

## 命 令 書

大阪市西区

申立人 X 6  
代表者 執行委員長 X 1

兵庫県加西市

被申立人 Y 4  
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成30年(不)第22号事件について、当委員会は、令和元年12月11日の公益委員会議において、会長公益委員井上英昭、公益委員松本岳、同海崎雅子、同春日秀文、同北山保美、同桐山孝信、同辻田博子、同林功、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

## 第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する雇止めの撤回及び原職復帰
- 2 組合員1名に対する原職復帰までの間の給与相当額及び年6分の割合による付加金の支払
- 3 謝罪文の掲示

## 第 2 事案の概要

## 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、従業員1名を雇止めとしたことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

## 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

## (1) 当事者等

ア 被申立人 Y 4 (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置く、生コンクリート(以下「生コン」という。)の販売、一般貨物自動車運送事業等

を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約20名である。

なお、会社の関連会社として、会社の前社長（以下「先代社長」という。）を代表取締役とし、会社と同一所在地に本社を置いて、生コン製造を行う申立外

Z 1 （以下「申立外生コン会社」という。）がある。

イ 申立人 X 6 （以下「組合」という。）

は、肩書地に事務所を置く、主に近畿2府4県のセメント・生コン産業、トラック輸送業、その他の一般業種の労働者で組織される労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成28年12月24日、会社と X 2 （以下、同人が組合に加入する前も含めて「X 2 組合員」という。）は、契約期間を同日から同29年3月31日までとする「雇用契約書兼同意書」（以下「28.12.24雇用契約書」という。）により雇用契約を締結した。

その後、同29年3月末頃、会社と X 2 組合員は、雇用契約を更新し、契約期間を同年4月1日から同30年3月31日までとする「雇用契約書兼同意書」（以下「29.4.1雇用契約書」という。）により雇用契約を締結した。

（甲4、甲5）

イ 平成29年5月15日付けで、組合は、会社に対し、X 2 組合員が組合に加入した旨記載した「労働組合加入通知書」（以下「29.5.15加入通知書」という。）を提出した。

（甲6）

ウ 平成29年5月25日、会社と組合は事務折衝（以下「29.5.25事務折衝」という。）を行った。この事務折衝には、会社側からは、会社の代表取締役である Y 1 （以下「社長」という。）及び申立外某株式会社の代表取締役である Y 2 （以下「Y 2 氏」という。）が出席した。なお、Y 2 氏は、会社の専務取締役である Y 3 （以下「専務」という。）が、組合との仲介を依頼した人物であった。

（甲12、甲20）

エ 平成29年6月1日、組合と会社は、組合員に影響を与える問題については、会社が事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行うことに合意した旨等を記載した「協定書」（以下「29.6.1協定書」という。）を締結した。

（甲9）

オ 平成29年6月22日、組合と会社は、団体交渉（以下、団体交渉を「団交」といい、同日に開催された団交を「29.6.22団交」という。）を行った。

（甲13、甲21）

カ 平成29年10月1日、会社と有期雇用契約を締結していた従業員のうち1名が正社員として、2名が契約社員として、会社と期間の定めのない雇用契約を締結した。

(乙8)

キ 平成29年10月、申立外生コン会社が、 Z 2 (以下「Z 2」という。)に加盟した。

Z 2 とは、中小企業等協同組合法に基づき平成7年に設立され、大阪府及び兵庫県内の生コン製造業者が加盟し(以下、Z 2 に所属する事業者を「加盟社」といい、加盟社以外を「員外社」という。)、加盟社が製造する生コンの共同販売等を主たる目的とする協同組合であった。

(乙7、乙15、乙18)

ク 平成30年2月1日、会社は、ハローワークに雇用期間の定めのある契約社員として大型運転手の求人登録を行った。

(甲10)

ケ 平成30年2月8日、Y 2氏は、会社内の応接室において、X 2組合員と面談し、X 2組合員に対して、組合に関するビラ等の書面を手渡し、話をした。(以下、同日のY 2氏とX 2組合員との面談を「30.2.8面談」といい、30.2.8面談におけるY 2氏の言動を「30.2.8Y 2発言」という。)

(甲14、甲22、乙3、乙13の3)

コ 平成30年2月27日、組合と会社は団交(以下「30.2.27団交」という。)を行った。

(甲15、甲23)

サ 平成30年3月1日、Y 2氏は、携帯電話の通信アプリにより、組合の副執行委員長である X 3 (以下「X 3副委員長」という。)に対し、会社から携わらないように言われたので、もう自分は携わらない旨を伝えた(以下、当該連絡を「30.3.1連絡」という。)

(証人 Y 2 )

シ 平成30年3月2日、社長は、X 2組合員に対し、口頭により雇止めの通告(以下「本件雇止め通告」という。)を行った。

(甲16、甲24)

ス 平成30年3月9日及び同月16日、組合と会社は団交(以下、それぞれ「30.3.9団交」及び「30.3.16団交」という。)を行った。

(甲17、甲18、甲25、甲26)

セ 平成30年3月31日、会社は、X 2組合員及び有期雇用の従業員2名を雇止めと

した（以下、同日のX 2組合員の雇止めを「本件雇止め」という。）。

（甲27）

ソ 平成30年4月23日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

### 第3 争 点

会社が、X 2組合員を平成30年3月31日をもって雇止めとしたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

### 第4 争点に係る当事者の主張

#### 1 申立人の主張

（1）X 2組合員は正社員として会社に採用されていること

①会社では、各種求人票において大型運転手の「正社員」募集がされており、X 2組合員はその求人に応じて会社に雇用されたこと、②28.12.24雇用契約書及び29.4.1雇用契約書でも「正社員」となっていること、③29.6.22団交において、社長が、X 2組合員が正社員であることを認める発言をして、給与支払明細書の「契約社員」の記載は名前だけで、会社としての扱いは正社員と一緒であり、雇用契約書記載の契約期間も形だけであると明言していること、からしても、X 2組合員は、契約社員としてではなく、正社員として雇用されたものである。

この点、社長は、28.12.24雇用契約書及び29.4.1雇用契約書の従業員の区分が、「正社員」となっている理由について、事務的なミスであると弁解するが、その理由として、他の同じ雇用形態の従業員も全員そのような記載になっていることしか述べられておらず、他に何ら合理的な説明はできていないことから、信用できない。

また、社長は、29.6.22団交での「こっちの扱いとしては、普通の一般社員と一緒」との意味について、待遇が、契約社員と正社員が一緒という意味で述べただけであると弁解するが、29.6.22団交の際に、X 2組合員の「僕が正社員で、っていう位置づけで入ってきたつもりで居ったんですけど。」との問いかけに対し、「そうそうそう。そうですよ。」と回答し、X 2組合員が正社員であることを認めていることから、上記弁解が信用できないことは明らかである。

（2）本件雇止めは組合嫌悪によるものであること

X 2組合員の雇用形態が、正社員であれ、契約社員であれ、雇止めが組合嫌悪によることは、以下の事実から明らかである。

ア Y 2氏による組合脱退勧奨が会社の意思により行われたものであること

平成30年2月8日、X 2組合員は、会社でY 2氏から呼び出しを受け、組合脱退勧奨を受けている。Y 2氏は、X 2組合員に対し、「『私、もう…ぬけます。』言うて頂いた方が…俺は。…俺もいいしアナタもいいと…。そしたら…来年

も・・・来年も・・・再来年も同じような・・・契約形態で・・・ネ。契約をさして頂くと・・・。」と述べ、X2組合員が、「じゃあ・・・このまま終わったら契約は・・・無くなる言う事ですか？ハッキリ・・・。」と問うたところ、「無くなります。」等と述べ、組合を脱退すれば雇用契約を続けるが、脱退しなければ雇用契約を打ち切る旨を明確に述べている。

この点、会社は、このY2氏の組合脱退勧奨は、会社の意向により行われたものではなく、Y2氏が独断で行ったものであると主張するが、以下のとおり、脱退勧奨が会社の意向により行われたものであることは明らかである。

(ア) Y2氏が会社側の人間として組合との団交に出席していたこと

Y2氏は、29.5.25事務折衝以降、平成30年2月27日までの会社と組合とのすべての団交に出席している。そして、Y2氏は、それまで何百件もの企業と組合との調整役を務めていたが、団交への出席は、本件が初めてであり、極めてまれなケースである旨述べている。

以上のことから、Y2氏が、他のケースにはないくらい会社と密接な関係を持ち、会社に依頼されて会社側の人間として団交に出席していたことが認められる。そのようなY2氏と会社との関係性からすると、Y2氏が、会社に無断で独自の判断で組合脱退勧奨をするなどということは考え難く、会社の意向により、組合脱退勧奨を行ったと考えるのが自然である。

(イ) 会社に無断で組合脱退勧奨をするメリットがY2氏にはないこと

X2組合員を雇用し続けるか否かについて、Y2氏に決定権限はない。

会社の主張やY2氏の供述を前提とすれば、Y2氏は、会社の了解を得ないままに、X2組合員に対し今後の雇用契約がどうなるか否かを伝えたことになるが、Y2氏が会社に無断でそのようなことをすれば、それが会社の意向と異なった場合には混乱を招き、会社に迷惑がかかることは明らかである。Y2氏は、「勝手に作り話をして、X2さんのことを思い、そういうふうにしきつい目の表現になったと僕は思います。」などと述べるが、Y2氏とX2組合員との間には何ら密接な人的関係はない。他方、会社とY2氏の間には、会社の役員である先代社長や専務と長年の人的関係がある他、Y2氏が経営する株式会社と会社は取引関係もあり、さらに上記(ア)記載のとおり、会社の依頼によりすべての団交に会社側の人間として参加し発言するという密接な関係にある。そのようなY2氏と会社との関係に鑑みると、Y2氏が、会社に迷惑がかかるというリスクを冒してまで、会社に無断でX2組合員に「組合を脱退すれば雇用契約を続ける」などと述べるメリットは何ら存在しない。

