

# 命 令 書

申 立 人 日本出版労働組合連合会  
執行委員長 X 1

申 立 人 廣川書店労働組合  
執行委員長 X 2

被申立人 株式会社廣川書店  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成24年不第44号事件について、当委員会は、平成26年2月18日第1604回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同後藤邦春、同澤井憲子、同稲葉康生、同光前幸一、同平沢郁子、同菊池馨実、同神作裕之、同櫻井敬子、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人株式会社廣川書店は、申立人日本出版労働組合連合会及び同廣川書店労働組合が申し入れた、継続雇用制度改定を議題とする団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人廣川書店労働組合の組合員 X 3 を平成24年1月12日以降も同社従業員として継続雇用したのものとして取り扱わなければならない。
- 3 被申立人会社は、申立人組合らから、前項の扱いに関し、組合員 X 3 の継続雇用に係る賃金や就労場所等の労働条件について、団体交渉を申し入れられたときは、会社が定めた従前の継続雇用制度の内容にこだわることなく、団体

交渉を通じて同人の適切な継続雇用の労働条件を定めなければならない。

- 4 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記の内容の文書を申立人組合らに交付しなければならない。

記

年 月 日

日本出版労働組合連合会

執行委員長 X 1 殿

廣川書店労働組合

執行委員長 X 2 殿

株式会社廣川書店

代表取締役 Y 1

当社が、貴労働組合から申入れのあった継続雇用制度改定を議題とする団体交渉に誠実に応じなかったこと及び廣川書店労働組合の組合員X 3氏を平成24年1月12日の定年退職後も当社の従業員として非組合員と比較して適切な労働条件の下で継続雇用しなかったことは、東京都労働委員会において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した日を記載すること。)

- 5 被申立人会社は、第1項、第2項及び前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

## 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

- (1) 平成18年2月、被申立人株式会社廣川書店（以下「会社」という。）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

基づき、定年退職後の継続雇用制度を申立人廣川書店労働組合（以下「組合」という。また、申立人日本出版労働組合連合会と併せて「組合ら」ともいう。）に提案したが、その内容は、継続雇用者の就労場所は本社ではなく埼玉県倉庫、時給は682円で、業務内容も退職前の業務と関係のない作業とするものであった。組合らと会社とは継続雇用制度について団体交渉を行ったが、協議は調わず、3月31日、会社は、組合らの反対（不同意）の意見書を添付し、中央労働基準監督署長に変更した就業規則を届け出た。

この継続雇用制度について、会社との交渉が進展しなかったため、組合らは、非組合員との差別的取扱い等その他の事項をも合わせて、22年8月20日付けで、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（都労委平成22年不第80号）を行った（以下「前件申立て」という。）。

- (2) その後、組合らは、継続雇用制度改定について、会社との団体交渉を行ったが、会社は、団体交渉を行った結果合意に至らなかったとして、改定する意思はないことを繰り返し述べた。
- (3) また、会社において、継続雇用規定では継続雇用を希望する者は、定年退職日の6か月前までに所定の申込用紙を会社に提出することとなっているため、会社は、営業部所属の従業員である組合員 X 3（以下「X 3」という。）に対し、予定する労働条件として主に埼玉県内の倉庫勤務、時給1,000円などを提示し、継続雇用を希望する場合は23年7月11日までに申込用紙を提出するよう伝えたが、同人は、同日までに申込用紙を提出せず、24年1月11日付けで定年退職となった。

一方で、会社は、定年退職後の非組合員らを取締役に就任させ、本社で従前と同様の業務内容での就労を継続させている。そのため、会社は、従業員7名に対し、取締役が8名という構成になっている。

- (4) 組合らは、このような継続雇用制度を改定すること、また、定年退職となったX 3について、1月12日以降も本社社屋で従前の業務での再雇用を求めて、会社と7回にわたり団体交渉を行った。この間、前件申立てに係る和解がなされたものの、会社は、就業規則で決着済みなどと回答し続け、継続雇用制度の改定に応ぜず、X 3は、本社で従前の業務での継続雇用は

されないままである。

- (5) 本件は、会社が、前件申立て後に組合らの申し入れた継続雇用制度改定を議題とする団体交渉に誠実に応じたか否か、X 3を定年後に継続雇用しなかったことが組合員であることや組合活動を理由とした不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たるか否かが、それぞれ争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容

- (1) 組合員の定年後の継続雇用に関する団体交渉の申入れを、決着済みとして拒否しないこと。
- (2) 組合員X 3を、24年1月12日以降も会社の本社営業部所属の従業員として扱うこと。
- (3) 誓約文の交付

## 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、自然科学部門の大学教科書の出版を業とする株式会社で、本件申立時の従業員数は、アルバイトや嘱託を除いて7名である。
- (2) 申立人日本出版労働組合連合会（以下「出版労連」という。）は、出版産業で働く労働者で組織された産業別労働組合であり、本件申立時、103組合が加盟し、組織人員は約5,600名である。なお、出版労連には、業種別の労働条件の平準化を実現するための共闘組織があり、その中に会社のような医学書業界の労働組合で組織する医書共闘会議がある。
- (3) 申立人組合は、会社の従業員によって、昭和49年3月に結成され、出版労連に加盟している労働組合であり、本件申立時の組合員数は6名である。

### 2 過去の会社における労使関係の推移

- (1) 49年3月25日、会社は、従業員 X 4（以下「X 4」という。）を解雇し、この解雇から6日後の31日に、X 4を含む会社従業員10人が組合を結成した。

その後、10月29日、組合は、会社を被申立人として、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行ったが、51年9月に、X 4の復職等を内容とする和解が成立した。

