

命 令 書

申立人 東海経連労働組合

被申立人 株式会社東海経連商事

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

(1) 被申立人株式会社東海経連商事（以下「会社」という。）は、昭和42年7月7日に有限会社東海経連商事として設立され、昭和53年11月9日に株式会社に組織変更された。また、会社は肩書地に本社を置き、主に四日市市東邦町1番地に所在する三菱化学株式会社（以下「三菱化学」という。）の工場・敷地内において、荷造梱包業、荷役請負業等を営んでいる。本件申立時における会社の従業員数は約80名である。

(2) 申立人東海経連労働組合（以下「組合」という。）は、会社の従業員で組織された労働組合で、平成7年10月1日にA（以下「A」という。）を中心とした設立準備委員5名によって結成され、本件申立時の組合員数は組合の申告によれば6名である。

2 三重県地方労働委員会（以下「当委員会」という。）への救済申立てと和解協定

(1) 組合は、その結成直後、会社に対し労働組合の結成を通知したところ、組合と会社との団体交渉過程で種々の紛争が生じたため、平成7年11月13日に当委員会に対して、会社を被申立人とし、第二組合結成による支配介入をやめること、労働協約の締結及び年末一時金の団体交渉に応じること等を内容とする不当労働行為救済の申立て（三労委平成7年（不）第4号）を行った。

(2) 当委員会の審査を経て組合と会社は、次のとおり支配介入等の禁止、団体交渉による問題解決等を内容とする和解協定（以下「和解協定」という。）を締結し、平成8年9月10日に前記(1)の申立事件は終結した。

和 解 協 定 書

三労委平成7年（不）第4号東海経連商事事件について、申立人東海経連労働組合（以下「甲」という。）と被申立人株式会社東海経連商事（以下「乙」という。）は、審査委員及び参与委員立会いのもとに、下記条項により和解することとし、この協定書を締結する。

記

- 1 乙は理由のない団交拒否、従業員会への加入の強制等はもとより、甲の正当な組合活動に対する支配介入と、疑念をもたれるような行為は慎むよう十分配慮する。
- 2 甲と乙は、下記の事項について、誠意をもって交渉をすすめ、早期解決を図るよう努力する。
 - (1) 組合活動のための施設及び備品の使用に関する事
 - (2) 組合掲示板の設置など広報連絡に関する事
 - (3) 組合費のチェックオフに関する事
 - (4) 正当な組合活動の保障に関する事
 - (5) その他労働条件に関する事
- 3 甲と乙は、以上をもって本件紛争が円満に解決したことを認め、本件和解の精神を踏まえ、今後相互の立場を尊重し、新しい労使関係の確立のため誠意を尽くすことを確認する。

なお、本件和解協定の締結後、甲は三労委平成7年（不）第4号東海経連商事事件の申立てを取り下げる。

平成8年9月10日

申立人 三重県四日市市東邦町1番地
三菱化学㈱内東海経連商事詰所内
東海経連労働組合
委員長 A

被申立人 三重県四日市市大池町57番地の4
株式会社 東海経連商事
代表取締役 B

立会人 三重県地方労働委員会
審査委員長 楠井 嘉行
審査委員 山本 和光
参与委員 田中 一幸
参与委員 富島 利男

3 茶殻等の清掃作業

- (1) 従業員が休憩時間中に利用する、第三詰所の茶殻・たばこの吸殻の清掃作業については、以前は掃除の担当職員が清掃業務を行っていたが、退職したためその後、一部の従業員有志がこれを行っていた。そのため、一部の従業員から「不公平だ。当番制でやってはどうか。」との意見が出た。

その意見を受けて、平成9年1月30日の朝の第三詰所を利用する従業

員が集まって作業の安全等について話合う場である例会において、会社の営業部長C（以下「C部長」という。）がそれまでの経緯を説明し、当番制の実施について提案した。

すなわち、第三詰所内の6つのテーブルに着席する各従業員と、C部長を含む事務所の管理者とで、計7つのチームが輪番制で1週ずつ、茶殻・吸殻を片付けるという内容の提案である。

具体的な作業としては、休憩時間中に飲用したお茶の入ったやかんの茶殻をざるに入れ、これを詰所から約10メートル離れたごみ捨場に捨てに行くことと、休憩中に喫煙した従業員がざるに捨てたたばこの吸殻を同じくごみ捨場に捨てに行くことであり、その作業には数分間を要する。

