

命 令 書

再審査申立人 X組合
代表者 執行委員長 A₁

再審査被申立人 Y₁ 会社
代表者 代表取締役 B₁

上記当事者間の中労委令和2年（不再）第7号事件（初審大阪府労委平成30年（不）第22号事件）について、当委員会は、令和4年10月19日第287回第二部会において、部会長公益委員岩村正彦、公益委員相原佳子、同守島基博、同西川佳代出席し、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、再審査被申立人Y₁会社（以下「会社」という。）が、会社従業員であり、再審査申立人X組合（以下「組合」という。）の組合員であるA₂（以下、同人が組合に加入する前も含めて「A₂組合員」という。）を雇止

めとしたことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、組合が、平成30年4月23日、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立てをした事案である。

2 初審における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分の割合による利息の支払
- (3) 謝罪文の掲示

3 初審命令の要旨及び再審査申立ての要旨

初審大阪府労委は、令和2年2月10日付けで、組合の申立てを棄却する命令を発し、同月12日、当事者に命令書を交付した。組合は、これを不服として、同月20日、初審命令の取消しを求めて再審査を申し立てた。

4 再審査における争点

会社が、平成30年3月31日をもってA₂組合員を雇止めにしたこと（以下「本件雇止め」という。）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2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

- (1) 不利益取扱いに当たるか

ア 不利益性

A₂組合員は、契約社員でなく、雇用契約期間の定めのない正社員として採用されたものであるから、本件雇止めは、実質的には解雇であって、労組法第7条第1号にいう不利益性を有することは明らかである。

すなわち、A₂組合員は、会社の求人広告に、正社員の募集と記載されていたのを見つけ、これに応募し、採用された。このとき、A₂組合員と会社との間で交わされた雇用契約書には、従業員の区分として「正社員」と明記されており、昇給、賞与及び退職金が「有」とされ、定年後再雇用の定めもあった。契約期間も記載されていたものの、これについては、A₂組合員は試用期間を指すものと理解していた。

さらに、会社代表取締役のB₁（以下「B₁社長」という。）は、平成29年6月22日の団交（以下「29.6.22団交」という。）において、A₂組合員が正社員であることについて肯定する発言をし、給与支払明細書に「契約社員」と記載されているのは形式だけのことである、扱いは普通の一般社員と同じである、という発言をしたことからしても、A₂組合員が正社員として採用されたことは明らかである。

なお、この点、会社は、雇用契約書の記載は事務的ミスであると主張するが、合理性を欠く。また、会社は、29.6.22団交における発言は、契約社員と正社員で待遇が異ならないという趣旨で述べたものであると弁解するが、上記のとおり、B₁社長は、29.6.22団交において、A₂組合員が正社員であることについて肯定する回答をしていることから、当該弁解は理由がない。

また、組合が、平成29年5月25日に開催された事務折衝（以下「29.5.25事務折衝」という。）において、A₂組合員の雇用形態を1年契約から期間の定めのない契約にすることを求める発言をしているが、これは雇用契約書に契約期間の定めがあることについて是正するように求めたものであって、A₂組合員が有期雇用であると認める趣旨ではない。

イ 不当労働行為意思

(ア) 会社代理人であるB₂（以下「B₂」という。）による脱退勧奨

a 会社がB₂に対し組合対応を委任していた状況下で脱退勧奨が行われたこと

会社は、従前から、団体交渉を含めた組合対応を、B₂に委任していたところ、B₂は、会社の代理人として、平成30年2月8日、会社を訪問し、A₂組合員に対して、雇用契約の更新拒絶を示唆しつつ、組合からの脱退を勧奨した（以下、このときのB₂の発言について「30.2.8B₂発言」という。）。しかし、A₂組合員がこれに応じなかったことから、会社は、本件雇止めに及んだものである。このことからすると、会社の組合嫌悪意思は明らかであり、本件雇止めは、不当労働行為意思に基づく行為であるといえる。

すなわち、B₂は、多数の企業において組合対応を業として行っていた者であり、また会社の役員らと長年の人的関係を有し、B₂の経営する企業と会社との間に取引関係もあった者であるところ、会社からB₁社長のサポートをしてほしいという依頼を受けて、本件労使関係に関与するようになった。

B₂は、平成29年5月25日以降、平成30年2月27日までの間、組合と会社との間の団交等に常に出席し、会社側の担当者として会社の意向を実現する方向で交渉に当たっていた。B₂が同年8月3日、単独で会社の代理人として組合との協議に応じて春闘解決金の支払を承諾し、会社もそれに従って行動していたことからしても、B₂は、会社の代理人として活動していたか、少なくとも会社が事後的にこれを追認したと認められる。

さらに、B₂は、平成30年4月2日に組合が会社を訪れた際も、会社から「解任された」と指摘する組合側の発言を肯定しており、以前に委任関係があったことを認めているものである。このことからすると、会社は、30.2.8B₂発言時点において、B₂に対し、

組合対応を一任していたというべきである。

b 会社がB₂に対し脱退勧奨を事前に依頼していたこと

上記aのとおり、30.2.8B₂発言は、会社の代理人としてされたものであるが、さらに、会社は、B₂に対して脱退勧奨を事前に依頼している。

30.2.8B₂発言は、会社の業務時間中に、会社内においてA₂組合員を呼び出すという態様で行われており、B₂は同発言中に、経営者から依頼を受けているという内容のことを述べている。また、B₂は、初審審問において、30.2.8B₂発言は、A₂組合員のことを思って勝手な作り話をしたものであると証言するが、B₂は30.2.8B₂発言中で雇止めの可能性がある旨を述べているところ、会社の承諾なくそのようなことを述べて会社に迷惑をかける危険を冒すだけのメリットは存在しないのであって、同証言は不自然である。

会社は、30.2.8B₂発言の後も、B₂に対して事実確認や抗議をすることもなく、平成30年4月2日にもB₂に組合対応を依頼している。このことから、30.2.8B₂発言が会社の指示によるものであることは明らかであって、A₂組合員が脱退勧奨に応じなかったことを受けてなされた本件雇止めは、組合嫌悪意思に基づくものであるというべきである。

(イ) 会社が脱退勧奨に至った背景

会社は、C₁会社（以下「C₁会社」という。）の製造した生コンクリート（以下「生コン」という。）の販売、輸送の業務を行っていた。また、C₁会社は、C₂協同組合（以下「C₂協同組合」という。）に加盟していた。

C₂協同組合は、平成30年2月6日、組合の諸活動について全面

的に立ち向かうとして、加盟社に対し、組合系業者の使用を極力差し控えるよう求める旨を理事会において決議し（以下「30.2.6C₂協同組合決議」という。）、同日付けで加盟社に決議内容を通知した。

そして、B₂は、この2日後である平成30年2月8日に、30.2.8B₂発言に及んでいることからすると、これは、会社が、C₁会社が組合員の所属する会社と取引を続けることでC₂協同組合から不利益を被ることを危惧して、B₂を通じてA₂組合員に対する脱退勧奨に及んだものというべきである。

(ウ) 事前協議同意約款の違反

会社は、平成29年6月1日付けで、組合との間で、協定を締結し（以下「29.6.1協定」という。）、29.6.1協定中において、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、労使合意の上で円満に行う旨の条項を交わした（以下「事前協議同意約款」という。）にもかかわらず、組合に事前協議を申し入れることなく本件雇止めの通告を行った。

会社が本件雇止めの通告を行ったのは、組合が会社に対し、30.2.8B₂発言について抗議をした団体交渉のわずか3日後のことである。このとき、会社は、真に30.2.8B₂発言に関与していなかったのであれば、組合からの信頼回復のために、29.6.1協定を遵守して然るべきであったにもかかわらず、これを反故にしているのであって、このことから会社が組合軽視、組合嫌悪の意思を有していたといえる。

(エ) 本件雇止めに合理的理由がないこと

会社は、本件雇止めの理由として、C₁会社のC₂協同組合加盟による会社の収益構造の変化、売上げの減少が予想され、先行き不透明であったためであると主張する。

しかし、そもそも上記アのとおり、A₂組合員は無期雇用契約の従業員であって、会社のいうA₂組合員の雇止めは解雇に当たる。そして、A₂組合員を解雇する合理的理由は認められない。

また、仮にA₂組合員が有期雇用契約の従業員であったとしても、やはり本件雇止めには合理的理由はない。すなわち、会社が主張する事情は、生コンの販売に関する事情であるが、A₂組合員は生コン輸送車の運転手であり、業務量の多寡に関わるのは、生コンの売上げではなく輸送量である。そして、会社では、C₁会社のC₂協同組合加盟により、定められたシェアに基づく生コン輸送の需要が安定的に生じるのであって、輸送に必要な人員に大差はない。

