

## 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人                      ネグロス電工株式会社

審 査 被 申 立 人                      全国金属機械労働組合港合同

### 主                                      文

I    本件初審命令主文を次のとおり変更する。

1    ネグロス電工株式会社（以下「会社」という。）は、全国金属機械労働組合港合同（以下「組合」という。）の組合員Aの定年退職後の再雇用条件について、次の措置を講じなければならない。

（1）会社は、組合の組合員Aに対し、平成19年6月14日付け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）前項の履行に当たっては、会社は、組合員Aの賃金・労働時間等具体的な再雇用条件について、組合と誠実に協議し、決定しなければならない。

2    会社は、組合に対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年   月   日

全国金属機械労働組合港合同

殿

ネグロス電工株式会社

㊟

当社が、貴組合の組合員A氏の定年退職に当たって、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労働組合法第7条第1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労働組合法第7条第2号に、それぞれ該当する不当労働行為であると中央労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

3 その余の本件申立てを棄却する。

II その余の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、ネグロス電工株式会社（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条第1号ないし第3号の不当労働行為に該当するとして、平成19年6月20日、全国金属機械労働組合港合同（以下「組合」という。）が、大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に救済申立てを行った事件である。

（1）定年を迎える組合員A（以下、組合加入前後にかかわらず「A組合員」という。）の雇用延長についての団体交渉（以下、団体交渉を「団交」という。）申入れに応じなかったこと。

（2）A組合員の定年後、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交に応じなかったこと。

（3）A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。

## 2 本件において請求する救済内容の要旨

- (1) A組合員の雇用条件の協議を前提に団交を行うこと。
- (2) A組合員の定年退職前に、定年退職後の労働条件及び手続などを十分説明しなかったことについて、組合に謝罪すること。
- (3) A組合員に雇用延長の条件を明示することなく、定年退職前日に再雇用契約書に押印を迫り、定年退職後、職場立入りを妨害し、就労を阻止したことに對し謝罪すること、及び組合と合意する新たな労働条件が整うまでの間、減額された賃金を保障すること。
- (4) A組合員に對し、平成19年夏季一時金を支給すること。

## 3 初審大阪府労委は、平成21年3月24日付けで、会社がA組合員の再雇用の具体的な労働条件に関する団交に応じなかったことは労組法第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交に応じなかったことは同条第2号に、及び別紙3の定年者再雇用社員雇用契約書の内容の再雇用条件を提示したことは同条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、会社に對し、同人の再雇用の具体的条件について、組合と誠実に協議するとともに、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払額との差額の支払い、並びにこれらに関する文書手交を命じ、その他の申立ては棄却する旨決定し、同月26日、命令書を交付した。

これを不服として、会社は、平成21年4月8日、上記初審命令の救済部分の取消し及び同部分に係る救済申立ての却下ないし棄却を求めて、再審査を申し立てた。

## 第2 本件の争点

### 1 会社のA組合員の雇用延長についての団交における対応は、労組法第

7条第2号又は第3号の不当労働行為に当たるか否か。(争点1)

2 A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、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか否か。(争点2)

3 会社がA組合員の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は、労組法第7条第1号又は第3号の不当労働行為に当たるか否か。(争点3)

### 第3 当事者の主張の要旨

#### 1 会社の主張

(1) A組合員の雇用延長についての団交における対応について(争点1)

平成19年4月4日の口頭団交申入れに対する会社の対応は不当労働行為に該当しない。

ア 会社が、平成19年4月4日の団交(以下「19.4.4団交」という。)の際、A組合員の定年後の再雇用の労働条件に関する団交を申し入れられた事実はない。

(ア) 19.4.4団交では、組合が、会社に対して、再雇用についてはA組合員本人に提示してほしいと要望したというのが正しい事実経過である。すなわち、A組合員の再雇用を議題とする団交申入書や事務折衝は存在せず、19.4.4団交に関する初審命令の認定・判断は誤りである。

(イ) 初審命令は、平成18年11月21日の団交(以下「18.11.21団交」という。)及び同月29日の団交(以下「18.11.29団交」という。)を指摘して「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、団交の席上で協議することがあったことが認められ

る。」（初審命令１６～１７頁）などとするが、団交における様々なやり取りの中で団交議題以外の事項が話題になり、これに会社が回答したことがあったことを理由として、会社に団交議題以外でも法律上の応諾義務が発生し、これに回答しなければ不当労働行為と判断して事後的に団交応諾を会社に強制するのは誤りである。

イ 初審命令はＡ組合員及び組合の対応の問題点を看過している。

会社の行為が労組法上の不当労働行為を構成するか否かは、会社の行為のみを捉えて形式的に判断されるべきではなく、組合の事情も考慮して相対的に判断されるべきものである。しかるに、Ａ組合員は再雇用制度が本人からの申出が前提であるのに、かかる申出を何ら行っていない。また、組合も、会社が発表した再雇用制度を明確に認識しながら、定年まで何ら会社に対して団交開催のための電話照会等の確認措置すらとっていないし、容易に行うことのできるＡ組合員の定年後の処遇を議題とする申入書ないし要求書すら会社に提出していない。

ウ 会社の対応は支配介入にも該当しない。

初審命令は、会社のＡ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、労組法第７条第３号の不当労働行為であるとする。しかし、会社は、組合からＡ組合員本人に知らせてほしいとの要望に従って、再雇用制度について本人に伝え、組合もその内容を承知していたのであり、会社は、まさに組合の求めに応じた対応を取っているのであるから、初審命令のように事前協議に関する会社の対応等を問題とするのは誤りである。

（２）Ａ組合員の平成１９年夏季一時金についての団交申入れにおける対応について（争点２）

平成１９年夏季一時金に関する団交申入れに対する会社の対応は不当

労働行為に該当しない。

ア 平成19年夏季一時金が支給されないことは、会社から組合に説明済みで、A組合員もこれに同意している。

すなわち、会社の賃金規定第21条では、賞与について、いわゆる支給日在籍要件が設けられている。また、A組合員との再雇用契約書においても、賞与の支給がないことは明記されている。したがって、A組合員の平成19年夏季一時金については、正社員としての勤務分であるか、再雇用社員としての勤務分であるかを問わず、支給根拠がないことは明らかである。

イ このように平成19年夏季一時金に関する団交実施の前に、A組合員は同一一時金に関する権利がないことに同意したのであるから、同一一時金に関する団交の有無・態様について、不当労働行為の問題はもはや発生しない。換言すれば、A組合員が平成19年6月14日に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。）に同意した時点で、19. 6. 14再雇用契約書の労働条件に関する団交の問題は消滅し、会社も団交応諾義務を免れると解すべきである。

