

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 Y会社

再 審 査 被 申 立 人 X₁組合連合会

同 X₂組合

上記当事者間の中労委平成26年(不再)第20号事件(初審東京都労委平成24年(不)第44号事件)について、当委員会は、平成28年3月2日第206回第三部会において、部会長公益委員三輪和雄、公益委員鎌田耕一、同山本眞弓、同鹿野菜穂子、同森戸英幸出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 本件再審査申立てをいずれも棄却する。
- 2 初審命令を次のとおり変更する。
 - (1) 再審査申立人Y会社(以下「会社」という。)は、再審査被申立人X₂組合(以下「組合」という。)及び同X₁組合連合会(以下「X₁

組合連合会」といい、組合と併せて「組合ら」という。)が申し入れた会社の継続雇用制度の内容と運用の改善についての団体交渉に誠実に応じなければならない。

- (2) 会社は、組合の組合員A₁の継続雇用をしたものとしての取扱いについて、会社の従前の提案に固執することなく、組合らと上記(1)の団体交渉を行うなどして、本命令書交付の日から6か月以内に、同取扱いに関する事項を適切に定めなければならない。
- (3) 会社は、上記(2)の事項に基づいて、平成24年1月12日から平成28年1月11日まで、組合の組合員A₁を継続雇用をしたものとして取り扱わなければならない。
- (4) 会社は、本命令書交付の日から1週間以内に、下記の内容の文書を組合らに交付しなければならない。

記

年 月 日

X₁組合連合会

執行委員長 A₂ 殿

X₂組合

執行委員長 A₃ 殿

Y会社

代表取締役 B ⑩

当社が、X₂組合及びX₁組合連合会から、当社とX₂組合間の平成24年4月13日付け協定の成立後に申入れのあった、X₂組合の組合員であるA₁氏を本社で就労させることを含む継続雇用制度の内容と運用

の改善についての団体交渉に誠実に応じなかったこと及びA₁氏を定年退職後の平成24年1月12日以降に非組合員と比して適切な労働条件の下で継続雇用をしなかったことは、労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、①組合の組合員（以下「組合員」という。）であるA₁（以下「A₁組合員」という。）を会社の本社（以下「本社」という。）で就労させることを含む会社の継続雇用制度（以下「継続雇用制度」という。）の内容と運用の改善について組合らが申し入れた団体交渉に対する会社の対応及び②会社がA₁組合員に対し、その定年退職前の労働条件より大幅に低下した再雇用の条件を提示したことが不当労働行為であるとして、組合らが、平成24年7月11日（以下、平成の元号は省略する。）、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に救済申立てを行った事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、組合員の定年退職後の継続雇用に関する団体交渉の申入れを決着済みとして拒否しないこと。
- (2) 会社は、A₁組合員を24年1月12日以降も本社営業部所属の従業員として扱うこと。
- (3) 誓約文の交付

3 初審命令の要旨

初審都労委は、26年2月18日付けで、上記1のうち、①は労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号、②は同条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、会社に対し、⑦組合らが申し入れた、継続雇用制度の改定を議題とする団体交渉に誠実に応じなければならないこと、⑧A₁組合員を24年1月12日以降も会社の従業員（以下「従業員」という。）として継続雇用をしたものとして取り扱わなければならないこと、⑨組合らから、上記⑧の扱いに関し、A₁組合員の継続雇用に係る賃金や就労場所等の労働条件について、団体交渉を申し入れられたときは、会社が定めた従前の継続雇用制度の内容に固執することなく、団体交渉を通じて同人の適切な継続雇用の労働条件を定めなければならないこと、⑩上記⑦及び⑧に関する文書交付、⑪履行報告をそれぞれ命じることを決定し、26年3月19日、命令書を当事者に交付した（以下「初審命令」という。）。

4 再審査申立ての要旨

会社は、これを不服として、26年3月17日、初審命令の救済部分の取消し及び本件救済申立ての却下ないし棄却を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

5 本件の争点

- (1) 組合らが継続雇用制度の内容と運用の改善について申し入れた団体交渉に対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不誠実な団体交渉に当たるか。
- (2) A₁組合員の定年退職後の継続雇用をめぐる会社の対応は、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

- 1 争点(1) (組合らが継続雇用制度の内容と運用の改善について申し入れ

た団体交渉に対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不誠実な団体交渉に当たるか。)

(1) 組合らの主張

ア 組合らは、継続雇用制度の改定及びA₁組合員を定年退職後に本社で就労させることを求め、あっせん事件(東京都労委23年(争)第128号)について会社と組合らとの間で24年4月13日に成立した協定(以下「協定」という。)の前後の時期において、会社と数十回にわたる団体交渉を重ねてきた。

イ 会社は、協定の成立前には、「現行制度を維持し、変えるつもりはない」(23年7月15日)、「A₁氏の継続雇用なので制度全般を議論しない。過半数組合でないので制度改定の話はできない」(同月29日)など、同じ主張を延々と繰り返し述べるばかりで、組合の要求を容れなかった。

これに対し、組合が、会社が現行の継続雇用制度を変えるつもりがない理由について質問したところ、会社は、「冗員がいる。年齢と能力面に問題がある」(同年10月21日)、「本社で定年後も使うのは、事実上定年を廃止するのと同じ」(同年12月8日)など、およそ合理的とはいえない理由を示すばかりで、会社の経営が極めて悪化していることを示すような財務諸表などの資料を示すこともなかった。

また、A₁組合員の定年退職後の本社での就労についても、同人の継続雇用の労働条件は、継続雇用制度に基づくものである(同年9月29日、12月22日)などと従前の主張を繰り返すばかりで、団体交渉に一切進展がみられなかった。

ウ 24年4月13日、あっせん手続において、会社が組合との間で誠実に団体交渉を行い、それによって健全な労使関係を構築するこ

と等を内容とする協定が成立したが、会社は、その後も、「対象者がいないので交渉しない。会社の考えは変わらない。」（24年5月18日、同年6月1日、同月22日、同年7月6日）などと述べて、A₁組合員の定年退職後の継続雇用を含む継続雇用制度の内容と運用の問題について、交渉を全く進展させず、協定に反する対応を取り続けている。

エ 以上のことから、会社の団体交渉における対応は、労組法第7条第2号の不誠実な団体交渉に当たる。

(2) 会社の主張

ア 会社の継続雇用制度は、16年6月に改正され18年4月から施行された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。）第9条第1項に基づいて作られた適法なものであり、その改定に応じる法的義務はないところ、会社は、この継続雇用制度を前提とした団体交渉については一貫して応じる態度を示しており、実際にも、組合らと数十回にわたる団体交渉を行い、丁寧に対応してきている。そして会社は、組合らに対し、継続雇用制度を変える考えがないことを伝えている。

ところが、組合は、協定の成立の前後を通して、継続雇用制度の内容と運用の改善及びA₁組合員の定年退職後の継続雇用について、定年退職前と同様に本社の同一職場、同一業務で就労させるべきである、また、会社が提示した労働者派遣事業を行う子会社で継続雇用をして会社とは別の会社の埼玉県内の物流倉庫で派遣労働者として就労させるのであれば、従来と同一賃金を支払うべきである、との要求に固執して譲らなかったため、本件救済申立てに至るまで、団体交渉による労使の合意が得られなかったものである。

イ また、組合は、20年までに、24年に改正される前の高年齢者

雇用安定法第9条第2項で定められていた継続雇用制度の対象となる者の基準について協定を結ぶべき「労働者の過半数で組織する労働組合」ではなくなっており、本件救済申立ての1年前には、会社の継続雇用制度の変更を求めることはできなくなっていたのであるから、会社が組合の要求に応じないとしても、労組法第7条第2号の不誠実な団体交渉となる余地はない。

ウ 以上のことから、会社の団体交渉における対応は、労組法第7条第2号の不誠実な団体交渉に当たらない。

2 争点(2) (A₁組合員の定年退職後の継続雇用をめぐる会社の対応は、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか。)

(1) 組合らの主張

ア 会社は、定年退職を迎えるA₁組合員に対し、継続雇用制度に基づき、定年退職後の就労条件を提示したが、その内容は、労働者派遣事業を行う子会社で継続雇用をし、会社とは別の会社の埼玉県内の物流倉庫で派遣労働者として就労させるというもので、賃金も時給1000円と従前に比べ著しく低いものであった。

会社は、A₁組合員の定年退職以前も、組合員に同様の内容を提案していたが、継続雇用制度を利用して就労した者はおらず、組合員は全員、定年退職を余儀なくされてきた。

イ 一方で、会社は、少なくとも18年以降は、定年退職を迎えた全ての管理職（非組合員）に、継続雇用制度を適用することなく、取締役への就任を打診しており、実際に、C₁取締役及びC₂取締役を定年退職後、管理職から取締役に登用させて従前とほぼ同様の勤務条件の下で大差ない業務を行わせており、非組合員である管理職に対しては、取締役への登用をもって事実上の定年延長を行っている。

ウ 以上のとおり、会社は、A₁組合員を始めとする組合員に対して、定年退職前に比べて劣悪な労働条件を提示し、継続雇用の申込みを断念させる一方で、非組合員に対して、定年退職前とほぼ同様の勤務条件を提示して事実上の定年延長を行っている。

こうした取扱いの差異は、従前から会社と対立している組合を嫌悪しているが故に生じたものであるから、会社の上記対応は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たる。

また、会社の同対応は、組合の運営に打撃を与え、団結権を侵害する行為であるので、同条第3号の支配介入にも当たる。

(2) 会社の主張

ア A₁組合員の定年退職後の継続雇用に係る本件救済申立てについては、組合らが申立人となっているが、申立人でないA₁組合員に係る個人的な地位・身分の創設を求めるものであるから、この点に係る救済申立てについて組合らは申立適格を欠くものであって、却下すべきである。

