

命 令 書 (写)

平成29年(不再)第47号

再 審 査 申 立 人 X組合

平成29年(不再)第48号 代表者 執行委員長 A1

再 審 査 被 申 立 人

平成29年(不再)第48号

再 審 査 申 立 人 Y会社

平成29年(不再)第47号 代表者 代表取締役 B1

再 審 査 被 申 立 人

上記当事者間の中労委平成29年(不再)第47号及び同48号併合事件(初審東京都労委平成28年(不)第34号事件)について、当委員会は、平成30年12月19日第248回第二部会において、部会長公益委員山川隆一、公益委員鎌田耕一、同木本洋子、同沖野眞巳、同松下淳一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 初審命令を取り消し、本件救済申立てを棄却する。
- 2 X組合の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) Y会社（以下「会社」という。）は、A2（以下「A2」という。）と、平成27年4月15日（以下、平成の元号は省略する。）から同年9月末日までを期間とする有期雇用契約を締結した。A2は、同契約に基づき電車車両用機器の洗浄作業に従事したところ、同年8月末頃、会社より契約更新しない旨を示唆されたため、同年9月3日、X組合（以下「組合」という。）に加入した。

組合と会社は、A2の雇用契約不更新を主たる交渉事項として、同年9月28日、11月9日及び12月17日の3回にわたり、団体交渉を開催したが、会社は、組合の第4回団体交渉申入れについては、これ以上交渉を継続しても進展はないとして応じなかった。

- (2) 本件は、会社が第4回団体交渉に応じなかったことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、組合が、28年4月7日、東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に救済を申し立てた事案である。

- (3) 東京都労委は、29年9月27日、会社がA2の契約更新に係る第4回団体交渉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該当するとして、①必要な資料を提示し、A2の契約不更新理由の根拠を説明するなどの誠実団体交渉応諾、②文書交付、③東京都労委への履行報告を会社に命じる初審命令書を各当事者に交付した。

- (4) 組合は、救済方法の拡充を求めて29年10月10日に、会社は、救済部分の取消しを求めて同月12日に、それぞれ当委員会へ再審査を申し立てた。

なお、会社は、初審命令交付後の29年10月4日、組合へ団体交渉を申し入れるとともに、初審命令で命じられた文書交付及び履行報告を行った。また、30年1月26日には第4回団体交渉が開催された。

2 本件の争点

- (1) 会社が、A 2 の雇用契約更新に係る第 4 回の団体交渉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該当するか。
- (2) (1) が不当労働行為に該当するとした場合、本件に救済利益が存在するか。
- (3) 救済利益が存在するとした場合、初審命令の救済方法は相当であるか。

第 2 当事者の主張

1 本件再審査における争点 1 (第 4 回団体交渉を拒否したことの不当労働行為該当性)

争点 1 に係る当事者の主張は、初審命令理由第 3 の 1 (1) 及び(2) のとおりであるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「申立人組合」を「組合」に、「被申立人会社」を「会社」に、それぞれ読み替える。

2 本件再審査における争点 2 (救済利益の存否)

(1) 初審命令交付までの事情における救済利益の存否

この点の当事者の主張は、初審命令理由第 3 の 2 (1) 及び(2) のとおりであるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「申立人組合」を「組合」に、「被申立人会社」を「会社」に、「本件審査手続」を「本件初審手続」に、「本件申立て」を「本件救済申立て」に、「労働委員会」を「東京都労委」に、それぞれ読み替える。

(2) 初審命令交付後の事情における救済利益の存否

ア 会社の主張

会社は、初審命令の主文に従い、29 年 10 月 4 日付けで、組合に同命令主文第 2 項の文書を交付するとともに、団体交渉の再開に向けて申入れを行い、30 年 1 月 26 日に 2 時間にわたる団体交渉を行った(第 4 回団体交渉)。会社は、交渉の場で、資料を複数提示した上で、

