

命 令 書

申 立 人 全日本金属情報機器労働組合東京地方本部
執行委員長 X 1

申 立 人 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
執行委員長 X 2

申 立 人 X 3

被申立人 株式会社リコー
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成21年不第13号事件について、当委員会は、平成22年12月7日第1527回公益委員会議において、会長公益委員永井紀昭、公益委員和田正隆、同荒木尚志、同小井土有治、同白井典子、同篠崎鉄夫、同馬越恵美子、同平沢郁子、同栄枝明典、同小倉京子、同森戸英幸の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容

1 事案の概要

申立人 X 3（以下「X 3」という。）は、勤務先である被申立人株式会社リコー（以下「会社」という。）との配置転換を巡る紛争を契機として、平成18年4月、申立外全日本金属情報機器労働組合（以下「JMIU」という。）に加入し、申立人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（以下「支部」という。）に所属した。X 3は、20年8月3日、会社を定年退職したが、譴責処分歴があること及び協調性に欠けることを理由に、定年後再雇用されなかった。

本件は、会社がX 3を定年後再雇用しなかったことが、不当労働行為に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容

申立人らは、本件の当初の救済申立ての内容として、下記(1)に加えて、(2)会社は、全日本金属情報機器労働組合東京地方本部（以下「地本」という。）及び支部とのX 3の再雇用に関する団体交渉を正当な理由なく拒否しないことを求めているが、平成22年4月7日、(2)を取り下げた。

- (1) 会社は、X 3を20年8月4日以降、会社再雇用制度により雇用されたものとして扱い、同日以降の賃金及びこれに対する支払済みまで年6分の割合による金員を支払うこと。

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、事務機器の製造及び販売を主な事業として営む株式会社で、本件申立時の従業員は約12,000名である。
- (2) 申立人地本は、鉄鋼、非鉄金属、金属製品、一般機械、電気機器、輸送用機械、精密機械など金属関連及びコンピューター・情報機器関連産業の労働者及び労働組合で組織された産業別労働組合であるJMIUに所属する東京都内の労働組合で構成するJMIUの地方本部であり、本件申立時の組合員数は約3,000名である。
- (3) 申立人支部は、地本に参加する、東京都北部（北区、文京区、板橋区、豊島区及び練馬区）を中心とした、個人加盟の労働組合であり、本件申立時の組合員数は、約100名である。

(4) 申立人 X 3 は、昭和49年4月1日、会社に入社し、以来30年以上営業担当として勤務していたが、平成17年4月1日、管理セクションに配置転換となった。この配置転換を巡り、X 3 と上司との間にあつれきが生じ、乱暴な言葉遣いや無断外出などを理由として、X 3 は、17年11月21日、懲戒処分としての譴責処分を受け、会社との間で紛争が生じたことから、18年4月、J M I U に加入し、支部に所属し、5月24日に X 3 の組合加入が会社に通知された。20年8月3日、X 3 は、会社を定年退職したが、譴責処分歴があることなどを理由に再雇用されなかった。21年2月10日の本件申立時において、X 3 は、支部執行委員を務めていた。

2 配置転換の経緯

(1) X 3 は、入社時における銀座事業所でのファクシミリのセールス担当を振出しに、札幌支店、福岡支店、銀座事業所等で商品の拡販に取り組んだ。X 3 は、平成2年から1年間、子会社に出向したが、そこでの業務もレーザープリンターの拡販であった。13年頃からは、東京支店トータルデータボリューム推進室（以下「T D V 推進室」という。）に所属し、地方公共団体に対するコピー機の入替え対策、入札及びディーラーの販売指導を担当した。

X 3 は、16年11月頃、業務活動が会社の発展・向上に大きく寄与した場合、又は日頃の活動が他の模範となり、かつ、会社の名誉あるいはイメージアップに貢献した社員又はそのグループに与えられる賞である「みのり賞」の中の「努力賞」をグループ受賞した。「努力賞」は、入社以来一つのセクションでこつこつと努力を積み重ね、着実な業績を上げるなど、日頃、各職場において自分に課せられた役割を誠心誠意果たし、縁の下の力持ちとなるような努力を絶えず積み重ね、周囲に好影響を与えた人又はグループに贈られる賞とされている。

【甲18、甲19、審1 P 18～19、審2 P 39、申立人準備書面3 P 1～2】

(2) 「みのり賞」受賞の約半年後の17年4月1日、地方公共団体の入札が最盛期を迎え、職場が繁忙であったにもかかわらず、X 3 は、新横浜事業所カスタマーリレーションシップマネジメントセンター（以下「CRMセンター」という。）事業企画グループへの配置転換を命じられた。もっと

も、会社においては、毎年4月1日及び10月1日に全社的な配置転換が行われており、X3の配置転換は、いわゆる定期異動であった。

CRMセンターは、販売事業本部の下部組織であり、営業の一部門ではあるが、事業企画グループは、ISO9001（品質マネジメントシステムの国際規格）及びISMS（保護すべき情報資産の適切な運用と、漏洩、悪用、濫用等の防止を図るシステム）を担当する管理セクションであり、X3には経験のない業務であった。ただし、X3の前任者も、X3と同様、営業職を長年務めた後、当該部署に配置転換となっていた。

X3は、配置転換が不当であると考え、東京都労働相談情報センターに相談し、同センターの職員同席の下、X3と会社とで話し合いが持たれたが、結果的に、X3は、配置転換を受け入れた。ただし、X3は、配置転換の直前、TDV推進室において、営業方針に関して上司2名と意見が対立し、X3が自らの意見を押し通したことがあったことから、配置転換がこのことに対する会社の嫌がらせではないかと考えていた。

【甲19、乙12、審1 P19～20、審2 P37～38・40・73】

3 譴責処分に至る経緯

- (1) CRMセンターにおけるX3の業務は、CRMセンターの営業部員約70名に対して、ISMSの再構築と定着及びQMS（商品の品質管理システムであり、ISO9001の一部）の定着化を推進するというものであった。17年上半期（4月から9月）にはISMSの内部監査及びQMSの外部審査が予定されていたため、X3は、異動直後から同審査等の準備作業として、資料作成、実施状況報告の収集、個人情報管理対策等を命じられた。

社内には、ISMS及びQMSを専門的に扱う部署があり、X3の業務の枠組みは指示されていたが、具体的に業務を遂行する上ではISMS及びQMSの専門的な知識が不可欠であったため、X3は、前任者からの十分な業務引継ぎと専任担当者教育（専門知識を必要とする業務の担当者を対象とした専門知識の研修、以下「専門研修」という。）の早期実施を希望していた。しかし、前任者2名はいずれも3月末に新横浜事業所から他の事業所に異動していたため、引継ぎ期間が2、3日であり、異動直後

に専門研修を受けられなかったなどの事情により、X3の業務は滞りがちであった。このため、X3は、前任者に度々電話で問合せを行い、4月22日には再度の業務引継ぎの実施を申し入れたが、多忙を理由に取り合ってもらえなかったことから、X3が強い語気で前任者に引継ぎの実施を迫り、トラブルとなることがあった。

【甲19、甲20、甲21、審1 P20～22、審2 P40～42、審3 P4～9・12・27～29】

- (2) CRMセンターにおけるX3の直属の上司であったY2課長は、ISMS及びQMSに関する業務の経験者であり、異動当初、X3は、Y2課長と相談しながら業務を行っていた。その一方で、X3は、異動直後に行われることが多い専門研修が事前に手配されていなかったのは、X3に対するY2課長の嫌がらせではないかとも感じていた。Y2課長は、X3の引継ぎや専門研修に関する要望に対し、X3とトラブルの起きた前任者との間に入って、4月26日に業務引継ぎの場を再設定したり、5月22日実施のQMS教育研修の受講を手配したりしたが、X3は、いずれも予定が合わないなどの理由で出席しなかった。その後も、5月31日から6月1日にかけて行われたQMSの外部審査において、Y2課長がX3に議事録作成を指示したところ、作成しても効果がないなどとして作成せず、6月7日には、X3の受講が手配済みであった個人情報保護等に関するコンプライアンス研修を、自己の主催する会議と重なるとの理由でX3がキャンセルするなどの事態が生じ、次第に両者の間にあつれきが生じるようになった。6月頃からは、座席が隣接していたにもかかわらず、Y2課長からX3への業務指示は電子メール（以下「メール」という。）のみで行われるようになり、月1回行われるグループ会議にも、グループ内でX3のみが参加を許されなくなった。

6月20日、X3は、同僚2名と「ISMS推進体制案」を作成し、Y2課長にメール送信したところ、同課長から、組織名の訂正など数箇所のやり直しを指示されたが、X3は、何も修正せず、当初案のまま同課長に返信した。翌21日、X3は、Y2課長に対し、指摘するくらいなら自分で直せばいいとの趣旨の発言をした。

【甲19、審1 P20～23、審2 P42～44・84、審3 P8～10・14～18・28～33・41～43】

- (3) 7月に入り、X3は、Y2課長から、6月分のテーマの進捗状況の提出を求められたが、テーマが完結していなかったなどの事情から、進捗状況を提出しなかった。

I SMSの監査の実施が翌8月に迫った7月19日、Y2課長は、X3に対し、活動報告がなく、計画目標に掲げた作業が行われていないため、CRMセンターとしての実施事項に大幅な支障をきたしているなどとして、X3をI SMS及びQMSのテーマリーダーから外すとする趣旨のメールを送信した。この中で、Y2課長は、「通達するにも、今日も外出されている為、先ずはメール通達しておきますのでご承知おきください。」とした上で、当日以降、I SMS構築情報収集という目的での外出は、業務上の必要性がなくなるので注意するよう付言した。

