

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 びわ湖ユニオン

同 X

再 審 査 被 申 立 人 ヤンマー株式会社

上記当事者間の中労委平成25年（不再）第54号事件（初審滋賀県労委平成24年（不）第2号事件）について、当委員会は、平成27年4月15日第190回第二部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同木本洋子、同両角道代出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件各再審査申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

派遣労働者として再審査被申立人（以下「会社」という。）のD3工場で就労していたA及びX（以下、Aと併せて「Aら」という。）は、平成20年9月16日（以下「平成」の元号は省略する。）、期間従業員として会社に直接雇用された後、リーマンショックに端を発する不況による業績悪化を理由として、雇用契約期間満了日である21年2月15日をもって雇止めとされた（以下「本件雇止め」という。）。

本件は、再審査申立人びわ湖ユニオン（以下「組合」といい、Xと併せて「組合ら」という。）が、本件雇止め後になされた会社の後記各行為はいずれも労働組合法（以下「労組法」という。）第7条の不当労働行為に当たると主張して、24年8月10日、滋賀県労働委員会（以下「滋賀県労委」という。）に対し、救済を申し立てた事案である。

なお、Aは、初審結審日（25年5月30日）前である同年2月12日に死亡した。

- (1) 業績が回復し期間従業員の募集を再開した後、Aらに再雇用の申込み又はその誘引をせず、あるいは、本件雇止めの撤回又は再雇用の要求を拒否したこと（労組法第7条第1号）。
- (2) 「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Aへの不利益取り扱いについて」及び「2011年8月15日の技能員への移行における当該A・Xに対する不利益取り扱いについて」（以下、それぞれ「本件協議事項①」、「本件協議事項②」という。）を協議事項とする24年8月3日付け団体交渉申入れ（以下「本件団体交渉申入れ」という。）に応じなかったこと（労組法第7条第2号）。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) Aらの再雇用要求を拒否したことが労組法第7条第1号の不当労働行為に該当することの確認

- (2) Xを再雇用し、技能員として登用すること
- (3) 本件団体交渉申入れに応じること

3 初審命令の要旨及び再審査申立て等

滋賀県労委は、25年7月22日付けで、前記1(1)及び(2)はいずれも不当労働行為に該当しない旨判断して、本件救済申立てを棄却し、同月31日、命令書を組合及び会社に交付したところ、組合は、同年8月12日、再審査を申し立てた。

なお、組合は、26年5月16日、Xを当事者として追加するよう申し立てたため、当委員会は、参与委員、会社及びXの各意見を聴いた上、同年11月19日、労働委員会規則第56条、第32条の2の規定に基づき、前記1(1)の部分に限り、Xを再審査申立人に追加する旨決定した。

4 争点

- (1) 会社が、本件雇止めを行った後、期間従業員の募集を再開したとき以降に以下の行為をしたことは、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。
 - ア Aらに再雇用の申込み又はその誘引をしなかったこと。
 - イ 本件雇止めの撤回又は再雇用の要求を拒否したこと。
- (2) 会社が本件団体交渉申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点(1)について

【組合らの主張】

- (1) 本件雇止めについてXが提起した民事訴訟における控訴審判決は、結論として同人の控訴を棄却したものの、Aらの有期雇用契約が原則として契約更新（雇用継続）の期待が認められるものであったことを認めているところ、その期待を打ち消す事情（不況と業績悪化）は、不況の収束と生産量、業績

の回復を受けて会社が期間従業員の募集を再開した23年1月の時点で消滅している。雇入れの拒否は特段の事情がない限り労組法第7条第1号の「不利益な取扱い」には該当しないと判示したJR不採用事件最高裁判決（最高裁平成15年12月22日第一小法廷判決・民集57巻11号2335頁）の枠組みを前提としても、季節労働者の再採用拒否の場合のように、従前の雇用契約関係が一応有効に終了していても雇入れの拒否が「不利益な取扱い」に該当しうる場合はあるのであり、本件でも、雇用継続の期待が再び存在することとなった23年1月当時において、Aらの再雇用の拒否が「不利益な取扱い」に該当するとみるべき特段の事情が存在するといふべきである。

- (2) さらに本件では、23年1月の期間従業員の募集再開以降の会社の言動に、Aらに対する組合員であることを理由とする敵視・差別的行為があったかどうかを検討することによっても、新規採用と異なる特段の事情の有無を決すべきである。本件においては、以下の諸事実に照らせば、会社の言動にAらに対する組合員であることを理由とする敵視・差別的行為があったこと、したがって上記特段の事情が認められることは明らかである。

ア 上記(1)のとおり、雇用継続の期待権を認める司法判断が出ており、かつ、既に不況を脱しているのであるから、会社は、同判断を尊重し、同時期に抗議、情宣、要請活動等を通じて雇用の回復を求めていた組合と誠実な交渉をもち、Aらに対して本件雇止めの撤回ないし再雇用の申込みをすべきであった。それにもかかわらず、本件雇止めの撤回も再雇用の申込みもしなかった事実には、組合員であることを理由とする会社のAらに対する敵視・差別の意思が現れている。

イ 24年5月30日に行われた団体交渉において、組合は、Aらの新たな雇用の確保を求めた。これは、東日本大震災による特需を背景に、同年度の経常利益報告において前年度比400%増という膨大な利益を上げていた会社において十分対応可能な要求をしたものである。これに対し、会社

