

命 令 書 (写)

申立人 **X組合**
 代表者 執行委員長 **A 1**
被申立人 **Y会社**
 代表者 代表取締役社長 **B 1**

上記当事者間の山労委平成28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28年12月8日、第583回公益委員会議において、会長公益委員山元 浩、公益委員有田謙司、同中村友次郎、同近本佐知子、同平中貫一が合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 **A 2** との平成27年5月31日の就労に関する契約終了を取り消し、同年7月31日までは被申立人会社 **D工場** に就労していたものと取り扱い、申立人組合員 **A 2** に対し、その間得られたであろう金員として24万円の支払いを命じる。
- 2 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 **Y** (以下、「会社」という。)が、申立人 **X** (以下、「組合」という。)の組合員 **A 2** (以下、「**A 2**」という。)に対し、①平成27年5月31日で「請負契約」を終了したこと、また、②同年8月1日以降の就労について改めて採用しなかったことが、不利益取扱いの不当労働行為であり、当該契約終了前の**A 2**の身分はパート社員ないし請負に該当せず、正社員であったとする主張を前提として、上記契約終了の取消し及び**A 2**の定年後の再雇用を求め、平成28年2月18日に救済申立てがあった事案である。

なお、下記「2 請求する救済の内容の要旨」のうち、(2)及び(3)については、平成28年3月18日に追加で申立てられたものである。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、**A 2**に対して行った平成27年5月31日付けの「雇用契約」終了を取り消し、翌月以降、毎月金12万0,529円を支払うこと。
- (2) 会社は、**A 2**に対し、平成27年5月31日付け定年退職に伴い支給すべきであった退職金を支給すること。
- (3) 会社は、**A 2**に対し、平成27年2月18日以降支給すべきであった賞与及び通勤手当を支給すること。

3 当事者の主張の要旨

(1) 組合の主張の要旨

ア **A 2**と会社の就労契約の法的性質

以下の事情から、**A 2**は、「請負契約」への切り替え以後も含め、採用の当初から会社に直接雇用される正規社員である。

- (ア) 平成20年5月、**A 2**は会社にパート社員として採用されたものであるが、入社時の条件は、時給750円という時間給制であった点を除き、期間の定めもなく、勤務時間、休憩時間など労働条件は正規社員と同一であり、その就労実態は、パートタイムの社員とはいえないこと。

また、会社は、人件費を節約するために「パート」と称し違法に通勤手当、賞与、各種保険料を支払っていなかったに過ぎないこと。

さらに、**A 2**が正規社員であることは、会社の就業規則、賃金規則等の規程を見ても明らかであること。

- (イ) 平成21年10月、**A 2**は、労働条件を直接雇用から「請負」に変更されたものであるが、就労場所、業務内容等は従前と変わらず、会社の指示に従って出勤し、その日の仕事を与えられ、会社の指揮・監督の下に働いており、その就労実態は、請負とも業務委託ともいえないこと。

「請負」への変更は、会社が社会保険料の負担を免れ、かつ、**X 2**を都合よく利用せんがための詭弁でしかなく、契約書すら作成していないなど、極めて悪質な違法行為である。したがって、この請負契約への変更は無効で、その実態は雇用契約であること。（当事者間で法的性質に争いのあるこの契約を指す場合については、以下、「本件契約」という。）

イ 平成27年5月31日の本件契約終了

以下のとおり、**A 2**が組合に相談し、加入したこと等をもって、本件契約を終了したことは不利益取扱いの不当労働行為に該当する。

- (ア) 平成27年5月18日、会社 **D工場** の**B 2**工場長（以下、「工場長」とい

う。)と**B3**総務部長(以下、「部長」という。)は、**A2**が組合に相談したことを理由として、同年5月31日をもって**A2**との本件契約を終了する旨を伝え、一方的にこれを終了したこと。

(イ) 会社の代理人弁護士(以下、「会社代理人」という。)は、団体交渉に応じないまま、平成27年5月27日付け書面により、同年5月31日をもって、**A2**との本件契約を終了することを通告し、同年6月1日以降、**D工場**内へ立ち入ることを禁じたこと。

(ウ) つまり、会社による平成27年5月31日の本件契約終了は、**A2**が組合に相談の上、組合に加入し、組合が会社に対し団体交渉を申し入れたことを契機としてなされたものであること。

(エ) そもそも、**A2**は「社員」であるので、定年後は、「継続雇用制度に関する規程」が適用されるため、平成27年5月31日の定年後も「正社員」として給与(通勤手当等を含む)及び賞与の支給を受ける従業員の地位にあること。

ウ 平成27年8月以降の就労

以下のとおり、会社が**A2**をパート採用しなかったことに合理的な事情は認められず、不利益取扱いの不当労働行為に該当する。

(ア) **A2**と同様に「請負」として従事していた3名の非組合員のうち、**C1**氏(以下、敬称略)は、65歳以上の高齢を理由に平成27年8月以降のパート契約を望まず、同年7月31日で退社したが、**C2**及び**C3**両氏(以下、敬称略)は、当該契約を希望して応募し、同年8月以降も会社で就労しており、結果的に、組合員である**A2**のみが、引き続き就労する意思があったにも関わらず、採用されていないこと。

(イ) **A2**は、会社に平成27年8月以降も引き続き就労したい旨の意向を伝えていた上、平成20年5月の採用当初に提出した履歴書の記載内容に異同がないため、平成27年8月以降の募集に際して、改めて履歴書を提出する必要性がなく、会社の求める応募手続きに理由がないこと。

(ウ) 平成27年5月18日、工場長らが**A2**に対して、**A2**との本件契約を同年5月31日で終了すると宣告した後に、会社代理人は、同年8月以降の勤務の応募に係る協議を提案するなど、組合と**A2**を欺いていたに過ぎないこと。

