



## 命 令 書

申 立 人     X組合  
                 代表者     執行委員長             A<sub>1</sub>

被申立人     Y会社  
                 代表者     代表取締役社長             B<sub>1</sub>

上記当事者間の広労委平成 30 年（不）第 1 号事件について、当委員会は、平成 31 年 4 月 12 日第 1828 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，同岡田行正及び同山川和義が出席し，合議の上，次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人Y会社は，申立人X組合組合員A<sub>2</sub>が，被申立人Y会社において新幹線車両の清掃業務に稼働することを希望する場合，速やかに，平成 29 年 11 月 21 日付けで同人と締結した内容と同趣旨の 1 か月間の有期労働契約を締結し，従業員としての能力・適性を判断しなければならない。
- 2 被申立人Y会社は，申立人X組合組合員A<sub>2</sub>に対し，平成 29 年 12 月 21 日ないし平成 30 年 3 月 31 日の期間に勤務していれば得られたであろう賃金に相当する額を支払わなければならない。
- 3 被申立人Y会社は，本命令書受領の日から 2 週間以内に，下記内容の文書を申立人X組合に交付しなければならない。

### 記

年 月 日

X組合

執行委員長 A<sub>1</sub> 様

Y会社

代表取締役社長 B<sub>1</sub>

当社が、貴組合のA<sub>2</sub>組合員と、平成29年12月21日ないし平成30年3月31日を期間とする労働契約を締結しなかったことは、広島県労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為であると認められました。

今後は、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。)

4 申立人X組合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Y会社（以下「会社」という。）が、申立人X組合（以下「組合」という。）所属のA<sub>2</sub>組合員（以下、組合加入の前後を問わず「A<sub>2</sub>組合員」という。）と、平成（以下「平成」の元号は省略する。）29年11月21日ないし同年12月20日を期間とする採用後1か月間の有期労働契約（以下、契約期間を問わず「1か月の有期労働契約」という。）の期間満了後に、①採用前に、会社、B<sub>2</sub>及びB<sub>3</sub>（以下「B<sub>3</sub>」という。また、3社をあわせて「B<sub>3</sub>グループ」という。）に批判的な内容のビラを配布したこと、②ビラの配布時に、B<sub>3</sub>B<sub>4</sub>支所（以下「B<sub>4</sub>支所」という。）の敷地内に数回立ち入ったことを理由に、次の有期労働契約を締結しなかったことは、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為

に該当するとして、30年2月22日、救済申立てがあった事案である。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) A<sub>2</sub>組合員の雇用を継続すること。
- (2) 謝罪文の手交及び組合の組合員が勤務する各職場への掲示

## 3 本件の争点

会社が、A<sub>2</sub>組合員と、1か月の有期労働契約の期間満了後に、次の有期労働契約を締結しなかったことは、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当するか。

## 第2 当事者の主張

### 1 却下に関する主張について

#### (1) 会社の主張

A<sub>2</sub>組合員はビラの配布当時、組合の組合員ではなかったことから、組合活動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余地はない、また、会社がA<sub>2</sub>組合員の組合加入を知ったのは、次の有期労働契約を締結しない旨を伝えた（以下「本件通告」という。）29年12月18日の翌日であるから、不当労働行為意思は認められず、同条第3号の支配介入にも該当する余地はないので、労働委員会規則第33条第1項第5号に規定する「申立人の主張する事実が不当労働行為に該当しないことが明らかなきとき」に当たり、却下されるべきである。

### 2 次の有期労働契約の締結における会社の裁量について

#### (1) 組合の主張

A<sub>2</sub>組合員は、採用面接時等において、1か月の有期労働契約は、期間の満了をもって終了する契約である旨の説明を受けていない。また、求人票には1か月の有期労働契約は試用期間であると記載されており、これは雇用の更新を前提としたものである。

#### (2) 会社の主張

次の有期労働契約の締結は、1か月の有期労働契約を更新することを意味するのではなく、純粹に、新たな労働契約を締結する行為であり、その契約締結に当たって労働者の能力・適性の有無を判断する際には、使用者の自由な裁量が許され、採用の自由の法理が適用されるので、次の有期労働契約を締結しないことについて何らかの理由を要求されることはない。

### 3 不利益取扱いについて

#### (1) 組合の主張

ア 会社は、組合の組織拡大の実状を知っていたこと、B<sub>3</sub>グループに批判的な内容のビラを配布したことを次の有期労働契約を締結しなかった理由としたこと、A<sub>2</sub>組合員を活動家であると認識していたことから、本件通告を行った29年12月18日以前に、A<sub>2</sub>組合員が組合に加入したことを容易に認識し得る立場にあった。よって、次の有期労働契約を締結しなかったことは、A<sub>2</sub>組合員が組合の組合員であることを理由に職場から排除することを狙った不利益取扱いである。

