

局で勤務し、その後、郵政民営化法に基づく郵政事業の分割民営化（以下「郵政民営化」という。）により、19年10月にB3会社（24年10月にB4会社に吸収合併され、Y会社となった。以下、B3会社及びY会社を、上記合併の前後を問わず、単に「会社」という。）が発足するのに伴い、会社に期間雇用社員として採用され、引き続きB2支店で勤務していたところ、会社は、23年9月30日、65歳を雇用上限年齢とする就業規則（以下「65歳上限規則」という。）に基づき、Aを雇止めとした（以下「本件雇止め」という。）。

A及びAと同様に会社の期間雇用社員であったが雇止めをされた8名（以下、Aを含むこれら9名を「Aら」という。）は、同年12月、会社による雇止めは無効であるとして地位確認等を求める訴訟（以下「別件地位確認等請求訴訟」という。）を提起したが、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）はAらの請求を棄却し、その控訴審である東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）はAらの控訴を棄却し、最高裁判所（以下「最高裁」という。）は、30年9月14日、Aらの上告を棄却する判決をした。

Aは、同年10月31日、再審査申立人X（以下「組合」という。）に加入し、組合は、31年2月1日、会社に対し、Aの復職・再雇用等を議題とする団体交渉を申し入れたが（以下「本件団交申入れ」という。）、会社は、別件地位確認等請求訴訟の最高裁判決（以下、単に「別件最高裁判決」という。）により本件雇止めが適法であることが確定していること等を理由に、団体交渉に応じなかった。

本件は、会社が組合の本件団交申入れに応じなかったことは労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、令和元年6月20日、組合が東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に救済を申し立てた（以下「本件申立て」という。）事案

である。

2 初審における請求した救済内容の要旨

- ① 本件団交申入れに応じること
- ② 文書交付及び掲示

3 初審命令及び再審査申立ての要旨

東京都労委は、令和3年8月17日付けで、別件最高裁判決により本件雇止めが適法であることが確定していること等を理由に、組合は労組法第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、会社の行為は不当労働行為には該当しないとして、組合の本件申立てを棄却することを決定し、同年9月29日、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

組合は、同年10月12日、これを不服として、初審命令の取消し及び上記の救済内容の要旨のとおり救済を求めて、当委員会に対し、再審査を申し立てた。

4 本件の争点

会社が組合の本件団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 組合の主張

- (1) 組合は「使用者が雇用する労働者の代表者」に当たるかについて

ア 中労委23年（不再）第42号パナソニックプラズマディスプレイ事件に係る24年10月17日付け命令（以下「別件中労委命令」という。）では、組合員と使用者との雇用契約関係の終了が最高裁判決により法律上確定した場合における団体交渉申入れ事項に、①雇用契約継続中に既に紛争が顕在化していた事項等も含まれ、②こ

これらの事項が最高裁判決によっても解決済みでない場合は、組合員が労組法第7条第2号の「雇用する労働者」に当たり得る余地があるとされている。

イ 組合の本件団交申入れにおける議題は、①Aの復職・再雇用、②本件雇止めの際の説明、③人手不足についての説明、④ビラ回収行為及び⑤団体交渉ルールである。

上記①の議題は、別件最高裁判決によりAと会社の雇用関係が認められないことを前提に、全く未経験の者を新規採用するよりも経験・能力が勝っており、会社にとってもメリットがあることを考慮して、Aの復職・再雇用の条件を考えるよう求めるものである。65歳上限規則は、個人の能力差や意欲を問わずに有期雇用労働者を一律に雇止めとするもので制度的にも問題があり、Aは会社との労働契約継続中から、ストライキに参加したり、本社前で雇止めの不当性をマイクで訴えるなどしており、紛争が顕在化していた。

上記②の議題は、本件雇止めについて会社がAに対して具体的にどう説明したかについて、別件最高裁判決では触れられていない部分があり（後記(2)）、別件最高裁判決によっても解決済みとなっていないので、これらについての説明を求めるものである。

上記③の議題は、Aの雇用関係継続中から会社は深刻な人手不足であったにもかかわらず、会社が65歳以上の期間雇用社員を一律に雇止めとする合理的な理由の説明を求めるものであり、この点は別件最高裁判決によっても解決済みとなっていない。

また、④組合が31年1月18日にB2局でビラを配布した際、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、⑤本件団交申入れの際に、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的に定めるものとして同意でき

なかったため、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、会社からの回答はない。会社は、これらの点について説明義務がある。

ウ 以上のとおり、本件団交申入れにおける議題は、①Aの雇用契約継続中に既に紛争が顕在化していた事項が含まれ、かつ、②別件最高裁判決によっても解決済みでない場合に該当するから、Aは、労組法第7条第2号の会社の「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」に当たることは明らかである。

(2) 本件雇止めに関する会社の説明義務（上記(1)イ②）について

ア 65歳上限規則を定める会社の期間雇用社員就業規則（以下「本件就業規則」という。）第10条第2項では、「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。」と定められているが、会社は、「会社の都合による特別な場合」がどのような場合であるかについて、Aに対して具体的な説明をしていない。