ウ A組合員と会社との間の再雇用契約は、既に3回更新されており、この更新に関しては労使間で団交が行われ、同人も異議なく同意した上で再雇用契約を更新している以上、夏季一時金を含めた同人の再雇用の労働条件については既に労使間で協議が尽くされ、解決済みと言うべきである。よって、団交に関して組合が求める救済内容は既にその目的を達しており、救済利益は失われていると解すべきである。

（3）A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  
（争点3）

会社がA組合員に対して19. 6. 14再雇用契約書を提示したこと

は不当労働行為に該当しない。

ア 再雇用時に労働条件が低下することは一般的な事柄である。

そもそも、定年後の再雇用の際に、労働条件が低くなることは何ら珍しいことでなく、A組合員に提示した19.6.14再雇用契約書の条件についても、当時の会社大阪営業所で需要があった業務のうち、同人が担当できるものとしては、平日午前3時間の商品管理業務しかなかったため、その時間を労働時間としたものであり、賃金については、会社における同職種の従業員の賃金等を勘案して時給額を定めたのである。

いずれにしても、A組合員の再雇用時の労働条件が低下したり、再雇用までに間隔があったことは、同人が組合員であることと全く無関係である。

イ 会社に不当労働行為意思はない。

初審命令は、「会社は、過去から紛争のあるA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A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」（初審命令27頁）とするが、誤りである。

すなわち、会社は、組合からA組合員本人に知らせてほしいとの要望に従って、再雇用制度について本人に伝え、組合もその内容を承知していたのであり、会社は、まさに組合の求めに応じた対応を取っており、本件でA組合員の再雇用について、組合との事前協議がないことを会社の責に帰す事由とすることは誤りである。

また、昭和50年代・60年代の事項と本件とは全く事案を異にしている上、これらは昭和63年に和解で解決済みであるし、その後に

労使関係が円満に推移していたことは組合側も認めているところであり、これらを平成19年の時点の会社の不当労働行為意思の根拠とすることは、明らかなこじつけといわざるを得ない。

## 2 組合の主張

### (1) A組合員の雇用延長についての団交における対応について（争点1）

A組合員の雇用延長についての団交における会社の対応は、不当労働行為であるとした初審命令に誤りはない。

ア 組合は、会社から（18. 11. 29団交において）A組合員の定年後の条件提示は3か月前になるといわれていたもので、19. 4. 4団交において、それを質したところ、会社は「今は云えない。」と答え、具体的な労働条件を示さなかった。組合は、「でき次第、会社から団交を申し入れ、組合に説明してほしい。」と要望し、会社も「わかりました。」と答えて組合に詫びたのである。

イ A組合員の雇用延長を巡っての争いは、同人の労働条件は組合と会社が団交で定めるとした事前協議合意約款の存在を、会社が無視した対応が一番の原因である。A組合員は会社にとって長年好ましからざる存在であったことは明白である。

### (2) A組合員の平成19年夏季一時金についての団交申し入れにおける対応について（争点2）

A組合員の平成19年夏季一時金について会社が団交拒否したことは不当労働行為であるとした初審命令に誤りはない。

すなわち、組合は、平成19年6月1日、会社に対し、平成19年夏季一時金について、文書により団交を申し入れたが、会社は、同月8日、「今回は事務折衝の予定はありません。退職者の組合とは団交できない。」、「一時金の支払いには在籍していることが条件です。A組合員は定年退職者ですので在籍していません。」、「在籍しない者に一時金は支払え

ません。支払えないものを交渉しても無意味です。」と団交を拒否したのである。

(3) A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  
(争点3)

会社がA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不当労働行為であるとした初審命令に誤りはない。

ア A組合員は会社から再雇用契約書に関する説明は一切受けていない。(会社は平成19年6月8日に提示した)再雇用契約書をよく見た上での返事を待っているとしたもので、再雇用契約書により押しつけられた労働条件は劣悪そのものであった。

A組合員が健康保険・厚生年金・雇用保険等、社会保険に加入できないのは、すべて週15時間以内の労働の所以である。これら保険に加入できない条件を承知で雇用契約を迫る会社の意図は明白である。失業給付の受給を迫ることは、将来の高年齢雇用継続基本給付金の受給を妨げるものである。

19.6.14再雇用契約書の1日3時間、週15時間は雇用保険に加入できず失業者に値する。失業給付の受給をすれば、将来の高年齢再就職給付金の受給を放棄することであり、65歳まで受給できる高年齢雇用継続基本給付金の受給を絶たれることにつながり、A組合員にとってこれ以上の不利益はない。

また、会社内には多様な形態での再雇用の労働者が存在するのに、組合員であるA組合員には、一方的に劣悪な労働条件を押しつけたのである。

イ A組合員が定年であることを機にこれ以上職場に留まってほしくないとの強固な不当労働行為意思の表れが今回の事件を引き起こしたものであり、同人に不利益な労働条件を押し付け、企業外に組合を放逐するこ

とを企んだのである。

#### 第4 当委員会の認定した事実

##### 1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を、東京、大阪をはじめとする全国各地の約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、本件初審審問終結時（平成20年9月8日）、約1000名である。
- (2) 組合は、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、本件再審査審問終結時約800名（平成21年10月14日）である。また、会社内における組合の組合員は、本件不当労働行為救済申立時（平成19年6月20日）及び本件再審査審問終結時のいずれにおいても、A組合員のみである。

##### 2 昭和57年から平成17年までの労使事情について

- (1) 昭和49年5月29日、A組合員は、自衛隊を除隊し、会社に入社した。除隊に当たり住居を特定する必要があったことから、会社が用意した寮（会社大阪営業所食堂棟2階1室。以下、会社大阪営業所食堂棟を「食堂棟」という。）に入居した。
- (2) 昭和57年10月25日、A組合員は組合の前身である総評全国金属労働組合大阪地本港合同支部（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。
- (3) 組合と会社との間では、昭和57年から60年代当初にかけて大阪地方労働委員会（現大阪府労委）に4件の不当労働行為救済申立てが行われた（昭和57年（不）第72号、同第79号、昭和59年（不）第82号、昭和60年（不）第47号）。大阪府労委の救済命令に対し、会

