

命 令 書 (写)

申 立 人 A組合

被 申 立 人 B法人

上記当事者間の徳労委平成26年（不）第3号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成27年7月27日、第572回公益委員会議において、会長公益委員豊永寛二、公益委員島内保彦、同井関佳穂理、同米澤和美合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 平成26年4月18日、同年5月13日及び同年5月30日に行われた団体交渉における被申立人の対応は、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ことを確認する。
- 2 申立人のその余の申立ては、いずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

被申立人B法人(以下「法人」という。)の職員であるX(以下「X」という。)は、定年退職後の平成26年4月1日(以下、特に元号の記載のない場合は、平成とし、元号及び年の記載のない場合は、平成26年とする。)以降の再雇用について、3月27日付けで提示された再雇用条件に納得できなかったため、A組合(以下「組合」という。)の下部組織であるC分会(以下「C分会」という。)に同日加入した。

その後、組合は、法人に対し、3月31日に組合加入通知及び団体交渉申入れを行った。なお、Xは、4月1日以降も出勤していたが、5月1日以降、出勤していない。

本件は、C分会加入後、法人が団体交渉において、Xに対する誹謗中傷発言を繰り返し、再雇用自体も拒否したことが労働組合法第7条第1号及び第3号に、また、団体交渉での話し合いを拒否する発言を続けたことが労働組合法第7条第2号に、団体交渉の合意事項を無視したことが労働組合法第7条第2号及び第3号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして、7月30日付けで、組合から救済申立てがなされた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

下記の(1)ないし(4)に係るポスト・ノーティス及び金銭の支払い。

- (1) 組合及び組合員に対し、誹謗もしくは中傷したこと。
- (2) 組合に加入したことによって、不利益な取扱いをしたこと。
- (3) 団体交渉を不誠実に対応し、もしくは拒否したこと。
- (4) 団体交渉において合意した事項を、誠実に実行しなかったこと。

ア 4月分差額賃金及び5月以降の暫定賃金の支払命令が出されること。

イ 社会保険を打ち切られたことで被った金銭的損害①全国健康保険協会(以下「協会けんぽ」という。)と国民健康保険の保険料の差額、②協会けんぽと厚生年金保険の事業主負担額の支払命令が出されること。

ウ 再雇用条件の再提示をしなかったこと。

エ 組合への通告と合意も無いまま、一方的にXに自宅待機を命じたこと。

第2 本件の争点

1 法人は、不利益取扱い及び支配介入行為を行ったといえるか。

(1) Xに対する次の行為は、組合員であるが故の不利益取扱いに該当するか。

ア 「犯罪者である」、「半分遊んでいる」、「失格である」等の発言

イ 再雇用しなかったこと

(2) 法人は、Xに対し(1)ア及びイに記載の不利益な取扱いをすることにより、組合の運営に対し、支配介入を行ったといえるか。

2 3回行われた団体交渉で、法人は「裁判に持って行け」等と発言し続け、団体交渉での誠実な話し合いを拒否したといえるか。

3 団体交渉でXに係る次の事項について合意があったといえるか。合意があった場合は、それを履行しなかったことが不誠実な団体交渉に当たるとともに、組合の弱体化をはかる支配介入を行ったといえるか。

(1) 4月以降の暫定賃金

(2) 4月以降の社会保険の継続

(3) 再雇用条件の再提示

(4) 労働条件等(自宅待機を含む)の変更があった場合の組合との事前協議

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 法人は、肩書地に事務所を置き、海部川下流域を受益地区とし、海部川両岸への灌漑施設整備を目的として、昭和26年10月15日、土地改良法に基づいて設立された農業者の組織である。3月末日現在、組合員数546人で構成されており、理事は10名、監事は4名であり、職員数はXを含む2名である。

(2) 組合は、港湾産業及び交通運輸産業の労働者等で組織する、申立外D組合

の四国地方を統括する地方本部である。

- (3) 申立外C分会は、22年2月に港湾産業及び交通運輸産業以外の業種に従事する労働者により結成された組合の下部組織であり、Xは、3月27日に申立外C分会に加入した。本件申立時の組合員数は約20人であり、法人における組合員は、X一人である。

2 事件の経過

- (1) 24年9月、法人のY理事長（以下「理事長」という。）からXに「（25年3月で）Xは60歳になる。定年退職後、臨時でどうか。」という話があった。この時点で、法人の職員の定年退職に関する規程は存在していなかった。

