

大阪地裁、平成三年(行ウ) 第一〇六号、六・一・二四判決
判 決

原 告 日本国有鉄道清算事業団

被 告 大阪府地方労働委員会

右補助参加人 おんな労働組合(関西)

(主文)

一 被告が大阪府地方労働委員会平成二年(不)第三七号不当労働行為救済申立事件について、平成三年一月一五日付けでした命令の主文第一項を取り消す。

二 訴訟費用は被告及び被告補助参加人の負担とする。

(事実)

第一 当事者の求めた裁判

一 請求の趣旨

- 1 主文第一項と同旨。
 - 2 訴訟費用は被告の負担とする。
- 二 請求の趣旨に対する答弁
- 1 原告の請求を棄却する。
 - 2 訴訟費用は原告の負担とする。

第二 当事者の主張

一 請求原因

- 1 被告補助参加人(以下「補助参加人組合」という。)は、平成二年九月二〇日、原告を被申立人として、被告に対し、救済申立てをした。被告は、平成三年一月一五日付けで別紙のと通りの命令を発し、同日、右命令書を原告に交付した。
- 2 しかし、右命令の主文第一項(以下「本件救済命令」という。)は、事実認定及び法律の適用を誤った違法なものであるから、その取消しを求める。

二 請求原因に対する被告の認否

請求原因事実は認める。

三 抗弁

本件救済命令は、適法な手続によって発せられた適法な命令であり、事実認定及び判断は別紙命令書理由欄記載のとおりである。

四 抗弁に対する原告の反論

- 1 補助参加人組合は、平成二年九月三日、原告に対し、日本国有鉄道(以下「国鉄」という。)が昭和五八年九月三〇日に同組合の組合員であるX1(以下「X1」という。)を臨時雇用員五九名のうちの一人として雇止めしたことに關して、次の事項についての団体交渉を申し入れてきた。
 - ① X1の不当解雇について
 - ② X1の在職時の扱いについて
 - ③ X1の解雇時の諸条件について
 - ④ その他関連事項について

原告は、X1の雇止め後すでに約七年もの長期間が経過しており、当時X1が提起していた従業員地位確認等請求訴訟(以下「別件地位確認訴訟」という。)の第一審判決が

X1敗訴となり、第二審係属中であったこと、すでに国鉄労働組合(以下「国労」という。)との団体交渉で協議が尽くされていたことなどから、右団体交渉申入れを断った。

2 被告は、右団体交渉要求事項②、③、すなわちX1の退職手当算定にかかわる問題については、原告が改めて団体交渉に応じるべきであったのに、右団体交渉を拒否したことにつき正当な理由があったものとはいえないとして本件救済命令を発した。

3 右結論に導いた被告の事実認定の中心は、「退職手当算定に係わる問題については、一〇回団交等において雇用保険支給問題、退職手当算定問題等について一定の協議・説明がなされたものの、臨時雇用員に対する退職手当算定方式は国労分会及び臨時雇用員に対して示されないまま一〇回団交は終了し、X1はX1解雇後のX1訴訟において清算事業団から臨時雇用員に対する退職手当算定方式が示されたことによって、平成二年八月に監督署及び安定所に調査に行き、その適用の仕方に疑義がある旨の説明を受けたものであるから、X1解雇時とは異なる事情が生じているもの」というにある。

しかし、国鉄は、国労との団体交渉の際に臨時雇用員に対する退職手当について協議し、交渉を行っている。すなわち、右の退職手当金算定方式については、昭和五八年八月二五日、本件雇止めをめぐる第七回団体交渉で、国労からの「退職する者については、退職条件について最大限の処置を講ずるとともに退職金等はすみやかに支払うこと」という要求事項に応じて交渉が行われた。この算定方式は、国鉄の内部規定等によって定められたものであるところ、同日の団体交渉において、国労側から「規定である以上、地方権限の枠を超えるものであり、残念であるが、どうにもならないと思うが、こういったことがらがあるということは本社に伝えてもらいたい。」との要請があり、結局それ以上の進展はなく、当該退職手当金算定方式に関する問題については決着した。同年九月一九日発行の組合ニュース(乙第四四号証)の記載は、右退職金等の要求事項については、組合自身、第七回の団体交渉で十分交渉がなされたこととみなしていたことを物語っており、国鉄側作成の第七ないし第一〇回の団交記録(丙第一号証の7ないし10)を見ても同様の経過となっている。したがって、退職金算定問題については、交渉は終了しているものといわなければならない。

このような団体交渉の結果を踏まえて、退職手当金の算定については法に準拠した国鉄の内部規則に基づく算定方式に従って、X1の退職手当金を含め五九名の退職手当金が計算され支払われたのである。現にX1を除く臨時雇用員五八名が一定の算定方式に基づいて算定された退職手当金を受領しており、退職手当金について異議があると申し出た者はいない。

また、被告が「X1は、X1解雇後の昭和五九年二月三日に提起した従業員の状態確認等請求訴訟において清算事業団から臨時雇用員に対する退職手当金算定方式が示された」と認定する点についても、国鉄は、第七回団体交渉の際にも臨時雇用員に対する説明会の際にも十分説明しているし、仮にX1が右従業員の地位確認等請求訴訟(別件地位確認訴訟)において初めて知ったというなら、それは昭和五九年五月一八日の第二回口頭弁論となり、それを知って五年後の平成二年八月に労基署及び職業安定所へ調査に行ったというのが被告認定の筋書きとならざるをえないが、このようなことはありえないことである。

4 臨時雇用員の退職手当の算定方式は、「臨時雇用員の退職手当について(事務連絡)」(以下「事務連絡」という。)を含む「日本国有鉄道退職手当支給事務基準規程」(以下「規程」という。)及びその根拠となる国家公務員等退職手当法(以下「法」という。)、同法施行令(以下「施行令」という。)、同法の解釈及び運用方針(以下「解釈運用方針」という。)によって示されている。

規則、法令で定まっている退職手当算定方式については、X1ら臨時雇用員の雇止め当時、改変を求める提案がなく、退職金の支給事務が終了した後一〇年もたった現時点において算定方式に関する団体交渉をすべき理由は全くない。法令等の運用、適用問題等のルールを変更したければ、支給時期以前に交渉がなされるべきであり、その時期を徒過して支払手続が行われてしまった場合は、今更団体交渉を求めることができないことは明らかである。

また、右のような規程、法令等は、国鉄において法令の改正等にあわせて「退職手当関係法規令達集」という小冊子にまとめて発行していた。国鉄当局であっても、国労であっても、必要であれば、この小冊子を入手して退職金の算定方式を明確に知ることができたのである。

そもそも、規則、法令というものは、国民ないし関係者に公布など告知行為があれば、特定の個人がこれを知らなくても、有効なものとして存在しているのである。そういうものを知らないということが、適用に関して抗弁とはならない。関係者はその内容を知るべきであり、特定個人に示す示さないなどというようなことは何ら問題となる余地はない。退職手当は、退職の際、支払われることは誰しも知っていることであるから、国鉄の計算に任せず、自らその内容を知りたいければ、規則、法令を自分の努力で調査すれば、容易に知ることができたものである。