当時A2の上司であった洗浄班リーダーからの具体的補足説明と併せ、A2の担当した作業において洗い残し等の業務上の過誤が日々発生したこと、また、洗剤の洗い残し等は、流れ作業として行われる洗浄作業の全体に影響を及ぼす重大なものであることを誠実に説明し、これ以上の資料及び回答は持ち合わせていない旨を繰り返し明らかにした。

当該団体交渉終了後、組合から更なる団体交渉の申入れがあったため、会社は、これまでの団体交渉において説明されていないと組合が考える事項を個別具体的に特定し、その上で団体交渉の申入れをするのであれば、これを拒否するものではないことを通知したが、組合は何ら応答していない。これは、もはや新たに取り上げるべき事項がないことを組合が認めているということである。よって、初審命令が履行されている以上、救済の必要ないし利益が存在しないことは明らかである。

イ 組合の主張

初審命令主文第1項による団体交渉応諾命令を受けて開催された第4回団体交渉では、A2の上司である洗浄班リーダーが、A2が作業ミスを多数回繰り返したことが雇止めの根拠となることを説明したが、説明の中で、洗浄作業工程の資料を示したものの、いつ何回ミスが発生したのかを記録したものは何も明らかにされなかった。よって、第4回団体交渉においても、雇用契約更新拒否の根拠を明らかにするために必要な資料は示されておらず、誠実に団体交渉がなされたとはいえない。

したがって、初審命令の履行が行われたとはいえないから、救済利益は失われていない。

3 本件再審査における争点3（救済利益が認められる場合の救済方法）

(1) 組合の主張

ア 初審命令を受けて開催された第4回団体交渉においても会社側の不誠実な対応がなされたという実態をみれば、単に団体交渉応諾を命じるだけでは真の救済とはいえない。これまでの団体交渉において、雇用契約更新拒否に係る具体的な資料が示されれば、その真偽をめぐり団体交渉の議論が進展し、組合は雇用契約不更新に至った理由について会社に説明を求め、根拠がなければ雇用契約終了の強行が明らかとなり、不更新の撤回、雇用契約の更新及び雇用継続という方向に団体交渉が進んだことは明らかであるのだから、誠実な団体交渉から必然的に導かれる結果が救済命令として示され、その実行を求めることが必要である。

また、会社が団体交渉で雇止めの理由を示す資料を提示することができないのは、雇止めが、安全管理の不備を指摘し闘う労働者を職場から排除するために行われたものであることが理由であり、本件は単なる団体交渉拒否、不誠実団体交渉に留まるものではないから、この点からみても、救済としては、不当な差別が撤廃された状態、すなわち、救済措置として雇用の継続がなされた状態への回復がなされなければならない。

以上のことからすると、本件団体交渉拒否事件の真の原状回復のためには、誠実な団体交渉の実施を命じるのみならず、さらにその先にある雇止めの撤回まで命じられなければならない。

イ 初審命令は、会社に対し、今後不当労働行為を繰り返さないことを留意する旨の文書の交付を命じているが、組合が請求したとおり「陳謝」の意を表明する文書でなければ不十分である。

(2) 会社の主張

救済方法に係る組合の主張は、要するに、会社がA2の雇止めを撤回

するまで団体交渉の実施を求めるというものであり、不当である。

第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第2のうち一部を次のとおり改め、又は付加するほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「申立人組合」を「組合」に、「被申立人会社」を「会社」に、「本件申立時点」を「本件救済申立時点」に、「本件申立て」又は「本件不当労働行為救済申立て」を「本件救済申立て」に、「当委員会」を「東京都労委」に、「本件審査手続」を「本件初審手続」に、それぞれ読み替える。

