

# 命 令 書

申 立 人 X 1 組 合  
中央執行委員長 A 1

申 立 人 X 2 地 本  
執行委員長 A 2

申 立 人 X 3 支 部  
執行委員長 A 3

被申立人 Y 1 会 社  
代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委令和元年不第41号事件について、当委員会は、令和3年6月15日第1773回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員光前幸一、同稲葉康生、同卷淵真理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同田村達久、同川田琢之、同垣内秀介の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 理 由

## 第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

### 1 事案の概要

申立人X3支部（以下「支部」という。）の執行委員長であるA3（以下「A3」という。）は、昭和60年に被申立人Y1会社（以下「会社」という。）に正社員として採用された。A3は、平成22年9月に60歳で会社を定年退職した後、同月から会社の就業規則に基づいて再雇用されるとともに、65歳を過ぎても定年後再雇用時の労働条件とほぼ同じ処遇で雇用されていた。

24年5月24日、支部と会社とは、会社が組合員の雇止め等を行う場合には、申立人X1組合（以下「組合」という。）、同X2地本（以下「地本」という。）及び支部（以下、組合、地本及び支部を合わせて「組合ら」ということがある。）と事前に合意を得るよう十分協議する旨の記載がある「労使関係改善についての協定書」（以下「24年5月24日付協定書」という。）を締結した。

30年2月21日、会社は、A3を9月末で雇止めすると通告した。組合らは、この雇止めを撤回することを要求して会社と団体交渉を行った。6月28日、支部と会社とは、組合員が65歳以降も雇用を希望するときは、24年5月24日付協定書に基づき十分協議する旨の確認書（以下「30年6月28日付確認書」という。）に合意するとともに、会社はA3の9月末の雇止めを撤回し、31年3月末まで雇用を継続することとした。

31年2月5日、会社は、A3を3月末で雇止めすると通告した。その後、組合らと会社とは団体交渉を複数回行ったが、A3の雇止めは覆らなかった。

本件は、会社がA3を雇止めしたことが、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たるか否かが争われた事案である。

### 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) A3の雇止めを撤回し同人を原職復帰させること。
- (2) A3の雇止めから原職復帰までの間の賃金及び遅延損害金を支払うこと。
- (3) 組合らとの間で締結した労働協約を遵守するとともに、組合らの運営に支配介入しないこと。
- (4) 組合らに各100万円を支払うこと。

(5) 陳謝文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人会社は、各種産業機械の設計、製造、販売を主たる目的として、昭和30年10月21日に設立され、肩書地に本社を置き、大阪、福岡及び札幌に支店又は営業所を置くとともに、千葉工場、成田工場及び大阪工場を有している。平成31年4月1日現在の従業員数は、127名である。
- (2) 申立人組合は、金属製造業、情報通信産業に働く約6千名の労働者を組織する産業別労働組合である。
- (3) 申立人地本は、組合傘下の組合員約100名で組織する千葉県の地方本部である。
- (4) 申立人支部は、組合及び地本の下部組織であり、本件申立時には少なくとも会社の従業員及び元従業員7名で組織する企業内労働組合である。

2 組合らと会社との労使紛争

- (1) 昭和51年、支部は会社における企業内組合として結成され、平成元年に組合に加盟した。その後、組合らと会社との間には次の(2)及び(3)のとおり法的紛争が複数発生した。
- (2) 3年7月5日、会社は、営業部門の分社化に伴う転籍を拒否したことを理由として、当時支部の書記長であったA2（以下「A2」という。）を解雇した。組合ら及びA2と会社とは、裁判所等において解雇の有効性を争っていたが、8年9月に和解してA2は会社に復帰した。
- (3) 会社は、業績悪化を理由として、従業員に対し、約5年間にわたって定期昇給を実施しなかったり一時金を支給しなかったりしたため、17年頃、支部の組合員らが原告となって、千葉地方裁判所に対し、会社を被告として、定期昇給不実施分等に係る未払賃金を請求する訴訟を提起したところ、同裁判所は原告らの請求を一部認容する判決を言い渡した。この判決は確定し、会社は、支部の組合員らに対し、判決に従い定期昇給不実施分に係る未払賃金は支払ったものの、支部が要求していた賃金額の変更は拒否した。そのため、22年に支部の組合員らは、千葉地方裁判所に対し、過去に遡って定期昇給が実施されたものとして賃金額の確定を請求する訴訟を提

起した。この訴訟は、24年3月、和解によって終結した。

(4) 24年5月24日、支部と会社とは、24年5月24日付協定書を締結した。この協定書の第2項には、次の記載がある。

「会社は、組合員の解雇、雇い止め、転籍、出向、配置転換、賃金・労働条件の変更、その他組合員の雇用・労働条件等に係る会社施策を実行する場合に、X1組合（注：現在の名称に変更する前の組合のこと。）と事前に合意を得るよう十分協議する。」

### 3 支部の歴代委員長

支部の組合員であるA4（以下「A4」という。）は、昭和54年から平成18年まで支部の執行委員長を務めた。また、地本の執行委員長であるA2は、18年から24年まで支部の執行委員長を務めた。その後は、本件結審時までA3が支部の執行委員長を務めている（以下、A4、A2及びA3を合わせて「歴代3委員長」ということがある。）。A3は支部の執行委員長として、会社に対し、賃金制度の改善、派遣社員の直接雇用化等を要求し、それが実現したこともあった。

