

命 令 書

大阪府茨木市

申 立 人 Q
代表者 執行委員長 A

大阪府茨木市

被申立人 R
代表者 代表取締役職務代行者 B

上記当事者間の平成23年(不)第43号事件について、当委員会は、平成24年7月25日及び同年8月8日の公益委員会議において、会長公益委員井上隆彦、公益委員大野潤、同池谷成典、同宇多啓子、同平寛、同高田喜次、同野田知彦、同橋本紀子、同播磨政明、同水田利裕及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名のいわゆるフルタイム勤務としての再雇用
- 2 組合員1名に対する平成23年6月分賃金以降のいわゆるフルタイム勤務といわゆるハーフタイム勤務の賃金差額相当額の支払
- 3 陳謝文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、申立人組合の執行委員長に対し、定年退職後の再雇用に当たって、同委員長の希望する1日10時間勤務、年間労働日数250日という勤務形態の選択を認めなかったことが、不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 R （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置

き、自動車教習所を営む株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時約80名である。

イ 申立人 Q (以下、組織統合前も含めて「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、会社で働く労働者により組織されている労働組合で、その組合員数は、本件審問終結時4名である。

組合の設立は平成18年7月31日であり、同21年7月28日、組合は、

S と統合し、

T に加盟した。

また、会社には、本件審問終結時、組合以外に、

U (以下「別組合」という。)が存在し、その組合員数は、本件審問終結時約30名である。

(甲16、甲33、乙29、乙75、当事者 A)

(2) 本件申立てに至る経緯

ア 会社においては、定年以後の再雇用の勤務形態として、1日の所定労働時間が8時間で、残業を希望することにより、10時間まで勤務することができ、年間労働日数は250日である勤務形態(以下「フルタイム勤務」という。)と、1日の所定労働時間はフルタイム勤務と同じであるが、残業を希望することはできず、年間の労働日数は175日である勤務形態(以下「ハーフタイム勤務」という。)があった。

(甲33、当事者 A)

イ 平成16年、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下「高年齢者雇用安定法」という。)の一部が改正され(以下、改正された後の当該法律を「改正高年齢者雇用安定法」という。)、そのうち高年齢者の安定した雇用の確保等を図るための措置については、平成18年4月1日から施行されることとなった(以下、当該施行を「18.4.1高年齢者雇用安定法改正施行」という。)

改正高年齢者雇用安定法第9条第1項は、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、①当該定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③当該定年の定め廃止のいずれかの措置を講じなければならない旨を、同条第2項は、事業主は、当該事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、同条第1項に掲げる継続雇用制度の導入という措置を講じたものとみなす旨を規定していた。

平成17年12月27日、会社と別組合は、改正高年齢者雇用安定法の第9条第2項

の規定に基づき、「再雇用制度適用対象者の選定基準に関する協定書」（以下「17.12.27選定基準協定書」という。）を締結した。

（乙16、乙17）

ウ 平成21年4月、会社の代表取締役社長が C （以下「C 前社長」という。）から D （以下「D 現社長」という。）へと変更になった。

（甲32）

エ 平成21年7月3日、同23年2月14日、同年3月5日、同月16日、組合は会社と団体交渉（以下、団体交渉を「団交」といい、それぞれの団交を「21.7.3団交」「23.2.14団交」「23.3.5団交」「23.3.16団交」という。）を開催した。これらの団交においては、他の議題とともに、定年延長に関する交渉も行われた。

（甲1、乙122、乙127、乙147、乙157）

オ 平成23年5月14日、会社は、会社の教習指導員（以下「指導員」という。）であり、組合の執行委員長であった A （以下、「A 委員長」という。）に対して、同年6月15日付けで、定年を迎える旨の通知書（以下「本件定年通知書」という。）を手交した。

（乙1）

カ 平成23年5月14日、組合と会社は団交（以下「23.5.14団交」という。）を開催した。同日、会社は A 委員長に対して、定年退職後の再雇用の3種類の条件を提示した3枚の再雇用条件提示書（以下「23.5.14再雇用条件提示書」という。）を手交した。

提示された3種類の再雇用の条件は、それぞれ次のとおりであった。

（1）身分	嘱託社員	（同左）	（同左）
（2）雇用期間	平成23年6月16日から平成24年3月15日まで（9ヶ月間）	（同左）	（同左）
（3）所属	技能課	総務課	（同左）
（4）業務内容	教習業務	植栽の保守・剪定業務	保安業務
（5）給与	時給1350円	時給1000円	時給900円
（6）勤務時間・休日・休暇	シフト制による月100時間程度（週25時間程度）の勤務	（同左）	（同左）
（7）労働保険・社会保険	労災保険・雇用保険	（同左）	（同左）

（乙2、乙4の1～3）

キ 平成23年6月4日、組合と会社は、A 委員長の再雇用問題を議題とする団交（以下「23.6.4団交」という。）を開催した。23.6.4団交において、会社はA 委員長に対して通知書（以下「23.6.4通知書」という。）を手交した。23.6.4通知書には、①23.5.14再雇用条件提示書によりA 委員長に提示した雇用条件については、近年、会社を定年退職した者に会社が提示した労働条件と同じものである旨、②すみやかに再雇用契約について意思表示するようお願いする旨、③同月15日までに雇用契約が締結できない場合は定年退職として取り扱う旨、の記載があった。（乙7、乙8）

ク 平成23年6月13日、組合は会社に対して、「抗議及び申入書」と題する文書（以下「23.6.13申入書」という。）を提出した。23.6.13申入書には、A 委員長の定年再雇用問題の契約強要について強く抗議する旨、会社が過去の交渉経緯を無視して、組合の要求を拒否し続けている旨、及び速やかに団交を開催することを要求する旨が記載してあった。（甲27、乙9）

ケ 平成23年6月15日、A 委員長と会社は、A 委員長の再雇用契約について話し合い、その後、A 委員長は会社と労働契約書（以下「23.6.15労働契約書」という。）を締結した。23.6.15労働契約書には、契約期間は同月16日から同24年3月15日、従事する業務の種類は教習業務、就業時間は午前9時から午後6時、契約期間出勤日数は130日、休日は144日、時間外労働及び休日労働は無と定めてあった。（乙12、乙13）

コ 平成23年6月22日、組合は当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

サ 会社においては、平成17年1月1日以降、A 委員長の外に、定年を迎えた後に嘱託社員として再雇用された指導員は以下のとおりであった。

平成17年は、E（以下「E指導員」という。）及びF（以下「F指導員」という。）。

平成18年は、G（以下「G指導員」という。）。

平成19年は、H（以下「H指導員」という。）。

平成20年は、J（以下「J指導員」という。）。

平成22年は、L（以下「L指導員」という。）。

平成23年は、会社の自動車教習所の校長であったM（以下「M校長」という。）。

また、N（以下「N契約社員」という。）は、他社で勤務していて、60

歳で定年した後、平成16年から会社に契約社員として入社していた。N 契約社員は、平成18年7月31日の組合結成当時から組合に加入していた。

(甲2、甲11)