イ 会社が、次の有期労働契約を締結しなかったのは、A<sub>2</sub>組合員がB<sub>3</sub>グループに批判的な内容のビラを配布したことを理由としたものであり、これは組合の正当な活動を嫌悪したものである。

ウ A<sub>2</sub>組合員は、組合の支援者として幅広く活動を続けており、その一環としてビラを配布していた。会社は、A<sub>2</sub>組合員がビラを配布していたことを知っていたのであるから、採用後に組合に加入することは推測のつくことである。

#### (2) 会社の主張

ア 本件通告を行った時点において、A<sub>2</sub>組合員が組合に加入したとは知らなかった。A<sub>2</sub>組合員が組合の組合員であることを知ったのは、本件通告を行った29年12月18日より後の同月19日のことである。

イ B<sub>3</sub>グループに批判的なビラの内容から、A<sub>2</sub>組合員を会社の従業員としての適性に疑念があると判断したのであり、ビラを配布した行為自体を問題視したのではない。

ウ A<sub>2</sub>組合員は、1か月の有期労働契約の期間中に、ビラ配布等の組合活動を全く行っていないし、A<sub>2</sub>組合員の採用前のビラ配布を知ったことをもって、

組合に加入するとは推測できない。

#### 4 次の有期労働契約を締結しなかった理由について

##### (1) 組合の主張

ア 会社がA<sub>2</sub>組合員と次の有期労働契約を締結しなかった理由に、A<sub>2</sub>組合員の1か月の有期労働契約期間中における能力不足や適性を欠いているというものはなく、同期間中におけるA<sub>2</sub>組合員の能力や適性について、問題はなかったということである。

イ ビラの配布時に、B<sub>4</sub>支所の敷地内へ立ち入り、注意を受けたことをもって、ルールを守らない人物であると評価することはできない。また、注意を受けた後は、敷地内に立ち入っていない。

##### (2) 会社の主張

ア A<sub>2</sub>組合員と次の有期労働契約を締結しなかったのは、A<sub>2</sub>組合員が会社の従業員としての適性に疑念を抱かせることが1か月の有期労働契約期間中に判明したからである。その判断根拠は、①採用前に、B<sub>3</sub>グループに批判的な内容のビラを配布していたことから、B<sub>3</sub>グループ自体、又はその施策や業務運営方針等に対して、信頼感を有せず、好意的な見方をしていないと考えられること、②ビラの配布時に、B<sub>4</sub>支所の敷地内に数回立ち入ったことから、ルールを守るという規範意識に問題があると判断したことの2点である。

イ B<sub>3</sub>グループに批判的なビラの内容から、A<sub>2</sub>組合員はB<sub>3</sub>グループに好意的ではなく、目指す方向性が異なっているため、会社組織とA<sub>2</sub>組合員の間で対立や軋轢が容易に生じ、会社組織は混乱して有効に機能しなくなってしまうことは明らかである。

ウ B<sub>3</sub>グループに批判的なビラの内容を、会社の従業員としての適性の有無の判断材料とすることは何ら不当ではない。

エ ビラの配布時に、B<sub>4</sub>支所の敷地内に立ち入ることは、B<sub>3</sub>の施設管理権を侵害するものである。また、立入りは数回におよび、ルールを守る意識が薄弱であることは明らかである。

#### 5 支配介入について

(1) 組合の主張

会社が、A<sub>2</sub>組合員が採用前に、B<sub>3</sub>グループに批判的な内容のビラを配布したことを理由として、次の有期労働契約を締結しなかったことは、組合を嫌悪・敵視し、正当な活動を妨害し、組合の組織拡大を阻害しようとした行為であり、支配介入である。

(2) 会社の主張

A<sub>2</sub>組合員が組合に加入していることを知ったのは、本件通告を行った29年12月18日より後の同月19日のことであるから、不当労働行為意思は認められず、支配介入に該当しない。

### 第3 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 組合は、肩書地に住所を置き、B<sub>3</sub>及び関連企業等に雇用される労働者により組織された労働組合であり、30年3月7日現在の組合員数は13名である。
- (2) 会社は、肩書地に本社を置き、新幹線・在来線車両の清掃業務等を行う車両事業、駅業務等を行う駅事業及びビルメンテナンス事業を営む法人であり、30年4月1日現在の従業員数は1,181名である。
- (3) 会社B<sub>5</sub>営業所（以下「B<sub>5</sub>営業所」という。）は、B<sub>4</sub>支所構内に所在し、30年3月30日現在の従業員数は183名である。