【X証言】

- (2) 24年10月23日、法人理事会で、職員の定年及び定年退職者の再雇用等に関する要綱（以下「再雇用要綱」という。）について審議された。しかし、この理事会では結論が出ず、継続審議となった。

【甲1、乙3、X証言】

- (3) 24年12月14日、前記（2）の理事会に続いて再雇用要綱について審議され、職員の定年は、60歳に達した日の属する年度の末日と決定され、同日から施行されることとなったが、Xの定年は特例で1年延長された。また、職員退職給与規程（以下「退職給与規程」という。）の変更について審議され、退職金の支給率が引き下げられたが、Xについては、変更前の退職給与規程で支払うことが決定された。

理事会の終了後、副理事長及び事務局長が、Xに対し定年が1年延長された旨を伝えた。

なお、Xは、法人の定年退職者の再雇用の条件として、再雇用要綱第3条第5号に「当土地法人が提示する雇用条件に合意した者」と規定されていることを認識していた。

【甲1～3、乙1、X証言】

- (4) 25年4月1日、退職給与規程が改定施行された。

【甲5】

- (5) 3月24日、事務局長が、Xに「4月1か月間あけて、5月1日より臨時雇用すること、契約は6か月、更新があり得ること。」を伝えた。

Xは、事務局長に対して「お話が違うんじゃないですか。」と言った。

【X証言】

- (6) 3月26日、事務局長が、Xに離職票用紙を提示し、5月1日より臨時雇用することについて話をした。

【甲22】

- (7) 3月27日、事務局長が、Xに雇用契約書及び労働条件通知書を提示した。

労働条件通知書の賃金の欄には、日給6,100円となっていたほか、労働条件は前記(5)と同じ内容であった。

同日、XはC分会に加入した。

【甲7～9, X証言】

- (8) 3月31日、前記(3)で決定されたとおり、Xは定年退職した。

同日午前中に、退職金がXの口座に振り込まれた。

Xは、前記(7)の雇用契約書と労働条件通知書の内容を受け入れなかった。

また、同日午後、組合相談役らが法人を訪れ、XがC分会に加入したことを通告し、次の要求事項の団体交渉を申し入れた。

ア 就業規則を提示すること。

イ Xの雇用継続打切り(雇い止め)を撤回すること。

ウ Xの雇用を継続するとともに65歳までの雇用を保障すること。

エ Xの労働条件について、これまでの雇用条件を引き継ぐとともに、当組合との協議のうえ決定すること。

【甲10, 11, X証言】

- (9) 4月1日以降もXは出勤していた。

【X証言】

(10) 4月18日、第1回団体交渉が開催された。

第1回団体交渉は、Xの再雇用、法人の退職者再雇用制度、Xの退職金、4月の勤務に対する賃金について話し合いがなされた。理事長が組合の要求は一切呑めないことを最初に告げ、その理由は、法人の財政状況であることを説明した。また、法人の定年再雇用制度の話し合いの中では、法人が再雇用するのは、提示した条件に合意した人である旨の説明がなされた。

その中で、次のようなやりとりがあった。

ア 「だから裁判せんか」との発言

組合がXの雇用継続を求め、「65歳までの再雇用は法律で決まっているわけやから当然。」と発言したのに対し、理事長が「どうしてうちだけがなんでその法律守らないかんの。だから裁判せんか言うんやないか。」と発言した。

イ 「労働組合に入ったりしてこんな問題を起こさん限りは雇うつもりでおりました」、「協調性に欠ける」との発言

組合が、Xの雇用契約書について「新しい雇用契約書がサインされないまま宙に浮いとるとおっしゃってましたよね。」と発言し、理事長が「労働組合に入ったりしてこんな問題起こさん限りは、これはみんなに迷惑かけてんやからね、雇うつもりでおりました。だから、その道は自分から絶ったんちがいますか。」と発言した。次に、組合が「労働組合に入ったから道を絶ったということですか。」と発言し、理事長が「まあ、そう言われたらしゃあないけど、まあ結局協調性に欠けるんよ、うちに言わせたら。」と発言した。

ウ 「犯罪行為やないか」との発言

退職給与規程について議論をする中で、過去の事務局長の退職金の支払いについて、「戻してもろうてこなんだらわし訴えるぞとまで言うたんです。これ犯罪行為やないかとここまで言うとはんです。わしもこと荒たげと

