

命 令 書

大阪市西区

申立人 X 4
 代表者 執行委員長 X 1

兵庫県養父市

被申立人 Y 2
 代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成27年(不)第24号事件について、当委員会は、平成28年10月26日及び同年11月9日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員井上英昭、同海崎雅子、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、同宮崎裕二及び同和久井理子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 X 2 を、平成27年4月1日以降も従業員として再雇用したのものと取り扱い、改めて再雇用契約を締結するまでの間、同組合員に対し、定年退職前と同一の労働条件で再雇用されていなければ得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人が平成27年3月30日付けで申し入れた、申立人組合員 X 2 の労働条件を議題とする団体交渉に応じなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交するとともに、縦2メートル×横1メートル大の白色板に下記の文書と同文を明瞭に記載して、被申立人本社の正面玄関付近の従業員の見やすい場所に2週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 4
 執行委員長 X 1 様

Y 2
 代表取締役 Y 1

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条に該当

する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 当社が、平成27年4月1日以降、貴組合員 X 2 氏を定年退職前と同一の労働条件で再雇用しなかったこと（1号・3号違反）。
- (2) 当社が、貴組合が平成27年3月30日付けで申し入れた、貴組合員 X 2 氏の労働条件を議題とする団体交渉に応じなかったこと（2号違反）。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員の原職又は原職相当職での再雇用及びバック・ペイ
- 2 団体交渉応諾
- 3 謝罪文の手交及び掲示

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①定年退職となる組合員に対し、著しく不利益な定年再雇用の労働条件を提示し、従前どおりの労働条件での再雇用を求めた組合の要求を拒否し、申立人組合員を再雇用しなかったこと、②申立人組合員の再雇用にかかる労働条件についての団体交渉申入れに対し、これに応じなかったことが、それぞれ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 Y 2 （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、生コンクリートの製造、販売等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10名である。

イ 申立人 X 4 （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に近畿2府4県を中心にセメント、生コンクリート産業、トラック輸送、その他の一般業種の労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成18年5月8日、X 2 （以下、組合加入前も含めて「X 2 組合員」という。）は、ミキサー車運転手として会社に雇用された。

（甲27、乙14、証人 X 2 ）

イ X 2 組合員は、会社の代表取締役 Y 1 （以下「社長」という。）から、同

人が経営する飲食店の店長として働いてほしいと頼まれ、平成20年6月30日、一旦会社を退職した。

(甲27、証人 X 2)

ウ 平成20年9月、X 2 組合員は、ミキサー車運転手として、再度会社に雇用された。

(甲27、証人 X 2)

エ 平成22年11月30日、会社は、X 2 組合員を含むミキサー車運転手8名全員を解雇したものの、同年12月16日、X 2 組合員は、社長の親戚が経営する申立外会社に雇用された。

(甲27、甲28、証人 X 2 、証人 X 3)

オ 平成23年10月28日、X 2 組合員は、申立外会社から会社に出向し、ミキサー車運転手として就労した。

(甲27、証人 X 2)

カ 平成24年12月10日、X 2 組合員は脳梗塞を患い、同25年1月16日まで入院した。

(甲27、証人 X 2 、当事者 Y 1)

キ 平成25年2月1日、X 2 組合員は、申立外会社に復職し、同社から会社に出向してミキサー車運転手として就労した。

(甲27、証人 X 2 、当事者 Y 1)

ク 平成25年5月16日、X 2 組合員は、正社員のミキサー車運転手として、再度会社に雇用された。

(甲27、証人 X 2 、当事者 Y 1)

ケ 平成26年8月29日、X 2 組合員は、会社が実施している健康診断を受診した。

(乙2)

コ 平成27年2月7日、組合は会社に対し、労働組合加入通知書を提出し、X 2 組合員が組合に加入したことを通知した。

(甲14、証人 X 2)

サ 平成27年3月9日、組合は、会社に対し、X 2 組合員の再雇用等を議題とした団体交渉(以下「団交」という。)の申入れを口頭で行った。

(証人 X 3)

シ 平成27年3月21日、組合と会社との間で、団体交渉(以下「3.21団交」という。)が開催された。同団交で、会社が組合及びX 2 組合員に対し、同組合員に係る再雇用契約書を提示したところ、X 2 組合員は納得できない旨述べ、社長は納得しなくても同月31日までにサインしなければ退職となる旨述べた。

(甲15、甲24、甲27、乙3、証人 X 2 、当事者 Y 1)

ス 平成27年3月30日、組合は、会社に対して、X2組合員の賃金労働条件について団交を再開することを求める同日付け文書（以下「3.30団交申入書」といい、この団交申入れを「3.30団交申入れ」という。）を内容証明郵便で郵送した。

（甲17、甲27、甲28、証人 X3）

セ 平成27年3月31日、会社は、組合に対して、3.30団交申入れに対する回答として同日付けの文書（以下「3.31回答書」という。）を提出した。3.31回答書には、X2組合員の再雇用契約書記載の条件は、同組合員の体調を踏まえて判断したもので、X2組合員は、それに応じないという回答であったことから、同月31日付けで退職とする旨、今後、X2組合員に関しての団交は一切しない旨の記載があった。

（甲18、甲27、甲28）

ソ 平成27年4月1日及び同月2日、X2組合員が会社に出勤したところ、会社から就労を断られた。

（甲27、証人 X2）

タ 平成27年4月21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。

第3 争 点

- 1 会社が、X2組合員を定年後に再雇用しなかったことは、組合員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。
- 2 組合の3.30団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（会社が、X2組合員を定年後に再雇用しなかったことは、組合員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）申立人の主張

会社が、X2組合員を定年後に再雇用しなかったことは、組合員故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たる。

ア 会社の組合嫌悪

会社が組合を嫌悪していることは、当委員会不当労働行為救済申立て（平成25年(不)第48号事件）の答弁書において、「被申立人が、申立人、（中略）を嫌悪していることは認める。」と記載されていることや、同事件等の経緯からも明らかである。

イ 組合嫌悪に基づく再雇用拒否であること

（ア）高年齢者雇用安定法の改正に伴い、平成18年に会社が就業規則を改正して継

続雇用制度を導入したことから、会社では、63歳までは希望者全員の継続雇用が義務付けられることとなった。就業規則上、ほかに定年後の雇用条件に関する定めがなく、実際に非組合員運転手が定年前と同じ雇用条件で会社に継続雇用されていたことからすれば、会社は、定年前と同じ雇用条件で定年退職者を雇用するという運用を行っていたことが分かる。

