

命 令 書

申立人 H組合
代表者 執行委員長 B

申立人 個人C
被申立人 J会社
代表者 代表取締役 D

上記当事者間の令和6年(不)第21号事件について、当委員会は、令和7年6月25日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同酒井貴子、同土谷喜輝、同鶴田滋、同船木昭夫、同水島郁子、同宮崎陽子及び同本西泰三が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 被申立人は、申立人Cの雇用契約が令和6年1月30日から同7年1月29日まで継続していたものとして取り扱い、同人に対し、この間の賃金相当額を支払わなければならない。
- 被申立人は、申立人H組合及び同Cに対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

H組合
執行委員長 B 様
C 様

J会社
代表取締役 D

当社が、貴組合員C氏を令和6年1月29日付けで雇止めとしたことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第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認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたし

ます。

- 3 申立人らのその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する雇用契約が更新されていたものとしての取扱い
- 2 組合員1名に対する復職するまでの給与相当額の支払
- 3 誠実団体交渉応諾
- 4 誓約文の手交及び掲示

第2 事案の概要

本件は、申立人個人1名が組合に加入し、勤務シフト変更による未払賃金の支給等を議題とする団体交渉を申し入れ、解決金を支払うことを内容とする和解を成立させるなどの組合活動をしていたところ、被申立人が、①労使の信頼関係が維持できないとして、同人を雇止めにし、②雇止めを議題とする団交において、合理的理由や社会的相当性を基礎付ける事実関係の説明をせず、復職には一切応じないとの意見の繰り返しに終始したことが、それぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

第3 争 点

- 1 会社が、令和6年1月29日付けでC組合員を雇止めとしたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。
- 2 C組合員の雇止めを議題とする令和6年1月28日の団体交渉における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。

第4 認定した事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

1 当事者等

- (1) 被申立人J会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、大阪府東大阪市ほかに支店を置き、建物の清掃サービス等を業とする株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約110名である。
- (2) 申立人H組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、大阪府東大阪市内等で働く労働者で組織する労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約100名である。
- (3) 申立人C（以下、組合加入前も含めて「C組合員」といい、組合とC組合員を併せて「申立人ら」という。）は、会社に採用され、申立外株式会社A（以下「A社」という。）の大阪府八尾市内の工場（以下「A社工場」という。）において清掃業務に従事していた労働者で、組合の組合員である。

C 組合員が組合に加入してから雇止めになるまで、会社における組合の組合員はC組合員1名であった。

2 本件申立てに至る経緯等について

(1) 会社とC組合員は、令和5年1月30日付けで、雇用期間を同日から同6年1月29日まで、勤務場所をA社、勤務時間を月曜日、火曜日及び金曜日の午前8時から午後1時のショート勤務並びに木曜日の午前8時から午後4時45分のロング勤務とするパートタイマー労働契約（以下「本件労働契約」という。）を締結した。

本件労働契約の雇用期間中、C組合員は、A社工場において、工場内の金属くず、段ボール及び一般ごみの分別回収、屋外の草刈り等の清掃業務に従事していた。また、当時、A社工場では、C組合員のほかに2名の会社従業員が清掃業務に従事していたが、同年2月末頃、そのうち1名が退職し、代わりに新たに入社した従業員1名が同業務に従事するようになった。

また、本件労働契約の契約書には、契約の更新について、次の記載があった。

「2. 契約期間の満了時には、社員充足状態、本人の能力、健康状態その他業務の都合を勘案し、契約の更新を行うか否かを決定する。

3. 契約期間更新は、契約満了1ヶ月前双方の話し合いに於いて決定する。」

(2) 令和5年2月、会社の「サンシャインチーム セカンドリーダー」F（以下「Fリーダー」という。）は、C組合員に対し、清掃業務に従事する新たな従業員の入社に伴いC組合員を木曜日の勤務シフトから外すことについて、LINE（通信・メールアプリ）で連絡した。

(3) 令和5年2月22日、C組合員とFリーダーは、木曜日のロング勤務シフトの取扱いについて、3回、電話でやり取りをした。

1回目の通話において、C組合員が、自分がロング勤務シフトから外されることについて抗議をし、他の従業員らの同勤務シフトを外せないか確認するよう求めたところ、Fリーダーは、2回目及び3回目の通話において、他の従業員らは同勤務シフトから外れることを拒否している旨述べた。3回目の通話において、Fリーダーが、木曜日のロング勤務シフトから外れるよう述べたところ、C組合員は、「分かりました」と述べた。

(4) 令和5年4月中に、会社は、K（以下「弁護士法人」という。）との間で、民事交渉代理等の裁判外の手続について、担当弁護士をG（以下「G弁護士」という。）、同時進行件数を1件まで、月額顧問料を7万7,000円とする顧問契約（以下「本件顧問契約」という。）を締結した。会社は、本件顧問契約に基づき、同年4月から12月までの各月について、顧問料7万7,000円を支払った。

