

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 会 社
 代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委平成26年不第110号事件について、当委員会は、平成28年10月4日第1667回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同水町勇一郎、同澤井憲子、同稲葉康生、同光前幸一、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同小西康之、同川田琢之の合議により、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 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人Y 1 会社（以下「会社」という。）において、嘱託社員として勤務していたA 2（以下「A 2」という。）は、6 か月ないし1年の雇用契約の更新を繰り返していたが、業務分担の変更を拒否したこと等を理由として、平成24年12月末日付けで雇止めとなった。

また、嘱託社員のA 3（以下「A 3」という。）は、A 2と同様に6 か月ないし1年の雇用契約の更新を繰り返していたが、24年12月、契約期間を

3か月間に短縮する旨を通告された。そのため、A 2 及び A 3 らは、25年3月21日、申立人 X 1 組合（以下「組合」という。また、後記の「分会」と併せて「組合」ということもある。）に加入するとともに A 4 分会（以下「分会」という。）を結成した。

A 2 は、上記雇止めについて、3月25日、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に地位確認等請求訴訟（以下「雇止め訴訟」という。）を提起したが、5月8日、第1回口頭弁論期日において和解が成立し、5月10日、職場に復帰した。

26年4月1日、会社は、就業規則の改定を行い、70歳に達した嘱託社員の不更新条項（以下「70歳定年制」という。）及び嘱託社員の雇用契約終了後の業務委託契約制度を導入した。

A 2 及び A 3 は、上記就業規則改定時に既に70歳に達していたが、経過措置が適用され、雇用契約は26年12月末日まで延長された。この経過措置が適用された嘱託社員は、組合員2名、非組合員である管理職3名の計5名であった。

26年9月、会社は、12月末日で雇用契約が終了となる5名の嘱託社員に対し面談を行い、A 2 に対しては1か月間の業務委託契約、非組合員である Z 1 営業第一部長（以下「営業第一部長」という。）及び Z 2 営業第一部担当部長（以下「担当部長」という。また、前記の「営業第一部長」と併せて「営業第一部長ら」という。）の2名に対しては3か月間の業務委託契約をそれぞれ打診したが、A 3 及び非組合員である Z 3 営業第二部長（以下「営業第二部長」という。）に対しては、業務委託契約の打診をしなかった。なお、A 2 は、会社からの上記業務委託契約の打診を拒否した。

70歳定年制の対象者5名は、12月末日付けで会社との雇用契約が終了したが、営業第一部長ら2名は、27年1月1日以降、会社との間で3か月間の業務委託契約を締結し、営業第二部長は、同年2月から会社の100%子会社である C 1 会社（以下「C 1 会社」という。）において、アルバイトとして雇用された。

本件は、会社が26年4月1日付就業規則改定により導入した70歳定年制に基づき、同年12月31日をもって A 2 及び A 3 に対する業務委託契約又は雇用

契約の締結を行わなかったことが、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、組合員A2及びA3との間の嘱託契約を打ち切ることなく、契約を延長すること。
- (2) 陳謝文の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、主に中小企業で働く労働者によって構成されるいわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約5,200名である。また、組合には会社の従業員で構成される分会があり、本件申立時の組合員数は3名である。
- (2) 被申立人会社は、主に60歳以上の高齢者を派遣契約に基づいて派遣する事業を行う株式会社であり、派遣登録者数は約650名である。本件申立時の従業員数は26名、このうち嘱託社員は16名であり、会社においては、正社員の定年が63歳であることから、それ以上の年齢の者は嘱託社員として雇用している。

なお、会社は、創業者であるB2（平成15年6月27日、代表取締役社長に、22年2月1日、同会長に、25年6月27日、同会長兼社長にそれぞれ就任した。また、26年4月1日には、代表取締役を辞任して取締役会長となり、6月27日、現職である最高顧問に就任している。以下「B2顧問」という。）が、申立外C2会社（以下「C2会社」という。）及びその関連会社（以下「C2会社」と併せて「C2会社グループ」という。）の出身であったことから、C2会社グループの定年退職者を派遣社員として同グループに派遣し、高齢者に生きがいと活躍の場を提供することを目的として設立された。

B2顧問は、高齢者を雇用し活用する企業の創業者として、新聞・雑誌に掲載されることや、テレビに出演することも多く、その中で、会社においては定年制を設けないことやリストラは行わないことを発言することがあった。また、嘱託社員に対しても、入社時等において、知力・体力・

気力がある間は働いてほしい、75歳までは働いてほしい旨の発言をすることがあった。

【甲15、乙14・19・21の1・37、1審p7・8・22・28、2審p8・9・20・21、争いのない事実】

2 分会設立の経緯及びA2の雇止め訴訟

(1) A2及びA3の入社

A2は、20年9月、別の企業の総務部門で勤務し、定年を迎えようとしていたところ、新聞に掲載された「定年退職者に働く場と生きがいを提供する人材派遣のY1会社」との記事に感銘を受けたことから、B2顧問に面会を求め、会社の年末調整業務や請求書発行業務等を手伝うようになった。

21年1月21日、A2は、総務部の嘱託社員として正式採用され、6か月ないし1年ごとの更新を繰り返し、26年12月末日、後記4(7)のとおり退職となった。

A3は、18年9月、会社に派遣登録し、大手家電メーカーの関連会社に派遣されて家電製品の修理及びメンテナンスの補助業務を行っていた。23年6月17日、営業職の嘱託社員として会社に採用され、営業第二部において勤務していた。6か月ないし1年ごとの雇用契約の更新を繰り返し、26年12月末日、後記4(7)のとおり退職となった。

会社の組織は、26年12月1日現在、総務部、営業本部及び業務支援部で構成され、営業本部のうち、営業第一部は、C2会社グループに対する営業を担当し、営業第二部は、営業第一部が担当するC2会社グループ以外の企業に対する営業を担当している。

