

## 命 令 書

申立人 G組合  
代表者 執行委員長 D

被申立人 H会社  
代表者 代表取締役 E

上記当事者間の令和5年(不)第62号事件について、当委員会は、令和7年2月12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 被申立人が申立人執行委員長に対し、雇用契約を更新しないことを伝えたことに係る申立てを棄却する。
- 2 その他の申立てを却下する。

## 事 実 及 び 理 由

## 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 申立人執行委員長と再雇用契約を行わない旨の決定の撤回及び低査定による賃金減額分を含めたバックペイ
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 申立人への加入を躊躇させるような言動の禁止
- 4 誓約文の手交及び掲示

## 第2 事案の概要

本件は、被申立人が、①申立人執行委員長に対し、再雇用契約を更新しない旨通知したこと、②申立人からの団体交渉申入れに応じなかったこと、がそれぞれ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

- 1 被申立人が、令和5年10月16日に申立人執行委員長に対し、雇用契約を更新しない

ことを伝えたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、申立人に対する支配介入に当たるか。

- 2 令和4年8月30日付け書面による申入れに係る申立ては、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過していないといえるか。徒過していない場合、同申入れに対する被申立人の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか。

#### 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

- (1) 被申立人H会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本店を置き、自動車運送事業及び自動車整備事業、一般旅客自動車運送事業の管理の受託事業等を事業内容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1,800名である。
- (2) 申立人G組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き会社の従業員によって組織される労働組合である。

なお、会社には、組合の他に、企業内労働組合であり会社とユニオン・ショップ協定を締結しているA労働組合（以下「別組合」という。）が存在する。

##### 2 本件申立てに至る経緯について

- (1) 平成31年1月9日、D（以下、組合を結成する前も含めて「D執行委員長」という。）は、会社を定年退職した。
- (2) 令和元年5月25日、D執行委員長らが組合を結成した。
- (3) 令和元年7月22日、D執行委員長は、会社との間で再雇用の契約書を締結した。同雇用契約書には、会社がD執行委員長を「エルダースタッフ（終日型）」として雇用する旨、契約期間は令和元年7月23日から同2年6月30日までとする旨、契約の更新については会社のエルダースタッフ規程（以下「エルダースタッフ規程」という。）の定めにより判断するが、エルダースタッフ期間は満65歳の前日に終了する旨、D執行委員長の就業場所は柱本営業所とする旨、D執行委員長は運転業務他に従事する旨等の記載があった（以下、会社の柱本営業所を「柱本営業所」という。）。

その後、D執行委員長と会社との間の雇用契約は、D執行委員長が満65歳となる日の前日である令和6年1月7日を雇用契約期間満了日とする契約まで、複数回更新された。

なお、エルダースタッフ規程は、会社（グループ会社含む）を定年退職した社員で、引き続き雇用を希望する者及び60歳以降会社に雇用された者に適用される。

- (4) 令和元年8月26日、D執行委員長は、最終入庫時に、柱本営業所の構内で施設の柱にバスを接触させ、双方を損傷させる事故（以下「1.8.26事故」という。）を起こした。

- (5) 令和元年12月11日、D執行委員長は、路上において、走行中の自転車と接触し、相手を負傷させる事故（以下「1.12.11事故」という。）を起こした。
- (6) 令和2年2月4日、D執行委員長の運転するバスが赤色信号点灯を無視して交差点に進入し、通過した。このことについては、会社に苦情（以下「2.2.4苦情」という。）が寄せられた。
- (7) 令和4年1月31日、D執行委員長と会社の人事部担当係長であったF（以下「F係長」という。）ほか1名との間で、事務折衝が行われた。
- (8) 令和4年4月12日、D執行委員長とF係長の間で組合からの交渉の申入れに関してやり取り（以下「4.4.12やり取り」という。）があった。

4.4.12やり取りにおいて、F係長は、D執行委員長に対し、書面で交渉を申し入れる場合には、希望する形態が、「団体交渉（以下「団交」という。）」なのか「担当者との交渉」なのかを明示するよう求めた。

- (9) 令和4年8月17日付けで、組合は、会社に対し、「離職に関する規程の回答要求」と題する書面を書留内容証明郵便で郵送した。これに対する回答として、同月25日付けで、会社は組合に対し、「回答書」と題する書面を提出した。
- (10) 令和4年8月30日付けで、組合は、会社に対し、「離職権等の交渉について」と題する書面（以下「4.8.30申入書」という。）を提出した（以下、この申入れを「4.8.30申入れ」という。）。

4.8.30申入書には、組合の主張と説明を求める事項の記載に続き、「前述2点の説明と、離職権行使を認めないとの回答の為、担当者との交渉を行いたい」との記載があり、その後、交渉日時として、3日ほどの日時を提示願いたい旨、場所として、希望は柱本営業所（別の場所でも可能）である旨に続いて、要求事項として、以下の記載があった。

- 「①労働協約について（離職権等々）
- ②就業規則について（労働条件等々）
- ③職場環境について（業務の適正範囲を超えた叱責や嫌がらせ等）
- ④労働組合法7条について（1号・2号・3号）
- ⑤その他（押印・提出書類等々）

- (11) 令和4年9月17日、会社の運行管理者は、勤務中のD執行委員長に対し、独立行政法人自動車事故対策機構（以下「NASVA」という。）が実施する適性診断のうち一般診断（以下「NASVAの一般診断」という。）を受診するよう指示した。これに対し、D執行委員長は、一か月以上前に受診日程が指示されていなかった旨、NASVAの一般診断を受けるに際しては別途手当を支給してほしい旨等を述べて、受診指示に応じなかった。なお、これより以前に、D執行委員長又は組合

が、会社に対し、NASVAの一般診断の受診に際して別途手当をつけてほしいという要望をした事実はない。

NASVAの一般診断とは、以下のようなものであった。

ア 診断の内容は、「運転態度、認知・処理機能、視覚機能などについて、心理及び生理の両面から個人の特徴を把握し、安全運転に役立つアドバイスを記載した適性診断票を発行」するものであり、NASVAによる案内には、「加齢や生活環境の影響を受けて、運転に対する考え方や反応は変化します。安全運転を継続していくうえで定期的にこの診断を受診してその変化を把握していくことをお勧めします」と記載されていた。

