

# 命 令 書

申 立 人     X 1 組 合  
                  委員長   A 1

被申立人     Y 1 協 会  
                  理事長   B 1

上記当事者間の都労委令和4年不第39号事件について、当委員会は、令和6年3月5日第1836回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員團藤丈士、同水町勇一郎、同太田治夫、同神吉知郁子、同北井久美子、同田村達久、同富永晃一、同西村美香、同福島かなえ、同森田香の合議により、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 事案の概要等

#### 1 事案の概要

(1) A 2（以下「A 2」という。）は、平成30年4月15日付けで被申立人Y 1 協会（以下「協会」という。）との間で有期雇用契約を締結し、多磨霊園管理事務所において、臨時職員として就労を開始した。

以降、A 2と協会とは、雇用契約を更新していたところ、令和元年8月23日、協会は、A 2に対し、9月末日限りで雇用契約を終了する旨の通知

(以下「令和元年雇止め通知」という。)を行った。

8月27日、A2は、申立人X1組合(以下「組合」という。)に加入し、組合は、同日付けで協会に対して、令和元年雇止め通知の撤回等を議題とする団体交渉を申し入れ、以降、組合と協会とは団体交渉を複数回行った。

12月1日、組合及びA2と協会とは、同人の契約期間が同月末日まで有効であること、雇用契約の更新は臨時職員就業規則にのっとり実施すること等を確認する合意書を締結した。

3年3月下旬、協会は、A2に対し、同人が4年3月末日時点において68歳に達することから、同日限りで雇用契約を終了する旨の通知を行い、4年3月1日にも同人に対して同様の通知(以下、3年3月下旬及び4年3月1日の通知を「本件雇止め通知」という。)を行うとともに退職届の提出を求めた。

その後、組合と協会とは、3月中に、本件雇止め通知を議題として団体交渉を行ったが、協会が本件雇止め通知を撤回するには至らず、A2が雇用延長をされることなく3月31日が経過した。

- (2) 本件は、協会が、4年4月1日以降、A2の雇用を継続しなかったことが、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の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) A2を70歳まで雇用すること。  
(2) 陳謝文の交付及び掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

#### (1) 申立人

申立人組合は、業種を問わず東京都の三多摩地区を中心とする企業に雇用される労働者で構成される、いわゆる合同労組であり、本件申立時における組合員数は約200名であった。

なお、A2は、協会における唯一の組合員であり、また、4年3月末日時点で68歳に達していた。

#### (2) 被申立人

被申立人協会は、公園運営、霊園運営等の公益目的事業や売店、スポーツランド等の収益事業を展開する公益財団法人であり、3年4月1日時点における協会全体の職員数は、1,603名（うち臨時職員は1,005名）、多磨霊園管理事務所の職員数は28名（うち臨時職員は17名）であった。

なお、協会における臨時職員とは、業務運営上の必要に応じて臨時的に期間を定めて雇用された職員を指し、臨時職員就業規則上、契約更新の条件として雇用期間初日における年度末において68歳以下であることが含まれている（後記6(1)）。

## 2 令和元年雇止め通知関連の労使交渉

- (1) 平成30年3月23日、A2は、公共職業安定所から協会の求人情報の提供を受けたところ、協会の求人票には、以下アないしウの内容が含まれていた。

ア 雇用形態 パート労働者（2か月ごとの契約）

イ 雇用期間 雇用期間の定めあり（2か月）、契約更新の可能性あり  
（条件あり）

ウ 会社の情報 定年制なし、勤務延長なし、再雇用なし

- (2) 4月15日、A2と協会とは、以下アないしカの内容を含む有期雇用契約を締結し、A2は、多磨霊園管理事務所において、臨時職員として就労を開始した。

ア 契約期間 30年4月16日から同年6月30日まで

イ 契約更新 更新する場合がある

ウ 勤務場所 多磨霊園管理事務所

エ 雇止め 臨時職員就業規則第5条の4及び第5条の5による

オ 勤務日数 月20日（勤務予定表により別途定める。）

カ 基本賃金 時間給 平日960円 土日祝日及び年末1,060円  
年始1,140円

- (3) 6月30日以降、A2と協会とは、雇用契約を更新していたところ、31年4月頃、A2は、多磨霊園管理事務所長に対し、多磨霊園管理事務所内においてハラスメント問題が発生しているため対応を求める旨の要望を行った。

令和元年8月23日、協会が、A2に対し、令和元年雇止め通知を行ったところ、同人は、同月27日に組合に加入した。

8月27日、組合は、協会に対し、A2の組合加入を通知するとともに、令和元年雇止め通知や多磨霊園管理事務所内におけるハラスメント問題を議題とする団体交渉の申入れを行った。

