

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 中央執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 会 社
 代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委令和元年不第48号事件について、当委員会は、令和3年8月17日第1776回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員光前幸一、同水町勇一郎、同稲葉康生、同卷淵真理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同田村達久、同川田琢之、同垣内秀介の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

申立外C 1 組合（その後組織再編等により「C 1 組合」と名称を変えているが、以下、区別せずに「C 1 組合」という。）の組合員であったA 2（以下「A 2」という。）は、被申立人Y 1 会社が後に事業を承継する（後記第2. 1(2)参照）C 2 会社（以下、Y 1 会社、C 2 会社又は同社〇〇支店を単に「会社」ともいう。）に雇用され、期間雇用社員として栃木県〇〇市に所在する〇〇支店で勤務していた。

平成23年9月30日、19年の郵政民営化のときに導入された65歳を雇用上限年齢とする就業規則に基づき、会社は、A2を雇止めとした。

23年12月、会社から9月30日付けで雇止めをされたA2ら数名（以下「A2ら」という。）は、会社を相手方として、当該雇止めは解雇権濫用法理が類推適用され、無効であると主張して地位確認等を求める訴訟を提起したが、30年9月14日、最高裁判所（以下「最高裁」という。）判決において、会社の雇止めは適法であることが確定した。

10月31日、A2は、申立人X1組合（以下「組合」という。）に加入した。組合は、会社に対し、A2の復職・再雇用を議題とする団体交渉を申し入れ、12月12日に組合と会社との間で、話し合いが行われた。

31年2月1日、組合は、会社に対し、上記議題等について団体交渉を申し入れたが、会社は、最高裁判決でA2の雇止めが適法である旨が確定していることなどを理由に、この申し入れを拒否した。

本件は、会社が、組合の31年2月1日付団体交渉申し入れに応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容

- (1) 31年2月1日付「団体交渉申し入れ書」で申し入れた団体交渉に応ずること。
- (2) 2月1日に口頭で申し入れた「団体交渉ルールの協議について」の団体交渉に応ずること。
- (3) 文書の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人組合は、中小零細企業で働く労働者を中心に組織された労働組合であり、業種に関わりなく一人でも加入できるいわゆる合同労組である。本件申立時の組合員数は約250名である。

なお、会社において組合加入を公然化している者は、A2のみである。

- (2) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、郵便事業、銀行窓口業務、保険窓口業務等を主な事業とする株式会社であり、平成30年3月末時点の従業員数は約20万名（臨時従業員を除く。）である。

郵便事業については申立外C3公社が実施していたところ、19年10月の

郵政民営化により C 2 会社が発足し、同事業を実施することとなった。そして、24年10月に Y 1 会社が C 2 会社を吸収合併し、商号を Y 1 会社に変更した。

なお、会社には、申立外 C 4 組合や C 1 組合など複数の労働組合が存在している。

- (3) A 2 は、16年4月28日、C 3 公社に非常勤職員として任用され、〇〇支店（〇〇郵便局）で運送等の業務を行ってきた。任用後間もなく、A 2 は C 1 組合に加入し、本件申立時点においても加入している。

また、30年10月31日、A 2 は、申立人組合にも加入した。

2 期間雇用社員の契約更新の上限年齢導入までの経緯

- (1) 18年1月、郵政民営化の準備を行う組織として、申立外 C 5 会社（以下「C 5 会社」という。）が設立された。

- (2) 19年6月30日及び7月1日、C 1 組合の定期大会が開かれ、C 5 会社との間で、今後、人事に関する労働協約等を締結していくことなどが承認された。

なお、A 2 は、その大会に出席していた。

- (3) 9月28日、C 5 会社と C 1 組合との間で、設立が予定される C 2 会社の社員となる C 1 組合の組合員についての「人事に関する協約」が締結された。その協約には、以下の記載があった。

