

命 令 書

申 立 人 東京管理職ユニオン
執行委員長 X 1

被 申 立 人 ユアサ商事株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成24年不第52号事件について、当委員会は、平成26年3月18日第1606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、同森戸英幸、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、同水町勇一郎、同川田琢之の合議により、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 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

平成14年1月、被申立人ユアサ商事株式会社（以下「会社」という。）の従業員 X 2（以下「X 2」という。）は、会社から退職勧奨を受けたことを契機に、申立人東京管理職ユニオン（以下「組合」という。）に加入した。

23年3月に定年退職したX 2は、4月以降、期間を1年とする嘱託雇用契約により会社に再雇用された。7月1日、X 2は、会社に、次年度以降の再雇用契約の更新を申請したところ、9月21日に会社から更新拒否を通告された。組合は、X 2の再雇用契約更新を求めて、会社と、23年10月11日ないし

24年3月28日に5回の団体交渉を行った。当初2回の団体交渉では、更新拒否の理由が議論された。その後、会社は、更新拒否を撤回した上で、新たに会社が管理を受託しているビルの常駐管理人として2年間雇用すると提案した。3回目以降の団体交渉では、組合は、ビルの常駐管理人としての雇用契約は拒み、X2を従前の部署で再雇用を更新するよう要求した。結局、労使は合意に至らず、3月31日をもって、X2の再雇用は終了した。

5月11日、組合は、当委員会に対し、X2の雇用継続に係る会社との団体交渉促進を求めるあっせんを申請したが、会社がこれを拒否したため、あっせんは打切りとなった。

7月3日、組合は、会社に対し、改めてX2の継続雇用後の再雇用拒否等を議題とする団体交渉を申し入れたところ、会社は、同月6日、これ以上の交渉を重ねても成果がないことは自明であるなどとして、上記申入れを拒否した。

本件は、会社が、組合の7月3日付団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉の拒否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の要旨

24年7月3日に組合が申し入れた団体交渉に誠実に応ずること。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人会社は、大正8年に設立された、工業機械・産業機器・管材空調設備・住宅設備・建築資材・建設機械・エネルギー等の国内外販売、輸出入、建設事業、エンジニアリング事業、コンサルティング事業等を営む株式会社である。肩書地に本社を置き、平成25年3月末の従業員数は820名である。

なお、会社には、会社の従業員の過半数が組織する申立外 U組合がある（24年6月末現在組合員数629名）。

(2) 申立人組合は、平成5年に結成された、いわゆる合同労組で、肩書地に事務所を有し、本件申立時の組合員数は約200名である。

(3) X2は、昭和44年4月に会社に入社し、営業外務員としてルート販売を担当した。その後、平成13年4月ないし14年3月及び15年10月ないし16年

9月、管理本部審査部又は東京管理部に所属し、取引に対する信用枠の決定や、債権管理を行う審査業務を担当し、17年1月ないし24年3月、審査部に所属して審査業務を担当した。14年1月、会社による希望退職の募集とそれに伴う会社のX2への退職勧奨を契機に、X2は、組合に加入した。

【甲22の1、審p.3・p.14・p.32】

2 X2の組合加入後の労使交渉等の経緯

- (1) 18年2月、会社は、管理職（課長）であるX2に対し、同年4月からの人事制度変更に伴う4ランク分の降格・減給を提示したが、組合との3回の団体交渉の結果、同人の減給は3ランク分にとどまり、管理職（課長）の最下位ランクに位置づけられた。

【甲22の1、審p.3】

- (2) 21年4月、会社は、シニアエキスパート職に転換したX2に対し、その職種転換に際し、30パーセントの減給を提示したが、組合との団体交渉の結果、20パーセントの減給にとどまった。

【甲22の1、審p.3～4】

3 X2の再雇用問題に係る団体交渉開始までの経緯

- (1) 22年7月、X2は、会社に対し、23年3月末の60歳定年退職に先立ち、会社の「60歳定年退職後の再雇用制度」及び会社と申立外 U組合との「60歳定年退職後の再雇用制度に関する労使協定」（後記6(1))に基づき、23年4月以降の再雇用を希望する旨申請した。

