

# 命 令 書

平成20年(不再)第16号

再 審 査 申 立 人      ブックローン株式会社

平成20年(不再)第17号

再 審 査 被 申 立 人

平成20年(不再)第17号

再 審 査 申 立 人      全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支

平成20年(不再)第16号      部

再 審 査 被 申 立 人

## 主 文

本件各再審査申立てを棄却する。

## 理 由

## 第1 事案の概要

- 1 本件は、ブックローン株式会社(以下「会社」)が、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(以下「改正高齢法」)第9条第2項に基づく継続雇用制度の実施に当たり、①全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部(以下「組合」)所属のA(以下「A」)の継続雇用問題について、平成19年1月18日(以下、平成の元号は省略する)付けの団体交渉申入れ(以下「19.1.18団体交渉申入れ」)に対して、組合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かったこと、②Aに対し、定年後の継続雇用の措置をとらなかったことが、不当労働行為であるとして、同年4月25日、大阪府労委に救済申立てがあった事件である。
- 2 本件において請求する救済内容の要旨
  - (1) 19.1.18団体交渉申入れに対する応諾
  - (2) Aの継続雇用及び給与相当分の支払
  - (3) 陳謝文の掲示
- 3 初審大阪府労委は、20年4月2日付けで、①組合の19.1.18団体交渉申入れに関する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否であって、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として、会社に対し、今後このような行為を繰り返さない旨の文書手交を命じ、②会社がAを継続雇用しなかったことについては、Aが労働組合員であるがゆえに定年退職したものと認めることはできないとして、この申立ては棄却することを決定し、同日、初審命令書を交付した。
- 4 会社は、20年4月14日、初審命令主文第1項の団体交渉拒否に関する文書手交の取消し及び組合の救済申立ての棄却を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

組合は同月15日付けで、初審命令主文第2項の取消し、上記2の救済

を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

## 第2 争点

- 1 会社が、組合の19. 1. 18団体交渉申入れを拒否したことに正当な理由があるか。仮に、これが不当労働行為に当たるとした場合、いかなる救済方法が相当か(労働組合法第7条第2号関係)。
- 2 会社がAを継続雇用しなかったことは、組合員であるがゆえの不利益取扱い及び支配介入に当たるか(労働組合法第7条第1号・3号関係)。

## 第3 当事者の主張の要旨

### 1 会社の主張

- (1) 会社が、組合の19. 1. 18団体交渉申入れを拒否したことに正当な理由があるか(争点1)について

ア 組合及びAは、継続雇用制度について、組合との団体交渉なしに制度化されたもので瑕疵があるとして、終始反対を表明していたところであり、19. 1. 18団体交渉申入れは、この問題に関するそれまでの一連の流れ及びA本人の明示の意見からして、単にA個人の60歳定年後の継続雇用の問題ではなく、高年齢者雇用確保措置全般が対象となっているものであることは明らかであり、組合に協定締結資格がないことを理由とする会社の対応は正当である。

イ 会社に団体交渉の拒否に正当理由があるか否かを判断するに当たっては、それまでのその議題をめぐる組合の全体的な姿勢や当事者たる組合員の態度等も総合的に考慮して判断されなければならない、労使間に決定的な考え方の相違が存する時で、決裂が明らかなような場合、会社にその団体交渉を行うことを義務付けることはできない。ましてやAの継続雇用を会社が行わなかったことが、初審も認

めるように何ら不当労働行為とならない本件においては尚更のことである。

ウ 初審命令は陳謝文の交付を命ずるが、本件のような緊張した状況下にある労使関係のもとでは、かかる陳謝文の交付は、将来の労使関係の健全化を図る上でかえって逆効果をもたらす危惧があり、取り消されるべきものである。また、Aは既に退職しており、会社が雇用する労働者でなくなり、会社がAの雇用問題について団体交渉に応ずる義務はないのであるから、陳謝文手交の命令は、その法的拘束力を有せず、救済命令としては取り消されるべきである。