5 X1は、当時退職手当算定方式を知らなかったかのごとく主張するが、X1発行の国労大阪工事局婦人部ビラ(乙第四一号証)には、「臨時雇用員という差別雇用の中で当然職員並みの退職金がでるわけもなく、まして、その計算方法は複雑なものになっています。」との記載がある。計算方法を知らなければ、これを複雑であるなどといえないことは明らかであるので、同人は複雑な計算方法を知っていたというべきである。

また、国鉄は、昭和五八年九月一六、一七日と退職予定者を集めて退職手当及び雇用保険関係の説明会(以下「説明会」という。)を開催し、X1も九月一六日に出席していたことから、同人が当時退職手当算定方式を知っていたことは明らかであり、仮に退職手当算定方式について疑問があれば、X1はその時点で解明できたはずである。

6 なお、特定個人がその退職手当の算定方式に関して、規則、法令の解釈適用に疑義があるとし、退職手当支給者が全くその疑義の点について解釈適用を変える意思を有していない場合は、もはや交渉の問題ではなくて、司法においてその解釈、適用の正当性の判断を受ける問題となる。

現にX1は、この解釈、適用をめぐって訴えを提起しているのであるから、その場においてどちらの見解が正しいかの判断が示されることになり、この問題について団体交渉を行うべき必要性も理由もない。

7 退職手当の算定方式についての原告の解釈は次のとおりである。

(一) X1ら臨時雇用員五九名の退職手当金は、

基本日額×〇.八×二五×(自己都合退職の支給率)という計算方式によって計算され、このとおり支給された。

(二) 自己都合退職の支給率であることについて(規程一〇条二項の適用)

- (1) 国鉄が昭和五八年九月三〇日付けで行った、X1を含む五九名の雇止めに、多額の負債を抱えた国鉄の財政破綻、業務量の減少等を原因とする人員整理的要素があったことは事実である。しかし、国鉄と臨時雇用員との雇用関係は、二か月の期間を定めたいわゆる期間雇用であったので、前記期限に期間満了をもって雇止めたものである。
- (2) X1は、事務連絡に規定するところの一か月二日以上勤務の継続性に一時期欠けるところがあったため、X1の退職手当の支給対象勤続期間は分断され、二年と六年になる。したがって、長期勤続後の退職者を対象とする規程一一条の適用はない。また、本件は、実情として整理解雇的要素はあるものの、右に述べたように二か月間の期間雇用であるため、職員の整理退職の場合に適用される可能性のある規程一二条の適用もない。臨時雇用員の退職手当について規程一二条の適用がないことは、事務連絡二項二号において明示している。
- (3) 本件を仮に勧奨により退職したものであるとみても、勤続二〇年未満の者については、勧奨退職の制度は法上も規程上も存在しないので、勧奨により退職した場合でも規程一〇条の退職として取り扱うこととされている。
- (4) 結局、X1の退職の場合は、規程一〇条が適用されることとなる。

同条の一項は、勤続期間一年以上の者についての支給率を規定し、二項は、一〇年以下の者についての支給率を規定している。二項は、「本人の都合により退職(傷病または死亡の場合を除く)したもの」に適用があるとされているが、本条は、いわゆる普通退職と自己都合退職とを峻別したものではなく、普通退職にあっても勤続年数の長短によって支給率に差異を設けた趣旨と解すべきである。したがって、臨時雇用員の一〇年未満の雇止めであるX1の場合には、同条二項の定める支給率、すなわち自己都合退職の支給率と同じ支給率が適用される。

国鉄では、長年にわたり、同条二項の勤続期間一〇年以下の者の退職手当については、右のように取り扱ってきたものである。

(三) 俸給月額について(解釈運用方針第三条関係一項ハ号(2)Bの適用)

- (1) 退職手当計算の基礎となる俸給は、解釈運用方針第三条関係一項イ号で、一般の職員の給与等に関する法律の適用を受ける者にあつては法五条に規定する俸給とされており、それによると「俸給は(同法)第一四条に規定する勤務時間による勤務に対する報酬であつて、この法律に定める俸給の特別調整額、初任給調整手当、扶養手当・・・を除いた全額とする。」と定められている。
- (2) 職員の給与には、基本給のほか、扶養手当、都市手当等の手当があり、これらの諸手当を除いた全額、すなわち基本給を俸給月額として退職金が計算され支給される。
- (3) 一方、X1のような有期雇用にかかる臨時雇用員については、日給月給(日給を一か月単位で計算し、これを一か月分まとめて支給する形)で賃金が支払われており、職員のような諸手当は特になく(通勤手当については支給されている。)、

賃金のうち俸給に相当する分の額が明確でないため、解釈運用方針第三条関係一項ハ号(2)Bを適用して、賃金月額の内割に相当する額の二五倍に相当する額を俸給月額として算出し、退職金を計算し支給したものである。

五 原告の反論に対する補助参加人組合の再反論

1 臨時雇用員の退職金算定方式・根拠についての説明の不存在

(一) 退職金算定根拠に関する労使間の認識の不一致

国鉄大阪工務局は、昭和五八年九月三〇日付け臨時雇用員の解雇に際し、退職金算定に関わる問題については、退職金算定方式・算定根拠を一切示していない。

原告は、「退職手当金の算定方式が全て当時の国鉄の部内規定によって定められていた。」とし、右「部内規定」とは事務連絡であるとする。一方、国労は、X1解雇当時より現在に至るまで、臨時雇用員の退職手当も職員同様、規程に基づくものと考えている。かかる認識の食い違いが存在すること自体が、臨時雇用員の解雇に際し、退職金に関わる問題については、退職金算定方式・算定根拠が一切示されていない何よりの証拠である。

(二) 退職金算定方式・根拠の不明確性とその原因

労働者に対し、退職金算定根拠を明示して算定方式を説明する義務は、断じて使用者にある(労基法八九条一項三号の二、九〇条)。

ところが、国鉄大阪工務局は、労基法に反し就業規則に退職金に関する規定を記載せず、労基署への就業規則の届出さえ怠っていたのである。このことこそが、退職金算定方式・根拠が今日においてさえ不明確なことの原因である。

(三) 組合ビラについて

原告は、国労大阪工務局分会婦人部の昭和五八年八月一〇日付け「辞めても沢山退職金が入るやろ！と安易に言うが！」というタイトルの組合ビラ(乙第四一号証)及びX1がその当時婦人部長であったことから、当時の国労分会及びX1を含む組合員は臨時雇用員の退職手当金の算定方式を知っていたことは明白であると主張している。

しかし、右記事は、解雇を提案されたという緊迫した状況のもとで、臨時雇用員にも多額の退職手当金が支払われるので解雇による不利益はほとんどない等の虚偽の情報が流され、解雇に反対しようとする動きを封じようとする風潮が一部にみられたために、これに反論するために作成されたものである。しかも、右記事は国鉄から説明を受けて記載したものでないために、退職手当金算定方式がどのように複雑なのかを論じておらず、「支給率は職員と同率ですが」等と明らかに事実と異なる等不正確な内容となっている。また、婦人部長といつても、団体交渉の正式メンバーにさえされておらず、当局から直接資料等を入手しあるいは当局と交渉しうる立場にはなかったのである。したがって、右記事は、事務連絡を始めとする退職手当金の算定方式を知って書かれたものでないことは明白である。

