に基づいて、組合が申し入れた団体交渉を拒否してはならない。

第 2 認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、平成 16 年 6 月 6 日に結成され、富山、石川、福井の 3 県で働く、あるいは居住する労働者で構成され、本件申立時の組合員数は 12 名である。
- (2) 会社は、昭和 26 年 6 月 15 日に設立され、肩書地に本社を置き、JR 貨物富山貨物駅（以下「富山貨物駅」という。）構内に営業所（以下「通運課」という。）を有する。一般貨物自動車運送事業を主たる業務とし、本件申立時の資本金は 8,600 万円、従業員数は約 70 名である。

2 本件申立てに至る経緯等

- (1) 平成 23 年 4 月頃から平成 24 年 6 月頃にかけて、A ら 5 名は富山貨物駅構内の通運課で、運転手助手のアルバイトとして就労していた。

運転手助手の業務は、コンテナ貨物の荷役作業（箱や袋などの手積み、手おろし作業）で、必要人数は一日に多くても 2～3 名程度、必要としない日もあり不定期的なものであった。A ら 5 名が通運課の仕

事をするようになったのは、本社の引越し部門でアルバイトをしていた申立外 F（以下「F」という。）から声をかけられるようになり、Fを通して就労し、直接通運課から A ら 5 名に対して就労依頼することはなかった。

通運課は、依頼したい仕事がある場合に、その仕事がある前日までに通運課の所長が F に連絡し、F は必要人数と F 自身の都合にあわせ、A ら 5 名を中心に友人や知人に連絡を取り、調整するなどして可能な限り依頼に応えていた。通運課が希望する人数が集まらないこともあったが、それを所長から問題視されることはなかった。会社からは、F 及び A ら 5 名に対して雇用契約書や労働条件通知書は渡されず、A ら 5 名は、賃金などの労働条件は主に F から聞かされており、F は運転手助手の仕事を中心に担っていた。

運転手助手のアルバイトとして通運課で仕事をする時は、タイムカードを打刻し、賃金は日毎ではなく、一か月分をまとめて月末に支払われていた。当時、通運課で運転手助手のアルバイトとして就労していた者は、F 及び A ら 5 名以外に、通運課から直接依頼されていた者も複数名いた。

（甲 13、甲 14、甲 15、 A 証人調書 1・20・30 頁、 B 証人調書 1～4・18～21 頁、乙 1、乙 3、乙 6）

(2) 平成 24 年 5 月、通運課の所長が G から H（以下「H 所長」という。）に交代した。同年 6 月 14 日、H 所長は、翌日必要となる運転手助手 2 名の確保を電話で F に依頼した。しかし、H 所長は、午後 4 時半になっても F から連絡がなかったため、本社に運転手助手 2 名の手配を依頼し、翌日は、本社から社員 2 名が通運課に運転手助手として来ることになった。

その日の午後 6 時頃、F は H 所長の携帯電話に、1 人手配できた旨をメールで伝えた。

F が 1 人手配できたことを H 所長に伝えたときは、既に 2 名確保できていたので、F の確保した 1 名に仕事を依頼する必要はなくなっていたが、H 所長と F の間において、連絡方法に関する意思の疎通が不十分だったため、H 所長が他に必要な人員の確保ができ

たことを、結局、 F には伝えることはできなかった。

(甲 8、 A 証人調書 6 頁、 H 証人調書 5～8・22～26 頁)

- (3) 同年 6 月 15 日、 F から連絡を受けた I が通運課に出勤したところ、 H 所長から、必要な人員は既に他に確保済みである旨告げられ、就労することはできずに帰った。このことについて、 F から H 所長に対して、「俺の顔をつぶした」などと抗議があった。

その日の終業後、 H 所長の歓迎会が開催され、 A も参加したところ、 H 所長から F を非難する発言があった。

同日以降、 H 所長が F に対して、就労の依頼をすることはなかった。また、 H 所長が直接 A ら 5 名に対して、就労の依頼をすることもなかった。なお、本社の引越し部門からはその後も仕事の依頼があり、平成 24 年 8 月 13 日まで、 F 、 A 、 B が就労している。

(甲 12、甲 13、甲 14、甲 16、 A 証人調書 2～3 頁、 H 証人調書 8～13 頁、乙 1、乙 5、乙 6)