社長は、非組合員である運転手と再雇用契約書を締結することなく定年前と同じ雇用条件で継続雇用した理由について、非組合員運転手がX2組合員と同じ年だと勘違いしていたと弁解するが、会社が従業員の生年月日や定年退職日を把握・管理していないなどということは有り得ず、社長も、会社が従業員全員の免許書のコピーを所持していることや各従業員の誕生日については事務方に管理させていることを認めていることから、上記弁解は到底信用できるものではない。

会社は、これまで定年退職者について、新たに再雇用契約書を締結することなく定年前と同じ雇用条件で継続雇用をしてきたにもかかわらず、平成27年2月7日のX2組合員の組合加入通知直後から、突如として、同組合員に対し再雇用条件を提示するに至っている。

(イ) 会社がX2組合員に提示した再雇用条件は、週2日各4時間勤務、時給850円で賃金月額は交通費を含め約2万8,000円程度と、同人の定年退職前賃金月額の約8分の1にすぎず、著しく低いものであった。これは、定年退職前と同じ雇用条件で継続雇用された非組合員運転手と比較しても差別的取扱いであることは明白で、ほかの従業員と比較しても大きな格差があり、その内容は著しく合理性を欠くものと言わざるを得ない。組合加入通知直後というタイミングからしても、上記条件は、組合嫌悪を決定的動機として提示されたものといえる。

会社が、極端に経済的な不利益を伴う再雇用条件を提示したのは、X2組合員に再雇用後も勤務を継続する意思を削がせ、組合及び同組合員の排除を図ろうとしたものであることは優に推認できる。

(ウ) 会社は、上記の再雇用条件を提示したことについて、X2組合員の健康状態を理由とするが、同組合員は、平成26年8月29日の健康診断受診からこれまでほかの従業員と同様の業務量を何の問題もなくこなしており、仕事ぶりについて会社から注意を受けることもなかった。また、この健康診断の結果を問題にされたことは一度もなかった。

社長は、平成27年2月になってはじめてX2組合員の健康診断の結果を医師に見てもらおうと思い立ち2人の医師に見てもらった旨主張するが、その時期についても主張を変遷させ、また、3.21団交で医師の氏名を明らかにするよう

求められても明らかにしなかった。以上のような経過からすると、医師に確認した事実があったかも疑わしく、その事実があったとしても、会社が主張するような見解を述べたという客観的証拠は何一つない。仮に、会社が同月になってはじめてX2組合員のみ健康診断結果を医師に確認したとすれば、それこそ組合加入を契機として同組合員の排除を図ろうとする行為の現れであって、同組合員の健康状態のみを理由とする条件提示であったとの会社の主張は到底信用できるものではない。

(エ) 会社は、再雇用条件は使用者の裁量に委ねられている、再雇用条件を提示している以上会社の義務は果たされている、X2組合員を再雇用しなかったのは、同組合員が会社の提示する条件で継続雇用を希望しなかったからである、とも主張する。

しかし、就業規則上、会社が定年前と同じ雇用条件で定年退職者を雇用する義務を負い、実際そのような運用がなされてきたことは前述のとおりである。

継続雇用後の賃金は、継続雇用されている高年齢者の就業の実態、生活等の安定等を考慮し、適切なものとなるよう努めなければいけないこととされており（平成24・11・9厚生労働省告示560号）、著しく不合理な再雇用条件の提示は、合理的な裁量の範囲の条件提示とは到底いえず、X2組合員が会社の提示する条件での雇用を拒否したとしても、「継続雇用を希望しない」ことにはならない。

X2組合員は、定年前と同じ雇用条件での継続雇用を希望し、現に非組合員運転手はそうのように継続雇用されていたのであるから、継続雇用に合理的な期待があったと認められる一方、会社には、継続雇用を拒否する客観的合理性・社会的相当性が認められない。

会社が、組合との事前協議合意約款を履行することなく、会社の提示する不合理な雇用条件に応じなかったX2組合員の雇用を拒否したのは、嫌悪する組合及び同組合員を排除する意図があったからにほかならない。

ウ 結論

会社が、X2組合員を定年後に再雇用しなかったことは、X2組合員を不利益に取り扱い、もって組合活動を萎縮させ、組合の弱体化を図ったもので、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

組合は、会社がX2組合員に対し、従前と同じ条件で再雇用を認めないことが不当労働行為であると主張する。しかし、会社はX2組合員の再雇用条件を提示するに際して、同組合員の健康状態を確認し、その結果に基づいて再雇用条件を提示し

ているのであって、組合員排除や支配介入を目的としたものではない。

ア 組合嫌悪に基づくものではないこと

(ア) 組合は、社長が組合を嫌悪していることの理由として、組合員排除や組合弱体化を図る意図を有していると主張している。社長が組合に対して良い感情を抱いていないことは争わないが、それを根拠に、組合員排除や組合弱体化の意図を有すると評価するのは飛躍である。

(イ) 会社がX2組合員を再雇用しなかったのは、組合及びX2組合員が、会社の提示した再雇用条件では合意できないとしてこれを一方的に拒否したからであり、組合員の排除や組合弱体化を図ったものではない。X2組合員が会社の再雇用条件を受け入れれば、会社は同組合員を再雇用していたのであるから、組合員を排除することにならないし、同組合員は申立人の組合員たる地位を失うものでもないから、組合の弱体化にも繋がらない。よって、会社に不当労働行為意思がないことは明白である。

イ X2組合員の再雇用条件について

(ア) 会社が、X2組合員に対して、再雇用契約書記載の再雇用条件を提示した理由は、以下のとおりである。

社長は、X2組合員の勤務ぶりについて、従前よりも動けなくなっているとの変化を感じたため、平成27年2月頃に、同組合員の健康状態を把握しておこうと思い立ち、平成26年8月29日の健康診断の結果を受けて、同27年2月26日に医師と面談した結果、医師から「いつ倒れてもおかしくない」、「倒れる危険性が高い」との各見解が示され、同日午後からX2組合員がミキサー車に乗務することを禁じた。

医師の見解に基づけば、X2組合員に従来どおりミキサー車運転手として働かせ続けた場合、運転中に意識を失い大事故を引き起こす可能性が相当程度あり、安全な業務遂行を確保することができず、X2組合員の生命・身体及びその他の者の生命・身体の安全等を危険にさらすことになることが予測された。また、それだけでなく、X2組合員が業務中に引き起こす事故によって生じる損害については、使用者である会社が責任を負うことになる。このようなリスクを会社が引き受けてまでX2組合員を従来通りの雇用条件でミキサー車運転手として再雇用することは到底ありえないものである。このような事情から、X2組合員を従来どおりの条件で再雇用することはできないとの判断に至った。

