

命 令 書

申 立 人 全国銀行労働組合連合会

申 立 人 銀行産業労働組合

被申立人 エイアイジー・スター生命保険株式会社

上記当事者間の都労委平成 15 年不第 77 号事件について、当委員会は、平成 17 年 3 月 15 日第 1390 回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同浜田脩、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井土有治、同松尾正洋、同横山和子、同岩村正彦、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人エイアイジー・スター生命保険株式会社は、申立人全国銀行労働組合連合会及び同銀行産業労働組合が、組合員たる嘱託事務員の雇用問題を議題とする団体交渉を申し入れたときは、被申立人会社の決定に変更の余地はないなどとする主張に固執せず、組合からの質問に対し、会社の回答の根拠を裏付けるに足りる資料を示すなどして、誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領後 1 週間以内に、下記内容の文書を 55 センチメートル×80 センチメートル(新聞紙 2 頁大)の白紙に楷書で明瞭に墨書して、本社内の従業員の見やすい場所に 10 日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

全国銀行労働組合連合会

中央執行委員長 X1 殿

銀行産業労働組合

中央執行委員長 X2 殿

エイアイジー・スター生命保険株式会社

代表取締役 Y1

当社が、貴組合の申し入れた組合員たる嘱託事務員の雇用問題を議題とする団体交渉において、当社の決定に変更の余地はないなどとする主張に固執して、誠

実に交渉を行わなかったことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注:年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前項を履行したときは速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

平成15年6月23日、被申立人エイアイジー・スター生命保険株式会社が同社顧客サービス本部を長崎県へ移転することに伴い同年7月31日に雇止めとなる同本部所属の嘱託事務員4名は、被申立人会社に雇用継続を求めため、申立人銀行産業労働組合へ加入した。15年7月以降、申立人全国銀行労働組合連合会及び同銀行産業労働組合と被申立人会社とは、組合員たる嘱託事務員の雇用問題を議題とする団体交渉を5回にわたり行った。

本件は、この5回の団体交渉が誠実に行われたか否か、が争われた事案である。

2 請求する救済内容

- (1) 被申立人会社は、組合員たる嘱託事務員の雇用問題について、誠実に団体交渉を行うこと。
- (2) 謝罪文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人エイアイジー・スター生命保険株式会社(以下「会社」という。)は、後記のとおり、平成12年10月9日に申立外千代田生命保険相互会社(以下「千代田生命」という。)が、東京地方裁判所(以下「東京地裁」という。)に対し、更生手続開始の申立てを行い、13年3月31日に同地裁により更生計画が認可された後、同年4月19日に商号及び組織の変更を行い、生命保険業を営んでいるものである。本件申立時における従業員数は、約4,500名である。

15年3月末時点における会社のソルベンシー・マージン比率(通常の前測を超えるリスクに対し、保険会社がどれだけ支払能力を有しているかを判断するための指標の一つで、これが200パーセント以上であれば、当該保険会社の支払能力に問題がないとされている。)は、1,267パーセントであり、申立外株式会社格付投資情報センターによる同年8月1日時点における会社の格付けは、

「AA+」である。

- (2) 申立人全国銀行労働組合連合会(以下「銀行労連」という。)は、元年9月に結成された労働組合である。本件申立時における組合員数は、約1,800名である。
- (3) 申立人銀行産業労働組合(以下「銀産労」という。)は、3年2月16日に結成された個人加入の労働組合であり、銀行労連へ加盟している。本件申立時における組合員数は、約150名である。
- (4) なお、会社には、同社の正規従業員が組織する申立外エイアイジー・スター生命労働組合(以下「スター労組」という。)があり、その組合員数は約4,000名である。

2 更生手続の経過等と顧客サービス本部の長崎県への移転

(1) 会社更生手続の経過

- ① 12年10月9日、千代田生命は、東京地裁に対し、更生手続開始の申立てを行い、同月13日、同地裁は、更生手続開始の決定を行った。
- ② 同月19日、千代田生命は、申立外アメリカン・インターナショナル・グループとスポンサー契約に関する覚書を締結し、同日、東京地裁は、事業管財人を選任した。
- ③ その後、関係人集会における更生計画案の決議を経て、13年3月31日に、東京地裁は、更生計画認可の決定を行った。
- ④ 同年4月19日、千代田生命は、相互会社から株式会社へ組織変更を行うとともに、商号を「エイアイジー・スター生命保険株式会社」に変更した。
- ⑤ 同月25日、東京地裁は、更生手続終結の決定を行った。

(2) 会社の経営再建に向けての施策

会社は、経営再建に向けて、早期退職優遇措置の実施、賞与・給与・退職金のカット及び福利厚生施設の廃止等を行うとともに、営業所の統廃合を行った。その結果、13年4月時点で417か所あった営業所は、16年4月には220か所となった。

(3) 顧客サービス本部の長崎県への移転等

- ① 15年1月、会社は、コスト削減とともに、公的助成が受けられるなどの理由から、本社にある顧客サービス本部(主として個人保険の契約及び保全業務を担当する部署)を長崎県へ移転(以下「本部移転」という。)する計画を発表した。
- ②ア 本部移転に伴い、顧客サービス本部所属の従業員235名のうち、201名(管理職を含む総合職24名、一般職82名、嘱託事務員を含む期間契約・パー

トタイム従業員 64 名、派遣契約社員 31 名)が余剰人員になると判断された。
イ 会社は、余剰人員のうち、まず正規従業員である総合職及び一般職約 100 名について、退職者ポストへの再配置とグループ会社への出向を行い、雇用確保に努めることとした。他方、嘱託事務員を含む非正規従業員に対しては、期間満了に基づき雇用契約を終了することとした。

- ③ア なお、会社は、嘱託事務員について、嘱託事務員規定を設けており、同規定第 3 条(就業場所・従事業務)は、「①就業場所は会社の事業所その他会社の指定する場所とする。②従事する業務は生命保険業の経営に関する諸般の業務ならびにそれに付随する業務とする。」と定めている。

上記規定は、千代田生命が定めたものであり、同社は、嘱託事務員の契約期間について、同規定第 16 条で、「契約の期間は 1 年以内とし、雇用契約により個別に定める。」と規定していた。

そして、上記規定は、会社が、会社発足時に上記規定第 16 条について、契約期間を「4 か月」へ変更した以外は、そのまま会社に引き継がれている。

イ また、12 年 6 月 13 日に松戸公共職業安定所に掲出された千代田生命東関東営業本部の求人票には、「定年制」は「一律 60 歳」、「仕事の内容」は「保険金支払い事務。契約書等書類整理。OA 入力・電話受け。嘱託社員(年度毎更新)」と記載されている。この求人票を見て、X3(以下「X3」という。)は、千代田生命に応募し、12 年 7 月に嘱託事務員として採用された。

3 本件申立てに至る経過等

- (1) 15 年 1 月 16 日、会社は、顧客サービス本部所属の従業員に対し、個別面接を行い、併せて、同本部所属の非正規従業員に対しては、現在の契約限りで雇止めを行うこと、ただし、本部移転の進捗状況によっては雇止めを数か月間延長することがあり得ること、を説明した。

- (2)① 15 年 6 月 16 日、嘱託事務員のうち、同年 7 月 31 日に契約期間が満了となる X4(以下「X4」という。)、X5(以下「X5」という。)、X3 及び X6(以下「X6」という。)ほか 2 名は、会社に対し、概要以下の要望書を提出した。