(5) 令和5年5月18日、C組合員は、会社代表取締役宛ての書簡を送付した。この書

簡には、木曜日のロング勤務シフトを外されたことについて異議を申し立てるとともに、本来ならば得られたであろう利益を請求する旨の記載があった。

- (6) 令和5年6月5日、C組合員は、組合に加入した。
 - (7) 組合は、令和5年6月11日付けで、会社に対し、「労働組合加入通知書」を送付してC組合員の組合加入を通知するとともに、「団体交渉の申入書」（以下、団体交渉を「団交」といい、この書面を「5.6.11団交申入書」という。）を送付して団交を申し入れた。5.6.11団交申入書には、要求事項として、①不利益変更後の雇用契約書の提示、②毎週木曜日の勤務の復活、③令和5年3月以降の木曜日の未払賃金の遡及支払、④雇用保険資格取得等確認通知書の交付、⑤社会保険への加入等が記載されていた。
 - (8) 令和5年7月20日、組合と会社は、団交を行った（以下「5.7.20団交」という。）。5.7.20団交には、組合側からは執行委員長及びC組合員が出席し、会社側からは、G弁護士を含む弁護士2名、大阪支店長及びFリーダーが現地で出席したほか、東京支店管理本部総務部長がZOOM（ウェブ会議システム）で参加した。
- 5.7.20団交において、組合と会社の間で、C組合員の木曜日のロング勤務シフトの取扱い等について合意が成立した。
- また、会社は、上記弁護士2名の5.7.20団交への立会いのため、交通費実費6万2,520円及び日当4万4,000円の計10万6,520円を弁護士法人に支払った。
- (9) C組合員と会社は、5.7.20団交での合意に基づき、令和5年8月7日付けで「合意書」（以下「5.8.7合意書」という。）を交わした。5.8.7合意書には、①会社とC組合員は、本件労働契約に関し、勤務時間のうち木曜日の午前8時から午後4時45分までの勤務を外す旨の更改を行ったことを確認する、②会社とC組合員は、同更改に基づき、本合意の締結と同時に更改後の労働契約に係る契約書を締結する、③会社は、C組合員に対し、本件の解決金として12万2,062円の支払義務があることを認める、④会社は、C組合員に対し、所定労働時間を増やすための配慮を行い、C組合員が将来健康保険及び厚生年金保険の加入資格を得るための措置をとることに努める、旨の記載があった。
 - (10) 会社は、令和5年9月吉日付けで、C組合員に対し、インボイス制度の導入に伴い、業務委託料を年間合計金額から1.8パーセント減額する旨通知する書面（以下「インボイス減額通知書」という。）を交付した。
 - (11) 組合は、令和5年11月5日付けで、会社に対し、「要求書」（以下「5.11.5要求書」という。）を提出した。5.11.5要求書には、要求事項として、①令和5年冬季一時金の支給、②インボイス減額通知書の撤回、が記載されていた。

- (12) 会社は、令和5年11月30日付けで、組合に対し、5.11.5要求書に対する回答を記載した「ご連絡」と題する書面（以下「5.11.30回答書」という。）を提出した。5.11.30回答書には、①令和5年冬季一時金は支給しない、②インボイス減額通知書は撤回する、旨記載があった。
- (13) 会社は、C組合員に対し、令和5年12月25日付け書面（以下「本件雇止め通知書」という。）を送付し、令和6年1月29日をもって雇用期間が満了し退職することになる旨通知した（以下、この通知を「本件雇止め通知」という。）。
- (14) 組合は、令和5年12月29日付けで、会社に対し、「第2回団体交渉の申入書」（以下「本件団交申入書」という。）を提出し、本件雇止め通知を取り消し、C組合員の労働契約を1年更新すること等を要求事項とする団交を申し入れた（以下、この団交申入れを「本件団交申入れ」という。）。
- (15) 令和6年1月24日、会社は、組合に対し、本件団交申入書に対する「事前回答書」（以下「6.1.24事前回答書」という。）を送付した。6.1.24事前回答書には、本件雇止め通知の理由として、「諸般の事情を考慮した結果、C氏との間で労使の信頼関係が維持できないものと判断したこと」が記載されていた。
- (16) 令和6年1月28日、次の出来事があった。
- ア C組合員は、会社に対し、本件労働契約の1年間の更新を書面で申し込んだ。
- イ 組合と会社は、本件雇止めを議題として団交（以下「本件団交」という。）を行った。本件団交において、次のやり取りがあった。
- (ア) 組合が、組合としては、6.1.24事前回答書の回答には納得しておらず、雇用の継続を求めるということで団交に臨んでいるが、会社としては、C組合員を明日で雇止めにするという姿勢に変わりはないのかと尋ねたところ、会社は、本件雇止め通知書記載のとおり、会社としては労働契約を更新する意思はないので、期間満了で退職ということで了承されたい旨述べた。
- 組合が、労働契約法第19条の第1号については、更新実績が必要なので該当しないという話は分からなくもないが、第2号の方は期待権が十分にあると考えており、なぜ期待権がないという考え方になったのか及び「労使の信頼関係が維持できない」という抽象的な回答について説明するよう求めたところ、会社は、そもそも、今回、同条には該当しないので、契約更新の拒絶について、客觀性合理性等を会社から説明する必要はなく、労使の信頼関係が維持できないとした理由について詳細に話す義務が会社にはないと考えているので、それ以上回答はできない旨述べた。
- 組合が、労使の労というのはC組合員だけを指すのか、組合を含んで指しているのか尋ねたところ、会社は、当然、C組合員本人である旨述べた。

組合が、信頼関係の意味を尋ねたところ、会社は、会社の意図を伝えてそれに基本的に従ってもらうということが指揮命令関係の基礎にあるが、C組合員は、会社の方針や希望を伝えても、逆に自分の希望を伝えてくることが多く、こうした関係が築けないということである旨述べた。

組合が、具体的な事例を挙げるよう求めたところ、会社は、大きいのは、団交申入れの経緯であり、木曜日のロング勤務シフトを外れてももらったというのが会社の認識であったにもかかわらず、C組合員が異議を申し立て、会社の認識している事実とは違うふうに主張を行った上、金銭的要請までしてきたというふうに受け止めざるを得ない経緯であったので、同じ事実を認識するという関係が築けないというのが理由の一つである旨述べた。

