

命 令 書

申立人 E組合
代表者 執行委員長 A

被申立人 F会社
代表者 代表清算人 B

上記当事者間の令和6年(不)第11号事件について、当委員会は、令和7年10月29日及び同年11月11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、同水島郁子、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

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

組合員1名に対する定年退職通知の撤回、正社員であることの確認及びバック・ペイ

第2 事案の概要

本件は、被申立人が、組合員1名について、正社員であるにもかかわらず、パート社員であるとし、60歳定年による解雇を行ったことが、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

被申立人が、令和6年2月15日をもって申立人組合員Cを定年退職としたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、申立人に対する支配介入に当たるか。

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F会社（以下「会社」という。）は、肩書地に登記簿上の本店を置き、介護事業を営む株式会社であり、会社が運営していた施設の一つにデイサービスを提供する「G」があった。

令和6年8月19日、会社は同月1日に本店を大阪市内から肩書地に移転した旨登記した。さらに、同年9月17日、会社は同年8月29日の株主総会の決議により解散した旨登記したところ、本件審問終結時、会社が清算終了したとの登記はなされていない。

(2) 申立人E組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時10名である。

2 本件申立てまでの経緯について

(1) 令和3年10月、C（以下、組合加入前も含めて「C組合員」という。）は、会社の日雇いスタッフとして勤務を開始した。

(2) 令和4年4月、C組合員は、会社の常勤職員として勤務を開始した。

常勤職員として勤務するのに際し、C組合員は会社と「労働条件通知書兼契約書」（以下「4.4雇用契約書」という。）を取り交わした。

4.4雇用契約書の「契約更新の有無／試用期間の有無」欄には「三か月の試用期間有」と記載され、「賃金に関する事項」欄には、基本給や各種手当の金額が記載されていた。なお、C組合員の令和3年10月分から同4年3月分までの給与は、時給で算定されていた。

(3) 当時会社の代表取締役であったD（以下「D社長」という。）はC組合員に対し、社会福祉主事の任用資格を取得するよう話をし、令和5年9月30日、C組合員は、令和4年度社会福祉主事資格認定通信課程を修了した。なお、当該通信課程に係る費用は会社が負担した。

(4) 令和5年10月10日、C組合員は組合に加入した。

(5) 令和5年10月11日、D社長はC組合員に対し、同月10日付け「解雇通知書」（以下「5.10解雇通知書」といい、5.10解雇通知書による解雇を「5.10解雇」という。）を手渡した。5.10解雇通知書には、「就業規則第7章第34条12項の規定に基づき貴殿を本日付けにて解雇致します。」等の記載があった。

C組合員は組合執行委員長に解雇通知をされた旨の連絡をし、連絡を受けた組合執行委員長は、会社を訪問した。

組合執行委員長は、D社長に対し、C組合員は組合員である旨述べるとともに、5.10解雇を撤回するよう求めた。

(6) 令和5年10月11日から同月13日頃にかけて、D社長はC組合員に対し、ソーシャル・ネットワーキング・サービス上で複数のメッセージ（以下「5.10メッセージ」という。）を送信した。

5.10メッセージには、「ディサービスのスタッフもCさんが依頼した先の事見えますよ。皆んなびっくりしてますよ。いいんですか？今まで自分が一生懸命してき

た信用とか全部無くなりますよ。皆んな怖いと思ってますよ。」、「ディサービスには絶対来ないで下さい。よくあんな人物介入させてそんな事言えるのがわかりません。皆んな動揺してます」、「Cさん 犯罪歴 反社会的勢力の関係者と疑われる方を介入させた意味が全くわからないみたいですね。私にこんな風に言われたとかのレベルではないんですよ。恐喝ですよ。」等の記載があった。

(7) 令和5年10月16日、組合は、当委員会に対し、会社が、同月10日付けでC組合員を解雇したことや5.10メッセージを送信したこと等が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5年(不)第60号事件。以下「5-60事件」という。）を行った。

なお、令和6年12月13日、当委員会は5-60事件についての命令書を発出した。同命令書は、会社がC組合員を解雇したことに係る申立ては棄却し、5.10メッセージを送信したことは組合に対する支配介入に当たるとした一部救済命令であった。

(8) 令和5年10月18日、会社は組合に対し、C組合員あての「通知書」をファクシミリで送信した。

当該通知書には、①C組合員に対する解雇を撤回する旨、②同月23日から通常どおり出勤してほしい旨等の記載があった。

(9) 令和5年10月19日、組合は会社に対し、ファクシミリで文書を送信した。

当該文書には、会社のパワハラによりC組合員の心身がかなり弱っている旨、同月23日の出勤は難しいと思われるので、有給休暇を使用し、同日から同年11月15日まで休ませてもらう旨の記載があった。