【甲2・3・22の1、審p.4】

- (2) 23年3月1日、X2と会社とは、要旨以下の内容で嘱託雇用契約を締結した。

「社員身分：嘱託社員

雇用期間：23年4月1日から24年3月31日まで

契約更新：健康状態及び勤務状況並びに会社の状況を勘案の上、決定する。

勤務体制：1週4日・1日7時間勤務

就業時間：午前9時00分より午後5時00分まで

休日：土曜日・日曜日・祝祭日・会社が定めた休日

賃 金：月額256,100円

手 当：通勤費は実費を支給する。

そ の 他：・人事考課について

行動評価は行わない。業績評価については従来どおり重点実施事項を含めた評価を行い、賞与の査定額に反映する。

・雇用契約書に定めのない事項については嘱託社員就業規則に定めるとおりとする。」

【甲4、審p.4】

(3) X2は、23年3月31日、会社を定年退職したが、上記嘱託雇用契約に基づき、4月1日以降、引き続き審査部に所属して、審査業務を担当することとなった。

【甲22の1】

(4) 7月1日、X2は、会社に対し、24年4月以降の再雇用更新を申請した。これを受けて、会社の Y2 人事部長（以下「Y2 人事部長」という。）は、X2の直属上司である Y3 審査部長（以下「Y3 審査部長」という。）らと協議し、再雇用できるかを検討した。その結果、会社は、X2が審査部に6年間も在籍し経験を積んだにもかかわらず、いまだに専門知識の不足が見受けられ、また、審査部内での貢献度も低いことから、若い社員に交替したとしても業務への支障はないこと、さらに、複数の審査部員や同僚に仕事振りや評判などをヒアリングした結果、社内で良好な人間関係が構築されているとはいえない状況であることが明らかとなったと判断して、23年9月21日、Y2 人事部長は、X2に対し、①審査部に6年在籍しているが、スキルアップができていない、②仕事の自己完結ができないため、周りの人の協力を仰ぐことになり、周りが迷惑している、③他人に責任転嫁し、仕事を丸投げする、④営業から担当を替えるよう依頼があった、⑤申請書類（特に売上推移予想表）の理解が足りない、といった理由を説明し、能力不足であるとして、24年4月以降については再雇用契約を更新しないと口頭で伝えた。

【甲5、乙7、審p.55～58・p.70～82】

- (5) 23年9月22日、組合は、会社に対し、X2の24年4月以降の再雇用契約を協議事項とする団体交渉を申し入れた。

【乙7】

4 第1回団体交渉ないし第5回団体交渉の経緯

(1) 第1回団体交渉

23年10月11日、第1回団体交渉が開催された。団体交渉では、要旨以下

①ないし③の点が議論された。

① X2の再雇用更新拒否の理由について

組合は、会社がX2の能力不足を理由に再雇用更新拒否したことについて、同人が60歳まで普通に働いてきたのに、再雇用1年目で急に能力が足りないと言われることはあり得ないし、上司が替わった結果能力が足りないと言われるなら、上司の管理能力が足りないからで、本人だけの責任ではないなどと主張した。これに対し、会社は、「(X2は)6年のキャリアの割には能力と貢献が足りない。」などと主張した。

また、組合は、前年の考課表にはX2は組織に貢献しているとの記載があり、能力がなければ貢献できないはずであるなどとも主張した。会社は、考課表のコメントと本人に対する本当の評価は違っていると主張し、貢献度不足はX2本人の責めに帰するものもあるし、会社としては若手の職員に代えていきたい気持ちもあるなどと説明した。

なお、組合は、X2の能力不足の理由として、Y2人事部長が9月21日のX2との面談において提示した具体的理由については、話題として取り上げることはなかった。

② 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。）の趣旨について

組合は、高年法が改正されれば、希望者を全員65歳まで雇用継続しなければならず、再雇用後の雇止めは解雇権の濫用に当たると主張した。会社は、解雇しているつもりはないなどと反論した上、雇止め方針を撤回できるかどうか、持ち帰って検討すると回答した。

③ その他

会社は、X2の再雇用について、あと1年でいいなどの選択肢はない

か、待遇を下げることができる仕事に就いてもらえるかなどと述べた。組合は、「労働契約法の1条に均等処遇の原則とある。」として、そのような選択肢はないと主張した。

【甲18の1・22の1、乙7、審p.58】

(2) 第1回団体交渉以降第2回団体交渉までの経緯

10月13日、Y2人事部長は、第1回団体交渉でのやり取りを踏まえて、さらに雇止め理由について詳しく説明し、X2の理解を得ようと考え、X2と面談を行った。

Y2人事部長は、X2に対する低評価の理由について次の①ないし③の説明を行った。①審査部主催の講習会に、他の部員は参加したのにX2は不参加だったのは、X2が失念していたのではないか、②X2は、長野支店で書類作成の講習会を担当したが、講習を受けた営業担当者がいまだに内容を理解しておらず、その後も聞いてくるのは、X2の説明不足なのではないか、③いつも17時ちょうどに退社する上、金曜日にも必ず休むなどと説明した。

これに対し、X2は、上記①について、審査部主催の講習会には部長から参加の指示がなかった、同②について、X2による長野支店での講習会に当該営業担当者は出席しておらず、また、当該営業担当者は課長職であり理解していて当然である、同③について、退社は17時30分であり、金曜日は会社に届けた指定休日であるなどと反論した。

10月21日、X2は、4月から9月までの業績評価について、Y3審査部長と面談した。その際、Y3審査部長は、業績評価シートを示し、業績評価項目及び重点実施項目ごとの評価と、一次考課評点の合計が69点であること等を説明したが、X2は、Y3審査部長の評価に納得せず、69点という評点が記載された業績評価シートに押印しなかった。この業績評価シートの一・二次考課者記入欄には、次のように記載されていた。

「十分な経験年数からの営業部への指導の実行はあるが、専門知識の習得・部署内外での積極的な行動に欠ける。」

「営業部への指摘により成果は認められるが、具体的な改善策の実行がなく、定量成果が量れていない。」

X 2 が業績評価シートに押印しなかった件について、Y 2 人事部長は、Y 3 審査部長から相談を受けた。Y 2 人事部長は、Y 3 審査部長に、69点という評点が記載された業績評価シートに X 2 に押印してもらうように指示した。しかし、手違いで、Y 3 審査部長は、評点や一・二次考課者記入欄が空欄の業績評価シートを X 2 に提示した。10月24日、X 2 は、評点や一・二次考課者記入欄が空欄の業績評価シートに押印して会社に提出した。