C部長が上記提案後、「反対の方はおられませんか。」と確認すると、Aだけが手をあげたが、他の者から特段の反対意見は述べられなかった。

- (2) 前記(1)の当番制は平成9年2月から実施されたが、同年3月に当番となったAとDだけが清掃作業をせず、他の従業員から苦情が出た。

Aらは、2度目の当番となった時も清掃作業をしなかったので、同年6月2日午前10時の休憩時間中に、C部長がAらに対して、清掃作業をするように要請したが、Aらはこれを拒否した。

そこで、C部長はAに対し、「できないなら、皆さんが納得できるような理由があれば明言してほしい。」旨発言し、さらに「(前略)ゴミ捨て、お茶葉、整頓を実行してください。(中略)当番は、自分等の職場環境を美しくして、よりよい職場、明るい職場をつくるために、自分達が全員協力してやろうと言う趣旨によるものである。協力・尽力を乞う。」と書面に記載し、当番をできない理由の記載を求めたところ、Aは上記書面の下部に「よう書かない。内容が複雑。命令と言えども東経には勤務時間はないので従うことはできません。」等と記載した。

- (3) C部長の当初の提案は、清掃作業を「休憩時間中にやってくれ。」ということであったが、遅くとも平成9年6月頃には、時間外にやる必要はなく、作業が早く終了した時間（午後5時前）を有効に活用して実施することとなった。

4 第三詰所の座席

- (1) 第三詰所の状況

ア 第三詰所は三菱化学の工場内にあり、塩化ビニールの包装作業を担当するいわゆる塩ビ配属の従業員が休憩する場所である。Aも休憩時には、この第三詰所を利用している。

イ 第三詰所には、6つのテーブルと、各テーブルには8つの椅子が置かれており、それぞれのテーブルに月曜班から土曜班まで6つの名前が付けられている。

ウ 従業員が第三詰所のどこに着席するかは、各人の意思にまかされており自由であった。

- (2) 水曜班のテーブルに着席していた従業員

- ア 水曜班のテーブルにはAのほかE、F、G、Hらが着席していた時期があった。
- イ 本件申立時、水曜班のテーブルにはAのほかDが着席していた。
- ウ Eは、従前の職場では作業において何回もかすり傷をつくる等、本人の作業性に問題があり、会社は安全な作業に従事させるため、平成7年11月頃、同人を他の職場へ配転した。
- エ Fは、平成8年6月30日に退職した。
- オ Gは、スチレン樹脂の包装作業を担当するいわゆるDN配属の従業員であるが、DNの作業場は第三詰所から400～500メートルも離れているため、平成8年10月頃、DN配属従業員の専属の詰所の拡充に伴い同詰所へ移動した。
- カ Hは、平成9年3月に退職した。
- 5 株式会社東海経連商事従業員会（以下「従業員会」という。）と時間外・休日労働に関する協定届（以下「三六協定」という。）
- (1) 従業員会の結成等
- ア 会社には、その設立された時期は明らかではないが、組合が結成されるより相当以前に、昇給・賞与等の交渉等を行う従業員会と称する任意団体が存在したが、自然消滅状態にあった。
- イ 平成7年10月にAを中心に組合が結成され、同人が従業員代表のような振る舞いをしていることに不満を抱いた従業員の有志が、同年11月に従業員会を再び結成した。
- ウ 従業員会は、現場の従業員約10名が発起人となり再結成されたが、その発起人の中には、組合の書記長であるIも含まれていた。
- エ 再結成当時の正確な従業員会の会員数は不明であるが、平成9年10月の職場委員選出時には約60名の会員がおり、会社の従業員の大半が加入している。
- これに対し、組合に加入している従業員は極めて少数である。
- オ 従業員会では、同会の規則以外に別途「会員の除外取扱いの確認事項」を定めており、「本会と他の組織団体との重複加入は出来ません。」「入会者が他の組織団体に重複加入していることが明らかになった場合はその時点で会員から除かれます。」旨の確認がなされている。
- カ 組合のI書記長は、従業員会代表のJに「おれは組合に入っとるんで、それでここを脱退させてもらおう。」旨告げ、従業員会を脱退した。
- (2) 従業員会の目的
- 従業員会は、管理職や臨時従業員等を除く会社の従業員たる会員によって構成されており、会員相互の親睦を図るとともに会社と従業員との発展向上に寄与すること、つまり、各職場の意見・要望を会社に提示して、これを会社に反映させることを主な目的とする団体である。
- (3) 従業員会の役員
- ア 従業員会は、代表委員1名、職場委員若干名の役員が選出され、同