(2) 会社の主張の要旨

ア **A2**と会社の就労契約の法的性質

以下のとおり、会社は**A2**をパート社員として採用し、平成21年10月以降は、「請負契約」を締結していたものである。

(ア) 平成20年5月当時の求人の募集は、求人票に記載のとおり、「臨時社員」＝「非正規社員」であって、退職金の支給はなく、各種手当等の支給も念頭に置いていない時間給を内容とする旨明示しており、正社員などではないこと。

そもそも、「当初から正社員であった」などという組合の主張に最も驚いているのは**A2**本人であろうし、かかる主張は、**A2**本人の確認を得たものとは到底思えないものであること。

また、上記組合の主張は、「採用当時、特別に就業規則を設けていない企業は、ハローワーク等で『臨時社員』を募集しても『正社員』を採用したことになる」と主張するに等しく、常識外であること。

(イ) 平成21年10月の「請負契約」への変更は、先に採用していた**C1**と**A2**との間に、作業量の面で不公平が生じていた問題もあって切り替えたものであり、また、出来高報酬支払額と時給計算方式（社会保険料等の負担あり）の金額及び入社退社時間の対比からして、「請負契約」とする方が、当事者双方にメリットがあったことから、**A2**本人も納得したものであったこと。

(ウ) 組合は、会社の違法行為として縷々主張するが、本件の不当労働行為の問題もしくは「正社員である」との組合の主張とは、いずれも直接関係ない内容であり、本件の議論とは無関係に会社を誹謗しようとしているに過ぎないこと。

イ 平成27年5月31日の本件契約終了

以下のとおり、本件契約終了は不利益取扱いの不当労働行為に該当しない。

(ア) 本件契約が、組合主張の「雇用契約」であれば、平成27年5月に60歳を迎える**A2**は同月31日で定年となること及び社会保険料等の遡及負担の必要が生じることとなるので、むしろ**A2**にとって不利な主張であったこと。

このため、会社は組合に対して、「雇用契約との主張を維持して平成27年5月末で業務を終えるのか」、「請負契約であることを確認して、同年7月末まで働くのか」の意思確認を促したものの、明確な返答がなかったのであり、会社が同年5月31日で**A2**との契約を終了したのは、雇用契約か請負契約かという意思の不一致が明らかになったことに基づく本件契約の解消を通知したものであって、組合加入を嫌悪したものではないこと。

また、工場長らも、組合主張の論理矛盾について**A2**に説明はしているが、組合員だから契約を終了するなどということは全く話していないこと。

(イ) 団体交渉が開催されなかった事情は、従前、当事者間では全て夜間における団体交渉が設定されていたにも関わらず、組合が唐突に、会社の業務時間中の開催に固執し、**A2**本人の出席する団体交渉ではなく事前交渉に執着しだした

ことで、結局、調整がつかなかったものであること。

さらに、会社は、平成27年5月18日付け書面で、団体交渉における解決の方向性まで示して団体交渉に応じるよう促したが、組合は団体交渉において自らの主張の論理矛盾を指摘されることを嫌って、これに応じなかったこと。

ウ 平成27年8月以降の就労

以下のとおり、会社が**A2**をパート採用しなかったことは不利益取扱いの不当労働行為に該当しない。

(ア) 会社は、**A2**の平成27年8月以降の就労に係る協議を提案し、これに応募する意向があれば、他の非組合員であるデサント業務従事者と同様、履歴書を添えて応募手続きをとるよう促したこと。

(イ) 結果的に、**A2**から応募がなかったこと。

第2 争点

会社は、**A2**が組合に加入したことの故をもって平成27年5月31日で**A2**との本件契約を終了したか。

そもそも**A2**との本件契約を終了したことは不利益取扱いの不当労働行為に当たるか。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 会社

ア 会社は、昭和〇〇年〇〇月に設立された、平成26年5月現在従業員1,280名を雇用する、学生服等を製造・販売する総合メーカーである。

イ 肩書地に本社を置き、本件に直接関連する**D工場**（従業員300人超）の他、複数の事業所等を有している。

(2) 組合

組合は、平成〇〇年〇月〇〇日に結成された、**E**地域に居住又は勤務する労働者を対象とする合同労組で、本件申立時の組合員は16人であり、上部団体の**E**地域労働組合総連合（以下、「**E**地域労連」という。）に所属している。

2 **A2**が組合に加入する前の事実関係

(1) 採用当初の就労形態等

ア 平成20年5月26日、**A2**は、**D工場**に「パート社員」として採用され、デサント業務（運動着をたたむ仕事ほか）に従事することとなった。

なお、採用時の求人票には概ね以下の条件が明示されていた。

(ア) 仕事の内容

縫製された製品（トレシャツ等）をたたみ、袋詰めにする作業。立ち仕事。

(イ) 就業時間等

8時30分～17時10分（休憩時間50分）

(ウ) 賃金形態及び賃金

時間給制（700円～750円）、毎月の賃金124,320円～133,200円（月額：時給×8時間×22.2日で表示）、諸手当（定期的に支払われるもの）の記載はなし。

(エ) 加入保険等

雇用、労災、健康、厚生 の4種。財形、退職金共済及び退職金制度はなし。

(オ) 定年制及び再雇用

定年は一律60歳。再雇用は65歳まで。

【甲15、乙1】

イ 採用の際、当事者間に書面による雇用契約等は交わされず、上記アの求人票によるほかは具体的な労働条件の明示がなかった。

なお、会社は、デザート業務に従事するパートタイム労働者の就業時間等に関しては、求人票に示した条件を厳密に適用していたわけではなく、**A2**の就労等の実態は、概ね以下の状況であった。

(ア) 就業時間等

採用後しばらくの間、**A2**は8時30分に出社し、概ね17時15分以降に退社していたが、会社の検品業務との兼ね合いによって、**A2**の出社時間は、段階的に9時、10時へと変更となり、また、業務量の変動によっては、労働時間が短縮される日もあった。

