

# 命 令 書

申 立 人 全労協全国一般東京労働組合

被申立人 学校法人ワタナベ学園

上記当事者間の埼労委平成 15 年(不)第 3 号ワタナベ学園不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 17 年 9 月 29 日第 816 回公益委員会議において、会長・公益委員遠藤順子、公益委員長島佑享、同作山泰彦、同馬橋隆紀、同古川陽二出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、本命令書受領の日から 5 日以内に、下記誓約書を縦 1 メートル、横 1.5 メートルの白紙に明記して、学園内の職員が見やすい場所に 7 日間掲示しなければならない(下記誓約書中の年月日は、掲示の日を記載すること)。

## 記

### 誓 約 書

本学園が、X1 の雇用の継続を含む定年延長問題に関する全労協全国一般東京労働組合からの団体交渉の申入れを拒否した行為は、埼玉県労働委員会において、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為と認定されました。

したがって、今後、このような行為を繰り返さないよう誓約します。

平成 年 月 日

学校法人ワタナベ学園

代表者理事 Y1

- 2 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要

本件は、被申立人学校法人ワタナベ学園が申立人組合員 X1 に関する定年延長問題を議題とする団体交渉に応じなかったこと及び申立人組合員 X1 の雇用の継続を拒否した行為が、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ものである。

### 第2 申立人の請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人は、申立人組合員 X1 に関する定年延長問題を議題とする団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員 X1 に関し、同人が平成 15 年 4 月 1 日以降も被申立人に対し、労働契約上の地位にあることを認め、同人を復職させなければならない。

### 第3 争いのない事実

- 1 当事者
  - (1) 被申立人学校法人ワタナベ学園(以下「学園」という。)は、肩書地に事務所を有し、越谷保育専門学校附属吉川幼稚園ほか6つの幼稚園、4つの専門学校を経営する学校法人である。
  - (2) 申立人全労協全国一般東京労働組合(以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を有し、首都圏を中心に、産業・職種・雇用形態の違いを越えて組織する労働組合(いわゆる「地域合同労組」)である。本件申立時の組合員数は約4,000名である。
- 2 X1の学園採用、解雇から和解成立まで  
(X1が学園に採用)
  - (1) 平成6年9月1日、X1(以下「X1」という。)は、学園に事務局職員として採用された。  
当時、学園内の申立人組合の組合員数は約13名であった。  
(X1の解雇と組合加入)
  - (2) 平成7年9月16日、学園は、就業規則に違反したなどの理由によりX1を解雇した。同日、X1は組合に加入した。  
(X1の仮処分申立てと訴訟提起、組合脱退)
  - (3) X1は、解雇を無効として地位保全の仮処分を申し立て、浦和地方裁判所越谷支部は、解雇を無効とする決定をした。その後、X1は浦和地方裁判所に本案の訴えを提起し、組合を脱退した。  
(X1と学園間の和解成立)
  - (4) 平成10年8月27日、浦和地方裁判所において、学園とX1の間で、訴訟上の和解が成立した。この和解条項には、学園がX1に和解金を支払うこと、平成10年9月1日からX1が学園本部管理課施設管理係係長として就労すること等が記載されていた。  
なお、和解成立前に学園が提案し、両者の間で合意されていたX1の復職後の業務内容は、学園全体の施設管理として、各施設の点検・補修、業者への発注、打合せ、その他物品の整理などのデスクワークというものであった。
- 3 X1復職後の労使関係等  
(X1の復職)
  - (1) 平成10年9月1日、X1は、学園本部管理課施設管理係係長として復職した。学園はX1に対し、草刈り等の業務をしばしば命じた。  
(X1の組合再加入等)

- (2) 平成 11 年 3 月 23 日、X1 は、組合に再び加入した。同日、組合は、各種学校専修学校関係労組連絡協議会議長等との連名で、学園に対し組合加入通知及び要求書を提出し、その後、組合と学園は団体交渉を実施した。

平成 12 年、組合の一部が独立し、別組合を結成したため、学園内の多くの組合員はその組合に移籍したが、X1 は移籍せず組合内にとどまった。なお、X1 は、組合のワタナベ学園関連分会の分会長の地位にあった。

(組合が要求書を提出)

- (3) 平成 12 年 6 月 2 日、組合は学園に対し、要求書を提出した。この要求書において、組合は、教職員の定年年齢について、60 歳から 65 歳に引き上げることを求めた。

(学園が定年制見直しの検討を表明)

