

写 命 令 書

申立人 全労連全国一般労働組合京都地方本部
京都一般合同労働組合

申立人 全労連全国一般労働組合京都地方本部
京都一般合同労働組合 本能寺分会

被申立人 株式会社本能寺文化会館

上記当事者間の京労委平成25年(不)第4号本能寺文化会館不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成27年2月23日第2257回公益委員会議において、公益委員笠井正俊、同松枝尚哉、同佐々木利廣、同青木苗子、同土田道夫合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件の申立人は、全労連全国一般労働組合京都地方本部京都一般合同労働組合(以下「組合」という。)及び組合の本能寺分会(以下「分会」という。また、「組合」

と併せて「組合ら」という。)であり、分会長の X (以下「X」という。)は60歳で定年退職する前は被申立人の備品管理室の室長であった。

本件は、被申立人が、X を高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(昭和46年法律第68号。以下「高年法」という。)第9条第1項第2号に規定する継続雇用制度により再雇用するに当たって、業務内容を本能寺パーキング管理運営業務(以下「本件業務」という。)と提示したこと(以下「本件処分」という。)が労働組合法(昭和24年法律第174号。以下「労組法」という。)第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当すると、組合らが主張して、不当労働行為救済申立てを行った事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人は、X を備品管理業務に復帰させること。
- (2) 被申立人は、組合らに謝罪等する旨の文書を掲示すること。

第2 認定した事実及び判断

1 前提となる事実

(1) 当事者等

ア 組合は、京都府内及びその近隣地域の労働者で組織される個人加盟の労働組合であり、全労連全国一般労働組合京都地方本部(以下「地本」という。)に加盟している。

分会は、被申立人の従業員である組合員で組織されている。

(審問の全趣旨)。

イ 被申立人は、肩書地において旅館業を営んでおり、その建物には本館及びそれに隣接する西館(以下、それぞれ「本館」、「西館」という。)がある。

また、被申立人は、筆頭株主である宗教法人本能寺(以下「本能寺」という。)の駐車場である本能寺パーキングを委託を受けて管理している。

(甲第1号証、乙第1号証、乙第10号証、乙第18号証、乙第20号証、乙第25号証、乙第27号証、乙第46号証、乙第49号証、乙第50号証、乙第62号証、第2回審問Y2証言)

(2) 継続雇用制度の概要

平成16年の高年法の改正により、使用者は、定年の引上げ、継続雇用制度(現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度)の導入、定年の廃止の三つの雇用確保措置のいずれか

を講じるものとされた。

その実施状況をみると、平成24年6月1日現在では、上記の雇用確保措置を講じた企業のうち8割強が定年の廃止や引上げではなく継続雇用制度を採用している（厚生労働省「高年齢者雇用状況報告」（平成24年））。また、継続雇用制度の中でも、多くの企業が従来の労働契約が継続される勤務延長ではなく新たな労働契約の締結である再雇用制度を採用している。

当初、継続雇用制度については、労使協定により対象となる高年齢者に係る基準を定めることができたが、平成24年の改正により、希望者全員を対象とする制度に改められ、平成25年4月1日から施行された。

ただし、厚生労働省の高年齢者雇用安定法Q & Aによれば、これは「事業主に定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用を義務付けるものではなく、事業主の合理的な裁量の範囲の条件を提示していれば、労働者と事業主との間で労働条件等についての合意が得られず、結果的に労働者が継続雇用されることを拒否したとしても、高年齢者雇用安定法違反となるものではない」とされている。

また、継続雇用後の職務の内容については、「労働契約法の施行について」（平成24年8月10日付け厚生労働省労働基準局長通達）によれば、「定年の前後で職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲等が変更されることが一般的である」とされており、賃金についてみると、平成20年の調査では、継続雇用時の年収の見通しについては、年金等も含めて定年到達時の年収の6～7割となる者の割合が31.6パーセント、4～5割となる者の割合が27.6パーセントなどと6～7割以下に減少する者が多数を占めている。