うないから。」と発言した。

エ 「半分遊んでいる」との発言

再雇用する人の仕事について、「うちは、再雇用の、だから再雇用決めて、だれかを雇わなんたら、一人で金を扱うことはまかりならんと。仕事量や大したこと無いんです。言うたらいかんけど半分遊びよんです。」と発言した。

オ 4月以降の暫定賃金について

副理事長が「局長、さっき言よった60%の、あれを、話がつくまでの間は支払う。」、事務局長が「はい。4月分。」、理事長が「基本給のな60%でな。」、副理事長が「基本給の60%で話がつくまでの間。」、事務局長が「分かりました。」と発言した。

【甲14】

- (11) 4月30日、法人の26年度第2回理事会が開催され、次回以降の組合との団体交渉については理事長に一任された。事務局長が、5月13日までXを出勤させないことを提案し、理事長がこれを認めた。

理事会終了後、副理事長がXに対して、5月1日から出勤しないよう伝えた。

【乙4，Y証言】

- (12) 5月13日、第2回団体交渉が開催された。

第2回団体交渉は、理事長が第1回団体交渉の時と法人の意思に変わりがない旨を伝えることから始まり、法人がXに対し5月から出勤しないよう伝えたこと、暫定賃金、法人の再雇用制度などについて話し合いがなされた。

その中で、次のようなやりとりがあった。

ア 「裁判したらどうですか」との発言

65歳まで雇用を続けることについて、理事長が「世間一般がやってないのに、うちだけがせんらんことはないと言よんです。」、組合が「じゃあ、お隣さんが泥棒しとるから、私も泥棒しても裁判では勝ちます。て

言うんですか。」、理事長が「だから、裁判したらどうですかって言やるやないか。」と発言した。

イ 「これは裁判」との発言

団体交渉を続けることについて、組合が「もうね、理事長さんのおっしゃるようなことであれば、もう第4回、第5回の団体交渉やってもいっしょ。ね、そうなったらわれわれとしたら裁判所に訴える以外に手が無い。」、理事長が「わし最初からそない言うてる。これは裁判。」と発言した。

ウ 5月以降の暫定賃金について

理事長が「それはね。5月からもう待機してくれ言やる状態やさかいに、これはこれで私、払いません。」と発言した。

エ 再雇用条件の再提示について

理事長が「労働条件のこと、再雇用のうちがもう一遍再提示せえいう話、再提示したいんよ。」と発言し、執行委員長が「してください。」と答えた。

【甲15】

- (13) 5月20日、法人は26年度第3回理事会を開催し、組合の要求は一切呑めないこと、Xは再雇用しないこと、Xの4月分の「特別賃金」として、合計104,710円（賃金99,750円、通勤費4,100円、出張旅費860円）を5月21日に支払うことを決定した。

なお、賃金99,750円は、Xの基本給月額172,200円の60%、103,320円を1か月21日、1日7時間30分として時給計算すると656円となり、最低賃金666円を下回ることから、時給700円で計算することとし、Xの出勤日数19日に乗じて算出したものである。

同日、法人は組合に対して、前記のXに対する理事会決議に関する通告文書を送付した。

【甲18、乙2】

- (14) 5月21日、4月分の「特別賃金」104,710円がXに支給された。

【甲18，乙2】

- (15) 5月27日，法人は，4月1日に遡ってXの健康保険の資格喪失届を年金事務所に提出した。

【甲20，Y証言】

- (16) 5月30日，第3回団体交渉が開催された。

ア 第3回団体交渉は，前記（13）の通告文書，Xの健康保険証の返還，再雇用者の賃金，Xの暫定賃金，Xの退職金等について話し合いがなされた。

その中で，次のようなやりとりがあった。

(ア) 「厚かましい」との発言

仮にXが安い日給でも雇われるといたらどうするかと聞かれ，理事長が「うちの空気の中もね，おかしいなっとなです。」，組合が「それは，Xがなんぼ安くても雇わんということですか。」，理事長が「そんな厚かましい人間ですか。」と発言した。

(イ) 「失格」との発言

組合が「オーケーしたら雇うんですか。雇わないんですか。」，理事長が「雇いとうないね。」，組合が「雇いたくない。それだけ確認したらいいです。」，理事長が「あれあ，失格やで。」と発言した。

