

命 令 書

申立人 うつぼ労働組合
申立人 X

被申立人 中外炉工業株式会社
被申立人 中外テック株式会社

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) 被申立人中外炉工業株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、主として工業用炉及び産業機械の設計、施工等の事業を営んでおり、その従業員数は本件審問終結時約740名である。
- (2) 被申立人中外テック株式会社（以下「中外テック」という）は、昭和63年に会社の子会社として設立され、主として技術設計の請負、人材派遣等の事業を営んでおり、その従業員数は本件審問終結時約40名である。
- (3) 申立人うつぼ労働組合（以下「組合」という）は、会社の従業員により昭和39年11月に結成された労働組合で、組合員は本件審問終結時64名である。なお、会社には組合の他に申立外中外炉工業労働組合（以下「別組合」という）があり、その組合員は本件審問終結時約280名である。
- (4) 申立人X（以下「X」という）は、昭和34年会社に入社し、平成2年8月31日に退職するまで電気計装設計の職務に従事する技術者であった。また、Xは組合結成時における中心人物であり、昭和39年から41年まで副執行委員長、同41年から42年まで執行委員長、同42年から45年まで執行委員、同47年から48年まで会計監査、同63年から平成元年まで選挙管理委員長と組合の役職を歴任した。

2 新定年制度導入をめぐる経緯について

- (1) 昭和61年6月11日、会社は従来の55歳定年（以下「旧定年」という）制度を改め、昭和62年1月から毎年1歳ずつ定年を延長し（62年中に旧定年に達する者は定年を1年延長し、63年中に旧定年に達する者は定年を2年延長する。以下同様）、平成3年1月以降に旧定年に達する者から60歳定年制を実現する新しい定年制度（以下「新定年制度」という）並びにその前提条件として、入社から定年退職までの人材育成とその活用、評価及び処遇を系統的に行って、従業員のモラルを永続的に維持、向

- 上させることを目的とした人事制度（以下「能力開発人事」という）の導入を組合と別組合に提案した（以下この提案を「会社提案」という）。
- (2) 昭和61年7月17日、会社は組合に新定年制度の内容についての説明を行った。以降会社は5回にわたり会社提案についての団体交渉（以下「団交」という）の開催を組合に申し入れたが、同年10月6日に至るまで組合の事情により団交は開催されなかった。
- (3) 昭和61年10月6日、組合と会社は団交を開催し、この席上、会社は能力開発人事の説明を行った。以後同年10月23日、同年11月11日及び同年12月10日の3回にわたって団交が開催され、会社は他社における能力開発人事の事例等の資料を提示しながら説明を行い、組合の理解を求めた。
- (4) 昭和61年12月19日、会社は組合に対して、会社提案に同意できるかどうかについての確認を求めた。
- これに対して組合は、新定年制度の導入には同意するが、能力開発人事の導入については、制度の内容が明確でないこと、昇格、昇給差別につながるおそれがあることを理由に同意しなかった。一方、別組合は、同年9月5日、会社提案に同意し、翌62年1月1日から新定年制度を導入する旨の協定を締結していた。
- (5) 昭和61年12月27日、会社提案を議題とした事務折衝が会社と組合との間で開催されたが不調に終わった。このため会社は、協定が締結されなかったことにより組合員には新定年制度は適用されない旨組合に通告した。
- (6) 昭和62年1月13日、組合と会社は団交を開催し、この席上、会社は再び会社提案の協定化を組合に申し入れたが、組合はこれに同意せず、団交は不調に終わった。
- (7) 昭和62年1月27日、会社は組合に対して、会社提案についての諾否の回答を同年3月末日までに行うよう通告し、再考を申し入れた。
- (8) 昭和62年1月28日、会社は全従業員に対して、同年1月1日に遡って、新定年制度を実施する旨文書により周知した。なお、同文書には、「協定未締結のため、組合所属の従業員には新定年制度の実施が見送りとなった。」旨記載されていた。
- (9) 昭和62年2月13日、組合は会社に対して、会社提案のうち新定年制度についてのみ協定化することを要求した。
- (10) 昭和62年3月30日、組合は会社に対して、新定年制度の導入についてのみ妥結する旨通告し、併せて前記(8)記載の文書を撤回するよう求めた。
- (11) 昭和62年3月31日、会社と組合は団交を開催したが、会社提案について双方合意に至らなかったため、会社はこの件に関する組合との交渉を打ち切った。
- (12) 昭和62年12月10日、組合は会社内で2つの定年制が存在することは異常な事態であるとし、会社に対し即刻労働基準法に基づき就業規則を改訂するよう要求した。

