

命 令 書 (写)

再審査申立人 X

再審査被申立人 Y

上記当事者間の中労委平成29年(不再)第56号事件(初審茨労委平成28年(不)第2号事件)について、当委員会は、平成30年8月1日第253回第三部会において、部会長公益委員三輪和雄、公益委員中窪裕也、同鹿野菜穂子、同森戸英幸、同横溝久美出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 本件初審命令主文を次のとおり変更する。
 - (1) 本件救済申立てのうち、Yが、ハートケア・登録従業員就業規則第10条第5号に則り、その雇用する送迎職員でXの執行委員長であるA1を満70歳となる28年4月30日付けで定年退職とし、同規定中の満73歳までの契約更新条項を同人に適用しなかったことに係る本件救済申立てをいずれも棄却する。
 - (2) その余の本件救済申立てを却下する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、X（以下「組合」という。）が、Y（以下「会社」という。）による下記(1)及び(2)の各行為が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号又は第3号の不当労働行為に当たると主張して、平成28年6月30日（以下、平成の元号は省略する。）、茨城県労働委員会（以下「茨城県労委」という。）に救済を申立てた事件である。

- (1) 会社が、①25年1月1日に、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。）を変更し、第10条第5号に送迎職員の満70歳定年制等を新たに規定したこと、②同規定に則り、その雇用する送迎職員で組合の執行委員長であるA1（以下「A1」という。）を満70歳となる28年4月30日付けで定年退職としたこと、③同規定中の満73歳までの契約更新条項をA1に適用しなかったこと（労組法第7条第1号及び第3号）
- (2) 会社が、同社C1事業所（以下「本事業所」という。）の所長であるB1（以下「B1」という。）及びB2（以下「B2」という。）らをして、26年1月頃から27年5月頃までの間、④組合の組合員であるA2（以下「A2」という。）に対して組合からの脱退勧奨を行ったこと、⑤組合員に対して嫌がらせを行ったこと（労組法第7条第3号）

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (1) 本件就業規則の送迎職員満70歳定年制等規定の取消し
- (2) A1に対する28年4月30日付け定年退職の取消し、又は、A1に満73歳までの間での契約更新条項を適用し、同人の現職復帰
- (3) A1の定年退職から現職復帰までのバックペイ

(4) 組合員に対する脱退勧奨等しないこと

(5) 上記(1)及び(4)に関する陳謝文の掲示

3 初審命令の要旨

初審茨城県労委は、29年10月19日付けで、上記1の(1)及び(2)いずれも不当労働行為に該当しないとして、本件申立てをいずれも棄却し、同年11月14日、命令書（以下「本件初審命令」という。）を各当事者に交付した。

4 再審査申立て

組合は、29年11月28日、本件初審命令を不服として、本件初審命令の取消しを求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

5 本件の争点

(1) 会社が、①25年1月1日に本件就業規則に送迎職員の満70歳定年制等を規定したこと、②同規定に則り、A1を満70歳となる28年4月30日付けで定年退職としたこと、③同規定中の満73歳までの契約更新条項をA1に適用しなかったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか（争点1）。

(2) 会社が、本事業所長らをして26年1月頃から27年5月頃までの間、④A2に対して組合からの脱退勧奨を行ったかどうか及び⑤組合員に対して嫌がらせを行ったかどうか、仮にこれらの行為が行われていた場合、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか（争点2）。

第2 当事者の主張の要旨

組合の主張は趣旨不明な点多々あるが、これを善解して整理すると以下のようにになると解される。

1 争点1について

(1) 組合

ア 本件就業規則に送迎職員満70歳定年制規定の新設及び同規定のA1への適用について

会社は、従前の本件就業規則を25年1月1日に一部変更し、送迎職員の満70歳定年制の規定を追加するなどの変更（以下「本件変更」という。）をしたが、本件変更については、A1に事前に知らされていなかった。また、会社は、本件変更に関する「ハートケア・登録従業員就業規則：現行および変更案対照表」（以下「本件変更対照表」という。）を本件変更当時作成も周知もせず、事後に同日付けで作成した。さらに、会社は、同日、A1の雇用契約を更新したから、雇用契約更新の際に本件変更をA1に通告すべきであった。その上、契約期間を25年1月1日から同年6月30日までとするA1の「従業員登録票（雇用契約書兼労働条件通知書）」（以下「雇用契約書」という。）の「退職に関する事項」欄に「本件就業規則第10条第5号」の記載はない。これらからすれば、本件就業規則に規定する送迎職員の満70歳定年制は無効である。

24年3月11日、会社は、A1を運転業務から外し、添乗業務を命じた。ホームヘルパー登録従業員でもあるA1は、介護職員でもあるのだから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。A1は会社と個別契約（無期雇用）継続中である。

イ 本件就業規則に規定する満73歳までの契約更新条項の適用について

本件就業規則には、所長の推薦により模範運転者と評価された場合は、満73歳までの間で契約更新を行うことができると規定されているが、会社はA1に同規定を適用しなかった。これについて会社は、A1が模範運転者に該当しないことは明白である旨主張するが、会社

は、A1に対して、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は、本件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、会社の安全配慮義務違反によるものである。

