

# 命 令 書

申立人 X 5 会社  
代表者 執行委員長 X 1

奈良県奈良市  
被申立人 Y 3  
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の令和 4 年(不)第39号及び同年(不)第52号併合事件について、当委員会は、令和 6 年 7 月 24 日及び同年 8 月 21 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、同酒井貴子、同土谷喜輝、同鶴田滋、同福井康太、同船木昭夫、同宮崎陽子及び同本西泰三が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 X 2 に対し、令和 3 年 10 月分以降の通勤手当を除く毎月の賃金について、279,500 円と既支払額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年 月 日

X 5 組合

執行委員長 X 1 様

Y 3 会社

代表取締役 Y 1

当社が、貴組合員 X 2 氏との定年後の再雇用契約に当たり、定年前に支給していた資格給と住宅手当を支給しないこととしたことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 3 申立人のその他の申立てを棄却する。

## 事 実 及 び 理 由

### 第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 ミキサー車運転手としての取扱い
- 2 不利益取扱いによる賃金の減額分の回復
- 3 謝罪文の手交及び掲示

## 第2 事案の概要

### 1 申立ての概要

本件は、会社が、定年後の再雇用契約を機に、組合員を従前とは異なる業務に就け、従前を下回る賃金を支給し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。

### 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

#### (1) 当事者等

ア 被申立人Y3会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置く、生コンクリート（以下、「生コン」ということがある。）の製造並びにセメント及び生コンの販売等を業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。

イ 申立人X5組合（以下「組合」という。）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、組合の下部組織として、会社従業員で組織されるX6分会（以下、「X6」と称する場合も併せて「分会」という。）が存在する。

#### (2) 本件申立てに至る経緯等について

##### ア 会社の就業規則等について

(ア) 会社の正社員に適用される令和元年12月21日現在の就業規則には、別紙1の規定がある。

(イ) 会社の正社員に適用される平成27年9月1日施行の給与・退職金規程には、別紙2の規定がある。

(ウ) 会社の令和3年1月7日施行の定年後嘱託者再雇用規程には、別紙3の規定がある。

##### イ 懲戒解雇と復職に至る経緯について

(ア) 平成31年4月時点で、会社において、7名の正社員のミキサー車運転者が勤務しており、そのうちX2（以下「X2組合員」という。）、X3（以下「X3組合員」という。）を含む少なくとも5名が組合員であった。

(イ) 令和元年5月8日、会社は、退職勧奨に応じないX2組合員を懲戒解雇した（以下「本件懲戒解雇」という。）。

この頃、X2組合員以外の組合員も、会社を退職又は会社から解雇され、こ

れにより、会社の正社員のミキサー車運転手は非組合員1名（以下「当該非組合員運転手」という。）のみになった。

(ウ) 令和元年6月12日、X2組合員等は、会社を債務者として、奈良地方裁判所に地位保全等仮処分命令を申し立てた（以下、この申立てを「本件仮処分申立て」という。）。

(エ) 令和2年3月6日、奈良地方裁判所は本件仮処分申立てにおいて、X2組合員に対する解雇について、解雇理由の合理性ないし相当性が認められないとして、賃金の仮払いを命じる決定を發した。

(オ) 会社はX2組合員に対し、令和2年9月16日付けで本件懲戒解雇を撤回するとした上で、同月17日から復職し、ミキサー車運転手として業務を行うよう命じた。これにより、同日から、X2組合員は会社において、ミキサー車運転手として勤務した。

なお、この時点で、当該非組合員運転手は、Z1（以下「Z1」という。）に出向しており、会社の正社員ミキサー車運転手は、X2組合員のみであった。

ウ X2組合員の定年後の再雇用契約について

(ア) 組合は会社に対し、令和3年6月1日付けの文書（以下「3.6.1組合文書」という。）を提出し、X2組合員が定年後再雇用を希望していることを申し入れた。なお、X2組合員の定年退職日は、令和3年9月20日であった。

(イ) 令和3年9月2日、会社は組合に対し、同月21日から同4年9月20日を契約期間とするX2組合員の労働契約書案（以下「本件契約書案」という。）を提示した。

この契約書案に記載された業務内容や賃金等の概要は、以下のとおりである。

a 従事すべき業務の内容

コンクリートブロック（以下、「ブロック」ということがある。）販売事業、車両メンテナンスを中心とした使用者の指示する業務

b 休日

毎週金・土・日曜日、国民の休日。X2組合員の申出により、年次有給休暇とは別に、休日を増加させることができるが、賃金の減額を伴う。

c 賃金

(a) 基本賃金

月給（200,840円（週4日勤務の場合。休日の欄の記載に従い、休日を増加させた場合は、1日あたり12,550円を控除する。））

(b) 諸手当の額又は計算方法

通勤手当（往復通勤距離・出勤日数にガソリン単価を乗じた金額を支給）

(c) 賞与

なし

d 副業

事前及び事後に書面で報告すること等を遵守することを条件に、休日に副業を行うことを認める。

(ウ) X 2 組合員は会社に対し、本件契約書案に記名押印をして提出し、令和 3 年 9 月 15 日付けで両者間の雇用契約書（以下「令和 3 年契約書」といい、この雇用契約を「令和 3 年契約」という。）が作成された。

(エ) 令和 3 年 7 月分から同 4 年 3 月分の X 2 組合員の税・社会保険料控除前給与額は、給与支払明細書によると下記のとおりである。なお、給与支払明細書上では住宅手当と記載されているが、この手当のことを以下、住宅給ということがある。

年月	基本給	資格給	住宅手当	家族手当	時間外手当	通勤手当	合計
R3. 7	251, 050	98, 325	98, 325	1, 000	10, 493	-	459, 193
R3. 8	251, 050	98, 325	98, 325	1, 000	7, 870	-	456, 570
R3. 9	251, 050	98, 325	98, 325	1, 000	-	-	448, 700
R3. 10	200, 840	-	-	-	-	5, 891	206, 731
R3. 11	200, 840	-	-	-	-	5, 645	206, 485
R3. 12	200, 840	-	-	-	-	5, 376	206, 216
R4. 1	200, 840	-	-	-	-	4, 532	205, 372
R4. 2	200, 840	-	-	-	-	5, 355	206, 195
R4. 3	200, 840	-	-	-	-	5, 057	205, 897

※通勤手当は非課税

(オ) 会社は X 2 組合員に対し、令和 3 年 10 月 29 日に賞与として税・社会保険料控除前の額で 413, 050 円を支給したのを最後に、賞与を支払っていない。

(カ) 令和 4 年 8 月 12 日、組合は、当委員会に対し、X 2 組合員の令和 3 年契約について、不当労働行為救済申立て（令和 4 年(不)第 39 号事件。以下、「4-39 事件」という。）を行った。

(キ) X 2 組合員と会社との間で、令和 4 年 9 月 20 日付けで、同月 21 日から同 5 年 9 月 20 日を契約期間とする雇用契約書（以下「令和 4 年契約書」といい、この雇用契約を「令和 4 年契約」という。）が作成された。令和 4 年契約書の従事すべき業務の内容、休日、賃金及び副業の内容は、令和 3 年契約と同様であった。

(ク) 令和4年10月18日、組合は、当委員会に対し、X2組合員の令和4年契約について、不当労働行為救済申立て（令和4年(不)第52号事件）を行った。

### 第3 争 点

- 1 会社が、X2組合員との定年後の再雇用契約に当たり、令和3年9月21日以降、X2組合員の業務内容をブロック製造業務等(労働契約上はブロック販売事業等)とし、基本賃金を月給200,840円、通勤手当支給、賞与なしとしたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。
- 2 会社が、X2組合員との労働契約を、令和3年9月15日付け労働契約書と同じ業務内容及び賃金額で、同4年9月20日付けで更新したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

### 第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（会社が、X2組合員との定年後の再雇用契約に当たり、令和3年9月21日以降、X2組合員の業務内容をブロック製造業務等（労働契約上はブロック販売事業等）とし、基本賃金を月給200,840円、通勤手当支給、賞与なしとしたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

#### (1) 申立人の主張

ア X2組合員は、平成20年1月に会社にミキサー車運転手として雇用されてから、定年退職するまで、ミキサー車の運転にしか従事しておらず、再雇用後もミキサー車運転手を希望していた。しかし、会社はX2組合員に対し、ブロック製造業務を命じた。