Y2氏が、X2組合員の雇用契約が打ち切られるか否かという本来であれば

会社の人事判断による事柄について言及したのは、事前に会社の意向を伝えられていたからであると考えざるを得ない。

(ウ) 30.2.8 Y 2 発言について

Y 2 氏は、30.2.8 Y 2 発言の際、「アナタの事が、カワイイと思ってる人がおるからでしょ……アナタが、アナタがここにいてほしいと思ってる人がおるから…ネェ…『Y2ちゃん。すまんけども…ねえ…Y 2 はん…言うて来て～な。』と…『Y 2 はんやったら、サラっと言えるやろ?』と…。経営者としたら、経営者としての判断を…出さ…出さなアカン時が出るでしょ。その前に…ネ。『説明してあげてくれ。』言うから『その話、してあげてくれ。』と…」、「『Y2ちゃん～ん、シラ～と言うてあげてよ。』」等と言われたと述べている。

Y 2 氏の上記発言から、Y 2 氏は、同人を「Y2ちゃん」「Y 2 はん」と呼ぶ会社の経営者から、組合脱退勧奨をY 2 氏の方からするよう依頼されたことが推認できる。そして、Y 2 氏は、前述のとおり、専務とは平成5年頃から、先代社長とはその数年後から付き合いがあり、平成30年2月8日当日も、先代社長に礼を述べるために会社に赴いたと述べている。

Y 2 氏は、会社の経営者である先代社長、専務のいずれかから、上記依頼をされたと考えるのが自然である。

(エ) 平成30年3月以降も会社とY 2 氏との関係は悪化していないこと

会社の主張するとおり、もしY 2 氏が会社に無断で前記の脱退勧奨をしたのであれば、会社はY 2 氏に強く抗議し、Y 2 氏との関係を断ち切るのが自然であるところ、①会社は30.2.27団交の後も、Y 2 氏に対して事実確認をしていないばかりか、30.2.8 Y 2 発言について何ら抗議をしておらず、②Y 2 氏のX 2 組合員に対する脱退勧奨後も会社はY 2 氏と良好な関係を続けている。

Y 2 氏が会社に無断でX 2 組合員に対し、組合脱退勧奨をしたのであれば、Y 2 氏に対する信頼を失うのが通常であるが、そのような事実がないのは、Y 2 氏が会社の意向に沿って脱退勧奨を行ったからである。

イ 事前協議同意約款を無視して本件雇止めを強行していること

平成30年3月2日、社長は、組合との事前協議同意約款を無視して、組合に事前協議を申し入れることなく、突如としてX 2 組合員に雇止め通告するに至っている。事前協議同意約款軽視の会社の態度から、会社が組合を嫌悪していたことは優に認められる。

ウ 本件雇止めの合理的理由はないこと

会社は、X 2 組合員の雇止めは、申立外生コン会社が、平成29年10月に Z 2 に加盟したことにより、平成30年度以降の売上の減少等が予測されるなど先行

きが不透明であったため、X2組合員の雇止めを行ったなどと主張する。しかし、以下のとおり、会社はこの主張と矛盾する行動を行っている。

(ア) 「輸送」量に変化はないこと

会社は、申立外生コン会社のZ2加盟により、会社の収益構造に変化があり、生コンの「販売」の部分について、会社の売上げが減少するとの理由等を主張し、専務もこれに沿う供述をするが、運転手の雇用に関わるのは、生コンの「輸送」の部分である。

会社は、申立外生コン会社がZ2からそのシェアに基づき安定的に割り当てられて製造した生コンの輸送を安定的に行えるのであるから、何ら先行きは不透明ではない。

申立外生コン会社がZ2に加盟する前と後で、「輸送」が必要な生コンの量に大きな変化はなく、「輸送」に必要な人員の数に変わりもない。であるからこそ、会社は、X2組合員等の雇止めを行ったことによる人員の減少分について、アルバイトを雇用したり、備車を依頼したりして業務を行っている。

(イ) 有期契約社員の無期雇用への転換

会社は、平成29年4月1日では1年間の有期雇用契約であった3名のうち、1名については、同年10月1日を始期とする雇用期間の定めのない雇用契約を、2名については、同日を始期とする無期契約社員とする雇用契約を締結している。上記契約の時点で、会社がZ2に加盟することはすでに決定していたから、もし、平成30年度以降の売上げの減少等が予測されるなど先行き不透明であると会社が考えたのであれば、有期契約期間がまだ半年も残存している契約社員を3人も、わざわざ契約期間の途中で、無期契約に転換させることはあり得ない。

会社は、安定的な仕事の受注が見込まれると判断したからこそ、3名の有期契約社員を無期雇用へに転換させたのである。

(ウ) 大型運転手の求人

会社は、平成30年2月1日に大型運転手の求人票を出している。

この点につき、社長は求人票の掲載について、社会保険労務士から掲載終了（登録削除）してしまうと最低1年は掲載できない旨のアドバイスを受けたため、掲載終了の手続きをとらなかったに過ぎないなどと述べるが、社会保険労務士に上記相談をしたのは、同年3月上旬頃という。

そうすると、求人票の受付年月日である同年2月1日時点ではまだ、新たなミキサ運転手を雇用したいという意思のもと求人票を出していたことになるから、平成30年度以降の売上げの減少等が予測されるなど先行き不透明であ

ったとの会社の主張とは明らかに矛盾する。会社は、安定的な仕事の受注が見込まれると判断したからこそ、大型運転手の求人を行ったのである。

### (3) まとめ

以上のとおり、X2組合員の雇止めは、組合を嫌悪した会社が、組合員であるX2組合員を排除し、組合の弱体化を図る意図で、実行されたものであることは明らかである。

## 2 被申立人の主張

### (1) X2組合員との契約は1年間の契約期間の定めのある有期労働契約であること

ア 本件雇止めの直近のX2組合員と会社との29.4.1雇用契約書には、冒頭部分に、「契約期間」として「平成29年4月1日から平成30年3月31日」とされており、1年間の期間の定めが明示されている。契約期間の有無は、法律上明示が必要であるとともに、期間満了による契約終了があるかどうかという点で、使用者及び労働者双方にとって重大な労働条件である。これに対し、正社員という呼称自体は法律上の明確な定義もなく、その呼称により一義的に労働契約の内容や労働条件が判明するものでもない。

すなわち、直近の29.4.1雇用契約書において契約期間が1年と定められている以上、従業員の区分としての呼称にかかわらず、会社とX2組合員の間には1年の期間の定めがある有期労働契約が成立したと認定されるべきである。

イ 会社が毎月X2組合員に対し交付していた給与支払明細書においても、平成29年3月分までは「アルバイト」、同年4月分から同30年3月分では「契約社員」と明示されており、会社はX2組合員に対し、一貫して、契約期間の定めのある「アルバイト」ないし「契約社員」と書面上明示していたのであって、会社の認識がそのとおりであったことが裏付けられる。

ウ X2組合員を採用した当時の求人票においても、「雇用期間」として「雇用期間の定めあり」「12ヶ月」と明記されており、会社は、当時、有期労働契約を締結することを前提として、従業員を募集していた。

また、会社においては、従業員との間で、当初から期間の定めのない労働契約を締結することはなく、当初有期労働契約を締結した後に、必要かつ相当と認められた従業員について期間の定めのない労働契約に切り換えていた。

従業員の区分について正社員とした点については、事務的なミスに過ぎない。X2組合員と同時期に雇止めをした2名についても1年間の契約期間の定めを明示しつつ、従業員の区分について正社員としてしまっており、このことからしても一律の事務的なミスであったと評価できる。

エ 組合主張においても、X2組合員の陳述書及び審問における証言においても、

社長がX2組合員と面接をしたときや28.12.24雇用契約書をX2組合員に交付したときに、X2組合員を正社員として雇用するとの言葉を出したことは一切述べられていない。証拠上、社長がX2組合員を正社員として雇用すると説明した事実は一切認められないというべきである。

オ 組合は、X2組合員が正社員募集広告に応募したことを期間の定めのない労働契約の成立の根拠として主張するが、会社は前記ウ記載のとおり、有期契約社員として一定期間雇用した後、正社員あるいは無期契約社員として採用することとしており、広告において、正社員と表記することについては、何ら違法不当の問題は生じ得ないし、面接の上契約期間の定めのある有期労働契約を締結することと何ら矛盾はしない。常識的にも、試用期間や有期契約期間を経て、従業員の能力等を見定め、期間の定めのない労働契約に変えていくこと自体も何ら不自然不合理的なことでもない。

X2組合員は、労働条件である契約期間が有るものと定められた当初雇用契約書及び直近雇用契約書に署名押印したのであって、同労働条件と矛盾する期間の定めのない労働契約の成立はあり得ない。

カ 組合は、29.6.22団交における社長の発言をもって、29.4.1雇用契約書の契約期間の定めが形式的なものであり実質は正社員であることを社長も認めている旨主張する。しかし、社長の「普通の一般社員と一緒に」との発言部分は、給与、労働時間、休日などが期間の定めのない契約の「一般社員」と同様であるという趣旨であり、契約形態そのものが期間の定めのない労働契約と認めたものとは捉えることはできない。また、これらの会話がなされた際、「これ」、「あれ」等と、どのような書類が示されてどのような文言について問われているのか具体的に明確にはなっていない状況であったというべきであるし、会話当事者の認識が合致した上での会話とも必ずしも評価できず、これらの会話をもって、X2組合員と会社との契約が期間の定めのない労働契約と認定するのは、経験則に反するというべきである。

キ 以上のとおり、29.4.1雇用契約書そのものやその後の給与支払明細書、その他の従業員との契約関係などの客観証拠からすれば、自ずから1年間の契約期間の定めのある有期労働契約が成立したと認定されるべきものであり、29.6.22団交の会話内容に左右されるべきものではない。

(2) 本件雇止めは組合嫌悪によるものではないこと

ア Y2氏が会社の労使交渉の担当者ないし代理人ではなく、また30.2.8Y2発言が会社の関知しないものであること

(ア) 組合は、Y2氏が会社の労使交渉の担当者ないし代理人であるとし、30.2.8

Y 2 発言をもって、会社の X 2 組合員に対する組合脱退勧奨などと主張する。しかし、会社は、Y 2 氏に対し、何らかの代理権を授与したことはない。

X 2 組合員が組合に加入した後、専務が、関西の労働組合の事情に詳しく、労働組合に顔が利くということでも有名であった Y 2 氏に相談し、社長が就任後それほど経っておらず若くて労働組合の対応も未経験であることなどから、今後どのように組合と対応していったらよいか知恵を貸してくれないかと相談した。この際、専務は、会社の代理人になって欲しいとか労使関係の窓口として交渉して欲しいなどとは一切言っておらず、対応について知恵を貸して欲しいと言ったのみである。