「会社の都合による特別な場合」の運用について、会社は、①当該期間雇用社員が業務遂行能力を確実に備えており、かつ、②当該期間雇用社員の後補充を行う必要があるが、その後補充が困難であると会社が認める場合としているが、①雇止め直前のAの時給はB2局の期間雇用社員の最高時給額で、Aが最高レベルの業務遂行能力を有していることは明らかであり、②会社はAの雇止め直後にハローワークにAの職種について募集をかけており、後補充が困難であったことは容易に想像できる。ところが、会社は、Aに対し、同人が上記「会社の都合による特別な場合」に当たらないとする理由を説明していない。

イ 会社は、Aが所属するB5支社において、郵政民営化直後、本件就業規則第10条第2項を「(略)」と記載した資料を配布し、65歳上限規則により不利益を受ける者にそのことを知らせないように意図的に隠そうとした。このように、不利益を受ける者にとって最も重要な65歳上限規則を「(略)」として周知しなかった理由は一切説明されていない。

ウ Aは、23年2月に「期間満了予告通知書」を交付された後、直ちに「抗議並びに申入書」を会社に提出して、雇止め理由書の交付を請求したが、会社はこれを拒否して雇止め理由書を交付せず、現在に至るまでその理由を説明していない。

エ 会社は、雇用保険被保険者離職票（以下「離職票」という。）に、Aが解雇に応じたように虚偽を記入し、Aがそのことをハローワークに指摘して事実を記入させた。これは、Aが雇止めを納得したように偽装したもので断じて容認できないが、この点についての会社の説明がない。

オ これらの点については、別件地位確認等請求訴訟の一連の判決の事実認定では明らかとなっておらず、会社は説明義務を果たさなければならない。

2 会社の主張

(1) 組合は「使用者が雇用する労働者の代表者」に当たるかについて

ア 会社の従業員のうち会社が組合への加入通知を受領したのはA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別件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。本件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の復職・再雇用をしなければならない義務はない。このように、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。

イ(ア) 組合は、別件中労委命令が提示した、組合員が労組法第7条第2号の「雇用する労働者」に該当し得る余地がある場合といえるための要件について主張するが、不正確である。別件中労委命令において、組合員と使用者との雇用契約関係の終了が最高裁判決により法律上確定した場合における団体交渉申入れについて、使用者に団体交渉応諾義務が存する余地があるとされているのは、①雇用契約継続中に既に紛争が顕在化していた事項であること、②別件の訴訟の手続において判断対象とされなかった事項を含むこと、③①及び②の事項がなお団体交渉によって解決すべきものと判断される場合であることの3要件を満たす場合と解するのが正しい理解である。

(イ) Aと会社との雇用契約関係の存否については、既に別件最高裁判決によって雇用契約関係は存在しないとして解決済みであることは明らかであり、本件雇止めの際のAへの説明の経緯については、本件雇止めに至る会社の対応として判決で示されている。人手不足については、本件就業規則第10条第2項の「会社の都合による特別な場合」の具体的要件である「後補充の必要があるが、その後補充が困難である場合」に関する事項であるが、この点についても、別件最高裁判決で、B2支店では後補充が困難という状況はなかったと認定されている。また、ビラ回収行為については、雇用関係継続中に発生した問題ではないことは明らかである。

このように、組合の本件団交申入れにおける各議題は、いずれも雇用関係継続中に既に紛争が顕在化していた事項ではなく、また、別件地位確認等請求訴訟の手続において判断対象とされなかった事項を含んでいないから、別件中労委命令において、使用者に団体交

涉に応じるべき義務が存する余地がある場合として掲げられた要件を満たさない。

(2) 本件雇止めに関する会社の説明義務について

ア 初審命令の認定するように、本件雇止めが適法であるためには、会社から本件雇止めに関する十分な説明がされていることが前提である。十分な説明がされていなければ、本件雇止めが適法とはなり得ないのであり、両者の判断は密接に関連した一体のものである。すなわち、本件雇止めが適法であるという別件最高裁判決が確定したということは、その前提として、会社からAに対して本件雇止めを適法とするに足りる説明が行われたとの最高裁の判断も確定済みであることを意味する。したがって、本件雇止めの際の説明について、別件最高裁判決で未解決な事項であるとは認められないと判断した初審命令は正当である。

イ 組合は、本件就業規則第10条第2項の「会社の都合による特別な場合」がどのような場合であるかについてAに説明していないと主張するが、事実と反する。会社の担当者は、Aに対し、「期間雇用社員の皆さんへ」と題する文書を交付した上で、①その社員が業務遂行能力を確実に備えていること、②後補充の必要があるが、その後補充が困難であることの2点共に該当する場合には雇用契約を更新することがあると伝え、どのような場合が上記①及び②に該当するかについても具体的に説明した。

なお、「会社の都合による特別な場合」は極めて例外的かつ個別的な措置であり、更新を行わないのが原則である。Aについては、B2支店において後補充が困難であるとの事情がなかったため、例外的取扱いの対象にはならず、原則どおり契約更新がされなかったものである。

ウ 組合は、会社が65歳上限規則の規定を「略」と記載した就業規則の説明文書を配布したと主張する。確かに、B5支社管内の支社において、20年10月頃から22年頃までの「期間雇用社員雇入労働条件通知書」に添付した本件就業規則抜粋には、第10条第2項が「略」とされているが、これは、65歳上限規則の適用開始前であったからであり、65歳上限規則が適用となった23年4月1日付けの「期間雇用社員雇入労働条件通知書」の別紙「雇用条件説明書」には「満65歳に達した日以降は、原則として雇用契約は更新しません。」と記載された。これらの経緯は、東京高裁判決において認定されており、別件最高裁判決の確定により解決済みである。このように、会社は、65歳上限規則により不利益を受ける者が同規則を認識できないようにすることを意図して「(略)」と記載したのではない。