### 4 会社の就業規則（60歳から65歳までの再雇用制度）

会社は、定年後の再雇用制度を25年から導入している。これについて、会社の就業規則第21条には、次のとおり規定されている。

「（定年）

第21条 社員の定年を満60才とし、その誕生日をもって定年退職日とする。

2. 定年に達した者が引き続き勤務を希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者であって、高年齢者雇用安定法一部改正法附則第3項に基づきなお効力を有することとされる改正前の高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基準（以下「基準」という。）のいずれにも該当する者については、65歳まで継続雇用し、基準のいずれかを満たさない者については、基準の適用年齢（注：次項の表に段階的に定められた年齢のこと。）まで継続雇用する。

(1) 引き続き勤務することを希望していること

- (2) 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
  - (3) 直近5年間の出勤率80%以上で無断欠勤がないこと
  - (4) 懲戒処分該当者でないこと
  - (5) 定年退職後直ちに業務に従事できる者
3. 前項の場合において、次の表の左欄に掲げる区分に応じ、それぞれ右欄に掲げる年齢の者を対象に行うものとする。

平成25年4月1日から平成28年3月31日まで	61歳
平成28年4月1日から平成31年3月31日まで	62歳
平成31年4月1日から平成34年3月31日まで	63歳
平成34年4月1日から平成37年3月31日まで	64歳

」

## 5 会社とA3との雇用契約

### (1) A3の採用と主な業務

A3は、昭和60年に会社に正社員として採用され、会社の千葉工場における製造部工作グループ（以下「工作G」という。）に所属し、スロッター及びフライス盤（いずれも金属を切削加工する工作機械である。）という工作機械の操作業務に主として従事していた。具体的な業務内容は、会社の主力製品のひとつである〇〇〇〇〇〇〇〇〇（地中を掘削する時に用いるドリルであり、1本の長さが5メートル程度のもの。掘削する深さに応じて継ぎ足して使う。）同士を継ぎ足すための部品である継手をスロッターによって加工することであった。

なお、A3が主に用いていたスロッターは2台あり、それぞれ53年12月及び54年6月に導入された稼働率の高い工作機械である（以下この2台のスロッターを合わせて「旧型スロッター」という。）。

### (2) A3の定年後の再雇用契約

平成22年9月8日、支部及びA3と会社とは、同月20日をもって60歳となるA3の定年後の再雇用に当たっての労働条件について確認書を締結した。同日付けで会社がA3に通知した雇入通知書の概要は次のとおりである。

雇用期間 22年9月21日から23年3月31日までとし、期間満了をもつ

て雇用契約を終了する。

仕事の内容 加工作業

勤務時間 午前 8 時30分から午後 5 時15分まで

休日 土曜日・日曜日・祝日・夏休み 2 日間・そのほか会社が休日と定めた日

賃金 時給1,600円

23年 4 月 1 日以降は、A 3 の雇用期間を 4 月 1 日から翌年 3 月31日までの 1 年間とした雇入通知書を会社が同人に対して通知する形で更新が行われた。そして、27年 9 月に A 3 が65歳となり、会社の就業規則に基づく定年後再雇用制度が同人に適用されなくなった後も同人の業務内容に変更はなく、ほぼ同じ雇用条件で30年 3 月31日まで契約が更新された。

#### 6 工作Gにおける後継者育成の考え方とその取組み

27年 5 月、当時、工作Gの課長であった B 2（29年 7 月に千葉工場製造部の部長代理となり、令和元年 7 月には生産本部副本部長及び同工場総務部長を兼務するが、以下、時期にかかわらず「B 2 部長」という。）は、会社に対し、「内作生産体制強化」と題する書面で千葉工場の人員体制について、新入社員を引き続き募集することが必要であること、プラノマ（特に大型の建設機械を生産するために必要な幅広、長尺部品を加工する工作機械である。）担当の A 4（当時67歳）、旧型スロッター担当の A 3（当時64歳）及び横中ぐり盤（金属を切削加工する工作機械である。）担当の Z 1（当時62歳）が高齢であるため代わりとなる人員の育成が必要であることを報告した。

平成27年 6 月、会社はその年の新入社員として入社した Z 2 を工作Gに配属し、28年度途中から Z 2 は A 4 によるプラノマの指導を受けることとなった。

#### 7 新規スロッターの導入計画

28年 1 月頃、B 2 部長は、「内作生産体制強化」と題する書面で、会社に対し、千葉工場の28年度の「設備年度計画」として、新規スロッターの導入の検討を進めることを報告した。

会社は、遅くとも29年10月頃までには新規スロッターを導入することを決定した。

## 8 A3に対する1回目の雇止め通知とその撤回の経緯

### (1) 工作Gの29年度上半期のグループ目標

29年4月、B2部長は、工作Gに所属する10名の従業員に対し、同年度上半期のグループ目標を書面により示した。その書面には、工作Gの従業員ごとの役割及び目標が示されており、Z2、A4、A3及びZ1については次のとおり記載されている。

