

岡山、平9不4、平10不1、平10.9.24

命 令 書

申立人 X 1

被申立人 財団法人中国電気保安協会

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) 被申立人財団法人中国電気保安協会(以下「協会」という。)は、中国電力株式会社を設立者とする財団法人であり、昭和40年12月1日に通商産業大臣より設立許可を受け、昭和41年1月1日から営業を開始している。肩書地に本部を置き、支部として鳥取支部、島根支部、岡山支部、福山支部、広島支部及び山口支部を有している。主として一般用電気工作物の調査業務及び自家用電気工作物の保安業務等を業としており、平成10年1月1日現在の従業員数は902名であり、うち岡山支部の従業員数は223名である。

(2) 申立人X1(以下「X1」という。)は、平成3年3月1日より協会に雇用され、第3種電気主任技術者の免状を有している保安技師で、平成10年1月31日まで電気保安業務に従事していた。なお、X1は、昭和13年1月13日生まれであり、当事件の申立時は、満59歳であった。

また、同人は、平成3年3月中に協会の従業員をもって組織された申立外中国電気保安協会労働組合(以下「組合」という。)に加入した。平成9年11月30日現在の組合の組合員数は約770名であり、うち岡山支部の組合員数は約165名である。

2 協会の再雇用の現状について

(1) 協会は、職員の定年を昭和63年10月1日より満55歳から満60歳に延長することとし、組合と同年9月30日に次のような協定書を締結した。

定年延長に関する協定書

財団法人中国電気保安協会と中国電気保安協会労働組合とは、定年延長について次のとおり協定する。

記

1 定年年齢

職員の定年は、現行の満55歳を改め、満60歳に到達する月の末日とする。

2 対象者

実施日以降、満55歳に到達する者

ただし、実施日以前に満55歳を超えている者は、現行の雇用制度を適用する。

(現行とは、電気主任技術者免状を有する者は職員と同一の取扱で満65歳まで雇用し、同免状を有しない者は満60歳まで職員と同一の取扱で雇用し、それ以降は嘱託として雇用する。)

3 延長後の労働条件

(1) 賃金

現行の満55歳定年後の再雇用時に賃金を一律に一定の割合で減額していた取扱いを廃止する。

ただし、満60歳定年後の再雇用時に基本給を一律に40%減額する。

(2) 退職金

・基本給は、定年退職時における額とする。

・支給率は、満55歳以降については1年につき1とする。

・退職金は、定年退職時に支給する。

(3) 再雇用

定年後の再雇用は現行どおりとする。

(現行とは、電気主任技術者免状を有する者は職員と同一の取扱で満65歳まで雇用し、同免状を有しない者は嘱託として雇用する。)

4 実施年月日

昭和63年10月1日

昭和63年9月30日

財団法人 中国電気保安協会

理事長 Y 1

中国電気保安協会労働組合

執行委員長 X 2

- (2) 協会が職員を定年後再雇用する場合の雇用条件等は、職員の有する資格等により異なっており、その状況は次のとおりである。なお、X 1は電気主任技術者資格を有しており、資格の上からは再雇用された場合職員Aとなることができた。

ア 職員A : 電気主任技術者資格を有するフルタイムの者であり、満65歳が雇用期限である。基本給は職員定年退職時基本給の60%である。(諸手当等を含めた賃金は約80%になる。)

イ 嘱託員A : 電気主任技術者資格を有しないフルタイムの者であり、1年契約で更新が可能であるが満65歳が雇用限度である。基本給は職員定年退職時基本給の60%である。(諸手当等を含めた賃金は約80%になる。)

ウ 準嘱託員 : 資格の有無を問わず、満60歳以上の者で週3日以内の労

働日の者である。

エ 臨時員：資格、年齢を問わず1年以内の契約で臨時的に雇用する者である。更新は可能である。

また、職員Aの雇用期限、嘱託員Aの雇用限度後の再雇用については、次のとおりである。

ア 嘱託員B：職員A雇用期限（満65歳）後の者、または嘱託員A雇用限度（満65歳）後の者で再雇用したフルタイムの者である。1年契約で更新は可能である。（特に雇用限度は設けていないが、運用上満70歳を目安にしている。）

イ 準嘱託員：上記(2)で認定した準嘱託員である。

ウ 臨時員：上記(2)で認定した臨時員である。

(3) 協定の適用

昭和63年10月1日から職員の定年を満55歳から満60歳へ延長する協定が実施されたことに伴い、協会が満60歳で定年退職後に再雇用をするのは、平成5年10月以降である。

3 再雇用についての規程

(1) 協会における職員Aの雇用条件等に関する規程は次のとおりである。

職員A規程

制定 昭和63年10月1日

最終改正 平成9年4月1日

(目的)

第1条 この規程は、職員Aに関する事項を定めることを目的とする。

(職員Aの定義)

第2条 この規程にいう職員Aとは、電気主任技術者免状を有する次の者をいう。

(1) 満60歳で職員を定年退職した後、引続き雇用された者。

(2) 満60歳以上で新たに雇用された者。

(職員Aの雇用期限)

第3条 職員Aの雇用期限は、満65歳に到達する月の末日とする。

(職員Aの就業規則)

第4条 この規程にない職員Aの規則は、職員の就業規則に準ずる。

(職員Aの職能等級・賃金)

第5条 職員Aの職能等級および賃金は、次を除き職員の賃金規程に準ずる。

(1) 職員から引続き職員Aとなる者の基本給は、職員定年退職時の60%とする。

(2) 職能等級および職能手当号数は次のとおり。

職能等級 号数	主任技節	技師
0号	78,400	67,900

1 号	83,600	73,100
2 号	88,800	78,400
3 号	94,000	83,600

(3) 職能等級は原則として昇級しない。

付 則

1 この規程は昭和63年10月1日から実施する。

2 この規程は平成9年4月1日から改正実施する。

協会は、前記2の(1)で認定した「定年延長に関する協定書」により、定年を延長した際に「職員A」という雇用区分を設け、職員Aの再雇用の条件等に関して上記「職員A規程」を制定し、運用してきた。X1が問題とするまで「職員A規程」について、労使間で特に問題になったことはなかった。

