

東京、昭61不69・昭63不16、平3.10.15

命 令 書

申 立 人 明治書院労働組合

被申立人 株式会社明治書院

主 文

- 1 被申立人株式会社明治書院は、申立人明治書院労働組合に対して、組合員範囲の「線引き問題」の交渉に応ずることを「定年延長問題」についての団体交渉に応ずる前提条件であると固執することによって、「定年延長問題」についての団体交渉を拒否してはならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合所属組合員A1に対し、次のような措置を講じなければならない。
  - (1) 昭和63年2月20日に遡って嘱託として再雇用し、同人の定年到達時における原職相当職に就かせること。
  - (2) 昭和63年2月20日から上記原職相当職に復帰するまでの間、同人が嘱託として受けるはずであった賃金相当額とこれに対する各支払日の翌日から支払い済みまで、年5分の割合による金員を支払うこと。
- 3 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に、下記内容を楷書で明瞭に墨書し、被申立人会社の本社の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

明治書院労働組合  
執行委員長 A2 殿

株式会社 明治書院  
代表取締役 B1

当社が、①昭和61年の賃上げ・一時金の団体交渉にあたり、貴組合との間で合意に達していないのに、貴組合所属の一部組合員に対し賃上げ・夏季一時金の頭越し支給を行ったこと、②貴組合に対して、組合員範囲の「線引き問題」が「定年延長問題」についての団体交渉に応ずる前提条件であると固執することによって「定年延長問題」についての団体交渉を拒否したこと、③貴組合所属組合員A1氏の再雇用を拒否したことは、いずれも不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

- 4 被申立人会社は、前記第2項および第3項を履行したときは、すみやかに

当委員会に文書で報告しなければならない。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 被申立人株式会社明治書院（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、本社内に東北・北海道支店および東京支店、大阪市に大阪支店、福岡市に福岡支店を有し、高等学校用教科書、辞典等書籍の出版・販売を業とする会社であり、本件申立て当時（昭和61年7月1日）の従業員数は約70名である。なお、会社と同一社屋に申立外株式会社真珠書院（以下「真珠書院」という。）が置かれ、会社発行の教科書の自習書等の出版・販売等を行っているが、その業務の殆どは会社従業員により行われている。

(2) 申立人明治書院労働組合（以下「組合」という。）は、後記のとおり昭和60年8月31日に会社の従業員で組織した労働組合であり、本件申立て当時の組合員数は約60名である。組合は日本出版労働組合連合会（以下「出版労連」という。）に加入している。

#### 2 会社の組織・職制と運用の実態並びに組合結成通告時の組合役員等の会社における地位

##### (1) 会社の組織と職制

① 会社の「職制および職制執行規定」（昭和44年1月6日制定、以下「職制規定」という。）によれば、業務組織として総務、編集、製作、販売の各部門を設け、各部門には職制として部長、次長の管理職ならびに課長、係長の監督職を置くこととしている。そして、同規定では各職制の職務権限を概略次のように定めている。すなわち、部長は、社長の指令を受けて所管部を統括し、当該部の所管業務を遂行する。また、人事考課について、部内人事考課の評価を調整する。次長（但し任意職制）は、部長の指令を受けて部長不在時にその職務を代理するほか、部長を補佐し進言するとともに、あらかじめ委任された事項についてこれを代行する。課長は、部長の指令を受けて所管課を統括し、その課の所管業務を遂行する。また、人事考課について、課内所属員の人事考課を評価する。係長（53年3月1日以降、「責任者」と称している。）は、課長の指令を受けて所管係を統括し、その所管業務を遂行する。また、人事考課について、係内所属員の人事考課を評定する。

② 昭和61年8月1日時点における会社の上記組織・職制等の具体的設置状況は概要次のようなものであった。

##### ア 総務部

部長、次長および課長を置き、その下に担当として受付、庶務、会計事務および商品管理を設け、それぞれ（但し、「会計事務」は

責任者なし。) 責任者と担当者を配置している。なお、上記課長のポストは、後記のように61年8月1日に置かれた。

イ 企画編集部

部長を置いているが、次長、課長は置いていない。担当として第一編集、第二編集、第三編集および庶務を設け、第二編集と第三編集には責任者を配置しているが、第一編集と庶務には担当者のみを配置している。

ウ 教科書編集部

部長を置いているが、次長、課長は置いていない。担当として第一教科書編集、第二教科書編集および庶務を設け、第一教科書編集と第二教科書編集に責任者を配置しているが、庶務には担当者のみを配置している。

エ 製作部

部長、次長、課長をいずれも置かず、担当として印刷、製本および事務を設け、印刷と製本に各責任者を配置しているが、事務には担当者のみを配置している。

オ 教科書販売部

部長を置き、その下に課長職の東北・北海道支店長と東京支店長を置き、担当として東北・北海道支店には東北・北海道地区を、東京支店には関東第一地区、関東第二地区および事務を設け、それぞれ(但し、東京支店の「事務」は担当者のみ。) 責任者と担当者を配置している。また、同じく部長の下に次長職の大阪支店長と福岡支店長を置き、担当として大阪支店には関西第一地区、関西第二地区および事務を、福岡支店には九州地区および事務を設け、それぞれ(但し、両支店の「事務」は担当者のみ。) 責任者と担当者を配置している。なお、61年8月1日前は、この教科書販売部門は書籍販売部門とともに「販売部」という一つの組織の下にあった。

カ 書籍販売部

部長を置いているが、次長は置かず、大学業務課長を置いている。しかし、その下には責任者も担当者も置かれておらず同課長一人のみである。また、同部の下に書籍課が設けられているが、課長は置かず、責任者と担当者を配置している。

キ 宣伝部、調査室

部長、次長、課長をいずれも置かず、宣伝部の場合は責任者と担当者を配置し、調査室の場合は責任者(2名)のみを配置している。

以上のように、各部を通して部長一次長一課長一責任者(係長)のような職制がすべて置かれていたところはむしろ例外にすぎず、このような状況は61年8月以前においてもほぼ同様であった。

(2) 各職制等の職務内容・権限行使の実態

ところで、本件申立て当時において、後記のように組合員の中に、会

社の次長職（支店長）2名、課長職3名（支店長2名を含む）、総務部の責任者、会計事務担当者および社長付運転手、宣伝部・製作部の責任者、関連会社役員らが含まれていたことから、組合の申立人適格が問題とされているので、以下、これに関連する職制等の職務内容・権限行使の実態を考察する。

① 教科書販売部の支店長の場合

ア 教科書販売部の業務と組織の運営

教科書販売部の業務は、検定教科書等の販売促進であり、これらの業務に従事する同部員は年間100日前後の宿泊を伴う出張をし、また、1日の労働時間の相当部分を得意先回りのための外勤に費やしている。

同部所属の4支店のうち、大阪支店と福岡支店は独立した事業所を持っているが、両支店長は東京本社で勤務し、それ以外の両支店の社員は両支店を勤務地としている。東北・北海道支店と東京支店は、前記のように本社内に置かれ、両支店長を含む両支店の全社員は本社を勤務地としている。

これら各支店の社員は、部長と女性を除き、全員が全国都道府県の担当地域を割り当てられて販売活動を行っており、上記4支店長自らも東京本社に勤務しつつ、他の支店社員と同様、それぞれ担当地域を受け持っている。そして、各支店社員の担当地域は所属支店とは殆ど関係なく決められているので、検定教科書を販売する場合には、次長、課長、責任者というような職制上の上下関係とは無関係に、各担当者の下に支店長を含む他の支店社員を配置し、当該担当者の指揮で営業活動を行う体制をとっていた。

イ 支店長の職務権限

(ア) 販売計画・経理等

各支店長は、上記販売業務に加え、各支店の年間販売計画の策定、各支店社員の個人別目標額の設定・集約等の業務を行っていた。しかし、上記販売計画に基づく進行上の具体的な管理については、支店長ではなく部長以上の役職者が当たっていた。また、販売活動のための経費等の支払い、入金等は部長決裁となっており、残業命令も部長権限となっていた。ちなみに前記のように、大阪支店と福岡支店は独立の事業所ではあるが、両支店長はともに本社勤務であることから、両支店ごとの予算計上について支店長としての判断を求められることもなかった。

(イ) 人 事

- i (採用) 支店長が社員の採用面接に同席し意見を具申したことはあるが、その際でも各支店長が本社勤務であったことから、各支店に勤務する社員の意見を聞いたうえで部長、取締役に取り次いだに過ぎず、採用の決定権者は部長と取締役であった。

- ii (人事異動) 会社における昇進・降職等の人事異動は、すべて役員会で決定され、支店長には一切の権限がなく、その手続きに関与することもなかった。
- iii (人事考課) 前記職制規定上の原則的定めにもかかわらず、各支店長は所属支店社員の人事考課を行うことはなかった。もっとも、60年年末一時金支給に際し、当時の査定権者であった販売部長が自宅待機処分を受けていたので、当時申立人組合所属の組合員であった支店長4名(後記福岡支店長〈次長職〉A3、大阪支店長〈次長職〉M<sub>1</sub>、東北・北海道支店長〈課長職〉H<sub>1</sub>、東京支店長〈課長職〉A4)が、社長から各支店所属社員の査定を行うよう命じられ、支店長は所属の支店社員の販売実績を資料に査定をしたことはある。

