

命令書

再審査申立人 全日本建設運輸連帯労働組合東海地区生コン支部

再審査被申立人 小嶋工業株式会社

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理由

第1 事案の概要

1 本件は、小嶋工業株式会社（以下「会社」という。）の次の行為が、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条の不当労働行為に該当すると
して、平成17年12月8日（以下、平成の元号は省略する。）、全日本
建設運輸連帯労働組合東海地区生コン支部（以下「組合」という。）が愛

知県労働委員会（以下「愛知県労委」という。）に救済申立てを行った事案である。

- (1) 16年2月15日に組合のA組合員が定年退職したことに伴い、組合が、欠員補充に関する合意事項（以下「優先雇用協定」という。）が記載されている9年3月18日付け確認書に基づき組合が推薦する者を雇用するよう16年3月18日、同年12月21日及び17年6月20日に申し入れたが、これに応じなかったこと。
- (2) 組合に対し、17年8月11日付けで、9年3月18日付け確認書の解約を通知したこと（本件においては優先雇用協定の解約を通知したことが問題となっているので、以下「優先雇用協定の解約通知」という。）。
- (3) 17年6月20日に行われた欠員補充を議題とする団体交渉において交渉を打ち切ったこと。
- (4) 17年10月26日に組合が申し入れた、18年1月15日付けで定年退職となる組合のB分会長の再雇用要求に応じなかったこと。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 優先雇用協定の解約通知の取消し
- (2) 欠員補充要求に関する誠実団体交渉応諾
- (3) B分会長の再雇用
- (4) 謝罪文の掲示

3 初審愛知県労委は、19年11月26日付けで、会社に対し、17年6月20日の団体交渉における対応は労組法7条2号の不当労働行為に該当するとして、この点に関する文書交付を命じ、その余の申立てを棄却した。

4 組合は、これを不服として、初審命令の取消し及び上記2の救済を求めて、19年12月12日に再審査を申し立てた。

第2 争点

- 1 組合が、組合員の定年退職に伴い、9年3月18日付け確認書に基づいて組合が推薦する者を雇用するよう16年3月18日、同年12月21日及び17年6月20日に求めたのに対し、会社が拒否したことは労組法7条3号の不当労働行為に該当するか。
- 2 上記確認書について、会社が17年8月11日付け書面で優先雇用協定の解約通知をしたことは労組法7条3号の不当労働行為に該当するか。
- 3 17年6月20日の団体交渉において、会社が交渉を打ち切ったことは労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。
- 4 17年10月26日に、組合が18年1月15日付けで定年退職となる組合のB分会長の再雇用を求めたのに対し、会社が拒否したことは労組法7条1号の不当労働行為に該当するか。

第3 当事者の主張の要旨

1 再審査申立人（組合）の主張

(1) 優先雇用協定に基づく欠員補充に応じなかったことについて

ア 初審は、優先雇用協定の効力に関する労使間の認識は締結当初から食い違っていた、会社は当初から3年で失効すると認識していた、その認識は一貫していたと判断しているが、この事実認定と判断は誤りである。

初審がこうした判断の根拠としたのは、9年3月に優先雇用協定を締結した直後、会社側団体交渉担当者の1人であるC工場長が取引先に対して3年間は有効なので我慢しなければならないと話していたとする、D取締役の陳述書（乙14）と同人の証言（初審第4回審問）である。しかし、この点に関するD取締役の陳述書も証言も事実と反している。会社が優先雇用協定を締結した当時から、労使協定は3年を超えれば無効になると認識していた事実もなければ、C工場長が前

掲のような発言をした事実もない。

イ しかも、労使協定の有効期限は３年で、３年を経過すると失効とするという論理（３年失効論）を主張して組合の人員補充要求をかわそうと発案したのは、Ｃ工場長ではなくＤ取締役自身であったし、優先雇用協定をめぐる組合との団体交渉で、毎年の春闘で確認していたこともあって協定は引き続き効力を持っていると、Ｄ取締役自身が確認していたのである。

