

広島、平12不7、平15.9.12

命 令 書

申立人 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合

申立人 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合西日本合同分会連合会

申立人 X

被申立人 エクソンモービル有限会社

主 文

- 1 申立人らの定年退職者再雇用制度を維持しなければならないとの申立てを却下する。
- 2 申立人らのその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人エクソンモービル有限会社が定年退職者再雇用制度(以下「本件再雇用制度」という。)の廃止に関する申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合(以下「ス労自主」という。)との団体交渉に誠実に応じず、また、同スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合西日本合同分会連合会(以下「分会連」という。)に団体交渉の申し入れをせずに本件再雇用制度を廃止し、その組合員である同X(以下「X」という。)を再雇用しなかったことが労働組合法第7条第1号及び第2号に該当する不当労働行為であるとして、申し立てられた事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人は、本件再雇用制度廃止の件についてス労自主との団体交渉を拒否してはならない。
- (2) 被申立人は、ス労自主及び分会連と協議し、合意に至るまで本件再雇用制度を維持しなければならない。
- (3) 被申立人は、Xを平成12年2月1日付けでエクソンモービル有限会社広島油槽所に再雇用しなければならない。
- (4) 謝罪文の掲示及び社内報への掲載

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人

被申立人エクソンモービル有限会社は、肩書地に本社を置き、各種石油製品及び関連製品の販売等を業とし、平成(以下特に元号の記載がない場合は、平成とする。)14年6月1日現在の従業員数は約1,000人である。

なお、被申立人エクソンモービル有限会社は、本件申立時の被申立人であるモービル石油有限会社(12年2月に株式会社から有限会社に組織変更。)が、14年6月1日、申立外エクソンモービルマーケティング有限会社及び同エクソンモービルビジネスサービス有限会社とともに、同エッソ石油有限会社と合併し、存続会社をエッソ石油有限会社とし、その商号をエクソンモービル有限会社(以下モービル石油株式会社、モービル石油有限会社及びエクソンモービル有限会社を併せて「会社」という。)に変更したものである。

(2) 申立人

ア ス労自主は、昭和57年9月25日に結成された会社の従業員及び元従業員で組織する労働組合であり、本件申立時の組合員数は約30人である。

イ 分会連は、4年9月20日に結成されたス労自主の下部組織で、独自の規約、決議機関及び執行機関を有する労働組合であり、本件申立時の組合員数は5人である。

ウ Xは、ス労自主及び分会連の組合員であり、また、4年9月から分会連の副委員長である。Xは、会社の従業員であったが、12年1月31日、定年退職した。

(3) 併存組合

本件申立時、会社には、ス労自主の外、全国石油産業労働組合協議会スタンダード・ヴァキューム石油労働組合(以下「ス労」という。)及びモービル石油労働組合(以下「モ労」という。)があったが、モ労は、13年10月1日のエッソ石油労働組合と組織を統合し、エクソンモービル労働組合となっている。

2 本件申立てまでの労使関係

昭和56年ころ、ス労の組合運営を巡り内部で対立が生じ、昭和57年9月25日にス労の方針に反対していた組合員によりス労自主が結成された。

ス労自主が結成されてから本件申立てまでにス労自主と会社との間で、他府県労働委員会及び中央労働委員会において複数の紛争事件が係属していた。

3 本件再雇用制度の導入

(1) 5年3月5日付けで、会社は、本件再雇用制度の新設を全従業員に通知した。また、同日付けで、同じ内容をス労自主及び併存組合に文書により通知した。

本件再雇用制度は、正規従業員が定年退職した場合で、再雇用を希望する者のうち会社が適当でないと判断した者を除き定年退職日の翌日から再雇用するというものである。なお、定年退職時期は、就業規則に満60歳に達した月の月末と定められている。本件再雇用制度により再雇用された者には、正規従業員の就業規則とは別に定められた定年退職者再雇用制度に関する規程が適用され、短期雇用契約従業員就業規則が準用された、本件再雇用制度が適用された場合の勤務地及び担当業務、再雇用期間並びに報酬は、概要次のとおりであった。

