



命 令 書

大阪市港区

申立人 X 1
代表者 委員長 D

東京都江東区

被申立人 Y
代表者 代表取締役 E

上記当事者間の平成19年(不)第32号事件について、当委員会は、平成21年2月10日の公益委員会議において、会長公益委員高階叙男、公益委員米澤広一、同井上隆彦、同宇多啓子、同大野潤、同中川修、同前川宗夫、同松尾精彦、同松川滋、同八百康子及び同山下眞弘が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 F の再雇用の具体的条件について、申立人と誠実に協議するとともに、同人との定年者再雇用社員雇用契約書の締結に関して、不利益取扱いがなければ支払われたであろう賃金相当額と既に支払った賃金額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X 1
委員長 D 様

Y
代表取締役 E

大阪府労働委員会において、当社が、貴組合員 F 氏の定年に当たり、同氏の再雇用の具体的な労働条件に関する団体交渉に応じなかったことは労働組合法第7条第2号及び第3号に、平成19年夏季一時金に関する団体交渉に応じなかったことは同条第2号に、及び同氏に対して平成19年6月14日付け定年者再雇用社員雇用契約書記載の労働条件を提示したことは同条第1号及び第3号に、それぞれ該当する

不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 3 その他の申立ては、いずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員の雇用条件の協議を前提とした団体交渉応諾
- 2 組合員に対する新たな就労条件が整うまでの賃金保障
- 3 組合及び組合員に対する謝罪
- 4 平成19年夏季一時金の支給

第 2 事案の概要

- 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①定年を迎える組合員の雇用延長についての団体交渉に誠実に対応しなかったこと、②定年後、再雇用期間中に支給日の到来する平成19年夏季一時金の支給に関する団体交渉に応じなかったこと、③組合員に対し、定年後の就労を認めず、雇用延長ではなく再雇用契約を求めたこと及び平成19年夏季一時金を支給しなかったこと、がそれぞれ不当労働行為に当たるとして申し立てられた事件である。

- 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

- (1) 当事者等

ア 被申立人 Y (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を、東京、大阪をはじめとする全国各地40か所に営業所及び出張所を、全国に8工場を置き、主として電路支持材の製造・販売を目的とする株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時約1,000名である。

イ 申立人 X 1 (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主として大阪府内の金属機械関係の職場で働く労働者で組織された労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約800名である。会社内における組合の組合員は、本件の申立時及び審問終結時のいずれにおいても、F (以下、組合加入前後にかかわらず、「F 組合員」という。)1名である。

- (2) 不当労働行為救済申立てに至る経緯について

ア 昭和49年5月29日、F 組合員は、会社に入社した。

(甲22)

イ 昭和57年10月25日、F 組合員は組合の前身である X 2

(以下、同労働組合が組合となる前を含めて「組合」という。)

への組合加入通知書を会社に手交した。

(甲22)

ウ 組合と会社は、昭和59年9月26日付けで、「組合員 F の労働条件等については、会社および組合との間の団体交渉によって決定するものとし、同組合員はこれについて異議を述べない」と記載された「確認書」と題する事前協議合意約款（以下「59.9.26協定」という。）を締結した。

(甲8)

エ 平成18年4月1日、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律が一部改正され、定年制をとっている事業主に対する高年齢者の雇用確保措置の実施義務を規定した第9条が施行された（以下、改正後の高年齢者等の雇用の安定等に関する法律を「改正高年齢者雇用安定法」という。）。改正高年齢者雇用安定法第9条には、次のとおり定められている。なお、同法附則第4条で、同法第9条に「65歳」とあるのは、平成18年4月1日から同19年3月31日までの期間は「62歳」、同19年4月1日から同22年3月31日までは「63歳」、同22年4月1日から同25年3月31日までは「64歳」と読み替えることになっている。

「第9条 定年（六十五歳未満のものに限る。以下この条において同じ。）の定めをしている事業主は、その雇用する高年齢者の六十五歳までの安定した雇用を確保するため、次の各号に掲げる措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）のいずれかを講じなければならない。

一 当該定年の引上げ

二 継続雇用制度（現に雇用している高年齢者が希望するときは、当該高年齢者をその定年後も引き続いて雇用する制度をいう。以下同じ。）の導入

三 当該定年の定め廃止

2 事業主は、当該事業所に、労働者の過半数で組織する労働組合がある場合においてはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合においては労働者の過半数を代表する者との書面による協定により、継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、当該基準に基づく制度を導入したときは、前項第二号に掲げる措置を講じたものとみなす。」

オ 平成18年6月27日から同19年4月4日までの間に、組合と会社間で F 組合員の一時金等労働条件を議題とした団体交渉（以下「団交」という。）が次の日程で行われた。

(ア) 平成18年6月27日（以下、同日に行われた交渉を「18.6.27団交」という。）

(イ) 平成18年7月4日（以下、同日に行われた交渉を「18.7.4団交」という。）

(ウ) 平成18年11月21日（以下、同日に行われた交渉を「18.11.21団交」という。）

(エ) 平成18年11月29日（以下、同日に行われた交渉を「18. 11. 29団交」という。）

(オ) 平成19年4月4日（以下、同日に行われた交渉を「19. 4. 4団交」という。）

（甲22、甲23、乙15、乙19、乙25、乙29、乙36、乙50）

カ 平成19年4月18日、会社は、改正高年齢者雇用安定法に基づく再雇用制度を定め、これに伴う会社の就業規則（以下「就業規則」という。）を改定するとして、別紙1のとおり就業規則第3条（従業員の種類）、第4条（適用範囲）及び第30条（定年者の再雇用）の改正内容を、別紙2のとおり改正後の就業規則第30条第1項に定める「定年者の再雇用基準」を従業員に周知し、同月20日に施行した。

（甲2、甲3、乙2、乙3）

キ 平成19年6月1日、組合は、会社に対し、夏季一時金に関する要求書（以下「19. 6. 1要求書」という。）を送付した。

（乙4）

ク 就業規則第29条第1項には、「従業員は満60歳に達した日を以って定年とする。（定年を以って退職とする）」と定められており、F 組合員は、平成19年6月10日に60歳となり、同月9日付けで退職した。

（乙1、証人 G ）

ケ 平成19年6月14日、F 組合員は、同月16日から同20年3月15日までを雇用期間とする、別紙3の内容の定年者再雇用社員雇用契約書（以下「19. 6. 14再雇用契約書」という。）に署名・押印をし、これを会社に提出した。

19. 6. 14再雇用契約書に規定された「週所定労働時間15時間」は、雇用保険法が適用されない「短時間労働者」の基準となる労働時間であって、F 組合員は、19. 6. 14再雇用契約書による再雇用の期間中は、失業保険の受給対象に該当するものであった。

（甲1）

コ 平成19年6月20日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（平成19年(不)第32号。以下「本件申立て」という。）を行った。

(3) 本件申立て前の組合と会社の紛争について

ア 組合と会社との間では、当委員会に昭和57年(不)第72号事件及び同年(不)第79号事件等、昭和50年代から同60年代当初にかけて数件の不当労働行為救済申立てが行われ、当委員会が発した命令の再審査申立てや取消訴訟提起等が行われた。

（甲22）

イ 昭和63年1月10日、組合と会社は、中央労働委員会に係属中の一切の事件を取り下げ、今後は健全な労使関係確立のため努力するとする旨の協定書を締結した。

（甲21、乙42）

(4) 本件申立て後の経緯について

平成20年2月15日付けで、組合は、会社に対し、F組合員の再雇用契約の延長について「団体交渉申入書」と題する文書（以下「20.2.15申入書」という。）により団交を申し入れ、同月26日及び同年3月24日、組合と会社は団交（以下、同年2月26日に行われた団交を「20.2.26団交」、同年3月24日に行われた団交を「20.3.24団交」という。）を行った。

（乙44、乙46、乙50）

第3 争 点

- 1 会社のF組合員の雇用延長についての団交における対応は、不誠実団交に当たるとともに、支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 組合は、F組合員の定年の約1年前の18.7.4団交及びその後の18.11.29団交において、会社に雇用延長についての問いかけを行ったが、会社は、検討中で説明できない、対象者への打診は役職者は6か月前、それ以外の者は3か月前でよいと思っている旨回答していた。その後の19.4.4団交においても、会社は、雇用延長制度については検討中で発表できる段階に至っていない、作らないといけないうので待つてほしい旨等を回答したため、組合は、雇用延長の制度の案ができ次第、会社から組合に団交を申し入れ、協議してほしい旨要望したところ、会社は了解した旨述べていた。