一方、同日から会社は、翌63年に満55歳となり旧定年を迎えるXを含む昭和7年生まれの従業員全員に対して、新定年制度の適用（定年を2年延長）を希望するかどうか、会社提案の主旨に同意できるかどうか、についての照会文書（以下「同意書」という）を配布した。

なお、当該同意書についての回答期限は12月17日であった。

- (13) 昭和62年12月16日、組合は大阪西労働基準監督署（以下「大阪西労基署」という）に対して、会社が就業規則の改訂を行わずに新定年制度を導入しているとして、労働基準法第89条に基づく就業規則の変更届の提出を会社に勧告するよう要請した。
- (14) 昭和62年12月17日、Xは会社に同意書を提出した。この同意書においてXは、新定年制度の適用に同意し、定年延長を希望したが、「組合が能力開発人事の具体的内容不明の現段階で大筋合意はできない旨声明している以上、この点については態度を保留する。」旨の注記を付した。
- (15) 昭和62年12月21日、会社の人事担当者が大阪西労基署に出向き、前記(13)記載の就業規則の改訂問題等について事情説明を行った。
- (16) 昭和62年12月24日、会社はXに対して、新定年制度適用の取扱いについて説明した。その際会社は、新定年制度の適用に同意した以上はXのみ特別扱いはできず、同人にも能力開発人事を適用する旨申し渡した。
- (17) 昭和63年2月9日、組合は会社に対して、会社提案に関する団交開催要求書を提出した。この中で組合は、会社の態度が変わらなければ地方労働委員会に不当労働行為救済申立てを行う旨申し添えた。
- (18) 昭和63年2月10日、会社は労働基準法第90条に基づき、就業規則の改訂に関する従業員代表同意書を職場に回し、従業員の署名を求めた。これに対し組合は、従業員代表の選出方法等に問題があるとして、組合員にこの署名には応じないようにとの指令を出した。
- (19) 昭和63年2月12日、会社は大阪西労基署に、改訂後の就業規則を提出した。

これにより、能力開発人事を前提とした新定年制度が全従業員に62年1月1日に遡って適用されることとなった。

- (20) 昭和63年3月25日、組合は、就業規則中の能力開発人事に関する項目について、組合と組合員は何ら拘束を受けるものではない旨記載した抗議文を会社に提出した。

3 中外テック設立の経緯とその後の状況について

- (1) 昭和61年10月、会社は「新時代の中外炉創造のための経営ビジョンと中期経営計画」(C r e a t e N e w C R)（以下「CNC計画」という）を策定した。この計画は、会社における新しい事業展開、事業の多角化等を骨子とし、新分野、新事業への進出は既存の組織を活用するほか、分社化、子会社化により、中外炉グループ全体としての業容の拡大を目指したものである。

また、会社はCNC計画を具体的に推進していくために、活性、効率、

- 革新の頭文字のKをとった3Kプロジェクトを全社的に展開した。
- (2) 昭和63年3月25日、CNC計画に基づき、当時工炉事業部所属のB1が「中外テック㈱設立構想」の試案（以下「B1試案」という）を作成した。

その内容（抜粋）は次のとおりであった。

- (1) 当面の目的
- ① 会社の設計効率化対策（会社受注案件の詳細設計の代行等）
 - ② 会社の高齢社員対策（定年退職者の受皿）
- (2) 将来の目的
- ① 上記の当面の目的に次の目的を追加する。
 - ② 人材派遣業
 - ③ その他業務内容を拡大、発展、育成する。
- (3) 初期の社員構成
- ① 現在囑託として会社に勤務している下記社員で構成する。
C1・C2・C3・B2・C4・C5
 - ② 昭和63年に新定年となる下記社員を受け入れる。
C6・C7・B3・C8・C9
 - ③ 昭和65年（平成2年）に新定年となる下記社員の採用については充分検討して決定する。
C10・X・C11・C12・他6名
- (4) 第2期以降の社員構成については別途立案する。

- その後、B1試案の(3)③の部分は成案（以下「設立構想」という）に至るまでの間に削除された。
- (3) 昭和63年6月10日、会社は中外テックを設立した。
- 設立に当たり中外テックは、当時会社に囑託として雇用されていた技術者のC1、C2、C3、B2、C4、C5及びC6の7名並びにその後会社において定年を迎えた技術者のC7、C8、C9の3名及び事務職のB3を社員として採用した。これらの者は、中外テックから会社へ派遣され、定年前と同じ内容の業務に従事した。
- また、当時会社の工炉事業部長のB1が中外テック社長を兼務した。
- (4) 平成元年3月、B1の後任としてB2が中外テックの社長に就任した（以下同人を「B2社長」という）。
- (5) 平成2年5月、中外テックは会社のあっせんを受けて、同年4月に会社を定年退職したC10を採用した。定年退職前、同人は、会社において機械設備全体について見積りから設計まで一貫してこなせるプロジェクトマネージャーとして職務に従事していた。
- (6) 平成2年9月当時における会社と中外テックとの関係は次のとおりである。

