

# 命 令 書

申立人 茨城県つくば市  
労働組合 X  
執行委員長 A 1

被申立人 神奈川県横浜市  
株式会社 Y  
代表取締役 B 1

上記当事者間の茨労委平成28年（不）第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成29年8月1日第872回、同月17日第873回、同年9月21日第874回及び同年10月19日第875回公益委員会議において、会長公益委員小泉尚義、公益委員山本圭子、同木島千華夫、同安田尚道及び同岩間伸博が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

申立人の請求をいずれも棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、株式会社Y（以下「被申立人」という。）が、（1）平成（以下「平成」の年号は省略する。）25年1月に短時間勤務の有期雇用従業員を対象としたハートケア・登録従業員就業規則（以下「本件就業規則」という。）に送迎職員の満70歳定年制を新たに規定し、28年4月30日に同社の花畑事業所に勤務する送迎職員2名から成る申立人の労働組合X（以下「申立人」という。）の執行委員長A1（以下「A1委員長」という。）にこれを適用し同人を定年退職としたこと、若しくは同規則の満73歳までの契約更新条項を同人に適用しないことが労働組合法第7条第1号及び同条第3号の、（2）申立人組合員らに対する組合脱退勧奨や嫌がらせを行ったことが同法同条第3号の、それぞれ不当労働行為に該当するとして、申立人から、28年6月30日、救済が申し立てられた事件である。

## 2 請求する救済の内容

- (1) 被申立人は、変更した本件就業規則中、満70歳定年制を規定した部分及びA1委員長に対する28年4月30日付け定年退職をそれぞれ取り消すか、それが認められない場合は、本件就業規則の満73歳までの契約更新条項を同人に適用し、同人を原職に復帰させなければならない。
- (2) 被申立人は、A1委員長の28年4月30日付け定年退職から原職復帰までの賃金相当額を、同人に支払わなければならない。
- (3) 被申立人は、申立人組合員に対し、申立人を脱退するよう強要等して、申立人に支配介入することを直ちに中止すること。
- (4) 被申立人は、下記の陳謝文を本命令交付の日から5日以内に、花畑事業所建屋内に1か月間掲示すること。

労働委員会の命令によりA1の定年解雇を取り消します。

会社は組合員に対して組合からの脱退を強要し、組合に対する支配介入を行

った事実を認め、今後このような不当な行為を行わないことを誓約します。

平成 年 月 日

労働組合 X 組合員各位

株式会社 Y 代表取締役 B 1

### 3 争点

#### (1) 争点 1

被申立人が、ア 本件就業規則に送迎職員の満 70 歳定年制を規定し、A 1 委員長にこれを適用したこと、そして、イ 同規則に合わせて規定した満 73 歳までの定年延長制度を A 1 委員長に適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 号該当の不当労働行為に当たるか。

#### (2) 争点 2

被申立人から申立人の組合員に対し組合脱退勧奨や嫌がらせがあったか、あった場合それらが労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為に当たるか。

## 第 2 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人

労働組合 X は、25 年 3 月 31 日付けで、花畑事業所の従業員が結成した労働組合であり、本件申立て時点で、組合員数は 2 名（過去に組合員が 3 名いたが、26 年 2 月に 1 名が脱退した。）である。

A 1 委員長は、23 年 9 月 18 日に申立人に採用され、花畑事業所で送迎職員として就労していた。A 1 委員長は、組合結成当初から執行委員長を務

めている。

(2) 被申立人

株式会社Yは、神奈川県横浜市に本店を置き介護事業等を営む株式会社である。同社の従業員は、28年4月現在約1万5千人でそのうち非正規労働者が約1万2千人と80パーセントを占めている。

2 本件申立てに関する労使の状況等について

(1) 23年9月18日、A1委員長が、ハローワークの紹介で、被申立人の花畑事業所に採用され短時間勤務の有期雇用従業員である送迎職員として就労を開始した。

ハローワークの求人票（パートタイム）の雇用期間欄には、B2花畑事業所長（以下「B2所長」という。）の手違いにより、本来「雇用期間の定めあり」とすべきところ、「雇用期間の定めなし」と記されていたが、A1委員長は、採用に際し、B2所長から有期雇用契約である旨の説明を受けた上で、被申立人と当初の雇用期間を9月18日から12月31日までとする有期雇用契約を締結し、以後、被申立人とA1委員長との間の有期雇用契約は25年6月30日まで、6か月毎に更新手続きがとられていた。

【甲5，甲6－1ないし3，甲7，甲60，乙2，乙3－1，乙17-1ないし4，乙32，B2証言】

(2) 24年3月11日、A1委員長の健康診断書に「所見あり」と記載されていたことから、同日、被申立人はA1委員長を運転業務から外し添乗業務に就かせた。しかし、医師に確認の結果、運転業務に支障がないとされ、被申立人はA1委員長を、翌日、運転業務に戻した。

【甲15，甲20-2，甲60，Y2証言】

(3) 25年1月1日、被申立人は、本件就業規則を変更し、「次に」「該当する場合は、退職とする」との第10条に第5号として、「送迎職員については、満70歳の誕生日の給与計算期間の締切日（ただし、所長の推薦により模範運転者と評価されている場合は、会社は、満73歳までの間で契約更新を行うことができる。）」との規定を設けた。

被申立人は変更した本件就業規則を、全事業所の過半数代表者に各々示してそれらの者から徴取した意見書を添付の上で、同月18日付けで被申立人本店を所轄する横浜南労働基準監督署長に一括して届け出た。また、同日、花畑事業所に、21年5月から勤務していたB2所長に代わり、B3花畑事業所長（以下「B3所長」という。）が着任した。

