

平成 22 年 2 月 10 日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官
平成 21 年(行ウ)第 217 号 不当労働行為救済申立棄却命令取消請求事件(以下「第 1 事件」という。)
平成 21 年(行ウ)第 363 号 不当労働行為救済命令取消請求事件(以下「第 2 事件」という。)
口頭弁論の終結の日 平成 21 年 11 月 18 日

判決

第 1 事件原告兼第 2 事件補助参加人	ブックローン株式会社(以下「原告会社」という。)
両事件被告	国
裁決行政庁	中央労働委員会
第 2 事件原告兼第 1 事件補助参加人	全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部 (以下「原告組合」という。)

主文

- 1 原告会社の請求を棄却する。
- 2 原告組合の請求を棄却する。
- 3 訴訟費用は、補助参加によるものも含めてこれを 2 分し、その 1 を原告会社の負担とし、その余を原告組合の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

(第 1 事件)

裁決行政庁中央労働委員会(以下「中労委」という。)が中労委平成 20 年(不再)第 16 号事件(初審・大阪府労働委員会[以下「大阪府労委」という。]平成 19 年(不)第 16 号事件)について、平成 21 年 3 月 4 日付けでした命令を取り消す。

(第 2 事件)

中労委が中労委平成 20 年(不再)第 16 号及び同第 17 号事件(初審・大阪府労委平成 19 年(不)第 16 号事件)について、平成 21 年 3 月 4 日付けでした命令を取り消す。

第 2 事案の概要

原告会社は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(平成 16 年 6 月 11 日法律第 103 号による改正後のもの。以下「高齢法」という。)9 条 1 項 2 号の継続雇用制度(現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。)を導入することとし、平成 18 年 1 月 31 日、同条 2 項に基づき、労働者の過半数を代表する者との間で、「定年を満 60 歳とし、60 歳を経過して就労を希望する者は定年到達日の 3 か月前までに所定の用紙で継続雇用希望の申込みをして原告会社と協議し、所定の継続雇用者の基準に合致した者については、定年後も継続して雇用する。」旨の「定年及び定年後の継続雇用制度に関する協定書」(以下「継続雇用協定」という。)を締結し、同年 2 月 20 日、就業規則の定年に関する規定を上記継続雇用協定と同内容のものに改正し(以下「継続雇用規定」という。), 同年 4 月 1 日から実施した。

原告組合は、①原告組合の組合員で平成 19 年 1 月 26 日に満 60 歳(定年)を迎える X1(以下「X1 組合員」という。)の継続雇用問題について、原告組合が原告会社に同月 18 日付けでした団体交渉申入れ(以下「本件団交申入れ」という。)に対して、原告会社が、原告組合は労働者の過半数を組織する労働組合ではなく高齢法 9 条 2 項の継続雇用制度に関する労使協定の締結資格がなく、団体交渉は無意味であるとして応じなかったこと(以下「本件団交拒否」という。)、② X1 組合員に対して、原告会社が、継続雇用規定に基づき、定年後の継続雇用の措置をとらなかったことは、いずれも原告会社の原告組合に対する不当労働行為に当たるとして(①につき労働組合法[以下「労組法」という。]7 条 2 号、②につき同条 1 号又は 3 号)、大阪府労委に対し、不当労働行為救済(本件団交申入れに対する応諾、X1 組合員の継続雇用及び給与相当分の支払、陳謝文の掲示)の申立てをした(大阪府労委平成 19 年(不)第 16 号)。

大阪府労委は、①について不当労働行為と認め、一部救済命令(原告会社に今後同種行為を繰り返さない旨の文書手交の命令)を発し、②については不当労働行為と認めず、原告組合のその余の申立てをいずれも棄却する命令(以下「初審命令」という。)を発した。

そこで、原告会社及び原告組合から、中労委に対し、再審査の申立てがされたが(原告会社につき中労委平成 20 年(不再)第 16 号、原告組合につき中労委平成 20 年(不再)第 17 号)、中労委は、原告会社及び原告組合の再審査の申立てをいずれも棄却した(以下「本件命令」という。)。

かかる状況の下で、原告会社と原告組合が、それぞれ本件命令の取消しを求めたのが本件事案である(原告会社が取消しを求めたのが第 1 事件、原告組合が取消しを求めたのが第 2 事件である。)。

1 前提となる事実

以下の事実は当事者間に争いがないか、括弧内掲記の証拠(以下、書証の枝番号は省略する。)及び弁論の全趣旨により容易に認めることができる。

(1) 当事者等

ア 原告会社

原告会社は、各種出版物の販売、割賦販売の集金代行、文具及び教材の販売等を業とする株式会社であって、肩書地に本社を置くほか、東京に業務センターを有し、従業員数は初審命令の審問終結当時 27 名である。

イ 原告組合

原告組合は、肩書地に事務所を置き、主として近畿 2 府 4 県においてセメント・生コンクリート製造業、道路貨物運送業等で働く労働者で組織された労働組合で、組合員数は初審命令の審問終結当時約 1800 名である。

また、原告組合の下部組織として、原告会社の従業員で組織された分会(以下「原告組合分会」という。)がある。原告組合分会の組合員数は本件再審査の申立当時 4 名である。

ウ 原告会社の他の労働組合

原告会社には、原告組合のほかに、連合印刷情報メディア産業労働組合連合会(以下「印刷労連」という。)ブックローン労働組合と、全日本運輸一般労働組合神戸支部(以下「運輸一般」という。)ブックローン分会の二つの労働組合があり、初審命令の審問終結当時の組合員数はそれぞれ 11 名と 2 名であり、原告組合分会も含め、原告会社内のどの労働

組合も従業員数の過半数を占めていない。

エ X1 組合員

X1 組合員(昭和 22 年 1 月 26 日生)は、昭和 48 年 2 月に原告会社に入社し、平成 19 年 1 月 26 日に満 60 歳となり、同月 27 日に定年により退職となった。

X1 組合員は、昭和 51 年 8 月、ブックローン労働組合を結成し、委員長に就任した。ブックローン労働組合は、当初、現在の印刷労連である全国印刷出版産業労働組合総連合会(以下「全印総連」という。)に加入したが、その後、全印総連を脱退し、運輸一般に加入し、後に、運輸一般も脱退した。X1 組合員を含む従業員 6 名は、昭和 62 年 5 月 18 日、原告組合に加入し、後に原告組合分会を結成した。

(2) 高齢法における高年齢者雇用確保措置

高齢法(平成 16 年 6 月 11 日法律第 103 号による改正後のもの)は、平成 16 年 6 月 11 日に公布され、平成 18 年 4 月 1 日に施行された。

高齢法 9 条は、

「1 定年(65 歳未満のものに限る。以下この条において同じ。)の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の 65 歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置(以下「高年齢者雇用確保措置」という。)のいずれかを講じなければならない。

一 当該定年の引上げ

二 継続雇用制度(現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。)の導入

三 当該定年の定めの廃止

2 事業主は、当該事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者にかかる基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、前項第二号に掲げる措置を講じたものとみなす。」と規定している。

なお、高齢法附則 4 条によれば、高齢法 9 条 1 項の規定の適用については、同項中「65 歳」とあるのは、平成 18 年 4 月 1 日から平成 19 年 3 月 31 日までの期間は、「62 歳」とするとされている。

(3) 原告会社と労働者代表との間の継続雇用協定の締結及び原告会社による継続雇用規定の制定

ア 継続雇用協定の締結

原告会社は、平成 18 年 1 月 31 日、高齢法 9 条 2 項に基づき、労働者代表との間で「定年及び定年後の継続雇用制度に関する協定書」(継続雇用協定)を締結した。継続雇用協定には、下記の定めがある。

