

命 令 書



申 立 人 X 組 合

被申立人 Y 会 社

上記当事者間の兵庫県労委平成２９年（不）第９号Y会社不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成３１年１月２４日第１５７１回公益委員会議において、会長公益委員滝澤功治、公益委員米田耕士、同大内伸哉、同大原義弘、同関根由紀、同塚本隆文、同林亜衣子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- １ 本件申立てのうち、平成２８年７月２１日、被申立人Y会社が申立人X組合のA２組合員の直接雇用を拒否したことに係る申立てを却下する。
- ２ その余の申立てを棄却する。

理 由

第１ 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

１ 事案の概要

本件は、Y会社（以下「被申立人会社」という。）が、①平成２７年１０月３０日、X組合（以下「申立人組合」という。）のA３分会（以下「分会」という。）との間で締結した、平成２１年７月１０日付け確認書（以下「本件確認書」という。）の一部を破棄したこと、②平成２８年７月２１日、申立人組合のA２組合員（以下「A２」という。）を被申立人会社が正社員として直接雇用すること（以下「直接雇用」という。）を拒否したこと、③平成２９

年５月２２日から同月２６日まで、申立人組合のＡ４組合員（以下「Ａ４」という。）を就労させなかったこと、④同年９月以降、申立人組合の組合員を就労させなくなったことがそれぞれ労働組合法（以下「労組法」という。）第７条第１号及び第３号の不当労働行為に該当するとして、救済申立てがあった事案である。

２ 請求する救済の内容の要旨

- (1) 被申立人会社は、Ａ５、Ａ６、Ａ７、Ａ８、Ａ９、Ａ１０、Ａ１１、Ａ２及びＡ４を月１３日以上就労させなければならない。
- (2) 誓約文の掲示及び手交

第２ 本件の争点

- １ 平成２７年１０月３０日、被申立人会社が本件確認書第１項②（以下「１３日確保協定」という。）の破棄を通告したことは、申立人組合の組合員に対する不利益取扱い及び申立人組合に対する支配介入に該当するか。（争点１）
- ２ 平成２８年７月２１日、被申立人会社がＡ２の直接雇用を拒否したことは、Ａ２に対する不利益取扱い及び申立人組合に対する支配介入に該当するか。（争点２）
- ３ 平成２９年５月２２日から同月２６日までの間、被申立人会社がＡ４の就労を拒否したことは、Ａ４に対する不利益取扱い及び申立人組合に対する支配介入に該当するか。（争点３）
- ４ 平成２９年７月２４日以降、被申立人会社が申立人組合の組合員を１日に３人しか就労させなくなり、同年９月以降は全く就労させなくなったことは、申立人組合の組合員に対する不利益取扱い及び申立人組合に対する支配介入に該当するか。（争点４）

第３ 認定した事実

- １ 当事者等
 - (1) 申立人組合は、産業、業種を問わず、また、正規、非正規の雇用形態を問わず兵庫県内で働く労働者全てを対象に組織する労働組合であり、審問終結時の組合員数は２８２人である。なお、申立人組合は、職業安定法第４５条に定める厚生労働大

臣の許可を受けて労働者供給事業を運営しており、その事業部名は「A 1 2」という。また、被申立人会社の B 2 営業所（以下「B 2 営業所」という。）で就労する申立人組合の組合員は、全員が A 1 2 から供給されている。

分会は、被申立人会社の従業員等によって構成される申立人組合の下部組織で、審問終結時の組合員数は 1 9 人である。

- (2) 被申立人会社の従業員は、申立人組合、C 1 組合又は企業内組合に加入しているほか、労働組合に加入していない者もいる。また、C 1 組合は、申立人組合と同様に労働者供給事業を運営しており、その事業部名は「C 2」という。

- (3) 被申立人会社は、貨物自動車運送業を主たる業務とし、肩書地に本社を置くほか、全国 2 0 の都市に営業所を有する株式会社であり、審問終結時の従業員数は 1 6 5 人である。従業員の中には乗務員とその他の従業員がおり、乗務員には① 6 0 歳の定年に達するまでの者（被申立人会社では、「正社員」と呼称している。）、②定年後 6 5 歳まで継続雇用される者、及び③労働者供給事業により供給されている日雇労働者がいる（被申立人会社では、①と②を併せて「正規乗務員」と呼称している。）。なお、上記の従業員数には、日雇労働者の人数を含まない。

2 1 3 日確保協定の破棄及び A 2 の採用拒否の経緯

- (1) 平成 2 1 年 7 月 1 0 日、申立人組合と被申立人会社は、日雇労働者として就労する申立人組合の組合員の稼働日数を月 1 3 日確保することを第 1 項②に、海上コンテナトレーラーの牽引車 3 台を減車することを第 2 項に定める、本件確認書を締結した。なお、本件確認書は、有効期間の定めなく締結された労働協約である（労組法第 1 5 条第 3 項及び第 4 項）。

ところで、雇用保険法が定める日雇労働求職者給付金（以下「給付金」という。）は、日雇労働被保険者が失業した日の属する月の前 2 月間に、印紙保険料が通算して 2 6 日分以上納付されているときに支給される（同法第 4 5 条）、申立人組合は、申立人組合の組合員の就労日数を月 1 3 日確保することで、申立人組合の組合員が給付金を受給できることを認識していた。

