

長野、昭55不6、昭55.12.18

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合長野地方本部

被申立人 合資会社 宮原酸素店

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A1に対して、次の措置を含め、昭和55年8月29日の定年退職がながったと同様の状態に回復させなければならない。
 - (1) 原職に復帰させること。
 - (2) 上記退職の日以降原職に復帰するまでの間に、同人が受けるはずであった諸給与相当額及びこれに年率5分を乗じて得た額を支給すること。
- 2 被申立人は、下記の誓約書を申立人に手交するとともに、同文を縦1メートル、横1.5メートルの白色木板に楷書で明瞭に墨書して、被申立人本社正門付近の従業員の見やすい場所に、7日間（ただし、被申立人の休業日を除く。）掲示しなければならない。

記

誓 約 書

当社が貴組合の宮原酸素分会に所属するA1を、就業規則の定年退職条項の適用に藉口して、昭和55年8月29日をもって退職させたことは、不当労働行為であると長野県地方労働委員会によって認定されました。当社は今後このような行為はいたしません。

以上、長野県地方労働委員会の命令により誓約いたします。

昭和 年 月 日

総評全国一般労働組合長野地方本部

執行委員長 A2 殿

総評全国一般労働組合長野地方本部宮原酸素分会

執行委員長 A 1 殿

合資会社 宮原酸素店

代表社員 B 1

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人総評全国一般労働組合長野地方本部（以下「組合」という。）は、肩書地（編注、長野市）に事務所を置き、個人加入した労働者によって組織されている労働組合で、本件申立時の組合員数は1,406名である。

組合宮原酸素分会（以下「分会」という。）は、被申立人合資会社宮原酸素店の従業員及び貨物自動車持込みで会社のガスボンベの配送を行っている運転手（以下「チャーター」という。）によって、昭和54年8月18日に結成され、分会の組合員数は、結成時10名（従業員6名、チャーター4名）、申立時7名（従業員3名、チャーター4名）である。

(2) 被申立人合資会社宮原酸素店（以下「会社」という。）は、昭和27年2月に設立され、肩書地（編注、長野県小県郡）（ただし、登記簿上は、上田市常田2丁目27番25号である。）に本社を置き、長野市、佐久市、松本市及び群馬県桐生市にそれぞれ営業所を、新潟県上越市に直江津出張所を有して、一般高圧ガス販売業を営む資本金1,500万円、従業員40名（松本営業所を除く。）の会社である。

2 分会結成に至る経過

会社には、分会が結成されるまでは、労働組合はなかった。

会社の従業員及びチャーターは、従業員の賃金やチャーターの運賃が低すぎることに、チャーターが事故を起こした場合の会社の保障もなかったこと等から、労働条件の向上を図るため、昭和54年7月頃から組合に個人加入し、8月18日に分会を結成した。

3 会社の体質

(1) 分会組合員は、いずれも一家の柱として、生計を支えなければならない立場にあるにもかかわらず、現在の賃金は、生活保護法の最低生活保障水準程度か、あるいはそれをかなり下回っている。

(2) 会社がチャーターに行わせている配送業務は、チャーターと会社との契約の不備等により、道路運送法違反の状態にある。

会社は、申立外日東運送株式会社が、長野県内で貨物自動車運送事業を行うための免許を取得していないことを知りつつ、非組合員であった4名のチャーターを同会社の従業員にさせ、道路運送法に違反する配送業務を行わせている。

(3) 分会結成前、会社はチャーターに、安全性の面から特に配慮しなければならない高圧ガスという危険物を扱わせるにもかかわらず、積載重量の制限を超えるいわゆる「過積み」を行わせていた。

分会結成後、組合はこのような過積みをしなくなったが、会社は、日東運送株式会社
の従業員となった者には、現在も大幅な過積みを行わせている。

(4) 会社は、配送業務を行う従業員を募集するために、職業安定所に求人申込みを行いながら、職業安定所の紹介で採用した者を真に従業員として処遇していない。

4 A1の組合活動

A1（以下「A1」又は「A1委員長」という。）は、分会結成に際して積極的に活動し、分会結成当初は、分会書記長に就任した。その後1か月ほどして、A1は、分会委員長となった。