Y 2 氏は、組合を含む労働組合と企業との橋渡し役であるとの認識を有していた。29. 5. 25 事務折衝の際、社長が Y 2 氏を会社の労使交渉の窓口である、とか代理人であるなどと説明したことはなく、また、組合の要求に対し、Y 2 氏が会社の利益を代弁して交渉する場面もなかった。以降の団交においても社長が Y 2 氏について、会社の代理人であるとか労使関係の窓口などと説明したことはない。Y 2 氏が団交に立ち会っていたことや、その際に社長の横に座っていたことで、何らかの代理権が与えられていたと認定することもできない。Y 2 氏は、そもそも会社から依頼があったわけではなく、組合の交渉担当者らから、Y 2 氏が間に入るのであればスムーズに行くと言われ、立ち会うことになったという認識であった。すなわち、組合が、Y 2 氏が会社の団交に関与することを望んでいたのであり、組合としても、本来 Y 2 氏について、会社から何らかの権限を与えられた代理人というよりも、自らの要望を調整する役割を果たす人物と認識していたというべきである。

平成30年5月9日には、組合が Y 2 氏に対し、会社との調整をしてほしい、代理人弁護士を下ろしてほしい、Y 2 氏が間に入ってくれた方がよい旨等を述べており、これは、組合が、Y 2 氏を、会社の利益を代表する代理人というよりも、組合の利益を調整してくれる橋渡し役という認識を有していたことの証左である。

#### (イ) 30. 2. 8 Y 2 発言について

組合は、本件雇止めが、X 2 組合員が脱退勧奨に応じなかったことを理由とする不利益取扱いである旨主張するが失当である。そもそも、30. 2. 8 Y 2 発言は、会社の関知することではなかった。

社長は、Y 2 氏が X 2 組合員と話をすること自体は認識していたが、その内容については、平成30年2月27日まで、全く知らされていなかった。専務も同様である。Y 2 氏は、会社の役員の誰にも、X 2 組合員と話をすることについて

て伝えていなかった。

30.2.8 Y 2 発言において、Y 2 氏が会社の誰かから依頼を受けたことを示唆する内容等を X 2 組合員に述べていることについて、Y 2 氏は、本件審問において自らの判断で X 2 組合員のことを思い行つたと明言しており、会社からの依頼ではないことは明白である。その意図として、Y 2 氏は、過去の経験から組合の組合員が刑事罰を受けたことや当時の組合や Z 2 を取り巻く状況から X 2 組合員のことを考えて行つた旨陳述しており、現実には組合の代表者や組合員が後に逮捕起訴されている事実からしても、Y 2 氏が真にかかる意図で X 2 組合員に対する言動をしたことは認められるというべきである。

30.2.27 団交の反訳からしても、社長が 30.2.8 Y 2 発言を認識していたことを示す発言は一切窺われず、その他、会社の誰かから Y 2 氏に対し、組合脱退勧奨を依頼したと認定するに足りる証拠はない。

しかも、この出来事を知つた後、社長は、直ちに Y 2 氏に対し、組合との交渉への関与をやめてもらうよう述べているのであって、この事実は Y 2 氏の言動が Y 2 氏自らの判断でなされていたことを端的に示している。

(ウ) 以上のとおり、Y 2 氏はそもそも会社の代理人ではないし、仮に Y 2 氏が団交に立ち会う権限を与えられていたことが認定されるにしても、Y 2 氏の平成 30 年 2 月 8 日の脱退勧奨をすることの権限を会社から与えられていたことは到底認められないから、30.2.8 Y 2 発言をもって、会社に不利益な法律上の効果を及ぼすことは失当である。

#### イ 事前協議合意条項について

組合は、会社が 29.6.1 協定書の事前協議合意条項に違反して本件雇止めを通知したことをもって、会社の不当労働行為意思が推認される旨主張する。

しかし、雇止めの事前の通知は手続として必要なことであり、通知自体の前に事前協議が必要であるとの解釈は失当である。本件雇止めまでの間、30.3.9 団交及び 30.3.16 団交が行われ、社長及び専務から雇止めの理由についても説明し、十分に協議が行われたというべきであり、にもかかわらず組合が会社の言い分を受け入れようとしなかったのであるから、会社としては事前協議を十分に行つたものと評価すべきであり、少なくとも不当労働行為意思の推認はあり得ない。

#### ウ 本件雇止めに合理的理由があること

##### (ア) 経営の先行きが不透明になったこと

会社が本件雇止めをしたのは、申立外生コン会社が Z 2 に加盟したことにより、会社の受注形態、収益構造が大きく変化し、経営の先行きが不透明となったためである。

a 申立外生コン会社が、平成29年10月に Z 2 に加盟する前において、会社は生コンの販売と輸送が売上げの根幹となっていた。生コン販売においては申立外生コン会社との間で生コンの売買契約を締結し、申立外生コン会社の工場で製造した生コンをユーザーに引き渡すという形態であり、生コン輸送の場合は、申立外生コン会社との間で生コン輸送契約を締結し、会社が輸送するという形態となる。

Z 2 は、所属する組合員の取り扱う生コンの共同販売等を主たる目的とする法人であるところ、共同販売事業として商社や販売店から一括して生コンの注文を受け、受注した生コンの製造を、組合員のシェア（組合員の工場の規模や能力等に応じ定められる）に従って、組合員の工場に割り当て、組合員は、自社工場で製造した生コンを指定された現場に直接納入することとなっている。Z 2 は、その所属する組合員に、一定の規模以上の生コンの販売について、組合員がユーザーと直接取引することを禁じている。したがって、前述の会社の生コン販売の受注形態が、原則的には認められないことになる。

生コン輸送について、申立外生コン会社が Z 2 から割り当てられて製造した生コンの輸送を会社が受注することはできるが、Z 2 からの申立外生コン会社に対する割当は、地域性や経済状況等によって大きく変動することはもとより、割当がない場合に、申立外生コン会社には最低限の調整はなされるが、輸送を担う会社には何らの補償もないことになる。

以上のとおり、申立外生コン会社が Z 2 に加盟したために、会社の受注形態が大きく異なることとなり、売上の減少等経営の先行きが不透明になることが予測された。

また、平成29年12月以降、組合と Z 2 が刑事告訴等をするなど激しい非難の応酬がなされており、Z 2 の今後の経営状況についても、不安定となることが予測された。

そのため、会社は人件費削減を考えざるを得ず、有期契約の従業員である X 2 組合員を含む合計3名について雇止めをすることとした。なお、その判断を会社がしたのは平成30年2月末頃である。

b 平成27年には、Z 2 と競合する2つの生コン協同組合の組合員企業が Z 2 に加盟することとなり、大阪府域では生コン製造者の約8割が Z 2 に所属することとなった。同29年4月から11月までに、兵庫県の協同組合を含む8つの生コン協同組合が Z 2 に加盟するなどした。その結果、同年11月頃には、Z 2 の営業活動範囲において、ほぼ100%の生コン製造業者が Z

2に加盟するに至った。

申立外生コン会社は、同年10月に Z 2 に加盟するまでは、員外社として営業活動をしていた。しかし、Z 2 が著しく拡大し、その営業活動範囲においては、ゼネコンなどのユーザーや生コン販売店は、事実上 Z 2 との取引が中心となり、Z 2 と競争関係に立つ員外社との取引をすることがほぼ見込めなくなった。申立外生コン会社としては、拡大化した Z 2 との競争を勝ち抜く術が無く、員外社として自由な営業活動による事業継続が事実上見込めず、Z 2 に加盟しシェアに基づく生コン製造の割当を受けることで、生き残る道を選択せざるを得なかった。

申立外生コン会社は、関連会社である会社の収益構造に変化が生じることは認識してはいたが、Z 2 加盟以外に自らの企業存続を見込めないという事態であり、かかる経営判断をした。

売上の減少が予測されていたとしても申立外生コン会社としては Z 2 に加盟せざるを得なかった。

- c 申立外生コン会社の Z 2 加盟により、会社の収益構造に大きな変化があった。Z 2 加盟前は、申立外生コン会社が製造する生コンの全てを会社が販売をしていたし、申立外生コン会社が製造する生コンについて、大型車での輸送を会社が行っていた。しかし、加盟後は、生コンの販売について、①加盟前に契約済みの案件で Z 2 の承認を得て加盟後に申立外生コン会社が製造するもの（以下「持込契残」という。）、②会社がユーザーより受注した案件（100m<sup>3</sup>以上の案件）を Z 2 の登録販売店経由で Z 2 に上程したものの、③100m<sup>3</sup>未満の会社が直接ユーザーに販売する案件のみが、会社の売上に寄与することとなり、申立外生コン会社が製造する生コン全量について会社が販売することはできなくなった。
- d 申立外生コン会社の Z 2 加盟前と加盟後を比較すれば、加盟前の平成28年11月から同29年10月の1年間と加盟後の同年11月から同30年10月までの1年間において、約7,478万円の売上減少となっている。さらに、持込契残が減少する同30年6月以降は、大幅な売上の減少が生じている。また、持込契残をほぼ消化する同30年7月までは、申立外生コン会社が製造する生コンの少なくとも92%以上を会社が販売することができていたが、同年8月以降は、申立外生コン会社が製造する生コンの26%から37%しか会社はその販売に関与することができなくなっている。

会社の決算も、申立外生コン会社が Z 2 に加盟した後の10か月分を含む第36期（平成29年9月1日から同30年8月31日まで）においては、会社にお

いて、前年度比86%の売上高にしか達せず、2千万円以上の営業損失を計上するに至っている。

以上のとおり、予測に合致し、現実の売上の減少が生じている。

e このように、売上の現実の減少や収益構造の著しい変化からすれば、会社がそれを予測し経営の先行きが不透明であることを理由に外2名とともに、X2組合員に対し本件雇止めをしたことは、X2組合員が1年少ししか会社における勤務に従事しておらず同時期に雇止めをした2名と比較しても勤務期間が最も短かったこともあわせて考慮すると、誠にやむを得ず、客観的に合理的な理由があり社会通念上相当である。

f なお、本件雇止め前後にアルバイトを採用したり備車をしたりしたことも、会社が経営の先行き不透明と認識していたことと何ら矛盾するものではない。アルバイトは日雇いの扱いであり契約条件が全く異なるし、備車は仕事量が多く集中したときに発注するものであって、まさに運送車両の調整として機能するものであり上記備車を発注しているものではないから、人件費削減のための雇止めをしたこととは全く関係がない。