なお、上記各議題に関して、組合と協会とが複数回団体交渉を行ったことは認められるものの、団体交渉の結果合意書を締結した（後記(4)）点を除き、その詳細は明らかではない。

(4) 12月1日、組合及びA2と協会とは、以下ア及びイの内容を含む合意書を締結した。

ア 協会は、A2との契約期間について、12月末日までの雇用契約が有効であることを認める。

イ 契約の更新は、臨時職員就業規則第5条の2にのっとり実施する。

### 3 新型コロナウイルス感染症関連の休業手当に関する労使交渉

(1) 2年4月、協会は、新型コロナウイルス感染症の拡大防止に関するサービスの取扱いにつき、臨時職員を除く職員については、自宅への出張扱い、臨時職員については、休業扱いとすることとし、上記サービスの取扱いの結果、臨時職員を除く職員は通常賃金のとおり、臨時職員は平均賃金の100パーセントの割合の休業手当の支給を受けることとなった。

A2の2年1月から4月までの賃金（総支給額）の平均は188,396円であったところ、5月の賃金（総支給額）は177,766円（うち休業手当24,892円）となり、2年1月から4月までの賃金（総支給額）との比較において平均約6パーセントの減収となった。

(2) 5月以降、組合は、協会に対し、新型コロナウイルス感染症関連の休業手当について臨時職員にも通常賃金の支給を行うこと等を要求事項とする団体交渉の申入れを行い、また、東京都建設局公園緑地部に対し、多磨霊園管理事務所における労働者の差別待遇の是正に関する要請を行うなどの活動を行った。

このほか、組合と協会とは、12月までの間に、新型コロナウイルス感染症関連の休業手当について団体交渉や文書によるやり取りを行い、その要

旨はおおむね以下のとおりであった。

組合は、協会に対し、臨時職員にも通常賃金の支給を行うよう要求し、協会は、緊急事態宣言時の休業手当について、臨時職員に対して労働基準法第26条の基準を超える平均賃金の100パーセントの割合の支給を行っており、今後も緊急事態宣言が発令された際には、同様に平均賃金の100パーセントの割合で休業手当を支給する旨の回答を行った。

なお、組合と協会との、新型コロナウイルス感染症関連の休業手当に関する12月以降の交渉経緯は明らかではない。

#### 4 A2の雇用期間満了に至る経緯

(1) A2と協会とは、前記2(4)記載の合意書締結後、おおむね契約期間を3か月又は6か月とする有期雇用契約を更新していたところ、3年3月下旬、協会は、A2に対し、同人が4年3月末日時点において68歳に達していることから、4年3月末日をもって雇用契約を終了する旨の本件雇止め通知を行った。

(2) 3年9月27日、A2と協会とは、以下アないしカの内容を含む雇用契約の更新を行った。

ア 契約期間 3年10月1日から4年3月31日まで

イ 契約更新 更新する場合がある

臨時職員就業規則第5条及び第5条の2による

ウ 勤務場所 多磨霊園管理事務所

エ 雇止め 臨時職員就業規則第5条の4及び第5条の5による

オ 勤務日数 月20日（勤務予定表により別途定める。）

カ 基本賃金 時間給 平日1,080円 土日祝日及び年末1,180円  
年始 1,200円

(3) 4年3月1日、協会は、A2に対し、改めて本件雇止め通知を行うとともに3月8日までに退職届を提出するよう通知し、所定の用紙を交付したところ、A2はこれを拒否した。

3月1日、組合は、協会に対し、「雇用継続申し入れ」と題する文書を送付した。

この文書には、3年4月1日付けで施行された高年齢者等の雇用の安定

に関する法律（以下「高年法」という。）の改正において70歳までの就業機会に関する努力義務が規定されたことや、東京都において高齢者の就業支援が行われていることを根拠として、①協会において70歳までの定年延長又は定年制度の撤廃を行うこと、②本件雇止め通知を撤回すること、③3月10日までに団体交渉を開催すること等の要求事項などが記載されていた。

なお、本件当事者間では、臨時職員の雇用期間の上限年齢（68歳）を「定年」と呼称しているため、本命令書においても、上記の意味で「定年」ということがある。

- (4) 4年3月7日、協会は、組合に対し、同日付「雇用継続申し入れへの回答」と題する文書を送付した。

この文書には、上記(3)における要求事項のうち、①については、法律等にのっとり対応する、②については、臨時職員就業規則第5条の2(4)（後記6(1)）に該当し、契約満了となる、③については、3月16日の10時から外部施設において団体交渉を行う用意がある旨が記載されていた。