役員により運営されている団体である。

イ 平成9年10月頃、従業員会において職場別に12名の職場委員が選出され、同委員の互選により同年11月にJが代表委員に選任された。

ウ 平成10年7月頃、従業員会の会員数は六十数名であった。

(4) 三六協定の締結

ア 会社と「労働者の過半数」の代表者Jとの締結

① 会社は、平成9年4月1日にJを「労働者の過半数」を代表する者として三六協定を締結し、同年5月2日に四日市労働基準監督署へ届け出た。

② 会社は平成10年3月26日、J及び職場委員のK、L、M、N、O、Pの6名と会合を開き、新たな三六協定の内容の変更を説明し提案した。

③ 会社は、交替勤務従業員の勤務体系を三直二交替制から三直三交替制に変更しようとしたが、該当する交替勤務従業員らから三直二交替制を継続してほしいとの要望があったため、その要望を尊重し予定していた三直三交替制を断念した。

④ 会社は平成10年3月27日、Jを「労働者の過半数」を代表とする者と判断し、Jとの間で三直二交替制のまま平成10年度の三六協定を締結することを合意した。

⑤ 会社は平成10年3月31日、前記④の三六協定を書面化して記名押印し、四日市労働基準監督署に届け出た。

イ 組合と会社との間の勤務体系等についての交渉

① 会社は平成9年3月31日、組合と週40時間労働制への対応（1か月変形労働時間制への移行）等、三直二交替制の是正について交渉したが、組合は「1か月単位の変形労働時間制であれば残業をやらせることができなくなるが、それでよいのか。」「三直二交替制を三直三交替制にしたら誰も残らないと思う。」旨述べて合意が成立しなかった。

② その後組合は会社に対し、平成9年4月16日付け意見書を提出し、「会社の就業規則（以下「就業規則」という。）においても、他社の管理下におかれた作業実態をみても、変形労働時間制の採用は無理である。」旨の意見を述べた。

③ しかし会社は、変形労働時間制への移行を変えるつもりはない旨主張し、合意は成立しなかった。

④ 組合と会社との間で、三六協定が締結されたことはない。

6 労使交渉の状況

(1) 和解協定締結後の労使交渉経過

交渉年月日	交渉内容	交渉時間
平成8年9月14日	経営協議会の開催、賃金改定等について。	1時間10分
11月29日	年末一時金等について。	1時間20分

12月9日	年末一時金等について。	1時間
平成9年3月31日	週40時間労働制等について。	45分
7月30日	経営協議会の開催等について。	1時間30分
8月4日	賃金改定等について。	1時間55分
平成10年1月22日	茶殻等の清掃作業等について。	1時間35分
2月12日	組合資料保管ロッカー貸与等について。	40分
3月30日	交渉日時の調整等について。	25分

(2) 労使交渉における主要な争点

ア 平成8年9月14日に行った労使交渉では、組合が経営協議会の開催を申し入れたことに対し、会社は「労働条件等についての協議を行う意思はあるが、経営のことは組合とは特に関係ないと考える。」旨回答した。

イ 組合と会社との事前協議

① 昨年、8月15日と12月31日から1月3日は、盆、正月等として会社の公休日となっているが、これらの公休日出勤について、会社は平成8年4月1日付けの通知により従業員に出勤の協力依頼を行った。その後、会社の荷主である三菱化学四日市工場が同9年1月2日、3日に操業を行うため、会社はこれらの日に出勤する従業員を募集した。

また、同年8月4日の労使交渉において、会社は組合に対して、盆の出勤を要請したが、組合は「盆は特別な日であり、普通の公休出勤と同じに考えるのはダメだ。」「事前に組合に諮ってもらわないとダメだ。」等と主張した。

② 会社の下請従業員及び満60歳以上の従業員の雇用について、平成9年8月4日の労使交渉で組合は会社と話し合いを行った。組合は「下請については、組合に言ってもらわないと困る。」等と発言し、さらに事前協議についても「会社は、事前協議の制度を全て拒否したと言っておく。組合としては、全面拒否されたとする。これ以上話し合う必要はない。」旨発言した。これに対し会社は「下請けを使うか否かは会社の施策の問題と考える。」等と回答し、その後も下請業者に依頼することや満60歳以上の従業員を雇用することは、会社の経営方針ないし人事の問題であるから、組合との協議は必要ないとの立場をとった。

ウ 平成10年1月22日に、組合は会社と茶殻等の清掃作業について話し合いを行った。会社は「詰所の清掃は、(中略)いわばモラルの問題であると考えている。理解いただきたい。」と回答したが、組合はこの回答に納得しなかった。