【A1証言、乙4、乙6、乙29、乙31、B3証言、乙32】

(4) 25年3月31日、A1委員長は花畑事業所の送迎職員A2（以下「A2組合員」という。）とともに労働組合Xを結成し、花畑事業所長ら宛てに結成を通知した。また、同日付けで花畑事業所長ら宛てに、組合に対する便宜供与や時間給の20パーセント引上げを求めること等を内容とする要求書を提出した。

【甲8-1、甲32、A2証言、争いのない事実】

(5) 25年6月30日は、A1委員長の有期雇用契約書に記載の契約期間最終日であったが、翌日以降の有期雇用契約書にA1委員長の署名がされないまま、就労が継続された。これ以降、A1委員長は自身の雇用条件が有期雇用から無期雇用に転換したと主張して、有期雇用契約書への署名を拒むようになった。同様に、A1委員長の助言を受けたA2組合員も25年12月1日以降の有期雇用契約書への署名を拒んだ。

【甲11, 甲61, A 2 証言, B 3 証言】

(6) 申立人は、つくば市介護保険課長に、25年9月3日付け申告書で、花畑事業所において、デイサービス開始の定時に遅れて到着した場合でも業務日誌に定時に到着したよう繰上げ記入する等の不正が行われていたとして、通報した。つくば市介護保険課長からは、申立人に、同年11月14日付けで、通報内容が過去の事実で、現在は改善され、措置及び是正すべき点は無いと判断したと通知があった。

【甲18-1, 甲18-2】

(7) 25年12月24日付け要求書で、申立人は、被申立人に、賃金引上げ及び一時金支払等を求めた。その要求書の中で申立人は、有期雇用契約者が雇用期間満了後、引き続き労務に従事する場合は、無期雇用形態となる旨を主張した。

これに対し、被申立人は、26年1月15日付け回答書で、賃金引上げ及び一時金支払等の申立人の要求に被申立人が応じる義務は無いこと、また、申立人組合員らの有期雇用から無期雇用への転換の主張に対し、これを否定し、従前のままである旨回答した。

【甲12, 甲15, 甲61, A 2 証言, 乙31, B 3 証言】

(8) 26年1月14日、申立人結成後の25年10月26日に申立人に加入していた送迎職員C1（以下「C1元組合員」という。）が、被申立人と、契約期間を25年10月1日から26年3月31日までの6か月間とする雇用契約を締結した。

【A 1 証言, 甲17-2】

(9) 26年2月17日、C1元組合員が申立人へ脱退届出書を提出し、申立人から脱退した。

【甲17-1, A1証言, B3証言】

(10) 27年1月1日、花畑事業所に、B3所長に代わりB4花畑事業所長（以下「Y4所長」という。）が着任した。

【乙30, 乙31】

(11) 27年3月17日、申立人が当委員会へ、被申立人と団体交渉開催の日時や出席者をめぐって調整がつかないとして、団体交渉の促進に係るあっせんを申請した。

【当委員会における顕著な事実】

(12) 27年3月30日、土浦労働基準監督署長が、花畑事業所の過半数代表者を介護職・B5（以下「B5従業員」という。）とした同年3月19日付け三六協定届を受理した。

【甲52, A1証言】

(13) 申立人は、土浦労働基準監督署長に対し、27年3月21日付け告発状で、花畑事業所が本件就業規則変更及び三六協定締結の際、その都度過半数代表者を選任していないことが、労働基準法に違反していると申告した。

【甲29, 甲60, A1証言】

(14) A1委員長は、27年4月20日、花畑事業所の運営会議の場で、選挙を経ずに選出された者が過半数代表者として三六協定を締結し、これが届け出されたのは、労働基準法に違反しているとして、B4所長とB5従業員に質

問したが、両者は、その会議の席で回答をしなかった。

【甲60, A 1 証言, 乙30, B 4 証言】

(15) 27年4月24日, 被申立人の花畑事業所は, 土浦労働基準監督署の監督官から, 三六協定の締結については, その都度, 適式な労働者の選挙により選出された労働者代表と締結するよう, 是正勧告を受けた。

【甲60, 乙14, B 4 証言】

(16) 27年5月3日, A 1 委員長は, B 5 従業員に対し, B 5 従業員の過半数代表者立候補を非難し, A 1 委員長がB 5 従業員に民事及び刑事責任を追及する, 慰謝料請求訴訟を提起するという内容の「通知書」を送付した。これに対し, B 5 従業員はA 1 委員長について自筆で記述したメモ書きを, 花畑事業所の事務所内のタイムレコーダーが置かれた場所の背面のガラスに事業所内から見えるように貼り付けた。

【甲22, 甲49, 甲60, 乙15, A 1 証言】

(17) 27年5月4日, 花畑事業所の朝礼において, A 1 委員長が労働者過半数代表者の選出に関し意見を述べた上で, 朝礼出席者に, 労働組合のファイルに目を通すよう促したところ, B 5 従業員が労働組合のファイルを叩き大声で怒鳴った。

その後, B 4 所長がA 1 委員長を相談室に呼び, 送迎車両であるキャラバンの駐車位置のズレによりついていたキズについて, 確認をした。

【甲60, A 1 証言, 乙30, B 4 証言】

(18) 27年5月5日, A 1 委員長は, B 4 所長に対し, 体調不良のため, 5月5日と7日に花畑事業所を休むとの文書をファクシミリで送信し, 以降, A

