

命 令 書

大阪市北区

申立人 R
代表者 執行委員長 A

大阪府摂津市

被申立人 S
代表者 理事長 C

上記当事者間の平成27年(不)第16号事件について、当委員会は、平成28年11月22日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員海崎雅子、同清水勝弘、同辻田博子、同橋本紀子、同松本岳、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二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名が、定年後も、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認
- 2 謝罪文の手交及び誓約

第2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人が組合員1名の定年退職後の継続雇用の要求を拒否し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 S (以下「法人」という。)は、肩書地に主たる事務所を置き、障害者の共同生活介護事業・共同生活援助事業、生活介護事業、就労継続支援B型事業、相談支援事業等を行う社会福祉法人で、その従業員数は本件審問終結時54名で、うち常勤職員が18名、非常勤職員が36名である。

(乙1、乙16、証人 D)

イ 申立人 R (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、大阪府内の全ての産業・業種で働く者をもって構成する労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約145名である。

ウ 組合には、法人で勤務する組合員により結成された T (以下「分会」といい、組合と併せて「組合ら」という。)が存在し、その分会員数は本件審問終結時約10名である。

(2) 法人について

ア 組織について

平成26年度において、法人の組織として、理事会、監事、評議員会があり、理事会の下に運営会議がある。施設としては、障害者の共同生活援助事業施設である「 U 」、生活介護事業施設である「 V 1 」(以下「 V 1 」という。)とその従たる事業所の「 V 2 」、就労継続支援B型事業施設である「 W 」、「 V 3 」とその従たる事業所の「 V 4 」、相談支援事業施設である「 X 」がある。

(乙15、乙16、証人 D)

イ 法人の職員について

法人では、職員の定義として、常勤職員は、法人の業務に常時従事する者をいい、原則として月給制である。これに対し、非常勤職員は、パートタイム職員で、所定労働時間が常勤職員より短い者をいい、1年以内の有期雇用で、必要に応じて更新しており、パートタイム職員就業規則が適用され、基本給は時給制である。また、嘱託職員は、個別の嘱託契約に基づき、業務を行う者で、勤務時間について特段の定めはない。

職員の職種は、法人の就業規則によると、統括施設長、事務局長、管理者、サービス管理責任者、相談支援専門員、職業指導員、目標工賃達成指導員、生活支援員、世話人、生活支援員(ホーム)、事務職員、運転手、看護職員、嘱託医等と規定されている。

「障害者の日常生活及び社会生活を総合的に支援するための法律に基づく U (共同生活援助)運営規程」第5条によると、世話人及び生活支援員は、食事の提供、生活上の相談及び入浴等の介助等について、適切に援助する旨、規定されている(以下、世話人、生活支援員を併せて「世話人等」という。)

また、法人の就業規則によると、職業指導員は、作業、職業能力向上の支援を行う職務である旨、規定されている。

(乙1、乙3、乙15)

ウ 法人における定年制度等について

法人において、設立当初から、常勤職員の定年は60歳であったところ、平成18年4月1日に、65歳定年制に変更された。

本件申立時、法人において、65歳定年制となってから、常勤職員として65歳定年を迎えたのは、職員の E (以下、組合加入前も含め「E 分会長」という。) が初めてである。

(証人 F、証人 E)

(3) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成19年2月1日、E 分会長は、法人に非常勤職員の本部事務職員として採用され、同年10月1日からは、業務内容は変更されることなく、常勤職員となった。

(甲26、甲27、甲43、証人 E)

イ 平成23年9月20日、組合らは、法人に対し、「労働組合結成通知書」及び「要求書」(以下「23.9.20要求書」という。)を提出し、分会の結成を通知するとともに、E 分会長及び分会の副分会長で本部事務職員である G (以下「G副分会長」という。)の解雇又は退職を迫ることを狙った他部署への配置転換(以下「配転」という。)の禁止等を要求した。

(甲2、甲3)

ウ 平成23年11月11日、組合らと法人は、組合員の賃金、雇用形態の変更等については、法人は事前に組合と協議し、了解の上行う旨等記載した「確認書」と題する文書(以下「23.11.11確認書」という。)に記名及び押印を行った。

(甲10、乙2)

エ 平成25年11月5日、組合らは、法人に対し、「要求書」と題する書面(以下「25.11.5要求書」という。)を提出した。25.11.5要求書には、非常勤職員は定年がないことから、正職員について、65歳定年以降も非常勤職員として継続雇用を求める旨等の記載があった。

(甲12)

オ 平成26年3月18日、組合は、法人が、23.11.11確認書に違反して、同25年12月13日に当委員会の調停委員会が提示した調停案(以下「25.12.13調停案」という。)を受諾しなかったこと等、が不当労働行為であるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(平成26年(不)第12号事件。以下、この事件を「26-12事件」という。)を行った。

カ 平成26年8月8日、組合らは、法人に対し、「要求書」と題する書面(以下「26.8.8

要求書」という。)を提出した。26.8.8要求書には、①同27年3月31日付けで65歳定年となる E 分会長について、同年4月1日から非常勤職員として継続雇用するよう求める旨、②同要求を、同26年8月19日開催予定の団体交渉(以下「団交」という。)の追加議題としてほしい旨、の記載があった。

(甲13)

キ 平成26年8月19日、組合らと法人は、団交(以下「26.8.19団交」という。)を行った。

(甲42、証人 F)

ク 平成26年11月4日、組合らは、法人に対し、「申入書」と題する書面(以下「26.11.4申入書」という。)を提出し、E 分会長の65歳以降の非常勤職員としての継続雇用等を議題とする団交を申し入れた。

(甲14)

ケ 平成26年11月11日、法人は、組合らに対し、「2014年11月4日付申入書の回答」と題する書面(以下「26.11.11回答書」という。)を提出した。26.11.11回答書には、①非常勤職員については65歳定年等はなく、必要に応じて募集し、選考の上採用する旨、②同27年4月の段階で非常勤職員の必要が生じた場合は募集、適切な人材を選考する旨、その際、E 分会長が応募することを妨げるものではない旨の記載があった。

(甲15)

コ 平成26年11月19日、組合らと法人は、E 分会長の定年後の雇用継続について団交(以下「26.11.19団交」という。)を行った。

(甲42、甲43)

サ 平成27年1月15日、組合らと法人は、E 分会長の定年後の雇用継続について団交(以下「27.1.15団交」という。)を行った。

(甲43、証人 F)

シ 平成27年1月、法人は、常勤職員2名の募集を行い、新規の常勤職員として、H (以下「H 職員」という。)及び J (以下「J 職員」という。)を採用した。

なお、法人には、本件申立時に65歳を超えて雇用されている非常勤職員として、U の世話人等の K (以下「K 職員」という。)、W の職業指導員の L (以下「L 職員」という。)など少なくとも11名がいる。

また、嘱託職員として、W の世話人等の M (以下、W や U の管理者兼サービス管理者であった時も含めて「M

職員」という。)がいる。

なお、在職中に常勤職員から非常勤職員に変更した職員の中に、W の世話人等の N (以下「N 職員」という。)、V1 の世話人等の P (以下「P 職員」という。)などがある。

(甲11、甲43、乙4、乙23、乙24)