現に、会社は、C₁会社のC₂協同組合加盟に近い時期に、有期雇用契約を締結している従業員3名について、無期雇用契約とする旨の雇用契約を締結している。また、会社が平成30年2月1日に大型運転手の求人票を出したことや、本件雇止め後の人員減少分についてアルバイトを雇用したり、傭車を依頼したりして業務を行っていることも考慮すると、会社の輸送量や人員需要が縮小していたとは考えられない。

したがって、会社の主張する理由は、合理的なものとはいえない。

ウ 以上の事情を総合すると、会社は、C₁会社が組合員の所属する会社と取引を続けることでC₂協同組合から不利益を被ることを回避すべくA₂組合員に対して脱退勧奨を行い、それに失敗するや、合理的理由もなく、また組合との29.6.1協定のとおり事前協議を申し入れることなく、組合排除を目的とした本件雇止めを強行したというべきであって、これは組合員であることの故をもってした不利益取扱いである。

(2) 支配介入に当たるか

本件雇止めは、会社が、組合排除の目的の下に行ったものであること

は、上記(1)ウのとおりである。そして、これは組合の弱体化を図る意思による行為でもあることからすると、本件雇止めは、組合に対する支配介入にも当たる。

2 会社の主張

(1) 不利益取扱いに当たるか

ア 不利益性

A₂組合員との契約は、1年間の期間の定めのある有期雇用契約である。同契約が有期雇用契約であることは、雇用契約書や給与支払明細書にも明示されているし、会社がA₂組合員を正社員として雇用する旨を表明したこともない。

雇用契約書上の従業員区分が「正社員」と記載されていたのは、単なる事務的な誤りである。同様の条件で雇用されていた他の従業員の雇用契約書も、同様に誤った記載になっていたことからして、当該記載が誤記であることは明らかである。

また、組合は、29.6.22団交におけるB₁社長の発言を指摘し、A₂組合員が正社員であることを肯定したと主張するが、B₁社長がA₂組合員について「普通の一般社員と一緒に」と発言したのは、給与や労働時間等の労働条件が無期雇用の労働者と同一であるという趣旨で述べたにとどまり、A₂組合員が正社員だという意味ではない。

イ 不当労働行為意思

次のとおり、本件雇止めは合理的理由に基づくものであって、不当労働行為には当たらない。

(ア) 本件雇止めに合理的理由があること

- a 会社が本件雇止めを行ったのは、C₁会社がC₂協同組合に加盟したことによって、会社の受注形態や収益構造が大きく変化し、売上げ減少が見込まれるなど、経営の先行きが不透明となったた

めである。

C₂協同組合加盟前における会社の売上げの根幹は、C₁会社の製造した生コンの販売と輸送であった。しかし、C₂協同組合は、加盟社の取り扱う生コンについて、共同販売事業として一括で注文を受け、それを加盟社の工場の規模や能力等によって定めたシェアに従って割り当てるという仕組みをとっており、加盟社は、割り当てられた製造を行い、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た。加盟社は、C₂協同組合加盟に伴い、共同販売事業を阻害する行為、例えば一定の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が禁じられた。また、C₂協同組合は、加盟社に対して、シェアどおりの割当てがない場合に最低限の調整をするものの、加盟社の生コンを輸送する取引先に対しては、何らの補償もしない。

そして、C₁会社は、C₂協同組合の拡大に伴い、C₂協同組合非加盟の状態でも独自に営業活動を継続することが難しくなったため、平成29年10月、C₂協同組合に加盟した。これによって、C₁会社の製造した生コンの輸送を担っていた会社の受注形態、収益構造も大きく変化することとなり、経営の先行きが不透明となった。現に、会社の1年間の売上げは、C₁会社のC₂協同組合への加盟前後で約7478万円減少しており、持込契残が減少する平成30年6月以降は、C₁会社の出荷量に占める会社売上げの割合も著しく低下し、同年8月以降には、C₁会社が製造する生コンの26から37%しか、会社がその販売に関与することはできなくなった。

そのため、会社は、人件費削減を考えざるを得なくなったことから、平成30年3月末、通算雇用期間の比較的短かったA₂組合員及び非組合員従業員2名の合計3名の従業員を、やむを得ず雇

止めとしたものである。したがって、本件雇止めには合理的理由がある。

- b 組合は、C₁会社のC₂協同組合加盟と近接した時期に、3名の有期雇用契約の従業員を無期雇用に変換したことを指摘し、会社の人員需要が縮小してはいなかったと主張するが、これは、先行き不透明な状況であったが、雇用の安定を図ることを考えて、平成29年10月時点で3名の従業員を無期雇用に変換したのである。これと平成30年3月末にA₂組合員を含む3名の従業員を雇止めにしたこととは、何ら矛盾しない。

また、組合は、平成30年2月1日時点で大型運転手の求人票が出されていた点を指摘するが、この求人票は、平成30年2月に新たに掲載されたのではなく、以前から掲載されたままになっていたものである。同求人票で応募してくる者は、まれであったため、会社はこれを有力な募集方法としてはみておらず、掲載を取り止める措置を執らなかったにすぎない。また、本件雇止め前後にアルバイトを採用したり傭車を依頼したりしたことも、会社が経営の先行きが不透明であると認識していたことと何ら矛盾しない。アルバイトは日雇い扱いであって契約条件が全く異なるし、傭車もまさに人員の調整として機能するものである。

よって、この点に関する組合の主張は、いずれも理由がない。

(イ) 30.2.8B₂発言について

- a 組合は、30.2.8B₂発言について、会社の代理人としてされたものであると主張するが、会社がB₂に対し、何らかの代理権を授与したことはない。会社は、B₂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ため、組合対応のアドバイスを受けていたにすぎず、会社とB₂との間に代理等の関

係はない。また、会社は、B₂に対して報酬を支払ったことはなく、肩書を付したこともない。

また、組合の交渉担当者もB₂が間に入ることを希望しており、本件雇止め後にも、組合関係者がB₂に対し、会社代理人弁護士を降ろしてB₂に調整をしてほしい旨を要望している。このことから、B₂は、会社の代理人ではなく、双方の要望を調整する役割の人物として扱われていたといえる。

組合は、平成29年8月3日に、B₂が会社社長や役員がいない場で組合と春闘解決金をめぐるやり取りをしたことを指摘し、B₂が会社の代理人として活動していた旨主張するが、会社は事前にこのことを何ら認識していなかった。そもそも、組合は、当該やり取りについて、会社に対して事前に何らの申入れをせず、B₂のみに働き掛けたものである。したがって、同やり取りは、会社と組合との間の団体交渉でも折衝でもなく、むしろ、組合が自らの利益のためにB₂に会社との調整を依頼していたことがうかがわれるものである。このとき組合が要求した金員は、「政策協力金」という名目であり、春闘やA₂組合員の労働条件には何ら関係がない。B₁社長がこれを支払ったのは、調整役として依頼していたB₂の顔を潰すわけにはいかなかったためである。

また、組合の指摘する、平成30年4月2日のB₂の組合に対する言動についても、B₂が別の用事で会社を訪れたところ、そこに予告なく組合関係者が現れたにすぎず、会社がB₂に何らかの代理権を授与したことはない。B₂は、同日のやり取りにおいて、この問題に関する関係者であることを否定し、別の仕事の話で来た旨を明言しているし、発言した内容も、会社代表者や専務が話した内容の繰り返しや、一般的な事項にすぎないのであって、かつて

双方の調整役であったB₂の言動として不自然なところはない。

- b また、会社は、B₂に対し、脱退勧奨を個別に依頼したこともない。会社は、B₂が平成30年2月8日に会社を訪問した際、A₂組合員と話をした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日まで全く関知していなかった。B₂も、初審審問において、30.2.8B₂発言は、当時の組合やC₂協同組合を取り巻く状況に鑑み、A₂組合員のことを考えて独自にしたものであると述べている。同証言は当時のC₂協同組合及び組合の状況からして自然かつ合理的なものであって、これらのことを考え合わせても、30.2.8B₂発言は、B₂が自らの判断で行ったものであることは明らかである。

さらに、会社は、30.2.8B₂発言を知った後、直ちにB₂に対して、組合との交渉への関与を止めてもらうよう述べているのであり、この事実は、30.2.8B₂発言が、B₂自身の判断でなされたことを示すものである。

(ウ) C₂協同組合からの通知

組合は、C₁会社のC₂協同組合への加盟及び平成30年2月6日付けの通知を指摘し、会社が、C₁会社がC₂協同組合から不利益を受けることを恐れて、A₂組合員の脱退や雇止めを企図したと主張するが、何らの客観的裏付けもない。そもそも、A₂組合員一人が所属していたことで、会社が「X労働組合系」の業者に当たるともいえず、C₂協同組合から組合員を解雇ないし雇止めするよう要請されたこともない。

(エ) 事前協議同意約款の違反

会社は、A₂組合員の雇止めまでの間に2回の団体交渉を開催し、雇止めについて理由を説明した上で議論を重ねており、事前の協議

は十分に尽くしたのであって、不当労働行為意思はない。雇止めの事前通知は手続上必要なものであって、その前に協議をしなければならぬ理由はないことからすると、会社の手続は、不当労働行為意思を推認させるものではない。