ア 資 本

中外テックの資本金は100%会社が出資している。

イ 所在地

中外テックの所在地は会社本社建物の3階に置かれており、会社との間で賃貸借契約を締結している。

ウ 役員構成及び役員人事

平成2年9月現在における中外テックの役員はB2社長ほか4名であり、取締役B4は会社技術企画室長を、取締役B5は会社経営企画室課長を、監査役B6は会社監査役をそれぞれ兼務していた。

また、取締役B3は会社の元東京支社営業部長であった。

なお、中外テックの役員人事に関する最終的判断は会社が行っている。

エ 経営方針の決定

中外テックの経営方針については、会社が中外テックから業績の報告を受け、これを分析、判断した上、必要な助言を行っている。

オ 取引関係

中外テックにおける3期目(平成2年)の売上げは約5億円であり、うち9割が会社との取引に係るものである。

なお、中外テック設立1期目における売上げは全額会社との取引に係るものであったが、その後中外テックは外部取引の拡大に努めている。

カ 従業員の採用方法

中外テックにおける従業員の採用については、会社からのあっせんを受ける場合のほか、設立後各種求人情報紙に募集記事を掲載するなど独自に求人活動を行っている。

- (7) 会社は、中外テックのほかCNC計画に基づき、主要な子会社として株式会社シーアール、中外エンジニアリング株式会社、中外システム株式会社、中外プロックス株式会社、中外エスエスジー株式会社の設立等を行った。

4 Xの中外テックへの採用をめぐる経緯について

- (1) 平成2年4月初旬、Xの直属の上司である電計部電計2課長のB7(以下「B7課長」という)が同年8月31日に57歳で定年を迎えるXに対して、「定年後も続けて協力してもらえるだろうか。今仕事も大変で、人手がなかなか確保できないし、もしもオーケーなら、どうなるか分からないが上の方に言うていきたい。」(以下この発言を「B7発言」という)と述べた。

これに対してXは、「今のところ次のことは何も決めておらず白紙の状態だ。今の仕事を続けてやらしてもらえるのならよろしく。その場合、どんな形でいくことになるのか、また条件等はどうか知りたい。」と述べた。

- (2) 平成2年5月21日、XはB7課長に対して、「その後あの話はどうなっているのか。」と尋ねたところ、B7課長は、「Xの場合はだいぶ難しい

- と思う。」との電計部長のB 8（以下「B 8 部長」という）の返事を伝えた。これに対してXは、「何故難しいのか。また、それが会社としての見解なのか知りたい。わたしもどうするか決めねばならんし。」と質したところ、B 7 課長は、「もう一度聞いてみる。」と述べた。
- (3) 平成2年5月22日、B 7 課長はXに対して、「再度B 8 部長にXの意向を伝えたが、『難しい。Xの仕事は他の人に引き継いだらどうか。』との返事であった。」旨告げた。これに対してXが、「何が難しいのか。それが会社の最終回答か是非知りたい。」と質したところ、B 7 課長は、「それでは一緒にB 8 部長と話をしよう。」と述べた。
- (4) 平成2年5月24日、B 7 課長が出張中で不在であったため、Xが直接B 8 部長のところへ出向き、「8月で定年となるが、今の仕事を続けたい。」旨申し入れたところ、B 8 部長は、「就業規則で決まっており、延長というのは難しいと思う。」と答えた。これに対しXは、「現実に最近もC 10 氏らが中外テックに採用された例もあり、会社から中外テックはそういう目的をもって設立したと聞いている。一度会社としての考えを聞いてもらいたい。」旨述べた。これに対しB 8 部長は、「わかった。一度聞いてみる。」と答えた。
- (5) 平成2年6月1日、B 8 部長はXに対して、「定年者はすべて子会社に雇用するというルールはないし、Xの場合、会社としては必要ないと判断している。」旨会社の考え方を伝えた。これに対してXがその理由を質したところ、B 8 部長は、「会社として総合判断したということだ。」と答えた。そこでXは、「総合判断の中味は何ですか。現場上司としての部長のご意見はどうですか。」と質したところ、B 8 部長は、「私の考えと会社の考えは同じである。」と述べた。
- (6) 平成2年6月13日、組合の副委員長A 1はXとともに、B 8 部長と職場交渉を行い、この席上、組合はXの中外テックへの採用（以下この問題を「X問題」という）の途について質したところ、B 8 部長は、「会社の総合判断でXは必要ない。」旨答えた。
- (7) 平成2年6月27日、組合は会社に対して、当面の新定年制度適用者について、子会社への再雇用のあっせんは無条件に行われるべきであること等を内容とする要求書を提出した。
- (8) 平成2年7月10日、組合と会社はX問題等を議題として第1回目の団交を行った。この席上、組合が前記(7)記載の要求書についての回答を求めたところ、会社は、「基本的には定年を迎えた人には段階的定年ではあるがそれなりの対応を行っている。」旨答えた。
- また、組合はX問題について、「B 7 発言から、直属の上司もXに継続して働いてもらうことを望んでいる。」旨、また、「中外テックは高齢者対策を当面の目的として設立されており、現に新定年制度適用後に会社を退職した者も数多く働いている。」旨述べた。これに対して会社は、「直属の上司がXの定年後の継続雇用を望んだとは聞いておらず、会社とし