社は再審査申立てや取消訴訟提起等を行った。

- (4) 組合と会社は、昭和59年9月26日付けで、「会社および組合は、今後会社の従業員である組合員の労働条件等について誠実かつ真摯に団体交渉をおこなうものとする。」「団体交渉をおこなうにあたってはあらかじめ別紙覚書のとおり事務折衝をおこなうものとする。」等とした協定書を締結するとともに、「団体交渉事項、日時、場所等について協議の上決定する。」等とした覚書を結んだ。また、同日付けで、「組合員A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。」「組合員Aの組合員としての行動については、組合が責任を負う。」とした確認書と題する事前協議合意約款を交わした。

また、同協定書では、上記(3)の大阪府労委昭和57年(不)第72号(同事件再審査申立て 中労委昭和58年(不再)第24号)の救済命令に対し、組合は、履行を求めないこととされていた。

- (5) 上記(4)の協定にもかかわらず、紛争が解決しなかったため、昭和63年1月10日、組合と会社は、昭和57年10月25日以来の紛議に関し、今後企業の健全なる発展と労使関係の安定のために双方努力することを確認し、当委員会に係属中の一切の事件を取り下げる等を内容とした協定書を締結した。

組合と会社は、その後、上記(4)の協定書及び覚書に基づき、組合から要求書または団交申入書を会社に提出し、それに基づき事務折衝を行った後に団交を開催していた。

- (6) 平成7年頃、組合と会社との間で、食堂棟を取り壊し、食堂棟の場所を駐車場とすることについて話合いが行われたが、A組合員の食堂棟2階1室からの退去に関する条件が折り合わず、話は立ち消えとなった。
- (7) 平成16年末から同17年にかけて、組合と会社との間で、A組合員

の食堂棟2階1室からの退去に関して団交の場で話し合われたが、退去に関する条件が折り合わなかった。

ア 平成16年末、会社は食堂棟の裏側を解体する話をしたところ、組合のB事務局次長は、食堂棟を壊したらどうかと提案し、その場合、引っ越し代と引っ越し先の水道光熱費を会社が負担するのであれば、退去してもよいという話をし、組合から、退去によってA組合員が自宅通勤となった場合の給与の説明を求めた。

イ 組合は、平成17年3月8日付け要求書により、①平成17年賃上げ、②A組合員の居住する家屋の補修を要求した。これに対して、会社は、同月30日の団交において同日付けの回答書を組合に手渡した。同回答書では、①平成17年賃上げに関しては現行どおり、②A組合員の居住する食堂棟2階1室の補修については現状のとおりと回答した。また、同団交において、会社は、上記アで組合から求められたA組合員が自宅通勤となった場合の給与の取扱いを説明した。

ウ 会社は、その後、平成17年4月25日付け「自宅通勤者となった場合の取扱いについて」を組合に渡すとともに、平成17年4月25日の団交において、A組合員が食堂棟2階1室から退去した場合、引っ越し代や水道光熱費を会社が負担することは組合員であることを理由とした逆差別となるのでできない旨を回答した。

### 3 19. 4. 4 団交に至る経緯について

(1) 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の一部を改正する法律第2条及び附則第1条に基づき、次のとおり高年齢者等の雇用の安定に関する法律（以下「高年齢者雇用安定法」という。）第9条が施行され、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、高年齢者雇用確保措置を講じることが義務付けられた。

「(高年齢者雇用確保措置)

第9条 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。」

（2）平成18年6月6日付け要求書により、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、文書をもって回答するよう求めた。

会社と組合は事務折衝を行い、団交の開催日時、交渉事項等を決定した。

（3）平成18年6月27日、組合と会社は、上記（2）に基づき、平成18年夏季一時金に関し、1回目の団交を行った（以下「18. 6. 27団交」という。）。会社から回答書により41万5000円の提示があり、組合は金額の引上げを申し入れた。同団交の場で、申入書に議題として記載されていない事項ではあったものの、組合から、A組合員の定年後の再雇用について質問があったため、会社のC総務部長は、現行の

就業規則上の再雇用の取扱い及び高年齢者雇用安定法における同取扱いの問題点、並びに同法の改正趣旨及び会社の対応（会社の定める再雇用基準に該当した者を再雇用する制度の導入及び雇用条件は受け入れ事業所の実情により個別に決めたいと考えていること）について説明した。なお、同団交には、A組合員も出席していた。

また、同団交終了時に事務折衝を行い、次回は同年7月4日に開催されることとなった。

(4) 当時の会社の就業規則第29条第1項において定年は満60歳に達した日と定められており、誕生日が6月10日であるA組合員は、平成19年6月9日に定年退職となる予定であった。

(5) 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回目の団交を行った（以下「18.7.4団交」という。）。会社から前回提示額への上乗せ金額が提示され、結果として、同日の団交で43万5000円で妥結したものとし、同月7日に協定書を取り交わすこととした。同団交の場で、組合がA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、A組合員も出席していた。

(6) 平成18年11月1日付け要求書により、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、文書をもって回答するよう求めた。

会社と組合は事務折衝を行い、団交の開催日時、交渉事項等を決定した。

(7) 平成18年11月21日、組合と会社は、上記(6)に基づき、平成18年年末一時金に関し、1回目の団交を行った（18.11.21団交）。組合は、団交議題とはなっていなかったが、A組合員の作業場であ

る会社大阪営業所倉庫の増築工事に係る質問をし、また、同倉庫2階のトイレ及び洗面所の設置等を要望した。会社は増築計画の内容を確認の上報告する旨伝えた。なお、同団交には、A組合員も出席していた。

また、同団交終了時に事務折衝を行い、次回は同月29日に開催されることとなった。

- (8) 平成18年11月29日、組合と会社は、平成18年年末一時金に関して、2回目の団交を行った(18.11.29団交)。会社は、18.11.21団交で確認の上回答としていた会社大阪営業所倉庫の増築工事について、同倉庫2階のトイレ及び洗面所の設置等について回答した。なお、団交には、A組合員も出席していた。

- (9) 会社は、平成19年4月には全国の事業所で改正高年齢者雇用安定法に基づく再雇用制度を創設するため、就業規則改正手続を進めることとした。

同年2月上旬、会社は、会社大阪営業所においても、朝のミーティングで、就業規則改正に関し従業員の意見を聴くために、従業員代表を選出するよう各職場リーダーに依頼した。これを受けて、各職場において協議が行われ、同月14日、大多数の従業員の支持により、労働者代表が選出された。

