

命 令 書

申 立 人 全日本金属情報機器労働組合東京地方本部
執行委員長 X 1

申 立 人 全日本金属情報機器労働組合東京地方本部写研支部
執行委員長 X 2

被申立人 株式会社写研
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成18年不第81号事件について、当委員会は、平成20年2月5日第1459回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員大辻正寛、同小井土有治、同松尾正洋、同和田正隆、同馬越恵美子、同中窪裕也、同荒木尚志、同櫻井敬子、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社写研は、申立人全日本金属情報機器労働組合東京地方本部及び同全日本金属情報機器労働組合東京地方本部写研支部が申し入れた高年齢者雇用確保措置に係る団体交渉について、代表取締役が出席した上で、会社の回答においては資料を提示して具体的な説明を行うなど、合意達成に向けて誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

年 月 日

全日本金属情報機器労働組合東京地方本部

執行委員長 X 1 殿

全日本金属情報機器労働組合東京地方本部写研支部

執行委員長 X 2 殿

株式会社写研

代表取締役 Y 1

当社が、貴組合から申入れのあった高年齢者雇用確保措置に係る団体交渉で、繰り返し「検討中」と回答し、「検討の結果できないという結論が出た。」と回答するにとどまり、誠実に対応しなかったことは、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、文書を交付する日を記載すること。)

- 3 被申立人会社は、前各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 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の改正（平成 18 年 4 月 1 日施行、以下「改正高齡法」又は単に「高齡法」という。）による高年齢者雇用確保措置（以下「雇用確保措置」という。）の導入を控え、申立人全日本金属情報機器労働組合東京地方本部（以下「東京地本」という。）及び同全日本金属情報機器労働組合東京地方本部写研支部（以下「支部」という。また、東京地本とあわせて「組合」ともいう。）と被申立人株式会社写研（以下「会社」という。）との間で 17 年 9 月 16 日以降、雇用確保措置に係る団体交渉が行われたが、会社は、「検討中」との回答を繰り返したり、回答した方針を翻すなどした。

本件は、組合が申し入れた雇用確保措置に係る団体交渉における会社の対

応が、不誠実な団体交渉に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、組合が申し入れた雇用確保措置に係る団体交渉に、従業員の年齢構成や経営状況等に関する資料を提示するなどして誠実に応じること。
- (2) 会社は、前項の団体交渉において、単に「検討中」とするのみで検討経過などの説明を拒否しないこと。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 会社は、肩書地に本社を置くほか、埼玉県和光市に埼玉工場、同川越市に川越工場を置く写植システムの製造販売を業とする株式会社で、本件申立時の従業員数は、123名である。
- (2) 東京地本は、上部組織である全日本金属情報機器労働組合（以下「JM I U」という。）に加入している主として東京都内の金属情報機器産業で働く労働者によって組織された労働組合で、本件申立時の組合員数は、約4,000名である。
- (3) 支部は、東京地本の下部組織で、JM I U及び東京地本に加入している会社の従業員によって13年1月に組織された労働組合で、本件申立時の組合員数は、20名である。支部組合員は、川越工場に勤務している者らである。

2 改正高年齢法による雇用確保措置と会社の定年について

(1) 改正高年齢法による雇用確保措置

改正高年齢法により、定年（65歳未満のものに限る。）の定めをしている事業主は、雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するため、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止、のいずれかの措置を講ずることとされた（同法第9条第1項）。労使協定により、の継続雇用制度の対象となる基準を定め、当該基準に基づく制度を導入すると、の措置を講じたものとみなされるが（同条第2項）、事業主がこの労使協定の締結において努力をしたにもかかわらず協議が調わない場合、21年3月31日までの間（常時雇用する労働者数が300人以下である中小事業主は、23年3月31日まで）は、事業主が就業規則等によりこの基準を定

めることができる。ただし、上記の 65 歳（雇用確保措置の対象年齢）については、18 年 4 月 1 日から 19 年 3 月 31 日までは 62 歳、19 年 4 月 1 日から 22 年 3 月 31 日までは 63 歳、22 年 4 月 1 日から 25 年 3 月 31 日までは 64 歳、25 年 4 月 1 日以降は 65 歳までと段階的に引き上げられる。