1 委員長は同様の文書をファクシミリで27年5月8日と6月1日にも送信して花畑事業所を欠勤し、その後被申立人において就労することはなかった。

【A 1 証言, 乙7ないし9, 乙30, B 4 証言】

(19) 27年5月12日, 花畑事業所において, 三六協定締結に係る労働者過半数代表者選挙の開票が行われ, 投票総数25票のうち, A 1 委員長への投票5票, B 5 従業員への投票18票, 白票1票, 2人に投票とした無効票1票で, B 5 従業員が花畑事業所の過半数代表者に選出された。

【A 1 証言, 乙12】

(20) 27年6月1日, 当委員会においてあっせんが開催され, 申立人及び被申立人が, 「労使双方が, 団体交渉の窓口担当者, 団体交渉の出席者及び場所など, 交渉のルールづくりのための事務折衝をできるだけ早期に実施し, 誠意をもって団体交渉を行うこと」とする当委員会のあっせん案を受け入れ, あっせんが終結した。

【当委員会における顕著な事実】

(21) 被申立人は, B 4 所長がA 1 委員長に送付した28年4月27日付け文書により, A 1 委員長は28年4月30日に満70歳になることから同日付けで定年退職となる旨を通知した。

【甲1, 甲60, A 1 証言, B 4 証言】

(22) 28年6月30日, 申立人が当委員会に本件不当労働行為救済を申し立てた。

【当委員会における顕著な事実】

(23) 申立人は、28年7月2日付け告発状で、土浦労働基準監督署長宛てに、被申立人の25年1月1日付け本件就業規則の変更手続きが労働基準法に違反するとして告発した。

【甲36, 甲60】

(24) 28年7月8日付けの土浦労働基準監督署監督係からの文書において、公訴時効の期間が経過しているので告発状を受理することができないとの通知文とともに、告発状（上記(23)）が、同署から申立人へ返送された。

【甲37, 甲60】

### 3 A1 委員長の送迎車両損傷事故の状況について

(1) 24年11月5日、A1 委員長運転の送迎車両がつくば市栗原の通所者宅敷地内で損傷事故を起こした。通所者迎えのため、通所者の自宅の敷地内を玄関先に向けてバックで進行中、流し台（石材）を見落とし、車両後部左側タイヤからバンパーに至る箇所を擦った。

【乙18-1】

(2) 24年12月3日、A1 委員長が11月5日の事故（上記(1)）と同じ通所者宅の敷地内で送迎車両の損傷事故を起こした。通所者宅敷地内から右折して出ようとしたところ、右の出口の壁に送迎車両の右後部を擦り、送迎車両の右バンパーは縦5センチメートル程にわたり塗装が剥がれた。

【甲60, 乙18-2】

(3) 26年1月11日、A1 委員長運転の送迎車両がつくば市高野地内の路上で他の車両と接触事故を起こした。通所者宅から左折して道路へ出る際、右側から直進してきた車両に気づき一旦停止、その後、左右確認し再度道路へ

出ようとしたところ後続車両に気づき停止するも、停止位置が道路中央付近であったため、相手車両が急ブレーキをかけたが間に合わず、送迎車両右前方と相手車両左前方が接触し、送迎車両運転席方と相手車両左側バンパーが損傷した。

【乙18-3】

(4) 26年10月21日、A1委員長運転の送迎車両がつくば市篠崎地内の路上で他の車両と接触事故を起こした。A1委員長運転の送迎車両が住宅地の路地から表通りへ出る際、一時停止し、左折しようとする時、右側から相手車両が直進してきて、送迎車両と相手車両が接触し相手車両の左側全体が擦れた。一方、送迎車両は右ヘッドライト周りが破損した。事故の送迎車両に乗車中の通所者は5名であったが、怪我や痛みの訴えなく他の送迎車両で帰宅した。

【甲60, 乙18-4】

#### 4 A1委員長の被申立人に対する民事訴訟の状況について

(1) 25年10月18日、A1委員長は、被申立人を被告として、24年1月から26年2月までの就労期間について、自ら作成し被申立人に提出していた業務日誌による労働時間以外に、賃金に算定されていない労働時間が存在するとして、未払い賃金等の支払を求め訴えを提起した。

水戸地方裁判所土浦支部は、A1委員長の請求のうち24万9250円を認容し、その余を棄却したが、被申立人が控訴し、28年7月6日、東京高等裁判所は、未払い賃金等請求事件について、控訴人（被申立人）敗訴部分を取り消し、被控訴人（A1委員長）の請求を棄却した。A1委員長が上告したが、29年2月3日、最高裁判所は、上告を棄却し、東京高等裁判所判決が確定した。

【乙2, 乙26, 乙27, 甲21】

(2) 28年2月15日, A1委員長は, 被申立人で就労を開始した23年9月から25年3月の間, 花畑事業所への定時到着に遅れた際の繰上げ記入を指示する当時の花畑事業所長からのパワハラにより精神的苦痛を受けたとして, また, 被申立人に厚生年金・健康保険への加入を拒否されたとして, 被申立人に対し, 損害賠償を求め, 土浦簡易裁判所へ訴えを提起した。その後, A1委員長は, 同年5月20日, 請求の変更・拡張(訴額を50万円から146万円余へ)を申し立て, 土浦簡易裁判所から移送を受けた水戸地方裁判所土浦支部は, 29年2月10日, A1委員長の請求を棄却した。