すなわち、１３年９月２０日の団体交渉で、３年失効論が正しいと仮定しても、組合は毎年の春闘交渉で中央統一要求に掲載された各条項の諾否の回答を求める中で、優先雇用協定と同一の条項についても会社の態度を確認していたことをＣ工場長は認めていたのである。また、１４年８月２６日の団体交渉で、Ｄ取締役は、組合から実際の労使関係の経緯を説明された結果、自ら提唱した３年失効論が通用しないことを知り、優先雇用協定は依然として有効であると認めるに至ったのである。

ウ 以上のとおりであるから、会社が優先雇用協定を履行せず、無視し続けたあげくにこれを最終的に解約したこと、また、Ａ組合員の定年退職後の人員補充を拒否したことは、職場における組合の影響力を弱め、排除したいという組合嫌悪に基づく労組法７条３号の不当労働行為であることは明らかである。

(2) 優先雇用協定の解約通知をしたことについて

優先雇用協定の解約通知も、初審判断のように「念のため行ったとみるのが相当」なのではなく、組合員の欠員補充を拒む一方で多数の日雇いアルバイトを就労させている現状を愛知県労委に指摘された以上、労働協約解約の法的手続を取らずにいと、半年後に迫ったＢ分会長の定年退職に伴う欠員補充要求や再雇用要求をかわせないと考えたからであ

って、これも、組合員を根絶やしにしたいとの組合嫌悪に基づく労組法 7 条 3 号の不当労働行為である。

(3) 17 年 6 月 20 日の団体交渉について

会社は、協定の効力の是非はともかくアルバイト運転手を多数採用しているのだから組合の要求する欠員補充について具体的に交渉してはどうかと愛知県労委から働きかけられたが、その団体交渉を「ワシの目の黒いうちは人員補充はしない。」と一方的に打ち切った。これは労組法 7 条 2 号の不当労働行為であり、この点に関する初審命令の救済方法は不十分である。

(4) B 分会長の再雇用拒否について

初審は、B 分会長を再雇用しなかったことは、同人が特に不利益な取扱いを受けたものとは判断できないとしているが、全くの誤りである。B 分会長の再雇用拒否には正当な理由がない。第 1 に、B 分会長以前にも以後にも定年後に再雇用を申し出た運転手は B 分会長以外にいない。再雇用の実績がこれまでないから B 分会長の再雇用申し出を拒否しても当然だということにはならない。実質的に同一会社というべきエイ・ティー・アイの運転手や、違法なアルバイト運転手は 60 歳を超えているのに、B 分会長についてだけは再雇用という形式で 60 歳以後の就労を拒否していることが組合員差別として問題なのである。第 2 に、会社では連日 10 人を超す違法なアルバイト運転手が就労しており、建築不況だから採用の余地がないとの会社の主張は失当である。第 3 に、B 分会長の勤務態度を会社は問題にしているが、これらはいずれも事実に基づかない不当な言いがかりである。

上記のとおり B 分会長の再雇用拒否には正当な理由はなく、これは組合員であることを理由にした労組法 7 条 1 号の不当労働行為であることは明らかであり、また、会社が優先雇用協定を否定することで成し遂げ

ようとした、職場からの組合排除を目的にした一連の不当労働行為の総仕上げにあたる行為である。

2 再審査被申立人（会社）の主張

(1) 優先雇用協定に基づく欠員補充に応じなかったことについて

ア 組合は「会社は労使協定が３年で終わりとの認識はなかった」と主張しているが、本件で問題なのは、要は優先雇用協定が現在でも効力を有しているか否かであるところ、仮に労使協定が期間の定めのないものであっても、会社が遅くとも１７年８月１１日に解約していることは疑問の余地がない以上、労使協定が効力を失っていることは明白である。念のため付言すると、会社は極めて早い段階から労使協定が３年経過後効力を失っている旨の見解を表明し、組合との会合等でこの点が話題に上るたびに効力を失っていることを繰り返し明言している。このことは各証拠から明白で疑問の余地がない。

