

命 令 書

申 立 人 X組合
 代表者 執行委員長 A

被申立人 Y 1 会社
 代表者 代表取締役 B 1

同 上 Y 2 会社
 代表者 代表取締役 B 2

上記当事者間の沖労委平成31年(不)第2号Y 1 会社、Y 2 会社事件について、当委員会は、令和2年7月9日第401回公益委員会議において、会長公益委員藤田広美、公益委員宮尾尚子、同井村真己、同上江洲純子及び同田島啓己が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 申立人の申立てのうち、平成30年3月26日以前の団体交渉申入れに係る申立てについては却下する。
- 2 申立人のその余の申立てを、いずれも棄却する。

理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人Y 1 会社は、申立人X組合（以下「組合」という。）が結成時から申入れを続けてきた就業時間内・就業施設内での団体交渉に応じること。
- 2 Y 1 会社及び被申立人Y 2 会社は、組合の執行委員長であるAに対する平

成30年3月31日付け雇止め（以下「本件雇止め」という。）を取り消し、原職であるY2会社のコールセンター業務に復帰させ、本件雇止めの日から復職するまでの間の賃金相当額を同人に支払うこと。

第2 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、Y1会社が労働者派遣契約に基づきY2会社に対して労働者を派遣していたところ、Y1会社の労働者らで組織される組合が、組合の執行委員長であるAの雇止めにつき、Y1会社及びY2会社による労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号の不利益取扱いに該当するとして、また、組合結成時からの組合による団体交渉申入れに対するY1会社の対応が労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するとして、救済を申し立てた事案である。

2 前提となる事実

以下の事実は、証拠（甲1（枝番含む）、甲10、甲11、甲17、乙1、乙7、乙8、乙10）、当委員会に顕著な事実及び審査の全趣旨によって容易に認められる事実である。

(1) 被申立人ら

ア Y1会社は、コールセンターへの人材派遣等を業とする株式会社である。

イ Y2会社は、自動車保険、火災保険等の保険業務を業とする株式会社である。

ウ Y1会社は、Y2会社との間で、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の保護等に関する法律に基づき労働者派遣契約を締結し、Y2会社に対し、労働者を派遣していた。

Y2会社は、Cセンター内の事業所（以下「B3事業所」という。）において、コールセンター業務を行っていたところ、B3事業所へも、Y1会社からコールセンター業務に従事する労働者が派遣されていた。

(2) 申立人等

ア 組合は、平成24年2月12日、Y1会社（当時の商号 Y3会社）に勤務する非正規労働者によって組織された労働組合である。執行委員長はAであり、Y1会社からY2会社への派遣労働者を含む複数の組合員に

より構成されている。

イ Aは、契約社員としてY1会社と労働契約を締結し、Y1会社からY2会社のB3事業所へ派遣労働者として派遣されていた者である。

(3) AとY1会社との間の労働契約について

AとY1会社は、平成21年6月1日以降、勤務場所をB3事業所、業務内容をコールセンター関連業務として、賃金その他の労働条件を定めた有期労働契約を次のとおり締結してきた。

ア 平成21年6月1日付け、平成21年6月1日から同年8月31日まで。

イ 平成21年7月29日付け、平成21年9月1日から同22年3月31日まで。

ウ 平成22年2月25日付け、平成22年4月1日から同23年3月31日まで。

エ 平成23年2月17日付け、平成23年4月1日から同24年3月31日まで。

オ 平成24年2月28日付け、平成24年4月1日から同25年3月31日まで。

カ 平成25年2月26日付け、平成25年4月1日から同年9月30日まで。

キ 平成25年6月7日付け、カの終期を平成26年3月31日までに変更。

ク 平成26年2月27日付け、平成26年4月1日から同27年3月31日まで。

ケ 平成27年2月27日付け、平成27年4月1日から同28年3月31日まで。

コ 平成28年2月27日付け、平成28年4月1日から同29年3月31日まで。

サ 平成29年2月6日付け、平成29年4月1日から同30年3月31日まで。

シ 上記アないしコの各労働契約においては、更新について、各労働契約書第19条第2項において、同項各号のいずれにも該当しない場合には、契約を更新するものとするとき、同項各号として、契約期間満了時の業務量による判断、労働者の勤務成績、態度による判断、労働者の能力による判断、会社の経営状況による判断、その他が規定されていた。

