

なお、組合の旧名称は「東京管理職ユニオン」である。)が、平成24年7月3日付け(以下「平成」の元号は省略する。)で、再審査被申立人ユアサ商事株式会社(以下「会社」という。)に対し、「A1組合員の継続雇用後の再雇用拒否について」(以下、組合のA1組合員を「A1」という。)等を議題として、団体交渉を申し入れた(以下「本件団体交渉申入れ」という。)ところ、会社が、A1を再雇用拒否した事実はないこと、5回にわたって団体交渉に応じ、説明を尽くしてきたこと等を理由に本件団体交渉申入れに応じなかったことが不当労働行為に当たるとして、同年8月13日、東京都労働委員会(以下「東京都労委」という。)に救済申立て(「以下「本件救済申立て」という。)を行った事案である。

(2) なお、組合と会社の間では、23年10月11日から24年3月28日までの間に5回の団体交渉が行われた(以下、この5回の団体交渉を順次「第1回団体交渉」ないし「第5回団体交渉」という。)後、組合が、同年5月11日、東京都労委にあっせん申請を行ったが、これに会社が応じなかったことから、本件救済申立てに至ったものである。

2 初審において請求した救済内容の要旨

団体交渉応諾

3 初審命令の要旨

東京都労委は、26年3月18日付けで、会社が、本件団体交渉申入れに応じなかったことは、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第2号の不当労働行為には当たらないとして組合の救済申立てを棄却し、その旨の命令書(以下「初審命令」という。)を、同年4月16日、両当事者に交付した。

4 再審査申立ての要旨

組合は、26年4月22日、初審命令の取消し及び救済申立ての認容を

求めて、再審査を申し立てた。

5 争点

会社が、組合の24年7月3日付け団体交渉申入れ（本件団体交渉申入れ）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。

第2 当事者の主張要旨

1 組合の主張

会社は、第1回団体交渉（23年10月11日）及び第2回団体交渉（同年11月10日）において不誠実な交渉を繰り返した挙げ句、同団体交渉の後に突然、ビル管理人業務としての雇用の提案をしてきた（以下、同業務を「本件ビル管理人業務」という。）。

しかし、この提案が、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。）、会社の「60歳定年退職後の再雇用制度」（以下「本件再雇用制度」という。）及び同「嘱託社員就業規則」（以下「本件嘱託社員就業規則」という。）に違反するものであったことから、組合は、上記提案を受け入れることはできないとして、A1の再雇用の継続と契約更新を求めた。

ところが、会社は、24年2月13日、A1と組合に内容証明郵便を送付し、同月末までに会社の提案を受諾しない場合、同年3月末で雇用関係を終了すると通告してきた。

組合と会社の間では、第3回団体交渉（同年1月31日）及び第4回団体交渉（同年2月22日）も行われたが、第5回団体交渉（同年3月28日）において、会社のB1人事部長（以下「B1人事部長」という。）が、「費用がかかること、労働争議で会社が混乱することを考慮しても、A1の契約更新は行わない」「この件については、職を賭しており、自分の首が飛んでも構わない」旨発言していること、その後、本件団体交渉申入れ

を会社が拒否していることからすれば、第3回団体交渉以降については、会社からA1に対する本件ビル管理人業務の強要等であって、もはや交渉が行われたとはいえないものであった。

したがって、本件が、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たることは明らかである。

2 会社の主張

会社は、本件団体交渉申入れの協議事項である「A1組合員の継続雇用後の再雇用拒否について」につき、組合との間で、第1回団体交渉から第5回団体交渉まで計5回にわたって誠実に団体交渉を行うとともに、団体交渉以外の場においてもA1と直接協議し、説明を尽くしたが、双方の主張が平行線となって行き詰まりに達していたことから、本件団体交渉申入れを拒否したものであり、同拒否には正当な理由があった。

したがって、本件が不当労働行為に当たらないとした初審の判断は相当である。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社

会社は、大正8年に設立された株式会社であり、金属加工機械等の物品の売買、輸出入、代理及仲立の事業等を目的としている。

会社の所在地は、26年8月18日、東京都中央区日本橋大伝馬町から肩書地に移転した。

25年3月末における会社の従業員は820名であった。

(2) 組合

組合は、5年に結成された、いわゆる合同労組であり、肩書地に事務所を置いている。

組合は、26年11月29日、名称及び代表者を変更した（変更後の名称及び代表者は肩書のとおりである。）。

再審査の結審時における組合の組合員は、約200名であった。

(3) A1

ア A1は、昭和44年4月、会社に入社した後、13年3月まで、工具課の営業外務員としてルート販売を担当した。

そして、同年4月から、管理本部審査部において審査業務を担当するようになったが、14年4月、人事部長付となった後、同年10月、ユアサ建設機械販売に出向し、下水道掘削機械レンタルの営業に従事するようになった。

その後、15年10月、再び会社の審査部（当時は「東京管理部」）において審査業務を担当するようになり、機電本部に配置転換された一時期（16年10月から17年1月）を除き、24年3月に再雇用後の雇用契約が終了するまでの間、審査部に所属していた。

審査部の主な業務は、会社及びそのグループ会社の債権管理であり、具体的には、通常時の取引における与信管理、売掛金管理等の与信業務、取引先の緊急時の保全等の対応等であり、審査部は、営業部に対する指導、指示等を行う必要のある部署であった。

イ A1は、14年1月、会社から退職勧奨を受けたことがあり、この頃に組合に加入した。なお、会社内の組合の組合員は、A1一人であった。

A1は、18年2月、会社から、それまでの管理職（課長）から非管理職となる4ランクの降格・減給を提示されたことがあったが、会社と組合との団体交渉の結果、管理職の最低ランクではあったものの3ランクの降格・減給にとどまった。

また、A1は、21年4月、シニアエキスパート職となった際、会

社から30パーセントの減給を提示されたが、会社と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。

2 会社の再雇用制度等

(1) 18年4月1日施行の改正高年法（平成16年法律第103号）第9条第1項では、65歳未満の定年の定めをしている事業主は、継続雇用制度の導入等の高年齢者雇用確保措置を講じなければならないこととされていたが、同条第2項において、過半数組合等との書面による協定により、同制度の対象となる高年齢者に係る基準を定め、同基準に基づく制度を導入したときは、同措置を講じたものとみなすこととされていた。

(2) 会社は、高年法の上記改正に対応するため、会社内の過半数組合である別組合と締結した労使協定（別紙1）に基づき、18年4月1日、本件再雇用制度を実施した。同制度の条項は、別紙2のとおりである。

なお、同制度の第1条（対象者と適用条件）において、再雇用の対象者は「直近の人事考課が標準以上の者」という条件を満たす必要があるとされているところ、会社では、人事考課の評点が100点満点中、70点以上のBランクを標準以上の評価としており、これが70点未満であった場合には標準を下回るCランクの評価としている。

また、同制度の第4条（契約期間と契約の更新）においては、「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」の定めにより、契約の更新が出来るものとする。」との規定があることから、再雇用の契約については一定の条件の下に更新できることとされている。

(3) 会社は、18年4月1日、一部改訂した本件嘱託社員就業規則を実施した。同規則の条項は、別紙3のとおりである。

なお、同規則第2条（定義）には、「この規則で嘱託社員とは次の者をいう。」として嘱託社員の定義があり、その一つとして、「定年に達

した社員であって社員就業規則第57条（定年退職者の再雇用）の定めにより再雇用した者。」との規定がある。

- (4) 会社は、当年4月から翌年3月までの事業年度のうち、4月から9月と10月から翌年3月の各半期ごとに業績評価を行っている。

この業績評価では、業績評価項目等が記載された業績評価シートの本人記入欄に、まず被考課者が自己評価を記入した後、一次考課者である直属の上司が、同シートの一・二次考課者記入欄に、被考課者の一次考課の評価、評点等を記入するとともに、その内容を被考課者に説明することになっている。そして、一次考課者は、同説明を行い、同シートに被考課者から押印を得た後は、さらに、その評価を経営管理全体の立場から被考課者の評価を行う二次考課に回すことになっている。