ブロック製造業務は、①これまで誰も専業で従事したことの無い屋外での単独の業務であり、②ミキサー車運転手としての知識・経験が全く生かされない業務であり、③これまでX2組合員が経験したことの無い慣れない作業であり、ケガの危険が大きく、④天候に左右され、冬季は寒く夏季は暑い作業であり、熱中症等の危険もある体力が必要で過酷な業務である。

このような業務を一人専業で従事するX2組合員には、多大な肉体的・精神的不利益が生じている。

イ 再雇用後のX2組合員の賃金は、月額で45%程度に低下し、賞与の支給もないことから、年収は43%程度まで低下した。

資格給と住宅給が再雇用時には支給されなくなったが、これらは何らかの資格に対して支給するものではなく、住宅費を補助するものでもなく、労働の対償そのものであり、基本給としての性質を有している。各種の手当が実際にどのような性質を有するかは、その名称ではなく、どのような趣旨で支給されているのか、

客観的な実態をみて判定されるべきである。

昭和62年、組合は奈良地域の生コン8社と「基本給60%、資格給20%、住宅給20%」とする合意をしたが、会社に雇用される前から、X2組合員の賃金体系はこの合意に基づき決められており、X2組合員らが会社に雇用されることになった際にも、名目的に基本給、資格給、住宅給の3つに振り分けることで合意し、基本給20万円、資格給7万円、住宅給7万円とされた。このように3分割することになっているのは、組合業務に従事した場合のカットは、基本給を日割りで計算した額とし、私用で欠勤した場合のカットは、基本給と資格給の合計額を日割りで算定した額とすることによって賃金カットの算定を分かりやすくするためであった。

さらに、その後も、賃金を1万円増額させる場合、基本給はその60%の6,000円、資格給と住宅給は各20%で各2,000円を増額させるという扱いが継続してなされた。なお、会社の正社員給与規程には、資格給の性質、目的に関する定めはなく、X2組合員は定年時においては住宅ローンのような住宅に要する特段の費用の負担はなかった。

ウ 会社代表者は、「X7」すなわち組合の業界からの排除について、賛同の意思確認を求める発起人会の発起人の一人であった。

そして、平成31年4月以降、組合員に対する退職勧奨や解雇、労働者供給の打切りを矢継ぎ早に強行し、組合員を会社から一掃した上で、労働協約を解約した。X2組合員らとの地位確認等請求訴訟等を通じて、労使は厳しい対立状況にあった。X2組合員への再雇用提案は、労使が激しく対立している状況下のことであり、不当労働行為意思は明白である。

エ 定年年齢到達時にミキサー車運転手であった従業員が、定年後もミキサー車運転手として再雇用されることを希望した場合、従前は、定年前とほぼ同等の条件でミキサー車運転手として再雇用されていた。また、定年年齢到達時の職種において再雇用がなされており、定年退職時と別職種で再雇用された例はX2組合員を除き存在しない。このことは、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年齢者雇用安定法」という。）の趣旨にのっとりたもので、再雇用後の業務内容について定年年齢到達時の職種を基本とする慣行が存在していた。これまでどおりの運用で、定年後もX2組合員をミキサー車運転手とし、ブロック製造業務専業の人員が必要であれば、その分を日々雇用ないしアルバイトで新規に雇用すればよく、そのような取扱いが高年齢者雇用確保措置の趣旨に合致する。それにもかかわらず、会社がX2組合員のブロック製造業務での再雇用にこだわったのは、X2組合員に対する嫌がらせに他ならない。しかも、ブロック製造業務は

体力が低下した高齢者に従事させるのには不適切な作業である。なお、一般事務を行っていた非組合員は、定年後も同一の職種で再雇用され、家族手当が不支給になる以外は、賃金・労働時間等の労働条件も定年前と変わっていない。

オ 福岡高判平成29年9月7日（九州総菜事件）は、「…高年齢者雇用安定法の趣旨に反する事業主の行為、例えば、再雇用について、極めて不合理であって、労働者である高年齢者の希望・期待に著しく反し、到底受け入れ難いような労働条件を提示する行為は、継続雇用制度の導入の趣旨に違反した違法性を有する…」と判事した上で、その判断基準について、「継続雇用制度（同法9条1項2号）は、高年齢者の65歳までの『安定した』雇用を確保するための措置の一つであり、『当該定年の引上げ』（同1号）及び『当該定年の定め廃止』（同3号）と単純に並置されており、導入にあたっての条件の相違や優先順位は存しないところ、後二者は、65歳未満における定年の問題そのものを解消する措置であり、当然に労働条件の変更を予定ないし含意するものではないこと（すなわち、当該定年の前後における労働条件に継続性・連続性があることが前提ないし原則となっており、仮に、当該定年の前後で、労働者の承諾なく労働条件を変更するためには、別の観点からの合理的な理由が必要となること）からすれば、継続雇用制度についても、これらに準じる程度に、当該定年の前後における労働条件の継続性・連続性が一定程度、確保されることが前提ないし原則となると解するのが相当…労働契約法第20条の趣旨に照らしても、再雇用を機に有期労働契約に転換した場合に、有期労働契約に転換したことも事実上影響して再雇用後の労働条件と定年退職前の労働条件との間に不合理な相違が生じることは許されないものと解される（同法3条所定の労働契約の諸原則もそのような解釈を補強するものである。）。したがって、例外的に、定年退職前のものとの継続性・連続性に欠ける（あるいはそれが乏しい）労働条件の提示が継続雇用制度の下で許容されるためには、同提示を正当化する合理的な理由が存することが必要であると解する。」と判示している。

高年齢者雇用安定法第9条が定める高年齢者雇用確保措置の趣旨に照らすと、定年の前後における労働条件の継続性・連続性が求められているといえる。

カ 会社は、X2組合員にブロック製造業務への従事を提案したのは、①ミキサー車運転手は外注化するとの方針をとっていたこと、②ブロック製造業務を担当する従業員が現に必要であったとの2点を挙げるが、いずれも同組合員への不利益取扱いを正当化する合理的理由とはなり得ない。

キ 平成31年4月時点で、正社員のミキサー車運転手は7名で、うち6名が組合員であったが、会社はこの6名に対し、退職勧奨をし、これに応じなかったX2組

合員らを懲戒解雇した。当該非組合員運転手は、退職勧奨を受けず、会社の正社員のミキサー車運転手はただ1名となったが、この時期に、会社は、もともとは他の事業を目的とする企業であったZ1に運送業務を委託する手配を進め、当該非組合員運転手を出向させてZ1に庸車を依頼する体裁を取った。

Z1は、運送業務を行う営業所を独自に持たず、会社の敷地を営業所としており、会社の生コンのみを運送し、他社から生コン輸送の委託を受けていない。

Z1には出荷係はおらず、会社の出荷係が、Z1のミキサー車運転手に対し指示をしたり、Z1の日々雇用者の手配等を行っている。Z1は、独自で生コン輸送業務を遂行できる組織を有さず、会社の主張する外注化は形だけのものである。会社が、当該非組合員運転手をZ1に出向させるなどしたのは、定年を機にX2組合員をミキサー車の運転から外すことを企図していたからに他ならない。

会社は、生コンの輸送業務について繁閑が大きく変動するため、生コン製造業者にとって自社でミキサー車を保有し、専門のミキサー車運転手を継続的に雇用することは人件費等の負担が大きく、経営の合理化、業務の効率化の観点から不相当などと主張するが、会社の保有するミキサー車は減るところかむしろ増えている。会社は、毎日安定した生コンの出荷があり、庸車を含めると毎日10台から18台の車両が稼働しており、9名の日々雇用運転手を常用的に日々雇用している。会社が生コンの製造・販売を業とする会社である以上、生コンを運搬するミキサー車運転手という労働力は必要不可欠であり、会社は、定年を機にX2組合員をミキサー車運転から排除した分の穴を、日々雇用や労働者供給、庸車で補っている。

ク X2組合員がブロック製造業務に専業で従事する前は、手の空いた従業員がブロック製造業務に分担して従事しており、特段、問題なく業務が遂行されていた。会社は、これまでブロック製造業務に専業で従事させる従業員を募集したことはなく、X2組合員が出勤しない日は、従前と同様に、手が空いた者がブロック製造業務に従事している。したがって、週4日、ある特定の従業員に、ブロック製造業務に専業で従事させる必要性はない。

仮に、ブロック製造業務に専業で従事させる従業員が必要だったとしても、アルバイト等で人材を確保すれば足り、X2組合員に専業させることに合理性はない。

ケ また、賃金を従前の45%にまで減額したことに合理性はない。

会社は、基本給の減額は週4日勤務になったことに伴い日割りで減額したもので、定年前の労働条件と差異はない旨主張する。しかし、会社が週4日勤務でのブロック製造業務等の提案に固執し続ける中、X2組合員はやむなくこの提案を