記

第 1 条 (定年)

定年は満 60 歳とし、定年に達した日の翌日をもって退職とする。

第 2 条 (継続雇用者の取扱い)

次条に規定する継続雇用者の基準に合致し、その対象となり、就労を希望する前条の定年退職者(以下単に継続雇用対象者という)は、前条の定年到達日が平成 18 年 4 月 1 日か

ら平成 19 年 3 月末日までの場合は満 62 歳、平成 19 年 4 月 1 日から平成 22 年 3 月末日までの場合は満 63 歳、平成 22 年 4 月 1 日より平成 25 年 3 月末日までの場合は満 64 歳、平成 25 年 4 月 1 日以降は満 65 歳まで、継続して雇用されることができる。

第 3 条 (継続雇用者の基準)

第 1 条の定年到達者のうち継続雇用されることができる者の基準は、満 60 歳を経過して会社に就労を希望する意思があり、通常の勤務を行う上での健康上の支障が存在しないと会社指定病院の認定を受けた者のうち、次の各号の 1 つに合致する者とする。

(1) 第 1 項の定年到達日までの直近 3 年間に、勤務評定で C(中位点)以上の評価を継続して取得していた者。

(2) 定年到達日現在に従事している業務の内容が、会社にとって重要且つ直ちに代替者に引継ぐことが困難なものと認められた者で、引き継ぎ、同業務に従事することが適当と認められる者。

(3) その他前各号に準じ、会社が再雇用を特に必要と認めた者。

第 4 条 (労働条件)

継続雇用対象者の労働条件は以下の通りとする。

1 契約期間 1 年間を原則とし、1 年毎に、特別な事情等が存在しない限り、さらに協議の上、契約を更新する。但し、第 2 条に規定する年齢に到達する者は、その年の期間はその到達日までとする。

4 職務内容 会社と継続雇用対象者との個別協議の上、決定する。

第 5 条 (申込みの手続き)

第 2 条の継続雇用対象者は、定年到達日の 3 ヶ月前までに、会社所定の用紙に、継続雇用希望の申込みを会社に行って、会社と協議しなければならない。第 4 条第 1 号の契約更新の場合はその期間を 1 ヶ月前とする。

第 6 条 (実施)

この協定は、平成 18 年 4 月 1 日より、実施する。

第 7 条 (社員就業規則の変更)

この協定締結に伴い、現行の社員就業規則第 17 条の規定を次の通り変更する。

社員の定年及び定年後の継続雇用については、別紙「社員定年及び定年後の継続雇用規定」(本協定第 1 条ないし第 6 条)による。

イ 就業規則の変更

原告会社は、平成 18 年 2 月 20 日、社員就業規則のうち定年に関する規定である 17 条の規定(「定年は満 60 歳とし、定年に達した日の翌日をもって退職とする。」)を、「社員の定年及び定年後の継続雇用については、『社員定年及び定年後の継続雇用規定』による。」との内容に変更するとともに、継続雇用協定 1 条から 6 条までを「社員定年及び定年後の継続雇用規定」(「継続雇用規定」)として制定し、同年 4 月 1 日から実施することとし、同日、継続雇用規定を添付した総務部長名の「社員就業規則改定について」と題する書面により、全従業員に対し、高齢法の要請に基づき、労働者代表と継続雇用協定を締結し、それに伴い、社員就業規則 17 条の改定及び継続雇用規定の制定を実施する旨通知した。

その後、原告会社は、神戸西労働基準監督署長に対し、同年 2 月 21 日、同月 20 日付けの労働者代表による意見書を添付して「就業規則変更届」を提出し、同年 4 月 1 日から、

変更された定年に関する社員就業規則 17 条及び継続雇用規定を実施した。

(4) 原告組合による本件団交申入れ

原告組合及び原告組合分会は、原告会社に対し、平成 19 年 1 月 18 日、団体交渉申入書を交付して本件団交申入れを行った。上記団体交渉申入書には、以下の記載がある。

「さて、当組合員の X1 組合員が本年 1 月 27 日満 60 才を迎えます。

つきましては、下記内容で団体交渉を申し入れます。なお、当組合員の身分上に関わる事項につき、早期の団体交渉開催を求めます。

記

1、日時 2007 年 1 月 24 日(水)まで

2、場所 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部・ユニオン会館

3、交渉議題 X1 組合員の 60 才以降の継続雇用について」

(5) 原告会社による本件団交拒否

原告会社は、原告組合の本件団交申入れに対し、平成 19 年 1 月 22 日、同日付け回答書を交付して、同申入れに応じられない旨回答した(本件団交拒否)。上記回答書には、以下の記載がある。

「1 月 18 日『X1 組合員の 60 才以降の継続雇用について』を議題とする団体交渉申入書を X2 分会長より受領しました。

既にご承知の通り、60 歳の定年を超えて雇用を継続するにあたって、会社は選択継続雇用制を採用し、そのため法の規定に従い、当社従業員の過半数労働者の代表者と協定を締結し、それに伴う就業規則の所定の改正を行っています。それ故貴組合の所属分会は、この協定締結資格がなく、この問題を中心とする団体交渉は全く無意味であり、団体交渉の申し入れには応じることが出来ませんので、ご了承下さい。」

(6) X1 組合員の定年退職

X1 組合員は、平成 19 年 1 月 26 日、満 60 歳となった。原告会社は、同月 27 日付けで X1 組合員を定年による退職としたが、高齢法により改正された社員就業規則の実施後に、定年によって退職した従業員は、X1 組合員が最初でかつ唯一であったが、X1 組合員には、継続雇用規定に基づく継続雇用は適用されなかった。

(7) 原告組合の不当労働行為救済の申立て並びに初審命令及び本件命令

ア 原告組合は、平成 19 年 4 月 25 日、X1 組合員の継続雇用問題についての団体交渉応諾及び同人の継続雇用等を求めて、大阪府労委に不当労働行為救済の申立てを行った(大阪府労委平成 19 年(不)第 16 号)。

イ 大阪府労委は、①原告会社が本件団交拒否の理由とする協定締結資格は、高齢法 9 条 2 項の継続雇用制度導入に際して必要な労使協定の当事者となるための労働組合の要件であって、特定の組合員の継続雇用の要求という義務的団交事項を議題とする団交を申し入れるに当たっての労働組合の要件にはならないこと、原告会社は、継続雇用規定に拘泥することなく、X1 組合員の継続雇用の余地がないのかについて原告組合と協議すべき義務があることから、原告会社の本件団交拒否は正当な理由がなく、労組法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるとして、原告会社に今後同種行為を繰り返さない旨の文書手交を命じ、②X1 組合員は、継続雇用規定に従って継続雇用希望の申込みをしなかった結果、改正された社員就業規則 17 条及び継続雇用規定により定年退職したものであるから、原告会社が X1

組合員を継続雇用しなかったことは不当労働行為とはならないとし, ③ X1 組合員が継続雇用希望の申込みをしないまま定年退職したことから, 本件団交申入れに対する応諾, X1 組合員の継続雇用及び給与相当分の支払を棄却した(初審命令)。

ウ 原告会社及び原告組合の双方から中労委に対して再審査の申立てがされたが(中労委平成 20 年(不再)第 16 号, 同平成 20 年(不再)第 17 号), 中労委は初審命令と同趣旨の判断をし, 再審査の申立てをいずれも棄却した(本件命令)。

2 争点

- (1) 原告会社による本件団交拒否が労組法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるか。
- (2) 原告会社が X1 組合員を継続雇用しなかったことが労組法 7 条 1 号又は 3 号の不当労働行為に当たるか。
- (3) 原告会社に不当労働行為が成立する場合の救済命令の内容

