



命 令 書

申立人 X組合
代表者 執行委員長代行 A₁

被申立人 Y₁会社
代表者 代表取締役 B₁

被申立人 Y₂会社
代表者 代表取締役 B₂

上記当事者間の広労委平成 28 年（不）第 1 号事件について、当委員会は、平成 29 年 4 月 28 日第 1781 回公益委員会議において、会長公益委員河野隆、公益委員二國則昭、同飯岡久美、同岡田行正及び同山川和義が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Y₁ 会社は、今後、申立人組合員の労働条件に関わる事項については、平成 21 年 12 月 17 日付け組合結成通知に伴う確認事項に基づき、申立人と事前に協議を行わなければならない。
- 2 被申立人 Y₁ 会社は、申立人組合員 A₂ が希望すれば、同人を、1 年間、嘱託社員として雇用しなければならない。なお、その際の労働条件については、申立人と協議のうえ、速やかに決定しなければならない。
- 3 被申立人 Y₁ 会社は、申立人組合員 A₂ に対し、同人の退職の日の翌日から、同人が引き続き雇用されていれば定年退職することとなっていた日までの賃金（退職前 3 か月の賃金の 1 か月当たりの平均額を 1 か月分の賃金相当額として計算し

た額。)の6割に相当する額を支払わなければならない。

4 被申立人Y₁会社は、申立人組合員A₃について、退職後の雇用に関して非組合員と同様に取り扱わなければならない。

5 被申立人Y₁会社は、申立人組合員A₃に対し、同人の退職の日の翌日から前項により雇用される日の前日までの賃金(退職前3か月の賃金の1か月当たりの平均額を1か月分の賃金相当額として計算した額。)の6割に相当する額を支払わなければならない。

6 被申立人Y₁会社は、申立人A₄分会分会長A₅が希望すれば、同人を、1年間、嘱託社員として雇用しなければならない。なお、その際の労働条件については、申立人と協議のうえ、速やかに決定しなければならない。

7 被申立人Y₁会社は、本命令書受領の日から2週間以内に、下記の文書を申立人に交付するとともに、縦1メートル、横1メートルの大きさの白紙に明瞭に記載し、会社事務所正面玄関の従業員が見えやすい場所に30日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

X組合

執行委員長代行 A₁ 様

Y₁会社

代表取締役 B₁

当社が、貴組合に対して行った下記の行為は、広島県労働委員会において、下

記1については労働組合法第7条第3号に、下記2及び3については同条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為であると、それぞれ認められました。

今後、このような行為を繰り返さないようにします。

記

- 1 C₁年金基金の解散に伴う一時金の受給に関連する退職後の新たな雇用先について、平成21年12月17日付け組合結成通知に伴う確認事項第4項に定める事前協議を行わなかったこと。
- 2 C₁年金基金の解散に伴う一時金を受給するため退職したA₂組合員及びA₃組合員に対し、退職後の雇用に関して必要な説明を行わず、Y₂会社への雇用の機会を与えなかったこと。
- 3 A₅A₄分会分会長を、就業規則第53条及び平成25年7月20日付け組合員の継続雇用に関する覚書によらず、定年退職後に嘱託社員として継続雇用しなかったこと。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

8 申立人の被申立人Y₁会社に対するその余の申立てを棄却する。

9 申立人の被申立人Y₂会社に対する申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要など

1 事案の概要

本件は、①被申立人Y₁会社（以下「会社」という。）が、C₁年金基金（以下「基金」という。）の解散に伴う脱退一時金又は選択一時金（以下、あわせて「一時金」という。）の受給手続及び退職後の新たな雇用先に関する事項（以下、一時金の受給手続を含め「基金の解散に係る事項」という。）について、平成（以下「平成」の元号は省略する。）21年12月17日付け組合結成通知に伴う確認事

項（以下「21年確認事項」という。）に反し、申立人X組合（以下「組合」という。）と事前協議をすることなく、また、基金の解散に係る事項の説明を、労働者代表である組合A₄分会（以下「分会」という。）のA₅分会長（以下「A₅分会長」という。）に行わなかったこと、②会社が、一時金を受給するために退職した非組合員を被申立人Y₂会社（以下「会社岡山」という。）に雇用させる一方、同じく退職したA₂組合員（以下「A₂組合員」という。）及びA₃組合員（以下「A₃組合員」という。）に対し、有期雇用及び会社岡山への雇用に関する説明を行わず、雇用の機会を与えなかったこと、③27年10月29日及び同年11月9日に行われた、27年（不）第4号不当労働行為救済申立て事件（以下「27年事件」という。）の和解協議（以下「本件和解協議」という。）の場において、組合が会社岡山に関する説明を求めた際、会社が不誠実な態度に終始したこと、④会社が、25年7月20日付け組合員の継続雇用に関する覚書（以下「25年覚書」という。）を無視し、A₅分会長を、定年退職後に嘱託社員として継続雇用（以下「嘱託継続雇用」という。）することを拒否したことがそれぞれ不当労働行為に該当するとして、28年2月2日、救済申立てがあった事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 基金の解散に係る事項について、組合及びA₅分会長に説明すること。
- (2) 一時金を受給するために退職したA₂組合員及びA₃組合員を復職させ、退職の翌日から原職復帰までの賃金を支払うとともに、謝罪すること。
- (3) 会社岡山に関する説明を誠実に行うこと。
- (4) 25年覚書を遵守し、A₅分会長を速やかに嘱託継続雇用するとともに、退職の翌日から嘱託継続雇用までの賃金を支払うこと。
- (5) 謝罪文の手交及び掲示。

3 本件の争点

- (1) 会社が組合に対し、基金の解散に係る事項について、21年確認事項第4項に基づき事前協議しなかったことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。（争点1）
- (2) 会社が、一時金を受給するA₂組合員及びA₃組合員に対し、会社岡山への雇

用に関する説明をしなかったために、退職後に会社岡山への雇用の機会を与えなかったことは、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当するか。(争点2)

(3) 27年10月29日及び同年11月9日、組合が会社岡山の設立に伴う雇用労働条件の変更について説明を求めた際の会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。(争点3)

(4) 会社が、A₅分会長を嘱託継続雇用しなかったことは、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当するか。(争点4)

