

命 令 書

申立人 X

被申立人 日本検査株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人日本検査株式会社（以下「会社」という。）は、昭和28年4月輸出関連業界の協賛の下に民間の検査機関として設立され、鉄鋼成品検査、機械電機検査、海事検査、理化学試験および非破壊検査を目的とする会社であり、本社以外に東京理化学試験所をはじめ全国に試験所、営業所および実験所を有しており、従業員は社員と嘱託を合わせて311名（申立時）である。

(2) 申立人X（以下「X」という。）は、昭和17年から約20年間N社に勤務した後、2社を転職し、47年9月1日後記経緯により会社に入社した。

(3) 会社には、48年11月、各試験所の職員で結成した日本検査理化学試験所労働組合（以下「組合」という。）があり、その下部組織として東京試験所支部がある。同支部の組合員は申立人Xを含め22名である。

なお、会社には、組合のほか、海事鑑定業務に従事する者で組織するサーベヤーズ・ユニオン（48年9月結成、組合員34名）および本社従業員で組織する日本検査本社労働組合（53年11月結成、組合員55名）がある。

2 Xの入社と組合活動および会社における労使関係

(1) Xは、47年8月、新聞広告によって会社が「分析員」を募集しているのを知り、これに応募した。その際Xは、当時のB1総務部長から「うちの会社は鉄鋼8社からの出資なもので、鉄鋼8社から定年退職者を大勢受け入れているので、60過ぎている人が大勢働いております。あなたも60過ぎで働く意思があれば働けます。」といわれたが、会社の定年とか嘱託制度については特に説明を受けなかった。当時47歳のXは、入社を決意し、47年9月1日から東京理化学試験所に出社した。

Xは入社後、鉄鉱石の化学分析および水銀の分析に従事した後、53年以降後記嘱託期間満了まで、シアンフェノールおよび硝酸・亜硝酸の分析に従事した。

(2) Xは、組合結成当時の組合員であるが、組合の役職歴としては、54年に闘争委員会委員に就任したことがあるのみで、しかもその際も組合と他の上記2組合が合同で行った団体交渉に一度出席しただけで、発言することもなかった。

(3) 組合は結成後、主として賃金闘争を行い、50年から54年にかけて、たびたび時間外勤

務拒否や時限ストライキを実施しておりXも、54年11月29日の1時間ストライキには参加している。

- (4) なお、52年11月、大阪試験所から東京理化学試験所に転勤となったK（環境計量士）が組合に加入後、会社職制によって組合からの脱退懲罰を受けたとして、組合が会社に抗議を行ったところ、会社は、「不当労働行為と解釈されるおそれのある発言をした事を注意する。」との趣旨の文書を組合に提示するということがあった。

3 会社における定年制とその適用

- (1) 会社は、28年の創立当初から社員の定年を55歳としていたが、44年に段階的定年制を導入した。この段階的定年制とは、「社員の定年を第1定年（満55歳）、第2定年（60歳）、第3定年（63歳）、最終定年（65歳）の4段階とする。但し、この中間の時期に区切って定年を延長することもある。」というものであった。すなわち、社員が上記各定年に達したときは、常務会が検査のうえ、①退職、②退職後、嘱託の委嘱 ③退職後、参与、参与待遇の委嘱 ④社員としての定年延長のいずれかを決定することになっており、また「嘱託」の委嘱期間は、原則として1年以内とし、必要により委嘱期間を更新するとされていた。

- (2) Xは、55年3月に第1定年に到達しているが、48年以降55年3月までの間に、55歳に到達した者は全社で40名前後おり、殆どが定年延長の取扱いを受けている。但し、6名の者は第1定年が適用された。そしてこれら6名の処遇は、1年委嘱が更新4度で計5回（1名）、1年委嘱が更新2度で計3回（1名）、1年委嘱が更新1度で計2回（1名）、1年委嘱後半年延長（2名）、退職（1名、女子組合員であったが本人希望による。）となっている。

- (3) Xの所属していた東京理化学試験所においては、57年11月1日現在、55歳以上の勤務者は3名いたが、いずれも55歳に達したとき社員として定年延長されており、そのうち1名は非組合員、1名は定年延長が行われる前に組合を脱退（50年3月ころ）し、1名は定年延長後組合に加入したがその後組合を脱退（50年3月ころ）し、62歳まで社員であった。また、同試験所をすでに退職している社員8名（Xを除く）についてみると、7名が社員として定年を延長されており、そのうち4名が非組合員で、3名は組合脱退者（脱退時期は50年3月ころ1名、50年9月ころ1名、時期不明1名）であり、他の社員1名は、本人希望で退職した上記女子組合員である。