3 争点に関する当事者の主張

(1) 争点(1)(原告会社による本件団交拒否が労組法 7 条 2 号の不当労働行為に当たるか)について

ア 原告会社

原告組合及び X1 組合員は, 継続雇用協定及び継続雇用規定について, 原告組合との団体交渉なしに制度化されたもので瑕疵があるとして終始反対の意思を表明しており, 本件団交申入れは, 原告組合及び X1 組合員のそれまでの言動等に照らして, X1 組合員の継続雇用問題という個別の労働条件について交渉を要求したものではなく, 継続雇用制度を対象とするものであることは明らかである。ところで, 本来, 使用者が団体交渉に臨み協議するためには, 使用者にその案件について組合との間で諾否を行うことができることが必要である。そして, 高齢法 9 条 1 項所定の措置のうち, どの措置を採用するかは使用者の権限であるところ, 原告会社は, 継続雇用制度を採用したのであり, この継続雇用制度を現実化するためには, 同条 2 項により過半数労働組合又は労働者の過半数を代表する者との協定が必要である。しかし, 原告組合にはこの協定締結資格がないため, 原告会社は, 原告組合との間で, 継続雇用措置の協定を締結することができないから, 原告会社と原告組合との間の団体交渉そのものは無意味であり, 原告会社はこれを拒否することができる。

また, 原告会社は, 継続雇用制度制定前に, 原告組合分会員を含む全従業員に対し, 継続雇用制度導入の必要性, 労働者代表との協議の経緯, 定年延長など他の選択肢を選ばなかった理由等を書面で説明し, また全従業員からの意見も聴取している。そして, 原告組合は, 改正就業規則のもとでの継続雇用規定を一貫して否定する態度をとっており, 仮に団体交渉を行ったとしても紛糾したものになることは明らかであり, この問題については「行き詰まり状態に達した」と同様の状態ができる。

したがって, 原告会社が本件団交拒否をしたことには正当な理由があり, 不当労働行為には当たらない。

イ 両事件被告

高齢法にかかる協定締結資格は, 継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準の策定及び当該基準に基づく制度の導入に際してのみ問題となるものであり, 導入されようとしている, または導入された継続雇用制度のもとで, 労働組合が組合員の定年到達以降の継続雇用について団体交渉を申し入れる資格要件ではない。したがって, 高齢法 9 条 1 項 2

号にかかる義務を事業主が履行したとみなす法的効果を発生させるにとどまる同条2項に定める労働者代表との協定の締結及びそれに基づく継続雇用制度の導入は、使用者が高齢法にかかる協定締結資格を有しない組合と組合員の定年到達以降の継続雇用について団体交渉義務を負うこととは別個の問題である。それゆえ、高齢法にかかる協定締結資格を有しない組合からの組合員の60歳以降の継続雇用を交渉事項とする団体交渉の申入れがあったときでも、使用者は誠実に交渉すべき義務を負う。

また、本件団交申入れがX1組合員の継続雇用問題を議題としていたことは、団体交渉申入書から明らかである。加えて、本件団交申入れが継続雇用制度の是非に関する団体交渉申入れが形を変えたものに過ぎないかどうかは、事前確認や団体交渉の場を通じて確認すべきことであり、そのような努力をせずに団体交渉を拒否することは許されない。

仮に本件団交申入れの交渉議題を原告会社の主張のように解するとしても、事業主は、高齢法の雇用継続義務の履行に際して、同法9条1項1号ないし3号所定のいずれかの措置を選択できるのであり、継続雇用制度が既に存在することは、それとは異なる形態での雇用確保を求める団体交渉を組合が申し入れることを妨げるものではなく、全従業員に対する説明や意見聴取は団体交渉の代替となるものではない。さらに、団体交渉が行き詰まり状態に達したとは、「労使双方が当該議題についてそれぞれ自己の主張・提案・説明を出し尽くし、これ以上交渉を重ねても進展する(いずれか譲歩したり、新たな提案をする)見込みがない段階にいたった場合」をいうと解されるところ、この問題に関して、原告会社は一度も団体交渉に応じていないから、団体交渉が「行き詰まり状態に達した」と同様な状態にあったとは到底いえない。

したがって、原告会社の本件団交拒否は、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

ウ 原告組合

本件団交申入れは「X1組合員の60歳以降の継続雇用について」を議題とするものであり、X1組合員の雇用に関するものであるから義務的団交事項である。

仮に本件団交申入れの議題が継続雇用制度の問題であるとしても、義務的団交事項である。すなわち、原告組合に継続雇用制度の協定締結資格がないとしても、継続雇用制度についての団体交渉は雇用安定に関するものであり、雇用の安定は労働条件に関する事であって原告会社が決定できることであり、原告会社は団体交渉に応すべき義務がある。

したがって、本件団交拒否は、労組法、7条2号の不当労働行為に当たる。

(2) 争点(2)(原告会社がX1組合員を継続雇用しなかったことが労組法7条1号又は3号の不当労働行為に当たるか)について

ア 原告組合

X1組合員は、原告会社が原告組合との団体交渉を拒否したまま進めている継続雇用制度及びその基準問題(就業規則改定・継続雇用規定)といった制度的なものに対する意思表示とともに、同人の定年退職に異議があり、60歳以降も引き続き就労の希望がある旨の意思表示を、次のとおり、口頭又は文書で、機会がある毎に表明していた。

すなわち、X1組合員は、平成18年3月及び平成19年3月の各春闘における定年延長の要求の中や、平成18年12月18日の上司のY1係長からの業務の引継ぎ指示に対する回答の中で、そして、同月19日付け督促処理結果報告書、平成19年1月18日付け申立書、同日提出した雇用保険被保険者離職票、同月22日付け督促処理結果報告書、同月26

日の職場の最後の出勤日の挨拶の中などで、幾度も 60 歳以降も引き続き就労する旨の希望を述べていたものである。

しかるに、原告会社は、X1 組合員の 60 歳以降の就労希望の意思表示について熟知していたにもかかわらず、その希望について一度も聴取せず、X1 組合員に退職関係書類を交付しながら、継続雇用申込用紙は交付しないなど、何ら継続雇用規定に定める雇用確保の措置を採らずに満 60 歳到達を理由として定年退職させた。これは、X1 組合員が原告組合の組合員であることを理由とした不利益取扱い及び支配介入であり、労組法 7 条 1 号及び 3 号の不当労働行為に当たる。

イ 両事件被告

X1 組合員は、社員就業規則及び継続雇用規定に従った継続雇用希望の申込みを原告会社に対してしたことではなく、原告会社が原告組合との団体交渉を拒否した上で導入した継続雇用制度に異議がある旨表明して自己の退職処理にも異議がある旨表明するものの、原告会社の退職処理手続には従う旨述べて、退職に伴う書類を提出するなどして、定年退職にかかる手続を行って定年退職したのであるから、原告会社が X1 組合員を継続雇用しなかったことが労組法 7 条 1 号又は 3 号の不当労働行為に当たるということはできない。

ウ 原告会社

原告会社の継続雇用規定によれば、定年到達後も継続雇用を希望する者は、定年到達日の 3 ヶ月前までに、所定の用紙により継続雇用希望の申込みを原告会社に行わなければならぬとされているが、3 か月という期間は、原告会社が該当者と協議する時間、該当者の基準合致の検討、人事配置の検討等を考慮すると妥当な期間であり、また、所定の用紙による申込みも、該当者の就労意思を明確にする点で妥当な方法であり、いずれも、就業規則の規定として法規範性を有し、遵守されるべき必要な規定である。