第3 争 点

会社が、A 委員長の定年退職後の再雇用に際して、1日10時間勤務、年間労働日数250日という勤務形態の選択を認めなかったことは、同人が組合員であるが故に行われた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。

1 申立人の主張

(1) 会社においては、平成11年以前から、定年後の再雇用の勤務形態はフルタイム勤務と呼ばれる勤務形態であった。平成17年からこれに加えてハーフタイム勤務と呼ばれる勤務形態を導入し、本人の希望によってフルタイム勤務でもハーフタイム勤務でもいずれでも選択できる扱いとしていた。しかし、平成23年6月15日に定年退職となったA 委員長は、A 委員長の希望にもかかわらず、フルタイム勤務の選択はさせてもらえず、ハーフタイム勤務となった。会社は、それまでの掲示板貸与差別や、申立人組合員に対する嫌がらせや不当降格処分などを行っており、大阪府労働委員会から不当労働行為と認定されており、これは、A 委員長が組合の執行委員長であるが故に、会社が組合攻撃として行った不利益取扱いである。

A 委員長の定年退職前の給料年額は税込みで600万円余りであったが、ハーフタイム勤務となったため給料年額は一時金を併せても約200万円となり、年金は65歳までは約67万円にすぎないため、年金を併せてもA 委員長の年収は激減しており、フルタイム勤務とハーフタイム勤務の差額は非常に大きな意味を持つ。

(2) 平成17年10月15日に定年退職を迎えたE指導員よりも前の指導員の定年退職においては、本人の希望があればフルタイム勤務で再雇用をしていたこと自体について、組合と会社の間で争いはない。定年後年金をもらいながら勤務したいという退職者も出てきて、フルタイム勤務の場合年金が満額受給できないことから、会社は、勤務日数及び時間を減らしたハーフタイム勤務を希望者に選択できるようにした。下記のとおり、E指導員の再雇用から、フルタイム勤務の他にハーフタイム勤務の選択が認められるようになった。

ア 平成17年10月15日定年退職のE指導員、同年11月15日定年退職のF指導員、同19年4月15日定年退職のH指導員及び同20年6月15日定年退職のJ指導員は、フルタイム勤務とハーフタイム勤務の選択が認められた上で、ハーフタイムを選択した。A 委員長は、J指導員自身からフルタイム勤務で働くと年金が減額されるのでハーフタイム勤務を選択したことを確認している。

イ 平成22年2月15日定年退職のL指導員はフルタイムの選択が認められず、ハ

ーフタイム勤務の雇用契約で勤務している。しかし、これは L 指導員が、A 委員長と親しく、組合発足時に組合印や執行委員長印を会社に発注させたり、組合の基本方針表明、協定書その他重要な文書を作成したり、組合結成前の規約の清書にかかわったりしたことを認識していた会社が、L 指導員を組合と近い組合の協力者と見て、同指導員に威嚇及び抑圧を加えるため定年退職後の再雇用に際してフルタイム勤務を認めず、ハーフタイム勤務を押し付けたものである。平成19年7月1日から同20年7月まで人事部長であった L 指導員は、J 指導員の再雇用について担当したこともあり、フルタイム勤務の選択が可能なことを当然熟知していたがために、社長にフルタイム勤務で働かせてくれという異議を述べたものである。

ウ 平成18年3月15日定年退職の G 指導員はフルタイム勤務を選択した。会社は、G 指導員に一貫してハーフタイム勤務を求め、G 指導員は一旦ハーフタイム勤務をしたと主張するが、たとえいったんハーフタイム勤務を行ったとしても、それは本人の希望によったものとみるべきであり、また、同指導員の希望によって再度フルタイム勤務に変更されたものである。

エ 平成23年4月15日定年退職の M 校長は、フルタイム勤務が認められた。なお、選択が認められていたか否かの比較対象から M 校長の再雇用契約を当然に除外する理由はない。

(3) 過去において、指導員の定年退職者に対してフルタイム勤務とハーフタイム勤務の選択を認める制度ないし運用があったことは、会社も否定できないところ、会社は団交において、ハーフタイム勤務のみしか再雇用契約に提示しないという新たな制度ないし扱いがいつどのように導入されたのかについて、説明を行うべきであるのに、これを行っていない。

会社総務部長の陳述書によると、別組合との平成20年9月18日開催の団交において、会社は、「勤務体系については全嘱託社員に直接働き方の意向を聞き、各自と話し合った結果、各自の希望通りの勤務体系で契約させていただいている」と回答している上、総務部長は、フルタイム勤務の希望者がいなかった旨の説明も付記している。また、21.7.3団交において、会社は、「今お名前出ましたけど F さんとか、J さんは、あの正社員の方の70%ぐらいしか出勤してもうてません。それは本人さんたちは年金を満額もらう方法のひとつで、社会保険を自分たちで入った方がいいと。それは会社が指示しているわけじゃないです」と述べ、上記指導員らがハーフタイム勤務を選択したことを明言した。

会社は、平成20年9月の契約更新時にその当時の定年退職後の嘱託指導員全員にフルタイム勤務を希望するかどうかの確認をしたが、それはこの時が最初で最後で

あり、それ以前もそれ以後も選択は認めていない旨主張する。しかし、会社は、本件申立ての準備書面で、G 指導員までは高年齢者雇用安定法施行前の者らであり、定年退職後、希望者は全員それまでと同じ勤務時間で働いてもらった旨の主張をしており、また、上記のとおり、会社総務部長は、21.7.3団交において F 指導員や

J 指導員らが自己の選択でハーフタイム勤務となったことを認めている。これらのことからすると、平成20年9月に1回限りフルタイム勤務の選択を認めたという主張を会社は維持できていない。

また、会社は、23.2.14団交で、選択制がなくなった時期がいつかという質問に対して、「5年くらい前ですかね」と回答しているが、J 指導員が、定年退職時に選択を行ったのは同20年6月であり、それから23.2.14団交まで3年も経っていないのであるから、会社はまともな回答を行っていない。また、会社は、23.5.14団交日や23.6.4団交において、定年後再雇用の契約がフルタイム勤務を選択できないように変わった時期や経過についての組合の質問に、まともに回答しようとしなかった。

このように会社の対応や反論は極めて不誠実なものであった。

- (4) 会社は、平成23年6月15日に定年退職を迎えた A 委員長に対し、翌日からの嘱託としての再雇用についてフルタイム勤務の選択を認めず、ハーフタイム勤務の契約を強要した。会社は、A 委員長に異議の申立てをしないことを求め、条件をのめないのであれば再雇用しない、異議があれば再雇用できないとし、同月14日一旦

