

平成30年2月28日判決言渡・同日原本領収 裁判所書記官  
平成29年（行ウ）第67号 不当労働行為救済命令取消請求事件  
（口頭弁論終結日 平成29年10月26日）

判決

原告 学校法人X1  
被告 大阪府  
同代表者兼処分行政庁 大阪府労働委員会  
被告補助参加人 労働組合Z

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用（補助参加によって生じた費用を含む。）は、原告の負担とする。

事実及び理由

#### 第1 請求

大阪府労働委員会が、大阪府労働委員会平成27年（不）第57号事件について平成29年3月13日付けでした命令を取り消す。

#### 第2 事案の概要等

##### 1 事案の概要

被告補助参加人は、原告が、被告補助参加人の組合員に関する定年後再雇用後の労働条件を協議事項とした団体交渉申入れに応じないことが労働組合法（以下「労組法」という。）7条2号の不当労働行為に当たるとして、大阪府労働委員会（以下「処分行政庁」という。）に対し、不当労働行為救済命令の申立て（以下「本件申立て」という。）を行ったところ、処分行政庁は、これが不当労働行為に当たるとして別紙1記載の主文による救済命令（以下「本件救済命令」という。）を発した。

本件は、原告が、被告に対し、本件救済命令の取消しを求める事案である。

##### 2 前提事実（当事者間に争いがないか、後掲各証拠及び弁論の全趣旨により容易に認められる事実）

###### (1) 当事者等

ア 原告は、X2専門学校等を設置する学校法人である。

イ 被告補助参加人は、主に大阪地域で働く労働者により組織された労働組合であり、平成21年に、C2労働組合と他の労働組合の統合により結成された。

ウ A1（以下「A1」という。）は、原告との間で雇用契約を締結した後、平成11年にC2労働組合に加入し、同C3分会を結成した。

###### (2) 協定書の締結

原告X2専門学校、C2労働組合及び同C3分会は、平成11年6月2日、同分会組合員の労働条件の変更については、事前にC2労働組合と協議すること、労使双方誠意をもって合意に達するよう努力すること等を内容とする労使協定を締結した。

###### (3) 本件申立てに至る事実経過

本件申立てに至る事実経過は、別紙2のとおりである。

(4) 本件救済命令の発出

処分行政庁は、平成29年3月13日、別紙1記載の主文による救済命令を発した（以下において、本件救済命令に係る命令書を「本件救済命令書」という。）。

(5) 本件訴えの提起

原告は、平成29年4月10日、本件訴訟を提起した（顕著な事実）。

(6) 原告における定年後再雇用に関する定め等

ア 原告における就業規則（以下「本件就業規則」という。）の定め

第27条 職員の定年は満60歳とし、満60歳の誕生日をもって退職とする。但し、本人が希望し、別に定めた高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定により、その基準に達した者については、以下の年齢まで再雇用する。

満60歳到達期間	再雇用上限年齢
平成18年4月1日～平成19年3月31日	62歳
平成19年4月1日～平成22年3月31日	63歳
平成22年4月1日～平成25年3月31日	64歳
平成25年4月1日～	65歳

イ 継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準に関する協定書

本件就業規則27条の「別に定めた高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定」に当たる平成18年3月20日付けの「継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準に関する協定書」（以下「本件協定書」という。）には、以下の記載がある。

「第1条（対象となる高年齢者に係る基準）

(1) 継続雇用制度の基準となる高年齢者に係る基準を次のとおり定める。

- ① 定年退職後も引き続き勤務することを希望すること
- ② 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと
- ③ 過去2年間の平均考課が、昇給考課4以上かつ賞与考課C以上であること
- ④ 過去2年間の出勤率が98%以上で、無断欠勤がないこと