分会結成以降、組合は、賃金等労働条件の向上、チャーターの違法状態の是正及び身分の安定化のためにチャーターを従業員とすること、違法であり大事故につながる危険性の大きい大幅な過積みの是正等を会社に要求するなどの活動を行ってきた。

A1は、分会の代表者として、これらの組合活動の中心的役割を果たしてきた。また、長地労委昭和55年不第3号不当労働行為救済申立事件（以下「3号事件」という。）においては、分会を代表して補佐人を務めてきた。

5 3号事件

昭和55年7月1日、組合から申し立てられた3号事件において、次のような会社の不当労働行為が明らかとなった。

- (1) 会社は、分会結成直後、A1ら3名の組合員に、業務上の必要性がなかったにもかかわらず、県外の営業所等への転勤を命じたり、組合員に対するいやがらせを行うなど、分会の壊滅を企図した支配介入を行った。
- (2) 会社の実質的責任者であるB2らは、チャーター組合員に、組合からの脱退を慫慂した。
- (3) 昭和54年12月、当委員会のあっせんにより、組合と会社との間に、チャーターの運賃引上げに関する協定及びチャーターを会社の従業員とすることについて協議するという協定が締結されたにもかかわらず、会社は、この協定を無視して、チャーター組合員に対して運賃引上げ分を支給しないという不利益扱いを行ったり、組合と誠意をもって団体交渉を行わないという不当労働行為を行った。
- (4) 会社は、昭和55年春季賃上げにおいて、組合に対して、合理的な理由がないにもかかわらず、非組合員の賃上げ額を大幅に下回る回答額に固執し、組合員に対する不利益扱いを行った。

6 A1の入社の経過

- (1) A1は、小諸市にある某会社に勤めていたが、縁せき関係に当たるB3工場長（以下「B3工場長」という。）から、「会社で働けば、手取りで100,000円くらいになる。定年もないから気楽だ。」と言われ、同人の紹介で昭和51年8月6日会社に入社した。
- (2) A1が入社した前日の8月5日、会社は、当時の営業部長であったB4（以下「B4」という。）がA1に面接し、採用を決めた。B4は、面接の際、A1に就業規則を提示しなかった。

なお、A1は、当時50歳11か月であった。

- (3) 組合員A3は、本件申立て後、現在は会社を退職しているB4と会い、A1に面接したときの状況について尋ねたところ、B4は、「会社に就業規則があったことは知らなかった。」という旨答えた。

また、A 3 が B 4 に会う前に、B 4 は、組合から就業規則について尋ねられたら、「就業規則はあったと答えてくれ。」と、会社から依頼されていた。

- (4) A 1 は入社後、会社の充てん業務を担当してきた。同人は身体的に若干の障害があるものの、業務の遂行には全く支障はなかった。

7 A 1 委員長の定年退職

- (1) 昭和55年7月20日頃行われた夏季一時金等についての団体交渉の席上、会社は、分会組合員の中に定年に近い者がいることをほのめかした。

- (2) 8月20日頃、A 1 委員長は、組合の役員から就業規則を確認するようにとの指示を受けた。他の分会組合員全員も、就業規則を持っていなかったし、見たこともなかったのので、A 1 委員長は、B 5 総務課長（以下「B 5 総務課長」という。）に就業規則の提示を要求した。

A 1 委員長は、そのとき初めて就業規則を見た。その就業規則は、あまり人が見た形跡のないようなものであった。

- (3) 就業規則第19条には、次のように規定されている。

第19条（定年退職）

従業員は定年は満55歳とし定年に達した日の翌日をもって自然退職とします。

但し、会社が必要と認めた時は30日前に予告した上定年を延長します。

- (4) 8月25日、A 1 委員長は、8月23日付の内容証明郵便により、会社から次の文面の通知書を受け取った。

前略、御免下さい。

貴殿には、大変長い間、当社の為に働いて頂き感謝しております。

さて、貴殿は、就業規則第19条により、昭和55年8月29日をもって定年となりますので、予め御通知申しあげます。尚、退職一時金、金7万円は、8月29日に、当社において、お渡しいたします。