【乙8号証、審査の全趣旨】

#### 2 本件救済申立てに至る経緯

##### (1) A<sub>2</sub>組合員の組合活動

ア A<sub>2</sub>組合員は、20年頃からビラを配布するなど、組合への支援活動を行っていたが、組合の加入資格であるB<sub>3</sub>及び関連企業等に勤務する労働者ではなかったため、非組合員として活動していた。

A<sub>2</sub>組合員は、定期的にB<sub>4</sub>支所門前で、ビラを配布していた。その時、数回、B<sub>4</sub>支所の敷地内に立ち入り、会社から注意を受けたことがあった。

なお、注意を受けた後は、敷地外に移動して、ビラの配布を続けた。

イ A<sub>2</sub>組合員が、28年9月ないし29年8月に配布したビラには、組合名、発

行号数及び作成年月日等が記載されており、その内容は、組合員の労働条件や組合の政治・社会運動に関するもののほか、「B<sub>6</sub>こそ、『働き方改革』『総非正規職化』『地方切り捨て』をめぐる最大の決戦場」、「B<sub>3</sub>の悪謀極まりない施策」、「『命より金』の新自由主義・B<sub>6</sub>資本は、(中略)多くの労働者に低賃金と過労死を強制してきた」、「B<sub>6</sub>こそ、戦争国家化と労働法制大改悪(労働組合つぶし)の最大の先兵です」及び「B<sub>3</sub>の外注会社B<sub>2</sub>などは常に要員不足だ。B<sub>2</sub>の清掃現場では、(中略)見張り員が省略されている。安全破壊・殺人攻撃そのものだ」など、B<sub>3</sub>グループに批判的な内容のものもあった。

ウ A<sub>2</sub>組合員のビラの配布時の様子は、「A<sub>3</sub>」の腕章を付けることもあったが、主に私服で、一人で行っていた。

【乙1・2・4～6・8号証、尋問記録(A<sub>2</sub>証人、B<sub>7</sub>証人)、審査の全趣旨】

## (2) B<sub>5</sub>営業所における有期労働契約等

ア 会社は、B<sub>5</sub>営業所において、パートタイマーとして新幹線車両の清掃業務を行う従業員(以下「パート従業員」という。)については、まず、1か月の有期労働契約を締結し、会社に就労するためのふさわしい能力・適性を有するかを見極め、その結果により、次の有期労働契約を締結するか否かを判断することとしていた(以下「1か月の有期労働契約の趣旨」という。)

この1か月の有期労働契約の期間中において、会社が見極める能力・適性とは、体力、清掃能力及び他のパート従業員との協調性等であった。

1か月の有期労働契約の趣旨については、パートタイマー就業規則や1か月の有期労働契約の雇用契約書(以下「雇用契約書」という。)には記載されておらず、採用面接時や契約締結時等において、会社が労働者に口頭で、「最初の1か月間は見習い期間で、できるか、できないかを見極め審査をして、合格すれば、本採用させていただきます。」と説明していた。

パート従業員は、1か月の有期労働契約の期間中は、養成指導者とともに清掃業務を行い、1か月の有期労働契約の期間満了前に、後記(3)ウにおける「中そうじA」の清掃能力についての審査(以下「清掃能力の審査」という。)を受け、その後、会社から、次の有期労働契約を締結すると判断されれば、1か月の有期労働契約の期間満了日の翌日から3月末又は9月末までのいずれか近い日までを契約期間とする有期労働契約が締結され、それ以降につい

ては、半年単位で契約を更新するか否かを、その都度判断されることとなっていた。

イ 会社は、雇用契約書の様式を作成しておらず、次の有期労働契約以降に使用する様式を流用していた。

なお、雇用契約書には、契約期間を超えて更新する場合の判断基準として、「①契約期間満了時の業務量、②勤務成績、勤務態度、業務遂行能力、③会社の経営状況等」と記載されていた。

【甲1・9号証、乙8号証、尋問記録（B<sub>7</sub>証人）、審査の全趣旨】

(3) 1か月の有期労働契約の締結等

ア 29年11月15日、A<sub>2</sub>組合員は、求人募集を見て、B<sub>5</sub>営業所に履歴書を持参した。

同月17日、B<sub>5</sub>営業所の採用担当者は、A<sub>2</sub>組合員の面接を行い、前記(2)アのとおり、1か月の有期労働契約の趣旨を口頭で説明した。同日、採用担当者はパート従業員として採用する旨の電話連絡を行った。