「第91条 短時間社員及び期間雇用社員（略）が、満65歳に達した日以後における最初の雇用契約期間の満了の日が到来したときは、それ以後雇用契約は更新しない。

2 前項の規定にかかわらず、期間雇用社員について、会社が特に必要と認める場合は、満65歳を超えて雇用契約を更新することがある。」

「附則第7条 第91条第1項の規定については、平成22年10月1日からこれを適用する。」

- (4) 19年10月1日、C 2 会社が設立され、同社は、期間雇用社員就業規則を制定した。その就業規則には、以下の記載があった。

「第10条 会社が必要とし、本人が希望する場合は、雇用契約を更新する

ことがある。ただし、雇用契約期間が満了した際に、業務の性質、業務量の変動、経営上の事由等並びに社員の勤務成績、勤務態度、業務遂行能力、健康状態等を勘案して検討し、更新が不相当と認めるときには、雇用契約を更新しない。

2 会社の都合による特別な場合のほかは、満65歳に達した日以後における最初の雇用契約期間の満了の日が到来したときは、それ以後、雇用契約を更新しない。(略)

3 雇用契約を更新しないときは、契約の満了する30日前までに、その予告を行う。(略)」

「第15条 社員が次の各号のいずれかに該当するときは、退職する。

(1) 雇用契約期間を満了し、契約が更新されなかった場合は、雇用契約期間が満了した日をもって退職とする。

(2)ないし(5) (略)」

なお、附則には、経過措置として、第10条第2項の規定（以下「65歳上限規則」という。）は22年10月1日から適用する定めがあった。

3 A2の雇止めに至る経緯

(1) A2と会社とは、勤務地を会社〇〇支店として、19年10月1日から半年間の期間雇用社員契約を締結し、以降半年ごとに契約を更新した。

(2) 22年4月、A2は満65歳となった。

(3) 8月5日、会社は、65歳上限規則について、十分な事前周知を行うために、10月1日からの適用開始を23年4月1日からの延期することを労働組合等に提案した。

(4) 22年8月、会社は、A2を含む〇〇支店の期間雇用社員に対し、「期間雇用社員の皆さんへ」と題する文書を配布し、その内容を説明した。

その文書には、期間雇用社員の雇用契約については、原則として、満65歳に達した日以後、雇用契約の更新を行わない旨を期間雇用社員就業規則に定めており、この取扱いについては10月1日から適用予定であったところ、十分な事前周知を行うために、23年4月1日から適用することとした旨の記載があった。そして、23年9月30日までに満65歳に達した社員は、同年10月1日以降、雇用契約を更新しない旨の記載があった。また、この

取扱いは、正社員の定年年齢（満60歳）、再雇用社員は満65歳以降契約を更新しないこととしていることとの均衡、加齢に伴い過大な業務負荷により事故が発生する懸念等を考慮したものである旨の記載があった。

また、会社は、〇〇支店において、「期間雇用社員の皆さんへ」文書を掲示板に掲示し、社内ミーティングで説明した。

- (5) 22年8月26日、〇〇支店〇〇〇〇室室長が、〇〇〇〇〇〇課長立会いの下、A2に「期間雇用社員の皆さんへ」文書を交付し、65歳上限規則適用を6か月間延期し、A2との雇用契約は23年9月30日までとすること及び雇用契約を更新する場合の条件について説明した。
- (6) 22年9月、会社は、期間雇用社員就業規則附則を改定し、65歳上限規則の適用開始時期を23年4月1日とした。
- (7) 23年2月21日、会社は、A2に対し、「期間満了予告通知書」により、同人との雇用契約期間は3月31日までであり、4月から9月までの雇用を希望する場合は担当者まで申し出るよう通知した。その通知書には、「期間雇用社員就業規則第10条第2項により、次期雇用契約終了後の契約更新は行いません。」との記載があった。
- (8) 2月26日、上記通知書を受け、A2は、会社〇〇支店長宛てに、雇止めの撤回及び雇止め理由書の提出を要求する「抗議並びに申入書」を提出した。
- (9) 4月1日、会社は、A2に対し、「期間雇用社員雇入労働条件通知書」により、同日から9月30日までを契約期間とする同人の労働条件を文書で通知した。その通知書には、別紙として期間雇用社員就業規則（抜粋）が添付され、その中に同規則第10条の記載があった。
- (10) 8月26日、会社は、A2に対し、「雇止め予告通知書」により、期間雇用社員就業規則第10条に基づき、雇用契約を更新せず、9月30日付けで退職となることを通知した。
- (11) 9月30日、会社は、A2を雇止めとした。