A1委員長は, 同月24日, 東京高等裁判所へ控訴した。

【乙3-1, 乙3-2, 乙28, 甲62】

### 第3 判断

#### 1 本件就業規則への送迎職員満70歳定年制の導入(争点1-ア)

##### (1) 当事者の主張

###### ア 申立人の主張

A1委員長が花畑事業所に採用された当初, 本件就業規則に送迎職員の満70歳定年制についての規定は無かった。

被申立人は, 25年1月1日, 送迎職員満70歳定年制を含む本件就業規則の変更を適式・適法に行ったと主張しているが, 本件就業規則に当該変更があるということは, A1委員長らに事前に知らされていなかった。25年1月1日付けの本件就業規則変更案対照表(乙4号証)は, 変更当時周知されておらず, 事後に作成されたものである。

また, 被申立人が満70歳定年制を施行したとする25年1月1日は, A1委員長の雇用契約が更新された日であり, 就業規則の変更をしたのであれ

ば、雇用契約更新の際にそれを被用者に通告すべきである。A1 委員長の雇用契約書（甲7号証）（雇用期間25年1月1日～同6月30日）の「退職に関する事項欄」には定年規定である「本件就業規則第10条第5号」の記載はない。そこに記載されているのは、懲戒解雇規定である「本件就業規則第37条」である。したがって、被申立人の本件就業規則の変更の主張は、労働基準法第15条、労働契約法第4条第1項、パートタイム労働法第6条、第7条の規定に違反している。

25年1月1日付けの本件就業規則変更意見書を提出した従業員C2（以下「C2従業員」という。）は過半数代表者として不適格である。B2所長がC2従業員を過半数代表者に指名して、労働者の意見を聴かず労働基準監督署長に届け出たものである。C2従業員は、花畑事業所設立当初から管理者の地位にある社員であり、指揮命令・配置転換も行うことができる者だった。

短時間勤務の従業員が対象の本件就業規則は、パートタイム労働法第7条が適用される就業規則である。パートタイム労働法第7条では、事業主は、パートタイム労働者に係る事項について就業規則を作成し、又は変更しようとするときは、当該事業所において雇用するパートタイム労働者の過半数を代表すると認められるものの意見を聴くように努めるものとする、と規定している。

パート従業員の就業規則の変更に関し、社員が過半数代表者になること自体がパート従業員差別であり、労働基準法の均等待遇に抵触すると言わざるを得ない。差別的取扱いを行っている。

したがって、パート従業員でない者からの意見聴取は、パートタイム労働法第7条の規定に違反し、本件就業規則変更は無効である。

なお、被申立人は、ホームヘルパー2級の資格を有するA1委員長の従事する業務の範囲を、運転業務に限定していたと主張するが、24年3月11日、A1委員長を健康上「所見あり」として運転業務から外し、添乗員業務

を命じており、ホームヘルパー登録従業員でもあるA1委員長は、「本件就業規則の送迎職員」には該当せず、本件就業規則第10条第5号は適用されない。また、A1委員長は、被申立人と個別契約（無期雇用）継続中である。

## イ 被申立人の主張

### (7) 変更手続きの適式・適法性

送迎職員の満70歳定年制は、適式・適法な手続きで導入されたものでその過程に手続的瑕疵はない。被申立人における就業規則の変更手続きは、まず、改正対照表を各事業所の従業員代表が確認し、従業員代表が意見書に意見を記入、意見書は各事業所で写しを取り保管するとともに、原本を被申立人人事部へ送付、そして、被申立人本部で全事業所の各労働者代表の意見書を添付した上で、労働基準監督署長に就業規則の変更届を提出するというものである。25年1月1日付けの送迎職員に関する満70歳定年制の本件就業規則変更もこの手続きにより行っており、花畑事業所においては、25年1月7日付で労働者の過半数を代表するC2従業員を通じて従業員らに回覧させ（申立人のA1委員長含む。）、意見書による同意を取り付けている。そして、被申立人は、全事業所の意見書を添付の上で同月18日付で横浜南労働基準監督署長に本件就業規則変更届を一括して届け出している。したがって、被申立人は、労働基準法第90条の手続きを履践しており、上記の送迎職員満70歳定年制を含む本件就業規則の変更手続は、適式・適法なものでありそれに基づくA1委員長の退職を違法とするような手続上の瑕疵はない。

### (イ) 就業規則の周知

被申立人としては、就業規則の周知方法として各事業所のタイムカードがある周辺の労働者が見やすい場所に本件就業規則を備え付けさせ、労働基準法第106条に従った周知を行っていた。

### (ウ) 内容の合理性

人は、高齢になればなるほど安全運転に必要となる（動体）視力や反射神経が衰えることは良く知られている。そのため、70歳以上の高齢ドライバーの運転免許更新には高齢者講習が法律上義務付けられているし（道路交通法第101条の4）、近時では、高齢者の運転免許の自主的返納制度も活用されているところである。本件で問題となっている送迎職員の満70歳の定年退職を伴う本件就業規則の変更もまさにそうした流れに従ったものであり、企業としては極めて理性的な変更措置である。とりわけ、被申立人の業務、つまり、高齢者の顧客を介護するという業務においては、ドライバー自身の身体の安全はもちろん、介護契約上の安全配慮義務として顧客の身体生命の安全に配慮しなければならない。また、企業倫理、企業の社会的責任としてもそれは極めて当然のことである。この点で、高齢の送迎職員による運転事故のリスクを未然になくし、もって送迎職員自身はもちろん、顧客の身体生命も守り、企業の社会的責任を果たすという上記本件就業規則の変更は、極めて社会性のある合理的な措置としてその内容が法的に無効とされるような理由はないことは明白である。