ア 勤務地及び担当業務

原則として定年退職日直前の職位を離れ、定年退職日直前の勤務地で同日直前の直属上司の命ずる業務に従事する。

イ 再雇用期間

5年4月から6年3月までの定年退職者の再雇用期間は3か月、6年4月から7年3月までの定年退職者の再雇用期間は6か月、7年4月から8年3月までの定年退職者の再雇用期間は9か月、8年4月から9年3月までの定年退職者の再雇用期間は12か月と段階的に延長する。9年4月以降の定年退職者の再雇用期間については、12か月を基礎に期間延長を検討し追って定める。

ウ 報酬

再雇用期間中に支払われる報酬の月額は、退職時の基本給に年間賞与相当分の十二分の一を加えたものの5割とし、そのうちの7割を再雇用期間中の毎月の賃金として支払い、残りの3割を再雇用が終了する月にまとめて支払うものとする。

- (2) 5年3月8日、ス労自主と会社との間で、団体交渉(以下ス労自主と会社との間で行われた団体交渉を「本部団交」という。)が行われ、会社は、本件再雇用制度について説明した。
- (3) 5年3月22日、本部団交が行われ、ス労自主から、本件再雇用制度の対象者、再雇用期間及び報酬等について質問があり、会社はこれに答えた。また、ス労自主は、本件再雇用制度の導入に当たり事前に意見を聞かなかった理由を質問し、会社は、同制度はポリシー事項であり、組合と協議して作るものとは考えていない旨回答した。ス労自主は、本件再雇用制度は、労働協約事項として協議、決定すべき内容と考えており、ポリシー事項として取り扱う会社の姿勢は了解できない旨述べた。

なお、会社は、労働条件を労働協約事項とポリシー事項に区別し、労働条件のうち、実費支給的なもの、福利厚生的なもの、適用対象者の範囲が限定されているものをポリシー事項とし、その制定・改廃については、労働組合の合意が得られなくとも、実施できるものとしていた。具体的には、労働条件のうち、旅

費規定、残業食事等支給規定及び転勤諸経費補助規定等がポリシー事項として取り扱われ、会社は、これらの規定を変更する場合は、変更を実施する日までにス労自主に対しその内容を通知し、説明を行い、質問に回答していた。一方、ス労自主は、ポリシー事項として取り扱われている事項を労働協約事項にするよう会社に要求していた。

- (4) 5年4月1日、会社は本件再雇用制度を実施した。
- (5) 5年7月20日、本部団交が行われ、ス労自主は、会社の代表者あての「モービル定年退職者再雇用制度に対する組合見解」と題する書面(以下「見解書」という。)を提出した。「見解書」には、「組合は本制度の協定化について、今後とも交渉することを条件に本制度の導入を了解することとする。」との記載があり、ス労自主中央執行委員長の記名押印があった。

4 本件再雇用制度の一時停止

- (1) 特定石油製品輸入暫定措置法(昭和60年法律第95号)に定める10年間の暫定措置期間が経過し、同法が廃止され、8年4月から石油製品の輸入が自由化された。
- (2) 8年3月26日ころ、会社は、ス労自主に対して本件再雇用制度の一時停止を口頭で通知した。

8年3月27日付けで、会社は、文書により全従業員に本件再雇用制度を8年7月1日から10年6月30日まで一時停止することを通知した。この通知文書には、石油業界を取り巻く環境の激変とそれに対応するための組織の簡素化等による一時的な従業員の余剰が一時停止の理由であること、一時停止期間は短縮あるいは延長の可能性があること、並びに一時停止期間中に定年退職を迎え、本件再雇用制度の要件を満たす者に対しては、退職時の基本給の4か月分の一時金(以下「再雇用停止一時金」という。)を支給すること、及び一時停止前の8年4月から同年6月までの間に定年退職を迎え、同制度の要件を満たす者は、再雇用又は再雇用停止一時金の支給のいずれかを選択できることが記載されていた。