なお、9月30日付けで、会社は、期間雇用社員1万706名を雇止めとした。

4 A2の訴訟の経緯

- (1) 23年12月、A2らが、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に対

し、会社による雇止めは解雇権濫用法理が類推適用され、無効であると主張して、雇用契約上の権利を有する地位確認等を求めて会社を提訴した（平成23年（ワ）第39604号）。この裁判において、C1組合は、A2らを支援した。

(2) 27年7月17日、東京地裁は、A2らの請求を棄却した。

この判決では、以下のとおり判示した。

ア 雇用契約の書類について（認定事実）

「被告は、期間雇用社員を雇用（雇用の更新の場合を含む。）するに際し、当該期間雇用社員に対し、『期間雇用社員雇入労働条件通知書』・・・と題する書面を交付している。同通知書には、・・・7項は『雇用契約期間の趣旨及び更新等』として、『期間雇用社員就業規則第9条から第10条』・・・と記載されている。また、同通知書には本件規則等の内容を抜粋・要約した『雇用条件説明書』が添付されており、勤務時間、休暇、給与に関する定め等が記載されているほか、その7項では『雇用契約期間の趣旨及び更新等』として、期間雇用であることの意味、更新の際に考慮する事情等が記載されているが、その中に『(5)満65歳に達した日以後は、原則として雇用契約は更新しません。』と記載されている。」（なお、下線部分については、控訴審判決で、「平成23年3月31日までの雇用期間に係る上記通知書に添付されていた『雇用条件説明書』には、本件上限規則（規則第10条第2項）の条文ないしその内容（65歳に達した日以後は原則として更新しない旨）は明示されていなかった。」に改められた。）

イ ○○支店における就業規則の周知について（認定事実）

「2階課長席の隣にあるホワイトボードに、フックで掛ける方法で備え置いた。なお、・・・1階の・・・課長代理席の隣の机の上にもブックスタンドに入れる方法で備え置いた。（以下略）」

ウ ○○支店における65歳上限規則の適用を最初に受けることになる期間雇用社員への説明について（認定事実）

「担当者は、平成22年8月、これら期間雇用社員に対し、（期間雇用社員の皆さんへ）文書を配布し、その内容について説明した。また、この説明が終わると、同書面を社内の掲示板に掲示した上、社内のミーティ

ング等で同書面に即した説明を行うなどした。・・・A2に対しては、同月26日に、・・・〇〇〇〇室室長・・・が、〇〇〇〇〇〇課長の立会の下、（期間雇用社員の皆さんへ）文書を交付し、本件上限規則の適用を6か月間延期すること、最後の更新後の雇用契約の期間は平成23年9月30日までとなること、ただし、①その社員が業務遂行能力を確実に備えており・・・、②後補充の必要があるが、その後補充が困難である場合・・・には、雇用契約を更新することもあることを説明した。」

エ A2に対する雇止めの際のやり取りについて（認定事実）

「(会社が) A2に交付した(平成23年)2月21日頃作成の期間満了予告通知書・・・には、・・・『その他』として『期間雇用社員就業規則第10条第2項により、次期雇用契約終了後の契約更新は行いません。』との記載があった。・・・A2は、同通知書の内容を確認すると、〇〇支店支店長宛に、同月26日付け『抗議並びに申入書』を提出し、雇止めに抗議し撤回を求めるとともに、雇止めの理由を書面にして提出することを求めたが、被告は、理由書を提出することはできないと説明した。」

「その後、原告A2には同年4月1日付け期間雇用社員雇入労働条件通知書が交付された。同書面の7項『雇用契約期間の趣旨及び更新等』として『期間雇用社員就業規則第9条から第11条』との記載がある。また、同通知書には、『雇用条件説明書』・・・が添付されており、その末尾には『雇用社員就業規則(抜粋)』として、雇用契約期間の趣旨及び更新等に関する規定として、本件規則9条から11条までが引用されて記載されていた。」

「A2は、〇〇〇〇〇〇課長から、平成23年8月26日付雇止め予告通知書(原告A2の雇用契約期間が同年9月30日までであること、本件規則10条に基づき、雇用契約は更新しないこととしたため、同日をもって退職となることを通知する旨記載されている。)の交付を受けた。」

オ 就業規則の周知について(争点に関する判断)