また、会社の継続雇用制度自体は高年齢者雇用安定法等に従った適法なものであり、不当労働行為が成立する余地はなく、従業員の定年退職後の雇用制度としては継続雇用制度以外にはないので、同制度によらない救済を求める本件救済申立ては却下ないし棄却すべきである。

イ 組合らは、会社が、非組合員である管理職については取締役に登用する一方で、組合員については継続雇用制度によって、従前よりも著しく処遇において劣る就労先を紹介している、と主張するが、それは事実ではない。

取締役は、本人の能力、信頼性等を総合評価して株主総会で選任されており、従業員からの選任は極めて少数である。実際、10年

以降、会社を退職した非組合員14名(うち管理職11名)のうち、取締役になった者は3名だけであり、その職務も一般の従業員と異なり余人をもって代えがたい性質のものである。また、職務内容も、取締役に就任する前後で大きく変わっている。

ウ 以上のとおり、A₁組合員の定年退職後の継続雇用をめぐる会社の対応は、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たらない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を置き、自然科学部門の大学教科書の出版を業とする株式会社で、24年12月30日現在の従業員は、正規従業員7名、アルバイト4名、嘱託4名の合計15名であった。
- (2) X₁組合連合会は、出版産業で働く労働者で組織された産業別労働組合であり、再審査審問終結時(27年4月21日現在)、組織人員は約5000名であった。

なお、X₁組合連合会には、内部組織として、業種別の労働条件の平準化を実現するための共闘組織があり、その中に、会社のような医学書業界の労働組合で組織する医書共闘会議がある。

- (3) 組合は、会社の従業員によって、昭和49年3月に結成され、X₁組合連合会に加盟している労働組合であり、再審査審問終結時、組合員は6名である。

2 組合結成以降の労使関係等

- (1) 昭和49年3月25日、会社は、従業員A₄(以下「A₄」という。)を解雇し、この解雇から6日後の同月31日に、A₄を含む従業員10名が組合を結成した。

同年10月29日、組合は、A₄の解雇等について東京都地方労働委員会（当時。現都労委）に救済申立てを行ったところ、昭和51年9月に、A₄の復職等を内容とする和解が成立した。

(2) 上記の和解の後、会社は徐々に組合の要求を入れるようになり、昭和60年にA₁組合員ら4名の従業員が組合に加入した後、会社は組合の経済的な要求についてはその多くを受け入れるようになり、賃上げ額も前年度実績を下回ることはなく、一時金についても年間8か月分が定着するようになった。また、営業、総務、経理部門の組合員については、一部業務を除き、従来みられた仕事上の区別も徐々に解消した。しかし、編集部においては、組合員を編集会議に出席させない、執筆者と直接接触させないなど仕事上の区別が残っていた。

A₁組合員は、昭和52年4月に会社に入社後、数年間は、組合には加入しておらず、組合員に適用されている年齢給体系（満年齢で基本給が決まる給与体系）が適用されていなかったものの、残業時間が多く、毎月の賃金の手取額が高かったため、処遇に特に不満を抱いていなかった。

しかし、昭和56年頃、会社が売上げの低迷を理由に残業時間を抑制するようになり、A₁組合員は、昭和60年1月に組合に加入した。

A₁組合員は、組合加入前には、専務から直接に多くの業務の指示を受け、書籍の出入庫の整理、編集会議への出席、執筆者等からの電話対応、大学での教科書の直売などの業務を行っており、校正、割付け、索引の作成のための泊まり込みによる出張もあった。しかし、組合加入後は、専務からではなく、管理職から業務の指示を受けようになり、編集会議への出席、編集業務での執筆者との打合せや、東京都外の大学での教科書の直売は指示されなくなった。

(3) 10年5月、B（以下、専務のときを含め「B社長」という。）が

専務となり労務担当となったところ、それ以降、会社は、上記(2)に加えて、組合員及び組合に対し、次の態度で臨むようになった。

会社は、①組合員には、書籍の出入庫を中心とした社内業務を課すようになり、東京都内の大学での教科書の直売といった営業活動を禁止するなど、重要な業務はほとんど任せなくなった、②課長代理（組合員）に対して、2階級の降格人事を行った、③従前は必要に応じて行わせていた残業を、13年11月以降、一切禁止した、④本社出入口のシャッターを朝は午前8時55分まで開けず、夕方は午後4時55分にはこれを閉め、この時間帯以外に組合員が会社に入れないようにした、⑤社内に監視カメラを設置した、⑥組合員、アルバイト及び嘱託が、8階建ての本社建物のうち、社長室などのある5階、6階及び8階へ立ち入るときは、会社の許可が必要とするようにし、会議室及び女子更衣室のある7階への立ち入るときは、その必要があるときに認めるようにした（アルバイト及び嘱託は、コピーを取るなどの際に6階に立ち入ることがあるが、組合員が立ち入ったことはない。）。

また、会社は、組合に対し、①10年7月、人事異動に関する事前協議制度についての労働協約の解約を通告した、②同年7月、従業員の労働条件の変更等についての事前協議協約の解約を通告した、③組合活動の時間内有給保障の労働協約の解約を通告した、④12年、団体交渉の場所を会社内から会社外のレンタルルームに変更し、交渉時間も制限した上で、終了時間には団体交渉を打ち切るようになった。

- (4) 15年1月までに、「看護婦国家試験問題集」の出版権を管理していた部門が、C₃会社として会社から分離し、当該出版権が会社からC₃会社に譲渡された。また、19年には、会社の事業の一部がC₄会社として分離した。

3 会社における継続雇用制度の導入等の経緯

- (1) 16年6月に改正され18年4月から施行された高年齢者雇用安定法第9条第1項は、事業主がその雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するための措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）を講じなければならないと定めていた。
- (2) 17年10月、組合らは、会社に対し、高年齢者雇用確保措置について見解を求めた。同年11月、会社は、組合に対し、継続雇用制度の対象となる高年齢者の基準を作成し、組合に提示すると回答した。

18年2月、会社は、組合に対し、継続雇用の労働条件等について説明した。その内容は、会社とは別の会社の埼玉県内の倉庫で就労し、時給は当時の埼玉県の最低賃金額である682円というものであった。
- (3) 18年2月10日、同月17日、同月24日、同年3月3日、同月10日及び同月17日、会社と組合とは、継続雇用制度に関する団体交渉を行った。
- (4) 18年3月20日、会社は、就業規則の定年に関する規定を改正し、就業規則第24条で別に定めるものとして、定年退職後の従業員を会社の子会社である労働者派遣会社で雇用すること等を内容とする継続雇用規定を設ける案を作成した。

この案では、定年退職者の雇用先を会社の子会社の労働者派遣会社（会社が100%出資、同月19日設立。下記(6)参照。）とし、賃金は、派遣先が決めた予定料金を派遣元であるこの子会社が提示することなどが盛り込まれていた。

そして、会社は、組合に対し、同月20日付け「決定による『継続雇用制度』の実施と『就業規則』変更の通知ならびに改正『就業規則』に関する意見書の提出の要請」と題する書面により、就業規則の変更に関する意見書の提出を求めた。
- (5) 18年3月27日、組合は、上記(4)の同月20日付け書面に対し、

不同意とする「意見書」を提出した。

同意意見書には、不同意とする理由について、以下①から④までの内容が記載されていた。

- ① 定年退職者の雇用先を会社の子会社の労働者派遣会社に限定し、賃金は、派遣先が決めた予定料金を派遣元であるこの子会社が提示するという条項を盛り込んでいるが、それは、継続雇用制度の対象となる高年齢者の基準ではあり得ず、むしろ、労働条件の内容に類するものというべきである。
 - ② 賃金の決定権が事実上派遣先に委ねられている以上、この子会社に賃金の決定権はないといわざるを得ない。また、この子会社には、労働者派遣会社の営業実体もなく、派遣先での職種も不明で年齢的、内容的に就業可能か否か判断しようがない。
 - ③ 継続雇用の対象者に先行き不安定、不透明な労働条件をあらかじめ受け入れさせようとする会社の案は、高年齢者雇用安定法の目的に照らせば違法の疑いが濃いと考える。
 - ④ 就業規則の改正のうち継続雇用規定に係る部分以外についてみると、これまで一度も協議されず、内容が一方向的に改悪されており、承服できない。時間外労働の強制、年次有給休暇日数の切下げ、夏期特別有給休暇の廃止、種々の有給保障の無給化等の問題点がある。
- (6) 18年3月28日、会社は、改定した就業規則（同就業規則で別に定めるとする継続雇用規定を含む。）を上記(5)の組合の意見書とともに中央労働基準監督署長に届出を行い、同年4月1日から、継続雇用制度を実施した。

ア 上記就業規則では、定年について、次のとおり定められていた。

「第24条（定年）

社員の定年退職日は60歳満了日（61歳の誕生日の前日）

とする。但し、別に定める『継続雇用規定』をもって、継続雇用制度を設ける」

イ 上記アの就業規則で別に定めるとする継続雇用規定（以下、単に「継続雇用規定」という。）では、定年退職者の継続雇用について、正社員を対象者として、次のとおり定めていた。