#### (エ) 送迎職員満70歳定年制のA1委員長への適用

被申立人は、A1委員長を送迎職員として雇用していたのであって、A1委員長が介護職員を兼務していた事実はない（乙17号証の1ないし4）。

A1委員長は、満70歳定年制に基づき定年退職となり、A1委員長と被申立人との間の雇用契約は存在しない。

## (2) 当委員会の判断

申立人は、被申立人の実施した本件就業規則の変更内容の合理性については問題とすることなく、被申立人の実施した変更手続に係る意見聴取について、過半数代表者が、花畑事業所長の指名を受けた者で、またその身分が正規社員であり、パート従業員の過半数代表とはならないことと、事前に新旧

対照表が従業員に示されず周知があったとは言えないとの主張に終始しており、申立人からは、不当労働行為の成立要件に係る具体的な主張がなされていない。

本件送迎職員満70歳定年制は、被申立人が、申立人結成前の25年1月1日に導入することとし、同日、施行されたのであり、そしてそれが、3年4か月後の28年4月30日、A1委員長が満70歳となったことによって、A1委員長に適用されて、当然に退職、すなわち以降、契約の更新はしないとされたものである。

そうすると、全国的に通所介護事業を展開する被申立人にとって、全国の事業所に適用される本件就業規則に本件送迎職員満70歳定年制を導入し、それをA1委員長に適用したことについて、これをA1委員長が申立人の組合員であるとの理由からとすることはできない。

また、A1委員長がホームヘルパー2級の資格を有していて、かつて1日だけ添乗業務に就いたことがあったとしても、それが本件就業規則の適用外となることの根拠とはならない。

よって、申立人からの被申立人による満70歳定年制導入とそのA1委員長への適用の取消を求める申立ては棄却せざるを得ない。

## 2 満73歳までの定年延長（争点1-イ）

### (1) 当事者の主張

#### ア 申立人の主張

被申立人は、A1委員長が模範運転者の条件としての運転技量、健康状態にないと主張するが、被申立人は、A1委員長に対し、運転業務に関する安全のための十分な教育を怠っていた。

A1委員長は、（花畑事業所長の）パワハラ行為によって、27年5月5日から28年4月30日の間、自宅療養していた。これは被申立人の安全配慮

義務違反によるものである。

被申立人は、A1 委員長から定年延長について問合せがなかったとするが、申立人は定年制を認めていないので、A1 委員長が被申立人に定年延長について質問する必要はない。

#### イ 被申立人の主張

本件就業規則第10条第5号括弧書きの満73歳までの契約更新特例規定は、事業所長の推薦により模範運転者と評価される場合に、満73歳までの間で契約更新を行うものである。「模範運転者」に該当するには、満70歳以上でありながらも当該送迎職員が交通事故の発生を十二分に回避できるだけの運転技術、健康状態を保持していることを前提とした事故なく顧客を任せられるという信頼に値する合理的事由があり、なおかつ良好な勤務態度が必要というべきである。

A1 委員長は、被申立人に勤務していた3年半の間に、4件の交通事故を起こしている。この事故件数に関し、24年7月30日から27年5月5日の間に1件以上事故を起こした送迎職員が958名いるところ、A1 委員長は、多い方から15名以内に入っている。また、自ら運転業務に支障をきたすという眩暈<sup>めまい</sup>、視力低下等を花畑事業所に申告し、審問において「白内障」を患っているような趣旨と、視力も普通運転免許の最低基準である0.7と証言している。そして、A1 委員長は自らの健康状態の改善を示す診断書を提出する等の方法で運転業務に支障がないことを明らかにしようともしていない。28年4月30日の定年退職日まで1年近く一度も稼動することはなかった。その事実を照らせば、A1 委員長が模範運転者に該当しないことは明白である。

そもそも、送迎職員の満73歳までの契約更新の可否（模範運転者としての評価）は、被申立人（事業所長）の裁量に属する。この点、A1 委員長に

は満73歳までの契約更新を認めるだけの模範運転者としての合理的事由を見いだすことは不可能と言わざるを得ず、被申立人がA1委員長に満73歳までの契約更新を適用しなければならない法的根拠は一切ない。参考までに補足すると、25年1月1日付の送迎職員満70歳定年制導入以降の送迎職員の累計人数は3,709名であり、28年9月30日時点での在籍送迎職員は1,851名である。そのうち模範運転者として満73歳までの契約更新が認められた送迎職員は、86名にすぎない。こうした狭き門を通過できる運転技術・健康状態をA1委員長が満足させられないのは客観的な事故記録、A1委員長が自ら申告した健康状態から明らかである。

## (2) 当委員会の判断

A1委員長が満73歳までの定年延長の対象外とされたことが、労働組合法第7条第1号の不利益取扱い、同条第3号の支配介入に該当するかについて判断する。

(ア) A1委員長が車両接触事故を起こしたことは被申立人の安全教育不十分によるものであるとの主張、A1委員長が休業したのは被申立人のパワハラが原因でその安全配慮義務違反であるとの主張も、事故や休業の責任が被申立人にあるとの主張にすぎず、A1委員長が模範運転者であることの証明ではない。