ス 平成27年3月24日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立て(平成27年(不)第16号事件。以下「本件申立て」という。)を行った。

第3 争 点

法人が、E 分会長の定年退職後の継続雇用を認めなかったことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

1 申立人の主張

- (1) 不利益取扱いに該当するかの判断基準としては、当該職場における職員制度上の建前や経済的側面のみからこれを判断すべきものではなく、当該職場における従業員の一般的認識に照らしてそれが通常不利益なものと受け止められ、それによって当該職場における組合員らの組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的効果が及ぶようなものであるかによって判断されるべきである。
- (2) E 分会長の定年退職後の継続雇用を認めなかったことに合理性がないことについて

法人には、年齢や雇用形態にとらわれない柔軟な雇用形態が存在している。定年後の継続雇用を希望しながら拒否された例はなく、本人の希望があれば常勤の定年を超えても非常勤にするなどして雇用されている。また、常勤職員であっても、定年前に非常勤職員になることによって、実質的に継続雇用されている職員が複数存在している。

ア 定年年齢を超えて雇用されている職員について

職場の実態として定年年齢を超えて雇用されている人がおり、慣習となっているにもかかわらず、E 分会長の継続雇用を拒否していることは差別である。以下に、定年年齢を超えて雇用されている職員の具体例を挙げる。

(ア) K 職員について

K 職員が所属していた作業所「Y」が法人組織に加わった時点で、同作業所の従業員には法人の就業規則が適用されることになり、当時の法人の就業規則では60歳定年と定められていたことから、就業規則に従えば K 職員は平成17年3月に定年退職するはずであったが、退職することなく常勤職員のまま雇用が継続され、同18年に61歳で非常勤職員となった。このことは、法人に

において、過去に定年年齢を超えて常勤職員として雇用が継続された従業員が存在していた事実を示すものである。

さらに、K 職員は、65歳定年制になってからの同26年9月からは、70歳であっても非常勤職員として採用されている。

(イ) M 職員について

平成26年1月16日に実施された大阪府の事業実施指導において、過誤請求と指摘された金員の返還請求をされたことから、同年5月23日の理事会において、法人は、当時の管理者及びサービス管理責任者であった M 職員に重大な過失と責任があったとし、M 職員は、同年5月で理事を辞任した。その後、本来、同27年3月末で65歳定年退職となる予定であったが、同26年8月1日からは、定年のない嘱託職員となり、同27年4月1日以降は、管理者をおりて一般の世話人等となって、パートタイムの嘱託として同28年3月末に退職するまで継続雇用されていた。

イ 雇用形態の変更が柔軟に行われている職員について

法人は、法人の都合や本人の希望により、常勤から非常勤へ、また、非常勤から常勤へと、雇用形態の変更を柔軟に行ってきている。こうした身分変更により雇用されている人は、少なくとも5名存在している。

以下に、雇用形態の変更が柔軟に行われている職員の具体例を挙げる。

(ア) L 職員について

L 職員は、常勤職員として採用されているが、平成15年(マ)4月1日から非常勤職員となり、65歳以降も継続雇用されている。

(イ) N 職員について

N 職員は、常勤職員として雇用されたが、法人の赤字が続いたことから平成18年7月頃に非常勤職員に身分を変更することになった。常勤職員には年に2回の賞与の支給が必要であるが、非常勤職員には必要ないためである。

その後、法人の運営が安定してきた同22年4月に、常勤職員に戻り、さらに同25年に本人の意向により非常勤職員になったという経緯がある。

(ウ) P 職員について

P 職員が常勤職員となったのは、常勤職員だった職員が管理者となったために、補助金支給要件の一つであった常勤職員の配置の要件を充たさなくなったためであった。P 職員は、最初は常勤職員になるのを拒んでいたが、法人の説得に応じる形で常勤職員となり、その後、常勤職員が増えたことから本人の希望で非常勤職員に戻っている。

(3) 組合嫌悪に基づく法人の対応について

ア 本件申立てまでの経緯について

平成23年4月頃、法人が E 分会長と G 副分会長の退職を迫る不当配転を狙ってきたことから、同年9月20日に分会を結成した。その後、法人と組合の間で、就業規則の変更に関して協議中であったにもかかわらず、法人は一方的に変更した就業規則を労働基準監督署へ届けた。また、法人は、23.11.11確認書に違反して、大阪府労働委員会より提示された調停案を受諾しなかったため、組合は、同委員会に不当労働行為申立て（26-12事件）を行い、組合の主張が全面的に認められた。

このように、法人の組合嫌悪の対応は明らかで、一貫している。

イ 一方的な業務変更について

(ア) 運営会議からの排除について

法人は、平成24年4月の機構改革による運営会議の設置に伴い、組合対策として社会保険労務士をメンバーに加える一方、運営会議の構成員として本部事務員と記載されているにもかかわらず、それまで出席させていた E 分会長と G 副分会長を同年9月より出席させず排除し、業務上でも分会役員を排除し、組合対策を強めてきた。これは、E 分会長が、夜勤業務などの賃金不支給について、労働基準監督署に申告した直後のことで、その報復としてなされた。

同26年3月27日に開催された評議員会の決定により、法人の運営会議の中に新たに事務局員2名が兼任として配置され、同日付け法人組織図の運営会議内に、E 分会長と G 副分会長の所属部署である本部職員の記載がなかった。E 分会長と G 副分会長を運営会議から排除する一方で、2名のうち1名に、経験の浅い一般職員を配置していることは不自然である。

また、事務局員2名に対して、事務局員としての辞令が出たのは、現実に事務局を作った同26年4月ではなく、本件申立てを行った同27年3月24日直後の同年4月1日付である。

以上から、法人が、E 分会長と G 副分会長の運営会議への出席を取りやめさせたのは、組合員である両名を運営会議から排除し、不安と動揺を与え、E 分会長の継続雇用を拒否するための準備だったことは明白である。

(イ) 理事会、評議員会からの排除について

法人は、前記イ記載の評議員会の直後に、評議員会に続いて行われた理事会への、E 分会長と G 副分会長の傍聴参加を拒否し、E 分会長らが行っていた議事録の作成と発送業務を、 V 3 及び V 4 の管理者に移管した。

(ウ) その他の業務変更について

平成26年4月から、E 分会長が行っていた U の補助金の請求業務が、また、G 副分会長が行っていた W の同様の業務が、それぞれ他の職員に移管された。

この移管について、統括施設長は、管理者の勘違いや、ファクシミリの送信トラブルが見受けられたため、正確に把握している管理者が行うことが望ましいと思っていた旨証言しているが、そのようなことは起こり得ず、一方で、統括施設長は、E 分会長自身のミスで過誤請求が起こっていない旨証言している。法人の、E 分会長や G 副分会長に原因があり、補助金の請求業務の移管には正当な理由があると思わせたいという意思が明白である。

また、同年5月16日頃、E 分会長と G 副分会長の直属の上司である M 職員ではなく、V 3 の管理者から、「6月1日から、U のバックアップ施設が W から V 3 に変更されることになる。E 分会長が行っている U の小口現金の入出金業務、利用者から預かっている生活費の管理業務などの業務は自分が行うので、関係書類を渡してほしい」旨突然言われた。しかし、業務の性格上、すぐに引き継げず、6月上旬に同管理者に移管したが、法人は、業務の実態も理解せず、E 分会長の仕事を早急に取り上げようとしてきた。