- (2) 会社がAを継続雇用しなかったことは、組合員であるがゆえの不利益取扱い及び支配介入に当たるか(争点2)について

会社の主張は、初審命令理由第3の2(2)記載の主張と同一であるから、これを引用する。

## 2 組合の主張

- (1) 会社が、組合の19. 1. 18団体交渉申入れを拒否したことに正当な理由があるか(争点1)について

ア 定年延長、定年制の廃止、定年後の継続雇用等は労働条件に該当し、使用者において処分可能な事柄であるから義務的団体交渉事項に当たる。たとえ少数組合であっても継続雇用制度を求め労働協約を締結することも可能なのであり、その場合締結された協約とは別に過半数代表者との書面協定が必要となるとしても、そのゆえをもって団体交渉拒否が正当化されることはない。

イ 厚生年金受給年齢引上げが問題となり、数年来、組合及び分会が定年制改善の要求を提出してきたが、会社が改正高齢法施行前の17年8月22日にいきなり定年制改善のうち継続雇用措置を決定し、それに伴う労働者代表の選出手続の社内回覧を行った。そこで、同

年9月1日以降、組合は、あらためて定年制改善問題の団体交渉を申し入れたが、会社は拒否した。このため、最終的にはさし迫っているAの継続雇用に的を絞って19.1.18団体交渉申入れを行ったが、会社は、協定締結資格がないことを理由に拒否したのである。

ウ 初審命令は、本件団体交渉拒否を不当労働行為であると認定しながら、救済としては陳謝文の交付をもって足りるとしたが、一旦定年退職したとしても、遡って労働契約関係を復活する取扱いは可能なのであるから、団体交渉応諾を命じなかったのは誤りである。

(2) 会社がAを継続雇用しなかったことは、組合員であるがゆえの不利益取扱い及び支配介入に当たるか(争点2)について

ア 会社は、A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、従業員に公開したこともない。そして、何ら継続雇用規定に定める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、A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。

イ Aは、継続雇用規定に定める継続雇用制度に対する意思表示とともに、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Z係長に対しては口頭及び文書で、総務に対しても会社あて文書による等機会がある毎に表明し、自らの60歳以降の就労希望の意思表示もしているのに、その希望について会社は一度も聴取しなかった。また、会社は、Aの60歳以降の就労希望の意思表示について熟知していたにもかかわらず、Aに退職関係書類を交付しながら、継続雇用申込用紙は交付していない等、Aを継続雇用の対象から排除する意思を有していたことは明白である。

ウ 初審命令は、Aの継続雇用希望の申出がなかったという形式的理由により不当労働行為ではないと認定したが、労働関係に関する諸手続において企業が定める一定の書式や手続期間はほとんどは訓示規定であり、会社は労働者の意向を汲んで対応すべき立場にあるのであって、本件で会社規定の用紙による申込みが手続期間内になされなかったとあって、Aを継続雇用しない合理的理由とはならない。

#### 第4 当委員会の認定した事実

##### 1 当事者等

###### (1) 会社

ア 会社は、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、その社員数は本件初審審問終結時27名である。

イ 会社には、組合の他に、連合印刷情報メディア産業労働組合連合会(以下「印刷労連」)ブックローン労働組合と全日本運輸一般労働組合神戸支部(以下「運輸一般」)ブックローン分会の二つの労働組合があり、本件初審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、組合の下部組織として、会社の社員で組織された分会(以下「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) 組合

組合は、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初審審問終結時約1,800名である。

なお、分会の組合員数は本件再審査申立て時4名である。

(3) A

ア 昭和48年、Aは、会社に入社した。

イ 昭和51年8月、Aは、ブックローン労働組合を結成し、委員長に就任した。ブックローン労働組合は、当初、現在の印刷労連である全国印刷出版産業労働組合総連合会(以下「全印総連」)に加入したが、その後、全印総連を脱退し、運輸一般に加入し、後に、運輸一般も脱退した。

ウ 昭和62年5月18日、Aを含む社員6名は、組合に加入し、後に分会を結成した。

2 改正高齢法における高年齢者雇用確保措置

1966年6月1日、改正高齢法が公布され、1988年4月1日、同法が施行された。

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」)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かかる基準