(2) 職員の定年に関する労働協約及び職員就業規則の規程は次のとおりである。

・労働協約

(解職)

第5条 協会は、従業員が次の各号の一に該当する場合のほかは、これを解職しない。ただし、第6号又は第7号の規定に基づいて解職する場合には、あらかじめ組合の意見を聞かなければならない。

(1) 略

(2) 定年に達したとき

(3)～(8)略

2 略

(定年)

第10条 職員の定年は満60歳とし、定年に達した月の末日に退職するものとする。

・職員就業規則

(定年退職)

第45条 定年は満60歳とし、定年に達した月の末日に退職するものとする。

(解職)

第46条 次の各号の一に該当するときは、解職する。

(1) 略

(2) 定年に達したとき

(3)～(8)略

4 X1の行動と協会の注意等

(1) X1と組合との紛争

ア 質問書等の送付について

X 1 は、平成 7 年 7 月 8、9 日に開催された組合の第 25 回本部定時大会で組合に対して現行の満 60 歳定年から満 65 歳定年への職員の定年延長などの取組を要望したが、組合は再雇用の現状等から現時点では協会に要求する必要はなく、また、時期尚早であるとして取り上げなかった。そこで、X 1 は、平成 7 年 7 月 24 日、Y 2 協会理事長（以下「理事長」という。）あてに次の「質問書」を書留内容証明郵便で送付した。

受付印

平成 7 年 7 月 24 日

広島市中区千田町 1 丁目 10 番 1 号の 3 0 6
中国電気保安協会
理事長 Y 2 殿

岡山県都窪郡早島町大字早島
3 8 4 番地の 3
X 1 印

質 問 書

私は、現在中国電気保安協会労働組合大会代議員です。当協会の定年後の労働条件に関して次の 2 点の質問をいたします。

1 . 定年延長時の協定のうち「定年後の再雇用時に基本給を一律に 40% 減額する。」という項目は労働協約の一部と考えます。

これが現在も有効と判断されておられますか？

2 . 満 65 歳の人も電気保安協会内における業務遂行能力はあまり変わらないと考えます。定年を決めるなら満 65 歳に出来ないもののでしょうか？

以上につきましては、本書面到達後 10 日以内に、書面でご回答くださいますように、お願い申し上げます。

この郵便物は平成 7 年 7 月 24 日第 74279 号書留内容証明郵便物として差し出したことを証明します。

受付印

岡山中央郵便局長

同年 8 月 7 日、X 1 は、X 3 組合本部執行委員長（以下「本部執行委員長」という。）あてに、次の内容の「中国電気保安協会労働組合の活動経過に対する公開質問書」を書留郵便にて送付した。

(「公開質問書」の内容)

- a 「定年延長に関する協定書」の再雇用時の労働条件で基本給を一律40%減額するというのはどのような経過で設けられたのか。これも労働協約だと判断されているのか。
- b 賃金体系の改定で鳥取支部からの「将来ビジョンを持ちながら積極的な検討を望む」という要望をどのように検討されたか。また、どのような処理方針を出したのか。
- c 「基本給の年齢別定額の配分格差を少なくしてもらいたい」などの高齢者の要望はいつ実現するのか。
- d 職員の定年を満65歳にできないのか。
- e この文書は、他の組合員にも公開しているもので、20日以内に文書での回答を求める。

イ X 1の質問書送付に対する組合の対応

組合は、前記4の(1)のアの で認定した質問書送付行為を問題として、同年9月12日、X 4組合岡山支部執行委員長(以下「支部執行委員長」という。)、X 5組合岡山支部副執行委員長及びX 6組合岡山支部書記長(以下「支部書記長」という。)の組合岡山支部3役は、X 1と話し合いをした。組合は、組合としては、個人の考えを押しやるつもりはないが、組合内の秩序を乱したり、協会側とのルールを無視した行動については統制処分を行う予定であると発言した。また、組合は、X 1に対して後日職場集会の場で組合員への経過説明と、本部代議員として行ったことについての謝罪を求めた。これに対し、X 1は「本部代議員の名称を使ったことに関しては、職場集会で求められれば経過説明もしますが、今後必要ならば個人的に行動を起こすつもりでいる」と答えた。

組合は、同月21日午後5時30分より協会岡山支部2階会議室(以下「支部会議室」という。)において、前記4の(1)のアの で認定したX 1の質問書送付行為について組合の職場集会を開催し、参加組合員の意見を求めた。その職場集会において、X 1は、代議員の名を使用しての行為に対して謝罪を行い、また、今回の行為は個人的に行ったことである旨を説明した。併せて、組合内の秩序を乱したり、協会側とのルールを無視した行動は行うものではないとの参加組合員の意見についても、X 1は了承した。また、X 1は「今後については個人として行うかもしれない」との発言をしたが、参加組合員より「個人的に行うと言ってもX 1氏も組合員である以上は行動を慎むべきである」「職場集会等で発言すればよいのではないか」との意見があり、X 1は納得した。

X 1は、平成8年1月16日、広島市内で開催された前記4の(1)のアの で認定したX 1の質問書送付行為についての組合の懲罰委員会に出席した。同月20日、組合は、X 1が本部代議員の立場を利用

して協会理事長に質問書を提出した行為が組合規約に違反することになるとし、平成8年1月23日から平成9年1月22日までの1年間の組合員としての全権利を停止（以下「組合員権利停止処分」という。）することを決定し、X1に通知した。

ウ X1と組合の係争について

X1は、広島地方裁判所に前記4の(1)のイの で認定した組合の処分について効力停止の仮処分の申立を行い、平成8年4月22日、同裁判所は、組合員権利停止処分の効力を仮に停止する仮処分を決定した。また、同裁判所に提起していた本訴について、同裁判所は、平成9年2月28日、既に組合員権利停止処分の期間が経過し、現在、X1は組合員としての完全な権利を有しているため訴えの利益がないとして却下した。

