

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 X組合

再 審 査 被 申 立 人 Y会社

上記当事者間の中労委平成31年（不再）第2号事件（初審大阪府労働委員会平成29年（不）第25号事件）について、当委員会は、令和2年8月5日第279回第一部会において、部会長公益委員荒木尚志、公益委員両角道代、同柴田和史、同杉原麗、同磯部哲出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

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

本件は、Y会社（以下「会社」という。）が、堺市から、同市東区（以下「東区」という。）のいわゆる学童保育事業である放課後児童対策事業（以下「学童保育事業」という。）を新規に受託し、平成29年4月1日（以下、「平成」の元号を省略する。）に同事業を開始するに当たって、会社が、①X組合（以下「組合」とい

う。)の組合員であり、同年3月31日まで同区C₁小学校における放課後児童支援員の主任指導員であったA1(以下「A1組合員」という。)を採用しなかったこと(以下「本件採用拒否」という。)が、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第1号、②同年2月28日、A1組合員の継続雇用などを要求項目とする団体交渉に応じなかったことが、同条第2号の不当労働行為に該当するとして、組合が、同年4月28日、大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」という。)に救済申立て(以下「本件救済申立て」という。)を行った事案である。

2 本件において請求する救済の内容の要旨

- (1) A1組合員を29年4月1日付けで、東区C₁小学校における主任指導員として採用すること。
- (2) A1組合員の継続雇用などを要求項目とする団体交渉申入れについて、誠実に団体交渉に応じること。
- (3) 謝罪文を会社ホームページに掲載すること。

3 初審命令の要旨及び再審査申立て

大阪府労委は、31年1月8日付けで、会社は労組法上の使用者に該当しないとして本件救済申立てを棄却することを決定し、同月10日に初審命令書を交付した。

組合は、これを不服として、同月23日、初審命令の取消し及び上記2のと通りの救済を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

4 本件の争点

- (1) 本件採用拒否は、労組法第7条第1号に該当するか(争点1)。
- (2) 会社が、29年2月28日付け文書で組合から申入れのあったA1組合員の継続雇用などを要求項目とする団体交渉を拒否したことは、労組法第7条第2号に該当するか(争点2)。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1（本件採用拒否は、労組法第7条第1号に該当するか。）

(1) 組合の主張

ア 本件採用拒否は、純粋な新規採用ではなく、雇用が実質的に承継されていることから、実質的に見て解雇の事案であり、それが不当労働行為意思に基づくものであれば、労組法7条1号の不利益取扱いが成立する。

イ 国の「放課後児童クラブ運営指針」は、放課後児童支援員（以下、「支援員」又は「指導員」ということがある。）の雇用について、「子どもとの安定的、継続的な関わりが重要であるため、学童保育事業支援員の雇用に当たっては、長期的に安定した形態とすることが求められる。」としている。また、同指針は、運営主体の変更がある場合においても、「育成支援の継続性が保障され、子どもへの影響が最小限に抑えられるよう努めるとともに、保護者の理解が得られるように努める必要がある。」としている。

さらに、堺市が策定した、学童保育事業管理運営業務の運営主体を選定するための審査基準には、「管理運営の能力・ノウハウ及び事業の実施体制と職員の確保・育成」として、「保護者や児童に安心され信頼される指導員を継続的に確保するための具体策が提案されているか」が、また、「市・学校等関係機関や保護者との連携・対応」として、「学校や関係機関との連携、事業の継続性の確保（事業者間の引継ぎ等を含む。）をどのように考えているか」ということが「選定観点」として挙げられていた。

会社も、堺市に提出した学童保育事業管理運營業務企画提案書（以下「企画提案書」という。）において、職員の確保の策の一つとして、「現支援員等への継続勤務」を挙げていた。また、会社は、実際にも、現指導員に対し、会社で勤務することについて積極的に働きかけ、会社で勤務することを希望した人については雇用することが予定されていたといえる。

A 1 組合員と同様に東区 C 小学校における指導員であった A 2（以下「A 2 指導員」という。）、A 3（以下「A 3 指導員」という。）、A 4（以下「A 4 指導員」という。）の 3 名のうち、A 2 指導員は、当初継続勤務の意思がない旨を会社に伝えていたが、29 年 2 月下旬に会社から意思確認があり、継続勤務の意思を表明して、会社で働くことが決まったものである。しかし、その際にも A 2 指導員に対し面談はなく、A 2 指導員が履歴書を会社に提出したのは雇用が決まった後である。また、A 3 指導員、A 4 指導員は、継続勤務の意思を表明していない段階で会社からの要請により面談が行われ、29 年 2 月下旬に会社から意思確認があり、継続勤務の意思を表明して、会社で働くことが決まったが、両名が履歴書を会社に提出したのはやはり雇用決定後のことである。会社が行った指導員に対する面談は、会社からの要請により実施されたものであり、また、契約、労働条件の細部などを詰めることやその前提として継続勤務の意向確認を目的とするものであって、雇用の可否の審査のためのものではなかった。このように、現指導員は審査なしに採用されており、会社は、現指導員について審査の過程は予定していなかったといえる。

会社は、希望する指導員は全員雇用する前提だったため、A

1 組合員についても、同人が雇用を希望すれば会社は同人を雇用しなければならないと考えていたからこそ、同人が希望を表明する前に A 1 組合員だけ雇用を拒否したのであって、当初は A 1 組合員も基本的には雇用する予定だったのである。

よって、本件採用拒否は、純粋な新規採用ではなく、雇用が実質的に承継されていることから、実質的に見て解雇の事案である。

ウ 会社は、A 1 組合員が組合の組合員であることを知っており、かつ、組合が堺市に対して行っていた、学童保育事業管理運営業務の受託者がいわゆるプロポーザル方式（選定委員会が、参加申請のあった事業者から企画提案書等についてプレゼンテーションを受け、事業者のうち最も優秀であると認められた 1 者を優先交渉者として選定する方式のこと。以下「プロポーザル方式」という。）によって選定される制度についての反対運動に、A 1 組合員が中心として積極的に関わり目立った存在だったことを認識できた。

A 1 組合員が、会社から雇用を拒否されたのは、組合が会社代表取締役 B 1（以下「B 1 社長」という。）宛てに指導員の労働条件の向上等を求める文書を発送した 29 年 2 月 1 日から 2 日後の同月 3 日であった。