組合が、一つとすることなのでもう一つは何かと尋ね、あるものを全て出すよう述べたところ、会社は、基本的には本件団交申入れの経緯が一番多くあり、組合は冬季賞与も問題視しているが、そのこととは関係なく、冬季賞与の話が出る以前の昨年8月、9月ぐらいの時点では、会社としては契約を更新しないという結果は決めていた旨述べた。

(イ) 組合が、有期雇用契約書には更新条項を必ず記載せねばならず、①更新があり得る、②自動更新、③更新がないの3パターンがあるが、今回の更新はどのパターンに当たるのかと尋ねたところ、会社は、①の更新があり得るパターンである旨述べた。

組合が、本件労働契約の契約書には、更新があり得るという条項で4つの要件が書かれているが、これをどのように検討したのかと尋ねたところ、会社は、それは回答する義務がないと考える旨述べた。組合が、基準のどれを当てはめた又はどう検討したという説明をしないということかと尋ねたところ、会社は、これは別に団交義務の範囲ではない旨述べた。

組合が、どこにそのようなことが書いてあるのか、雇止めの理由を説明しないのが誠実な団交といえるのかと述べたところ、会社は、理由は労働契約法第19条に該当しないからである旨述べた。組合が、同条第1号及び第2号に該当しないという回答だけで誠実な団交といえるのかと述べたところ、会社は、理由をきちんと説明している旨述べた。

組合が、説明していないから質問したのであって、4基準にどう該当しないのか回答しないのであれば、雇用の継続を求める旨述べたところ、会社は、契約を決定するかどうかは会社の判断である旨述べた。

(ウ) 組合が、「更新する場合があり得る」文書である本件労働契約の契約書について、会社は雇止めの法的根拠について労働契約法第19条に該当しないと

しか言っていないが、同契約書記載の4つの基準は、更新の判断基準をきちんと記載しなさいという厚生労働省のガイドラインに基づいて、労働者に知らせるために記載しているのだろうと述べたところ、会社は、それらは更新を決定する際の基準ではなく、労働者に伝えるものではない旨述べた。

組合が、法的義務がなくても、団交を申し入れた時点では会社には説明する義務がある旨述べ、改めて、本件雇止め通知が4つの基準のどれに基づくのか尋ねたところ、会社は、「その他業務の都合」である旨述べた。

組合が、C組合員は、会社の指揮命令に従い、会社を助けてくれという会社の求めにも応じ、現場からも助かっていると言われており、そのような人を、なぜ、労使の信頼関係が崩れた、自分の希望ばかり言うだけだといった間違ったことを根拠に雇止めするのか納得できず、雇用の継続を求める旨述べたところ、会社は、そこは誠実に交渉しているつもりだが、最終的には平行線に終わると思うので、会社としての結論はおそらく変えようがない旨述べた。

(エ) 組合が、今回団交をするに当たり、C組合員のようなまじめな人が雇止めになる理由が分からなかったので、A社から苦情がでているのであれば率直に言ってほしいし、何か誤解があるのであれば、それを解きほぐして円満な終わり方をして1年働き、先の話は来年話すということでソフトランディングができないかと思っている旨述べ、会社の率直な考えを尋ねた。

これに対し、会社は、①C組合員の勤務態度が悪いとか能力が低いとかいうことは、一切、認識しておらず、それを理由とした雇止めではない、②あくまで、今までの経緯を踏まえて、信頼関係を維持することが難しいと考えてのことである、③このまま雇用を続けていたとしても、折に触れて団交とかの労働条件をめぐる交渉といったトラブルが発生するというか、他の従業員であれば納得してくれているようなことをC組合員は納得してくれないという状況が今後も続いていくとすると、会社としても負荷がかかり、採算が合わなくなってくるので、いずれにしても契約更新には応じられない、④その意味では、組合がソフトランディングを考えているということであれば、金銭的解決しかないので、雇用継続の線はないと理解されたい旨述べた。

組合が、それは会社としての最終回答かと尋ねたところ、会社は、「そうです」と述べた。

組合が、納得できないので、組合は次の団交を求め、C組合員は明後日以降も出勤する旨述べたところ、会社は、来てもらっても仕事はないし、その時点ではもう従業員ではないので、お引き取り願いますという話である旨述べた。

べた。

- (オ) 組合が、組合としては納得していないので、雇用継続を前提とした社会的行動なり法的対抗措置なりを考えていく旨述べ、これ以上交渉しても平行線のままということかと尋ねたところ、会社は、これ以上話し合ってもおそらく進展はないと考えており、会社としても法律にのっとり、組合が労働組合法を超えるような活動をするのであれば法的措置はとる旨述べた。組合は、組合として話し合いでの解決及び雇用継続を求めるなどを最後に伝えておくので、行動に移るまでにあと1日での再検討を求める旨述べた。
- (17) 令和6年1月29日、会社は、C組合員を雇止め（以下「本件雇止め」という。）とした。
- (18) 令和6年5月1日、申立人らは、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てをした。

第5 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（会社が、令和6年1月29日付でC組合員を雇止めとしたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人らの主張

ア 本件雇止めについて

令和5年12月25日、会社は、C組合員に対し、令和6年1月29日をもって雇止めすると通知し、同月30日以降、本件労働契約を更新しなかった。

イ 不利益取扱であること（本件労働契約更新の合理的期待の存在）について

本件では、以下の諸点に照らすと、C組合員が本件労働契約の更新を期待することに合理的な理由があった。よって、更新を拒絶したことは不利益な取扱いに当たる。

(ア) 会社の求人広告は、シニア・中高年が年齢を重ねても、工場内の作業に使うフォークリフトの免許の取得も支援され、継続的に働く職場であるとの印象を与える表現で、雇用契約が反復継続されるという合理的な期待を抱かせるものであった。