（甲第26号証の1、2、甲第31号証、乙第42号証、乙第43号証、審問の全趣旨）

(3) 被申立人の継続雇用制度

被申立人の就業規則及び嘱託社員規程には次の趣旨の定めがある。

ア 就業規則（乙第2号証）

第6条（就業時間）

就業時間は、1箇月単位（毎月1日から月末まで）の変形労働時間とし、1箇月を平均して1週40時間以内とする。

2 就業時間は、休憩時間を除き1日8時間00分とする。

第49条（定年）

従業員の定年は満60歳とし、定年に達した日の属する月の賃金締切日をも

って自然退職とする。ただし、定年に達した者であって継続勤務を希望する者は退職日の翌日に嘱託として再雇用し、満65歳まで雇用する。

イ 嘱託社員規程（乙第4号証）

第2条（適用範囲）

（略）

嘱託A 正社員が定年後継続雇用によって嘱託社員となった者

（以下略）

第4条（採用）

（略）

2 採用に当たっては、労働条件を明示し、原則として2箇月更新契約若しくは1年間において起算日は4月1日～翌年3月31日を終了日とする期間又その他項目は個別に雇用契約（常勤・非常勤）を結ぶこととする。嘱託社員が労働条件を拒否した場合には、雇用契約は締結しない。

（中略）

4 嘱託社員は、会社が指示した事業所において、業務に従事するものとする。

（以下略）

第16条（賃金）

（略）

4 嘱託Aについては、60歳到達時点の基本給＋管理職手当を参考として賃金を6割超から8割5分を限度に別に定める。

（以下略）

(4) X の定年退職と継続雇用

X は、平成25年11月15日に被申立人を定年により退職し、翌日から本件業務を業務内容とする前記(3)の嘱託Aとして被申立人に雇用された(乙第16号証、乙第24号証)。

2 本件の争点

(1) 本件処分は労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。

ア 本件処分は労組法第7条第1号の「解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること」に該当するか。

イ 本件処分は X が組合らに加入し、又は組合らの正当な行為をしたことの故をもってなされたものか。

(2) 本件処分は労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。

3 争点に対する当事者の主張

(1) 組合らの主張

ア 各争点に共通する主張（高年法について）

本件処分は高年法に基づくものであるが、そのことを理由として不利益性、不法目的性を過小評価することは許されない。それは、希望者全員を65歳まで雇用することを義務付けた高年法の趣旨に反するからである。

イ 争点(1)アについて

本件処分は、以下のとおり労組法第7条第1号の「解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること」に該当する。

(ア) 本件処分により、X は、本館及び西館から完全に独立した本能寺パークの駐車場管理室（以下「駐車場管理室」という。）での一人勤務となり、本館ロビーの通行も禁止されたため、他の従業員との接触を断たれた。これは、組合活動上の不利益取扱いである。

(イ) X 以外で継続雇用制度を適用された者は、いずれも定年時と同じ職場に配置され、同じ肩書を得ているのに、X は全く異なる待遇を受けている。これは、人事上の不公平な取扱いである。

(ウ) 本件業務は、X 同様過去に部長級であった者が配置された例は一つしかない実質上の現場業務に過ぎず、被申立人の主張する本件業務の重要性等の配置理由には合理性がない。よって、他の従業員が左遷、みせしめと受け取らざるを得ない不利益取扱いである。

(エ) 前記(ア)から(ウ)までのとおり本件処分は X に対する不利益取扱いであり、同時に部長職まで歴任した X の自負と誇りを傷つける不利益取扱いである。

ウ 争点(1)イについて

本件処分の前後に次のような一連の組合らを嫌悪する行為があったことから、本件処分は、X が組合らに加入し、又は組合らの正当な行為をしたことの故をもってなされたものと認められる。

(ア) 平成22年7月14日、X は組合に加入したが、その旨を被申立人に通知した直後、当時被申立人の代表取締役であった Y1（以下「Y1社長」という。）が X を呼び出して罵倒した。