- 1 第2の1(1)中「申立外C1株式会社（以下「C1会社」という。）の受注に基づき、」を削り、末尾に以下を加える。

「会社は、申立外C1株式会社（以下「C1会社」という。）の100パーセント子会社であり、会社の事業は、C1会社からの委託業務が約6割を占めている。

なお、委託業務のうちクーラー洗浄業務は、C2会社の東京総合車両センター内のクーラー検修棟において、搬入されたクーラーを受け取り、本体及び各部品（冷凍サイクル、送風機、室外カバー等）を分解し、清掃、洗浄した上で隣接する組立場に搬入し、C1会社に引き渡すというものである。

【審査の全趣旨】

- 2 第2の4の第7段落中、「契約書にはその基準が書いてあると主張し、」の次に「A2の契約を」を加える。
- 3 第2の5(2)の第2段落中、「また、」の次に「正確さを期するため」を加える。
- 4 第2の6の第5段落中、「クレームがあった際」の前に「C1会社からの」を加える。

- 5 第2の6の第9段落中、「それに対し組合は、」の次に「A2が洗浄作業で使用した薬品によって腕に炎症を生じたことを掲げ、」を、「ミスがあったことから」の次に「、A2が会社で勤務を継続しては困るので、」をそれぞれ加える。
- 6 第2の6の第11段落中、「更新であるとしつつ挙げた」の次に「A2の」を加える。
- 7 第2の10の標題を「10 本件救済申立てから初審命令交付まで」に改める。
- 8 第2の10の次に11ないし13として以下を加える。

「11 初審命令交付から第4回団体交渉前まで

- (1) 29年9月27日、初審命令が交付された。
- (2) 29年10月4日、会社は組合に対し、書面で「団体交渉については別途協議することと致しますので、ご都合をお聞かせ下さい。」と通知したが、組合はこれに回答しなかった。

また、会社は、同日付けで、組合に対し初審命令主文第2項で命じられたとおりの文書を送付するとともに、東京都労委に対し初審命令第3項で命じられた履行報告を行った。

【乙21, 22, 審査の全趣旨】

- (3) 組合は29年10月10日付け、会社は同月12日付けで、それぞれ中労委へ再審査申立てを行った。
- (4) 29年12月18日に実施された本件再審査における第1回調査において、組合は、会社の同年10月4日付けの通知に回答しなかったことに関し、会社が初審命令に従い団体交渉を開催しなければならない立場であるにもかかわらず、「団体交渉については別途協議する」と記載したことが問題であると述べたところ、会社は「別途協議」の趣旨は、団体交渉の時間や

場所等の調整を意味するものであり、初審命令に従って積極的に団体交渉する旨考えていると述べた。

【審査の全趣旨】

(5) 29年12月25日以降、会社は組合に対し、団体交渉の候補日程及び場所について複数回提案した。組合は30年1月16日付け書面により、団体交渉開催日として同月26日を選択する旨回答した。なお、会社は、第4回団体交渉については交渉時間を制限する提案をしなかった。

【乙23～25】

12 第4回団体交渉

30年1月26日、18時から20時までの2時間にわたり、第4回団体交渉が開催された。

会社は、①雇用契約書、②会社体制図及び業務内容の表、③クーラー洗浄班のチーム指示系統図、④クーラー洗浄班の作業手順図、⑤A2記載の作業問題点メモ、⑥C1会社からのクレームを記録したメモの各資料を提示し、A2について、雇用契約書に明記されている契約更新の可否の判断事項のうち、被雇用者の能力、勤務成績の点において問題があるとして、27年9月30日をもって契約期間を満了とし契約更新はしないこととした旨述べた。続いて、会社は、クーラー洗浄班の作業の連携状況を説明し、作業過程においてA2の洗剤の洗い残しによりクーラー洗浄作業全体及び洗浄作業の次に行われるクーラー組立作業に大きな影響が生じたこと、クーラー組立作業を行うC1会社からクレームが出たことを説明した。さらに、クーラー洗浄作業は流れ作業であり、次々とクーラーが運ばれてくる中で、洗い残しを逐一記録することは無理であるが、前々からクレームが出ていたので、同

