

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合

同 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合西日本合同
 分会連合会

再審査被申立人 エクソンモービル有限会社

上記当事者間の中労委平成15年（不再）第49号事件（初審広島県労委平成12年（不）第7号事件）について、当委員会は、平成23年11月2日第137回第三部会において、部会長公益委員都築弘、公益委員岩村正彦、同坂東規子、同春日偉知郎、同鎌田耕一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- I 1 初審命令主文第2項を次のとおり変更する。
- 2 同主文第2項中、平成11年1月1日付けの定年退職者再雇用制度の廃止に関する再審査申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合と再審査被申立人エクソンモービル有限会社との団体交渉が労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否に当たるとの申立て及び再審査被申立人エクソンモービル有限会社が再審査申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合西日本合同分会連合会に対して、定年退職者再雇用制度に関する団

団体交渉申入れを行わずに同制度を廃止したことが同号の団体交渉拒否に当たるとの救済申立てをいずれも却下し、再審査申立人らのその余の救済申立てをいずれも棄却する。

II 本件再審査申立てを棄却する。

III 初審命令主文第1項を「定年退職者再雇用制度を廃止したことが労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに当たるとの救済申立てを却下する。」と訂正する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、再審査申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合（以下「ス労自主」又は「本部」という。）、同西日本合同分会連合会（以下「分会連」といい、「ス労自主」と「分会連」を併せて「組合ら」という。）及び X1（以下「X1」という。）が連名で、(1)平成11年1月1日付け（以下「平成」の元号は省略する。）の定年退職者再雇用制度（以下「本件再雇用制度」という。）の廃止に関する再審査被申立人エクソンモービル有限会社（以下「会社」又は「本社」という。）と本部との団体交渉（以下「本部団交」という。なお、団体交渉を以下「団交」という。）における会社の対応が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号の団交拒否に当たり、また、(2)①会社が X1 の所属する分会連に対して、同制度の廃止に関する団交申入れを行わずに同制度を廃止したこと、及び②12年1月31日付けで定年退職する X1 の再雇用要求に関する分会連から

の団交申入れに会社が応じなかったことがそれぞれ同号の団交拒否に当たり、さらに、(3)①会社が同制度を廃止したこと、② X1 を再雇用しなかったことがそれぞれ同条第1号に当たるとして、同年11月6日に、広島県労働委員会（本件初審時は広島県地方労働委員会。以下、名称変更の前後を通じ「広島県労委」という。）に対して、救済を申し立てた事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、本件再雇用制度廃止の件に関する本部との団交を拒否してはならない。
- (2) 会社は、本部及び分会連と協議し、合意に至るまで同制度を維持しなければならない。
- (3) 会社は、X1 を12年2月1日付けで広島油槽所に再雇用しなければならない。
- (4) ポスト・ノーティス及び同内容を掲載した社内報の配付（全従業員、関係会社、下請関連企業、関係代理人）

3 初審命令等

初審広島県労委は、15年9月12日付けで、組合ら及び X1 の救済申立てのうち、上記1(3)①について申立期間を徒過したとして却下し、その余の申立てを棄却することを決定し、同月20日及び24日に組合ら及び X1 に、同月22日に会社に、それぞれ初審命令書を交付した。

4 再審査申立て等

組合ら及び X1 は、15年9月30日、これを不服として、初審命令の取消し及び上記2のとおり救済を求めて再審査を申し立てた。

なお、X1 は、再審査係属中の22年8月20日、本件再審査申立てを取り下げた。

5 本件の争点

(1) 争点 1

本件再雇用制度の廃止に関する本部団交における会社の対応が、労組法第7条第2号に当たるか。

(2) 争点 2

会社が、①分会連に対して同制度の廃止に関する団交申入れを行わずに同制度を廃止したこと、② X1 の再雇用要求に関する分会連からの団交申入れに応じなかったことが、労組法第7条第2号に当たるか。

(3) 争点 3

会社が、①同制度を廃止したこと、② X1 を再雇用しなかったことが、労組法第7条第1号に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 本部団交についての労組法第7条2号の成否（争点1）

(1) 組合らの主張

ア 本件再雇用制度は、5年7月20日の本部団交において、本部が協定化については今後とも交渉することを条件に同制度の導入を了解すると表明し、同旨を記載した「モバイル定年退職者再雇用制度に対する組合見解」（甲2）を会社に提出したことをもって、本部と会社との間で事実上の労働協約として成立した。したがって、会社が同制度を廃止するに当たっては、本部団交で協議し、合意を得なければならない。また、同制度は、定年退職者の再雇用を制度化するもので重大な労働条件のひとつであるから、その廃止は義務的団交事項であり、会社の主張するようなポリシー事項ではないので、本部団交事項である。

イ しかるに、会社は、本部と誠実に協議せず一方的に同制度を廃止したのは不誠実な団交拒否に当たる。また、会社は、時間をかけ、資料を示して説明しても、端から変更あるいは撤回する考えがなく、同制度を廃止するという結論を押し付けたものであるから、不誠実な団交拒否に当たる。

(2) 会社の主張

ア 労働協約とは、労組法の規定に基づき、労使の合意を书面化したものをいうのであるから、事実上労働協約が成立したという法的主張は成り立たない。

イ 本件再雇用制度は定年延長とは異なり、定年退職者が希望したときに会社の判断により新たに採用する制度であり、定年前の雇用と異なる法的性格を有し、実態も別個の運用がされていたから、同制度の廃止は義務的団交事項に当たらない。また、会社には、労使交渉のルールとしてポリシー事項に関する定めがあるところ、本部と会社間には同制度をポリシー事項と同様に取り扱うとの共通認識が得られていた。ポリシー事項として取り扱う制度の導入及び改廃については、団交の機会に労働組合に説明し、あるいは労働組合から改定要求を受けて話し合うが、決定は会社が行い、労働組合の合意がなくても実施できるものである。

ウ 仮に義務的団交事項であるとしても、同制度の廃止は経営上の必要により行ったものであり、手続的にも併存する多数組合であるモービル石油労働組合（以下「モ労」という。）及びスタンダード・ヴァキューム石油労働組合（以下「ス労」という。）は了解しており、ス労自主との間でも本部に同制度の廃止を事前に通知し、その後、計7回の本

部団交において廃止の必要性について十分に説明し、また、質疑に対し具体的回答を行うなど本部の理解を得るべく最大限の努力を尽くした。したがって、労組法第7条第2号の団交拒否に当たらない。

