

命 令 書

再審査申立人 X 1

再審査被申立人 財団法人中国電気保安協会

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

1 本件の概要は、次のとおりである。

(1) 再審査申立人X 1（以下「X 1」という。）は、再審査被申立人財団法人中国電気保安協会（以下「協会」という。）が、同人の文書配布等の組合活動を理由に、文書による注意をしたことが不当労働行為であるとして、平成9年11月17日、岡山地方労働委員会（以下「岡山地労委」という。）に救済を申し立てた（岡委平成9年（不）第4号）。

(2) X 1は、平成10年1月31日に定年となる同人に対し、協会が、定年退職後に再雇用されるためには誓約書の提出等所定の手続をとるよう求め、同人がその手段を取らなかったところ、同9年12月25日、同人に対し、同10年1月31日が定年退職となる旨の通知をしたことが不当労働行為であるとして、同10年1月6日、岡山地労委に救済を申し立てた（岡委平成10年（不）第1号）。

なお、X 1は、協会が、同年1月31日付けで解職を発令したことから、解職が不当労働行為である旨の上申書を岡山地労委に提出した。

2 初審岡山地労委は、これら2つの事件を併合して審査し、平成10年10月13日、申立てを棄却する命令を発した。

X 1は、これを不服として、同年10月22日、本件再審査の申立てを行った。

第2 当委員会が認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第1「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、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、引用した部分中、「申立人」を「再審査申立人」と、「被申立人」を「再審査被申立人」と、「当事件の申立時」を「本件初審申立当時」と、「(以下「総務部長」という。)」を「(以下「岡山支部総務部長」という。)」と、「(以下「保安部長」という。)」を「(以下「岡山支部保安部長」という。)」と、「(以下「保安副部長」という。)」を「(以下「岡山支部保安副部長」とい

う。)」と、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 4の(1)のイ①中、「(以下「支部執行委員長」という。)」を削除する。
- 2 4の(1)のウ①中、「広島地方裁判所」の後に「(以下「広島地裁」という。)」を加え、「同裁判所」を「広島地裁」に改める。
- 3 4の(1)のウ②中、「広島地方裁判所」を「広島地裁」に改め、「広島高等裁判所」の後に「(以下「広島高裁」という。)」を加え、「同裁判所」を「広島高裁」に改める。
- 4 4の(1)のウ③中、「広島高等裁判所」を「広島高裁」に改める。
- 5 4の(1)のウ④中、「広島高等裁判所」を「広島高裁」に改め、「同裁判所」を「広島高裁」に改め、「最高裁判所」の後に「(以下「最高裁」という。)」を加え、「同裁判所」を「最高裁」に改める。
- 6 4の(7)中、「広島地方裁判所」を「広島地裁」に改める。
- 7 4の(9)ア中、①の「平成7年12月17日」を「平成7年12月27日」に改め、「(以下「労務部長」という。)」を削除し、「労務部長」を「同労務部長」に改める。
- 8 4の(9)ウの次に、「エ」として以下の文章を挿入する。

エ 同年11月17日、X1は、上記アおよびウの文書での嚴重注意が不当労働行為であるとして、岡山地労委に救済を申し立てた（岡委平成9年（不）第4号事件）。
- 9 5の(4)中、「総務部長を呼び、」の次に「再雇用に係る書類をX1に渡すよう指示した。」を加え、「手渡し、」を「X1に手渡し、」に改める。
- 10 5の(9)の次に、(10)として以下の文章を挿入し、以下、(10)を(11)に、(11)を(12)にそれぞれ改める。

(10)平成10年1月6日、X1は、上記(8)の定年退職の通告をしたことが不当労働行為に当たるとして、岡山地労委に救済を申し立てた（岡委平成10年（不）第1号事件）。
- 11 6の(2)イ中、「平成2年」を「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」に改める。