第2 当事者の主張

1 会社が組合に対し、基金の解散に係る事項について、21年確認事項第4項に基づき事前協議しなかったことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。(争点1)

(1) 組合の主張

基金の解散に係る事項は労働条件であることから、会社には、21年確認事項第4項に基づき、組合と速やかに事前協議する責務があるが行っておらず、不当労働行為に該当する。

(2) 会社の主張

ア 基金の解散に係る事項は事前協議を要する事項ではない。

イ 事前協議を行う時間はなかった。

ウ 退職後の新たな雇用先については、何の方策もないまま組合に相談して解決できるような事案ではない。

エ 会社岡山への雇用に約束していたものではなく、説明できる状況にもなかったことから、不当労働行為には当たらない。

2 会社が、一時金を受給するA₂組合員及びA₃組合員に対し、会社岡山への雇用に関する説明をしなかったために、退職後に会社岡山への雇用の機会を与えなかったことは、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当するか。(争点2)

(1) 組合の主張

ア 会社からA₂組合員及びA₃組合員に対して、有期雇用や会社岡山への雇用に関する説明がされていない。

イ 会社は組合を嫌悪し、各営業所所長（以下「各所長」という。）を通じて、一時金の受給は退職が前提であると強調することにより、A₂組合員及びA₃組合員に退職を決断させた。

(2) 会社の主張

ア 基金からの通知を受け、直ちに従業員へ情報を伝える必要があったことから、組合員か否かに関係なく、各所長から説明を行った。

イ 上記アの説明内容は、基金が解散すること、一時金を受給するには27年8月31日までに退職する必要があること、B₁代表取締役（以下「B₁社長」という。）と相談して、退職しても会社に雇用が続くようにさせることなどである。この際、会社岡山への再雇用の約束まではしていない。また、従業員数の激減、事業継続困難のおそれから、積極的に退職を勧めていない。

ウ 会社岡山に雇用されなかった者は、雇用を希望しなかったのであり、会社岡山が雇用を拒んだ事実はない。

エ A₂組合員は、再雇用の可能性があることを知っており、また、もともと27年12月には退職する予定であった。このような事情により退職したA₂組合員に、会社岡山への雇用を提案する義務まで負うものではない。

3 27年10月29日及び同年11月9日、組合が会社岡山の設立に伴う雇用労働条件の変更について説明を求めた際の会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。（争点3）

(1) 組合の主張

ア 27年10月29日、会社岡山の設立理由を尋ねると、B₁社長は、意味不明で不誠実な答弁を行い、真面目に答えようとしなかった。

イ 27年11月9日、会社岡山の設立と雇用された者などについて質問したが、B₁社長は質問を遮り、別件のことから口論となったため具体的な進展をみなかった。

ウ 会社が、和解協議であることを理由に会社岡山の設立と雇用に関する説明をしなかった態度は、実質的に団体交渉を拒否するものである。

(2) 会社の主張

ア 和解協議の場は会社岡山に関する協議をする場ではなく、また、協議事項でもなかった。

イ 会社岡山の設立や組織体制は経営判断に属するもので、団体交渉の協議事項ではなく、団体交渉の拒否に当たらない。

4 会社が、A₅分会長を嘱託継続雇用しなかったことは、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当するか。(争点4)

(1) 組合の主張

ア 25年覚書は運行管理者資格の取得を嘱託継続雇用の条件としていない。また、会社が26年8月に提示した「継続雇用制度に係る基準に関する労使協定」(以下「26年労使協定案」という。)は合意に至ったものではなく、これに基づいてA₅分会長の嘱託継続雇用を拒否したことは不当労働行為である。

イ 25年覚書に反するA₅分会長の嘱託継続雇用の拒否は、組合潰しを企図して、分会結成の中心人物であったA₅分会長を排除しようとするもので、A₅分会長に対する不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入である。

(2) 会社の主張

ア 就業規則第53条なお書きの労使協定がなかったことから、26年労使協定案を提示した。A₅分会長を嘱託継続雇用していないのは、26年労使協定案が合意に至っていないからであり、組合員ゆえの差別的取扱いではなく、支配介入でもない。

イ 嘱託継続雇用に当たり、年金受給停止額の調整が必要となり、乗務員業務だけでは労働時間の調整が容易でないため、事務方の資格である運行管理者資格の取得を嘱託継続雇用の条件とした。

なお、同資格の試験は年2度あり、資格取得を課しても酷ではない。

ウ 本社営業所に運行管理者は在籍するが、乗務員が夜間に帰着することもあり、その際の点呼業務を行う運行管理者を確保する必要があった。

なお、会社岡山に関する組合の主張は次のとおりである。

会社岡山は、会社の100パーセント出資の子会社であること、B₁社長とB₂

常務取締役（以下「B₂常務」という。）が役員を兼務していること、会社と同じ道路貨物運送業を営むこと、会社の岡山営業所と所在を同じくし、施設を共有していること、一時金を受給するために退職した従業員を雇用し、同時に会社に出向させていることから、実質的には、会社と一つの経営体を構成しており、全ての争点において、会社の行った不当労働行為について、使用者としての責任がある。

第3 認定した事実

1 当事者

(1) 組合は、肩書地に事務所を置き、港湾、運輸、倉庫産業労働者により構成する産業別組合であり、28年2月2日現在の組合員数は46名である。

なお、分会は、組合の下部組織の1つであり、会社に勤務するトレーラー乗務員及びトラック乗務員により構成され、同日現在の組合員数は7名である。

(2) 会社は、肩書地に本社を置き、道路貨物運送業を営む法人であり、本社営業所、山口営業所及び岡山営業所を有している。なお、28年3月1日現在の社員数は約35名である。

(3) 会社岡山は、肩書地に本社を置き、道路貨物運送業を営む法人であり、28年3月1日現在の社員数は15名であり、全員が会社に出向している。

【審査の全趣旨】

2 分会結成及び21年確認事項

分会は、会社による運行費の支給方法の変更に対抗することを目的として、21年12月17日に結成され、同日、会社、組合及び分会は、21年確認事項について合意した。

なお、第4項には、「会社は、組合員の労働条件に関わる事項については、組合と事前に協議を行い、合意が成立しない限り一方的な実施はしない。」と記載されていた。

【甲2号証、当委員会に顕著な事実】

3 会社岡山の設立

会社は、27年8月10日、100パーセント出資の子会社である会社岡山を設立した。

【甲4号証，審査の全趣旨】

4 基金の解散に伴う一時金の受給及び会社岡山への雇用など

(1) 基金解散に関する動向

基金は、25年6月26日に公布された公的年金制度の健全性及び信頼性の確保のための厚生年金保険法等の一部を改正する法律への対応を検討するため、同年9月25日に基金制度検討委員会（以下「検討委員会」という。）を設置し、基金の存続等について検討を行った。