からは、「X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。」という発言があった。組合らは、この発言から、会社がハローワークに募集をかける際にはあらかじめ何らかの情報提供がされるものと当然期待した。しかし、会社は、民事訴訟や要請行動等を通じてAらが繰り返し再雇用を要求していることを十分認識していながら、同年7月下旬ないし同年8月上旬を募集期間として実施したハローワークでの求人につき、組合らに情報提供を何らしなかった。これは、団体交渉での約束に反する極めて不誠実な対応である。

ウ Aは、22年夏頃、知人から受け取った会社の募集要項のコピーを持ってハローワークを訪れ、応募行為をしたにもかかわらず、ハローワークの職員は、理由も明らかにせず、会社が募集を取り下げたとのみ述べ、上記コピーをAに返すこともしなかった。こうした対応は極めて不自然であり、Aの応募を排除しようという会社の意向に沿って対応したのと考えるのが自然である。また、Xは、24年8月、会社への派遣を予定した派遣会社の派遣社員採用試験に応募し、面接の場で内定を告げられたが、会社の指示により不採用とされた。

エ これらの事実によれば、再開された期間従業員の募集において、Aらを極力排除しようという会社の敵視・差別の意思が認められる。したがって、争点(1)に係る会社の各行為は、Aらに対し労働組合所属を理由として「不利益な取扱い」を行ったものであって、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

【会社の主張】

- (1) 本件において、会社がAらに対して再雇用の申込み又はその誘引をしなかったこと、あるいは、本件雇止めの撤回又は再雇用の要求を拒否したことが労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるといえるためには、Aらと同時

期に雇止めとした他の期間従業員に対しては再雇用の申込み等をしたにもかかわらず、Aらに対してのみこれをしなかったなどといった事情が必要である。しかし、本件においては、そのような事情は一切ないのであるから、会社の上記各行為は、労組法第7条第1号には当たらない。

なお、組合らは、24年5月30日に行われた団体交渉において、会社がXに対して情報提供を約束した旨主張する。しかし、組合らが引用する上記発言をもって、どうして情報提供を約したものと見えるのか不明であり、会社が情報提供を約した事実はない。

- (2) 本件雇止め後、生産量が回復したことを受けて、23年1月頃から会社は期間従業員の募集を再開したところ、同月以降に採用した者の中にAらと同時期に雇止めとした元期間従業員が数名含まれていたようであるが、それは、飽くまでハローワークを通じた所定の採用手続を行った結果である。会社がAらと同時期に雇止めとした元期間従業員に対して再雇用の申込み等を行った事実はないのであるから、Aらに対して再雇用の申込み等を行わなかったことが、組合員であることを理由としたものであるはずがない。また、会社が組合を通じたAらの再雇用の要求に応じなかったのは、会社においては、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個別に採用を申し入れられても、これに応じる意思がなかったからであって、組合員であることを理由としたものではない。

2 争点(2)について

【組合の主張】

- (1) 本件協議事項①は、D1労働局に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（24年法律第27号による改正前のもの。以下「労働者派遣法」という。）違反の事実を申告したAに対する本件雇止めが公益通報者保護法及び会社の定めるコンプライアンス行動基準に反する不利益取扱いに当たり、その是正として、本件雇止めの撤回、ある

いは再雇用を要求するものである。

コンプライアンス行動基準を取り上げたのは、企業行動憲章等に踏み込んで労働者を救済したオリンパス事件東京高裁判決（東京高裁平成23年8月31日判決・労判1035号42頁）に鑑み、上記行動基準や運用の実態等を知ることが重要であると判断したからであるし、要求の内容も、本件雇止めが無効であることを前提とした撤回要求に限定せず再雇用をも要求しているのであるから、会社が主張するような蒸し返しではなく、新たな協議事項である。また、Aが提起した地位確認を求める民事訴訟が確定したのは本件団体交渉申入れ後であり、同申入れ当時、Aと会社との間の雇用関係の存否は確定していない。仮に、同雇用関係が存在しなかったとしても、本件協議事項①がかつて存続した雇用関係から生じた労働条件をめぐる紛争であること、会社が団体交渉に応じることによって当該紛争を適正に処理することが可能であること、そのことが社会的にも期待されていることは疑いがないのであるから、本件協議事項①について、会社には団体交渉応諾義務がある。

- (2) 本件協議事項②も、Aらと同じように会社で稼働し貢献した期間従業員の多くが技能員（雇用期間を6か月とし、契約更新回数に上限を設けない従業員であり、会社が在職中の期間従業員に対して行った公募に応じた者の中から選考の上で登用される者）として雇用継続され、かつ、不況から脱した会社において新たに期間従業員が多数雇用されているという状況が明らかになった下で、Aらを本件雇止めとし、それ以降に行われた技能員登用試験の受験機会を喪失させたことが不利益取扱いに当たり、その是正として、本件雇止めの撤回のみに拘泥することなく、再雇用により技能員への途を開くよう要求するものである。よって、本件協議事項②についても、上記(1)と同様の理由により、会社には団体交渉応諾義務がある。