エ 組合は、23年2月にAが会社に対し契約を更新しない理由を示す文書の提出を求めたが会社は無視したと主張する。しかし、その時点でAに交付していたのは「期間満了予告通知書」であり「雇止め予告通知書」ではなかったことから、会社は、雇止めに関する理由書は今の段階では交付できないものの「雇止め予告通知書」の交付後に請求があれば交付する旨伝えたが、その後、Aからは、改めて雇止めに関する理由書の交付要求はなかった。

オ 組合は、離職票にAが解雇に応じたように虚偽を記入したと主張するが、Aの離職票には「契約期間満了」と記載されており、そもそも解雇に応じるか否かを記載する欄はなく、虚偽を記入したと主張する理由が不明である。

カ 以上からすれば、組合が本件雇止めに関して会社に説明を求める事項は、全て別件最高裁判決の確定によって解決済みである。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 組合

組合は、肩書地に事務所を置き、中小零細企業で働く労働者を中心に組織され、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り、本件再審査結審時（令和4年9月20日）の組合員は約400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、Aのみである。

(2) 会社

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、30年3月末時点の臨時従業員を除く従業員は約20万名である。

郵政事業についてはB1公社が実施していたところ、18年1月、郵政民営化の準備を行うための組織として申立外B6会社が設立され、19年10月、B6会社を持株会社として、郵便事業を実施する組織としてB3会社が発足し、その後、24年10月にB4会社がB3会社を吸収合併し、商号をY会社に変更した。

(3) 別組合

会社には、組合のほか、C1組合、C2ユニオンなど複数の労働組合が存在する。

(4) A

Aは、16年4月28日、B1公社に非常勤職員として任用され、B2局で運送等の業務に従事していたところ、郵政民営化により19年10月1日に会社に期間雇用社員として採用され、引き続きB2支店で勤務していた。会社は、23年9月30日、Aを雇止めとした

(本件雇止め)。

Aは、17年10月にC2ユニオンに加入し、本件初審申立て時点においても加入していた。また、Aは、30年10月31日、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適用に至る経緯

(1) C2ユニオンとの労働協約

ア B6会社は、19年3月26日、C2ユニオンに対し、「人事制度・労働条件等に関する民営化時の制度について」を提案した。この案には、期間雇用社員について、「雇用契約(更新)時に65歳を超えている場合は、雇用契約を更新しない。」との文言が盛り込まれていた。

イ C2ユニオンは、19年6月30日及び同年7月1日、定期大会を開催し、B6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は、この大会に出席していた。

ウ 19年9月28日、B6会社とC2ユニオンとの間で、設立が予定されるB3会社の社員となるC2ユニオン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。」

(2) 本件就業規則の制定

ア 1999年10月1日、B3会社が設立され、同社は、本件就業規則を制定した。本件就業規則には、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。ただし、第2条第1号及び第2号の社員（注：スペシャリスト契約社員及びエキスパート契約社員）の場合を除く。

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。ただし、第2条第1項第6号で定める社員（注：アルバイト）の場合を除く。」

「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、本件就業規則の附則には、経過措置として、第10条第2項の65歳上限規則は2022年10月1日から適用する旨の定めがあった。

イ 65歳上限規則を含む本件就業規則の案文は19年9月に作成されたが、Aの勤務するB2局第二集配営業課では、上記就業規則案が2階課長席隣のホワイトボードにフックで掛けられていた。

(3) 65歳上限規則の適用開始時期の延期等

ア 会社は、22年8月5日、65歳上限規則について、十分な事前周知を行うために、同年10月1日からの適用開始を23年4月1日からに延期することを労働組合等に提案した。

イ 会社は、22年9月、本件就業規則の附則を改定し、65歳上限規則の適用開始時期を23年4月1日とした。

ウ 23年3月31日までの雇用期間について会社B5支社が期間雇用社員に対し交付した「期間雇用社員雇入労働条件通知書」に添付された本件就業規則の抜粋（以下「通知書添付の本件就業規則抜粋」という。）には、第10条第2項の65歳上限規則が「（略）」とされていた。

3 Aの雇止め等に至る経緯

(1) Aの期間雇用社員契約

Aと会社とは、勤務地をB2支店（所属は第二集配営業課）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、以後、半年ごとに契約を更新した。Aは、22年4月、満65歳となった。

(2) B2支店における本件就業規則の周知

Aの勤務するB2支店第二集配営業課では、本件就業規則は、19年10月以降、2階課長席隣のホワイトボードにフックで掛けられ、また、B2支店のレイアウトが変更になった22年6月以降は、1階課長代理席の隣の机の上のブックスタンドに入れられていた。

(3) B2支店の期間雇用社員への説明

会社は、22年8月、Aを含むB2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。また、会社は、B 2支店において、「期間雇用社員の皆さんへ」と題する文書を掲示板に掲示し、社内ミーティングで説明した（以下「2.2.8 社員説明」という。）。