イ 前記アのとおりであったにもかかわらず、会社は、定年後の再雇用制度を決定したとして、平成19年4月18日に、改定した就業規則を会社大阪営業所の朝礼で示して、労働基準監督署に届けると発表し、組合及びF組合員に対しては、再雇用制度について何らの説明も行わないまま、同年6月8日、F組合員に対し、定年退職の前日に再雇用契約書を提示した。F組合員から連絡を受けた組合が、会社に電話をし、「再雇用制度の条件が決まっているのであれば、組合になぜ知らせないのか」などと質問したところ、会社は、全従業員に対して朝礼で報告し、掲示板に掲示して周知したことで十分であって、組合に制度ができたことを伝える必要はない旨、再雇用契約書に押印しなければF組合員は退職となるので、団交はできない旨回答した。

また、同年6月11日には、組合が、雇用延長については、1年前から団交で議題にあげていたなどとして、この件の早急な解決のための交渉を行うよう求める申入書（以下「19.6.11申入書」という。）を会社に手交したにもかかわらず、同月13日、会社は、団交はどうしても受けられない旨回答してきた。

ウ 組合と会社との間には、F組合員の労働条件等については、会社及び組合と

の間の団交によって決定するものと定めた事前協議合意約款である59.9.26協定がある。これに加えて、前記アのとおり、F組合員の雇用延長については、組合は、F組合員の定年の約1年前から協議を求めており、会社には、組合と事前に十分に協議する時間があったのである。

それにもかかわらず、会社は、組合との協議を行うことなく、組合にもF組合員にも秘密裏に再雇用制度の制定を行っており、このような会社の団交に対する対応は、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ともに、59.9.26協定に違反して組合を無視する同法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

エ なお、会社は、20.2.26団交及び20.3.24団交で、F組合員の労働条件について団交を行い、会社とF組合員とは新たな内容の雇用契約を締結しているため、F組合員の雇用条件に関する団交については、既に救済利益が失われていると主張するが、20.2.26団交及び20.3.24団交と、組合が請求する救済内容にいう団交は、およそ求める内容が異なるので、救済利益は失われていない。

(2) 被申立人の主張

ア 団交において不当労働行為が問題となるのは、申し入れられた団交議題に対応する応諾義務であり、団交申入れのない事項についてまで使用者に交渉義務はない。そもそも18.7.4団交、18.11.29団交及び19.4.4団交の議題は、一時金に関することであって、F組合員の再雇用は議題となっておらず、また、平成19年4月18日に会社が全従業員に再雇用制度を周知した後も、組合から、会社に対し、F組合員の再雇用についての団交申入れはなされていないところである。そうすると、F組合員の再雇用に関する団交についての会社の対応が不当労働行為を構成することはない。

イ F組合員の再雇用が団交議題でないことを考慮外においたとしても、F組合員の再雇用に関しては、会社は、18.6.27団交で、組合からの質問に応じ、就業規則における再雇用の取扱い等を説明するとともに、改正高年齢者雇用安定法の趣旨に従って再雇用制度をとり、希望者で再雇用基準を満たした者を雇用するが、条件は個別に決める旨等の説明をし、18.7.4団交においても、F組合員の定年後の再雇用の話をするのは、選択定年制の場合の就業規則の規定に準ずると、退職の3か月とか6か月前ではないかとの説明をしている。また、18.11.29団交では、F組合員の再雇用は、話題にすらならなかったところである。その後の19.4.4団交においては、組合からのF組合員の定年後の取扱いに関する質問に対し、会社は、改正高年齢者雇用安定法に基づいた再雇用制度を検討中である旨、これに伴う就業規則改正と再雇用基準の準備中である旨、及び個別に労働条件を

設定するが、F組合員の条件は未調整・検討中である旨説明するとともに、組合の求めに応じて、再雇用制度ができたならF組合員本人に知らせることを了承したが、会社が組合との団交での協議を約束したことはない。

ウ 59.9.26協定には、F組合員の労働条件等については、会社及び組合との間の団交によって決定するものと定められているが、前記イのとおり、19.4.4団交において、組合は、再雇用制度ができたならF組合員本人に知らせたい旨要望し、会社はこれを了承していたため、平成19年4月18日に、会社は全従業員に再雇用制度を周知することによりF組合員にも知らせたところであるが、F組合員から、会社に対し、再雇用を希望する旨の申出はなかった。その後、同年6月8日、会社がF組合員に再雇用に係る条件を提示したところ、組合及びF組合員は、団交を求めることなく、同月14日、F組合員は、会社の提示した条件に同意し、再雇用契約を締結したのであるから、このような会社の対応が、59.9.26協定に抵触するものでないことは明らかである。

なお、同年6月11日、会社は、組合から19.6.11申入書を手交されたが、19.6.11申入書の内容は事実に反しているとともに、団交議題や団交の日時・場所等は何ら明記されていなかったため、同月13日に、組合からの問合せに対し、

F組合員は既に定年退職しており、会社としてはF組合員に再雇用契約書を交付して返答を待っている状態であり、その結果を待ちたい旨回答したところである。

エ 前記アからウまでからすると、F組合員の再雇用に関する団交における会社の対応が、何ら不当労働行為を構成するものでないことは明らかである。

オ さらに、会社と組合の間で、F組合員の契約更新や更新時の労働条件に関する20.2.26団交及び20.3.24団交を行い、会社とF組合員の間では、新たな雇用契約を締結しているのであるから、F組合員の雇用延長についての団交は、既に救済利益はない。

2 F組合員の平成19年夏季一時金に関する組合の団交申入れに対する会社の対応は、団交拒否に当たるとともに、支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

組合が、F組合員の平成19年夏季一時金について、19.6.1要求書により、会社に団交を開催するよう求めたところ、会社は、①F組合員は退職者であり、従業員のいない組合とは団交はできない、②一時金の支払いは会社への在籍が条件であるが、定年退職者であるF組合員は一時金支給日には在籍していないので、支払ができないから、団交しても意味がない、などとして、団交に応じようとしなかった。その後、組合は、19.6.11申入書においても、団交の開催を求めたが、会社が

団交の開催に応じることはなかった。

このような会社の対応は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

また、救済利益が失われてないことは、前記1(1)と同様である。

(2) 被申立人の主張

組合からの19.6.1要求書による F 組合員の平成19年夏季一時金に係る団交申入れに対し、会社は、平成19年6月8日に電話で、①夏季一時金は支給日在籍が要件であり、定年退職する F 組合員はこれに該当しない旨、②会社が F 組合員に提示した再雇用契約書には賞与（夏季一時金及び年末一時金）が支給されないことが明示されており、この契約書に F 組合員が合意するか否かで事情が異なってくるので、再雇用契約書の内容に応じるか否かによって、団交申入れへの対応を検討する旨説明しており、組合は、会社の上記説明に納得していたものである。また、その後会社に提出された組合の19.6.11申入書には、団交議題や団交の日時・場所等は何ら明記されておらず、加えて、F 組合員が会社に19.6.14再雇用契約書を提出して以降、組合から何ら平成19年夏季一時金を含む団交の要求はなされていない。

このような会社の対応が、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為でないことは明らかである。

また、既に救済利益はないことは、前記1(2)と同様である。

- 3 会社が、F 組合員の定年後の就労を認めず、F 組合員に対して雇用延長ではなく再雇用契約を求めたこと、及び F 組合員に平成19年夏季一時金を支払わなかったことは不利益取扱いに当たるとともに、支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 会社が、F 組合員に定年後の就労を認めず、F 組合員に対して雇用延長ではなく再雇用契約を求めたことについて

(ア) 改正高年齢者雇用安定法の趣旨は、「再雇用」と規定されていても、実質的には雇用延長を求めている。しかし、会社が F 組合員に提示した再雇用契約書の内容は、時給790円、一日3時間、週15時間の労働で、月間収入約5万円であり、雇用保険制度に加入できない失業者としての勤務時間と収入しかなく、雇用保険の離職手続を行って失業給付を受けられるようなものでしかなかった。

(イ) なお、会社は、組合に対し、F 組合員の定年後の雇用について団交の場で協議すると約束をしながら、何ら協議を実施しないまま、F 組合員の定年退職の前日に、F 組合員に直接に再雇用契約書を提示し、さらに、F 組合員

に対し、定年退職日以降に、退職金の金額を記載せずに退職手続に関する書類を送付して、F組合員の定年後の生活設計にいたずらに不安を与えた。また、会社は、F組合員が再雇用契約書について検討を行っている最中であるにもかかわらず、F組合員が定年退職日後に出勤したところ、不法侵入であるとしてF組合員の勤務を拒否したのである。