26年10月28日、検討委員会は、「当基金の今後の基金運営について」と題する答申書を取りまとめた。同答申書には、検討委員会としては基金を解散する方針である旨、一時金については検討中である旨記載されていた。

27年4月、基金理事長から基金加入員に対し、「厚生年金基金解散のお知らせ」及び「解散に関してのよくある質問」が通知された。同通知には、基金加入員への影響及び一時金については検討中である旨記載されていた。

【乙10～12号証】

(2) 一時金に関する通知

27年8月17日、基金理事長から事業主及び基金加入員に対し、「脱退一時金及び選択一時金の支給停止について」と題する通知（以下「27年基金通知」という。）がされた。その内容は次のとおりであった。

「選択一時金」及び「脱退一時金」の支給停止をする基金規約変更等を決議をいたしましたので、お知らせいたします。

（略）

具体的には、平成27年9月2日以後に資格喪失（9月1日退職）された方より「脱退一時金」を停止し、「選択一時金」については、平成27年8月31日までに裁定請求書が基金事務局へ必着とし、平成27年9月1日以降に請求書の到着分より停止となりますので、その点、よろしくお願いいたします。

敬具

《ご留意》

◎ 脱退一時金

加入員期間 3 年以上 15 年未満の加入者が、加入事業所を退職して請求する一時金。

※ 今回の規約変更により、平成 27 年 8 月 31 日までに退職した人は、請求可能。

◎ 選択一時金

加入員期間 15 年以上の加入員が、加入事業所を退職して、本来の加算年金とせずに請求する一時金。

※ 今回の規約改正により、平成 27 年 8 月 31 日までに、請求書が基金事務局に必着する事が必要。

【乙 4 号証】

(3) 27 年基金通知への会社の対応（27 年 8 月 18 日から同月 19 日までの間）

ア 27 年 8 月 18 日、27 年基金通知が会社に到達した。

同日、B₁社長は、基金事務局に問い合わせるとともに、他社に 27 年基金通知への対策を確認した後、B₃専務取締役（以下「B₃専務」という。）、B₂常務及びB₄本社営業所所長（以下「B₄所長」と、3 名をあわせて以下「B₃専務ら」とそれぞれいう。）を集め、対策を検討した。

B₁社長はB₃専務らに対し、従業員には一時金を満額受給してもらいたいが、そのために会社を退職しろとは言えないこと、退職は防ぎたいこと、他社が検討している派遣会社を使った対策は、会社においては対応が困難であることを説明した。

検討の結果、B₁社長は、退職して一時金を受給しつつ現在の業務を続けられることが適当であるとの考えに至ったが、退職後の再雇用を約束できる状況にないこと、一時金を受給するには退職することが条件であるため、会社の代表者の立場においては積極的に退職を勧めることはできないなどの理由から、従業員への説明はB₄所長が適任であると判断した。

そして、B₄所長が行う説明の内容を、①基金が解散し年金の上乗せ部分が支給されなくなること、②一時金を受給するためには同月 31 日までに退職しなければならないこと（以下、①と②をあわせて「基金の解散及び一時金の受給方法」という。）、③多くの従業員に退職されると配車することがで

きなくなるので、B₁社長と相談し、退職しても会社に雇用が続くようにさせること（以下「退職後の雇用の機会」という。）の3点とした。

イ B₄所長は、27年8月18日から同月24日にかけて、本社営業所の従業員に対し、個別に又は複数名同時に、上記アの内容の説明を口頭で行った。

A₅分会長に対しては、同月21日、説明を行った。

また、山口営業所及び岡山営業所の従業員に対しても、問い合わせがあれば、同様に説明を行った。

なお、B₄所長は、退職後の雇用の機会については、会社主導で一時金の受給を勧めることが適切ではないとの判断から、多くの従業員に退職されると配車することができなくなり会社も困るので、B₁社長と相談し、退職しても会社に雇用が続くようにしようと思うし、再雇用されると思う、詳しくはB₁社長に聞いてほしい旨説明した。一方、説明の相手となる従業員によって、説明内容が異なるだけでなく、直接、説明を行わない場合もあった。

ウ 27年8月19日、会社は、B₅山口営業所所長（以下「B₅所長」という。）及びB₆岡山営業所所長（以下「B₆所長」という。）に対し、27年基金通知をファックスし、その内容を所属の従業員に説明するよう指示した。

B₅所長は、27年基金通知に、一時金は退職しないと受給できない旨の記載があることから、退職者の処遇についてB₁社長に確認したところ、B₁社長は、退職者をどうするかまだ対処方法が決まっていないので、確実な回答はできない、詳しい内容や退職後の対応などについてはB₄所長に聞くよう従業員に伝えてほしい旨回答した。

B₅所長及びB₆所長は、同日以降、従業員に対し、27年基金通知を示しながら説明を行い、詳しいことはB₄所長に聞くよう伝えた。

エ B₄所長の説明を受けた一部の従業員からは、本当に再雇用してもらえるのか、一時金を受給したら不利なことはないのかとの問い合わせがあった。

これに対し、B₄所長は、再雇用を保証するとは自分は言えないが、実際には再雇用しないことはあり得ないのではないかと、不安なら、B₁社長に聞いてほしいと答え、加えて、年金の図及び独自に作成した損得の表を見せながら、年金制度及び基金事務局の連絡先などについて説明した。また、B₁社長は、年金制度の説明を行うとともに、一時金は受給してほしいが、会社

を辞められては困る旨説明した。

【甲 17 号証，乙 6・7 号証，尋問記録（A₅証人，B₄証人，被申立人会社代表者 B₁（以下「代表者 B₁」という。），審査の全趣旨】

(4) 27 年基金通知への会社の対応（27 年 8 月 20 日から同月 27 日頃までの間）

27 年 8 月 20 日，会社は，社会保険労務士に今後の対応について相談したところ，退職者を会社岡山が雇用したのち会社に出向させれば，一時金を受給しつつ現在の業務を続けることができるとの助言を受けた。