「期間雇用社員の皆さんへ」と題する文書には、①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本件就業規則に定めており、この取扱いについては同年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こと、②同年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こと、③この取扱いは、正社員の定年年齢が満60歳であること、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こと、④会社が認める場合は満65歳に達した日以降においても雇用契約の更新を行うことがあるが、これについてはその際に個別に伝えること等が記載されていた。

(4) Aに対する説明

B 2支店業務企画室室長B 7（以下「B 7室長」という。）は、22年8月26日、第二集配営業課長立会いの下、Aに対し、「期間雇用社員の皆さんへ」と題する文書を交付し、①65歳上限規則の適用を6か月間延期し、Aとの雇用契約は23年9月30日までとすること、②ただし、65歳上限規則の適用を受ける社員が業務遂行能力を確実に備えており、かつ、後補充の必要があるがその後補充が困難である場合は、65歳上限規則の「会社の都合による特別な場合」に当たるものとして雇用契約を更新することがあること、③上記の「業務遂行能力を確実に備え」とは、直近2回の人事評価における基礎評価が「できている」、

スキル評価が「Aランク・習熟度あり」であること、④上記の「後補充が困難である」とは、後任者の募集を行っても相応の者の応募がない場合又は応募が見込めない場合、期間雇用社員の業務遂行能力が非常に優れており、当該者と同程度の業務遂行能力を備える後任者の後補充ができない場合又は後補充が見込めない場合等をいうことについて説明した（以下「22.8.26説明」という）。

これに対し、Aは、話は聞きましたと述べた。

(5) 「期間満了予告通知書」の交付並びにAの抗議及び申入れ

ア 会社は、23年2月25日、Aに対し、「期間満了予告通知書」を交付し、同人との雇用契約期間は同年3月31日までであり、同年4月から同年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。

イ Aは、23年2月26日、「期間満了予告通知書」に関し、B2支店長宛てに、雇止めの撤回及び有期労働契約の締結、更新及び雇止めに関する基準（平成15年10月22日厚生労働省告示第357号（改正20年1月23日厚生労働省告示第12号。以下「告示」という。））第2条に基づく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。これに対し、会社は、雇止め予告通知書を交付したわけではないので、雇止め理由書を交付することはできないが、雇止め予告通知書を交付した後に請求があれば雇止め理由書を交付すると説明した。

(6) 23年4月のAに対する労働条件の通知

会社は、23年4月1日、Aに対し、「期間雇用社員雇入労働条件通知書」を交付し、同日から同年9月30日までを契約期間とする同人の

労働条件を通知した。その通知書の別紙として添付された「雇用条件説明書」には「満65歳に達した日以降は、原則として雇用契約は締結しません。」と記載され、また、同じく、別紙として添付された期間雇用社員就業規則の抜粋には65歳上限規則の記載があった。

(7) 本件雇止め

ア 会社は、23年8月26日、Aに対し、「雇止め予告通知書」を交付し、本件就業規則第10条に基づき、雇用契約を更新せず、同年9月30日付けで退職となることを通知した。

Aは、「雇止め予告通知書」の交付を受けた後、会社に対し、雇止め理由書の交付を求めたことはなかった。

イ 会社は、23年9月30日、Aを本件雇止めとした。

なお、会社は、同日付けで、期間雇用社員1万0706名を雇止めとした。B2支店においては、Aを含む11名の65歳以上の期間雇用社員が雇止めとなったが、本件就業規則第10条第2項の「会社の都合による特別な場合」に該当するとして雇用契約が更新された者はいなかった。

ウ 会社が本件雇止め時にAに交付した離職票には、「離職理由」として「契約期間満了」と記載されていた。

エ 23年10月1日以降、B2支店において、65歳以上の期間雇用社員について、契約が更新されたり又は再雇用されたりして、会社における雇用関係が継続した例はなかった。

4 Aらによる訴訟の経緯

(1) 訴訟の提起

Aらは、23年12月、会社によるAらの雇止めは解雇権濫用法理が類推適用され無効であるとして、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めて東京地裁に訴訟を提起した（東京地裁23

年（ワ）第39604号事件外。別件地位確認等請求訴訟）。この訴訟において、C2ユニオンは、Aらを支援した。

(2) 東京地裁判決

東京地裁は、27年7月17日、65歳上限規則を定めた就業規則の合理性を肯定し、同規則に基づく雇止めによりAらの労働契約は終了したとして、同人らの請求を棄却する判決を言い渡した。同判決には、以下の判示がされている。

ア 就業規則の周知について

「認定した事実関係によれば、旧会社は、本件上限規則をも含む本件規則案の全体について、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、（中略）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』と題する）文書による個別説明、同文書の掲示板への掲出が行われ、（中略）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は履践されていると認めることができる。」

イ 人手不足について

「（本件雇止め）が行われた後である平成23年12月12日当時、・・・B2支店・・・においては、（本件雇止め）後に補充が必要となる人員については、確保ができていた。」、「原告らの所属していた支店において、平成23年10月1日以降、65歳以上の期間雇用社員について、契約が更新されたり又は再雇用されたりして、被告における雇用関係が継続したという例はない。」