エ 労働時間及び三六協定に関する団体交渉

- ① 組合は会社との間で、労働時間及び三六協定に関する交渉を、平成9年3月31日、同年7月30日及び同10年3月30日にそれぞれ行った。
- ② 平成9年7月30日以降同10年3月30日までの交渉の経過については、次のとおりであった。
 - a 会社は組合に対し、交渉について平成10年3月23日の開催を通知したが、組合は午後5時以降の会合は断るとか、日程の事前調整を行うべきだとか、会社の互助的団体である東経会の会合に昼食付きで従業員を出席させたのだから組合に対しても昼休みを利用すべきだとして、開催を拒否した。
 - b 次に会社は組合に対し、平成10年3月26日の昼休みの開催を通知したが、組合は昼休み時間では会合を開き話し合う時間はないとか、上記通知書には用件の具体的な明記がないため事前に検討できない等を理由に、開催を拒否した。
 - c さらに会社は組合に対し、改めて交渉についての複数の開催日時案を盛り込んで通知した。組合は、開催日時案の中から平成10年3月30日午後0時15分から30分間程度の開催を受託し、交渉が行われたが、組合が労働者の範囲、労働時間、職場勤務割表、変形労働時間制による早出等の問題に固執したため、その後の交渉日程が決まらないままとなった。
- ③ 会社は組合に対し、平成10年3月31日付け通知書で交渉についての開催日時案を提示したが、組合は同年4月1日付け文書で「貴社と組合間の、去る3月30日に話合った議題の継続だとするなら、お断りします。」等と、交渉拒否の回答をした。
- ④ その後会社は組合に対し、平成10年4月24日付け通知書、同年5月9日付け通知書及び同月19日付け通知書をそれぞれ送付して、労使交渉を申し入れたが、組合は就業規則及び三六協定を誰に適用するのかについてその記述がない等として、それぞれ交渉拒否の回答を行った。

7 定年退職後の再雇用等

- (1) 平成10年8月21日付けで会社はAに対して、同年10月1日をもって定年退職となることと、それに伴う諸手続の説明会を同年8月24日に行うことについて、文書で通知した。Aはこの説明会に出席し、その際会社から退職願に署名押印を求められたため、65歳までは働く気であり退職する考えはないことを会社に伝えた。
- (2) 平成10年8月31日付けで会社はAに対して、就業規則に基づき定年退職となる旨の通知を再度行った。その際、定年退職に該当する従業員はAを含め3名いることも通知した。

この通知に対しAは、平成4年の同人採用時に「65歳までは十分働けるから働いてください。」等と会社が約束をしたこと及び60歳を過ぎても

働いている同僚がいることを理由として、「元気で働けるうちは会社を辞めるつもりはない。」旨を平成10年9月1日付け文書で会社に回答した。

上記回答に対し会社は、Aに対して上記約束をしていないこと、同年10月1日をもって同人が定年退職となること及び在職している嘱託従業員にも1年以内に退職してもらう予定である旨を、同年9月7日付け文書でAに通知した。

- (3) 就業規則第26条は、定年について次のように規定している。

「第26条（停年）

従業員の停年は満60才とし、毎年3月末日又は9月末日までにこれに達した者は、それぞれ4月1日又は10月1日付をもって退職となる。

前項にかかわらず、満60才到達後の3月末日又は9月末日現在において、健康で働く意欲と能力があり、会社が業務上必要と認めた者については1ヶ年契約により再採用することがある。」

上記第26条は、Aが入社した平成4年当時から現在まで変更されていない。

Aは、昭和13年7月19日生まれであるので、平成10年9月末日までに満60歳に達していたため、同年10月1日付けで定年退職となった。また、同時期に定年退職したJ及びQを会社が嘱託従業員として再雇用した事実はない。

- (4) 平成10年10月2日、Aは雇用保険被保険者離職票を四日市公共職業安定所に提出し、その後300日分の雇用保険受給の認定を受け、これを受け取り始めた。

- (5) 平成10年10月8日付けで、Aは会社が行った同月1日付け同人に対する定年退職の措置は無効であるとして、雇用の継続を求める通告書を会社に提出した。

この通告書に対し同月14日、会社は、Aが入社した平成4年当時の就業規則に、会社の従業員の定年は満60歳であると明文化されていること、また満65歳までの雇用をAに約束した覚えはないこと、数年前より60歳定年に達した従業員の再雇用は行っていないこと及び会社がAだけを特別に再雇用することはできない旨の回答を行った。