A 委員長が押印した契約書を破り、同月15日定年退職の当日「異議があれば一切契約はしません」と執拗に申し向け、A 委員長に「異議申立てしません」と発言させてこれを録音し、その上で雇用契約書の調印をした。A 委員長は、再雇用契約がなされなければ重大な経済的打撃を被るため、やむなく上記の発言をして雇用契約の調印に至った。

- (5) 以上のとおり、A 委員長の定年退職後の再雇用に際して、会社がフルタイム勤務を認めなかったことは、A 委員長が組合の執行委員長であるが故に、会社が組合攻撃として行った不利益取扱いであるとともに、会社が組合を嫌悪し、これを抑圧するためになした支配介入に当たると判断されるべきである。

2 被申立人の主張

- (1) 会社には、組合の主張するような、フルタイム勤務とハーフタイム勤務との選択を認める再雇用制度など一切存在しない。会社における定年後の再雇用は、一定の基準に該当する者について、会社から雇用条件を提示することによって行っているものである。賃金、勤務時間、時間外・休日労働の有無、社会保険・雇用保険の加入、退職金、賞与等の労働条件は、別組合や非組合員も含めてすべて平等にして、同一条件としている。

(2) 会社においては、平成17年9月を始期とする再雇用契約の者からはハーフタイム勤務で契約している。それ以前の時代は、定年退職後引き続き勤務を希望する者には、定年前と同じ勤務時間にて継続雇用を認めていた。なぜなら、この当時は、利用者の数も多く、指導員の数不足していたという背景事情があったためである。平成18年4月に高年齢者雇用安定法が改正されることとなり、会社は、今後18歳人口の減少等による利用者の減少により、指導員の数に余剰が発生することが見込まれるため、定年後再雇用に関する基準を定めることにし、当時労働者の過半数を代表する組合であった別組合と17.12.27選定基準協定書を締結した。

ア 現在会社で雇用している60歳以上の契約・嘱託指導員は、全員同じ内容の条件を会社が提示し、納得の上契約されている。勤務時間を正社員並みに長くする等の選択条件は一切提示していない。組合は、J 指導員や F 指導員がハーフタイム勤務を選択したと主張するが、極めて抽象的に述べるのみで、具体的な事実の主張は全くないので事実と反する主張であるとみるべきである。

イ L 指導員について、組合が主張するようなフルタイム勤務とハーフタイム勤務の選択の余地はなかった。

ウ 組合の初代委員長の G 指導員は、平成18年3月15日に定年退職し、翌日から嘱託指導員として再雇用され、いったんハーフタイム勤務での契約を締結したが、同年7月31日頃の別組合に対抗するための申立人組合設立に C 前社長時代の会社が感謝の意を示すため、また別組合を抑圧する面から執行委員長がハーフタイム勤務では不利なことから、唯一例外的に、同年8月16日より同人のみフルタイム勤務の嘱託社員とした。これは申立人組合初代書記長である N 契約社員と同様の待遇である。C 前社長時代のこのような申立人組合のみを不当に優遇し続ける行為について、D 現社長は反省し、同じ嘱託指導員はすべて平等に処遇するという企業コンプライアンスの下、A 委員長に対してもそのように対応した。

エ M 校長は、会社を校長・管理者の地位で定年退職し、引き続き再雇用したが、指定自動車教習所における管理者であり、指定自動車教習所の全責任者である。

M 校長は、その管理者の権限と役割からも一般嘱託社員と同じ勤務体系にはできない。M 校長の再雇用契約に関しては、他の職員の再雇用と同視できるものではないことは明らかである。

(3) 平成20年4月18日の別組合との団交で、申立人組合員である N 契約社員だけが60歳を超えてフルタイム勤務をしている理由を問われた。会社としては組合員の差別的取扱いになるおそれもあり、平成20年9月の契約更新時に、その当時の定年退職後の嘱託指導員全員にフルタイム勤務を希望するかどうかの確認をした。この意向の確認はこの時が最初で最後の1回限りである。このことについて、会社は、

23. 2. 14団交、23. 3. 16団交、23. 5. 14団交及び23. 6. 4団交において、十分説明してきた。そして、組合は、これらの団交で、フルタイム勤務かハーフタイム勤務かを選択できる制度がないので早急にそのような制度を作るべきだと主張しており、組合は団交においてフルタイム勤務とハーフタイム勤務の選択制度及び選択肢の不存在を認めているのである。

23. 5. 14団交において、組合からの「いつから再雇用制度があるのか」という質問に関して、会社は「そのような制度は一切ありません」と回答し、組合は「ないのなら、ルールづくりが必要だ」と提案した。これは、組合が「制度」がないことを前提として話をしているのである。また、同団交で、会社は、「Nさんだけフルタイムで、他の人が70%勤務の状態ですべてスタートしていました。当初。そのときに問題が出たんですよ。なぜ私達はフルタイムで働けないんですかと」と別組合から当該組合の組合員と比較してN契約社員だけ不当に優遇されているという抗議があった旨述べるとともに、組合員であるかどうかに関係なく、他の従業員にも同じ再雇用条件としていることを説明した。同団交で組合は、再雇用の条件についてはこれから議論していくべき問題であり何も決まったものがないことを認める発言をしており、会社が一方的に契約条件を提示していることだけを問題としていた。

23. 6. 4団交において、会社は、「みなさんと平等な条件を提示している」と述べ、他の定年後再雇用者と同様の条件を提示し、A委員長だけに不当な扱いをしていない旨説明した。同団交で、会社は、23. 5. 14団交と同様に「選択肢があったというのは、その1年です。ええ、それ以降、なくなってしまったんですね」と述べ、別組合からN契約社員だけが不当に優遇されている旨の抗議があり、選択を認めたのは1回だけのものである旨を述べている。組合は、同団交において、会社がA委員長だけを嫌悪してフルタイム勤務の選択をさせなかったとは主張しておらず、現在は誰一人その選択をしていないことを認めており、制度の問題はこれから議論すべき問題で何も決まったものがないことを認める発言を行っている。

なお、N契約社員は申立人組合の組合員であるが、会社で定年を迎えておらず、他社で定年を迎えた後、60歳で会社と1年契約を結んだ者であり、本件で問題とされている再雇用制度とは関係ない。

- (4) 平成23年5月14日、会社は、A委員長に対して、定年の通知と退職後の再雇用契約の説明をし、23. 5. 14再雇用条件提示書を交付して、その教習業務、保安業務及び剪定業務の3種類の中で再雇用を希望される職種があるなら同年6月15日までに会社に申し出るようお願いした。