そして、X1 組合員は、在職中に、改定就業規則による継続雇用制度に異議を述べていたことは随所にあったが、継続雇用規定で申込期限とされる定年到達日の 3 か月前はもとより、定年退職日までに同制度に基づく継続雇用希望の申出を全く行っておらず、むしろ、退職との意思のもとに、担当業務の引継ぎを行い、平成 19 年 1 月 18 日に離職票提出、同月 26 日に健康保険証返納と退職挨拶という手順を踏んで、同月 27 日付で定年退職したのである。

したがって、X1 組合員が定年退職したことについて、X1 組合員が組合員であることを理由とする不利益取扱い及び支配介入の事実ではなく、原告会社に不当労働行為が成立する余地はない。

(3) 争点(3)(原告会社に不当労働行為が成立する場合の救済命令の内容)について

ア 原告会社

原告会社による本件団交拒否に対し、原告組合からは何らの再申入れや抗議等もなく、X1 組合員は定年退職し、その後も原告組合からこの問題に関しては何らの申入れもなかったことから、原告組合が本件団体交渉の開催を実質的に強く望んでいたかどうかは甚だ疑わしく、本件団交申入れに対する応諾を求める救済申立ては、X1 組合員に対する何らかの継続雇用措置を認めさせようとすることを本筋とした付随的な申立てにすぎない。

X1 組合員は、原告会社の就業規則の改定による継続雇用制度に当初から異議を述べ、自己の選択として、継続雇用の希望を行わずに、従来の 60 歳定年退職者と同様の手続の

もとで、平成 19 年 1 月 27 日付けで円満に定年退職したのであるから、同日以降、X1 組合員は労組法 7 条 2 号の「雇用する労働者」ではなくなっている。

また、昭和 62 年以降、原告会社と原告組合との間には、常に係争があり、労働委員会や裁判所で事件が係属し、緊張関係にあったが、これまで、原告会社が、不当労働行為として是正を求められた事例はない。以上の事実に照らせば、仮に本件団交拒否が不当労働行為に該当したとしても、救済の利益ないし必要性が全く存在しないから、原告会社に対して文書手交を命じた本件命令は違法である。

イ 両事件被告

原告組合は、本件団交申入れに当たり、団体交渉申入書に「X1 組合員の 60 才以降の継続雇用について」と明記し、また、本件団交拒否から 3 か月後には救済申立てをしていることから、本件団体交渉の開催を望んでいたことは明らかである。

本件団交拒否の時点では X1 組合員は原告の雇用する労働者であったこと、昭和 62 年以降これまで、原告会社が不当労働行為として是正を求められた事例はなかったとしても、原告会社の本件団交拒否に正当な理由がない以上、労組法 7 条 2 号の不当労働行為が成立し、X1 組合員が現在雇用者であるか否かとは関わりなく、原告組合の受けた団結権の侵害を回復する必要があるから、救済の利益ないし必要性がある。他方、X1 組合員は、異議を留めつつも、定年退職にかかる手続を行ったのであって、本件の救済として団体交渉応諾を命ずる必要性は乏しい。

したがって、本件団交拒否に対する救済命令としては、文書手交の限度で認めるのが相当である。

ウ 原告組合

本件団交拒否は不当労働行為に当たり、また、一旦定年退職したとしても、遡って労働契約関係を回復することや、継続雇用、再雇用等は可能であるから、団交応諾を命じる必要性がある。そして、原告会社の本件団交拒否の姿勢は明確であったから、原告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のであって、本件団交申入れに対する応諾を求める救済申立てが付隨的な申立てにすぎないということはない。

また、X1 組合員は、昭和 51 年の労働組合結成時に委員長に就任して以来、一貫してその中心的活動家である。原告会社は、原告組合と激しく対立してきた経緯があり、X1 組合員を継続雇用しなかったのは、同人が労働組合の中心的役割を果たしていたからであること、原告組合の弱体化を図るためのものであることは明らかであり、雇入れ及びバックペイを命じる救済が必要である。

第 3 当裁判所の判断

1 事実関係

前記第 2 の 1 の前提となる事実に加えて、証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実を認めることができる。証拠中、認定事実に反する部分は採用しない。

(1) 原告会社は、本社事業場に所属する従業員に対し、平成 17 年 8 月 22 日、『定年及び定年後の継続雇用制度に関する労使協定』締結にかかる過半数労働者代表の選出について(お知らせ)と題する書面により、高齢法の施行に当たり、原告会社においても定年後の継続雇用制度の実施を検討しており、高齢法に基づく定年並びに定年後の継続雇用対象者の基準及びその労働条件等を定める労使協定締結に当たる過半数労働者代表の選出を実施

すること、労働者代表の選出方法は、同月 23 日までに従業員が候補者を推薦し、同月 24 日に候補者の中から各フロア毎に回覧による投票を実施して決定することを通知した。

そして、原告会社において、同月 24 日、本社事業場に所属する従業員 32 名を対象として、回覧による投票が実施され、営業部に所属する従業員 X3 が 23 名の支持、業務部に所属する原告組合員 X4 が 6 名の支持、棄権が 3 名との投票結果により、X3 が労働者の過半数を代表する者(以下「労働者代表」という。)に選出された。これを受け、原告会社は、同月 26 日、従業員に対して、労働者代表が選出された旨を「過半数労働者代表選出投票結果について」と第する書面で通知した。

(2)原告組合分会は、原告会社に対し、平成 17 年 9 月 1 日、同日付け「団体交渉申入書」を交付して、団体交渉の申入れをした(以下「平成 17 年 9 月 1 日付け団交申入れ」という。)。

上記団体交渉申入書には、原告会社は前記(1)のとおり同年 8 月 22 日の過半数労働者代表の選出の回覧及び同月 26 日の労働者代表の選出の通知をしたけれども、この問題は当然労使間で協議すべきものであり、また、原告組合は定年の 65 歳までの延長を要求しているのに、団体交渉で何ら話し合いをしないまま、前記(1)のような措置をとるのは原告組合の存在を無視するもので労使間の信義に反することから、早急に団体交渉を開催するよう申し入れる旨記載されていた。

(3)原告会社は、前記(2)の原告組合の平成 17 年 9 月 1 日付け団交申入れに対し、同月 5 日、同日付け「回答書」により、団体交渉に応じることはできない旨回答した。

上記回答書には、高齢法の施行に伴う定年後の継続雇用制度の対象者の基準に関する労使協定の締結は、同法の定めにより、労働者の過半数を組織する労働組合がある場合においてはその労働組合と、そのような労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者と、話し合いを進めていかなければならないが、原告組合は、労働者の過半数を組織する労働組合ではなく、同法の要請する労使協定の締結当事者とはなり得ないので、当該協定締結に関し、原告組合と話し合って仮に妥結しても何らの意味もないこと、労働者代表と話し合いをもち協定化を進めることが法の要請に従った措置であり、労使間の信義にかかる問題ではないこと、締結に至った定年後の継続雇用制度の対象者の基準は労働条件にかかわる事項であり、その内容について希望があれば労使で協議を持つことにはやぶさかではないが、現時点で労使協定に関する原告会社の案が確定しておらず、かつ、労働者代表との協議が終わっていない段階で、原告組合との間でこの問題に関する団体交渉に応じることはできないことが記載されていた。

(4) 前記(3)の原告会社の回答を受け、さらに原告組合分会は、原告会社に対し、平成 17 年 9 月 15 日、同日付け「団体交渉申入書」を交付して、団体交渉の申入れをした(以下「平成 17 年 9 月 15 日付け団交申入れ」という。)。