なお、営業第一部の売上げは、会社の売上げ全体のおよそ7割ないし8割を占めている。

【甲9・10、乙14・28、1審p6・18・58】

(2) A2及びA3の組合加入の経緯

24年4月ないし5月、A2及びA5（分会結成後、分会長に就任。会社においては旧姓の「A5」を使用している。以下「A5」という。）を含む女性従業員5名は、会社の管理職が、A2ら2名の女性従業員に対し、パワーハラスメントを行ったとして、B2顧問（当時会長）に対し、要望書を提出した。

これに対し、会社は、7月2日、要望書を提出した5名に対し、加害者の処分及び再発防止策を記載した書面を交付するとともに朝礼で謝罪した。

12月5日、会社は、A2に対し、同月末日付けの雇止め予告を書面により通知し、同月末日付けで同人は雇止めとなった。

なお、この雇止めは、会社がA2に対して命じた経理業務への分担替えを同人が拒否したことが業務命令違反に当たること、同人の仕事の評価は高かったものの、同人との人間関係が原因で退職した職員や退職を申し出る職員がいたため、会社が5月頃改善を求めたが、10月の時点においても改善されなかったことが理由であった。

また、会社は、12月、A3に対し、口頭で1月以降の次期雇用契約期間を6か月から3か月にする旨を通告したが、A3が応じない旨を回答したところ、会社は、行き違いがあったとして従前どおり雇用契約期間を6か月として更新した。

A2、A3及びA5を含む4名は、上記のA2に対する雇止め及びA3に対する雇用契約期間の短縮通告を契機として、25年3月21日、組合に加入し分会を結成するとともに会社に通知した。

【甲2・9・10・19・20、乙37、1審p10～15・58・59、2審p2・3、3審p21～24・38】

(3) A2の雇止め訴訟及び職場復帰の経緯

25年3月25日、A2は、上記(2)の雇止めについて、東京地裁に雇止め訴訟を提起した。

また、組合は、A2の雇止め訴訟の提起について記者会見を計画し、会社に対して通知したところ、会社は、和解に向けての検討を行う旨回答した。

4月2日、会社は、東京地裁に対し、A2の雇止めの撤回・謝罪、同年1月1日から1年間の雇用契約の締結、職場復帰までの賃金の支払等を内容とする和解案を提出した。

5月8日、東京地裁における第1回口頭弁論期日において、A2と会社との間で上記会社の和解案に沿った内容の和解が成立し、同人は、同月10日から以前と同じ労働条件で職場に復帰することとなった。

5月9日、会社は、東京地裁における和解成立について、従業員に対し、「今回係争問題の概要と和解での解決決定について」と題する書面を配付した。また、同日夕方、B2顧問（当時会長）は、全従業員を集めて上記書面について説明するとともに、その場に出席していたA2及びA3に対し謝罪した。従業員に配付した書面には、A2の雇止め訴訟の経緯、係争の発生原因、A2に対する謝罪、和解の概要等が記載されていた。

また、解決に当たっての私（B2顧問）の基本的な考え方として、①本件に関する責任は全て私（B2顧問）にあると考えていること、②社員と経営者が共考（行）共栄の精神で事業運営を行うこと、③全体が最適となるよう配慮した結果、和解という決断をしたこと、④雇用に関する紛争がマスメディアに大きく取り上げられることになれば、C2会社から発注を停止される可能性が極めて高いこと、⑤C2会社グループの発注停止処分に至った場合には、売上の70%を占めるC2会社グループの売上高を失い倒産の道を歩むことになること、それを防ぐために解決に当たり会社の存続を図り、社員に「働く場」と「生きがい」を提供し、楽しい人生を送ってもらうこと（失業という辛い思いをさせないこと）を決定したことなどが記載されていた。

さらに、具体的な対応策として、経営委員会の創設、C1会社の事業の分離・独立のほか、嘱託社員の契約期間と定年制の明確化として、嘱託社員の70歳定年制を新設すること、それ以降は本人の希望と会社の必要性を勘案し、延長する場合もあり得ること等が記載されていた。

なお、会社が、70歳定年制の導入を従業員に対して発表したのはこの時が初めてである。

5月10日、A2は職場に復帰した。

【甲1の1・1の2・12・20、1審p17、2審p31、3審p30】

3 分会結成後の経緯及び就業規則の改定に至る経緯

(1) 分会結成直後の会社の対応

分会は、前記2(2)のとおりA2の雇止めとA3の雇用期間の短縮通告を契機として25年3月21日に結成され、組合が、会社に対しその旨を通知したところ、同日、会社は、分会長であるA5に対し、総務部長名で今後組

合に関する話は時間内には行わないこと、事業所内への従業員以外の組合関係者の入室を禁止すること等が記載された手書きの書面を交付した。

【甲13の1、1審p51】

(2) 団体交渉の経緯

① 25年5月16日、第1回団体交渉が開催された。

出席者は、組合側がA6 副執行委員長、A5、A3、A2ら5名、会社側がB2顧問（第1回団体交渉当時は代表取締役会長、第2回団体交渉以降は代表取締役会長兼社長としてそれぞれ出席）、B3 取締役総務部長（当時。26年6月27日退任。以下「B3総務部長」という。）及び社会保険労務士であった。

この団体交渉において、組合がB2顧問に対し、不当な雇止めの防止策及び理念に立ち返った社員第一主義の経営実現に関する質問をしたところ、回答しようとするB2顧問を社会保険労務士が遮り直接交渉は認めない旨を述べた。そのため、この団体交渉は、10分余りで決裂した。

② 翌17日、B2顧問は、組合に対し、第1回団体交渉における社会保険労務士の対応を謝罪した。そして、6月4日に組合と会社との間で事務折衝が開催されることとなった。

この事務折衝において、組合と会社とは、便宜供与について協議し、6月14日、組合会議等のための会社施設の使用及び組合用務のための郵便物・電話・ファクシミリ・電子メールの取次ぎ等を内容とする「労使慣行に関する確認書」を締結した。