平成23年6月14日、会社はA委員長と再雇用契約について面談し、A委員長に指導員の労働契約書を提示した。この場で直ちに署名押印してもらわなくていい

旨を伝え、熟読してもらい、おおむね1時間後に回答するよう依頼して、その約1時間後に再度面談し、会社は円満に契約したいので、A委員長がこの契約に不満や異議がないか確認したところ、A委員長は「相談してまた明日連絡します」とのことで帰った。なお、会社は、円満に契約したいと思っていたので、後日言った、言わない等で不要な争いを避けるために、すべての内容に関して、A委員長の同意の下、録音しながら進めていった。A委員長も同様に録音していた。A委員長が「異議申立てをする」といいながら契約書にサインされたので、会社としては、そのような方と契約する意思はなかったもので、無効な契約書は個人情報保護の観点から直ちにシュレッダーで破棄した。

翌15日、会社は、A委員長との面談をし、A委員長は「この契約に関して以後一切異議申立しません」と明言し、契約書に異議なく署名押印した。

- (5) 組合は、会社が組合嫌悪によりA委員長に対して不利益取扱いを行っている主張するが、そのような事実はなく、他の定年退職後に雇用される嘱託社員と同様の条件にて、再雇用条件の提示を行っている。A委員長が再雇用条件に納得していないとしても、労働組合員を理由として差別的取り扱いを行っているという事実は全くなく、不利益取扱いは存在しない。よって、本件不当労働行為救済申立てには根拠がないことは明らかである。

第4 争点に対する判断

争点（会社が、A委員長の定年退職後の再雇用に際して、1日10時間勤務、年間労働日数250日という勤務形態の選択を認めなかったことは、同人が組合員であるが故に行われた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。）について

1 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) 会社の就業規則においては、定年退職日は、従業員が満60歳に達した日の属する賃金計算期の末日をもって定年とすると定められていた。なお、会社の給与規定には、賃金計算期間は前月の16日から当月の15日までと定められていた。

(乙1、乙160、当事者 A)

- (2) 平成17年12月27日、会社と別組合は、17.12.27選定基準協定書を締結した。

17.12.27選定基準協定書には次の記載があった。

「 R と U は、高年齢者等の雇用の安定に関する法律第9条第2項の規程に基づき、当社規定の再雇用制度の適用対象とする者を選定する基準について、下記のとおり協定する。

記

1. 次の各項に掲げる基準のいずれにも該当する者については再雇用するものとする。

- (1) 再雇用を希望し、勤務に精勤する意欲があること
- (2) 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- (3) 過去3年間の人事考課が平均以上であること

2. 高年齢者雇用確保措置に関する年齢は、年金（定額部分）の支給開始年齢の引上げに合わせ下記のとおり段階的に引上げるものとする。

（表：略）

3. 本協定の有効期間は、平成18年4月1日から平成25年3月31日までとする。

4. （略）」

また、同日、17.12.27選定基準協定書を受けて、会社と別組合は協定書を締結した。同協定書には次の記載があった。

「就業規則45条を下記の通り改正する。

記

現行

（定年）

第45条 従業員が満60歳に達した日の属する賃金計算期の末日をもって定年とする。ただし、会社が特に必要と認める場合には、これを延長しまたは、あらためて嘱託社員として雇用することがある。

改正案

（定年）

第45条 従業員が満60歳に達した日の属する賃金計算期の末日をもって定年とする。ただし、高年齢雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定により定められた基準に該当した者については当該期間まで再雇用する。」

（乙16、乙59）

（3）18.4.1高年齢者雇用安定法改正施行前に、定年退職後、会社と雇用契約を締結した者は、次のとおりであった。

氏 名	定年退職 年月日	業務内容	再雇用の形態
N 契約社員	（平成16年 他の自動車 教習所を定 年退職）	指導員	他の自動車教習所を60歳で定年退職後、会社に就職、フルタイム勤務
E 指導員	平成17年 10月15日	指導員	60歳定年退職後再雇用、ハーフタイム勤務
F 指導員	平成17年	指導員	60歳定年退職後再雇用、ハーフタイム

	11月15日		勤務
G 指導員	平成18年 3月15日	指導員	60歳定年退職後再雇用（※3月16日からの契約がフルタイムかハーフタイムかは争いあり）、平成18年8月16日以降フルタイム勤務、平成20年9月に会社を退職し、外注契約で営繕業務に従事した。

G 指導員は、会社での勤務に関する厚生年金保険について、昭和48年2月14日に資格を取得し、平成18年3月16日に資格を喪失し、同年8月16日に資格を再度取得し、平成20年9月16日に再度喪失した。

なお、平成11年、12年頃に60歳で定年退職した指導員らは、フルタイム勤務を内容とした契約で会社に再雇用されており、会社とハーフタイム勤務の内容とした再雇用契約を締結したのは、E指導員が初めてであり、それまでの再雇用者はフルタイム勤務を内容とした契約を行っていた。

（甲2、甲14、甲32、甲33、乙20、乙82、乙161、証人 P、当事者 A）

（4）18.4.1高年齢者雇用安定法改正施行以降に、会社を定年退職した者の再雇用の形態は次のとおりであった。

氏 名	定年退職 年月日	業務内容	再雇用の形態
H 指導員	平成19年 4月15日	指導員	60歳定年退職後再雇用、ハーフタイム勤務
J 指導員	平成20年 6月15日	指導員	60歳定年退職後再雇用、ハーフタイム勤務
L 指導員	平成22年 2月15日	指導員	60歳定年退職後再雇用、ハーフタイム勤務
M 校長	平成23年 4月15日	管理者 (校長)	60歳定年退職後再雇用、フルタイム勤務
A 委員長	平成23年 6月15日	指導員	60歳定年退職後再雇用、ハーフタイム勤務

なお、M 校長は、会社の校長業務を担当し、道路交通法第99条第1項に規定する「政令で定める要件を備えた当該自動車教習所を管理する者」であり、その地位で定年退職し、引き続き再雇用された。

なお、「政令で定める要件」とは、道路交通法施行令第35条第1項において、①二十五歳以上の者であること、②道路の交通に関する業務における管理的又は監督的地位に三年以上あつた者その他自動車教習所の管理について必要な知識及び経験を有する者で、欠格条項に該当しないものであること、と規定されている。

（甲2、甲33、乙1、乙13、乙20、乙22、乙81、乙152～155、乙158、乙159、証人 P、当事者 A）

（5）平成18年4月17日、会社は、「就業関係規則・規定集」を茨木労働基準監督署に届

け出た。同規定集の就業規則の第45条には、以下のような内容の記載があった。

「第45条 従業員が満60歳に達した日の属する賃金計算期の末日をもって定年とする。ただし、高年齢雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定により定められた基準に該当した者については当該期間まで再雇用する。」

(乙160)

