

命 令 書 (写)

平成18年(不再)第12号

再 審 査 申 立 人 通信産業労働組合

平成18年(不再)第16号

再 審 査 被 申 立 人

平成18年(不再)第16号

再 審 査 申 立 人 西日本電信電話株式会社

平成18年(不再)第12号

再 審 査 被 申 立 人

主 文

I 初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 西日本電信電話株式会社は、通信産業労働組合に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

通信産業労働組合

中央執行委員長 A 様

西日本電信電話株式会社

代表取締役 B

当社が、①「NTTグループ3か年経営計画(2001～2003年度)」に基づく構造改革に伴う退職・再雇用制度の導入等に関する貴組合との団体交渉において、貴組合に対する提案並びに貴組合の求める資料の提示及び説明において合理的な理由がないにもかかわらず他の労働組合と比べて取扱いに差異を設け、団体交渉期日の設定及び団体交渉における説明・協議において誠実性を欠く対応をし、上記退職・再雇用制度の導入に伴う意向確認を貴組合との誠実な協議を行わずに実施に移したこと、②貴組合が平成14年2月5日付けで申し入れた組合員の勤務地等に関する団体交渉において、本人の希望を尊重した配置を行うことなどの配転の実施方針に関する団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると中央労働委員会において認められました。

今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

2 その余の本件救済申立てを棄却する。

II 西日本電信電話株式会社の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

1 本件は、西日本電信電話株式会社(以下「会社」)が行った以下の行為が不当労働行為に該当するとして、平成14年3月27日(以下、平成の元号を省略する。)、大阪府労働委員会(以下「大阪府労委」)に救済申立てがあった事件である。

(1) 13年4月27日以降に通信産業労働組合西日本地方本部(17年1

0月9日以降は通信産業労働組合。以下「組合」) に対し提案した「N T Tグループ3か年経営計画(2001~2003年度)」(以下「新3か年計画」) に基づく構造改革(以下「本件構造改革」) に伴う退職・再雇用制度(後記第3の3参照。以下「本件退職・再雇用制度」) の導入並びにこれに関連する経営上の諸問題及び労働条件面の具体的内容(以下「本件退職・再雇用制度の導入等」) に関する団体交渉(以下「本件退職・再雇用制度導入団交」) において、N T T労働組合(以下「N T T労組」) と比べて差別的に取り扱うなど誠実に対応しなかったこと(労働組合法第7条第2号及び第3号)。

- (2) 会社の本件退職・再雇用制度の導入についての組合に対する提案は、他の労働組合と比べて差別的に取り扱うものであったこと(労働組合法第7条第3号)。
- (3) 本件退職・再雇用制度の導入に伴う社員に対する意向確認(以下「本件意向確認」) を組合と十分な協議を行わずに実施したこと(労働組合法第7条第3号)。
- (4) アウトソーシング会社(以下「O S会社」) を選択した組合員及び60歳満了型を選択した組合員について、本人の勤務地等に関する希望を尊重した配置を行うことなどを求めて組合が14年2月5日付けで申し入れた団体交渉(以下「本件配転団交」) に応じなかったこと(労働組合法第7条第2号及び第3号)。

2 組合が初審において請求した救済内容は次のとおりである。

- (1) 会社が13年4月27日以降に提案してきた本件退職・再雇用制度の導入に関して下記の項目についての団体交渉に誠実に応じること。
 - ア 構造改革の必要性・合理性について
 - イ 各O S会社の内容及び具体的な労働条件等について
 - ウ 会社の従業員として残留した51歳以上の組合員のO S会社への在

籍出向について

エ 上記ウに関連する研修及び研修を受けた労働者の労働条件等について

オ 本件意向確認において、個々の社員が希望する雇用形態、会社、勤務地等を記入する「意向確認調書」を提出しない者及び「意向確認調書」を提出するが雇用形態を選択しない者はOS会社に移行せず会社に残り全国の事業所に勤務場所等を変更される場合がある「60歳満了型」の意向があるものとみなす取扱い（以下「みなし規定」）について

(2) 本件配転団交に応じること。

(3) ①本件意向確認の実施を組合に押し付け組合と協議を尽くさないこと、②本件退職・再雇用制度の導入について組合に十分に説明しないこと、③みなし規定を一方向的に導入することなどにより、本件意向確認を強行し組合を否認して支配介入することの禁止。

(4) 誓約文の掲示

3 初審大阪府労委は、本件退職・再雇用制度の導入の当初の提案の内容において組合間格差があったことは、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するとして、会社に対し、文書手交を命じ、その余の救済申立てを棄却することを18年2月28日付けで決定し、同年3月2日に初審命令書を交付した。

これを不服として、組合は、18年3月13日、上記初審命令の棄却部分の取消し及び上記2のと通りの救済を求めて（中労委平成18年(不再)第12号事件）、また、会社は、同月16日、上記初審命令の救済部分の取消しを求めて（中労委平成18年(不再)第16号事件）、それぞれ再審査を申し立てた。

4 本件の争点

- (1) 本件退職・再雇用制度導入団交における会社の対応(下記(4)を除く。)は、労働組合法第7条第2号の誠実交渉義務違反及び同条第3号の支配介入に該当するか否か。(争点1)
- (2) 会社の本件退職・再雇用制度の導入についての組合に対する提案は、他の労働組合と比べて差別的に取り扱うものであり労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するか否か。(争点2)
- (3) 会社が本件退職・再雇用制度の導入に伴う本件意向確認を組合との十分な協議を行わずに実施に移したことは、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するか否か。(争点3)
- (4) 会社が本件配転団交に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否及び同条第3号の支配介入に該当するか否か。(争点4)

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1、争点2及び争点3について

(1) 組合の主張

ア 本件退職・再雇用制度の導入に関し組合が会社に説明を求めている事項は、労働条件に関わる面でも労働組合に関わる面でもいずれの意味でも義務的団交事項である。すなわち、本件退職・再雇用制度の導入は、NTTグループ全体で11万人もの労働者について身分の変更と最大30%の賃金切下げを内容とするものであることから、組合員の労働条件に関する事項である。また、本件退職・再雇用制度の導入により組合員の激減や異職種・遠距離配転によって組合機能を喪失することも考えられることから、労働組合の存立そのものに関係する重大な事項である。このように、経営方針、会社の経営状況及び今後の見通しと対策についても、それが労働条件に影響を及ぼす場合には、労働条件の維持・向上という面から団体交渉の対象になると解される

ことから、本件退職・再雇用制度の導入に関し組合が会社に説明を求めている事項が義務的団交事項であることは明白である。

イ 組合は、本件退職・再雇用制度の導入について再三にわたり質問し、団体交渉の場で会社に説明を求めた。しかし、会社は自らの結論を言うのみで、そのような結論をとることの実質的な理由に関しては何らの説明も行わなかった。

また、会社は、NTT労組には、新3か年計画公表後、詳細な資料を提供し綿密な交渉を行い本件退職・再雇用制度の導入の具体化に関する詰めを行っていった。これに対して、会社は、組合に対しては、NTT労組との間で具体的な交渉を進めている間は、本件退職・再雇用制度の導入についての重要な説明を行うことなく、組合からの様々な質問に対しても具体的な根拠を示した説明を行わないなど、組合との団体交渉は形式的なものに止め、実質的な交渉が行われることはなかった。そして、会社は、NTT労組との間での具体的な交渉を先行させて、NTT労組と合意に達するや否や、OS会社の基本的事項や労働者の従事する業務内容、60歳満了型を選択した者の広域配転等についても具体的に明らかにしないままに、考える時間も与えずに、合意したスキームを組合に押し付けてきた。

このような団体交渉における会社の対応は不誠実団交に該当すると同時に、組合をNTT労組と差別するものであり支配介入にも該当する。

なお、会社は、本件構造改革については、NTT労組とは経営協議会で協議していたのであるから団体交渉上の差別ではないと主張するが、本件退職・再雇用制度の導入に関し組合が会社に説明を求めている事項は義務的団交事項であり、義務的団交事項に関し複数組合間の団体交渉上の差別を論じる際には、団体交渉と経営協議会の違いを根

拠にその対応の違いを正当化することはできない。なぜなら、経営協議会という形式さえ採れば、複数組合間の差別という重大な不当労働行為が「やり得」になり、憲法で保障された団結権が骨抜きにされることになるからである。

ウ 会社は、「申立人組合と他労働組合に対して同一時期に同一内容で提案を行い、誠意をもって説明・交渉を行った」などと主張しているが、会社の組合に対する対応とNTT労組との対応には違いがあり会社が主張するような事実はない。

エ みなし規定については、意向確認に応じないという不作為の事実行為がなぜ60歳満了型を選択するという積極行為にみなされるのか、法理論以前に常識と職場慣行に合致しない。

オ 会社は、NTT労組と合意した本件意向確認に関する事項を押し付けて組合とは不誠実な団体交渉を行う一方で、組合に考える時間を与えずに、13年末から直ちに本件意向確認を強行実施した。このようにして強行実施された組合員の本件意向確認は、まさに組合そのものを無視・否認するもので、組合員の組合への信頼を弱め、その団結を破壊するものに他ならず、組合に対する支配介入に該当する。

カ 本件意向確認手続きについて、会社と組合との間で団体交渉を行ったのは、13年12月6日であるが、その3日前には既に東日本電信電話株式会社（以下「東会社」）は意向確認手続きを開始していた。

(2) 会社の主張

ア 本件構造改革は、会社の経営上の重要施策であり、いかなる内容の計画を策定するかは原則として経営専権事項であってそれが労働条件の領域にまで及ぶ場合は格別、改革の必要性や合理性がある限り、本来団体交渉で扱うべき事項ではない。このように組合の本件退職・再雇用制度導入団交の要求は、義務的団交事項でない事項についても

のであることから、組合の主張は失当である。

イ 会社は、本件退職・再雇用制度については、全ての組合に対してほぼ同一時期に、同様の内容を提案してきた。会社としては、複数存在する労働組合に対して、会社としての考えが固まった都度、逐次提案を行ってきており、この点各労働組合間の対応に違いはない。会社は、各労働組合との交渉において、会社が提案したものに対して各労働組合から意見や質問事項等が出され、それらの解明を図りつつ、各労働組合の理解を得ていくという方法で論議を進めていった。N T T 労組からは、会社提案に対して、内容の解明を図る質問が多く出され、次々と新しいテーマへと、また同じテーマでもより掘り下げた論議へと進んでいった。

これに対して、組合は、そもそも本件構造改革という施策自体に反対であり、ひたすら白紙撤回を求めるだけで、いわば、入口論に終始して一向に建設的な質問や提案をしてくることはなく、論議は全く進展しなかった。

このように、会社提案に対する各労働組合の受止めのスタンスが異なることから、労使間の論議経過やテンポ等は必ずしも同様とはならず、その結果、合意している労働組合（N T T 労組）と合意していない労働組合（組合）があったとしても、それは合意の押付けには当たらない。

また、会社がN T T 労組に対して本件構造改革について説明・協議を行ってきたのはあくまで経営協議会においてであって団体交渉の場ではないことから、組合からの団体交渉の要求に応じないことが不当であるとは言えない。

さらに、初審命令は、13年4月に策定した経営計画に基づく構造改革に伴う労働条件の当初の提案において、組合に対する提案がN T

T労組と比べてその内容に格差があったと指摘するが、会社が組合に対して行った提案は、NTT労組に対する提案とほぼ同一時期、同一内容のものであって格差など存在しないことから、この点の判断は誤りである。

ウ みなし規定は、退職・再雇用を選択するのか、会社に残るのかを明確にするためのものに過ぎず、退職・再雇用を選ばないということは、従前の会社との雇用契約がそのまま残るのであるから、結果として組合員に対する取扱いは何も変わらない。

また、会社が組合と本件意向確認について団体交渉を行う意向を持っていたことは明らかであり、組合の組合員に対する本件意向確認は13年12月18日の団体交渉を経た後に行うこととするなど、会社は労使間の論議には配慮を行ってきた。

さらに、東会社で本件意向確認を開始したとの組合の主張については、別法人である東会社とは、労使間論議の経過も内容もスピードも異なり、意向確認手続の日程や手続方法なども異なって当然であり、それを比較しても無意味である。

2 争点4について

(1) 組合の主張

組合は、会社の本件意向確認の強行に抗議し、会社に本件配転団交を申し入れたが、会社は団体交渉を拒否した。本件退職・再雇用制度の導入において組合員の勤務地と担当業務がどのようになるのかは組合員の労働条件に関する事項そのものであり、これらの事項は明らかに団体交渉の対象となる問題であり、かつ、組合員が最も関心を抱く事項である。ところが、会社は組合の本件配転団交の要求にまったく応じておらず、このような会社の態度は団交拒否であると同時に、組合を軽視・否認するものとして支配介入に該当する。

(2) 会社の主張

労働者の配置先事業所及び従事業務の決定は、会社が業務上の必要性等に応じて決定しうる人事権に他ならない。会社は、業務上の必要性や本人の適性等を勘案しつつ、自らの権限と責任において人事配置を行うものであって、労働組合との間に事前協議約款があるなどの特別の場合には別として、事前に労働組合と協議することを強制されるものではない。したがって、人事問題を団体交渉で協議する場合としては、会社が発令した人事配置の内容が著しく合理性を欠き、労働者に著しい負担を及ぼす個人的事情を無視したり労働組合の活動に支障となるような場合など何らかの疑義が生じた場合に事後的に当否を議論する場合に限られるのであって、事前に扱うべきものではない。そして、会社は、本件救済申立て後の14年5月以降、配置先事業所及び従事業務が発令された後に、組合からの要求があった場合は、当該地域でこれについての団体交渉に応じている。

このように、会社は、事前の団体交渉には応じていないものの、人事発令後に疑義が生じれば団体交渉に応じることを説明し、現実には団体交渉を行っているのであるから、人事配置が行われる前での団体交渉に応じないことをもって、不当労働行為であるとする組合主張は失当である。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、日本電信電話公社をその前身として昭和60年4月に発足した日本電信電話株式会社（以下において、下記11年7月の再編成前は「旧NTT」、再編成後は「持株会社」）が、11年7月1日に施行された「日本電信電話株式会社等に関する法律」に基づき再編成された際に設立された会社であり、肩書地に本社を置き、その従業員数は、本件初

審問終結時（16年6月9日）、約1万2850名である。

会社は、西日本地域における地域電気通信事業を営み、電話、電報及びインターネット等の各サービスを提供するほか、電話機などの販売、電気通信コンサルティング及び研修・セミナー等の附帯事業を行っている。

また、旧NTTは、上記11年7月の再編成の際には、会社以外に、持株会社、会社と同じく地域電気通信事業を営む東会社及び県間・国際通信を行うNTTコミュニケーションズ株式会社に再編成された。

さらに、NTTグループは、13年7月末の時点において、持株会社の下に、再編された会社のほか、株式会社エヌ・ティ・ティ・ドコモ、株式会社エヌ・ティ・ティ・データなどの関連子会社を25社有していた。この中には、電気通信設備運營業務、通信機器端末の販売等を事業とする子会社（株式会社エヌ・ティ・ティ・エムイー関西、同東海、同北陸、同中国、同四国及び同九州の6社。以下総称して「ME会社」）や、テレマーケティング業務並びに人材派遣業務等を事業とする子会社（株式会社エヌ・ティ・ティ・ダイナミックテレマ、株式会社エヌ・ティ・ティ・テレメイト等4社。以下総称して「テレマ会社」）等が含まれており、組合の組合員は、その過半数がME会社若しくはテレマ会社に会社から期間の定めのない在籍出向という形態で派遣されて勤務していた。

- (2) 組合は、昭和56年に発足し、会社、持株会社及び会社の関連会社の従業員で組織された労働組合で、肩書地に事務所を置き、15年1月時点の組合員数は約1300人であった。会社の把握していた会社における組合の組合員数は、14年3月時点においては、会社従業員約5万1千人のうち、約350人（会社の組合員となりうる者の0.74%）であった。

なお、初審申立人の通信産業労働組合西日本地方本部は、当初、組合の地方本部組織であったが、17年10月9日の組合の組織変更に伴い解散し、本件申立人の地位は組合に継承された。

- (3) 会社には、15年9月時点で、組合の他に、NTT労組、大阪電気通信産業合同労働組合等6つの労働組合があった。会社の把握していた会社におけるNTT労組の組合員数は、14年3月時点においては、会社従業員約5万1千人のうち、約4万6千人（会社の組合員となりうる者の98.9%）であった。

2 会社と組合等との交渉方式について

(1) 組合と会社との交渉方式について

ア 組合と会社は、11年の会社発足直後、「交渉方式に関する小委員会」を設け協議した結果、「中央交渉委員会」と4つの地域（関西、東海・北陸、中国・四国及び九州）における「地域交渉委員会」の2段階交渉方式で団体交渉を行うことで合意しており、本件退職・再雇用制度に関しては、中央交渉委員会で議論されていた。

イ 組合と会社には、団体交渉以外の交渉の場として、「窓口対応」や「勉強会」があった。

「窓口対応」とは、会社側の窓口担当者と組合側の窓口担当者（通常は各々2名ずつ）が協議する場であり、団体交渉の日程調整、会社から組合への文書や資料の提示、組合から会社への文書等の授受、議題のすりあわせ、団体交渉で継続案件となった事項の管理及び別途対応等について、電話又は対面による方法で協議を行っていた。

「勉強会」とは、本件構造改革に伴い見直しを行う労働条件について、団体交渉とは別に、主に組合からの質問に対して会社が答えることにより組合が理解を深める場の設定を13年5月11日の窓口対応において会社が提案し、開催することとなったものであった。

ウ 組合と会社との間の団体交渉は、13年7～9月頃までは、組合から口頭で団体交渉の開催を要求することにより開催されていたが、それ以降の本件構造改革に関する団体交渉は、組合からの団体交渉申入書による申入れに基づいて開催された。

エ 組合と会社との間には、NTT労組と会社との間で開催されている下記(2)のような「経営協議会」は設置されていなかった。

(2) NTT労組と会社との間の交渉形式について

ア 11年7月1日、会社とNTT労組は、「中央経営協議会の設置に関する協約」及び「企業本部経営協議会の設置に関する協約」を締結し、中央経営協議会及び企業本部経営協議会（以下、併せて「経営協議会」）を設置しており、上記協約においては、以下の内容が盛り込まれていた。

(ア) 中央経営協議会

a 設置目的及び設置単位

全面的競争状況のもとにおいて積極的な事業運営を行い、事業の健全な発展を図るため、経営の基本施策など重要課題について論議する場として中央段階に設置する。

b 付議事項

①事業計画及びその実績に関する事項、②人員計画に関する事項、③会社機構の改廃に関する事項、④営業制度の基本に関する事項、⑤新規サービスに関する事項、⑥業務運営の基本に関する事項、⑦グループ事業運営の基本に関する事項等を付議事項とする。

c 構成

会社を代表する委員（会社側委員）と組合を代表する委員（組合側委員）をもって構成し、会社側委員は会社役員及び管理者か

ら会社が選任し、組合側委員は中央本部役員の中から組合が選任する。

d 開催時期

四半期ごとに開催するほか会社側と組合側の双方が必要と認めた場合は開催することができる。

e 機密保持等

中央経営協議会においては機密保持に万全を期すこととし、非公開とする。

f その他

中央経営協議会で扱うもののうち、労使双方が必要と認めた場合は、必要な事項について最終的に記録整理する。

(4) 企業本部経営協議会

企業本部経営協議会は、中央経営協議会と同様の目的に基づいて、企業本部段階に設置され、①付議事項については、上記(ア) b ①～③、⑥及び⑦、新技術・新規サービスに関する事項並びに中央経営協議会から付託された事項等とする、②構成は、企業側委員は会社役員及び管理者から会社が選任し、組合側委員は西日本本部役員の中から組合が選任する、③開催時期、運営方法、機密保持及び記録整理等については、中央経営協議会に準じて取り扱うこととする。

イ また、11年7月1日、会社とNTT労組は、「グループ事業の形成に関する覚書締結に伴う了解事項」を締結し、この中で、経営協議会への付議事項として、以下の内容が盛り込まれていた。

(ア) 会社は、グループ事業の形成に伴い、新会社の設立及び既存サービス・業務の事業化に当たっては、計画した段階で速やかに中央経営協議会又は企業本部経営協議会に付議し、十分話し合った上で実施に移すこととし、付議する計画の概要は次のとおりとする。

a 新会社の設立を行う場合

- ①設立目的、②新会社の名称、③所在地、④事業内容、⑤出資、
⑥組織、⑦社員数、⑧営業開始時期

b 既存サービス・業務の事業化を行う場合

- ①既存サービス・業務の事業化の目的、②事業化の対象となる
サービス、③会社名、④事業化の実施時期

(イ) 中央経営協議会又は企業本部経営協議会への付議に当たっては、
新会社の設置及び新会社の設立を伴う既存サービス・業務の事業化
は中央経営協議会に、新会社の設立を伴わない既存サービス・業務
の事業化は企業本部経営協議会において扱う。

ウ 経営協議会は、上記ア及びイに基づいて健全な事業運営のために労
使が任意で設置したものであり、会社の経営方針などについて労使で
忌憚のない意見交換を行う場として運用されていた。

具体的には、事業計画（収支計画、販売計画、建設計画、人員計画
等）、組織の改廃（新しい会社や組織の新設等）、新規サービス等
について議論が行われ、人員計画については、経営計画の延長線上の問
題として、どの程度の人員が必要であるか、どれくらいの人員をどう
配置していくか、社員の転籍、出向、人員削減などが経営協議会の議
論の対象事項となっていた。また、事業計画の1つとして収支計画に
ついて議論する中で、人件費の削減等のコスト削減策も経営協議会に
おいて議論され、そのコスト削減策のうち労働条件に関わる施策につ
いては、別途、NTT労組に提案して団体交渉で議論することとされ
ていた。

また、本件構造改革の実施に当たっては、OS会社の設立について
は、「グループ事業の形成に関する覚書締結に伴う了解事項」に基づ
き、中央経営協議会において議論され、また、事業運営スキームの見

直しについても、中央経営協議会において議論が行われた。そして、これに伴う労働条件の見直しやOS会社の労働条件については、中央経営協議会では項目出しが行われた程度で、その具体的内容は、団体交渉において別途提案が行われ協議された。

3 本件退職・再雇用制度の概要

本件退職・再雇用制度は、会社の本件構造改革の一環として、グループ一体となりコスト競争力の強化を図り、新たなグループ運営体制の確立に向け、OS会社として、営業系地域会社、設備系地域会社及び共通系会社を設立し、注文受付、設備保守・運営等の業務をアウトソーシングするのに併せて、社員の雇用確保及びライフプランの多様化を図る観点から、14年度から実施されたものであり、同年度の退職・再雇用の概要は、会社の社内通達等により以下のとおり定められた。

(1) 対象者

ア 51歳以上（15年3月31日に見込まれる年齢。以下同じ。）となる社員。

イ 50歳以下（15年3月31日に見込まれる年齢。以下同じ。）の社員であって、特にOS会社への退職・再雇用を希望するもの。

(2) 雇用形態・処遇体系の通知・申し出

ア 51歳以上の社員

51歳以上の社員は、14年1月31日までの間に雇用形態等を選択し、任命責任者に対し、通知する。

イ 50歳以下の社員

50歳以下の社員であって、特に退職・再雇用を希望する者については、14年1月31日までの間に任命責任者に対し申し出る。

ウ 雇用形態・処遇体系の選択・通知を行わない場合

51歳以上の社員が雇用形態・処遇体系を選択・通知しない場合

は、60歳満了型を選択したものとみなされる。

(3) 51歳以上の社員が選択する雇用形態・処遇体系

ア 繰延型

(ア) 51歳以上の社員が14年4月30日に会社を退職し、同年5月1日にOS会社に再雇用され、60歳定年制により60歳まで勤務した後、61歳以降は契約社員としてOS会社に再雇用され、最長65歳までの雇用を実現する形態。

(イ) 勤務地が府・県内に限定的となる一方で、所定内給与が20%～30%低下するが、激変緩和措置としてOS会社における退職手当及び契約社員期間の給与加算が支給され、雇用保険等公的給付や企業年金（税制適格年金）の受給の組み合わせにより、61歳以降の充実した生活設計に資するもの。

なお、激変緩和措置は、退職・OS会社に再雇用されることに伴って発生する生涯賃金の減少額の一定割合（この割合を「措置率」という。）を、実際に移行する社員の生活条件の激変防止の観点から補填するものであり、この「激変緩和措置」の額は、減額された賃金相当分（給与減額分×60歳までの残年数）の概ね半額程度を補うものであった。