「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) 東京高裁判決

Aらは上記(2)の判決を不服として控訴したが（東京高裁27年（ネ）第4778号事件）、東京高裁は、28年10月5日、Aらの控訴を棄却した。また、Aらは、同控訴審において、雇止めに当たり十分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、東京高裁は当該請求を棄却した。同判決には、以下の判示がされている。

ア 就業規則の周知について

「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、（中略）この主張を採用することはできない。」

イ 損害賠償請求について

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、雇止めに付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これを怠った旨の控訴人らの主張については、「以上の説示によれば、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。」と判示した。

契約更新に当たり会社が本件上限規則や本件例外規則（注：本件就業規則第10条第2項のうち「会社の都合による特別な場合」を

指す。) について十分な説明をしなかった等の事情から、控訴人らについて「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」旨の控訴人らの主張については、「本件上限規則制定時には、(中略)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、(中略)雇止めの対象者には(「期間雇用社員の皆さんへ」と題する)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。」と判示した。

(4) 別件最高裁判決

Aらは上記(3)の判決を不服として上告受理の申立てを行ったところ(最高裁平成29年(受)第347号事件)、最高裁は上告審として事件を受理し、30年9月14日、Aらの上告を棄却する判決をした。同判決には、以下の判示がされている。

ア 原審の適法に確定した事実関係の概要

「本件上限条項は、期間雇用社員の従事する業務が、屋外業務、立った状態での作業、自動車の乗務、機械操作等(以下「屋外業務等」という。)であり、高齢の期間雇用社員について契約更新を重ねた場合、過大な業務負担による事故等が懸念される点や、体力等に問題のある期間雇用社員につき個別に雇止めをすることとした場合、当該雇止めが争われることによって職場に混乱が生ずるおそれがある点を考慮して定められたものである。なお、被上告人においては、期間の定めのない労働契約・・・を締結している社員・・・の定年は満60歳とされているところ、被上告人は、高齢再雇用社員就業規則に基づき、雇用期間を1年として再雇用し、これを更新することとしている・・・同規則は、高齢再雇用社員について、満65歳

に達した日以降の最初の3月31日が到来したときは有期労働契約の更新を行わない旨定めている。」

「旧会社は、(中略)平成19年9月、設立後の承継会社の就業規則(本件規則を含む。)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。」

「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、承継会社の就業規則(本件規則を含む。)の制定についての意見を聴取する手続を行った。」

「被上告人は、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(中略)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。」

「被上告人は、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(中略)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。」

「被上告人は、本件上限条項の定める「会社の都合による特別な場合」とは、期間雇用社員が業務遂行能力を確実に備えており、かつ、当該期間雇用社員の雇止めによる欠員について補充を行う必要があるものの、これが困難であると所属長が認める場合を指すものとして運用を行っていた。また、平成23年10月1日以降、上告人ら

が勤務していた各支店において、満65歳以上の期間雇用社員につき、有期労働契約の更新又は再雇用がされた例はなかった。」

イ 上記アの事実関係を踏まえた判断

「本件上限条項は、期間雇用社員が屋外業務等に従事しており、高齢の期間雇用社員について契約更新を重ねた場合に事故等が懸念されること等を考慮して定められたものであるところ、高齢の期間雇用社員について、屋外業務等に対する適正が加齢により遞減し得ることを前提に、その雇用管理の方法を定めることが不合理であるということはできず、被上告人の事業規模等に照らしても、加齢による影響の有無や程度等を労働者ごとに検討して有期労働契約の更新の可否を個別に判断するのではなく、一定の年齢に達した場合には契約を更新しない旨をあらかじめ就業規則に定めておくことには相応の合理性がある。・・・旧会社の非常勤職員が、旧会社に対し、満65歳を超えて任用される権利又は法的利益を有していたということはない。・・・これらの事情に照らせば、本件上限条項は、被上告人の期間雇用社員について、労働契約法7条にいう合理的な労働条件を定めるものであるということが出来る。」

「本件規則が記載された冊子は、旧会社及び被上告人の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うことが出来る。」

「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（中略）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、

(中略) そうすると、本件の事実関係の下においては、上告人らにつき、本件各雇止めの時点において、本件各有期労働契約の期間満了後もその雇用関係が継続されるものと期待することに合理的な理由があったということとはできない。」「したがって、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。」

「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、
・・・是認することができる。」

5 本件申立てに至る経緯

(1) Aの組合加入及び団体交渉申入れ

ア Aは、30年10月31日、組合に加入した。

イ 組合は、30年11月27日、会社に対し、Aの「組合加入通知書」、同人の復職・再雇用を議題とする「団体交渉申入書」及び「検討すべき議題」について記載した「要求書」を提出した。

上記「要求書」には、「上告が棄却され、A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A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A組合員を解雇した後に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A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、A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A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、A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。」と記載されていた。

(2) 30年12月12日の話合い

組合及び会社は、30年12月12日、話合いを行った。

会社は、本件雇止めについて、別件地位確認等請求訴訟の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。

(3) 31年1月18日のビラ配布

組合は、31年1月18日、B2局前において、65歳以上の雇用を求めるとの内容のビラを配布した。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。

(4) 本件団交申入れ

ア 組合は、31年2月1日、会社に対し、以下の①ないし④の4項目を議題とする「団体交渉申入書」及び「要求書」を提出した（本件団交申入れ）。「要求書」には次の議題及び内容が記載されていた。