イ 組合は「春期中央統一要求の際に優先雇用協定が有効であることを確認しており、会社側も認めている」などと主張するが、会社側が一貫して協定の効力が失われたと主張していた事実や春闘統一要求も「組合側が一方的に読み上げた事実」は認めているに過ぎないこと、団体交渉の席の発言も「仮に会社側が認めていれば有効」と一般論を展開したに過ぎないことは誰が見ても明らかである。

(2) 優先雇用協定の解約通知をしたことについて

会社が優先雇用協定につき１７年８月１１日付け書面により解約の意思表示をしたことも支配介入に当たらない。３年の経過により失効している以上念のため解約を伝えても何ら問題はないし、仮に期間の定めがなければ当然の権利行使として解約するのはこれまた当然のことである。

(3) １７年６月２０日の団体交渉について

17年6月20日の団体交渉では、組合側が一方的に従前と同様の要求をまくしたてるのみでそもそもまともな団体交渉をする意思がなく、また主張内容も平行線をたどったため、短時間で終了したのであるから、何ら不誠実な団体交渉に当たらない。

(4) B分会長の再雇用拒否について

会社はそもそも再雇用を行っていない。そして労使協定も失効している。そもそもB分会長を再雇用するか否かについて検討する余地もなければ義務もない。昨今の建築不況、公共事業の減少は公知の事実であり、この余波を受けて会社の利益は減少し苦境にある。B分会長の勤務態度や非協力的な姿勢はE証言等からも明らかである。

また、会社は再雇用などしたことがない以上、B分会長は誰かと比較して不利益をこうむることはない。

しかも、アルバイトのかたちで勤務実態があるのは別会社であって会社ではない。当事者でない別会社に再雇用を命ずることは法律上許されない。この点では再雇用を求める申立て自体が失当なのであるから、その余を判断するまでもなく却下すべきである。

第4 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由「第2 認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中「本件結審」を「本件初審結審」と、「申立人」を「組合」と、「被申立人」を「会社」と、「当委員会」を「愛知県労委」とそれぞれ読み替えるものとする。

- 1 1の(1)（初審命令書2頁、以下「初審命令書」との記載を省略する。）の末尾に次のとおり加える。

「分会結成当時、分会員は4名であったが、18年1月に分会長が定年退

職したことにより会社に在籍する組合員はいなくなった。

- 2 1の(2)(2頁)の末尾に改行して次のとおり加える。

「 会社は、コンクリートミキサー車等17台を保有しており、元年ごろから、日々雇用等の運転手が採用されるようになり、16年2月時点における会社の正社員運転手は分会員である2名のみであった。

- 3 2の(2)(3頁)の末尾に改行して次のとおり加える。

「 なお、上記の取引先の建設会社の担当者とは、9年当時同社に勤務していたDである。同人は、その後会社に取り締役として採用され、下記3の(4)のとおり14年8月から組合と会社の団体交渉に会社側の交渉担当者として出席するようになったものである。

- 4 3の(1)(4頁)を次のとおり改める。

「(1) 12年12月13日、団体交渉が開催され、組合は、会社に対し、雇用期間満了前の同年10月16日付けで退職したF書記長に係る欠員補充を行うよう要求した。その際、同年8月からG常務に替わり会社側交渉担当者となっていたC工場長が優先雇用協定は3年で失効した旨発言したところ、組合は協定を締結した当事の交渉担当者であるG常務を出席させるよう要求した。

これに対し、会社は、G常務名の同年12月22日付け文書で、優先雇用協定について「公共工事の激減で当社に限らず生コン出荷量は大幅に減少しており採用はおろかりストラを行いたいのが現実であります。従って当面採用は考えられず現社員の雇用確保をすることで精一杯であります。万一忙しい時は日々アルバイトで切り抜けるしかありませんので確認書の更新は取り止めていただく様お願い致します。」と回答した。