ア X4 ら嘱託事務員は、正規従業員と同等の業務を行ってきた。

イ 13 年 11 月、X4 らは、本社の集団管理課の業務は恒常的であるから雇用が継続されるとの説明を受けて、本社へ転勤した。

ウ X4 らの契約期間は、事前の説明なしに 1 年から 4 か月に変更された。

エ X4 らは、これまで 7 回から 8 回以上契約更新を行っており、同人らの雇用契約は、事実上期間の定めのない雇用契約に転化しているといえる。

オ したがって、長崎への移転という会社の一方的都合で、嘱託事務員のみ

が解雇されることは納得できないことであり、雇用継続を要求する。

② なお、X4 らの勤務地、勤務期間及び業務内容は、別表のとおりである。

③ 6月20日、上記要望書に対し、会社は、(ア)雇用継続は認められない、(イ)個人とは話ができない、(ウ)労働組合となら話をする、などと回答した。

(3) 15年6月23日、X4、X5、X3及びX6は、銀産労に加入し、同日、銀産労は、会社に対し、概要以下の同日付加入通知書を交付した。

① X4、X5、X3及びX6が銀産労に加入したこと。

② 今後もX4らの雇用を継続すること。

③ 会社は、X4らについて、勤務経験を活かして、自宅から通勤可能な部署に配属すること。

④ X4らの労働条件については、銀産労と団体交渉を行い決定すること。

(4)①ア 15年6月27日、会社は、(ア)X3及びX6に対し、同年8月31日を期限とする雇用契約書を、(イ)X4に対して、同年9月30日を期限とする雇用契約書を、それぞれ手交し同年6月30日までにこれを提出するよう求めた。

イ 6月27日、X4ら3名は、契約期間が4か月でないので納得できないとして、会社に対し、上記雇用契約書を未記入のまま返却した。

②ア 6月30日、会社は、X5に対して、15年9月30日を期限とする雇用契約書を手交し、本日中にこれを提出するよう求めた。

イ 6月30日、X5は、契約期間が4か月でないので納得できないとして、会社に対し、上記雇用契約書を未記入のまま返却した。

(5) 第1回団体交渉

15年7月7日、銀行労連及び銀産労(以下、両者を併せて「組合」ともいう。)と会社とは、X4、X5、X3及びX6の雇用問題を議題とする団体交渉を概要以下のとおり行った。

なお、組合と会社とは、X4らの雇用問題を議題とする団体交渉以外にも、12年2月以降、組合員たる正規従業員の労働条件等について団体交渉を行っているが、本命令書では、X4らの雇用問題に関する団体交渉についてのみ取り上げることとする。

X4らの雇用問題を議題とする第1回団体交渉には、従前、組合と会社とが団体交渉を行う際に出席していた交渉員(組合側は銀行労連及び銀産労の役員等、会社側は弁護士2名及び人事課長等)に加え、X4が出席した。また、第4回団体交渉を除く、第2回ないし第5回団体交渉についても第1回団体交渉と同様に、X4、X5、X3及びX6のうち1名ないし4名が出席している。

① X4らの雇用継続要求

ア X4 らの雇用継続要求に対する会社の回答

- (ア) 組合は、会社に対し、15年6月23日付加入通知書に記載したX4 らの雇用継続要求について回答を求める、と述べた。
- (イ) これに対し会社は、(a)当初から伝えているとおり、X4 らは期間満了で雇止めとする、(b)その理由は、法的には契約期間の満了であり、実質的には本部移転に伴い同人らの職場が本社になくなるからである、などと回答した。
- (ウ) 上記会社回答に対し、組合は、(a)本部移転により保険業務がなくなるのか、(b)X4 らは、現在行っている集団担当業務のみを行う者として採用されたのではない、などと述べた。
- (エ) これに対し会社は、(a)本部移転によりX4 らが担当していた集団担当業務は長崎に移転するが、本部移転後も生命保険会社としての業務はある、(b)X4 らは、生命保険業務に付随する業務を行う者として採用された、などと回答した。

イ X4 らの雇用契約

- (ア) 組合は、(a)X4 らの中には、千代田生命に入社するとき、公共職業安定所(以下「職安」という。)の求人票に60歳まで勤められるとの記載を見た者がいる、(b)X4 らは、最低でも7回多い者は15回にわたって10年以上も契約を更新してきた、(c)X4 らは、契約期間経過後に契約書を渡されたり、白紙の契約書を渡されたこともあり、同人らの雇用契約は、形式的なものであった、(d)X4 らは、過去に1回ないし3回転勤している、(e)X4 らは、本社配転時に本社へ異動すれば今後も雇用が継続されると部長から言われた、などと主張した。

また、X4 は、会社が自分たちに言ったことは何だったのか、仕事は好きだし、勉強もしているので新入社員よりも仕事を知っている、生活のために仕事がしたい、などと述べた。

- (イ) これに対し会社は、(a)X4 らの雇止めには、法的にいろいろ問題があることは認識しているが、これまで多くの者が契約期間の満了であるとの説明に納得しているという事情がある、(b)職安の求人票については、求人票によって労働条件が確定するとの裁判例は少なく、求人票は情報提供に過ぎない、(c)組合の主張は理解できるが、本部移転は、保険業界で勝ち残っていくための会社の経営決断であり、この決断は動かし難い、(d)X4 らが本社へ異動するときには本部移転の話はなかった、(e)もしX4 らが長崎へ行くというのなら、会社は考え方を変わる、(f)しか

し、組合が、X4 らの雇用契約が期間の定めのない雇用契約へ転化し、解雇法理が適用される事案であると主張するのなら、それはそれで争うほかなく、そのような主張を裁判所で行えば判決が出るから、判決が出れば、会社はそれに従う、などと回答した。

ウ X4 らの配転先の有無等

- (ア) 組合は、(a) X4 らはどこへでも勤めると言っている、(b) 会社は、どのように X4 らの雇用の確保が無理だと判断したのか、(c) 現在、本社にはパートタイマーや派遣社員が勤務しているのに、なぜ X4 らを雇止めにするのか、(d) 会社又はエイアイジーグループに X4 らの仕事がないのか、(e) 同人らが別々の部署になってもよいので雇用するよう求める、などと述べた。

また、組合は、(f) 本社や千葉や大宮の営業所で、午後 8 時ないし午後 9 時まで残業している者が多数存在しているのであるから、現在、会社に多くの仕事が存在することは明らかであり、会社として残業を減らすために、X4 らの雇用を継続できるのではないかと主張するとともに、(g) 残業時間を明らかにすること、(h) 会社が 15 年 6 月 1 日に八日市場、町田、呉等の営業所で新規に嘱託事務員を採用した理由を明らかにすること、を要求した。

- (イ) これに対し会社は、(a) 嘱託事務員についても、配転が可能ならばやろうと思っている、(b) 本部移転に伴う従業員の配転については、部門別に要員を把握し、東京と長崎とで月別に移転プランを策定しており、移転に伴い業務がなくなった者を他の部門にあてはめることを考えている、(c) その際、嘱託事務員は、正規従業員に準じた扱いをしており、パートタイマーや契約社員よりも優先して考えているが、まず、正規従業員を優先せざるを得ず、その結果、X4 らには辞めていただくかなくてはならない、(d) 嘱託事務員の配転は、グループ会社にも相談しているものの、採用を強制することはできない、(e) 大宮、千葉、横浜等の営業所に仕事があればお願いするが今のところ仕事がない、などと回答した。

また、会社は、(f) 残業時間のデータは今持っていない、(g) 部署や時期によって異なるものの、1 時間から 2 時間は残業を行う体制になっている、(h) 15 年 6 月 1 日に嘱託事務員を新規に採用した理由は、プライベートな話なので答えられないが、採用した者には採用しただけの理由がある、などと回答した。

② 労働委員会のあっせん手続の利用等

ア 組合は、会社に対し、(ア)本日の交渉結果を踏まえてX4らの雇止めについて持ち帰って検討することを求めるとともに、(イ)労働委員会のあっせん手続を利用した解決を考えているが、会社はこれに応ずるか、などと尋ねた。

イ これに対し会社は、(ア)X4らの雇止めについては、持ち帰って検討しても、会社の最高意思決定が出ているので、雇止めを撤回することはあり得ない、(イ)結論が変わらないのであれば、変わらないと明確に回答して、相手方の対応を促す方が誠実であると考えている、(ウ)エイアイジーグループの経営者である外国人は、日本の労働法規を理解しておらず、X4らの雇用問題については期間満了による雇止めに対応せよとなっている、(エ)組合がこれを不合理であるというのなら第三者機関で権利を主張すればよい、(オ)裁判所の判決が出れば、外国人経営者を説得できると思う、(カ)労働委員会のあっせん手続については、X4らの雇用問題は労働委員会よりも裁判所の方がふさわしいと考えるので、多分拒否するであろう、(キ)本日の団体交渉の結果は経営陣に伝えるが、結論は変わらないであろうから、後は組合が団体交渉を行っても無駄なんだという判断をするかしないかである、などと回答した。