ウ したがって、本件雇止めは、労組法第7条第1号の不利益取扱いには当たらない。

(2) 支配介入に当たるか

上記(1)のとおり、会社は組合嫌悪の意思をもっておらず、本件雇止めは合理的理由に基づくものであって、当然組合弱体化の意思もない。したがって、本件雇止めは、支配介入に当たらない。

第3 当委員会が認定した事実

1 当事者等

(1) 組合は、肩書地に事務所を置く、主に近畿地方等のセメント・生コン産業、運輸・一般産業に関連する労働者で組織される労働組合で、その組合員数は、初審審問終結時点において約1800名である。また、本件雇止め時に会社に所属している組合員は、A₂組合員1名であった。

(2) 会社は、肩書地に本社を置き、生コンの販売、一般貨物自動車運送事業等を営む株式会社であり、その従業員数は約20名である（初審審問終結時）。

B₁社長は、平成27年9月に会社の代表取締役就任した。なお、B₁社長の前の代表取締役（以下「先代社長」という。）は、B₁社長の父親であり、本件初審審問時において会社の会長を務めている。

(3) C₁会社は、会社と同一所在地に本社を置き、生コン製造等を営む株式会社である。C₁会社においては、先代社長が代表取締役を務めている。

(4) B₂は、生コンや生コン二次製品、セメント及びコンクリート製品の販

売等を業とするC₃株式会社（以下「C₃社」という。）の代表取締役である。C₃社は、本件より前に、会社に対して、生コンの販売や製品の輸送を数回依頼したことがあり、B₂は、先代社長及び会社専務取締役のB₃（以下「B₃専務」という。）と面識を有していた。B₂は、下記3(2)のとおり、会社と組合との交渉に関わるようになった。

(5) C₂協同組合は、中小企業等協同組合法に基づき平成7年に設立された協同組合であり、大阪府及び兵庫県内の生コン製造業者が加盟し、加盟社が製造する生コンの共同販売等を主たる目的としている。

2 会社におけるA₂組合員の就労

(1) 応募及び就労開始

ア 会社は、A₂組合員を採用した平成28年12月当時、大型運転手の求人広告を出していた。同広告には、「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カ月有 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～」との記載があった。A₂組合員は、この広告を見て、会社に応募した。

イ 会社は、平成28年12月24日、A₂組合員との間で、次のとおり「雇用契約書兼同意書」を作成し（以下「28.12.24雇用契約書」という。）、雇用契約を締結した。

契約期間 あり（平成28年12月24日～平成29年3月31日）

従業員の区分 正社員・準社員・パート・その他

業務の内容 運転手及び構内作業

月 給 19万3200円

昇給、賞与、退職金 いずれも「有」

定 年 制 有（60才）、再雇用65才まで

見習い期間中（3ヶ月）は、日給9,000円（残業手当含む）
なお、同契約書には、昇給時期、賞与の支給時期及び契約更新の有無は記載されていなかった。

(2) 契約の更新

会社及びA₂組合員は、平成29年3月末頃、契約期間を同年4月1日から平成30年3月31日までとする「雇用契約書兼同意書」を作成し、上記(1)イの雇用契約を更新した。

同雇用契約書には、契約期間について「あり（H29年4月1日～H30年3月31日）」とされている他は、28.12.24雇用契約書とおおむね同様の内容が記載されていた。

(3) 給与支払明細書の記載

ア A₂組合員の平成28年12月分給与（平成29年1月10日支給）から同年2月分給与（同年3月10日支給）に係る給与支払明細書には、いずれも「アルバイト」との記載がされていた。

また、基本給は、いずれも日給9000円に就労日数を乗じて計算されていた。

イ A₂組合員の平成29年3月分給与（同年4月10日支給）から平成30年3月分給与（同年4月10日支給）に係る給与支払明細書には、いずれも「契約社員」と記載され、また、基本給は、いずれも19万3200円と記載されていた。

(4) 有期雇用就業規則の定め

会社は、有期雇用契約の従業員について、別紙のとおり、有期雇用就業規則の定めを置いていた。

3 A₂組合員の組合加入及び団交の経過

(1) 組合執行委員のA₃及びA₄（以下、順に「A₃執行委員」、「A₄執行委

員」という。)は、平成29年5月15日、会社を訪問し、A₂組合員が組合に加入した旨を記載した通知書とともに、労働基準法・労組法等の諸法律を遵守すること等を要求事項として、団体交渉を申し入れる旨の「分会要求書」及び「団体交渉申入書」を提出した。会社側は、B₃専務がこれに対応した。

- (2) B₃専務は、B₁社長から組合への対応について相談されたことを受けて、以前からの知り合いであり、関西の労働組合に詳しいと評判であったB₂に連絡をとり、B₁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よいか知恵を貸してほしい旨の相談をした。これに対して、B₂は、一度組合に電話をしておく旨述べた。

上記のやり取りの後、B₂は、当時の組合の副委員長であったA₁（以下「A₁副委員長」という。）に電話をした。A₁副委員長は、B₂に対し、担当者に繋ぐので顔合わせをしてほしい旨を述べた。

これを受けて、B₂は、B₃専務に対し、組合が社長と顔合わせをしたいと言っているので、日程調整をする旨を伝えた。

- (3) 29.5.25事務折衝

組合及び会社は、平成29年5月25日、大阪市内のホテルにおいて、事務折衝を行った（29.5.25事務折衝）。出席者は、組合副委員長のA₅（以下「A₅副委員長」という。）、A₁副委員長、A₃執行委員、A₄執行委員、B₁社長及びB₂であった。

組合は、会社に対し、B₂さんに調整してもらったらきちっとスムーズにいく、X組合には悪いイメージがあるかもしれないが、それはB₂さんといろいろ話してもらって、と述べ、さらに、B₂さんを入れたのは賢明だったと述べた。

また、組合は、今は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を述べた。この直後、組合が続けて別の要望を述べ、話題が変わったため、この日、A₂組合員の雇用期間の点について言及があったのは、このときのみであった。

また、組合及び会社は、第1回の団体交渉を、平成29年6月1日に実施することで合意した。

(4) 第1回団体交渉

組合及び会社は、平成29年6月1日、1回目の団体交渉を行った。組合と会社は、同日付けで「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。」との条項を含む協定を締結した（29.6.1協定）。

(5) 第2回団体交渉

組合及び会社は、平成29年6月22日、C₁会社の応接室において、2回目の団体交渉（29.6.22団交）を行った。出席者は、A₂組合員、A₃執行委員、A₄執行委員、B₁社長及びB₂であった。

団体交渉の前半は、A₂組合員の賃金や、時間外手当の算出方法等について交渉が行われた。

その後、組合は、A₂組合員の身分について、4月に「もう一応社員になっている」と述べ、B₁社長は、A₂組合員について、「社員になってるんですけど…中の事情で、こういう恰好だけとらしてもらったんです」と述べた。

A₂組合員が、「そしたら、これとは関係ないんですか…僕が正社員で、っていう位置付けで入ってきたつもりで居ったんですけど」と述べ、B₁社長は、「そうそうそう。そうですよ。」と述べた。A₂組合員が、「これは、ここ名前だけなんですか。」と尋ねたところ、B₁社長は、「まあまあ、いうたら名前だけですわ。」、「こっちの扱いとしては、普通の一般社

員と一緒にすつていうことなんよ。」と述べた。

A₂組合員が、「年間、日付切ってますやんか。一番上の欄に。」と述べたところ、B₁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、A₂組合員が、「前も形だけなんですか。」と尋ねたところ、B₁社長は、「形だけですわ、それは。」と述べた。さらに組合が「そやから、雇用期間っていうこと?」、「ああ、あれも形だけか。」と述べ、B₁社長は「形だけで。」と述べた。

その後、別の事項について交渉が行われ、団体交渉が終了した。

4 平成29年8月3日の会合

組合及びB₂は、平成29年8月3日、大阪市内のホテルにおいて、会社に対する組合の要求について協議をした。この会合の出席者は、A₅副委員長、A₃執行委員、A₄執行委員、B₂の4名であった。

上記会合におけるやり取りの内容は不明であるが、会合の終了後、B₂は、B₃専務に電話をし、組合が「年度末までは揉めない代わりに」合計120万円の支払を要求している旨を伝えた。B₁社長及びB₃専務は、この連絡を受けて、100万円までなら支払う旨を決め、その旨をB₂に伝えた。

組合は、平成29年8月29日頃、会社に対し、会社が「政策協力金」として100万円を組合に支払う旨の協定書を送付し、会社は、これに押印をして返送した。

後日、会社は、組合に対し、100万円を支払った。

5 他の従業員の無期転換

平成29年9月29日時点において、会社との間で1年間の有期雇用契約を締結していた従業員は、A₉組合員を含めて7名であったが、会社は、このうち3名（A₂組合員を含まない）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。これら3名のうち1名については、従業員区分を正社員とし、残り2名については、無期雇用契約の契約社員とした。