(ウ) 「犯罪行為なんや」，「犯罪者扱いや」との発言

退職給与規程について確認する中で，理事長が「わしな，ほの規定で前の職員に払とんや，わし判をついとらへんのや，ほれを払うとんや。それはもう犯罪行為なんや。」，組合が「犯罪者扱いですか。」，理事長が「犯罪者扱いや。」，「分かりましたか。分かりましたねえ。理事長の判のない支出命令に銭出したん，これ犯罪者や言うたん分かりましたか。」，「理事会に諮ったら，もう認めたれやいうことになって，後からな認めてわしも判押したんや。押さざるを得なんだんや。やった行為は犯罪行為と言よんやわし。」，組合が「Xが犯罪者ですか。」，理事長が

「犯罪者や。」と発言した。

(エ) 「裁判をしてくださいよ」、「こんな会議したって意味が無いんや」
との発言

組合の「議論をして裁判の用意をしています。」、「じゃ、わかった。裁判しましょう。」、「高裁とか、最高裁とかね、そっち、そういう形に長引く事案やなあと思うとんです。それに皆さん方耐えられるかどうか、ちょっと。」との発言を踏まえ、理事長が「それも脅しけ。」、「ええんですから、裁判をしてくださいよ。もうこんな気分じゃあないんよ。」、「ええやないかな、同じことばかり。こんな会議したって意味が無いんや。」などと発言した。

(オ) 健康保険証の返還について

組合が「健康保険証を返しなさいということ、これについて承服しかねます。ということはまだ身分が決まってないから。返すわけにいかない。身分が決まってからやりましょう。どうですか。もちろん本人負担は持ってきますよ。本人がね。半額かなんかわからんけど。半額でしょ。それは本人が持ってきます。」、理事長が「まあ、長い期間やなかったらかまんのんや違いますか、ほら。戻さんのやったら戻さんで結構です。うちは戻せいう要求したんやけどね。」、組合が「いやいや、あのね、身分が決まったらそりゃ戻します、戻すような結論になったら戻します。」、理事長が「そうしなさい。」と発言した。

同日、団体交渉終了後、Xの健康保険の資格喪失届が4月1日に遡って提出されていたことが判明した。

イ 法人は、再雇用条件の再提示をしなかった。

【甲16, 20】

(17) 組合は、3回の団体交渉において、再雇用の条件について具体的な譲歩提案を示さなかった。

【甲14～16】

(18) 7月30日、組合は、当委員会に対し、本件救済申し立てを行った。

第4 当事者の主張の要旨及び当委員会の判断等

1 争点1 法人は、不利益取扱い及び支配介入行為を行ったといえるか。

(1) Xに対する次の行為は、組合員であるが故の不利益取扱いに該当するか。

ア 「犯罪者である」、「半分遊んでいる」、「失格である」等の発言

(ア) 申立人の主張

理事長は、Xについて第1回団体交渉で「協調性に欠けるんよ。」、「仕事量や大したこと無いんです。半分遊びよんです。」、第3回団体交渉で「厚かましい人間ですか。」、「あれあ、失格やで。」と発言している。極めつけは、退職した事務局長の退職金の振り込みについて、Xが当時の事務局長の指示のもと、退職金を振り込んだ件に関して、理事長は「犯罪行為やないか。」、「犯罪者扱いや。」と繰り返し発言し、発言を撤回しなかった。

理事長の発言は団体交渉の席上でなされたもので、出席者全員が認めるところであり、法人も前記発言があったことを認めている。

組合に加入する以前にXは理事長からこのような発言を聞いたことがなく、組合に加入したことを契機に、誹謗中傷発言がなされたのである。団体交渉の席上で、はばかりもせず発言する理事長の発言こそ、組合を嫌悪した結果であると言わざるを得ず、労働組合法第7条第1号違反に該当する不当労働行為である。

(イ) 被申立人の主張

団体交渉における理事長のXに関する発言の中に、必ずしも適切とはいえない部分があったことは否定しないが、これらの発言とXが組合に加入したこととはなんら関係がない。

また、理事長の不適切な発言は、組合から挑発又は誘導されて言われたものも多く、理事長の本意を表したものではない。むしろ、理事長

個人の性格に起因する発言といえる。仮に、Xが組合に加入することなく、理事長と個別に交渉することがあったとしても、同様の発言をした可能性は否定できず、Xが組合に加入したと理事長の発言との間の因果関係は証明されていない。

