

命 令 書

再審査申立人 株式会社明治書院

再審査被申立人 明治書院労働組合

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第1の認定した事実のうち、その一部を次のように改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用した部分中「被申立人」を「再審査申立人」と、「申立人」を「再審査被申立人」と、「本件申立て」を「本件初審申立て」と、「追加申立て」を「追加救済申立て」と、「当委員会」を「東京都地方労働委員会」と、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 4の(2)中「組合員29名」を「組合役員を除く組合員29名」に改める。
- 2 4の(7)中「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。」を削り、同(7)の末尾に「これに対し、組合は、「妥結後に清算すべきである」旨の同日付けの抗議文を發した。」を加える。
- 3 4の(9)を(10)とし、同(9)として次のとおり加える。

(9) 会社は、7月4日、上記9名に対し、夏季一時金を支給した。これに対し、組合は、同月7日付け申入書で「一時金は組合で預かり、妥結後精算する」旨通知した。
- 4 5の(1)の①中「囑託として再雇用されず本件で救済を求めている。」を「囑託としての再雇用を拒否された。」に改める。
- 5 5の(2)の②中「それぞれ別個の議題とする」を「それぞれ1回ごとの議題とする」に改める。
- 6 5の(4)の③中「さらに従業員平均年齢の問題でもある。」の次に「しかしながら、量的側面の問題は、『質的側面』が整備され、企業成長率が高水準で推移すれば、吸収可能な消極的な問題であるといえる。」を加え、「人事についても決断が危ぶまれる。……」などと。」を「人事についても決断が危ぶまれる。会社の将来の繁栄を展望するに、こと定年制度に限らず繁栄に向けての企業組織の構築に関し、現状の異常な労使関係は大きなネックであり、虚心坦懐に当社における組合組織がどうあるべきかをお考えいただければ自ずと答えが出てくるものと考えている。現状の労使関係も一年有余を経過しそろそろ今後どうあるべきかについて考えを到らせても良

い時期ではないだろうか。会社としても、社会的趨勢から見て、定年制の改訂は時代の要請であることは認識している。したがって、早く答えを出していただきたい。」に改める。

- 7 6の(2)の①中「組合が線引きの回答を示さなければ」を、「組合が線引きを含む定年延長の質的側面についての回答を示さなければ」に改め、同②中「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。」を削り、同③のイ中「組合が63年1月11日、「」を「組合が63年1月7日、「1月11日に」に改め、同⑨中「組合が一方的に会社申入れを拒否した」の次に「会社は、(組合から)既に組合員名の通知を受けて以来、会社管理職的立場の者等が、同時に会社以外の第三者機関である組合の構成員である点について、明らかに異常・違法な労使関係裡に置かれていること、この点が解決されない限り、定年改訂を行うことは不可能である」を加える。
- 8 6の(3)の②中「団交を今日に至るまで拒否し続けている。」を「団交を拒否し続けた。」に、同⑥中「3.『A1問題』については」を「3.『A1問題』については」に、「組合は、「会社は」を「組合は、東京都地方労働委員会に対し、「会社は」にそれぞれ改め、同⑦を削る。
- 9 6の次に7として次のとおり加える。

7 追加救済申立て後の経過

- (1) 組合は、平成元年10月30日付け秋季・年末闘争要求書の中で60歳までの定年延長を要求した。これに対し、会社は、平成2年5月7日付け文書で「定年問題の質的側面の解決に待つ。」と回答した。
- なお、会社は、上記要求についての団体交渉の際、「1. 線引き問題 2. 定年延長問題 3. A1問題」の3議題について会社と組合のトップ交渉を申し入れたが、組合は、定年延長問題とA1の再雇用問題について団体交渉による解決を強く求め、かつ、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た。
- (2) 会社は、定年延長の要求を含む組合の平成3年3月11日付け同年春闘統一・単組要求書に対する同月28日付け及び同年4月19日付け回答書において、また、同じく定年延長の要求を含む組合の同年10月31日付け同年秋季年末統一・単組要求書に対する同年11月18日付け及び同年12月19日付け回答書においても、「定年問題の質的側面の実質的解決に待つ。」と回答をした。
- (3) 平成3年11月14日、東京都地方労働委員会は、本件初審命令を会社に交付した。会社は、これを不服として、平成3年11月18日、当委員会に再審査を申し立てた。
- (4) 平成4年3月31日、東京地方裁判所において、会社とA1との間で和解が成立したとして、会社は、同年4月16日、初審命令主文第2項及び第3項③の部分に係る再審査申立てを取り下げた。和解内容は、