X2組合員はミキサー車運転手以外の経験がない上に、上記医師らの指摘を受けて、会社はX2組合員に任せるべき適切な業務を検討したが、ほとんどなかった。

(イ) 社長は、X 2 組合員に対する再雇用条件の提示に先立ち、就業規則等によって何らかの制限があるか検討した。その際、労働基準監督署、職業安定所及び弁護士に相談した結果、次のように解釈することができることが分かった。

就業規則第38条第1項但書第1文にて、「再雇用」との文言を用いたのは、雇用契約を一旦終了させて、定年退職前の雇用条件と再雇用条件とを同一にしなくても不利益変更の問題が生じないようにするためである。すなわち、使用者は定年退職前の雇用条件と同一の再雇用条件を提示する義務を負わないということである。そうすると、反射的な効果として、被用者が定年退職前の雇用条件と同一の条件で再雇用を希望する権利も有していないということになる。使用者は、定年退職前の雇用条件と異なる再雇用条件を提示することができ、被用者は、その再雇用条件に不服を述べて、定年退職前の雇用条件と同一の条件で再雇用することを希望することができず、使用者が提示した再雇用条件で勤務の延長を希望したときに限り、上記規定により、63歳まで再雇用されることになる。

(ウ) 社長は、X 2 組合員に従前と同一の雇用条件を提示する義務がないことや、再雇用条件について合意が成立しなければ再雇用契約が成立しないことを上記の関係各所で聞き、その結果と同組合員の健康状態や同組合員に従事させられる適切な業務を踏まえて、再雇用条件を提示したものであって、この再雇用条件を提示するに至るまでの間に、組合員排除の意図や支配介入の意図はなかった。

このことは、会社がX 2 組合員の在職中に不当な差別を行っていないこと(例えば、業務量の少なさから自宅待機を命じることがあったが、X 2 組合員に限ったことではなく、平成27年2月27日^(ママ)の午後からX 2 組合員にミキサー車への乗務を禁じたが健康状態が理由であって不当な差別を行ったわけではない。)や、非組合員運転手の再雇用条件との差異は健康状態によるものであって、X 2 組合員を不当に差別するものではないことからしても明らかである。

ウ 結論

以上の次第であるから、会社には不当労働行為意思がなく、X 2 組合員に対する再雇用条件の提示及び再雇用をしていないことが労働組合法第7条第1号及び第3号に該当しないことは明らかである。

2 争点2 (組合の3.30団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。)について

(1) 被申立人の主張

組合は、3.30団交申入れを会社が正当な理由なく拒否していると主張するが、会

社は、正当な理由があつて拒否しており、労働組合法第7条第2号に該当しない。

ア 正当な理由があること

(ア) 再雇用条件の合理性

社長は、2人の医師からX2組合員の健康状態に関する意見を聞いた上で、X2組合員に対し、ミキサー車の乗務を禁じた。その後、労働基準監督署、職業安定所及び弁護士からも意見を聞き、会社の業務状況、X2組合員の健康状態を勘案して同組合員に関する再雇用条件を提示した。

(イ) 再雇用条件の提示理由を説明したこと

3.21団交時に、X2組合員の再雇用条件の提示理由として、同組合員の脳梗塞、脳貧血、糖尿病などいつ倒れてもおかしくない病状であり、運転業務中に倒れば運転に支障が生じて交通事故を起こすおそれがあるという業務への影響を説明した。また、X2組合員が従事できる業務が場内清掃以外にほとんどないことを指摘し、場内清掃等の業務に従事するのに必要な時間として再雇用条件を提示したのであり、その旨の説明もしており、説明として十分である。

(ウ) 正当な理由があること

社長が上記のとおり説明しているのに対し、X2組合員や組合は、ミキサー車運転手として再雇用するように主張し、会社に対して一切譲歩しようとしなかった。X2組合員の健康状態からすればミキサー車運転手として再雇用することは不可能であるにもかかわらず、このような主張を維持し続ける等の同組合員や組合の態度からすれば、団交を継続したとしても合意に至ることはあり得ない。

このように、会社が譲歩し、合理的な条件を提示するなどの誠実な交渉態度を示しているにもかかわらず、X2組合員や組合は一切譲歩等をしないのであるから、このような状況下では団交を継続する必要性も合理的理由もない。

イ 結論

以上の次第であるから、会社が3.30団交申入れを拒否したことに正当な理由がある。よって、労働組合法第7条第2号に該当しない。

(2) 申立人の主張

会社が、3.30団交申入れに応じなかったことに正当な理由がなく、かかる会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

ア 正当な理由がないこと

(ア) 誠実交渉義務

使用者は、労働組合と誠実に交渉しなければならない、これを誠実交渉義務と

呼ぶ。その具体的内容としては、「自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して・・・労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務」（カール・ツアイス事件・東京地判平1・9・22 労判548号64頁）、「労働組合に対し、自己のよって立つ主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなど・・・のような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務」（株式会社シムラ事件・東京地判平9・3・27 労判720号85頁）と解されている。

そして「労使双方が当該議題についてそれぞれ自己の主張・提案・説明を出し尽くし、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至った場合」（前掲株式会社シムラ事件東京地判平9・3・27）でなければ団交を正当に打ち切ることが出来ず、団交が十分尽くされた結果労使間に全く譲歩の余地がないことが明らかになってはじめて団交拒否は正当なものとなると解される。

(イ) 団交が十分尽くされたとはいえないこと

X 2 組合員の定年再雇用後の労働条件等に関する団交は、3. 21 団交で約15分なされたのみである。同団交では、社長が、X 2 組合員に対し再雇用契約書を示し、サインをするのであれば雇えるが、サインしないのであったら雇えない旨、もうミキサ車には乗させられない旨述べ、その理由について、X 2 組合員の病状や医師らの見解などを述べるものの、組合が、再三にわたり医師名を教えるよう求めても何も答えず、X 2 組合員の如何なる病状が同組合員の勤務にどのような影響を与えるのか、なぜ会社提案の勤務形態になるか等について、具体的な説明は全くないままであった。

組合が、平成14年12月12日協定書の事前協議合意約款を根拠に実質的な協議を求めるも、社長は、再雇用条件は会社の裁量で決められるため、納得ができないのであれば退職しかない旨の言動を繰り返すのみで、自己の主張、提案を、誠意をもって説明する姿勢が全くなかった。