翌20日、このメールを読んだX3は、メールの内容について、Y2課長の上司であるY3部長に相談しようと考え、メールをプリントアウトしようとしたところ、端末にロックが掛けられており、通常の手続きによってメールをプリントアウトすることができなかった。この時、X3は、端末にロックをかけたのはY2課長の仕業であると直感し、同課長に対して、メールをプリントアウトしてX3に渡すよう、大声を出すなどして強く迫った。その後、X3は、Y2課長に向かって、「お前を訴えに行く。」と述べ、行動予定表に外出先を記載せずに外出した。

なお、会社の就業規則第46条では、従業員が就業時間中に外出しようとするときは、所属長に所定の手続きを行い許可を得ること、帰社したときは、その旨所属長に報告することとされていたが、CRMセンターでは、各自がパーソナルコンピューター（以下「パソコン」という。）から行動予定表に行先又は行動予定を記入して外出し、事後的に上司の承認を受け、翌月初めに書面(実施計画報告書)で上司に報告するのが慣行となっていた。

【甲19、甲20、甲29、乙1、乙11、審1 P23、審2 P45～46・52・83、審3 P6・18～22・34～35】

- (4) Y2課長との間であつれきが生じるようになった6月頃から、X3はY3部長に、Y2課長との関係の調整を度々依頼していたが、Y3部長が直ちにX3の要望に沿った対応をとることはなかった。

7月15日、X3は、Y3部長に対し、「逃げるのですね。本当にかっかりしました。それならば私にも考えがあります。本当にいいんですね！」とのメールを送信した。

同月21日、X3、Y3部長及びY2課長の三者で話合いの場が持たれたが、問題の解決には至らなかった。X3は、同月23日にもY3部長を再訪し、その後もメールで、X3の配置転換により事態を解決するよう、Y3部長に要請したが、同部長からの回答はなかった。

【甲19、甲34、乙11、審1 P23～24、審3 P13・33～34】

- (5) 7月21日、X3は、行動予定表に「中央研究所」と記入して外出した。しかし、後日会社が確認したところ、当日X3が中央研究所に入退出した記録はなかった。

8月2日、X3は、行動予定表に「RSS」と記入して外出し、RSS（リコー三愛サービス）において自己の保険契約に関する相談をした。

同月4日、X3は、行動予定表に「リコー販売」と記入して外出し、ISMSの進捗状況の把握及び知識の習得を行った。同様に、夏季休暇を取得した12日から21日までを除く8月中、X3は、ISMSの進捗状況を把握するため、「理光事務機、R販売東京」や「東京海上火災」に外出したほか、「中央研究所」において、Y2課長との関係などについて知人に相談した。また、9月6日には会社「販売店」、7日には「リコー販売東京」、9日には「リコー販売千葉」に、ISMSの進捗状況把握等のために外出した。X3は、7月19日のY2課長からのメールで、ISMSの情報収集等とそれを目的とする外出が不要となったことは承知していたが、この指示はY3部長の承認を得ずにY2課長が独断で行ったものであり、合理性がなく、信ずるに足りないと考え、上記の外出を行った。

9月12日、X3は、行動予定表に「労働省」と記入して外出し、厚生労働省に、同人に対する人権侵害や人間関係の修復方法等について相談しに赴いた。

X3は、これらの外出の成果等について、Y2課長に報告しなかった。

【甲34、乙11、審3 P22～24・35～40・48】

- (6) 8月31日、X3の業務割当が見直され、「定型業務」としては、①業務

手順書に関する質問等のメールを適切な部署に転送する窓口業務、②機密キャビネットの整理とメンテナンス、③社内便の配布、④リサイクルポストにある不要書類等の分別と整理、⑤コピー用紙の在庫管理、⑥昼休み開始時の居室の消灯及び終了時の点灯のみとなり、「非定型業務」として、「あるべき文書管理体系の具体的提案書の作成と答申」などといったテーマ4つのうちから2つのテーマを選択して、9月末までに報告書を提出することとされた。X3の新たな業務のうち「定型業務」は、1日1時間程度で終了する業務であった。また、X3は、「非定型業務」はテーマが大きすぎて捉えきれないと考え、自己の業務であるとは考えていなかった。

【甲19、甲22、審1 P23、審2 P45～46、審3 P44～47】

- (7) 8月29日、X3は、国内販売部門の人事を担当していた販売人事グループのY4部長に職場の問題を相談した。

9月16日、Y4部長は、新横浜事業所を訪れ、Y3部長及びY2課長同席の下、X3に対し、乱暴な言葉遣いや無断外出があったなどとして、就業規則違反による懲戒処分の可能性があることを通告し、弁明書を提出するよう求めた。

X3は、会社から懲戒処分の可能性を通告されたことについて、東京都労働相談情報センターに相談し、そのアドバイスに従い、9月26日、会社に弁明書を提出した。

10月11日、X3は、人事本部において、Y3部長及びY4部長同席の下、Y5人事部長から、懲戒処分を行う予定であることを告知された。告知終了後、X3は、Y3部長から、懲戒処分の根拠となる事実については、6月頃から、事業企画グループの従業員全員がX3の言動を観察した記録に基づくものであることを説明され、記録の内容を開示された上で、弁明を求められた。

10月23日、人事本部の労務担当マネージャーのY6（以下「Y6マネージャー」という。）が、X3、Y3部長、Y2課長及び人事本部の人事担当者に対し、懲戒処分の根拠となる事実についてヒアリングによる事実確認を行った。この時、Y6マネージャーは、X3に対し、具体的に事実を示して認否を問い、意見を聴取した。

- (8) 11月21日、X3は、青山事業所において、Y4部長及びY3部長同席の下、Y5人事部長から、懲戒処分通知書及び改善指導書を手交された。

懲戒処分通知書において、X3は、同人の行為が就業規則に抵触することを理由に同日付けで譴責処分となり、同月28日までに始末書を提出するよう求められた。会社の就業規則では、譴責処分には、減給、出勤停止、昇給延期、昇給停止又は降格・降級のいずれかを付加することができるが、X3に対する譴責処分には、これらの処分は付加されていなかった。

また、処分の根拠となったX3の行為として、①電話や話合いの場で、職場の人間関係・組織の上下関係を無視した、乱暴な言葉遣いのメール・言動等、相手に恐怖感を与えた行為があった（就業規則第114条1項17号、同18号等に違反）、②就業時間中に、業務とは無関係の場所に外出し、業務に関係あるとしてもその外出結果の報告を怠った（同1号、6号等に違反）、③職場のルール（事前に上司承認が必要な外出時のルール、同じく事前に上司承認が必要な休暇取得ルール等）に従わなかった（同21号等に違反）、④上司からの業務指示に従わず、自己の職責を怠り、誠実に勤務していない（同7号に違反）、が挙げられており、具体的な行為については、日時や発言内容の詳細を示すなどして、口頭で説明がなされた。会社が説明に用いた具体的事実、出勤簿や入退出記録等の書類及び関係者のヒアリングなどから、会社が事実確認できたと判断した事項であり、事前にX3にもヒアリングを行い、意見を聴取した事項であった。

なお、会社における懲戒の種類は、戒告（文書をもって将来を戒める。）、譴責（始末書を取り将来を戒める。減給、出勤停止、昇給延期、昇給停止又は降格・降級を付加することがある。）、諭旨解雇及び懲戒解雇の4種類に区分されている。そして、「正当な理由なくしばしば遅刻、早退または私用外出を行なったとき（就業規則第114条1項1号）」、「みだりに勤務時間中に自己の受持場所を離れ、または受持以外の仕事を行なったとき（同6号）」、「故意に業務能率の低下または業務の阻害を図る等、著しく自己の職責を怠り誠実に勤務しないとき（同7号）」、「他の人に暴行、

傷害、脅迫、侮辱等の行為を行ない迷惑をかけたとき（同17号）」、「故意に他の社員の就労を妨害したり、妨害しようとしたとき（同18号）」、「故意に会社に提出する届け出、申告等を怠り、またはその内容を偽ったとき（同21号）」は、いずれも、原則として戒告又は譴責に処することとされている。

【甲19、乙1、乙2、乙3、乙11、審1 P26・38～39、審2 P55～56・61～63】

4 譴責処分に対するX3の対応

- (1) X3は、懲戒処分の可能性の通告以降、東京都労働相談情報センターの紹介で、10月頃から神奈川労働局に相談を開始し、11月11日、同局に対し、「異常な管理状態の即時停止と改善の方策（配転等）を求める」あっせんを申請した。11月22日（譴責処分実施の翌日）、X3は、「『あっせん』を求める事項への追加」として、「『譴責処分』につき、一部は認めます。会社から11月28日迄に提出するよう求められた始末書は、あっせんの場の解決策の一環として書くことに異存はありません。」との記載のある書面を神奈川労働局及び会社に提出した。12月16日、あっせんが行われたが、不調となり、18年1月11日、「事実関係及び解決方法について、当事者の認識及び意思が一致しないため、あっせんによっては紛争の解決の見込みがないこと」を理由に、あっせんは打ち切りとなった。