(10) 令和5年10月24日、組合は会社に対し、「団体交渉申入書」を提出し、団体交渉（以下「団交」という。）を開催するよう申し入れた。

当該申入書には、協議事項として、①解雇を撤回した理由を明らかにすること、②C組合員は会社の勧めで社会福祉主事の資格を取得したので、今後はディサービスGで、責任者として業務を行うこと、③就業規則を開示すること、等が記載されていた。

(11) 令和5年11月2日、C組合員は、適応障害のため、同月30日までの休業加療を要するとの診断を受けた。

その後、組合は会社に対し、上記が記載された診断書を提出した。

(12) 令和5年11月16日、組合と会社との間で団交（以下「5.11.16団交」という。）が開催された。

5.11.16団交において、組合が、C組合員は社会福祉主事の資格を取ったので、責任者として業務を行うようにしてほしい旨述べたところ、会社は、それは正社員のみとなる旨述べた。組合が、C組合員は正社員ではないのかと述べたのに対し、会

社は、パート常勤である旨述べた。

また、5.11.16団交で、会社は、組合に対し、パートの就業規則であるとして、「パートタイマー就業規則」を手交した。

- (13) 令和5年11月30日、組合は会社に対し、C組合員の同日付け診断書をファクシミリで送付した。

当該診断書には、適応障害のため、同年12月1日から同月31日まで休業加療を要する旨記載されていた。

なお、これ以降、C組合員は、会社に出勤していない。

- (14) 令和5年12月22日、組合と会社との間で、団交が開催された。

団交終了後、D社長はC組合員に対し、同日付け「定年退職通知書」（以下「本件定年退職通知書」という。）を手交した。

本件定年退職通知書には、次の記載があった。

「(略)貴殿は、就業規則第16条の定めにより、令和6年2月15日をもって、無事定年退職を迎えられることとなりましたことを、謹んでお知らせ致します。

あらためて御礼申し上げます。

退職に関する諸手続や今後の制度の取り扱いなどについて、お知りになりたいことがありましたら遠慮なくご相談ください。」

なお、C組合員は令和6年2月14日に、満60歳になった。

ところで、C組合員は本件定年退職通知書を受け取った後、会社に対し、再雇用について問合せをしていない。また、C組合員は、会社に対し、定年後も引続き雇用される旨の申出をしていなかった。

- (15) 令和6年1月6日、D社長はC組合員に架電をしたが、C組合員は電話に出なかった。

ところで、組合のホームページに、「『G』の社長はストーカー行為をやめなさい。」と題した記事が掲載されていた。当該記事には、次の記載があった。

「(略)今年1月6日、Nさんに社長からと思われる電話がかかってきたとのこと。

Nさんは電話には出なかったそうですが、社長のさまざまなパワハラで『適応障害』となったNさんにこれ以上負担をかけるのは止めて下さい。言いたいことがあるのなら重ねて組合に文章にて願います。(以下、略)」

- (16) 令和6年3月1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 会社の就業規則等について

- (1) 本件審査において、会社は、パートタイム従業員を対象とする就業規則として、「パートタイマー就業規則」と題し、施行日について「平成28年1月1日より施行

する」との記載がある就業規則（以下「28.1.1パートタイマー就業規則」という。）及び表紙に「パートタイム就業規則」との記載があり、「この規則は、令和5年10月1日から実施する」との記載がある就業規則（以下「5.10.1パートタイム就業規則」という。）を書証として提出した。

ア 28.1.1パートタイマー就業規則には、次の規定があった。

「第14条（解 雇）

パートタイマーが、以下の各号の一に該当するときは解雇する。

①～⑥：（略）」

「第16条（定 年）

定年は満60才とし、定年に達した日以降に訪れる初めての雇用契約満了日をもって、自然退職とする。なお、定年到達後の再雇用に関しては、別途定める協定による。」

「第17条（退 職）

パートタイマーが以下の各号の一に該当するときは、退職とする。

①死亡したとき。

②契約期間が満了したとき。

③退職申し出が承認されたとき。

④定年に達したとき。

⑤第14条の規定により解雇されたとき。」

「第20条（賃金構成）

1. 賃金の構成は、基本給、時間外勤務手当、通勤手当とする。

2. 基本給は時間給もしくは日給によって定める。なお、その金額は、別途定める介護職キャリアパス要件規程に従い、本人の職務内容、資格、経験、技能、勤務成績等を考慮して各人ごとに個別の雇用契約書において定める。」