イ 一時金型

雇用の形態としては繰延型と同様であるが、所定内給与が20%～30%低下することに対する激変緩和措置については、14年4月30日の会社退職時の一時金及びOS会社における退職手当として受給する形態とし、生活設計の多様化に応えるもの。

ウ 60歳満了型

(ア) 会社の本店・支店において、会社本社・支店の業務（企画・戦略、設備構築、サービス開発、法人営業等の業務）に従事若しくはOS

会社以外のグループ各社へ出向し、社員就業規則第73条（定年）に基づき、60歳まで勤務する形態。

- (イ) 社員就業規則第60条（転用、配置換等）又は第61条（出向）に基づき、市場性の高いエリア等を中心として、勤務地を問わず成果・業績に応じて高い収入を得る機会を追求する意欲をもった社員に応えるもの。

エ 50歳以下の社員が特に退職・再雇用を希望する場合は、激変緩和措置の給与加算並びに一時金は支給しない。

(4) 再雇用先のOS会社

ア 再雇用先のOS会社

繰延型及び一時金型を選択した社員及び50歳以下で特に希望した社員の再雇用先のOS会社については、アウトソーシング業務に従事している社員は、原則として当該業務が移行するOS会社とし、アウトソーシング業務以外に従事している社員は、本人の業務経験、スキル及び希望等並びにOS会社の人員状況等を考慮して決定される。

イ 勤務地

勤務地については、原則として府・県単位の事業所とし、次のいずれかから選択する。なお、これら以外に希望がある場合には、本人事情等を考慮し、例外的に入社後に初期配属された組織以外の採用旧支社管内の府・県についても選択できる。

- (ア) 退職時に勤務している支店等（アウトソーシング対象業務に従事していない出向者は出向前に勤務していた支店等）が所在する府・県

- (イ) 入社後に初期配属された組織が対応する府・県

(5) 意向確認手続き

ア 意向確認調書

意向確認調書は、会社が行う個別面談等により、社員の意向を確認するもので、上記(3)の雇用形態及び(4)のOS会社、勤務地等の希望を記入するもの。

イ 雇用形態選択通知書

雇用形態選択通知書は、社員の最終の意向を申し出るもので、本通知書をもって辞職・再雇用願に代える。

ウ 意向確認の手順

意向確認は、①個別面談等により、社員説明及び相談を行い意向確認書を配付し、②再度、個別面談等により社員の意向を確認した上で、意向確認調書を回収し、雇用形態選択通知書の用紙を配付する。

エ 意向確認の時期

51歳以上の社員については、14年1月31日までの間に雇用形態等を選択し、任命責任者に対して雇用形態選択通知書により通知することとされ、50歳以下の社員が特に退職・再雇用を希望する場合には、同日までに任命責任者に対し申し出る。

(6) OS会社への移行時期

OS会社への移行については、14年4月30日で会社を退職し、同年5月1日からOS会社において再雇用される。

4 組合と会社の第13回西日本中央交渉（以下「第13回団交」）までの経緯

(1) 組合は、昭和56年の発足以来、旧NTTの民営化、ダイヤルQ2や104番号案内の有料化、職能資格制度の導入、営業窓口の廃止問題などの多くの会社施策について反対の立場をとってきた。

(2) 11年11月、持株会社、東会社及び会社（以下、東会社と会社を合わせて「東西会社」、持株会社と東西会社をあわせて「3会社」）は、東西会社についての12年度から14年度の中期経営改善施策（以下「中

期施策」)を取りまとめ、14年度末までに約2.1万人(会社は約1.1万人)の削減、12～14年度の設備投資額を約9000億円(会社は約4500億円)削減すること等により、約3500億円(会社は約1900億円)の収支改善効果が見込まれるとした。

- (3) 12年4月、持株会社は、「NTTグループ3か年経営計画(2000～2002年度)」を策定した。

これは、3か年の経営目標として売上高、営業利益、経常利益を掲げたNTTグループとして初めての3か年経営計画であり、この中で、将来のグループフォーメーションの見直しについて、グローバル競争の中で自己責任の下に迅速な対応を可能とするための会社経営のあり方等を中心に、14年度以降速やかに実現することを念頭に、関係各方面の理解を得つつ、検討を進めていくこととした。

- (4) 13年2月9日、3会社とNTT労組は、中央経営協議会を開催し、会社は、「3か年経営計画の策定に向けた考え方」を明らかにした。この中で、会社は、財務は著しく悪化するとの見通しに立ち、聖域なきコスト構造改革として退職・再雇用制度の導入といった雇用の多様化を検討する等の更なる経営改善施策に取り組む考え方を明らかにした。また、NTT労組への本件構造改革の具体的内容の提示は3月下旬から4月上旬であると説明した。

これについて、NTT労組は、①雇用確保に向けた労使間論議は、春闘要求に対する回答交渉からスタートさせ、新3か年計画につなげていくこと、②支部段階においても自らの支店における競争現状や経営状況等について踏み込んだ労使協議を行い、経営環境等の共有化を図ること、③新3か年計画とこれに関連する施策については、次期全国大会に向け方針化を図ることも視野に入れた取組みを行うこと等が必要であると考えていた。

- (5) 13年2月23日、NTT労組は、会社をはじめグループ8社と団体交渉を行い、2001年春闘要求書に対する持株会社からの回答を受けた。この中には、東西会社及びその業務を受託する経営資源活用会社において、一切の聖域を設けることなくコスト構造の抜本的見直しを図り、人件費の低減と両立する雇用確保策を支援する新たな仕組みをグループトータルで検討することが含まれていた。これに対して、NTT労組から、労働条件関係の要求については、今後の交渉で徹底論議すべき旨質問したところ、持株会社は、労働条件関係については、今後誠意をもって論議していく旨の回答を行った。
- (6) 13年3月5日、NTT労組は、第10回企業本部委員長会議を開催し、2001年春闘要求の決着に当たって目指すべき課題と方向について意思統一を行った。事業構造の改革については、取組みに当たっての基本姿勢を明確にし、その後の新3か年計画等の協議につなげることにした。
- (7) 13年3月15日、NTT労組は、3会社との団体交渉において、2001年春闘要求の決着を図った。この中で、NTT労組は3会社との間で、①本人の意に反した解雇は行わないことが経営の基本的な命題であること、②将来の展望もなく仕事もないままで雇用契約だけ継続していることが経営者としての雇用責任を果たすとは考えないこと、③そのためには、雇用形態・処遇の多様化等、選択肢の多様化に配慮していくことの3点のNTT労組の主張（いわゆる「雇用確保三条件」）については、今後、新3か年計画等において引き続き論議していくことを確認した。
- (8) 13年4月6日、3会社はNTT労組と中央経営協議会を開催し、4月16日の報道発表に先立って、新3か年計画について説明を行った。この中で、会社は、①東西会社の本体機能を企画・戦略等に特化させ、

設備保守等の業務は、地域単位（県又は複数ブロック）に設立する経営資源活用会社等へアウトソーシングすること、②これに併せ、退職・再雇用制度の導入といった雇用形態の多様化・処遇の多様化に取り組み、人的コストの低減を図ること等を説明した。これに対して、NTT労組は、本件構造改革の主要な課題として、雇用・労働条件に関わる課題が触れられており、雇用確保が第一義との観点からこの議論を避けて通ることはできないとの判断から、具体的には、別途、労使交渉の場で明らかにするよう会社に求めた。

(9) 13年4月11日、NTT労組は第13回企業本部委員長会議を開催した。同会議においては、同月6日に会社側から説明を受けた新3か年計画の具体的な会社側提案の扱い及び組織的取り組み方については、次期企業本部委員長会議（同月25日開催予定）で意思統一することが決定された。

(10) 13年4月16日、持株会社は、新3か年計画を策定し、報道発表を行った。

これは、NTTグループにおいては、再編成を契機にグループ全体として目指す事業の方向付けを行う3か年計画を策定し事業構造の変革に取り組んできたが、その後の市場構造の変化等を織り込み、新たに新3か年計画として策定したものである。

この中で、東西会社の構造改革については、中期施策に加えて新たに、①東西会社の本体機能を企画・戦略、設備構築・管理、サービス開発、法人営業等に特化させ、注文受付、設備保守・運営、故障修理等の業務については地域単位（県又は複数県を束ねたブロック）の経営資源活用会社等へアウトソーシングすることとし、徹底した経営の効率化を図るとともに、地域密着型の事業活動によりグループ内外に向けた業容の拡大に取り組むこと、②上記①の施策の実施に併せ、社員のライフプラン

の多様化等を踏まえつつ、例えば退職・再雇用等により雇用形態の多様化・処遇の多様化等に取り組み、人的コストの低減を図ること等が盛り込まれていた。

同日、持株会社社長は記者会見を行い「(コスト削減に関して) 東西会社の人員を他の会社に移すということを本気でやらないと対応できない。このような問題は、必ず大きな労働条件の議論になってきて、そういう議論を正面からとらえて、おそらくは万のオーダーの人間について検討しなければいけなくなると思う。そういうことは過去にやったことはないので、ここで、独占時代から引きずってきた問題に立ち向かわなくてはいけない。したがって、この問題は労働組合と相当議論が出てくる話である。」などと説明した。

- (11) 13年4月19日、組合は、会社が同月16日に報道発表した新3か年計画は新たに3万人も削減する内容であり反対である旨の書記長談話を発表した。
- (12) 13年4月25日、NTT労組は第14回企業本部委員長会議を開催した。同会議において、新3か年計画の会社提案に対する対処方針として、①労働条件見直しの会社提案については、OS会社の労働条件と会社の労働条件見直しとは一体のものとして同時に提案を受けること、②具体的な会社提案は雇用確保三条件を前提に扱うこと、③次期全国大会において、会社提案に対する対処方針を決定し、年内決着を目指して取り組むことなどが決定された。
- (13) 13年4月26日、会社とNTT労組は、中央経営協議会を開催し、会社は、「会社の構造改革に向けた取り組みについて」の資料（8枚）（以下「13.4.26経協資料」）に基づき、本件構造改革について提案した。その内容は、会社は、これまでも情報流通企業への変革に向けて取り組んできたが、情報流通市場における競争環境の変化は予想を超える

スピードで進行しており、市場構造の変化に的確に対応し、会社として将来にわたる発展の基盤を構築するために、会社の再生を図るべく、次により、本件構造改革に取り組むというものであった。

ア 会社のこれまでの取組みと今後の展望

会社は、これまで中期経営改善施策をスピード感をもって着実に実行し成果を上げているところであるが、今後の市場環境を展望すると、これらの取組みを実施したとしても、大幅な赤字構造が継続し、自立した企業として存続し得ない事態を想定せざるを得ない。

イ 会社の本件構造改革に向けた基本的考え方

新たな競争環境を直視し、厳しい現状を克服するための抜本的な構造改革に取り組むことが不可欠であり、これによって、14年度黒字化、将来にわたる黒字構造への転換、競争力ある情報流通企業グループへの変革を希求し、経営の責任としての社員の雇用確保に最大限努力する。

ウ 収益確保とコスト改善の徹底

I T革命の推進に向けたブロードバンドビジネス等を展開し収益確保の取組みを行うとともに、①一般物件費の削減、②本件退職・再雇用制度の導入を通じたグループ委託費の低減、③投資構造の見直し等によるコスト改善を図る。

エ 会社の事業運営スキームの再構築

現行の直営主義の事業運営スキームから脱却し、同業他社と同様に徹底したアウトソーシングを行うため、次により、会社の事業運営スキームの再構築を行い、発展基盤の確立、雇用確保に努める。

(7) 会社とOS会社との役割分担

会社本体は、企画・戦略・サービス開発機能に加え、お客様に対するサービス提供責任を果たすための基本的機能等に特化し、それ

以外の業務については、市場価格を指向し大胆にアウトソースし、OS会社は受託業務に関するコストを低減するとともに、経営資源を活用して周辺領域で積極的に業容拡大を図ることを基本に再構築する。

(イ) 会社の本社・支店体制の見直し

効率的業務運営の観点から、①本社は、業務の親和性に基づき、組織の大括り化等スリムで機動性のある体制を確立する、②現行30支店をブロック単位に10～15程度の支店に統合する。

(ウ) OS会社の運営形態

現行のME会社及びテレマ会社を再編し、それぞれ西日本1社とした上で、その傘下に会社からの受託業務を基本業務とするME子会社及びテレマ子会社として、会社の支店に対応したブロック単位を基本としてOS会社を設置する。また、OS会社は、業務の実施地域において同種の業務を実施する会社と同程度の価格で受託し、業務運営コストの低減を図る。

オ 事業運営スキームの再構築に伴う諸制度の見直し

OS会社の人員配置については、現在アウトソーシング対象業務に従事している社員の移行によって対処することとする。なお、51歳以上の社員は、今回新たに予定している退職・再雇用のスキームを選択しての移行を想定しており、雇用確保の観点からこの移行方式を基本とする。

また、OS会社の労働条件については、雇用形態・処遇形態の多様化の観点及び同一地域同業種の賃金水準などを勘案して設定することとし、具体的設定の考え方や社員の移行方法等の労働条件諸制度の見直しは、別途提案する。

カ 実施時期は、14年度第1・四半期を目途とする。

(14) 13年4月26日、上記(13)の中央経営協議会の後に、会社とNTT労組は団体交渉を開催し、その中で、会社は、上記(13)の中央経営協議会において、「別途提案する」とされていた本件構造改革の実施に伴う労働条件の見直しの提案を「構造改革のための更なる取り組みの実施に伴う労働条件諸制度の見直し等について」等の資料（9枚、のうち、退職・再雇用制度に関する部分（以下「13.4.26N労提示資料」）は4枚）を提示して協議を行った。13.4.26N労提示資料の内容は、本件退職・再雇用制度について具体的に説明したものであり、概ね次のようなものであった。

ア OS会社は、現行のME会社やテレマ会社の活用及び再編成並びに新会社設立により支店に対応したブロック単位を基本に設置するものであり、アウトソーシング対象業務を実施地域において同種の業務を実施する会社と同程度の価格で受託するとともに、専門スキルを活かして、グループ会社から新たな受託業務拡大、地域密着型会社の特性を活かした一般市場の獲得拡大を図ることを目的とする会社である。

イ OS会社の労働条件は、同一地域同業種の労働条件を意識して各社毎に設定し、賃金水準は、現行の会社より概ね20～30%下回る水準とすることとし、具体的な労働条件は別途提案する。

ウ 会社での雇用形態は、60歳満了型、充実型（後に、繰延型と名称変更、以下同じ。）、一時金型に多様化を図ること。

エ OS会社設立時の移行対象者は、原則として、会社及びME会社等においてアウトソーシング業務に従事している社員とする。ただし、51歳以上の社員については、従事業務にかかわらず、充実型又は一時金型の選択を希望する社員を移行対象とする。

オ 充実型又は一時金型を選択する51歳以上の者に対しては激変緩和措置を措置する。

- (15) 13年4月27日、会社とNTT労組は企業本部経営協議会（西日本本部との経営協議会）を開催し、同経営協議会で、会社は、NTT労組に対し、13.4.26経協資料に基づき、本件構造改革について提案した。
- (16) また、13年4月27日、会社は、組合に対して、「NTT西日本の構造改革に伴う検討課題について」（1枚）（以下「13.4.27提示資料」）を含め4枚の資料をファックス送付したが、電話等での口頭による補足説明は行わなかった。この資料のうち、本件退職・再雇用制度の導入に関連する資料は1枚だけであり、そこには、検討項目として、①アウトソーシングの実施、②業務運営体制の見直しに伴う雇用形態の多様化等、③諸手当の見直し、④人員流動関連制度の見直し、⑤福利厚生の見直し、と5項目が箇条書きされているだけで、本件退職・再雇用制度の導入についての説明は全くなかった。
- (17) 13年5月8日、会社は、組合に対し、「NTT西日本の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し等について」の資料（3枚）（以下「13.5.8提示資料」）をファックス送付した。この資料は、本件退職・再雇用制度の導入についての現時点の会社の考え方を示したものであり、その詳細は今後検討するという位置付けのものであった。この資料は、13.4.26N労提示資料（上記(14)参照）から、「OS会社の概要」の記載部分（上記(14)ア）、「OS会社の移行対象者」（上記(14)エ）の記載部分等の一部を削除したものであって、OS会社の賃金水準は会社より概ね20～30%下回る水準に設定することや充実型又は一時金型を選択する51歳以上の者に対しては激変緩和措置を措置すること等の説明はあったが、組合の組合員のうち、その半数以上がME会社、テレマ会社に在籍出向していたにもかかわらず、13.4.26N労提示資料では説明のあった①OS会社は現行のME会社及びテレマ会社の活用、再編成並びに新会社設立により設置されること、②ME会社、テレマ会社等に勤

務する者は、本件退職・再雇用制度の対象とする旨の説明はなかった。
また、13. 4. 26経協資料において説明されていた上記(13)ア～オの事項についての説明もなかった。

- (18) 13年5月11日午前10時30分から同12時20分まで、第13回団交が開催された。同団交は、本件退職・再雇用制度の導入に関する事項を議題とする組合と会社との間の最初の団体交渉であり、本件初審申立ての14年3月27日までの間においては、同団交を含めて合計11回の団体交渉が開催された。

第13回団交は、組合からの要求に基づいて開催されたものであり、その議題は、「組織対応問題」、「NTT西日本の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し等」等であった。

ア まず、組合が、会社がNTT労組に対しては、13年4月27日に詳細な説明を行ったにもかかわらず、組合に対しては、「未だ固まっておらず説明できる段階ではない」として、検討項目メモだけを送付し同年5月8日に初めて説明資料を送付した会社の対応は、組合間差別である旨申し入れたところ、会社は、組合間差別ではなく経営協議会の場があるかないかの差である旨の回答を行った。これに対して、組合は、再度、今後このようなことがないように申し入れた。

イ 次に、会社は、13. 5. 8提示資料を読み上げて本件退職・再雇用制度の導入の提案を行ったが、特に追加説明はなかった。そこで、組合が「どのような企業を作るのか」と質問したのに対して、会社は、NTT労組に対しては13年4月26日の団体交渉において具体的に説明しているにもかかわらず（上記(14)ア参照）、OS会社はどのような企業で社員構成や業務内容等の部分はまだ具体的に決まっていないので当方も説明に困っている旨回答した。また、組合がOS会社は新たに作る会社か既存の会社かと質問したのに対して、会社は、「まだ

はっきりしてない」と回答した。

ウ 最後に、組合は「構造改革の全体像を含めて大問題であり、解明すべき問題がたくさんある。これまでの団交の回数にこだわらず設定して論議の場を持つようにしたい。」と提案したのに対し、会社は「その点は了解する。扱いは窓口で詰めることとする。」と回答したが、この団交後、組合が再三団体交渉の開催を申し入れたにもかかわらず、会社は、「日程調整がつかない」、「交渉団長が不在」などの理由で、約2か月間団体交渉は開催されなかった。

5 組合と会社の第14回西日本中央交渉（以下「第14回団交」）までの経緯

- (1) 13年5月11日午後1時30分から同4時まで、組合と会社の間で、「窓口対応」が開催された。

会社は、今後の議論の方法については、具体的な内容が固まり次第通知するが、疑問点の解明を含めた議論は組合からの質問を受けて、現時点での検討状況を含めて回答するので、5～6人程度の小委員会的なもので議論していくことでどうかと提案した。これに対して、組合は、「基本的な問題は別途団交を設定しての論議として、疑問点の解明は小委員会での論議とする。質問は早急に出すので、具体的な理解しやすい文書で回答してください。」と回答し、これにより「勉強会」が開催されることとなった。

- (2) NTT労組新聞13年5月12日号のインタビュー記事において、NTT労組の事務局長は、会社提案に対する今後の対応について、①会社提案が今春闘における労使確認である雇用確保三条件に照らしてどうなるかということを経営的判断の切り口として取組みを進める、②会社が提案している51歳以上を対象としたOS会社への退職・再雇用の場合の現行水準の2～3割の賃金カット等については、雇用を確保するため

に許容しうる限界をどう判断するのか、重大な決断が求められることになる旨答えた。

- (3) 13年5月16日、会社は、「構造改革に伴う事業運営スキームイメージ」と題する1枚の資料（以下「13.5.16提示資料」）を組合にファックス送付した。

同資料は、第13回団交の席上、組合から今後の事業運営について質問が出されたため、組合の理解を促すために送付したものであり、本件構造改革前後で、会社の組織形態や実施する業務内容がどのように変わるかを図示したものであった。

- (4) 13年5月16日、「子会社も4万人削減、計10万人に」という見出しの下、「NTTは16日、すでに固めている東西会社の社員約6万人の削減に加えて、東西会社の子会社についても今後三年間で約4万人を削減する追加リストラ案を固め、労働組合と協議に入った。」との記事が、読売新聞の夕刊に掲載された。

ここで「労働組合と協議に入った」と報道されたのは、会社が、NTT労組と本件退職・再雇用制度の対象人員規模についての交渉に入ったことを意味しており、組合に対しては、本件退職・再雇用制度の対象人員規模は経営事項であるとして、この時点では提案をしなかった。

- (5) 13年5月17日、記者会見において、持株会社社長は、新3か年計画に基づく本件構造改革の方針はいつごろまでに固めるのかという質問に対して、「労働組合では8月に全国大会を開催するようだが、その時期を1つの目標としてやっていけばよいのではないか」と回答した。また、この記者会見において、持株会社幹部は、労働組合との調整はうまくいっているのかという質問に対して、「労働組合との交渉は、現場で議論しやすい形でイメージを出しながらやっている。しかし、「何万人」という具体的な数字が出ている訳ではない。労働組合のそれぞれの企業

本部とそれぞれの企業グループ会社で議論が始まった段階である。」旨、NTT労組との交渉状況を説明した。

- (6) 13年6月1日、会社は、組合に対し、「労働条件諸制度等の見直しの検討状況」と題する2枚の資料（以下「13.6.1提示資料」）をファックス送付した。

この資料においては、OS会社における労働条件等のイメージや雇用形態・処遇体系多様化のイメージとして、「60歳満了型」、「繰延型」、「一時金型」の各概要等について説明されていた。

- (7) 13年6月8日、組合は会社に対し、「NTT西日本の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し等についての質問（通信労西地交第92号）」（以下「13.6.8質問書」）を提出し、同月15日までに文書で回答することを求めたところ、会社は、同月14日、組合あてに回答書（以下「13.6.14会社回答書」）を提出した。13.6.8質問書は、組合が団体交渉を要望しているにもかかわらず開催されないため、質問という形式をとって、会社の考えを明らかにさせ真摯な回答を求めようとしたものであった。

ア 13.6.8質問書には、①構造改革の必要性、OS会社の概要や組織規模（人員）、②ここ数年間の定年退職者予定数や年度別労務費の軽減額、③OS会社において20～30%下回る賃金を設定する理由、④OS会社の労働条件について「同一地域同業種の労働条件をも意識して」とはどのような会社の労働条件を意識することか、⑤会社からの在籍出向とはならない理由、⑥雇用形態を選択する年齢を「50歳」とした理由等をはじめとする33項目が上げられていた。

イ これに対して、会社は、13.6.14会社回答書により、上記ア①、②、⑤及び⑥については、「会社の責任により計画し実施していく考えである」、上記ア③については、（組合は、13.5.8提示資料を見

た上で質問をしており、同資料にはその理由が記載されていないにもかかわらず、) 13. 5. 8提示資料において提案したとおりである、上記ア④については、現在検討中である旨の回答を行った。

(8) 13年6月14日、NTT労組は、第17回拡大企業本部委員長会議を開催した。同会議において、会社提案に対する取組みの基本認識として、現状の雇用は危機的な状況に陥っていることから、激痛はあるが「雇用確保三条件」をベースに構造改革の総仕上げを行い、次への展望を切り拓く条件をつくり、反転攻勢をかけるとの積極的な姿勢で取り組むこと等の確認が行われ、会社との労使交渉を再開し、労働条件に関する具体的な制度内容や水準等について会社提案を受けるとなった。

(9) 13年6月15日、会社は、NTT労組と団体交渉を行い、本件退職・再雇用制度における労働条件に関する具体的な制度内容や水準等について提案し、「雇用形態・処遇体系の多様化について～退職・再雇用の枠組み～」(15枚)(以下「13.6.15N労提示資料」)などの資料(合計59枚)に基づき説明を行った。

これらの資料においては、①会社における事業運営スキームの再構築に当たっての考え方、②新たな支店ブロックにおけるグループ運営イメージ、③OS会社の設置形態と業務内容イメージ、④OS会社の新たな人事制度イメージ、⑤OS会社の賃金制度イメージ、⑥OS会社の賃金水準(カーブ)設定方法、⑦OS会社の賃金水準、⑧雇用形態・処遇形態多様化の選択パターン、⑨雇用形態・処遇形態多様化における選択肢の適用、⑩OS会社への移行方法等、⑪繰延型及び一時金型の61歳以降契約社員制度、⑫激変緩和措置率の設定の考え方及び年齢別措置総額等の内容について図表を用いて分かりやすく説明されており、同月20日に組合に提示した資料(下記(11)参照)にはない次のような内容も説明されていた。