A2は、デザート業務の中、縫製された製品（トレシャツ等）をたたむ作業に専従的に従事していた。

(イ) 加入保険

会社は、雇用、労災、健康、厚生年金の各種保険の中、少なくとも**A2**との関係では、労災保険のみの加入に止まり、他の保険には加入していなかった。

(ウ) 賃金、諸手当

A2の賃金は、1時間750円の時間給であり、通勤手当や賞与は支給されていなかった。なお、源泉徴収がされていた。

【甲15、**A2**調書P1～4、P25】

(2) 請負契約への変更

ア 平成21年10月、会社は、**A2**の労働条件を直接雇用から請負に変更した。これに伴い、**A2**は、従前の時間給から1枚概ね17円という出来高払い（製品により単価は異なる）となり、出来高に対する消費税が加算されるとともに源泉徴収がされることなく、「請負に対する報酬」のみ支払われていた。

また、当該請負への変更に際しても、書面による契約は取り交わしていない。

【甲3、15、乙2、7、**A2**調書P25】

イ 請負となった後も、**A2**の作業内容や作業場所は従前と同様であり、**A2**は、就労日の前夜までに会社から翌日の作業量の連絡を受け、その分量の作業を処理することが可能な時間に出社し、予定された分量の作業を終えて退社していた。

このため、就労時間と作業量は、日によって異なり、**A2**自身に作業量や出社時間等を定める裁量はなく、他の者に代替的に業務を頼むこともなかった。

【乙7、**A2**調書P4～5、19、21】

ウ 就労日によって、作業量に変動はあったものの、**A2**に支払われた「請負に対する報酬」は、会社算定資料（被申立人準備書面1に添付の資料）によると契約終了前の直近14か月の月平均で12万0,960円と、また、請求する救済の内容には、同様に、直近5か月の月平均で12万0,529円と記載のとおり、1か月あたり12万円程度であった。

【乙2、**A2**調書P12、19】

エ **A2**と会社の本件契約関係の終了時期については特段合意していなかった。

【**B3**調書P27】

(3) デサント業務の移転計画

ア 平成24年5月、会社は、同年7月1日からデサント業務を**F（工業団地）**へ移転する計画を発表した。

【乙7、9】

イ **A2**は、移転先への通勤が困難であることなどを理由として、**E** 地域労連の**E** 労働相談センターに相談し、これを受けた**E** 労働相談センターは、会社に対し、平成24年6月4日付けで、**A2**の契約内容の確認や**F（工業団地）**への配転計画を撤回することなどを求め、協議を申し入れた。

【乙7、9】

ウ 平成24年6月22日、会社は書面により、**A2**との契約内容について、運動着たたみ業務1枚17円の請負契約であること、作業のペースや時間配分も**A2**の自由であること、近時は月額13万円前後の報酬となっていること、仮に請負

契約前のパート・アルバイト雇用（時給750円）に戻すとすれば、出勤・退社時間は基本的に会社都合で設定することになること、作業のペース（量）も一定時間当たりのノルマを評価することになること及び雇用となれば給与額から社会保険等の公租公課（月額13万円程度の給与の場合、約2万円）を控除して支給することになる旨を**A2**に伝えた。

また、この書面には、**F（工業団地）**への移転は、平成25年6月を目途に実施する予定へと延期された旨が付記されていたが、結果的に、この時期における移転計画は立ち消えとなった。

【乙8、9、**A2**調書P12～14、**B3**調書P4、5】

エ 上記書面によるやり取りの後も、**A2**と会社の契約内容や**A2**の従事内容等に従前と変わる点はなく、そのまま継続した。

【**B3**調書P5】

(4) 本件契約終了の通告及びパート社員募集の案内

平成27年4月15日、会社は、**D工場**におけるデサント業務を **GOO OOセンター**（以下、「**G作業所**」という。）に移転することを理由に、デサント業務に従事していた**A2**ら4名に対して同年7月31日をもって **D工場** のデサント業務を終了すると発表した。（この時期、休んでいた**C1**への説明は同年5月12日と遅れたが、部長は同一条件を伝えた。）

また、同時に、引き続いて **G作業所** での勤務を希望する者は、改めてパート社員として採用する旨明示するとともに履歴書を提出するよう求めた。

この内容を通知する「パート社員募集のお知らせ」と題する書面には、応募の期限が平成27年5月15日までと付記されている。

なお、**A2**が **D工場** で従事していた縫製された製品をたたむ作業は、**G作業所** に移転後、協力工場で済ませて箱詰めにされた形で納入する方式へと変更されて無くなっており、**G作業所** におけるデサント業務内容は、検品作業、製品包装作業等を主とするものとされている。

【甲1、**A2**調書P2、6、**B3**調書P5、6、25、26】

3 **A2**の組合加入及びその後の事実関係

(1) **A2**の組合加入及び団体交渉申入れ以降の当事者双方の対応

ア 平成27年4月20日、**A2**は組合に加入し、翌21日、組合は、「団体交渉の申入書」により、会社に対して、**A2**が組合の組合員となったことを通知すると同時に、会社と**A2**との本件契約実態は、「請負契約」ではなく「雇用契約」であるとして雇用の継続を要求して、団体交渉（同月28日14時開催を指定）

を申し入れた。

交渉議題は、「1 デサント業務を継続すること。少なくとも業務終了の理由を客観的資料をもって具体的に説明し、**A2**に理解を求めること。」と「2 **D工場**内において、**A2**が従事する業務を与えること。」の2点とされ、応諾の返答期限を平成27年4月24日とすること、**A2**の労働契約書の提示を求める旨付記されている。