ウ 本件変更の手續上の不備について

上記ア及びイに係る救済申立ての背景事情として、本件事業所における本件就業規則の変更及び三六協定の締結に関する労働者の過半数代表者選出手続に瑕疵がある。本件就業規則は、短時間勤務の有期雇用従業員が対象の就業規則であるにもかかわらず、対象者ではない正規雇用の社員が過半数代表者となってその変更手續に関与していて、このこと自体が短時間労働者の雇用管理の改善等に関する法律（以下「パート労働法」という。）第7条に違反するパート従業員差別であり、労働基準法（以下「労基法」という。）の均等待遇に接触すると言わざるを得ない差別的取扱いである。すなわち、25年1月1日の本件変更につき、本事業所における意見書を提出した従業員代表であるB3は、本事業所長が過半数代表者に指名した者であり、管理職の地位にある職員であったことからすると、本件変更は、労働者の意見を聴かず労働基準監督署に届け出たことになる。また、会社は、本件変更に当たって、A1の労働者過半数代表者への立候補を認めなかった上、本件変更等の手續につき、労働基準監督署へ虚偽の報告をしたことがある。本件の本質は、会社の各行為が労基法及びパート労働法等に違反するものであり、本件変更は無効であるのだからA1に適用されない。

(2) 会社

ア 本件就業規則に送迎職員満70歳定年制規定の新設及び同規定のA1への適用について

本件変更による、送迎職員の満70歳定年制は、送迎職員及び顧客の身体生命の安全を図ると共に交通事故の予防という企業倫理の見地からも合理的・正当性な内容であり、かつ、その導入に際し、労基法第90条を遵守した手続を取っており、これが無効とされる理由はない。組合は、なぜ、送迎職員の満70歳定年制が無効となるのか、具体的な法律構成を示さず、25年1月1日の本件変更の無効についての主張・立証を正面から行っていない。

会社は、従業員に対する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就業規則を備え付けさせ、労基法第106条に則った周知を行っている。

会社は、A1を送迎職員として雇用していたのであって、A1が介護職員を兼務していた事実はなく、A1は、本件就業規則に規定する送迎職員の満70歳定年制に基づき、28年4月30日付けで定年退職となり、A1と会社との間の雇用契約は終了している。

イ 本件就業規則に規定する満73歳までの契約更新条項の適用について

本件就業規則第10条第5号括弧書きに規定する満73歳までの契約更新条項は、事業所長の推薦により模範運転者として評価される場合に、満73歳までの間で契約更新を行うことがあるというものである。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は、勤務期間中4件の交通事故を起こしているが、24年7月30日から27年5月5日の間における全事業所の送迎職員の車両

事故状況（1件以上の車両事故を起こした者は958名）を見ると、A1は、事故が多い方から15名以内に入る。また、A1は、27年5月5日付けで、自ら運転業務に支障をきたすため休業することを本事業所に申告し、以降、A1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ていない。さらに、28年4月30日付け定年退職日まで1年近く一度も稼働することはなかった。これらの事実を照らせば、A1が模範運転者に該当しないことは明白である。

ウ 本件変更の手續上の不備について

組合は、上記ア及びイに係る救済申立ての背景事情として、本件事業所における本件就業規則の変更及び三六協定の締結に関する労働者の過半数代表者選出手続の瑕疵を主張するが、本事業所には、少なくともA1が入社時から現在まで、民主的手続により選出された本事業所の過半数の労働者を代表する労働者代表が存在しており、他に、労働者の過半数が属する労働組合は存在しない。

この場合は、労基法では、36協定の協定当事者は労働者代表であるし（同法第36条）、就業規則の作成・変更にかかる意見聴取も労働者代表に対して行うものとされているのである（同法第90条）。

組合は、この基本を全て無視した主張をひたすら述べているのが実情である。

そして、A1が本事業所の労働者代表になれたことは一度もないのである。

なお、組合が主張するように、三六協定の締結過程については、確かに、労働基準監督署から三六協定締結の都度に適法な労働者の選挙を得た労働者代表による締結を要するとの是正勧告を受けた事実はある。

しかし、本事業所は、それに従いきちんと労働者代表の選出を選挙により行い、その結果、27年5月12日、従業員のB4（以下「B4」という。）が民主的手続により労働者代表として選出された（A1は、立候補したが、4倍近い得票差をつけられ敗れた。）。

その上で、会社と三六協定が締結され、土浦労働基準監督署長宛ての是正報告書と共に提出している。

2 争点2について

(1) 組合

会社は、以下のとおり、組合への支配介入を行っている。

ア A2に対する脱退勧奨

A2は、25年9月30日以降、会社と雇用契約書を取り交わさないまま就労継続していたが、26年1月14日付けで、会社とA2は、25年10月1日から26年3月31日を契約期間とする雇用契約書を取り交わしたところ、26年2月17日、組合に脱退届を提出した。これは、会社が、A2に対し、労働組合から脱退することを雇用契約継続条件（黄犬契約）としたからである。

イ 組合員に対する有期雇用への変更強要

A1は25年7月1日以降、組合の組合員であるA3（以下「A3」という。）は同年12月1日以降、それぞれ、有期雇用契約書を取り交わさないまま就労継続していた。会社はそれを知りながら異議を述べなかったから、黙示の更新により両名の雇用契約の期間については定めのないものとなった。しかるに会社は、26年1月15日付け「回答書」で無期雇用契約から有期雇用契約に契約形態を変更するよう強要した。

ウ 運営会議の場における管理職らの対応

A1は、27年4月20日、本事業所の運営会議において、B2に

対して、26年度及び27年度の過半数代表者選出方法につき確認すると、B2はいずれも選挙を行わなかったことを認めた。A1は、B4に対して、過半数代表者選出方法が適法に行われたか質したところ、B4は答えなかった。また、B2は、この場で話す理由はないと述べた。なお、B4は、赴任してきた際の朝礼において、所長代理として紹介されていたので、労基法第41条第2号の管理監督者の地位にあり、B2と共謀して、不正な過半数代表者選出手続をとったといえる。