翌 21 日，会社は，再度，社会保険労務士に相談したところ，退職者を健康保険法上の被保険者とならない 2 か月以内の有期雇用契約とし，その間に対応を考えればよいとの助言を受けた。

上記助言を踏まえ，会社は，遅くとも同月 27 日頃までに，退職者については，まず，会社において 2 か月以内の有期雇用とし，その後，会社又は会社岡山が雇用すること，退職者のうち幼少の子供を扶養している者は，健康保険証を直ちに使用する可能性が高いという理由から，有期雇用を経ず，会社岡山が雇用すること，さらに，有期雇用期間中及び会社岡山雇用後の労働条件は，退職前と同様とすること（以下「退職者に係る方針」という。）を決定した。

同月 27 日，会社は，退職の意思表示をした者を取りまとめ，厚生年金基金加入員資格喪失確認通知を基金事務局に提出した。同通知の内容は，同月 30 日付けで同資格を喪失するというものであった。

【乙 6・15 号証，尋問記録（B₄証人，代表者 B₁），審査の全趣旨】

(5) 退職及び会社岡山への雇用

27 年基金通知が到達してから 27 年 8 月 30 日までの間，社員 43 名のうち一時金の受給対象者 37 名中，役員を含む 19 名が会社を退職した。

退職した 19 名のうち 10 名は，同月 31 日から同年 10 月 20 日まで，会社に有期雇用され，退職前に勤務していた本社又は各営業所へ配属された。その間，会社は，10 名を有期雇用後に会社岡山に雇用させることを決定し，同月 21 日，10 名は会社岡山に雇用された。

また，その余の 9 名のうち幼少の子供を扶養している 4 名は，同年 9 月 1 日，会社岡山に雇用され，B₂常務は，会社岡山の代表者に就任した。

以上の 15 名は，会社岡山に雇用されると同時に会社に出向となり，退職前

に勤務していた本社又は各営業所に配属され、勤務内容及び労働条件は、退職前と同様であった。

なお、上記 15 名は、退職時、いずれも組合員ではなかった。

退職した 19 名のうち上記 15 名を除くその余の 4 名は、創業者である B₇ 会長（以下「B₇ 会長」という。）、非組合員 1 名のほか、A₂ 組合員及び A₃ 組合員であった。

【乙 9 号証、尋問記録（A₅ 証人、代表者 B₁）、審査の全趣旨、当委員会に顕著な事実】

(6) 組合員の状況

ア 本社営業所に勤務していた組合員 6 名中、一時金の受給対象者は 5 名であり、そのうち A₂ 組合員は一時金を受給するため退職し、A₅ 分会長を含む 4 名は退職しなかった。

山口営業所に勤務していた組合員は A₃ 組合員のみで、一時金の受給対象者であり、一時金を受給するため退職した。

岡山営業所に勤務していた組合員 3 名は、いずれも一時金の受給対象者であったが退職しなかった。

イ A₂ 組合員（本社営業所）について

27 年 8 月 18 日、A₂ 組合員は本社事務所において 27 年基金通知のコピーを受け取り、B₁ 社長に内容確認を行い、基金事務局に問い合わせの電話をした後、B₄ 所長から基金の解散及び一時金の受給方法について説明を受けた。

同月 19 日、退職の意思を固めたところ、B₄ 所長から、一時金を受給するのはいいが、仕事が困るので、アルバイトでも残ってほしい旨依頼されたが、会社への不信感から、一時金の受給手続を自ら行う時間を確保するため、次の就職先が決まっている旨述べた。

会社に退職届を郵送し、同月 20 日付けで退職したが、上記のとおり、同月 19 日に B₄ 所長から仕事を依頼されていたため、同月 21 日及び同月 22 日の 2 日間、アルバイトとして勤務した。

退職後は、同年 9 月中旬頃からは、他の会社でトラック乗務員として勤務している。

なお、定年退職の予定日は28年3月11日であった。

ウ A₃組合員（山口営業所）について

27年8月18日、A₃組合員はA₂組合員から、電話により、基金の解散や一時金に関する情報を聞いた。

同月20日、B₅所長から27年基金通知により説明を受けるとともに、詳しいことはB₄所長に聞くように言われた。その後、本社営業所へ行く業務を用意されたが、B₄所長から説明を受けることなく、同月25日、会社を退職した。

退職後は、他の会社でトラック乗務員として勤務している。

【甲7・18号証、乙7・9号証、尋問記録（A₂証人、B₄証人、代表者B₁）、
審査の全趣旨】

(7) 非組合員の状況

ア 本社又は本社営業所に勤務していた非組合員19名中、一時金の受給対象者は16名であり、そのうち13名は一時金を受給するため退職し、B₇会長を除くB₃専務及びB₄所長ら12名は、27年9月1日又は有期雇用を経て同年10月21日、会社岡山に雇用され、3名は退職しなかった。

山口営業所に勤務していた非組合員9名中、一時金の受給対象者は7名であり、そのうちB₅所長は一時金を受給するため退職し、有期雇用を経て同年10月21日、会社岡山に雇用され、5名は退職せず、1名は他の理由により退職した。

岡山営業所に勤務していた非組合員5名はいずれも一時金の受給対象者であり、そのうちB₆所長を含む2名は一時金を受給するため退職し、同年9月1日、会社岡山に雇用され、3名は退職しなかった。