(ウ) 会社は、昭和57年の組合結成以来の紛争が同63年に解決した後、長い間、平静を装って労使関係が修復したかのように偽装してきたが、前記(イ)の行為には、F組合員が定年に達したことを利用して、F組合員に劣悪な再雇用条件を押し付けることによって、会社内で唯一の組合員であるF組合員を会社外に放逐しようとした会社の意思が現れているのであり、会社がF組合員に対して雇用延長ではなく再雇用契約を求めたことは、F組合員が組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、会社から組合を排除しようとするものであって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

イ F組合員に対する平成19年夏季一時金の不支給について

F組合員は会社に再雇用されており、会社の就業規則では再雇用社員は従業員として規定されている。会社の賃金規定（以下「賃金規定」という。）には賞与支給対象者は支給時に現に在籍している者とされているのであるから、F組合員には平成19年夏季一時金が支給されるべきである。それにもかかわらず、F組合員に平成19年夏季一時金が支給されないのは、会社がF組合員を不利益に扱い、F組合員を会社から排除しようとしたものであって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 会社が、F組合員に定年後の就労を認めず、F組合員に対して雇用延長ではなく再雇用契約を求めたことについて

(ア) 改正高年齢者雇用安定法においては、高年齢者の安定した雇用を確保するため、①定年の引上げ、②継続雇用制度の導入、③定年の定め廃止のいずれかの措置を講じることとされており、①から③までのいずれの措置を講じるかは使用者の選択に委ねられている。会社は、上記②を選択して再雇用制度を導入することとし、そのために就業規則を改正した。会社の再雇用制度は組合員・非組合員一律に適用されることになっている。また、会社では、再雇用契約を行う際の具体的な労働条件については、再雇用を希望する定年退職者のそれぞれの事情と、再雇用する事業所の事情を総合的に勘案して、各人毎に決めることになっており、F組合員自身が再雇用の労働条件に同意して、再雇用契約

を締結したところである。

そうすると、会社が F 組合員に再雇用契約を提示したことが、F 組合員が組合員であることを理由とする不利益取扱いにも、組合に対する支配介入にも当たらないことは明白である。

(イ) なお、会社では、本来、再雇用を希望する従業員から会社に対して再雇用希望の申入れを行うことになっているが、F 組合員からは、定年退職日の直前まで申入れがなかったことから、念のため会社から再雇用契約書を提示したものである。また、会社は、F 組合員に対し、退職日後に、退職金の額を記載せずに退職に関する書類を送付したが、これは会社のすべての退職者に対して行っていることである。平成19年6月11日に会社が F 組合員の勤務を認めなかったのは、F 組合員は定年退職し、再雇用契約を締結する前であったので当然のことである。

イ F 組合員に対する平成19年夏季一時金の不支給について

賃金規定によって賞与の支給対象となるのは、賞与支給時に会社に在籍している「正社員」であり、これは組合員・非組合員一律である。F 組合員は平成19年6月9日をもって定年退職したのであり、平成19年夏季一時金の支給日である7月には在籍していないのであるから、F 組合員に夏季一時金が支給されないのは当然である。

また、19.6.14再雇用契約書第7条にも、夏季一時金の不支給が明示されているのであるから、再雇用契約においても、F 組合員に対し、夏季一時金が支給されないことは明らかである。

そうすると、F 組合員に平成19年夏季一時金が支給されないことが、F 組合員が組合員であることを理由とする不利益取扱いにも、組合に対する支配介入にも当たらないことは明白である。

第4 争点に対する判断

1 争点1（会社の F 組合員の雇用延長についての団交における対応は、不誠実団交に当たるとともに、支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成18年6月6日、組合は、会社に対し、平成18年夏季一時金に関し、必ず団交を開催の上、文書で回答することを求める旨記載した「要求書」と題する文書（以下「18.6.6要求書」という。）により、団交を申し入れた。

(乙10)

イ 平成18年6月27日、組合と会社は、平成18年夏季一時金に関する1回目の団交である18.6.27団交を行った。なお、同団交には、F 組合員が出席していた。

(甲23、乙15、乙50、証人 G)

ウ 平成18年7月4日、組合と会社は、平成18年夏季一時金に関して2回目の団交となる18.7.4団交を行った。団交の場で、組合が F 組合員の定年後の雇用延長に関する話合いの時期を尋ねたところ、会社は、現行の就業規則の選択定年制に準じて考えると、定年の3か月又は6か月前になる旨述べた。なお、同団交には、F 組合員が出席していた。

(甲22、甲23、乙19、乙50、証人 F 、証人 H 、証人 G)

エ 平成18年11月1日、組合は、会社に対し、平成18年年末一時金に関し、必ず団交を開催の上、文書で回答することを求める旨記載した「要求書」と題する文書(以下「18.11.1要求書」という。)により、団交を申し入れた。

(乙20)

オ 平成18年11月21日、組合と会社は、18.11.21団交を行ったが、F 組合員の定年後の雇用延長については団交議題に取り上げられなかった。また、団交議題とはなっていなかったが、組合が F 組合員の作業場である会社大阪営業所倉庫2階のトイレ及び洗面所の設置等を要望し、会社は確認の上報告する旨述べた。なお、同団交には、F 組合員が出席していた。

(甲23、乙25、証人 H 、証人 G)

カ 平成18年11月29日、組合と会社は、18.11.1要求書に基づき、平成18年年末一時金に関して2回目の団交となる18.11.29団交を行った。会社は、18.11.21団交で確認の上回答するとしていた大阪営業所倉庫2階のトイレ及び洗面所の設置等について回答を行った。なお、同団交には、F 組合員が出席していた。

(甲22、甲23、乙29、乙50、証人 G)

キ 平成19年2月上旬、会社大阪営業所において、同年4月の改正高年齢者雇用安定法に基づく再雇用制度制定のための就業規則改正の準備として、会社の各部署で協議の結果、大多数の従業員の支持により、労働者代表が選出された。

(乙50、証人 G)

ク 平成19年3月6日、組合は、会社に対し、賃上げに関し、必ず団交を開催の上、文書で回答することを求める旨記載した「要求書」と題する文書(以下「19.3.6要求書」という。)により、団交を申し入れた。

(乙30)

ケ 平成19年4月4日、組合と会社は、F 組合員の賃上げを議題とする19.4.4団交を行った。団交の場で、組合から F 組合員の定年後の雇用延長について話があり、会社は、改正高年齢者雇用安定法を遵守した制度を検討中であるが、就業規則の改正と再雇用基準の設定に向けた手続の準備を行っているところであり、

即答できない旨、定年によるすべての退職者が再雇用の対象とならない旨、及び再雇用する事業所の実情に応じて、再雇用者毎に労働条件を設定する旨説明した。なお、同団交には、F 組合員が出席していた。

また、組合が、再雇用の条件を会社から出すのであれば、会社から団交を申し入れてほしい旨述べた。これに対し、会社は、組合の主張はわかったので、案ができれば団交で行う旨述べ、組合は、これを了承した。

(甲4、甲22、甲23、乙36、乙50、証人 F、証人 H)

コ 平成19年4月18日、会社は、大阪営業所において、別紙1及び別紙2を所内の掲示板に掲示し、大阪営業所長が全従業員に対して会社の再雇用制度の内容を説明した。同日付けで、労働者代表は、就業規則の改正について異議ない旨の意見書を会社に対して提出した。

(甲2、甲3、甲22、乙2、乙3、乙39、乙50、証人 F、証人 G)

サ 平成19年4月20日、会社大阪営業所は、改正高年齢者雇用安定法に基づく再雇用制度制定のため、別紙1と同内容の改正就業規則を大阪西労働基準監督署へ届け出た上で施行し、改正後の就業規則を会社大阪営業所の事務所入口付近に据え置いて周知した。

(甲2、甲3、乙39、乙50)

シ なお、会社は、改正高年齢者雇用安定法に基づく再雇用制度について、その内容につき組合との協議を行っていない。

ス 平成19年6月8日、会社は F 組合員に対し、19.6.14再雇用契約書と同内容の再雇用契約書を提示したところ、F 組合員は、この件は団交事項であるとして受領を拒否し、組合に報告した。