(イ) X が組合に加入後、2箇月後の9月16日まで団体交渉が開催されず、団

体交渉に Y 1 社長は出席しなかった。

- (ウ) X が組合に加入した翌23年2月、被申立人は X を新たに設置した備品管理室の室長に配置転換したが、その後同室で執務するのは X 一人となり、さらに、前記1(4)の X の定年退職とともに同室は廃止された。このように同室の実質は X に対する追い出し部屋であった。
- (イ) 平成23年10月11日、X らは分会を結成したが、その直後の11月24日、被申立人はそれまで X に対して支給してきた深夜手当をカットした。
- (オ) 平成24年3月7日の団体交渉で組合掲示板の貸与や会議室使用の要求に対し、被申立人は組合らに嫌悪感を抱いているかのような発言をした。
- (カ) 平成25年1月31日の団体交渉で嘱託社員の組合員が公然化したところ、翌2月に被申立人は同人の雇止めを提案し、強行した。
- (キ) 上記のほか被申立人は分会員を会議から排除したり、分会員に対して組合らを嫌悪しているかのような発言をしたことがあった。

エ 争点(2)について

本件処分は、組合らの組織拡大を危惧した支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア 各争点に共通する主張（高年法について）

高年法は定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用を義務付けるものではない上、本件処分は、X の意欲と能力を考慮して合理的に人選したもので、賃金等社会的に相当な労働条件を保障し、X に格別の不利益も生じさせていないから、高年法の趣旨に反するところはない。

イ 争点(1)アについて

以下のとおり、本件処分は労組法第7条第1号の「解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること」には該当しない。

- (ア) 駐車場管理室は本館及び西館から約100メートル以内の位置にあり、業務上の必要があれば本館及び西館内の従業員との接触の機会もある上、休憩時間中に他の従業員と接触することは十分可能であるから、この程度の変更をもって不利益取扱いとはいえない。
- (イ) X 以外に継続雇用制度を適用した者は2名であるが、いずれも定年時の職場に必要な資格を有するエキスパートであるから同一業務に配置したに過ぎず、X に対する取扱いがこれらに比べて不利益とはいえない。

(ウ) 本件業務は筆頭株主である本能寺から委託を受けた業務であり、併せて同業務に従事する2名のアルバイト(以下「アルバイト職員」という。)の労務管理も必要であることから、過去の経歴から本能寺との関係を熟知し、労務管理能力も有する X を適任者として人選したもので、本件処分には合理性がある。

(イ) 本件処分は前記(ア)から(ウ)までのとおり、X に対する不利益取扱いではない。

ウ 争点(1)イについて

以下のとおり、組合らの主張に理由はなく、本件処分は、X が組合らに加入し、又は組合らの正当な行為をしたことの故をもってなされたものではない。

(ア) Y 1 社長の発言については、否認する。

(イ) 団体交渉の開催が2箇月後となったのは業務上の都合に過ぎない。

(ウ) X は備品管理室への配置転換については納得していた。

(イ) 深夜手当をカットしようとしたのは備品管理室は深夜勤務がないために過ぎない。そして、組合らから抗議を受け、また、X の同意を得ていなかったことが判明したため、以後も同額を調整手当として支給している。

(オ) 組合掲示板はその後貸与しており、組合らに嫌悪感を抱いているかのような発言はしていない。

(カ) 嘱託社員の組合員は、既に定年年齢を超過していたため退職したもので、雇止めではない。

(キ) 分会員を会議から排除したり、分会員に対して組合らを嫌悪しているかのような発言をしたことはない。

エ 争点(2)について

本件処分は、前記のとおり、不利益取扱いには該当しないから、支配介入にも該当しない。

4 認定した事実

(1) X の組合加入から本件処分前までの経過

ア 昭和51年5月、X は被申立人に入社した。X は営業部に配置され、昭和63年12月には、営業課の課長に昇任し、以後約20年間、被申立人の主要な業務である修学旅行の渉外予約を担当した(乙第9号証、乙第46号証、乙第49号証、乙第50号証、第1回審問 X 証言)。