イ 同月21日、A<sub>2</sub>組合員は、机上教育及び清掃業務の現場で業務内容の説明を受け、その後、B<sub>5</sub>営業所と1か月の有期労働契約を締結した。

雇用契約書には、業務は新幹線の車両清掃業務等、契約期間は同日から同年12月20日、時間給は820円であることなどが記載されていた。

B<sub>7</sub>B<sub>5</sub>営業所所長（以下「B<sub>7</sub>所長」という。）は、1か月の有期労働契約締結時に、A<sub>2</sub>組合員に、前記(2)アのとおり、1か月の有期労働契約の趣旨を口頭で説明した。

なお、雇用契約書の様式が、次の有期労働契約以降に使用する様式を流用したものであることは説明しなかった。

ウ 同年11月22日以降、A<sub>2</sub>組合員は養成指導者の指導を受けながら、13時21分から17時21分までの4時間を勤務時間とする新幹線車両の客室の清掃業務に従事した。

清掃業務の作業内容は、座席転向、ごみ収集、ヘッドカバー取替え、テーブル・肘掛・窓ガラスの汚れた部分の拭き作業及び床面清掃を行う「小そうじA」（以下「小A」という。）と称するもの、小Aの作業にモップ作業及びテーブル等のすべての部分の拭き作業を加えた「中そうじA」（以下「中A」



という。)と称するものがあった。

同月25日、会社は、A<sub>2</sub>組合員と次の有期労働契約を締結することを予想し、A<sub>2</sub>組合員に同年12月の勤務予定を公表した。

【甲1・10号証b、乙8号証、尋問記録（A<sub>2</sub>証人、B<sub>7</sub>証人）、審査の全趣旨】

(4) A<sub>2</sub>組合員の組合加入等

29年11月28日、A<sub>2</sub>組合員は、守衛室の警備員から、以前にB<sub>4</sub>支所門前でビラを配布していなかったかと尋ねられ、以前は配布していたが、今は配布していない旨答えた。

同月30日、A<sub>2</sub>組合員は組合に加入した。しかし、後記(7)のとおり、組合は会社に対し、同年12月19日まで、A<sub>2</sub>組合員が組合に加入したことを通知していない。

【甲2号証、乙8号証、尋問記録（A<sub>2</sub>証人、B<sub>7</sub>証人）】

(5) ビラ配布の把握等

29年12月4日、B<sub>7</sub>所長は、守衛室の警備員から、A<sub>2</sub>組合員が、以前にB<sub>4</sub>支所門前で、ビラを配布していた旨の報告を受けた。

同月5日頃、B<sub>7</sub>所長は、B<sub>8</sub>B<sub>5</sub>営業所副所長（以下「B<sub>8</sub>副所長」という。）とB<sub>4</sub>支所に赴き、保管されているビラや配布時のA<sub>2</sub>組合員の写真を確認し、ビラの内容が会社に好意的ではないという印象を持った。

また、写真を見たB<sub>8</sub>副所長から、A<sub>2</sub>組合員がビラの配布時に、B<sub>4</sub>支所の敷地内に数回立ち入り、注意を受けていたことを聞いた。

B<sub>7</sub>所長は、上記事実からA<sub>2</sub>組合員の適性について疑念を抱き、同月8日、A<sub>2</sub>組合員と次の有期労働契約を締結することについて会社に相談したところ、同月11日、会社は、弁護士に相談した。その後、会社からA<sub>2</sub>組合員と次の有期労働契約を締結しないとの方針を聞いたB<sub>7</sub>所長は、同月14日に予定していたA<sub>2</sub>組合員の清掃能力の審査を取り止めた。

【乙8号証、尋問記録（B<sub>7</sub>証人）】

(6) 次の有期労働契約を締結しない旨の通告

29年12月18日、A<sub>2</sub>組合員は、B<sub>7</sub>所長とB<sub>9</sub>B<sub>5</sub>営業所副所長（以下「B<sub>9</sub>副所長」という。）から、B<sub>5</sub>営業所の2階の事務室に呼ばれた。

B<sub>7</sub>所長は、A<sub>2</sub>組合員に対して、採用前にB<sub>3</sub>グループに批判的な内容のビラを配布したこと、ビラの配布時に、B<sub>4</sub>支所の敷地内に数回立ち入り、注意を受けたことを理由に、本件通告を行った。

A<sub>2</sub>組合員は、採用前にB<sub>3</sub>グループを批判する内容のビラを配布したら解雇になると、雇用契約書のどこに記載されているのかなどと尋ねて、議論になった際に、B<sub>9</sub>副所長は、ビラを配布するということは一種の活動家である旨述べた。