このように3. 21 団交の交渉態度は、会社の考えを理解してもらうように説明を尽くしたり、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務を果たしたとは到底いえず、極めて不誠実なものであった。

よって、組合から3. 30 団交申入れがあった時点で、会社はいまだに自己の主張・提案の根拠を十分に説明し尽くしていないのであるから、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至っていない。

以上のとおり、団体交渉が十分に尽くされていないことは明らかであるから、

団交を打ち切る正当な理由は認められない。

イ 結論

以上のことから、会社が3.30団交申入れに応じなかったことに正当な理由はなく、かかる会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

第5 争点に対する判断

争点1（会社が、X2組合員を定年後に再雇用しなかったことは、組合員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。）及び争点2（3.30団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）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) 会社の就業規則について

平成18年8月16日、会社が但馬労働基準監督署に提出した平成18年8月1日付け就業規則変更届には、以下の記載があった。

「旧条文

(定年退職)

第38条 従業員の定年は満60才とし、定年に達した日の属する給与計算締切日を以て退職日とする。但し、本人が希望した場合はそれまでの就業状況や健康などを勘案し、給与などの雇用条件を見直した上で65才まで再雇用することがある。

新条文

(定年退職)

第38条 従業員の定年は満60才とし、定年に達した日の属する給与計算締切日を以て退職日とする。但し、本人が勤務の延長を希望した場合は63才まで再雇用する。又、その後も本人が勤務の延長を希望した場合は、それまでの就業状況や健康などを勘案し、雇用条件を見直した上で65才まで再雇用することがある。

2 再雇用後の退職日は当該年齢に達した日の属する給与計算締切日を以て退職

日とする

」

(乙8、乙10)

(2) X2組合員と会社との雇用関係等について

ア 平成18年5月8日、X2組合員は、ミキサー車運転手として会社に雇用された。

その際のX2組合員の雇用条件は、午前8時から午後5時（休憩1時間）月曜日から金曜日までの週5日勤務、1時間換算1,200円で、そのほか皆勤手当等の諸手当があった。

X2組合員の平成27年1月から3月までの出勤日数、出勤時間、日給及び総支給額は、以下のとおりであった。

	出勤日数	出勤時間	(ママ) 日給	総支給額
平成27年1月	17日	128時間	153,600円	217,067円
平成27年2月	19日	136時間	163,200円	200,630円
平成27年3月	20日	120時間	144,000円	214,925円

(甲21、甲22、甲23、甲27、乙14、証人 X 2)

イ X 2 組合員は、社長から、同人が経営する飲食店の店長として働いてほしいと頼まれ、平成20年6月30日、一旦会社を退職した。

(甲27、証人 X 2)

ウ 平成20年9月、X 2 組合員は、ミキサー車運転手として従前と同様の労働条件で、再度、会社に雇用された。

(甲27、証人 X 2)

エ 平成22年11月30日、会社は、X 2 組合員を含むミキサー車運転手8名全員を解雇した。この解雇に際し、X 2 組合員が社長に再就職先のあっせんを依頼したところ、解雇から16日後の同年12月16日に、X 2 組合員は社長の親戚が経営する申立外会社に雇用された。

(甲27、甲28、証人 X 2 、証人 X 3)

オ 平成23年10月28日、X 2 組合員は、申立外会社から会社に出向し、ミキサー車運転手として就労した。

(甲27、証人 X 2)

カ 平成24年12月10日、X 2 組合員は脳梗塞を患い、同25年1月16日まで入院した。

(甲27、証人 X 2 、当事者 Y 1)

キ 平成25年2月1日、X 2 組合員は、申立外会社に復職し、同社から会社に出向してミキサー車運転手として就労した。

(甲27、証人 X 2 、当事者 Y 1)

ク 平成25年5月16日、X 2 組合員は、正社員のミキサー車運転手として、従前と同様の労働条件で、再度、会社に雇用された。

(甲27、証人 X 2 、当事者 Y 1)

ケ 平成26年度のX 2 組合員の業務内容は、運転日報によると、平成26年4月1日から同年12月末まではミキサー車の運転業務であり、組合加入前後である同27年1月から同年3月末までは別紙1のとおりであって、同組合員は、同年2月26日まではミキサー車の運転業務を行い、同年3月3日以降は、会社の指示により、運転業務を行わなかった。

なお、本件審問において、社長は、平成27年2月26日、医師にX 2 組合員の健康診断書（以下「X 2 健康診断書」という。）を見せに行ってチェックして、そ

れでだめだということで、同日午後、ミキサー車の乗務からX2組合員を降ろした旨陳述した。

(甲27、乙11、当事者 Y1)

コ 平成27年3月21日、会社は、3.21団交で、組合及びX2組合員に対し、同月末日の定年退職後のX2組合員の再雇用について別紙2の再雇用契約書を提示した。これによると、再雇用後の総支給予定額は、平成27年1月から同年3月までの総支給額平均（以下「従前の総支給額」という。）の約13%に相当するものであった。

(甲15、甲21、甲22、甲23、甲24、甲27、乙3、証人 X2、当事者 Y1)

サ X2組合員は、会社の提示した再雇用契約書に署名せず、平成27年3月31日付けで定年退職となった。

(乙14、当事者 Y1)

シ 平成27年4月1日及び同月2日、X2組合員は、会社に出勤したが、会社から就労を断られた。

(甲27、証人 X2)

(3) X2組合員の平成26年8月の健康診断結果について

平成26年8月29日、X2組合員は会社が実施している健康診断を受診した。X2健康診断書には、総合判定として「継続加療」、メタボリックシンドローム判定として「該当」との記載があり、詳細については次のとおりであった。

①各健診項目に対する判定が、AからHの8段階に分けてそれぞれ「A 異常なし」、「B 軽度異常」、「C 要観察」、「D 要注意」、「E 要精検」、「F 要治療」、「G 継続加療」、「H 要再検」として記載されており、X2組合員については、「血压 G」、「脂質代謝 E」、「糖代謝 G」、「腎機能 E」、「尿酸 B」、「心電図 C」、その他の項目は「A」であった。

②「検査結果コメント」として、(i)尿糖、血糖、HbA1cが基準値を外れており、治療中の主治医に相談するよう、(ii)今回の血压はほぼ基準値内だが、治療中なので主治医の指示に従うよう、(iii)総コレステロールが基準値を外れており、脂質代謝異常の疑いがあるので、内科で精密検査を受けるよう、(iv)尿蛋白、クレアチニンが基準値を外れており、腎障害が疑われるので、泌尿器科又は内科で精密検査を受けるよう、(v)心電図に所見がみられ、年一回の心電図検査で経過をみるよう、気になる症状があれば受診するよう、(vi)尿酸値が基準値を外れており、食事内容等の生活習慣を見直すよう、(vii)体重が多めであり、運動や食事など生活習慣に注意し標準体重に近づけるよう、(viii)聴力検査に所見があり、一度専門医を受