同日、F 組合員の報告を受けて、組合の事務局次長 H (以下「H 事務局次長」という。)は会社の総務部長 G (以下「G 総務部長」という。)に電話をし、夏季一時金に関する団交についての話をするとともに、再雇用については団交で話し合いをすることになっている旨述べたところ、G 総務部長は再雇用の件については団交で話し合うといった約束はない旨述べ、再雇用契約を締結するかどうかの F 組合員本人の回答を待つので、再雇用契約書を受け取った上検討してほしい、その回答を待つて会社も団交への対応について考えたい旨述べた。

同日、H 事務局次長から再雇用契約書を受け取り、書面を検討するよう連絡を受けた F 組合員は、勤務終了時頃に、会社大阪営業所で再雇用契約書を受領した。その際、会社の近畿営業部長及び大阪営業所長は不在であり、F 組合員は会社から再雇用契約書に関する説明を受けていない。

なお、会社は、F 組合員の具体的な再雇用の労働条件について、組合との協議も団交も行っておらず、平成19年6月8日以前に、再雇用の労働条件を組合及び F 組合員に説明もしていない。

また、F 組合員は、同日までの間に、就業規則に定められた所定の手続による会社に対する再雇用の希望申入れは行っておらず、会社から F 組合員に対する再雇用の希望の確認もなかった。

(甲22、甲23、乙37、乙50、証人 F、証人 H、証人 G)

セ 平成19年6月11日、定年退職後初めて、F 組合員は出勤したが、会社の近畿営業部長と大阪営業所長は F 組合員が勤務することを認めなかった。その際、近畿営業部長は、F 組合員に対し、不法侵入である旨述べた。

同日、組合は、会社大阪営業所を訪問し、会社の近畿営業部長に、次の内容の19.6.11申入書を手交した。

「 申入書

貴社と当組合は、この間、長きに亘って良好な労使関係の維持につとめてきた。それは、かつての激しい闘争の結果として、労使のいらざる対立の愚かさをさと、双方の人格と権利の尊重を基底に努力を重ねてきたからに相違ない。

貴社は当方組合員である F の件について、長年交渉を重ねて来た。最近では会社側の出席者は J 常務・G 総務部長で開催されてきたが、特に昨年7月4日の団体交渉に於いて、本年に予定される定年後の雇用の件について、貴社に意見を求めたが、定年退職者及び再雇用の件は半年前から話し合うとの態度を示された。

同じく、昨年11月29日の団体交渉に於いて、あと半年程で定年に至るが会社は如何に考えているか、との組合よりの質問に、会社としては役職者は引き継ぎがあるので6ヶ月程前に話し合うが、その他の方は3ヶ月程前から話をすることにしてあると明言された。

更に本年2007年4月4日、春闘時の団体交渉で、組合よりの、定年が近づいているので再雇用の条件を出してほしいとの申し入れに、貴社は新しい条件は今回が最初になるのでまだできていない。との答えであった。

当組合は条件は会社から出すのであれば、会社の方から団体交渉で申し入れてほしいと主張した。

会社は良く判りました。案ができしだい団体交渉で行いますとの事であったので之を了承し、何れ申し入れがあると思っていた。

したがって、夏季一時金の要求を提出し、団体交渉を待っていたのである。

しかるに、去る6月8日、再雇用契約書を F 組合員に突然示し、捺印せよ

との事であった。

当方事務局よりの団交申し入れに対し、押印が無ければ団体交渉はしないと主張され、しかも押印は16日までとした。

しかるに6月11日、F組合員の出勤に貴社K部長・L所長は阻止し、職場への入場を妨害した。しかも「既に退職日は過ぎている」と行動を妨害に終始した。

少なくとも約一年前から定年についての話し合い交渉を求め、貴社は準備中であるから、改めて条件等提示すると約束し乍ら、余りにも真義にもとり、法を無視した行為である。

かかる過ちを直ちに反省し、雇用と生活を保障する団体交渉を早急に行うことを申し入れる。 以上)

(甲4、甲22、乙50、証人 F 、証人 G)

ソ 平成19年6月12日、組合は、会社大阪営業所を訪問し、F組合員の定年退職に係る会社の対応と同月11日のF組合員の勤務を会社が拒んだことに対する抗議を行うとともに、19.6.11申入書に対する回答を求めた。会社の近畿営業部長及び大阪営業所長は、本社からまだ回答がない旨述べた。近畿営業部長は、F組合員に対して不法侵入である旨発言したことについて謝罪した。

(乙38、乙50、証人 F 、証人 H 、証人 G)

タ 平成19年6月13日、組合は、会社に電話をし、19.6.11申入書に対する回答を求めたのに対し、会社がF組合員の再雇用契約書に対する回答を待ちたい旨述べたところ、組合は、抗議の意思を述べた。

(乙50、証人 H 、証人 G)

チ 組合は、F組合員が19.6.14再雇用契約書に署名・押印し、会社に提出して以降、F組合員の労働条件に関する団交申し入れを行っていない。

ツ 20.2.15申入書の内容は、次のとおりである。

「 団体交渉申し入れ書

かねて貴社は、当組合員 F の雇用条件延長問題について、労使協議・交渉なきまま、現在に至っています。

近く契約期限も到来し、再延長の件について団体交渉を申し入れ交渉致したく存じます。

平成20年2月15日付通知書の件については、現在の雇用契約があたかも明け渡しが前提条件であったかの如く記されていますが、契約以前にそのような申し入れを受けた事実もなく、現実に反します。

かかる一方的なご判断が現状の如き労働委員会での争いにも至っていること

を充分ご理解の上、下記の団体交渉申入れにご対応の程、お願いします。

記

団体交渉開催時期	2008年2月25日
交渉事項	1. 雇用問題に関して 2. 労働条件に関わる件 3. その他

以上」

(乙44)

テ 平成20年2月26日、組合と会社は20.2.15申入書の交渉事項に関する20.2.26団交を行った。

(乙46、乙47、乙50)

ト 平成20年3月24日、組合と会社は20.3.24団交を行い、同日、F組合員は会社に対し、再雇用契約の更新に当たり、同月16日から同年4月15日までを契約期間とし、1日の労働時間が3時間、週5日間勤務とする再雇用契約書（以下「20.3.24再雇用契約書」という。）に署名・押印をした。

(甲26、乙48、乙50、証人 F)

ナ 平成20年4月7日、F組合員と会社は、再度、20.3.24再雇用契約書の更新のため、同月16日から平成21年3月15日までを契約期間とし、1日の労働時間が5時間、週5日間勤務とする再雇用契約書（以下「20.4.7再雇用契約書」という。）に署名・押印をした。

(乙49)

(2) 会社のF組合員の雇用延長についての団交における対応は、不誠実団交に当たるとともに、支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、会社が事前協議合意約款である59.9.26協定に反して、組合とは協議を行わないまま、F組合員の雇用延長の条件を決定したことから、18.7.4団交、18.11.29団交及び19.4.4団交における会社の対応及びその後における会社の対応は不誠実団交であるとともに、支配介入に該当する旨主張し、一方、会社は、18.7.4団交、18.11.29団交及び19.4.4団交における議題はF組合員の再雇用の労働条件ではなく、F組合員の再雇用の労働条件がそれら団交の議題となった事実もないうえ、平成19年4月18日の改正再雇用制度の従業員全員への周知後も組合から団交申入れがなく、団交における会社の態度も不誠実でなかったため、会社の対応は不誠実団交にも支配介入にも当たらない旨主張する。

イ まず、組合の主張は、組合が会社に対してF組合員の雇用延長に係る労働条件について団交の申入れをしていることを前提とするのに対し、会社は、18.7.4

団交、18.11.29団交及び19.4.4団交の議題は F 組合員の再雇用の労働条件ではなく、再雇用制度の全従業員への周知後も組合から F 組合員の再雇用の労働条件を議題とする団交の申入れはなかった旨主張するので、組合が会社に対し、F 組合員の定年後の再雇用の労働条件について団交申入れをしたか否かについて、検討する。

(ア) 前記(1)ア、ク認定のとおり、18.6.6要求書及び19.3.6要求書には、F 組合員の定年後の雇用延長に係る労働条件や、再雇用の労働条件に関する事項は記載されていないが、18.7.4団交及び19.4.4団交のやりとりをみると、前記(1)ウ、ケ認定のとおり、①18.7.4団交において、組合が会社に対し、F 組合員の定年後の雇用延長に関する話合いの時期を尋ね、会社は概ねの時期を回答したこと、②19.4.4団交において、組合が、会社に対し、再雇用の条件を会社から出すのであれば、会社から団交を申し入れてほしい旨述べたこと、これに対し、会社が、組合の主張はわかったので、案ができしだい団交で行う旨述べ、組合がこれを了承したこと、が認められる。