3 A1の再雇用に関する状況等

- (1) A1は、23年3月末に60歳の定年退職を迎えることになっていたところ、これに先立つ22年7月、会社に対し、本件再雇用制度（第2条第1項）に基づいて23年4月からは定年退職後の再雇用を希望する旨を伝えた。

なお、A1は、22年3月から23年3月までの間も、前記のとおり審査部に所属していたところ、この間のA1の人事考課は、一次考課の評点が75点、二次考課の評点が72点であった。

- (2) A1は、23年3月1日、本件再雇用制度に基づいて、会社と1年間の嘱託雇用契約（以下「本件再雇用契約」という。また、同契約が締結された状態を「本件再雇用」ということがある。）を締結した。その契約内容は、以下のとおりである。

「 嘱託雇用契約書

社員身分：嘱託社員

雇用期間：平成23年4月1日～平成24年3月31日迄

契 約 更 新：健康状態および勤務状況並びに会社の状況を勘案の上、決定する。

勤 務 場 所：本社

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 憩 時 間：正午より午後1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。

賞 与：在職中に限り賞与支給月に月額賃金の1ヶ月分を支給する。

但し、労働組合との賞与妥結月数が1.0ヶ月を下廻った場合は、妥結月数と同じにする。

(平成23年6月賞与はシニアエキスパートとしての賞与を支給)

退 職 金：無し

賃金の支払方法：毎月1日起算 月末締切 当月25日 指定銀行口座振込み

但し、支払日が休日の場合は順次繰上げ支給する。

保 険 関 係：厚生年金、健康保険、雇用保険、労災保険に加入

そ の 他：1. 定年退職前の代休残、積立休暇残は繰り越さない。

2. 年次有給休暇については継続勤務と同じ扱いとする。

3. 旅費精算については国内旅費規程の^{プロ}フェッショナル(S3)以下を適用する。

4. 人事考課

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。

5. 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。」

(3) A1は、23年3月31日、会社を定年退職となった後、同年4月1日以降は本件再雇用契約に基づいて、引き続き審査部に所属していた。

ただし、本件再雇用後、A1が担当する社内部署の数は絞り込まれたほか、主として債権管理とは異なる業務がA1に与えられた。

(4) 会社では、再雇用後の契約更新を希望する社員は、自己の契約が終了する予定日の8か月前までに再雇用希望申請書を人事部長に提出することになっていたところ、A1は、23年7月1日、24年4月以降も再雇用後の契約更新（以下「契約更新」という。）を希望する旨の再雇用希望申請書を、B1人事部長宛てに提出した。

(5) B1人事部長は、A1に係る契約更新の可否につき、A1の上司のB2審査部長（以下「B2審査部長」という。）らと協議した。そして、23年9月中旬頃、社長ら役員及び人事部長によって構成される人事委員会において、従前の審査部におけるA1の仕事ぶりに対する総合的な評価から、A1の契約更新はしない旨が決定された。

そこで、B1人事部長は、同月21日、A1に対し、能力が不足していること（在籍期間の割にはスキルアップがない、周囲が迷惑している、他人に責任転嫁をする、営業から担当を替えるよう依頼があった等）を理由に、契約更新しないことを伝えた。

4 団体交渉の状況等

(1) 第1回団体交渉

ア 組合は、会社宛ての23年9月22日付け団体交渉申入書により、団体交渉を申し入れた。

上記申入書における「協議事項」は、「(1) 当労組組合員「A1」の2012年4月以降の雇用契約について」、「(2) その他上記に付帯する事項について」であった。

イ 組合と会社の第1回団体交渉が、23年10月11日、組合事務所において、約1時間20分にわたり開催された。同団体交渉には、組合側から、当時の執行委員長A2（以下「A2元委員長」という。）、副執行委員長A3（以下「A3副委員長」という。）、A4交渉委員及びA1が出席し、会社側からは、B1人事部長及びB3人事部担当課長（以下「B3課長」という。）が出席した。

ウ 第1回団体交渉においては、おおむね以下のようなやり取りが行われた。

(ア) 契約更新について

組合は、「A1さんの場合は、上司が変わって、その上司の方が、A1さんについて、能力が足りないとおっしゃっているということですが、そういうことはありえないと思うんですね」「前のB4部長が、3月まで査定されているときに、一次考課で75点つけて、そのA部長の見解にも、中に貢献しているというコメントが入っていますよ」「再雇用制度がありますよね。A1さんが再契約できないとすれば、どこに該当するんですか」旨発言し、契約更新をしない理由となっているA1の人事評価の内容について説明を求めた。

会社は、契約更新をしないことの根拠規定に関し「再雇用制度の1条です」と回答し、また、A1の人事評価に関して「考課表に書いてあるコメントと実際の本人に対するざっくりばらんな考課は実態は違っているということもいろいろ調べていくとあります」「少なくとも当社は75点が平均点ということで、それを下回るということですが」「会社が必要とするかしないかというところでみさせて

いただいたということです」旨発言し、A1については、人事評価が低く、会社が再雇用を希望する者に当たらないことから、契約更新はしないと説明した。また、会社は「A1さんは認めたくないんだろうけど、我々に報告入ってくるのは、具体的な仕事の側面において、A1さんの反論は、違うんじゃないですかというネタです」旨発言したが、組合は、その内容については、「聞かなくてよい」旨答えた。

さらに、会社は、「同じ職場の仲間から、A1さんは給料が低いけどがんばってるねという声を聞きたいものですが、聞こえてこないです」「そこが査定の話になってくるとなかなかかみあわないんです」旨発言し、このときの団体交渉の中では、契約更新をしないという判断を維持した。

(イ) 高年法の適用について

組合は、高年法の適用について、「要するに、全員、希望者は65歳まで、再雇用しなさい、趣旨はそういうことなんです」「原則です」「能力が足りないから解雇するという場合はものすごく条件が厳しいですよ」「再契約しないというのは解雇と同じになる」「能力がないというのは、身体障害者とかそういうケースです」「裁判で争われると、今の時点でいけば、会社は負けますよ」「東京地裁でも新しい判例を作りたいのかということです」「5年はワンセット。ただ、労働条件は1年ごとに変えてもいいよと言ってるんです。雇用契約そのものをバツにできるものではないということです」

「経過措置は終わる時期になってきているんですよ」旨発言し、高年法によれば65歳までの雇用を確保するのが原則であり、A1についても同様に雇用を確保しなければ、裁判所では会社が敗訴するとの考えを示した。

これに対し、会社は、「裁判で負けるかは分かりませんが」旨発言し、組合の主張に疑問を呈したが、具体的に反論することはなかった。

(ウ) 団体交渉の終わり方について

組合が、労使協定の締結を希望する旨述べ、これに対し、会社が、持ち帰って検討する旨述べたことから、引き続き、団体交渉が行われることになった。

(2) 第1回団体交渉後、第2回団体交渉前の状況

ア B1 人事部長は、23年10月13日、A1と面談し、①審査部主催の講習会にA1が不参加であったこと、②A1から書類作成の講習を受けた長野支店の担当者がいまだに内容を理解していないのはA1の説明不足によるものであること、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ことなどが、A1に対する低評価の理由である旨説明した。

これに対し、A1は、上記①について、部長からは講習会に参加するよう指示されなかった、同②について、当該担当者は課長職であり、講習を受けなかった、同③については、退社する時刻は17時ではなく17時30分である、金曜日は会社に届けた指定休日である旨、それぞれ反論した。

イ B2 審査部長は、23年10月21日、A1と面談した。このとき、B2 審査部長は、A1に関する同年4月から9月までの業績評価シートを示し、A1の一次考課の評点が69点となったこと等を説明した上で、同シートへのA1の押印を求めた。

このときA1に示された同シートの一・二次考課者記入欄には、「充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」と記載されていた。