#### (イ) 有期契約の無期転換について

平成29年10月1日時点で売上減少が予測され先行き不透明となることを会社が認識していたが、会社にとっても従業員にとっても雇用の安定を図ること自体何ら不当なものではない。同29年末から同30年1月に至り、現実の数字として売上の減少が見えてくる中で、契約更新時期も迫り、勤務期間が最も短かったX2組合員外2名を雇止めせざるを得なかったのであって、同29年10月1日時点で3名の従業員について期間の定めのない契約に転換していることと、同30年2月末の時点で3名の従業員を雇止めしたことは、何ら矛盾しない。

#### (ウ) 大型運転手の求人について

平成30年2月1日時点でも大型運転手の求人票が掲載されていたことについては、会社としては、同求人票で募集してくる者は年1人程度しかおらず、有力な募集方法として全く考えておらず、内容も全て社会保険労務士に依頼しているような状況にあった。当該求人票は、その1年以上前の求人票と比べて、本来違いが生じているはずの賃金、従業員数等や労働組合の有無まで全く同じことから、会社が積極的に求人票の更新をしていなかったことがむしろ明らかとなる。すなわち、会社として、従前と同様積極的に求人票の掲載をやめるということをしなかなただけであって、会社の先行き不透明との認識と何ら矛盾はない。

### (3) 結語

以上のとおり、会社が不利益取扱い及び支配介入をした事実はない。本件申立ては正しく棄却されるべきである。

## 第5 争点に対する判断

争点（会社が、X 2 組合員を平成30年3月31日をもって雇止めとしたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 会社の就業規則について

ア 会社の就業規則（以下「就業規則」という。）には、別紙1の記載があった。  
なお、就業規則は、平成11年7月26日から実施されている。

(乙1)

イ 会社の正規社員以外の労働者に係る就業規則（以下「有期就業規則」という。）には、別紙2の記載があった。

なお、有期就業規則は、平成29年2月1日から変更実施されている。

(乙2)

(2) 本件雇止めに至る経緯について

ア 平成28年12月24日、会社は、X 2 組合員を採用し、同組合員との間で28. 12. 24 雇用契約書を締結した。

(ア) 28. 12. 24雇用契約書には、①契約期間の欄は「なし あり（28年12月24日～29年3月31日）」、②従業員の区分は「正社員・準社員・パート・その他」、③業務の内容は「運転手及び構内作業」、④月給は「193, 200円」、⑤昇給、賞与、退職金、定年制はそれぞれ「有」、⑥「見習い期間中（3ヶ月）は、日給9, 000円（残業手当含む）とする」、とする旨等記載されていたが、昇給時期、賞与の支給時期及び契約更新の有無については記載されていなかった。

(イ) X 2 組合員の「平成28年12月分給与（平成29年1月10日支給）」から「平成29年2月分給与（平成29年3月10日支給）」までの「給与支給明細書」には、「部課 002 アルバイト」と、同期間中の基本給は、それぞれ「@9, 000. 00×4. 0 36, 000」、「@9, 000. 00×20. 0 180, 000」、「@9, 000. 00×23. 0 207, 000」と記載されていた。

(ウ) 会社が、X 2 組合員を採用した当時の会社の求人広告には、「正社員として長く安定して働けます!」、「月収250, 000円～300, 000円 ※試用期間3ヵ月有 日給9, 000円」、「アルバイトのドライバーさんも同時募集 日給10, 000円～」と記載されていた。

また、「受付年月日平成28年11月1日 紹介期限日平成29年1月31日」のハ

ローワークの「求人票（フルタイム）」には、①職種の項目に「大型運転手」、②雇用形態の項目に「正社員以外 契約社員」、③雇用期間の項目には「雇用期間の定めあり 12ヶ月 契約更新の可能性あり（原則更新）」、④採用人数の項目には「通勤 1人」、⑤試用期間の項目には「あり 労働条件変更あり 3ヶ月 日給9,000円 輸送手当なし」と、それぞれ記載されていた。

(エ) 社長が取締役に就任した平成22年頃以降、最初から正社員として雇用した従業員はいない。

(甲3、甲4、甲11、甲27、乙6、乙16-1~3、当事者 Y1 )

イ 平成29年3月下旬、会社は、X2組合員との間で、29.4.1雇用契約書を締結した。

(ア) 29.4.1雇用契約書には、①契約期間は「なし あり（H29年4月1日～H30年3月31日）」、②従業員の区分は「正社員・準社員・パート・その他」、③業務の内容は「運転手及び構内作業」、④月給は「193,200円」、⑤昇給、賞与、退職金、定年制はそれぞれ「有」、とする旨等記載されていたが、昇給時期、賞与の支給時期及び契約更新の有無については記載されていなかった。

(イ) X2組合員の「平成29年3月分給与（平成29年4月10日支給）」から「平成30年3月分給与（平成30年4月10日支給）」までの「給与支給明細書」には、「部課 001 契約社員」と、同期間中の基本給は、それぞれ「193,200」と、記載されていた。

(甲5、乙16-4~16、証人 X2 )

ウ 平成29年5月15日付けで、組合は、会社に対し、X2組合員が組合に加入した旨記載した29.5.15加入通知書を提出するとともに、団交を申し入れた。

(甲6、甲7、甲8)

エ 平成29年5月中旬、社長から組合への対応を相談された専務は、以前から知り合いであり、労働組合に顔が利くと評判のY2氏に連絡をとり、X2組合員が組合加入したことについて、社長がまだ年齢も若い上に、社長就任後あまり期間が経っておらず、労働組合に対応した経験もないため、今後どのように対応したら良いか知恵を貸してほしい旨述べて、相談した。これに対して、Y2氏は、一度組合の方に電話しておく旨述べた。

同日後刻、Y2氏が、組合副委員長のX4（以下「X4副委員長」という。）に架電したところ、X4副委員長は、Y2氏が会社と知り合いなら、それはそれで都合がいい、自分は担当ではないので担当者につなぐ、その担当者と顔合わせをしてほしい旨述べた。

後日、Y2氏は専務に、組合が社長と顔合わせをしたいと言っており、Y2氏

を通じて日程調整する旨を連絡した。

なお、社長は、平成20年4月に申立外生コン会社に入社後、同22年頃に会社に移籍し、同24年に会社の取締役役に就任した後、同27年9月に父である先代社長に代わり代表者に就任した者であり、先代社長は、本件審問終結時において申立外生コン会社の代表取締役であり、かつ、会社の役員であった。また、先代社長もY2氏とは面識があった。

また、Y2氏が代表取締役を務める申立外某株式会社は、生コン、生コン二次製品、セメント及びコンクリート製品の販売等を目的としており、過去に、会社に対して、生コン製造販売や製品の輸送を数回依頼したことがあった。

(甲1、乙18、乙19、証人 X2、証人 Y3、証人 Y2、当事者 Y1)

オ 平成29年5月25日、組合と会社は、大阪市内のホテルにおいて、29.5.25事務折衝を行った。

29.5.25事務折衝には、組合からX3副委員長、X4副委員長外2名の執行委員が、会社から社長及びY2氏が出席し、次のやり取りが行われた。なお、社長がY2氏と会ったのは、この日が初めてだった。

組合は、そんなにハードルの高い要求を挙げておらず、例えば、今の1年契約の働き方をしているが、それを期間の定めのない形で働けないか検討してほしい旨述べ、Y2氏は、社長に対し、勉強する材料、宿題をもらったと理解すればいい旨述べた。

組合は、1回目の団交を開いてほしい旨述べ、組合が同年6月1日に会社で行うことを提案し、社長は了承する旨述べた。Y2氏は、社長に対し、そんなに緊張して対処しなくてもよく、雑談の延長線上にある旨述べ、組合がそうである旨述べた。

組合が、専務が窓口になると言っていたが、今後は、社長でいいかと尋ねたところ、Y2氏は、まだ若いから教えてもらって育ててほしいという意味合いも含めて、社内的な話だから社長でいい旨述べ、組合は、社長は若いから色んな研鑽を積んで良い関係を作ってもらいたい旨述べた。

Y2氏が、他の従業員を勧誘するのかと尋ねたところ、組合は、勧誘するが、入るか入らないかは本人の自由である旨述べた。Y2氏は、入会退会は自由で本人の意思の問題である旨述べ、社長に対し、社長が組合をやめてこいと言ってはいけない旨、分かっているか、と述べたところ、社長は、「はい」と述べた。X3副委員長は、社長に、組合に入るなというのは基本的に法律違反で、支配介入になる旨を述べた。

なお、本件審問において、Y 2氏は、この29. 5. 25事務折衝についても、その後に出席した団交についても、会社から報酬を受け取ったことはなかった旨陳述した。

(甲12、甲20、甲28、乙13-1、乙17、乙19、証人 X 5、証人 Y 2、当事者 Y 1)

カ 平成29年6月1日、組合と会社は、29. 6. 1協定書を締結した。

29. 6. 1協定書には、「会社は、組合員に影響を与える問題(身分・賃金・解雇・懲戒処分・労働条件等の変更)については、会社が事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行うことに合意した。」という記載があった。

(甲9)

キ 平成29年6月22日、組合と会社は、2回目の団交である29. 6. 22団交を行った。

29. 6. 22団交では、組合からX 2組合員及び執行委員2名が、会社から社長及びY 2氏が出席し、残業時間が30分毎に切り捨てられる仕組みになっていること等について交渉した後、次のやり取りが行われた。

組合が、X 2組合員は4月にもう一応社員になっている旨述べたところ、社長は、社員になっているが、中の事情でこういう恰好をとらしてもらっている旨述べた。

X 2組合員が、契約書を一回交わしたが、自分は正社員という位置付けで入ってきたつもりである旨述べたところ、社長は、「そうそうそう。そうですよ。」と述べた。X 2組合員が、「これは、これは、ここ名前だけなんですか。」と尋ねたところ、社長は、「まあまあ、いうたら名前だけですわ。」、「普通の一般社員と一緒にすっていうことなんよ。」と述べた。