「1. Y会社（以下、当社とする）に雇用される者のうち、次に掲げる基準のいずれにも該当する者については、当社の子会社（人材派遣会社）で継続雇用（再雇用）する

（1）平成18年4月1日以降に定年退職する当社の正社員であり、当社の正社員として勤続3年以上の者

（2）定年退職日の6ヵ（ママ）月前までに、当社継続雇用制度にもとづく子会社での継続雇用（再雇用）を希望する旨を当社所定の申込み用紙で提出していること」

（（3）から（5）まで 省略）

（6）当社を定年退職する日の翌日（翌日が休日である場合は、翌営業日）から継続して、派遣先と派遣先指定の就労場所で就労することができる者

（（7） 省略）

（8）当社の継続雇用制度を了解し、これに従い誠実に勤務することを文書により誓約した者

2. 前項の再雇用は原則6ヶ（ママ）月単位の契約とし、本人が契約更新を希望する場合は、前項を勘案し、原則として改正高齢者雇用安定法（平成18年4月1日施行）の範囲（下記に例示の年齢に到達するまで）で反復更新する。例えば、平成18年4月1日から平成19年3月31日までは、62歳の誕生日の前日が退職日となる。但し、法令の改正・撤廃などにより下

記例示の再雇用契約更新の上限年齢が変更になることがある。

平成18年4月1日から平成19年3月31日までは、
62歳まで

平成19年4月1日から平成22年3月31日までは、
63歳まで

平成22年4月1日から平成25年3月31日までは、
64歳まで

平成25年4月1日以降は、65歳まで

(3. 及び4. は省略)」

ウ なお、上記アの就業規則及び上記イの継続雇用規定は、就業場所、賃金、業務内容等について定めていなかった。

- (7) 18年3月、会社は、継続雇用制度における定年退職者の雇用先としてC₅会社(以下、22年8月の商号変更後のC₆会社を含めて「C₅会社」という。)を設立した。

そして、C₅会社は、東京労働局に特定労働者派遣事業の届出書を提出した。

C₅会社の代表者は会社の代表者と同じBであり、事業内容は、①労働者派遣事業、②書籍の保管、梱包及び発送、③これらに付帯関連する一切の事業である。

このC₅会社は、会社の定年退職者の受け皿会社であるにもかかわらず、下記10(1)アの表のとおり、組合員と非組合員とを問わず、会社の定年退職者で、C₅会社の派遣労働者として就労した者はいない。

- (8) 18年4月28日、定年退職日が同年9月26日であった組合の当時の執行委員長のA₅(以下「A₅」という。)は、会社に対し、継続雇用規定第1項(2)及び(8)に基づき、「高年齢者雇用安定法」改正法(平成18年4月1日施行)に伴う会社継続雇用制度に基づく

継続雇用（子会社での再雇用）希望申し出並びに誓約書（以下「継続雇用希望申出・誓約書」という。）を提出した。

その後、組合は、会社に対し、継続雇用を希望する者の就労場所を本社とし担当業務を従前の内容で継続雇用をするよう団体交渉で求めたが、会社は、既に継続雇用制度は就業規則に規定しており、改めて協議する考えはないと回答し、組合の要求には応じなかった。

結局、A₅は、継続雇用を辞退し、会社を定年退職した。

- (9) その後、組合は、会社に対し、再三にわたり継続雇用制度に関する団体交渉の申入れを行ったが、会社は団体交渉に応じなかった。

22年3月4日、組合は、会社に対し、同日付け「要求書」を提出し、会社が11年間にわたり基本給を加給していない理由について財務諸表を提示するなどして説明責任を果たすこと、継続雇用制度の抜本的な改定に向け労使協議を速やかに行って継続雇用を希望する全ての従業員を本社で継続雇用をすることなどを要求し、これらの事項に関する団体交渉を申し入れた。

- (10) 22年3月29日、会社は、上記(9)の同月4日付け「要求書」に対し、「回答書」を組合に送付した。

この「回答書」には、組合員の本年度基本給の加給は行わない、継続雇用制度は既に実施済みであり、再協議する考えはない、その他の事項については口頭で回答するなど記載されていた。

- (11) 22年5月14日、組合は、会社に対し、同日付け「要求書」を提出した。

同要求書には、以下の①から⑤までの要求事項が記載されていた。

- ① 22年夏期一時金及び22年の賃上げ要求
- ② 継続雇用制度について、組合員の受け皿として設立したC₅会社とその後に設立したC₆会社の設立目的、業務内容との関係及び現

行の継続雇用制度との関係を説明し、協議すること。

- ③ 会社で定年退職となった3名の組合員ではない従業員が管理職から役員に、他社から2名が役員に登用されている一方、定年退職となった組合員は埼玉県最低賃金額で会社とは別の出版流通会社へ派遣されるという、継続雇用制度の不均衡を説明すること。
 - ④ 会社が長年にわたり業務上残業が不可欠である業務から組合員を排除していること、編集、営業、経理等の業務から組合員を排除していること、取締役や管理職の不在などの情報を組合員に秘匿していること、本社出入口のシャッターを朝は8時55分まで開けず、夕方は4時55分には閉め、社内から組合員を排除していること及び組合員の本社6階への出入不可、組合員を管理職へ登用しないことなどの差別取扱いを廃止すること。
 - ⑤ X₁組合連合会への委任団体交渉を認め、誠実に団体交渉を行うこと及び団体交渉は会社内の会議室で行い、日時は会議室での事務折衝で10日前までに協議し確定すること。
- (12) 22年5月21日、会社は、上記(11)の同月14日付け「要求書」に対し、「回答書」を組合に送付した。
- 同回答書には、22年夏季一時金の支給基準及び継続雇用制度は既実施済みであり、再協議する考えはないなどと記載されていたが、その他の事項については口頭で回答するなどとしただけで、具体的な記載はなかった。
- (13) 22年7月7日、X₁組合連合会は、Y会社争議支援対策会議との連名で、会社に対し、「申入れ書」を提出した。
- 同申入れ書には、X₁組合連合会は、会社の経営と組合の長年に及ぶ労使関係の対立に深い憂慮の念を抱いてきたこと、14年1月に解雇争議が解決したことにより、安定した労使関係が築かれることを期

待していたが、11年以降、団体交渉において財務状況の説明もないまま、12年連続で賃上げゼロが続いていること、組合がX₁組合連合会の医書共闘会議の組合員に交渉を委任し、団体交渉に出席させたが、会社が身分証明書や印鑑証明書の提示を要求し、団体交渉を拒否してくること、継続雇用制度に関しても、会社は組合と誠実な団体交渉を行うことなく労働条件を決定したことなどを挙げた上で、組合は、早急に正常な労使関係を確立するため、不当労働行為救済申立てを行うことを通知する旨が記載されていた。

- (14) 22年8月20日、組合らは、会社が、X₁組合連合会の医書共闘会議の組合員に交渉を委任した団体交渉を拒否していること、継続雇用制度に関する団体交渉を拒否していること及び組合員に対して差別取扱いをしていることは不当労働行為であるとして、都労委に救済申立て（都労委22年（不）第80号事件）を行った。

なお、下記4(5)、5のとおり、上記都労委22年（不）第80号事件の審査に当たって、23年11月29日、組合ら及び会社は、あつせんを申請したことから、同事件の処理は、あつせん手続に移行して進められることとなり、その後の協定の成立により、同事件の救済申立ては取り下げられた（都労委23年（争）第128号事件。以下、都労委22年（不）第80号事件と都労委23年（争）第128号事件を併せて「前件」という。）。

4 前件に係る救済申立後の団体交渉等

- (1) 22年10月21日、組合は、会社に対し、「要求書」を提出し、継続雇用制度を高年齢者雇用安定法の立法趣旨に鑑みて抜本的に改定し、継続雇用を希望する全従業員を今まで働き続けてきた本社で雇用し、労使協議を速やかに行い、協約化することを要求するとともに、同要求事項に関して団体交渉を申し入れた。

同年11月26日に団体交渉が行われ、その際、会社は、組合に「回答書」を提出し、継続雇用制度については、変更する考えはないなどと回答した。

- (2) 22年12月7日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」を送付し、継続雇用について、希望する全従業員を本社で雇用し、労働条件を改めることを要求し、さらに、23年5月10日、組合は、会社に対し、上記(1)と同様の内容の「要求書」を提出した。

また、組合は、会社に対し、会社が「継続雇用制度の改正」に関して団体交渉を拒否している問題等について、同月31日付け及び同年6月21日付けで団体交渉を申し入れた。

- (3) 23年6月28日、会社は、定年退職日が24年1月11日であるA₁組合員に対し、「通知書」及び継続雇用希望申出・誓約書を交付した。

同通知書には、継続雇用をされた場合のおおよその労働条件として、以下①から③までのとおり記載されていた。また、具体的な労働条件は、定年到達時での状況を踏まえて提示することとなる旨記載されていた。

- ① 賃金は、時給1000円の予定
- ② 業務の内容は、書籍などの物流作業（細部は、派遣先の指示命令による。）
- ③ 就労場所は、派遣先の業務場所（派遣先は、埼玉県内の倉庫・物流会社を予定しているが変更もある。）

なお、組合員の年間給与は、22年で最も低額な者が522万円（41歳）、最も高額な者が840万円（60歳）であった。

- (4) 上記(1)及び(2)の団体交渉の申入れに基づき、23年7月1日から同年12月22日までの間に10回にわたり会社と組合らとの間で団体

交渉が行われた。A₁組合員は、これら全ての団体交渉に出席していた。

これらの団体交渉の経緯は、以下のとおりである。

ア 23年7月1日の団体交渉

組合らは、会社に対し、労働者派遣事業を行う子会社で継続雇用をし埼玉県内の物流倉庫で派遣労働者として就労させる旨の打診をC₇編集課長に対して行ったのかと質したところ、会社は、同人にそのような打診は行っていない、同人は非組合員なので、会社との間でどのようなやりとりがあったかについては言及しない、取締役は労働者ではない旨回答した。

これに対し、組合らが、C₇編集課長は、定年退職日の6か月前には労働者であったはずだと反論したところ、会社は、同人の定年退職日の6か月と2週間前に、同人に対し、取締役への就任を打診したと述べた。

