

## 命 令 書 (写)

申 立 人 川崎市幸区幸町2丁目684番1号

神奈川シティユニオン

執行委員長 X 1

被 申 立 人 東京都大田区矢口3丁目15番18号

株式会社三信精機

代表取締役 Y 1

上記当事者間の神労委平成24年（不）第29号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成25年9月20日第1534回公益委員会議において、会長公益委員盛誠吾、公益委員高荒敏明、同福江裕幸、同山下幸司、同石黒康仁、同篠崎百合子及び同浜村彰が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、申立人が平成24年8月21日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に手交しなければならない。

### 記

当社が、貴組合が平成24年8月21日付けで申し入れた団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると神奈川県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。

平成 年 月 日

神奈川シティユニオン

執行委員長 X 1

株式会社三信精機

代表取締役 Y 1

### 理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

被申立人株式会社三信精機（以下「会社」という。）と平成23年8月14日に定年に達した X 2（以下「X 2」という。）との間には、平

成18年に、定年後は定年前と同一の労働条件で満65歳まで再雇用するとの文書によるやり取りがあったところ、会社はX2の定年後は、X2との間で1年間ごとに再雇用契約を締結することとした。その後会社は、平成24年7月に再雇用契約を業務請負契約に変更するよう求め、X2がこれを拒否すると、1年間の再雇用契約期間満了の後は再雇用しない旨を通告した。

本件は、X2が平成24年8月21日に申立人神奈川シティユニオン（以下「組合」という。）に加入し、組合が、同日付け及び同月24日付けでX2の雇止め問題に係る団体交渉を申し入れたところ、会社が団体交渉に応じなかったことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事件である。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合が開催要求する団体交渉に誠実に応じること。
- (2) 会社は、陳謝文を掲示すること。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

#### (1) 申立人等

ア 組合は、いわゆる合同労働組合であり、肩書地に事務所を置き、結審日（平成25年6月26日）現在の組合員は963名である。

イ X2は、平成11年3月8日、会社の子会社である申立外株式会社ワイ・エッチシステム（以下「ワイ・エッチシステム」という。）に入社した。平成14年12月16日付けで会社に転籍した後は、会社本社工場において、主に製品の検査業務を担当した。そして、平成23年8月14日に定年に達した。

#### 【甲3】

#### (2) 被申立人

会社は、主にメイクアップ用の化粧品を製造するための生産機器の製造を業とする株式会社であり、肩書地に本社及び工場を置くほか、岐阜県飛騨市古川町内に古川工場を有する。また、結審日現在の会社の従業員はX2を除き31名であり、このうち会社本社及び工場の従業員は25名である。そして、25名の内訳は、正社員が21名、定年後再雇用している社員が3名、パートタイムが1名である。

## 2 本件申立てに至る労使事情

(1) X2の再雇用に関する会社との合意に係る経緯

ア X2は、平成11年3月8日、会社の子会社であり工作機械器具の製造を業とするワイ・エッチシステムに入社した。

**【甲3】**

イ ワイ・エッチシステムはX2に対し、平成14年8月ころ、同社の親会社である会社に転籍することを提案し、X2は、その提案を受諾した。なお、当時は、ワイ・エッチシステムの代表取締役は Y2 であり、同人は会社の代表取締役を兼任していた（以下、ワイ・エッチシステム代表取締役としての同人を「Y2ワイ・エッチシステム社長」といい、会社代表取締役としての同人を「Y2前社長」という。）。

ウ ワイ・エッチシステムはX2に対し、平成14年12月15日付け「辞令」と題するY2ワイ・エッチシステム社長名の文書により、X2を同月16日付けでワイ・エッチシステムから会社へ転籍させる旨を通知した。また、同日付け「勤続年数通算のご連絡」と題するY2ワイ・エッチシステム社長名の文書により、上記X2の転籍にあたって、X2の退職金についてワイ・エッチシステムでの勤続年数（3年9か月）を通算する旨を通知した。

**【甲3】**

エ X2は平成14年12月16日に会社に入社し、主に製品の検査業務に従事した。なお、X2と会社は、X2の入社時に雇用契約書を取り交わしていない。

オ 会社はX2に対し、平成18年に、X2の従事する業務につき、X2と会社との雇用契約に基づいて行うのではなく、「業務請負契約書」と題する文書（以下「業務請負契約書雛形」という。）により、X2が個人事業主として会社との間で業務請負契約を締結して行うよう求めた。なお、当時、会社では、従業員のほかに10名前後の者が、会社との間で業務請負契約を締結し、個人事業主として部品加工、機械設計等の業務を行っていた。