また、会社は上記回答において、AとともにJ及びQの両名も平成10年10月1日付けで定年退職したことも明記した。

- (6) 平成10年11月10日、Aは会社から退職金を受け取った。

- (7) 会社には、平成10年12月頃、満60歳以上の嘱託従業員が6名在職していた。

この6名は、同4、5年頃会社が、経営状況や会社の業務上の必要から就業規則第26条に基づき、満60歳以上の従業員のうち健康で働く意欲と能力が認められる従業員に限って定年後も嘱託従業員として再雇用していた者であるが、平成11年3月31日までに全員が退職した。

- (8) 組合は、平成8年9月14日付け申入書で、満60歳以上の従業員の取扱

い等について経営協議会の開催を申し入れたが、その後、満60歳以上の従業員の取扱いについて正式な文書による団体交渉の申入れは行っていない。

また、組合はAの定年に関して、会社に対し文書等による団体交渉の申入れは行っていない。

第2 判断

1 当事者の主張の要旨

(1) 申立人

ア 会社は、従業員に茶殻等の清掃作業を要請したが、Aがこれを断ったところ、同人とDに対し業務命令として強制した。これは労働条件の変更にあたる。Aらがこの清掃作業を拒否したことについて、会社が理由書を要求した行為は、他の従業員の中にも「俺は、タバコも吸わないし、会社のお茶も飲まないから掃除はしない。」という者がおり、その者との差別にあたる行為である。また、この茶殻等の清掃作業についての組合との協議もなかった。会社のこれらの行為は、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号、第2号及び第3号に該当する。

したがって、会社はAとDに対する茶殻等の清掃作業等の労働命令を取り消さなければならない。

イ 会社は、第三詰所の座席を従業員に指定し、水曜班にいたAとD以外の者の座席を変更させ、指示に従わない者を解雇したり他の詰所に場所替えした。

また、会社は新入りの従業員に水曜班に着席しないよう指示し、知らずに着席している者については席替えをさせた。これらの行為は労組法第7条第3号に該当し、以前水曜班に着席していた従業員を元の水曜班の座席にもどさなければならない。

ウ 正当な労働組合があるにもかかわらず、会社が主任の職制にある者に会員の勧誘を命じて従業員会を再結成させたことは、労組法第7条第3号に該当し、和解協定の条項にも違反する。したがって、従業員会再結成の行為を中止し、今後も行ってはならない。

エ 従業員会の代表であるJは、会社における労働者の代表にはなり得ない。よって、会社がJと締結した三六協定は無効であり、この三六協定の締結は、労組法第7条第3号に該当する。

また、会社は三六協定を守らず、三交替勤務者に1か月80時間の法定労働時間外の勤務を強制した。これは労働基準法違反であり、組合は会社に同法を遵守するよう求めてきた。

会社は変形労働時間制を廃止し、通常の勤務体系を実施すべきである。

オ 盆、正月等の公休日出勤について、会社から組合に話はなく、従業員に直接話をしていることは、団交拒否であり支配介入でもある。こ

れらは労働条件の変更にあたるから、組合と事前協議しなければならない。

また、会社が組合と協議せず下請従業員を雇い入れることは、支配介入にあたる。そして、満60歳以上の者を従業員に雇い入れることについて、組合の申入れを会社が拒否することは団交拒否にあたり、その雇入れに関して組合と事前協議しないことは支配介入にあたる。

これら益、正月等の公休日出勤、下請従業員と満60歳以上の従業員の雇用や身分、茶殻等の清掃作業等に関する労働条件の変更及び三六協定の締結について、会社は組合の申し入れた団体交渉に応じなければならない。

カ 会社は、三菱化学の下請会社である三菱化学物流株式会社に人材を派遣しているにすぎず、従業員に労働を命じることは、労組法第7条第1号に該当する。

また、会社が労働大臣の許可を受けず、届出もせず労働者派遣事業を行っている行為は違法行為である。

キ 就業規則には1か年契約による再採用の規定があり、またAは入社時において「働けるうちは働いてもらえばよい。」と会社からの回答を受け、さらに会社では満60歳以上の従業員を雇用し多数在職していたことから、定年退職者の継続雇用や再採用が慣行化された制度であったと言える。にもかかわらず会社はAに対し、平成10年10月1日付けで定年退職の処置を行った。これは、組合を嫌悪する会社が定年という制度に名を借りて、組合の中心的活動家であるAを企業排除することにより、組合の弱体化もしくは組合消滅をもくろんだ不当労働行為であり、労組法第7条第1号及び第3号に該当する。

