

福岡、平10不3、平12.11.13

命 令 書

申立人 民法労連九州朝日放送労働組合
申立人 日本民間放送労働組合連合会九州地方連合会
申立人 日本民間放送労働組合連合会

被申立人 九州朝日放送株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 本件の主たる争点

- 1 60歳定年制を巡る団交における争点は、次のとおりである。
 - (1) 平成8年3月27日付け和解協定書（以下「8・3和解協定書」という。）において「60歳年度末定年」の合意があったか否か及び会社が満60歳誕生日定年の提案を行ったことが不誠実交渉に当たるか否か。
 - (2) 60歳定年・退職金制度に関する会社提案が平成8年11月26日まで遅れたことが不誠実交渉に当たるか否か。
 - (3) 会社が、満60歳誕生日定年を採るに際しての説明義務を尽くしたか否か。
 - (4) 平成10年3月25日、会社が、「定年延長」協定、「退職金」協定及び「定年者慰労制度」協定（以下「3つの労働協約」という。）の解約通告を行い、同年4月1日から定年を満60歳誕生日とする旨就業規則を改定したことが支配介入に当たるか否か。
- 2 60歳を超える雇用保障に関する団交における争点は、次のとおりである。
 - (1) 会社が、8・3和解協定書締結以降平成10年2月2日の再雇用制度の創設と同年3月12日のその具体案提示以前までの間、労使協議を実質的に拒否したか否か。
 - (2) 会社が、平成10年3月16日の団交において、更なる雇用延長（案）に関する経営のシミュレーションの説明を行わなかったことが不誠実交渉に当たるか否か。
 - (3) 会社が、平成11年1月13日の団交において、嘱託雇用制度は協議対象事項ではない旨の発言をしたことが団交拒否に当たるか否か。

第2 認定した事実

- 1 当事者
 - (1) 申立人
ア 申立人民法労連九州朝日放送労働組合（以下「組合」という。）は、

昭和30年5月8日に結成された組合で、九州朝日放送株式会社（以下「会社」という。）及びこれと関連する事業に従事する労働者で組織され、日本民間放送労働組合連合会に加盟している。本件申立時における組合員数は、当該事業所198名、企業全体235名である。なお、会社に別組合はない。

イ 申立人日本民間放送労働組合連合会九州地方連合会は、昭和38年3月14日に結成された九州地方にある日本民間放送労働組合連合会傘下の労働組合をもって組織する連合団体で、本件申立時における加盟単位労働組合は19組合、組合員総数は1,340名である。

ウ 申立人日本民間放送労働組合連合会は、昭和28年7月12日に結成された民間放送及びその関連産業に働く労働者で組織する労働組合の連合による産業別全国組織であり、本件申立時において136の加盟組合を有し、組合員総数は10,832名である。

なお、前記ア、イ及びウを総称して「申立人ら」という。

(2) 被申立人

被申立人会社は、昭和28年8月21日に設立された法人で、商業ラジオ放送及び商業テレビジョン放送等を業とし、肩書地に本社を置き、本件申立時における資本金は3億8000万円、従業員は当該事業所238名、企業全体292名である。

2 平成7年当時の定年制度及び継続雇用制度等

(1) 平成7年当時の就業規則

平成7年当時の定年制度、継続雇用制度及び退職金・慰労金制度に関する就業規則の規定は、次のとおりである。

(定年)

第45条

従業員の定年は満55歳に達した日とする。

(継続雇用)

第46条

満55歳に達した翌日より満60歳に達する日まで5年間社員として継続雇用する。

(退職)

第48条

従業員が下記の各号の一つに該当する場合は退職とする。

3. 満60歳に達したとき。

(退職金、慰労金)

第50条

従業員が定年に達したとき、または定年前に退職したときは勤続年数に応じて退職金を支給する。

2. 満55歳以降の継続雇用の者が退職したときは、勤続年数に応じて慰労金を支給する。

ただし、懲戒解雇による場合は退職金および慰労金についてはこの限りではない。退職金および慰労金については別に定めるところによる。

このように、平成7年当時の従業員は、満55歳誕生日に「定年」の辞令交付を受けて退職金を受給し、その翌日から満60歳誕生日を迎えるまでの5年間を限度として社員として継続雇用され、満60歳誕生日に「退職」し、別添1の(2)④ロのとおり、継続雇用期間に応じた慰労金を受給していた。継続雇用期間の労働条件は、定年時の職位の継続、一時金の受給、定期昇給なし、ベースアップ額の逡減（別添1の(2)①ロのとおり54歳のベースアップ額に対し一定比率を減じた金額）及び待遇制度の対象外（待遇手当及び時間外固定分の不支給）である。

なお、継続雇用期間は、後記第2の3(2)イに認定のとおり、8・3和解協定書に基づき、平成8年度からは60歳年度末まで期間が延長されている。ただし、満60歳の翌日から60歳年度末までの労働条件は、別添4のとおり、満60歳以前の労働条件と異なる。

また、待遇制度とは、29歳以上54歳（満55歳誕生日まで適用されていた。）までの従業員に関して、その職位に関係なく、一定の年齢区分に応じて主任2級2号乃至部長待遇という9段階の呼称を定め、その呼称ごとに待遇手当や時間外固定手当などの手当を支給する制度で、一種の年齢給を実現するものである。

(2) 平成7年当時の3つの労働協約

平成7年当時の3つの労働協約は、別添1乃至3のとおりである。

なお、「定年延長」協定及び「退職金」協定については、就業規則に同内容の規定がおかれていたが、「定年者慰労制度」協定については、就業規則に同内容の規定がなかった。

3 8・3和解協定書締結に至るまで

(1) 和解協定書成立に至るまでの経緯

ア 申立人らは、福岡県地方労働委員会（以下「当委員会」という。）に福岡労委昭和63年（不）第4号、平成元年（不）第15号、平成2年（不）第10号、平成3年（不）第9号、平成4年（不）第7号、平成5年（不）第11号及び同第14号（以上7件は、平成6年2月25日に併合決定されている。以下「併合事件」という）、平成6年（不）第10号並びに平成7年（不）第1号及び同第2号各不当労働行為救済申立事件を申し立てた（以下、前記事件を総称して「併合事件等」という。）。

併合事件等の中心的な救済申立事項は、査定制度の撤回であった。

イ 平成7年5月2日、当委員会は、併合事件第17回調査において、両当事者に対し、和解協定書（案）を提示したところ、会社は受諾の意思を表明したが、申立人らは受諾を拒否したため、和解作業は不調に終わった。

ウ その後、申立人らは、査定制度の撤回及び労使間において懸案事項であった60歳定年・退職金制度を含む9項目の要求を行った。これにより、両当事者は、平成7年12月27日から併合事件等の解決に向けて、交渉を開始した。

申立人らは、平成8年1月9日の交渉において、平成10年4月1日から改正施行される「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」（平成6年6月17日改正公布）（以下「高年法」という。）第4条「事業主がその雇用する労働者の定年の定めをする場合には、当該定年は、60歳を下回ることができない。」及び第4条の2「事業主は、その雇用する労働者が、その定年（65歳未満のものに限る。）後も当該事業主に引き続いて雇用されることを希望するときは、当該定年から65歳に達するまでの間、当該労働者を雇用するように努めなければならない。」との規定を尊重し、60歳定年制度を導入すること及び65歳までの雇用保障を早期に制度化することを要求した。これに対し、会社は、その後の交渉において、60歳定年制度の導入については、併合事件等の和解成立後の当面のテーマと考えていること及び60歳以降の雇用延長については、現状では応じられない旨回答した。

エ 平成8年2月28日、組合は、下記の定年・退職金制度及び雇用延長に関する内容を含む同月27日付け定年・退職金制度の改定プログラム案（以下「改定プログラム案」という。）を提案した。

- 1 待遇制度を96年4月より60歳まで延長する。
- 2 96年度から55歳誕生日定年を55歳年度末定年に改め、60歳年度末退職とする。
- 3 98年4月から60歳年度末定年に改める。
- 4 60歳年度末定年にともない、退職金制度を次の通り改める。
高卒勤続年数37年、短大卒勤続年数35年、大卒以上33年を超える4年間は現行退職金制度に1年につき支給倍率1を加算し、5年目の1年は支給倍率1.5を加算すものとする。
但し、高卒者退職金制度は最後の高卒者退職により自然消滅するものとする。
- 5 （略）
- 6 60歳を超える年齢への定年延長は、〇〇年度から〇年間で65歳まで延長するものとする。但し、65歳定年制度が確立するまでの間働く意思のあるものに対し公平な基準に基づき雇用の機会を与えるものとする。