#### 4 19. 4. 4団交の状況について

- (1) 平成19年3月6日付け要求書により、組合は、会社に対し、平成19年賃上げに関し、必ず団交を開催の上、文書をもって回答するよう求めた。

会社と組合は事務折衝を行い、団交の開催日時、交渉事項等を決定した。

- (2) 平成19年4月4日、組合と会社は、上記(1)に基づき、平成19年賃上げに関し、1回目の団交(19. 4. 4団交)を行った。同団交

の場で、組合から、A組合員の定年後の取扱いについて質問があり、会社は、改正高年齢者雇用安定法どおりとするが、即答できないこと、その理由として、①就業規則改定及び再雇用基準設定の準備中であること、したがって、定年退職者全員が再雇用の対象とはなり得ないこと、②再雇用する事業所の実情に応じて一人別の対応としての労働条件を設定する必要があるが、A組合員の労働条件については未調整である。したがって、定年前と同条件になるとは限らず、嘱託あるいはパートタイマーとしての労働条件が提示されることがあり得る旨説明した。

組合はこれに対し、就業規則を変えればよい、再雇用の雇用条件については、A組合員に提示するよう述べたため、会社はこれを了承した。

なお、同団交には、A組合員も出席していた。

#### 5 A組合員の定年退職及び再雇用に至る経緯並びに平成19年夏季一時金に係る団交申入れについて

- (1) 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、平成19年4月18日、会社大阪営業所において、就業規則の一部を改定し、同月20日から施行する旨を別紙1及び2のとおり掲示板に掲示するとともに、同日の朝礼で、従業員らに再雇用制度の概略の説明を行った。

改定就業規則第3条によると、従業員の種類は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再雇用社員とされ、定年者の再雇用については、同第30条第1項により、定年により退職した者で、別に定める基準をすべて満たし、かつ再雇用を希望する者の中から所定の手続を経た者を再雇用社員として採用する、同条第2項により、再雇用社員の雇用契約等については、別に定めるとされていた。また、会社は、別紙2のとおり、就業規則第30条第1項の「定年者の再雇用基準」を定めた。同基準においては、第4項に「自宅もしくは自己の用意する住居より通勤ができる者」とする条件も付されていた。

また、労働者代表は、同日付けで意見を求められた就業規則案について、同日付けで異議のない旨意見書を提出した。

同日、A組合員は朝礼で再雇用制度の説明を受け、また、掲示物を確認した。

なお、同制度の施行後、会社から定年退職予定者に対し、再雇用の希望の有無を尋ねることはなかった。

(2) 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に係る改正就業規則を大阪西労働基準監督署へ届け出た。また、改正後の就業規則を会社大阪営業所の事務所入り口付近のタイムカードを置いている台の手前に備え置き周知した。

(3) 平成19年5月中旬頃、A組合員は再雇用制度の創設をB事務局次長に報告した。

(4) 平成19年6月1日付け要求書（以下「19.6.1要求書」という。）により、組合は、会社に対し、平成19年夏季一時金について、必ず団交を開催の上、文書をもって回答するよう求めた。

なお、回答期日は同月14日とされており、A組合員の定年退職後の日付けであった。

(5) 平成19年6月8日金曜日は、A組合員の定年退職前の最終の出勤日であった。会社の近畿営業部長及び大阪営業所長は、A組合員が再雇用の希望申入れを行っていないものの、同人に再雇用の希望を確認したところ、同人は再雇用を希望するということであった。そこで、会社は、A組合員に対し、後記(15)の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が、同人は、この件は団交事項であるとして受領を拒否し、これを組合に電話で報告した。

(6) 同日、A組合員の報告を受けたB事務局次長は、次のとおりC総務部長に電話をした。

①平成19年夏季一時金に関する団交について

B事務局次長は、A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、団交に応じるよう求めたが、C総務部長は、夏季一時金については、会社の賃金規定で支給日在籍が要件であり、同月9日に定年退職する同人は支給対象でない旨、及び再雇用契約書には一時金の不支給が明示されていることから再雇用契約書に対するA組合員本人の回答を待つて、会社も団交への対応を考えたい旨回答した。

②A組合員の再雇用について

B事務局次長は、A組合員の再雇用については、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、C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同月15日までA組合員本人の回答を待つて、再雇用契約書を受け取った上検討してほしい、会社はその回答を待つて団交への対応について考えたい旨述べた。

(7) 同日、B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A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、A組合員は、会社から再雇用契約書に関する説明を受けなかった。

(8) 平成19年6月9日、A組合員は同日付けで会社を定年退職した。

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

(10) 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

の内容の申入書（以下「19.6.11申入書」という。）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A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D常務・C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ヶ月程度前から話をするにしているとしてであると明言された。

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A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、A組合員の出勤に貴社E部長・F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(ママ)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」

(11) 平成19年6月11日付けで、会社は、A組合員に対し、「退職金のお支払いについて」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A組合員に退職に関する手続事項の説明はなかったが、他の定年退職者についてもA組合員と同様の取扱いがされていた。

(12) 平成19年6月12日、組合は夏季一時金促進行動のため各社を回っていたが、会社大阪営業所を訪問し、A組合員の定年退職に係る会社の対応と同月11日の同人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が、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。同営業部長は、A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。

(13) 平成19年6月12日付けで、会社は、A組合員に対し、「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、東京都電気工事健康保険組合の組合員（被保険者）資格を喪失したため、「A. 国民健康保険（国保）に加入する。B. どなたかの被扶養者になる。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取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歳に到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。

(14) 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A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。

(15) ア 平成19年6月14日、A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。

同契約書によれば、①定年者の再雇用基準をすべ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こと、②雇用期間は同月16日から平成20年3月15日までとすること、③担当業務は商品管理（現業職）であること、④始業時刻9時、終業時刻12時で、1日の労働時間は3時間、月曜日から金曜日までの週5日間就業で、週の所定労働時間は15時間、⑤時給790円、⑥賞与及び退職金は支給しない等とされていた。

なお、定年退職後再雇用までの間に数日あいたのは、雇用契約の

始期を賃金計算の起算日（１６日）にしたためであった。

イ また、雇用保険の適用要件は、当時、①１週間の所定労働時間が２０時間以上であること、かつ、②１年以上の雇用見込みがあることとされていることから、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」では、雇用保険の被保険者となることのできないものであった。

したがって、雇用保険法第６１条では、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、及び同法第６１条の２では、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、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が、Ａ組合員は雇用保険の被保険者ではなくなったため、これらを受給できなかった。

ウ なお、平成２０年４月９日付けで、木場公共職業安定所長がＡ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、Ａ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２２万５６３０円と記載されていた。

(16) 平成１９年６月２０日、組合は、大阪府労委に対し、本件不当労働行為救済申立て（平成１９年（不）第３２号）を行った。会社がこれを知ったのは同月２５日であった。

(17) 平成１９年６月２０日付けの「通知書」と題する文書で、会社は、Ａ組合員に対して、会社が同人の食堂棟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のにもかかわらず、その通告を無視し、定年退職日を過ぎても退去せず住み続けていることは遺憾であるとして、3か月以内に明け渡すように通知した。

