

命 令 書 (写)

再審査申立人 株式会社写研

再審査被申立人 全日本金属情報機器労働組合東京地方本部

同 全日本金属情報機器労働組合東京地方本部北部地域支部
写研分会

主 文

初審命令主文を次のとおり変更する。

株式会社写研は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を全日本金属情報機器労働組合東京地方本部及び全日本金属情報機器労働組合東京地方本部北部地域支部写研分会に交付しなければならない

記

平成 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 A 殿

全日本金属情報機器労働組合東京地方本部北部地域支部写研分会

執行委員長 B 殿

株式会社写研

代表取締役 C

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の導入を議題とする、平成17年9月16日から同19年3月30日までの間に開催された団体交渉において、交渉担当者の権限を明確にしないまま、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、資料を提示して具体的な説明を行わないなど誠実に対応しなかったことは、中央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。)

理 由

第1 事案の概要等

- 1 本件は、株式会社写研（以下「会社」）が、改正された高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（平成18年4月1日施行、以下「改正高齡法」又は単に「高齡法」。なお、以下「平成」の元号を省略）による高年齢者雇用確保措置（同法第9条。以下「雇用確保措置」）の導入に関して、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」）及び同北部地域支部写研分会（初審結審時は、東京地本写研支部と称していたが、後記においてその一部を改めた上引用する初審命令「理由」第2. 1(3)のとおり、21年4月15日付けで名称を変更したものである。以下名称変更の前後を問わず「分会」といい、また、東京地本とあわせて「組合」ということもある。）との間で17年9月16日以降19年3月30日までに開催された一連の団体交渉において、C代表取締役（以下「社長」）が出席の上資料を提示して具体的な説明を行うなど誠実に対応すべきであるのに、これをせず

に、「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ことが、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるとして、組合が、18年10月2日、東京都労働委員会（以下「東京都労委」）に救済を申し立てた事件である。

2 初審において請求した救済内容の要旨

- (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。

3 初審命令及び再審査申立ての要旨

- (1) 東京都労委は、20年2月5日、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ことなく、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が不当労働行為に当たると判断し、同年3月5日、会社に対し、①代表取締役が出席した上での誠実団交応諾、及び②文書手交、並びに③前各項の履行報告を命じる旨の命令書を交付した。
- (2) 上記初審命令書を不服として、会社は、20年3月10日に再審査を申し立てた。

4 初審命令書交付から再審査結審日（21年7月13日）までの事情

(1) 雇用確保措置の導入

後記のとおり、会社は、当委員会に再審査申立て後の20年3月21日に、高齢法に基づく雇用確保措置を導入することを考えていることを

池袋公共職業安定所（以下「ハローワーク池袋」）に伝え、団体交渉において組合に同旨を表明し、その後の団体交渉で雇用確保措置の導入に関する会社の考えを組合に説明した。会社は、「組合と協議をしてから従業員代表と協定を締結するように」との組合からの要望を受けて従業員代表との協議をいったん保留し、組合に「継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準に関する労使協定」（以下「高齡法に関する協定」）の「案」を提示し、団体交渉で組合の意見を聴取した。その後、会社は、選出された従業員代表に対し、高齡法に関する協定（案）及び組合の意見を説明の上協議を行って同協定を締結し、雇用確保措置を導入した。

(2) 早期退職の募集と応募した従業員の退職

後記のとおり、会社は、取引先からの発注が打ち切りとなることを理由に、川越工場を20年7月29日をもって閉鎖し、同工場に勤務する従業員5名（うち支部組合員は2名）を同日付けで自宅待機とした。これに対して組合は、東京都労委にあっせんを申請し、会社は、あっせんの場合において、「早期退職優遇における退職特別加算金（案）」を提示し、それ以外の協議には応じないことを表明した。結局、会社は、21年3月23日に早期退職希望者の募集を行い、会社全体で約40名が応募（分会組合員は、4名（何れも自宅待機者で、本社2名、川越工場2名）を除いた全員が応募）して早期退職した。

第2 争点

本件の争点は、組合の救済申立書及び会社の再審査申立書等からすると、下記のとおりとするのが相当である。

1 組合が、17年9月16日付け「要求書」で団体交渉を申し入れた雇用

確保措置の導入に関し、会社の団体交渉における対応は、ア．資料の提示による具体的説明等において、イ．会社側の出席者において、不誠実であり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