【会社の主張】

- (1) 本件協議事項①は、結局のところ、本件雇止めは公益通報者保護法に反し

て無効であり、その撤回を求めるというものであることは、Xの証言からも明らかである。しかるに、同法違反の主張は、Aが提起した民事訴訟においても主張され、判決において退けられている。本件雇止めの撤回要求についても、Aらが提起した民事訴訟や当時所属していたC労働組合が申し立てた滋賀県労委の審査において形を変えて争われ、X及び同組合については棄却判決・命令が確定し、Aについても棄却判決が出されている。

また、本件協議事項②についても、本件雇止めを撤回せよという、再三にわたって繰り返されてきた要求を、形を変えて新たな協議事項であるかのような体裁をとったものにすぎないものであることは、Xの証言からも明らかであるところ、本件雇止めの撤回要求が既に繰り返し裁判所や労働委員会において審理され、判断済みであることは、上記のとおりである。

24年5月30日に行われた団体交渉において、事実上本件雇止めの撤回要求を協議事項として交渉が行われていることも考慮すると、本件団体交渉申入れにおいて協議事項とされている事項は、いずれも議論が既に十分尽くされ、裁判所や労働委員会においても判断済みの事項を蒸し返すものであるから、会社が同申入れに応じなかったことには、正当な理由がある。

- (2) 仮に、本件協議事項①及び同②がAらの再雇用を要求するものであったとしても、本件雇止めが有効であり、会社とAらとの間の雇用関係が21年2月15日付けで終了したことは、上記判決によって確定しているのであるから、Aらの再雇用要求に関し、会社は、労組法第7条第2号にいう「使用者」には当たらない。また、本件雇止め以降、会社は、上記訴訟及び審査において、Aらと雇用関係を結ぶ意思がないことを再三にわたり表明し、上記団体交渉においてもそのことを表明していたのであるから、上記(1)と同様、会社の対応には、正当な理由がある。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、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、初審審問終結時における従業員は約1万5643名であった。

会社は、事業本部制を採用しており、D1県D2市内に小形エンジン事業本部があり、同事業本部に属するものとして同市内にD3工場、D4工場、D5工場、D6工場、D7工場及びD2工場を有している。

- (2) 組合は、A、Xらによって23年3月19日に結成されたいわゆる合同労組であり、初審審問終結時における組合員は、約30名であった。

Aは18年2月1日からD3工場組立グループ（顧客に出荷するエンジンの組立てを行うグループ）において、Xは20年1月8日から同工場機械グループ（エンジンの部品を作るグループ）において、それぞれ派遣労働者として就労していた。

2 Aらの雇止め後、組合結成に至る経緯

- (1) 20年6月頃、Aが、D1労働局に対し、会社が派遣可能期間を超えて派遣労働者を受け入れている旨申告したところ、同労働局は、同年7月、D3工場に対する立入検査を行った。その際、会社は、同労働局から労働者派遣法第40条の2が定める抵触日の解釈適用に誤りがある旨指摘され、その後、同労働局長から、派遣受入期間の制限を超えている派遣労働者のうち直接雇用を希望する者に対して雇用の申込みをすること等の指導を受けた。そこで、会社は、同年8月、当時派遣受入期間の制限を超えていたと思われるAらを含む派遣労働者から希望を聴取し、直接雇用を希望する者に対し、雇用期間を定めた直接雇用契約締結の申込みをした。

Aらは、これに応じて、同年9月16日、会社との間で、契約期間を同日から21年2月15日までとする雇用契約を締結した。なお、直接雇用に当たって配付された期間従業員労働条件一覧表及び上記契約に係る契約書には、

契約期間満了時の業務量や勤務成績・態度、能力、会社の経営状況、従事している業務の進捗状況を総合的に勘案し、契約を更新することがある旨、更新は6か月単位で最多5回を限度（最長2年11か月）とする旨記載されていた。

(2) 20年9月に発生したリーマンショックに端を発する不況の影響を受けて、会社の受注が落ち込み、21年2月時点においても受注の回復について見通しが立たない状況となった。そこで、会社は、期間従業員について、D3工場組立グループにおいてはAを含む約158名全員を、また、同工場機械グループにおいては約75名のうちXを含む約21名を、雇用契約期間満了日である同月15日付けで雇止めとした（本件雇止め）。小形エンジン事業本部全体でみると、雇止めとならずに継続して雇用された期間従業員は、約478名のうち約180名であった。

(3) Aは、会社との間に期間の定めのない雇用契約が成立しており、その後に締結された期間の定めのある雇用契約あるいは同契約の期間の定めは無効であるところ、本件雇止め（解雇）は解雇権濫用法理により無効であるなどと主張して、会社に対し、雇用契約上の権利を有する地位の確認及び賃金の支払を求める訴えをD9地方裁判所に提起した。また、Xも、会社は最低でも2年11か月の雇用期間を確保すべきであったのに、5か月という期間を定めたこと、一度も更新せずに初回5か月の期間満了を理由に本件雇止めをしたこと、初回の期間満了で雇止めとなる可能性を説明しなかったことなどが不法行為に該当する旨主張して、会社に対し、損害賠償の支払を求める訴えをD8地方裁判所D2支部に提起した。

さらに、本件雇止め当時、Aらが加入していたC労働組合は、本件雇止めが同組合の組合員であることを理由とする不利益取扱いであり、労働組合の弱体化を図った支配介入でもある旨主張して、22年2月15日、滋賀県労委に救済を申し立てた。