- (4) 同年 7 月 9 日、 A 他 3 名は 6 月分の賃金を受け取るため通運課を訪れた。 H 所長が不在だったため、居合わせた事務員に、通運課の仕事を続けたい、使って欲しい旨の要望を伝えた。

(A 証人調書 4 頁、 H 証人調書 14 頁)

- (5) 同年 7 月 13 日、 F 及び A ら 5 名は、再度通運課を訪れ、 H 所長との間で話し合いを行なった。 F らは所長交代に際しての引継ぎがうまくなされていないことが問題ではないかなどと主張するとともに、謝罪と仕事を再びさせることを要求した。それに対して H 所長は「連絡はメールではなく個々に電話でしたい」などと話した。メールから電話への連絡方法の変更については、 F らが持ち帰り検討のうえ改めて返事をするようになった。

(A 証人調書 4～7 頁、 H 証人調書 13～14 頁)

- (6) 同年 7 月 20 日、 F は H 所長に電話し、個別に電話連絡することを了解したと伝えた。なお、 H 所長は同日以降も、 F 及び A ら 5 名に対して個別に電話で就労依頼をしていない。

(甲 12、甲 13、 A 証人調書 7 頁、乙 1、 K 証人調書 17 頁)

(7) 同年 8 月 9 日、会社は、通運課のアルバイト求人情報を富山公共職業安定所に提出した。アルバイト求人情報には、期間として「8 月 20 日～9 月 19 日」、就業時間として「8 時 00 分～16 時 30 分」、作業内容として「コンテナ貨物 荷役作業 箱・袋等手積、手おろしの作業」、賃金として「日給 8,000 円」、備考欄に「1 週間に 3 日程度です。(半日の場合有 4,000 円)」などと記載されていた。

(甲 9)

(8) 同年 9 月 21 日、 F 、 A 、 B 、 C の 4 名が事前の連絡なしに本社を訪れ、会社側は、 J 取締役が対応した。

A らは、たまたま 8 月にハローワークで通運課のアルバイト求人情報が貼り出されているのを見たので、仕事があるなら、自分たちにも回してくれるよう本社に直接お願いに来た、と訪問の趣旨を話した。また、6 月に F と H 所長の間で仕事の依頼の連絡方法を巡ってトラブルが発生したこと、7 月 20 日に連絡方法について解決したにもかかわらず、就労依頼がないこと、本社の引越し部門からはその後も就労依頼があること、などを話した。 J 取締役は、通運課の仕事は H 所長に任せており人の手配については分からない、H 所長に現状などを聞き F に連絡する、などと話した。

(甲 10、 A 証人調書 8 頁)

(9) 同年 10 月 3 日、 A 、 B 、 C の 3 名が事前の連絡なしに本社を訪れ、会社側は、 J 取締役と K 総務部次長(以下「 K 次長」という。)が対応した。

会社側は、 H 所長に聞いたとして、「トラブルになったことが分からない、お願いしていたのが連絡がつかない」と話したが、 A らは、「結局、 H さんが携帯の電源を切ってしまっていたので、こちらからも連絡がつかなかったということです」と話した。 A らは、「理不尽な形で首を切られるのが納得できない」と話し、会社側は、「首を切ったわけじゃない」と話した。

A らは、話の終わり際になって、今回の件について正式に労働組合として団体交渉を要求するとして、あらかじめ用意していた 2012 年 10 月 3 日付け組合名の団体交渉申入書(以下「24.10.3 団交申入

書」という。)を会社側に手渡し、団体交渉の開催を申し入れた(以下、この申入れを「24.10.3 団交申入れ」という。)

会社として、組合の存在を知らされたのは24.10.3 団交申入れの時間が初めてのことであり、それまでは、組合の存在や F 及び A ら 5 名が組合に加入しているとの認識は有していなかった。

24.10.3 団交申入書に記載された協議事項は、以下のとおりであり、団体交渉の開催指定日時は、10月12日午後1時よりとなっていた。

「①富山通運通運課運転手助手に対する『解雇』について。②ハローワークに仕事の募集を掲示したことに対するの釈明(6月14日以前の助手体制に戻すこと)。③前所長の G さんから H さんへの引き継ぎの際に生じたトラブルの原因についての釈明と謝罪。④申し立て組合員らを仕事に出勤させなかった日時分の給与を、今年の実績に踏まえ6月14日にまで遡って支払うこと。⑤賃金の変更等に関する事。⑥その他上記に関する事項。」