しかし、会社は、後記組合結成通告以降の62年4月8日と同年12月1日、上記福岡支店長A3(組合執行委員)と大阪支店長M<sub>1</sub>に対し、所属支店社員らの人事考課を命じたが、両支店長は組合指令によりこれに従わなかった。同じく会社は、63年6月27日、これらのA3およびM<sub>1</sub>に加え上記東北・北海道支店長H<sub>1</sub>と東京支店長A4(組合執行委員長)に対しても人事考課を命じ、4支店長はすべて組合指令によりこれに従わなかったところ、同年7月、会社は次長職支店長であるA3およびM<sub>1</sub>をそれぞれ責任者に降格処分した。

② 書籍販売部大学業務課長の場合

書籍販売部大学業務課の業務は大学教科書の販売であるが、前記のとおり、61年8月1日当時、同課長は一人のみで部下はおらず、それ以前も同様であったと認められるので、同課長には人事に関する権限等を行行使する余地もなかった。

③ 宣伝部、製作部の各責任者の場合

宣伝部、製作部の業務はそれぞれ宣伝と印刷、製本に関する業務であり、宣伝部、製作部の各責任者(係長)は、「社長・部長が必要と認めた者」(職制規定第1章第2条)として、社長の招集する会社の予算、売上の内容、製品原価の決定等業務上の機密に属する事項について討議する「部長会議」に出席したことがあった。しかし、これらの責任者が出席した「部長会議」では、人事・労務関係の事項について討議されたことはなく、また、これらの責任者が担当者らに対して人事に関する権限を行行使した事実もない。

④ 総務部の責任者および社長付運転手の場合

総務部の各責任者(受付、庶務、商品管理)の場合も、仕事の性格からある程度の業務上の機密に属する事項を知り得る立場にあったが、これらの責任者が所属の担当者らに対して人事に関する権限を行行使した事実はない。なお、前記のように同部の会計事務には責任者を置い

ていないことから、会計事務の担当者らは、上記の各責任者程度の業務上の機密に属する事項を知り得る立場にあったものとみられる。

また、会社は、運転手（社長付運転手）を総務部所属の社員として雇い、社長専用車1台を社長の通勤のほか、各種会議や取引先への交通手段として使用している。本件会社程度の規模における社長付運転手の場合は、大企業の場合におけるそれに比し相対的に機密に属する事項を知り得る立場にあったものと認められる。

(3) 組合結成通告と組合役員等の会社における地位

- ① 昭和60年8月31日、会社の従業員37名により組合を結成し、直ちに出版労連へ加入した。そして、半年後の翌61年3月10日、組合は、会社に対し組合結成の通知をするとともに後記のように9項目について団体交渉を申し入れた。なお、組合員数は58名となっていたが、組合は、この時点では組合員名簿を会社に提出しなかった。
- ② 組合規約第5条第3項・同条第4項によれば「労働組合法第2条に定める地位にある者は組合に加入することはできない」「組合員が、労働組合法第2条に定める地位についての場合は、組合を脱退しなければならない」と定められているが、組合結成通告後の61年8月1日時点での組合の役職名と会社における地位は、以下のとおりである。

氏名	組合の役職	会社における地位
A 4	執行委員長	教科書販売部・東京支店長（課長職）
A 5	副委員長	製作部・製本担当責任者
A 6	同	教科書販売部・大阪支店責任者
A 7	書記長	書籍販売部・書籍課責任者
A 8	書記次長	教科書販売部・事務担当者
A 3	執行委員	教科書販売部・福岡支店長（次長職）
A 2	同	教科書販売部・東京支店責任者
A 9	同	書籍販売部・書籍課担当者
A 10	同	教科書販売部・東京支店担当者

なお、組合員のなかには教科書販売部の東北・北海道支店長（課長職）H<sub>1</sub>、大阪支店長（次長職）M<sub>1</sub>、書籍販売部大学業務課長の後記A 1、総務部課長M<sub>2</sub>（後記経緯により61年8月1日付で昇格）、同部商品管理責任者のS、同部の受付担当者および同部庶務担当者（自動車運転手）なども含まれていた。

3 組合結成通告直後の団体交渉をめぐる労使の軋轢

- (1) 組合結成通告当日の61年3月10日、賃上げ、夏季一時金、組合事務所の提供・掲示板の設置、定年延長問題（55歳から60歳へ）等9項目の要求書について、組合は団体交渉を申し入れた。当日、会社側がB 1社長（以下「社長」という。）のほか後記旧三役員、組合側は前記A 4執行委員長ら12名が出席し、第1回団交が行われた。交渉の結果、要求書中の第8項（自宅待機中の販売部長の復職）と第9項（組合活動の権利の承

認)についての協定が調印され、引き続き、翌同月11日、12日の団交で、要求書中の第7項(総務部の商品管理部門に正社員2名を補充する)についての協定が調印された。

- (2) 上記第1回団交で要求書第1項～第6項(賃上げ、夏季一時金、労働条件の改善等)について、同月19日までに会社が文書回答することになっていたが、会社は、同月28日に行われた団交で「通知書」と題して組合の要求をほとんど認めない旨の文書回答を行った。組合はこれを「回答書」とするよう要求し、「通知書」の受領を拒否した。
- (3) 同年4月3日、会社側が社長と企画編集部長、組合側が執行委員長ら13名出席して団交が行われ、会社は賃上げ・夏季一時金に関し「昭和61年賃上げは管理・監督職以外の従業員につき基本給の4.9%増額、夏季賞与は基本給の3.5か月分」とする回答書を組合に提出した。席上、社長は「管理・監督職とは係長(責任者)以上である。ここに次長(教科書販売部・福岡支店長のA3執行委員のこと)がいるのは問題である」と述べた。組合は、このような「管理・監督職」を除外した会社回答と社長発言に抗議し、組合員全員が4月中腕章を着用したまま勤務を続けた。

その間、上記社長発言等をめぐって、同月7日、11日、16日に団交が行われた。席上、会社は「管理・監督職についての賃上げ、夏季一時金は組合員であっても会社が決める」と主張したのに対し、組合は「団結権の侵害でもあるし、そういう人たちも組合員であるから他の組合員と合わせた回答を出してほしい」と反論し、両者は折り合わなかった。なお、16日の団交の際には、会場外に一般組合員20数名が集まり、シュプレヒコールを繰り返すなどのことがあり、また、この団交の席上、会社が組合に対し「腕章の時間内着用はやめてほしい。節度ある組合活動をしてほしい」旨発言したことをめぐって労使が紛糾し、団交は午後8時40分ころ漸く終了した。

- (4) 同年4月17日、組合が同日午後1時よりの団交開催を申し入れたところ、会社は「1. 出席者人数は労使とも同数 2. 開催は就業時間外とし2時間を目途とする 3. 労使協議会のほかに事務折衝レベルでの話し合いの場を設ける」旨の団交ルールの確認を求める文書を組合に提出した。

その後、組合が7月23日まで、賃上げ・夏季一時金に関する団交申入れを40回程行ったが、会社は組合に対し、団交ルールを定めなければ団交に応じない旨の通知書を繰り返し発し、当事者間の自主団交は一切行われなかった。