診することを勧める旨、(ix)メタボリックシンドロームに該当する旨、腹部肥満があり、血圧・脂質代謝・糖代謝のうち2つ以上が高い状態で、動脈硬化を促進し心筋梗塞や脳梗塞を起こしやすくなるといわれており、保健師等に相談するなど生活習慣を見直し改善に努めるよう、記載されていた。

③「問診からお伺いした事」の「病気について」の欄には、「現在：脳梗塞・脳出血 高血圧 糖尿病 胃潰瘍」の記載があった。

④各計測項目についての数値と判定の記載欄には、「糖尿病」の欄の「尿糖」、「血糖」、「HbA1c」の各項目に「E」の記載があった。また、「総コレステロール」及び「クレアチニン」に「E」の記載があり、そのほかの項目は「A」又は「B」であった。

(乙2)

(4) X2組合員の組合加入前の組合と会社との関係について

ア 平成14年12月12日、組合と会社は、同日付け「協定書」を締結した。同協定書には、「会社は、組合員に影響を与える問題（労働条件等の変更）については、労使間で事前に協議し労使合意の上、円満に行なう。」との記載があった。

(甲4、証人 X3)

イ 平成25年9月30日、組合は、会社が組合員1名について自宅待機を命じたこと等が不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（平成25年(不)第48号事件。以下、この申立てに係る事件を「25-48事件」という。）を行った。

(甲10、甲28、証人 X3)

ウ 平成26年9月3日、組合は、会社が組合員1名について懲戒解雇したことが不当労働行為に当たるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（平成26年(不)第52号事件。以下、この申立てに係る事件を「26-52事件」という。）を行った。

(甲12、甲28、証人 X3)

エ 平成27年6月4日、当委員会は、25-48事件について、会社に対し、会社が組合員1名について自宅待機を命じたこと等が不当労働行為に当たるとして、組合員1名の原職復帰等を命じる旨の命令書を交付した。

(甲25、甲28、証人 X3)

オ 平成27年10月26日、当委員会は、26-52事件について、会社が組合員1名を懲戒解雇したことが不当労働行為に当たる旨の命令書を交付した。

(甲26、甲28、証人 X3)

(5) X2組合員の組合加入以降の組合と会社とのやり取りについて

ア 平成27年2月7日、組合は、会社に対し、労働組合加入通知書を提出し、X2組合員が組合に加入したことを通知した。

(甲14、証人 X2)

イ 平成27年3月9日、組合は会社に対し、X2組合員の再雇用そのほかを議題とした団交申入れを口頭で行った。

(証人 X3)

ウ 平成27年3月21日、組合と会社との間で、3.21団交が行われた。組合側からの出席者は、組合副執行委員長 X3 (以下「X3副執行委員長」という。)、X2組合員ほか3名、会社側からの出席者は、社長ほか1名であった。X2組合員の再雇用に係るやり取りは以下のとおりであった。

(ア) 社長は、X2組合員について、同月31日をもって雇用関係を終了する旨述べた。X2組合員が、雇用してほしい旨述べたところ、社長は別紙2の条件の再雇用契約にサインするなら雇えるが、サインをしないのなら雇えない旨、もう車には乗せられない旨述べた。X2組合員が理由を尋ねたところ、社長は、脳梗塞、脳貧血^(ママ)、糖尿、耳が遠いこと、糖尿の数値が上がっている、X2健康診断書を医師2人に見てもらったところ、X2組合員はいつ倒れてもおかしくないと言われた旨述べた。X2組合員は、医師から許可をもらっている旨述べたところ、社長は、許可をもらった医師の名前を出してほしい旨、自分がその医師のところに行く旨述べた。X2組合員が、行かなくてもよいのではと述べたところ、社長は、いや行く旨、普通の生活と仕事とは違う旨、60歳になって雇用契約するには健康であることが必要である旨述べた。

(イ) X3副執行委員長は、なぜ会社が再雇用契約の条件を勝手に決めるのかと述べたところ、社長は、会社が決めたらいいらしい旨、仕事が少ない旨述べた。X3副執行委員長とX2組合員は、事前協議があり、それをしてほしい旨述べたところ、社長はこれが事前協議である旨述べた。X3副執行委員長及びX2組合員は合意できない旨、X3副執行委員長は、一方的に労働条件を勝手に会社が決めたものに、なぜこちらがサインをしないといけないのかと述べたところ、社長は、車の仕事もなく、人間も多い旨、掃除もほかの従業員で出来る者もいる旨述べた。

X3副執行委員長は、労使間で協議をし、少なくとも組合がわかったと、この再雇用契約書に締結しましょうという判断になれば合意できるが、一方的に時間給が850円や交通費が日額100円ということは認められない旨、組合の要求がある以上、この中ですり合わせしていくのが協議である旨述べた。

社長は、X2組合員についてははっきりしておく旨述べ、X2組合員は、

納得できない旨述べた。社長は、納得しなくても31日までにサインしなければそれで退職となる旨述べた。組合が、なぜサインを強要するのか、事前協議がある旨述べたところ、社長は、これにサインをしないのであれば、それで退職である、そういうふうになっているらしいと述べた。

(ウ) 社長は、組合に対し、事故でもされたらどうするのか、誰が責任を持つのかと述べ、X 3 副執行委員長は、それはあなたがと述べた。社長は、2人の医師に聞いた旨、1人の医師はいつ倒れてもおかしくない、主治医に聞くよう言った旨、もう1人の医師は可能性が高いと言った旨述べ、X 2 組合員に対し、主治医は誰かと質問した。X 3 副執行委員長は、言わなくていい旨、X 2 組合員は、言わない旨述べ、そのようなことを言っている医師を教えてほしい旨述べた。X 3 副執行委員長が、いい加減なことを言っではいけない旨、人の診断書を勝手に持って行ってと述べたところ、社長は、勝手に持って行ったのとは違う旨、この診断書は会社に提出しないといけないものである旨述べた。

