



命 令 書

申 立 人 広島県広島市安佐南区
広島連帯ユニオン
代表者 執行委員長 X

被申立人 広島県広島市中区
株式会社 アクオ西日本
代表者 代表取締役 Y

上記当事者間の広労委平成 26 年（不）第 4 号事件について、当委員会は、平成 27 年 11 月 27 日第 1747 回公益委員会議において、会長公益委員河野隆、公益委員二國則昭、同飯岡久美、同岡田行正及び同緒方桂子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社アクオ西日本は、申立人組合員Aを平成 26 年 8 月 1 日から雇用契約が 2 か月間更新されたものとして取り扱い、同年 9 月 30 日までの賃金相当額及び同年 8 月分、9 月分について、それぞれ賃金支払日の翌日から支払済に至るまで年 5 分の割合による金員を支払わなければならない。
- 2 被申立人株式会社アクオ西日本は、本命令書受領の日から 2 週間以内に、下記の文書を申立人広島連帯ユニオンに交付しなければならない。

記

平成 年 月 日

広島連帯ユニオン

執行委員長 X 様

株式会社アクオ西日本

代表取締役 Y

当社が、貴組合所属の組合員Aに対して、平成26年7月31日をもって雇用契約を終了させたことは、広島県労働委員会において、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と認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

3 申立人広島連帯ユニオンのその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社アクオ西日本（以下「会社」という。）が申立人広島連帯ユニオン（以下「組合」という。）の組合員であるA（以下「A組合員」という。）との有期労働契約（平成（以下、平成の元号は省略する。）26年6月1日から同年7月31日までの2か月を雇用期間とする契約）について、同年5月22日付け「労働条件通知書兼就業条件明示書」（以下「本件労働条件通知書」という。）において「契約の更新はしない」と記載するなどし、同年7月31日をもって期間満了であるとして、これを更新しなかったこと（以下「本件雇止め」という。）が労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当するとして、同月23日に救済申立てがなされた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

26年5月22日付け本件労働条件通知書の「更新の有無」欄の「契約の更新はしない」との記載及び同年6月30日付け雇止予告通知書をそれぞれ撤回すること。

3 本件の争点

- (1) 本件救済申立ての利益が認められるか。(争点1)
- (2) 会社がA組合員に対して、26年5月22日付け本件労働条件通知書を交付して契約の更新はしないとしたこと及び同年6月30日付けの雇止予告通知書を送付して同年7月末日をもって同組合員を雇止めしたことは、同組合員が組合員であること又は正当な組合活動をしたことを理由として行われた不利益取扱いといえるか。(争点2)

第2 当事者の主張

1 本件救済申立ての利益が認められるかについて(争点1)

(1) 会社の主張

ア 組合の当事者適格について

本件救済申立て手続において、A組合員は当事者となっておらず、組合の不当労働行為救済申立てにおける救済内容は労働組合を対象としたものに限定されるべきである。原職復帰の帰属主体である同組合員の復職については組合の当事者適格は認められない。

イ 救済の利益について

(ア) 就業場所が存在しないことについて

会社は、申立外株式会社B(以下「B社」という。)とのB社八丁堀本店地下1階食品売場レジ(1台)に関する業務委託契約(以下「本件業務委託契約」という。)を履行するために、A組合員を含め期間雇用従業員を雇用したが、本件業務委託契約は、26年9月30日をもって解約されたことから、そもそもの就業場所がなくなり、同組合員を雇用した前提事実が消滅している。また、現在、会社が業務委託契約を締結している取引先はないので、就業場所はない。

(イ) A組合員が訴訟を提起したことについて

A組合員は、本件救済申立て手続における救済内容と同一の救済を求めて自ら訴訟を提起したのであるから、組合の原職復帰を求める申立てには救済の利益はない。

(2) 組合の主張

ア 組合の当事者適格について

本件救済申立ては、不当労働行為により組合員が雇止めとなった結果、職場における団結権、争議権等が奪われたのであるから、組合として組合員の原職復帰を求めるのは当然である。

イ 救済の利益について

(ア) 就業場所が存在しないことについて

26年5月22日付けの本件労働条件通知書では、就業場所は「広島市内」となっており、A組合員と会社の雇用契約上の就業場所は「B社八丁堀本店地下1階食品売場レジ業務」に限定されるものではない。