① Aの復職・再雇用について

② 本件雇止めの際の説明について

（上記①及び②について）別件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、Aの復職・再雇用について団体交渉により解決の道を探り、

本件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。

③ 人手不足について

会社は、30年12月12日の話合いで、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Aに対して本件雇止めを行ったわけではないと明言していた。しかし、30年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眼の緩和」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。

④ ビラ回収行為について

組合が31年1月18日にB2局前でビラ配布した際、管理職がビラ回収箱を設置し、通勤する労働者に対して受け取ったビラを入れるように指示していたことや、ビラの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。

イ 組合は、上記アの「団体交渉申入書」及び「要求書」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、団体交渉において「団体交渉ルールについて」を議題としてこのことも扱う旨述べた。

(5) 31年2月21日の会社の回答

会社は、31年2月21日、組合に対し、要旨、以下のとおりの内容の「回答書」を交付した。

ア 上記(4)ア①及び②について

30年12月12日の話合いで説明したとおり、本件雇止めは適

法で、会社との間に雇用関係が存在しないことは別件最高裁判決で確定しているほか、本件雇止めから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(4)ア③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、本件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別件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(4)ア④について

31年1月18日に組合が突然、B2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。

(6) 本件申立て

組合は、令和元年6月20日、東京都労委に対し、本件申立てを行った。

第4 当委員会の判断

1 会社が組合の本件団交申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるかについて

本件の争点は上記のとおりであるが、具体的には、Aが労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」に当たるか否かが問題となるので、以下、この点について検討する。

(1) 雇用関係終了後の団体交渉応諾義務について

労組法第7条第2号において、使用者が団体交渉を義務付けられる相手方は、原則として、現に使用者と労働契約関係にある労働者の代表者

(労働組合)をいうものであり、このように解するのが同規定の「使用者が雇用する労働者」という文言からも適切である。

ただし、同法第7条第2号が基礎として必要としている雇用関係は、現に労働契約関係が存続している場合にのみ認められるのではなく、解雇され又は退職した労働者の加入する労働組合が解雇の撤回や退職条件あるいは労働契約存続中の労働条件などに関して、なお団体交渉において解決すべき事項について交渉を申し入れた場合には、当該組合員は同号の「使用者が雇用する労働者」に当たり、使用者は団体交渉応諾義務を負うと解される。

(2) Aが「使用者が雇用する労働者」に当たるかについて

ア 本件においては、別件地位確認等請求訴訟においてAらの請求を棄却する判決が出され、別件最高裁判決により、23年9月30日の本件雇止めが適法であり、Aの有期労働契約が期間満了によって終了したことが法律上確定しているから（前記第3の3(7)イ、4(4)、31年2月1日付けの本件団交申入れ（同5(4)ア）の時点において、Aは、現に会社と労働契約関係にある労働者であったとはいえない。

イ 次に、本件団交申入れの議題である①Aの復職・再雇用、②本件雇止めの際の説明、③人手不足の説明、④ビラ回収行為及び⑤団体交渉ルール5項目になお団体交渉において解決すべき事項があるか否かについて検討する。

(ア) Aの復職・再雇用（団体交渉議題①）について

組合は、同議題について、別件最高裁判決が確定してAの労働契約が本件雇止めによって終了したことを前提に、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たものである旨主張する。

しかし、同議題がこのようなものであるとすると、労働契約終了を

前提とするAの雇入れに係る事項は、Aの雇止めの撤回や退職条件あるいは労働契約存続中の労働条件などに関してなお団体交渉において解決すべき事項とはいえないから（このことは、Aが会社との労働契約継続中から、ストライキに参加するなどしていたとしても、異なるものではない。）、組合の主張は採用することができない。

むしろ、同議題の実体は、Aの本件雇止めの効力を争い、労働契約の継続を求めることを言い換えたものと解される。しかし、上記アで述べたとおり、別件地位確認等請求訴訟では、Aらの請求が棄却され、別件最高裁判決により、本件雇止めが適法であり、Aの有期労働契約が期間満了によって終了したことが法律上確定している。そうすると、その後に行われたAの復職・再雇用に係る本件団交申入れは、結局、終局的な紛争解決が図られた事項についての蒸し返しであるといわざるを得ない。

(イ) 本件雇止めの際の説明（団体交渉議題②）について

- a B 2支店では、65歳上限規則を含む本件就業規則の案や本件就業規則の周知がされていたほか、B 2支店の担当者は、22年8月、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、その内容を説明するとともに、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で説明した（「22.8社員説明」）。また、B 7室長は、同月26日、Aに対し、「期間雇用社員の皆さんへ」と題する文書を交付し、①65歳上限規則の適用を6か月間延期し、Aとの雇用契約は23年9月30日までとすること、②ただし、65歳上限規則の適用を受ける社員が業務遂行能力を確実に備えており、かつ、後補充の必要があるがその後補充が困難である場合は、65歳上限規則の「会社の都合による特別な場合」に当たるものとして雇用契約を更新するこ

とがあること、③上記の「業務遂行能力を確実に備え」とは、直近2回の人事評価における基礎評価が「できている」、スキル評価が「Aランク・習熟度あり」であること、④上記の「後補充が困難である」とは、後任者の募集を行っても相応の者の応募がない場合又は応募が見込めない場合、期間雇用社員の業務遂行能力が非常に優れており、当該者と同程度の業務遂行能力を備える後任者の後補充ができない場合又は後補充が見込めない場合等をいうことを説明した（「22. 8. 26説明」）。（前記第3の3(2)ないし(4)）