2 初審命令交付後、会社が、雇用確保措置を導入したことにより、救済利益が消滅したといえるか。

第3 当事者の主張の要旨

当事者の主張の要旨は、次のとおり再審査における主張を付加するほかは、初審命令書「理由」第3の1(1)及び(2)のとおりであるから、これを引用する。

1 再審査申立人（会社）

(1) 争点1（雇用確保措置の導入に関する団体交渉における会社の対応の不誠実性）について

ア 団体交渉における会社の具体的説明等の誠実性について

(ア) 初審命令は、①経営計画や経営方針あるいは財務諸表を開示しなかったこと、②定年退職予定者の状況が確認できる一覧表を開示しなかったことを捉えて、雇用が精一杯であることや経営努力について説明の努力を欠いたと判断する（15頁②～16頁③）。しかしながら、①については、これまでの団体交渉の説明で、毎年売上げが減り、経営不振が続いており、下請作業も休止せざるをえない状況にあることは組合も十分理解できていたから資料が足りないとはいえず、②については、組合員以外の個人情報保護の観点から拒否したもので非難を受けることではない。

(イ) 初審命令は、①団体交渉中の発言について、結論のみの発言に終了したように判断し、②組合員が定年を迎えて本意でない退職を余

儀なくされている経過を不誠実な対応と評すべき事情に当たると判断する（15頁①、16頁③）。しかしながら、①については、しかるべき説明はしており、会社の経営状況と検討経過からすればまさに精一杯のものであって不誠実と評価すべきものでなく、②については、定年を迎えて退職したのは組合員に限らず、そもそも雇用確保措置が制定されても必ずしも雇用が延長されるとも限らないことから、非難すべき事情に加えるのは失当である。

(ウ) 初審命令は、雇用確保措置の導入は、法律により義務付けられていることから相応の対応をすべきであると判断する（16頁～17頁④）。しかしながら、「相応の対応」とは何かが明確でなく、①団体交渉における対応をいうのであれば、上記(ア)、(イ)のとおり不誠実ではなく、②雇用確保措置の導入をいうのであれば、初審命令がいう雇用確保措置と団体交渉が誠実に行われたかは別問題であるとの論とは矛盾を生じるから失当である。

イ 団体交渉における会社側出席者について

(ア) 初審命令は、組合が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と判断する（17頁①）。しかしながら、組合は、①これまで社長が出席しなくても一時金、昇給については妥結しており、社長の出席如何にかかわらず問題解決が可能であることは承知しており、②社長の年齢や健康状態から団体交渉出席に支障があることも知っていたことからすれば、社長出席により真に打開を図ろうとしていたとは考えられない。

(イ) 初審命令は、D部長の交渉権限を問題とする（17頁～18頁③）。しかしながら、本件は、そもそも雇用確保措置の導入の可否が問題

となるのであり、交渉権限の有無にかかわらず導入の可否を勝手に決めるわけにはいかないから、導入することを決定するまで「検討中」と回答すること、導入しないと決定してから「導入できない」と回答することは当然であり、同部長の交渉権限を否定するのは誤りである。

ウ 以上のとおり、会社に不誠実性はなく、団体交渉出席者に交渉権限がないとはいえないから、初審命令は誤りである。

(2) 争点2（会社の雇用確保措置導入による救済利益の消滅）について

ア 会社は、再審査申立て後である20年3月21日、雇用確保措置の導入についてハローワーク池袋に相談の上、同年4月28日の団体交渉において導入の方針を組合に表明し、同年6月5日の団体交渉で会社の考えを組合に説明した。「組合と協議をしてから従業員代表と協定を締結するように」との組合の要望を受けていったん、従業員代表との協議を保留し、同年7月1日に「高齢法に関する協定（案）」を組合に提示し、同月4日に団体交渉を行って組合の意見を聴取するとともに従業員代表の選出手続をとった。その後、会社は、選出された従業員代表に対し、同協定（案）及び組合の意見を説明の上、同月9日、10日、11日の3日間協議を行い、高齢法に関する協定を締結して、就業規則変更届を従業員代表の意見書を添えて、池袋労働基準監督署に同年11月4日に、さいたま労働基準監督署に同年8月27日にそれぞれ提出し、受理され、また変更内容も周知済みである。

イ 会社は、組合と団体交渉を3回（同年10月11日、同月24日、同年11月6日）行ない、「高齢法に関する協定」の締結、就業規則（変更）届出の手続について経過を明らかにし、同協定の内容を説明の上、