#### 6 A組合員の雇用延長後の経緯について

(1) 平成19年8月7日、A組合員は会社から退職金約1100万円を受け取った。

(2) 平成19年11月9日付けの次の内容の申入書（以下「19. 11. 9申入書」という。）により、組合は、会社に対し、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、A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C部長の「在籍者でないから支給しない」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。明らかに社内的差別である。

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」

(3) 平成19年11月19日付けで、会社はA組合員に食堂棟2階1室を明け渡すよう再度通知した。

(4) 平成19年11月27日付けで、会社は、19.11.9申入書に対し、組合に次の内容の回答書により回答した。

#### 回答書

「貴2007年11月9日付要求に対して、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A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A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」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」

なお、一時金に関する会社の規定は次のとおりである。

「就業規則

第85条（賃金）

賃金については別に定める「賃金規定」による。

## 賃金規定

### (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。

(5) 平成20年2月15日付けで、会社からA組合員に対し、①食堂棟2階1室から退去するよう度々求めてきたが、退去に応じていないこと、②19.6.14再雇用契約書を締結しており、平成20年3月15日をもって期間満了となるが、同契約は、同室を会社に明け渡すことが前提であったこと、③A組合員の不法占拠により、近隣への迷惑や大阪営業所の事業運営上の支障が大きいことを再三に亘り説明していること、④以上の経過及び19.6.14再雇用契約書第10条に定める定年者の再雇用基準を満たしていないことから、雇用契約は期間満了をもって終了すること、⑤平成20年3月5日までに明け渡しを完了した場合は、再考の余地があることとした通知書が届いた。

(6) 平成20年2月15日付けで、組合は、会社に対し、A組合員の再雇用契約の延長について、「団体交渉申入書」と題する次の内容の文書（以下「20.2.15申入書」という。）により団交を申し入れた。

「 団体交渉申入書

かねて貴社は、当組合員A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入れを受けた事実もなく、現実には反します。

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、お願いいたします。

#### 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<br>2. 労働条件に関わる件<br>3. その他 |

以上」

(7) 上記(6)の団交申入れを受けて、会社と組合は事務折衝を行い、団交の開催日時、交渉事項等を決定した。

(8) 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団交を行った。なお、同団交には、A組合員も出席していた。

(9) 平成20年3月15日、A組合員は食堂棟2階1室を立ち退いた。

同年5月7日、会社は食堂棟の取り壊しを開始した。

(10) 平成20年3月24日、組合と会社はA組合員の雇用延長に関する団交（以下「20. 3. 24」団交という。）を行った。会社は、これまでの契約条件で1か月延長する、4月16日以降は労働時間を2時間増や

すことを提案した。同日、A組合員は会社と再雇用契約を更新した。同日の再雇用契約書の内容は、同月16日から同年4月15日までを契約期間とし、始業時刻は9時、終業時刻は12時の1日の労働時間は3時間、月曜日から金曜日までの週5日間就業で、週の所定労働時間は15時間、時給は790円であった。

- (11) 平成20年4月7日、A組合員と会社は、再雇用契約を更新した。同日の再雇用契約書の内容は、同月16日から平成21年3月15日までを契約期間とし、始業時刻は9時、終業時刻は15時の1日の労働時間は5時間、月曜日から金曜日までの週5日間就業で、週の所定労働時間は25時間、時給は790円であった。

これにより、A組合員は雇用保険資格を再取得し、高年齢雇用継続基本給付金を受給することとなった。

- (12) 平成21年2月12日付け団体交渉申入書により、組合は会社に、A組合員の労働条件に関して団交申入れを行い、事務折衝を経て、同年3月9日、組合と会社は団交を開催した。

- (13) 平成21年3月13日、A組合員と会社は、再雇用契約を更新した。同再雇用契約書の内容は、同月16日から平成22年3月15日までを契約期間とし、始業時刻は9時、終業時刻は15時の1日の労働時間は5時間、月曜日から金曜日までの週5日間就業で、週の所定労働時間は25時間、時給は790円であった。

- (14) 平成21年4月1日付け団体交渉申入書により、組合は会社に、本件に係る大阪府労委の命令を踏まえ、会社に団交を申し入れたが、会社は、同月6日付けで、これを拒否した。

## 7 会社における定年退職者の状況について

- (1) 会社では、定年による退職者は少なく、改正高年齢者雇用安定法に基づき再雇用制度制定以前の制度により会社大阪営業所で再雇用された者

は、平成15年に1名である。同人は、部長相当職で対外的な営業活動を行っていた者であり、契約期間は1年、雇用形態は嘱託で、所定労働時間は週40時間、賃金は月額約28万円であった。なお、会社において再雇用された者でA組合員と同職種の再雇用者はいなかった。

また、就業規則改正前の再雇用制度においては、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た。

(2) 改正就業規則施行後平成21年5月までの間、会社には、A組合員を除き定年退職者は16名いたが、そのうち再雇用された者は10名であり、いずれの者も本人から再雇用の申出を行った。再雇用されなかった6名のうち、5名は再雇用を申し出ず、また、1名は再雇用を申し出たものの会社が提示した条件での再雇用を希望しなかった。

A組合員に提示された再雇用契約書に記載された労働条件は、上記11名の再雇用を希望した定年退職者の労働条件と比較して最も低いものであった。

また、会社大阪営業所では定年退職者はA組合員以外におらず、再雇用者のうちA組合員と同職種（商品管理）の者は会社仙台営業所に1名いたが、週5日勤務、1日の所定労働時間6時間、時給780円であった。なお、この者は、フォークリフト、クレーン、玉掛けの資格を所有しており、長物の定期便、客先への配達便の夕方の荷積みも行っていた。

さらに、再雇用の申出はしたものの、再雇用条件が折り合わず、再雇用を辞退した1名は、定年退職時は会社札幌営業所において電設営業をしていた者であるが、会社が提示した再雇用条件は、業務内容は商品管理で、時給850円、所定労働時間は週24時間であった。

## 第5 当委員会の判断

### 1 争点1（会社のA組合員の雇用延長についての団交における対応は、労

組法第7条第2号又は第3号の不当労働行為に当たるか否か。)

当委員会は、以下のとおり、定年を迎えるA組合員の雇用延長について、組合からの団交申入れがあったと認めることはできないことから、会社のA組合員の雇用延長についての団交における対応は、労組法第7条第2号又は第3号の不当労働行為には当たらないと判断する。