③ 7月24日及び9月6日、組合は、会社に対し、団体交渉申入書を提出した。団体交渉事項は、年間休日の見直し（完全週休二日制の導入、夏季休暇の規定化・取得促進、積立有給休暇の制度化）並びに賃金制度の見直し及び賃金改定（貸借対照表・損益計算書の提示）であった。

8月9日及び10月2日、組合の上記団体交渉申入れに基づき、第2回及び第3回団体交渉がそれぞれ開催された。出席者は、会社側の社会保険労務士が出席せず、B4 顧問が出席したほかは第1回団体交渉と同様であった。

この団体交渉において、組合は、夏季休暇の土曜日への振替に関する

問題点を指摘するとともに、完全週休二日制の実施、嘱託社員の有給休暇の積立制度の新設や賃金交渉のための貸借対照表・損益計算書の提示を求めた。

これに対し、会社は、嘱託社員の就業規則を作成し夏季休暇を明確化すること、就業規則は26年4月1日に改定したいこと、有給休暇の積立制度については検討すること、完全週休二日制は勤務時間延長により総労働時間を調整するなどの検討を行うこと、財務資料については、貸借対照表は提示するが損益計算書は提示できないことなどを回答した。

- ④ 25年11月27日、組合と会社とは、第4回団体交渉を開催し、「年間休日・就労時間などに関する確認書」と題する協定書を締結した。出席者は、組合側がA6 副執行委員長、A5、A3及びA2の4名、会社側は、第2回及び第3回と同様であった。

この確認書の主な内容は、会社は就業規則について組合と協議の上、正社員とは別の嘱託社員の就業規則を作成し、26年4月1日より施行すること、組合はこれに同意すること、嘱託社員の休日・就労時間は就業規則を基に個別契約において決定すること、保存積立休暇を新就業規則から制度化し積立日数の上限等は組合と協議の上決定すること、損益計算書は、外部に公表しないこと等を条件に組合に開示すること及び就業規則の改定に当たり、会社は、全社員を対象に「就業規則説明会」を開催し、労働者の過半数を代表する者の意見聴取を経て、正式改定とすることなどが記載されていた。

【甲21-1・21-2・22、乙17・18・20の1～21の2・40・41、2審p17・29、審査の全趣旨】

(3) 従業員に対するアンケートの実施

26年1月7日、会社は、従業員に対し、26年4月からの就業規則改定を予定しているとして「就業規則の見直しのお知らせおよびアンケートのお願い」と題する書面を配付した。

その内容は、就業規則を社員区分（正社員・嘱託社員・派遣社員）ごとに作成すること、嘱託社員の定年制の導入、その後の業務委託契約の仕組みの必要性のほか、年間休日数の増加とこれに伴う就業時間の延長、積立休暇制度の新設等であった。

なお、嘱託社員の定年制についてのアンケート結果は、定年の年齢は75歳を希望するとの回答が半数程度で最も多かったが、70歳を希望するとの回答も3分の1程度あった。

【甲5・19、乙3・30】

(4) 従業員に対する就業規則改定の説明会

26年2月13日及び3月4日、会社の従業員に対する就業規則改定に伴う説明会が実施された。

B3総務部長が従業員に配付した資料を読み上げる方法により説明を行った。この配付した資料には、以下の記載があった。

「5、嘱託社員制度の見直し

(1)及び(2) 略

(3) 定年制の導入および契約更新

① 嘱託社員の定年を満70歳に達した月の末日とする。

② 嘱託社員の契約は6ヶ月契約として、会社および嘱託社員の合意により契約更新ができる。なお、契約の更新は満70歳に達した月の末日を超え契約をしない。

6、業務委託契約制度の導入（定年退職した嘱託社員を対象）

① 定年を迎えた嘱託社員に対し会社が引き続き業務を委託したい場合には、当該嘱託社員と業務委託契約を締結することがある。

② この場合、会社は当該嘱託社員に対して定年する（定年に達する）以前に業務委託契約の申し入れを行い契約の内諾を得ておくこととする。

③ 業務委託内容については、個別に業務遂行上の必要条件など契約書面に記載する。雇用契約ではないので、個別に働く上での条件を契約する。（覚書等含め）

④ 契約期間は、6ヶ月契約とする。なお、相互の話し合いの上契約の更新ができることとし、原則満75歳までとする。

7、嘱託社員の定年制導入に伴う移行措置

① このたびの嘱託社員の定年制および業務委託契約導入に伴

い移行措置を設ける。

② 現在70歳を超えて嘱託社員として契約している人については「平成26年12月まで」嘱託社員契約を更新できることとする。

③ 平成27年1月1日以降引き続き契約する場合は、会社と契約満了する嘱託社員との間で業務委託契約を締結する。

(以下略)」

この説明会において、70歳定年制及び定年後の業務委託契約制度の導入に関し、従業員からの質問はなかった。

【甲4、乙30、4審p8・11】

(5) 組合に対する就業規則改定の説明

① 26年3月11日、組合と会社との間で第5回団体交渉が開催された。出席者は、第4回団体交渉と同様であった。

会社は、組合に対し、「就業規則見直しについて」と題する書面を交付し、この書面を読み上げる方式により就業規則の改定案について説明を行った。

組合に交付した書面は、上記(4)の従業員に対する説明会と同様のものであった。

会社は、70歳定年制及び業務委託契約制度の導入に関する説明のほか、正社員及び週5日勤務の嘱託社員に対し完全週休二日制を導入すること、それに伴い夏季休暇日数を5日から2日に変更すること、一日の労働時間を8時間とすること、有給休暇の翌年へ繰り越すことのできる保存休暇制度を新設すること等についても説明した。

これに対し、組合は、会社が従業員に対する説明会を組合への説明より先に実施したことについて不満を述べ、再度団体交渉を申し入れること、その団体交渉において最終確認を行いたいことを述べた。

また、再度会社に検討を要望する事項として、一日の労働時間を7時間45分とすること、夏季休暇の日数を増やすこと、翌年への繰越しが可能な有給休暇の上限日数を3日から引き上げることを求めた。