【甲4、審査の全趣旨】

- (2) 平成10年7月、組合と会社との間で締結されていた従業員の労働条件の変更等についての事前協議協約が会社により一方的に解約された。

また、11年7月31日、会社は、長野分室の閉鎖を理由に、そこでの業務に従事していた組合員の X5（以下「X5」という。）を解雇した。この解雇については、訴訟が提起され、14年1月28日、X5が退職し、会社がX5に対して金員を支払う旨の訴訟上の和解が成立した。

【甲4、審査の全趣旨】

### 3 継続雇用制度の導入と前件申立てまでの経緯

- (1) 17年10月、組合らは、会社に対し、高年法の高年齢者雇用確保措置について会社の見解を求めた。同年11月、会社は、組合に対し、継続雇用制度の対象となる高年齢者の基準を作成し、組合に提示すると回答した。

18年2月、会社は、組合に対し、継続雇用の労働条件等について説明した。その内容は、継続雇用者が派遣先において書籍等の物流作業を行うもので、就労場所は埼玉県内の物流倉庫で時給682円というものであった。

【甲4、審p.22～23、審査の全趣旨】

- (2) 18年2月10日、17日、24日、3月3日、10日及び17日、会社と組合とは、継続雇用制度に関する団体交渉を行った。

【乙10】

- (3) 3月20日、会社は、就業規則の定年に関する規定を改正し、就業規則と一体をなす独立の規程として、子会社の人材派遣会社で再雇用すること等を内容とする継続雇用規定を設けた。そして、会社は、組合に対し、3月20日付「決定による「継続雇用制度」の実施と『就業規則』変更の通知ならびに改正『就業規則』に関する意見書の提出の要請」と題する書面により、就業規則の変更に関する意見書の提出を求めた。

【乙1、2、10】

- (4) 3月27日、組合は、上記3月20日付書面に対し、不同意とする「意見書」を提出した。

同書面には、不同意とする理由について、以下①ないし④の内容が記載されていた。

- ① 会社は、継続雇用するに当たっての基準として、雇用先を派遣会社（会社が100%出資、3月19日設立）に限定し、賃金は派遣先が決めた予定料金を派遣元が提示するという条項を盛り込んでいるが、それは、上記基準の本来の設定趣旨である「継続雇用の対象者となり得るか否かの具体的・客観的判断基準」ではあり得ない。
- ② 賃金の決定権が事実上派遣会社に委ねられている以上、会社に賃金決定権はないといわざるを得ない。また、派遣会社の営業実体もなく、派遣先での職種も不明で年齢的、内容的に就労可能か否か判断しようがない。
- ③ 継続雇用対象者に先行き不安定、不透明な労働条件をあらかじめ受け入れさせようとする会社の基準案は、高年法の目的に照らせば違法の疑いが濃いと考える。
- ④ 継続雇用規定以外の就業規則の改正については、これまで一度も協議されず、内容が一方向的に改悪されており、承服できない。労使協定に準拠する昭和62年3月20日付会社通達及び現行の就業規則と対比して、時間外労働の強制、年次有給休暇の切下げ、夏期特別有給休暇の廃止、種々の有給保障の無給化などの問題点がある。

【乙11】

- (5) 平成18年3月31日、会社は、変更した就業規則を上記(4)の組合の意見書とともに中央労働基準監督署長に届出をし、4月1日に、継続雇用制度が実施された。

【甲4、審p.24】

- (6) 同月、会社は、継続雇用制度における再雇用先として有限会社廣川書店スタッフィング（以下「廣川書店スタッフィング」という。）を設立した。廣川書店スタッフィングの代表者は会社の代表者と同じ Y1 であり、事業内容は、①人材派遣業務、②書籍の保管、梱包及び発送、③前各号に付帯関連する一切の事業である。

また、廣川書店スタッフィングは、東京労働局に特定労働者派遣事業の届出書を提出した。

なお、22年8月、廣川書店スタッフィングは、廣川書店定年退職者再雇

用事業株式会社（以下「定年退職者再雇用事業会社」という。）に商号変更した。

この廣川書店スタッフィングは、会社の退職者の就業が予定されているだけで、業務の実態がなく、商号変更後においても同様に、事業は行われていない。

【甲4、乙9、審p.102～104】

- (7) 18年4月28日、定年退職日が9月26日であった組合の執行委員長の X6（当時。以下「X6」という。）は、会社に対し、継続雇用の申出書を提出した。

その後、組合は、会社に対し、就労場所を本社とし従前の業務で継続雇用するよう団体交渉で求めたが、会社は、既に継続雇用制度は就業規則に規定しており、改めて協議する考えはないと回答し、組合の要求には応じなかった。

結局、X6は、継続雇用を辞退し、9月26日付けで定年退職となった。

【甲2の2、4、審p.24～26】

- (8) その後、組合は、会社に対し、再三にわたり継続雇用制度に関する団体交渉の申入れを行ったが、会社は応じなかった。

22年3月4日、組合は、会社に対し、同日付「要求書」を提出し、会社が11年間にわたり基本給を加給していない理由について、財務諸表を提示するなどして説明責任を果たすことや継続雇用制度の抜本的な改定に向け労使協議を速やかに行い、継続雇用を希望する全ての従業員を本社で雇用することなどを要求し、これらの事項に関する団体交渉を申し入れた。

【甲2の1、審査の全趣旨】

- (9) 3月29日、会社は、上記3月4日付「要求書」に対し、「回答書」を組合に送付した。この「回答書」には、組合員の本年度基本給の加給は行わない、継続雇用制度は既に実施済みであり、再協議する考えはない、その他の事項については口頭で回答するなど記載されていた。