X1は、上記 の広島地方裁判所の却下の判決を不服とし広島高等裁判所に控訴したが、X1の妻が反対したことにより、同年3月24日、控訴の取下書を同裁判所に提出した。同月27日、X1は、「控訴状写し」を職場内の一部に回覧するため「組合員回覧、X7氏 X8氏 X9氏 X10氏 X11氏 X1」と「(この控訴は取下げました)X1」との注を付けて、回覧1人目のX7に渡した。

同月28日、支部書記長から上記「控訴状写し」を返却され、その際、「これは組合活動とは認めませんから、そのつもりで」と言われた。

X1は、その後、妻を説得し、同年4月4日、広島高等裁判所に上記 の控訴の取下げは真意ではなく、取下げは無効であるとし、口頭弁論期日指定の申立をした。同月7日、X1は回覧3人目のX9の机上に「(この控訴は取下げました)X1」の注を抹線により消した「控訴状写し」を置いた。

同年7月3日に広島高等裁判所は、控訴の取下げは有効になされており本件は終了したとする判決を言い渡した。X1は、同裁判所の判決を不服として最高裁判所へ上告したが、同年12月19日、同裁判所は、上告を棄却した。

(2) X1の交通事故について

ア 平成6年1月12日、X1は協会の営業車輛の運転中に人身事故を起こした。この事故に関し、Y3協会岡山支部総務部長（以下「総務部長」という。）は、先方との交渉は協会が行うので個人的な行動はしないようにとの注意をした。

イ 同年5月16日、総務部長は、岡山県運転免許センターから連絡を受け、協会は交通事故についてどういう対応をしたかと聞かれ、X1が運転免許停止処分に対して自分には過失がなかったとして不服申立をしていることを知った。そこで総務部長は、被害者のことを考え、あまり問題を大きくしないようにと注意をした。同月20日、X1は総務

部長の注意に従って上記申立を取り下げた。

(3) 「質問書」の送付について

前記4の(1)のアの で認定したX1の質問書送付行為に対して、平成7年8月4日、総務部長及びY4協会岡山支部保安部長（以下「保安部長」という。）は、X1に対し、協会責任者に直接質問書という形で送付し、期限を切って回答を求める行為は非常識であると口頭注意した。X1は、「皆さんに迷惑をかけたことは反省している」と言ったが、質問書については「取下げはしないが、無視されてもよい」と言った。

(4) 「検討資料」の配付について

ア 平成7年8月21日、X1は、次の内容の旨を記載した「検討資料」を職場内に配付した。この配付について、協会からの注意等はなかった。

（「検討資料」の記載内容）

労働協約の定期昇給に関する規定が、職員就業規則の賃金規程に実現されていない。

再雇用により基本給が40%減額されており、定年制は、基本給を切り下げるために利用されている。

イ 同年11月30日早朝、X1は高齢者と思われる従業員の机の上に、上記アの検討資料とほぼ同じ内容の文書にその内容を検討する集会を同日12時15分から支部会議室において開催する旨を記載した「検討資料」を配付した。そして、X1は、同日の昼食後の休憩時間に支部会議室で待機したが、X1以外誰も参加者はいなかった。この支部会議室の使用については、協会に許可を得ていなかった。

ウ 同年12月27日、総務部長及び保安部長は、上記イのX1の「検討資料」の配付及び支部会議室の無断使用の行為について「定年や労働条件については協会と労働組合が協議して決めたことであり、就業規則に決められたことについての個人の考えに基づく印刷物の配付は協会として困る」「今後は組合を通じて行動すべきである」「会議室は個人的には使用すべきでない」などと口頭注意した。その際、総務部長は定期昇給及び再雇用の労働条件の問題について「今後、こういうことをするのであれば、事前に我々に話してもらいたい」と言った。それに対し、X1は、「組合の執行部は、組合の大会決議に基づいて活動をするが、本部代議員としては、組合員の意向を集約して本部大会に反映することが大切な役目である」と言った。また、支部会議室の無断使用については、会議室の使用規定などについて知らなかったと謝罪をした。

なお、協会では、労働組合の文書については、組合掲示板に掲示するのを原則とし、労働協約及び賃上げなどの交渉等については職場内での勤務時間外の回覧を認めている。

会議室の使用については、口頭申し込みあるいは使用簿に記載する

ことにより協会の許可を得ることになっている。

(5) 「懲罰委員会に対する私の見解（報告）」の配付行為について

ア 平成8年1月18日、早朝の勤務時間外において、X1は、組合員権利停止処分に関する「懲罰委員会に対する私の見解（報告）」という文書を職場内で組合員に配付した。その際、机に鍵がかかっていないものにはその引き出しに入れ、鍵のかかっているものには机の上に置くという配付方法をとった。

（「懲罰委員会に対する私の見解（報告）」の内容）

懲罰委員会の手続が組合規約に基づいていない。

平成7年7月8日に開催された第25回本部定時大会以降のX1の行動。

イ 平成8年1月23日、総務部長は、就業時間前に、X1に対し上記アの文書配付行為について、「一部の従業員から苦情が出ているんです」「文書が机の引き出しの中に入っていた。勝手に人の引き出しの中をあけてもらっては困るということですね」と口頭注意した。X1は、「そうですね、言われることはごもっともです。そこまで考えなかったのは僕が悪いです。以後気をつけます。どうもすみませんでした」と答えた。

(6) 職場外での文書配付等について

ア 平成8年10月4日の午後、X1は、休暇を取って、岡山県庁の県政記者クラブにおいて、平成8年10月20日執行の第41回衆議院議員総選挙（選挙期日の告示日は平成8年10月8日である）に岡山4区から立候補することの表明を行った。X1は、協会支給の作業服を着て記者会見に臨み、その後の写真撮影については他の着衣に着替えて行った。