(イ) 会社のパートタイマー就業規則では、雇用契約を延長する必要がある場合には個別に契約を更新することとされ、さらに、定年制度が設けられ、身体等の状態等を考慮し70歳まで働くことができる。C組合員は64歳であり、身体の状態も特段問題がないことから、就業規則上も70歳まで働き得るものであった。

(ウ) 本件労働契約の契約書には、不更新条項は無い。

(エ) C組合員の仕事内容は、工場内の日常的、継続的な清掃業務であり、一時

的業務ではない。

- (オ) 5.7.20 団交では、社会保険制度の加入資格が令和6年10月以降に緩和されることも議論に上り、C組合員が社会保険の加入資格を得るための措置をとることに努めるとする会社の方針が確認され、5.8.7合意書に労使双方が調印した。このような団交での議論及び5.8.7合意書の内容からすれば、会社は、C組合員に対し、本件労働契約の終期を越えて、同年10月には社会保険に加入できるように努めるものとの客観的合理的な期待を抱かせたものといえる。
- (カ) 令和5年11月中旬、C組合員が、令和6年夏の業務のために空調服を用意してほしいとFリーダーとの面談で求めたところ、Fリーダーは、C組合員自身が空調服の着用を希望していることを認識しつつ、雇止め予定であることも告げずに、来年は空調服を用意する旨回答した。Fリーダーのこの言動は、本件労働契約が更新され同年夏にも勤務するものとの合理的な期待をC組合員に与えるものであったといえる。
- (キ) 令和5年12月26日の面談で、C組合員が、Fリーダーに対し、「今年もお世話になりました。来年も今年のシフトの状態でいいですね」と言ったところ、Fリーダーは「それでお願いします。」と回答した。この回答は、客観的にみれば、C組合員に対し、翌年以降も雇用契約が更新されるものとの合理的な期待を与える発言であったといえる。

ウ 組合活動の故をもってなされたことについて

- (ア) 本件雇止めの意思決定は組合加入後になされたことについて

会社は、審問の直前になって、突如として、令和5年5月9日頃には、C組合員との雇用を継続しない方針が決まっていたとするFリーダーの陳述書を提出し、Fリーダーはこれに沿う証言も行った。

しかし、このような主張は、審問の直前まで全く行われておらず、信用性に欠け、また、6.1.28 団交で、会社は、令和5年8月か9月頃の時点では本件雇止めを決めていたと説明しているのであるから、会社が本件雇止めを決めたのは、C組合員が組合加入を通知した令和5年6月11日以後のことであったといえる。

- (イ) 本件雇止めは、客観的合理的理由及び社会的相当性がなく、組合活動を理由にしたものであることについて

a 本件雇止めは、以下に述べるとおり、客観的合理的理由及び社会相当性が皆無である。

(a) 会社は、本件雇止めの理由につき、C組合員が会社に対し権利主張行為を行なってくる度に、弁護士を付けたり社員の労働力を割くことを余

儀なくされるため、弁護士費用等がかかるところ、そのような負担がC組合員の生み出す利益を上回るため、採算を考慮した旨主張する。

しかし、そもそも、会社自ら依頼した弁護士の弁護士費用がかかることによって採算性が合わないことは雇止めの理由にはならない。

しかも、会社が団交等の対応について、弁護士に依頼した結果、費用が発生することは、会社が自らの自由意思で依頼した以上当然の帰結というべきであるし、正社員が労働者への対応を行なうことも労務管理上当然のことであるから、これらを採算性が合わないことの根拠として述べること自体筋違いである。

(b) また、会社が述べるC組合員の権利主張についても、至極正当な主張である。まず、申立人らが団交を申し入れたのは、会社がC組合員のシフトを一方的にカットしてきたこと、社会保険に加入できると言っておきながら社会保険に加入できなかつたこと及びインボイス制度を理由として労働の対価を一方的にカットする旨の通知を受けたことによるものであるから、憲法第28条で保障された正当な団体交渉権の行使にはほかない。

(c) 他方、C組合員に責められるべき点はない。C組合員の勤務態度が悪かったという事実は皆無であり、むしろ、就業先のA社の評価は良いと伝えられていた。また、能力不足という事実も一切ないし、健康上何ら問題なく勤務していた。このことは、会社も再三認めているところである。さらに、就業先のA社からも一切苦情を言われたり、人間関係でもめることもなかつた。

(d) 会社は、木曜日の勤務シフトをカットした件について、C組合員が一旦は同意したのに、これを翻したから信頼関係を築くことができなくなり、このことが本件雇止めの理由であるとも主張する。

しかし、C組合員は、5.7.20団交で金銭解決の方向が確認されるまで、シフトカットに同意したことはなかつた。C組合員が他のシフトの人にも当たつてほしいと依頼し、Fリーダーとの間で電話のやりとりが重ねられたが、最終的には、誰もシフトカットに応じなかつたことから、FリーダーはC組合員に木曜日のシフトから外れるように指示し、C組合員としては、業務命令として服するほかなかつたにすぎない。