上記団体交渉申入書には、労働条件にかかわる問題の団体交渉は労働組合からの申入れがあれば、まずそれに誠実に応じるべきであり、労働者代表との協議が終わってからでは団体交渉の意味がないこと、高齢法は過半数労働組合がない事業所の場合の就業規則改正の形式的要件を定めたものにすぎず、これを盾に労働組合との団体交渉の開催を拒否することは許されないこと、高齢法には、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定めの廃止のいずれかの措置を講じることが義務付けられているが、原告会社は既に継続雇用制

度の導入を前提として手続を進めており、これで労使協定に関する原告会社の案が確定していないというのも合理性がなく、何故、定年の延長や定年の定めの廃止ではなく準続雇用制度を選択したのかを、原告組合との団体交渉の場で明らかにされなければならないことから、あらためて速やかに団体交渉するよう申し入れる旨記載されていた。

(5)原告会社は、前記(4)の原告組合の平成17年9月15日付け団交申入れに対し同月20日、同日付け「回答書」により、団体交渉に応じることはできない旨回答した。

上記回答書には、原告組合は労働者代表との協議が終わってからでは団体交渉の意味がないと主張するが、労使協定締結後において定年後の継続雇用制度の対象者の基準は労働条件にかかる事項であり、その改廃は当然労使協議の対象となる事項であり、その時点で団体交渉を行うことに意味がないとはいえないこと、高齢法の施行に伴う定年後の継続雇用制度の対象者の基準は、適法に選出された労働者代表と協議し労使協定を締結することが効力発生の必須要件であり、その手順を踏まない限り、その基準は法的には何らの意味も持たないので、本件における労働者代表との協議及び協定締結は単なる形式的要件ではないこと、高齢法所定の3つの雇用確保措置のうち、いずれの措置をとるかは経営判断事項であり、その選択に当たり事前に話し合いを持つ義務も必要もないことが記載されていた。

(6)原告会社は、全従業員に対し、平成17年11月14日、継続雇用協定の案(以下「継続雇用協定案」)全文を添付した「『定年及び定年後の継続雇用制度に関する労使協定』締結にかかる意見聴取について」と題する書面で、労働者代表と継続雇用対象者の基準について労使協定の締結を予定しており、継続雇用協定案について意見聴取を行うことを通知した。

また、上記書面には、高齢法9条1項所定の3つの雇用確保措置のうち、原告会社は多くの企業で採用されている継続雇用制度の導入を選択したこと、その理由として「現状の会社の営業規模及び社員の年齢構成から考え、定年到達に伴う高年齢者の自然退職と若年者の新規採用により、新陳代謝を進めていくことが企業の永続発展には不可欠であり、労使協定による継続雇用対象者基準により、継続雇用者に一定のしぶりを設けることは経営判断として已むを得ないところです。」旨記載されていた。そして、意見聴取の方法は、継続雇用協定案に意見・要望があれば、意見書欄に所見を記入し、同月18日までに原告会社総務部へ提出することとされていた。この継続雇用協定案の内容は、前記第2の1の前提となる事実(3)アの継続雇用協定の第1条ないし第7条と同一である。

(7)X1組合員は、平成17年11月15日、前記(6)の意見聴取の通知を受けて、原告会社に意見書を提出した。同意見書には、継続雇用協定案の内容について、高齢法が会社に義務付けていた3つの雇用確保措置のうち、継続雇用制度を選択した根拠が従業員には全く明らかにされていないこと、その継続雇用の要件に、「直近3年間に勤務評定C(中位点)以上の評価を継続して取得」としているが、職場の3つの労働組合がともに考課査定がおかしいことを指摘し改善を求め、兵庫県労働委員会からも改善あっせん案が出され、原告会社も受諾している状況にあって、原告会社が考課の見直しをすることなく、このような要件を付けることは考課制度の歪みを継続雇用にまで及ぼすものであり、不適正であること、継続雇用の要件に「適当と認められる者」、「前各号に準じ、必要と認めた者」といった抽象的な要件は不適当であること、継続雇用協定案の手続について、労働者代表は、原告

会社と合意に至る前に従業員の意見を集約する責を負っているのにそれを行わずに原告会社と合意しており、高齢法の労働者代表との協定手続にそぐわないこと、労働組合との誠実な交渉を経ることなく協定化することは、労組法の趣旨に合致しないことなどが記載されていた。

なお、X1組合員のほかには2名の従業員が、それぞれ意見書を提出した。

(8)原告組合は、原告会社に対し、平成17年11月及び同年12月の年末一時金の団体交渉時に、定年制改善商題についても団体交渉に応じるよう申し入れたが、当該団体交渉では、その問題が取り上げられていない。

(9)原告会社は、労働者代表との間で、平成18年1月31日、高齢法9条2項に基づき、「定年及び定年後の継続雇用制度に関する協定書」(継続雇用協定)を締結した。

さらに、原告会社は、同年2月20日、社員就業規則17条を、「社員の定年及び定年後の継続雇用については、『社員定年及び定年後の継続雇用規定』による。」との内容に変更するとともに、継続雇用協定1条から6条までを「社員定年及び定年後の継続雇用規定」(「継続雇用規定」)として制定し、同日、継続雇用規定を添付した「社員就業規則改定について」と題する書面により、全従業員に対し、高齢法の要請に基づき、労働者代表と継続雇用協定を締結し、それに伴い、社員就業規則17条の改定及び継続雇用規定の制定を実施する旨通知した。こうして、同年4月1日から、変更された定年に関する社員就業規則17条及び継続雇用規定が実施された。

(10)原告組合は、原告会社に対し、平成18年4月の春闘団体交渉時及び同年11月の年末一時金団体交渉時に、定年制改善問題についても団体交渉を行うよう申し入れたが、当該団体交渉においては、その問題が取り上げられていない。

(11)X1組合員は、従前から継続雇用規定5条の定める継続雇用希望の申込みの手続(継続雇用希望の申込みをするには会社所定の用紙をもってすること)は知っていたが、定年到達日の3か月前である平成18年10月26日までに、同規定5条に従った継続雇用希望の申込みをせず、その後も、同申込みを退職に至るまで行わなかった。なお、原告会社は、継続雇用規定5条所定の継続雇用希望の申込用紙について様式等を従業員に示したことはなかった。

(12)原告会社は、X1組合員に対し、平成18年12月11日、X1組合員が平成19年1月27日付けで社員就業規則の規定により定年退職となること、退職に伴う健康保険の切替え、国民年金の加入、雇用保険被保険者離職票の発行及び住民税の一括徴収等の諸手続に関する説明及び案内を記載した同日付け「退職に伴う諸手続きについて(ご案内)」と題する書面を、これと付帯する書類とともに交付したが、その際、継続雇用希望の申込用紙は交付していない。

(13)X1組合員の上司であるY1係長は、X1組合員に対し、平成18年12月18日、定年退職に伴う業務の引継ぎをするよう指示し、さらに同月19日、有給休暇の消化について日程調整するよう指示した。

これに対し、X1組合員は、団体交渉も経ずに制定された継続雇用規定には瑕疵があるので定年退職には異議があること、有給休暇はことさらこれを消化する予定はないこと、退職してでも闘うのでその暁には有給休暇を消化すること、ただし業務命令なので異議を留めつつ引継手続は行う旨回答した。

(14) X1 組合員は、Y1 係長に対し、平成 18 年 12 月 19 日、業務に関する報告書である同日付けの「第 59 上期 平成 18 年 12 月度督促処理結果報告書」を提出した。同報告書の末尾には、「なお、12 月 18 日定年に関する引継ぎについて日程を入れるよう、また 12 月 19 日には週休処理について指示がありましたが、これら 60 歳定年を前提とした処理には不適切なものがあり、異議を留めて従っていることを明記しておきます。」と記載されている。