(イ) A組合員が訴訟を提起したことについて

広島地方裁判所に提起した地位確認訴訟の主体はA組合員個人であり、労働委員会への救済申立てを行っているのは組合である。行政手続と司法手続を同時に進めることはできないとの会社の主張は、根拠のないものである。

- 2 会社がA組合員に対して、26年5月22日付け本件労働条件通知書を交付して契約の更新はしないとしたこと及び同年6月30日付けの雇止予告通知書を送付して同年7月末日をもって同組合員を雇止めしたことは、同組合員が組合員であること又は正当な組合活動をしたことを理由として行われた不利益取扱いといえるかについて（争点2）

(1) 組合の主張

ア 本件雇止めの理由について

A組合員は、申立外株式会社C（以下「前会社」という。）がB社八丁堀本店地下1階の食品売場レジを立ち上げるときからのスタッフであり、2回の契約更新を行っている。その契約更新は形式的なものであり、不祥事を起こさなければ自動更新が一般的な認識であった。面談時に勤務成績についての指摘も受けておらず、雇用が継続されると期待することは何ら不自然なこ

とではないし、当然期待する。

26年7月末日で同組合員の雇用を打ち切った理由は、署名依頼や集会勧誘などの組合活動であった。

このことは、同月14日の団体交渉で、「これは副次的な理由なんじゃけど、まあ、会社の方もそれ以前からAさんのね、他の従業員に署名、集会の参加をお願いされたり、携帯番号を個人的に知らん人に電話かけよっちゃたんかいね。」という会社側のD弁護士の発言から、本件雇止めは組合活動を理由としたものであったことが立証されている。

また、当該団体交渉において、会社から本件雇止めについて、赤字解消ということについては、一言も出されておらず、団体交渉で説明された雇止めの理由は、唯一、組合活動だけであった。

なお、本人の継続して働く意思を無視して、労働条件通知書兼就業条件明示書に契約を更新しないと明示されたのは、同組合員一人であった。

イ 本件争点で論ずべき点について

26年4月30日頃、署名依頼や集会勧誘の苦情があることを副次的な理由として、同年7月末日での雇止めを決めたことが、不当労働行為に当たるのかということ論ずべきである。

(2) 会社の主張

ア 本件雇止めの理由について

A組合員の雇止めは、あくまで期間満了による雇止めであって、何ら解雇に関する法理が類推適用されるような法的な理由は不要である。

会社は、同組合員を2か月の期間雇用として採用しており、同組合員もこれに同意している。すると、原則として雇用契約は期間の満了により終了するものであり、更新を前提とする理由も存在しないし、更新を制限されるような事情はなく、本件雇止めの効力は認められる。

契約を更新しないと決めたのは、会社の収支状況、余剰人員の有無、各期間雇用従業員の意見、ほかの正社員の意見を総合的に判断した上でのことである。そして、会社の収支は、赤字が続く状況であり、コスト見直しの一環で、人員配置の見直しをする必要があり、突然のシフト変更に対応できるような人を優先し、更新の有無を決めたものである。

なお、契約の更新を希望したにもかかわらず、26年8月1日からの契約を更新しないこととした従業員は、同組合員以外にもいる。

また、同組合員は、同年4月21日以降、飲み会の席でリーフレットを配布した旨証言しているが、同月30日までに飲み会は行われておらず、その後の飲み会にY社長やE管理マネージャーは参加していない。

なお、同組合員から書類を受け取った従業員は説明を受けておらず、内容が分からないなどから、同組合員の行った組合活動自体が特定されていない。

イ 本件争点で論ずべき点について

本件争点で論ずべき点は、本件雇止めに関し解雇法理が類推適用されるか、仮に適用される場合に、更新しなかったことにつき合理性・相当性が認められるか、である。

そして、①B社のレジ業務は臨時業務である、②労働時間が短く正社員とは契約上の地位が異なり臨時的性格を有する、③A組合員には、当然に更新するのではなく、更新には双方合意が必要であることを説明している、④同組合員と同様、26年7月31日に雇止めとなった者もいる。以上から、解雇法理の類推適用は認められない。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人は、肩書地に事務所を置き、職場や雇用形態を問わず、広島県及びその近傍の労働者を対象に組織された労働組合であり、申立て時点での組合員数は約60名であった。