### 第3 当委員会の判断

- 1 X1は、初審命令が同人の救済申立てを棄却したことを不服として、再審査を申し立て、次のとおり主張する。
  - (1) 協会は、X1が組合の定年延長に対する取組みを批判する活動をしたことに対し、組合に調査を依頼するなど、X1の活動を牽制し、また、組合によるX1の組合員権利停止処分等に関して、X1が協会の内外で行ったピラ配布等の活動に対して、協会が平成9年4月8日に岡山支部総務部長、岡山支部保安部長連名で文書による注意を行い、また、同月30日に岡山支部長名で文書による注意を行った。これは、X1の正当な組合活動を牽制するもので、支配介入の不当労働行為である。
  - (2) 協会における定年年齢は、昭和63年9月30日に協会と組合が締結した「定年延長に関する協定書」（以下「定年協定書」という。）により「満

60歳に到達する月の末日とする。」とされたが、同協定書第2項ただし書きは、「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」すると規定している。そして、同第3項は、定年延長後の労働条件を「定年後の再雇用は現行どおりとする。」とし、カッコ書きで「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、」と規定している。さらに、職員A規程は、電気主任技術者免状を有し、「満60歳で職員を定年退職した後、引続き雇用された者」を職員Aとし、職員Aの雇用期限を「満65歳に到達する月の末日とする。」と規定している。これらからすると、満60歳定年後も本人が希望すれば、満65歳まで再雇用されるのであり、満60歳の定年時に退職するか否かは本人が任意に選択できるのである。

ところが、協会は、X1に対し、満60歳の定年後に再雇用を希望するのであれば、所定の手続が必要であるとして、誓約書等の提出を求めた。しかし、再雇用するために格別必要とも考えられない履歴書等の再提出及び再雇用後の行動を制約する内容の誓約書の提出を求めたことは、組合の方針に反して定年延長問題を取り上げるよう求めるなどの活動を行うX1を嫌悪する協会が、同人の活動を制約することを目的としたものである。このことは、誓約書の内容を見れば明らかである。

そこで、X1は、再雇用を希望する旨を明言して、誓約書等を提出しなかったところ、協会は、満60歳をもって定年に達したとして、解職を発令した。しかし、協会において再雇用されるには本人の希望があれば、格別の手続は必要でないにもかかわらず、X1に対して、誓約書の提出等を求め、これに応じないことを理由に再雇用しなかったのは、組合員として定年延長等の組合活動を行うX1を協会から排除することにより、同人を不利益に取り扱い、そのことによって組合の運営に支配介入したものであり、しかも、上記(1)の不当労働行為についてX1が救済申立てをしたことに対する報復としてなされたものであって、これは、労働組合法第7条の第1号、第3号及び第4号に該当する不当労働行為である。

2 よって、以下判断する。

- (1) 前記第2でその一部を改めて引用した初審命令理由（以下「初審命令理由」という。）第1の2の(1)認定のとおり、協会の定年年齢は、定年協定書により満60歳に達した月の末日とされており、協会と組合との労働協約第10条及び協会の職員就業規則第45条は、いずれも満60歳の定年に達した月の末日に退職する旨を規定しており、また、労働協約第5条及び職員就業規則第46条は、定年に達したときは解職する旨を規定している。これらの規定及び定年制度の趣旨からすると、定年年齢に達した場合、それまでの雇用契約関係が終了すると解される。

また、協会の定年年齢後の取扱いについて、定年協定書第3項(3)のカッコ書きは、「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、」と規定している。そして、このことを職員A

規程第2条(1)は、「満60歳で職員を定年退職した後、引続き雇用された者」を職員Aという旨規定し、また、同規程第3条は、「職員Aの雇用期限は、満65歳に到達する月の末日とする。」と規定している。上記定年協定書第3項(3)のカッコ書きは、協会が定年に達した電気主任技術者免状を有する者を当然再雇用するというように読めなくはないが、上記職員A規程第2条(1)では、「定年退職した後、引き続き雇用された者」との表現により、新たに職員Aに雇用されることを前提としている。

これに対し、X1は、電気主任技術者免状を有する者については、定年協定書が締結される前から、労使慣行として、格別の手続をとることなしに定年退職後も引き続いて満65歳まで職員と同一の取扱いで雇用されていたと主張する。