(1) 19. 4. 4団交において、定年を迎えるA組合員の雇用延長について、組合から団交申入れがあったといえるか、について検討する。

この点について、会社は、19. 4. 4団交において、組合からA組合員の定年後の再雇用の労働条件に関する団交を申し入れられた事実はなく、組合は、再雇用についてはA組合員本人に提示してほしいと要望したというのが正しい事実経過であり、初審認定は誤りである旨主張する(前記第3の1(1))。これに対して、組合は、19. 4. 4団交において、A組合員の定年後の労働条件について、「会社から団交を申し入れ、組合に説明してほしい。」と要望し、会社も「わかりました。」と答えて組合に詫びたのである旨主張する(前記第3の2(1))。

よって、以下判断する。

(2) ア 初審命令は、甲第22号証のA組合員の陳述書、甲第23号証のB事務局次長の陳述書及び初審審問におけるA組合員、B事務局次長の証言に基づいて、19. 4. 4団交において、「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、案ができしだい団交で行う。」と述べ、「組合は、これを了承した。」(初審命令12頁)と認定している。

しかしながら、当委員会は、上記初審認定を改め、組合は、「就業規則を変えればよい、再雇用の雇用条件については、A組合員に提示するよう述べたため、会社はこれを了承した。」と認定するもので

ある（前記第4の4（2））。

イ 当委員会が19.4.4に係る上記初審認定を変更した理由は、次のとおりである。

（ア）確かに、A組合員の陳述書（甲第22号証・7頁）及びB事務局次長の陳述書（甲第23号証・3頁）には、上記初審認定に沿った記載はある。しかしながら、A組合員は、初審審問において、19.4.4団交の状況について、「組合のほうで、再雇用の条件を出してほしいという話になったのではないか。」との反対尋問に対して「いや、特に覚えていません。」、また、「中身は覚えていないのですか。」との反対尋問に対して「そうですね。今はそう言われても、ちょっと思い出すわけにはいかない。」と証言するなど（初審②A5頁）、曖昧な供述に終始しており、当委員会の審問においても、「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。」と発言したのはA組合員であると述べたり、「言わなかったかもしれない。」と述べたりするなど（再審査①A55・56頁）、その供述は曖昧で、一貫性を欠くものである。また、B事務局次長は、初審審問において、「雇用条件の提示について会社のほうからA組合員に提示してくれとの要求をしたのではないか。」との主尋問に対して、「いや、組合に報告してほしいというふうには言うてます。」と述べるにとどまり（初審③B17頁）、組合から団交申入れを行ったとする明確な供述はしていない。さらに、同次長は、当委員会の審問において、19.4.4団交の場で、「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。」と発言したのは、同次長自身とA組合員である旨証言（再審査①B81頁）するなど、その供述は曖昧であり、上記A証言とも一致せず、不自然なものである。このように、組合側の証

言には一貫性及び整合性はなく信用性に欠けている。このことから、上記初審認定の根拠とされたA組合員及びB事務局次長の陳述書（甲第22，23号証）も信用できない。

（イ）また、前記第4認定の各団交の経緯をみても、会社から組合に対して団交申入れを行ったことはないことから、会社が組合に対し、団交申入れをすることに合意したことは考え難く、加えて、会社から団交を申入れすることを約束したのであれば、会社が団交申入れをしないことについて、組合から抗議や確認があるはずであるが、組合は抗議等を行った事実もないことからみても、19.4.4団交において、団交申入れをしたとする組合の主張は採用できない。

（ウ）さらに、組合と会社との間では、昭和59年9月26日付け覚書や確認書（事前協議合意約款）に則り、会社と組合は、団交日程・場所を決定するための事務折衝を行った後に団交が行われる手順となっており、事務折衝において労使で合意された事項が団交事項となっていたこと（前記第4の2（4））が認められる。そして、実際にも、18年夏季一時金や年末一時金に関する団交の開催に当たって、事前に事務折衝が行われ、そこで開催日時、交渉事項等が決定されているのである（前記第4の3（2）（6））。

本件において、A組合員の定年後再雇用という同人の重大な労働条件にかかわる問題について、この覚書や確認書に則った団交申入れや事務折衝が行われていないことからみても、19.4.4団交において、組合からA組合員の雇用延長について、口頭で団交申入れがあったとするのは、いかにも不自然である。

ウ 他方、会社提出の乙第36号証（団交議事録）には、団交の経過が時系列で具体的に記録されており、「組合側：勝手に就業規則を変

えればいいでしょとの発言の後、雇用条件の提示については、会社の方からAに提示してくれとの要求がある。」「会社側：本人へ提示する事を了解する旨伝える。」と記載されており、また、乙第50号証及び同第58号証（C総務部長陳述書）にも、団交の経過が細部にわたって具体的に記載があることから、いずれも信用性を有するものである。

エ 上記のとおりであるから、19. 4. 4団交において、定年を迎えるA組合員の雇用延長について、組合から団交申入れがあったとは認められない。なお、平成18年夏季一時金に関する18. 6. 27団交及び18. 7. 4団交において、A組合員の定年後の雇用延長について組合から質問が行われたことは認められるが（前記第4の3（3）（5））、これをもって本件の団交申入れということもできない。

よって、争点1については、会社に団交拒否の不当労働行為が成立することはない。したがって、この点について労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとした初審命令の判断は失当である。

（3）A組合員の定年退職後の雇用条件に係る団交申入れに対する会社の対応は支配介入に当たるか否か判断する。

この点については、上記（2）で判断したとおり、19. 4. 4団交において、組合からA組合員の定年後の再雇用について、団交申入れがあったと認めることはできないから、会社に団交拒否の不当労働行為は成立しない。よって、A組合員の雇用延長に係る団交の対応は団交拒否には当たらないのであるから、これをもって支配介入であるということとはできない。

したがって、A組合員の雇用延長についての団交における会社の対応は支配介入の不当労働行為であるとする初審命令の判断は失当である。

(4) 以上から、会社のA組合員の雇用延長についての団交における対応は労組法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当するということとはできず、この点に関する初審命令の判断は相当ではない。

なお付言するに、本件における組合の対応は、A組合員の定年退職後の雇用条件に関して、従前の覚書や確認書（事前協議合意約款）に則った団交申入れや事務折衝を行わなかった点で問題はあるが、会社の対応についても、下記3に説示するとおり、同人の定年退職後の再雇用条件について、組合やA組合員に対し、事前の説明等を行わなかった点で問題がある。

2 争点2（A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、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか否か。）

当委員会も、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、労組法第7条第2号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。