オ 平成8年2月29日、組合は、8年春闘において90項目以上に及ぶ要求を行ったが、その中には、60歳年度末定年とすること及び65歳までの雇用を保障することとの要求が含まれていた。

カ 平成8年3月13日の団交において、組合が、60歳年度末定年は譲れ

ない旨述べたことに対し、会社は、60歳年度末定年の考え方はないこと及び60歳年度末までの雇用を保障することは考えられると回答した。

キ 平成8年3月21日、組合は、併合事件等の和解協定書案を提案した。このうち、定年・退職金制度に関する内容は、次とおりである。

第3条（待遇制度、定年・退職金制度）

- 1 待遇制度については、平成8年度から60歳年度末まで延長する。
- 2 定年・退職金制度等の改定については、（別紙 - 1）改定プログラム組合案を念頭において平成8年度早々に会社案を提示し労使間で協議する。但し、暫定措置として、平成8年度から満60歳退職を60歳年度末退職に変更する。

なお、この組合案第3条2の文中に記載の「別紙 - 1」の内容は、前記エの改定プログラム案と同じ内容である。

ク これに対し、会社は、同日、会社案を提案した。このうち、定年・退職金制度に関する内容は、次のとおりである。

第3条（定年・退職金制度と待遇制度）

- 1 満60歳誕生日を新定年とする60歳定年制度実施にともない、会社は平成8年度早々に次の内容を骨子とする会社案を提示し労使間で協議する。
 - ① 退職金制度は、高卒勤続年数37年、短大卒勤続年数35年、大卒以上33年を超える4年間は現行退職金制度に1年につき支給倍率1を加算し、5年目の1年は支給倍率1.5を加算するものとする。

ただし、高卒者退職金制度は最後の高卒者退職により自然消滅すものとする。
 - ② 60歳定年制実施にともない、満55歳～59歳に待遇制度を設ける。

ただし、経過措置として待遇制度は平成8年4月より実施する。
 - ③ 60歳定年制実施にともない、満60歳退職を60歳年度末退職とする。

ただし、経過措置として平成8年4月より実施する。
 - ④ 60歳年度末定年および60歳を超える雇用保障の問題については、60歳定年制実施後の課題として労使双方で確認する。
- ※ 60歳定年制実施にともなう定年・退職金等の改定の骨子および内容については和解協定に至った経過を尊重し、別途「確認書」を取り交わす。

ケ これに対し、組合は、同日、対案を提案した。このうち、定年・退

職金制度に関する内容は、次のとおりである。

第3条（待遇制度、定年・退職金制度）

60歳定年制実施について、会社は平成8年度早々に次の内容を骨子とする会社案を提示し労使間で協議する。

- ① 退職金は、高卒勤続年数37年、短大卒勤続年数35年、大卒以上33年を超える4年間は現行退職金制度に1年につき支給倍率1を加算し、5年目の1年は支給倍率1.5を加算するものとする。ただし、高卒退職金制度は最後の高卒者退職により自然消滅するものとする。
- ② 60歳定年制実施にともない、満55歳～満60歳に待遇制度を設ける。ただし、経過措置として待遇制度は平成8年4月より実施する。
- ③ 60歳定年制実施にともない、満60歳退職を60歳年度末退職とする。ただし、経過措置として平成8年4月より実施する。
- ④ 60歳を超える雇用保障の問題については、今後の課題とし労使双方で協議する。

(2) 平成8年3月27日付け和解協定書締結

ア 平成8年4月3日、申立人らと会社は、3月25日の交渉で大筋合意に至った併合事件等に関する8・3和解協定書に調印した。これに伴い、申立人らは、同年4月5日、併合事件等を取り下げた。

8・3和解協定書における定年・退職金制度及び60歳を超える雇用保障に関する条項は、次のとおりである。

第3条（待遇制度、定年・退職金制度）

会社は、60歳定年制実施について平成8年度早々に次の内容を骨子とする会社案を提示し、労使間で協議するものとする。

- ① 退職金は、高卒勤続年数37年、短大卒勤続年数35年、大卒以上33年を超える4年間は現行退職金制度に1年につき支給倍率1を加算し、5年目の1年は支給率1.5を加算する。ただし、高卒退職金制度は最後の高卒者退職により自然消滅するものとする。
- ② 60歳定年制実施にともない、満55歳～満60歳に待遇制度を設ける。ただし、経過措置として待遇制度は平成8年4月より実施する。
- ③ 60歳定年制実施にともない、満60歳退職を60歳年度末退職とする。ただし、経過措置として60歳年度末退職は平成8年4月より実施する。
- ④ 60歳を超える雇用保障の問題については、今後の課題とし労使双方で協議する。

また、満60歳誕生日の翌日から60歳年度末までの労働条件については、8・3和解協定書の付属確認書（別添4）において規定された。

なお、上記8・3和解協定書第3条②に基づき、平成8年3月29日、組合と会社は、同年4月1日付けで満55歳以降満60歳誕生日までの者に局次長待遇の待遇制度を新設する旨の確認書を締結している。

イ 前記8・3和解協定書第3条③に基づき、別添1の「定年延長」協定に関する労働協約の一部が、次のように改定された。

(1) 定年は満55歳に達した日とする。
但し、その翌日から満60歳に達した年度末まで5年間、社員として継続雇用する。

4 8・3和解協定書締結後の団交状況

(1) 60歳定年・退職金制度に関する平成8年11月26日付け会社案提案に至るまで

ア 組合と会社は、8・3和解協定書締結以降、前記認定第3の3(1)オの8年春闘、同年夏季一時金、ラジオ番組に関する協定、一般貸付制度及び放送センターの24時間放送体制（テレビの終夜放送開始に伴い、会社の一部門である放送センターにおける労働条件に関すること）等について約20回の団交を重ねた。

なお、組合と会社は、8年夏季一時金については、7月16日に妥結し、放送センターに関する問題については、10月下旬まで集中協議を行った。

イ 平成8年5月29日の団交において、組合は、8・3和解協定書第3条に基づき、60歳定年・退職金制度の会社案の早期提案を求める一方、「定年・退職金制度」を表題とした組合案を提案し、その中で、①定年を60歳年度末とすること（第1条）、②退職金の支給倍率に関すること（第4条）、③民放厚生年金基金の外枠化を実施すること（第3条）を中心とした要求を行い、また、定年者慰労制度の改定（主に取得時期に関すること）を求める「定年・永年勤続慰労制度」を提案し、会社の回答期限を6月11日とした。これに対し、会社は、6月11日の団交において、慎重に検討しているので現時点では会社案を示すことができない旨及びその後の団交において、会社提案を待つて欲しい旨の回答をしたものの、提案の日時的な目処を示さなかった。

なお、組合と会社は、平成2年9月4日、別添5を主な内容とする「民法厚生年金基金加入に関する協定書」及び「付属確認書」を締結し、それに基づき会社は、同年10月1日、民放厚生年金基金に加入（掛け金は会社負担）した。その後、会社は、前記協定書に基づき、民法厚生年金基金から支給される加算部分給付額（一時金相当額）を原則として慰労金（退職時の基準賃金に継続雇用期間に応じた倍率を乗じた金額を支給するもの）から控除していた。組合が要求する民放厚生年金基金の外枠化（以下「民放厚生年金基金の外枠化」又は「外枠化」

という。)とは、上記控除を行わないことである。

ウ 平成8年10月9日の団交において、組合は、65歳までの継続雇用制度の早期導入要求を行い、また、平成9年3月に60歳年度末退職を迎える10名の組合員の雇用を保障することを要求した。

エ 平成8年11月1日の団交において、組合は、60歳定年制及び60歳を超える雇用保障の問題（組合要求は65歳までの雇用）について、同月11日を回答指定日とし、会社案の提案を要求した。

オ 平成8年11月26日の団交において、会社は、「60歳定年・退職金制度（案）」及び別添6の「満55歳～満59歳の者の基準賃金体系」を提案した。

また、会社は、60歳を超える雇用保障については、21世紀に向かう会社の将来像を考慮しつつ前向きに検討したが、60歳年度末からさらに一歩踏み込むとの結論は出せなかったが、重要な課題と受けとめ引き続き努力する旨回答した。

会社案における定年及び雇用保障に関する内容の一部は、次のとおりである。

第1条（定年および雇用保障）

1. 定年は満60歳誕生日とする。ただし、平成9年度までに満55歳に達する者の定年は満55歳誕生日とする。
2. 満60歳に達した者で希望する者は、満60歳誕生日で一旦退職したのち満60歳誕生日の翌日から60歳の3月末日まで引き続き雇用する。
3. (略)
4. 60歳定年制施行にともない、従業員の定年および継続雇用を定める就業規則を付則2. のとおり改定あるいは削除する。