X 2組合員が、「年間、日付切ってますやんか。一番上の欄に。」と尋ねたところ、社長は、「そうそう、あれはつまり、日付を切っとかんと、これにならへんので。」と述べ、X 2組合員が、「形だけなんですか。」と尋ねたところ、社長は、「形だけですわ、それは。」と述べ、X 2組合員は、分かりました、と述べた。

社長は、本件審問において、29. 6. 22団交で、組合からの質問に対する、「普通の一般社員と一緒に」との発言の趣旨について、「契約期間のない一般の社員と給与、労働時間、休日はほとんど変わらないので一緒という意味で言いました。」と陳述し、また、「日付を切っとかんと、これにならへんので」の「これ」とは有期契約社員のことである旨陳述した。

(甲13、甲21、乙13-2、乙17、証人 X 2、証人 X 5、当事者 Y 1)

ク 平成29年9月29日、会社は、X 2組合員と同様に同年4月1日に、1年間の有

期雇用契約を会社との間で締結していた7名のうち、3名との間で、同年10月1日を始期とする、契約期間の定めのない雇用契約を締結した。この3名のうち、1名については、従業員区分を正社員とする雇用契約であり、残り2名については、契約社員とする雇用契約であった。

(乙8、乙17、証人 X2、当事者 Y1)

ケ 平成29年10月、申立外生コン会社は、Z2に加盟した。

(ア) 申立外生コン会社がZ2に加盟した後は、申立外生コン会社は、Z2から工場の規模や能力等に応じて定められ、割り当てられたシェアに従って生コンを製造することとなり、一定規模以上の生コンの販売についてユーザーと直接取引をすることはZ2から禁じられた。なお、毎月必ず、本来のシェアどおりの割当がなされるわけではないため、Z2は、そのような本来のシェアとの差異については、加盟する生コン製造会社に対して、金銭での調整を行っていた。

(イ) 会社は、生コンの販売と輸送を主たる業務としており、申立外生コン会社がZ2に加盟するまでは、工務店やゼネコンなどのユーザーと売買契約を締結する一方で、申立外生コン会社との間で生コンの売買契約及び輸送契約を締結して、申立外生コン会社の製造した生コンをユーザーの現場等に輸送しており、申立外生コン会社の製造する生コンの全てを会社が販売し、輸送していた。しかし、申立外生コン会社がZ2に加盟した後は、原則的には、このような生コンの受注形態が認められないこととなり、持込契残などを除いて、会社が販売することができなくなった。

なお、持込契残は、同30年6月以降大幅に減少し、8月以降はほとんどなくなり、それに伴い、会社売上分数量が申立外生コン会社出荷数量に占める割合は、同29年11月頃までの約100%から30%前後にまで低下した。

(ウ) 会社は、9月1日から翌8月31日までを会計年度としているところ、平成28年9月1日からの会計年度の売上高は約9億4,614万円であり、営業利益は、約768万円であった。その1年後の、Z2に加盟した年度にあたる同29年9月1日からの会計年度の売上高は、約8億1,322万円に対前年比86%であり、営業損失は約2,160万円であった。

(エ) 申立外生コン会社がZ2に加盟した前後の会社の純売上高は、次のとおりであり、11月から翌10月までの1年の合計額を比較すると、加盟前の1年に比べて加盟後の1年の合計額は、約7,478万円減少した。

| 加盟前（単位：円） |             |
|-----------|-------------|
| 平成28年11月  | 108,201,472 |
| 平成28年12月  | 91,135,812  |
| 平成29年1月   | 52,493,246  |
| 平成29年2月   | 75,238,762  |
| 平成29年3月   | 101,415,944 |
| 平成29年4月   | 87,931,544  |
| 平成29年5月   | 74,716,142  |
| 平成29年6月   | 67,963,329  |
| 平成29年7月   | 70,700,147  |
| 平成29年8月   | 68,339,118  |
| 平成29年9月   | 43,368,679  |
| 平成29年10月  | 53,036,742  |
| 合計額       | 894,540,937 |

| 加盟後（単位：円） |             |
|-----------|-------------|
| 平成29年11月  | 83,993,460  |
| 平成29年12月  | 82,057,430  |
| 平成30年1月   | 64,038,079  |
| 平成30年2月   | 64,582,368  |
| 平成30年3月   | 101,917,743 |
| 平成30年4月   | 93,240,319  |
| 平成30年5月   | 89,627,982  |
| 平成30年6月   | 57,288,508  |
| 平成30年7月   | 43,054,804  |
| 平成30年8月   | 37,016,007  |
| 平成30年9月   | 47,755,799  |
| 平成30年10月  | 55,188,348  |
| 合計額       | 819,760,847 |

（乙7、乙10、乙11、乙15、乙18、証人 Y3）

コ 平成29年11月頃、 Z3 及び Z4 が Z2 に加盟し、この頃には、 Z2 の活動範囲である大阪府内及び兵庫県南部において、ほぼ100%の生コン製造業者が Z2 に加盟している状態となった。

（乙7、乙10、乙18、証人 Y3）

サ 平成29年12月頃から、組合と Z2 の関係が悪化し、お互いに他方に対して攻撃的な言動を行うようになった。

（甲19、甲28、乙3、乙18）

シ 「受付年月日 平成30年2月1日」、「紹介期限日 平成30年4月30日」と記載のある、会社についてのハローワークの「求人票（フルタイム）」には、①職種の項目に「大型運転手」、②雇用形態の項目に「正社員以外 契約社員」、③雇用期間の項目には「雇用期間の定めあり 12ヶ月 契約更新の可能性あり（原則更新）」、④採用人数の項目には「通勤 1人」、⑤試用期間の項目には「あり 労働条件変更あり 3ヶ月 日給9,000円」と、それぞれ記載されていた。

なお、会社は、この求人票による雇用は行っていない。

（甲10、乙17）

ス 平成30年2月8日午後3時頃、Y2氏は、会社の事務所を訪問し、社長にX2組合員と話してもよいかと声をかけ、社長が大丈夫ですと答えた後、会社の応接室で30.2.8面談を行った。

30.2.8面談の際、Y2氏は、「あくまでも俺の独り言言うトンやけど…」と前置きして、組合の活動に関する約25枚のビラを一枚ずつ見せながら、「X7さんとZ2さんはもう威力業務妨害どうのこうの言うてやね。」「Z2とX7さんとはもう完璧にバチバチやなあ。」「俺は要するに経営者じゃないさかいに『お前、やめてこい。』とか。なっ俺は言えてもココの上(役員)は言えへん話やけど」、「せっかく…こうやって…知り合いになったと…」、「『君は…どう…どうなるの…?』っと…」、「僕が再三言うてるようにえ〜『入会退会は自由だ。』と。」「退会届を出して頂けないかなあ」、「お願いやな…俺から見たら…。アナタのことも考えて…。」「これからどうなるか知らんよ。」「それは知らないけども…。『退会入会は自由だ。』と言うことを彼らもハッキリ言うとするし…」、「アナタの生活をなさってられる…諸々もずっと考えとるとね。」「俺は…俺なりにわかっていることを…アナタにサラサラっと…言うてるだけで…。」「(警察や検察などが動いているなどの話をして)だから事が起きてるような…組織体…に…今後も…所属しててもいいのかね?」、「(X2組合員が自分にも見せられたビラ類をほしいと言ったのに対し)いやいや…あげるからコピーしてきたんやんか…。」「アンタが読めば…いいだけのことで…これ読んで…アナタがどう判断するかの話であってね…。」「『もう…退会届…出しますわ』と…『これは要するに諸般の事情ですわ』と…ねえ。そういう風に…していただけないかなあ…してほしいなあ…。」「アナタの年間契約が3月末でしょ?」、「切る切らないは…別にしても…」、「『私、もう…ぬけます。』と。」「言うて頂いた方が…俺は…俺もいいしアナタもいいと…。そしたら来年も…来年も…再来年も同じような…契約形態で…ネ。契約をさして頂くと…。」などと述べた。これに対し、X2組合員が、このまま雇用期間が終われば契約はなくなるということかと尋ねたところ、Y2氏は、「無くなります。」と述べた。

さらに、Y2氏が、「僕が一個人としての。あなたを思う気持ちと会社の事と思ったときに、そう思う事を僕は言うてるだけだから…」、「僕はアナタの事を思って言うてんのやぞ。」「ここの会社がどういうふうに思うかは…また後の…話ですからね。」などと述べたのに対し、X2組合員は、Y2氏と会社の経営者は一緒に、Y2氏がX2組合員に伝えに来ているだけではないかと述べた。Y2氏は、「アナタの事が、カワイイと思とる人がおるからでしょ…。アナタが、アナタがここにいてほしいと思てる人がおるから…ネエ…『Y2ちゃん。すまんけども…ねえ…Y2はん…言うて来て一や。』と。」「経営者として判断を出さ…出さなアカン時が出るでしょ。その前に…ネ。『説明してあげてくれ』言うから『その話、してあげてくれ。』と…。『それはY2さんのこの業界長い事…い

るわけだし、雰囲気もわかる訳だから…』」、「『Y2ちゃん、シラーと言うてあげてよ。』と。」などと述べた。

上記の30.2.8面談の中で、Y2氏がX2組合員に示し、手交したビラは、①平成29年9月28日に警察による強制捜査があり、組合らは不当な弾圧に屈せず運動を前進させる旨が記載された、組合とその上部団体による同月30日付けの「抗議声明」と題する文書、②同年12月12日に組合が労使関係のないZ2組合員工場などに産業ゼネストと称し、威力業務妨害行動を行ったとして、組合執行委員長の犯罪的行動の責任を徹底的に追及する旨記載された、Z2が発出した、同月19日付けの「威力業務妨害事件及び組織犯罪に関して」と題するビラ、③Z2が暴利の限りを尽くしているとして、組合はZ2のシェア配分の不公平・不平等を改めることを求める旨記載された、組合が発出した、同月28日付けの「Z2が行う、恫喝的組織運営や組合潰しに対する声明」と題するビラなどで、Y2氏が個人的に入手したものであった。

なお、本件審問において、専務及びY2氏は、会社において、Y2氏を「Y2ちゃん」と呼ぶような人物は存在しない旨陳述し、また、Y2氏は、①平成30年2月8日にX2組合員と話をすることは、社長や会社役員には事前に伝えていなかった、②組合を脱退しないとX2組合員の雇用契約が終了する旨の同日の発言は、Y2氏がX2組合員を思ってした勝手な作り話であり、会社役員に頼まれたわけではない、旨陳述した。