2 分会連団交についての労組法第7条第2号の成否（争点2）

(1) 組合らの主張

ア 争点2の①について

分会連は、本部の下部組織ではあるが、独自の組合規約をもつ単位組合であるから、所属する X1 の労働条件の改悪に係る本件再雇用制度廃止については、会社から分会連との団交（以下「分会連団交」という。）を申し入れるべきである。しかるに、会社が同制度の廃止に関して分会連に団交の申入れを行わず、同制度を一方的に廃止したことは分会連に対する労組法第7条第2号の団交拒否に当たる。

イ 争点2の②について

X1 の再雇用要求に関する分会連からの団交申入れに会社が応じなかったことは同号の団交拒否に当たるのに、初審命令は、分会連が団交申入れを行わなかったことから上記主張を採用できないとする。しかしながら、会社が本件再雇用制度を廃止しようとする以上、会社から同制度の廃止の提案を行い分会連に団交の申入れを行うべきであり、初審命令はこの点を看過している。

(2) 会社の主張

ア 争点2の①について

本件再雇用制度廃止は義務的団交事項に当たらないが、仮に義務的団交事項に当たるとしても、同制度は全社的に適用されるもので、その内容及び性質上分会連限りの事項ではなく、また、会社は、本部に

同制度廃止を通知し、本部団交が行われているから、分会連団交は二重交渉を強いられることになるので、分会連との協議義務はない。

また、数名しかいない分会連の組合員のうち、X2（以下「X2」という。）が本部の中央執行委員として本部団交に出席若しくは事前又は事後に確認、関与することにより、分会連の意見や考え方は十分に会社に伝わり、また、会社も施策や考え方を伝えることができるので、その意味では、本部と分会連とはほぼ同一であり、重ねて分会連団交を行う必要はない。

イ 争点2の②について

分会連は、上記のような本部と分会連との関係もあり、会社に対しX1の再雇用要求に関する団交申入れをしていない。

3 本件再雇用制度を廃止したこと及びX1を再雇用しなかったことについての労組法第7条第1号の成否（争点3）

(1) 組合らの主張

ア 会社は、ス労自主を敵視した管理職に対して再雇用し又は再雇用停止一時金を支給しながら、X2が11年2月28日付けで定年退職すること及びX1が12年1月31日付けで定年退職することを知った上で、まずX2の退職直前の11年1月1日付けをもって本件再雇用制度を廃止して同人を再雇用せず、引き続き定年を迎えるX1を再雇用しなかった。このことは、X1がス労自主組合員であることを理由とした不利益取扱いの不当労働行為に当たる。

イ 会社の財務状況は良好であり、同制度を廃止しなければならない合理的理由はなく、また、本部は廃止に合意していないので、会社は同制度を維持しなければならない。

初審命令は、この点について、「申立人らの本件再雇用制度を維持しなければならないとの救済申立ては、同制度が廃止された11年1月1日から1年以上経過した12年11月6日に行われているので、申立期間を徒過したものとして却下する。」と判断するが、本部は同制度の廃止の効力が11年1月1日以降定年退職を迎える全ての労働者及びものと考えて団交を行い、救済申立てを行っているから「継続する行為」に該当し、申立期間を徒過したことにはならない。

ウ 会社は、同制度廃止の渦中において、「定年退職者及び早期退職者のなかにはアルバイトなどの呼称で会社に雇用された者がいた」（初審命令11頁）との重要な事実を隠蔽していた。これは労働条件の改悪であって不利益となるので、本部と協議し合意を得る必要がある。上記会社の態度は不誠実である。しかるに、初審命令はこの点に関する判断を欠落している。

(2) 会社の主張

ア 本件再雇用制度の廃止には合理的理由があり、併存する労働組合も了承していて会社に不当労働行為意思はない。また、会社は、会計年度を1月から12月までとしていたので、それに合わせて1月1日を同制度の廃止期日としたもので合理性がある。組合らのいう管理職は、それぞれ同制度実施時における再雇用制度停止一時金の支給を受けた退職者であり、本件再雇用制度廃止後に定年退職者となった者の中で同制度により再雇用された者はおらず、この中にはモ労の組合員も含まれている。

イ 確かに、同制度廃止後(特に12年以降)14年までの間に、約20ないし30人の元社員がアルバイトとして雇用されていたが、これは

早期退職者制度によって200人以上が退職した結果、一時的ないし臨時的に労働者不足が生じたため、各事業ラインの判断で3ないし6か月の短期契約で専門的知識を有する元社員を雇用したにすぎない。このようなアルバイトによる一時的な労働力の補充は従来から行われてきたものであり、本件再雇用制度を適用したものではない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を置き、各種石油製品及び関連製品の販売等を業とする有限会社である。

なお、会社は、モービル石油株式会社と称していたが、12年2月1日に有限会社に組織変更（以下、組織変更の前後を通じ「モービル石油」という。）し、同年7月1日にはエッソ石油有限会社（エッソ石油株式会社から有限会社に組織変更したもの。以下、組織変更の前後を通じ「エッソ石油」という。）外3社との業務統合を経て、本件初審申立時（12年11月6日）に至っていたが、その後、14年6月1日にエッソ石油外2社と合併（エッソ石油を存続会社とする。）し、現在の会社となり、同日現在の従業員は約1,000名であった。

【審査の全趣旨】

- (2) ス労自主は、会社（モービル石油及びエッソ石油）の従業員等（退職者及び被解雇者を含む。）によって、昭和57年9月25日に結成された労働組合であり、肩書地に事務所を置いている。

ス労自主の組合員は、本件初審申立時（12年11月6日）は29名（うちモービル石油関係者は6名で、従業員籍を有する者は3名）で、

本件再審査結審時（22年11月8日）は29名（うちモバイル石油関係者は6名で、従業員籍を有する者は1名）であった。

【審査の全趣旨】

- (3) 分会連は、ス労自主の下部組織として4年9月20日に結成された独自の組合規約、意思決定機関及び執行機関を有する労働組合であり、肩書地に事務所を置いている。

分会連の組合員は、本件初審申立時（12年11月6日）6名（うちモバイル石油関係者は3名で、従業員籍を有する者はいない。）で、本件再審査結審時（22年11月8日）も同様であった。

【審査の全趣旨】

- (4) X1 は、昭和40年8月に会社の熊本油槽所から広島油槽所に転勤して以降、12年1月31日に定年退職するまでの間、同油槽所において、受注・配送・在庫管理業務（会社においては「オペレーター」と呼称されている。）に従事していた。同人は、ス労自主及び分会連の組合員であり、また、分会連において、4年9月（結成時）から三役である副執行委員長を勤めていた。

なお、分会連において、同月から三役である執行委員長、副執行委員長、書記長を歴任していた X2 は、本部においては、昭和58年から中央執行委員（5年からは三役である中央執行副委員長）の任にあつて、本部団交メンバーとして本部団交に出席しており、出席しなかった場合でも、本部の執行委員会において事後に本部団交の内容及び本部の意見や考え方を聞知しており、また、分会連の副執行委員長である X1 は、本部三役（X2 を含む。）からの直接の電話連絡で、また本部が発行する「団交速報」により、本部団交の事実経過等を聞知していた。