第3条（退職金）

1. 退職金は、定年前に退職する者の他は第1条の1. に定める定年に達したとき支給する。
2. 60歳定年制施行にともない、従業員の退職金および慰労金を定める就業規則を付則2. のとおり改定し、また退職金支給規定を別紙のとおり改定し慰労金支給規定を廃止する。

第5条（支給倍率）

1. 別表(1)は高卒勤続年数満37年、短大卒勤続年数満35年、大卒以上勤続年数満33年を限度とし、別表(2)は別表(1)の限度を超える期間について、定年に達した日までの勤続年数に対応するものとする。
2. (略)

付則

1. この規定は、平成10年4月1日から実施する。
2. 60歳定年制施行にともない、就業規則第45条（定年）の規定を「従

業員の定年は満60歳に達した日とする」と改定し、第46条（継続雇用）および第47条（継続雇用者の賃金）を削除する。また第50条（退職金）のみの規定とし2. 項を削除、ただし書きを「懲戒解雇による場合は、退職金についてはこの限りではない。退職金については別に定めるところによる」と改定する。

退職金の支給倍率に関する本会社案は、前記イの5月29日付け組合案とほぼ同内容であり、その後、平成10年3月25日に至るまで両当事者間において主張の対立はない。

なお、会社は、別添3の定年者慰労制度に関する提案を行わなかった。

さらに、会社は、前記イの組合の民放厚生年金基金の外枠化要求に対し、本会社案において、従来（55歳定年時）、慰労金の範囲内で控除していた民放厚生年金基金から支給される加算部分給付額（一時金相当額）について、60歳定年制を実施することに伴い、慰労金制度を廃止し、退職金から控除する旨の提案を行った。

(2) 平成8年11月25日付け会社案の提案後から平成9年3月の団交状況及びあっせん申請

ア 平成8年12月2日の団交において、組合は、同年11月29日付け要求書を示し、「8・3和解協定書の精神にのっとり、60歳年度末定年制の考え方に立ち、年末闘争の中で解決を図ること及び60歳を超える雇用保障について協議すること」等を要求した。これに対し、会社は、12月10日の団交において、60歳年度末定年の考え方には立たないが、60歳定年・退職金制度について早急に決着できるよう協議を続ける考えであること及び60歳を超える雇用保障については、既に平成8年度経過措置として60歳年度末退職を実施しているが、なお、今後の重要な議題として受けとめ、引き続き努力することを回答した。

イ 平成8年12月17日の団交において、組合は、定年が誕生日でなければならない理由を明らかにすること及び60歳年度末以降の雇用保障に関し、組合が提案した65歳までの継続雇用を基に協議することを要求した。

なお、同日の団交において、組合と会社は、同年冬季一時金について妥結した。

ウ 平成8年12月26日の団交において、会社は、組合が同月17日付けで提出した要求に関し、定年については、従来と同様「誕生日」を基準にする考えであること及び法律や国の施策も誕生日を基準にした考え方に立っていること並びに60歳を超える雇用保障については、前記アと同様に、平成8年度から60歳年度末退職を前倒して実施しているが、今後の重要な課題として受け止め、引き続き努力することを回答した。

エ 平成9年2月3日及び同月14日、組合と会社は、60歳定年・退職金

制度及び60歳を超える雇用保障について団交を行ったが、進捗しなかった。そこで、組合は、同月20日、8・3和解協定書第3条に関する誠実団交開催と問題の解決を申請事項として、当委員会にあっせん申請（平成9年（調）第3号九州朝日放送あっせん事件）を行った。3月7日、第1回あっせんが開催されたが、労使の歩み寄りが見られなかったため、同あっせん事件は、打切りとなった。

オ 平成9年2月28日の団交において、組合は、①満60歳誕生日定年を見直し、60歳年度末定年とすること、②民放厚生年金基金の外枠化を行うこと、③65歳までの雇用保障に関する会社案を示し、誠実な協議を開始すること、④定年者慰労制度の会社案を示すこと、⑤放送センターの外注化を撤回することを要求した。この放送センターの外注化とは、会社が、同月14日の団交において、放送センターに派遣労働者を導入する旨の提案を行ったことである。

カ 平成9年3月18日の団交において、組合は、60歳を超える雇用保障要求について、①65歳までの雇用保障制度の実施日と、協議開始日を明らかにすること、②3月末日で60歳年度末退職となる組合員2名を始め、希望する者については、60歳年度末以降の雇用を保障すること、③60歳年度末退職者で希望する者の雇用を行い、放送センターの派遣労働者導入を取りやめることを要求した。

キ これに対し、会社は、平成9年3月27日の団交において、①定年は誕生日を基準にする考えに変わりなく、満60歳誕生日定年とすること、②60歳を超える雇用保障についての重要性は認識しており、組合と誠実に協議する考えであるが、在福の他の放送会社に比べ、自己資本比率が低く、内部留保金も少ない等の財務体質からして、現段階では60歳年度末退職から更にもう一步踏み込む回答は出せない旨の回答、説明を行った。

(3) 平成9年4月から平成10年1月にかけての団交状況

ア 組合は、平成9年4月17日付け要求書（回答指定日を同月23日とする。）を提出し、この中で60歳定年・退職金制度及び65歳までの雇用保障についての協議を求めた。これに対し、会社は、同月23日の団交において、60歳定年・退職金制度については、既に提案し、協議を行っているとの認識であり、今後も誠心誠意協議する旨の回答を行った。

なお、組合と会社は、賃金及び夏季一時金について7月2日に妥結した。

イ 平成9年7月11日の団交において、組合は、定年日を年度末にすること及び65歳までの雇用保障を行うことを要求した。これに対し、会社は、定年日は60歳誕生日であること及び60歳を超える雇用保障については、60歳定年制度の仕上げが先決であることを回答した。

ウ 平成9年11月26日の団交において、会社は、定年は満60歳誕生日であること及び60歳を超える雇用保障問題は誠実に協議することを回答

した。また、組合が、定年を誕生日とする理由を説明するよう要求したことに對し、会社は、誕生日定年は合理的であること及び年金の支給開始も誕生日であることを回答した。

- エ 平成9年12月1日の団交において、組合は、60歳定年・退職金制度に関して、定年を満60歳誕生日とした会社案は8・3和解協定書第3条③に違反するとして、定年を60歳年度末とする組合案を提出し、併せて年度末定年を提案する理由として、①誕生日の違いのみによって最大500万円以上年収差が生じるのは不合理であること、②実態として満60歳以降も同一労働を継続することとなっている以上、差別扱いは不合理であること、③職場全体の労働意欲に悪影響を与えるものであることを主張した。
 - オ 平成9年12月26日の団交において、会社は、年明け早々に前記認定第2の4(1)オの平成8年11月26日付け会社案の修正案を提案する旨述べた。しかし、会社は、平成10年1月21日の団交において、60歳定年・退職金制度の会社案が1月14日の団交に続き当日も精査中であるとして提案できなかつたことについて謝罪し、2月2日に会社修正案を提案する旨述べた。
 - カ そこで、組合は、平成10年1月23日付け「要求および通告書」を提出し、60歳定年・退職金制度に関する労使間の基本合意の成立後、組合内部の手續に最低3週間、その後の労使の意見調整に1週間を要することが考えられるため、4月1日に改正施行される「高年法」に合わせるには、2月27日までに労使の基本合意が成立する必要があるとして、会社の対応を求めた。
- (4) 平成10年2月の団交状況
- ア 平成10年2月2日の団交において、会社は、前記認定第2の4(1)オの平成8年11月26日付け60歳定年・退職金制度(案)の修正案として、60歳年度末以降の再雇用制度の創設を行うことを提案した。ただし、会社は、同修正案において、具体的な中身は、後日提案することとしていた。これに對し、組合は、再雇用制度の骨子を早急に示すことを要求した。
 - イ 平成10年2月5日の団交において、組合は、60歳年度末定年を実施すること及び民放厚生年金基金の外枠化を行うことが前記アの同月2日付け会社案を受け入れる前提条件である旨述べ、更に定年を誕生日とする具体的根拠の説明を求めた。これに對し、会社は、これまでも誕生日定年だったこと及び再雇用制度の創設を提案したことを評価して欲しいと回答した。
 - ウ 平成10年2月10日の団交において、組合は、前記アの同月2日付け会社案について、定年を60歳年度末とすること及び再雇用制度の骨子を明確にすることを要求した。
 - エ これに對し、会社は、平成10年2月17日の団交において、定年は満

60歳に達した日とする考えに変わらないこと及び再雇用制度は60歳に達した翌日から60歳に達した年度末までの雇用期間をスタート部分とする制度であるが、それ以降の労働条件等については成案が出来次第、組合に提案し協議する考えであることを回答した。