氏名	役割及び目標
Z2	プラノマ加工を習得し、大物加工ができるようにする。
A4	プラノマ加工の技術の継承をする（Z2）。
A3	旧型スロッター、フライス盤の加工指導をする。
Z1	横中ぐり盤、成田工場を含み、加工指導をする。

上記書面には、B2部長から会社に対する要望として次のとおり記載されている。

「A4さん、A3さん、Z1さんの3名は、高齢の為、スロッター作業、1名、横中ぐり盤作業、1名、新規マシニングセンター導入の為、将来的に新入社員3名が必要になる。」

### (2) 支部から会社に対する定年延長の要求と労使協議会

9月20日、支部は、会社に対し、定年を60歳から65歳にすることなどの要求を行った。

11月7日、会社は、支部の上記要求に対し、「今後、人手不足の環境の下、働き手の確保などについて従業員の意見を広く聞きたい、また働き方などの話し合いは必要である」との認識を示した。これを受けて、支部と会社とは、「生産年齢人口の減少について」、「会社と組合は、慢性的な人手不足、高齢化にどのように対処していくのか、意見交換を継続的に実施する」ことを合意し、その実施方法として「日程はその都度決め、フリートーキングで行う」ことなどを規定した確認書を締結した。

12月13日、上記確認書に基づいて、支部と会社とは、第1回労使協議会を開催した。会社からは、技術・技能の継承のため、熟練者と若い世代との交流についての考え方が示され、支部からは、技術・技能の継承を重視し定年を迎えた従業員の力を十分に活用すること、定年の延長、待遇の改

善などを要求した。また、労使協議会を月1回程度のペースで開催することを確認した。

しかし、その後、労使協議会は開催されなかった。

(3) A3の後継者の配属決定及び新規スロッターの発注予定

30年2月、B2部長が会社の取締役であるB3（以下「B3取締役」という。）らとA3の後継者について話をした結果、当時、千葉工場の生産技術グループに所属していた入社8年目のZ3を4月から工作Gに異動させることとなった。Z3は、旧型スロッターが故障した際の修理を担当しており、従前工作Gに所属していたこともあった。

2月14日、上記話合いを踏まえて、B2部長は、工作Gの従業員全員に対し、「平成30年度 製造部生産体制」と題する書面により同年度における各人の目標を示した。その書面には、A4が後継者にプラノマの技術の継承をすること、A3が後継者に旧型スロッター及びフライス盤の技術の継承をすることがそれぞれの目標として記載されている。また、B2部長は、上記書面により新規スロッターを3月に発注予定であることも説明した。

なお、新規スロッターは、コンピュータによる数値制御（numerically control）によって操作するものであり、一旦これにプログラムを仕込めば無人でも生産が可能であるため、人が手動で操作する旧型スロッターに比べると生産効率が高いものである（以下新規スロッターのことを「NC付きスロッター」という。）。また、NC付きスロッターと旧型スロッターとでできる作業に違いはないが、A3はNC付きスロッターを操作することができなかった。

(4) A3に対する1回目の雇止め通知

2月21日、支部と会社とは、春闘要求に係る団体交渉を行った。その中で、会社は、支部に対し、A2については3月末に、A4及びA3については9月末にそれぞれ雇止めすると口頭で伝えた。なお、3月末時点におけるA2の年齢は65歳、A4の年齢は70歳、A3の年齢は67歳である。支部は、24年5月24日付協定書において、組合員の雇止め等については事前協議が必要とされていることを挙げて、上記3名の雇止めは受け入れられ



ないと述べた。

3月7日、団体交渉において、会社は、支部に対し、春闘要求に回答する形で上記と同じ内容を書面で回答した。また、会社は、上記3名の雇止めの基本的理由として、従業員の若返りの方針に沿ったものであり、その対象者となる65歳以上の従業員は15名いること、今年度に雇止め予定の従業員は5名であることを挙げるとともに、個別の理由として、A2については出勤率が悪いことも挙げた。また、会社は、A4及びA3に対し、後継者となるべき者に対して9月末までに技能継承することを依頼した。支部は、会社に対し、3名を引き続き雇用することを要求する立場から24年5月24日付協定書に基づいて話合いで解決することを要求し、会社は話合いには応じると回答した。

3月14日、団体交渉において、支部は、会社に対し、雇止めを行う場合は少なくとも3か月以上前に通知すること、本人の意向を十分に考慮して70歳までは働けるよう配慮すること、65歳以降の働き方についてルールを作ることを書面で要求した。これらの要求に対し、3月19日、会社は、支部に対し、上記要求にはいずれも応じられないことを書面で回答した。

3月29日、団体交渉において、支部は、A2については乱視の進行で細かい作業が困難であることなどの理由で雇止めを受け入れたが、支部と会社とは、A4及びA3については協議を継続することとなった。

(5) Z3の工作G配属

4月1日、Z3が工作Gに配属された。B2部長は、工作Gの会議でZ3をA3の後継者として旧型スロッター作業の習得と工作機械の修理をさせると紹介した。A3は、Z3に対し、5月頃から旧型スロッター作業を指導するようになり、A3が雇止めとなった31年3月末までこれを継続した。