てXは総合判断により必要ないとした。」旨、また、「中外テックの設立当初は、高齢者の雇用も考慮したことは事実であるが、経営形態は変化するものである。」旨述べた。さらに組合が総合判断の中味について尋ねたところ、会社は、「総合判断の材料をいちいち挙げることはできない。」旨答えた。

- (9) 平成2年7月19日、組合と会社は、X問題等を議題とした第2回目の団交を行った。この席上、組合は、「Xが子会社である中外テックや株式会社シーアールで雇用されれば、従来と同じ業務に就くことが可能である。」旨述べたところ、会社は、「会社の子会社は一つの独立企業であり、会社の全面的指導を受けるものではないから、ここでの団交議題とはならない。」旨述べた。これに対して組合は、「中外テック等は定年者の雇用確保の目的で設立されており、会社の今までの技術系の退職者は、中外テックに採用されることが一種の慣例になっている。」旨述べた。

これに対して会社は、「そのような慣例は制度化しておらず、希望者全員を自動的にあっせんするような考えはない。また、高齢者の雇用確保が中外テックの設立目的の一つであったとしても、時代のすう勢や経営の状況により変化があるのは当然である。」旨述べた。

さらに組合は、「B7発言はXに雇用の継続を要請する趣旨である。」旨述べたところ、会社は、「会社の方からそのような依頼はしたことがなく、Xを中外テックへあっせんしないのは、会社の総合判断である。」旨答えた。

- (10) 平成2年7月27日、組合と会社はX問題等を議題とした第3回目の団交を行った。この席上、会社は、「B7発言の趣旨について本人に直接確認したところ、同発言はB7課長がXに雇用の継続を求める趣旨で行ったのではない。」旨、また、「会社としての総合的判断から再雇用のあっせんを行わない。」旨述べた。

- (11) 平成2年8月17日、組合と会社はX問題等を議題とした第4回目の団交を行った。この席上、組合がX問題に関する会社としての最終的判断について質したところ、会社は、「会社での再雇用は考えておらず、また、総合的判断から中外テックへのあっせんを行わない。さらに、制度的に定年退職者全員を中外テックへあっせんする考えはなく、中外テックには当初高齢者雇用の目的もあったが業容の拡大に伴い、中外テックが独自に経営方針を定めていくことになる。」旨述べた。これに対し組合は、「Xを中外テックにあっせん、採用しないのは、不当労働行為であり、地方労働委員会に申立てを行う。」旨述べた。