なお、同規則の規定は第30条までである。

イ 5.10.1パートタイム就業規則には、次の規定があった。

「第18条 賃金は、次のとおりとする。

① 基本給は、時間給とし、職務内容により規定通りである。介護職員、看護師、機能訓練指導員にて規定通りである。

（以下、略）」

「第23条 パートタイム労働者が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

①～⑤：略

⑥ 定年退職により60歳の誕生日を迎えた翌日に、雇用契約は満了する。」

なお、同規則の規定は第31条までである。また、第14条は、産前産後の休業に

関する規定であり、第17条は育児休業及び介護休業等に関する規定である。

ウ 28.1.1パートタイマー就業規則には、労働基準監督署の受付印はないが、5.10.1パートタイム就業規則には、令和5年12月27日付けの労働基準監督署の受付印が押印されていた。

また、5.11.16団交で会社が組合に手交した就業規則は、28.1.1パートタイマー就業規則である。

さらに、本件審査において、当委員会が会社に対して、令和5年10月11日及び同年12月22日時点で、パートタイム従業員に適用されていた就業規則は28.1.1パートタイマー就業規則でよいか、と求釈明したのに対し、会社は、令和6年12月6日付け準備書面7において、「その通りである」と回答した。

(2) 本件審査において、当委員会が会社に対し、28.1.1パートタイマー就業規則第16条の「別途定める協定」を書証として提出するよう求めたのに対し、会社は、乙第7号証として「定年退職者再雇用規程」(以下「再雇用規程(当初提出)」という。)を提出した。その後、会社は、準備書面3において、「『定年退職者再雇用規定^(ママ)』については、社内にあったコピー書類を提出したものであったが、これは正式なものではなく(詳細不明)、今般、正式版が確認できたため、これを今回乙9号証として提出する。乙7と9は内容に若干違いはあるが、ほぼ同内容である。」と記載した上で、「就業規則(変更)届」(以下「変更届」という。)及び「この規程は、令和5年11月6日から実施する」との記載がある「定年退職者再雇用規程」(以下「再雇用規程」という。)を乙第9号証として提出した。

ア 再雇用規程(当初提出)には、次の規定があった。

「(対象者)

第4条(再雇用の対象者)

会社は、定年により会社を退職する社員であって再雇用を希望する者(以下「再雇用希望者」という。)のうち、就業規則第17条(退職、定年に関するものを除く)または第14条(解雇)に該当する事由のない者について、満65歳を限度に1年間の有期労働契約によってこれを再雇用する。

(再雇用の申請及び必要書類)

第5条 再雇用を希望する者は、定年退職日の2カ月前までに所定の様式により、会社に申請しなければならない。」

「(再雇用の審査基準)

第7条

(1) 引き続き働く意欲のあるとき

(2) 心身ともに健康で勤務態度、業務遂行に問題がないと認められるもの

- (3) 契約期間中に社員就業規則に定める懲戒処分を受けていないもの
- (4) 契約期間中の始末書提出処分を受けていないもの
- (5) 直近3か月の出勤率が80%以上であるもの

2 (略)」

イ 変更届には、令和5年11月7日付けの労働基準監督署の受付印が押印されていた。また、主な変更事項として、改正前は「定年後再雇用規程なし」、改正後は、「定年後再雇用規程あり」と記載されていた。

ウ 再雇用規程には、次の規定があった。

「(対象者)

第4条 定年退職者再雇用制度の対象者は、定年退職者のうち、高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定により定められた基準に該当する者とする。

会社は、定年により会社を退職する社員であって再雇用を希望する者（以下「再雇用希望者」という。）のうち、就業規則第17条（退職、定年に関するものを除く）または第14条（解雇）に該当する事由のない者、業務上の始末書提出がない者、会社の指示に従い、業務が出来る者である。

満65歳を限度に1年間の有期労働契約によってこれを再雇用する。

(再雇用の申請)

第5条 再雇用を希望する者は、定年退職日の3カ月前までに所定の様式により、会社に申請しなければならない。」

「(再雇用の審査基準)

第7条

- (1) 引き続き働く意欲のあるとき
- (2) 心身ともに健康で勤務態度、業務遂行に問題がないと認められるもの
- (3) 契約期間中に社員就業規則に定める懲戒処分を受けていないもの
- (4) 契約期間中の始末書提出処分を受けていないもの

2 (略)」

(3) 本件審査において、会社は、正社員を対象とする就業規則として、施行期日として「平成18年9月1日から施行する」との記載がある就業規則（以下「18.9.1正社員就業規則」という。）及び施行期日として「令和5年8月1日から施行する」との記載がある就業規則（以下「5.8.1正社員就業規則」という。）を書証として提出した。

ア 18.9.1正社員就業規則には、次の規定があった。

「(採用基準及び採用手続)

