

平成30年8月30日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成30年(行コ)第37号 不当労働行為救済命令取消請求控訴事件(原審・大阪地方裁判所平成29年(行ウ)第67号)

口頭弁論終結日 平成30年5月29日

判決

控訴人(1審原告) 学校法人X

被控訴人(1審被告) 大阪府

同代表者兼処分行政庁 大阪府労働委員会

被控訴人補助参加人 労働組合Z

主文

- 1 本件控訴を棄却する。
- 2 控訴費用は、補助参加によって生じた費用を含め、控訴人の負担とする。

事実及び理由

(略称は、断りのない限り原判決の例による。)

第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 大阪府労働委員会が、大阪府労働委員会平成27年(不)第57号事件につき平成29年3月13日付けでした命令を取り消す。
- 3 訴訟費用は、第1,2審とも被控訴人の負担とする。

第2 事案の概要等

- 1 本件事案の概要は、原判決の「事実及び理由」中の第2の1及び2(原判決2頁9行目から4頁24行目まで)記載のとおりであるから、これを引用する。

争点及び争点に関する当事者の主張は、後記2のとおり控訴人の当審における主張を付加するほかは、原判決の「事実及び理由」中の第3の1及び2(原判決5頁1行目から6頁11行目まで)記載のとおりであるから、これを引用する。

2 控訴人の当審における主張

- (1) 原判決は、定年退職後に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該当すると判断するが、控訴人の正職員は、満60歳をもって控訴人を定年退職するのであるから、定年退職日をもって雇用契約関係が一旦終了することとなり、当該職員は、その時点では、控訴人の「労働者」としての地位を有しない。したがって、定年退職後の再雇用契約における労働条件は「労働者」の労働条件ではなく、新規採用者の雇用の場合と同様に経営専権(裁量)事項であり、義務的団体交渉事項に該当しない。
- (2) 原判決は、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控訴人の対応が、労組法7条2号の不当労働行為に該当すると判断するが、かかる判断は前提となる事実認定及び事実認定に基づく評価に誤りがある。

控訴人は、被控訴人補助参加人との平成27年8月6日及び同月27日

の団体交渉において協議を拒否しておらず、被控訴人補助参加人に対し、団体交渉の場で、定年退職後の再雇用者の労働条件について、何度も、具体的かつ詳細な説明を行い、誠実に対応している。また、控訴人が、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し、これを明確に拒否した事実もない。

第3 当裁判所の判断

- 1 当裁判所も、控訴人の請求は理由がないものと判断する。その理由は、控訴人の当審における主張に対する判断を後記2及び3のとおり付加するほかは、原判決の「事実及び理由」中の第4の1及び2（原判決6頁13行目から9頁20行目まで）記載のとおり（ただし、原判決9頁20行目の「労組法7条2項」を「労組法7条2号」に改める。）であるから、これを引用する。
- 2 控訴人は、定年退職後の再雇用契約における労働条件は、定年退職により雇用契約関係が一旦終了することから「労働者」の労働条件ではなく、新規採用者の雇用の場合と同様に経営専権（裁量）事項であり、義務的交渉事項に該当しないと主張する。

しかしながら、控訴人においては、本件就業規則27条により継続雇用制度を導入し、本件協定書の基準を満たす職員との間で再雇用契約を締結することが予定されている。同制度の内容としては、一旦退職させた上で再度雇用する再雇用型であるとしても、その実質は、雇用の継続を確保する措置であり、基準に該当するか否かの確認も、当該職員の定年退職の6か月前から行われている。また、形式的に両者を別個の雇用契約と観念したとしても、再雇用後の労働条件は、定年前の雇用契約における本件就業規則27条、本件協定書の適用の問題であるから、正に現在の雇用契約の条件に関するものといえる。そうすると、現に控訴人に雇用され、本件就業規則27条の継続雇用制度の対象となる職員の、再雇用契約締結時の労働条件については、労組法7条2号の趣旨に照らし、義務的団体交渉事項に当たるといふべきである。かかる継続雇用制度における定年退職後の再雇用にあつては、その労働条件を全く新規に採用される者と雇用契約を締結する場合の労働条件と同視することはできないのであって、控訴人の上記主張は採用できない。

- 3 控訴人は、被控訴人補助参加人との団体交渉を拒否しておらず、また、被控訴人補助参加人に対し、団体交渉の場で、定年退職後の再雇用者の労働条件について、何度も、具体的かつ詳細な説明を行い、誠実に対応したと主張する。

しかし、控訴人は、被控訴人補助参加人の平成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、定年退職後の処遇については労働条件の変更にあらず、団体交渉事項ではないなどと述べ、被控訴人補助参加人との間で、団体交渉の場において、C1の定年退職後の再雇用契約締結時の労働条件についての具体的な交渉を行わなかったと認められる。また、控訴人は、被控訴人補助参加人の平成27年9月18日及び同年10月14日付け団体交渉申入れに対し、回答書にお

いて、定年退職後の処遇については労働条件の変更にあらず、団体交渉事項ではないので協議する必要はないと考えていることを示しており、この控訴人の対応は、団体交渉の開催自体を明確に拒否するものではないとしても、被控訴人補助参加人との間で、団体交渉の場において、C1の定年退職後の再雇用契約締結時の労働条件についての具体的な交渉をすることについては拒否する意思を示したものとみるのが相当である。なお、控訴人が過去の再雇用者の労働条件の決定方法や内規に記載されている内容についての説明をしているとしても、また、C1との個別面談を実施していることやC1との再雇用契約締結後にも複数回の団体交渉が開催され再雇用後の労働条件についての協議をしているとしても、これらの事情により、被控訴人補助参加人からの上記各団体交渉申入れに対し、C1の定年退職後の再雇用契約締結時の労働条件については団体交渉事項ではないとする控訴人の対応に正当な理由があるとはいえない。

よって、控訴人の対応は、正当な理由のない団体交渉の拒否というほかなく、控訴人の上記主張は採用できない。

第4 結論

そうすると、控訴人の請求を棄却した原判決は相当であって、本件控訴は理由がないからこれを棄却することとして、主文のとおり判決する。

大阪高等裁判所第1民事部