年6月25日に、A2本人に、C1会社からのクレームを記録したメモを作成させたと述べた。

また、会社は、同年8月20日に実施した人事委員会において、A2の契約不更新を議題とした旨を説明し、「被雇用者の能力、勤務成績の点において問題がある」と記載された人事委員会議事録を資料として提示した。これに関し、組合は、A2の作業の遅れや洗剤の洗い残しといった問題が、どういう手続で人事委員会の中で確定されたのかと質問し、会社は、人事委員が必要に応じて現場の声を担当課長から聴取する作業が何度もあり、その結果を人事委員会に反映したと回答した。

この後、会社側の説明者として団体交渉に初めて出席した洗浄班リーダーは、A2の洗浄作業をOJTにて直接指導していたこと、また、A2の洗剤の洗い残しの問題等を会社から尋ねられた際は口頭で報告しており、これまでの会社の説明はこの報告をまとめたものであることを説明した。これに対し組合が、A2のミスの発生状況や頻度、洗浄作業C1会社に引き渡す前にミスを防ぐことの可否及びA2の担当替えの検討について質問したところ、洗浄班リーダーは、①洗浄作業の中で一番簡単なクーラーの大カバー洗浄において、洗浄範囲を力を入れて磨くことや、ジェット洗浄機での洗い流し方法について何度も指導したにもかかわらず、洗い残しが多く発生したこと、②使用する洗剤の性質上、洗い残しは洗浄後すぐには判明せず、乾いてから浮き出る性質があり、洗浄後組立作業を行うC1会社に大カバーが運ばれた時に判明することが多いこと、③C1会社からのクレームは作業員ではなく、全てリーダーに伝えられ、リーダーから各作業員に伝えていたこと、④A2の洗い残しの頻度を記録に反映したものはな

いが、教育していた自分の感覚からいうと、週2、3回、月でいうと何十回とあり、これまでの期間雇用の洗浄作業員と比較してあまりにも多かったこと、⑤このため、新たにクーラー洗浄作業担当者表を作成し、C1会社からのクレームに対し、例えば担当者がA2であれば、「何番のどこそこ、汚れていましたよ。」「見に行きなさい。こういうかたちになるんですよ。」「ちゃんと洗ってください、力を入れて洗ってください」という指導、教育を行ったこと、⑥クーラーの大カバーは凹凸がなく洗浄が最も簡単であり、他の部品は洗浄を乱雑に行うと部品が破損する恐れがあり細かい作業等が必要なことから、クーラー洗浄班では第一段階として大カバー洗浄をマスターした後、ほかの部品洗浄をするよう教育していること等を回答した。これに続いて、B2部長は、組合がクーラー洗浄作業そのものからの異動ができなかったのかなどと質したことに對し、要員いっぱい作業を回しており、人員は作業毎に募集していることから、一旦配置した後に別の作業を行う班へ異動する仕組みはないし、余程優秀であれば人員を育成して正社員登用ということも考えられるが、A2については大カバー洗浄というクーラー洗浄作業の中で一番単純な作業ができない以上、他の作業に持って行くことは全く考えていない旨回答した。

これらのやりとりを経て、組合は、A2がクーラー洗浄作業で何十回とミスをしたということについて会社から資料が提示され、この資料に沿って詳しい説明が行われたことは、今回の団体交渉が初めてであるということによりよいかと会社に確認したところ、会社はこれを認めた。これを受けて、組合は、A2のミスを客観的に説明、証明する資料の有無を重ねて確認したが、会社は

その都度「ないです。」「言ったことの裏付けのその客観的なものはないのかって言われても、会社はありません。」「いちいちクレームが入ったものをこの表に残すとかそういったことはできないですね。流れ作業で次から次へクーラー入ってきますし、だからA2君が何回その洗い残しがあったのかっていう具体的な日付の入ったものとか資料っていうのはないですよ。あればお出ししていますし。」「現場の作業を一番よく知っている、A2さん本人を一番よく見ていたリーダーに話をさせていただきました。これ以上のものはもうないですよ。」などと回答した。