- (5) 翌8月26日、A 1 委員長は入社し、B 5 総務課長に「定年退職があることは聞いたことがない。通知書は受け取れない。」と言って通知書を返した。

(6) 8月29日、A1委員長が出社すると、B5総務課長らは、「A1さんは、定年退職なんだから、今日からは働いてもらっては困る。今すぐ帰ってもらいたい。」と言ったが、A1委員長はそれに構わず、充てん場に行き、仕事をした。

なお、当日、B5総務課長は、退職金70,000円をA1委員長に渡そうとしたが、同人はこれを受け取らなかった。

(7) A1委員長は、それ以降も引き続き就労し、従来と同様に充てん業務を行っているが、賃金は支払われていない。

(8) 分会組合員は誰も、入社の際、会社には定年があると言われたことはなく、A1委員長の定年問題が起こるまでは、定年があることは知らなかった。

8 B3工場長の定年延長

(1) B3工場長は、昭和53年に55歳になったが、その後も、業務及び待遇は従来と同様である。

会社には、現在まで、A1委員長及びB3工場長以外に在職中に55歳に達した者はいなかった。

(2) B3工場長は、得意先をよく知っており、液化ガスの容器を配送する場合に必要なユニック付きトラックを操作するための資格を持っていた。

9 就業規則

(1) 会社の現行の就業規則は、昭和48年3月29日にB5総務課長（当時は課長ではなく、総務担当者であった。）が、労働基準監督署に届け出たものである。この就業規則は、固有名詞等を空欄にそう入し、条文を横線で消して訂正、削除したり、削除した条項の整理をしてないものである。

なお、同年5月17日になって、従業員代表者B5名による就業規則に対する意見書が労働基準監督署に提出された。

(2) 分会結成直後、組合は会社に対し就業規則の提示を求めたが、会社は改訂作業中との理由で、提示しなかった。

(3) 就業規則第3条では、従業員は採用の際、履歴書、戸籍抄本等を提出することとされ

ているが、A 1は入社の際、いずれの書類の提出も求められなかった。また、他の従業員も入社の際、この条項に定められた書類の提出を要求されていない。

(4) 就業規則第20条では、賃金の種類は、基本給、時間外労働手当、休日労働手当等とされているが、そこに規定されていないにもかかわらず、現在危険手当が支給されていたり、一時期宿直手当が支給されていたこともあった。

(5) 就業規則第23条では、基本給は本人の年齢、経験、能力、学歴等をもとにして決定することとされているが、初任給は採用時における労働状況等を考慮して決定されるなど、賃金の決定基準はこの規定によっていない。

(6) 就業規則第27条では、昇給は、毎年1回3月に行うこととされているが、実際の昇給は4月分賃金から行われている。

(7) 会社が就業規則を備置していたとする応接室兼休憩室は、来客用の応接室として使用されていたり、B 5総務課長が、従業員に見られたくない仕事をする際の事務室として使用されていた。

また、この部屋は、休憩用としては分会組合員には利用されず、他の従業員の利用も少なかった。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

組合は、会社のA 1委員長に対する解雇は、A 1が入社の際、定年がないと言われ、それが魅力で入社したにもかかわらず、周知もされず、また、B 3工場長が55歳を過ぎているのに雇用されていることから明らかなように、現実に適用もされていなかった就業規則を適用して行われたもので、同人の組合活動を嫌悪した不利益扱いであると主張する。

これに対して会社は、A 1を採用する際、定年がないと言ったことはなく、また、就業規則は適正に届出がなされ、従業員にも周知されており、B 3工場長には、業務上の必要性により就業規則の規定に基づき定年延長したが、A 1委員長には業務上の必要性がないから定年延長しないだけで、会社の行為は正当であると主張する。

また、A 1の定年退職は、単なる就業規則の適用の問題であって、不当労働行為制度に

はなじまないものであり、争いがあるとすれば、定年を定めた就業規則が有効であるか否かという問題であって、不当労働行為とは一切関係のないものであると主張する。

2 判断

(1) A 1 の入社

組合は、A 1 が入社の際、B 3 工場長及びB 4 から定年がないと言われ、それが魅力で入社したものであると主張し、会社は、定年がないと言ったことはないと主張するので、以下判断する。

