

写

命 令 書

大阪市西区

申立人 X 1
代表者 執行委員長 A

神戸市兵庫区

被申立人 Y
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成19年(不)第16号事件について、当委員会は、平成20年3月12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、同松川滋及び同八百康子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
執行委員長 A 様

Y
代表取締役 B

当社が、平成19年1月18日付けで貴組合から申入れのあった団体交渉に応じなかったことは、大阪府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。

- 2 申立人のその他の申立ては、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 団体交渉応諾
- 2 継続雇用及び給与相当分の支払

3 陳謝文の揭示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が平成18年4月1日から、高年齢者等の雇用の安定に関する法律第9条第2項の継続雇用制度を導入していたところ、被申立人が、①申立人が被申立人に対し、同19年1月27日付けで定年となる申立人組合組合員の継続雇用問題について、同月18日付けで団体交渉を申し入れたが、申立人には継続雇用制度に関する労使協定の締結資格がないなどとして応じないこと、②組合員に対し、定年後の継続雇用の措置をとらなかったこと、がそれぞれ不当労働行為に該当す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、各種出版物の販売、割賦販売の集金代行、文具及び教材の販売等を業とする株式会社であり、肩書地に本社を置くほか、東京に業務センターを有し、その社員数は本件審問終結時27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、主として近畿2府4県においてセメント・生コンクリート製造業、道路貨物運送業等で働く労働者で組織されている労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。

なお、会社には、組合の下部組織として、会社の社員で組織された

X 2 (以下「分会」という。)があり、その分会の組合員数は本件審問終結時6名である。

ウ 会社には、他に、 X 3 (以下「 X 3 」という。) X 4 労働組合と X 5 (以下「 X 5 」という。) X 4 分会の二つの労働組合があり、本件審問終結時の組合員数はそれぞれ11名と2名である。なお、申立人組合の分会を含めどの労働組合も社員数の過半数を占めていない。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 昭和48年、 D (以下、組合加入前後にかかわらず、同人を「 D 組合員」という。)は、会社に入社した。

(甲18)

イ 昭和51年8月、 D 組合員は、 X 4 労働組合を結成し、委員長に就任した。 X 4 労働組合は、当初、現在の X 3 である X 6

(以下「 X 6 」という。)に加入したが、その後、 X 6 を脱退し、 X 5 に加入し、後に、 X 5 も脱退した。

(甲18、乙5の2、乙6、証人 D)

ウ 昭和62年5月18日、 D 組合員らは、組合に加入し、後に X 2 を結成した。

(甲18、乙9)

エ 平成16年6月1日、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律の一部を改正する法律が公布され、同18年4月1日、同法が施行された(以下、同法による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。)。その第9条には、

「1 定年(65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65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。」

と定められている。

なお、改正高年齢者雇用安定法では、定年(65歳未満のものに限る。)は、平成25年4月1日までに段階的に65歳まで引き上げていくものとされ、同18年4月1日から同19年3月31日までの期間は、62歳まで引き上げるものとされた。

オ 平成18年1月31日、改正高年齢者雇用安定法の施行に先立ち、会社は、過半数労働者代表(以下「労働者代表」という。)との間で「定年及び定年後の継続雇用制度に関する協定」(以下「継続雇用協定」という。)を締結し、同年2月20日、社員らに対し、会社の社員就業規則(以下「社員就業規則」という。)のうち定年に関する規定である第17条を、「社員の定年及び定年後の継続雇用については、「社員定年及び定年後の継続雇用規定」による。」と改正するとともに、継続雇用協定第1条から第6条までを「社員定年及び定年後の継続雇用規定」(以

下「継続雇用規定」という。)として制定し、同年4月1日から実施する旨通知をした。

なお、改正前の社員就業規則第17条には、「定年は満60歳とし、定年に達した日の翌日をもって退職とする」旨規定されていた。

(甲8-2、甲10、乙2、乙3-3)

カ 平成18年2月21日、会社は神戸西労働基準監督署長に対し、同月20日付けの労働者代表による意見書を添付して「就業規則変更届」を提出した。

(乙3-1、乙3-2、乙3-3、乙3-4)

キ 平成18年4月1日、改正高年齢者雇用安定法が施行され、会社では、改正された社員就業規則及び継続雇用規定が実施された。

(甲1、乙3-3、乙3-4)