エ B4が本事業所内においてA1に関するメモを掲示したこと

B4は、27年5月3日、A1の名誉を毀損し、誹謗中傷する自筆の文書（以下「本件文書」という。）を、本事業所の施設ホール内のお客様にガラス越しに見える位置に貼り付けた。

オ B4が大声を発し、組合ファイルを叩いたこと

B4は、27年5月4日の朝礼で、A1が同朝礼の出席者に対して、「労働組合のファイルをテーブルに置きますので目を通して下さい。」と話したところ、「ふざけるな。」とファイルを叩き大声で怒鳴った。B2は、その言動を止めなかった。

カ B2がA1に対し送迎車両のキズについて確認したこと

B2は、27年5月4日、A1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、A1に疑いをかけてきた。A1は、B2に対して、「私が運転して物に当たる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を5枚）をA1に見せたが、A1を犯人とする証拠がなく追求はしてこなかった。

(2) 会社

ア A2に対する脱退勧奨

会社はA2に対し組合からの脱退勧奨をしたことはなく、それを裏

付ける証拠も、一切存在していない。A 2は、組合に嫌気が指して自主的に組合を脱退したものである。

イ 組合員に対する有期雇用への変更強要

会社と組合員の間では、当初から有期雇用契約を締結していたものであり、これが無期雇用契約となっていた事実はない。なお、組合員が、雇用期間の途中から、会社が要請している雇用契約書への署名を拒否し、一方的に無期雇用契約になったとの主張を始めた経緯はある。

ウ 運営会議の場における管理職らの対応

27年4月20日、本事業所の運営会議において、A 1がB 2に対し、三六協定の疑義を述べたことはあるが、当該会議は本事業所の運営に関するものであったことから、B 2は、A 1に対し、会議後にその点について話をしようと言ったが、A 1は会議終了後、即座に帰ってしまった。なお、組合は、B 4が会社の管理職であると主張するが、B 4は管理職水準の役職者でなく、一介護職員に過ぎない。

エ B 4が本事業所内においてA 1に関するメモを掲示したこと

組合は、A 1とB 4の個人的ないざこざを会社の支配介入と主張しているものであり、B 4は本事業所の管理職ではなく、会社がその件に関与したことはない。

オ B 4が大声を発し、組合ファイルを叩いたこと

27年5月4日の朝礼において、B 2が、朝礼の最後に、他の職員に何か発言することはないか確認したところ、A 1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に対し、B 4が大声で遮ったことはあった。しかし、A 1とB 4のいざこざについて、関与したことはない。B 2は、朝礼が長引くと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過ぎない。

カ B 2がA 1に対し送迎車両のキズについて確認したこと

27年5月4日に、B 2が送迎車両をチェックしたところ、A 1が最後に運転していた送迎車両が駐車場の壁に接触してキズがついた状態となっていたことから、その点について確認したことがある。しかし、これは、業務上の当たり前の確認であるし、A 1が組合の一員であることとは全く関係がない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等について

(1) 組合

ア 組合は、25年3月31に本事業所の従業員が結成した労働組合であり、肩書地に事務所を置き、本件再審査申立て時の組合員数は2名である。

イ A 1は、23年9月18日に会社に採用され、本事業所で送迎職員として就労し、25年3月31、A 3とともに、組合を結成した。

ウ 会社の各事業所には、従業員の過半数で組織する労働組合はない。会社には、組合のほか少数の従業員が結成した労働組合がある事業所があるほか、合同労組に加入する従業員がいる事業所がある。

(2) 会社

ア 会社は、肩書地に本店を置き、全国において介護事業等（デイサービス等）を営む株式会社であり、本件再審査申立て時の従業員数は約1万5000名である。会社は、昭和44年6月に土木事業を営む会社として設立され、昭和58年3月から介護事業を開始した。

イ 本事業所は、会社が、21年5月1日に、茨城県つくば市〇〇〇丁目〇〇番〇号に開設した通所介護（デイサービス）を行う施設であり、1日の平均利用者数は約20名である。

ウ 本事業所の所長の氏名及び在籍期間は次表のとおりである。

氏名	所長在籍期間
B5	21年5月1日～24年12月31日
B1	25年1月1日～26年12月31日
B2	27年1月1日～

2 会社と組合員との雇用契約及び労働条件等について

(1) A1について

ア A1は、23年9月頃、ハローワークの紹介で、本事業所の求人に応募し、本事業所の所長であるB5（以下「B5」という。）からの面談を受け、短時間勤務の有期雇用従業員である送迎職員として採用された。

ハローワークの求人票（パートタイム）の雇用期間欄には、B5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は、B5との面談において、B5から有期雇用契約である旨の説明を受けた上で、B5から受け取った雇用契約書に、23年9月16日付けで署名捺印し、契約期間を23年9月18日から12月31日までとする有期雇用契約を会社との間で締結した。

以後、会社とA1との間では、A1が23年12月27日、24年6月30日及び同年12月29日付けそれぞれ雇用契約書に署名捺印し、契約期間をそれぞれ24年1月1日から同年6月30日まで、同年7月1日から同年12月31日まで及び25年1月1日から同年6月30日までとする有期雇用契約を締結する更新手続がとられた。

