

命 令 書

申 立 人 G組合

代表者 執行委員長 A

被申立人 H会社

代表者 代表取締役 B

上記当事者間の令和4年(不)第56号事件について、当委員会は、令和6年2月28日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同桐山孝信、同酒井貴子、同土谷喜輝、同西田昌弘、同福井康太及び同宮崎陽子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する雇用継続したものとしての取扱い及びバック・ペイ
- 2 謝罪文の手交及び掲示

第2 事案の概要

本件は、65歳に達した組合員の雇用を継続しなかったことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

第3 争 点

会社が、令和4年3月7日以降、C組合員の雇用を継続しなかったことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。

第4 認定した事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

1 当事者等

- (1) 被申立人H会社（以下、「H' 会社」と称していた時期も含めて「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、生コンクリート（以下「生コン」という。）及びコンクリート製品の製造販売等を目的とする株式会社であり、その従業員数は本件審問終結

時約10名である。

- (2) 申立人G組合（以下「組合」といい、J地本と併せて「組合ら」ということがある。）は、肩書地に事務所を置き、主に近畿2府4県のセメント・生コン産業、トラック輸送業、その他の一般業種の労働者で組織される労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約500名である。

また、組合には、下部組織として、労働者供給事業等により日々雇用で就労する組合員で組織されたK分会（以下、K分会に所属する組合員を「K分会員」という。）が存在する。

2 会社の就業規則の定年等の定めについて

平成31年4月1日改定の会社の就業規則には、定年等について以下のとおり定められている。

「第39条（定年退職）

1. 社員の定年は満60歳とし、定年年齢に達した日の直後の賃金締切日をもって退職とする。
2. 前項による定年到達者が引き続き勤務を希望した場合は、選定基準および取扱方法により定年退職日の翌日から満65歳まで再雇用する。
3. 65歳以上の社員についても会社が必要と認める場合は、あらためて嘱託として再々雇用することがある。」

3 組合員の会社への就職に係る経緯等について

- (1) 平成24年4月16日付けで、会社を含む生コン製造企業4社、生コン輸送会社3社及び組合を含む労働組合2団体との間で、「共同輸送事業及び輸送一元化に関する協定書」が締結された。

同協定書には、共同輸送事業の運営が不能になった場合等の不測の事態が生じ、輸送会社の雇用確保等が困難になった場合には、会社は、6名の人員について、専属輸送での雇用として責任を負う旨の条項があった。

- (2) 平成26年10月31日をもって、前記(1)記載の共同輸送事業が終了し、会社は、申立外企業a（以下「企業a」という。）に生コンの輸送を委託し、企業aに日々雇用されていた組合員が、会社の生コン輸送を行うようになった。

なお、企業aは、前記(1)記載の協定書を締結していた生コン輸送会社3社のうちの一社であった。

- (3) 平成29年8月頃、会社は、企業aからミキサー車6台を購入し、同年8月21日、企業aに日々雇用され会社の生コン輸送を行っていたC（以下「C組合員」という。）を含む組合員3名を正社員のミキサー車運転手として雇用した（以下、これに係る雇用契約を「29年契約」という。）。

C組合員は、当時、60歳で、65歳に達するのは、令和4年3月6日であった。

他の2名の組合員のうち1名は、当時、63歳のD（以下「D氏」という。）であった。

なお、29年契約に係る雇用契約書は作成されなかった。

- (4) 平成31年1月20日、D氏は65歳に達したことにより会社を退職し、退職後、会社でアルバイトや日々雇用として就労した。また、D氏の退職にあたって、組合と会社との間で、D氏の退職後の雇用について協議が行われた。
- (5) 令和元年9月10日付けから同年11月15日付けで、会社で就労していた複数の組合員が組合に対して脱退届をそれぞれ提出した。
- (6) 令和2年3月26日分以降、会社は、労働者供給事業によるK分会員の供給を依頼しなくなった。
- (7) 令和2年7月21日、組合らは当委員会に対し、会社を被申立人として、①C組合員とは別の組合員11名に対し、組合脱退勧奨を行ったこと、②労働者供給事業によるK分会員の供給依頼をしなくなったこと、③上記11名のうちの1名の組合員について会社で就労させなくなったことが、それぞれ不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て（令和2年(不)第29号事件。以下「先行事件」という。）を行った。