イ 診断に要する時間は、約1時間20分で、専用の機械を用いて受診する。当該専用の機械は、一定期間ごとに営業所を移動するので、受診対象者は、所属する営業所に当該機械が設置されている間、勤務中でかつ運転業務に従事していない時間帯で受診を指示されることになっていた。

ウ 会社が、会社の運輸に従事する現業従事員に対する教育指導の実施要綱である運輸従業員現業教育指導要綱に基づいて定めた実施計画においては、3年に1回のNASVAの「適性診断の受診と結果の活用」を定めていた。会社において運転士が3年に1回、NASVAの一般診断を受診することになっていることは、D執行委員長も認識していた旨、本件の審問で証言している。

(12) 令和4年9月21日、D執行委員長とF係長の間で、やり取り（以下「4.9.21やり取り」という。）があった。

4.9.21やり取りにおいて、F係長は、4.8.30申入れについて、要求事項が不明確であるため、要求事項を明確にした書面を再度送って欲しい旨述べた。これに対し、D執行委員長は、F係長に対し、提出しても会社は相手にしないだろうとの旨の見解を述べた。

その後、組合は、4.8.30申入れの要求事項を明確にした書面を会社に提出することはなかった。

(13) 令和4年9月23日、会社の運行管理者は、D執行委員長に対し、再度、NASVAの一般診断を受診するよう指示した。D執行委員長は、この受診指示に対しても応じなかった。

この際、会社は、D執行委員長にNASVAの一般診断を受診しない理由の書面の提出を求め、D執行委員長は、組合名で運輸部長あての、「NASVA適性診断について」と題する書面を提出した。同書面には、「2022年9月17日・9月23日適性診断を受けるように指示されていて会社の規則を提示を求めたところ、規則が示されていない為、受診に至っていない。エルダースタッフの就業規則がなく、正社

員の就業規則は準用できない旨を責任者へ伝えた。又、今回の受診でなくても期間が決まっていない以上次回でも何ら問題ない。」との記載があった。

その後、会社の運行管理者は、D執行委員長に対し、退勤を命じた。

- (14) 令和4年9月26日付けで、会社は、組合に対し、「賞罰委員会開催について（通知）」と題する書面（以下「4.9.26賞罰委員会開催通知」という。）を提出した。

4.9.26賞罰委員会開催通知には、同月23日のD執行委員長の業務命令違反に係る賞罰委員会を、会社の就業規則（以下「就業規則」という。）に則り、令和4年10月3日又は同月4日の午後2時のいずれかで双方の合意する日時に開催するので通知する旨、就業規則の附属規程である賞罰委員会規程（以下「賞罰委員会規程」という。）と過去の慣例に従い、組合において従業員側委員として会社従業員である者3名を選出して同年9月末日までに書面で会社人事部に連絡してほしい旨、期日までに連絡がなければ会社で従業員側委員を選出する旨等の記載があった。

- (15) 令和4年9月28日付けで、組合は、会社に対し、「賞罰委員会開催について（通知）」と題する書面（以下「4.9.28賞罰委員会返答通知」という。）を、書留内容証明郵便で郵送した。

4.9.28賞罰委員会返答通知には、以下の記載があった。

「2022年9月23日 N A S V A一般診断受診をしなかったことについての賞罰委員会は、些か限度を超えた開催と認識する旨お知らせ致します。

3年毎の適性診断は、必要のあるものと考えております。

受診しないとは答えておらず、計画的に運営されているのであれば、1カ月前には声をかけ、或いは勤務予定表に記載すべきであり、突然に鉛筆書きで追加記入して受診命令を出し、当社の業務命令違反としたことは強引過ぎると思料する。今後3年間保存して個人情報の資料として、安全教育に役立てる適性診断を重要に思うからこそ、責任者にも十分伝えたが納得頂けなかった。

賞罰委員会での処分は、何れにせよ不服申し立てする所存であり、組合を弱体させることが目的なら不当労働行為として戦う意思がある。

2022年8月30日付書面を送付しており団体交渉を先延ばしにして、賞罰委員会開催等後回しにするべきであり、団体交渉が先に行われるべきである。」

- (16) 令和4年9月30日付けで、会社は、組合に対し、「賞罰委員会開催について（再通知）」と題する書面（以下「4.9.30賞罰委員会再通知」という。）を提出した。

4.9.30賞罰委員会再通知には、同月23日のD執行委員長の業務命令違反に係る賞罰委員会を、令和4年10月11日又は同月12日の午後2時のいずれかで双方の合意する日時に、就業規則に則り開催するので通知する旨、4.9.26賞罰委員会開催通知と同内容の賞罰委員会の従業員側委員について説明、等の記載があった。

(甲40)

(17) 令和4年10月4日、会社は、D執行委員長を、業務命令違反により、譴責の懲戒処分（以下「4.10.4譴責処分」という。）とした。

4.10.4譴責処分が記載された社報は会社に掲示され、同社報にはD執行委員長を譴責に処する旨、「エルダースタッフ規程第16条（就業規則の準用）、就業規則第98条13号ロ及び19号適用による処分」である旨の記載があった。

(18) 令和4年10月5日又は6日、会社の運行管理者が、D執行委員長に対し、同年11月3日に、NASVAの一般診断を受診するよう求めたところ、D執行委員長は、同年10月8日に受診する旨回答し、同日に受診した。

(19) 令和4年12月20日、D執行委員長とF係長の間で、やり取りがあった。

(20) 令和5年4月5日、D執行委員長とF係長の間で、やり取りがあった。

(21) 令和5年6月23日、D執行委員長とF係長の間で、やり取り（以下「5.6.23やり取り」という。）があった。

5.6.23やり取りにおいて、F係長は、D執行委員長に対し、令和5年6月30日付け雇用契約書（以下「5.6.30付け雇用契約書」という。）を手交した。

5.6.30付け雇用契約書には、会社はD執行委員長を「エルダースタッフ(終日型)」として雇用する旨、契約期間は、令和5年7月1日から同6年1月7日までとする旨、本契約をもって最終契約とする旨、等の記載があった。