(甲14、甲19-1~26、甲22、甲27、乙3、乙13-3、乙19、証人 X2、証人 Y3、証人 Y2、当事者 Y1)

セ 平成30年2月27日、会社応接室において、組合と会社は、30.2.27団交を行った。

30.2.27団交は、組合が30.2.8面談に対する抗議と謝罪文の提出を求めて申し入れたものであり、組合からX2組合員及び執行委員2名が、会社から社長及びY2氏が出席し、次のやり取りが行われた。

組合が、30.2.8Y2発言は、不当労働行為になる旨述べたところ、Y2氏は、世間一般に出回っている文書を読んでみて、判断はX2組合員がすればいいことで、自分がどうこうは言わない旨述べた。組合が、そのためにわざわざ会社まで来たのか尋ねたところ、Y2氏は、別件で、先代社長と話があったから会社に来た旨、ちょうどよいからX2組合員を呼んでもらって、Y2氏とX2組合員で二人だけの世間話をこの応接室でしただけである旨述べた。

組合は、Y2氏に対し、Y2氏が第三者的に良かれと思って言われたかもしれないが、1回目の団交の前から交渉にずっと入っている者が行ったものであり、

そういう人がこういうことを言うのは不当労働行為になることを認識してもらわなければならないし、二度とそういうことをしてもらっては困る旨述べ、これはY2氏自身が思って言ったのか、どこかに言われて言ったのかを尋ねた。

Y2氏は、「世間ではこんなことが大阪で行われているのよぐらひは知っておかなあかん違うという意味合いで俺はいうただけでな。ね、あとは、判断したらええよって。」と述べた。また、組合が「まあ、今回はね、もうY2さんに対しての抗議ですよ。」と述べたのに対し、Y2氏は、前提として退会入会は自由であり、その判断は当該人がするもので、辞めてこいと言ったわけではない、旨述べた。

組合は、①30.2.8Y2発言は、脱退強要に値する、②第三者だから良かれと思って言ったでは通じない、③Y2氏の発言がZ2から言われたのか、会社から言われたのか憶測を呼ぶ、旨述べた。Y2氏は、今言っているのが正直な話である旨述べた。

組合が、社長に、「社長はどう思われます？この件に関して。」と尋ねたところ、社長は、「うーん。いまいち僕もちょっとピンとこないですけど。」と述べた。

組合が「Y2さんも、ね、別にZ2とも、それを言われたわけでもないやろうし。」と述べたのに対し、Y2氏は、「ありません。」と述べ、組合が「会社に言われたわけでもないし。」と述べたのに対し、Y2氏は「ありません。ただ僕は、長い歴史の中で、思うこともあるし、色んなことも目に見て、見てしているし。（略）。要するに、多少ちょっと走馬灯の時ね、今回の対ガチンコのことを含めたらね、オイオイオイどうなっていくのよ、と、ふと思うなあとワシは。」と述べた。

組合が、今後の話を尋ねたのに対し、社長は「ただ、この先が正直全然見通しが分かれへんのですよ、今の、その、ウチも。うん。そのう、協同組合が初めてなんですね。」と述べた。

組合は、社長に、仕事を取りたいからと言って、組合を辞めろというのは不当労働行為であり、大きな問題になるので認識するように述べ、社長は「うん。」と答えた。

その後、組合がY2氏に対して今後一切30.2.8Y2発言のような発言はやめていただきたい旨述べ、組合宛てに謝罪文を書いてほしいと求めたところ、Y2氏はどういう文章にするかは、X3副委員長に相談したらいいのかと述べた。これに対して、組合がそれで良い旨述べ、Y2氏は明日電話する旨述べた。また、組合が今後、Y2氏を団交に出席させるのかどうか尋ねたところ、社長は、「僕が

もう勝手に判断しますよね。」と述べた。

組合が、3月に入ったら春闘交渉を行いたいのので、3月1日には、X2組合員から社長に組合としての今年の統一要求を渡す旨述べ、社長に対して、交渉に都合の良い日が分かるか尋ねたところ、社長は後日連絡してよいかと述べ、組合は分かりましたと述べ、交渉は終了した。

同日後刻、社長は、Y2氏に対して、今後、組合との団交への出席は差し控えるよう求めた。なお、社長は、本件の申立ての審問において、30.2.27団交で知った30.2.8Y2発言に関して、Y2氏に抗議したことはない旨陳述し、Y2氏は、社長から「勝手なことを言いましたね。」と言われた旨陳述した。

(甲15、甲23、乙13-4、乙17、乙19、証人 X2、証人 X5、証人 Y2、当事者 Y1)

ソ 平成30年3月1日、Y2氏は、組合のX3副委員長に対し、携帯電話の通信アプリによる30.3.1連絡を行い、会社から携わらないように言われたので、もう自分は携わらない旨を伝えた。

(甲28、証人 X5、証人 Y2、当事者 Y1)

タ 平成30年3月2日、社長は、X2組合員を会社の応接室に呼び出し、本件雇止め通告をした。

本件雇止め通告の際、次のやり取りが行われた。

社長は、X2組合員は契約社員であり雇用期間が3月末までになっているが、更新はしない、一応その理由は①現場監督から写真が送られてきて、洗車時に安全帯をせず旗を立てていなかったこと、②感知式の信号の手前に停まった乗用車に対し前に行くように言ったこと、についてクレームがあったこと、である旨述べた。これに対して、X2組合員は、落ち度があったということは認めるが、①写真に撮られたのであれば、今それがあるのか、②信号機の件はもう少し前に出たらどうかとは言ったが、相手方にそれほどきつい言い方をしていない、旨述べたところ、社長は、写真は持ってきていない旨述べた。

続けて社長は、一番の理由は、X2組合員もよく知っていると思うが、Z2に加盟しており、4月からのシェア割りについて、最初は「ウチ」が今まで出していた数量で計算すると思うが、過去3年のデータを全部渡して、計算したら思ったほど行っておらず、もうかなり取り合いになると思う旨、大阪や神戸など、今まで「ウチ」から行っていた現場もその現場に近いところから探すはずであり、正直、「ウチ」は不利である旨述べた。

続けて、社長が、X2組合員がアルバイトでもいいのであれば、と、述べたところ、X2組合員がどういう事なのかと尋ね、社長は、今回は契約を更新しない

旨述べた。これに対し、X 2 組合員は、契約切れと言う事かと述べ、社長は契約満了である旨述べた。

X 2 組合員は、①29. 6. 1協定書に基づいて、組合の役員を交えて社長から話をしてもらわなければならない、ここで私が分かりましたと返事はできない、②3月31日の契約期限満了で辞めるということを自分は認めていない、旨述べ、社長は「そうやね。」と述べた。

(甲16、甲24、甲27、乙13-5、乙17、証人 X 2 、当事者 Y 1 )

チ 平成30年3月9日、組合と会社は、会社応接室において、30. 3. 9団交を行った。

30. 3. 9団交では、組合から執行委員の2名が、会社から社長及び専務が出席し、次のやり取りが行われた。交渉時間は約2時間だった。

組合が、X 2 組合員の件で、社長が3月いっぱい雇止めという話をしたようだが、理由として、① Z 2 に加盟して先行き不透明であること、②安全帯をしていなかったこと、③近隣の一旦停止の話、と聞いたが、理由はそれだけかと尋ねたところ、会社は、主な理由は①の Z 2 に入って先行きが不透明になることである旨答えた。

これに対し、組合は、①先行き不透明だからといって、雇止めするというのは理由に全然ならない、Z 2 のシェア割りもまだできていない中でX 2 組合員にいけないし、X 2 組合員は正社員募集で入っており期間雇用ではない、②先行き不透明が大半の理由ならば、最近アルバイトを採用し、ハローワークでもまだ募集していて、やっていることが矛盾している、旨述べた。

組合が、この先どうなるかわからないのだったら、どうして Z 2 に入ったのかと尋ねたところ、会社は、Z 2 からの働きかけもあり、また、大阪の状況も説明され、近隣他社の状況もあって、1社だけ入らないで残っても商売が続けていけないと思った旨述べた。

組合は、①社長の述べた何点かの理由は解雇理由に当たらない、②賃金、身分、解雇、懲戒処分、労働条件の変更がある場合は、当該の人、組合、会社の三者で話し合っただけで決めるのが最初の約束だが、社長がX 2 組合員に直接話したことは、不当労働行為であり、組合に加入しているから会社を辞めてくれと言っているのと同じ扱いである、③ハローワークで求人を出したり、アルバイトを雇用したりしているのと会社の行動は整合性がとれていない、旨述べ、解雇は認められず撤回を求める旨述べた。

また、組合は、Z 2 から何か言われているのなら、言ってほしい旨述べたが、会社は、それは一切ない旨述べた。

会社は、Z2 に関しては、みんなが入れば良い方向になるだろうと思っていたがいつ頃からかわからないが色々と流れが変わった、これが続くのかどうか今となっては本当にわからない旨述べた。

組合が、大阪では、日々雇用の組合員が居るところには割り付けしないとと言われており、こちらの地域でも言われているのではないかと述べたところ、会社は、そのようなことは無く、地区が全く違うので分からない旨述べ、組合は、組合員がいたら会社に割り付けが無いかもしれないから、ちょっとクビ切ろうかはダメである旨述べた。

専務が、社長は若くて順番を間違えたことについては申し訳ない旨述べたところ、組合が、まず本件雇止め予告を撤回するよう求めた。しかし、社長は、撤回はしない旨述べた。

会社は、Z2 の資金のことは自分たちにはわからないが、Z2 が本当に続くか不安であり、万が一、潰れたら元の木阿弥で、どうしようもできなくなってしまう可能性があると感じた旨述べた。

Z2 の話をする中で、組合が、もうシェアは決まっているのかを質問し、会社は、まだ全然決まっていない旨回答した。

最後に、組合が、もう1週間考えて、社長の判断で本件解雇予告を撤回することを申し入れる旨述べ、次回の団交を同月16日に設定して、交渉は終了した。

(甲17、甲25、乙13-6、証人 X2、証人 X5、当事者 Y1)