会社としては撤回は困難であるとの見解を伝えた。

ウ 以上のとおり、会社は雇用確保措置を導入し、これに関して十分な回数^ウの団体交渉を行ない、その内容、手続についても十分な説明を行なうなど誠実に対応しており、会社は初審命令を既に履行（救済利益は消滅）している。

2 再審査被申立人（組合）

(1) 争点1（雇用確保措置の導入に関する団体交渉における会社の対応の不誠実性）について

D部長や前任のE部長は、雇用確保措置の導入が法令により義務づけられたことから、自分達のレベルでは導入する方向と組合に回答したが、社長からこの方向を否定された後は、社長から導入はしないという結論を伝える以上のことはしないよう厳命されたと聞いている。したがって、初審命令の「実質的な交渉を行なうには、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なうなど誠実に対応する必要がある」（18頁(3)）との判断は適切である。

(2) 争点2（会社の雇用確保措置導入による救済利益の消滅）について

会社は、「雇用確保措置を導入し、これに関して十分な回数^ウの団体交渉を行ない、その内容、手続についても十分な説明を行なうなど誠実に対応しており、会社は初審命令を既に履行している」と主張する。

ア しかしながら、①定年後の継続雇用を申し入れた組合員を継続雇用することはおろか、会社が具体的検討を行なった事例すら皆無であり、②会社の自作自演で作られた協定の締結を利用して、組合との協議に基づく労使協定の締結を拒否したものであり、③「選別基準」は、自

宅待機に置かれて実績を評価される前提としての仕事を与えられず、昇給、賞与での査定でも低位に差別的に置かれている組合員を排除するものであり、会社は当該基準の削除に関する組合の要求には一切応じない態度を取っている。

イ すなわち、会社は、継続雇用の対象から組合員を実質的に排除する内容で新しい制度を一方向的に決定し、組合の要求を組み入れた制度導入の話し合いには実質的に応じないという不誠実な態度を取ったものである。現実はこのようにしか評価できないから、救済利益は失われていない。

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、初審命令書「理由」第2「認定した事実」（初審命令書3頁～13頁）のうち、その一部を次のように改めるほかは、当該認定事実と同一であるから、これを引用する。なお、この場合、「本件申立時」を「本件初審申立時」に、「本件審査」を「本件初審審査」に読み替えるものとする。

1 1(3)を次のとおり改める。

「(3) 分会は、東京地本北部地域支部の下部組織で、JMIU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。分会の組合員は、川越工場に勤務している者らである。

なお、分会は、初審結審時は東京地本写研支部（会社本社内に所在地を置く。）と称していたが、21年4月15日の臨時大会で同日付けで名称変更（東京地本内に所在地を置く。）し、同年10月18日の定期大会で規約

を正式に改正したものであり、名称以外の規約等の内容に変更はない。」

2 2(1)の第2段落の2行目の「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」を「必要な指導、助言を行い、雇用確保措置を講ずべきことを勧告する」に改める。

3 3(1)を次のとおり改める。

「(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日付け「要求書」を提出し、その中で「2労働条件改正について」として、「(10) (雇用の延長) 2006年4月より導入される『高齢者雇用安定法』について会社の方針を明らかにすると共に、改正に基づき60歳以上(定年後)の雇用延長希望者は認めること。(ただし、18年度は62歳まで、その後は段階的に65歳までとすること)。」を要求し、回答指定日を同月21日と定め、当日は団体交渉を開催の上書面をもって回答するよう求めた。そして、21日に開催された団体交渉で、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。併せて、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、社長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日付け「回答書」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。秋闘団交は、10月7日及び同月20日にも開催され、組合が、「来年の4月1日からの施行を踏まえ、具体的な取り組み案が出来ているか」と質問したのに対し、会社は、「現段階においてはわからない。雇用延長の線で制度

の導入を検討している」旨の回答を行った。

【甲 4、甲 5、甲 26、甲 64、乙 3、審 1 p 5～6、27、42】

- 4 3(2)①の 1 行目の「支部」を「分会」に改める。
- 5 3(2)④イの 3 行目の「支部」を「分会」に改める。
- 6 3(5)を次のとおり改める。

「(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。

会社においては、従前から、会社側の団体交渉出席者は交渉担当者だけであり、同交渉担当者と組合との交渉によって、基本的労働条件である賃金、一時金等を含めて妥結されてきた。