さらに、同年5月31日には、E 分会長が行っていた、法人の決算後に行う純資産の法務局への登記についても、統括施設長から、これからはしなくてもよい旨言われた。

ウ 新規職員の採用について

法人では、平成26年10月末に正職員1名と非常勤職員1名、また同27年1月15日にも非常勤職員1名が自己都合により退職した。

法人は、この欠員を補うために新たに職員を募集することにし、その採用条件として、最初は、同年3月に新卒かつ障害者福祉関係の有資格者を2名と述べていたにもかかわらず、E 分会長が定年を迎える直前の同年2月に求人を行い、実際に法人が採用した2名は、どちらも中途採用かつ無資格で、福祉関係の業務経験が全くなかった。

法人が、E 分会長が65歳定年を迎える直前の2月になって職員の募集を行ったのは、この時点での職員の人員確保の必要性があったということだが、最初に述べていた採用条件に全く当てはまらない人を採用している事実からは、法人が本当にその条件に合致する人材を求めていたか甚だ疑問であり、E 分会長が求人に応募できないようにしたものだと強く推認できる。

エ E 分会長には現場経験があることについて

E 分会長は、U において世話人等に欠員が生じた時には、直属の上司であった M 職員の指示で、世話人等として現場に入っていたことが度々あり、また、泊り勤務の時には一人で対応するなど十分な経験があり、E 分会長が世話人等としての業務を十分にこなせているからこそ、法人も欠員の代替要員として E 分会長を現場に入れている。

世話人等は、個々の利用者の障害の程度に応じて、利用者の活動に危険を生じさせないように見守ったり、利用者が必要としている介助や支援を提供する。その内容は、個々の利用者やその時々によって臨機応変に変化させる必要があるが、E 分会長が世話人等で仕事に就いた時には何の問題もなく利用者の必要に応じた対応ができており、法人から、業務上で何か問題があると言われたことは一度もなかった。

また、E 分会長が世話人等として代替勤務していた回数や時間は、法人の主張とは異なる上、E 分会長が代替に入った Z1 について、法人は支援が比較的容易と主張するが、他の2か所と同様、大変なところである。

一方で、法人は、これまで無資格者や福祉関係の現場経験がない常勤職員や非常勤職員も採用しており、世話人等のハローワークの求人票を見ても、特に資格や経験を求める内容になっておらず、年齢の上限を設けるような募集条件も含まれていない。

したがって、E 分会長には、継続雇用が可能な程度の十分な経験があったといえ、E 分会長の継続雇用を拒否した事実は、法人が組合を嫌悪し、職場の労働者の労働条件の改善のために、分会長として先頭に立って頑張っている E 分会長を差別的に取り扱い、職場から排除しようとしていたことを示すものである。

(4) 結論

定年年齢において継続雇用されるかは、労働者にとって、直接生計に関わる大きな問題であるところ、法人が、他の職員に対しては、容易に雇用形態変更に応じ、また定年年齢を問わず継続雇用しているという事実や、グループホームでの業務の内容が、E 分会長が十分できることで、その労務提供に何ら問題はなかったこと、E 分会長が定年となる時に、法人は現に職員を必要として採用していた事実などがあるにもかかわらず、E 分会長を継続雇用しなかったことは、E 分会長が組合員であることや、組合活動を行っていることが原因であると考えるのが合理的である。

法人が団交継続中に就業規則変更届を提出したこと等は、組合活動への非難の表れであり、また、法人が、組合員であることにより、他の従業員と差別する対応をとるとなれば、法人の職員である組合員らは、組合活動の意思を萎縮させ、組合活

動一般に対して制約的効果を及ぼすものといえる。

したがって、法人による、E 分会長への継続雇用拒否は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するとともに、同条第3号の組合に対する支配介入に該当する不当労働行為にほかならない。

2 被申立人の主張

(1) E 分会長の定年退職後の継続雇用を認めなかったことの合理性について

法人においては、法人設立以来、定年退職後の継続雇用制度があったことは一度もなく、過去に65歳定年退職後に継続雇用された常勤職員は一人も存在しない。常勤職員が定年退職後の継続雇用を希望しさえすれば無条件に継続雇用する慣習など存在しない。

また、非常勤職員については、定年がないため65歳を超えても契約更新しているが、常勤職員については、法人において65歳定年を迎えたのは E 分会長が初めてである。

法人は、E 分会長に対して、将来において非常勤職員を募集する場合には、それに応募してもらえばよい旨説明したが、65歳定年を迎え、かつ現場経験がないに等しい E 分会長を雇用する必要がなかったのである。

ア 定年年齢を超えて雇用されている職員について

組合は、法人が E 分会長を差別的に取り扱っているとして、K 職員、M 職員等を比較対象に挙げるが、以下のとおり、いずれも E 分会長とは事情が全く異なるから、比較対象になり得ない。

(ア) K 職員について

K 職員が平成10年4月の開設時から勤務していた無認可の作業所である Y は、10人程の利用者に対して職員が数名で支援する体制で、職員と利用者とは特に身近な関係にあり、K 職員は、実質的には現場の責任者であった。

同16年4月、Y は法人の組織に加わり、59歳で法人の常勤職員になった K 職員は、同18年頃、法人に対し、退職を申し出た。しかし、K 職員が、Y の利用者にとって必要な存在だったこと、法人では、当時既に Y と、V1 との統合が検討されており、法人にとって過渡期における運営の円滑化のためにも必要不可欠であったことから、法人は、K 職員に引き続き Y の利用者を支援してもらうために非常勤職員として継続勤務してほしいと求めた。

K 職員は、法人の継続勤務の要請に応じ、同年4月、当時61歳で、非常勤職員になり、継続雇用された。同22年10月、Y が V1 に統合された後、運営が落ち着いた同23年3月に66歳で退職した。法人は、複数の事業所が1つ

の法人になった経緯から、特に設立当初は各事業所で人事管理や運用が統一されておらず、元々 Y には定年退職制度がなかったため、K 職員は、60歳時に定年退職の扱いにはならず、61歳時に上記の経緯により常勤職員から非常勤職員になったものである。

以上のとおり、K 職員は、60歳定年退職時代に、61歳まで常勤職員として勤務し、その後、66歳まで非常勤職員として勤務していたが、これは、法人において事業所の統合が行われた過渡期であったことによる特殊な一例であり、このことをもって、65歳定年後に非常勤職員として継続雇用する慣習があるとは到底いえない。

(イ) M 職員について

M 職員は、U の管理者兼サービス管理責任者であったため、理事会で、過誤申請による給付費の返還請求をされたことについて、M 職員の責任を問う議論もあったが、他方で、法人の理事、理事長を歴任し、W や U の管理者、サービス管理責任者として、法人の事業を発展させてきた功績がある。特に、W に関しては、平成15年3月に法人化するより前から30年以上の長きにわたり携わってきた。こうした中で、M職員は、利用者及びその家族から厚い信頼を得ており、利用者等の中には、M 職員になら何でも話ができると言って M 職員への相談を希望する利用者等が相当数存在する。さらに、M 職員は、行政機関や各関係団体との信頼関係も厚い。