なお、後記 6 (1) のとおり、会社では、業績評価の評点が70点以上で人事考課が B となる。

会社は、第 2 回団体交渉までの間、X 2 を再雇用した場合に、会社内の審査部以外の管理部門や関係会社等に同人の受入れが可能かを打診したが、可能である旨表明した部門等はなかった。

【甲 6 ・ 7 ・ 8 ・ 22 の 1 、 乙 7 、 審 p. 6 ～ 7 ・ p. 59 ・ p. 80 ～ 82】

(3) 第 2 回団体交渉

11月10日、第 2 回団体交渉が開催された。団体交渉では、要旨以下①ないし③の点が議論された。

① X 2 の再雇用更新拒否の理由について

組合は、X 2 が、定年前の半分位の賃金で同じような仕事をすれば、65歳まで働いても会社が損をすることは思わないし、評点等が空欄の業績評価シートに押印を求めたということは、会社は能力不足の判断の根拠である業績評価の69点の評価を撤回したことになると主張した。会社は、「(X 2 は、) 審査部のスタッフとして貢献できていない。」、「会社としては働き振りと貢献度を重視する。」と述べ、評点等が空欄の業績評価シートに X 2 の押印を求めたのは、69点という評点が記載された業績評価シートに X 2 に押印してもらうように指示したところ、手違いで、Y 3 審査部長が、評点等が空欄の業績評価シートを X 2 に提示したことによるものであり、69点の評価は撤回していないと主張した。

なお、組合は、X 2 の低評価の理由として、Y 2 人事部長が10月13日に、及び Y 3 審査部長が21日に同人と行った面談において提示した具体的理由については、話題として取り上げることはなかった。

② 高年法の趣旨について

組合は、高年法の趣旨についての厚生労働省の見解は、雇用契約は1年ごとでもいいが、成績や能力は問わず、5年1セットで65歳までの雇用を守れというものであり、1年ごとの雇用契約条件の多少の差異はあっても、65歳までの雇用保障がなければ、組合としては、訴訟等第三者による判断も考えざるを得ないと述べた。会社は、嘱託社員の希望だけで、会社の選別なく65歳まで再雇用しなければならないのは現実的ではないと主張したが、雇用条件を多少変えて再雇用を継続できるか持ち帰って検討すると回答した。

③ その他

会社は、組合及び会社の主張の中間点はないかと述べたところ、組合は、本人が同意すれば別だが、組合としての中間点はないと述べた。

【甲19の1・22の1、乙7、審査の全趣旨】

(4) 第2回団体交渉以降第3回団体交渉までの経緯

① 12月27日、Y2 人事部長と Y4 人事部担当課長（以下「Y4 担当課長」という。）は、組合事務所を訪問し、X1 執行委員長（以下「X1 委員長」という。）及び X3 副執行委員長（以下「X3 副委員長」という。）に対し、会社としては、X2 の雇止め方針を撤回し、雇用継続を前提とした提案として、会社が管理を受託しているプライム神田ビルの常駐管理人に空きができることが判明したため、X2 に24年4月以降の業務として提案したい（以下、当該業務を「ビル管理人業務」という。）、現在の常駐管理人の月額給与は15万円であるが、X2 がビル管理人業務に就くのであれば給与等の条件の上積みを検討すると伝えた。

X1 委員長及びX3 副委員長は、会社が雇止め方針を撤回したことを評価し、X2 が応ずるのであれば異存はない旨の意向を示した。なお、X3 副委員長は、後日、X2 に対し、ビル管理人業務の現場を見に行ってもいいのではないかと説得を行った。

ちなみに、ビル管理人業務の主な内容は、ア) テナントからの諸要望受付窓口、イ) 各種設備の保守業務、改修工事及び定期清掃の立会い、ウ) 管球交換、エ) ゴミの分別補助、オ) 検針業務（電気・水道）、カ)

テナントへの請求データ作成、キ) 営繕工事(軽微な修理)、ク) 災害時マネジメント会社への状況報告、ケ) 火災報知機の処理(誤作動復旧等)、コ) 空室フロアテナント案内立会、サ) 駐車場新規利用者への操作説明、シ) その他、となっており、希望する人材は、a) テナント社員と接するため、明るく清潔感のある方、b) 交替要員がないので、健康で責任感の強い方、c) 脚立作業が可能な身軽な方(管球交換、清掃員補助)、d) パソコン(エクセル・ワード)初級程度できると望ましい(管理日誌、検針データ、お知らせ作成のため)、e) 引継期間は一週間程度を想定(マンション・ビル管理経験者、ビル設備業出身者が望ましい)、f) 平成24年3月から勤務開始可能な方、となっていた。

- ② 23年12月28日、組合から肯定的な反応を得られたと考えたY2人事部長は、X2と面談し、24年4月以降の業務としてビル管理人業務を、その具体的な雇用条件や業務内容についてハローワークの求人募集資料を示しつつ提案し、併せて、現在の常駐管理人の給与からの月額給与上積みみを提案した。同時に、Y2人事部長は、X2に、ビル管理人業務の窓口責任者に話を聞くこと、及び現場に行って現在の常駐管理人にも話を聞くことを勧めた。