(甲 1、甲 11、 A 証人調書 8~9・14・16 頁、 K 証人調書 2~3 頁)

(10) 同年10月9日、会社は、組合に対し、「回答書」(以下「24.10.9 会社回答書」という。)を送付し、24.10.3 団交申入れには基本的には応諾すると回答した。

24.10.9 会社回答書には、「貴組合は運転手助手を『解雇』したと理解しておられるようですが、当社としては日毎に依頼していたアルバイトの依頼を単に止め、正当な手続きで人員を集めることにしただけと理解しております。」と記載されていた。

会社は、団体交渉の開催日時として、同月19日(金)、午後4時~午後5時30分、開催場所として、富山県民会館605号室、などを提案したが組合と日程などが折り合わず、同月18日になって組合から今回の団体交渉は延期する旨電話があった。

(甲 2、 K 証人調書 3 頁)

(11) 同年11月19日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」(以下「24.11.19 団交申入書」という。)を送付し、団体交渉の開催を申し入れた(以下、この申入れを「24.11.19 団交申入れ」という。)

24.11.19 団交申入書に記載された協議事項は、24.10.3 団交申入書に記載された 6 項目に、「前回、団体交渉要求時における会社側の対応と姿勢について」を加えた 7 項目であり、団体交渉の開催指定日時は、12 月 4 日午後 5 時よりとなっていた。

(甲 3)

(12) 同年 11 月 22 日、会社は、組合に対し、「回答書」(以下「24.11.22 会社回答書」という。)を送付し、24.11.19 団交申入れには基本的には応諾すると回答した。

24.11.22 会社回答書には、24.10.9 会社回答書と同様に、「貴組合は運転手助手を『解雇』したと理解しておられるようですが、当社としては日毎に依頼していたアルバイトの依頼を単に止め、正当な手続きで人員を集めることにしただけと理解しております。」と記載されていた。

会社は、組合側と打ち合わせをして、団体交渉について、開催日時、同年 12 月 4 日(火)、午後 5 時～午後 6 時半、開催場所、富山県民会館 603 号室、出席者、組合側 4 名以内、会社側 3 名以内、などと提案した。

(甲 4、 K 証人調書 4 頁)

(13) 同年 12 月 4 日、組合は会社と団体交渉を開催した。組合側の出席者は、X 執行委員長、L 書記長及び A から 5 名の計 7 名、会社側は、J 取締役、K 次長、N 営業部次長の 3 名だった。なお、A は組合の副委員長でもある。

団体交渉の冒頭、組合と会社は、出席人数や開催場所などを巡ってやり取りが続いた。団体交渉では、組合側は、平成 24 年 7 月 20 日以降、A から 5 名に対して仕事の依頼が来なくなったことを解雇だと主張し、その前提に立って解雇撤回や解雇理由の説明、同日以降の日雇いアルバイトの雇用データ(以下「雇用データ」という。)の提示を要求した。それに対して会社は、A から 5 名は日雇いであって日毎に依頼していたのを依頼しなくなっただけで解雇ではないこと、F を通して行なっていた就労依頼が違法行為とみなされるとの弁護士からの指摘を受けて、日雇いアルバイト各人宛の直接の電話連絡に切り

替えようとした、などと説明し、双方の主張は対立した。雇用データの提示については、当初会社は「データを出す必要はないと思っているんですよ。」と答えたが、年内を目途に「データについては後で文書で回答します。」ということで団体交渉を終えた。

(甲 8、 A 証人調書 16～21・23～25 頁、乙 2、 K 証人調書 4～7 頁)

(14) 同年 12 月 26 日頃、組合の L 書記長は会社の K 次長に電話し、雇用データを年内に提出するように督促した。

(K 証人調書 24 頁)

(15) 同年 12 月 28 日、会社は、組合に対し、「回答書」(以下「24.12.28 会社回答書」という。)を送付し、雇用データの提出及び団体交渉の開催のいずれも応じられない旨回答した。

