

東京、平5不4、平7.9.19決定

命 令 書

申立人 全統一労働組合

被申立人 株式会社 小暮卸製作所

主 文

- 1 被申立人株式会社小暮卸製作所は、申立人全統一労働組合の組合員X1に対し、次の措置を構じなければならない。
 - (1) X1に対する平成5年2月3日付の解雇の取り扱いを撤回し、原職に復帰させること。
 - (2) 解雇の日の翌日から原職に復帰する日までの間、同人が受けるはずであった賃金相当額を支払うこと。
- 2 被申立人会社は、前項を履行したときは、速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

(1) 被申立人株式会社小暮卸製作所（以下「会社」という。）は、昭和22年に設立され、肩書地に本店を、台東区竜泉一丁目25番10号に工場を置く、金属ボタン、徽章、バッジ、制服付属品等の製造、卸販売を業とする株式会社であり、本件申立時（平成5年2月4日）の従業員数は5名であった。

(2) 申立人全統一労働組合（以下「組合」という。）は、中小企業で働く労働者を中心に組織された労働組合であり、組合員数は約600名である。

なお、会社に勤務する組合員で申立外全統一労働組合小暮卸分会（以下「分会」といい、前記組合と併せて「組合」ともいう。）を組織しており、本件申立時の分会員数は5名であった。

申立外X1（以下「X1」という。）は、分会結成以来分会長であったが、後に述べるように、平成5年2月3日、定年に達したとして解雇された。

2 分会結成以後の労使関係

(1) 会社の工場に勤務する従業員6名は、組合に加入し、平成元年3月28日に分会を公然化して、翌29日、会社に対し組合への加入と分会公然化を通告するとともに団体交渉を申し入れた。

そしてこの日のうちに、団体交渉を4月8日に行うこと、出席者は会社側から代表取締役Y1（以下「社長」という。）を含む3名、組合側

7名とすること等を内容とする確認書を取り交わした。

- (2) 4月8日の団体交渉は、会社側から社長、取締役Y2（以下「Y2取締役」という。）および会社が依頼した弁護士が、組合からは分会員全員と当時組合の書記次長であったX2（以下「X2」という。）が出席した。

この団体交渉で、会社組合間で「会社は、会社で働く労働者の雇用、労働条件については、組合と協議、合意してから決定する。」「組合活動の諸権利を認める。」「賃金制度は、現行の完全日給制を廃止し、月給制とする。」などを内容とする協定書を締結した。

- (3) 以後の団体交渉においても、4月14日には「物価手当の基本給への繰入」、同月22日には「5月1日をメーデー休暇とすること」、7月5日には「夏季休暇の新設」「運転免許者1名の増員」等、矢継ぎ早に協定書を締結し、あるいは確認書を取り交わした。

- (4) 組合は、2年3月8日、定期昇給10パーセント、退職一時金の改善、工場従業員（正社員）2名採用などの要求書を会社に提出し、交渉した結果、6月9日にベースアップ等について協定したが、このなかに、「退職一時金の改善を年内(12月迄)に検討する。」という項目が入っていた。

- (5) また、6月14日には、「工場の増員問題については継続協議する。」旨協定した。

- (6) しかし、この退職一時金は、翌3年になっても改善されなかったため、組合は、11月8日、「2年6月9日付の協定書にも明示されているように、組合要求に基づき、会社は改善を約束しているのである。従って会社はすでに自らが約束した期限を反故にしていることを深く反省し、早急に改善に向けて検討を進めなければならない。」として、速やかに回答を求める旨、書面で申し入れた。

また組合は、これとは別に、10月31日、年末一時金についての要求書を提出していた。

この頃から、会社として、社長、Y2取締役の2人だけで組合に対応することに限界を感じ、会社は、分会公然化当時とは別の弁護士を紹介され、相談するようになった。

- (7) 会社は、11月27日付回答書で、年末一時金について回答するとともに、退職金について「会社は検討しました結果、退職金制度と定年制度が密接な関係があるため、今回新たに定年制度を設ける」こととして定年制度と抱き合わせの提案を行った。

- (8) この年末一時金についての団体交渉は、以後4回にわたって行われたが進展せず、この間組合は、鉢巻きや腕章の着用、工場での組合旗の掲揚・ビラ貼り等の行動を行った。この組合の行動に対して会社は、12月13日、「工場入口横に掲出した赤旗をただちに撤去して下さい。又、勤務時間内に腕章、ハチマキの着用をしないで下さい。工場の入口横に貼付したビラを撤去して下さい。撤去しない場合は、会社が撤去します。」との通知書を分会長に手交した。なお同様の通知は、同月25、26日にも行