また、会社は、A₁組合員の定年退職後の扱いについて、同人の定年退職前に、同人の継続雇用についての労使の合意が得られない場合であって、同人が、継続雇用制度に基づく継続雇用希望申出・誓約書を提出しないときは、同人と労働者派遣事業を行う会社の子会社との間の雇用契約は成立しない旨述べた。

イ 23年7月15日の団体交渉

会社は、継続雇用制度を変えない、定年になった人を本社に雇用することは制度の変更であるので考えていない、子会社で再雇用して、提案した条件で物流会社に派遣するという考えを変えるつもりはない、高年齢者雇用安定法上の同制度は、年金支給まで定年を廃止するか、65歳まで定年を延長するか、継続雇用制度を設けるかの3つから選べる、会社としては許される範囲で、子会社で再雇用

し、会社でないところに派遣するとしたのであり、制度としては合法であると考えているなどと述べた。

これに対して組合らが、会社が組合らの要求に応じられない理由を述べてほしいと述べたところ、会社は、従業員が制度として65歳まで残ってしまうのはたまらない、継続雇用が65歳から75歳となっていくかもしれない、組合は労働者の過半数を代表していないなどと述べた。

また会社は、従業員で定年退職後に取締役となった者について、定年退職日の6か月より前に取締役に就任するよう打診したことは事実である、組合員とは違う対応をしたと述べた。

ウ 23年7月29日の団体交渉

会社は、基本的には考えが変わっていない、A₁組合員の労働条件を交渉する意思はあるが、本社で採用するとなると制度改正であるなどと述べた。

これに対して組合らが、出社が80%以下なら次年度更新しないとか、週に何日働くとか、条件を会社が出せばいい、また、本社で働ければ別会社の採用でもよいなどと述べたが、会社は、この組合らの提案に対し、明確な回答は示さなかった。

また、会社が、上記イの同月15日の団体交渉のときと同様、組合は過半数代表ではないなどと述べたことから、組合は、組合が過半数代表ではないことを示す組織図を同年8月2日までに示すよう求めたところ、会社は持ち帰って検討すると述べた。

エ 23年9月9日の団体交渉

会社は、従業員は定年退職後に本社で継続雇用をしない、定年退職のときに子会社で雇用して別の会社に派遣する、会社の制度としてこれを行う、本社は内部にいる正社員で事業を行っていくという

考えであり、経営方針である、これは経営権としての決定事項であり、これを変えるつもりはないと述べた。

また、会社は、A₁組合員の収入は、会社の提案では、給与が時給1000円、1日7時間就労、22日勤務で15万4000円、雇用保険からの支給が給与の15%に相当する2万3100円、在職老齢年金が16万8000円で、合計33万5200円となり、同人がこの収入で生活できないとは考えていないと説明した。

組合が、なぜ本社でないのか分かりやすく教えてほしいと尋ねたところ、会社は、会社の制度としてこれを行う、経営方針である旨を述べ、組合が、制度を変えられない理由は何かと尋ねたところ、会社は、会社の考えである旨述べた。

組合らは、決まっているのだから変える気はないという会社の態度は、団体交渉そのものの否定であると述べた。しかしその後も、会社は、上記と同じ答えを繰り返し述べ、これに対し組合らは、同業他社は共通して定年退職者は本社で働いていると述べたが、会社は考えを変えるつもりはないと述べた。

オ 23年9月29日の団体交渉

会社は、A₁組合員の継続雇用の労働条件について、会社の考えは変わらないし、前回述べたことに付け加えることはない旨を繰り返し述べた。

カ 23年10月21日の団体交渉

会社は、前回同様、A₁組合員の継続雇用の労働条件について、同人だけ本社で、そして制度は変えないということは論理的に採り得るとしても、会社としてはそれを採らない、同人が再雇用ということであれば制度を変えることになり、本社で雇用するとなれば制度を議論していることになる、冗員があり、また高齢者は年齢面や

体力面の問題等があるから、本社は定年退職前の従業員でやっていくとの従来の考え方を繰り返し述べた。

キ 23年11月11日の団体交渉

会社は、継続雇用制度は、厚生労働省のホームページをみると、子会社で雇用して派遣することも可能だと書いてある、同じ職場で再雇用という形でなかったとしても法の趣旨に合っていると考えている、埼玉という場所や、物流作業が問題ではなく、金銭の問題なので不当とは考えていない、検討の結果として、本社での再雇用はないと述べた。

これに対して組合らが、会社は、なぜ本社で継続雇用することができないのか理由を全く述べていない、本社で継続雇用することができないのは組合員は使いたくないから制度として使わないと言いつつ、非組合員は取締役として使っている、その部分が不当労働行為に当たるなどと述べた。

会社は、その後も、コストパフォーマンスを考えれば定年退職者を本社で継続雇用をするつもりはないとの主張を繰り返し述べた。

ク 23年11月24日の団体交渉

会社は、継続雇用制度の改定に関する組合の同月18日付け「申入書」は受け取ったと述べた上で、同申入書に記載された会社がゼロ回答の理由すら示していないというのは事実ではない、正社員は61歳未満で構成していき、正社員の高齢化には歯止めをかけたい、冗員状態であると述べた。

なお、同申入書には、①会社は、組合の継続雇用制度の改定（本社での従前業務での再雇用）に対し、正当な理由を示すことなくゼロ回答を重ねている、②現在の継続雇用制度（埼玉にある書籍物流会社へ派遣、時給1000円）は組合が合意したものではなく、ま

た定年退職以前と比べて大きくかけ離れた就労場所、労働条件であるため、実質的には継続雇用制度の趣旨を満たしているとは考えられない、③会社は、同年10月21日及び同年11月11日の団体交渉においても、本件について前向きな回答はおろか、ゼロ回答の理由すら示していない、④上記の理由から、24年1月11日をもって定年退職を予定している組合員にとって、継続雇用の申込みすら十分に検討できない状況である、⑤組合は、上記要求について、会社が速やかに誠実な団体交渉を行い、その団体交渉の議題の最優先事項として早急に労使合意するよう改めて要求すると記載されていた。

ケ 23年12月8日の団体交渉

会社は、継続雇用制度に関し、本社で定年退職後も使ってほしいという組合の要求について、それでは制度として事実上定年を廃止するのと同じであると述べた。会社が更に、同業他社でも一社ごとに制度は違うと聞いているなどと述べたところ、組合らは、同業他社は、本社でそのまま働くのは同じである、派遣先に飛ばして違う場所で働かせることはない、しかも組合員と非組合員との扱いが違うのが大きな問題である、大きな差別がそこにある、時間稼ぎで退職に追い込むだけの話ではないかなどと述べた。

また、組合らが、会社の継続雇用の方針は、会社が出せる精一杯のもので、さらに上積みできる部分が全くないということかと質したところ、会社は、現状としてそうであると述べた。

これに対し、組合らが、財政的なことがあるのかと理由を尋ねたところ、会社は、正社員については、61歳誕生日前日までの人員でやっていきたいし、派遣会社は、会社が100%出資する有限会社であり、同社から会社に人員を派遣すれば偽装派遣と言われかね

ないからであると述べた。

コ 23年12月22日の団体交渉

会社は冒頭、組合らに対し、A₁組合員の本社での就労は拒否する、埼玉県内での就労でも今までの賃金は出さないと回答した。組合らは、非組合員は取締役就任に就任させていることと比較して、組合員を差別していると指摘し、定年退職者を本社で継続雇用をすることは考えられないのかと再び述べたところ、会社は、この件はA₁組合員に限らず、また、年金支給までの雇用となるので、将来的には68歳までの雇用となり、それは会社としては困るので、組合の要求を受け入れられないと述べた。

これに対し、組合らは、定年退職後の継続雇用を本社で行うことを求めており、定年を延長せよとは言っていない、労働条件もこれから話し合いで決めたらいいと言っている、定年退職前と同額の賃金とか、65歳までいたらたまらないという会社の発言の趣旨が理解できない、本社で継続雇用をされることになればその他のことは話し合いに応じると述べた。また、継続雇用の契約期間について、会社が、半年間となっていると述べたのに対し、組合らは、それでいい、賃金は定年退職前の70%で本社で就労する、などと述べたが、会社は、高齢者は高血圧などの病気が不安であり、能率が悪く、重い物が持てないが、本社で継続雇用をすることとなれば、雇用契約が半年契約でも、医師が診断して明らかに就労困難でない限り、契約は自動的に更新される、別会社で派遣して事実上同じ仕事をするので、本社の高齢化を進めることになるなどとして、組合らの要求を拒否した。

これに対して組合らは、このままだと会社を訴えることになる、と述べた。

(5) 23年11月29日、組合ら及び会社は、都労委22年(不)第80号事件の審査に当たって、あっせんを申請したことから、同事件の処理は、あっせん手続に移行して進められることとなった。

(6) 組合は、23年12月27日付け及び24年1月19日付けで、会社に対し、「継続雇用制度改正」について団体交渉を申し入れた。

しかし、会社は、A₁組合員が継続雇用の申込みをせずに同月11日に定年退職したこと、及び組合が都労委のあっせんの期日(24年2月17日)に会社のあっせん案に対して回答を示す予定となっていることから、同日まで団体交渉をするつもりはないと述べた。

組合らは、会社に、同年1月31日付け「抗議文ならびに要求書」を送付して、上記会社の回答に抗議するとともに、速やかに団体交渉を開催するよう求めた。また、組合は、会社に、同年3月1日付け「要求書」を交付し、組合員の「Y会社本体での雇用」、「組合員 A₁を『Y会社本体』で就労させること」等を求めた。

なお、A₁組合員は、継続雇用規定で定められた継続雇用を希望する旨の意思表示を会社にしなかったことから、会社の継続雇用制度が適用されず、同人の定年退職日である同年1月11日に会社を退職した(詳細は後記9参照)。