- (2) 平成27年10月30日、被申立人会社は、申立人組合に対し、到達日から90日後に13日確保協定を破棄する旨通告した。13日確保協定の破棄通告書には、破棄理由として、①13日の就労機会を確保することで正規乗務員の稼働率が引き上がらないこと、②13日確保協定が会社の業績改善に支障を及ぼしていること、及び③今後、新規の若年労働者を雇用する原資確保の見通しがたたないことが記載されていた。
- (3) 同日、被申立人会社は、申立人組合に対し、13日確保協定の破棄経緯について、以下のとおり説明した。
- ア C1組合が、被申立人会社に対し、C2から供給されている2人の日雇労働者について、13日確保協定と同内容の協定をC1組合との間でも締結するよう求めてきた。
- イ 被申立人会社は、上記アの要求には応えられないと考え、顧問弁護士に相談したところ、顧問弁護士は、両組合を平等に取り扱うためには、13日確保協定を破棄せざるを得ないと提言した。
- (4) 平成28年2月2日、被申立人会社と申立人組合との間で団体交渉が実施された。申立人組合は、以前から被申立人会社に対し、定年年齢に達していないA2及び申立人組合のA13組合員（以下「A13」という。）を直接雇用することを要求していたところ、被申立人会社は、業績の大幅な変更がない限り、ほぼ間違いなく同年7月からA2及びA13のうち1人を直接雇用すること、及び残りの1人の直接雇用については、後1年待つてほしいことを回答した。この回答を受けて、申立人組合は、13日確保協定を破棄することに同意した。
- (5) 同年4月6日に実施された団体交渉において、申立人組合は被申立人会社に対し、13日確保協定の破棄及びA2の直接雇用について、「これは別々の議案じゃないんですよ。お互いリンクしてる内容だ」と述べたところ、被申立人会社は、リンクしていることを認めた上で、A2の直接雇用を拒否することはないことを改めて回答した。
- (6) 同月7日、申立人組合と被申立人会社は、①同年1月31日をもって13日確保協定を破棄することを確認すること、及び

②被申立人会社が業績又は経営計画等を考慮しながら、同年7月上旬を目途に申立人組合の組合員1人の新規採用を検討することを内容とする確認書を締結した。なお、同確認書の右肩には平成28年2月17日と記載されていた(以下同確認書を「2月17日付け確認書」という。)

- (7) 同年6月3日、B1が被申立人会社の代表取締役役に就任した。
- (8) 同月7日、団体交渉が実施され、申立人組合と被申立人会社は、同年7月21日を目途にA2を直接雇用することを前提に、今後協議を進める旨合意した。
- (9) しかし同年7月21日、被申立人会社は、申立人組合に対し、A2を直接雇用することはできない旨通告した。
- (10) そこで同月23日、申立人組合が団体交渉を申し入れたところ、同月27日、被申立人会社は、再度日程調整を行うこと、及び経営状態等の理由によりA2の直接雇用を同月から実施できないことを書面で回答した。
- (11) 同年8月24日、被申立人会社は、申立人組合に対し、人件費が経営の容認限度を既に超えており、正社員の労働密度が極端に低い状態において、A2を直接雇用することはできない旨書面で通知し、これを最終回答とした。

3 申立人組合の組合員の就労に係る雇用保険法上の問題

- (1) 平成28年9月5日、被申立人会社は、申立人組合に対し、兵庫労働局が、一つの事業所にしか就労する予定がない労働者は雇用保険法上の日雇労働者に当たらないという見解を示していること、及び以後は日々の業務量を勘案し、実際の雇用必要数を決定した上でA12に供給依頼することを通知した。
- (2) これに対し、申立人組合は、同月18日、被申立人会社に対して、申立人組合の組合員が雇用保険法第43条第2項の日雇労働被保険者資格継続認可を受けている旨通知した。
- (3) 同年11月7日、被申立人会社は、申立人組合に対し、前2月の各月において18日以上同一の事業主に雇用された者は日雇労働者には該当しなくなるところ(雇用保険法第42条)、一部特定の申立人組合の組合員が1か月に17日を超えて就労することは、雇用保険法上の問題が生じるとして、A12が

管理を徹底しない場合、申立人組合の組合員の供給依頼を見合わせる旨通知した。

- (4) 同月 14 日、申立人組合は、被申立人会社に対し、上記(3)の通知は雇用保険法上の問題を装った組合潰しであると抗議する内容の文書を送付した。

4 A 4 に対する就労拒否

- (1) 平成 29 年 4 月 6 日、A 4 は、継続雇用終了後に A 1 2 から供給されて日雇労働者として就労するため、企業内組合を脱退し、申立人組合に加入した。その後、申立人組合は、被申立人会社に対し、A 4 が申立人組合に加入したこと、及び同人が日雇労働者としての就労を希望していることを通知した。
- (2) 同年 5 月 17 日、申立人組合は、被申立人会社に対し、近々 A 1 2 から A 4 を供給することを伝えた。
- (3) 同月 19 日、被申立人会社は、A 1 2 に対し、同月 22 日に 6 人の乗務員を供給するよう依頼したところ、申立人組合は、被申立人会社に対し、A 4 を含む 6 人の申立人組合の組合員を供給することを連絡した。
- (4) この間、被申立人会社は、上記(1)ないし(3)について特段に異議を述べたことはなかった。
- (5) 同月 22 日、A 4 は日雇就労のため出社したところ、日雇労働被保険者手帳（以下「日雇手帳」という。）を取得していなかったことから、被申立人会社は、A 4 に対し、日雇労働者として就労を開始する前に、日雇手帳の交付を受けるよう求めた。