なお、D執行委員長は、5.6.30付け雇用契約書に署名することを拒否し、会社に当該契約書を提出しなかった。

(22) 令和5年10月16日、会社の人事部の課長2名が柱本営業所を訪問し、D執行委員長に対し、令和6年1月8日以降、雇用契約を締結しない旨を告知（以下「5.10.16告知」という。）した。その際、再雇用契約を締結しない理由として、勤務成績不良及び4.10.4譴責処分が影響している旨、説明した。

なお、5.10.16告知に先立って、D執行委員長に対する雇用継続の意向調査はなされなかった。

(23) 令和5年10月18日、組合は当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

### 3 本件申立て後の経緯について

(1) 令和5年12月19日付けで、会社は、D執行委員長に「退職理由証明書」を交付した。そこには、D執行委員長の雇用契約期間満了（期間満了日は同6年1月7日）については、下記理由によるものであることを証明するとして「職務命令に対する違反行為による懲戒処分(譴責)を受けるなど、勤務成績が著しく不良であること(エルダースタッフ規程第7条2項(4))」との記載があった。

その後、同月28日付けで、会社はD執行委員長に対し、上記「退職理由証明書」と内容は同じで、題名だけ「雇止め理由証明書」と変えた書面を交付した。

(2) 令和6年1月7日をもって、会社とD執行委員長の間の雇用契約は満了し、その後、雇用契約の更新はなかった。

#### 4 会社における諸規程について

(1) エルダースタッフ規程には、以下の記載があった。

「(エルダースタッフ契約)

第7条 (略)

(1) 契約期間は原則として1年以内とする。

(2) 勤務内容が良好であれば、65歳に達するまでの契約更改は妨げないが、65歳以降も引き続き契約を希望する者については、健康状態・勤務成績等の別に定める基準を満たす者に限る。但し、エルダースタッフ期間は、原則として満70歳をもって終了する。

2. 次の各号の1に該当する場合は契約の更改を行わない事ができる。

(1)～(2) (略)

(3) 雇用契約期間中に事故多発のとき

(4) 雇用契約期間中に勤務成績が著しく不良であるとき

(5)～(6) (略)

(7) その他前各号に準ずる事由が生じたとき

「(就業規則の準用)

第16条 この規程に定めていない事項については社員の就業規則を準用する。

但し、(略)の規程はこれを適用しない。」

なお、上記第7条第1項第2号に規定されている「別に定める基準」については、会社には具体的に定めたものは、存在しない。

(2) 就業規則には、以下の記載があった。

「(賞罰決定の原則)

[37. 賞罰決定の原則]

第93条 社員の表彰又は懲戒については、別に定める賞罰委員会の審議答申に基づき、決定する。」

「(懲戒の種類)

[40. 懲戒の種類]

第96条 懲戒を分けて次の通りとする。

(1) 譴責 始末書を取り、将来をいましめる。

(2)～(7) (略)

「(懲戒事由並びに基準)

[42. 懲戒事由]

第98条 社員に次の行為があったときは、各号の規定する範囲で懲戒する。

(1)～(12) (略)

(13)故意により業務に支障を生じさせ、又は会社に損害を与えたとき、

イ、故意にして重大な結果を生じた場合、最高を懲戒解雇とする。

ロ、その他の場合、最高を論旨解雇とする。

(14)～(18) (略)

(19)その他、公序良俗に反し、会社の名誉、信用を失墜する行為があったとき、  
または、規則令達に違反したときは、前各号に準じた相応の懲戒を行うことが  
ある。 」

(3)賞罰委員会規程には、以下の記載があった。

「第6条 委員会は、本人に対する就業規則第96条乃至第98条に定める基準適用の  
可否並びにその程度を審議し、その結果を会社に対し答申する。 」

## 第5 争点に係る当事者の主張

1 争点1 (会社が、令和5年10月16日に組合執行委員長に対し、雇用契約を更新しないことを伝えたことは、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

D執行委員長が新たに組合を立ち上げ、執行委員長として活動したことで、雇止めの通告である5.10.16告知がなされたのであり、明らかに労働組合法第7条第1号及び同条第3号に該当する報復行為である。以下、その根拠を述べる。

ア D執行委員長の契約更新をしない理由の不当性について

会社はD執行委員長の契約更新をしない理由を「雇用契約期間中に勤務成績が著しく不良であるとき」に該当するとするが、以下のとおり、反論する。

(ア) 2件の事故について

a 会社は、1.8.26事故後に、D執行委員長が決意文を提出しなかったと主張するが、勤務中に決意文を作成する時間を与えられず、勤務時間以外である自宅で作成を強要されたため拒否したものである。時間を与えるとされたため、与えられた時間で書面を書きあげ提出している。

b 1.12.11事故について、過失を認めない等と言ったことはないと記憶している。目撃者が、警察の方で、自転車の乱走行を証言してもらい、事故後救護も行い、警察への通報もしており、本来なら安全運転義務違反の5点減点されるはずであるが、減点も呼出等もなかった。

(イ) D執行委員長に対する苦情について

2.2.4苦情については、交差点を加速することなく通過したものであるが、乗客が乗車中のバスが強制的に止められるという「威力業務妨害」を受けた。現

場において警察官に事情聴取されたが違反ともされなかった。信号無視ならば、ドライブレコーダーをチェックするために保存の指示があるはずであるが、警察署からの呼出も無く、反則切符も切られていない。

(ウ) 4.10.4 譴責処分について

- a NASVAの一般診断は、任意であって、計画では3年を目途としているが、D執行委員長の前回受診は平成28年であり約7年間も会社は放置していた。任意であるため処分等の前例もなく、譴責処分などすべき事案でもない。また、労働条件通知書にもNASVAの一般診断の受診義務は明記されていない。
- b D執行委員長が、NASVAの一般診断を受けなかった理由は、①NASVAの一般診断受診中の手当について、組合として会社と協議中であったから、②予備勤務中に受診する場合に後段（夕方の混雑時）に乗務を命じることについて、抗議中であったから、③受診前に強制的に退勤をさせられたからである。

(a) ①について

組合として、NASVAの一般診断の手当等の議論をしている間に会社が業務命令違反としたものである。当日、D執行委員長が、運行管理者に、組合として、手当等はどうなるのかの確認もしたが、明快な回答はせず、あいまいな表現であった。