なお、同月から同年4月まで、団体交渉は行われなかった。

5 協定の成立

上記4(5)のあっせん手続において、24年4月13日、①会社と組合との間で誠実に団体交渉を行うことによって健全な労使関係を形成すること、②会社が解決金を支払うこと、③会社が40歳代の組合員2名の月額賃金をそれぞれ3万8000円昇給させること、④既往の賃金・一時金の問題は解決されたこととすることなどを内容とする協定が、都労委のあっせん員を立会人として、会社と組合らとの間で成立した。これ

に伴い、組合らは、同月26日、東京都労委22年（不）第80号事件に係る救済申立てを取り下げた。

6 前件に係る救済申立ての取下後の団体交渉

(1) 組合は、会社に対し、24年4月20日付け「要求書」を交付し、組合員の「Y会社本体での雇用」、「組合員 A₁を『Y会社本体』で就労させること」等を求めた。

(2) 組合らは連名で、会社に対し、24年5月18日付け「健全な労使関係の形成に向けての申入書」を提出し、「A₁組合員の継続雇用問題」について、団体交渉による解決を求めた。

同日、組合らと会社とは、同問題について団体交渉を行った。

この団体交渉の冒頭で、組合らが、今後は労使双方とも協定の内容に従って、誠実な団体交渉を行って問題を解決していこうと確認したところ、B社長は、冒頭より、これまでの組合の行為についての批判を行い、交渉は進展しなかった。

(3) 24年6月1日、同月22日及び同年7月6日、組合らと会社は、上記(2)の同年5月18日のときと同一の議題について団体交渉を行った。なお、組合らは、会社に対し、上記(1)の申入書と同様の内容の24年6月29日付け「申入書」を提出していた。

会社は、A₁組合員に係る本社での継続雇用の要求については、既に同人が退職しており、規定に従った日時内に継続雇用の申込みを行っていないから継続雇用の権利は消滅したとして、組合の要求に一切応じなかった。

組合らは、B社長に前件における協定にしたがって、誠実に団体交渉を行うよう再三求めたが、B社長は、協定は代理人が勝手にしたことなどと発言し、交渉は進展しなかった。

7 本件救済申立てとその後の労使関係

- (1) 24年7月11日、組合らは、都労委に本件救済申立てを行った。
- (2) 組合は、会社に対し、24年7月17日付け「団交申し入れ書」を提出し、「A₁組合員の継続雇用問題」について、団体交渉による解決を求めた。
- (3) 24年11月16日、同月22日及び同月27日、組合らは、会社とA₁組合員の本社での就労の問題などについて3回にわたり団体交渉を行ったが、会社は、A₁組合員を本社で就労させることはできないとの態度を変えず、交渉は進展しなかった。

8 定年を迎える従業員に対する会社の対応

会社では、18年3月の継続雇用制度の導入後、上記3(6)のとおり、定年退職後の従業員には継続雇用規定が、組合員と非組合員、管理職と非管理職の別を問わず、全面的に適用されることになった。

しかし、会社は、組合員であった従業員の7名に対しては継続雇用制度の利用を促す告知をしたが、非組合員で管理職である従業員に対しては同様の告知を行わず、下記10のとおり、定年退職の6か月前頃に、取締役への就任を打診することがあった。

9 A₁組合員について

- (1) 上記4(3)のとおり、23年6月28日、会社は、A₁組合員に対し、予定賃金を時給1000円、業務内容を書籍等の物流作業、就労場所を派遣先の業務場所とする継続雇用の労働条件を通知するとともに、継続雇用希望申出・誓約書の用紙を交付した。

同書面の提出期限は同年7月11日までであったが、A₁組合員は、継続雇用制度を活用して働きたいが、埼玉県内の就労場所への通勤時間が4時間かかることや最低賃金に近い時給であることなど継続雇用制度の内容と運用に問題があるにもかかわらず会社がこれまでの考え方を変えなかったなどとして、同日までに継続雇用希望申出・誓約書

を提出しなかった。

(2) 組合は、会社に対し、執行委員A₁名義で、23年12月20日付け「就労申入書」を提出し、非組合員である管理職と同等の労働条件でA₁組合員の雇用を継続し、従来の就労場所、従前の業務を引き続き行わせる条件で、24年1月11日の定年退職後も就労させることを申し入れた。

(3) 会社は、A₁組合員の定年退職日である24年1月11日、同人に対し、継続雇用の申込みの意思の確認をした。

A₁組合員は、会社に対し、継続雇用の申込みをしたいが、継続雇用制度の内容と運用に問題があり、団体交渉も行われておらず中途半端な状態なので申し込むことはできない旨を伝えた。

10 会社における継続雇用制度とその運用状況

(1) 従業員の退職状況

ア 18年4月から24年1月までの間に、会社を定年退職した者は、11名である。その内訳は、組合員が8名、管理職（非組合員）であった者が3名であり、下表のとおりである。

なお、上記期間において、管理職ではない非組合員が会社を定年退職することはなかった。

また、継続雇用制度の導入前の17年4月7日に定年退職したC₈編集室長（管理職）は、同日、取締役就任した（以下「C₈取締役」という。）。

No.	退職者氏名	役職等	定年退職日	継続雇用の申込みの有無	備考
1	A ₅	組合員	18年 9月26日	有	定年退職
2	A ₆	組合員	20年 1月 8日	無	定年退職
③	C ₂	営業部長兼 企画室長	20年 2月 4日	—	取締役

4	A ₇	組合員	20年 5月19日	無	定年退職
⑤	C ₁	経理室長	21年 3月29日	—	取締役
6	A ₈	組合員	21年 4月 8日	無	定年退職
7	A ₉	組合員	21年12月31日	無	定年退職
8	A ₁₀	組合員	22年 2月 4日	無	定年退職
9	A ₁₁	組合員	22年 9月21日	無	定年退職
⑩	C ₇	編集課長	23年 8月 6日	—	定年退職
11	A ₁	組合員	24年 1月11日	無	定年退職

注1 No.の○は管理職であった者である。

注2 「—」は継続雇用制度の利用を促す告知がなかった者である。

イ 会社は、管理職（非組合員）であった上記ア表No.3のC₂営業部長兼企画室長、同No.5のC₁経理室長及び同No.10のC₇編集課長の3名に対し、定年退職日約6か月前に取締役就任を打診し、C₂営業部長兼企画室長及びC₁経理室長の2名は取締役となり（以下、それぞれ「C₂取締役」、「C₁取締役」という。）、C₇編集課長は取締役への就任を希望せず、会社からの打診を断り、23年8月6日に会社を定年退職した。

ウ 上記アの表の組合員8名のうち、18年9月26日が定年退職日であったA₅は、会社に対し、同年4月28日付けで継続雇用希望申出・誓約書を提出し、上記3(8)のとおり、本社で、従前の業務での継続雇用を希望したところ、これが容れられなかったため、その後、こうした内容では就労することはできないと判断し、継続雇用を辞退し、定年退職日をもって会社を退職した。また、その他の組合員7名は、継続雇用の申込みをせず、それぞれ定年退職日に退職した。

エ 10年以降、非組合員で管理職にならずに会社を定年退職した者が3名おり、いずれも継続雇用制度が導入された18年4月より前

に定年退職した。同様に、非組合員の管理職で取締役にならずに会社を定年退職した者が6名おり、そのうち、上記イの23年8月6日に定年退職したC₇課長を除いた5名は、いずれも会社の継続雇用制度が導入された前に定年退職した。

オ 継続雇用制度が実施されて以降、この制度に基づき継続雇用となった従業員はいない。

この点に関し、上記ウのとおり、A₅は、継続雇用を辞退し、A₁組合員を含む他の組合員らは、労働条件の大幅な低下と職務内容が定年退職前と著しく異なっていることを理由として、継続雇用の申込みそのものを断念した。

(2) 役員 の 状 況 及 び 業 務

会社において、昭和60年9月にC₉取締役が取締役を退任した後、17年4月7日にC₈取締役が取締役に就任するまでの間は、従業員から取締役に就任した者はいなかった。

17年4月以降に、C₁₀取締役に加え、C₈取締役、C₂取締役及びC₁取締役のほか、下記④及び⑤の2名の計5名の取締役が就任している。そのうち、従業員であった者が取締役として就任したものは管理職（非組合員）であったC₈取締役、C₂取締役及びC₁取締役の3名であり、これらの者が取締役に就任したことにより解任された者はおらず、また、後任の管理職も選任されていない。

C₁取締役及びC₂取締役の報酬は、従業員であったときよりも増額となっている。C₈取締役の報酬は、従業員であったときよりも減額となっているが、これは、同人は体調が悪く、勤務時間の減少に伴い自ら会社に減額を申し入れたためである。

