

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 執行委員長 A 1

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平成31年不第27号事件について、当委員会は、令和3年2月2日第1765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、同水町勇一郎、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、同小西康之の合議により、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

平成31年1月23日、被申立人株式会社Y1（以下「会社」という。）の総務部長B2（以下「B2部長」という。）と企画部長B3（以下「B3部長」という。）が、申立人X1（以下「組合」という。）の〇〇事業所支部（以下「〇〇支部」という。）書記長A2（以下「A2」という。）に対し、定年退職予定日である2月末日付けでの退職届を提出するよう求めたが、A2はこれを拒否した。

2月13日の団体交渉で、組合は申立外C1会社（以下「C1会社」という。）からの出向社員ではなく、会社の定年退職者を引き続き嘱託社員として配置するよう求めたが、会社は、欠員分は出向社員で補充する旨回答した。

2月28日、A2は、定年により会社を退職した。

本件は、会社がA2を定年退職後に嘱託社員として継続雇用しなかったことは同人が組合員であることを理由とする不利益取扱い又は組合の組織・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) 従来 of 慣例・慣行に従い、A2を定年退職後も嘱託社員として雇用継続すること。
- (2) 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、肩書地である東京都●●区に本社（以下「本社」という。）を、同区○○に事業所（以下「○○事業所」という。）を有する株式会社である。会社の本社ではC1会社 所有の鉄道車両部品の修繕、清掃業務等を、○○事業所では申立外C2会社所有の車両及び建屋の清掃業務を主たる業としている。平成31年4月時点での全体の従業員数は約140名、○○事業所は14名である。
- (2) 申立人組合は、28年6月、C1会社、申立外C3会社やその子会社等（会社を含む。）に勤務する労働者により結成された労働組合であり、○○支部を有している。本件申立時の組合員数は17名、○○支部は4名である。

2 前件不当労働行為救済申立事件

- (1) 29年10月11日、組合は、会社が組合員との有期雇用契約の契約期間を6か月から3か月に短縮したことなどについて、当委員会に対し不当労働行為救済申立て（都労委平成29年不第72号。以下「前件」という。）を行った。その後、組合は、○○支部長を定年退職後も嘱託社員として継続雇用することなどを請求する救済内容に追加した。

令和元年5月15日、当委員会は、前件について棄却命令を発した。

- (2) 組合は、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に対し、前件の再審

査を申し立てたが、2年7月30日、中労委は、これを棄却する命令を発した（令和元年（不再）第21号）。

3 定年、退職及び懲戒に関する規定

(1) 会社における正社員の定年及び退職について、「社員就業規則」（以下、単に「就業規則」という。）には以下のとおり定められている。

「第8条（定年）

社員の定年は、満65歳とする。

第9条（定年退職）

定年に達した者の定年退職は、満65歳到達月の末日をもって自然退職とする。ただし、業務の都合により、会社が必要と認めるときは嘱託として期間を定めて勤務させることができる。