【乙19-2の17頁、乙21-2の6頁、乙62の4・9・13頁、甲123、
再審査第1回審問X111頁、審査の全趣旨】

- (5) 本件初審申立時（12年11月6日）の会社（モービル石油）には、ス労自主のほかに併存する労働組合として、ス労及び昭和49年にス労からの脱退者等により結成されたモ労があった。なお、モ労は、上記(1)の会社の組織変更に伴い、13年10月1日付けでエッソ石油の従業員で組織されていたエッソ石油労働組合と合同（組織統合）してエクソンモービル労働組合（以下「エクソンモービル労」という。）を結成した。合併により会社となって半年後の14年10月1日現在（本件初審係属中）において、ス労の組合員は約40名、エクソンモービル労は約350名であった。

ちなみに、エクソンモービル労は、16年10月1日付け（本件再審査係属中）でエクソンモービルグループ企業内の他の労働組合とともにエクソンモービルグループ労働組合を結成している。

【審査の全趣旨】

- (6) ス労自主は、次の経緯で結成された。

昭和51年4月、ス労組合員5名が、争議行為時の暴行及び傷害の容疑で逮捕され、同年5月に起訴された。エッソ石油は、同年6月、上記5名のうち4名を懲戒解雇した。同56年6月22日、上記起訴された5名のうち2名を無罪とし、3名を罰金刑に処する旨の判決が言い渡された。同判決について、ス労内部において控訴しないことを主張するス労本部とこれに反対するグループが対立し、同57年8月開催の定期全国大会時点でス労は事実上分裂状態となり、ス労本部の方針に反対するグループのメンバーが所属していたス労モービル大阪支店支部、エッソ

大阪支部等の組合員が中心となって、同年9月25日にス労自主が結成された。

【審査の全趣旨】

2 本件再雇用制度の導入と一時停止

(1) 本件再雇用制度の導入

ア 5年3月5日、会社は、本件再雇用制度を導入する旨を記載した文書を全従業員に配付し、同時にそれと同内容の文書をス労自主の本部及び併存する労働組合に送付した。

同制度は、正規従業員が満60歳に達し定年退職（退職日は60歳の誕生日の属する月の末日）した場合で、再雇用を希望する者のうち会社が不相当と判断した者（①心身の障害により勤務に耐えることができない者、②定年前の勤務状況が著しく劣る者）を除いて定年退職日の翌日から再雇用する制度であって、同制度が適用された場合の勤務地及び担当業務、再雇用期間並びに報酬は、概要下記(ア)ないし(ウ)のとおりであった。

(ア) 勤務地及び担当業務

原則として定年退職日の直前の職位を離れ、定年退職日直前の勤務地で同日直前の直属上司の命ずる業務に従事する。

(イ) 再雇用期間（以下のとおり、段階的に延長する。）

- ① 5年4月以降6年3月までの定年退職者の再雇用期間は3か月
- ② 6年4月以降7年3月までの定年退職者の再雇用期間は6か月
- ③ 7年4月以降8年3月までの定年退職者の再雇用期間は9か月
- ④ 8年4月以降9年3月までの定年退職者の再雇用期間は12か月

なお、9年4月以降の定年退職者の再雇用期間については、④に定める期間を基礎に最長24か月の延長を検討し、追って定める。

(ウ) 報酬

退職時の基本給に年間賞与相当分の12分の1を加えたものの50%とし、そのうちの70%を月例賃金として毎月25日に支払い、残りの30%を再雇用終了時一時金として再雇用終了月の25日に支払う。

【甲1、乙8の2-3頁、審査の全趣旨】

イ 5年3月8日の本部団交において、会社は、本件再雇用制度の骨子の説明を行った。本部が、同制度はポリシー事項か労働協約事項かを質したところ、会社は、ポリシー事項の取扱いであるから、組合と協議を要するものではないが、質問があれば回答する旨述べた。これに対し組合は、持ち帰って検討の上、追って質問する旨述べた。

ちなみに、会社は、従前から労働条件を労働協約事項とポリシー事項とに分けており、労働条件のうち、実費支給的なもの、福利厚生的なもの、適用対象者が限定されているものはポリシー事項とされている。ポリシー事項に含まれるのは、旅費制度、残業食事代等支給制度、転勤諸経費補助制度、転勤者のための社宅援助制度、財形貯蓄住宅融資制度、セールスマン・カー・ポリシー（セールスマンに車を買わせ、車を使った分だけ走行手当を支払う制度）、慶弔制度、従業員割引制度、アルコール薬物検査の受検制度等である。そして、ポリシー事項に係る諸規程の制定改廃は、会社が決定して労働組合に通知し、団交において労働組合に説明するが、労働組合の合意がなくても実施できるという運用がされていた。ス労自主は、会社が一方的に労働条件を改廃

できることは問題であるとして、ポリシー事項を労働協約事項の取扱いに変更するよう一貫して要求していた。

【甲8の7・14-15頁、甲12の12-19頁、乙8の10頁、乙19-2の19-20頁、乙20-2の4-13頁、乙23-2の2-12頁、初審第1回審問X3 11頁、初審第15回審問X4 1-23頁、審査の全趣旨】

ウ 5年3月22日の本部団交において、本部は、本件再雇用制度に関する対象者、再雇用期間、報酬、解雇など13項目について再雇用に当たり恣意的な運用のおそれはないかなどと質問を行い、会社はこれに対し、再雇用を希望する人は原則的に全員雇う、(再雇用期間を段階的に延長するのは) 試行的に実施する故であるなどと説明した。

なお、本部が、組合の意見を聞かなかつた理由を質したところ、会社は、同制度はポリシー事項であるから組合と協議して作るものとは考えていない旨述べたので、本部は、労働協約事項として協議して決定すべきであり、会社の姿勢は了解できない旨述べた。

【甲8の10-11・14-15頁、甲9、乙8の3頁】

エ 5年4月1日、会社は、本件再雇用制度を導入した。

なお、同制度により再雇用された従業員には、一般従業員に適用される就業規則ではなく、同制度に関する規程が適用され、短期雇用契約従業員就業規則が準用されることとされていた。

【乙7、乙8の2-3頁、初審第1回審問X3 12頁】

オ 5年7月20日の本部団交において、本部は、同年3月22日の本部団交で、会社が再雇用を希望する人は原則的に雇う旨回答したことにより、再雇用について不当な制限や差別的取扱いをしないことの確認ができたので、本件再雇用制度の協定化について、今後とも交渉す