また、厚生労働大臣は、雇用確保措置の導入義務に違反する事業主に対して、必要な指導、助言及び雇用確保措置を講ずべきことを勧告することができる（同法第 10 条）。

この改正高齢法による雇用確保措置の導入については、経営状況の如何による例外規定は設けられておらず、また、雇用確保措置を取らなかった場合の罰則の定めはない。

【甲 2】

(2) 会社の定年

会社における従業員の定年は、満 60 歳とされていた（従業員就業規則第 31 条）。

【甲 3】

3 雇用確保措置を巡る団体交渉

(1) 17 年における団体交渉等

18 年 4 月 1 日施行の改正高齢法に対し、主として継続雇用に関心を抱いていた組合は、17 年 9 月 16 日、団体交渉で、雇用確保措置に関する会社の方針を質すとともに、対象となる 60 歳以上の従業員が継続雇用を希望した場合にはこれを認めるよう要求した。あわせて、組合は、経営の短期、中期及び長期計画を明らかにすることと、Y 1 代表取締役（以下「社長」という。）の団体交渉への出席を要求した。

これに対し、会社は、10 月 4 日付文書で、雇用確保措置については、「来春を目処として導入の方向で進めるものとする。」、経営計画については、「業務秘なので開示するものではありません。」と回答した。

【甲 4、甲 5、甲 64、乙 3、審 1 p 5 ~ 6、27、42】

(2) 18 年における団体交渉等（本件申立て前）

18 年 1 月 13 日、団体交渉において、支部の X 3 執行委員長（当時、以下「X 3 委員長」という。）が雇用確保措置について質すと、Y 2

総務部長（当時、以下「 Y 2 部長」という。その後、埼玉工場長となるが、18年8月20日付けで退職した。）は、「（雇用確保措置の具体的な導入方針について）まだまだ。決まれば早い。」「定年後のことは各自が考えないと。」と述べた。

【甲6、甲64】

3月15日、組合は、会社に対し、満60歳に達して定年となった従業員について、当該従業員が希望する場合には1年契約で最長65歳まで雇用する内容とした継続雇用制度の協定書案を提示した。

【甲8、甲64、乙3、審2p5】

3月20日、団体交渉において、X3委員長が雇用確保措置について質すと、 Y 3 総務部長（18年3月に総務部長に就任、以下「 Y 3 部長」という。）は、「社会情勢を鑑み可能性を探るべく、鋭意検討中です。」と回答した。

組合が会社の業績について質すと、 Y 3 部長は、「昨年、経常利益は黒字であったが、営業利益はずっと赤字である。」と回答した。

【甲9、甲10、甲31、甲61、甲64、乙1、乙3、審1p6、38】

ア 5月11日、組合は、文書で、雇用確保措置の導入が義務付けられて1か月が経過しているにもかかわらず、これについて説明がないとして、会社から協定書案を提示するよう要求し、併せて社長の出席を求めた雇用確保措置に関する団体交渉を申し入れた。

【甲11】

イ 5月26日、団体交渉において、X3委員長が雇用確保措置について質すと、 Y 3 部長は、「検討中なので検討します。」と述べた。続いて、支部の X 4 書記長（以下「 X 4 書記長」という。）が、組合員ではないものの継続雇用を希望している Z 1 が7月20日で定年となる旨を述べると、 Y 3 部長は、「定年がきたら辞めるということになる。」「退職ですね。制度ができていないから、決まっていないから。」と述べ、 Y 2 埼玉工場長は、「60歳で定年になる。再雇用するしないは検討している。7月20日までには時間がある。」と述べた。さらに、 X 3 委員長が、「7月20日になったら検討中とは言えないですね。」と