なお、この団体交渉において、会社は、70歳定年制を導入することとなった経緯や理由及び対象となる嘱託社員が誰であるかについては説

明しなかったが、組合も会社が提示した就業規則改定案のうち、70歳定年制及び業務委託契約制度の導入に関し、質問や要望を行わなかった。

② 3月20日、組合と会社との間で第6回団体交渉が開催された。

会社は、前回の団体交渉において組合が再検討を要望する事項として挙げた3点（労働時間の短縮、夏季休暇日数の増加、有給休暇の繰越日数の増加）について、検討はしたものの回答内容を変更することはできない旨を回答した。

それに対し、組合は、再検討を要望した事項については、反対しつつ今後見守っていくことになるが、今回の就業規則の見直しについては承知した旨回答した。

【乙6～9・22～23の2、4審p8・9・14～16】

4 就業規則の改定とA2及びA3の退職の経緯

(1) 就業規則の改定

26年4月1日、会社は、就業規則を改定し、70歳定年制と業務委託契約制度を導入した。この時点におけるA2の年齢は70歳、A3の年齢は74歳であったため、後記の嘱託社員就業規則附則第1条が適用されて、26年12月末日をもって契約更新されないこととなった。

また、4月1日、代表取締役はB5（前代表取締役。以下「B5社長」という。）が就任し、B2顧問は、代表取締役を辞任して取締役会長となり、6月27日以降は、最高顧問となった。

嘱託社員就業規則には以下の記載がある。

「(雇用契約期間)

第3条 嘱託社員の雇用契約期間は、1年以内とする。

2 会社は必要により雇用契約を更新することがある。

3 前項の場合であっても、満70歳に達した月の末日を超えて雇用契約の締結をすることはしない。」

「(一般退職)

第40条 嘱託社員が以下の各号の一に該当する場合には、当該事由の発生した日をもって退職とする。

(1)ないし(3) 略

(4) 満70歳に達した月の末日に達したとき

(5) 略」

「附則

(嘱託社員の定年制導入に伴う移行措置)

第1条 平成26年4月1日現在、70歳を超えて嘱託社員として契約している者については平成26年12月まで嘱託社員契約を更新できることとする。(以下略)」

【甲3、乙19、審査の全趣旨】

(2) 就業規則改定後の団体交渉

26年5月21日及び6月6日、組合と会社との間で団体交渉が行われたが、嘱託社員に関する主な議題は、初任給、昇給制度、夏期・年末一時金等であり、導入した70歳定年制及び業務委託契約制度については、話し合われなかった。

【乙24の1～25の2】

(3) 70歳定年制の対象者に対する面談

① 26年7月1日、A2及びA3と会社との雇用契約は更新され、A2及びA3は、同日付けの雇用契約書に押印した。

この雇用契約書には、契約期間は12月31日までであること、契約更新の判断基準として、契約更新時に満70歳に達していないこと、26年4月1日現在で満70歳に達している者は嘱託社員就業規則に基づく経過措置(26年12月末日での雇用終了)を適用すること等が記載されていた。

② 9月19日、A2、A3及び営業第二部長に対する面接が行われた。会社側で出席したのは、いずれもB5社長及びB6取締役総務部長(当時。26年6月27日就任、9月末日にて退職)であった。

A2に対する面接において、会社は、12月末日で定年退職となるが、27年1月に会社の創立15周年記念行事があり、その準備の大半をA2が行ってきたことから、1月までは業務委託契約を締結したい旨を伝えた。

この面接において、A2は、26年12月末日での雇用契約終了及び1か月の業務委託契約の打診について不満は述べなかったが、考えさせてほしい旨を述べて回答しなかった。

A 2 は、就業規則改定前の説明資料に業務委託契約の期間が 6 か月と記載されているにもかかわらず、自分に対して提示されたのは、1 か月間のみの創立15周年記念行事という単独の仕事であること疑問を持ち、組合に相談した。そして、12月19日、A 2 は、業務委託契約は受けない旨を回答し、その翌日以降、出勤しなかった。

- ③ 会社は、A 3 に対する面接において、12月末日で定年退職となる旨を伝え、業務委託契約についての打診は行わなかった。

これに対し A 3 は、「いいです。」と回答し、席を立った。

- ④ 会社は、営業第二部長に対する面接において、12月末日で定年退職となる旨を伝え、業務委託契約についての打診は行わなかった。

- ⑤ 9月25日、営業第一部長らに対する面接が行われ、会社は、両名に対し、後任を早く探してほしいことを要望するとともに、後任が決まるまでの間の業務委託契約締結の打診を行った。

【乙 1・2・10・32、1 審p43～45・52・53・65・66、4 審p34・37～39・42～46・54・55】

(4) 面談後のやり取り

上記(3)の面談の結果について、26年10月8日に A 2 が、同月10日には A 3 が、会社に対し、雇止め理由を明らかにするよう書面により要求した。

それに対し会社は、10月14日に A 2 に対し、同月16日には A 3 に対し、それぞれ書面により回答した。

この書面の内容についてはおおむね以下①ないし④の記載があった。

- ① 今回の70歳定年制の該当者は5名であり、営業第一部長らも定年退職となるが、両名の営業成績が会社経営上極めて大きな比重を占めている状態で両名の営業への関与がなくなれば売上げは大きく下回り当社にとって多大な損失となる。
- ② 両名に対し、派遣業務等の受注を目的に半年間の業務委託契約を要請し、その間に両名に頼らない営業体制の構築を図ろうとしている。
- ③ 両名の雇用を継続するものではなく、業務委託契約を要請しており、以降の契約継続を前提としているものではない。
- ④ 両名の後任を配置すべく努力している。

【甲 6・7・9】

(5) 営業第一部長らの後任探しについて

会社の営業第一部は、C2会社グループを担当する部署であることから同部を統括する管理職は、C2会社出身者であることが極めて重要な条件であった。

会社は、26年8月頃、営業第一部長らの後任候補者として、営業第一部長自身が指名したC2会社出身の者に対する採用の打診を行ったが、その時点において承諾を得られず、同年9月には、その候補者が急病により倒れ、採用できない状態となった。