また、会社の学童保育事業の本部長である B 2（以下「B 2 本部長」という。）は、もともと A 1 組合員を継続雇用しようと躍起になっており、同組合員に対し継続勤務を前提として、同月 2 日午前に 2 時間に及ぶ面談を行ったが、突如として A 1 組合員を継続雇用しない決定がなされ、面談の翌日の同月 3 日に、B 2 本部長は A 1 組合員に対し、単に他の人が見つかった

との理由のみを伝えて、それまでB 2本部長が固執していたA 1組合員の雇用を突然拒否したのである。

なお、その時点で、会社は、A 1組合員以外の指導員にも同日までに最終的な意思確認を行っておらず、会社で雇用されるかどうかが決まっていなかった指導員が多数存在していたこと、同月下旬以降に他の指導員の雇用を決定していたことからみても、会社において、A 1組合員の継続雇用拒否の決定の時点において、採用しないとの決定を急ぐ理由は全くなかった。

B 2本部長の対応がB 1社長との相談後に一転してA 1組合員について継続雇用しない決定がなされたことは、指導員の力量ではなく、組合が会社の代表取締役宛てに送付した文書のため、B 1社長の労働組合嫌悪の意図に基づいてなされたことを推認することができる。

その後、堺市は会社とA 1組合員に対して両方で再度面談を行うよう調整したが、B 1社長は堺市に対し、A 1組合員から面談の場に第三者として労働組合関係者を同席させると聞き、そのような人物を同席させるなら面談はしないと述べ、さらに、A 1組合員が今後もプロポーザル方式に対し反対を主張し続けていく姿勢であることも話しており、会社としてはそのような姿勢は困ると考えているとも述べ、再度の面談は実施されず、B 2本部長は再びA 1組合員の雇用を拒否した。

このようなB 1社長の発言から、2度目の継続雇用拒否について、B 1社長は、A 1組合員が組合員であることを確信し、A 1組合員が組合活動としてプロポーザル方式についての反対運動に参加していたこと、労働組合の立会いの上で雇用決定を得ようとしていたことに対して、これを嫌悪して再度の面談

を拒否したことは明らかであり、2度目の継続雇用拒否の理由からも、1度目の継続雇用拒否の理由がA1組合員の組合活動を嫌悪して行われたものであることを推認できる。

エ また、会社は、東区C1小学校における指導員について、会社への継続勤務を希望した指導員のうちA1組合員を除く全員を採用していることから、保護者の信頼も厚く主任指導員であったA1組合員だけが継続雇用されなかったという事実はA1組合員が不利益取扱いを受けたということを推定させる客観的事実である。

なお、会社がA1組合員以外の組合員を採用している事実によって不当労働行為意思が否定されるわけではなく、A1組合員の継続雇用拒否が不当労働行為意思に基づきなされたものであれば、不利益取扱いの不当労働行為は成立する。

また、そもそも、会社は、A1組合員以外の組合員を明確に認識していたか極めて疑わしい。令和元年になって組合が会社に対し団体交渉を求めた際に、会社は、会社が雇用する労働者が異動等のため現時点で組合に所属しているか分からないとして組合員を明らかにすることを求めたため、組合は、会社が雇用する労働者が組合を脱退したことがない旨伝えたが、会社は、会社の雇用する労働者に組合員がいるか分からない旨述べている事実から、会社が、本件採用拒否の時点において、A1組合員以外の組合員を認識していなかった可能性が極めて高い。

オ よって、会社のA1組合員の組合活動に対する嫌悪以外にA1組合員だけが継続雇用拒否された理由は見いだせず、会社が不当労働行為意思に基づきA1組合員の継続雇用拒否を

行ったことは明らかである。

(2) 会社の主張

ア 本件は、新規採用の事案であり、不当労働行為は成立せず、また、会社はA1組合員が組合員であることを理由に採用しなかったものではない。

イ そもそも採用拒否の問題は、労働者が労働契約の申込みの意思表示をしたのに対し、使用者が承諾の意思表示を拒否することによって発生する問題だと思われるが、29年2月3日の時点でA1組合員は会社に応募さえしていない。また、同時点で会社がA1組合員に対し採用しない旨を通知したことは、労働契約の申込みがなされていないことを前提とした上で、会社にA1組合員を採用する意図がないことを事実上伝達したものであり、労働者側からの意思表示も存在しない以上、この段階で法的に採用拒否には該当しえないものである。

また、会社は、企画提案書において、職員を確保する方法の一つとして支援員等への継続勤務依頼を掲げていたが、これは、支援員において会社が採用にふさわしいと考える能力を有する者がいた場合に当該支援員に対し継続勤務を依頼するというものであって、支援員全員に継続勤務を依頼するというものではなく、飽くまで募集のための4つの方法の並列的な一つの方法として継続勤務依頼を掲げたにすぎない。

さらに、会社は、企画提案書において、「募集→審査→雇用」のプロセスを踏むことを明記しており、指導員がそのまま雇用されるようなことが想定されていない。

東区C₁小学校以外では旧指導員の大部分を新規採用しな

かった例があることから分かるように、プロポーザル方式により運営主体が交代する際に誰を雇用するのかは基本的に自由である。会社は、指導員に対して面接等を実施し、その結果採用にふさわしいと考えた者を採用し、A1組合員については、会社として採用にふさわしい人材であると判断することはできなかったため、採用するには至らなかったのである。

なお、A2指導員については、A2指導員の都合により実際に会った面接は実施できなかったが、電話による面接は実施しており、直接にやり取りを実施することでA2指導員が指導員としてふさわしいものか審査していた。指導員としての適性を判断するために、実際に会うことが必須ではない。

以上のように、会社は、募集→審査→雇用のプロセスに従って指導員を採用していたのであり、従前の指導員全てを採用することを予定しておらず、このプロセスの中でA1組合員については採用するに至らなかったにすぎない。

ウ 会社がA1組合員を採用しなかった理由については、次のとおりである。

29年1月30日又は31日に会社がA1組合員と電話で話した際、A1組合員は、当時東区の学童保育事業管理運営業務を受託していたC₂法人（以下、公益財団法人に移行前も含めて「法人」という。）に辞めるか否か返事を出しておらず、待ってもらっていると説明したが、堺市において実施した法人、堺市及び会社の三者会議において、法人から会社に対し、A1組合員は法人に対して辞めると返事をしているとの説明があり、A1組合員による説明と異なっていたことか

ら、その点で不信感を持った。

また、堺市から、会社の就業規則に関して事実と異なる内容をA1組合員が保護者に伝えている旨の報告を受けた。誤った情報を保護者に伝えることにより、保護者が会社に対して不安感や敵対感情を持つおそれがあるにもかかわらず、A1組合員がその行為を行ったことについても会社としては不信感を抱かざるを得ない。