6 C₁会社のC₂協同組合への加盟

(1) C₂協同組合は、共同販売事業として、ゼネコン等の施工者の窓口となる商社あるいは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、加盟社の工場の規模や能力等に応じて定められるシェアに従って加盟社に割り当て、加盟社は製造した生コンを指定された現場に直接納入するという仕組みをとっていた。C₂協同組合は、加盟社に対して、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を禁止している。

なお、毎月必ず本来のシェアどおりの割当てがなされるわけではないため、C₂協同組合は、そのような本来のシェアとの差異について、加盟社に対し金銭での調整を行っていた。

(2) C₁会社は、平成29年10月、C₂協同組合に加盟した。

(3) 平成29年11月頃には、C₂協同組合の営業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C₂協同組合に加盟している状態となった。

(4) 会社は、C₁会社がC₂協同組合に加盟する前には、会社がユーザーと売買契約を締結し、これに応じてC₁会社との間で生コンの売買契約及び輸送契約を締結し、C₁会社の製造した生コンをユーザーの現場等に輸送するという営業形態を取っており、C₁会社の製造する生コンのほぼ全部について会社が販売及び輸送を行っていた。

C₁会社がC₂協同組合に加盟した後は、C₁会社が上記(1)のシステムに組み込まれたため、会社は、持込契残（C₁会社がC₂協同組合に加盟する前に契約済みであった案件で、C₂協同組合の承認を得て加盟後に

C₁会社が製造するもの)や、直販スポット(100m³未満のユーザーに直接販売する案件)等を除いては、C₁会社の製造した生コンを販売することができなくなった。なお、会社がユーザーから受注した100m³以上の案件をC₂協同組合の登録販売店経由でC₂協同組合に上程することで、会社が販売に関与することのできるケース(広域契約案件)があるが、この場合でも、C₂協同組合が生コン製造を割り当てる加盟社がC₁会社になるとは限らず、そのため会社が輸送に関与できるとも限らない。

- (5) C₁会社の出荷量は、平成29年11月から平成30年5月までは、1か月当たり2583.75m³から3881.5m³の間で推移しており、その案件の大半は、持込契残(1314.25~2641.75m³)及び直販スポットの案件であった。

C₁会社の出荷量は、平成30年6月以降減少し、同年8月から同年10月には、1か月当たり800m³前後となった。同時期に持込契残が減少しており、同年8月から同年10月には、19~83.5m³となった。これに伴い、会社売上分数量がC₁会社出荷数量に占める割合は、同年7月頃までは約100%であったのが、同年8月以降は30%前後に低下した。

7 会社の売上げの変化

- (1) 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9億4614万円であり、営業利益は約769万円であった。平成29年9月1日からの会計年度の売上高は約8億1322万円であり、営業損失は約2160万円であった。
- (2) C₁会社がC₂協同組合に加盟した前後の会社の月別の純売上高は、次

のとおりであった。11月から翌年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年の純売上高の合計額は、約7478万円減少した。

加盟前（単位：円）		加盟後（単位：円）	
平成28年11月	108,201,472	平成29年11月	83,993,460
平成28年12月	91,135,812	平成29年12月	82,057,430
平成29年1月	52,493,246	平成30年1月	64,038,079
平成29年2月	75,238,762	平成30年2月	64,582,368
平成29年3月	101,415,944	平成30年3月	101,917,743
平成29年4月	87,931,544	平成30年4月	93,240,319
平成29年5月	74,716,142	平成30年5月	89,627,982
平成29年6月	67,963,329	平成30年6月	57,288,508
平成29年7月	70,700,147	平成30年7月	43,054,804
平成29年8月	68,339,118	平成30年8月	37,016,007
平成29年9月	43,368,679	平成30年9月	47,755,799
平成29年10月	53,036,742	平成30年10月	55,188,348
合計額	894,540,937	合計額	819,760,847

8 平成29年12月の組合活動とこれに対するC₂協同組合の反応

- (1) 組合は、平成29年12月12日から、「産業ゼネスト」として、C₂協同組合加盟社工場やセメントメーカーのサービスステーション等に対し、ストライキ、生コン工場出入口でのピケット等を実施した。

なお、平成30年7月頃から、上記の組合活動を被疑事実として、組合員が複数逮捕、起訴された。これについて、組合は、正当な組合活動であるとして無罪を主張した。

- (2) C₂協同組合は、平成30年2月6日、組合の諸活動に全面的に立ち向かうという方針に基づき、当面の間、加盟社に対し、組合系業者の使用を極力差し控えることを求める旨を理事会において決議し(30.2.6C₂協同組合決議)、同日、その旨を加盟社に通知した。

9 30.2.8B₂発言及びその後の団体交渉

(1) 30.2.8B₂発言

ア B₂は、平成30年2月8日午後3時頃、会社の事務所を訪問し、B₁社長にA₂組合員と話してもよいかと声をかけ、大丈夫ですと返答を受けた上で、会社の応接室において、A₂組合員と二人で話をした。

B₂は、A₂組合員に対し、「俺の独り言言うとんやけど…」と前置きした上で、組合の活動に関する約25枚の書類を見せながら、組合とC₂協同組合が対立関係にある旨を述べ、「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…ココの上は言えへん話やけど…」、「『退会届を出して頂けないかなあ』と…」などと述べた。

さらに、B₂は、「『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…」、「(警察や検察などが動いているなどの話をして)だから事がおきてるような…組織体…に…今後も…所属しててもいいのかね?」と述べ、「『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…して頂けないかなあ…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、A₂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、B₂は、「無くなります。」と述べた。

また、B₂は「警察は、それなりに動きます。」「その中に、アナタが巻き込まれないように」、「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。A₂組合員は、「一緒違うんですか？やっぱり思とうことは、一緒でしょ？B₂さんと、会社の方も、経営者としたら」、「結局は…そう思うことを、B₂さんが僕に伝えてるだけ」と述べた。この問いに対し、B₂は、「アナタがここにいてほしいと思ってる人がおるから…『B₂ちゃん。すまんけども…ねえ…B₂はん…言うて来て一や。』と」、「経営者として判断を…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B₂さんのこの業界ながい事…いるわけだし、雰囲気もわかる訳だから…』」、「『B₂ちゃん、シラーと言うてあげてよ。』と…。」などと述べた。

イ 上記アでB₂がA₂組合員に示し、手交した書類には、次のようなものが含まれていた。

(ア) 組合が平成29年12月に発出した、「Xニュース」と題する、C₂協同組合が組合と約束した生コン輸送運賃の引上げを実現しないことから、同月12日からゼネラルストライキを開始する旨の文書。また、同文書には、C₂協同組合のシェアが不公平であり、一部執行部に利益が集中していると記載されていた。

(イ) C₂協同組合が平成29年12月19日付けで発出した、「威力業務妨害事件及び組織犯罪に関して」と題する、組合が同月12日から、加盟社工場等に対し、労使関係がないにもかかわらず産業ゼネストと称して明らかな威力業務妨害行為を行った旨、C₂協同組合は今回の組合の行動及び過去の犯罪について、警察及び検察の捜

査に全面的に協力し、当時の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が記載された文書

(ウ) C₂協同組合を署名提出先とする、検察及び警察宛に、組合の威力業務妨害行為について取締りを求める旨の署名用紙

(エ) 組合が平成29年12月28日付けで発出した、C₂協同組合の恫喝的組織運営や組合潰しに対し、C₂協同組合の体質改善は急務であるとして、過去の労働組合弾圧の歴史を反省し教訓化するなどの6項目の実行を求める旨の文書

(2) 30.2.27団交

組合及び会社は、平成30年2月27日、会社応接室において、団体交渉を行った（以下「30.2.27団交」という。）。これは、組合が30.2.8 B₂発言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、出席者は、A₂組合員、A₃執行委員、A₄執行委員、B₁社長及びB₂であった。交渉時間は約1時間50分であった。

始めに、組合は、30.2.8 B₂発言や、同日にA₂組合員に書類を渡したことは不当労働行為になる旨述べた。B₂は、A₂組合員に対して、世間一般に出回っている文書を読んでみて、このような組織体においてよいかどうか、自分で判断するようにと考えてしたことである旨を述べた。

また、組合は、30.2.8 B₂発言は、B₂自身が考えて言ったのか、それともどこかに言われて言ったのかを尋ねた。これに対して、B₂は、「いや、俺は今言うように、長い、この生コン産業にずっと居ってね…冷静にこの産業のことを考えて、あんまりこれは長引いたらいかんよなあとか…思うと言うてる」などと述べた。

組合が、B₁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、B₁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。

その後、組合が、B₂は別にC₂協同組合に言われたわけでも、会社に言われたわけでもないだろうと述べたのに対して、B₂は「ありません。」と答えた。

また、A₂組合員は、B₂の発言について言及する中で、「社長も分かっていると思います。契約の社員やから。」、「ほな労働組合辞めなさいよって話も…言いましたやんか、僕に。だからそれやったら契約、次の契約無いですよって言いましたやん」と述べた。