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、改正高齢法では、高年齢者雇用確保措置にかかる年齢は、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、18年4月1日から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。

### 3 会社における社員就業規則の改正及び継続雇用規定実施に至る経緯等

(1) 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、改正高齢法に基づく、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。

(2) 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Xが23名の支持、会社の業務部に所属する組合員Bが6名の支持、棄権が3名という結果となり、社員Xが労働者の過半数を代表する者（以下「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。

(3) 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団体交渉申入書」)により団体交渉を開催するよう申し入れた。

17.9.1団体交渉申入書には、会社が前記(1)の通知をし前記(2)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、団体交渉で話し合いをしないまま、前記(1)及び(2)のような措置を採るのは組合を無視するものである、として団体交渉の早期開催を申し入れる旨記載されていた。

(4) 17年9月5日、会社は、17.9.1団体交渉申入書に対し、「回答書」と題する文書(以下「17.9.5回答書」)により、団体交渉に応じることはできない旨回答した。

17.9.5回答書には、改正高齢法の施行に伴う定年後の継続雇用制度の対象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、労使間の信義にかかる問題ではない、③定年後の継続雇用制度の対象者の基準は労働条件にかかる事項であり、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」)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体交渉に応じることはできない、と記載されていた。

(5) 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団体交渉申入書」)により団体交渉を開催するよう申し入れた。

17.9.15団体交渉申入書には、①労働者代表との協議が終わってからでは団体交渉の意味がない、②改正高齢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体交渉開催を拒否することは許されない、③改正高齢法には、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じることが義務付けられているが、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体交渉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。

- (6) 17年9月20日、会社は、17.9.15団体交渉申入書に対し、「回答書」と題する文書(以下「17.9.20回答書」)により、団体交渉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では団体交渉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、その時点で団体交渉を行うことに意味がないとはいえない、②改正高齢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改正高齢法で定められた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。

- (7) 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」)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」)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、改正高齢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「継続雇用対象者」)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)

- (8) 17年11月15日、前記(7)記載の17.11.14回覧文書を受けて、Aは、会社に意見書(以下「17.11.15意見書」)を提出した。A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改正高齢法が会社に義務付けている3つの雇用確保措置のうち、継続雇用制度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。

(9) 組合は会社に対し、17年11月及び同年12月の年末一時金の団体交渉時に、定年制改善問題についても、団体交渉に応じるように申し入れたが、当該団体交渉では、その問題が取り上げられていない。

(10) 18年1月31日、改正高齢法の施行に先立ち、会社は、労働者代表との間で「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」）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」）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。

(11) 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、改正高齢法の要請

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(7)記載の継続雇用協定案の第1条から第6条までと同内容であった。

(12) 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。

(13) 18年4月1日、改正高齢法が施行され、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。

(14) 18年4月の春闘団体交渉時及び同年11月の年末一時金団体交渉時に、組合は、会社に対し、定年制改善問題についても、団体交渉を行うよう申し入れたが、当該団体交渉においては、その問題が取り上げられていない。

#### 4 19.1.18団体交渉申入れ及びAの退職に至る経緯

(1) Aの定年到達日の3か月前である18年10月26日、Aは、従前から継続雇用規定第5条の手続きは知っていたが、その日までに、同規定第5条に従った継続雇用希望の申込みを行わなかった。また、その後も、同申込みを退職に至るまでの間に行うことはなかった。なお、会社は、継続雇用規定第5条の継続雇用希望の申込みの用紙について様式等を社員に示すことはなかった。

(2) 18年12月11日、会社の総務部副部長のY(以下「Y副部長」)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」)を封筒に入れて、同退職案内に付帯した書類とともにAに手渡したが、継続雇用希望の申込用紙は渡さなかった。18.12.11退

職案内には、Aが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、退職に伴う諸手続に関する説明が記載されていた。