【審査の全趣旨】

(2) 被申立人

被申立人は、肩書地に本社を置く人材派遣、有料職業紹介等を業とする株式会社であり、26年8月18日時点の従業員数は35名（派遣スタッフ、パートを含む。）であった。

なお、会社は、前会社の広島営業所が事業撤退するに当たり、同年1月に設立された法人で、同営業所の従業員に対して、同年4月からの転籍の意向を確

認し、同意が得られた者を採用していた。

【審査の全趣旨】

2 A組合員の採用から雇止めに至る経緯

(1) A組合員の採用，転籍

ア 前会社における勤務状況

25年10月，A組合員は前会社に2か月の期間雇用従業員として採用された。主な業務内容は，B社八丁堀本店地下1階食品売場レジ業務であった。

前会社との雇用契約は，その後，同年12月，26年2月に更新が行われた。

なお，これらの更新に当たって面談は実施されなかった。

イ 前会社から会社への転籍

(ア) 26年3月14日頃，A組合員は，F社員から「4月から新しい会社を立ち上げる。会社の名前が変わって，代表が変わるだけで，これまでと何も変わらないので，転籍承諾書に押印してほしい」という趣旨の説明があり，同組合員は会社への転籍承諾書に押印した。

(イ) 26年3月25日頃，会社は，A組合員に同日付けの労働条件通知書兼就業条件明示書を提示した。

同書面によると，契約期間は，「平成26年4月1日～平成26年5月31日」，就業場所は，「B社八丁堀本店および当社が指定する勤務場所」，従事すべき業務の内容は，「レジおよび付随業務」であった。

なお，同年4月のシフト表では，同組合員の勤務は，月・火・木・金曜日の週4日となっており，勤務時間は午前9時45分から午後2時30分までであった。

(ウ) 26年4月1日，A組合員は会社に転籍した。

【甲9～12号証，乙16号証1，尋問記録3頁，審査の全趣旨】

(2) A組合員の組合加入

A組合員は，前会社に就職したことを契機に，組合に加入することを決め，25年11月に組合員となった。

【甲10号証】

(3) 面談の通知

26年4月17日，会社は，株式会社アクオ西日本として最初の契約更新のため

めに、同年5月31日に雇用期間が終了する従業員に対し、書面により面談をする旨を通知した。

当該書面には、契約の更新のために面談することとともに、次回の更新ができる方とできない方が出る可能性がある旨の記載があった。

【乙1号証，審査の全趣旨】

(4) 組合加入通知等の提出

上記書面を見た組合は、A組合員の契約が更新されない恐れがあることを危惧し、面談が行われる26年4月21日の午前中、組合のG執行委員と同組合員の2人が会社を訪問し、同組合員が組合員であることの通知書と「解雇を背景とした面談は即時中止すること。」「Aが労働組合に加入したことを持って一切の不利益扱い、不当労働行為をしないこと。」を記載した要求書を提出した。

【乙2・3号証，尋問記録6頁，審査の全趣旨】

(5) 第1回面談の実施

26年4月21日午後、会社のE管理マネージャーは、A組合員と面談を行った。

同管理マネージャーは、面談において、会社としての初めての更新に向けての面談であること、雇用期間は2か月であり当然に更新するのではなく、更新には双方の合意が必要であること、出勤届の記載方法、提出時期などについて説明した上で、契約期間終了後も引き続き会社において有期雇用で働く意思を有するか否かを確認し、併せて、職場の問題点や改善点を聞くとともに他の従業員が突然休んだ時などの対応について協力を依頼した。

この面談において、同組合員は、契約更新の意思があること、他の従業員が突然休んだ時などの対応については可能な限り協力する旨回答した。

【乙10・11号証，尋問記録5・6頁】

(6) A組合員の組合活動

A組合員は、組合員通知を行った26年4月21日以降、会社の複数の同僚に対して、組合の活動方針である「解雇撤回・JR復帰の判決を求める要望書」への署名依頼、集会参加の勧誘や組合加入を呼びかけるリーフレットを配布する組合活動を開始した。

また、会社のH社員も同月頃、会社の飲み会の席で、同組合員からチラシの

ようなものを手渡された。

その後、同社員は、同組合員からメールや携帯電話に電話が頻繁にかかってくることからI社員に相談したところ、「他にもそういった人がおるみたいなんじゃけど、どうしたらいいか考えてみる」と言われた。