また、会社は、10月、C2会社グループにおいて役員をしている者の採用を決めたが、その候補者からは、入社できるのは早くとも27年2月以降となる旨の回答があり、残る1名については、明確な候補者がいない状態であった。

そのため、会社は、26年12月までの間の後任の採用は困難であると判断し、営業第一部長らに対して、業務委託契約を締結することを決めた。

12月24日、会社と営業第一部長らとの間で、それぞれ業務委託契約を締結した。

業務委託契約書には、C2会社グループへの派遣業務、新規営業、登録社員紹介等の委託業務の範囲、契約期間が27年1月1日から同年3月31日までであること、契約終了日の1か月前までにいずれかの申出がない場合は従前と同一の内容により更に3か月契約が更新されること等が記載されていた。

2月3日、会社は、C2会社出身の者の採用を決め、同月23日付けで入社させ、上記の26年10月に採用を決定し27年2月以降に入社予定であった者については、3月1日付けで入社させた。

2月5日、会社は、営業第一部長らに対し、3月末日をもって業務委託契約を終了する旨を伝え、承諾を得た。

3月31日、会社と営業第一部長らとの業務委託契約は終了し、更新はされなかった。

【乙31～34・38、4審p50～53】

(6) 業務委託契約を締結した2名とA3との営業成績の比較

業務委託契約を締結した営業第一部長は、C 2 会社に約40年在籍し、営業職であった期間が長かったことから、C 2 会社グループに広い人脈を有し、会社において、新しい顧客の開拓を行っていた。担当する取引先件数は10件（26年度）、営業部担当者別売上高は全体の約18%（24～26年度の累計）を占めていた。営業成績は会社で一番であり、営業第一部長としてマネジメントも行っていた。

また、担当部長は、C 2 会社に約40年在籍した後、C 2 会社グループにおいて支店長として勤務していたことから、同グループに広い人脈を有し、新しい顧客や取引の開拓を行っていた。担当する取引先件数は12件（26年度）、営業部担当者別売上高は全体の約10%（24～26年度の累計）を占めていた。上記2名の所属する営業第一部の売上げは会社における売上げの7割ないし8割を占めていた。

A 3 は、営業第二部のマネージャーとして、主に大手家電メーカーの関連会社に対する営業を行っており、担当する取引先件数は3件（26年度）、営業部担当者別売上高は全体の約9%（24～26年度の累計）を占めていた。

なお、A 3 の担当する取引先は、同人が担当する以前の20年12月から継続して会社との間で派遣契約を締結しており、同人と同じ部署の嘱託社員が後任として既に決まっていたため、A 3 は、引継ぎを進めていた。

【乙12～14・28・31・32、1 審p65、4 審p37・42】

(7) 不当労働行為救済申立てに至る経緯

26年10月10日、組合は、会社に対し、A 2 及びA 3 の契約更新に関する団体交渉を申し入れ、同月29日、団体交渉が開催された。

この団体交渉において、組合は、A 2 及びA 3 の雇用の継続を要望したが、会社は、嘱託社員にアンケートを実施し意見を聴取した上で就業規則を改定したこと、その改定した就業規則に基づき両名を含む5名全員が雇用契約終了となること、そのうち2名については業務を引き継ぐ者が決まっていないことから会社業務への影響を勘案して業務委託契約を締結すること、業務委託契約は雇用契約ではないことなどを回答し、A 2 及びA 3 の雇用の継続を拒否した。

11月10日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行

った。

12月31日、70歳定年制の対象者である5名は、契約期間の満了により退職となった。

【甲21-4、乙26、争いのない事実】

(8) 本件申立後の経緯及び非組合員の会社子会社における雇用

会社の営業第二部長は、A2及びA3と同様に26年12月末日付けで会社を退職したが、27年2月13日、会社の100%子会社であるC1会社において、週3日勤務のアルバイトとして雇用された。

業務内容は、「高齢者なんでも調査団」に関わる事前準備及び調査・報告業務の補助であった。

C1会社は、家事代行、各種マーケティングリサーチ、労働者派遣等を行う株式会社であり、代表取締役には、会社の取締役であり、22年2月1日から25年6月27日までの間、会社の代表取締役であったB7が就任している。

27年1月20日、会社は、C1会社を100%子会社とし、5月1日を目途に吸収合併する予定であったが、収支状況の悪いC1会社を吸収合併することについて、組合及び会社の従業員から強い反対意見があった。

そのため、会社は、C1会社の収支黒字化のための支援策として、2月12日、会社事業の一部をC1会社に委託することとしたが、5月1日までに収支の黒字化は困難であることから、吸収合併の予定を28年度以降に延期した。

「高齢者なんでも調査団」は、会社のC1会社に対する委託事業の一つであり、高齢者に対するサービスや商品開発を始めようとする顧客からの依頼を受けて、派遣登録社員の中から調査に適した対象者を抽出し、アンケート等の調査、結果の分析を行い顧客に提供するもので、退職した営業第二部長は、会社において「高齢者なんでも調査団」を開始した25年当初から当該業務に関わっていた。

なお、C1会社の就業規則には、嘱託社員の70歳定年制に関する規定はなく、会社は、退職した営業第二部長をアルバイトとして雇用することについて報告は受けたものの、採用の決定には関与していなかった。

また、会社は、再就職先としてC 1 会社を紹介するなどの再就職のあつせんは行っておらず、その対応は、A 2 及びA 3 に対しても同様であった。

【甲16、乙35・36・42、4 審p68～70・73、審査の全趣旨】

第3 判 断

1 申立人組合の主張

(1) 70歳定年制と業務委託契約制度の導入について

- ① 会社は、70歳定年制と業務委託契約制度の導入について、A 2 の雇止めの和解成立直後に発表しており、嘱託社員は、元々有期労働契約が反復更新されている状態であって、両制度を導入してもその状態に変わりはないのであるから、制度としての合理性は全く存在せず、両制度の導入は、対象である組合員2名の排除を企図したものと考えざるを得ない。
- ② 会社は、70歳定年制と業務委託契約制度の導入に関し、組合との議論を行わず、組合に対し、満75歳までの雇用延長がある制度であるかのような簡略な説明にとどめ、組合員に気付かれないうちに就業規則に盛り込んでおり、両制度の導入により組合員を排除することが当初からの会社の狙いであったと理解される。