受け入れたもので、自由な意思に基づいて合意したものではない。したがって、このことは、本件の賃金減額を不合理ではないとする事情には当たらない。

会社は、定年後再雇用者について、通勤手当以外の手当や賞与を支給しないとの会社の定年後嘱託者再雇用規程の定めは不合理なものではない旨主張する。しかし、通常の労働者と短時間・有期雇用労働者の賃金の決定基準・ルールの相違があるときは、両者の職務の内容、当該職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情のうち、当該待遇の性質及び当該待遇を行う目的に照らして適切と認められるものの客観的及び具体的な実態に照らして、不合理と認められるものであってはならない（同一労働同一賃金ガイドライン）のだから、定年後嘱託者再雇用規程の定めをもって、賃金の減額を不合理であるとはいえない事情にはなり得ない。

本件再雇用の前後において、X2組合員の業務内容は異なるが責任の程度や配置の変更の範囲に違いはない。定年の前後で具体的労働に従事しているという事実の違いがない以上、本件の賃金の減額は不合理であると判断されるが、この判断を覆すその他の事情は認められない。

コ 会社は、ミキサ車運転業務を行いたいというX2組合員の意見を尊重してZ1に出向の打診を行っているとは主張するが、団交においても、打診している等と主張するのみで、前向きな回答や具体的な提案はない。会社が実際に打診をしたかどうか極めて疑わしく、努力をしているとのポーズを装うための便法にすぎない。また、会社は、令和5年11月の会社からの提案について、X2組合員の希望も踏まえたもので、紛争の早期かつ円満な解決を試みているなどと主張するが、提案から4か月以上経過してから、会社は本件申立ての取下げが条件であると言出し、取り下げないのならば、提案を撤回すると述べる等したことからみて、本件救済申立てを有利に進めるためのポーズにすぎないことが明白となった。

サ 以上のとおり、会社の組合嫌悪は明らかである一方、X2組合員をミキサ車運転手として再雇用しなかったことに合理的理由はなく、X2組合員をミキサ車運転手として雇用せず、過酷なブロック業務に従事させ賃金を大幅にカットしたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに該当する。また、組合員に対する見せしめとして行われ、組合の弱体化を図ったものであるから、支配介入にも該当する。

## (2) 被申立人の主張

ア 雇用契約継続中の業務内容の変更ですら、労働者を企業組織の中でどのように活用・統制していくかという使用者に委ねられた経営上の裁量判断に属する事柄とされており、ましてや定年後再雇用の場面においては、法令上必ず定年前と同

一の業務内容で再雇用しなければならないなどといった義務はなく、むしろ、使用者はその裁量の範囲内で労働者の業務内容や賃金等の労働条件を変更することが当然に想定されている。

イ 会社が、再雇用に当たって、X2組合員の業務内容をブロック製造業務としたのは、①X2組合員が定年前に従事していた生コン輸送業務は外注化するとの方針を採っていたこと、②ブロック製造業務に従事してくれる人材が必要であったことが理由であって、これらの理由には合理性がある。

ウ ミキサー車運転手が輸送する生コンは、時間の経過とともに品質変化が生じるため供給範囲が限定されるほか、天候に左右されるという特質があり、出荷量が日によって大きく変動する。このような出荷量の変動に伴い、輸送業務についても繁閑が大きく変動するため、生コン製造業者にとって、自社でミキサー車を保有し、専業のミキサー車運転手を継続的に雇用することは人件費等の負担が大きい。こうしたことから、会社は、必要な日に必要な分だけ業務を依頼できる日々雇用や庸車を利用し、外注化を行うことにした。こういった外注化は、奈良県下の半数以上の業者で進められており、X2組合員の担当業務をブロック製造業務としたのは、この流れに沿ったものであるから、何ら不合理な点はない。

組合は、会社とZ1との関係性やZ1への出向者である当該非組合員運転手の勤務状況等を殊更に強調し、外注化が形だけのものであるかのような主張をするが、かかる主張は失当である。会社は、現に、繁閑に応じて庸車依頼をすることで輸送業務が発生しない日のミキサー車運転手の人件費が削減できており、当該非組合員運転手の出向に関しても、その賃金はZ1が負担しているため、人件費が削減できている。

エ また、ブロック製造業務については、従前は試験係3名を中心に対応していたものの、使用されないまま会社に戻ってくる生コン（以下「残コン」という。）を積んだままのミキサー車は生コン輸送に使用できず即座に対応するため、ブロック製造業務を優先させ、その結果、試験業務が滞り、残業を余儀なくされるなどしており、ブロック製造業務に従事する人材を雇用する必要があった。なお、ブロック製造業務に専業に従事する人材を日々雇用したり、新規雇用することは、生コン輸送業務の外注化を含む事業の合理化の方針に反し、新たな人件費が発生してしまう点で、採り得ない選択肢であった。

ブロック製造業務は、従業員の業務効率の向上、会社経営及び社会的意義の観点でも重要性の高い業務である。X2組合員がこれに従事することにより、ブロックの製造個数が増加し、残コンの廃棄量が減少し、経営面にも好影響が生じている。また、ごみや産業廃棄物を減らすというSDGsの観点からも、ブロック

製造を進めているところである。

組合は、ブロック製造業務が炎天下等での作業が必要になる肉体的負担の大きい過酷な業務であると主張するが、労働環境が季節ごとの気温変化等に影響を受けるのは、屋外業務一般に共通することである。また、ブロック製造業においては、残コンが戻ってくるまで2～3時間もの待機時間が発生しており、特別過酷な業務とはいえない。さらに、会社は、サマータイムの導入を図ったり、業務量が多くX2組合員のみでは対応が難しい場合には適宜他の従業員が手伝いにいく等の配慮を行っている。なお、会社は、待機時間には冷暖房の効いた事務所に戻ってこれるようにも配慮しており、団交においても、X2組合員が事務所に戻ってこれる時には戻るとの結論になったにもかかわらず、X2組合員はこれに従わず事務所に戻ってこないという状況が続いている。

オ X2組合員は、ミキサー車運転手を希望する理由について、長年やってきた仕事であり、それ以外の理由はないとしている。かかる理由は、あくまでも個人の主観的な感情であり、労働者の適正配置が必要になる会社の経営判断において、配慮が必須になる事項ではない。

また、ミキサー車運転業務から試験係や製造係といった他の業務に変更になった従業員が複数存在する。

カ 賃金については、会社は基本給について、再雇用に際し、勤務形態が週5日から週4日勤務になったことに伴って、日割で減額したのみであり、定年前と再雇用後で差異は生じていない。勤務日の変更に関しても、週4日程度と提案し、X2組合員の希望に応じて日数の変更が可能であることを説明したが、X2組合員自身が週4日を希望していたものである。

会社は、家族手当や資格手当等の各種手当及び賞与を支払っていないが、これは、定年後嘱託者再雇用規程において通勤手当以外の手当及び賞与を支給しない旨が定められており、他の再雇用者についても同様の取扱いをしている。

なお、かかる定年後嘱託者再雇用規程の定めには合理性が認められる。

キ 組合は、定年前のX2組合員に支給されていた基本給、資格給、住宅手当の間に、性質や目的の区別はなく、単に名目的に振り分けられていたにすぎないから、これらをすべて基本給としてみるべきであるとする。しかし、組合が挙げる奈良地域の生コン8社と「基本給60%、資格給20%、住宅給20%」とする合意があったとする協定書の締結当事者に会社は含まれておらず、会社とは一切関係がない。このような協定書を持ち出してこなければならぬこと自体、組合と会社との間で、基本給、資格給、住宅手当を名目的に振り分ける旨の合意などなかったことを示している。また、X2組合員らが会社に雇用されることになった際の協定書

における基本給、資格給、住宅手当については、組合側の認識によっても、組合業務に従事した場合の賃金カットは基本給を日割りで算定し、私用欠勤の場合は資格給との合計額を日割りで算定することによって、算定を分かりやすくするためとのことであった。組合従事の場合と私用欠勤の場合の賃金カットの対象が異なる理由があるとすれば、それはまさにカットの対象となる賃金項目の性質がそれぞれ異なることである。また、X2組合員の給与明細には、資格給や住宅手当を基本給とは別の賃金項目として記載されており、これらが同一のものとして扱われていなかったのは明らかである。したがって、組合と会社との間で、基本給、資格給、住宅手当を名目的に振り分ける旨の合意があったなどという組合の主張は失当である。