【甲14号証、乙8号証、尋問調書（A<sub>2</sub>証人、B<sub>7</sub>証人）】

(7) 組合加入通知及び団体交渉申入れ

29年12月19日、組合は、会社に対し、A<sub>2</sub>組合員が同年11月30日に組合に加入したことを通知（以下「組合員通知」という。）した。

併せて、本件通告を撤回し、A<sub>2</sub>組合員と次の有期労働契約を締結することを求め、団体交渉の申入れを行った。

【甲3・4号証】

(8) 団体交渉

29年12月20日、団体交渉が行われた。

組合は、本件通告を撤回し、A<sub>2</sub>組合員と次の有期労働契約を締結するよう求め、また、次の有期労働契約を締結しなかった理由を明らかにするよう述べた。

会社は、①A<sub>2</sub>組合員が、採用前にB<sub>3</sub>グループに批判的な内容のビラを配布したこと、ビラの配布時にB<sub>4</sub>支所の敷地内に数回立ち入り、注意を受けたことを理由に、次の有期労働契約を締結しないと判断したこと、②次の有期労働契約を締結しなかったことは、労働契約の締結に際し、会社が有する裁量の範囲内の行為であること、③A<sub>2</sub>組合員が、B<sub>4</sub>支所の敷地外でビラを配布していた事実をもって、次の有期労働契約を締結しなかったのではないこと、④会社がA<sub>2</sub>組合員の組合員通知を受け取ったのは同月19日のことであり、本件通告を行ったのは同月18日であるから、会社はA<sub>2</sub>組合員の組合加入を知らず、組合加入と次の有期労働契約を締結しなかったことは無関係であることを説明した。

組合は、会社の説明は納得できない旨、雇用契約書には、契約期間を超えて更新する場合の判断基準である、「①契約期間満了時の業務量、②勤務成績、勤務態度、業務遂行能力、③会社の経営状況等」の3項目が記載されているが、

会社の理由はそのいずれにも該当しない旨述べたところ、会社は、「③会社の経営状況等」の「等」に該当する旨述べた。

【甲 7 号証】

(9) 1 か月の有期労働契約期間中における A<sub>2</sub>組合員の勤務評価及び組合活動等  
ア A<sub>2</sub>組合員は、1 か月の有期労働契約期間中に、遅刻や欠勤はなく、また、養成指導者から B<sub>7</sub>所長に、ルールを守らない人物である等の報告はなかった。

イ 27 年 6 月以降、B<sub>5</sub>営業所がパート従業員として採用した約 130 名のうち約 50 名は、1 か月の有期労働契約の期間途中で辞めており、パート従業員の求人募集は、継続的にハローワークと求人誌 2 誌を通じて行われていた。

なお、同月以降、1 か月の有期労働契約の期間満了後に、次の有期労働契約を締結されなかった者は、A<sub>2</sub>組合員を除き 2 名おり、その理由は、1 名は病気による欠勤が多かったこと、1 名は体調不良により自ら次の有期労働契約を申し出なかったことであった。

ウ A<sub>2</sub>組合員は、1 か月の有期労働契約期間中、期間満了日である 29 年 12 月 20 日を除き、B<sub>4</sub>支所門前でビラを配布しておらず、その他の組合活動も行っていない。

【甲 6・14 号証、乙 8 号証、尋問記録（A<sub>2</sub>証人、B<sub>7</sub>証人）、審査の全趣旨】

(10) 本件申立て

30 年 2 月 22 日、組合は本件申立てを行った。

【当委員会に顕著な事実】

#### 第 4 当委員会の判断

##### 1 却下に関する主張について

会社は、A<sub>2</sub>組合員はビラの配布当時、組合の組合員ではなかったことから、組合活動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余地はない、また、会社が A<sub>2</sub>組合員の組合加入を知ったのは、本件通告を行った日の翌日であるから、不当労働行為意思は認められず、同条第 3 号の支配介入にも該当する余地はないので、労働委員会規則第 33 条第 1 項第 5 号に当たり、本件申立ては却下すべきであると主張する。

しかし、A<sub>2</sub>組合員はビラの配布当時、組合員でなかったとしても、組合の正当な行為をしたことなどを理由とする不当労働行為が成立する可能性があり、また、会社がA<sub>2</sub>組合員の組合への加入を知った時期は、事実関係の認定と評価に関わるものであって、審査を経なければ判断できないものである。