第4条

会社は、入社を希望する者の中から履歴書、職務経歴書より選考を行い、^(ママ)社の指定する試験を行い、これに合格した者を採用する。

入社採用受験資格として、介護福祉士、社会福祉主事免許を保有していること。

※その他、理学療法士、作業療法士、看護師資格を保有していること。

履歴書、職務履歴書、保有資格証を未提出及び経歴詐称の場合には、本採用は無効とする。(以下、略)」

「第7章 定年、退職及び解雇

(定年等)

第32条 労働者の定年は、満60歳とし、定年に達した日の属する誕生日の翌日をもって退職とする。

2 前項の規定にかかわらず、定年後も引き続き雇用されることを希望し、解雇事由 又は退職事由に該当しない労働者については、満65歳までこれを継続雇用する。

※ただし、懲戒処分、解雇、始末書の提出、注意書処分に該当する行為を過去にした者に対しては、雇用継続しない。

定年前の勤務態度が良好な者、他の職員からも再雇用の推薦を受ける者が望ましい。

定年前に会社に対しての勤務態度が反感的な者、他の職員を退職させるような行為をした者は、雇用継続はしない。

定年退職前に、他のパートタイム職員に対して、暴言を発するような行為をした者は雇用継続はしない。

(退職)

第33条 前条に定めるもののほか、労働者が次のいずれかに該当するときは、退職とする。

①～④：略

⑤ 再雇用の雇用条件の合意が双方で確認が取れないとき

⑥ 再雇用制度の条件を受け入れることができないとき

2 (略)

(解雇)

第34条

労働者が次のいずれかに該当するときは、解雇することがある。

①～⑪：略

- ⑫ 何度注意しても業務上の指示、命令に従わない、反発的な態度で改善の見込みを改めない判断したとき
(以下、略)」

なお、同規則の第14条は、妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止に関する規定であり、第17条は始業及び終業時刻の記録に関する規定である。

また、会社は、18.9.1正社員就業規則とともに就業規則届を書証として提出したが、当該届には、平成18年12月19日付けの労働基準監督署の受付印が押印されていた。

イ 5.8.1正社員就業規則には、第4条として採用基準及び採用手続に関する規定、第14条として妊娠・出産・育児休業・介護休業等に関するハラスメントの禁止に関する規定、第17条として始業及び終業時刻の記録に関する規定、第35条として定年等に関する規定、第36条として退職に関する規定、第37条として解雇に関する規定が記載されていた。

このうち、第35条は、18.9.1正社員就業規則第32条と同じ内容であり、第36条は、18.9.1正社員就業規則第33条と同じ内容であった。また、第4条は、長期的に履歴書等が未提出であった場合の取扱いに関して異なる以外は、18.9.1就業規則第4条と同じ内容であった。

なお、会社は、5.8.1正社員就業規則とともに「就業規則(変更)届」を書証として提出したが、当該届には、令和5年12月27日付けの労働基準監督署の受付印が押印され、5.8.1正社員就業規則には、令和6年1月4日付けの労働基準監督署の受付印が押印されていた。

ウ 本件審査において、当委員会が、令和6年11月8日付け求釈明事項において、会社に対して、令和5年10月11日及び同年12月22日時点で、正社員に適用されていた就業規則は18.9.1正社員就業規則でよいか、と求釈明したのに対し、会社は、令和6年12月6日付け準備書面7において、「その通りである」と回答した。

第5 争点に係る当事者の主張

1 申立人の主張

会社は、C組合員を排除するため、再雇用について語らず、同人が正社員であるにもかかわらず、意図的に正社員就業規則を提示せず、60歳定年による解雇を強行した。

(1) C組合員は正社員である。

C組合員は、令和4年4月1日から、4.4雇用契約書を交わし、正社員になっている。4.4雇用契約書の「契約更新の有無/試用期間の有無」の欄には、「三か月の試用期間 有」との記載があり、三か月後には無期雇用となる。なお、会社は、C組

合員が履歴書を提出していない旨主張するが、D社長から求められ、履歴書を提出している。

また、賃金も、令和4年4月分から月額基本給の給与体系となっており、正社員としての給与体系となっている。

さらに、5.10解雇通知書には、「就業規則第7章第34条12項の規定に基づき貴殿を本日付で解雇致します。」とあるが、28.1.1パートタイマー就業規則は、第30条までしかなかったことからすると、D社長はC組合員を正社員として捉えていた。会社は、正社員とパートタイムの就業規則の条文引用を間違えたと言うが、解雇という重大なことの決定に関しては考えられない。単なる記載ミスなどではなく、C組合員を正社員として扱っていたことは明白である。

- (2) C組合員は、D社長から社会福祉主事任用資格を取るよう指示され、通信課程を受講し、修了証書を受け取った。C組合員はD社長から、「資格を取ったら少なくとも1年から2年は継続して働くように」と言われており、C組合員は了解していた。この時点では、定年のことなど何も問題とされていなかった。