(2) 前項の基準に該当しない者でも、学校が業務上必要と認めた時は、継続雇用する。

第2条（継続希望の聴取）

定年退職直前の満59歳の段階で、継続雇用の希望を上長が聴取する。

第3条（基準該当の確認）

定年退職の6ヶ月前に第1条の基準に該当するか否かを確認するものとする。

第4条（雇用契約および期間）

(1)本協定に定められた者は、期間を定めて雇用契約を結ぶ。

(2)雇用期間は1年とし、期間満了の30日前までに継続勤務を希望した者については、審査の上、契約を行うものとする。」

### 第3 本件の争点及び争点に関する当事者の主張

#### 1 本件の争点

被告補助参加人の平成27年7月21日、同年9月18日及び同年10月14日付けの団体交渉申入れに対する原告の対応が、労組法7条2号の不当労働行為に当たるか否か。

#### 2 争点に関する当事者の主張

##### 【被告の主張】

本件救済命令書記載のとおり、被告補助参加人の平成27年7月21日、同年9月18日及び同年10月14日付けの団体交渉申入れに対する原告の対応は、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

##### 【被告補助参加人の主張】

組合員の定年後の継続雇用は義務的団体交渉事項に当たる。

しかるに、原告は、平成27年6月30日開催の団体交渉において、再雇用後の労働条件の概要を抽象的に述べたにとどまり、それ以上の回答を拒否した。また、その後の団体交渉においても、原告は、労働条件はA1と個別に交渉する旨述べるにとどまり、具体的な労働条件の交渉に応じなかったから、労組法7条2号の不当労働行為に当たる。

##### 【原告の主張】

(1)原告では、本件就業規則27条により、教職員は満60歳の誕生日をもって定年退職することに伴い、本人が希望すれば定年退職後再雇用することとしているが、定年退職後引き続き再雇用されるにしても、教職員は満60歳をもって原告を定年退職しているのであるから、定年退職日をもって雇用関係が一旦途切れる。再雇用時には、定年退職前の労働条件から変更されるのではなく、新たな労働条件の設定であり、再雇用後の労働条件をどのようなものにするかについては、採用時の労働条件の決定と同様に、飽くまでも原告の専権事項であるから、被告補助参加人との団体交渉で交渉すべき事項ではなく、義務的団体交渉事項に該当しない。なお、原告においては、運用上再雇用後の労働条件について個別の面談により具体的に決定することとなっており、被告補助参加人から、当該事項について団体交渉を求められたこともなかった。

(2)再雇用後の労働条件は義務的団体交渉事項ではないものの、原告は、労働条件やその決定方法について説明を行っている上、A1との個別面談において十分協議を行った。

(3)原告は、被告補助参加人からの団体交渉申入れに対し、明確に拒否していない。仮に拒否していたとしても、上記(1)のとおり、再雇用後の労働条件は義務的団体交渉事項ではなく、上記(2)のとおり、3度の団体交渉において再雇用後の労働条件について詳細かつ具体的に説明してきたから、

正当な理由に基づく団体交渉拒否に当たる。

#### 第4 争点に関する当裁判所の判断

##### 1 認定事実

前記前提事実及び当事者間に争いのない事実のほか、後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 平成27年8月6日、被告補助参加人と原告との間で団体交渉が開催され、席上、以下のやり取りがされた。

ア 原告は、被告補助参加人に対し、定年退職となる組合員が再雇用となった場合は、定年退職までの手続、再雇用の内容や条件、契約等について、定年退職日までに原告の担当理事から当該組合員に具体的な話をして決めること等を原告と被告補助参加人との間で確認することを内容とする「確認書（案）」と題する書面を提示した上で、定年退職後の処遇は団体交渉事項ではないとの考えを示した。

イ 原告は、定年後再雇用後の労働条件について、①労働時間は午前9時から午後5時まで、教員の場合は何曜日の何コマとかになってくるので労働時間は一概にはいえないこと、②週3日勤務、4日勤務、5日勤務があること、③嘱託で1年契約であること、④完全週休二日制であること、⑤賃金は、人それぞれなので答えられないこと、世間一般的な賃金になると考えてもらったらよいこと、よく世間では継続雇用時に40%減るのが一般的だと思うこと、⑥65歳まで1年ごとの更新であること、以上について口頭で説明したが、当該事項に関する内規の提出は拒否し、A1の再雇用後の具体的な労働条件については、「団交のこういう場所ではやりません。」などと述べて協議を拒否した。

(2) 平成27年8月27日、被告補助参加人と原告との間で団体交渉が開催され、席上、被告補助参加人の担当者（A1も参加していた。）が、「確認書（案）」において、組合員の定年後再雇用後の労働条件等を組合員個人と話し合いをして決めることになっているのはおかしい、被告補助参加人と協議するべきである旨を述べ、原告担当者は、踏み込んだことは団体交渉事項とは考えていない、A1の具体的な話についてはここではしない、などと述べた。