なお、会社が、同組合員による署名依頼、集会参加の勧誘等に対する従業員からの苦情を聞いたのは同月頃であった。

【甲1・2・5・14・15号証、乙9号証、尋問記録8・16頁】

(7) 本件雇止めの決定

会社は、26年5月末に契約期間が満了する全ての期間雇用従業員との第1回面談を終えた同年4月30日頃、A組合員については、同年6月1日からの最初の更新は行うが、同年8月1日からの更新は行わないことを決定した。

【甲4・5号証、審査の全趣旨】

(8) 第2回面談の実施

26年5月22日、E管理マネージャーとA組合員との間で、契約更新のための第2回面談が行われた。

この面談において、会社は、同組合員に、本件労働条件通知書（契約期間26年6月1日～同年7月31日）を提示した。同通知書には、就業場所は、「広島市内」、従事すべき業務の内容は、「事務作業（レジ打ちなど販売作業を含む）等」、更新の有無欄には「契約の更新はしない」旨の記載があった。

同管理マネージャーは、同組合員に本件労働条件通知書の記載内容のうち、更新の有無については、同年8月1日以降の契約更新はしない旨説明した。

これに対し、同組合員が、この内容に同意できない場合はどうなるか尋ねたところ、同管理マネージャーは、同年5月末で雇用契約が終了となる旨回答した。

同組合員は、会社が同年8月1日以降の契約更新をしないとしたことに納得できなかったため、本件労働条件通知書最下部に署名・押印して提出することを保留し、持ち帰った。

同組合員は、組合内部で対応を検討し、翌日の同年5月23日に、本件労働条件通知書に署名・押印して、これを会社に提出した。

併せて組合は、同日、同組合員の雇用契約書に係る事項等を交渉事項とする

団体交渉申入書を提出した。

【甲 15 号証，乙 5・6 号証，尋問記録 7・21・28・29 頁】

(9) 雇止予告通知書の送付

会社は，26 年 6 月 30 日付け雇止予告通知書を，A 組合員に郵送した。

なお，同通知書は，同組合員との雇用契約は同年 7 月 31 日をもって終了する旨の内容であった。

【甲 13 号証，審査の全趣旨】

(10) 団体交渉の実施

26 年 7 月 14 日，会社と組合は団体交渉を行い，組合側は，J 執行委員，K 執行委員，A 組合員の 3 名が出席し，会社側は，E 管理マネージャー，D 弁護士の 2 名が出席した。

この団体交渉において，同組合員の雇止めの理由について，D 弁護士は，「副次的な理由なんじゃけど，まあ，会社の方もそれ以前から A さんのね，他の従業員に署名，集会の参加をお願いされたり，携帯番号を個人的に知らん人に電話かけよっちゃたんかいね。」，「そういう風な苦情が，苦情も会社の方にあっという事実があるんですよ。」，「そういう事実もあってあくまで総合的な判断でということなんです。」と発言した。

【甲 3・8 号証】

(11) 26 年 7 月 15 日付け要求書

組合は，会社に対して，26 年 7 月 15 日付け要求書によって，同月 18 日を回答期限として，A 組合員を同月末で雇用更新をしないと決めた時期などを質した。

【甲 4 号証】

(12) 26 年 7 月 18 日付け回答書

会社は，26 年 7 月 18 日付け回答書によって，上記要求書に対して，A 組合員を同月末で雇用更新をしないと決めたのは「平成 26 年 4 月 30 日ころである。」とする回答をした。

なお，同回答書には，上記(10)の団体交渉における発言について，同組合員が会社の他の従業員の携帯電話に変なメールを送ってきて困ることや，同組合員から意味の分からない書面への署名や集会への参加を要請されて困るとの従

業員からの苦情があり、当該苦情は、契約終了の一判断材料となった旨の記載があった。

【甲 5 号証】

3 他の期間雇用従業員の契約更新の状況

B社八丁堀本店地下1階食品売場レジの他の期間雇用従業員で26年8月からの契約を更新されなかった者は、A組合員以外にもおり、そのうち、更新を希望した者の中で更新されなかったのは、同組合員だけであった。