その後の団交でも、会社から、一旦同意していたではないかとの強い主張はなされず、金銭で補償することがスムーズに決まった。

このような経緯であったから、C組合員がシフトカットについての合

意を反故にしたという事実関係もなく、本件雇止めの客観的合理的理由となるものでもない。

エ 労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに当たることについて

以上のとおり、本件雇止めは、C組合員が組合に加入し、団交を申し入れたことにより、会社が組合対策のための弁護士費用を全くの自由意思により支出したところ、C組合員の労務提供によって得られる売上では割に合わないことを理由とするものであり、その他、会社が主張する本件雇止めの理由はいずれも客観的合理的理由及び社会的相当性がないものであるから、本件雇止めは、組合加入及び組合活動の故をもってなされたものというほかない。よって、本件雇止めは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに当たる。

オ 救済の利益・救済方法について

会社とA社の委託関係は、令和6年8月末で終了したが、この委託契約打ち切りという事態は、会社によってもたらされたものということができる。

また、会社は、清掃業務を請け負っている現場が大阪で20件くらいあり、社会保険の加入資格の件でも、他の契約先でC組合員が勤務することも検討されていたくらいであった。したがって、本件労働契約が更新されていれば、A社との委託関係が終了するに当たっても、C組合員は、会社と協議し、大阪にある他の現場で勤務できていた可能性もあったといえる。また、使用者都合による更新後の本件労働契約の期間途中での契約終了といえる場合、残期間分の給与などの扱いについての協議も可能であったといえる。よって、本件雇止めの救済方法としては、本件労働契約が少なくとも1年間は更新されたものとして扱い、A社との委託関係終了は考慮せずに、雇用契約が更新されていたものとしての取扱い及び復職するまでの給与相当額の支払を命じることが相当である。また、本件では会社が主導してA社との契約を終わらせたものであり、会社としては、大阪の他の現場でC組合員を勤務させることも可能と考えられることからすれば、2度目の契約更新がなされたものとして命令を発出することも積極的に求められるというべきである。

カ 支配介入について

(ア) C組合員は、会社の職場における組合の唯一の組合員である。したがって、このようなC組合員の雇用継続を拒否し職場から排除することは、組合の弱体化行為にほかならず、支配介入に当たることは明らかである。

(イ) また、会社は、C組合員が会社の職場における組合の唯一の組合員であることも当然に知っていたから、本件雇止めを行うことにより、職場から組合の組合員を排除できることを当然に認識していたといえる。したがって、支

配介入意思も十分に認められる。

(2) 被申立人の主張

ア 本件雇止めが「不利益な取扱い」には当たらないことについて

(ア) まず、有期労働契約の不更新が「不利益な取扱い」に当たるためには、労働者にとって有期労働契約が更新される合理的期待がなくてはならない。

(イ) これを本件についてみると、本件労働契約はいわゆる自動更新ではなく、別途更新の合意がない限りは期間満了をもって自動的に終了するものであった。そして、本件労働契約は、顧客との業務委託契約が終了した場合のほか、清掃スタッフが顧客や会社との間で信頼関係を喪失した場合には更新しない運用となっていた。

また、会社とC組合員とは、5.8.7合意書を締結しているが、その条項からは本件労働契約の更新を前提とした文言を一切読み取ることはできない。

加えて、申立人らは、C組合員がFリーダーと交わした会話内容を根拠として、本件労働契約が更新されるものと期待したと主張するが、会話の当時、会社側にはG弁護士、C組合員の側には組合が付いていたため、Fリーダーは、C組合員からの質問に対しては当たり障りのない回答をするしかなく、仮に申立人らの主張するような会話がなされていたとしても、それが本件労働契約の更新を前提としてなされた回答とはいえない。さらに、一般社員であり、支店長等の管理職者ではないFリーダーには人事権はなく、C組合員もFリーダーが支店長ではないことを知っていたのであるから、Fリーダーの発言がC組合員に対して契約更新への期待を与えることはそもそもあり得ない。

最後に、C組合員は、組合に加入する以前から、会社の代表取締役に対して金銭を請求する手紙を送るなどの権利主張行為をしており、両者の間では既に紛争が顕在化していた。かかる状況においては、もはや円満な労使関係は失われており、C組合員が本件労働契約の更新を当然と考える状況ではなかったというべきである。

(ウ) 以上に述べたとおり、C組合員には、本件労働契約が更新される合理的期待はなかったというべきである。したがって、本件雇止めは「不利益な取扱い」には当たらない。

イ 組合員であるが故（不当労働行為意思）とはいえないことについて

(ア) また、「故をもって」（労働組合法第7条1号）とは、使用者が労働者に対して不利益な取扱いをするに当たり、不当労働行為意思、すなわち組合活動を弱体化させる意思を有していることを指す。

(イ) これを本件についてみると、会社が本件労働契約を更新しない判断をしたのは、①一度合意したはずの事柄（木曜日の勤務を外れること）について合意していないという虚偽の主張をしてくるC組合員との間で信頼関係を維持することができないこと、②他の労働者が納得しているような事柄に関してC組合員が権利主張行為をしてくるため、会社は弁護士費用、日当、交通費の支出や社員の労働力を割くことを余儀なくされ、C組合員が生み出す利益との比較で採算が合わないことが理由である。

さらに、前記のとおり、C組合員と会社の間では、C組合員が組合に加入する以前から紛争が顕在化していた。そして、会社は、令和5年5月9日、G弁護士と打合せを行い、C組合員への対応を委任すると同時に、一定の解決金を支払ってでも本件労働契約を解除したい旨を伝えていた。したがって、会社が本件労働契約を更新しない判断をしたことには、組合は一切関係を有しない（あくまでC組合員個人との関係によるものである。）

(ウ) 他方で、会社は、組合から申入れのあった計2回の団交に応じ、誠実に対応してきた。また、労働組合の価値を認めているし（現に、組合は、令和6年2月以降、複数回にわたり大阪支店の周りで街宣活動をしているが、会社がその活動を妨害したり、制止したことは一度もない。）、C組合員が組合の組合員であることを嫌悪したことは一度もない。したがって、会社に不当労働行為意思は認められない。