そして何より、X1が、自らの退職金算定方法を知るために労基署を始めとして様々な機関に幾度となく足を運び、多大な時間と労力を費やしたにもかかわらず、現在においてさえ明確な算定方法、根拠を知りえていない事実こそが、X1が右算定方法を解雇当時知らされていなかった何よりの証拠である。

(四) 退職金説明会について

原告は、加えて、昭和五八年九月一六、一七日の両日にわたり、臨時雇用員を対象に「臨時雇用員退職予定に伴う社会保険関係等説明会」(説明会)を開催し、退職手当金算定等について説明を行い、X1も九月一六日の説明会に出席していたのであるから、解雇当時退職金算定方式を知っていたと主張している。

しかし、X1は、説明会に出席していないのであるから、退職手当金算定等について説明を受けていない。また、仮に出席していたとしても、説明会では、臨時雇用員に対し社会保険関係の事務的な説明をただけで、退職金規程の説明や具体的な算定方法については何一つ説明をしていないから、X1が退職手当金算定等について説明されたことはないのである。説明会開催後も、課長から個人的に、だいたいこれぐらいだと計算された額だけを聞いたにすぎず、どのような計算方法によるものかは、全然説明を受けていない。

(五) 別件地位確認訴訟での説明について

X1は、昭和五九年五月、別件地位確認訴訟の中において、国鉄から、臨時雇用員に対する退職金の計算として、

基本日額×0.8×25×(自己都合退職の支給率)

という計算式のみを示された。しかし、なぜ基本日額×0.8とされるのか、なぜ自己都合とされるのかは一切説明されず、その根拠規定も示されなかった。

また、もとより解雇無効を主張しての裁判係争中であり、解雇を前提とする退職金の協議を行うことはできなかった。

2 国鉄による退職金算定方式・根拠の違法性

(一) 退職金算定方式の違法性

X1は、「職員以外の者で、その勤務形態が職員に準ずるもの」といいうるから、法、施行令及び解釈運用方針(昭和六〇年改正前のもの)で適用される。そして、右法令を基礎に、労使間の協約に基づき、規程が定められており、X1ら臨時雇用員の退職金算定も右規程に基づいて行われる必要がある。

ところが、国鉄大阪工務局は、国鉄内部の事務連絡に過ぎない文書である事務連絡を根拠に、退職金算定基礎となる勤続期間、退職金算定の基礎とされる俸給月額、退職事由別乗率等において、右法令や規程に反する違法な算定を行った。

これらの違法な算定方法の結果、X1ら臨時雇用員の全員が、本来支給されるべき退職金額の半額にも満たない額しか退職金の支給を受けていないのである。

(二) 事務連絡による退職金算定の違法性

事務連絡は、国鉄内の各文書の効力を規定する「規程等管理規程・文書管理規程」に何ら記載されていないことから明白なように、担当部署に対し業務遂行に当たって具体的な事務作業も指示するために出す、文字どおり事務連絡に過ぎない文書であって、法令や規程に実質的に反するような定めをすることはできず、仮に定めても無効であることは当然である。

また、事務連絡がその性格上、労使間の協定合意に基づくものでないことは明白である。X1を始めとする臨時雇用員自身も国労も、その内容を知ることはできなかった。退職金の算定方法が労使間の交渉事項であることは当然であり、このことは

、退職金算定方法が就業規則記載事項であり、就業規則の作成変更に組合との協議を行うべきことが労基法上義務付けられていることから明らかである。規程の制定や改変に際しては、労使間の協議が尽くされていた。この点から考えても、一片の事務連絡に基づいて、右規程に反した退職金算定をすることは違法である。

以上のとおり、X1ら臨時雇用員に適用されるべき退職金規定は、法等の法令であり、右法令を基礎に労使間の協約に基づき定められた規程である。事務連絡は、その性格からも、本来適用すべき規定に反した内容からも、労使協議を経ない一方的不利益変更であるという点からも、X1ら臨時雇用員の退職金算定の根拠とはなりえない。かかる事務連絡に基づく退職金算定は違法であり到底許されない。

(三) 以下、X1の退職金算定方式の違法性を具体的に指摘する。

(1) 退職金算定の基礎となる勤続期間

退職金算定の基礎となる勤続期間は、職員となった日の属する月(昭和四七年三月)から退職した日の属する月(昭和五八年九月)までの月数である一一年六か月である(法七条二項)。

国鉄は、昭和四九年六月から昭和五一年九月までの二年間及び昭和五二年八月から昭和五八年九月までの六年間の合計八年間しか勤続期間に含めていない。しかし、まず、昭和四七年三月(採用)から昭和四八年九月(出産のための「退職」)までの期間については、これを勤続期間として通算しなければならない。次に、昭和四八年九月から昭和四九年一月までの「産休期間」も勤続期間に含めなければならない(解釈運用方針第二条関係二項ロ号)。期間二か月の臨時雇用員であっても一年六か月も継続して雇用する以上常用扱いすべきであるから、産休を理由に解雇・退職扱いすることは労基法六五条、一九条違反である。さらに、昭和四九年一月から同年五月まで及び昭和五一年一二月から昭和五二年二月までの期間について、国鉄は、「常勤職員について定められている勤務時間以上勤務した日が二二日以上ある月が引き続いて一二月を超えない」として勤続期間から除いているが、何らの根拠のない不当な扱いである。

(2) 退職金算定の基礎とされる俸給額

ア 昭和五一年九月における退職扱いについて

退職金算定の基礎とされる俸給額は、「退職の日における」その者の俸給月額(俸給が日額で定められているものについては、俸給の日額の二五日分相当額)とされる(法三条)から、X1の退職時の日額賃金(四八三〇円)の二五日分をもって退職金算定の基礎とされる俸給額とすべきである。ところが、国鉄は、X1を昭和五一年九月に一度退職扱いとし、その時点での退職金として当時の日額賃金(三一三〇円)を基礎に退職金算定の基礎とされる俸給額を算定している。

かかる退職扱いが不当であるのは前述のとおりであるが、仮に退職扱いするのであれば、退職扱いするその時点で退職金を支給すべきである。

イ 俸給月額について

国鉄は、X1の日額賃金、手当のうち「俸給に相当する部分の額」が明らかでないとして、退職時の「日額の八割に相当する額の二五倍に相当する額」をもって「俸給に相当する部分」であるとしている(解釈運用方針第三条関係一項ハ号(2))

B)。しかし、X1は、通勤手当以外に手当の支給を受けておらず、通勤手当の額も明らかであるから、右記載上明らかな俸給日額(賃金日額に同じ。)の二五倍に相当する額をもって俸給月額とすべきなのである(解釈運用方針第三条関係一項ハ号(1))。