(6) 平成21年7月3日、会社と組合は、21.7.3団交を開催した。

同団交において、定年の延長の要望に関して、組合が、以前に会社は、N 契約社員について、健康な限りいつまでも働くことができると発言したことがある旨述べたところ、会社は、社員については65歳までの雇用義務があるが、契約社員はそのような義務がなく、いつでも契約をしなくなっても法律上問題はない、N 契約社員のような契約社員は、健康な間は勤務してくださいと社長や専務が言っているが、会社は「いつまで」というのは答えようがない旨述べた。これに対して、組合は、健康で、本人のやる気があればいつまでも勤務できるのではないかと述べた。

これに対して、会社専務は、教習業務ができるのであれば、80歳でも90歳でもいいというのが個人的な意見だが、これについては、校長に判断してもらわなければならない旨述べるとともに、次のとおり述べた。

「Kさん。あまりにもひどい普通考えられないミスが起こった。で、辞めていた事案が。あまりにも変なミスするからね。うかつと人間しますよ。それにしではちょっと考えにくいな、っていうミスが。あるいはちょっと、夜やっぱ原簿が見にくいとかね、そういうことであつたらということで今9時からの勤務入ってもらっている。9時～6時。そういう意味で、会社としてはいいんじゃないですか。ご健康でやれる範囲でやっていただいたら。但し無理せんようにやって欲しいというのがひとつなんでけどね。あのう（略）さんもやってくれたはんやけど、結構、根づめてやってくれたはるからね。ただしご自身の身体のこともあるんで無理しないでやってください。ということで現状はみなさんのご希望にあうような働き方をやっていただいています。N さんに関してはフルタイムで働きたいといわれたんでフルタイム。今、お名前出しましたけど F さんとか、J さんは、あの正社員の70%くらいしか出勤してもうてません。それは、本人さんたちが年金を満額もらう方法のひとつで、社会保険を自分たちで入った方がいいと。それは会社が指示しているわけじゃないですよ。前回の契約からご本人たちのご希望を聞いてさせていただいている。N さんの方は休日出勤もされておられる。産業医の先生も社労士の先生も65才すぎた方が、月60時間も70時間も残業、本人の希望でやっていただいているのは私らようわかるんですけど、もし何かあったときに、会社は何をさすねんと。こういうふうにとられる、無理せんようにしてくださいね、ということで。

ちょっと、休日出勤ですか、校長。残業はまあいいんですけど、いいことないんやけれども。ということで、させていただいた。会社としては現状のままやっていたらいいのかな、と私は思っているんです。誰々さんはどうのこうというよりは、健康状態が許せばということです。」

これに対して、組合は、定年の延長を早急に考えてほしい旨述べたところ、会社は、検討する旨述べた。

(甲1、乙147、乙151、乙156)

(7) 平成22年2月16日を始期とする再雇用契約の締結に当って、L 指導員は会社に対し、フルタイム勤務での就労を希望したが、会社は、定年退職後の再雇用は全員ハーフタイム勤務であるとして、これを拒否し、L 指導員は、会社とハーフタイム勤務の再雇用契約を締結した。

なお、本件申立ての審問における証言で、会社側証人は、「L さんは A さんと親しいと聞いています」と述べた。また、L 指導員は、C 前社長時代に申立人組合が結成された時期に、会社総務に組合印の発注を行ったことがあった。L 指導員は、平成20年7月まで人事部長であった。

(乙97、証人 P、当事者 A)

(8) 平成23年2月14日、会社と組合は、23.2.14団交を開催した。

23.2.14団交においては、組合員である N 契約社員の雇用問題に関して、組合と会社の間で以下のようなやりとりがあった。

ア 組合が、定年になった従業員が、希望すれば N 契約社員のようにフルタイム勤務で働くというような選択肢があるのかを質問したところ、会社は、今回は、選択肢はない旨、景気のいいときはあった旨述べた。組合が、選択肢があったのはいつ頃であるか質問したところ、会社は、「5年ぐらい前ですかね」、「何年何月かとはよう言いませんが」、「5年前くらいやなかったかなあ、と思いますけどね。それは問題が出たんですよ。もう一つの組合さんから、N さんだけ、なんでフルタイムで働けるんですか、とこれに対して」と述べた。

組合は、これに対し、そうではなく、定年後の再雇用の選択肢について、制度としてあるのかを聞いている旨述べたところ、会社は、制度はない旨述べた。

イ 組合は、近い将来ルールや制度は作っていかないといけない課題であると思う旨、年金にも絡むので緊急的に検討して欲しい旨及び定年退職者については、選択肢がある中で選べるという方向を緊急に考えていかないといけない課題だと思う旨述べた。

(乙114、乙157)

(9) 平成23年3月5日、会社と組合は、23.3.5団交を開催した。

23. 3. 5団交においては、組合員である N 契約社員の再雇用条件について交渉する中で、組合と会社の間で以下のようなやりとりがあった。

ア 組合は、N 契約社員以外の60歳を過ぎた従業員は、数年前は選択肢があったようだが現状では選択肢がない、そのことを問題として指摘している旨、他の人も N 契約社員のような働き方ができることも制度として作ってもらわないといけない旨述べた。

イ 会社は、今はフルタイム勤務についての選択の余地はない旨、過去に、フルタイム勤務かハーフタイム勤務の働き方のどちらにするか聞いたことはある旨、それを聞いた人達から、前はよかったのに、今回はフルタイム勤務の選択はダメなのかという話は出てきていない旨を述べた。

組合が、それならば、21. 7. 3団交の時点では選択肢がなかったことになるが、同団交では、会社は選択肢があるようなことを言ったのではないかと述べたところ、会社は、その時点でフルタイム勤務で働いてもらってけっこうですと言ったということ自体あまかったのではないかと思うので、それを改め、定年退職後という年齢面を考慮し、安全に配慮して今の N 契約社員の契約条件を出している旨述べた。

ウ 組合が、21. 7. 3団交において、会社は、F 指導員や J 指導員は自分でハーフタイム勤務を選択したと言っていることから、本人に選択させているわけである旨述べた。これに対し、会社は、経緯を説明すると、別組合から異論が出たことが前提であり、他の職員からなぜ N 契約社員だけフルタイム勤務で自分達はそうできないのか言われ、そのため、当時の嘱託社員に希望を聞いたのであり、結果として当時の嘱託社員はフルタイム勤務を選ばず、ハーフタイム勤務を選んだ旨述べた。

(乙122)

(10) 平成23年 3 月16日、会社と組合は、23. 3. 16団交を開催した。

23. 3. 16団交においては、組合と会社の間で以下のようなやりとりがあった。

ア 組合が、「これまでの団体交渉で確認どおり勤務形態などについては本人に選択させること」という要求についての回答を求めたところ、会社は、選択肢を設けないといけないという法的な根拠はないので、会社がこれまで行っていたやり方で行いたい旨、それは、過去の E 指導員らと同じ条件で、正社員の70%の働き方で、年間休日は191日、勤務時間は9時から6時になると思う旨述べた。