ることを条件に同制度の導入を了解する旨述べるとともに、同旨を記載した「モービル定年退職者再雇用制度に対する組合見解」と題する文書を中央執行委員長名で作成し、同委員長印を押印して会社代表者あて提出した。

【甲 2、甲 8 の 24-26 頁、審査の全趣旨】

(2) 本件再雇用制度の一時停止

ア ガソリン等の特定石油製品の輸入を登録業者に限定する特定石油製品輸入暫定措置法（昭和 60 年法律第 95 号、昭和 61 年 1 月 6 日施行、以下「特石法」という。）に定める 10 年の暫定措置期間が過ぎ、8 年 4 月 1 日付けをもって廃止（7 年法律第 76 号、8 年 4 月 1 日施行）され、同日以降石油製品の輸入が自由化された。

【乙 1-3、乙 2、乙 3、乙 8 の 4 頁】

イ 8 年 3 月 26 日、会社は、本件再雇用制度の一時停止を、本部及び併存する労働組合に口頭で通知した。

同月 27 日、会社は、「定年退職者再雇用制度適用一時停止のお知らせ」と題する文書で、同制度を同年 7 月 1 日から 10 年 6 月 30 日までの間一時停止することを全従業員に通知した。この文書には、上記のほか、下記①ないし④の内容が記載されていた。なお、会社は、上記通知と同時に本部及び併存する労働組合に対しても口頭で同内容の通知を行った。

① 一時停止は、石油業界を取り巻く環境の激変とそれに対応する組織改善等により一時的に従業員が余剰になったことが理由であること

② 一時停止期間は、短縮又は延長の可能性があること

③ 一時停止期間中に定年を迎える従業員に対しては、再雇用の要件を満たす者であれば、退職時基本給の4か月分の一時金（以下「再雇用停止一時金」という。）を代償措置として支給すること

④ 8年4月1日から同年6月30日までに定年を迎える従業員は、再雇用又は再雇用停止一時金支給のいずれかを選択できるものとする

【甲14-1の10-15頁、甲18、乙8の4-5頁、初審第1回審問X313頁、初審第2回審問X37-8頁】

ウ 8年4月4日の本部団交において、本部は、本件再雇用制度の導入時は文書での通知であったのに、一時停止は口頭での通知であることに抗議した。会社は、急遽決まり、事前に3つの組合に通知しなければならず口頭通知となった旨述べ、内容を説明したが、同団交においては、その詳細な理由やその後の見通しなどについての話し合いは行われなかった。その後、本部は、同制度の一時停止について、団交を申し入れることはなかった。

【甲14-1の15-19頁、甲19、乙21-2の20頁】

3 本件再雇用制度廃止に関する団交の状況

(1) 本件再雇用制度廃止通知前の団交の状況

ア 8年末以降、会社と本部間では、シェーピング・スタディーと呼ばれる業務効率化計画が団交の中心議題になっており、会社から会社組織の再編成及び早期退職制度を含む経営合理化の必要性並びに会社の経営状況についての説明がされ、労使間で交渉が行われていた。

9年7月28日付けで、会社は、シェーピング・スタディーの一環として会社組織の再編成及び従業員の早期退職制度を発表し、同制度

を同年8月1日より導入することを全従業員及びス労自主並びに併存する労働組合に通知し、同じころ、新組織について発表した。会社の当時の従業員数は約1,000人であったが、発表された新組織では、これを約700人にするというものであり、ス労自主あての同制度に関する通知文書に添付されていた書面には、「シェーピング・スタディーの結果、現状の30%程度のポジションが削減可能と考えています。」「このスタディーが提案する営業形態、ビジネス・プロセスの簡素化、業務の効率化により、会社全体としては相当数の短期的な余剰人員を抱えることになりました。」との記載があった。

その後、これを議題とする本部団交が行われていたが、同年11月にこれらの制度は実施された。なお、同制度の募集は9年及び10年の2回行われ、合計で約270人の従業員が応募し、同制度の適用を受けて退職した。

【甲56、甲70、甲96の14-16頁、乙8の5頁、乙10の2頁、乙22-2の10頁、乙62の13-16頁、乙66、乙68、初審第4回審問X5 28-31頁、初審第6回審問X6 6・18-19頁、初審第7回審問X6 1-3頁、審査の全趣旨】

イ 10年4月13日の本部団交において、会社から9年決算説明が行われた。この団交の中で本部は、次の6項目を含む23項目にわたる質問を行った。

- ① 損益計算書の明示と各項目の内容（対前年比較を含む。）
- ② 早期退職制度による早期退職割増金の決算上の処分方法
- ③ 利益処分方法
- ④ 9年12月31日現在の全従業員数

⑤ 9年の新規採用者数等

⑥ 今後5年間の定年退職者数及び要員計画

これに対し会社は、損益計算書及び貸借対照表を提出し、上記①ないし⑥の本部の質問に対して次のとおり回答するとともに、残りの各項目についても回答した。

上記①について

売上高は、前年と比較すると106.5億円減少しており、前年比1.5%減となっている。営業利益の減少は、販売数量減に起因する20億円の減少分と市況悪化によるものである。また、営業利益、経常利益ともにダウンしており、昭和39年以来の赤字決算である。

上記②について

特別損失として早期退職者制度の導入による早期退職特別加算金67億円（10年分を含む。）を計上した。

上記③について

配当は行われない。

上記④について

980名である。

上記⑤について

新規採用は20名で、中途採用はない。

上記⑥について

定年退職者数は、10年9名、11年13名、12年27名、13年27名、14年39名、15年23名の予定であり、採用計画は、各年10名程度である。

なお、損益計算書（抜粋）は、次表のとおりである。

(単位：百万円)

年度 区分	8年	9年	増 減	
			金 額	%
売上高	704,208	693,556	－ 10,652	－ 1.5
営業利益	10,874	1,512	－ 9,362	－ 86.1
経常利益	7,711	1,160	－ 6,551	－ 85.0
特別損益	－ 1,714	－ 7,865	－ 6,151	
当期純利益	2,822	－ 6,871	－ 9,693	

【乙10の2頁、乙12】

ウ 2年から9年までの営業利益、経常利益及び当期利益の推移は次表のとおりであった。なお、各期の会計年度は1月から12月までであり、毎年その年度の決算についての説明が本部団交の場で行われていた。

(単位：億円)

年度 区分	2年	3年	4年	5年	6年	7年	8年	9年
営業利益	79	167	128	148	185	91	108	15
経常利益	95	206	165	188	189	85	77	12
当期利益	156	169	80	80	118	88	28	－ 69