組合は、理事長の言葉尻を捉えて、それを殊更に都合のよいように曲解している。理事長の発言は、単なる発言・意見表明に過ぎないことから、理事長発言は不利益取扱いに該当することはない。

(ウ) 当委員会の判断

団体交渉における発言や意見表明のみでは、不利益取扱いに該当することはないと一般的に解されているが、発言内容が社会的相当性を逸脱した場合には、不利益を及ぼす行為となることもあり得る。

組合が特に問題視している、理事長の犯罪者である旨の発言は、理事長自身も審問において「団体交渉でそういう発言をしたことは不適切であった、反省している。」と述べており、Xの名誉を傷つける不適切な発言であったと認められる。

しかしながら、犯罪者である旨の発言は、過去の事務局長への退職金の支払いに関して、かねてからのXへの不満から出たものであり、組合に加入したが故に前記発言をしたわけではなく、不当労働行為意思を推認することはできない。

また、半分遊んでいる、失格である等の発言についても、Xに対して、理事長が思っていたことを述べたものであって、単なる意見表明に過ぎず、不利益取扱いに当たらない。

以上のことから、前記第3の2(10)イないしエ及び(16)ア(ア)ないし(ウ)で認定したとおり、理事長の発言は、X個人に対する極めて不適切な発言であるが、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。

イ 再雇用しなかったこと

(ア) 申立人の主張

法人は、Xを臨時で雇用するつもりであった。そのことは、24年1月14日の副理事長のXに対する説明や第1回団体交渉での理事長発言でも明らかである。Xは法人を61歳で定年退職後、正規職員からの労働条件の変更はあるものの、再雇用が約束されていたというべきである。しかし、3月27日に理事会決定と異なる労働条件を提示され、不安になったXは組合に加入し、3月31日の組合加入通告後、法人の態度は一変した。組合との団体交渉は形式的には3回応じたものの、理事長は問題を交渉によって解決するとの姿勢は見せず、「裁判せよ。」と繰り返し、「労働組合に入ったりしてこんな問題を起こさん限りは雇うつもりでいた。」と発言している。すなわち、Xが組合に加入したため、予定されていた再雇用を取り消された不利益取扱いである。

(イ) 被申立人の主張

法人がXを再雇用しなかったのは、3月31日の午前中に、Xが法人に対し、提示された雇用条件が納得できない旨を伝え、もって再雇用拒絶意思を表明し、また、その後も法人とXとの間で再雇用条件について折り合いがつかなかったからである。Xが組合に入らなかったとしても、Xにおいて法人が提示する条件に合致しなければ、法人は、Xを再雇用するはずはなかった。Xが組合に加入したかの問題と、法人がXを再雇用したかの問題とは、本質的に無関係であるというべきであり、実際、理事長も審問の中で、条件が折り合えば再雇用した旨証言している。

組合は、Xが再雇用されなかったことと、Xが組合に加入したことを強引に結びつけようとしているが、法人がXに再雇用を申し入れたにもかかわらず、Xの方が、法人が提示した条件の再雇用を拒否したのである。その後もXと法人の間で再雇用条件について、折り合いがつかなかったから再雇用に至らなかったものであり、組合加入したことと再雇用拒否とは関係ない。

(ウ) 当委員会の判断

法人は、前記第3の2(2)及び(3)で認定したとおり、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、継続雇用制度の導入をしようとしたと認められる。高年法が求めているのは、継続雇用制度の導入であって、公法上の義務としても事業主に定年退職者の希望に合致した労働条件での雇用を義務づけるものではない。事業主は合理的な裁量の範囲の条件を提示していれば足り、労働者との間で労働条件等についての合意が得られず、結果的に労働者が継続雇用されることを拒否したとしても、高年法違反となるものではないと解されている。

法人は、24年12月14日の理事会で再雇用要綱を審議し、定年退職者の再雇用条件などが決定された。これを受け、3月24日に事務局長はXに、5月からの6か月更新の契約となることを伝え、3月27日に雇用契約書及び労働条件通知書を提示している。再雇用要綱第3条第5号では、法人が提示する雇用条件に合意した者を再雇用することとなっており、Xも認識していることは、組合、法人とも認めているところである。