われた。

また会社は、12月16日、分会に対し、組合が12月13日午後5時過ぎから6時15分の間、部外者を含め、社長、Y2取締役面に面会を強要し、分会員X3、X1らが、勝手にシャッターを開け、部外者を含む10名以上が事務所に侵入したことについて、「部外者X2に至っては、さらに2階社長の私室にまでかけ上がってドアをたたき（中略）事実を反することや身勝手なことを拡声器や声だかに叫ぶ等の行動をされ、（中略）言語道断な違法、不当な行動であり、法律上絶対に許されないものです。会社は、貴分会や部外者の右のような行動に強く抗議します」との抗議文を手交した。

- (9) 12月17日、午前10時から11時頃にかけて、X2および分会員6名が会社事務所に抗議に訪れたことに対し、会社は、翌18日「17日午前10時より11時まで、無断で職場を離脱されましたので、右の間の給与は発生しません」との通知書を、さらに19日には、「貴分会は、……分会員6名を、会社の許可なく職場離脱させ、部外者X2と共に会社事務所内へ不法侵入し、会社業務遂行中の社長とY2取締役を取り囲み……口々に怒鳴りつるし上げ行為に及んだが、右は就業時間中多衆の威力をもって、白昼堂々で行われた違法な業務妨害行為であって、断じて許されないものです。」との抗議文を分会に手交した。
- (10) 3年の年末一時金は、結局翌4年1月14日に妥結し、16日に14日付の協定書に調印した。なお前年11月27日に会社が提案していた定年問題、退職金改善問題については、会社からの提案もあり、社長、X2、X1の3名で話し合いを続けることで合意し、協定上は、いずれも「継続協議とする」となっている。
- (11) 会社は、4年2月3日以降、定年制、退職金問題に関する団体交渉を数度にわたって申し入れたが、後記3(4)のとおり、組合はこれに応じなかった。
- (12) 組合は、3月11日、会社に対し、会社の2月3日付申入書に対して反論と釈明を求める申入書を提示し、その中で「連続して会社は組合に団交を申し入れて来ているが、いずれの場合も申し入れから4、5日後の開催を要求し、しかも会社から申し入れてきているにもかかわらず、団交時間についても一方的に時間外を指定してきている。これは『会社があるのだから時間外でも残っている』という会社の傲慢な態度であり、労使が対等に話合うという原則を逸脱しており、組合としては許しがたい」などと述べている。
- (13) この申入書に対して会社は、3月13日分会に「3月11日付『申入書』の記載は、従来の協議の経緯に反する筋違いのもので、会社は、容認しかねるところです。組合が（定年問題、退職金問題の）団体交渉に応じるつもりがあるのか、もし応じるつもりがあれば、如何なる日時において応じられるのかを書面で速やかに明らかにして下さい。」との通知書を

手交した。

(14) 会社の通知書を読んだX 1は、社長に電話で「筋違いとはなんだ」「容認しかねるとはなんだ」「ばかやろう」などといい、再度電話でY 2取締役役に「これから行くから待ってろ」といった。この発言に対しY 2取締役は賃金カットになるので来ないようにいったが、X 1は「ふざけるな」などといって電話を切った。

(15) X 1からの要請を受けたX 2は、会社に先着していたが、合流した分会員とともに、机に向かっていた社長とY 2取締役を取り囲み、口々に通知書の説明と団体交渉の開催を要求していたが、分会員らは次第に激昂して大声で怒鳴るような状態が続いた。この状態の中でX 2と社長が接触したことがあった。

この接触について会社は、病院の診断書を基に、X 2が社長の右腕を2回強打したと主張し、当委員会は、都労委平成4年不第23号事件の命令において、「X 2が社長の右手を叩いた」と認定した。

この事件については、原告をY 1、被告をX 2とし、原告が、被告からその右手で自己の右腕を2回強打され加療10日を要する障害を受け、肉体的精神的苦痛を被ったとして、不法行為に基づく損害賠償を求める訴えを東京地方裁判所に提起していたが、同裁判所は、7年1月27日の判決において、「被告が原告に対して本件事件において暴行を加えて右腕に加療10日の障害を加えたとの事実は認められない」として、原告の請求を棄却した。なお原告は、この判決を不服として東京高等裁判所に控訴している。

なおこの3月13日の事件を契機に会社は一切の団体交渉に応ぜず、組合は、これが不当労働行為にあたるとして、4年4月13日当委員会に不当労働行為の救済を申立てた（平成4年不第23号事件）。

