

平成22年6月15日

中央労働委員会事務局
第一部会担当審査総括室
室長 西野 幸雄
Tel 03-5403-2157
Fax 03-5403-2250

**ネグロス電気不当労働行為再審査事件（平成21年（不再）第15号）
命令書交付について**

中央労働委員会第一部会（部会長 諏訪康雄）は、平成22年6月15日、標記事件に係る命令書を関係当事者に交付したので、お知らせします。命令の概要等は、次のとおりです。

－ 命令のポイント －

－会社内で唯一の組合員であるAに提示された定年退職後の再雇用の労働条件は、同人に対する不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入であるとされた事例－

1 定年退職後の再雇用契約書の労働条件について－不利益取扱い及び支配介入

組合員Aに提示された再雇用条件は、極めて低条件（賃金月額が定年退職時の6分の1）であって合理性を欠くものであること、組合が団交の場において組合員Aの雇用延長について会社に質している等の経緯から、会社の対応は、定年退職の前日になってはじめて同人に再雇用条件を提示するなど不自然であることなどを勘案すると、会社は、組合員Aの定年退職に当たり、会社内で唯一の組合員であるAを嫌悪し、意図的に経済的に不利益に取り扱うとともに、もって、組合の弱体化を企図したものである。

2 平成19年夏季一時金に関する団交申入れについて－団交拒否

夏季一時金は組合員Aの個別的な労働条件に関する事項で義務的交渉事項に当たり、就業規則で支給日に在籍していることが要件に定められているとしても、団交の場で根拠を明示して説明すべきであり、会社が団交に応じなかったことは不当労働行為である。

I 当事者

再審査申立人（会社）：ネグロス電気株式会社（東京都江東区）
従業員約1,000名（平成20年9月現在）
再審査被申立人（組合）：全国金属機械労働組合港合同（大阪市港区）
組合員約800名（平成21年10月現在）
会社内における組合員は、大阪営業所に勤務するAのみ。

II 事案の概要

1 本件は、会社が、①平成19年6月に定年を迎える組合員Aの雇用延長に係る団体交渉に誠実に対応しなかったこと、②同人の平成19年夏季一時金に関する団体交渉に応じなかったこと、③同人に対し、定年後の就労を認めず、雇用延長ではなく再雇用契約を求めたこと及び平成19年夏季一時金を支給しなかったことが不当労働行為であるとして、大阪府労委に申立てがあった事件である。

2 初審大阪府労委は、上記1のうち、①組合員Aの再雇用の具体的条件に係る誠実な協議の実施及び同人との再雇用契約書の締結に関して不利益取扱いがなければ支払われたであろう賃金相当額と既払額との差額の支払、②文書手交を命じ、その余の救済申立てを棄却したところ、会社はこれを不服として、再審査を申し立てた。

Ⅲ 命令の概要

1 主文の要旨（初審命令を一部取消し）

初審命令主文を変更する（①組合員Aの定年退職後の労働条件について、(i)再雇用契約書の締結に関して、不利益取扱いがなければ支払われたであろう賃金相当額と既支払額との差額の支払い、(ii)(i)の履行に当たって、具体的な再雇用条件について、組合と誠実に協議し、決定すること、②再雇用契約書記載の労働条件を提示したこと、平成19年夏季一時金に関する団交に応じなかったことについて、今後繰り返さない旨の文書手交を行うこと（再雇用の労働条件に係る団交拒否については取消し）。

2 判断の要旨

(1) 定年退職後の再雇用の労働条件について—不利益取扱い及び支配介入に該当する。

組合員Aに提示された再雇用条件（時給790円、月～金曜日9：00～12：00勤務）は、賃金月額が5万円程度と定年退職時と比較して約6分の1という著しく低いものであって、他の定年退職者と比べても大きな格差があり、その内容は著しく合理性を欠いている。

また、団交の場において組合員Aの定年退職後の雇用延長について会社に質したことがある等再雇用に至る経緯から、会社は、組合員Aや組合に再雇用の労働条件を説明すべきであったにもかかわらず、何ら事前の説明を行っていないことは誠実なものとはいえず、定年退職日の前日に同人に再雇用条件を提示した会社の対応は不自然である。加えて、会社管理職が定年退職後に出勤した組合員Aに対して不法侵入であると不適切な発言を行っている。

これら諸点を勘案すると、会社の対応は従前から会社における唯一の組合員であるAを嫌悪し、定年後の再雇用に当たり、本件再雇用条件を提示することによって意図的に経済的に不利益に取り扱うとともに、もって、組合の弱体化を企図した不当労働行為である。

（争点3 命令書42～43頁）

(2) 平成19年夏季一時金に関する団交申入れにいて—団交拒否に該当する。

組合から平成19年夏季一時金について団交申入れがあったこと、夏季一時金は組合員Aの個別的な労働条件に関する事項で義務的交渉事項に当たるとは明らかである。

また、就業規則で支給日に在籍していることが要件に定められているとしても、団交の場で根拠を示して説明すべきであり、労使交渉により、別異の解決の余地は存するのであり、同団交に応じなかったことは、不当労働行為である。（争点2 命令書36～37頁）

(3) 定年退職後の再雇用に関する団交申入れについて—不当労働行為には該当しない。

組合は、団交の場で口頭により団交を申し入れ、これに対し、会社は再雇用制度ができたなら会社から団交を申し入れることを了解したと主張するが、①団交を申し入れたとする組合の証言は一貫性及び整合性がなく信用性に欠けていること、②これまで会社から団交を申し入れたことはないこと、再雇用制度制定後、会社から団交を申し入れないことに対して、組合は何ら抗議も行っていないこと等から、組合から団交を申し入れたとする事実を認めることはできず、会社の対応は不当労働行為ということとはできない。（争点1 命令書33頁）

【参考】

1 本件審査の概要

初審救済申立日 平成19年6月20日（大阪府労委平成19年(不)第32号）

初審命令交付日 平成21年3月26日

再審査申立日 平成21年4月 8日

2 初審命令主文要旨

- (1) 組合員Aの再雇用の具体的条件に係る誠実な協議の実施及び同人との定年者再雇用社員雇用契約書の締結に関して不利益取扱いがなければ支払われたであろう賃金相当額と既支払額との差額の支払
- (2) 文書手交（再雇用の労働条件及び19年夏季一時金に係る団交拒否、再雇用条件提示による不利益取扱い等に関して）
- (3) 組合のその余の申立ては棄却する。