(b) ②について

予備勤務においてNASVAの一般診断を受診した後に、1系統の後段（夕方の混雑時の系統）をつけていて3時間48分の乗務が予定されていたもので、別組合との組合差別も甚だしいと抗議した。他の者は、予備勤務でもNASVAの一般診断のみであり、後段に乗務はついていない。

(c) ③について

夕刻に、いざ後段の乗務のスタッフ（運行表）をもらいに行ったら、「出勤に非ず」と強制退勤を告げられ、明日から自宅待機とされ、懲罰委員会にかけられ譴責処分となった。

- c 会社は、4.10.4 譴責処分は、就業規則に基づく賞罰委員会規程の賞罰委員会によって行われたと主張しているが、実際には、賞罰委員会規程は、別組合との労働協約第37条で設けている。就業規則に記載の〔37. 賞罰決定の原則〕は労働協約の条項番号を示している。会社と別組合とで締結した労働協約であり、その他の労働組合には適用されず除外されるべきものであり、他の労働組合員は懲戒処分に出来ない。組合は労働協約を結んでいないため、

除外され、D執行委員長に対する4.10.4譴責処分は無効である。

イ 他の従業員との不均衡について

会社は、「別に定める基準を満たす者に限る」などを濫用して、65歳以降の契約希望者の全員を更新していない。明確な選考基準などないのである。

(ア) A氏は、大きい人身事故を起こしたが、65歳以降も継続雇用された後、後に子会社に再就職を斡旋されている。

B氏は、アルコール検知器でアルコール反応が出たが、懲罰処分の謹慎も受けていない。後に別の営業所で65歳以降も勤務している。

C氏は、アルコール検知器でアルコール反応が出て、会社では再雇用されず、定年退職後に子会社で勤務していたが、65歳前に無線機を使用したとして転勤後に再雇用はされていない。

(イ) 柱本営業所には、D執行委員長と同年齢の従業員が他に2名いたが、1名は再更新されて、もう1名は辞める前に別営業所でのバスの給油を打診されている。D執行委員長は意向調査もされておらず、バスの給油の打診もされていない。

ウ 65歳以降の契約についての選考基準の不透明について

会社は、65歳以降の契約希望者について、エルダースタッフ規程第7条第1項第2号に記載の「別に定める基準を満たす者に限る」などを濫用して、希望者全員を更新していない。「別に定める基準」は、特に設けていないものと思料される。明確な選考基準などない。

エ 会社の組合嫌悪について

会社は、別組合との労働協約で、別組合しか認めないとしており、別組合以外の労働組合の存在自体を労働協約で認めていない。

会社は、令和3年3月にダイヤ改正を行ったが、別組合との話し合いで決めたようであり、組合は阻害され意見も言えず現在に至る。会社は、事前に組合に対して、内容一切の資料も配付していない。

オ まとめ

以上のとおり、5.10.16告知により、令和6年1月8日以降、会社が、D執行委員長と雇用契約を締結しないことは、面談と称して、今後の雇用についての提案も無く、切捨てたもので、組合差別であり労働組合法第7条第1号違反に当たる。

労働協約を結んでいない労働組合の執行委員長を賞罰委員会にかけて、「譴責処分にする」行為、「勤務成績が著しく不良」とする処分再雇用しないことは、組合を排除し、組合活動を妨害する目的で行われた、労働組合法第7条第3号違反の支配介入に当たる。

## (2) 被申立人の主張

以下、会社の行為が不当労働行為に当たらないことについて論じる。

### ア D執行委員長との契約を更新しなかった理由について

会社は、D執行委員長について、①定年後再雇用期間中に2件の事故を惹起したこと、②D執行委員長に対する苦情があったこと、③NASVAの一般診断受診を拒否し続けた結果、懲戒処分（譴責）となっていること、から、エルダースタッフ規程第7条第2項第4号の「雇用契約期間中に勤務成績が著しく不良であるとき」に当たるため、65歳以降となる令和6年1月8日以降の雇用契約を更新しなかった。

エルダースタッフ規程第7条第1項第2号では、「65歳以降も引き続き契約を希望する者については、健康状態・勤務成績等の別に定める基準を満たす者に限る。但し、エルダースタッフ期間は、原則として満70歳をもって終了する。」と記載されており、一定の条件を満たす場合には70歳まで継続雇用することが可能である。ただし、D執行委員長は「雇用契約期間中に勤務成績が著しく不良であるとき」に該当することから、雇用契約を更新しなかったものであり、同条第1項第2号は適用していない。

### (ア) 2件の事故について

D執行委員長は、定年後再雇用期間中に2件の事故を惹起した。

a 1.8.26事故後、会社がD執行委員長に対し、決意文（事故を起こさないよう注意すること及び反省を示すもの）の提出を複数回にわたって指示したが、D執行委員長はこれを拒否するなど、反省が見られず、同様の事故を再度起こすことも懸念された。

b 1.12.11事故については、D執行委員長は自分の過失を認めず、反省が見られなかった。

### (イ) D執行委員長に対する苦情について

2.2.4苦情について、会社がドライブレコーダーを確認する等して事実の調査を行ったところ、乗客を乗せて運行中に、D執行委員長が信号無視を行っていた事実が認められたため、会社はD執行委員長に注意したが、D執行委員長は信号無視の事実を認めず、苦情を述べた者を非難する等、危険な運転を行ったことについての反省が全く見られなかった。

### (ウ) 4.10.4譴責処分について

a NASVAの一般診断は法定のものではないが、国土交通省の推奨に従って、会社は、各運転士に対し、3年を目途にNASVAの一般診断を受診さ

せている。これは組合も認識しているものである。

- b 令和4年9月17日、会社は、運行管理者を通じ、勤務中であったD執行委員長に対し、NASVAの一般診断を受診するよう指示したところ、D執行委員長は、1か月前に受診の指示がなされていなかったこと、運輸部長から適性診断受診指示が書面で出ていないこと、雇用契約書を締結していないので自分は会社の従業員ではないこと等を主張するなどして、これを拒否した。会社の運行管理者は、D執行委員長に対し、就業規則やエルダースタッフ規程等を示しながら、NASVAの一般診断の受診が必要である旨を説明し、当該受診指示は業務命令である旨を明示して再度受診するよう命じたが、D執行委員長はこれを拒否した。