これらのことからすると、組合は、19.4.4団交において、会社に対し、F 組合員の定年後の雇用延長として、再雇用の労働条件に関して団交での協議を求め、会社がこれを了承したというべきである。

この点について、会社は、19.4.4団交において、組合は再雇用制度ができたから F 組合員本人に知らせてほしい旨述べたのであって、組合との協議は求めていなかったと主張するが、前記(1)ウ、ケ、ス認定のとおり、①会社は、F 組合員の定年退職の直前である平成19年6月8日まで、F 組合員の再雇用の労働条件について、組合はもとより F 組合員にも説明していないことが認められること、②組合は、18.7.4団交及び19.4.4団交において、F 組合員の定年後の雇用延長又は再雇用の労働条件に関する話合いのできる時期を尋ねていたことからすると、組合は、会社に、組合との協議ではなく F 組合員本人に知らせることを求めていたとの会社の主張は不自然で、採用できない。

(イ) 一方、前記(1)エ、オ、カ認定のとおり、①18.11.1要求書は平成18年年末一時金に関する団交申入書であったが、同要求書に基づいて開催された18.11.21団交において、組合が、団交議題とはされていない労働環境に関する事項について口頭で要望し、会社は確認して報告する旨述べたこと、②続いて開催された18.11.29団交において、会社は、上記労働環境に関する事項については具体的な回答を行っていたこと、がそれぞれ認められる。

そうすると、組合と会社との間では、団交議題とはされていなかった事項についても、組合から口頭で申し入れた事項について、団交の席上で協議される

ことがあったことが認められる。

(ウ) 前記(ア)判断のとおり、組合は、18.7.4団交及び19.4.4団交において、F組合員の定年後の再雇用の労働条件に関して団交での協議を求め、これを会社が了承したというべきであることに、前記(イ)判断のとおり、18.7.4団交及び19.4.4団交と同じ頃に、組合と会社との間では、組合からの口頭申入れ事項に関して団交で協議されることがあったことを加味して考えると、19.4.4団交の際に、組合は、会社に対し、F組合員の定年後の再雇用の労働条件に関する団交を口頭で申し入れたものと認めるのが相当であり（以下「19.4.4口頭団交申入れ」という。）、その結果、会社には、この団交を拒否する正当な理由がない限り、これに応じる義務が発生した。

ウ 争点1は、「会社のF組合員の雇用延長についての団交における対応は、不誠実団交に当たるとともに、支配介入に当たるか」と設定したところであるが、前記イ判断のとおり、組合の19.4.4口頭団交申入れの事実が認められ、会社には、これに応じる義務が発生したのであるから、それを前提として、組合からの団交申入れに対する会社の対応が労働組合法第7条第2号及び第3号に該当するかを検討することとする。そうすると、組合からの団交申入れに対して会社が応じているか、応じているとすればそれは不誠実団交に当たるか、あるいは、会社が団交申入れに応じていないとすれば、正当な理由があるかを検討しなければならない。そこで、組合からの19.4.4口頭団交申入れに対する会社の対応について、検討することとする。

(ア) まず、組合が会社に対してF組合員の定年後の再雇用の労働条件について団交を申し入れたと認められるのは、前記イ判断のとおり、19.4.4団交の際であるから、同団交以前の団交における会社の態度が不誠実か否かを問題にする余地はない。

(イ) そこで、19.4.4口頭団交申入れ後の会社の対応をみると、前記(1)コ、ス、セ、ソ、タ認定のとおり、会社は、①平成19年4月18日、就業規則の改正内容及び再雇用基準を所内の掲示板に掲示の上、従業員全員に再雇用制度の内容を説明したこと、②定年退職の前日である同年6月8日まで、F組合員に対しては、再雇用の希望の有無の確認も、再雇用の労働条件についての説明もせず、また、組合に対しても、F組合員の再雇用の労働条件について団交の開催を打診することもしないまま、同日、F組合員に再雇用契約書を提示したこと、③同日のH事務局次長からの電話に対し、再雇用契約書に対するF組合員本人の回答を待ち、それまで団交はしない旨回答したこと、④組合の19.6.11申入書や、同年6月12日及び同月13日の組合からの問合せに対しても、同月8

日と同様の理由を述べて、団交開催に応じなかったこと、がそれぞれ認められる。

(ウ) この点に関連して、会社は、①平成19年4月18日の改正再雇用制度の従業員への周知後、組合から F 組合員の再雇用について団交申入れがなかった、② F 組合員から会社に再雇用の希望申入れがなかった、と主張するので、検討する。

まず、上記①については、前記イ判断のとおり、19.4.4口頭団交申入れの事実が認められるので、その主張の趣旨を、組合から督促がなかったとの趣旨に解し、その点に関する組合の対応にも問題があったとしても、そのことによつて、会社の団交応諾義務が消滅するものではない。

また、上記②については、前記イ判断のとおり、19.4.4口頭団交申入れがなされたことからしても、F 組合員が再雇用を望んでいることは会社も容易に理解できると考えられる上、前提事実及び別紙1のとおり、就業規則第30条は「別に定める基準を全て満たし、かつ再雇用を希望する者の中から所定の手続きを経た者を再雇用社員として採用する」と定めているだけで、希望の申出の手続については何らの定めもないのであるから、前記(1)ス認定のとおり、F 組合員が、特に再雇用を希望する申出の手続をしていないことをもって、会社に対し、再雇用の希望を表明していなかったということとはできない。

そうすると、これらの会社の主張は、19.4.4口頭団交申入れに応じない正当な理由ということとはできない。

エ 以上のとおりであるから、会社は、組合の19.4.4口頭団交申入れに正当な理由なく応じていないといわなければならない、この会社の行為は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

オ また、会社は、前提事実のとおり、組合との間に事前協議合意約款があり、F 組合員の定年後の再雇用の労働条件は、同約款の「労働条件等」に該当するので、事前協議の対象であることは明らかであるのに、これを無視して、F 組合員の定年退職の前日まで、再雇用契約書を提示しないことによつて組合と協議することを避け、前提事実及び前記(1)ス認定のとおり、失業保険の受給対象にもなる低条件での再雇用契約の諾否の判断を F 組合員個人に求めることによつて、F 組合員に再雇用を断念させることを企図していたことが推認される。

こうした会社の F 組合員の定年後の雇用延長としての再雇用に係る団交についての対応は、組合を無視又は軽視するものであり、さらには、会社内の唯一の組合員である F 組合員を会社から排除することにより、会社が組合との関係を絶とうとした支配介入に当たるとみるのが相当であつて、労働組合法第7条第3

号に該当する不当労働行為である。

カ また、会社は、20.2.26団交及び20.3.24団交を行い、会社と F 組合員の間では、新たな雇用契約を締結しているのであるから、F 組合員の雇用延長についての団交は、既に救済利益はない旨主張するが、上記の二つの団交で、再雇用の労働条件の労働時間や時給について協議が尽くされたとか、再雇用の問題についての包括的な解決が図られた旨の疎明はなく、会社の主張は失当である。

2 争点2 (F 組合員の平成19年夏季一時金に関する組合の団交申入れに対する会社の対応は団交拒否に当たるとともに、支配介入に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成19年6月1日、組合は会社に対し、夏季一時金について、同月14日を期日として「団体交渉開催の上文書で回答すること」とした19.6.1要求書を送付した。

(乙4)

イ 前記1(1)ス認定のとおり、平成19年6月8日、H 事務局次長は、G 総務部長に対して電話をした。この電話で H 事務局次長は、F 組合員が在籍していた夏季一時金の算定期間分の金額を夏季一時金として要求するためとして、団交に応じるよう要求したが、G 総務部長は、夏季一時金については支給日在籍が要件であり、同月9日に定年退職をする F 組合員は支給対象ではない旨、再雇用契約書には一時金の不支給が明示されており、再雇用契約書に対する F 組合員本人の回答を待って、会社も団交への対応について考えたい旨回答した。

(乙37、乙50、証人 G)

ウ 前記1(1)セ認定のとおり、平成19年6月11日、組合は、会社大阪営業所を訪問し、会社の近畿営業部長に、19.6.11申入書を手交した。

(甲4)

エ 前記1(1)ソ認定のとおり、平成19年6月12日、組合は、会社大阪営業所を訪問し、19.6.11申入書に対する回答を求めた。会社の近畿営業部長及び大阪営業所長は、本社からまだ回答がない旨述べた。

(乙38、乙50、証人 F 、証人 H 、証人 G)