【甲2、**A2**調書P16】

- イ 平成27年4月24日、会社は、上記申入れに対して、会社代理人を通じて、「ご連絡」と題する書面で次のとおり組合に通知した。（以下要約）
- (ア) 申入書（上記ア）によれば、**A2**は請負契約ではなく雇用契約であるとの主張だが、**A2**を含めデサント業務を担う4名は、いずれも請負契約を締結しており、**A2**のみ異なる雇用契約との主張は極めて奇異である。
- (イ) この点、かつて組合が（弁護士法違反であったと思料される違法な交渉だが）関与し、疑問を呈した際、当社は**A2**に、「あえて雇用契約としての取扱いを求め、雇用保険・社会保険等に参加するのか」と確認し、従前どおり請負契約でよい旨の意思確認もしている。
- (ウ) 雇用契約との主張なら、**A2**は平成27年5月には60歳の誕生日を迎え、就業規則に基づき同月末に定年退職となるし、遡って雇用保険や社会保険料の自己負担分の納付も必要となる。
- (エ) ついては組合の法的な主張を確認せねば準備できないので、平成27年4月30日までに、「A 雇用契約である旨の主張を維持するのか（＝遡って社会保険料等を負担するとともに同年5月末に契約は終了する）。」、「B 請負契約である旨了解するのか（現状のまま同年7月末まで業務を継続する）。」の、いずれの主張なのか、改めて**A2**本人の意思を十分確認し、書面で明確にすること。

（なお、当該箇所に注釈として「5月末で業務を終了されるのは会社として構わないが、契約の性質については法的に争うことになるし、組合がこの主張を維持する場合、支払金に関する2つ法的構成の相違による混乱を避けるため、会社としては予定を前倒しし、本年5月末の請負契約終了とする旨の解約告知を予め本書により通知する。」、「当社はパートアルバイト社員を対象として高齢者の再雇用制度は具備していない。特に会社に必要とされる例外的なケースを除き、会社が元パートアルバイトと契約することはなく、**A2**においてその予定はない。」旨付記されている。）

- (オ) デサント業務の集約は、個人別の裾上げ、サイズ調整、個人刺繍入れなど製品二次加工等も含め **G作業所** で集約する一環で、デサント業務は **D工場** に残ることはない。また、**A2**は請負契約なので、労働契約書は存在しない。
- (カ) 平成27年4月28日の団体交渉を求められているが、会社代理人も出張で都合がつかず、上記のとおり、組合の主張を確認する必要があるので、以下のとおり指定する。

日時 平成27年5月12日 午後7:00から1時間半程度

場所 **H** ホテル4階会議室

備考 参加者は6、7人程度までで調整

- (キ) 平成27年4月30日までには、必ず書面により、上記(エ)に関して組合の主張を回答すること。なお、Bと回答の場合、団体交渉の必要もないと思料し、上記日程は取消すので了解されたい。

【甲3、**A2**調書P16】

- ウ 平成27年5月1日、組合は、上記イの通知に対し、「団体交渉開催の催告書」と題する書面で次のとおり会社に通知した。(以下要約)

- (ア) 会社は、組合が請負契約を否定することに対し、「極めて奇異」と否定し、請負契約であると主張し、上記イの(ウ)及び(エ)の内容を通知してきたが、これほど2枚舌を使用した「奇異」かつ、法を無視した主張はない。

- (イ) 雇用契約か請負契約かの判断は、実態を考慮した上で所管する行政機関がすることで、当事者に選択権は与えられていない。

組合は、**A2**の就労実態及びパートから請負への変更の事情からして雇用関係にあると判断しているが、会社代理人から、この判断を覆す請負契約書などの資料なり主張なりの提示は受けていない。

- (ウ) 会社代理人らは、少なくとも**A2**らとの「請負」契約が脱法的行為に該当する可能性を認知しながら、安価にいつでも使い捨てできる「請負」契約を採用し、社会保険料、労災保険料及び雇用保険料の支払いを違法に免れ、平成27年7月31日をもって使い捨てようとしている。

- (エ) 組合及び**A2**は、会社からの通知を「脅し」と受け止め、侮辱と評価し、雇用契約であれ請負契約であれ、平成27年5月31日で解約すれば、不当労働行為を構成すると判断し、法的手段を用いて撤回と損害賠償を請求する。

- (オ) 以上の次第で、次のとおり団体交渉に誠実に応じるよう改めて催告する。

日時 平成27年5月12日を認め、時間は16時からとする。

客観的資料の提示(特段の事情)がない限り時間変更は認めない。

場所 H ホテルでの開催を受け入れる。

議題 1 A2にデザート業務を継続すること。少なくとも、D工場内において、A2が従事する業務を与えること。

2 定年退職後、再雇用すること。

【甲4】

エ 平成27年5月8日、会社代理人は、上記ウの通知に対し、「ご連絡」と題する書面で次のとおり組合に通知した。(以下要約)

(ア) 日程について変更することはない。従前から組合との団体交渉を当社の就業時間内に行ったことはないし、今後もない。

(イ) 「雇用契約か請負契約かの判断は、実態を考慮した上で所管する行政機関がする」との見解が述べられているが、私的自治の原則という基本を理解されていないようで残念である。また「行政機関」とはどの諸官庁を指すのか、平成27年5月11日までに文書回答されたい。

(ウ) 議題1について 会社の業務決定につき変更の余地はない。

議題2について 平成27年5月31日の契約終了後、再契約(再雇用?)の予定もない。

【甲16】

オ 平成27年5月8日、組合は、上記エの通知に対し、「ご連絡」と題する書面で次のとおり会社に通知した。(以下要約)

(ア) (上記エの通知によれば、)平成27年5月12日の16時から団体交渉を開催できない特段の事情はないため、当該期日で開催する。

(イ) 「私的自治の原則という基本」とはいかなることか、また、本件において、具体的に何が該当し、組合の主張にどのような誤りがあるか回答されたい。

(ウ) その他、反論ないし論評するに値しない。

(エ) 以上の次第で、誠実に団体交渉に応じるよう改めて要求する。

【甲6】

カ 平成27年5月8日、A2が部長に対し、同年8月以降も働きたいと要望したところ、部長は、D工場での仕事はないこと、G作業所に応募する意向があれば履歴書の提出を要すること、ただし、応募多数の場合、特別扱いはできないことなどを答えた。