ところが、C組合員が組合に加入し、5.11.16団交が開始されると、D社長は、C組合員は正社員ではなく、常勤パートであると、初めて主張し出した。

そして、D社長は、パートタイム労働者の就業規則では60歳が定年であるからの理由で、C組合員に本件定年退職通知書を手渡したのである。

- (3) 会社は、定年退職者再雇用規定を、パート労働者か正社員かに関係なく、C組合員に提示しておらず、本件定年退職通知書を渡したとしても無効である。

ア 令和5年12月22日、会社は団交終了後に本件定年退職通知書をC組合員に渡したが、その時、組合及びC組合員に対し、定年退職者再雇用規定を提示せず、何の説明もなかった。また、本件定年退職通知書には、「就業規則第16条」とあるが、その提示も説明もなかった。

本件定年退職通知書には、「退職に関する諸手続や今後の制度の取り扱いなどについて、お知りになりたいことがありましたら遠慮なくご相談ください」とあるが、C組合員は令和5年11月2日から病気休職し、診断書も提出しているのに、D社長から「諸手続」や「制度」について書類送付や電話等の連絡も一切なかった。

また、再雇用規程第5条をC組合員に適用するのであれば、令和5年11月14日までに再雇用の申請をしなければならないが、会社は、同月30日まで休業加療の診断書を提出して休んでいたC組合員に対し、同人しか対象者がいないにもかかわらず、何の連絡も周知徹底すらしていない。

さらに、高年齢者雇用安定法に基づき、会社にはC組合員の定年退職後再雇用義務があり、C組合員にその雇用継続の説明をしなければならないが、会社はそ

の説明も行っていない。

以上の事実を踏まえるなら、会社が本件定年退職通知書を渡したとしても、高齢者雇用安定法があるにもかかわらず、実質的には定年退職者再雇用規定すら示さず、必要十分な資料の提出もなかったことから、無効である。

イ C組合員は、「再雇用申請」は行っていない。

しかし、C組合員は正社員であるとの認識だったので、正社員の就業規則では定年が何歳なのか明らかになってから対応するつもりだった。組合は会社に対して、団交等で再三再四、開示を要求したが、D社長は応じなかったのである。

また、組合及びC組合員は、会社から定年退職者再雇用規定を提示されておらず、再雇用申請について知らされていなかった。本件定年退職通知書には定年後の再雇用についての文言はなく、再雇用の制度がどのようなものであったのかも知らなかったため、定年後も引続き雇用されることを希望する旨の文書は、提出できる状態ではなかった。また、C組合員は、職場でのD社長からの叱責で「適応障害」状態にあり、D社長に問合せができる状態になかった。なお、会社は、「定年退職に伴う再雇用に関する希望申出書」をC組合員に通知したとするが、当該申出書は、本件審査で書証として提出されて初めて見たものであり、手交されたことも郵送されたこともない。

さらに、再雇用規程第5条を適用するなら、令和5年11月14日までに再雇用の申請をしなければならないが、会社が本件定年退職通知書をC組合員に手渡した日は同年12月22日であり、手渡し日は、既に申請期日が過ぎている。

加えて、社会福祉主事の資格取得後、引き続き勤務するのは当然であると考えていたので、今さら雇用の継続を希望する云々は考える必要のないことだった。

ウ なお、正社員の就業規則(18.9.1正社員就業規則、5.8.1正社員就業規則)や定年退職者再雇用規程(再雇用規程(当初提出)・再雇用規程)は、本件調査段階で初めて書証として提出されたものであり、C組合員も組合も全く知らされていなかったものである。

(ア) 組合は、団交や本件調査の場で「正社員の就業規則」を書証として提出するよう求めてきたが、D社長は拒否し続けた。そして、やっと提出した18.9.1正社員就業規則は、ほとんど黒塗りであり、その後、全文明記の提出を求めてやっと出てきたのが5.8.1正社員就業規則である。しかし、18.9.1正社員就業規則と5.8.1正社員就業規則は、章立てが異なり、文書の修正もある。18.9.1正社員就業規則の全文公開がないので、5.8.1正社員就業規則の各条文の変更点が分からず、したがって、書証自身の信ぴょう性がない。

(イ) 再雇用規程は、変更届の記載からすると新規作成されたものであるが、新設

に当たって案を事前に従業員に提示も周知徹底もされていない。

また、新たに作成した再雇用規程を組合に対して通知すらしていない。

さらに、再雇用規程の新規作成は、組合を嫌悪し、C組合員の排除を目的としたものであった。

再雇用規程を労働基準監督署に提出したのは令和5年11月7日である。そして、C組合員が最初に解雇通知を受けたのは同年10月11日である。この解雇と解雇撤回後、D社長は、規程作成に取りかかったのであるが、再雇用規程第4条の対象者に「始末書提出がない者」との文言追加がある。C組合員は始末書を一度書いていることから、C組合員を再雇用対象者としないうちに、素案である再雇用規程(当初提出)から意図的に追加したと推認できる。