さらに、同年2月3日にB2本部長がA1組合員に対して採用しない旨の連絡をした際、A1組合員は、B2本部長に対し、「周りの人に相談しているのが分かっているのか」「弁護士に相談する」など、話し方が冷静ではなく、口調が乱暴となり、会社と敵対するかのような発言もあった。会社での業務は、常に冷静な判断を必要とする仕事であるところ、運営での緊急事態発生時に冷静かつ適切に判断をしてもらえるか不安を抱いた。

そして、同日以降、A1組合員は、保護者を第三者として連れてこようとした。このようにA1組合員個人の問題につき特定の保護者を巻き込む姿勢が、会社の考える保護者との適切な関係性の構築と大きく異なるものである。

以上のとおり、会社は合理的理由をもって不採用としており、A1組合員が組合員であることと不採用の理由は全く無関係である。また、そもそも不採用に合理的理由が求められるものではなく、本件の争点との関係においても不採用の理由の合理性が問われているものではない。

これに対し、組合は、①組合が同月1日に会社に文書を送付した後に会社がA1組合員を採用拒否していること、②A

1 組合員のみが採用拒否されていること、③ B 1 社長の関与によって恣意的に採用拒否が決定されていること等を、会社が A 1 組合員を組合員であることを理由に不採用とした理由であるとして挙げる。

しかしながら、①の文書は組合の名前で出されているものであり、文書内にも A 1 組合員の名前は一切記載されていないから、このような文書が送付されたとしても A 1 組合員の不採用に結び付くものではない。また、送付された文書の内容も単なる手紙にすぎないから、このような手紙が送付された後に組合員がたまたま採用されなかったとしても、組合員であることを理由に不採用としたことが推認されるような性質のものでもないというべきである。

②については、A 1 組合員以外にも組合員たる指導員は複数存在していたから、真に会社が組合員を排除しようとしていたのであれば、その他の組合員たる指導員についても不採用となっていたと考えることが自然であり、会社としては、A 1 組合員についてのみ上記の理由により採用することが適当でないと判断したところ、A 1 組合員がたまたま組合員であったものである。なお、組合は、会社が A 1 組合員以外の組合員を認識していなかった等と主張するが、現時点における組合員の有無を確知できないとする趣旨は、団体交渉は組合員たる労働者の雇用条件等を専らの交渉の対象とするものであるところ、どの労働者が組合員であり団体交渉の対象となるのかについて万一食い違いがあれば団体交渉がかみ合わないものとなり誤った意思決定を行ってしまう可能性があることから、慎重を期し組合に対してどの労働者を団体交渉の

対象とするのか少なくとも1名について明らかにするよう求めたにすぎない。また、当該団体交渉の申入れは、A1組合員の不採用より2年以上が経過しており、組合側の認識と一致しているか確知できないことはやむを得ないと思われる。

③について、そもそもB2本部長はA1組合員を採用するよう躍起になっておらず、採用活動一般において、採用を決定していない採用候補者に対しても仮に採用を決定した場合に備えて友好的に接することは自然かつ当然だと思われる。B1社長の恣意的な関与等はなく、上記の理由により同月3日にA1組合員を採用しない方針を決定したものであり、組合の主張は全くの想像にすぎず、何ら具体的な根拠を伴うものではない。

以上により、会社は、A1組合員を組合員であることを理由に採用しなかったものではない。

2 争点2（会社が、29年2月28日付け文書で組合から申入れのあったA1組合員の継続雇用などを要求項目とする団体交渉を拒否したことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）

(1) 組合の主張

ア 労組法第7条の使用人は、労働契約上の使用者に限定されるわけではなく、労働契約の成立過程であっても労働組合員らとの間で近い将来において労働契約関係が成立する可能性が現実的・具体的に存する事業主である場合は、労組法上の使用者として団体交渉に応じる義務があると解すべきである。

本件においては、会社は、29年4月1日からの学童保育事業管理運營業務の開始に当たって、それまで東区C1小学校において勤務していた学童保育指導員のうち、継続して勤務を

希望する者については全員雇用する予定であり、また、指導員らも、会社における勤務を希望すれば雇用されるものと考えていた。実際、A1組合員以外は全員東区C1小学校において採用されており、A1組合員も、同年2月3日に突然の継続雇用拒否を告げられるまでは、積極的に会社からアプローチを受け、すでに給与の金額の提示も受けており、面談を受けた時点において雇用されることが既定の方針であった。

よって、A1組合員と会社との間には、近い将来において労働契約が成立する可能性が現実的・具体的に存在しており、会社は、団体交渉における使用者に該当する。

イ 組合は、同月28日付けで、会社に対し、A1組合員の雇用とその労働条件等を要求事項とする要求書を提出し、堺市が実施する公的な学童保育の現場の担い手の指導員らで構成する労働組合として当然に求める要求を掲げて、保障されるべき正当な団体交渉を申し入れた。

しかし、会社は、A1組合員の使用者ではないとして、単にA1組合員を採用しなかったために労働契約を締結していないことのみを理由に、団体交渉の場を持つこと自体を拒否したのである。

会社が、使用者ではないとして当該団体交渉の申入れを拒否することには正当な理由がなく、労組法第7条第2号の不当労働行為が成立する。

(2) 会社の主張

ア 本件は、会社とA1組合員との間には労働契約が成立しておらず、会社が労組法上の使用者に当たるというためには、基本的な労働条件等について、雇用主である法人と部分的とは

いえ同視できる程度に現実的かつ具体的な支配力を有している、近い将来においてA1組合員と労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性があることを要するというべきである。

本件においては、会社は、A1組合員に対し、支配力を有していたとはいえない。また、管理運営事業者が交代したことに伴い多くの指導員が交代となったルームもあり、会社は、選考行為により採否を自由に決定することができる立場であることから、会社において法人で勤務していた従業員の雇用継続が前提となっていたものではなく、堺市の担当者としても雇用継続を前提としていなかったことから、近い将来においてA1組合員と労働契約関係が成立する現実的かつ具体的な可能性があったともいえない。

イ 会社は、A1組合員との関係で実際上も労組法上も使用者に当たるものではないため、会社として、A1組合員との関係で団体交渉を行う義務を負うものではなく、これを拒んだとしても何ら労組法第7条第2号に違反するものではない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社