(4) 22年7月2日、D8地方裁判所D2支部は、Xの前記(3)の請求を棄却する旨の判決を言い渡した。その理由につき、同支部は、雇用契約に5か月という期間を定めたこと自体を直ちに違法と評価すべき事情は認められない、Xは期間従業員労働条件一覧表や契約書を受領しており、雇用契約が必ずしも更新されるとは限らない旨認識していたことは明らかであるから、雇用契約が実質的に期間の定めのない雇用契約と異なる状態であったとか、雇用継続への期待が法的保護に値するものであったということとはできないなどと判断した。

(5) 本件雇止め後、会社は、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、23年1月頃からはハローワークを通じて期間従業員の募集も再開した（実際に期間従業員の採用を再開したのは、同年4月頃からである。）ところ、これに応じて採用された者の中には、Aらと同時期に雇止めとされた元期間従業員が数名含まれていた。

なお、会社は、期間従業員について、派遣労働者として就労している者を状況によって直接雇用に移り替えることがあったほかは、ハローワークを通じて募集を行い、所定の手続きを経て選考の上採用しており、その他の方法は採っていなかった。

(6) 23年2月7日、D9地方裁判所は、Aの前記(3)の請求を棄却する旨の判決を言い渡した。その理由につき、同裁判所は、Aと会社との間において明示又は黙示の期間の定めのない雇用契約が存在したとは認められないし、20年9月16日に締結された期間の定めのある雇用契約は有効である、Aには契約の更新について合理的期待があったと推認されるものの、本件雇止めを行ったことが雇止めの濫用であるとはいえないし、本件雇止めが不当労働行為に該当し、無効であるとも認められないなどと判断した。

(7) 23年3月19日、Aらが中心となって組合を結成した。

Aらは、本件雇止め直後から継続して、C労働組合等と共同して、会社のD9本社、D10支社及びD3工場に対し、Aらに対する解雇（本件雇止め）を撤回し、同人らを再雇用すること等を求める要請行動を行っていたが、同年4月以降は、組合もこれに加わった。

3 本件救済申立てに至る経緯

- (1) 23年6月9日、D9高等裁判所は、前記2(4)の判決に対するXの控訴を棄却する旨の判決を言い渡した。その理由として、同裁判所は、直接雇用契約締結の経過等からすれば、Xが、同契約について、原則として期間満了後も契約は更新されるとの期待を抱いたことが認められ、その期待は合理的なものとして法的に保護されるべきものと解するのが相当であるものの、会社が何らの合理的な業務上の必要性もなく本件雇止めを行ったということはできず、本件雇止めによって控訴人の雇用の安定についての期待権が違法に侵害されたとはいえない、本件雇止めがXの属しているC労働組合や同人の組合活動等を嫌悪して行われた不当労働行為に該当し、違法なものであるとはいえないなどと判断した。

これに対し、Xは、最高裁判所に上告を提起するとともに、上告受理の申立てをした。

- (2) 会社では技能員制度が設けられているところ、技能員とは、雇用期間を6か月とし、契約更新回数に上限を設けない従業員であり、在職中の期間従業員に対する公募を行い、これに応じた者の中から、選考の上、一定の能力に達していると認めた者を登用するものである。応募資格は、公募時点で更新回数が2回以上の者（2年11か月の間に、2回の応募が可能）で、登用時期は、年1回（10月）とされているが、20年9月16日付けで直接雇用された者については、特別措置として、21年4月にも選考が実施された。

本件雇止め当時、継続して雇用された期間従業員約180名（前記2(2)）

の約9割が、最長の雇用期間満了日である23年8月15日までに技能員として登用された。

- (3) 23年12月22日、D9高等裁判所は、前記2(6)の判決に対するAの控訴を棄却する旨の判決を言い渡した。その理由につき、同裁判所は、直接雇用契約締結以前にAと会社との間で雇用契約関係が黙示的に成立していたとも、両者の間の直接雇用契約における雇用期間の定めが公序良俗に反し無効であるとも認められない、本件雇止めの適否を判断するに当たり、解雇権濫用法理が類推適用されると解するのが相当であるものの、D3工場の受注及び生産台数の各推移、会社の経常損益の状況、D3工場組立グループの期間従業員全員が雇止めの対象となった経緯、雇止めの対象従業員に対する雇止めの周知方法・時期、補償的措置の内容からすると、Aについて本件雇止めを行ったことが権利濫用とはいえず、不当労働行為にも該当しない、本件雇止めがAのD1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などと判断した。

これに対し、Aは、最高裁判所に上告を提起するとともに、上告受理の申立てをした。

- (4) 滋賀県労委は、24年2月15日付けで、C労働組合の前記2(3)の救済申立てを棄却する旨の命令を発した。その理由として、滋賀県労委は、会社のAらに対する本件雇止めは、リーマンショックに端を発する世界同時不況による会社の業績悪化に対する措置としてやむを得ずされたものであり、同組合の組合員であることを理由とする不利益取扱いであるとか、労働組合潰しを狙った支配介入であると認めることはできないなどと判断した。

同命令は、同組合が不服を申し立てなかったため、確定した。

- (5) 24年4月26日、最高裁判所は、Xの上告を却下するとともに、上告審として受理しない旨決定した。
- (6) 組合は、24年5月14日付けで、会社に対し、「A・Xの雇用について」