M 職員自らが嘱託職員となり後進に譲ることを希望したこともあり、同26年8月1日からは、嘱託職員として引き続き W の管理者を担ってもらったこととした。

同27年4月1日からは、W の管理者となった者が統括施設長を兼任していたため、W に常駐できないことから、主に管理者代理の職員が管理者業務を行う体制となった。しかし、すぐに M 職員のような信頼を利用者等から得られるわけではなく、また、管理者業務にも不慣れであるため、M 職員には、それまでの経験等を活かして、管理者代理の職員をサポートし、後進の育成をしてもらう必要があった。

以上のことから、M 職員には引き続き嘱託職員として法人に残ってもらうことにしたのであり、M 職員を嘱託職員としたのは、特別な必要に基づくものであって、E 分会長の場合とは事情が異なる。

イ 雇用形態を変更し、継続雇用している職員について

法人において、常勤職員から非常勤職員になったのは、平成15年3月の法人設

立以来、4名のみである。4名とも現場の職員として継続雇用することが必要であり、また、非常勤職員に変更しなければ継続勤務が困難な事情があったのであり、65歳を超えて継続雇用されるために非常勤職員になった者はいない。

以下に、組合が具体例として挙げる3名について、それぞれ継続雇用の必要があったことを述べる。

(ア) L 職員について

L 職員が非常勤職員として契約したのは、平成16年4月1日である。同年頃、L 職員から、W の当時の責任者である M 職員に対し、腰痛等で体調が優れないため、時間外や休日の勤務が困難であること、常勤職員としての責任を果たす自信がないことから、非常勤職員に変更したいとの申出があった。法人は、非常勤職員であれば勤務時間や責任が軽減されるため継続勤務が可能であるとの L 職員の意向を確認し、非常勤職員に変更した。なお、L 職員は、当時55歳であった。

(イ) N 職員について

N 職員は、平成25年4月、W の世話人等であったが、責任の重い仕事からは離れて余裕を持ちたいことなどの理由で、非常勤職員への変更を希望した。当時の W においては、女性利用者に対する支援のために複数人の女性職員が必要であったことから、法人は、N 職員を非常勤職員に変更し、継続勤務してもらうことにした。なお、N 職員は、当時62歳であった。

また、N 職員については、法人の経済状況を理由に雇用形態を変更したことがあるが、使用者が経済的に困難な状況になった場合に整理解雇を回避する措置として常勤職員から非常勤職員へ変更したうえ継続雇用することは必要かつ合理的なことである。

(ウ) P 職員について

P 職員についても、常勤職員から非常勤職員に変更し継続雇用している。

(2) 組合嫌悪がないことについて

ア 本件申立てまでの経緯について

法人は、E 分会長の活動を嫌悪しておらず、不当配転を画策したことはなく、実際、配転してもいない。また、団交で、組合が M 職員の言葉じりを捉えて罵る等し、M 職員を精神的に圧迫し、信頼関係を破壊したことへの謝罪を、法人は求めているのに、大阪府労働委員会より提示された調停案は一切このことに触れない内容であったため、受諾しなかったのであり、調停時も法人は誠実に対応している。

組合は、法人が組合弱体化を意図して継続雇用を拒否した旨主張する根拠として、従前の経緯を縷々主張するが、法人が組合弱体化を意図している事実はなく、E 分会長の継続雇用の問題とは関係がない。

イ 業務変更について

(ア) 運営会議からの排除について

運営会議は、運営陣が法人としての運営方針や職員の人事評価を含めた重要事項を議論する場であるため、そもそも、本来的には一般の職員が参加することは適切ではない。

もともと、第1回及び第2回運営会議については、会計報告をする税理士が、当初、法人の運営にそれまで関わっておらず、事情に明るくない面があったことから、資料の資金繰り表を作成している E 分会長らに補助的に出席してもらう必要があったため、運営会議発足当時の平成24年4月の組織図においては、構成員として本部事務員が記載されている。

しかし、同年9月の第3回運営会議の頃には、税理士の法人の運営に対する理解が深まり、また、資金繰り表よりも税理士が作成する決算書を簡略化した書面の方が、内容が詳細で、運営方針を検討するために有用であることから、同書面を中心に会計報告を行うことになった。そのため、E 分会長らは、第3回運営会議以降は出席する必要がなくなったのである。

なお、資金繰り表等の作成は、第3回運営会議以降も引き続き E 分会長らに担当してもらっていたのであり、業務上、分会役員を排除などしていない。

法人は、同年7月の第2回運営会議直後に、E 分会長及び G 副分会長の出席は不要であると決定しており、これは E 分会長が労働基準監督署に申告した同年9月4日より前のことである。

また、組合は、「本部事務員」と「事務局員」とを対比しているが、両者は名称こそ似ているものの、全く異なる。「本部事務員」は、一般職員であって、E 分会長及び G 副分会長にはあくまで臨時的に運営会議に参加してもらっていたのであるが、他方で、「事務局員」は、法人の組織上、一般職員と異なる位置付けにある。したがって、「事務局員」を運営会議に出席させているからといって、法人が分会役員を排除しているとはいえない。

(イ) 理事会、評議員会からの排除について

E 分会長と G 副分会長は、当初、議事録作成のため、書記として理事会及び評議員会に出席していたが、法人の組織を整備する中で、議事録のような重要な書類については責任者たる地位の者が作成すべきということになり、統括施設長の責任で議事録を作成することになった。そのため、E 分会長らは、

理事会及び評議員会に出席する必要がなくなったのであり、法人は、理事会及び評議員会の開催日である平成25年3月25日の数日前に、その旨説明した。また、理事会及び評議員会の開催通知、議題の事前送付等の発送業務についても、統括施設長の責任で行うこととなった。

(ウ) その他の業務変更について

まず、補助金の給付費請求業務について、従前は各事業所の給付費請求業務を本部事務職員が行っていたところ、本部事務職員は各事業所の利用者の利用状況を直接把握しておらず、利用実績の資料を各事業所と本部事務の間でファクシミリ等によりやり取りする中で齟齬が生じやすく、過誤請求が生じやすい状況であった。

また、各事業所の管理者が、自ら給付費請求をしないため、管轄の事業所の収支を把握できていなかった。そこで、過誤請求を防止するとともに、管理者が管轄の事業所の収支を把握し、それを踏まえて事業所を運営できる体制を整えるため、法人としての体制整備の中で、給付費請求業務を各事業所の管理者に移管していったのである。

また、E 分会長が行っていた U の小口現金の入出金業務や利用者から預かっている生活費の管理業務について、当該業務は、本来は本部事務職員の業務ではなく、U の管理者の業務であったが、当該管理者であった M 職員は目が不自由であり、当該業務を行うことの負担が大きかったことから、E 分会長に便宜上行ってもらっていた。そのため、当該管理者が M 職員から、V3 等の管理者に替わったことにより、同人が当該管理者として本来行うべき業務を行うことになったにすぎず、E 分会長の仕事を取り上げたなどということではない。