その際、X1は、記者に対して次の文書を提出した。

文 書 名 等	文 書 の 内 容
私は戦争準備にも反対ですその理由は	戦争の準備反対の意見表明と連合岡山の活動方針の批判を記載した文書
履歴書	立候補届出表明用に作成したX1の履歴書

X1は、県政記者クラブの幹事に対して次の文書を提出した。

文 書 名 等	文 書 の 内 容
名刺	協会が営業用に作成した名刺
花の会定款	X1が設立した政治団体「花の会」の定款であり、目的は次のとおりである 労働条件の維持向上と福祉の増進を図る X1の取り組む訴訟と政治活動を支援する

また、X1は、自らの当時の行動を知らせるため、次の文書も上記に添えて提出した。

文 書 名 等	文 書 の 内 容
---------	-----------

質問書	前記4の(1)のAの で認定した協会理事長あての質問書
中国電気保安協会労働組合の活動経過に対する公開質問書	前記4の(1)のAの で認定した組合への質問書
検討資料	前記4の(4)のイで認定した職場内の配付文書
通知書	「理事長及び本部執行委員長宛に労働条件を問う通知書を通知する」という通知書をX1が支部執行委員長宛に送付した文書
郵便物配達証明書	上記通知書を配達したという郵便局作成の証明書
理事長宛の質問状・本部委員長宛文章	前記4の(1)のイの で認定した内容の議事録を組合岡山支部執行部から組合本部執行部へ通知した文書
X1配布文書一覧	X1が配布した文書の日時・宛先・内容について一覧表にした組合作成の文書

- イ 上記アのX1の行為に対して新聞記者から協会岡山支部に電話照会があり、総務部長はX1が上記アの文書を提出していることを知った。同月5日、総務部長は、X1に対し、「こういう行動を起こすのであれば協会へ前もって話すべきである」「配布文書の中の理事長あての『質問書』は、協会の内部問題に関することが記載されており、これの提出は遺憾である」「記者会見の際、協会の作業服を着用したこと及び協会の名刺を使用したことは公私混同であり非常に遺憾である」などとして口頭で嚴重注意し、併せて、X1に対し従来からの経緯もあるので反省文（詫び状）の提出を求めた。
- ウ 同月7日の朝、X1は詫び状をY5協会岡山支部長（以下「岡山支部長」という。）に提出したが、岡山支部長は、「詫び状の内容は過去の経緯について書かれているだけである。迷惑をかけたと思うなら今回の行動について心から反省するように」と口頭注意をし、「今後このようなことは絶対にしないこと、もし今後このような行動があればいかなる処分を受けても異議はもうしませんぐらいの覚悟は書いてもらいたい」と言って返却した。
- エ 同月11日、X1は、総務部長に対し、上記アの行為が協会に種々迷惑をかけたことを口頭でお詫びするとともに、今後は特別な行動をしないことを約束した。しかし、「いかなる処分を受けても」ということについては書けないので詫び状は出さないと断った。それに対し、総務部長は、「口頭だけでなくよく考えた方がよい」と断った。
- オ 同月14日にX1は、協会岡山支部従業員宅へ、次の文書を送付した。

文 書 名 等	文 書 の 内 容
花の会定款	前記4の(6)のアで認定した文書
資金提供のお願い	「花の会」への資金提供依頼文書
有権者のみなさんへ	「花の会」の設立目的を記載した文書
私は戦争準備にも反対 ですその理由は	前記4の(6)のアで認定した文書

カ 同月15日、総務部長は、X1に対し上記オのX1の行為について、「今後は特別な行動をしない」との約束があったにもかかわらず再度行ったことに対し口頭注意した。

キ 同月26日、1件目の点検作業と2件目の点検作業の間の時間にX1は、「組合が配付した連合岡山会長名の岡山県知事選挙での特定の候補者を応援するビラ『檄』は違法ビラではないか」として、同ビラを協会の作業服を着たまま岡山県選挙管理委員会及び県政記者クラブに届けた。

ク X1は、同月25日の消印で上記オでX1が送付した以外の従業員に上記オと同じ文書を送付した。同月28日、総務部長はこのことについて「この種の私的文書をみだりに送付しないように」と口頭で注意した。

ケ なお、総務部長及び保安部長は従業員から次のような話を聞いたとしている。

組合的には全く関係のない書類を従業員宅へ送付している。住所録はどこから入手したのか。

こういう書類を送りつけてどうしようというのか。

こういう難しい書類を読んでくれといわれても読む気にならない。

こういう者が職場にいると不愉快だ。一緒に仕事をしたくない。

X1は何を考えているのかわからない。

コ 同月30日、総務部長は、X1の上記キの組合ビラ持込行為に対して、作業服を着て岡山県選挙管理委員会などに行ったということで、口頭厳重注意をした。また、従業員宅への文書送付についても、協会の住所録を使用したことに対し自粛するように口頭注意した。

サ 同月31日、X1は「反省とお詫び」の文書を提出したが、岡山支部長は、その文書を見て、「今後はこのような行動をとらないと誓い、万一、その誓いを守らなかったときには、いかなる処分も受けても異議を言わない」という文書を書き加えるよう求めた。X1はそれに応じ、その内容をそのとおりに手書きで追加した。

X1は、岡山支部長より追加の部分を活字等に改めるよう求められた。同年11月1日、「今後は、このような行動をとらないことを誓います」を「今後は、法律に抵触する行動を取らないことを誓います」に訂正した次の文書を岡山支部長に提出した。

平成 8 年 10 月 31 日

財団法人 中国電気保安協会
理事岡山支部長 Y 5 様

岡山支部保安技師 X 1 印

反省とお詫び

最近の私の行動についてご報告し、反省とお詫びを申し上げます。
初めは労働組合活動への協力のつもりでしたが、途中から片意地になり、歯止めのきかない状態になり、ついに第 41 回衆議院議員総選挙に立候補の届出の意志を表明するという行動に走ってしまいました。