ウ 本件雇止めに合理的な理由があること

(ア) C組合員の賃金は時間給であり、その単価は1時間当たり1,250円であった。そして、C組合員は、令和6年1月29日までA社工場棟内の日常清掃業務に従事し、月平均8万9,420円の賃金を得ていた。

(イ) 他方で、会社は、A社との契約に基づき、C組合員の就労に応じた売上げを得た。清掃員1名による1時間の労働当たりの売上高は、2,091円（税込）であった。

(ウ) そのため、本件労働契約の期間中、C組合員の生み出した利益は、1か月当たりの平均で5万3,908円にとどまる（なお、実際には、業務自体の獲得・維持や清掃員の採用・手配等を担う正社員の人事費が必要となるため、会社が得る利益の金額はもっと少ない。）。

それにもかかわらず、C組合員を雇用し続けることによって弁護士費用その他の負担がかかり続けるとすれば、会社にとってC組合員の雇用を継続することはまるで採算が合わない。

そのため、会社が本件労働契約を更新しない判断をしたことには合理的な

理由がある。

エ 小括

以上より、本件雇止めが組合員であるが故の不利益取扱いに当たることはない。

オ 支配介入について

組合は、個人加盟の労働組合であり、C組合員が会社における組合の唯一の組合員であったことは当然である。そのため、本件雇止めによって唯一の組合員がいなくなったことは結果論にすぎない。

また、組合が会社内で組合員を増やしていく方針を取ったことはなく、本件雇止めが組合の運営方針を挫いたといった事実はない。さらに、C組合員は、組合において執行委員等の役職にはないし、実際の活動としても組合の行事に参加したり、準備を手伝う程度のことしかしていない。したがって、本件雇止めは、組合にとっては一切の不利益を及ぼさず、組合を弱体化させるものではない。

よって、会社は、組合を弱体化させる意思、すなわち不当労働行為意思を一切有していない。したがって、本件雇止めが組合に対する支配介入に当たることはない。

2 争点2（C組合員の雇止めを議題とする本件団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

（1）申立人らの主張

ア 本件団交では、本件雇止めが議題となっていた。申立人らは、雇止めの理由について説明を求めたが、会社のG弁護士は、冒頭から「労働契約法19条に該当しない」と主張するのみで、むしろ、更新拒絶の客観的合理性等、信頼関係を維持できないと判断した詳細を会社から説明する必要はないと発言した。その後も、G弁護士は、更新拒絶の理由の具体例として、本件団交申入れをしたこと、採算が取れない、と更新拒絶の客観的合理的理由となりえない説明をするのみで、組合側から、本件雇止めが本件労働契約の契約書第2項に記載されている更新をするかどうかの4つの考慮要素のどれに当たるのかとの問い合わせには、回答する義務がない、団交義務の範囲内ではないなどと回答するのみであった。更新拒絶理由は、労働者の雇用契約上の地位そのものに関わることであるから、団交義務の範囲であることは明らかである。G弁護士は職業上当然にそのことは知っているながら、義務的団交事項でないと誤った解釈を織り交ぜ、肝心な客観的合理的理由の説明は避けたのである。

イ そして、組合から、C組合員が会社の指揮命令に従い、現場からも助かって

いると言われている人をなぜ雇止めにするのかと言われても、G弁護士は、「最終的には平行線に終わると思いますので、会社としての結論は、おそらく変えようはございません」、「もう、金銭解決しかありませんので、雇用継続という線はないという風にご理解下さい」と回答するなど、復職には一切応じないとの意見を繰り返すばかりであった。

ウ 以上のとおり、会社は、客観的合理的理由を一切説明しようとせず、虚偽の説明を織り交ぜ、復職に一切応じないとの結論を一方的に押し付けようとするのみであるから、その本件団交での態度は不誠実団交に当たる。

(2) 被申立人の主張

本件労働契約は、「過去に反復して更新されたこと」がないため、労働契約法第19条1号の要件には当たらない。また、本件労働契約は、C組合員において契約期間の満了時に「更新されるものと期待することについて合理的な理由があるもの」とは認められないため、同条2号の要件にも当たらない。したがって、会社は、そもそも申立人らに対し、本件労働契約の更新の申込みを拒絶することに関して「客観的に合理的な理由」や「社会通念上相当」であること（労働契約法第19条柱書）を説明する義務を負わない。

なお、G弁護士は、6.1.28団交において、申立人らに対し、本件労働契約を更新しない判断をした理由が「その他業務の都合」であることを説明している。したがって、会社としては、かかる説明をもって最大限の説明を尽くしたものであり、誠実交渉義務を果たしている。

さらに、会社は、団交において、復職に応じる形での譲歩ができない旨を明示したものの、代わりに金銭的解決の選択肢を申立人らに示した。なお、実際に、5.7.20団交では申立人ら及び会社は金銭的解決に至っており、その選択肢は十分に現実的なものであった。したがって、会社は、最後まで合意達成の可能性を放棄せずに団交に臨んでいたものである。

その上で、会社は、1時間余りにわたって団交に応じ、申立人らからの質問に応答している。

したがって、6.1.28団交における会社の対応が不誠実団交に当たることはない。

第6 爭点に対する判断

1 爭点1（会社が、令和6年1月29日付けでC組合員を雇止めとしたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 前記第4. 2(17)認定によれば、会社がC組合員を令和6年1月29日に雇止めとしたことが認められる。この本件雇止めについて、組合は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たる旨主張し、会社は、当たらない