第10条から第18条まで（略）

第19条（退職）

社員が次の各号の一つに該当するに至ったときは、その日をもって退職の日とし、社員の身分を失う。

①（略）

② 退職を願い出て、会社が承認したとき。

③ 定年に達し、第8条に該当したとき。

④及び⑤（略）

2（略）

3 なお、第1項③及び⑤の場合は、原則として定年退職日及び休職期間満了日の1ヶ月前まで「退職届」を提出し、承認を受けなければならない。」

(2) 会社における懲戒の種類について、「就業規則」には以下のとおり定められている。

「第57条（懲戒の種類）

懲戒の種類は次のとおりとする、

① 懲戒解雇

② 諭旨解雇

③ 降職

④ 出勤停止

⑤ 減給

⑥ 戒告

2 懲戒に至らない場合は、訓告する。

3 訓告を行うに至らないものは、嚴重注意する。

4 嚴重注意に至らないものは、口頭注意する。」

4 C1会社におけるエルダー社員制度

会社は、従前から、直接採用する従業員とは別に、C1会社からエルダー社員の出向を受け入れている。

エルダー社員とは、C1会社を60歳で定年退職した後、本人の希望に基づき同社に再雇用された有期雇用契約社員をいい、その雇用契約期間は、60歳定年退職日の翌日から満65歳の誕生日の前日の属する月の末日までの5年間である。エルダー社員は、基本的にはC1会社の子会社等（会社を含む。以下同じ。）に出向することとなっており、C1会社は、60歳定年退職予定者の再雇用希望を把握した後、子会社等と調整して本人に出向先等を提示し、本人がこれに同意した場合、再雇用契約を締結している。

5 A2の勤務状況

(1) A2は、平成27年7月に期間限定社員として会社に採用され、〇〇事業所で勤務していたところ、28年1月から正社員となった。

28年6月の組合結成に伴い、A2は、〇〇支部の書記長に就任した。

28年7月から29年11月にかけて、A2は、以下のとおり勤務に遅刻した。

	日付	遅刻時間	遅刻の理由
①	28年7月18日	30分	寝坊
②	12月26日	30分	寝坊
③	29年1月22日	8分	勤務時間を勘違いした
④	3月26日	105分	寝坊
⑤	4月6日	40分	体調不良
⑥	4月11日	30分	体調不良
⑦	4月17日	60分	体調不良

⑧	9月24日	23分	バスに乗り遅れた
⑨	10月27日	25分	寝坊
⑩	11月3日	33分	家の鍵を探していた

〇〇事業所長B4（以下「B4所長」という。）は、A2の遅刻の都度、注意を行った。

29年11月6日、会社は、上記の遅刻を発生させたことは就業規則違反であるとして、A2に対し「厳重注意」とする通知書を交付した。

- (2) A2は、転んで頭を打ったとの理由で12月1日及び2日、体調不良を理由に8日、10日及び12日、欠勤した。
- (3) A2は、12月9日、13日、14日、17日、18日、19日、21日、22日、23日、24日及び27日、無断欠勤した。
- (4) 会社は、無断欠勤の都度、A2に携帯電話に連絡を入れたりメールを送付したりしたが応答がなかったことから、留守番電話に会社に連絡するよう指示するメッセージを録音したが、同人から連絡はなかった。
- (5) 12月12日、会社は、A2に対し、29年12月1日以降、同月9日の無断欠勤を含む6日間の欠勤を発生させたことが就業規則に違反するとして、「訓告」とする通知書を交付した。
- (6) 12月14日、会社はA2の自宅を訪問したが同人は不在で、同人の兄は、A2が12月6日以降不在であると述べた。会社は、A2の兄に対し、自宅に戻ったら会社に連絡するよう伝言をしたが、連絡はなかった。
- (7) 12月26日、会社は、A2の自宅に電話を掛けたが不在だったため、同人の兄に対し、12月の給与明細と翌月の勤務指定を届けるので受け取ってほしい、また、会社に連絡するようA2に伝えてほしいと依頼し、28日に自宅を再訪問し、上記の書類を同人の兄に手渡した。
- (8) 12月27日夕刻、A2は、B4所長に電話を掛け、無断欠勤の理由として〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇により欠勤したと述べた。B4所長は、A2に対し、翌28日に本社で事情を説明するよう伝えた。
- (9) 12月28日、本社で面談が行われ、A2は、欠勤の理由として、酒を飲むと一晩中やめられなくなる、〇〇〇〇〇〇の〇〇〇〇〇〇〇〇〇〇と診断され今も通院していると述べた。B2部長は、A2に対し、来月に無断

できないとして、これを拒否した。

(2) 2月13日の団体交渉で、組合は、C1会社の退職者であるエルダー社員は未経験者であるから、経験者であるA2を職場にとどめるよう求めたが、会社は、欠員はエルダー社員で補充する旨回答した。