ウ 乗率(法三条)について

X1の解雇は、整理解雇であるから、通常の退職より有利な乗率が適用されてしかるべきである(法五条。ただし、施行令一条二項二号)。少なくとも、「その者の都合により退職した者」(法三条二項)に当たらないことは明らかである。したがって、原則的規定である法三条一項を適用すべきである。解釈運用方針においても、「その者の都合により退職した者」には、「法令で定める任期満了等により退職した者は含まれない」としている(解釈運用方針第三条関係二項)。

ところが、国鉄は、X1を「その者の都合により退職した者」扱いとして法三条二項を適用し、低い乗率を掛けている。私傷病による退職の場合でさえ、「自己都合」による退職扱いとはしないにもかかわらず(法三条二項)、整理解雇に当たる本件解雇における退職金算定を「自己都合」による退職扱いとしたのは許しがたい扱いである。なお、国鉄大阪工事事務局は、国家公務員等退職票には、退職理由として「業務量の減少のための解雇」と記載し、かつ、就業規則によれば、X1の解雇は明確に「退職」ではなく「解雇」条項に該当する。また、同工事事務局は、普通退職といいながら、退職金の算定に当たっては自己都合退職を適用している。

国鉄による右の扱いを規定づけた規程や法律はなく、全く違法かつ不当な適用である。

3 退職金算定方法・根拠についての団体交渉の必要性

(一) 団体協議の不存在

原告は、一〇回の団体交渉において、退職金についてはすでに十分協議済みという。

しかし、右団体交渉のうち、退職金について協議がなされたのは第七回の団体交渉であり、右団体交渉においても、組合側から「退職手当金算定方式は、規程である以上、地方権限の枠を超えるものであり、どうにもならないが、こう言ったことがらがあるということをお社に伝えてほしい。」との要望があり、結局それ以上の話し合いはなかった。

それは、本件解雇当時、退職金の算定方式及び根拠規定について、国鉄労使ともに、「部内規定」により明確であると思込んでいたためである。ところが、協議の前提あるいは基礎ともいえるべき「規定」を、国鉄当局は事務連絡とし、国労は規程と考えていたのである。

他方、当事者である臨時雇用員は、国に準じた機関である国鉄であるから、退職金についても法律や規定に従い正しく支給されるものと信じて疑っていなかった。また、X1は、当時解雇撤回を強く求めており、退職金については念頭になかったのである。

かかる状況下において必然的に、退職金の算定方式・根拠について、労使協議においてほとんど協議がなされなかったのである。

(二) 団体協議不存在の責任

当時不十分な団体交渉しか行われなかったのは、国鉄当局の故意あるいは過失により、かかる違法な退職金算定の事実を知らされなかったからである。その責任は、全て国鉄当局にある。

(三) 団体交渉の必要性

退職金に関する事項は重要な労働条件の一つであり、それゆえに国鉄においても、常に労使間で協議を尽くした上で、規程として成文化され、その解釈や改変についても労使間で協議がなされてきた。それを、一片の事務連絡によって不利益変更することなど許されず、このことは国鉄当局も十分知り尽くしているはずである。

国鉄当局は、違法な退職金算定を行い、それを故意あるいは過失により国労及び当事者である臨時雇用員に知らせなかった。それゆえに、当時団体交渉による追及を免れた国鉄が、今日まで団体交渉を免れた故をもって団体交渉を拒否するなどということは到底許されるべきではない。

4 その他の退職条件についての団体交渉の必要性

本件解雇当時の団体交渉の場において、退職金以外の退職条件については、「規定上、職員の整理解雇の準用はできない。」旨の回答以外一切示されず、「退職条件については今後とも協議していきたい。」との確認にもかかわらず、その後も一切協議がなされていない。

退職条件につき、原告は、協議による上積みの余地はなく、団体交渉は無意味であるごとく主張している。しかし、職員の場合、年度末退職について毎年のように労使協議に基づく通達によって割増率の適用等がなされていたし、労使協議により昇格を遡らせることにより退職金算定の基礎となる俸給額を上げる等の措置がなされていたのである。また、臨時雇用員の場合にも、昭和五四年の庁舎移転に伴う合理化に際して、退職条件の上積みがなされてきたのである。

退職条件の上積みの余地はあったし、整理解雇である本件解雇の場合、むしろ上積みされてしかるべきであった。かかる退職条件について、解雇ときに協議が約束されたにもかかわらず尽くされていないのであるから、団体交渉が行われるべきは当然である。

5 結論

平成元年十一月一三日、別件地位確認訴訟の第一審判決が言い渡され、不当にもX1が敗訴した。補助参加人組合は、分割民営化の過程での組織攻撃によってX1解雇問題への取組みが困難となっていた国労から原告との交渉を引き継ぎ、平成二年八月、労基署及び職業安定所に調査に行き、X1の退職金算定方法に違法の疑いがある旨の説明を受け、この点について説明を受けるべく、同年九月三日、原告に対し団体交渉を申し入れたのである。以上のとおり、原告が補助参加人組合との団体交渉に速やかに応じるべきは当然であり、本件救済命令は適法である。

第三 証拠

本件記録中の書証目録及び証人等目録の記載のとおりであるので、これを引用する

。

(理由) 一 請求原因事実(本件救済命令の発令)は当事者間に争いが無い。

二 主たる争点の所在

被告は、平成二年九月三日の補助参加人組合の本件団体交渉申入事項のうち、「②X1の在職時の扱い」はX1の出産の際の産休の取扱いの問題であり、「③X1の解雇時の諸問題」はX1の雇用保険支給問題及び退職手当算定問題であるとし、いずれもX1の退職手当算定にかかわる問題であるとした上で、原告がこれらの交渉事項について団体交渉を拒否したことにつき正当な理由があったものとはいえず、原告の右行為は、労働組合法七条二号の不当労働行為に該当する旨主張する。

これに対し、原告は、退職手当算定にかかわる問題については、①すでに国鉄と国労との間で団体交渉を尽くしていること、②臨時雇用員の退職手当の算定方式は、退職手当関係法規令達集によって一般に明らかにされている規程等によって示されているのであり、当時、X1は右算定方式を知っていたこと、③特定個人に対する右算定方式の適用に疑義があり、退職手当支給者がその解釈適用を変更する意思のない場合は、団体交渉でなく司法の判断によらざるを得ないこと等を理由に、原告が団体交渉を拒否したことには正当な理由がある旨主張するので、以下この点について検討する。

三 主たる争点に対する判断

1 本件団体交渉申入れと拒否に至る経緯

成立に争いのない甲第五号証、乙第一〇、一一号証、第一六、一七号証、第二五号証、第二八ないし三五号証、第三八ないし四四号証、補助参加人組合との間では成立に争いがなく、被告との間では弁論の全趣旨により真正に成立したものと認められる甲第二号証、証人X1の証言、同証言により真正に成立したものと認められる乙第一八号証及び弁論の全趣旨によれば、次の事実を認めることができる。

(一) 当事者

原告は、国鉄の分割民営化に伴い、日本国有鉄道改革法(昭和六一年法律第八七号)及び日本国有鉄道清算事業団法(昭和六一年法律第九〇号)に基づき、昭和六二年四月一日に設立され、肩書地に本社を、全国に支社等を置き、承継法人(国鉄改革法一条二項が規定する承継法人)が国鉄から承継しない資産、債務等の処理等の業務を行っている。