X2が上記の会社の求めを拒否すると、会社は次にX2に対し、会社の嘱託社員として検査業務を継続するよう求めたが、X2はこれを拒否した。

**【甲4】**

カ X2は、会社が繰り返し嘱託社員となることを強要しているとして、申立外全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合（以下「東部労

組」という。)に加入し、東部労組と会社は、平成18年9月7日、団体交渉を行った。

キ 会社は、平成18年9月11日付けで、東部労組執行委員長及びX2に対し、「9月7日面談時指示された事項について下記の通り回答致します。」で始まるY2前社長名の文書(以下「回答書」という。)を送付した。この回答書には、回答内容として次のような記載があった。

- ① 「現行の勤務状況がされているなかで、60才迄賃金の変更はしない。」
- ② 「定年は60才に達した日とする。(現行通り)  
但し継続勤務を希望する場合は退職日の翌日に再雇用し、定年前と同一の労働条件(労働時間・賃金制度)により、満65才迄雇用します。」
- ③ 「正社員に戻せないか……60才迄は正社員と考えています。」
- ④ 「退職金は返金する。(貴組合からの申出)了解いたします。」
- ⑤ 「就業規則は、社員X2氏にコピーをお渡し致しますが、社外持出禁止扱いとなっておりますので申し添えます。」

そして、X2及び東部労組と会社とは、上記回答内容のとおり合意した(以下、上記②の回答に基づく、X2及び東部労組と会社との間の合意を「本件合意」という。)

なお、平成18年9月当時の会社の就業規則(以下「旧就業規則」という。)第22条には、定年及び定年後の従業員の雇用につき、「従業員の定年は満60歳に達した日(誕生日の前日)とします。ただし、定年に達した者であって継続勤務を希望する者は、退職日の翌日に再雇用し、定年前と同一の労働条件(労働時間、賃金制度等)により、満65歳まで雇用します。」と定められていた。

#### 【甲5、乙1】

ク X2は、平成18年9月中旬ころ、会社から旧就業規則のコピーの送付を受けた。

ケ 会社の代表取締役は、平成22年2月15日、Y2前社長から Y1(以下「Y1社長」という。)となった。

(2) X2の再雇用の取扱いを巡るX2及び会社の状況

ア 会社は従業員に対し、平成23年8月13日以前に、「就業規則変更について」と題する文書を配付した。この文書には、次のような趣旨の記載があった。

- ① 旧就業規則第22条に定める定年後の雇用につき、「65歳まで無条件で働けることになって」いる旨の定めを、1年ごとに会社と協議の上再雇用し、最長満65歳まで雇用する旨の定めに変更しようと思っていること。
- ② 再雇用にあたっての労働条件（労働時間、賃金制度等）については、従業員と会社との間で協議の上決定する旨の定めに変更しようと思っていること。
- ③ 前記①及び上記②の変更について、従業員は氏名を記入の上、賛成か反対かのいずれかを回答すること。
- ④ 上記③の回答の結果、従業員の「賛成が半数以上であれば就業規則の変更」をすること。

なお、上記③の回答の結果は、上記①及び②の変更に賛成する従業員が多数であった。

**【甲6】**

イ X2は平成23年8月14日、定年に達した。

ウ 会社は大田労働基準監督署に対し、平成23年8月19日、旧就業規則の変更を届け出た（以下、同日に変更後の就業規則を「現就業規則」という。）。

**【乙2】**

エ 会社は従業員に対し、平成23年8月19日付け「会社規則」と題する文書（以下「会社規則」という。）を配付した。会社規則は、従業員への周知のために現就業規則の中から、最低限必要と会社が判断した事項を抜粋したものであった。

**【甲7】**

オ X2は平成23年8月19日及び同月20日に会社を休んだ。また、同月21日は日曜日のため出社しなかった。

カ 会社はX2に対し、平成23年8月22日、会社規則及び同月20日付け「就業規則変更について」と題する文書を交付した。この文書には、概ね次のような記載があった。

- ① 旧就業規則第22条を変更し、現就業規則では同条が「従業員の定年は満60歳に達した日（誕生日の前日）とします。ただし、定年に達した者であって継続勤務を希望する者は、1年毎に会社との協議のうえ再雇用します。（最長で満65歳まで雇用します。）労働条件（労働時間、賃金制度等）については双方協議のうえ決