- (3) 18年12月18日、Aの上司である会社の係長のZ(以下「Z係長」)がAに対し、定年退職に伴う仕事の引継ぎを指示したところ、Aは、定年退職には異議がある旨、Z係長に述べた。また、同月19日、Z係長は、Aに、有給休暇の消化について日程調整するよう指示した。
- (4) 18年12月19日、Aは、業務に関する報告書である「第59上期平成18年12月度督促処理結果報告書」(以下「18.12.19報告書」)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、Z係長に提出した。

なお、18.12.19報告書は、Z係長どまりのものであったが、Z係長は、会社の総務部長(以下「総務部長」)にこの旨を口頭で報告した。

- (5) 19年1月18日、12時過ぎ頃、Aは、「申立書」と題する文書(以下「19.1.18申立書」)を18.12.11退職案内に付帯した書類(雇用保険被保険者離職票等)とともに、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日付けで定年退職となる」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日には週休取扱い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れに対して、「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し入れてきました。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。」

(6) 19年1月18日、17時過ぎ頃、組合及び分会は、会社に対し、団体交渉申入書により、団体交渉の申入れを行った(19.1.18団体交渉申入れ)。上記団体交渉申入書には、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A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 全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部・  
ユニオン会館

大阪市西区川口2-4-28 Tel (略)

3、交渉議題 A組合員の60才以降の継続雇用について 」

- (7) 19年1月22日、会社は、19.1.22回答書により、組合の19.1.18団体交渉申入れには応じることができない旨、回答した。同回答書には、「60歳の定年を超えて雇用を継続するに当たって、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。
- (8) 19年1月26日、Aは満60歳となり、会社は、翌日付けでAを定年による退職とした。会社において、改正高齢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、Aが最初でかつ唯一であったが、Aには、継続雇用規定による継続雇用は適用されなかった。
- (9) 19年4月25日、組合は、Aの継続雇用問題についての団体交渉応諾及び同人の継続雇用などを求めて、大阪府労委に本件救済申立てを行った(平成19年(不)第16号)。

## 第5 当委員会の判断

- 1 会社が、組合の19.1.18団体交渉申入れを拒否したことに、正当な理由があるか。仮にこれが不当労働行為にあたるとした場合、いかなる救済方法が相当かについて(争点1)
- (1) 当委員会も、組合の19.1.18団体交渉申入れに対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否の不当労働行為に当たると判

断する。その理由は、以下のとおりである。

- (2)ア 前記第4の4(6)、(7)によれば、会社は、19.1.22回答書において、19.1.18団体交渉申入れを拒否する理由として、組合が改正高齢法にかかる協定締結資格を有しないため、60歳以降の継続雇用を中心とする団体交渉は全く無意味であることを挙げている。

しかしながら、改正高齢法第9条第2項に定める労働者代表との協定の締結とそれにもとづく継続雇用制度の導入は、同条第1項第2号にかかる義務を事業主が履行したとみなす法的効果を生じさせるにとどまり、会社が改正高齢法にかかる協定締結資格を有しない組合と組合員の定年到達以降の継続雇用について団体交渉義務を負うこととは別個の問題である。それゆえ、改正高齢法にかかる協定締結資格を有しない組合からの組合員の60歳以降の継続雇用を交渉事項とする団体交渉の申入れがあったときでも、会社は、組合員を継続雇用する余地があるかを真摯に検討してその結果を組合に説明し、自らの主張を根拠づける資料を提示するなどして、誠実に交渉しなければならない。したがって、19.1.22回答書で会社が挙げる理由をもって、19.1.18団体交渉申入れを拒否する正当な理由と評価することはできない。

- イ 次に、会社は、19.1.18団体交渉申入れは、それまでの一連の流れ及びA本人の明示の意見からして、単にA個人の60歳定年後の継続雇用の問題ではなく、高年齢者雇用確保措置全般が対象となっているものであるから、組合に協定締結資格がないことを理由とする団体交渉拒否に正当な理由がある旨主張する（前記第3の1(1)ア）。