【甲2の2、審p.81～82】

- (10) 5月14日、組合は、会社に対し、同日付「要求書」を提出した。同「要求書」には、以下①ないし⑤の要求事項が記載されていた。

- ① 22年夏期一時金や賃上げ要求
- ② 継続雇用制度について、再雇用者の受け皿となる廣川書店スタッフィングと定年退職者再雇用事業会社の設立目的、業務内容及びそれぞれの関係を説明し、協議すること。
- ③ 会社において定年となった3名の社員が管理職から役員に、他社から2名が役員に登用されている一方、定年となった組合員は埼玉県最低賃金の時給で出版流通会社へ派遣される継続雇用制度の不均衡を説明すること。
- ④ 会社が長年にわたり業務上残業が不可欠である業務から組合員を排除していること、編集、営業、経理等の業務から組合員を排除していること、取締役や管理職の不在などの情報を組合員に秘匿していること、会社出入口のシャッターを朝は8時55分まで開けず、夕方は4時55分には閉め、社内から組合員を排除していること及び組合員の本社6階への出入不可、組合員を管理職へ登用しないことなどの差別取扱いを廃止すること。
- ⑤ 出版労連への委任団体交渉を認め、誠実に団体交渉を行うこと及び団体交渉は社内の会議室で行い、日時は会議室での事務折衝で10日前までに協議し確定すること。

【甲2の3】

- (11) 5月21日、会社は、上記5月14日付「要求書」に対し、「回答書」を組合に送付した。会社は、この「回答書」に、継続雇用制度は既に実施済みであり、再協議する考えはないなどと記載していたが、その他の事項については口頭で回答するなどとしただけで、明確な回答はしなかった。

【甲2の4】

- (12) 7月7日、組合らは、出版労連執行委員長及び廣川書店争議支援対策会議長の連名で「申入れ書」を会社に提出した。

この「申入れ書」には、出版労連は、会社の経営と組合の長年に及ぶ労使関係の対立に深い憂慮の念を抱いてきた、14年1月に解雇争議が解決したことにより、安定した労使関係が築かれることを期待していたが、11年以降、団体交渉において財務状況の説明もないまま、12年連続で賃上げゼ



口が続いていること、団体交渉を出版労連の組合員に委任したが、会社が身分証明書や印鑑証明書の提示を要求し、団体交渉を拒否してくること、継続雇用制度に関しても組合と誠実な団体交渉を行うことなく労働条件を決定したことなどを挙げた上で、早急に正常な労使関係を確立するため、不当労働行為救済申立てを行うことを通知する旨が記載されていた。

【甲2の5】

- (13) 22年8月20日、組合らは、会社が、出版労連に委任した団体交渉を拒否していること、継続雇用制度に関する団体交渉を拒否していること及び非組合員との差別取扱いをしていることは不当労働行為であるとして、当委員会に前件申立てを行った。

【甲4、審p.20～21】

#### 4 前件申立て後の団体交渉の経緯

- (1) 10月21日、組合は、会社に対し、「要求書」を提出し、継続雇用制度を高年法の立法趣旨に鑑みて抜本的に改定し、継続雇用を希望する全社員を今まで働き続けてきた「廣川書店本社」で雇用し、労使協議を速やかに行い、協約化することを要求するとともに、団体交渉を申し入れた。

11月26日に団体交渉が行われ、その際、会社は、組合に「回答書」を提出し、継続雇用制度については、変更する考えはなく、交渉する意思もないなどと回答した。

【甲2の6・7】

- (2) 12月7日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」を送付し、継続雇用について、希望する全社員を会社本社で雇用し、労働条件を改めることを要求し、さらに、23年5月10日、組合は、会社に対し、上記と同様の内容の「要求書」を提出した。

また、組合は、会社に対し、5月31日及び6月21日には、継続雇用制度改定に関する団体交渉拒否についての団体交渉を申し入れた。

【甲2の8～11、乙8】

- (3) 6月28日、会社は、定年退職日が24年1月11日であるX3に対し、「通知書」及び継続雇用の希望申出書を交付した。この「通知書」には、継続雇用された場合の労働条件として、以下①ないし③のとおり記載されてい

た。また、具体的には、定年到達時での状況を踏まえて提示することとなるとも記載されていた。

- ① 賃金は、時給1,000円の予定
- ② 仕事内容は、書籍などの物流作業（細部は、派遣先の指示命令による。）
- ③ 就労場所は、派遣先の業務場所（派遣先は、埼玉県内の倉庫・物流会社を予定しているが変更もある。）

【甲2の12、4、乙3、8、審p.23~24、41~42、60~61】

- (4) 23年7月1日から12月22日までの間に10回にわたり組合らと会社との間で団体交渉が行われ、組合らは、一貫して継続雇用制度の改定とX3の本社での継続雇用を求めた。

これに対し、会社は、継続雇用制度を変更する考えはなく、交渉にも応じられないとし、組合らが、制度を変えられない理由や本社で雇用することができない理由を質問すると、会社の方針で決めた、制度としてやっている、本社は定年前の社員でやっていく、全ての従業員が65歳まで継続雇用されるのでは会社は困るなどと述べるのみで、具体的な理由を説明することはしなかった。

また、会社は、X3の継続雇用の労働条件については団体交渉に応ずる旨を表明したものの、団体交渉においては、同人を会社本社で雇用すれば継続雇用制度を変更することになるので本社で雇用する考えはないとして頑なに本社での雇用を拒絶し続けた。

【甲2の22・26・27、3の1~10、4、乙8、審p.34~35】

- (5) 組合らは、会社に対し、12月27日から24年1月31日までの間に継続雇用制度の改定について団体交渉を申し入れた。しかし、前件申立てがあっせん手続に移行しており（平成23年都委争第128号事件）、会社は、あっせんにおいてあっせん案を示し、組合が検討するとしたことから、あっせんの次回期日である2月17日に組合の回答を示すまで団体交渉をするつもりはないと述べた。組合らは、そのような会社の姿勢に抗議するとともに、速やかに団体交渉を開催し、加えて、3月1日付「要求書」において、組合員を差別する継続雇用制度の改定を求めるなどした。