また、同月23日、会社は、運行管理者を通じ、勤務中であったD執行委員長に対し、再度、NASVAの一般診断の受診を命じたが、D執行委員長は再びこれを拒否した。会社運行管理者は、かかるD執行委員長の態度に照らし、バスの運行の安全が確保できないおそれがあると判断し、D執行委員長に対し退勤を指示した。

D執行委員長に対しては、同月17日の受診については同月16日に、同月23日の受診については同月19日に、それぞれ予め伝えていた。

なお、これまでD執行委員長以外にNASVAの一般診断の受診を拒否した者は存在しない。

- c 会社においては、道路運送法の規定に基づき運行管理者を選任し、バス運行の責任を担わせるとともに、各運転士は運行管理者の指示に従って運転業務を含む各事業を行っている。運行管理者の指示に従わないことは、単なる業務指示違反、業務命令違反というだけでなく、会社におけるバスの安全運行そのものを脅かすおそれすらある看過できない行為である。

したがって、運行管理者からの業務命令であるNASVAの一般診断受診を拒否したD執行委員長の行為は、重大な業務命令違反である。この業務命令違反により、令和4年10月4日、会社はD執行委員長を譴責の懲戒処分とした。

- d 組合は、NASVAの一般診断受診に係る手当について「協議」していた旨を主張する。

しかし、NASVAの一般診断受診中の手当については就業規則等に何らの記載もなく、D執行委員長が一方的に手当を支給すべきであると述べていたにすぎず、これについて組合と会社が協議中であつたという事実はない。NASVAの一般診断は就業時間中に実施されるものであり、受診すること

でただちに時間外勤務手当等が発生するものではない。なお、当該主張は令和4年9月17日及び同月23日に突然なされたものであり、組合又はD執行委員長からそれまでに同様の主張がなされたことはなかった。

- e 組合は、NASVAの一般診断後に乗務があることは不利である旨を主張する。

会社では、NASVAの一般診断受診対象者に対し、当該対象者が勤務中で、かつ、運転業務に従事しない時間帯に、同診断を受診するよう適宜指示を行っている。令和4年9月17日及び同月23日のD執行委員長の勤務内容は予備勤務であった。予備勤務とは、主として乗務予定だった別の運転士の急な欠務や渋滞等、バス運行上生じ得る突発的な事象に対応するために営業所で待機する勤務形態である。したがって、D執行委員長は、勤務中であり、かつ、運転業務に従事していなかったため、NASVAの一般診断を受診するよう指示した。

NASVAの一般診断の受診は、その後の乗務に影響があるものではない上、受診結果が人事評価等に影響するものでもないため、NASVAの一般診断受診後に乗務があったとしてもD執行委員長にとって不利益はない。なお、D執行委員長以外にもNASVAの一般診断の受診と運行業務が課されている運転士は存在するが、会社が当該運転士らから不利である等の抗議を受けたことはない。

- f 組合は、4.10.4譴責処分が別組合との労働協約を根拠として行われた旨主張するが、同処分はエルダースタッフ規程第16条、就業規則第98条を根拠として行われたものである。また、組合が指摘する賞罰委員会規程は、就業規則第93条を根拠にするものである。なお、会社において、再雇用契約期間中に人事賞罰委員会において懲戒処分を受け、65歳以降の継続雇用を希望したのはD執行委員長のみである。

- g 組合は令和4年9月23日について、「受ける前に強制退勤をさせられた」と、あたかも同日にD執行委員長にNASVAの一般診断を受ける意思があったかのように主張している。しかし、同日、会社がD執行委員長に対し、退勤するよう命じたことは事実だが、D執行委員長は、1か月以上前に受診の日程を知らされない限り受診できないと述べており、D執行委員長が同日にNASVAの一般診断を受ける意思があったことを前提とする主張は誤りである。

#### イ 他の従業員との比較について

- (ア) 組合は、会社のバス運転士の一部について、雇用期間中に問題があった者も

65歳以降も継続雇用されている旨主張するが、以下のとおり、いずれも事実誤認であるか、D執行委員長とは状況が異なるため、D執行委員長と雇用契約を更新しなかったことには何らの影響もない。

a A氏が人身事故を惹起したのは定年前の58歳の時であり、定年後再雇用された後に事故を惹起したD執行委員長とは異なる。

b B氏は定年前の58歳の時に、出勤点呼時にアルコール反応があったことを理由に謹慎の懲戒処分が課されている。また、会社において、アルコール反応があった場合に定年後再雇用契約を締結しないという慣例はない。なお、B氏は65歳以降も継続雇用されているが、定年後再雇用期間中に何らの懲戒処分を受けていない点でD執行委員長とは異なる。

c C氏は64歳当時、バス運行中に業務用携帯電話で私用の通話をした件について、運転士職から用務係への降職処分となった後に自主退職したことによって雇用関係が終了しており、会社が再雇用しなかった（65歳以降の再雇用を拒否した）わけではない。組合の主張は事実誤認である。

(イ) 柱本営業所のD執行委員長と同年齢の他の2名のうち、1名が継続雇用となったのは、同人が継続雇用を希望したこと、健康状態を含めた継続雇用の条件を満たしていたこと、再雇用後に懲戒処分を受けていないこと等、雇用継続する上での問題点がなかったことに加え、営業所長からも継続雇用を希望する意見があったことを考慮した結果である。

もう1名の継続雇用しなかった従業員は、営業所での事前調査において、継続雇用を希望しないと回答した。給油士として打診した事実はない。

#### ウ 選考基準について

エルダースタッフ規程第7条第1項第2号に規定されている「別に定める基準」を具体的に定めたものはない。

エルダースタッフ規程第7条第2項は「次の各号の1に該当する場合は契約の更改を行わない事ができる。」とし、雇用契約更新の消極事情を挙げている。また、会社における雇用上限年齢は原則65歳であるが、同第1項第2号では、エルダースタッフの継続雇用について「65歳以降も引き続き契約を希望する者については、健康状態・勤務成績等の別に定める基準を満たす者に限る。但し、エルダースタッフ期間は、原則として満70歳をもって終了する。」と記載されており、一定の条件を満たす場合には70歳まで継続雇用することが可能である。ただし、D執行委員長については、エルダースタッフ規程第7条第2項第4号「雇用契約期間中に勤務成績が著しく不良であるとき」に該当することから雇用契約を更新しなかったものであり、同第1項第2号は適用していない。