定します。」となったこと。

② X2につき変更後の同条を適用し、1年間同一の労働条件で再雇用すること。

③ 注意事項として、

- ・ X2が1年間につき20日間の有給休暇をほぼ消化することにより、仕事への影響、他の従業員の士気にも影響が出ることから、これらの点を考慮すること。
- ・ 会社がX2に対し従前に話したとおり、「社内外注」として働く方法等もあると思われること。
- ・ X2が上記注意事項についてどのように考えているのか回答を求めること。

なお、その後、X2と会社総務部長 Y3（以下「Y3総務部長」という。）は、X2の定年後の雇用について断続的に話し合いを持った。

【甲7、甲8】

キ X2は平成23年9月9日から平成24年8月4日までの間に、全日又は半日就労していない日及び早退した日が98日あった。

ク Y3総務部長はX2に対し、平成24年7月初旬、業務請負契約書雛形及び「X2 基本給」で始まる文書（以下「業務請負条件書」という。）により業務請負に係る条件を提示し、X2の従事する業務につき、雇用契約に基づくものから、業務請負契約に基づくものに変更するよう求めたが、X2はこれを拒否した。なお、業務請負条件書には、時給は1,600円であり、想定される収入は月額が26万6,916円であること、国民年金及び国民健康保険は個人加入となること、始業時間及び休憩時間は従来どおりであること等が記載されていた。

【甲4、甲9】

ケ 会社はX2に対し、平成24年7月13日、同日付け「60歳以降の再雇用については、就業規則の通り」で始まる文書（以下「再雇用不実施通告書」という。）を送付し、同年8月の再雇用を行わないことを通告した。この通告書には、次のような趣旨の記載があった。

- ① X2には働く意欲がみられず、就業規則に違反して無断欠勤をすることにより会社の利益の追求に多大なる悪影響を及ぼすことから、平成24年8月に再雇用はしないこと。
- ② X2が希望するのであれば、会社は週2、3日の外注としての契約又は請負契約とすることを考えていること。

③ 前記①及び上記②について「X 2 さん自身はどうお考えなのでしょうか?」として、X 2 自身の見解を質すこと。

これに対しX 2 は、上記通告には従えない旨の回答をした。その後も、X 2 とY 3 総務部長は話し合いを続けたものの、会社は業務請負契約への変更を提案するのみで、X 2 の雇用を継続するとの結論には至らなかった。

【甲10】

コ X 2 は平成24年8月15日、61歳となった。

サ X 2 は平成24年8月21日に会社に赴いたところ、X 2 とともに検査業務を担当していた従業員から、仕事をしないでほしいと言われた。X 2 は同日午後、Y 3 総務部長から面談を申し込まれた。これに対しX 2 は、同月23日に面談することを申し出、会社もこれを了解した。

(3) X 2 の組合加入から本件申立て等までの経緯

ア X 2 は平成24年8月21日、組合に相談し、同日組合に加入した。組合は会社に対し、同日、「組合加入通知書」と題する文書（以下「組合加入通知書」という。）を郵送するとともに、ファクシミリで送信した。組合加入通知書には、次のような趣旨の記載があった。

① X 2 が組合に加入したこと。

② 平成24年8月23日のX 2 と会社との面談について、X 2 の雇止め問題については組合が対応するので、改めて以下の要領で団体交渉を申し入れること。

- ・ 日時 平成24年8月24日17時から
- ・ 場所 組合事務所
- ・ 出席者 会社は役員及び担当社員、組合はX 2 及び担当スタッフ

③ 団体交渉の日時及び場所の変更の申し出については早急に組合担当者まで連絡すること。

④ X 2 は平成24年8月21日以後も通常どおり勤務するので、会社は労組法第7条等を遵守し、就業妨害等を行わないよう求めること。

【甲1】

イ X 2 は平成24年8月23日朝、会社との面談のため会社に赴いたが、会社はX 2 に対し同日付け「退去命令」と題する文書（以下「退去命令書」という。）を手交し、X 2 との労働契約は同月14日をもって解約