これによれば、4年度から9年度までの経常利益は、4年度は約165億円、5年度は約188億円、6年度は約189億円、7年度は約85億円、8年度は約77億円、9年度は約12億円となっており、9年度が最低であった。

ちなみに、当時の新聞報道や業界紙によれば、①3年のバブル崩壊に端を発する長期不況による国内需要の低迷、②5年ころからのガソリン価格の下落、③特石法が8年4月1日付けで廃止されたことに伴

う同日以降の石油製品の輸入自由化、④原油価格の高騰などによる競争激化等の影響により、石油業界では再編、経営の効率化等が実施されていたところ、7年ころより元売り8社の経常利益は、例外なく大幅な減少傾向となっていた。

【甲91、乙1-3、乙2、乙3、乙4、乙8の2頁、乙12、乙21-2の18頁、初審第10回審問X2 16頁、初審第15回審問X4 22頁、審査の全趣旨】

(2) 本件再雇用制度廃止通知後の団交の状況

ア 10年6月30日、会社は、同日付け文書「定年退職者再雇用制度廃止のお知らせ」により本件再雇用制度廃止を全従業員に通知し、本部に対しては、同日付け「定年退職者再雇用制度の廃止について」との書面により通知するとともに、併存する労働組合にも通知した。上記全従業員あて通知には、①11年1月1日付けで同制度を廃止することを決定した旨、②その理由は、石油業界の環境変化及び競争激化に対応するために実施した早期退職制度及び組織再編成等の業務の効率化を行ったことにより、必要な業務は予定の要員数で対処できる見通しが立ったことである旨、③経過措置として10年7月1日以降同年12月31日までの6か月間の定年退職者には引き続き再雇用停止一時金を支給する旨、④本件に関する質問等があれば人事部まで問い合わせされたい旨が記載されていた。

【甲3、乙10の2頁、乙11】

イ 10年6月30日、会社は、モ労及びス労と事務折衝を行い、両組合は本件再雇用制度廃止を了承した。なお、同日時点の従業員数は735人で、そのうちモ労、ス労及びス労自主の組合員数（いずれも

従業員籍を有する者)はそれぞれ、286人、29人及び8人であった。

【乙8の9頁、乙10、乙23-2の11頁、初審第14回審問X4 2・4頁、初審第15回審問X4 14頁】

ウ 10年7月9日の本部団交において、会社は、全従業員あて通知と同様の理由を説明したほか、石油業界や会社を取り巻く状況が変化したことから現状の人員で十分であり、再雇用の必要がない旨説明した。これに対し本部は、再雇用された者及び再雇用停止一時金受給者と11年1月1日以降の定年退職者とでは労働条件に天と地ほどの違いがある旨、そもそも本件再雇用制度の廃止については本部団交で協議すべきことであり、本部としては了解できない旨を述べ、次回以降団交で協議を継続するよう求めた。

【甲4、乙8の7頁、乙10の2頁】

エ 10年7月17日の本部団交において、本部は、一方的に本件再雇用制度を廃止するというが、再雇用停止一時金の額が基本給の4か月分で約200万円以上となり、同一時金を支給される者と支給されない者との大きな差があり、これは支給されない者に対する差別的取扱いであるなどと述べて説明を求めた。これに対し会社は、6か月の経過措置期間(10年7月1日から同年12月31日まで)を取っていること、制度である以上、ある期日を境にして差が出ることは不可避である旨説明した。さらに、本部は、再雇用期間を段階的に延長してきた理由を質したのに対し、会社は、社員の年齢構成や退職者人数の状況により再雇用期間を段階的に延長することとしていた旨、数年前に作られた制度をすぐにやめるのは問題があるため、再雇用の一時停

止中は代償措置として再雇用停止一時金を支給することとしたものである旨説明した。これに対し本部は、同制度の廃止についても段階的に行っていくことなどを含めて本部団交で協議すべきである旨述べ、会社に再検討を求めた。

【甲15、乙8の7頁】

オ 10年7月31日の本部団交において、会社は、前回の団交を受けて検討したが、本件再雇用制度の廃止期日を10年7月1日とする意見もあったが、6か月の経過措置期間を設けて廃止期日を11年1月1日とした経緯があり、同日をもって廃止する考えは変わらない旨回答した。これに対し本部は、会社は同制度導入時にポリシー事項の取扱いとしたが、その廃止は導入と異なり労働条件に関する重大な問題なので、会社が一方的に決めることは問題である旨述べた。これに対し会社は、制度である以上、廃止前と後とでは利益、不利益が生じるのはやむを得ない旨、また、6か月の経過措置期間を設けている旨説明した。本部は、再雇用を再開するとか、経過措置期間を更に6か月延長する等の検討の余地はないのかを質し、同制度の廃止に関する会社提案の再考を求めた。

【甲14-2の1-8頁、甲16、乙8の7頁】

カ 10年8月24日の本部団交において、本部は、前回団交で本部が求めた本件再雇用制度の廃止に関する会社提案の再考結果を質した。会社は、前回の団交を受けて検討したが、同制度の一時停止期間を2年間置いた後、これを更に6か月延長する経過措置を取っており、結果的に2年6か月の経過措置を講じたものであるから、組合の要求には応じられない旨回答した。これに対し本部は、同制度の導入は段階

的に実施したのになぜ廃止も段階的に実施しないのか、X2の定年退職を意識してやっているのではないかなどと質した。会社は、そんなことはない、再雇用停止一時金は再雇用を希望しない者に対しても一律に支払ってきた旨回答した。

【甲5、乙8の8頁】

キ 10年10月8日の本部団交において、本部は、本件再雇用制度は本部と協議すべき事項である旨を、また、ス労自主を敵視した管理職は再雇用又は再雇用停止一時金の支給を受けているのに、X2の退職直前で同制度を廃止するのは差別的取扱いである旨述べた。これに対して会社は、同制度を維持することはできないと判断したものであり、X2の退職を意識して廃止を決めたものではない旨述べた。本部は、同制度の廃止の撤回を求めたが、会社は、撤回はできない旨述べた。

【甲17、乙8の8-9頁】

ク 本件再雇用制度の実施状況は、次表のとおりである。

定年退職の時期	再雇用期間	定年退職者	再雇用者
5年4月から6年3月まで	3か月	20名	10名
6年4月から7年3月まで	6か月	24名	14名
7年4月から8年3月まで	9か月	40名	21名
	12か月	29名	16名

8年4月から9年3月まで	8年4月から6月までの定年退職者で再雇用を選択しなかった者及び同年7月から9年3月までの定年退職者全員に再雇用停止一時金を支給
9年4月から10年12月まで	定年退職者全員に再雇用停止一時金を支給