最後に、組合は、B₂に対し、組合宛てに謝罪文を書いてほしいと求めた。B₂は、どういう文章にするかはA₅副委員長に相談したらいいのかと尋ね、組合は、それでよいと述べた。

また、組合が今後、B₂を団交に出席させるのかどうか尋ねたところ、B₁社長は、自分が判断する旨を述べた。組合は、今日まで労使関係が円満に来たのはB₂のおかげでもあるため、その辺りもよく考えてしてもらえれば、と述べた。

組合と会社は、3月に春闘交渉を予定し、日程は後日調整することとして、交渉を終了した。

- (3) B₁社長は、30.2.27団交の後、B₂に対して、今後、組合との団体交渉等への立会は差し控えるよう求めた。
- (4) B₂は、平成30年3月1日、A₅副委員長に対し、携帯電話の通信アプリを用いて、会社から解任されたため、もう自分は関与しない旨のメッセージを送信した。

10 本件雇止め通告及び本件雇止め

- (1) B₁社長は、平成30年3月2日、A₂組合員を会社の応接室に呼び出し、同年3月末までの雇用期間満了後、更新をしない旨、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。このとき、

次のやり取りが行われた。

社長は、雇止めの理由として、①洗車時に安全帯をせず旗を立てていなかったこと及び②感知式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を挙げた。これに対して、A₂組合員は、②の信号機の件は、前に停まった乗用車の運転手に、もう少し前に行ってくださいませんかと言ったことはあるが、それほどきつい言い方をしたわけではなく、大騒ぎするような問題ではないと述べた。また、①については、落ち度があったことは認め今後注意すると述べ、B₁社長が現場監督から送られてきたと言っていた写真を見せてほしいという旨を述べた。B₁社長は、写真は持ってきていない旨述べた。

続けて、B₁社長は、一番の理由は、C₂協同組合の4月からのシェア割りであり、C₁会社がこれまで出していた数量で計算されると思うが、過去3年のデータを計算してみると思ったよりも数量が少なかった上、輸送範囲も限られることから、不利になるであろう旨を述べた。

その後、B₁社長は、A₂組合員に対し、アルバイトでも構わないというのであれば、ということを書いた。A₂組合員が、どういうことかと問うと、B₁社長は、自分の言い方が悪かった、今回は契約を更新しないと述べた。A₂組合員が、「ほなもう、退職してくださいということですね。」と述べたところ、B₁社長は、「そうですよね。」と述べた。

A₂組合員は、29.6.1協定によると、組合の役員を交えてB₁社長から話をしてもらわなければならない、ここで自分が承諾の返事をすることはできない旨、また自分は3月31日の契約期限満了で辞めるということを確認していない旨述べ、やり取りは終了した。

(2) 30.3.9団交

組合及び会社は、平成30年3月9日、会社応接室において、団体交渉（以下「30.3.9団交」という。）を行った。出席者は、A₃執行委員、

A₄執行委員、B₁社長及びB₃専務であった。交渉時間は約2時間であった。

組合は、始めに、A₂組合員の雇止めについて、考えを改めてもらわなければならないと述べた。その上で、組合は、雇止めの理由としては、C₂協同組合に加盟して先行き不透明であること、A₂組合員が安全帯をしていなかったこと及び近隣の一旦停止の話であると聞いた旨述べ、理由はそれだけかと尋ねたところ、会社は、主な理由は、C₁会社がC₂協同組合に加盟して、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、先行き不透明だからといっても雇止めの理由にはならないし、C₂協同組合のシェア割りもまだ出ていないと指摘した。さらに、組合は、そもそもA₂組合員は正社員であるし、会社は先行き不透明が主な理由であるにもかかわらず、会社は最近アルバイトを採用したり、ハローワークで募集をしたりしている旨を指摘した。

組合は、労働条件の変更等がある場合は、組合も含めた三者で話し合っただけというのが最初の約束であるにもかかわらず、B₁社長がA₂組合員に直接話したことは、不当労働行為であると述べた。

また、組合は、大阪では組合員がいるところにはC₂協同組合からの割当てがされないということだが、こちらの地域でも同様に言われているのではないかと尋ねたところ、会社は、そのようなことはないと答えた。

最後に、組合は、もう1週間考えて、社長の判断でA₂組合員の解雇を撤回してほしい旨述べ、次回の団体交渉を平成30年3月16日に設定して、交渉は終了した。

(3) 30.3.16団交

組合及び会社は、平成30年3月16日、社外の会館において、団体交渉（以下、「30.3.16団交」という。）を行った。出席者はA₂組合員、

A₃執行委員、A₄執行委員、B₁社長及びB₃専務であった。交渉時間は約1時間10分であった。

始めに、組合は、A₂組合員の解雇に関するB₁社長の判断を頂きたいと述べた。B₁社長は、解雇ではなく雇止めであると断った上で、雇止めの撤回はしない旨を述べた。組合は、改めて会社が持っているという写真の提示を求めたが、会社は、今ここにはないと返答した。組合は、A₂組合員の雇止めには証拠もなく正当な理由もない、組合員であることが理由なのであれば、それは不当労働行為に当たると述べた。また、会社では会長が采配を握っている面もあるであろうから、会長と一度話をさせてほしいと求めた。

会社は、組合とC₂協同組合との関係について、お互いが威力業務妨害、名誉毀損と言って争っているような状態であって、C₂協同組合そのものが崩壊するようなことになれば、過去と同じような取り合いが発生するのは目に見えていると述べた。

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、調整してもらえないなら直接訪問する旨を述べ、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、組合は、A₂組合員と同じような、従業員区分は正社員でありつつ雇用期間の定めが記載された契約書を交わした従業員は何人いるのかと尋ねた。会社は、A₂組合員を入れて4名で、うち3名は更新をしない旨述べた。組合が、1人を更新することにした理由を尋ねたところ、会社は、規程に基づき、本人の力量等を総合的に判断した旨を述べ、就業規則を示した。

最後に、組合は、再度、会長へのアポイントをとってほしいということを確認し、交渉は終了した。

(4) 組合は、平成30年3月28日、会社に対し、内容証明郵便で通知書

を送付した。同通知書には、再度団体交渉を申し入れる旨、会社が行おうとしている理由のない不当解雇を認めることはできない旨が記載されていた。

- (5) 会社は、平成30年3月31日、本件雇止めを行った。なお、会社は、下記12(2)のとおり、このとき、A₂組合員と同時に、組合の組合員でない有期雇用契約の従業員2名を、同時に雇止めとした。

11 本件雇止め後の状況

- (1) A₂組合員は、平成30年3月31日の業務終了後、B₁社長に対し、月曜日（同年4月2日）も出勤する旨を述べた。
- (2) B₃専務とB₂は、平成30年3月30日又は31日、同年4月2日にB₂が会社を訪問することについて、電話でやり取りをした。
- (3) B₂は、平成30年4月2日午前7時頃、会社を訪れ、B₁社長とB₃専務が会社事務所で対応した。

その後、A₂組合員、A₃執行委員及びA₄執行委員が、同日午前7時10分頃に会社事務所を訪れ、同日午前7時15分から9時までの間、A₂組合員、A₃執行委員、A₄執行委員と、B₁社長、B₃専務、B₂との間で、次のようなやり取りがされた。

B₃専務は、A₂組合員の雇用契約は3月31日で終了している旨述べ、A₃執行委員は、組合は雇用契約の終了を認めていないし、そもそも有期雇用契約でもない旨述べた。B₁社長は、弁護士に相談しているので弁護士と話をしてもらいたい旨述べ、A₃執行委員は、弁護士に依頼するのは勝手だが、自分たちは認めない、団体交渉は労使で行うものである旨述べた。B₃専務は、再度、法律的なことは弁護士に相談していると述べた。

B₂は、A₃執行委員に対して、A₂組合員については雇用契約が切れている、有期雇用契約である旨を述べた。そこで、A₃執行委員とA₂組

合員が、B₂は関係ないのではないか、解任されているのであれば、どいておいてほしいと述べた。

A₄執行委員及びA₃執行委員は、B₁社長やB₃専務に対し、内容証明郵便を受け取ってどう思ったか、内容証明郵便で申し入れた団体交渉に応じるのか、内容証明郵便を受け取ったのはいつか、A₂組合員の今日の業務は何かなどと尋ねた。

B₁社長及びB₃専務は、内容証明郵便を受け取ったのは30日である、A₂組合員の雇用期間は切れているなどと答えたが、無言で答えないことも多くあった。B₂は、A₄執行委員及びA₃執行委員に対し、今回のことも含めて弁護士に相談する、(A₂組合員の雇用期間は)切れている、等の発言をすることがあった。A₃は、B₂さんは解任されているのか、と問い、B₂が「解任されている」と答える場面もあった。