オ 平成10年2月25日の団交において、会社は、前記認定第2の4(1)オの民放厚生年金基金に関する会社案について、平成15年度以降は外枠化、それまでは経過措置として加算部分給付額(一時金相当額)の2分の1相当額の控除を原則とする旨の修正案を提案した。

カ 平成10年2月26日の団交において、会社は、60歳定年制を実施するに際し、別添3の定年者慰労制度を廃止し、これに代えて取得対象者を満57歳に達した者とする次の内容のキャリア・リフレッシュ休暇制度(案)を提案した。

満57歳時勤続年数	旅行券相当額	特別有給休暇日数
勤続30年以上	30万円	15日
勤続30年未満	20万円	10日

これに対し、組合は、定年者慰労制度における慰労休暇の取得時期は、満55歳誕生日の翌日から3か月以内であったことからすれば、キャリア・リフレッシュ休暇制度(案)では、特別有給休暇の取得時期が満57歳であるため納得できない旨述べた。

キ 平成10年2月27日の団交において、会社は、60歳定年・退職金制度にかかわる諸問題((i)定年日の設定、(ii)現行賃金の改定、(iii)定年者慰労制度の改定、(iv)和解協定書第3条④の60歳を超える雇用保障制度の骨子、(v)会社提示の協定案の文言の解釈)の解決について、3月17日までに労使の合意ができるよう努力する旨の労使確認書を締結した。

(5) 平成10年3月の団交状況

ア 平成10年3月2日の団交において、会社は、前記認定第2の4(4)キ(ii)に関連し、別添6の55歳から59歳までの賃金体系について、定期昇給を年400円とすること及びベースアップも交渉によって決定するとの提案を行ったところ、組合は、定期昇給を年1,000円とすることとの要求を行った。

イ 平成10年3月4日の団交において、組合は、60歳を超える雇用保障制度について組合案を提案した。提案内容は、身分を社員とすること及び雇用期間を60歳年度末の翌日から65歳年度末までとすること等であった。

ウ 平成10年3月12日の団交において、会社は、60歳を超える雇用保障制度について、前記認定第2の4(4)アの2月2日付け修正案で示した再雇用制度の具体的提案として「更なる雇用延長(案)の骨子」を提案した。提案内容は、60歳年度末退職の翌日から1ヵ年の嘱託契約(契約更新は行わない。)とし、その賃金については月額35万円(一

時金不支給) とすること等の制度を平成12年度から実施するというものであった。

これに対し組合は、3月16日の団交において、実施を平成12年度からとする理由を質したところ、会社は、経営のシミュレーションを行った結果、会社の体力から平成12年度からでなければ実施できない旨回答した。そこで組合は、シミュレーションの結果を具体的に説明することを要求したが、会社は説明を行わなかった。

エ 前記認定第2の4(4)キのとおり、平成10年2月27日付け労使確認書において合意目標期限であった3月17日の団交において、会社は、同月12日に提案した「更なる雇用延長(案)の骨子」を組合も評価して、その他の事項については会社案で妥結して欲しい旨述べた。これに対し、組合は、会社の妥結の申入れを拒否し、数日後に期限日を設定し協議を続行すること、あるいは、4月1日に就業規則を改定し、改定した後も協議を続け労使の合意ができた時点で再改定を行うことを提案した。しかし、会社は、組合の后者の提案を拒否した。

オ 平成10年3月16日及び翌17日の団交において、組合は、前記認定第2の4(4)カのキャリア・リフレッシュ休暇制度(案)の取得時期を55歳時とすること及び同案の勤続年数の要件をなくすことを要求した。

カ 平成10年3月19日の団交において、組合は、(i)60歳定年・退職金制度及び60歳を超える雇用保障制度(骨子)の労使合意が同月24日までにはできるよう努力すること、(ii)Y2及びY3に関する参与人事が8・3和解協定書第3条④及び確認書第3項「8・3和解協定書第3条③の経過措置は、職位の有無にかかわらず同一の取り扱いとし、期間中は嘱託制度の新たな運用をしない。」に違反することを認め謝罪すること、(iii)8・3和解協定書第1条を誠実に履行し、労働協約の一方的廃棄及び就業規則の一方的改定を行わないこと、(iv)定年を60歳年度末とすること、(v)54歳から60歳までの賃金体系について、定期昇給を会社案の400円から1,000円とすること、(vi)キャリア・リフレッシュ休暇制度の取得時期を55歳以降とし金額を55歳モデル基準内賃金とすること、(vii)60歳を超える雇用保障制度の骨子を組合提示案に沿って見直すこと、等の要求を行った。これに対し、Y4専務(労務担当)は、「ハードルが高くなった。時計の針が逆転したようだ。」と発言し、組合の要求を拒否した。

なお、上記(ii)の組合が問題とする参与人事とは、次のとおりである。会社は、平成7年10月から1年を四半期に分け、当外管理職の満60歳誕生日が属する各期間の初日付けで職位を解いていた。ところが、会社は、管理本部副本部長の職位にあったY2については60歳誕生日まで職位を継続し、60歳誕生日の翌日である平成9年12月13日付けで参与・管理本部副本部長に、同様に報道制策本部副本部長の職位にあったY3については60歳誕生日の翌日である平成10年2月5日付

けで参与・報道制作本部副本部長に任命した。この任命に対し、組合は、8・3和解協定書第3条④及び付属確認書第3項に違反すること並びに「部長及び専門部長以上のものの数は、従業員総数の15パーセントを超えないものとする。」との組合員の範囲に関する協定について、参与も同協定の対象内であれば、15パーセントを超えることとなるので、同協定違反であると主張した。

この参与問題に関し、組合と会社は、平成9年12月から平成10年3月にかけて、数回の団交を行った。平成10年5月28日、会社は、6月26日付けでY2及びY3の委嘱を解いた。

キ 平成10年3月23日の団交において、会社は、60歳年度末退職に関する労働条件について、平成8年度から経過措置として実施していた満60歳から満60歳年度末退職までの労働条件（別添4参照）をもって本実施とする旨の提案を行った。一方、組合は、60歳年度末定年にできない理由を文書で示すことを要求した。

ク 平成10年3月24日の団交において、会社は、誕生日定年を採る理由を、①誕生日定年が自然であること、②会社のシステム及び考え方が誕生日を基点としていること、③日本の企業の大半は、誕生日定年を採用していること、の3点である旨の説明を行った。これに対し、組合は、年度末定年を主張する理由として、①誕生日の違いによって年収に差が生じることは不合理であること、②人事制度からいけば4月入社で3月定年であればつながりもよくなることをあげ、会社の主張する理由では納得できないとして、誕生日定年でなければならない経営上の理由を具体的な根拠を示して説明することを要求したが、会社は、上記3つの理由をもって理解してほしい旨述べ、経営上の理由について説明を行わなかった。結局、60歳定年・退職金制度に関する労使合意は成立しなかった。

また、組合は、会社が一方的な就業規則の改定を行わないこととの申入れを行った。

5 労働協約の解約通告及び就業規則の改定

(1) 労働協約の解約通告

平成10年3月25日の団交において、会社は、60歳定年・退職金制度について6月24日までに協議が整わない場合は、別添1の「定年延長」協定（前記認定第2の3(2)イで一部改定されたもの）、別添2の「退職金」協定及び別添3の「定年者慰労制度」協定を6月25日付けをもって解約する旨の3月25日付け通知書を組合に交付した。

(2) 就業規則の改定

ア 平成10年3月25日、会社は、組合に対し就業規則を改定するにあたり、同月27日を期限とする意見書の提出を求めた。また、会社は、組合に対し、意見書作成のための資料を同月26日に提示した。

イ 平成10年3月27日、組合は、4月3日に意見書を提出する予定であ

ること及びそれまで会社が就業規則の改定を行わないことを要求する旨の3月27日付け通告書を提出した。同日、会社は、組合に対し、3月30日までに意見書を提出することを再度要請した。

ウ 平成10年3月27日、会社は、Y1社長名で社員に「60歳定年制についての会社の考え方」を配布した。

エ 平成10年3月30日の団交において、組合は、1月の団交で意見書の提出には少なくとも1週間が必要であることを会社に伝えていたこと及び4月3日に意見書を提出する予定であることを述べ、会社に対し、意見書の提出以前に就業規則の改定届を行わないことを要求した。

オ 平成10年4月3日、組合は、就業規則の改定案に反対する旨の意見書を提出した。

カ 平成10年4月6日、会社は、福岡中央労働基準監督署に組合の意見書を付して就業規則の改定届を提出し、同月1日に遡及して60歳誕生日定年制を実施した。会社は、前記認定第2の2(1)の就業規則を次のとおり改定した。