よって、いずれも直ちに却下理由に該当するとはいえず、会社の主張を採用することはできない。

## 2 次の有期労働契約の締結における会社の裁量について

会社は、次の有期労働契約の締結は、1か月の有期労働契約を更新することを意味するのではなく、純粋に、新たな労働契約を締結する行為であり、その契約締結に当たって労働者の能力・適性の有無を判断する際には、使用者の自由な裁量が許され、採用の自由の法理が適用されるので、次の有期労働契約を締結しないことについて何らかの理由を要求されることはない旨主張するので、以下、検討する。

前記第3の2(2)アによると、1か月の有期労働契約の趣旨は、その期間を通じて、会社に就労するためのふさわしい能力・適性を有するかを見極め、その結果により、次の有期労働契約を締結するか否かを判断するものである。

そうすると、次の有期労働契約を締結するか否かは、1か月の有期労働契約の趣旨に従って判断されなければならないのであって、会社には新たな労働契約を締結するような、自由な裁量が許されるわけではない。

すなわち、1か月の有期労働契約の期間中に指導した業務が適切に行えるか否か、勤務態度等に問題がないか否かを判断する裁量があるにすぎないと解される。

前記同(2)ア、(3)ア及びイによると、実際、会社も1か月の有期労働契約の趣旨に従って、能力・適性を見極めることとしており、A<sub>2</sub>組合員の採用面接時等において説明された1か月の有期労働契約の趣旨も、上記の裁量の範囲を超えるものではなかった。

よって、次の有期労働契約の締結に、採用の自由の法理が適用されるとする会社の主張を採用することはできない。

## 3 不利益取扱いの成否

労働組合法第7条第1号は不利益取扱いを禁止しているところ、A<sub>2</sub>組合員は、会社が次の有期労働契約を締結しなかったことにより、会社の従業員としての職を失ったのであるから、不利益性があると認められる。

そこで、会社が次の有期労働契約を締結しなかったことが、A<sub>2</sub>組合員が組合の組合員であることなどを理由としてなされたのであれば、同号の不利益取扱いに該当し得るので、以下、検討する。

(1) 会社はA<sub>2</sub>組合員が組合員であることを認識していたか

組合は、会社が、組合の組織拡大の実状を知っていたこと、B<sub>3</sub>グループに批判的な内容のビラを配布したことを次の有期労働契約を締結しなかった理由としたこと、A<sub>2</sub>組合員を活動家であると認識していたことから、本件通告を行った29年12月18日以前に、A<sub>2</sub>組合員が組合に加入したことを容易に認識し得る立場にあった旨主張する。

しかし、組合から、会社が組合の組織拡大の実状を知り得たことを認めるに足る疎明はない。

また、前記第3の2(5)によると、会社は、A<sub>2</sub>組合員が、採用前にビラを配布していたことを知ったことは認められるが、このことをもって、A<sub>2</sub>組合員が組合に加入したことを知り得たと解することはできない。

加えて、前記同(6)によると、本件通告時において、B<sub>9</sub>副所長はA<sub>2</sub>組合員に対し、ビラを配布するということが一種の活動家である旨述べたことが認められる。

しかしながら、この発言は、会社が、A<sub>2</sub>組合員の採用前のビラ配布を把握し、A<sub>2</sub>組合員が組合方針に賛同し、組合活動に協力的な行動をしてきた人物であると認識していたことを示すものであるとともに、A<sub>2</sub>組合員の採用前のビラ配布を嫌悪し、今後組合に加入し、会社内で組合活動を行うことを懸念したものであると解されるものであって、これをもって、会社が、A<sub>2</sub>組合員が組合に加入したことを知っていたと認めることはできない。

一方、前記同(4)、(7)及び(9)ウによると、組合員通知が行われたのは本件通告を行った日の翌日の同月19日であり、それまでは組合員であることを通知していないこと、A<sub>2</sub>組合員は1か月の有期労働契約の間に、同月20日を除き、何らの組合活動を行っていないことからすると、会社は、本件通告を行った同

月 18 日以前に、A<sub>2</sub>組合員が組合に加入していたと認識していた、あるいは容易に認識し得たとはいえない。

以上のことから、組合の主張を採用することはできない。

(2) 本件におけるビラの配布が組合の正当な行為といえるか

組合は、会社が次の有期労働契約を締結しなかったのは、A<sub>2</sub>組合員がB<sub>3</sub>グループに批判的な内容のビラを配布したことを理由としたものであり、これは組合の正当な活動を嫌悪したものである旨主張する。

A<sub>2</sub>組合員は、ビラを配布した当時は組合に加入していなかったのであるから、本件におけるビラの配布を組合の正当な行為と認めるには、組合の統制下においてなされたものである必要がある。

確かに、前記第3の2(1)によると、ビラは、組合が発行したことが示されているものであり、また、A<sub>2</sub>組合員は定期的にビラを配布していたことが認められる。