ク ところで、組合は会社の交渉態度が不誠実であるなどとするが、会社はX2組合員の再雇用前から継続的に団交に応じ、組合側の希望を聞き入れながら適時適切な対応を取ってきた。組合は、会社が、X2組合員とX3組合員の両名に対し、「(週2日)ブロック製造責任者、(週2日)ダンプ車運転手」との労働条件を提案したことが、不誠実な交渉態度であるかのように主張するが、かかる主張に理由はない。また、組合は、会社が行ったZ1へのX2組合員の出向打診について、不当労働行為意思がないように見せかけるための戦術にすぎないなどと非難するが、かかる非難は全く謂れのないものである。

ケ 以上のとおりであるから、会社が、X2組合員との定年後の再雇用契約に当たり、令和3年9月21日以降、X2組合員の業務内容をブロック製造業務等とし、基本賃金を月給200,840円、通勤手当支給、賞与なしとしたことは、組合員であるが故の不利益取扱いにも、組合に対する支配介入にも当たらない。

2 争点2 (会社が、X2組合員との労働契約を、令和3年9月15日付け労働契約書と同じ業務内容及び賃金額で、同4年9月20日付けで更新したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。) について

(1) 申立人の主張

争点1と同様に主張する。

(2) 被申立人の主張

争点1と同様に主張する。

## 第5 争点に対する判断

1 争点1 (会社が、X2組合員との定年後の再雇用契約に当たり、令和3年9月21日以降、X2組合員の業務内容をブロック製造業務等(労働契約上はブロック販売事業等)とし、基本賃金を月給200,840円、通勤手当支給、賞与なしとしたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。)

及び争点2（会社が、X2組合員との労働契約を、令和3年9月15日付け労働契約書と同じ業務内容及び賃金額で、同4年9月20日付けで更新したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 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。

ア X2組合員の会社への就職とその後の経緯

(ア) 組合と会社を含まない奈良県の生コン製造企業8社との間で、集団交渉の結果合意に達したとして、昭和62年6月10日付けの協定書（以下「昭和62年協定書」という。）が作成された。

この協定書には、以下の記載が含まれていた。

「7. 賃金体系について

(1) 基準内賃金	配分として	
基本給	60%	
資格給	20%	
住宅給	20%	」

(イ) 組合と会社との間で平成19年12月22日付け協定書（以下「平成19年協定書」という。）が作成された。

この協定書には、①Z2の集約事業に伴う申立外企業aの閉鎖により、会社が申立外企業aの組合員であるミキサー車運転手4名を雇用することを前提に、申立外企業aのシェアを譲受する、②このミキサー車運転手4名の雇用条件は申立外企業aの現行の賃金体系、労働条件に基づくものとすることを確認する旨の条項があった。

なお、申立外企業aは、昭和62年協定書の当事者である生コン製造企業8社のうちの1社であった。

(ウ) 平成20年1月21日、会社は、同19年12月31日に申立外企業aを退職したX2組合員、X3組合員、組合員b及び組合員cを正社員のミキサー車運転手として雇用した。

(エ) 組合及び分会と会社の間で、申立外企業aの元従業員で会社に新規採用された組合員4名の賃金等について平成20年2月6日付け協定書（以下「平成20年協定書」という。）が作成された。

この協定書には、組合員4名の「賃金<sup>月額</sup>を以下の通りとする」として、次表のとおり記載されていた。なお、平成20年1月から令和3年9月までの間、X2組合員は家賃を払ったり、住宅ローンを返済したりしていなかった。

組合員名	基本給	資格給	住宅給	家族手当	残業保証	合計
X 2 組合員	200, 000	70, 000	70, 000	3, 000	13, 285	356, 285
X 3 組合員	200, 000	70, 000	70, 000	1, 000	13, 285	354, 285
組合員 b	175, 000	70, 000	70, 000	4, 000	12, 310	331, 310
組合員 c	160, 000	70, 000	70, 000	-	11, 720	311, 720

※残業保証は5時間

(オ) 組合、会社を含む生コン製造会社3社及び輸送会社2社の間で平成28年6月13日付けの「2016年度春闘協定書」と題する協定書（以下「平成28年協定書」という。）が作成された。

この協定書には、①平成28年の賃上げを1万円とすることで合意する。ただし、同年の賃上げ実績は8,000円として差額2,000円については、同29年春闘での妥結額に加えることにする、②8,000円の賃上げの振分は、基本給3,000円、資格給2,500円、住宅給2,500円とする、③定年後の賃金カットを65歳まで行わないこととする旨の条項が含まれていた。

当時、定年退職後に再雇用されミキサー車運転手として勤務していた組合員 d の賃金は定年前に比べ2割カットされていたところ、平成28年6月以降、定年前の額となった。なお、同30年8月、同組合員は会社を退職した。

イ X 2 組合員に対する解雇に係る経緯

(ア) 平成30年9月20日、会社の代表取締役を含む近畿地方の生コン関連会社の関係者等17者が発起人となり、「X 7 の業界からの排除について、それぞれの地域の事情と賛同の意思確認」を行うなどする Z 3 発起人会が行われた。

(イ) 平成31年4月時点で、会社において、7名の正社員のミキサー車運転手が勤務しており、そのうちX 2 組合員、X 3 組合員、組合員 b、組合員 c と1名（以下、同人を「組合員 e」という。）の5名が組合員であった。他の2名は、当該非組合員運転手と組合に加入しているか否かが不明な社員1名（以下「社員 f」という。）であった。なお、X 2 組合員、X 3 組合員、組合員 b、組合員 c、組合員 e 及び社員 f 以外の会社従業員は、全員、非組合員であった。

(ウ) 平成31年4月25日、会社はX 2 組合員に対し、文書（以下「31. 4. 25文書」という。）を交付し、退職勧奨を行った。この文書には、同24年9月にミキサー車に子犬を同乗させて業務を行ったこと等の項目が記載されていた。同31年4月26日、X 2 組合員は会社に対し、自主退職するつもりはない旨回答した。

この頃、会社は、X 3 組合員、組合員 b 及び組合員 e に対し、勤務上の問題点等を記した文書をそれぞれ交付し、退職勧奨を行った。ただし、会社は当該非組合員運転手に対し、退職勧奨を行わなかった。

(エ) 令和元年5月8日、会社はX2組合員に対し、弁明の機会を付与し、聴取結果をもって処分を検討する旨掲載した文書を交付した。この文書には、31.4.25文書に記載された項目とともに31.4.25文書には記載のなかったストーカー行為について記載されていた。

X2組合員は、解雇された場合には撤回を求めて争う旨述べたところ、会社は、準備していた懲戒処分の通知と題する文書の日付欄に手書きで「8」と記入し、「令和1年5月8日」付けとしてX2組合員に交付し、本件懲戒解雇を行った。

この文書には、就業規則第54条第6号に基づき、懲戒解雇とする旨記載され、処分理由として以下の項目が挙げられていた。

- a 会社が利用している弁当屋の配達員の女性に対するストーカー行為
- b 申立外企業aを離職した後の平成19年12月22日時点で、同20年1月21日に会社に雇用されることを知っていたにもかかわらず、この離職期間に雇用保険を不正受給したこと
- c 平成23年7月の洗車場での車輛横転事故、同24年9月の業務中に子犬を同乗させたこと及び同31年2月の鉄板の踏み外し事故

また、この頃、会社はX2組合員のほか、X3組合員、組合員b及び組合員eの3名を解雇し、組合員cと社員fが会社を退職した。これにより、会社の正社員のミキサー車運転者は当該非組合員運転手のみになった。

(オ) 会社は組合に対し、令和元年5月8日付け文書を提出した。この文書には、「当社に貴労働組合員の在籍者がいなくなりましたので、本日を持ちまして春闘への出席は辞退させていただきます。」と記載されていた。

(カ) 会社は組合に対し、令和元年5月14日付け文書にて、組合と会社間の全ての労働協約を同年8月13日付けで解約することを通知した。

(キ) 令和元年6月12日、X2組合員、X3組合員、組合員b及び組合員eの4名が、会社を債務者として、本件仮処分申立てを行った。なお、その後、組合員bは、組合を脱退し、会社に復職することなく申立てを取り下げた。