最後に組合は、「資料っていうのはこれが現状における最大のものというふうに理解するということでよろしいわけですね。」「まあ、客観的なものかは別にしてね、これ以上のものはないというのが今日の最終的な結論。」と確認し、会社は「はい。」と回答した。組合は「もうこれ以上ないと言われるんだから、それ以上やりようがない。」と述べて、交渉を終了した。

なお、第4回団体交渉で会社が提示した各資料は、本件初審手続において会社が証拠として提出した資料であり、第2回団体交渉で持参していた資料の全てを含むものであった。

【乙26, 審査の全趣旨】

1.3 第4回団体交渉後の経緯

(1) 30年2月14日、組合は会社に対し、第4回団体交渉で洗浄班リーダーによるA2の雇用契約更新拒否理由に係る経緯の一端の説明があったが、この発言の真偽を保証するための十分な具体的資料の提示がなかったため、作業現場における実態が雇用契約拒否の理由として合理性・必然性を有するものであるかどうかを検証する必要があるとして、引き続き同じ交渉員

による団体交渉の申入れを行った。

これに対し、会社は、同月16日、A2の雇止めに係る書面等の資料については、既に手交したものを以外に存在しないことは第4回団体交渉にて繰り返し説明したとおりであり、必要な説明を誠実に尽くしているため、これ以上の団体交渉を行う必要はない旨回答した。

【乙27, 28】

- (2) 30年2月23日、組合は、雇用契約更新拒否の理由とされた「洗剤の洗い残し」が合理性・必然性を有するものであるかどうかについては、未だこれを検証する必要性があり、必要な説明を尽くしたとの会社の主張は極めて不当であるとして、引き続き団体交渉の開催を要求した。

これに対し、会社は、同月28日、第4回団体交渉でA2の洗剤の洗い残しがどの程度重大な作業上のミスであったのか、またそれがいつ何回あったのかについて誠実に説明しており、これ以上の団体交渉を行う必要はないと思料するが、組合が、これまでの団体交渉で説明がなされていない事項を個別具体的に特定し、その上で団体交渉の申入れをするのであれば、これを拒否するものではない旨回答した。

なお、組合は、これ以降、本件について再度の団体交渉の申入れは行っていない。

【乙29, 30, 審査の全趣旨】

第4 当委員会の判断

- 1 本件再審査における争点1（第4回団体交渉を拒否したことの不当労働行為該当性）

当委員会も、会社が第4回団体交渉を拒否したことが不当労働行為に当たるとした初審命令の判断は相当であると判断する。その理由は、初審命令理由第3の1(3)のとおりであるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「当委員会」を「東京都労委」に、「第2」を「前記第3でその一部を改めた上で引用した初審命令理由第2」に読み替える。

2 本件再審査における争点2（救済利益の存否）

(1) 初審命令交付までの事情における救済利益の存否

当委員会も、この点につき救済利益が消滅したといえないとした初審命令の判断は相当であると判断する。その理由は、初審命令理由第3の2(3)のとおりであるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「当委員会」を「東京都労委」に、「本件審査手続」を「本件初審手続」に、「第2」を「前記第3でその一部を改めた上で引用した初審命令理由第2」に、それぞれ読み替える。

(2) 初審命令交付後の事情における救済利益の存否

ア 会社は、初審命令交付後、同命令の主文に従い必要な資料を提示し、A2の直接の上司を説明者として立ち合わせる等により、第4回団体交渉を誠実に実施していること、また、更なる団体交渉を申し入れる組合に対し、これまでに説明されていない事項を個別具体的に特定するように要求しても、組合がこれに応答しないことから、初審命令は既に履行されており、救済の必要ないし利益は存在しない旨主張する。