ス 上記サの労働契約（以下「本件労働契約」という。）においては、更新について、同労働契約書第19条第2項において、本契約は自動更新ではなく、労働者が更新を申し出た場合において、Y1会社が同項各号のいずれにも該当すると判断した場合に限り、本契約を更新することができるものとし、更新されない場合は、本契約は期間満了により終了するものとする規定され、同項各号として、契約期間満了時の業務量による判断、労働者の勤務成績、態度による判断、労働者の能力による判断、会社の経営状況による判断、その他が定められ、また、同項第5号として、下記の定めがされていた。

「限定正社員登用試験による判断

下記の対象期間に実施される限定正社員登用試験において合格したとき。なお、受験は各社員1回限りとし、再試験は実施しない。

2017年4月1日から2018年3月31日」

(4) 限定正社員制度について

平成28年12月ころ、Y1会社は、労働契約法の改正によるいわゆる無期転換ルールに対応するため、限定正社員制度を導入することとした。

平成29年1月25日、Y1会社は、B3事業所にて、契約社員らに対し、限定正社員制度の導入に関する説明会を開催した。

Y1会社が導入した限定正社員制度の内容は、雇用契約期間を無期、異動・赴任命令なし（所属プロジェクト、所属部門、勤務地限定）、賞与年2回支給、資格試験費用補助、特別有給休暇等の福利厚生ありとする限定正社員を設け、契約社員又はパートタイム社員のうち次回の労働契約更新時に勤続5年超が見込まれる者を対象に、限定正社員登用試験を実施し、同試験に合格する者を限定正社員として登用するというものである。

Y1会社は、B3事業所の契約社員らに対し、上記のような限定正社員制度の内容を説明し、また、同試験に不合格となる者は契約期間満了により労働契約終了となることを説明した。

Aは、上記説明会において、限定正社員制度及び同登用試験に反対し、無条件に正社員として雇用すべきである旨の意見を述べた。

(5) Aに対する限定正社員登用試験について

平成29年10月19日、Y1会社は、Aに対する限定正社員登用試験を行うこととしたが、Aは、組合の指名を受けてストライキを行うとし、同試験を受けなかった。

(6) 本件雇止めの通知について

平成30年2月20日、Y1会社は、Aに対し、Aが限定正社員登用試験を受験せず、同試験に合格しなかったことを理由として、Aとの労働契約を更新せず、本件労働契約は同年3月31日をもって期間満了により終了することを通知した（本件雇止め）。

(7) 組合とY1会社との団体交渉について

組合は、平成24年2月12日の組合結成以降、Y1会社に対し、複数回にわたり団体交渉を申し入れているが、団体交渉の日時及び場所について、

組合は就業時間内・就業施設内での団体交渉を求めるのに対し、Y1会社は就業時間内・就業施設内での団体交渉には応じられないが、就業時間外・就業施設外での団体交渉には応じると回答しており、これまで団体交渉は開催されていない。

(8) 従前の紛争の経過

ア 平成27年3月27日、組合は、結成時からの団体交渉申入れに対するY1会社の対応等が不当労働行為に当たるとして、当委員会に救済申立てをした（以下「前回事件」という。）。

イ 平成29年12月13日、当委員会は、平成26年3月26日以前の団体交渉申入れに係る申立てについては却下し、その余の申立てについてはいずれも棄却する命令を発した。そのうち、組合からの団体交渉申入れに対するY1会社の対応が団体交渉拒否に該当するかの争点については、組合の団体交渉の申入れに対しては、Y1会社は、就業時間内外及び就業施設内外という点で組合の要請とは異なるものの、組合との団体交渉の開催実現に向けて誠実に努力していたと評価できるというべきであり、労組法第7条第2号の団体交渉拒否には該当しないと判断した。

ウ 組合は、同命令に対し、中央労働委員会への再審査申立て及び裁判所への取消訴訟提起のいずれもしなかったため、同命令は確定した。

3 争点

- (1) 本件雇止めにつきY2会社が労組法第7条の使用者に該当するか（争点1）
- (2) 本件雇止めが労組法第7条第1号に該当するか（争点2）
- (3) 組合からの団体交渉申入れに対するY1会社の対応が労組法第7条第2号に該当するか（争点3）