10 月 4 日には作業服を着用して岡山県庁における記者会見に臨み、中国電気保安協会の体面を傷つけたこと、申し訳なく思います。

後日総務部長から、協会の作業服を着用して私的な行動をすることは協会のイメージをダウンさせることになるから...、と注意されました。

10 月 26 日土曜日の正午前に再度県庁記者倶楽部を訪問しました。そのときは、朝の年次点検が終わり、午後の年次点検まで休憩している時間中でしたので作業服のままでした。総務部長からの注意を忘れていたことは軽率でした。そこで再度、総務部長から注意を受けました。

今後は公私を混同した行動を慎み、職務に専念していく覚悟です。今迄の数々の非礼について深くお詫び申し上げます。

今後は、法律に抵触する行動を取らないことを誓います。もし万一、この誓いを守らなかったときには、いかなる処分を受けても異議を申しません。よろしく御指導下さいます様、お願い申し上げます。

以上

(7) 「花びら 2 号」の配付について

平成 9 年 2 月下旬の朝の勤務時間外に、X 1 は自ら設立した政治団体である花の会が発行し、次の内容の旨を記載した「花びら 2 号」を職場内及び玄関で配付した。

(「花びら 2 号」の内容)

X 1 と組合との係争において、X 1 の「組合員権利停止の無効確認請求」の広島地方裁判所への提起に至る経過とその現状を記載したもの。

(8) 「控訴状写し」の回覧について

平成 9 年 3 月 27 日、総務部長は、前記 4 の(1)のウの で認定した「控訴状写し」の回覧行為について、回覧文書を提示し「この文書は個人的な内容の文書であり、職場で回覧することはしないしてほしい」と注意した。それに対し、X 1 は、組合員に回覧していた「控訴状写し」を協会側が持っているのは不自然であるとしてその文書の返却を求めた。

なお、「控訴状写し」については、総務部長が支部書記長より「控訴状写し」の職場回覧について指摘を受けた際に渡されたものである。

また、同日に上記(7)の「花びら2号」の配付について、総務部長は、個人的見解のピラなどを配付しないように何度も注意しているにもかかわらず配付したことに対して口頭注意した。

(9) 文書注意について

ア 同年4月8日、前記4の(1)のウの で認定したX1の「控訴状写し」の回覧行為に対し、「職場規律の遵守について(通告)」という総務部長・保安部長の連名の文書により嚴重注意をした。

(上記注意の内容)

平成7年12月17日及び平成8年10月28日にピラの配付等を行わないように忠告したにもかかわらず、平成9年3月下旬に再度職場内に文書回付したので嚴重に注意する。

このような行為は絶対にしないこと。また、職場内における秩序の維持並びに融和に努めること。

このような文書による注意を行ったのは、岡山支部長がY6協会労務部長(以下「労務部長」という。)に電話し、「いくら注意してもその場では素直に謝るが、前回注意したことを指摘すると失念してしまいましたと言い、いくら注意しても失念が繰り返される」という話をしたところ、労務部長は、「すぐ失念するような人には今までの注意を纏めて文書で注意し、以後繰り返すようであればその都度文書で注意するように」との助言があったからである。

イ X1は、X1の振替休日である平成9年4月14日に、中国電力株式会社岡山支店を訪問し、そこで対応したY7(人事・教育担当係長)及びY8(人事・教育担当)に、上記アの文書注意が誰から要請されたものであるか調査し、不明朗なものがあれば説明するよう依頼した。それに対して「協会の内部問題であり、深く介入すると不当労働行為を形成する恐れがあるので、担当者としてはどうすることもできない」という回答であったが、X1はそれを了承した。その際、X1は次の文書を渡した。

文書名等	文書の内容
お願い文書	上記(ア)で認定した通告の調査・説明の中国電力株式会社への依頼文
職場規律の遵守について(通告)	上記(ア)で認定した協会の注意文書
検討資料	前記4の(4)のイで認定したX1の配付文書
控訴状	前記4の(1)のウの で認定した控訴状写し
質問書	前記4の(1)のアの で認定した文書
中国電気保安協会労働組合の活動経過に対する公開質問書	前記4の(1)のアの で認定した文書

検討資料	前記 4 の(4)の ア で認定した X 1 の配付文書
理事長宛の質問状・本部 委員長宛文章	前記 4 の(6)の ア で認定した文書
X 1 配布文書一覧	前記 4 の(6)の ア で認定した文書
郵便物配達証明書	前記 4 の(6)の ア で認定した文書
通知書	前記 4 の(6)の ア で認定した文書
花の会定款	前記 4 の(6)の ア で認定した文書
資金提供のお願い	前記 4 の(6)の オ で認定した文書
私は戦争準備にも反対 ですその理由は	前記 4 の(6)の ア で認定した文書

ウ 同月30日、協会は、X 1 に対して次の内容の旨の「職場規律の遵守
について（通告）」という岡山支部長名の文書により嚴重注意した。

（上記注意の内容）

4月8日付け通告を無視し、平成9年4月14日中国電力株式会
社岡山支店へ文書を持ち込んだことは当協会の体面を汚すもので
あり、非常に遺憾である。常識を逸脱した行為であり、嚴重注意
する。

今後はこのような行為は絶対にしないこと。

5 再雇用について

- (1) 平成9年6月26日、保安部長及びY 9 協会岡山支部保安担当副部長(以下「保安副部長」という。)は、X 1 の自己申告書(自らの希望等を協会に申告するもの)に基づきX 1 と面接を行ったが、X 1 は、電気主任技術者の定年は満65歳でありそれまで勤めるとの意思表示をしたため、協会では職員の定年は満60歳であり、X 1 の場合は平成10年1月31日が定年にあたり、その後は所定の手続きを行い職員Aとして再雇用することになると説明した。
- (2) 平成9年7月30日、岡山支部長及び保安部長は、X 1 と自己申告書について面接し、その際、職場内で協調性のある行動をとるなど組織の一員として行動するよう諭した。岡山支部長は、「現状では定年退職後の再雇用について申請書は書けない」と発言した。また、併せて職員の定年は満60歳であり、定年後は手続きを経たうえで再雇用することになると伝えた。