- ア 上記③の資料においては、OS会社は、営業系・設備系の親会社と会社支店の事業エリアに1対1で対応する営業系・設備系の子会社から成り、親会社は会社から業務委託を受けた上で、子会社は親会社から業務の再委託を受けて事業を行うこととされていた。
- イ 上記⑥の資料においては、OS会社の賃金水準（カーブ）は、労働省「賃金構造統計基本調査」等に基づき、各府県別に、OS会社において実施する業務と類似する職種（システムエンジニア、電算機オペレーター、販売員、企業内における機械工）の賃金水準をベースに、各府県別の産業全体の賃金水準・労務構成・労働時間、都市部と地方の職位構成の差などを考慮して設定することが、初任給ポイント（18歳）・中位点・フラットポイント（50歳）ごとの設定方法と共に説明され、各府県別に試算した資料も添付されるなど詳細な説明が行われていた。
- ウ 上記⑨及び⑩の資料においては、ME会社やテレマ会社への出向者は、本件退職・再雇用制度の対象となることが明確に説明されていた。
- エ 上記⑫の資料においては、激変緩和措置は、①地場賃金水準の設定に当たってはNTT水準70%のセーフティネット（下限）を設定するなどの配慮、②従来のキャリアスタッフは全廃するが、OS会社において新たな契約社員制度を導入し65歳までの雇用を実現、③OS会社の退職時（60才）に退職手当を設定するなど一定の措置を講じていることから、激変緩和措置の措置率は「0」が基本であるが、社員の生活条件の激変緩和の観点から設定するとの考え方に基づき、繰延型は50%、一時金型は退職金の一部前払いによる金利差等を考慮して40%として設定することとされていた。また、実在者モデルによる14年度末年齢51歳の者の激変緩和措置総額の平均推計値は、繰延型は800万円、一時金型は640万となることを説明した激変

緩和措置の年齢別の適用イメージも添付されていた。

- (10) 13年6月18日、午後3時から同5時15分まで、組合と会社との間で、勉強会が開催された（第1回勉強会）。同勉強会の議題は、13.6.8質問書であり、会社から13.6.14回答書を補足する説明が行われたが、この中では、上記(7)ア①～⑥の質問についての補足説明はなかった。また、今後の進め方について、組合から「更に内容についてより深めたい項目については、メモ質問等により解明を図ることも含めて検討したい。」との意見があり、会社はこれを了承した。
- (11) 13年6月20日、会社は組合に対して、13.5.8提示資料において検討するとしていた事項についての現時点での会社の考え方として、8枚の資料をファックス送付した。この資料のうち、本件退職・再雇用制度の導入に関するものは「NTT西日本の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し等について」（1枚）（以下「13.6.20提示資料」）のみであり、これには、①OS会社に移行する社員の給与水準が地域別に50～59歳の平均値の70～80%であること、②激変緩和措置は、繰延型は50%、一時金型は40%とすることなどが説明されていたが、図や絵等を活用した分かりやすい13.6.15N労提示資料（15枚）（上記(9)参照）と比べると、OS会社の設置形態や業務内容等に関する記載が全くなく、上記(9)ア～エに記載されているようなOS会社の運営イメージ、OS会社の賃金水準（カーブ）の詳細な設定方法、ME会社やテレマ会社等への出向者は本件退職・再雇用制度の対象となること、激変緩和措置率の設定の考え方等の説明もなかった。
- (12) 13年6月26日、組合は会社に対し、「通信労西地交質問メモ4『NTT西日本の構造改革にともなう労働条件諸制度等の見直し等』に関する質問メモ」を提示し16項目の質問を行ったところ、会社は、同年7月6日に「質問メモに対する回答書」により回答した。

このうち、会社が提案する本件退職・再雇用制度には「転籍規定」を適用しない理由・根拠についての質問に対しては、会社は、業務上の都合により転籍会社へ雇用を継承する転籍とは異なるものである旨回答した。

なお、この「転籍規定」とは、会社とN T T労組との間に締結された「社員の転籍に関する協約」及び「社員の転籍に関する協約の締結に伴う了解事項」において、転籍（転籍会社の業務上の都合により、復帰を前提とせず、会社との雇用関係を他企業に継承すること）に該当する場合の労働条件等の取扱いについて定めたものであり、転籍会社設立時における労働条件は、当面、会社の現行の労働条件を持ち込むこととすることなどが規定されていた。

また、組合が、同年6月26日の質問メモを渡す際に、団体交渉開催の要求を口頭で行った結果、次回団体交渉の開催日は同年7月11日となった。

- (13) 13年7月10日、N T T労組は企業本部三役支部代表者会議を開催し、本件構造改革の取り組みについて、全国大会での方針決定に向けて、①会社提案は受けて立つこと、②激変緩和措置に万全を期すこと、③要求の実現に向けて組織の総力をあげて闘うこと等の意思統一を行い、約10万人を対象とする本件退職・再雇用制度の導入に基本的に合意した。

また、この翌日の11日には読売新聞に、翌々日の12日には日本経済新聞に、N T T労組は会社が提案していた社員半減を柱とするN T Tグループ経営合理化策を受け入れる方針を決めた旨の記事が掲載された。

- (14) 13年7月11日、午後3時から同5時10分まで、第14回団交が開催された。同団交の議題は、「組織対応問題」（組合間差別問題）及

び「新3か年計画に伴う労働条件制度等の見直し」等であった。

ア 第14回団交において、組合は、①前回の団体交渉から2か月も団体交渉を開かなかった会社の態度は遺憾である、②その間には、NTT労組に対しては本件退職・再雇用制度の導入について詳細な説明をしているが、会社が組合に対して提案した13.6.20提示資料は、13.6.15N労提示資料と比較して明らかに差があり、明確な中立義務違反で不当労働行為であるため、改善して交渉による十分な対応を要求する旨主張した。これに対して、会社は、組合間差別はしているつもりはない、提案の中身は同じであり、NTT労組には、質問に対する回答という形で出しているだけである旨回答した。そこで、組合は、会社の提案内容は、大幅な労働条件の切下げであるので、質問すれば答えるという姿勢ではなく、会社が組合に説明するのが当然である旨再度主張した。

イ また、組合が「人件費も定年退職で2年から3年スパンでみると相当社員が減りこれだけでも赤字が解消する。緩やかな改革がなぜできないのか。」と質問したのに対して、会社は、根本議論は人件費が高いということである旨説明したのみであり、会社は、定年退職者の推移や労務費の軽減額等は、経営事項として会社の責任で実施するものとの考えを示し、具体的根拠を示した説明はしなかった。

ウ さらに、組合が、「激変緩和措置は100%ではなかったのか。なぜ50～40%なのか。」と質問したのに対して、会社は「痛みを伴う改革だ。だから、100%ではない。すべての経費を削減する。人件費も同じだ。」と回答し、具体的根拠を示した説明はなかった。

その他、組合が「激変緩和措置の費用はどこが出すのか。中期的に措置率を逡減するとはどういうことか。」と質問したのに対して、会社は、「どこが出すかは任せてくれ。議論しない。措置率の逡減は、

基本的に会社で考えることだ。激変緩和措置を永遠にやることはない。」と回答した。

エ 最後に、組合は、今回の提案は労働条件の大改悪であることを理由として、団体交渉は精力的に行うことを要請し、会社は了解した。

6 組合と会社の第15回西日本中央交渉（以下「第15回団交」）までの経緯

(1) 13年7月18日、組合は会社に対し、「NTT西日本の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し等に関する要求書（通信労西地交第93号）」（以下「13.7.18要求書」）を提出し、同月25日までに文書で回答することを求めるとともに、この要求書や本件退職・再雇用制度の導入を議題として、同月18日付けで「団体交渉の開催を求める申入書（通信労西地交第94号）」（以下「13.7.18申入書」）を提出し、同月25日～31日までの間に団体交渉を開催することを要求した。これらは、本件構造改革について会社から具体的な提示がないまま事態が進んでいく状況への組合の対応として、計画を一旦白紙撤回し、団体交渉で十分協議した上で実施するように要求するものであったが、会社側の交渉委員の日程調整がつかなかったことを理由に、会社が、実際に団体交渉を開催したのは同年8月10日であった。

ア 13.7.18要求書において、組合は、①会社提案は、労働条件に関わる重要な問題があるので、当方と団体交渉で十分に協議し、要求課題などを労使で解決してから実施すること、②会社提案は、労働基準法、高齢者雇用安定法、労働契約承継法等の労働者保護の精神の脱法・違法行為であり、白紙撤回を求めること等を要求した。

イ これに対して、会社は、同年7月25日、組合あてに13.7.18要求書に対する回答書（以下「13.7.25会社回答書」）を提出した。

この回答書において、上記ア①の要求について、会社としては、こ

れまでも貴組合員の労働条件に問題が生じることがあれば、必要に応じ対応しているところであり、今後も対応していく考えである旨回答し、上記ア②の要求については、会社の責任により計画し実施していく考えであり、法の趣旨に則り適切に対処していく旨回答した。

- (2) 13年7月25日、持株会社社長の記者会見において、東西会社の構造改革問題についての現段階での検討状況について質問があった。これに対して、同社長は、「東西会社の構造改革については、組合側とさまざまな議論をやっている段階である。NTT労組が8月に開催を予定している全国大会で大きな方針は決定されることとなると思われる。決議の内容としては、細かなことまでは決められない。執行部が提示した運動方針を全国大会で承認を得られれば、執行部で具体的な詰めを行っていくことになるであろう。具体的な数字は、全国大会後の組合と会社側の交渉の中で決定していくことであり、それ以前に具体的な数字が出てくるということはあるまい。8月の組合の全国大会が終わって方針が決まってから、スケジュール的な話も固まってくるのだと思う。」と回答した。

- (3) 13年8月2日、組合は、会社に対し、13.7.25会社回答書に対する質問書（以下「13.8.2質問書」）を提出し、同月7日までに文書で回答することを要求した。

この質問書において、組合は、13.7.25会社回答書は重大な問題を含んでいるとし、①会社提案は、50歳以上の退職・再雇用を制度化するもので現行の労働契約に違反すると考えるがこの点についての会社見解、②OS会社での会社の現行水準を20～30%下回る給与水準は、現行の労働条件の切下げであり、明確に双方の「合意」なくして実施できないものとするがこの点についての会社見解、③会社提案は、「社員としての身分の変更」を伴う労働契約違反であり、「会社の責任によ

り計画し実施」できるものではないと考えるがこの点についての会社見解、④「法の趣旨に則り適切に対処していく」としているが、「法」とはどの法律のことか、⑤「満了型」の選択に当たって、その条件を「勤務地を問わず」とすることは、「繰延型」、「一時金型」への「選択の強制」を迫るものであり、「強制」の同意は法的にも「同意」とみなされないことから、法の趣旨に反すると考えるがこの点についての会社見解等を質問するものであった。これに対して、会社は、同月7日に電話による窓口対応の中で口頭で回答したのみで文書では回答しなかった。

- (4) 13年8月6日、会社は、組合に対して、団体交渉等において「現在検討中である」としていた事項についての現時点での会社の検討イメージとして、①「NTT西日本・設備系会社・営業系会社の大胆な業務・人員移行イメージ」、②「設備系地域会社の設置機能イメージ」、③「OS会社の労働条件イメージ」の資料（6枚）（以下「13.8.6提示資料」）を提示した。

この上記①の資料は、構造改革実施前後の業務と人員移行のイメージを示した資料であり、ME会社やテレマ会社の社員もOS会社に移行対象となることが分かるものであり、13.4.26N労提示資料では示されながら13.5.8提示資料では組合に提示されなかったME会社やテレマ会社の社員もOS会社に移行対象となることが、約3か月遅れて組合に提供された。また、この資料には、構造改革後の会社は1.5～2万人、設備系会社への移行人員は3～3.5万人、営業系会社への移行人員は2.5～3万人であること等が記載されていた。

- (5) 13年8月10日午前9時30分から同12時まで、第15回団交が開催された。同団交の議題は、「組織対応問題」（組合間差別問題）、「NTT西日本の構造改革に伴う労働条件制度等の見直し」、13.7.25会社回答書及び13.8.2質問書などであった。

ア まず、組合は、13. 8. 2質問書に対して口頭でしか回答しないという会社の対応は、不誠実極まりない不当な態度である旨抗議した。また、組合は、「N T T労組には14枚(ママ)の説明資料を提示しながら、当方には5枚(ママ)だけの資料提示であり組合間差別である、他労組に提示した以上、労働条件絡みの資料はすべて当方に対等に提出するよう」再度指摘し、強く要望した。これに対して、会社は、N T T労組には、質問に対する回答という形ではなく、当初からまとまった資料を提示して提案を行っていた(前記4(12)～(15)並びに5(8)及び(9)参照)にもかかわらず、「労働条件に関わるものは同様に対応しており組合間差別をするつもりはない。N T T労組とは入口論を越えているので質問に答えている。組合は白紙撤回と言っており、入口論が違うので、そこまで入れない。議論の進行の中で提示する資料がある。当然、組合員の労働条件に関わり合いがあれば資料は提出する。」旨回答した。これに対して、組合は、会社が労働条件の変更をすと言いながら、労働組合が質問をしないと説明しないという態度は不誠実であり、直ちに是正することを再度要求した。

イ また、組合からの退職再雇用の対象者の年齢を51歳以上とした理由についての質問に対しては、会社は、「50歳がライフプランの1つの節目である。一般論では50歳が生計費実態的軽減の節目であり、年金受給資格年齢であり、勤務地域に対する要望や一時金を必要とする人が多い年齢であり、要望と提供が折り合う節目と思っている。ただ、この年齢としたのは、他の年齢では期待するほどの財務上の効果が得られないので、50歳とした。」旨の説明を行った。

ウ さらに、組合は、13. 7. 25会社回答書の「法の趣旨に則り適切に対処していく」の「法」とはどの「法」なのかと質問したのに対して、会社は、「労働基準法、高年齢者雇用安定法、労働契約承継法である。

どのパターンを選んでも60歳まで働ける仕組みとなっている。強制退職ではないので法の趣旨には抵触しない」と回答した。

7 組合と会社の第16回西日本中央交渉（以下「第16回団交」）までの経緯

- (1) 13年8月10日午後2時から同4時まで、組合と会社との間で、第2回勉強会が開催された。同勉強会は、「NTT西日本の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し」を議題としており、会社は、13.6.20提示資料に加えて、8枚の資料を提示し、これらについて質疑応答が行われた。この資料は、同日の第15回団交において、組合がNTT労組と同様の資料の提示を強く要望したことを受けて、会社が提示したものであった。この資料のうち、本件退職・再雇用制度の導入に関するものは、「OS会社の新たな人事制度イメージ」（1枚）、「激変緩和措置（X値）の水準設定について」（1枚）、「OS会社への移行方法等について」（1枚）の合計3枚（以下「13.8.10提示資料」）であり、14年度の激変緩和措置の措置率は繰延型は50%、一時金型は40%と説明されていた。これらの資料は、13.6.15N労提示資料（15枚、前記5(9)）と比較すると、ME会社やテレマ会社等への出向者も本件退職・再雇用制度の対象となること（前記5(9)ウ）、激変緩和措置率の設定の考え方（前記5(9)エ）の説明はあったが、OS会社の設置形態や業務内容等に関する記載が全くなく（前記5(9)②及び③）、OS会社の運営イメージ（前記5(9)ア）、OS会社の賃金水準（カーブ）の詳細な設定方法（前記5(9)イ）等の説明もなかった。

勉強会終了後に、組合が勉強会を再度開催してもらいたい旨要望したところ、会社は、今回のような対応はやぶさかではないが、効率的に行うために項目別に時間設定を行うなど実施方法は考えたい旨回答した。

- (2) 13年8月27日、会社は組合に対し、「OS会社における労働条件

等の検討状況」と題する資料（1枚、以下「13.8.27提示資料」）をファックス送付した。同資料は、OS会社の給与水準等、特別手当制度、退職手当制度、サービス制度等について説明したものであり、OS会社の労働条件について、その時点における会社の検討状況を送付したものであった。

- (3) 13年8月27日、会社社長とNTT労組西日本本部執行委員長は、「NTT西日本の構造改革に向けた取り組み」に関する基本確認を行い、公表した。

この確認においては、①NTT西日本労使は、構造改革に向けた取り組みが避けて通れないことを強い認識として共有し、自立した企業として再生を果たすため、双方は誠実に努力すること、②会社は、今回の構造改革に当たり、重要な経営責務として、雇用確保を図るべく最大限努めるとともに、労働条件など労使間の諸課題については誠実かつ真摯な対応に努めること、③これまで以上に労使信頼関係をベースとした議論を重ね、対立・葛藤を乗り越え、本件構造改革に取り組むこと等が盛り込まれていた。

NTT労組は、この文書を第4回西日本本部定期大会（13年9月6日～7日開催）に報告し、対処方針確定後の取り組みを進めるに当たっての基本に位置付けることとした。

- (4) 13年8月29日及び同月30日に、NTT労組の第4回定期全国大会が開催され、①本件退職・再雇用制度の導入に伴う所定内賃金の減額分を100%保障することを最重点要求として位置づけ重大な決意を持って諸要求の実現を目指すこと、②本件構造改革の早期実現のため年内に労使間決着を図ること、③中央本部は大会後、要求書を各社に提出し同年9月13～14日の会社回答を踏まえ交渉を徹底強化すること等を内容とする「2001年度運動方針」が決定された。

この決定に基づき、NTT労組は、同月31日、会社との団体交渉を行い、その場で要求書を提出した。

- (5) 13年8月31日、持株会社社長は、記者会見において、「昨日NTT労組が定期全国大会で合理化案を大筋で合意するという方向を出したことについてどう評価するか」との質問に対して、「合理化案について、NTT労組の全国大会で結論を出したと聞いている。NTT労組としては歴史的な決定だったと思う。」と回答した。また、「東西会社の人員配置はいつごろ会社として計画をまとめて公表する予定か」との質問に対して、「NTT労組が全国大会で結論をまとめて持株会社に申入れをしてくるはずなので、それに対して回答することとなる」と回答した。さらに、「NTT労組が激変緩和措置は賃金減額分の100%保障が条件と言っていることについての見解如何」との質問に対して、持株会社幹部は「賃金減額分の保障については秋の交渉が山場となる」と回答した。

- (6) 13年9月6日及び同月7日、NTT労組は第4回西日本本部定期大会を開催し、会社の構造改革を厳しくとも真正面から受け止め、取組みを進めること等を内容とする「2001年度活動方針」を決定し、大会後直ちに、この大会方針に基づき、会社に対して「申入書」及び「意見書」を提出し、交渉を強化することとした。

この大会方針の中には、①労使間論議については、11月目途に意思統一できるように取り組むこと、②支部段階における論議促進に向け、支部・支店・各社をまたがる「暫定交渉方式」を確立すること、③OS会社の設立に向け、具体的課題についての労使間論議の促進に向け、それぞれの段階に対応した「準備室機能」を発足させ取り組むこと等も含まれていた。

- (7) 13年9月11日、NTT労組は、上記(6)の決定を踏まえ、会社に

申入書及び意見書（以下「13.9.11N労申入書等」）を提出し、労使関係・労使対応、本件構造改革の取組み、情報通信政策、労働安全の推進等についての会社の見解を、同月18日までに回答するよう要求した。この中には、①本件構造改革に伴う新たな事業運営体制の構築に向けての具体的移行の検討に当たっては、準備室機能の設置など万全な体制を整備すること、②年内決着に向け集中した労使間論議が必要なことから、支部段階における論議の促進に向け、「暫定交渉方式」を確立し、当該支部・NTT支店・グループ会社が合同で論議できる「場」を設置することも盛り込まれていた。

- (8) 13年9月13日、会社とNTT労組中央本部は団体交渉を開催した。NTT労組は、同団体交渉において、会社から、同年8月31日付け要求書に対する回答を受けた。その内容は、総論においては、誠意を持って議論し早急に結論を得たいとの基本姿勢を示していたものの、具体的な要求事項に対しては、会社提案時の考え方に踏みとどまった実質ゼロ回答であった。この会社回答の直後、NTT労組委員長と会社社長との間で、10月末には結論を出すという認識で一致し、この認識を基に労使交渉を行うことを確認した。
- (9) 13年9月18日、組合と会社との間で、第3回勉強会が開催された。同勉強会は、「NTT西日本の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し」を議題としていたが、会社からの新たな資料の提示はなく、組合からの質問に対して会社が回答を行った。
- (10) また、13年9月18日、会社はNTT労組と団体交渉を行い、13.9.11N労申入書等に対応する回答を行った（以下「13.9.18会社N労回答書」）。

この中で、13.9.11N労申入書等の①については、本件構造改革実施に伴う具体的な検討体制として本社内にOS会社設立準備PT（プロ

ジェクトチーム)を設置したところである、②については、支部段階も含めた早期な論議が必要との認識から支部段階の労使間論議を円滑に促進する場を設置する考えであるとする回答であり、同月以降、会社各支店長とN T T労組各支部との間で本件構造改革について協議が行われた。

- (11) 13年9月19日午前10時から同12時まで、第16回団交が開催された。同団交は組合からの口頭の要求に基づいて開催されたものであった。

同団交の議題は、「N T T西日本の構造改革に伴う労働条件制度等の見直し」、13.7.25会社回答書及び13.8.2質問書などであった。

ア 組合が、「赤字の財務状況は何年を目処に改善できるのか。」と質問したのに対して、会社は「労働条件に関わることは議論するが経営問題は議論するつもりはない。14年度を目途に赤字を解消したい」旨回答した。また、組合が会社の1000億円の赤字が本件構造改革によって具体的にどのように改善するか、また、経営者として赤字の責任はどう取るのか明らかにするように質問したのに対して、会社は、経営問題であり議論するつもりはない旨回答した。

イ また、組合が、O S会社の労働条件に関連して、「O S会社への委託費は減らしていくつもりか、発注額が減ればO S会社の労働条件が維持されるかどうか分からなくなることに、社員は不安を持っている。」と質問したのに対して、会社は、「基本的には委託費は市場価格となる。O S会社が別会社だからとしてN T Tは放っておかない。委託費は責任持つ。提案している労働条件は経営責任の問題として守る。」と回答するのみであり、O S会社の労働条件を維持するための具体的な対応策についての説明はなかった。また、組合が、「O S会社の賃金を50～59歳の平均値の7割で設定すると言っているが平

均年齢とそこでの7割の賃金額は具体的にいくらか」と質問したのに対し、会社は「OS会社に移行することによる賃金の減少は人によって違う。OS会社の賃金が決まれば回答する。」と説明するのみで、具体的な説明はなかった。

8 組合と会社の第17回西日本中央交渉（以下「第17回団交」）までの経緯

- (1) 13年9月19日、持株会社社長は、記者会見において、「NTTの経営上の問題としては、現在取り組んでいるNTT流の構造改革をやらなければならないということで、組合と議論をしている。タイミングとしては少なくとも年内に何らかの結論を出さなければならないと思っている。なぜなら、結論が出た後に社員個々人の身の振り方を固めていかなければならず、それには時間が掛かるからだ。したがって、年末までには、構造改革全体をある程度固めなければならないと思っている。」と説明した。
- (2) 13年10月1日、会社は、組合に対して、13.5.8提示資料において検討するとしていた事項の一部についての現時点での会社の考え方を示した、同日付の「NTT西日本の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し等について」の資料（3枚）（以下「13.10.1提示資料」）を提示した。同文書は、共通業務の新会社へのアウトソーシングに伴う社員の移行等について説明したものであった。
- (3) 13年10月2日、会社とNTT労組は、膠着状態になっていた本件構造改革に関する団体交渉を再開した。この団体交渉において、会社は、現状の収支見通しと今後の収支展望に基づき、会社提案がギリギリであるとの見解を示し、議論は平行線であったが、10月においては、これを含めて7回の団体交渉が行われ、激変緩和措置について集中的に交渉が行われた。

(4) 13年10月2日、会社は、組合に対して、13. 5. 8提示資料において検討するとしていた事項について、現時点での会社の考え方を示した「NTT西日本の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し等について」の資料（11枚。そのうち10枚は同日に提示し、うち1枚は同月3日に追加提示。）（以下「13. 10. 2提示資料」）を提示した。

この資料は、①支店の統合による新たな支店体制、②新会社・地域会社の設置形態等、③新会社・地域会社及び共通系会社へアウトソーシングする業務等、④人員移行等について説明したものであった。