C₁₀取締役以外の5名の取締役の具体的な業務内容は、以下のとおりである。

① C₈取締役

編集室長から17年4月7日の定年退職日に取締役に就任し、社長室長となり経理以外の会社全般及び編集関係全般を統括している。

② C₂取締役（24年10月退任）

営業部長兼企画室長から20年2月4日の定年退職日に取締役に就任し、営業・企画業務を担当している。

③ C₁取締役

経理室長から定年退職日の4か月前の同年11月29日に取締役に就任し、税務や銀行との交渉の業務が新たに加わったものの、従前どおり主に経理業務を担当していた。

④ C₁₁取締役（以下「C₁₁取締役」という。）

22年9月1日に取引先の銀行から会社の取締役に就任し、編集部門の企画業務を担当している。

⑤ C₁₂取締役（以下「C₁₂取締役」という。）

同年4月1日に印刷会社から会社の取締役に就任し、編集室の制作業務を担当している。

本件救済申立直後（24年9月25日現在）の会社の取締役は7名であった。

(3) 嘱託及びアルバイトの状況

① 嘱託

会社は、18年以降、21年6月及び22年8月に大学教授経験者2名を新たに嘱託として採用した。

24年9月19日現在、嘱託は全員で4名おり、いずれも薬学博士の学位を有している。

嘱託の業務は、会社が出版する書籍の編集校閲、日本薬局方に関する問合せの対応などであり、週に2日ないし3日勤務するもので

あった。

② アルバイト

会社は、18年以降、20年2月、21年3月及び24年4月に各1名を新たにアルバイトとして採用した。いずれも年齢は30歳代であった。

アルバイトの業務は、主にトラック便による書籍の搬入・搬出、倉庫内の整理等であり、ローテーションにより週に3日勤務するものであった。

(4) 16年から24年までの各年12月30日時点での従業員、組合員等の推移は、以下のとおりである。

(名)

年（平成）	16	17	18	19	20	21	22	23	24
組合員	14	14	13	13	10	8	6	6	5
非組合員 (うち管理職)	7 (6)	5 (4)	5 (4)	5 (4)	3 (2)	3 (2)	3 (2)	2 (1)	2 (1)
アルバイト	4	6	6	6	6	4	4	4	5
嘱託	2	2	2	2	2	3	4	4	4
全従業員	27	27	26	26	21	18	17	16	16
役員	4	5	6	5	7	7	8	7	6

1.1 会社の業績状況等

会社の売上げは、8年には23億5500万円であったが、24年には8億5300万円となっており、この間、大幅な減少傾向にあった。

第4 当委員会の判断

1 争点(1) (組合らが継続雇用制度の内容と運用の改善について申し入れた団体交渉に対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不誠実な団体交渉に当たるか。)

(1) 本件救済申立ての趣旨等

ア 組合らは、協定の成立前の10回にわたる団体交渉(第3の4(4))において、会社に対して一貫して継続雇用制度の改定を要求してきたが、同時にA₁組合員を本社で就労させることも、当時の組合らの重大な関心事項であった。

この点について、会社における定年退職後の継続雇用は、前記第3(6)及び同4(3)認定のとおり、就業規則及び継続雇用規定に基づく継続雇用制度と、具体的な労働条件等の提案という同制度に基づく運用によって行われていることからすれば、組合らが要求した継続雇用制度の改定とは、継続雇用制度の内容と運用の改善を意味するものと解すべきであり、継続雇用制度によりA₁組合員を本社で就労させることも、継続雇用制度の内容と運用の改善という議題に密接に関連する事項として扱われていたとみるべきである。

そして、組合は、協定成立後の24年4月20日付け「要求書」でも、会社に対し、組合員の「Y会社本体での雇用」とともに、「組合員 A₁を『Y会社本体』で就労させること」等を求めている。これらのことから、本件の団体交渉は、A₁組合員を本社で就労させることを含む継続雇用制度の内容と運用の改善を議題とするものと認められる。

そして、組合らは、同議題について申し入れた団体交渉に対する会社の対応が不当労働行為であるとして、24年7月11日に本件救済申立てを行い、会社が「会社と組合との間で誠実に団体交渉を行うことによって健全な労使関係を形成する」との協定(同年4月13日)に反する対応を取り続けていると主張しているのであるから、本件救済申立ては、上記議題についての協定成立後の団体交渉における会社の対応が不誠実な団体交渉に当たるとするものと解さ

れる。

イ 上記議題に係る交渉事項は、協定成立の約3か月前に定年退職したA₁組合員の継続雇用を含む組合員の定年退職後の処遇に関わる問題であり、組合員の労働条件に関する事項であって使用者に処分可能なものであるため、義務的交渉事項に当たる。

ウ なお、会社は、組合は20年までに、24年改正前の高年齢者雇用安定法第9条第2項にいう書面による協定の締結主体たる労働組合ではなくなったから、会社が継続雇用制度に関する組合からの要求に応じなくとも不誠実な団体交渉とはならないと主張するが、上記のとおり、組合が同項の要件を満たしているか否かにかかわらず、組合らの要求事項は義務的交渉事項であり、会社は団体交渉の申入れに応じて誠実に交渉すべき義務を負っていたのであるから、会社の同主張は採用できない。

エ そこで、以下、協定成立に至る経緯等を踏まえ、協定成立後の団体交渉における会社の対応が不当労働行為に当たるかについて検討する。

(2) 協定成立に至る経緯等

ア まず、協定が成立する24年4月13日より前の団体交渉の状況についてみると、前記第3の4(4)認定のとおり、会社と組合は、23年7月1日から同年12月22日までの間、10回にわたる団体交渉を行っている。

この中で、会社は、定年退職後の継続雇用について本社を就業場所としない理由として、定年退職した高齢者は、重いものが持てないなど体力面等で懸念がある、高血圧などの病気が不安である、能率が悪い、また、年金支給開始年齢の更なる引上げに伴って、継続雇用の年齢が今後引き上げられたりすると会社としては困るなどと、

本社で従来どおりの業務を行う場合にも、また、会社が提案する埼玉県内の倉庫で物流作業を行う場合にも、おおむね当てはまるような抽象的で一般的な理由を繰り返し述べるだけであった。

これに対し、組合は、本社で働けるのであれば、会社の採用ではなく、別会社による採用でもよい、出勤が80%以下なら次年度は更新はしなくともよい、週に何日働くのか、継続雇用の条件を会社が出せばよいなどと提案をしたり、継続雇用の契約期間について、会社が、半年間となっていると述べたのに対し、組合らは、それでいいとして、賃金は定年退職前の70%で本社で就労することを求めるなどと提案をしていた。

しかし、会社は、A₁組合員の本社での就労は拒否する、埼玉県内での就労でも今までの賃金は出さないと回答するなど、継続雇用制度を変えるつもりはないとの主張に終始し、組合の上記提案に応じない具体的な理由も説明しなかった。

イ また、前記第3の4(4)エ認定のとおり、会社は、組合らが、継続雇用制度を変えられない理由や組合員を本社で雇用することができない理由を質問したことに対し、会社の方針で決めた、制度としてやっているなどと結論を述べるのみで、継続雇用制度を変えられない具体的な理由を説明することはなかった。

ウ 以上のように、10回にわたる団体交渉によっても事態が進展しなかった状況の中で、前記第3の5認定のとおり、24年4月13日、「会社と組合との間で誠実に団体交渉を行うことによって健全な労使関係を形成する」との条項を含む協定が会社と組合との間で成立したことに鑑みると、協定は、会社が、継続雇用制度等の義務的交渉事項を議題とする組合の団体交渉の申入れに対し、自らの見解について具体的かつ合理的な理由を説明したり、組合の提案を真

摯に検討した上で対案を示すなど誠実に対応することにより、団体交渉を通じて健全な労使関係を形成すべき旨を約したものととらえることができる。

(3) 協定成立後の団体交渉の状況

ところが、前記第3の6認定のとおり、協定成立後においても、次のとおり団体交渉は進展しなかった。

ア 組合は、会社に対し、24年4月20日付け「要求書」を渡し、A₁組合員の定年退職後の継続雇用を含む継続雇用制度の内容と運用の改善を要求した。

イ 組合らは、会社に対し、24年5月18日付け「健全な労使関係の形成に向けての申入書」を提出し、「A₁組合員の継続雇用問題」について団体交渉による解決を求め、同日、会社と組合らとは、同問題について団体交渉を行った。

しかし、団体交渉の冒頭で、B社長がこれまでの組合の行為の批判を行い、交渉は進展しなかった。

ウ 24年6月1日、同月22日及び同年7月6日、組合らは、会社との間で、同年5月18日の団体交渉のときと同一の議題について団体交渉を行った。それらの際の会社の対応は、いずれの場合も、同月18日の交渉の際の対応と変わらず、また、B社長は、協定は代理人が勝手にしたことなどと発言した。

エ このように、会社は、協定成立後においても、組合の要求は認められないなどと単に結論を述べるにとどまり、自らの見解に関する具体的かつ合理的な説明をしておらず、また、組合の従前の提案について真摯に検討した形跡もうかがわれないばかりか、B社長自ら、団体交渉の冒頭で、これまでの組合の行為について批判を行い、また、協定は代理人が勝手にしたことなどと、会社が締結した協定の意義

を反故にするような発言をも行っていたことからすれば、会社は、協定成立後においても不誠実な対応に終始したというべきである。

(4) 不当労働行為の成否

以上のとおり、A₁組合員を本社で就労させることを含む継続雇用制度の内容と運用の改善についての協定成立後の団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号の不誠実な団体交渉に当たる。

2 争点(2) (A₁組合員の定年退職後の継続雇用をめぐる会社の対応は、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に当たるか。)

(1) 組合らの申立適格

会社は、A₁組合員の定年退職後の雇用継続に係る本件救済申立てについて、組合らが申立人となっているが、申立人でないA₁組合員に係る個人的な地位・身分の創設を求めるものであるから、この点に係る救済申立てについて、組合らは申立適格を欠くものであって、却下すべきであると主張する。

同主張の根拠はいささか不明瞭であるが、労組法上、労働組合が、その組合員に対する会社の行為が不当労働行為に当たるとして救済申立てをする場合において、当該労働組合が申立適格を有することは明らかであるので、会社の主張は採用できない。

(2) 継続雇用制度の運用と不当労働行為の成否との関係

ア 組合らは、会社がA₁組合員を始めとする組合員に対して、継続雇用制度に基づき定年退職前に比べて劣悪な労働条件を提示し、継続雇用の申込みを断念させた一方で、非組合員である管理職（組合員である管理職はいない。）に対して、定年退職前とほぼ同様の勤務条件を提示して事実上の継続雇用を行っており、こうした取扱いの差異は、会社が組合を嫌悪しているが故に生じたものであるから、