4 争点に対する当事者の主張の要旨

- (1) 本件雇止めについてのY2会社の労組法第7条の使用者該当性（争点1）について

（申立人の主張）

Y1会社を派遣元とする派遣労働者の労働条件の決定に関して派遣先であるY2会社が影響を与えないということはありません、雇止めの判断に関しても大きな影響を及ぼすことが可能であり、Y2会社は労組法第7条の使用者である。

(被申立人らの主張)

Aに対する本件雇止めは、Y1会社とAとの間の有期労働契約に基づくものであり、Y2会社は一切関わっていない。したがって、Y2会社は、Y1会社と同視できる程度に現実的かつ具体的に支配・決定できる地位にはなく、労組法上の使用者に当たらない。

(2) 本件雇止めの労組法第7条第1号該当性(争点2)について

(申立人の主張)

ア Aは、Y1会社と平成21年に労働契約を締結してから、合計10回の契約更新を行ってきたのであり、当該労働契約は労働契約法第19条第1号及び第2号に該当するものである。Y1会社が限定正社員制度を導入し、本件労働契約の更新事由として、限定正社員登用試験に合格することを新たに加えたことは、同条第1号及び第2号に違反している。

イ Y1会社は、平成30年4月1日から発生する無期転換申込権をはく奪する意思をもって、全契約社員を対象に限定正社員制度を導入したのであり、同制度は労働契約法第18条に違反している。

ウ 本件雇止めの理由は、「雇用契約書19条2項5号に記載された限定正社員登用試験を受験せず、同試験に合格しなかったため」とされているところ、同号には「5) 限定正社員登用試験による判断 下記の対象期間に実施される限定正社員登用試験において合格したとき。」と規定されている。しかるに、限定正社員登用試験への抗議を目的として、試験日に指名ストライキを行ったAには、同号に規定する「限定正社員登用試験による判断」がなされておらず、本件雇止めは不当である。

エ 限定正社員制度説明会において、Aの「試験で選別するのはおかしい」旨の発言に対し、Y1会社管理職のB4は「Aさんが言うようには出来ない。選別させていただく」と明確に発言した。B4の上記発言は、組合の執行委員長であるAに向けて発せられ、同席していた多くの労働者が「労働組合の組合員は排除する」と受け取った。また、労働者の中には「マネージャーから『労働組合にいたら今回の件で解雇される』という言葉聞いた。マネージャーが言うということはもっと上の管理職がそういう話をしているのではないか」と話す者もいた。これまで、組合が組合役員として通告した労働者から次々に雇止めとなった経緯がある中、Y1会社は、労働組合を排除する意図をもって限定正社員制度を導入したのであり、本

件雇止めは、Aが行ったストライキに対する報復である。

(被申立人らの主張)

ア 組合が非難する限定正社員登用試験の導入については、厚生労働省労働基準局労働条件政策課作成の「労働契約法の一部を改正する法律に係る質疑応答について（平成25年2月14日版）」と題する文書において、「社内でそのような正社員登用制度を設けることは禁止されない」と明確に記載されていたものであり（同文書12頁）、登用試験制度の導入は何ら違法・不当なものではない。

加えて、限定正社員登用試験導入後の試験結果も、Aと同じ時期の試験合格率は95%（試験対象者229名に対して不合格者11名）を超えるものであり（なお、不合格者11名の中には契約更新を希望しないために受験しなかった者も含まれているため、実質的な合格率は更に高い。）、Y1会社において導入した同制度は不合理なものではない。

イ Y1会社は、Aとの関係では、平成29年1月25日に限定正社員制度説明会を開催した上で、同年2月21日には限定正社員制度を導入した同年4月1日からの雇用契約書の内容について、個別面談を実施して説明した。その際、Aは一旦反対意見を述べたものの、同年2月27日、自ら署名捺印した雇用契約書をY1会社に提出し、このときも特段のやりとりはなかった。結局のところ、A自らの意思で本件労働契約を締結したのであり、強制されたのではない。