- (3) 8年4月4日、本部団交が行われ、ス労自主は、本件再雇用制度の一時停止通知が口頭でなされ、文書でなされなかったことを問題にした。

5 本件再雇用制度廃止までの団体交渉等

- (1) 本件再雇用制度廃止通知前の団体交渉等
 - ア 会社とス労自主との間では、年間二十数回の本部団交が行われ、また、会社は、毎年本部団交で決算説明を行っていた。
 - イ 8年末以降、シェーピング・スタディーと呼ばれる業務効率化計画が本部団交の議題の一つとなり、会社は、経営合理

化の必要性を説明していた。

ウ 9年7月28日付けで、会社は、シェーピング・スタディーの一環として従業員の早期退職制度を同年8月1日より導入することを全従業員及びス労自主に通知した。また、そのころ、会社は新組織について発表した。これらに関して本部団交が行われた。

ス労自主あての早期退職制度についての通知文書に添付されていた書面には、「シェーピング・スタディーの結果、現状の30%程度のポジションが削減可能と考えています。」「このスタディーが提案する営業形態、ビジネス・プロセスの簡素化、業務の効率化により、会社全体としては相当数の短期的な余剰人員を抱えることになりました。」との記載があった。

会社の当時の従業員数は約1,000人であったが、発表された新組織では、これを約700人にするというものであった。なお、早期退職制度の募集は9年及び10年の2回行われ、合計で約270人の従業員が応募した。

エ 9年11月、会社の組織再編により新組織が発足し、これを議題とする本部団交が行われた。

オ 10年4月13日、会社は、本部団交で、損益計算書及び貸借対照表を明示し、9年度の決算説明を行うとともに、ス労自主の質問に回答した。その主な内容は次のとおりであった。

(ア) 会社が明示した損益計算書の概要は、次のとおりである。

(単位:百万円、%)

区 分	第38期 8年1月～ 8年12月	第39期 9年1月～ 9年12月	増/減	
			金額	%
売 上 高	704,208	693,556	-10,652	-1.5
営 業 利 益	10,874	1,512	-9,362	-86.1
経 常 利 益	7,711	1,160	-6,551	-85.0
特 別 損 益	-1,714	-7,865	-6,151	
当期純利益/損失	2,822	-6,871	-9,693	

(イ) 会社の営業利益及び経常利益はともに減少しており、昭和39年以來の赤字決算である。

(ウ) 営業利益の減少は、販売数量の減と市況の悪化によるものである。

(エ) 早期退職制度による早期退職特別加算金67億円(10年分を含む)を特別損失として計上した。

(オ) 利益処分である配当は行わない。

(カ) 9年12月31日現在の従業員数は980人で、今後5年間の定年退職者数(早期退職者を除く。)は、10年9人、11年13人、12年27人、13年27人、14年39人、15年23人で、採用計画は年10人程度である。

カ 2年から9年までの営業利益、経常利益及び当期利益の推移は次のとおりであった。なお、各期の会計年度は1月から12月までであった。

(単位:億円)

区分	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	9年
営業利益	79	167	128	148	185	91	108	15
経常利益	95	206	165	188	189	85	77	12
当期利益	156	169	80	80	118	88	28	-69

(2) 本件再雇用制度廃止通知以降の団体交渉等

ア 10年6月30日、会社は、本件再雇用制度を11年1月1日付けで廃止すること、10年12月31日までの定年退職者には再雇用停止一時金を支給することを全従業員に通知するとともに、ス労自主、ス労及びモ労に通知した。