会社は、肩書地に本社を置き、学童保育事業、語学学校等を営む株式会社である。

【乙12】

(2) 組合

ア 組合は、肩書地に事務所を置き、堺市内の公立小学校におけ

る学童保育の指導員を構成員とする労働組合であり、その組合員数は本件初審審問終結時約30名である。

イ A1組合員は、20年9月末に法人に採用され、東区C1小学校における指導員として勤務を開始した後、21年5月に組合に加入した。同人は、22年7月1日から同校の学童保育事業における副主任となり、27年4月1日から准主任、28年4月1日から主任指導員となった。また、22年4月に組合の執行委員となり、28年4月に組合の副執行委員長となった。

【甲22, 23】

(3) 法人

法人は、主に堺市の学童保育事業の運営のために設立された公益財団法人である。

なお、会社と法人には資本関係はない。

【審査の全趣旨】

2 堺市放課後児童対策事業について

(1) 28年度までの受託事業者について

ア 堺市は、9年度から、放課後等における児童の健全育成と子育て支援を図るため、小学校における就労家庭児童等を対象に、「堺市放課後児童対策事業（のびのびルーム）」（以下、同事業を「のびのびルーム事業」といい、同事業を実施している各小学校の拠点教室等を「のびのびルーム」という。）を開始し、同年度から、同事業を法人に委託した。法人は、28年度まで、同市美原区（以下「美原区」という。）以外の区におけるのびのびルーム事業管理運営業務について、堺市から委託を受けて運営していた。

イ 会社は、18年度頃から、堺市の委託を受け、美原区の6校においてのびのびルーム事業管理運営業務を行っていた。

また、27年度から堺市における別の学童保育事業である「放課後子ども総合プラン事業（堺っ子くらぶ）」（以下「堺っ子くらぶ事業」という。）について、プロポーザル方式により事業者として選定されて受託し、5つの小学校において同事業を運営していた。

【甲23，乙4，11の1，11の2，12，初審①谷口2頁】

(2) 29年度からの受託事業者について

ア 28年頃、堺市市議会において、のびのびルーム事業の運営事業者選定を、プロポーザル方式で行う提案がなされた。組合や保護者会などの団体が、これに対して反対運動を行い、A1組合員も組合の反対運動に参加していた。

イ 堺市は、29年度からののびのびルーム事業について7つの区ごとにプロポーザル方式により事業者を選定し、同事業の委託を行うことを決定した。

28年10月17日、堺市は、29年4月1日から令和2年3月31日までを業務履行期間として、のびのびルーム事業管理運営業務の受託事業者の公募を開始した。堺市は公募に当たって、「堺市放課後児童対策事業（のびのびルーム）管理運営業務 企画提案書 作成要領」（以下「作成要領」という。）を公表した。作成要領に添付された審査基準には、審査の観点として、「保護者や児童に安心され信頼される指導員を継続的に確保するための具体策が提案されているか。」「学校や関係機関との連携、事業の継続性の確保（事業者間の引き継ぎ等を含む。）をどのように考えているか。」という項目が存在した。

ウ 会社は、堺市放課後児童対策事業（のびのびルーム）管理運営業務企画提案書（以下「企画提案書」という。）を作成し、堺市に提出した。企画提案書には、「職員の確保」として、募集、審査を経て雇用する旨が記載されていたほか、「募集」の欄に「現支援員等への継続勤務依頼」と記載されていた。また、「市・学校や関係機関との連絡」として「指導員の継続勤務への配慮」と記載されていた。

エ 28年11月、堺市は、会社を、東区と美原区について優先交渉者に選定し、また、法人を、東区と美原区以外の5区について優先交渉者に選定した。

オ 同年12月6日付けで、堺市と会社は、29年4月1日から令和2年3月31日までを履行期間とする東区のものびのびルーム事業管理運営業務の委託契約を締結した（以下、同契約を「28.12.6委託契約」という。）。

なお、28.12.6委託契約において、指導員の雇用継続に関する条項や法人からの債権債務を承継する旨の条項は存在しなかった。

【甲1, 2, 22, 23, 33, 乙4, 9, 13, 初審①谷口4頁, 初審①黒川9頁, 初審①藤本31頁】

3 会社による指導員の雇用等について

(1) 東区C₁小学校のものびのびルームにおける指導員を対象とした説明会について

ア 28年12月19日、会社は、東区C₁小学校のものびのびルーム（以下「本件ルーム」という。）における指導員を対象に、勤務時間及び給与等について、説明会（以下「28.12.19説明会」という。）を開催した。28.12.19説明会に

は、A 1 組合員を含む指導員 6 名が出席したほか、会社からは、B 1 社長、B 2 本部長、社会保険労務士ほか 1 名が出席した。また、堺市教育委員会事務局地域教育支援部放課後子ども支援課（以下「市教委子ども支援課」という。）の職員 1 名も出席した。

イ 会社は、28.12.19 説明会に出席した指導員に対し、「会社『のびのびルーム』指導員説明会」と題し、「契約について」という記載のある文書（以下「説明会契約説明書面」という。）、「平成 29 年度 のびのびルーム継続勤務指導員待遇について」と題する書面（以下「説明会待遇説明書面」という。）及び「会社 雇用説明会アンケート」と題する書面（以下「説明会アンケート」という。）を配付した。

説明会契約説明書面には、前文において、「是非多くの『のびのびルーム』の指導員経験のある方に、引き続き『のびのびルーム』での勤務をお願いしたいと思っています。」との記載があるとともに、給与や有給休暇等の労働条件、社会保険等についての記載があった。

説明会待遇説明書面には、主任指導員、准主任、副主任、指導員の待遇について記載されており、主任指導員については、「月額給与は現状に準じる」、「※経験とスキルによるためその他に関しては個別に相談」との記載があった。

説明会アンケートには、氏名、住所、電話番号等を記載する欄の下に、現在の勤務ルーム、時給、現在の役割及び勤務日数を記載する欄があり、その下に会社で勤務することを「希望する」、「希望しない」、「検討する」の 3 つから選択する欄があった。また、その下に資格を記載する欄があった。

ウ 会社は、28.12.19説明会の冒頭、美原区のものびのびルームや堺市内の堺っ子くらぶでのノウハウを活かして運営していきたい旨述べた上で、「是非、多くの『ものびのびルーム』の指導員経験のある方に、引き続き、『ものびのびルーム』でも勤務をお願いしたいと思っております。」と述べた。

会社は、引き続き、契約についての説明を行い、説明会契約説明書面に記載してあるとおりの説明を行った。その際、給与に関して、説明会契約説明書面同様「現在の時給を踏まえて、面接時に経験を確認しお知らせします。」と述べた。その後、説明会待遇説明書面に記載してあるとおりの内容を読み上げて説明した。それに続いて、会社は、説明会アンケートについて記入してほしい旨述べるとともに、「書ける範囲で結構です。絶対全部書いてくださいというわけではないです。」と述べた。