(6) 15年7月14日、組合は、本件申立てを行った。

4 X4らの雇止めに至る経過と第2回団体交渉

(1) X4らの雇止めに至る経過

①ア 15年7月23日、会社は、X4、X5、X3及びX6に対して、同人らが6月27日又は30日に未記入のまま返却した雇用契約書を再度手交し、7月24日までに提出するよう求めた。

イ 7月24日、X4らは、会社に対し、上記雇用契約書に署名捺印した上で、これを提出した。このとき会社が、X4らに対し、「この契約期間で、了解いただいたんですね。」と尋ねたところ、同人らは、「組合に任せてあります。」と回答した。

ウ 同日、組合は、会社に対し、(ア)X4らの契約期間を更新するとの会社の申出に応ずる、(イ)今後の問題については、組合として協議を申し入れる、と同日付文書で通知した。

② 7月31日、会社は、組合の上記文書に対し、同日付文書で概要以下のとおり回答した。

ア 会社がX4らに期間更新を申し出たのは、基本的には会社の業務上の必要からであるが、できる限りX4らの雇用を継続して欲しいとの同人らの要望

に応じたものでもある。

イ 上記申出に対し、X4 らに加え、組合が応諾すると回答をしたことに感謝する。

ウ ところで、組合は、7月24日付文書によると、会社に協議を求めているが、この趣旨が不明確である。

(ア) 仮に、この協議が団体交渉申入れであるならば、これに応ずるが、この団体交渉申入れと本件申立てとの関係を明らかにするよう求める。

(イ) 他方、組合が労使協議を求めているのであれば、会社にはこれに応ずる法的義務はなく、かつ、団体交渉で組合の要求を呑まないことを不誠実交渉と主張して労働委員会へ救済申立てをする組合とは、協議をしても誠実に解決が図られる可能性が全くないと考えるので、これを拒否する。

(ウ) また、この協議が X4 ら個人との協議であるならば、誠意をもって応ずる。

③ 8月1日、組合は、会社の上記文書に対し、同日付文書で概要以下のとおり回答した。

ア 組合が本件申立てを行った理由は、会社が第1回団体交渉で X4 らの雇用問題について会社の結論は変わらず、交渉で解決する意思がない、と明言したからである。

イ 本件申立後に、会社がこれまでの態度を変え、X4 らに対し、15年8月末又は9月末までの契約期間の更新を申し入れたので、X4 ら及び組合は、これに応じたが、まだ根本的な問題は解決していない。

ウ 会社は、従来の方針を転換して、X4 らの雇用問題を団体交渉で解決するつもりなのか。

エ 組合は、従来から X4 らの雇用問題については、団体交渉を通じて解決すべきであると考えており、7月24日の協議申入れはこの趣旨である。

④ 8月4日、会社は、組合の上記文書に対し、同日付文書で概要以下のとおり回答した。

ア 会社は、15年6月27日に、X4 らに対し、同年8月末又は9月末までの契約期間更新の申出を行ったところ、同人らは、これを拒否した。このため、会社は、やむなく代替要員として派遣社員を導入することとしながらも、X4 らが業務に精通しており、かつ、同人らの求める X4 らの雇用継続の要望に寄与できればと考えて、同年7月23日に同人らに再考を求めたところ、同人らは、同月24日に何らの留保も付けずに、15年8月末又は9月末

までの雇用契約書に署名捺印し、これを会社に提出した。また、この契約期間更新について組合からも15年7月24日付文書で承諾を得た。

イ 上記承諾は、第1回団体交渉で会社がX4らを雇止めにするとの見解を示し、この結論は変わらない、と表明したことを受けて、組合が本件申立てを行った後になされたものである。こうした経緯からすると、組合及びX4らは、8月末又は9月末に雇用契約が終了することを受け入れたものであると認められる。

ウ 組合は8月1日付文書に会社が態度を変えたと記載しているが、会社は、X4らに対し、態度を変えて契約期間の更新を求めたことはなく、一貫して本部移転で雇止めとなるまで就労することを求めている。

エ 組合は、次の事項について明らかにすること。

(ア) X4らは、4か月の契約期間でなければ契約できないと表明していたのに、なぜ、今回、8月末又は9月末までの雇用契約に何らの留保も付けずに署名捺印したのか。

(イ) 組合は、なぜ上記契約を承諾したのか。

(ウ) 組合は、会社の態度がどのように変わったというのか。

オ 会社は、第1回団体交渉以前から、X4らの雇用契約は期間の定めのある契約であり、期間満了で終了するとの見解を表明し、この見解が判例法上問題であろうことを理解しつつも、この方針は変えないと言明している。

カ X4らの雇用問題は、集团的労使紛争ではなく個別的労使紛争であるのだから、労働委員会ではなく、裁判所が扱うべき案件であり、会社は、裁判所の判断がない限り、上記見解を変える意思はない。

キ X4らの雇用問題について、組合は団体交渉を通じて解決すべきであると8月1日付文書に記載しているが、会社は、X4らの雇用問題は、X4らが8月末又は9月末までの雇用契約を締結し、同契約を組合が承諾している以上、すでに解決済みであると考えている。したがって、このことを確認する趣旨で団体交渉を開催するのならば意義があると考える。

ク 団体交渉において一方当事者の要求を呑まなければ、誠実交渉義務違反であると理解している組合とは、団体交渉を行っても、結局平行線を辿ることが予想されるが、それでも会社は、団体交渉の申入れがあれば、それに応ずるつもりである。

⑤ 8月7日、組合は、会社の上記文書に対し、同日付文書で概要以下のとおり回答した。

ア 15年6月27日の会社の契約期間更新の申出については、(ア)この申出に

対し、X4 らが 4 名同時に会社と面談したいと答えたにもかかわらず、会社は、1 名ずつの面談にこだわり、やむなく同人らがこれに応ずると、会社は、同人らに 8 月末又は 9 月末までの雇用契約の締結を迫ったという経過がある、(イ)この申出は、X4 らが組合加入を会社に通知した 15 年 6 月 23 日の 4 日後に、組合の頭越しに行われたものであるから、このこと自体が不当労働行為に当たるとも考えられる。

イ 会社は X4 らの雇止めについて個別的労使紛争であるというが、少なくとも X4 らが組合に加入した後は、集团的労使紛争である。

ウ X4 らは 8 月末又は 9 月末までの雇用契約を締結したが、これは、(ア)同契約に雇止めを容認することなどの条件が付されていなかったこと、(イ)とりあえず X4 らの雇用継続が実現したこと、(ウ)ことさら紛争を拡大させずに問題解決を図ろうと考えたこと、により行われたものである。

エ 組合は、X4 らの雇止めを承諾したことはない。

オ 会社の態度変更については、会社は、15 年 6 月 27 日の契約更新の申出を拒絶した X4 らに対し、同年 7 月 24 日になって条件を付さずに契約更新を提示しているが、このことが態度変更にあたる、と組合は考えている。

カ 組合は、会社に対し、X4 らの雇用問題を議題とする団体交渉に応ずるよう求める。

(2) X3 及び X6 に対する雇止め通告

15 年 8 月 26 日、会社は、X3 及び X6 に対し、同年 7 月 24 日に締結した雇用契約が、契約どおり、同年 8 月 31 日をもって期間満了となるので、退職に必要な手続をとることなどと記載した通知書を内容証明郵便で送付した。