「認定した事実関係によれば、旧会社は、・・・平成19年9月の旧会社時代から、旧会社の従業員に対する事実上の周知手続きを開始し、かつ、同年10月1日に被告が設立された時点において、引き続き、被告におい

て、就業規則の冊子を、従業員が容易に見ることのできる状態においていたものである。また、本件上限規則の経過措置延長についても、・・・平成22年8月に、周知を徹底するとの趣旨で、(期間雇用社員の皆さんへ)文書による個別説明、同文書の掲示板への掲出が行われ、・・・原告らに対して周知されていた。したがって、本件規則が法的規範として拘束力を持つために必要な周知手続きは履践されていると認めることができる。」

カ 人手不足について (争点に関する判断)

「原告らは、各地の支店が人手不足に陥っているのだから、後補充の必要があったことは明らかであるというが、被告において、後補充の必要があると認めた支店でも、その後補充が済んでおり・・・、仮に後補充が済んでいないとしても、その業務の内容からして、人員を適宜募集することもできることからすれば、単に人数の多寡をもって後補充の必要性を論じるのは適切ではない。」

- (3) A 2らは上記(2)の判決を不服として控訴したが、28年10月5日、東京高等裁判所は、A 2らの控訴を棄却した(平成27年(ネ)第4778号)。また、A 2らは、同控訴審において、雇止めに当たり誠実な説明を行わなかったとして損害賠償請求を追加したが、同裁判所は当該請求を棄却した。

この判決では、以下のとおり判示した。

ア 就業規則について

「各支店で原判決認定のとおり就業規則の案文の備え置き及び労働者代表の選出依頼文書の掲示がされたものと認めるのが相当である。」

「控訴人らは、本件規則の案文について周知が不十分であった旨も主張するが、・・・この主張を採用することはできない。」

- イ 本件雇止めに当たり、会社には労働契約上の付随義務として、雇止めについて納得を得るように努力を尽くすべき義務があったのに怠ったという控訴人らの主張について

「同義務違反を認めることができないことは明らかである。」

- ウ 契約更新に当たり会社が本件上限規則について改めて説明せず、期間満了後も雇用が継続されると期待することが無理からぬものとみられ

る行為をしたというような特別な事情があるという控訴人らの主張について

「上限規則制定時には、・・・就業規則を各事業場に備え置いてその一般的周知を行い、本件上限規則適用に際しては、経過措置を延長した上でその周知をより徹底し、・・・雇止めの対象者には（期間雇用社員の皆さんへ）文書を交付するなどしていたものであるから、上記特別な事情があるということとはできない。」

- (4) A 2らは上記(3)の判決を不服として上告したが、30年9月14日、最高裁は、A 2らの上告を棄却した（平成29年（受）第347号）。

この判決では、以下のとおり判示した。

ア 「旧会社は、・・・平成19年9月、・・・就業規則・・・の案文を作成し、上告人らの事業場を含む各事業場において、上記案文を製本した冊子を、職員が自由に閲覧することができる状態で備え置いた。このような状態は、承継会社の設立後の各事業場においても同様であった。」

イ 「旧会社は、平成19年9月、上告人らの事業場を含む各事業場において、（過半数代表者等）に対し、・・・就業規則・・・の制定についての意見を聴取する手続を行った。」

ウ 会社は、「本件上限条項の適用を最初に受けることになる期間雇用社員・・・に対し、本件上限条項により契約を更新しない取扱いは、正社員の定年（満60歳）、高齢再雇用社員との均衡、加齢に伴う事故への懸念等を考慮したものである旨を記載した書面を配布して、その内容を説明したほか、同書面を各事業場の掲示板に掲示したり、ミーティング等で社員に説明したりした。」

エ 会社は、「平成23年8月、同年9月30日をもって雇用期間が満了する期間雇用社員に対し、期間満了予告通知書を交付したが、同日時点で満65歳に達している期間雇用社員・・・に対しては、本件上限条項により契約を更新しない旨を記載した雇止め予告通知書を交付して、その有期労働契約を更新しなかった。」

