

大阪、昭48不38、昭50. 5. 23

## 命 令 書

申立人 全日本硝子製壘労働組合

被申立人 日本硝子株式会社

## 主 文

被申立人は、A 1に対し、昭和48年1月19日から、同50年1月18日までの間、同人が受け  
るはずであった賃金相当額（これに対する年5分の割合による金員を含む）を支給すること  
を含め、同人が嘱託であったものとして取り扱わなければならない。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 被申立人日本硝子株式会社（以下「会社」という）は、東京都港区新橋に本社を（た  
だし、登記上の本社所在地は肩書地である）、大阪市に支店を、横浜市、川崎市及び  
尼崎市にそれぞれ工場を置き、従業員約2,500名で硝子壘の製造販売を業とする会社  
である。

(2) 申立人全日本硝子製壘労働組合（以下「全硝労」という）は、硝子製壘業関係の各  
労働組合をもって組織する連合団体たる労働組合であり、化学産業労働組合同盟（以  
下「化同」という）に加盟している。

会社には、全硝労の下部組織である日本硝子労働組合連合会（以下「日硝労連」と  
いう）が組織されており、日硝労連は、本件審問終結時、尼崎工場の従業員約120名

で組織する日本硝子尼崎労働組合（以下「尼崎労組」という）と川崎工場の従業員約80名で組織する日本硝子川崎労働組合で組織されている。

(3) 会社には、日硝労連のほかに日本硝子労働組合（以下「日硝労組」という）が組織されている。日硝労組は、本社、支店、各工場にそれぞれ支部（以下尼崎工場の支部を「尼崎支部」という）を置き、本件審問終結時の組合員数は、約2,200名である。

## 2 嘱託協定について

(1) 日硝労連と日硝労組は、昭和33年ごろ、定年（当時、男子従業員は、55才、女子従業員は、48才）延長を会社に要求し、その後団体交渉が重ねられた。

その結果、35年6月6日、両労組と会社との間で、特別勤務者制度に関する協定（以下「特別勤務者協定」という）が締結された。同協定の適用範囲等は次のとおりである。すなわち、

ア 適用範囲 定年到達後の全員。ただし次の者を除く、①定年後勤務を希望しない者、②定年時に傷病により休職中の者及び引き続き3ヵ月以上欠勤している者、③業務上の必要により定年を延長された者、④嘱託として雇用された者。

イ 雇用期間 定年後引き続き1ヵ年を限度とする。

(2) 前記特別勤務者の雇用期間は、37年以降漸次延長されて、40年に2年6ヵ月となつた。

40年9月、会社は、特別勤務者の名称を嘱務員と改めた。また44年3月、男子従業員の定年が56才（女子従業員は49才）になったことに伴い嘱務員の雇用期間は2ヵ年に改められた。

(3) 44年、会社の経営は著しく悪化した。そして会社経営陣が交代し、45年10月再建策が講じられたが、それに伴い退職者が続出し、三交代製塙部門での94名の欠員等、多くの部門で欠員が生じた。

(4) 欠員の充足について、会社と全硝労は、団体交渉を重ね、その中で、会社は、季節工及び臨時工の採用を提案したが、全硝労は、これに反対して、60才まで定年を延長

するよう強く要求した。

その結果、46年5月27日、全硝労と会社は、嘱託員期間満了者の嘱託雇用についての協定（以下「嘱託協定」という）を締結した。なお会社は、日硝労組とも同日づけで同趣旨の協定を締結した。

嘱託協定の概要は、次のとおりである。すなわち、

ア 再雇用資格 会社が必要とする業務に就業できると認められ、かつ本人が希望した場合、嘱託員期間満了後嘱託として再雇用する。

イ 再雇用期間 1年契約として、男子は2年、女子は3年を限度とする。

なお、女子従業員の定年は、46年3月に50才と改められた。また、嘱託の労働条件は、①基本賃金は、嘱託員手当（定年退職時の基準内賃金の9割）と同額、②男子従業員の昇給額は、48年度3,000円、49年度10,000円、③一時金は一般従業員の9割相当、等であった。

(5) 嘱託協定に関する団体交渉で、全硝労は、60才まで定年を延長することを要求するとともに、前記再雇用資格の「会社が必要とする業務に就業できると認められ」との条項について「本人が希望し、会社が必要とする業務がない場合はどうなるのか」と会社に尋ねた。これに対して会社は「60才まで定年を延長することはできない。協定の表現上いろいろ問題があるが、この条項で同意して欲しい。ただし、60才まで働く趣旨は生かしておきたい」と述べた。