X2は、この提案に対して即答しなかった。

- ③ 24年1月10日、X2は、自ら申入れをして、Y2人事部長及びY4担当課長と面談した。この中で、X2は、ビル管理人業務の提案は、配置転換なのか、あるいは、新業務の提案なのかを質問した。Y2人事部長は、会社の嘱託社員就業規則に基づき働いてもらうものの、新業務の提案であると述べた。また、Y2人事部長は、X2に対し、ビル管理人業務の雇用条件はできる範囲で相談に応じたい旨述べるとともに、改めて当該業務の窓口責任者に話を聞くこと、及び現場に行って現在の常駐管理人にも話を聞くことを勧めた。

- ④ なお、本件審問において、X3副委員長は、ビル管理人業務の提案につき、X2が応ずるのであれば、組合としては応じてもいいと思っており、一定の条件で合意に至るのであればいいと考えていた旨証言し、Y2人事部長は、ビル管理人業務の雇用条件については、具体的に交渉し

ながら可能な限り変更する意図はあったと証言している。

【甲 9・10・22の 1、乙 7、審 p. 8～9・p. 11・p. 18～26・p. 42・
p. 52～54・p. 60～64・p. 84～87・p. 92】

(5) 第 3 回団体交渉

1 月 31 日、第 3 回団体交渉が開催された。

- ① 会社は、まず、組合に、ビル管理人業務の具体的内容として、要旨以下の条件の「嘱託雇用契約書」を示し(以下「新嘱託雇用契約」という。)、4 月から、改めて審査部とは違う職で処遇することで再雇用を継続すると述べた。

「社員身分：嘱託社員

雇用期間：24 年 4 月 1 日から 26 年 3 月 31 日まで

契約更新：当該契約期間中に従事する業務の勤務成績、勤務態度により判断する。また、本契約満了日の 2 か月前までに労働条件等に合意できず、更新契約が締結できない場合は、本契約満了日をもって雇用契約を終了する。

勤務場所：東京都千代田区神田須田町 2-8 プライム神田ビル

仕事内容：プライム神田ビル 常駐管理人

建設営業部 須藤課長の指示する業務

就業時間：午前 8 時 00 分より午後 5 時 00 分まで

休日：日曜日・祝祭日・年末・年始及び点検立会いのない土曜日（月 2 回程度）

賃金：月額 204,900 円

通勤手当：ユアサ商事の支給基準に従い、実費を支給する。

その他：・人事考課は行わない。

・プライム神田ビル所有者変更等により、管理委託契約が解約になった場合は、契約期間中であっても予告の上、契約解除する場合がある。

・雇用契約書に定めのない事項については嘱託社員就業規則に定めるとおりとする。」

- ② 会社は、X 2 に対し、同人が、ビル管理人業務の窓口責任者に話を聞

いたり、現場に行って現在の常駐管理人に話を聞いたりしたかを確認した。X2は、いずれもしていない旨述べた。会社は、当該業務の窓口責任者に話を聞くこと、及び現場に行って現在の常駐管理人にも話を聞くことを改めて勧めたところ、組合は、本人がビル管理人業務を受けたくないと言っている以上、無理に受けるようには言えない、ただ、本人に対して、「頭ごなしに『嫌だ』とか、『できねえ』とか言うのはよろしくない。」、「食わず嫌いじゃなくて、ちゃんと検討してください。」というのが組合の立ち位置であるなどと述べた。

組合は、会社によるビル管理人業務の提案は、配置転換ととらえるべきであり、そうであれば、X2の給与は、拘束時間が現在の業務よりも増大する割合で増額されなければならないと主張した。X2も、土曜日でも月2回出るので休日手当が付くはずであるなどと述べた上、したこともない仕事だし、新しい仕事はしたくない、こういう条件を出すから是非行ってほしいというなら分かるが、賃金は下げます、時間は延びますというのはあんまりだ、などと述べた。これに対し、会社は、ビル管理人の月額給与の相場は15万円程度であるが、X2には、現在の月額給与の約8割の金額20万4,900円を提案していること、また、拘束時間は長くなるが、仕事内容は多少軽減されていることを説明した。

組合は、上記以外に新嘱託雇用契約の労働条件について、話題として取り上げることはなかった。

- ③ 組合は、団体交渉の終盤になって、会社がX2に対する69点の業績評価を撤回したと改めて主張したが、会社は、業績評価の手続でY2人事部長とY3審査部長との行き違いがあっただけで、上記業績評価は撤回していないと主張した。

【甲12・20の1・22の1、乙1・4・7、審p.9～11・p.26～27・
p.64～66】

- (6) 24年2月13日付内容証明郵便について

2月13日、会社は、組合とX2に対し、新嘱託雇用契約を受諾するのであれば、同月29日までに同人による会社への連絡を求め、連絡がない場合、同人との再雇用契約は3月末日をもって終了する旨の内容証明郵便を送