エ 28.12.19説明会では、主に次のような質疑応答があった。

(ア) A1組合員は、契約期間について質問し、法人は1年更新だが会社は6か月更新であることを知ると、6か月经った後に何を言われるか分からず労働者は不安である旨述べたのに対し、会社は、人手不足であるため、すぐに契約が終了するという事にはならない旨述べた。

(イ) A1組合員は、時間外勤務について、法人は時間外勤務をしっかりと認めてもらっていたが、会社は時間外勤務を認めないということなのかを質問し、会社から出席していた社会保険労務士が、会社における時間外勤務の仕組みについて説明した。

(ウ) A1組合員及び指導員1名と会社との間で、本件ルーム

において指導員が土曜日にどの程度勤務しているか等の現状、会社の運営する美原区のものびのびルームの状況、29年4月からの勤務時間の体制、時間外勤務の計算方法などについての質疑応答があった。

(エ) 指導員1名は、履歴書について質問し、会社は、会社での勤務を希望する場合には履歴書を提出してもらう必要がある旨返答した。

(オ) A1組合員は、会社での勤務を希望するかの返事をいつまでにすべきかについて、法人には一応同年1月末には返事がほしいと言われているが、会社はそれに合わせてくれるのか質問し、会社はそうである旨返答した。

(カ) 会社は、配付した説明会アンケートに回答してもらえたら、会社から同年1月頃連絡して、話をする機会を持たせてほしい旨述べた。

オ 28.12.19説明会に参加した6名の指導員は、説明会アンケートに記入し、会社に提出した。1名は「会社で勤務することを」という欄の「希望する」に丸をしており、A1組合員を含めて3名が「検討する」に丸をしており、残りの2名はどの選択肢にも丸をしなかった。

【甲4～6, 18, 22, 乙7, 8, 11の1, 11の2, 12, 初審①黒川9, 10頁, 初審①藤本30, 31頁】

(2) A1組合員の採用拒否について

ア 29年1月12日、B2本部長はA1組合員に電話をし、A1組合員が説明会アンケートに会社での勤務を「検討する」の欄に丸印を記載していたことについて、A1組合員の意向を尋ねた。これに対し、A1組合員は、他の指導員についても意向

を確認してほしいとして、同月 13 日の午後 2 時に本件ルームに電話してほしい旨述べた。

イ 同月 13 日、B2 本部長は本件ルームに電話をし、同日本件ルームに出勤していた指導員と順次話をし、A1 組合員とも話をした。

A1 組合員は、B2 本部長に対し、本件ルームで同年 4 月から勤務した場合の会社における給与を書面で示すよう求め、また、A1 組合員が本件ルームに残って会社で勤務する場合と法人に残って本件ルームでは勤務しない場合のそれぞれの引継ぎ等事務の流れについて質問した。B2 本部長は、A1 組合員に面談のときに履歴書を持ってきてほしい旨述べたが、A1 組合員は、雇用条件について確認した後にしたい旨述べ、最終的に履歴書の提出期限については明確には決められなかった。

ウ 同月 14 日、B2 本部長は、A1 組合員に対し、参考に A1 組合員が主任になってからの給与を教えてほしい旨の電子メールを送信し、同月 15 日、A1 組合員は、B2 本部長に対し、教えてよいかを法人に確認するので、返事は週明け以降になる旨の電子メールを返信した。同月 16 日、A1 組合員は、B2 本部長に対し、口頭で基本給と年収を伝えた。

エ 同月 16 日午後 7 時から、本件ルームにおいて、本件ルームの保護者を対象として、のびのびルーム運営事業者変更に関する保護者説明会（以下「29.1.16 保護者説明会」という。）が開催され、堺市教育委員会事務局からは市教委子ども支援課等の職員 6 名が、会社からは B1 社長及び B2 本部長ほか 1 名が出席した。29.1.16 保護者説明会では、次のようなやり取りがあった。

(ア) 最初に、市教委子ども支援課の担当職員が、①のびのびルーム事業者管理運営業務の委託事業者を法人も含めて広くプロポーザル方式により選定することになったこと、選定委員会により東区において会社を選定した経緯や会社の過去の堺市における事業運営実績を説明し、②29年度から東区のものびのびルームの運営事業者が法人から会社に変更になるが、当該事業は堺市の制度として実施しており、開室日や利用時間、休業日、利用料金等の制度の根幹部分は、全て堺市で決める項目であるので、運営事業者が変更しても変わることはない旨等を説明した。

(イ) 次に、会社は、会社の概要やのびのびルームの運営における日常的な活動内容やプログラム等について説明した。

(ウ) 最後に、質疑応答が行われた。保護者から会社に対し、長期休暇中の送り迎えの体制、おやつのアレルギー対応や人員体制等に関して質問があった。

オ 同月20日、B2本部長はA1組合員に電話をした。A1組合員は、B2本部長に対し、給与、勤務時間及び有給休暇等について質問し、B2本部長は、給与が月額20万円であることなどの回答をした。また、B2本部長は、主任指導員が交代する場合と継続する場合の手続の流れについて説明した。さらに、B2本部長は、A1組合員と、会社での勤務を希望するかについての回答期限を、A1組合員が法人への契約更新について返答する期限と合わせて同月末とすることを取り決めた。

カ 同月30日頃、B2本部長は、A1組合員に電話をした。その際、A1組合員は、法人にはまだ返事を待ってもらっている状態である旨、会って話をしたい旨述べ、B2本部長とA1組

会員の面談は、同年2月2日に行われることとなった。

キ 同年1月31日、A1組合員は、法人に、同年3月末に終了する法人との雇用契約を更新しない旨伝えた。それに対し、法人は、もし気が変わって法人に戻りたい場合は同年3月までに法人に言ってくれば主任の席は空けておく旨述べた。

ク 同年2月1日、組合は会社に対し、文書（以下「29.2.1組合文書」という。）を郵送した。29.2.1組合文書には、①会社が29年度からのびのびルームの運営を担当する東区の保護者や指導員から、同年度の運営や雇用条件等について悩んでいると聞いている旨、②組合は、堺市の学童保育で働く指導員が働きがいをもって働き続けられるように取組を進めている旨、③同年4月からの運営をスムーズに行うためには保育内容の充実、発展と指導員の労働条件の向上をぜひ目指してほしいと思っている旨の記載があった。同文書には、執行委員長以外にはA1組合員を含め特定の組合員の氏名は記載されていなかった。