質すと、Y2 埼玉工場長は、「検討中ですね。」と述べた。また、Y3 部長は、「写研はなかなかつづれない。お金があるから。」とも述べた。

結局、Z1 は、継続雇用されずに定年退職した。

【甲 12、甲 64、乙 3、審 1 p 7、審問の全趣旨】

ア 6月9日、組合は、文書で、社長の出席を求めた雇用確保措置の進捗状況に関する団体交渉を申し入れた。

【甲 13、甲 64、審 1 p 7～8】

イ 6月29日、団体交渉において、X3 委員長らが赤字の原因や今後の経営方針について質すと、Y3 部長は、「9月ころにならないとわからない。」と述べ、続けて、X3 委員長が雇用確保措置について質すと、Y3 部長は、「前回どおりです。今のところ。」と述べた。さらに、X3 委員長が、「7月に（定年）退職する人がいる。組合員X5も10月に退職する。そのときに残りたいと言った場合はどうするのか。」と質すと、Y3 部長は、「決まっていない。暫定処置についても決まっていない。」「検討中である。」と述べた。また、X3 委員長が、雇用確保措置について、いつまでに回答を出せるのかと質すと、Y3 部長は、「わかりません。」と述べた。

結局、組合員X5は、継続雇用されずに定年退職した。

【甲 14、甲 35、甲 64、乙 3、乙 26、審問の全趣旨】

ウ 7月6日の団体交渉においても、X3 委員長が雇用確保措置について質したが、Y3 部長は、「検討中としか答えようがない。」と述べた。

【甲 15、乙 3】

ア 8月23日、組合は、文書で、再度、社長の出席を求めた雇用確保措置に関する団体交渉を申し入れた。

【甲 16】

イ 8月31日、団体交渉において、組合が改めて雇用確保措置について質すと、Y3 部長は、「事情は変わっていない。（今後どうするかも）決まっていない。」と述べた。これに対し、東京地本の X6 執行委員（以下「X6 執行委員」という。）は、「いつまでにやるのかということをお答えるのが団交に出てきている人の責任でしょう。そういう責

任を果たさなくて団交へ出てくる資格はないでしょう。」と述べると、Y3部長は、「決まっております。個人的な考えはいえない。」「私の考えを聞かれても、会社としては決まっていない。」「現状では、川越工場の14名と埼玉工場の20名から30名位の従業員が請負作業(内職)をやっている。1人当たり(月に)6万円くらいの仕事で、人件費の5分の1から10分の1位である。(1人当たりの年間の)平均の人件費が600万位かかる。・・・全従業員の3分の1がこうである。(雇用は)60歳までが精一杯である。」と述べた。続けて、X6執行委員が、「(経営について)努力してますか。」と質すと、Y3部長は、「そういうことは言えません。」「X6さん、(社長不参加で)これまで6年間団交してきたのだから、ある程度、写研という会社も分かってもらえるだろう。」と述べた。さらに、X6執行委員が、「自分の考えでしか動いてこなかった人(社長)が、団体交渉のような場に出れば、それはガラッと変わる可能性はあると思う。」と述べると、Y3部長は、「写研に入る前はサラリーマン社長の会社にいた。オーナー会社は初めてである。前の会社で団交などに出たが、そのときの団交と今の団交とは全然違うということも分かった。」と述べた。続いてX4書記長が、「(雇用確保措置について会社は)昨年の秋闘で『来春を目処に導入する方向で』と回答したが、それはどうなっているのか。」と質すと、Y3部長は、「その時はそういう考えであった。」と述べた。一方、X3委員長は、「これから9月、10月、11月と毎月(定年)退職者が出るでしょう。この人たちをどうするんですか。」と質すと、Y3部長は、「先のことは何とも言えません。」と述べた。再び、X6執行委員が、「従業員の協力を得て(雇用確保措置を)やりますと言って欲しい。」と述べると、Y3部長は、「意見はお聞きしました。私の責任でやるとはいえません残念ながら。」と述べた。

【甲17、甲64、乙3、乙26、審2 p17】

10月2日、組合は、本件不当労働行為救済申立てを行った。

【乙3】

(3) 18年における団体交渉等(本件申立て後)

10月17日、団体交渉において、会社は、雇用確保措置について文書で、「業績・勤務成績の優良者については、1年契約で再雇用する方向で進めるものとする。」と回答した。これに対し、X3委員長が、「確定とじていいのですか。導入するということでもいいのですか。」「10月、11月に定年退職する人などは対象になるのですか。」と質すと、Y3部長は、「10月は難しいでしょう。」「(導入時期については)まだ未定です。そこまで決まってません。」と述べた。続いて、X4書記長が雇用確保措置の導入時期を明確にして欲しい旨を述べると、Y3部長は、「それではこれからは言うことをやめましょう。ずっと検討中ということにしましょうか。」と述べた。さらに、東京地本のX7組合員が経営方針について質すと、Y3部長は、「それは出さない。そういう会社なのだから、前からそういうことなのだから。」と述べた。再び、X3委員長は、「この回答は、社長が了解しているということですね。」と質すと、Y3部長は、「そうです。」と述べた。