(6) 30年6月28日付確認書の締結

30年4月10日、支部は、会社に対し、組合員の65歳以降の雇用について、ルールを作ることを書面で要求したが、18日、会社は65歳以降の雇用については会社が総合的に判断するものであるとしてこの要求を拒否した。

4月26日、団体交渉において、会社は、支部に対し、24年5月24日付協

定書を基に65歳以降の雇用に関する確認書の案を会社から提示する考えを示した。

5月18日、団体交渉において、会社は、支部に対し、上記確認書の案を提示した。その後、支部と会社とは、団体交渉を重ねる（5月22日、6月11日及び20日）とともに、6月25日にはB3取締役とA2とが確認書作成に向けた事務折衝を行った。

6月28日、団体交渉において、支部と会社とは、定年後再雇用されている組合員が65歳以降も引き続き雇用を希望する場合には「会社は国内の人口減少への対応や働き方改革からの労働条件を鑑み、さらに会社を取り巻く景況・経営状況・安全への配慮を判断の基本に据え、組合（注：支部のこと。）と事前に協議し、総合的に考慮して判断する。」ことを確認書に規定することを合意した。そして、その意味は、24年5月24日付協定書第2項（前記2(4)）に基づく協議を十分に行うことであることを確認した。

7月19日、支部と会社とは、6月28日の団体交渉において合意した30年6月28日付確認書に調印した。

#### (7) 工作Gにおける30年度下半期のグループ目標

7月25日、B2部長は、工作Gに所属する12名の従業員に対し、同年度下半期のグループ目標を書面により示した。その書面には、工作Gの従業員ごとの役割及び目標が示されているが、Z3、Z2、A4及びA3については次のとおり記載されている。

氏名	役割及び目標
Z3	旧型スロッターを習得（A3指導）して、NC付きスロッターを稼働させる（Z4指導）。
Z2	大物加工、新規ワークができるようにする（A4指導）。
A4	プラノマ加工の技術の継承をする（Z2）。
A3	スロッター、フライス盤の加工指導をする（Z3、Z5）。

上記表に記載があるZ4及びZ5は、いずれも工作Gに所属する従業員である。

また、B2部長は、B3取締役に対し、A3のZ3に対する旧型スロッターの指導状況について、Z3が5月頃から旧型スロッターによる加工作

業に従事していること、会社における標準品の継手については作業実施済みであるが「まだまだ、経験させる必要がある」こと、それに必要な作業期間として旧型スロッター及びフライス盤を合わせて「5～6か月」であることを報告した。

#### (8) A3の雇用契約の更新

9月6日、団体交渉において、会社は、A4及びA3を30年6月28日付確認書に基づき31年3月31日まで雇用を継続することとする支部からの要求に対し、支部の要求どおりに両名とも雇用継続する考えであることを文書で回答した。その際、B3取締役は、口頭で次のア及びイのとおり補足した。

ア A4の雇用継続の理由は、Z2に対するプラノマ作業の指導継続のためであり、必要指導期間は、「5～6か月」であること。

イ A3の雇用継続の理由は、Z3に対する旧型スロッターの指導継続のためであり、必要指導期間は、「5～6か月」であること。

30年9月19日、会社は、A3に対し、雇用期間について「30年4月1日から31年3月31日まで」とし、期間満了をもって雇用契約を終了すると規定しているほかは、従前と同じ内容を記載した雇入通知書を渡した。

#### 9 NC付きスロッターの導入

30年10月、工作GにNC付きスロッターが納品され、これまで旧型スロッターでA3が作業していたもののうち、キー溝加工及びスプライン加工といった高い精度が求められたり、比較的多くの時間を要したりする作業は、NC付きスロッターに移行した。これに伴い、旧型スロッターについては継手の六角加工作業の専用となった。

#### 10 A3の雇止め

##### (1) Z3の育成状況

31年1月28日、B2部長は、B3取締役に対し、A3からZ3に対する指導状況について「機械指導状況」と題する書面を基に報告した。その書面には、Z3による旧型スロッターを用いた継手の六角加工作業について、時間は掛かるものの問題なく加工作業ができることが記載されている。B2部長は、B3取締役に対し、A3によるZ3の継続指導は求めなかった。

(2) A 3 に対する 2 回目の雇止め通知と同人の雇止め

2月5日、団体交渉において、会社は、A 4 及び A 3 について後継者が育成されたことを理由にして3月31日限りで雇止めすることを通知した。これに対し、支部は、一方的な雇止めは容認できないから十分な協議を行うよう求めた。

2月21日、団体交渉において、支部及び A 4 と会社とは、A 4 が3月31日限りで退職することを希望していたため、同人の雇止めについて合意した。一方で、支部は A 3 の雇用継続を要求したが、会社はこれを受け入れなかった。