補助参加人組合は、主に大阪など関西地方の企業等で働く女性労働者によって組織される労働組合であり、昭和六二年一月に結成された。原告の従業員には補助参加人組合に加入している者はいない。

(二) X1の採用から雇止めまでの経緯

(1) X1は、昭和四七年三月九日、国鉄大阪工務局の臨時雇用員の退職に伴う欠員募集に応募して国鉄に採用され、その後、二か月ごとに雇用契約の更新を繰り返した。採用から約一年六か月を経た昭和四八年九月三〇日、出産のため同工務局に退職届を提出し、いったん退職したが、昭和四九年一月一〇日、再び臨時雇用員として同工務局に就職し、後述のとおり昭和五八年九月三〇日に雇止めされるまで、従前と同様に勤務した。

(2) 国鉄大阪工務局は、昭和五八年六月二九日、X1を含む臨時雇用員五九名全員に対し、同年九月三〇日をもって雇止めすることを提案し、また、X1ら臨時雇

用員の所属する国労大阪工事局分会(以下「国労分会」という。)に対しても、同日の団体交渉の場において、国鉄が膨大な赤字を抱えていること、大阪工事局における工事量が大幅に落ち込んでいること、業務量の減少に伴い臨時雇用員で対応してきた波動業務を今後職員で対応することを理由として、臨時雇用員の削減を提案した。

- (3) 国鉄大阪工事局と国労分会は、昭和五八年六月二九日から同年九月三〇日までの間、臨時雇用員の雇止め及び雇止め時の諸条件について一〇回にわたる団体交渉を行った。その中心的な交渉事項は、臨時雇用員の雇用継続及び再就職の斡旋であった。右団体交渉の経過は、おおむね次のとおりである。

同年六月二九日の第一回団体交渉の後、団体交渉が行われたのは、七月一四日、同月二五日、八月三日、同月一〇日、同月一七日、同月二五日、九月一六日、同月二七日、同月三〇日の合計一〇回であった。X1は、当時国労分会の婦人部長を務めており、右団体交渉に出席していた。

国労分会は、八月二四日、大阪工事局に対し、八項目にわたる要求を記載した申入書を提出した。その第七項は、「退職をする者については、退職条件について最大限の処置を講ずるとともに、退職金等は速やかに支払うこと」というものであった。翌二五日の第七回団体交渉において、大阪工事局は、右の国労分会の申入れに対し、再就職先の斡旋を行い、九月三〇日までに再就職先が決まるよう努力する、退職手当、賃金は速やかに支払う、一〇月一日以降の雇用継続はできないので全員について円満に解決できるよう最大限の努力をするなどの回答をした。この席で、国労分会側から、退職手当支給と雇用保険給付との関係及び臨時雇用員の退職手当算定方式について質問があった。

八月二五日以降、大阪工事局は、国労分会の要望もあって、臨時雇用員全員に対し、再就職の希望の有無、再就職先についての希望を聴取するとともに、求人会社七十数社を斡旋した。X1に対しても三社を斡旋したが、X1は雇用の継続を希望し、大阪工事局の示したいずれの再就職先をも拒否した。

九月一六日と一七日、大阪工事局は、臨時雇用員を対象として社会保険関係等に関し説明会を開催した。

九月二〇日、大阪工事局は、臨時雇用員全員に対して、解雇予告書により、一〇月一日以降雇用契約を締結しない旨の通知を行ったが、X1は、解雇予告書及び解雇予告手当の受取りを拒否し、雇用の継続を要求した。九月二六日、同工事局は、X1に対し、再度解雇予告書及び解雇予告手当の受取りを求めたが、X1は、解雇予告書を受け取ったものの解雇予告手当の受取りを拒否した。

九月三〇日、大阪工事局は、同日限りで臨時雇用員全員を雇止めし、退職手当を支給した。X1を除く臨時雇用員は退職手当を受け取ったが、X1は受取りを拒否した。同日、国労分会は、X1の解雇が納得できないとして同工事局と団体交渉を行ったが、雇用継続はできないとする同工事局との間で主張が対立し、交渉は平行線のまま終了した。

大阪工事局は、後日、X1の退職手当を供託し、X1は、昭和五九年五月一〇日、その還付請求をしてこれを受け取った。

(三) X1の雇止めから本件団体交渉申入れに至る経緯

(1) X1は、昭和五九年二月三日、国鉄を相手に、従業員としての地位確認並びに未払賃金及び将来の賃金の支払いを求める訴え(別件地位確認訴訟)を大阪地方裁判所に提起した。原告は、昭和六二年の国鉄分割民営化時、右訴訟の被告の地位を承継した。

(2) 国労分会は、X1の雇止めの翌日である昭和五八年一〇月一日から昭和五九年二月二日までの間、国鉄大阪工務局に対し、X1の雇止めを撤回して雇用を継続するよう求める申入行動を継続的に行った。

また、国労分会は、別件地位確認訴訟提起後毎月、大阪工務局に対し、X1の雇止め問題についての抗議の申入行動を行い、昭和六二年の国鉄の分割民営化以降は、西日本旅客鉄道株式会社に対して同問題についての申入れを行った。

X1は、補助参加人組合が結成された昭和六二年一二月、国労分会に所属したまま同組合に加入した。

昭和六三年二月二二日、X1の雇止めの撤回闘争を支える地域の支援団体として結成された「国鉄臨時雇用員X1さんの解雇を撤回させる会」(以下「撤回させる会」という。)が、国労分会と話合いのうえ、原告に対し、X1の雇止めについての抗議の申入行動を行い、以後、撤回させる会は、別件地位確認訴訟の口頭弁論期日ごとに同様の申入行動を行った。

(3) 大阪地方裁判所は、平成元年一二月一三日、別件地位確認訴訟の判決を言い渡し、X1の請求を棄却した。X1は、これを不服として大阪高等裁判所に控訴した。

(4) 国鉄は、昭和五九年五月一八日の別件地位確認訴訟第二回口頭弁論期日において臨時雇用員に関する退職手当算定方式を明らかにしたが、X1は、平成二年八月、自分の退職手当の算定方法についての疑問を晴らすため、天満労基署及び天満公共職業安定所に行き、自分の退職手当算定方式について説明を受けた。

(四) 本件団体交渉申入れ及びその拒否

補助参加人組合は、平成二年九月三日、原告に対し、文書で「①X1の不当解雇について、②X1の在職時の扱いについて、③X1の解雇時の諸条件について、④その他関連事項」を交渉事項とする団体交渉を申し入れた(以下「本件団体交渉の申入れ」という。)が、原告は、右文書の受取りを拒否した。そのため、補助参加人組合は、同日、原告に対し、本件団体交渉の申入書を内容証明郵便で送付した。国労分会でなく補助参加人組合が団体交渉を申し入れたのは、国労が重大な組織問題を抱えていたこと、国労分会においてX1の解雇問題に対する支援を別件地位確認訴訟第一審判決までとする方針の決定があったこと等の事情を踏まえ、補助参加人組合が国労分会と協議し、X1の解雇撤回闘争を引き継ぐことを合意したためである。