を協議事項とする団体交渉を申し入れ、同月30日、組合と会社との間で団体交渉が行われた。

組合は、主に、①Aらを雇用すること、②人道的観点から、病気療養中であるAに見舞金等を支給すること、③会社が業績回復に伴う「雇い戻し」を行ったこと等を踏まえて、Xに対して会社及び系列会社に関する情報を提供し、雇用を確保すること等を要求した。

これに対し、会社は、①について、争議の原因は本件雇止めであると思われるところ、本件雇止めに関しては、これまでも和解の話し合いをしてきたがうまくいかずに裁判に持ち込まれた結果、請求棄却の判決が出され、現在、Xについては上告却下等がされ、Aについては最高裁判所で審議中でことから、会社としては、裁判で解決を図るものと認識しており、団体交渉で解決する考えはない、また、新たな雇用の要求に関しては、会社には契約の自由、採用の自由があるから、この場ではその要求に応じられないし、団体交渉のテーマにもそぐわない旨、②について、Aとの間に雇用契約がないので、見舞金等を支払うことはできない旨、③について、「X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。」などと回答した。

また、組合は、他の期間従業員の中には技能員として登用された者がいるのに、Aらは技能員登用制度から排除され、登用の機会を与えられていないとも主張したが、これに対し、会社は、Aらは技能員登用の選考（前記(2)のとおり、初回は21年4月）を実施する前に本件雇止めとされたから技能員として登用されていないことを裁判の中で説明してきている旨回答した。

(7) 組合は、24年7月4日付けで、会社に対し、①「現在係争中の争議解決について」及び②「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、会社は、同月9日付けで、組合に対し、①について、「現在係

争中」とは最高裁判所に係属中の事件を指すものと思料されるどころ、これについては同裁判所の結論を待ちたく、早急に団体交渉を行わなければならない理由があれば再考する、滋賀県労委に係属していた事件については、既に決着したものと認識しており、団体交渉を行わなければならない必要性はないものと思料する、また、②について、これまで明らかにしてきたとおり、会社にはAらを雇用する義務も、その意向もないことから、団体交渉事項とはなり得ないなどとして、協議は断る旨回答した。

- (8) 24年8月時点において、会社のD1県内事業所における期間従業員は約198名、派遣労働者は約358名であったところ、会社は、同年7月下旬から同年8月上旬までを募集期間として、ハローワークを通じて期間従業員5名の募集を行った。

Aらは、上記募集を含めて、本件雇止め後に会社の期間従業員募集に応募したことはなかった。

- (9) 組合は、24年8月3日付けで、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Aへの不利益取り扱いについて」（本件協議事項①）及び「2011年8月15日の技能員への移行における当該A・Xに対する不利益取り扱いについて」（本件協議事項②）を協議事項とする団体交渉を申し入れた。

これに対し、会社は、24年8月9日付けで、組合に対し、本件協議事項①について、「不利益取り扱い」とは本件雇止めを指すものと思料されるどころ、本件雇止めは経営上の必要性に基づくものであり、偽装請負の申告と何の関わりもないこと、組合からAの雇用を要望されたが、会社にはAを雇用する義務も、その意向もないことは、既に説明、回答済みであること、また、本件協議事項②について、組合は23年に実施された技能員登用の際の「不利益取り扱い」を問題としているところ、その時点でAらは従業員たる身分を有しておらず、不利益取扱いの生じる余地が全くなく、協議すべき対象と

なる事実関係がそもそも存在しないことから、団体交渉には応じかねる旨回答した。

(10) 24年8月10日、組合は、滋賀県労委に本件救済申立てをした。

4 本件救済申立て後の事情

(1) 24年7月から同年8月初め頃、派遣会社である株式会社Eが派遣労働者の募集を行っていた。Xは、募集内容から会社に対する派遣労働者の募集であると推測し、同月11日に面接を受けたが、同月23日付けで不採用となった。

(2) 24年11月29日、最高裁判所は、Aの上告を棄却するとともに、上告審として受理しない旨決定した。

(3) Aは、25年2月12日、死亡した。

第4 当委員会の判断

1 争点(1)について

(1) 前記第3の2(2)及び(5)のとおり、会社は、リーマンショックに端を発する不況による受注の落ち込み等を理由として、Aらを含む小形エンジン事業本部における期間従業員の半数以上を21年2月15日付けで雇止めとした後、上記不況が収束して生産量が回復してきたことに伴い、23年1月頃から期間従業員の募集を再開したものである。

ところで、組合らは、争点(1)に係る申立事実として、会社が、募集再開後における期間従業員の募集に当たり、Aらに再雇用の申込み又はその誘引をしなかったこと、あるいは、本件雇止めの撤回又は再雇用の要求に応じなかったことを主張しているところ、このうちAらに再雇用の申込み又はその誘引をしなかったこと及び再雇用の要求に応じなかったことについては、会社がAらを新たに雇用しなかったことにつき不当労働行為の成否を問題とする

ものであることは明らかである。また、会社が本件雇止め撤回の要求に応じなかったことが労組法第7条1号の不当労働行為に当たるとの主張についても、雇止めの無効を前提としてその撤回を問題とするのであれば、雇用継続への期待を打ち消す事情が消滅したという事情変更を主張するまでもないはずであるところ、組合の上記主張においては、飽くまで募集再開という事情変更を前提として、それ以降における会社の対応が問題とされていること等に鑑みると、同様に、会社が募集再開後に、それ以前に雇止めとしたAらを新たに雇用しなかったことにつき不当労働行為の成否を問題とするものであると解される。