なお、退職しなかった者の理由は、一時金が少額なのでもらわない、家のローンを組んでいるので退職できない、面倒だから手続をしないなどであった。

イ C₂元組合員（本社営業所）

C₂元組合員は、27年8月22日にB₄所長から説明を受け、同月27日に組合を脱退した後に退職し、有期雇用を経て同年10月21日、会社岡山に雇用された。

【乙7・9号証，尋問記録（A₅証人，B₄証人），審査の全趣旨】

(8) 上記(5)ないし(7)の詳細は，別紙「退職及び会社岡山への雇用等の状況」のとおりである。

(9) 組合への事前協議

27年8月18日以降，基金の解散に係る事項について，会社と組合の間で，21年確認事項第4項に基づく事前協議は行われていない。

【審査の全趣旨】

5 本件和解協議

(1) 27年事件申立て

27年2月26日，組合は，団体交渉応諾，労働協約・和解協定書の遵守及び謝罪文の掲示などを救済内容とする，27年事件を申立てた。

【当委員会に顕著な事実】

(2) 27年10月29日の和解協議

27年10月15日，会社は，27年事件を和解により解決したいとの意向を示し，同月29日，和解協議が行われた。

組合は，27年事件の和解協議事項に加え，会社岡山の設立について組合に説明がなかったこと，会社岡山の解散の要望及び非組合員を会社岡山に移籍していることについて説明を求めたところ，会社は，会社岡山の設立目的は和解協議事項と関連がなく，また，経営的な問題に属することであると説明し，あわせて，目的を持ってつくる場合とつくってから目的を考える場合とがある，走りながらこうするということもある旨答えた。

【甲13号証，尋問記録（代表者B₁），審査の全趣旨，当委員会に顕著な事実】

(3) 27年11月9日の和解協議

27年11月9日，再度，和解協議が行われ，組合及び会社はそれぞれ和解条項案を提示し，その内容を中心に協議が行われた。なお，組合の和解条項案には，会社岡山の解散に関する事項が含まれていた。

組合は，27年事件の和解協議事項に関する和解条項案の協議の後，会社岡山の解散の要望及び非組合員を会社岡山に移籍していることについて説明を求めたところ，会社は，14名から15名が移籍していると答えた。

【甲 13 号証，尋問記録（代表者 B₁）】

(4) 本件和解協議後の状況

27 年 12 月 12 日の団体交渉において，会社岡山に関する協議が行われ，会社は，現在，会社岡山に雇用された者は 15 名であること，一時金の受給に関する説明は B₄ 所長に一任していたので，B₁ 社長と B₂ 常務は関わっていないこと，退職者が相次いだので，会社において 2 か月間有期雇用した後，会社岡山に雇用されたことを説明した。

また，組合が，会社岡山については事前協議する必要があると指摘したところ，会社は，組合に不利益が出ているわけでもなく，事前協議の必要はないと回答した。

組合は，あわせて協議された，A₅ 分会長の嘱託継続雇用に関する協議内容（後述 6 (3) エ）などから，和解協議を続けることは困難であると判断した。

【甲 1 号証，審査の全趣旨】

(5) 団体交渉の申入れ方法及び終了後の取扱い

従来，団体交渉を申し入れる場合，組合が，議題などを記した申入書を会社に提出し，団体交渉の終了後は，組合が，交渉内容を記した確認書を作成の上，会社，組合及び分会が記名押印している。

本件和解協議において，申入書及び確認書は存在しない。

【甲 1・9 号証，審査の全趣旨】

6 会社の定年及び嘱託継続雇用制度

(1) 就業規則における規定

会社の定年及び嘱託継続雇用制度については，就業規則で次のとおり規定されていた。

(定年)

第 53 条 社員の定年は満 65 才の誕生日とする。ただし，定年に達した者であっても本人が業務に対して継続雇用の希望がある場合には，高年齢者雇用安定法に基づく雇用義務年齢に従い契約期間 1 年の嘱託として再雇用する。なお，別途同法に基づき労使協定を締結し対象となる高年齢者の基準を定める場合がある。

【甲 11 号証】

(2) 25 年覚書の締結

25 年 7 月 13 日の団体交渉において、組合は会社に対し、就業規則第 53 条に規定する労使協定を交わすよう求め、同月 20 日、25 年覚書を次のとおり締結した。

1. 定年並びに定年後における嘱託雇用について

- (1) 会社は就業規則第八章〔退職・解雇〕の第 53 条に基づき、定年を満 65 歳と定める。
- (2) 会社は定年退職後においても希望する者に対しては 1 年の嘱託雇用を行う。

【甲 5・15 号証】

(3) 団体交渉などの状況

ア 26 年 8 月 23 日の団体交渉

26 年 8 月 23 日の団体交渉において、会社は、A₅分会長、A₂組合員及び他 1 名の組合員の定年退職日が 1 年余りに迫っていたことから、嘱託継続雇用の雇用基準を定めるため、就業規則第 53 条に規定する労使協定の案として、26 年労使協定案を組合に提示した。その内容は次のとおりであった。

Y₁会社と乗務員職の従業員は就業規則第 53 条に基づき、次のとおり協定する。

- ① 引き続き勤務することを希望している者。
- ② 健康診断を行い、業務遂行に問題がないこと。(要診断書)
- ③ 運行管理者の資格を有するもの。
- ④ 運行管理業務を行うこと。
- ⑤ 1 年ごとの更新とする。

組合は、26 年労使協定案に記載されている運行管理者の資格要件について尋ねたところ、会社は、運行管理者は何人増えてもよい、運行管理以外の仕事をさせると回答した。

イ 組合の反応

26 年 10 月 3 日、組合は会社に対し、「定年延長に関する要求申入書並びに団体交渉申入書」により、次のとおり、定年延長に関する要求を行った。

運行管理者のみを増員する定年延長は法の下での平等から著しく不合理であり、従業員全体を対象として公正な定年延長の機会を準備されますよう、下記の通り定年延長に関する要求と団体交渉を申し入れます。

記

1. 定年延長に関する要求内容

- (1) 「組合員の継続雇用に関する覚書（2103年7月20日締結）」による定年を満65歳から満68歳までに延長されること。
- (2) 新たな定年延長に際しては労使双方による雇用対策委員会を設け、本人の職業遂行能力並びに就労意思、健康状態等を勘案して雇用継続の可否について協議、決定することとする。
- (3) 賃金を含む労働条件については、従前の条件を継続するものとし、変更を行う場合においても他と同様とする。

ウ 26年10月18日の団体交渉

26年10月18日の団体交渉において、嘱託継続雇用制度について協議が行われた。

組合は、みんな運行管理者の資格を取ればいいじゃないかとのB₁社長の発言に対し、運行管理者の資格を取ってどのような仕事をさせるのかと尋ねたところ、B₁社長は、ここで説明する義務はない、65歳以上の雇用は法定化していないので、それから先は会社の思惑でよい旨回答した。