(16) そして当委員会は、「会社は、組合が平成4年3月12日以降引き続き申し入れてきた昇給、休日、安全対策、退職金を課題とする団体交渉に応じなければならない。」旨の5年12月7日付命令を双方に交付した。

3 定年制をめぐる交渉の経過

(1) 会社と組合とは、平成2年6月9日、この年のベースアップ等について協定書を取り交わしたが、その中の1項に「退職一時金の改善を年内（12月迄）に検討する」という1項目が入っていた。

(2) この頃、X 1が作成して社長に手渡したメモがあり、「要求書（6月に申し入れ）――退職一時金の改善――現行の1年増す毎に20日を廃止し基準内賃金とする。」「案――定年制について――①65歳――②パートで時給1,000円（平成2年）（以下略）」などと記されていた。

(3) 翌3年11月27日、会社は、分会に対し、年末一時金と退職金について、同時に回答したが、退職金については、以下の通りとなっていた。

退職金について

会社は検討しました結果、退職金制度と定年制度が密接な関係があるため、今回新たに定年制度を設けることとし、定年制度との関係で、退職金制度を以下のように見直します。

(1) 定年制度の新設

① 従業員は満60歳の誕生日をもって定年とします。

② 但し以下のとおり経過措置を設けます。

イ 平成4年1月1日現在満62歳の従業員は、満64歳の誕生日を定年とします。

ロ 平成4年1月1日現在満59歳の従業員は、満61歳の誕生日を定年とします。

(2) 退職金制度の見直し

① 従業員の退職金の計算は、現行就業規則どおりとします。

② 退職金は満60歳の誕生日を支給最高額として、その後は支給しません。

③ 但し、右「(1)」の「②」の「イ」の該当者については平成4年1月1日を支給最高額としてその後は支給しません。

(3) 定年制度の新設と退職金制度の手直しは、平成4年1月1日から実施することとします。

(4) 定年制問題、退職金改善問題が翌4年1月14日付の協定で継続協議となったことは、前述のとおりであるが、会社は2月3日、分会に対し、1月14日付協定に基づき協議すべく申し入れるとして、2月7日午後6時からの団体交渉を申し入れた。

その理由として、定年制については、従業員の高齢化に伴い、定年制の新設は避けられないし、社会一般の例に照らし60歳とし、定年を過ぎた者や間近くなっている者がいることに配慮して、経過措置を設けたこと、退職金制度については、前記定年制と関連し、今後に予想される退職金支払いのための原資不足、退職金倒産を避けるため、退職金算定基準時を設け、経過措置を設けたこと、をあげている。

(5) 2月18日団体交渉が行われたが、会社が定年制、退職金問題についての団体交渉申し入れの経緯、内容について説明したのみで、組合は、別の問題を議題とし、結局定年制等の協議には入らないまま、組合は15分程度で退席した。

(6) 会社は、2月20日付で2月25日に、2月24日付で2月28日に、3月2日付で3月6日にそれぞれ団体交渉を申し入れたが、組合は、回答もなかった。

(7) 組合は、会社の2月3日付申し入れに対して、3月11日付申入書で

① 退職金制度は従前からの懸案事項であるが、定年制度は3年年末一時金の交渉時に初めて会社から提案されたものであり、正確には退職金制度が懸案事項ではなく、「退職金改善」が懸案事項である。

② 従業員の高齢化に伴い定年制度新設は避けられないものであるというが、まったく理屈になっていない。何故なら会社が事業の健全な運営を前提にしているのであれば、高齢化への対策として人員の確保について考えなければならないはずである。ところが会社は、人員の確保を抜きにして、突如定年制をこじつけてきている。

なお組合は、会社事業の健全な運営のための高齢化対策を重ねて要求している。

などと反論した。

(8) 3月13日のトラブルについては、前述したとおりである。

(9) 4月4日会社は、組合が（3月13日のような）違法行為についての謝罪および今後二度と違法な行為を繰り返さない旨の文書による誓約を要求したが組合がこれを無視しているので、「団体交渉は不可能であり、協議の進展はこれ以上望めないものと判断しました。よって経緯および現状に鑑み、会社は分会との協議を断念し、就業規則改正の手続きを進めることとなりました」として、分会に対し就業規則改定のための意見書を4月11日までに提出するよう求めた。