要旨次のとおりであった。

- ① 会社及びA1は、本和解成立時において、当事者間の雇用契約が存在しないことを相互に確認する。
  - ② 会社は、利害関係人である組合に対し、解決金を支払う。
  - ③ 会社は、都労委昭和61年（不）第69号及び同昭和63年（不）第16号事件について、平成3年10月15日付けでした命令主文中第2項及び第3項③に係る部分についての再審査申立てを取り下げ、A1及び利害関係人である組合は、上記部分の履行を求めない。
- (5) 組合は、平成4年11月5日付け秋季年末闘争要求書において、定年を60歳満了日とすることを要求したのに対し、会社は、同月17日付け文書で「定年制度については現行通りとする。」と回答した。
- (6) 組合は、同年12月2日付け「定年延長に関する要求書」を会社に提示した。この要求書は、これまで会社が定年延長に関する団体交渉を拒否し続けていること、昭和62年9月7日に回答書を出して以来、今日まで回答らしい回答もないことを非難するとともに、定年延長について具体的な説明を求めるものであった。

これに対して、会社は、平成4年12月7日付け回答書をもって、団体交渉は拒否していない、現行の定年制で何ら不都合はないと考えている旨の回答をした。

## 第2 当委員会の判断

会社は、初審命令が、(1)組合の救済申立て資格を認め、本件救済申立てを却下しなかったこと、(2)会社が、①昭和61年賃上げ及び同年夏季一時金について組合との間で合意に達していないにもかかわらず、一部組合員に対して、同年4月分から6月分までの賃金中の賃上げ分及び同年夏季一時金の頭越し支給を行ったこと、②定年延長問題について、組合員資格をめぐるいわゆる線引き問題の交渉に組合が応ずることを、その団体交渉に応ずる前提条件であるとして固執したことは、いずれも不当労働行為であると判断したことを、それぞれ、不服として再審査を申し立てているので、以下判断する。

### 1 組合に救済申立て資格がないとする会社の主張について

#### (1) 会社は、次のとおり主張する。

組合は、一部の元会社役員が腹心の部下及び組合の上部団体と通謀して、経営権奪取目的のために結成したものである。また、組合は、構成員として労働組合法第2条ただし書第1号に該当する使用者の利益代表者の参加を許している。このように、組合は同条本文の趣旨に反する労働組合であるから、救済申立ての資格がなく、本件救済申立ては却下されるべきである。

#### (2) しかしながら、この点についての当委員会の判断は、初審命令理由第2の2の(1)のうち、同①のうち「(但し、現在は課長なし。)」を削り、同②を次のように変更するほかは、これと同一であるので、引用する。この場合において、引用した部分中「前記認定」及び「前記」を「初審

命令理由第1認定」に読み替えるものとする。

② 以上要するに、会社が「使用者の利益代表者」であると主張する管理・監督者等については、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る。また、当審において、会社は、この点につき、乖離がないと主張するのみで乖離がないことを具体的に疎明していないので、これらの者を、労働組合法第2条ただし書第1号に該当する者とは断定しがたい。