(3) 第 2 回団体交渉

15 年 8 月 29 日、組合と会社とは、X4 らの雇用問題を議題とする団体交渉を概要以下のとおり行った。

なお、第 2 回ないし第 5 回の団体交渉は、すべて本件申立後に行われたものである。

① X4 らの雇用継続要求

ア まず、X3 は、会社に対し、(ア)14 年 11 月に本部移転が発表された当初、社長が嘱託事務員に対し、配転先を探す努力をするとコメントした、(イ)15 年 7 月 31 日付けで 3 名、同年 8 月 31 日付けで 2 名の一般職の正規従業員が退職したのであるから、その分の空きができるはずである、(ウ)15 年 7 月に千葉営業所に転勤してきた一般職の正規従業員が、1 か月後の 8 月 1 日には本社に新設されたコーポレートコンサルタント開発部へ異動してお

り、かつ、千葉営業所には補充の要員が配置されていない、(エ)関越東関東総支社で、15年7月及び8月に嘱託事務員を新規に採用しているが、このとき、同総支社の部長が、忙しい営業所があるので採用したとの発言があったようだし、現に、野田営業所と松戸中央営業所が合併して一つになった柏営業所は大変忙しいとも聞いている、(オ)以前、関越総務部千葉駐在に所属していたとき、残業と休日出勤が多かったが、現在この仕事を引き継いだ大宮営業所は相当の業務量があると思われる、(カ)15年6月23日に組合加入通知を行ったときに、本社へ赴いたが、業務の繁忙期でないにもかかわらず、午後6時頃でも100人以上もの多くの従業員が残業しており、自分たちの仕事がないなどということは納得できない、(キ)現在、本社には多くのパートタイマーや派遣社員が在籍しており、同人らから忙しいと聞いている、(ク)出張に関する規定が嘱託事務員規定にないにもかかわらず、広島へ出張したり、千代田生命が破綻したときは契約者から泥棒呼ばわりされながらも窓口対応を行うなど正規従業員と同様の業務を行っていた、(ケ)「本社に行けば、雇用は大丈夫。」との言葉で転勤させられて使い捨てにされたと感じている、(コ)松戸職安に掲出された求人票に「60歳定年」、「契約更新は年度毎」との記載があった、(サ)それにもかかわらず、1回目の契約更新から契約期間を4か月とされたため、契約期間は1年ではないかと質すと、「1年に3回名前を書くだけだから。」とY2人事部長から説明された、(シ)本社の中で1か月ごとに異なる部署へ応援要員として配属されても構わないし、営業所が忙しいのであれば営業所でもよいので雇用継続を求める、などと述べた。

次に、X6は、会社に対し、(ス)正規従業員と同様の業務を行っており、本社へ異動したときは正規従業員以上の業務を担当していた、(セ)嘱託事務員の就業時間が午後4時30分までであるにもかかわらず、連日午後6時ないし午後8時まで残業を行っていた、(ソ)新人派遣社員への教育は、本来、正規従業員が行うべきものであるにもかかわらず、嘱託事務員が行っていた、(タ)自分と同じ集団担当をしていた一般職の正規従業員が激務のため15年8月5日に亡くなった、などと述べた。

X3及びX6の上記発言を踏まえ、組合は、会社に対し、X4、X5、X3及びX6は、(チ)採用時から7回以上契約期間が更新されている、(ツ)契約期間の更新も形式的に行われていた、(テ)正規従業員と同様の業務を行っていた、(ト)それにもかかわらず、期間満了というだけで雇止めするのは理不尽である、(ナ)X4らの雇用を継続するよう再考したのか、と述べた。

また、組合は、上記の X3 の発言のとおり、(ニ)第 1 回団体交渉の時点では今後も勤務する予定だった一般職の正規従業員が、15 年 7 月 31 日付けで 3 名、同年 8 月 31 日付けで 2 名退職したもので、その分の席が空くはずである、と主張するとともに、(ヌ)第 1 回団体交渉の時点における退職見込数と現時点における退職者数とを明らかにした資料及び要員計画を開示すること、を要求した。

さらに、組合は、(ネ)スター労組の発行した組合ニュースを見ると、スター労組が実施した残業時間に関するアンケート結果に対し、会社は、「要員の十分な確保ができていないことはおっしゃるとおりである…会社が大きくなっていく中では、新しく発生する業務も少なからずあり、それを考慮した要員を配置しなくてはならず…今後においても大きな課題であると認識しております。」と回答している、(ノ)このアンケートによると、総合職の 5 割強が毎日午後 8 時以降まで残業しており、一般職でも約 1 割強が午後 7 時以降まで残業している、(ハ)このように、業務拡大のため部署を新設したり、1 か月という短期間に従業員の異動を行うくらい会社は多忙であり、残業が多く存在するのであるから、会社には多くの仕事があるはずであり、X4 らの雇用を継続できるはずである、(ヒ)X4 ら嘱託事務員を雇止めにするにもかかわらず、本社のサービスチームや収納課には、多くのパートタイマーや派遣社員が就業している、(フ)X4 らは、生命保険業に関する業務及びそれに付随する業務として採用されており、営業所の事務も経験しているので、1 か月ごとに忙しい部署を回ってもよいし、本社で仕事がないのであれば営業所でもよいので、X4 らの雇用継続を求める、などと述べた。

イ これに対し会社は、(ア)X3 及び X6 の発言は、真摯に受け止める、(イ)他方、組合の要求する X4 らの雇用継続については、前回の団体交渉で回答したとおりであり、この回答は変わらない、(ウ)期間の定めのある雇用契約が反復継続することにより、期間の定めのない雇用契約に転化し得るとの判例法理は理解しているが、千代田生命時代に 1 年契約であった嘱託事務員の雇用契約を、更生計画認可の決定を得る過程で、4 か月に変更したという経緯がある、(エ)このような経緯を踏まえれば、同判例法理が X4 らの雇用継続に及ぶかについては疑問であり、組合と見解を異にする、(オ)そもそも契約期間を 1 年から 4 か月へ変更したのは、会社が雇用の流動性を高めるため行ったものである、(カ)契約期間を 1 年から 4 か月へ変更した時に、このような説明を会社が十分に行い、X4 らがそれを理解していたか

が問題となることは理解している、(キ)会社としては、X4 らの雇用契約が裁判所で期間の定めのない雇用契約に転化しているから雇止めはできず、解雇法理で対応すべきであるとなれば、それはそれで対応する、などと回答した。

また、会社は、(ク)退職者については、ある程度の退職者数を毎年統計的に見込んでいるところ、会社の見込んだ以上の退職者が出れば、雇止めをしなくても済む嘱託事務員が増加する可能性がある、(ケ)組合が指摘した一般職 5 名の退職については、退職見込数の範囲内に織込済みである、(コ)第 1 回団体交渉の時点での退職見込数と現時点における退職者数については、今、この場には数字を持っていない、(サ)要員計画は、企業の根幹であり経営の秘密に属する事項であるから開示できない、(シ)業務拡大のため部署を新設しても、現在の収支状況からすると、要員を純増させることはできない、(ス)コーポレートコンサルタント開発部に、X3 が配属されなかったのは人選の結果であるが、その理由は調査する、などと述べた。

さらに、会社は、(セ)スター労組の残業時間に関するアンケート結果については、会社とは直接は関係がない、(ソ)X3 から指摘された部署に要員が足りているのかについては、現在個別のデータは持っていないのでこれを確認する、などと回答した。

② X4 らの新規雇用契約の提案

ア 会社は、(ア)組合の実質的な要求はX4 らの雇用の確保であると思われる、(イ)したがって、会社は、X4 らについて雇止めを行うという結論は一貫して変わらないが、組合が、X4 らの雇用契約が期間満了で終了したことを前提に、同人らの新規雇用契約の締結を要求するのであれば、検討する余地がある、(ウ)X4 らの能力が高いことは認める、(エ)ただし、採用に際しては、会社は、当該業務の内容及び適性等について適材適所となるよう判断する、(オ)X4 らの新規雇用の可否について来週中に文書で回答する、などと述べた。