- (4) 平成 12 年 6 月 20 日、組合と学園間の団体交渉で、学園から定年制の見直しを検討することが表明され、現行の 60 歳定年を年金支給開始年齢引上げにスライドさせて 65 歳まで段階的に延長する方向で労使間協議を続けることとなった。

その後、組合と学園間の団体交渉において、定年延長問題が継続的に話し合われるようになったが、定年延長問題についての確約書、合意書などの書面は作成されなかった。

(職務異動の提案を X1 が拒否)

- (5) 平成 12 年 6 月ごろ、団体交渉の席上、学園理事の Y1(以下「Y1 理事」という。)は、X1 が施設管理係長業務に不満を持っていると考え、同人の企画開発室の職務への異動を提案した。しかし、X1 は、企画開発室の仕事は外出が多いため、上部団体との密接な連絡ができなくなるとの理由で、この提案を断った。

(学園と組合が協定書を締結)

- (6) 平成 13 年 1 月 24 日、組合と学園は協定書を締結した。この協定書には、学園が浦和地方裁判所での和解の精神を尊重し、X1 に不利益が生じないよう配慮すること等が記載されていた。

(就業規則中の定年に関する規定)

- (7) 学園には、平成元年 6 月 1 日に制定された就業規則があり、その第 11 条第 2 項には、「教職員は、満 60 歳に達した日の属する年度が終了したときをもって定年とする。ただし理事長は必要に応じ 1 年度を単位として嘱託として勤務させることがある。」と規定されていた。

平成 13 年、この就業規則は改正され、同年 4 月 1 日から施行された。旧規則の第 11 条第 2 項は新規則の第 15 条に移され、その内容も「定年は 60 歳とし、その期日は定年年齢に達した年度の末日とする。ただし、学園が必要と認めるときは 1 年度を単位として雇用契約締結の上、引き続き勤務を延長することがある。」へと改められた。

なお、学園において、60歳の定年前から学園に雇用され、60歳以降も引き続き雇用されたのは、学園参事のY2のみであった。

(X1が課長代理に昇格)

- (8) 平成13年4月1日、X1は、係長から財務部管財調達課の課長代理に昇格した。

(団体交渉と学園の対応)

- (9) 平成13年に入ると、学園の交渉担当理事の交代等により、団体交渉が円滑に行われなくなった。

同年11月27日の団体交渉において、組合は学園に対し、X1の定年延長問題について、「労働委員会で、組合と当時のY3事務部次長と学園弁護士間で公式的に延長合意がなされている、交渉継続事項である。早急に詰めたい。」と申入れを行った。これに対し、学園は、「調べてみる。」と返答したが、その後は組合に回答しなかった。

(学園が基本方針決定)

- (10) 平成13年12月13日、学園は、理事会において、60歳以上の教職員の人数を削減して人件費を削減するために、60歳以上の者で、正規職員による代替が可能な者及び特段業務遂行について不可欠ではない者等については雇止めを行うとの基本方針を決定した。

#### 4 X1の定年退職に至る経緯

(山形出張)

- (1) 平成14年9月12日、X1はY1理事に同行し、山形県の高松幼稚園に出張した。

(団体交渉)

- (2) 平成14年11月27日、組合と学園は、定年延長問題を議題の1つとして、団体交渉を行った。この際、学園は、X1が希望する仕事を書面で提出するよう組合に求めた。

(学園がX1に定年退職通知書交付)

- (3) 平成14年11月28日、学園は、X1に定年退職通知書を交付した。この通知書には、X1が同年12月22日に満60歳を迎えるため、学園の就業規則第15条により、平成15年3月31日をもって、定年退職となる旨記載されていた。

平成14年12月22日、X1は満60歳となった。

(学園のあっせん拒否)

- (4) 平成14年12月26日、学園は、組合が同月9日に当委員会に申請していた、定年延長問題を含む労働争議のあっせんについて、受入れを拒否した。

(学園が定年延長について最終回答)

- (5) 定年延長の問題は、組合と学園の間で懸案事項として継続していたが、平成15年3月26日、団体交渉の席上、学園理事のY4(以下「Y4理事」という。)は、組合に対し、「定年延長はこれをなさない。」と明

言し、学園の最終回答とした。

(X1 が定年退職)

- (6) 平成 15 年 3 月 31 日、X1 は定年退職となった。この結果、学園内に申立人組合員は存在しなくなった。

同日、学園の財務部長であり非組合員であった Y5 も定年退職となった。Y5 は、その後、学園に再雇用されなかった。

(X1 が退職金等を受領)