ウ Aに対する本件雇止めは、Aが自身の試験日当日にストライキと称して限定正社員登用試験を受験せず、その翌日に準備した試験も受験しなかったため、Y1会社とAとの間で締結された本件労働契約において定められた「限定正社員登用試験において合格したとき」という更新事由を満たさなかったことを理由とするものである。Aが組合員であることを理由とするものではない。

エ 限定正社員制度説明会において、Aから、無条件で無期転換すべきであり試験実施には納得できない、試験実施には組合員を排除する意図があるという趣旨の発言がなされたが、Y1会社のB4より、限定正社員登用試験制度を導入することは法律上禁止されていないこと及び限定正社員登用試験には組合員を排除する意図はないことを説明している。同試験に組合員を排除する意図がなかったことは、Aと同じ時期に実施

された同試験の結果からみても明らかである。

(3) 組合からの団体交渉申入れに対する Y 1 会社の対応の労組法第 7 条第 2 号該当性（争点 3）について

（申立人の主張）

ア 組合は、平成24年 2 月以降、就業時間内・就業施設内での団体交渉を申し入れてきたが、Y 1 会社はこれを拒否し、これまで団体交渉は開催されていない。

イ 組合の執行委員長である A の家庭の事情から、就業時間外に団体交渉を行うことは困難である。また、就業施設外で団体交渉を行うとした場合、Y 1 会社は、団体交渉の場所となる会議室使用料の負担を組合に求める考えを有している。以前に Y 1 会社が団体交渉の場所として指定した就業施設外の会議室使用料は 1 時間当たり 1,500 円であり、組合にとって大きな財政負担となるため、就業施設外で団体交渉を行うことは困難である。これに対し、B 3 事業所内には、Y 1 会社が賃借し業務に支障なく使用できる会議スペースがある。

ウ 以上のとおり、組合は就業時間内・就業施設内での団体交渉の申入れを行ってきたものの、Y 1 会社は、一切の譲歩をしないことで団体交渉を破壊してきたのである。

（被申立人 Y 1 会社の主張）

ア 本件審査の対象となる本件申立て以前の 1 年間における、組合から Y 1 会社に対する団体交渉の申入れは、平成30年 3 月30日付けの 1 回であり、これに対して、Y 1 会社は、速やかに書面で回答している。また、組合からの平成29年 4 月の団体交渉申入れに対しては、同年 5 月 8 日付けの書面で、同年10月の団体交渉申入れに対しては同月14日付けの書面で、それぞれ回答している。いずれの団体交渉の申入れについても、組合は、就業時間内・就業施設内での団体交渉を求め、Y 1 会社は就業時間内・就業施設内での団体交渉には応じられない旨の回答をしており、Y 1 会社が団体交渉自体を拒否した事実は一切ない。

イ 労働者は、就業時間中は職務に専念する義務を負っている。この義務は、労働組合員であっても同様である。本件においては、A は、Y 1 会社から Y 2 会社に派遣されている派遣労働者であり、仮に Y 1 会社が、A を執行委員長とする組合と就業時間内において団体交渉を行えば、そ

の間、Aは業務を行えず、Y1会社はY2会社に対して労働者派遣契約の債務不履行責任を負う関係にある。

また、使用者は、会社施設の施設管理権を有するものであり、労働組合活動との関係においても、使用者が労働組合に施設を利用させなければならない旨の受忍義務を負ったりすることはなく、その利用を許さないことが使用者の施設管理権の濫用と認められる特段の事情がない限り、労働組合による会社施設の利用は正当性を有しない。

このようなことからすれば、Y1会社が、就業時間内・就業施設内での団体交渉に応諾しなければならない義務はなく、就業時間内・就業施設内での団体交渉には応じられないとしたことには合理性がある。

ウ Y1会社は、就業時間外・就業施設外の適切な場所における団体交渉には応じる用意がある旨を明確に伝えている。従前の紛争の経過に照らしてもY1会社が団体交渉の開催を殊更困難にするよう提案をしていた事実はなく、Y1会社が「就業時間外・就業施設外の適切な場所における団体交渉には応じる」としたことは従前と同様の提案という趣旨であり、団体交渉の開催を困難にするものではない。