- (2) 以上を前提として、組合らは、Aらと会社との間の20年9月16日付け有期雇用契約（前記第3の2(1)）は原則として雇用継続の期待が認められるものであったところ、期間従業員の募集を再開した23年1月頃以降、その期待を打ち消す事情であるリーマンショックによる不況及び業績悪化という状況が消滅していることに照らせば、JR不採用事件最高裁判決の枠組みを前提としても、Aらの再雇用拒否について、労組法第7条第1号の「不利益な取扱い」に該当する特段の事情があるなどと主張している。しかしながら、組合らが主張する上記雇用継続の期待は、20年9月16日付け有期雇用契約が期間満了時に更新されることに対する期待であるところ、上記(1)のおおりの争点(1)に係る申立事実を前提とすると、本件において問題となり得る雇用継続の期待は、本件雇止めの後一定期間が経過して期間従業員の募集が再開された時点以降において再び雇用されることに対する合理的な期待なのであって、組合らが主張する上記雇用継続の期待は、仮にそれが認められたとしても、それが期間従業員の募集再開以降において再び雇用されることに対する期待と同視し得るに足りる事情のない限り、そもそも上記特段の事情を基礎付け得ないものといわなければならない。

そこで進んで、Aらが、期間従業員の募集再開以降において、再び雇用さ

れることにつき合理的な期待を有していたといえるか、あるいは、組合らの主張する上記雇用継続の期待を期間従業員の募集再開以降に再び雇用されることに対する期待と同視し得るに足りる事情が存在するか否かについて検討する。

会社が本件雇止めをした理由は、リーマンショックに端を発する不況による受注の落ち込みであったところ、本件雇止めをした21年2月時点においても、受注の回復について見通しが立たない状況にあり（前記第3の2(2)）、会社が期間従業員の募集を再開したのは、本件雇止めから約2年も経過した後（同2(5)）であって、その間に、会社が、Aらに対し、個別に、再雇用やその申込み又は誘引をする旨約するなど、景気回復後の再雇用を期待させるような言動をとった事実は認められない。

また、Aらと同時期に雇止めとされた期間従業員は、約300名であったところ（同2(2)）、募集再開後、会社の募集に応じて採用された者の中に含まれていた元期間従業員は数名にすぎない。しかも、これらの者は、ハローワークの募集に応募して採用されたものであり（同2(5)）、会社が、Aらと同時期に雇止めとした元期間従業員に再雇用の申込み又はその誘引をし、あるいは、ハローワークにおける募集手続外で元期間従業員からされた再雇用の申込みに応じたなどの事実は認められない。加えて、本件全証拠によっても、会社において、Aらと同時期の雇止めを含めて不況や業績悪化等を理由に雇止めとされた元期間従業員が、募集再開後に希望すれば、特段の事情のない限り再雇用されていたなどといった事実は認められない。

以上によれば、Aらが、期間従業員の募集を再開した以降において、会社に再び雇用されることにつき合理的な期待を有していたと認めることはできない。また、以上のことに、本件雇止めは最終的に有効とされており、雇止め前の雇用継続への合理的期待が仮に存在したとしても、それが期間従業員の募集再開時点まで継続していたと評価すべき事情は認められないことも考

え合わせれば、組合らが主張する上記雇用継続の期待を期間従業員の募集再開以降において再び雇用されることに対する期待と同視し得るに足りる事情も認められない。その他、期間従業員の募集を再開した後、会社が、再雇用の申込み又はその誘引をせず、あるいは、本件雇止め撤回又は再雇用の要求に応じなかったことが、従前の雇用契約関係における不利益な取扱いにほかならないなどの特段の事情があるとして労組法第7条第1号にいう不利益な取扱いに該当するものと認めるに足りる証拠はない。

- (3) ところで、組合らは、本件においては、会社が募集再開した23年1月頃以降、会社の言動に、Aらに対する組合の組合員であることを理由とする敵視・差別的行為があったかどうかを検討することによって、前記特段の事情の有無を決すべきであるなどと主張している。これは、本件において、Aらがいわゆる不当労働行為意思に基づいて再雇用されなかったと認められる場合には、同意思がなければ再雇用がされたはずであるといえることから、会社が再雇用の申込みないし本件雇止めの撤回等をしなかったことは労組法第7条第1号にいう不利益な取扱いに当たり得るという趣旨をいうものと解されるので、以下検討する。

ア 組合らは、その主張の根拠として、①雇用継続の期待権を認める司法判断が出ており、かつ、既に不況を脱しているのであるから、会社は、同判断を尊重し、Aらに再雇用の申込みないし本件雇止めの撤回等をすべきであったのに、これをしなかったこと、②会社は、Aらが繰り返し再雇用を要求していることを十分認識し、24年5月に行われた団体交渉ではXに対する期間従業員の募集に関する情報提供を約しながら、その後に行った期間従業員の募集につき何ら情報提供しなかったこと、③22年夏頃に、Aが会社の募集に対する応募行為をしたのに対し、ハローワーク職員がAの応募を排除しようという会社の意向に沿って対応したこと、④Xが派遣会社の採用試験を受験した際（前記第3の4(1)）、面接の場で内定を告げら