- (5) 3月16日、組合と協会とは、団体交渉を実施した。

組合の出席者は書記長及びA2の2名、協会の出席者は人事担当課長、多磨霊園管理事務所長ら3名であり、交渉の要旨は以下のとおりであった。

組合は、①高年法に基づき協会においても定年延長を行うべきである、②協会は東京都の資金が入る団体であり、また、東京都には支援策もあるにもかかわらず、協会が定年を68歳に設定しているのはなぜか、などと述べた。

これに対し、協会は、①協会では定年を68歳としているところ、高年法における70歳までの雇用は飽くまで努力義務であり、若手に活躍の場を与えるためにも高年法に基づいて定年を延長することは考えていないが、法改正があれば今後検討を行う可能性がある、②協会は公益財団法人として独立した運営を行っている、などと述べた。

組合が、Z1職員は多磨霊園管理事務所において70歳まで就労をしている旨を述べたのに対して、協会は、同職員は無期転換職員であり、臨時職員であるA2とは異なる旨を述べた。

組合は、協会に対し、①定年を70歳まで延長しない理由（68歳を定年に設定した理由）、②現在協会において68歳を超えて就労する職員の雇用延長に至る経緯についての説明、③無期転換職員等就業規則の写しの送付を求め、協会は、いずれも調査の上回答を行う旨回答した。

- (6) 3月23日、協会は、組合に対し、同日付「雇用継続申し入れへの回答」と題する文書及び無期転換職員等就業規則（後記6(2)）を送付した。

この文書には、①定年を70歳まで延長しない理由（68歳を定年に設定した理由）について、高年法の努力義務規定の趣旨に鑑み、臨時職員の定年を68歳と定めていること、②68歳を超えて就労する職員の雇用延長に至る経緯については個人情報であるため回答できないこと、③該当の職員の定年については、無期転換職員等就業規則第9条3項及び第4項の規定にのっとっていることの記載が含まれていた。

- (7) 3月24日、組合と協会とは、団体交渉を実施した。

組合の出席者は書記長及びA2の2名、協会の出席者は人事担当課長及び多磨霊園管理事務所の2名であり、交渉の要旨は以下のとおりであった。

組合が、協会に対し、多磨霊園管理事務所では70歳まで雇用延長を行っている臨時職員がいる旨を指摘したところ、協会は、多磨霊園管理事務所でも欠員の発生などの状況に応じて雇用延長を行った実績はあるが、雇用延長については人や状況によって異なる、多磨霊園管理事務所でも雇用延長をした職員の中には、68歳で退職する予定であったが、病気による欠員が発生したため、やむを得ず1年間の雇用延長をし、その際に、無期雇用への転換の申請を行い、その後更に2年間の雇用延長をした者（注 Z1職員のことを指すものであると推認できる。）もいる旨の回答を行った。

その他、組合は、協会に対し、①68歳以上の職員の在籍人数の回答、②A2の雇用延長をそれぞれ要求し、協会は、内容を検討して3月28日までに回答を行うこととなった。

- (8) 3月28日、協会は、組合に対し、同日付「雇用継続申し入れへの回答」と題する文書を送付した。

この文書には、①68歳以上の臨時職員の在籍人数については、「個別の回

答はいたしかねます。」、②A2の雇用延長については、「臨時職員就業規則第5条の2(4)にのっとり、令和4年3月31日をもって雇用満了となります。」などと記載されていた。

(9) A2の雇用延長がされないまま3月31日が経過した。

## 5 本件救済申立て

(1) 5月11日、組合は、団体交渉促進（雇止め）をあっせん事項として、当委員会にあっせん申請を行った（令和4年都委争第15号事件）が、協会はあっせんの応諾を拒否し、あっせんは打ち切りとなった。