従業員あての通知には、本件再雇用制度の廃止の理由として、石油業界の急激な環境変化並びに競争激化に対応するため、早期退職制度を実施するとともに組織再編を行い、業務の簡素化、統合化及び業務の効率化等により必要な業務は予定の要員数で対処できる見通しが立つたことが記載されていた。

同日、会社は、ス労及びモ労と事務折衝を行い、本件再雇用制度の廃止について説明したが、同制度の廃止について両組合から反対はなかった。なお、同日時点の従業員数は735人で、そのうちモ労、ス労及びス労自主の組合員数はそれぞれ、286人、29人及び8人であった。

イ 10年7月9日、本部団交が行われ、会社は、本件再雇用制度の廃止及びその理由について従業員あての通知に記載された内容と同じ趣旨の説明を行い、石油業界や会社を取り巻く状況が変化し、人員は現状で十分である旨説明した。これに対し、ス労自主は、本件再雇用制度の廃止の前後で、定年退職者の労働条件は大きく違っており、了解できない旨述べ、同制度の廃止はス労自主と協議すべき事項であると主張した。

ウ 10年7月17日、本部団交が行われ、ス労自主は、同年12月末までの定年退職者には基本給の4か月分すなわち200万円以上の再雇用停止一時金が支給される一方、11年1月以降の定年退職者には同一時金が支給されないのは、差別的取扱い

であると主張した。これに対し会社は、ある期日を境にして差がでるのは制度である以上避けられない旨説明した。また、ス労自主が、本件再雇用制度の再雇用期間を段階的に延長してきた理由を尋ねたのに対し、会社は、再雇用期間の段階的延長は社員の年齢構成及び退職者数の状況により判断したこと、また、数年前に作られた制度をすぐにやめるのは問題があり、一時停止期間中の定年退職者に対し再雇用停止一時金を支給するようにしたことを説明した。ス労自主は、本件再雇用制度の段階的廃止などを含めてス労自主と協議すべきであると主張し、会社に再検討を求めた。

エ 10年7月31日、本部団交が行われ、会社は、本件再雇用制度を同年7月1日で廃止するという考えもあったが、6か月間の経過措置をとり、廃止期日を11年1月1日とした旨述べた。また、会社は、制度というものはその導入又は廃止の前後で利益、不利益が出るのは避けられない旨説明した。ス労自主は、会社は本件再雇用制度の導入に当たりポリシー事項としたが、その廃止は導入と異なり労働条件にかかわる重大な問題であり、会社が一方的に廃止を決めることは問題であるとし、会社に対して、同制度の再開あるいは経過措置について検討の余地がないかどうか質問し、会社に再考を求めた。

オ 10年8月24日、本部団交が行われ、会社は、一時停止期間を含め2年6か月の経過措置をとっており、ス労自主の要求にはこたえられない旨述べた。ス労自主は、導入と同様に廃止についても段階的に行うべきであるとして、本件再雇用制度の廃止について了解できない旨述べた。

カ 10年10月8日、本部団交が行われ、ス労自主は、本件再雇用制度がス労自主と協議すべき重大な問題であり、ス労自主組合員に敵対してきた職制を再雇用する一方、ス労自主組合員であるA(以下「A」という。)の定年退職直前に同制度を廃止することは、差別的取扱いであると主張した。これに対し会社は、本件再雇用制度の廃止期日の決定は、Aの定年退職を考慮したものではなく、同制度を維持できないと判断したためである旨説明した。ス労自主は、廃止の撤回を求めたが、会社は、廃止についての考えは変わらない旨述べた。

キ 10年12月22日、本部団交が行われ、ス労自主は、Aの再雇用を求める文書を会社に提出した。その文書には、本件再雇用制度の廃止は重大な労働条件の変更であり、組合と協議し決定すべき事項である旨記載されていた。