そして、別件最高裁判決は、東京地裁及び東京高裁における上記と同趣旨の本件就業規則の周知の事実や、Aの本件雇止めの際の会社の説明内容等の認定を踏まえて、「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（中略）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、（中略）そうすると、本件の事実関係の下においては、上告人らにつき、本件各雇止めの時点において、本件各有期労働契約の期間満了後もその雇用関係が継続されるものと期待することに合理的な理由があったということとはできない。」と判示している（同4(4)）。

以上のとおり、本件雇止めに際して会社は必要な説明を行っており、このことは、別件地位確認等請求訴訟の一連の判決により既に明らかにされ、それを踏まえ、別件最高裁判決により、Aらに対する雇止めが適法であることが確定していることからすれば、本件雇止めの際の説明問題を含めなお団体交渉におい

て解決すべき事項があるということとはできない。

b これに対し、組合は、本件団交申入れにおいて問題としているのはAに対して会社が具体的にどのような説明をしたかであり、この点については別件最高裁判決によっても解決されておらず、会社は団体交渉応諾義務を負うと主張する。

(a) しかし、上記 a のとおり、会社は、Aが勤務していたB 2支店において本件就業規則を周知させていたほか、22. 8社員説明及び22. 8. 26説明において、Aないし同人を含む同支店の期間雇用社員に対して65歳上限規則について必要な説明を行っており、また、それを踏まえて同規則の合理性を肯定し、Aに対する本件雇止めを適法と判断した判決が確定しているのであるから、この問題は解決済みであるというほかはない。

そして、本件雇止めに関する説明義務についての組合の個別的な主張に理由がないことは、以下の点からも明らかである。

(b) 組合は、65歳上限規則の例外を定める本件就業規則第10条第2項の「会社の都合による特別な場合」がどのような場合であるかについて、会社はAに対して具体的に説明していないから、この点についてAに対して団体交渉の場で説明する義務があると主張する。

しかし、上記 a で述べたとおり、Aの上司であるB 2支店のB 7室長は、22年8月26日、Aに対し、65歳上限規則の「会社の都合による特別な場合」とは、その社員が業務遂行能力を確実に備えており、かつ、後補充の必要があるがその後補充が困難である場合を指し、ここでいう「業務遂行能力を確実に備え」とは、直近2回の人事評価における基礎評価が「できている」、スキル評価が「Aランク・習熟度あり」であること

をいい、また、上記の「後補充が困難である」とは、後任者の募集を行っても相応の者の応募がない場合又は応募が見込めない場合、期間雇用社員の業務遂行能力が非常に優れており、当該者と同程度の業務遂行能力を備える後任者の後補充ができない場合又は後補充が見込めない場合等をいうなどと、運用基準について相当具体的に説明していた。したがって、組合の主張は理由がない。

なお、組合は、Aは会社の説明する「会社の都合による特別な場合」の運用基準を満たしているにもかかわらず、会社はAに対し、同人がこれを満たしていないとする理由を説明していないと主張するが、Aとの契約を更新せずに本件雇止めとしたことを適法とする判決が確定していることからすると、この問題は解決済みであるというほかはない。

- (c) 組合は、Aが所属するB5支社では、本件就業規則第10条第2項を「(略)」と記載した通知書添付の本件就業規則抜粋を配布し、65歳上限規則により不利益を受ける者にそのことを知らせないように意図的に隠そうとしたとし、その前提に立って、会社はその理由をAに対して団体交渉の場で説明する義務があると主張する。

しかし、①上記の通知書添付の本件就業規則抜粋が期間雇用社員に交付されたのは、65歳上限規則の適用開始前であったこと（前記第3の2(3)イ及びウ）、②会社は65歳上限規則の周知を図るために適用開始を23年4月1日に延期した上で、22年8月にはAを含む期間雇用社員に対して同規則に関する22.8社員説明を行ったこと（同2(3)イ、3(3)）、③23年4月1日にAに対して交付された同通知書には同規則を記載した

就業規則の抜粋が添付されていたこと（同3(6)）を考慮すると、会社が同規則の存在を意図的に隠そうとしたとは認められない（B7室長も、通知書添付の本件就業規則抜粋に第10条第2項が「(略)」とされていたのは、同項が適用される前だったからであると説明している。）。したがって、組合の上記主張は、その前提を欠くもので失当である。

(d) 組合は、23年2月にAが会社から「期間満了予告通知書」を交付された後に「抗議並びに申入書」を提出して雇止め理由書の交付を請求したが、会社はこれを拒否して雇止め理由書を交付せず、その理由も説明していないから、この点について団体交渉の場でAに対して説明する義務を負うと主張する。