【A2調書P8、B3調書P18】

キ 平成27年5月8日、会社代理人は、上記オの通知に対し、「ご連絡」と題する書面で次のとおり組合に通知した。(以下要約)

- (ア) 日時について、当方からの本日付のファックス（上記エ）で、「日程を変更することはないこと、従前から組合との団体交渉を就業時間内に行ったことはなく、今後もない。」と回答したとおり、16時に変更することはない。
- (イ) 開始時間は19時で、16時に参集しても会場は予約していない。
- (ウ) 今後、このような基本的な情報すら理解しようとしめない姿勢を続けるなら、団体交渉は拒絶させていただく。

【甲5】

ク 平成27年5月8日、会社代理人は、上記キの通知に続き、更に「ご連絡」と題する書面で次のとおり組合に通知を重ねた。（以下要約）

- (ア) 組合の文書（上記ウ）では「雇用契約か請負契約かの判断は、実態を考慮した上で行政機関が判断することで、当事者に選択権はない」と述べられているが、特別に法律等に定める例を除き、契約は当事者の選択・合意により成立するもので、「当事者に選択権がない」「行政機関が判断する」との言及からして、民法の基本である「私的自治の原則」「契約自由の原則」を理解していないことは明らかである。
- (イ) 平成24年以前の就業規則は正社員とパートアルバイトを区別していないが60歳定年を定めている（44条）。

同条にいう「継続雇用制度に関する規程」は、身分を「正社員」、定年時の役職又は職掌を「管理職、総合職、一般職、技術職、技能職」と示すように、パートアルバイトを対象としておらず、**A2**は定年後の継続雇用制度の対象ではない。

- (ウ) 組合は、会社と**A2**の間でいかなる「雇用契約」が結ばれたと主張しているかについて、交渉テーマに直接関係するため、平成27年5月11日までに書面で明らかにされたい。

【甲7】

ケ 平成27年5月12日の昼、**A2**が**D工場**の事務所に赴き、部長と面談した。その際のやり取りの概要は、次のとおり。

- (ア) **A2**が部長に、平成27年8月以降も**D工場**で仕事を続けたい旨要望したところ、部長は、**D工場**での仕事はない旨を答えた。
- (イ) **A2**が部長に、**G作業所**のパート募集に応募してよいか確認したところ、部長は、応募は自由で、平成27年8月1日以降、**G作業所**で働きたいとの意向があれば履歴書を添えて応募すること、**G作業所**では**A2**が**D工場**で従事していた作業と同様の仕事はない旨を答えた。

(ウ) **A 2**が部長に、優先的に雇ってもらえるかを確認したところ、部長は、求人を出しており、応募多数の場合には選考もあるとして、**A 2**を優先的に採用する特別扱いはできない旨を答えた。

このため、**A 2**は、平成27年8月1日以降の**G作業所**での就労に関して、「会社には私を雇うつもりは100%ない」と受け取った。

(エ) 部長は**A 2**に対して、当日夕方の開催と組合に通知し、会場を予約している団体交渉に**A 2**の出席を勧めたところ、**A 2**から、「組合は、前日には当日の団体交渉を取り止めると決めていた」旨を伝え聞いた。

【甲9、**A 2**調書P8、17、26、28、29、**B 3**調書P7、8、24】

コ 平成27年5月12日の13時過ぎ、組合は、上記キの通知に対し、「ご連絡」と題する書面で次のとおり会社に通知した。(以下要約)

(ア) 会社代理人が相変わらず勝手な「自論」を弄して組合の団体交渉申入れに、特段の正当な事情もなく応じないことは誠に遺憾である。

(イ) 今回もまた団体交渉の日程調整を要するため、事前協議にて取り決めたい。

(ウ) 開催場所は当組合事務所とし、開催日時は会社の都合に合わせるが、時間は9時から17時(終了を18時とする)の常識的範囲で指定すること。

なお、会社が場所を指定する場合、開催日時は組合が指定する。

(エ) 組合執行委員長は、本日(平成27年5月12日)19時から今月18日まで、所用により山口を離れるので連絡ができないため、事前協議の日時は、平成27年5月20日以降とし、同年5月19日までに指定すること(ただし、同年5月20、22、23日の終日、25日の午後、6月4日の終日を除く)。

なお、組合は、本件審問廷において、平成27年5月12日当日の団体交渉開催に組合が応じるとは約束していなかった旨を申し述べ、暗に、会社が一方的に当日、団体交渉が開催されると思い込んでいたに過ぎない旨を指摘している。

【甲8、**B 3**調書P24】

サ 平成27年5月18日の13時から**D工場**会議室において、**A 2**は、工場長及び部長と面談を行った。その経緯及び面談の概要は次のとおり。

(ア) この面談は、**A 2**が部長に、工場長と直接話し合う場を設けるよう依頼したことから実施された。

(イ) **A 2**が工場長に、**G作業所**への通勤に難があるとして平成27年8月以降も**D工場**で働きたい旨要望したところ、工場長は、同年5月12日の部長との面談内容と同様、**D工場**での仕事はないこと、また、同年8月1日以降、**G作業所**で働きたいとの意向があれば履歴書の提出を要すると答えた。

(ウ) その他、**G作業所**の求人票の記載内容(交通費の支給等)について、質疑応答が行われ、工場長らは**A2**に対し、定年制を理由として**A2**を無下に断るわけではなく、応募があれば検討する旨を伝えた。

【甲10、**A2**調書P8、9、23、24、**B3**調書P8】

シ 平成27年5月18日、会社代理人は、上記コの通知に対し、「ご連絡」と題する書面で次のとおり組合及び**A2**に通知した。(以下要約)