【甲19、甲23、甲24、甲25、審1 P25～26・41】

- (2) 1月11日、あっせんが打ち切られた直後、X3は、会社に、同人の要請を容れてあっせん期間中提出を猶予されていた始末書を提出した。この始末書に、X3は、「このたび私は2005年11月21日に譴責処分を受けました。このことを重くうけとめ、深く反省をいたします。今後は仕事に対する報告・連絡・相談を密に行い、また改善指摘事項を実行し仕事に邁進する所存です。」と記載した。

始末書の提出に当たり、X3は、神奈川労働局の「提出した方がいい。」とのアドバイスを参考としたほか、イントラネット（社内限定されたコンピューターネットワーク）で検索した会社の就業規則を自ら検討し、期限内に始末書を提出しないと再度懲戒処分を受ける可能性があると考えに至り、不本意ながら提出を決意した。

【甲2、甲19、審1 P26・40～41、審2 P29・51】

- (3) あっせんが不調であったことから、X3は、神奈川県労働局のアドバイスに従い、第二東京弁護士会の法律相談センターに相談し、相談を担当したZ1弁護士に会社との交渉を依頼した。

18年1月24日、Z1弁護士は、X3の意向を受け、会社に「要望書」を提出した。この「要望書」は、会社が提出を求めたものではなく、X3側の判断で提出したものであり、提出に際し、Z1弁護士から会社に対して、回答の必要はないこと、及び「要望書」だけ受け取ってほしいことが表明された。

「要望書」において、Z1弁護士は、X3の代理人であることを示した上で、「X3は、平成17年11月21日付の譴責処分に値する行為があったことを認め、・・・始末書を提出しました。しかし、それに至るいきさつ、すなわち、業務に必要な教育を満足にしなかったこと、他の部門への異動の話から観察記録となったこと、また、その間、異動の話をも2か月間放置したこと、仕事から外されたこと、上司はメールのみのコミュニケーションしかとらなかったこと、弁明の機会がなかったこと、その他質問に対する回答がなかったこと等については、若干不満が残るところです。」とした上で、「今後は、X3は、（神奈川県労働局のあっせんにおける）合意書（案）や始末書にありますように、譴責処分を受けたことを重く受け止め、深く反省するとともに、仕事に対する報告・連絡・相談を密に行い、また、改善指摘事項を実行し仕事に邁進する所存です。」、「したがって、X3に対し、これ以上の不利益処分を科さず、また、本件の発端となった教育について、充分にさせていただき、誠意をもって業務に専念したことを確認した時点においては、それ以降の配置転換に関して、他の社員と同様の処遇（本人の希望の聴取、配置転換先の選定基準等）をしていただきたく、切に要望するものであります。」と記載した。

【甲1、甲19、審1 P41～42、審2 P30～31】

5 X3の組合加入及び営業職への復帰の経緯

- (1) 「要望書」の提出後も、営業セクションへの配置転換に向けた事態の進展がみられないため、18年3月、X3は、再度、東京都労働相談情報セン

ターに相談したところ、労働組合に加入して会社と交渉する方法があることを教示された。X3は、同センターから紹介された4組合に相談し、そのうちからJMIUを選択し、4月に加入した。支部は、2か月にわたって10回以上X3から聴取り調査を行った上で、会社に対する要求事項をまとめた。聴取り調査の中で、X3は、支部に対し、17年6月頃から夜も眠れず、会社に出勤するとパソコンが墓石に見えるなどと述べた。

18年5月24日、JMIU、地本及び支部（以下、JMIU、地本及び支部を併せて「組合」という。）は、会社に対し、X3の組合加入を通知するとともに「要求書」を提出し、同日、Y6マネージャーが受領した。

【甲3、甲19、甲27、乙5、乙12、審1P4～6・27・39、審3P52～53、申立書P3】

- (2) 「要求書」において、組合は、①X3の勤務先を18年7月1日をもって、CRMセンターからGJ販売事業部又はMA事業部へ移し、営業業務につかせること（以下「営業職復帰要求」という。）、②17年夏・冬賞与査定分及び職種変更に伴う手当分減額に対して、18年7月7日に金70万円を支払うこと（以下「賞与及び手当減額補填要求」という。）、③CRMセンターへの配置転換及び賃金差別により、X3に対して精神的苦痛を与えたことによる慰謝料、金10万円をX3に支払うこと（以下「慰謝料要求」という。）の3点を要求し、これらの要求を議題とする団体交渉を申し入れた。組合は、X3の最大の要求が営業職への復帰であることを確認し、譴責処分の撤回等については明確な形での要求は行わなかった。

なお、X3の営業手当の減額は月額約2万円であり、X3がCRMセンターへ配置転換された以降における減額の累計は、およそ30万円であった。

【甲3、甲27、審2P5～7】

- (3) 18年6月13日、第1回団体交渉が行われ、会社から組合に対し、「回答書」が交付され、口頭で説明がなされた。「回答書」において、会社は、組合の要求全てに対し、応じられない旨の回答を行った。その理由として、会社は、①業務変更については、17年9月16日の面談において、本人に、「現状のままでは異動はできない。現職場の業務に専念し、与えられた仕事ができていることを確認してから検討する。」と伝えており、この考え方に変更はなく、「始末書」及び「要望書」にある「譴責処分を受けたこ

とを重く受け止め、深く反省し・・・、改善指摘事項を実行し仕事に邁進する所存です。」などの約束の履行が、現在までのところ確認できていないこと、②賞与の査定金額及び職種手当については、17年夏及び冬の賞与は公正な評価に基づき支給され、職種変更に伴う手当も会社規定に則り支給手続が適正に実施されていること、③慰謝料については、配置転換及び賃金の決定において何ら差別の実態はないこと、を挙げた。

【甲4、甲27、審1P7】

- (4) 7月5日の団体交渉において、X3は、会社「回答書」に対して、「譴責処分となった内容について理解に苦しむ」、「譴責処分に当たって本人の弁明の機会がなかった」などの反論を行った。これに対し、Y6マネージャーは、X3を営業職に戻せない理由として、譴責処分があったにもかかわらず、X3には始末書に記載された内容を実行する姿勢がみられないことを挙げた。

【甲27】

- (5) 7月21日の団体交渉において、Y6マネージャーは、組合に対し、「今回進めていく上で確認したいことがある。」として、譴責処分について重く受け止めて仕事に邁進するといった始末書を提出してもらったにもかかわらず、第2回団体交渉でのX3の発言はそれと違っていたが、始末書を反故にするつもりなのかという趣旨の質問をした。これに対し、組合は、「我々はそういった要求はしていない。」として、「あくまで要求書にあるとおり、見解の相違はあるが、事実としている。そこまで踏み込むつもりはない。」、「将来に向かって活躍できる場をみつけていきたい。」、「国内の直販の部隊があると聞いているのでそこにいけるように解決していきたい。」などと述べた。Y6マネージャーが、重ねて、「懲戒の撤回は、要求書の四番目に書こうとしていたと聞いたものですから。」と問うと、組合は、「組合としては要求していない。納得できない気持ちはあるが、新たな所で活躍できればそれは解消すると思う。我々もただ代弁しているわけではない。」などと述べた。

その他、この団体交渉において、組合は、X3の賞与の支給率(2.4か月)が、会社が公表している社員の支給率(3.36か月)と比べて約1か月分下

回っている理由について質問した。これに対して、会社は、社員の平均支給月数は、賞与総額に対する基本給総額の割合であり、個々人の支給月数は業績によって異なること、管理職の場合は一部を拠出して成果に合わせて配分していること、本人の前回の賞与金額に対して今回の賞与金額がどの程度の割合になっているかという意味では、妥当な数字なのではないかと考えていることなどを回答した。

【甲27、乙7、乙12、審1 P42、審2 P32】

- (6) 7月28日の団体交渉において、会社は、X3の業務が適正に行われれば、営業職への復帰を検討してもよいと回答した。組合は、X3の担当業務や取組目標が不明確であると、改善状況の判断が恣意的になるなどとして会社に改善を求めた。

8月7日、組合立会いの下で、Y2課長からX3に対し、業務内容の説明が行われた。

8月11日の団体交渉において、会社から組合に対し、X3の教育が順調であること及び定期異動が10月1日に予定されていることの説明があり、組合からは、X3が「MA事業部」等の国内販売に携わる部署への配置転換を希望していることを伝えた。

9月5日の団体交渉において、会社は、X3の業務態度が改善されたので、国内営業への異動を検討中であることを組合に伝えた。

9月26日の団体交渉において、会社は、X3をGJ事業部の国内営業職に配置転換するとの内示を社内で公表したことを組合に説明し、組合は、X3の希望が容れられたとしてこれを評価し、了承した。

10月1日、X3は、GJ事業部の国内営業職に配置転換となった。

なお、会社において、営業職から管理部門への配置転換に納得できないとして争った者を再び営業職に戻した例は、X3の事例以外にはない。

【甲19、甲27、審2 P68、審3 P25、申立人準備書面3 P2】

6 解決金を巡る団体交渉とあっせんの経緯

- (1) 18年10月4日、解決金の支払いを議題とする団体交渉が行われ、会社は30万円を提示したが、妥結には至らなかった。

10月23日の団体交渉においても、会社は提示額を変更せず、30万円とし

たことに組合が反発し、組合は、会社に対し、当委員会にあっせんを申請することを通告して、団体交渉は決裂した。

【甲19、甲27】

(2) 11月6日、支部は、当委員会にあっせんを申請した(18都委争第104号)。

あっせん申請書に記載された「あっせん事項」は、「組合員X3に関する要求内容(別紙「要求書」参照)の項目②・③の金額について、労使の自主交渉で合意に至らないため、あっせんによる解決」の1件のみであった。また、「要求書」とあるのは、18年5月24日付組合「要求書」(上記5(1)、(2))のことである。