(5) 13年10月3日、組合と会社との間で、「窓口対応」が開催された。

この場において、会社は、組合に対し、中間面談の際に、①本件構造改革の必要性の説明及び②本件退職・再雇用制度における雇用形態の選択についての51歳以上の社員のニーズ把握を行うこととしたい旨説明した。

なお、中間面談は、年度当初の期首面談において決定した当該年度の業務目標等について、当該年度途中時点で、その結果や業績を社員とその上長（課長）との面談により確認するために行われるものであった。

(6) 組合は、会社に対し、13年10月5日付けの団体交渉申入書により、13. 7. 18要求書、13. 8. 2質問書、13. 10. 2提示資料等に関する事項を議題とする団体交渉を申し入れた。

(7) 13年10月12日午後1時から同3時まで、第17回団交が開催された。同団交の議題は、「NTT西日本の構造改革に伴う労働条件制度等の見直し」、13. 7. 18要求書、13. 8. 2質問書、13. 10. 2提示資料などであった。

ア 組合がOS会社の設立スケジュールについて質問したのに対して、会社は、移行の目途は4月、詳細は決まり次第知らせると回答した。

その後、同月31日にOS会社の準備企画会社である「エヌ・ティ

・ティ西日本営業系企画株式会社」及び「エヌ・ティ・ティ西日本設備系企画株式会社」が設立登記されたが、会社は、そのことについて、14年3月12日の第23回西日本中央交渉において、組合からOS会社は既に登記されているのではないかと指摘されるまで明らかにしなかった。また、13年12月に上記会社の目的変更が行われ、「エヌ・ティ・ティ西日本営業系企画株式会社」は、「西日本電信電話株式会社等からの各種問い合わせ・注文受付・販売業務等の受託」等計24の事業、「エヌ・ティ・ティ西日本設備系企画株式会社」は、「電気通信設備に関わる設備提案、設計、工事、保守及び設備・品質管理業務」等計49の事業を行うことになっていたにもかかわらず、会社は、そのことも明らかにしなかった。

イ また、組合がOS会社の賃金制度について質問したところ、会社は、検討中であると回答し、さらに、組合が「OS会社の賃金が3割下がると年金に与える影響はどうか、この分は激変緩和の対象になっていない、どの程度下がるのか」と質問したところ、会社は、「年金の計算は個人でやってください。今、示すつもりはない。会社は出すつもりはない。OS会社の労働条件は示していないので、そこで出てくることだ。」と回答した。

また、組合が、「赤字だから労働条件を引き下げるための構造改革をやるというが、赤字の中身について議論すべきだ。」と主張したのに対して、会社は、「経営に関することは議論するつもりはない。」と回答した。

ウ さらに、会社が、13年10月に実施する中間面談の機会を捉えて、①本件構造改革の必要性と取組み内容及び②雇用形態・処遇体系の多様化のポイントについて社員に説明し、現時点における社員のニーズを把握したい旨説明したのに対して、組合が、「OS会社の内容や労

働条件、就業規則等の詳細が未だに不明のまま、社員に何をもとに判断させようとしているのか。何も示さず、何も答えられるはずがない。労働条件をまともに説明できないこの段階で個人ニーズを把握することについて、組織的判断を聞くことが間違いだ。組織として判断できるようなものは何も出ていない。組合の見解を出せる状況ではない。」と主張したところ、会社は、中間面談の際の社員説明やニーズ把握を組合の組合員に対してやるかどうかは会社の責任で判断する旨回答した。

なお、会社は、組合の組合員に対しては中間面談自体を行わなかった。

9 組合と会社の第18回西日本中央交渉（以下「第18回団交」）までの経緯

- (1) 13年10月22日、会社とNTT労組は、団体交渉を行った。同団体交渉において、会社は、「激変緩和措置について、会社提案のままでは決着できないとの認識に立って、当初提案に固執せず、具体的議論を行う」との姿勢を示した。
- (2) 13年10月25日、3会社は、「『当面の経営課題に対するNTTグループの取り組み』の公表について」（以下「13.10.25会社報道資料」）を報道発表した。

これは、電気通信をめぐる環境の変化の中で、東西会社の財務状況が急激に悪化しており、既に実施中の中期施策に加えて、グループ一丸となって東西会社の自立化を図るために、①業務の抜本的なアウトソーシングと雇用形態の多様化による人的コストの低減、②グループ内人員再配置の更なる推進を内容とする抜本的な構造改革を推進することとするものであった。この抜本的な「構造改革」の労働条件に関わる事項については、現在、労働組合と年内決着を目指して交渉中であり、具体的内

容や収支改善効果等については、別途公表することとされていた。

(3) 13年10月30日、会社とNTT労組は団体交渉を行った。同団体交渉において、NTT労組は、激変緩和措置について「14年度の移行者に対する措置として、年齢別・地域別に「10～2%」の措置率を加算すること等の会社の最終回答を確認した。NTT労組は、交渉を一旦凍結し、これを同年11月8日に開催する第5回臨時中央委員会に議案として提出し、組織的決定を踏まえ、最終決着を図ることとした。

(4) 13年10月30日、会社は、組合に対して、13. 5. 8提示資料において検討するとしていた事項についての現時点での会社の考え方を示した、同日付けの「NTT西日本の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し等について」の資料（3枚）（以下「13. 10. 30提示資料」）を含む13枚の資料を提示した。

これらの資料においては、14年度の激変緩和措置については、同日、会社とNTT労組との間で事実上合意した内容（上記(3)参照）が盛り込まれており、その措置率は、年齢別・地域別に設定し、繰延型は53～60%、一時金型は43～50%に変更（これまで組合に提示されていた措置率（13. 8. 10提示資料）は繰延型は50%、一時金型は40%）されていたが、一時金型の退職金の支給回数を3回から2回に変更した旨の説明はなかった。また、激変緩和措置の水準や措置率については、実施に至るまで会社と組合との間での論議は行われなかった。

(5) 組合は、会社に対して、13年10月31日付けの団体交渉申入書により、13. 7. 18要求書、13. 10. 2提示資料、13. 10. 30提示資料等に関する事項を議題とする団体交渉を申し入れた。

(6) 13年10月31日、会社は、OS会社の準備企画会社である「エヌ・ティ・ティ西日本営業系企画株式会社」及び「エヌ・ティ・ティ西日本設備系企画株式会社」を設立し、その旨登記した。

(7) 13年11月6日午後1時から同3時まで、第18回団交が開催された。同団交の議題は、「NTT西日本の構造改革に伴う労働条件制度等の見直し」、13.7.18要求書、13.8.2質問書及び13.10.30提示資料などであった。

ア 第18回団交において、会社は、冒頭に、13.10.30提示資料において提示した資料について、これまで提案してきた内容との変更点等の説明を行ったが、変更の理由や経緯等の説明はなかった。

イ まず、組合からの一時金型の退職金を3回から2回に変更した理由についての質問に対しては、今回提案の2回支給で整理した旨回答するのみで、具体的な変更理由についての説明はなかった。

ウ また、組合が、OS会社の賃金額は、これまでは会社の50～59歳の平均値の70～80%であった（13.6.20提示資料）が、今回の提案では個々人の50歳時点の賃金額の70～80%に変更した理由について質問したところ、会社は「6月時点ではいろいろ検討していたが最終的には平均値ではなく、調整手当で措置するというのでこのようにした。個々人によって違うので70～80%になるように手当で調整する。公平性を考えて実施する。」と回答するのみで、変更理由についての具体的な説明はなかった。

エ さらに、組合からの「OS会社の労働条件はいつ頃出せるのか」という質問に対して、会社は「11月中旬には出したい」と回答した。

10 組合と会社の第19回西日本中央交渉（以下「第19回団交」）までの経緯

(1) 13年11月8日、NTT労組の第5回臨時中央委員会が開催され、同委員会における中央委員の投票により同年10月30日の中央交渉で会社とNTT労組との間で本件構造改革について合意した内容が承認された。

同年11月8日、同委員会終了後に、NTT労組は、第6回企業本部委員長会議を開催した。同会議においては、OS会社の労働条件については、同月12日に会社から提案を受け交渉を開始し、具体的な対処方針は第3回企業本部事務局長会議（13年11月14日開催）で扱うこと等について意思統一された。

(2) 13年11月9日、NTT労組は、会社と団体交渉を行い、第5回臨時中央委員会における組織決定を踏まえ、本件構造改革について最終決着を図った。

(3) 13年11月12日、会社は、NTT労組に対して、OS会社の労働条件について提案を行い、「OS会社の労働条件等について」の資料（78枚）（本件退職・再雇用制度に関する部分は48枚。以下「13.11.12N労提示資料」）を提示した。この資料は、OS会社の人事制度、賃金制度、各種手当、人員移行、激変緩和措置及び福利厚生などについて、図表やイラストを用いて分かりやすく説明されたものであり、会社の現行制度との比較を含めて説明されていた。

(4) 13年11月13日、会社は、組合に対して、「OS会社の労働条件等について」と題する36枚の資料（以下「13.11.13提示資料」）をファックス送付したが、これまで提示された資料は「現時点での会社の考え方」という位置付けであったのに対して、この資料は「この資料のとおりとする考えである」という結論としての位置付けのものであった。

13.11.13提示資料は、OS会社における人事制度、賃金制度、各種手当、人員移行及び激変緩和措置等について、図表やイメージ図を用いた分かりやすく説明されたものであった。これを13.11.12N労提示資料（48枚）と比べると、13.11.13提示資料は、ほぼ同内容が盛り込まれたものであったが、13.11.12N労提示資料は会社の現行制度との比較を含めて説明されているなど、より詳細にわかりやすく説明された

ものであった。

- (5) 13年11月14日、NTT労組は上記(3)の会社提案を受けて第3回拡大企業本部事務局長会議を開催し、OS会社の労働条件について意思統一するとともに、OS会社の移行時期とそれに伴う意向把握のスケジュールは第7回企業本部委員長会議（13年11月21日開催）で意思統一し、その上で、本件構造改革の事業運営上の課題は同月末までに決着を図ることとした。
- (6) 13年11月16日、NTT労組は第4回拡大支部事務局長会議を開催し、本件構造改革に伴う退職・再雇用者の移行方法等は同月末目途の決着を目指すこととされた。
- (7) 13年11月16日、組合は、会社に対して、13. 7. 18要求書、13. 10. 2提示資料、13. 10. 30提示資料、13. 11. 13提示資料等を議題として、同月26日～30日の間に日程を設定するように団体交渉を申し入れた。
- (8) 13年11月21日、NTT労組は第7回企業本部委員長会議を開催し、OS会社の労働条件のほか、OS会社の設立時期は14年5月1日、意向把握時期は同年1月末までとするなどのOS会社への社員の移行に関わる諸条件等について意思統一した。
- (9) 13年11月22日、3会社は、「NTT東西の構造改革の公表について」（以下「13. 11. 22会社発表資料」）を報道発表した。この資料は、NTT労組と本件構造改革について合意したことを受けて3会社が発表したものであった。

これは、前記9(2)において別途公表することとされていたものを取りまとめて公表したものであり、経営改善施策とその収支改善効果額、業務の抜本的なアウトソーシングの概要、雇用形態の多様化の概要等を内容とするものであり、会社として、今後この内容で実施するという位

置付けのものであった。この中には、再雇用者（51～60歳）の賃金水準は、地域別に15～30%ダウンとし、これに対して講じる激変緩和の措置率（14年度）は、地域・年齢に応じて42～50%の幅で設定することなどの、組合には同年10月30日に提案が行われたが、十分に協議が行われていない内容（前記9(4)参照）も含まれていた。

13年11月22日、記者会見において、持株会社社長は、質問に対する回答として、「これから先の動きを読みにくい一番大きなポイントは、構造改革で人を動かすというところである。約10万人が移動対象であるが、これについては既に労働組合とは話したのであるが、結局これは社員一人一人の問題である。1月から3月ぐらいにかけて、その対象となる人と個別に話をしなければならない」と説明した。

(10) 13年11月30日、NTT労組は第5回拡大支部委員長会議を行い、本件構造改革について、「大綱整理(案)」の方向を確認し、同年12月中旬に最終整理を図ることとした。また、14年1月末完了で進める意向確認と同年5月実施に向け万全を期すことを意思統一した。

(11) 13年12月3日、東会社は、「構造改革の実施に伴う雇用形態・処遇体系の多様化の実施について（社長達東第96号）」の社長通達を發出し、東会社の社員を対象に本件意向確認を14年1月18日を期限として実施した。

(12) 13年12月6日午前10時から同12時まで、第19回団交が開催された。

ア 第19回団交において、その冒頭に、組合は、「これまで会社から説明資料の提示はあるが、交渉の場が機敏に設定できないのは問題である、賃金などの労働条件の重大な変更を伴う計画が進行していることから、会社として機敏に対応するよう」に申し入れたところ、会社は、できる限りの対応をしたい旨回答した。

イ また、会社は、組合に対して、13. 5. 8提示資料を提示して以降検討してきた事項について「この資料のとおり見直すこととする」とした「NTT西日本の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し等について」（22枚）、「OS会社の労働条件等について」（14枚）を含む4件46枚の資料（以下「13. 12. 6提示資料」）を提示して、これまで数次にわたり提案してきた内容について会社の意思が固まったものとして再提案し、これまでとの変更点を説明したが、資料にそって項目ごとに読み上げたにすぎず、変更の理由や経緯等についての説明はなかった。

この変更点の1つとして、みなし規定を導入することを初めて組合に明らかにしたが、その導入の理由や根拠についての説明はなく、その後、本件意向確認が実施に移されるまでの間においても、組合との団体交渉で実質的な協議が行われることはなかった。

ウ 最後に、組合は、「今回ほとんど論議ができていない。次回団交は早く設定せよ。」と主張して第19回団交は終了した。

11 組合と会社の第20回西日本中央交渉（以下「第20回団交」）までの経緯

- (1) 13年12月7日、会社は、組合に対して、「雇用形態・処遇体系の多様化に伴う意向確認等について」の資料（8枚）（以下「13. 12. 7提示資料」）をファックス送付した。

この資料は、本件退職・再雇用制度を実施に移していくための社員に対する意向確認等の手続きやスケジュールを、組合に対して、初めて説明したものであり、①12月中旬から社員説明を開始、②12月17日から1月31日までの間に個別面談、意向確認調書の配付、意向確認調書提出に伴う面談・調書回収（雇用形態選択通知書配付）、最終意向確認（雇用形態選択通知書回収）、雇用形態選択意思の確定、③2月上旬

から辞職の承認と再雇用を併記した通知（雇用先会社・勤務地等の明示）、④4月30日退職、⑤5月1日再雇用というスケジュールとなっていた。

この意向確認手続きやスケジュールは、NTT労組には13年11月14日までに提案が行われ同月末に合意されていたもの（前記10(5)、(6)、(8)及び(10)参照）であった。

(2) 13年12月11日、会社は、組合に対して、「NTT西日本等の組織編成等について」の資料（41枚）（以下「13.12.11提示資料」）をファックス送付した。同資料には、会社の本店及び支店等組織の見直しに伴う組織移行図及び各OS会社（営業系新会社、営業系地域会社、設備系新会社、設備系地域会社及び共通系会社）の組織等イメージについて説明したものであった。

(3) 13年12月12日午後3時から同5時まで、組合と会社との間で第4回勉強会が開催された。同勉強会の翌日、組合は、会社に本件意向確認は団体交渉を踏まえて実施してほしい旨要望した。

これを受けて、会社は、下記(6)のとおり、組合の組合員に対しては、（同月17日から実施予定のところを）同月18日の組合との団体交渉後から本件意向確認を実施した。

(4) 13年12月13日、組合は、会社に対し、「NTT西日本の構造改革に伴う労働条件諸制度等の見直し等に関する要求書（通信労西地交第121号）」（以下、「13.12.13要求書」）を提出し、13.12.6提示資料による会社の最終提案は、13.7.18要求書による組合の要求を全く無視するものであって到底納得できるものではないことから、同要求書による再検討を要求するとともに、次の要求事項についての回答を求めた。

ア 退職・再雇用を希望しない労働者には、現在の職場での業務を確保すること。

イ OS会社における労働条件の引下げ提案を撤回すること。

ウ 退職・再雇用の意向把握は、OS会社における労働条件等について合意の上実施すること。

エ 意向把握の実施については、組合は委任状に基づき組織的対応を行うので、次のように対応すること。

(ア) 50歳以上の組合員の意向は組合が全て把握し、組合がその希望に基いて会社と対応するので個別面談は行わないこと。

(イ) アウトソーシング業務に従事する50歳未満の組合員の配転・出向等については、本人の希望を尊重し本人同意に基づき実施すること。

(5) また、13年12月13日、組合は、会社に対して、同日付けの団体交渉申入書により、13.12.7提示資料を送付しておきながら意向確認の実施日までに組合が要望していた団体交渉を開催して説明を行おうとしないことは不誠実な対応であることから、①同月17日から予定されている社員説明を含めた面談を延期すること、②同月14日から同月20日の間で日程を調整して、本件意向確認の実施、13.7.18要求書、13.12.13要求書などを議題とする団体交渉を開催すること、を申し入れた。

同日、この申入れについて、会社は、組合に対して、①意向確認は、会社が責任を持って行うべきものであると考えているが、職場において無用なトラブル等の発生を望むものではないことから、個人面談は、(同月17日から実施予定のところを)組合との交渉日を踏まえ実施する、②社員周知等については、社員間の情報格差等を勘案し、会社の責任において実施する、③具体的な交渉日時等については、窓口担当を通じ調整する旨の回答を行った(以下「13.12.13会社回答書」)。

(6) 13年12月14日、会社は、社内の各部署の長に対して、「雇用形

態・処遇体系の多様化に伴う意向確認の実施について」の人事部長通知を発出した。

この内容は、OS会社を設立し業務をアウトソーシングするのに合わせて、どの雇用形態を選択するかについて社員の意向確認を行うことを社内に通知したものであり、この中には、みなし規定も盛り込まれていた。

会社は、本件意向確認を、NTT労組の組合員には同月17日以降実施したが、組合の組合員には、同月18日の第20回団交以降に実施した。また、会社は、14年1月31日までの間に「意向確認調書」及び「雇用形態選択通知書」を回収した。

(7) 13年12月17日、会社は、組合に、13.12.13要求書について、上記(4)ア及びイについては組合の要求には応じられない、上記(4)ウについては意向確認等は会社の責任において実施する、上記(4)エ(ア)については、本件意向確認は社員の身分に関わる事項であることから会社として責任を持って社員個人々人に対応する、上記(4)エ(イ)については、出向等は本人の適性、業務の必要性、経験、希望等を総合的に勘案し、会社の責任において実施していく考えである旨回答した。

(8) 13年12月17日、エヌ・ティ・ティ西日本設備系企画株式会社の目的が変更され、登記が行われた。

これにより、当該会社は、「アイティ（情報技術）に関わるコンサルティング、設備・システムの設計、施工、監理、運用及び保守」、「アイティ（情報技術）に関わる商品・サービスの企画、開発及び販売」、「電気通信設備に関わる設備提案、設計、工事、保守及び設備・品質管理業務」等計49の事業を行うこととされた。

(9) 13年12月18日午前10時から同12時まで、第20回団交が開催された。同団交の議題は、「雇用形態・処遇体系の多様化に伴う意向

確認等について」、13. 7. 18要求書、13. 12. 13要求書などであった。

ア 第20回団交において、まず、会社は、13. 12. 7提示資料に基づき本件意向確認の実施のスケジュールや手続きについて説明を行った。

その後、組合は、本件退職・再雇用制度の導入という制度変更は、就業規則に盛り込むことになるのかと質問したところ、会社は社内通達により実施する旨の回答であった。そこで、組合は、「全社員が必ず選択しなければならないものか、それとも、希望退職のように個人の選択肢を設けただけのものか、後者の場合は、応じようとする社員が申し出ればよいはずではないか」と質問したところ、会社は、前者であり、個人面談は会社の責任で実施する旨回答した。

イ また、組合が「個人への意向確認面接は強制にわたると言うことか、個人の委任状に基づき組織対応を行うので個人面談はやめてくださいと13. 12. 13要求書で言っている」と主張したところ、会社は、『「面談を受けよ』というのは業務命令です、この種のものにはなじまない、通達で面談は受けてくださいと従業員に対しては説明している。』と回答した。

なお、組合が意向確認について組織対応を行うとの立場をとったのは、組合員が満了型を選択しようとした時に、個別面談において上司から会社に残る選択をしない方がよいとの圧力がかかることを避けようとの意図に基づくものであった。また、会社が意向確認を業務命令で実施したことはなかった。

ウ さらに、組合は、「労働条件上の問題は提示されて1か月もたっていない。議論も今始めたところで、OS会社の将来も一切見えていない。持株会社社長が『心配だ』と言っているのは、何が心配で、それをどう解消していくから心配ないという説明がいるでしょう。絶対に

つぶさないというなら、その点からでもまず説明をすべきではないのか」、「選択させるというのなら、会社規模や、どこにどういう企業をとということを最低でも出して、どうですかとなるのではないか。まだ新会社も出来ていないのではないか」と主張した。これに対して、会社の回答は、「経営については、なるべく心配しないでいいようにしていくし、労働条件は示していきます。雇用をなくすようなことはしません。OS会社だけ見殺しにするようなことはしません。」というものであり、エヌ・ティ・ティ西日本設備系企画株式会社については、この団体交渉の前日である12月17日に当該会社の目的変更が行われ、「電気通信設備に関わる設備提案、設計、工事、保守及び設備・品質管理業務」等計49の事業を行うこととされていたにもかかわらず（上記(8)参照）、OS会社の規模、業務内容等についての具体的な説明はなく、その後の組合との団体交渉の場においても説明はなかった。

エ 最後に、組合から、「社員周知は会社の責任でするのは受けるが、面談は受けることにはならない。」と再度主張した。これに対して、会社は「最終的な個人の判断は聞かせてもらう。労働組合とは理解が得られるように、議論はするが、個々人には提案スケジュールにのっとり実施する。」と回答した。これに対して、組合は、「個別面談は拒否することを改めて伝えておく。」と再度主張して、議論は平行線のまま終了した。

12 組合と会社の第21回西日本中央交渉（以下「第21回団交」）までの経緯

- (1) 13年12月25日、組合担当者より会社担当者に対し、年内での本件意向確認に関する団体交渉開催の要求があった。これに対し会社担当者は、「28日まで予定があって団体交渉は入らない。年始すぐに入れ

る。」旨回答したが、会社は年始すぐには組合に連絡を入れなかった。また、組合は、再三、団体交渉の開催要求を行ったが、約1か月間団体交渉は開催されなかった。

(2) 13年12月26日、会社は、エヌ・ティ・ティ西日本営業系企画株式会社の目的の変更登記を行い、これにより当該会社は、「西日本電信電話株式会社等からの各種問い合わせ・注文受付・販売業務等の受託」、「テレマーケティング業務及びテレマーケティングに関するコンサルティング業務」、「各種市場調査の企画、実施」等計24の事業を行うこととされた。

(3) 14年1月9日、組合は、会社、「NTT西日本の構造改革および『意向確認調書』・面談・『雇用形態選択通知書』に関する会社説明についての申入書（通信労西地交第125号）」（以下「14.1.9申入書」）を提出した。

組合は、14.1.9申入書により、13年12月18日以降実施されている本件意向確認を実施するに当たっての会社説明では、社員から様々な疑問・質問が出されているが説明者（管理職）はほとんど回答できない状況にあり、正確に説明すべきであることから、このような状況の下での①個別面談には応じないこと、②意向確認調書は提出しないこと、③NTTに残る組合員については雇用形態選択通知書は提出しないこと、④意向確認調書及び面談については組織的に対応して組合員の意向は別途提出するので各地域交渉委員会で扱うことを申し入れるとともに、これら①～④について団体交渉において回答するよう申し入れた。

(4) また、14年1月9日、組合は、会社に対して、「労働条件上の問題が提示されてから1か月もたっておらず、論議も始めたところであり、まだ提示されていない労働条件もあるため、年内での団交設定を交渉後の窓口対応で求め、会社も応じたところであるにもかかわらず、その後、

年内は無理と言ひ、年明け後の再三の申入れにもかかわらず、未だに日程調整をしようとしなないことはまさに不当・不誠実な対応といわざるを得ない。」と抗議するとともに、「雇用形態・処遇体系の多様化に伴う意向確認について」等を議題として、同月21日から同月25日の間に団体交渉を開催するように申し入れた（「通信労西地交第126号」以下「14.1.9団交申入書」）。このような組合からの抗議に対して、会社からの反論はなかった。