本件団体交渉申入れにおいて、補助参加人組合が交渉すべき内容としていたのは、「②X1の在職時の扱い」については、X1の出産の際の産休の取り扱いの問題であり、「③X1の解雇時の諸条件」については、X1の雇用保険給付問題及び退職

手当算定問題であったが、「④その他関連事項」については特に予定されていなかった。なお、すでに処理が終わっている産休の問題を交渉内容としたのは、労基法との関係において、その取り扱いが退職手当算定の基礎となる勤続期間の計算に影響すると判断したからであった。

原告は、同月五日、補助参加人組合に対し、本件団体交渉申入れについて、大阪高裁で係争中であるのでその趣旨に添いかねる旨の回答書を内容証明郵便で送付し、本件団体交渉を拒否した。

- 2 昭和五八年のX1を含む臨時雇用員の雇止めに当たっての国鉄大阪工務局と国労分会との間の団体交渉における退職手当についての交渉経過及びこれに関連する事情
昭和五八年六月二十九日から同年九月三〇日の雇止めの当日まで、国鉄大阪工務局と国労分会との間で、臨時雇用員の雇止めに關し一〇回の団体交渉が行われたことは、前記認定のとおりであるところ、退職手当算定にかかわる問題についての交渉経過の詳細は以下のとおりである。

(一) 団体交渉

前掲乙第一〇、一一号証、第二八ないし三一号証、第三四号証、第三九号証、成立に争いのない丙第一号証の1ないし10、証人Y1の証言、同証言により真正に成立したものと認められる甲第三号証によれば、次の事実を認めることができる。

国鉄大阪工務局と国労分会との間の一〇回の団体交渉のうち、臨時雇用員の退職手当についての交渉が行われたのは、昭和五八年八月二五日の第七回団体交渉であったが、この第七回団体交渉は、国労分会がその前日に大阪工務局に対して交付した八項目にわたる申入書に対する大阪工務局の回答を軸に行われた。退職手当については、その第七項で、「退職をする者については、退職条件について最大限の処置を講ずるとともに、退職金等は速やかに支払うこと」として要求され、大阪工務局は、この要求に対し、結論として「退職金、賃金は速やかに支払う。」と回答したが、その具体的な交渉の過程では、次のようなやりとりがあった。すなわち、国労分会側が、臨時雇用員は自分の都合で辞めるのではなく当局の都合で辞めるのだから、職員に準じて退職手当の支給率を割増せよ、と要求したのに対し、大阪工務局側は、内部規定により、臨時雇用員については職員に準じた扱いはできない旨答えた。また、大阪工務局側は、雇用保険と退職手当との関係についての質問に対しても、内部規定を援用して回答した。国労分会側は、大阪工務局がこのように内部規定を援用して回答することに対し、「規定である以上、地方当局の権限の枠を超えるものであり、残念である。どうにもならないと思うが、こういったことがらがあるということは本社に伝えてもらいたい。」旨発言するとともに、「退職条件については、地方当局としてでき得る最大限の措置を講じられたい。」と申入れた。大阪工務局側は、これに対し「退職条件については、今後とも協議していきたい。」と答え、退職手当に関する交渉はこれで終了した。なお、その後同年九月三〇日の雇止めの当日まで三回の団体交渉が行われたが、この団体交渉において、退職手当の算定問題が協議されることはなかった。

当時国労分会婦人部の部長であったX1は、右第七回団体交渉に出席していた。

(二) 説明会

前掲乙第三五号証、第三九号証、第四〇号証、証人Y1、同X2(ただし、後記認定に反する部分を除く。)の各証言によれば、次の事実を認めることができる。

昭和五八年九月一六日と一七日、国鉄大阪工務局は、同月三〇日付けで退職予定の臨時雇用員を対象として、退職に伴う退職手当と雇用保険の関係及びその他の社会保険等についての説明会を開催し、退職予定者の多くが出席した。その内容は、主に社会保険の給付手続についての説明であった。当時のX1の職場であった停車場第一課のY2課長は、同月一四日、X1に対し、右説明会が開かれる旨を伝え、X1は、同月一六日開催の右説明会に出席した。なお、証人X2及び同X1は、X1が右説明会に出席していないかどうかにつき、右認定に反する証言をするが、証人X2の証言はX1が出席していなかった旨断言するものではないし、また、証人X1は、自らが出席していなかったとする根拠につき、同人が解雇を認められないと言っていたのであるから、解雇を前提とした退職金等の説明会には出席しないというのであるが、X1が在職中から退職金等の問題について関心をもっていたこと(証人X1の証言)や、前記認定のように、X1が当時国労分会婦人部長の地位にあって、他の臨時雇用員の利害に関することにも配慮しなければならない立場にあり、かつ、国鉄との団体交渉に出席していたことに徴すると、証人X2及び同X1の各証言は、ただちに採用することはできない。

(三) 退職手当の支給に対する国労分会の態度

前掲乙第一〇、一一号証、第二八ないし三一号証、第三四号証、第四二号証、第四四号証、丙第一号証の1ないし10によれば、次の事実を認めることができる。

国労分会は、一〇回にわたる団体交渉の当初は、あくまで雇止めの撤回と雇用の継続を要求して譲歩の姿勢を示さなかったが、昭和五八年八月二四日に至り、前記八項目の申入書によって、再就職斡旋の諸条件等についての申入れを行い、翌二五日の第七回団体交渉において右申入事項についての団体交渉が行われ、その後の団体交渉において、国労分会は、右申入事項第七項の退職手当等退職条件の問題については、国鉄大阪工務局に対し、それ以上の交渉を求めることはなかった。

(四) 国労分会婦人部の対応

前掲乙第四一号証、第四三号証、証人X2、同X1の各証言によれば、次の事実を認めることができる。

第六回の団体交渉が行われた昭和五八年八月一〇日、国労分会婦人部は、臨時雇用員の退職手当について、「臨時雇用員という差別雇用の中で、当然職員並みの退職金が出るわけもなく、まして、その計算方法は複雑なものとなっています。支給率は職員と同率ですが、その計算基礎となる日額賃金は職員の半分以下です。又、ひと月を二十二日以上勤めた月とみなされ、さらに計算時には継続で何年かによって退職手当率が出されるのです。」「このような中で、十年なら十年、二十年なら二十年、月に二十二日を切れる事なく働きつづける為には、並み大抵の苦勞ではありません。今回首切り提案を受けた五十九名の中には、出産で切られている人もいます。病気でわずかな日数が足りない為切られている人も多

くいます。」などと記載した婦人部ニュースを発行したが、これを作成したのはX1であった。

同婦人部は、前判示の同年八月二五日の第七回団体交渉の後である同年九月七日、国労分会による八月二四日の申入書第七項の退職手当等退職条件の問題については、「一步も譲ることはできない。」旨を記載したビラを発行した。