【甲19、甲64、乙2、乙3、審1 p10~11、43~44】

10月26日、団体交渉において、X6執行委員が雇用確保措置の導入時期や基準について質すと、Y3部長は、「前回回答(10月17日)したとおりです。」と述べた。

【甲43、甲64】

11月10日、24日及び12月8日、組合は、文書で、社長の出席を求めた雇用確保措置の検討状況等に関する団体交渉を申し入れ、あわせて、従業員全体についての定年退職予定者の一覧表の提示を要求した。

【甲21、甲22、甲23、甲39】

12月12日、団体交渉において、X3委員長が雇用確保措置の導入時期や基準について質したが、Y3部長の回答は、これまでの域を超えなかった。また、会社は、定年退職予定者の一覧表を示すこともなかった。

【甲44、甲64】

12月13日、本件審査における第2回調査期日において、会社は、雇用確保措置につき、委員会の質問に対して60歳以上の雇用確保は困難である旨の回答を行った。

【甲 46、甲 47、当委員会に顕著な事実】

12月20日、団体交渉において、Y3部長は、「12月13日開催の都労委の調査の時に(都労委から)暫定的にでもできないかと聞かれたが、できないと答えた。」「検討の結果できないという結論が出た。」と述べた。

【甲 46、甲 47、甲 64、乙 3、審 1 p 12~13】

(4) 19年における団体交渉等

19年1月12日、団体交渉において、会社は、仕事がないために60歳までの雇用確保が精一杯であり、雇用確保措置については導入できない旨の回答を行った。これに対し、X6執行委員が、「ならば仕事を取ってくるなり、仕事を作るのが経営者ではないか。」と述べ、さらに、国から雇用確保措置の導入に関する勧告が出た場合には従うのかと質すと、Y3部長は、「それは分かりません。仮定の話はできません。」「勧告が出た時点で考えます。」と述べた。

【甲 48、甲 64、乙 3、審 1 p 13~14】

1月19日、団体交渉において、X3委員長が、18年10月17日の団体交渉では継続雇用制度を導入する旨を回答したにもかかわらず、導入しないこととした理由などについて質すと、Y3部長は、「(社長が)やらないといっているのだから、私がそれに背いてやるわけにもいかない。」「守ることができないから守れないと言っている。違反していることは分かっている。ハローワークの係官が来たときも違反していると言われましたから分かっている。」と述べた。

【甲 50】

継続雇用を希望していた川越工場の組合員X8は、1月20日で定年となるため、同月16日に会社に対し、文書で継続雇用を希望する旨を通知したところ、同月18日、会社は、組合員X8に対し、文書で、同人は同月20日で定年退職となる旨を通知した。

結局、組合員X8は、継続雇用されずに定年退職した。

【甲 50、甲 64、甲 65、甲 68、甲 69、乙 3、審 1 p 16、36、審問の全趣旨】

2月9日、Y3部長は、埼玉工場に勤務する全従業員30名に対して、

仕事がないことを理由に同月 13 日から自宅待機とすることを通告した。

写植機の販売台数の減少により、機器の組立て作業等を行っていた埼玉工場では出荷量が減少していたが、14 年ころからは人件費も賄えなくなったため、本来業務とは関係のない請負作業（内職）を取得して従事させていた。18 年に入ると写植機の出荷量がさらに減少し、請負作業を増やしていたが、19 年にはこの請負作業もなくなった。