これに対し、A 4 は、日雇手帳なしで日雇就労を認めるよう求めたが、被申立人会社は、同日供給された申立人組合の組合員のうち、A 4 だけを就労させなかった。

被申立人会社は、従前から、雇用保険法が定める手続上、日雇労働者は日雇手帳を申請しなければならないと認識していたことから、被申立人会社では、日雇労働者は日雇手帳の交付を受けた上で就労を開始していた。

- (6) 翌 23 日以降も、A 4 が日雇手帳を取得せずに供給されたため、被申立人会社は、同月 26 日まで A 4 を就労させなかった。
- (7) しかし、同月 27 日以降は、被申立人会社は、A 4 を就労さ

せ、加えて同月 22 日から同月 26 日までの賃金に相当する額の不就労手当を支払った。

5 被保険者資格の切替えに係る交渉経緯

- (1) 兵庫労働局は、被申立人会社及び A 1 2 に対し、平成 29 年 7 月以降、日雇雇用保険制度の運用が厳格化される旨通知した。この通知には、以下の内容が記載されていた。

ア 雇用保険法における「日雇労働者」とは、「日々転々と異なる事業主に雇用される労働者」であって、同一の事業主に継続して就労している場合には、雇用保険法における日雇労働者に該当しないから、給付金を受給できないこと。

イ 同一の事業主において継続して就労する労働者は、いわゆる日雇いの雇用形態であっても、「一般被保険者等」としての適用要件（1 週間の所定労働時間が 20 時間以上であること）を満たす場合には、被保険者資格の切替えを行わなければならない、適用要件を満たさない場合には、雇用保険の適用外となること。

申立人組合の組合員は、上記通知の内容に沿って日雇雇用保険制度の運用が厳格化されたことにより、日雇労働被保険者としての資格が認められないこととなった。

- (2) 同年 7 月 14 日に実施された団体交渉において、申立人組合と被申立人会社は、申立人組合の組合員が一般被保険者の資格取得要件を満たした場合、被申立人会社が資格取得の手続きを行い、一般被保険者として雇用保険に加入させることを合意した。
- (3) 同月 18 日、申立人組合は、被申立人会社に対し、上記合意に係る協定書（以下「雇用保険協定書」という。）の協定書案を送付した。
- (4) 同月 20 日、被申立人会社は、申立人組合に対し、申立人組合の組合員の雇用保険資格については、就労実態により日雇労働被保険者、一般被保険者、高年齢被保険者など様々な適用があり得るとして文案の変更を申し入れた。
- (5) これに対し、申立人組合は、被申立人会社が示したとおりの協定書案を作成し、被申立人会社に交付したが、被申立人会社は協定書に調印せず、また、申立人組合に対し、調印を行わな

い理由を説明していなかった。

6 申立人組合の組合員の就労状況

被申立人会社が13日確保協定の破棄を通告した平成27年10月から平成29年6月までは、B2営業所で就労する申立人組合の組合員は、月に13日以上就労していたが、同年7月以降、月13日の就労が確保できなくなった。そして、同年9月以降、申立人組合の組合員の就労機会はほぼ皆無となった。

7 B2営業所の状況

(1) B2営業所では、平成24年度から平成28年度まで、毎年度1億円前後の赤字を計上していた。これに対し、被申立人会社は、運送料金の値上げ、正規乗務員の稼働率の向上、経費削減を課題として収支改善に取り組んでいた。

(2) 平成25年ないし26年頃、閑散期になると正規乗務員に割り当てる仕事が不足し、正規乗務員は、朝から営業所で待機するか、午前中にコンテナを1本運んで午後1時から2時頃には営業所に戻るといった状態であった。

その後、被申立人会社は、正規乗務員の稼働率向上に取り組み、1日当たりのコンテナ輸送本数は、平成28年7月には1.36本であったが、平成29年12月には3.2本に増加した。

(3) 平成28年9月、被申立人会社は、収益悪化の状況を改善するため、他社に倣い運送料金を引き上げたが、同月以降、業務受託量は減少した。B2営業所における平成29年度の業務受託量の対前年度比は、20フィートのコンテナについては、7月が90%、12月が56%と減少している。また、40フィートのコンテナについては、7月が96%、12月が45%と減少している。

第4 判断

1 除斥期間

(1) 申立人組合の主張

平成27年10月30日、被申立人会社が13日確保協定の破棄を通告したことから始まった一連の行為は、いずれも申立人組合の組合員をB2営業所から排除して影響力を削ぐとい

う一つの目的のためになされる一体の行為と解されるので、労組法第27条第2項の継続する行為に該当する。

(2) 被申立人会社の主張

ア 13日確保協定の破棄に係る申立ての除斥期間

平成27年10月30日、被申立人会社は、申立人組合に対し、到達日から90日後を破棄期限として13日確保協定を破棄する旨通告し、同日中に申立人組合に到達した。これにより13日確保協定は、上記到達日の翌日から起算して90日目の応当日である平成28年1月28日の満了をもって既に失効している。