第3 当委員会が認定した事実

前記第2の2の前提となる事実に加え、証拠及び審査の全趣旨によると、以下の事実が認められる。

- 1 Y1会社は、契約社員との契約満了及び更新に当たっては、期間満了の1か月前までに、派遣元責任者と契約社員との面談を行い、更新する場合の労働契約書を提示し、その内容の説明を行った上で、契約社員から労働契約書への署名押印を受けていた。

【乙10、審B4証人37頁】

- 2 平成29年2月21日、Y1会社は、Aと面談し、同年4月1日から同30年3月31日を契約期間とする平成29年2月6日付け雇用契約書を提示し、同契約書の内容等について説明した。

同面談において、Aは、限定正社員登用試験に合格することを更新事由とする条項について反対意見を述べたものの、同年2月27日、Y1会社に対し、署名押印の上、上記雇用契約書を提出した。

【甲1の11、乙10、審A本人7頁、審B4証人37頁】

3(1) 平成29年4月24日、組合は、限定正社員制度・試験制度の撤廃等を要求するとともに、就業時間内・就業施設内での団体交渉を申し入れた。

これに対し、同年5月8日、Y1会社は、就業時間内・就業施設内での団体交渉には応じられないこと、就業時間外・就業施設外の適切な場所における団体交渉には応じる用意があること、限定正社員制度・試験制度を撤廃する考えはないことなどを回答した。

Y1会社は、同回答において、さらに、「団体交渉のルール作りのための事前調整」という目的の範囲であれば、就業時間外・就業施設内において組合の執行委員長との間で協議に応じる用意があるとして、具体的な日時を提案するよう組合に求めた。なお、就業時間は、社員が職務に専念する時間であるから、事前調整であっても就業時間内での協議には応じられない、としていた。

これに対し、組合は、Y1会社に対して団体交渉の事前調整を求めるなどの更なる対応をしなかった。

【甲6、甲7、審A本人26頁・27頁、審査の全趣旨】

(2) 平成29年10月10日、組合は、同月15日から開始する限定正社員登用試験の中止等を要求するとともに、就業時間内・就業施設内での団体交渉を設定すること、交渉に関して調整を希望する場合についても、就業時間内・就業施設内での実施を求めて、回答期限を同月14日と定めて申し入れた。

これに対し、同月14日、Y1会社は、就業時間内・就業施設内での団体交渉には応じられないこと、就業時間外・就業施設外の適切な場所における団体交渉には応じる用意があること、限定正社員登用試験を撤廃する考えはないことなどを回答し、また、上記(1)の回答と同様に、団体交渉のルール作りのための事前調整という目的の範囲であれば、就業時間外・就業施設内において組合の執行委員長との間で協議に応じる用意があるとして、具体的な日時を提案するよう組合に求めた。

これに対し、組合は、Y1会社に対して団体交渉のための事前調整を求めるなどの更なる対応をしなかった。

【甲8、甲9、審A本人26頁・27頁、審査の全趣旨】

4(1) 平成29年10月13日、Y1会社は、Aに対して、同月19日を限定正社員登用試験の試験日とすることを通知した。

【甲15、審B4証人34頁】

(2) 試験日当日である平成29年10月19日、Aは、組合の指名を受けてストライキを行うとし、同試験を受けなかった。

【甲10、乙10、審A本人8頁・16頁、審B4証人34頁・35頁】

(3) 平成29年10月20日、Y1会社は、Aに対して、限定正社員登用試験について再試験を希望するか尋ねたところ、Aは、試験を受けろというのであれば再度ストライキを行う旨述べて再試験を希望しなかった。

【乙10、審A本人8頁・16頁、審B4証人34頁・35頁】

5(1) 平成30年2月6日、Y1会社は、Aと面談し、Aは限定正社員登用試験に合格しなかったため、本件労働契約の期間満了となる平成30年3月31日をもって雇止めとなる旨通知した。

これに対し、Aは、「ストライキという正当な権利をもって交渉を求めて抗議した。試験そのものを受けていないため、不合格とは言えず、雇止め理由とはならない。雇止めの根拠を示すべきだ」と抗議した。

【乙10、審A本人9頁、審B4証人46頁、審査の全趣旨】

(2) 平成30年2月20日、Y1会社の保険事業推進部長であるB4は、会社本社からB3事業所を訪れ、Aに対し、個別面談を求めた。しかしながら、Aは、業務中であることを理由に、B4との個別面談に応じなかった。