そこで、A1委員長は定年延長されることに合理的な期待を有していたかどうかについてであるが、この点について申立人からの主張も無く、また、A1委員長から定年延長を希望する旨をB4所長に申し入れた事実はなかったというのであるから、消極に解さざるを得ない。

(イ) 本件就業規則第10条第5号は「所長の推薦により模範運転者と評価されている場合は、会社は、満73歳までの間で契約更新を行うことができる」と規定し、被申立人は、模範運転者は、特例的なものとし、その条件につい

て、運転技量、健康状態及び良好な勤務態度を要すると主張する。

このうち、運転技量について、A1委員長は、被申立人に勤務していた3年半の間に、4件の車両接触事故を起こし、人的被害は生じさせていないが、送迎車両を損傷させている事実があり、A1委員長の在職期間に重なる24年7月30日から27年5月5日の間に1件以上の事故を起こした送迎職員が958名であるところ、4件以上の事故を起こした者は15名であった（5件2名、4件13名、3件69名、2件213名、1件661名）。

また、健康状態について、A1委員長は、27年5月5日、ファクシミリで「運転業務に支障をきたすため」と体調不良をB4所長宛てに連絡して、以降出勤していない。A1委員長によれば、「症状は、眼、血圧、動悸にあり」、医者の方から、「運転業務はとりあえず無理」ということを言われ、また、同人の審問での証言によれば、症状が改善されたのは、28年6月というのである。

(ウ) 以上のことから判断すると、被申立人においては、A1委員長の起こした車両接触事故に対し懲戒等の処分がなされておらず事故報告にとどまるなど、車両接触事故に対し比較的寛容であり、また、模範運転者について明確な定義規定はなく、所長の裁量によるところが大きいとしても、A1委員長の運転技量や健康状態に照らし、模範運転者に該当しないとして同人に定年を延長しなかった被申立人の判断を不合理とは言い難い。

上述のごとく、A1委員長が「模範運転者」に該当すると言えない以上、A1委員長に満73歳までの契約更新を適用しなかったことをもって労働組合法第7条第1号該当の不当労働行為とすることはできない。

### 3 支配介入（争点2）

#### (1) 当事者の主張

##### ア 申立人の主張

被申立人は以下の一連の行為により、申立人へ支配介入を行っている。

(ア) C1元組合員は、26年2月17日に脱退届（甲17号証の1）を申立人に提出する前の26年1月14日に雇用契約を更新している（甲17号証の2）。

C1元組合員の雇用契約について、被申立人が、更新時期が過ぎ3か月間更新手続きを怠ったため、C1元組合員は、25年10月26日、申立人に加入したと思われる。

被申立人は、C1元組合員に対し、労働組合に加入しないこと、労働組合から脱退することを有期雇用契約の継続条件とした（黄犬契約）。

これは、被申立人が、C1元組合員を申立人から脱退させ、申立人の弱体化を狙ったものである。

(イ) A2組合員は25年12月1日以降、A1委員長は25年7月1日以降、それぞれ、雇用契約更新手続きをとらないまま就労継続していた。就労を継続していて、被申立人がそれを知りながら異議を述べないときには、「黙示の更新」があったものとされる。この時点で、雇用契約の期間については定めのないものとなる。これに対し被申立人は、26年1月15日付け「回答」で、「同法第629条第1項が適用されるとしても労働条件はあくまでも従前のままであり、社員と同待遇の労働条件に変わるものではない」と主張した。

(ウ) 27年4月20日、花畑事業所の運営会議において、A1委員長は、B4所長に対して、三六協定の締結手続きにおける過半数代表者選出方法について、三六協定届（甲52号証）に「選挙により信任」と虚偽の記載がなされていたので、確認すると、B4所長は「その通り選挙はしませんでした。」と認めた。A1委員長は、社員であるB5従業員に対して、「過半数代表者選出方法が適法に行われましたか？」と質したところ、B5従業員はうつむいて答えようとしなかった。それを見ていたB4所長は答える必要がないと述べた。

(エ) 27年5月3日、B5従業員の自筆による、A1委員長の名誉を毀損し

誹謗中傷する文書が、花畑事業所のタイムレコーダーが置かれた場所の背面のガラスに貼り付けられていた（甲22号証）。これは、施設ホール内のお客様にガラス越しに見える位置である。B 5 従業員の自筆文書等が貼付けられていることを知りながら、B 4 所長らは、これを外そうとしなかった。A 1 委員長の生命、身体、自由、名誉及び財産に対し、害を加えそうな言動をして、人を脅迫したもので、社員就業規則に反する行為である。なお、B 5 従業員は、労働基準法第 4 1 条第 2 号の管理監督者の地位にある者である。なぜなら、土浦営業所から（赴任し）、朝礼において次期の花畑事業所長として紹介されていた。また、残業手当が支給されないと B 3 所長在職中に不満を漏らしていたときもあった。そして、B 4 所長と同じようにタイムカードを定時打刻していることで、残業手当の記録を排除していること等からして管理者に等しい労働環境におかれていた。更に、労働組合の意見を無視して、当人は虚偽記載（三六協定違反）までして被申立人の優位な条件で協定締結するなどしていたのである。

(オ) 27年5月4日、朝礼でB 4 所長は、過半数代表者選任に関し、「早急に立候補者を立てて投票を行って下さい。労働基準監督署から指導があり5月8日までに投票で選出したい。」と従業員に指示した。このような過半数代表者選任に関し労働者に指揮命令を行う行為そのものが、事業所主導によるものである。A 1 委員長は、「事業所の主導で行うべきではない。」と、労働者意思に任せるよう B 4 所長に指摘して、選挙まで4日間では短かすぎることを伝えたが聞き入れられなかった。