ク 平成19年1月18日、組合及び分会は、会社に対し、「団体交渉申入書」と題する書面により、「D組合員の60才以降の継続雇用について」を団体交渉議題として、団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れた(以下「19.1.18団交申入れ」という。)

(甲11、甲18、乙9、証人 D)

ケ 平成19年1月22日、会社は、組合の19.1.18団交申入れに対し、「回答書」と題する書面(以下「19.1.22回答書」という。)により、19.1.18団交申入れには応じることができない旨、回答した。

(甲12、甲18、乙9、証人 D)

コ 平成19年1月26日、D組合員は満60歳となり、会社は、翌日付けでD組合員を定年による退職とした。

(甲18、証人 D)

サ 平成19年4月25日、組合は、D組合員の継続雇用問題についての団交応諾及び同人の継続雇用などを求めて、当委員会に本件申立てを行った(平成19年(不)第16号)。

第3 争 点

1 会社が、組合の19.1.18団交申入れを拒否したことに、正当な理由があるか。

(1) 申立人の主張

D組合員の60歳以降の継続雇用問題に関する組合の19.1.18団交申入れに対し、会社は、組合が過半数組合ではないから改正高年齢者雇用安定法第9条第2項の労使協定を締結する資格(以下「協定締結資格」という。)がないとして、団交には応じない旨回答した。しかし、組合は、継続雇用制度について団交申入れをしているのではなく、D組合員の60歳以後の継続雇用に的を絞って、団交申入れをして

いるのであるから、組合に協定締結資格のないことは団交申入れを拒否する正当な理由にならない。

また、会社は、D 組合員が継続雇用を希望しなかったと主張するが、同人は繰り返し継続雇用の希望を述べているので、このことも団交の申入れを拒否する正当な理由にならない。

(2) 被申立人の主張

組合は、継続雇用制度の協定の当事者とはなり得ないので、継続雇用制度を導入した会社に対し、継続雇用制度についての労使協定をめぐる団交の申入れを行ったとしても、それは義務的団交事項とはなり得ず、また、D 組合員からは、継続雇用を希望する意思が表明されていなかったため、会社が、組合の19. 1. 18団交申入れに応じなかったのには、正当な理由がある。

なお、D 組合員は、平成19年1月27日付けで定年により会社を退職して既に会社の社員ではないので、同人に対する継続雇用ということとはあり得ないから、組合の19. 1. 18団交申入れについての申立ては既に救済利益を喪失している。

2 会社が D 組合員を継続雇用しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア 会社は、昭和52年に D 組合員が当時加入していた労働組合を公然化して以後、一貫して労働組合活動を嫌悪し、労働組合及びその中心的な役割を担った D 組合員に対し不当な攻撃を加えるなど、労使間において、これまで長期間にわたり紛争が続いており、会社には不当労働行為意思がある。

イ D 組合員は、同人の定年退職に異議があり、引き続き就労の意思がある旨を機会がある毎に表明してきた。

しかし、会社は、D 組合員に対し退職関係書類は交付したにもかかわらず、継続雇用規定に定める継続雇用にかかる申請用紙すら交付せず、何ら前記雇用確保の措置を採らずに満60歳到達を理由として定年退職させた。これは、D 組合員が組合の組合員であることを理由とした不利益取扱い及び支配介入であり、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 会社と組合との間には、これまで兵庫県労働委員会、中央労働委員会、裁判所等で労使関係における紛争が続いてきたことから、労使が緊張関係にあることは確かであるが、労働委員会や裁判所が会社の行為が不当労働行為であると認めたことは一度もない。

イ 会社が実施した高年齢者の継続雇用制度は、定年まで雇用している高年齢者を、

単にそのまま継続して雇用する制度ではなく、当該高年齢者が「希望するとき」で、かつ継続雇用規定に定める継続雇用対象基準に合致したときに、その者を定年後も継続して雇用する制度である。