- (7) X1 は退職後、平成 15 年 4 月に雇用保険被保険者離職証明書を受領し、同年 5 月 30 日に退職金 224 万 2,980 円を受領した。

#### 5 X1 定年後の雇用継続を含む定年延長問題に関する団体交渉拒否及び救済申立て

(X1 定年後の団体交渉拒否)

- (1) X1 定年後の平成 15 年 5 月 23 日、組合は学園に対し、定年延長及び X1 の名誉回復(学園の X1 に対する仕事上の差別の解消等を指す。)等を議題とする団体交渉を申し入れた。これに対し、同月 28 日、学園は、①同年 3 月 31 日付けで X1 は定年退職し学園内に組合員は在籍していないこと、②同年 3 月 26 日の団体交渉で学園の最終回答を伝えていることを理由として、団体交渉に応じられない旨回答した。

同年 5 月 30 日及び 6 月 16 日、組合は学園に対し、同年 5 月 23 日の申入れと同様の件を議題とする団体交渉を申し入れたが、同年 6 月 19 日、学園は、同年 5 月 28 日に回答したとおりでであると回答した。

同年 7 月 9 日、組合は学園に対し、X1 の定年延長・定年 65 歳確立及び名誉回復等を議題とする団体交渉を申し入れたが、同月 15 日、学園は、同年 5 月 28 日に回答したとおりでであると再度回答した。

(本件申立て等)

- (2) 平成 15 年 8 月 8 日、組合は、X1 の定年延長問題、名誉回復問題を議題とする団体交渉の申入れに学園が応じなかったことは、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であるとして、当委員会に救済を申し立てた。

同年 11 月 4 日、申立人は、学園が X1 について定年退職扱いとしたこと及び同人に対し昇給、賞与において差別的取扱いをしたことなどが、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為であるとして、当委員会に追加申立てをした。

また、申立人は、2004 年 6 月 14 日付け準備書面において、X1 の名誉回復問題、差別的取扱い等に関する申立てを取り下げ、請求する救済内容について、前記「申立人の請求する救済内容の要旨」のとおり整理した。

## 第4 争 点

(請求する救済内容 1)

- 1 学園が X1 に関する定年延長問題を議題とする団体交渉に応じないこと

は、不当労働行為に該当するか。

(請求する救済内容 2)

2 学園が X1 の雇用を継続しなかったことは、不当労働行為に該当するか。

## 第5 判断

1 学園が X1 に関する定年延長問題を議題とする団体交渉に応じないことは、不当労働行為に該当するか(争点 1)

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張の要旨

定年延長問題は、これまでの団体交渉において継続的に話し合われてきた。それにもかかわらず、学園が定年延長に応じないことを一方的に宣言し、平成 15 年 5 月 23 日以降の団体交渉申入れを拒否(以下「本件団体交渉拒否」)している。

また、X1 の定年により、学園内に申立人組合員が不存在となったのであるから、労使関係は消滅し、団体交渉義務も消滅したと主張することは形式論にすぎない。X1 の定年延長が認められれば、学園内に申立人組合員が存在しないという事態はなくなるから、X1 の定年後もなお申立人は団体交渉を求める権利がある。

イ 被申立人の主張の要旨

X1 の定年退職により、申立人と被申立人との間に労使関係がなくなった(学園内に申立人組合の組合員がいなくなった)のであるから、被申立人は申立人にとって労働組合法第 7 条の「使用者」には該当しない。また、平成 13 年 12 月 13 日の理事会で決定された、60 歳以上の者で、正規職員による代替が可能な者及び特段業務遂行について不可欠ではない者等については雇止めを行うとの基本方針を受けて、平成 15 年 3 月 26 日の団体交渉において、Y4 理事が「定年延長はこれをなさない。」と明言したことにより、団体交渉に応ずる必要がなくなった。

(2) 当委員会の判断

ア 被申立人は労働組合法第 7 条の「使用者」に当たらないとの主張について

被申立人は、X1 の定年退職により、申立人と被申立人との間に労使関係がなくなった(申立人には、学園に雇用されている者が存在しない)のであるから、被申立人は申立人にとって労働組合法第 7 条の「使用者」には該当しないと主張しているので、まずこの点から判断する。

労働組合法第 7 条の不当労働行為制度は、憲法第 28 条による団結権等の保障を最も効果的に実現するために創設されたものであるから、不当労働行為における「使用者」とは、労働契約の当事者に限られると理解されるべきではなく、労働者の労働関係上の諸利益に対して影響力ないし支配力を及ぼし得る地位にある一切の者をいう

と解すべきである。

このような見地からすれば、過去の労働契約の当事者も使用者たり得ることになる。したがって、解雇であれ定年年齢到達による労働契約の終了であれ、労働者との労働契約を終了させた使用者は、その効力のいかにかわりなく、解雇又は契約終了となった労働者との関係ではなお「使用者」というべきであり、当該労働者の所属する労働組合が当該解雇又は契約終了をめぐる問題について団体交渉を申し入れた場合、原則としてそれに応ずべき地位にある(被解雇者の団体交渉につき、日本鋼管鶴見造船所事件・最高裁第三小法廷昭和61年7月15日判決・労働判例484号21頁、同・東京高裁昭和57年10月7日判決・労働判例406号69頁等参照)。

これを本件についてみると、平成15年3月31日付けでX1が定年退職扱いとなったことは明らかであるが、X1が定年後の雇用継続を含む定年延長を求め、この件について申立人が団体交渉を申し入れているのであるから、被申立人はX1との関係ではなお「使用者」というべきであり、申立人の団体交渉の申入れに応ずべき地位にある。

したがって、被申立人の主張は理由がない。

イ 被申立人の団体交渉拒否に「正当な理由」は認められるか

被申立人は、申立人が団体交渉拒否であると主張する平成15年5月23日以降、4回にわたるX1の雇用継続を含む定年延長問題に関する団体交渉の申入れを拒否している事実(2004年6月14日付け準備書面において申立人が整理した請求内容)について争っていない。そして、被申立人が本件団体交渉拒否を正当化する理由として掲げているのは、唯一、平成15年3月26日の団体交渉において、Y4理事が「定年延長はこれをなさない」旨明言しているという点に限られる。

そこで、学園による団体交渉拒否が、労働組合法第7条第2号にいう「正当な理由」によるものかどうかを検討する。

本件では、被申立人が本件団体交渉拒否の理由として掲げた前記Y4理事の発言に至るまでの経緯として、①X1の定年延長問題について、平成12年6月ごろから組合と学園との間の団体交渉で継続的に話し合われるようになり、同年6月20日の団体交渉では、学園から定年制の見直しを検討することが表明され、年金スライド方式により定年制を延長していくことも話し合われていること、しかるに、②平成13年に入ると、学園の交渉担当理事の交代等により団体交渉が誠実に行われなくなり、同年11月27日の団体交渉では、組合から、X1の定年延長問題については「労働委員会で、組合と当時のY3事務部次長と学園弁護士間で公式的に延長合意がなされている。交渉継続事項である。早急に詰めたい。」との申入れがなされ

たことに対して、学園は「調べてみる。」と返答したものの、その後は組合に対して何らの回答も行っていないこと、③それ以降も、定年延長問題をめぐる組合との団体交渉に誠実に対応せず、同年12月13日には、理事会において、60歳以上の者で、正規職員による代替が可能な者及び特段業務遂行について不可欠ではない者等については雇止めを行う旨の基本方針を決定したが、組合の理解を得るための十分な説明ないしは協議等を行った形跡は窺われないこと、④定年延長問題が議題の1つとされた平成14年11月27日の団体交渉の翌日に、しかも、X1の定年退職日の4か月も前に、突然、X1に対して定年退職通知書を交付していること、⑤組合が同年12月9日付けでなした定年延長問題を含む当委員会への労働争議のあっせん申請受入れを拒否していること、がそれぞれ認められる。

このように学園は、平成12年半ば以降からの組合との団体交渉において、X1の定年延長問題について前向きに対応していくことを明らかにしていたにもかかわらず、平成13年に入ると態度を一変させ、とりわけ同年12月13日の理事会決定以降は、組合からの団体交渉の申入れに誠実に応じない立場をとり続けてきたのである。学園のこうした対応が使用者に求められる誠実交渉義務を尽くしたということができないことは明白というべきところ、さらに学園は、平成15年3月26日の団体交渉において、「定年延長はこれをなさない」旨を伝達するY4理事発言を通じて団体交渉の継続を不可能ならしめたのであるから、これはもう一方的な団体交渉の打切り宣言というほかない。

そして、組合は、こうした学園の対応の結果、団体交渉において交渉力を行使する機会を喪失したことから、平成15年3月31日のX1の定年退職日から程遠くない同年5月23日以降、同人の雇用継続を含む定年延長問題について、団体交渉を行うよう求めているのである。そうすると、学園が組合からの本件団体交渉の申入れを拒否したことに「正当な理由」があるということとはできない。

よって、被申立人の本件団体交渉拒否は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

#### ウ 本件団体交渉拒否に対する救済方法について

申立人は、被申立人がX1に関する定年延長問題を議題とする団体交渉に応ずべき旨の命令を発出するよう求めている。

しかし、本件では、X1の定年退職により、学園内に申立人組合の組合員がいなくなってしまうこと、そして、後にみるとおり、X1の雇用継続拒否は不当労働行為に当たらないと判断されることから、団体交渉応諾命令を発しても実りある団体交渉は期待できない。もとより、これらの事情が申立人に固有の本件団体交渉拒否に係る被救済利益に直ちに影響を及ぼすことはないとしても、申立人の求め



る状態を回復、確保することは、事実上困難といわざるを得ないのである。したがって、被申立人に対して、団体交渉応諾を命ずることはできない。

しかし、本件において、学園が組合からの団体交渉の申入れをかたくなに拒否してきたという顕著な事実及びそのことが関係者に及ぼす影響は、将来における労使関係の安定を図り、あるべき労使関係を形成させるという労働委員会の救済命令制度の目的からみて、看過されてよいものではない。そこで、当委員会は、労働委員会に認められる裁量権に基づき、申立人の求める救済内容に替えて、被申立人において労働組合法第7条第2号に該当する行為があったこと、及び、今後、このような行為を繰り返さないことを公示させることが必要であると判断する。

よって、被申立人に対し、主文のとおりポスト・ノーティスを命ずることとする。

## 2 学園が X1 の雇用を継続しなかったことは、不当労働行為に該当するか(争点2)

### (1) 当事者の主張

#### ア 申立人の主張の要旨

学園の就業規則第15条ただし書は、60歳以降も引き続き勤務を延長することがある旨規定しており、また、実際の運用においても、60歳以降に雇用された者を含めて、60歳を超えて働くものが多数いる。

学園が、X1について60歳以降の雇用継続を認めなかったことは、組合を脱退することを条件に雇用継続を約した平成14年9月12日に山形に赴いた際のY1理事発言に示されているように、同人が申立人組合の組合員であることを理由とするものであり、同人について、定年を理由に形式的に退職とすることは、不利益取扱いの不当労働行為に当たる。

#### イ 被申立人の主張の要旨

X1は、平成14年12月22日に満60歳となったことから、学園の就業規則第15条により、平成15年3月31日をもって学園を定年退職したものである。また、X1は、異議なく退職金を受領するなどして、定年退職したことを了承している。申立人も、2004年8月19日付け準備書面第1の1において、「申立人の請求の前提として、被申立人就業規則において、60歳定年制が定められていることを争うわけではない。」と述べて、60歳定年制の存在自体を認めているのであるから、申立人の本件救済命令申立て自体が失当である。

学園において、60歳定年後の雇用が常態化しているという事実は全くなく、定年前から学園に雇用され、60歳以降も引き続き雇用され続けたのは学園参事のY2のみである。また、平成13年12月13日の理事会において、60歳以上の教職員の人数を削減して人件費を

削減(経営の合理化)するため、60歳以上の者で、正規職員による代替が可能な者及び特段業務遂行について不可欠ではない者等については雇止めを行うとの基本方針を決定して以降、学園が定年退職した者を再雇用した事実はない。

また、X1が学園の従業員としての地位を喪失したのは、定年退職によるものであり、X1が再雇用されなかったのは、学園の経営環境上の理由によるものであるから、学園がX1の雇用継続を認めなかったことに不当労働行為意思が介在する余地は全くない。

(2) 当委員会の判断

ア 本件申立ては却下されるべきであるとの主張について

被申立人は、X1が異議なく退職金を受領するなどして定年退職を了承していること、及び、申立人が2004年8月19日付け準備書面第1の1において、60歳定年制の存在自体を認めていることを挙げて、申立人の本件救済命令申立て自体が失当である(本件申立てを却下すべきである)と主張している。そこで、まずこの点から判断する。

不利益取扱いの不当労働行為は、単に労働者個人の雇用関係上の権利ないしは利益を侵害するにとどまらず、労働者が加入する労働組合の団結活動を抑圧ないしは制約するという点に本質がある。したがって、労働組合は、不利益取扱いの救済を受けることにつき、組合員の個人的利益を離れた固有の利益を有し、不利益取扱いを受けた組合員が「積極的に、右の権利利益を放棄する旨の意思表示をなし、又は労働組合の救済命令申立てを通じて右の権利利益の回復を図る意思のないことを表明」しない限り、救済を求めることができるといわなければならない(旭ダイヤモンド工業事件・最高裁第三小法廷昭和61年6月10日判決・労働判例476号6頁参照)。

これを本件についてみると、なるほど申立人は、X1が雇用保険被保険者離職証明書を受け取り、異議なく退職金を受領していることを争っていない。しかし、X1は、雇用保険被保険者離職証明書及び退職金の受領の前後を通じて、組合と学園との団体交渉あるいは団体交渉の申入れにおいて、雇用継続を含む定年延長を求めてきたのであるから、同人が雇用保険被保険者離職証明書を受け取り、異議なく退職金を受領しているという事実のみをもって、積極的に、右の権利利益を放棄する旨の意思表示をなし、又は労働組合の救済命令申立てを通じて右の権利利益の回復を図る意思のないことを表明したということはできない。

また、申立人は、2004年8月19日付け準備書面第1の1において、「請求の前提として、被申立人就業規則において、60歳定年制が定められていることを争うわけではない」と述べて、60歳定年制の存在を認めている。しかし、申立人が本件請求の前提として60歳定年制の存在を認めているのは、X1が定年退職後に再雇用されなか

ったことが不利益取扱いの不当労働行為に当たるということをいうためのものであるから、申立人の主張に矛盾があるということもできない。

以上のとおりであるから、本件申立て自体が失当であるとする被申立人の主張は理由がない。

イ 学園が X1 の雇用を継続しなかったことは、不利益取扱いの不当労働行為に当たるか

申立人は、学園の就業規則第 15 条ただし書が 60 歳以降も引き続き勤務を延長することがある旨規定していること、そして、60 歳以降に雇用された者を含めて 60 歳を超えて働くものが多数存在することを前提として、X1 を定年退職後に再雇用しなかったことは不利益取扱いの不当労働行為に当たると主張する。

しかし、学園においては、定年前から学園に雇用され、60 歳以降も引き続き雇用されたのは学園参事の Y2 のみであり、平成 13 年 12 月 13 日の理事会決定以降、再雇用された定年退職者は存在しないから、定年後の再雇用が常態化していたという事実は、これを認めることができない。

なお、申立人は、平成 14 年 9 月 12 日に Y1 理事と山形に出張した際、Y1 理事が X1 に対して組合を脱退することを条件に雇用の継続をほのめかす発言をしたと主張している。この主張のいわんとするところが種々の事実によって裏付けられるとすれば、平成 13 年 12 月 13 日の理事会決定以降において定年後の再雇用が常態化していたという事実が存在しなかったとしても、X1 が組合を脱退すれば再雇用される余地があったということもできないわけではないので、念のためこの点についても触れておくことにする。

申立人のこの主張については、これに沿う証拠として X1 の証言及び陳述書の記載が存在する。しかし、ほかにこれを裏付けるに足りる証拠はないから、申立人のいうような Y1 発言があったとまでは認めることはできない。これに加えて、① X1 と同時期に定年退職となった財務部長の Y5(非組合員)も再雇用されていないこと、② X1 が「学園本部管理課施設係、係長」の仕事内容に不満を抱いており、また、賃金等の待遇も和解条件を満たすものではなかったとしても、そもそも X1 は復職の時点では申立人の組合員ではなかったこと、③学園からの企画開発室への仕事のあっせんを断ったのは X1 本人であったこと、④ X1 は平成 13 年 4 月 1 日付けで係長から財務部管財調達課の課長代理に昇格していること、⑤ X1 は、申立人の分会長という地位にあったにもかかわらず、雇用継続を含む自身の定年延長問題以外に組合活動を積極的に行っていたとの疎明はないこと等の事実を総合すると、X1 の定年後の再雇用拒否は、X1 が申立人の組合員であったことを理由としてなされたものということとは

できない。

よって、申立人の主張は理由がなく、被申立人が X1 の雇用を継続しなかったことは、不当労働行為に当たらない。

#### **第6 法律上の根拠**

よって、当委員会は労働組合法第 27 条の 12 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 17 年 9 月 29 日

埼玉県労働委員会

会長 遠藤 順子 (印)