旨主張するので、以下検討する。

(2) まず、本件雇止めが、不利益な取扱いに当たるかについてみる。

前記第4. 2(1)認定によれば、本件労働契約の契約書に、契約の更新について、「2. 契約期間の満了時には、社員充足状態、本人の能力、健康状態その他業務の都合を勘案し、契約の更新を行うか否かを決定する」、「3. 契約期間更新は、契約満了1ヶ月前双方の話し合いに於いて決定する」との記載があったことが認められる。

そうすると、本件労働契約は令和6年1月29日以降も更新される可能性があつたのであるから、本件雇止めは不利益な取扱いに当たる。

(3) 次に、本件雇止めが不当労働行為意思に基づいてなされたものといえるかについてみる。

ア まず、会社が、本件雇止め通知をした時点でC組合員が組合員であることを認識していたかについてみる。

(ア) 前記第4. 2(7)認定によれば、組合が令和5年6月11日付で会社に対してC組合員の組合加入を通知したことが認められ、会社は、同日頃には、C組合員の組合加入を認識していたということができる。

そうすると、会社は、本件雇止め通知をした同年12月25日の時点では、C組合員が組合員であることを認識していたということができる。

(イ) この点、会社は、令和5年5月9日にG弁護士と打合せを行い、一定の解決金を支払ってでも本件労働契約を解除したい旨伝えていたことから、会社が本件労働契約を更新しない判断をしたことには組合は一切関係しない旨主張するが、同日までに会社として本件労働契約を更新しないという意思決定をしていたことを示す客観的な証拠はないから、同主張は採用できない。

イ 次に、C組合員の組合加入通知から本件雇止め通知に至るまでの間の労使関係についてみる。

(ア) 前記第4. 2(7)から(9)認定によれば、①組合が、会社に対し、5.6.11 団交申入書を提出し、(i) 不利益変更後の雇用契約書の提示、(ii) C組合員の毎週木曜日の勤務の復活、(iii) 令和5年3月以降の木曜日の未払賃金の遡及支払、(iv) 社会保険への加入等を要求して団交を申し入れ、5.7.20団交が行われたこと、②5.7.20団交での合意に基づいて、(i) 更改後の労働契約に係る契約書の締結、(ii) C組合員の木曜日のロングシフト勤務を外す契約更改を行ったことの確認、(iii) 会社の解決金支払義務の確認、(iv) C組合員が社会保険の加入資格を得るための措置に係る会社の努力義務等について5.8.7合意書が交わされたこと、が認められる。

(イ) この5.8.7合意書の合意内容は、組合側からみれば、要求のほぼ全てについて前向きな解決に至ったものと評価し得るものであるのに対し、会社側からみれば、解決金支払義務、C組合員が社会保険の加入資格を得るための措置に係る努力義務等新たな負担を強いいる側面もあったものということができる。

そして、前記第4.2(16)イ(エ)認定によれば、本件雇止めを議題とする本件団交において、会社が、本件雇用契約の更新に応じられない理由として、団交等の労働条件をめぐる交渉のようなトラブルが発生する状況が今後も続いた場合に、会社に負荷がかかり採算が合わなくなることを挙げたことが認められ、会社は、組合への対応を負担と感じていたとみることができる。

これらのことを考え合わせると、会社は、5.8.7合意書の締結で解決をみた5.7.20団交について、実際に新たな負担を強いられたものと感じていたものとみるのが相当である。

(ウ) そうすると、C組合員の組合加入通知から本件雇止め通知に至るまでの間の労使関係は、会社が、5.8.7合意書の合意内容について、C組合員との労使紛争に組合が介入することにより会社が新たな負担を強いられたものとして、不満を持つという状況にあったものとみるべきである。

ウ ここで、本件雇止めの理由と組合員であることとの関係についてみる。

(ア) 会社は、本件労働契約を更新しないと判断した理由について、あくまで組合加入以前から紛争が顕在化していたC組合員個人との関係によるものであり、組合は一切関係を有しない旨主張するので、この点についてみる。

(イ) 前記第4.2(4)、(7)認定によれば、会社が弁護士法人との間で本件顧問契約を締結したのは、組合がC組合員の組合加入を会社に通知する前であったことが認められ、会社は、C組合員の組合加入前から、C組合員個人との間で労使紛争を抱えていたものと推認される。

(ウ) しかし、一方で、本件雇止めを議題とする本件団交において、会社が、本件雇用契約の更新に応じられない理由として、団交等の労働条件をめぐる交渉のようなトラブルが発生する状況が今後も続いた場合に、会社に負荷がかかり採算が合わなくなることを挙げたことは、上記イ(イ)において認定したとおりであり、また、その後に行われた5.7.20団交を経て交わされた5.8.7合意書の合意内容について、会社が、C組合員との労使紛争について、組合が介入することにより会社が新たな負担を強いられたものとして不満を持つという状況にあったことは、上記イ(ウ)判断のとおりである。

(エ) これらのことからすると、会社は、当初、C組合員個人との間で労使紛争を抱えていたところ、組合が介入することにより紛争が拡大して新たな負担

を強いられたものと認識して、それ以上の組合との関係が続くことによる負担の増加を回避すべく、C組合員の雇止めを決定したものとみるのが相当であって、会社の主張は採用できない。

エ 以上のことを考え合わせると、本件雇止めは、不当労働行為意思に基づいてなされたものというべきである。

(4) 以上のとおりであるから、会社が、令和6年1月29日付けでC組合員を雇止めとしたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。それはまた、従業員の組合加入を抑止する効果を持つものであるから、組合に対する支配介入にも当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