しかし、D 組合員は、継続雇用規定で希望申込みの期限とされている定年到達日の3か月前はもとより、定年退職日までにも、定年後も引き続き雇用されることを希望する旨の申出を全く行っていない。したがって、D 組合員が継続雇用規定による継続雇用対象者の基準に合致するか否かの問題は生じる余地がなく、D 組合員は社員就業規則の規定どおり、満60歳到達により定年退職したにすぎず、D 組合員が定年退職したことはD 組合員が組合員であることを理由とした不利益取扱い及び支配介入には当たらない。

第4 争点に対する判断

1 争点1 (会社が、組合の19.1.18団交申入れを拒否したことに、正当な理由があるか。) 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17年8月22日、会社は、本社事業場に所属する社員に対し、「「定年及び定年後の継続雇用制度に関する労使協定」締結にかかる過半数労働者代表の選出について(お知らせ)」と題する文書により、改正高年齢者雇用安定法に基づく、定年及び定年後の継続雇用対象者の基準及びその労働条件等を定める労使協定締結に当たる労働者代表の選出を実施することを通知した。なお、労働者代表の選出方法は、同月23日までに社員が候補者を推薦し、同月24日に候補者の中から各フロア毎に回覧による投票で決定するものであった。

(甲2、乙9、証人 D)

イ 平成17年8月24日、本社事業場に所属する社員32名を対象として、回覧による投票が実施され、会社の営業部に所属する社員 F (以下「F社員」という。)が23名の支持、会社の業務部に所属する組合員 G が6名の支持、棄権が3名という結果となり、F社員が労働者代表に選出された。

これを受けて、会社は、同月26日、労働者代表が選出された旨を「過半数労働者代表選出投票結果について」と題する文書により、社員に回覧により報告した。

(甲3、乙9、証人 D)

ウ 平成17年9月1日、分会は会社に対し、「団体交渉申入書」と題する文書(以下「17.9.1団交申入書」という。)により団交を開催するよう申し入れた。

17.9.1団交申入書には、会社が前記アの通知をし前記イのとおり労働者代表の選出を報告したことを述べた上、この問題は当然労使間で協議すべきであり、組合は定年の65歳までの延長を要求しているのに、団交で話し合いをしないまま、前

記ア及びイのような措置を採るのは組合を無視するものである、として団交の早期開催を申し入れる旨記載されていた。

(甲4、甲18、乙9、証人 D)

エ 平成17年9月5日、会社は、17.9.1団交申入書に対し、「回答書」と題する文書(以下「17.9.5回答書」という。)により、団交に応じることはできない旨回答した。

17.9.5回答書には、改正高年齢者雇用安定法の施行に伴う定年後の継続雇用制度の対象となる者の基準に関する労使協定の締結は、同法の定めにより、労働者の過半数を組織する労働組合がある場合においてはその労働組合と、そのような労働組合がない場合には労働者の過半数を代表する者と、話し合いを進めていかなければならないが、①組合は、労働者の過半数を組織する労働組合ではなく、同法の要請する労使協定の締結当事者とはなり得ないので、当該協定締結に関し、組合と話し合っ、仮に妥結しても何の意味もない、②法の要請に従った措置であり、労使間の信義に係る問題ではない、③定年後の継続雇用制度の対象者の基準は労働条件に係る事項であり、その内容について希望があれば労使で協議を持つことにはやぶさかではないが、現時点で労使協定に関する会社の案(以下「会社案」という。)が確定しておらず、かつ、労働者代表との協議が終わっていない段階でこの問題に関する団交に応じることはできない、と記載されていた。

(甲5、甲18、乙9、証人 D 、証人 H)

オ 平成17年9月15日、分会は会社に対し、「団体交渉申入書」と題する文書(以下「17.9.15団交申入書」という。)により団交を開催するよう申し入れた。

17.9.15団交申入書には、①労働者代表との協議が終わってからは団交の意味がない、②改正高年齢者雇用安定法には就業規則改正の形式的要件が定められているが、形式的要件を盾に労働組合との団交開催を拒否することは許されない、③改正高年齢者雇用安定法には、定年の引き上げ、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じることが義務づけられているが、会社は既に継続雇用制度の導入を前提として手続を進めており、これで会社案が確定していないからというのは合理性がなく、なぜ、継続雇用制度を選択したのかを団交の場で明らかにされなければならない、と記載されていた。

(甲6、甲18、乙9)

