

# 命 令 書

申 立 人 全国一般労働組合大阪府本部  
申 立 人 近畿システム管理従業員組合  
申 立 人 X1

被申立人 近畿システム管理株式会社

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人 X1 に対して、平成元年 1 月 10 日以降嘱託従業員として取り扱い、同日から就労させるまでの間、同人が受けるはずであった賃金、一時金相当額及びこれに年率 5 分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人らに対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

全国一般労働組合大阪府本部  
執行委員長 X2 殿  
近畿システム管理従業員組合  
執行委員長 X1 殿  
X1 殿

近畿システム管理株式会社

代表取締役 Y1

当社が、X1 氏を平成元年 1 月 10 日以降嘱託従業員として取り扱わなかったのは、大阪府地方労働委員会において労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

## 理 由

### 第 1 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 被申立人近畿システム管理株式会社(以下「会社」という)は、肩書地に本社を置き、主として尼崎浪速信用金庫(以下「尼信」という)の現金、書類等の輸

送業務及び尼信の各支店の建物管理、警備業務等を営んでおり、その従業員は本件審問終結時約 190 名である。

- (2) 申立人全国一般労働組合大阪府本部(以下「府本部」という)は、主として大阪府下に所在する事業所の労働者と労働組合で組織された労働組合であり、その組合員は本件審問終結時約 3,600 名である。
- (3) 申立人近畿システム管理従業員組合(以下「KSK 労組」という)は会社の従業員で組織(組合規約第 3 条)し、その組合員は本件審問終結時約 130 名である。なお同労組は府本部に加盟している。
- (4) 申立人 X1(以下「X1」または「X1 委員長」という)は、KSK 労組結成以来同労組の執行委員長を務めている。

## 2 労使関係等

- (1) 昭和 57 年 7 月 26 日、X1 は、会社に入社し、ビルの保守、警備等の業務に従事した。入社当時会社には労働組合はなかったが、深夜手当が支給されないことなどについて従業員の間で不満があり、X1 らが中心となって組合結成のための準備を進めた。

会社は、従業員の中で全日本運輸一般労働組合(以下「運輸一般」という)に加入したいという動きがあることをつかみ、会議で運輸一般は「評価が良くない」と結論づけて、全従業員が加入できる企業内組合の発足に向けて動いた。

- (2) 昭和 59 年 3 月 10 日、KSK 労組が結成された。
- (3) KSK 労組と会社は、昭和 59 年 4 月 10 日定期昇給その他につき、同年 12 月 30 日管制勤務その他実働時間につき、60 年 7 月 30 日 58 歳から 60 歳への定年延長につき、同日定年延長に伴う満 58 歳到達時の給与調整その他につき、それぞれ協定書を締結し、また 59 年 12 月 20 日年末年始勤務者の手当等について覚書を交わした。
- (4) 昭和 63 年 3 月 23 日、KSK 労組は 63 年春闘要求書を会社に提出した。同要求書記載の要求事項は 10 項目にわたるものであるが、そのなかには、現行の 60 歳定年再雇用の取扱いにおいては定年者が希望しても特段の事由がある場合には再雇用されないことがあるので、これを改めて、「希望者を全員雇用することを求める」旨の要求が含まれていた。

同年 5 月 11 日、代表取締役 Y2(以下「Y2 社長」という)は、同要求書記載の要求事項について小委員会の設置を検討することを次期社長に引き継ぐ旨の覚書を KSK 労組と交わした。

- (5) 昭和 63 年 5 月 24 日の会社の株主総会で、Y2 社長に代わって Y1 顧問が会社代表取締役(以下「Y1 社長」という)に就任した。

Y1 社長に代わってから前記(4)記載の覚書の小委員会開催は拒否されて団体交渉が円滑に進まなくなった。

- (6) 昭和 63 年 11 月 12 日、KSK 労組は、第 5 回定期大会を開催し、同大会において府本部への加盟が緊急提案され決議された。同月 14 日、KSK 労組は府本部と連名で、会社に対して、「上部団体加入通知書及び要求書」を提出し、団体交渉を申し入れた。