更に、本協定の解釈適用に関し、いろいろ話し合われた結果、両者ともに「特に健

康上問題がなく、また勤務状態に問題がなければ、本人が希望するときは自動的に再

雇用する」趣旨であることを了解した。

なお、日硝労組の46年3月17日づけ機関紙と同年8月29日から同月31日まで開催された同労組定期大会の資料には、嘱託再雇用資格について会社側から「特に健康上心配がなく、また、なければ、本人が希望するときは自動的に再雇用する」という考え方である」との補足説明があったことが記載されている。

(6) 嘱託協定締結後48年1月までに、嘱託員期間を満了した従業員は、45名であったが、

そのうち嘱託に雇用されなかつたのは、本件のA 1（以下「A 1」という）ほか2名であった。この2名のうち、1名は雇用を希望せず、また他の1名は健康上の理由で雇用されなかつた者である。

### 3 47年までのA 1の就業状態等について

- (1) 28年ごろ以降、尼崎工場では、工場従業員で組織する各労働組合の三役と組合本部の中央執行委員は、会社業務に従事することを免除され、1日につき2時間以上工場におれば有給の組合活動として取り扱われる等、各事業所で取扱いに若干の差異はあるものの、会社はいわゆる「ヤミ専」を後述のとおり48年8月まで認めていた。なお会社は、「ヤミ専」期間の勤務成績は欠勤として取り扱っていない。
- (2) 日硝労連の前身は、30年会社が吸収合併した徳永硝子株式会社（以下「徳永」という）の従業員で組織していた徳永硝子労働組合であるが、徳永には、前記のような「ヤミ専」慣行は存在していなかつた。そのため、企業合併後の31年10月に結成された日本硝子労働組合協議会（以上「日硝労協」という）の役員は、「ヤミ専」形式をとらず、就業していた。なお32年10月、日硝労協は、日硝労連に組織変更した。
- (3) ところが、32年7月ごろ、尼崎工場の労務課長B 1は、当時日硝労協議長であったA 1（同人は尼崎工場の検査課組長であった）に対して「尼崎支部の三役と日硝労組本部執行委員は、ヤミ専であるのに、日硝労協の役員がヤミ専でないのは均衡上困る。日硝労協の役員も職場を離れるようにして欲しい」との旨申し入れた。これに併い日硝労協は、尼崎労組書記長A 2を「ヤミ専」としたが、A 1は、始業後2時間と終業前2時間は就業する状態を34年年末まで続けた。そして、34年年末以降本件嘱託雇用拒否まで、A 1は、「ヤミ専」として会社から就業を免除され、組合業務に専念した。なお日硝労連全体としても、34年ごろ、ほぼ日硝労組と同様の「ヤミ専」体制が確立された。
- (4) 46年1月18日、A 1は定年となり、翌19日から嘱務員として雇用されたが、その際A 1が「ヤミ専」であることは何ら問題とされず、嘱務員としての2カ年間もA 1は「ヤミ専」として就業を免除されていた。

なお48年1月当時、A1は、化同中央執行副委員長、全硝労中央執行委員長、日硝労連中央執行委員及び尼崎労組副委員長の各役職を兼任していた。

(5) 47年2月、会社は、日硝労連と日硝労組に対して「ヤミ専」慣行を段階的に解消することを申し入れ、その後、会社と両労組は、それぞれ団体交渉を重ねた。その結果、48年8月17日、会社と両労組は、それぞれ就業時間中の組合活動の取扱いに関する協定を締結し、従前の「ヤミ専」慣行は廃止された。

#### 4 A1に対する嘱託雇用拒否について

(1) 48年1月11日、A1は会社の指示で、尼崎工場工場長B2（以下「B2工場長」という）及び労務課長B3（以下「B3課長」という）と会った。その席で、B2工場長は、「嘱務員期間満了に伴うことについて」と題し「①会社が必要とする業務に就業できると認められ、かつ②本人が希望した場合には、嘱託として再雇用することになっております。従って、この2項についての貴殿の意思をお聴きして雇用すること、若ししからざる場合には、それができないことを念のため御通知申し上げます」と記載した文書をA1に示した。

上記文書をみて、A1は「嘱託として雇用されることを希望する。仕事はどういう内容か。検査ならば願ってもないことだ。嘱託になれば、仕事一本でやる。必要限度の組合業務は届け出てやるが、ヤミ専をやる気はない」との旨述べた。これに対して、B2工場長らは「嘱託になれば検査だろう。しかし、A1さんは、単組の役員、全硝労の委員長、化同の副委員長という役職をもっているので、就業する積りでも、事実上会社の必要とする仕事に就業できるとは考えられない。現状通りなら嘱託にする意味がない」との旨述べた。更に、A1は「今まで一度でも私に仕事をするように言ったことがあるか。ヤミ専をやめると言っているのだから、一度仕事をさせてみたらどうか。それで、具体的に組合活動等で困ることがあれば、その時に相談すればよい」との旨反論したが、B2工場長らは就業できる保証はないとの態度を固執し、話合いは物別れに終った。