ウ 新規職員の採用について

法人には、採用の自由があるため、職員の採用に広範な裁量があることはいうまでもないが、新たな職員の採用については、以下のとおり合理性もある。

平成26年10月及び同年12月に常勤職員が計2名退職したため、法人は、常勤職員2名の募集を行った。法人は、福祉サービス事業における職員の必要人数の点から、一人として換算できる常勤職員を求めており、採用者には生活支援を始めとする現場仕事をしてもらうことになるため、若く体力のある人材を求めていた。

選考の結果、法人は、H 職員と J 職員を採用した。なお、法人は、新卒並びに障害者福祉関係の有資格者を採用の条件にはしていない。

H 職員は、採用時46歳であり、障害者施設で短期間の勤務経験があった。H職員自身も障害があり、障害者問題への思い入れも強く、職歴等からも法人に

とって有用な人材と判断し、採用した。

J 職員は、採用時27歳と若く、福祉経験はないものの、福祉的な思想、勢いのよさ、明るさ等を評価し、採用した。

また、法人は、非常勤職員を必要に応じて採用しているところ、同27年4月1日当時において、非常勤職員の業務については人員が足りており、採用する必要性がなかった。福祉事業ゆえに厳しい経営状態にあるので、必要もないのに職員を採用できない。

なお、E 分会長が行っていた本部事務の業務については、本部事務の業務の合理化等により G 副分会長一人で十分対応可能な業務量になっているので、新たに職員を採用する予定はない。実際にも、E 分会長が定年退職した後から現在に至るまで、G 副分会長一人で十分対応できており、一時的に人手が必要な場合にも他の職員の応援によって対応できている。

また、E 分会長は、定年退職までは常勤職員として本部事務の職員で、そもそも、新たに職員を採用する際の候補者にはなり得ず、E 分会長も、定年退職後の継続雇用を要求していたのであって、常勤職員を途中でやめて非常勤職員になることを希望してはいなかった。

さらに、W、V3、V1 等の日中事業所については、食事や入浴等の生活支援をする U と比べ、クッキーやパンの製造販売用の生産活動や公園清掃等の作業活動などの行動性の高い活動を支援するため、特に若さや経験が必要となるが、E 分会長にはそのような現場経験もない。

エ E 分会長に現場経験がないことについて

E 分会長は、採用時から事務の仕事をしてきたのであり、生活支援などの現場の仕事の経験はほとんどない。他方、法人においては、65歳を超えても非常勤職員として雇用される者がいるが、それらの者は、生活支援などの現場の仕事をも十分に経験している者ばかりで、高齢であってもそれまでの豊富な経験を活かすことを期待されている。少なくとも、法人は、E 分会長のように、65歳を超えており、かつ、現場経験が乏しい者を世話人等に採用したことは一度もない。

E 分会長は、U の現場経験について、2、3回勤務すれば、十分な経験があると思う旨証言しているが、U は、知的障害者や心療内科に入院中の精神的に不安定な利用者の対応をするのであって、時間をかけて利用者を理解したり、声掛けの仕方を工夫したりすることなどが必要であり、単に優しく接すれば良いものではなく、E 分会長の認識のように一朝一夕で満足にできる業務ではない。にもかかわらず、2、3回勤務すれば、十分な経験があるとの

E 分会長の認識は、現場の仕事を理解しておらず、十分な現場経験がないことを物語るものである。

また、E 分会長が、世話人等の代替要員として U に入ったのは、約 8 年間で十数回にすぎず、そのほとんどが 5 時間程度の部分的な応援にすぎなかった。U には、Z 1、Z 2、Z 3 の 3 か所があるところ、Z 1 は、精神的に安定している利用者ばかりで、支援が比較的容易なホームであり、法人は、やむを得ず E 分会長に代替要員を頼むときでも、基本的に Z 1 に入ってもらっており、Z 2 に入れたのも、対応が難しい神経質な利用者が入院中で不在の時の一度だけであった。

欠員が生じた時に人手不足を埋めるため臨時的に代替要員として現場に入ることと、日常的に世話人等として現場の仕事を専門的に行うこととは、求められる能力の程度が全く異なり、法人が E 分会長を代替要員として現場に入れたことがあるからといって、世話人等としての業務を十分にこなせることを認めているわけではない。

(3) 結論

法人では、U については、平成 26 年 11 月に 1 名採用した以降は、新規に採用しておらず、E 分会長が定年退職する際に人員補充する必要がなく、W 等の日中事業所については、E 分会長に現場経験もなく、E 分会長が行っていた本部事務の業務については人員を補充する必要性がなかった。

以上のとおり、法人において、E 分会長が定年退職した時点で人員補充の必要がなかった上、65 歳定年を迎えかつ現場経験もないに等しい E 分会長をあえて雇用する必要もなかった。したがって、法人は、設立以来、定年退職後の継続雇用の制度がなく、また、継続雇用の慣習もないのであるから、法人が E 分会長を雇用しないことは、正当な理由によるものであって、E 分会長の組合活動を理由とするものではない。

第 5 争点に対する判断

争点（法人が、E 分会長の定年退職後の継続雇用を認めなかったことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱い及び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) E 分会長について

ア E 分会長の業務について

E 分会長は、平成 19 年 2 月 1 日付けで、法人に、非常勤職員の本部事務職員として採用され、本部事務のほか、U の事務も本部事務として行っていた。同日付けで締結された雇用契約書には、職種は「経理事務・一般事務」、仕

事の内容は「事務処理全般」と記載されていた。

同年10月1日、E 分会長は、業務内容はそのまま、本部事務職員の常勤職員となった。同日付けで締結された雇用契約書には、勤務場所、職種、仕事の内容について、同年2月1日付けの雇用契約書と同様の記載があった。

(甲26、甲27、甲43、証人 E)

イ E 分会長の現場経験について

M 職員が U の管理者で、E 分会長と G 副分会長の直属の上司であった際、世話人等の欠員が出て、代替要員が必要となった時、E 分会長と G 副分会長は、何度か、M 職員の指示により、応援で、U の世話人等の業務に就いたことがあった。また、E 分会長は、U の中の Z1において、泊り勤務（夜9時以降）を一人で行うことも数回あった。

(甲39、甲43、証人 E 、証人 M)

(2) 分会結成から26.8.8要求書提出に至るまでの経緯について

ア 平成23年9月20日、組合らは、法人に対し、労働組合結成通知書及び23.9.20要求書を提出し、分会の結成を通知した。

23.9.20要求書には、①法人本部職員である E 分会長及び G 副分会長について、解雇又は退職を迫ることを狙った他部署への配置転換を行わないでほしい旨、②法人は、労働条件や就業に関わる事項については、組合と事前に十分協議し、お互い納得の上で実施すること等を求める旨の記載があった。

(甲2、甲3)

イ 平成23年11月11日、組合らと法人は、23.11.11確認書に記名及び押印を行った。

23.11.11確認書には、組合と法人で協議した結果、合意したので確認書を締結するとして、次のとおり記載があった。

「1 組合員の賃金、退職金、雇用形態の変更については、会は事前に組合と協議し、了解の上行う。

(略)

4 労使双方が誠意をもって充分協議したにもかかわらず、協議が整わず、争議が発生するおそれがあるときは、労使の双方ないしは一方が大阪府労働委員会に対して調停を申請し、その調停案を労使双方が受諾し、解決するものとする。」

なお、これらの各条項に記載のある「会」とは、法人を指している。

(甲10、乙2)