ツ 平成30年3月16日、組合と会社は、社外の会館において、30.3.16団交を行った。

30.3.16団交では、組合からX2組合員及び執行役員2名が、会社から社長及び専務が出席し、次のやり取りが行われた。交渉時間は約1時間10分だった。

組合が、本件雇止め予告の撤回申入れに対する社長の判断をいただきたい旨述べたところ、社長は、組合は、解雇というが、そうではなく雇止めであり、雇止めの撤回はしない旨述べた。

組合が、現場で撮られた写真はどこにあるのかと尋ねたところ、社長は、「それはちょっと言えない」と述べた。組合は、証拠の提出もなく、理由も分からないし、不当労働行為以外の何ものでもない旨述べた。

会社は、①雇用契約書記載のとおり、平成29年4月1日から同30年3月31日までの契約期間があり、明示している、②正社員という部分については事務的なミスであったかもしれない、③会社としては1年契約なので雇止めである、旨を述べた。

組合は、①雇止めであったとしても不当労働行為である、②安全带とか1年も

前の話を持ってきて、会社がいう理由はなんら当てはまらない、旨述べた。これに対し、会社は、前回の団交でも述べたが、Z2に加盟したが、シェアも決まっておらず、不安定要素があるというのが実情である旨述べた。

組合は、①会社が、先行き不透明と言いながら、実際ハローワークに求人を出したり、アルバイトを入れたりしている、②組合員だから切りたいというのがあれば改めてもらわなければならない、旨述べた。会社は、それは一切ない旨答えた。

組合は、現在、出荷がとても落ち込んでいてどうしようかという話ならばまだしも、先行き不安というまだなっていないことでやられている、ましてや、良い展望になるかもしれないという手前であり、そこでの判断がまったく理解できない旨述べた。

会社は、Z2と組合が、威力業務妨害や名誉棄損で訴えたり、訴えられたりしているニュースが流れてきており、自分たちは係争の中身までははっきりわからないが、もし、Z2が経営者団体として認められないなどの流れが発生し、崩壊するようなことになれば、今までと同じようなお互いに取り合いになることが発生するのは目に見えている、その辺りのことは昨年11月、12月のそういった流れが背景にあるのも事実である、旨述べた。

組合は、交渉が平行線なので、先代社長に会わせてほしい旨述べ、会社は、アポイントがとれるか調整して連絡する旨述べた。

その後、組合が、X2組合員と同様に契約書に正社員と書いてあるが、雇用期間が定められた契約書を交わした人は何人いるのかと尋ねたところ、会社は、X2組合員を入れて4名で、うち3名は更新しない旨述べた。組合が、1人だけ更新するというのは、どのように差をつけたのかと尋ねたところ、会社は、本人の力量など総合的に、規定に基づいて判断した旨述べ、就業規則を示した。

会社が、X2組合員は1年契約と認識している旨述べ、X2組合員は、それなら何故募集のときに正社員で募集をかけていたのか、疑問に思う旨述べた。組合は、会社が体質的に雑なやり方をしていて、無茶苦茶である旨述べた。会社は、この辺りが平行線で主張の食い違うところだと思う旨述べた。X2組合員は、契約書を書いたときに疑問はあった旨述べた。

組合が、先代社長へのアポイントメントをとってほしいということを確認するとともに、会社の雑な感じが露呈している、社長には人一人雇うのは大変なことだということを知ってほしい、旨述べ、交渉は終了した。

(甲18、甲26、証人 X2、証人 X5、当事者 Y1)

テ 平成30年3月31日、会社は、X2組合員外2名を雇い止めとした。

当該外2名の「雇用契約書兼同意書」の①契約期間、②従業員の区分、③昇給、賞与、退職金、定年制についての記載は、X2組合員と同じであった。また、この3名の中では、会社における勤務期間は、X2組合員が一番短かった。

なお、本件審問において、専務は、この3名を選んだ理由は、会社における勤務期間が短いという点と現場対応等における本人の力量等を判断して決定した旨陳述した。

(甲27、乙4-1、乙4-2、乙18、証人 Y3 )

ト 会社には、X2組合員を除くと、平成30年3月31日以前は正社員3名、無期契約社員2名、有期契約社員3名の運転手がいたが、同年4月1日以降は正社員3名、無期契約社員2名、有期契約社員1名となった。

なお、アルバイトの運転手は、個人により稼働頻度が異なるが、稼働していた人数は、同年3月は5名、同年4月は5名、同年5月は6名であった。

また、会社は、ミキサー車を10台所有していたところ、同年4月以降、運転手が不足する場合備車を依頼していた。

(乙17、当事者 Y1 )

ナ 平成30年4月23日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

ニ 平成30年5月頃、組合執行委員2名が名古屋でY2氏に面談し、会社の代理人である弁護士を会社に解任させ、Y2氏が再度、会社と組合の調整役となることを依頼したが、Y2氏はこれを断った。また、同年6月にも、Y2氏は、X3副委員長から同様の依頼を受けたが、これを断った。

(乙19、証人 X5 、証人 Y2 )

2 会社が、X2組合員を平成30年3月31日をもって雇止めとしたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

(1) 組合は、X2組合員は正社員として会社に採用された旨主張し、会社は、X2組合員との契約は1年間の契約期間の定めのある有期労働契約である旨主張するので、まず、この点について検討する。

ア X2組合員の雇用契約についてみると、前記1(2)イ(ア)、(イ)、オ認定によれば、①X2組合員が会社と締結した29.4.1雇用契約書には、契約期間として、「■あり(29年4月1日～30年3月31日)」と記載してあったこと、②X2組合員の平成29年3月分給与以降の給与支給明細書には、「契約社員」と記載されていたこと、③29.5.25事務折衝の中で、組合は、X2組合員の雇用形態について、1年契約から期間の定めのない契約にすることを求めたこと、がそれぞれ認められ、このことからすれば、X2組合員と会社との契約は、有期の雇用契約であっ

たと見るのが相当である。

確かに、前記1(2)ア(ウ)、イ(ア)、キ認定によれば、①X2組合員が会社に採用された当時の会社の求人広告には、「正社員として長く安定して働けます」との文言があったこと、②29.4.1雇用契約書において、従業員区分が「正社員」となっており、昇給、定年制なども「有」と記載されていたこと、③29.6.22団交において、社長が、29.4.1雇用契約書に関して「いうたら、名前だけですわ。」、「普通の一般社員と一緒にすっていうことなんよ。」、「形だけですわ、それは。」と述べたことが認められるが、X2組合員の雇用期間中に賞与が支給されたとの疎明がない上、「正社員」や「一般社員」の指す意味が明確ではなく、これらのことをもって、契約書に雇用期間が明記されていることを打ち消し、X2組合員が期間の定めのない契約であったと認めることはできない。

イ ただし、X2組合員が有期雇用契約により雇用されていたとしても、その契約が更新されることが期待できる状況にありながら、雇止めとされたのならば、それは、X2組合員にとって、身分上及び経済上の不利益に当たるといふべきであるから、以下、この点についてみる。

前記1(1)イ、(2)ア(ア)、(ウ)、イ(ア)、ク認定によれば、①28.12.4雇用契約書及び29.4.1雇用契約書には契約を更新する場合がある旨の記載はなかったものの、会社の有期就業規則の第35条には有期社員から正社員への転換の条件が、同第36条には有期社員から無期社員への転換の条件が記載されていたこと、②X2組合員が採用された当時の会社の求人広告には「正社員として長く安定して働けます」と記載されていたこと、③会社のハローワークの求人票には、雇用形態の項目に「契約更新の可能性あり(原則更新)」と記載されていたこと、④平成29年9月29日、会社は有期雇用契約を締結していた従業員3名について、うち1名を正社員、ほか2名を契約社員として、期間の定めのない雇用契約を締結したこと、が認められ、また、会社は、当初有期労働契約を締結した後に、必要かつ相当と認めた従業員について期間の定めのない労働契約に切り換えている旨主張していることからすれば、X2組合員が、契約が更新されることを期待するには合理的な理由があるとみるべきであり、このような状況下での雇止めは、解雇に準ずる不利益性を有することは明らかである。

(2) そこで、本件雇止めについて、合理性があるかについてみる。

会社は、本件雇止めを行ったのは、申立外生コン会社がZ2に加盟したことにより、会社の受注形態、収益構造が大きく変化し、経営の先行きが不透明となったためである旨主張し、組合は、申立外会社がZ2に加盟して、会社は安定的な仕事の受注が見込まれたはずであり、また、会社は当該主張に矛盾する行動を行って

いる旨主張するので、この点について、以下、検討する。

ア 前記1(2)ケ、サ、チからテ認定によれば、①平成29年10月、申立外生コン会社がZ2に加盟したこと、②このZ2への加盟により申立外生コン会社の生コン製造はZ2の決めたシェア割りに従わなくてはならなくなったこと、③このZ2への加盟までは、申立外生コン会社の製造する生コンの全てを会社が販売し、輸送も行っていったこと、④このZ2への加盟後の会計年度の会社の決算は、前年度に比べ売上高が約1億3千万円減少し、営業損益も約3千万円減少し、営業損失となったこと、⑤Z2への加盟後1年間の会社の純売上高の合計額も約7,478万円減少していること、⑥同年12月頃から組合とZ2の関係が悪化し、お互いに攻撃的な言動を取るようになったこと、⑦30.3.9団交において、会社は、Z2に関して色々と流れが変わった旨やZ2が続くかについて不安がある旨、生コンのシェア割りも決まっていない旨述べていること、⑧30.3.16団交において、会社はシェアも決まっておらず不安要素がある旨及びZ2が崩壊することへの不安を述べていること、⑨同30年3月31日、会社はX2組合員のほか非組合員2名を雇止めとしたこと、が認められる。

これらのことからすれば、平成29年10月の申立外生コン会社のZ2加盟に伴い、会社が生コン輸送の対象としていた申立外生コン会社の製造する生コンの受注構造が大きく変化し、申立外生コン会社自体の経営状況は不明だが、会社の売上高の年間の合計額は、実際に減少しており、営業損益も大幅に低下して営業損失が発生しているといえる。その上、同30年3月になっても申立外生コン会社の生コン製造のシェア割りも確定していない中で、組合との対立関係を背景に、会社がZ2の存続そのものを危ぶんでいる状況であったことからすれば、同30年3月31日をもって、会社が、今後の先行きが不安だとして、1年の有期雇用契約の従業員について雇止めをしたとしても、直ちに不合理であるとまではいえない。