24.12.28 会社回答書には、「この度の貴組合との団体交渉について回答します。貴組合は運転手助手を『解雇』したと理解しておられるようですが、当社としては日毎に依頼していたアルバイトの依頼を単に止め、正当な手続きで人員を集めることにしただけと理解しております。従って、12 月 4 日の団体交渉での貴組合の要求事項である『解雇』理由の説明、および 7 月 20 日以降のアルバイトの雇用データの提出には応じられないものであります。先般の団体交渉では双方が十分に話し合いを行い、議論が出尽くしているものであります。貴組合が主張する『解雇』については見解の相違であると考え、今後は会社として一切、団体交渉に応じるつもりはありません。」との記載があった。

(甲 5)

(16) 平成 25 年 1 月 29 日、組合は、富山貨物駅や J R 富山駅付近で、「運転助手への解雇を許すな！ 本社は団交に応じよ！ 富山通運に解雇を撤回させよう！」との見出しの付いたビラを配布し、解雇撤回及び団交応諾を訴えた。

ビラには、「昨年 6 月中旬に、私たちは J R 富山貨物駅でコンテナ輸送をおこなう富山通運の運転助手(アルバイト)を解雇されました。助手の仕事を中心的に担っていた労働者が、新しく着任した通運課所

長に『電話をかけたのに出なかった』ことを口実に解雇され、仕事をしていた 6 名程のアルバイトが全員解雇されたのです。」「私たちは会社から前日（もしくは数日前）に仕事の有無を告げられ、必要なときに呼ばれ、必要でないときには仕事が無い、『日雇い』アルバイトとして働いてきました。仕事があるときにはメールや電話で所長から連絡があり、出勤ができる時には返事をして仕事に就いていました。」「会社側は 12 月 4 日に第一回団体交渉に応じましたが、事前の折衝では団体交渉の日時や参加者、場所などで全く折り合おうとせず、横柄な態度をとりました。しかも、第一回団体交渉で確認した、次回団体交渉の開催と、6 月解雇時前後の勤務表の開示を一方的に反故し、不誠実きわまる対応に終始しています。」などの記載があった。

組合は、その後も同年 3 月から 5 月頃にかけて、富山貨物駅や J R 富山駅付近で、それぞれ 1～2 回ビラを配布した。

（ B 証人調書 18・22 頁、 A 証人調書 11 頁、乙 3、乙 4）

(17) 同年 1 月 30 日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」（以下「25. 1. 30 団交申入書」という。）を送付し、24. 12. 28 会社回答書を撤回し、団体交渉に応じるよう申し入れた（以下、この申入れを「25. 1. 30 団交申入れ」という。）。

25. 1. 30 団交申入書に記載された協議事項は、24. 10. 3 団交申入書に記載された 6 項目に、「前回、団体交渉時における会社側との確認事項について」を加えた 7 項目であり、団体交渉の開催指定日時は、2 月 12 日午後 5 時よりとなっていた。

（甲 6）

(18) 同年 2 月 6 日、会社は、組合に対し、「回答書」（以下「25. 2. 6 会社回答書」という。）を送付し、24. 12. 28 会社回答書を撤回するつもりも、25. 1. 30 団交申入れに応じるつもりもない旨回答した。

25. 2. 6 会社回答書には、「この度の貴組合の団体交渉申し入れについて回答します。貴組合は運転手助手を『解雇』したと理解しておられるようですが、当社としては日毎に依頼していたアルバイトの依頼を単に止め、正当な手続きで人員を集めることにしただけと理解しております。先般の団体交渉では双方が十分に話し合いを行い、議論が

出尽くしているものであります。貴組合が主張する『解雇』については見解の相違であると考え、12月28日付け回答書についても撤回するつもりはありませんし、今後は会社として一切、団体交渉に応じるつもりはありません。」との記載があった。

(甲7)

(19) 同年2月26日、組合は、当委員会に対して、「富山通運はAら5名の解雇措置を撤回し、仕事の連絡方法を、各自個別に電話連絡することに変更して、従来通り雇用する。」ことを調整事項とするあっせんを申請した。

(当委員会に顕著な事実)