令和4年7月15日付けで、当委員会は先行事件について、会社は組合員1名に対し、組合脱退勧奨を行ったといえ、このことは組合に対する支配介入に当たるとし、このこと以外は、組合らの申立てを棄却する一部救済命令を発した。なお、この命令について、組合ら及び会社は、再審査申立てを行い、本件審問終結時において、再審査は係属中である。

4 C組合員以外の従業員の65歳以降の雇用について

- (1) 関係先に出向していた内勤の従業員である従業員bは、令和2年に65歳に達した際に、当該出向先に転籍した。
- (2) 60歳に達してから会社に雇用された組合員cは、65歳に達した後も雇用され、令和2年に退職した。
- (3) 従業員dは66歳の時点で、従業員eは71歳の時点で、それぞれ会社で日々雇用として就労したことがあった。なお、令和元年頃、この2名は組合を脱退した。また、この2名は、正社員として会社に雇用されたことはなかった。

5 C組合員の退職に至る経緯

- (1) 令和3年12月頃、C組合員は組合に対し、65歳に達した後も、会社で就労することを希望すると申し出た。組合は会社に対し、C組合員が65歳に達した後の雇用について団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

(2) 令和4年1月17日、組合と会社との間で団交が開催された。

組合は、C組合員について、事故等を起こしておらず仕事に支障がないことを同組合員と確認しており、70歳までこのままの条件で雇用することを要求する旨述べ、会社に対し、見解を尋ねた。会社は、C組合員は65歳で雇用は終了し、その後、雇用することは考えておらず、人員補充も予定していない旨返答した。組合は、高年齢者雇用安定法に言及し、70歳までの雇用を検討してほしい旨述べ、会社は現状として難しい旨返答した。

組合は、D氏と従業員eは定年後、日々雇用として就労しているにもかかわらず、なぜ、C組合員だけが65歳で打切りになるのかと思う旨述べた。会社は、他の人との比較ではなく、65歳で終了ということをお願いしたい旨述べた。組合は、①現状、人員がいらないような厳しい状況ではないと思っている、②65歳以降は日々雇用という歴史もある旨述べ、70歳までの雇用を検討してほしい旨述べた。会社は、検討する旨返答した。

(3) 令和4年1月24日、組合と会社との間で団交が開催された。

組合は、C組合員についての会社の検討結果を尋ね、会社は、現状、人員を増やす予定はなく、再雇用については応じられない旨返答した。

組合は、65歳以降も雇用された従業員として、D氏、従業員d及び従業員eを挙げ、C組合員が雇用されないことには納得できず、日々雇用であれば調整できるはずである旨述べ、会社に対し、再考を求めた。

(4) 令和4年2月1日、組合と会社との間で団交が開催された。

会社は、D氏は会社を退職後に、従業員eは企業aを退職後に、それぞれ会社でアルバイトとして働くことになったが、現状は当時と異なり、出荷の見通しが暗く、日々雇用者を増やすことは考えていない旨述べた。組合は、現在、日々雇用者はそれなりに出勤実績があって出荷はあるのだから、会社の話はつじつまが合わない旨述べた。会社は、小さな物件はあるが大口はなく、先の見通しは見込めないと思う旨述べた。

組合は、会社が挙げるC組合員を再雇用できない理由は納得できない旨述べ、折衷案のようなものはないかを尋ねた。会社は、現時点ではない旨返答した。組合は、会社は、最近、新たに日々雇用を3名入れるなどしており、C組合員を日々雇用として雇用することはできるはずである旨述べた。

(5) 令和4年2月8日、組合と会社との間で団交が開催された。

組合は、①組合を脱退した人は、65歳以上でも働いているにもかかわらず、C組合員を雇用しないということは不利益取扱いに当たると考えている、②これ以上交渉しても進展がない旨述べた。会社は、見込みは薄い旨返答し、組合は、それなら