したがって、会社はAに対する定年退職の処置を取り消し原職復帰させるとともに、同人の退職以降原職復帰までの間に会社から受けるべき賃金相当額を同人に対し支払わなければならない。

ク 会社は、組合に対して行った支配介入、不誠実団交等についての陳謝文を、会社内に掲示しなければならない。

(2) 被申立人

ア 茶殻等の清掃作業の当番制は、第三詰所を利用する従業員のモラルとして同従業員全員の合意で実施することになったのであり、会社が業務命令として従業員に一方的に強いたものではない。すなわち、上記当番制は会社が従業員に課した労働条件ではないから、組合と団体交渉しなければならない項目には該当しない。

また、Aが茶殻等の清掃作業を一度も行わないので、他の従業員から「Aだけずるい。」と非難の声があがったため、C部長は従業員全員で決まった約束ごとはモラルとして実行してほしい旨注意した。したがって、Aに対する注意は会社としての業務命令ではなく、さらに、上記当番制はA一人だけを不利益に取り扱うものではないから、不当

労働行為には該当しない。

イ 従業員が第三詰所のどこに着席するかは、各人が自分の意思で選択して決めており、会社はその座席を指定したものではない。

また、水曜班に着席していたAとD以外の従業員については、会社が意図的に解雇または配置換えをすることによって、第三詰所から放逐したものではない。

したがって、上記従業員の第三詰所からの移動等は、会社の組合に対する支配介入とは全く無関係であり、不当労働行為には該当しない。

ウ 会社が主任の職制にある者に命じて、従業員会を新たに結成するための勧誘をさせていたと組合は非難するが、そのようなことを会社は命じていない。

従業員会は、会社の従業員の有志が自発的に再結成したものであって、会社が再結成させてはいない。

エ 従業員会は、管理職や臨時従業員等を除く大部分の従業員により組織された団体である。そして、従業員会では、平成8年11月及び同9年11月に、職場別の会員によって選出された職場委員の推挙により、Jが代表委員に選任されており、従業員会の代表者は会員により民主的に選出されていると言える。

したがって、従業員会は労働基準法第36条の「労働者の過半数」で組織する団体に該当し、その代表であるJは同法同条の「労働者の過半数を代表する者」にあたる。よって、会社がJと締結した三六協定は有効に成立しており、この協定締結は支配介入にあたらない。

また、会社が交替勤務従業員の勤務体系を三直二交替制から三直三交替制に変更しようとしたところ、該当する交替勤務従業員22名から三直二交替制を継続するようにとの要望が出された。そこで、会社は同従業員の要望を尊重し、予定した三直三交替制を断念して、Jと三直二交替制のまま三六協定を締結し、これを所轄の労働基準監督署へ提出して受理された。

オ 盆、正月等の勤務について、会社では8月15日と12月31日から1月3日は公休日と定められているが、会社の荷主である三菱化学の工場がこれらの日も操業しているため、会社は希望者を募って一部の従業員に公休日出勤をお願いした。この依頼は臨時的な対応にすぎず、また強制するものではないから、会社が組合と事前協議しなかったとしても直ちに不当なものとは言えない。

また、会社が作業を下請業者に依頼することや満60歳以上の従業員を雇用することは、会社の経営方針ないし人事の問題であるから、組合と協議する義務はない。

さらに、会社は満60歳以上の者を従業員として一般に雇い入れていない。従前、会社は、60歳定年に達しても本人が希望すれば原則として嘱託採用を認めていた。しかし、平成7年秋頃、組合が結成され就

業規則を厳格に遵守するよう要求があったため、会社は同規則で定めた60歳定年制を厳守することに決め、それ以後、60歳定年に達した者を嘱託採用してはいない。会社で働いていた満60歳以上の従業員は、それ以前に会社が嘱託採用を約定した者である。しかし、平成11年3月までに嘱託従業員全員が退職した。

会社は、組合と三六協定について協議するため、平成10年3月19日付け文書で労使交渉の開催を申し入れたが、組合は午後5時以降の交渉はできない等と主張し、この申し入れを拒否してきた。そして、その後も組合は労使交渉の申し入れを断ったため、三六協定に関する交渉は同月30日になってしまった。この交渉後も会社は、労使交渉を継続するため何度も開催を申し入れたが、組合からいずれも拒否された。このように、会社は組合と三六協定等についての労使交渉ができない状況であった。