(15) X1 組合員は、原告会社に対し、平成 19 年 1 月 18 日昼ころ、同日付け「申立書」を、雇用保険被保険者離職票とともに提出した。

上記申立書には、以下の記載がある。

「1、貴社は私に、昨年 12 月 11 日付文書『退職に伴う諸手続きについて』で、『就業規則に基づいて平成 19 年 1 月 27 日付けで定年退職となる』旨の通知をされました。次いで 12 月 18 日には上司を通じて、『上から指示されたので仕事引継ぎの日程を入れるよう』、更に翌 19 日には週休取扱いについて指示をされています。

1、これら貴社による『60 才定年』及びそれに基づく退職処理は、2006 年 4 月 1 日付改正の就業規則並びに同日付制定『社員定年及び定年後の継続雇用規定』を根拠にされています。この就業規則改正・新規定制定は、高年齢者雇用安定法の改正に伴ったものですが、その際、貴社は私の所属する組合の団体交渉申入れに対して、『職場にある 3 組合共に過半数組合ではなく協定当事者となり得ないから労働者代表と協定』を理由に、団体交渉を一貫して拒否した上でなされました。

1、こうした手続きには瑕疵がある事、所属組合はたびたび申入れてきました。私個人としても上司から上記の指示の際にも、『手続きに瑕疵があるので異議がある』旨、口頭あるいは文書(昨年 12 月 19 日付業務報告書)で意思表示しております。就業規則を根拠に退職処理をされていますので、異議があることを明記した上で従う旨を、あらためて貴社に申立てするものです。」

また、前記 X1 組合員の提出した雇用保険被保険者離職票の具体的な事情記載欄(離職者用)には、以下の記載がある。

「会社の『60 才定年』は、高齢者雇用安定法改正に伴い、2006 年 4 月改正した就業規則並びに同日制定の新規定を根拠になされています。しかし、この間、所属する労働組合との定年延長問題での団体交渉を一切拒否していることから、この『定年』手続きには瑕疵があり、会社に異議申立てしているところです。しかしながら、いずれにせよ自己都合退職ではありません。」

(16) 原告組合及び原告組合分会は、原告会社に対し、平成 19 年 1 月 18 日夕方、同日付け団体交渉申入書を交付して本件団交申入れをした。同団体交渉申入書には、以下の記載がある。

「さて、当組合員の X1 組合員が本年 1 月 27 日満 60 才を迎えます。

つきましては、下記内容で団体交渉を申し入れます。なお、当組合員の身分上に関わる事項につき、早期の団体交渉開催を求めます。

記

- 1、日時 2007 年 1 月 24 日(水)まで
- 3、交渉議題 X1 組合員の 60 才以降の継続雇用について」

(17)原告会社は、原告組合の本件団交申入れに対し、平成19年1月22日、同日付け回答書を交付して、同申入れに応じられない旨回答した(本件団交拒否)。上記回答書には、以下の記載がある。

「1月18日『X1組合員の60才以降の継続雇用について』を議題とする団体交渉申入書をX2分会長より受領しました。

既にご承知の通り、60歳の定年を超えて雇用を継続するにあたって、会社は選択継続雇用制を採用し、そのため法の規定に従い、当社従業員の過半数労働者の代表者と協定を締結し、それに伴う就業規則の所定の改正を行っています。それ故貴組合の所属分会は、この協定締結資格がなく、この問題を中心とする団体交渉は全く無意味であり、団体交渉の申し入れには応じることが出来ませんので、ご了承下さい。」

(18)X1組合員は、平成19年1月22日、業務に関する報告書である同日付けの「第59上期 平成19年1月度督促処理結果報告書」を原告会社に提出した。同報告書の末尾には、「4 次月のカード処理計画 Z1 021-086639など支払約束のカードにつき、履行確保に当ります。」と記載されている。

(19)X1組合員は、平成19年1月26日、満60歳となり、職場の最後の挨拶において、「あくまでも定年退職には異議があるので、今後とも皆さんと一緒に職場の改善に取り組みたいというふうなことを思っていますのでよろしく。」と述べた。

(20)原告会社は、平成19年1月27日付けで、X1組合員を定年による退職とした。原告会社において、高齢法により改正された社員就業規則の施行後に、定年によって退職した従業員は、X1組合員が最初でかつ唯一であったが、X1組合員には、継続雇用規定に基づく継続雇用の適用はされなかった。

2 争点(1)(原告会社による本件団交拒否が労組法7条2号の不当労働行為に当たるか)について

(1)前記1(16)認定の事実によれば、平成19年1月18日に原告組合からされた本件団交申入れは、同月27日に満60歳の定年を迎えるX1組合員の定年後の継続雇用という組合員の「労働条件その他労働者の待遇に関する基準」(労組法16条)を交渉議題とするものであるから、原告会社はこれに対して誠実に交渉すべき義務を負うというべきである。

(2)この点、原告会社は、原告組合及びX1組合員は、継続雇用協定及び継続雇用規定について、原告組合との団体交渉なしに制度化されたもので瑕疵があるとして終始反対の意思を表明しており、本件団交申入れは、原告組合及びX1組合員のそれまでの言動等に照らして、X1組合員の継続雇用問題という個別の労働条件について交渉を要求したものではなく、継続雇用制度を対象とするものであることは明らかであること、原告組合には高齢法9条2項所定の協定締結資格がないため、原告会社は、原告組合との間で、継続雇用措置の協定を締結することができないから、原告会社と原告組合との間の団体交渉そのものは無意味であり、原告はこれを拒否することができる旨主張する。

そこで検討するに、原告会社が、平成17年8月22日、高齢法の施行に当たり、定年後の継続雇用制度の実施を検討しており、高齢法に基づく定年並びに定年後の継続雇用対象者の基準及びその労働条件等を定める労使協定を労働者代表との間で締結する予定である旨の通知を全従業員に対してしたことから、原告組合は、継続雇用制度等の高齢者雇用確保措置を交渉議題として、同年9月1日付け団交申入れ及び同月15日付け団交申入れ

を行ったが、原告会社はこれに応じなかつたこと、そして、その後も、原告組合は、平成17年11月及び同年12月の年末一時金の団体交渉時や、平成18年4月の春闘団体交渉時及び同年11月の年末一時金団体交渉時に、原告会社に対し、定年制改善問題についても団体交渉に応じるよう申し入れたが、いずれの団体交渉においても、その問題が取り上げられていないことは前記1認定のとおりである。

このように、原告組合は、原告会社に対して、平成17年9月以後平成18年11月末までの間、継続雇用制度等の高年齢者雇用確保措置や定年制改善問題について団体交渉を要求していたものの、原告会社が全くこれに応じないために何らの進展も見られない状況において、X1組合員の平成19年1月27日の定年退職日が間近に迫ってきたことから、同月18日、X1組合員の60才以降の継続雇用を交渉議題とし、かつ、同組合員の身分上に関わる事項につき早期の団体交渉開催を求めるとして、本件団交申入れをしたものということができる。このように、本件団交申入れが、上記の平成17年9月1日付け団交申入れ及び同月15日付け団交申入れとは異なり、X1組合員の定年後の継続雇用という個別の労働条件を交渉議題としていたことは、前記1(2)、(4)及び(16)認定の各団体交渉申入書の記載の相違からも明らかである。