支部と会社とは、3月6日及び19日にも団体交渉を行ったが、会社は、A 3 の雇止めについての考えは変わらないと述べ、31日に同人は雇止めとなった。

支部と会社とは、4月に入ってから2回団体交渉を行ったが、A 3 の雇止めは覆らなかった。

11 本件申立て

令和元年5月27日、組合らは、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

12 NC 付きスロッター及び旧型スロッターの稼働状況

B 2 部長は、平成31年度における旧型スロッターの担当者として Z 3 を指名した。

NC 付きスロッター及び旧型スロッターの31年度を通じたそれぞれの機械の稼働時間の比較は次のとおりである。機械の稼働時間が長ければ長いほど生産高が多いことを表している。

NC 付きスロッター：月平均5,205分（1台）

旧型スロッター：月平均3,285分（2台合計）

13 会社における65歳以降の雇用

会社においては、定年後再雇用制度が適用されなくなる65歳以降の雇用について明文で定めたものは、30年6月28日付確認書のほかにはない。

会社の(1)31年4月1日現在の65歳以上の在職者一覧表、(2)定年後再雇用制度（前記4）を導入した25年から本件結審時（令和3年3月8日）までの退

職者(会社が雇止めにした場合と本人が自主的に退職した場合の両方を含む。)一覧表及び(3)上記(2)の表から会社と組合らとの間で自主退職であることに争いがない者を除外した表は、それぞれ次のとおりである。

なお、会社は、「雇止め」について、会社側から本人に対して雇用終了(更新しない旨)を通知した事実があれば、たとえ本人が快諾したとしても「雇止め」と考えるという整理をしている。

このうち組合員は、A4、A3及びA2の3名のみである。

(1) 31年4月1日現在の65歳以上の在職者一覧表

	所属	年齢
①	成田工場カスタマサポート部サービスグループ	79歳
②	大阪工場 工場掃除業務のみ	75歳
③	東京本社総務部経理グループ	71歳
④	千葉工場総務・出荷調達担当顧問	70歳
⑤	千葉工場製造部組立グループ	69歳
⑥	千葉工場千葉総務部	69歳
⑦	千葉工場品質保証室品質保証グループ	69歳
⑧	千葉工場製造部組立グループ	67歳
⑨	千葉工場統括部生産統括グループ	66歳
Z1	千葉工場製造部工作グループ	66歳
⑩	大阪工場西日本営業部大阪支店長	66歳
⑪	執行役員西日本営業部長、福岡支店長	66歳
⑫	千葉工場統括部購買グループリーダー	66歳
⑬	成田工場カスタマサポート部部長代理	65歳

(2) 定年後再雇用制度を導入した25年から本件結審時までの退職者一覧表

	時期	当時の所属	当時の年齢
a	28年11月18日	千葉工場構内運搬・送迎バス運転	74歳
b	30年3月31日	成田工場工作グループ	74歳
c	27年9月30日	千葉工場相談役	71歳
A 4	31年3月31日	千葉工場製造部工作グループ	71歳
d	28年3月31日	千葉工場技術本部開発グループ	70歳
A 3	31年3月31日	千葉工場製造部工作グループ	68歳
e	25年9月30日	千葉工場技術本部制御グループ	65歳
f	26年9月30日	千葉工場出荷グループ	65歳
A 2	30年3月31日	成田工場カスタマサポート部 サービスグループ	65歳
g	30年3月31日	千葉工場技術本部開発部部長	65歳
h	28年1月31日	千葉工場購買部長	64歳
i	30年2月28日	千葉工場統括部購買グループ	64歳
j	29年9月30日	千葉工場製造部組立グループリーダー	62歳
k	31年3月31日	千葉工場開発部開発2グループ課長	61歳
l	令和元年9月30日	成田工場工作グループ	33歳

(3) 上記(2)の表から会社と組合らとの間で自主退職であることに争いが無い者を除外した表

	時期	当時の所属	当時の年齢
b	30年3月31日	成田工場工作グループ	74歳
c	27年9月30日	千葉工場相談役	71歳
A 4	31年3月31日	千葉工場製造部工作グループ	71歳
d	28年3月31日	千葉工場技術本部開発グループ	70歳
A 3	31年3月31日	千葉工場製造部工作グループ	68歳
A 2	30年3月31日	成田工場カスタマサポート部 サービスグループ	65歳
i	30年2月28日	千葉工場統括部購買グループ	64歳
l	令和元年9月30日	成田工場工作グループ	33歳

### 第3 判断

#### 1 申立人組合らの主張

(1) 支部と会社とは、これまで幾度となく衝突し、A 2の解雇、定期昇給の不実施及び一時金の不支給等について裁判になったこともある。会社は、会社に対立的な支部に対して嫌悪感を持っており、とりわけその中心的な役割を担って活動をしてきた歴代3委員長を退職させようと狙っていた。