イ これに対し組合は、(ア)前進的な回答であると受け止めるが、検討結果を具体的に示してもらわないと組合として判断できない、(イ)そもそも組合としては、期間の定めのない雇用契約を一方的に破棄されたという認識であり、このこと自体不当であるし、X4 らの雇用契約は当然に継続すべきであると考えている、(ウ)会社は、適材適所というが、X4 らは様々な業務を経験しているベテランであるし、また、同人らの能力からすれば、会社の責任できちんと研修を受けさせれば新たな業務にも対応できる、(エ)X4

らの雇用が難しい場合、組合も納得する場合もありうるので資料を示すことを求める、などと回答した。

(4) 15年8月31日、X3及びX6は、雇止めとなった。

(5)① 15年9月10日、会社は、銀産労に対し、「(第2回)団体交渉時にご指摘のあった『嘱託事務員の配転可能先』について調査をいたしました。適切な配転先はありませんでした。団交の間でもご説明したとおり、会社としては一般職の再配置を優先的に考えています。…7月の団体交渉後の一般職退職・異動状況を考慮しても、移転対象業務に従事している嘱託事務員の再配置先を確保するまでには至っておりません。また、関越東関東総支社で新規採用を行ったのは、身体障害者雇用に関する行政当局からの指導に従った措置であり、貴組合員である嘱託事務員に当てはめることはできません。」と同日付回答書で通知した。

② 9月16日、組合は、会社の上記回答書に対し、「(会社は、)『嘱託事務員の再配置先を確保するまでにいたっておりません』との結論だけ述べていますが、8月29日の団交では要員計画も開示せず、組合が指摘した具体的な要員不足の諸事実に対して、個別のデータは持っていないから事実を確認して答えると言いながら、なにも答えていません。この内容では、団交の回答として受け取れません。身体障害者の採用についての説明は、団交で指摘した多忙な営業所の人事異動の状況や組合員の事務処理能力に見合う部署の動向との関係に何ら説明もないままで、関係のない回答で良しとする姿勢と断言せざるを得ません。」と同日付再回答要求書で反論した。

③ 9月16日、会社は、組合の上記要求書に対し、同日付文書で概要以下のとおり回答した。

ア 会社は、9月10日付回答書により、8月29日の団体交渉で議論となった事項について真摯かつ正確に回答している。

イ 組合は、会社が組合の要求に応じないことをもって、誠実交渉義務違反であると理解しているようである。特に、会社が関越東関東総支社で採用した嘱託事務員が障害者雇用のためであると回答していることに対し、団体交渉と関係のない回答であると指摘すること自体失当である。

(6) 15年9月30日、X4及びX5は、雇止めとなった。

5 X4、X5、X3及びX6の雇止め以降の団体交渉の経過等

(1) 第3回団体交渉

15年10月8日、組合と会社とは、X4らの雇用問題を議題とする団体交渉を概要以下のとおり行った。

① X4 らの雇用継続要求

ア まず、X4 は、会社に対し、(ア)自分が正規従業員と全く変わらない業務を行っていた、(イ)支社時代には、本社検査を受けたときに「パーフェクト」と言われるほど業務に精通していた、(ウ)千代田生命が破綻したときには正規従業員とともに窓口対応を行った、(エ)契約期間が1年から4か月に変更となったが、このとき会社から何の説明もなく、変更については有無を言わせないものであった、(オ)本社へ異動すれば、安定して仕事があるとと言われて異動して、集団管理課の立上げ業務を行っていた、(カ)従業員の皆さんに配慮するとの社長発言を信じて、本部移転業務をも行っていた、(キ)それにもかかわらず、雇用継続の要望書を会社へ提出したときに、上司のY3 部長から「長崎に行けば仕事ありますよ。長崎に行ったらどうですか。」などと言われた、(ク)自分たち4名は、7回以上も契約を更新している、(ケ)会社にはたくさんの残業があり、急に退職した者もいるのであるから、会社に仕事はあるはずである、(コ)したがって、雇用継続を求める、などと述べた。

次に、X5 は、会社に対し、(サ)採用時に上司のY4 さんから「契約は1年更新で、毎年更新され、普通に働いていれば60歳の定年まで更新される。」と言われた、(シ)契約期間が1年から4か月に変更されたとき、Y3 部長に確認したところ、「エイアイジーになったので4か月に変わっただけです。」としか説明されなかった、(ス)13年8月にY3 部長から、「本社へ行けば、もう、絶対仕事はなくなる。ずっと働いていけるから大丈夫だよ。」と言われた、(セ)13年12月に、Y5 部長からも、「地方総務部にいたら業務縮小とか、営業所の統廃合で嘱託さんたちが働いていくことは、難しくなるけど、本社へ行けばそんなこともなく大丈夫だよ。」と言われた、(ソ)この両部長の発言を信じて本社への配転に応じた、(タ)14年8月の契約更新時には、契約期間経過後に契約書を渡されたし、その他に、白紙の契約書を渡されたこともある、(チ)14年12月の契約更新時にY6 課長から本部移転について説明を受けたが、そのときに同課長が「嘱託さんたちの配属先(ママ)は探します。最初は一般職の方たちの配属先が先ですが、それが終われば嘱託さんたちの配属先も努力して探します。」と言った、(ツ)その後の面談のときに、配属先について尋ねると「今探しています。もう少し猶予をください。」と言われた、(テ)それにもかかわらず、再度、配属先について確認したとき、Y3 部長から「大勢の嘱託さんが辞めていっている。プライドを持って辞めていった。君たちもプライドを持って辞めて欲しい。」、「長

崎なら仕事があるよ。」と言われた、(ト)本社には、残業している部署が多くあるので、自分たちの仕事はあるはずであるから雇用継続を求める、などと述べた。

X4 及び X5 の上記発言を踏まえ、組合は、会社に対し、前回の団体交渉で X3 が指摘した部署について、会社が具体的にどの職場を確認したのかを明らかにするよう求める、と述べた。

イ これに対し会社は、(ア)千葉営業所に配属されてから 1 か月で本社に新設されたコーポレートコンサルタント開発部へ異動した従業員がいるとの指摘については、千葉営業所の要員が足りないから配属したのではなく、同部の業務が営業所の業務に近いので、営業所の仕事を覚えてもらうための勉強として 1 か月間配属したものであり、したがって、千葉営業所に空きはない、(イ)コーポレートコンサルタント開発部には、事務職員の枠があったが、一般職の正規従業員を配属した、(ウ)関越東関東総支社で嘱託事務員を新規に採用したが、これは、行政の指導に従って身体障害者を雇用したものである、(エ)柏営業所及び大宮営業所については、調査したが、基本的には経営判断に属する事項であるから具体的に説明することは問題がある、などと回答した。

② 残業時間及び退職者数

ア 組合は、会社に対し、(ア)残業時間を調査したのか、(イ)営業所で残業代を毎月 30 万円支払っているとすれば、X4 ら嘱託事務員の人件費が 1 人当たり月額約 15 万円であることから、嘱託事務員を 1 人雇えば月 15 万円の節約になる、(ウ)会社は、間接経費まで計算した上で嘱託事務員を雇用できないと主張しているのか、などと述べた。

また、組合は、(エ)前回の団体交渉以降、予定外の退職者が出ているはずである、(オ)年間の退職見込総数又は 15 年 9 月末までの退職見込数を明らかにすること、(カ)それが無理なら、年間の退職見込総数に対し、現在、退職者がどれ位まで達しているかについてパーセントでもよいから回答して欲しい、などと述べた。

イ これに対し会社は、(ア)残業時間について、具体的な数字は回答しないが、人や部署によって異なるものの、残業が全然存在しないわけではない、(イ)ただし、残業時間は、増員が必要となる程度までは多くない、(ウ)嘱託事務員を雇用した方が人件費の節約になるかについては、間接経費もあるから、単に賃金だけでは比較できない、(エ)嘱託事務員 1 人当たりを雇用した場合に要するコストについては、間接経費を含めて計算しているが、