(ク) 令和元年10月1日、X2組合員、X3組合員及び組合員eの3名が、会社を被告として、奈良地方裁判所に労働契約上の地位確認等請求訴訟（以下「本件地位確認訴訟」という。）を提起した。なお、その後、組合員eは、組合を脱退し、会社に復職することなく本件仮処分申立てとこの訴訟を取り下げた。

ウ 当該非組合員運転手のZ1への出向等について

(ア) 会社とZ1の間で、令和2年1月24日付けで、貨物運送基本契約書が作成された。この契約書には、以下の条項があった。なお、契約書中の甲は会社、乙

はZ 1を意味する。

Z 1は、生コンの混和剤(生コンの強度を高めるなどするための添加剤)の販売店で、会社はZ 1から混和剤を購入していた。

「第1条(目的)

甲は乙に、甲の指定する貨物(別紙覚書)の運送業務(以下、「本件業務」という。)を委託し、その対価として運賃、燃料サーチャージ、附帯作業料金等の諸費用(以下、「運賃等」という。)を乙に支払うことを約し、乙は甲の委託の趣旨に従い本件業務を忠実に履行することを約す。」

(イ) 会社、Z 1及び当該非組合員運転手の間で、令和2年2月12日付けで、①当該非組合員運転手をZ 1に出向させる、②当該非組合員運転手の担当業務はZ 1が行う一般貨物自動車運送業の運転手としての業務とすること等を内容とする出向契約書が作成された。

当該非組合員運転手はこの契約書作成以降も本件審問終結時に至るまで、会社においてミキサー車運転手として勤務した。また、後記オ(イ)記載のとおり、その後も、当該非組合員運転手はブロック製造におけるパワーショベルの操作を行うなどし、会社の鍵を保有していた。

(ウ) 4-39事件申立頃のZ 1について、以下のことが認められる。

- a Z 1は、会社以外の企業から生コン輸送の委託を受けていない。
- b 従前、Z 1はミキサー車を所有していなかったが、会社のミキサー車の譲渡又は買取により、所有することになった。
- c Z 1が所有するミキサー車は、輸送に使用される時以外、会社敷地内に置かれている。

なお、会社とZ 1との間で、令和2年1月24日付けで、会社の敷地の一部を一般貨物自動車運送事業のための駐車場として使用するとする賃貸借契約書が作成されている。

- d Z 1に雇用されるミキサー車運転手のタイムレコーダーが会社内に設置されている。当該非組合員運転手は、会社とZ 1のタイムカードの両方に打刻している。
- e 会社の出荷係が、Z 1に雇用されるミキサー車運転手に対して、配送先や出荷量を指示している。
- f 会社の出荷係が、会社の生コン輸送に関して、会社による労働者供給依頼と、Z 1による労働者供給依頼を、一括して行っている。

エ X 2組合員の復職から再雇用契約に至る経緯

(ア) 令和2年3月6日、奈良地方裁判所は本件仮処分申立てにおいて、X 2組合

員及びX 3 組合員に対する解雇について、解雇理由の合理性ないし相当性が認められないとして、会社に対し、両組合員に対する賃金の仮払いを命じる決定を発した。なお、会社は、この決定について保全異議を申し立てた。

(イ) 会社はX 2 組合員に対し、令和2年9月16日付けで本件懲戒解雇を撤回するとした上で、同月17日から復職し、ミキサー車運転手として業務を行うよう命じた。これにより、同日から、X 2 組合員は会社において、ミキサー車運転手として勤務した。

この時点で、会社の正社員ミキサー車運転手はX 2 組合員のみであり、会社のミキサー車運転業務は、当該非組合員運転手のほか、会社に日々雇用される者、労働者供給事業により供給される者、会社による輸送業務の委託先の者により行われていた。

また、本件仮処分申立てに係る決定への保全異議申立事件における会社作成の令和2年9月15日付けの上申書には、X 2 組合員に対する解雇を撤回した場合の復職後の労働条件は解雇直前のものと同様である旨記載されていた。

(ウ) 組合は会社に対し、3.6.1組合文書により、X 2 組合員が定年後再雇用を希望していることを申し入れた。

(エ) 会社は組合に対し、3.6.1組合文書に回答するとして令和3年6月14日付け文書を提出した。

この文書には、X 2 組合員を定年後嘱託者として再雇用することを提案するとし、労働条件等を提示の上、「以下の条件で定年後嘱託者として再雇用を希望される場合は、同年8月20日までに当社までその旨申し出てください」と記載されていた。

この文書で提示された労働条件等の概要は、以下のとおりであり、

- a 業務内容：ブロック製造販売事業の責任者、車両メンテナンスの指導者等
- b 雇用期間：令和3年9月21日から1年間
- c 給与：基本給：200,840円（週4日の場合）、賞与なし  
通勤手当あり、家族手当・資格手当・住宅手当なし
- d 勤務日数：週4日程度

(オ) 令和3年7月21日、奈良地方裁判所において、X 2 組合員と会社の間で、本件地位確認訴訟のX 2 組合員に関係する部分について、①本件仮処分決定に基づき会社が支払った金員をX 2 組合員の賃金に充当することへの同意、②本件懲戒解雇が撤回されていることの確認等を内容とする和解が成立した。

なお、この後もX 3 組合員と会社の間の本件地位確認訴訟は係属し、同4年10月27日、奈良地方裁判所は、X 3 組合員に対する解雇は無効であるとし、賃

金相当額の支払を命じる判決を發した。

(カ) 令和3年7月15日、同年8月2日、同月20日及び同年9月2日、組合と会社との間で団交が行われ、X2組合員の定年後再雇用について協議が行われた。

団交において、組合は、①X2組合員について、一方的にブロック製造販売関連の業務を週4日と言われても納得できず、60歳以降の組合員の労働条件は団交で協議すべきである、②60歳以降も、X2組合員をこれまでどおりの賃金でミキサー車運転手として就労させることを希望する旨主張したのに対し、会社は、運転手を雇用すると固定費がかかることから、運転手は日々雇用等でまかなっていこうと考えており、X2組合員の再雇用時には内勤でお願いしたいと考えている旨述べた。

組合は、ミキサー車運転手として勤務しつつ、ブロック製造販売関連の業務を行うことや、半年程度、ミキサー車運転手として勤務し、その後に協議をすることを提案するなどしたが、会社は、ミキサー車運転手として就労させることは考えていない旨返答した。

組合は、当該非組合員運転手がZ1に出向し、ミキサー車運転手として会社で勤務していることに言及し、X2組合員についても同様に扱えないか検討するよう求め、会社は、出向は会社だけでは決められないが持ち帰って検討する旨述べた。

また、組合は、月20万円の給与水準はこれまでと格差が大きい旨述べた。

(キ) 令和3年9月2日、会社は組合に対し、本件契約書案を提示した。

(ク) 令和3年9月2日、分会は会社に対し、同日付け申入書（以下「3.9.2分会申入書」という。）を提出し、①X2組合員をミキサー車運転手として再雇用できない理由、②過去の協定書では、定年延長は65歳までであり、賃金・労働条件についても据え置きになっていたが、その認識はあるのか、等の点について回答を求めた。

(ケ) 令和3年9月8日、会社は分会に対し、3.9.2分会申入書に対する回答書（以下「3.9.8会社回答書」という。）を提出した。

この回答書には、①団交時に説明したとおり、運送業務は日によって繁忙状況が異なることや業務の効率化等の観点から、会社は、経営方針として、以前から運送業務の外注化を進めている、②既にX2組合員以外の運送業務は全て外注化している、③X2組合員をミキサー車運転手として再雇用しない理由は、当該経営方針である旨の記載とともに、9.2団交において、出向によりX2組合員をミキサー車運転手として再雇用できないかとの分会からの要望があり、検討したが、そのような形で再雇用することも困難である旨記載されていた。

(コ) 令和3年9月10日、分会は会社に対し、同日付け質問書（以下「3.9.10分会質問書」という。）を提出した。

分会は、この質問書において、①運送業務が日によって繁忙状況が異なることや運送業務の外注を理由に、X2組合員の継続雇用においてミキサー車運転手以外の業務に従事することを条件とすることは、高年齢者雇用安定法の雇用確保措置の趣旨に反すると考える、②X2組合員は、定年時には約45万円を受け取っており、本件契約書案に記載の賃金では生活はできず、副業を認め、副業で生活費を得ることもできるとする会社の見解は、同法の趣旨に反すると考える等と主張するとともに、3.9.8会社回答書について質問した。この質問書に記載された質問には、以下の内容が含まれていた。

a 繁忙状況が異なることや運送業務の外注について

(a) 一定期間においてどのように繁忙状況に変化があったのか、運転業務に従事したミキサー車運転手がどのように変動したのか、ミキサー車運転手との雇用関係がどのようになっているのか、を示し、日によって繁忙状況が異なることがX2組合員を運転業務から外す合理的な理由になり得ることを具体的に説明すること