組合は、この回答を受け、説明を拒まれた以上は協議のしようがないと考え、それ以降、27年12月12日までの間、嘱託継続雇用に関する協議は行われなかった。

エ 27年12月12日の団体交渉

27年12月12日の団体交渉において、A₅分会長の嘱託継続雇用について協議が行われた。

会社は、26年労使協定案により運行管理者の資格を取得すれば1年間の嘱託継続雇用を行う旨、一方、組合は、嘱託継続雇用は25年覚書に基づき判断すべきである旨主張し、A₅分会長の嘱託継続雇用について合意に至らなかった。

なお、この時点において、A₂組合員及び他1名の組合員は、定年を待た

ずに退職していた。

【甲 1・8・9 号証, 乙 6・9 号証, 尋問記録 (A₅証人), 審査の全趣旨】

(4) 団体交渉後の状況

28 年 2 月 1 日, 会社は A₅ 分会長に対し, 組合に交付したであろうと記憶していた日付である「26 年 8 月 2 日」を追記した 26 年労使協定案を渡した。

A₅ 分会長は, 会社は自分を嘱託継続雇用する意思はないと考え, 何も言わずに受け取り, 組合事務所にファックスした後, 弁護士に法的対応について相談した。

同月 2 日, 本件申立てが行われた。同日, A₅ 分会長の代理人弁護士が嘱託継続雇用を求める通知書を発送し, 翌日, 会社に到達した。

同月 7 日, A₅ 分会長は定年年齢である 65 歳となった。

同月 8 日, 同月 10 日及び同月 12 日, A₅ 分会長が出社したところ, B₂ 常務から, 嘱託継続雇用の雇用基準である運行管理者の資格を有していないとの理由により, 就労を拒否された。

【甲 17 号証, 乙 5・6 号証, 尋問記録 (A₅証人), 審査の全趣旨】

第 4 当委員会の判断

1 会社が組合に対し, 基金の解散に係る事項について, 21 年確認事項第 4 項に基づき事前協議しなかったことは, 労働組合法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当するか。(争点 1)

(1) 基金の解散に係る事項は事前協議の対象か

ア 会社は, 基金の解散に係る事項は事前協議を要する事項ではないと主張する。

しかし, 前記第 3 の 4 (2), (4) 及び (5) によると, 一時金は会社を退職しないと受給できないこと, また, 会社は, 退職者を雇用することを検討し, 実際に雇用していることをあわせ考えると, 基金の解散に係る事項のうち, 一時金の受給に関連する退職後の新たな雇用先については, 21 年確認事項第 4 項の事前協議の対象である「組合員の労働条件に関わる事項」に該当すると認められる。

イ また, 会社は, 退職後の新たな雇用先については, 何の方策もないまま組

合に相談して解決できるような事案ではないと主張する。

しかしながら、上記アによると、21年確認事項第4項の事前協議の対象は、組合に相談して解決可能な事案に限定したものではないことが認められる。

(2) 事前協議を行わなかったことに正当な理由はあるか

ア 21年確認事項は労働協約と解されるどころ、使用者による労働協約違反行為は、単なる債務不履行にとどまらず、そのような行為に至ったことにつき、労働組合を軽視し、その存在を無視するに等しい行為と評価される事情が認められる場合には、労働組合の弱体化を企図する支配介入として、不当労働行為に当たるといふべきである。

そして、労使間で、組合員の労働条件に関する事項について事前協議条項がある場合において、使用者が、労働組合に事前協議を申し入れず、一方的に労働条件を変更しようとすることにつき、当該労働協約の趣旨を没却させ、労働組合の存在意義を無視するものといふ得る事情が認められる場合には、支配介入に当たるものといふべきである。

イ 会社は、組合と事前協議を行う時間はなかったと主張する。

しかし、本件の経緯に鑑みれば、前記第3の4(3)イによると、27年8月21日、B₄所長からA₅分会長に対し、基金の解散及び一時金の受給方法と退職後の雇用の機会について説明が行われており、その時点で、会社は、組合に対する事前協議の申し入れは可能であったにもかかわらず、それさえも行っていないことが認められる。

ウ また、会社は、会社岡山への雇用については説明できる状況になかったと主張する。

しかしながら、前記第3の4(4)及び(9)によると、会社は、退職者に係る方針を、遅くとも27年8月27日頃までには決定していたのであり、それ以降は、会社岡山への雇用に関する事前協議を行える状況であったところ、それを行っていないことが認められる。

エ これらから、事前協議を行う機会がなかったとは認められず、会社が組合に対し事前協議しなかったことに正当な理由はない。

(3) 小括

以上のことから、基金の解散に係る事項のうち、一時金の受給に関連する退

職後の新たな雇用先については、事前協議の対象である「組合員の労働条件に関わる事項」に該当するため事前協議を行うべきところ、会社が組合に対し、正当な理由なく事前協議しなかったことは、労働協約の趣旨を没却させ、労働組合の存在意義を無視するものといえるから、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

2 会社が、一時金を受給するA₂組合員及びA₃組合員に対し、会社岡山への雇用に関する説明をしなかったために、退職後に会社岡山への雇用の機会を与えなかったことは、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当するか。(争点2)

(1) 不利益性の有無

前記第3の4(5)及び(6)によると、会社からの27年基金通知に関する説明の後、15名の非組合員は、一時金を受給するため会社を退職し、有期雇用などを経て会社岡山に雇用されると同時に会社に出向となり、退職前に勤務していた本社又は各営業所に配属され、退職前と同じ勤務内容及び労働条件で勤務しているのに対し、A₂組合員及びA₃組合員は、会社岡山への雇用の機会を与えられていなかったのであるから、不利益が存在することが認められる。

(2) A₂組合員及びA₃組合員に対し、有期雇用及び会社岡山への雇用（退職後の雇用の機会及び退職者に係る方針を含む。）に関する説明は行われたか

ア 組合は、会社からA₂組合員及びA₃組合員に対して、有期雇用や会社岡山への雇用に関する説明が行われていないと主張するから、以下、説明が行われたか否かを判断する。

(ア) A₂組合員

前記第3の4(6)イによると、退職前である27年8月18日、A₂組合員は、B₄所長から基金の解散及び一時金の受給方法については説明を受けているが、退職後の雇用の機会については説明を受けていないことが認められる。