(5) 14年1月15日、会社は、組合に、「新たな希望退職の実施について」（以下「14.1.15提示資料」）により、本件退職・再雇用制度の導入に関して、新たに希望退職者の募集を実施すること（退職日は14年4月末日、これまで実施された希望退職の対象者である40歳から57歳の社員に加えて58歳・59歳の社員も対象とすること、募集期間は14年1月中旬から2週間程度）を通知した。

(6) 14年1月18日、組合は、14.1.15提示資料に対して新たな希望退職の募集に抗議する旨の書記長談話を発表した。

その内容は、「会社は、本件退職・再雇用制度の導入により、会社を退職しないで働き続ける労働者には『今までの仕事がない』、『全国への配転だ』と脅し退職を迫っている、今回の新たな希望退職募集は58歳・59歳の労働者をターゲットにさらに退職に追い込むために姑息なムチを当てようとしたものであり断じて許されない、募集を直ちに中止すること。」を要求するものであった。

(7) 14年1月21日、組合は、会社に対し、「NTT西日本の『50歳退職・再雇用』を迫る社員対応についての要求書（通信労西地交第127号）」（以下「14.1.21要求書」）を提出し、次の事項を要求するとともに、同月25日までの文書回答を求めた。

ア 60歳定年退職制度が存在するもとの、合意なき会社計画を一方的

に実施し50歳退職・再雇用の選択を迫ることは労働条件の不利益変更にあたるので直ちに計画の実行を中止すること。

イ 雇用形態選択通知書の無効を確認すること。

ウ 50歳退職・再雇用制度は、年齢による雇用の差別であり、就業規則、高齢者雇用安定法に違反するものであり、その導入を中止すること。

エ OS会社の会社名とその所在地、資本金規模、将来にわたる経営見通し、業務内容、就業規則等について、社員に説明し、会社の告知義務を果たすこと。

オ 現行就業規則のもとで「労働条件を引き下げることなく現作業に従事する権利」を有しており、50歳以上の社員にもOS会社への「在籍出向」を認めること。

また、同月21日、会社は、組合に「OS会社への給与の具体的移行方法等」（7枚）（以下「14.1.21提示資料」）をファックス送付した。この資料は、退職時と異なる府県のOS会社で退職・再雇用となる場合の給与移行イメージ、14年度退職・再雇用者の激変緩和措置等の算定（算定の基礎とする所定内給与の決定）等について説明したものであった。

(8) 14年1月23日、会社は組合に、14.1.21要求書について、次のような内容の回答を行った。（「14.1.23会社回答書」）

ア 上記(7)ア及びイについては、意向確認等は会社の責任において実施しているものであり要求には応じられない。

イ 上記(7)ウ及びオについては、要求には応じられない。

ウ 上記(7)エについては、意向確認等の実施に当たっては会社の責任により適切に対処しているところであり、OS会社の労働条件等については、社員説明等の場でパンフレット等を配付の上、必要な対応を

行っているところである。

(9) 14年1月24日午後3時から同5時まで、第21回団交が開催された。同団交の議題は、14. 1. 9申入書、14. 1. 23会社回答書などであった。

ア 第21回団交において、まず、14. 1. 9申入書について、会社は、
「①意向確認調書、雇用形態選択通知書については、社員の雇用契約に関わるものであり、各社員に責任をもって対処していくので組合の組織的対応には応じられない。各地域交渉委員会での対応を行うことはできない。②社員の疑問等にはパンフの配付・相談窓口をつくって対応し、面談等でも説明している。」と回答した。これに対して、組合は、14. 1. 9申入書で触れている疑問・質問（会社の財務状況・財務見通し、OS会社の将来展望、退職・再雇用に伴う退職金及び激変緩和措置に対する課税の取扱い、OS会社を選択した場合の賃金低下に伴う厚生年金の取扱い、OS対象業務に従事する社員は基本的に一時金型又は繰延型しか選択できないとする会社説明等）に回答するように主張したところ、会社は、社員の質問には対応しているとの回答であり、組合に対しては、同申入書で触れている疑問・質問について具体的な説明はなかった。

イ 次に、14. 1. 23会社回答書について、組合は、「要求に対しては全面拒否を行い誠実な議論をしてきたとは認識できない。会社は、施策内容を決定してから組合に説明するなど、形式的としか思えない。この状態で、意向確認を行うことは一方的実施と言わざるを得ない。退職・再雇用による賃金引下げという労働条件の重大変更について『合意の上での実施』は念頭になかったのではないか。合意ぬきの対応は問題がある。いろいろ質問してきたが、『会社の責任でやる』など木で鼻をくくった回答に終始している。」などと主張した。これに

対して、会社は、3月末を目処に順次提案していくということでやってきた、合意したい気持ちはあるが、合意を得られなければ実施できないということではない旨回答した。

13 組合と会社の第22回西日本中央交渉（以下「第22回団交」）までの経緯

(1) 14年1月25日付けの会社の設備系地域会社設立準備PTの資料の北部九州設備系地域会社収支シュミレーションにおいては、経常損益は14年度は1億円、15年度は5億円、16年度は6億円と赤字が拡大していくものとなっていた。また、同日付けの会社の営業系地域会社設立準備PTの資料の営業系OS北部九州地域会社の業容拡大のメニュー案には、弁当屋や墓掃除といった、それまでの会社の業務と無関係の事業も含まれていた。

(2) 14年1月29日、組合は会社に対し、「雇用形態・処遇体系の多様化に伴う意向確認等について」に対する要求書（以下「14.1.29要求書」）を提出し、次の事項を要求するとともに、同月31日までの回答を求めた。

ア 組合との「合意」なく、会社計画を一方的に実施することは、労働条件の不利益変更にあたるものであり、計画を中止すること。

イ OS会社の会社名、所在地、資本規模、将来にわたる経営見通し、OS会社での就業場所、業務内容、就業規則について明らかにすること。

ウ 会社（現場管理者）は、会社に残ることを希望している社員に対し、「仕事がない」、「全国配転」と脅かし、数度にわたりOS会社への選択変更を迫っているが、退職強要であり、直ちに中止すること。

エ みなし規定は、双方の合意を前提とする労働契約とは無縁のものであり、労働条件の不利益変更を強要するもので無効であることを確認

すること。

オ 現在同様の勤務地において、現在の業務を確保すること。なお、配置転換にあたっては「本人の同意」を尊重することとし、通勤時間（90分以内）、本人のスキル等を見殺しした配転は行わないこと。

配転にあたっては、事前に当方に説明し、配転協議を行うこと。

カ 社員の遠隔地配転については、ILO条約第156号、ILO勧告第165号に基づき、労働者が差別されることなく家族的責任を果たせるよう処遇する義務があり、この義務を会社が守ることを文書で確認すること。

キ これら組合員の配属にかかわる勤務地及び事業所等については、労働条件上の問題であることから、組合員の希望を要求書として別途提出するので、各地域交渉及び各ME交渉で扱うよう指導されたい。

(3) 14年1月31日、会社は組合に、14. 1. 29要求書について、次のような内容の回答を行った。（以下「14. 1. 31会社回答書」）

ア 上記(2)アについては、残念ながら未だに組合とは意見の懸隔があるものの、今後においても本施策内容等について十分な理解が得られるよう、引き続き組合と真摯に論議していく考えである。

イ 上記(2)イについては、業務運営上の施策は、会社の責任において計画し実施していく考えである。

ウ 上記(2)ウについては、意向確認等の実施は会社の責任により適切に対処しているところであるが、選択にあたっては、あくまでも本人選択に基づくものであり、退職・再雇用を迫っているものではない。

エ 上記(2)エについては、みなし規定は13. 12. 6提示資料等において明らかにしているところであり、社内通達等において規定している。

オ 上記(2)オ及びカについては、人員の配置にあたっては業務上の必要性等を勘案し、会社の責任により対処する考えであり、要求には応

じられない。

カ 上記(2)キについては、意向確認は、各社員の雇用契約そのものに関わる事項であることから、会社として責任をもって社員個人に対応することとしており、要求には応じられない。

(4) 14年2月5日、組合は、組合員の勤務地・事業所及び業務内容の変更は、労働条件の変更に関わる大きな問題であり、新たな会社の労働条件問題も十分な議論ができていないことから、団体交渉を開催して十分な議論を行うように、団体交渉申入書（通信労西地交第130号）を会社に提出して、「会社選択にかかわる『勤務地・事業所及び業務に関する希望』について（通信労西地交第129号）」（以下「14.2.5要求書」）及び構造改革に関わる労働条件とOS会社の労働条件等を議題として、同月12日から同月15日の間に団体交渉を開催するように申し入れた。

この14.2.5要求書は、組合が、14.1.29要求書（上記(2)キ参照）において別途提出するとしていた組合員の希望を提出するとともに、次の事項について同月8日までの文書回答を求めるものであった。

ア 営業系及び設備系OS会社を選択した組合員の「勤務地・事業所及び業務等に関する希望」は別紙1（略）のとおりであるので、本人の希望を尊重した配置を行うこと。

イ 会社に残ることを選択した組合員の「勤務地・事業所及び業務等に関する希望」は、別紙2（略）のとおりであるので、本人の希望を尊重した配置を行うこと。

ウ 別紙1及び別紙2の組合員の要求については、各地域交渉委員会において具体的に対応すること。

エ 各ME会社に在籍出向している組合員の要求については、各ME交渉委員会で具体的に対応するよう指導すること。

なお、別紙1は、OS会社への移行を選択した50歳以上の組合員120名個々人の希望勤務地（例えば、滋賀県下、京都市、自宅通勤圏など）、希望職種（例えば、現在の仕事、設備保守・管理、外販業務など）のほか、特記事項として個々人の個別事情を記載したものであり、その中には、「高血圧」、「病气入院中」、「両親の要介護」、「单身不可」、「胃で通院」などと記載された者もあった。また、別紙2は、「満了型」として会社に残ることを選択した50歳以上の組合員287名個々人の希望勤務地（例えば、通勤可能圏、沼津、四日市など）、希望職種（例えば、現在の仕事、接客対応職種、設備系、電送無線など）のほか、特記事項として個々人の個別事情を記載したものであり、その中には、「母親が脳梗塞のため通勤可能地域」、「母高齢」、「C型肝炎治療中」、「慢性腎不全」などと記載された者もあった。

(5) 14年2月6日、会社人事部担当者は、組合担当者に対して、「窓口メモ質問（020129）に対する会社回答」を提出し、新たな希望退職者募集などの本件退職・再雇用制度の導入の労働条件の詳細等に関する組合の具体的な質問に対して回答を行った。

(6) 14年2月8日、会社は、組合に、14.2.5要求書について、次のような内容の回答を行った（以下「14.2.8会社回答書」）。

ア 上記(4)ア及びイについては、人員の配置にあたっては業務上の必要性等を勘案し、会社の責任により対処する考えであり、要求には応じられない。

イ 上記(4)ウ及びエについては、各社員の雇用契約そのものに関わる事項であることから、会社として責任をもって社員個々人に対応することとしており、要求には応じられない。

(7) 14年2月15日、第22回団交が開催された。同団交の議題は、14.1.21要求書、14.1.29要求書及び14.2.5要求書などについてであっ

た。

ア 第22回団交において、組合は、「組合員の『勤務地・事業所及び業務に関する希望』を団交で取り扱うことを要求したことについての14.2.8会社回答書においては、会社は労働条件の問題を個々に対応するとすりかえて回答している。具体的な勤務地や業務は労働条件の問題として確立されており、交渉で扱うべきで、個人の問題ではない。労働基準法第15条で就業場所や業務は労働条件であると明示されており、労働組合と労働条件の問題を協議しないのは不当労働行為に当たる。」と主張した。これに対して、会社は、「『労働契約なので個別にやる。組織とはやりません』と回答している。組合員の名簿に基づき交渉する気はないが、配属等を実施した結果、疑義が生じた場合は、組合からの要求等に基づき団交において扱う。人事ベースでやる。」と回答した。

イ また、OS会社の将来展望について、組合が「持株会社社長は『OS会社のことが心配だ』と言っているが、北部九州設備系地域会社の設立準備PTの案では、業務委託費が毎年5.5%減となっている。これでは業容拡大しても赤字続きだ。OS会社の労働条件を引き下げて、なおかつ、委託費を減らす意図は何か。会社本体は仮に良くなっても、OS会社は悪くなるではないか。お墓の管理や弁当屋さんなどが会社の社員としてのスキルに入るのか。」と主張した。これに対して、会社は「グループトータルで伸びていくためにはどうすればいいかが基本。委託費は市場価格にし、コスト競争力をつける。今は、生き残るためには何でもやらなければならない。」と回答した。さらに、組合が「OS会社については意見があるので別途出したい。」と主張したところ、会社は「労働条件の問題であれば議論する。」との回答であり、OS会社の業務内容や将来展望については、具体的な説明は

なかった。

14 組合と会社の第23回西日本中央交渉（以下「第23回団交」）までの経緯

- (1) 14年2月25日、組合は、会社に対して、「2002年国民春闘要求書（第一次）（通信労西地交第136号）」（以下「14.2.25要求書」）を提出し、次の本件退職・再雇用制度関連の5項目を含む11項目の要求を行い、同年3月13日までに文書回答を求めた。

ア OS会社における労働条件の切下げ提案を撤回し、NTT準拠を基本にした具体的論議を行い決めること。

イ 50歳以上の会社社員にOS会社への在籍出向を認めること。

ウ キャリアスタッフ制度の廃止は、高齢者雇用に関する努力義務を放棄するものであり撤回すること。

エ 出向・単身赴任・異職種配転・長距離通勤（90分を超える通勤）などの配置転換については、本人の同意を得て行うこと。

オ 業務委託費は、OS会社の賃金をはじめとする労働条件を保証する水準を確保し、削減計画をやめること。

- (2) 14年2月27日、会社は、「構造改革の実施に伴う研修等の実施について」を社員に通知した。

これは、会社が、本件構造改革に伴い、新たな従事業務に必要なスキル習得を目的として研修を実施することとしたものであり、①対象者は、「満了型」を選択した社員の中から、現行の従事業務等を勘案し選出された者、②研修場所は大阪支店等、③実施時期は14年4月以降逐次1か月程度の期間、④研修終了後等における人員配置については、業務上の必要性、本人のスキル・適正等を勘案し、大規模マーケット等の直轄営業部門等へ配置することとされていた。

- (3) 14年3月6日、組合は、会社に対して、「通信労西地交第137号」

(以下、「14.3.6要求書(退職再雇用)」)を提出し、次の事項の要求を行い、同月11日までの文書回答を求めた。

ア 本件退職・再雇用制度の導入について、誠実かつ実質的団体交渉を行うこと。

イ 個々人についての勤務地・業務を含む労働条件等を団体交渉で交渉すること。

ウ 本件退職・再雇用制度を撤回すること。

エ 退職・再雇用(雇用形態選択通知書)は無効であること。また、今回の退職・再雇用は社員就業規則第61条(出向)による「出向規定」に基づく「転籍出向」に当るものであり、「出向規定」により賃金等労働条件の低下を伴わないよう保障すること。

オ 50歳以上の人もOS会社への在籍出向を認めること。

カ OS会社の規模、就業規則等の労働条件の基本に関わる問題、OS会社の全ての会社名や社長・役員名・資本金・業務概要を明らかにすること。

キ 公共サービス維持のためのOS会社への委託費の増額を行うこと。

ク OS会社への転籍・在籍出向した者の雇用と労働条件について、OS会社の経営・労働条件等については、実質的にNTTが支配する関係にあり、OS会社に関わる団体交渉には会社が応じること。

(ア) 勤務と担当業務は従来と同じものとする。

(イ) 経営の見通しについて、具体的な資料を提示して納得のいくまで説明すること。

(ウ) OS会社が倒産した場合は、会社は転籍した者の雇用を保証確保すること。

(エ) 転籍者の労働条件は、転籍以後退職にいたるまで変更なく保障すること。

(4) また、14年3月6日、組合は、会社に対して、「通信労西地交第138号」(以下、「14.3.6.要求書(研修)」)を提出し、組合はみなし規定について同意しておらず、会社が計画している「IP系業務の研修」は全国配転及びスキル転換を前提としたもので同意できないので、「IP系業務の研修」及び「全国配転」について次の事項の要求を行うとともに、同月11日までの文書回答を求めた。

ア NTTに残った社員の具体的配属先は、各社員の経験とスキルを生かした業務配置とし、その配属先についてすべて明らかにすること。

イ 「IP系業務の研修」について

(ア) 「営業系」と「設備系」の研修内容の違い、研修及びOJTの具体的実施スケジュールを明らかにすること。また、「研修」を受講しない場合に一切の不利益を課さないこと。

(イ) 研修は現在所属の支店で実施すること。

(ウ) 「スキル転換を前提としたIP系業務の研修」については、社員の希望を尊重して強制的に受講させることのないよう選択制とすること。

(エ) 事前研修では、在籍出向が予想されるNTTグループ企業の業務内容を詳しく説明し、選択肢の幅を広げること。

(オ) 「研修」は、OS会社での業務が開始される同年5月1日以降に実施すること。

ウ 「全国配転」等について、「配転」は、組合及び本人との協議・同意を得て実施すること。

(ア) 会社が選抜して会社に残した50歳以上社員も配置転換の対象とするのか明らかにすること。これらの社員を「特別に配置転換」の対象としないこと。

(イ) 大阪から名古屋、名古屋から大阪を例とするような「玉突き的配

置転換」は行わないこと。

(ウ) 単身赴任を伴う配転は、社員の家庭的事情を配慮して行うこと。

(エ) 広域配転は、個々の配転について、組合との団体交渉で協議を誠実に行うこと。

(5) 組合は、会社に対して、14年3月6日付けの団体交渉申入書を提出し、14. 2. 25要求書、14. 3. 6要求書（退職再雇用）、14. 3. 6要求書(研修)等に関する事項を議題とする団体交渉を申し入れた。

(6) 14年3月11日、会社は組合に、14. 2. 25要求書について、次のような内容の回答を行った（以下「14. 3. 11会社回答書（国民春闘）」）。

ア 上記(1)アについて、OS会社における給与水準については、4月27日の提案以降論議しているとおり、同一地域同業種の労働条件をも意識して各社毎に設定することとしている。

イ 上記(1)イからエについては、要求には応じられない。

ウ 上記(1)オについては、業務運営上の施策については、会社の責任により対処していく考えである。

(7) 14年3月11日、会社は、組合に対して、14. 3. 6要求書（退職再雇用）について、次のような内容の回答を行った（以下「14. 3. 11会社回答書（退職再雇用）」）。

ア 上記(3)アからオ及びク(ア)については、要求には応じられない。

イ 上記(3)カについては、組合に対して提案し議論してきているところであり、また、社員説明の場においても、パンフレット等を配布の上、必要な対応を行っている。

ウ 上記(3)キについては、業務運営上の施策については、会社の責任により対処していく考えである。

エ 上記(3)ク(イ)から(エ)については、OS会社の事業開始後における業務運営等について議論する考えはない。

(8) 14年3月11日、会社は、組合に対して、14.3.6要求書（研修）について回答書（以下「14.3.11会社回答書（研修）」）を提出したが、その内容は、すべての項目について、会社の責任により対処する考えであり要求には応じられないというものであった。

(9) 14年3月12日、第23回団交が開催された。同団交における議題は、14.2.25要求書、14.3.6要求書（退職再雇用）、14.3.6要求書（研修）についてであった。

ア 第23回団交において、まず、組合が「構造改革問題について、団体交渉において当方との合意がない状況で、会社は一方的に施策を進めている。会社は意思決定後に説明しているに過ぎないものである。会社は組合に対して『合意を得る努力をしている』と強弁しているが、組合の具体的要求には耳を貸そうとしない態度に終始してきた。組合との合意もせず一方的に実施するという不誠実な対応に終始している。」と主張した。これに対して、会社は、「施策に対しては理解を得られるように努力している。会社はぎりぎりの段階まで説明をしてきており、ここまで説明してもという思いである。」と回答した。さらに、組合は、「会社は、単に赤字というだけで、2～3割賃下げを行う合理的理由の根拠となる財務状況を具体的に示したわけでもない。」と主張した。

イ また、組合員の配転問題について、組合は、「組合員の配属問題は、労働条件上の重要な問題として団体交渉で議論をすべきものである。勤務地が大きく変わる場合は、生活を含めて大きな問題であり団体交渉で事前に論議せよと要求している。」と主張した。これに対して、会社は、「具体的な人員配置について事前に組合と協議する考えはない。人員配置について疑義が生じた場合は、地域交渉委員会において扱っていく考えである。」と回答した。

ウ さらに、組合が「OS会社はすでに法人登記されているではないか。何故説明しないのか。」と質問した。これに対して、会社は「登記出来ているのはOSの企画会社。OS会社を立ち上げるのに登記する必要があるので、各地に企画会社を作っている。」と回答し、13年10月31日にOS会社の準備企画会社の設立登記をしていたこと（前記9(6)参照）を、この14年3月の時点ではじめて組合に明らかにしたが、このOS会社の準備企画会社は、13年12月に目的変更が行われ、各種の事業を行うことになっていたにもかかわらず（前記11(8)及び12(2)参照）、会社は、そのことは明らかにしなかった。

エ その後、研修問題について意見交換が行われたが、組合は会場の時間がなくなったので継続してこの問題は議論する旨発言して終了した。

15 本件救済申立て以後の経緯について

- (1) 14年3月27日、組合は、大阪府労委に対して不当労働行為救済申立てを行った（本件初審申立て）。
- (2) 14年3月28日、組合と会社は第24回西日本中央交渉（以下「第24回団交」）を行った。同団交の議題は、国民春闘要求書（「14.2.25要求書」）、構造改革関連（「14.3.6要求書（退職再雇用）」、「14.3.6.要求書（研修）」）等についてであった。

第24回団交において、組合は、満了型社員の配属は、労働条件上重大であり、団体交渉で行うことを要求した。これに対して、会社は、「労働組合と事前に団交で論議する考えはなく、会社の責任により対処する考えである。配転において疑義が生じた場合は、組合からの要求書に基づき地域交渉委員会で論議を行う考えである。」と説明した。

同日、会社は、組合に、各OS会社の名称、本店所在地、資本金及び業務内容について説明した資料（「営業系会社の概要」、「営業系会社の

業務内容」、「設備系会社の概要」、「設備系会社の業務内容」、「共通系会社の概要」及び「共通系会社の業務内容」、各1枚)を提示した。

(3) 14年4月1日、会社は、OS会社の就業規則を組合にファックス送付した。

(4) 14年4月11日、組合は会社に対し、「通信労西地交第162号」(以下「14.4.11要求書」)を提出し、同月1日から実施されている「I P系業務研修」について、次の事項の要求を行い、同月16日までに文書回答を求めた。

ア 研修期間(大阪支店兼務発令)の変更があったなら、変更発令を行うこと等の「研修」実施期間について

イ 「O J T研修」方法について

ウ 研修期間における業務用電話・F A X使用について

エ 研修センター及び配属事業所では全員にパソコンを貸与すること等の要求について

(5) 14年4月12日、組合は、会社に対して、「『N T Tに残る』ことを選択した組合員の配転計画について(通信労西地交第164号)」(以下「14.4.12要求書」)を提出し、第23回団交において会社は「事前協議はしないが、配転計画の変更はありえるということで提示後の論議はしたい」と説明しているが、未だに具体的な事前通知がなされていないことから、①配転計画を早急に提示するとともに、十分な論議を保障するために同月24日の発令日を延期すること、②改正育児介護休業法、I L O 1 5 6号条約第3条、I L O 1 6 5号勧告第20項についてどのような配慮した対応を行っているか明らかにすることの要求を行い、至急回答するよう求めた。

また、同月12日、組合は、会社に対して、緊急団体交渉の申入書(通信労西地交第166号)を提出し、14.4.12要求書等を議題として、

同月15日から17日までの間の団体交渉開催を求める緊急団体交渉の申入れを行った。

(6) 14年4月16日、会社は、組合に対して、14. 4. 11要求書について、同日付けで回答書を提出し、次のような内容の回答を行った。

ア 上記(4)アは、兼務発令は期限を定めて実施したものではないことから、変更の発令は必要ないものと認識している。

イ 上記(4)イは、研修については、会社の責任において対処する考えであり、研修内容については、事前に社員に対して説明済みである。

ウ 上記(4)ウは、通信費は滞在費の中に含んでいることから、要求には応じられない。研修については会社の責任において対処する考えである。

エ 上記(4)エは、職場環境の整備については、会社の責任において必要な措置を講じているところである。

(7) また、同日、会社は、組合に対して、14. 4. 12要求書についても回答書を提出し、次のような内容の回答を行った。

ア 上記(5)①について、配置転換については4月9日に該当社員に対して事前通知を行ったところであり、5月1日に構造改革を実施するため、4月24日の人事発令を延期する考えはない。