(エ) 社長は、検査結果の数字が出ている旨述べたところ、X 3 副執行委員長は、去年の数字と今年の数字は当然違う旨述べ、社長は、それなら今年の数字を出してほしい旨述べた。X 3 副執行委員長が、数字を出してほしいと言うなら、同月30日^(ママ)で終わりという話は出来ない旨述べたところ、社長は、サインをしないのなら、それは仕方がない旨、再雇用契約に合意するかしないかである旨述べた。社長は、これは今月いっぱいまで考えて話をすればよい旨述べ、X 2 組合員は、納得できない旨述べた。

(甲15、甲24、甲27、甲28、証人 X 2 、証人 X 3 、当事者 Y 1)

エ 平成27年3月30日、組合は会社に対し、3.30団交申入書を内容証明郵便で郵送し、3.30団交申入れを行った。X 2 組合員の再雇用に係る問題について、3.30団交申入書には、事前協議合意約款に照らしても受諾されない内容のX 2 組合員の再雇用契約書を付した回答を行い、それに固執すること等は誠実な態度とは言えず、組合の団体交渉権を無視し、それを侵害するものとして不当労働行為を構成するものであることを、会社は認識すべきである旨、組合は、会社にこれまでの姿勢を改め、X 2 組合員の賃金労働条件について団交を再開することを求める旨の記載があった。

(甲17、甲27、甲28、証人 X 3)

オ 平成27年3月31日、会社は組合に対し、3.31回答書を提出した。同回答書には、以下の記載があった。

3.21団交で述べたとおり、X 2 組合員は、約3年前に脳梗塞で倒れ、入院した過去があり、加えて脳出血と糖尿病も患っており、現在も薬を服用している旨、

そのような状態での業務は難しいと思い、年に一度の健康診断の結果を2名の医師に見せて相談したところ、一人の医師は「いつ倒れてもおかしくない」、もう一人の医師も「倒れる可能性が高い」との見解を示した旨、労働基準局やハローワークに何度も確認に行ったが、60歳からの雇用は1年毎の契約で、仕事内容は事業主が決める権利があるとのことであった旨、上記のこととX2組合員の体調を踏まえ、毎週月曜日と木曜日の週2回各日4時間ずつの労働が妥当であると判断した旨、それに応じないという回答であったことから、X2組合員は平成27年3月31日をもって退職とする旨、また、X2組合員は社長に対して「会社から出て行け」と発言し、会社の規律を乱し協調性に欠けるため従業員としての職責を果たし得ないと判断する旨、今後X2組合員に関しての団交は一切しない旨、会社は誠意をもって団交しているのに、「組合の団体交渉権を無視」しているわけでも、「それを侵害している」わけでもない旨の記載があった。

(甲18、甲27、甲28)

(6) 定年退職後の再雇用契約の締結状況について

ア 会社が、定年退職後に再雇用契約を締結したのは、平成27年3月10日の非組合員のミキサー車運転手（以下「非組合員運転手」という。）との契約が初めてであった。

非組合員運転手は、平成25年3月に、正社員のミキサー車運転手として会社に入社し、X2組合員とほぼ同様の労働条件で勤務していた。非組合員運転手は、同26年3月31日で就業規則上定年退職であったが、会社は、同人と同年4月1日からの再雇用契約を締結することなく、同日から同27年3月31日まで、定年前と同様の労働条件で雇用していた。

本件審問において、社長は、非組合員運転手が入社してから平成27年3月31日まで同様の労働条件で勤務していたのは、非組合員運転手とX2組合員は同級生だと思っていたからである旨陳述した。

(証人 X2、当事者 Y1)

イ 平成27年3月10日、非組合員運転手と会社は、同27年4月1日から同28年3月31日までを雇用期間とした再雇用契約を締結した。再雇用条件は別紙3のとおりであった。

なお、非組合員運転手は、平成27年4月中頃以降、出勤していない。

(乙13、乙14、証人 X2、当事者 Y1)

(7) 非組合員運転手の平成26年8月の健康診断結果について

平成26年8月29日、非組合員運転手は会社が実施する健康診断を受診した。同健康診断の「健康診断結果のお知らせ」（以下「非組合員健康診断書」という。）に

は、総合判定として「軽度異常」、メタボリックシンドローム判定として「該当なし」との記載があり、詳細については次のとおりであった。

①各健診項目に対する判定が前記(3)と同様に記載されており、非組合員運転手については、「血压」及び「糖代謝」は「B」で、その他の項目は「A」であった。

②「検査結果のコメント」として、(i)血压の値は正常範囲内であるがやや高めであるので、塩分を控えるなど生活習慣に注意し定期的に血压測定するよう、(ii) HbA1cは正常範囲であるがやや高めの値であり、糖尿病の予防のために運動や食事などの生活習慣に注意するよう、(iii)血糖は食後としては正常範囲と考えられるが、できれば空腹時に検査を受けるよう、(iv)裸眼視力(右)、裸眼視力(左)が基準値より低下しているため注意するよう、(v)聴力検査に所見があるため、一度専門医を受診することを勧める旨記載されていた。

③「問診からお伺いした事」の「病気について」の欄には、「特になし」と記載されていた。

④各計測項目についての数値と判定の記載欄には、「糖尿病」の「HbA1c」の項目及び「血压」は「B」、そのほかの項目は「A」の記載があった。

(乙12)

2 会社が、X2組合員を定年後に再雇用しなかったことは、組合員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。

組合は、会社が平成18年に就業規則を改正し継続雇用制度を導入したことから、63歳までは希望者全員の継続雇用が義務付けられ、実際にそのような運用を行っていたのであって、X2組合員には継続雇用に合理的な期待があったと認められ、会社がX2組合員を定年後に再雇用しなかったのは、組合嫌悪に基づく不利益取扱い及び組合の弱体化を図った支配介入に当たる旨主張する一方、会社は、再雇用は雇用契約を一旦終了させるので再雇用において定年退職前の雇用条件と同一の再雇用条件を提示する義務を負わず、異なる再雇用条件を提示することができ、X2組合員の健康状態等を踏まえて再雇用条件を提示したもののX2組合員がこれを拒否したのであって、組合員排除や支配介入を目的としたものではなく、不当労働行為に当たらない旨主張するので、以下これらについてみる。

(1) 組合員故の不利益取扱いに当たるかについて

ア 不利益取扱いについて

(ア) 就業規則改正と再雇用に係る労働条件について

前記1(1)及び(6)ア認定のとおり、会社は、①平成18年8月1日付けで、就業規則第38条について、「従業員の定年は満60才とし、定年に達した日の属する給与計算締切日を以て退職日とする。但し、本人が希望した場合はそれま