また、A₂組合員は、同月20日に退職後、同月21日及び同月22日の2日間、アルバイトで会社に勤務しているが、遅くとも同月27日頃までに決定された退職者に係る方針は、A₂組合員には伝えられていないことが

認められる。

(イ) A₃組合員

前記第3の4(6)ウによると、退職前である27年8月20日、A₃組合員は、B₅所長から27年基金通知により説明を受けているが、退職後の雇用の機会についてはB₅所長及びB₄所長から説明を受けていないことが認められる。

また、A₃組合員は、同月25日に退職しているから、遅くとも同月27日頃までに決定された退職者に係る方針は、A₃組合員には伝えられていないことが認められる。

イ 会社は、会社岡山に雇用されなかった者は、雇用を希望しなかったのであり、会社岡山が雇用を拒んだ事実はないと主張する。

しかし、上記アによると、A₂組合員及びA₃組合員は、会社から、退職後の雇用の機会及び退職者に係る方針を伝えられておらず、会社岡山への雇用の機会自体を与えられていなかったのであるから、雇用を希望しなかったとの会社の主張は採用できない。

ウ さらに、会社は、退職したA₂組合員に対し、会社岡山への雇用を提案する義務まで負うものではない旨主張する。

確かに、A₂組合員は、前記第3の4(6)イによると、次の就職先が決まっていると述べて退職したことが認められる。しかし、その後、会社は、A₂組合員が退職の判断をした当時には明確でなかった退職者に係る方針を決定したのであるから、退職した非組合員と同様に、A₂組合員に対しても、その内容を説明し、退職の意思に変化がないかを確認すべきであるところ、会社はそれを行っていない。

(3) 不当労働行為意思の存否

前記第3の4(5)、(7)及び(8)によると、会社岡山に雇用された15名の中に組合員は一人も含まれていない。

一方、会社において勤続年数の長い従業員のうち、非組合員のほとんどは会社岡山に雇用されているばかりか、B₃専務、B₂常務及び各所長といった会社の主要な役職者もその中に含まれている。

このことは、組合員と非組合員で、明らかに取扱いを異にしているといわざ

るを得ず、また、会社岡山への雇用は、会社主導により行われたものと認められ、会社の不当労働行為の意思を推認させるものである。

(4) 小括

以上の事情を総合的に判断すれば、会社が、A₂組合員及びA₃組合員に必要な説明を行わず、退職後に会社岡山への雇用の機会を与えなかったことは、A₂組合員及びA₃組合員が組合員であることを理由として行った不利益取扱いであると判断するのが相当であり、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

また、会社の上記対応により、A₂組合員及びA₃組合員は会社から排除され、従来のように、会社内で組合活動を行うことができなくなったのであるから、組合の弱体化につながり、同条第3号の不当労働行為に該当する。

- 3 27年10月29日及び同年11月9日、組合が会社岡山の設立に伴う雇用労働条件の変更について説明を求めた際の会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。(争点3)

(1) 団体交渉の定義

労働組合法における団体交渉とは、労使協議制などの名称にかかわらず、労働組合が代表者を通じて、労働条件又は労使関係上のルールについて合意し、労働協約を締結することを目的として、使用者と交渉する行為であり、以下、本件和解協議が団体交渉に該当するか否か検討する。

(2) 本件和解協議の態様など

前記第3の5(1)及び(2)によると、本件和解協議は、27年事件の救済内容である団体交渉応諾、労働協約・和解協定書の遵守及び謝罪文の掲示などを当事者間で円満に解決することを目的として設けられた場である。

また、同(5)によると、組合は、本件和解協議の開催に当たり、通常、団体交渉要求時に作成する申入書及び団体交渉後に作成する確認書を作成していないことが認められる。

このことから、労使双方は、本件和解協議が団体交渉とは異なるものであると認識していたといえる。

(3) 小括

以上のことから、本件和解協議は団体交渉に該当するとはいえないから、その余について検討するまでもなく、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

4 会社が、A₅分会長を嘱託継続雇用しなかったことは、労働組合法第7条第1号及び同条第3号の不当労働行為に該当するか。(争点4)

(1) 不利益性の有無

企業がいかなる者をいかなる条件で雇用するかは自由であり、雇用拒否は不利益取扱いとはならないとされているが、従前の雇用契約関係における不利益取扱いにほかならないとして不当労働行為の成立を肯定することができる場合に当たるなどの特段の事情がある場合には、雇用拒否も不利益取扱いの不当労働行為となり得る。

A₅分会長が、会社から定年後の継続雇用を拒否されたことは、従前の雇用契約関係における不利益取扱いに当たり、特段の事情がある場合に該当すると認められる。

(2) A₅分会長を嘱託継続雇用しなかったことに正当な理由があるか

ア 会社は、A₅分会長を嘱託継続雇用していないのは、26年労使協定案が合意に至っていないからであると主張する。

しかしながら、前記第3の6(1)及び(2)によると、就業規則及び25年覚書では、定年退職後においても希望する者に対しては継続雇用する旨規定されているのであるから、会社は、これらの規定に基づいて、A₅分会長を嘱託継続雇用すべきであり、26年労使協定案が合意に至っていないことは、A₅分会長を嘱託継続雇用しなかったことの正当な理由とは認められない。

イ 会社は、運行管理者の資格を嘱託継続雇用の条件としたのは、乗務員業務だけでは労働時間の調整が容易でないこと、同資格の取得を課しても酷ではないこと、夜間に帰着する乗務員の点呼のため運行管理者を確保する必要があったことなども主張する。

しかし、これらの主張は、本件審査において初めて会社が示したもので、前記第3の6(3)によると、団体交渉の場などで、これまで組合に対して説明したのではなく、また、嘱託継続雇用と同資格の取得を課さなければな

らない合理的な理由であるとも認められない。

(3) 不当労働行為意思の存否

会社の対応は、就業規則及び25年覚書により嘱託継続雇用を望んでいるA₅分会長にとって、到底受け入れがたい条件を提示し、実質的に嘱託継続雇用の機会を奪うことにより、分会の中心となって組合活動を続けてきたA₅分会長を会社から排除しようとする不当労働行為の意思を推認させるものである。

(4) 小括

以上のことから、会社がA₅分会長を、正当な理由もなく嘱託継続雇用しなかったことは、A₅分会長が組合員であること及び組合活動を行ってきたことを理由とした不利益取扱いと認められ、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