(4) 会社が組合を嫌悪していたことは、5.10メッセージの文面から明らかである。

また、会社が再雇用について語らず、意図的に正社員就業規則を提示せず、5.10解雇撤回後から規則を改ざんしたり規程を新規作成するなどしたのは、C組合員の排除を目的としたものである。

(5) さらに、会社は、C組合員の職場復帰と組合つぶしを目的として、会社の偽装閉鎖も行った。

「G」は「H」と名称を変えて同じ場所で同じデイサービス事業を行っている。

「H」の運営法人はJであり、同社の本店は、Gの本店と同じ住所であり、代表社員は、D社長の母親であり会社の代表者の妻である。

また、会社の事業所の一つであったケアプランセンターは名称は変えず、運営法人は変わったが、当該運営法人の代表取締役はD社長の妹である。

D社長は、責任逃れのため会社を清算し、偽装閉鎖したうえで、従前の介護業務を親族で続けているのである。

(6) 以上のとおりであるから、会社が、令和6年2月15日をもってC組合員を定年退職としたことは、組合員であるが故の不利益取扱いである。

また、C組合員は、体調を回復させ職場復帰をして組合活動を行うことを考えていたが、会社はC組合員の定年退職日をもって職場から排除することによって組合つぶしをはかったのであるから、令和6年2月15日をもってC組合員を定年退職としたことは、組合に対する支配介入にも当たる。

2 被申立人の主張

C組合員が定年退職になったのは会社の定めに基づくものであり、組合員であるが故に定年退職にしたわけではない。

(1) C組合員はパートタイム労働者であり、定年退職を受け入れている。

ア C組合員は、以下のとおり、パートタイム労働者である。

会社では、一定の資格を持った者しか正社員として採用していない。また、従来から、会社が正社員を雇用する際には、大学の卒業証明書や成績証明書を提出してもらうことになっているが、C組合員は、履歴書も提出していない。給与計算が時給の形でないとしても、C組合員が正社員であると考え余地はない。

イ 5.10.1パートタイム就業規則第23条第6号によれば、「定年退職により60歳の誕生日を迎えた翌日に、雇用契約は満了する。」とあり、全てのパートタイム労働者が例外なく、定年退職により60歳の誕生日の翌日に雇用契約が満了することになっている。そして、5.10.1パートタイム就業規則では、5.8.1正社員就業規則と異なり、再雇用の定めは置いていない。

したがって、令和6年2月15日をもってC組合員は会社を自然退職したと考えるべきである。

ウ さらに、C組合員自身、パートタイム労働者であり定年で退職したことを受け入れている。このことは、大阪労働局の雇用保険の判断に対して異議を述べていないと認められること、雇用保険を受け取っていると認められることから明らかである。

さらに、C組合員は、会社が主張する離職理由、雇用形態、定年後の再雇用について大阪労働局に対して異議申立てを行っているところ、大阪労働局は会社に対して雇用関係の実態の調査を行い、離職理由については定年により退職、雇用形態についてはパートタイム労働者であり、定年退職後の再雇用はそもそも希望していなかったと、会社が主張する内容と同じ内容の判断を行った。かかる判断は、大阪労働局からC組合員に対して通知されており、C組合員はこれを受け入れて、失業給付の手続を行っている。したがって、大阪労働局の判断からしても、C組合員がパートタイム労働者であり、組合員であるか否かに関係なく定年退職したことが裏付けられる。

(2) なお、C組合員がパートタイム労働者か正社員かに関係なく、60歳定年となる。

正社員の就業規則(18.9.1正社員就業規則第32条、5.8.1正社員就業規則第35条)にも、パートタイム労働者の就業規則(28.1.1パートタイマー就業規則第16条、5.10.1パートタイム就業規則第23条)にも、満60歳を定年とし、その誕生日の翌日をもって退職するとの規定があり、いずれにせよ、C組合員は令和6年2月14日には定年を迎えている。

(3) 仮に、C組合員が正社員であったとしても、組合員を理由とした不利益取扱いではなく、また、再雇用の要件を満たしていない。

ア 全ての正社員は例外なく、定年退職により、60歳の誕生日の翌日に雇用契約が満了することになっている。

そして、定年退職した者が引き続き、再雇用される場合、自動的にされるわけではなく、その旨の希望を出す必要がある。しかし、C組合員が再雇用の希望を出した事実はない。

5.12.22団交の場合において、D社長はC組合員に対し、定年退職に伴う再雇用に関する希望申出書を手交したが、この希望申出書がC組合員から提出されることはなかった。また、C組合員が、本件定年退職通知書を手渡された後に、再雇用の問合せをしたことがないことや、組合にフォローを依頼した事実もないことを同人は自認しており、C組合員が再雇用の希望を出していないことが認められる。