- 5 3の(3)(5頁)の末尾に次のとおり加える。

「この「雇用の確保について」の要求は、分会結成後初めての春闘時（元

年) から 18 年の春闘時に至るまで各年の中央統一要求書に同様に記載されていた。

6 3の(3) (5頁) の次に(4)及び(5)として次を加える。

「(4) 14年8月26日、組合側はB分会長、H執行委員長外2名が、会社側はC工場長、D取締役外1名が出席して、優先雇用協定を議題とする団体交渉が開催された。

優先雇用協定の効力について、C工場長が、「会社は3年間過ぎたので、無効の考えで回答を出したはずだ。」と述べたのに対し、組合は、確認書には期限の定めがないのだから有効である旨述べた。また、H執行委員長は、毎年春闘において、優先雇用協定に関する要求を含んだ中央統一要求書を読み上げて確認を取っている旨述べ、これに対し、D取締役は、確認されていることが事実であれば有効である旨述べた。

(5) 組合は、15年2月24日付けで会社に対し、15年の春闘統一要求書を提出した。同要求書には従前どおり優先雇用協定に関する要求項目が記載されていた。D取締役は、各要求項目に対する会社の回答をメモして団体交渉に臨んだが、同要求書が読み上げられることはなくベースアップについての交渉が行われたため、各要求項目に対する回答は行わなかった。

7 4の(2) (5頁) の第2段落を次のとおり改める。

「 組合は、その後、同年7月21日付け文書により、引き続きAの欠員補充を要求したが、会社は同月27日付け文書により、組合の要求について、①12年12月22日付けで優先雇用協定の更新は取りやめてもらいたい旨の通知をしており、この件の再確認はないものとする、②特別の事由がない限り従業員の採用はないが、臨時的に必要な場合は日々雇用することもある、③優先雇用協定について幾多の疑問点があるた

め愛知県労委に見解を求めたい旨回答した。」

- 8 5の(3) (6頁) を(4)とし、(2)の次に(3)として次のとおり加える。

「(3) 17年3月15日付けで、組合は、優先雇用協定に関する要求項目を含んだ17年春闘中央統一要求書を提出した。これに対し、会社は、同年4月8日付けで、上記要求書の各項目ごとに会社の見解を記載した回答書を提出した。なお、「雇用の確保」については、「会社としては排ガス規制から現車輛の運行が不可となることも考慮すれば採用は誠に無責任と考えます。又、仕事量もピーク時と比して半減しフルタイムの仕事も減少しており欠員が生じたとは考えておりません。」と記載されていた。

- 9 6の(1) (7頁) の第1段落を次のとおり改める。

「会社は、組合に対し、17年8月11日付けで、「優先雇用協定の件、12年12月22日付にて9年3月18日付確認書に付、協定は更新を取り止める様に申し出ていますが改めて、この書面にて解約を申し入れます。」と記載した文書を、代表取締役の記名押印の上、内容証明郵便で送付した。」

- 10 7の(1) (7頁) の第1段落を次のとおり改める。

「17年10月26日に開催された団体交渉において、組合が、18年1月15日に定年退職するB分会長の再雇用を求めたところ、会社は、再雇用は予定していない旨回答した。これに対し、組合は、日々雇用としての採用を求めたところ、会社は、検討して後日回答するとした。

17年11月18日、会社は、B分会長に対し、日々雇用について検討したが雇用しないこととした旨の「定年退職後の日々雇用について」と題する文書を交付した。

- 11 7の(2) (8頁) の第2段落を削り、第1段落の末尾に次のとおり加える。

「有限会社エイ・ティー・アイは11年4月16日に設立されたセメント、碎石、生コンクリート等建設資材の販売を業とする会社で、株式会社ケイ・ディ・ケイは昭和42年2月15日に設立され、建築・土木工事請負等を業とする会社である。

なお、上記運搬業務に当たっていた有限会社エイ・ティー・アイの運転手のうち3名は、いずれも会社の従業員であったが、昭和59年に会社を退職して有限会社エイ・ティー・アイの前身の会社に入社し、14年ないし16年にそれぞれ60歳に達したものである。また、株式会社ケイ・ディ・ケイの従業員で会社の従業員であった者はいない。