(注) 本件再雇用制度の一時停止期間は、当初は8年7月1日から10年6月30日までの2年間であったが(上記2(2)イ)、その後、同制度を11年1月1日付けで廃止するのに伴い、経過措置として10年7月1日から同年12月31日まで6か月間延長した(上記3(2)ア)。

なお、本件再雇用制度期間中に再雇用を希望した者は、全員が再雇用されていたが、ス労自主の組合員で同期間中に同制度の適用を受けた者はいなかった。

【乙8の3-4頁、乙19-2の23頁、審査の全趣旨】

4 本件再雇用制度の廃止と X2 及び X1 の退職

- (1) 10年12月22日の本部団交において、本部は、X2 の再雇用を求める文書を会社に提出し、再検討を求めた。当該文書には、「定年退職者再雇用制度の廃止は、重大な労働条件の変更＝改悪であり、組合と協議し決定すべきことである」旨記載されていた。

【甲6、乙8の9頁、審査の全趣旨】

- (2) 11年1月1日、本件再雇用制度は廃止された。

【審査の全趣旨】

- (3) 11年1月19日の本部団交において、会社は、10年12月22日の団交で本部から検討を求められていた X2 の再雇用要求について、検討したが結論は変わらない旨回答した。これに対し本部は、本件再雇用制

度の廃止については了解できない旨述べるとともに、不当労働行為の救済を申し立てる旨述べた。

なお、会社と本部間においては、同制度の廃止等に関する議題を含め様々な労使間の課題等を議題とする本部団交が年間20数回（同制度の廃止通知後は7回）開催されており、当該団交において、会社は、会社の経営状況、決算内容並びに経営合理化の必要性、それに伴う会社組織の再編成、要員の合理化、早期退職支援制度導入の必要性等について、資料を提示するなどして説明を行っていた。

【甲7、乙8の9頁、乙10の2頁、乙21-2の18頁、乙23-2の6頁、初審第2回審問X35・9頁、初審第4回審問X537頁、初審第11回審問X34頁、審査の全趣旨】

(4) 11年2月28日、X2は、会社を定年退職した。同人は、本件再雇用制度が廃止された後の最初の定年退職者であった。

11年中に会社を定年退職した者はX2を含め11名（内訳は、2月が1名、3月が1名、4月が2名、5月が1名、6月が1名、7月が1名、10月が2名、11月が2名）いたが、全員再雇用されていない。なお、11名の中にはモ労の組合員が2名いたものの、ス労自主の組合員はX2以外いなかった。

【甲76、甲77の2頁、乙8の6頁、審査の全趣旨】

(5) 11年4月13日、組合ら及びX2は、福岡県労働委員会（当時は福岡県地方労働委員会。以下、名称変更の前後を通じ「福岡県労委」という。）に、団交で本部の合意を得ることなく本件再雇用制度を廃止したこと、X2に対して同制度を適用せず、同人を再雇用しなかったことに関する不当労働行為の救済申立て（福岡県労委平成11年（不）第2号事

件)を行った。

ちなみに、福岡県労委は13年5月23日付けで、救済申立てを棄却することを決定し、同月29日に当事者双方に命令書を交付したが、組合ら及びX2は、これを不服として当委員会に再審査申立てを行った。当委員会は、23年8月3日付けで再審査申立てを棄却することを決定し、同月31日に当事者双方に命令書を交付した。

【審査の全趣旨】

- (6) 本部は、11年12月24日付け「団交速報」において、12年春闘諸要求の内容を掲載した。その後、12年1月17日に本部団交が行われ、席上、本部から12年春闘諸要求についての趣旨説明が行われた。その際、本部は、同月31日に定年を迎えるX1の再雇用を要求するとともに、追って要求書を提出する旨述べた。

【甲21、初審第1回審問X317頁、審査の全趣旨】

- (7) 12年1月31日、X1は、定年退職した。

【甲109】

- (8) 12年2月9日、本部団交が行われ、本部は、X1の再雇用を求める要求書を会社に提出した。同要求書には、「組合は定年退職者再雇用制度の廃止について了解していない。定年退職者再雇用制度は重大な労働条件であり、組合と協議し決定しなければならないことである。会社が一方的に廃止できることではない。」旨記載されていた。

また、席上、本部は、X2が定年退職したときと基本的には変わらない、本件再雇用制度の廃止は、組合が合意していないから無効だ、X1の再雇用を求める旨述べ、X1の再雇用を求めた。これに対し会社は、X2が定年退職した時と考えは変わらない旨述べ、X1の再雇用を拒否した。

【甲 2 2】

- (9) 12年3月6日、本部団交が行われ、本部は、X1の再雇用を求めたのに対し、会社は、本件再雇用制度の廃止を撤回する考えはなく、ス労自主の要求には応えられない旨述べ、これを拒否した。これに対し本部は、同制度の廃止については了解できない、不当労働行為の救済を申し立てる旨述べた。

【甲 2 3】

- (10) 12年11月6日、組合ら及びX1は、広島県労委に対し、上記第1の1のとおり不当労働行為の本件救済申立てを行った。

【審査の全趣旨】

- (11) 分会連は、本件再雇用制度の廃止通知以降、同制度の廃止並びにX2及びX1の再雇用について会社に団交を申し入れたことはない。なお、本部の三役である中央執行副委員長と分会連の三役である書記長を兼務するX2は、10年7月17日、同年8月24日、同年10月8日、11年1月19日の本部団交に出席していた。

【甲 5、甲 7、甲 1 5、甲 1 7、甲 7 6、初審第 1 1 回審問 X2 1-2 頁】

- (12) 本件再雇用制度廃止（11年1月1日）以降の定年退職者の総数は、11年が11名（モービル石油）、12年が12名（モービル石油）、13年が33名（エクソンモービルグループの合計）、14年が40名（エクソンモービルグループの合計）の計96名であったが、同制度が適用されて再雇用された定年退職者はいなかった。なお、早期退職制度の適用を受けて早期退職した従業員を含めれば、上記期間に会社を退職した従業員は約400名から500名であった。

また、11年から14年までの間に、定年退職者及び早期退職者のな

かにはアルバイトなどの呼称で会社に雇用された者が約20名から30名程度いた。その雇用実態は、いずれも本件再雇用制度を適用したのではなく、①各事業部署の権限、責任において、同制度廃止以前から、一時的かつ部分的な労働力不足（欠員や一時的な業務繁忙期等）を解消するため、専門的知識を有するOB社員をアルバイトの形態（短期有期契約で基本的には3か月又は6か月）で雇用したもので、更新はほとんどなく、あっても1回程度であり、②定年退職者のみでなく早期退職者も対象とし、それらの者の全員にではなく、一部の者との間でアルバイト契約の申入れを行ったもので、契約期間もそれらの者の間で異なり、また、契約日も退職日の翌日からの者や、退職後2年ないし3年を経過してからの者まで様々であり、③職種も現業部門からスタッフ部門まで多種多様であった。