イ 会社とA1との間で締結された雇用契約書（契約期間を23年9月18日から同年12月31日まで、24年1月1日から同年6月30

日まで、同年7月1日から同年12月31日まで及び25年1月1日から同年6月30日までとするもの)のいずれにおいても、主職種欄に「送迎職員」とすること、兼務職種欄に定めがない(空欄)こと、契約更新の有無欄に「更新をする場合がある」とすること、退職に関する事項欄に「契約期間が満了したとき」とすること、その他欄に「本契約に記載のない事項については、ハートケア・登録従業員就業規則による」とすることが定められていた。また、同雇用契約書には、保有資格欄に「HP2級」(ホームヘルパー2級)と記されていた。

なお、主職務を「送迎職員」とする従業員の中で、会社と兼務職種を有する者との間で締結された雇用契約書には、兼務職種欄に「介護職員」及び「事務(営業所用)」と記載されている。

ウ 25年6月30日以降のA1の就労については、A1は、B1に、自身の雇用条件が有期雇用から無期雇用に変換した旨述べ、B1から受け取った雇用契約書への署名を拒否したことから、会社との間で、同日以降を契約期間とする雇用契約書は取り交わされなかった。

エ 25年12月24日付け要求書の中で、組合は、会社及び本事業所に対し、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(同要求書には「その期間は定めのないものとなる」と記されていた。)を主張した。

これに対し、会社及び本事業所は、26年1月15日付け回答書で、組合員の有期雇用から無期雇用への変換の主張に対し、これを否定し、従前のままである旨(同回答書には「民法629条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」とのことが記されていた。)を回答した。

(2) A3について

ア A3は、22年8月頃、ハローワークの紹介で、本事業所の求人に応募し、短時間勤務の有期雇用従業員である送迎職員として採用された。

会社とA3との間では、契約期間を22年8月27日から同年11月30日まで、同年12月1日から23年11月30日まで、同年12月1日から24年11月30日まで及び同年12月1日から25年11月30日までとする有期雇用契約を締結する更新手続きがとられた。

イ 25年11月下旬頃、A3は、B1から雇用契約書への署名を求められたが、A3は、B1に対し、「組合に加入していますので、私の一存では決められません、A1さんに相談してから返事をします」旨述べ、その数日後に、「やはり組合として雇用契約書に印鑑は押せない、有期雇用は認められない」旨述べて、雇用契約書への署名を拒否したことから、会社との間で、同年12月1日からの雇用契約書は取り交わされなかった。

ウ 28年9月下旬、A3は、B2から社会保険の拡大に伴う説明を受け、同月29日付けで、契約期間を同年10月1日から29年4月30日までとする有期雇用契約を会社との間で締結した。

3 組合結成前の労使の状況等について

- (1) 24年3月頃、A1は、B5に、本事業所の三六協定締結及び就業規則変更に係る労働者の過半数代表者に立候補したい旨を述べ、過半数代表者の要件を質問した。これに対し、B5は、会社に確認した上で、A1に、「労働者代表というのは、現場の皆さんの意見を吸い取る役割があるので、働く時間数が長い方のほうが望ましいですね」旨返答した。
- (2) 24年3月11日、A1の健康診断書の貧血検査結果に「所見あり」と記載されていたことから、同日、B5は、A1を運転業務から外し添

乗業務に就かせた。同日、B5は、地域産業保健センターの医師に電話で確認し、「その貧血くらいであれば、送迎業務に問題ないだろう」旨の返答を受けたことから、翌3月12日、B5は、A1を運転業務に戻した。その後A1は定年まで送迎職員の地位のまま在籍した。

なお、本件就業規則第8条1項には、「会社は業務上の必要が生じたとき、ハートケア・登録従業員に勤務地または職種および職務の変更を命ずる事が有る。」と定められていた。

4 送迎職員の定年制導入（本件変更）等について

(1) 本件変更

ア 25年1月1日、会社は、本件就業規則を変更し、①「次に（中略）該当する場合は、退職とする」との第10条の規定に第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た場合は、満73歳までの間で契約更新を行うことができる。）」との規定を追加し、②附則第2条（第10条第5号に関する特例措置）として、「平成25年1月1日において、既に満70歳以上の送迎職員に関しては、契約期間満了をもって退職とする。」との規定を設けた。

会社は、本件変更を行う理由として、①につき「定年制度のないハートケア・登録従業員のうち、送迎職員に関しては、交通安全上の観点から、定年を設ける。」とのことが記され、②につき「規程改正日において、既に定年年齢に達しているものに関する特例措置を定める。」とのことが記された本件変更対照表を、全事業所の過半数代表者にそれぞれ示してそれらの者から意見を聴いた。

イ 25年1月18日付け、会社は、過半数代表者から聴取した全事業所の意見書を添付した上で、就業規則変更届（一括届出）を会社の本社を所轄する横浜南労働基準監督署長に届け出た。会社は、各事業所

の従業員に、タイムカードなど事業所内の見やすい場所に、本件就業規則を備え付ける方法で周知した。

(2) 本事業所における本件変更の手続

25年1月7日付けで、B1は、本件変更対照表を、本事業所の従業員代表に示して、同日付け従業員代表から「同意します。」と記された意見書を受け取り、会社人事部へ送付した。同意見書には、過半数を代表する者として、従業員代表者欄に「B3」の記名捺印、選出の方法欄に「回覧による信任」の選択があった。

本件就業規則及び本件変更対照表は、本事務所の従業員に、事務所内のタイムカードの棚に備え付ける方法で周知された。

5 組合結成及びその後の労使の状況等について

(1) 25年3月31日、組合は、B1及び会社統括部長に、同日付け「労働組合結成通知」と題する書面により組合結成及び組合役員（執行委員長はA1、副執行委員長はA3と記されていた。）を通知し、同日付け「要求書」と題する書面を提出した。同要求書には、組合活動に対する便宜供与や時間給の20パーセント引き上げを求めること等が記されていた。