また、会社に日々雇用等の形態で雇用される運転手のほとんどの者は60歳以上の年齢であったが、会社の従業員であった者はいない。

第5 当委員会の判断

- 1 争点1（組合が、組合員の定年退職に伴い、9年3月18日付け確認書に基づいて組合が推薦する者を雇用するよう16年3月18日、同年12月21日及び17年6月20日に求めたのに対し、会社が拒否したことは労組法7条3号の不当労働行為に該当するか。）について

組合は、会社が一貫してAの欠員補充に応じていないことをもって不当労働行為に該当しないとした初審判断を不服として、①初審判断は、優先雇用協定の効力に関する労使間の認識は当初から食い違っており、会社は当初から3年で失効と認識していたとするが、それは誤りである旨、②毎年の春闘交渉の団体交渉において、優先雇用協定は引き続き効力を持っていると確認してきた旨主張する（前記第3の1(1)）。

- (1) そこで、上記①の優先雇用協定の有効期間等に関する組合の主張について検討する。

ア 優先雇用協定締結からAの欠員補充要求に至るまでの間の同協定を

めぐる労使交渉の経緯等についてみると、① 9 年 3 月 1 8 日の団体交渉において、会社と組合らとの間で「会社は職場に欠員が生じた時にはただちに正社員の補充を図り、採用に当たっては当組合の推薦する労働者を優先雇用する」との合意事項（優先雇用協定）を記載した確認書が取り交わされたこと（初審認定事実第 2 の 2 (1)）、② 1 2 年 1 2 月 1 3 日の団体交渉において、組合は F 書記長に係る欠員補充を要求したのに対し、会社は優先雇用協定は 3 年で失効した旨発言したこと、その後の 1 2 月 2 2 日付けで、会社は確認書の更新は取り止めるようお願いする旨回答したこと（同 3 (1)）、③ 1 3 年 1 月 1 5 日の団体交渉において、組合の再度の欠員補充要求に対し、会社は応じられない旨回答したこと（同 3 (2)）、④ 1 3 年 9 月 2 0 日の団体交渉において、優先雇用協定について、会社は 3 年間の有効期限を過ぎており無効である旨主張し、組合は春闘時に中央統一要求書を読み上げて確認を取っており有効である旨主張したとする議事録を作成したこと（同 3 (3)）、⑤ 1 4 年 8 月 2 6 日の団体交渉において、組合は、再度、優先雇用協定について有効である旨主張し、会社は無効である旨主張したこと（同 3 (4)）が認められる。

上記各事実によれば、9 年 3 月 1 8 日の団体交渉において取り交わされた確認書には優先雇用協定の有効期間についての記載はないものの、1 2 年 1 2 月 1 3 日の団体交渉以降、組合と会社の間で優先雇用協定の効力や有効期間について、組合は「春闘時に中央統一要求書を読み上げて確認をとっており有効である」とし、会社は「3 年間の有効期限を過ぎているから無効である」として、労使双方の主張は対立しており平行線をたどっていたといえることができる。

イ 組合は、会社が優先雇用協定を締結した当時から労使協定は 3 年を超えれば無効になると認識していた事実はないとして、C 工場長が優

先雇用協定は3年間有効である旨取引先の担当者に話したとする初審認定事実は誤りである旨主張する。(前記第3の1(1)ア)

しかしながら、D取締役は、初審において提出した陳述書(乙14)において「優先雇用協定が9年3月の団体交渉で決まった直後、C氏が私が勤務していた会社を訪れて『当社のGがとんでもないことをしでかしてくれた。約束した以上は3年間我慢せざるを得ない』と教えてくれた。」と述べており、初審第4回審問においても、C工場長との9年3月当時のやり取りについて、その内容や時間帯等を具体的に証言しており、これらの書証・証言は十分に信用できるものである。

他方、再審査において組合はC工場長の陳述書を提出し、その中で同工場長は、「12年以前には、優先雇用協定には期限があるなどということは、団交責任者の私を含めて会社として考えたことは全くありませんでした。」と述べているものの、これは再審査の段階ではじめて提出されたものであること、また本件で争いとなっているC工場長が優先雇用協定は3年間有効である旨取引先の担当者に話したとする初審認定事実については言及も否定もしていないこと、さらに、同工場長が優先雇用協定はどの時点から失効したと認識していたかについても言及はないこと等から、同工場長の上記の陳述は信用できるものではない。