イ これに対して、組合は、会社の輸送量に変化がない旨主張するが、その根拠として、会社が、X2組合員ら3名を雇止めした後も、アルバイトを雇用したり、備車を依頼したりしていると主張するのみで、会社の生コンの輸送量に変化がなかったことの疎明はない。ちなみに、前記1(2)ト認定によれば、会社が平成30年4月以降もアルバイトや備車を使用していることは認められるが、それらの頻度や量についての疎明はなく、生コンの輸送量に変化がなかったとまではいえない。

ウ また、組合は、会社が、先行きが不透明であったとの主張と矛盾する行動をとっている旨主張し、その根拠として、会社が、有期契約社員3名を平成29年10月1日を始期とする無期雇用へ転換したことや、同30年2月1日に大型運転手の求

人票を出していることを挙げる。

確かに、前記1(2)ク、シ認定によれば、①平成29年9月29日、会社は有期雇用契約を締結していた従業員3名について、うち1名を正社員、ほか2名を契約社員として、期間の定めのない雇用契約を締結したこと、②同30年2月1日付けで、会社は、ハローワークに大型運転手についての求人票を提出していること、が認められる。

しかしながら、会社は、X2組合員を含む3名の有期雇用契約の従業員の雇止めの判断を行ったのは同年2月末頃であると主張しており、上記ア判断にあるように、この時期、Z2に関して、会社が不安定な状況にあったことや、前記1(2)シ認定のとおり、会社が当該求人票により雇用を行った事実はないことを考慮すれば、同年2月末よりも以前の時期に行った従業員の無期転換や求人票提出をもって、同年2月末に、先行き不透明を理由として有期雇用の運転手3名の雇止めを決定したとの会社の主張が虚偽であるとまで言うことはできない。

(3) 次に、X2組合員を雇止めとした当時の労使関係についてみる。

ア 組合は、本件雇止めが組合嫌悪によるものである根拠として、①Y2氏による組合脱退勧奨が会社の意思により行われた旨、②会社が事前協議同意約款を無視して本件雇止めを強行した旨、主張するので、以下、それぞれについてみる。

イ まず、30.2.8Y2発言についてみる。

前記1(2)エ、ス、セ、ニ認定によれば、①Y2氏は労働組合に顔が利くという評判の人物であったこと、②平成30年2月8日、Y2氏がX2組合員と会社応接室で面談し、組合と縁を切らないと契約がなくなる旨述べたこと、③30.2.8Y2発言の中でY2氏は、Y2氏を「Y2ちゃん」、「Y2はん」もしくは「Y2さん」と呼ぶ人物から依頼されたような発言を行っていること、④専務及びY2氏は本件審問において、会社には、Y2氏を「Y2ちゃん」と呼ぶ人物は存在しない旨陳述していること、⑤Y2氏は、本件審問において、30.2.8面談を行うことは社長や会社役員には事前に伝えておらず、組合を脱退しないと雇用契約を終了する旨の発言はY2氏がX2組合員を思ってした勝手な作り話であり会社に頼まれたわけではない旨陳述していること、⑥30.2.27団交において、Y2氏は会社に頼まれたわけでもZ2に頼まれたわけでもない旨主張していること、⑦30.2.27団交において、社長は、この件について「ちょっとピンとこない」旨発言していること、⑧30.2.27団交において組合は謝罪文を会社ではなくY2氏個人に求めていること、⑨同30年5月及び6月に組合は再度Y2氏に会社との調整役となることを依頼していること、が認められる。

これらのことからすれば、確かに、30.2.8面談の内容は、組合脱退勧奨ととら

れても仕方のないものであり、また、社長ではないとしても、それ以外の会社関係者がY2氏に何らかの依頼をした疑いも拭き切れないとはいえ、Y2氏自身や会社がそれを否定している状況において、会社の指示によるものと明確に認めることまではできない。

もっとも、Y2氏に組合との対応について知恵を貸してほしいと依頼したのは会社であり、また、30.2.8面談の際、Y2氏がX2組合員に話してもよいかと許しを求めた際に、社長は「大丈夫です」としてそれを許しているのだから、30.2.8面談におけるY2氏の言動に対して、会社にも一定の責任があるというべきであるが、そのことから、会社が組合を嫌悪していたとまで認めることはできない。

そうである以上、30.2.8Y2発言を根拠に、本件雇止めが組合嫌悪により行われたという組合の主張は採用できない。

ウ 次に、事前協議同意約款についてみる。

前記1(2)カ、タ、チからテ認定によれば、①組合と会社は「会社は、組合員に影響を与える問題（身分・賃金・解雇・懲戒処分・労働条件等の変更）については、会社が事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行うことに合意した。」という内容の29.6.1協定書を締結していること、②平成30年3月2日、社長は、X2組合員に対し本件雇止め通告を行ったこと、③X2組合員の雇止め通告に関し、30.3.9団交及び30.3.16団交が行われたこと、④平成30年3月31日、会社はX2組合員を雇止めとしたこと、が認められる。

これらのことからすれば、会社は、組合と事前協議合意に関する協定を結んでおきながら、組合と協議することなく、本件雇止め通告を行ったといえ、会社が、本件雇止めを行うまでに30.3.9団交及び30.3.16団交を行ったことなどを考慮しても、会社の対応は、事前協議合意に関する協定である29.6.1協定書を軽視した行動であるといえる。

(4) しかしながら、前記1(2)タ、テ認定によれば、①本件雇止め通告の際、社長はX2組合員に、アルバイトでもいいのであればと、引き続き会社での就労を容認する発言を行ったこと、②会社はX2組合員だけでなく、同組合員より勤務期間の長い非組合員2名も併せて雇止めとしていることが認められ、これらの事実と前記(2)、(3)の判断を併せ考えると、X2組合員が組合員であることを理由に雇止めとなったとまで認めるに足る疎明はないと言わざるを得ない。

(5) 以上のとおりであるから、本件雇止めについては、組合員であることを理由として不利益な取扱いをしたものとも、組合に対して支配介入したものともみることができず、本件申立てを棄却する。

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条により、主文のとおり命令する。

令和2年2月10日

大阪府労働委員会

会長 井 上 英 昭 印

就業規則（抜粋）

（適用範囲）

第2条 この規則は、会社に勤務するすべての従業員に適用する。ただし、パートタイマー等就業形態が特殊な勤務に従事するものについて、そのものに適用する特別な定めをした場合はその定めによる。

（採用）

第5条 従業員の採用は採用基準による健康診断及び面接によって行う。

（試用期間）

第7条 第5条によって採用された者については、採用の日から3ヶ月を試用期間とする。

- ② 試用期間中または試用期間満了の際、引き続き従業員として勤務させることが不相当と認められる者については、第8章の手続きに従い解雇する。
- ③ 試用期間は勤続年数に通算しない。

（本採用）

第8条 試用期間3ヶ月を経過した者で、勤務成績良好な定年未満の者を各月1日付けをもって本採用とする。

（解雇）

第57条 会社は、次の号に掲げる場合には従業員を解雇する。

1. 従業員が身体または精神の障害により、業務に耐えられないと認められる場合。
2. 従業員の就業状況が著しく不良で就業に適さないと認められる場合。
3. 休職期間が満了した時点で、なお休職事由が継続し、復職できない場合。（休職期間を更新された場合を除く）
4. 事業の縮小その他会社の都合でやむを得ない事由がある場合。

（解雇の予告）

第58条 前条により解雇する場合は、次に掲げる者を除き30日前に本人に予告するか、または労働基準法に規定する平均賃金の30日分に相当する解雇予告手当を支給し即日解雇する。

この場合において、予告の日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮することがある。

1. 日々雇用する者。（引き続き1ヶ月を超えて使用した者を除く。）
2. 2ヶ月以内の期間を定めて雇用した者。（所定の期間を超えて使用した者を除く。）
3. 試用期間中の者。（採用後14日を超えた者を除く。）

有期就業規則（抜粋）

（昇給）

第22条 1年以上勤続し、成績の優秀な労働者については、その勤務成績、職務遂行能力等を考慮し随時昇給を行う。

（賞与）

第23条 原則支給しない。会社の業績・本人の能力により支給することがある。

（退職金）

第24条 原則支給しない。

（雇止め）

第27条 労働契約に期間の定めがあり、雇入通知書にその契約を更新する場合がある旨をあらかじめ明示していた労働者の労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約が満了する日の30日前までに予告する。

2 前項の場合において、当該労働者が、雇止めの予告後に雇止めの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する。雇止めの後においても同様とする。

第10章 社員への転換

第35条 有期社員・無期社員・短時間労働者→正規社員の基準

勤続6か月以上のもので下記の基準を満たしていること。転換時期は、毎年4月または10月とし、試験等に不合格であったとしても、現在の労働者の地位は確保する。

- ①本人が期間の定めのない雇用を希望する意思があること。
- ②過去6か月間の出勤率が期間の定めのない社員に比べ90%以上であるもの。
- ③所属長の推薦があり、筆記試験および社長・役員と面接し、合格したもの。
- ④勤務成績、態度、労働者の能力により判断する。
- ⑤重大な事故を引き起こした原因となっていないこと。
- ⑥通勤途上も含め、無事故であること。（過失割合を考慮します。）
- ⑦直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- ⑧業務上必要があり、会社が指示した時間外労働について拒否しないこと。（時間外協定で定めた労働時間を超えない範囲内とする）
- ⑩就業規則を遵守すること

第36条 有期社員・短時間労働者→無期社員の基準

勤続6か月以上の有期社員・短時間社員で、次の要件を満たす場合、無期社員として採用する。転換時期は、毎年4月または10月とし、試験等に不合格であったとしても、現在の労働者の地位は確保する。なお、有期社員から無期社員の転換は、有期雇用者として雇われてから5年以内の者とし、転換時期の1か月前までに所属長に希望する旨を伝えるものとする。

- ①本人が期間の定めのない雇用を希望する意思があること。
- ②所属長の推薦があり、筆記試験および社長・役員と面接し、合格したもの。
- ③勤務成績、態度、労働者の能力により判断する。
- ④重大な事故を引き起こした原因となっていないこと。
- ⑤通勤途上も含め、無事故であること。（過失割合を考慮します。）
- ⑥直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと。