

命 令 書

再審査申立人 Y 1 会社承継人
Y 2 会社

再審査被申立人 X 組合

上記当事者間の中労委令和元年（不再）第 1 7 号事件（初審広島県労委平成 3 0 年（不）第 1 号事件）について、当委員会は、令和 3 年 8 月 4 日第 3 1 3 回第三部会において、部会長公益委員畠山稔、公益委員両角道代、同鹿野菜穂子、同松下淳一、同鹿士眞由美出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

初審命令を取り消し、再審査被申立人の救済申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

Y1会社（以下、3(2)及び後記第3の1(1)アの合併等の前後を問わず「会社」という。）は、会社新幹線営業所（以下「新幹線営業所」という。）において、パートタイマーとして新幹線車両の清掃業務に従事する従業員（以下「パート従業員」という。）の採用について、能力・適性を見極めるための1か月の有期労働契約を締結し、その終了時に、能力・適性があると判断した者について、通常の有期労働契約（以下、1か月の有期労働契約の次に締結する通常の有期労働契約を「次の有期労働契約」という。）を締結することとしていた。

再審査被申立人X組合（以下「組合」という。）の組合員であるA1（以下「A1」という。）は、平成29年11月21日（以下「平成」の元号は省略する。）、会社と、同日から同年12月20日までの1か月間の有期労働契約を締結し、その後、組合に加入した。

本件は、会社が、A1に対し、同人が、①1か月の有期労働契約締結前に、会社の親会社であるB1会社（以下「B1会社」という。）及びB2会社（以下「B2会社」という。また、これら3社を併せて「B3グループ」という。）に批判的な内容のビラ（以下「本件ビラ」ともいう。）を配布したこと、②ビラの配布時に、B2会社B4支所（以下「B4支所」という。）の敷地内に数回立ち入っ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、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、組合が、30年2月22日、広島県労働委員会（以下「広島県労委」という。）に救済を申し立てた事案である。

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) A1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 初審命令の要旨及び再審査申立ての要旨

(1) 広島県労委は、31年4月12日、会社がA1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（以下「次の契約不締結」ともいう。）は、A1が組合に加入することを懸念したが故になされたものであり、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として、会社に対し、A1が新幹線車両の清掃業務での稼働を希望する場合、1か月の有期労働契約を締結し、能力・適性を判断すること、バックペイ及び文書交付を命じ、その余の申立てを棄却する旨を決定し、同月23日、当事者双方に対し、命令書（以下「本件初審命令」という。）を交付した。

(2) 会社は、31年4月26日、本件救済申立てを全部棄却するとの命令を求め、当委員会に再審査を申し立てた。

なお、令和3年7月1日、B5会社（以下「B5会社」という。）は、同社を存続会社として会社を吸収合併し、本件における再審査申立人の地位を承継した。B5会社は、同日付けでその商号をY2会社に変更した。

4 本件の争点

会社が、A1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か。

第2 当事者の主張の要旨

1 1か月の有期労働契約と次の有期労働契約の趣旨等について

(1) 会社の主張

ア 1か月の有期労働契約と通常の有期労働契約とは、賃金、契約期間も異なる。そして、1か月の有期労働契約の期間（以下「見極

め期間」ともいう。)中の労働者の労務提供は、能力・適性の見極めの対象にすぎないものである。

このように、両者の有期労働契約は性質を異にするものであるから、見極め期間満了後に締結する通常の有期労働契約(次の有期労働契約)の締結を「更新」とみることはできない。また、1か月の有期労働契約は、正社員として期間の定めのない労働契約を締結する場合の試用期間でもない。1か月の有期労働契約は採用選考過程ともいうべきもので、次の有期労働契約の締結こそが実質的にも新たな労働者の雇入れである。したがって、次の有期労働契約を締結する場面では、採用の自由の法理が妥当する。

イ 見極め期間中に見極めの対象とする「会社において就労するにふさわしい能力・適性」には、新幹線車両の清掃業務を遂行できる体力及び能力、複数人のチームで作業を円滑に行える協調性に加え、そもその前提として、会社及びB3グループの会社自体やその施策等に対し「好意や信頼感」を有すること及び企業秩序を遵守する態度を有することも含まれている。

なお、会社に対する好意や信頼感を有することは、当該会社の従業員が具備すべき属性として当然の事柄であり、適性の一つとして説明が必要なものでもない。

ウ 「採用の自由の法理」からみて、会社に対して好意や信頼感を有せず、むしろ激しい非難を公然と行う労働者、あるいは過去にルールを破った労働者との労働契約締結を拒否することは、何ら不当ではない。

そして、採用の自由は、憲法上使用者に保障されている権利であり、労組法第7条は採用後の労使関係に適用されるものであるから、本件においては不当労働行為該当性の判断は不要である。

(2) 組合の主張

ア 組合は、1か月の有期労働契約は「実質的な試用期間」として設定されたものであると主張しているのであって、ある意味、一種の「見極め」の意味を有するものであることについては争っていない。しかし、これが「採用選考過程」であるなどというのは、会社が労働者を募集する際に示し、あるいは応募者に説明した内容と全く矛盾するものである。

本件は、実質的な試用期間を経て次の有期労働契約に移行するかどうかが問題になっている事案であり、新たに労使関係が発生する「採用の自由の法理」が適用されるべき場面ではない。

イ A1が従事していた業務について、会社に対する「好意や信頼感」がなければ十全に行えないということはある得ない。また、A1以外には「好意や信頼感」が持ち出されて採用を拒否された事案は存在しない。

1か月の有期労働契約が「見極め」のための「試用期間」的な性格を有すると解するなら、見極め期間中の労働者に実際に稼働してもらいながらその適格性を判断するという目的に照らして、客観的に合理的でかつ社会通念上も相当な範囲で、能力・適性の判断が行われるべきである。

2 不当労働行為該当性について

(1) 組合の主張

ア 不利益取扱いについて

(ア) 組合は、次の契約不締結は、「組合員である」こと、若しくは「組合に加入しようとしている」こと、若しくは「正当な組合活動をした」ことを理由とする「解雇・雇止め」に該当する旨主張するものである。

(イ) 次の契約不締結は、正当な理由によるものではなく、A1のかつての本件ビラの配布という言動を根拠にして行われたものであって、組合忌避を理由とするものである。

A1は、見極め期間中に無遅刻・無欠勤で体力上の問題は全くなく、清掃に関する能力やコミュニケーションに関しても問題が指摘されたことはなかった。パート従業員の定着率は低く、養成指導者らからは、「できるだけ続けてほしい」、「辞めないでほしい」と言われていたのである。このような状況からみて、会社は、A1が組合員であることを知り、若しくは組合活動を行うことを危惧しなければ、見極め期間満了後、パート従業員として雇用することを予定していたことは明らかである。

会社は、現場従業員の大半を占める非正規労働者が組合に加入し、自らの権利を主張することに恐怖し、また、業務のほとんどを受託しているB2会社との不可分な関係から、B6新幹線営業所所長（以下「B6所長」という。）をはじめとする会社管理者は、A1が配布した本件ビラを「B7会社への誹謗中傷」であり許されないと断罪した。組合発足当初から組合を弾圧してきたB2会社にとって、会社のA1の組合加入はどうしても回避したいことであり、会社にとってもその事情は同様だったのである。

(ウ) 会社は、29年12月19日に組合からA1が組合に加入したとの通知（以下「組合加入通知」という。）を受けたことによって、初めて同人の組合加入を認識したと主張している。

しかし、「労働組合に加入しようとした」こととは、加入行為だけでなく、労働組合に加入を相談したり、組合活動を行お

うとする行為も含むから、同月5日には、B6所長は、A1のビラ配布の写真とビラを確認しており、「A1が既に組合に加入している、若しくはこれから組合に加入したり、組合活動を展開したりする」ということを認識していたといえる。

また、同月18日、B6所長がA1に対し、次の有期労働契約を締結しない旨を申し渡した（以下「本件通告」という。）際、その理由として挙げた「B7会社批判のビラを配布したこと」は、常に組合が統制して実行していた労働組合の正当な行為である。本件通告時、B6所長はA1に対し、ビラの内容と配布行為を確認しているのであるから、本件ビラの配布が労働組合の正当な行為であることを認識していたといえる。

(エ) なお、不当労働行為制度は憲法第28条で保障される団結権等を保護するためのものであるから、団結権の行使を理由とする不利益な取扱いはどんなものであっても全て禁止されるべきものであり、労組法第7条第1号は主要な類型を例示的に規定したものにすぎない。よって、差別理由については弾力的に解釈することが必要であり、また、そのような不利益取扱い禁止事由が客観的に存在していれば足りる。したがって、仮に同号に列記された事由に直接該当しない場合でも、次の契約不締結は、団結権の行使を理由とする不利益取扱いであり、不当労働行為に該当する。

イ 支配介入について

会社は、社内における唯一の組合員であるA1を排除することによって、組合の組織や運営に打撃を与えることができるのであるから、次の有期労働契約を締結しないとのA1に対する本件通告は当然に支配介入に当たる。

会社は、A1が組合員であることなどを全く認識していなかったから、支配介入の成立する余地はないと主張する。しかし、労働組合の組織・運営に干渉・妨害を行い、これを弱体化させるような行為がある以上、支配介入の意思が存在することが多くの場合推認される。本件において、会社は、A1がかつて組合ニュースを配布したことを理由に本件通告を行っているのであるから、A1が今後も組合活動を行うことを危惧し、これを会社から排除するために本件通告を行っていることは明らかである。

(2) 会社の主張

ア 不利益取扱いについて

(ア) 次の契約不締結は、A1がビラ配布をしたという行為ではなく、配布していた本件ビラの内容から、会社に対する好意や信頼感を欠いていること、また、ビラ配布の際にB4支所敷地内に複数回立ち入るなど規範意識に問題があったことが判明し、会社の従業員としての適性を欠くと判断したためである。

(イ) A1が本件ビラを配布していた時期は、A1は組合員ではなく、本件は「労働組合員」であることを理由としていないことは明らかである。また、組合加入通知は、本件通告を行った29年12月18日の翌19日であるから、会社には、本件通告の時点において、A1が「労働組合員」であることの認識がなかった。この点からも、労働組合員であることを理由とする不当労働行為が成立しないことは明白である。

そして、A1が「組合に加入しようとしたこと」に係る事実は本件において全く立証されておらず、会社がこの行為を認識していた事実も全く存在しない。

なお、組合は、その加入資格をB2会社及び関連企業等に雇

用される労働者としているようであるが、当時、会社は、組合の加入資格等を知る由もなく、従業員に組合の組合員はおらず、A1が組合に加入しているのかどうかなどの事実についてはおよそ関心がなかった。

A1が労働組合の正当な行為をしたことについては、本件初審命令も否定しているところである。

- (ウ) なお、初審において、組合が、不当労働行為を構成する具体的事実として、A1が組合の組合員であることを理由とする不利益取扱いを主張していたところ、本件初審命令は、「次の有期労働契約を締結しなかったことは、A1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る」と認定・判断した。しかしながら、労組法第7条第1号本文前段は、①労働者が労働組合の組合員であること、②労働組合に加入しようとしたこと、③労働組合を結成しようとしたこと、④労働組合の正当な行為をしたことの「故をもって」なされた解雇等の不利益取扱いを不当労働行為と定めているのであって、本件初審命令にいう「加入することを懸念した」という原因事実は、上記①ないし④のいずれにも該当しない。

本件初審命令は「懸念」などという内心の心理状態を「原因事実」とした点で、上記法が定める要件の認定を欠くものとして違法である。

イ 支配介入について

組合は、支配介入類型における不当労働行為意思不要説の立場に立ち、次の契約不締結は、社内における唯一の組合員である同人を排除するものであるから、組合の組織運営に打撃を与えるの

で支配介入が成立すると主張する。

しかしながら、支配介入類型における不当労働行為意思不要説は、組合員を排除することが組織運営に打撃を与えることになることの認識を不要とする趣旨であり、使用者において当該人物が労働組合員であることを認識していることまで不要とするものではない。会社は、A 1 が組合の組合員であること若しくは組合に加入しようとしていることなどを全く認識していなかったのであるから、支配介入が成立する余地はない。

また、ビラ配布行為に関しても、会社は会社内におけるビラ配布を原則禁止しているから、A 1 が従業員に採用されても、B 4 支所門前等従来と同じ場所でビラ配布をすることになり、次の有期労働契約を締結しなかったことがビラ配布上で不利になることもない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社等

ア 会社は、B 2 会社の完全子会社である B 1 会社の子会社であり、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日現在の従業員は1181名である。

なお、令和3年7月1日、グループ企業の再編により、岡山県岡山市に本社を置く B 5 会社を存続会社として、会社、B 8 会社及び B 9 会社が吸収合併され、B 5 会社は本件における再審査申立人の地位を承継した。同社は、同日付けでその商号を Y 2 会社

に変更した。

イ 新幹線営業所は、B 4 支所構内に所在し、その業務内容は、B 2 会社からの受託業務であり、そのほとんどは車両清掃業務である。新幹線営業所の30年10月11日現在の従業員は約190名であり、そのうちパートタイマーは約19パーセントである。

(2) 組合等

ア 組合は、肩書地に主たる事務所を置き、B 2 会社及び関連企業に雇用される労働者により組織された労働組合で、A 2 組合（以下「A 2 組合」という。）の下部組織である。30年3月7日現在の組合員は13名である。

イ A 1

A 1 は、29年11月21日、会社に採用され（下記4(2)ア）、同月30日、組合に加入した（同5(2)）。

2 A 1 のビラ配布等

(1) 組合では、ビラ配布の配布対象箇所がB 2 会社B 1 0 支社管内だけでも数十箇所に上るため、ビラ配布を行うに当たっては、C 1 センター（以下「C 1 センター」という。）をはじめ広島県内の共闘・支援の仲間に応援を依頼することがほとんど常となっている。C 1 センターにおいても、組合のビラ配布応援は、日常定例的な活動の一つである。

C 1 センターは、労働相談や労働争議の支援等を活動内容とする個人会員制の団体であり、組合の組合員も同センターに個人加盟している。

(2)ア A 1 は、C 1 センターに個人加盟しており、20年頃より、ビラ配布について組合の応援要請を受けた同センターからの応援派遣に応じ、定期的に主にB 4 支所門前において、ビラを配布して

いた。

A 1 は主に一人でビラを配布しており、配布時の態様は、私服で、「C 2 センター」の腕章を着けることもあった。

イ A 1 は、ビラ配布の際、B 4 支所の敷地内に立ち入り、B 2 会社から注意を受けたことが数回あった。なお、A 1 は、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。

ウ A 1 が 28 年 9 月ないし 29 年 8 月に配布したビラは、「A 3」と題する組合の機関紙及び C 3 が週 2 回発行する「C 4」などであった。

そのうち、「A 3」の主な内容は、組合員の労働条件や組合の政治・社会運動に関するものであり、「B 7 会社こそ、『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としてある」、「B 2 会社の悪謀極まりない施策」、「『命より金』の新自由主義・B 7 会社資本は、業務の外注化と非正規職化をテコに、長時間労働とサービス労働（ただ働き）を全社会に蔓延させ、多くの労働者に低賃金と過労死を強制してきた」、「B 7 会社こそ、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 2 会社の外注会社 B 1 1 などは常に要員不足だ。B 1 1 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 3 グループやいわゆる B 7 会社に批判的な文言を含むものもあった。また、「C 4」には、一面に A 2 組合の統一ストの状況が掲載されており、「A 4 組合」が行った郡山工場におけるストライキについては、「もう我慢するのはやめよう。腐った会社幹部をぶっ飛ばそう」等のスト突入集会における組合員の発言を紹介した上で掲載され、二面には、築地市場の豊洲移転の白紙撤回を求めて、C 5 センターが主催するデモ

への参加を呼びかける記事、「C 6 / C 7 の犯罪」と題する記事などが掲載されていた。

エ A 1 は、組合の A 5 執行委員長が C 1 センターの共同代表を務めていた 2 8 年には、同センターの定期総会に出席し、また、2 9 年 5 月 1 2 日には、組合が行った「五日市駅の早朝始業前残業に対する抗議行動」に参加するなどしていた。

3 新幹線営業所における有期労働契約等

(1)ア 会社は、「組織、権限及び職制規程」において、現業機関の従業員のうち、準社員及びパートタイマーの雇用と雇止めについては、現場長である所長が専決施行することができるように定めている。

イ 新幹線営業所の現場長である B 6 所長は、パートタイマーを採用する際の事前の面接・説明等を行うよう B 1 2 新幹線営業所副所長（以下「B 1 2 副所長」という。）、B 1 3 新幹線営業所副所長（以下「B 1 3 副所長」という。）、及び B 1 4 新幹線営業所所長代理（以下「B 1 4 所長代理」という。）の 3 名に指示しており、対象者に対する面接・説明等は B 6 所長を含む 4 名のうち 2 名で分担して行っていた。

(2)ア 会社は、パート従業員の採用については、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・適性として主に考慮してきたのは、体力、清掃能力及び他のパート従業員との協調性等である。

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

規則や求人募集の内容（下記エ参照）及び雇用契約書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、会社が対象者に口頭で、「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。」と説明していた。

イ 見極め期間中のパート従業員は、養成指導者に割り振られた清掃業務について同指導者の指導・教育を受けながら行うことによりノウハウを習得し、見極め期間の満了前に、下記4(3)における「中そうじA」の清掃能力についての審査（以下、この審査を特に「清掃能力の審査」という。）を受け、その結果も踏まえ、会社から、次の有期労働契約を締結すると判断されれば見極め期間の満了日の翌日から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通常の有期労働契約が締結される。それ以降については、6か月単位で契約を更新するか否かがその都度判断されることとなっている。

ウ 新幹線営業所においては、27年4月以降30年5月末日までの間に、1か月の有期労働契約の締結者120余名のうち、およそ4割弱に当たる約50名が見極め期間の途中で退職しており、そのうち7名は、B6所長が所長に就任後の27年6月から29年11月までの間に、会社から、能力不足あるいは体力不足により退職を勧奨された者であった。

同期間において、見極め期間を途中退職せず満了した者のうち、次の有期労働契約を締結しなかったパート従業員は、A1の外に2名いた。うち1名は、体調不良を理由として自ら次の有期労働契約の締結を申し出なかった者であり、他の1名は、病気欠勤が多かったため1か月の有期労働契約を更新し、その後、清掃能力

の審査を実施したものの不合格となった者であった。これら2名以外の者との間では、会社は、次の有期労働契約を締結した。

エ 上記ウのとおり、新幹線営業所においては、見極め期間の途中でおよそ4割弱のパート従業員が退職することから、会社は、パート従業員の求人募集をハローワークと一般の求人誌2社を活用し、ほぼ毎週行っていた。

なお、会社は、30年4月13日にハローワークに依頼した求人募集に係る「求人票（パートタイム）」では、「雇用期間」の欄に「雇用期間の定めあり 6ヶ月 契約更新の可能性あり（条件あり）」、「試用期間」の欄に「あり」「1ヶ月 時給820円」、「求人条件特記事項」の欄には「*契約更新の可否は、勤務実績によります。更新の場合は6ヶ月毎の更新となります」と記載し、また、「C8新聞求人ガイド 30年5月13日号」では、「新幹線の車両清掃スタッフ」、「時給 840円 試用期間（約1ヵ月）は時給820円」、「（65歳定年）」、「準社員（月給制・ボーナス有）登用制度有」として、求人募集を行っている。

(3) 会社は、パート従業員の1か月の有期労働契約の雇用契約書については、次の有期労働契約以降に使用する「パートタイマー就業規則」の別紙1「パートタイマー雇用契約書」（以下「パートタイマー雇用契約書」という。）を基に作成した様式を流用していた。

パートタイマー雇用契約書には、会社パートタイマー就業規則の定めるところにより雇用契約を締結する旨記載されており、「契約期間」の欄には、「契約期間について『期間の定めあり』とした場合は、契約期間を超えて更新する場合があります、次のいずれかにより判断する。

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」との記載があり、「基本給」の欄には「時間給

円)、また、「退職に関する事項」の欄には「・契約期限の有無 有 (65歳に達する月の末日まで雇用することができる)」との記載がある。

4 1か月の有期労働契約の締結等

(1) 29年11月15日、A1は、求人募集広告を見て、新幹線営業所に履歴書を持参した。なお、当該求人募集広告には、試用期間は1か月であり、試用期間中の時給は820円である旨記載されていた。

同月17日、B12副所長及びB14所長代理は、A1の面接を行い、「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。」と口頭で伝え、1か月の有期労働契約の趣旨を説明した。同日夕方、会社はA1に対し、パート従業員として採用する旨の電話連絡を行った。

(2)ア 29年11月21日、A1は、B6所長から、1か月の有期労働契約の趣旨の説明を含む机上教育及び清掃業務の現場で業務内容の説明を受けた。

その後、A1は、新幹線営業所と、従事する作業内容を新幹線電車の車両清掃業務等とし、契約期間を同日から同年12月20日まで、1日4時間を勤務時間、時間給を820円とする1か月の有期労働契約を締結した。その際、B6所長は、1か月の有期労働契約の趣旨について改めてA1に口頭で説明した。なお、新幹線営業所とA1が締結した雇用契約書には、会社パートタイマー就業規則の定めるところにより雇用契約を締結する旨、「契約期間」の欄にもパートタイマー雇用契約書と同内容の記載がある他、「基本給」の欄には「時間給840円 試用期間820円」と記載されていた。

イ 29年11月21日、会社は、「12月中旬頃見極め予定」と記

載された、同日から同月30日までの勤務予定表をA1に渡した。
なお、会社では、毎月25日に全従業員に対して勤務割表により翌月分の勤務の指定を行っていた。

- (3) 29年11月22日以降、A1は養成指導者の指導・教育を受けながら、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。

A1が行う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全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。）と称するものであった。

- (4) 29年11月25日、会社は、A1を含む従業員について同年12月の勤務を指定し、発表した。

5 A1の組合加入

- (1) 会社には、C9組合が存しており、加入対象者は、社員、勤務地・職種限定正社員、専門社員、シニア社員、契約社員であり、準社員及びパートタイマーは対象外となっている。新幹線営業所においては、当時、労働者全体のおよそ22パーセントが同組合に加入していた。

また、会社においては、過去、準社員1名が2か月間、組合に加入していたことがあった。パートタイマーについては、企業内外を問わず労働組合に加入した者はいなかった。

- (2) 29年11月30日、A1は組合に加入した。しかし、下記7(1)のとおり、組合は、会社に対し、同年12月19日まで、組合加入通知をしていなかった。

なお、組合の組合員に関する「X組合規約」は、次のとおりである。

「（組合員）

第3条 本組合はB15会社の承継法人たる、B2会社、C10会社及び同エリア内に存するC11会社、並びに、それらの関連企業の労働者で組織する。

2 C12新幹線開通に伴って、並行在来線として、旅客鉄道会社から経営分離され、開業した鉄道会社並びに、それらの関連企業の労働者で組織する。

3 前2項以外の労働者であっても執行委員会の決議をもって組合員となることができる。

（以下略）

」

6 会社が次の有期労働契約を締結しない決定をした経緯と本件通告

(1) 29年11月28日、A1は、出勤時にバイクをB4支所構内にとめる際、守衛室で勤務していた新幹線営業所の警備員から、以前にB4支所門前でビラを配布していなかったかと尋ねられた。A1は、以前は配布していたが、今は配布していない旨答えた。

同年12月4日、B6所長は、同警備員から、A1が、以前にB4支所門前でビラを配布しており、「もうやめた」とA1から聞いた旨の報告を受けた。

(2)ア 29年12月5日頃、B6所長は、B13副所長とB4支所に赴き、B4支所が保管している「ビラ」及び「ビラ配布していた者の写真」に目を通した。その結果、ビラ配布時のA1の写真と配布した本件ビラを確認し、B6所長は、本件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、B6所長は、写真を見たB13副所長から、同人がB4

支所の助役を務めていた26年夏頃、A1がビラの配布時にB4支所の敷地内に立ち入ったため注意をしたことがあった旨、その約半年後、当時部下であった係長からも、A1を注意したとの報告を受けていた旨を聞いた。

イ B6所長は、A1が配布していた本件ビラの内容とビラ配布時にB4支所に数回立ち入ったとの事実から、A1のパート従業員としての適性について疑念を抱き、29年12月8日、A1と次の有期労働契約を締結することは難しいと考える旨伝えた上で、同人との契約を締結することの可否について会社に相談した。

ウ 29年12月10日頃、新幹線営業所は、A1の養成指導者から、A1の作業能力について、小Aの業務はそこそこであるが、中Aの業務は不安があるので、同月14日に予定していた清掃能力の審査を2、3日は延ばしてほしい旨の報告を受けた。

エ 会社は、29年12月11日、B6所長からの相談内容について、弁護士に相談し、その後、B6所長に対し、A1と次の有期労働契約を締結しないとの方針を伝えた。

B6所長は、同月14日に予定していたA1の清掃能力の審査を取り止めた。

(3) 29年12月18日、B6所長は、新幹線営業所の2階の事務室において、B12副所長の立会いの下、作業開始前のA1に対し、採用前にB3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、B4支所の敷地内に数回立ち入って注意を受けたことなども総合的に判断して、次の有期労働契約を締結しないことを決定した旨を伝えた。

これに対し、A1は、採用前にB3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、思想信条を理由にしたものではないかなどと抗議し、45分程度やり取りが行われた。A1は、会社の説明に納得できず、終業後、再度、B6所長とB12副所長に対し、次の有期労働契約を締結しない理由を説明するよう求め、これを受け、午後5時30分頃から45分程度のやり取りが行われた。A1は、B7会社の安全対策への取組に関する批判を述べるとともに、B7会社批判を理由として会社が従業員を解雇することは間違っているなどとして、B6所長に「解雇」を撤回するよう求めた。これら2回のやり取りの中で、B12副所長からA1に対し、あなたは活動家である旨の発言があった。他方、A1からは、自身が組合の組合員であるとの発言や本件通告が不当労働行為であるとの趣旨の抗議はなかった。

7 組合加入通知から本件救済申立てに至るまでの経緯

(1) 29年12月19日、組合は、会社に対し、A1の組合加入通知を行い、併せて、本件通告を撤回し、A1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。

(2) 29年12月20日午前7時30分から8時30分の間、見極め期間満了日に当たる同日が公休日であったA1は、組合員らとともに、「B7会社を批判するビラをまいたからクビ?! こんな不当な解雇は絶対に認めません。 Y1新幹線営業所・A1」と記載された組合ビラをB4支所門前で配布した。

なお、A1は、見極め期間中、上記ビラの配布を行うまでは、外部に認識されるような組合活動を行っていなかった。

(3) 29年12月20日午後2時より、組合と会社は団体交渉を行った。組合側は、A5執行委員長、A1外2名が、会社側は、会社総務部人事課長及び人事係長の2名が出席した。

組合は、A1の雇止めは不当であるとして本件通告の撤回を求め、

また、解雇に及んだ理由を明らかにするよう求めた。

会社は、「解雇ではなくお試し期間終了により、次の契約はしないことを通告したものである」と述べた上で、次の有期労働契約を締結しなかった理由等について、要旨次のとおり述べた。

- ① A 1 との 6 か月の有期労働契約を締結する前に、適性・資質・能力等を見極めるため 1 か月の短期間の雇用契約を締結した。この期間中に、A 1 が、採用前に B 3 グループを非難・攻撃する内容のビラを配布したこと、ビラ配布の際に B 4 支所の敷地内に踏み入って注意を受けたことが判明し、親会社に批判的であり、かつルールを守らないことが分かったことから、次の有期労働契約を締結しないと判断した。
- 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。
- ③ A 1 がビラを配布していた事実そのものをもって、次の有期労働契約を締結しなかったのではない。
- ④ A 1 の組合加入通知を受け取ったのは 29 年 12 月 19 日で、本件通告を行ったのは同月 18 日であるから、会社は A 1 の組合加入を知る由もなく、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。

これに対し、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」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て会社を追究した。会社は、「③会社の経営状況等」の「等」に該当する旨回答し、本件通告を撤回する意思はないとしたため、組合は、団体交渉決裂を宣言した。

- (4) 30年2月22日、組合は、広島県労委に対し、本件救済申立てを行った。

第4 当委員会の判断

争点（会社が、A1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か。）について

1 次の契約不締結の労組法第7条第1号該当性について

- (1) 組合は、次の契約不締結に正当な理由はなく、A1が組合の組合員であること、若しくは組合に加入しようとしていること若しくは本件のピラ配布という正当な組合活動を理由とする不利益取扱いである旨主張するので、以下、検討する。

(2) 不利益性について

ア A1と会社が締結した雇用契約は1か月の有期労働契約であり、次の有期労働契約の締結は、その期間に会社に就労するための能力や適性を見極めた結果によるものであるから（前記第3の3(2)ア及びイ）、この見極め期間満了後に次の有期労働契約の締結が当然に約束されているものではない。

しかし、新幹線営業所は常時従業員の募集を行っていたこと、会社は従来、見極め期間を満了した者が希望する場合には、清掃能力の審査を実施した上で、そのほとんどの者との間で次の有期労働契約を締結していたこと、A1は、29年11月25日には会社から同年12月分の勤務の指定を受けており（同3(2)イ、ウ及びエ、4(4)）、本件通告の時点までにA1が勤務態度や業務の遂行等について会社から問題を指摘されるなどといった事実は認められないことからすれば、A1について、清掃能力の審査を経

て次の有期労働契約が締結されることにつき相応の可能性があったものといえる。そのような状況において、A1は、清掃能力の審査が実施されることもなく、見極め期間満了後に次の有期労働契約を締結しない旨の本件通告を会社から受け、会社のパート従業員の職を失ったのであるから、このことには不利益性が認められる。

イ 会社は、1か月の有期労働契約は労働者の採用選考過程であって、次の有期労働契約こそが実質的にも新たな労働者の雇入れというべきであり、次の有期労働契約の締結に当たっては、採用の自由の法理が妥当し、本件においては不当労働行為該当性の判断は不要である旨主張する。これは、本件ではおよそ労組法第7条第1号の不利益な取扱いに該当し得ない旨を主張しているものと解される。

しかし、1か月の有期労働契約はその契約期間満了と同時に終了するとはいえ、本件では、次の有期労働契約の締結は、会社が新たに労働者の募集を行うものではなく、対象者は見極め期間を満了した者に限定されているのであり、しかも、上記のとおり、会社は、労働者が見極め期間満了後に希望する場合には、清掃能力の審査を実施した上で、そのほとんどの者との間で次の有期労働契約を締結していたという事情が存するのであるから、A1についてその審査を実施することもなく次の有期労働契約を締結しなかったことは、不利益な取扱いであるといえる。

(3) 不当労働行為意思について

ア 組合は、次の契約不締結に正当な理由はなく、A1が組合の組合員であること、若しくは組合に加入しようとしていること若しくは本件ビラの配布という正当な組合活動をしたことなどを理由

とする不利益取扱いである旨主張する。これに対し、会社は、次の契約不締結には合理的理由があり、A1が組合の組合員であること、若しくは組合に加入しようとしていることの認識はなかったのであり、組合活動を理由とするものでもないから、不当労働行為は成立しない旨主張する。

労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するというためには、当該不利益取扱いが、「労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって」されたものであることが必要である。以下、A1の組合加入の時期と経緯、会社が次の有期労働契約を締結しない旨の本件通告を行った経緯とその時点までの会社の認識等を踏まえ、不当労働行為意思について検討する。

イ そこで、まず、次の契約不締結は、A1が組合の組合員であること、若しくは組合に加入し、若しくは労働組合を結成しようとしたことの故をもって行われたといえるかについて検討する。

(ア) A1の組合加入の経緯についてみると、C1センターに個人加盟していた同人は、20年頃からB4支所門前等においてビラ配布を行っていたほか、組合の抗議行動に参加するなど、組合に加入する以前から組合への支援活動を積極的に行っていたところ、29年11月21日に会社の従業員となったことにより組合の加入資格を得、同月30日に組合に加入している。そして、組合がA1の組合加入を会社に通知したのは、本件通告が行われた翌日の同年12月19日である。（前記第3の2(2)ア及びエ、同5(2)、同7(1)）

他方、会社が本件通告を行った経緯についてみると、B6所

長は、同月4日、守衛室の警備員から、A1が以前にB4支所門前でビラを配布していた旨の報告を受け、同月5日頃、ビラ配布時のA1の写真とビラの内容を確認して本件ビラの内容が会社に好意的でないとの印象を持ち、また、ビラ配布時にB4支所の敷地内に立ち入って注意されていたことを把握し、同月8日、会社にA1と次の有期労働契約を締結することの可否につき相談した。これを受けて、会社は、弁護士に相談した上、同月11日、A1と次の有期労働契約を締結しないとの方針をB6所長に伝えた。そこで、B6所長は、同月14日に予定していたA1の清掃能力の審査を取り止め、同月18日に本件通告を行った。(同6(1)、(2)ア、イ及びエ、(3))

上記の経緯からすると、本件通告の時点において、会社が、A1が組合の組合員であること、組合に加入しようとしていること、若しくは労働組合を結成しようとしたことを認識していなければ、次の契約不締結が、これら労組法第7条第1号所定の事由の故に行われたものとはいえないことになる。

(イ) そこで、会社が本件通告の時点までに、A1が組合員であることなどを認識していたかどうかについて検討する。

上記(ア)のとおり、A1は、29年11月30日に組合に加入したものの、組合は、本件通告を受けた翌日の同年12月19日まで会社に組合加入通知を行っていない(前記第3の5(2)、7(1))。A1は、その理由について、会社から不当な扱いを受ける危険性を感じたため、組合の方針として組合加入通知を控えていた旨供述している。そして、実際にA1は、会社に採用されて以降、組合に加入した後も、組合加入通知翌日の同月20日までの間、ビラ配布をはじめ、外部に認識されるよ

うな形での組合活動を行っていなかった（前記第3の7(2)）のであるから、組合及びA1は、同人の組合加入を秘匿していたといえる。

以上によれば、会社が、組合からA1の組合加入通知を受け取る以前に、A1や組合の行動を通じて、A1が組合の組合員であることを認識していたと認めることはできない。

- (ウ) 組合は、B6所長が、29年12月5日にA1のビラ配布の写真を確認することにより、同日には、A1が既に組合に加入していること若しくはこれから組合に加入しようとしていることを認識し、組合活動を展開しようとしていることを認識していたとも主張する。

しかし、当該ビラ配布当時、A1は組合の組合員ではなく、当時のA1がそうであったように、組合員でない者が労働組合の方針に同調してその活動を支援することもあることからすると、ビラ配布が直ちに労働組合の組合員としての活動を意味するものとはいえない。しかも、A1は、ビラ配布時に、組合とは別組織である「C2センター」の腕章を着けていることもあったことが認められる（同3の2(2)ア）。また、従来会社においては、パートタイマーが企業内外を問わず労働組合に加入した例はなかった（同5(1)）。

以上の事情の下では、B6所長が、A1のビラ配布時の写真やビラの内容を確認したとの一事をもって、A1が組合の組合員であること若しくは組合に加入しようとしていることを認識し得たとするのは困難である。

- (エ) 以上のとおり、会社が、本件通告の時点において、A1や組合の行動から、A1が組合の組合員であること若しくは組合に

加入しようとしていることを認識していたとは認められず、他に、このような会社の認識を推認できる事情もない。加えて、A 1 が労働組合を結成しようとしていたことについての証拠は一切ない。

したがって、次の契約不締結は、A 1 が労働組合の組合員であること、若しくは労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたことの故をもって行われた不利益な取扱いであると認めることはできない。

ウ 次に、次の契約不締結は、労働組合の正当な行為をしたことの故をもって行われたといえるかについて検討する。

組合は、A 1 のかつてのビラ配布が労働組合の正当な行為であるとの前提に立って、B 6 所長はA 1 が労働組合の正当な行為を行ったことを認識し、もってA 1 と次の有期労働契約を締結しなかったものであると主張する。

しかし、当該ビラ配布当時、A 1 は組合に加入しておらず、ビラ配布は、C 1 センターの会員であるA 1 が、組合の応援要請を受けた同センターの応援派遣に応じて行っていたものである（前記第3の2(1)、(2)ア）。そうである以上、当該ビラ配布は組合への支援活動であるにすぎず、当該ビラ配布をして労組法の保護を受ける労働組合の行為と評価することはできない。

したがって、組合の上記主張は採用することができず、次の契約不締結は、A 1 が労働組合の正当な行為を行ったことの故をもって行われた不利益な取扱いであるとは認めることはできない。

(4) まとめ

以上のとおり、次の契約不締結は、不当労働行為意思に基づくものであったとは認められないため、労組法第7条第1号の不当労働

行為には該当しない。

2 次の契約不締結の労組法第7条第3号該当性について

組合は、本件通告は、会社における唯一の組合員であるA1を排除することによって組合の組織・運営に打撃を与えるものであり、たとえA1が組合の組合員であることなどを会社が全く認識していなくとも、組合の組織・運営を弱体化させる行為である以上、支配介入に当たる旨主張する。

確かに、A1は会社における唯一の組合の組合員であるところ、会社がA1と次の有期労働契約を締結しなかったことにより、結果として会社内に組合の組合員が一人もいないこととなったのであるから、次の契約不締結は組合の組織や運営に打撃を与えることになったということ是可以する。

しかし、上記1のとおり、本件通告の時点において、会社が、A1が組合の組合員であることなどを認識していたと認められない以上、本件において会社は、支配介入の前提となる基本的な認識を欠いていたといわざるを得ない。また、会社が、次の契約不締結により、組合の弱体化や、組合の組織・運営に打撃を与えようと意図したとみることもできない。

したがって、次の契約不締結は、労組法第7条第3号の不当労働行為にも該当しない。

3 結論

以上のとおりであるから、次の契約不締結は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとはいえず、会社の再審査申立てには理由があるので、本件初審命令を取り消し、本件救済申立てを棄却する。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和3年8月4日

中央労働委員会

第三部会長 畠 山 稔