会社の対応は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たると主張する。

イ これに対し、会社は、そもそも継続雇用制度自体は高年齢者雇用安定法に従った適法なものであり、不当労働行為が成立する余地はないと主張する。

しかしながら、継続雇用制度それ自体が、高年齢者雇用安定法等の法令に違反しないものであったとしても、同制度に基づく運用上、非組合員である管理職と組合員である従業員との業務内容や責務などといった違いを勘案してもなお、組合員が、非組合員である管理職と比較して不利な取扱いを受けており、同取扱いが組合員であるが故に行われたものである場合には、このような会社の取扱いは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるといふべきである。

ウ ところで、会社は、その継続雇用規定において、前記第3の3(6)認定のとおり、会社の正社員で一定の要件に該当する者であって、定年退職日の6か月前までに、子会社での継続雇用を希望する旨を会社所定の申込用紙で提出している者を、会社の子会社である労働者派遣会社で継続雇用をする旨規定しているのであるから、正社員であれば、組合員又は非組合員を問わず、管理職に対しても、継続雇用の申込みを促す告知をすることが見込まれるはずである。

しかし、下記(3)(4)のとおり、継続雇用制度の導入後、実際に同制度が適用されたのは専ら組合員のみであり、会社は、定年を迎える7名の組合員に対しては、継続雇用制度の利用を促す告知をしてきた一方、非組合員である管理職に対しては、定年退職日の6か月前に近接した時期において取締役への就任を打診するという、組合員とは異なる取扱いを繰り返してきた。

(3) 組合員の継続雇用の状況

組合員の定年退職後の継続雇用の状況についてみると、次のとおりである。

ア 前記第3の3(8)、10(1)ウ認定のとおり、18年4月28日、定年退職日が同年9月26日であった当時の執行委員長のA₅は、会社に対し、継続雇用規定第1項(2)及び(8)に基づき、継続雇用希望申出・誓約書を提出した。その後、組合は、会社に対し、就労場所を本社とし、従前の業務で継続雇用をするよう団体交渉で求めたが、会社は組合の要求に応じなかった。

結局、A₅は、こうした内容では就労することはできないと判断し、継続雇用を辞退し、会社を定年退職した。

イ また、前記第3の10(1)アオ認定のとおり、労働条件の大幅な低下と職務内容が定年退職前と著しく異なっていることを理由として、A₆(組合員)は20年1月8日に、A₇(組合員)は同年5月19日に、A₈(組合員)は21年4月8日に、A₉(組合員)は同年12月31日に、A₁₀(組合員)は22年2月4日に、A₁₁(組合員)は同年9月21日に、それぞれ継続雇用の申込みをせずに定年退職日に退職した。

なお、同4(3)認定によれば、組合員の22年の年間給与は最低でも522万円であったのに対し、1日7時間就労、22日勤務として同3(2)の会社の当初の説明(埼玉県最低賃金額682円(時給))に基づくとすれば、年間給与は約126万円(上記の最低年間給与を基準としても従前の約24%)となる。

ウ 前記第3の4(3)(4)、9、10(1)ア認定のとおり、定年退職日が24年1月11日であったA₁組合員は、定年退職後の継続雇用について、会社から、会社の子会社である派遣会社に雇用され、その派遣先である埼玉県内の物流倉庫で、時給1000円で物流作業に従

事するという提案を受けた。組合らは、会社に対し、就労場所を本社とし、労働条件を改めることなどを団体交渉で求めたが、会社は組合の要求に応じなかった。

結局、A₁組合員は、就労場所への通勤時間が4時間かかることなど会社の提案には問題があり、継続雇用制度の内容と運用に関する団体交渉を継続させなければならないのに、団体交渉が進展しておらず、中途半端な状態であることを理由として継続雇用の申込みを断念し、定年退職した。

なお、当時、A₁組合員は60歳に達しており、年齢給体系（同2(2)参照）の下、22年の年間給与の最高額である840万円にほど近い額の年間給与を得ていたものと推認されるのに対し、同4(4)エの会社の説明（1日7時間就労、22日勤務で月額給与は15万4000円）に基づけば、定年退職後の年間給与は185万円（従前の約22%）となる。

エ 以上のとおり、継続雇用制度が実施された18年度以降、定年退職した従業員は、いずれもが組合員であり、その全員が、在職中よりも大幅に低下する労働条件で継続雇用をされることは困難であるとして、継続雇用制度を利用せずに定年退職した。

(4) 管理職（非組合員）の取締役への就任

ア 継続雇用制度実施前の状況

非組合員で管理職であった者の取扱いについてみると、前記第3の10(2)認定のとおり、昭和60年9月を最後に従業員から取締役に就任した者はいなかったが、継続雇用制度実施の1年前である17年4月7日に、編集室長であったC。取締役は定年退職日と同日に取締役に就任した。

イ 継続雇用制度実施後における取締役就任の経緯

前記第3の10(2)認定のとおり、会社は、継続雇用制度が実施された18年4月以降本件救済申立日である24年7月11日までの間に定年を迎えた者のうち、非組合員で管理職であった者3名全員に対し、定年退職日の6か月前に近接した時期に、組合員への対応とは異なり、定年退職前に継続雇用制度の利用を促す告知をすることなく、取締役への就任を打診した。

この結果、新たにC₂取締役、C₁取締役の2名が取締役に就任し、C₇編集課長は、取締役への就任を希望せず、会社からの打診を断り、定年退職をしている。

会社は、取締役となった本人の能力、信頼性等を総合評価して株主総会で取締役を選任し、従業員からの選任は少数であると主張しているところ、確かに一般的には、管理職のうちでも取締役に就任できる者は限られているといえることができる。

ところが、本件では、18年4月の継続雇用制度の実施後に、非組合員である管理職全員が、継続雇用の申込みを行う期限である定年退職日の6か月前に近接した時期に会社から取締役への就任の打診を受け、就任を望まなかった1名を除き取締役に就任している。こうした一律の対応は、これらの者が定年退職前に管理職としての職責を果たしていたことを考慮としたとしてもなお、不自然であるといわざるを得ない。

本件救済申立前1年に限ってみても、A₁組合員が継続雇用制度の利用を断念して会社を定年退職したのとは対照的に、C₇編集課長は、会社から取締役への就任の打診を受けており、しかも同人は、A₁組合員が受けたような、労働者派遣事業を行う子会社で継続雇用をし、埼玉県内の倉庫で物流作業を行う派遣労働者として就労することについての提案は受けていない。

ウ 会社の業績と取締役の就任との関連

会社は、前記第3の2(4)、10(4)、11認定のとおり、16年から24年にかけて、22年のC₄会社の分離を経て、会社の売上げや従業員数が大幅に減少している経営状況の下で、定年退職が近くなった者のうち、組合員である従業員に対しては、定年退職前とは異なる場所や職務で賃金が大幅に低下する処遇で雇用継続を行おうとしたのに対し、非組合員である管理職に対しては、たとえそれぞれの職務の内容等に違いがあるとはいえ、会社から取締役への就任を一律に打診し、希望する者全員を取締役に登用させている。

このように、会社の業績が従前より大幅に縮小する中において会社が従前より役員数を増加させたことは、不自然であり、その合理性をうかがわせる事情も認められない。

エ 取締役の業務

前記第3の10(2)認定のとおり、C₁取締役にあっては、取締役への就任後は、税務や銀行との交渉の業務が新たに加わったものの、従前どおり主に経理業務を担当し、C₂取締役は、取締役に就任した後も定年退職前とおおむね同様の業務に従事しており、また、その後任の管理職は選任されていない。これらの点からも、会社があえて非組合員である管理職を定年退職後に取締役に就任させていることに不自然さがみられる。

オ 取締役への就任前後の報酬の状況

前記第3の10(2)認定のとおり、C₁取締役及びC₂取締役は取締役に就任してから、報酬は増額となった（なお、C₈取締役の報酬は減額となったが、これは、同人は体調が悪く、勤務時間が減少したため会社に減額を申し入れたからであると認められる。）。

上記ウのとおり、会社の業績が従前より大幅に縮小する中において

て、組合員である従業員に対しては、定年退職後、賃金が従前の2割台（上記(3)イウ）に低下することが見込まれる一方、非組合員である管理職に対しては、特別の事情のない者について増額した報酬が支払われていることにも疑問が残る。

(5) 不当労働行為の成否

ア このように会社は、継続雇用制度の導入後、同制度の内容と運用をめぐる労使間で議論が紛糾している中、定年退職後の従業員の取扱いに関し、非組合員である管理職については、退職前の労働条件（就労場所、賃金、業務内容等）とほぼ同様の勤務条件で、継続雇用制度の申込みを行う期限である定年退職日の6か月前に近接した時期に取締役への就任を打診し、希望者全員を取締役に登用しているのに対し、A₁組合員や他の組合員については、継続雇用制度に基づく運用として（前記第3の3(6)認定のとおり、就業規則第24条及び継続雇用規定それ自体は、具体的な就労場所、賃金、業務内容等を定めていない。）、定年退職前の労働条件（就労場所、賃金、業務内容等）よりも大幅に低下した条件のみを提案し、A₁組合員や他の組合員を本社での就労から排除するとともに、事実上、継続雇用の申込みひいては定年退職後の就労を断念させたといえる。

イ この点について、会社は、①そもそも、A₁組合員は継続雇用制度に基づく所定の申込みをしていなかったのであるから、会社の対応はA₁組合員に対する不利益を生じさせるものではない、②取締役への登用は各人の能力に基づいて行っているものであり、組合員か否かとは関わりがなく、その取扱いの差異には合理的な理由があるなどと主張する。