(b) 一定期間においてどのように外注したのかを具体的に説明すること

(c) 業務に使用するミキサー車の帰属や当該車両を会社が所有していたことがあるかを明らかにすること

b 出向した上でミキサー車運転業務に従事させている人がいるにもかかわらず、X2組合員についてそれができない理由を説明すること

c 賃金

(a) 週5日勤務で、1日当たり手取りで1万6,000円（月額32万円）を希望するので、それができないならば、その理由を説明すること

(b) 会社の平均賃金は1日1万6,000円と考えるので、その水準は確保することを希望するので、それができないならば、その理由を説明すること

(サ) 令和3年9月14日、会社は分会に対し、3.9.10分会質問書に対する回答書（以下「3.9.14会社回答書」という。）を提出した。

会社は、この回答書において、高年齢者雇用安定法は、雇用継続等の雇用確保措置を求めているが、再雇用時の業務内容を定年前と同一にすることは求めておらず、X2組合員に対し、定年時点の業務と異なる業務を提示したことは同法の趣旨に反するものではない旨主張し、組合の質問に回答するとともに、X2組合員が再雇用を希望する場合は、同月15日までに本件契約書案に署名押印の上、会社に提出するよう求めた。この回答書に記載された回答には、以下

の内容が含まれていた。

a 繁忙状況が異なることや運送業務の外注について

(a) 運送業務の繁忙状況の変化について、これまでの団交において、分会が既に十分理解を示していたとおり、生コン製造業界においては、受注状況や天候等によって日々の生コン出荷量の変動が非常に大きく、これに伴い、生コンの運送業務の繁忙の変動も大きく、日によって必要となるミキサー車運転手の人数にも変動がある。そのため、会社では、X2組合員以外のミキサー車運転手は、日々雇用に切り替えている。

(b) 外注についても、既存の外注先1社に加え、令和2年1月24日から、Z1ほか2社への運送業務の委託を開始しており、計4社に会社の運送業務の半数以上を外注している。

(c) 定年前にX2組合員が運転していたミキサー車は、現時点では会社所有である。

b 出向については、X2組合員の希望を踏まえ改めて検討したが、相手先もあり、X2組合員の希望のみで直に出向させることはできない。ブロック業務等に人員不足が生じており、他の従業員の業務に支障が生じていることや運送業務の外注化を進めていることを総合的に踏まえ、本件契約書案記載の業務が最も適切と判断した。

c 賃金については、①本件契約書案記載の業務は、週5日フルタイムで対応するほどの業務量はないと見込まれる、②柔軟に副業を認めることにより、組合の協力で日々雇用にミキサー車運転手として稼働し、高額な副収入が得られる可能性も高い、③提示した賃金は、定年前のX2組合員の基本給額を参考に、労働日数の減少に比例して、5分の4を乗じたもので、時間単位の金額は定年前の基本給と変わらない、④一般的にみても、夫婦2人の生活が成り立たない金額ではないこと、等を踏まえ提案したものである。なお、会社の平均賃金が1日1万6,000円ということはなく、他の従業員はX2組合員とは異なる業務に就いており、定年前の正社員の平均賃金額の水準にX2組合員の賃金を一致させる理由もない。

(シ) X2組合員は会社に対し、本件契約書案に記名押印をして提出し、令和3年9月15日付けで令和3年契約書が作成された。

オ X2組合員の業務内容について

(ア) 会社では、残コンを型枠に流し込んで固めて、ブロックを製造し、販売していた。このブロックは、各辺1メートルの立方体で、重さは約2トン、品質の規格はない。また、型枠は全部で10個あるが、常に全てが使用されているわけ

ではない。

ブロックの製造手順の概要は以下のとおりである。ブロック製造作業を行う場所は、会社事務所から約250m離れた屋外である。なお、近くにエアコンのついていない倉庫がある。

- a 型枠に残コンを流し込み、ブロックを抜き取るための鉄筋を差し込み、上面をきれいにならず（ブロック成型作業）。
- b 原則として翌朝、型枠を外し、固まったブロックをパワーショベルを使って引き上げ、完成品置き場へ運ぶ（ブロック引上げ作業）。
- c ブロックを引き上げた後、型枠等を清掃し、組み立てなおし、次のブロックを作る準備を行う（型枠準備作業）。

(イ) 令和3年9月21日以降、X2組合員は、主としてブロック製造に従事し、ミキサー車運転には従事しなくなった。

X2組合員は、(ア) aのうち型枠に残コンを流し込む作業はミキサー車運転手とともにやり、(ア) bの作業は、当該非組合員運転手がパワーショベルを操作し、X2組合員は固まったコンクリートに差し込まれた鉄筋にチェーンをかけるといった作業を行う。これらの業務を行う時と大量の残コンが出たため他の従業員が作業を手伝う時以外は、X2組合員は、概ね一人で作業を行う。

なお、会社はX2組合員に対し、朝にブロック引上げ作業を行った後ミキサー車が建築現場から残コンを搭載した状態で戻ってくるまでの間や天候が悪い時には、事務所で過ごすよう言ったことがあった。また、会社はX2組合員に対し、車両メンテナンス関係の業務を依頼したことがあり、ブロック製造業務のみを行うよう求めたことはない。さらに、会社はX2組合員に対し、ブロック製造場所に常に待機するよう求めたことはない。

(ウ) X2組合員が従事するようになったブロック製造に関する業務は、それまではコンクリートの品質管理試験を担当する従業員3名や当該非組合員運転手等が手の空いた時や他の業務を中断して行っており、この業務に専従する従業員が募集されたことも置かれたこともなかった。

また、X2組合員が従事するようになってからも、同組合員が出勤しない日には、上記の従業員3名と当該非組合員運転手が手の空いた時や他の業務を中断して、この業務を行っている。

#### カ 契約更新に係る経緯等

(ア) 組合は会社に対し、令和3年12月14日付けの文書を提出し、団交を申し入れた。

(イ) 令和4年1月31日、組合と会社との間で、団交が行われた。

組合は、X2組合員の定年前の賃金の資格給と住宅給についての会社の認識を尋ね、会社は、①住宅給は、定年後の再雇用の場合では生活の補助の必要性が低くなるから払わない、②資格給は、運転業務を行わないから払わない旨返答した。組合は、資格給と住宅給は基本給の一部と認識してきた旨述べた。

また、会社側出席者が、雨の時等は、X2組合員に対し、事務所へ戻ってきてもいいと伝えている旨述べた。X2組合員は、確かにそういうふうには言ってもらっているが、運転業務を希望するとずっとお願いしているのになんかしてもらえないというのが心に残っていた旨述べた。さらに、X2組合員は、ミキサー車が帰ってくるまでの間、空き時間があるかもわからないが、入れた生コンは水が浮いて下がるので高さ調整をするなどしなければならず、天候がどうであってもほったらかしにはできない旨述べた。

(ウ) 令和4年6月14日、組合と会社との間で、団交が行われた。

組合は、X2組合員はミキサー車運転手への復帰を希望している旨述べた。これに対し、会社は、受注に波があるためミキサー車運転手はあまり社員として雇用せず日雇い等でまかなう方針である旨述べた。

(エ) 令和4年8月18日、組合と会社との間で、団交が行われた。

会社は、X2組合員については、現段階では、従前どおりの仕事をしてほしいと考えている旨述べ、週5日の勤務はきついかを尋ねた。X2組合員は週4日を希望する旨返答した。X2組合員は、夏季には、暑さ対策として始業時間を1時間繰り上げることとしてほしい旨述べ、会社は、調整する旨返答した。

また、組合は、運転手をしながらブロック作業をする方式も検討してほしい旨述べた。

(オ) 令和4年9月12日、組合と会社との間で、団交が行われた。

会社は、X2組合員の処遇について、夏季の就業時間繰り上げには同意し、今年についても対応できるが、それ以外の次回の契約の内容については、これまでと同じ内容でお願いしたい旨述べた。

組合は、契約の内容を前回と同じとすることに関して、再考をお願いしたい旨述べた。これに対し、会社は、①Z1への出向は検討したが、Z1の社長が入院していて話が進まなかった、②会社は、方針転換をして、社員としての運転手を置かないことにしている旨述べた。組合は、出向が可能かどうかや賃上げについて、今後もその都度、伺いたい旨述べた。会社は、①出向については、社長の病状からみて、今は、かなり厳しい、②勤務内容が現状のままで賃金だけ再考するのは難しい旨述べた。