ば決裂しかない旨述べ、団交は終了した。

- (6) C組合員は令和4年2月18日に就労したのを最後に、有給休暇を取得する等して会社で就労せず、同年3月6日、会社を退職した。

会社がC組合員に対し、退職金を同月11日に給与支払口座に振り込むことやその金額等を記載した退職金支給通知書を提示したところ、同月6日付けでC組合員は「上記、退職に係る事項について、確認・承諾致しました。」との記載の下に記名押印し、会社に提出した。

- (7) 令和4年11月16日、組合は当委員会に対し、C組合員の雇用を継続しなかったことは不当労働行為に当たるとして、救済申立てを行った。

第5 争点に係る当事者の主張

争点（会社が、令和4年3月7日以降、C組合員の雇用を継続しなかったことは、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか。）について

1 申立人の主張

- (1) C組合員は、会社の定年年齢である60歳に達してから雇用期間の定めのない正社員として雇用されたものであるから、会社の定年制度の適用を受けない。そうすると、C組合員が、65歳に達した後も会社に雇用されることを期待することについては法的根拠があり、合理的理由があるといえる。

会社においては、65歳に達した後の従業員の雇用について、これまでは希望者全員が雇用継続されていた。C組合員と同様、60歳に達してから雇用期間の定めのない正社員として会社に雇用され、定年制度の適用を受けない従業員については、65歳到達後も引き続き正社員として、または、アルバイトや日々雇用という雇用形態に変更され、継続して雇用されていた。

C組合員も、他の従業員と同様に65歳に達した後も雇用継続されるという期待権を有していた。C組合員は、団交において、これまでの会社の運用を指摘した上で、雇用継続を繰り返し要求してきた。

このことからすると、会社がC組合員の雇用を継続しなかったことは、労働組合法第7条第1号にいう不利益性を有するものであるといえる。

なお、会社は、C組合員は、有給休暇申請をし、退職金支給通知書に署名・押印していることをもって、C組合員が退職に納得していたと主張するが、有給休暇の取得は労働者の権利であり退職の意思とは無関係であるし、会社が指摘する退職金支給通知書は、退職金支給のために勤務記録や算定方法を確認するもので、これに署名したからといって、退職に納得したということにはならない。

- (2) 上記のとおり、C組合員は定年制度の適用を受けないのであるから、解雇事由がない限りは、C組合員の雇用を打ち切ることはできない。会社は、団交において、

C組合員に何か問題があるわけではないことを認めていた。本件では、そもそも会社からC組合員の雇用を打ち切る合理的理由の主張・立証は一切ないことから、合理的理由がないことは明らかである。

会社との間の先行事件の初審命令では、会社が組合員に対し組合脱退勧奨を行い、これが支配介入に当たると判断された。また、会社は、脱退に応じなかった組合員の雇用を打ち切り、同時期に、K分会員の供給の受入れを停止する一方、組合を脱退した日々雇用者は引き続き就労させ、新たに非組合員を雇用し、他方、組合員を日々雇用していない。これらのことから、会社が嫌悪意思や組合員排除の意図を有していたことは明らかである。さらに、会社は申立外L（以下「L」という。）の圧力に屈してやむを得ずK分会員を排除したわけではなく、Lの方針に自ら同調して、組合員排除の目的のもと、こういった決定をしたというべきである。そして、組合員排除の方針はその後も継続していた。

- (3) よって、会社が、65歳に達したC組合員を雇用継続しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに該当するとともに、組合弱体化を図った支配介入にも該当する。

2 被申立人の主張

会社においては、就業規則第39条第2項で、定年退職の日の翌日から満65歳まで再雇用すると規定され、第3項で、65歳以上の社員についても会社が必要と認める場合は、あらためて嘱託として再々雇用することがあると規定するのみであって、それ以外の定年や定年後再雇用について定めた規定はない。

C組合員は、60歳に達してから雇用契約を締結したものであり、65歳を超えてまで雇用されるという期待権があるものではない。

また、C組合員自身も65歳に達する時点で定年となることを認識した上で、有給休暇の申請をして、退職に係る確認書に署名捺印をしたもので、会社に組合員に対する排除意思や不当労働行為意思はない。なお、会社では65歳に達した後も希望者全員の雇用継続をするという運用はしていない。