(2) 25年9月3日付けで、組合は、つくば市介護保険課長に、「介護報酬の不正請求に関する申告書」と題する書面を送付した。同書面には、本事業所において、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に繰上げ記入する等の不正が行われていた旨記されていた。

これに対し、同年11月14日付けで、つくば市介護保険課長は、A1及びA3あてに、「外部公益通報調査・措置結果通知書」と題する書面を送付した。同書面には、通報内容が過去の事実であり、現在は証拠となり得る書類等もなく、事実を検証・確認することは困難であるため、措置及び是正すべき点は無いと判断したと記されていた。

- (3) 25年12月24日付けで、組合は、B1及び会社代表者あてに、「要求書」と題する書面を送付した。同書面には、賃金引上げ及び一時金支払等を求める旨のこと、有期労働契約者が、雇用期間満了後、引き続きその労務に服する場合、無期雇用形態（その期間は定めのないものとなる）旨が記されていた。

これに対し、B1らは、組合に対し、26年1月15日付け「X要求書（平成25年12月24日）に対する回答」と題する書面で回答した。同書面には、賃金引上げ及び一時金支払等の組合の要求に会社が応じる義務は無いこと、また、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て、「民法629条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」と記されていた。

- (4) 組合員A2について

26年1月14日、会社は、25年10月26日に組合に加入していたA2との間において、契約期間を25年10月1日から26年3月31日をまでとする有期雇用契約を会社との間で締結した。

26年2月17日、A2は、組合に、同日付け「組合会員脱退届出書」と題する書面を提出し、組合から脱退した。

B1は、A3から、組合の中でちょっとトラブルのようなものがあって、A2が組合を辞めた旨の話聞いた。

- (5) 27年3月17日、組合は、茨城県労委に対し、会社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。

本件申請に対し、同年6月1日、茨城県労委においてあっせんが開催され、組合及び会社は、茨城県労委が示した「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」とするあっせん案を受け入れ、あっせんは終結した。

あっせんの終結後、組合から会社に対し、団体交渉に関する申し入れがなされることはなかった。

(6) 27年3月21日付けで、組合は、土浦労働基準監督署に対し、「告発状」と題する書面を送付した。同書面には、本事業所の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、労基法に違反している旨記されていた。

(7) 27年3月30日、本事業所は、土浦労働基準監督署長に対し、同月19日付け三六協定を届け出た。同三六協定には、過半数を代表する者として、職名欄に「介護職」、氏名欄に「B4」との記名捺印があり、選出方法欄に「選挙による信任」と記されていた。

(8) 27年4月20日、A1は、本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、これを届け出たのは、労基法に違反しているとして、B2及びB4に質問した。

この質問に対し、B2は、A1に、「私とB4さんとでこの後に話をしましょう」とのことを伝えたが、運営会議の後、A1がその場を離れたため、B2及びB4が回答することはなかった。

(9) 27年4月24日、本事業所は、土浦労働基準監督署の労働基準監督官から、三六協定の締結につき、その都度適法な方法で労働者代表を選出するように指摘がなされた是正勧告書を受け取った。

(10) 27年5月3日、A1は、B4に対し、「通知書」と題する書面を送付した。同書面には、B4の三六協定締結に係る過半数代表者への立候補を非難し、A1がB4に、民事及び刑事責任を迫及すること、名誉棄損に係る慰謝料請求訴訟を提起すること、再度立候補することに対して民事訴訟を提起すること等が記されていた。

これに対して、B 4は、A 1について自筆で記述したメモ書き（本件文書）を、本事業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務所内から見えるように貼り付けた。本件文書には、A 1には、安全運転の怠り、飲酒運転の疑いがあること、業務中に労働怠慢があること、B 4が犯罪者扱い、犯罪者呼ばわりされたことで精神的ダメージを受けたこと等が記されていたが、組合の運営や活動に関する記述はなかった。また、本件文書は、殴り書きで記載されていて、一べつして判読できるものではなかった。

- (11) 27年5月4日、本事業所の朝礼の最後に、B 2が従業員に補足事項を確認した。そのとき、A 1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、組合のファイルに目を通すよう促したところ、B 4が同ファイルを叩き、大声で怒鳴り、A 1の発言を遮った。B 2は、時間が経過して、顧客を待たせる状況にあったことから、安全運転で出かけるよう述べて、朝礼を終えた。

同日、B 2は、A 1を相談室に呼び、B 2が同年4月29日に送迎車両であるキャラバンが駐車場の壁に接触したままであったことを確認したことについて、同車両を最後に運転したA 1に事情を聴いた。これに対して、A 1は、B 2に、私が運転して接触させたところを見た者がいるのか旨述べ、B 2は、A 1に同車両のキズの写真を見せた。

- (12) 27年5月12日、本事業所において、三六協定締結及び就業規則変更に係る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への投票5票、B 4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 4が本事業所の過半数代表者に選出された。

同日、会社は、土浦労働基準監督署長に対し、同日付け本事業所の三六協定を届け出た。同三六協定には、過半数を代表する者として、職名欄に「介護職員」、氏名欄に「B 4」との記名捺印があり、選出方法欄に

「選挙による選出」と記されていた。

- (13) 本事業所は、土浦労働基準監督署長に対し、27年4月24日に土浦労働基準監督署の労働基準監督官から是正勧告を受けた事項について、「是正報告書」と題する書面を提出した。