3 国鉄の他の工事局等における団体交渉について

弁論の全趣旨により真正に成立したものと認められる甲第六号証の1、第七号証の1・2及び証人Y3の証言によれば、次の事実を認めることができる。

昭和五八年当時、国鉄東京建築工事局でも臨時雇用員三十数名全員の雇止めが行われた。その際、国鉄と国労同工事局分会との間で団体交渉が行われたが、大阪と同様、国労側は、解雇撤回を主眼としており、退職手当については、規程に基づき算定されるであろうという認識があっただけで、退職手当を上積みせよという要求は行わなかった。

同じく、当時、国鉄千葉鉄道管理局でも臨時雇用員の雇止めが行われ、その際、国鉄と国労との間で団体交渉が行われたが、ここでも、国労側は、退職手当は規程に基づき計算されるであろうという認識にとどまり、退職手当の上積みの交渉はなされなかった。一方、国鉄側は、大阪工事局と同じ方法で臨時雇用員の退職手当を算定し、支給した。

4 国鉄大阪工事局によるX1の退職手当の算定と算定方式の周知

(一) 国鉄の内部規定による算定

前掲乙第三八号証、成立に争いのない乙第三六号証、弁論の全趣旨により真正に成立したものと認められる甲第四号証、第九ないし一一号証によれば、国鉄大阪工事局は、昭和五八年九月三〇日のX1の雇止めに当たって、次の方式により退職手当を算定したものと認めることができる(なお、以下に挙げる国鉄の内部規定及び法令は、昭和五八年九月三〇日当時のものである。)

(1) 国鉄職員の退職手当については、法が適用される(法二条一項二号)、国鉄は、以下のように、解釈運用方針(昭和二八年九月三日蔵計第一八三二号大蔵大臣通知。最終改正昭和四四年一二月一九日総人局第九三七号)に示された解釈に基づき内部規定を定めており、国鉄及び原告は、右内部規定による退職手当の算定方法を変更することは法及び施行令に違反するおそれがあると考えている。

ア まず、施行令一条一項二号により法の適用を受ける職員とみなされる者については、雇用関係が社会通念上継続していると認められる場合において、常勤職員について定められている勤務時間以上勤務した日が二二日以上ある月が引き続いて一二月を超えるに至った者をいうと解し(解釈運用方針第二条関係及び施行令第一条関係)、その旨の内部規定を制定している(事務連絡前文)。もともと、右の「引き続いて一二月を超える」という要件については、当分の間、これに該当しなくても、引き続いて六月を超える場合には、退職手当を支給するものとしている(事務連絡四項)。

イ そして、法三条にいう退職手当算定の基礎となる俸給月額とは、賃金又は手当の額のうち俸給に相当する部分の額が賃金又は手当の額の算定上明らかである者

以外の者で賃金又は手当の額が日額で定められている者については、当該日額の八割に相当する額の二五倍に相当する額をいうとする解釈を採った上(解釈運用方針第三条関係)、退職手当の具体的算定方法について、法三条に基づき、以下のような規程を定めている。

「一〇条。次条第一項若しくは第二項又は第一二条第一項若しくは第二項の規定に該当する場合を除くほか、退職した者に対する退職手当の額は、退職の日におけるその者の基本給月額に、その者の勤続期間を次の各号に掲げる区分により、当該各号に掲げる割合を乗じて得た額の合計額とする。

- ① 一年以上一〇年以下の期間については、一年につき一〇〇分の一〇〇
- ② 一一年以上二〇年以下の期間については、一年につき一〇〇分の一〇
- ③ 二一年以上二四年以下の期間については、一年につき一〇〇分の一二〇

2 前項に規定する者のうち、本人の都合により退職(傷病又は死亡の場合を除く。)したもので、次の各号の一に該当するものの退職手当の額は、同項の規定にかかわらず、同項の規定により算定した額に当該各号に掲げる割合を乗じて得た額とする。

- ① 勤続期間一年以上五年以下の者一〇〇分の六〇
- ② 勤続期間六年以上一〇年以下の者一〇〇分の七五

なお、国鉄は、規程一〇条一項と二項の区別は、いわゆる普通退職と自己都合退職の区別に対応するものではなく、勤続年数の長短によって支給率に差異を設けた趣旨であり、いわゆる普通退職をした者についても勤続期間一〇年以下の者については同条二項を、勤続期間一年以上の者については同条一項を適用すべきであるという解釈を採っていた。

(2) 以上に基づき、国鉄大阪工事局は、昭和五八年九月三〇日の退職時におけるX1の退職手当を次のようにして算定し、その合計額を支給することとした。

ア 支給の要件となる勤続期間について、昭和四七年三月九日の採用から昭和四八年九月三〇日の一回目の退職までの間は、勤務した日が二二日以上ある月が引き続いて六月を超えるという要件に当てはまらない(したがって、昭和四八年九月三〇日の退職時には国鉄はX1に退職手当を支給していない。)

昭和四九年一月一〇日の再就職から昭和五八年九月三〇日の退職までの間については、勤務した日が二二日未満である月が、昭和四九年一月、二月、五月、昭和五一年一〇月、十一月、昭和五二年三月、となるので(なお、昭和五二年四月ないし七月の各月も、勤務した日が二二日未満であるが、産休制度により、分娩欠勤期間である四月一八日から七月一〇日までが退職手当算定上は勤務したものとみなされた結果、各月とも、退職手当算定上の勤務日は二二日以上となった。)

)、①昭和四九年六月から昭和五一年九月まで(二八か月)の二年間と、②昭和五二年四月から昭和五八年九月まで(七八か月)の六年間の各期間が、退職手当支給の要件に当てはまる勤続期間ということになる(法七条六項により、在職期間に一年未満の端数がある場合には、その端数は切り捨てられる。)

イ したがって、支給すべき退職手当の額は、以下のとおりである。

昭和四九年六月から昭和五一年九月まで(二八か月=二年)の勤務に対する退職

手当

三一三〇円(昭和五一年九月当時の賃金日額)×〇.八×二五×二×〇.六

昭和五二年四月から昭和五八年九月まで(七八か月=六年)の勤務に対する退職手当

四八三〇円(昭和五八年九月当時の賃金日額)×〇.八×二五×六×〇.七五

(二) 国鉄による右退職手当算定方式の周知

前掲甲第九ないし一〇号証、成立に争いのない丙第三号証によれば、国鉄大阪工務局は、その臨時雇用員の労働条件について就業規則を定めていたが、右就業規則中に退職手当の定めはなく、国鉄は、「退職手当関係法規令達集」という小冊子を発行しており、前記の法令、内部規定は、いずれも右小冊子に掲載されていたことを認めることができる。

5 不当労働行為の成否

(一) まず、補助参加人組合が原告との間の団体交渉の当事者になりうるかについて検討する。

X1が国鉄から雇止めをされた昭和五八年九月三〇日から平成二年九月三日の本件団体交渉申入れまで、約六年一一か月という長期間が経過しているとはいえ、X1は、雇止めの後間もない昭和五九年二月三日に提起した別件地位確認訴訟において右雇止めを争い、本件団体交渉申入れの時点においても、右訴訟は係属中であつたのであるから、国鉄を承継した原告とX1との間の労働関係は、昭和五八年九月三〇日の雇止め及びその後の期間の経過のみをもって確定的に消滅したとまではいえず、X1は原告の「雇用する労働者」(労働組合法七条二号)に該当するというべきである。