- (4) このような会社の段階的定年制の適用について、組合は、53年4月の会社に対する要求書のなかで、「停年制、嘱託制の改善」として「①55歳停年制を60歳までひきあげること、②嘱託の乱造をやめること」などを要求した。Xに第1定年が適用された55年ころも、この定年延長に関する組合要求は、労使間の懸案事項となっていた。

4 Xの定年および都労委におけるあっせん

- (1) Xは、第1定年に到達する55年3月以降も社員として残留したいとの希望を有していたが、当時、組合においては、同人以外の組合員は比較的若年層で占められていたため、定年延長問題に直面するのは組合員としてはXが最初であった。そこで同人は、54年11月ころ、組合執行委員長に何年定年が延びるのか会社に聞いてほしいと依頼した。これを受けて組合は、12月から翌55年1月にかけて、東京理化学試験所で会社と交渉を行ったが、会社の回答は、Xの定年については流動的であり常務会でどうなるかわからない

ということであった。

- (2) 55年2月1日、会社は常務会において人事判定会議を行い、Xについては、55歳で定年とし、引き続き、1年間の嘱託を委嘱すると決定した。そして同月4日、B2理化学試験本部長が、Xにこの内容を口頭で内示した。
- (3) 組合は、このXに対する処遇を異例人事とうけとめ、同月6日と7日、会社と交渉を行い、同人事の説明と常務会での再審議を要求したが、B2本部長は再審議する意思はなく、Xについての評価は本人以外には説明しないと回答した。
- (4) 組合は、同月8日臨時組合大会を開催し、Xの定年問題についてのストライキ権を確立した。
- (5) 同月12日と15日、組合は会社と団体交渉を行い、過去においては55歳で即定年ということが殆どなく、58～60歳まで社員で残ることが慣行化していることからみても、今回の処遇は異例の人事であるとして抗議するとともに、組合はX本人から委任を受けているとして同人に対する評価の発表を要求したが、会社は聞き入れなかった。そして15日には、会社はXに内示の文書を手渡そうとしたが、同人は受領を拒否し、個人評価の発表を要求した。
- (6) 同月22日、Xは、B2本部長から呼び出しを受け、上記常務会における個人評価についての説明を受けた。その内容は、「健康と体力は普通、能力と仕事の精通度は上でもなく下でもない、しかし、気力と熱意に問題がある」というものであった。さらに、「気力、熱意がないのなら、すぐ退職させるべきだ」というような意見も常務会では出たが、同本部長がこれをかばって、嘱託を1年間とすることになった」という趣旨のこともいわれた。
- (7) このような経緯から、組合は東京試験所支部名で、同月25日、当委員会にXの「定年についての差別取扱い」についてのあっせんを申請した。
- (8) 非組合員である会社和歌山出張所次長の海事鑑定人Tが、Xと同じく会社から第1定年後1年間の嘱託を委嘱するとの通知を受けたのを契機に、同月27日組合に加入したので、組合東京試験所支部は、3月6日Tの「定年についての差別取扱い」についても当委員会にあっせんを申請した。
- (9) 両あっせん事件は、併合してすすめられた結果、4月9日組合東京試験所支部と会社の間で、つぎの協定が締結された。

- | |
|---|
| <ol style="list-style-type: none">1 Xは、昭和55年3月19日付をもって定年退職し、会社は、同人を昭和55年3月20日付で2年間嘱託として委嘱する。
なお、嘱託の本給は、社員退職時の本給の85%とする。2 会社は、Tの社員在職期間を昭和56年3月19日まで1年限り延長する。
なお、退職金については、これまでと同様退職金支給規定第2条によって支給する。3 右1、2項の人事処遇は、XおよびTについての特例であり、双方ともこれを今後の前例としない。 |
|---|

(なお、Tは上記協定による定年延長をさらに再延長するよう求め、現在裁判所で係争中である。)