【甲 17、審問の全趣旨】

- 7 4(1)の 1 行目から 2 行目の「池袋公共職業安定所（以下「池袋ハローワーク」という。）」を「ハローワーク池袋」に改める。
- 8 4(2)の 1 行目の「池袋ハローワーク」を「ハローワーク池袋」に改める。
- 9 5の後に次の 6 及び 7 を加える。

「6 会社における雇用確保措置の導入

- (1) 初審命令書が 20 年 3 月 5 日に交付された。これを受けて組合は、同日付け「要求書」を提出し、初審命令書を守り、社長が出席した団体交渉を同月 10 日に開催するよう求め、一方、会社は、初審命令書を不服として当委員会に同月 10 日に再審査を申し立てた。

組合は、同月 15 日付け「要求書」を提出し、会社の再審査申立ては「無闇に解決の時間を引き延ばそうとする意図でしかない」と抗議するとともに、「①初審命令を速やかに実施すること、②雇用確保措置を導入

すること、③団体交渉を早期に開催し、社長が出席すること、④自宅待機者全員を職場復帰させること等」を要求した。

【乙 15、甲 80・82・94・152、再審査:審 1 p 3～5、審査の全趣旨】

(2) 会社は、3月21日、高齢法に基づく雇用確保措置の導入を考えていることをハローワーク池袋に伝えた。一方、組合は、4月19日付け「要求書」を提出し、初審命令書が命じた労使関係改善の早期実現を訴えるとともに、「①初審命令を速やかに実施すること、②雇用確保措置を導入すること、③4月28日に団体交渉を開催し、社長が出席すること、④自宅待機者全員を職場復帰させること等」を要求した。これを受けて同日に開催された団体交渉において、会社は、「高齢法を導入します。今日のメイン、お答えのできるのはこれだけです」と組合に伝えた。その後、会社は、「高年齢者雇用安定法に対応する」と記載した5月7日付け「回答書」を組合に送付した。

これに対して、組合は、5月17日付け「要求書」を提出し、『高年齢者雇用安定法』導入のための継続雇用制度実施案を早期に作成し、組合に提示し協議のための団体交渉を開いて下さい。当該団体交渉には必ず社長が出席して下さい』旨求め、さらに、5月20日付け「団体交渉の申し入れ」を提出し、「昨日の中労委の調査で会社は『会社として高齢法導入は決定した』、『高齢法導入に際し、具体的案を作成しつつ組合と協議に入るつもりである』と公益委員に述べています」として、同月26日に団体交渉を開催し、社長が出席することを求めた。これを受けて、6月5日に開催された団体交渉において、会社は、組合から「改正高齢法について労使協定を結んでということであれば、先ず組合と話合いを持って、その上で法的な届が必要であれば従業員代表を改めて段階を踏

んで決めるということで宜しいか」との要望がなされたのに対し、「①従業員代表の決定は保留した、②継続雇用制度を導入して再雇用とし、対象者を限定する。対象者の基準として、働く意志、健康状態、一番問題なのは能力の基準である」旨説明するとともに、「継続雇用制度の再雇用制度を導入するにあたり、その基準について組合と協議した後、社員代表を選出して協定書を結ぶものとする」と記載された同月6日付け文書（総務部長代行名）を組合に送付した。

【乙4・15、甲93・94・97・98・101・104・105・106・152、再審査：審1 p3-5・21-23、審査の全趣旨】

- (3) 会社は、組合の上記要望を受けていったん、従業員代表との協議を保留とし、7月1日に「継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準に関する労使協定」（以下「高齡法に関する協定」）の「案」を組合に提示した。会社は、7月4日に開催された夏季一時金等を議題とする団体交渉において、高齡法に関する協定（案）に対する組合の意見を聴取したところ、組合は、同協定（案）の「継続雇用制度の対象者に係る基準」のうち5項目（①業務成績優秀者、②業績・技術を有する者、③営業売上が給料を超える者、④作業請負代金が給料を超える者、⑤業務遂行を的確に行えると会社が判断した者）について、自宅待機者及び組合員は誰も再雇用にならないとして、削除または訂正を求めたが、会社は「今日は皆さんの意見を聞くつもりできている。」、「ご意見を受け止めてやるということです」旨述べるとともに、「この5項目を入れないと社長に通らなかった」旨述べたので、組合は、「次回の団体交渉（7月15日）では、全員が対象となるような案の提示をお願いします」旨要望したが、同日の団体交渉においても、会社は、組合の「継続雇用制度の対象者に係