オ 前記1(1)タ認定のとおり、平成19年6月13日、19.6.11申入書に対する回答を求めた組合に対し、会社が F 組合員の再雇用契約書に対する回答を待ちたい旨述べたところ、組合は、抗議の意思を述べた。

(乙50、証人 H 、証人 G)

カ 平成19年11月9日、組合は、会社に対し、次の内容の申入書（以下「19.11.9申入書」という。）により、同年の年末一時金及び夏季一時金の回答を求めた。

「 申入書

貴社は去る夏季一時金の当方要求に対し、F 組合員の再雇用は決定されていないとして団体交渉を拒否された。しかし、再雇用決定後すら団体交渉を行うことなく、事実上一時金は無支給状態にある。

貴社の就業規則では第3条に再雇用社員は従業員と明記されている。したがって在籍者である。

貴社 G 部長の「在籍者でないから支給しない」との言や、「一時金要求の団交はやれない」「だから事務折衝も行わない」との発言は、「在籍」の事実と反する団交拒否である。いわんや就業規則に明記されているのに、「団交要求に期日・要求がないのでやっていない」というのは事実と反する詭弁である。

非組合員は要求もないのに一時金を支払っているではないか。明らかに社内の差別である。

貴社は一連の状況から率直に非を認め、早急に回答されん事を求める。

要求書

2007年、年末一時金要求金額

組合員一人当たり 850,000円

支給日 12月7日

併せて夏季一時金の回答を求める。

回答期日 11月19日

以上」

(甲18)

キ 平成19年11月27日、会社は、組合に対し、19.11.9申入書に対する、次の内容の回答書（以下「19.11.27回答書」という。）を出した。

「 回答書

晩秋の候、貴殿におかれましては、ますますご清栄のことと拝察いたし、ご同慶に存じ上げます。

貴2007年11月9日付け要求に対して、以下の通りご回答申し上げます。

1. 要求事項「2007年、夏季及び年末一時金に関して」について

貴組合員 F（以下 F という）は、平成19年6月9日をもって、定年退職となった者であります。

その後、会社と F との間で平成19年6月14日付定年者再雇用社員雇用契約書を締結しました。同契約書第7条で「賞与および退職金は支給しない」とこととなっておりますので、賞与（夏季及び年末一時金）の支給はありません。

以上」

(甲20、乙43)

ク 夏季一時金に関する会社の規定

就業規則第85条に、「賃金については別に定める『賃金規定』による」と規定されており、これを受けて、賃金規定には、賞与について、次のとおり規定されている。

「(賞与)

第21条 賞与は、会社の業績及び社員の勤務成績に応じて、毎年7月及び12月に支給する。但し、会社の業績が極端に悪化したような場合には、支給しないことがある。

② 賞与の支給額、支給条件及び支給日は、その都度定める。

③ 賞与の算定期間は、次の通りとする。

(1) 夏期賞与は、前年9月16日より当年3月15日迄とする。

(2) 冬期賞与は、当年3月16日より当年9月15日迄とする。

④ 賞与支給対象者は、賞与支給時に現に在籍している者とする。」

(乙1、乙40)

(2) F 組合員の平成19年夏季一時金に関する組合の団交申入れに対する会社の対応は団交拒否に当たるとともに、支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、前記(1)ア認定のとおり、平成19年6月1日、組合は、会社に対し、夏季一時金について、同月14日を期日として「団体交渉開催の上文書で回答すること」とした19.6.1要求書を送付したことが認められるから、組合が、F 組合員の平成19年夏季一時金に関する団交を申し入れたことは明らかであり、また、前記(1)イ、エ、オ、カ認定のとおり、結局、会社は、この組合の団交申入れに応じなかったことが認められる。

イ F 組合員の平成19年夏季一時金に関する事項が、義務的団交事項か否かについてみると、F 組合員が賞与支給対象者に該当するか否かは別として、F 組合員に対する平成19年夏季一時金の支給に関する事項は、F 組合員の個別的な労働条件に係る問題であることは明確であるから、義務的団交事項に該当する。そうすると、会社は団交を拒否する正当な理由のない限り、F 組合員に対して平成19年夏季一時金を支給するか否かの理由も含めて、会社は、組合からの団交申入れに応じる義務がある。

ウ 会社は、団交を拒否する正当な理由として、①平成19年6月8日の電話での会社の説明に H 事務局次長は納得した、②組合の19.6.11申入書には団交議題や団交の日時・場所等は何ら明記されていない、③ F 組合員が会社に19.6.14再雇用契約書を提出した同月14日以降、組合からは何ら平成19年夏季一時金を含む団交の要求がされていないと主張するので、以下順次検討する。

(ア) まず、上記①については、前記(1)ウ、エ、オ認定のとおり、組合が同日の

直後、19.6.11申入書や面談などにより3回にわたって夏季一時金に関する団交を求めていることが認められることからして、組合が同日の会社の説明を納得したとは認めることはできない。

(イ) また、上記②について、前記(1)ア、ウ、エ、オ認定のとおり、団交事項については、19.6.1要求書には夏季一時金についての団交を要求する旨明記しており、団交の日時・場所等については、19.6.11申入書には、記載がないものの、平成19年6月12日及び同月13日に面談又は電話で団交の開催を要求しているのであるから、その際に、会社は事務折衝をすることは容易なことであり、19.6.11申入書に団交の議題、日時・場所等が明記されていなかったことは19.6.1要求書による団交申入れを拒否する正当な理由にはならない。

(ウ) 上記③については、前記(1)イ認定のとおり、会社が、再雇用契約書に対するF組合員本人の回答を待って団交への対応を考える旨回答しているところ、F組合員は19.6.14再雇用契約書を提出したのであるから、19.6.14再雇用契約書の提出後に組合が団交申入れをしなかったことは、会社が団交を拒否する正当な理由にはならない。

エ 以上のとおりであるから、会社には、組合の19.6.1要求書による団交申入れを拒否する正当な理由があるとはいえず、組合の団交申入れに応じなかった会社の対応は、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。

しかし、会社がF組合員に平成19年夏季一時金を支給しなかったことは、後記3(2)オ判断のとおり、就業規則及び賃金規定の解釈上、一定の合理性を認めることができることからすると、平成19年夏季一時金に関する組合の団交申入れを拒否した会社の対応が、組合の運営に対する支配介入に当たるものとまではいえず、この点についての組合の主張は認められない。

オ また、会社は、20.2.26団交及び20.3.24団交を行っているから、F組合員の平成19年夏季一時金に関する団交は、既に救済利益はない旨主張するが、上記の二つの団交で、夏季一時金について協議が尽くされたとか、夏季一時金の問題についての包括的な解決が図られた旨の疎明はなく、会社の主張は失当である。

3 争点3 (会社がF組合員の定年後の就労を認めず、F組合員に対して雇用延長ではなく再雇用契約を求めたこと、及びF組合員に平成19年夏季一時金を支払わなかったことは、不利益取扱いに当たるとともに、支配介入に当たるか。) について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア F組合員の定年及び定年後の再雇用契約に至るまでの経緯について

(ア) 前記1(1)ス認定のとおり、平成19年6月8日、再雇用契約書を提示されたF組合員は、この件は団交事項であるとして受領を拒否し、組合に報告した。

組合と会社との電話の結果、組合から再雇用契約書を受け取って書面を検討するよう連絡を受けた F 組合員は、同日の勤務終了時頃に再雇用契約書を受領した。その際、F 組合員は会社から再雇用契約書に関する説明を受けていない。

(甲22、甲23、乙37、乙50、証人 F、証人 H、証人 G)

(イ) 前記1(1)セ認定のとおり、平成19年6月11日、F 組合員は勤務することを認められず、その際、近畿営業部長は、F 組合員に対し、不法侵入である旨述べた。

(甲22、乙50、証人 F、証人 G)

(ウ) 平成19年6月11日、会社は、F 組合員に対し、「退職金のお支払について」と題する文書を送付し、適格年金制度に基づく退職一時金受給のための手続書類を返送するよう指示した。同封されている文書には、退職金額は明示されていなかった。なお、これ以前に、会社から F 組合員に対し、退職に関する手続事項の説明はなかった。

(甲11、乙5、証人 F)