しかしながら、初審命令理由第1の6認定のとおり、協会における定年後の再雇用手続は、各支部の間で必ずしも統一されていたわけではないものの、少なくとも定年協定書が実施されて以後の岡山支部にあっては、職員A及び嘱託員Aとして再雇用した8名全員から履歴書、健康診断書を提出させており、平成9年12月に職員Aに再雇用した1名には履歴書等の他に誓約書を提出させて、所定の手続をとっていたことが認められ、格別の手続をとることがない労使慣行があったとのX1の主張を裏付ける疎明はない。また、定年に到達することによりそれまでの雇用契約関係が終了すると解されることは上記のとおりであるから、定年後にさらに雇用を継続するためには、新たな契約を締結する必要がある。そして、新たな雇用契約を締結する場合、使用者は雇用契約の締結を希望する者に対し、労働条件を提示し選考に必要な手続をとるよう求めることは合理性があるものと思料される。よって、X1のこの点に関する主張は採用できない。

- (2) X1は、初審命令第1の5の(7)で認定した誓約書の内容に関して、①第1段目については、再雇用の際に履歴書を再度提出することは不要であり、②第2段目については、再雇用に条件を付するもので意図が不明であり、③第3段目については、就業規則に法律的な問題がある場合にも、それに従うことを求めるものであり、④第4段目については、不当労働行為で解職されても係争しないことの誓約を求めるものと解され、いずれも相当性に欠けると主張する。

しかしながら、①については、定年に達した後、新たに再雇用されるための手続として、履歴書の提出を求めることに不合理なところは認められない。また、②については、再雇用にあって格別不合理な条件を付したものと認められず、③については、就業規則に従い誠実に業務を遂行するという従業員として当然の義務を規定するものであって、これも不合理ということもできない。さらに、④については、X1の主張するように解する余地も全くないところではないが、仮に、解職が不当労働行為と考える場合、本項によって係争を行わないことの誓約を求め

るものとも解されない。よって、X 1 のこの点に関する主張は採用できない。

- (3) 以上述べたとおり、協会が、定年後の再雇用にあたり、一定の手続をとるよう求めることは当然のことであり、また、協会が提出を求めた誓約書も特に X 1 の組合活動を制約するものではなく、その他組合活動を牽制したり、組合の運営に支配介入したものとは認められない。

上記(1)で判断したとおり、協会の定年協定書及び職員就業規則における協会の定年後の再雇用については、60歳定年後に自動的に職員 A として再雇用されるのではなく、所定の手続を経た上で、新たな雇用契約を締結するものと認められる。しかし、X 1 が、所定の手続をとらなかったところから、協会が、X 1 を定年により解職して再雇用しなかったことは相当というべきであり、これを不当労働行為に当たらないとした初審判断は相当である。

- (4) X 1 は、協会が平成 9 年 4 月 8 日及び同月 30 日付けで文書による注意をしたことについても、不当労働行為であるとして救済を求めている。

しかし、同年 4 月 8 日の文書注意は、初審命令第 1 の 4 の(9)ア認定のとおり、同年 3 月下旬の X 1 の「控訴状写し」の職場内回覧行為に対し、文書により注意したものであるが、「控訴状写し」は、X 1 の組合に対する「組合員権利停止の無効確認請求」に係るものであり、すぐれて個人的なものともみるべきである。また、協会は文書注意に先立ち、初審命令第 1 の 4 の(4)ウ及び(6)ク認定のとおり平成 7 年 12 月 27 日及び平成 8 年 1 月 28 日の二回にわたり、X 1 の私的文書の配布等の個人的な活動に対して口頭注意をしたところ、X 1 は、その都度謝罪したものの、同様の行為を繰り返したことから、協会としては、口頭ではなく文書による注意をしたものであると認められる。

また、同月 30 日の文書注意は、初審命令第 1 の 4 の(9)イ及びウ認定のとおり、中国電力株式会社岡山支店へ「職場規律の遵守について(通告)」という注意文書を持ち込み、その文書に係る調査を依頼したことに対し、文書により注意したものであるが、上記注意文書は、協会の内部文書であることから、X 1 が協会の了解を得ることなく協会外に持ち出したことに対して、文書により注意をしたものであると認められる。

したがって、協会が平成 9 年 4 月 8 日及び同月 30 日付けで文書による注意をしたことは、X 1 の組合活動を牽制したり、組合の運営に支配介入したものではなく不当労働行為とはいえない。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

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 12 年 5 月 10 日

中央労働委員会  
会長 花見 忠 ⑩