(2) 組合員2名の雇止めについて

- ① 会社は、組合結成直後、分会長に対して、組合活動を妨害するような内容のメモを交付し、第1回団体交渉においては、「労働組合対策専門」の社会保険労務士を同席させ、不誠実団体交渉そのものの対応を行っており、これらの行動からも組合活動に対する嫌悪の意思が表れている。
- ② 平成26年12月31日時点における70歳定年制の対象である嘱託社員5名のうち、雇用の継続がなされなかったのはA 2 及びA 3 の組合員2名のみであり、その他の3名はそれぞれ実質的に雇用が延長されている。この事実のみからも組合員であるが故の不利益取扱いに該当する。

A 2 及びA 3 両名の勤務成績は、全く問題がなく高く評価され、会社に多大な貢献をしており、両名とも雇止めされるような事情はない。営業第一部長らの業務委託契約に関する契約書には更新条項が定められ、双方が意思表示しなければ自動的に更新するものとなっており、会社がA 2 及びA 3 に対し当初回答した内容も踏まえれば少なくとも1回の

更新は契約時において約束されていたものとみるべきである。

また、会社は、退職した営業第二部長についても関連会社であるC1会社において、退職直後に雇用を確保させており、組合員との間で差別的な取扱いを行っている。

- ③ 以上のとおり、組合員を排除するために70歳定年制を導入し、その結果なされた本件雇止めが組合員であるが故の不利益取扱いに該当することは明白である。

2 被申立人会社の主張

(1) 70歳定年制と業務委託契約制度の導入について

- ① 70歳定年制は、本社スタッフの作業の効率化や新陳代謝により、会社経営の安定性を図り、「高齢者に働く場と生きがいを提供する」との社是・理念を長期的視点から実現せしめるために設けたものであり、その基準は、明確かつ予測可能なものであるべきであることから、作業効率や業務に対する意欲低下の傾向が見られる70歳を基準として設けたものであって、特定の従業員の排除を意図したものではない。

また、業務委託契約制度については、会社が必要とする場合に例外的に短期間締結するものであり、従業員本人の希望により業務委託契約が締結されるものではない。

- ② 会社は、就業規則の策定に当たり、十分に周知徹底しており、これに対する質問や異議はなかったのであるから、A2及びA3の雇用契約の終了は、従業員の理解を得て導入した制度をその規定どおり適用したものにすぎない。

(2) 組合員2名の雇止めについて

- ① 24年のA2の雇止めをきっかけに組合が結成されたが、会社は、その雇止めを全面的に撤回・謝罪しており、第1回団体交渉が混乱したことから、速やかに社会保険労務士との契約も解除した。それ以降の団体交渉は、健全・建設的であって、A2及びA3は、強制的に排除するような対象ではないのであるから、両名に対する雇用契約の不更新は組合員であることを理由とするものではない。

- ② 26年9月の面接において、A2及びA3は、異議を述べなかったもので

あるから、同年12月末日をもって自らの雇用契約が終了することを認識・理解し、了承していたものであり、営業第一部長らとの業務委託契約締結の事実を知ってから不満を述べ始めたものである。

A 3 が担当する顧客は、従前から継続して派遣契約を締結している顧客であることから引継ぎは容易であった。

一方、営業第一部長らの後任にはC 2 会社に太いパイプを持っている人材で、さらに営業第一部長の後任にはマネジメント能力を有した人材である必要があったが、会社は、26年9月の面接の時点でその両名の後任の確保ができていない状況であったことから、後任確定までの間の必要最低限の期間の業務委託契約を想定し、同年12月には後任の目途がついたため、両名との間で期間を3か月とする業務委託契約を締結した。

また、会社を退職した後、会社の子会社C 1 会社においてアルバイトとして雇用された営業第二部長については、「高齢者なんでも調査団」の業務について最も詳しく、かつ同業務に関する人脈があることから、C 1 会社の判断により雇用したものであって、会社の意思は介在していない。

- ③ 以上のとおり、会社が営業第一部長らとの間で業務委託契約を締結したことには合理的な理由があつて、会社が必要とする最小限度の期間で行われたものであり、組合員であるが故の不利益取扱いには当たらない。

3 当委員会の判断

(1) 70歳定年制と業務委託契約制度の導入について

①ア 組合は、70歳定年制と業務委託契約制度の導入について、会社が初めて発表したのはA 2 の和解成立直後であり、嘱託社員は有期労働契約であることから同制度に合理性はなく、組合員2名を排除することを企図したものである旨主張する。

イ 組合が主張するように、会社が70歳定年制の導入について、従業員に対して初めて発表したのは、A 2 の雇止め訴訟で和解が成立し、A 2 の職場復帰に際し、全従業員に対してその経緯を説明した時である(第2、2(3))。

このため、組合は、会社がA 2 を一旦は復職させたものの、70歳定

年制を設けてA2を含む組合員の排除を図ったと主張しているものとみられる。

ウ しかし、A2の復職に至った経緯をみると、会社がA2に対する雇止め及びA3に対する雇用期間短縮を通告したこと等を契機に25年3月21日に分会が結成され（第2、2(2)）、A2は、同月25日に、東京地裁に雇止め訴訟を提起したが、それに対し会社が、4月2日、A2の雇止めの撤回、職場復帰、バックペイ、謝罪等を内容とする和解案を提示したことから、5月8日の第1回口頭弁論期日において和解が成立し、同月9日、当時代表取締役会長であったB2顧問は、同月10日のA2の職場復帰に際し、全従業員の前で経緯を説明するとともに組合員であるA2及びA3に対して謝罪をしている（同(3)）。