なお改定する条項は次のとおりである。

第55條の2

1 従業員の定年は満60歳とし、定年に達した日をもって自然退職となる。

2 但し以下のとおり経過措置を設ける。

一 平成4年1月1日現在満62歳の従業員は満64歳の誕生日を定年とする。

二 平成4年1月1日現在満59歳の従業員は満61歳の誕生日を定年とする。

第56條の2

退職手当は、満60歳の誕生日を支給最高額としてその後は支給しない。

但し第55條の2「2」の「一」の該当者については、平成4年1月1日を支給最高額としてその後は支給しない。

第59條

第55條の2、第56條の2は平成4年1月1日から実施することとする。

(10) しかし、分会からは意見書が提出されなかったため、会社は、4月20日、分会にたいし、5月8日までに意見書を提出するよう、改めて申し入れたが、結局意見書は提出されなかったため、会社は、5月22日、改定した就業規則を工場内に掲示した。

4 会社における退職者の実態等

(1) 昭和47年当時、会社においては、賞与、昇給等、当時のY3社長と従業員との間で話し合っていて決めていたが、同年11月から12月にかけての話し

合いの内容をY4社長がメモした中に、「賞与3ヶ月」「昇給日額500円」「定年制60歳」などの記載がある。また49年1月Y4社長死去のため、後任となったY5社長は、当時「うちには定年がないからなあ」などと、Y5社長の妻であったY2取締役と話したことがあった。

なお、会社の就業規則には、前記の経過を経て改定されるまで、退職金に関する規定は記載されていたが、定年に関する記載はなかった。

(2) 会社における60歳以上で退職した者は次のとおりである。

① Kは、昭和26年9月、50歳で入社、55年12月79歳で退社、翌56年1月から60年11月、84歳までパートで勤務した。

② Tは、昭和43年4月、61歳で入社、平成2年8月83歳で退社した。

③ Hは、昭和62年頃63歳で自己都合により退社した。

④ Nは、平成4年11月63歳で自己都合により退社した。

(3) 会社従業員の年齢は、平成4年11月当時、X1 60歳、I 55歳、Y 49歳、N 63歳、O 55歳、T 54歳であった。

5 X1に対する定年制の適用とその後の労使関係

(1) 前段で認定したとおり、会社は3月13日のトラブル以降、一切の団体交渉に応じなかったため、組合は、6月23日、定年制の問題を含めて団体交渉を申し入れたが、会社は、X2および分会の謝罪と確約がなされない限り団体交渉には応じられないとして、これを拒否したため、同月29日分会長らが社長を取り囲んで抗議したところ、会社は、「(分会長らが社長に対し) ロ々に怒鳴り、吊るし上げ行為に及んだが、……右のような違法、不当な行為に対し、今後しかるべき対応をする」ことを付言したうえ、嚴重に抗議した。

このような状況は、10月、11月にもくりかえされた。

(2) また会社は、組合が10月22日、Y2取締役の自宅付近でビラを配布したことに對して、「Y2取締役を誹謗、中傷するだけでなく……会社乃至Y2取締役の信用、名譽を毀損する……言語道断な違法行為である」として抗議した。

(3) 組合は、5年1月11日、当委員会に対して、審査を継続していた平成4年不第23号事件に関し、「会社は、組合との団体交渉が再開されるまで60歳定年制を実施してはならない。」旨の実効確保の措置を申立て、当委員会は、1月26日、審査担当3委員の連名で会社に対し「紛争の拡大を避けるため、X1に対する定年制の適用を、当分の間保留されたい。」との要望書を手交した。

(4) X1の誕生日である2月3日、会社は、X1に対し「あなたは、本日付で、会社就業規則第55条の2により定年退職となりました。」との通知書を手交し、2月6日付内容証明郵便で、同一内容の書面を郵送した。

(5) X1は退職に応ぜず、翌4日から組合員による抗議行動の後、毎日就労を続けたため、会社は、2月12日「組合は、2月4日午前8時10分から9時15分の間、外部者X2をはじめ約50名を結集させ、会社工場に不

- 法侵入し、元従業員 X 1 をして、会社の口頭および書面による警告、指示を無視して同工場内に不法侵入させ、午後 6 時まで不法滞留、不法就労を行わせた。」「その間外部者ら及び X 1 らは、社長を取り囲み、口々に『団交を今すぐやれ』『やめない、毎日来る』……等つめ寄り、執拗に強談、威迫に及び、会社業務を妨害した。」。また 5 日、6 日にも同様のことが繰り返されたとして、「右は如何なる名目、根拠によっても許すべからざる違法行為であり、会社は嚴重に抗議し、直ちに右の如き行動をやめるよう重ねて申し入れ、なお今後速やかに重大な決意を以て対応することを通知する。」旨の抗議文を組合に、内容証明郵便で郵送した。
- (6) また会社は、組合の 2 月 17 日の行動に対しても 2 月 19 日、同様の抗議文を組合に郵送した。
- (7) X 1 は、その後も午前中を中心に就労し、定年以前の仕事を続けているが、これに対して会社は、「あなたは、平成 5 年 2 月 3 日付で定年退職になりました。よってただちに、会社施設外に退去して下さい。」との通知書を毎日 X 1 に手交している。