確かに、Aは、23年2月25日に会社から「期間満了予告通知書」の交付を受けた後に、「抗議並びに申入書」を提出して告示第2条に基づき、雇止め理由書の交付を求めたが、会社はこれを交付しなかった（前記第3の3(5)）。しかしながら、会社は、その際、Aに対し、雇止め予告通知書を交付したわけではないので、雇止め理由書を交付することはできないが、雇止め予告通知書を交付した後に請求があれば雇止め理由書を交付する旨説明していた（前同。この事実は、別件地位確認等請求訴訟における東京地裁での証人B7（B7室長）の供述によって認められる。すなわち、告示第2条は、使用者が期間の定めのある労働契約を更新しないことを予告した場合において、使用者は、労働者が更新しないこととする理由について証明書を請求したときは、遅滞なくこれを交付しなければならない旨規定しているところ、会社がAに交付した上記「期間満了予告通知書」には、同年4月から同年9月までの雇用を希望する場合は担当者まで申し出ることが主

に記載されており、その時点においてAの労働契約を更新しないことを予告する趣旨のものではなかった。しかるに、証人B7の供述はこれらの事実に符合するものであって、その内容に不自然・不合理な点はないから、信用性を有するというべきである。これに対し、Aは、当審における証人尋問で、会社から上記のような説明をされたことはない旨供述するが、上記のB7証言に照らし、採用することはできない。)。そして、Aは、同年8月26日に「雇止め予告通知書」の交付を受けた後に、会社に対して雇止め理由書の交付を求めたことはなかった（前記第3の3(7)ア）。これらの事情に照らせば、会社がAに対する雇止め理由書の交付を拒否したとは認められず、組合の上記主張は、その前提を欠くもので失当である。

(e) 組合は、本件雇止め時に会社がAに交付した離職票に、Aが解雇に応じたように虚偽を記入したとし、その前提に立って、会社は、この点に関して団体交渉の場でAに説明する義務を負うと主張する。しかしながら、同離職票には「契約期間満了」と記載されていたのであり（前記第3の3(7)ウ）、会社が虚偽の内容を記入したとはいえないから、組合の主張は、その前提において失当である。

(f) 以上のとおり、組合の主張はいずれも採用することはできず、本件雇止めの際の説明問題は別件地位確認等請求訴訟の一連の判決により既に明らかになっており、なお団体交渉において解決すべき事項があるとはいえないとの上記aの判断は左右されない。

(ウ) 人手不足の説明（団体交渉議題③）について

組合は、同議題について、Aの雇用関係継続中から会社は深刻な人手不足であったにもかかわらず、会社が65歳以上の期間雇用社

員を一律に雇止めとする合理的な理由の説明を求めるものであり、この点は別件最高裁判決によっても解決済みでない旨主張する。しかしながら、会社は、正社員が満60歳で定年となった後に再雇用された場合でも、満65歳以降は契約を更新しないこととされていることとの均衡や、加齢に伴い過大な業務負荷により事故が発生する懸念があることなどを考慮して、期間雇用社員について65歳上限規則を設けたものであり、B2支店においては、Aを含む期間雇用社員に対し、上記の規則制定の理由も記載された「期間雇用社員の皆さんへ」と題する文書が配布され、社内ミーティングでもその説明がされた（前記第3の3(3)）。そして、別件最高裁判決では、これらの事実のほか、B2支店においては、23年10月1日以降、本件上限条項の定める「会社の都合による特別な場合」に当たるとして、満65歳以上で有期労働契約の更新又は再雇用がされた期間雇用社員はいなかったとの事実、すなわち、B2支店においては後補充が困難な状況にはなかったとの事実等を踏まえて、Aに対する本件雇止めを適法と判断しているのであるから、団体交渉議題③は、別件最高裁判決によって解決済みであるといわざるを得ず、なお団体交渉において解決すべき事項があるとはいえない。

また、上記主張が、職場における人手不足はAの雇用関係継続中から生じているのであるから本件雇止めは不合理であって、Aの復職・再雇用の必要性があるというものであるとすれば、団体交渉議題③は、人手不足を理由として追加しただけで団体交渉議題①と同趣旨をいうことになる。しかるところ、前述したとおり、別件最高裁判決により、本件雇止めは適法であり、Aの有期労働契約は期間満了によって終了したことが確定していることから、当該議題は確定判決により解決済みの事項といわざるを得ず、なお団体交渉にお

いて解決すべき事項があるとはいえない。

- (エ) ビラ回収行為（団体交渉議題④）及び団体交渉ルール（団体交渉議題⑤）について

ビラ回収行為は31年1月18日の出来事であり（前記第3の5(3)）、また、団体交渉ルールは、同年2月1日の本件団交申入れのやり取りを契機に組合が申し入れたものであって（同5(4)イ）、いずれも本件雇止めの後に生じた事項であるから、本件雇止めの撤回やAの退職条件あるいは労働契約存続中の労働条件などに関してなお団体交渉において解決すべき事項に当たらないことは明らかである。

- (オ) 以上によれば、本件団交申入れの各議題になお団体交渉において解決すべき事項があるとはいえないから、これらの議題について、Aは労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」には該当しない。

(3) まとめ

以上のとおり、本件団交申入れの各議題について、Aは労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」には該当せず、組合は、A以外に会社の雇用する労働者を組織していないのであるから（前記第3の1(1)）、組合は会社の「雇用する労働者の代表者」であるということではできない。

2 結論

以上のとおり、組合は、本件団交申入れの議題について「使用者が雇用する労働者の代表者」であるとはいえず、会社が本件団交申入れに応じなかったことは労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しないから、組合の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5年6月7日

中央労働委員会

第三部会長 石井 浩