一方、組合は、第4回団体交渉において洗浄作業の工程の資料は示されたものの、A2がいつ何回ミスをしたのかを記録したものは何も明らかにされておらず、雇用契約更新拒否の根拠を説明するための必要な資料が示されたとはいえないので、誠実な団体交渉がなされてはならず、救済利益は未だ消滅していない旨主張する。

そこで、初審命令交付後の事情により救済の必要ないし利益が消

減したか否かについて検討する。

イ 第4回団体交渉に至る経過をみると、前記第3でその一部を改めた上で引用した初審命令理由第2（以下「初審命令第2」という。）の11(2)認定のとおり、会社は、29年9月27日の初審命令交付から一週間後の同年10月4日に、第4回団体交渉の申入れを行っている。会社の当該申入れの趣旨に関して組合との間で認識の齟齬が発生したことや、組合の回答が遅れたこと等により、実際の団体交渉の開催は30年1月26日に至ったものの、会社は、初審命令に従い、第4回団体交渉を速やかに実施する意思があったものと認められる。

ウ 第4回団体交渉においては、初審命令第2の12認定のとおり、会社は、本件初審手続において証拠として提出した資料のうち、第2回団体交渉の際に持参していたにもかかわらず提示しなかったものも含め関係する資料の全てを改めて組合に提示し、クーラー洗浄作業の実態、A2の作業ミスや指導の実態及びこれに係る親会社のC1会社からのクレームの存在、A2の雇止めを決定した人事委員会の議事概要等について、当該資料を用いながら具体的に説明している。また、実際の作業状況を踏まえた説明を行うため、A2と一緒に作業していた直属の上司である洗浄班リーダーを同席させ、同人から、①洗浄作業の中で一番簡単な大カバー洗浄の方法をA2に何度も指導したにもかかわらず、洗い残しが多く発生したこと、②洗い残しの頻度を記録したものはないが、回数としては、週2～3回、月に何十回とあり、他の作業員と比較してあまりに多かったこと、③このため新たにクーラー洗浄作業担当者表を作成したこと、④洗浄後、組立作業を行うC1会社からクレームが寄せられた際には、指導や教育を行っていたことなどを説明させている。さらに会社は、組合がクーラー洗浄作業のミスが多いのであれば別作業に就けることができなかつたのかと質

したことについて、限られた人員で作業を回していること、作業ごとに人員を採用していること、作業間で異動をする仕組みがないこと、A 2 が一番簡単な作業を行うことができない以上他の作業に就けられないことなどについて説明している。

エ これについて、組合は、A 2 の作業ミスの回数や時期が特定できる資料が提出されていないから、未だ誠実な団体交渉が行われたとはいえないと主張する。確かに、第 4 回団体交渉において、ミスが発生した回数及び時期を具体的に記録した資料は提示されていないが、会社は、①クーラー洗浄作業は流れ作業であり、次々と洗浄対象の部品が運ばれてくることから、洗い残しがあっても逐一記録していないこと、②そのような資料が存在しないので、A 2 のミスの実態を知る洗浄班リーダーに説明させたこと、③必要な資料は全て提示しており、これ以上の資料は存在しないことを繰り返し説明している（初審命令第 2 の 1 2）。そうすると、A 2 の作業ミスを逐一記録した資料を作成していないことの是非はともかくとして、資料が存在しない理由については誠実に説明し、理解を求めていると認めるべきであるから、その交渉態度が不誠実であったとはいえない。

オ 上記イないしエを踏まえ、改めて第 1 回団体交渉から第 4 回団体交渉までの経過を総合的にみれば、第 3 回団体交渉までの会社の交渉態度は、交渉時間を一方的に制限し、必要な資料を一切提示しないなど不誠実なものであり、これが不当労働行為に該当することは既に判断したとおりであるが、初審命令交付後、会社は速やかに団体交渉申入れを行い、これに基づいて実施された第 4 回団体交渉では、事前に交渉時間の制限を行うことなく、自らが保有する A 2 の雇止めの根拠を示す資料を可能な限り提示し、存在しない資料についてはその理由を繰り返し説明した上で、A 2 の元上司を立ち合わせ、第 1 回及び第 2