したがって、9年3月18日の団体交渉後、C工場長が優先雇用協定は3年間有効である旨取引先の担当者に話したとする初審認定事実に誤りはなく、この点に関する初審判断は誤りであることを前提とする組合の上記主張①は採用できない。

- (2) 次に、上記②の春闘時に優先雇用協定の効力存続の確認をしてきたとの組合の主張について検討する。

本件労使間における春闘交渉の経緯等についてみると、上記(1)アに

摘示したとおり、13年9月20日の団体交渉において、優先雇用協定について、会社は3年間の有効期限を過ぎており無効である旨主張し、組合は中央統一要求書を読み上げて確認しており有効である旨主張したとする議事録を作成していること、14年8月26日の団体交渉においても同様に、組合は有効である旨主張し、会社は無効である旨主張したことが認められる。上記の中央統一要求書は組合の上部団体である連帯労組の統一的な要求項目が記載された文書で、「雇用の確保について」と題する要求についても、組合と会社が確認書を取り交わした9年以前の元年から18年の春闘まで同一の記載があったこと（初審認定事実第2の3(3)）、その後の15年の春闘時には組合は統一要求書を読み上げてもおらず（同3(5)）、16年の春闘時には会社は優先雇用協定は失効したとしてAの欠員補充に応じない旨回答したこと（同4(2)）からすると、毎年の春闘時に組合が統一要求書の「雇用の確保について」との条項を読み上げてきたからといって、優先雇用協定の内容が更新され、効力が存続していると評価することはできない。

なお、13年9月20日の団体交渉の議事録には、C工場長による「口頭であるが確認をとっている」との記載があるが（同3(3)）、この議事録は会社側と組合側の双方の主張を併記して確認したものであるから、これをもって優先雇用協定の内容の更新と効力の存続を確認したとはいえない。また、14年8月26日の団体交渉において、D取締役が春闘時に確認されていることが事実であれば有効である旨述べている（同3(4)）が、この発言は優先雇用協定自体が継続的に有効であることを確認する趣旨の発言とはいえない。

したがって、優先雇用協定が効力を持っていることは毎年の春闘で確認してきたとする組合の上記②の主張は採用できない。

(3) そこで本件の不当労働行為の成否について検討する。

会社は、16年3月18日の団体交渉において、組合のAの欠員補充の要求に対して、優先雇用協定は締結後3年を経過したことにより失効したとして、これに応じず、また同年12月13日及び21日の会社と組合のAの欠員補充についての話し合いにおいても、会社はこれに応じられないと回答し、17年6月20日の団体交渉においても、会社はAの欠員補充要求に応じなかった（初審認定事実第2の4(2)、同5(2)(4)）。

他方、9年3月18日の優先雇用協定が締結された団体交渉後にC工場長が同協定は3年間有効である旨取引先の担当者（その後会社に採用されたD取締役）に話したこと（同2(2)）、優先雇用協定に基づいて1年の期間で雇用されたF書記長については、10年、11年と2度にわたって契約を更新してきたところ、優先雇用協定締結から3年を経過した後に、同人が雇用期間満了前に退職した際には、正社員の補充をするための措置などを行っていないこと（同2(3)、3(1)）、会社は12年12月13日の団体交渉以降、一貫して優先雇用協定は失効したと主張していること（同3(2)～(4)）、会社は12年12月、16年3月及び17年3月に出荷量の減少等を理由に従業員の採用は難しい旨通知しており（同3(1)、4(2)、5(3)）、実際に正社員を採用していないこと（同1(2)）を併せ考えると、本件において会社が16年3月18日の団体交渉及びその後の話し合い等においてAの欠員補充の要求に応じなかった主な理由は、労働協約の期間に関する法的理解の当否はともかくとして、優先雇用協定は9年3月18日から既に3年以上の期間が経過していることにより失効しているとの認識があったことによると解するのが相当である。