ク 本件再雇用制度の実施期間中、再雇用を希望した者は全員再雇用され、その間の定年退職者数及び再雇用者数は、次の

とおりであった。

定年退職時期	再雇用期間	定年退職者	再雇用者
5年4月から6年3月まで	3か月	20人	10人
6年4月から7年3月まで	6か月	24人	14人
7年4月から8年3月まで	9か月	40人	21人
8年4月から9年3月まで	12か月	29人	16人

なお、本件再雇用制度の実施期間中に、定年退職したス労自主組合員はいなかった。

6 本件再雇用制度廃止以降の経過等

- (1) 11年1月1日、本件再雇用制度は廃止された。同月19日、本部団交が行われ、ス労自主のAの再雇用要求に対し、会社は、検討結果は変わらないとしてこれを拒否した。ス労自主は、本件再雇用制度の廃止については了解できないとして、不当労働行為の救済を申し立てる旨述べた。
- (2) 11年2月末日、Aは、定年退職した。
- (3) 12年1月17日、本部団交が行われ、ス労自主は、会社に対し、同月31日に定年を迎えるXの再雇用を求めた。
- (4) 12年1月31日、Xは、定年退職した。
- (5) 12年2月9日、本部団交が行われ、ス労自主は、Xの再雇用を求める文書を会社に提出した。会社は、Aが定年退職した時と考えは変わらないとしてXの再雇用を拒否した。
- (6) 12年3月6日、本部団交が行われ、Xの再雇用要求に対し、会社は、本件再雇用制度の廃止を撤回する考えはなく、ス労自主の要求にはこたえられないとしてこれを拒否した。これに対し、ス労自主は、本件再雇用制度の廃止については了解できないとして、不当労働行為の救済を申し立てる旨述べた。
- (7) 12年11月6日、本件再雇用制度に係る不当労働行為の救済を求める申立てが当委員会になされた。
- (8) 分会連は、本件再雇用制度の廃止通知以降、同制度の廃止及びXの再雇用については団体交渉を会社に申し入れたことはない。なお、ス労自主中央執行副委員長と分会連書記長を兼務するAは、10年7月17日、同年8月24日、同年10月8日、11年1月19日の本部団交に出席していた。
- (9) 11年の定年退職者の総数は11人で、12年の定年退職者の総数は12人であった。本件再雇用制度の廃止以降、同制度が適用されて再雇用された定年退職者はいない。

11年から14年までの間に、定年退職者及び早期退職者のなかにはアルバイトなどの呼称で会社に雇用された者がいた。

第3 判断

1 ス労自主との団体交渉について

(1) 申立人らの主張

本件再雇用制度は、5年7月20日の本部団交で、同制度の協定化については今後交渉することを条件に同制度の導入を了解するとス労自主が表明したことにより、ス労自主と会社の間で合意をみ、事実上の労使協約が成立したものである。本件再雇用制度の廃止は、労働条件の改悪であるから、会社は、これについてス労自主に提案し、協議する必要がある、また、ス労自主との合意が必要であるにもかかわらず、会社は、同制度をポリシー事項として取り扱い、一方的に同制度を廃止した。

また、会社は、本件再雇用制度の廃止に係る団体交渉に応じ、資料を示して説明してはいるものの、元々、同制度の廃止決定を変更又は撤回する考えはなく、団体交渉は形ばかりであり、事実上の団体交渉拒否である。

(2) 被申立人の主張

本件再雇用制度は、定年延長とは性格が異なり、定年退職後の会社の従業員という身分を失った者を採用するもので、正規従業員としての雇用とは全く異なる法的性格を有し、実態としても全く異なる運用がなされていたもので、正規従業員の労働条件ではなく、義務的団交事項ではない。