また、X3は、1月11日に定年退職した。

【甲2の28～32、乙8、審p.34】

- (6) 上記あっせん手続において、4月13日、会社と組合とが誠実に団体交渉を行うことによって健全な労使関係を形成すること、会社が解決金を支払うこと、会社が40代の組合員2名の月額賃金をそれぞれ3万8,000円昇給させること、既往の賃金・一時金の問題は解決されたこととすることなどを内容とする和解が成立し、組合らは、前件申立てを取り下げた。

【甲4、審p.20～21】

#### 5 和解による前件申立て取下げ後の団体交渉について

- (1) 4月20日、組合は、会社に対し、「要求書」を示し、非組合員と同様の会社本社での雇用等を求め、再雇用制度改定及びX3の本社での就労を要求した。

【甲2の33、乙8】

- (2) 5月18日、組合らは、会社に対し、和解後においても「健全な労使関係の形成に向けての申入書」を提出し、組合らと会社とは、継続雇用制度改定とX3を会社本社で就労させることを議題とする団体交渉を行った。その際、会社は、継続雇用制度の対象者が現在いないので交渉しないこと、会社の考えは変わらないことを表明し、要求を拒否した。

【甲2の34、乙8】

- (3) 6月1日、22日及び7月6日、組合らは、会社との間で5月18日の団体交渉と同じ議題について団体交渉を行った。その際の会社の対応は、いずれの場合も5月18日の団体交渉の際と同様であった。

【甲4、乙8】

#### 6 本件申立てとその後の労使関係

- (1) 7月11日、組合らは、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。
- (2) 11月、組合らは、会社とX3の継続雇用問題などについて3回にわたり団体交渉を行ったが、平行線のままで何らの合意にも至らなかった。

【乙8】

#### 7 組合員の業務内容について

会社において Y1 が専務となり労務担当となった10年5月以降、組合

員については、原則として社内業務のみが課されるようになり、会社外部の者との営業や重要な会議への参加等の重要な業務はさせなくなった。また、組合員は、会社の2階の従業員室に入ることのみを許され、業務活動が制限された。また、組合員には、以前は残業が課されていたが、一切残業が課されることはなくなった。

【甲4、審p.15～20、77～78】

## 8 定年退職する従業員に対する会社の対応

18年3月の継続雇用制度の導入後、定年退職後の従業員の雇用関係には継続雇用制度が、組合員、非組合員、また、管理職、非管理職の別を問わず全面的に適用されることになった。しかし、会社は、組合員であった従業員の7名に対しては継続雇用制度の利用を促す告知をしたが、非組合員で管理職である従業員に対しては、継続雇用制度の利用を促す告知を行わず、定年退職の6か月前頃に、取締役の就任を打診した。そして、取締役に就任した管理職の業務を補充するための後任の管理職は選任されていない。

【甲3の2、乙1、審p.95～96、審査の全趣旨】

## 9 X3について

(1) 前記4(3)のとおり、23年6月28日、会社は、X3に対し、予定賃金を時給1,000円、業務内容を書籍等の物流作業、就労場所を派遣先の業務場所とする継続雇用の労働条件を通知するとともに、継続雇用の希望申出用紙を配付し、希望する場合は7月11日までに提出するよう伝えた。しかし、X3は、就労場所への通勤時間が4時間かかることなどから、7月11日までに継続雇用の希望申出書を提出しなかった。

【甲2の12、3の1、4、乙3、8、審p.23～24、37、41～42、60～61】

(2) 12月20日、組合は、会社に対し、執行委員 X3 名義で「就労申入書」を提出し、非組合員である管理職と同等の労働条件でX3の雇用を継続し、従来の勤務場所、従前の業務を引き続き行わせる条件のもと、24年1月11日の定年退職日以降も就労させることを申し入れた。

【甲2の25】

(3) X3の定年退職日である24年1月11日、会社は、同人に対し、継続雇用制度の申込みの意思確認をした。X3は、会社に対し、申込みをしたいが、

会社の継続雇用制度の内容と運用に問題があり、団体交渉も行われておらず中途半端な状態なので申し込むことはできない旨を伝えた。

【甲4、審p.3】

## 10 会社における継続雇用制度とその運用状況

### (1) 従業員の退職状況

① 18年4月から24年1月までの間に、会社を定年退職した者は、11名である。定年退職した11名の内訳は、組合員が8名、非組合員で管理職の者が3名である。以上の状況をまとめた表は下記のとおりである。

また、継続雇用制度導入前のことであるが、17年4月7日に定年退職した Y2 編集室長は、同日、取締役就任した（以下「Y2 取締役」という。）。

No.	退職者氏名	役職等	定年退職日	継続雇用申出の有無	備考
1	X6	組合員	18年9月26日	有	定年退職
2	X7	組合員	20年1月8日	無	定年退職
3	Y3	営業部長兼 企画室長	20年2月4日	—	取締役
4	X8	組合員	20年5月19日	無	定年退職
5	Y4	経理室長	21年3月29日	—	取締役
6	X9	組合員	21年4月8日	無	定年退職
7	X10	組合員	21年12月31日	無	定年退職
8	X11	組合員	22年2月4日	無	定年退職
9	X12	組合員	22年9月21日	無	定年退職
10	Y5	編集課長	23年8月6日	—	定年退職
11	X3	組合員	24年1月11日	無	定年退職

【甲4、乙7、審p.94～95】

② 会社は、上記①の非組合員で管理職であった Y3 営業部長兼企画室長、 Y4 経理室長及び Y5 編集課長の3名に対し、定年退職日約6か月前に取締役就任を打診し、 Y3 営業部長兼企画室長及び Y4 経理室長の2名は取締役となり（以下それぞれ「Y3 取締役」、「Y4 取締役」という。）、 Y5 編集課長は取締役にはならず、23年8月6日に定年退職した。