最終的に、会社が、弁護士に相談した結果を組合に連絡することになり、このやり取りは終了した。最後に、A₃執行委員が「B₂さんの立場、はっきりしてね。」と述べたところ、B₂は、「それは、弁護士と相談したうえの話」と述べた。

12 本件雇止め前後における会社の人員等の状況

- (1) 平成30年3月31日時点における、会社における運転手は、正社員3名ないし4名、無期雇用契約の契約社員2名、有期雇用契約の契約社員4名(A₂組合員を含む)であった。
- (2) 平成30年3月31日時点で、会社には、A₂組合員以外に有期雇用契約の従業員3名が在籍していたところ、同日、会社は、当該3名のうち2名を、A₂組合員と同時に雇止めとした。当該2名に係る平成29年4月1日を始期とする「雇用契約書兼同意書」中の①契約期間、②従業員の区分、③業務の内容、④昇給、賞与、退職金、定年制についての記載

は、A₂組合員の契約書の記載（上記2(2)）と同じであった。また、当該2名は、組合の組合員ではなかった。

当該2名の入職日は、平成28年3月9日及び同年5月27日であった。また、同日雇止めされなかった有期雇用契約の従業員1名の入職日は、平成27年12月24日であった。

(3) 平成30年4月1日以降、会社における運転手は、正社員3名ないし4名、無期雇用契約の契約社員2名及び有期雇用契約の契約社員1名となった。

(4) 会社は、アルバイトの運転手を雇用することもあり、平成30年4月1日以降も、運転手の人員が不足する際には、アルバイト運転手を使用していた。アルバイト運転手については、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月及び同年4月は各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1日以降、車両が不足する場合は、備車を依頼していた。

13 会社の求人等

(1) 会社は、遅くとも平成28年11月1日に、ハローワークに求人登録を行っており、その際の求人票の内容は、大型運転手として有期雇用契約の従業員1名を募集するというものであった。契約期間としては、12か月の雇用期間の定めがあるが、原則契約更新と提示されていた。会社は、平成30年2月1日、紹介期限日を同年4月30日として、上記とほぼ同内容の求人登録を継続した。

なお、会社は、当該平成30年2月1日付けの求人票による雇用は行っていない。

(2) 会社は、平成28年12月頃、オンライン上に求人広告を掲載してい

た。この求人内容は、大型運転手の正社員を募集するというものであった。

14 救済申立て及びその後の経過

(1) 組合は、平成30年4月23日、大阪府労委に対し、不当労働行為救済申立てを行った。

(2) A₃執行委員外1名の執行委員は、平成30年5月頃、名古屋でB₂と面談し、会社の代理人である弁護士を会社に解任させ、B₂が再度、会社と組合の調整役となるように依頼したが、B₂はこれを断った。

A₅副委員長は、同年6月、B₂に上記と同様の依頼をしたが、B₂はこれを断った。

第4 当委員会の判断

1 不利益取扱いに当たるか

(1) 不利益性

ア A₂組合員と会社との契約は有期雇用契約であるか

(ア) 組合は、A₂組合員は雇用契約期間の定めのない正社員として採用されたものであるから、会社が雇止めと称する行為は、労組法第7条第1号の不利益性があることは明らかであると主張する。他方、会社は、A₂組合員との契約は、1年間の期間の定めのある有期雇用契約であると主張する。

(イ) 前記第3の2(1)イ及び同(2)によると、当初、会社及びA₂組合員との間で雇用契約を締結した際の雇用契約書には、雇用期間が平成28年12月14日から平成29年3月31日と記載されていたこと、平成29年3月末頃に作成された雇用契約書には、契約期間が平成29年4月1日から平成30年3月31日と記載されていたこと

とが認められる。以上のとおり、A₂組合員と会社との間の雇用契約書には、契約期間の終期が明確に記載されていたものである。

また、前記第3の2(2)のとおり、会社及びA₂組合員は、当初の雇用契約期間満了直前の平成29年3月末頃に、会社とA₂組合員との間で雇用契約書を作成して雇用契約更新の手続を行っており、これも当初の契約が有期雇用契約であることを前提とした行動というべきである。

さらに、前記第3の3(3)のとおり、組合は、29.5.25事務折衝において、A₂組合員について、今は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要望していることが認められる。このことからすると、組合は、A₂組合員が有期雇用契約の従業員であることを前提とした要求をしているというべきである。また、前記第3の9(2)のとおり、A₂組合員は、30.2.27団交において、自身について「契約の社員」である旨を述べ、それを前提として、B₂に契約打切りを示唆された旨を説明しているのであって、A₂組合員も、自身が有期雇用契約の従業員であると認識していたことがうかがわれる。

以上を総合すると、A₂組合員と会社との間の雇用契約は、有期雇用契約であったと認められる。

組合は、29.5.25事務折衝における組合の要望は、雇用契約書に契約期間の定めがあることについて是正するように求めたものであると主張するが、証拠をみても、同日のやり取りにおいて、組合側が実際の契約内容と雇用契約書の記載との齟齬を問題としていることがうかがえるやり取りは見当たらないのであって、上記要望が、組合の主張するような趣旨であったということとはできない。

(ウ) 組合は、A₂組合員について、A₂組合員が応募した求人広告の記

載や、雇用契約書に正社員と記載されていること、昇給、賞与及び退職金が「有」とされ、定年が60才で再雇用が65才までと記載されていることを指摘し、A₂組合員は期間の定めのない雇用契約を締結した正社員であると主張する。

しかし、当事者の作成した雇用契約書をみるに、確かに組合が主張するような記載があるものの、前記第3の12(2)のとおり、会社との間で有期雇用契約を締結していた他の従業員2名との間で平成29年4月1日を始期として締結された雇用契約書には、従業員の区分、昇給、賞与、退職金、定年制のいずれの点についても、A₂組合員との間で締結された雇用契約書と同様の記載がされていたことからすると、単なる誤記であるとする会社の説明には合理性があるのであって、A₂組合員の雇用契約書の記載をもって、A₂組合員との間の契約が無期雇用契約であったということはできない。なお、前記第3の2(4)の有期雇用就業規則第22条には、有期雇用契約の従業員においても昇給を行うことがある旨が定められており、組合の指摘する記載の全てが、有期雇用契約であることと矛盾するわけでもない。

(エ) また、組合は、29.6.22団交において、B₁社長が、A₂組合員が正社員であることを肯定する発言をし、給与支払明細書に「契約社員」と記載されているのは形式だけのことである、扱いは普通の一般社員と同じである、という発言をしたと指摘し、A₂組合員は正社員として採用されたと主張する。

29.6.22団交においては、前記第3の3(5)のとおり、①組合がA₂組合員は4月に「一応社員になっている」旨を述べたのに対し、B₁社長は、A₂組合員について、「社員になってるんですけど…中の事情で、こういう恰好だけとらしてもらったんです」と述べたこと、

②A₂組合員が、「そしたら、これとは関係ないんですか…僕が正社員で、っていう位置付けで入ってきたつもりで居ったんですけど」と述べたのに対しては、B₁社長が「そうそうそう。そうですよ」と返答したこと、③A₂組合員が「ここ名前だけなんですか」と言ったのに対して、B₁社長は、「いうたら名前だけですわ」、「普通の一般社員と一緒にですっていうことなんよ」と述べたこと、④A₂組合員が「日付切ってますやんか」と尋ねたのに対して、B₁社長が「日付を切っとかんと、これにならへんので」、「形だけですわ」と返答し、さらに組合が「そやから、雇用期間っていうこと?」、「ああ、あれも形だけか。」と述べ、B₁社長は「形だけで。」と述べたことが認められる。

しかし、上記①ないし④の双方のやり取りは、いずれも曖昧で意味の不明確なものであり、③や④における指示語の対象や、①の「社員」、③の「普通の一般社員と一緒に」の意味、②でB₁社長が「そうですよ」と述べた対象が何であったかなどの点が、いずれも定かではない。

そして、当該やり取りの後、当事者間において雇用契約書を修正する、無期雇用契約であることの確認書を作成する等の検討がされている様子がないことも考慮すると、29.6.22団交において、B₁社長が、A₂組合員を無期雇用契約の従業員であると肯定したとはいえないのであって、組合の上記主張を採用することはできない。

(オ) 以上によると、組合の主張する事実は、上記(イ)の認定を覆すものではない。したがって、A₂組合員の雇用契約は、有期雇用契約であったと認められる。

イ 労組法第7条第1号の不利益性の有無

上記アのとおり、A₂組合員の雇用形態が有期雇用契約であったと

認められるところ、次に、A₂組合員に対する本件雇止めは、労組法第7条第1号の不利益性を有するものであるかについて判断する。

前記第3の2(2)によると、A₂組合員の雇用契約書には更新に関する条項はないものの、同(4)のとおり、有期雇用就業規則には、労働契約の更新の基準及び有期雇用契約の従業員から正規社員、あるいは無期雇用契約の従業員への転換の基準を定めた規定（第5条3項、第35条、第36条）があることからすると、会社においては、有期雇用契約の従業員について、雇用契約の更新等による就労継続の可能性があったといえる。実際に、A₂組合員は、前記第3の2(2)及び同12(2)のとおり、就労後一度の契約更新を経て、会社において通算して1年以上勤務している。