ケ 同日、市教委子ども支援課、法人及び会社は、三者で協議した（以下「29.2.1三者協議」という。）。29.2.1三者協議において、指導員らの意向調査のすり合わせを行うなかで、法人は会社に対し、A1組合員が法人に、法人を辞める旨の返事を行った旨伝えた。

コ 同月2日午前11時30分頃、B2本部長は、A1組合員と面談（以下「29.2.2面談」という。）を行った。

面談は雑談も含めて約2時間かかり、次のようなやり取りが行われた。

(ア) まず、B2本部長から、A1組合員に対し、本件ルーム

でのA1組合員の役割、本件ルームの他の指導員との関係性などについて質問し、A1組合員がこれに回答した。また、B2本部長は、10以上の仮定のケースを挙げて、児童がこのようにした場合や保護者がこのように言ってきたときに、A1組合員ならどう対応するか、といった質問を行い、A1組合員は一つ一つに自分ならこうするといった回答を行った。

B2本部長がA1組合員に対し、法人はまだA1組合員の返事を待っているのかと尋ねたところ、A1組合員は、法人の職員からは同年3月末までに言ってもらえれば主任の席は空けておくと言われている旨回答した。

(イ) 続いて、A1組合員が、B2本部長に対して、産休育休制度や有給休暇制度、年間労働時間等の労働条件や、本件ルームの今後の運営に関する質問を行い、B2本部長がこれに回答し、産休育休制度などの一部質問についてはまた調べて回答する旨述べた。B2本部長は、A1組合員に労働条件の参考として、ハローワークで公開している会社の求人票を手交した。

(ウ) 同面談において、A1組合員は、会社に対し、履歴書を提出せず、また、会社で勤務することを希望するかの意向調査に対しても明確な返事を行わなかった。

サ 同月2日午後6時30分頃、会社は、本件ルームで保護者会と話し合いを行った。当該話し合いには、B1社長とB2本部長が出席しており、市教委子ども支援課職員も同席していた。話し合い終了後、A1組合員は、B2本部長に声をかけ、A1組合員とB2本部長は話をした。同会話において、B2本部長は、A

1 組合員に対し、会社に産休育休制度はある旨回答した。A 1 組合員が、会社の産休育休制度における賃金補償について質問したところ、B 2 本部長は、確認の上、翌日に回答する旨述べた。また、B 2 本部長は、A 1 組合員に対し、明日中に会社で勤務することを希望するかについて返事が欲しい、A 1 組合員が会社での勤務を希望しない場合、別の指導員を探す必要がある旨述べ、A 1 組合員は翌日までに希望について回答することを了承した。

その後、A 1 組合員は、本件ルームに残っていた保護者会役員である保護者 2 名から、会社との話はどうなっているのかと尋ねられたため、明日の午前中に労働条件に関する回答が会社からあり、その上で明日中に会社での勤務を希望するかの連絡をすることになっている旨述べた。それを聞いた保護者 2 名は、明日中というのは急であり、回答期限を延ばしてもらうことを市教委子ども支援課職員に依頼した方が良いのではないかと述べた。それを受け、A 1 組合員は、その場にいた市教委子ども支援課職員に対し、会社に回答期限を延ばしてもらおうよう連絡してほしい旨依頼した。同職員は会社に連絡を入れる旨答えた。

シ 同月 3 日、市教委子ども支援課職員は、会社に別の業務連絡の電話をした際に、同月 2 日の保護者会との話合いの終了後に、A 1 組合員が残っていた保護者に同課職員がいる前で、会社の労働条件に関して話していたのを聞いたとして、その内容を伝えた。

同月 3 日午前中、A 1 組合員は、会社から電話がなかったため、会社に電話したところ、会社から B 2 本部長は面接中であ

る旨伝えられたため、同日午後 1 時 3 0 分までに B 2 本部長から連絡してほしい旨述べた。

同日午後 1 時 3 0 分頃、B 2 本部長は、電話で、A 1 組合員に対し、主任になって欲しいと思う人が見つかったため、A 1 組合員を採用しない旨伝えた（以下、この通知を「29. 2. 3 不採用通知」という。）。

同日、A 1 組合員は、保護者 2 名からメールで会社から連絡があったかと質問されたため、29. 2. 3 不採用通知を受けた旨を伝えた。当該メールを受け取った保護者は、保護者会の他の役員にメールの内容を伝え、一人の保護者が、会社に電話し、29. 2. 3 不採用通知の理由を尋ねるとともに、考え直してほしい旨要望した。

同日中に、市教委子ども支援課課長（以下「市教委課長」という。）は、保護者から 29. 2. 3 不採用通知について聞いたとして、A 1 組合員に電話をした。同課長は一度電話を切り、同日夕刻に再度、A 1 組合員に電話をし、A 1 組合員に会社で勤務する意思があることを確認して、自分が仲裁に入る旨を述べた。その後、市教委課長は、会社に電話をし、もう一度 A 1 組合員と会って話をしてほしい旨を述べた。

ス 同月 4 日、B 2 本部長が A 1 組合員に電話をし、A 1 組合員との再度の話合いを行う旨述べたところ、A 1 組合員は、第三者の立会人を同席させて話をしたい旨述べた。

同日、B 2 本部長は、電子メールで A 1 組合員と同席するのは誰であるのか教えてほしい旨依頼した。同月 7 日、A 1 組合員は、同席者は組合書記長と保護者会副会長である旨返信した。

同月10日、市教委子ども支援課は、A1組合員に対し、会社が立会人に関して難色を示している旨を伝えた。

セ 同月16日、B2本部長はA1組合員に電話をし、再度A1組合員を採用しない旨伝えた。その際、A1組合員から採用しない理由を質問され、B2本部長は、①A1組合員が保護者を巻き込み、保護者との距離が近すぎる事、②29.2.1三者協議において、会社は、A1組合員が法人に残らないことを法人から聞いたが、29.2.2面談においてA1組合員がそれをはっきり述べなかったため不信感を持ったこと、③29.2.3不採用通知の際のA1組合員の言葉遣いが乱暴であったこと、等の理由を述べた。

【甲7, 10～13, 14の1, 14の2, 19～24, 25の1, 25の2, 26の1, 26の2, 乙3～6, 12, 初審①谷口5, 6頁, 初審①黒川10～29頁, 初審②黒川8, 10～14, 17頁, 初審①藤本33～41頁, 初審②藤本20～38頁】