(3) 2月28日、A2は、会社を定年退職した。

7 本件不当労働行為救済申立て

3月25日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

8 本社及び〇〇事業所における業務内容

(1) 本社の業務は、①下回り・機動班（台車運搬、輪軸研磨、輪軸塗装、汚物脱着等）、②車内整備班（車両清掃・フトン搬送、2車間幌外・幌修繕、汚物脱着）、③クーラー修繕班（クーラーの解体・洗浄・修繕及びヒーター・ダンパーの修繕）、④BL・研ぎ洗・UB班（車両全面と妻部分の外板の薬剤による研磨・洗浄）、⑤ボイラー班（車両センター内でのボイラー監視・排水処理施設の運転監視）及び⑥場内運搬班（車両部品、クーラー、廃棄物等の運搬）である。

本社においては、上記のとおり業務が細分化されており、その業務の多くについて専門的な資格（玉掛、移動式クレーン運転士、危険物取扱者、ボイラー、フォークリフト運転者等）が必要とされる。

(2) 〇〇事業所の業務は、①車両室内清掃・外板洗浄作業（入庫した車両の車内ゴミ収集とモップ掛け、外回りの洗浄）、②管理棟内の清掃・植栽手入れ作業（管理棟室内の清掃と車両基地内植栽の剪定と水やり）、③ポイント清掃作業（転てつ器へのグリス塗布）である。

このうち①の業務の概要は、8名がチームを組み、4名が窓ガラスの清掃、残りの4名がつり革や手すりの清掃、それに続けて座席や車内の壁などの清掃を行い、夜勤担当者2名がそれと並行して先頭と最後尾車両の窓ガラスの清掃を行う。

9 本社及び〇〇事業所における嘱託社員とエルダー社員の人数

24年から31年までの毎年4月時点での、本社と〇〇事業所における嘱託社員とエルダー社員の人数は、下表のとおりである。

(単位：人)

	本 社		〇〇事業所	
	嘱託社員	エルダー社員	嘱託職員	エルダー社員
24年	23	12	2	1
25年	23	16	4	1
26年	30	10	4	2
27年	32	19	4	1
28年	32	20	3	0
29年	37	25	2	0
30年	41	25	1	5
31年	35	30	0	9

第3 判 断

1 申立人組合の主張

- (1) 会社は、定年退職者を嘱託社員として採用する慣行を維持・継続してきたにもかかわらず、エルダー社員で欠員補充を行うという運営方針に説明もなく一方的に転換し、これに固執している。
- (2) 〇〇事業所では業務上チームワークや経験の伝承が必要であるにもかかわらず、会社は、現場の実態を無視して、定年退職者の雇用延長を認めず全てをエルダー社員で置き換え、組合員が多い〇〇事業所を、ほぼ全ての定年退職者が嘱託社員として雇用延長されている本社と比べて差別的に取り扱っている。

会社は、〇〇支部の高い組合組織率に危機感を持ちその低下を企て、〇〇事業所の構成人員をエルダー社員に置き換えることにより組合員数を確実に減少させて組合の団結を弱体化させた。

- (3) 会社は、A2の勤務態度を問題にしているが、エルダー社員により補充するという決定済みの方針を合理化するための後付けの理由にすぎない。勤務成績不良を理由にA2の定年後の雇用延長を拒否して職場から排除

したことは、会社の明確な不当労働行為意思による。

- (4) したがって、会社がA2を嘱託社員として継続雇用しなかったことは、組合嫌悪に基づく不利益取扱いないし組合の弱体化を企図した支配介入に当たる。

2 被申立人会社の主張

- (1) 定年退職後の嘱託社員の採用は、別個の新たな雇用契約であり、採用の自由に基づき就業規則第9条に定めるとおり会社が決定し得る。
- (2) 29年12月以降、〇〇事業所においてエルダー社員が増加しているが、①夜勤のある〇〇事業所の労働条件を了承し、出向を承諾するエルダー社員が増加したこと、②〇〇事業所は年間を通じて退職者が多く、補充要員として専門的な資格や熟練した技術は要しないが、鉄道の基礎知識を持っているエルダー社員を受け入れたことによる。

