

## 平成23年（不）第4号事件 一 命令の概要 一

### 1. 事件の概要

#### (1) 当事者

申立人 X組合

被申立人 Y1会社

#### (2) 申立日

平成23年9月29日

#### (3) 概要

会社で就労していたA2が組合に加入し、組合が同人の雇用問題について団体交渉を申し入れたところ、会社は、A2との契約関係は業務委託契約であり、労働者性は認められないと主張し、第2回団体交渉の開催を申し入れているにもかかわらず、契約を終了させたことが、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として、X組合が救済を申し立てたものである。

### 2. 命令の内容（要旨）

(1) 会社は、A2組合員に対する平成23年6月20日付け雇止めがなかったものとして取り扱うとともに、本件雇止めになる前の1年間の賃金額に年6%を乗じて得た金額を付加した金額を支払わなければならない。

(2) 謝罪文の手交

### 3. 判断の要旨

#### (1) 労働者性について

業務委託書において「乙は・・・労働者でないことを確認する。従って、・・・労働者としての保障を甲に求めることが出来ない。」(第7条)、「乙は独立した事業主として、乙の所得その他必要事項を税務署等の官公署に対して申告しなければならない。」(第8条)と定められてはいるが、A2の労働条件、労務内容等を総合的に判断すれば、A2は、①被申立人の業務の遂行に不可欠な労働力として、事業組織に組み込まれていたこと、②労務の内容を一方的・定型的に決められていたこと、③労働の対価として報酬を受けていたこと、④業務依頼の諾否の自由も制約を受けていたこと、⑤指揮監督を受け、時間的・場所的拘束を受けていたこと、⑥事業者性があるといえないことから、被申立人との関係において、労働組合法上の労働者であると認めるのが相当である。

(2) 被申立人がA2組合員を雇止めにしたことは、A2が労働組合に加入し、組合の正当な行為をしたことを理由とする労働組合法第7条第1号の不利益取扱いにあたるか。

#### ア 有期労働契約の雇止めと不当労働行為の関係について

有期労働契約は、その契約期間の満了によって終了するのが原則であるが、双方の意思の合致によって更新される場合も多い。判例は、有期労働契約が当然更新されて、実質上期間の定めのない契約と異なる状態にあると認定できる場合、もしくは契約更新について労働者がもつ期待に合理性があるといえる場合に、使用者による更新拒否に解雇に関する法理（労働契約法第16条）

の類推適用を認め、解雇を制限している。

これに対して、更新拒否が労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するかどうかが争われているときには、それが労働組合所属等の「故をもってなされた」のかどうかが主要な問題となり、当該更新拒否が解雇に関する法理の類推適用を受けるべき事案であるかどうかは本質的な問題ではない。

#### イ 本件雇止めの合理性の有無について

女性従業員にちよっかいをだしたために同従業員がやめることとなったこと、仕事場で漫画の本を読んだりゲームをしていたりというA<sub>2</sub>の業務態度に問題があったことは認められるが、A<sub>2</sub>組合員のそのような行為によって業績不振に陥ったと認めることはできないし、被申立人が雇止めの理由に挙げた業務中の問題行為の後にも契約を更新していること、女性従業員の退職問題の解決には被申立人も協力していることが認められること、待機時間中に漫画本を読んだり、パソコン・ゲームをしていたことは申立人が主張するように業務態度ではなく、待機時間中の過ごし方の問題でもあることから、A<sub>2</sub>組合員の行為を理由とした雇止めには、必要性を認めることはできない。

#### ウ 本件雇止め時の労使事情について

##### (ア) 雇止めの通告を行った時期と経緯について

被申立人は、業務委託書第2条の規定にしたがって契約期間の終了日である平成23年6月20日より2ヶ月以上前となる4月10日頃に差止めの告知をなしたにすぎない旨主張するが、団交申入れ後10日余りして「差し入書」に署名をさせていること、団交後、やはり10日余りして雇止めに告知していることが認められる。

##### (イ) 雇止めを決めるまでの被申立人の発言等について

審問の中で、申立人代理人から、「3月9日に『差し入書』を提出させた段階で、契約を終わりにしようと考えていたのか」と尋ねられ、被申立人は「五分五分に近い」と証言している。

しかし、被申立人は雇止めの理由として、特に3月9日から4月10日頃までの間におけるA<sub>2</sub>組合員の業務態度についての問題点を審問全体を通じて主張することはなかった。

そうすると、3月9日の「五分五分に近い」心境から、4月10日頃に雇止めを決定した間にあった、3月29日の第1回団交において、労働者性を認めさせたうえで申立人が、未払い賃金の支払い、慰謝料の支払い、退職金の支払いを要求したことが被申立人の心境の変化を決定づける原因になったと考えられる。

##### (ウ) 雇止めと強い嫌悪について

被申立人は、団交開催には協力的な姿勢を見せながらも、第2回団交の主要な議題である「契約終了の意思表示の撤回」については、雇止めの方針は変えず、いまだ雇用期間中である平成23年6月18日付け「通知書」により、被申立人は、A<sub>2</sub>に対し契約終了の通知を行うとともに、私物の即時撤去を求め、撤去に応じない場合は、刑事告訴を行うことも通知した。このような行為は、被申立人がA<sub>2</sub>組合員に対し強い嫌悪の情を持っていたとみるのが

相当である。

上記のとおり、被申立人による雇止めの合理性の有無および雇止め時の労使事情について検討した結果、本件雇止めについて被申立人に不当労働行為意思があったと認めざるを得ない。

## エ 小括

以上のことを総合すると、A<sub>2</sub>組合員に対する雇止めについては、会社が主張する雇止めの理由に合理性を認めることができず、当該雇止めは、同人が組合に加入したこと、団交などの組合活動を行ったことを嫌悪してなされた不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為と認められる。