付した。

【甲13・22の1、乙7、審p.11～12・p.27・p.46～47・p.66～67・p.87】

(7) 第4回団体交渉

2月22日、第4回団体交渉が開催された。

- ① 組合は、X2を審査部で継続して再雇用しないことは雇止めにあたり、解雇権濫用法理が類推適用される上に、高年法違反であること、65歳までの雇用は完全義務化される状況にあり、雇止めをすると雇用に対する期待権を損ない、公序良俗に反すること、継続して再雇用しない理由として能力不足だけでは足りないが、会社はそもそも同人の能力の査定を行っていないこと、定年時に再雇用する際は問題とならなかった能力不足を、なぜ更新時に問題とするのか立証しないと会社は裁判で負けること、及びビル管理人業務の提案は配置転換であるので、同人の現在の給与を勤務時間に合わせて増額した給与を支払うべきであるとの組合の提案に対して回答がないと主張した。

会社は、ビル管理人業務は配置転換ではなく、新たな雇用契約であると述べた。雇用条件は、「勤務時間ですとか、仕事の中身とかトータルで考えた結果」の提案であり、組合の提案に対する会社の回答は、上記(6)の内容証明郵便で送付した内容であると述べた。

- ② 会社は、新しい仕事としてビル管理人業務を提案しており、労働条件について総合的に検討してほしいこと、2年間の雇用を保障していることも十分考慮してほしいことを伝え、X2に現場を見て判断してほしい旨述べた。これに対し、組合は、X2はビル管理人業務を嫌がっているが、同人に対し、鼻をつまんででも、一定の条件が整ったらビル管理人として行くように言っているなどと述べた上で、「話合いで解決しないなら、あなたがおっしゃっているようなことを裁判所でご主張されればいいんであってね。」「ビルメンの仕事の内容がね、20万だって言うんなら、それを主張されればいい。けども裁判所に行くと、そういうね、争いにならないですよ。」と述べた。
- ③ 組合は、X2が4月以降も3月31日までの労働条件と同一の条件でなければ嫌だと言っていると述べ、新嘱託雇用契約の労働条件について、

上記以外に話題として取り上げることはなかった。

【甲21の1・22の1、乙5・7、審p.12・p.28・p.66～68】

(8) 第5回団体交渉までの経緯

X2から、ビル管理人業務の受諾に係る回答が2月29日までになかったため、会社は、3月中に新たなビル管理人を選定することとした。

3月15日、組合は、会社本社前でビラを配布したが、これには、会社はX2にビル管理人業務を提示してきたこと、労働条件の引下げを伴う提示であり、組合はその改善を団体交渉で要求したと記載されていた。組合は、その後、会社に対し、団体交渉を申し入れた。協議事項は、「当労組組合員『X2』の平成24年4月以降の雇用について」等であった。

【甲22の1、乙2・3・7】

(9) 第5回団体交渉

3月28日、第5回団体交渉が開催された。

① 会社は、ビル管理人業務は新たな人の確保ができたので、今回は新たな提案はなく、X2とは3月末日をもって現在の再雇用契約が終了する旨述べた。

組合は、本人が嫌がる仕事を提案しても雇用を守ったことにならず、待遇の悪い仕事を提案したにもかかわらず受諾しないのは本人が悪いという理屈は通らないと主張したところ、会社は、待遇は解釈の問題であり、会社としては、雇用は守ろうとしたと述べた。

② 組合は、65歳までの継続雇用は高年法で定められた義務であるにもかかわらず、会社は守っておらず、定年時に再雇用する際は問題とならなかった能力不足を更新時に問題とするためには査定が必要なのに、会社は査定を放棄しており、ビル管理人業務は、本人の合意もなく、再雇用の継続とはいえないと主張した。会社は、65歳までの継続雇用は100パーセントの義務ではないという解釈もできるし、査定は適正に行われており、ビル管理人業務は再雇用の継続であると述べた。

③ 組合は、「話合いで解決しないなら、都労委なりね、労働審判に行くしかない。」、「裁判すればいいだけの話でしょう。とりあえずは、まずは都労委にあっせんをしますのよ。」と述べ、労働審判や労働委員会

のあっせんの制度について、会社に説明した。

なお、この団体交渉では、次回引き続き検討することになった事項等はなかった。

【甲17の1・22の1、乙6・7、審p.12～13・p.28～30・p.43～45・
p.50～52・p.68】

- (10) 第3回ないし第5回の団体交渉において、ビル管理人業務について常駐管理人からの現場確認や窓口責任者への聴取を行った上での問題点が議論されたことはなかった。また、全5回の団体交渉を通じて、X2と他に再雇用された者との雇用条件の差異等を摘示して議論されたこともなかった。

【甲17の1・18の1・19の1・20の1・21の1、乙4・5・6】

5 第5回団体交渉後の経緯

- (1) 5月11日、組合は、X2の雇用継続に係る会社との団体交渉促進を求めて、当委員会にあっせん（平成24年都委争第43号）を申請したが、会社は、あっせんに拒否し、同月24日、上記あっせんは打ち切りとなった。

【甲22の1、乙7、審p.13・p.30～31】

- (2) 7月3日、組合は、「X2 組合員の継続雇用後の再雇用拒否について」及び「その他、上記に付帯する事項」を協議事項とする団体交渉を会社に申し入れた。当該申入れの目的は、会社によるX2の雇止めとビル管理人業務の提案は高年法違反であること、及び審査部でのX2の雇用継続を会社に強く訴えるというものであった。