そして、高齢法9条2項の労働者代表との協定の締結及びこれに基づく継続雇用制度の導入は、同条1項2号にかかる義務を事業主が履行したとみなす法的効果を発生させるにとどまり、事業主が同条にかかる協定締結資格を有しない労働組合との間で組合員の定年到達以降の継続雇用等の労働条件について団体交渉を誠実に行うべき義務を免れさせる効果を有するものではない。労働組合に高齢法9条2項所定の継続雇用協定の締結資格がなくとも、また、事業主が、労働者代表との間で継続雇用協定を締結し、さらに就業規則において継続雇用規定を制定している場合であっても、事業主が労働組合との間で、継続雇用協定や就業規則における継続雇用規定に定める基準よりも組合員にとって有利な「労働条件その他労働者の待遇に関する基準」を労働協約で別個に定めることは何ら妨げないのであるから、原告組合に高齢法9条2項所定の継続雇用協定の締結資格がないことが、本件団交申入れを原告会社が拒否する正当な理由とならないことは明らかである。

したがって、原告会社の上記主張はいずれも理由がない。

(3) さらに、原告会社は、継続雇用制度制定前に、原告組合分会員を含む全従業員に対し、継続雇用制度導入の必要性、労働者代表との協議の経緯、定年延長など他の選択肢を選ばなかつた理由等を書面で説明し、また全従業員からの意見も聴取していること、原告組合は、改正就業規則のもとでの継続雇用規程を一貫して否定する態度をとつておらず、仮に団体交渉を行つたとしても紛糾したものになることは明らかであり、この問題については「行き詰まり状態に達した」と同様の状態ができるから、原告会社が本件団交拒否をしたことには正当な理由がある旨主張する。

しかしながら、事業主が、労働者代表との間で継続雇用協定を締結し、さらに就業規則において継続雇用規定を制定している場合であつても、事業主が労働組合との間で、継続雇用協定や就業規則における継続雇用規定に定める基準よりも組合員にとって有利な「労働条件その他労働者の待遇に関する基準」を労働協約で別個に定めることは何ら妨げないことは前記(2)で判示したとおりである。したがって、労働組合が既に存在する継続雇用制度とは異なる形態での雇用確保を求めて団体交渉を申し入れることは当然にできるので

あって、原告会社が、全従業員に対し、継続雇用制度導入の必要性、労働者代表との協議の経緯、定年延長など他の選択肢を選ばなかった理由等を書面で説明し、全従業員からの意見も聴取していたとしても、これらが団体交渉の代替となるものではないから、本件団交申入れを拒否する正当な理由とはならない。

また、原告会社は、原告組合からの継続雇用制度等の高年齢者雇用確保措置や定年制改善問題についての団体交渉申入れに一度も応じたことがなく、さらに本件団交申入れに対しても全く応じていないことは前記1認定のとおりであるから、労使双方が当該議題についてそれぞれ自己の主張・提案・説明を出し尽くし、これ以上交渉を重ねても進展する(いずれか譲歩したり、新たな提案をする)見込みがない段階にいたった場合等、団体交渉が「行き詰まり状態に達した」と同様な状態にあったといえないことは明らかである。

よって、原告会社の上記主張もまた理由がない。

(4)以上によれば、原告会社の本件団交拒否は、労組法7条2号の不当労働行為に当たるというべきである。

3 争点(2)(原告会社がX1組合員を継続雇用しなかったことが労組法7条1号又は3号の不当労働行為に当たるか)について

(1)原告組合は、X1組合員は、継続雇用制度に対する意思表示とともに、同人の定年退職に異議があり、60歳以降も引き続き就労の希望がある旨の意思表示を、平成18年3月及び平成19年3月の各春闘における定年延長の要求や、平成18年12月18日に上司のY1係長に対して口頭で、同月19日付け督促処理結果報告書、平成19年1月18日付け申立書、同日提出した雇用保険被保険者離職票、同月22日付け督促処理結果報告書、同月26日の職場の最後の出勤日の挨拶の中など、口頭又は文書で、機会がある毎に表明し、原告会社はX1組合員の60歳以降の就労希望の意思表示について熟知していたにもかかわらず、その希望について一度も聴取せず、X1組合員に退職関係書類を交付しながら、継続雇用申込用紙は交付しないなど、何ら継続雇用規定に定める雇用確保の措置を採らずに満60歳到達を理由として定年退職させたのであって、これは、X1組合員が原告組合の組合員であることを理由とした不利益取扱い及び支配介入である旨主張する。

(2)原告会社は、高齢法9条2項所定の手続に従って、労働者代表との間で継続雇用協定を締結して継続雇用制度の対象となる高年齢者の基準を定め、社員就業規則17条の改定及び継続雇用規定の制定により当該基準に基づく継続雇用制度を導入したのであり、その内容は、60歳定年制を維持した上で、定年に到達する日の3か月前までに、原告会社所定の用紙で継続雇用希望の申込みを行い原告会社と協議すること(継続雇用規定5条)、当該従業員については継続雇用規定3条の要件を充足することを要するというものであることは前記1認定のとおりである。そのため、X1組合員又は原告組合が、定年後の雇用継続について、上記社員就業規則及び継続雇用規定とは異なる内容の労働契約又は労働協約を締結した事実が認められない本件においては、X1組合員が定年後に継続雇用されるには、原告会社に対して、継続雇用規定に基づいて継続雇用希望の申込みをすることが必要である。

しかしながら、X1組合員は、定年退職日までに、継続雇用規定5条所定の継続雇用希望の申込みを行っていないことは前記1(11)認定のとおりである。のみならず、X1組合員は、Y1係長からの平成18年12月18日及び19日の定年退職に伴う業務の引継ぎ及び

有給休暇消化の日程調整の指示に対して、団体交渉も経ずに制定された継続雇用規定には瑕疵があるので定年退職には異議があること、有給休暇はことさらこれを消化する予定はないこと、退職してでも闘うのでその暁には有給休暇を消化すること、ただし業務命令なので異議を留めつつ引継手続は行う旨回答しており、また、同月 19 日には、「12 月 18 日定年に関する引継ぎについて日程を入れるよう、また、12 月 19 日には週休処理について指示がありましたが、これら 60 歳定年を前提とした処理には不適切なものがあり、異議を留めて従っていることを明記しておきます。」と記載した同日付け「第 59 上期 平成 18 年 12 月度督促処理結果報告書」を Y1 係長に提出し、また、平成 19 年 1 月 18 日には、原告会社の就業規則改正及び継続雇用規定の制定が原告組合との団体交渉を一貫して拒否した上で行われたことから、かかる手続には瑕疵があるので異議があること、かかる就業規則を根拠に退職処理をしているので異議があることを明記した上で従うことであらためて申し立てる旨記載した同日付け申立書とともに雇用保険被保険者離職票を提出し、さらに、同月 26 日には、職場の最後の挨拶において、「あくまでも定年退職には異議があるので、今後とも皆さんと一緒に職場の改善に取り組みたいというふうなことを思っていますのでよろしく。」と述べていることは前記 1(13)ないし(15), (19)認定のとおりである。

(3) 上記の各事実からすれば、X1 組合員は、原告会社が原告組合との団体交渉を一貫して拒否した上で導入した継続雇用制度(就業規則改正及び継続雇用規定の制定)に異議がある旨表明し、そのため、かかる改正就業規則及び継続雇用規定に基づく自己の定年退職処理にも異議を留めつつも従う旨表明していたにすぎないというべきであり、それ以上に X1 組合員が継続雇用規定に基づいて継続雇用希望の申込みをしたとの事実を認めることはできない。

そして、原告組合が平成 18 年 3 月及び平成 19 年 3 月の各春闘において定年延長を要求したことや、X1 組合員作成にかかる平成 19 年 1 月 22 日付け督促処理結果報告書の「4 次月のカード処理計画 Z1 021-086639 など支払約束のカードにつき、履行確保に当ります。」との記載(前記 1(18)参照)が、継続雇用規定に基づく継続雇用希望の申込みに当たるといえないことも明らかである。