- イ 平成19年4月、X は、営業部の部長に昇任し、平成21年4月には宿泊部の部長となったが、平成22年5月頃、夜勤中に西館の1階フロントのカウンター内でカップ麺を飲食し、同年6月25日、これを理由として宿泊部の課長補佐に降格され、月額賃金を471,000円から311,000円に減額された。X はこの措置に納得できず、組合に相談し、同年7月14日組合に加入した（甲第2号証～甲第4号証、甲第6号証、甲第33号証、乙第9号証、第1回審問 X 証言）。
- ウ 平成22年7月15日付けで地本は、被申立人に対し、X の組合加入を通知するとともに降格及び賃金減額の撤回等を求めて団体交渉を申し入れた。
- その四・五日後、Y1社長は、X を呼び出し、団体交渉の申入書を手に持って、非難する旨の発言をした。
- （甲第6号証、第1回審問 X 証言）
- エ 7月23日、被申立人は、前記ウの申入れに対し、Y1社長が要職を兼ねる本能寺が多忙な時期に当たること等を理由に日程変更を申し入れた。その後、日程等について双方の間でやりとりがなされた後、9月16日に団体交渉が開催され、被申立人は、X に対する降格及び賃金減額を撤回するとともに既に支払った賃金との差額も支払う旨回答した（甲第7号証～甲第11号証）。
- オ 平成23年2月、X は被申立人から新設の備品管理室の室長の打診を受けた。X はこれに同意し、3月1日から、同室の室長となった。同室の業務は旅館で使用する箸、マッチ、タオル等を各部署からの依頼を受けて購入し、納品書を管理し、会計帳簿への記帳等を行うことであり、X の下には Y2（以下「Y2」という。）1名のみが配置された（甲第13号証、乙第63号証、第2回審問 Y2 証言）。
- カ 10月、Y2 が取締役秘書となり、後任者が配置されたが、X との関係は良好ではなく、後に、その者は備品管理室の業務を宿泊部において兼務で執務するようになった（乙第63号証、第2回審問 Y3 証言）。
- キ 10月11日、分会が結成され、同月14日、分会は被申立人に結成を通知するとともに団体交渉を申し入れ、11月9日に団体交渉が開催されたが、同月24日、被申立人は、X に対し10,000円の深夜手当をカットした11月度の給与辞令を交付した。分会が撤回を要求したところ、被申立人は同額の調整手当を支給する旨の給与辞令を交付した（甲第15号証～甲第17号証、甲第32号証）。
- ク 平成24年3月7日、組合らと被申立人は団体交渉を開催した。組合らが掲示

板の貸与を要求したところ、回答の中で、被申立人側は、現段階では取締役会に否定的な意見がある旨発言した。被申立人は、同年6月1日から組合らに対し掲示板を貸与した（甲第32号証、乙第53号証）。

ケ 平成25年1月31日、組合らと被申立人の団体交渉が開催され、それまで被申立人には組合員であることを通知していなかった嘱託社員が出席した。その後の2月22日に同社員の雇用の継続について団体交渉が開催され、協議を継続することとなっていたが、3月10日、同社員は退職願を提出し、3月31日退職した。

なお、同社員は、当時69歳であり、平成24年に施行された嘱託社員規程の定年年齢である65歳を既に超過していた。

（甲第32号証、乙第4号証、乙第54号証、乙第57号証）

(2) 本件処分の経過

ア 平成25年5月20日及び24日、X は面談で、定年退職後、継続雇用制度の適用を受けるに当たって、これまでの経験が生かせる営業のコーチングの仕事をしたいとの希望を被申立人に伝えた（甲第33号証）。

イ 被申立人は、X に対し継続雇用制度を適用するに当たり、営業部への配置を検討したが、既に新しい人材が育っており、X に担当させる仕事はなかった。次に、調理部への配置を検討したが、これは、服装、勤務時間等従来 X が経験したことがない勤務となるため、困難と判断した。

当時総務部の部長代理となっており、本能寺パークイングの管理責任者でもあったY2は、当時の体制では、駐車場利用客に対する対応が十分ではないと感じており、被申立人のみならず本能寺の事情にも通じている X を担当者として配置することが適切であると考えた。同時に、Y2は、アルバイト職員の間での調整等日常的な労務管理に手を取られていたことから、X がアルバイト職員から事情を聞き取って調整を行うという日常的な労務管理を代わって行ってくれることを期待していた。