(1) 会社は、A組合員の平成19年夏季一時金に関する団交申入れに対する会社の対応は不当労働行為には該当しないとして、①会社の賃金規定上もA組合員との再雇用契約書においても、A組合員の平成19年夏季一時金については、支給根拠がないことは明らかである旨、②A組合員は再雇用契約書の労働条件に異議なく同意しており、A組合員に平成19年夏季一時金に関する権利がないことは確定しているから、不当労働行為の問題は発生しない旨、③A組合員は異議なく同意した上で再雇用契約を更新している以上、夏季一時金については既に労使間で十分協議が尽くされ、解決済みというべきであり、団交に関して救済利益は失われている旨主張する（前記第3の1（2））。

(2) そこで検討するに、まず、組合は、19. 6. 1 要求書、平成19年6月8日の口頭による団交申入れ、19. 6. 11 申入書により、平成19年夏季一時金について、団交を申し入れているところ（前記第4の5(4)(6)(10))、A組合員に対する平成19年夏季一時金に関する事項は、A組合員の個別的な労働条件に関する事項であるから、これが義務的交渉事項に当たることは明らかである。

次に、上記(1)の会社の主張の当否についてみるに、①会社として賞与は不支給であるというのであれば、その旨を団交の場で根拠を示して説明すべきものであり、②仮に賃金規定等の賞与支給要件に該当しないと解される場合であっても、労使の交渉によって別異の解決の余地は存するのである。よって、会社の上記(1)①、②の主張は、いずれも本件における団交拒否の正当な理由ということとはできない。

なお、会社は、本件の団交については救済利益は失われているとも主張するが（上記(1)③）、組合は、19. 6. 1 要求書により現に団交を申し入れをしている事実があり、また、19. 6. 14再雇用契約書提出後直ちに本件について不当労働行為として救済が申し立てられている以上、A組合員が夏季一時金の不支給に合意したということとはできず、組合としては労働委員会の判断を待ちつつ、契約条件を留保した上で上記再雇用契約書を提出したと考えられることから、団交実施を命ずることについて救済利益が失われているということとはできない。

(3) 以上から、A組合員の平成19年夏季一時金についての団交申入れにおける会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとした初審命令の判断は相当である。

3 争点3（会社がA組合員の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は、労組法第7条第1号又は第3号の不当労働行為に当たるか否か。）

当委員会も、会社がA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、労組法第7条第1号及び第3号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。

(1) 会社は、A組合員に対して19.6.14再雇用契約書を提示したことは不当労働行為には該当しないとして、①再雇用時に労働条件が低下することは一般的な事柄であり、A組合員に提示した19.6.14再雇用契約書の条件についても、当時の会社大阪営業所の業務需要や同職種の従業員の賃金等を勘案して定めたものである旨、②会社に不当労働行為意思はなく、本件でA組合員の再雇用について、組合との事前協議がないことを会社の責に帰す事由とするなどの初審判断は誤りである旨主張する（前記第3の1（3））。

(2) そこで、会社が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が不当労働行為であるか否かについて判断する。

ア（ア）まず、A組合員に提示された再雇用条件の内容についてみるに、①再雇用契約書の条件は、一日の労働時間は3時間、週所定労働日数は5日、時給は790円と定められていたこと、②再雇用契約書の内容では、A組合員の所定労働時間は、雇用保険の被保険者となることのできないものであったこと（以上、前記第4の5（15））が認められる。このようにA組合員に提示された再雇用条件によれば、賃金の月額はやや5万円程度（790円×3時間×22日）となり、同人の定年退職時の賃金月額（同5（15）ウ認定のとおり月額30万840円）の約6分の1という著しく低いものであった。

（イ）この点について、会社は、再雇用時に労働条件が低下することは一般的な事柄であり、A組合員の再雇用条件については、会社

における同職種の賃金等を勘案して時給額を定めたと主張する  
(上記(1)①)。

しかしながら、A組合員の定年退職前は、同人には相当な業務量があったものと認められるところ、同人の定年退職を機に、それまでの業務量が著しく減少するとは考えられないことからすると、会社が提示した再雇用条件は、A組合員の定年退職を契機に同人の業務量を制限し、1日の所定労働時間を3時間とすることにより、同人に経済的に大きな不利益を与えることを企図したのではないかとの疑念が残るところである。また、他の定年退職者に比べて、A組合員の再雇用条件は最も低いものであることは明らかである(前記第4の7(2))。すなわち、A組合員と同職種の仙台営業所勤務の者については、時給については10円安いものの、A組合員と比較してみると労働時間が長く、週所定労働時間は30時間であって、このことが結果的に1か月の支給額がより高くなるのみならず、雇用保険の加入資格が認められるという点において大きく異なる。さらに、再雇用を希望したものの条件が折り合わず再雇用されなかった者についてみると、定年退職時の業務は電設営業であったものの、再雇用後の業務はA組合員と同職種の商品管理が提示され、その者の時給は850円であり、新たな職種に就いたにもかかわらず、A組合員と比較すると高くなっている(以上、前記第4の7(2))。

(ウ) 上記のとおりであるから、本件において、A組合員に提示された再雇用条件については、その所定労働時間や時給額は、従前と比べても、また、他の従業員と比較しても大きな格差があり、その内容は著しく合理性を欠くものといわざるを得ない。

これらの諸点を勘案すると、会社の上記主張はいずれも首肯で

きない。

なお、高年齢者雇用安定法では、再雇用後の賃金等の労働条件については、基本的に当事者の自治に委ねる趣旨であることは認められるが、本件のA組合員のように月額約5万円程度の提示ということでは、これが労働者に再雇用後も勤務を継続する意思を削がせることとなり、高年齢者の雇用の確保の促進という同法の趣旨に悖るというほかない。

イ 次に、A組合員に対する再雇用条件の提示手続等の当否について検討する。

まず、平成18年4月1日、高年齢者雇用安定法が改正され、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、同法第9条に基づき高年齢者雇用確保措置を講ずることが義務付けられたところ（前記第4の3（1））、その時点で会社は上記措置の制定を行っていなかったものである。その上で、組合はA組合員の定年退職の約1年前に開催された18.6.27団交及び18.7.4団交においてA組合員の定年退職後の雇用延長について会社に質していること（前記第4の3（3）（5））から、同人が定年退職後の雇用延長を希望していたことは明らかであり、会社もこのことを認識していたと推認される。また、19.4.4団交の際に、会社は、再雇用条件については、A組合員に提示すると返答したにもかかわらず、平成19年6月8日に19.6.14再雇用契約書を提示するまで同人には再雇用の希望の有無の確認もしておらず、再雇用の労働条件も全く説明していない（前記第4の4（2）、5（5）（7））。しかも、この間の平成19年4月18日に会社大阪営業所に掲示された「定年者の再雇用基準」第4項には、当時、会社の食堂棟2階1室に居住していたA組合員に影響を与える条件である「自宅もしくは自己の用意する住居より通勤ができる者」との定