【甲15、審p.31・p.35】

- (3) 7月6日、会社は、文書により、X2との労働契約は新たな雇用契約が締結されなかったことから終了したもので、同人の再雇用を拒否したわけではなく、前提が異なる協議事項を掲げた団体交渉には応じられず、既に会社は、5回の団体交渉に応じており、これ以上の交渉を重ねても成果がないことは自明であるとして、組合の団体交渉の申入れを拒否した。

【甲16、審p.69】

- (4) 8月13日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

6 会社の再雇用制度等について

- (1) 会社は、18年4月1日から、「60歳定年退職後の再雇用制度」を導入し、申立外 U組合 と「60歳定年退職後の再雇用制度に関する労使協定」を締結した。当該協定における再雇用の対象者及び適用条件は以下第1条ないし第8条のとおりである。

「第1条 対象者と適用条件

平成18年4月1日以降に60歳定年を迎える、総合職、総合職R、シニアエキスパート職および一般職社員であって、本人が希望し、健康上問題のない者であって直近の人事考課がB以上の者、または会社が再雇用を希望する者とする。

第2条 申請方法と認定方法

1. 申請方法

本制度による再雇用を希望する社員は、別途定める『再雇用申請用紙』を、退職予定日の8ヶ月前までに、人事部長宛提出することとする。

2. 認定

再雇用の可否は、人事委員会で厳正に審査し、退職予定日の6ヶ月前までに決定する。

第3条 雇用契約

会社は60歳定年退職後の社員を嘱託社員として再雇用する場合は、個別に雇用契約を締結する。

第4条 契約期間と契約の更新

契約期間は、定年退職日の翌日から1年間とする。

但し、本人・会社双方が希望する場合は、『改正高年齢者雇用安定法』の定めに則り、契約の更新が出来るものとする。

第5条 従事する職務

原則として、関係会社を含めた部門・部署への再配置または60歳定年退職時の業務を継続する。

第6条 勤務の形態

フルタイム勤務を原則とする。

但し、本人の希望及び担当業務の内容に応じてパートタイム勤務（短日数勤務、短時間勤務）のいずれかを適用する。

第7条 月例賃金・時給

フルタイム勤務者に支給する月例賃金とパートタイム勤務者に支給される時給は次の要領で決定し、個別に雇用契約書において定めるものとする。

- (1) フルタイム勤務者の月例賃金は原則として月額10～40万円の範囲で、60歳定年退職時の賃金水準、再雇用後の担当業務の内容、市場賃金水準、公的年金給付の有無等を勘案し、個別に決定する。
- (2) パートタイム勤務者（短日数勤務、短時間勤務）の時給は、60歳定年退職時の賃金水準、再雇用後の担当業務の内容・勤務形態（勤務日数、勤務時間等）に加え市場賃金水準、公的年金給付の有無等も勘案して、個別に決定する。

第8条 賞与

賞与は、フルタイム勤務者に、6月と12月の年2回、各々月例賃金の1.0ヶ月（年2.0ヶ月）を支給する。パートタイム勤務者には賞与は支給しない。」

なお、第1条の「人事考課がB以上」とは、業績評価で評点70点以上に該当し、X2は、シニアエキスパート職に該当する。

【甲2・3、審p.6】

- (2) 会社の業績評価の制度は以下のとおりである。

まず、4月から9月及び10月から翌年3月までの期間を対象とし、業績評価シートの業績評価項目及び重点実施項目に従って被考課者である従業員本人が本人記入欄にコメントを記入し、提出印を押印して、一次考課者である直属上司に提出する。直属上司は、一・二次考課者記入欄にコメントを記入した上で一次考課点を付け、本人にフィードバックする。フィードバックされた本人は、フィードバック被考課者欄に確認印を押印した上で再度直属上司に提出し、その後部門全体で相対的に再評価される二次考課がなされる。

業績評価における評点は、7点から20点満点の業績評価項目5項目、25点満点の重点実施項目2項目からなり、最高点は100点である。

【甲7・8・23・24、審p.57・p.80～81】

第3 判断

1 申立人組合の主張

会社は、23年4月にX2を再雇用したものの、同年9月に能力不足を理由に次年度以降の再雇用を拒否した。この事態を受けて開催された第1回及び第2回の団体交渉において、会社は、X2の能力不足を判断する業績評価制度について自己否定するような発言をし、不誠実な交渉を行った。

また、12月27日には、次年度以降の業務として、X2のキャリアを無視したビル管理人業務を新たに提案し、以後3回の団体交渉は、上記提案を押し付けるばかりであった。この提案は、高年法違反であるばかりでなく、従前とは大きく職種や待遇の異なる業務に就かせようとした点で、会社が自ら定めた「60歳定年退職後の再雇用制度」及び「嘱託社員就業規則」に違反している。

その後、会社は、組合が申請した東京都労働委員会によるあっせんを拒否し、24年7月3日の団体交渉申入れも拒否した。かかる行為は、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。

2 被申立人会社の主張

会社は、24年3月28日まで、組合と5回の団体交渉を行ったが、組合とX2は、24年4月以降もX2の審査部における再雇用継続に固執し、ビル管理人業務の提案を受諾しなかった結果、現在の再雇用契約が期間満了により終了するという立場の会社との対立は決定的であった。また、法律の理解についても双方に食い違いがあり、これらの事情を勘案すると、いずれかの譲歩により交渉が進展する見込みがなく、交渉が行き詰まりに達し、団体交渉を継続する余地がなくなっていたといえる。したがって、会社の団体交渉拒否には正当な理由が認められる。