（乙第38号証、乙第63号証、第2回審問Y3証言、第2回審問Y2証言）

ウ 10月4日、当時、被申立人の取締役であった Y3（以下「Y3」という。）及びY2は、X に対し、定年退職後の継続雇用制度の適用について説明した。両名は、勤務場所を本能寺パークイングと提示し、通常の業務にプラスして労務管理を依頼した（第2回審問Y2証言）。

エ 10月7日、Y3及びY2は再度 X と面談し、健康保険の取扱い、高年齢者

雇用継続給付金の請求手続について説明し、アルバイト職員の経歴等も詳細に説明した（第2回審問Y2証言）。

オ 10月16日、Y3及びY2は、X に対し「60歳以降の継続勤務について」と題する文書を交付し、説明した。同文書には、「業務上の管理及び労務管理を主たる業務とする。現在は、アルバイト2名の労務管理は総務にて行っているが、会社内容を熟知した管理者が必要となり、今回の人選となった。」との記載があり、他に雇用条件等が記載されていた。これに対し X は特に質問等はしなかった（乙第15号証、第2回審問Y2証言）。

カ 11月11日、被申立人は X に対し雇用契約書を提示した。同月14日、X は、これに対し、雇用契約を締結する意思を有する旨回答したが、次のとおり異議をとどめた（乙第22号証）。

- (ア) 就業場所が本能寺パーキングと定められているのは不当労働行為である。
- (イ) 定年制有り（60才）と記載されているのは明白な誤りである。
- (ウ) X の60歳到達時点の基本給は385,000円、管理職手当は70,000円であり、その合計額の6割は273,000円である。これに対し提示された基本給は273,000円であり、60歳到達時点の基本給と管理職手当の合計額の6割超から8割5分を限度とするとの嘱託社員規程に反する。

キ 11月15日、Y2は、X に対し、「業務上の件について」「本能寺パーキングに関する事項」と題する2通の文書を交付した。前者には日常の労務管理、業務上の諸問題は X に任せる旨等具体的な業務権限等が記載され、後者にはアルバイト職員の性格等Y2が労務管理に必要と考えた情報が記載されていた。

同日、X は定年により被申立人を退職した。翌日備品管理室は廃止されたが、備品管理室の業務は引続き宿泊部において処理されている。

（甲第22号証、乙第8号証、乙第16号証、乙第23号証、乙第37号証、乙第40号証、第2回審問Y3証言、第2回審問Y2証言）。

ク 11月20日、X は被申立人と嘱託社員の雇用契約を締結した。雇用期間は同月16日から翌年の3月31日まで、就業場所は本能寺パーキング、業務内容は本能寺パーキング管理運営業務、基本給は274,000円であり、雇用契約書から定年制の記載は削除されていた（乙第24号証）。

(3) 本能寺パーキングの状況等

ア 本能寺パーキングは平成11年10月にオープンし、本能寺は、平成13年7月1

日から被申立人に本件業務を委託している。当初、本件業務には、本能寺の職員1名と当時取締役総務部長であったY2らが配置されていたが、その後、アルバイトも配置されるようになった。

Y2は、平成22年1月頃から体調不良のため課長補佐に降格され、同年9月から平成23年3月まで総務部と兼務で午前中は本件業務に従事したが、その後前記4(1)オのとおり、備品管理室に配置された後、平成25年9月には総務部の部長代理、翌26年4月には総務部長に復帰した。

また、本能寺パーキングの利用者は本能寺の信徒が中心であるが、他に本能寺の出入業者及び見学者並びに被申立人の個人客等も利用している。

(乙第10号証、乙第11号証、乙第63号証、第1回審問 X 証言、第2回審問 Y2 証言)

イ 本件業務の具体的な内容は、利用客の誘導、駐車券の発券、料金精算等の接客業務及び収受した駐車料金の集計、照合等の会計業務である(第2回審問 Y2 証言)。

ウ 本件業務には、X と2名のアルバイト職員が午前9時から午後1時まで又は午後1時から午後6時までの一人勤務の交替制で従事しており、各人は概ね週5日の半日勤務となっている。交替の際、5分から10分程度の引継ぎ時間がある(乙第51号証、第2回審問 Y2 証言)。