本件において、過去に会社の取締役であった者が組合側証人として証言したが、当該証人も、C組合員と同時に60歳に達してから雇用契約を締結した従業員についても65歳で定年となる認識であったと証言しており、65歳に到達したこと故に定年となることを前提とした点において、この従業員とC組合員との間で何ら差別的な取扱いをしていない。したがって、会社がC組合員を雇用継続しなかったことは組合員であるが故の不利益取扱いや支配介入に該当しない。

第6 争点に対する判断

会社が、令和4年3月7日以降、C組合員の雇用を継続しなかったことは、労働組合

法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか、について、以下判断する。

1 まず、65歳に達した時にC組合員の雇用が継続されなかったことが組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとして労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当するかについて判断する。

(1) 雇用が継続されなかったことにより不利益を被ったとされるためには、C組合員が65歳に達した後も会社に継続して雇用されることを期待する合理的な理由を要するといふべきであるから、この点について検討する。

前記第4. 2、3(3)認定のとおり、会社の就業規則は、定年は満60歳とし、定年年齢に達した日の直後の賃金締め切り日をもって退職とすると定めているところ、C組合員は60歳に達してから、29年契約により正社員のミキサー車運転手として雇用され、これに係る雇用契約書は作成されなかったことが認められる。また、仮に、就業規則第39条第2項及び第3項がC組合員に準用されるとみても、65歳以上の社員は、会社が必要と認める場合に改めて雇用されるものと解される。

そこで、C組合員の雇用契約の終了時期についての双方の認識について検討すると、前記第4. 3(3)、(4)、5(1)から(5)認定のとおり、①65歳に達する数か月前にC組合員は組合に対し、65歳に達した後も、会社で就労することを希望すると申し出、組合は会社に対し、65歳以降の雇用について団交を申し入れたこと、②組合と会社間で、この件について団交が開催されたこと、③C組合員と同時に29年契約により、63歳で正社員のミキサー車運転手として雇用されたD氏は、65歳に達したことにより会社を退職し、退職後、会社でアルバイトや日々雇用として就労したこと、④D氏の退職にあたって、組合と会社との間で、退職後の雇用について協議が行われたこと、がそれぞれ認められる。そうすると、組合自体、60歳に達した後に29年契約により雇用された正社員のミキサー車運転手については、65歳で雇用は終了し、その後の処遇は改めて協議することを前提に申入れを行っていたとみるのが相当で、かかる対応からすると、29年契約締結時の当事者双方の認識においては、60歳を過ぎた従業員の雇用期間は65歳までとするというのが相当である。

したがって、C組合員が、65歳に達した後も会社に継続して雇用されるものと期待することについて合理的な理由があったとはいえず、継続雇用に係る期待権を有していたとはいえない。

(2) なお、前記第4. 5(3)認定のとおり、組合は、団交において、65歳以降も雇用された従業員として、D氏以外に従業員dと従業員eを挙げたことが認められる。しかし、前記第4. 4(3)認定のとおり、この2名は65歳に達した後に会社で日々雇用として就労してはいるが、正社員として雇用されたことはないことが認められ、C組合員とは事案を異にする。これ以外にも、前記第4. 4(2)認定のとおり、

65歳に達した後も雇用された従業員がいることは認められるが、このような例があることを勘案しても、上記の結論は変わらない。

(3) 以上のとおり、C組合員が、65歳に達した後も会社に継続して雇用されることについて期待権を有していたとはいえない以上、C組合員が不利益を被ったとはいえない。したがって、その余を判断するまでもなく、会社が、令和4年3月7日以降、C組合員の雇用を継続しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとはいえない。

2 次に、65歳に達した時にC組合員の雇用が継続されなかったことが組合活動に対する支配介入に当たるとして労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するかについて判断する。

会社の行為により組合員が不利益を被ったとはいえない場合でも、組合活動を弱体化したというべき特段の事情があれば、支配介入に該当する可能性はある。しかし、本件において、このことを認めるに足る疎明はなく、C組合員の雇用を継続しなかったことを組合活動に対する支配介入とはいえない。

3 以上のとおりであるから、会社が、令和4年3月7日以降、C組合員の雇用を継続しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いには当たらず、組合活動に支配介入したものともいえないのであるから、この点に関する申立てを棄却する。

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条により、主文のとおり命令する。

令和6年3月22日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