- (12) 平成2年8月31日、Xは雇用満了日を迎え、定年退職した。

5 会社における定年退職者の動向等について

- (1) 昭和52年以降における会社定年退職者の嘱託及び雇員としての再雇用（以下「嘱託再雇用」という）及び他社へのあっせんの状況は、次表のとおりである。

暦年 ()内 は生れ年	定年退職者数					嘱託再雇用者数					就職あつせん者数				
	技術 職	営 業 職 等	技 能 職	そ の 他	合 計	技 術 職	営 業 職 等	技 能 職	そ の 他	合 計	技 術 職	営 業 職 等	技 能 職	そ の 他	合 計
昭和52年 (大正11)	1	2	0	0	3	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
昭和53年 (大正12)	2	2	1	2	7	1	1	0	1	3	—	—	—	—	—
昭和54年 (大正13)	0	0	2	0	2	0	0	1	0	1	—	—	—	—	—
昭和55年 (大正14)	1	1	0	0	2	—	—	—	—	—	0	1	0	0	1
昭和56年 (大正15)	0	0	4	1	5	0	0	1	0	1	—	—	—	—	—
昭和57年 (昭和2)	3	0	2	2	7	2	0	0	1	3	1	0	0	0	1
昭和58年 (昭和3)	4	2	2	0	8	3	1	0	0	4	—	—	—	—	—
昭和59年 (昭和4)	1	3	4	0	8	1	1	0	0	2	0	1	0	0	1
昭和60年 (昭和5)	1	4	2	0	7	1	2	0	0	3	—	—	—	—	—
昭和61年 (昭和6)	2	1	3	0	6	2	1	1	0	4	—	—	—	—	—
昭和63年 (昭和7)	4	4	0	0	8	1	0	0	0	1	3	1	0	0	4
平成2年 (昭和8)	5	3	0	0	8	0	1	0	0	1	1	0	0	0	1

合 計	定年退職者数					嘱託再雇用者数					就職あつせん者数				
	技 術 職	営 業 職 等	技 能 職	そ の 他	合 計	技 術 職	営 業 職 等	技 能 職	そ の 他	合 計	技 術 職	営 業 職 等	技 能 職	そ の 他	合 計
① 昭和 52 年 ～56 年	4	5	7	3	19	1	1	2	1	5	0	1	0	0	1
② 昭和 52 年 ～61 年	15	15	20	5	55	10	6	3	2	21	1	2	0	0	3
③ 昭和 57 年 ～61 年	11	10	13	2	36	9	5	1	1	16	1	1	0	0	2
④ 昭和 63 年 ・平成 2 年	9	7	0	0	16	1	1	0	0	2	4	1	0	0	5

- (注) ア 技術職とは、設計、製造、工事等の業務に従事する者である。
イ 営業職等には、事務職を含む。
ウ 技能職とは、製作、保守、運転手等の業務に従事する者である。
エ 昭和 7 年生れ（昭和 63 年の定年退職者）以降から新定年制度の適用がある。

(2) 前記(1)の昭和57年以降における詳細は次表のとおりである。

生 年	氏 名	職 種	定年退職年月	定年時 役 職	再 雇 用 の 有 無 (定年前退職年月)	子 会 社 入 社 年 月
① 昭 和 2 年 生 れ	C 1	技 術	昭和57. 1	部 長	昭和 57. 2 嘱託	昭和63. 7 (c)入社
	①－A	技 能	昭和57. 1	係 長	-----	---
	①－B	その他	昭和57. 1	---	-----	---
	①－C	その他	昭和57. 3	---	昭和 57. 4 雇員	---
	①－D	技 能	昭和57. 5	---	-----	---
	C 2	技 術	昭和57. 5	課 長	昭和 57. 6 嘱託	昭和63. 7 (c)入社
	C 13	技 術	昭和57. 6	課 長	-----	-----
② 昭 和 3 年 生 れ	C 14	技 術	昭和58. 1	課 長	-----	-----
	②－A	営業等	昭和58. 1	副部長	昭和 58. 2 嘱託	-----
	C 3	技 術	昭和58. 4	部 長	昭和 58. 5 嘱託	昭和63. 7 (c)入社
	②－B	営業等	昭和58. 6	係 長	-----	-----
	②－C	技 能	昭和58. 8	主 任	-----	-----
	②－D	技 能	昭和58. 9	---	-----	-----
	C 15	技 術	昭和58. 9	副部長	昭和 58. 10 嘱託	昭和59. 5 (b)入社
C 16	技 術	昭和58. 10	課 長	昭和 58. 11 嘱託	-----	
③ 昭 和 4 年 生 れ	③－A	営業等	昭和59. 2	副部長	-----	-----
	③－B	技 能	昭和59. 3	主 任	-----	-----
	③－C	営業等	昭和59. 4	課 長	昭和 59. 5 嘱託	-----
	C 17	技 術	昭和59. 4	課 長	昭和 59. 5 嘱託	昭和60. 7 (b)入社
	③－D	技 能	昭和59. 4	---	-----	-----
	③－E	技 能	昭和59. 7	主 任	-----	-----
	③－F	営業等	昭和59. 10	課 長	-----	昭和59. 11 (a)入社
③－G	技 能	昭和59. 10	---	-----	-----	