B4は、Aに対する同日付け雇用契約終了通知書について、上記面談においてその内容を説明する予定であったが、Aが面談に応じないため、Aに対して通知書を交付してその場を立ち去った。

【甲11、乙10、審A本人11頁・12頁、審B4証人49頁ないし51頁・60頁・61頁】

6 Aと同時期の限定正社員登用試験対象者の総数は229名であり、そのうち同試験不合格により労働契約終了となった者はAを含めて11名であった。11名のうち組合員はAのみであり、また同試験を受験せずに不合格となり、労働契約終了となった者はAを含めて4名であった。

【乙10、審B4証人38頁、審査の全趣旨】

7 平成30年3月30日、組合は、Y1会社に対し、要求書兼団体交渉申込書(乙4)を交付し、就業時間内・就業施設内での団体交渉の要求、Aに対する本件雇止めの撤回の要求、その他雇止め、組合活動、賃金、労働時間等複数にわたる項目を求め、同年4月6日までに文書にて回答するよう申し入れた。

これに対し、Y1会社は、同月5日付けの文書にて組合に対して回答期限

の猶予を求めた上で、同月11日、組合に対し、就業時間内・就業施設内での団体交渉には応じられないこと、就業時間外・就業施設外の適切な場所における団体交渉には応じる用意があること、Aの雇止めを撤回する考えはないこと、その他要求書兼団体交渉申込書に記載された複数の要求事項に対する回答を記載した回答書を交付した。

これに対し、組合は、Y1会社に対して団体交渉の事前調整を求めるなどの更なる対応をしなかった。

【乙4ないし乙6、乙10、審A本人27頁、審B4証人31頁ないし33頁】

第4 当委員会の判断

1 本件雇止めについてのY2会社の労組法第7条の使用者該当性（争点1）について

Y2会社は、Y1会社との間の労働者派遣契約に基づき、Y1会社からAを含む派遣労働者らの派遣を受けている派遣先事業主である。

労組法第7条の使用者は、一般に労働契約上の雇用主をいうところ、雇用主以外の事業主であっても、雇用主から労働者の派遣を受けて自己の業務に従事させ、その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある場合には、その限りにおいて、当該事業主は労組法第7条の使用者に当たると解される。

本件においては、前記認定のとおり、Aとの有期労働契約の締結、各更新手続及び本件雇止めの通知等の雇用管理は、雇用主であるY1会社が行っており、また、本件雇止めの理由となった限定正社員制度の導入、同制度の導入についての労働者らに対する説明、限定正社員登用試験の実施及び同試験不合格を理由とする本件雇止めの判断のいずれもY1会社が行っていることが認められ、本件雇止めについて、派遣先事業主であるY2会社が現実的かつ具体的に支配、決定していたことを窺わせる証拠は全くない。

したがって、本件雇止めについて、Y2会社は労組法第7条の使用者に該当するとは認められないので、本件申立てのうちY2会社に対する申立てには理由がない。

2 本件雇止めの労組法第7条第1号該当性（争点2）について

(1) Y1会社が、限定正社員登用試験に合格しなかったことを理由にAにつ

き本件雇止めをしたことが、労働契約法第19条に抵触するか。

AとY1会社との間の労働契約については、有期労働契約が反復して更新されている事実が認められる。他方、各労働契約の契約期間満了に先立ち、Y1会社は、Aとの間で面談を実施し、更新後の契約内容を説明して、労働契約書を取り交わして労働契約が締結されている。また、雇用主であるY1会社において、Aに対し、継続雇用を期待させるような言動がなされていたことを窺わせる事情はない。その上で、平成29年1月、Y1会社は、Aを含むB3事業所の従業員に対し、限定正社員制度の導入を説明し、同年2月、Y1会社は、Aに対し、労働契約の更新には、限定正社員登用試験への合格が条件であることを明確に伝えた上で、本件労働契約を締結している。

これらによれば、AとY1会社の間で、労働契約法第19条第1号に規定するような期間の定めのない労働契約が存在する場合と実質的に異ならない関係が生じていたとは認められず、また、同条第2号に規定するような契約更新についての合理的期待が生じていたものとは認められない。