同書面には、労働者代表の選出に当たって、選挙を行い、民主的かつ適法な方法で選出したこと、同年5月12日に、労働者代表と会社は、三六協定を締結し、土浦労働基準監督署に届け出たことが記されていた。

6 A1の欠勤及び退職について

- (1) 27年5月5日、A1は、B2に対し、同日付け「FAX送信票」と題する書面をファクシミリ送信した。同書面には、①体調不良のため7日病院で受診、5日と7日に休むこと、診断結果は後日報告すること、②「運転業務に支障をきたすため」とのこと等が記されていた。A1の「運転業務に支障をきたすため」との記述は、A1が、医師から「運転業務はとりあえず無理だよ」とのことが告げられたことによるものであった。
- (2) 27年5月8日、A1は、B2に対し、同日付け「FAX送信票（掲示板に開示の確認）」と題する書面をファクシミリ送信した。同書面には、①体調不良のため7日病院で受診、7日と8日に休むこと、診断結果は後日報告すること、②「運転業務に支障をきたすため」とのこと、③「本日病院で受診検査する」とのこと、④「昨日眼科視力検査、眼鏡使用で注文中10日以上かかる」とのこと等が記されていた。A1の「眼鏡使用」との記述は、A1が、視力が落ちたことについて、眼科の医師から「白内障なんだけれども、それは手術の必要はないよ」とのことが告げられたことによるものであった。
- (3) 27年6月2日、A1は、B2に対し、同月1日付け「FAX送信票（8）」と題する書面をファクシミリ送信した。同書面には、①「体の状

態は現在も続く、動悸、眩暈、不眠、疲労感、血圧が異常に亢進する病症、頭痛、腹痛症状に加え耳鳴りあり」とのこと、②「6月11日、心療内科午前10時予約済み。以降の休業については、医師の診断によります。」とのこと等が記されていた。

- (4) A1は、27年5月4日の就労を最後に、本事業所に出勤することはなく、また、本事業所に医師の診断書を提出することはなかった。

会社は、A1から送信された27年5月5日及び同月8日付け書面を受けて、同月5日以降のA1の欠勤を、病欠として処理した。

- (5) 会社は、B2がA1に送付した28年4月27日付け書面により、A1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。

同書面には、本件就業規則第10条第5号の規定により定年退職となることが記されていた。

- (6) 28年5月9日付けで、A1は、B2に対し、「通知書」と題する書面を送付した。同書面には、①就業規則における定年制の規定は、違法・無効であること、②私は、雇契約上の権利を有する地位にあること、28年5月1日以降の休業手当金を請求すること等が記されていた。

- (7) 28年5月25日付けで、会社は、A1に対し、「回答書」と題する書面を送付した。同書面には、①本件変更は25年1月1日に適正な手続により行われ、従業員への周知も徹底されていたことから、貴殿は本件就業規則第10条第5号に則り28年4月30日をもって定年退職となること、②金銭的要求に関して法的根拠が不明であり応じかねることが記されていた。

7 本件救済申立て及びその後の状況について

- (1) 28年6月30日、組合は、茨城県労委に、本件救済申立てをした。
- (2) 28年7月2日付けで、組合は、土浦労働基準監督署長に、会社の2

5年1月1日の本件変更手続が労基法に違反すると記した「告発状」を送付した。

- (3) 28年7月8日付けで、土浦労働基準監督署は、組合に、同月2日付け「告発状」(上記(2))については、公訴時効の期間が経過していることから、受理することができないとの通知文とともに、同告発状を返送した。

8 A1及び送迎職員による車両事故等について

(1) A1の状況

A1は、会社で就労していた24年1月1日から27年5月4日の間に、会社に4件の事故を報告している。

ア 24年11月5日、A1は、茨城県つくば市栗原の通所者宅敷地内で、送迎車両の損傷事故を起こした。同事故は、A1が通所者迎えるため、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ものであった。

イ 24年12月3日、A1は、同年11月5日の事故(上記ア)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。同事故は、通所者敷地内から右折して出ようとしたところ、右の出口の壁に車両の右後部を擦り、右バンパーの塗装を縦5センチメートル程にわたり剥がしたものであった。

ウ 26年1月11日、A1は、茨城県つくば市長高野地内の路上で送迎車両を他の車両と接触させる事故を起こした。同事故は、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、その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、送迎車両の運転席方と相手車両左側バンパーが損傷したものであった。

エ 26年10月21日、A1は、茨城県つくば市篠崎地内の路上で送迎車両を他の車両と接触させる事故を起こした。同事故は、住宅地の路地から表通りへ出る際、一旦停止し、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、一方、送迎車両は右ヘッドライト周りが損傷したものであった。送迎車両に乗車中の通所者は、5名であったが、怪我や痛みの訴えはなく、他の送迎車両で帰宅した。

(2) 送迎職員による車両事故の状況

24年7月30日から27年5月5日までの間に、会社で就労する送迎職員の中で、1件以上の車両事故を起こした者は958名で、その内訳は、1件が661名、2件が213名、3件が69名、4件が13名、5件が2名であった。

A1の事故件数（上記(1)）は、会社で就労する送迎職員の中で、1件以上の事故を起こした者のうち、多い方から15名以内に入るものであった。

9 A1の会社に対する民事訴訟の状況について

(1) 賃金等請求事件

25年10月18日、A1は、24年1月から26年2月までの就労期間について、自ら作成し会社に提出していた業務日誌による時間外以外に、賃金に算定されていない労働時間が存在するとして、会社に対し、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の請求のうち24万9250円を認容し、その余を棄却したが、会社が控訴し、28年7月6日、東京高等裁判所は、控訴人（会社）敗訴部分を取り消し、被控訴人（A1）の請