ウ 平成24年4月、法人は、事業方針等運営全般や財政状況について、理事長や理事ら運営委員が議論する場として、運営会議を設置した。

E 分会長及び G 副分会長は、同月に開催された第 1 回運営会議及び同年 7 月の第 2 回運営会議に、本部事務職員として出席していたが、同年 9 月の第 3 回運営会議以降は、出席していない。

(甲18、証人 E 、証人 D)

エ 平成24年 8 月又は 9 月頃、E 分会長は、労働基準監督署に、宿直勤務に関し、労働基準法違反があるとして申告したところ、同監督署から、同年 9 月 21 日付けで、法人に対し、是正勧告が出された。

(甲43、証人 E 、証人 D)

オ 平成25年 3 月 25 日、法人は、E 分会長と G 副分会長が行っていた、法人の理事会及び評議員会の議事録の作成や発送業務を、V 3 及び V 4 の管理者である Q (以下「Q 管理者」という。)に移管した。

(乙23、証人 E 、証人 D)

カ 平成25年 11 月 5 日、組合らは、法人に対し、25. 11. 5 要求書を提出した。25. 11. 5 要求書には、現在、正職員の定年は 65 歳であるが、非常勤職員については定年がないことから、正職員が 65 歳定年となった以降は非常勤職員として継続雇用するよう求める旨の記載があった。

(甲12)

キ 平成25年 11 月 25 日、組合らと法人は、団交 (以下「25. 11. 25 団交」という。)を行った。25. 11. 25 団交において、法人は、正職員の定年は就業規則に記載しているとおりである旨回答し、組合らが、法人の回答として聞き置くが、継続協議ということによりか確認したところ、法人は、了解した旨述べた。

(甲42、証人 F)

ク 平成26年 3 月 11 日付けで、法人が組合らに対し送付した書面には、当法人は現在「中長期計画」を作成し、理事会での承認後、法人内部で周知を図り、5 月に関係各方面に発表する予定である旨、その内容は、大きく分けて「10 年後の長期ビジョン」とそのための「平成26年度から平成30年度の 5 か年年次計画」となっている旨、5 か年年次計画は「運営組織」、「経営」、「事業」、「人財(マ)育成」、「職員の労働条件」の項目について年次計画を設定している旨、記載されていた。

(乙10)

ケ 平成26年 3 月 18 日、組合は、①同25年 5 月に法人が組合に対して提案した就業規則の年次有給休暇に係る条項の改定に関する団交における法人の対応、②同年 10 月 3 日付けで組合から当委員会に調停申請のあった、就業規則改定等に関する争議について、法人が、23. 11. 11 確認書に違反して、25. 12. 13 調停案を受諾しな

かったこと、がいずれも不当労働行為であるとして、当委員会に対し、26-12事件の申立てを行った。

同28年1月7日、当委員会は、26-12事件について、法人に対し、①25.12.13調停案を受諾したものとしての取扱い、②誓約文の手交、を命じる旨の全部救済の命令を発出した。法人は、この命令を不服として、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査を申し立て、本件審問終結時、係属中である。

コ 平成26年3月27日、法人の評議員会が開催され、平成26年度法人方針運営計画が決定した。

平成26年度法人方針運営計画（案）には、①本方針、運営計画は平成25年度に検討・作成した中長期計画に基づく年次計画として位置付けている旨、②「法人の統一」を方針に掲げ、平成24年度から二人統括施設長の体制をとってきたが、同25年度は、運営会議等の定着を通じて一定前進したと考え、同26年度は、統括施設長を一人配置にして、組織の統一をさらに進める旨、③同25年度は、会計、労務の専門家も入った運営会議が事務局的作用を担い、実務は、統括施設長のDが会計、労務の専門家の協力の下で、行ってきたが、同26年度は、実務体制の強化、人材育成を目的として2名の法人事務局員を配置する旨、④運営会議の構成について、事務局としてQ管理者及び職業指導員1名、の記載があった。事務局は、法人組織を整備する中で、法人全体の企画調整・検討を行う役割で設置されたもので、事務局員は、一種の役職と位置付けられている。法人は、事務局員として配置した2名に対し、平成27年4月1日付けで、法人事務局員との辞令を発した。

（甲14、甲18、乙16、乙17の1、乙17の2、乙23、証人 E 、証人 D）

サ 平成26年4月から、法人は、E分会長が行っていたUの国民健康保険団体連合会（以下「国保連」という。）への補助金の請求業務と、G副分会長が行っていたWの国保連への補助金の請求業務について、それぞれ、施設に勤務する他の職員に移管した。

（甲43、乙23、証人 E 、証人 D ）

シ 平成26年5月から、法人は、Uのサービス管理責任者をM職員からV3等の管理者であるQ管理者に変更するとともに、Uのバックアップ施設を、WからV3に変更した。同時期に、法人は、E分会長が行っていたUの一般事務、小口現金の入出金業務、利用者から預かっている生活費の管理業務をQ管理者に移管し、同月中旬頃、Q管理者は、E分会長に対し、Uの上記業務について、

自分が行うので、関係書類を渡してほしい旨述べ、 E 分会長は、同年6月上旬頃、 Q 管理者に渡した。

(証人 E 、証人 D)

ス 平成26年8月8日、組合らは、法人に対し、26.8.8要求書を提出した。

26.8.8要求書には、①同年3月31日現在で、65歳を超えて雇用されている非常勤職員9名が既に在籍しているため、正職員として採用されている者については、65歳定年以降も非常勤職員として継続雇用するよう求める旨、② E 分会長については、同27年3月31日付けで65歳定年となることから、同年4月1日からは、非常勤職員（職種については事務職員、生活支援員、職業指導員、世話人のいずれかを問わない）として継続雇用するよう求める旨、③上記①、②を同26年8月19日に開催予定の団交の追加議題としてほしい旨の記載があった。

(甲13)

(3) 26.8.8要求書提出後から本件申立てに至るまでの経緯について

ア 平成26年8月19日、組合らと法人は、26.8.19団交を行った。26.8.19団交において、法人は、 E 分会長の継続雇用について、就業規則が65歳定年になっているので、そのとおりである旨述べた。

(甲42、証人 F)

イ 平成26年11月4日、組合らは、法人に対し、26.11.4申入書を提出した。26.11.4申入書には、①法人には、60歳定年であった時に65歳まで非常勤職員として継続雇用されていた職員がおり、また、65歳定年になってからは、同年9月末時点で65歳を超えて雇用されている非常勤職員が9名もいる上、同年9月からは、 K 職員が70歳で非常勤職員として採用されているにもかかわらず、法人は、 E 分会長の非常勤職員としての継続雇用を拒否しており、嚴重に抗議する旨、② E 分会長を、65歳以降も非常勤職員として継続雇用するよう要求する旨、③ E 分会長と G 副分会長の業務内容の変更問題、 E 分会長の65歳以降の非常勤職員としての継続雇用、を議題とする団交を申し入れる旨の記載があった。

(甲14)