【甲5、甲19、甲27、乙12、審1P8・P42~43、審2P7~8】

(3) 11月29日、第1回あっせんが行われ、支部は合計80万円を要求した。80万円の内訳について、支部は、あっせん員に対し、賞与及び手当減額の補填として、配置転換に伴う営業手当の削減分約26万円、夏季賞与減額分約20万円、冬期賞与減額分約30万円を合計した金額の端数を切り捨てた金額である70万円と、慰謝料として10万円を要求するものであると説明した。

同日、会社からは、解決金として50万円の提示があり、支部は、提示された金額を了承した。

12月18日、第1回あっせんの合意に基づく協定が、あっせん員の立会いの下、支部と会社との間で締結された。

協定書の内容は、①支部及びX3と会社とは、X3の配置転換については、既に解決していることを確認する、②会社は、支部に対し、本件解決金として金50万円を19年1月10日までに、支部の指定する金融口座に振り込んで支払う、③支部及びX3と会社は、相互に相手方の不利益となるような言動等を行わないとともに、本件について第三者に対し、一切開示・公表しない、④支部及びX3と会社は、X3の配置転換に関連して発生した債権債務については、本協定書に定めるものの他には、一切債権債務がないことを相互に確認し今後一切争わない、というものであり、解決金の振込先として、支部の口座が指定された。

【甲6、甲19、甲27、乙12、審1P8~9・P43~44、審2P8~12】

7 定年再雇用制度及び同制度の周知の状況

- (1) 会社では、就業規則において、従業員は、満60歳に達したときに定年退職することとされ、定年退職者が希望し、会社が定める基準を満たす場合は、「シニアパートナー」、「シニアスタッフ」、「顧問」、又は「高度熟練技能専門職（匠）」の4種類のうちいずれかの「呼称」で再雇用されることとなっている。

また、就業規則には、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年法」という。）における定年後再雇用制度における適用対象者選定基準（以下「再雇用基準」という。）も定められており、4つの「呼称」に共通する再雇用基準（以下「共通基準」という。）として、①定年前の三年間の出勤率が平均で95パーセント以上あること、②業務を遂行する上で支障がない健康状態であると会社産業医が判断すること、③就業規則の「懲戒事由および区分」の各号に定められている行為によって懲戒処分を受けていないこと、あるいは服務規律違反を繰り返していないこと、④組織活動を円滑に遂行することができる協調性があること、の4要件全てを満たすことが必要であるとされている。

なお、「シニアパートナー」については、募集する職務ごとに定める「必要なスキル」等の「呼称」別の基準（以下「個別基準」という。）を満たした者について、63歳の誕生日まで、人材派遣スタッフとして雇用し、「シニアスタッフ」については、業務における第一人者である等の個別基準を満たす者について、63歳の誕生日まで、嘱託社員として雇用し、「顧問」については、定年時に高度専門職に任用されている等の個別基準を満たす者について、65歳の誕生日まで、嘱託社員として雇用し、「匠」については、定年時に高度熟練技能専門職に任用されている等の個別基準を満たす者について、65歳の誕生日まで、嘱託社員として雇用する、とされている。

会社では、共通基準のうち、①ないし③の客観的基準を満たさないにもかかわらず、定年後再雇用された者はいない。また、会社の従業員（約1万2000人）のうち、懲戒処分を受ける社員は、年間2名ないし3名程度であるが、譴責処分より軽い処分である戒告処分を含め、何らかの懲戒処分を受けた者で会社に再雇用された者はいない。

なお、会社が、ハローワーク等の行政機関から、会社の定年後再雇用制

度について行政指導を受けたことはない。

【乙1、乙12、審1 P45、審2 P69・87】

- (2) 会社には、従前より定年後再雇用制度が存在したが、会社は、18年4月1日の高年法の施行（平成16年改正による、高年齢者雇用確保措置の実施義務）に合わせ、再雇用基準を改定することとし、17年12月22日、過半数代表者との間で、再雇用制度の適用対象者を選定する基準に関する労使協定を締結した。

18年3月10日から、会社は、「リコーの定年再雇用制度について（高年齢者雇用安定法改正に伴う対応）」と題する「通達」を社内イントラネットに掲載した。この「通達」において、会社は、高年法施行に対する会社の対応としては、既存の継続雇用制度を引き続き運用するものとするが、改めて制度の概要等を案内するとして、定年後再雇用制度の概要、再雇用基準、従業員団体や大森職業安定所との協議経緯などを掲載し、再雇用基準については、18年4月1日付けで改定する就業規則にも記載する予定であることを付記した。

なお、「通達」には、上記のほか、①17年度の再雇用実績では、「シニアパートナー」が120名、「シニアスタッフ」が14名、「顧問」が9名、「匠」が2名であったこと、②「シニアパートナー」の制度概要は、再雇用希望者が子会社であるリコー・ヒューマン・クリエイツ（以下「RHC」という。）に人材派遣スタッフとして登録すると、会社又はグループ会社内で仕事を紹介するというものであり、これは、定年時の職場におけるフルタイム勤務が前提であった従来の制度を改定したものであることなどが記載されている。

また、会社において、社内イントラネットは、会社従業員であれば誰でも閲覧でき、人事、福利厚生、広報等の情報が掲載され、会社から従業員への情報伝達手段として広く用いられている。会社は、イントラネット導入時に、イントラネットの掲示板を毎日チェックするよう従業員を指導した。会社では、就業規則の改定なども、イントラネットの掲示板で告知している。「通達」が掲示された当時、X3は、イントラネットの掲示板に各種通達等が掲示されることを了知しており、営業職で外出が多かったた

め、特に会社情報の受領には遺漏がないように努めていた。

4月1日、会社は、新たな再雇用基準を就業規則に追記し、同日から、イントラネットの掲示板に掲示した。

なお、その後、会社は、本件申立時まで、再雇用基準に関する就業規則の一部（「呼称」の一部及び契約上限年齢）を変更したが、共通基準及び個別基準については変更していない。

【甲7、甲19、乙1、乙4、乙12、審1 P35～38、審2 P46～47・54】

8 X3が定年後再雇用されなかった経緯

(1) 20年2月22日、定年（20年8月3日）が約半年後に迫ったX3は、会社からメールで案内された退職者を対象とする説明会に出席した。説明会は、13時からの「退職に関する手続の説明会」と、17時からの「再雇用に関する説明会」に分かれており、前者には約20名、後者には約10名が参加した。このとき、会社が再雇用に当たって一定の条件を設けていること、RHCに登録しても再雇用されない場合があることについての説明はなかった。

なお、X3がこの説明会に出席することを直属の上司であったY7部長に報告した際、同部長は、X3に対し、「頑張って聞いてきてくれよ。」、「大切な内容だからよく聞いてきてください。」と述べた。

【甲19、審1 P29】

(2) 5月13日、X3は、RHCに、現職での再雇用を第1希望とする「RHCシニアパートナー登録票」を提出した。

6月20日、X3は、会社に、定年退職届等、退職関連の書類を提出した。

7月2日、X3がRHCに再雇用手続の進捗状況を問い合わせたところ、RHCは、同人の所属からの求人情報は提出されていない旨回答した。会社は、RHCにX3の懲戒処分歴を伝えておらず、RHCから同人に対し、譴責処分歴があるため再雇用の対象とならないとの説明はなかった。

同日、X3は、Y7部長に、X3をGJ事業部（現職）で再雇用するよう要求したが、同部長は受け入れなかった。X3は、Y7部長に対し、19年4月頃、仕事関係の酒席で、同部長から、「一緒にやりましょう。また、後輩の指導をしてください。」との話があり、11月頃には、同じく酒席において、「定年後はどうされるんですか。もし予定がなければ一緒にやり

ましよう。」との話があったのではないかと指摘して、問いただしたところ、同部長は、X3の再雇用を前提とした事業計画案を本部に提出したが許可されなかったとの趣旨の回答をした。

【甲19、甲26、審1 P29～31、審2 P70～71】

- (3) 7月24日、組合は、会社に対し、「要求書」を提出した。「要求書」において、組合は、①高年法施行に基づいて、X3を60歳以降も雇用すること、②雇用期間は、X3の年金支給年齢以上とすること、の2点を要求し、併せて団体交渉の実施を求めた。また、「要求書」を受領したY6マネージャーは、その場で、組合に対し、シニアパートナーの制度について説明し、X3に関する会社からの求人がないと、X3がRHCに登録しても、X3の希望と会社の求人状況が「合致しない」ため採用されない仕組みになっている旨を述べた。

7月31日、団体交渉が行われ、会社は、組合に「回答書」を交付し、内容を説明した。

「回答書」において、会社は、(ア)「高年法への対応について」として、(i)会社は高年法の定めに従い制度運用を行っていること、(ii)高年法では、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、定年の定め廃止のうちいずれかの措置を講じなければならず、原則は希望者全員を対象とする制度が求められたが、労使協定により対象となる高年齢者の基準を定めて、その基準に基づいた継続雇用制度を導入すれば、措置を講じたものとみなされると規定されていること、(iii)会社においては、継続雇用制度の対象となる高年齢者の基準を定めて、その基準に基づいた再雇用制度を運用することで、改正法への対応としていることを述べ、(イ)「会社の制度対象となる高年齢者の基準について」として、就業規則に定める共通基準、シニアパートナー及びシニアスタッフの個別基準、上限年齢及び上限年齢の段階的引上げについて記載し、(ウ)「高年法への対応プロセスについて」として、人材派遣方式であるシニアパートナー制度の適否、基準の作成に当たっては、ハローワークの指導を受けて制度設計したことを述べ、(エ)「ご回答」として、組合の要求事項(X3の再雇用と雇用期間の保証)については、応じられないとした。