そうすると、13日確保協定の破棄通告を行った平成27年10月30日と13日確保協定が失効した平成28年1月28日のいずれを申立期間の起算日とするかにかかわらず、本事件の救済申立てが行われた平成29年10月13日の時点では、既に起算日から1年が経過していたことは明らかである。

イ A2の採用拒否に係る申立ての除斥期間

ある合意事項を拒否したことを不当労働行為とする救済申立ての申立期間の起算日は、当該合意事項を拒否した日であるから、本事件の申立期間の起算日は、A2の採用を拒否した平成28年7月21日である。

また、被申立人会社がA2の採用を拒否したことが、A2に対する内定取消（解雇）と構成されとしても、解雇の場合の申立期間の起算日は、解雇の意思表示の日となることから、この場合も申立期間の起算日は、同日の平成28年7月21日となる。

そうすると、本件救済申立てが行われた平成29年10月13日の時点で、起算日である平成28年7月21日から1年が経過していることは明らかである。

ウ 小括

以上のことからすると、13日確保協定の破棄及びA2の採用拒否に係る申立人組合の申立ては、却下されるべきである。

(3) 当委員会の判断

ア 13日確保協定の破棄に係る申立ての除斥期間

被申立人会社は、13日確保協定の破棄について、申立人組合の申立ては、起算日から1年を経過しているから、却下を免れない旨主張するので、以下判断する。

被申立人会社は、平成29年7月24日以降、申立人組合の組合員の就労日数を減少させる行為をしているが〔第3の6〕、申立人組合の組合員の就労日数の減少は、被申立人会社が13日確保協定を破棄することによってなされたものであるということができ、両者を全体として一個の行為とみることもし得る。

確かに、被申立人会社は、13日確保協定を破棄して以降も、1年以上にわたって申立人組合の組合員を月13日以上就労させており、この間は、事実上、破棄の効果は発生していないが、これは被申立人会社において、組合員の就労日数を減少させる時期を見計らっていたにすぎないものといえる。

よって、13日確保協定の破棄に係る申立ては却下されるべきとする被申立人会社の主張は採用できない。

イ A2の採用拒否に係る申立ての除斥期間

申立人組合は、A2の採用と13日確保協定の破棄は、団体交渉において、関連する事項として同時に論じられており、A2の不採用は被申立人会社が13日確保協定を破棄したことから始まった一体の行為であり、継続する行為に該当する旨主張するので、以下判断する。

被申立人会社は、A2の採用を拒否した際、被申立人会社の当該時点での経営状況に基づく判断を根拠に、申立人組合に対して当該時点でA2を採用することができないと回答したものであり〔第3の2(10)〕、これは13日確保協定の破棄通告とは別個の行為であるというべきであって、労組法第27条第2項の継続する行為に該当するものと解することはできない。

また、被申立人会社が平成29年9月以降、申立人組合の

組合員を就労させなくなったものであるところ〔第３の６〕、このことと被申立人会社がＡ２の採用を拒否したことは関連性があるとはいえず、両者が一体の行為であると認めることはできない。したがって、これらが労組法第２７条第２項の継続する行為に該当するものと解することはできない。

そうすると、平成２８年７月２１日、被申立人会社がＡ２の採用を拒否したことに係る申立てについては、労組法第２７条第２項により申立期間を経過しているので、これを却下することとする。

- ２ 平成２７年１０月３０日、被申立人会社が１３日確保協定の破棄を通告したことは、申立人組合の組合員に対する不利益取扱い及び申立人組合に対する支配介入に該当するか。（争点１）

(1) 申立人組合の主張

ア １３日確保協定の破棄の無効

そもそも１３日確保協定は、申立人組合が海上コンテナトレーラーの牽引車３台の減車に同意する見返りとして、被申立人会社が提案したものであり、１３日確保協定と牽引車の減車とは分別して取り扱うことのできないものであるから、本件確認書の一部である１３日確保協定の破棄は許されない。

したがって、１３日確保協定の破棄は無効である。

イ １３日確保協定の破棄の理由

平成２７年１０月３０日、被申立人会社は、申立人組合に対し、申立人組合とＣ１組合を平等に取り扱うため、１３日確保協定を破棄したと説明した。しかし、Ｃ１組合の組合員の中には日雇労働者はいなかったから、Ｃ１組合との間で１３日確保協定と同内容の協定を締結する前提はそもそも存在しなかった。それにもかかわらず、被申立人会社が、１３日確保協定の破棄の理由として両組合を平等に取り扱うことを挙げるのは、口実にすぎない。

ウ １３日確保協定の破棄に係る交渉

申立人組合が申立人組合の組合員２人の直接雇用を要求していたところ、被申立人会社は、申立人組合が１３日確保

協定の破棄に応じるのであれば、申立人組合の組合員の直接雇用を検討するとの態度であったが、被申立人会社は、団体交渉で協議が尽くされていないにもかかわらず、突然１３日確保協定の破棄を通告した。