B 3 工場長が、A 1 に、定年がないと述べたことは、前記認定のとおりである。

B 4 がA 1 に面接した際、定年がないと明言したか否かは明らかではない。

しかし、①会社の管理職であったB 4 は、当時会社に就業規則があることは知らなかったこと、②従来、定年で退職した者はひとりもいなかったこと、③A 1 の採用時の年齢から考えると、定年があるとすれば、会社がそれに明確に言及するのが一般的と思われるが、そのようなことをしたとは認められないこと、などを併せ考えると、B 4 は、A 1 に、定年がないと言わなかったまでも、定年があることについて明示していたとは考えられない。

一方、A 1 は、①入社前に、B 3 工場長から会社には定年がないと言われていたこと、②4 年余しか勤務できない会社であることを知っていたならば、他の会社を退職してまで入社しようとは思わなかったであろうこと、などから考えると、定年がないことに魅力を感じたことも事実であると思われる。

また、他の組合員は誰も、入社の際に、定年について告げられたことはなく、本件が問題になるまでは、会社に定年があることを知らなかった。

以上のとおり、B 4 はA 1 に、定年がないと言わなかったまでも、会社は定年があることを明示していなかったことは明らかであり、むしろ、A 1 は、会社には定年がないものと理解し、それに魅力を感じて入社したものと認められる。

(2) 就業規則

会社は、就業規則は適正に届出がなされ、従業員に周知されていたと主張するので、

以下判断する。

ア 制定経過

現行の就業規則は、固有名詞等を空欄にそう入し、条文を横線で消して訂正、削除したり、削除した条項の整理をしてないものであって、ひな形を単に訂正、加入及び削除したにすぎないものと認められること、及び昭和48年3月29日にB5総務課長(当時は課長ではなく、総務担当者であった。)が労働基準監督署に届け出て、その後5月17日になって同人の名による従業員代表者の意見書を提出していたことなどから、会社は、法違反を免れるために就業規則を形式的に整備し、届け出たものであると認められる。

イ 従業員への周知

会社は、就業規則を応接室兼休憩室に、常時備置していたと主張する。

しかし、①A1委員長の定年問題が話題になるまでは、分会組合員は誰も就業規則を見たことがなかったこと、②分会結成直後、組合が就業規則の提示を要求したにもかかわらず、会社は提示しなかったこと、③提示しなかった理由について、B5総務課長が審問で証言しているが、一貫性がなく、当時就業規則は何部、どこにあったのか明確でないこと、④就業規則を常時備置してあったとする応接室兼休憩室は、従業員の利用は少なく、むしろ来客用の応接室として使われていたり、B5総務課長が従業員に見られたくない仕事をする際の事務室として使用されていたこと、⑤昭和55年8月、A1委員長が見た就業規則は、従業員への周知のために、会社が常時備置しておいたものだとするが、それにしては制定後7年を経過しているにもかかわらず、あまり人が見た形跡のないものであったこと、などから考えると、会社は、就業規則を従業員の見やすい場所に常時備置していたものとは到底認められない。

また、分会組合員は誰も、入社の際に、就業規則を提示されず、他の従業員も同様であるとうかがわれることを併せ考えると、会社は、就業規則を従業員に周知させていたとは認められない。

ウ 規定と実態との差異

会社には、次のとおり就業規則の規定と実態の異なるものがある。

- (ア) 会社は従業員を採用する際、提出を義務づけている書類を要求していない。
- (イ) 規定されていない危険手当等を支給している。
- (ウ) 昇給の時期は3月と規定されているが、実際には4月に行っている。
- (エ) 賃金の決定基準が規定されているが、それによって賃金を決めていない。
- (オ) 後述のように、B3工場長の定年延長は、就業規則による手続により行っていない。

以上のとおり、会社は、労働基準法違反を免れるため、就業規則を形式的に整備し、届け出たにすぎず、従業員に周知もしていなかった。また、就業規則の規定と運用の実態とに多くの差異がみられる。