上記判断のとおりであるから、Aの欠員補充を拒否した会社の対応は、主に優先雇用協定は有効期間の経過により失効したとの認識に基づいて行われたとみるべきであり、また、実際にAの退職後、会社は正社員を

採用していないことにかんがみると、会社が優先雇用協定に基づく欠員補充をしなかったことが組合の弱体化を企図して行われたものと言うことはできず、この会社の対応をもって組合に対する支配介入であると評価することはできない。

したがって、会社がAの欠員補充に応じなかったことは不当労働行為に該当しないとした初審判断は相当である。

- 2 争点2（9年3月18日付け確認書について、会社が17年8月11日付け書面で優先雇用協定の解約通知をしたことは労組法7条3号の不当労働行為に該当するか。）について

組合は、優先雇用協定の解約を通知したことをもって不当労働行為に該当しないとした初審判断を不服として、この解約通知は、初審判断のように「念のために行われた」ものではなく、組合員を根絶やしにしたいとの組合嫌悪に基づく不当労働行為であり、これを機会に職場における組合の影響力を排除しようとい図したものである旨主張する（前記第3の1(2)）。

しかし、上記1(1)アに判断したとおり、優先雇用協定をめぐる従前の労使交渉の経緯を見ると、この協定の有効期間に関する労使の主張は従前から対立し平行線をたどっていたといことができる。さらに、17年3月15日付けの春闘統一要求書の「雇用の確保」の要求について、会社はこれに応じていないこと（初審認定事実第2の5(3)）、17年6月20日の団体交渉においても、優先雇用協定が3年で失効するとの会社の考えは誤りであるなどとする組合の要求に対して、会社はこれに応ぜず交渉の席を立ったこと（同5(4)）からみて、17年8月当時においても、この協定の有効期間に関する労使の主張は対立し、この先の歩み寄り難しい状況にあったと認められる。そして、このような状況の中で、会社は17年8月11日付け文書で、12年12月22日付け文書による確認書の更新取りやめの申入れに言及した上で、改めて解約を申し入れる旨の通知を

行っている（同6(1)）。

以上の事実関係の下では、会社が17年8月11日付け文書で優先雇用協定の解約を通知したのは、同協定は失効していることを会社として改めて明確にすることを目的として行ったものとみるのが相当である。

なお、優先雇用協定の解約通知の約2か月前に行われた17年6月20日の団体交渉において、会社は欠員補充に関する話を15分程度で打ち切るなど（同5(4)）、会社の対応は不誠実なものであったが（後記3のとおり、これは労組法7条2号の不当労働行為に該当する。）、このことをもって優先雇用協定の解約通知自体に組合弱体化の意図があったということとはできない。また、他に会社が組合弱体化の意図をもって優先雇用協定の解約通知を行ったとする疎明はない。

したがって、会社が17年8月11日付け文書で優先雇用協定の解約を通知したことは不当労働行為に該当しないとした初審判断は相当である。

3 争点3（17年6月20日の団体交渉において、会社が交渉を打ち切ったことは労組法7条2号の不当労働行為に該当するか。）について

前記認定によれば、17年6月20日の団体交渉において、組合が欠員補充に関し正社員にこだわらない旨の提案をしたことに対し、会社は、開始約15分後、D取締役がI社長に退席を促しており、I社長も「ワシの目の黒いうちは、人員補充しない」と発言して、団体交渉の席を立ったことが認められる（初審認定事実第2の5(4)）。

上記のとおり、組合は、Aの欠員補充に関して、必ずしも正社員としての採用にはこだわらないとして、譲歩の姿勢を見せている。このことを考慮すれば、人員補充はしない旨発言して15分程度で席を立って団体交渉を終了させるという会社の性急な態度は、誠実に交渉する姿勢に欠けたものと言わざるを得ない。よって、本件団体交渉における会社の対応は不誠実な交渉態度であったというべきであり、これを労組法7条2号の不当労働