また、１３日確保協定の破棄が通告されるまで、被申立人会社から同協定の破棄及び確保すべき就労日数の減少についての申入れがなされたことはなかった。

エ 小括

以上のことからすると、１３日確保協定の破棄は、労組法第７条第１号及び第３号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人会社の主張

ア １３日確保協定の破棄の理由

(7) B２営業所の収支改善

被申立人会社が１３日確保協定を破棄した主たる理由は、毎年度１億円前後の莫大な赤字を計上していたB２営業所の収支改善のためである。

すなわち、業務量に関係なく申立人組合の組合員を月１３日以上就労させていたことにより、正規乗務員の稼働率が上がらず、申立人組合の組合員が専用する車両の購入、維持費を考慮すれば、申立人組合の組合員を就労させることによりかえって赤字が累積し、１３日確保協定は被申立人会社にとって経済的合理性を欠くものとなっていたことから、やむを得ず１３日確保協定を破棄したものである。

(4) 雇用保険法への抵触

定年退職後、日雇労働者として就労していた申立人組合の組合員は、月１３日だけ就労し、他の日は他社で就労することなく、雇用保険給付の受給可能日数の範囲内で失業の認定を受けて給付金を受給していた。

このような就労実態に照らせば、申立人組合の組合員は、「日々転々と異なる事業主に雇用される労働者」に該当しないため、本来、給付金の受給資格を有しておらず、不正受給の非難を受ける可能性があった。

また、１３日確保協定は、就労日を最低限に抑えた状態

で実際に就労した日の賃金と給付金とを合算した日雇労働者の実収入額を最大化するため、申立人組合の要請により締結されたものであり、日雇雇用保険制度の制度趣旨に抵触する問題を内包していた。

イ 13日確保協定の破棄に係る交渉

被申立人会社は、申立人組合に対し、B2営業所の危機的状況を踏まえ、13日確保協定の破棄及び確保すべき就労日数の減少について申入れを行ったが、申立人組合がこれに応じなかったため、やむを得ず破棄通告を行ったものである。

ウ 小括

以上のことからすると、被申立人会社が13日確保協定の破棄を通告したことについて、不当労働行為意思を有していなかったことは明らかであり、当該破棄通告は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には該当しない。

(3) 当委員会の判断

申立人組合は、13日確保協定の破棄通告の無効を主張するものであるが、当委員会は、以下において、被申立人会社が13日確保協定の破棄通告をした行為が端的に不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為に該当するか否かを判断すれば足りると考える。

ア 13日確保協定の破棄理由

(7) B2営業所の収支改善

B2営業所では、ここ数年大幅な赤字を計上していたところ、被申立人会社は、正規乗務員の稼働率向上等を課題として収支改善に取り組んでいた〔第3の7(1)〕。

しかし、申立人組合の組合員がB2営業所の業務量にかかわらず月13日以上就労していたことからすると、被申立人会社は、B2営業所の業務量にかかわらず申立人組合の組合員の業務量を確保していたことになり、正規乗務員の稼働率が改善できない状況にあったと推認できる。

そうすると、B2営業所の経営状況に照らし、その収支改善のために13日確保協定を破棄したとする被申立人会社の主張には一定の合理性が認められる。

(イ) 雇用保険法への抵触

給付金は、日雇労働被保険者が失業した日の属する月の前２月間に印紙保険料が通算して２６日以上納付されているときに支給される（雇用保険法第４５条）、１３日確保協定によって確保される就労日数と、給付金の支給要件を満たすために必要な就労日数が一致しており、また、申立人組合は、申立人組合の組合員の就労日数を月１３日確保することで、申立人組合の組合員が給付金を受給できると認識していた〔第３の２(1)〕。

しかし、同法の目的は、労働者が失業した場合及び労働者について雇用の継続が困難となる事由が生じた場合に必要な給付を行うことにより、労働者の生活及び雇用の安定を図ること等であるところ（同法第１条）、１３日確保協定に基づく給付金の受給は、同法が定める日雇雇用保険制度の制度趣旨から逸脱するものであったとの疑念は拭えない。このため、１３日確保協定が、日雇雇用保険制度の制度趣旨に抵触する問題を内包していたとの被申立人会社の主張は首肯できる。

よって、その是正のため、被申立人会社が１３日確保協定を破棄したことには、一定の合理性がうかがえる。

イ 不当労働行為の成否

以上のことからすると、被申立人会社が１３日確保協定を破棄したことには、Ｂ２営業所の収支改善及び法令抵触問題の是正という相応の理由があり、申立人組合の組合員であるが故をもってなされた不利益取扱いに当たるとはいえないので、労組法第７条第１号に該当しない。

また、申立人組合の存在を嫌悪し、その弱体化を企図して行われたことをうかがわせる事情は認められないので、労組法第７条第３号に該当しない。

ウ 申立人組合のその余の主張について

(7) 申立人組合とＣ１組合の平等取扱い

申立人組合は、被申立人会社が１３日確保協定を破棄した理由について、申立人組合とＣ１組合との平等取扱いを

挙げることは、単なる口実にすぎないものである旨主張する。

申立人組合の主張は、13日確保協定の破棄が理由のないものとするを根拠とするものであるが、上記ア(ア)で判断したように、被申立人会社の主張する破棄理由は相当であり、その理由は、C2を通して2人の日雇労働者を供給していたC1組合〔第3の2(3)〕との間で13日確保協定と同様の協定を締結しない理由としても認められるものであって、被申立人会社が、C1組合との間で協定を締結できないことと併せて申立人組合との間では、13日確保協定を破棄するべきと判断したことは不合理とはいえず、これを単なる口実であるとする申立人組合の主張は採用できない。