法人としては、Xの定年退職にあたって特例的に定年を一年延長するとともに、退職金の支給率についても変更前の高い率を適用するなど、優遇措置を講じている。

一方、Xは、法人が提示した再雇用の条件に合意せず、組合は、定年退職前の労働条件をそのまま引き継いだ上で、65歳までの継続雇用することを求めてきたので、法人の再雇用条件との隔たりが大きく、法人が譲歩することが困難であった事情も窺えるところである。

このため、その後の団体交渉においても、法人は組合の要求に応じられないと繰り返し、また、前記第3の2(17)で認定したとおり、組合も具体的な譲歩提案を示さなかったことから、再雇用の条件について

折り合いがつかず、結果として再雇用に至らなかったのである。

他方、前記第3の2（10）イで認定したとおり、理事長は、団体交渉の中で「労働組合に入ったりしてこんな問題を起こさん限りは雇うつもりでいた。」と発言しており、Xが組合に加入し、労働争議になったことが再雇用しなかった理由の一つであることも認めている。

このことから、理事長が、Xが組合に加入して労働争議となったことに嫌悪感を持っていたことは否定できないが、結果として再雇用に至らなかった決定的な理由は、組合が法人の提示した条件に合意せず、その後も再雇用の条件で折り合いがつかなかったことであると判断されることから、不当労働行為意思が認められず、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。

- (2) 法人は、Xに対し(1)ア及びイに記載の不利益な取扱いをすることにより、組合の運営に対し、支配介入を行ったといえるか。

ア 申立人の主張

Xに対する誹謗中傷は、X個人にとっても組合活動への意欲をなくさせることになり、組合にとっても組織拡大を図ることに支障となった。再雇用が拒否された結果、職場に組合員が不在ということから、組合運営に支障をきたすなど、法人の行為は組合の弱体化を図る支配介入である。

イ 被申立人の主張

理事長のXに対する発言の中に、必ずしも適切とはいえない部分があったことは否定しないが、これらの発言とXが組合に加入したこととは何ら関係がない。実際、組合から脱退者は出ておらず、X自身、今なお組合に加入した状態のままである。理事長の発言は、Xに組合脱退を働きかけるものではないし、Xの組合活動になされたものではない。理事長の不適切な発言の多くは、組合より挑発又は誘導されたものであるから、組合員に対する威嚇的效果があるはずもなく、理事長の発言が支配介入に当たることではない。

また、Xが再雇用されなかったのは、労働条件について折り合いがつかなかったからである。このような場合に法人がXを再雇用しないことが、組合の弱体化をもたらすことはなく、支配介入に当たることはない。

ウ 当委員会の判断

前記第4の1（1）ア（ウ）及びイ（ウ）で判断したとおり、理事長の発言は、X個人に対する極めて不適切な発言であるが、組合員であるが故の不利益取扱いとは認められず、また、再雇用しなかったことについては、再雇用条件が一致しなかったことが再雇用に至らなかった決定的な理由であるから、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当しない。

したがって、不利益取扱いをすることによって、組合の運営に対し、支配介入を行ったとも認められないことから、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

2 争点2 3回行われた団体交渉で、法人は「裁判に持って行け」等と発言し続け、団体交渉での誠実な話し合いを拒否したといえるか。

(1) 申立人の主張

これまで3回の団体交渉を行ってきたが、理事長は団体交渉に形だけは応じるものの、組合からの歩み寄りの話し合いを拒否し、「裁判せよ。」と繰り返すばかりであった。

また、大多数の理事は話し合いで解決を望んでいると発言したにもかかわらず、理事長が「裁判に持って行け。」と発言し続け、第3回団体交渉では、「こんな会議（団体交渉したって）意味がない。」と述べ、団体交渉での誠実な話し合いを拒否したことが、労働組合法第7条第2号違反に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

組合との団体交渉に3回にわたり応じ、その日程は円滑に調整することができており、法人が団体交渉を拒否したことはない。しかも、団体交渉の時

間は、2時間から2時間半ほどの十分な時間を取っており、組合から開示を求められた資料は、拒否することなく全て開示している。法人において、組合嫌悪の感情で団体交渉に臨んだわけではない。また、法人が一方的に団体交渉を打ち切ったことは一度もなかった。