しかしながら、上記①については、上記(3)の組合員の継続雇用の状況及び上記(4)の管理職（非組合員）の取締役への就任に加え、前

記第3の9認定によれば、A₁組合員が継続雇用希望申出・誓約書を提出しなかったのは、非組合員と組合員との定年退職後における処遇に差があり、会社の提案に問題があると考えたこと、それにもかかわらず、継続雇用制度の内容と運用の改善に関する団体交渉が進展していなかったことによるものにほかならない。

また、A₁組合員が、定年退職日である24年1月11日に、会社から継続雇用の申込みについての意思を確認された際、申込みをしたいとの意思を伝えながらも、会社と組合との間で継続雇用制度の内容と運用の改善についての団体交渉が進展していないことを理由に、継続雇用の申込みはできないとしていたこと（同9(3)）、及び同制度の内容と運用をめぐって、当時、会社と組合との間で議論が紛糾し、団体交渉も進展していなかったこと（同4(6)）などに照らすと、会社の提案に対してA₁組合員が継続雇用の申込みをしなかったとしてもやむを得なかったものであり、定年退職により退社することは同人の本意ではなかったと認められるとともに、団体交渉の経緯を通じて会社もそのことを認識していたと認められる。

そして、A₁組合員が出席する23年7月29日及び同年12月22日の団体交渉において、A₁組合員の定年退職後における継続雇用の処遇について、組合から具体的な提案が行われていたことも加味すれば、仮にA₁組合員に対し、取締役に登用された管理職である非組合員の場合と著しい不均衡を生じないような、定年退職前に比して大幅に低下することのない適切な労働条件（処遇）での継続雇用が提案されていたとすれば、A₁組合員が同提案を前提とする継続雇用を申し入れていたと推認し得ることから、A₁組合員は、会社からそのような提案がなされなかったことにより、継続雇用の申込みについては定年退職後の就労を断念せざるを得なかったという

不利益を受けたものといえる。

したがって、会社の上記①の主張は採用できない。

また、上記②については、上記(3)及び(4)でみた事情、殊に、会社においては、昭和60年9月から17年4月7日のC。取締役の取締役就任までの約20年間、従業員から取締役に就任した者はいなかったのに対し、継続雇用制度が導入されて以降に定年を迎えた非組合員3名全員に対して、継続雇用制度の申込みを行う期限である定年退職日の6か月前に近接した時期に取締役への就任の打診がなされ、現にそのうち2名が取締役に就任しており、継続雇用制度導入の前後における取締役への登用の在り方が様変わりしていること、非組合員である管理職と組合員との間には、就労場所、報酬(賃金)、業務内容等定年退職後の処遇について顕著な差異が生じることになるところ、管理職と非管理職との間で存すると考えられる一般的な職務遂行能力や責務の違い等を勘案してもなお、上記差異は合理的に説明し難いほどのものであるといえることから、会社の上記②の主張も採用できない。

ウ さらに、会社と組合との間の労使関係について、前記第3の2(2)(3)、3(2)、6(2)(3)認定のとおり、次の事情が認められる。

すなわち、会社と組合との間において、昭和49年頃から解雇や一時金等をめぐる労使紛争が断続的に生じており、その中で、編集部においては、組合員を、編集会議に出席させない、執筆者に直接接触させないようになっており、10年5月、B社長が専務として労務を担当した以降、会社は、組合員には、書籍の出入庫を中心とした社内業務を課すようになり、東京都内の大学での教科書の直売といった営業活動を禁止するなど、重要な業務はほとんど任せなくなった。組合員は、全て正社員であるにもかかわらず、アルバイト

や囑託と同様に、8階建ての本社建物のうち、社長室などのある5階、6階及び8階への立入りについては会社の許可が必要とされ、会議室及び女子更衣室のある7階への立入りについては、必要のあるときに認められるものとされていた。

さらに、継続雇用制度に関連し、当初、会社は、組合に対し、継続雇用の労働条件等について、埼玉県最低賃金額（当時）682円という低額な条件を説明するなどしており、また、協定成立後に至っても、24年5月18日に行われた団体交渉の冒頭、組合らが、今後は労使双方とも協定の内容に従って、問題を誠実な団体交渉を行って解決していこうと確認したところ、B社長が、これまでの組合の行為についての批判を行い、さらに、同年6月1日、同月22日及び同年7月6日に行われた団体交渉において、会社は、A₁組合員の本社での継続雇用の要求について、既に同人が退職しており、所定の日時に継続雇用の申込みを行っていないのだから継続雇用の権利は消滅したとして、組合の要求に一切応じず、組合らが、協定に従って誠実に団体交渉を行うようB社長に再三求めても、B社長は、協定は代理人が勝手にしたことなどと発言するなどして、結局、交渉は進展しなかった。

エ 以上のように、継続雇用制度の内容と運用をめぐる労使間の長引く対立があったことに加え、会社と組合との間の労使関係がそれ以前から良好ではなかったという事情をも踏まえれば、管理職と非管理職との間で存すると考えられる一般的な職務遂行能力や責務の違い等を勘案してもなお、上記でみた管理職である非組合員とA₁組合員との取扱いの差異（就労場所、報酬（賃金）、業務内容等）は、会社が、A₁組合員が組合員であるが故に、継続雇用制度に基づく運用として、管理職である非組合員との対比において大幅に低下し

た労働条件でのみ継続雇用の提案をすることによって、同人に継続雇用の申込みひいては会社での定年退職後の就労を断念させることを企図して行ったものと推認でき、したがって、A₁組合員の定年退職後の継続雇用をめぐる会社の対応は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たる。

また、会社の上記対応は、組合員であると定年退職後の処遇に不利益が生じ得ることを従業員に示すこと等によって、組合への加入及び組合員の組合活動をけん制ないし抑制しようとしたものであり、また、そのような影響を及ぼすようなものでもあったといえるから、同対応は、労組法第7条第3号の支配介入にも当たる。

3 救済方法

- (1) 上記1のとおり、組合と会社との間で協定が成立した24年7月11日以降に開催された、継続雇用制度の内容と運用の改善を議題とする団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号の不誠実な団体交渉に当たるところ、同議題については、なお労使間における解決をみないのであるから、これに関する救済としては、同議題に関する団体交渉の応諾命令を発するのが相当である（主文2(1)）。

なお、初審命令は、応諾命令に係る団体交渉の議題を「継続雇用制度改定」としているが、上記1(1)でみたとおり、組合らが要求してきた継続雇用制度の改定とは、継続雇用制度の内容と運用の改善を意味するものと解すべきであるから、同議題については、「会社の継続雇用制度の内容と運用の改善」とする。

- (2) 会社は、A₁組合員の定年退職後の継続雇用について、従業員の定年退職後の雇用制度として継続雇用規定による継続雇用制度以外にはなく、同制度によらない救済を求める本件救済申立ては却下ないし棄却すべきであると主張する。

しかしながら、本件は、新規採用の場合とは異なり、一定の要件を満たした従業員（A₁組合員もこれに該当する。）については定年退職後に継続雇用を行う旨の制度がある中で、会社が、その運用として、A₁組合員に対し、管理職である非組合員の場合とは異なり、定年退職前の労働条件よりも大幅に低下した条件のみを提案して、継続雇用の申込みひいては定年退職後の就労を断念させたという事案であって、本件の不当労働行為がなければ、A₁組合員に対し、取締役に登用された管理職である非組合員の場合と著しい不均衡を生じないような、定年退職前と比して大幅に低下することのない適切な労働条件(処遇)での継続雇用が提案されていたはずである。

そして、上記2(5)のとおり、そうした提案が会社からなされた場合には、A₁組合員が会社の同提案を前提に継続雇用を申し入れ、その結果、A₁組合員は継続雇用をされたものと推認し得ることからすれば、本件の救済としては、A₁組合員が会社の上記提案に応じたことを前提に、同人の定年退職日である24年1月11日の後も、継続雇用をしたものとして取り扱うことが相当である（主文2(3)）。

- (3) したがって、この点についての初審命令の判断は相当であるが、A₁組合員の継続雇用をしたものとしての取扱いに関する事項を明確にするため、次のとおり命じることが相当である。

すなわち、会社は、A₁組合員を継続雇用をしたものとして取り扱うに当たって、賃金相当額その他の取扱いについて、従前の提案に固執することなく、組合らと上記(1)の団体交渉を行うなどして、本命令交付の日から6か月以内に、同取扱いに関する事項を適切に定めなければならない（主文2(2)）。その際、会社は、定年退職後に取締役に就任した非組合員である管理職の定年退職前の給与と定年退職後の報酬額の増減との均衡を考慮するとともに、定年後の再雇用の平均的な

賃金が定年退職前の6割程度（24年賃金構造基本統計調査）であることなどに留意すべきである。

そして、上記継続雇用をしたものとして取り扱う期間については、①継続雇用規定において、25年4月1日以降は、従業員が65歳の年齢に到達するまで原則として6か月単位の契約とし反復更新するとされていること、②契約の反復更新を妨げるような事情も見当たらないことから、24年1月12日（A₁組合員の61歳の誕生日）から28年1月11日（同人の65歳の誕生日の前日）までとするものとする（主文2(3)）。

(4) また、本件事案に照らせば、本件の不当労働行為に関する労働委員会の判断を記載した文書の交付を命じるのが相当である（主文2(4)）。

第5 結論

以上のとおり、本件再審査申立てはいずれも理由がないので棄却することとするが、前記第4の3のとおり、その救済の内容についてはこれを明確にするため、初審命令を主文第2項のとおり変更する。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成28年3月2日

中央労働委員会

第三部会長 三輪 和雄 ㊟