また、前記第3の5及び同12(2)のとおり、会社では、平成29年10月1日付けで、有期雇用契約の従業員3名が無期雇用に転換されており、A₂組合員の他に平成30年3月31日時点で在籍していた有期雇用契約の従業員3名も、いずれもA₂組合員よりも長期間、会社において就労していたことが認められる。このことからすると、会社においては、A₂組合員以外の有期雇用契約の従業員も、就労を継続していた状況があったものである。

加えて、前記第3の2(1)のとおり、A₂組合員が会社の求人に応じた際の求人広告には、「正社員として長く安定して働けます」などと記載されていたことも考慮すると、A₂組合員は、契約が更新されることにつき、期待を有していたといえることができる。

このことからすると、本件雇止めは、A₂組合員に対して身分上及び経済上の不利益となるものとして、労組法第7条第1号にいう不利益性を有するというのが相当である。

(2) 不当労働行為意思

ア 本件雇止めについての合理的理由の有無

(ア) 会社は、本件雇止めの理由として、C₁会社がC₂協同組合に加盟したことによって、会社の受注形態や収益構造が大きく変化し、売上げ減少が見込まれるなど、経営の先行きが不透明となったためである旨を主張する。

(イ) 前記第3の6(4)のとおり、会社は、C₁会社がC₂協同組合に加盟する以前は、C₁会社の製造する生コンのほぼ全てについて、ユーザーとの売買契約を締結していたが、平成29年10月にC₁会社がC₂協同組合に加盟した後は、持込契残や直販スポット等を除いては、C₁会社の製造した生コンを販売することができなくなったことが認められる。そして、前記第3の6(5)のとおり、平成30年8月以降には持込契残がほぼ消滅しているのであり、会社は、C₁会社のC₂協同組合加盟によって、C₁会社の製造する生コンの販売という業務を大幅に縮小することとなり、収益構造の変動を来したと認められる。現に、前記第3の6(5)のとおり、C₁会社の出荷量のうちに会社売上分数量が占める割合は、平成30年8月以降、30%前後まで低下したものである。

そして、前記第3の7(1)及び(2)によると、会社の純売上高は、C₁会社がC₂協同組合に加盟した前後の各1年間を比較して、合計約7478万円減少しており、平成28年9月1日からの会計年度には約769万円の営業利益が発生していたのに対し、平成29年9月1日からの会計年度においては、約2160万円の営業損失を計上するに至っている。このことからすると、会社は、C₁会社のC₂協同組合加入を境に、売上げ、利益のいずれをみても、悪化していたというのが相当である。

本件雇止めは、C₁会社がC₂協同組合に加盟した約5か月後であ

る平成30年3月31日にされたものであるところ、上記の変化が生じた時期に鑑みれば、本件雇止め当時、会社が人件費削減の必要性があると判断したことは、自然かつ合理的である。

(ウ) さらに、前記第3の12(1)ないし(3)のとおり、会社は、A₂組合員に対する本件雇止めと同時に、組合員でない有期雇用契約の従業員2名を雇止めとしている。同事実によると、このとき雇止めの対象となった有期雇用契約の従業員3名は、平成30年3月31日時点で在籍していた有期雇用契約の従業員4名のうち、通算雇用期間が比較的短い3名であり、有期雇用契約が更新された残りの1名は通算雇用期間が最も長い従業員であったこと、その余の従業員はいずれも正社員ないしは無期雇用契約の従業員であったことが認められる。このことからすると、上記有期雇用契約の従業員3名が人件費削減の対象となったことも、不合理とはいえない。

(エ) 以上によれば、会社が本件雇止めを含む有期雇用契約の従業員3名の雇止めを行ったのは、人件費削減を目的としたものであったというべきであり、また本件雇止めの判断には合理性があるというのが相当である。

(オ) 組合は、C₁会社のC₂協同組合加盟により、会社には定められたシェアに基づく生コン輸送の需要が安定的に生じるのであって、輸送に必要な人員には大差ないと主張する。しかし、前記第3の6(5)のとおり、C₁会社の出荷量は減少しており、また仮に輸送に必要な人員に変動がなかったとしても、前記第3の7(1)及び同(2)のとおり、売上げが減少している中で、部門にかかわらず人件費削減を図るということは、経営判断として不合理なものではない。

また、組合は、C₁会社のC₂協同組合加盟に近い時期に、3名の有期雇用契約の従業員について、無期雇用契約とする旨の雇用契約

を締結していることを指摘し、会社の輸送量や人員需要が縮小していたとは考えられないと主張する。

この点、前記第3の5のとおり、会社が、平成29年9月29日に、1年間の有期雇用契約を締結していた従業員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とが認められる。しかし、この雇用契約の締結は、C₁会社がC₂協同組合に加盟する前のことであって、本件雇止め時よりも、C₂協同組合加盟後の状況の見通しが明らかでない時期であったとみられる。したがって、上記のとおり3名との間で無期雇用契約を締結したことをもって直ちに、平成30年3月時点で、人件費削減の必要性がなかったとはいえない。

さらに、組合は、会社が平成30年2月1日に大型運転手の求人票を出したことや、本件雇止め後の人員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ことを考慮すると、会社の輸送量や人員需要が縮小していたとは考えられないと主張する。しかし、前記第3の13(1)のとおり、ハローワークの求人票については、以前から登録していたものを継続したにすぎず、雇用にも繋がっていない。またアルバイトや備車の使用に関しても、会社が、人件費削減のため、常勤の従業員を減らし、必要に応じてアルバイト運転手や備車を使用するという方針をとったことは、何ら不合理ではない。したがって、これらの事実をもって、本件雇止め時点において、会社に人件費削減の必要性がなかったとはいえない。

(カ) したがって、本件雇止めについては、合理的な理由があると認められる。

イ 30.2.8B₂発言

(ア) 組合は、30.2.8B₂発言は、会社の指示を受けて行われた脱退勧奨であり、このことからして、A₂組合員が脱退勧奨に応じなかったことを受けてなされた本件雇止めは、組合嫌悪意思に基づくものであると主張する。

(イ) そこで、30.2.8B₂発言をみると、前記第3の9(1)アのとおり、B₂は、平成30年2月8日、会社の事務所を訪問し、B₁社長に許可を受けた上で、会社の応接室において、A₂組合員と二人で話をしたことが認められる。

このとき、B₂は、A₂組合員に対し、組合の活動に関する書類を見せながら、組合とC₂協同組合が対立関係にある旨を述べた上で、退会届を出していただけないか、事が起きているような組織体に今後も所属していてもいいのか、と述べており、組合を脱退するよう勧めていることが認められる。

また、B₂は、上記のような脱退を勧める発言の後、そうすれば来年も再来年も、同じような契約形態で契約をするという趣旨のことを述べ、A₂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のに対しては、「無くなります」と返答しており、組合を脱退しなければ、雇用契約の更新が拒絶されることを意味する発言をしている。

さらに、B₂は、「アナタがここにいてほしいと思ってる人がおるから…『B₂ちゃん。すまんけども…ねえ…B₂はん…言うて来て一や。』と」、「経営者として判断を…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」などと述べたことが認められる。これらのB₂の発言は、不明確ではあるものの、B₂が会社の経営者側の何者かに、A₂組合員に対する何らかの働き掛けをしてほしいと言われたかのようにもみえるものである。

(ウ) a 組合は、上記(イ)の30.2.8B₂発言が、会社の依頼によるものであると主張するため、この点について検討すると、まず、会社がB₂に対し、A₂組合員に脱退勧奨をするよう依頼をしたことを示す客観的証拠はない。

他方、組合が指摘するように、B₂は、30.2.8B₂発言において、会社の人事事項である雇用契約の更新に関わる発言をし、また会社の経営者側の何者かに、何らかの働き掛けをしてほしいと言われたかのような内容を述べている。

しかし、30.2.8B₂発言のうち、会社の経営者側の何者かに何らかの働き掛けをしてほしいと言われたかのような発言を取り上げてみても、誰にいかなる働き掛けをしてほしいと言われたかは判然としない。

さらに、この点について、B₂は、本件初審審問において、自分がA₂組合員を思って勝手な作り話をしたのであり、会社の役員から依頼を受けたわけではない旨を証言しているところ、前記第3の3(2)及び(5)によると、B₂は、団体交渉においてA₂組合員と対面し、同組合員に関する交渉に関与したことがあったことが認められ、同組合員については従前から面識を有していたといえる。そして、前記第3の9(1)イのとおり、当時、C₂協同組合は、組合の活動が威力業務妨害であるとして、警察や検察の捜査に全面的に協力し、当時の組合執行委員長の責任を徹底的に追及する旨を表明している状況であった。こうしたことからすると、B₂が組合の組合員に対し、B₂が30.2.8発言において述べたとおり、事が起きているような組織体に所属していてよいのか、ということを気にかけて、会社は無断で、説得材料として雇止めや会社経営者側から働き掛けをしてほしいと言われたといった示唆も織り交ぜた