また、本件再雇用制度について、労働組合法第14条に規定されている労働協約は存在せず、ス労自主と協議すべき労働協約上の義務はない。

会社は、本件再雇用制度を組合の同意を得なくても制定・改廃できるポリシー事項として取り扱ってきたが、同制度の廃止については、ス労自主に対し、事前に通知し、その後廃止まで7回の本部団交において、十分に説明し質疑に応じており、ス労自主の理解を得るべく最大限の努力を尽くした。その後、本件再雇用制度の廃止から1年以上経過後に定年退職したXの再雇用要求に関しては、既に同制度の廃止について団体交渉は尽くされており、廃止前に回答していたことと同一の回答をするほかなかった。

(3) 当委員会の判断

ア 本件再雇用制度の廃止が義務的団交事項か否かについて検討する。

被申立人は、本件再雇用制度は、正規従業員が定年退職しかつ再雇用を希望する場合に、会社の判断により再雇用する制度であり、正規従業員としての雇用とは異なる法的性格を有し、正規従業員の労働条件その他の待遇とは異なると主張する。

しかし、前記第2の3の(1)、4の(2)及び5の(2)のクで認定

したとおり、本件再雇用制度は、その適用対象者が会社の定年退職者に限られ、再雇用を希望した者は全員採用されており、また、一時停止期間中の定年退職者全員に再雇用停止一時金を支給することが通知されていたことから、ス労自主組合員を含む正規従業員の労働条件であることは明らかであり、同制度の廃止は、義務的団交事項に該当し、この点に関する被申立人の主張は採用できない。

イ 本件再雇用制度について労働協約が成立していたか否かについて検討する。

申立人らは、5年7月20日の本部団交において会社に提出した「見解書」により事実上の労働協約が成立したと主張するが、労働協約が成立するためには、書面の作成に加え、その書面への両当事者の署名又は記名押印が必要である。前記第2の3の(5)で認定したとおり、「見解書」は、ス労自主中央執行委員長の記名押印があるものの会社の代表者にあてた文書にすぎないから、これを労働協約であると解することはできず、申立人らの主張は採用できない。

ウ 次に、本件再雇用制度の廃止に当たって、会社がス労自主と誠実に団体交渉を行ったか否かについて検討する。

前記第2の5の(1)のアからエまでで認定したとおり、会社は、年間二十数回本部団交を行っており、8年末以降、組織再編と早期退職制度等について話し合いを行い、ス労自主に対し、会社の経営合理化の必要性について説明している。そして、前記第2の5の(1)のオで認定したとおり、10年4月13日の本部団交において、会社は、損益計算書及び貸借対照表を明示し、経営状況について営業利益、経常利益がともに減少し、昭和39年以来の赤字決算となったことや、今後5年間の定年退職者数及び採用計画を説明している。

また、前記第2の5の(2)のイで認定したとおり、本件再雇用制度の廃止通知以降、同制度廃止までの本部団交において、会社は、同制度の廃止の理由について、石油業界の情勢の変化に対応するための早期退職制度の実施及び組織再編等の業務の効率化により、人員は現状で十分である旨説明している。

更に、前記第2の5の(2)のウ及びエで認定したとおり、ス労自主の本件再雇用制度の段階的廃止の主張に対し、会社は、再雇用停止一時金の支給を6か月延長した旨説明しているが、その経過措置に合理性がないとまでいえない。

このように、会社は、本件再雇用制度の廃止までに、本部団交において、具体的資料を示し、主張及び説明を十分に行

っており、その対応は不誠実なものであったとは認められない。一方、ス労自主は、本件再雇用制度の段階的廃止を提案したが、前記第2の5の(2)のカ、キ及び6の(1)で認定したとおり、その後、同制度廃止の撤回及びAの再雇用を要求し、結局双方の主張は平行線をたどり、この時点で既に交渉が行き詰まっていたものと認められる。

その後、本件再雇用制度が廃止され、更にその約1年後、前記第2の6の(5)及び(6)で認定したとおり、会社が、ス労自主のXの再雇用要求を拒否したことは、同制度の廃止に関して特段の事情の変化があったとの疎明がない状況のもとでは、やむを得ないものと考えられる。