したがって、本件救済申立てを却下すべきであるとの会社の主張を採用できないとした初審判断は、相当である。

## 2 昭和61年4月分から6月分までの賃金中の賃上げ分・同年夏季一時金の頭越し支給について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

会社が、組合との昭和61年賃上げ・同年夏季一時金についての団体交渉が妥結しないうちに、同年4月分から6月分までの賃金中の賃上げ分及び同年夏季一時金を支給したのは、4月分及び5月分賃金中の賃上げ分については、組合結成通告直後で組合員の氏名が明らかでなかったので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、6月分賃金中の賃上げ分及び同年夏季一時金については、会社が労働組合法上の組合員資格を欠くと判断した者に対して適法に支給したものである。

したがって、会社は、本件支給（上記の賃金引上げ分及び夏季一時金の支給をいう。以下同じ。）により組合の運営に支配介入をしたものではない。

(2) しかしながら、この点についての当委員会の判断は、初審命令理由第2の2の(2)のうち、同①中「これについて、」以下を削り、同②中「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）」を「管理・監督者等（前記29名ないし9名の組合員）を一方的に非組合員となるべき者」に改め、「もっとも、会社は、」以下を削り、その末尾に行替えて次のとおり加えるほかは、これと同一であるので、引用する。この場合において、引用した部分中「前記認定（第1、4(2)(5)(7)）」及び「前記認定」を「前記第1によりその一部が改められた初審命令理由第1の4の(2)、(5)、(7)及び(9)認定」に読み替えるものとする。

したがって、本件頭越し支給を労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為とした初審判断は相当である。

なお、会社は、本件支給について、①会社は、当時の組合執行部9名に対しては支給せず、格別の配慮を払ったこと、②会社は、組合と合意しない限り、組合員に支給しない旨を約したことはないこと、③当時東京都地方労働委員会に本件支給に関するあっせん事案が係属していたが、同委員会から、会社に組合員への支給をしてはならない旨の指導がなかったこと、④当該組合員から何の異議も会社に唱えられなかったこと、

⑤ 6月分の賃金中の賃上げ分及び同年夏季一時金に関しては組合から返却の申出がなかったこと、⑥組合結成通告直後で、労使協議の方式が確立されていなかったこと等の事情があったことから、組合の運営に支配介入していないとも主張しているが、これらの主張はいずれも上記判断を変更するに足りるものとは認められず、採用できない。

3 定年延長問題を議題とする団体交渉を線引き問題が未解決であることを理由に拒否したかどうかについて

(1) 会社は、次のとおり主張する。

会社は、定年延長問題についての団体交渉において、いわゆる線引き問題について組合に理解を求めたことはあるが、組合の線引き問題に関する回答に固執することにより、団体交渉を拒否したことはない。また、昭和62年12月8日の窓口交渉において、定年延長問題に関する団体交渉を行うに当たり、組合の方から先に線引き問題について回答を示す「団交開催準備」を同月14日に行うとの労使確認が成立した。組合が、この労使確認を履行せずに、会社が定年延長問題についての団体交渉に応じないと非難するのは不当である。

なお、会社が、定年延長に応じないのは、同年7月21日の会社見解で述べたとおり定年延長に伴う量的側面及び質的側面の問題が解決しないこと、並びに現行の定年退職者の再雇用制度で十分であると考えることが理由であって、組合が線引き問題の交渉に応じないからではない。

(2) よって、以下判断する。

ア 前記第1により改められた初審命令理由第1の5の(2)の②、(3)の①及び(4)の③認定のとおり、会社は、組合結成通告以来、線引き問題の解決を強く望んでいたことが認められ、このことは、それまでの会社の実情から見て、無理からぬ側面もあったといえる。

しかしながら、会社は、線引き問題について組合に対し、会社の立場に理解を求めただけにとどまらず、少なくとも、昭和62年7月21日に定年延長問題についての会社見解を発表し、これに関する団体交渉等が行われた時期以降、以下のとおり、組合の定年延長問題についての団体交渉申入れを、線引き問題に対する組合の具体的回答がないことないしはこの問題が未解決であることを実質的な理由として、拒否したものと認めざるをえない。