カ 平成17年9月20日、会社は、17.9.15団交申入書に対し、「回答書」と題する文書(以下「17.9.20回答書」という。)により、団交に応じることはできない旨回答した。

17.9.20回答書には、①組合は労働者代表との協議が終わってからは団交の意

味がないと主張するが、労使協定締結後において定年後の継続雇用制度の対象となる者の基準は労働条件にかかわる事項であり、その改廃は当然労使協議の対象となる事項であり、その時点で団交を行うことに意味がないとはいえない、②改正高年齢者雇用安定法の施行に伴う定年後の継続雇用制度の対象者の基準は、適法に選出された労働者代表と協議し、労使協定を締結することが効力発生の必須要件であり、その手順を踏まない限り、その基準は法的にはなんらの意味も持たないので、単なる形式要件ではない、③改正高年齢者雇用安定法で定められた3つの雇用確保措置のうち、いずれの措置を採るかは経営判断事項であり、その選択に当たり、事前に話し合いを持つ義務も必要もない、と記載されていた。

(甲7、甲18、乙9)

キ 平成17年11月14日、会社は、継続雇用協定の案（以下「継続雇用協定案」という。）全文を添付した「「定年及び定年後の継続雇用制度に関する労使協定」締結にかかる意見聴取について」と題する回覧文書（以下「17.11.14回覧文書」という。）で、労働者代表と継続雇用対象者の基準について労使協定の締結を予定しており、継続雇用協定案について、意見聴取を行うことを全社員に通知した。

また、会社は、同文書に、改正高年齢者雇用安定法の雇用確保における3つの雇用確保措置のうち、「現状の会社の営業規模及び社員の年齢構成から考え、定年到達に伴う高年齢者の自然退職と若年者の新規採用により、新陳代謝を進めていくことが企業の永続発展には不可欠であり、労使協定による継続雇用対象者基準により、継続雇用者に一定のしほりを設けることは経営判断として已むを得ない」として、多くの企業で採用されている継続雇用制度の導入を選択した旨記載していた。意見聴取の方法は、添付の継続雇用協定案に意見及び要望があれば、別添意見書欄に所見を記入し、同月18日までに会社の総務部へ提出することとされていた。

17.11.14回覧文書に添付された継続雇用協定案の主な内容は次のとおりである。

「第1条（定年）」

定年は満60歳とし、定年に達した日の翌日をもって退職とする。

第2条（継続雇用者の取扱い）

次条に規定する継続雇用者の基準に合致し、その対象となり、就労を希望する前条の定年退職者（以下単に継続雇用対象者という）は、前条の定年到達日が平成18年4月1日から平成19年3月末日までの場合は満62歳、平成19年4月1日から平成22年3月末日までの場合は満63歳、平成22年4月1日より平成25年3月末日までの場合は満64歳、平成25年4月1日以降は満65歳まで、継続して雇用されることができる。

第3条（継続雇用者の基準）

第1条の定年到達者のうち継続雇用されることができる者の基準は、満60歳を経過して、会社に就労を希望する意思があり、通常の勤務を行う上での健康上の支障が存在しないと会社指定病院の認定を受けた者のうち、次の各号の一つに合致する者とする。

- (1) 第1項の定年到達日までの直近3年間に、勤務評定でC（中位点）以上の評価を継続して取得していた者。
- (2) 定年到達日現在に従事している業務の内容が、会社にとって重要且つ直ちに代替者に引継ぐことが困難なものと認められた者で、引続き、同業務に従事することが適当と認められる者。
- (3) その他前各号に準じ、会社が再雇用を特に必要と認めた者。

（略）

第5条（申込みの手続き）

第2条の継続雇用対象者は、定年到達日の3ヶ月前までに、会社所定の用紙に、継続雇用希望の申込みを会社に行って、会社と協議しなければならない。第4条第1号の契約更新の場合はその期間を1ヶ月前とする。

（略）

（甲8-1、甲8-2、甲18、証人 H ）

ク 平成17年11月15日、前記キ記載の17. 11. 14回覧文書を受けて、D 組合員は、会社に意見書（以下「17. 11. 15意見書」という。）を提出した。D 組合員のほか2名の社員が、それぞれ意見書を提出した。