(2) 7月1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。

## 6 就業規則等の定め

### (1) 臨時職員就業規則

協会の臨時職員就業規則には、以下の規定が存在する。

第5条 協会は、労働契約を結ぶに当たっては、契約期間を1事業年度の範囲内とし、雇用契約書または雇入通知書で明確に示します。

また、更新については次の第5条の2に基づき、契約を更新します。

第5条の2 契約の更新を行う場合は、次の要件を必要とします。

(1)～(3) 略

(4) 臨時職員の年齢が、雇用期間初日における年度末において68歳以下であること

2 前の各項目によるもの以外で、理事長が特に必要と認めた場合には、別に取り計らう場合があります。

第5条の4 その時点で結ばれている労働契約を終了させ、更新しないことを雇止めといいます。次のいずれかに該当する場合には、契約の更新をしないことができます。

(1) この規則の第5条の2の要件を満たさない場合

(2)～(5) 略

第5条の5 みなさんとの契約が通算して1年を超えると、年齢の上限に係わる場合や前回の更新時に再更新をしないことを合意

していた場合を除き、更新しない場合には、契約の期間が終了する30日前までにその予告をします。

(2) 無期転換職員等就業規則

協会の無期転換職員等就業規則には、以下の規定が存在する。

第9条 略

3 無期労働契約に転換した時点で満60歳を超えている場合は、無期転換申込み時点の職員の区分に基づき、以下の日をもって定年退職とする。

(1) 略

(2) 無期転換臨時職員については、満68歳に達した日以後における最初の3月31日

4 前各項にかかわらず、以下の場合は、無期転換後の勤務開始日より2年を経過した日以降における最初の3月31日をもって定年退職とする。

(1) 略

(2) 臨時職員である者で、無期転換申込み時点における年度末年齢が満68歳を超えているとき。

7 協会全体及び多磨霊園管理事務所における臨時職員の雇用延長の状況

(1) 協会全体における臨時職員の雇用延長の状況

平成30年度末から令和3年度末までの、協会全体における臨時職員の68歳以降の雇用延長の状況は以下のとおりである。

なお、以下では雇用期間初日の属する年度の年度末において68歳に達している職員を「定年者」ということがある。

ア 平成30年度末 定年者86名 次年度への雇用延長者39名

イ 令和元年度末 定年者71名 次年度への雇用延長者18名

ウ 令和2年度末 定年者77名 次年度への雇用延長者18名

エ 令和3年度末 定年者72名 次年度への雇用延長者19名

(2) 多磨霊園管理事務所における臨時職員の雇用延長の状況

平成29年度末から令和3年度末までの、多磨霊園管理事務所における臨時職員の68歳以降の雇用延長の状況は以下のとおりである。

ア 平成29年度末

協会は、29年度末に定年者が1名（Z2職員）発生することから、採用活動を行ったところ、採用に至らなかったため、Z2職員に対して雇用延長の打診を行い、同人との間で雇用延長の合意が成立した。

イ 平成30年度末

協会は、30年度末に定年者が2名（Z1職員及びZ3職員）発生し、さらにZ2職員の雇用延長期間が満了することから、採用活動を行ったところ、採用に至らなかったため、Z1職員、Z2職員及びZ3職員に対して雇用延長の打診を行った結果、それぞれZ1職員及びZ2職員との間で、雇用延長の合意が成立した。

Z1職員は、雇用延長後に当たる令和元年6月4日付けで無期労働契約への転換申込みを行い、その後、無期転換職員として3年度末に協会を退職した。

Z2職員は、元年度末に協会を退職した。

ウ 令和元年度末

協会は、元年度末に定年者が1名発生することから、採用活動を行ったところ、人員が確保できたため、次年度への雇用延長者は0名であった。

エ 令和2年度末

2年度末に定年者が発生しなかったことから、次年度への雇用延長者は0名であった。

オ 令和3年度末

協会は、3年度末にA2を含む3名の定年者が発生することから、採用活動を行った結果、人員を確保できたため、A2を含む3名に対しては雇用延長の打診を行わず、次年度への雇用延長者は0名であった。

### 第3 当委員会の判断

#### 1 申立人組合の主張

求人票やA2の雇用契約が満了となった直近の契約書の記載によれば、同人が令和4年4月1日以降も雇用延長されることについて合理的な期待を有していたといえるのに対し、協会が同人の雇用を継続しなかったことは、

多磨霊園管理事務所内におけるハラスメント問題や新型コロナウイルス感染症関連の団体交渉等の同人の組合活動を嫌悪し、同人及び組合を協会から排除することを目的としたものであり、このことは、本件雇止め通知後の団体交渉における組合の存在を軽視するような協会の対応にも現れているといえる。

以上のことから、協会が、4年4月1日以降、A2の雇用を継続しなかったことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たる。

## 2 被申立人協会の主張

協会では、臨時職員の雇用延長に当たっては、臨時職員就業規則において、当該雇用期間の初日の属する年度の年度末において68歳以下であることを条件としている。

多磨霊園管理事務所において、平成29年度末に1名、30年度末に2名、それぞれ臨時職員について雇用延長を行っているが、いずれも欠員補充を理由とするものであったところ、令和3年度末において欠員は発生せず、A2と同様に3年度末に68歳に達した臨時職員については、いずれも雇用契約の終了による退職の取扱いをしている。