【甲 42、甲 64、審 1 p 21～22、41、43、審 2 p 31】

2 月 14 日、団体交渉において、X 3 委員長が、埼玉工場従業員の自宅待機の理由や期間等について質すと、Y 3 部長は、「理由は仕事なくなったということです。」「期間は当分ということで決まっていない。」と述べた。続いて、X 6 執行委員が、自宅待機は誰が判断したのかと質すと、Y 3 部長は、「最終的には社長です。」と述べた。さらに、X 6 執行委員は、経営者としてどのような努力をしたのかと質すと、Y 3 部長は、「私はやっていません。」と述べ、雇用確保措置については、「何回も言っているがやらないつもりです。法律違反は知っている。」と述べた。

【甲 52、甲 53、甲 64、甲 71、審 1 p 21～22】

3 月 30 日、団体交渉において、X 6 執行委員が、「会社は、従業員に仕事を与える義務がある。努力をして仕事を探しているのか。仕事を持ってくるのが経営者の責任である。新たな事業展開などを考えているのか。仕事がないという資料を出してください。」と述べると、Y 3 部長は、「現在の従業員でも自宅待機をやる状況なので、これ以上再雇用する余裕はない。」「高齢法（雇用確保措置）については（実施しないと）社長は最終決断をした。社長は法律違反だということは分かっている。」と述べた。さらに、X 6 執行委員が、「写研には多くの内部留保金がある。それを使えば従業員全員に雇用延長する分は十分払えるはずだ。」と述べると、Y 3 部長は、「それはあるでしょう。」と述べ、「このところ営業赤字だが、内部留保を使って給与を払っている。」「仕事はないけれど、給料は払っている。新しい事業をすることなどは聞いていない。」と述べた。続いて、X 3 委員長が、「高齢法（雇用確保措置）の問題はできない。資料は提出しないということですね。」と質すと、Y 3 部長は、「高齢法の

問題はできない。資料は口頭で十分です。」と述べた。

また、X 3 委員長が自宅待機について質すと、Y 3 部長は、「今のところ解除する予定はありません。」「身分は写研の従業員ということには変わらない。賃金カットはしないことになっている。」と述べた。

【甲 56、甲 71、乙 3、審 1 p 17】

(5) 団体交渉への社長の出席について

組合は、団体交渉の開催に当たっては、社長の出席を求めていたものの、結局、社長が出席することはなかった。

【甲 17、審問の全趣旨】

4 組合と公共職業安定所との面談

(1) 18 年 4 月 13 日、組合は、池袋公共職業安定所（以下「池袋ハローワーク」という。）に出向き、雇用確保措置に関する会社の姿勢について現状を訴えた。

【甲 32】

(2) 19 年 1 月 10 日、組合は、池袋ハローワークに出向き、Z 2 雇用指導官と面談を行った。その際、Z 2 雇用指導官は、18 年 11 月に同人が会社に出向き、社長に対して雇用確保措置について何もしないことは許されない旨を述べると、社長が、利益が出ない企業であり、在籍している従業員の(定年までの)雇用確保は考えるものの、既に定年を迎えた従業員の雇用まではできない旨を述べたことを組合に伝えた。また、Z 2 雇用指導官は、組合に対し、会社のこのような対応については東京労働局及び厚生労働省へ報告する旨を伝えた。

【甲 75、甲 76、審 1 p 35】

5 会社の業績等

(1) 会社の売上げは、ここ数年、前年比でおおよそ 10% から 30% 減少していた。第 55 期（16 年 7 月 1 日から 17 年 6 月 30 日）損益計算書では、売上げ総額は、対前年比で 20% 減であった。

【甲 26、審 1 p 41】

(2) 第 56 期（17 年 7 月 1 日から 18 年 6 月 30 日：18 年 12 月公表）損益計算書では、営業利益がマイナス 2 億 9,500 万円、経常利益がマイナス 1 億

8,600万円であるものの、未処理分利益（いわゆる内部留保で、過去の営業利益によるもの）が425億円超あった。

当期の機械売上げが1億8,100万円、その他の主な売上げとして機械付属品売上げが1億9,000万円、フォントのレンタル収入が10億7,200万円、このフォントのレンタル収入が売上げ全体の70%を占めていた。また、前記3(4)のとおり、会社は、従業員に本来業務とは関係のない内職等の請負業務を取得して従事させていた。この請負作業に従事する従業員1人当たりの年間売上げは100万円程度であった。