また、A₅分会長を嘱託継続雇用しなかったことは、A₅分会長を会社から排除することによって、分会の活動を弱体化させるものと認められ、加えて、労働協約である25年覚書を会社が遵守しなかったことは、労働組合の存在を無視するに等しい行為と認められ、その弱体化を企図するものといえるから、同条第3号の不当労働行為に該当する。

5 その余の申立人の主張について

組合は、会社岡山について、会社の100パーセント出資の子会社であることや、退職者を雇用し、同時に会社に出向させていることなどから、実質的には、会社と一つの経営体を構成しており、全ての争点において、会社の行った不当労働行為について、使用者としての責任があると主張する。

しかし、前記第3の1(3)によると、会社岡山は、社員全員が会社に出向していることは認められるものの、会社と会社岡山が一つの経営体を構成していることについて疎明はなく、いずれの争点についても、会社岡山に使用者としての責任があると認めることはできない。

6 救済方法

(1) 27年事件に引き続き、労働協約である21年確認事項が守られていないことから、主文1のとおり命じることとする。

(2) 嘱託継続雇用後の賃金及び勤務時間等の労働条件について、就業規則及び25年覚書に定められていないことから、主文2及び6のとおり命じることとする。

(3) 主文3及び5で支払いを命じる賃金（バックペイ）からの中間収入の控除
バックペイからの中間収入の控除の要否及び程度については、対象となる組合員個人の経済的被害の救済と組合活動一般に対して与える侵害の面から検討しなければならない。

本件についてみると、前記第3の4(6)イ及びウによれば、A₂組合員及びA₃組合員は他社でトラック乗務員として勤務し、中間収入を得ていることが推認され、その勤務内容は、会社において就労していた際と同種であると解される。そして、その中間収入を得るに当たり、より重い精神的、肉体的負担を伴うものであるとはいえない。

また、A₂組合員及びA₃組合員への不利益取扱いにより、組合活動に決定的な侵害があったとの疎明もない。

以上のことから、本件においては、中間収入を控除することが妥当であると考えられる。

しかしながら、本件においては、労使関係を勘案すると、中間収入の額を確定させることについて当事者に委ねることは適当でないこと、加えて、労働基準法第12条第1項の平均賃金及び同法第26条の休業手当の規定など、諸般の事情を考慮して、賃金の6割に相当する額を支払うよう、主文3及び5のとおり命じることとする。

(4) 前記第3の4(5)によると、一時金を受給するため退職した非組合員の雇用については、27年9月1日又は同年10月21日に会社岡山に雇用されると同時に会社に出向となり、退職前に勤務していた本社又は各営業所に配属され、勤務内容及び労働条件は、退職前と同様となっている。

A₃組合員の雇用については、直接、会社に雇用するか否かはともかく、非組合員と同じく、退職前に勤務していた山口営業所に配属し、勤務内容及び労働条件は、退職前と同様に取り扱うことが相当であるため、主文4のとおり命じることとする。

(5) 分会結成以後の労使関係を鑑みると、会社は、組合の存在を軽視ないし無視する姿勢がうかがえることから、主文7のとおり命じることとする。

第5 法律上の根拠

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条の規定により、主文のとおり命令する。

平成29年4月28日

広島県労働委員会

会 長 河 野 隆

別紙「退職及び会社岡山への雇用等の状況」

所属	役職	氏名	入社日	退職日	勤務年数	受給対象	会社岡山雇用日	その他	
本社・本社営業所		A ₂	4.6.4	27.8.20	23	○			
		A ₅	3.10.1		23	○			
		C ₃	8.7.16		19	○			
		C ₄	19.10.15		7	○			
		C ₅	8.3.18		19	○			
		C ₆	10.1.12		17				
		常務取締役	B ₂	3.4.1	27.8.30	24	○	27.9.1	会社岡山代表者
			C ₇	3.8.29	27.8.30	24	○	27.9.1	
			C ₈	13.7.1	27.8.30	14	○	27.9.1	
		専務取締役	B ₃	S50.8.4	27.8.30	40	○	27.10.21	
		所長	B ₄	12.9.6	27.8.30	14	○	27.10.21	
			C ₂	7.3.25	27.8.30	20	○	27.10.21	組合脱退
			C ₉	12.1.5	27.8.30	15	○	27.10.21	
			C ₁₀	7.9.6	27.8.30	19	○	27.10.21	
			C ₁₁	21.10.21	27.8.30	5	○	27.10.21	
			C ₁₂	22.12.21	27.8.30	4	○	27.10.21	
			C ₁₃	4.6.15	27.8.30	23	○	27.10.21	
			C ₁₄	6.10.3	27.8.30	20	○	27.10.21	
		会長	B ₇	—	27.8.30	—	○		創業者
			C ₁₅	24.1.24		3	○		
		C ₁₆	2.9.1		24	○			
		C ₁₇	19.2.9		8	○			
	取締役	C ₁₈	26.3.28		1				
		C ₁₉	26.11.1		0				
		C ₂₀	27.1.21		0				
山口営業所		A ₃	7.12.11	27.8.25	19	○			
		所長	B ₅	8.12.2	27.8.30	18	○	27.10.21	
			C ₂₁	22.12.21	27.8.25	4	○		他の理由による退職
			C ₂₂	20.4.21		7	○		
			C ₂₃	19.11.1		7	○		
			C ₂₄	23.10.21		3	○		
			C ₂₅	24.3.1		3	○		
			C ₂₆	16.1.5		11	○		
			C ₂₇	25.4.1		2			
		C ₂₈	26.10.1		0				
岡山営業所		C ₂₉	11.6.1		16	○			
			C ₃₀	9.4.2		18	○		
			C ₃₁	21.1.15		6	○		
		所長	B ₆	15.11.1	27.8.30	11	○	27.9.1	
			C ₃₂	23.5.20	27.8.30	4	○	27.9.1	
			C ₃₃	15.2.21		12	○		
			C ₃₄	23.9.21		3	○		
		C ₃₅	15.10.1		11	○			

(社員 43 名) (19 名退職) (37 名対象) (15 名雇用)

※網掛けは組合員。

※勤務年数は入社日から 27.8.31 まで、1 年未満は切捨て。