(20) 同年4月9日、当委員会において、第一回目のあっせんが開催された。あっせんは、当委員会の公益委員、労働者委員及び使用者委員それぞれ1名からなるあっせん員3名が、組合側、会社側、交互に別々に事情を聴く形で進められ、組合側から事情を聴く間は会社側が控え室で待機し、会社側から事情を聴く間は組合側が別の控え室で待機し、組合側と会社側が対峙したり、同席したりして、直接やり取りや話をするとはなかった。

組合は、団体交渉で会社側がAら5名の雇用契約に関して、労働条件を文書で提示していないこと、契約書がないこと、契約期間はなくその日その日で就労してもらっていたことなどを認めていることから、就労日は決まっていないが実質期間の定めのない契約であり、就労依頼をしなくなったことは解雇であると主張した。

一方、会社は、組合の主張や調整事項に対して、Aら5名は日雇いであり解雇ではないこと、日ごとに依頼していたアルバイトの依頼を単に止め、正当な手続きで人員を集めることにしたと主張した。また、大勢で会社に乗り込んで来て、威圧的に抗議や謝罪を要求したAらとは信頼関係は築けないし、客に接することもある仕事を一緒にすることはできないと表明した。

あっせん員協議では、組合、会社双方とも自己の主張を譲らないため打ち切りも考えられたが、早期の解決に向け双方へあっせん員が説得を試みた。組合側は内部の意見の調整・統一が必要なこと、会社

側も何らかの解決案を提案することができないか持ち帰って検討することになり、次回あっせん期日を同月 30 日にすることが決められた。

(当委員会に顕著な事実、 A 証人調書 25 頁、 K 証人調書 7～9 頁)

(21) 同年 4 月 30 日、当委員会において、第二回目のあっせんが開催された。第二回目のあっせんも第一回目と同じ形で進められ、会社側が当委員会の助言・勧告を受け、「解雇ではない」との主張は譲れないとしつつも、早期問題解決のため金銭解決を受け入れる用意があることを表明した。しかし、組合側はあくまで「解雇である」との主張を譲らず、会社側が解雇と認めたとうえで、その撤回と謝罪をすることが解決の前提であるとの態度を崩さなかったため、あっせんは不調に終わり、打切りとなった。

組合は、あっせんが不調に終わったことを受けて、同年 5 月、富山貨物駅付近で、「解雇撤回無き『金銭解決』には応じられない！労働委員会へ不当労働行為救済申し立てをします！」などに見出しの付いたビラを配布し、解雇撤回は譲れないと訴えた。ビラには、「富山通運(JR 富山貨物駅)で昨年 6 月に発生した運転助手への解雇問題は、4 月の県労働委員会での 2 回にわたるあっせんにも関わらず、不調に終わりました。会社側は、4 ヶ月分の平均給与(そもそも厳密に計算すると涙金にしかありません)と昨年 6 月の解雇時の不手際に関して『謝罪』を提示してきました。しかし、組合側の要求する『解雇撤回』要求と平行線になり不調に終わりました。この事態を受けて、組合内で十分に論議を尽くし、県の労働委員会への『不当労働行為救済』申し立てをすることに決定しました。」などの記載があった。

(当委員会に顕著な事実、 B 証人調書 22 頁、 A 証人調書 25・28～29 頁、乙 4、 K 証人調書 7～9 頁)

(22) 組合は、同年 8 月 6 日、本件救済申し立てを行なった。

第3 争点

- 1 会社が、平成25年4月9日に開催されたあっせんにおいて、Aら5名に対して解雇を通告したか否か。解雇を通告したとすると、組合員であるが故又は組合活動を理由とする不利益取扱いといえるか。(争点1)

(1) 申立人組合の主張

ア 会社は、労働条件を文書で提示しておらず、契約書もなく、契約期間もないことなどを認めている。また、Aら5名の繰り返しの就労を予定し、そのために賃金の支払いも月払いであり、Aら5名も就労依頼を受けるためにメールアドレスや電話番号を登録していたのだから、雇用関係は継続しており(期間の定めのない雇用契約)、就労依頼を行なう意思のないことは解雇である。