なお、会社は組合宛通知書のなかで、組合側のいう「団体交渉」をすべて「労使協議会」と置き換えて記載しており、このような態度は現在に至っても変わっていない。

- 4 会社のあっせん申請と賃上げ・夏季一時金の頭越し支給等をめぐる労使の確執

- (1) 61年4月22日、会社は当委員会に対して「1. 会社・組合間の労使協議会の開催方法について 2. 就業時間中の組合活動の常識的限界づけについて」の2項目を内容とするあっせん申請を行った。
- (2) 同月25日、会社は、会社が管理・監督者等に当たると考える組合員29名に対し、会社が決めた賃上げ分を含めた4月分給与を支給した。この29名の内訳は、前記教科書販売部（但し、当時の組織名は販売部）大阪支店長M<sub>1</sub>（次長職）、同部東北・北海道支店長H<sub>1</sub>（課長職）、書籍販売部（但し、当時の組織名は販売部）大学業務課長A<sub>1</sub>、総務部の受付、庶務、会計事務および商品管理の責任者4名を含む責任者14名および総務部の会計事務担当者、同部社長付運転手を含む担当者12名である。
- これに対し、組合は同年5月6日、「一方的な賃上げを行うことは団体交渉権の侵害であり、明白な不当労働行為である」旨文書で申し入れるとともに、上記支給を受けた組合員全員から賃上げ分を回収し、同人らの氏名と金額明細を記した書面を添付して会社に返却した。なお、その間の同年5月1日、組合員全員が全日ストライキに入り、メーデーに参加した。
- (3) 5月2日、会社の臨時株主総会が開催され、常務取締役D<sub>1</sub>、同H<sub>2</sub>および取締役総務部長D<sub>2</sub>が辞任し、D<sub>2</sub>の後任に社長の子息であるB<sub>2</sub>（以下「B<sub>2</sub>取締役」という。）が就任した。なお、上記D<sub>1</sub>、H<sub>2</sub>およびD<sub>2</sub>は、社長との確執を理由に同年3月19日に辞表を提出していたが、会社はこの3名を旧三役員と称し、これらの者が組合の結成・運営に深く関与したとみていた。
- (4) 5月13日、当委員会の第1回あっせんが行われた結果、労使双方は事務局立会いによる団交を行うことになり、5月22日、26日、30日、当委員会において賃上げ・夏季一時金を議題とする立会団交が行われた。
- (5) 上記立会団交が行われた前日の5月21日、組合は会社に対し、会社が前記4月25日に行った「組合員に対する一方的給与支払い」に抗議する通告書を提出するとともに会社が管理・監督者等に当たると考えているとみられる38名の組合員（前記会社の支給対象とされた29名、組合執行部8名および嘱託員D<sub>3</sub>）の名簿を会社に提出した。
- しかし、5月23日、会社は、前記4月分の場合と同様、前記組合員29名に対してのみ賃上げ分を含む5月分給与を支給した。そして会社は、同月30日付組合宛文書で「4月25日の給与支払は執行部を除く管理・監督職に対して行ったものであって何ら問題がない。組合員の中に労働組合法第2条の趣旨に明らかに抵触する者が含まれている」と述べた。
- (6) 5月31日、当委員会の第2回あっせんが行われ、今後立会団交と自主団交を並行して行ってはどうかとの提案がなされたが、会社は、これまでと同様団交ルールの確認が自主団交開催の条件であるとして難色を示したため、引き続き、同年6月4日、10日、17日、立会団交が行われた。
- (7) 6月25日、会社は、前記29名をさらに9名に絞り、これらの者に対し

てのみ賃上げ分を含む6月分給与を支給した。この9名の内訳は、前記教科書販売部大阪支店長M<sub>1</sub>（次長職）、同部東北・北海道支店長H<sub>1</sub>（課長職）、書籍販売部大学業務課長A 1、総務部の責任者4名と同部の担当者2名である。さらに会社は、7月4日、これらの9名に対して夏季一時金を支給した。

(8) 組合は、7月1日、当委員会に対して、前記組合員らに対する賃金・夏季一時金の頭越し支給の禁止および団交ルール未設定を理由とする団交拒否の禁止等を求める本件申立てを行った（都労委昭和61年不第69号事件）。

(9) 7月11日、当委員会の第3回あっせんが行われ、同月14日、15日、21日、28日、29日に立会団交が行われた結果、前記賃上げと夏季一時金の問題が決着し、同月31日に労使間の協定が調印された。その際、定年延長問題については今後の交渉事項とすることの合意がなされた。

5 定年延長問題、線引き問題の交渉および組合員S、M<sub>2</sub>両名の再雇用をめぐる労使の確執

(1) 定年到達者の再雇用についての定めと従来 of 取扱い

① 会社の就業規則第32条では「定年を55歳とし、55歳に到達した月の20日をもって自然退職とする」「定年時において会社が必要と認めるときは引き続き嘱託として雇用する」と定められており、この定年年齢は38年以降、男性については全く手直しされていない。

しかし、従来、会社においては、55歳の定年に到達した従業員について、本人が希望する限り嘱託として再雇用されていた。これを、昭和43年から平成2年7月までの期間についてみると次のとおりである。

No.	氏名	定年年月日	定年時の地位
1	T	43. 11. 20	製造部・課長
2	I	52. 7. 20	総務部・商品管理責任者
3	M <sub>3</sub>	52. 8. 20	企画編集部・担当者
4	D <sub>3</sub>	56. 1. 20	教科書編集部・次長
5	K <sub>1</sub>	60. 9. 20	教科書編集部・部長
6	S	61. 11. 20	総務部・商品管理責任者
7	M <sub>2</sub>	62. 9. 20	総務部・課長
8	A 1	63. 2. 20	書籍販売郎・大学業務課長
9	D <sub>4</sub>	元. 2. 20	総務部・部長
10	K <sub>2</sub>	2. 4. 20	教科書販売部・部長

上記のうち、No. 6～No.10までは組合結成通告以降の者であり、No. 7のM<sub>2</sub>は、組合結成当時、組合員で総務部の会計事務責任者であったが、組合結成通告後の61年8月1日、総務部に課長ポストが置かれると同時に同課長に昇格した(それまでは次長が同課長を兼任していた)。そして、M<sub>2</sub>は後記のとおり組合脱退後嘱託として再雇用され、その

後次長に昇格している。また、No.8のA<sub>1</sub>は組合結成当初からの組合員であったが、後記のとおり嘱託として再雇用されず本件で救済を求めている。なお、No.9のD<sub>4</sub>とNo.10のK<sub>2</sub>は部長職で非組合員であった。

- ② また、A<sub>1</sub>を除く上記嘱託として再雇用された者は、通常定年到達時の職制上の地位を定年後もそのまま引き継いでいた（なかには昇格する場合もあった。）。しかし、賃金その他の労働条件については、会社の嘱託・臨時従業員の就業規則で「嘱託・臨時従業員の賃金は、個別の労働契約書によるものとする」「嘱託・臨時従業員には、賃金・通勤手当および時間外手当等法定手当以外の給与は原則として支給しない」と定められ、定年前のそれに比しかなり低下したので、組合はこの点からも定年延長が必要と考えていた。
- (2) 61年11月初旬までの定年延長問題と線引き問題をめぐる労使の確執
- ① 夏休み明けの61年9月4日、組合が前記協定調印の際の合意に基づき定年延長問題についての団交開催を申し入れたところ、同日、会社は、これまでと同様、団交ルールの確認がなされていないとしてこれを拒否した。
  - ② 翌9月5日の第4回あっせんで、当委員会は、労使双方に対して自主団交に入るよう勧告した。席上、会社から「定年制（定年延長問題）について入る前に『線引き問題』は労使間の最大のネックであるから、是非とも『線引き問題』の解決について方向づけをいただきたい」旨の要望がなされ、当委員会は、この会社の意向を組合に伝えた（「線引き問題」の概念については後記④参照。）。
- その後、労使双方2名ずつによる数回の窓口折衝の結果、同月30日、「定年制（定年延長）と線引きをそれぞれ別個の議題とする」ことが労使間で確認された。
- ③ 10月1日、定年延長問題を議題とする団交が開催されたが、組合の趣旨説明に止まり会社回答はなされなかった。そこで、組合が次回団交でも継続討議するよう主張したところ、会社は次回は線引き問題を議題とするよう強く主張したので、数回の窓口折衝の結果、漸く組合もこれに同意した。
  - ④ 10月15日、線引き問題を議題とする団交が開催され、会社はその趣旨説明を行った。すなわち、「『線引き問題』の概念は、組合員の中に法上予定されていない会社管理職その他が入っている現状に対し、適正且つ合理的な限界を設け、皆さんに法の予定する自主的且つ適法な組合員構成を考えていただくことだと理解している」と。これに対して組合は「組合員の範囲の問題は組合が自主的に判断することであって（現在のままで）全く問題はない」と反論した。
  - ⑤ 10月23日、定年延長問題についての団交が行われたが、組合が会社の求めに応じて再度趣旨説明した程度で、具体的な進展はみられなかった。以後、組合が同問題についての会社からの回答を要求し続けて

も、後記のとおり、翌62年7月まで会社回答はなかった。

なお、同月31日は「1986年秋季・年末要求」を議題とする団交が行われたが、その際、組合は、同年11月20日に定年に到達する総務部商品管理責任者S組合員が嘱託として再雇用されるとき労働条件等に関する「覚書（案）」を会社に提示した。

- ⑥ 11月4日、線引き問題についての団交が行われたが、双方ともこれまでの主張を繰り返し、全く進展しなかった。
- (3) 組合員Sの再雇用をめぐる労使の確執

① 61年11月5日に行われた第5回あっせんの席上、会社は「労使協議会開催方式のルール化については習慣づけられてきた。しかし、常識的組合活動の面ではまだ問題がある。また、S問題（Sの再雇用問題）は『線引き問題』にかかわる。本来、同人の職責から組合員のままの嘱託雇用を直ちに認めるわけにはいかない。労使関係正常化の基本的・前提的問題としての『線引き』を優先的に解決すべきである」旨主張した。これについて当委員会は「定年延長や線引きのような制度問題とS問題のような個別的問題とを区別し、制度問題は当面切離し、Sの定年到達が差し迫っているののでこれについて労使間で話し合うよう」勧めた。

② 同年11月11日、Sの再雇用問題についての団交が行われたが、会社は「Sさんの問題はとにかく組合とは全く関係ありません。（組合と）協議するつもりはありません。」と述べ、取り合おうとしなかった。これに対して組合は「S問題は定年延長に係わる問題であり、組合員Sの身分保全を図るなら定年延長問題の回答を直ちに行え」などと強く反発した。