イ 会社は、前回の団交でも述べたとおり、以前は、制度ではないが、嘱託社員に選択してもらった時期はあったが、今は、顧客が減っていることもあって、公平に、全ての嘱託社員に選択させていない旨述べた。

ウ 組合が、正社員の7割の根拠を質問したところ、会社は、社会保険を不加入にするためである旨述べた。これに対して組合は、年金の問題とか収入に関するところがあるので、近々に選択肢の幅を広げてほしい旨述べた。

これに対し、会社は、若い正社員から残業をしたいという要求が強いが、これだけ顧客が減っていると、正社員の残業も減っており、正社員の多くから、もっと残業をしたいので、定年退職後の再雇用の者は、ゆっくりされたらどうかという意見がでている旨述べた。

組合は、会社の選択肢は少なく、やはり2、3通りあるべきであり、選択肢について、近々にちょっと考えてほしい旨を述べた。

(乙127)

(11) 平成23年5月14日、会社と組合は、23.5.14団交を開催した。

23.5.14団交においては、組合と会社の間で以下のようなやりとりがあった。

ア A 委員長は、21.7.3団交で、会社から再雇用については、フルタイム勤務とハーフタイム勤務の選択肢があると聞き、A 委員長は今でもそれは生きていますと確信している旨述べ、会社は、現在は、それは生きていない旨回答した。

これに対して、A 委員長は、納得いかない旨述べたが、会社は、他の再雇用者は全員納得している旨述べた。

イ 組合は、以前は選択肢があったので、いつから変わったかを就業規則などによって変わった経過を説明できるのか質問した。これに対し、会社は、定年退職後の再雇用の制度はない旨述べるとともに、N 契約社員だけがフルタイム勤務で、他の指導員がハーフタイム勤務の状態で勤務していたところ、21.7.3団交の前の年ぐらいに、別組合から、どうして自分達はフルタイム勤務で働けないのかと問題になった旨、この頃、N 契約社員以外の従業員はフルタイム勤務ではなかった旨述べた。

これに対して、組合は、平成11年から同12年頃に再雇用された者の名を挙げ、彼らはフルタイム勤務であった旨述べたところ、会社は、60歳で定年になった後の再雇用が会社に義務付けられる前の時代の話は全く話が違う旨、それ以前と以降の話を混同されるとややこしい旨述べた。

ウ 組合は、17.12.27選定基準協定書は周知もされていないこともあり、組合も再雇用の問題は要求しているので、ルールづくりが必要であり、別組合との協定を押し付けることはできない旨述べた。会社は、当時、従業員の代表としての別組合と17.12.27選定基準協定書を締結したと認識しており、同協定は今も生きているという見解であり、会社の方針は全員平等に対応するというものである旨述べた。

(甲33、乙2、乙19、乙22、証人 P)

- (12) 平成23年5月14日、会社は、23.5.14団交の後、A委員長に対し、同年6月15日付けで定年を迎えることを通知するとともに、23.5.14再雇用条件提示書を提示した。会社は、23.5.14再雇用条件提示書を提示するときに、「これ今みなさんに同じ条件でさせていただきますね」と述べた。

(乙1、乙3、乙4の1～3、乙19、乙22、証人 P 、当事者 A)

- (13) 平成23年6月4日、会社と組合は、A委員長の再雇用問題を議題とする23.6.4団交を開催した。23.6.4団交においては、組合と会社の間で以下のようなやりとりがあった。

ア 会社は、A委員長だけ異質な条件を出しているわけではなく、他の従業員と同じ条件で、普通に平等に条件を提示しているのに、異議を言われることに困惑している旨を述べた。

イ 組合が、23.5.14再雇用条件提示書のような再雇用条件の制度が決まった時期はいつであるかを質問したところ、会社は、再雇用というのは定年後の話なので、その時その時の会社の状況、事情に応じて設定するので、いつ決めたと言われても意味がない旨を述べた。組合は、2年前の21.7.3団交では本人の希望による選択肢がある旨の会社の発言があったので、それまでは本人の希望により選択でき、その後に、現在の制度になったはずであり、その時期が聞きたい旨述べた。これに対し、会社は、制度なんかない旨を述べた。

ウ 会社は、「それまで」というのは「その時は」に訂正してほしい旨、前回の23.5.14団交でも発言したとおり、定年後再雇用嘱託社員の2回目以降の契約の始期は皆3月16日であるが、平成20年3月16日の契約の時にはN契約社員以外はフルタイム勤務の選択肢はなかったため、その後の別組合との団交で、別組合から自分達はなぜ選べないのか、という意見が出たので、社内で他の嘱託社員にも勤務形態の希望を聞いたかどうかということになり、N契約社員以外のものにも希望を聞いた旨、その話が21.7.3団交で出た旨、結果として、フルタイム勤務を選んだ者はいなかった旨、フルタイム勤務の選択肢があったのは当該1年のみであり、それ以降はなくなった旨、そうであるから制度ではない旨、現在は会社の実績からフルタイム勤務で来てもらうのは厳しくなってきた旨、昨年も今年も再雇用契約に当たって勤務形態の選択は一切してもらっていない旨述べた。

エ 組合は、ハーフタイム勤務についてはどうしてこのように8時間175日に決めたのかを質問し、会社は、年金満額受給の話があり、70%ぐらいの働き方にするようにすることを、平成17年の12月頃に別組合に提案した旨、雇い方は会社が自由に決めるので、提案であり、協定書も議事録も一切そういうものはない旨を述べ

た。

オ 組合は、会社が再雇用の条件を一方的に提示している旨述べ、会社は、これは一方的に行うものである旨述べた。

カ A 委員長は、C 前社長から、60歳以上の雇用は自分で選べる旨ちゃんと聞いており、21.7.3団交でも会社から聞いているので、それは生きているのが当然であり、組合が同21年7月28日に上部団体に加盟したために、会社が組合を差別している旨述べた。会社は、それは全然関係ない旨を述べた。

キ 会社は、A 委員長に他の皆と同じ条件で提示しているのに、それだとダメなのかを質問し、組合は、21.7.3団交には選択肢があると言っていたのに、制度はないと先ほど言われ、現在の再雇用条件ではなかなか食べていけない旨を述べた。

A 委員長は、フルタイム勤務にしてくださいとお願いしている旨述べ、会社は、そのお願いについては今の時点では会社の状況を考えると難しいので他の者と同じ条件で提示しており、A 委員長にだけ特別に悪い条件を提示しているわけではない旨、もしそうであったら今言ってもらったらい旨を述べた。

これに対し、A 委員長は、過去はフルタイム勤務の条件で勤務していた者がいる旨述べ、G 指導員の名を挙げたが、会社は、G 指導員は、18.4.1高年齢者雇用安定法改正施行前の話の人なので関係ない旨述べた。