本社の業務はその多くに専門の資格や長年の経験と知識が必要なことから、本社では熟練社員が持つ技術や技能を次世代に継承させるため定年退職後も嘱託社員として採用する必要があるが、〇〇事業所の業務は車両室内や管理棟の清掃等が中心であることから、熟練した技術や技能は不要であり、定年退職者を嘱託社員として雇用する必要はない。

エルダー社員の増加は上記の理由によるものであり、会社は、組合員数や組合組織率を下げる目的でエルダー社員を受け入れているのではない。

- (3) A2を採用しなかったのは、同人の退職前の31年1月1日時点で既に要員が確保されていたことに加え、同人は、在職中に遅刻や無断欠勤を繰り返すなど勤務態度が不良であり、あえて採用すべき業務上の必要がなかったためにすぎず、組合嫌悪を理由として行ったものではない。
- (4) したがって、会社がA2を嘱託社員として継続雇用しなかったことは、組合員に対する不利益取扱いないし組合運営に対する支配介入に当たらない。

3 当委員会の判断

- (1) 組合は、会社には定年退職者を嘱託社員として採用する慣行があったにもかかわらず、会社が欠員をエルダー社員で補充する方針に一方向的に転換したと主張する。

確かに、〇〇事業所における嘱託社員の推移を見てみると、24年から29年にかけては同事業所に2名から4名の嘱託社員がいたが（第2.9）、この事実のみから同事業所において定年退職者を嘱託社員として採用するという慣行があったと認定することはできず、他に同慣行の存在を認めるに足りる疎明もないことから、〇〇事業所において同慣行があったと認めることはできない。

- (2) 会社の就業規則によれば、会社は業務の都合により会社が必要と認めたときは定年退職者を嘱託として勤務させることができる（第9条）とされている（第2.3(1)）。

〇〇事業所の業務は、清掃作業が主な業務であり、本社の業務とは異なり特段専門性が要求されるとまではいえないことから（第2.8）、組合が主張するような、〇〇事業所での経験を積んだ者を定年退職後も雇用すべき業務上の必要性があったとはいえない。

また、本社では多くの業務において専門的な資格が必要とされており、本社と〇〇事業所では業務内容が異なることから（第2.8）、会社が定年退職者の雇用について、本社と〇〇事業所とでその対応を異にしたとしても、それが不合理であるとまではいえない。

- (3) 組合は、会社がA2の勤務成績不良等を問題にするのは後付けの理由であり、組合員を職場から排除する不当労働行為意思により同人の雇用延長を拒否したと主張する。

しかし、A2は、28年7月以降、遅刻や無断欠勤を繰り返し、嚴重注意、訓告及び懲戒処分である戒告を受けているのであるから（第2.5）、会社が同人の勤務態度を問題視するのは無理からぬことである。そして、上記(1)のとおり、定年退職者を嘱託社員として採用するという慣行があったとはいえず、上記(2)のとおり、〇〇事業所での経験を積んだ者を定年退職後も継続して雇用するという業務上の必要性があったともいえない以上、会社が遅刻や無断欠勤等による処分歴がある同人を嘱託社員として採用しなかったことには理由があったといわざるを得ない。

- (4) 以上のとおり、会社がA2を嘱託社員として採用しなかったことには理由があり、他に、会社が同人が組合員であることを嫌悪して同人を継続雇

用しなかったと認めるに足りる疎明もないことから、会社が同人を定年退職後に嘱託社員として継続雇用しなかったことは、同人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の組織・運営に対する支配介入には当たらない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社がA2を嘱託社員として継続雇用しなかったことは、労働組合法第7条に該当しない。

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2月2日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