しかし、A<sub>2</sub>組合員のビラの配布時の態様は、主に私服で、一人で行っており、外部的に見て、組合の統制下において、組合活動としてビラを配布していたと認識することはできず、また、他に組合の統制下であったことについての疎明はなく、組合の正当な行為に該当すると解することはできない。

以上のことから、組合の主張を採用することはできない。

(3) 会社はA<sub>2</sub>組合員が組合に加入することを懸念ないし認識していたか

組合は、会社は、A<sub>2</sub>組合員がビラを配布していたことを知っていたのであるから、採用後に組合に加入することは推測のつくことである旨主張する。

これに対し、会社は、A<sub>2</sub>組合員は、1か月の有期労働契約の期間中に、ビラ配布等の組合活動を全く行っていないし、A<sub>2</sub>組合員の採用前のビラ配布を知ったことをもって、組合に加入するとは推測できない旨主張するので、以下、不当労働行為意思の有無について検討する。

ア ビラの配布を把握した後の会社の対応

前記第3の2(5)及び(6)によると、B<sub>7</sub>所長は、A<sub>2</sub>組合員の採用前のビラ配布や敷地内への立入りを把握した後、会社に相談し、会社は弁護士に相談している。その後、会社は、A<sub>2</sub>組合員と次の有期労働契約を締結しないとの方針を決定し、B<sub>7</sub>所長はこれを受け、直後に予定されていた清掃能力の審査

を中止し、本件通告を行っている。このことから、会社はA<sub>2</sub>組合員の採用前のビラ配布を強く意識し、対応していたことが推認される。

イ 本件通告時におけるB<sub>9</sub>副所長の発言

本件通告時におけるB<sub>9</sub>副所長の、ビラを配布するという行為は一種の活動家である旨の発言は、上記(1)で判断したとおり、会社が、A<sub>2</sub>組合員の採用前のビラ配布を把握し、A<sub>2</sub>組合員が組合方針に賛同し、組合活動に協力的な行動をしてきた人物であると認識していたことを示すものであるとともに、A<sub>2</sub>組合員の採用前のビラ配布を嫌悪し、今後組合に加入し、会社内で組合活動を行うことを懸念したものであると認められる。

ウ 次の有期労働契約を締結しなかった理由の合理性

前記第3の2(6)によると、本件通告時における、次の有期労働契約を締結しない理由は、A<sub>2</sub>組合員が採用前にB<sub>3</sub>グループに批判的な内容のビラを配布したこと、ビラの配布時にB<sub>4</sub>支所の敷地内に数回立ち入り、注意を受けたことであるから、以下、合理性の有無を検討する。

(ア) B<sub>3</sub>グループに批判的な内容のビラを配布したこと

会社は、B<sub>3</sub>グループに批判的なビラの内容から、A<sub>2</sub>組合員はB<sub>3</sub>グループに好意的ではなく、目指す方向性が異なっているため、会社組織とA<sub>2</sub>組合員の間で対立や軋轢が容易に生じ、会社組織は混乱して有効に機能しなくなってしまうことは明らかである旨、ビラの内容を会社の従業員としての適性の有無の判断材料とすることは何ら不当ではない旨主張する。

しかし、前記第3の2(3)イによると、A<sub>2</sub>組合員は、清掃業務に従事するパート従業員として採用されたのであるから、採用前に配布したビラの内容が、たとえB<sub>3</sub>グループに批判的な内容であり、A<sub>2</sub>組合員がB<sub>3</sub>グループに好意的ではなく、目指す方向性が異なっていたとしても、会社組織の機能に影響し、清掃業務に支障が生じるともいえず、このことについての疎明もない。

加えて、前記同(2)ア、(3)ア及びイによると、会社は、採用面接時等において、A<sub>2</sub>組合員に1か月の有期労働契約の趣旨について、「最初の1か月間は見習い期間で、できるか、できないかの見極め審査をして、合格すれば、本採用させていただきます。」と口頭で説明していたにすぎず、会社

に就労するためのふさわしい能力・適性がどのようなものであるかを具体的に説明していない。

以上のことから、採用前にB<sub>3</sub>グループに批判的な内容のビラを配布したことを、次の有期労働契約を締結しない理由とすることは首肯しがたい。

(イ) ビラの配布時にB<sub>4</sub>支所の敷地内に立ち入ったこと

会社は、B<sub>4</sub>支所の敷地内に立ち入ることは、B<sub>3</sub>の施設管理権を侵害するものであること、立入りは数回におよぶからA<sub>2</sub>組合員にルールを守る意識が薄弱であることは明らかである旨主張する。