そこで、19.1.18団体交渉申入れに至る一連の経緯をみると、①組合は17年9月1日及び同月15日に改正高齢法に定める継続雇用制度に関して団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じなかった

こと（前記第4の3(3)ないし(6)）、②17年11月及び12月の年末一時金の団体交渉時、並びに18年4月の春闘及び11月の年末一時金の団体交渉時においても、定年制改善問題が交渉議題とされてはいたが、その問題はとり上げられなかったこと（同3(9)、(14)）、③19.1.18団体交渉申入れにおいては、交渉議題として、「A組合員の60才以降の継続雇用について」と明記していること（同4(6)）が認められる。このような経緯からすると、組合としては、従前から継続雇用制度等の高年齢者雇用確保措置全般について団体交渉を要求していたものの、進展がみられない中で、Aの19年1月27日の定年退職日が間近に迫ってきたことから、19.1.18団体交渉申入れにおいては、「A組合員の60才以降の継続雇用について」交渉を要求したものであることは明らかである。そうすると、19.1.18団体交渉申入れにおいては、従前の交渉議題とは異なり、Aの継続雇用問題という個別の労働条件について交渉を要求したものであり、これは組合員の雇用問題という重要な労働条件に関する事柄であって義務的団体交渉事項に該当するものであるから、本件の交渉議題は単にA個人の60歳定年後の継続雇用問題ではないとする上記会社の主張は採用できない。

また、仮に19.1.18団体交渉の交渉議題を会社主張のように解するとしても、継続雇用協定並びに社員就業規則及び継続雇用規定（以下、社員就業規則及び継続雇用規定を「改正就業規則等」）が定める継続雇用制度が既に存在していることは、それとは異なる形態での雇用確保を定年到達直前の組合員について求める団体交渉を改正高齢法にかかる協定締結資格を有しない組合が申し入れることを何ら妨げるものではない。それゆえ、使用者はかかる団体交渉申入れに対しても、組合の求めがあれば、労働者代表との協定が定める継

続雇用制度の導入の必要性、労働者代表との協議の経緯、定年延長などの他の選択肢を選ばなかった理由、組合員を継続雇用する余地があるかについての真摯な検討の結果など組合に説明し、自らの主張を根拠づける資料を組合に提示するなどして、誠意を持って交渉に応じなければならない。したがって、上記会社の主張は採用できない。

ウ さらに、会社は、①労使間で高年齢者雇用確保措置について決定的な考え方の相違があり、交渉の決裂が明らかであるときには、会社には団体交渉応諾義務はない、②会社がAを継続雇用しなかったことが不当労働行為とならない以上、会社には団体交渉応諾義務はない、と主張する（前記第3の1(1)イ）。

しかしながら、団体交渉が行き詰まり状態に達したのであればともかく、高年齢者雇用確保措置について会社は一度も団体交渉に応じていないのであるから、会社の上記①の主張は採用の限りでない。また、Aを会社が継続雇用しなかったことが不当労働行為を構成するか否かと、同組合員の継続雇用について会社が団体交渉応諾義務を負うか否かとは別個の問題であるから、会社の上記②の主張も採用できない。

(3) 本件の救済方法について、①会社は、初審命令は文書の交付を命ずるが、本件のような緊張した状況下にある労使関係のもとでは、かかる文書の交付は、将来の労使関係の健全化を図る上でかえって逆効果をもたらす危惧があり、取り消されるべきものであると主張する。また、②会社は、Aは既に退職しており、会社が雇用する労働者でなくなり、会社がAの雇用問題について団体交渉の応諾義務はないのであるから、文書交付の命令は、その法的拘束力を有せず、救済命令としては取り消されるべきであるとも主張する。

これに対して、組合は、一旦定年退職したとしても、遡って労働契約関係を復活する取扱いは可能なのであるから、初審命令が団体交渉応諾を命じなかったのは誤りである旨主張する（前記第3の1(1)ウ、同2(1)ウ。)