③ 11月14日午前10時半ころ会社のB2取締役、B3総務部次長、B4書籍販売部長がSに対して「嘱託契約書」を渡そうとしたので、執行委員ら組合員多数がこれを取り囲んで抗議し、Sも「組合に任せてある」と述べたので、会社は、Sに「嘱託契約書」を渡すことができなかった。

ついで同日午後6時40分からSの再雇用問題に関する団交が行われ、組合はSの定年後再雇用されたときの「労働条件（賃金・職制）を現行どおりとする」旨を覚書に入れるよう強く要求したが、会社は「雇用契約は会社と個人が結ぶべきものである」と主張し、Sの再雇用後の労働条件を覚書の中に入れることを拒否し、組合の要求と鋭く対立した。

④ これに対し組合は、11月17日、会社による上記のようなSの再雇用問題の対応および線引き問題を交換条件として定年延長問題の回答を引き延していることに抗議し、組合員全員が同日午後1時から午後2時まで時限ストを行った。

引き続き組合は、11月19日、多数のビラをビル内に貼ったり、机上

に四角柱を立てるなどして会社に抗議した。これに対し、会社は、口頭や書面でその取り外し等を指示した。

- ⑤ 11月20日、組合と会社は、結局、Sの定年後の処遇につき「定年延長問題に関する労使協定を締結する場合は、Sの処遇について新制度に適合するよう会社と組合の間で別途協議する」ことを「今回に限り」（同文言は会社の要求で挿入された。）確認する旨の「覚書」を交わした。これにより、Sは、再雇用後も組合の要求した定年時におけると同様の労働条件で処遇されることになった。
- (4) 62年7月の定年延長問題に関する「会社見解」と組合の「質問書」
- ① 翌62年2月と4月に第7回、第8回のあっせんが行われ、そのなかで、定年延長問題が話題に出たことはあったが、62年春闘要求に関する団交までは、当事者間の自主団交で同問題が議題となることはなかった。
- ② 62年5月18日、組合の春闘要求に関する団交が行われ、その際、組合は「定年延長問題について緊急に協議したい」と申し入れ、会社は「定年延長問題については企業運営上大きな問題であるので、春闘の中で取り上げるのはなじまない」と述べ、取り合わなかった。
- さらに、5月25日早朝行われたトップ交渉（会社側がB2取締役（その後62年8月1日付で専務取締役に就任。以下「B2専務」という。）、B5教科書販売部長、B4書籍販売部長、組合側はA4委員長、A7書記長、A9執行委員らが出席）で、組合は定年延長問題についての団交開催の期日を明示するよう重ねて要求したが、会社はこれを容れなかった。そこで、組合は「定年延長問題について春闘の協定書に入れることは控えるが、今後、相互の信頼関係の中で話し合っていきたい。定年延長問題について検定教科書の販売行動終了後に団交を開きたい」との考えを会社に示した。なお、同日、62年春闘要求書と昼休み業務に関する覚書が労使間で締結された。
- ③ 62年7月21日、団交が行われ、席上、予て懸案となっていた定年延長問題についての会社見解が発表された。その要旨は以下のようなものであった。

「定年延長には量的側面と質的側面とがある。量的側面とは妥当な延長年数および（延長に伴って）用意されるべき人件費支出の問題であり、さらに従業員平均年齢の問題でもある。質的側面とは、定年延長に伴い（従業員の能力が）自己行動力・柔軟性から、知識・経験・管理・参謀能力へと質的転換が果たされることをいう。……通常、企業は、定年の延長に伴い、管理能力・企業参謀能力の開発を人事・組織制度として高次化させていく。ところが、当社においては、管理職・企業参謀として機能すべき人々が経営指揮下にありながら第三者機関（労働組合）の指揮下にもあるという矛盾を内在したままであり、このような心理的違和感を内在したままでは、その立場の人々は管理

能力を發揮することができない。また、会社としても、経営に資するだけの十分な働きをしてもらえるかどうか極めて曖昧不安であり、人事についても決断が危ぶまれる。……」などと。

これに対して、組合は定年延長問題と線引き問題とは別個の問題であるなどと反論した。

- ④ 同年8月7日、組合は、前記会社見解が具体性に欠けており、定年延長のためにどのような企業努力をするのか理解しにくいとして「1.60歳という要求をどう考えるのか 2. 今後10年間の経営計画 3. 今後10年間の人件費の増大、従業員数の膨張についての計算 4. 定年延長の目途はいつか 5. 組合員範囲と定年年限の関わり 6. 組合員範囲を決めれば健全な労使関係がつかれるのか」などという趣旨の「質問書」を会社に提出した。

これに対し、会社は、同年9月7日、従来の主張に加え、「会社の現行の55歳定年制および嘱託制度が、会社の実情に鑑みて本当に非合理的なものとは断言できない」旨の回答書を組合に提示したに止まった。

- ⑤ 引き続き同年9月14日、定年延長問題についての団交が行われたが、定年延長を強く主張する組合と「常識的且つ健全な労使関係を築くのは望むところであるが、嘱託制度は制度どおりで安易に動かしたくない」とこれに難色を示す会社とが対立し進展しなかった。そこで、組合は、当面、62年9月20日に定年を迎える前記総務部課長の組合員M<sub>2</sub>が嘱託として再雇用される際の処遇について前年の前記Sと同様の手続き（覚書の作成）を踏みたい旨会社に申し入れた。

(5) 組合員M<sub>2</sub>の再雇用をめぐる労使の確執

- ① 62年9月16日、窓口折衝が行われたが、会社はM<sub>2</sub>の再雇用後の処遇は会社と本人の問題であるという前記Sの場合と同様の主張を繰り返し、さらに、「M<sub>2</sub>氏は管理・監督職に当たる。また、総務は経理を含め、対外的に第三者的に会社として秘密にしておきたい部分がある。M<sub>2</sub>氏が総務部員であり且つ課長職であるということを考えてほしいし、総務は本来非組合員であるべき部署だ」などとも述べた。

ちなみに、組合員M<sub>2</sub>は、前記のように組合結成通告後の61年8月1日付で新たに設けられた総務部の課長ポストに会計事務責任者から昇格したのであるが、同課長ポストは、それまでは総務部次長が兼任していた。また、M<sub>2</sub>が会計事務責任者になったのは53年3月1日であるが、それまでは51年8月1日以降経理課長の地位にあった。

- ② 同年9月17日、組合は全体集会を予定していたところ、M<sub>2</sub>は同集会の間に組合執行部に対して、「組合を抜きたい」と連絡してきた。同集会では組合員の大半はM<sub>2</sub>の組合脱退は認められないとしていたが、最終的にはM<sub>2</sub>個人的意思を尊重せざるをえないということになった。

以上のような経緯があったが、同日午後11時、組合は会社との間で、

前記組合員Sの場合とほぼ同じ内容の覚書を交わした。この覚書にも「今回に限り」との文言が入っていたので、組合はその意味を質したが、会社はこれに答えなかった。そしてM<sub>2</sub>は再雇用後も組合の要求した定年前におけると同様の労働条件で処遇されることになった。

## 6 組合員A1に対する再雇用拒否

### (1) A1の職歴等

① 前記のとおり、A1（以下「A1」という。）は、組合結成当初からの組合員であり、組合結成通告当時、販売部大学業務課長の地位にあったが、同人の入社後の経歴は概略次のようなものであった。

ア 35年10月1日入社後、営業部に配属され、40年8月1日営業部副部長・販売促進課長兼務、41年4月1日同部販売促進課長、42年1月5日販売促進部販売促進課長（部長代理）となり、その間、高校教科書の販売に従事した。

イ ついで、42年8月1日販売部長に就任し一般書籍の販売を統括する一方で、自らも販売の担当地域を分担して、一般書籍と高校教科書の販売に従事してきた。

ウ 51年8月1日編集調査室長、52年8月1日大学業務室長、53年3月1日教科書編集部大学教科書業務責任者（以上「部長待遇」但し部下なし）、60年8月1日販売部大学業務課長、61年8月1日書籍販売部大学業務課長となり、52年以降、本件再雇用拒否に至るまでの間、会社の大学教科書の販売業務に専門的に従事してきた。

② A1が52年以降従事してきた大学業務とは、会社発行の大学向けの国語、国文学、漢文関係の教科書を販売する業務であり、同人がこの業務を担当するまでは会社には同業務に専従する社員はいなかった。同人は、大学教科書業務の販売計画、予算等について立案し、報告書を提出する一方、宛名書き、電話の対応等営業活動・受注管理まで一切の業務に従事してきた。

③ 他方、A1は、44年9月25日、会社と同一社屋にある真珠書院の監査役、翌45年取締役役に就任し、以後18年間、真珠書院の役員とされていたが、同人が監査役あるいは取締役としての業務に特段従事することはなかった。

組合結成通告から約1年半後の62年9月初旬ころ、会社のB2専務がA1に対して「A1さん、真珠書院のめんどろをみてくれないか」「（明治書院か真珠書院か）どちらか選択してくれないか」との旨申し入れ、また、「真珠書院の役員でありながら組合員であるのはおかしいと言っている人がいる」などと言った。これに対してA1は「それでは明治書院の方を積極的にしていきましょう、真珠書院の役員は辞めましょう」と答えた。そして、62年9月24日に開催された真珠書院取締役会において、社長が「A1君が真珠書院の役員を辞めるので、明治書院でさらに働いてもらおう」と述べ、A1は真珠書院の役員を退