(2) なおA1は、会社に在籍する最後の2年間は可能な限り組合業務を離れ、職場に復

帰し、生産業務に従事して会社を去りたいとの希望を持っていた。そして、A 1は、この希望を全硝労書記長A 3らに伝えていた。

- (3) 1月11日、A 1とB 2工場長らの話し合い終了後、尼崎労組と尼崎工場側の間で、団体交渉が行われた。その中でB 2工場長は、A 1を嘱託として雇用するようにとの尼崎労組の要求に対して「組合活動は規制しないか、就業時間中に組合活動で抜けられたら困る」旨答え、要求に応じなかった。その後も、尼崎労組は、尼崎工場側にA 1の問題を議題とする団体交渉を再三申し入れたが、尼崎工場側は、協定の解釈の疑義については、従来から中央交渉で取り上げられているとして、これを拒否した。
- (4) 同月12日、17日、日硝労連と会社との間で、A 1の問題について団体交渉が開催されたが、会社は、A 1は過去の実績から就業可能とは判断できず、嘱託として雇用できないとの態度を固執し、物別れに終った。
- (5) 同月13日、会社は「(1月11日の話し合いでは) 貴殿は嘱託として勤務を希望しており、可能な限り、就業したいが、実態として就業できなかつた従来の客観的条件が1月19日以降就業できる状態に変わるかどうかは判らないとのことでありました。これでは、会社は、会社が必要とする業務に就業できると認められませんので以後の就業ができるよう客観的条件が変更するか否か、来る1月18日までに御返事願います。もし、1月18日までに御返事がない場合は客観的条件に変化がないものとみなさざるを得ないことを念のため申し添えます」と記載した文書(以下「1・13文書」という)をA 1に送付した。

これに対して、A 1は、1月17日「(会社文書は) 1月11日における私と工場当局との話し合いの事実経過を一方的にまげており、何か後日のために供するが如く受けとめざるを得ません」と記載したうえ、B 2工場長らとのやりとりの概要を記し、更に「私としては、今日においても、1月11日の態度の通り、重ねて就業の意思があることを表明しておきます」と記載した文書(以下「1・17文書」という)を配達証明郵便によって、会社に送付した。なお、1・17文書は、翌18日12時から18時の間に会社に配達されている。

(6) 同月18日、会社は、「1月11日、貴殿は会社業務にはできるだけ就きたいが、今までと違って実際に業務に就けるようになるかは判らないとのことでありました。この点について、1月13日付貴殿宛書面により1月18日までに明らかにされたい旨、然らざる場合は、従来同様の実態と見做す旨通知してありますが、本日現在返事がありません。従って、従来同様会社業務に就業できない事情にあると認め、嘱託として雇用できないことを念のため御通知します」と記載した文書（以下「1.18文書」という）を内容証明郵便によってA1に送付した。なお1.18文書は、同日12時から18時の間に発送されている。

更に同日、会社は、別途1・17文書について、1月11日の話合いに関する記載は事実に反する旨記載した文書をA1に送付した。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張要旨

(1) 全硝労は、次のとおり主張する。すなわち、

① 嘱託協定については、その成立時、会社から「特に健康上心配がなく、またなければ、本人が希望するときは自動的に再雇用する」との説明があり、運用上健康状態さえ許せば自動的に雇用されるとの合意があったこと、②仮に協定条文どおりであるとしても、「就業できると認められ」とは、あくまでも「就業の可能性」の問題であり、健康で就業意思があれば雇用資格は充足されること、③A1が過去会社業務に就いていないのは「ヤミ専」であったためであり、「ヤミ専」は、会社によって就業ないしこれに準ずる取扱いを受けていたのであり、「ヤミ専」者の会社業務への就業は「ヤミ専」慣行廃止後に問題とされるべきであること、更に④会社は、A1が「ヤミ専」をやめてもいいと言明しているのにかかわらず、一方的に就業できると認められないとの態度を固執していること、等からみて、会社のA1に対する本件措置は、同人の組合活動と同人が組合役職にあることを理由とする明白な不当労働行為である。

(2) これに対して会社は、次のとおり主張する。すなわち、

① 嘱託協定は、特別勤務者協定と異なり欠員充足対策として締結されたのであり、全硝労主張の合意は存在せず、どこまでも現実に就業できることが、その雇用資格である。②A 1は過去全く就業しておらず、この実態の変ることが明らかとならない限り、同人の雇用資格は認められない。③しかるに、1月11日のA 1からの聴取によつては、この点判然とせず、このためは、会社は、1・13文書によつて「就業ができるよう客観的条件が変更するか否か」回答を求めたのに、同人は、1・17文書でもこの点何ら明確にしていないのであって、このことからも会社が、同人に雇用資格がないと判断したのは当然である。したがつて、本件会社の措置について、何ら不当労働行為とされる点はない。