(イ) 13日確保協定の破棄に係る交渉

申立人組合は、被申立人会社が、団体交渉で協議を尽くさずに、突然13日確保協定の破棄を通告したこと、及び被申立人会社が、13日確保協定の破棄等について申入れを行ったことはなかったことを主張する。

確かに、本件において、13日確保協定の破棄等に係る団体交渉が実施されたか否かについては、実施されたことを裏付ける団体交渉記録等の書証は提出されていない。

しかしながら、被申立人会社が13日確保協定の破棄や確保すべき日数の減少を提案しても、申立人組合はすぐにはこれに回答せず、被申立人会社が督促して初めて回答したこと、申立人組合は被申立人会社が13日確保協定の破棄等を提案する度、これを拒否したこと、及び被申立人会社は、13日確保協定の対象となる申立人組合の組合員に年齢の上限を設けることを提案したが、申立人組合はこれを拒否したことが認められる。

このように、申立人組合は、13日確保協定の破棄通告の前後を通じて、実質的な協議に応じなかったことが認められ、このような状況においては、被申立人会社が団体交渉において協議を尽くした上で、13日確保協定を破棄す

ることは困難であったといわざるを得ず、被申立人会社が団体交渉で協議をすることなく、13日確保協定の破棄を通告したとしても、このことは、前記不当労働行為の成否の判断を左右しない。

- 3 平成28年7月21日、被申立人会社がA2の正規雇用を拒否したことは、A2に対する不利益取扱い及び申立人組合に対する支配介入に該当するか。(争点2)

(1) 申立人組合の主張

ア B1の代表取締役就任後、被申立人会社は態度を翻し、A2を直接雇用するという合意の履行を、採用予定日の平成28年7月21日になって突然拒否した。

イ 被申立人会社は、A2の採用を拒否した後、初めて、申立人組合の組合員が特定の事業所に継続して日雇就労することを問題にし、続いて、申立人組合の一部の組合員が月17日を超えて就労していることを問題にした。

しかし、申立人組合の組合員は、雇用保険法第43条の日雇労働被保険者資格継続の認可を受けていることから、申立人組合の組合員の日雇就労が雇用保険法に抵触していないことは明らかであった。それにもかかわらず、被申立人会社が、申立人組合の組合員の日雇就労を問題視したのは、申立人組合の組合員の就労機会を減らそうとしたことにほかならない。

ウ 以上のとおりA2の採用拒否は、申立人組合と被申立人会社との合意に反するもので、上記のようなA2の採用拒否後の経過も併せ考えると、申立人組合の組合員をB2営業所から排除することを企図してなされたものであることは明らかである。

よって、A2の採用拒否は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人会社の主張

ア 2月17日付け確認書は、正規乗務員の採用について、被申立人会社の業績又は経営計画等を考慮しながら検討すると定めていた。

2月17日付け確認書締結後、被申立人会社は、検討の結果、B2営業所の収支改善への道筋がつかない状況下で正規乗務員の採用は困難であると判断し、採用を見送った。

この点、確かに、平成28年6月7日の団体交渉において、被申立人会社が正規乗務員として申立人組合の組合員1人を採用することを明確には否定せず、申立人組合に誤解を与えた側面があったものの、その後に正規雇用を見送ったことが直ちに不当労働行為意思に基づくものであるということにはならない。存続が危ぶまれるほどのB2営業所の赤字体質をそのままにしながら正規乗務員の採用は出来ないという経営判断は極めて正当である。

イ 以上のことからすると、被申立人会社がA2の採用を見送ったことについて不当労働行為意思を有していなかったことは明らかであり、当該採用見送りは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当しない。

(3) 当委員会の判断

平成28年7月21日、被申立人会社がA2の採用を拒否したことに係る申立てについては、労組法第27条第2項により申立期間を経過しているので、前記1(3)イのとおり却下すべきものである。

しかしながら、A2の採用拒否は、13日確保協定の破棄以降に被申立人会社が行った行為の一つであって、他の争点と関連するので、ここで念のためその当否について検討することとする。

ア A2の採用に係る合意

申立人組合は、A2の採用拒否は、申立人組合と被申立人会社との合意に反し、申立人組合の組合員をB2営業所から排除することを企図してなされたものである旨主張する。

確かに、被申立人会社は、平成28年2月2日の団体交渉において、業績の大幅な変更がない限り、ほぼ間違いなく同年7月から申立人組合の組合員1人を直接雇用すると回答した上で〔第3の2(4)〕、同年6月7日の団体交渉において、申立人組合との間で、A2を同年7月21日目途に直接雇用

することを前提として、協議を進めることに合意した〔第3の2(8)〕。

また、同年4月6日の団体交渉で、被申立人会社は、13日確保協定の破棄と申立人組合の組合員1人の採用がリンクしていることを認めた上で、A2の採用を拒否することはない旨回答した。〔第3の2(5)〕