オ 「本件規則が記載された冊子は、・・・各事業場の職員が自由に閲覧することができる状態で備え置かれていたというのであるから、本件規則

については、本件上限条項を含め、その内容をその適用を受ける事業場の労働者に周知させる手続がとられていたといえることができる。」

カ 「本件上限条項については、あらかじめ労働者に周知させる措置がとられていたほか、本件上限条項の適用を最初に受けることになる・・・上告人らについては、本件上限条項により満65歳以降における契約の更新がされない旨を説明する書面が交付されており、(以下略)」

キ 「各有期労働契約が実質的に無期労働契約と同視し得るとして、本件各雇止めが解雇に関する法理の類推によれば無効になるとしながら、本件上限条項によって根拠付けられた適法なものであるとした原審の判断には、法令の解釈適用を誤った違法がある。しかしながら、以上説示したところによれば、本件各雇止めは適法であり、本件各有期労働契約は期間満了によって終了したものであるから、上告人らの労働契約上の地位の確認及び本件雇止め後の賃金の支払を求める請求をいずれも棄却すべきものとした原審の判断は、結論において是認することができる。」

5 本件申立てに至る経緯

- (1) 30年10月31日、A2は、組合に加入した。
- (2) 11月27日、組合は、会社に対し、A2の「組合加入通知書」と、同人の復職・再雇用についての「団体交渉申入書」を提出した。

また、組合は、検討すべき議題として「要求書」を提出した。同書面には、「上告が棄却され、A2組合員の敗訴が法的には確定しましたが、これは、今後、将来に向かってのA2組合員の復職を求める労働組合との交渉までをも否定する判決ではありません。」「貴社がA2組合員を解雇した後、定年退職後の期間雇用従業員を全国で1000名程度再雇用している事実からも、改めてA2組合員の復職を決定することには何の支障もないと判断しておりますので、A2組合員の復職についての団体交渉の開催を要求いたします。」「雇止めに至る過程において、貴社からは誠実な説明がなされず、貴社はA2組合員に多大な精神的な苦痛を与えました。したがって、当労働組合は、貴社に対して、A2組合員が被った精神的損害の慰謝料の支払いについての団体交渉の開催を要求いたします。」との記載があ

った。

- (3) 12月12日、組合と会社との間で話し合いが行われた。

会社は、A2の雇止めについて、判決文を引用しつつ説明し、再雇用については、各郵便局の募集状況に応じて応募すれば採用の可能性がある」と説明した。また、組合が、本件雇止めにより現場が混乱し、現在も極度の人手不足により土曜配達中止や配達日数制限の緩和が検討されており、65歳を雇用上限とする制度は実質的に崩壊しているのではないかと質問すると、会社は、人手不足があっても局地的、限定的であり、全社的な人手不足はないと回答した。

- (4) 31年1月18日、組合は、〇〇郵便局前において、65歳以上の雇用を求めるビラを配布した。その際、会社は、ビラが入る大きさの空き箱を通用口の前に置き、社員がその近くに立っていた。

- (5) 2月1日、組合は、会社に対し、以下アないしオの5項目の議題についての「団体交渉申入書」を提出した。

ア A2の復職・再雇用

イ 雇止めについて、A2に具体的にどう説明したか

(上記ア及びイについて)最高裁判決が確定しても、労働組合が本件に関して団体交渉する権利まで否定されたものではなく、A2の復職・再雇用について団体交渉により解決の道を探り、雇止めについての具体的な説明を求めることは可能である。

ウ 人手不足について

会社は、30年12月に、局地的・限定的な範囲では人手不足はあり得るが、全国的な人手不足とは認識していない、人手不足の状況の中でA2の雇止めを行った訳ではないと明言していた。しかし、11月に、会社が、総務省の有識者委員会に「郵便の土曜配達廃止」及び「普通郵便の差出日から配達までの日数制限の緩和」を要望した際には、人手不足を理由として説明している。その解決のためには、65歳以上の雇用継続を希望する労働者には雇用継続を認めることが最も有効であり、説明を求める。

エ 31年1月18日〇〇郵便局「ビラ回収行為」について

組合が1月18日に〇〇郵便局前でビラ配布した際、管理職がビラ回収

箱を設置して受け取ったビラを入れるように指示していたこと、ビラを受取を監視していたことは支配介入行為であり、謝罪等を求める。

オ 団体交渉のルールについて

なお、組合は、上記アないしエについての団体交渉申入書をファクシミリで送信しようとしたが、会社は、誤送信等の可能性があるとして、郵送するよう求めた。これに対し、組合は、今回は郵送するが、団体交渉の議題としてこのことも扱う旨述べた。