生 年	氏 名	職 種	定年退職年月	定年時 役 職	再雇用の有無 (定年前退職年月)	子 会 社 入 社 年 月
④ 昭 和 5 年 生 れ	④-A	営業等	昭和60.1	課 長	-----	-----
	④-B	技 能	昭和60.3	主 任	-----	-----
	④-C	営業等	昭和60.3	部 長	昭和60.4嘱託	-----
	④-D	技 能	昭和60.4	主 任	-----	-----
	B2	技 術	昭和60.5	部 長	昭和60.6嘱託	昭和63.7(c)入社
	④-E	営業等	昭和60.7	副部長	-----	-----
	④-F	営業等	昭和60.10	課 長	昭和60.11嘱託	-----
⑤ 昭 和 6 年 生 れ	C4	技 術	昭和61.3	部 長	昭和61.4嘱託	昭和63.7(c)入社
	⑤-A	技 能	昭和61.5	係 長	-----	-----
	⑤-B	技 能	昭和61.5	---	昭和61.6雇員	平成1.6(a)入社
	C5	技 術	昭和61.6	部 長	昭和61.7嘱託	昭和63.7(c)入社
	⑤-C	技 能	昭和61.11	係 長	-----	-----
	⑤-D	営業等	昭和61.11	部 長	昭和61.12嘱託	-----
⑥ 昭 和 7 年 生 れ	C18	技 術	昭和63.1	副部長	(昭和62.1退職)	-----
	⑥-A	営業等	昭和63.1	課 長	-----	-----
	C19	技 術	昭和63.1	副部長	(昭和62.3退職)	-----
	C6	技 術	昭和63.4	課 長	昭和63.5嘱託	昭和63.7(c)入社
	⑥-B	営業等	昭和63.4	部 長	(昭和62.3退職)	昭和62.3(b)入社
	C7	技 術	昭和63.8	課 長	-----	昭和63.9(c)入社
	B3	営業等	昭和63.8	部 長	-----	昭和63.9(c)入社
	C8	技 術	昭和63.9	副部長	-----	昭和63.10(c)入社
	C9	技 術	昭和63.9	係 長	-----	昭和63.10(c)入社
	⑥-C	営業等	昭和63.10	課 長	-----	-----
⑥-D	営業等	昭和63.11	---	-----	-----	

生 年	氏 名	職 種	定年退職年月	定年時 役 職	再雇用の有無 (定年前退職年月)	子会社 入社年月
⑦ 昭 和 8 年 生 れ	⑦-A	営業等	平成2.1	係 長	平成2.2 嘱託	-----
	C20	技 術	平成2.3	課 長	-----	-----
	⑦-B	営業等	平成2.3	主 任	-----	-----
	⑦-C	技 能	平成2.3	係 長	(平成1.12退職)	-----
	⑦-D	営業等	平成2.4	係 長	(平成1.12退職)	-----
	C10	技 術	平成2.4	副 部 長	-----	平成2.5 (c) 入社
	⑦-E	技 能	平成2.8	---	(昭和63.8退職)	昭和63.9 (a) 入社
	X	技 術	平成2.8	係 長	-----	-----
	C11	技 術	平成2.10	課 長	-----	-----
	C12	技 術	平成2.10	課 長	-----	-----
	⑦-F	技 能	平成2.11	係 長	(昭和63.11退職)	-----
	⑦-G	営業等	平成2.11	課 長	-----	-----

(注) ア 子会社欄の(a)は株式会社シーアール(旧中外工業)、(b)は中外エンジニアリング株式会社、(c)は中外テックを表す。

イ 昭和7年生れ以降は、新定年制度の適用がある。

ウ 組合員で定年退職を迎えたのはXのみである。

エ 「①昭和2年生れ」のC13は定年退職と同時に出向中の関連会社に就職した。

オ 「②昭和3年生れ」のC14は、嘱託の条件を不満として再雇用に応じなかった。

カ 「⑦昭和8年生れ」のC20は定年退職と同時に出向中の関連会社に就職した。

(3) 新定年制度に基づく会社の退職予定者数は、平成4年が13名、6年が23名、8年が17名、9年が17名である。

6 申立人の請求する救済内容

申立人が請求する救済内容の要旨は次のとおりである。

(1) 会社と中外テックは、Xを平成2年9月1日付で、中外テックに採用されたものとして取り扱い、同人を会社に派遣し、同人が会社退職時まで従事していた業務若しくはそれに類似する業務に就かせ、同人に平成2年9月1日以降中外テック所定の賃金を支払うこと。

(2) 上記事項についての謝罪文を従業員の出入りする場所に掲示すること。

第2 判 断

1 中外テックの被申立人適格について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人らは次のとおり主張する。