ク A 委員長は、C 前社長がフルタイム勤務の選択ができるように約束してくれた旨述べたが、会社は、それは聞いていない旨を述べた。A 委員長は、社長が変わって対応が変わるのはおかしい旨述べたが、会社は法律も変わっている旨を述べ、改正高年齢者雇用安定法がなければ G 指導員と同じ話もできた旨を述べた。

ケ 会社は、すみやかに再雇用契約についての意思表示をお願いし、平成23年6月15日までに雇用契約が締結できない場合は、同日付けで定年退職として取り扱う旨記載した23.6.4通知書を読み上げて、手交した。

コ 会社が雇用条件は、改正高年齢者雇用安定法に違反している内容ではない旨述べたところ、組合は、内容の違反ではなく、団交の中での発言に係る違反であると言っている旨述べた。

(乙5、乙7、乙8、乙19、乙22、証人 P、当事者 A)

(14) 平成23年6月13日、組合は会社に対して23.6.13申入書を提出した。

23.6.13申入書には、①組合が作成した21.7.3団交の議事録で、会社が定年後の再雇用者の労働条件については「会社は指示していない。契約の際、本人の希望を聞いて行っている」との発言をしており、組合は A 委員長の再雇用問題については、この確認に基づき交渉を進めてきたのに、会社は A 委員長に対し23.5.14再雇用条

件提示書を一方的に示し、当該条件でなければ契約しなくてよいと退職を強要した旨、②23.6.4団交において、定年雇用延長についての会社の回答に対して、組合が容認できないと主張した旨、③会社が交渉経緯を無視し、組合の要求を拒否し続けていることに強く抗議し、A 委員長の再雇用問題についての団交開催と労使協議・合意後の実施を申し入れる旨が記載してあった。

(甲27、乙9、乙151)

- (15) 平成23年6月14日、会社は A 委員長に労働契約書を示した。会社は、お互い納得して契約しないと今後もめるので、円満に解決したいために、A 委員長が一切今後異議申立てをしないと说不い限り、会社の印は押せない旨を述べ、A 委員長がこの場では話ができないのなら、翌日6時まで時間はある旨を述べたところ、A 委員長は翌日にする旨を述べた。

同月15日、A 委員長は、以後一切異議申立てをしない旨述べて23.6.15労働契約書に署名捺印した。23.6.15労働契約書には、契約期間を同月16日から同24年3月15日、従事する業務の種類は教習業務、就業時間は午前9時から午後6時、契約期間出勤日数は130日、休日は144日、時間外労働及び休日労働の有無は無、基本給は時給1350円と定めてあった。

(甲33、乙10、乙11、乙12、乙13、乙19、乙22、証人 P 、当事者 A)

- (16) 平成23年6月18日及び同月30日、組合と会社は団交を行った。これら団交の中で組合は、会社に対し、A 委員長は、23.6.15労働契約書には納得していない旨を述べた。

(乙19、当事者 A)

- (17) 平成24年1月14日付けで、本件申立ての書証として組合が提出した C 前社長の陳述書には、平成20年頃、A 委員長から定年退職後の再雇用でフルタイム勤務が選択できるのかを質問されて、退職者個人の意思を尊重する方針である旨回答したという旨の記述があった。

(甲32)

- 2 会社が、A 委員長の定年退職後の再雇用に際して、1日10時間勤務、年間労働日数250日という勤務形態の選択を認めなかったことは、同人が組合員であるが故に行われた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について、以下判断する。

- (1) 組合は、会社では、定年退職後の再雇用については、本人の希望により、フルタイム勤務でもハーフタイム勤務でもいずれでも選択できる扱いとしていたのにもかかわらず、A 委員長にのみフルタイム勤務を認めなかった旨主張するので、会社において、A 委員長が退職する時点で、会社においてフルタイム勤務とハーフタ

イム勤務の選択が認められていたか否かについて以下検討する。

- (2) まず、会社における A 委員長以外の指導員の定年後再雇用契約の状況をみると、前記 1 (3)、(4)、(7) 認定によれば、① E 指導員より前に会社を定年退職した職員は、フルタイム勤務として会社と再雇用契約を締結していたこと、② 平成 17 年 10 月 15 日に E 指導員が会社を定年退職して再雇用された後の定年後再雇用の契約は、G 指導員及び M 校長を除いて、全員ハーフタイム勤務を内容としていたこと、③ L 指導員は、フルタイム勤務での就労を希望したが会社に拒否されたこと、が認められる。

これらのことからすると、E 指導員がハーフタイム勤務で再雇用されるようになった平成 17 年 10 月 15 日以降に、フルタイム勤務で再雇用契約を締結したのは、M 校長を除くと G 指導員ただ一人であったといえる。そこで、G 指導員についてみると、前記 1 (3)、(10) ウ 認定によれば、① 同指導員が再雇用契約を最初に締結したのは、平成 18 年 3 月 15 日であり、同年 8 月 16 日以降フルタイム勤務となった後、同 20 年 9 月には退職し、外注契約で営繕業務に就いたこと、② 平成 18 年 3 月 15 日から同年 8 月 15 日までの間は、厚生年金の資格を喪失していたこと、③ 組合が、正社員の 7 割の働き方の根拠を質問したところ、会社は、社会保険を不加入にするためである旨述べていたこと、が認められ、G 指導員の最初の再雇用契約はハーフタイム勤務であった蓋然性が高く、そうだとすれば、平成 23 年 6 月の A 委員長の再雇用契約時より 3 年も前に契約を終了しており、当初はハーフタイム勤務であった蓋然性の高い G 指導員の 1 例をもって、会社が従業員の希望によるフルタイム勤務の選択を認めていた証左とすることは困難である。

なお、組合は、M 校長を比較対象から除外する理由はない旨主張するが、前記 1 (4) 認定のとおり、M 校長は同 23 年 4 月 15 日に会社を定年退職し、道路交通法に規定する「政令で定める要件を備えた当該自動車教習所を管理する者」として、会社の校長業務に従事していること及びこの「自動車教習所を管理する者」は、道路の交通に関する業務における管理的又は監督的地位に三年以上あつた者その他自動車教習所の管理について必要な知識及び経験を有する者等の規定が政令で定められていることが認められるのであるから、このような一般の指導員とは異なり、道路交通法で定めた基準により指定された管理者であり、同校長の再雇用にあたって、H 指導員や J 指導員らの他の指導員の再雇用と同視できないとする会社主張は不合理とはいえず、勤務条件に関して他の指導員と同列に比較することはできない。

ところで、組合は、L 指導員がフルタイム勤務を拒否されたのは、会社が L 指導員を組合に近い協力者と見てこれを抑圧するためである旨及び、L 指導員がフルタイム勤務の選択が可能なことを熟知していたのでフルタイム勤務を希望し