【甲24、甲41、審1 p23~24】

- (3) 第57期（18年7月1日から19年6月30日：19年10月公表）損益計算書では、売上げが前期より23%減少し、営業利益がマイナス3億3,200万円、経常利益がマイナス5,900万円であった。しかし、特別利益が前期14%増となり、税引前当期利益が損失を逃れ、前期の27%増の利益となったものの、この特別利益は為替差益によるもので、本来の営業活動による利益ではなかった。また、いわゆる内部留保は435億円超あった。

当期の機械売上げが5,500万円、その他の主な売上げとして機械付属品売上げが1億4,800万円、フォントのレンタル収入が9億1,700万円であった。

なお、これらの損益計算書は、従業員持株会において配付されたもので、B4判1枚程度のものであった。会社は、団体交渉でこれらの損益計算書は提示しなかった。

【甲78、審1 p24】

- (4) 写植機の販売方法は、写植機に活字フォントのソフトを組み込んで一括して販売し、購入者は、写植機の代金のほか、購入後のフォント使用料を支払う形態となっていた。このため、写植機の生産のほか、ソフト開発部門や写植機の営業部門などは、会社の基幹部門となっていた。

15年、会社は、合理化を図るために早期退職募集を行った。早期退職募集により、人員は、ソフト開発部門が56名から3名に、営業部門が46名から1名となった。

19年7月時点における会社の従業員数は109名で、埼玉工場が30名、

川越工場が 10 名、地方にある営業所合計で 9 名、その他は本社の所属となっていた。なお、19 年 5 月時点で、50 歳以上の従業員は 7 割超となっていた。

【甲 25、甲 67、審 1 p 19～20、40、審 2 p 8】

第 3 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合の主張

会社は、雇用確保措置の導入義務化まで時間的猶予があったにもかかわらず、団体交渉で「検討中」を繰り返し、具体的にいつ、どうするのかや、その検討経過についても明らかにしなかった。18 年 10 月 17 日の団体交渉で、会社は、成績優良者に 1 年間という条件付きではあったものの雇用確保措置について一定の方針を打ち出したが、2 か月も経たないうちにこれを覆し、この方針を覆した理由も説明せず、会社再建に向けた経営努力はもちろん、会社の経営方針なども示さない不誠実な対応を続けた。

団体交渉では、雇用確保措置の導入に向けた具体的な回答が一向にされなかったため、組合は、団体交渉に出席していた Y 3 部長の権限に疑義を抱き、団体交渉における社長の出席を求めた。結局、社長は、1 度も団体交渉に出席することはなかったが、社長が団体交渉に加われば、交渉が進展した可能性はあったのである。

(2) 被申立人会社の主張

昨今の IT 化の流れの中で、会社で販売してきた写植機が時流に合わずに販売力が減退した上に新商品の開発が立ち遅れ、経営回復の見通しが立たなくなった。このため、やむを得ず不採算ではあるが、雇用確保のために本来業務とは関係のない請負作業を導入し、従業員にはこれに従事してもらっていた。会社は、従業員を 60 歳まで雇用するのが精一杯で、再雇用して従業員に与える仕事などはなく、したがって、60 歳定年後の雇用確保措置の導入は困難で、検討することもできない状況にあった。

17 年 9 月 16 日に組合から初めて雇用確保措置に関する要求が出され、

会社は、この導入は難しいと考えていたが、その時点では具体的な結論が出ていなかったこともあり、「来春を目処として導入の方向で進めるものとする。」と回答した。その後、一段と写植機の販売量が減少し、ついには業務そのものがなくなったため、請負作業を増やして雇用の確保に努めていたところ、弁護士からのアドバイスもあって、18年10月には「業績・勤務成績の優良者については、1年契約で再雇用する方向で進めるものとする。」と回答した。しかし、雇用確保措置の導入は依然として難しいという考えは有しており、制度を作っても現実に再雇用できなければ意味がないという考えに至ったため、雇用確保措置の導入は「(暫定的にも)できない。」「検討の結果できないという結論が出た。」ことを表明した。