「回答書」の説明の中で、会社は、X 3 が17年に譴責処分を受けており、共通基準の③（懲戒処分を受けていないこと。）の条件を満たさないため再雇用されないと述べた。また、組合から再雇用の実態について質問があり、会社は、20年3月現在、再雇用者は240名であり、そのうち150名がフルタイム勤務であること、定年者の80パーセントが再雇用を希望し、そのうち90パーセントが再雇用されていること、10パーセントは、仕事のミスマッチや勤務地の関係で再雇用されていないことなどが説明された。

【甲8、甲9、甲13、甲19、甲27、乙12、審1P9～11】

(4) 8月3日、X 3は、会社を定年退職した。

【乙12】

(5) 8月22日、団体交渉において、組合は、定年後の雇用に関する法規の趣旨は、希望者の全員雇用にあると主張し、X 3の再雇用を改めて申し入れた。これに対し、会社は、X 3に懲戒処分歴があること（共通基準③不適合）及び協調性がないこと（共通基準④不適合）を理由に、再雇用を拒否した。

組合は、再雇用基準の周知が徹底されていないことを指摘したが、会社は、18年からイントラネットの掲示板に掲示して周知しており、問題ないと回答した。

また、組合は、東京労働局に問い合わせたところ、会社の再雇用制度は、再就職支援活動が行われていない点で良くないなどと指摘されたことを挙げ、会社の再雇用制度には問題があるので見直しを行い、X 3の再雇用を再検討するよう要請した。これに対し、会社は、厚生労働省からの指摘はなく、現在は仕事と資金が不足しており全員の再雇用はできないが、将来はそうしたいなどと述べた。

【甲13、甲27】

(6) 9月18日、団体交渉において、会社は、再雇用制度の見直しを会社役員で検討したが、直ちに変更することは困難であり、X 3の再雇用はできないが、22年4月にはシニアパートナー制度を変更する予定であること、及び希望者には就職支援を行うつもりであることを回答した。

X 3は、Y 7部長から、複数回、定年後も一緒にやろうとの趣旨の勧誘

を受けていると述べ、会社はこの責任をどう考えるのか追求したが、会社は、Y7部長はそのような発言はしていないと回答した。この後、組合は、団体交渉は進展をせず平行線だと述べた。

また、組合は、会社がX3を再雇用しないのであれば、X3は自己都合ではなく、会社都合で退職することに他ならず、離職票の記載は「会社都合による解雇」と記入するよう会社が指導すべきであると指摘したが、会社は、これに同意しなかった。

【甲13、甲27、審2 P14～15】

- (7) 10月17日、団体交渉において、会社は、X3の再雇用は考えておらず、今後もないと回答した。組合は、団体交渉が進展しないので、取締役など責任ある者と交渉したいと述べた。これに対し、Y6マネージャーは、自分が人事担当役員から委任を受けているので、今後役員が出席しても会社の回答は同じであるが、必要であれば組合の要望を文書で提出してほしいと述べた。

なお、ここまでの団体交渉を通して、組合が会社に対し、他社への就職をあっせんするなど、X3に就職支援を行うよう求めたことはなかった。

11月7日、組合は、会社に対し、文書をもって、それまで団体交渉に出席していなかったY8専務執行役員兼人事本部長が出席した上で、X3の再雇用問題を協議するよう求める団体交渉の申入れを行った。これに対し、同月18日、会社は、①これまでの会社側交渉担当者（Y6マネージャー）は人事担当役員の代理として出席しており、全権を委任されていること、②X3の再雇用問題については、組合と会社の見解が既に平行線となっていること、を挙げ、前回をもって団体交渉を終了する旨回答した。

【甲10、甲11、甲13、甲19、甲27、審2 P14～15、72～73】

- (8) 11月26日、支部は、当委員会に対し、①団体交渉拒否の撤回（団体交渉の再開）、②要求事項の解決（組合員X3の60歳以降の雇用継続）の2点についてあっせんを申請（20都委争第125号）し、12月7日及び21年1月20日にあっせんが行われたが、不調に終わった。

【甲12、甲19、甲27、乙12】

- (9) 11月28日、ハローワーク池袋は、X3の定年退職が「会社都合退職」に

当たるとして、同人の雇用保険の失業給付の受給資格を「一般受給」から「特定受給」に変更した。この結果、X 3の雇用保険の支給日数は、150日から240日に延長された。

【甲19、甲27】

第3 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

①ア 会社の再雇用制度は、登録型派遣であり、登録しても求人がなければ勤務できず、一年契約である点においても、65歳までの「安定した雇用」を求める高年法の趣旨に反し、同法の求める再雇用制度としての実質を欠く。

また、支部参加組合の職場15社における再雇用制度を調査したところ、再雇用基準において懲戒処分歴や主観的判断要素を考慮する企業は1社もなかった。日本経済団体連合会の実施したアンケート調査においても、懲戒処分歴を問題とする企業は24社中5社にすぎず、その5社においても、「過去3年以内における重大な処分」といったように期間と重さのいずれか又は両方で限定している。このように、他社と比較すれば、無限定に懲戒処分歴を考慮した上、「協調性」などという主観的かつ恣意的判断要素をも採用する本件再雇用制度の異常性は際立っており、高年法の趣旨に反した不当なものである。

イ 会社は、再雇用基準が社内イントラネットで周知されていたと主張するが、X 3に直接、再雇用基準を伝えなかったことについては否定していない。定年の半年前に行われた再雇用手続等の説明会においても、再雇用に要件があるとの説明はなかった。さらに、会社は、X 3にシニアパートナー登録票を交付する一方、RHCには、懲戒処分歴があるためX 3が再雇用の対象とならないことを伝えていないなど、社内に再雇用基準を周知徹底していなかった。

そもそも再雇用基準は隠されていたのであり、X 3に対しては、定年直前になって、団体交渉に向けた事務折衝の機会によりやく明らかにされた。このため、組合はもとより、X 3の上司ですら複数回にわ

たつてX3に現職の継続を勧誘するなど、周囲の誰もがX3の再雇用を疑わなかった。こうして、会社がX3に十分な援助をせず、定年直前まで再雇用への期待を持たせたことは、厚生労働省の指針に反するばかりでなく、このことにより、同人の再就職の機会が不当に奪われた。

ウ 会社は、定年後も就労する意思が明確であったにもかかわらず、X3に対して何らの就職あっせんもしなかった。申立人らの問合せに対し、東京労働局及びハローワークは、「雇用継続したい者に就職あっせんをしないのは問題である。」と回答し、X3の雇用保険の失業給付の受給資格は、「自己都合退職」から「会社都合退職」へと変更された。

これはすなわち、適切な手続をなさずに会社が再雇用を拒否したことを示すものにほかならず、社内でただ一人の組合員であるX3を会社から排除し、不利益を与えようとする不当労働行為意思の発現行為である。

エ 以上アないしウのとおり、会社の再雇用制度自体が不当であるところ、さらに、再雇用基準の存在が隠され、適切な手続もなされないという状況において、X3に再雇用基準が適用され、再雇用が拒否されたのであるが、これは、「譴責処分」と「協調性を欠く」ことを口実とした不当労働行為にほかならない。

②ア 本件の譴責処分は、そもそも無効である。なぜなら、この処分は、会社がX3を、それまで全く経験がない部門に、専門教育もせず、不当に配置転換したことに端を発し、Y2課長の異常なパワーハラスメントや同僚による監視といった組織ぐるみのいじめにより、仕事をとり上げられて放置されたX3が、パソコンが墓石に見え、夜も眠れないという精神状態に追い込まれた末にやむを得ず採った行動を会社が殊更に取り上げ、一方的に不利益に取り扱ったものであり、これを処分の対象とするなど到底許されるものではないからである。無断外出など、一部の行為が事実であるとしても、パワーハラスメントに悩んだX3が採った行動であるから、譴責処分に相当する行為と評価する

ことはできない。

イ さらに、譴責処分は、東京都労働委員会のあっせんにより解決済みである。すなわち、譴責処分は、不当配置転換問題と不可分であるところ、会社は、譴責処分によるマイナス査定分を、不当配置転換に対する解決金に上乗せした解決金を支払うことで紛争を全面的に解決したのであり、あっせんで締結した協定書において、労使双方は、譴責処分によるいかなる不利益も一切今後に残さないことを確認した。したがって、本件譴責処分を理由として再雇用を拒否することは、この協定に違反し、許されない。

ウ 仮に、上記イの協定書では、譴責処分による不利益を一切残さないとはまではいえないとしても、譴責処分の結果が雇用を断つ結果となることは到底予想できないから、あっせん手続を経て、譴責処分によるマイナス査定分を回復し、和解したという経過を踏まえるなら、譴責処分を口実に再雇用を拒否することは許されない。