再雇用の希望を出していない以上、会社としては、C組合員を再雇用するか否かを検討することはできず、むしろ、定年退職により会社を離れると判断するほかない。

イ 組合は、C組合員に対して会社が再雇用の説明をしていないという主張をしているが、①5.12.22団交の際に、D社長からC組合員に対して再雇用希望申出書を直接手渡し、履歴書及び希望申出書の提出があれば、再雇用の検討をする旨を前提に書面によりC組合員に伝えている。また、②令和6年1月6日に、C組合員に対してD社長から直接電話をかけている。なお、このときC組合員は電話に出ず、C組合員からの折り返しもなかった。

したがって、会社は、再雇用に向けてその意思を確認する機会をC組合員に提供しており、これに対してC組合員が再雇用のための手順を踏まず、再雇用の意思も示さなかったことから再雇用に至らなかったものであり、C組合員を組合員であることを理由として会社が再雇用を拒否したわけではない。

ウ また、組合は、会社が意図的に定年退職者再雇用規程の提示も説明もしなかった旨、本件定年退職通知書を会社がC組合員に手渡した日では、既に申請期日が過ぎていた旨主張する。

しかし、定年退職者再雇用規程を含む労働関係の規則等については、一定の場所に備え置かれており、そのことはC組合員を含む従業員らに周知しており、C組合員にもD社長から何度も伝えている。

申請期日が経過している点については、形式的に経過していたとしても、会社の方から本件定年退職通知書を交付しているのであり、C組合員が再雇用などの意思を伝えれば済む話であり、何ら問題はない。

エ なお、C組合員の体調がすぐれないため、仮にC組合員が正社員だったとしても再雇用の要件を満たしていない。

すなわち、再雇用規程(当初提出)によれば、再雇用の審査基準として第7条に「心身とも健康で勤務態度、業務遂行に問題がないと認められるもの」、「直近

3か月の出勤率が80%以上であるもの」などとある。この点に関し、C組合員は団交当時体調が優れず、少なくとも診断書の作成日である令和5年11月29日から定年退職日である令和6年2月14日まで仕事に行くことができなかったと発言しており、また適応障害の診断を受けている。そうだとすると、「心身とも健康」とはいえないうえに、「直近3か月の出勤率が80%以上」ともいえないことから、再雇用の審査基準を満たしていないことは明らかである。

再雇用の審査基準を満たしていない以上、会社としてC組合員を再雇用する余地はない。これはC組合員が組合員であるかどうかに関係のないことである。

- (4) なお、会社は、令和6年8月29日付けで解散しており、清算会社となっている。従前営業していた事業は同年5月31日に全て停止しており、同年6月30日を廃止日として届け出ている。現在、会社は事業を行っておらず、将来、事業を再開するなどの計画も全くない。

組合は、組合つぶしのための偽装解散である旨主張するが、会社とJは、株主構成、資本金の出資者、役員構成、雇用関係のある従業員などの関連性はなく、法律上も実態上も全く別人格である。

- (5) 以上のとおり、C組合員の定年退職は、会社の就業規則に基づくものであり、組合員であることを理由とするものではない。

また、C組合員は、再雇用(継続雇用)の要件を満たしていないから、再雇用(継続雇用)もあり得ない。

よって、C組合員が組合員であるが故に不利益取扱いをしたという組合の主張には理由がなく、会社が不当労働行為をした事実はない。

第6 争点に対する判断

争点(会社が、令和6年2月15日をもってC組合員を定年退職としたことは、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。

- 1 前記第4. 2(14)、3(1)ア、イ、(3)ア、イ認定からすると、C組合員は、令和6年2月14日に満60歳となったこと、28.1.1パートタイマー就業規則、5.10.1パートタイム就業規則、18.9.1正社員就業規則及び5.8.1正社員就業規則のいずれにも、満60歳で定年退職となる旨の規定があることが認められる。そうすると、会社においては、正社員とパートタイム従業員のいずれであっても、満60歳で定年退職とされていたのであるから、会社が、令和6年2月15日をもってC組合員を定年退職としたことは、就業規則に則った取扱いであるというべきである。

以上のことからすると、会社が、令和6年2月15日をもってC組合員を定年退職としたことは、組合員であるが故になされたものといえず、また、組合活動に支障を与

えるためにC組合員を定年退職としたと認めることもできない。

したがって、会社が、令和6年2月15日をもってC組合員を定年退職としたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たらず、組合に対する支配介入にも当たらない。