カ 会社は、三菱化学物流株式会社に労働者を派遣しているのではなく、同株式会社からの下請作業を行っている請負会社である。

キ Aは平成10年9月末日において満60歳に達していたため、就業規則第26条第1項に基づき、同年10月1日付けで定年退職となった。

従前、会社は、会社の業務上の必要から同規則同条第2項に基づき、満60歳以上の従業員のうち健康で働く意欲と能力が認められる従業員に限って、定年後も嘱託従業員として再雇用していた。しかし、昨今の経営状況の悪化により平成7年から、60歳定年に達した従業員については業務上の必要がないため、再雇用は認めていない。

また会社は、Aが入社した平成4年当時、同人に対して「働けるうちは働いてもらえばいいですよ。」との回答はしていない。

組合は、会社がAを60歳定年制に基づき退職させたことが不当労働行為に該当するとして、その救済を申し立てたのであるが、Aは会社から解雇されたのではなく、就業規則に基づく60歳定年制により退職することになったのであり、AのほかJとQの両名も同様に定年退職した。したがって、会社はA一人を不利益に取り扱ったことにはならず、労組法第7条第1号の要件を欠き、不当労働行為に該当しない。

もし、会社がA一人だけを60歳定年後も嘱託従業員として再雇用したならば、Aを特別に有利に取り計らう、いわゆる逆差別をしたことになり、再雇用の救済申立ては、Aだけの特別取扱いを要求するもので、明らかに不当労働行為救済制度の濫用である。

ク 以上、別記アからキにより、組合の救済申立て及び追加した救済申立てについては、棄却されるべきである。

2 当委員会の判断

(1) 茶殻等の清掃作業

従業員が休憩時間中に利用する、第三詰所の茶殻等の清掃作業の当番制は、従前からの従業員の声を受けて、C部長が平成9年1月30日朝の

例会において提案したものであり、第三詰所を利用する従業員が着席しているテーブル別の6つの班と、事務所の管理者による1つの班の合計7班が、輪番で上記作業を行うというもので、その作業は勤務時間内の数分程度を要するにすぎない。

このようなC部長の提案による茶殻等の清掃作業の当番制は、職場環境の美化を図るために行うものとして、第三詰所を利用する従業員全員に説明されており、これら従業員はその趣旨を理解して、職場内の環境保全のために最低限のモラルとして、上記作業を行うことに協力している。したがって、会社が従業員に上記作業をするよう提案し要請したとしても、直ちに労働条件の変更とまでは言えないものである。

また、C部長はAとDに対し、平成9年6月2日、上記当番制に従うよう要請しているが、この当番制は前述のとおり、管理者も含めた第三詰所を利用する従業員全員に対し公平に要請されており、Aらが組合の委員長であり、また組合員であることのゆえをもって、不利益な取扱いをしたものでないことは明白である。

組合は、平成10年1月22日の労使交渉の場において、第三詰所の清掃問題を取り上げており、会社は、この問題に対して当番制実施の必要性及び事情を説明している。上記労使交渉以外に、組合が会社に対し茶殻等の清掃作業についての団体交渉の申入れを行った事実、また会社がこれを拒否した事実を認めるに足りる疎明はない。

申立人は会社による茶殻等の清掃作業の強制が支配介入と主張するが、この主張も理由がなく、失当である。

(2) 第三詰所の座席

従業員が第三詰所のどこに着席するかは、各人の意思にまかされており、会社が特に指定をしたものではない。水曜班のテーブルの着席についても同様である。

また、水曜班のテーブルには、AのほかF、H、E、Gらが着席していた時期があった。

Fは平成8年6月30日に、Hは同9年3月にそれぞれ退職している。Eは、同7年11月頃、他の職場へ配転されており、この配転は同人の作業性に問題があることによるものである。

Gは、同8年10月頃、DN配属の従業員詰所の拡充により同詰所へ移動したものである。

Fらが水曜班のテーブルに着席しなくなったのは、上記事情によるものであり、会社がAとDを孤立させようとした結果ではない。また、会社が新入り従業員に水曜班のテーブルに着席しないよう指示したことを認めるに足りる疎明もない。

したがって、第三詰所の座席に関する申立人の主張には、理由がない。

(3) 従業員会

従業員会は、組合結成以前に任意団体として存在していたが自然消滅

状態であり、その後、平成7年11月に会社の管理職や臨時従業員等を除く従業員によって組織され、会員相互の親睦を図るとともに、各職場の意見・要望を会社に提示して交渉することを主たる目的として再結成されたものである。これに対して、組合は平成7年10月に結成されているが、結成当初より従業員の大半は組合に加入せず、本件申立時の組合申告による組合員数は6名にすぎない。