また、X1 は、同大会で執行委員長に再任された旨、文書及び口頭で会社に通知した。

- (7) この直後、Y1 社長は組合員に対し、「なぜ急に上部団体に入ったのか。KSK 労組と会社がおもむくという事は非常に対外的に信用を落とすことになる」等発言した。

- (8) 昭和 63 年 11 月頃、会社の神戸営業所の掲示板に、神戸営業所長 Y3(以下「Y3 所長」という)が組合文書のコピーに「上部団体加入は緊急でもなく予定通りの行動で大部分の組合員にはわからないように話を進める必要があったと考えられるのでは」、「なぜか急に過激になったみたい」、「上部団体の目的が最終的に尼信というところにあり、会社とその組合は利用されているだけなのだろうか?」等とメモ書きした文書が張られていた。

- (9) 昭和 63 年 11 月 17 日、府本部及び KSK 労組の役員が、Y1 社長と面会し、前記(6)記載の要求書に関して団体交渉の日時を設定するよう申し入れたところ、同社長は、「上部団体への加入については、KSK 労組が自主的に判断することなので口をはさまない。しかし、団体交渉に上部団体の同席は認めない。労働協約でも第三者委任はしないとなっている」旨回答した。

- (10) 昭和 63 年 11 月 30 日付けで会社は、従業員全員に対し、「社員のみなさんへ」と題する次の内容の文書を配布した。

「会社での労使関係の安定を強く願っている。KSK 労組が組合員の総意において自主的に、かつ適法に上部団体加盟を決定されたことに対して会社としてはいささかたりとも口をさしはさむものではない。しかしながら、会社としては、いきなりその決定をつきつけられて直ちに対応するよう求められてもそれに応じるわけにはいかない(以下略)」

- (11) その後、会社は、府本部及び KSK 労組の団体交渉要求書につき府本部が要求書に名を連ねているから受領できないとか、府本部が出席する団体交渉には応じられないなどの態度をとり続けた。

- (12) 平成元年 1 月 10 日、府本部は、当委員会に対し、団体交渉応諾を求める不当労働行為救済申立てを行い、同年 5 月 25 日、当委員会は、会社に対し、「昭

和 63 年 11 月 14 日付け申入れの要求書に関する団体交渉を府本部役員が出席することを理由として拒否してはならない」旨の命令を発した。

### 3 X1 の再雇用拒否問題について

- (1) 会社における定年者の再雇用についての従前の取扱いは、定年に達する従業員に対しては、あらかじめ引き続き嘱託として勤務してもらえるかの意向打診を行い、再雇用を希望した者については病気あるいは勤務振りが悪いなど特段の事由がない限り嘱託として再雇用していくというものであった。なお、昭和 62 年以降再雇用を希望した者 16 名のうち 13 名が再雇用され、3 名が再雇用を拒否されているが、再雇用を拒否された 3 名については、うち 1 名は「病気」であり、他の 2 名のうち 1 名は勤務中の職場離脱が度々あり、1 名は勤務中の居眠り、当日朝連絡しての休みが多いため「勤務振りが悪い」とされたことがその欠格事由であった。

なお、従業員の定年について就業規則は、第 22 条第 6 号に「定年に達した日を退職の日とし、社員としての身分を失う」旨を定め、同第 25 条に「社員の定年は満 60 歳とする」旨を定めている。

- (2) 昭和 63 年 12 月 12 日付けで、会社は X1 に対し「貴殿は昭和 64 年 1 月 9 日満 60 歳に達し定年となります。については今後退職に伴って継続療養受給関係その他種々手続きを必要とする場合があります。これらのことについて事前に連絡頂ければ必要とする諸用紙等を送付しますとともに、その他手続きについて不明な事項等があれば御連絡下さい」と記載した「定年退職について」と題する文書を郵送し、同人は同月 19 日この文書を受領した。なお、それまで X1 に対しては再雇用についての意向打診は行われていなかった。
- (3) 昭和 63 年 12 月 20 日、KSK 労組は、会社に対し、「X1 委員長に対し定年退職の手續の文書が届いたが、本人に対して何ら意思を聞かず退職するものと決めているのは納得できない処置である。現在 60 歳定年を迎えた組合員及び中間管理職が 10 数名おられ、これらの方々については事前に本人に対し希望を聞き仕事の配置を決定されている。この定年退職問題は、事前に組合から諸要求として提出し、未だ解決されていない経過があるのに一方的に通告されたことは KSK 労組の弱体化を狙うものであり抗議する。退職勧告を撤回され速やかに嘱託契約を結ばれることを要請する」旨の文書を提出し、12 月 26 日までに回答するよう求めた。
- (4) 昭和 63 年 12 月 27 日、会社は前記(3)の KSK 労組の要請について「回答の必要性を認めない」旨同労組あて文書で回答した。
- (5) 平成元年 1 月 9 日、X1 は満 60 歳となった。同年 1 月 11 日、X1 が入社したと