(定年)

第45条

従業員の定年は満60歳に達した日とする。

(定年到達者の雇用延長など)

第46条

満60歳に達した者で希望する者は、満60歳に達した日の翌日から引き続き雇用し、満60歳に達した年度末をもって退職とする。

(退職)

第48条

従業員がつぎの各号の一つに該当する場合は退職とする。

3. 定年に達したとき。

(退職金)

第50条

従業員が定年に達したとき、または定年前に退職したときは勤続年数に応じて退職金を支給する。

ただし、懲戒解雇による場合は退職金についてはこの限りではない。退職金については別に定めるところによる。

また、会社は、この就業規則の改定に併せて、就業規則の付属規定である退職金支給規定に定める退職金の勤続年数ごとの支給倍率を「退職金」協定に定める支給倍率と異なるものに改定した。

キ 以上のように、組合と会社は、8・3和解協定締結以降、平成10年3月末日までの約2年間において、110回以上の団交を行った。そのうち本件申立事項である60歳定年・退職金制度及び60歳を超える雇用保障については、60回以上(平成8年11月26日の会社案提案以降平成10年3月25日までには約50回、うち高年法の改正施行が目前に追っ

た平成10年3月には15回)の団交を行った。

6 就業規則改定後の団交状況及び本件申立てまでの団交状況

- (1) 平成10年4月13日の団交において、組合は、①定年を60歳年度末とする労働協約を締結すること、②3つの労働協約解約通知を撤回すること、③上記①の労働協約に従い、就業規則を改定すること等を要求し、回答指定日を同月22日とした。さらに、組合は、会社が不誠実な態度で組合の要求に回答しない場合、同月23日に24時間ストライキを行うこと及び翌24日に不当労働行為救済申立てを行うことを通告した。これに対し、会社は、会社の考え方を理解して欲しいこと及び誕生日定年は会社にとって大事であることを回答した。また、会社は、キャリア・リフレッシュ休暇制度は60歳定年制度とセットであること及び休暇取得時期については検討中であることを回答した。
- (2) 平成10年4月22日の団交において、組合は、就業規則を改定した後も協議は続行できるのではないかとの指摘を行ったことに対し、会社は、就業規則の改定は取りあえず行うものではない旨回答した。これに対し、組合は、①誕生日定年でなければならない具体的な説明を行うこと、②解決のためのスケジュールを示すこと、③労働協約解約の通知を撤回すること、の3点について会社の努力を求めた。会社は、上記①及び②については協議が必要であると認識していること並びに③については撤回できないことを回答した。また、組合は、キャリア・リフレッシュ休暇制度の検討結果を回答すること及び同制度と定年制度とを切り離して協議することを要求した。これに対し、会社は、キャリア・リフレッシュ休暇制度については検討中であること及び同制度は定年制度とセットであることを回答した。
- (3) 平成10年4月24日、申立人らは、当委員会に本件救済申立てを行った。

7 本件申立て以降の団交状況

- (1) 組合は、平成10年5月19日付け、同月27日付け、6月8日付け、同月10日付け、同月15日付け、同月17日付け及び同月19日付け要求書又は申入れ書を提出し、前記認定第2の5(1)の3月25日付け労働協約解約通知書を撤回し、協議を行うことを要求した。本件申立て以降労働協約失効日の前日である6月24日までの間、4月30日、5月12日、同月19日、同月27日、6月10日、同月11日、同月17日、同月22日及び同月24日に団交が開催されたが、会社は、労働協約解約通知の撤回はできないとの回答を繰り返した。また、この間、組合は、キャリア・リフレッシュ制度の会社修正案を提案することを要求したが、会社は、検討中である旨回答し続けた。
- (2) 平成10年6月10日の団交において、組合と会社は、前記認定第2の4(4)オで会社が提案した内容で民放厚生年金基金協定に調印した。
- (3) 平成10年6月24日の団交において、会社は、前記認定第2の4(4)カのキャリア・リフレッシュ休暇制度(案)について、取得時期を満55歳か

- ら2年以内とする旨の修正案を提案した。
- (4) 平成10年6月25日、3つの労働協約は失効した。
- (5) 平成10年7月8日の団交において、組合と会社は、満55歳から満59歳の賃金に関する確認書(定期昇給を前記確認第2の4(5)アの会社案どおり年400円とし、平成10年度から実施すること等)に調印した。
- (6) 平成10年8月4日の団交において、組合は、65歳までの雇用を要求した。
- (7) 平成10年9月16日の団交において、会社は、前記(3)のキャリア・リフレッシュ休暇制度修正案について、取得時の勤続年数を満55歳時勤続年数とみなす旨の再修正案を提案した。
- 平成10年10月29日、組合と会社は、キャリア・リフレッシュ休暇制度に関して前記再修正案どおりの内容で確認書を締結し、同制度は4月1日に遡及して実施された。
- (8) 平成11年1月13日の団交において、会社は、前記認定第2の4(5)ウの平成10年3月12日付け「更なる雇用延長(案)の骨子」について、実施時期を1年早め平成11年4月からとする旨の修正案(嘱託雇用制度)を提示した。これに対し、組合は、実施時期を1年間前倒ししたことは、平成10年3月時点で会社が行った経営のシミュレーションが変わったからであるのかと質したところ、会社は、経営のシミュレーションが変わったのではなく、ある程度経営体力を超えて実施しようとしたものである旨回答した。そして、会社は、嘱託雇用制度は会社の考え方を示したものであり、協議事項ではないとの発言を行った。
- (9) 平成11年2月10日の団交において、労使双方は、嘱託雇用制度は8・3和解協定書第3条④を具体化したものであることを確認し、高年法に規定されている65歳までの雇用努力義務の一つの形として提示したものであり、経営判断で1年間としたものであること、嘱託雇用契約を行うに際して選別するという考えはないことなど約50項目にわたる質疑応答を行った。
- (10) 平成11年4月1日、会社は、嘱託雇用制度について組合との合意を得ないまま実施した。
- (11) 会社は、平成11年4月15日付け回答書及び同年11月25日付け回答書において、嘱託雇用制度は退職後の雇用を創出する観点から踏み切ったぎりぎりの経営判断である旨回答した。

別添1

[1] 定年延長

(1) 定年は満55歳に達した日とする。

但し、その翌日から満60歳に達する日まで5年間、社員として継続雇用する。

(2) 賃金の取扱いについて

① 基準賃金

イ. 定期昇給

満55歳以降の定期昇給は行わない。

即ち、満55歳以降の勤続給については、満54歳時点の勤続年数に応ずる勤続給を支給する。

満55歳以降の年令給については、満54歳の年令給を支給する。

満55歳以降の能力給については、満54歳時点の能力対象年数に応ずる能力給を支給する。

ロ. 賃金増額（ベースアップ）

満55歳以降の賃金増額については、賃金増額をする場合はつきにより実施する。

55歳	54歳に対する、賃金増額の100%
56歳	〃 90%
57歳	〃 80%
58歳	〃 70%
59歳	〃 60%

②及び③は略す。

④ 退職金及び慰労金

イ. 満55歳定年時に退職金支給規程により退職金を支給する。

ロ. 満55歳以降の勤務期間に対しては、退職時の基準賃金に下表の倍率を乗じて算出した慰労金を支給する。

但し、慰労金のうち、民放厚生年金基金から支給される加算部分給付金（一時金相当額）に相当する額（調整額）については、支給しない。（90.10.1改訂）

勤務時間	1年	2年	3年	4年	5年
支給倍率	1.0	2.0	3.0	4.0	5.5

(3) 実施日は昭和50年1月1日からとする。

別添2

[2] 退職金

(1) 退職金は、退職当時の基準賃金に次の表の倍率を乗じた額

勤続年数	1	2	3	4	5	6	7
支給倍率	1.0	2.0	3.0	4.0	5.5	7.0	8.5

勤続年数	8	9	10	11	12	13	14
支給倍率	10.0	11.5	13.5	15.5	17.5	19.5	21.5

勤続年数	15	16	17	18	19	20	21
支給倍率	24.0	26.5	29.0	31.5	34.0	37.0	40.0

勤続年数	22	23	24	25	26	27	28
支給倍率	43.0	46.0	49.0	52.5	56.0	59.5	63.0

勤続年数	29	30	31	32	33	34	35
支給倍率	66.5	70.5	74.5	78.5	82.5	86.5	91.0

勤続年数	36	37
支給倍率	95.5	100.0

(2) 自己都合による退職の場合は、上記倍率に次表の支給率を乗じたものとする。但し、結婚退職は会社都合とする。

勤続年数	1年以上 ～3年未満	3年以上 ～5年未満	5年以上 ～7年未満
支給率	0.5	0.6	0.7

勤続年数	7年以上 ～10年未満	10年以上 ～15年未満	15年以上
支給率	0.8	0.9	1.0

(3) 退職金計算を行なう場合の勤続年数は、採用の発令の日から起算し、退職発令の日までの経過年月より計算する。

(4) 勤続年数に端数が生じた場合の算出方法

$$\text{基本給} \times \text{勤続満年数に応じた倍数} \times \left(1 + \frac{\text{端数月数}}{\text{勤続満年数} \times 12} \right)$$