れたものの、会社の指示により不採用とされたことを挙げている。しかし、以下のとおり、組合らの各主張はいずれも採用できない。

(7) すなわち、上記①について、上記(2)で判断したとおり、募集再開後、会社が、Aらと同時期に雇止めとした元期間従業員に再雇用の申込み又はその誘引をし、あるいは、ハローワークにおける募集手続外で元期間従業員からされた再雇用の申込みに応じたなどの事実は、組合所属いかんを問わず認められないのであるから、たとえ、本件雇止め前の時点での雇用継続の期待権を認める司法判断が出ており、かつ、既に不況を脱していた後に会社がAらに再雇用の申込みないし本件雇止めの撤回等をしなかったとしても、これをもって、会社に不当労働行為意思があったということはできない。

(4) 上記②について、組合らはその主張の根拠としているのは、24年5月30日に行われた団体交渉における、「X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。」という会社の発言であるところ（前記第3の3(6)）、これのみをもって組合らがいうような情報提供を約したものと解することはできない。かえって、上記団体交渉において「期間従業員として就労をしたいのであれば通常のハローワークの求人募集に応募するというような手続を踏んで募集してください」という発言があったというXの陳述書の記載内容等に照らすと、会社の上記発言は、同記載内容どおりの趣旨であったと認めるのが相当であり、そうすると、その後、会社が期間従業員の募集につき組合らに対して何ら情報提供しなかったことをもって、不当労働行為意思の現れであると認めることはできない。

(7) 上記③について、組合らはその主張の根拠とするのはAの陳述書のみで、その裏付けとなる客観的な証拠はない上、その記載内容は、会社の

募集要項のコピーを見せて募集の有無を確認したところ、ハローワークの職員から、会社の取下げがあって募集していない旨回答があったものの、その理由を尋ねても明確な回答が得られず、上記コピーも返してもらえなかったというものにすぎない。そうすると、上記陳述書のみをもって、Aのいう期間従業員の募集が現実にあったとか、職員の対応がAの応募を排除しようという会社の意向に沿ったものであったと認めることはできない。

(エ) 上記④について、Xは、これに沿う供述をしているが、その裏付けとなる客観的な証拠がなく、Xの面接を担当した派遣会社常務のこれを否定する供述内容に照らし、Xの供述どおりの事実があったと認めることはできない。

イ かえって、会社は、上記団体交渉においても回答しているとおり、期間従業員を新たに採用する場合、ハローワークを通じて広く一般に募集を行い、所定の手続を経て選考の上採用していたところ（前記第3の2(5)）、募集再開後、Aらと同時期に雇止めとされた元期間従業員のうち数名が会社に期間従業員として雇用されたのは、ハローワークを通じて応募したからである（同2(5)）のに対し、Aらが雇用されなかったのは、ハローワークを通じて応募しなかったからである（同3(8)）。

そして、本件全証拠によっても、会社が、Aら以外の元期間従業員に対しては再雇用の申込み等をする一方で、Aらに対してのみこれらを行わなかったなど、雇用に関し、Aら以外の元期間従業員に対する取扱いと差別して、Aらのみを殊更不利益に取り扱ったというような事実は認められないのであるから、会社が再雇用の申込み等をしなかったことが、Aらが組合の組合員であることを理由とするものであると認めることはできない。

ウ なお、Aらが組合を結成したのは23年3月19日であり、それ以前には同人らはC労働組合に加入していたものであるから、会社が再雇用の申

申込みないし本件雇止め撤回等をしなかったことが同組合の組合員であることを理由とする不利益取扱いに該当するか否かも問題となり得る。しかし、以上の説示によれば、会社が再雇用の申込みないし本件雇止めの撤回等をしなかったことは、いずれの労働組合であれ組合員であることを理由とするものとは認められないから、会社が再雇用の申込み等をしなかったことが、AらがC労働組合の組合員であることを理由とするものと認めることもできない。

- (3) よって、会社が本件雇止め撤回要求等の拒否等を行ったことは労組法第7条第1号の不当労働行為に当たらず、この点に関する組合らの各救済申立ては、理由がない。

2 争点(2)について

- (1) 会社が本件団体交渉申入れに応じなかったことは、前記第3の3(9)のとおりである。

ところで、本件団体交渉申入れの協議事項である本件協議事項①（「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Aへの不利益取り扱いについて」）及び本件協議事項②（「2011年8月15日の技能員への移行における当該A・Xに対する不利益取り扱いについて」）の意味するところは必ずしも明確ではない。しかし、①Aが、本件雇止め後に提起した民事訴訟において、会社はD1労働局に労働者派遣法違反の事実を申告したA及びC労働組合を嫌悪して本件雇止めを行ったなどとしてその効力を争っていたこと（前記第3の2(1)及び同3(3)）、②技能員は現に期間従業員である者の中から登用されるものであり（同3(2)）、Aらの技能員への移行は、本件雇止めが撤回され、あるいは同人らが再雇用されたことが前提となること、③組合は、本件団体交渉申入れ以前から、本件雇止めの撤回とともにAらの新たな雇用を繰り返し要求していたこと（同2(7)、同3(6)及び(7)）のほか、組合の主張内容（前記第2の2(1)）等も考慮すると、本件協議事項①及び同