エ また、譴責処分は、懲戒解雇等の重大な処分と異なり、雇用継続を前提として将来を戒める1回限りの処分である点で軽微な処分であるから、処分後に戒めを逸脱する特段の行為がない限り、譴責処分を理由に再雇用を拒むことはできない。

オ Y7部長は、かねてより、X3に対し繰り返し、「まだ決めていないのであれば、一緒にやりましょう。」などと話しており、X3を知る誰もがX3の再雇用を全く疑っていなかった。

カ 以上のように、もともと譴責処分が無効である上に、あっせんにより解決済みであり、また、こうした軽微な処分を理由に再雇用を拒否することはできないところ、周囲も再雇用を疑っていなかった状況下での再雇用拒否は、同人と組合の組合活動を著しく嫌悪し、同人を会社外に放逐する意図の下になされた不当労働行為である。

③ア X3は、協調性に欠けることを理由に再雇用を拒否されたが、「協調性」という一般的条件は、再雇用の条件が客観的・具体的でなければならないという高年法の要件を満たさない。

イ 仮に、「協調性」という条件が高年法の要件を満たすとしても、こ

うした抽象的な要件の場合、「協調性」判断の前提となる事実関係に立ち入った厳格な審査を欠くことはできないが、会社は、X3の協調性について、必要な事実関係の検討を行っていない。すなわち、X3は、16年11月頃、「みのり賞」を受賞したが、このことは、会社がX3に協調性が欠けるところはないとみていたことを示している。一方、会社がX3の協調性に欠ける点として挙げた事例は、本件譴責処分の根拠とされた事実のみであるが、これらの行為は、既に会社の秩序罰である懲戒処分の対象とされているから、改めて再雇用の条件とすることは許されない。また、会社は、不当配置転換後、X3の勤務態度が改善されたとして営業職への復職を認めており、それ以降、X3が「協調性」に関して問題があるとされたことはなかった。

ウ 上記の諸事情を踏まえた上で、殊更に「協調性に欠ける」ことを理由に挙げてX3の再雇用に拒否したところに、会社の組合活動に対する嫌悪と不当労働行為意思があらわになっている。

- ④ 不当配置転換問題で、X3は、組合に加入し、その支援を受けることで営業職に復帰できたのであるが、これは、会社始まって以来のことであり、この経過から、会社は組合に対し、著しい嫌悪感を持ったのである。このことがなければ、X3が再雇用されていたことは明らかであるから、会社が同人の再雇用に拒否したことは、不当労働行為に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

- ①ア 会社では、労使協定及び就業規則において再雇用基準を定めた上、定年後再雇用制度を導入していることから、高年法にいう継続雇用制度を導入したものであることは明らかであり、何ら高年法に反するところはない。また、労使協定の締結時期及び再雇用基準を定めた改定就業規則の施行時期は、いずれもX3の組合加入通知よりも以前である。

加えて、会社では、再雇用希望者の多くが実際に再雇用されているから、高年法の趣旨に反するという実態すらない。また、会社は、再雇用制度の運用上、X3と他の従業員を恣意的に差別したこともない。

イ 会社では、高年法改正以前から定年後再雇用制度自体は存在した。

また、18年3月には「リコーの定年再雇用制度について」という通達を、同年4月には定年後再雇用制度に関する規定を含む改定就業規則を、それぞれ社内のイントラネット上に掲示したことで、それ以降、X3を含む会社従業員は定年後再雇用制度における再雇用基準を知ることが可能となっていた。したがって、会社内で再雇用基準が周知徹底されていなかったとの主張は明らかに事実と反する。

ウ 会社は、定年退職者に対し、要望があれば他社への就職あっせんを行っている。しかし、組合は、X3を他社へ就職あっせんするよう会社に要求したことはなく、一貫して会社で継続雇用するよう求めている。

X3の離職票における退職理由については、会社は、他の定年退職者と全く同様に、「自己都合退職」とした離職票を発行している。組合から、団体交渉の場において、X3の退職理由を「会社都合退職」としてハローワークの認定を受けようと考えているので会社にも協力してほしいという話があったのに対し、会社は、事実をそのまま報告する意向であることを回答したというものである。

②ア X3の数々の企業秩序違反行為は、会社が客観的証拠及び本人や関係者からの事情聴取等に基づいて把握した、実際に存在した事実であり、本件処分は、量定及び手続においても相当であるので、本件譴責処分が有効であることは明白である。

なお、X3の配置転換は、定期異動であり、不当なものではないから、X3の行為が配置転換により正当化されることはなく、譴責処分と配置転換が一体不可分であるとの主張は失当である。

イ 本件譴責処分が、あっせんにより解決済みとの主張については、「解決済み」とは、法的にいかなる趣旨か不明であるところ、それが仮に、譴責処分の撤回等を意味するとしても、本件懲戒処分については、あっせん事項に含まれず、あっせん手続において何ら協議されていないから、会社が本件処分の撤回等をしていないことは明らかである。

なお、協定書にある「相互に相手方の不利益になる言動等を一切しない」との条項は、あくまで、「本件」に関する口外を禁止するとと

もに、それに関連する不利益な言動を禁止する趣旨にすぎず、将来、本件懲戒処分を理由にX3を定年後再雇用しないことを禁ずることまで含むものでないことは、合理的な意思解釈上明らかであり、何ら協定違反となるものではない。

ウ 会社は、あっせん手続において、本件紛争により支部の事務経費がかさんでいるとの話を受け、解決金の名目で、X3にではなく、支部に対して50万円を支払うことに合意したものであり、解決金の名目は、冬期賞与の是正分や慰謝料などに特定されていない。したがって、解決金の支払いは、譴責処分の撤回を意味しない。

エ 会社の再雇用基準の文言から、懲戒解雇に準ずる程度の懲戒処分が必要であると解すべき理由は見いだせない。譴責処分といえども懲戒処分としてなされている以上、決して軽微な処分ではない。また、会社は、X3に限らず、懲戒処分を受けた従業員を再雇用したこともない。

オ Y7部長は、X3に対し、再雇用を前提とした誘いなど一切していない。

③ア X3は、入社後、定年退職するまでの間、協調性を欠く言動が多々みられ、その結果、職場秩序を混乱させ、あるいは他の従業員との信頼関係を構築することができなかった。X3が協調性を欠くことの事情を摘示すればきりが無いが、本件懲戒処分を通知した同日、会社が同人に交付した改善指導書に記載された事情がその一例である。

イ なお、X3が「みのり賞」を受賞した事実も、同賞の趣旨、受賞者数（当該年度の総受賞者994名）等に鑑みれば、同人に協調性があったことの根拠とはなり得ない。

④ 会社がX3を定年後に再雇用しなかったのは、同人が共通基準を満たしていなかったためである。そして、（ア）定年後再雇用制度における再雇用基準を定めた改定就業規則の施行時期及び労使協定の締結時期はいずれもX3の組合加入通知時期よりも以前であること、（イ）本件譴責処分の通知時期もX3の組合加入通知時期よりも以前であること、（ウ）会社は、共通の再雇用基準のうち①ないし③の基準を満たさない

者については裁量の余地なく再雇用しない運用を行っていることから、X3を再雇用しなかったのは、同人が組合員であることを理由とするものではなく、組合を弱体化させる意図などがなかったことは明らかである。

2 当委員会の判断

(1) 会社の再雇用制度とX3の再雇用拒否について

① 再雇用基準とX3への適用について

ア 会社には、従前より定年後再雇用制度が存在したが、18年4月1日の高年法の施行に合わせて再雇用基準を改定することとし、17年12月22日、過半数代表者との間で、再雇用制度の適用対象者を選定する基準に関する労使協定を締結し、18年4月1日付けで就業規則も改定した(第2.7(2))。再雇用者の4つの職種(「呼称」)に共通する再雇用基準(「共通基準」)は、「①定年前の三年間の出勤率が平均で95パーセント以上あること、②業務を遂行する上で支障がない健康状態であると会社産業医が判断すること、③就業規則の『懲戒事由および区分』の各号に定められている行為によって懲戒処分を受けていないこと、あるいは服務規律違反を繰り返していないこと、④組織活動を円滑に遂行することができる協調性があること」であった(第2.7(1))。

イ 高年法第9条第1項は、65歳未満の定年制を定めている使用者に対し、65歳までの安定雇用を確保するために、定年の引上げ、継続雇用制度の導入、又は定年の定め廃止のいずれかの措置を採ることを義務付けている。そのうち、継続雇用制度は「可能な限り希望者全員を対象とする制度とすることを検討すること」とされている(高年齢者等職業安定対策基本方針、平成21年4月1日厚生労働省告示第252号)が、高年法第9条第2項において、各企業の実情に応じて労使の合意による柔軟な対応を採ることが認められている。すなわち、事業主は、労働者の過半数で組織する労働組合、又はそれがいないとき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、継続雇用制度導入措置を講じたものとみなされている。

ウ 申立人らは、会社の再雇用制度が高年法の趣旨に反する不当なものであり、X3に再雇用基準を適用して再雇用を拒否したことは不当労働行為に当たる旨主張する。そこで、再雇用基準についてみると、なるほど申立人らが指摘するとおり、懲戒処分歴に期間の制限がないことや協調性といった主観的な評価項目を含んでいることは、恣意的で差別的な運用になるおそれがないわけではない。しかし、仮に、再雇用基準が申立人らの主張するような疑義を含むものであったとしても、X3が懲戒処分としての譴責処分を受けたのは、17年11月21日であり（第2. 3(8)）、同人の組合加入が会社に通知されたのは、18年5月24日である（第2. 5(1)）ところ、会社の再雇用基準（共通基準）は、17年12月22日に労使協定によって決定されていた（第2. 7(2)）のであるから、同人が組合員であることを理由に不利益になるように会社が再雇用基準を定めたということとはできない。