エ X の業務には、前記イの通常の業務以外に前記ウの引継ぎ時間を活用して各アルバイト職員から聴取りを行って調整したり、問題点等を週1回総務部に提出する業務日誌に記載したりするという日常の労務管理業務がある(第2回審問 Y2 証言)。

オ 駐車場管理室は、本館及び西館に隣接する本能寺境内にあり、本館及び西館からは約100メートル以内の位置にある(乙第27号証、争いのない事実)。

カ 駐車場管理室の勤務者は、午前の勤務の場合は釣銭や駐車場の鍵等業務上必要なものが入ったバッグを先ず本館1階のフロント奥の事務室で受け取ってから勤務に就く。また、午後の勤務の場合はそのバッグを勤務終了後事務室へ返しに来る。いずれも、スーツ着用者以外は本館ロビーを通行しないこととされているため、事務室でのバッグの受渡しの際本館ロビーを経由することはない。

バッグ受渡しの際、事務室には午前の場合四・五名、午後の場合、八・九名の従業員がおり、会話を交わすことも可能である。

なお、調理部の従業員もロビーを通行することはない。

(乙第25号証～乙第27号証、第2回審問Y2証言)

(4) X 以外の継続雇用制度の適用対象者

被申立人には X 以外に継続雇用制度を適用された者が平成24年に2名存在する(組合らは他に嘱託社員1名が継続雇用制度の適用を受けたと主張するところ、この者は、確かに平成24年4月16日からは同制度を適用されているものの、季節雇用の嘱託社員として雇用されており、Xとは雇用形態を異にしている。また、組合らは、平成26年4月1日現在で料理長である者も継続雇用制度の適用を受けたと主張するが、この者については、継続雇用制度の適用を受けたとの証拠はない。)

定年退職時において、うち1名は、総務部経理課の課長であり、他の1名は、宿泊部管理課の課長であった。

継続雇用制度の適用後、前者は引続き経理課の課長待遇として勤務しているが、同人は、商業簿記2級の有資格者であり、被申立人において決算及び会計業務の専門的技能を有する者と認識されている。

後者も引続き管理課の課長待遇として勤務しているが、同人は2級ボイラー技士、第3種冷凍機械責任者、消防設備士、電気工事士及び甲種防火管理者の有資格者で設備関係の総責任者であり、被申立人は後任者を育成中である。

両名の定年前の賃金は、それぞれ294,000円、443,000円であったが、嘱託として雇用された後の賃金はそれぞれ223,000円、278,000円である。

(乙第7号証、乙第8号証、乙第28号証、乙第29号証)

5 判断

(1) 本件処分は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。

ア 高年法に係る組合らの主張について

前記3(1)アのとおり、組合らは、本件処分について高年法に基づくものであるからといって、その不利益性や不法目的性を過小評価すべきではない旨主張する。

前記1(2)及び(3)のとおり、被申立人は高年法上の雇用継続制度を採用している。同制度においては、事業主は定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用を義務付けられるものではないものの合理的な裁量の範囲内の労働条件を提示する必要があるが、労組法上は、本件処分のような継続雇用制度に係る労

働条件の提示については、それが高年法上の合理的な裁量の範囲内と認められるか否かにかかわらず、労働組合員であること等を理由として低い労働条件の提示等の不利益な取扱いがなされたものと認められれば、不当労働行為に該当すると考えられる。

以下、これに沿って争点について判断する。

イ 本件処分は労組法第7条第1号の「解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること」に該当するか。(争点(1)ア)

(ア) 経済的待遇上の不利益取扱いについて

第1に、組合らは特に主張していないが、本件処分が経済的待遇上の不利益取扱いに該当するか検討する。

被申立人の継続雇用制度において、この制度の適用対象者の賃金は、前記1(3)イのとおり、嘱託社員規程において、60歳到達時点の基本給及び管理職手当の合計額の6割を超え8割5分を限度とする旨定められている。前記4(2)カのとおり、Xの60歳到達時点の基本給は385,000円、管理職手当は70,000円であり、その合計額は455,000円である。これに対し、本件処分によるXの賃金は、前記4(2)クのとおり、月額の基本給が274,000円であり、これは、上記合計額の6割である273,000円を超えているから、上記規程に適合している。