この「申請書」は、再雇用手続において協会支部長が協会本部に提出する「職員A採用申請書(以下「採用申請書」という。)」のことであり、協会支部長が協会本部に対して再雇用者を推薦するための書類である。

- (3) 平成9年10月4日、X 1 が点検作業を終えて協会岡山支部へ戻ったところ、総務部長はX 1 に対し「X 1 さんも60歳の定年が近くなった。引き続き65歳まで協会に勤務することを望むなら、今までいろんなことがあったから、支部長に一言『よろしく願います』と頭を下げてはど

うですか」と言った。それに対し、X 1 は、「定年延長に関する協定書では電気主任技術者免状を有する者は職員と同一の取扱いで満65歳まで雇用することになっているから、60歳定年で退職しない」と答えた。

- (4) 同年11月6日朝、保安部長は、点検作業に出かける前のX 1 に声をかけ、支部会議室で、「X 1 さん、60歳定年で辞めるというのは本当か」と尋ねた。X 1 は、「7月30日に、支部長から、定年後再雇用しないと言われているので、そのように取り扱われるものと考えている。自分としては満65歳まで勤務したいが、頭を下げてまで再雇用をお願いしようとは思っていない」と答えた。保安部長は、総務部長を呼び、総務部長は再雇用のための「履歴書・身上書」(以下「履歴書」という。)、 「健康診断個人票(雇入時)」(以下「健康診断書」という。)及び「誓約書」の各様式(以下三者を総称して「誓約書等」という。)を手渡し、提出を求めた。また、総務部長は「採用申請書」の様式も提示したが、それについてはX 1 には渡さなかった。
- (5) 同年12月5日、総務部長及び保安部長は、X 1 に対し再雇用について手続を行う時期が来ているので、希望があれば早急に書類を提出するよう話した。これに対してX 1 は手続をしなくても満65歳まで雇用されると主張したので、再雇用手続をしないと平成10年1月末日で定年退職になると伝えた。
- (6) 平成9年12月15日、協会は岡山支部長名で次の「再雇用手続について」の文書をX 1 に渡した。

平成9年12月15日

保安部
X 1 殿

岡山支部長
Y 5 印

再雇用手続について

あなたには、平成9年11月6日総務部長から再雇用申請手続のための書類を、趣旨を説明のうえお渡ししました。

その後書類の提出がないため、平成9年12月5日総務部長から提出の意思を確認いたしましたところ提出しないとの回答でした。

再雇用の希望があれば、平成9年12月22日(月)までに関係書類を提出してください。

書類の提出がない場合は、再雇用の申し出がなかったことになり、そのように取り扱うこととなります。

以上

- (7) 同月24日、X 1 は、保安副部長に、協会が準備した誓約書に異議があるため誓約書等を提出しないことを伝えた。
- なお、「誓約書」は、次の書類である。

誓 約 書

平成 年 月 日

財団法人中国電気保安協会
理事長 Y 2 殿

現 住 所
氏 名 印

このたび貴協会従業員として採用されましたうえは、下記事項を固く遵守、履行することを誓約いたします。

- 1 . 履歴書の記載事項は事実と相違ありません。
- 1 . 採用にあたり、虚偽の申告等その条件に違反する行為がありました節には、解雇されても異議は申し述べません。
- 1 . 就業規則その他の諸規程に従い、誠実に業務を遂行し、従業員としての職責を果たします。
- 1 . 退会する際には、就業中に知りえた秘密の漏洩その他の行為により貴協会に迷惑をおかけすることは一切行いません。

以 上

- (8) 同月25日、協会は、岡山支部長名でX 1に次の文書を渡した。

平成 9 年 12 月 25 日

保 安 部
X 1 殿

岡山支部長
Y 5 印

あなたは、平成10年1月に定年を迎えられますが、再雇用の希望があれば申請関係書類を12月22日までに提出するように、12月15日、あなたに求めました。

本日にいたっても書類の提出がありませんでした。

あなたは、平成10年1月31日で定年退職になります。

については、1月に入ってから業務の引継を行いますので、お含みおき下さい。

以 上

- (9) 平成9年12月26日、X 1は、定年が満60歳であると定める職員就業規則が労働協約（定年延長に関する協定書）に違反する等としてその是正を求め、岡山労働基準監督署に「就業規則変更命令申告書」を提出しようとしたが、同監督署監督官から、変更命令になじむものでなく労働組合が取り組む課題であるから労働組合で相談するよう進言された。
- (10) 平成10年1月19日、総務部長及び保安部長は、X 1に対し「1月30日定年退職の辞令を交付する。その際、健康保険証ほか諸貸与品の返却を求める」と伝えるとともに、引継などの諸手続について説明した。
- (11) 同月21日、X 1は、岡山県地方労働委員会の命令がでるまで業務の引継の延期を求める旨の文書「業務の引継について(お願い)」を保安副部

長を通じて岡山支部長、総務部長及び保安部長あてに提出した。同月22日午後、保安部長は、「この文書は受け取れない」として、X 1に上記の文書を返却した。同月29日、X 1は業務の引継を完了した。同月31日、協会は、X 1に対し定年による解職の辞令を発した。

6 協会岡山支部における再雇用について

(1) 再雇用手続について

ア 協会は昭和41年1月1日に業務を開始した際、従業員は中国電力株式会社からの出向者であった。出向元の定年退職後に協会に再雇用される際には協会が採用の辞令を発令していたが、雇用手続及び具体的な再雇用の際に提出する書類（以下、「再雇用手続書類」という。）については不明である。