30.2.8B₂発言に及んだとしても、不自然とまではいえない。

また、前記第3の9(2)のとおり、30.2.27団交のやり取りをみると、組合はB₂に対し、30.2.8B₂発言はC₂協同組合に言われたわけでも会社に言われたわけでもないだろうと問いかけ、B₂はこれに対して「ありません」と回答していること、組合が組合宛の謝罪文を会社ではなくB₂個人に対して要求していることから、30.2.27団交の段階では、組合も、30.2.8B₂発言が、会社の具体的指示によるものであるという認識は有していなかったことがうかがわれる。

以上の事情を総合すると、会社が30.2.8B₂発言について、事前にB₂に対して何らかの依頼をしていたという組合の主張は採用できない。

- b 組合は、30.2.8B₂発言は、会社の業務時間中に、会社内においてA₂組合員を呼び出すという態様で行われていることを指摘し、この事実が会社の依頼を受けてされたものであることを推認させる旨を主張する。

しかし、B₂がA₂組合員に関する交渉に関与したこと等に鑑みると、特に事前の会社の依頼等がなかったとしても、会社を訪問したB₂が、B₁社長に対しA₂組合員と二人で話をしたいと述べ、B₁社長がこれを承諾することは、特段不自然ではない。

また、組合は、会社が、30.2.8B₂発言の後も、B₂に対して事実確認や抗議をすることもなく、平成30年4月2日にもB₂に組合対応を依頼していることを指摘し、30.2.8B₂発言は会社の指示によるものであると主張する。

しかし、前記第3の9(3)のとおり、会社が30.2.27団交後の時点で、続く団体交渉にB₂を関与させないという対応をしたことが

認められるのであり、会社がB₂に対して、平成30年4月2日の組合対応を依頼したことを認めるに足る証拠はない。そして、30.2.8B₂発言から2か月弱、30.2.27団交から1か月以上が経過していることや、後記(エ) a のとおりのB₂の立場も考慮すると、仮に会社が平成30年4月2日の対応について、再度B₂に何らかの助力を依頼していたとしても、そのことをもって、30.2.8B₂発言が会社の依頼によるものであったとまで、遡って認めることはできない。

c 以上を総合すると、30.2.8B₂発言が会社の依頼によってされたという事実を認めることはできない。

(エ) a 組合は、B₂が平成29年5月25日以降、30.2.8B₂発言の時点も含めて、会社の委任を受け、会社の代理人として行動していたと主張する。

確かに、前記第3の3(2)のとおり、B₂は、B₃専務の依頼を受け、B₁社長に組合対応について知恵を貸すということで、本件労使関係に関与するようになったことが認められる。

しかし、B₂が、会社から、労使関係の処理について何らかの委任を受け、あるいは代理権を授与されていたことの客観的裏付けはない。また、B₂が会社から何らかの対価を受領したり、B₂ないしB₂の経営するC₃社が会社から便宜を受けたりしていたと認めるに足りる証拠もない。

さらに、前記第3の3(3)によると、組合は、組合と会社との最初の顔合わせの機会である29.5.25事務折衝において、B₂が関与すればスムーズに行く旨を述べたり、組合については悪いイメージがあるかもしれないが、それはB₂と話してほしい旨を述べたりしている。このことからすると、会社のみならず組合も、会社

との関係が生じる以前からB₂と接点を有し、B₂の関与によって円滑な交渉が期待できると考えていたことがうかがえる。加えて、組合は、30.2.27団交において、会社に対し、労使関係が円満に来たのはB₂のおかげでもあるため、その辺りもよく考えるようにという旨を述べており、B₂の立場を取りなすような発言をしている。

また、前記第3の14(2)のとおり、組合は、本件救済申立て後の平成30年5月及び同年6月、B₂に接触し、会社の代理人弁護士を解任させ、B₂が再度、会社と組合との調整役となることを依頼したことが認められるのであり、このことからすると、組合は、30.2.8B₂発言の後も継続して、B₂の関与を是認し、B₂が調整役としての役割を果たすことを期待していたといえる。以上に鑑みれば、B₂の立場は、会社の委任を受けた代理人とは異なるものであったというべきである。

他方、平成30年4月2日のやり取りにおけるB₂の言動(前記第3の11(3))は、B₁社長に助言をしたり、B₁社長やB₃専務の言葉を補ったりするようなものが中心であることが認められるものの、上記(ウ) bのとおり、会社が組合の抗議を受けてB₂を団体交渉に関与させないようにしたことや、その後の期間の経過等に鑑みると、仮に会社が、平成30年4月2日の対応について、B₂に何らかの助力を依頼していたとしても、そこから遡って、それ以前の時点でB₂に対して労使関係の処理を委任していたと直ちに認めることはできない。

そうすると、30.2.8B₂発言は、B₂が会社の代理人として行ったものと認めることはできない。

b 組合は、B₂が平成29年8月3日に、単独で会社の代理人とし

て組合との協議に応じ、春闘解決金の支払を承諾し、会社もそれに従って行動していることを指摘し、B₂は会社の代理人として活動していたか、少なくとも会社が事後的にこれを追認したと主張する。

この点、平成29年8月3日の会合の内容や、同会合が設けられた経緯、会社の事前の認識の有無については、本件全証拠によっても不明であるが、前記第3の4のとおり、後日会社が協定書に調印し、B₂に伝えたとおりの金額を組合に支払っていることに鑑みると、会社は、平成29年8月3日の会合に係るB₂の行為について、少なくとも追認したことが認められる。しかし、このことをもって、B₂のその余の行為が、会社から委任を受けた代理人としてしたものとはいえず、その他にこの点を認めるに足りる証拠もない。

また、組合は、B₂が、平成30年4月2日に、会社から「解任された」と指摘する組合側の発言を肯定していることから、以前に委任契約があったことを認めているとも主張するが、単に関与を打ち切るよう依頼されたことをそのように表現したとも解されるのであって、この表現のみをもって委任契約があったことを裏付けることはできない。

(オ) したがって、30.2.8B₂発言については、会社から依頼を受けたとも、会社の代理人として行ったとも認められない。

ウ 30.2.6C₂協同組合決議

前記第3の8(2)によると、C₂協同組合は、平成30年2月6日、組合の諸活動に全面的に立ち向かうという方針に基づき、加盟社に対し、当面の間、組合系業者の使用を極力差し控えることを求める旨を理事会において決議したことが認められ、また、前記第3の8(2)、同9(1)

イのとおり、組合及びC₂協同組合が、互いに攻撃し、非難する内容の文書等を発していたことが認められる。このような状況に鑑みると、本件雇止め当時、C₂協同組合と組合との対立が深まっている状況にあったといえる。

しかし、本件雇止めには合理的理由が認められること、A₂組合員と同時に組合員でない従業員が2名雇止めとされていることは、上記アのとおりである。このことからすると、上記対立状況を考慮しても、会社がC₂協同組合の意を汲み、あるいは30.2.6C₂協同組合決議に従って、A₂組合員を組合員であるが故に会社から排除するという意思をもって、本件雇止めを行ったということとはできない。

エ 事前協議同意約款の違反

前記第3の3(4)のとおり、会社は、組合との間で、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旨の29.6.1協定を締結していたにもかかわらず、事前に組合に協議を申し入れたり、合意を取り付けたりすることなく、前記第3の10(1)のとおり、本件雇止め通告に及んでいることが認められる。

しかし、上記アのとおり、本件雇止めに合理的理由が認められることに加え、前記第3の10(2)ないし(3)のとおり、会社は、30.3.9団交及び30.3.16団交の2回の団体交渉に応じ、雇止めの理由を一応説明して、他の従業員の状況等に関する組合の質問に対しても、資料を示して説明したことが認められる。このことからすると、本件雇止め通告前に事前協議の申入れがなかったことは問題であり得るにしても、そのことが直ちに、会社が組合嫌悪、軽視の意思を有していたことを推認させるものとはいえない。

(3) まとめ

したがって、本件雇止めは、組合員であることの故をもってした不利益取扱いであるとは認められないのであって、労組法第7条第1号の不利益取扱いには当たらない。

2 支配介入に当たるか

組合は、本件雇止めは労組法第7条第3号の支配介入に当たると主張するが、本件雇止めに合理的理由が認められることは、前記1のとおりであることからすると、会社に、本件雇止めをもって組合を弱体化させる意思があったとも認められないというべきである。したがって、本件雇止めは、労組法第7条第3号の支配介入には当たらない。

3 結論

以上によれば、本件再審査申立てには理由がないことから、これを棄却することとし、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4年10月19日

中央労働委員会

第二部会長 岩村 正彦