しかし、A 1 は、B 2 審査部長の説明に納得ができなかったことから、同シートに押印しなかった。

ウ B 2 審査部長は、23年10月24日、再度、A 1 と面談し、A 1 の業績評価シートへの押印を求めた。

このときA 1 に示された同シートは、3日前にA 1 に示されたものとは異なり、「評点」、「一・二次考課者記入欄」が空欄のものであったことから、A 1 は、同シートに押印した。

(3) 第2回団体交渉

ア 組合は、23年10月21日付けの会社宛での団体交渉申入書により、団体交渉を申し入れた。

上記申入書における「協議事項」は、「(1) 当労組組合員「A 1」の2012年4月以降の雇用契約について」、「(2) その他上記に付帯する事項について」であった。

イ 組合と会社の間での第2回団体交渉が、23年11月10日、組合事務所において、約1時間にわたり開催された。同団体交渉には、組合側から、A 2 元委員長、A 3 副委員長及びA 1 が出席し、会社側からは、B 1 人事部長及びB 3 課長が出席した。

ウ 第2回団体交渉においては、おおむね以下のようなやり取りが行われた。

(ア) 契約更新について

- a 組合は、「いっぺん再雇用した人は、再雇用を続けるというのが大原則ですよ」「65歳まで当然ね。それが、上司が変わって、査定が悪いとかいう話が出てくるわけがないと思っていたんですけどね」「65歳まで、1年間単位の契約にはするんだけど

も、それまでは採用していただけるという前提で話していた」旨発言し、再雇用された時点で65歳まで雇用が確保されると思っていたことなどを理由に、A1の雇用を65歳まで確保するよう従前どおり主張した。

これに対し、会社は、「再雇用制度に従って、今20人かそこらの方に嘱託で働いてもらっていますけれども、会社にとって不可欠な人は何歳でも残ってもらいたい方もいますし、基本は、若い血も入れていかなければいけないから、そういう中で、当事者と話し合いをさせていただいて、長年お勤めいただきご苦労様でしたと」「会社側としては、A1さんご本人とじっくり話し合って、状況をご理解いただき、何とか、いい方向を見出せないということを常に思ってきたんですよ」「社員は多かれ少なかれ65歳まで多分働きたいという方が大多数だと思うんですよ、そこを曲げて、話し合いをして、納得いただき、雇用を65歳まででなくて、62歳かそこらで引退していただいているのが現実なんですよ」旨発言し、会社としては、A1の能力、会社における再雇用制度の運用の実態等を考慮すると、A1の契約更新はできないという考え方を説明した。

また、会社は、「希望していることは承知していますが、働く仲間が本当にまだ働いてよという環境に正直ないから困ってるんですよ」「A1さんは、席を並べている仲間の方と一緒にいても、仲間意識は醸成されていないと感じてないですか」「審査部という部門のスタッフとして貢献できていないというのが現実なんですよ」旨発言し、A1と周囲の関係性に問題があることも、契約更新ができない理由であり、また、「60歳で定年を迎えられて、再雇用するかどうかという判断のときに、引退いただけな

いかと会社として思っておりました」旨発言して、そもそも60歳の定年の際の再雇用の段階でもその評価は低かったことを説明した。

これに対し、組合は、「会社がこういう事情で申し訳ないと投げかけて納得して受ける方はいいですけど、それじゃ嫌だからと言っているんですよ」「じゃあ、訴訟にしますか」「本人が自分が周りから受け入れられないということを一人だけが分かっているというおっしゃり方をしますので、そういう会社と話し合いをしてもしょうがないですから。第三者に判断してもらえないでしょう」旨発言し、会社の人事評価について第三者の判断を仰ぐしかない旨言及した。

人事評価の根拠に関し、途中で、会社が、「客観的な情報を我々も社内でいろいろと」旨発言したことに対し、組合は、「客観的な情報とは思えない」「本人だけが分かっているのはあり得ない」旨発言し、会社の上記発言を批判したが、客観性を裏打ちする更なる説明や具体的な資料の提示を求めることはしなかった。

また、審査部以外の部門での雇用継続に関して、組合は、「不適格ということであれば、他の部門に回すということでもいいんじゃないですか、やめるということではなく」旨発言し、その可能性に言及した。会社は、「部門を変えるということも考えました。営業も経験ありますので、営業マンも足りないですから、ですが、これはいじめに近いだろうと思いますし、そういう意味では今の延長が望ましいとは思いましたが、残念ながら」旨発言し、他部門での雇用も含めA1の契約更新はできないとの考えであることを説明した。

b 会社は、第1回団体交渉で組合から、A1の再雇用に関する労使協定を締結したいとの要望があった点について、弁護士に話をした結果、「基本的に、過半数で組織する労働組合と結んだものは、組合員、非組合員問わず、労働者全体に適用されるという考え方があるから、A1さんについて適用されてもおかしくない」との回答であり、第1回団体交渉での指摘についてはあえて協定を締結する必要はなく、組合の上記要望に会社は応えられないとの判断となったことを説明した。

組合は、「弁護士の話が正しいかどうかは司法の判断になります」「弁護士の話は、就業規則の話。就業規則にすれば話は別ですが」「それから、少数派組合とは労働協約を結ばないというのはいかがなものかと」旨発言した。この発言につき、会社が、「我々は、拒否することはできないということなんですね」と聞いたところ、組合は、「拒否してもいいです。ただ組合間差別だろという話になっちゃう」「労働委員会での争いになる」旨発言した。

c 組合は、第1回団体交渉後のA1の人事考課（前記4(2)イ、ウ）について、「B2さんは69点を撤回したんでしょ」「B2さんもコメントは、撤回というか、全部白紙で」旨発言し、会社が人事考課を行ったとは認められないと主張した。

これに対し、会社は、「69点の評価は撤回していません」「B2が、コメントを書いて69点になって、これをA1さんに示したら、納得されない、フィードバックを受けたという判子を押したくないということでしたので、B2には、じゃあ、それを押さなくて結構なので、持ってこいと言ったんです」「点数が入っていないものは意味がないと言って、B2に突き返しました」「B2には、ちゃんと書いたものがあって、A1さんの提出したもの

で判子があるものを持ってこいと言いました」「社内で手違いがありました」旨発言し、会社として、A1に対する69点という人事考課を撤回したことはなく、B2審査部長による手違いが生じたにすぎないとの説明を行った。

(イ) 高年法の適用について

組合は、「今政策的な要求は、会社は65歳まで雇用を保障しろという方が強いんですよ」「この法律は、65歳にするか、定年をなくすかということなんです」「1年ごとにやっても、5年やれということなんです」旨発言し、高年法によれば65歳まで雇用を確保すべきであるとの考え方を再度主張した。

これに対し、会社は、「ベースが、新人を入れていって、会社の活力を維持して上げていこうと」「会社としての体力との見合いだと思います」「100%できるかできないかということになってくると思うんですよ」旨発言し、会社としては、組合の主張をそのまま受け入れることは困難であるとの考え方を示した。

(ウ) 団体交渉の終わり方について

組合は、「早く解決して忘年会やりましょう」「超えられない溝じゃないですよ」などと発言し、会社も、「検討しますけども。溝が深いことは分かりました」「またご連絡します」などと発言したことから、組合と会社の交渉は継続されることになった。

(3) 第2回団体交渉後、第3回団体交渉前の状況

ア B1人事部長は、審査部以外でA1を受け入れてくれる部門や関連会社を探していたものの、これを見付けることはできていなかったところ、23年12月初旬頃、会社が管理を受託しているPビルの常駐管理人を新たに募集することを知ったことから、A1に対し、24年4月以降の業務として、本件ビル管理人業務を提案しようと考えた。

そこで、B 1 人事部長は、B 3 課長とともに、2 3 年 1 2 月 2 7 日、組合の事務所に赴き、A 2 元委員長及び A 3 副委員長と面談した。

このとき、B 1 人事部長らは、それまでの会社の方針を撤回し、A 1 については、2 4 年 4 月以降も雇用の継続を前提とした提案を行うことにした旨説明して、本件ビル管理人業務の内容を伝えた。