以上のことから、ス労自主に対する団体交渉の拒否があったとの申立人らの主張は採用できず、労働組合法第7条第2号に規定する不当労働行為には該当しない。

2 分会連との団体交渉について

(1) 申立人らの主張

本件再雇用制度の廃止は、分会連の組合員であるXの労働条件の改悪であるから、会社は同制度の廃止及びXの再雇用について分会連に協議を申し入れるべきである。にもかかわらず、会社は、分会連に本件再雇用制度の廃止について協議の申し入れを行わず、同制度を一方向的に廃止し、また、分会連からのXの再雇用要求に対する団体交渉に応じなかった。これは分会連に対する団体交渉拒否である。

(2) 被申立人の主張

本件再雇用制度の廃止は、義務的団交事項ではない。仮に義務的団交事項であるとしても、本件再雇用制度は、全社的に適用されるものであり、会社は、分会連の上部団体であるス労自主に通知し、本部団交において説明を行い、理解を求めたのであるから、分会連と協議すべき義務はない。

また、分会連組合員がス労自主の役員としてス労自主と会社の団体交渉に出席するなどとしてその内容を承知しており、分会連とス労自主の密接な関連から、ス労自主と別に本件再雇用制度の廃止について重ねて分会連と団体交渉を行う必要性はない。

そもそも、分会連は、本件再雇用制度の廃止について、会社に対し、団体交渉を求めている。

(3) 当委員会の判断

前記第2の1の(2)のイで認定したとおり、分会連は、ス労自主の下部組織ではあるが、労働組合としての実態が有ることから、独自の団体交渉権を有している。したがって、分会連に所

属する組合員の労働条件の変更である本件再雇用制度の廃止やXの再雇用は、分会連の団体交渉事項となりうるものである。しかしながら、本件再雇用制度の廃止は会社の全従業員の労働条件の変更であり、会社従業員であるス労自主組合員全員に関連する事項であること及びXがス労自主組合員でもあることから、分会連の上部組織であるス労自主と会社が団体交渉を行う場合、特別の事情がない限り、更に分会連との団体交渉の必要性は認め難く、また、会社はス労自主と団体交渉を行っていることから、会社が分会連に協議を申し入れるべきであるとの申立人らの主張は採用できない。

前記第2の5の(2)のアからキまで認定したとおり、ス労自主に本件再雇用制度の廃止が通知され、本部団交が行われ、また、前記第2の6の(8)で認定したとおり、分会連役員が本部団交に出席していたことからすれば、分会連は同制度の廃止の通知について承知し、分会連として会社に団体交渉を申し入れることができる状況にあったことが認められる。しかしながら、前記第2の6の(8)で認定したとおり、分会連は、会社に団体交渉の申し入れを行っておらず、会社が分会連との団体交渉を拒否しているとの申立人らの主張は採用できない。

以上のことから、会社の分会連に対する団体交渉の拒否があったとは認められず、労働組合法第7条第2号に規定する不当労働行為には該当しない。

3 本件再雇用制度の廃止及びXの再雇用拒否について

(1) 申立人らの主張

会社は、ス労自主に敵対していた管理職について、再雇用したり、再雇用停止一時金を支給したにもかかわらず、Aが11年2月末日付けで定年退職すること及びXが12年1月末日付けで定年退職することを知りながら、一時停止期間を延長することもせず、その直前の10年12月末日をもって本件再雇用制度を廃止し、12年1月末日に定年退職したXの再雇用を拒否した。

会社の当時の財務状況は良好であり、本件再雇用制度を廃止しなければならぬ合理的理由はなく、また、組合は廃止に合意していないので、会社は本件再雇用制度を維持しなければならない。