働行為であるとする初審判断は相当である。

組合は、初審の文書交付命令では不十分であるとして、上記団体交渉の誠実応諾命令を求めている。しかしながら、上記団体交渉の内容は、優先雇用協定に基づく欠員補充に関するものであり、優先雇用協定については17年8月11日に既に解約通知が行われており、このことは上記2で判断したとおり不当労働行為には該当しない。よって、本件において、会社に対して欠員補充に関する団体交渉の実施自体を命ずる必要性はなく、この点について文書交付命令にとどめた初審判断は相当である。したがって、この点に関する組合の再審査申立てには理由がない。

- 4 争点4（17年10月26日に、組合が18年1月15日付けで定年退職となる組合のB分会長の再雇用を求めたのに対し、会社が拒否したことは労組法7条1号の不当労働行為に該当するか。）について

組合は、B分会長の再雇用の要求に対し会社が応じないことをもって不当労働行為に該当しないとした初審判断を不服として、B分会長の再雇用拒否には正当な理由はなく、これは職場からの組合排除を目的とした不当労働行為の総仕上げである旨主張する（前記第3の1(4)）。

- (1) B分会長の再雇用拒否に至る経緯等をみると、17年10月26日の団体交渉において、組合はB分会長の再雇用を求めたところ、会社は、再雇用は予定していない旨回答し、日々雇用としての採用要求についても上記団体交渉後の同年11月18日に応じない旨の文書回答をしたことが認められる。会社の就業規則第54条には、定年退職者について必要と認めた場合には再雇用することがある旨定められていたことに鑑みると、会社が理由を説明することなくB分会長の再雇用を拒否した点には誠実さに欠ける面がある。しかし、会社はこれまで定年退職者を再雇用したことはなく（初審認定事実第2の7(1)）、会社に日々雇用等の形態で雇用される運転手で会社の従業員であった者はいない（同7(2)）

のであるから、会社がB分会長の再雇用に応じなかったことをもって、
同人が組合員であることを理由として不利益な取扱いをしたということ
はできない。さらに、その他に会社が組合ないしB分会長の組合活動等
を理由として同人の再雇用に応じなかったことを認めるに足る疎明はな
い。

- (2) これに対して、組合は、関連会社の運転手や会社のアルバイト運転手
等のほとんどが60歳以上であることを挙げ、B分会長の再雇用拒否に
は合理的理由はないと主張するので、この点について検討する。

まず、関連会社の運転手についてみると、会社の車輛を使用して運搬
業務に当たっていた有限会社エイ・ティー・アイの運転手のうち3名は
会社の元従業員であったが、いずれも昭和59年に会社を退職して有限
会社エイ・ティー・アイにおいて60歳を迎えたものであり、これらの
者以外に関連会社の運転手に会社の元従業員はいない。また、会社と有
限会社エイ・ティー・アイ及び株式会社ケイ・ディ・ケイはI社長が代
表取締役であるが、その業務内容や設立年月日も異なる別個の法人であ
り（初審認定事実第2の7(2)）、実質的に同一会社であるとの組合の
主張を認めるに足る疎明はない。

次に、会社のアルバイト運転手等についてみると、確かに9年当時か
ら相当数の日々雇用やアルバイト運転手が業務に従事しており（同2
(3)）、そのほとんどが60歳以上であったことが認められるが、それ
らの者で会社の従業員であった者はいない（同7(2)）。

以上からすると、関連会社の運転手および会社のアルバイト運転手等
は会社の定年退職者ではないから、会社の定年退職者であるB分会長と
同列に比較することは相当でない。そうすると、会社は、B分会長に対
して他の従業員と比較して差別的な取扱いを行ったということとはできな
い。したがって、アルバイト運転手等が60歳以上であるからといって、

会社の定年退職者であるB分会長の再雇用拒否には合理的理由はないとの組合の主張は採用できない。

- (3) 上記判断のとおり、B分会長の再雇用要求に応じなかったことは、同人が組合員であることを理由とする不利益取扱いであるということとはできない。

したがって、B分会長の再雇用要求に会社が応じなかったことは不当労働行為に該当しないとした初審判断は相当である。

以上のとおりであるから、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成20年10月1日

中央労働委員会

第一部会長