イ B 1 人事部長は、2 3 年 1 2 月 2 8 日、A 1 とも面談し、本件ビル管理人業務の内容に関する資料（「P ビル管理員業務内容」と題する書面）を示しつつ、2 4 年 4 月以降の業務として、本件ビル管理人業務を提案するとともに、その業務について、現在の担当者等から直接話を聞くことなどを求めた。

ウ A 1 は、2 4 年 1 月 1 0 日、B 1 人事部長及び B 3 課長と面談し、本件ビル管理人業務は、配置転換に当たるのか、それとも、新業務の提案に当たるのかを質問した。

これに対し、B 1 人事部長は、A 1 が本件ビル管理人業務の提案を受け入れた場合には、本件嘱託社員就業規則に基づいて働いてもらうことになること、本件ビル管理人業務は審査部からの配置転換ではなく、新業務の提案に当たるので、本件ビル管理人業務としての処遇の内容は新たに決めることになる旨回答した。

また、B 1 人事部長は、本件ビル管理人業務は常に業務が発生するような仕事ではないこと、また、A 1 が本件ビル管理人業務に順応した場合には 1 年といわず 2 年でも 3 年でも働いて構わないと考えていることなどを伝えた。

(5) 第 3 回団体交渉等

ア 組合は、会社宛ての 2 4 年 1 月 2 1 日付け団体交渉申入書により、団体交渉を申し入れた。

上記申入書における「協議事項」は、「(1) 当労組組合員「A 1」

の2012年4月以降の雇用契約と処遇について」、「(2) その他上記に付帯する事項について」であった。

イ 組合と会社との第3回団体交渉が、24年1月31日、組合事務所において、約1時間45分にわたり開催された。同団体交渉には、組合側から、A2元委員長、A3副委員長、A5書記次長、A1らが出席し、会社側からは、B1人事部長及びB3課長が出席した。

ウ 第3回団体交渉においては、おおむね以下のようなやり取りが行われた。

(ア) 契約更新について

会社は、「審査部スタッフとしては構想から外させていただいたということです。これははっきり申します」旨発言し、A1を審査部で引き続き雇用する考えがないことをあらためて伝えた。

これに対し、組合は、「同じ能力をね、半分の値段で活用できているわけですから、会社にとって経済合理性はあると思うんですよ」「だって上司が代わった途端に、査定がおかしくなったでしょう」「評価を撤回されたじゃないですか」「初めは点数が入っていたのに、空欄になっちゃった」などと発言し、従前の団体交渉における主張を繰り返すとともに、会社はA1に対する人事評価を撤回したので手続に問題があるとの指摘を再び行って、A1を引き続き審査部で雇用すべきであると主張した。

これに対し、会社もまた、「撤回してないですよ」「正しくコメントを書き直せと申し上げた」「もう1回出し直せと指示したんですよ」「ですから、撤回したわけではない」などと発言し、A1に対する人事評価を撤回したことはないという従前の団体交渉におけるのと同様の説明を行った。

(イ) 本件ビル管理人業務の提案について

会社は、「今日は一応、雇用契約書という形で、一応したためて、今日はお持ちしたんですが」として雇用契約書を提示し、「私どもとするとですね、3月までは今の審査部で、スタッフで働いてもらうわけですが、4月以降についてはですね、昨年末にA1さんご本人には口頭で申しあげましたけれども、たまたまビルの管理人のポストが空きましたので、そこでぜひお願いしたいと」「この4月からですね、改めて違う職で処遇させていただいて、再雇用させていただくことしか、言いようがないんですけども」などと発言し、既に団体交渉外で、組合及びA1に提案していた本件ビル管理人業務をあらためて提案した。

これに対し、組合は、「今まで4日だったものが5日になるわけですね」「で、7時間だったものが8時間になるわけですね」「そうすると単純に、今のね、労働条件を一つのXと置くとね、 $X \times 4$ 分の 5×7 分の8なんですよ」「つまり4日から5日になり、7時間から8時間になるわけだから、ベースになる給与をXと置けば」「 28 分の 40 になるわけです」「 4 分の 5×7 分の8を・・・、なるとね、35万」など、本件ビル管理人業務の賃金について具体的な発言をし、「それであれば、こういう条件にしてほしいということ申し入れしたんですけどね」「会社の提案を受け入れるとして、我々は配置転換だという解釈でね、こうしていただきたいと」旨発言して、提案受入れの余地があるような言及をしたものの、その後、「さっき言ったのは決して提案じゃないですよ。会社の提案を受け入れると、こうなりますねって言ってるだけの話ですから」などと発言し、その趣旨を説明した上で、「ユアサ商事ぐらいのね、名門の会社ですから、そういう大局的な立場でね、ひとつご検討いただけないかと思っているんですけどね。もう時代の流れがそんな

ってきていますんでね。ぜひお願いしたいんですけども……。だから、そう言ってますけども、要するに現在の仕事をね、続けたいってことですね」「A1さんはもう絶対ビルメンの仕事はやりたくないと言ってるんですよ」などと発言し、A1には、本件ビル管理人業務の提案を受け入れるつもりがない旨回答した。

会社は、「今働いている方とね、実際会っていただいて、自分の耳で、目を見て確認いただいて、どういう仕事をしていただけてるのかということも、一度見てくださいと申し上げてるんです」「その上で判断されてもよろしいんじゃないですかと」「さっき申し上げたように担当の部門の責任者なり、いま働いている方なり、現場なりを見ていただいた上で判断いただきたかったんです、私は。その上で、いいだ、悪いだというご判断をいただきたかったのに……。 」などと発言し、再考を促したが、組合は、「本人はもう嫌だと言っててるんですよ、さっきから何回も言ってるように」「僕らも怒られてるぐらいの話なんですよ、ご本人からね」などと発言し、本件ビル管理人業務の提案については、A1の意向で受け入れられないと回答した。

(ウ) 高年法の適用について

組合は、「解釈としてはね、今はもう希望者はね、この60歳定年のね、再雇用は、希望者は再雇用するんだというふうに、もともと法律がそうですしね。今まさに、もう2013年を控えてね、法律になろうとしているわけですね、それ。つまり義務化されようとしている。だからね、ここに来てね、これをね、更新しないというのはなかなかね、僕ら時代の流れにね、逆らうようなお話ですからね。会社の社会的責任としてもいかなものかというふうに思っています」「だから僕らはもちろん、我々はプロの法律家ではないで

すから、そんなどこまで根拠のあることか分からないけども、私の今までの拙い経験から言えば、これがもしね、会社が更新しなくて裁判になった場合、僕らは負けないと思っています」などと発言し、従前の団体交渉のときと同様に、高年法の趣旨は、定年後も65歳まで雇用を確保するというものであるから、本件について訴訟を提起すれば、組合が勝訴することになるとの考えを述べた。

これに対し、会社は、「労働者側の立場で考えればね、そのとおりだと思うんですよ、確かにね。働きたいという方を働かせないと、やっぱりいかんというのはありますわな」「いわゆる雇用を守ろうという姿勢は一応評価していただきたいですけど」「先ほどの再三ご指摘される65歳までがセットだというところが、やっぱり何とも。多少はね、我々の会社の立ち位置と若干の違いがあるかもしれないので」などと発言し、雇用確保の要請に一般的な理解を示すことはあったものの、会社としては必ずしもA1の雇用を65歳まで確保しなければいけないと考えてはおらず、高年法について組合とは解釈の違いがあることを明らかにした。

(エ) 団体交渉の終わり方について

会社は、「とりあえず口頭で申し上げた、これで一応、私どもとしてはお願いをしようと考えておりますので、いずれにしろ、今日はじゃあ・・・」と発言し、本件ビル管理人業務に関する嘱託雇用契約書を差し出した。

組合は、「お互いに、まあ」「ご検討下さい」などと発言したが、会社が、「溝は、ちょっと今日は埋まりませんけども」と発言したのに対し、組合は、「いや、もう埋まらないどころじゃないですよ」「決裂みたいな」と発言した。これに対し、会社は、「どうするかはちょっと、今後、我々もちょっと考えなきゃいけないので」

「その上で、またご相談させていただきます」と発言し、交渉は継続されることになった。

エ この第3回団体交渉において会社が組合に示した「嘱託雇用契約書」（後記(6)の通知書において、同契約書に基づき提案された本件ビル管理人業務に係る契約を指して「新嘱託雇用契約」と呼ばれている。）の内容は以下のとおりである。

「社員身分：嘱託社員

雇用期間：24年4月1日～26年3月31日迄

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ヶ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

仕事内容：Pビル 常駐管理人

建設営業部 B5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

休憩時間：正午より午後1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。

賞与：在職中に限り賞与支給月に月額賃金の1ヶ月分を支給する。但し、労働組合との賞与妥結月数が1.0ヶ月を下廻った場合は、妥結月数と同じにする。

退職金：無し

賃金の支払方法:毎月1日起算 月末締切 当月25日 指定銀行口座
振込み

但し、支払日が休日の場合は順次繰上げ支給する。

保 険 関 係 : 厚生年金、健康保険、雇用保険、労災保険に加入

そ の 他 : 1. 年次有休休暇については継続勤務と同じ扱いと
する。

2. 旅費精算については国内旅費規程の[°]プロフェッショナル
(S3) 以下を適用する。

3. 人事考課は行わない。

4. P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。

5. 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。 」

(4) 内容証明郵便による通知

会社は、24年2月13日、内容証明郵便によって、組合の事務所と
A1の自宅にそれぞれ通知書（以下「本件通知書」という。）を送付し
た。

本件通知書には、「A1殿におかれましては、弊社との間で上記内容
の新嘱託雇用契約を締結し、本年4月1日以降弊社での就労を希望され
る場合には、本年2月29日（水）午後5時までに、弊社担当者（人事
部担当課長B3）宛に書面をもってご連絡くださいますよう、お願い申
し上げます。A1殿から上記期限までに上記内容の新嘱託雇用契約締結
のご連絡をいただけなかった場合には、弊社は、上記期限の経過をもっ
て、本年3月末日の現嘱託雇用契約期間満了に伴い、A1殿との間の労
働契約関係を終了させることを決定いたします。」と記載されていた。

(7) 第4回団体交渉

ア 組合は、会社宛ての24年2月16日付け団体交渉申入書により、団体交渉を申し入れた。

上記申入書における「協議事項」は、「(1) 当労組組合員「A1」の2012年4月以降の雇用契約について」、「(2) その他上記に付帯する事項について」であった。

イ 組合と会社の間第4回団体交渉が、24年2月22日、組合事務所において、約30分間にわたり開催された。同団体交渉には、組合側から、A2元委員長、A3副委員長、A5書記次長、A1らが出席し、会社側からは、B1人事部長及びB3課長が出席した。

ウ 第4回団体交渉においては、おおむね以下のようなやり取りが行われた。

(ア) 契約更新について

組合は、「契約更新に合理的な期待が認められる場合には安易な更新拒絶、雇止めは許されず、いわゆる解雇権濫用法理が類推適用され、会社側からの一方的な更新拒否は解雇と同様とみなされ、期間の定めがない契約における解雇と同様、合理的な理由が必要となりますというのが裁判所の判断です」「不更新条項を最近入れている場合があるんですよね、更新しないと。だけど実際には更新する場合が多いんです。その場合はあれですね、不更新条項それ自体が公序良俗違反だという解釈もあると」「今はただのご存じのように、もうね、法案が出かかっているんですよね」「そういう情勢はさっきの公序良俗違反に引っかかってくるんですよ。期待権を損なうだろうと」「期待権というのは裁判所が判断するわけですから、もう既にね、建議が終わって、法案が出掛かっている段階でね、これをやっちゃうと・・・」などと発言するとともに、「要するに能力が劣

るとかね、成績が落ちるといような場合はね、それだけじゃだめなんですよ。それによって会社がね、損害を受けると」「それが要件なんですよ。本人のね、査定が悪いだけじゃだめなんです。それによって具体的に会社が何か損害を受けたのか。で、その当人を排除しなきゃいけないのかっていうのが裁判所の判断ですから」などと発言し、再び、会社がA1の本件再雇用契約を更新しなければ、会社が敗訴する可能性がある旨述べた。

さらに、組合は、「その問題からいってもね、会社は全然、要件を満たしてないんですよ。その前に査定やってないからね。査定」などと発言したが、「いやいや、会社が裁判所で抗弁されればいいですよ」「僕らはもうそのお話を伺ってもしようがないからね」などと発言し、この点に関する会社の説明を求めようとしなかった。

(イ) 本件ビル管理人業務の提案について

会社は、内容証明郵便による通知書で本件ビル管理人業務の提案を受け入れるかどうか確認したこと（前記4(6)）について、「契約の、こっちの一方的な話かもしれませんが、契約の、期限も迫ってるということもありましたので、できれば、ああいう形で意思確認させていただければと思ひまして」と発言し、同通知書を送付した趣旨について説明した。

これに対し、組合は、「日時も含め、迫っているので、きちっとしたいということで内容証明だということで、それはそれでよろしいですけども。会社としての現在の主張というものを再度いただいたというふうに思っております」「だとするとね、僕らは譲歩する気があるのに、会社は譲歩する気がないんだというふうにしか思えません。よって、我々は当初のとおり、今のね、職種で雇用継続をしてくれというふうに言うしかないですね」などと発言

し、本件ビル管理人業務の提案を受け入れるつもりがない考えを改めて明らかにした。

会社は、「ただ私どもからもね、A1さんご自身がね、一度、その現場を、この前も申しあげましたように、一度ご覧いただいて、もう一度ご判断いただきたい」と発言して、本件ビル管理人業務の提案について再考を求めたが、組合は、「いや、嫌だと言ってるんですよ」と回答した。

なお、組合が、「全然、ご返事いただいてませんよ、35万いくらの」「返事をいただいていないと申しあげているんですよ。」「前回出た案であってね。それに対して会社からね、ご返事をいただいていないということ」などと発言し、第3回団体交渉で本件ビル管理人業務の賃金について組合なりの計算を行い、約35万円を要求した点につき会社の回答を求めたことから、会社は、「副委員長から勤務時間が長くなる。考え方としてこういう考え方ありますね、というのありました。我々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で、ああいうご提案をしていますので、考え方の違いじゃないんですか」などと発言し、会社としては、労働時間だけでなく、それ以外の点も総合的に考慮して賃金を計算している旨回答した。

(ウ) 高年法の適用について

組合から、「1年ごとに雇用契約を更新する形態については改正高年齢者雇用安定法の趣旨に鑑みれば、年齢のみを理由として65歳前に雇用を終了させるような制度は適当ではないと考えられます。そして65歳までは原則として雇用が更新されることが必要であると考えられます」という発言があったことから、会社が、「その年齢のみっていうことは一切言ったつもりないですけど」「なぜ

それが年齢の理由になるのか、ちょっと理解できないんですけど」などと発言したが、これに対して、組合は、「じゃ、だから、それは裁判所で教えてもらってください」などと発言するにとどまった。

(エ) 団体交渉の終わり方について

組合は、団体交渉の途中で、「会社として、新たな判例を作りたいということでしょうから、わかりました。我々もそのために、新たな判例を作るために最大限、努力します。それがお答えです」「会社がやってることは非常に不合理なことやっていますんで、必ず負けますよ」「僕らは別にかまわないんですよ。うん。だけどB1さんが恥かかないように、僕らは心配しているだけです」などと発言し、その後、「我々は話し合いで解決したいから、そういうことを申し上げているだけのことであってね」との発言もみられたが、「判決をもらってもいいと思っている」と発言した後、「裁判所でやられればいいんじゃないの。だから別にね、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」などと発言し、組合は訴訟を提起して争うつもりであるとして団体交渉は終了した。

(8) 第4回団体交渉後、第5回団体交渉前の状況

ア 組合及びA1は、会社から、本件通知書により、本件ビル管理人業務の提案を受諾するかどうかを24年2月29日までに回答するよう求められていたが、同日までに回答しなかった。

イ そのため、会社は、本件ビル管理業務を、別会社に委託しようとしたが、24年3月中旬、同別会社から、受託できるのは7月1日からはなるとの回答があったため、24年3月までの契約であった当時の

管理人との契約を同年6月まで延長することとした。

(9) 第5回団体交渉

ア 組合は、24年3月15日、会社の本社前において、「ユアサ商事は、法律を守れ」「事実上の不当解雇を撤回せよ」と題するビラを配布するとともに、会社宛ての同日付け団体交渉申入書により、団体交渉を申し入れた。

上記申入書における「協議事項」は、「① 当労組組合員「A1」の平成24年4月以降の雇用について」、「② その他上記に付帯する事項などについて」であった。

イ 組合と会社との第5回団体交渉が、24年3月28日、組合事務所において、約50分間にわたり開催された。同団体交渉には、組合側から、A2元委員長、A5書記次長、A1らが出席し、会社側からは、B1人事部長及びB3課長が出席した。

ウ 第5回団体交渉においては、おおむね以下のようなやり取りが行われた。

(ア) 契約更新について

会社は、「一昨日の朝、A1さんからA2委員長の伝言を最初に伺いまして、今日の団交に向けて誠意ある改善回答を用意してほしいという話を承りました。我々は会社として当然、協議いたしましたけども、結論を申しますと、前回の2月22日に、ある意味では見解の相違といいますか、交渉決裂してしまったという認識の下です。今日、今日は特別、あれ以上のものは特にご用意してございません。残念ですが」「したがって、私どもとすれば先だつてのユニオンさんからの、いわゆる一方的な雇い止め、不当な解雇という問題につきましてはですね、私どもとすれば今の審査のお仕事はいったん終了いたしますけども、次の管理人の仕事をご提示させてい

ただいて、それをA1さんがお受けいただけなかったということからですね、今回の契約を一応終了ということにさせていただきたい」と発言した。

(イ) 本件ビル管理人業務の提案について

会社は、「前回ご提示したビル管理人の仕事につきましては、その方向の問題もございますので、既に手当は済んでございますので」「付け加えますと12月27日に事務折衝という形でこちらにお邪魔して、A2委員長、A3副委員長にも、事前にそういうお仕事をご提示したいということをご相談申し上げて、理解をいただいたという認識をもってございますので、それについてA1さんがあえて、あえてといえますか、お受けいただけなかったので今回の、現在の仕事を3月末の契約終了をもって退職いただきたいと、こういうことでございます」と発言した。

これに対し、組合が、「もともと受け入れないと思って、提案したんじゃないですか」「明らかに今とね、彼がずっとやってきたのと違う仕事を提案してね、受けないほうが悪いんだっていう話はない」「要するに会社は用意したけど、受けないおまえが悪いんだという、そういう話ですね」などと発言したところ、会社は、「とんでもございません。この2年をあえて提示したのは、A1さんがある意味では適職かもしれませんし、そのあとも続けていただけるものは続けていただきたいという思いから、ご提案しましたよ、私どもは」「ですから、残念ですと申し上げている」「そういう言い方はしてません」などと発言し、組合の考え方を否定した。

(ウ) 高年法の適用について

組合は、「もう今はね、65歳まで継続雇用しなきゃいけないっていうような、法律も今度、最後が変わってね、義務化される直前

ですよ。で、会社はね、お尋ねしますけども、この高齢者雇用安定法のね、今はもう義務化する直前の法律が出ようとしている時点ですよ。それに対して会社はね、この高年齢者雇用安定法の運用をどういうふうにお考えになっているのか、基本方針としてね。お尋ねしたいんですけどね」と発言したが、会社の回答を待たず、「僕が言っているのはそういう事態で、労働審判とかね、いうことになると、会社は極めて不利ですよ。そういうことを申し上げている。だから、そんなことはむしろね、人事部長にかかわることですから、人事部長の責任になりますよ。あえて。そんなね、高年齢者雇用安定法の運用についてね、厚生労働省の指導がこうなるとかね、ということなのに、B1さんがあえてやられるとね、「おまえは何で、そういうね、人事部長のくせに、そんなこともね、ちゃんと判断できなかったのか」というお話になりますよということ、僕らは心配していると」「弁護士がどう言おうとね、判断したのはあなたですから」などと発言し、団体交渉に出席しているB1人事部長の責任が問われる事態になるとの考えを示したことから、同人は、「職を賭して、賭けてやっておりますと申し上げるしかないんでしょうけど」と発言した。

また、組合が、「結局、労働争議になってね、会社の混乱をね、招きますよね。だから、それでもいいということなんですね、だから」と発言したのに対し、会社は、「いや、それは本意じゃないですよけど、でもそうになってしまえばしょうがないでしょうな」と発言した。

その後、組合が、「高齢者雇用安定法についてのね、会社の基本的な方針は現在時点で、どうなってますか」と発言し、高年法の考え方を再度質問したことから、会社が、「要するに100%義務化

になれば、また、これまた少しどういう仕事に就いていただくか、
どういう報酬にするべきか、改めて検討すれば・・・」などと回答
した。

また、組合が、「だから、あなたの責任になりますよと。ねえ、
この高年齢者雇用安定法っていうのは非常にややこしいですけれ
ども、人事部長の立場でね、そういういい加減なね、弁護士がこう
言ってるみたいな話をされたんじゃないあ、ねえ、弁護士が判断したか
ら、「ああ、おまえはそういうふう判断してんのか」という話にな
るぐらいにね」「人事部長は専門家なんですから」「だから、あ
なたが責任者なら、あなたが責任者だとおっしゃっていただければいい
んであって」と発言した際、B 1 人事部長が、「私の首が飛ぼうが、
飛んで、結構ですよ」「私は責任を持ってやっているつもりでおり
ますから」と発言した。

(エ) 団体交渉の終わり方について

組合は、当初から、「我々のほうは、一つは都労委に斡旋に持つ
ていく」「それからもう一つは訴訟を起こしてもいいんですけども、
労働審判をやるというふうに考えていますので」旨発言し、その後
も、「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
労委に斡旋をしますので」「都労委の斡旋っていうのは、団交促進
ということになりますから」「お互いに話し合いがつけば、ひと月
とかふた月になりますけどね」「つかなければ永遠とやりますよね」
「これから大変ですからね、お互いに」などと発言して、会社との
交渉に関する問題を労働委員会又は裁判所に持ち込む考えである
ことを示した。

なお、組合から「たかだかそんな社員でさあ、私は給料がいま 2
5 万か？それで 3 5 0 万くらいの年収でしょう」「それを 1 人辞め

させるのに、そんなに費用かけるわけ？」 「1人を辞めさせるのにそれだけ金もかかるし、当然、時間もかかるわけじゃないですか、これから」などと発言があり、このとき、会社は「そういう問題じゃないでしょう」「仕方ないでしょう」などと発言した。

5 本件団体交渉申入れに至る状況等

- (1) A1の本件再雇用契約は、24年3月31日、契約期間が終了した。
なお、会社が、24年3月に再雇用の嘱託雇用契約の更新を行った者は7名、同契約を終了した者はA1を含め3名いたが、同3名のうち、1名は更新を希望せず、1名は会社との話合いの結果更新が行われなかった。契約更新を希望していたが拒否されたのはA1だけであった。
- (2) 組合は、24年5月11日、東京都労委に対し、「団交促進」をあっせん事項とするあっせんの申請を行った。しかし、会社が応じなかったことから、同申請に係る手続は、同月24日に打ち切られた。
- (3) 組合は、24年7月3日、会社に対し、以下の内容の団体交渉申入書によって、団体交渉を申し入れた。

「 団体交渉申入書

弊ユニオンは、本年3月28日に貴社と団体交渉を行いました。貴社人事部長から「職を賭して、首が飛んでも、費用がいくらかかろうが、労働争議で会社が混乱しても」A1を再雇用しないと、異常な決意の発言がありました。そのため、弊ユニオンはこの件の解決につき、東京都労働委員会にあっせん申請することを通告したところ、貴社はこれを了承されました。

しかるに、弊ユニオンがこの団体交渉に基づき5月11日、東京都労働委員会にあっせん申請を行ったところ、貴社がこのあっせんに応じず拒否された旨、5月24日に至って東京都労働委員会から連絡がありました。

以上のとおりでありますので、念のため、弊ユニオンは貴社に対し下記のとおり団体交渉を申し入れいたします。貴社がこの申し入れを応諾されない場合には、直ちに東京都労働委員会に対し不当労働行為救済申立を行うことをあらかじめご通告申し上げます。

記

1. 日 時 7月11日から20日間の、労使双方が合意しうる日
時で、2時間程度

2. 場 所 貴会社内、または貴会社が希望する場所で労使双方が
同意しうる場所。若しくは当労組会議室

3. 出 席 者

当労組側：当労組組合員・交渉員、合計4名程度

貴会社側：貴会社代表者あるいはその委任を受けた任意の
格と員数

4. 協議事項

① A1組合員の継続雇用後の再雇用拒否について

②その他、上記に付帯する事項

(以下、略) 』

(4) 会社は、24年7月6日付け「団体交渉申入書に対する回答」により、組合に対し、「当社は、貴組合からの団体交渉申入れを拒絶します」「そもそも当社がA1氏を「再雇用拒否」したという事実がなく、上記「協議事項」はその前提を欠くものであり、かかる協議事項を掲げた団体交渉に応じることはできません」「A1氏と当社との間の原契約及び新契約に関する事項について、当社は、貴組合からの要望を受け、平成23年10月11日を皮切りに、11月10日、本年1月31日、2月22日、3月28日と5回にわたって誠実に団体交渉に応じ、説明を尽くして参りましたが、交渉は平行線をたどり、結局、A1氏に新契約の締結

にに応じていただけませんでした。そのため、本年3月末日をもってA1氏との労働契約関係は終了し、それから既に3か月以上が経過しております。かかる経緯からしても、当社が、現時点においてなお、貴組合からの原契約及び新契約に関する事項についての団体交渉申入れに応じなければならない法的義務を負うとは考えられません」などと回答し、本件団体交渉申入れには応じなかった。

- (5) 組合は、24年8月13日、東京都労委に対し、本件救済申立てを行った。

第4 当委員会の判断

1 問題の所在等

- (1) 本件は、会社が、組合の24年7月3日付け団体交渉申入れ（本件団体交渉申入れ）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が争点であり、この点について初審は、正当な理由の存在を認め、不当労働行為は成立しないと判断したが、当委員会も、初審同様に不当労働行為は成立しないと判断する。
- (2) 本件では、会社が組合の本件団体交渉申入れに応じなかったことに争いはなく、その旨認定することができる。そして、会社は、組合との5回の団体交渉に誠実に応じたが、第5回団体交渉終了までの間に交渉は既に平行線になっており、行き詰まりに達していたことから同申入れに応じなかったことには正当な理由があると主張する。同主張が認められ、組合と会社との交渉が第5回団体交渉を経てもはや交渉の進展が見込めない行き詰まりの状態に達しており、かつ、本件団体交渉申入れまでの間にその状態に変化がないのであれば、会社が同申入れに応じなかったことは正当な理由があり、不当労働行為に当たるとはいえない。
- (3) そこで、以下においては、まず第1回から第5回まで行われた5回に

わたる団体交渉で組合と会社間の交渉が行き詰まりに達していたかを検討する。

次に、団体交渉で交渉が行き詰まりに達していたと判断される場合であっても、第5回団体交渉以降、本件救済申立てまでの間に、組合が新たな提案や要求を示すなど、会社が本件団体交渉申入れに応じるべきであったといえるような状況の変化があったと認められるのであれば、会社が本件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るといふべきであるから、この点について更に検討する。

2 各団体交渉の検討

(1) 各団体交渉の状況等

第1回から第5回までの各団体交渉の状況は以下のとおりである。

ア 第1回団体交渉

第1回団体交渉（23年10月11日）は、同年9月、B1人事部長から、A1に対し、能力不足等を理由に契約更新しないと伝えられたこと（前記第3の2(5)）がきっかけとなって行われることになったものであった。この団体交渉で、組合は、審査部における勤続年数が相当期間に達し定年後も引き続き審査部で再雇用されていたのであるから、A1が審査部の業務について能力不足であるとは考えられないこと、また、高年法は原則として65歳までの雇用を確保する趣旨の法律であることの2点を主たる理由としてA1の再雇用契約を更新するよう要求した。これに対し、会社が、A1に対する能力不足、低い貢献度といった評価に変わりはないとする一方、高年法の趣旨については次回以降の団体交渉において回答する態度を示したことから、交渉は継続されることになった（前記第3の4(1)ウ）。

イ 第2回団体交渉

次考課の評点を撤回したと考えられるのであるから、能力不足を理由に契約更新しないとの会社の主張はその前提を欠いているとも主張して、A 1 の審査部での勤務を前提とする契約更新を要求した。

この点に関し、会社は、第 2 回団体交渉と同様に評点を撤回したことはない旨説明したが、組合が、会社は評点を撤回したとの主張を繰り返し、さらに、6 5 歳までの雇用を確保するのが原則であるとの高年法の趣旨からすれば会社の主張は裁判所では認められない、組合が提訴すれば会社は敗訴することになる旨重ねて主張したことから、高年法の趣旨について会社と組合の見解が異なったまま、第 3 回団体交渉は終了することになった（前記第 3 の 4(5)ウ）。

エ 第 4 回団体交渉

次の第 4 回団体交渉（2 4 年 2 月 2 2 日）は、会社が、同月 1 3 日、同月 2 9 日までに、本件ビル管理人業務の提案を受け入れるかどうか回答するよう求める通知書を内容証明郵便で組合及び A 1 宛てに送ったことを受けて開催されることになったものであったが、この団体交渉で組合は、本件ビル管理人業務の提案を受け入れることはできない旨改めて明らかにするとともに、A 1 の審査部での契約更新を認めないという会社の判断が相当か否かは裁判所に判断してもらおうつもりであると述べて、この点に関する会社の見解を求めようとはしなかった（前記第 3 の 4(7)ウ）。

オ 第 5 回団体交渉

そして、第 5 回団体交渉（2 4 年 3 月 2 8 日）では、会社から、本件ビル管理人業務については既に後任者の手当が済んでいるため A 1 と同業務の嘱託雇用契約を締結するつもりはなく、審査部での勤務を前提とした契約更新も行わないことが改めて伝えられたのに対し、組合は、高年法の趣旨に関する会社の見解を批判するとともに、会社

側として団体交渉に出席し続けていたB1人事部長の責任が問われることになるなどと指摘し、この問題については裁判所や労働委員会における判断を受けるつもりであるとしたことから、第5回団体交渉は終了し、その後の団体交渉の開催が約束されることもなかったものである（前記第3の4(9)ウ）。

(2) 各団体交渉の協議事項

第5回までの各団体交渉申入れの議題（協議事項）をみると、「(1)当労組組合員「A1」の2012年4月以降の雇用契約について」（第1回団体交渉申入書、第2回団体交渉申入書及び第4回団体交渉申入書）、「(1)当労組組合員「A1」の2012年4月以降の雇用契約と処遇について」（第3回団体交渉申入書）及び「①当労組組合員「A1」の平成24年4月以降の雇用について」（第5回団体交渉申入書）という議題に「その他上記に付帯する事項（など）について」という議題が付加されたものであったから、5回にわたる団体交渉の議題はいずれも同様であった。

5回にわたる団体交渉のうち、第2回と第3回の各団体交渉の間に会社から組合に本件ビル管理人業務の提案がなされており、第3回以降の団体交渉においては同提案の取扱いが重要な協議項目となっており、その点で団体交渉における協議の具体的項目に変化があるものの、実際の団体交渉における実質的な協議の内容に鑑みれば、「契約更新」「高年法の適用」及び「本件ビル管理人業務の提案」の3項目が5回にわたる団体交渉の主たる議題であったと認められる。

(3) 各団体交渉における会社の対応

ア 本件再雇用契約の契約更新について

前記(1)のとおり、5回にわたる各団体交渉において、会社は、能力不足、貢献度不足、周囲との関係性の問題、若い社員を登用する必要

性等を理由に審査部での勤務を前提とするA1の契約更新は認めないとの判断を変更しなかった。

これに対し、組合は、高年法の趣旨からすればA1の雇用を65歳まで確保するのが原則である、A1の人事考課の評点は会社により撤回されており、能力不足であるとの評価は前提を失っているので、能力不足ではないとの評価を前提に契約更新すべきである、A1は定年時に審査部で再雇用されており数か月というわずかな期間で評価が変わるのは不合理である、経験のあるA1を低賃金で雇用できれば会社にもメリットになるはずであるなどと主張したが、会社は、高年法は必ずしも65歳までの雇用を義務づけているものとは解されない、業績評価シートの作成面に手続的な問題があったにすぎずA1に対する人事考課そのものは変更されていない、審査部でのA1の評価は高くはない、A1を審査部で勤務させることにメリットがあるとは考えておらず審査部での勤務を前提として契約更新する考えはない旨繰り返し回答していたのであるから、会社としての考え方は、団体交渉の中で説明していたということができる。

また、A1の人事考課の根拠については、団体交渉においてはその具体的な資料の提示や詳細の説明は行われていないものの、会社はA1との個別の面談で説明を行っている上、団体交渉においても、人事考課の根拠となった、A1の同僚、上司等からの聞き取り調査の結果等については、会社から、その内容を明らかにする姿勢を示したのに対し、組合は、そうしたことを聞く必要はないとしてそれ以上の説明を求めなかったものである。その一方で、組合は、A1だけが周囲から受け入れられていないことに気付いていないということはある得ない、訴訟を提起すれば会社は敗訴するであろうという見解を繰り返し、会社が敗訴すればB1人事部長は責任を問われるだろうと述べ、

A 1 を審査部で契約更新するよう要求し続けたものである。

組合は、5回の団体交渉を通じ一貫して、高年法の趣旨に関する組合の解釈、つまり、65歳までの雇用を確保することが原則であるとの主張を主要な根拠として、A 1の契約更新を求めている。高年法の解釈と運用については、会社は、第2回団体交渉において、65歳までの雇用を義務づけるものではないという見解を示し、以後その見解を変えることはなく、この点についても両者の考え方は平行線をたどっていた。当時、高年法については、65歳までの雇用確保を必ずしも義務づけるものではなく、高年法の趣旨に沿った実質的な運用を求めるというものであり、この旨は、組合も団体交渉で述べていた。したがって、A 1の契約更新の可否を判断するに当たり、高年法の解釈と運用に関して、上記のように会社と組合との見解が相違したとしても、そのことをもって、会社の対応を不相当であると断じることはできない状況であった。

こうした団体交渉の状況に鑑みれば、組合が、能力評価の不相当性や高年法の趣旨を踏まえてA 1の契約更新を要求した点は、組合と会社の間で更に交渉を重ねても、それ以上進展する見込みがない段階に至っており、少なくとも第5回団体交渉の時点で、会社と組合の間の団体交渉は行き詰まりに達していたといわざるを得ない。

イ 本件ビル管理人業務の提案について

本件ビル管理人業務の提案の点についても、会社が、A 1については契約更新をしないとの当初の対応を変更し、新たな2年間の雇用契約を提案したものであり、そこには、A 1の雇用を維持しようという配慮があったものとうかがわれる。同提案につき、組合は、第3回団体交渉以降、A 1が本社ビル管理人業務を嫌がっていることを理由に受け入れることはできないとの態度で一貫していたのであるから、こ

の点についても、組合と会社間の団体交渉は行き詰まりに達していたといわざるを得ない。

ウ 会社の発言について

ちなみに、B 1 人事部長の「職を賭して、賭けてやっておりますと申し上げるしかないんでしょうけど」「私の首が飛ぼうが、飛んで、結構ですよ」等の発言（前記第 3 の 4 (9) ウ(ウ)）については、組合からの同部長の責任を問う発言に応じてなされたものにすぎない。

(4) 第 5 回団体交渉終了時点における状況

以上からすれば、少なくとも第 5 回団体交渉の終了の時点においては A 1 の本件再雇用契約の契約更新に関して、5 回にわたる団体交渉を経て、組合と会社との話し合いは平行線をたどり、これ以上団体交渉を重ねても交渉が進展する見込みはなく、また、その状態になったことが専ら会社の不誠実な対応によるものであったとまではいうことができないから、両者の交渉は行き詰まりの状態に達していたといえる。

3 第 5 回団体交渉以降、本件救済申立てまでの間の検討

(1) 次に、上記のとおり、第 5 回団体交渉までで交渉が行き詰まりに達していたとしても、それ以降、本件救済申立てまでの間に、組合が新たな提案や要求を示すなど、会社が本件団体交渉申入れに応じるべきであったといえるような状況の変化があったかについて、以下、検討する。

(2) まず、第 5 回までの各団体交渉申入れの議題（協議事項）は、前記 2 (2) のとおり、いずれも同様であって、実際の団体交渉における実質的な協議の内容に鑑みれば、「契約更新」「高年法の適用」及び「本件ビル管理人業務の提案」の 3 項目が 5 回にわたる団体交渉の主たる議題であったと認められる。

これに対し、本件団体交渉申入れの団体交渉申入書に記載されていた議題（協議事項）は、「① A 1 組合員の継続雇用後の再雇用拒否につい

て」「②その他、上記に付帯する事項」であったところ、第5回団体交渉以降に本件再雇用契約が終了したため、第5回団体交渉までの議題とは表現に違いがみられるものの、上記議題がA1の本件再雇用契約の契約更新に関する議題であることは明らかである。そうすると、本件団体交渉申入れにおける議題は、実質的には第5回団体交渉までと同趣旨の議題であったとみるのが自然であり、そのように会社が理解したこと（前記第3の5(4)）が不自然であったということはできない。

(3) 第5回団体交渉以降、本件救済申立てまでの間に、組合は、東京都労委に「団交促進」をあっせん事項とするあっせん申請を行っており、これに会社が応じなかったため、あっせん手続が打ち切られているが、上記あっせん申請において組合が提出したあっせん申請書等の証拠からも、組合が、第5回団体交渉以降にそれまでとは違う新たな要求や提案を行うつもりであったとはうかがわれない。

(4) したがって、第5回団体交渉後、本件団体交渉申入れまでの間に、組合から、新たな提案や要求が示されるなど、会社が組合の本件団体交渉申入れに応じるべきであったといえるような事情は認められないといわざるを得ない。

4 結論

以上のとおり、本件団体交渉申入れの議題と同一趣旨の議題であるA1の本件再雇用契約の契約更新に関して、第1回団体交渉から第5回団体交渉を経て、組合と会社間の団体交渉は行き詰まりの状態に達していたといえるべきである。また、その後、本件団体交渉申入れまでの間に、会社が組合の同申入れに応じるべきであったといえるような状況の変化があったとも認められない。

したがって、会社が、組合の24年7月3日付け団体交渉申入れ（本件団体交渉申入れ）に応じなかったことには正当な理由があり、これを労組

法第7条第2号の不当労働行為であるということとはできない。

以上のおりであるから、初審命令の判断に所論の誤りはなく、組合の
本件再審査申立ては理由がないから、棄却を免れない。

よって、当委員会は、労組法第25条、第27条の17及び第27条の1
2並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のおり命令する。

平成27年6月17日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪 康雄 ㊟

(別紙 略)