なお、組合は、Y1会社が限定正社員制度を導入し、本件労働契約の契約更新事由として限定正社員登用試験の合格を新たに加えたことが、労働契約法第19条第1号及び同条第2号に違反するとも主張する。しかしながら、契約社員に対する評価の方法やその評価を契約更新の判断に反映させるかどうかはY1会社の経営判断に属する事項であって、原則としてY1会社の裁量に委ねられている。Y1会社が本件労働契約の更新事由として限定正社員登用試験の合格を追加したことは、Y1会社の上記裁量を逸脱するものとはいえず、労働契約法第19条に抵触するものでもない。

以上からすれば、本件雇止めは、労働契約法第19条には抵触しない。

(2) Y1会社が限定正社員制度を導入したことは、労働契約法第18条に違反するか。

Y1会社は、平成25年4月1日にいわゆる無期転換ルールを定めた改正労働契約法第18条が施行されたことを受けて、契約社員又はパートタイム社員のうち次回の労働契約更新時に勤続5年超が見込まれる者を対象に限定正社員登用試験を実施し、同試験に合格した者を勤務地や職務内容を限定した正社員として登用するという限定正社員制度を導入したものである。

労働契約法第18条は、使用者がいかなる正社員登用制度をとるかについ

て規制するものではなく、Y1会社が上記限定正社員制度を導入したことをもって、労働契約法第18条に違反するとか、同条を潜脱する意図によるものであるとはいえない。

- (3) 限定正社員登用試験への抗議を目的として、指名ストライキを試験日に行ったAについては、本件労働契約の更新事由の一つである「限定正社員登用試験による判断」がなされていないものとして、本件雇止めが不当なものといえるか。

前記認定のとおり、Aは、Y1会社による限定正社員登用試験の実施を確知しながら同試験を受けることなく、さらに、Y1会社から再試験を希望するか尋ねられた際にも、その希望を示さなかったというのである。

そうだとすると、Y1会社が、自らの意思で受験しなかったといえるAについては、合格の判定がされた事実が存在しない以上、同試験に合格したときと規定する本件労働契約の更新事由を充足しないと判断したことには、何ら不当・不合理という余地はない。

- (4) 限定正社員制度の導入は組合を排除する意思に基づくものか、あるいは、本件雇止めはストライキに対する報復であるか。

限定正社員制度は、組合員と非組合員とを問わず、契約社員又はパートタイム社員のうち、次回の労働契約更新時に勤続5年超が見込まれる者を登用試験対象者とするものであり、限定正社員登用試験の実施やその結果に基づく契約更新の判断において、組合員に対して恣意的な運用が行われたことを窺わせる証拠はない。

したがって、Y1会社には組合を排除する意思をもって限定正社員制度を導入したとはいえないし、本件雇止めがストライキに対する報復ともいえない。

- (5) 以上のとおり、本件雇止めは、労組法第7条第1号の不利益取扱いには該当しない。

3 組合からの団体交渉申入れに対するY1会社の対応の労組法第7条第2号該当性（争点3）について

- (1) 平成30年3月26日以前の団体交渉申入れに係る申立てについて

本件申立ては、組合結成時からの団体交渉申入れを対象とするものである。このうち、本件申立てより1年以上前になされた団体交渉申入れ、すなわち、組合が結成された平成24年2月12日から平成30年3月26日までの

間になされた団体交渉申入れに係る救済申立てについては、労組法第27条第2項の申立期間を経過している。この間における最後の申立ては、平成29年10月10日付けの団体交渉申入れであるところ、前記認定のとおり、同団体交渉申入れに対する回答は同月中になされており、その後組合と会社との間で同申入れに係る協議等を行ったような事情もないことから、上記申入れが平成30年3月27日以降に継続する行為とは認められない。

したがって、本件申立てのうち、平成30年3月26日以前の団体交渉申入れに係る申立てについては、却下するのが相当である。

(2) 平成30年3月30日付け団体交渉申入れについて

ア そこで、組合が平成30年3月30日付け団体交渉申入れにおいて就業時間内・就業施設内での団体交渉を求めた（以下「本件団体交渉申入れ」という。）のに対し、Y1会社が就業時間内・就業施設内での団体交渉には応じられないこと、就業時間外・就業施設外の適切な場所における団体交渉には応じる用意があると回答したことが、団体交渉拒否に該当するか検討する。