求を棄却した。A 1 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。

(2) 損害賠償請求事件

28年2月15日、A 1 は、会社で就労を開始した23年9月から25年3月までの間に、本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、会社に厚生年金・健康保険への加入を拒否されたとして、会社に対し、損害賠償の支払を求め訴えを提起した。その後、同年5月20日、A 1 は、請求の変更・拡張（訴額を50万円から146万円余へ）を申し立てた。

29年2月10日、水戸地方裁判所土浦支部は、A 1 の請求をいずれも棄却し、A 1 が控訴したが、東京高等裁判所は、控訴人（A 1）の請求を棄却し、水戸地方裁判所土浦支部判決が確定した。

第4 当委員会の判断

1 争点1について

組合の本件救済申立てに係る主張は、要領を得ず、争点1に係る不服の要点及び理由に趣旨不明な点もあるが、要するに、会社が、①25年1月1日に本件就業規則に送迎職員の満70歳定年制を規定したこと、②A 1 に本規定を適用し、満70歳となる28年4月30日付けで定年退職としたこと、③A 1 に本規定中の満73歳までの契約更新条項を適用しなかったこと、これらが、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとして、救済命令を求めるということに帰する。

(1) 会社が、25年1月1日に本件就業規則に送迎職員の満70歳定年制を規定したことについて

ア 組合は、本件就業規則に送迎職員の満70歳定年制を規定したこと

が不当労働行為であると主張する。

しかし、組合の本件救済申立ては、28年6月30日に初審に申し立てられているところ（前記第3の7(1)）、会社が、本件変更により本件就業規則に送迎職員の満70歳定年制を規定したのは、25年1月1日のことであるから（前記第3の4(1)）、本件救済申立ては、行為の日から救済申立日までに1年以上を経過しているものと認められる。

そうすると、本件救済申立ては、労組法第27条2項及び労働委員会規則（以下「労委規則」という。）第33条1項第3号により却下すべきことになる。

イ 上記によれば、組合の本件救済申立ては、却下されるべきであるが、本件審査の経緯に照らし、本件における不当労働行為の成否についても、念のために検討を加えておくこととする。

ウ 会社は、25年1月1日、本件就業規則に送迎職員の満70歳定年制を規定しているが（前記第3の4(1)）、A1らが組合を結成したのは同年3月31日のことである（前記第3の1(1)イ）。そして、組合結成前において、会社が組合結成を察知して、その対策として本件就業規則の変更（本件変更）を行い、70歳定年制を規定したとうかがわせるような事情は、本件においてまったく認められない。

エ 会社は、本件就業規則に送迎職員の満70歳定年制を規定した趣旨について、送迎職員自身及び顧客の身体生命の安全、ひいては交通事故の予防などの交通安全上の対策であると主張し、その主張自体に格別不合理な点はないと解されるところ、この会社の主張を否定し、あるいは疑念を抱かせるような事情は、本件において何ら認められない。

オ 以上によれば、会社が、25年1月1日、本件就業規則に送迎職員満70歳定年制を規定したことが、労組法第7条第1号及び第3号に

違反するという事はできない。

(2) 会社が、A1について満70歳となる28年4月30日付けで定年退職としたことについて

ア 本件就業規則には、送迎職員の退職につき、「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。）」と規定している（前記第3の4(1)）。この規定の趣旨からすると、送迎職員は、満70歳に達した場合、それまでの雇用契約関係が終了するが、所長が模範運転者と評価する送迎職員は、満73歳までの間で契約更新を行うことがあるということになる。

イ 組合は、会社が、24年3月11日、A1に添乗業務を命じたのだから、A1は本件就業規則の送迎職員に該当せず、介護職員でもあるA1には本件就業規則第10条第5号は適用されない旨主張する。

しかし、本件業務変更は、A1が提出した健康診断書の貧血検査結果に所見ありと記載されていたことから、本事業所のB5が、24年3月11日、交通安全上の配慮に基づき、A1を一旦は送迎業務から外したが、B5は、地域産業保健センターの医師にA1の健康診断の結果を確認して、A1の運転に問題がないとの返答を受けたことから、翌日には運転業務に戻し、その後A1は、定年まで送迎職員の地位のまま在籍していたことが認められる（前記第3の3(2)）。また、A1は、本件業務変更を受けた後も、雇用契約書の更新につき兼務職種の追加を会社に申立てを行っていないこと、A1が本件業務変更後の雇用契約書の兼務職種欄に介護職員等の記載もないことが認められる（前記第3の2(1)ア及びイ）。

これらを総合的に勘案すれば、A1が、24年3月11日に送迎業務でない添乗業務に就いたことは認められるが、それは、一時的なも

のであり、A1の送迎職員としての地位に変動があったとまでは認められない。

ウ 以上によれば、会社が、A1が、満70歳となる28年4月30日をもって退職としたこと自体は、本件就業規則を適用した結果に基づくものといえることができ、後記(3)のほか、他に特段の事情が認められない本件において、労組法第7条第1号及び第3号に違反するということはできない。

(3) 会社が、A1に対して、本件就業規則規定中の満73歳までの契約更新条項を適用しなかったことについて

ア 上記(2)ア判断のとおり、送迎職員は、満70歳に達した場合、それまでの雇用契約関係が終了するが、所長が模範運転者と評価する送迎職員は、満73歳までの間で契約更新を行うことがある。会社は、契約更新の可否（模範運転者としての評価）について、所長の裁量に属し、所長は、運転技術、健康状態及び良好な勤務態度を総合的に判断している旨主張し、その基準等には相応の合理性が認められる。そこで、A1の運転技術、健康状態及び勤務態度について、以下検討する。