任した。

ところで、真珠書院でA 1が支給された役員報酬は、44年から53年ころまでは毎月3千円乃至4千円、54年ころから61年9月までは毎月7千円乃至8千円であったが、組合結成通告以降の61年10月から一挙に月額20万円に増額された経緯がある。

- ④ なお、A 1は、44年3月から組合の結成通告当時の61年3月まで、会社の要請により、会社と従業員間の三六協定の労働者代表になり、また、これまで従業員の親睦団体「五月会」の委員長（任期2年）にたびたび選出され、最近では59年4月から61年3月までその任に就いていた。
- (2) A 1の再雇用拒否に至るまでの間における定年延長問題と線引き問題をめぐる労使の確執
- ① 前記62年9月17日、M<sub>2</sub>の再雇用についての組合と会社との覚書が締結された後、「62年秋季・年末要求（定年延長問題を含む）」（62年10月30日提出）に関する団交が行われたが、その間、定年延長問題と線引き問題をめぐる労使の緊張関係が続いた。すなわち、同年10月30日、11月12日、26日、12月3日、7日に開催された団交のなかで定年延長問題と線引き問題がしばしばとりあげられ、組合が「63年2月中旬にA 1組合員が就業規則上の定年に達するのでそれまでに定年延長問題を解決したい」旨主張したのに対し、会社は「組合が線引きの回答を示さなければ定年の延長はしない」旨主張し、両者の主張は平行線を辿るのみであった。
  - ② 同年12月8日の窓口折衝において、組合が今回の秋季・年末要求の協定締結にあたり「定年延長の問題に何らかの形で触れたい。継続協議の形になればいいと思う」と申し入れたところ、会社は「協定書の中には従来から抽象的な内容は盛り込まないことになっている。従来 of 経緯を踏まえて、定年問題の質的側面に関して会社が組合の回答を待つというところから出発したい」と述べ、組合の申入れに難色を示したので、結局、定年延長問題には触れない内容で62年秋季・年末要求に関する協定書が交わされた。なお、会社が上記でいう質的側面に関する組合の回答とは、いわゆる線引き問題についての組合側の回答を指しているものと認められる。
  - ③ その後、組合は、会社との間で定年延長問題に関する窓口折衝を同月14日以降翌63年1月29日まで15回に亘って行ったが、団交は、以下のように63年2月1日まで行われなかった。  
ア 62年12月23日、組合が定年延長問題についての団交開催を申し入れたところ、会社は「従来 of 交渉経過を違えた突然の申入れであり、来年早々に詰めていきたい。年内は多忙で日程が既にとれない」とこれを断わった。（注：12月8日の窓口折衝で「12月14日に窓口交渉を行い、従来 of 協議の経緯をふまえ、組合が『線引き問題』につ

いての回答を示す団交開催準備を行う」旨の労使確認がなされたところ、会社が主張しているのに対し、組合はそのような確認はなされていないと全面的にこれを否認している。）

イ ついで、組合が63年1月11日、「(定年延長問題・線引き問題の)過去の交渉経過について事実確認をしたい」旨の団交開催を申し入れたところ、会社は「交渉は既に流れに乗って進んでおり、この流れに沿った労使協議会であるべきだ」「1月11日から15日は開催は無理」などとしてこれを断わり、同月14日にもほぼ同様のやりとりがあり、団交は行われなかった。

ウ 同年1月21日、さらに、組合が「(前記)62年秋季・年末闘争で要求中の定年延長要求に対して経営は『継続協議とする』と回答したにもかかわらず、組合の再三の団交申入れに対して拒否を繰り返している」との抗議文を会社に提出したところ、翌1月22日、会社は「1. 会社は窓口交渉により意見の調整を図っている 2. (62年秋季・年末闘争要求の)協定化にあたり、従来の協議の経緯をふまえ、組合が線引き問題についての団交開催準備を行うことを労使間で確認している 3. 組合の抗議は従来の経緯に反したものである 4. 組合が線引き問題についての誠意ある具体的回答を出すべきである」とのこれまでと同旨の主張を盛り込んだ通知書を組合に発した。

- ④ これに対し組合は、同年1月28日、定年延長問題についての団交を翌29日に行うよう申し入れたところ、会社は、組合に対し、2月1日に団交に応ずる旨回答するとともに、「従来の経緯に鑑み、組合の線引き問題についての誠意ある具体的回答が示されるよう申し入れる」との通知書を発した。

同年2月1日午後6時から漸く定年延長問題についての団交が開催された。席上、会社は「定年延長問題のなかには量・質の側面があって、その質的側面の中に線引きが入りこんでいる」と発言したのに対し、組合は「組合としては定年延長を要求しているのであって、線引きを前提とした話は承服できない」と反論した。

- ⑤ さらに、組合が同年2月2日、「定年延長問題について、および2月に定年を迎える該当者(A1)のその後について」を議題とする団交を同月4日に行うよう申し入れたところ、会社は、組合に対し、同月8日に団交に応ずる旨回答するとともに、再び「線引き問題についての組合の誠意ある具体的回答を示すよう申し入れる」旨の通知書を発した。

しかし、同月8日、当日の窓口折衝で、会社側は「A1さんが組合員であることは経営に対する背信行為であるからSさんやM<sub>2</sub>さんの場合とは違う」とか「A1さんを助ける方策があるだろう」などと述べたが、組合側がこれを拒否したため、結局、同日の団交は行われな

かった。

- ⑥ そこで組合は、同月9日午後4時から午後5時まで、上記会社の団交拒否に抗議し、定年延長問題の団交開催、A1の雇用保障等を要求して時限ストライキを行い、翌10日、定年延長問題とA1の雇用保障に関する団交を会社に申し入れた。

これに対し会社は、前記62年12月23日のときと同旨の「62年12月8日に行われた窓口交渉で『従来の協議の経緯をふまえ、組合が線引き問題についての回答を示す団交開催準備を行う』労使確認がされたはずである」との抗議文を同日午後6時過ぎから行われた窓口折衝で読み上げた。そして、会社のB3総務部次長は、組合側に対し「とにかく線引きについて回答してくれ。線引きが先だ。それが会社のスジだ。そうしなければ会社は動けない」「組合が線引きの問題について回答すればA1さんの問題は解決するじゃないか、線引きを先にしろ」等と述べた。

翌2月11日、組合が前記B3総務部次長に定年延長問題とA1の再雇用とについての団交申入書を渡そうとしたところ、同次長は「線引きするのがスジだ。要求は受け取れない。どうしてもというなら窓口で預かる」と述べ受取を拒否した。

- ⑦ 同年2月12日、組合は引き続き定年延長問題とA1の再雇用についての団交申入れを行う一方、会社の前記のような対応に抗議し、同日午後3時から午後5時までほぼ組合員全員による時限ストライキを行った。その後の窓口折衝で、会社は、組合に対し、ストライキによる「不就業通知」と「会議室無許可使用禁止の指示書」を渡したが、その際、B3総務部次長は「事態解決のストというが、何のためか会社には理解できない。会社としては、不当な行為をされたので態度も固くならざるをえない。短絡的な行動は憤むべきだ」などと述べたうえ「A1さんは真珠書院の役員だった。しかし対立関係にある組合に入っている。どうしても団交を開けというならA1さんに辞令（19日付退職辞令）を出す」とも述べた。結局、その日予定されていた団交は開かれなかった。

これに対し、組合は、外出・残業・出張命令拒否の指令を出し、社内にステッカーを貼ったり腕章闘争を展開するなどした。

- ⑧ そして同年2月15日、組合はA1の再雇用を議題とする団交を同日午後6時から行うよう申し入れたが、会社は「1.『定年該当者の雇用確保』を直ちに議題とすることは、組合が線引き問題の具体的回答を示すという筋道に明らかに反する 2.定年退職者の嘱託再雇用は、業務上の必要性等諸般の事情により会社が専ら行う 3.かつて(M<sub>2</sub>の嘱託再雇用時)、今後嘱託再雇用者が生じた場合、組合と協議せず制度問題の解決に待つべき旨労使で確認した経緯がある(M<sub>2</sub>の嘱託再雇用時において労使の交わした「覚書」中に「今回に限り」との文

言を挿入したことを指す)」と述べ、組合の申し入れた団交に応じようとしなかった。

- ⑨ 同月16日、組合は同日午後6時から上記議題に関する団交を申し入れる一方、正午から約1時間、会社正面玄関前で組合員全員が参加して集会を開き「定年該当者を人質に線引きの一举解決を図ろうとする会社の態度は不誠実だ」として「1. 定年延長の回答を条件を付けずに早急に示すこと 2. 団体交渉を速やかに開催し、該当書(A1)の雇用確保の要求書を受け取ること 3. 該当者の雇用延長を保障すること」との決議を行った。