(ア) 日程調整は電話連絡で十分であること、**A2**本人の意思確認ができない協議には意味がないことから、組合が求める事前協議は必要ないと思料する。

(イ) 平成27年5月26日～28日の3期日、それぞれ19時から会場を仮予約したので、同年5月21日までに組合の都合の良い期日を連絡されたい。

(ウ) 平成27年5月12日の**A2**の話では、組合は、その前日までには団体交渉を行わない旨決めていたにも関わらず、組合からは当日12日昼段階まで何ら通知もなく、**A2**から組合への連絡後、13時過ぎになって、会社代理人に団体交渉不開催のファックス送信があったことは明らかである。

極めて不誠実な対応であり、嚴重に抗議する。

(エ) **A2**は部長(当時は課長)に、「自分は(平成27年)7月まで、これまでどおり業務を続けたい。」「組合との間に挟まれて困っている。」とも話している。組合の従前の応答内容は、論理的に矛盾した持論に拘り、**A2**本人の意思に合致していないものと思料する。

(オ) **A2**の意向を無視してでも持論の主張を撤回しないなら、組合主張の「雇用契約」の内容を平成27年5月21日までに明示されたい。団体交渉において、その法的な矛盾点を徹底的に指摘したい。

他方、従前の対応を撤回し、平成27年7月までの請負契約と了解の上、**G作業所**における同年8月以降の勤務の応募をテーマとしたい(=定年は超過しているが例外的なパート契約の締結等の対処を協議したい)ということならば、**A2**本人が吐露している意向と合致する議題と思料するので、その旨明示されたい。

(カ) 組合の頑なな応答が継続された場合は、会社としても従前からの姿勢を変更することはなく、平成27年5月31日の契約終了とともに、組合の宣言どおり、法廷での争訟を受けて立つことを申し添える。

【甲9、**B3**調書P7】

ス 平成27年5月23日、組合は、上記シの通知に対し、「ご連絡」と題する書面で次のとおり会社に通知した。(以下要約)

- (ア) 組合は、会社と**A2**の契約について、雇用関係が成立し「請負」でないことを上記ア及びウの書面にて明確に主張している。会社から「請負」とする客観的な契約書等の提示はなく、組合の主張を撤回ないし変更することはあり得ない。このことは**A2**も了解している。
- (イ) 上記シの通知によれば、会社代理人も日程調整の必要性は自覚しているものと推察するが、特段の事情もなく組合が否定する午後7時からの開催に固執することは慎まれない。組合は、特段止むを得ない事情があれば、私的な時間帯での開催を否定するものではない。
- (ウ) **A2**によれば、平成27年5月18日に工場長らから、「**A2**は組合に相談し、**C1**は相談していないからだ」との理由で、「同僚の**C1**は同年7月31日まで働いてもらうが、**A2**は同年5月31日で切る」と言われている。
- さらに**A2**が、これまで会社に貢献してきたことを考慮して優先的に雇って貰いたいと申し出たところ、部長は、「みんな平等にする」として否定した。
- (エ) つまり会社代理人は、会社の意向を確認せずに平成27年8月以降の勤務について交渉するなど、組合と**A2**を欺いている。
- (オ) 組合執行委員長の私的な事情により平成27年5月25日から再度〇〇県に帰省しなければならず、同月27日に山口に戻る予定だが、確定的ではないので、山口に戻り次第日程調整したい。

【甲10】

- セ 平成27年5月24日、会社代理人は、上記スの通知に対し、「ご連絡」と題する書面で次のとおり組合及び**A2**に通知した。（以下要約）
- (ア) 当方の上記シの書面にて、平成27年5月21日までに団体交渉の日程調整の連絡をするよう求めたが、組合からは連絡すらなく、雇用関係の内容の主張についても説明を求めているが、全く対応されていない。
- (イ) **A2**は、従前から部長（当時は課長）に対し、「自分は午後7時開始の交渉でもいい」旨を明確に伝えていたのに、組合は**A2**本人不在の事前協議を求める一方、会社代理人に何ら連絡がなく、これらの経過は、**A2**が言うように、組合と**A2**本人の意見が食い違っている証左と判断する。
- (ウ) 結局、組合は、法論理的にも実利的にも、**A2**にとって不利益である「雇用関係＝労働者」との主張の下、組合に加入させて会社との交渉材料にしようとしたのではないかと推察する。
- 組合の対応は、主張内容の不利益のみならず、交渉の調整も放置する不利益までも**A2**本人に帰せしめている。今般の不誠実な対応にも嚴重に抗議する。

(エ) 団体交渉の会場先との関係でも、3日間にわたる仮予約の状態を続けるわけにいかないので、いずれも昨日、一旦キャンセルしたことを申し添える。

なお、組合は、本件審問廷において、会社が団体交渉開催期日として提案した平成27年5月26日～28日の3期日での団体交渉開催に組合が同意した事実はない旨を申し述べている。

【甲11、B3調書P24】

ソ 平成27年5月27日、会社代理人は、上記セの通知に続き、更に「ご連絡」と題する書面で次のとおり組合及びA2に通知を重ねた。(以下要約)

なお、当該通知は、事実上、会社側から組合及びA2にあてた最後通告である。

(ア) 組合は、会社が団体交渉開催期日として提案した平成27年5月26日からの3期日について、理由もなく調整せず、漫然と放置したことを自認しており、上記スの通知でも真摯に団体交渉を実施しようとの姿勢が見受けられない。

(イ) また、会社代理人から、必要とされる資料を提供したが、契約形態について何ら具体的主張はなく、抽象的な主張がされて平行線なままで、特に組合は、主張する雇用契約の内容すら明確にできないまま1か月が経過している。

(ウ) 上記の組合の姿勢では、今後の団体交渉の開催は合意の見込みもなく無意味であり、日程調整も不能と思料し、団体交渉の調整は中止する。

(エ) 上記イの書面で平成27年4月24日に通知したとおり、両者で「請負」か「雇用」かの見解が対立したまま、現場で仕事の提供と報酬の払いを継続することは、意思の合致をみないもの=契約不成立の状況で、法的な混乱を招くことは必至と考えるので、同年5月31日をもってA2と会社の本件契約は終了する。