ころ、会社は嘱託従業員として取り扱わない旨同人に通告した。同日、X1 と KSK 労組は連名で、会社に対し、「本日、X1 が出勤したところ嘱託従業員として取り扱わない旨の通告を受けた。嘱託制度は定年後の雇用保証を実現するためにかねてから該当者に健康上の理由など勤務に耐えられない事由のない限り社員の身分から嘱託の身分に変更して、引き続き勤務させるべく運用されてきた。特に、執行委員長たる要職にある者がこのような不利益な扱いを受けるならば明白な不当労働行為と言わざるを得ない。念のため申し添えれば、X1 は健康上も何ら問題とされる余地なく、十二分にその勤務に耐え得るものである。直ちに嘱託社員として取り扱われるよう重ねて要請する」旨の申入書を書留内容証明郵便で送付した。

- (6) 平成元年 1 月 21 日、会社と KSK 労組との団体交渉が行われ、X1 委員長の再雇用に関して、Y1 社長は、「嘱託を希望するなら本人が言ってくる問題で、会社から聞く問題ではない。X1 委員長から再雇用願いたいと私のところに言ってきていない。委員長でも定年がくれば会社の従業員でなくなり、組合員でもなくなる。再雇用は新しく出発するので会社の人事権の裁量の問題だ。私と会ったとき再雇用を頼むというのが人情だろう」等述べた。
- (7) 昭和 63 年 12 月から平成元年 4 月にかけて、数次にわたり、会社は、ビル保安駐車場警備社員、ビル設備管理技術社員、ビル清掃社員等について新聞広告により募集を行っており、人員不足の状態であった。
- (8) 会社の業務にあるビル警備ないし清掃業務は高齢者でも十分にこなせる業務であり、かつ慢性的な人手不足の状況にある業界であるために、定年者を嘱託再雇用して人員を確保することは会社の業務遂行上必要不可欠なことであった。

#### 4 X1 の勤務態度について

- (1) 昭和 61 年 2 月頃、X1 が、勤務時間中ガレージの吊り上げ式リフトのチェーンカバーの落下により指に負傷し、治療のため通院していたところ、同年 3 月下旬に、24 時間勤務の他の職場に配置換えする話が出たため、同人はその労働条件の不満から労働基準局に行くと言って外出しそのまま戻らないことがあった。なお、この件に関しては、会社は、特に問題にしたことはなかった。
- (2) X1 は、昭和 61 年 12 月から 62 年 6 月にかけて、通勤経路である阪急淡路駅から地下鉄天満橋駅までの料金 260 円のところを会社に対し 290 円請求していたことがあった。

これについて会社は、X1 が通勤費の水増し請求をしたと指摘し、同人に始末書の提出を求め、62 年 7 月 14 日、同人は始末書を会社に提出した。

62 年 8 月末頃、会社は、上記 X1 の行為に対し就業規則第 85 条第 1 項第 14

号(諸手続きを怠った者)に該当するとして譴責処分を行った。

- (3) 会社は X1 を再雇用しなかった理由について本件審問において①得意先からの再雇用の希望がない、②通勤費の不正請求があった、③本人より再雇用の希望がない、④勤務振りが悪い、及び⑤無断欠勤が多いことを挙げているが、このうち③を除いては審問において初めて明らかにした事由であった。