その内容は、原価の問題に関わるので回答できない、(オ)結論的には、残業代を払ったとしても、増員するよりは適切であるという経営判断である、などと回答した。

また、会社は、(カ)今年、本部移転があるので例年より多くの退職者を見込んでいる、(キ)前回の団体交渉以降の退職者数については、退職見込数の範囲内である、(ク)年間の退職見込総数及び9月末までの退職見込数並びに年間の退職見込総数に対する現在の退職者数の割合は、経営上の重要な数値であるので言えない、(ケ)これが言えないから誠実交渉義務違反であるというなら、それはそれでやっていただくより仕方がない、などと回答した。

③ X4らの雇用契約

ア 組合は、(ア)X4らは、正規従業員と同等の業務を行っており、会社も認めるように業務遂行能力が高い、(イ)職安の求人票に「60歳定年」との記載があった、(ウ)X4らは会社から白紙の契約書や契約期間経過後に契約書を渡されたこともあるなど契約更新は形式的に行われていた、(エ)契約期間が1年から4か月へ変更された時も会社から特段の説明がなかった、(オ)X4らは、採用時に60歳まで勤められると言われたほか、本社配転時にも部長から本社へ行けば統廃合がないからずっと働けると言われた、(カ)こうした口頭の約束について会社として事実を調査することを要求する、(キ)口頭の約束も契約の内容にならないのか、会社は責任をとらないのか、などと述べた。

イ これに対し会社は、(ア)X4らは、優秀な事務員であったと思う、(イ)嘱託契約の締結時及び更新時の部長の発言について、会社は、確認していないし、調査・確認する必要もないと思う、(ウ)採用時に、X4らは契約が形式的であると言われたかもしれないが、契約書の書面上は期間の定めのある契約であり、書面の方が優先すると考えている、(エ)会社として責任はないと思っている、(オ)X4らの雇用契約の解釈の問題は、口頭の約束の存否とともに、裁判所が総合的に判断するのであるから、組合が口頭の約束があったと主張するのであれば、裁判所の判断を仰げばよい、などと回答した。

(2) 第4回団体交渉

15年11月10日、組合と会社とは、X4らの雇用問題を議題とする団体交渉を概要以下のとおり行った。

① X4らの新規雇用等

ア 組合は、会社に対し、(ア)X4 らの新規雇用について、会社の検討内容を明らかにすることを要求した。

また、組合は、(イ)残業時間及び退職者数の多さ並びに休暇取得率の低さからすると、X4 らを雇用する場所があると考えている、(ウ)これまでの会社の対応は、性急に結論だけを持ってきており、労使紛争を解決するための努力としては不十分である、(エ)会社は厚生労働省の指導に従って身体障害者を雇用したのであるから、労使紛争が半年にわたって継続している X4 らの雇用についても、前進的な話がなければ紛争は収まらない、などと述べた。

イ これに対し会社は、(ア)X4 らの新規雇用先について調査の上、検討したが、東京近郊及び本社には残念ながら存在しない、と回答した。

また、会社は、(イ)厳しい人員削減状況の中で、退職者が出た場合、それをすぐ補充するシステムになっておらず、残った人員でカバーするというのが会社の基本方針である、(ウ)X4 らの雇止めは、当初から主張しているとおり撤回しない、(エ)嘱託事務員の新規雇用は、組合員であるかどうかとは関係なく、平等に機会を与えるべきだと考えている、(オ)身体障害者を雇用したことについては、欠員があったから雇用したのではなく、法定の義務を果たすために雇用したのであって、障害者雇用と X4 らの新規雇用とは、その根拠が異なるから、同列に論ずることはできない、(カ)組合が X4 らについても、会社に雇用を継続する義務があるというのであれば、裁判所で争わざるを得ない、などと回答した。

ウ 上記会社回答に対し、組合は、(ア)新規雇用の申入れは、本来 X4 らの雇用継続が筋であると考えているところを組合が譲歩したものであること、(イ)ところが、会社の上記回答はゼロ回答であり、労使紛争を解決するための努力としては不十分である、(ウ)組合の要求が全部通るとは考えていないが、会社も労使紛争を解決するために目に見える回答を示して欲しい、50 人雇えとか言っているのではなく 4 人である、などと述べた。

エ 上記組合発言に対し、会社は、(ア)組合から要求された X4 らの雇用問題を議題とする団体交渉に応じて、きちんと調査を行った上で回答しているのであるから、会社に合意形成に向けての姿勢がないとか、ゼロ回答であるというのは組合の主観的評価である、(イ)組合のいう目に見える回答というのが X4 らの雇用の場をこの場で提示しろというのであれば、それは無理である、などと回答した。

② 新規雇用先に関する会社の調査方法

ア 組合は、会社が X4 らの新規雇用先として調査を行った営業所数及び調査方法を明らかにすることを要求した。

イ これに対し会社は、新規雇用の有無については、本社、東京総支社、西関東静岡総支社及び関越東関東総支社に対し、総支社又は総支社の下にある営業所で嘱託事務員を雇用する余地があるかと照会したが、営業所には直接照会していない、などと回答した。

ウ 上記会社回答に対し、組合は、(ア)会社の上記調査方法で、増員が必要であると回答する総支社はない、(イ)単に総支社に対して増員の必要性を調査しただけでは、営業所が増員を要求するはずがなく、各営業所の残業時間数や休暇消化率等も勘案して、忙しい営業所に対し個別に増員の必要があるかを人事部が直接調査すべきである、(ウ)会社の上記調査方法では調査として不十分である、などと述べた。

エ これに対し会社は、(ア)確かに、会社の上記調査方法では、増員が必要だと言う総支社は多分ないだろうと思うが、本当に増員が必要ならば必要であると回答する総支社があるであろう、(イ)会社には営業職員数及び営業成績に応じた事務員の配置基準があり、要員を管理する立場からすれば、基準に則った運営をしたいと考えている、(ウ)休暇消化率という観点からは調査していないが、残業時間については、残業時間の多い関越東関東総支社及び千葉エージェンシーオフィスに対し、新規雇用を受け入れる余地があるかと照会し、その結果、X4 らを新規に雇用できる職場はなかった、(エ)会社は組織で動いている以上、人事部が総支社を飛び越えて、直接営業所に照会することはできない、(オ)会社の調査方法について誠実交渉義務違反であると言うのなら、組合がそれを労働委員会で主張すればよいと考える、(カ)組合からさらに指摘があればそれについて調査する、などと回答した。

③ X4 らの雇用契約

ア 組合は、(ア)会社の部長が X4 らに対して、「60 歳まで働ける。」などと発言したのかを調査して、同人らの契約がどういうものであったのかを明らかにする必要がある、(イ)X4 らの契約について、裁判所の判断ではなく、会社の考え方を明らかにするよう求める、などと述べた。

イ これに対し会社は、(ア)職安に掲出された求人票の「60 歳定年制」との記載は現認した、(イ)部長発言については確認していないが、部長発言の存否は、事実の存否の問題であるから団体交渉における交渉事項ではない、(ウ)もっとも、契約期間を 1 年から 4 か月に変更した時の会社の説明に稚

拙な部分があったとは思う、(エ)しかし、組合が主張するとおりの発言であったか否か、当該部長がどのような認識に基づいて発言したのかはわからない、(オ)他方、X4らは契約期間4か月の契約書に署名捺印しているのであるから、X4らの雇用契約が期間の定めのない雇用契約であるのか否かは裁判所の判断を仰ぐべきであり、会社は裁判所の判断に従う、などと回答した。

(3) 第5回団体交渉に至る経過

① 第4回団体交渉終了後、当委員会において、本件審査手続として、3回の審問が行われ、証人調べが終了した。その後に行われた16年6月29日の第6回調査期日において、当委員会が両当事者に対し、本件申立てについて和解案を聴取したところ、組合は、組合員たる嘱託事務員2名の原職復帰及び金銭解決等を表明した。これに対し会社は、金銭解決についてはこれを拒否したものの、上記2名について新規雇用としてならば、第4回団体交渉が行われてから時間が経過しているため、会社の要員について状況が変わっている可能性もあると表明した。これを受けて、組合と会社とは、組合員たる嘱託事務員2名の新規雇用等を議題とする団体交渉を行うこととなった。