【甲3の1・2、4、乙7、審p.72】

- ③ 前記①の組合員8名のうち、前記第2、3(7)のとおり、18年9月26日が定年退職日であったX6は、会社に対し、4月28日付けで継続雇用の申出書を提出したが、その後、継続雇用における労働条件が給与、就業場所、業務内容等全ての点において劣悪であるとして、継続雇用を辞退し、定年退職となった。そして、その他の組合員7名は、継続雇用の申出書を提出することなく、定年退職となった。

【甲2の2・4、審p.24～26】

- ④ 会社は、10年以降、非組合員で管理職にならずに退職した者が3名いるとしているが、いずれも退職した時期は会社の継続雇用制度が導入された18年3月以前である。また、会社は、10年以降、非組合員の管理職で取締役にならずに退職した者が6名いるとしているが、前記②の23年8月6日に定年退職したY5課長以外の5名の退職した時期は、いずれも18年3月以前である。

【乙7、9、審p.94】

- ⑤ 継続雇用制度が実施されて以降、この制度に基づき継続雇用となった従業員はいない。

この点に関し、X6は、会社に対して、一旦継続雇用を申し出たものの、継続雇用制度に基づく労働条件が非常に劣悪であるため、最終的には継続雇用を辞退したとし、X3を含む他の組合員らは、労働条件の劣悪さと職務内容が定年前と著しく異なっていることを理由として、継続雇用の申出そのものを断念したとしている。

【甲4、審p.25・86・103】

- ⑥ 会社において、昭和60年9月を最後に、平成17年4月7日までは従業員から取締役に就任した者はいなかった。

【審査の全趣旨】

(2) 役員 の 状 況 及 び 業 務 に つ い て

本件申立時、会社の取締役は8名おり、平成17年4月以降に、以下①ないし⑤のとおり、5人が就任している。そのうち、もともと会社の従業員であった取締役は3名であり、取締役にになった後の業務内容は従前とほぼ

同様なもので、取締役就任したことにより、解任された者はいない。取締役就任後の報酬については、継続雇用制度適用の場合の時給1,000円より高額である。ただ、第1回審問において、継続雇用制度導入後に就任した従業員出身の取締役であるY4取締役は言葉を濁しているが、Y2取締役は、取締役への就任にもかかわらず、会社従業員であった編集室長のときの賃金より下がったとしており、その他の取締役の賃金についても下がっていると推測していると証言した。具体的な業務内容は、以下のとおりである。

① Y2取締役

編集室長から17年4月7日の定年退職日当日に取締役に就任し、社長室長となり経理以外の会社全般及び編集関係全般を統括している。

② Y3取締役

営業部長兼企画室長から20年2月4日の定年退職日に取締役に就任し、営業・企画業務を担当している。

③ Y4取締役

経理室長から定年退職日の4か月前の20年11月29日に取締役に就任し、総務・経理業務を担当している。

④ Y6 取締役（以下「Y6取締役」という。）

22年9月1日に取引先の銀行から会社の取締役に就任し、編集室の企画業務を担当している。

⑤ Y7 取締役（以下「Y7取締役」という。）

22年4月1日に印刷会社から会社の取締役に就任し、編集室の制作業務を担当している。

【甲1の2・4、乙8～9、審p.26～29、p.43～44、p.67～76、p.99～101、審査の全趣旨】

(3) 嘱託及びアルバイトの状況について

① 嘱託

ア 嘱託の業務は、会社が出版する書籍の編集校閲、日本薬局方に関する問合せの対応などであり、週に2日ないし3日勤務する。

イ 会社の嘱託は全員で4名おり、いずれも薬学博士号を有している。

ウ 上記4名のうち、会社は、18年以降、21年6月及び22年8月に新た

に嘱託として、それぞれ Y 8 、 Y 9 の 2 名を採用した。いずれも大学教授を経験している者である。

【乙 5】

② アルバイト

ア 会社は、18年以降、20年 2 月、21年 3 月及び24年 4 月に各 1 名ずつ新たにアルバイトを採用した。いずれも年齢は30歳代である。

イ アルバイトは、主にトラック便による書籍の搬入・搬出、倉庫内の整理、その他社員の補助的な業務をしている。ローテーションにより週に 3 日勤務している。

【乙 5】

(4) 16年から24年までの各年末時点での会社の従業員数、組合員数等の推移は、以下のとおりである。

年（平成）	16	17	18	19	20	21	22	23	24
組合員数	14	14	13	13	10	8	6	6	5
非組合員数 （うち管理職）	7 (6)	5 (4)	5 (4)	5 (4)	3 (2)	3 (2)	2 (1)	2 (1)	2 (1)
アルバイト	4	6	6	6	6	4	4	4	5
嘱託	2	2	2	2	2	3	4	4	4
全従業員数	27	27	26	26	21	18	16	16	16
役員数	4	5	6	5	7	7	8	8	8

【甲 1 の 1・2、乙 6、7】

11 会社の業績状況等

会社の売上げは、8年以降、ほぼ一貫して低落傾向にある。また、22年の組合員の年間給与は、最も低額なものでも522万円(41歳)である。

【乙 9、審査の全趣旨】

第 3 判 断

1 継続雇用制度改定を議題とする団体交渉について

(1) 申立人組合らの主張

① 組合らの会社に対する継続雇用制度における非組合員である管理職との差別の是正、とりわけ24年 1 月11日で定年を迎えた X 3 について、同年 1 月12日以降も非組合員である管理職と同様に、本社社屋での従前



業務である営業職の就労及び従前の賃金の支払いを求める団体交渉については、会社は、24年4月13日のあっせん成立後も一貫して既に就業規則で決着済みだとして、出版労連の医書共闘会議の役員に対する委任団体交渉を含めて一切団体交渉に応じようとしなない。直近の同年6月29日付けでの組合らの団体交渉等の申入れに対しても全く同様である。

② いうまでもなく定年後の継続雇用の条件及び労働条件の如何は、現在の年金支給開始年齢の繰下げに伴い組合員の切実な労働条件の内容であり、使用者にとって義務的団体交渉事項であるが、会社は、18年3月の就業規則での規定により決着済みだとして、一切団体交渉を拒否している。これは明白な不当労働行為であり、労働組合法第7条第2号に該当する。

③ 会社の団体交渉拒否理由は、「すでに実施済みであり、再協議の考えはない、対象者がいない。」というものであったが、継続雇用制度における組合員の労働条件の問題は義務的団体交渉事項であり、「実施済み・対象者がいない。」というのは、正当な拒絶の理由に該当しない。

また、本件申立てのちょうど1年前の23年7月1日から同年12月8日までの団体交渉拒否の理由は「現行制度を変えるつもりはない。」「(申立人組合は)過半数組合ではない。」というものであったが、「現行制度を変えるつもりはない。」という理由は、義務的団体交渉事項についての団体交渉を拒否する正当な理由とはならない。

さらに、本件では、組合員に対する現行継続雇用制度上の労働条件が、非組合員である管理職を「取締役」に就任させた場合と比べて著しい差別となっており、二重の理由で正当な理由のない団体交渉拒否である。

④ また、「過半数組合でない」という理由も正当な理由とはなり得ない。過半数組合か否かが問題となるのは、現行高年法第9条第2項の場合だけであるが、義務的団体交渉事項である継続雇用制度上の組合員の労働条件について過半数組合ではないという理由で団体交渉拒否を正当化する規定ではないことは自明のことだからである。

なお、組合員と非組合員である管理職との差別について会社から合理的な説明がなされたことはない。

## (2) 被申立人会社の主張

- ① 会社の継続雇用制度は、「継続雇用規定」において定められており、継続雇用を希望する者は、定年退職日の6か月前までに会社所定の申込用紙を提出して申し出ることになっている。

X3の定年は24年1月11日であったので、会社は、23年6月28日に同人に賃金、仕事内容、派遣先等について説明するとともに、これを記載した書面と会社所定の申出用紙を渡し、継続雇用を希望するのであれば7月11日までに提出するよう伝えた。

しかし、X3からは、継続雇用の申出はされなかった。このためX3は、会社と継続雇用契約をすることなく、24年1月11日に定年退職している。

- ② X3の継続雇用についての団体交渉は、会社の23年6月28日の提示後、7月1日から12月22日までにおいて10回にわたって行われたが、組合側は、本社の同一職場で同一業務での継続雇用、あるいは、会社提示の物流倉庫勤務であれば従来と同一賃金での継続雇用を要求したため、団体交渉は物分かれとなった。

X3についての継続雇用の申出に関しては、申出期限（23年7月11日）を過ぎてもこの団体交渉の中で、本人の定年到達時までは受け付けると会社は譲歩している。

労使はそれぞれの立場における主張があり、組合主張の要求が容れられないからといって団体交渉を行っていないというのは当を欠く主張である。

## (3) 当委員会の判断

- ① 組合らは、22年8月20日、会社が、出版労連に委任した団体交渉を拒否していること、継続雇用制度に関する団体交渉を拒否していること及び非組合員との差別取扱いをしていることは、不当労働行為であるとして、当委員会に前件申立てを行った(第2、3(13))。そして、前件申立てについては、24年4月13日に、当委員会のあっせん手続において、会社と組合とが誠実に団体交渉を行うことによって健全な労使関係を形成することを含む合意がなされ、会社と組合らとの間の和解が成立し、そ

れまでの紛争は一旦解決した（第2、4(6)）。

- ② 前件申立て前の団体交渉では、組合らが、一貫して継続雇用制度の改定とX3の本社での継続雇用を求めていた（第2、3）。これに対する会社の対応は、継続雇用制度を変更する考えはなく、交渉にも応じられないとし、組合らが、制度を変えられない理由や本社で雇用することができない理由を質問すると、会社の方針で決めた、制度としてやっているなどと述べるのみで、具体的な理由を説明することはしなかったというもの（第2、3）で、到底誠実に団体交渉に応じたものとは認め難い対応であった。

このような経緯に照らせば、前件申立ての和解における「会社と組合とが誠実に団体交渉を行うことによって健全な労使関係を形成する」との合意事項（第2、4(6)）には、継続雇用制度の改定について、会社と組合とが誠実に団体交渉を行うことが含まれていたものと解すべきである。

しかしながら、上記和解後に、継続雇用制度の改正を議題とする団体交渉が行われたが（第2、5(1)～(3)）、会社は、継続雇用制度の適用対象者が現在いないので、その改正については交渉せず、会社の考えは変わらない旨回答し、組合らの要求を拒否した（同(2)(3)）。

継続雇用制度の適用対象者がいないことは、団体交渉拒否の正当な理由とはなり得ないため、このような会社の対応は、前件申立ての和解に係る合意事項にも反する不誠実な対応であるといえることができる。

- ③ したがって、上記団体交渉における会社の対応は、誠実に団体交渉に応じたものとは到底いえない。

## 2 X3を定年後に会社本社で継続雇用しなかったこと等について

### (1) 申立人組合らの主張

- ① 会社は、高年法が公法的規定であり私法的効力がなく、また、強行性もないから、当事者間で継続雇用契約の締結をしない限り、雇用関係は発生しないなどと主張しているが、失当である。

組合らは、高年法第9条等について私法的効力や強行法規性を主張しているのではない。組合らがX3組合員の継続雇用について主張してい

るのは、現行就業規則及び継続雇用規定を組合員に適用することは労働組合法第7条第1号及び第3号違反であるという点にあり、同条各号が強行法規性と私法的効力を有することはいうまでもないのである。