これに対して会社は、同日付組合宛「通知書」をもって定年延長問題の団交要求については、「昭和62年秋季・年末要求協定化に際して、『12月14日に窓口交渉を行い、従来の協議の経緯をふまえ、組合が線引き問題について回答を示す団交開催準備を行う』点について組合との間で確認し、これに基づいて窓口交渉を続けている」「会社は63年2月9日の窓口交渉において『定年延長について条件付で延長に応じる方向で会社の具体的な提案をする』旨回答したにもかかわらず、組合が一方的に会社申入れを拒否した」と述べた。

さらに会社は今回定年該当者(A1)の雇用保障要求については、「昭和62年9月17日付覚書において『今後嘱託再雇用者が生じた場合は、その採否について組合と協議を執り行うことはない』旨の合意をしている」「線引きに関する具体的回答を示すべき組合が協議の場で要求される誠実義務に明らかに違反していることを不問にし、……ゆめ当該予定者の今後に甚大な影響が生じることなきよう求めた会社の誠意を踏みにじるものである」と述べ、また「定年の質的側面としての線引き問題について(組合が)具体的回答を示されるよう要請します」と述べた。

- ⑩ 同年2月17日、組合は、当委員会に対して「63年2月19日に定年を迎える該当者(A1)の雇用確保」についてあっせん申請を行ったが、会社は「既に昭和61年4月22日付であっせん申請を会社より行っており、その延長線上でという設定で」あっせんに応ずる意向を示した。しかし、翌18日午後6時から19日午前0時まで行われた第9回あっせんは不調に終わった。

(3) A1に対する再雇用拒否とこれをめぐるその後の交渉経過等

- ① 63年2月19日午後3時半、組合は、会社に対しA1名の嘱託雇用契約の申入書を提出したところ、会社は「組合から提出されるいわれはない」と受領を拒否したのでA1自らが改めて同申入書を会社に提出した。これに対し、会社は、予め用意したA1の退職辞令を読み上げるとともに、社有品の返還、私物の撤去、退職金の説明等を行ったが、同人が退職辞令を受領拒否したので、同日付内容証明郵便によりこれを通知した。

② 同日、午後6時40分から行われた窓口折衝で、組合が翌20日午前10時からA1の再雇用問題と定年延長問題を議題とする団交開催を申し入れたところ、会社は、A1の再雇用問題を議題とすることに難色を示し強く撤回を迫ったが組合が拒んだため、会社も同月22日午後6時からの団交開催を認めざるをえなくなった。しかし、結局、この団交は開催されず、以後、会社は、組合からの再三に亘る団交申入れにもかかわらずA1の再雇用問題に関する団交を今日に至るまで拒否し続けている。

③ 同年2月22日、午前8時30分ころ、A1は、組合執行委員らとともに会社玄関前で就労の申入書を読み上げた後、通用口から会社の地下にある組合事務所に入り組合用務を行う「就労闘争」を開始した。これに対して、会社は文書や口頭で同人に退去を求めたが、同人は「本日以降も就労することを申し入れます」という内容の申入書を会社に提出した。

一方、組合は、同日午後1時からA1の再雇用問題と定年延長問題を議題とする団交開催を申し入れたところ、会社は、組合に対して団交開始を午後6時に指定するとともに、「貴組合の『線引き問題』についての誠意ある具体的回答が可及的速やかに提示されるよう重ねて申し入れます」と求めたうえ、A1の会社施設への立ち入りを禁じる旨通知した。これに対し組合は、同日正午から午後1時ころまでは社前集会を行い、会社に「決議文」を手渡した。

しかし、同日、上記団交議題に関する窓口折衝が行われたが折り合いがつかず、その日の団交も開かれなかった。その後も、組合は、同月23日、24日、25日、26日と続けて団交申入れを行ったが、結局、団交は開かれなかった。

④ 同年2月25日、会社は東京地方裁判所に対し、組合およびA1を被申請人として社屋内立ち入り禁止等を求める仮処分申請を行った。なお、会社は、同年3月3日、同申請内容のうち、組合事務所に立ち入ることの禁止は求めない旨変更するとともに、ビラ貼付、組合旗設置禁止を追加した。

一方、組合は、同年3月11日、当委員会に対して「A1の原職復帰、『線引き』を強要する支配介入の禁止、『定年延長について』および『A1氏の雇用について』を議題とする団交の応諾」等を求める本件救済申立てを行った（都労委昭和63年不第16号）。

⑤ 同年4月14日に行われた東京地方裁判所における上記仮処分事件に関する第3回審尋において、会社は担当裁判官を通じ「組合が線引きの案を示せば定年は60歳にする。A1に対しても遡及的にこれを適用するが、組合はどう考えるか」と組合に対して打診した。これに対して組合は「線引きと定年延長とは全く別個の議題であり、生活のかかったA1さんの雇用の問題とも全く無関係である。（会社は）定年延

長にきちんと答えA1さんを元に戻すべきであり、線引きには全く応じることはできない」と述べた。

- ⑥ これより先の同年3月14日、組合は定年延長問題とA1の再雇用問題について言及した63年春闘要求書についての団交開催を申し入れた。会社はこの団交申入れを同月31日付通知書で一旦承諾したものの、団交に先立ち行われた窓口折衝で『A1問題』については、従来労使間で協議しない旨の確認がなされており、従来どおり窓口において交渉したい旨主張し、同日予定されていた団交は開かれなかった。

同年4月4日、組合は『A1問題』を労使間で協議しないという確認がなされたことは全くない。組合は『A1問題』を団交の場で解決することを再三申し入れてきた」「1. 組合は、第1回団交申入れ以来『団交』を申し入れているのであって『労使協議会』ではない 2. 窓口交渉は会社の団交拒否の口実に利用されてきたものであり、その開催は必要でない。今後、会社は、団交の席上ですべての発言をすべきである」旨を記載した申入書を会社に提出するとともに、同月6日午後6時からの団交開催を申し入れた。

これに対し、会社は、同年4月5日、「1. 会社は従来『労使協議会』の開催に応じていること 2. 窓口交渉は『団交拒否の口実』づくりのためでなく、労使協議会開催準備のため行ってきたこと 3. 『A1問題』についてはA1当人はもとより、組合と協議に応じる立場にない」旨の通知書を発した。そして、組合の申し入れていた翌6日の団交も結局開催されなかった。このように窓口折衝を前置しない団交開催を主張する組合と、窓口折衝を前置する会社主張とが対立したままであったが、結局、議題を賃上げ一時金等経済問題に限定したうえでの団交が、同年5月23日になって漸く開催された。

そして、同年6月16日、組合は、「会社は、窓口交渉を団体交渉開催の条件にして団交拒否してはならない」との追加申立てを行ない、同時に61年不第69号事件の「請求する救済の内容」第1項「団交ルールの未設定を理由とした団交拒否の禁止」を取り下げた。

- ⑦ なお、会社は、平成元年の秋季・年末要求の団交の際、「1. 線引き問題 2. 定年延長問題 3. A1問題」の3議題について三役会見（注：会社と組合のトップ交渉を指し、前記仮処分申請事件で東京地裁の勧告により5回程行われたことがある。）を申し入れたが、組合は、定年延長問題とA1の再雇用問題について団交による解決を強く求め、且つ線引き問題と絡めた交渉には応じられないとして、会社の申入れを拒否している。

## 第2 判 断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人の主張

- ① 会社においては、いわゆるオーナー社長のもとにワンマン的な経営

と恣意的労務管理による前近代的労使関係が続いていた。こうした中で会社に対立して結成された組合には、もとより労組法上の使用者の利益代表者は参加しておらず、また、組合は、一貫して組合員の権利と労働条件の向上のために闘ってきた実績がある。このように会社と厳しく対峙する申立人組合が労組法上の自主的な労働組合であることは明らかである。

- ② 会社は、異常なまでに組合を敵視し、結成通告直後の組合に対して、オーバーザヘッド（組合を無視した賃金・一時金の頭越し支給）の攻撃を加えてきたが、これは、最も悪質な支配介入である。
  - ③ 会社は、組合員の最も切実な要求である定年延長問題を人質にとって、組合が「線引き」をのまなければ定年延長の要求に応じられないとして団交を拒否し続け、また、会社は、会社の考える「線引き」対象者は組合員のままでは直ちに再雇用は認められないとの意向を露わにし、組合員の再雇用と線引き問題とを交換条件にすることに固執した。このような行為が支配介入に当たるものであることは明白である。そして、会社は、A 1 組合員の再雇用を拒否した昭和63年2月以降現在に至るまでA 1 の再雇用問題と定年延長問題についての団交を一切拒否したり、「三役会見」を団交の前提条件として要求するなど不誠実な対応をとり続けている。なお、会社は、62年秋季・年末要求妥結の際に「組合が『線引き問題』についての回答を示す団交開催準備を行う」旨の労使確認がなされたと主張するが、そのような事実は全くない。
  - ④ 会社は、業務上も有能で従業員の信望も厚い組合員A 1 が55歳の定年を迎えるにあたって、組合に対して組合員範囲の線引きを行うことを強要し、組合がこれを拒否するや、従来の定年後の継続雇用の慣行を無視して同人の雇用を打ち切った。これは、会社の要求する「線引き」に応じない組合と、会社のいう「線引き」対象者であるのに組合を脱退しない同人を嫌悪してなされた不利益取扱である。
- (2) 被申立人の主張