(4) また、原告会社は、平成 18 年 12 月 11 日、X1 組合員に対して、「退職に伴う諸手続きについて(ご案内)」と題する書面をこれと付帯する書類とともに交付したが、その際、継続雇用希望の申込用紙を交付せず、また、申込用紙の様式等を従業員に示したことがなかったことは、前記 1(11)及び(12)認定のとおりである。

しかしながら、原告会社は、平成 17 年 11 月 14 日、その後に制定した継続雇用規定と同内容の継続雇用協定案を添付して、「『定年及び定年後の継続雇用制度に関する労使協定』締結にかかる意見聴取について」と題する書面で、全従業員に対して意見聴取を行うことを通知し、X1 組合員はこれに応じて同月 15 日に意見書を原告会社に提出したこと、さらに、原告会社は、平成 18 年 2 月 20 日、改正した社員就業規則 17 条及び継続雇用規定を全従業員に通知していること、X1 組合員自身、継続雇用希望の申込みをするには会社所定の用紙をもって申込みをするという改正就業規則 5 条の規定を知っていたことは、前記 1(6)ないし(11)認定のとおりである。

これらの事実に照らせば、X1 組合員は、改正就業規則及び継続雇用規定の内容を知悉していたと認めることができ、そうすると、X1 組合員が、継続雇用規定に基づく継続雇

用希望の申込みをするに当たっては、原告会社に対して単に継続雇用希望の申込用紙の交付を求めるという一挙手一投足を行えばよかつたものであるし、他方、原告会社に、継続雇用規定に基づく継続雇用希望の申込みの意思を何ら表明しない者に対して、重ねて継続雇用の希望の有無を聴取する義務や、継続雇用希望の申込用紙を交付する義務があるとまでいふことはできない。

(5)以上のとおり、X1組合員は、継続雇用規定に基づく継続雇用希望の申込みをしなかつた結果、改正就業規則17条及び継続雇用規定により定年退職したのであって、原告会社がX1組合員が組合員であるが故に定年後に継続雇用しなかつたとの事実を認めることは困難である。したがって、X1組合員の定年退職について不当労働行為が成立するということはできず、この点に関する原告組合の主張は理由がない。

4 争点(3)(原告会社に不当労働行為が成立する場合の救済命令の内容)について

原告会社の本件団交拒否が労組法7条2号の不当労働行為に当たることは前記2のとおりである。そして、不当労働行為が認定される場合、労働委員会が発する救済命令については、基本的に専門的行政委員会としての労働委員会の裁量権を尊重すべきであり、以下、上記裁量権の逸脱が認められるか否かを検討する。

(1)原告会社は、原告組合が本件団体交渉の開催を実質的に強く望んでいたかどうかは甚だ疑わしく、本件団交申入れに対する応諾を求める救済申立ては、X1組合員に対する何らかの継続雇用措置を認めさせようとすることを本筋とした付隨的な申立てすぎないこと、X1組合員は自己の選択として、継続雇用の希望を行わずに、円満に定年退職したことのあること、昭和62年以降、原告会社と原告組合との間には、常に労働委員会や裁判所での係争事件が係属し緊張関係にあったが、これまで、原告会社が、不当労働行為として是正を求められた事例はないことに照らせば、本件団交拒否が不当労働行為に該当するとしても、救済の利益ないし必要性が全く存在しないから、原告会社に対して文書手交を命じた本件命令は違法である旨主張する。

しかしながら、不当労働行為救済制度は、労働者の団結権及び団体交渉その他の団体行動をする権利を保護するため、これらの権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為(労組法7条)として禁止した上、その違反行為に対して労働委員会により労働者ないし労働組合の直接の被害を救済するとともに、正常な集団的労使関係秩序の回復、確保を実現する制度であるから、労組法7条2号の不当労働行為に対する救済命令の利益ないし必要性は、当該団体交渉の議題となった組合員個人の個人的被害を救済する必要性があるかという観点からだけではなく、労働組合の団体交渉権に対する侵害状態を除去、是正して法の所期する正常な集団的労使関係秩序を回復、確保する必要性があるかという観点から具体的に決定されなければならない。

本件においては、原告会社による本件団交拒否がされた後、原告組合の団体交渉権に対する侵害状態が未だ除去、是正されたとは認め難いことは前判示のとおりであり、また、原告会社が原告組合の減平成17年9月1日付け団交申入れ及び同月15日付け団交申入れに対しても全く応じていないことも前判示のとおりであって、これらを勘案すれば、将来、原告会社が本件団交拒否のような不当労働行為を行うおそれもあると解されるから、原告会社に対し、文書手交を命ずる救済の利益ないし必要性があるというべきである。

そして、仮に本件団交申入れに対する応諾を求める救済申立てが、X1組合員に対する

何らかの継続雇用措置を認めさせようとすることを本筋とした付隨的な申立てであったとしても、原告組合の団体交渉権に対する侵害状態を除去、是正するために、文書手交を命ずる救済の利益ないし必要性が失われるものではない。また、X1組合員は継続雇用規定に基づく継続雇用希望の申込みをしなかった結果、改正就業規則17条及び継続雇用規定により定年退職したことは前記3認定のとおりであるが、本件団交申入れの議題となつたX1組合員の個人的被害を救済する必要性があるかという観点からだけではなく、原告組合の団体交渉権に対する侵害状態を除去、是正するとの観点からすれば、文書手交を命ずる救済の利益ないし必要性がなお存在するというべきである。さらに、昭和62年以降、原告会社が不当労働行為として是正を求められた事例はないとしても、上記で検討したとおり、本件団交拒否によって、原告組合の団体交渉権に対する侵害状態が未だ除去、是正されたとは認め難く、将来、原告会社が本件団交拒否のような不当労働行為を行うおそれもあると解されるから、文書手交を命ずる救済の利益ないし必要性は否定されない。

したがって、労働委員会の発した一部救済命令の内容が、その裁量権を逸脱した違法なものということはできず、原告会社の上記主張は採用できない。

(2)他方、原告組合は、本件団交拒否は不当労働行為に当たり、また、X1組合員が一旦定年退職したとしても、遡って労働契約関係を回復することや、継続雇用、再雇用等は可能であるから、団交応諾までをも命じる必要性がある旨主張する。

しかしながら、X1組合員は、原告会社が原告組合との団体交渉を一貫して拒否した上で導入した継続雇用制度(就業規則改正及び継続雇用規定の制定)に異議がある旨表明し、そのため、かかる改正就業規則及び継続雇用規定に基づく自己の定年退職処理に異議を留めつつも従う旨表明して定年退職にかかる手続を行い、結局、自らの意思で継続雇用規定に基づく継続雇用希望の申込みをしなかった結果、改正就業規則17条及び継続雇用規定により定年退職したことは前記3認定のとおりである。

したがって、本件の救済として、本件団交申入れの交渉議題であるX1組合員の継続雇用について、将来における団体交渉応諾を命ずべき必要性は乏しく、文書手交命令の限度で救済をはかることは相当性があり、労働委員会の発した一部救済命令の内容が、その裁量権を逸脱したものということはできず、原告組合の上記主張も採用できない。

(3)以上のとおり、本件団交拒否を不当労働行為と認め、その救済として文書手交を命じた本件命令が労働委員会の裁量権を逸脱した違法なものであるということはできない。

5 結論

以上の次第であるから、本件命令が違法であるということはできず、その取消しを求める原告会社の本訴請求(第1事件)及び原告組合の本訴請求(第21事件)はいずれも理由がない。

よって、主文のとおり判決する。