イ 満60歳の定年退職後に再雇用されるようになった平成5年以降、職員Aについては次のような再雇用手続を行っている。

協会各支部によって再雇用手続書類に違いがあるが、協会岡山支部では再雇用希望者は履歴書、健康診断書及び誓約書を提出している。なお、誓約書については平成9年度から提出するようになった。

協会支部長は「採用申請書」を協会本部に提出するにあたり、「採用申請書」に電気関係資格、配属予定事業所、職歴、要員計画との関係、申請理由（本人の健康状態、勤務態度、協会支部としての再雇用の希望および再雇用するときの役職の希望等）等を記入の上、これに履歴書、健康診断書を添えて協会本部に提出する。

協会本部では内容審査の上、再雇用するときは発令事項（雇用区分、所属、役職、職能等級、賃金等）を記載した稟議書を作成し、理事長決裁後、発令日に本人に対し辞令を交付する。

(2) 再雇用の実態

ア 平成10年1月1日現在の協会全体における再雇用者の状況は、職員Aは67名、嘱託員Aは80名、嘱託員Bは78名、準嘱託員は34名である。協会岡山支部では、平成6年4月から平成9年12月までの間、職員Aについては4名、嘱託員Aについては4名を再雇用しており、再雇用者8名全員から再雇用手続書類の提出を受けている。職員Aのうち1名は、平成9年12月に再雇用されたが、その手続として誓約書等を提出している。

イ 再雇用を希望する場合には、前記6の(1)のイで認定した手続を経て再雇用が決定されることになっており、再雇用希望者は必ず再雇用される仕組みにはなっていない。しかし実際には、平成2年以降、希望した者は全員再雇用されている。

第2 判断

1 判断の対象

上記認定のように、X 1は、定年延長問題に関する組合の見解との対立を契機に「理事長」あてに「質問書」を送付したり、組合の「本部執行委

員長」あてに公開質問書を送付したりする行動をとったことにより、組合との対立を深め、更に、そうした組合との対立に起因する一連の行動について、協会岡山支部の管理職から再三にわたり注意を受けたが、それらのうち、平成9年4月8日に総務部長・保安部長の連名で行われた文書による注意および同年4月30日に岡山支部長名で行われた文書による注意が不当労働行為に該当すると主張して救済を申し立てた。ところが、「定年延長に関する協定書」に基づき平成10年1月31日に定年退職を迎えるX1が、再雇用手続として協会が求める誓約書等の提出を拒み、結局、再雇用手続きをとらなかったため、同年1月31日付けで定年による解職の辞令を交付され、再雇用されないことになった。これに対して、X1は、この再雇用しないという協会の措置に対しても救済を求める旨の申立てを行った。

X1を再雇用しなかった協会の措置に不当性がなければ、X1は、平成10年1月31日に定年退職したことにより、協会の従業員でもなく、また組合員でもないことになるため、上記の文書による注意に対する救済請求については、その救済請求事項の性質にてらして、救済利益が消滅すると考えられるので、まず、X1を再雇用しなかった協会の措置が不当なものであったか否かについて判断し、そのうえで右の救済利益の有無について判断する必要がある。

2 定年・再雇用の問題

(1) 当事者の主張

ア X1の主張

「定年延長に関する協定書」の2のただし書の規定では、電気主任技術者免状を有する者は職員と同一の取扱いで満65歳まで雇用することを認めたものである。よって、退職するか退職しないかを決定するのは労働者の任意の意思で決定すべきであるから、労働協約に違反する就業規則に基づき協会が一方的に解職することはできない。

再雇用手続書類は、新採用または他の企業退職後再就職する人に提出を要求する必要があるかもしれないが、再雇用希望者の職員に提出を要求する必要はない。

協会が提出を求めている「誓約書」は、採用されないことがあるという前提で作成されている。現在雇用されている職員に対して誓約書の提出を求めている意図は、組合活動を牽制するためのものである。また、「誓約書」の誓約事項については次のとおり異議がある。

1段目の記載の履歴書は、再雇用の際には引続き従業員になるのだから、再度提出する必要はない。

2段目の記載内容は、再雇用に条件を付すものであり、意図が不明である。

3段目の記載は、就業規則に法律的な問題があるときにも、それに従うことの誓約を求めるものである。現在の就業規則には、満60歳と満65歳の定年が2度あり、また、労働協約第26条の「協

会は別に定めるところにより毎年4月に定期昇給を行う」という規定が実現されていない。

4段目の記載は、不当労働行為等により不当に解職されたときにも、係争しないことを求める誓約と解釈できる。

誓約書等再雇用手続書類を提出しないことを理由として再雇用を認めないならば、労働組合の組合員の意見要望を実現しようと努力しない組合役員を組合員が批判することができなくなり、それは組合に対する支配介入に当たる。

イ 協会の主張

組合と締結した「定年延長に関する協定書」及びそれに基づき組合と協議して定めた職員就業規則で定年は満60歳と定められている。

上記協定書の2のただし書は協定締結時に例外的に存在していた満55歳以上の者の特例を定めたものである。

このように、職員の定年は満60歳であり、その際、解職の辞令を交付し、退職金を支払って精算する。

定年後の再雇用は、新規の雇用契約である。職員が希望し、協会が必要と認めれば、再雇用するが、健康状態その他の状況によっては再雇用しない場合がある。

再雇用は新規の雇用契約であるから、それに必要な再雇用手続書類の提出を求めることは協会の裁量事項である。再雇用に当たっては、健康状態その他の状況を勘案するため必要書類を再雇用対象者から提出してもらっている。協会岡山支部では、平成6年以降、再雇用希望者全員から再雇用手続書類を提出してもらっており、不当労働行為とは何ら関係ない。

誓約書の提出を求める意図は、雇用に当たり契約成立の基本となる次の事項を承認することを確認するためであり、「組合活動を牽制するためのもの」ではない。

- a 労働契約の内容は就業規則（就業規則に該当する諸規定を含む）であり、誠実に勤務する義務があること。
- b 雇用決定の要素となった事実について虚偽があれば、労働契約は解約されることがあること。
- c 労働契約終了後も信義を守ること。