回団体交渉で一定程度説明したA2の雇止めの理由について相当に詳細な説明を加えたほか、組合が新たに求めた別の洗浄作業への担当替えや洗浄作業以外への異動についても、それが困難な理由を具体的に説明するなどしているのであるから、会社は、組合がA2の雇止めに關して説明を求めた事項について、組合の理解を得るべく可能な限りの説明を尽くしたものとみることが相当である。加えて、その後の組合の更なる団体交渉要求に対して、会社が、未だ説明が行われていない事項を個別具体的に特定するように要求したところ、組合はこれに応答していないとの事情にも照らせば、これ以上交渉を重ねても進展がみられない状態になったものとみるのが相当である。これにより、A2の雇止めに關する実質的な交渉は十分なされていると評価することができ、改めて会社に誠実団体交渉を命じることは要しないものと認められる。

また、会社は、初審命令主文第2項に従い、同命令交付後速やかに、組合に対して、不当労働行為の事実を認め、同種の行為を行わないようにする旨の文書を交付するとともに、同第3項で命じられた東京都労委への履行報告も行っている（初審命令第2の11(2)）。このことも併せ考えれば、今後の同種行為の再発防止等その余の措置を講じることについても、特段の必要はないというべきである。

カ 以上のことからすれば、会社の団体交渉拒否によって生じた組合の団結権侵害の状態は、既に是正されていると認めるのが相当であるから、救済の利益は失われたものといえることができる。したがって、初審命令を取り消すこととする。

3 本件再審査における争点3（救済利益が認められる場合の救済方法）

- (1) 上記2で判断したとおり、本件については、初審命令交付後の事情により救済の利益が失われているのであるから、救済方法に係る組合の主

張（前記第2の3(1)ア及びイ）について判断することは要しないが、組合は、本件団体交渉拒否事件における真の原状回復として、誠実団体交渉応諾だけではなく、その先にある雇止めの撤回まで命じなければならないと主張しており（同ア）、これが組合による再審査申立ての主な趣旨であるとも見受けられることから、この点について付言しておくこととする。

- (2) 労働委員会の救済命令制度は、使用者による組合活動侵害行為によって生じた状態を直接是正することによって、正常な集团的労使関係秩序の回復を図ることが目的である。これを本件についてみれば、A2に対する雇止めの通告は組合加入前に行われたものであって、組合は、当該雇止めが労組法第7条第1号又は同第3号の不当労働行為に該当する旨の救済申立てをしておらず、あくまでA2の雇用問題をめぐる団体交渉を会社が拒否したことが同第2号に該当する不当労働行為であるとして申し立てしているところであるから、本件の救済としては、基本的には、会社による不当労働行為、すなわち団体交渉拒否の状態を是正することによって、正常な集团的労使関係秩序の回復を図るべきものであって、A2の雇用問題自体は、当該団体交渉を通じて解決されるべきものとするのが相当である。これについて組合は、誠実な団体交渉が行われていれば雇止めの撤回及び雇用継続がなされる方向に交渉が進んだことは明らかであるから、その実行まで命じることが必要であるとも主張するが、誠実交渉を命じながら一方でその交渉結果を決定づける旨の命令を労働委員会が行うことは、救済の方法として適切ではない。

したがって、組合の主張は採用できない。

以上の次第であるから、組合の本件再審査申立てについては理由がないが、会社の本件再審査申立てについては理由があるので、初審命令を取り消し、本

件救済申立てを棄却するのが相当である。

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条の規程に基づき、主文のとおり命令する。

平成30年12月19日

中央労働委員会

第二部会長 山川 隆一 ⑩