エ 組合嫌悪がある旨の組合の主張について

会社と別組合との間の労働協約にいわゆるユニオンショップの定めがあることは事実である。ただし、会社には、組合を含めた複数の労働組合が存在しており、当該別組合以外の労働組合からの団交申入れに対して是々非々で応じているのが実態であり、当該別組合以外の労働組合の存在を認めていないとの事実はない。また、当該別組合に所属していないことを理由に解雇された従業員は存在しない。

オ まとめ

以上のとおり、D執行委員長はエルダースタッフ規程第7条第2項第4号「勤務成績が著しく不良」に該当し、雇用契約更新の条件を満たさないため、会社はD執行委員長との雇用契約を更新しなかったものであり、D執行委員長が組合の組合員であることとは何らの関係もなく、不当労働行為足り得ない。

2 争点2（4.8.30申入れに係る申立ては、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過していないといえるか。徒過していない場合、同申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 4.8.30申入れの団交は、変更もされず、書面回答が来ておらず、放置されており、今もなお継続する行為である。そのため、労働組合法第27条第2項の申立て期間を徒過していない。

イ 以下のとおり、4.8.30申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たる労働組合法第7条第2号違反である。

(ア) 別組合は、他の営業所・他の支社でも離職権を頻繁に行使しているため、組合も行使したく4.8.30申入れで団交を申し入れた。

なお、離職権とは、別組合の組合員が勤務扱いで、帰宅・組合活動も許されているものと思慮する。これら活動について賃金が支払われているものと承知している。

(イ) 組合は、4.8.30申入書提出以降に、4.9.28賞罰委員会返答通知を郵送した。文末に「団交が先に行われるべきである。」と記載している。

(ウ) 4.8.30申入れに応じられないことに対し、組合が会社に抗議したことがあるかについては、4.8.30申入書提出以前の令和3年3月頃の会社の本社移転に伴い、それまで内線電話で付いていた連絡が付かなくなり、人事部の新しい電話番号は組合に連絡案内も来ておらず、柱本営業所の責任者に尋ねても教えることを拒否された。音信不通で抗議さえできていない。

(エ) 会社は令和4年1月31日、同年4月12日、同年9月21日、同年12月20日、同

5年2月3日、同年4月5日、同年6月23日、F係長と組合が事務折衝を行ったと主張している。しかし、このうち同4年1月31日に2名で来た以外は、F係長が1名で来たものである。

令和2年6月23日に会社課長と係長が2名で柱本営業所に来所の際に、2名で来ることが会社の事務折衝に当たるものであり、聞き間違いないように2名での聴き取り・説明が基本であると、それらの者が断言している。よってF係長が1名で来た時は、事務折衝には当たらない。

## (2) 被申立人の主張

ア 4.8.30申入れに係る申立ては労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過している。

以下に述べる経緯のとおり、4.8.30申入れにかかる対応が現時点でもなお継続しているとはいえ、本件申立て日である令和5年10月18日の時点ですでに令和4年9月から1年以上経過しているのであるから、組合の主張は、「申立てが、行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を経過した事件に係るもの」（労働組合法第27条第2項）であって、大阪府労働委員会は上記事実に係る申立てを受けることができない。速やかに却下すべきである。

(ア) 会社は、4.8.30申入書の提出を受け、組合から「担当者との交渉」を要求された。

これより前の令和4年4月12日、会社人事部のF係長は、D執行委員長から口頭で交渉の申入れを受けた。F係長が、希望する交渉形態を確認したところ、D執行委員長からは見知った人物であるF係長との交渉（事務折衝）がよいとの回答があった。そこでF係長は、今後、会社に対し、書面で交渉を申し入れる場合には「団交」なのか「担当者との交渉」なのか、組合の希望する形態を明示するよう依頼した。

そのような経緯を前提に、組合があえて4.8.30申入書に「担当者との交渉」と明記したと解される。

(イ) 4.8.30申入れに対し、会社はD執行委員長に対し、要求事項が不明確であるため、要求事項を明確にした上で再度申入れをするよう依頼したが、その後、組合から要求事項を明確にした要求書や再度の交渉の申入れ等はなされていない。

その後、組合からの再度の申入れを待たず、F係長がD執行委員長と協議を行ういわゆる事務折衝を行ったことは複数回あり、これについては組合も認めるところであるが、かかる会社の対応について、組合及びD執行委員長から異議が述べられたことはない。なお、D執行委員長は、令和4年9月以降にF係

長とD執行委員長が話をしたことについて雑談であった旨を主張するが、D執行委員長自身、その内容が雇用契約書等の提出や別組合との残業の違いについて話した旨を証言しているところ、これは労働条件や処遇に関する話題であって「雑談」ではないことはD執行委員長の証言からも優に認められる。

(ウ) 組合は、4.9.28賞罰委員会返答通知により団交を再度申し入れた旨主張するが、4.9.28賞罰委員会返答通知は、書面の内容からして、賞罰委員会に関して交渉を求めるものであり、4.8.30申入書で申し入れた「離職権等の交渉」とは別のものであると解される。そして、令和4年9月以降に組合がさらなる申入れや抗議をした旨は組合自身特に主張していない。この点に照らしても4.8.30申入れに係る対応が継続していることはない。

イ 仮に、申立期間が徒過していないとしても、4.8.30申入れに対する会社の対応は正当な理由のない団交拒否に当たらない。

4.8.30申入れを受けて、F係長はD執行委員長に対し、要求事項が不明確であるため、要求事項を明確にした上で再度申入れをするよう依頼したが、その後、組合から要求事項を明確にした上での交渉の申入れはなされていないことは上記ア(イ)で述べたとおりである。

したがって、会社は4.8.30申入れに対して適切に対応しており、その後何らの対応も行わなかったのは組合の都合である。なお、団交の場で適切に回答するための準備を行う必要もあることから、会社が要求事項を明確にするよう求めるのは当然である。