(ア) 前記第1により改められた初審命令理由第1の6の(2)の①認定のとおり、同年10月30日から12月7日までの5回の団体交渉において、組合が、A1が定年に達する昭和63年2月中旬までに定年延長問題を解決したいと主張したことに対し、会社は、「組合が線引きを含む定年延長の質的側面についての回答を示さなければ定年の延長はしない」旨主張し、実質的な話し合いに応じなかったこと。

(イ) 初審命令理由第1の6の(2)の⑥認定のとおり、組合が、昭和63年2月10日及び11日に定年延長問題とA1の再雇用問題に関する団

団体交渉を申し入れたところ、会社は、「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」などと述べたり、団体交渉申入書の受取りを拒否したこと。

(ウ) 前記第1により改められた初審命令理由第1の6の(2)の⑨認定のとおり、同月16日、会社は同日の組合の定年延長問題を含む団体交渉要求に対して、「通知書」をもって、「会社管理職的立場の者等が、同時に会社以外の第三者機関である組合の構成員である点について、明らかに異常・違法な労使関係裡に置かれていること、この点が解決されない限り、定年改訂を行うことは不可能である」と回答し、団体交渉に応じなかったこと。

イ ところで、組合員の範囲をどうするかは、原則として、組合が労働組合法の精神に基づき自主的に決定すべき事柄であり、会社は、線引き問題の疑義について組合の理解を求めることはできるが、事柄の性格上、自らの考えに固執し続けることは許されないものである。一方、定年延長問題は、労働条件に関するものであるから、団体交渉により労使が対等の立場で解決することがふさわしい事柄である。

このように、線引き問題と定年延長問題は、それぞれ性格が異なる問題であるにもかかわらず、会社が、線引き問題の交渉に組合が応じないことを実質的な理由として、定年延長問題を議題とする団体交渉に応じようとしなないことは、団体交渉拒否につき正当な理由があるとはいえない。

ウ 上記アの(イ)及び(ウ)に関しては、会社は、昭和62年12月8日の窓口交渉において、定年延長問題の団体交渉に先立ち組合が線引き問題について回答を示す「団交開催準備」を行う旨の労使確認があるにもかかわらず、組合がこの労使確認を履行せずに、会社を非難する資格はないと主張する。

しかしながら、そのような労使確認がなされたかどうかについては、前記第1により改められた初審命令理由第1の6の(2)の③認定のとおり、会社と組合との間で対立があり、会社が主張するような明確な労使確認があったとまでは認めがたい。

エ なお、会社は、定年延長に応じないのは、定年延長に伴う量的側面及び質的側面の問題が解決しないこと、現行の嘱託再雇用制度で十分であると考えていることが理由であって、組合が線引き問題の交渉に応じないからではないとも主張する。

しかしながら、そのような問題が存在し、また、会社が現行の嘱託再雇用制度で十分であると考えているとしても、それをもって、定年延長問題についての団体交渉に応じない正当な理由とはなしえない。

(3) 以上からすると、会社は、線引き問題の交渉に組合が応じることが定年延長問題についての団体交渉に応じる前提条件であると固執して、正

当な理由なく団体交渉を拒否したものと認めざるをえず、これを労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

なお、初審命令以後、会社が定年延長問題について団体交渉に応じた事実の有無をみると、前記第1により改められた初審命令理由第1の7の(5)及び(6)認定のとおり、会社は、組合の定年延長要求に対し、現行どおりとする、現行の定年制で不都合はない旨書面回答をするのみで、当該団体交渉は実現していないものと認められる。

以上のとおり、本件再審査申立てには理由がない。(なお、会社とA1との間で和解が成立したことに伴い、会社は、初審命令主文第2項及び第3項③に係る部分についての再審査申立てを取下げ、A1及び組合は、当該部分の履行を求めないこととしたことは、前記認定のとおりである。)

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成6年3月16日

中央労働委員会  
会長 萩澤清彦 ㊞