5 Xの嘱託期間の再延長問題

- (1) 上記協定書によるXの嘱託期間満了(57年3月19日)が近づいた57年1月初旬、Xは、嘱託再延長の希望を組合執行委員長に書面で伝えた。これを受けて組合は、同月末ころ、会社のB3理化学試験本部長とB4所長(両名とも、前記あっせん後の55年7月就任)と交渉を行ったが、その際、組合は、55年のあっせんするとき、Xが2年間一生懸命働くならば、さらに嘱託を再委嘱される可能性がある旨あっせん員から話があったと伝えた。そこでB3本部長は、あっせん当時のB2本部長とB5総務部長に対し、これを確めたところ、あっせんの際そのような話はなかったということであった。しかし、B3本部長は、会社には半年間の再委嘱を最後にするという例もあり、また、組合といさかいを起すのも好ましくないと考え、Xの嘱託を半年間再委嘱することを常務会へ提案することとした。
- (2) 会社は、57年2月初旬の常務会において、Xの嘱託再延長問題を検討した結果、同人の嘱託期間中における能力、勤務態度(作業状況、機動性、協調性)は不十分であったが、上記のように半年間の再委嘱を最後に行う例も多いことや、退職準備など同人の将来を考えて、さらに半年間(57年3月20日から同年9月30日まで)の嘱託を再委嘱することを決定した。
- (3) この決定を知らされたXは、B4所長に抗議したところ、同所長から、会社の職制を通じて上司が会社に要望して認めてもらった半年の嘱託延長であるから有難く受けるようにといわれた。また、組合委員長らにも話したところ、黙って受けるようにとすすめられた。しかし、これに不満なXは、不当労働行為の救済申立てをしようと組合委員長らに相談したが、現在は反対であるといわれた。
- (4) ところでXは、54年10月ころから、成人病検査の結果、肝機能障害の疑いが出始めていたが、嘱託期間が再延長された直後の57年4月の定期健康診断で肝機能障害が進んでいることがわかり、さらに病院で診察を受けた結果、肝機能障害で1か月間の自宅安静加療を要すると診断された。そこでXは、その旨の診断書を会社に提出して、同年5月24日から会社を休んで自宅療養を続け、さらに8月2日から10月8日まで入院加療を続けたことから、嘱託の再委嘱期間が満了する9月30日まで全く出社しなかった。
- (5) 会社のB4所長とB6総務部部長代理は、8月28日、たまたま帰宅中のXの自宅を訪ね、「57年9月30日付をもって解任されますので、予め通知します。」との8月20日付文書を同人に手渡した。これにより同人は、9月30日、期間満了により嘱託を解任された。これに対しXは、9月24日、個人で本件救済を申立てた。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

会社には満55歳をもって第1定年とするとの定年制に関する定めはあるが、実際には、少くとも60歳に達するまでは本人の意思に反して退職を強制しない、すなわち、現職のままさらに定年を延長するか、そうでなくとも嘱託委嘱等の形で60歳まで引き続き勤務できるような措置をとることが社内慣行となっている。

ところで、55年に都労委あっせんによる協定で定められたXの嘱託委嘱期間は、57年3月で満了するが、同人は当時57歳であったから、上記慣行に従えば60歳に達するまではさらに嘱託委嘱が継続するような措置がとられるべきであったにかかわらず、会社は57

年9月までその期間を僅か半年延長するに止めた。これは明らかに慣行違反である。

仮りに上記慣行の存在が認められないとしても、上記都労委におけるあっせんの際、会社は「Xが通常の勤務を続ける限り、嘱託として60歳までは勤務しうる」との了解を示しているのであるから、会社の上記措置はこの了解にも反する。

以上、会社がXに対し、敢えて慣行ないし了解に反する不利益な措置をとったことは、他にこの会社の措置を正当づける事由を見出しえない本件にあっては、会社が組合の存在ないし活動を嫌い、ひいてXが組合の組合員であることを嫌悪したが故の不当労働行為であるといわざるをえない。

(2) 被申立人の主張

会社には申立人の主張するような定年延長に関する慣行はない。また、会社が55年の都労委におけるあっせんの際、申立人の主張するような了解をしたこともない。本件の場合、あっせんによる協定書で取り決めたXに対する2年の嘱託委嘱期間は57年3月で満了するが、会社は退職準備とその心構えをしてもらうため、嘱託期間満了により退職するときは半年間を限って再委嘱するという前例もあるので、好意的にさらに半年間の嘱託委嘱期間を再延長する措置をとったものであるから、同期間の満了する57年9月末で解任したことについてなんら非難されるいわれはない。のみならずXには組合員として目立った組合活動はなく、従って会社としても同人の組合関係につき特に注目するというようなことはなかったのであるから、本件の場合およそ不当労働行為意思の介在する余地はない。