会社は、団体交渉において、検討経過を反映させながら対応してきたのであって、不誠実と評される理由はない。

2 当委員会の判断

(1) 団体交渉の誠実性について

改正高齢法の施行をおおよそ半年後に控え、継続雇用制度に関心を抱いていた組合は、17年9月16日の団体交渉で雇用確保措置について質すと、会社は、「来春を目処として導入の方向で進めるものとする。」(第2.3(1))と回答したものの、18年1月になっても「(雇用確保措置の具体的な導入方針について)まだまだ。」とか「定年後のことは各自が考えないと。」(同(2))などと述べ、雇用確保措置の導入に向けた具体的な回答までには至らないばかりか、この導入に関して疑義を抱かせるような発言を行った。このため、組合は、会社に対し、継続雇用制度(雇用確保措置)に関する協定書案を提示したが、3月20日の団体交渉で、会社は、「社会情勢を鑑み可能性を探るべく、鋭意検討中です。」(第2.3(2))と回答し、導入の義務化が目前に迫っているにもかかわらず、雇用確保措置については継続雇用制度とするのか、これを導入した場合の雇用基準などの条件、又は定年制度の変更などについて、依然として雇用確保措置の導入に向けた具体的な回答までには至っていなかった。

改正高齢法施行後の5月26日の団体交渉でも、会社は、「検討中なの

で検討します。」と回答し、その後、6月29日、7月6日、8月31日に至っても「検討中」であるとか「決まっていない。」などと回答するのみで、導入に向けた具体的な回答を行っていない(第2.3(2)イ、イウ、イ)。

10月17日の団体交渉において、会社は、「業績・勤務成績の優良者については、1年契約で再雇用する方向で進めるものとする。」(第2.3(3))と継続雇用制度の導入を想定したこれまでより一步踏み込んだ回答を行ったものの、業績・勤務成績の優良者に関する雇用基準などの条件ないしは導入時期などについては明らかにすることなく、また、改正高齢法の施行後、半年以上が経過しているにもかかわらず、上記回答後の団体交渉でも「前回回答したとおりです。」など(同)と導入に向けては依然として具体性に欠けた不十分な回答を続けた。しかも、12月13日の本件審査における第2回調査期日において、会社は、10月17日の団体交渉での回答を翻し、60歳以上の雇用確保措置は困難である旨を回答し(第2.3(3))、その後の団体交渉においても、「できない。」「検討の結果できないという結論が出た。」などと述べるなど、雇用確保措置については実施しない旨の回答を繰り返した(同(3)、(4))。

しかも、18年10月及び19年1月に組合員が定年となり、かつ、継続雇用を希望していた組合員も存在したため、組合は、団体交渉で再三にわたって雇用確保措置の導入時期や基準について質したものの、上記のとおり、会社は、雇用確保措置の導入に向けた具体的な回答を行わず、その間に組合員は、継続雇用されることなく退職を余儀なくされた経緯を認めることができる(第2.3(2)イ、(4))。

会社の経営状況を憂慮した組合は、団体交渉で経営計画や経営方針、あるいは財務諸表などの開示を求めたが、会社は、「業務秘なので開示するものではありません。」「それは出さない。」「資料は口頭で十分です。」(第2.3(1)、(3)、(4))などと述べて、これらに関して組合が入手できた資料等は従業員持株会で配付された比較的簡略な損益計算書の範囲にとどまっていた(同5(3))。また、雇用確保措置の導入の確たる

見通しが立っていない状況下で、会社が、「定年がきたら辞めるということになる。」「退職ですね。制度ができていないから、決まっていないから。」(第2.3(2)イ)などと述べたことから、組合が、当面の定年退職予定者及びその時期などに関心を寄せ、組合員を含めた従業員の定年退職予定者の状況が確認できる一覧表の開示を求めたのに対し、会社は、これに応じなかった(同(3))。

結局、会社は、雇用確保措置について、検討中であれば、その検討経過を、これまでの回答を翻して導入しないこととしたのであれば、その経過や翻意した理由を具体的に説明すべきであり、また、60歳までの雇用確保が精一杯であるのならば必要に応じて資料などを提示しながらその根拠を示し、会社の経営努力などに関しても十分な説明を行って組合の理解を得る努力をすべきであったにもかかわらず、「検討中」を繰り返したり、「検討の結果できないという結論が出た。」などと述べるにとどまっていたものである。そうすると、本件団体交渉において、検討経過を反映させながら対応してきたとの会社の主張は、容認することができない。加えて、その間にも組合員が定年を迎えて本意ではない退職を余儀なくされている経過をも併せ考慮すれば、会社の本件団体交渉における対応は、到底誠実であったとはいえない。