(オ) ついては、平成27年6月1日以降は来社してもA2に依頼するデザート業務はなく、工場内への立ち入り自体も厳にお断りする。

(カ) 上記スの組合からの書面中に、平成27年5月18日の工場長らの応答について曲解した記載があるが、会社代理人の意思決定に係る連絡文の内容は、事前に会社内で確認を受けて発信しており、何ら齟齬がないことを申し添える。

【甲12】

タ 平成27年5月28日、部長は、上記ソの書面をA2に手渡し、同年6月1日以降、会社に立ち入らないよう伝えた。

結局、A2は、G作業所のパート社員募集に必要な履歴書は提出せず、応募手続きをとらなかった。

【甲13、15、乙9、A2調書P27、B3調書P18～20】

チ 平成27年6月2日、組合は、上記ソの通知に対し、「ご連絡」と題する書面で次のとおり会社に通知した。(以下要約)

(ア) **A2**に対する平成27年5月31日付け雇用の打ち切りは、組合に相談したことを理由としており、真に遺憾である。**A2**は、引き続き会社で働く意思があり、到底受け入れられず、撤回を求める。

(イ) 会社側は、平成27年5月18日付け上記シの書面で組合の主張に対して、「真に**A2**本人の意思に合致していない」、「**A2**の意向を無視してでも持論の主張」などと評価し、会社代理人の言うとおりにすれば、「**A2**本人が吐露している意向にも合致する」と言い、同年5月24日付け上記セの書面では、「**A2**が言うように組合と**A2**本人の意見が食い違っている」、「組合に加入させて当社との交渉材料にしようとしたに過ぎない」とまで言い切る。

ところが、工場長と部長は平成27年5月18日、今後の就労の話し合いを求めた**A2**に対し、同年5月31日をもって本件契約を終了すると言い切り、その理由を「労働組合に相談したからだ」と説明し、同年5月28日、**A2**の意向を訊ねることなく、上記ソの書面を**A2**に手渡し、同年6月1日以降会社内に立ち入ることを禁じた。

(ウ) この理不尽な会社の対応について、**A2**が所属の仕上課に勤務する**D工場**の労働組合(本件申立人組合と異なり、会社内に組織される別の労働組合)の組合長は、「**A2**だけ平成27年5月で辞めさせること自体おかしい」と異議を唱えている。

(エ) 以上から、会社は、組合からの団体交渉申し入れを受け、会社代理人と相談の上、**A2**との雇用契約を平成27年7月31日、あわよくば同年5月31日で打ち切ることを決定していたことになり、会社代理人は、不当労働行為で紛議になることを承知の上で会社の意向どおりに対応したのであって、「法廷における争訟を受けて立つ」など、言語道断であり、改めて誠実に交渉に応じることを要求する。

【甲13】

ツ 平成28年2月18日、本件が申し立てられた。

(2) 非組合員であるデザート業務従事者の状況等

ア **C4**氏は、平成20年から平成23年まで、会社の繁忙期に当たる毎年12月から3月の4か月間限り、1枚17円の出来高払いという条件で会社と請負契約を締結し、デザート業務に従事していた。

【乙9、A2調書P11、B3調書P3、21】

イ **C1**は、平成20年3月5日から、会社の繁忙期ということで、**A2**に先行して採用されていた。

C1の契約内容は、**A2**同様、時給制750円の「たたみ作業」であったが、**A2**より手際が良かった**C1**は、同じ時間給であることに不満を募らせ、これを契機として、平成21年10月から二人とも、**C4**氏と同様、出来高制へと切り替えられた。

なお、**C1**は、平成27年8月以降の**G作業所**でのパート募集には、応募をせず、同年7月31日で契約終了となった。

【乙9、**A2**調書P15、22、**B3**調書P2～4、21～23】

ウ **C2**は平成23年10月より、**C3**は同年11月より、会社と請負契約を締結し、デザート業務のうち、製品の袋詰め、箱詰め、箱詰めのラベル作り及び貼り付け作業に従事していた。

また、二人とも、平成27年8月以降の**G作業所**でのパート募集に応募し、パート社員として採用され、求人票に従い、賞与と通勤手当を支給されている。

なお、**G作業所**におけるデザート業務の作業内容は、協力工場から袋詰めの上、箱詰めされた状態で納入された製品の抜き打ち的な検品作業、ラベル貼り、製品の包装作業及び入出庫作業となっており、**A2**が**D工場**で担っていた製品のたたみ作業はなくなっている。

【乙9、**A2**調書P2、**B3**調書P21～23、25～26、30】

第4 当委員会の判断

1 **A2**の労働組合法上の労働者性

本件は、**A2**が請負契約に変更された後の係争が不当労働行為に該当するとして申し立てられた事案である。

仮に**A2**が純然たる請負受託者の身分にあれば、これは労働者に当たらないこととなり、本件申立てに理由はないこととなる。

しかし、上記認定事実のとおり、**A2**が請負に変更された平成21年10月以降の状況は、出来高払いに変更されたことなどを除き、作業場所、作業内容等は従来のパート契約時とほぼ同様であり、入社時間や1日当たりの作業量等についても、会社の管理下に置かれていたものと認められる。

したがって、**A2**は少なくとも労働組合法上の労働者に該当する。

なお、この点、本件において会社は特段、争ってはならず、本件不当労働行為の成否を判断する前提として判示するものであって、**A2**と会社の契約関係が厳密に

雇用であるか請負であるかという点までをも、本件申立てに基づいて労働委員会が明らかにするものではない。

2 不当労働行為の成立

(1) A2が組合員となる以前に生じた問題について

組合は、会社がA2に就業規則の適用がないと主張して賞与を支払わなかったこと、期限の定めのない雇用契約であるのに平成27年7月31日をもって契約を終了する旨意思表示をしたこと、就業規則の適用がないと主張しながら定年の適用があると主張したこと及び定年があるとする退職金を支払うべきであるのに支払わないことについて、労働組合法第7条第1号の不当労働行為が成立すると主張する。