(ア) 中外テックは、資本、所在地、役員構成、役員人事、経営方針の決定、従業員の人事権、事業内容及び従業員の職務内容から見て、

全面的に会社に依存しており、支配従属関係にある。

(イ) 中外テックは、会社の技術系労働者の定年後の受皿を目的として分社化されたものであり、会社の一部門として実質的に会社と同一又は一体である。

したがって、中外テックは、本件において会社と共に被申立人適格を有する。

イ これに対し、被申立人らは次のとおり主張する。

(ア) 中外テックとXとの間に雇用関係が存在しないのであるから、中外テックはそもそも不当労働行為の主体となり得ない。

(イ) 中外テックは独立した事業主体として独自に従業員の採用、労働条件の決定等行っているのであって、会社に支配され、従属する関係にはない。

以上のことから、中外テックは本件において、被申立人適格を有しないのであるから、中外テックに対する本件申立ては却下されるべきである。

(2) 当委員会の判断

中外テックの被申立人適格について判断するに、前記第1.3(2)、(3)、(5)及び(6)認定によると、①中外テックは会社の設計業務の代行及び定年退職者の受皿を当面の目的として設立されたこと、②Xの定年退職に至るまで定年退職した会社の技術者（以下「技術系退職者」という）11名（定年後会社に嘱託再雇用されていた者を含む）が中外テックに採用されており、かつ採用と同時に会社に派遣され従前と同じ業務に従事していること、及び③資本、所在地、役員構成、役員人事、経営方針の決定及び取引関係の点において、中外テックは会社と極めて密接な関係にあることが認められ、これらのことからすると、Xと中外テックとの間に未だ雇用関係は生じていないけれども、不当労働行為の存否について実体審理に入るのが相当と考えられるので、中外テックは被申立人適格を有せず、中外テックに対する本件申立ては却下されるべきであるとする被申立人らの主張は採用できない。

2 Xの中外テック不採用について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人らは次のとおり主張する。

(ア) 新定年制実施前において、会社は技術系退職者については本人が希望しない場合を除き、全員を嘱託再雇用し、定年前と同じ仕事に従事させてきた。そして、昭和63年に会社の定年退職者受入のための子会社として中外テックが設立された後も、技術系退職者については本人が希望しない場合を除いて全員が中外テックに採用され、定年前と同じ仕事に従事している。このような状況に照らすと、中外テック設立の前後では、技術系退職者を引き続き従前の業務に従事させるという実体に何ら変化はなく、会社における技術系退職者

に対する嘱託再雇用ないし中外テックへの採用の取扱いはほとんど労使慣行と異ならない程度に定着していた。

- (イ) にもかかわらず、会社及び中外テックが組合員で初めて定年を迎えたXに対してのみ中外テックへの採用に応じないのは、同人が組合に所属し、その主要な役職に就き、会社の攻撃に対抗してきたことに対する嫌悪、報復である。

なお、Xの定年から2か月後に定年を迎えたC11、C12の両名が中外テックに採用されなかったのは、被申立人がX以外にも中外テックに採用されない者がいるとの事実を作り出そうとしたものである。

以上のことから、本件採用拒否はXに対する不利益取扱いであると同時に、組合の運営及び活動に対する支配介入であり、不当労働行為に該当する。

イ これに対し、被申立人らは次のとおり主張する。

- (ア) 新定年制実施前において、会社の定年退職者全員を嘱託再雇用するような慣例は存在しておらず、会社において必要と思われる人材だけを採用していた。

また、中外テックへの就職あっせんは、会社の定年退職者全員に対して行っているのではなく、会社が中外テックで必要と思われる人材を検討のうえ推薦している。

さらに、中外テックの設立当初においては、会社の定年退職者受入構想もあったが、現在は中外テックの経営方針により、高齢者を優先的に採用するのではなく、若い人材を広く募集している。

- (イ) 加えて、中外テックが求めている人材は機械設備全体について見積りから設計まで一貫してこなすことのできるプロジェクトマネージャーであり、会社が中外テックへXをあっせんしなかったのは、Xが電気計装関係の仕事しかできず、中外テックでの必要性は低いと判断したからである。

以上のことから、会社が中外テックへXをあっせんしなかったことは合理的な理由が存するのであるから、本件は不当労働行為に該当しない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア まず、新定年制実施前における嘱託再雇用の状況についてみるに、前記第1.5(1)③、(2)①ないし⑤、(注)エ及びオ認定によると、昭和57年から61年までの間においては、申立人らの主張するとおり、特別な事情の認められるC13とC14を除き、技術系退職者については嘱託再雇用されていることが認められる。