イ 上記(5)②について、人員配置は、業務上の必要性等を勘案し、会社の責任において実施しているが、当然のことながら、各種法案(マ)等の主旨をも踏まえ対処している。

(8) 14年4月19日、組合と会社は第25回西日本中央交渉を行った。同交渉の議題は、満了型選択者に対するスキルアップ研修についてであり、組合の研修の実施に関する要求に対して、会社は「会社の責任において対処する考えである。」旨の従前と同様の回答を行った。

(9) 14年4月25日、会社は組合に、ソリューション研修の改善等を内

容とする「通信労西地交第166号(平14.4.22)」の要求書について、研修は会社の責任において実施する考えであり、研修内容は事前に社員に対して説明しているところである旨の回答を行った。

(10) 14年4月30日、「繰延型」及び「一時金型」を選択した従業員は会社を退職した。また、同人らは、同年5月1日、各OS会社に再雇用された。

(11) 会社は、13年度から15年度にかけては3回の本件意向確認を実施した。また、満了型を選択した社員の中から現行の従事業務等を勘案して選出された者を対象に、新たな従事業務に必要なスキル習得を目的として行われるスキル転換研修を14年の4～6月に実施し、研修終了後に、地方から京阪神・名古屋への配転を行い、また、同年10～12月にスキル転換研修を実施し、研修終了後に、大阪、兵庫等から名古屋への配転を行ったが、これらの配転を命じられた社員が、静岡、名古屋、大阪、松山、福岡の各地方裁判所に配転無効を求める訴訟を提起した。さらに、会社は15年度にもスキル転換研修を行い、16年4月1日に配転・出向を行った。

(12) 14年12月時点においては、60歳満了型の者は約460名であったが、このうち組合の組合員は約320名であった。これらの満了型の者は同年5月にすべて異職種の職場に配属された上で、同月から大阪に西日本全体から集められて研修が実施され、研修終了と同時に、地元に戻さず広域配転の発令が行われた。これらの者の中には、病気を持っている者、家族に介護が必要な者などが含まれていた。組合の組合員については、14年度は、会社所属の者では76名、その他の会社所属の者も含めると、14年11月26日現在で100名以上の広域配転が行われていた。

(13) 14年4月以降、会社が本件構造改革の実施に伴って配属等を行った

結果、その人事に対して疑義が生じた場合は、各地域において組合との団体交渉が行われた。しかし、同年11月、組合の組合員13名が大阪から名古屋に配転する内示があった時点で、組合が申し入れた団体交渉については、会社は、人事権で会社の経営責任でやるものという回答を行い団体交渉は行われなかった。

- (14) 14年度以降においても、組合は、団体交渉において、本件構造改革の必要性について説明を求めたのに対して、会社は、本件退職・再雇用制度は制度として実施する旨の説明を行った。

16 その他

- (1) 会社は、本件構造改革を実施するに当たって、アウトソーシング業務に該当する業務に従事する社員にOS会社に行くように説得はするが、それがうまくいかないと本件構造改革は失敗するという認識を持っていた。
- (2) 会社の社員就業規則においては、「第60条（転用、配置転換等） 社員は、業務上必要があるときは、勤務事業所又は担当する職務を変更されることがある。」、「第61条（出向） 社員は、業務上の都合により、別に定めるところにより、出向させられることがある。」と規定されているが、会社においては、本件構造改革の実施以前は、大規模な異職種、遠距離配転は行われたことはなかった。

第4 当委員会の判断

1 争点1、2及び3について

- (1) 本件退職・再雇用制度導入団交における会社の対応が労働組合法第7条第2号の誠実交渉義務違反及び同条第3号の支配介入に該当するか否か（争点1）、会社の本件退職・再雇用制度の導入に係る組合に対する提案には他の労働組合と比べて差別的な取扱いがあり同法第7条第3号

の支配介入に該当するか否か（争点2）及び会社が本件退職・再雇用制度の導入に伴う本件意向確認を組合との十分な協議を行わずに実施に移したことが同法第7条第3号の支配介入に該当するか否か（争点3）の3つの争点は、いずれも本件退職・再雇用制度導入団交における会社の一連の対応が不当労働行為に該当するか否かの問題であると認められることから、これら3争点を併せて以下検討することとする。

- (2) 前記第3の4(18)、5(12)、6(1)、7(11)、8(6)、9(5)、10(7)、(12)ウ、11(5)、12(1)、13(4)及び14(5)認定のとおり、会社が13年4月27日以降に提案した本件退職・再雇用制度の導入等について組合が団体交渉を申し入れたところ、前記第3の4(18)、5(14)、6(5)、7(11)、8(7)、9(7)、10(12)、11(9)、12(9)、13(7)及び14(9)認定のとおり、同年5月11日の第13回団交から本件初審申立ての14年3月27日までの間においては、合計11回の団体交渉が開催されている。争点1ないし争点3においては、これら団体交渉における会社の組合に対する対応及びこれに関連した会社の組合に対する対応が、会社において組織する多数派労働組合であるNTT労組に対する会社の対応との関連で、労働組合法第7条第2号ないし同条第3号の不当労働行為に該当するか否かが問題となっている。

ア まず、本件のように同一企業内の圧倒的多数の従業員を組織する多数派労働組合と少数派ながら相当数の従業員を組織する労働組合が併存する状況下での少数派労働組合との団体交渉における使用者の交渉態度が、どのような場合に労働組合法第7条第2号の誠実交渉義務違反に該当するかを検討する。

- (7) 同一企業内に複数の労働組合が併存する場合、各労働組合は、その組織人員の多少にかかわらず、それぞれ独自に使用者との間で労働条件等について団体交渉を行い、労働協約を締結しあるいは締結

しない権利を保障されているのであるから、使用者は、いずれの労働組合に対しても、その労働組合の性格、傾向及び運動方針の違いにかかわらず、団体交渉において、中立的な態度を保持し、いずれの労働組合に対しても平等かつ誠実に交渉を行うことを義務付けられている。このため、使用者は、併存する労働組合に共通する労働条件等の問題につき、一定の提案を掲げて団体交渉を行おうとする場合には、特段の合理的理由がない限り、各労働組合に対して、ほぼ同時期に同内容の提案を行うとともに、各労働組合が交渉に応じる限りは、ほぼ同時期に並行して団体交渉を行う必要がある。

- (イ) しかしながら、併存する労働組合との団体交渉における中立的な態度の保持、平等な取扱いといっても、併存する労働組合の組織人員に大きな開きがある場合には、職場全体を通じて統一的に設定する必要がある労働条件等に関する団体交渉において、使用者が当該企業において圧倒的多数を組織する労働組合に重点を置いて交渉を展開することは、各労働組合の組織力、交渉力に応じた対応としてやむを得ないことというべきであり、このような使用者の態度を一概に不当とすることはできない。したがって、使用者において複数の併存する労働組合に対して、ほぼ同時期に同内容の労働条件等の提案を行い、各労働組合の交渉の求めに応じ誠実に団体交渉を進めた結果、多数派労働組合とは合意に至ったが、少数派労働組合との間では意見の対立がなお大きいという場合に、使用者が多数派労働組合との間で合意した労働条件で少数派労働組合とも妥結しようとすることはやむを得ないことというべきであって、少数派労働組合に対して当該条件を受諾するように求め、それを譲歩の限界とする態度を示したとしても、それ自体としては、非難されるべき交渉態度ということとはできない。

(ウ) もっとも、使用者は、併存する労働組合との団体交渉の展開において、それぞれの労働組合に対して誠実に団体交渉を行うべき義務を等しく尽くす必要があることから、少数派労働組合との団体交渉においても、自己の主張につき相手方が理解し納得することを目指して、誠意を持って団体交渉に当たることが必要である。

したがって、使用者は、少数派労働組合に対しても、上記のような意味での誠実交渉義務を尽くす必要があることから、上記(イ)のような意味で多数派労働組合との交渉を重視することが許されるとしても、多数派労働組合との団体交渉における取扱いに比して、提案の時期・内容、資料提示、説明内容などにおいて、合理的理由のない差異を設けてはならないと解すべきである。

(エ) ところで、併存する労働組合との団体交渉における使用者の対応が、団体交渉それ自体について見たときには、それぞれの労働組合に対してほぼ同様に行われている場合であっても、使用者が一方の労働組合のみとの間で経営協議会を設置し、同協議会で説明・協議が行われていることによって、併存する労働組合間に交渉上の取扱いの差異が生じているときには、団体交渉における使用者の対応が実質的に平等に行われているかという観点から、別途検討が必要となる。

すなわち、使用者が一方の労働組合のみとの間での経営協議会で行った説明・協議それ自体は、使用者と当該労働組合との間の経営協議会設置に関する取決めに基づくものであって、使用者はそのような取決めを行っていない他の労働組合に対して、これと同様の対応を行うべき義務を負うものではない。

しかしながら、使用者が一方の労働組合との経営協議会において提示した資料や説明内容が、当該労働組合とのその後の団体交渉に

おける使用者の説明や協議の基礎とされることがあり得る。このような場合には、使用者は、経営協議会を行っていない他の労働組合との間における同一交渉事項に関する団体交渉で、当該他の労働組合から、団体交渉を行うに当たって必要なものとして経営協議会におけるものと同様の資料提示や説明を求められたときには、団体交渉における使用者の実質的な平等取扱いを確保する観点からは、必要な限りで、同様の資料提示や説明を行う必要があると言うべきである。

(オ) 特に、本件において、組合は、少数派労働組合とはいえ、14年3月時点で約350人という相当数の組合員を擁する労働組合であり、会社は組合に対し、上記のと通りの誠実交渉義務があると言わなければならない。

イ 次に、本件のような複数組合並存下の使用者の少数派労働組合との団体交渉における交渉態度が、どのような場合に労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するのかを検討する。

この点については、上記ア(イ)のとおり、使用者が職場全体を通じて統一的に設定することが必要である労働条件等に関する団体交渉において、圧倒的多数を組織する労働組合に重点を置いて交渉を展開することは、各労働組合の組織力、交渉力に応じた対応としてやむを得ないことというべきであり、使用者が多数派労働組合との間で合意に達した一定の労働条件で少数派労働組合とも妥結しようとして、これをもって譲歩の限界とする態度を取ることは必ずしも非難されるべきものではない。

しかしながら、そのような多数派労働組合との交渉を重視した対応が許されるとしても、併存する複数労働組合との団体交渉の経緯、状況、妥結結果等を総合して見た場合、使用者が、少数派労働組合の運

動方針や主張を利用してその弱体化を図るべく、併存する複数労働組合との団体交渉において、提案時期・内容、資料提示、説明内容などにおいて団体交渉を操作することにより、少数派労働組合自身又はその組合員に不利益な取扱いを招来させたと認められるような場合には、労働組合法第7条第3号の支配介入に該当するものというべきである。

- (3) 本件においては、組合が団体交渉を申し入れた本件退職・再雇用制度の導入は、会社の約5万人の労働者の雇用関係の変更と最大30%の賃金引下げをもたらす労働条件の変更であることからすれば、これが義務的団交事項（使用者が団体交渉に応じることを労働組合法によって義務付けられている事項）であることは明らかである。そして、組合が本件退職・再雇用制度の導入に関連して説明を求めた経営上の諸問題や労働条件面の具体的内容も、組合員がOS会社への退職・再雇用にするか60歳満了型にするかの選択を検討する上で必要な情報であり、組合員の雇用形態や賃金、勤務場所等の労働条件と密接に関連するものであることから、誠実に対応を行う必要がある。とりわけ、会社は、本件退職・再雇用制度の導入の必要性、労働条件面の具体的内容等については、自らの提案内容を誠実に説明し、組合から質問があった事項に関しては、必要な資料を示すなどして誠実に回答を行うべきである。

そこで、本件退職・再雇用制度導入団交における会社の組合に対する対応を、①会社提案・資料提示におけるNTT労組との取扱いの差異、②本件退職・再雇用制度の導入に密接に関連する経営上の諸問題についての交渉態度、③本件退職・再雇用制度の労働条件面の具体的内容についての交渉態度、④組合との団体交渉の期日の設定・頻度及び⑤NTT労組との激変緩和措置の事実上の合意後のみなし規定や本件意向確認についての交渉態度に分けて、不当労働行為該当性（労働組合法第7条第

2号及び同条第3号)を以下において検討することとする。

(4) 会社提案・資料提示におけるNTT労組との取扱いの差異

ア 当初の会社提案におけるNTT労組との取扱いの差異

(ア) NTT労組に対しては、当初の提案は次のように行われたものと認められる。

まず、前記第3の4(4)認定のとおり、13年2月9日、会社は、NTT労組との中央経営協議会において、「3か年経営計画の策定に向けた考え方」を明らかにする中で、退職・再雇用制度の導入等の雇用の多様化を検討するなど更なる経営改善施策に取り組む考え方を明らかにした。

また、前記第3の4(8)認定のとおり、13年4月6日、会社は、NTT労組との中央経営協議会において、新3か年計画を報道発表に先立って説明し、この中で、会社の本体機能を企画・戦略等に特化させ、設備保守等の業務をアウトソーシングし、これに併せて、本件退職・再雇用制度の導入等の雇用形態の多様化・処遇の多様化に取り組むことなどを説明した。これに対して、NTT労組は、労働条件問題は、別途労使交渉で明らかにするように会社に求めた。

さらに、前記第3の4(13)認定のとおり、13年4月26日、会社は、NTT労組との中央経営協議会において、13.4.26経協資料(8枚)に基づき、本件構造改革について提案を行った。この資料においては、①本件構造改革は、会社の将来を展望すると、大幅な赤字構造が継続し自立した企業として存続し得ない事態を想定せざるを得ない中で、将来にわたる黒字構造への転換、競争力ある情報流通企業グループへの変革を希求して行うものであること、②各種の収益確保策とコスト削減策を講じる一環として、グループ委託費の低減を図るために、本件退職・再雇用制度の導入を行うこと、

③現行の直営主義の事業運営スキームから脱却し、同業他社と同様に徹底したアウトソーシングを行うため、会社の事業運営スキームの再構築を行いOS会社を設立することなど、会社の財務状況改善の観点からの本件構造改革の必要性、本件構造改革全体の中でのOS会社や本件退職・再雇用制度の導入の位置付けなどが説明されていた。また、これらに加えて、本件退職・再雇用制度の労働条件面についても、①OS会社の人員配置は、本件退職・再雇用制度の導入により行うこと、②移行対象者は現在アウトソーシング対象業務に従事している社員とすること（このうち、51歳以上の社員は本件退職・再雇用制度による移行を基本とすること）、③OS会社の賃金水準は、同一地域同業種の賃金水準などを勘案して設定することなど、本件退職・再雇用制度の導入に伴う労働条件見直しの基本方針が提示され、これらの具体的設定の考え方や社員の移行方法等の労働条件諸制度の見直しは別途提案することとされていた。

そして、前記第3の4(14)認定のとおり、同日、会社は、NTT労組と団体交渉を開催し、同日の上記中央経営協議会において、「別途提案する」こととされていた本件構造改革の実施に伴う労働条件の見直しについて、13. 4. 26N労提示資料（4枚）を提示して説明を行い、これに基づき交渉が行われた。この資料においては、①OS会社は、現行のME会社、テレマ会社の活用、再編成及び新会社設立により設置すること、②OS会社の賃金水準は、同一地域同業種の労働条件を意識して各社毎に設定し、会社の現行より概ね20～30%下回る水準とすること、③雇用形態は、60歳満了型、充実型、一時金型に多様化を図ること、④OS会社設立時の移行対象者は、会社及びME会社等においてアウトソーシング業務に従事している社員とすること、⑤充実型又は一時金型を選択する51歳

以上の者に対しては激変緩和措置を措置することなどが説明されていた。これらの説明は、同日の上記中央経営協議会において会社が説明を行った、①会社の財務状況改善の観点からの本件構造改革の必要性、②本件構造改革全体の中でのOS会社や本件退職・再雇用制度の導入の位置付け、③本件退職・再雇用制度の導入に伴う労働条件見直しの基本方針などに関する説明に、内容的には連続するものとして行われたと認められることから、同日の上記中央経営協議会における提示資料や説明内容は、同日の団体交渉の基礎として用いられたものと推認される。

- (イ) これに対して、会社は、前記第3の4(16)認定のとおり、組合に対しては、13年4月27日、13.4.27提示資料をファックス送付することにより、本件退職・再雇用制度の導入に関する最初の資料の提示を行ったが、この資料は検討項目として5項目が箇条書きされている1枚だけのものであり、本件退職・再雇用制度の導入の必要性、その導入に伴う労働条件見直しの基本方針、その具体的実施方法や労働条件諸制度の具体的内容等についての説明は全くなかった。

また、前記第3の4(17)認定のとおり、同年5月8日、会社は、13.5.8提示資料(3枚)を組合に対してファックス送付した。この資料は、本件退職・再雇用制度の導入についての現時点の会社の考え方を示した資料であったが、13.4.26N労提示資料(4枚)から一部の記載を削除したものであり、組合の組合員のうち半数以上の者がME会社、テレマ会社に在籍出向していたにもかかわらず、13.4.26N労提示資料では説明されていた、①OS会社は、現行のME会社、テレマ会社の活用、再編成及び新会社設立により設置されること、②ME会社、テレマ会社等に勤務する者は本件退職・

再雇用制度の対象となる旨の説明はなかった。

そして、前記第3の4(18)認定のとおり、会社は、同年5月11日の第13回団交において、13.5.8提示資料を読み上げて本件退職・再雇用制度の提案を組合に対して行った。

(ウ) 以上のことから、本件退職・再雇用制度の当初の会社提案における上記(ア)のNTT労組に対する提案と上記(イ)の組合に対する提案とを比較すると、次のとおりであったことが認められる。

まず、当初の提案の時期については、会社は、NTT労組に対して、13年2月9日及び同年4月6日の中央経営協議会において、本件退職・再雇用制度の導入等の雇用の多様化を検討する考え方を明らかにしてはいるが、本件退職・再雇用制度の具体的内容については、会社から協議を前提とした具体的な提案があったものとは認められない。そして、会社のNTT労組に対する最初の提案は、同年4月26日に、中央経営協議会において本件退職・再雇用制度の導入を含んだ本件構造改革について提案を行い、その直後の同日の団体交渉において、本件退職・再雇用制度の具体的内容の提案を行ったものであったことが認められる。したがって、組合に対して、同年5月8日に本件退職・再雇用制度に関する資料を提示して第13回団交の場で提案した時期（同月11日）と比べると約2週間の差があったことが認められる。

また、提示資料の内容については、NTT労組に対しては、会社は、13年4月26日、NTT労組との中央経営協議会において、13.4.26経協資料（8枚）を提示して、本件構造改革について提案を行い、①会社の財務状況改善の観点からの本件構造改革の必要性、②本件構造改革全体の中でのOS会社や本件退職・再雇用制度の導入の位置付け、③本件退職・再雇用制度の導入に伴う労働条件

見直しの基本方針などを説明した。さらに、同日、会社は、NTT労組と団体交渉を開催し、13. 4. 26N労提示資料（4枚）を提示して、本件構造改革の実施に伴う労働条件の見直しを提案し、①OS会社は、現行のME会社、テレマ会社の活用、再編成及び新会社設立により設置すること、②OS会社の賃金水準は、会社の現行より概ね20～30%下回る水準とすること、③雇用形態は、60歳満了型、充実型、一時金型に多様化を図ること、④OS会社設立時の移行対象者は、会社及びME会社等においてアウトソーシング業務に従事している社員とすること、⑤充実型又は一時金型を選択する51歳以上の者に対しては激変緩和措置を措置することなどの本件退職・再雇用制度の具体的内容について説明した。

他方、組合に対しては、13. 4. 26N労提示資料（4枚）から一部の記載を削除した13. 5. 8提示資料（3枚）のみを提示したにすぎず、13. 4. 26経協資料は全く提示されていない。また、13. 4. 26N労提示資料においては説明されていた、①OS会社は現行のME会社、テレマ会社の活用、再編成及び新会社設立により設置されること、②ME会社、テレマ会社等に勤務する者は本件退職・再雇用制度の対象となる旨の説明もなかった。これら①及び②の事項は、組合の組合員のうち半数以上の者がME会社、テレマ会社に在籍出向していたことからすれば、組合にとって重要な情報であったと言わなければならない。それにもかかわらず、会社は、組合に対して、上記①及び②の事項についての説明を盛り込んだ資料提示を行わなかったことから、会社が組合に提示した資料は、NTT労組に対するものと比べると、その内容面で大きな差異があったことが認められる。

さらに、上記のような会社提案におけるNTT労組との差異について、前記第3の4(18)ア認定のとおり、組合は、13年5月11

日の第13回団交において、同年4月27日に検討項目メモだけを
送付し5月8日に初めて説明資料を送付するという会社の対応は組
合間差別であるとして、その是正を申し入れたが、会社は、経営協
議会の場合があるかないかの差である旨述べるにとどまった。

しかしながら、NTT労組との本件退職・再雇用制度に関する同
年4月26日の団体交渉は、この団体交渉開始直前に行われた同日
の中央経営協議会において提示された本件構造改革についての13.
4.26経協資料（8枚）やこれに関する説明内容を基礎として行わ
れたものと推認されることを踏まえると、上記(2)ア(エ)で述べたと
おり、NTT労組との団体交渉の基礎となった経営協議会における
提示資料や説明は、組合が団体交渉を行う当たって必要なものとし
て求めたときには、組合に対しても、同様に行うべきであったと認
められる。

以上のとおり、会社の本件退職・再雇用制度の導入に係る当初の
提案については、会社の組合に対する提案は、NTT労組に対する
提案と比べると、提案時期に約2週間の差があるとともに、組合が
求めていた提示資料や説明の内容にも大きな差異があったことが認
められるが、本件退職・再雇用制度の当初の提案の際における組合
とNTT労組との間の提案時期、提示資料の内容などの取扱いの差
異は、経営協議会があるかないかの差であるとの会社の主張は、合
理的理由としては採用できず、上記(2)ア(ウ)及び(エ)の観点から見
て、併存する労働組合に対し共通の提案を掲げて行う団体交渉にお
いて使用者に要求される誠実交渉義務に違反しているものと認めら
れる。

イ 当初の提案後の団体交渉における資料提示についてのNTT労組と
の取扱いの差異

(7) 会社は、NTT労組に対しては、前記第3の5(9)認定のとおり、13年6月15日、団体交渉を行い、本件退職・再雇用制度における労働条件に関する具体的な制度内容や水準等について、13.6.15N労提示資料(15枚)に基づき提案を行った。これは、前記第3の5(8)認定のとおり、NTT労組が同月14日の第17回拡大企業本部委員長会議において会社提案を受ける旨の意思決定をしたのを受けて行われたものであった。この資料においては、OS会社の設置形態や業務内容、OS会社の運営イメージ、OS会社の賃金水準(カーブ)の詳細な設定方法、激変緩和措置率の設定の考え方等が図表を用いて分かりやすく説明されていたほか、ME会社やテレマ会社等への出向者が本件退職・再雇用制度の対象となることなどの説明も行われていた。

また、前記第3の10(3)認定のとおり、13年11月12日、会社は、NTT労組に対して、OS会社の労働条件について、13.11.12N労提示資料(48枚)により提案を行った。これは、前記第3の10(1)認定のとおり、NTT労組が、同月8日の第6回企業本部委員長会議において、OS会社の労働条件について同月12日に会社から提案を受け交渉を開始する旨の意思決定をしたのを受けて行われたものであった。この資料においては、OS会社の人事制度、賃金制度、各種手当、人員移行及び激変緩和措置などについて、図表やイラストを用いて説明されていた。

(4) 他方、組合に対しては、NTT労組に対してのようなまとまった形での資料提示は行われず、次のように小分けして断片的な資料が提示されたことが認められる。

まず、前記第3の5(3)及び(11)認定のとおり、13年5月16日、会社は、組合に対して、13.5.16提示資料をファックス送付

したほか、同年6月20日、13. 6. 20提示資料（1枚）をファックス送付した。この13. 6. 20提示資料には、①OS会社へ移行する社員の給与水準が地域別に50～59歳の平均値の70～80%であること、②激変緩和措置は、繰延型は50%、一時金型は40%とすることなどが説明されていたが、前記第3の5(11)認定のとおり、13. 6. 15N労提示資料（15枚）と比べると、OS会社の設置形態や業務内容等に関する記載が全くなく、OS会社の運営イメージや業務内容、OS会社の賃金水準（カーブ）の詳細な設定方法、激変緩和措置率の設定の考え方、ME会社やテレマ会社等への出向者も本件退職・再雇用制度の対象となること等の説明もなかった。