- (2) 会社がA3を雇止めするに当たって挙げた、同人の後継者が養成されたという理由は後付けである。会社にはA3を雇止めにする方針が先にあったのであり、それを支部に伝えたら支部から反発されたために、A4の場合と同様に特定の従業員を後継者と定めて、これに一定の養成を行うことができればA3を合法的に雇止めできると考えたのである。その具体的な方法として、A3の後継者にZ3を選定し、旧型スロッターの技能を伝承するには不十分な育成期間をもってZ3の育成が済んだと述べているのである。
- (3) 会社は、歴代3委員長に対し、突然、平成30年2月21日に同時に雇止め通知を行った。その後、A2及びA4は、会社との紛争の拡大を避けるために雇止めを受け入れたが、雇用継続を希望したA3について支部は24年5月24日付協定書及び30年6月28日付確認書に基づいて会社に協議を求めた。しかし、会社は、24年5月24日付協定書及び30年6月28日付確認書の定めを反故にして、支部から事前に合意を得ようとする協議を一切することなく、会社の考えは変わらないと述べる対応に終始した。
- (4) 会社においては、65歳を超えても従業員が希望すれば雇用が継続しているのが実態である。そのため、65歳以上の従業員は会社全体の従業員数の1割を超えており、70歳以上で就労する従業員も多数いる。それにもかかわらず、雇用継続を希望した歴代3委員長は、全員雇止めとなっており、極めて例外的で不自然なことである。また、支部の調査によれば、会社が雇止めと主張している者も、歴代3委員長を除けば全員が自主退職である。つまり、歴代3委員長のみ会社は雇止めしたのである。
- (5) 以上のとおり、会社は、支部の組織弱体化と団結の破壊を意図して歴代3委員長を職から追放したのであり、会社がA3を雇止めしたことは、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たる。

## 2 被申立人会社の主張

- (1) 会社は、24年5月24日付協定書及び30年6月28日付確認書における合意事項の精神にのっとり、対等で良好な労使関係の確立を目指すための努力を重ねて組合らとの関係を築いてきたのであり、A3の雇止めには組合敵

視の背景はない。

(2) 会社は、A 3 の雇止めを伝える前に同人の後継者として Z 3 を選んだ。そして、30年4月に Z 3 を工作 G に異動させた上で、A 3 に対して Z 3 の指導及び教育を依頼した。Z 3 は、A 3 の指導及び教育の甲斐があって、旧型スロッターについては一人で十分に操作できるまで成長した。また、A 3 が操作していた機械の中で仕事量の少ないフライス盤については、ほかの工作機械でも代替できることから、A 3 の雇用契約を継続する理由はなくなった。

(3) 会社は、A 3 の雇止めに当たって、組合らと1年以上にわたって団体交渉を始めとした労使間の協議を行っている。その間には、30年6月28日付確認書の締結を経て、A 4 及び A 3 の雇用契約の更新も行っている。会社は、A 3 の雇止めについては、30年6月28日付確認書にあるとおり、ときどきの景況・経営状況・安全への配慮を判断の基本に据え、組合らと協議しながら職場における後継者の成長を見極めて総合的に判断している。

(4) 組合らは、会社から雇止めされたのは歴代3委員長だけであると主張するが、会社から雇止めをした従業員はほかにもいるのであり、組合らの主張は前提において誤っている。

会社においては、従業員が高齢化しており、特に生産部門における技能伝承が大きな課題となっている。そのため、定年後再雇用制度による再雇用終了後も、本人が雇用継続を希望していることを大前提に、職場の状況、当該従業員の技能、健康状態、これまでの勤務ぶり等を総合的に勘案して、会社が必要な場合に限って個別に有期雇用契約を締結してきたのであって、組合員以外にも後任者ができたために雇止めした者はいる。

(5) 以上のとおり、A 3 の雇止めは組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入には当たらない。

### 3 当委員会の判断

支部執行委員長である A 3 は、22年9月に定年の60歳に達した後、会社に再雇用され、27年9月に65歳となって再雇用制度が適用されなくなった後も雇用が継続されていた（第2. 5(2)）が、30年2月21日、会社は、支部に対し、歴代3委員長の雇止めを通知し、A 3 の雇用期間は9月末までとされた



(同 8(4))。その後、A 3 の雇用期間は 6 か月間延長されたが、31年 3 月31日、同人は雇止めとなった(第 2. 8(8)、同10(2))。

組合らは、A 3 の雇止めが組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たると主張するので、以下、組合らの主張に沿って検討することとする。

(1) 労使関係の状況について

組合らは、会社に対立的な支部に会社が嫌悪感を持っており、支部の中心的な役割を担って活動してきた歴代 3 委員長の退職を狙っていたと主張する。

確かに、昭和51年に会社の企業内組合として支部が結成されて以降、支部と会社との間には、複数の法的紛争が発生する(第 2. 2)など対立的な労使関係が続いていたことが認められる。

しかし、支部と会社とが、24年 5 月24日付協定書を締結して(第 2. 2(4))以降は、法的紛争は発生しておらず、法的紛争以外の面でも、大きな労使対立が生じていたと認めるに足りる事実の疎明はない。29年12月13日には、65歳以降の雇用確保を求める支部の要求に会社が応える形で、第 1 回労使協議会が開催されており(第 2. 8(2))、会社が歴代 3 委員長の雇止めを通知した30年 2 月21日当時は、労使関係が比較的安定していた時期であったとみることができる。