しかしながら、①前記第1.5(1)①認定によると、昭和52年以降56年までの間についてみると、技術系退職者4名のうち1名のみが嘱託

再雇用され他は退職していることが認められ、必ずしも技術系退職者であることのみをもって嘱託再雇用されていたとは言えないこと、及び②当時技術系退職者のみ再雇用されるとの労使慣行が存するとの確認が労使間でなされていた等の事実も認められないこと、加えて、③前記第1.5(1)②認定によると、昭和52年から61年までの間において、事務職及び営業職の定年退職者15名のうち、他社へのあっせんを受けた2名を除く13名中6名が嘱託再雇用されており、また、技能職の定年退職者についても20名中3名が嘱託再雇用されていることが認められ、必ずしも会社定年退職者が嘱託再雇用されている訳ではないことからすると、技術系退職者については他の退職者に比して嘱託再雇用される確率は高かったと言えても、これをもって直ちに再雇用の慣例ないし慣行が存したとまでは言えない。

イ 次に新定年制実施後ないし中外テック設立後における技術系退職者の状況についてみるに、

(ア) 前記第1.3(2)、(3)、(5)並びに5(2)①、②、④ないし⑦及び(注)カ認定によると、確かに申立人らの主張するように中外テックは会社の高齢社員対策(定年退職者の受皿)等を当面の目的として設立され、設立時において会社に在職していた技術系の嘱託7名を全員採用し、その後もXの退職に至るまで、出向中で他社へ再就職した者1名を除き技術系退職者4名全員が中外テックに採用されていたことが認められる。

しかしながら、前記第1.2(19)及び3(2)認定によると、①嘱託7名及び昭和63年の技術系退職者3名については、設立構想において、初期の社員構成として位置づけられていたこと、及び②会社は昭和62年1月から新定年制度を導入し、定年延長を実施していることがそれぞれ認められ、加えて③前記ア判断のとおり、従来必ずしも技術系退職者について再雇用の労使慣行が存したとは言えないことを併せて考慮すると、中外テックによるこれら10名の採用は、設立に当たり必要な人材を確保し、企業としての形態を整えるためのものと見るのが相当である。

(イ) また、前記第1.3(2)認定によると、Xら平成2年の退職者については、B1試案の段階で初期の社員構成として検討の対象とされていたに過ぎず、しかもその後この部分は全面的に削除されていることからすると、平成2年以降も自動的に会社の技術系退職者を中外テックに採用するような構想は存しなかったと見るのが相当である。

(ウ) さらに、①前記第1.3(2)及び(5)認定によると、設立構想の初期の社員構成として位置づけられた者以外の技術系退職者で、中外テックに採用されているのはC10のみであり、C11、C12の両名は中外テックに採用されていないこと、②C10が採用されたことにつ

いては、前記第1. 3(5)認定によると、同人はプロジェクトマネージャーとしての業務に従事できることが認められ、採用されたことについて合理的な理由があること、③C11、C12の両名が中外テックに採用されなかったのは、X以外に中外テックに採用されない者がいるとの事実を作り出そうとしたものであると申立人らは主張するが、このような事実が存したと認めるに足る疎明がないこと、及び④前記第1. 4(1)認定のB7課長とXの「どうなるか分からないが上の方に言うていきたい。」「今のところ次のことは何も決めておらず白紙の状態だ。」とのやりとりを併せて考慮すると、当時会社において技術系退職者の中外テックへの採用の取扱いが労使慣行と異なる程度に定着していたとは言えず、この点に関する申立人らの主張は採用できない。

ウ 加えて、前記第1. 2認定によると、会社と組合はかつて新定年制度の導入をめぐる対立状態にあったことが認められるものの、前記第1. 1(4)、2(19)、3(2)、(6)、5(2)⑥、⑦及び(3)認定によると、①設立後中外テックは外部取引を増加させており、また、独自に求人活動を行うなど、企業体として独自性を強めようとしていること、②会社は増加する定年退職者に対応するため、新定年制度を導入しており、Xにも同制度が適用され、2年間定年延長されていること、③そもそもB1試案における初期の社員構成として採用を充分検討するとされた者の中で、成案の段階で削除されたのはXのみではなく、平成2年定年退職者全員であったこと、及び④Xは組合結成時における中心人物であったものの、昭和45年に執行委員を退いた後は、重要な組合の役職に就いていないことがそれぞれ認められ、これらのことから、Xが中外テックに採用されなかったのは、会社及び中外テックそれぞれの経営方針等に基づくものと判断するのが相当である。

したがって、本件に関して会社及び中外テックに不当労働行為が存したとは言えず、本件申立ては棄却せざるを得ない。

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4年7月9日

大阪府地方労働委員会
会長 清木尚芳 ㊟