(カ) X2組合員と会社との間で、令和4年9月20日付けで令和4年契約書が作成

され、令和4年契約が締結された。令和4年契約書の従事すべき業務の内容、休日、賃金及び副業の内容は、令和3年契約書と同様であった。ただし、いずれの契約書においても、始業は8時、終業17時とされているところ、令和4年契約書には令和5年7月1日から同年9月20日は、始業は7時、終業は16時とする旨記載されていた。

(キ) 会社は組合に対し、令和4年11月1日付け文書にて、X2組合員及びX3組合員それぞれについて、週2日ブロック製造、週2日ダンプ車運転手に従事させるという提案を行った。これに関して、組合と会社との間で数回にわたり協議が行われたが、合意には至らなかった。

(2) 争点1 (会社が、X2組合員との定年後の再雇用契約に当たり、令和3年9月21日以降、X2組合員の業務内容をブロック製造業務等(労働契約上はブロック販売事業等)とし、基本賃金を月給200,840円、通勤手当支給、賞与なしとしたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。)について、以下判断する。

ア 令和3年契約の業務内容や基本賃金を上記のようにしたことが、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて検討する。

(ア) まず、不利益性についてみる。

業務内容をブロック製造業務等としたことについては、前提事実及び前記(1)ア(ウ)、エ(イ)、(カ)、(コ)、(シ)認定のとおり、X2組合員は、会社に雇用されて以降、正社員のミキサー車運転手として勤務し、60歳以降もミキサー車運転手としての勤務を希望していたところ、令和3年契約においては、業務内容はブロック製造業務等とされたことが認められるのであるから、不利益性があるとみることができる。

賃金については、前提事実のとおり、定年前に比べて低額になっていることが認められるのだから、不利益性があることは明らかである。

(イ) そこで、組合と会社の関係についてみる。

前提事実及び前記(1)イ(ア)、(エ)から(キ)、エ(ア)、(オ)認定のとおり、①平成30年9月20日、会社の代表取締役を含む近畿地方の生コン関連会社の関係者等が発起人となり、「X7の業界からの排除について、それぞれの地域の事情と賛同の意思確認」を行うなどするZ3発起人会が行われたこと、②令和元年5月8日、会社は、退職勧奨に応じないX2組合員を懲戒解雇したこと、③この頃、X2組合員以外の組合員も、会社を退職又は会社から解雇され、会社の正社員のミキサー車運転手は当該非組合員運転手のみになったこと、④会社は組合に対し、同月8日付け文書にて、会社に組合の在籍者がいなくなった

として、春闘への出席を辞退する旨通知したこと、⑤会社は組合に対し、同月14日付け文書にて、組合と会社間の全ての労働協約を解約することを通知したこと、⑥X2組合員等は本件仮処分申立てを行い、同2年3月6日、奈良地方裁判所は、解雇理由の合理性ないし相当性が認められないとして賃金の仮払いを命じる決定を発したこと、⑦X2組合員の復職後も、X3組合員と会社との本件地位確認訴訟は係属したこと、がそれぞれ認められる。

そうすると、前提事実及び前記(1)エ(イ)認定のとおり、本件懲戒解雇が撤回されX2組合員が復職したことは認められるが、令和3年契約が締結された時点で、未だ組合と会社は対立基調にあり、会社が組合や組合員を嫌悪していることを推認できる。

(ウ)ところで、定年後の再雇用契約における労働条件が定年前と同一でないことはただちに問題とはいえないものの、異なる労働条件とするについては合理的な理由が必要というべきである。したがって、令和3年契約において、業務内容をミキサー車運転手ではなくブロック製造業務等としたことと賃金を定年前に比べて低額にしたことに関する合理的な理由の有無について検討する。

a 業務内容について

(a) 会社は、X2組合員の業務内容をブロック製造業務等とした理由として、生コン輸送業務は外注化するとの経営方針を採っていたことを挙げる。

令和3年契約前の労使間のやり取りをみると、前記(1)エ(カ)、(サ)認定のとおり、①会社は、組合との団交において、運転手を雇用すると固定費がかかることから、運転手は日々雇用等でまかなっていこうと考えている旨述べたこと、②3.9.14会社回答書には、(i)生コン製造業界においては、受注状況や天候等によって日々の生コン出荷量の変動が非常に大きく、これに伴い、生コンの運送業務の繁閑の変動も大きく、日によって必要となるミキサー車運転手の人数にも変動がある、(ii)そのため、会社では、X2組合員以外のミキサー車運転手は日々雇用に切り替えている旨記載されていること、が認められ、当時から、会社は組合に対し、X2組合員をミキサー車運転手としては再雇用しない理由として、日々雇用以外の直接雇用のミキサー車運転手は置かないという方針を挙げていたといえる。

ところで、前提事実及び前記(1)イ(エ)、ウ(イ)、エ(イ)認定のとおり、X2組合員がミキサー車運転手として会社に復帰した時点では、他に会社の正社員ミキサー車運転手はいなかったところ、これに至る経緯については、①令和元年5月、X2組合員を含む会社の正社員のミキサー車運転手であった組合員が全員、会社を退職又は会社から解雇され、会社の正社員

のミキサー車運転手は当該非組合員運転手のみになったこと、②会社、Z1及び当該非組合員運転手の間で、令和2年2月12日付けで、当該非組合員運転手をZ1に出向させる旨の出向契約書が作成され、当該非組合員運転手はZ1に出向し、会社においてミキサー車運転手として勤務したことが認められる。さらに、前記(1)ウ(ア)、(ウ)認定のとおり、①Z1は、生コンの混和剤の販売店であって、会社以外の企業から生コン輸送の委託を受けていないこと、②会社の出荷係が会社の生コン輸送に関して、会社による労働者供給依頼とZ1による労働者供給依頼を一括して行っていること等が認められ、Z1が会社から自立して生コン輸送業務を行っているかは疑わしい。そうすると、会社が、原則として正社員のミキサー車運転手を置かないとしたことに関して、組合員のミキサー車運転手を会社から排除する意図があったとの疑念は払拭できない。

しかし、このことを考慮しても、業務に必要とされる生コン運転手の人数が受注状況や天候等によって日々変動すること自体は首肯でき、このような状況下で経費を抑えるために日々雇用以外の直接雇用のミキサー車運転手を置かないとするについては、経営上の合理性がないとまではいうことはできない。さらに、令和3年契約が締結された時点で、会社に日々雇用以外で直接雇用されているミキサー車運転手がいたとする疎明もない。

したがって、定年後の再雇用契約において、会社がX2組合員を生コン運転手以外の業務に就けることを不当とまではいうことができない。

なお、組合は、①ミキサー車運転手であった従業員が、定年後もミキサー車運転手として再雇用されることを希望した場合、従前は、定年前とほぼ同等の条件でミキサー車運転手として再雇用されていた、②定年年齢到達時の職種において再雇用がなされており、定年退職時と別職種で再雇用された例はX2組合員を除き存在しない旨主張する。しかし、定年後の再雇用に当たって、会社に、当該従業員を定年前と同一の業務に必ず就けなければならないとする特段の事情があったと認めるに足る疎明はない。

(b) 次に、ブロック製造業務についてみる。

前記(1)オ(ア)から(ウ)認定のとおり、①ブロック製造作業を行う場所は、会社事務所から約250m離れた屋外であること、②一部の業務等を除き、X2組合員は、概ね一人で業務を行うこと、③X2組合員が従事するようになった業務について、それまで専従する従業員が募集されたことも置かれたこともなかったこと、がそれぞれ認められる。

しかし、前記(1)オ(ア)認定のとおり、会社は、以前から、残コンを利用してブロックを製造し、販売していたことが認められ、ブロック製造業務を業務上必要のないものということとはできない。なお、前記(1)オ(ウ)認定のとおり、X2組合員が従事するようになった業務については、それまでコンクリートの品質管理試験を担当する従業員3名や当該非組合員運転手等が手の空いた時や他の業務を中断して行っていたことが認められるが、これまで複数の従業員が主たる業務以外に分担して行っていた作業について、専従で行う従業員を置くことをただちに不当とはいえない。