エ X3が譴責処分を受けたのは、上記のとおり、同人の組合加入が会社に通知された日より半年以上前であるから、譴責処分自体が不当労働行為に当たらないことは明らかである。

そして、X3が20年8月3日の定年退職後、再雇用されなかったのは、再雇用基準では少なくとも懲戒処分を受けていないことが要件となっていたのに対し、同人は17年11月に譴責処分を受けていたことによるものである。また、会社が懲戒処分歴のある従業員を再雇用した例はない（第2. 7(1)）。

したがって、他に特段の事情がない限り、X3が再雇用されなかったことをもって、組合員であることを理由に差別した不当労働行為であると認めることはできない。

② 再雇用基準のX3への周知について

ア 再雇用基準の策定当時、同基準が会社からX3に直接伝達されたとの疎明はない。しかし、会社は、X3の組合加入が会社に通知された18年5月24日（第2. 5(1)）より前の同年3月10日に、再雇用基準について説明する「通達」を社内イントラネットに掲示し、4月1日に

は、再雇用基準を記載した改定就業規則をイントラネットの掲示板に掲示している（第2.7(2)）から、この時点で、再雇用基準がX3に直接伝達されなかったとしても、組合員であることによる差別とはいえない。

イ そして、会社では、イントラネットは、会社従業員であれば誰でも閲覧でき、人事、福利厚生、広報等の情報が掲載され、会社から従業員への情報伝達手段として広く用いられ、イントラネット導入時には、掲示板を毎日チェックするよう会社が従業員を指導していたのであるから（第2.7(2)）、再雇用基準が従業員から隠されていたと認めることはできない。

ウ また、会社では、就業規則の改定なども、イントラネットの掲示板で告知している（第2.7(2)）ところ、X3自身、18年1月頃には、イントラネットで就業規則を検索し、少なくとも懲戒処分に伴う始末書の提出拒否に関係する条項の検討を行っている（第2.4(2)）ことからすると、X3にとって、イントラネットからの情報取得が技術的に困難であったともいえない。そして、X3は、「通達」が掲示された当時、イントラネットの掲示板に各種通達等が掲示されることを了知しており、営業職で外出が多かったため、特に会社情報の受領には遺漏がないように努めていたのであるから（第2.7(2)）、定年が間近であったX3が、定年退職後に行われた団体交渉で会社が説明するまで再雇用基準の存在に気づかなかったというのは極めて不自然である。しかし、仮に、そうであったとしても、X3の組合加入後に、会社がX3以外の従業員に再雇用基準を直接伝達したとの疎明はないから、会社の再雇用基準の周知の方法が組合員に差別的なものであったとはいえない。

なお、会社がRHCにX3の懲戒処分歴を伝えていなかった（第2.8(2)）ことについては、一般的に懲戒処分歴が他人に知られたいくない情報であることは明らかであるから、子会社（第2.7(2)）とはいえ、別法人であるRHCに従業員の懲戒処分歴を伝えないというのは、個人情報取り扱いに配慮した結果であることが容易に推測できるので、

このことをもって再雇用基準の周知が不徹底であったとはいえない。

③ 就職あっせんについて

20年7月24日に、組合が会社に「要求書」を提出して以降、団体交渉において、組合は一貫して会社におけるX3の再雇用を要求しており、他社への就職あっせんを求めたことはなく（第2.8(3)(5)(7)）、9月18日の団体交渉で、会社が、希望者には就職支援を行うつもりであることを述べたことに対しても、これに応ずる様子は示していない（第2.8(6)）。このような経緯からすると、結果的に会社がX3の就職あっせんをしなかったとしても、適切な手続をなさずに再雇用を拒否したとまではいえず、社内でただ一人の組合員であるX3を会社から排除し、不利益を与えようとする不当労働行為意思の発現行為であるともいえない。

④ 小括

以上のとおりであって、X3が少なくとも譴責処分歴があることを理由に再雇用されなかったことが、不当労働行為に当たると認めることはできない。

(2) 譴責処分の無効又はあっせんによる解決済みとの主張について

本件譴責処分が明らかに無効であり、あるいは既にあっせんにより解決済みであって譴責処分の効力が失われているなどの特段の事情がある場合には、その他の状況と併せてみて、不当労働行為に当たり得ることも考えられるので、申立人らの主張に沿って、以下検討する。

① 譴責処分が無効であることを知った上で再雇用拒否の口実としたとの主張について

前記第2.3「譴責処分に至る経緯」及び第2.4「譴責処分に対するX3の対応」において認定した諸事実を総合すると、会社が、X3の行為は就業規則に違反し、譴責処分の対象になると判断したことには相応の理由があるということができ、譴責処分が明らかに無効であって、会社もそれを認識していたものと認めることはできない。

したがって、会社が、譴責処分が無効であることを知った上で、同処分を再雇用拒否の口実としたとする申立人らの主張は、採用することができない。

② 譴責処分があっせんにより解決済みであるとの主張について

ア 18年11月ないし12月に行われたあっせんの状況をみると、あっせん事項は、「組合員X3 に関する要求内容（別紙「要求書」参照）の項目②・③の金額」であり、「要求書」とあるのは、18年5月24日付組合「要求書」である（第2. 6(2)）から、具体的なあっせん事項は、②「賞与及び手当減額補填要求」及び③「慰謝料要求」（第2. 5(2)）であったことが認められる。

イ 支部は、あっせん事項について、「②・③の金額について、労使の自主交渉で合意に至らないため」とも記している（第2. 6(2)）。

そこで、あっせんに先立つ団体交渉の状況をみると、当初、会社は、組合の要求事項3点（①営業職復帰要求、②賞与及び手当減額補填要求、③慰謝料要求）全てについて拒否していたが、7月28日の団体交渉以降、要求事項①（営業職復帰要求）については、譲歩の姿勢をみせ、X3の業務態度が改善されたとして、9月26日の団体交渉において、同人の営業職への配置転換の内示を組合に伝えている（第2. 5(2)(3)(6)）。

また、7月21日の団体交渉において、会社が、譴責処分の撤回を要求事項とするか否か確認したところ、組合は、処分について納得できないとしつつも、要求事項とはしないと回答している（第2. 5(5)）。

そして、X3が営業職復帰を果たした10月1日以降の団体交渉において、ようやく解決金を議題とする交渉が行われたが、会社の提案した30万円では妥結に至らず、当委員会にあっせん申請されたという経緯が認められる（第2. 5(6)、同6(1)）。

ウ 以上の経緯からすると、団体交渉における組合の要求の主眼は、配置転換問題の解決にあり、金銭要求もこれに付随するものとみるほかになく、「譴責処分問題の解決」とそれに関する金銭要求は含まれていないと解さざるを得ない。そして、あっせん事項は、団体交渉における要求事項中の未解決部分であったのだから、これにも「譴責処分問題の解決」に関する事項は含まれていないと考えるのが自然である。

エ もっとも、あっせんにおいては、申請時のあっせん事項を超えて調

整が行われ、協定が締結されることもある。しかし、本件において、支部が、あっせん開始後、「譴責処分問題の解決」をあっせん事項に追加し、協議がなされたとの事実は認められない（第2. 6(3)）。

この点に関し、支部が、あっせん員に対し、賞与及び手当減額補填要求の金額70万円の内訳について、配置転換に伴う営業手当の削減分が約26万円、夏季賞与減額分が約20万円、冬期賞与減額分が約30万円であり、これらの合計額の端数を切り捨てた金額であることを説明した事実が認められる（第2. 6(3)）。そして、申立人らは、賞与の減額が譴責処分に基づくものであることは明らかなので、この内訳の提示により、会社が解決金として営業手当削減分以上の金額を支払えば、譴責処分による賞与の減額を補填したこととなり、ひいては、譴責処分の撤回を認めたことになることが明白となっていたのだから、「譴責処分問題の解決」は、あっせん事項に含まれていたと主張する。

しかし、X3の譴責処分には、他の処分が付加されていなかったものであるから（第2. 3(8)）、そもそも懲戒処分に基づく賞与の減額はなし得ないとも解されるどころ、会社は、X3の賞与は妥当な金額であるとして「減額」とは認めておらず（第2. 5(5)）、当時、組合と会社との間で賞与の減額は譴責処分に基づくものであることが確認されていたとの疎明もないから、X3の賞与の減額が譴責処分に基づくものであることが明らかであったとまでいうことはできない。したがって、仮に、賞与要求額の内訳が会社に伝達されていたとしても、支部が金額の内訳をあっせん員に提示したことをもって、「譴責処分の解決」があっせん事項となり、会社が解決金の金額を検討する前提となっていたと解するのは困難である。

また、協定書においても、会社による50万円の支払いについては、「会社は、支部に対し、本件解決金として金50万円を19年1月10日までに、支部の指定する金融口座に振り込んで支払う」（第2. 6(3)）とのみ記載され、50万円の内訳の記載はないから、協定書の文言上からも、譴責処分によるマイナス査定分を、不当配転に対する解決金に上乗せして支払ったものと解することはできない。したがって、会社