この点、文書交付の命令は、使用者に自らの行った不当労働行為を認識させるとともに、これにより労働組合が受けた団結権の侵害を回復させ、さらには当該使用者による将来の同種の不当労働行為の再発を抑制することによって、将来の労使関係の健全化を図る趣旨・目的を併せ持つものであるから、将来の労使関係の健全化を図る上でかえって逆効果をもたらす危惧があるとの上記①の会社主張は採用できない。そして、労働委員会が不当労働行為と認定した使用者の当該行為に対して、文書の交付を命じるか否かは、当該行為に関する労使事情、その後の経緯等を勘案したうえで、労働委員会の有する裁量権に基づき決定するものであるところ、会社が一連の団体交渉を拒否した事実を鑑みれば、Aが現在雇用者であるか否かとは関わりなく、組合の受けた団結権の侵害を回復する必要があるから、上記②の会社の主張も採用できない。

他方、上記の組合の主張について検討するに、前記第4の3(11)、同4(1)、(5)によれば、Aは、①継続雇用を希望する場合には、退職3か月前に会社所定の用紙により申込みを行わなければならなかったことを熟知していたが、その手続を行わず、②19年1月18日の12時過ぎ頃に、制定手続上瑕疵のある改正就業規則等を根拠に退職処理されていることについて異議を明記した上で、退職処理自体には従う旨の19.1.18申立書を総務部長に手渡し、③併せて18.12.11退職案内に付帯した書類(雇用保険被保険者離職票等)も提出したことが認められる。これらの事実からすると、19.1.18団体交渉申入れがA個人の定

年退職にかかる継続雇用に関するものであったにしても、Aは異議を留めつつではあるが、定年退職にかかる手続を行っていたのであって、本件の救済として団体交渉応諾を命ずる必要性は乏しく、初審命令の文書交付命令を維持するのが相当である。

2 会社がAを継続雇用しなかったことは、組合員であるがゆえの不利益取扱い及び支配介入に当たるかについて(争点2)

(1) 当委員会も、Aを継続雇用しなかったことは、Aが労働組合の組合員であるがゆえであると認めることはできず、したがって不当労働行為には当たらないと判断する。その理由は、組合の再審査における主張について次の(2)のとおり判断を付加するほかは、初審命令理由第4の2(2)イ及びウ記載のとおりであるから、これを引用する。ただし、当該引用する部分中、初審命令理由第4の2(2)イの「前提事実」を「第4当委員会の認定した事実1、2、3(10)、(12)及び4(6)ないし(9)」と、「前記第1(1)キ、サ及びシ」を「第4当委員会の認定した事実3(7)、(11)及び(13)」と、同「前記1(1)ウからカ」を「第4当委員会の認定した事実3(3)ないし(6)」と、「前記1(1)ア、イ及びユ」を「第4当委員会の認定した事実3(1)、(2)及び(10)」と、初審命令理由第4の2(2)ウの「前記(1)イからエ」を「第4当委員会の認定した事実4(3)ないし(5)」と、「前記(1)ア」を「第4当委員会の認定した事実4(2)」と、「前記1(1)キ、ク及びサ」を「第4当委員会の認定した事実3(7)、(8)及び(11)」と読み替えるものとする。

(2) 組合は、前記第3の2(2)のとおり主張する。すなわち、Aは直接の上司であるZ係長に対して口頭あるいは文書で表明するとともに総務に対しても会社宛文書を提出することによって継続雇用希望の意思を表明してきたところ、会社はAが定年後も就労の希望を有することを知っていたにもかかわらず、その希望について一度も聴取しなかった。

また、A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、満60歳到達を理由として定年退職させた。こうしたことは、申込みが就業規則の規定どおりになされなかったという形式的理由でAを継続雇用から排除したものであり、かかる会社の措置には合理的理由がなく、不当労働行為ではないと認定した初審命令は誤りである旨主張するので、以下、検討する。