また、前記第3の6(4)認定のとおり、13年8月6日、会社は、13. 8. 6提示資料（6枚）を組合に提示した。この資料は、ME会社やテレマ会社の社員もOS会社への移行対象となることが分かるものであり、13. 4. 26N労提示資料では示されながら、13. 5. 8提示資料では組合に提示されなかったME会社やテレマ会社の社員もOS会社への移行対象となることが、NTT労組と比べて約3か月遅れてようやく組合に提示された。

さらに、前記第3の7(1)認定のとおり、会社は、13年8月10日開催の第2回勉強会において、13. 8. 10提示資料（3枚）を組合に提示した。この資料は、前記第3の6(5)認定のとおり、同日の第15回団交において組合がNTT労組と同様の資料の提示を強く要望したことを受けて、会社が提示したものであったが、13. 6. 15N労提示資料（15枚）と比較すると、OS会社の設置形態や業務内容等に関する記載が全くなく、OS会社の運営イメージ、OS会社の賃金水準（カーブ）の詳細な設定方法等の説明もなかつ

た。

その後、前記第3の7(2)、8(2)及び(4)並びに9(4)認定のとおり、13年8月27日(13.8.27提示資料、1枚)、同年10月1日(13.10.1提示資料、3枚)、同月2日及び3日(13.10.2提示資料、11枚)並びに同月30日(13.10.30提示資料、3枚)に、会社から組合に資料の提示が行われており、会社は資料を小分けして断片的に提示した。

そして、前記第3の10(4)認定のとおり、同年11月13日、会社は、組合に対して、OS会社の労働条件等について13.11.13提示資料(36枚)を提示した。この資料は、OS会社における労働条件についてのまとまった資料であったが、これまで提示された資料が「現時点での会社の考え方」という位置付けであったのに対して、「この資料のとおりとする考えである」と結論として位置付けられたものであった。

(ウ) このように、本件退職・再雇用制度導入団交が開始された後における会社の資料提示は、NTT労組にはまとまった資料を節目節目に提示して交渉を進めていたのに比べると、組合に対しては、資料を小分けして断片的に提示するとともに、NTT労組に対する提示資料には挿入されていた説明のための図表等を挿入しないなど提案内容の全体像や具体的内容の詳細が十分に示されていない内容となっており、提示資料の内容に大きな差異があったことが認められる。

このような会社の資料提示におけるNTT労組との差異について、組合は、会社に対して、次のように是正を要求し続けていたことが認められる。

まず、前記第3の5(14)ア認定のとおり、組合は、13年7月11日の第14回団交において、13.6.20提示資料は、13.6.15N

労提示資料と比較して明らかに差があり、中立保持義務違反で不当労働行為であるとして改善を要求した。これに対して、会社は、組合間差別ではなく、N T T労組には質問に対する回答という形で出しているだけである旨の回答を行った。

また、前記第3の6(5)ア認定のとおり、組合は、同年8月10日の第15回団交において、再度、13.6.20提示資料と13.6.15N労提示資料との組合間差別を指摘し、他の労働組合に提示した資料はすべて対等に提示するよう強く要望した。これに対して、会社は、N T T労組とは入口論を越えているので質問に答えているが、組合は白紙撤回で入口論が違うのでそこまで入れず、議論の進行の中で提示する資料の差である旨の回答を行った。

しかしながら、会社による13.6.15N労提示資料のN T T労組への提示は、前記第3の5(8)認定のとおり、N T T労組が同年6月14日の第17回拡大企業本部委員長会議において本件退職・再雇用制度における労働条件に関する具体的な制度内容や水準等について会社提案を受けることを意思決定したのを受けて行われたものであり、会社が主張するようなN T T労組の質問に対する回答として提示されたものとは認められない。また、その資料の内容は、前記第3の5(9)認定のとおり、労働条件の具体的制度内容や水準等に関する会社提案であることが認められることから、このような資料は、たとえ、組合が本件退職・再雇用制度の導入に反対していたとしても、N T T労組と同様の資料を提示して説明することが当然必要であると認められる。

以上のとおり、当初の提案後の団体交渉における組合とN T T労組との間の資料提示には、大きな取扱いの差異があったことが認められるが、このような取扱いの差異は、労働組合側の質問や資料要

求の有無、交渉の進展状況の差異等に基づくものであるとの会社の主張は採用できず、このような差異を設ける合理的理由も見出すことはできない。したがって、このような会社の組合に対する対応は、上記(2)ア(ウ)の観点から見て、併存する労働組合に対し共通の提案を掲げて行う団体交渉において使用者に要求される誠実交渉義務に違反しているものと認められる。

(5) 本件退職・再雇用制度の導入に密接に関連する経営上の諸問題についての交渉態度

ア 組合は、前記第3の5(14)イ、7(11)ア及び8(7)イ認定のとおり、本件構造改革の必要性及びこれに関連する会社の財務状況等について、会社の赤字の解消方策は、本件退職・再雇用制度の導入以外の方法もあるのではないかとの観点から、再三質問を行った。

まず、前記第3の5(14)イ認定のとおり、13年7月11日の第14回団交において、組合が「人件費も定年退職で2年から3年スパンでみると相当社員が減りこれだけでも赤字が解消する。緩やかな改革がなぜできないのか。」と質問したのに対して、会社は、根本議論は人件費が高いということである旨説明したのみであり、会社は、どのようにして赤字を解消していくかの問題は経営専権事項として会社の責任で実施するものとの独自の考えから、会社の赤字解消方策等について具体的根拠を示した説明は行わなかった。

また、前記第3の7(11)ア認定のとおり、13年9月19日の第16回団交において、組合が、会社の赤字の財務状況は何年を目処に改善できるのか、会社の1000億円の赤字が本件構造改革によって具体的にどのように改善するかと質問したのに対して、会社は、14年度を目途に赤字を解消したいと説明したほかは、「労働条件に関わることは議論するが経営問題は議論するつもりはない。」旨回答を行っ

た。

さらに、前記第3の8(7)イ認定のとおり、同年10月12日の第17回団交において、本件構造改革の必要性に関連して、組合が、「赤字だから労働条件を引き下げるための構造改革をやるというが、赤字の中身について議論すべきだ。」と主張したのに対して、会社は、「経営に関することは議論するつもりはない。」と回答しただけであり、会社の赤字の具体的内容等の財務状況についての説明は行わなかった。

しかしながら、①会社の赤字状態は主にどのような要因で生じたものであるか、②会社は今後どの程度の赤字状態で推移する見通しであるか、③赤字状態を解消するためにはどのような方策があるのかなどは、上記(3)のとおり、本件退職・再雇用制度の導入が必要かどうかという問題と密接に関連するものであって、本件退職・再雇用制度の具体的内容を議論する基礎として必要なものである。また、前記第3の4(13)ア、イ及びウ認定のとおり、NTT労組に対しては、13年4月26日の中央経営協議会において、会社の財務状況改善の観点からの本件構造改革の必要性、各種収益確保策やコスト改善策等について説明を行っており、それに引き続く団体交渉における本件構造改革の実施に伴う労働条件の見直しについての資料提示及び説明は、上記の中央経営協議会における説明を基礎に行われたものと推認される。これらを併せ考えると、会社は、組合に対し、上記①～③の諸点について、その求めに応じて相応の説明をすべきであったと認められる。

それにもかかわらず、会社は、組合に対して、これらは経営専権事項であるとの独自の考え方から相応の説明を行っておらず、本件退職・再雇用制度の導入に関連する上記①～③の諸点については、誠実な交渉態度であったものとは認められない。

イ 組合は、前記第3の4(18)イ、7(11)イ、8(7)ア、11(9)ウ及び13(7)イ認定のとおり、13年5月11日の第13回団交、同年9月19日の第16回団交、同年10月12日の第17回団交、同年12月18日の第20回団交、14年2月15日の第22回団交において、組合が、本件退職・再雇用制度の導入に伴い会社を選択するに当たっては、OS会社がどのような会社であるか把握する必要があるとの観点から、OS会社の業務概要、経営方針、将来展望及び設立スケジュールについて再三質問した。これに対する会社の回答は、次のとおりであった。

(ア) まず、前記第3の4(18)イ認定のとおり、会社は、13年5月11日の第13回団交において、組合に対しては、OS会社はどのような会社であるか具体的に決まっていな旨の説明しか行わなかった。

しかしながら、前記第3の4(14)認定のとおり、会社は、NTT労組に対しては、13.4.26N労提示資料において、OS会社は現行のME子会社、テレマ子会社の活用、再編成及び新会社の設立により、会社の支店に対応したブロック単位を基本に設置することなどについて具体的に説明していたにもかかわらず、組合に対しては、同様の説明を行わなかった。しかも、再雇用先の会社がどのような会社であるかは組合の組合員にとって重大な関心事項であったと推認されるのであって、会社が、組合に対して、OS会社はどのような会社であるか具体的に決まっていな旨の説明しか行わなかったことは、誠実な交渉態度であったものとは認められない。

(イ) また、前記第3の7(11)イ及び13(7)イ認定のとおり、会社は、組合との13年9月19日の第16回団交及び14年2月15日の第22回団交において、組合がOS会社への委託費が減らされると

OS会社の労働条件が維持されるかどうかも分からなくなることに社員が不安を持っている点について質問したのに対して、会社は、委託費は基本的には市場価格となる、OS会社が別会社だからとして会社が放っておくことはない旨説明するのみであり、OS会社については意見があるので、別途意見を出したいという組合に対して、労働条件そのものの問題ではないので説明する必要はないとの趣旨で、「労働条件の問題であれば議論する。」との回答を行った。

しかしながら、OS会社に対する委託費が見通しとして現状維持か削減されるかは、OS会社の労働条件に大きな影響を与える事項であるので、経営専権事項としてその説明を拒否すべき性格の問題ではない。また、OS会社へ雇用が移行した社員の労働条件との関連において、OS会社に対する委託費支払の方針や展望について、より進んだ相応の説明をすべきである。これらのことから、労働条件の問題ではないとして説明を拒否したり、別会社だからとして放っておくことはないという漠然とした説明しか行わなかった会社の対応は、誠実な交渉態度であったものとは認められない。

(ウ) さらに、前記第3の8(7)ア認定のとおり、OS会社の設立スケジュールについて、会社は、組合との13年10月12日の第17回団交において質問したのに対して、詳細は決まり次第知らせるとの回答を行った。

しかしながら、その後、前記第3の9(6)認定のとおり、同月31日に「エヌ・ティ・ティ西日本営業系企画株式会社」及び「エヌ・ティ・ティ西日本設備系企画株式会社」の設立登記が行われたが、そのことについて、会社は、前記第3の14(9)ウ認定のとおり、14年3月12日の第23回団交において、組合からOS会社は既に登記されているのではないかと指摘されるまで明らかにしなかつ

た。また、前記第3の11(8)及び12(2)認定のとおり、上記の2社は、それぞれ目的変更が行われ、13年12月17日に「エヌ・ティ・ティ西日本設備系企画株式会社」は「電気通信設備に関わる設備提案、設計、工事、保守及び設備・品質管理業務」等の計49の事業、同月26日に「エヌ・ティ・ティ西日本営業系企画株式会社」は「西日本電信電話株式会社等からの各種問い合わせ・注文受付・販売業務等の受託」等の計24の事業を行うこととなっていたが、会社はそのことも明らかにしなかった。

また、前記第3の11(9)ウ認定のとおり、会社は、組合との13年12月18日の第20回団交においては、雇用形態を選択させるなら、OS会社の規模やOS会社はどのような会社であるのか、どのような業務を行うのか、どのような経営を行っていくのかなどについての具体的な説明が必要である旨の組合の主張に対して、上記のとおり、エヌ・ティ・ティ西日本設備系企画株式会社は、同月17日に、目的の変更を行い、「電気通信設備に関わる設備提案、設計、工事、保守及び設備・品質管理業務」等の49の事業を行うことになっていたにもかかわらず、その事実に関する具体的な説明を行わず、その後においても、組合との団体交渉の場での説明を行わなかった。

しかしながら、①会社は組合にOS会社の設立スケジュールの詳細は決まり次第知らせるとの回答を行っていたこと、②OS会社の規模やOS会社はどのような会社であるか、どのような方針で経営を行うのかということは、組合員が雇用形態を選択するに当たっての重要な考慮要素であることなどを踏まえると、会社は、組合に対して、これらの本件退職・再雇用制度導入に関連した上記の諸点(OS会社の設立スケジュール、OS会社の規模やOS会社はどのよう

な会社であるか、どのような方針で経営を行うのかなど)について、相応の説明をすべきであったと認められる。

それにもかかわらず、会社は、組合に対して、全く説明を行っておらず、本件退職・再雇用制度の導入に密接に関連する上記の諸点については、誠実な交渉態度であったものとは認められない。

ウ 以上のように、会社は、本件退職・再雇用制度導入団交において、本件退職・再雇用制度の導入に密接に関連する上記ア及びイの諸点について、それらが経営専権事項であって義務的団交事項ではないとの独自の考えから、組合に対して全く説明を行わないなど、NTT労組と比較して合理的理由のない大きな取扱いの差異があったことが認められることから、このような会社の組合に対する対応は、上記(2)ア(ウ)の観点から見て、併存する労働組合に対し共通の提案を掲げて行う団体交渉において使用者に要求される誠実交渉義務に違反しているものと認められる。

- (6) 本件退職・再雇用制度の労働条件面の具体的内容についての交渉態度
組合と会社との間の本件退職・再雇用制度の労働条件面の具体的内容についての交渉態度は、次のようなものであったと認められる。

ア 本件退職・再雇用制度の導入による生涯賃金減少に関する激変緩和措置については、前記第3の5(14)ウ認定のとおり、13年7月11日の第14回団交において、組合が100%ではなく50～40%である理由を質問したところ、会社は、痛みを伴う改革だから100%ではない、すべての経費を削減する、人件費も同じだとの説明のみであり、具体的な根拠を示した説明を行わなかった。

しかしながら、激変緩和措置は、OS会社に退職・再雇用されることに伴って発生する生涯賃金の減少額をどれだけ補填するかという問題であり、これをいくらの数値で設定するかによってOS会社に退職

・再雇用される社員の収入に大きな変動を生ずるものであって、会社とNTT労組との間では本件退職・再雇用制度の導入に当たって多数回にわたって交渉が持たれた事項であった。また、NTT労組に対しては、13. 6. 15N労提示資料において、前記第3の5(9)認定のとおり、激変緩和措置率の設定の考え方についても説明している。これらのことを踏まえると、会社は、当然に、組合に対しても、激変緩和措置率の設定の考え方について同様の説明をすべきであるところ、会社は組合に対してそのような説明は行っておらず、誠実な交渉態度であったものとは認められない。

イ OS会社の労働条件については、前記第3の7(11)イ認定のとおり、13年9月19日の第16回団交において、組合が、OS会社の賃金を50～59歳の平均値の7割で設定すると言っているが平均年齢とそこでの7割の賃金額は具体的にいくらかと質問したのに対し、会社は、人によって違う、OS会社の賃金が決まれば回答すると説明するのみで、具体的な根拠を示した説明は行わなかった。また、前記第3の8(7)イ認定のとおり、13年10月12日の第17回団交において、組合が「OS会社の賃金が3割下がると年金に与える影響はどうか、この分は激変緩和の対象になっていない、どの程度下がるのか。」と質問したところ、会社は、「年金の計算は個人でやってください。会社は出すつもりはない。OS会社の労働条件は示していないので、そこで出てくることだ。」と回答するのみであった。

しかしながら、①OS会社の具体的な賃金額やOS会社への退職・再雇用に伴う年金受給額の減少額がどのようになるのかは、組合の組合員の重要な労働条件の変更問題であること、②NTT労組に対しては、13. 6. 15N労提示資料において、前記第3の5(9)認定のとおり、OS会社の賃金水準（カーブ）の設定方法等について詳細な説明を行

っていることを踏まえると、OS会社の賃金水準の設定方法やモデル計算例等による説明も行わず、OS会社の賃金が決まれば回答する、年金の計算は個人でやってくださいなどと回答するのみで具体的な説明を行っていない会社の組合に対する対応は、誠実な交渉態度であったものとは認められない。

ウ 13年10月実施予定の中間面談の際の社員説明やニーズ把握について、前記第3の8(7)ウ認定のとおり、同月12日の第17回団交において、組合が、OS会社の業務内容や労働条件等の詳細について何も示されていない段階では何も答えられるはずがないと反対したところ、会社は、組合の組合員に対する中間面談の際の社員説明やニーズ把握をやるかどうかは会社の責任で判断する旨回答した。

しかしながら、社員である組合の組合員に対して希望する会社のニーズ把握をするのであれば、その前提として、まず、OS会社の業務内容や労働条件等の詳細について会社が組合に対し説明した上で行うべきものであり、このような説明も行わないまま社員のニーズ把握を行おうとする会社の対応は、誠実な交渉態度であったものとは認められない。

エ 前記第3の9(7)イ及びウ認定のとおり、13年11月6日の第18回団交においては、組合は、NTT労組との激変緩和措置の事実上の合意がなされた同年10月30日以後の会社の再提案について、①一時金型の退職金を3回から2回に変更した理由、②OS会社の賃金額を50～59歳の平均値の70～80%（13.6.20提示資料）から個々人の50歳時点の賃金額の70～80%に変更した理由について質問したが、会社は、その変更理由について具体的な説明を行わなかった。

また、前記第3の10(12)イ及びウ認定のとおり、同年12月6日の

第19回団交において、会社は、OS会社の労働条件等について、これまで数次にわたり提案してきた内容について会社の意思が固まったものとして組合に対して再提案し、これまでとの変更点を説明したが、資料に沿って項目ごとに読み上げたにすぎず、変更の理由や経緯等についての説明は行わなかった。そして、同日の団体交渉は、組合が「今回ほとんど議論ができていない。次回団交は早く設定せよ。」と主張して終了した。

しかしながら、会社が提案する本件退職・再雇用制度の具体的内容を組合との交渉の途上で変更するに当たっては、これらは組合員の労働条件に大きく関わるものであることから、その変更の理由や経緯等について相応の説明を行うべきものであり、このような説明を全く行っていない会社の対応は、誠実な交渉態度であったものとは認められない。

オ 以上のように、会社は、本件退職・再雇用制度導入団交の中核部分となる本件退職・再雇用制度の具体的な内容、OS会社の労働条件等の労働条件面の具体的内容についても、組合が、激変緩和措置率の設定の考え方、OS会社の賃金水準の設定方法、本件退職・再雇用制度に関する会社提案の変更理由等について質問を行っても具体的な説明を行わないなど、NTT労組と比較して合理的理由のない大きな取扱いの差異があったことが認められることから、このような会社の対応は、上記(2)ア(ウ)の観点から見て、併存する労働組合に対し共通の提案を掲げて行う団体交渉において使用者に要求される誠実交渉義務に違反しているものと認められる。

カ なお、前記第3の10(9)認定のとおり、13年11月22日、3会社は、NTT労組と激変緩和措置について事実上合意したことを受けて、13.11.22会社発表資料を公表したが、これは、経営改善施策と

その収支改善効果額、業務の抜本的なアウトソーシングの概要、雇用形態の多様化の概要等を内容とするものであり、この中には、同年10月30日に会社とNTT労組との事実上の合意を受けて組合に提示された激変緩和措置など、組合に対し提案されたものの、組合との間で十分に協議が行われていない労働条件面の具体的内容も含まれていた。

このような会社の報道公表は、本件退職・再雇用制度の導入に伴う労働条件面の具体的内容について協議を行っている組合にとって不本意なことであるとしても、①会社は、13. 10. 25会社報道資料により本件構造改革について報道発表した際に、本件構造改革に伴う労働条件の見直しについては、年内決着を目指して労働組合と交渉中であって、その具体的内容は別途公表するとしており、会社においては、本件退職・再雇用制度の具体的内容についてNTT労組と合意した後は、遅滞なく報道発表する必要があると認められること、②上記(2)ア(イ)のとおり、併存する労働組合との団体交渉においては、多数派労働組合との合意が成立した後は、使用者がこれを基本として行動することもやむを得ない場合があることなどを考慮すると、それ自体が組合に対する誠実交渉義務の違反とまでは認められない。

(7) 組合との団体交渉の期日の設定・頻度

組合との団体交渉の期日の設定・頻度については、次のことが認められる。

ア まず、会社と組合との間の本件退職・再雇用制度導入団交が開始された13年5月11日の第13回団交において、前記第3の4(18)ウ認定のとおり、組合は、本件構造改革は大問題であるため頻繁に団体交渉を開催してほしい旨の提案をしたところ、会社は了解したが、第13回団交後に、組合は団体交渉の開催を再三申し入れたにもかかわらず

らず、前記第3の5(10)認定のとおり、会社は、同年6月18日に第1回勉強会は開催したものの、団体交渉については、日程調整等を理由に、この第13回団交後約2か月間開催しなかった。

イ また、前記第3の5(13)及び(14)認定のとおり、第14回団交が開催されたのは、NTT労組が企業本部三役支部代表者会議を開催して、本件構造改革の会社提案は受けて立つことを意思統一した日である13年7月10日の翌日であった。

また、この日の団体交渉において、前記第3の5(14)ア及びエ認定のとおり、組合は、前回の団体交渉から約2か月間も団体交渉を開かなかった会社の態度は遺憾である旨抗議し、今後は、団体交渉は精力的に行うことを要請して終了した。しかしながら、組合は、その後、前記第3の6(1)認定のとおり、13年7月18日に13.7.18申入書を会社に提出して同月25日～31日までの間に団体交渉を開催するように要求したが、会社は交渉委員の日程調整がつかないことを理由に開催できないとし、実際に団体交渉が開催(第15回団交)されたのは同年8月10日であった。

ウ さらに、前記第3の7(7)、(10)及び(11)認定のとおり、13年9月19日に、第16回団交が開催されたが、この日は、会社がNTT労組の第4回全国大会の決定を踏まえた13.9.11N労申入書等に対する回答を団体交渉において行った日の翌日であった。

エ その後、13年11月6日の第18回団交の約1か月後の13年12月6日に開催された第19回団交において、会社は、NTT労組との合意に至るまでの交渉過程における変更点を再提案したが、前記第3の10(12)ア及びウ認定のとおり、この団交の冒頭に、組合は、団体交渉の場が機敏に設定されないのは問題であるので、今後は機敏に対応するように申入れを行い、また、その最後にも、組合は、今回ほと

んど論議ができていないので、次回団体交渉は早く設定するよう主張した。

しかしながら、前記第3の11(1)認定のとおり、会社は、本件意向確認の実施について、第19回団交の翌日である13年12月7日に初めて組合に通知するとともに、組合との団体交渉を1度も行っていないにもかかわらず、前記第3の11(6)認定のとおり、同月14日には、人事部長通知を発出して、社内各部署の長に対して実施を指示しており、これらのことから、会社は、組合との団体交渉を経るまでもなく同手続きを実施に移そうとしていたことが推認される。

オ その他、13年12月18日の第20回団交において本件意向確認実施の手続き及びスケジュールについて協議を行った後の13年12月下旬から14年1月にかけては、前記第3の12(1)認定のとおり、組合が本件意向確認の実施について団体交渉開催要求を再三行い、前記第3の3(5)エ認定のとおり、本件意向確認手続きの実施は既に14年1月末を期限とされていたにもかかわらず、会社は、この時も、約1か月間団体交渉を開催せず、第21回団交が開催されたのは、本件意向確認手続き終了期限直前の同年1月24日であった。

カ 以上のように、会社は、組合から、本件退職・再雇用制度の導入は労働条件を巡る大問題であるので、頻繁に、かつ、機敏に団体交渉期日を設定するように再三にわたり要求を受けても、組合との団体交渉期日設定についての対応を一向に改善しなかったことが認められる。

この結果、会社と組合との間においては、NTT労組との激変緩和措置の事実上の合意がなされた13年10月30日までの約5か月間には、本件退職・再雇用制度導入団交が5回しか開催されなかった。しかも、これらの団体交渉においては、上記(4)～(6)のとおり、会社は、組合に対し、資料提示、説明などにおいて誠実性を欠く対応を行

ったのであって、これらの会社の組合に対する対応の結果、本件退職・再雇用制度の導入については、会社と組合との間で実質的な説明・協議が十分に行われないうちに、NTT労組と激変緩和措置についての事実上の合意（13年10月30日）や本件意向確認スケジュールの合意（13年11月30日）を行い、本件意向確認手続きの開始時期である13年12月中旬を迎えるに至ったことが認められる。

このように、組合の再三の求めにもかかわらず、団体交渉期日の設定を機敏に行わず、団体交渉の頻度を不十分なものにした会社の組合に対する対応は、使用者に要求される誠実交渉義務に違反しているものと認められる。