協会は、組合との団体交渉において、求められた資料等を開示し、質問事項に適宜回答を行うなど、適切な対応を取っている。

以上のことから、協会は、A2及び組合の存在を嫌悪ないし軽視しておらず、また、同人の雇用契約の終了は臨時職員就業規則にのっとり行われたものであるといえることから、協会が、4年4月1日以降、A2の雇用を継続しなかったことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の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

組合は、協会が、4年4月1日以降、A2の雇用を継続しなかったことは、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運営に対する支配介入に該当する旨を主張するので、以下検討する。

(1) 組合は、A2が68歳以降の雇用延長について合理的期待を有していたと主張し、その根拠として、公共職業安定所における協会の求人票に「定年

制なし」と記載されていたこと（第2. 2(1)）や、3年9月27日付けの雇用契約書において、契約更新について「更新する場合がある」と記載されていたこと（同4(2)）を挙げるようである。

しかしながら、上記求人票には、「会社の情報」として「定年制なし」の記載がある一方で、求人の対象である「パート労働者」の「雇用期間」としては「雇用期間の定めあり(2か月)、契約更新の可能性あり(条件あり)」と記載されていたこと（第2. 2(1)）に加え、A2と協会とは、平成30年4月15日付けで有期雇用契約を締結した（同2(2)）後、複数回にわたり雇用契約の更新を行っていたところ、同日付けの雇用契約書にも、令和3年9月27日付けの契約書にも、①契約期間について期間の定めがあり、②雇用契約の更新や雇止めについては、臨時職員就業規則による旨が明記されており（同2(2)、同4(2)）、組合及びA2と協会とが元年12月1日に締結した合意書にも、雇用契約の更新は臨時職員就業規則にのっとり実施する旨が記載されていた（同2(4)）。

また、臨時職員就業規則では、協会における臨時職員の雇用延長の条件は雇用期間初日が属する年度の年度末において68歳以下であることが明記されていることに加え（第2. 6(1)）、協会は、A2に対し、3年3月下旬、同人が68歳に達する4年3月末日をもって雇用契約を終了する旨の本件雇止め通知を行っており（同4(1)）、4年3月1日にも改めて本件雇止め通知を行っている（同4(3)）。

さらに、多磨霊園管理事務所における実際の運用においても、これまで協会は、定年者が発生したときには採用活動を行い、その結果欠員を補充することができない場合に、例外的に68歳以降の雇用延長を行っていたが、人員を確保できた場合には、雇用延長をしていないことが認められる（第2. 7(2)アないしエ）。

以上のことから、協会は、定年者が発生したときには、欠員を補充する人員を確保できたか否かにより、雇用延長を行うかどうかを決定する対応をしていたことがうかがわれる。

- (2) 3年度末における多磨霊園管理事務所では、A2を含む3名の臨時職員が68歳に達していることから、協会が採用活動を行った結果、欠員を補充

する見込みが立ったため、協会は、A 2 を含む 3 名のいずれの者にも 68 歳以降の雇用延長の打診を行わず、雇用を継続しなかったことが認められる（第 2 . 7 (2)オ）。

この協会の対応は、上記(1)の従前の定年者が発生したときの対応と同様であって、格別不自然な点は認められず、協会は、非組合員である 2 名を含む定年者 3 名をいずれも雇用延長しなかったのであるから、協会が A 2 の雇用を継続しなかったことは、定年者が組合員であるか否かにかかわらず、人員が確保されたことを理由に定年者全員を同様に取り扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるといえることはできない。

(3) なお、組合は、協会が A 2 の雇用を継続しなかったことは、多磨霊園管理事務所内におけるハラスメント問題や新型コロナウイルス感染症関連の休業手当問題に関する団体交渉等の同人の組合活動を嫌悪し、同人及び組合を協会から排除するために行ったものである旨主張する。

しかし、上記(2)のとおり、協会は、人員が確保されたことを理由に非組合員を含む定年者全員を雇用延長しなかったものであり、組合及び A 2 の活動を嫌悪するが故に同人の雇用を継続しなかったと認めるに足りる事情は特にうかがわれないことから、上記組合の主張は、採用することができない。

#### 第 4 法律上の根拠

以上の次第であるから、協会が、4 年 4 月 1 日以降、A 2 の雇用を継続しなかったことは、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 6 年 3 月 5 日

東京都労働委員会  
会 長 金 井 康 雄