また、本件再雇用制度の廃止以降、数十人の定年退職者及び早期退職者が雇用されている。

したがって、Xを再雇用しないのはス労自主組合員であることを理由とした不利益取扱いである。

(2) 被申立人の主張

本件再雇用制度の廃止は、合理的理由に基づき実施されたも

ので、全従業員に機械的に適用され、廃止以降、同制度を適用して再雇用した定年退職者はいない。ス労自主との団体交渉も誠実に対応しており、併存組合にも事務折衝で説明し、了承されている。会社は、本件再雇用制度の廃止に際し、申立人らに対する反組合的動機又は意図を全く有しておらず、不当労働行為が成立しないことは明らかである。

本件再雇用制度の廃止の後、合計20人から30人の元従業員をアルバイトなどとして雇用したが、同制度を適用して再雇用したのではない。早期退職制度により200人以上が退職した結果、一時的あるいは臨時的に労働力不足が生じた場合に、各事業ラインの判断により、基本的には3か月か6か月の短期契約で、専門的知識を有する元従業員を雇用したにすぎない。また、こういった退職者の短期的な雇用は従来から行われている。

(3) 当委員会の判断

ア 本件再雇用制度の廃止について

前記第2の6の(1)及び(7)で認定したとおり、申立人らの本件再雇用制度を維持しなければならないとの救済申立ては、同制度が廃止された11年1月1日から一年以上経過した12年11月6日に行われているので、申立期間を徒過したものとして却下する。

イ Xに対する再雇用拒否について

(ア) 申立人らは、会社が、ス労自主の組合員であるA及びXがそれぞれ11年2月、12年1月に定年退職することを知りながら、10年12月末日をもって本件再雇用制度を合理的な理由なしに廃止したことを理由に、Xに対する不利益取扱いを主張する。

前記アのとおり、本件再雇用制度を維持しなければならないとの救済申立てについては、救済の対象とはなさないが、Xに対する再雇用拒否は同制度の廃止を理由とするものであるから、まずはこれについて検討する。

前記第2の5の(1)のウ及びカで認定したとおり、7年及び8年の会社の経常利益は急激に減少し、会社は、9年から早期退職制度等の経営合理化を実施している。このように会社が早期退職制度を実施し、更に、その後、本件再雇用制度を廃止することは十分な理由があるものと考えられること、また、前記第2の5の(1)のオで認定したとおり、9年度の決算が昭和39年以来の赤字となったことから、同制度の廃止については経営上の必要性があったものと認められる。このことは、前記第2の5の(2)のアで認定したとおり、併存組合であるモ労とス労が本

件再雇用制度の廃止に反対しなかったことからもうかがわれる。

また、確かに、本件再雇用制度の実施期間中にス労自主組合員の定年退職者はおらず、Aの定年退職2か月前に同制度が廃止されているが、前記第2の6の(9)で認定したとおり、同制度の廃止後、会社が同制度を適用して再雇用された定年退職者が皆無であることから、会社がス労自主組合員であるXを不利益に取り扱ったと見ることはできない。

- (イ) 申立人らは、会社が、ス労自主に敵対する管理職について、再雇用したり、再雇用停止一時金を支給したと主張する。しかし、これは、本件再雇用制度の実施期間中の定年退職者に同制度が適用されたもので、格別の取扱いがなされたことをうかがわせる疎明もない。
- (ウ) 申立人らは、本件再雇用制度の廃止後、数十人の定年退職者及び早期退職者が雇用されていると主張する。前記第2の6の(9)で認定したとおり、確かにアルバイトなどの呼称で退職者が雇用されているが、この雇用が本件再雇用制度と実質的に同一のものであるとの申立人らの疎明はないことから、本件再雇用制度が形を変えて存続又は復活しているものとは認め難い。
- (エ) 以上のことから、Xがス労自主組合員であることを理由として会社が再雇用を拒否したとの申立人らの主張は採用できず、労働組合法第7条第1号に規定する不当労働行為には該当しない。

第4 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び同43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成15年9月12日

広島県地方労働委員会
会長 森川譯雄