【乙23-2の7頁、乙65、乙67、初審第14回審問X44頁、審査の全趣旨】

第4 当委員会の判断

- 1 本部団交についての労組法第7条第2号の成否（争点1）について
組合らは、本件再雇用制度の廃止に関する本部団交における会社の対応が労組法第7条第2号の団交拒否に当たると主張する。

しかしながら、前記第3の4(2)認定のとおり、会社は、11年1月1日付けで同制度を廃止しているところ、同3(2)ア、ウないしキ及び同4(1)、(3)認定のとおり、同制度廃止に関する本部団交については、同制度の廃止通知をした10年6月30日以降、同年7月9日、同年7月17日、同年31日、同年8月24日、同年10月8日、同年12月22日と同制度の

廃止をめぐり 6 回の本部団交を行い、更に同制度が廃止されてからも 11 年 1 月 19 日に X2 に対する同制度の適用について本部団交を行っている。そして、これらの団交を通じて、同制度の廃止の撤回を求める本部とその要求を受け入れられないとする会社とが対立し、結局同日の団交で、本部が、同制度の廃止については了解できない旨述べるとともに、不当労働行為の救済を申し立てる旨述べていることからすれば、この問題については決裂する状況となったものと認められ、その後本部からは同制度の廃止に関する団交の申入れは行われていない。

また、同 4(6)、(8)認定のとおり、本部は、12 年 1 月 17 日に 12 年春闘要求に関する本部団交が行われた中で X1 の再雇用を要求し、同年 2 月 9 日には X1 の再雇用の要求とともに、同制度廃止の無効を主張しているが、この本部団交や本部の要求は、上記のとおり 10 年 6 月から 11 年 1 月にかけて行われた同制度廃止に関する本部団交や本部要求とは別異のものというべきである。

しかるに、同 4(10)認定のとおり、組合らの同制度の廃止に関する本部団交における会社の対応が労組法第 7 条第 2 号の団交拒否に当たるとの救済申立ては 12 年 1 月 6 日に行われているから、上記組合らの本件救済申立ては、申立期間を徒過したものとして却下を免れない。したがって、これと異なる初審命令部分は相当でない。

2 分会連団交についての労組法第 7 条第 2 号の成否（争点 2）について

(1) 会社が、分会連に対して本件再雇用制度の廃止に関する団交申入れを行わずに同制度を廃止したことが労組法第 7 条第 2 号の団交拒否に当たるか（争点 2 の①）について

組合らは、分会連は本部の下部組織ではあるが独自の組合規約をもつ

単位組合であるから、所属する X1 の労働条件の改悪に係る同制度廃止については、会社から分会連団交を申し入れるべきであるのに、会社が同廃止に関して分会連団交の申入れを行わず、同制度を一方的に廃止したことは分会連に対する労組法第 7 条第 2 号の団交拒否に当たる旨主張する。

確かに、前記第 3 の 1 (3) 認定のとおり、分会連は、本部の下部組織ではあるが、独自の組合規約、意思決定機関及び執行機関をもった労働組合であるから、所属の組合員の労働条件に関する事項について、独立して団交の主体たる地位にあるものといえる。しかしながら、上記 1 に説示のとおり、会社と本部間において同制度廃止に関する本部団交が、10 年 6 月 30 日の会社による同制度廃止通知後、同年 7 月 9 日から同年 12 月 22 日までの間に同制度の廃止をめぐり 6 回行われ、更に 11 年 1 月 1 日付けでの同制度廃止後、同月 19 日に X2 に対する同制度の適用について本部団交が行われ、これらの団交を通じて、同制度の廃止の撤回を求める本部とその要求を受け入れられないとする会社が対立し、結局同日の団交で、この問題については決裂する状況となったものと認められるところ、その間に分会連からの団交申入れはなく、また同 1 (4) 及び 4 (11) 認定のとおり、本部の三役である中央執行副委員長と分会連の三役の書記長を兼務する X2 は、本部団交に出席しており、出席しなかった場合でも、本部の執行委員会において事後に本部団交の内容及び本部の意見や考えを聞知していたし、分会連の副執行委員長である X1 は、X2 から本部三役からの直接の電話連絡及び本部発行の「団交速報」により本部団交の事実経過等を聞知していたにもかかわらず、本件救済申立て（同 4 (10)）が 12 年 1 月 6 日に行われるまでの間において、分会連か

ら何らの同制度廃止に関する分会連団交の申入れをしなかったのである。

他方、これに加え、同3(2)ウ、エ、キのとおり、同制度廃止に関しては本部から本部団交において協議すべきであるといわれていた会社としては、会社と分会連との間に同制度廃止について事前協議を要するとの取決め等が存することは何らうかがわれない状況下において、上記説示のとおり、同制度廃止問題については10年12月22日ないし11年1月19日の本部団交において決裂したと認識していたものと推認される。

以上によれば、会社が分会連に対して同制度の廃止に関する団交申入れを行わずに、同制度を廃止したことが労組法第7条第2号の団交拒否に当たるとする組合らの本件救済申立て（同4(10)）は、申立期間を徒過したものとして却下を免れない。したがって、これと異なる初審命令部分は相当でない。

- (2) 会社が、X1の再雇用要求に関する分会連からの団交申入れに応じなかったことが労組法第7条第2号の団交拒否に当たるか（争点2の②）について

組合らは、X1の再雇用要求に関する分会連からの団交申入れに会社が応じなかったことは団交拒否に当たるのに、初審命令が、分会連が団交申入れを行わなかったことから団交拒否の上記主張は採用できないとしているのは、会社が本件再雇用制度を廃止しようとするものである以上、会社より同制度の廃止の提案を行い、団交申入れを行うべき事項であることを看過するものである旨主張する。

しかしながら、会社と分会連との間に従業員の再雇用について事前協議を要するとの取決め等があればともかく、それがうかがわれず、また

前記第3の4(11)認定のとおり、分会連からX1の再雇用に関して団交申入れを行っておらず、会社が分会連に対してその点に関しての団交を申し入れなければならないような特段の事情もうかがわれない本件においては、会社がX1の再雇用に関して団交を申入れなかったからといって、会社の対応が労組法第7条第2号の団交拒否に当たるとはいえない（なお、会社は同制度廃止問題については既に決裂していたと認識していたものと推認される。）。したがって、これと同旨の初審命令部分は相当である。