(エ) 会社は、F 組合員に対し、平成19年6月12日付けで、「定年退職にかかる諸手続について」と題する文書を送付した。その文書には、①健康保険について、Z の組合員(被保険者)資格を喪失するため、「A. 国民健康保険(国保)に加入する。B. どなたかの被扶養者となる。C. これまでの組合健保を任意継続する」のいずれかの手続をとることが必要である旨、②失業等給付を受給するに当たり、会社から離職票の交付を受けた上、手続を行う必要がある旨、③法律の定めにより、5年以上の雇用保険被保険者期間を有する者が60歳に到達した際は、60歳時点の賃金額を届け出ることとなっており、これは、高年齢者雇用継続給付の支給基準となる賃金額を定めるための手続であって、今後、65歳に達する日までに再び雇用保険の被保険者となった場合、その際の賃金額が60歳到達時に登録した賃金額よりも一定基準以下に下がると支給されるものであるが、その案内を同封する旨、④退職金については、必要書類を別途送付する旨等の退職に係る諸手続が記載されていた。

(甲10、乙7)

(オ) 平成19年8月7日、F 組合員は会社から退職金1,107万3,680円を受け取った。

(証人 F)

(カ) 定年退職後、F 組合員は、19.6.14再雇用契約書の契約期間中は、雇用保険の失業等給付を受給していない。

(甲26)

(キ) 雇用保険法第61条によると、被保険者であった期間が5年以上であること及び60歳以降失業等給付を受給することなく60歳到達等時点の賃金に比べて75%未満の賃金で就労していることといった要件を満たす雇用保険の被保険者には、支給対象月に支払われた賃金の額の15%を限度に、被保険者が60歳に達した月から65歳に達する月まで「高年齢雇用継続基本給付金」を支給する制度がある。

また、同法第61条の2によると、60歳以上65歳未満で再雇用された雇用保険の被保険者であり、再雇用される直前の離職時において被保険者であった期間が5年以上であって、求職者給付の基本手当の支給残日数が100日以上あり、離職時の賃金に比べて75%未満の賃金で就労している雇用保険の被保険者には、支給残日数が200日以上であれば2年、100日以上200日未満であれば1年、支給対象月に支払われた賃金の額の15%を限度に「高年齢再就職給付金」を支給する制度がある。

平成20年4月9日付けで、公共職業安定所長が F 組合員に通知した「高年齢雇用継続給付受給資格確認通知書」には、F 組合員の60歳到達時の賃金月額が30万840円、賃金月額の75%（支給限度額）が22万5,630円と記載されていた。

(甲27、甲28、甲29)

(ク) 会社には、改正高年齢者雇用安定法に基づく再雇用制度制定以降、定年退職者はいるが、再雇用制度の適用を受けた者はいなかった。改正高年齢者雇用安定法以前の会社の再雇用制度により再雇用された者が平成15年に1名だけおり、この者は部長相当職で対外的な営業活動を行っていた者であり、契約形態は嘱託で、所定労働時間は週40時間、賃金は月額約28万円であった。

(証人 G)

イ 平成19年夏季一時金について

(ア) 改正高年齢者雇用安定法以前の会社の再雇用制度では、個別の契約に基づき、嘱託や再雇用社員についても、会社への貢献度によっては、一時金が支給される形の契約が存在していた。

(証人 G)

(イ) 平成19年夏季一時金は、F 組合員には支給されていない。

ウ 会社敷地内の建物からの F 組合員の退去について

(ア) F 組合員は、会社入社時に、会社大阪営業所の敷地内にあり、当時食堂であった建物（以下「食堂棟」という。）の2階の1室を会社から提供され、平成20年3月15日に退去するまで居住していた。なお、食堂棟にあった食堂は、

本件申立ての20年程前から閉鎖されていた。

(甲22、乙50、証人 F 、証人 G)

(イ) 平成7年頃、会社と組合との間で、食堂棟を取り壊し、食堂棟の場所を駐車場にすることについて、話し合いが行われたが、食堂棟2階からの F 組合員の退去に関する条件が折り合わず、退去の話は立ち消えとなった。

(乙50、証人 F 、証人 G)

(ウ) 平成16年末から同17年にかけて、組合と会社との間で、食堂棟の裏側を解体するに当たり、食堂棟2階からの F 組合員の退去に関する話が団交で話し合われたが、退去に関する条件が折り合わなかった。

(乙50、証人 F 、証人 G)

(エ) 平成19年6月20日、会社は F 組合員に対し、「通知書」と題する文書で、会社が F 組合員の食堂棟2階1室の不法占拠に対して度重なる退去通告をしているにもかかわらず、その通告を無視し、定年退職になっても退去せず住み続けているのは遺憾であるとして、3か月以内に会社に明け渡すよう通告した。

(甲5)

(2) 会社が F 組合員の定年後の就労を認めず、F 組合員に対して雇用延長ではなく再雇用契約を求めたこと、及び F 組合員に平成19年夏季一時金を支払わなかったことは、不利益取扱いに当たるとともに、支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア まず、会社の F 組合員に対する不利益取扱いの有無について検討する。

(ア) 組合は、会社が F 組合員の平成19年6月11日の就労を認めなかったことや、雇用延長ではなく再雇用契約を求めたことも不利益取扱いである旨主張するものと解される。しかし、会社が F 組合員の同日の就労を認めなかったこと自体を不利益取扱いと解することはできないし、F 組合員に雇用継続ではなく再雇用契約を求めたことも、前提事実のとおり、改正高年齢者雇用安定法は、高年齢者雇用確保措置として、定年の引上げ、継続雇用制度の導入又は定年の定め廃止のいずれを採用するかは、事業主の裁量に委ねている趣旨であると解されるので、不利益取扱いに当たるとはいえない。

(イ) しかし、19.6.14再雇用契約書の具体的な労働条件についてみると、前提事実及び前記(1)ア(キ)認定のとおり、① F 組合員の60歳到達時の賃金月額は、30万840円であること、②19.6.14再雇用契約書では、第4条に、1日の労働時間は3時間、週5日間労働と定められており、第6条には時間当たり790円の賃金であると定められていること、③平成19年6月9日に定年退職した F 組合員の勤務開始は、同月16日からとされたこと、がそれぞれ認められ、

19.6.14再雇用契約書に基づく F 組合員の賃金は、最大限月に22日間働いたとしても5万2,140円となり、60歳到達時の賃金月額約6分の1となるとともに、定年退職以降数日間は会社の社員ではないことになったのである。

これに改正高年齢者雇用安定法の趣旨が高年齢者が少なくとも年金受給開始年齢までは働き続けることができることであることを考えれば、19.6.14再雇用契約書に基づく F 組合員の賃金は、60歳到達時の賃金月額約6分の1とかなり低額であり、同法の趣旨とかけ離れたものであること、F 組合員には、定年退職日の翌日である同月10日からの数日間無給の期間が生じたこと、が認められ、19.6.14再雇用契約書の内容は、F 組合員にとって、経済的に不利益であることは明らかである。

イ 次に、会社の不当労働行為意思の有無について検討する。

(ア) まず、F 組合員が19.6.14再雇用契約書を会社に提出するまでの会社の対応をみる。

前提事実及び前記1(2)判断のとおり、会社と組合は、59.9.26協定により、F 組合員の労働条件等については組合と会社が団交で決定する旨の事前協議合意約款が存在するのであるから、F 組合員の事情と再雇用する事業所の事情を総合的に勘案して、組合と協議及び合意の上、F 組合員の再雇用契約の具体的な労働条件についても、決めなければならないにもかかわらず、会社は、これを無視し、再雇用契約の具体的な雇用条件について、事前に時間的余裕をもって、組合及び F 組合員に説明することも、組合と具体的な協議も団交も行っていないことが明らかである。

(イ) また、前提事実及び前記(1)ア(ア)、(イ)、(ウ)、(エ)認定のとおり、①平成19年6月8日、組合と会社との電話の結果、F 組合員は再雇用契約書を受領し、契約について検討をすることとなったこと、② F 組合員は、定年退職日後の同月11日に出勤したものの勤務を認められず、近畿営業部長から不法侵入である旨の発言を受けたこと、③同月14日、F 組合員は、19.6.14再雇用契約書に署名・押印をし、これを会社に提出したこと、④退職手続について、会社は F 組合員の定年退職後に通知をしていること、その中には退職金額が明示されていないこと、⑤失業等給付の受給と高年齢雇用継続給付との関係については、特に案内されていなかったことが認められ、定年退職を迎えた F 組合員に対し、真摯に対応したということとはできない。

(ウ) また、前提事実及び前記(1)ウ認定のとおり、①昭和50年代から同60年代当初にかけては、組合と会社との間で数件の不当労働行為救済申立てや訴訟等が係属していたこと、② F 組合員が居住していた食堂棟2階からの F 組合員