また、上記ア(イ)で述べたとおり、F係長がD執行委員長といわゆる事務折衝を行ったことは複数回あり、これについては組合も認めるところであるが、かかる会社の対応について、組合及びD執行委員長から異議が述べられたことはない。したがって、団交でなくとも労使間の意見交換はなされていたのであり、組合が要求事項を明確にしたうえで申入れを行わなかったのは、組合が上記事務折衝で十分であると考えていたからであると解される。

## 第6 争点に対する判断

1 争点1 (会社が、令和5年10月16日に組合執行委員長に対し、雇用契約を更新しないことを伝えたことは、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。

(1) 会社によるD執行委員長の雇用契約を更新しない旨の5.10.16告知は、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについてみる。

ア まず、当該行為の不利益性についてみる。

前記第4.4(1)認定によれば、エルダースタッフ規程第7条第1項第2号に

は、「65歳以降も引き続き契約を希望する者については、健康状態・勤務成績等の別に定める基準を満たす者に限る。」と記載されていることが認められる。このことからすれば、会社においては、社員が65歳を超えて契約を更新される可能性も一定存在していたといえ、D執行委員長が自身の雇用契約の更新を期待することに理由がなかったとはいえないのであるから、会社が、D執行委員長に対し、雇用契約を更新しないことを伝えたことが、身分上及び経済上の不利益性を有することは、明らかである。

イ 次に、会社が、D執行委員長に対し、雇用契約を更新しないことを伝えたことは、組合員であるが故になされたものであるかについてみる。

(ア) まず、65歳以降の再雇用する際の選考基準についてみる。

前記第4. 4(1)認定のとおり、エルダースタッフ規程第7条第1項第2号においては、65歳以降の雇用契約の更新については、「健康状態・勤務成績等の別に定める基準を満たす者に限る。」との規定があるが、この「別に定める基準」について、具体的に定めたものが会社に存在しないことが認められる。

そうすると、明確な基準により、65歳以降の雇用契約を更新する社員とそうでない者が決定されるわけではないので、会社の恣意により、組合の組合員のみを組合員であるが故に不利益に取り扱う可能性がないとはいえない。

(イ) 次に、会社が組合を嫌悪していたといえるかについてみる。

この点について、組合は、組合嫌悪が会社にあったことの根拠として、①会社は別組合との労働協約により、別組合しか認めないとしている旨、②ダイヤ改正について、組合に事前の資料配布等を行わず、別組合とのみ話を進めた旨、主張する。

しかしながら、前記第4. 2(8)、(12)認定のとおり、F係長は、組合の希望する形態が団交か担当者との交渉なのか明らかにするよう組合に求め、その後、4.8.30申入れについても要求事項を明確にするよう求めており、会社が組合を認めないという扱いをしているとはいえない。また、ダイヤ改正に関する交渉の経緯については、事実が明らかではなく、組合の主張する事実をもって、会社に組合嫌悪があったと認めることもできない。

以上のとおりであるから、会社が5.10.16告知を行った時期において、組合に対して嫌悪を抱いていたとか、組合と会社の間が緊張関係にあったなどの事実には認められない。

(ウ) 次に、非組合員との取扱いの差について検討する。

組合は、他の従業員との不均衡の例として、大きい人身事故を起こしたが65歳以降も継続雇用された者や、アルコール反応が出たが同様に65歳以降も勤務

している者の例を主張する。しかしながら、組合の主張する事例は、いずれも事実が判然とせず、そのようなことが起こった時期も不明であり、これらの主張をもって、他の従業員と比較して不均衡があったと認めることは困難である。

(エ) 最後に、会社が、D執行委員長との雇用契約を更新しないことを決定したことに合理的な理由があったといえるかについてみる。

会社は、この点について、D執行委員長が、①2件の事故を起こしたこと、②苦情があったこと、③NASVAの一般診断の受診指示を拒否し、譴責処分を受けたこと、から、勤務成績が著しく不良であると判断し、契約を更新しなかった旨主張するので、以下検討する。

a まず、①2件の事故についてみる。

前記第4.2(4)、(5)認定のとおり、D執行委員長が、令和元年に2件の事故を起こしたことが認められる。組合は、当該事故について警察から減点がなされなかった等を主張するが、D執行委員長の再雇用期間中に当該事故が発生したことに間違いはなく、会社が、D執行委員長の勤務成績を判断するにあたりこれらの事故を考慮要素としたことは一定理解できるところである。

b 次に、②D執行委員長に対する苦情についてみる。

前記第4.2(6)認定のとおり、D執行委員長について、会社に2.2.4苦情が寄せられたことが認められる。組合は、この苦情について、警察官から違反とされず反則切符も切られていない等を主張するが、赤信号を無視して交差点を通過し、これについて苦情が寄せられた事実がある以上、これについても、上記a判断と同様、会社がD執行委員長の勤務成績を判断するにあたり考慮したことは一定理解できるところである。

c 最後に、③4.10.4譴責処分を受けたことについてみる。

(a) 前記第4.2(11)、(13)認定によると、令和4年9月17日及び23日に会社は、D執行委員長に対し、NASVAの一般診断の受診を指示し、D執行委員長は、いずれもこれを拒否したことが認められる。

この点について、組合は、①受診中の手当について会社と協議中であった旨、②予備勤務中に受診した場合、夕方の混雑時に乗務を命じることにについて抗議中であった旨、③受診前に強制的に退勤をさせられた旨主張する。

しかしながら、組合主張①については、組合と会社がNASVAの一般診断の受診にかかる手当を議題として協議をしていたと認めるに足る事実の疎明はなく、そもそも仮に協議中であったとしても、それが受診を拒

否する正当な理由ともいえない。

組合主張②の夕方の混雑時の乗務の抗議をしていたことについては、D執行委員長がそのことに不満で、苦情を言うのは自由であるが、それをもって、NASVAの一般診断の受診命令を拒否することが正当化されるとみることはできない。

組合主張③の受診前の強制退去については前記第4. 2(13)認定のとおり、会社がD執行委員長に再度NASVAの一般診断の受診を指示した令和4年9月23日に会社の運行管理者がD執行委員長に退勤を命じたことは認められるが、そもそもD執行委員長は受診を拒否し、NASVAの一般診断の受診を拒否する理由の書面を会社に提出しており、その後当該退勤命令が行われたのであるから、この退勤命令がNASVAの一般診断を受診しなかった正当な理由になり得ないのは当然であり、受診の意志があったことを前提とした組合の主張は失当である。