(3) A1は、原告のB1理事との間で、平成27年9月7日から平成28年3月4日までの間に計7回の個人面談を行った。

##### 2 検討

(1)ア 労組法7条2号は、使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むことを不当労働行為として禁止しているところ、同条項の趣旨は、使用者に労働者の団体の代表者との交渉を義務付けることにより、労働条件等に関する問題について労働者の団結力を背景とした交渉力を強化し、労使対等の立場で行う自主的交渉による解決を促進し、もって労働者の団体交渉権を実質的に保障しようとするものである。このような同条項の趣旨に照らすと、誠実な

団体交渉が義務付けられる義務的団体交渉事項とは、団体交渉を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、当該団体と使用者との間の団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものであると解するのが相当である。

イ 前記前提事実(1)ウ、(3)及び(6)並びに証拠によれば、原告においては、職員が定年退職する際、本人が希望し、本件協定の基準に達した者については再雇用する制度があること、当該再雇用時の労働契約の労働条件は、通常、定年退職する職員との個別面談で当該職員の個別事情等を考慮して決められていること、被告補助参加人が、原告に対し、平成27年7月21日、同年9月18日及び同年10月14日付けで団体交渉を申し入れた当時、A1は原告の職員であったこと、以上の事実が認められる。そうすると、A1が定年退職後に原告と再雇用契約を締結する際の労働条件は、正に組合の構成員たる労働者の労働条件に関する事項であり、原告に処分可能なものであると認められるから、同労働条件は、義務的団体交渉事項に該当すると認めるのが相当である。

ウ 原告は、定年退職日をもって雇用関係が一旦途切れる、再雇用時の労働条件は新たな労働条件の設定である旨指摘する。しかしながら、定年によって退職した時点において、それまでの雇用契約が一旦終了し、再雇用契約を締結することによって、新たな雇用契約関係が発生することになるとしても、当該新契約の労働条件は、組合の構成員たる労働者の労働条件であることに何ら変わりはなく、上記認定した本件協定書の内容をも併せ鑑みれば、A1が定年退職後に原告と再雇用契約を締結する際の労働条件は、義務的団体交渉事項に当たるといふべきである。

また、原告は、これまで被告補助参加人から、定年後再雇用の際の労働条件について団体交渉を求められたことがない旨指摘するが、この点をもって、上記認定説示した点は左右されない。

(2) 以上を踏まえて、原告の対応が労組法7条2号の不当労働行為に当たるかについて検討する。

ア 前記前提事実(3)並びに上記認定事実(1)及び(2)のとおり、被告補助参加人の平成27年7月21日付け団体交渉申入れを受けた同年8月6日及び同月27日開催の団体交渉において、原告は、A1の再雇用後の具体的な労働条件についての協議を拒否したこと、原告は、被告補助参加人からの平成27年9月18日付け及び同年10月14日付け団体交渉申入れについて、定年退職後の処遇については団体交渉事項ではないので協議する必要はない旨の回答書を送付するにとどまったこと、以上の事実が認められる。

イ 原告は、労働条件やその決定方法について説明を行っている、A1との個別面談において十分協議を行っている旨主張する。しかしながら、同年8月6日開催の団体交渉における原告の被告補助参加人に対する

説明は飽くまでも一般論にとどまっている上,上記(1)で説示したとおり,労組法7条2号の趣旨は,労働条件等に関する問題について労働者の団結力を背景とした交渉力を強化して労働者の団体交渉権を実質的に保障しようとするものであるから,使用者が組合員であるA1と個別に面談等を行ったとしても,同事実が団体交渉を拒否する正当な理由にはならないというべきである。

ウ よって,原告の対応は,正当な理由のない団体交渉の拒否というほかなく,労組法7条2項の不当労働行為に該当すると認められる。

## 第5 結論

以上の次第で,本件救済命令は適法であり,原告の本件請求は理由がないのでこれを棄却することとし,主文のとおり判決する。

大阪地方裁判所第5民事部

(別紙削除)