2 争点2（C組合員の雇止めを議題とする本件団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

(1) 前記第4. 2(14)、(16)イ認定によれば、組合が、令和5年12月29日付けで、本件雇止め通知を取り消してC組合員の労働契約を1年更新すること等を要求事項とする団交を申し入れ、同6年1月28日、組合と会社が本件雇止めを議題として本件団交を行ったことが認められる。

団交において、使用者は、自己の主張を労働組合が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交に当たらなければならず、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したりするなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべきであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、このような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務（誠実交渉義務）を負うものと解すべきである。そこで、この観点から、本件団交における会社の対応が不誠実団交に当たるかについて、以下検討する。

(2) 組合は、会社の対応が不誠実団交に当たる点として、①本件雇止めについて、義務的団交事項でないと虚偽の説明を織り交ぜて客観的合理的理由の説明を避け、②復職に一切応じないと結論を一方的に押し付けるのみであったこと、を挙げるので、これらの点についてみる。

(3) まず、①の点についてみる。

ア 前記第4. 2(16)イ(イ)認定によれば、組合が、本件労働契約の契約書には、更新があり得るという条項で4つの要件が書かれているが、これをどのように検討したのかと尋ねたのに対し、会社は、それは回答する義務がないと考える旨述べ、組合が、基準のどれを当てはめた又はどう検討をしたという説明をしないということかと尋ねたのに対し、会社は、団交義務の範囲ではない旨述べ

たことが認められる。

団交義務の範囲ではないとの会社のこの発言は、組合の質問が義務的団交事項に該当しないという趣旨のものではなく、組合の質問に回答する必要はないとの会社の立場を説明したものとみるのが相当であるから、虚偽の説明をしたものとまではいえない。

イ むしろ、前記第4. 2(16)イ(ウ)、(エ)認定によれば、(i)組合が、改めて、本件雇止め通知が4つの基準のどれに基づくのか尋ねたのに対し、会社は、「その他業務の都合」である旨述べたこと、(ii)その後、組合が、本件雇止めの理由を尋ねたのに対し、会社は、C組合員の勤務態度が悪いとか能力が低いとかいうことは、本件雇止めの理由ではなく、今までの経緯を踏まえて信頼関係を維持することが難しいと考え、このまま雇用を続けていたとしても、折に触れて団交等のトラブルが発生するなどして、他の従業員であれば納得してくれているようことをC組合員は納得してくれないという状況が今後も続していくとすると、会社としても負荷がかかり採算が合わなくなってくるので、いずれにしても契約更新には応じられない旨述べたことが認められる。

そうすると、会社は、雇止め理由についての組合の質問に対し、一旦は回答を拒否したものの、その後、組合からの改めての説明要求に対して、契約更新という組合要求に応じられないことを、具体的な理由を挙げて回答しているということができる。

この点、組合は、会社が客観的合理的理由の説明を避けた旨主張する。しかしながら、前記第4. 2(15)認定によれば、会社は、本件団交に先立って組合に提出した6.1.24事前回答書において、本件雇止めの理由として、「諸般の事情を考慮した結果、C組合員との間で労使の信頼関係が維持できないものと判断したこと」を挙げていたことが認められる。そうすると、本件団交における会社の上記回答は、6.1.24事前回答書で挙げた本件雇止めの理由を更に詳細に説明したものとみるのが相当であるから、仮にその説明内容が組合にとって客観的合理的なものでなかったとしても、誠実性を欠くとはいえず、組合の主張は採用できない。

ウ したがって、本件雇止めについて、義務的団交事項でないと虚偽の説明を織り交ぜて客観的合理的理由の説明を避けた会社の対応が不誠実団交に当たるとの組合の主張は、採用できない。

(4) 次に、②の点についてみる。

ア 前記第4. 2(14)認定によれば、本件団交申入れの主な要求事項は、C組合員の労働契約を1年更新することであったことが認められる。

確かに、本件団交において、会社がC組合員の労働契約更新には応じられない旨述べたことは、前記イ記載のとおりであり、会社は、この点の組合の要求に譲歩してはいない。

しかしながら、会社が、契約更新という組合要求に応じられないことを、具体的な理由を挙げて回答していることは、上記(3)イ判断のとおりである。

イ また、前記第4. 2(16)イ(エ)認定によれば、組合が、円満な終わり方をして1年働き、先の話は来年話すということでソフトランディングができないかと思っている旨述べて会社の率直な考えを尋ねたのに対し、会社が、組合がソフトランディングを考えているということであれば、金銭的解決しかないので雇用継続の線はないと理解されたい旨述べたことが認められる。

このように、会社は、組合からのソフトランディングの提案に対しては、金銭的解決という新たな提案をしている。

ウ これらのことからすると、会社は、本件団交において、契約更新という組合の要求には応じていないものの、組合要求に応じられないことを、具体的な理由を挙げて回答した上で、解決に向けた新たな提案をしているのであるから、その対応は、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索するものといえるのであって、復職に一切応じないと結論を一方的に押し付けるのみの会社の対応が不誠実団交に当たるとの組合の主張は、採用できない。

(5) 以上のとおりであるから、C組合員の雇止めを議題とする本件団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるとはいはず、この点に係る組合の申立ては、棄却する。

3 救済方法

(1) 組合は、本件労働契約について、2度目の契約更新がなされたものとして命令を発出することも積極的に求められるべきである旨主張するが、主文1の救済で足りりると考える。

(2) 組合は、誓約文の掲示をも求めるが、主文2の救済で足りりると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和7年7月25日

大阪府労働委員会

会長 小林正啓