他と比較すると、前記4(4)のとおり、被申立人において、X以外に継続雇用制度の適用を受けている者は2名である。そして、これら2名の月額賃金は、それぞれ223,000円及び278,000円であり、Xの基本給274,000円は、これと比較して、不利益とはいえない。

また、一般的には、前記1(2)のとおり、継続雇用時は年収が6～7割以下に減少する場合が多数を占めていると認められる。

これに加えて、前記4(3)ウのとおり、本件処分によるXの勤務実態は、週5日程度の午前又は午後の半日勤務に軽減されている。

そうすると、制度上も、他との比較においても、本件処分は経済的待遇上の不利益取扱いには該当しないと判断される。

(イ) 組合活動上の不利益取扱いについて

第2に、組合らは、前記3(1)イ(ア)のとおり、Xが本館及び西館から完全に独立した駐車場管理室での一人勤務となり、本館ロビーの通行も禁止さ

れ、他の従業員との接触を断たれたため、組合活動上の不利益を被っていると主張する。

そこで、位置関係についてみると、前記4(3)オのとおり、X の主たる職場である駐車場管理室の場所は、本館及び西館に隣接する本能寺境内にあり、本館及び西館からは約100メートル以内の位置にある。

したがって、本館及び西館から独立しているとはいっても特に遠距離ではなく、組合活動上支障を生じるとは認められない。

本館ロビーの通行については、前記4(3)カのとおり、スーツ着用者以外は本館ロビーを通行しないこととされているため、X は事務室でのバッグの受渡しの際、本館ロビーを経由することはないことが認められる。

しかしながら、前記4(3)カのとおり、バッグ受渡しの際、事務室には4名から9名の従業員がおり、接触も可能と認められ、X はロビー以外に本館及び西館への立入りを禁止されているわけでもない。

そうすると、確かに勤務時間中の他の従業員との接触の機会は減少したかもしれないが、接触の機会が絶たれたわけではなく、勤務時間外も含めれば、他の従業員との接触に大きな支障が生じているとはいえない。

また、組合からは、本件処分により、機関の会議や情報宣伝活動等具体的な組合活動について何らかの支障が生じたとの主張や立証はない。

したがって、組合活動上の不利益取扱いであるとまでは認められない。

(ウ) 人事上の不利益取扱いについて

第3に、組合からは、前記3(1)イ(1)のとおり、X 以外で継続雇用制度を適用された者は、いずれも定年時と同じ職場に配置され、同じ肩書を得ているのに、X は全く異なる待遇を受けており、これが不利益取扱いに当たると主張するので、以下検討する。

前記4(4)のとおり、被申立人において、X 以外に継続雇用制度の適用を受けた者は2名であり、これら2名は、総務部経理課の課長であった者が同課の課長待遇として、宿泊部管理課の課長であった者が同課の課長待遇として引続き同じ業務に従事していることが認められる。

したがって、確かにその点において、これら2名とX との間で取扱いが異なることは否定できない。

しかし、これは2例にとどまり、しかも、これら2名は、前記4(4)のお

り、それぞれの業務に必要な資格を有しており、それぞれの業務の専門的技術を有する者と認識されていたり、後任者が育成中であるとの事情により、引続き、定年時と同一の業務に従事し、同等の肩書を付されているものと認められる。

これに対し、前記1(2)のとおり、継続雇用制度においては、定年の前後で職務の内容が変更されることが一般的であることが認められる。

そして、前記1(3)のとおり、被申立人の継続雇用制度も勤務延長ではなく再雇用による制度を採用し、勤務場所は被申立人が指示し、賃金も6割超から8割5分に減額されるなど制度上は業務の変更を予定しているものと認められる。