- ① 組合は、その構成員として労組法第2条但書第1号に該当する使用者の利益代表者（支店長兼務次長・課長、宣伝部および製作部の各責任者、総務部の責任者、社長付運転手、関連会社の役員）の参加を許しているものである。また、組合は、会社役員間の派閥抗争を契機として一部役員が腹心の部下と組合の上部団体と相謀って経営権奪取目的のために結成されたものであり、その後の運営も直接・間接にかかる役員、その部下らによって主導されている。このような組合は労組法第2条本文の趣旨に反する法外組合であることは明らかであるから、本件申立ては却下さるべきである。
- ② 会社は、61年4月25日、5月23日、6月25日、7月4日に当年度の給与改定による昇給分を含む給与・夏季一時金を支給したが、当初は

組合が組合員名簿を頑に示そうとしない状況下で会社規定に則り管理・監督職の組合員29名に対してなしたものであり、その後は、法律上組合員資格を欠如する9名の従業員に対してのみ行ったものであり、頭越し支給ではない。

- ③ また、会社の組合に対する「線引き」の要求は何ら違法なものではなく、この線引き問題を他の問題と差し違えにして組合に組合員範囲の「線引き」を要求したこともない。

会社は、62年秋季・年末交渉妥結時における「定年問題について従来の協議の経緯をふまえ、組合が線引き問題についての回答を示す団交開催準備を行う」との労使確認に基づき鋭意協議してきた。然るに、組合は上記労使確認に反し「線引き」について誠意ある回答を示そうとせず、63年に入るや、従来の話合いの経過を無視して全く新たな団交申入れに及んだものである。

- ④ A1は、会社就業規則の定めにより63年2月19日付で定年退職したものである。会社としては、同人には、在職中降格・降職の事実があり、業務上独断専行の傾向がみられることから、同人に対しては嘱託規定を適用しなかったまでである。なお、会社には、定年到達者を当然に嘱託として再雇用する慣行は存在しない。

## 2 当委員会の判断

- (1) 申立人組合は本件申立ての資格を有しないと会社主張について

- ① 会社が使用者の利益代表者であると問題にしている管理・監督者等について、以下考察する。

### ア 教科書販売部・支店長について

前記認定のとおり、教科書販売部・支店長は、次長職（大阪、福岡の両支店）の者と、課長職（東北・北海道、東京の両支店）の者が充てられている。ところで、職制規定によれば、次長は、部長代行の立場から所管業務を統括するほか人事考課についても調整権を有しており、また、課長は、課内の所管業務を遂行するほか課内の人事考課の権限も有する建前になっている（第1、2(1)①）が、運用の実態をみると、これらの4支店長は、いずれも東京本社に勤務し、他の責任者（係長）、担当者と同じように自らの担当地域を分担し、検定教科書を販売する場合は職制上の上下関係とは無関係に各担当者の下でその指揮を受けている（第1、2(2)①ア）。また、各支店の具体的な販売計画の進行管理については、部長以上の役職者がこれに当たっている（第1、2(2)①イ(ア)）。さらに、各支店の社員を採用するにあたっては同席して意見を述べる程度で、決定権は部長、取締役が持っている。加えて、人事考課については、上記定めにもかかわらず、原則的にはこれを行なったことはなかった（第1、2(2)①イ(イ)）。もっとも、前記のように組合結成通告後、会社は、これら支店長に人事考課を命じたことがあったが、これは

会社の線引き問題の主張を正当化するためになされたものではないかとの疑いがある。

これを要するに、支店長（次長、課長）は建前として所管業務を統括し、人事考課の権限を有することになっているが、少なくとも組合の結成通告までは、実質的にかかる権限を行使した形跡は認められない。

イ 宣伝部・製作部の責任者について

前記認定のとおり、職制規定上、責任者は所管業務を統括し、担当者の人事考課を行う権限を有することになっている（第1、2(1)①）。宣伝部と製作部には、ともに部長、次長、課長いずれも置かず、責任者および担当者のみを配置している（第1、2(1)②）。これらの各責任者は、会社の予算・売上内容・製品原価の決定等業務上の機密に属する事項を討議する「部長会議」に出席したことがある。しかし、責任者としてこのように業務上の機密を知り得る立場にあることが直ちに組合員資格と相容れないとまで断定する資料に乏しい。また、同人らが出席したこの「部長会議」で人事・労務関係の事項についての討議がなされたとの疎明はなく、さらに、これらの責任者が各担当者らに対し人事上の権限を行使したとの疎明もない。

このような点を考慮すれば、これら各責任者が「部長会議」に出席し、業務上の機密に接し得る立場にあるからといって直ちに労組法第2条但書の「監督的地位にある労働者」に当たると決めつけることはできない。

ウ 総務部の責任者および社長付運転手について

前記認定のとおり、総務部には部長、次長、課長の下に（但し、現在は課長なし。）各責任者を置いており（但し、会計事務は担当者のみ）、これらの者および会計事務担当者は、ある程度の業務上の機密に接し得る立場にあるとみられる（第1、2(2)④）。しかし、これらの者は「労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項」に多少なりと接することはあろうが、そのことから直ちにその職務上の義務と責任とが組合員としての立場と直接抵触する監督的地位にあるとはいえず、また、同人らがその他会社の利益を代表する地位にあるとの具体的疎明もない。

また社長付運転手は、本件会社程度の規模の場合には、より職務上機密の事項を知り得る機会が多いと思われるけれども、畢竟、社長の交通手段として利用するための社有車の運転手であるにすぎず、職務上当然に会社の利益を代表する者ということとはできない。

エ なお、会社は、本件再雇用を拒否されたA1が会社の関連会社である真珠書院の取締役当時、同人が組合員であったことも問題にしている。しかし、真珠書院がそもそも法人としての実態を有してい

たといえるのか大いに疑問であるが、前記認定のように、同人は、真珠書院役員在任中の45年3月から組合が結成通告した61年3月まで一貫して会社と従業員間の三六協定の労働者代表を務め（第1、6(1)④）、役員手当として支給される報酬も僅か月数千円に過ぎず（第1、6(1)③）、これらのことからすると「関連会社役員」としての同人の立場は単なる名目上のものと認められる（本件申立て後まもなく、会社が同人の役員報酬を急激に増額したこと（第1、6(1)③）は、会社自身が、同人が名目上の役員に過ぎなかったことを認めたものとさえいえるのである。）。しかも同人は、既に62年9月に真珠書院取締役を退任している。

オ 上記のほか、会社は、組合が会社の旧三役員らによって経営権奪取のために主導されているなどとも主張しているが、この主張自体あいまいであり且つ疎明不十分で措信しがたい。

- ② 以上、要するに、会社が指摘する「使用者の利益代表者」は、総じて、職制規定上の建前と規定の運用の実態との間に乖離が認められ、労組法第2条但書に該当するとは認めがたく（現在は組合には次長はおらず、課長以下の組合員のみ）、しかも現在、申立人組合が会社と対抗して本件を争っている事情も併せ考えれば、申立人組合がいわゆる自主性を有していることについて疑問はない。よって、本件申立てを却下すべきであるとの被申立人の主張は採用できない。
- (2) 賃金、夏季一時金の頭越し支給について
  - ① 前記認定（第1、4(2)(5)(7)）のように、会社は、61年4月25日と5月23日、組合との61年賃上げ・夏季一時金についての団体交渉が未妥結のうちに、会社が管理・監督者等と目する組合員29名に対し賃上げ分を含む4月、5月分給与を支給し、さらに6月25日と7月4日、上記29名をさらに絞った組合員9名に対して同じく賃上げ分を含む6月分給与、夏季一時金を支給した。これについて、会社は、前記のように上記29名の場合は組合員の氏名が明らかでないまま会社としては会社職制規定による管理・監督者等に対して支給したものであり、また上記9名の場合は労組法上組合員資格を欠くと認めた者に対して支給したものであり、頭越し支給ではないと主張する。
  - ② 会社が組合結成通告を受けた組合員の中には、前記認定のとおり、会社職制規定上の次長、課長、責任者（係長）等のいわゆる「管理・監督職」が含まれていたのであるから、会社の立場としてこれらの者の入った組合が労組法上の組合たりうるか否かについて疑念を持ったとしても強ち不当とは言えない。しかし、本来、労組法の趣旨に反しない限り、組合員たるべき者の範囲をどの様にするかは基本的には組合自らが決すべきものであるから、上記のような疑念を持った会社が、自らの考えを組合に具体的に示し、その疑念を晴らす説明やその他の対応を申し入れるようなことは認められるとしても、組合を無視して

組合員の範囲に関する自らの見解を押し付けるがごときは、許さるべきことではない。まして、本件におけるように組合との賃金・夏季一時金の交渉が未妥結の時点において、組合員のうちで会社自らが考える管理・監督者等を一方的に非組合員(前記29名ないし9名の組合員)と決めつけたうえ、これらの者に対し、61年4月分、5月分および6月分の給与あるいは夏季一時金を支給したことは、申立人組合の組織運営に対する直接的な介入に当たるといわざるをえない。もっとも、会社は、その後はやがて、このような態度をとらなくなり、組合との交渉妥結後にこれらの者を含む組合員全員に対し、賃金・一時金を支給するようになったことが認められるので、この点に関する救済としては、ポスト・ノーティスにとどめることにする。