3 本件再雇用制度を廃止したこと及びX1を再雇用しなかったことについての労組法第7条第1号の成否（争点3）について

(1) 組合らは、会社の財務状況は良好であり、本件再雇用制度を廃止しなければならない合理的理由はなく、また、本部は同制度の廃止に合意していないので、会社は、同制度を維持しなければならないのに、ス労自主を敵視した管理職に対して再雇用又は再雇用停止一時金を支給しながら、X2が11年2月28日付けで定年退職すること及びX1が12年1月31日付けで定年退職することを知った上で、まずX2の退職直前の11年1月1日付けをもって同制度を廃止して同人を再雇用せず、引き続き定年を迎えるX1を再雇用しなかったが、これらはX1がス労自主組合員であることを理由とした不利益取扱いの不当労働行為に当たる旨主張する。

そして、その上で、組合らは、初審命令が「申立人らの本件再雇用制度を維持しなければならないとの救済申立ては、同制度が廃止された11年1月1日から1年以上経過した12年11月6日に行われているので、申立期間を徒過したものとして却下する。」との判断について、本部は同制度の廃止の効力が11年1月1日以降定年退職を迎える全ての

労働者に及ぶものと考えて団交を行い、救済申立てを行っているから「継続する行為」に該当し、申立期間を徒過したことにはならないと主張する。

そこでまず、初審命令の上記却下判断の当否についてみるに、上記1及び2(1)において説示したとおりの団交経緯にかんがみれば、同制度の廃止自体は完結した1個の行為である上、同制度の廃止をめぐる団交は11年1月19日の本部団交をもって終了しているから、12年11月6日に行われた本件再雇用制度を廃止したことが労組法第7条第1号に当たるとする救済申立て（前記第3の4(10)）は、申立期間を徒過したものであるとして却下を免れない。したがって、これと同旨の初審命令部分は相当である。もともと、初審命令主文第1項には明白な誤りがあるので、主文第Ⅲ項のとおり訂正する。

次に、X1を再雇用しなかったことについてみるに、同制度の適用状況と同制度廃止後の状況をみれば、同3(2)ク及び同4(4)、(12)認定のとおり、同制度期間中に再雇用を希望した者は全員が再雇用され又は再雇用制度停止一時金を支給されているところ、ス労自主組合員の中には定年退職者はいなかったこと、また、同制度廃止後は、定年退職者については、X2及びX1のみでなく全員が再雇用されておらず、その中には別労働組合であるモ労の組合員もいたことが認められる。これらのことからすれば、会社がス労自主組合員であるX2及びX1をことさら不利益に取り扱う目的で同制度を廃止したものということとはできない。

なお、組合らは、同制度の実施が4月1日付けであるから廃止も11年4月1日付けとすべきところ、X2の退職直前の同年1月1日付けをもって同制度を廃止したのは、X2への適用を排除するためにあえて定年退

職直前の同日付けとし、更に12年1月31日付けで定年退職するX1についても再雇用しなかったものであると主張する。

しかしながら、会社が同制度の廃止を11年1月1日付けとしたのは、同3(1)ウ認定のとおり、会社の会計年度が1月1日から12月31日であったことからすれば、会社が同制度の一時停止期間終了日の10年6月30日に経過措置として更に6か月間一時停止期間を延長し、同制度の廃止期日を会計年度に合わせて11年1月1日としたことに経営上の判断として特段の不合理な点は認められない。さらに、同4(4)認定のとおり、X2は同制度廃止後最初の定年退職者であったが、3月にもス労自主組合員ではない定年退職者が1名存在し、会社が同制度の廃止期日を4月1日としなかったことによって同制度の適用を受けずに不利益を受けた者はX2だけではなかったことからすれば、会社がス労自主組合員であるX2への適用を排除するため同制度の廃止日を11年1月1日付けとしたものと認めることはできず、ましてや12年1月31日付けで定年退職となるX1について同制度の適用を排除する意図の下に同制度を廃止したものと到底いえない。

- (2) また、組合らは、定年退職者及び早期退職者の中にはアルバイトなどの呼称で会社に雇用された者がいたのに、会社はその事実を隠蔽し、不誠実な態度をとっており、初審命令はこの点に関する判断を欠落している旨主張する。

しかしながら、前記第3の4(12)認定のとおり、本件再雇用制度の廃止後の11年ないし14年の間に、アルバイトなどの呼称で約20人ないし30人の退職者が雇用されていたことが認められるが、この雇用が同制度と実質的に同一のものであるとの組合らの立証はないことに加え、

①この雇用は同制度の廃止以前から存在するいわゆるアルバイトとしての雇用形態であって、同制度が適用されるものではないこと、②この雇用形態は、本社管理によるものではなく、各事業部署において、一時的かつ部分的な労働力不足（欠員や一時的な業務繁忙期等）を解消するため専門的知識を有するOB社員を3か月又は6か月の短期有期契約で雇用するものであって、更新はほとんどなく、あっても1回程度であったこと、③定年退職者のみでなく早期退職者も対象とし、その全員ではなく一部の者との間でいわゆるアルバイト雇用形態の契約の申入れを行ったもので、契約期間も個々人により異なり、契約日も退職日の翌日からの者や、退職後2年ないし3年を経過してからの者まで様々であったこと、④職種も現業部門からスタッフ部門まで多種多様であったこと、⑤この間の定年退職者と早期退職者を合わせた退職者が約400人ないし500人いたが、いわゆるアルバイトとして雇用された者は約20人ないし30人にすぎなかったことが認められる。これらのことからすれば、会社が、各事業部署において一時的に生じた労働力不足等を個別のいわゆるアルバイト雇用形態の契約を締結して補うという経営判断が不合理なものとはとはいえず、しかも会社が同制度の形式を変えて定年退職者の再雇用を存続させ又は復活させていたものともいえないから、組合らの主張は採用できない。

(3) 以上によれば、X1を再雇用しなかったことについて、労組法第7条1号の不当労働行為は認められない。したがって、これと同旨の初審命令部分は相当である。

4 そうすると、初審命令は、その主文第2項のうち、本件再雇用制度の廃止に関する本部団交が労組法第7条第2号の団交拒否に当たるとの申立て、

及び会社が分会連に対して、同制度の廃止に関する分会連団交の申入れを行わずに同制度を廃止したことが同号の団交拒否に当たるとの申立てを、いずれも棄却した部分は同法第27条第2項に該当するから、これを取り消し、これら救済申立てを申立期間の徒過により却下することとする。そして、その余の救済申立てに対する初審命令部分は相当であるから、本件再審査申立ては理由がないので棄却する（なお、初審命令主文の第1項を上記のとおり訂正する。）。

よって、労組法第25条、第27条、第27条の17及び第27の12並びに労働委員会規則第55条、第56条、第33条及び第43条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成23年11月2日

中央労働委員会

第三部会長 都 築 弘 ㊟