また、前記(1)オ(イ)認定のとおり、①会社はX2組合員に対し、朝にブロック引上げ作業を行った後ミキサー車が建築現場から残コンを搭載した状態で戻ってくるまでの間や天候が悪い時には、事務所で過ごすよう言ったことがあること、②会社はX2組合員に対し、ブロック製造場所に常に待機するよう求めたことはないこと、が認められる。

さらに、前記(1)カ(エ)から(カ)認定によれば、令和4年契約の締結に当たってのことではあるが、会社は、夏季には暑さ対策として始業時間を1時間繰り上げるというX2組合員からの要望を受け入れ、夏季について、X2組合員の勤務時間を1時間繰り上げたことが認められる。したがって、会社はX2組合員に屋外作業を命じるに当たって、労働環境について一定の配慮を行っており、殊更過酷な業務を命じたということとはできない。

以上のとおりであるから、会社がX2組合員に命じたブロック製造業務を必要性のないものとも、過酷なものともいうことはできない。

(c) 以上のことからすると、令和3年契約において、X2組合員の業務内容をミキサー車運転手ではなくブロック製造業務等としたことを不合理なものということとはできない。

b 賃金を定年前に比べて低額にしたこと

(a) 前提事実のとおり、再雇用時のX2組合員の月額賃金は、①基本給が251,050円から200,840円となり定年前の8割になったこと、②それぞれ98,325円であった資格給と住宅手当が支給されなくなったこと、③主として、前記①及び②により、合計額が定年前の半額を下回っていること、が認められる。また、前提事実のとおり、賞与が支払われなくなったこと、が認められる。

そこで、①基本給を定年前の8割にしたこと、②資格給と住宅手当を支給しなくなったこと、③賞与を支払われなくなったことの合理性の有無について、以下検討する。

(b) 基本給が8割になったことについて

会社は、勤務形態が週5日から週4日勤務になったことに伴って、日割で減額したのみである旨主張する。前提事実のとおり、令和3年契約では、X2組合員は原則として週4日の勤務とされていることが認められるのだから、このことを理由に基本給が定年前の8割となっていることを不合理とはいえない。

(c) 資格給と住宅手当が支給されなくなったことについて

会社は、定年後嘱託者再雇用規程において通勤手当以外の手当を支給しない旨が定められている旨主張する。確かに、前提事実のとおり、定年後嘱託者再雇用規程において手当として定められているのは通勤手当のみであって、資格給と住宅手当についての定めはないことが認められる。

しかし、正社員に適用される給与・退職金規程についてみると、前提事実のとおり、①資格給についての定めはないこと、②住宅手当についての定めはあるが、最高額は1万7,000円であること、が認められ、定年前にX2組合員に支給されていた資格給と住宅手当は、そもそも会社の就業規則に基づいたものとはいえない。

そこで、定年前のX2組合員に資格給と住宅手当が支給されていた経緯についてみると、前記(1)ア(ア)、(イ)、(エ)、(オ)認定のとおり、①組合と生コン製造企業8社との間の昭和62年協定書には、基準内賃金に関して、配分として、基本給60%、資格給20%、住宅給20%とする旨の記載があること、②この生コン製造企業8社には会社は含まれないが申立外企業aが含まれること、③組合と会社との間の平成19年協定書には、(i)申立外企業aの閉鎖により、会社が申立外企業aの組合員であるミキサー車運転手4名を雇用することを前提に、申立外企業aのシェアを譲受する、(ii)このミキサー車運転手4名の雇用条件は申立外企業aの現行の賃金体系、労働条件に基づくものとするを確認する旨の条項があること、④組合等と会社の間で、申立外企業aの元従業員で会社に新規採用されたX2組合員を含む組合員4名の賃金等について平成20年協定書が作成されたこと、⑤この協定書には、X2組合員の賃金について、基本給200,000円、資格給70,000円、住宅給70,000円とする旨の記載があり、他の組合員の賃金についてもこれに類する記載があること、⑥組合と会社を含む複数の企業との間の平成28年協定書には、8,000円の賃上げの振分は、基本給3,000円、資格給2,500円、住宅給2,500円とする旨の記載があることが認められる。さらに、前提事実及び前記(1)エ(イ)認定のとおり、①懲戒解雇されたX

2組合員が復職する直前に会社を作成した令和2年9月15日付けの上申書には、X2組合員が復職した場合の労働条件は解雇直前のものと同様である旨記載されていたこと、②X2組合員の定年直前の控除前給与額は、基本給が251,050円であるのに対し、資格給と住宅手当がそれぞれ98,325円であること、が認められる。

これらのことからすると、資格給と住宅手当は労使合意に基づき支給され、複数回の賃金改定を経ても、会社は、X2組合員に対し、基本給の3割から4割に相当する額をそれぞれ資格給と住宅手当として常時支給していたといえる。このような資格給と住宅手当は、名称は手当とされていても実質的には何らかの資格や住宅に関連して支給される手当とはいえ、基本給そのものとまではいえないまでも、基本給に準ずるものというのが相当である。また、資格給と住宅手当の不支給による賃金減の程度も約20万円と相当に大きく、定年後の再雇用による立場や職務等の変化を考慮しても看過できない水準であるというべきである。

以上のことからすると、会社が、再雇用時において、資格給と住宅手当を一切支給しないとすることには、合理的な理由があるとはいえない。

(d) 賞与を支払わないことについて

会社は、定年後嘱託者再雇用規程において賞与を支給しない旨定められている旨主張する。前提事実のとおり、定年後嘱託者再雇用規程にはその旨の定めがあることが認められるところ、賞与を支給しないと定めていることやこの規程を根拠に賞与を支給しないことを不合理であると認めるに足る疎明はない。

(エ) 以上のとおりであるから、会社が、組合や組合員を嫌悪していることを推認でき、X2組合員との令和3年契約に当たり、資格給と住宅手当を支給しないとした取扱いについては合理的な理由はないと判断されるのであるから、かかる行為はX2組合員が組合員であるが故になされた不利益取扱いであって労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。一方、令和3年契約のそれ以外の部分については、不合理とはいえないのであるから、組合員であるが故になされた不利益取扱いとはいえない。

イ 次に、令和3年契約の業務内容や基本賃金を前記のようにしたことが、組合に対する支配介入に当たるかについてみる。

使用者の行為が組合に対する支配介入に当たるとされるには、労働組合の結成や運営を妨害したと判断されることを要するが、通常、使用者が組合員に対し、組合員であることを故として不利益取扱いを行えば、組合員の組合活動を委縮さ

せ、他の従業員の組合加入を抑止するなどの効果をもたらすのであるから、労働組合の運営を妨害するものにも当たるとみるのが相当である。

したがって、会社がX2組合員との令和3年契約に当たり、資格給と住宅手当を支給しないとした取扱いについては、組合に対する支配介入にも当たるというのが相当で、労働組合法第7条第3号に該当する支配介入である。なお、令和3年契約のそれ以外の部分については、組合の運営を妨害したというべき特段の事情は見当たらず、組合に対する支配介入とはいえない。

ウ 以上のおりであるから、会社がX2組合員との令和3年契約に当たり、資格給と住宅手当を支給しないとした取扱いについては、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と判断される。一方、令和3年契約のそれ以外の部分については、不当労働行為に該当するとはいえず、この点についての申立てを棄却する。

(3) 争点2 (会社が、X2組合員との労働契約を、令和3年9月15日付け労働契約書と同じ業務内容及び賃金額で、同4年9月20日付けで更新したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。) について、以下判断する。

前提事実及び前記(1)カ(カ)認定のおり、X2組合員の令和4年契約が、業務内容と賃金額について令和3年契約と同じであることに労使間で争いはない。

したがって、上記(2)判断と同様に、会社がX2組合員との令和4年契約に当たり、資格給と住宅手当を支給しないとした取扱いについても、組合員であるが故になされた不利益取扱いと組合に対する支配介入に当たるというのが相当であって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と判断される。一方、令和4年契約のそれ以外の部分については、不当労働行為に該当するとはいえず、この点についての申立てを棄却する。

## 2 救済方法

(1) X2組合員に対して定年前に支給されていた資格給と住宅手当は基本給そのものとはとはいえないまでも基本給に準ずるものと判断されることや高年齢者の雇用に関する法令や諸事情を勘案し、令和3年10月分以降のX2組合員の通勤手当を除く毎月の賃金は、同年9月分の賃金額に基づき下記により算出される額とするのが相当であると思料し、主文1のおり命じることとする。

記

{基本給の額+ (資格給の額+住宅手当の額) ×0.5} ×0.8

(2) 組合は謝罪文の掲示をも求めるが、主文2をもって足りる。

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9月27日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓

