

命 令 書 (写)

申立人 長崎県長崎市元船町 1 7 番 1 号
長崎県住宅供給公社職員組合
執行委員長 X 1

被申立人 長崎県長崎市元船町 1 7 番 1 号
長崎県住宅供給公社
理 事 長 Y 1

上記当事者間の長崎地労委平成 1 6 年 (不) 第 5 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 1 8 年 1 2 月 2 1 日第 9 2 8 回公益委員会議において、会長公益委員國弘達夫、公益委員福澤勝彦、同前田信行、同服部悦子出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、被申立人長崎県住宅供給公社（以下、「公社」という。）が、平成15年8月下旬から同年10月15日までの間、希望退職募集を行ったこと、その間、度々組合員に対して退職勧奨を行ったこと、平成16年1月1日付で、希望退職した組合員を正規職員より低い賃金条件で1年契約の契約職員として再雇用したこと、及び同年4月1日から正規職員の賃金の引き下げを行ったこと、これらの行為が、公社の職員で組織する申立人長崎県住宅供給公社職員組合（以下、「組合」という。）に対する団体交渉拒否又は不誠実団交に当たるか否か、又は組合員に対する不利益取扱いあるいは組合に対する支配介入に当たるか否かが争われた事案である。

第2 申立人の請求する救済内容（要旨）

- 1 被申立人は、申立人が申し入れた、組合に所属する組合員の身分や地位、労働条件に関する件についての団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、希望退職届を強制された組合員10人（X₂、X₃、X₄、X₅、X₆、X₇、X₈、X₉、X₁₀、X₁₁）を公社職員として取り扱うと同時に、平成16年1月分支払い以降、各月における賃金減額分を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、希望退職に応じなかった組合員4人（X₁、X₁₂、X₁₃、X₁₄）に対し、平成16年4月分支払い以降、各月における賃金減額分を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、本命令書交付の日から7日以内に、縦2メートル、横1メートルの白板に、次の内容を楷書で明確に墨書して公社の玄関に10日間掲示し、さらに、朝日新聞、読売新聞、毎日新聞、西日本新聞、長崎新聞、各新聞の広告欄に提出すること。

長崎県住宅供給公社は、長崎県住宅供給公社職員組合よりの団体交渉申入れに対する不誠実団交を認め、一方的に労働条件の不利益

変更を強行したことを認め、今後、このような憲法・労組法に違反する不当労働行為は絶対行わないことを誓約し、謹んでお詫びいたします。

平成 年 月 日

長崎県住宅供給公社職員組合
執行委員長 X 1 殿

長崎県住宅供給公社
理事長 Y 1

第3 認定した事実

1 当事者

- (1) 公社は、昭和40年6月1日に成立した地方住宅公社法（昭和40年法律第124号）に基づき、長崎県、長崎市及び佐世保市の出資により同年11月1日に設立され、肩書地に本社を置き、長崎県内5か所に事務所を有し、同県内で宅地開発と分譲事業、賃貸住宅の経営、及び県営住宅などの管理業務の受託を行っている法人である。公社の本件申立時における従業員数は、非常勤の県営住宅の専任管理人10名を除くと49名である。
- (2) 組合は、昭和49年10月3日に公社の職員をもって設立された組合で、申立時における組合員数は、14名である。

2 本件労使紛争の経過

(1) 希望退職及び再雇用までの経過

ア 公社の売上高は、平成6年度から8年度の約140億円をピークに、それ以降は大幅に減少し、平成14年度は約58億円であった。これに対し、借入金額は、平成14年度で約348億円であった。

平成14年12月27日に、長崎県に設置された長崎県出資団体あり方検討委員会は、公社の役割について、リスクの大きい分譲・賃貸

住宅分野からは順次撤退し、公営住宅の管理などリスクの低い分野に特化していくことが適当であるとし、「機能縮小のうえ存続」の提言を提出した。

【第3回審問Y₁証言、甲第25号証の2、乙第129号証】

イ 会社が平成14年度の決算で、経常収支で約7億円の損失を出したのに対し、会社の監事は、平成15年6月26日付けの「平成14年度決算及び業務に関する意見書」において、組織体制及び賃金の見直しの意見を提出した。

事務費に占める人件費の比率が高く、職員46名のうち50歳以上が31名おり、人件費を押し上げる要因となっていた。

【第3回審問Y₁証言、乙第129号証】

ウ 平成15年6月24日から27日にかけて、会社のY₁副理事長（以下、「Y₁副理事長」という。）らは、賃貸部門、分譲部門、建設部門、及び諫早西部団地開発事務所（以下、「諫早西部事務所」という。）の各職員に対し、会社経営の窮状を説明した。

【乙第129号証】

エ 同年7月、長崎県に長崎県住宅供給公社改革推進委員会（以下「改革推進委員会」という。）が設置され、今後の会社のあり方について議論が進められることとなった。

【乙第129号証】

オ 同年7月10日、会社のY₂理事長（以下、「Y₂理事長」という。）は、全職員に対し、会社の窮状と改革の必要性を1時間程度かけて説明した。その際、会社は、質疑の中で、退職者の募集等を7月末に提案したい旨説明した。

【甲第53号証、乙第129号証】

カ 同年7月16日、会社のY₃総務部長（以下、「Y₃総務部長」という。）らは、組合のX₈執行委員長ら組合役員に対し、次のような内容の「給与削減及び希望退職募集案」を提示した。このとき、会社は、退職者数は10名から15名程度を考えていることなどを説明した。これに対し組合は即答を避け、組合内部に持ち帰って、後日、会社と協議したい旨回答した。

（給与削減案）

本俸を10パーセント削減

調整手当の廃止

管理職手当の削減

部長職を16パーセントから12パーセントに切り下げる等、
各役職について4ポイント切り下げる

期末手当を0.55月削減

55歳昇給停止

号給適用を廃止する

扶養手当2分の1削減

実施時期は、平成15年10月1日

(希望退職募集案)

募集期間 平成15年8月1日から同年11月30日まで

優遇策として、退職金は、整理退職の月数に、年齢に応じ12月
から20月を加算

退職日は、平成16年3月31日

【第1、2回審問X₃証言、第2回審問Y₄証言、甲第32、33号証】

キ 同年7月28日、公社は、組合に「人件費の削減について(協議)」
及び「希望退職者の募集について(通知)」を提出した。

このとき、Y₃ 総務部長は、人件費の削減については協議するが、
希望退職募集は、個人の希望退職であるから、組合と協議する必要は
ない旨発言した。

「希望退職者の募集について(通知)」には、「長崎県住宅供給公
社希望退職募集要領(以下、「募集要領」という。)」が添付されてお
り、人件費削減及び希望退職募集の内容は、募集要領において希望退
職募集期間を平成15年9月1日から同年11月28日までとしたこ
と以外は、同年7月16日に組合へ示した「給与削減及び希望退職募
集案」と同様の内容であった。

【第1回審問X₃証言、甲第3号証の1、2、乙第129号証】

ク 同日、組合は、公社に対し、「給与削減及び希望退職募集案」は、
提案どおりの実施期日では十分な協議ができないとして、協議に応じ
ることは困難であるとの見解を、文書により回答した。引き続いて行
われた公社との協議において、公社は、当面30人程度の体制でいき
たいこと、及び8月中には結論が出るよう協議したいことなどを説明
した。

組合内部では、希望退職募集は個人の判断に委ねるものとし、今後の協議は、給与削減の実施時期を平成16年4月以降に延ばすことを大前提として進めていくという考えであった。

【第1回審問X₈証言、甲第4号証の1、2】

ケ 同年8月5日、公社と組合が協議を行った。組合は、給与削減の実施時期を平成16年4月1日とすることや、賃金削減幅を年俸の10パーセントにすることなどを要求した。公社は、給与削減の時期については検討するが、年俸の10パーセント削減では基本給が下がらない、できるだけ人件費を下げたい旨答えた。

また、公社は、組合からの質問に対して、希望退職が多く出た場合の対応として、仕事を減らす、嘱託職員の補充や退職者の再雇用を検討する旨説明し、さらに、翌年からの人員体制について、事務系10名、建築2～3名、総務2～3名、諫早西部事務所10名の25名程度が必要だが、とりあえず30名体制を予定している旨説明した。

組合が、希望退職者で再就職が早く決まった場合、年度末を待たずに早期に退職できるよう要望したのに対し、公社は検討する旨回答した。

【第1回審問X₈証言、第3回審問Y₁証言、甲第5号証】

コ 同年8月11日、公社は、組合に対し、8月5日の協議における組合要求に対する回答を行った。この中で、公社は、給与削減の実施時期は考慮するが、7月16日の公社提案で妥結することが条件であること、ただし、この提案中、若年層（一定の等級以下の者）の給与削減率については緩和できるよう考慮する、また、希望退職者の退職時期については、相談に応じたい旨回答した。

組合は、公社に対し、内部協議を行い、盆明け早々に回答する旨伝えた。

【甲第6号証】

サ 同年8月29日、公社と組合が、「給与改定等に関する確認書（以下、「給与改定等確認書」又は、単に「確認書」という。）」を締結した。

確認書は、同年7月16日の公社の提案から、給与削減の実施時期を平成16年4月1日へ延期し、本俸の10パーセント削減を10パーセントないし5パーセント削減へ変更した内容であった。

【第1回審問X₈証言、甲第7、4号証の2】

シ 同年8月下旬、公社が、希望退職の募集を開始した。なお、募集要領のうち、退職日は、平成15年12月31日へ変更されていた。

希望退職募集に関して公社と組合との間で、合意書又は協定書による合意はなかったが、組合は、希望退職募集を暗黙のうちに了解したという形になっていた。

【第1回審問X₈証言、第1回審問Y₄証言、第3回審問Y₁証言】

ス 同年9月10日、Y₁副理事長は、諫早西部事務所で、組合員X₁₃、同X₃、同X₁₄に対し、今後も働く意思があるか否か確認した上で、働く意思があると答えた前記3名に対し、希望退職募集に応募して退職届を提出した上で、再雇用されるよう勧めた。

なお、こうした公社幹部による希望退職の勧奨は、同年10月15日まで、複数の組合員に対して行われた。

また、公社は、この頃までには、希望退職に応募した39歳以下の職員のうち、希望する者は再雇用するという方針を決めていた。

【第1、2回審問X₈証言、第1回審問Y₄証言、第3回審問Y₁証言、甲第8、9、16、43~56号証】

セ 同年9月16日、公社は、39歳以下の職員に対する説明会を開催し、希望退職募集に応じて退職した場合希望者は再雇用すること、再雇用者については、1年契約の固定給とし、2年間は雇用を保証するとともに、500万円を限度に現給保証すること等を説明した。

なお、公社は、40歳以上の職員については、公社が必要とする者を再雇用するとの方針を決定し、個別に説明をした。

【第1回審問X₈証言、甲第10、11、12号証、乙第129号証】

ソ 同年9月18日、公社は、39歳以下の職員に対して、Y₃総務部長名の「募集退職に応じた者に対する再雇用について」を配布し、再雇用の募集を開始した。その内容は、希望退職に応じた39歳以下の者で公社に再雇用を希望する者は、次の条件で再雇用するというものであった。

年 齢 平成16年3月31日現在で満39歳以下の者
給与等 定額制とするが、当初の2年間は、500万円を限度として、「給与改定等確認書」による平成16年4月1日現在の給与を保証する。

再雇用日 平成16年1月1日

雇用期間 1年契約の雇用契約とし、その後は1年更新
募集期間 同年9月18日から同年10月15日まで

【甲第11号証】

タ 同年9月24日、公社は、希望退職の募集期間の期限を当初の同年11月28日から同年10月15日に変更し、その旨、組合に通知した。

【第1回審問X₈証言、第2回審問Y₄証言、甲第12号証】

チ 同年10月15日の希望退職の募集期間の終了までに、対象となった職員46名中45名(うち組合員は22名中21名、非組合員は24名全員)が希望退職の募集に応じた。

【第1回審問X₈証言、乙第1~42、129号証】

ツ 同年11月6日、組合は、公社に、同年11月14日を回答期限として、以下の内容の要求書を提出した。

公社の再建策として労使合意した「給与改定等確認書」の再協議雇用責任を全うし、やむを得ず人員削減を行う場合は、就職の斡旋等を行うこと

平成16年1月1日以降の公社人員及び体制を明示すること

平成16年1月1日以降の雇用者の就業規則は現行の就業規則を準用すること

平成16年1月1日以降の雇用者の給与体系を明示すること

なお、公社は、本件要求書に対する回答を同月14日までに行わず、又、本件救済申立てに至るまで文書による回答は行っていない。

【第1回審問X₈証言、第2回審問Y₄証言、第3回審問Y₁証言、甲第14号証】

テ 同年11月13日、改革推進委員会が中間報告の中で、公社に対し、中期的な経営計画の策定を急ぐこと等の意見を出した。

【乙第129号証】

ト 同年11月、公社は、再雇用する予定の職員に対し、個別に再雇用に係る給与等の労働条件を提示した。

ナ 同年12月10日、公社は、退職辞令交付式の日時を平成15年12月25日午後1時30分と定め、同年12月31日付の退職辞令内示、平成16年1月1日付の採用辞令内示(再雇用者の内示)、及び同日付の異動内示を行った。

【第1回審問X₈証言、第1、2回審問Y₄証言、乙第129、143号証】

二 同年12月17日、組合の執行委員長が、X₈（以下、「X₈」
という。）からX₁（以下、「X₁」という。）に交替し、X₈は
執行委員になった。

【第1回審問X₈証言】

又 同年12月に公社は、「中期経営計画（案）」を策定し、同月22
日、公社は、長崎県内の主取引銀行2行に対し、同計画について説明
した。両行は、同計画が両行の債権の50パーセントを超える債権放
棄を求める一方で、退職金を満額支払おうとしていることに対し強い
拒否反応を示した。また、両行は、既に貸付金について返済遅延が生
じており、相殺適状にあることを理由に、退職金の支払いのための預
金の引き出しに応じるか否かを同月24日に回答することにした。

【第1、2回審問Y₄証言、第3回審問Y₁証言、乙第129、130、140号証】

ネ 同年12月24日、公社は、主取引銀行2行から、預金の引き出し
には応じられない旨の最終回答を受けた。この時点で、別の銀行に確
保されていた預金では、退職加算金を含めた退職金の額に不足してい
た。このため、公社は、翌日に予定されていた辞令交付を断念し、退
職加算金については協議に委ねるという条件に同意する者には、加算
金を除く規定の退職金を支払う、当該条件に同意しない者は引き続き
雇用する等の方針を決定した。

【第1回審問Y₄証言、乙第129、130号証】

ノ 同年12月25日午前中、Y₃総務部長は、X₁執行委員長及びX₈
に対し、午後から予定していた辞令交付がなくなったこと、退職加
算金を支払うことが難しくなったこと、詳しくは理事長から説明があ
ることを説明した。

【第1、2回審問X₈証言】

ハ 同日午後2時から、Y₂理事長は、全職員に、退職加算金の撤回等
について説明し、併せて、予定どおり退職を希望する者は、退職加算
金は今後の協議結果によることを承諾する旨の承諾書を提出するよう
求めた。なお、公社と職員との協議は、Y₂理事長が記者発表のため
に退席した後も深夜まで行われた。

【第1回審問X₈証言、第1、2回審問Y₄証言、甲第16号証、乙第129、138号証】

ヒ 同日、公社は、記者会見を行い民事調停法に基づく「特定調停」の
申立てを行うことを発表した。

フ 同年12月27日、X₈が、Y₅ 常務理事（以下、「Y₅ 常務理事」という。）及びY₃ 総務部長に、退職加算金の撤回等に関する次の質問事項のメモを手渡し、回答を求めた。

希望退職募集の白紙撤回により、新しい希望退職募集要領が必要（整理解雇であることの確認）

退職届の返還と希望退職募集による退職届の提出が必要になる。

退職しない者の雇用条件は従前のままであることの確認

再雇用の雇用条件の提示（賃金体系のみの変更で他は、現就業規則に準ずるものであること）

希望者を再雇用することの確約

【第1、2回審問X₈証言、第1回審問Y₄証言、乙第43、131号証】

ヘ 同年12月29日、Y₅ 常務理事及びY₃ 総務部長は、X₈及び長崎県住宅供給公社退職者会（以下、「退職者会」という。）の会長のA（以下、「A」という。）らとの間で、X₈から同年12月27日に示された質問項目に対する回答、及び退職加算金にかかる承諾書の協議を行った。

【第1、2回審問X₈証言、第1、2回審問Y₄証言、乙第44、135、173号証】

ホ 同年12月30日、Y₁ 副理事長、Y₅ 常務理事及びY₃ 部長らは、X₈及びAらに対して、同27日の質問項目に対する回答書、退職加算金にかかる承諾願、及び再雇用者の労働条件通知書を提示して協議を行い、X₈らは了承した。

なお、回答書の内容は、概ね次のとおりであった。

募集要領の退職加算金部分を撤回し、「退職加算金の件については、今後の公社との協議結果（組合との交渉結果を含む。）によることを承諾する。」に改める。そのために、別紙承諾願について承諾していただくことになる。

上述の承諾願は、白紙撤回の申入れではなく、既に合意が成立している内容の一部変更であり、新たに希望退職を募集するものではない。したがって、公社からの承諾願いを承諾した人については新たな退職届の提出は不要で、退職をしない人には退職届を返す。

退職しない者の雇用条件は、平成15年8月29日に組合と妥

結した内容のとおり。

再雇用者の雇用条件は、既に示している雇用条件のとおり。ただし、その他雇用条件については、今後協議する。

再雇用が内定していた者で再雇用を希望する者については、再雇用を確約する。39歳以下の再雇用者の雇用条件は、既に示しているとおり。

この協議後、別室で待機していた職員に対し、Y₃部長が、承諾願の用紙を配布し、説明した。その場で、37名が退職加算金にかかる承諾願に承諾する旨の署名、押印をし、これらの者には退職辞令が渡された。

【第1、2回審問X₈証言、第1回審問Y₄証言、甲第17号証、乙第44、131、136、137号証】

マ 同日、組合と退職者会が連名で、公社に、退職加算金の全額支給を求める要求書（平成15年12月25日付）を提出した。

【甲第35号証】

ミ 平成16年1月4日までに、希望退職の対象職員46名（うち組合員22名）のうち、42名（うち組合員18名）が退職加算金にかかる承諾書を提出して退職し、組合員3名が退職願等を撤回して残留した。なお、組合員1名は当初から退職願等を提出していなかった。

また、退職者のうち再雇用されたのは、39歳以下の者7名、40歳以上の者13名、計20名であり、39歳以下の職員については、再雇用を希望した者全員が再雇用された。

【第1回審問Y₄証言、乙第129号証】

ム 同年1月5日、公社が、退職者に対し、退職加算金を除く退職金を振り込んだ。

【乙第129号証】

（2）希望退職及び再雇用後、本件申立てまでの経過

ア 平成16年1月5日、組合は、全日本自治団体労働組合長崎県本部（以下「自治労」という。）及び長崎地区労働組合会議（以下「地区労」という。）に加入し、組合は、自治労及び地区労と連名で、公社に緊急団体交渉を申し入れた。申入事項は、退職加算金の件、職員の賃金・労働条件に関する事、公社の今後のあり方について、上記以外のその他一切の件、であった。

【第2回審問X₈証言、第1回審問Y₄証言、甲第18号証】

イ 同年1月7日、団体交渉が開催された。組合が、退職加算金の支給を強く求めたのに対し、公社は、特定調停の中で努力する旨の回答をした。

また、職員の賃金・労働条件に関して、公社が、15年度中は現行どおり、16年4月以降は、給与改定等確認書により実施する旨回答したのに対し、組合は、確認書は、合意したときに示された体制等の条件が異なっているので、錯誤により無効である旨主張した。

組合は、特定調停の申立てを決定するには、労使協議が不十分であるとして同日予定の理事会の開催延期を求めたのに対し、公社は、同日の理事会で、これまでの経過説明と方向性の確認を行う旨答えた。

【第2回審問Y₄証言、甲第19号証】

ウ 同年1月8日、公社は、長崎県内の主取引銀行2行から、公社の預金全額と公社に対する債権を相殺する旨の通知を受けた。

【第3回審問Y₁証言、乙第130号証】

エ 同年1月15日、団体交渉が開催され、引き続き、断続的に事務折衝が行われた。

組合からの質問に対し、公社は、退職加算金の支払いには、特定調停の場での債権者各位の同意が必要、再雇用職員の労働条件は、現就業規則を踏襲したい、中期計画の明示は、特定調停の申立て後になる、などの回答を行った。組合は、退職加算金は全額支払う必要があること、「中期経営計画書」における労働条件に関する部分は、特定調停の申立てをする前に、労使協議において決定するよう求めたが、公社は同意しなかった。

【第2回審問Y₄証言、第3回審問Y₁証言、甲第22、23号証】

オ 同年1月19日、公社は、長崎地方裁判所に、民事調停法に基づく特定調停の申立てを行った。公社は、平成14年度末で約129億6千8百万円の債務超過で、平成15年度末の実質債務超過額を約135億円見込んでおり、特定調停の申立てでは、債権者である長崎県、住宅金融公庫、銀行及び保険会社の計14機関を相手に、約135億円の債務免除等を要請していた。

【甲第25号証の1、2】

カ 同年1月22日、組合は、公社に対し、再雇用された組合員10名の賃金について労使の合意がないとして、同年1月21日に支払われ

た当該職員に係る賃金については仮領収する旨通知した。

【甲第26号証】

キ 同年3月4日、公社は、就業規則の改正について、組合に意見書の提出を求めた。組合は、労働条件の変更については協議事項である旨伝え、正式に組合に提案申入れを行うよう要請し、公社は了解した。

ク 同年3月11日、団体交渉が開催された。公社が、就業規則の改正についての協議を求めたことに対し、組合は、希望退職者の募集及び退職加算金に係る承諾書や再雇用者の労働条件について労使協議及び合意がないことを指摘するとともに、給与改定等確認書について再協議の要求を公社に行っていることから、就業規則の一方的変更は認められない旨主張した。

また、組合が、退職加算金の支払いと、再雇用者の賃金を再雇用以前の金額に一たん戻すことを求めたのに対し、公社は、退職加算金については、特定調停中であり、債権者の理解が得られ、支払う余裕が出てくれば支払う意思はあるが、それまでは、裁判所で支払い義務が認められるようなことがない限り協議が前に進まない旨、及び再雇用者の賃金は、公社と再雇用者本人との間で合意した賃金である旨答えた。

【第2回審問X₈証言、第2回審問Y₄証言、第3回審問Y₁証言、甲第28号証】

ケ 同年3月19日、組合は、自治労及び地区労と連名で、公社に、退職加算金の支払いや再雇用職員に係る減額分の賃金の支払い、及び労働条件に関する交渉に誠実に応じること等を求めた申入書を提出した。

【第2回審問X₈証言、第2回審問Y₄証言、甲第29号証】

コ 同年3月24日、組合は、公社に、再雇用職員に係る賃金の全額支払いがなければ法的手段をとる旨の通告書を提出した。

【甲第30号証】

サ 同年3月29日、公社は、組合に対し、同年3月19日付申入書に対する回答書を提出した。この中で、公社は、ア 退職加算金については、債権は存在せず、支払い義務はないが、引き続き協議する、イ 再雇用職員は、公社が示した新たな労働条件により再雇用されたものであり、賃金についても適正に支給されている、ウ 職員の労働条件に関しては、誠意を持って交渉に応じる旨、回答した。

【甲第31号証】

シ 同年4月3日、希望退職後再雇用された組合員が、長崎地方裁判所に、退職加算金の支払いを求めて訴訟を提起した。

ス 同年4月19日、組合は、会社に対し、再雇用職員に対する賃金の減額は認められないこと、また、給与改定等確認書については、錯誤により無効であり、確認書に基づく正規職員の同年4月分賃金の減額は行わないよう求める通告書を提出した。

【甲第39号証】

セ 同年4月20日、組合は、当委員会に本件救済申立てを行った。

(3) 本件申立て後の経過

ア 平成16年5月6日、組合は、会社に、給与改定等確認書を平成15年11月6日をもって解約・破棄したものとする通告を行った。

【甲第40号証】

イ 同年6月7日、会社は、組合に、『『通告書(平成16年1月22日付、3月24日付、4月19日付)』及び『給与改定等に関する確認書破棄通告(平成16年5月6日付)』に対する長崎県住宅供給公社の考えについて』を通知した。この中で、会社は、給与改定等確認書は現時点でも有効であること、また、再雇用者は会社が示した新たな労働条件により雇用したものであり、その賃金については、組合との協議及び合意は必要ないとの考えを伝えた。

【甲第41号証】

ウ 平成17年3月1日、会社が長崎地方裁判所に申立てしていた特定調停が成立した。

エ 同年4月25日、長崎地方裁判所で、組合員と会社との間で退職加算金に関する和解が成立した。

【乙第141号証】

オ 平成18年5月16日、申立人は、本件救済申立ての変更申立てを行い、救済内容中、退職加算金の支払いを求める部分を取り下げ、正規職員に係る平成16年4月以降の賃金の減額分の支払いを求める内容を追加した。

第4 当事者の主張及び当委員会の判断

1 希望退職の募集について

(1) 組合は、公社が希望退職の募集について組合と協議すべき事項ではないとする態度が、労働組合法（以下、単に「法」という。）第7条第2号の団体交渉拒否であり、このことにより、正常な組合活動を阻害したことは、法第7条第3号の支配介入である旨主張するので、以下のとおり判断する。

(2) 希望退職は個々の労働者が希望退職に応じるか否かの問題であるとはいえ、応募する労働者にとっては退職金などの労働条件を含むものであり、また、募集に応募しない労働者にとっても、組織のスリム化等によりその働き方に影響を及ぼす可能性があるものであることから、希望退職の規模や退職金の額等募集の基本的な基準の作成は、労働条件にかかわるものとして、団体交渉事項であると解する。

(3) 本件希望退職の募集に当たっては、ア 平成15年7月16日に公社の総務部長らが組合執行委員長らに対し、「給与削減及び希望退職募集案」を提示し、希望退職募集の内容の説明を行ったこと（前記第3の2の(1)のカ）、イ 同年7月28日に公社は、組合に対し、「希望退職の募集について（通知）」を提出し、同日、公社が、当面、職員は30名程度の体制でいきたいことなどを説明したこと（前記第3の2の(1)のキ及びク）、ウ 同年8月5日、組合と公社で協議が行われ、組合から、希望退職者が多く出た場合の対応及び翌年の人員体制についての質問と、希望退職の応募者のうち再就職が決まった者に係る退職の時期についての要望が出され、公社から回答が行われていること（前期第3の2の(1)のケ）、エ 同年8月11日、組合と公社で協議が行われ、公社が、組合が要求していた希望退職者の退職時期については相談に応じたいと回答していること（前記第3の2の(1)のコ）が認められる。

また、組合は、同年7月28日の段階で、希望退職募集は個人の判断に委ねる（前記第3の2の(1)のク）という方針のもとで公社との交渉を実施しており、また、当時の組合執行委員長の証言によると、希望退職の募集について、組合としては「そのままお受けしたということ」であり（第2回審問 X8 証言）、募集要領については「暗黙のうち

に了解」(前記第3の2の(1)のシ)している。

- (4) 以上の経過からみると、総務部長が、希望退職募集について組合と協議する必要はない旨の発言をしている(前記第3の2の(1)のキ)ものの、公社は、事務折衝等を含めた4回の協議の中で、組合に対して希望退職募集の内容を説明し、組合からの質疑に対する回答を行い、また、組合が要望した退職時期に関して検討及び回答を行っており、また、組合は、募集要領について反対することはなく、暗黙のうちに了解したのであるから、必要な協議はなされていたものと認められる。

よって、公社が希望退職の募集について組合との協議事項ではないとした態度をもって、法第7条第2号の団体交渉拒否とはいえない。

また、本件希望退職募集を実施するに当たり、組合活動が阻害された事情も認められないことから、法第7条第3号に該当しない。

2 組合員に対する退職勧奨について

- (1) 組合は、公社が組合員に対し本件希望退職募集に応募するよう勧奨を行ったことが、法第7条第1号の不利益取扱い及び同条第3号の支配介入に該当する旨主張するので、以下のとおり判断する。
- (2) 組合は、組合員が希望退職募集に応募し、正規職員より低い労働条件で再雇用されたことが「不利益」の内容であり、これは公社の「応募するよう強く勧奨した行為」によってもたらされたものであるから、当該公社の退職勧奨が不利益取扱いであると主張するものようである。

一般に、不利益取扱いとは直接組合員に不利益をもたらす使用者の行為と解されるところ、組合員の応募を必要とする本件退職勧奨をもって不利益取扱いであるとする組合の主張には疑義がある。

仮に組合の主張を認めるとしても、そもそも、法第7条第1号で禁止されているのは、組合員であることや組合活動の故をもって組合員に対して不利益取扱いを行うことであるところ、組合は、本件退職勧奨が、組合員であることや組合活動の故をもって行われたことについての具体的な主張を行っておらず、その他、組合員であること等を理由に本件退職勧奨が行われたと認めるべき事情もない。

よって、公社の組合員に対する本件退職勧奨は、法第7条第1号に該当しない。

- (3) 組合は、本件希望退職の募集について労使間の合意がなかったことを前提に、本件退職勧奨が、法第 7 条第 3 号に規定する支配介入に該当する旨主張するが、前記第 4 の 1 の (4) で判断したとおり、組合と会社の間で希望退職募集に係る協議が行われ、かつ、組合は、希望退職の募集を了承していたのであるから、組合の主張には理由がない。また、その他、本件退職勧奨によって組合活動が阻害された事情も認められない。
- よって、会社の組合員に対する本件退職勧奨は、法第 7 条第 3 号に該当しない。

3 希望退職者の再雇用について

- (1) 組合は、会社が、組合と協議を行わずに再雇用者の労働条件を決め、再雇用したことが、法第 7 条第 2 号の団体交渉拒否、及び同条第 3 号の支配介入に該当すると主張するので、以下のとおり判断する。
- (2) 希望退職者に係る再雇用の有無及び再雇用者の労働条件は、職員が希望退職に応じるか否かを判断するに当たって重要な要素になるものであるから、希望退職者に係る再雇用者の労働条件も、前記第 4 の 1 の (2) で判断した希望退職の募集同様、団体交渉事項であると解する。
- (3) 会社が希望退職者に係る再雇用者の労働条件を決めるに当たっては、事前に組合との協議は行われていないが、一方で、当該労働条件に関し、組合から団体交渉の申入れがあったか否かについて、当事者間で争いがあるので、以下に検討する。
- (4) 組合は、平成 1 5 年 1 1 月 6 日に再雇用者に係る要求書（以下、本項及び次の項において、「1 1 月 6 日付要求書」又は、単に「要求書」という。）を会社に提出しているが、その前後の状況、及び要求書の内容は、次のようなものであった。
- ア 会社は、平成 1 5 年 9 月 1 8 日に、3 9 歳以下の職員に対して、再雇用者に係る賃金等の労働条件に関する文書を配布した（前記第 3 の 2 の (1) のソ）。組合は、会社に対し、1 1 月 6 日付要求書を提出するまでの間、当該労働条件について組合と協議を行うことなく組合員へ提示したことについての抗議を行っておらず、また、当該労働条件の内容に反対したというような事実は認められない（前記第 3 の 2 の (1) のシないしチ）。

イ 要求書における希望退職又は再雇用に関する要求事項は、第3項の平成16年1月1日以降の公社人員及び体制を明示すること、第4項の平成16年1月1日以降の雇用者の就業規則は現行の就業規則を準用すること、及び第5項の平成16年1月1日以降の雇用者の給与体系を明示することの3項目であり（前記第3の2の（1）のツ）、要求書は、再雇用者の労働条件の改善について団体交渉の開催を求めるものではない。

ウ 公社は、要求書に対して文書による回答は行っていないが、平成15年11月末までに再雇用予定の組合員に対し、個別に再雇用の際の賃金等の労働条件を提示し（前記第3の2の（1）のト）、また、同年12月10日に平成16年1月1日以降の再雇用者を含む公社の組織人員体制の内示を行っている（前記第3の2の（1）のナ）。

これら公社が提示した再雇用者の労働条件及び組織体制について、再雇用者が確定する平成16年1月4日までの間、組合が公社に対して、団体交渉の申入れを行った事実は認められない。

（5）以上のことから、組合は、再雇用者が確定する平成16年1月4日までは、公社が希望退職者を契約職員として再雇用すること、及びその際の給与等の労働条件に反対していなかったことが認められる。

むしろ、要求書において、平成16年1月1日以降の雇用者の就業規則は現行の就業規則を準用することを要求していることからすれば、その前提として、契約職員として再雇用することについて組合は了承していたものと認められる。

また、要求書の提出後、再雇用予定の組合員に対し個別に賃金等が示されたことに対し、実際に再雇用されるまでの間、組合から団体交渉の申入れが行われていないことから、当該再雇用者の賃金等についても、組合は了承していたことが推認される。

なお、組合は、要求書の提出前に、執行委員長のX₈が、口頭で、Y₃総務部長に協議を申込み、さらに、要求書提出後には、要求書に対する回答を督促した旨主張するが、当該協議の申込みの具体的な内容は明らかでなく、また、当該督促は、要求書に対する回答を促すものにすぎないので、いずれも団体交渉の申込みとは認められない。

（6）以上により、再雇用者の労働条件について、公社は、事前に組合と協議を行っていないものの、組合から団体交渉の申入れがなされず、また、

組合が当該労働条件を了承したものと推認される本件においては、公社が団体交渉を拒否したとはいえ、その他、組合活動が阻害された事情も認められない。

よって、公社が、本件再雇用者の労働条件を決めるに当たり組合と協議を行わなかったことをもって、法第7条第2号及び第3号に該当するとはいえない。

- (7) なお、組合は、契約職員としての再雇用は、労働条件が低下することから、本件再雇用自体が、不利益取扱いであると主張しているようにも窺われるが、法第7条第1号で禁止されているのは、組合員であることや組合活動の故をもって不利益取扱いを行うことであるところ、組合は、本件再雇用が、組合員であることや組合活動の故をもって行われたことについての具体的な主張を行っておらず、その他、組合員であること等を理由として本件再雇用が行われたと認めるべき事情もない。

よって、本件再雇用は、法第7条第1号に該当しない。

4 希望退職及び再雇用後の団体交渉について

- (1) 組合は、公社が、組合と退職加算金の取扱いや労働条件に関する協議が整わないまま、平成16年1月19日に特定調停の申立てを行ったことは、団体交渉拒否であり、また、平成16年1月7日以降の団体交渉において、公社が組合の主張に歩み寄りを見せないことが、不誠実団交であるとして、法第7条第2号に該当すると主張するので、以下のとおり判断する。

- (2) 組合は、平成16年1月7日及び同年1月15日の団体交渉において、特定調停の申立ては、退職加算金の取扱い及び労働条件に関する組合との合意後に行うよう求めていた(前記第3の2の(2)のイ及びエ)のに対し、公社は、平成16年1月19日に民事再生法に基づく特定調停の申立てを行った(前記第3の2の(2)のオ)。

その際に提出された「中期経営計画書」の中の職員の労働条件に係る「5 職員の処遇方針について」(甲第25号証の2)によると、退職加算金については、「今後の協議の結果による。」と記載されており、今後も協議が行われることが予定されていることが認めらる。

また、退職加算金を除く労働条件に関する部分については、既に実施

された希望退職及び希望退職者に係る再雇用の事実と、再雇用者の給与及び給与改定等確認書による正規職員の給与を基に記載されており、このうち、希望退職及び希望退職者に係る再雇用については、前記第4の1及び3で判断したとおり、いずれも組合が了承していたものであり、また、給与改定等確認書は、組合と公社で合意されていたものである(前記第3の1の(1)のサ)。

- (3) また、公社は、平成14年度末で、約129億6千8百万円の債務超過の状態にあり、平成15年度末で約135億円の債務超過が見込まれる(前記第3の2の(2)のオ)中、平成16年1月8日には、主取引銀行2行から公社預金の全額について公社に対する債権と相殺する旨の通知を受けた(前記第3の2の(2)のウ)。このように、公社の経営は、極めて逼迫した状況にあったことが認められる。

このような公社の状況や、特定調停の申立てに係る「中期経営計画書」が、従来の組合との協議経過等に基づいて作成されていたことを踏まえると、公社が組合との協議が整わないまま特定調停の申立てをしたことをもって、公社が団体交渉を拒否したとはいえない。

- (4) また、組合は、団体交渉や、平成16年3月19日付の公社に対する申入書において、ア 希望退職者の退職加算金の支払い、イ 再雇用者の賃金について、引き続き正規職員として勤務した場合における賃金との差額の支払い、ウ 正規職員の給与削減に関して組合と公社の間で合意した給与改定等確認書の錯誤による無効の主張、あるいは再協議の要求を行っている(前記第3の2の(2)のイ、エ、ク、及びケ)。

これに対して公社は、団体交渉及び平成16年3月26日付回答書で、ア 退職加算金の支払いは、特定調停に係る債権者との協議が必要であり、組合との協議は引き続き行う、イ 再雇用者の賃金については、再雇用契約により決まり、適正に支給されている、ウ 職員の労働条件の協議には応じる旨、それぞれ答えている(前記第3の2の(2)のイ、エ、ク、及びサ)。

以上の交渉経過をみると、組合の要求について、いずれも合意には至っていないものの、ア 退職加算金の支払いについては、特定調停申立ての手続きを控え、あるいは、特定調停中という状況の中で直ちには組合と合意できない事情について、公社は必要な説明を尽くしていると認められること、イ 再雇用者の賃金については、前記第4の3で判断し

たとおり、組合も本件再雇用が行われるまでの間は、本件再雇用者の労働条件を了承していたと認められ、公社の回答には理由があること、ウ
給与改定等確認書に関する交渉については、組合による確認書締結の
錯誤による無効の主張に関し、両者の間で法的見解には隔たりがあるが、
公社は労働条件に関する協議に応じる旨回答していることから、公社の
団体交渉における対応は、いずれも不誠実であったとはいえない。

(5) よって、公社が組合との協議が整わないまま特定調停の申立てを行ったこと及び本件団体交渉は、いずれも法第 7 条第 2 号に該当しない。

第 5 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てに係る事実は、いずれも労働組合法第 7 条に該当しない。

よって、当委員会は、労働組合法第 2 7 条の 1 2 及び労働委員会規則第 4 3 条に基づき主文のとおり命令する。

平成 1 8 年 1 2 月 2 1 日

長崎県労働委員会
会長 國 弘 達 夫 印