但し、1か月未満の端数は切捨てる。

(参考) (1)の支給倍率は、下記の乗率を1年ごとに累積加算することによって算出される

勤続年数	乗率
1～4年	1.0
5～9	1.5
10～14	2.0
15～19	2.5
20～24	3.0
25～29	3.5
30～34	4.0
35～39	4.5
40～44	5.0

[例] 13年勤続の場合

$$1 \times 4 \text{ (年)} + 1.5 \times 5 \text{ (年)} + 2 \times 4 \text{ (年)} = 19.5$$

別添 3

[3] 定年者慰労制度

(総則)

第1条 この規程は定年者慰労制度について定める。

(対象)

第2条 定年に達した従業員を対象とする。

(内容)

第3条 (1) 定年時の勤続年数に応じて、次の通り旅行券または現金を贈るとともに、特別有給休暇（以下「慰労休暇」という。）を与える。

勤続30年以上	30万円の旅行券または現金	慰労休暇15日
勤続20年以上	20万円の旅行券または現金	慰労休暇10日
勤続20年未満	15万円の旅行券または現金	慰労休暇10日

(2) 旅行券か現金かは各自選択できるものとする。

(慰労休暇の取得方法)

第4条 (1) 取得期間は定年に達した日の翌日から3ヵ月以内とする。

(2) 慰労休暇は業務に支障がない範囲で連続して取得するものとする。

(3) 慰労休暇を取得する際には、所属長を通じ人事部に届出ることとする。

(実施日)

第5条 この規程は、昭和58年8月21日から実施する。

別添 4

満60歳から60歳年度末退職までの労働条件

労働条件は、下記のとおり取り扱う。

記

- ① 平成8年度基準賃金は419,000円とする。
- ② 基準内賃金のうち待遇手当、職責手当、職手当、家族手当、教育手当、厚生年金保険手当、厚生年金基金手当を支給しない。
- ③ 一時金は支給しない。
- ④ 平成8年度の住宅手当は、一律29,000円とする。
- ⑤ 基準外賃金のうち時間外固定分は支給しない。
- ⑥ 福利厚生のうち初診料・薬代、転勤にともなう子供の入園費等の実損補償、一級無線技術士免許受験料等の補助、の取り扱いをしない。
- ⑦ 労働条件に関する協定の適用は、社員として継続しているものとして取り扱う。
- ⑧ 賃金の計算・支払いについては、満60歳の誕生日が暦月の15日以前の場合は満60歳以前の賃金と満60歳後の賃金をそれぞれ半額ずつ支払う。満60歳の誕生日が暦月の16日以降の場合は満60歳以前の賃金を全額支払う。

別添 5

民放厚生年金基金加入に関する協定書

1. 民放厚生年金基金（以下「基金」という）に平成2年10月1日をもって加入する。
2. 基金への加入に伴う加算部分の給付金（一時金相当額）との調整は慰労金でのみ行う。（調整額は、慰労金の額を限度とする。）
但し、中途退職者の給付金との調整は、55歳未満の従業員については退職金で行ない、55歳以上の従業員については、その都度会社と組合とで協議して決定する。

付属確認書

3. 組合の「外枠方式での加入」要求に対し、会社は「経理的な事情が許せば、できるだけ早い時期に加入方式を改善する。遅くとも47歳の社員が60歳に到達するまでに加入方式を改善する。」

別添 6

[1] 満55歳～満59歳の者の基準賃金体系

平成10年4月1日以降の満60歳定年制度施行にあたって、満55歳～満59歳の者の基準賃金体系を平成10年4月1日より新設する。但し、平成10年4月1日以降満60歳定年となる者に適用する。

	定期昇給	ベースアップ
改正	基準賃金に於ける 勤続給 年齢給 能力給 の昇給を毎年4月1日 に行う	満55歳～満59歳の年齢 毎に基準賃金のペース アップを行う。
現行	なし	当年度の満54歳の基準 賃金のベースアップ額 に対して 満55歳 100% 満56歳 90% 満57歳 80% 満58歳 70% 満59歳 60% ベースアップを行なう

第3 判断

1 60歳定年・退職金制度に関する団交並びに3つの労働協約の解約通告及び就業規則の改定について

(1) 当事者の主張

ア 申立人らの主張

会社が、①8・3和解協定書第3条③において「60歳年度末定年」の合意があったにもかかわらず、「満60歳誕生日定年」を内容とする会社案を提案したこと、②同協定書第3条において「平成8年度早々」に会社案を提案することになっていたにもかかわらず、平成8年11月26日まで提案を引き延ばしたこと、③「満60歳誕生日定年」とする十分な説明を行わなかったこと、並びに平成10年3月25日、60歳定年・退職金制度に関する団交を一方的に打ち切り、3つの労働協約（「定年延長」協定、「退職金」協定及び「定年者慰労制度」協定）の解約を通告し、定年及び退職金に関する就業規則の改定を行い、同協定書第3条③に違反する60歳誕生日定年制を強行実施したことは、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

①8・3和解協定書第3条③において「60歳年度末定年」の合意はなかった。②会社案の提案が平成8年11月26日になったのは、春闘及び放送センターの24時間放送体制など定年・退職金制度以外の事項の協議に時間を費したためであり、また、定年・退職金制度の変更は重要な問題であって、その検討に時間を要したためである。③平成8年11月26日の会社提案以降、数十回の団交を行い、協議を重ねたが、「60歳年度末定年」を主張する組合と「満60歳誕生日定年」を主張する会社の主張が平行線となり合意に達する気配さえなかったため、会社は、高年法の改正施行が目前に迫った平成10年3月25日に3つの労働協約の解約通告を行い、定年及び退職金に関する就業規則の改定手続に着手したものであり、その後も定年・退職金制度に関する団交を拒否してない。申立人らは、組合が要求する「60歳年度末定年」を会社が受け入れないことをもって誠実団交拒否及び支配介入であると主張しているにすぎず、会社の行為は不当労働行為には当たらない。

(2) 当委員会の判断

ア 60歳定年・退職金制度に関する団交について

(ア) 8・3和解協定書第3条③における「60歳年度末定年」の合意の有無について

- a 8・3和解協定書締結前の就業規則及び労働協約では、「定年」は満55歳に達した日とする旨、「退職」は満60歳に達したときと規定され、社員は満55歳誕生日に定年を迎え退職金を受給し、その翌日から満60歳誕生日を迎えるまでの5年間社員として継続雇用され、満60歳に達した日に退職するというものであった。定年

後の継続雇用期間の労働条件は、定期昇給は行われなかったこと、ベースアップは55歳以降1歳加齢される毎に54歳のベースアップ額の10パーセントずつが逡減されること及び待遇制度の対象外（待遇手当及び時間外固定分が不支給となる。）となることであり、また、継続雇用期間の退職時には、慰労金が支給されていた（前記第2の2(1)認定）。

なお、実態として、定年時に職位にあった者は、そのままの職位で継続雇用され、1年を四半期に分け、満60歳誕生日の属する四半期の期首にその職位を解かれるという運用がなされていた（前記第2の4(5)カ認定）。

以上のように8・3和解協定書締結前の労使間では、「定年」と「退職」の文言は異なるものとして位置付けされ、「退職」とは継続雇用期間の終了を意味するものとして明確に使い分けがなされていたことが認められる。

このことを前提として、8・3和解協定書第3条③の成立に至るまでの交渉経過を見ると、組合は、平成8年2月27日付け改定プログラム案において、定年制度及び継続雇用について、平成8年度から「55歳年度末定年」及び「60歳年度末退職」に改め、さらに平成10年度からは「60歳年度末定年」とする旨の提案を行っている（前記第2の3(1)エ認定）。これに対し会社は、平成8年3月21日、「満60歳誕生日を新定年」とし、それまでの満60歳退職を「60歳年度末退職」とする内容を骨子とする提案をしている（前記第2の3(1)ク認定）。この会社提案を受けた後の組合案及び8・3和解協定書第3条③では「60歳定年制実施にともない、満60歳退職を60歳年度末退職とする。」と表現されている（前記第2の3(1)ケ及び3(2)ア認定）。この経過において組合が改定プログラム案において記載していた「年度末定年」の文言は削除されている。