② 7月1日、会社は、組合に対し、同日付文書で概要以下のとおり通知した。
ア 団体交渉において実のある話し合いを行いたい。については、前回の団体交渉から約7か月が経過していることから、会社の人員配置について事前に再度調査をしておく必要があると考えている。

イ そのため、組合が和解案で原職復帰を要求した2名の氏名を特定し、その者の履歴事項の変更の有無及び希望の職種と勤務場所等を連絡するよう求める。

ウ その連絡を受けて、会社は、組織を通じて調査を行い、その結果をもとに団体交渉に臨む。

③ 7月6日、銀産労は、会社に対し、X4及びX5の氏名・住所・履歴事項とともに、自宅から通勤可能な勤務場所を希望する、など同日付文書で通知した。

(4) 第5回団体交渉

16年7月27日、組合と会社とは、X4及びX5の新規雇用等を議題とする団体交渉を概要以下のとおり行った。

① X4及びX5の新規雇用

ア 組合は、X4及びX5の新規雇用先の有無に関する会社の調査結果を明らかにすることを要求した。

イ これに対し会社は、(ア)X4 及び X5 の自宅から通勤 2 時間圏内に所在する本社、関越東関東総支社、東京総支社及び西関東静岡総支社について調査したが、空きがなかった、(イ)調査方法については、総支社を通じて調査を行った、(ウ)総支社に対し、要員が少ないことで残業が多くなっていないかについても照会した、(エ)残業時間が多いのは総合職のアクチュアリー(統計学等の専門知識を用いて、毎月の保険料等を算定する専門職)であり、一般職及び嘱託事務員の 1 か月当たりの残業時間については、本社及び総支社の過去 3 か月における実績を調査したところ、平均 6 時間であった、(オ)15 年 9 月以降、X4 ら 2 名の通勤圏内の営業所で、一般職及び嘱託事務員を採用したのは身体障害者 1 名のみで、それ以外は募集も採用もしていない、(カ)会社は、組合から、ある営業所に退職者が出たから空ぎができたのではないかと具体的に指摘を受ければ、それについて調査する、などと回答した。

② X4 らの雇止め等

ア 組合は、会社に対し、X4 らの雇用問題の全体的な解決について何か提案がないか、と尋ねた。

イ これに対し会社は、(ア)組合が X4 らの雇止めを無効であると主張するのであれば、裁判所の判断を仰げば早いと思う、(イ)組合が金銭解決を求めているのであれば、X4 らの雇用問題については、現在、労働委員会において誠実交渉義務違反か否かで争っているのであるから金銭和解の余地はない、(ウ)会社は誠実に団体交渉に応じていると思っている、などと回答した。

第 3 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

会社は、X4 らの雇用問題を議題とする第 1 回団体交渉の時点から、X4 らの雇止めの結論は変わらない、解雇の無効を主張するのであれば裁判所へ行くべきである、などと述べて、団体交渉で X4 らの雇用問題を解決する姿勢をまったく見せなかった。その後の団体交渉においても、組合が X4 らの採用時及び契約期間更新時の説明に関する事実確認を求めたにもかかわらず、これを拒絶したばかりか、残業時間、退職見込数についても具体的な根拠を明らかにしないまま、経営上の秘密であるなどとして、これを開示しなかった。こうした会社の交渉態度が、不誠実であることは明らかである。

(2) 被申立人の主張

会社は、経営破綻した千代田生命を承継して発足したものであり、厳しい経営環境の中で、再度の破綻を防ぐために営業所の統廃合及び本社組織の再編を推進している途上にある。こうした状況の下、会社は、コスト削減を図るために本部移転を決断し、この結果、生じた余剰人員については正規従業員を優先し、嘱託事務員等の有期雇用従業員をやむを得ず雇止めすることとした。

会社は、X4 らの雇用問題を議題とする団体交渉において、上記経営状況及び X4 らの雇止めに至る事情を縷々説明するとともに、組合に対し、新規雇用を提案するなど組合との合意を模索している。また、会社は、組合からの求めに応じて、X4 らの配属先を調査し、口頭又は書面で回答して、X4 らの雇止めが有効であると重ねて説明し、理解を得る努力を続けてきた。これに対し組合は、会社の対応が不誠実であると主張するが、組合は、会社が X4 らの雇止めを撤回しないことをもって、不誠実であると主張しているに過ぎない。

2 当委員会の判断

(1)① 本件団体交渉の経過をみると、会社は、第 1 回団体交渉から、X4 らの雇止めには法的に問題があると認識していることを認めながら、(ア)組合が X4 らの雇用契約が期間の定めのない雇用契約へ転化し、解雇法理が適用される事案であると主張するのなら、それはそれで争うほかなく、そのような主張を裁判所で行えば判決が出るから、判決が出れば、会社はそれに従う(第 2.3(5)①イ(イ))、と述べるとともに、(イ)組合が X4 らの雇用継続について持ち帰って検討することを求めたにもかかわらず(同②ア)、X4 らの雇止めについては、持ち帰って検討しても、会社の最高意思決定が出ているので、雇止めを撤回することはあり得ない、(ウ)エイアイジーグループの経営者である外国人は、日本の労働法規を理解しておらず、X4 らの雇用問題については期間満了による雇止めに対応せよとなっている、(エ)組合がこれを不合理であるというのなら第三者機関で権利を主張すればよい、(オ)裁判所の判決が出れば、外国人経営者を説得できると思う、(カ)団体交渉の結果は経営陣に伝えるが、結論は変わらないであろうから、後は組合が団体交渉を行っても無駄なんだという判断をするかしないかである(同イ)、などと回答したことが認められる。

② また、第 1 回団体交渉終了後の 15 年 8 月 1 日に、組合が同日付文書で、X4 らの雇用問題については団体交渉を通じて解決すべきであると考えていると通知したこと(第 2.4(1)③エ)に対し、同月 4 日付文書で、X4 らの雇用問題は、集団的労使紛争ではなく個別的労使紛争であるのだから、労働委員会ではなく、裁判所が扱うべき案件であり、会社は、裁判所の判断がない限り、上記

見解を変える意思はない(同④カ)、などと回答している。

- ③ 第2回団体交渉では、組合が、14年11月の社長のコメント、職安の求人票の「60歳定年」等の記載、及び本社配転時のY2人事部長の発言等を摘示してX4らの雇用継続を要求したこと(第2.4(3)①ア)に対し、会社は、(ア)組合の要求するX4らの雇用継続については、前回の団体交渉で回答したとおりであり、この回答は変わらない、(イ)契約期間の変更時に会社が十分に説明を行い、X4らがそれを理解していたかが問題となることは理解している、(ウ)会社としては、X4らの雇用契約が裁判所で期間の定めのない雇用契約に転化しているから雇止めはできず、解雇法理で対応すべきであるとなれば、それはそれで対応する(同イ)、などと回答したことが認められる。
- ④ 第3回団体交渉では、組合が、X4らは正規従業員と同様の業務を行い、会社も認めるように業務遂行能力が高く、採用時に60歳まで勤められると言われ、契約更新が形式的に行われていた、契約期間を変更する時にも会社から特段の説明がなかった、本社への配転時にも部長から本社へ行けばずっと働けるなどと言われた、こうした口頭の約束も契約の内容にならないのか(第2.5(1)③ア)、などと述べたことに対し、会社は、(ア)部長発言について、調査・確認する必要はないと思う、(イ)X4らの雇用契約の解釈は、口頭の約束の存否とともに、裁判所が総合的に判断するのであるから、組合が口頭の約束があったと主張するのであれば裁判所の判断を仰げばよい(同イ)、などと回答したことが認められる。
- ⑤ 第4回団体交渉では、会社は、部長発言について、会社の説明に稚拙な部分があったとは思っていると述べる一方で、(ア)部長発言の存否は、事実の存否の問題であるから団体交渉における交渉事項ではない、(イ)X4らは契約期間4か月の契約書に署名捺印しているのであるから、X4らの雇用契約が期間の定めのない雇用契約であるのか否かは裁判所の判断を仰ぐべきであり、会社は裁判所の判断に従う(第2.5(2)③イ)、などと回答したことが認められる。
- ⑥ 第5回団体交渉でも、会社は、組合がX4らの雇用問題の解決案を尋ねたことに対し(第2.5(4)②ア)、組合がX4らの雇止めを無効であると主張するのであれば、裁判所の判断を仰げば早いと思う(同イ)、などと回答していることが認められる。
- ⑦ このように、X4らの雇用問題を議題とする5回にわたる団体交渉の経過に照らせば、組合は、X4らの雇用関係が期間満了により終了することなく継続されるべきであるとの主張を裏付ける事実を具体的に摘示してX4らの雇用継続を求めているのであるから、組合が、X4らの雇用継続について強い期待を