イ Aら5名は、平成23年以降、Fを通して会社から就労依頼がある日に、反復継続して就労していた。平成24年6月、H所長とFとの間で、就労依頼をめぐるトラブルが発生した。同年7月13日、F及びAら5名は、H所長に対し、トラブルの発生は、通運課の所長交代に際しての引継ぎがうまくなされていないことであるにもかかわらず、その責任をFに転嫁し、Aら5名に対して仕事の依頼をしなくなったことについての謝罪と仕事の依頼を要求した。同年7月20日、FはH所長が示した就労依頼の連絡方法を受け入れることを伝えた。

しかし、その後も通運課からAら5名に対して就労依頼は来なかった。

ウ そのため、同年10月、組合は会社に対し、団体交渉の申入れを行ない、同年12月4日、第1回の団体交渉が行なわれた。

団体交渉において、組合は、Aら5名に就労依頼を行なわないのは、事実上の解雇であると主張し、会社に対し、就労実態のデータを提出するように求めたところ、会社は、文書で回答するとデータの提出を確認した。

エ 同年12月28日、会社は、組合に回答書を送付した。24.12.28会社回答書の内容は、Aら5名に対して就労依頼をしないのは、日毎に依頼していたアルバイトの依頼を単に止め、正当な手続きで人員を

集めることにしただけであること、したがって、「解雇」理由の説明、及び7月20日以降のアルバイトの雇用データの提出には応じられず、今後一切団体交渉に応じるつもりはないというものであった。

このように、会社は、雇用データを文書で提出せず、団体交渉も拒否したため、組合は、平成25年1月以降、富山貨物駅やJR富山駅付近において数回にわたり会社に抗議するビラまきを行なうとともに平成25年2月26日、当委員会にあっせんを申請した。

オ 会社は、同年4月9日のあっせん期日において、前記平成24年のトラブル以降の組合との団体交渉における組合の要求や富山貨物駅やJR富山駅付近におけるビラまきなど一連の組合の活動を理由として、Aら5名に対して就労依頼を行なう意思がないことを示した。

これは、組合の正当な活動を理由とした解雇である。

(2) 被申立人会社の主張

ア Aら5名に依頼していた仕事は、その仕事がある前日までに、必要人数が確保できるように各人に声をかけ、その日に都合のつく者がこれに応じる形で、仕事がある日だけにその日1日限りの雇用契約が成立し、1日毎に契約が終了するものであった。

したがって、仕事の依頼をしないことは、雇用契約の申込みを行なわないことに過ぎず、解雇ではない。

イ H所長がAら5名に仕事を依頼しなくなった契機は、Fを通して行なっていた就労依頼に関してトラブルが生じたため、平成24年6月15日以降は、Aら5名に対する仕事の依頼は行なっていなかったところ、同年7月13日、F及びAら5名が通運課に来所のうえ、H所長に対し、「謝罪しろ」など威圧的な抗議を行なったことにより、F及びAら5名とは信頼関係を築くことができないなどと判断をするようになったからである。

ウ 会社として、組合の存在や「北陸ユニオン」という名称を知らされたのは、平成24年10月3日に組合から団体交渉申入書の提出を受けたときが初めてであり、それ以前については、「北陸ユニオン」自体についての認識を欠いており、Aら5名が組合に加入しているとの認識も有していなかった。

従って、同年6月15日（ないしは同年7月）以降、Aら5名に対して仕事の依頼をしなくなったことについて不当労働行為と解する余地はない。

エ 当委員会のあっせん期日において、会社側と組合側の出席者が一緒の場に居合わせることも、両者間で直接話をするなどのやり取りもなく、労働委員会が会社に代わって解雇通告を行なうこともないのであるから、会社があっせん期日において解雇通告を行なった事実のないことは明白である。

2 会社が、組合の団体交渉要求に応じなかった行為は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。（争点2）

（1）申立人組合の主張

ア 組合と会社は、平成24年12月4日、第1回団体交渉を行ない、就労依頼をめぐるトラブルの責任が会社側にあることを、J取締役が認め謝罪した。

イ 組合は、意図的な選別によって、Aら5名に就労依頼が来ていないことを示すために、就労実態を示すデータの提出を求め、会社側は、「データについては後で文書で回答します」などと述べ、組合の要求に応じる回答を行なった。