これらから判断すると、会社は、真に従業員を規律するための意思をもって就業規則を作成したものとは考えられず、それを規定どおり運用しようとしていたとも考えられない。このような就業規則は、現実にも会社における規範としての機能を果たしていなかったものとみることが相当である。

(3) B3工場長の定年延長

会社は、B3工場長には、業務上の必要性により、就業規則第19条但書の規定を適用して定年延長したが、A1委員長には、業務上の必要性がなかったため、定年退職させたと主張するので、以下判断する。

B3工場長は、得意先をよく知っており、ユニック付きトラックの操作の資格を持っていることが認められるものの、定年延長するに当たって、A1委員長との間に決定的差異があるとはみられない。

また、会社は、就業規則第19条但書に従って、B3工場長の定年を延長し、1年ごとに手続をしていると主張するが、B3工場長は会社における唯一の定年延長者であるとされているにもかかわらず、担当課長であるB5総務課長は、同人の定年延長の時期を、審問で全く答えられなかったことから判断すると、定年延長の手続は行われていないものと認めざるを得ない。

(4) 不当労働行為意思

55歳定年が明確な場合においても、使用者は、従業員を退職させようとするときには、同人の収入の確保等、退職後の生活について十分配慮する必要がある。ましてや、会社から支給されていた賃金が生活保護法の最低生活保障水準程度のものであったとはいえ、これによって一家の生計を支える立場にあり、充てん業務を行うに当たっては全く支障がないものの、身体的に若干の障害があるA1委員長に対しては、なおさらのことである。

本件においては、会社は、A1委員長の退職後の生活について、このような配慮をすどころか、同人を退職させた場合には、組合との間に新たな問題が発生することを承知のうえで、同人及び組合に対して、同人を退職させる予定であることを察知されないようにさえしてきた。

通知方法ひとつをみても、A1委員長は毎日出社しており、事前に通知する機会はいくらでもあったにもかかわらず、同人に退職後の準備をする時間を与えることなく、同人の55歳の誕生日の直前に、突然、内容証明郵便で定年退職の通知をするという会社のやり方は、正常なものとは思われない。また、会社は、A1委員長が定年について全く考えてもいなかった時期に、将来これが問題化し、不利に展開することを恐れ、A1の入社の際面接に当たったB4に事前工作さえしている。

会社に、真に定年があったのであれば、会社はあえてこのような不自然な方法をとらなかつたであろうことは容易に推認できる。

A1委員長は、会社の数々の違法行為の是正や分会組合員の労働条件の向上等の組合活動において、中心的役割を果たしたり、分会の代表者として3号事件において補佐人を務めるなど、分会結成以来活発に組合活動を行ってきており、組合にとって重要な存在であった。

一方、会社が、組合及び分会の存在を快く思っていなかったことは、3号事件にみられる数々の不当労働行為からも明らかである。さらに、会社にとって、A1委員長が行っていた充てん業務を、同人が55歳に達したからといって、他の従業員に代えなければ

ならない必要性は、到底考えられない。

これらを併せ考えると、会社が分会の中心的存在である A 1 委員長を会社から排除しようと考えたことも容易に推認できる。

(5) 不当労働行為の審査の対象

会社は、定年退職は就業規則の適用の問題であり、就業規則が有効か否かを判断することは、不当労働行為制度にはなじまないものであると主張する。

確かに、就業規則の有効、無効を判断することは、労働委員会の権限外のことである。

しかし、労働委員会は、有効、無効を判断するのではなく、定年を理由に退職させたことと、組合活動等との因果関係を審査し、不当労働行為の有無を判断するものであるから、会社の主張は失当である。

以上のとおり、A 1 委員長を定年を理由に退職させたことは、同人の組合活動を嫌悪した会社が、就業規則の定年退職条項の適用に藉口して行ったものと認められ、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。

以上の事実認定と判断に基づき、当委員会は、労働組合法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条により、主文のとおり命令する。

昭和 55 年 12 月 18 日

長野県地方労働委員会

会長 丸 山 衛