したがって、雇用確保措置に係る団体交渉において、会社が、繰り返し「検討中」と回答し続け、「検討の結果できないという結論が出た。」と回答するにとどまったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たる。

確かに、会社が主張するように、近年の会社の経営状況が厳しいことは認められ(第2.5)、定年までの雇用確保が精一杯であり、雇用確保措置の導入が困難な状況にあったとすることは理解できなくもない。しかしながら、改正高齢法の雇用確保措置については、経営状況の如何による例外規定は設けられておらず、いわば会社が存続している限りこの導入が義務付けられているのである。そうすると、少なくとも会社は、上記のとおり、団体交渉において相応の対応をすべきであったのであるから、雇用確保措置の導入が困難な状況にあったとしても、本件団体

交渉が誠実に行われたか否かの判断を直接的に左右するものではない。

(2) 団体交渉における会社側出席者について

組合は、当初から社長の出席を求めた団体交渉を要求しており、会社は、団体交渉の申入れがあれば、社長は出席しないものの、Y3部長を中心としてこれには応じている(第2.3(1)、(2)、アイ、(3)、(5))。しかしながら、Y3部長らは、「検討中」などの回答を繰り返し、一向に雇用確保措置の導入に向けた具体的な回答を行わなかったため、組合は、「いつまでにやるのかということをお答えするのが団交に出てきている人の責任でしょう。そういう責任を果たさなくて団交へ出てくる資格はないでしょう。」「自分の考えでしか動いてこなかった人(社長)が、団体交渉のような場に出てくれば、それはガラッと変わる可能性はあると思う。」(第2.3(2)イ)などと述べている。組合のこれらの発言は、組合がY3部長の権限に疑義を抱き、社長が団体交渉に出席することを望み、団体交渉で直接、社長に訴えることによって事態の打開を図ろうとしていたものとみることができる。

一方、Y3部長の「(会社とは別の)前の会社で団交などに出たが、そのときの団交と今の団交とは全然違うということも分かった。」との発言(第2.3(2)イ)からは、Y3部長が会社を代表して団体交渉に出席してはいるものの、合意を目指した通常の団体交渉とは異なることをY3部長自身が認識して戸惑いを抱いている様子の表れであるともみることができる。

そして、Y3部長は、「個人的な考えはいえない。」「私の責任でやるとはいえませんが。」「(社長が)やらないといっているのだから、私がそれに背いてやるわけにもいかない。」「高齢法(雇用確保措置)については(実施しないと)社長は最終決断をした。」(第2.3(2)イ、(4))とも述べているが、これらの発言からは、Y3部長が本件団体交渉において、実質的に交渉権限を与えられておらず、社長が決定したことを組合に伝えていたにすぎないことは明らかである。そうすると、会社側担当者として出席しているY3部長と組合との雇用確保措置に関する団体交渉は、事態を進展させ、あるいは、合意に向けた交渉の積重

ねを期待することが困難であったとみざるを得ない。

(3) 救済方法について

団体交渉における交渉担当者は、原則として当事者の自主的な判断に委ねられているものではあるところ、上記(2) 及び の状況に加えて、これまで行われた団体交渉に社長が1度も出席していない(第2.3(5))ことをも考慮すれば、雇用確保措置に係る実質的な交渉を行うには、会社の方針に決定的影響力を有する社長が団体交渉に出席した上で、資料を提示して具体的な説明を行うなど誠実に対応する必要があること、また、前記(1) のとおり、団体交渉の状況及びその間に組合員が定年を迎えて本意ではない退職を余儀なくされていることなどを考慮し、本件における救済としては、主文のとおり命ずるのが相当である。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合が申し入れた雇用確保措置に係る団体交渉において、会社が、繰り返し「検討中」と回答し、「検討の結果できないという結論が出た。」と回答するにとどまり、誠実に対応しなかったことは、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20年2月5日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