② 会社は、組合員に対し、著しく不合理な「雇用継続制度」を強要しながら、同じく定年退職を迎えた非組合員の管理職については、本社の取締役就任に就任させて従前の職種で雇用を継続している。すなわち、会社は、役員就任という方法を使って非組合員については従前どおりの業務を本社社屋で就労させており、これと上記の組合員に対する対応を比較すると明白な組合員差別の人事による組合の組織運営に対する支配介入として不当労働行為である。そのため、会社では、組合員6名、非組合員1名に対して、取締役が8名という異常に取締役が多い構成になっている。

③ 会社が、非組合員の管理職（現代表取締役が労務担当に就任した10年以來、非組合員で管理職でない者は、現職である40歳代の非組合員1名だけである。）を取締役に就任させて、本社社屋内で従前業務に従事させながら（賃金も従前と同じ扱いと推測される。）、組合員については前記のとおり、埼玉県内の派遣先会社で、物流業務をさせ、また、賃金も埼玉県の最低賃金程度とするのは、組合を嫌悪し、労働組合を会社に存続させまいとする不当労働行為意思に基づく、組合員に対する明白な差別的取扱いであり不利益取扱いである。また、組合に対する支配介入である。

## (2) 被申立人会社の主張

### ① 却下を求める主張

ア 高年法は、公法的規定と解され、私法的な効力を定める規定はなく、私法的な強行性を持つものではないことから、当事者間において継続雇用契約が締結されない限り、雇用関係は発生しない。したがって、雇用関係の存在を前提とする本件救済申立ては不適法である。

イ また、就労請求権は、調理師等特定の職種以外の職種においては存しないと解されており、その点からも本件救済申立ては当を欠いている。

## ② 継続雇用制度について

会社は、継続雇用制度については、事前に組合との間で、次のとおり6回にわたって団体交渉を行うも協議が調わなかったため、高年法附則第5条に従い、就業規則第24条（定年）の条項に「但し、別に定める『継続雇用規定』をもって、継続雇用制度を設ける」との規定を新設し、「継続雇用規定」を作成し、これを所轄の労働基準監督署長に届け出るとともに、従業員に配付して実施した。

組合らは、会社が定める継続雇用の賃金が低いと非難しているが、他社においても継続雇用の賃金は年金支給額との兼合いを考慮して決められ、低い額となっている。従前の賃金との対比の点は当社の賃金がかかなり高額となっていたことによるものである。

よって、継続雇用制度は適法であり、その内容も不当ではない。

## ③ 継続雇用制度適用の正当性

組合らは、会社が定年を迎えた非組合員管理職を本社の取締役就任させ、定年後の差別扱いをしていると主張しているが事実ではない。

昇進は、入社以来の本人の勤務状況、勤務成績、信頼性等を勘案して決定してきており、取締役は、本人の能力、実績、人物、信頼性等を総合評価して株主総会で選任されており、従業員からの選任は極めて少数である。

組合員も管理職を含む非組合員も、それぞれの事情に応じて希望退職に応募し、あるいは自己都合退職、定年退職をしているのであって、組合員と非組合員・管理職とが明確に差別されているなどという状況はない。

管理職退職者のうち3名が取締役になっているが、これは本人の能力・知識、勤務状況、信頼性等が評価されて株主総会において選任されたものである。取締役は、従業員であれば誰でもなれる地位ではない。取締役と会社との法律関係は委任関係であって、雇用契約ではない。解任も自由で、解任時には、「解雇予告手当」のようなものもない。そもそも取締役の選任は雇用関係とは次元を異にするものである。

組合らは、現行就業規則・継続雇用規定上の継続雇用制度をX3に対

して適用するよう求めているのではないと主張している。しかしながら、会社における従業員の定年後の雇用制度としては、継続雇用規定による継続雇用以外にはない。

また、組合らは、定年後、取締役を選任された者の例を挙げて、定年を迎えた非組合員の管理職と同様の扱いをするよう求めている旨述べているが、取締役の選任は、会社の経営陣の選任であり、株主総会の決議によって行われたもので、労働委員会が関与すべき事項ではない。

### (3) 当委員会の判断

#### ① 却下を求める会社の主張について

ア 会社は、本件申立時においてX3との間で雇用関係が存在しないことをもって、本件救済申立て自体が不適法であると主張する。

一般に、企業には、採用の自由が認められており、純然たる新規採用の場合であれば、採用に当たって不当労働行為が成立し得るか否か、また、労働委員会が不当労働行為の救済として採用を命ずることが許されるのか否かが問題となり得る。しかしながら、本件のように、雇用契約関係にある従業員の継続雇用に関する事案にあっては、純然たる新規採用と同様に取り扱うことは妥当ではなく、既に成立した雇用関係の終了ないし継続を巡る紛争として、継続雇用に当たっても不当労働行為が成立し得るし、労働委員会が不当労働行為の救済として継続雇用したのものとして取り扱うことを命ずることも何ら問題はないと解すべきである。

したがって、会社の主張は、独自の見解というべく採用の限りでない。

イ また、会社は、就労請求権は調理師等特定の職種以外の職種においては存しないと解されていることをもって、本件申立ては当を欠いているとも主張しているが、労働委員会が不当労働行為の救済として、自らの裁量により、どのような内容を命じ得るかという問題と、私法上の就労請求権の存否とは、何らの関係もないのであり、会社の主張は、独自の見解というべく、それ自体失当である。

ウ 以上より、却下を求める会社の主張は、いずれも採用することがで

きない。

② X3を定年後に会社本社で継続雇用しなかったことについて

ア 17年4月に定年退職した非組合員の管理職のY2取締役は、定年退職と同日に取締役に就任し（第2、10(1)①）、さらに、継続雇用制度が実施された18年4月から24年1月までに退職した非組合員の管理職3名のうち2名が取締役に就任している（同②）。このように定年退職した管理職が取締役に就任していること（以下「本件取締役登用」という。）について、以下(ア)ないし(キ)の事実が認められる。