17. 11. 15意見書には、①改正高年齢者雇用安定法が会社に義務付けている3つの雇用確保措置のうち、継続雇用制を選択した根拠が社員には全く明らかにされていないこと、②その継続雇用の要件として、「直近3年間に勤務評定C以上の評価を継続して取得」していることとしているが、職場の3つの労働組合がともに考課査定がおかしいと指摘し改善を求め、兵庫県労働委員会におけるあっせん会で、職能等級制度の改善あっせん案を会社が受諾した状況の中で、会社は考課の見直しをすることなく、そのまま人事考課ランクを継続雇用の要件とすることは不合理であること、③継続雇用の要件に、「適当と認められる者」、「前各号に準じ、必要と認めた者」といった抽象的な要件があること、がそれぞれ不適當であることを指摘し、また、継続雇用協定締結の手続についても、①労働者代表は、会社と合意に至る前に社員の意見を集約していないこと、②労働組合との誠実な交渉を経ることなく協定化することは、労働組合法の趣旨に合致しないこと、を指摘するものであった。

(甲9、甲18、乙9、証人 D)

ケ 組合は会社に対し、平成17年11月及び同年12月の年末一時金の団交時に、定年制改善問題について、団交に応じるように申し入れたが、この問題に関する団交は開催されていない。

(甲18、証人 D)

コ 平成18年1月31日、会社は労働者代表と、前記記載の継続雇用協定案と同文の継続雇用協定を締結した。

(甲10、甲18、乙2、乙9、証人 H)

サ 平成18年2月20日、会社は、継続雇用規定を添付した総務部長名の「社員就業規則改訂について」と題した文書により、改正高年齢者雇用安定法の要請に基づき労働者代表と継続雇用協定を締結し、それに伴い、社員就業規則第17条の改正を行い、継続雇用規定を制定することを全社員に通知した。

継続雇用規定は、前記記載の継続雇用協定案の第1条から第6条までと同文であった。

(甲10、甲18、乙9)

シ 平成18年4月1日、改正高年齢者雇用安定法が施行され、会社では、同日付けで、改正された定年に関する社員就業規則第17条及び継続雇用規定が実施された。

(甲1、乙3-3、乙3-4、乙9)

ス 平成18年4月の春闘団交時及び同年11月の年末一時金団交時に、組合は、会社に対し、定年制改善問題について団交を行うよう申し入れたが、団交は開催されていない。

(甲18、証人 D)

セ 平成19年1月18日、組合及び分会は、会社に対し、19.1.18団交申入れにより、団交を申し入れた。19.1.18団交申入れには、次のように記載されていた。

「 団体交渉申入書

貴社におかれましては、益々ご清祥のこととお慶び申します。

さて、当組合員の D 組合員が本年1月27日満60才を迎えます。

つきましては、下記内容で団体交渉を申し入れます。なお、当組合員の身分上に関わる事項につき、早期の団体交渉開催を求めます。

記

1、日時 2007年1月24日(水)まで

2、場所 X 1 ・ Z 会館

大阪市西区 Tel (略)

3、交渉議題 D 組合員の60才以降の継続雇用について 」

(甲11、甲18、乙9、証人 D)

ソ 平成19年1月22日、会社は、19.1.22回答書により、組合の19.1.18団交申入れには応じることができない旨、回答した。

19.1.22回答書には、「60歳の定年を超えて雇用を継続するにあたって、会社は選択継続雇用制を採用し、そのため法の規定に従い、当社従業員の過半数労働者の代表者と協定を締結し、それに伴う就業規則の所定の改正を行っています。それ故貴組合の所属分会は、この協定締結資格がなく、この問題を中心とする団体交渉は全く無意味であり、団体交渉の申し入れには応じることが出来ませんので、ご了承下さい。」と記載されていた。

(甲12、甲18、乙9、証人 D)

タ 平成19年1月26日、D 組合員は満60歳となり、会社はその翌日付けで、同組合員を定年を理由に退職とした。

(乙9、証人 D)

(2)会社が、組合の19.1.18団交申入れを拒否したことに正当な理由があるかについて、以下判断する。

ア まず、組合が労働者の過半数を組織する労働組合ではなく、改正高年齢者雇用安定法に定める協定締結資格がないので、組合の19.1.18団交申入れを拒否する正当な理由がある、との会社の主張について検討する。