4 組合の団体交渉申入れとそれに対する会社の対応について

(1) 組合による団体交渉申入れについて

ア 29年2月28日、組合は、A1組合員の継続雇用などを要求項目とする団体交渉開催を求める旨を記載した「要求書」と題する文書（以下「29.2.28付け団交申入書」という。）を提出するために会社を訪問したが、会社は、突然来られても困る旨及び責任者がいないので受け取れない旨述べて、同文書の受取に応じなかった。

イ 同年3月2日、組合は、会社に29.2.28付け団交申入書を内容証明郵便で送付した。

29.2.28付け団交申入書には、次の記載があった。

「 C₁のびのびルームのA 1 主任指導員の雇用について要求します。

まず、貴社は現在、直接の雇用関係にはありませんが2017年4月からの運営事業者に決定しており、労働組合法上の使用者に当たるとして要求書を提出します。

A 1はC₁のびのびルームにおいて、2008年度からケアワーカーとして、2016年度からは主任指導員として勤務しています。今回、運営事業者の変更が決定しましたが、A 1はC₁のびのびルームの主任指導員として継続して勤務することを要望していました。

しかし、貴社はA 1との面談や労働条件の話し合いに際して、A 1からの質問、疑問に対して真摯に応えることなく、一方的に『採用しない』と電話で通告してきました。これによりA 1は心身共に疲労困憊しております。

4月からのC₁のびのびルームの安定した運営と継続した保育内容の実現のために以下の項目について要求します。

なお、3月7日までに団体交渉を開いて誠意ある回答を要求します。

【要求項目】

- ・ A 1が2017年4月からC₁のびのびルームの主任指導員として継続雇用されること
- ・ これまでの労働条件が下回ることがないこと
- ・ これまでの保育内容が継続して行われること
- ・ 今後、A 1の雇用、労働条件に関することはX組合を通して進めること」

【甲8, 23, 初審①谷口6,7頁, 初審②谷口3頁】

(2) 会社の対応について

29年3月6日、会社は、組合に対し、会社はA1組合員の使用者ではないため話し合いには応じられない旨記載した回答書（以下「29.3.6会社回答書」という。）を内容証明郵便で送付し、同月8日、組合は29.3.6会社回答書を受け取った。

【甲9, 初審①谷口7頁, 初審②谷口3,4頁】

5 会社による本件ルーム事業開始後の状況等について

- (1) 29年4月1日、会社は、堺市から委託を受けて、東区において、本件ルームを含む6校ののびのびルーム事業管理運営業務を開始した。

【乙1,2, 審査の全趣旨】

- (2) 29年4月、A1組合員は、法人に1年間の有期契約で副主任として雇用された。

【甲22, 初審②黒川6,7頁】

- (3) 29年4月28日、組合は、大阪府労委に本件救済申立てを行った。

【審査の全趣旨】

- (4) 大阪府労委は、31年1月8日付けで、本件救済申立てをいずれも棄却する旨の初審命令を発出し、同月10日、当事者双方に同命令を交付した。

組合は、同月23日付けで、上記命令に対し、当委員会に再審査を申し立てた。

【審査の全趣旨】

6 指導員の人数及び他の指導員の採用過程について

- (1) 29年3月末日において、本件ルームには、長期休業等により

事実上就労していない者を含め15名の指導員が在籍していたところ、そのうちA1組合員を含めると10名が会社に採用されることを希望し、A1組合員以外の9名が採用された。

東区の指導員における組合員数は証拠上明らかではないが、東区のものびのびルームにおいて、A1組合員以外に、会社から不採用とされた組合員は存在しなかった。また、会社は、同年2月1日以前に、A1組合員以外の本件ルームの指導員が組合員に加入していることを知っていたが、当該指導員の氏名や当該指導員が組合員であることを会社が知った経緯の詳細等については、証拠上明らかではない。

【乙1,2, 初審②谷口4頁, 初審②藤本40頁, 審査の全趣旨】

(2)ア 29年1月24日、会社は、A3指導員と面談をした。

同年2月20日、会社は、A3指導員に電話で、会社での勤務を希望するかについて意向を尋ね、A3指導員は、会社での勤務を希望する旨回答した。

イ 同年1月26日、会社は、A4指導員と面談をした。

同年2月21日、会社は、A4指導員に電話で、会社での勤務を希望するかについて意向を尋ね、A4指導員は会社での勤務を希望する旨回答した。

ウ 上記3(2)イのとおり、会社が本件ルームに電話して順次指導員と話をした際、A2指導員は、B2本部長に対し、同年3月で法人を退職する予定であったため、会社で勤務するつもりはないものの、A1組合員が会社で勤務するのであれば、会社での勤務を希望する旨述べた。

同年2月21日、会社は、A2指導員に電話で、会社での勤務を希望するかについて意向を尋ね、A2指導員は、A1

組合員が採用拒否されたことから、現場の混乱を避けるために会社での勤務を希望する旨回答した。

エ 同年3月7日、A3指導員、A4指導員、A2指導員は、会社から提出を求められる前に、会社に履歴書を提出した。

オ 同月17日、A3指導員、A4指導員、A2指導員は、会社の研修に参加した際、会社から雇用契約書を渡され、署名した。

なお、会社は、A2指導員に対し、採用に際して対面での面談は行わなかった。

【甲27～29，乙7，当審①館5,8,9,11～13頁，審査の全趣旨】

第4 当委員会の判断

1 争点1（本件採用拒否は、労組法第7条第1号に該当するか。）

(1)ア 上記第3の2(1)ア、同(2)のとおり、本件ルームを含む東区の学童保育事業について、29年3月31日までは、法人が堺市から受託していたところ、プロポーザル方式が導入されたことにより、28年12月6日、会社が、29年4月1日からの東区の学童保育事業について受託することとなった。その際、同6(1)のとおり、会社は、法人に雇用されて本件ルームに勤務していた指導員について、A1組合員を含めると希望者10人中9名を採用したものの、A1組合員については採用しなかった（本件採用拒否）。

イ 28年10月17日、堺市が29年度からの東区の学童保育事業を開始するに当たって公表した作成要領や審査基準には、指導員の確保や事業の継続性に関する項目は存在するものの（第3の2(2)イ）、受託者が従前の指導員を雇用すること

が受託者の義務であることや受託者として選定される条件となる旨の記載は存在しなかった。また、会社の提出した企画提案書にも、職員の確保に当たって、募集、審査を経て雇用がなされる旨記載されており、また、それまで勤務していた指導員の雇用についても「現支援員等への継続勤務依頼」「指導員の継続勤務への配慮」という記載があるのみであって（同ウ）、本件ルームに勤務していた指導員を原則として全員雇い入れることを表明していたとまではいい難い。