(ア) 会社における従業員の定年退職後の継続雇用の方法としては、18年4月以降、継続雇用制度によることになっており、組合員・非組合員、管理職・非管理職の別を問わず適用されることになっている（第2、8）にもかかわらず、18年4月から24年1月までの間に退職した非組合員の管理職3名全てに対し、会社は、取締役への就任を打診したが、継続雇用制度適用の告知はしていない（同）。

(イ) 16年から24年までの期間において、会社の従業員数は顕著に減少しているのに対して、役員数は2倍に増大している（第2、10(4)）。

(ロ) 定年退職後に取締役に就任した非組合員の管理職は、本件取締役登用後も定年前とほぼ同様の業務に従事している（第2、10(2)）。

(ハ) Y2取締役は取締役就任後において給与が減額されたとしており、他の従業員から登用された取締役にについても同様であると推測している（第2、10(2)）。

(ニ) 18年4月の本件継続雇用制度導入後、取締役となった非組合員の管理職の後任の管理職は選任されていない（第2、8）。

(ホ) 会社においては、継続雇用制度導入前の17年4月7日までは、昭和60年9月を最後に従業員から取締役に就任した者がいなかった（第2、10(1)⑥）。

(ヘ) 売上げが減少しているという経営状況において（第2、11）、会社は、あえて非組合員の従業員を積極的に取締役にし、役員数を増加させている（第2、10(4)）。

イ 以上の事実を総合的に勘案すれば、本件取締役登用は、事実上、非

組合員の管理職のための継続雇用制度として機能しており、管理職である非組合員は、退職後、多分に名目的な立場として取締役就任した上で、本社で退職前と同様の業務を主たる業務として行い、退職前の給与金額以下の給与をもって継続雇用されているといえる。

これに対し、組合員は、X3の場合でも、派遣会社に採用された上で物流会社等に派遣されるというような不安定な立場で、通勤時間が4時間もかかる遠方に所在する倉庫における、退職前の業務とは全く異なる物流作業に従事し、時給1,000円という退職前より著しく低い賃金で継続雇用されることとなる（第2、4(3)・9(1)）。このような非組合員と比較して著しく劣悪な労働条件を理由として、組合員らは、本件継続雇用制度を利用することを断念せざるを得なかったため、この制度を利用したものは、平成18年4月の制度発足後、定年退職者は合計8名にも及ぶが、いまだに一人もいない（第2、10(1)⑤）。

確かに、組合員は管理職ではないが、16年以降、管理職でない非組合員が1名しかいなかったこと（第2、10(4)）を考えれば、管理職は非組合員と実質的に同視できることから、組合員と非組合員との間で、事実上、継続雇用制度の適用に大きな差異があり、組合員は著しく不利益な取扱いを受けているといわざるを得ない。

この点について、会社は、取締役の就任は誰にでも打診されるものではなく、その能力等を評価してなされるのであることから、非組合員で管理職である従業員と組合員たる従業員それぞれに対する取扱いの差異には明確で合理的な理由がある旨主張する。しかしながら、管理職と非管理職との間に一般的に考えられる能力差や会社に対する貢献度の差を考慮しても、上記のような、報酬、勤務場所、雇用形態及び業務内容等の継続性等の労働条件における著しい格差を有する継続雇用制度の適用の合理性を肯定することはできない。

ウ　ところで、組合らと会社との間では、前記のとおり、24年4月13日に、当委員会のあっせん手続の中で前件申立てが和解で終了したのであるが、前記1(3)②でも述べたように、この和解には継続雇用制度の改定について、会社と組合らとが誠実に団体交渉を行うことが含まれ



ていたものと解すべきであるにもかかわらず、和解後に行われた団体交渉では、会社は、その合意に背き、この点に関する交渉を実質的に拒否している。

このような会社の対応と過去における組合と会社との間の紛争の経緯（第2、2）を併せて考えれば、会社は、前件申立ての和解の前後を通じて一貫して、組合を嫌悪していたものといえ、X3への継続雇用制度の適用はそのような組合嫌悪の発現であると考えられる。そして、この点についての会社からの合理的な反論はなされていない。

エ 以上を総合的に勘案すれば、会社は、本件取締役登用を管理職である非組合員についての実質的な継続雇用制度として活用しており、本来全ての従業員に適用されるべき継続雇用制度を非組合員である管理職に適用するつもりはなく、組合を嫌悪し組合員にのみ差別的に劣悪な労働条件を規定する継続雇用制度を押し付けることによって、事実上、組合員が継続雇用を選択できない状況を作り出していたものというべきである。したがって、X3に対し、非組合員と比較して著しく劣悪な労働条件での継続雇用の機会しか与えなかったことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱いに当たり、また、組合員の継続雇用を妨げることによって組合活動を萎縮させ、組合の運営に対する支配介入にも当たる。

### 3 救済方法について

会社は、X3に対し、定年後の継続雇用の労働条件として、組合差別的な内容を有する継続雇用制度に基づく著しく劣悪な労働条件を提示し、定年後に非組合員と比較して適切な労働条件で継続雇用しなかったのであるから、本件の救済としては、同人を定年後継続雇用したものとして取り扱うよう主文第2項のとおり命ずるとともに、継続雇用後の具体的な労働条件について、組合が団体交渉を申し入れたときは、会社が定めた現行の継続雇用制度に基づく労働条件が非組合員と比較して著しく劣悪であることから、会社は、それに拘束されることなく、団体交渉を通じて、同人の継続雇用後の賃金や就業場所等の具体的な労働条件を適切に定めるべきであり、主文第3項のとおり命ずるものとする。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、組合の申し入れた継続雇用制度改定を議題とする団体交渉に誠実に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に、X3を非組合員と比較して適切な労働条件で定年退職後に継続雇用しなかったことは、同法同条第1号及び第3号に該当する。

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26年2月18日

東京都労働委員会  
会 長 房 村 精 一