(ア) 運転技術について

前記第3の8(1)及び(2)認定のとおり、A1は4回の車両事故を起こし、A1の在職期間と重なる24年7月30日から27年5月5日までの期間における、会社の事業所全体の事故者数（958名）で見ると、事故が多い方から15名以内に該当する。

(イ) 健康状態について

前記第3の6(4)認定のとおり、A1は、27年5月4日の勤務を最後に、A1が定年退職となる28年4月30日までの約1年間にわたって出勤しておらず、その理由は、医師より運転業務を止められていたというものである（前記第3の6(1)ないし(3)）。そして、

以上から推認されるA1の良好とはいえない健康状態を否定し、あるいは疑念を抱かせるような事情は本件において何ら認められない。

(ウ) 勤務態度について

A1は、上記(イ)の勤務状態に加え、27年5月5日以降、本事業所での勤務を休む連絡をFAX送信票により行うのみで、それ以上の具体的な説明は行っていない（前記第3の6(1)ないし(3)）。

(エ) そうすると、A1は、運転技術、健康状態及び勤務態度のいずれについても問題を抱えていて、総合判断として模範運転者とは評価できないとすることには、合理性があると解される。そして、会社がA1を模範運転者と評価せず、定年後の契約更新をしなかったことが、A1が組合員であることやその組合活動を理由とするものであるとか、組合への支配介入として行われたことを疑わせるような事情は一切認められない。

イ 組合は、会社がA1に対して契約更新条項を適用しないのは、会社が運転業務に関する安全のための十分な教育を行っていなかったこと、また、A1が自宅療養に至った原因は、本事業所の所長のパワーハラメントにあることなど縷々主張し、これらの事実が不当労働行為の成否と関連するものであるとは考えにくい、その点を別としても、これらに該当する事実を認めるに足りる証拠はないことから、組合の主張を採用することができない。

ウ 以上によれば、会社が、A1を満73歳までの間で契約更新を行わなかったことが、労組法第7条第1号及び第3号に違反するということはできない。

(4) 本件変更の手續上の不備について

組合は、上記(1)ないし(3)の本件救済申立ての背景事情として、本事業

所における本件就業規則の変更及び三六協定の締結に関する労働者の過半数代表者選出手続に瑕疵があると主張する。

しかし、組合の主張する事情は、会社の一つの事業所における労働者の過半数代表者選出手続に関わる事情であり、そのような事情は就業規則変更の効力に影響を及ぼさないと解されるし、それらの事情を考慮しても、ほかに格別の主張及び立証がない本件においては、不当労働行為の成否に関する上記の判断を左右しないものといえる。

したがって、組合の主張を採用することができない。

(5) 小括

上記の各事情を併せ考慮すれば、会社が、25年1月1日に、本件就業規則に送迎職員満70歳定年制を規定したことに係る救済申立ては却下すべきであり、また、同規定に則りA1を満70歳となる28年4月30日付けで退職としたこと及びA1に対して同規定中の満73歳までの契約更新条項を適用しなかったことは、A1が組合員であることの故をもって不利益な取扱いをし、あるいは、組合の運営に支配介入したものであるとはいえず、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には当たらない。

2 争点2について

(1) 組合は、会社が、本事業所において、26年1月頃から27年5月頃までの間、後記①ないし⑥までのA2に対して組合からの脱退勧奨を行ったことや組合員に対して嫌がらせを行ったことが、労組法第7条第3号の不当労働行為であると主張する。

しかし、組合の本件救済申立ては、28年6月30日に申し立てられているところ（前記第3の7(1)）、組合が、不当労働行為であると主張する事実は、前記第3の5(3)、(4)、(8)、(10)及び(11)認定のとおり、①A2に対して組合からの脱退勧奨を行ったことについては26年1月14日、

②組合員に対する有期雇用への変更強要については同月15日、③B2らが組合からの質問に回答しなかったことについては27年4月20日、④B4が本件文書を掲示したことについては同年5月3日、⑤B4が大声を發し、組合ファイルを叩いたことについては同月4日、⑥B2がA1に対し送迎車両のキズについて確認したことについては同日のことであるから、上記①ないし⑥に係る救済申立て（以下「争点2に係る救済申立て」という。）は、行為の日から救済申立日までに1年以上を経過しているものと認められる。

そうすると、争点2に係る救済申立ては、労組法第27条2項及び労委規則第33条1項第3号により却下すべきことになる。

- (2) 上記によれば、組合の争点2に係る救済申立ては、却下されるべきであるが、本件審査の経緯に照らし、本件における不当労働行為の成否についても、念のために検討を加えておくと、当委員会も組合主張の各事実（上記(1)①ないし⑥）について、労組法第7条第3条の不当労働行為は成立しないと判断する。この判断の理由及びその前提となる事実の認定は、本件初審命令「第3 判断」中の3(2)に記載のとおりである（ただし、判断の前提となる事実認定の記載については、本命令書の第3の該当部分に適宜読み替えるものとする。）からこれを引用する。

第5 結論

以上のとおり、争点1の②及び③は不当労働行為が成立しないことから、これに係る救済申立てを棄却し、争点1の①並びに争点2はいずれも申立期間を徒過した救済申立てであるから、これに係る救済申立てを却下すべきである。

そこで、本件初審命令主文を主文のとおり変更することとし、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55

条及び第33条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成30年8月1日

中央労働委員会

第三部会長 三輪 和雄 ⑩