2 なお、組合は、会社がC組合員を定年後再雇用しなかったことが不当労働行為であるかについても争っているとは解されるので、以下、会社がC組合員を定年後再雇用しなかったことが不当労働行為に当たるか否かについて念のため検討する。

(1) まず、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 最初に、不利益性についてみる。

この点について、会社は、C組合員はパートタイム労働者であり、5.10.1パートタイム就業規則には再雇用の定めは置いていないから、C組合員が再雇用されなかったからといって、不利益はない旨主張するようである。

しかしながら、前記第4.2(14)、3(1)ア、ウ、(2)ア、ウ、(3)認定によると、会社がC組合員に対し、本件定年退職通知書を手交した当時、会社においては、正社員とパートタイム従業員のいずれについても、定年後再雇用制度があったとみるのが相当である。

そして、上記の状況において、C組合員は、定年後再雇用されなかったのであるから、同人が、正社員かパートタイム従業員のいずれであったとしても、身分上の不利益及び経済的な不利益を被ったというべきである。

イ 次に、会社が、C組合員を定年後再雇用しなかったのは、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、労使関係についてみる。

前記第4.2(4)から(6)認定からすると、組合執行委員長がD社長にC組合員が組合員であることを伝えた直後、D社長はC組合員に対し、5.10メッセージを送信しているところ、その内容をみると、C組合員が組合に加入したことに対する非難や、組合に対する極めて否定的な評価を前提として5.10解雇に組合が関与することを非難するものである。これらのことからすると、会社は、組合を嫌悪していたとみるのが相当である。

(イ) 次に、会社が、C組合員を再雇用しなかった理由についてみる。

a この点について、会社は、仮にC組合員が正社員であったとしても、再雇用の希望を出していない旨主張する。

前記第4.3(2)ア、ウ、(3)ア、イ認定からすると、会社においては、正社員とパートタイム従業員のいずれであっても、定年後、再雇用を希望する者について再雇用するのであって、自動的に再雇用されるものではない。そして、前記第4.2(14)認定のとおり、C組合員は、会社に対し、定年後

も引き続き雇用される旨の申出をしていなかったのであるから、会社がC組合員を、定年後、再雇用しなかったのは、就業規則及び再雇用に関する規定に則ったものとみるべきである。

したがって、会社がC組合員を再雇用しなかったことには、合理的な理由があるとみるのが相当である。

- b 組合は、組合及びC組合員は会社から定年退職者再雇用規程を提示されておらず、再雇用申請について知らされていなかった旨、高年齢者雇用安定法があるにもかかわらず、実質的には定年退職者再雇用規程を示さず、必要十分な資料の提出もなかった旨主張する。

この点について、会社が組合又はC組合員に対して再雇用に関するいかなる資料を提出したかは証拠上明らかではないが、仮に、会社から定年退職者再雇用規程を提示されなかったとしても、そのことをもって、当然に、再雇用の効果が発生することにはならない。

したがって、組合の主張は、前記a判断を左右するものではない。

- c さらに、会社における他の従業員に対する取扱いをみると、会社において、60歳定年後、再雇用の申出をせず再雇用された従業員がいたとの疎明はない。そうすると、定年後再雇用について、会社が、C組合員に対して、他の従業員とは異なる取扱いをしたとみることはできない。

- (ウ) 以上を総合すると、会社が、組合を嫌悪していたことは認められるものの、C組合員を再雇用しなかったのは、就業規則及び再雇用に関する規定に則ったものであって合理的な理由があると認められ、また、他の従業員と異なる取扱いをしていたと認められないことからすると、会社が、C組合員を定年後再雇用しなかったことは、組合に対する嫌悪意思に基づくものであったとはいえない。

したがって、会社が、C組合員を定年後再雇用しなかったのは、組合員であるが故になされたものとみることはできない。

- ウ 以上のおりであるから、会社が、C組合員を定年後再雇用しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いには当たらない。

- (2) 次に、組合に対する支配介入に当たるかについて検討する。

前記(1)判断のおり、会社が、C組合員を定年後再雇用しなかったことには合理的な理由があり、また、他の従業員と異なる取扱いをしたとはいえないことからすると、組合活動に支障を与えるためにC組合員を定年後再雇用しなかったと認めることはできない。

したがって、会社が、C組合員を定年後再雇用しなかったことは、組合に対する

支配介入に当たらない。

- 3 以上のとおり、会社が、令和6年2月15日をもってC組合員を定年退職としたことは、同組合員を定年後再雇用しなかったことも含め、組合員であるが故の不利益取扱いに当たらず、組合に対する支配介入にも当たらない。

したがって、本件申立ては棄却する。

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7年12月5日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