【甲 10 号証，乙 16 号証 1・2，尋問記録 9・23・31 頁，審査の全趣旨】

4 本件申立て後の状況

(1) 会社とB社との本件業務委託契約の解約

会社とB社との本件業務委託契約は、B社からの26年8月29日付け解除通知書により、同年9月30日をもって解約された。

【乙 8 号証】

(2) 訴訟の提起

A組合員は、会社を相手方として、27年3月27日付けで広島地方裁判所に対して、地位確認等請求訴訟を提起した。

【乙 14 号証】

第4 当委員会の判断

1 本件救済申立ての利益が認められるか。（争点1）

(1) 組合の当事者適格について

組合が申し立てた不利益取扱い事件においては、組合独自の救済を求めることができるのみならず、不利益取扱いを受けた労働者の救済も求めることができる。

なお、A組合員も、原職復帰を求め雇止めを争う意思を有することは明らかである。

(2) 救済の利益について

ア 就業場所が存在しないことについて

救済命令は、使用者による不当労働行為によって生じた状態を直接是正するものであり、労働委員会は、裁量により個々の事案に応じた是正措置を命

ずることができ、就業場所が存在しない場合においても同様である。

なお、本件においては、前記第3の2の(8)で認定したとおり、A組合員の雇止め直前の本件労働条件通知書では、就業場所は「広島市内」、従事すべき業務の内容は「事務作業（レジ打ちなど販売作業を含む）等」とされていることから同組合員の就業場所は「B社八丁堀本店地下1階売場レジ」に限定されたものとはいえず、特定の委託業務を遂行するための雇用契約とまではいえない。

したがって、就業場所が存在しないことをもって救済の利益はなくなるとはいえない。

イ A組合員が訴訟を提起したことについて

不当労働行為救済申立制度は、民事訴訟とは別異の趣旨・目的から労働者の団結権・団体行動権を保障するために労働組合法により設けられた制度であり、A組合員が本件雇止めを争って地位確認等請求訴訟を提起したからといって、本件救済申立ての利益がなくなるというものではない。

(3) 小括

以上により、本件救済申立ての利益がないとの会社の主張はいずれも理由がなく、本件救済申立ての利益は認められる。

- 2 会社がA組合員に対して、26年5月22日付け本件労働条件通知書を交付して契約の更新はしないとしたこと及び同年6月30日付けの雇止予告通知書を送付して同年7月末日をもって同組合員を雇止めしたことは、同組合員が組合員であること又は正当な組合活動をしたことを理由として行われた不利益取扱いといえるか。（争点2）

会社は、本件雇止めは、期間満了による雇止めであることを主張する。確かに、会社が主張するように、有期労働契約はその契約期間の満了により終了するのが原則である。しかし、労働組合法第7条第1号は、不利益取扱いを禁止しており、当該雇止めが、当該労働者が組合員であること又は同人が組合活動を行ったことを理由としてなされたときは、同法第7条第1号の不利益取扱いに該当し得るので、以下これを検討する。

(1) 本件雇止めの不利益性について

A組合員は、会社による本件雇止めにより、会社の従業員としての職を失っ

ているのであるから、本件雇止めは、同組合員に対する不利益取扱いであると認められる。

(2) A組合員の組合活動等について

ア 前記第3の2の(4)で認定したとおり、26年4月21日、組合は会社に対して、A組合員の組合員通知及び組合加入をもって不利益な取扱いをしないことを求める要求書を提出していることから、少なくとも同日以降、会社は同組合員が組合員であることを知っていたと認められる。

イ 前記第3の2の(6)で認定したとおり、A組合員は、26年4月21日以降、会社の複数の同僚に対して、組合の活動方針である「解雇撤回・JR復帰の判決を求める要望書」への署名依頼、集会参加の勧誘や組合加入リーフレットの配布などの組合活動をし、飲み会の席上、H社員にもチラシのようなものを手渡した。その後、同社員は、同組合員からのメールや携帯電話への架電について、会社に苦情を伝えている。

また、会社が、同組合員による署名依頼、集会参加の勧誘等に対する従業員からの苦情を聞いたのは同月頃であった。

ウ こうしたことから、会社は、本件雇止めを決定した26年4月30日頃には、A組合員が組合活動を行っていたことを知っていたと推認される。

(3) 本件雇止めの理由について

ア 会社は、本件審査手続において、本件雇止めの理由は、会社の収支状況、余剰人員の有無、各期間雇用従業員の意見、ほかの正社員の意見を総合的に判断したものと主張する。