②はいずれも、本件雇止めの撤回又はAらの新たな雇用を要求する趣旨であったと解するのが相当である。

そこで、以下では、本件雇止めの撤回要求と新たな雇用要求とに分けて、会社が本件団体交渉申入れに応じなかったことにつき労組法第7条第2号の不当労働行為が成立するか否かについて検討する。

(2) まず、本件雇止めの撤回要求について検討する。

会社が使用者として団体交渉を義務付けられる相手方は、会社が「雇用する労働者」の代表者（労働組合）であるところ（労組法第7条第2号）、本件団体交渉申入れ当時、Xが会社に対し損害賠償の支払を求めて提起した民事訴訟において、本件雇止めの適否が争われ、同人の請求を棄却する判決が既に確定していた一方で（前記第3の2(3)、(4)、同3(1)及び(5)）、Aが会社に対し地位確認等を求めて提起した民事訴訟においては、同人の請求を棄却する判決が出ていたものの、控訴審判決に対して同人が上告及び上告受理申立て中であった（同2(3)、(6)、同3(3)）。そうすると、本件団体交渉申入れの時点では、組合は、会社が「雇用する労働者」の代表者に該当していたと解する余地がある。

しかしながら、上記のとおり、本件団体交渉申入れ当時、①Xが提起した民事訴訟において、第一審判決は請求を棄却し、控訴審判決も、会社が何らの合理的な業務上の必要性もなく本件雇止めを行ったということとはできない、本件雇止めがXの組合活動等を嫌悪して行われた不当労働行為に該当し違法であるとはいえないなどと判断して控訴を棄却し、同判決が既に確定していた（前記第3の2(4)、同3(1)及び(5)）。また、②Aが提起した民事訴訟においても、最高裁判所に係属中ではあったものの、第一審判決も控訴審判決もともに、D3工場の受注及び生産台数の各推移や会社の経常損益の状況等からすると、会社が本件雇止めを行ったことが権利濫用に当たるとも不当労働行為に当たるとも認められないなどと判断していた（同2(6)及び同3(3)）。さらに、

③Aらが22年当時所属していたC労働組合が会社を被申立人として救済を申し立てた不当労働行為審査手続において、滋賀県労委は、本件雇止めは会社の業績悪化に対する措置としてやむを得ずとられたもので、同組合の組合員であることを理由とする不利益取扱い等であると認めることはできないなどと判断し申立てを棄却し、同命令は既に確定していたものである（同2(3)、同3(4)）。

このように、裁判所や労働委員会において、本件雇止めが合理的な業務上の必要性もなく行われたものであるということとはできないことや、権利濫用に当たるとも不利益取扱い等の不当労働行為に当たるとも認められないことが重ねて判断され、Xが提起した民事訴訟やAらが本件雇止め当時所属していたC労働組合が申し立てた不当労働行為審査手続においては、判決や命令が既に確定していたというのである。そうすると、本件団体交渉申入れ当時、Xが提起した民事訴訟とほぼ同内容の事案であったAに係る民事訴訟についても、遠くない時期に最高裁判所の判断が示され、しかも、その結論が変わり得る可能性はかなり低いと会社が考えたとしてももったもな状況にあったといえることができる。そうした中で、従前から組合により繰り返しなされてきた本件雇止め撤回要求に応じてこなかった会社が、24年5月30日に行われた団体交渉の場で、本件雇止めについて、民事訴訟において請求棄却の判決が出され、現在、Xについては上告却下等がされ、Aについて最高裁判所で審議中であることから、裁判で解決を図るものと認識しており、団体交渉で解決する考えはない旨回答し、組合の要求を受け入れなかったことは不当であるということとはできない。そして、それまでの経緯に鑑みれば、本件雇止めの撤回という要求事項については、上記団体交渉の時点で、実質的に決着済みの状態になっており、交渉を行っても別異の解決がされる見込みはなかったものと認めるのが相当である。

それにもかかわらず、組合は、本件雇止めはD1労働局に対する申告を理由

とするものであるという従前の主張を前提として本件団体交渉申入れをしたものであるから（同3(9)）、会社が本件雇止めの撤回要求に関する本件団体交渉申入れに応じなかったことに、正当な理由がないとはいえない。

(3) 次に、新たな雇用要求について検討する。

労組法第7条にいう「使用者」は、労働契約上の雇用主が基本的にこれに該当するものの、雇用主以外の者であっても、当該労働者との間に、近い将来において労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存する者もまた、これに該当するものと解すべきであるところ（中労委平成21年9月2日命令・不当労働行為事件命令集145集844頁参照）、上記新たな雇用要求は、本件団体交渉申入れの時点で既にAらと会社との間の雇用契約関係が終了していることが前提となるものであるから、会社は労働契約上の雇用主には当たらず、また、本件全証拠によっても、会社が、近い将来において、Aらとの間に労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性が存する者であったとも認められない。

そうすると、新たな雇用要求に関し、会社は、労組法第7条にいう「使用者」には当たらない。

(4) 以上によれば、会社が本件団体交渉申入れに応じなかったことは労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらず、この点に関する組合の救済申立ては、理由がない。

以上のとおり、組合らの本件各救済申立ては理由がなく、いずれも棄却すべきであるところ、これと結論において同旨の初審命令は正当であるから、組合らの本件各再審査申立ては、いずれも理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条に基づき、主文のとおり命令する。

平成27年4月15日

中央労働委員会

第二部会長 山 川 隆 一 ⑩