- b 8・3和解協定書締結前の待遇制度は、定年日である満55歳誕生日までの従業員を対象としていた（前記第2の2(1)認定）。組合と会社は、平成8年3月29日、8・3和解協定書第3条②に基づき、同年4月1日付けで満55歳以降満60歳誕生日までの者に局次長待遇の待遇制度を新設する旨の確認書を締結した（前記第2の3(2)ア認定）。このことからすれば、8・3和解協定書締結前の待遇制度は、上記のように定年日までの措置であると認められる以上、仮に申立人らが主張するように同協定書第3条③において「60歳年度末定年」が合意されていたのであれば、満55歳以降60歳年度末まで同制度が新設されることが想定されるにもかかわらず、そのように規定されていない。

また、満60歳誕生日翌日から60歳年度末までの労働条件につい

ては、8・3 和解協定書の付属確認書（別添 4 参照）が別途締結されている（前記第 2 の 3 (2) ア認定）。

- c 平成 8 年 11 月 26 日に会社が「満 60 歳誕生日定年」を提案した直後の 12 月 2 日の団交において、組合は、誕生日定年について何ら抗議せず、「8・3 和解協定書の精神にのっとり、60 歳年度末定年制の考え方に立ち、年末闘争の中で解決を図ること」を要求するにとどまっている。次いで、会社が、12 月 10 日の団交において、60 歳年度末定年の考え方には立たない旨回答したことに対しても、組合は、同協定書第 3 条③違反であるとの抗議・追及を何ら行うこともなく、同月 17 日の団交において誕生日定年でなければならない理由を明らかにするよう要求し、以後の団交でも同様の要求及び 60 歳年度末定年の要求に終始し、約 1 年後の平成 9 年 12 月に至るまで誕生日定年の提案が同協定書第 3 条③違反である旨の主張を行ったとの疎明もない。
- d 以上の a 乃至 c からすれば、8・3 和解協定書第 3 条③において「60 歳年度末定年」の労使合意があったとの申立人らの主張は認められない。

(イ) 60 歳定年・退職金制度に関する会社案提案の時期について

確かに、8・3 和解協定書第 3 条に「平成 8 年度早々」に会社案を指示する旨の文言があり、組合が数回にわたり会社案の提案を要求したにもかかわらず、会社の提案が約 8 か月後の平成 8 年 11 月 26 日となったこと（前記第 2 の 4 (1) オ認定）は、提案の時期としては遅い。しかし、8・3 和解協定書締結以降会社案の提案に至るまでの間、本件労使間において、当面する緊急的課題である 8 年春闘及び放送センターに関する問題等に関して約 20 回の団交を行い、8 年夏季一時金については 7 月 16 日に妥結し、放送センターに関する問題については 10 月下旬まで協議を続けたこと（前記第 2 の 4 (1) ア認定）、組合が 5 月 29 日に 60 歳定年・退職金制度に関する組合案を提示し、会社案の提示期日と指定した 6 月 11 日及びその後の団交において、会社は、慎重に検討しており、会社提案を待つて欲しい旨回答していること（前記第 2 の 4 (1) イ認定）、会社にとって定年・退職金制度の変更は重要事項であり、同制度に関連する諸制度の見直しについても検討せざるを得ないこと等の事情に徴すれば、会社案の提案の時期が 11 月 26 日になったことも一概に非難できない。

なお、平成 8 年 11 月 26 日の時点においては平成 10 年 4 月の高年法第 4 条の改正施行まで約 1 年 4 ヶ月の期間があり、この期間中約 50 回の団交を行っていること（前記第 2 の 5 (2) キ認定）を考慮すれば、会社の提案の時期が 11 月 26 日になったことをもって、会社が 60 歳定年・退職金制度に関して組合の交渉の機会を奪ったとまでは言えない。

(ウ) 60歳定年日に関する団交について

a 60歳定年・退職金制度については、平成8年11月26日の会社提案以降、平成10年3月25日までの約1年4ヵ月の間に約50回の団交が行われた(前記第2の5(2)キ認定)。その一連の団交の中で、会社は、誕生日定年については譲らなかったものの、その論拠として、①従来から誕生日を基準としており、法や国の施策も誕生日を基準とした考え方にたっていること(前期第2の4(2)ウ認定)、②誕生日定年は合理的であり、年金の支給日も誕生日であること(前記第2の4(3)ウ認定)との説明を行い、60歳定年・退職金制度に関連する事項については、次のような提案乃至修正案を提案した。

- ① 平成10年2月25日、民放厚生年金基金の外枠化については、平成15年度以降は外枠化とし、それまでは経過措置として加算部分給付額の2分の1相当額を退職金から控除する旨修正提案した(前記第2の4(4)オ認定)。
- ② 平成10年2月26日、定年者慰労制度の代替制度として、同制度よりも従業員にとって有利なキャリア・リフレッシュ休暇制度を提案した(ただし、組合は、休暇取得時期が57歳となるため反対表明)(前記第2の4(4)カ認定)。
- ③ 平成10年3月2日、組合が協織要求していた満55歳乃至満59歳の者の賃金体系について、従前のそれを改善するものとして、定期昇給を年400円とすること、ベースアップは労使交渉において決定することを提案した(ただし、組合は定期昇給年1,000円を要求)(前記第2の4(5)ア認定)。
- ④ 平成10年3月12日、同年2月2日に提案していた60歳年度末以降の再雇用制度として「更なる雇用延長(案)の骨子」を提案した(前記第2の4(5)ウ認定)。

一方、組合は、一貫して60歳年度末定年の導入を要求し続け、上記会社の改善案等をほとんど評価しないばかりか、平成10年3月2日、満55歳乃至満59歳の者の定期昇給を年1,000円とすることを要求し、さらに同月19日には、①参与人事に関し謝罪すること、②キャリア・リフレッシュ休暇制度の支給額を55歳モデル基準内賃金とすることとの新たな要求を行った(前記第2の4(5)カ認定)。平成10年3月24日の団交において、会社は、誕生日定年を採る理由を、①誕生日定年が自然であること、②会社のシステム及び考え方が誕生日を基点としていること、③日本の企業の大半は、誕生日定年を採用していること、の3点である旨の説明を行った。これに対し、組合は、年度末定年を主張する理由として、①誕生日の違いによって年収に差が生じることは不合理であること、②人事制度からいえば4月入社で3月定年であればつな

がりもよくなることを挙げ、会社の主張する理由では納得できないとして、誕生日定年でなければならない経営上の理由を具体的な根拠を示して説明することを要求したが、会社はこの要求に応じず、結局この日も60歳定年・退職金制度に関する労使合意は成立しなかったところである。

以上のような平成10年3月24日までの交渉経過を見れば、60歳定年日については、平成8年11月以降、労使は、それぞれ60歳年度末あるいは満60歳誕生日との主張、説明を繰り返し、平成10年3月24日になってもその主張は対立したままであり、この時点における60歳定年・退職金制度の交渉は、完全に行き詰まり状態にあったものと言わざるを得ない。

d 申立人らは、会社が「満60歳誕生日定年」に固執し、十分な説明を行わないなど不誠実な交渉制度に終始した旨主張する。

しかしながら、会社は、誕生日定年とする理由について、①従来から誕生日を基準としていること、②法律や国の施策も誕生日を基準にした考え方に立っていること、③年金の支給開始も誕生日であること、④誕生日定年が自然であること、⑤会社のシステム及び考え方が誕生日を基点としていること、⑥日本の企業の大半は、誕生日定年を採用していることと説明しているのであり、年度末定年を主張する組合の説明と対比しても特段不誠実なものとして非難されるべきものとはまでは言えない。

また、組合が平成10年3月24日に誕生日定年でなければならない経営上の理由を具体的な根拠を示して説明するよう要求したことについては、同日の時点では、60歳定年・退職金制度に関する交渉は、完全な行き詰まり状態にあったものであり、このような状況下、しかも、60歳定年制に関する高年法の改正施行日が8日後に迫った段階でなされたものであり、それまで約50回の交渉が行われたことを考慮すれば、会社がこれに応じなかったことも非難することはできない。

以上要するに、60歳定年日を巡る交渉における会社の対応が不誠実なものであったとは認められない。

イ 労働協約の解約通告及び就業規則の改定について

会社が、平成10年3月25日に行った3つの労働協約の解約通告並びに4月に行った定年及び退職金に関する就業規則の改定について個別に検討する。

(ア) 定年に関する就業規則の改定・「定年延長」協定の解約

平成10年4月、高年法が改正施行されることによって、定年を満55歳とする改定前の就業規則は高年法に違反し、定年を定めた部分が無効となり、会社は定年のない企業となる。そして、会社が定年のない企業になれば、会社は、従業員を一定の年齢に達したことの