抱いて、これを要求するのも無理からぬところであるといえる。

したがって、会社は、団体交渉において組合が具体的に摘示した事項について、事実関係を確認し、それについての会社の見解を明らかにして組合の理解を求めるなど、客観的にみて説明を尽くしたと認めるに足りる対応を行う必要があったというべきである。

それにもかかわらず、会社は、5回にわたる団体交渉において、一貫してX4らの雇止めに対する会社の方針は決定済みであって、組合と交渉を行う余地はなく、後は組合が裁判所に訴訟を提起して、X4らの雇止めが無効であるとの判決を得るほかないとの主張に終始していたといえる。

そうすると、上記5回の団体交渉において、会社が、使用者として、X4らの雇用問題について組合を納得させるべく真摯に努力していたと認めることはできない。

- (2)① もっとも、会社は、第2回以降の団体交渉において、X4らの雇用契約が期間満了で終了したという前提ではあるが、X4らを受け入れることができる職場があるか否かについても、組合に説明していたこと(第2.4(3)②ア、5(1)②イ、同(2)①イ・エ、同②イ・エ、同(4)①イ)が認められる。

- ②ア このX4らを受け入れることができる職場の存否についての団体交渉の経過をみると、まず、第2回団体交渉で、組合が会社に対しX4らの受入れ先についての検討結果を具体的に示すよう求めたにもかかわらず(第2.4(3)②イ)、会社は、組合に対し、15年9月10日付回答書により、関越東関東総支社で新規採用を行ったのは行政の指導に基づいて身体障害者を雇用したものであると回答したことを除き、X4らの新規雇用について、「嘱託事務員の『配転可能先』について調査をいたしました。適切な配転先はありませんでした。…会社としては一般職の再配置を優先的に考えています。」と会社の結論及び人事方針のみを同日付回答書で通知したこと(同(5)①)が認められる。

イ また、会社は、第3回団体交渉で、(ア)X4らの受入れ先の調査結果について、千葉営業所、コーポレートコンサルタント開発部及び関越東関東総支社については説明したものの、大宮及び柏営業所については経営判断に属する事項であるから具体的に説明することは問題があると回答したこと(第2.5(1)①イ)、(イ)組合が残業時間について尋ねたとき、具体的な数字は回答しないが残業が存在しないわけではないと回答したこと(同②イ)、(ウ)組合が年間の退職見込総数又は15年9月末までの退職見込数、それが無理なら、年間の退職見込総数に対する現在の退職者の割合をパーセント

でもよいから回答して欲しいと述べたことに対して、経営上の重要な数値であるから言えない、これが言えないから誠実交渉義務違反であるというのなら、それはそれでやっていただくより仕方がない(同)、などと回答したことが認められる。

ウ さらに、会社は、第4回団体交渉で、(ア)組合が、X4らの受入れ先に関する会社の調査方法等を明らかにするよう求めたこと(第2.5(2)②ア)に対し、嘱託事務員を雇用する余地があるかと本社及び3総支社に照会したと回答し(同イ)、組合から、そのような調査方法で増員が必要であると回答する総支社はないと指摘されると(同ウ)、確かに、この調査方法では増員が必要だと言う総支社はないだろうが、本当に増員が必要ならば必要であると回答する総支社があるであろうと回答したこと(同エ)、(イ)会社の調査方法について誠実交渉義務違反と言うのなら、組合がそれを労働委員会で主張すればよい(同)、などと回答したことが認められる。

- ③ こうした第2回ないし第4回の団体交渉の経過をみると、会社は、組合に対し、X4らの新規雇用を提案し、これに関する組合の質問に対し、部分的には答えているものの、退職見込数や残業の状況などX4らを受け入れることができる職場があるか否かについて検討する際に、現実的に重要な情報について組合が質問をしても、経営判断に属する事項であるから具体的に説明することは問題がある、具体的な数字は回答しない、経営上の重要な数値であるから言えない、などと述べて、これを明らかにすることを拒否するとの対応に終始していたといえる。

そうすると、会社は、X4らを受け入れることができる職場の存否について、真摯に調査を行い、組合からの質問に対し、根拠となる資料を示して回答するなど誠実に団体交渉に応じていたとみることはできない。

- (3)① ところで、上記4回の団体交渉の後、本件申立てについて3回の審問が行われ証人調べが終了した後の第6回調査期日において、組合の和解条件に対し、会社は、新規雇用としてならば、第4回団体交渉が行われてから時間が経過しているので、会社の要員について状況が変わっている可能性もあると表明し、これを受けて、第5回団体交渉が行われることとなった(第2.5(3)①)。

この団体交渉では、会社は、あらかじめX4及びX5の履歴事項の変更の有無及び希望の職種と勤務場所等を聴取した上で(第2.5(3)②)、(ア)X4及びX5の自宅から通勤2時間圏内に所在する本社及び3総支社について調査したが、空きがなかった、(イ)調査方法については、総支社に対し、要員が少な

いことで残業が多くなっていないかについても照会した、(ウ)残業時間が多いのは総合職のアクチュアリーであり、一般職及び嘱託事務員の1か月当たりの残業時間については、平均6時間であった、(エ)15年9月以降、X4ら2名の通勤圏内の営業所で、一般職及び嘱託事務員を採用したのは身体障害者1名のみで、それ以外は採用も募集もしていない、(オ)組合からさらに指摘を受ければ、それについて調査する(同(4)①イ)、などと回答したことが認められる。

② 会社の上記対応は、従前の団体交渉と比較すれば、多少踏み込んだ対応をしていると評価できる面がないわけではない。

③ しかしながら、第5回団体交渉においても、会社は、組合に対し、要員計画や退職者数に関するデータを開示したわけでもなく、また、そのような調査方法では増員が必要だと言う総支社はないだろうと会社自身も考えるような調査方法と同様の方法で調査を行ったのみで、X4及びX5の受入れ先はないと回答したに過ぎない。

④ したがって、これをもって、X4らの雇用問題を議題とする団体交渉について、交渉が尽くされたと認めることはできない。

(4) 以上の事実を総合すれば、X4らの雇用問題を議題とする団体交渉における会社の対応は、団体交渉に誠実に応ずべき使用者としての義務を果たしていないとみざるを得ない。

3 救済の方法について

X4らの雇用問題を議題とする団体交渉において、組合は、同人らが採用時に60歳まで雇用が継続されると会社から説明を受けたこと、契約更新が形式的に行われ反復継続してきたこと、同人らの業務遂行能力が高いこと、同人らは集団担当業務に限定して採用されたのではないこと、過去に配転されたことがあること、部長から本社へ異動すれば雇用が継続されると言われたことなど、具体的な事実を摘示して雇用の継続を求めているのであるから、会社は、組合が摘示した事項について事実関係を確認した上で、自らの見解を具体的に説明して誠実に交渉に応ずべきであり、また、X4らを受け入れることができる職場の存否については、会社の回答の根拠を裏付けるに足る資料を示して、交渉を尽くすよう努力すべきである。したがって、主文のとおり命ずるのが相当であると考えられる。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、X4らの雇用問題を議題とする団体交渉に誠実に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文

のとおり命令する。

平成 17 年 3 月 15 日

東京都労働委員会

会長 藤 田 耕 三 ⑩

「別紙 略」