また組合は、会社が主任の職制にある者に会員の勧誘を命じて従業員会を再結成させたと主張するが、そのことを認めるに足りる疎明はなく、むしろ、組合の活動が大半の従業員の意向に沿わないため、組合に批判的な従業員がこれに対抗して、自主的に同会を結成した側面が強い。さらに、従業員会には平成9年10月頃、約60名の会員がおり、従業員の大半が加入しているとともに、職場別に職場委員が選出され、同委員の互選によりJが代表委員に選出されている等、自主的な運営がなされている。

申立人は、会社が従業員会を再結成させ利用することによって、組合に対して支配介入を行った旨主張し、かつ、これに沿うAの証言も存するが、これらの主張等はその内容において信じがたく、さらにその他上記事実を認めるに足りる疎明もなく、失当である。

(4) 会社とJとの三六協定の締結

Jは、前記(3)のとおり、「労働者の過半数」で組織する団体の代表者であり、会社がJとの間で締結した三六協定は、労働基準法第36条の要件を満たしており有効である。

申立人は、Jが労働者の代表となり得ず三六協定が無効であることを前提として、申立人に対する支配介入を主張するが、申立人の独自の見解にすぎず、理由がなく、失当である。

(5) 盆、正月等の公休日出勤と労使交渉

会社は、三菱化学四日市工場のいわゆる孫請け業務を行っている。

公休日出勤については、三菱化学四日市工場が平成9年1月2日、3日に操業を行うため、やむを得ず出勤を受け入れてくれる従業員を募集したものであり、会社が従業員に強制したのではない。上記のようなやむを得ない事情による盆、正月等の出勤希望者の募集行為である以上これをもって、本来、労働者の自主的に決定すべき労働組合の運営に対する使用者の干渉行為が行われたと言えないことは明らかである。

また、平成9年8月4日、盆の出勤について労使交渉が行われており、会社がこの件について団体交渉を拒否した事実は認められない。反対に組合の方が同10年4月以降、会社からの労使交渉の申入れに対し、交渉を拒否し続けた。

申立人は、公休日出勤、従業員の雇用や身分及び三六協定の締結等に関する労働条件の変更について、会社が事前協議や団体交渉に応じないと主張するが、上記の経過からすればそのような事実は認められず、む

しる会社は誠実に対応していると言える。

なお、同8年9月10日、当委員会において和解協定が締結されているが、この和解協定には労働条件の変更について事前協議すべきことは記載されていない。

(6) 三菱化学四日市工場における作業

組合は、会社の三菱化学四日市工場における作業は労働大臣の許可を受けずに行われており、労働者派遣事業の適正な運営の確保及び派遣労働者の就業条件の整備等に関する法律に違反する旨主張するが、会社と三菱化学物流株式会社との業務上の契約がこの法律に違反するか否かは、当委員会において判断するところではない。

また、この件に関して申立人は、そもそも会社の不利益取扱い行為についての主張をせず、失当である。

(7) Aの定年退職

平成10年12月頃、会社には就業規則第26条に基づき再雇用された満60歳以上の嘱託従業員が6名在職していた。これらの者は、会社の業務上の都合により例外的に定年後も会社の嘱託従業員として再雇用されていたものであり、その後同11年3月末日までに全員が退職している。

またAは、会社が60歳定年後の雇用を同人の入社時に約束した旨主張し、これに沿う同人の証言もあるが、会社の総務部長Rの証言等に照らせば到底信じがたく、他にAの主張を認めるに足りる疎明もない。

このように、Aとともに平成10年10月1日付けで定年退職したJ、Qの両名が、嘱託従業員として再雇用された事実もないこと、Aが同年11月10日に退職金を受領していること、同11年3月末日までに会社の嘱託従業員が皆無となったこと等を総合勘案すれば、会社が組合の中心的活動家であるAを企業排除する等不利益な取扱いをしたとは認められず、申立人の主張には理由がない。会社がAを再雇用しなかったのは、会社の業績が悪化し再雇用する業務上の必要がなかったためであることが推認される。

(8) 以上のように、申立人が主張する被申立人の各行為は、いずれも労組法第7条第1号、第2号及び第3号の不当労働行為には該当しないものである。

3 法律上の根拠

よって、当委員会は、労組法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成11年10月29日

三重県地方労働委員会

会長 田畑 宏 ㊟