なお、X1 は、上記②に関する事以外にこれまで会社から特に勤務振りについて注意を受けるようなことはなく、かえって前記(1)記載の負傷をするまでは会社の取引企業への派遣チームのリーダー役である「隊長」を務めるなど、その勤務振りを評価されていた。

## 第2 判 断

### 1 当事者の主張要旨

- (1) 申立人らは、X1 に対する再雇用の拒否は、労使間の慣行を無視したものであり、KSK 労組の執行委員長である X1 に対する明白な不利益取扱いであるとともに、KSK 労組の弱体化をねらった支配介入行為である、と主張する。
- (2) これに対して会社は、①X1 は、定年退職し会社の従業員ではなく KSK 労組の組合員でもないので、同人を代表者とする KSK 労組の本件申立ては違法である、②X1 を再雇用しなかったのは(ア)会社には従業員を定年後も再雇用するとの慣行は存在しないし、本来再雇用するかどうかは会社の人事専権事項であること、(イ)X1 の場合は得意先から同人の就労についての希望もなく、また同人から再雇用してほしいとの要請もなかったこと、(ウ)X1 は過去において6ヵ月にわたり交通費の水増し請求をして会社から譴責処分を受けており、無断欠勤も多かったことによるものであり、何ら不当労働行為に該当する事実はないと主張する。

よって、以下判断する。

### 2 不当労働行為の成立

- (1) まず、会社主張①についてみるに、前記第 1.1(3)及び 3(5)認定によれば、(ア)KSK 労組の組合規約第 3 条に同労組は会社の従業員をもって組織する旨規定されていること、(イ)X1 は平成元年 1 月 9 日に満 60 歳の定年に達した者であること、(ウ)しかしながら後記(2)判断のとおり、同人は、引き続き会社の従業員としての地位にあり、KSK 労組の組合員資格を有することがそれぞれ認められる。したがって、この点についての会社の主張は失当である。
- (2) 次に会社主張②についてみるに、
- ア 従業員を定年後嘱託として再雇用するとの慣行は存在しない、再雇用するかどうかは人事専権事項であるとの点については、前記第 1.3(1)、(7)及び(8)

認定によれば、(ア)従業員の定年について就業規則第 22 条第 6 号に「定年に達した日を退職の日とし、社員としての身分を失う」旨を定め、同第 25 条に「社員の定年は満 60 歳とする」旨を定めていること、(イ)会社は、定年に該当する従業員に対してあらかじめ再雇用の希望についての意向を打診し、再雇用を希望した者については特段の欠格事由のない限り嘱託として再雇用してきたこと、(ウ)ちなみに昭和 62 年以降定年に達した者で再雇用を希望した者は 16 名であったが、そのうち 13 名が再雇用され、再雇用されなかった 3 名にはいずれも「勤務振りが悪い」もしくは「病気」等の欠格事由があったこと、(エ)会社の業務であるビル警備ないしは清掃業務は高齢者でも十分にこなせる業務であり、かつ慢性的な人手不足の状況にある業界であるために、定年者を嘱託再雇用して人員を確保することは会社の業務遂行上必要不可欠な取扱いであったこと、(オ)会社は、昭和 63 年 12 月以降数次にわたって新聞に求人広告を掲載して従業員を募集しており、人手不足の状態は解決されていないこと、(カ)以上を総合すると、会社は、人手不足の状態が継続している現状においては、嘱託として再雇用を希望した定年者については、特段の欠格事由のない限り、定年後直ちに嘱託として再雇用する取扱いを行っており、この取扱いは、労使慣行とは言えないまでも、その実質において労使慣行と同様に尊重されるべきものと考えられること、したがって、会社は、人手不足の状態が継続している限り特段の欠格事由がない嘱託再雇用希望者を再雇用するべく、その人事権の行使について一定の制約を受けていたものと認められること、