しかし、第3の2(1)アによると、A<sub>2</sub>組合員は、敷地内に立ち入り、注意を受けた後は、敷地外に移動しビラの配布を続けているのであるから、B<sub>4</sub>支所の業務遂行やB<sub>3</sub>の施設管理に支障があったと認めることはできず、これを認めるに足る疎明もない。

また、採用前の数回の敷地内への立入りの事実をもって、A<sub>2</sub>組合員がルールを守る意識が薄弱である人物と直ちに評価し、次の有期労働契約を締結しない理由とすることは首肯しがたい。

(ウ) 小括

以上のとおり、会社がA<sub>2</sub>組合員に示した、次の有期労働契約を締結しない理由に、いずれも合理性は認められない。

エ A<sub>2</sub>組合員の1か月の有期労働契約期間中における就労状況

前記第3の2(9)アによると、A<sub>2</sub>組合員は、1か月の有期労働契約期間中に、遅刻や欠勤はなく、また、養成指導者からB<sub>7</sub>所長に、ルールを守らない人物である等の報告はなかった。

なお、A<sub>2</sub>組合員の清掃能力や勤務態度等が、次の有期労働契約を締結できない程に問題があることについて、会社から疎明はない。

オ 次の有期労働契約の締結の状況

前記第3の2(9)イによると、会社が、1か月の有期労働契約の満了後に、次の有期労働契約を締結しなかった者は、健康上の理由を除いてはA<sub>2</sub>組合員が初めてであったことが認められる。

カ まとめ

以上のことから、会社は、A<sub>2</sub>組合員の採用前のビラ配布を把握し、A<sub>2</sub>組



合員が組合方針に賛同し、組合活動に協力的な行動をしてきた人物であると認識し、このような人物を会社に引き続き雇用すれば、組合に加入し、会社内で組合活動を行うことを懸念したことから、合理的とはいえない理由を付し、1か月の有期労働契約の期間満了をもって会社から排除しようとしたものというべきであり、不当労働行為の意思を推認させるものである。

したがって、次の有期労働契約を締結しなかったことは、A<sub>2</sub>組合員が組合に加入することを懸念したが故になされた不利益取扱いであると判断するのが相当であり、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

#### 4 支配介入の成否

A<sub>2</sub>組合員を会社から排除しようとしたことは、組合の運営に影響を与え、組合の弱体化を企図するものと言い得るから、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

#### 5 結 論

以上のとおり、会社がA<sub>2</sub>組合員と次の有期労働契約を締結しなかったことは、A<sub>2</sub>組合員が組合に加入することを懸念したが故になされた不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入であり、労働組合法第7条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為である。

#### 6 救済方法について

(1) 前記第3の2(2)ア及び同(3)イによると、A<sub>2</sub>組合員は、29年12月21日ないし30年3月31日までの期間において次の有期労働契約が締結されるべきであったのであるから、本来ならば、これに相当する期間について勤務させることが妥当であると考える。

しかし、A<sub>2</sub>組合員が、新幹線車両の清掃業務に従事しなくなってから1年以上経過していることを踏まえ、A<sub>2</sub>組合員が同業務に稼働することを希望する場合には、速やかに、1か月の有期労働契約を締結し、従業員としての能力・適性を判断するよう主文1のとおり命じることとする。

なお、この時の労働条件は、29年11月21日付けでA<sub>2</sub>組合員と締結した1

か月の有期労働契約と同じ内容とすることが適当であるが、A<sub>2</sub>組合員が稼働を希望する時期における勤務時間帯や賃金等の労働条件は、同日付けの内容と異なっているものと考えられるため、同日付けの内容と同趣旨とすることが相当である。

また、30年4月1日以降の有期労働契約については、更新について疎明がないこと、前記同(2)イの雇用契約書における契約期間を超えて更新する場合においては、勤務成績、勤務態度及び業務遂行能力が、判断基準の一つとされるところ、現実に勤務の実績がなく、それを前提とした判断ができないことから、救済の内容から除外する。

併せて、29年12月21日ないし30年3月31日までの期間に支払われるべき賃金に相当する額の支払を、主文2のとおり命じることとする。賃金相当額の算定に当たっては、事実認定及び提出された証拠から、当時の次の有期労働契約を締結した場合における条件である時間給840円、1日の勤務時間4時間及び勤務日数週5日程度を基準とするのが相当である。

- (2) 組合は、謝罪文を組合員が勤務する各職場へ掲示することも求めているが、これを命じるのは相当でないから、主文3のとおり命じることとする。

## 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31年4月12日

広島県労働委員会

会 長 河 野 隆