での就業状況や健康などを勘案し、給与などの雇用条件を見直した上で65才まで再雇用することがある。」との規定を「従業員の定年は満60才とし、定年に達した日の属する給与計算締切日を以て退職日とする。但し、本人が勤務の延長を希望した場合は63才まで再雇用する。又、その後も本人が勤務の延長を希望した場合は、それまでの就業状況や健康などを勘案し、雇用条件を見直した上で65才まで再雇用することがある。」に変更したこと、②非組合員運転手と平成26年4月1日からの再雇用契約を締結することなく、同日から同27年3月31日まで、定年前と同様の労働条件で雇用していたこと、が認められる。

これらのことからすると、定年退職により、雇用関係が一旦終了するといえるものの、平成18年の就業規則第38条に係る但書の変更により、定年時の再雇用に際しては、本人が希望すれば就業状況や健康などを勘案することなく再雇用されると解され、そのほかに定年退職後の再雇用条件等に関する定めがあるとの疎明もなく、また、非組合員運転手については、現に、定年前と同様の労働条件で定年後も平成27年3月末まで雇用されていたのであるから、X2組合員には定年退職前の雇用条件と同一で継続雇用されることに合理的な期待があったと認められる。

(イ) X2組合員に提示された再雇用条件について

定年に係るX2組合員の取扱いについてみると、前記1(2)コ、(5)アからウ認定のとおり、①平成27年2月7日に、組合はX2組合員の組合加入を通知したこと、②平成27年3月9日に、組合が会社に口頭でX2組合員の再雇用等を議題とした団交を申し入れたこと、③平成27年3月21日に、組合と会社がX2組合員の再雇用について3.21団交を行い、会社が組合及び同組合員に従前の総支給額の約13%に相当する再雇用条件を提示したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、会社は、X2組合員について従前の総支給額より著しく低い再雇用条件を提示しており、この再雇用条件の提示は不利益な取扱いに当たる。

イ 会社は、この点につき、定年退職となるX2組合員を再雇用するに当たり、同組合員の健康状態等を踏まえて再雇用条件を提示した旨主張することから、同組合員に提示された再雇用条件が、同組合員の健康状態等を勘案して提示されたといえるか、以下検討する。

(ア) 前記1(3)、(7)認定によれば、X2健康診断書によるX2組合員の健康状態の判定は、非組合員健康診断書による健康状態の判定と比較し、良好であったとはいえない。

(イ) しかしながら、前記1(2)オからケ、(3)認定によれば、会社は、X2組合員に脳梗塞の既往症があることを認識しながら、平成25年5月16日に同組合員を正社員のミキサー車運転手として雇用し、また、X2健康診断書にて同26年8月に同組合員の健康状態が明らかとなった後も、X2組合員を同27年2月26日までミキサー車運転手として就労させており、その間、業務に支障が生じたとか、健康状態を理由に就業状況等に配慮したと認めるに足る疎明はない。

また、会社は、X2組合員の勤務ぶりについて従前よりも動けなくなっているとの変化を感じたため、平成27年2月頃に同組合員の健康状態を把握しようと思いついた旨主張するが、そうであるならば、同年2月以降、改めてX2組合員に健康診断を受診させ、その結果で判断すべきであったにもかかわらず、会社が医師らに意見を求めたと主張するのは同26年8月のX2健康診断書についてであったことからすると、会社は同組合員の健康状態等を勘案して再雇用条件を提示したとはいえず、会社の主張は採用できない。

(ウ) 以上のとおりであるから、X2組合員の再雇用条件が同組合員の健康状態等を勘案した上で提示されたとはいえない。

ウ 会社の組合嫌悪について

会社は、X2組合員を再雇用しなかったのは、組合及びX2組合員が会社の提示した再雇用条件を拒否したからであり、組合員の排除や組合弱体化を図ったものではない旨主張するので、以下、これについてみる。

X2組合員が定年退職する当時の組合と会社の労使関係についてみると、前記1(2)ケ、コ、(4)イ、ウ、(5)ア、ウ認定のとおり、①平成25年9月30日に25-48事件が、同26年9月3日に26-52事件が申し立てられたこと、②平成27年2月7日、組合は会社にX2組合員の組合加入を通知したこと、③本件審問において、社長は、平成27年2月26日にX2健康診断書を医師に見てもらった旨陳述したこと、④平成27年3月3日以降、X2組合員はミキサー車運転業務に就いていないこと、⑤平成27年3月21日、会社が提示したX2組合員の再雇用条件は、道路清掃、週2日各日4時間勤務、時給850円であり、従前の総支給額の約13%であったこと、が認められ、会社は本件でも社長が組合に対して、良い感情を抱いていないことは争わない旨主張している。

これらのことからすると、遅くとも平成25年9月からは、組合と会社との間で労使紛争が発生しており、社長自らが組合に良い感情を抱いていなかったのだから、会社はX2組合員の定年退職当時、組合を嫌悪していたことは容易に推認できる。

エ 以上を総合的に勘案すると、会社は、再雇用制度について就業規則で規定し、

非組合員運転手については、定年後も定年前と同様の労働条件で雇用しているが、X2組合員については、同人の組合加入通知を受けた直後に、著しく低い再雇用条件を提示することによって、同組合員に再雇用契約の締結を拒否することを余儀なくさせたものであって、実質的に会社がX2組合員の定年後の再雇用を拒否したといえる。

よって、会社が、X2組合員を定年後に再雇用しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いといえ、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(2) 支配介入に当たるかについて

また、X2組合員の組合加入通知後に、同組合員に対し著しく低い再雇用条件を提示し、再雇用契約を拒否させて同組合員を再雇用しなかったことは、会社からX2組合員を排除するとともに組合活動を萎縮させ、組合の弱体化を図ったというのが相当であって、組合に対する支配介入にも当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

3 組合の3.30団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるかについて、以下判断する。

(1) 前記1(5)エ、オ認定のとおり、会社は3.30団交申入れに応じていない。

一般に、使用者は、自己の主張を労働組合が理解し、納得することを目指して、誠意を持って団交に当たらなければならないが、労働組合に対し、自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどして、誠実に交渉を行い、合意達成の可能性を模索する義務がある。したがって、使用者が、この義務を尽くさずままに団交を打ち切り、若しくは団交を拒否することは、団交を正当な理由なく拒むことに当たり、不当労働行為に該当する。

(2) 会社は、3.30団交申入れを拒否した理由として、再雇用条件は合理的でその理由を3.21団交で説明したにもかかわらず、X2組合員や組合は一切譲歩等しないのであるから、この状況下では団交を継続する必要性も合理的理由もない旨主張する。