2 当委員会の判断

- (1) 会社には定年制度があり、満55歳をもって第1定年とするとの定めがあるが、この第1定年の適用については従前会社の取り扱いにも、55歳で直ちに打ち切ることなく、そのまま定年を延長し、または嘱託委嘱等の形で58～60歳ころまで継続勤務を認めた事例がかなり多かったことを認定できる。しかし、さような取り扱いをしなかった事例も見受けられるのであって、申立人のいうように第1定年該当者については60歳に達するまで本人の意思に反して退職を強制しない、すなわち、定年をさらに延長するかまたは嘱託委嘱等の形で継続勤務を認めることが、社内慣行になっているとまでは断定できない。慣行を認定するには疎明不十分である。

Xは55年3月に第1定年に達し、会社から引き続き1年間嘱託委嘱の通告を受けたが、これを不服とし、結局組合東京試験所支部名で当委員会（都労委）にあっせんに申請し、その結果、同支部と会社との間に55年4月9日、「Xは55年3月19日付をもって定年退職し、会社は同人を55年3月20日付で2年間嘱託として委嘱する。」との協定が成立したのである。爾後Xはこの協定に従って嘱託として勤務を続けたが、会社はこの2年の嘱託委嘱期間の満了に先立つ57年2月初旬、Xの退職準備など同人の将来を考え、なお併せて会社においては半年間の再委嘱を最後に行う事例が多かったことも考慮に入れて、さらに半年間（57年3月20日から同年9月30日まで）の嘱託を再委嘱することを決定した。そして会社はこの決定に従い同年9月30日付をもって期間満了としてXの嘱託を解任したものである。

以上の経緯をみるに、会社は上記協定に定めるところを履践したまでであって、申立人の主張するような社内慣行の存在が認められない限り、本件会社の措置を非難するこ

とはできない。

また申立人は上記都労委におけるあっせんの際、会社は「Xが通常の勤務を続ける限り、嘱託として60歳まで勤務しうる」との了解を示しているというが、さような事実を肯認するに足る疎明はない。

(2) のみならず、本件にあっては以下に説示するように、会社が組合ないしその活動ひいてはXの組合員たることを嫌悪していた等会社の不当労働行為意思を推測せしめるに足る事実は認定しえないから、いずれにしても本件については不当労働行為の成立する余地はない。

すなわち、前段認定のとおり、①組合が50年から54年にかけて行った賃金闘争は、通常起り得る程度の紛争にすぎないとみられること（第1、2、(3)）、②環境計量士Kへの組合脱退懲憑の点についても、格別事件として争われることもなく組合と会社との間で收拾されていること（第1、2、(4)）、③50年ころに組合を脱退した者が、その後定年延長となっていることが窺われるけれども（第1、3、(3)）、これが会社による組合脱退懲憑の結果であるとの疎明はないこと、および④55年に、会社がXの定年延長を認めなかったことを、組合も異例人事と受けとめたものの、結局、都労委のあっせんの結果、組合とX本人を含め、会社との間で、同人を嘱託として処遇し、その委嘱期間を2年間とすることで決着をみていること（第1、4、(9)）等の事実に徴すれば、組合と会社とは格別、不正常といえるほどの労使関係にあったとは認め難いのであるから、会社が組合の存在ないしその活動を特に嫌悪していたとはいえない。

また前段認定のとおり、Xは、組合結成以来の組合員ではあるが、54年に一度だけ組合の闘争委員会委員になったことがあるだけで、しかもその際も団体交渉に出席したものの何ら発言もしておらず、そのほかには同年11月に一組合員として1時間ストライキに参加したことがある程度で（第1、2、(2)および(3)）、組合活動を活発に行ったという事実は認められないのであるから、会社が、同人の組合に所属していることについて格別着目し、これを嫌悪していたとは認め難い。

とすれば会社が本件において、Xの嘱託期間を半年間しか再延長しなかったことをとらえて、会社が同人の組合所属や組合活動を嫌悪してなした不当労働行為と認めることはできない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、昭和57年3月、Xの嘱託委嘱期間を半年間しか再延長しなかったことは、労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和61年11月18日

東京都地方労働委員会
会長 古 山 宏