イ X1 については得意先から同人の就労について希望もなく、また、同人から再雇用してほしいとの要請がなかったとの点については、前記第 1.3(1)、(2)、(3)、(5)及び(6)認定によれば、(ア)得意先からの再雇用の希望の有無は、会社が定年者を再雇用するか否かの判断事由とされてきたとの疎明がないこと、(イ)会社は、従前の取扱いに反して、X1 に対しては、あらかじめ再雇用の希望についての意向を打診することなく、いきなり昭和 63 年 12 月 12 日付け「定年退職について」と題する書面で「昭和 64 年 1 月 9 日満 60 歳に達し定年となる」旨の通告文書を郵送し、X1 はこれを 63 年 12 月 19 日受領したこと、(ウ)これに対し、KSK 労組は、翌 20 日、会社に対し、上記通告の撤回と X1 を嘱託として再雇用することを求める文書を提出したこと、したがって、会社は、遅くともこの文書を受領した時点で X1 が嘱託再雇用の希望を有することを明確に把握したものと認められること、(エ)それにもかかわらず、会社は、X1 が、平成元年 1 月 9 日に満 60 歳の定年に達し同月 11 日に入社したところ、

同人に対し、嘱託従業員として扱わない旨を通告し、しかも同月 21 日に行われた団体交渉で、Y1 社長は同人を再雇用しなかった理由として「嘱託を希望するならば本人が言ってくる問題で X1 委員長から再雇用の希望を言ってきていない」旨述べたこと、

ウ X1 には交通費の水増し請求や無断欠勤があったとの点については、前記第 1.4 認定によれば、(ア)X1 は、昭和 61 年 3 月下旬に、会社の労働条件についての不満から「労働基準局へ行く」と言って会社に無断で外出し、そのまま戻らなかったことがあったが、当時会社はこれを問題にしなかったこと、(イ)X1 は、61 年 12 月から 62 年 6 月にかけて、交通費 260 円のところ 290 円に水増し請求をしたことがあり、会社は、これについて、X1 を 62 年 8 月に譴責処分にしたこと、(ウ)しかし、それ以外に、X1 がこれまで会社から特にその勤務振り等について注意を受けるようなことはなく、かえって隊長を務めるなどその勤務振りを評価されていたこと、(エ)X1 の交通費の水増し請求については譴責処分相当の非が認められるとしても、定年の 1 年 6 か月前の事由であり、また、無断外出は定年の 2 年 9 か月前の 1 回限りの極めて軽微な事由であって、いずれも会社が再雇用を拒否する特段の事由にあたるものとは認められないこと、(オ)加えて、X1 を再雇用しない理由として会社が挙げている事由は、本人から希望がなかったという点を除けばすべて本件審問開始後に初めて主張されたものであること、したがって、これらの理由は、いずれも、組合員をしなかった真実の理由ではなく、本件救済申立ての後に、再雇用拒否の取扱いを合理化するために探し出された口実にすぎないと認められること、

エ また前記第 1.1(4)、2(7)ないし(11)認定によれば、(ア)KSK 労組が府本部加盟を通知した直後の Y1 社長の組合員に対する発言や同社長の従業員向けの文書の内容、及び Y3 所長の組合文書への記載文言にみられるように、会社が KSK 労組の府本部加盟に対して快しとしない態度を示していること、(イ)Y1 社長が就任してから KSK 労組との団体交渉は円滑に進まなくなったほか、KSK 労組が府本部に加盟して以降、会社は団体交渉を拒否するなど労使関係が一層激しく対立するようになったこと、(ウ)X1 は KSK 労組結成以来、同労組の執行委員長として中心的な存在であったことがそれぞれ認められる。

オ これらを総合すると、会社には、特段の欠格事由がない限り定年者を定年後直ちに嘱託として再雇用するとの取扱いが、実質において労使慣行と異なる程度に定着しており、X1 には再雇用されなくともやむを得ないと認められるような特段の欠格事由がなかったのであるから、会社は同人を嘱託で



再雇用したものとして取り扱うべきところ、再雇用しないものとして取り扱ったのは、会社が、府本部及び KSK 労組の存在並びに同労組の執行委員長である同人の組合活動を嫌悪し、府本部及び KSK 労組の弱体化を企図して同人に不利益を与えたものと認めざるを得ない。したがって X1 に対する上記会社の取扱いは、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると判断するのが相当である。

以上の事実認定及び判断に基づき、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。

平成 2 年 4 月 27 日

大阪府地方労働委員会

会長 清 木 尚 芳 ⑩