しかしながら、会社はX2組合員について定年退職前の雇用条件と同一の再雇用条件を提示すべきであったところ、著しく低い再雇用条件を提示しており、これに理由がないことは前記2判断のとおりである。また、前記1(5)ウ(エ)認定によれば、①組合及びX2組合員は提示された再雇用条件について納得していないこと、②3.21団交で、社長は、サインをしないのなら、それは仕方がない旨、再雇用契約に合意するかしないかである旨述べていること、がそれぞれ認められ、会社が提示した不合理な再雇用条件に固執したまま、3.21団交が終了したことが認められる。したがって、会社が3.21団交で誠実に交渉を行い、合意達成の可能性を模索したと

はいえない。このような状況下で、組合は、3.30団交申入れにて、X2組合員の労働条件について団交の再開を求めたのであるから、会社は、同団交申入れに応ずべきであり、これを拒否することは、団交を正当な理由なく拒むことに当たる。

以上のことからすれば、会社が3.30団交申入れに応じなかったことに正当な理由はなく、会社の主張は採用できない。

(3) したがって、3.30団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

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12日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印

平成27年1月から3月までのX2組合員の就業状態

就労日	曜日	業務内容
1月6日	火	運転業務
1月9日	金	運転業務
1月10日	土	運転業務
1月12日	月	運転業務
1月13日	火	運転業務
1月14日	水	運転業務
1月15日	木	運転業務
1月16日	金	運転業務
1月19日	月	運転業務
1月20日	火	運転業務
1月21日	水	運転業務及び昼から作業(ママ)
1月23日	金	運転業務及びプラント作業
1月26日	月	運転業務
1月27日	火	運転業務
1月28日	水	プラント内作業
1月29日	木	運転業務
1月30日	金	運転業務
2月2日	月	プラント内作業
2月3日	火	建材プラント内作業
2月4日	水	運転業務
2月5日	木	運転業務
2月9日	月	運転業務
2月10日	火	運転業務
2月11日	水	運転業務
2月12日	木	建材プラント作業
2月13日	金	建材プラント作業(雪)
2月16日	月	会社からの休め(ママ)
2月17日	火	会社からの休め(ママ)
2月18日	水	運転業務
2月19日	木	運転業務
2月20日	金	運転業務
2月23日	月	運転業務
2月24日	火	運転業務
2月25日	水	運転業務
2月26日	木	運転業務 (PMほかの従業員名)
3月3日	火	プラント内作業
3月4日	水	プラント内作業
3月6日	金	プラント内作業
3月9日	月	プラント内作業
3月12日	木	プラント作業
3月13日	金	プラント作業
3月14日	土	プラント作業
3月16日	月	作業
3月17日	火	プラント作業
3月18日	水	会社がかえれ(ママ)
3月19日	木	会社からの60%でかえれ(ママ)
3月20日	金	外作業
3月23日	月	作業
3月25日	水	ゴチでの作業
3月26日	木	ゴチ作業
3月27日	金	ゴチ前作業
3月30日	月	ゴチ前作業

※プラント内作業とは、ヤード下の清掃や草むしりのことをいう。
 ※ゴチ作業とは、被申立人代表者が以前経営していた飲食店前の土地の草むしり等のことをいう。

X 2 組合員の再雇用の労働条件

雇用期間	平成 27年 4月 1日 から 平成 28年 3月 31日まで
	契約の更新の有無 〔更新する場合があります得る〕・契約の更新はしない・その他（ ）〕
就業の場所	当社事業所内、その他会社が指定する場所
仕事の内容	道路清掃
始業終業時刻	原則：毎週 月曜日午前8：00から午前12：00まで 勤務 毎週 木曜日午前8：00から午前12：00まで 勤務
休日	原則：4週4日以上
所定時間外労働等	1. 所定外労働をさせることが（有・ <input checked="" type="radio"/> 無） 2. 休日労働をさせることが（有・ <input checked="" type="radio"/> 無）
休暇	年次有給休暇 就業規則のとおりとする
賃金	1. 基本給 時間給 850円 2. 交通費 日額 100円 3. 賃金締切日 （毎月末日） 4. 賃金支払い日 （翌月12日） 5. 昇降給 （有・ <input checked="" type="radio"/> 無） 6. 賞与 （有・ <input checked="" type="radio"/> 無） 7. 退職金 （有・ <input checked="" type="radio"/> 無）
退職	1. 契約が更新されなかった場合 2. 自己都合により退職する場合（少なくとも14日以上前までに届け出ること） 3. 当社が定める契約更新の条件に達しなかった場合
その他	1. この契約書に定めることのほか、就業に関する事項は就業規則、付属規程、その他個別に定めるところによる 2. 契約の更新は、更新前の職務内容や同等の労働条件を保障するものではない

非組合員運転手の再雇用の労働条件

雇用期間	平成 27年 4月 1日 から 平成 28年 3月 31日まで
	契約の更新の有無 〔更新する場合があります〕・契約の更新はしない・その他 ()〕
就業の場所	当社事業所内、その他会社が指定する場所
仕事の内容	当社業務全般、その他
始業終業時刻 及び休憩時間	原則：毎週 約 3日 勤務。(但し 仕事がない場合は、休みとする) 午前8時00分から午後5時00分まで うち休憩時間：勤務時間が6時間を超える場合 45分以上 勤務時間が8時間を超える場合 1時間以上 (業務の都合上、上記時刻を繰上げ又は繰下げすることがある)
休 日	原則：4週4日以上
所定時間外 労働等	1. 所定外労働をさせることが (<input checked="" type="radio"/>) ・ 無) 2. 休日労働をさせることが (<input checked="" type="radio"/>) ・ 無)
休 暇	年次有給休暇 就業規則のとおりとする
賃 金	1. 基本給 時間給 850円 2. 交通費 日 額 130円 3. 賃金締切日 (毎月末日) 4. 賃金支払い日 (翌月10日) 5. 昇降給 (有 ・ <input checked="" type="radio"/>) 6. 賞 与 (有 ・ <input checked="" type="radio"/>) 7. 退職金 (有 ・ <input checked="" type="radio"/>)
退 職	1. 契約が更新されなかった場合 2. 自己都合により退職する場合(少なくとも14日以上前までに届け出ること) 3. 当社が定める契約更新の条件に達しなかった場合
そ の 他	1. この契約書に定めることのほか、就業に関する事項は就業規則、付属規程、その他個別に定めるところによる 2. 契約の更新は、更新前の職務内容や同等の労働条件を保障するものではない