る基準」に対する削除または訂正要求の内容を再確認するにとどまった。

【乙 6・7・15、甲 112・113・115・152、再審査:審 1 p29-30、審査の全趣旨】

- (4) 会社は、従業員（組合員を含む）に従業員代表選出の目的を周知の上従業員代表を選出し、従業員代表に対し、高齢法に関する協定（案）及び組合の意見を説明の上、7月9日、10日、11日の3日間協議を行い、高齢法に関する協定を上記協定（案）どおり締結（同月14日に従業員代表が署名・押印、同月18日に会社が記名・押印）したことによって同協定は成立した。

なお、組合は、9月18日付け「要求書」を提出して、「〈雇用の延長〉継続雇用を希望する従業員を65歳まで雇用すること。」等を要求した。これに対して、会社は、10月10日に開催された団体交渉において、同日付け「回答書」を提出して、組合の上記要求に対し、「就業規則第31条の規定による」旨回答した。

その後も、組合は、11月10日付けで提出した「団体交渉開催要求書」において、「改正高齢法の導入にあたり、希望者全員が再雇用される様、仕事の確保や写研の将来を見据えた方向性や展望を作り出すための検討」を団体交渉議題として記載していた。

- (5) 上記(2)ないし(4)のいずれの団体交渉にも社長は出席しなかった。

【乙 5・6・8・15、甲 112・127・128・129・132・140・129・149、再審査:審 1 p3-5・21-23、審査の全趣旨】

7 再審査期間中における早期退職の募集と応募した従業員の退職

- (1) 会社は、20年6月27日、取引先からの発注が打切りとなることを理由に、川越工場を同年7月29日をもって閉鎖し、同工場に勤務する従業員5名（うち分会組合員は2名）を同日付けで自宅待機とすること

を通告した。これに対して組合は、仕事確保と雇用の場を確保することを求めて東京都労委にあっせんを申請したが、同年8月5日の第1回あっせんの場において、会社は、「早期退職優遇における退職特別加算金（案）」を提示し、それ以外の協議には応じないことを表明したため、あっせんは打ち切られた。

【乙10-15、甲113・114・116・118・152、再審査：審1 p33～35、審査の全趣旨】

- (2) 結局、会社は、21年3月23日に早期退職希望者の募集（募集期間は、3月23日から27日までとし、退職日は、4月20日とする。退職特別加算金として、会社都合による退職金のほかに年齢区分に応じた特別加算金を支給するものとする。）を行い、会社全体で約40名が応募し、この結果、組合の分会員は、自宅待機者4名（本社2名（再審査結審時51歳及び44歳）、川越工場2名（両名とも同59歳））を除いた全員が応募（分会の執行委員長を含む。）し、早期退職した。

【乙10-15、甲152、再審査：審1 p33～35、審査の全趣旨】

第5 当委員会の判断

- 1 争点1（雇用確保措置の導入に関する団体交渉における会社の対応の不誠実性）について

- (1) 団体交渉における会社の具体的説明等の誠実性について

ア 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。」（前記第4においてその一部を改めた上引用する初審命令書「理

由」第2.(以下同様)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②①)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)②③)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)④イ、⑤イウ、⑥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)①)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②④)

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。

12月13日の本件初審審査における第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)⑤）、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)⑥、(4)①②⑤⑥）。

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ている（第2.3(2)⑤イ、(4)③）。

イ 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)①、(4)⑥）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)④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)③④）。

ウ 結局、会社は、雇用確保措置について、「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、認めることができない。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、不誠実な交渉態度であったといわざるをえない。

なお、会社は、初審命令は、①団体交渉中の発言について、結論のみの発言に終始したように判断し、②組合員が定年を迎えて本意でない退職を余儀なくされている経過を不誠実な対応と評すべき事情に該たると判断するが、①については、会社の経営状況と検討経過から精一杯の説明をしているから不誠実と評価すべきではなく、②については、定年退職者は組合員に限らず、雇用確保措置が制定されても必ず雇用が延長されるとは限らないから、非難すべき事情に加えるのは失当であると主張する。

そこで検討するに、①については、会社は、上記に判断したように、結論のみを示し、誠実に対応するという姿勢に欠けていたことは明らかであり、「精一杯の説明をしている」とはいえず、②については、現

に雇用確保措置に利害を有する組合員がいるにもかかわらず、その対応に真摯さが欠けていたことをいうのであって、初審命令の判断に何ら不当な点はない。

エ 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法的に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、同措置の導入実現に向けた方策について説明するなどの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客観的に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