イ 前回事件においても、当委員会は、組合が就業時間内・就業施設内の団体交渉を求めたのに対し、Y1会社が就業時間内・就業施設内での団体交渉には応じられないとし、就業時間外・就業施設外の適切な場所における団体交渉には応じる用意があると回答したことは、団体交渉拒否には該当しないと判断している。その要点は、使用者が負う団体交渉応諾義務としては、労働組合が指定する日時及び場所での団体交渉に応じなければならない義務までを負うものではなく、支障があるときは、別の日時及び場所を示すなど誠意をもって対応し、団体交渉の開催に向けて努力すべきものであること、就業時間内・就業施設内の団体交渉については、慣行上許されている場合や使用者の許諾がある場合は格別、そのような事情が認められない場合には使用者がこれに当然に応諾しなければならないものではないことを踏まえ、組合の団体交渉申入れに対し、就業時間外・就業施設外での団体交渉を提案したY1会社の対応は、団体交渉拒否とはいえないとするものであった。

ウ 前記認定事実によれば、組合は、Y1会社が導入した本件限定正社員制度の撤廃を求めて、平成29年4月24日及び同年10月10日にそれぞれ団体交渉を申し入れ、その際、いずれも就業時間内・就業施設内での団体

交渉を求め、これに対し、Y1会社はいずれの申入れに対しても、組合が設定した回答期限内に、就業時間内・就業施設内では応じられないとした上で、就業時間外・就業施設外であれば団体交渉には応じると回答した。

また、本件団体交渉申入れにおいて、組合は、Aに対する本件雇止めの撤回を始めとする複数の要求事項を掲げて団体交渉を要求するとともに、就業時間内・就業施設内での団体交渉を求めたのに対し、Y1会社は、期限の猶予を求めた上で速やかに回答し、就業時間内・就業施設内では応じられないとした上で、就業時間外・就業施設外であれば団体交渉には応じる旨回答した。これに対し、組合は、Y1会社に対し更なる対応をしていない。

これらの事情については、前回事件に対する当委員会の前記判断がそのまま妥当するものであって、就業時間内・就業施設内における団体交渉の開催を求める組合の団体交渉申入れに対し、Y1会社の対応は、就業時間外・就業施設外での団体交渉には応諾する旨回答していることからすれば、前回事件と同様に、これを団体交渉拒否ということはできない。

これに加えて、本件においては、Y1会社は、組合に対し、「団体交渉のルール作りのための事前調整」という目的の範囲であれば、就業時間外・就業施設内において委員長との間で協議に応じる用意があるとし、具体的な日時を提案するよう組合に求めることもしていたところ、組合は、Y1会社の提案にかかる団体交渉のための事前調整・協議には何ら対応しなかったというのである（前記第3・3(1)(2)）。このような事実からすると、従前の姿勢に固執することなく組合との協議・調整の機会を設けることを試みていたY1会社の姿勢とは相反して、Y1会社の提案に対し一顧だにしない組合側の態度からは、自ら申し入れた団体交渉の実現に向けて努力する姿勢は全くみられないというほかはない。

エ そうすると、組合からの本件団体交渉申入れに対し、Y1会社は就業時間外及び就業施設外であれば応じる旨回答していたこと、Y1会社は事前調整であれば就業施設内での協議に応じると回答し、組合との団体交渉の実現に向けて誠実に努力していたと評価できることからすると、組合からの本件団体交渉申入れに対し、Y1会社がその時間及び場所に

ついて組合の要求する内容にて団体交渉を持つことはできないと回答したからといって、組合との団体交渉そのものを拒否したということではできず、労組法第7条第2号の団体交渉拒否には当たらないというべきである。

第5 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てのうち、平成30年3月26日以前の団体交渉申入れに係る申立てについては、労組法第27条第2項により申立期間経過後のものであるから却下し、その余の申立てについては、理由がないので棄却することとする。

以上の判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第33条及び第43条に基づき、主文のとおり命令する。

令和2年7月9日

沖縄県労働委員会

会 長 藤 田 広 美