(二) すすんで、原告が補助参加人組合と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒んだといえるかどうかについて判断する。

(1) 国鉄大阪工務局と国労分会との団体交渉について

ア 前記認定の事実によれば、X1を含む臨時雇用員の退職手当については、同人も出席した昭和五八年八月二五日の第七回団体交渉で交渉されたところ、その際、国労分会側が職員に準じて退職手当の割増等を要求したのに対し、同工務局側は、内部規定を援用して右割増要求に応じられないなどの回答をしたこと、右内部規定に基づく退職手当の算定は、国鉄の確立した法令解釈に基づくものであり、同工務局のみの判断でこれと異なる算定方法を採用することはできなかったこと、国労分会側も、「規定である以上、地方の権限を超える。」と述べるなど、同工務局のこのような立場に理解を示し、退職手当に関する内部規定とその適用自体は争わない態度を取ったこと、その後、同年九月三〇日の雇止めに至るまでの間に両者間で更に三回の団体交渉が行われたが、臨時雇用員の退職手当に関する問題は取り上げられなかったこと、前記の事務連絡、規程など退職手当算定に関する内部規定は、国鉄により「退職手当関係法規令達集」として発行されており、国労分会側もその内容を容易に知り得たこと、昭和五八年当時、東京建築工務局及び千葉鉄道管理局も、臨時雇用員の雇止めに関し国労側と団体交渉をしたが、右団体交渉においても、国労側は、大阪工務局におけると同様、退職手当は規程に

基づいて算定されると認識しており、国鉄側に退職手当の増額等を要求することがなかったことが認められ、これらの事実関係からすると、同工事局は、右団体交渉の場において、4(一)で判示した臨時雇用員に関する退職手当の算定方式をその算定根拠となる前記の内部規定に言及して説明し、国労分会側も、この説明を了解し、これをもってこの問題を決着させたという認識であったものと認められ、したがって、この問題については、右団体交渉の場において協議が尽くされたものというべきである。

もっとも、X1が部長を努める国労分会婦人部が、第七回団体交渉後、退職条件について譲歩すべきでないなどと記載したビラを発行した事実が認められるとはいえ、右認定の事実、とりわけ、国労分会の代表者が右団体交渉で前記のような態度を取ったことに照らせば、右の事実をもって右認定の事実を左右するには足りず、ほかにこれを覆すに足りる証拠はない。

イ 以上によれば、被告が本件救済命令中で、臨時雇用員の退職手当算定問題については協議が尽くされていないとした認定は、誤りであるといわざるを得ない。

(2) 和田の雇止め後の事情

ア 前記認定の事実によれば、国鉄大阪工事局は、X1の雇止めの後、X1の退職手当を供託し、X1は、昭和五九年五月一〇日、その還付請求をしてこれを受け取ったこと、補助参加人組合が本件団体交渉を申し入れたのは、X1の雇止めから約六年一一か月後、X1の同組合加入の約二年一〇か月後であったこと、その間、X1は、昭和五九年二月三日に別件地位確認訴訟を提起し、平成元年一月一三日、同人の請求を棄却する第一審判決が言い渡されたが、一方、国労分会は、昭和五八年一〇月一日から昭和五九年二月二日まで、国鉄大阪工事局に対してX1の雇止めの撤回を求める申入れ行動をし、右訴訟提起後は、毎月、X1の雇止め問題についての抗議の申入れをし、昭和六二年の国鉄分割民営化後は、西日本旅客鉄道株式会社に対し同様の申入れ行動を行い、さらに、昭和六三年二月二日以降は、「撤回させる会」が国労分会と話し合いの上、右訴訟の口頭弁論期日ごとに原告に対し同様の申入れ行動を行っており、以上の経緯によれば、X1の所属した国労分会、補助参加人組合は、いずれも、雇止めにかかわる問題を団体交渉によって解決するという姿勢は示していなかったことを認めることができる。

イ もっとも、被告は、本件救済命令の理由中において、X1は、別件地位確認訴訟において退職手当算定方式を知り、平成二年八月に労基署及び職業安定所に調査に行き、その適用に疑義がある旨の説明を受けたもので、雇止め時とは異なる事情が生じている、と認定している。

しかし、前記認定のとおり、X1は、昭和五八年八月二五日の第七回団体交渉を含む臨時雇用員の雇止めに当たっての一〇回の団体交渉及び同年九月一六日開催の説明会に出席した上、同年八月一〇日に自らが作成した国労分会婦人部ニュースにおいて、国鉄大阪工事局による退職手当算定方式について詳しい記載をしており、右記載は、前記認定の同工事局による算定方式と大筋において一致していると認められることからすると、当時、X1は同工事局による退職手当算定方式を

知っていたものと認めることができる。したがって、本件救済命令の右認定も誤りであるといわざるを得ない。

(3) 本件団体交渉拒否に関する正当理由の有無について

以上の認定説示のとおり、昭和五八年のX1の雇止めの当時、国鉄大阪工務局と、X1が所属していた国労分会との間の団体交渉において、X1を含む臨時雇用員の退職手当の算定問題について協議が尽くされたこと、当時、X1は、国鉄大阪工務局による右退職手当算定方法を知っていたのであって、別件地位確認訴訟において初めて知ったものではないこと、同工務局による臨時雇用員の退職手当の算定方法は、国鉄による確立した法令解釈に基づき制定された国鉄の内部規定に基づくものであり、原告は、右算定方法が法令に基づくものであって、これを変更すると法令に違反するおそれがあると考えていたのであるから、このような解釈の当否は裁判所にゆだねられるべきものであり(右解釈の当否は、現在、X1と原告間の当裁判所平成五年(ワ)第三六三七号事件で争点とされている。)、この問題について更に団体交渉を重ねる必要がないと考えたとしても無理からぬものといえること、国鉄大阪工務局は、X1の雇止めの後、同人の退職手当を供託し、X1は、昭和五九年五月一〇日、その還付請求をしてこれを受け取ったこと、X1の雇止めから本件団体交渉申入れまで約六年一か月、X1が補助参加人組合に加入してからも約二年一〇か月が経過しており、この間いずれの組合もこの問題を団体交渉により解決するという姿勢を示していなかったこと、原告と補助参加人組合の間には、X1の雇止めの問題を除いて団体交渉の対象となる事項は存在しないこと等の諸事情を総合考慮すると、X1の退職手当算定にかかわる問題についての本件団体交渉申入れを原告が拒否したことをもって、正当な理由がない団体交渉の拒否ということはできないというべきである。

四 結論

以上の次第で、原告による本件団体交渉申入れの拒否が労働組合法七条二号に該当するとした被告の判断は誤りであり、本件救済命令は違法として取り消すべきである。

よって、原告の本訴請求は理由があるから、これを認容し、訴訟費用の負担につき行訴法七条、民訴法八九条、九三条を適用して、主文のとおり判決する。

大阪地方裁判所第五民事部