さらに、会社は、本件審査手続において、更新の有無の決定に当たって、突然のシフト変更に対応できるような人を優先した旨主張する。

ところで、前記第3の2の(10)で認定したとおり、会社は、団体交渉において、雇止めの理由について、「副次的な理由なんじゃけど、まあ、会社の方もそれ以前からAさんのね、他の従業員に署名、集会の参加をお願いされたり、携帯番号を個人的に知らん人に電話かけよっちゃたんかいね。」「そういう風な苦情が、苦情も会社の方にあつたいう事実があるんですよ。」「そういう事実もあってあくまで総合的な判断でということなんです。」という趣旨の説明をしている。

また、前記第3の2の(12)で認定したとおり、会社は、26年7月18日付け回答書において、上記の団体交渉における発言について、A組合員が会社の他の従業員の携帯電話に変なメールを送ってきて困ることや、同組合員から意味の分からない書面への署名や集会への参加を要請されて困るとの苦情があり、当該苦情は、契約終了の一判断材料となった旨を説明している。

イ 確かに、A組合員は、シフト変更が必要となった場合に会社から送信される一斉送信メールでの交代打診に対して回答しなかったことは認められる。

しかし、会社が同組合員に対してシフト変更に応ずるよう個別に要請や指導をしたとの事実は認められない。

加えて、会社は同組合員に対して、シフトについて、26年4月21日の面談時に他の従業員が突然休んだときには対応するよう要望したところ、前記第3の2の(5)で認定したとおり、同組合員は、協力する旨の回答をしていることが認められる。

また、同年7月18日付け回答書では団体交渉での上記説明についての補足の説明があるのみで、他に、審査手続においても会社の主張する総合的判断のそのほかの理由の内容について具体的・合理的な疎明はない。

ウ 契約の更新を希望していたにもかかわらず、26年7月31日で雇止めになったのはA組合員だけであった。

エ 26年4月30日頃決定された本件雇止めの内容は、同年6月1日からの最初の更新は行うが、同年8月1日からの更新は行わないというものであった。

しかし、前記第3の2の(8)で認定したとおり、第2回面談時に、E管理マネージャーからA組合員に本件労働条件通知書を提示された際、これに同意しない場合は同年5月末日で雇用契約は終了となる旨告げられており、本件労働条件通知書への署名・押印を強く求められたことが認められる。

オ 以上のことからすると、会社が団体交渉において説明した「副次的な理由」のほかに、会社の主張する総合的判断が本件雇止めの理由であったとは認められない。

(4) 不当労働行為意思について

組合がA組合員の組合員通知を行った26年4月21日と、会社が同年7月31日をもって同組合員の雇止めを決定した同年4月30日頃は近接していること、

その間に、会社が同組合員は組合員であることを認識していたこと、同組合員が同僚に対して組合活動を開始したこと、同組合員の組合活動に対して同僚が会社に苦情を伝えたこと及び同年5月22日の第2回面談時に、同組合員が本件労働条件通知書の内容に同意できない場合は同年5月末日で雇止めすることをあえて言及し、本件労働条件通知書への署名・押印を強く迫っていること、加えて、上記(3)のアで述べたとおり、会社が団体交渉において説明した「副次的な理由」の発言並びに他に本件雇止めをした合理的な理由は認められないことを併せ鑑みると、本件雇止めについて、会社の不当労働行為意思が推認される。

(5) 小括

以上により、会社のA組合員に対する雇止めは、同組合員が組合員であること及び同組合員の署名依頼、集会参加への勧誘について、他の従業員から苦情があったことが契約終了の判断材料とされたものと推認でき、同組合員が組合員であること又は組合活動を行ったことを理由とする、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

以上の判断は、本件雇止めについて、会社が主張する解雇権濫用の法理が類推適用されない場合であっても、左右しない。

3 救済方法について

当委員会は、会社のA組合員に対する本件雇止めについて、不当労働行為の成立を認め、同組合員の期間雇用従業員としての雇用契約期間が2か月であること、その他本件に係る諸事情に鑑み、主文1, 2のとおり命じるとともにその余の請求を棄却することとする。

なお、賃金相当額の算定に当たっては、同組合員の本件雇止め直前の雇用契約に基づき、月・火・木・金曜日の週4日、午前9時45分から午後2時30分まで勤務したものととして算定するのが相当である。

第5 法律上の根拠

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条の規定により、主文のとおり命令する。

平成 27 年 11 月 27 日

広島県労働委員会

会 長 河 野 隆