第 2 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

会社は、定年制、退職金問題について、誠実に交渉することなく一方的に就業規則にその条項を定めたものであり、これは「会社で働く労働者の雇用、労働条件については、組合と協議、合意してから決定する。」とした協定に反するものであり、無効である。

また X 1 を定年制に籍口して解雇したのは、同人が分会結成以来、分会長として、分会活動の中心的役割を担ってきた同人を会社から排除することにより、分会の弱体化を図り、さらには高齢化している分会員の排除を狙った不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

会社には、既に昭和 47 年から 60 歳を定年とする制度があり、就業規則に明文化するのはこの確認にすぎないものであり、しかも明文化に際しては、該当者に有利となる経過措置を設けるなど、組合員に不利益を与えるものではなく、非難される謂われはない。

X 1 の退職は、有効に成立した就業規則により、当然に退職したものであり、解雇には該当せず不当労働行為にはあたらない。

(3) 当委員会の判断

- ① 会社は、昭和 47 年の Y 4 社長のメモをもとに、以降定年制度が存在したと主張する。しかしながら Y 4 社長当時在職した K、T はすでに 60 歳を超えて在職していたにもかかわらず、定年制を適用されておらず、またその後 63 歳で自己都合退職した H、N も 60 歳に達した時点で、会社から定年に達したとの告知を受けたことも、例えば囑託など身分を変えて雇用を継続したとの疎明はなく、また仮に会社主張のように

定年制が存在していたとしても、会社が、この制度を従業員に現実に適用して、当然退職扱いした例の疎明はない。

- ② また会社、組合間には、元年4月8日「会社で働く労働者の雇用、労働条件については、組合と協議、合意してから実施する。」との協定があるが、会社は、4年2月3日以降、数回にわたって、組合に団体交渉を申し入れ、組合が回答すらしないまま団体交渉に応じないなど不誠意な態度をとった時期があることが窺えるものの、3月13日のトラブル以降、就業規則改定のための意見書の提出を求めたのみで、組合が申し入れた定年制を含む一切の団体交渉に応じないまま、就業規則を明文化した手続き自体、協定に違反するとみられてもやむを得ないところである。なお会社が、3月13日のトラブル以降、組合が申し入れた団体交渉に一切応じていないことについて、当委員会が救済命令を発したことは、前段認定のとおりである。
- ③ さらには、会社が、定年制を提案したのは、弁護士に相談し始めた3年年末一時金交渉時であり、この頃から、分会公然化以来団体交渉に出席していたX2を組合の役員であることを知りながら、ことさら部外者X2などと呼び始め、組合の行動に対して組合旗等の撤去を要求したり、「言語道断な違法、不当な行動であり、法律上絶対に許されない」あるいは、「就業時間中多衆の威力をもって、白昼堂々で行われた違法な業務妨害行為であって、断じて許されない」などと、強い表現で抗議するなど、組合との対立の姿勢を鮮明にし始めた時期であったことが窺える。
- ④ ところで会社は、定年制導入の理由として、退職金の増大を挙げている。しかしながら定年制と退職金は、必ずしも連動するものではなく、会社自ら提案しているように、例えば60歳到達時点を最高支給額とするなどの方法により、退職金の高騰は防げるものであり、このことのみをもって、定年制導入の理由とすることには無理があるといわざるを得ない。
- ⑤ 以上の事情を総合して判断すれば、就業規則の有効、無効はともかく組合の存在を嫌悪した会社が、分会結成以来、分会長として分会の中心的役割を担ってきたX1を、組合との話し合いを一切拒否したまま、定年制についての就業規則を制定し、過去に例がないにもかかわらず、その条項を適用して、定年到達を理由とした退職扱いとし、もって同人を会社外に排除し、併せて同人の組合に対する影響力を排除しようとしたものと判断せざるを得ない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、定年制度を適用して、X1を解雇したことは労働組合法第7条第1号および第3号に該当する。

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7年9月19日

東京都地方労働委員会
会長 沖野威