A 1 委員長が、5月4日の朝礼出席者に対して、「労働組合のファイルテーブルに置きますので目を通して下さい。」と話すやいなや、B 5 従業員は「ふざけるな。」とファイルを叩き大声で怒鳴った。B 4 所長らは、その言動・叩く姿勢を見ながら笑っていた。出席者らは驚き、無言で、冷え切った雰囲気であった。A 1 委員長もビックリしてしまい、この場の多数の前で、社員に

労働組合の活動をこのように否定されることは、考えもしなかった。暴言暴力を振るうとは予想もしなかった。社会通念上の常識では考えられない犯罪と言わざるを得ない。全国の労働組合の労働者に対しての挑戦である。

(カ) 同日、B 4 所長は、A 1 委員長を相談室に呼び、送迎車両キャラバンの駐車位置のズレによりキズが付いていたことに関し、A 1 委員長に疑いをかけてきた。A 1 委員長は、B 4 所長に対して、「私が運転して物に当てたところを見た現認者はおりますか。」と聞いたところ、写真（車両の損傷部分で1円玉1つほどの小さなキズが写ったもの5枚）をA 1 委員長に見せたが、A 1 委員長を犯人とする証拠がなく追求はしてこなかった。

#### イ 被申立人の主張

(ア) 被申立人は、C 1 元組合員が、A 1 委員長に嫌気がさして自主的に組合を脱退したものである。B 3 所長が事業所長として花畑事業所に在籍していた間の従業員の会話から、C 1 元組合員は、A 1 委員長の申立人の中でのあまりに細かい話に辟易としてしまい、脱退したということがB 3 所長の耳に入ったことがある。

(イ) 被申立人と申立人組合員らとの間で無期の雇用契約が締結された事実はない（乙17号証の1ないし4）。ただ、雇用期間の途中から、申立人組合員らは、被申立人が要請している契約書の署名を拒否してきたことはある。被申立人からは従前どおりの有期の更新となることは伝えていたのであり、期限の定めのない契約となることを被申立人が黙認していた事実はなく、（無期雇用の）黙示の合意を認定するだけの事実はない。である以上、有期雇用を強要したという事実はない。

(ウ) 27年4月20日、花畑事業所運営会議でのやりとりについて、A 1 委員長から抗議めいたことを言われた機会はあったが、運営会議の場で、A 1 委員長と議論するのは適当でないという考えを伝えていた。虚偽の信任とか

虚偽記載を認めたものではない。B 4 所長は、同日の会議後に、申立人組合員らに上記のような考えを説明しようとしたが、申立人組合員らは会議終了後、即座に帰ってしまったものである。

(エ) 27年5月3日、B 4 所長は休暇で花畑事業所に出勤しておらず把握していないが、B 5 従業員との件は、A 1 委員長との個人的いざこざを申立人が支配介入と主張しているものである。

(オ) 27年5月4日の朝礼において、B 4 所長は、過半数代表者の選出に関し、立候補者への投票（期日）を職員に依頼した。その際あった、A 1 委員長とB 5 従業員のいざこざについては、B 4 所長が、朝礼の最後に、他の職員に何か補足事項はないか確認したところ、A 1 委員長が、過半数代表者のことについて話し出し、労働組合のファイルを職員に見てほしいと発言したのを、B 5 従業員が、大きな声で遮ったものである。そしてB 4 所長は、顧客を待たせる状況になってしまうので、朝礼を終了させたにすぎない。なお、B 5 従業員は、介護職員であり、申立人が主張する所長代行という役職ではない。

(カ) 27年5月4日に、B 4 所長が送迎車両をチェックし、最後にA 1 委員長が運転していた車両が駐車場の壁に接触した状態となっていたことから、その点について疑義を問うたことがあるが、これは、業務上の当たり前の確認であるし、A 1 委員長が組合の一員であることとは全く関係がない。その際、A 1 委員長は、事情を確認しようとしたただけであるのに、何か証拠があるのかというような攻撃的な反応を示してきたため、確認が成り立たなかったものである。

## (2) 当委員会の判断

申立人は、被申立人が、(ア) C 1 元組合員への脱退勧奨、(イ) 申立人組合員らに対する有期雇用への変更強要、(ウ) 運営会議の場でのB 4 所長による

申立人組合員らの質問への無視、(エ) B 5 従業員による花畑事業所内への A 1 委員長に関するメモ掲示、(オ) B 5 従業員による組合ファイル叩き、(カ) B 4 所長による A 1 委員長に対する車両のキズ確認行為を行い、A 1 委員長を 28 年 4 月 30 日に定年退職としたことを、被申立人による申立人への支配介入の不当労働行為と主張する。

(7) 申立人は、26 年 2 月 17 日に C 1 元組合員から組合脱退届が出され、その以前の同年 1 月 14 日に 25 年 10 月 1 日から 26 年 3 月 31 日までの C 1 元組合員の雇用契約が締結されていることを主張する。しかし、組合脱退を条件に雇用契約が更新されたことの疎明がなされておらず、また、それを C 1 元組合員本人から聞いたとの証言もなく、申立人の主張は、推測の域を出ていないと言わざるを得ない。他方、B 3 所長は、C 1 元組合員は組合の中で A 1 委員長のあまりに細かい話に辟易し脱退したと従業員から聞いていると陳述し、同所長は、組合内にトラブルがあって C 1 元組合員が組合をやめたと A 2 組合員から聞いたと証言している。以上のことから被申立人による C 1 元組合員に対する組合脱退勧奨があったとする申立人の主張は採用することができない。