(3) 線引き問題を定年延長問題についての団交応諾後の前提条件として固執することの当否について

① 以下のように、会社は、組合結成通告以降、今日に至るまで、組合との団交とりわけ定年延長問題の団交に際し、終始いわゆる組合員の範囲をめぐる線引き問題を持ち出し、組合が線引き問題の交渉に応ずることないしその回答を出すことが定年延長問題の団交応諾ないしその進展を図るための前提条件であるとの態度をとり続けている。

ア 61年9月の窓口折衝で「定年制(定年延長)と線引きをそれぞれ別個の議題とする」ことについて労使双方確認のうえ、同年10月1日から11月初めにかけて、両議題が交互に討議された。しかしこの段階では、双方ともいわば建前論を述べたに留まり、具体的進展はみられなかった(第1、5(2)①～⑥)。

イ 61年11月11日から20日にかけて定年に到達した組合員S(総務部商品管理責任者)の再雇用問題をめぐり、団交が行われ、結局、再雇用後も組合員のまま従前と同一の労働条件とすることで妥結をみた。しかし、会社は、これに先立つ当委員会における11月5日のあっせんの席で「Sの再雇用問題は『線引き問題』にかかわる。本来、同人の職責から組合員のままの嘱託雇用を直ちに認めるわけにはいかない。労使関係正常化の基本的・前提的問題としての線引きを優先的に解決すべきである」と主張しており(第1、5(3)①)、上記Sの再雇用問題の個別的処理の過程においても、例えば、嘱託契約書の締結にあたり、組合を排除しようとしたり(第1、5(3)②③)、「覚書」締結の際、「今回に限り」の文言を挿入するなど(第1、5(3)⑤)、線引き問題を意識した態度が強く窺われる。

ウ 翌62年7月21日、会社は、定年延長には量的側面と質的側面があるなどとする定年延長問題に関する「会社見解」を公表し、線引き問題(質的側面)の解決なしには、定年延長問題の解決はあり得ない旨主張した(第1、5(4)③)。これに対して、組合がいくつかの問題点について「質問書」を出したが、会社は、定年延長に即座に

は応じられない旨回答したに留まり、当面定年を迎えるM<sub>2</sub>（総務部課長）の再雇用後の処遇問題の処理に移った。しかし、会社はこの処理にあたり、「M<sub>2</sub>氏が総務部部員であり且つ課長職であるということを考えてほしいし、総務は本来非組合員であるべき部署だ」と述べ、結局、M<sub>2</sub>は組合を脱退し、定年後もSの場合と同様、引き続き定年前と同一の労働条件で再雇用されることになった（第1、5(5)①②）。つまり、会社にとっては、M<sub>2</sub>の場合、線引き問題が自らの見解どおりの結果となった。

エ 定年後の本件A1（書籍販売部大学業務課長）は、後記判断のとおり、前記定年延長問題と線引き問題をめぐる労使の確執に由来して、再雇用を拒否された（第1、6(3)①）。

オ そして、会社は、A1の再雇用拒否後も組合の定年延長問題とA1の再雇用問題に関する団交申入れについて、線引き問題についての組合からの回答なしには定年延長問題の団交には応じられないとの態度を表明し、あるいは、少人数による「窓口交渉」ないし「三役会見」を前置しなければ応じられないなどとも主張したりしている（第1、6(3)③～⑦）。

- ② ところで、前記認定のとおり、会社においては定年到達者は、これまではほぼそのまま再雇用され、職制上の地位も変わらない（ときには昇格する例もある。）取扱いになっている（第1、5(1)①②）。ところが、会社にとっては、会社の考える管理・監督者等の者が定年後嘱託として再雇用された後においても引き続き組合員として留まることになるのであれば、組合員の範囲に関する線引き問題について、経営ないし人事管理の観点からみて重大な関心を寄せざるをえない。従って、会社が線引き問題を定年延長応諾の条件として持ち出したとしても、それ自体は強ち不当とはいえない。しかしながら、定年延長問題は、事柄の性格上、組合員の線引き問題とは次元を異にし、それ自体線引き問題とは切り離し可能な団交によって解決するにふさわしい事項であるから、前記のように会社が今日に至るまで線引き問題の交渉に応ずることを定年延長問題応諾の前提条件として固執し続けることは、正当な理由のない団交拒否に当たる。

なお、会社は、前記のように線引き問題について組合が回答を示す団交開催準備を行う旨の労使確認があると主張し、組合は、これを真向から否認しているところ、本件審問の全過程における資料をもってしても、上記会社の主張する労使確認がなされたとの事実は認定しがたい。

#### (4) 組合員A1の再雇用拒否について

- ① 前記認定のとおり、A1の再雇用拒否に至るまでの間における定年延長問題と線引き問題の一連の労使の確執の経緯、とりわけ、63年2月8日の窓口折衝における「A1さんを助ける方策があるだろう」（第

1、6(2)⑤)との会社発言からすれば、会社がA1の再雇用を線引き問題との取引条件にしようとしていたことを窺わせるものがある。このことは、A1の再雇用拒否後の63年4月に行われた東京地裁における審尋での「組合が線引きの案を示せば定年は60歳にする。A1に対しても遡及的にこれを適用するが、組合はどう考えるか」(第1、6(3)⑤)との会社発言からも裏付けられる。つまり、会社は、A1を再雇用する条件として、組合に線引き問題の交渉応諾ないし回答を迫ったのであるが、組合は、前記のように結局これを拒否した。他方、会社のB2専務が、62年9月、A1に対して「真珠書院の役員でありながら組合員であるのはおかしいと言っている人がいる」と述べたり(第1、6(1)③)、同じくA1の定年到達直前の63年2月8日の窓口折衝で、「A1さんが組合員であることは経営に対する背信行為であるからSさんやM<sub>2</sub>さんの場合とは違う」と述べたりしていること(第1、6(2)⑤)からすれば、A1が組合に加入し、定年間際になっても、引き続き組合に踏みとどまっていることを嫌悪していたことが窺われる。

- ② ところで、前記認定のように、会社就業規則では、定年を55歳と定める一方、会社が必要と認めた時は引き続き嘱託として雇用すると定めている(第1、5(1)①)。そして、少なくともこの20年間をみるならば、A1を除く全ての定年到達者は、本人が希望する限り引き続き嘱託として再雇用されているのであって、定年に到達しても再雇用を拒否されたのはA1のみであった(第1、5(1)①)。このような事実を徴すれば、組合のいうように定年到達者が当然に再雇用されるとの慣行が定着していたとみるべきか否かはともかく、会社においては本人が希望する以上、特段の事情のない限り定年到達者は嘱託として再雇用されるとの取扱いがなされていたものと認められる。そこで、A1にそのような特段の事情があったか否かを判断する。

会社は、A1の再雇用を拒否した時点において、その理由を格別挙げることはなかったが、本件審問において、同人には在職中、降格・降職の事実があり、業務上独断専行の傾向もあったとしてこれをその理由に挙げている。

確かに会社が主張するように、A1は、在職中、形式的には部長職から課長職へと降格されており(第1、6(1)①ウ)、また仔細に社内における職歴をみると、同じ部長職の中でも部下のいる部長から部下のいない部長へと配転されてもいる。他方、62年9月に再雇用されたM<sub>2</sub>の場合、同人も過去に課長職から係長(責任者)に降格されたことが窺われるところ(第1、5(5)①)、会社がM<sub>2</sub>の再雇用にあたり、このことを格別問題にしていた形跡もないことからすれば、A1の上記降格・降職の事実が再雇用拒否の真の理由であったかどうか疑わしいものがある。

また、業務上独断専行の傾向があったとの点については、主張事実に具体性がないのみならず疎明もない。とすれば、会社の挙げる上記A1の再雇用拒否の理由は認めがたい。

- ③ 以上を総合勘案すると、会社は、A1の再雇用の条件として線引き問題についての交渉応諾ないし回答を迫ったが組合がこれを拒否したことから、それに対する報復として、たまたま定年に到達しながら、なおも引き続き申立人組合の組合員として踏みとどまっている同人を嫌悪し、あえて、定年に名を借りて同人を会社から排除したものといわざるを得ず、このような会社の行為は、同人に対する組合員であることを理由とした不利益取扱であるとともに組合に対する支配介入に当たる。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が①組合との間で61年賃上げ・夏季一時金につき合意に達していないにもかかわらず、一部組合員に対し、賃上げ・夏季一時金の支給を行ったことは労働組合法第7条第3号に、②「線引き問題」の交渉に組合が応ずることが「定年延長問題」についての団体交渉に応ずる前提条件であると固執したことは同法同条第2号に、③組合員A1の再雇用を拒否したことは、同法同条第1号および第3号に、それぞれ該当する。

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。

平成3年10月15日

東京都地方労働委員会  
会長 古山宏