協会は、X1の再雇用の希望の有無を問い、希望する場合は手続きをとるように促したが、X1から再雇用手続書類の提出がなかった。このため正式に再雇用の申し込みがあったとは認められず、自動的に、定年退職となった後の再雇用はないことになる。

協会の定年は、労働協約第10条、定年延長に関する協定書1、職員就業規則第45条により満60歳に到達する月の末日と定められており、X1は、平成10年1月31日で定年退職していて救済利益を有しない。

(2) 当委員会の判断

労働協約第10条（定年）では「職員の定年は満60歳とし、定年に達した月の末日に退職するものとする」と規定され、職員就業規則第45条でも同様に規定されており、また、その運用の実態等からも協会の職員の定年は満60歳であると解することができる。なお、X 1は、「定年延長に関する協定書」の2のただし書により定年が満65歳まで延長されたと主張するが、協定書の文言上そのような解しうる根拠はないし、協定締結後、協会及び組合ともそのような見解を持たず、また、運用もなされていない点からも到底X 1が主張するように解することはできない。従って、X 1は、満60歳に達した月の末日にあたる平成10年1月31日に定年退職することになる。

前記第1の2の(1)及び(2)で認定したとおり、協会においては満60歳で定年退職した後は再雇用される制度があるが、この制度は、満60歳で退職した者のうち希望者と新規に雇用契約を締結することとなるものである。

X 1は平成10年1月31日に定年退職することとなるので、協会はX 1に対し再雇用の意思を問うとともに、その手続等について説明した。

すなわち、平成9年6月26日に、保安部長、保安副部長はX 1と同人の自己申告書に基づき面接し、職員の定年は満60歳であり、X 1は平成10年1月31日に定年退職すること、その後は所定の手続きを経たうえで職員Aとして再雇用されることになると説明した。

平成9年11月6日、総務部長はX 1に対し、再雇用手続書類を渡し、提出するよう求めた。

同年12月5日、総務部長、保安部長はX 1に対し、再雇用の希望があれば早急に書類を提出するよう話したが、X 1は、手続をしなくても満65歳まで雇用されると主張した。これに対し、総務部長等は、手続をしないと平成10年1月末日で定年退職になると伝えた。

平成9年12月15日、協会は岡山支部長名の文書でX 1に対し、再雇用の必要関係書類を同月22日までに提出するよう促した。

同月24日、X 1は保安副部長に誓約書に異議があるため再雇用手続書類を提出しないことを伝えた。

同月25日、協会は岡山支部長名で文書により、同月22日までに再雇用手続書類の提出がなかったため再雇用しない旨伝えた。

平成10年1月31日、協会はX 1に対し、定年による解職の辞令を交付した。

上記のように、協会がX 1に対し再雇用についての手続を説明し且つ手続をとることを促したにも拘わらず、X 1はその手続をとらなかったため、再雇用されないことになったという経緯がみられる。

一般に、雇用契約を締結する場合に、使用者が選考に際し書類の提出その他の手続を求めることは使用者が採用するかどうかを判断するのに必要かつ適切なものであれば合理性を有するものとして許されると解さ

れる。

定年後の再雇用手続における書類の提出については協会各支部の間で不統一がみられるが、協会岡山支部においては定年延長に関する協定書に係る制度が発足した昭和63年10月1日以後その対象者が実際に出る平成5年10月以降の平成6年4月から再雇用希望者全員から履歴書、健康診断書を提出させている。

誓約書については平成9年度から提出させることとしており、その理由の一つとして、協会岡山支部がX1の一連の行為や就業規則を認めない主張などから就業規則の遵守などを内容とした誓約書を提出書類に含めたことが推認されるが、やむを得ないものと認められ、採用の適否を判断するのに必要かつ適切なものと言わざるを得ない。

実際、前記第1の6の(2)のアで認定したとおり協会岡山支部における平成9年4月から同年12月までの間において職員Aに再雇用されたものは1名であるが、この者からは誓約書も提出させている。

なお、X1は、誓約書の提出を求めることは組合活動を牽制するものである旨主張しているが、誓約書の内容は、ごく常識的なものであって、従業員の組合活動を牽制することに利用されるものとは到底考えられないのであって、再雇用に際してこうした誓約書の提出を求めることにも不合理性はないから、X1の主張には理由がない。

X1が定年後も同協会で働くことを希望すると言いながら、こうした誓約書等の提出を求められたことを理由に再雇用手続をとらなかったことは全く不可解であるし、独断的な考えに基づき自らの意思で再雇用手続をとらなかったために再雇用の機会を失っておきながら、再雇用しないことを不当労働行為であると主張するのも無理がある。

また、上記認定のように、協会岡山支部は、X1に対して、再雇用意思の確認をはじめ、再雇用手続を早くとるように促すなど必要な手続きを尽くしているのであって、結局、X1が自己の主張に固執して、協会岡山支部の配慮に応えようとしなかったために再雇用の機会を失うことになったと判断せざるをえない。

以上の点からみて、協会がX1を再雇用しなかったことは不当労働行為に該当しないと考えられる。

3 本件「文書による注意」に対する救済請求についての救済利益

上記2で判断したように、X1は、自らの意思で、平成10年1月31日に定年退職し、再雇用もされなかったのである。したがって、X1が提示している上記認定の平成9年4月8日と同年4月30日に行われた「文書による注意」が不当労働行為に該当するので救済を求める旨の請求については、その請求内容の性質に照して、X1が平成10年1月31日に定年退職し、再雇用もされなかったことにより、救済利益が消滅したと解すべきであるから、本案判断をなす必要はないと史料する。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、協会がX 1を再雇用しなかったことは労働組合法第7条に該当しない。また、協会がX 1に対して行った平成9年4月8日付け及び同年4月30日付けの文書による注意に対する救済請求については救済利益が消滅している。

以上により、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成10年9月24日

岡山県地方労働委員会

会長 上村 明廣 ㊟