の退去に関する労使交渉が円滑に進まなかったこと、③本件申立て時において、組合の組合員は F 組合員のみとなっていたことが認められ、これに、前記 1 (2)エ、オ判断のとおり、F 組合員の雇用延長についての会社の対応は労働組合法第 7 条第 2 号及び第 3 号に該当すること、前記 2 (2)エ判断のとおり、F 組合員の平成19年夏季一時金に関する組合の団交申入れに対する会社の対応は労働組合法第 7 条第 2 号に該当すること、さらには、上記(イ)判断のとおり、定年退職を迎えた F 組合員に対して真摯な対応がとられているとはいえないことを併せて考えると、会社は、F 組合員を好ましからぬ存在であると考えていたと推認される。

(エ) 以上のことからすると、会社は、過去から紛争のある F 組合員を好ましからぬ存在であると考え、唯一の組合員である F 組合員を定年後において意図的・経済的に不利益に扱うことにより、定年を機に会社から排除し、最終的には組合をも会社から排除しようとしたとみることができ、会社の不当労働行為意思が容易に推認されるところである。

ウ 以上のとおりであるから、会社が F 組合員に19.6.14再雇用契約書の内容の再雇用条件を提示したことは、F 組合員が組合員であるが故の不利益取扱いに当たると解するのが相当であり、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。

エ また、会社が F 組合員に、定年の前日まで定年後の再雇用についての説明を全くせずに提示した再雇用の条件も上記のとおり劣悪なもので、平成19年 6 月 11 日には就労を拒否し、同月14日に19.6.14再雇用契約書を提出するまでの一連の会社の行為は、組合を嫌悪し、F 組合員を再雇用しないことによって会社から排除することを企図したものといわざるを得ず、組合の運営に対する支配介入に当たるものであり、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

オ 会社が、F 組合員に平成19年夏季一時金を支払わなかったことは組合員であるが故の不利益取扱いに当たるとともに、支配介入に当たるかについて

(ア) 組合は、F 組合員は再雇用社員であり、就業規則に再雇用社員は従業員として規定されていることから、賞与支給対象者は支給時に現に在籍している者とする賃金規定に基づいて、F 組合員に、平成19年夏季一時金の支給がされるべきであったにもかかわらず支給されなかったことは、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に当たると主張するので、以下検討する。

(イ) 前提事実及び前記 2 (1)ク認定のとおり、会社では、①賃金規定第21条第 1 項で、「賞与は、会社の業績及び社員の勤務成績に応じて、毎年 7 月及び12月に支給する」と規定されていること、②賃金規定第21条第 3 項で、賞与である

夏季一時金の算定期間を「前年9月16日より当年3月15日迄」と規定されていること、③賃金規定第21条第4項で、「賞与支給対象者は、賞与支給時に現に在籍している者」とされていること、④就業規則第3条で、再雇用社員は、「1. 社員」とは別の区分として「4. 再雇用社員」として規定されていること、⑤ F 組合員は、平成19年6月9日付けで定年退職し、翌日以後は社員ではなくなっていること、⑥ F 組合員は、平成19年7月の夏季一時金の支給日には再雇用社員となっていたこと、⑦別紙3の19.6.14再雇用契約書には、賞与及び退職金は支給しないことが定められていたこと、がそれぞれ認められる。

以上のことからすると、F 組合員に夏季一時金が支給されなかったことは、19.6.14再雇用契約書の規定のみならず、就業規則及び賃金規定によるものであることが窺える。そうすると、F 組合員に対する平成19年夏季一時金の不支給は、組合員・非組合員すべて一律であるとの会社の主張には、就業規則及び賃金規定の解釈上、一定の合理性が認められる。

(ウ) そうすると、平成19年夏季一時金の不支給は、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するものとまではいうことができず、F 組合員に対する平成19年夏季一時金の不支給に関する申立ては、棄却する。

4 救済方法

- (1) 組合は、平成19年夏季一時金に関する団交応諾を求めるが、主文2をもって足りると考える。
- (2) 組合は、組合及び F 組合員に対する謝罪を求めるが、主文2をもって足りると考える。

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条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成21年3月24日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印

平成19年 4月18日

社 員 各 位

Y
取締役社長 E

就業規則の一部を下記の通り改定する。改定日（施行日）は平成19年 4月20日とする。

（記）

第 3 条（従業員の種類）

従業員の種類は次の通りとする。

1. 社員
2. 嘱託
3. 臨時社員（パートタイマー、アルバイト、臨時雇）
4. 再雇用社員

第 4 条（適用範囲）

この規則は、前条に定める従業員に適用する。但し、次の各号に該当する者には、下記の各条を適用しない。

1. 部長、課長、並びにこれに準ずる者
第48条、第53条、第54条、第55条、第59条、第60条、第61条、
第65条、第66条、
2. 嘱託
第15条、第21条、第29条、第70条、第86条、第87条2号
3. 臨時社員
第15条、第21条、第29条、第70条、第86条、第87条2号
4. 定年者の再雇用社員
第15条、第21条、第29条、第70条、第86条、第87条2号

第30条（定年者の再雇用）

定年により退職した者で、別に定める基準を全て満たし、かつ再雇用を希望する者の中から所定の手続きを経た者を再雇用社員として採用する。

- ② 再雇用社員の雇用契約等については、別に定める。

以上

定年者の再雇用基準

就業規則第30条第1項の基準は、下記のとおりとする。

(記)

1. 定年到達日から起算して、過去5年間の定期健康診断を全て受診し、就業上、業務遂行に支障がないと医師（会社が指定する）に判断された者
2. 在職期間中無断欠勤がなく、定年到達日から起算して、過去5年間の出勤率が90パーセント以上である者
3. 満50歳到達以降に懲戒処分を受けていない者
4. 自宅もしくは自己の用意する住居より通勤ができる者

定年者再雇用社員雇用契約書

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律及び就業規則第30条に基づき、

Y (以下甲という) と F (以下乙という) は、下記のとおり定年者再雇用社員雇用契約を締結する。

第 1 条 乙は甲が別に定める要件（定年者の再雇用基準）を全て満たしているものとし、定年者再雇用社員として雇用する。

第 2 条 雇用期間は平成19年6月16日から平成20年3月15日までとする。

第 3 条 乙の担当業務および勤務場所は次のとおりとする。

担当業務：商品管理（現業職）

勤務場所：大阪営業所（大阪府大阪市港区）

ただし、業務の都合により、甲は乙に職種または勤務場所の変更を命じることがある。この場合、乙は正当な理由なくこれを拒んではならない。

第 4 条 乙の始業、終業時刻および所定就業日は次のとおりとする。ただし、業務の都合によりその時刻を乙の所定労働時間の範囲内で変更することがある。

始業時刻：9時00分、終業時刻：12時00分

（1日の労働時間：3時間00分）

所定就業日：毎週月曜日から金曜日までの週5日間

（週所定労働時間：15時間00分）

第 5 条 甲は業務の都合により、乙に契約時間外または休日に勤務を命じることがある。

第 6 条 乙の賃金は以下に定める基本給および時間外・休日勤務手当とする。ただし、乙が欠勤等により就業しなかった時間の基本給は支給しない。

基本給 時間給制とし、時間当たり790円を支給する

時間外・休日勤務手当（法定の時間外・休日労働に該当する場合）

時間外勤務手当＝時間給額×労働時間数×1.25

休日勤務手当＝時間給額×労働時間数×1.35

第 7 条 乙には、賞与および退職金は支給しない。

第 8 条 乙が次の各号の一つに該当するときは退職とする。

1. 契約期間が満了したとき
2. 自ら退職を願い出て甲の承認を得たとき

第 9 条 本契約に定めのない事項は就業規則の定めるところによる。契約期間中就業規則が変更されたときはその内容により契約したものとみなす。

第 10 条 本契約の再契約については、別に定める要件(定年者の再雇用基準)を全て満たし、再雇用を希望する者は、原則として1年以内の再雇用契約をするものとするが、65歳に達した日を超える再雇用はない。ただし、①乙の勤務成績、能力、態度、②契約期間満了時の業務量、③甲の事業経営上の事情、④その他、これらに準じる事由がある場合、再雇用しないことがある。また、再雇用時の賃金、労働時間等の労働条件等については、勤務実績等を考慮し見直すことがある。

上記内容につき甲乙双方が合意した証として、本契約書を二通作成し、甲乙各一通を保持する。

平成19年6月14日

甲	Y		
	取締役社長	E	印
乙	F		印