以上の事実からすると、被申立人会社は、A2の採用について、当初申立人組合に対し期待を持たせる回答をしながら、結果としてA2の採用を拒否したものであって、被申立人会社の対応は不適切なものであったといわざるを得ない。

しかし、そもそも2月17日付け確認書が、申立人組合の組合員の採用について、会社の業績又は経営計画等を考慮しながら検討する旨留保を付していること〔第3の2(6)〕からすると、申立人組合と被申立人会社との間でA2を採用する旨の合意が確定的に成立していたとまでは認められない。

加えて、B2営業所ではここ数年大幅な赤字を計上しており〔第3の7(1)〕、収支改善の差し迫った必要性があったものと認められる。また、A2の採用を拒否した当時、被申立人会社では、正規乗務員の稼働率が低く、会社の経営を圧迫していた〔第3の2(11)、第3の7(2)〕。このような被申立人会社の経営状況に鑑みると、被申立人会社がA2を採用することは困難であったといわざるを得ず、被申立人会社がA2を採用しなかったことには、経営判断として一定の合理性が認められる。

したがって、被申立人会社がA2の採用を拒否したことは、直ちに申立人組合との間の合意に反するものであったとはいえない。

イ 不当労働行為の成否

2月17日付け確認書は、申立人組合の組合員の採用について、会社の業績又は経営計画等を考慮しながら検討する旨定めていたものにすぎず、被申立人会社の経営状況からすれば、A2を採用しなかったことには一定の合理性が認められることから、被申立人会社がA2の直接雇用を拒否したこと

は、A 2 が組合員であるが故をもってなされたものということとはできず、労組法第 7 条第 1 号に該当しない。

また、当該行為は、申立人組合の存在を嫌悪し、その弱体化を企図して行われたと認められないので、労組法第 7 条第 3 号に該当しない。

- 4 平成 29 年 5 月 22 日から同月 26 日までの間、被申立人会社が A 4 の就労を拒否したことは、A 4 に対する不利益取扱い及び申立人組合に対する支配介入に該当するか。(争点 3)

(1) 申立人組合の主張

ア A 4 は、平成 29 年 5 月 22 日から日雇労働者として就労することを予定していたが、雇用保険法の運用見直しにより、遅くとも同年 7 月からは日雇労働被保険者資格を失う見通しであった。また、A 4 が直ちに日雇手帳を取得しても給付金は 2 か月後にしか支給されず、その時には A 4 は日雇労働被保険者資格を失っているため、A 4 が給付金を受給する余地はなかった。したがって、A 4 が日雇手帳を取得することに意味はなく、被申立人会社にとっても日雇手帳を取得しないことで何らかの支障が生じることもなかった。ところが、被申立人会社は、この時すでに申立人組合の組合員全員の就労を拒絶することを企図していたものと思われ、A 4 を日雇労働者として受け入れることに抵抗し、同人が日雇手帳を取得していないことをその口実にした。

イ なお、同年 5 月 17 日に申立人組合は、兵庫労働局から日雇手帳を取得しないまま日雇就労すること自体には違法性はないとの回答を得ており、同月 22 日、被申立人会社に対してその旨を通知していたが、被申立人会社は態度を変えなかった。

ウ よって、A 4 の就労拒否は、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人会社の主張

ア 平成 29 年 5 月 22 日、被申立人会社は、兵庫労働局に対し、雇用保険法上の日雇手帳の取扱いについて照会したところ、兵庫労働局は、日雇労働被保険者に該当するのであれば、

就労開始前に日雇手帳を取得する必要があるとの見解であった。

イ 被申立人会社は、A 4 の雇用保険法上の取扱いという形式的な問題で申立人組合と争うことは本意ではなかったため、雇用保険法上の日雇労働者が「日々転々と異なる事業主に雇用される労働者」と定義されていることに着目し、「仮に A 4 分会員が被申立人会社以外で就労しないことを表明しているような場合は上記定義には当たらず、日雇手帳の交付を受けないまま就労しても違法とはいえないのではないかと」更に照会した。これに対し、兵庫労働局は、日雇労働者が日雇手帳の交付を受けた上で、被申立人会社が印紙保険料を納付するのが本来であるが、そのように解する余地もないわけではない旨回答した。

ウ 上記イの回答を受けて、被申立人会社は、この問題について申立人組合との争いを回避するという観点から、A 4 が日雇手帳を取得せずに就労することを認めた。

なお、被申立人会社には、A 4 に対し、同月 22 日から 26 日までの賃金に相当する額の不就労手当を支払う法的義務はない。被申立人会社が A 4 に対し、不就労手当を支払ったのは、被申立人会社が譲歩した結果である。

エ 被申立人会社が A 4 の就労を拒否した経緯は以上のとおりであり、かかる経緯を踏まえると、被申立人会社に不当労働行為意思がないことは明らかである。

オ よって、A 4 の就労拒否は、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 申立人組合は、被申立人会社が A 4 を日雇労働者として受け入れることに抵抗し、A 4 が日雇手帳を取得していないことを口実として就労を拒否した旨主張するので、以下判断する。

イ 被申立人会社は、A 4 を供給する連絡を受けたことに対して異議を述べていないこと〔第 3 の 4 (4)〕及び平成 29 年 5 月 27 日以降は、A 4 が日雇手帳の交付を受けずに就労する