イ 会社が団交拒否の理由として主張する協定締結資格は、改正高年齢者雇用安定法第9条第2項の継続雇用制度を導入する際に必要な労使協定の当事者となり得るための労働組合の要件であって、既に継続雇用制度が実施されている下で、労働組合が特定の組合員の継続雇用を議題とする団交を申し入れる要件にならないことはいうまでもない。

そこで、組合の19.1.18団交申入れの団交事項が何であるかを、関連する団交申入書の団交事項と対比して検討すると、会社が労働者代表との間で継続雇用協定を締結するまでに分会が団交を申し入れた17.9.1団交申入書の議題は、前記(1)ウ認定からすれば、改正高年齢者雇用安定法が事業者に義務づけた3つの高年齢者雇用確保措置全般を対象としており、その直後の17.9.15団交申入書の議題も、前記(1)オ認定のとおり、会社は継続雇用制度の導入を前提に手続を進めているが、なぜ継続雇用制度を選択したのかを団交の場で明らかにすべきだなどとして団交を申し入れているので、やはり、高年齢者雇用確保措置全般が対象となっているものと解される。

これに対し、組合及び分会の19.1.18団交申入れには、前記(1)セ認定のとおり、「当組合のD 組合員が本年1月27日満60才を迎えます。つきましては、下記内

容で団体交渉を申し入れます。」と記載され、続いて「なお、当組合員の身分上に関わる事項につき、早期の団体交渉開催を求めます。」と記載した上で、団交事項として「D 組合員の60才以降の継続雇用について」と記載されているのであるから、19. 1. 18団交申入れの団交事項が D 組合員個人の60歳定年後の継続雇用の問題であることは明らかである。

そうすると、組合の19. 1. 18団交申入れについては、協定締結資格を問題にする余地はなく、協定締結資格がないことが団交を拒否する正当な理由であるとの会社の主張は採用できない。

ウ 次に、D 組合員が継続雇用希望の申込みをしていなかったのもので、団交を拒否する正当な理由があるとの会社の主張について検討する。

確かに、継続雇用規定第5条は定年到達日の3か月前までに会社所定の用紙で継続雇用希望の申込みをして会社と協議しなければならないとしているのに、D組合員がこの規定に従って継続雇用希望の申込みをしていないことは、特に組合も争わないところである。

しかしながら、後記2(1)イからエまでの認定のとおり、D 組合員は、①上司の J 係長に対して定年退職に異議がある旨述べたこと、②18. 12. 19報告書の末尾に、60歳定年を前提とした処理には不適切なものがあり、異議を留めて従っている旨記載したこと、③19. 1. 18申立書には、社員就業規則を根拠に退職処理をされているので、異議があることを明記した上で従うと記載していたこと、がそれぞれ認められる。これらの事実からすると、D 組合員は、会社の継続雇用制度に異議がある旨表明するとともに、会社による自己の定年退職処理にも不服がある旨表明していると認めることができる。

このような状況の下で組合及び分会が D 組合員の定年到達日までに前記(1)セの議題で団交を申し入れたのであるから、その目的が、D 組合員の意思に沿って同人の定年後の継続雇用を要求しようとするところにあることは容易に推測できるところである。

そうすると、定年後の継続雇用が従業員の地位の存否に関わる重要な事項であって、義務的団交事項と解されるから、会社としては、D 組合員からの継続雇用希望の申込みが、定年到達日の3か月前までになされなかったことだけでなく、団交申入れの日までになされていないということにも拘泥することなく、組合の要求を聞いた上で、D 組合員を継続雇用する余地がないのかどうか真摯に検討し、組合と協議を尽くす姿勢が求められるというべきである。したがって、D 組合員が継続雇用希望の申込みをしていなかったのもので団交を拒否する正当な理由があるとの会社の主張は採用できない。

エ 以上のとおりであるから、組合の19. 1. 18団交申入れに関する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否というべきであって、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。

2 争点2（会社が D 組合員を継続雇用しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び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12月11日、会社の総務部副部長の K （以下「K 副部長」という。）は、「退職に伴う諸手続きについて（ご案内）」と題した文書（以下「18. 12. 11退職案内」という。）を封筒に入れて D 組合員に手渡したが、継続雇用希望の申込用紙は交付しなかった。18. 12. 11退職案内には、D 組合員が平成19年1月27日付けで、社員就業規則の規定により定年退職となることが記載され、その他、健康保険の切替え、国民年金の加入、離職票の発行等、退職に伴う諸手続きに関する説明が記載されていた。