めを策定しているのである（前記第4の5（1）、別紙2）。

このような従前の経緯からすると、A組合員から再雇用の申出がなかったとしても、会社は同人の定年退職後の再雇用について、同人や組合に対して事前に説明するべきであったといえる。然るに、本件において、会社は再雇用条件について何ら事前の説明を行っておらず、会社の対応は誠実なものとはいえない。

また、会社は、A組合員から再雇用の申出はなかったとしながらも、同人の定年退職日の前日に、会社から同人に再雇用希望の有無を確認し、その場で19.6.14再雇用契約書を提示したこと（前記第4の5（5））が認められる。このことは、会社として予め低条件の再雇用契約を準備しておきながら、組合との協議を避けて再雇用契約書の提示を先送りしていたものではないかとの疑念も生ずるのであり、会社の対応は不自然であるといわざるを得ない。

ウ さらに、上記イにおいても言及した「定年者の再雇用基準」の内容とA組合員の食堂棟2階1室からの退去問題との関係について検討する。

前記認定によれば、会社と組合の間では、平成16年末から同17年にかけて、A組合員が居住していた食堂棟2階1室からの同人の退去に関して団交の場で話し合われたが、退去に関する条件が折り合わず、この労使交渉は円滑に進まなかった（前記第4の2（7））。このような労使関係の中で、会社は、再雇用制度を創設し、平成19年4月18日に、会社大阪営業所に掲示された「定年者の再雇用基準」第4項において、「自宅もしくは自己の用意する住居より通勤ができる者」と定めたのである（前記第4の5（1）、別紙2）。その上で、A組合員の再雇用後においても、会社は、繰り返し同人に対し、食堂棟2階1室からの退去を要求していたのである（同5（17）、6（3）（5））。

このような会社の対応は、従前の覚書や確認書（事前協議合意約款）において、A組合員の労働条件等は団交で決定するとされていたこと（前記第4の2（4））を併せ考えると、A組合員の定年退職に伴う再雇用問題が生じたことを契機として、組合との交渉を経ることなく、同人を食堂棟2階1室から退去させることを企図したものとみるのが相当である。

- （3）上記にみたとおり、①本件において、A組合員に提示された再雇用条件によると、賃金は月額5万円程度で、同人の定年退職時の6分の1という著しく低いものであり、他の定年退職者と比較しても大きな格差があり、その内容は著しく合理性を欠くものであること、②再雇用に至る経緯をみると、会社は事前にA組合員に対して再雇用条件に関する説明をするなどの対応を採っておらず不誠実なものであり、かつ、定年退職日の前日になってはじめて再雇用条件を提示するという不自然なものであること、③会社の定めた「定年者の再雇用基準」の「自宅もしくは自己の用意する住居より通勤ができる者」という条項からすると、A組合員の食堂棟2階1室から退去させることを企図していたことが認められる。加えて、④会社の近畿営業部長が定年退職後に出勤したA組合員に対して不法侵入である旨発言しており（前記第4の5（9））、これは定年退職者に対する発言として不適切なものといわざるを得ない。

上記諸点を勘案するに、会社は、従前から会社における唯一の組合員であるA組合員について、同人の食堂棟2階1室からの退去問題に関して組合との交渉が進展しなかったことなどから、同人を好ましからぬ存在であると認識していたところ、本件のA組合員の定年退職に伴う再雇用問題が生じたものであり、同人の再雇用に至る経緯にみられるように、あえて同人に食堂棟2階1室からの退去を迫るような再雇用基準を設定したり、会社管理職が定年退職後に出勤した同人に対して不法侵入であ

る旨の言動を行ったりしていることからすると、会社は、A組合員に対して嫌悪感を有していたと認められる。そうすると、本件において、会社は、A組合員の定年退職に伴う再雇用問題が生じたことを契機として、あえて同人に対し著しく低い再雇用条件を提示し、併せて、組合と交渉することなく食堂棟2階1室からの退去を企図していたものと判断される。

これらの諸点を総合的に判断するに、本件の会社の対応は、A組合員の定年退職に当たり、会社内で唯一の組合員であるA組合員を嫌悪し、19.6.14再雇用契約書の内容の再雇用条件を提示することによって意図的に経済的に不利益に取り扱うとともに、もって、組合の弱体化を企図したものとみるのが相当である。

- (4) 以上から、会社がA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、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとした初審命令の判断は相当である。

#### 4 結論

- (1) 以上判断したとおり、争点1については、定年を迎えるA組合員の雇用延長について、組合から団交申入れがあったと認めることはできないことから、この点について不当労働行為に当たるとした初審命令の判断は失当である。

争点2及び争点3については、いずれもこれを不当労働行為に当たるとした初審命令の判断は相当である。

- (2) 本件初審命令主文について、会社は、初審命令主文第1項は違法であるとして、①救済命令の履行方法が特定されていない旨、②私法的な法律関係と著しくかけ離れており、裁量権の濫用である旨主張する。

本件においては、上記3判断のとおり、会社が19.6.14再雇用契約書の内容の低条件の再雇用条件を提示したことが不当労働行為に当

たると判断したのであるから、会社と組合において、19.6.14再雇用契約書の賃金・労働時間等の具体的な労働条件について誠実な協議を行った上で、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の支払いを命じることが相当である。なお、協議に当たっては、少なくともA組合員と同職種である仙台営業所における再雇用者の労働条件を基準とすることが相当である（前記第4の7（2）参照）。

また、本件不当労働行為の救済方法として、不当労働行為がなかったならば得ることができたであろう賃金相当額の支払いを命ずることは、何ら労働委員会の裁量権の範囲を逸脱するものではない。

よって、会社の上記主張は失当である。

（3）したがって、本件再審査申立てのうち、会社のA組合員の雇用延長についての団交における対応に係る部分については理由がある。また、A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係る救済方法について一部改めることとする。

以上のとおりであるから、初審命令主文を上記趣旨に従って変更し、その余の本件再審査申立てを棄却することとする。

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22年5月12日

中央労働委員会

平成 19 年 4 月 18 日

社 員 各 位

ネグロス電工株式会社

就業規則の一部を下記の通り改定する。改訂日（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、  
ネグロス電工株式会社（以下甲という）と A（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書を締結する。

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

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