こうした経緯に照らせば、会社は、組合員の早期の職場復帰に向けて一定の配慮を行っているものであり、会社がA2の復帰を望んでいなかったものとみることはできない。

エ また、A2の職場復帰に際し、従業員に配付した資料に記載されているB2顧問の考え方の中には、雇用に関する紛争がマスメディアに大きく取り上げられることになれば、C2会社から発注を停止される可能性が高く、発注停止処分に至った場合には倒産の道を歩むことになること、それを防ぐために解決に当たり会社の存続を図り、社員に「働く場」と「生きがい」を提供し、楽しい人生を送ってもらうこと（失業という辛い思いをさせないこと）を決定した旨が示され、70歳定年制以外にも経営委員会の創設、C1会社の事業の分離・独立など複数の対応策が示されている（第2、2(3)）。

この内容からみれば、会社は、雇止めに関する紛争の発生により、取引停止等の虞が生ずる場合があるということに自覚したことから、雇止めを巡る紛争の発生を未然に防ぎ、会社存続により従業員の雇用確保を図っていく方策を確立する方針を固めたものであり、その一環として70歳定年制が示されているものとみられるのであって、それまで不明確であった更新の限度を明確にすることは、労働契約の更新を巡る紛争の予防や従業員の新陳代謝を図ることに寄与し、会社の長期

的な存続にも資するものであるから、会社が70歳定年制を導入すると判断したことには一定の合理性が認められる。

したがって、会社が導入した70歳定年制は、会社存続のための対応策の一つとみるべきものであり、A2と会社との雇止め訴訟を契機としたものであったとしても、会社が組合員であるA2に対し早期職場復帰に向けた配慮をしていることも併せ考えると組合員の排除を企図したものともみることができない。

②ア 組合は、会社が、雇用延長があるかのような簡略な説明しか行わずに就業規則に盛り込み、組合員を排除したものであるとも主張する。

イ しかし、会社は、70歳定年制と業務委託契約制度を導入するに当たり、26年1月7日に従業員に対するアンケートを行い（第2、3(3)）、2月13日及び3月4日の従業員に対する説明会や3月11日の組合との団体交渉において、資料を読み上げる方式ではあるものの、就業規則改定案の説明を行っている（同(4)(5)①）。

ウ また、会社が配付した資料には、契約の更新は満70歳に達した月の末日を超え行わないこと、及び定年を迎えた嘱託社員に対し会社が引き続き業務を委託したい場合には、当該嘱託社員と業務委託契約を締結することがある旨が記載され（第2、3(4)）、70歳を超えての雇用延長や定年退職者全員の業務委託契約の締結を期待させたり、誤解を与えるような記載はない。

このことからみれば、会社が意図的に説明を省いたり、組合を誤導しようとしたものとはみられない。

エ 一方、組合は、団体交渉において、労働時間や夏季休暇等の他の事項については、再検討の要望を行なったが、70歳定年制についての質問や要望は行わず（第2、3(5)①）、最終的に就業規則の見直しについては承知した旨回答しており（同②）、組合は、具体的な対応を一切行わずに70歳定年制についての就業規則の改定を了承している。

③ このような経緯からすれば、会社が70歳定年制及び業務委託契約制度を導入したことは、組合員の排除を企図したものとはいえず、会社は、組合の了承を得て行ったものであるから、組合の主張は採用することが

できない。

(2) 組合員2名の雇止めについて

①ア 組合は、会社が組合を嫌悪し2名を排除したものである旨主張する。

会社は、分会結成直後、組合に対し、組合に関する話は時間内に行わないことや、事業所内への従業員以外の組合関係者の入室を禁止する内容の手書きの書面を交付し(第2、3(1))、第1回団体交渉の際には、同席した社会保険労務士がB2顧問の発言を遮るなどしたため、団体交渉が一旦は決裂しており(同(2)①)、組合結成直後においては、会社が組合を警戒しているとみられてもやむを得ない対応があったといえる。

イ しかし、当時代表取締役会長(第2回団体交渉以降は代表取締役会長兼社長)であったB2顧問は、組合に対し、第1回団体交渉の翌日に団体交渉における社会保険労務士の対応を謝罪するとともに、会社は、事務折衝を経て、25年6月14日、組合との間で会社施設の使用等を内容とする「労使慣行に関する確認書」を締結し(第2、3(2)①②)、11月27日には、組合が要求した休暇の積立制度の新設や損益計算書の提示について受け入れ、組合との間で「年間休日・就労時間などに関する確認書」を締結しており(同③④)、団体交渉は順調に進展していたことが認められる。そして、組合との団体交渉にはB2顧問が出席していること、第2回団体交渉以降は、交渉決裂の原因となった社会保険労務士を出席させていないこと(第2、3(2)①②③④)を踏まえれば、会社は、組合との良好な関係を築くべく努力しているといえ、その姿勢からは組合や組合活動を嫌悪する様子は窺われない。

②ア 組合は、雇用の継続がなされなかったのは組合員のみで、その他の3名は実質的に雇用が延長されていることから、組合員であるが故の不利益取扱いに当たる旨主張する。

この点、雇用契約が延長された嘱託社員は存在せず、対象者全員が26年12月末日で退職している(第2、4(7))が、会社との業務委託契約や子会社との雇用契約を含め、退職後において就労の機会がなかったのは組合員であるA2及びA3のみであるから、これが組合員であ

るが故の不利益取扱いに該当するかについて、以下検討する。

イ 会社は、B2顧問がC2会社グループの出身者であることから、同グループの定年退職者を派遣社員として同グループに派遣することを目的に設立されたものであり（第2、1(2)）、C2会社グループの売上は全体の7割ないし8割を占める状態であった（同2(1)）。