（甲13、甲18、乙9、証人 D ）

イ 平成18年12月18日、D 組合員の上司である会社の係長の J 某（以下「J 係長」という。）が D 組合員に対し、定年退職に伴う仕事の引継ぎを指示したところ、D 組合員は、定年退職には異議がある旨、J 係長に述べた。また、同月19日、J 係長は、D 組合員に、有給休暇の消化について日程調整するよう指示した。

（甲18、乙9、証人 D ）

ウ 平成18年12月19日、D 組合員は、業務に関する報告書である「第59上期 18年12月度督促処理結果報告書」（以下「18. 12. 19報告書」という。）の末尾に、「なお、12月18日定年に関する引継ぎについて日程を入れるよう、また12月19日には週休処理について指示がありましたが、これら60歳定年を前提とした処理には不適切なものがあり、異議を留めて従っていることを明記しておきます。」と記載して、J 係長に提出した。

なお、18. 12. 19報告書は、J 係長どまりのものであったが、J 係長は、会社の総務部長（以下「総務部長」という。）にこの旨を口頭で報告した。

（甲14、甲18、証人 H ）

エ 平成19年1月18日、D 組合員は、「申立書」と題する文書（以下「19. 1. 18申立書」という。）を、総務部長に手渡した。19. 1. 18申立書には、次のように記載されていた。

「1. 貴社は私に、昨年12月11日付文書「退職に伴う諸手続きについて」で、「就業規則に基づいて平成19年1月27日付で定年退職となる」旨の通知をされまし

た。次いで12月18日には上司を通じて、「上から指示されたので仕事引継ぎの日程を入れるよう」、更に翌19日には週休取扱について指示をされています。

1. これら貴社による「60才定年」及びそれに基づく退職処理は、2006年4月1日付改正の就業規則並びに同日付制定「社員定年及び定年後の継続雇用規定」を根拠にされています。この就業規則改正・新规定制定は、高年齢者雇用安定法の改正に伴ったものですが、その際、貴社は私の所属する組合の団体交渉申入に対して、「職場にある3組合共に過半数組合ではなく協定当事者となり得ないから労働者代表と協定」を理由に、団体交渉を一貫して拒否した上でなされました。

1. こうした手続きには瑕疵がある事、所属組合はたびたび申入れてきました。私個人としても上司から上記の指示の際にも、「手続きに瑕疵があるので異議がある」旨、口頭あるいは文書（昨年12月19日付業務報告書）で意思表示しております。就業規則を根拠に退職処理をされていますので、異議があることを明記した上で従う旨を、あらためて貴社に申立てするものです。 」

（甲15、乙9、証人 H ）

オ 平成19年1月26日、D 組合員は満60歳となり、会社は、翌日付けで D 組合員を定年による退職とした。会社において、改正高年齢者雇用安定法によって改正された社員就業規則の施行後に、定年によって退職した社員は、D 組合員が最初でかつ唯一であったが、D 組合員には、継続雇用規定による継続雇用は適用されなかった。

（乙9、証人 H ）

（2）会社が D 組合員を継続雇用しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、D 組合員が60歳以降の就労希望がある旨を機会がある毎に表明し、退職に異議がある旨を意思表示してきたにもかかわらず、会社が継続雇用しなかったことが、組合員であることを理由とした不利益取扱い及び支配介入である旨主張し、会社は、D 組合員が、継続雇用規定に定める継続雇用の希望を申し出なかったもので、継続雇用しなかったものであると主張するので、以下検討する。

イ まず、会社の継続雇用制度をみると、前提事実及び前記1（1）キ、サ及びシ認定のとおり、会社は、改正高年齢者雇用安定法第9条第2項により、継続雇用制度の対象となる高年齢者の基準を定め、その基準による制度を導入したもので、その制度の内容は、60歳定年に到達する日の3か月前までに、会社所定の用紙で継続雇用希望の申込みを会社にした従業員のうち継続雇用規定第3条の基準を満たす者が継続雇用されることができるとしている。したがって、