ウ 平成26年11月11日、法人は、組合らに対し、26.11.11回答書を提出した。

26.11.11回答書には、①26.8.19団交における法人の回答について改めて確認いただきたい、②就業規則の定年規定について変更の予定はない、③非常勤職員については65歳定年等はない、④非常勤職員については必要に応じて募集し、選考の上採用する、⑤同27年4月の段階で各事業所において非常勤職員の必要が生じた場合は募集し、適切な人材を選考し、その際、 E 分会長が応募することは当然ながら妨げるものではない、⑥団交については、同26年11月19日に行う旨の記

載があった。

(甲15)

エ 平成26年11月19日、組合らと法人は、26. 11. 19団交を行った。26. 11. 19団交において、組合らは、職場の実態として65歳を超えて雇用されている人がいるにもかかわらず、 E 分会長の継続雇用を拒否していることは差別である旨述べ、法人は、差別していると言われることには重大な問題がある旨述べた。

(甲42、甲43)

オ 平成26年12月24日、組合は、 E 分会長と G 副分会長の業務の移管が不当であり、23. 11. 11確認書に違反するとして、当委員会に調停（以下「26. 12. 24調停」という。）を申請した。

なお、同27年2月26日、26. 12. 24調停は、打切りとなった。

カ 平成26年12月25日、組合らは、法人に対し、「申入書」と題する書面（以下「26. 12. 25申入書」という。）を提出した。

26. 12. 25申入書には、①法人が、組合を嫌悪し、 E 分会長と G 副分会長の仕事の取上げを進行させて不安と動揺を与えながら、 E 分会長の定年以降の非常勤職員としての継続雇用を他の職員と差別して拒否し、職場から排除しようとしていることは、労働組合法第7条第1号に違反する不当労働行為である旨、②法人は26. 11. 19団交で、 E 分会長の継続雇用の要求については協議をしていくことは拒否しない旨述べていることから、法人が不当な態度を改め、本件問題を円満に解決するよう求めるとともに、団交を申し入れる旨の記載があった。

(甲16)

キ 平成27年1月15日、組合らと法人は、27. 1. 15団交を行った。27. 1. 15団交において、法人は、① E 分会長の雇用継続はしない旨、②非常勤職員については、必要があれば、その都度募集をする旨、③ E 分会長に業務上で何か問題があるといったことはない旨述べた。

(甲43、証人 F)

ク 平成27年3月24日、組合は、当委員会に対し、本件申立てを行った。

ケ 平成27年3月31日、 E 分会長は、定年により法人を退職した。

(甲43)

(4) 法人における職員の雇用状況について

ア 法人における定年制度等について

法人の就業規則では、常勤職員の定年について、次のように規定されている。

「(定年)

第18条 職員の定年は満65歳とし、その到達年度末をもって退職とする。た

だし、事業所の長及び資格を要する職種の者について理事会で特に認められた場合はこの限りでない。」

また、パートタイム職員就業規則では、非常勤職員の雇用期間について、次のように規定されている。

「（雇用期間）

第8条 パートタイム職員の雇用期間は、原則として1年以内とする。ただし、必要に応じて更新することがある。」

（乙1、乙3、証人 F ）

イ 定年年齢を超えて雇用されている職員について

法人においては、平成27年3月24日現在、常勤職員の定年年齢である65歳を超えて雇用されている職員として、非常勤職員が K 職員、 L 職員を含めて少なくとも11名いるほか、嘱託職員の M 職員がいる。

（甲11）

（ア） K 職員について

K 職員は、無認可の作業所である Y に平成10年4月の開設時から勤務しており、同作業所には定年の規定がなかった。同16年4月に、同作業所が法人の組織に加わることになった際、法人は、K 職員に、指導員として、継続して勤務してもらうよう依頼し、K 職員は、当時59歳で、法人の常勤職員となった。その後、同18年4月に、61歳で常勤職員から非常勤職員となり、同22年10月に Y が V1 に統合された後、同23年3月に66歳で退職し、同26年9月、再び、70歳で法人に非常勤職員として採用された。

（甲43、乙13、乙14、乙23、証人 E 、証人 D ）

（イ） M 職員について

M 職員は、 W が無認可の作業所であった頃から、30年以上にわたり、運営に携わっており、平成21年4月、 W の管理者兼サービス管理責任者及び U の管理者に就任し、同22年3月から同26年6月までは法人の理事兼評議員となり、そのうちの同22年7月から同23年3月までは理事長であった。

同26年1月16日に実施された大阪府の事業実施指導において、過誤請求に当たるとされた金員の返還請求をされ、M 職員からは、その責任をとって退職するとの申出があったが、法人が、M 職員が利用者や行政機関等から信頼があることから嘱託職員として残るよう依頼し、M 職員は、同年8月1日から、嘱託職員として雇用され、 W の管理者となり、同27年3月末に、65歳となった年度末を迎え、同年4月1日以降は、引き続き嘱託職員として雇

用され、世話人等となり、同28年3月末をもって、退職した。

(甲11、甲43、乙23、乙24、証人 E 、証人 D 、証人 M)

(ウ) L 職員について

L 職員は、 W の常勤職員の職業指導員であったが、平成16年頃、当時55歳で、体調が優れないため、非常勤職員に変更したいとの申出をし、法人はこれを受けて、同年4月1日に非常勤職員に変更し、65歳以降も雇用している。

(甲11、甲25、甲43、乙23、証人 D)

ウ 常勤から非常勤となり雇用が継続している職員について

法人において、常勤職員から非常勤職員に変更し、雇用が継続しているのは、平成15年3月の法人設立以来、少なくとも4名で、うち3名については、次のとおりである。

(乙23)

(ア) L 職員について

L 職員は、前記イ(ウ)のとおりである。

(イ) N 職員について

N 職員は、 W の常勤職員の世話人等であったが、平成25年4月、本人の意向を踏まえ、当時62歳で非常勤職員に変更し、雇用が継続された。

(甲11、甲25、甲43)

(ウ) P 職員について

P 職員は、 V 1 の常勤職員の世話人等であったが、平成26年4月、非常勤職員に変更し、雇用が継続された。同27年4月現在で65歳を超えていない。

(甲11、甲25、甲43、証人 D)

エ 新規採用職員について

法人において、平成26年10月に V 1 の常勤職員が1名退職し、同年12月に V 3 の常勤職員が1名退職した。

同27年1月、法人は、常勤職員2名の募集を行った。仕事の内容は、 V 3 の職業指導員として、パン製造販売の支援、利用者の生活支援や余暇支援、支援に関わる事務作業を行うことで、「必要な経験等」及び「年齢」は不問、「必要な免許・資格」として「普通自動車運転免許」、「定年制あり、一律65歳」となっていた。

同年2月、3名の応募があり、選考の結果、法人は、 H 職員と J 職員の2名を採用した。両名とも、中途採用者で、障害者福祉関係の資格を持たない者で

あった。

なお、H 職員は、採用時46歳で、手指に障害があった。J 職員は、採用時27歳で、福祉業務の経験はなく、実業団のバレーボールチームの監督の経験があった。

(甲43、乙4、乙23、証人 E、証人 D)

2 法人が、E 分会長の定年退職後の継続雇用を認めなかったことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱い及び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) 法人における定年制度及びその実態についてみる。