しかし、会社は、その後、この確約を反故にして団体交渉を拒否した。

（2）被申立人会社の主張

ア 平成24年12月4日の団体交渉において、組合は、会社が平成24年7月20日以降にAら5名に仕事の依頼をしないことを解雇ととらえ、解雇理由の説明と同日以降の日雇いアルバイトの雇用データを提示することを要求し、それについての話がなされたが、双方の主張の隔たりは大きく真っ向から対立して終わった。また、データの提示については、「文書で回答する」ということで終わっており、データの提出を約束していない。

イ その後、会社は、Aら5名との契約は、1日毎に終了する日雇いアルバイトであって、仕事を依頼しないことは解雇ではないこと、ま

た、第三者である他の日雇いアルバイトについてのデータを提出することは適当でないことから、雇用データの提出には応じられない旨を24.12.28 会社回答書によって文書回答し、提出しなかった。

ウ 会社が第2回目の団体交渉に応じていないのは、平成24年12月4日の団体交渉の結果、組合が主張する解雇については見解の相違であり、議論が出尽くして、双方の主張の隔たりが大きく平行線状態だったためである。

このことは、平成25年4月9日と同月30日に行なわれた当委員会におけるあっせんが不調に終わったことによっても裏付けられているところである。

第4 争点に対する判断

1 争点1（会社が、平成25年4月9日に開催されたあっせんにおいて、Aら5名に対して解雇を通告したか否か。解雇を通告したとすると、組合員であるが故又は組合活動を理由とする不利益取扱いといえるか。）について

(1) Aら5名と会社間の雇用契約は、期間の定めのない雇用契約か、日々雇用か。

ア 会社は、依頼したい仕事がある場合に、その仕事の前日までに必要人数が確保できるように各人に声をかけ、その日に都合がつくものがこれに応じるという形態でその日1日限りの雇用契約を結ぶとともに、Aら5名については、Fに声をかけ、Fから声をかけられた者が仕事をするという形態で、その日1日限りの雇用契約を結んだ（乙6，A証人調書30頁）。

イ 会社の賃金台帳（乙1）から前記形態でのAら5名の就労実績をまとめたものが本命令書添付の別表である。

別表によれば、平成23年4月から12月の間において、Aが1日労働した日数は28日、半日労働は17日であり、Bが1日労働した日数は25日、半日労働は17日である。Cは、1日労働と半日労働を合わせても12日であり、Dは8日、Eは就労実績はない。

また、平成24年1月から6月の間において、Aが1日労働した

日数は28日、半日労働は13日である。Bは、1日労働と半日労働を合わせても9日、Cは19日、Dも19日、Eは6日である。
ウ このような就労実績及び会社がAら5名に対して就労依頼する方法からすれば、会社とAら5名の雇用契約は日々雇用のアルバイトと認められる。

(2) そして、日々雇用のアルバイトの場合、解雇に関する法理を類推適用することはできないし、就労実績からすれば、雇用関係の継続がある程度期待されていたとも認められない以上、契約関係の終了を制限すべき理由もない。

よって、会社がAら5名を解雇したとの組合の主張は認められない。

(3) なお、念のため、以下の点を付言する。

ア H所長とFとのトラブルがあった後の平成24年6月15日以降、通運課は、Aら5名に就労依頼をしていないし、7月13日、F及びAら5名が通運課に来所のうえ、H所長に対し、謝罪要求などを行なったため、H所長は、Aら5名と信頼関係を築くことができないなどの理由で仕事の依頼をしないことにした(乙6)。

なお、H所長は、第2回審問において、「依頼を止めようと思った時期はない」と述べるが(H証人調書34頁)、会社の事情聴取に対し、7月13日のAら5名の行動についての不服を述べ、就労依頼はできないと述べていること(K証人調書17~18頁)、7月13日以降も仕事の依頼をしようと思えばいつでもできたにもかかわらず、一度も依頼していないことからすれば、H所長の証言を採用することはできない。

イ すなわち、会社は、通運課の就労依頼はH所長に任せており、少なくとも平成24年7月以降、通運課においてAら5名に就労依頼をしたことはなく、また、就労依頼をする意思もなかったと解することができるから(K証人調書18頁)、平成25年4月9日の当委員会のあっせんにおいて、Aら5名に対し、就労依頼を行なわないと述べたことは、平成24年7月以降の会社の意向を改めて確認したものと認められる。