なお、同日にD執行委員長が提出した書面に記載された理由は、本件申立てでの主張と異なっており、このことから、D執行委員長がNASVAの一般診断の受診を拒否したことには、確固とした理由があったとは思われない。

したがって、D執行委員長がNASVAの一般診断の受診を拒否したことに、正当な理由があったとはいえない。

(b) 組合は、D執行委員長に対する懲戒処分について審議する賞罰委員会は、別組合との労働協約を根拠としており、労働協約を結んでいない組合の組合員に対する懲戒処分は無効である旨主張する。

しかしながら、前記第4. 4(2)、(3)認定のとおり、①会社の就業規則には、社員の懲戒については、賞罰委員会の審議答申に基づき決定する旨の記載があること、②賞罰委員会規程には、就業規則に定める基準適用の可否並びにその程度を審議し、会社に答申する旨の記載があること、が認められ、組合が主張するように、別組合との労働協約を根拠にしたものではないことは明らかである。また、仮に、組合の主張するように就業規則の条文の前の記載が別組合との労働協約の条文番号を示しており、同様の内容の労働協約が別組合との間に存在したとしても、同じ内容の就業規則や賞罰委員会規程も存在する以上、D執行委員長に対しては、それらが適用されるのが当然であり、4.10.4譴責処分を決定した賞罰委員会が、別組合との労働協約を根拠として行われており、それ故、D執行委員長には適用されず、4.10.4譴責処分は無効であるという組合の主張は到底認めら

れない。

(c) また、組合は、NASVAの一般診断の受診は任意であり、前回受診から7年間も会社は放置していた旨主張するが、だからといって会社の業務命令である受診指示を拒否していい理由にはならない。

(d) 以上のことからすると、会社がD執行委員長に対してNASVAの一般診断の受診拒否を理由に譴責処分を行ったことには合理的な理由があるというべきである。

d 上記aからcの判断のとおり、会社が、D執行委員長に対し、事故、苦情及び業務指示を拒否して譴責の懲戒処分を受けた事実を考慮し、雇用契約を更新しなかったことには、合理的な理由があったといえる。

(オ) 以上のことを総合的に判断すると、会社が、D執行委員長に対し、雇用契約を更新しないことを伝えたのは、同人が組合員であるが故になされたものと認めることはできない。

ウ 以上のとおりであるので、5.10.16告知は、組合員であるが故の不利益取扱いには当たらない。

(2) また、上記(1)判断のとおり、5.10.16告知は、組合員であるが故に行われたといえず、組合を排除し、組合活動を妨害する目的で行われたと認めるに足る事実の疎明もないことから、支配介入にも該当しない。

(3) 以上のとおりであるから、5.10.16告知は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たらず、この点に関する組合の申立てを棄却する。

2 争点2 (4.8.30申入れに係る申立ては、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過していないといえるか。徒過していない場合、同申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。) について、以下判断する。

(1) 労働組合法第27条第2項は、不当労働行為救済申立てが「行為の日(継続する行為にあつてはその終了した日)から一年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができない。」と規定して不当労働行為救済申立てについて申立てのできる期間を定めている。

そうすると、令和5年10月18日に本件申立てがなされているので、令和4年10月17日以前の行為は、1年を経過していることとなり、それが継続する行為とみなされる場合を除き、当該行為に係る申立てについては却下されることとなる。

この点について、組合は、4.8.30申入れに対して、会社から放置されているので、その状態が今もなお継続するとして、労働組合法第27条第2項に定める期間を徒過していない旨を主張するので、以下検討する。

(2) 前記第4.2(10)、(12)、(15)認定によると、①令和4年8月30日付けで組合は、

会社に対し4.8.30申入書を提出したこと、②同年9月21日、D執行委員長とF係長の間で4.9.21やり取りが行われ、ここにおいて、F係長は、4.8.30申入れについて、要求事項を明確にするようD執行委員長に求めたこと、③これに対し、組合が要求内容を明確にした書面を会社に提出することはなかったこと、④同月28日付けで組合は会社に対し、4.9.28賞罰委員会返答通知を郵送したが、その中に「2022年8月30日付書面を送付しており団体交渉を先延ばしにして、賞罰委員会開催等後回しにするべきであり、団体交渉が先に行われるべきである。」との文言が記載されていたこと、が認められる。そして、その後、組合が4.8.30申入れに係る行為を行ったとの主張も疎明もない。

これらの経緯からすれば、4.8.30申入れに係る会社の行為は、同4年10月17日より以前において行為として完了しているとみることができる。

組合は、団交拒否の状態が継続していたとして、労働組合法第27条第2項に定める期間を徒過していない旨主張するが、仮に会社に団交に応諾する義務が存在し、それに応じていない不作為の状態が継続していたとしても、そのような不作為状態が継続することはあくまでも行為の結果であり、行為が継続していたものとはいえない。そうでなければ、不作為状態が終わることなく継続するとして、何年後であろうと救済申立てが可能となってしまうため、労働組合法第27条第2項の趣旨に反することになる。

そうだとすれば、4.8.30申入れが団交申入れと判断できるかや、4.9.28賞罰委員会返答通知の末尾の文言が4.8.30申入れと同じ団交事項についての団交要請に当たるかを判断するまでもなく、4.8.30申入れに係る申立ては、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過したものとして、却下せざるを得ない。

なお、組合は、会社の本社移転に伴い連絡がつかなくなった旨主張するが、郵送や事務折衝など連絡手法は他にもあったといえ、実際、前記第4.2(9)、(10)、(19)から(21)認定のとおり、同4年8月の時点においても組合は郵送等で会社と書面のやり取りを行っており、同年10月18日以降においてもD執行委員長は、会社の人事部所属のF係長と複数回、やり取りを行っているのであるから、この間、4.8.30申入れに関して、催促等の行為を行うこと自体が不可能であったとみることはできない。

- (3) 以上のとおりであるから、4.8.30申入れに係る申立ては、労働組合法第27条第2項の申立期間を徒過しているといえ、この点に関する組合の申立てを却下する。

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並びに労働委員会規則第33条及び第43条により、主文のとおり命令する。

令和7年3月10日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