3 当委員会の判断

(1) 団体交渉期間中の会社の対応について

① ビル管理人業務提案前の状況

23年9月21日、会社は、X2に対し、口頭で、同人の能力が不足しており、24年4月以降の再雇用については契約を更新しないと伝え、その理由については、「①審査部に6年在籍しているが、スキルアップができていない、②仕事の自己完結ができないため、周りの人の協力を仰ぐことになり、周りが迷惑している、③他人に責任転嫁し、仕事を丸投げする、④営業から担当を替えるよう依頼があった、⑤申請書類（特に売上推移予想表）の理解が足りない」と具体的に説明した（第2.3(4)）。

これに対し、組合は、第1回団体交渉において、会社がX2の能力不足を理由に再雇用契約の更新を拒否したことについて、同人が60歳まで普通に働いてきたのに、再雇用1年目で急に能力が足りないとされることはあり得ないなどと主張したが、会社は、「(X2は)6年のキャリアの割には能力と貢献が足りない。」などと主張した（第2.4(1)①）。会社がX2との個人面談において説明した能力不足の具体的な理由について、組合が、第1回団体交渉の場で取り上げることはなかった（第2.4(1)①）。

第1回団体交渉後の10月13日には、Y2人事部長がX2と面談し、X2に対する低評価の理由として、「①審査部主催の講習会に、他の部員は参加したのにX2は不参加だったのは、X2が失念していたのではないか、②X2は、長野支店で書類作成の講習会を担当したが、講習を受けた営業担当者がいまだに内容を理解しておらず、その後も聞いてくるのは、X2の説明不足なのではないか、③いつも17時ちょうどに退社する上、金曜日にも必ず休む」などと、具体的事例を挙げて説明するとともに（第2.4(2)）、10月21日には、Y3審査部長が、「十分な経験年数からの営業部への指導の実行はあるが、専門知識の習得・部署内外での積極的な行動に欠ける。」、「営業部への指摘により成果は認められるが、具体的な改善策の実行がなく、定量成果が量れていない。」と記載されている業績評価シートを示し、一次考課評点の合計が69点であること等を説明した（同）。

その後、第2回団体交渉において、組合は、会社が第1回団体交渉後に、評点等が空欄の業績評価シートに押印を求めたということは、会社

は能力不足の判断の根拠である業績評価の69点の評価を撤回したことになる」と主張し、会社は、会社内の手違いで空欄の業績評価シートに押印を求めてしまったもので、69点の評価は撤回していないと主張した。ただ、会社がX2との個人面談において説明した業績評価等の具体的理由について、組合が、第2回団体交渉の場で取り上げることはなかった(第2.4(3)①)。

一方、組合は、会社による妥協点の模索に対し、組合としての中間点はないと述べるなど、妥協はしないという姿勢を取り続けたが(第2.4(1)③、(3)③)、会社は、雇止め方針の撤回や雇用条件を多少変えた再雇用の継続が可能か持ち帰って検討している(同4(1)②、(3)②)。

以上のとおり、会社は、団体交渉及び団体交渉外において、X2について、講習会への不参加、講習会における説明不足、17時退社及び毎週金曜日に休むこと、「十分な経験年数からの営業部への指導の実行はあるが、専門知識の習得・部署内外での積極的な行動に欠ける。」、「営業部への指摘により成果は認められるが、具体的な改善策の実行がなく、定量成果が量れていない。」などと具体的事例を挙げて、評点が69点であることなど雇止めに至った評価内容等について説明した。これに対し、組合は、団体交渉において、会社の挙げた具体的事例について取り上げることなく、X2の評価や手続の問題について言及するにとどまった。

② ビル管理人業務提案後の状況

会社は、雇止め方針を撤回することとし、雇用条件を変えた再雇用の継続として、23年12月27日及び28日、組合及びX2に、空きができることが判明したビル管理人業務を提案し(第2.4(4)①②)、第3回及び第4回団体交渉において、新嘱託雇用契約という形でビル管理人業務の雇用条件を提示して(同4(5)①、(7)②)、X2に現場の状況を確認した上で判断するよう求めた(同4(4)②③、(5)②、(7)②)。ビル管理人業務の雇用条件は、期間が2年であり、給与については相場より高額で、拘束時間は長くなるものの、仕事内容は多少軽減されているなどというものであった(第2.4(5)①②)。また、会社は、本人から申入れのあったX2個人との面談において、雇用条件はできる範囲で相談に応じたい

とも述べていた（第2.4(4)③）。

組合は、当初、会社が雇止め方針を撤回したことを評価し、X2が応ずるのであれば異存はない旨の意向を示し、同人に現場を見に行ってもいいのではないかと説得を行った（第2.4(4)①）。X2は、上記会社提案について、即答しなかったが（第2.4(4)②）、結局、現場を見たり常駐管理人や窓口責任者に話を聞いたりすることはなかった（同4(5)②）。第3回団体交渉においても、組合は、当初、ビル管理人業務の提案について、配置転換ととらえるべきであり、給与は拘束時間に応じて決定されなければならないなどとして、その雇用条件を議論していたし、X2も、土曜日も月2回出るので休日手当が付くはずであるなどと述べた上、したこともない仕事だし、新しい仕事はしたくない、こういう条件を出すから是非行ってほしいというなら分かるが、賃金は下げます、時間は延びますというのはあんまりだ、などと述べていた（第2.4(5)②）。

しかし、第4回団体交渉以降、組合は、審査部で継続して再雇用しないことは雇止め当たり、ビル管理人業務の提案は再雇用の継続とはいえず、継続雇用しないことは高年法違反であると主張するに至り、その根拠として、会社の業績評価の事務上の不備や、高年法の制度に係る主張を繰り返した（第2.4(7)①、(9)②）。また、組合は、第3回及び第4回団体交渉において、労働時間と賃金の関係以外のビル管理人業務の労働条件について話題にすることはなく（第2.4(5)②、(7)③）、当該業務について常駐管理人からの現場確認や窓口責任者への聴取を行った上での問題点を議論することや、全5回の団体交渉を通じて、X2と他に再雇用された者との雇用条件の差異等を摘示して議論することもなかった（同4(10)）。そして、第4回及び第5回団体交渉において、組合は、「話合いで解決しないなら、あなたがおっしゃっているようなことを裁判所でご主張されればいいんであってね。」（第2.4(7)②）、「裁判すればいいだけの話でしょう。とりあえずは、まずは都労委にあっせんをしますので。」（同4(9)③）などと裁判等への移行について繰り返し言及し、会社に労働審判や労働委員会のあっせんの制度の説明を

行い（同）、新たな提案や問題提起は行わなかった。

③ 小括

上記の経緯をみると、第1回団体交渉における会社による雇止めの理由の説明は、抽象的である感が否めないが、会社は、X2に対し、第1回団体交渉前に具体的理由を説明して、能力不足であり、再雇用しないと伝えている。さらに、会社は、第1回団体交渉後には、2回にわたりX2と面談し、具体的事例を挙げて、雇止めに至った評価内容について説明しているが、その後の団体交渉において、組合が、会社の説明した具体的事由について取り上げることはなかった。

会社は、第2回団体交渉後、雇止め方針を撤回し、X2の再雇用の継続を前提としてビル管理人業務を提案し、その雇用条件についても、第3回団体交渉において、新嘱託雇用契約を示し、期間が2年であり、給与については相場より高額で、拘束時間は長くなるものの、仕事内容は多少軽減されていると説明し、また、X2個人との面談において、できる範囲で雇用条件について相談したいと述べていた。

そうすると、上記ビル管理人業務就労について、会社は、X2の再雇用継続のため、空きが判明した同業務を提案したとみるのが相当であり、組合の再雇用継続の要求に対する会社の回答として、ビル管理人業務の提案は相応の合理性があるものと認められ、他に組合が受諾しないであろうことを予測しながらあえて提案したと認められるような同人に対する不当な目的や動機があったことを認めるに足りる疎明はない。

他方、組合も、当初ビル管理人業務の提案に否定的ではなく、団体交渉において、新しい雇用の提案としてその雇用条件を議論していた。しかし、X2がビル管理人業務を拒否するに至ったため、組合は、当該業務の提案は配置転換であるから労働時間が増大した分だけ賃金を増額すべきであるなどと主張したほかは、特段当該業務の労働条件を話題として取り上げなかった上に、現場確認や窓口責任者への聴取を行った上で業務上の問題点を議論すること、プライム神田ビル所有者変更により、管理委託契約が解約になった場合は、契約期間中であっても予告の上契約解除する可能性があるとの点について、この場合会社との雇用契約

はどうなるのか等について議論すること、及びX2と他に再雇用された者との雇用条件の差異等を摘示して議論することなく、当該業務の提案は、再雇用の継続とはいえず、継続雇用しないことは高年法違反であり、その根拠となった査定手続の不備と高年法の解釈に係る主張を繰り返すに至り、あくまでも同人の審査部での再雇用継続に固執した。さらに、組合は、その主張が受け入れられないのであれば、裁判等第三者による判断を求めることも辞さないと言及し、団体交渉による自主解決の途を探るというよりは、あたかもこれを放棄するような態度を示していた。

こうした結果、X2の雇止めの理由や、ビル管理人業務の提案を巡るやり取りが平行線をたどったと認めるのが相当であり、会社の不誠実な対応の故に団体交渉が行き詰まったものということとはできない。

(2) 会社の団体交渉拒否について

24年7月3日に組合の申し入れた団体交渉を会社が拒否したことについて、組合は正当な理由がないと主張するが、同日の団体交渉申入れの協議事項は、過去5回の団体交渉と同じく、X2の再雇用問題であり（第2.5(2)）、これについては、上記(1)の判断のとおり、既に交渉が行き詰まりになっているものと認められる上、その後、新たな提案や要求を示したり、その他何らかの状況の変化が生ずるなど団体交渉を再開すべき事情の変化が生じた形跡は窺われないのであるから、会社の団体交渉拒否には正当な理由があるといえる。

(3) 結論

したがって、会社が、組合の7月3日付団体交渉申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉拒否に当たらない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合の平成24年7月3日付団体交渉申入れに会社が応じなかったことは、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26年 3 月18日

東京都労働委員会
会 長 房 村 精 一