さらに、法人と会社の間には資本関係はなく（同1(3)）、28.12.6委託契約において、指導員の雇用継続に関する条項や法人からの債権債務を承継する旨の条項は存在しなかったことから、会社が従前の雇用関係を引き継ぐことが契約上の義務となっていたとも認められない（同2(2)オ）。

加えて、会社は、市教委子ども支援課及び法人との間で29.2.1三者協議を行った（同3(2)ケ）ものの、同協議において、会社と法人の間で、勤務している指導員の雇用について何らかの合意をしたとは認められない。また、その他にも、会社と法人の間で、東区のものびのびルーム事業に関する権利義務の承継等について合意した等の事実も証拠上認められない。

ウ なお、会社は、28.12.19説明会において、多くの指導員に会社で勤務することを希望してほしいと述べているが、指導員に対し説明会アンケートを配付して、会社で勤務することを希望するかどうかについて意思確認をしていた（同3(1)イ）。したがって、本件ルームで勤務していた指導員は29年4月1日以降も法人で働くか、会社で働くかを任意に選択できる状況にあったといえる。

さらに、会社は、企画提案書において、指導員について、募集、審査を経て雇用する旨を記載しており（同2(2)ウ）、実際にも、28.12.19説明会において、勤務を希望する場合には履歴書を提出してもらう必要があることや、給与は面接を経て決定される旨説明していた。さらに、会社は、実際に、A4指導員及びA3指導員について、面談を経た上で採用していることから（同6(2)ア、イ）、会社は指導員について、選考を経た上で採用を決めている。

エ したがって、本件ルームの指導員について、指導員が希望すれば、会社に当然に新規採用されることが予定されていたとはいえない。

(2)ア A1組合員は、説明会アンケートにおいて、会社での勤務を「検討する」に丸をしており（第3の3(1)オ）、会社は、A1組合員が履歴書を提出する前に29.2.2面談を行った（同(2)コ）。また、29.2.2面談の際、会社は、A1組合員に対し、会社で勤務することを希望するかについて翌日までに返事が欲しい旨述べた（同サ）ものの、これに対するA1組合員からの返事を待つことなく、29.2.3不採用通知を行った（同シ）。このように、A1組合員は、他の面談対象者とは異なり、採用の選考プロセスの途中で不採用通知を受けたものといえ、それが組合員であることを理由とするものかどうか問題となる。

イ この点について検討するに、29.2.1組合文書には、執行委員長以外にはA1組合員を含め組合員の具体的氏名は記載されておらず（同ク）、会社が、29.2.3不採用通知以前にA1組合員が組合に所属していたことやA1組合員が組

合活動としてプロポーザル方式反対運動に参加していたことを会社が知っていたと認めるに足る証拠はない。

また、会社は、29.2.1組合文書の受領前である29年2月1日以前において、A1組合員以外の本件ルームの指導員が組合に加入していることを知っていたところ（同6(1)）、本件ルームにおいて、A1組合員以外の組合員は採用されていることからすると、会社が組合の組合員を嫌悪し、排除しようとしていたとは直ちに認め難い。

ウ 他方、同月3日、会社が、市教委子ども支援課職員から、A1組合員が会社の労働条件について保護者と話していたということを知り、同日に29.2.3不採用通知をしていること（同3(2)シ）からすれば、A1組合員が保護者と労働条件について話をしたことを問題視し、採用を拒否したという会社の主張が不合理なものとは認められない。

また、A1組合員が法人に対し辞める旨返事していたにもかかわらず、A1組合員が会社に対しそのことを伝えなかったことに不信感を持ったという会社の主張についても、A1組合員が、法人との雇用契約を更新しない旨伝えた際に、法人は、A1組合員に対し、同年3月までに法人に言ってくれば主任の席は空けておく旨述べたこと（同キ）からすると、A1組合員が、会社に「法人の職員からは同年3月末までに言ってもらえれば主任の席は空けておくと言われている」旨述べたことに問題があったとまで断ずることはできないものの、会社が29.2.1三者協議において法人から聞いた話（同ケ）と食い違っていると考えたことが、直ちに不合理であるともいい難い。

エ なお、会社は、A1組合員と面談を行った上で本件採用拒否

を行ったが（同3(2)コ、シ）、A2指導員は直接の面談を行わずに採用された（同6(2)オ）ほか、A1組合員は会社から、面接の際に履歴書を持ってきてほしい旨言われていた（同3(2)イ）のに対し、A3指導員及びA4指導員は、面接の後に、会社から提出を求められる前に自ら履歴書を提出しており（同6(2)エ）、A1組合員と他の指導員とでは、採用のプロセスが異なっていたのではないかとかがわせる事情はある。また、会社は、29.2.2面談の後、A1組合員に対し、会社での勤務を希望するかについて、翌日までに返事が欲しい旨述べながら、その返事を待つことなく、29.2.3不採用通知を行っており（同3(2)サ、シ）、不採用を通知する態様として適切であったとはいえない。しかし、これらの事実をもってしても、本件採用拒否が組合員であることの故をもって行われたと認めるに足る証拠はないというべきである。

- (3) したがって、上記(1)のとおり、会社は、法人に勤務していた本件ルームの指導員の雇用を承継することになっていたとはいえ、また、上記(2)のとおり、本件採用拒否は、組合員であることの故をもって行われたと認めるに足る証拠もないことから、本件採用拒否は、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するとは認められない。

- 2 争点2（会社が、29年2月28日付け文書で組合から申入れのあったA1組合員の継続雇用などを要求項目とする団体交渉を拒否したことは、労組法第7条第2号に該当するか。）

会社とA1組合員との間に労働契約は成立しておらず、また、上記1のとおり本件採用拒否は不当労働行為に該当するとは認められない。また、上記1(1)から、会社は、法人に勤務していた本件

ルームの指導員の雇用を承継することになっていたとはいえ、会社とA1組合員とは、近い将来において労働契約関係が成立する可能性が現実的、具体的に存在していたとも認められない。

したがって、本件事実関係のもとでは、A1組合員は、会社にとって労組法第7条第2号の「雇用する労働者」とはいえず、会社が、A1組合員の雇用継続に関する団体交渉を拒否したことは、不当労働行為に該当するとは認められない。

以上のとおりであるから、初審命令の判断は結論において相当であり、本件再審査申立てには理由がない。

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条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和2年8月5日

中央労働委員会

第一部会長 荒木 尚志 ㊟