(6) 2月21日、会社は、組合に対し、要旨以下のとおり「回答書」を交付した。

ア 上記(5)ア及びイについて

30年12月にも説明したとおり、A2の雇止めは適法で、会社との間に雇用関係が存在しないことは最高裁判決で確定しているほか、雇止めから7年以上も経過しているので、団体交渉に応ずる義務はない。

イ 上記(5)ウについて

「郵便の土曜配達廃止」及び「普通郵便の差出日から配達までの日数制限の緩和」については、経営事項であるほか、A2の雇止めとは関係がなく、そもそも雇止めが適法であることは最高裁判決で確定していることから、団体交渉を行うことは考えていない。

ウ 上記(5)エについて

31年1月18日に組合が突然、〇〇郵便局の前でビラ配布を始めたことから、社員がその様子を確認し、職場美化の観点からごみ箱を設置したものにすぎず、監視、ビラ回収指示という事実はないので、謝罪等の要求に応ずることも、団体交渉を行うことも考えていない。

(7) 令和元年6月20日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

第3 判断

1 申立人組合の主張

(1) 復職・再雇用について

組合は、A2が雇止めされた際の事情や同人が業務に習熟していることなどを勘案して、全く経験がない新規雇用者よりも良い条件で同人の復

職・再雇用を図るべく会社に対して団体交渉を申し入れているのであり、最高裁判決が確定したことにより雇用関係が認められないことを前提に、労使交渉によって解決可能な懸案事項である同人の復職・再雇用の条件についての団体交渉を申し入れている。A 2 の雇止めから団体交渉申入れまで7年以上経過しているが、その間、雇止め問題に関し、訴訟のほか、社前抗議行動、宣伝活動、国会質問、最高裁要請行動、集会での周知活動、雑誌への執筆等、様々な方法で争い続けており、問題を漫然と放置していたわけではない。

(2) 雇止めの際の説明について

会社には、雇止めの際、A 2 に具体的にどう説明したかということについて、誠実に説明する義務がある。この義務は、確定判決によってなくなるものではない。

(3) 人手不足について

A 2 の雇止めの後、〇〇支店（当時）では同人の職種の人員を募集しており、また、会社では「郵便の土曜配達廃止」や「配達日数緩和」が議論されており、同人の雇止めの不合理性及び復職・再雇用の必要性を示す事態となっていることから、会社には人手不足について説明義務がある。

(4) ビラ回収について

平成31年1月18日、組合が〇〇郵便局でビラ配布した際、会社はそれを監視し、受け取った者に対してごみ箱に廃棄するよう指示した。この支配介入行為について、会社には説明義務がある。

(5) 団体交渉ルールについて

2月1日の団体交渉申入れの際に、会社は通信手段を郵送に限定したが、組合は団体交渉ルールを一方向的に定めるものとして同意できなかった。そのため、組合は口頭で、団体交渉ルールの協議も交渉議題として扱うように申し入れたが、この点について会社からの回答がなく、交渉を拒否している。

(6) 結論

以上のとおり、組合が要求した議題に関し、A 2 は労働組合法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」であり、組合は会社の「雇用する労働

者の代表者」であることは明らかであり、会社の対応は正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

2 被申立人会社の主張

会社が組合加入通知を受領したのはA 2のみであるところ、同人と会社との間の雇用関係の不存在は最高裁判決で確定しており、同人は会社が雇用する労働者ではない。

雇止めに関する紛争は決着したのであるから、それ以後、会社にA 2の復職・再雇用をしなければならない義務はない。新就業規則制定や雇止めの際のA 2への説明の経緯については、雇止めに至る会社の対応として判決でも示されており、決着済みである。

したがって、組合は会社の「雇用する労働者の代表者」ではないから、組合に対する会社の行為が不当労働行為に該当する余地はない。

3 当委員会の判断

31年2月1日、組合が会社に対して団体交渉を申し入れたが(第2.5(5))、会社はこれに応じなかった(同(6))。組合の申し入れた団体交渉の議題は、①A 2の復職・再雇用、②雇止めの際の説明、③人手不足、④ビラ回収及び⑤団体交渉ルールについての5項目である(第2.5(5))。これらの議題について、組合が、労働組合法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」であるといえるか、以下判断する。