が配置転換による手当減額分を上回る金額の支払いに応じたとしても、それが直ちに懲戒処分の非を認めてこれを撤回したことを意味するとの見解は採り得ない。

オ 以上のとおり、当委員会のあっせんにおいては、X 3 の配置転換問題に関する金銭要求についてあっせんが行われ、同問題に係る解決金が支払われたとみるほかなく、譴責処分問題については、あっせんの内容に含まれていなかったと解するのが相当である。

カ なお、申立人らは、譴責処分は、配置転換問題と不可分であるとも主張する。これは、あっせんで配置転換問題が解決したことにより、これと不可分の関係にある譴責処分問題も同時に解決したとの趣旨の主張と解される。

しかし、本件譴責処分は、X 3 の言動、無断外出、職場ルール違反、業務指示違反等を理由とする処分であり（第 2. 3 (8)）、配置転換を直接的な理由や原因とする処分ではない。仮に、配置転換を契機に上司や同僚との間で不和が生じ、その結果、X 3 が上記の行為に及んだものであるとしても、例えば、勤務時間外に相談者と会うなどすれば無断外出は避けられたのであり、他に採り得る手段が全くないわけではなく、配置転換があれば上記の行為に及ぶことが必然であるとまではいえないから、本件譴責処分は、配置転換と不可分とまではいえず、上記主張は、採用することができない。

キ 申立人らは、協定書において、労使双方が、譴責処分による如何なる不利益も一切今後に残さないことを確認したから、譴責処分を理由として再雇用を拒否することは、協定に違反し許されないとも主張する。

そこで、協定書の該当箇所の全文をみると、「支部及びX 3 と会社は、相互に相手方の不利益となるような言動等を行わないとともに、本件について第三者に対し、一切開示・公表しない。」というものである（第 2. 6 (3)）。このような条項は、あっせんの対象となった紛争についての再発防止と労使関係の早期安定を目的として、当委員会においてしばしば協定に盛り込まれる一般的な条項である。そして、

協定書の一般的な条項だけが、将来にわたるあらゆる労使関係を規律する意図で盛り込まれたとみるには無理があり、「相手方の不利益となるような言動等」の内容もおのずと「本件」に限られると考えられるところ、「本件」に譴責処分が含まれないことは、前記判断（オ）のとおりであるから、申立人らの上記主張は、採用することができない。

ク 以上の事情を総合すると、譴責処分が当委員会のあっせんにより解決済みであり、譴責処分が撤回されたものと認めることは困難であるから、このことを前提とした不当労働行為も成り立ち得ない。

③ その余の主張について

ア 申立人らは、（i）譴責処分の結果が雇用を断つ結果となることは到底予想できないから、あっせん手続を経て、譴責処分によるマイナス査定分を回復して和解したという経過を踏まえるなら、譴責処分を口実に再雇用を拒否することは許されず、（ii）譴責処分は、懲戒解雇等の重大な処分と異なり、雇用継続を前提として将来を戒める1回限りの軽微な処分であるから、譴責処分を理由に再雇用を拒むことはできず、（iii）Y7部長の発言からして、X3を知る誰もがX3の再雇用を疑っていない状況にあったことを理由に、会社がX3を再雇用しなかったのは、X3と組合の組合活動を著しく嫌悪し、同人を会社外に放逐する意図の下になされた不当労働行為であるとも主張する。

イ しかし、懲戒処分歴のある従業員を再雇用しないとの基準を含む就業規則は、X3の組合加入以前からイントラネットで公表され、しかも就業規則への再雇用基準の登載は、「通達」により事前に注意喚起がなされていたのであり、会社は従業員のイントラネット閲覧を制限していない（第2.7(2)）から、譴責処分の結果、再雇用されないことが到底予想できないことであつたとまではいえない。また、あっせん手続により譴責処分によるマイナス査定分を回復したとは認められないことは、前記判断（②エ）のとおりであるから、上記（アi）の主張は、採用し得ない。

また、会社における懲戒制度では、譴責処分より軽度の処分として

「戒告処分」が定められ、譴責処分の次に重い処分は「諭旨解雇」であること（第2. 3(8)）に照らすと、譴責処分が軽微な処分であるとはいえず、雇用継続を前提としない諭旨解雇以上の重い処分を受けた者は、そもそも解雇の時点で再雇用の機会が失われるのだから、解雇以上の処分歴を再雇用拒否の理由とすることには意味がなく、上記(アii)の主張は、採用し得ない。

なお、懲戒処分歴が再雇用の可否に関わる場合、個人の懲戒処分歴を広く社内に公表しているような場合はともかく、周囲の者が再雇用を疑わない状況にあることはむしろ当然であるから、上記(アiii)の主張は、採用し得ない。

ウ 以上のとおり、申立人らの主張は、いずれも採り得ず、会社がX3と組合の組合活動を著しく嫌悪していた等と認めることはできない。

(3) 協調性に欠けることを理由とする再雇用拒否について

① 会社は、X3を再雇用しない理由として、懲戒処分歴があること（共通基準③不適合）と並んで協調性がないこと（共通基準④不適合）を挙げている（第2. 8(5)）。これに対し、申立人らは、そもそも「協調性」という一般的条件は、再雇用の条件が客観的・具体的でなければならないという高年法の要件を満たさないと主張する。確かに、高年法の趣旨からすると、より具体的な基準が定められることが望ましいと考えられるが、当該基準に関する労使協定が締結されたのが17年12月22日であり、18年5月24日のX3の組合加入通知より前であること（第2. 5(1)・7(2)）に照らせば、少なくとも組合員を差別する意図の下にあえて「協調性」の基準を設けたとはいえないから、不当労働行為意思の表出であるとは認められない。

② そして、17年4月1日以降約半年間における、上司や同僚に対して大声を出して作為を迫る、業務と関係のない外出を繰り返す（第2. 3(1)(3)(5)）といった言動からすると、少なくとも当時のX3に「組織活動を円滑に遂行することができる協調性」（第2. 7(1)）に欠けると評価されてもやむを得ない面があったことは否めないから、会社が、X3の協調性について、必要な事実関係の検討を全く行わずに協調性

がないと決め付けたとはいえない。

- ③ もっとも、X 3 は、16年11月頃、「みのり賞」の中の「努力賞」を受賞している（第2. 2(1)）。この賞がグループ受賞であったことを勘案したとしても、「努力賞」は、入社以来一つのセクションでこつこつと努力を積み重ね、着実な業績をあげるなど、日頃、各職場において自分に課せられた役割を誠心誠意果たし、縁の下の力持ちとなるような努力を絶えず積み重ね、周囲に好影響を与えた人又はグループに贈られる賞とされている（第2. 2(1)）ことからすると、配置転換以前のX 3におよそ協調性がなかったとまではいえない。

また、定年退職時の職場では、直属の上司であるY 7部長（第2. 8(1)）が、X 3の再雇用を前提とした事業計画案を本部に提出したと述べていること（第2. 8(2)）から、同部長は、協調性の問題を含め、X 3の再雇用には特段の問題はないと考えていたとも推測できるところ、この時点におけるX 3の協調性を欠く具体的な行為についての疎明はない。

そうすると、X 3の協調性を欠く言動は、17年4月の配置転換後の一時的なものであったとも考えられ、このような場合も、「協調性がない（共通基準④不適合）」といい得るかについては、にわかに断じ難いところである。

- ④ しかし、仮に、X 3の協調性に問題がなく、共通基準④を満たすとしても、懲戒処分歴により、同人が共通基準③を満たさないことには変わりはなく、譴責処分歴を理由とする再雇用拒否が不当労働行為に当たらないことは、前記判断（2(1)）のとおりである。すなわち、協調性についての判断の如何にかかわらず、X 3は再雇用されないのであり、この結論は共通基準③の適用の結果であって、同人の組合所属や組合活動の故とはいえない。したがって、X 3に協調性がないとの会社の判断に疑義があったとしても、本件再雇用の判断に影響を与えないから、不当労働行為意思の発現とは認め難い。

- ⑤ なお、申立人らは、会社がX 3の協調性に欠ける点として挙げた事例は、専ら本件譴責処分の根拠とされた事実のみであるが、これらの

行為は、既に懲戒処分の対象とされているから、これを改めて再雇用の条件とすることは許されないとも主張する。

確かに、再雇用されないことは、当該従業員にとって非常に厳しい会社の決定であるといえるが、会社の再雇用基準によれば、体調が勤務に耐えない者も再雇用されない（第2. 7(1)）のであるから、申立人らの上記主張の帰着するところ、すなわち、譴責処分により再雇用されないことが厳しい基準の適用であり、いわば二重の処罰として不当であると考えることには無理がある。したがって、申立人らの上記主張は、採用することができない。

(4) 営業職復帰の経緯と再雇用拒否について

申立人らは、X3は配置転換問題で組合に加入し、その支援を受けることで営業職に復帰できたが、その経過から、会社は組合に対し著しい嫌悪感を持ったため、再雇用を拒否したもので、不当労働行為に当たる旨主張する。

しかしながら、X3が再雇用されなかったのは、共通基準③及び④を満たしていなかったことが理由とされたことは明らかであり、会社において共通基準③の懲戒処分を受けた者が再雇用された例はないこと（第2. 7(1)）に照らしても、同人が再雇用されなかったのが組合員であることを理由とするものとは認め難く、申立人らの上記主張は理由がない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、本件申立てに係る事実は、いずれも労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成22年12月7日

東京都労働委員会

会 長 永 井 紀 昭