ことを認めた上、不就労手当を支払っていること〔第3の4(7)〕が認められ、これらの事実からは、被申立人会社がA4を就労させること自体を拒否していないと認められる。

また、被申立人会社が、A4に対し日雇手帳の交付を求めたのは、雇用保険法に則した手続を行うためにすぎないと考えられる〔第3の4(5)〕。加えて、被申立人会社で就労する日雇労働者は、従前から日雇手帳の交付を受けてから就労を開始しており〔第3の4(5)〕、他の日雇労働者と比べ、A4だけに異なる取扱いを求めたわけではない。したがって、被申立人会社が日雇手帳の交付を口実にして、A4の就労を拒否したとは認められない。

ウ 以上のことからすると、被申立人会社は、雇用保険法上必要な手続が行われていないため、A4の就労を拒否したということができ、A4が組合員であるが故をもって就労を拒否したとは認められないので、同年5月22日から同月26日までの間、被申立人会社がA4の就労を拒否したことは、労組法第7条第1号に該当しない。

また、当該行為は、申立人組合の存在を嫌悪し、その弱体化を企図して行われたと認められないので、労組法第7条第3号に該当しない。

エ なお、申立人組合は、同年5月22日、兵庫労働局が、申立人組合に対し、日雇労働者が日雇手帳を取得せずに就労しても雇用保険法上違法ではない旨回答した後も、被申立人会社は態度を変えなかったと主張する。

しかし、兵庫労働局が、上記のとおり回答したことを裏付ける事実は認められず、申立人組合の上記主張は採用できない。

5 平成29年7月24日以降、被申立人会社が申立人組合の組合員を1日に3人しか就労させなくなり、同年9月以降は全く就労させなくなったことは、申立人組合の組合員に対する不利益取扱い及び申立人組合に対する支配介入に該当するか。(争点4)

(1) 申立人組合の主張

ア 被申立人会社は、雇用保険協定書の調印を故意に怠り、平

成 29 年 7 月 24 日以降、A 1 2 への供給依頼を減らし、ついには、同年 9 月以降、供給依頼を停止して申立人組合の組合員を全く就労させなくなった。

イ 被申立人会社が雇用保険協定書の調印を故意に怠ったのは、申立人組合の組合員が被保険者資格の切替えを行っていないことを口実に申立人組合の組合員を排除するためである。

よって、その結果として被申立人会社が申立人組合の組合員を就労させなくなったことは、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人会社の主張

ア 就労機会が減少した理由

申立人組合の組合員の就労機会が減少したのは、遅くとも平成 29 年 7 月以降 B 2 営業所の業務受託量が減少したことや、正規乗務員の稼働率が改善傾向にあることにより、申立人組合の組合員を就労させる業務上の必要性がなくなったからである。

イ 雇用保険協定書について

被申立人会社は、日雇乗務員の雇用保険法上の被保険者資格の取扱いについて、一貫して雇用保険法に従うという方針を示し、平成 29 年 7 月 14 日の団体交渉の場で、申立人組合の組合員が一般被保険者の資格要件を充足した場合には、資格取得の手続を行うことを表明し、同月 18 日、申立人組合から協定書案が送付されたことを受けて、同月 20 日、文言の修正を加えて申立人組合に文案を提示した。

その後、被申立人会社は、一般被保険者の資格要件の判断基準及び雇用保険料の徴収方法について、兵庫労働局や弁護士等の専門家に確認したが、明確な回答は得られなかった。

そうしているうちに、日雇乗務員の就労日数が減少したので、日雇乗務員が一般被保険者の資格要件を満たすような状況ではなくなり、懸案事項としての意識が薄まったため、申立人組合との交渉が中断したものである。

以上のように、被申立人会社が一般被保険者への切替えに

ついて協定化を拒否した事実はなく、雇用保険法に従い日雇乗務員が一般被保険者の資格要件を満たせば、資格取得手続を行うという姿勢に変わりはない。

ウ 小括

以上のことからすると、申立人組合の組合員の就労機会が減少したのは、被申立人会社が不当労働行為意思をもって就労を拒否したからではないので、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当しない。

(3) 当委員会の判断

雇用保険協定書の調印については、被申立人会社のB3営業本部長が業務繁忙のため、雇用保険協定書の締結に係る手続を失念していたとの証言があり、その手続過程において被申立人会社に落ち度があったといわざるを得ないが、これは故意によるものではないと認められ、加えて申立人組合の組合員の就労日数が減少した時期〔第3の6〕は、B2営業所の業務受託量が大幅に減少した時期〔第3の7(3)〕とほぼ一致しており、被申立人会社の業務受託量の減少と、申立人組合の組合員の就労日数の減少には相当程度の関連があったものと推認できる。

以上のことからすると、被申立人会社が申立人組合の組合員を就労させなくなったことは、業務受託量の減少により、申立人組合の組合員を就労させる業務上の必要性が低下していたからであり、組合員であるが故をもってなされたものではなく、また、申立人組合の存在を嫌悪し、その弱体化を企図して行われたと認められないので、労組法第7条第1号及び第3号に該当しない。

第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は労組法第27条の12並びに労働委員会規則第33条及び第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成31年1月24日

兵庫県労働委員会 印

会長 滝澤 功 治 印