た旨主張するが、前記1(7)認定のとおり、①会社側証人が L 指導員は A 委員長と親しいと聞いている旨証言していること及び、② L 指導員が C 前社長時代に申立人組合が結成された時期に組合印を会社総務に発注したことがあったことが認められるものの、これらの事実のみからでは組合の主張するような事実までは認められない。さらに、組合は、 J 指導員についてはハーフタイム勤務を選択したことを A 委員長が確認している旨をも主張するが、この点に関しても、会社が、

J 指導員に対して、いつ、どのように選択を認めたのか、なんら具体的な主張がない。加えて、E 指導員、 F 指導員及び H 指導員は、フルタイム勤務とハーフタイム勤務の選択が認められていた上で、ハーフタイム勤務を選択した旨の組合の主張についても、選択が認められていたと認めるに足る事実の疎明はない。

以上のとおり、 A 委員長と同じ立場にある指導員で、18.4.1高年齢者雇用安定法改正施行前後で60歳定年となった後に、会社でフルタイム勤務での再雇用契約を認められた者は皆無であるのだから、このような実態からは、 A 委員長の定年退職時に、会社において、定年後再雇用の契約についてフルタイム勤務とハーフタイム勤務の選択が認められる扱いがあったとまでみることはできない。

(3) 次に、組合は、会社が団交において、フルタイム勤務を認める発言をしていた旨主張するので、次に、団交における組合と会社の発言内容についてみる。

前記1(6)、(8)ア、(9)イ、(10)アからウ、(11)イ、(13)ウ、キ認定によると、会社は、組合に対し①21.7.3団交において、「現状は、みなさんのご希望にあうような、働き方をやっています」と述べ、 F 指導員や J 指導員について「前回の契約からご本人たちの希望を聞いてさせていただいている」と発言したこと、②21.7.3団交における上記①の会社側の発言は、組合の定年延長の要望に対して、従業員の健康状態との関係に言及した回答の中で行われた発言であること、③23.2.14団交において、現在は選択肢がない旨及び5年ほど前に別組合から N 契約社員だけフルタイム勤務で働けることについて問題提起があった旨述べたこと、④23.3.5団交において、現在はフルタイム勤務について選択の余地はない旨述べ、過去に F 指導員らに希望を聞いた経緯は別組合から N 契約社員だけフルタイム勤務であることについて異論が出たためである旨、21.7.3団交においてフルタイム勤務で働いてもらってもいい旨述べたことがあまかったと思うので改めた旨述べていること、⑤23.3.16団交において、選択肢は設けない旨、公平に全ての嘱託社員に選択を認めていない旨、若い正社員から定年後再雇用者ではなく自分達に残業させるよう要求されている旨述べていること、⑥23.5.14団交で、選択肢はない旨述べ、別組合から N 契約社員だけフルタイム勤務であることについて問題提起された旨述べていること、⑦23.6.4団交において、平成20年3月以降に別組合から N 契約社

員はフルタイム勤務が選べるのに自分達はなぜ選べないのかという意見が出たので、他の指導員にも勤務形態の希望を聞いた旨、それ以降はそのようなことはなく、昨年も今年も再雇用契約に当って選択をさせていない旨、A 委員長への提示条件は他の指導員と同じである旨述べたことが認められる。

これらのことからすれば、会社は、繰り返し、現在、会社においてはフルタイム勤務とハーフタイム勤務の選択肢は与えていない旨及び選択に関する個々人の希望を聞いたのは、別組合から N 契約社員との扱いの差について問題提起され、それを受けて行った、平成20年のただ1回しかなかったことを述べているのであるから、会社の団交におけるこれら説明には特段の矛盾はないと言える。

なお、前記1(6)認定のとおり、会社は、21.7.3団交において、現状はみなさんのご希望にあうような働き方をやっていたいでいる旨、F 指導員及び J 指導員は、年金を満額もらう方法のひとつで、正社員の70%くらいしか出勤してもらっていない旨及び前回の契約からご本人たちのご希望を聞いてさせていたいでいる旨発言していることが認められるが、これらの発言については、①21.7.3団交における1回限りの発言であること、②21.7.3団交が、A 委員長が会社を定年退職する2年近く前に開催されていること、③会社の定年延長についての組合と会社のやりとりの中で、会社が N 契約社員について述べた発言に付随した発言にすぎず、フルタイム勤務やハーフタイム勤務といった勤務形態の選択を焦点として行った回答ではないこと、④ F 指導員は、前記1(3)認定のとおり、平成17年11月15日に定年退職後会社に再雇用されており、21.7.3団交時点における前回の契約時においては、既に、契約更新が複数回行われており、これらの契約更新時にも、会社が勤務形態の希望を聞いていたという事実の疎明もないことから、21.7.3団交におけるこのような会社の発言をもって、A 委員長の退職時点において、会社に勤務形態を選択ができる扱いがあり、制度化されていたとまで認めることはできない。

一方、これらの団交における組合の発言についてみると、前記1(8)イ、(9)ア、(10)ウ認定のとおり、組合は、会社に対し、①23.2.14団交において、選択肢がある中で選べるという方向を緊急に考えるべきである旨発言していること、②23.3.5団交において、現状では再雇用契約について選択肢がないことを問題として指摘している旨述べるとともに、他の指導員も N 契約社員のような働き方ができるよう要求していること、③23.3.16団交において会社の選択肢は少ないのでせめて2、3通りあるように考えて欲しい旨述べていることが認められ、これらのことからすれば、組合も団交においては、会社において再雇用に際してフルタイム勤務の選択肢がないことを前提として、これを問題視する発言を行っているといえる。

(4) さらに、前記1(13)キ認定のとおり、23.6.4団交で、会社から A 委員長だけ特

別に悪い条件を示しているわけではなく他の者と同じなので、そうでない例があったら言ってほしい旨言われて、組合は、 G 指導員の名前しか挙げていないこと、会社はこれに対してそれは18. 4. 1高年齢者雇用安定法改正施行前の人なので関係ない旨反論していること、が認められ、組合は団交において A 委員長が他の指導員と不利益に扱われていることについて、有効な例を挙げる事ができていないとみることができる。

以上のことからすれば、団交における両者のやりとりからみても、会社において、フルタイム勤務とハーフタイム勤務を選択することができる扱いがあったとみることは困難である。

- (5) 以上のとおり、 A 委員長の定年退職時において、そもそも会社にフルタイム勤務とハーフタイム勤務の選択を認める扱いがあったとは認められず、その他に不利益取扱いであることを示す事実の疎明もないのであるから、会社が、 A 委員長の定年退職後の再雇用に際して、1日10時間勤務、年間労働日数250日という勤務形態の選択を認めなかったことは、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとはいえず、また、組合に対する支配介入に当たると認めることもできないので、組合の申立ては棄却する。

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。

平成24年 9 月 7 日

大阪府労働委員会

会長 井 上 隆 彦 印