みを理由に退職させることができなくなり、個別の解雇手続を要することになる。そこで、会社はこのことを回避するため、定年に関する就業規則を高年法に違反しない満60歳誕生日に改定したものであり、この点において、定年に関する就業規則改定の合理性が認められる。

また、満55歳定年のままであった「定年延長」協定（別添1参照）は、改定後の就業規則と矛盾するため、会社は、同協定を解約せざるを得なかったものと認められる。

(イ) 退職金に関する就業規則の改定・「退職金」協定の解約

改定前の退職金に関する就業規則及び同内容の「退職金」協定（別添2参照）は、55歳定年制の枠組みの下に実施されていたものである。

そこで、平成10年4月に60歳定年制が実施されることに伴い、55歳定年制の枠組みの下で実施されていた従前の退職金に関する就業規則を改める必要性が存する。

また、55歳定年制の枠組みの下で協定化されていた「退職金」協定についても、60歳定年制が実施されることに伴い、そのまま維持できないものであったことが認められる。

(ウ) 「定年者慰労制度」協定の解約

「定年者慰労制度」協定（別添3参照）は、定年が55歳から60歳に延長されれば、同協定第3条及び第4条のとおり、10日又は15日の慰労休暇の取得期間が定年に達した日の翌日から3ヵ月以内となっていることからして、3月後半に誕生日を迎える従業員は、満60歳誕生日定年から60歳年度末退職までの間に慰労休暇を取得できなくなるなど制度としての欠陥が生じる。そこで、会社は、「定年者慰労制度」協定の解約通告以前の平成10年2月26日の団交において、同協定で生じる60歳定年制における慰労休暇の取得時期の欠陥を補正するキャリア・リフレッシュ休暇制度（案）を提案しているが、組合は、休暇の取得時期が57歳であることを不満として同会社案を拒否した（前記第2の4(4)カ認定）。このように会社の新たな提案を組合が拒否している状況において、会社として同協定を放置することはできなかつたものと認められる。

なお、付言するに、その後の交渉によって、平成10年10月29日、「定年者慰労制度」協定より従業員に有利なキャリア・リフレッシュ休暇制度に関する確認書が締結され、同年4月から遡及して実施されている（前期第2の7(7)認定）。

(エ) 前記アで判断したとおり、60歳定年・退職金制度に関する団交における会社の対応は、特段不誠実なものであったとは認められず、同団交は、中心的課題である60歳定年日を巡り、平成10年3月24日の時点では完全な行き詰まり状態であったところである。また、定

年者慰労制度の代替制度であるキャリア・リフレッシュ休暇制度の導入に関する団交における会社の制度も特段非難されるべきものではない。かかるなかで、会社が、平成10年4月の高年法の改正施行に併せて、定年及び退職金に関する就業規則の改定並びに3つの労働協約の解約通告を行ったことは首肯できる。さらに、本件就業規則の改定及びキャリア・リフレッシュ休暇制度の導入は、むしろ組合員に有利な変更であり、格別な不利益が生じていないことを考慮すれば、上記就業規則の改定及び3つの労働協約の解約を行ったことが意図的に組合弱体化を企図して行われたものであるとは言えない。

ウ 従って、前記判断ア及びイを総合すると、60歳定年・退職金制度に関する団交における会社の対応並びに会社が行った定年、退職金に関する就業規則の改定及び3つの労働協約の解約が、労働組合法第7条第2号及び第3号違反であるとの申立人らの主張には理由がない。

2 60歳を超える雇用保障に関する団交について

(1) 当事者の主張

ア 申立人らの主張

①会社が8・3和解協定締結以降の団交において、今後の協議事項であるとして、平成10年2月2日の再雇用制度の創設と同年3月12日のその具体案提示以前までの間、労使協議を実質的に拒否したこと、②平成10年3月16日の団交において更なる雇用延長（案）に関する経営のシミュレーションの説明を行わなかったこと、③平成11年1月13日の団交において、嘱託雇用制度は協議対象事項ではない旨の発言をしたこと、などの会社の対応は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

会社は、60歳を超える雇用保障について、今後の重要な課題として受けとめ、引き続き努力すること及び60歳定年・退職金制度を仕上げるのが先決であることを団交において回答している。

また、60歳を超える雇用保障については、企業の経営体力及び放送業界の将来の見通し（地上波のデジタル化及び多チャンネル化による競争激化等の厳しい経営環境）等総合的視野に立った諸般の事情を慎重に判断した上で結論を出すべきものであり、このような観点から会社は、平成10年2月2日に再雇用制度の創設を行う旨の提案を行い、その提案に基づき同年3月12日に「更なる雇用延長（案）の骨子」の提案を行うなど誠実な対応を行っており、不当労働行為には当たらない。

(2) 当委員会の判断

ア 8・3和解協定締結以降平成10年3月12日までの会社の対応について

60歳を超える雇用延長に関する平成10年3月12日までの交渉経過をみれば、平成8年10月9日、組合が8・3和解協定書第3条④に基づき雇用延長制度の早期導入要求を行ったこと（前記第2の4(1)ウ認定）に対し、会社は、①同年12月10日の団交において、60歳を超える雇用保障については、既に平成8年度経過措置として60歳年度末退職を実施しているが、なお、今後の重要な課題として受けとめ、引き続き努力する旨（前記第2の4(2)ア認定）、また、②平成9年3月27日の団交において、60歳を超える雇用保障についての重要性は認識しており、組合と誠実に協議する考えであるが、現段階では60歳年度末退職から更にもう一步踏み込む回答は出せない旨（前記第2の4(2)キ認定）それぞれ回答し、さらに平成10年2月2日には、再雇用制度の創設を提案し（前記第2の4(4)ア認定）、その具体案として3月12日に「更なる雇用延長（案）の骨子」を提案する（前記第2の4(5)ウ認定）など相応の協議を重ねている。

8・3和解協定書において、60歳定年・退職金制度については「平成8年度早々」に協議を行うこととされていたが60歳を超える雇用保障については「今後の課題」として労使間で協議することが合意されているのであるから、会社が平成9年7月11日の団交において、60歳定年制度の仕上げが先決であると回答し（前記第2の4(3)イ認定）、60歳定年・退職金制度の協議を60歳を超える雇用保障の協議より優先させたことは首肯できる。

よって、平成10年3月12日までの60歳を越える雇用保障に関する会社の対応が不誠実であり、実質的に協議を拒否したとする申立人らの主張は採用できない。

イ 平成10年3月16日の団交における会社の対応について

会社は、平成10年3月16日の団交において、更なる雇用延長（案）に関する経営のシミュレーションの説明を行っていないが、その財務体質に関し、平成9年3月27日の団交において、在福の他の放送会社に比べ、自己資本比率が低く、内部留保金も少ない等との説明を行っている（前記第2の4(2)キ認定）。

その後、組合が平成10年3月16日以外には経営のシミュレーションの説明を求めた形跡は認められず、また、会社がその説明をしなかったことが、その後の団交に支障を与えたとは認められない。

よって、同年3月16日の組合要求に対し、会社が経営シミュレーションの説明を行わなかったことをもって不誠実交渉であるとまでは評価できない。

ウ 平成11年1月13日の団交における会社発言について

平成11年1月13日の団交において、会社は、平成10年3月12日に提案した「更なる雇用延長（案）の骨子」の修正案として嘱託雇用制度を提示し、実施時期を1年間前倒しして平成11年度から実施する旨説

明し、その交渉において「嘱託雇用制度は会社の考え方を示したものであり、協議事項ではない」との発言を行っている（前記第2の7(8)認定）。しかし、これは組合が65歳までの雇用延長の主張を譲らず、全く歩み寄りの見られない中で行われたものであり、その後の平成11年2月10日の団交では、「嘱託雇用制度」が8・3和解協定書第3条④を具体化したものであることが労使双方で確認され、約50項目にわたり資疑応答が行われている（前記第2の7(9)認定）。

その後組合の団交申入れを会社が拒否したとの具体的疎明もないことからすれば、上記発言をもって会社が60歳を超える雇用保障について実質的な団交拒否を行ったと見ることはできない

エ 以上ア乃至ウからすれば、60歳を超える雇用保障に関する会社の対応が、労働組合法第7条第2号及び第3号違反であるとの申立人らの主張には理由がない。

3 したがって、申立人らの請求は、いずれも棄却する。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成12年11月13日

福岡県地方労働委員会
会長 青木 正範 ㊞