(8) NTT労組との激変緩和措置の事実上の合意後のみなし規定や本件意向確認についての交渉態度

NTT労組との激変緩和措置の事実上の合意がなされた13年10月30日以後は、会社と組合との団体交渉においては、みなし規定の導入と本件意向確認の実施が初めて組合に提示され主要交渉事項となったが、これらについての会社の交渉態度を見てみると、次のようなものであったと認められる。

ア みなし規定の導入についての交渉態度

- (ア) みなし規定は、前記第3の3(2)ウ及び(3)ウ(イ)認定のとおり、51歳以上の社員が、繰延型、一時金型及び満了型の三つの雇用形態のいずれも選択しない場合は、60歳満了型（市場性の高いエリア等を中心として、勤務地を問わず成果・業績に応じて高い収入を得る機会を追求する意欲を持った社員の当該意欲に応えるという趣旨を含む。）を選択したものとみなす定めである。このような60歳満了型の制度趣旨からは、同型を選択したものとみなされれば、他府県事業所や他職種への配転を望まない社員についても、本人の

意思に反して、広域配転や他職種への配転の可能性が相当高まることが認められる。したがって、みなし規定の導入は、重大な労働条件変更の可能性を伴うものであることから、会社としては、これについて、組合に対して、誠実に説明し協議を行う必要がある。

- (イ) しかしながら、前記第3の10(12)イ認定のとおり、会社は、13年12月6日の第19回団交において、みなし規定を導入することを初めて組合に明らかにしたが、その導入の理由等についての説明は行わなかった。

また、前記第3の10(12)及び11(6)認定のとおり、会社は、みなし規定の導入については、同年12月6日に組合との団体交渉を1回行っただけで、組合が「今回ほとんど議論できていない。次回団交は早く設定せよ。」として早期の次回団体交渉開催を求めているにもかかわらず、その8日後である12月14日には、みなし規定の導入を盛り込んだ人事部長通知を発出した。

さらに、前記第3の13(2)エ認定のとおり、組合は14. 1. 29要求書において、みなし規定は無効であることを確認することを要求したが、前記第3の13(3)エ認定のとおり、会社は社内通達等において規定している旨の回答のみであり、同規定の導入の理由等についての実質的な説明は行わなかった。

- (ウ) 以上のとおり、会社は、NTT労組とみなし規定の導入について合意した後に組合に対して初めてその内容を提示したのみならず、NTT労組と合意したスケジュールどおりにみなし規定を実施するために、組合との団体交渉を1回行った8日後に、みなし規定を盛り込んだ人事部長通知を発出したことが認められる。このような会社の組合に対する対応は、広域配転や他職種配転の可能性を相当高める効果を持つみなし規定の導入についての協議の重要性や上記の

ような交渉経緯等に照らすと、不誠実な交渉態度であったものと認められる。

イ 本件意向確認の実施についての交渉態度

会社の組合に対する本件意向確認の実施に関する交渉態度については、本件意向確認を実施に移すということは、これまで会社が組合に提案し協議を行ってきた本件退職・再雇用制度の内容が固まったものとしてこの制度の実施に向けての準備段階に入るという重要な意味を持つものであることから、その手続きやスケジュールについても組合に対して誠実に説明・協議を行う必要がある。

このような観点から、会社は、組合との団体交渉においてどのような対応を行っていたのかを見てみると、次のとおりであったことが認められる。

(ア) まず、本件意向確認のスケジュールは、前記第3の10(5)、(8)及び(10)認定のとおり、NTT労組には、13年11月14日までに提案され、同月30日には、14年1月未完了で進めることで合意が得られていたにもかかわらず、組合に対しては、前記第3の10(12)認定のとおり、13年12月6日の第19回団交においても説明を行わなかった。

そして、前記第3の11(1)認定のとおり、会社は、同団交の翌日である13年12月7日に初めて本件意向確認実施の手続きやスケジュールを組合に提案するとともに、前記第3の11(6)認定のとおり、組合との団体交渉を1度も行っていないにもかかわらず、同月14日には、人事部長通知を发出して、社内各部署の長に対して本件意向確認の実施を指示し、NTT労組の組合員に対しては同月17日以降実施するとともに、組合の組合員に対しては同月18日の第20回団交直後に実施した。

また、この第20回団交においては、会社は、本件意向確認の実施について初めて協議が行われたが、前記第3の11(9)イ及びエ認定のとおり、組織対応を行うので個人面談は拒否するという組合と提案スケジュールどおりに実施するという会社との議論は平行線のまま終了した。

さらに、第20回団交においては、会社は、前記第3の11(9)イ認定のとおり、本件意向確認に関する個別面談を業務命令で実施する旨発言し、その後、前記第3の12(1)認定のとおり、本件意向確認に関する団体交渉を早急に開催してもらいたいとの組合の要望が再三なされたにもかかわらず、本件意向確認に関する団体交渉を第20回団交の約1か月後の14年1月24日まで開催しなかった。

そして、前記第3の12(9)イ認定のとおり、14年1月24日の第21回団交においても、本件意向確認は一方的実施である旨の組合の主張に対しては、合意を得られなければ実施できないということではない旨の回答を行った。

- (イ) 以上のとおり、会社は、本件意向確認の実施スケジュールや手続きの内容については、NTT労組と合意した後に組合に対して初めてその内容を提案したのみならず、本件意向確認の手続きをNTT労組とあらかじめ合意したスケジュールどおりに実施に移すために、組合との団体交渉を行う前に本件意向確認の実施のための人事部長通知を発出して、組合に対する説明・協議はわずか1回だけの団体交渉で終了させてその団体交渉の直後から本件意向確認を組合の組合員に対しても実施に移して行ったことが認められる。このような会社の対応は、本件退職・再雇用制度実施に向けての準備段階に入ることとなる本件意向確認の実施についての協議の重要性や上記のような交渉経過等に照らすと、不誠実な交渉態度であったもの

と認められる。

ウ 本件意向確認実施完了後における交渉態度

本件意向確認が実施完了した14年1月末以後においては、前記第3の14(2)認定のとおり、会社は、本件退職・再雇用制度の導入に向けての手続きを進め、前記第3の13(2)及び(3)認定のとおり、組合が、その中止・撤回等の要望をしても、組合と実質的に協議を行うことなく本件退職・再雇用制度を実施に移して行った。このように、会社は、本件意向確認の実施完了後における本件退職・再雇用制度の実施については、組合からの説明・協議の要求を顧慮することなく、NTT労組と合意した内容やスケジュールで性急に実施に移していったのであって、このような会社の組合に対する対応は、みなし規定の導入や本件意向確認の実施についての協議の重要性や上記のような交渉経過等に照らすと、不誠実な交渉態度であったものと認められる。

エ 以上のとおり、みなし規定の導入や本件意向確認の実施については、会社はNTT労組との合意後初めて組合に対して提案したのみならず、組合との団体交渉を1回行っただけでその8日後にはみなし規定を盛り込んだ本件意向確認実施のための人事部長通知を発出して、その後、組合に対する説明・協議はわずか1回だけの団体交渉で終了させてその団体交渉の直後から組合の組合員に対しても、本件意向確認を実施に移していったことが認められる。このように、組合からの説明・協議の要求を顧慮することなく、組合との交渉を十分に行わないままに、NTT労組と合意した内容やスケジュールで性急に実施に移していった会社の対応は、使用者に要求される誠実交渉義務に違反しているものと認められる。

(9) 結論

ア 会社においては、前記第3の1(2)及び(3)認定のとおり、14年3

月時点において、N T T 労組は約 4 万 6 千人（組織率 9 8 . 9 %）、組合は約 3 5 0 人（組織率 0 . 7 4 %）という組織規模の差異があり、このことを踏まえると、上記(2)ア(イ)のとおり、会社は、本件退職・再雇用制度導入団交においては、圧倒的多数の組合員を擁する N T T 労組に重点を置いて交渉を展開することはやむを得ないが、他方、上記(2)ア(ウ)のとおり、組合のような相当数の組合員を擁する少数派労働組合においても、独自の団体交渉権が保障されているのであるから、N T T 労組との交渉に比して合理的理由のない差異を設けることなく誠実に団体交渉を行う必要がある。

ところが、会社の組合との交渉態度を見てみると、次のようなものであった。

- (ア) 会社の組合に対する当初の提案は、N T T 労組とほぼ同時期に行われたものとは認められず、また、提示資料については、当初の提案や団体交渉開始後のものも含めて、N T T 労組と比べて内容面での大きな取扱いの差異が認められる。この点について、会社は、経営協議会を設けているか否か、労働組合側の質問や資料要求の有無、交渉の進展状況の差異等に基づくものである旨主張するが、両組合との交渉の具体的な経緯や状況に照らせば、合理的理由としては採用できず、併存組合との団体交渉における誠実交渉義務に違反しているものと認められる。
- (イ) また、本件退職・再雇用制度の導入に密接に関連する会社の財務状況、O S 会社の設立スケジュール、業務概要、経営方針などの経営上の諸問題についての交渉態度を見ると、会社は、これらの経営上の諸問題は、経営専権事項であって義務的団交事項ではないとの独自の考えから、組合に対しては、説明を行わなかった。しかしながら、これらの経営上の諸問題は、本件退職・再雇用制度の導入に

関する交渉の基礎として必要な情報であって、会社は組合の求めに応じて相応の説明をすべきものであるにもかかわらず、会社の組合に対する対応は、N T T労組と比較して合理的理由のない大きな取扱いの差異があったことが認められることから、併存組合との団体交渉における誠実交渉義務に違反しているものと認められる。

(ウ) さらに、本件退職・再雇用制度の労働条件面の具体的内容についても、組合の要求や質問に対して、会社は、激変緩和措置率の設定の考え方、O S会社の賃金水準の設定方法、本件退職・再雇用制度に関する会社提案の変更理由等について具体的な説明を行わないなど、会社の組合に対する対応は、N T T労組と比較して合理的理由のない大きな取扱いの差異があったことが認められることから、併存組合との団体交渉における誠実交渉義務に違反しているものと認められる。

(エ) そして、会社は、上記(ア)～(ウ)のような誠実性を欠く交渉態度で交渉を進める中で、組合からは労働条件を巡る大問題であるので、頻繁に、かつ、機敏に団体交渉期日を設定するように再三にわたり要求を受けても、団体交渉期日の設定についての対応を一向に改善しなかった。この結果、本件退職・再雇用制度の導入について、実質的な説明・協議が十分に行われないうちに、N T T労組と激変緩和措置についての事実上の合意（13年10月30日）や本件意向確認スケジュールの合意（13年11月30日）を行い、本件意向確認手続きの実施の時期（13年12月中旬）を迎えるに至ったことが認められることから、団体交渉の期日の設定・頻度の面においては、使用者に要求される誠実交渉義務に違反しているものと認められる。

(オ) その他、会社は、みなし規定の導入や本件意向確認の実施につい

ては、N T T労組との合意後初めて組合に対して提案したのみならず、組合からの説明・協議の要求を顧慮することなく組合との交渉を十分に行わないままに、N T T労組と合意した内容やスケジュールで性急に実施に移していった会社の対応は、使用者に要求される誠実交渉義務に違反しているものと認められる。

以上のことから、本件退職・再雇用制度導入団交における会社の組合に対する対応は、労働組合法第7条第2号の誠実交渉義務違反に該当する。

イ 他方、本件退職・再雇用制度導入団交における会社の対応は、上記アのように誠実交渉義務違反に該当するものであり、会社がN T T労組との対応に比して組合を団体交渉において軽視する態度を取ってきたことは否定できないが、会社の組合弱体化の意思に基づいて行われたと認めるほどの事情はうかがわれず、その他、上記(2)イに述べたような、組合の運動方針や主張を利用してその弱体化を図るべく、組合及びN T T労組との団体交渉を操作することにより、組合自身又はその組合員に不利益を招来させたと認められるような事情を見い出すこともできない。

また、N T T労組と組合との間の会社提案の時期・提示資料の内容の差異には、合理的な理由があったものとは認められないが、このような会社の対応は、N T T労組との経営協議会における提示資料や説明内容は経営協議会を設けていない組合に対しては提示する必要はないとの独自の考え方を会社が有していたことなどに基づくものであり、上記(2)イに述べたような、組合に対する会社の組合弱体化のための行為とまでは認められない。

さらに、会社は、本件意向確認の実施について組合との十分な協議を行わなかったことが認められるが、これは、会社としては、組合の

組合員も含めて本件退職・再雇用制度の対象者すべてに対して、会社が予定していた14年1月末までに本件意向確認手続きを終了させようとして行ったものであって、上記(2)イに述べたような、組合に対する会社の組合弱体化のための行為とまでは認められない。

その他、会社は、組合が会社と組織的対応を行うので個人面談は拒否するという組合の主張には応じないで、組合の組合員に対しても、本件意向確認手続きを実施に移しており、この点も、組合は支配介入の不当労働行為であると主張する。しかしながら、労働組合との団体交渉によって解決されるべき性質の問題について労働組合の頭越しに組合員と直接交渉を行うことは、当該労働組合の組合員に対する統制力を弱める効果を持った行為として労働組合法第7条第3号に該当するとされることがあり得るが、本件における会社の行為は、本来的に従業員個人に対して実施されるものであった本件意向確認手続きについて、組合との団体交渉を打ち切り、組合の組合員に対して実施したものであって、組合の頭越しに、組合の組合員と本件意向確認の実施について直接交渉を行おうとしたものではないことから、同条第3号の問題となるものではない。

以上のように、本件退職・再雇用制度導入団交における会社の対応は、会社が組合に対する会社提案・提示資料について他の労働組合と比べて差別的に取り扱ったことや本件意向確認を組合との十分な協議を行わずに実施に移したことをも含め、上記(2)イに述べたような、組合の運動方針等の違いを利用して、その弱体化を図るべく、併存する組合及びN T T労組との団体交渉を操作することにより、組合自身又はその組合員に不利益を招来させるような組合弱体化のための行為であるとは認められず、また、組合に対するその他の弱体化行為とも認められないので、労働組合法第7条第3号の支配介入には該当しな

い。

2 争点4について

組合は、前記第3の13(4)認定のとおり、14年2月5日に、OS会社を選択した組合員(120名)及び会社に残ることを選択した組合員(287名)の勤務地・業務等に関する本人の希望を尊重した配置を行うことを求めて団体交渉を申し入れたことが認められる。

この本件配転団交の申入れについて、会社は、組合員個々人の個別具体的な配置をどうするかという配転の事前協議を求めるものであって、労働者の配置先事業所や従事業務の決定は人事権に基づくものであることから、労働組合と事前に協議することを強制されるものではない旨主張するので以下検討する。

- (1) まず、本件配転団交の申入れが行われた状況とその経緯を見てみると、次のことが認められる。

ア 本件配転団交の申入れは14年2月5日に行われているが、この時期の状況を見てみると、前記第3の11(6)認定のとおり、会社が、13年12月中旬から社員の意向確認を実施して14年1月31日までに雇用形態選択通知書を提出させた直後の時期であった。また、満了型の社員に対する同年4月～6月のスキル転換研修の実施に向けて準備を進めている時期であるとともに、この時期は雇用先会社・勤務地等を明示した辞職承認・再雇用通知を会社が本人に行う予定の時期(2月上旬以降)を目前に控えていた時期であったことが認められる。このように、本件配転団交の申入れは、本件退職・再雇用制度を新たに導入することに伴って、大規模な人員の配置転換が予定され、組合員にとっては、これまでになかった他府県事業所や異職種への配転の具体的可能性が差し迫っており、他方では、配転先となるOS会社の労働条件も必ずしも明らかになっていない状況の中で行われたもので

あったと言える。

イ また、前記第3の13(2)認定のとおり、組合は、この本件配転団交の申入れを行うのに先立って、14. 1. 29要求書を会社に提出し、①現在同様の勤務地において現在の業務を確保すること、配置転換に当たって「本人の同意」を尊重して通勤時間（90分以内）、本人のスキル等を無視した配転は行わないこと、配転に当たっては事前に当方に説明し配転協議を行うこと、②社員の遠隔地配転については、ILO条約第156号、ILO勧告第165号に基づき、労働者が差別されることなく家族的責任を果たせるよう処遇する義務があり、この義務を会社が守ることを文書で確認すること、③これら組合員の配属にかかわる勤務地及び事業所等については、労働条件上の問題であることから、組合員の希望を要求書として別途提出するので、各地域交渉及び各ME交渉で扱うよう指導することなど、組合として、会社が行う配転の実施方針について要求を行ったことが認められる。これに対する会社の回答は、前記第3の13(3)認定のとおり、会社の責任により対処する考えであり要求には応じられないという内容であった。

ウ そこで、組合は、前記第3の13(4)認定のとおり、会社に対して、組合員の勤務地・事業所及び業務内容の変更は、労働条件の変更に関わる大きな問題であり、新たな会社の労働条件問題も十分な議論ができていないことから、14. 2. 5要求書を提出するとともに、これを議題として団体交渉を行うことを申し入れた。

この14. 2. 5要求書の内容は、14. 1. 29要求書において別途提出するとしていた組合員の配属に関する勤務地及び事業所等についての組合員の希望を別紙1及び別紙2にリスト化してこれを添付した上で、①営業系及び設備系OS会社を選択した組合員及び会社に残ることを選択した組合員の「勤務地・事業所及び業務等に関する希望」は

別紙1及び別紙2のとおりであるので、本人の希望を尊重した配置を行うこと、②別紙1及び別紙2の組合員の要求については、各地域交渉委員会において具体的に対応すること、③各ME会社に在籍出向している組合員の要求については、各ME交渉委員会で具体的に対応するよう指導することを求めるというものであった。

エ その後、前記第3の14(1)及び(4)ないし(8)認定のとおり、組合は、会社に対して、①14. 2. 25要求書において、(a)50歳以上の会社社員にOS会社への在籍出向を認めること、(b)出向・単身赴任・異職種配転・長距離通勤(90分を超える通勤)などの配置転換は本人の同意を得て行うことなど、②14. 3. 6要求書(研修)において、「全国配転」等について、「配転」は、組合及び本人との協議・同意を得て実施することのほか、(a)会社が選抜して会社に残した50歳以上社員も配置転換の対象とするのか明らかにし、これらの社員を配転の対象としないこと、(b)大阪から名古屋、名古屋から大阪を例とするような「玉突きの配置転換」は行わないこと、(c)単身赴任を伴う配転は、社員の家庭的事情を配慮して行うことなどの要求を行ったが、これらの事項についての会社の回答は、すべて要求には応じられないというものであった。そして、これらの要求書に基づき、組合は、会社に対して、14年3月6日付けの団体交渉申入書を提出し、14. 2. 25要求書、14. 3. 6要求書(退職再雇用)、14. 3. 6要求書(研修)等に関する事項を議題とする団体交渉を申し入れている。

(2) 以上のような本件配転団交の申入れが行われた状況とその経緯を踏まえると、本件配転団交の申入れは、本件退職・再雇用制度の実施に伴って、大規模かつこれまでになかった他府県事業所や異職種への配転の具体的可能性が差し迫っている状況の中で、会社が配転を行うに当たっての基本方針について、組合として要求を行った14. 1. 29要求書の提出

に引き続いて行われたものであり、①差し迫った本件退職・再雇用制度の実施過程で行われる配転において、組合員にとって配転先となるOS会社の事業内容や労働条件も必ずしも明らかになっていない中であって、どのように本人の希望を尊重した配置を行うかなどの会社が行う配転の実施方針についての協議を求めると同時に、②(a)組合員個々人の個別具体的な配置についても本人の希望を尊重して行うように事前協議を行うことを求めつつ、(b)このような組合員個々人の配転の事前協議は、各地域交渉委員会や各ME交渉委員会において行うという交渉方式についても協議を求めたものであったと認められる。

- (3) 一般的に、配転は、労働の場所、内容、形態などを変更するものであり、労働者の労働条件や生活環境に多大な影響を与えるものであることから、使用者は、配転の実施方針（一般的な基準）について、労働組合から団体交渉の申入れを受けた場合には、誠実に団体交渉に応じる義務がある。しかしながら、個々の組合員に対してなされる個々の配転については、労使間に事前協議の協定がある場合を除き、使用者は、事後的に苦情処理手続き又はこれに代わる協議の手続きにおいて対応すれば足りるものであり、個々の配転についての事前協議に応じなければならないものではないと解される。

そうすると、本件配転団交の申入れのうち、組合員個々人の今後あり得る個々の配転に関する事前協議の要求部分（上記(2)の②）については、会社はこれに応じる義務はないというべきである。しかしながら、労働者個々人の配転を検討するに当たって希望勤務場所や希望職務内容等についての組合員本人の希望をどのように考慮するか若しくは考慮しないのかという本件退職・再雇用制度の実施の過程で行われる組合員の配転の実施方針（一般的基準）の協議を求める部分（上記(2)の①）については、会社は応じる義務があったというべきである。特に、本件に

においては、本件退職・再雇用制度の実施に伴って、大規模かつこれまでになかった他府県事業所や異職種への配転が予定されていたのであるから、会社は、このような大規模な配転を行うに当たっての実施方針について、組合に対し説明・協議を行う必要があったというべきである。

具体的には、組合は、本件配転団交においては、組合員個々人の個別具体的な①希望勤務地、②希望職種、③病気療養中、両親の要介護、単身不可等の特記事項をリスト化して本人の希望を尊重した配置を行うように求めるとともに、本件配転団交の申入れの前後においては、14. 1. 29要求書、14. 2. 25要求書、14. 3. 6要求書（退職再雇用）及び14. 3. 6要求書（研修）を提出して、本件配転の実施方針に関する数項目の要求を会社に対して行っている。これらの要求に照らせば、会社においては、本件退職・再雇用制度の実施の過程で行われる組合員の他府県事業所・異職種への配転を含む配転全般に関して、配転の対象者の選任基準に関連する事項として、①長距離通勤を伴う配転や異職種配転を行う場合に本人の希望をどのように考慮するのか、②自分自身や家族が病気療養中の者、自宅において家族介護中の者などの家庭的事情をどのように配慮した取扱いを行うのかなどについて組合が説明・協議を求めていたのであるから、会社はこのような大規模な配転を行うに当たっての会社の実施方針とその考え方については協議に応じ説明する義務があったと言わなければならない。

- (4) ところが、会社は、前記第3の13(7)ア認定のとおり、14年2月15日の第22回団交においては、組合からの本件配転団交の申入れに対して、労働契約なので個別にやるので組織とはやらない旨回答し団体交渉に応じることを拒否した。また、会社は、前記第3の14(9)イ認定のとおり、同年3月12日の第23回団交においても、具体的な人員配置については、事前に組合と協議する考えはない旨回答して再度拒否した。

このように、会社は、組合の本件配転団交の申入れに対しては、上記(2)①の本人の希望を尊重した配置を行うか否か等の組合員の配置の実施方針（一般的基準）について回答を行っていないものと認められることから、このような会社の対応は、労働組合法第7条第2号の団交拒否に該当する。

- (5) しかしながら、本件配転団交における会社の対応は、上記(4)のとおり団交拒否に該当するものではあるが、配転は人事権の行使であり、労働組合と事前に協議する義務はないとの独自の考えに会社が固執したことによるものであって、組合の組織のあり方や運営の仕方を支配したり不利益的な取扱いを行うことなどによって組合を弱体化しようとしたものとまでは認められないことから、労働組合法第7条第3号の支配介入には該当しない。

3 救済方法について

本件不当労働行為に係る救済方法については、組合は、前記第1の2のとおり、①本件退職・再雇用制度導入団交における誠実対応、②本件配転団交の応諾、③誓約文の掲示を求めているが、前記第3の4(18)、5(14)、6(5)、7(11)、8(7)、9(7)、10(12)、11(9)、12(9)、13(7)及び14(9)認定のとおり、組合が本件退職・再雇用制度導入団交において説明・協議を求めていたのは、本件退職・再雇用制度の導入そのものについてであって、前記第3の15(10)認定のとおり、この制度は既に14年5月1日に導入済みであることから、現時点においてはその制度の導入について改めて団体交渉を行う利益があるとは認められず、また、前記第3の13(7)ア、14(9)イ及び15(13)認定のとおり、本件配転団交については、会社は、本件配転を行った結果、その人事について疑義が生じた場合には、各地域交渉委員会で団体交渉に応じる旨説明し、現に団体交渉を行っていることを踏まえると、主文第1項をもって相当と判断する。

以上のとおりであるから、初審命令主文を主文のとおり変更することとし、労働組合法第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条に基づき、主文のとおり命令する。

平成20年9月3日

中央労働委員会

会 長 菅野 和夫 ⑩