よつて、以下これらの点について判断する。

## 2 嘱託協定と「ヤミ専」について

- (1) まず、嘱託協定が締結されるに至つた経緯についてみる。会社は嘱託協定は欠員充足対策として締結されたと主張するが、35年6月の特別勤務者協定締結以降、定年及び定年後の雇用期間が漸次延長されていること、嘱託協定に関する団体交渉で全硝労が定年延長を要求し、両者間において「特に健康上問題がなく、また勤務状態に問題がなければ本人が希望するときは自動的に再雇用する」旨の了解がなされていること、嘱託協定の適用範囲は、欠員の存在する部門に限定されていないこと、等を勘案すると、嘱託協定の締結は46年当時の欠員問題を契機とはしているが、主として従前の定年及び定年後の雇用期間延長の経過に直接結びつく労働条件改善として、なされたものと考えるのが相当であり、単に欠員充足対策の一環とすることは、当を得ない。
- (2) 会社は、嘱託協定の雇用資格を運用するにあたつて、前記認定の了解内容を十二分に尊重すべきである。もっとも、嘱託雇用にあたつては、健康状態とともに勤務状態が、検討の対象となるのであって、健康状態さえ許せば自動的に雇用されるとの全硝労の主張は是認し難い。
- (3) 更に、嘱託協定と「ヤミ専」の関係について考察する。会社は、「ヤミ専」を就業に相当するものとして取り扱つてゐるとの全硝労の主張は、組合活動の本質から考え

ると直ちに首肯し難い。しかしながら、十数年来「ヤミ専」慣行が存続し、会社が一定の組合役員には就業を免除していたこと、「ヤミ専」者と一般従業員では、その勤務状態を全く異にし、「ヤミ専」期間の勤務成績は欠勤として扱われていないこと、を併せ考えると、勤務状態の評価にあたって、「ヤミ専」者と一般従業員を同一に取り扱うべきではなく、会社は、「ヤミ専」者が過去会社業務に就業していないことを理由に嘱託雇用を拒否することはできないと思料される。会社が、その労務政策上嘱託の「ヤミ専」を認め難いのであれば、このことについて事前に十分時間をかけて、労働組合と交渉し、その理解を得るよう努めるべきである。しかるに会社は、嘱託員期間満了直前にA 1の意向を打診していること等、一般従業員と同一に取り扱い、同人が「ヤミ専」であったことに何ら配意していないのであって、この会社の措置は、当を得ないと言わざるを得ない。

### 3 A 1に対する嘱託雇用拒否について

48年1月11日のA 1とB 2工場長及びB 3課長の話合いから1・18文書によるA 1に対する嘱託雇用拒否通告までの経過について考察する。

会社は、A 1が会社業務に就業できるとは考えられなかつたと主張するが、①A 1は、会社の申入れによって「ヤミ専」となり、十数年来就業を免除されていたこと、②当時、「ヤミ専」慣行の取扱いは、労使間の懸案事項となり、「ヤミ専」慣行の存続は流動的であつて、現に約半年後の48年8月に「ヤミ専」慣行が廃止されていること、更に③A 1が「ヤミ専」をやめる旨述べているにかかわらず、会社は、嘱託として雇用した場合、同人が就業し得る時間数等について何ら尋ねることもなく、同人が全硝労の中央執行委員長等であることを理由に、就業できないとの判断に固執していること、等前記認定の諸事情と、④会社は、A 1の送付した1・17文書を検討することなく1・18文書で嘱託雇用拒否を通告したと認められること、を総合して考えると、会社は、嘱託雇用後、A 1が就業できるか否かを真剣に検討したとは認められず、会社の前記主張は、とうてい採用できない。かえつて、会社は、嘱託協定の雇用資格を、一方的に解釈し、形式上これを問題にしたに過ぎず、その実A 1が「ヤミ専」であったことと全硝労の中央執行委

員長等であることを理由に、同人の嘱託雇用を拒否したと言わざるを得ない。

#### 4 結論

以上要するに、会社の主張は、いずれも容認できず、会社のA 1に対する本件措置は、嘱託協定の運用上合理性を欠くのみならず、同人が全硝労の中央執行委員長等を歴任するなど活発な組合活動を行ったことを嫌悪して行われた労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

なお、本件嘱託の雇用期間は、2年間であり、A 1の嘱託雇用期間は、48年1月19日から50年1月18日までであるので、主文のとおり命ずる。

以上の事実認定及び判断に基づいて、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条によって主文のとおり命令する。

昭和50年5月23日

大阪府地方労働委員会

会長 川合五郎