していることから私物を持って速やかに会社敷地から退去するよう命じた。X 2 は会社から退去し、以後入社していない。

【甲11】

ウ 組合は平成24年8月24日、組合加入通知書により通知した団体交渉を開催するため組合事務所に待機していたが、会社は組合事務所に現れなかった。

エ 組合は会社に対し平成24年8月24日付け「抗議文と団体交渉再要求書」と題する文書（以下「再要求書」という。）を送付した。この再要求書には、次のような趣旨の記載があった。

- ① 組合加入通知書にX 2 の雇止めを認めず就労する旨が記載されているにもかかわらず、会社がX 2 に対し平成24年8月23日に退去命令書を手交したこと等の会社側の言動についての指摘。
- ② 会社は団体交渉に欠席してX 2 の雇止めを強行しようとしたこと。
- ③ 前記①及び上記②の会社の行為は、いずれも労組法第7条に該当する不当労働行為であり、組合は会社に対し嚴重に抗議するとともに、改めて平成24年9月7日17時から組合事務所で団体交渉を開催するよう申し入れること。そして、団体交渉の日時及び場所の変更の申し出があれば、早急に組合担当者まで連絡すること。

【甲2】

オ 組合は平成24年9月7日、再要求書により通知した団体交渉を開催するため組合事務所に待機していたが、会社は組合事務所に現れなかった。なお、その後、結審日に至るまで、団体交渉は開催されていない。

カ 組合は平成24年9月20日、本件申立てを行った。

キ X 2 は平成25年2月27日、会社に対し労働契約上の権利を有する地位にあることを確認すること等を求めて、横浜地方裁判所に提訴した。

【甲23】

第3 判断及び法律上の根拠

1 組合からの団体交渉の開催要求に対して、X 2 は雇用する労働者に当たらないなどとして会社が団体交渉に応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否か。

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

(ア) 組合は、組合加入通知書を送付して、平成24年8月24日に団体交渉を行うことを申し入れたが、会社は、組合加入通知書に「日時、場所の変更についての申し出があれば、早急に上記担当者までご連絡ください。」と明記されているにもかかわらず、何の連絡も行わないまま、団体交渉会場に現れなかった。

また、組合は、上記を踏まえ、再要求書を送付し、会社の団体交渉拒否に抗議するとともに、再度、平成24年9月7日に団体交渉を行うことを申し入れた。しかし、会社は、上記と同様に、何の連絡もないまま、団体交渉会場に現れなかった。

(イ) 会社は、本件合意は就業規則の変更によっては変更されない労働条件ではないことから、X2は現就業規則第22条に基づき、平成23年8月14日に定年により退職し、同月15日から雇用契約期間1年間の再雇用となったものであると主張する。しかしながら、本件合意はX2と会社との個別労働契約と解すべきである。また、仮に定年に関する現就業規則の変更が労働契約法第10条本文によりX2の労働契約の内容となっているとしても、本件合意は同法第10条ただし書き「就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意していた部分」に該当するから、現就業規則第22条をX2に適用することはできない。そうすると、会社がX2に対し再雇用不実施通告書を送付し、さらに退去命令書を交付した行為は、就業規則の変更によっては変更されない労働条件である本件合意を破棄し、雇用関係を一方的に終了させたものであるから、解雇と解するのが相当である。

(ウ) 解雇された労働者であっても、解雇の撤回を求めて争っている場合や、労使関係が存在していた期間に起因する労働関係上の清算されていない問題を巡って争われているような事情が存在する場合には、当該労働者は「使用者が雇用する労働者」に該当する。そうすると、X2は、解雇の撤回を求めていることから、X2は「使用者が雇用する労働者」に該当し、X2の所属する組合は「使用者が雇用する労働者の代表者」に該当する。

そして、解雇されたX2の所属する組合が、解雇の撤回を要求して団体交渉を求めた場合には、雇用関係の終了そのものが争われていることから、会社は組合の要求する団体交渉を拒否できない。したがって、X2の雇用関係が終了しているとの会社の主張は、団体

交渉を拒否する正当な理由とはならず、会社が団体交渉会場に現れなかったことは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

(ア) 会社が組合加入通知書を受領したこと、会社が平成24年8月24日に、組合に連絡することなく団体交渉会場に現れなかったこと、会社が再要求書を受領したこと及び会社が同年9月7日に、組合に連絡することなく団体交渉会場に現れなかったことは認める。