(1) A 2の復職・再雇用について(①)

23年9月30日、会社はA 2を雇止めとした(第2.3(11))。そして、A 2は雇用契約上の権利を有する地位確認等を求めて会社を提訴したが、裁判所は同人の請求を棄却し、30年9月14日付最高裁判決において同人に対する雇止めは適法であることが確定した(第2.4)。

したがって、A 2に対する雇止めによる契約の終了に関しては最高裁判決によって適法であると確定しており、組合の申入れは、終局的な紛争解決が図られた事項についての蒸し返しといわざるを得ない。

(2) 雇止めの際の説明について(②)

雇止めの際のA 2に対する説明については、東京地裁判決において、○
○支店における65歳上限規則を含む就業規則の周知の状況(第2.4(2)イ)、

〇〇支店における65歳上限規則の適用を最初に受けることになる期間雇用社員への説明内容（同ウ）、同人に対する雇止めの際のやり取り（同エ）が詳細に認定されるなど、一連の判決によって明らかになっている。このように、A2に対する雇止めは、会社が相応の説明をした上でなされたものであり、最高裁判決において、会社による説明内容も踏まえた上で同人に対する雇止めは適法であることが確定している（第2.4）。

したがって、雇止めの際のA2に対する会社の説明の経緯は、未解決な事項であるものとは認められない。

(3) 組合は「使用者が雇用する労働者の代表者」といえるか

上記(1)(2)のとおり、訴訟を通じて雇止めの際のA2に対する会社の説明の経緯が明らかにされ、その説明内容も踏まえた上で同人に対する雇止めが適法であることは最高裁判決によって確定し、終局的な紛争解決が図られている。このほかに、A2と会社との間に未精算の労働問題等は存在していない。

そうすると、本件団体交渉申入れ時において、A2は、会社の「雇用する労働者」であるとはいえない。そして、組合は、A2以外に、会社の雇用する労働者を組合員として組織していない（第2.1(1)）のであるから、組合が、会社の「雇用する労働者の代表者」であるということとはできない。

なお、組合は、前記(1)の申入れに関し、全く経験がない新規雇用者よりも良い条件でA2の復職・再雇用を図るべく団体交渉を申し入れているのであり、最高裁判決が確定したことにより雇用関係が認められないことを前提に、労使交渉によって解決可能な懸案事項である同人の復職・再雇用の条件についての団体交渉を申し入れていると主張する。

しかしながら、組合から、近い将来において会社がA2の使用者となる可能性があることを認めるに足りる疎明はなく、会社には同人の復職・再雇用を検討しなければならない事情はない。したがって、組合が会社の「雇用する労働者の代表者」であるとはいえず、組合の主張を採用することはできない。

(4) 組合のほかの団体交渉申入れ事項について

組合は、前記(1)及び(2)のほか、③人手不足、④ビラ回収及び⑤団体交渉

ルールの3項目についても団体交渉を申し入れている(第2.5(5))。

しかしながら、これらは、いずれも、組合が会社の「雇用する労働者の代表者」であることを前提に、会社の職場の問題(③人手不足)や会社と組合との労使関係の問題(④ビラ回収及び⑤団体交渉ルール)に係る交渉を求めたものである。上記(3)のとおり、組合が会社の「雇用する労働者の代表者」であるということができない以上、会社が、これらの事項について団体交渉に応じなかったのも無理からぬことであるといわざるを得ない。

- (5) 以上のとおり、訴訟を通じて雇止めの際のA2に対する会社の説明の経緯が明らかにされ、その説明内容も踏まえた上で同人に対する雇止めが適法であることは最高裁判決によって確定している。そして、本件団体交渉申入れ時に、A2と会社との間において未精算の労働問題等は存在しておらず、また、同人以外に会社で就労する組合員はいなかった。

したがって、組合は、31年2月1日付けで申し入れた団体交渉事項について労働組合法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」であるとはいえず、会社がこの申入れに応じなかったことが正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとはいえない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、組合の平成31年2月1日付団体交渉申入れに応じなかったことは、労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

令和3年8月17日

東京都労働委員会

会長 金井康雄