こうした当時の労使関係の状況から、直ちに会社が支部に対して歴代 3 委員長を排除するほどの嫌悪感を抱いていたということは困難である。

(2) 会社が A 3 を雇止めにした理由について

ア 組合らは、会社が A 3 を雇止めにする際に挙げた後継者が養成されたという理由は後付けであると主張する。

確かに、A 4 が28年度途中から Z 2 を後継者として指導していたこと(第 2. 6)とは異なり、会社は、A 3 の後継者となる Z 3 を A 3 に対する 1 回目の雇止め通知よりも後の30年 4 月に工作 G に配属しており(同 8(4)(5))、組合らの上記主張は理解できなくはない。

しかし、B 2 部長は、27年 5 月、会社に対し、プラノマ担当の A 4 (当時67歳)、旧型スロッター担当の A 3 (当時64歳)及び Z 1 (当時62歳)

が高齢であるため代わりとなる人員の育成が必要であることを報告している（第2.6）。そして、29年4月には、B2部長は、工作Gに所属する10名の従業員に対し、29年度上半期のグループ目標を示すに当たって、A3には旧型スロッターの加工指導をすることを目標として設定している（第2.8(1)）。また、30年2月14日、B2部長は、B3取締役らとの話し合いによって、4月からZ3を工作Gに配属することが内定したことを踏まえて、30年度のA3の目標として後継者に旧型スロッター及びフライス盤の技術の継承をすることを設定している（第2.8(3)）。

以上のとおり、会社は、遅くとも27年5月にはA3の年齢を踏まえて同人の代わりとなる人員の育成の必要性についての報告を受けるとともに、29年度及び30年度には同人に対して後継者の育成について意識付ける目標設定をするなどしており、後継者育成の必要性を認識していたことが認められる。そして、会社においては、A3に対する1回目の雇止め通知直前の30年2月頃、B2部長がB3取締役らとA3の後継者について話をし、当時、入社8年目のZ3を4月から工作Gに異動させることとした（第2.8(3)）。その後、A3に対する1回目の雇止め通知後の3月7日の団体交渉において、会社は、同人に対し、後継者となるべき者に対して9月末までに技能継承することを依頼しており（第2.8(4)）、会社は、同人の1回目の雇止め通知をするのと同時並行的に同人の後継者の育成に取り組んでいたことが認められる。

したがって、後継者が育成されたという理由がA3の雇止めの理由として後付けされたものであるという組合らの主張は採用することができない。

イ また、組合らは、A3によるZ3に対する育成期間が不十分であるとも主張する。

しかし、会社は、A3に対する1回目の雇止め通知とほぼ同時期にA3の後継者としてZ3を30年4月から工作Gに配属することを決定して（第2.8(3)）、A3の雇用期間が満了する予定であった9月末までの6か月間を育成期間として確保している。Z3は、工作Gへの配属が決まった当時入社8年目であること、旧型スロッターの修理を担当したこ

とがあること、従前工作Gに所属したことがあること（第2. 8(3)）などに鑑みると、会社が同人の育成にはそれほど時間を要さず、その育成期間としては6か月で十分であろうと考えたとしても無理はない。

A3は、30年5月頃から後継者であるZ3に対し旧型スロッターの操作を指導するようになり（第2. 8(5)）、その後、会社は、支部と協議した上でA3の雇用終了時期を当初予定していた9月末から31年3月末まで6か月間延期した（同(6)(8)）ので、結局、Z3に対しては通算10か月間以上の育成期間が確保されることとなった。

また、会社においては、A3に1回目の雇止め通知をする以前にNC付きスロッターの導入を既に決定しており（第2. 7）、そのNC付きスロッターでできる作業は、旧型スロッターと違いはなく、また旧型スロッターよりも効率の高いものであった（第2. 8(3)）。会社は、30年10月にNC付きスロッターを導入した後、それまで旧型スロッターで加工していた精度の高い作業や時間が掛かる作業をNC付きスロッターに移行し、旧型スロッターは継手の六角加工作業の専用となったことが認められる（第2. 9）。そして、31年1月、B2部長は、B3取締役に対し、Z3による継手の六角加工作業について、時間は掛かるが問題なく加工作業ができていると報告している（第2. 10(1)）のであるから、会社がA3によるZ3の育成期間は3月末までで不足はないと考えたことに無理はない。

したがって、A3の後継者の育成期間が不十分であるという組合らの主張は採用することができない。

### (3) A3の雇止めまでの経過について

組合らは、会社が、歴代3委員長に対して突然同時に雇止め通知を行ったことや、24年5月24日付協定書及び30年6月28日確認書の定めを反故にして組合らと事前に合意を形成しようとする協議を一切することなく、会社の考えは変わらないなどと述べる対応に終始したことが、組合らを弱体化する意図や組合らを軽視する姿勢の現れである旨主張する。

ア まず、会社が、歴代3委員長に対して突然同時に雇止め通知を行ったとする組合らの主張について検討する。

会社は、30年2月21日に歴代3委員長に対して同時に雇止め通知を行っているが、3名の基本的な雇止め理由は従業員の若返りの方針に沿ったものであるところ（第2. 8(4)）、前記(2)で判断したとおり会社はA3の後継者の育成の問題とA3に対する雇止めの通知とに同時並行的に取り組んでいたこと、A4についてもZ2を後継者として指導育成していたと認められること（同6、同8(1)）、歴代3委員長はいずれも会社の定年後の再雇用制度が適用される65歳までは雇用されていたこと（同4、同8(4)）、A2について会社は出勤率が悪いことも雇止め理由に挙げたこと（同8(4)）などを考慮すると、3名それぞれに相応の雇止めの理由があったことが認められる。