ア 労働者の定年については、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律により、平成25年4月1日から事業主が講ずべき65歳までの雇用確保措置が定められたものの、定年年齢65歳への引上げは選択肢の一つで、全事業主に対して義務付けられたものではないところ、前提事実及び前記1(1)ア、(2)ス、(3)イ、ウ、(4)ア認定によれば、①法人では、同18年4月1日から就業規則において、「職員の定年は満65歳とし、その到達年度末をもって退職とする。ただし、事業所の長及び資格を有する職種の者について理事会で特に認めた場合はこの限りでない」と規定し、常勤職員の定年年齢を65歳に引き上げていること、②E 分会長は本部事務職員として雇用されたこと、③組合らは、法人に対し、E 分会長の定年退職後の継続雇用を求め、法人は、就業規則の定年規定について変更の予定はなく、非常勤職員の募集の際、E 分会長が応募することは妨げるものではない旨回答したこと、④法人が65歳定年制となってから常勤職員として65歳定年を迎えたのは、E 分会長が初めてであること、が認められる。

これらのことからすると、法人では、65歳定年制を設けており、その後の雇用の継続は限定した職員に実行されるものであって、全ての職員に定年後の雇用の継続の期待権が発生するわけではない。E 分会長は事務職員であり、法人の就業規則に規定された何らかの資格を有する職種の者とは認められないことから、65歳定年制を設けた法人において、E 分会長を定年退職後まで雇用を継続する義務はない。

イ もともと、組合は、法人が、E 分会長以外の他の職員に対しては、容易に雇用形態変更に応じ、定年年齢を問わず継続雇用していることから、E 分会長の定年退職後の継続雇用を認めなかったことは不利益取扱いである旨主張するので、以下、組合が具体例として挙げる職員5名について、順にみる。

(ア) K 職員について

前提事実及び前記 1(4)ア、イ(ア)認定によれば、① K 職員は、平成10

年4月の開設時から作業所 Y に勤務していたこと、②同作業所には定年の規定がなかったこと、③同16年4月に、同作業所が法人の組織に加わった際、法人から指導員として継続勤務してもらうよう依頼され、当時59歳で、法人の常勤職員となったこと、④同18年4月に、61歳で常勤職員から非常勤職員となり、同23年3月に66歳で退職したこと、⑤同26年9月、70歳で非常勤職員として採用され、 U の世話人等として働いていたこと、⑥法人では、常勤職員の定年は、設立当初は60歳で、同18年4月1日からは65歳に変更されたこと、⑦法人では、非常勤職員については定年がないこと、が認められる。

これらのことからすると、確かに、 K 職員は、同17年4月に60歳の定年を超えて、常勤職員のまま61歳まで雇用継続されているものの、そもそも法人が60歳定年制をとっていた時のことである。

また、 K 職員については、 Y の開設以来勤務しており、同作業所には定年がなかったところ、法人に統合後、法人から依頼されて、法人で指導員として勤務を続けた等の事情が認められる。

(イ) M 職員について

前提事実及び前記1(4)イ(イ)認定によれば、 M 職員は、① W の作業所運営に30年以上携わっていること、②平成21年4月、 W の管理者兼サービス管理責任者及び U の管理者に就任し、同22年3月から同26年6月まで法人の理事兼評議員となり、そのうちの同22年7月から同23年3月までは理事長であったこと、③同26年1月の大阪府の事業実施指導において、金員の返還請求をされたこと責任をとって、退職を申し出たが、法人が嘱託職員として残るよう依頼したこと、④同26年8月1日に、嘱託職員として雇用され、 W の管理者となったこと、⑤65歳となった年度末である同27年3月31日以降も、嘱託職員として世話人等であったこと、が認められる。

これらのことからすると、 M 職員は、同27年3月末に65歳定年を迎える8か月前の、同26年8月1日に嘱託職員に変更し、そのまま65歳を超えた以降も雇用されている。しかしながら、法人が、 M 職員を65歳を超えて雇用することを目的に、常勤職員から嘱託職員に雇用形態の変更をしたという事実の疎明はない。

M 職員については、30年以上にわたり W の運営に携わっていたこと、 W の管理者兼サービス管理責任者及び U の管理者、理事兼評議員、理事長を務めた経験があること、同26年1月の事業実施指導で不備があり、返還請求されたこと責任をとって、退職を申し出たが、

法人から嘱託職員としての残留依頼を受け、同年8月に嘱託職員に変更し、
W の管理者として雇用が継続されたという事情が認められる。

(ウ) L 職員について

前提事実及び前記1(4)イ(ウ)、ウ(ア)認定によれば、L 職員は、平成16年4月1日に、本人の意向により、当時55歳で、常勤職員から非常勤職員に変更され、65歳以降もそのまま雇用され、W の職業指導員として従事していることが認められる。L 職員が非常勤職員に変更されたのは、法人が60歳定年制をとっていた時に、定年に達しない年齢においてのことであり、その後、65歳以降もそのまま非常勤職員として雇用されたにすぎない。

(エ) N 職員及び P 職員について

前提事実及び前記1(4)ウ(イ)、(ウ)認定によれば、① N 職員は、平成25年4月、W の常勤職員の世話人等であったが、本人の意向を踏まえ、当時62歳で同施設の非常勤職員に変更し、雇用継続されたこと、② P 職員は、65歳定年を迎える前に常勤職員から非常勤職員に変更し、雇用継続され、V1 の世話人等として従事していることが認められる。

これらのことからすると、N 職員、P 職員について、法人は、常勤職員から非常勤職員に変更し、雇用継続しているものの、いずれも常勤職員として65歳定年を迎える前のことである。

(オ) 以上のことからすると、上記職員の中に、平成18年4月1日以降、65歳定年を迎えるまで常勤職員として雇用された者はおらず、65歳を超えて雇用されている者については、作業所の開設当初から長年にわたって管理者や職業指導員等の勤務実績があることや、法人の組織統合など、それぞれ特別な事情が認められ、また、常勤職員から非常勤職員に、雇用形態が変更された者についてみても、いずれも常勤職員として定年を迎える前のことであり、これらのほかに組合主張に係る事実の疎明はない。

したがって、法人において、定年年齢を問わず雇用を継続することが慣習となっていたとまではいえない。

ウ なお、組合は、法人が、① E 分会長と G 副分会長の仕事を取り上げたことが、E 分会長の継続雇用を拒否するための準備である旨、② E 分会長には継続雇用が可能な程度の十分な経験があり、その労務提供に何ら問題はないにもかかわらず、E 分会長が定年になる時、法人が新たに職員を採用し、E 分会長の定年退職後の継続雇用を認めなかったことは不利益取扱いである旨主張するが、いずれも E 分会長の定年退職後の雇用継続が認められるべきであることを前提とした主張であるところ、上記のとおり、法人に E 分会長を定年退職後まで雇

用を継続する義務はなく、そのような慣習も認められない以上、その前提を欠き、理由がない。

- (2) 以上のことからすれば、E 分会長は常勤職員として65歳定年の年齢に達したところ、法人には定年後の雇用を継続する義務がない上、定年年齢を問わず雇用を継続する慣習があったともいえないことから、その余の点について判断するまでもなく、法人が E 分会長の定年退職後の雇用を認めなかったことは、労働組合法第7条第1号の組合員故の不利益取扱いにも、同条3号の組合に対する支配介入にも当たるとはいえず、組合の申立てを棄却する。

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28年12月9日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印