(イ) 申立人は、申立人組合員らが有期の雇用期間終了後、雇用契約書を取り交わさず、雇用継続していた期間は、民法第 629 条第 1 項により無期となるから、それを「有期雇用」とした 26 年 1 月 15 日の被申立人の回答書は、無期から有期雇用への契約形態の変更を強要したものであると主張する。

しかし、被申立人は、雇用期間終了後、申立人組合員らに雇用契約書を提示して署名するよう促していたのであり、「使用者が雇用期間の満了を知らずながら異議を述べなかった場合」とはいえず、また、「回答書」も無期から有期雇用への契約形態の変更を強要したのではない。

よって、被申立人が、申立人組合員らに無期雇用から有期雇用へ雇用契約形態の変更、すなわち、雇用条件の悪化を強要したことが申立人に対する支

配介入であるとする申立人の主張は採用することができない。

(ウ) 申立人は、27年4月20日、運営会議の場でB4所長が、三六協定の締結手続きに関して申立人組合員らの求めた説明に回答しなかったことが、申立人に対する支配介入に当たると主張する。これに対し、被申立人は、運営会議は通常業務について話し合いをする場であることから、会議後に話をしたい旨申立人組合員らに伝えたところ、申立人組合員らは帰ってしまったという主張である。被申立人の主張からでは、運営会議の場にそぐわない事項なので後の場で話したいと明確に理由を申立人組合員らに伝えたかは定かではないが、であるからといって、単に被申立人の業務に係る会議の場で申立人組合員らの締結手続きについての質問に回答をしなかったことのみをもって、被申立人が申立人の存在を無視ないし軽視したとは言えず、それを申立人への支配介入とすることはできない。他方、長らく三六協定の労働者側代表選出手続について主張を展開してきた申立人及びA1委員長に対して、丁寧に説明する余地はあったのではないとも言えるが、運営会議の場での言動をもって、支配介入とは言い難いことは前述のとおりである。

(エ) 27年5月3日にB5従業員が花畑事業所内に掲示したその自筆文書(甲22号証)がA1委員長を誹謗中傷するもので、これは、申立人に対する名誉毀損行為であり、申立人に対する支配介入であるとの主張である。この背景として、A1委員長が、B5従業員に、同人の過半数代表者立候補を非難し、民事、刑事責任を追及する、慰謝料請求訴訟を提起するという内容の「通知書」(乙15号証)を送付したことがある(第2、2(16))。確かに、当該B5従業員の自筆文書には、A1委員長がB5従業員を「犯罪者扱い」したとして「通知書」の「撤回」、「謝罪を求める」といったB5従業員のA1委員長への抗議が読み取れる記載がある。ただ、当該文書は一べつでは判読が難しい殴り書きのものであり、そのどこが誹謗中傷・名誉毀損に当たるかについて、A1委員長は、「理解できない部分、わからない部分がある」が「自

分の名前」があり、「全体的に考えると」誹謗中傷にあたることを証言するにとどまるものである。他方、B4所長は、B5従業員の当該文書提示を、A1委員長との個人的ないざこざにすぎないと陳述し、また、A1委員長は、被申立人のB5従業員との関係はよくないのかとの質問に、肯定して証言している。ところで、A1委員長はB5従業員について所長代理であると証言しているが、被申立人は役職のない一般の介護職員であるとする。もとより、使用者ではなくともその地位に近接する者の言動がその意を体している場合、あるいは一般従業員であってもその意を受けている場合、その行為・言動が支配介入に当たる場合はあるが、上記経緯と文書の記載内容から総合判断すると、B5従業員の当該行為は、使用者の反組合的な意を体しているとは言い難く、A1委員長から「通知書」を送付されたB5従業員のA1委員長に対する個人的な感情から為されたものとみるのが自然であり、申立人の運営に対する支配介入とまでは言えない。

(オ) 27年5月4日、朝礼でB5従業員は過半数代表者の選出日程等について意見を述べたA1委員長に大声を発し、申立人の書類を叩いたことを、そしてそれをB4所長がしばらくの間制止しなかったことを申立人への支配介入であるとする主張である。申立人組合員らからは、B5従業員がA1委員長に対し大声を発したというばかりで、その具体的発言内容がどのようなものであったかの主張がないことから、その発言について反組合的なものか判断の仕様がなく、B4所長がB5従業員を制止しなかったことをもって支配介入にあたることの申立人の主張は採用できない。

(カ) 27年5月4日、B4所長はA1委員長に対し、送迎車両をキズつけた嫌疑をかけたとし、これを申立人に対する支配介入とする主張である。被申立人は、これは、業務上の当たり前の確認であるし、A1委員長が「組合」の一員であることは全く関係がないと主張する。一般的に物損があれば管理者がその最終使用者に原因を確認するのは当然の行為である。申立人は、

B 4 所長がキズのついた送迎車両の写真を他の従業員に見せたと主張するが、A 1 委員長の行為としてではなく、また、申立人から、備品等の損傷の確認に関し、A 1 委員長と非組合員である従業員とをことさらに変えて扱ったとの疎明もないことから、A 1 委員長に対するいやがらせと解することもできず、申立人の主張は採用できない。

#### 第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、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 条を適用して、主文のとおり命令する。

平成 29 年 10 月 19 日

茨城県労働委員会

会長 小泉 尚義