また、通知は団体交渉の場で行われており、A4及びA3については約7か月前に通知して組合らに協議する機会を与えていること、30年度に雇止め予定の従業員は5名であって（第2. 8(4)）組合員以外にも雇止めの対象者がいたことに加え、前記(1)のとおり、支部と会社とは、24年5月24日付協定書を締結して以降は労使関係が比較的安定していたことをも考慮すると、会社が歴代3委員長に対し、同時に雇止めを通知したことをもって、それが組合らを弱体化させる意図によるものであったとする組合らの主張は採用することができない。

イ 次に、A3に対する1回目の雇止め通知以降の経過を検討する。

30年2月21日に会社がA3及びA4を約7か月後の9月末限りで雇止めにする通知してから、支部と会社とは、複数回にわたって団体交渉においてA3の雇止めについて協議しており（第2. 8(4)）、これは組合員の雇止めに当たっての事前協議を義務付ける24年5月24日付協定書（同2(4)）に沿った対応であると認められる。その協議の過程において、支部と会社とは、それまで会社において何らの定めもなかった（同13）65歳以降の雇用について確認書を締結する（同8(6)）とともに、A3の後継者の育成状況（同8(7)）をも踏まえてA3の雇止めを31年3月末まで6か月延期している（同8(8)）。そして、会社は、A3の後継者であるZ3の育成に目途が立ったこと（第2. 10(1)）を踏まえて、2月5日にA3及びA4に対して2回目の雇止めの通知を行うとともに、その後

も複数回にわたって支部との団体交渉に応じている（同(2)）。

以上のとおり、会社はA 3の雇止めについて支部と協議を重ね、加えて雇止め時期を6か月延期する譲歩を行っているのであるから、会社が支部と事前に合意を得ようとする協議を一切していないという組合らの主張は採用することができないし、結果的に会社がA 3を雇止めとする考えを変えなかったものの、そのことをもって会社の対応が24年5月24日付協定書及び30年6月28日付確認書の定めを反故にするものであったということとはできない。

したがって、会社が30年2月21日に雇止めの通知をして以降の組合らとの協議における会社の対応が、組合らを嫌悪したり、組合らを軽視したりする姿勢の現れであると認めることはできない。

#### (4) ほかの退職した従業員との比較

組合らは、会社においては就業規則に基づく定年後の再雇用制度が適用されなくなる65歳以降も本人が希望すれば雇用され続けるのが実態であって、歴代3委員長以外の者は全員が自主退職であるにもかかわらず、雇用継続を希望していた歴代3委員長のみを会社が雇止めにしたことは極めて例外的で不自然なことであると主張する。

確かに、31年4月1日現在の会社における65歳以上の在職者一覧表（第2. 13(1)）をみると、会社全体の従業員数127名（同1(1)）のうち65歳以上の従業員が14名（約11パーセント）となっており、高齢化した従業員が働き続けていることは会社の認めるところでもある。

しかし、会社が定年後再雇用制度を導入した25年以降に会社を退職した者の一覧表（第2. 13(2)）をみると、歴代3委員長よりも低い年齢で会社を退職した者が複数見受けられる。この一覧表から会社と組合らとの間で自主退職であることについて争いのない者を除外した表（第2. 13(3)）をみると、会社は、歴代3委員長に加えて5名（b、c、d、i及び1）を雇止めにしたと主張しており、組合らはそれらの歴代3委員長以外の定年後に継続して雇用されている者（b、c、d及びi）については自主退職である（33歳で雇止めになった1については、定年後の退職ではないため本件とは無関係である。）と主張するが、これら退職者の退職理由は必ず

しも明確ではなく、歴代3委員長の雇止め年齢がほかの従業員と比べて殊更に低いとまではいえない。

したがって、会社が歴代3委員長のみを雇止めにしたことが例外的で不自然なことであるという組合らの主張は採用することができない。

(5) まとめ

前記(2)で判断したとおり、会社がA3の後継者が育成されたことを雇止めの理由として挙げたことに無理はなく、後継者の育成期間が不十分であるという組合らの主張も認めることができない。また、前記(3)で判断したとおり、歴代3委員長に会社が同時に雇止めを通知したことについても、歴代3委員長それぞれの雇止めに相応の理由が認められ、組合弱体化の意図に基づくものとはいえない。会社が雇止めに当たって支部との協議を一切しなかったなどという組合らの主張も認められない。さらに、前記(4)で判断したとおり、歴代3委員長の雇止めが例外的で不自然なことであるという組合らの主張を認めることもできない。

以上のとおり、会社がA3を雇止めしたことには相応の理由が認められる一方、同人の雇止めが組合らを嫌悪し、弱体化するためにされたなどとする組合らの主張はいずれも認めることができない。

したがって、会社がA3を雇止めしたことは、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入のいずれにも当たらない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社がA3を雇止めしたことは、労働組合法第7条には該当しない。

よって、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。

令和3年6月15日

東京都労働委員会

会長 金井康雄