ア 会社は、前記第4の2、同3(1)、(2)、(7)、(8)及び(10)ないし(13)認定のとおり、改正高齢法に定める手続に従って改正就業規則等で継続雇用制度を定めており、その制度は60歳定年制を維持したうえで、継続雇用対象者に対して継続雇用を行うものである。そして、継続雇用されるためには、継続雇用対象者は、改正就業規則等の定めに従って、会社に継続雇用希望の申込みを会社所定の用紙で定年到達日の3か月前までに行い、会社と協議するという手続を履行することが必要である。

イ ところで、前記第4の3(7)、(11)ないし(13)及び同4によれば、会社は、17年11月14日、継続雇用協定案を全社員に通知し、同協定案にかかる意見を聴取した後、18年2月21日、神戸西労働基準監督署に同協定案を盛り込んだ「就業規則変更届」を提出し、同年4月1日から変更された社員就業規則及び新設された継続雇用規定が適用されたことが認められる。そして、Aは、従前から改正就業規則等所定の手続を熟知していたにもかかわらず、継続雇用希望の申込みを行わず、同年12月19日、60歳定年制を前提とした処理について不適切なものがあり異議を留めて会社の手続に従うとの18.12.19報告書をZ係長に提出した。そして、19年1月18日、社員就業規則の改正手続及び継続雇用規定の新設手続に瑕疵がある

こと及び退職処理については異議があることを明記した上で従う旨の19.1.18申立書とともに雇用保険被保険者離職票等を総務部長に手渡したことが認められる。そうすると、Aが改正就業規則等に従った継続雇用希望の申込みを会社に対して行った事実はなく、また、会社の退職処理手続には従うと述べ、退職に伴う書類も提出しているのである。

この点につき、組合は、Aは継続雇用の希望を上司であるZ係長や総務に対し伝えてきたと主張する。しかしながら、仮にAが上司や総務部に対し継続雇用の希望を伝えたとしても、それをもって改正就業規則等に従った継続雇用希望の申込みと解することはできないし、そもそも、前記第4の4(3)ないし(5)によれば、同組合員は、単に60歳以降の雇用と継続雇用制度の導入にかかる異議、そしてそのことによる改正就業規則等の瑕疵を申し立てているに過ぎない。したがって、上記組合の主張は採用の限りでない。

ウ さらに、組合は、会社は継続雇用希望の申込用紙は交付していない等、Aを継続雇用の対象から排除する意思を有していた旨主張する。会社においては、改正就業規則等所定の継続雇用を希望する者は、同規則等の定めるところに従って継続雇用希望の申込みを行えばよいのであるから、同規則等に従って継続雇用希望の申込みを行うことが可能であるにもかかわらず、申込みをしなかった者に対して継続雇用の希望の有無を聴取する義務や継続雇用希望の申込用紙を渡す義務が会社にあるとまでいえない。また、継続雇用規定第5条は継続雇用対象者が同条所定の期限までに所定の方法による継続雇用希望申込みをすべきことを明確に定めており、単なる訓示規定と解することはできない。そして、Aは改正就業規則等に定める継続雇用希望の申込手続を熟知しており、同規則等所定の期限までに

継続雇用希望の申込みを行うことが可能であったにもかかわらず、その手続に従った継続雇用希望の申込みを所定の期限までに行わなかったのである(前記第4の3(7)、(8)、同4(1)、(2))。そうすると、会社が、60歳以降の就労についてAの意向を特に聴取せず、またAの定年3か月前である同年10月26日が経過した後の12月11日には退職案内とともに継続雇用希望の申込用紙を渡さなかったとしても、これらのことをもって会社がAを会社から排除しようとする意思を有していたと認めることはできない。したがって、これと異なる前提に立つ組合の主張は採用できない。

エ Aが改正就業規則等に従った継続雇用希望の申込みをしていないのは上記イで判断したとおりである。そうすると、Aは継続雇用されるのに必要な改正就業規則等所定の手続を履行していないこととなるから、同組合員が同規則等の定める継続雇用の対象とならないことは明らかである。したがって、同組合員を継続雇用しなかった会社の措置には合理的理由がないとの組合の主張は採用できない。

以上のとおりであるから本件各再審査申立てにはいずれも理由がない。

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21年3月4日

中央労働委員会