ア 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いたが、社長は一度も出席せず、D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。これに対し、組合は、「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。」「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)⑥イ）などと主張した。組合のこれらの発言は、組合がD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。

また、D部長は、団体交渉の席上において、「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残念ながら。」、「(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)⑥イ、(4)②⑥）とも述べているが、これらの発言からすれば、組合が、D部長が本件団体交渉について、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と考えたとしても無理からぬ面がある。

イ しかしながら、会社は従前から社長は出席しないもののD部長を中心として組合の申入れた団体交渉には応じており（第2. 3(1)、(2)④、⑤ア・イ、⑥、(3)③④、(5)）、会社においては、従来から基本的労働条件である賃金、一時金についても社長が出席していなくても妥結してきた経緯がある（第2. 3(5)）。また、D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)⑥イ）は、同部長が、かつて所属していた会社における団体交渉の進め方と、会社における団体交渉の進め方との違いを自己の経験から述べたにすぎないものであって、会社における団体交渉が「合意を目指したものではない」との趣旨であるとまではいえない。

その上、交渉担当者を誰にするかの決定権は事業の代表者にあるが、一般に、代表者以外の者が団体交渉の担当者として、当該企業組織内の管理・決定権限の配分に応じて団体交渉権限を付与されていれば、当該担当者は付与された権限に応じて、当該事項につき処理権限（妥

結権限、協約締結権限)がなくとも、交渉に応じた上、妥結または協約締結に関しては権限者と諮って適宜の処置をとることができるものである。

ウ そうすると、会社側担当者として出席しているD部長と組合との雇用確保措置に関する団体交渉において、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ためには、会社側は、少なくとも、本件団体交渉に関して交渉担当者であるD部長に付与した権限の内容をより明確にすべきであったというべきである。

(3) 結論

上記(1)のとおり、団体交渉における会社の具体的説明等の対応は不誠実であり、また、(2)のとおり、団体交渉の出席者についても会社は交渉担当者に付与した権限の内容を明確にしていけないなど不誠実であったから、本件団体交渉における会社の対応は、不誠実であったといわざるを得ない。

2 争点2 (会社の雇用確保措置導入による救済利益の消滅) について

(1) 会社は、本件再審査申立て後に雇用確保措置を導入したことにより、初審命令は既に履行済みである(救済利益は消滅した)と主張する。

確かに、雇用確保措置が導入されたことは前記認定(第2.6)のとおりである。そして、不当労働行為制度は、使用者の不当労働行為によって生じた労使関係の歪みを是正することにより、将来に向けて労使関係の正常化を図る制度であるので、過去における不当労働行為による労使関係の歪みが既に当事者間で是正されており、労使関係の正常化が果たされているという場合には、救済利益は消滅したといえることができる。

しかしながら、本件においては、①早期退職により大半の組合員は退

職したが、なお、4名の組合員が在職しており（第2. 7(2)）、今後とも労使関係は存続するところ、雇用確保措置導入をめぐっての会社の団体交渉における対応は不誠実であったというべきであるから（第2. 6）、将来の労使関係の安定のためにこのような行為を繰り返さないことが要請され、なお会社の不当労働行為責任を明確にしておくことが必要であること、②4名の在職組合員（第2. 7(2)）に関して、今後、雇用確保措置の対象者に係る基準の改正等をめぐって団体交渉が引き続き開催されることが見込まれること等から、会社の主張は採用できない。

3 救済方法について

組合が17年9月16日付け「要求書」で求めていた雇用確保措置は、組合の要求どおりの内容ではないものの既に導入されていることは前記認定（第2. 6）のとおりであるから、現時点においてこの点に関する団体交渉応諾を命じるのは相当ではない。

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の、前記1(1)ア、イ及び(2)アの状況を考慮すれば、雇用確保措置に係る実質的な交渉を行うには、会社が交渉担当者に付与した権限の内容を明確にした上で、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、今後の労使関係において、雇用確保措置の対象者に係る基準の改正等をめぐる団体交渉が継続することが見込まれるところ、雇用確保措置導入後の会社の団体交渉における対応も到底誠実であったと言い得ないことなどの労使関係を考慮し、本件における救済としては、主文のとおりとするのが相当である。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり変更することとする。

よって、労働組合法第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8月4日

中央労働委員会

第三部会長 赤塚 信雄 (印)