さらに、前記4(2)アのとおり、Xも面談で、定年時の職場である備品管理室ではなく営業のコーチングの仕事を希望する旨述べていたことが認められる。

そうすると、被申立人において、継続雇用制度の適用に当たり、定年時と同一の業務及び同等の肩書を保障するとの取扱いがなされていたとは認められない。

よって、被申立人が、本件処分においてXに定年時の業務及び肩書を提示しなかったことは、不利益取扱いとまではいえない。

(I) その他の不利益取扱いについて

第4に、組合らは、前記3(1)イ(ウ)のとおり、本件業務は、同様の例が一つしかない実質上の現場業務への配置であり、合理性もないから、他の従業員が左遷、みせしめと受け取らざるを得ない不利益取扱いであると主張する。

確かに労働条件上不利益取扱いが認められなくても、本件業務が他の従業員の一般的認識に照らし評価の低い業務である等の事情によっては、不利益取扱いと認められることもある。組合らの主張もこれと同趣旨と考えられるので、以下、本件処分が他の従業員の一般的認識に照らし評価の低い業務への配置を提示するものとの事情が認められるかどうかについて検討する。

組合らは、同様の例が一つしかないと主張するが、そもそも本件は継続雇用制度によるものであって、組合らのいう配置転換とは事例を異にしており、しかも、前記4(4)のとおり、継続雇用制度の適用を受けた者はXを含め3件しかない。

また、前記4(3)イのとおり、本件業務の具体的な内容は、利用客の誘導等の接客業務及び駐車料金の集計等の会計業務であるが、単にそれのみをもって評価の低い仕事とまではいえない。

さらに、前記4(3)エのとおり、Xの業務には、上記の通常の業務以外に2名のアルバイト職員に対する日常的な労務管理も含まれていたことが認められる。

組合らは、実質上Xの業務は、アルバイト職員と同じ上記通常業務であると主張するが、前記4(2)ウからオまで及びキのとおり、Y3及びY2が平成25年の10月4日、7日及び16日並びに11月15日に、文書の交付も含めて、Xに対し、本件処分について説明し、その中で、文書により、アルバイト職員の労務管理は総務部で行っているが専任の管理者が必要となったことや日常の労務管理、業務上の諸問題はXに任せること等を具体的に説明し、労務管理に必要な情報も提供していることが認められる。

このような事実からすれば、被申立人のいう労務管理業務に実態がないともいえないし、本件処分により提示されたXの業務が単なる現場業務であって、評価の低い業務であるともいえない。そして、他に本件業務の内容あるいは他の従業員の一般的認識に即して、具体的、客観的に本件業務が評価の低い業務であるとの主張、立証はない。

したがって、本件処分は、他の従業員の一般的認識に照らして不利益取扱いであるとまではいえない。

(オ) 結論

以上、検討したところによれば、本件処分は不利益取扱いに当たるとまではいえない。組合らは、前記3(1)イ(エ)のとおり、本件処分はXの自負と誇りを傷つけるものであるとも主張しており、従来Xは継続して本館及び西館で勤務してきたにもかかわらず、駐車場管理室は本館及び西館外に位置していることやX以外に継続雇用制度を適用された者が定年時と引続き同じ業務に従事し同等の肩書を得ていることから、Xが、本件処分により自負と誇りを傷つけられたと感じたことがうかがえなくはない。しかしながら、単に本人の主観的な感情のみをもって不利益取扱いとはいいがたく、本件の審査に顕れた主張、立証をもってしては、本件処分に未だ客観的に労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たると判断し得る不利益性があるということ

はできないので、本件処分は労組法第7条第1号の「解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること」に該当すると認めるには足りない。

そうすると、争点(1)イについて判断するまでもなく、本件処分は、労組法第7条第1号の不利益取扱いには該当しない。

(2) 本件処分は労組法第7条第3号の支配介入に該当するか。

組合らは、被申立人が本件処分により X を不利益取扱いしたことが同時に支配介入にも該当すると主張するものと解されるところ、前記(1)のとおり、本件処分は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当しないから、同条第3号の支配介入に該当しない。

(3) 結論

以上のとおり、本件処分は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には該当しない。

なお、付言すれば、X 及び組合らと被申立人との間の労使関係は今後も継続することから、本件の当事者双方が、より健全な労使関係を構築できるよう、労使間の問題について労使の協議で解決しようとする姿勢を醸成していくことを望むものである。

第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12並びに労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成27年3月3日

京都府労働委員会

会 長 笠井 正俊