しかしながら、会社がこのような主張ないし取扱いを開始したのは、X2が組合に加入する前からであり、A2が労働組合に加入したこととは関係がない。

また、他のデサント業務従事者も概ね同様の措置がとられていたものであり、ことさら、A2のみを狙い撃ちにした不利益ともいえず、これらについては、不当労働行為が成立しない。

よって不当労働行為を理由とする組合の請求は認められない。

(2) 平成27年5月31日の契約終了について

ア 会社は、平成27年4月15日（A2が組合に加入する前）に、A2を含めたデサント業務従事者全員に対し、本件デサント業務を同年7月31日で終了すると通知したのであるから、これにより同年7月31日までの契約継続を約束していることは明らかである。それにもかかわらず、会社がA2と同様な立場にある非組合員3名については同年7月31日までの契約を維持している一方で、同年5月31日をもってA2との本件契約を終了すると主張し、その労務提供を禁止したことは、組合員であるA2に対する不利益取扱いである。

イ A2が組合に加入するとともに、組合は、会社に対し、A2と会社の本件契約関係は雇用関係であると主張するようになった。これに対して会社は、A2との関係は請負関係であると主張し、本件契約関係の法的性質を巡って双方の意見が対立した。

ウ また、組合と会社は団体交渉を勤務時間内に行うか勤務時間外に行うかという問題を巡って対立し、結果的に団体交渉を行うことができなかった。

エ しかし、このような意見の対立があるとしても、あらかじめ会社が平成27年7月31日までの契約継続を公表していたにもかかわらず、A2に対し、「平成27年5月31日で契約終了」との不利益を帰せしめなければ、会社側に特段の

業務上の不便・不利益が生じると認めるべき事情が認められない。

会社は、平成27年5月31日での本件契約終了の理由については、当事者間の主張の不一致を捉え、「意思の合致をみないもの＝契約不成立の状況で、法的な混乱を招くことは必至と考える」旨示しているが、合意の法的性質について意見が相違したとしても、既に5年以上継続している本件契約が不成立であるとは、到底考えられず、会社が従来意思表示のとおり同年7月31日まで契約を継続したからといって特段の混乱があるとは認め難い。

また、もともと会社は、**A2**との関係が平成27年7月31日までの請負契約との立場をとっており、**A2**に定年制度の適用があるなどとは考えてもいなかったのであるし、雇用の法的な性質の争いは、別途、争訟に応じるとしている以上、同年5月31日の時点で、あえて本件契約を終了することに合理的理由は見出し難いと言わざるを得ない。

オ さらに、会社が組合に平成27年4月24日付けで送付した連絡（甲3）には、「貴組合も（弁護士法違反であったと思料される違法な交渉ですが）」との記載があることからして、会社が組合に対して肯定的な感情を保有していなかったことは明らかである。

カ 小括

以上を総合すると、平成27年5月31日をもって、会社が**A2**との本件契約を終了させたことは、**A2**の組合加入ないし組合による本件契約の法的性質に関する交渉開始を契機としたものであって、かかる主張の下、諸々要求する組合を嫌悪した会社による不当労働行為意思に基づく不利益取扱いと認められ、これは労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

(3) 平成27年8月以降の就労について

ア 組合は、「**A2**は、採用の当初から正社員等の地位にあった」旨の主張を前提として、会社の「継続雇用制度に関する規程」の適用による再雇用を請求するが、この点は、上記(1)に示したとおり、**A2**の組合加入前の問題の是正を求めるものであるから、**A2**の組合加入を契機とする不当労働行為を除去し、その原状を回復させるという不当労働行為救済制度の趣旨を超えた問題であり、当該制度に基づいて是正し得るものではない。

イ しかし、平成27年8月以降の就労状況をみると、外形的には、デザート業務従事者のうち非組合員であった**C2**、**C3**の2名は**G作業所**においてパートとして採用されているが、組合員である**A2**は採用されなかったという問題があるので、これが不利益取扱いの不当労働行為に当たるか否か、以下、判断する。

ウ 会社が平成27年8月以降の **G作業所** におけるパート社員募集に際して提示した条件は、会社あて履歴書を添えて応募することを要するというものであった。

その対応状況をみると、上記認定事実のとおり、デザート業務従事者のうち、平成27年8月以降、 **G作業所** でパート採用された2名は、当該応募手続きを経たのに対し、 **A2** は、工場長らから、応募の意向があれば手続きを要すること及び応募者多数の場合、その中から選考することになる旨の説明等は受けたが、採用確約の言質までは得られず、 **A2** が応募を諦めたため、採用に至らなかったという経過は明らかであり、会社が組合員である **A2** を不利益に取り扱ったものとは認められない。

また、会社が **A2** のみを特別扱いにするなどの求めに応じることなく優先的に扱わなかったからといって、その対応が不当なものとはいえない。

エ 小括

以上から、平成27年8月以降、会社が **A2** をパート採用していないことは、組合員である **A2** を不当に差別したものでなく、不当労働行為は認められない。

第5 結 論

1 救済方法

以上のとおり、会社が、平成27年7月31日までとしていた **A2** との本件契約を同年5月31日で終了した対応に限り、不当労働行為の成立が認められるので、その救済方法として、主文のとおり、当該2か月間に得られたであろう金員の支払いを命じることとする。この支払い金額の根拠としては、先の認定事実のとおり、1月あたり12万円とすることが妥当であると思料する。

なお、その余の申立てについては、それぞれ救済すべき理由がないことから棄却する。

2 法律上の根拠

以上の次第であるから、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条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成28年12月8日

山 口 県 労 働 委 員 会

会 長 山 元 浩 印