(イ) しかしながら、団体交渉を申し入れるためには、組合が、使用者である会社の「雇用する労働者の代表者」であることが前提である。

ところで、本件合意は、定年を満60歳とする雇用契約関係があることを確認し、定年時にはその時点での就業規則が適用されることを確認したに過ぎないのであって、就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意したものではない。したがって、X2の定年時には現就業規則が適用され、X2は現就業規則第22条に基づき、平成23年8月14日に定年により退職し、同月15日から雇用契約期間1年間の再雇用となり、当該再雇用契約は平成24年8月14日をもって終了した。したがって、X2が組合に加入し、組合が会社に対し組合加入通知書を送付した同月24日には、X2の雇用契約は既に終了していた。

以上のとおり、X2は「雇用する労働者」ではなく、したがって、組合には、会社の「雇用する労働者」が所属していないのであるから、団体交渉を申し入れる前提を欠く。ゆえに、会社が団体交渉を拒否したことには正当な理由がある。

(2) 当委員会の判断

ア(ア) 労組法第7条第2号は、「使用者が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなく拒むこと」を不当労働行為として禁止している。同号に規定する「雇用する労働者」とは、現実に雇用関係が存続している場合だけではなく、雇用関係の終了そのものについて当該労働者と当該使用者との間に争いがある場合には、当該労働者は、なお「雇用する労働者」に当たり、当該労働者の所属する労働組合は「雇用する労働者の代表者」に当たると解される。

(イ) これを本件についてみると、前記第2の2の(1)のキ、第2の2の

(2)のウ、カ及びケ並びに第2の2の(3)のア、イ及びエで認定したとおり、X2の定年後の再雇用に関しては、定年前と同一の労働条件で満65歳まで雇用する旨の回答書に基づく本件合意が存していた。ところが、会社は、本件合意は就業規則の変更によっては変更されない労働条件として合意したものではないから、現就業規則第22条に基づき、X2との再雇用契約は平成24年8月14日をもって終了した旨主張している。実際、旧就業規則を現就業規則に変更した後は、X2に対し、再雇用不実施通告書及び退去命令書により、上記主張のとおり再雇用契約は同日をもって終了し、それ以降は再雇用を行わない旨を通告している。他方で組合は、本件合意は現就業規則第22条に関らず有効であるから、X2と会社との雇用関係は、同日以降もなお存在する旨主張している。実際、組合が組合加入通知書及び再要求書により会社に申し入れた団体交渉の交渉事項は、本件合意を破棄してX2を解雇又は雇止めした会社に対し、その撤回を求める趣旨のものである。

このように、組合と会社との間には、X2と会社との雇用関係が本件合意に基づき存在するか否かについて、換言すると、X2と会社との雇用関係の終了そのものについて争いがあるといえるから、X2は会社の「雇用する労働者」に当たり、X2の所属する組合は「雇用する労働者の代表者」に当たる。

イ(ア)前記第2の2の(3)のウ及びオで認定したとおり、会社は組合の申し入れた団体交渉に応じなかったことは会社も認めるところである。以下、会社が団体交渉を拒否したことに「正当な理由」があるか否かについて検討する。

(イ)会社は、団体交渉拒否の正当な理由として、前記(1)のイの(イ)で述べたとおり、X2と会社との雇用関係は、平成24年8月14日をもって終了したことから、X2は会社の「雇用する労働者」ではなく、組合は「雇用する労働者の代表者」ではない旨主張する。

しかしながら、X2は会社の「雇用する労働者」であり、組合は会社の「雇用する労働者の代表者」であることは前記アの(イ)で述べたとおりである。そして、上記の主張のほか、会社が団体交渉を拒否した「正当な理由」を基礎付ける事由については主張も立証もなされていない。

したがって、会社の団体交渉拒否には正当な理由はない。

## 2 不当労働行為の成否

上記1のとおり、会社が組合の要求する団体交渉を拒否したことは正当な理由のない団体交渉拒否であり、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

## 3 救済の方法

前記1の(2)のイのとおり、会社は団体交渉に応じておらず、また、X2との雇用関係は終了しているから団体交渉に応じる必要はない旨の主張をして、団体交渉に応じる姿勢も認められないことから、主文のとおり命ずることとする。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成25年10月25日

神奈川県労働委員会

会長 盛 誠 吾 ⑩