ウ また、会社が就労依頼を行なわなくなったのは、前記のとおり、平成24年7月13日を契機としており、それはH所長がAら5名に対して不信感を持ったことが原因であると認められる。

他方、会社が組合の存在やAら5名が組合員であることを知ったのは、同年10月3日であるから、Aら5名に就労依頼を行なわなくなったのは、同人らが組合員であることを理由とするものではない。
エ なお、組合は、Aら5名が日雇いアルバイトとして働いてきたこと、及び平成24年6月に解雇されたことを内容とするビラを配布しており、本件申立書における主張と一致していない。

2 争点2（会社が、組合の団体交渉要求に応じなかった行為は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。）について

（1）平成24年12月4日の1度目の団体交渉の内容（甲8，乙2）

組合は、Aら5名は、期間の定めのない雇用契約であり、仕事の依頼をしないことを解雇ととらえる一方、会社は、日々雇用のアルバイトであり、就労依頼をしないことは解雇ではないと主張しており、平行線であった。

組合は、平成24年6月15日以降、就労依頼がないことから、それ以降どのような雇用形態だったのかを明らかにするために雇用データの提出を求めたところ、会社は、データについてはH所長にもう1回話を聞いて文書で1回回答しますと述べた。

（2）会社は、平成24年12月28日、Aら5名は日毎に依頼したアルバイトの依頼を単に止め、正当な手続きで人員を集めることにしただけであり、「解雇」ではないこと、したがって、「解雇」理由の説明及び雇用データの提出には応じないこと、及び、第1回の団体交渉において、組合と会社が十分に話し合い、組合が主張する「解雇」については見解の相違であることから、今後、会社として一切団体交渉には応じないとする内容を文書で回答した（甲5）。

（3）組合は、当委員会に対して、Aら5名の解雇措置の撤回などを求めるあっせんを申請し、会社はあっせんを受諾した。

当委員会において、平成25年4月9日、同月30日と2度にわたりあ

っせんが行なわれたが、Aら5名の解雇の撤回と就労依頼を求める組合と、Aら5名は日々雇用のアルバイトであり就労依頼は行なわないとする会社の主張は平行線で折り合わず、あっせんは不調に終わった。

(4) 以上の事実を前提に検討する。

平成24年12月4日の第1回団体交渉において、組合と会社でAら5名に対する就労依頼がないことが「解雇」か否か（「日々雇用」のため「解雇」に当たらないか）、双方が自らの立場を主張しあい平行線であったことが認められる。

会社は、その後の団体交渉を拒否したものの、組合が申請した当委員会のあっせんを受諾し、あっせんの場合において2度、あっせん員を通じて話し合いが行なわれ、第1回の団体交渉と同じく、「解雇」か否かについて組合と会社がそれぞれの立場を主張し、結局話し合いは平行線のまま合意に至らず、あっせんが不調と終わった経緯がある。

このような一連の経緯からすれば、会社は、当委員会のあっせんを受諾したことによって、事実上団体交渉を継続したといえること、また、2度のあっせんでも組合と会社の主張が合意に達する余地は全くなく不調に終わったことからすれば、交渉の行き詰まりに到達したと認められる。

よって、会社の対応は、団体交渉を拒否したとは認められず、また、誠実交渉義務に違反したともいえない。

なお、雇用データについて文書で回答するとの会社の対応は、団体交渉での話し合いの経緯からすれば、会社は文書で雇用データを提示する旨の回答をしたと解することが相当である。

しかし、「解雇」か否かに関する見解が全く相容れず、話し合いの余地がなく交渉の行き詰まりに到達したと認められる場合には、雇用データの提出を撤回したとしても、誠実交渉義務に反するとはいえない。

本件では、Aら5名に就労依頼をしないことが「解雇」か否かについて、組合と会社の主張は相容れず、交渉の余地がないことから雇用データの提出に応じなかったものであり（甲5）、前記のとおり、交

渉の行き詰まりに到達したと認められるから、雇用データを提出しなかったとしても、会社の対応は誠実交渉義務に反するものではない。

第5 結 論

よって、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条の規定により、主文のとおり命令する。

平成26年8月5日

富山県労働委員会

会長 島谷 武志 