そして、B2顧問がA2の職場復帰に当たり、C2会社グループの売上高を失えば倒産の道を歩むことになる旨の認識を示している（第2、2(3)）ことからみても、会社にとってC2会社グループは、会社の存続をも左右する重要な取引先であり、会社としてもそれを強く意識していたことが認められる。

また、C2会社グループを担当する営業第一部の管理職は、C2会社出身者であることが極めて重要な条件であったこと（第2、4(5)）からすれば、会社は、C2会社グループ出身者の人脈により、同グループとの取引を継続するとともに、新たな取引先の開拓を行うことによって売上げを維持していたものといえる。

ウ さらに、営業第一部は、C2会社グループに対する営業を担当する部署であって（第2、2(1)）、営業第一部長は、新しい顧客の開拓を行い、取引先件数10件、売上高は全体の約18%を占め、営業成績は会社で一番であり、担当部長は、新しい顧客や取引の開拓を行い、取引先件数12件、売上高は全体の約10%を占めていたところ（同4(6)）、営業第一部長らの後任候補者が急病で倒れ、10月に採用を決めた者の入社は早くとも27年2月以降であり、もう1名は明確な候補者がいない状態であった（同4(5)）。そうすると、両名に対し業務委託契約を打診した26年9月25日の時点でその後任は一切決まっておらず、両名の12月末日の退職までの間に引継ぎを行うことは極めて困難な状態であったことが認められる。

エ 以上によれば、会社にとって重要な取引先であるC2会社グループを担当する取引先件数や売上げの多い管理職2名について、その後任が決まらないまま退職し不在となれば会社の売上げに大きな打撃を与えることは必至であるから、会社がそれを回避すべく2名に対し後

任決定までの間の業務委託契約を締結したことには、相応の理由があるといえる。

オ 一方、A 2 及び A 3 の状況をみると、A 2 については、総務部門における仕事の評価は高く（第 2、2(2)）、また、A 3 については、売上高が全体の約 9% であり（同 4(6)）、業務委託契約を締結した担当部長との比較において、数字上の営業成績に大きな差はみられない。

しかし、会社は、A 2 に対し、27年 1 月の会社の創立 15 周年記念行事の準備の大半を行ってきたことから、1 か月の業務委託契約を打診しており、A 2 はこれを拒否しているが（第 2、4(3)②）、会社が A 2 に提示した契約期間にも相応の理由があること及び営業第一部長らとは、業務内容、会社売上げへの影響等において事情が異なることからすれば、A 2 に打診した契約期間が不合理なものであったということとはできない。

A 3 については、取引先件数は 3 件であり、その取引先は従前から引き続くものであったこと、同じ部署の嘱託社員が後任として決まっていたこと、同人は後任者に引継ぎを進めていたことが認められ（第 2、4(6)）、後任が C 2 会社出身者である必要がある営業第一部長らと比較すると後任は容易に確保でき、同人の退職までに円滑な引継ぎが可能であったとみることができるから、会社と同人との間で業務委託契約を締結する必要性はなかったといえる。

カ 組合は、営業第一部長らは、更新の前提があって半年間の業務委託契約の締結を約束されていたとも主張する。

26年 10 月 8 日及び同月 10 日に A 2 及び A 3 が、会社に対し、雇止め理由を明らかにするよう求め、それに対し、会社は、同月 14 日及び 16 日、営業第一部長ら兩名の営業への関与がなくなれば売上げが大きく下回り多大な損失となることから半年間の業務委託契約を要請している旨回答しており（第 2、4(4)）、この時点において、会社は、営業第一部長らとの契約期間を半年間と想定していたことが窺われる。

また、12 月 24 日には、会社と営業第一部長らとの間で 3 か月間の業務委託契約を締結しており、契約書には、契約終了日の 1 か月前まで

にいずれかの申出がない場合は従前と同一の内容により更に3か月契約が更新される旨が記載されている(第2、4(5))。

しかし、会社がA2及びA3に対し回答した10月の時点においては、会社は、営業第一部長らの後任を探していたものの、少なくとも2名のうち1名の後任は、明確な候補者すらいらない状態だったこと(第2、4(5))、会社は、27年2月3日の後任決定直後である同月5日には、両名に対し3月末日をもって契約を終了する旨を伝えていること(同)、実際に両名は3か月で業務委託契約を終了していること(同)からすれば、会社は、その時点における後任探しの進捗状況に応じて業務委託契約期間を判断しているものとみることができ、後任を探す期間をあらかじめ予測することは困難であることや最終的に更新はなされていないことも踏まえれば、会社と営業第一部長らとの間で業務上の必要性とは無関係に半年間の業務委託契約締結の約束があったとはいえない。

キ 以上によれば、会社が、組合や組合活動を嫌悪している事実は認められず、営業第一部長らと業務委託契約を締結したことは、後任の配置状況等業務上の必要に応じた措置であったとみることができ、A2に対しても業務委託契約を打診していることを併せ考えると、業務の必要に応じて必要な期間の業務委託契約を締結するという会社の姿勢は、組合員であるか否かにかかわらず一貫しているといえる。

ク また、組合は、会社の100%子会社であるC1会社において、アルバイトとして雇用されている営業第二部長についても、会社が、退職直後に雇用を確保させ、組合員と差別的な取扱いを行っている旨主張する。

しかしながら、会社は、営業第二部長の雇用に関し、報告を受けたものの採用の決定に関与していないこと(第2、4(8))、その他再就職のあっせんは行っておらず、その取扱いは組合員も同様であること(同)が認められ、組合員と非組合員との対応に異なる点はないのであるから、組合員を差別しているとみることができない。

(3) 以上の次第であるから、会社が、26年4月1日付就業規則改定により導

入した70歳定年制に基づき、同年12月31日をもってA 2及びA 3に対する業務委託契約又は雇用契約の締結を行わなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いとはいえない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、26年4月1日付就業規則改定により導入した70歳定年制に基づき、同年12月31日をもってA 2及びA 3に対する業務委託契約又は雇用契約の締結を行わなかったことは労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成28年10月4日

東京都労働委員会
会 長 房 村 精 一