従業員が定年後に継続雇用されるには会社に継続雇用希望の申込みをすることが必要となる。

なお、改正高年齢者雇用安定法は事業者を高年齢者雇用確保措置の実施義務を課しているものであって、事業者が高年齢者の継続雇用を直接義務づけるものではない。

また、組合は、最後陳述において、社員就業規則の改正と継続雇用規定の制定の手續には瑕疵があると主張する。しかし、前記1(1)ウからカまでの認定のとおり、確かに会社は、継続雇用制度の導入にあたり、分会の2回にわたる団交の申入れを拒否したが、前記1(1)ア、イ及びコ認定のとおり、会社は、会社には過半数組合がないので、労働者代表の選出を実施して、その労働者代表との間で改正高年齢者雇用安定法第9条第2項所定の労使協定を締結した上で、社員就業規則第17条の改正と継続雇用規定を制定しているので、その手續に瑕疵があるとはいえない。

ウ 会社の継続雇用制度が前記イのとおりの内容であるので、D 組合員が継続雇用されるには、まず D 組合員が会社に対して継続雇用規定に基づいて継続雇用希望の申込みをする必要がある。そこで、D 組合員は継続雇用希望の申込みをしたか否かについて検討する。

まず、D 組合員が、定年退職到達日までに、会社所定の用紙で継続雇用希望の申込みをしなかったことは組合も争わないところである。加えて、前記(1)イからエ認定のとおり、D 組合員は、①平成18年12月18日に上司の J 係長に、定年退職には異議がある旨述べていること、②18.12.19報告書には、「これら定年退職を前提とした処理には不適切なものがあり、異議を留めて従っている」旨記載していること、③19.1.18申立書には、会社の継続雇用制度の導入が組合との団交を拒否した上でなされたことに異議を述べるとともに、D 組合員に対する会社の退職処理に異議を述べた上で従う旨記載していること、がそれぞれ認められ、これらの事実からすると、D 組合員は、会社による自分に対する定年退職処理に異議がある旨述べてはいるものの、会社が組合との団交を拒否した上で導入した継続雇用制度に異議がある旨表明して自己の退職処理にも異議がある旨表明するにとどまり、会社が制定した継続雇用規定に従って継続雇用の希望がある旨の意思表示をしていたとまで認めることは困難である。

確かに、会社は、前記(1)ア認定のとおり、定年到達日の3か月前を過ぎた平成18年12月11日になってから、D 組合員に18.12.11退職案内を交付したが、継続雇用希望の申込用紙は交付していない。しかしながら、前記1(1)キ、ク及

びサ認定のとおり、①会社は、その後に制定した継続雇用規定と同内容の継続雇用協定案を添付して、全社員に17.11.14回覧文書による回覧を実施して意見聴取を行うことを通知し、D組合員はこれに応じて17.11.15意見書を会社に提出したこと、②会社は、平成18年2月20日には改正した社員就業規則第17条と継続雇用規定の全文を全社員に通知したこと、が認められることからすると、D組合員は継続雇用を希望するには会社所定の用紙で申し込む必要のあることを十分承知していたものと認められ、また会社に継続雇用希望の申込用紙の交付を求めることは容易であったといわざるを得ないので、会社がD組合員に継続雇用希望の申込用紙を交付しなかったから継続雇用希望の申込みができなかったとは認められない。

以上のとおりであるので、D組合員は、定年退職到達日の3か月前までに会社所定の申込用紙によって継続雇用希望の申込みをしなかっただけでなく、定年退職到達日までに、何らかの意思表示によって、会社の継続雇用規定に従って会社に対し継続雇用希望の申込みをしたと認めることもできない。

エ 以上のことからすると、D組合員は、継続雇用希望の申込みをしなかった結果、改正された社員就業規則第17条及び継続雇用規定によって定年退職したものであって、D組合員が労働組合員であるが故に定年退職したと認めることはできない。よって、会社がD組合員を継続雇用しなかったことについての組合の主張は採用できず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

3 救済方法

組合は団交を求めるとともに、陳謝文の掲示を求め、会社は団交については救済利益が消滅したと主張するが、D組合員が継続雇用希望の申込みをしないまま定年退職していることから、主文1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20年3月31日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印