法人は、組合との団体交渉において、Xを再雇用することが困難であるとの意見を述べてきた。しかし、それは、組合側が提示する雇用条件は、当時の法人の経理状況に照らして、法人として承服できなかったからである。

また、組合は、理事長を無視し、個別に各理事の意見を言わせた。これは、法人の代表として交渉の任に当たっていた理事長を無視する言動であって、理事長に対する侮辱行為である。また、理事長の言動を泥棒と同視するかのような発言をしている。組合は、理事長に対し、敢えて挑発的な言動をとり、意図的に理事長の不適切な発言を誘発してきたのである。

以上のことより、組合との団体交渉については、法人は誠実に交渉を続けてきたのであり、それを拒否したことはない。

(3) 当委員会の判断

前記第4の1(1)イ(ウ)で述べたとおり、労働者との間で労働条件等についての合意が得られず、結果的に労働者が継続雇用されることを拒否したとしても、高年法違反となるものではないと解されている。組合は、3月31日付けの「団体交渉の申入れについて」の中で「4. Xの労働条件についてこれまでの雇用条件を引き継ぐとともに、当組合との協議のうえ決定すること」との要求事項を申し入れている。

第1回団体交渉での理事長の「要求は一切呑めん。」との発言は、Xは3月31日に定年退職し、同日付で退職金が振り込まれているにもかかわらず、法人が当初提示した定年後の再雇用ではなく、定年退職前の労働条件を引き継いだままで、65歳までの雇用継続を求めてきたと考えて、要求を拒否したとしてもやむを得ないと思料する。

組合の対応にも、団体交渉において、65歳までの雇用継続を要求しなが

ら、前記第3の2（17）で認定したとおり、再雇用に関する具体的な譲歩提案も示そうとしなかったことからすると、問題がなかったとは言い切れない。

また、組合が、65歳まで雇用継続することを団体交渉において主張し、雇わなければ「法律の争いになります。」と発言したために、これに反発した理事長が「裁判せんか。」と発言するなど、前記第2の2（10）ア、（12）ア及びイ、（16）ア（エ）で認定したとおり、理事長の発言は、組合の発言に呼応する形でなされたと認められ、これらの理事長の発言のみでは不誠実な団体交渉には当たらない。

また、法人は、団体交渉を拒否したり、開催を遅延させたりしたことはなく、組合からの要求を受けて就業規則等を提示していることからすると、団体交渉に対し相応な姿勢で臨んできたと評価することもできなくはない。

しかしながら、法人は、①組合が要求した65歳までの雇用継続について、受け入れられない理由を説明する義務もあったというべきであるところ、団体交渉において十分な説明があったとは認められない。また、再雇用条件についても、法人は、②当初提示した日額賃金の積算根拠及び③6か月契約が自動更新でないことについて、具体的な説明を十分にしていたとも認められない。さらに、法人は、再雇用条件に係る財政的な理由は説明しているが、④当初提示した労働条件であれば受け入れるとの話もしていないし、同労働条件より妥協は出来ないことは伝えておらず、具体的な提案をしないまま団体交渉が終わっている。

このような、前記①ないし④の法人の対応は、組合の理解を得られるよう努力を尽くしたものであることはできず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

- 3 争点3 団体交渉で次の事項について合意があったといえるか。合意があった場合は、それを履行しなかったことが不誠実な団体交渉に当たるとともに、

組合の弱体化をはかる支配介入を行ったといえるか。

ア 4月以降の暫定賃金及び4月以降の社会保険の継続

イ 再雇用条件の再提示

ウ 労働条件等(自宅待機を含む)の変更があった場合の組合との事前協議

(1) 申立人の主張

ア 4月以降の暫定賃金及び4月以降の社会保険の継続について

第1回団体交渉において、話がつくまで基本給172,200円の60%、103,320円を支払うことで合意した。しかしながら、実際に支給された4月分の基本給は60%以下の99,750円であり、4月分の暫定賃金の差額3,570円と5月以降も103,320円の暫定賃金の支払いを求めるものである。

5月21日、事務局長よりXに対し健康保険証の返還請求があった。この件に関し、組合は、第3回団体交渉で「Xの身分が決まるまで、本人負担分はXが法人に払うということで処理したい。」旨を提案した。これに対し理事長は、「長い期間でなかったらかまわない。戻さなくて結構。」と了承し、社会保険を継続する旨の合意が成立した。しかし、5月30日の団体交渉終了後、事務局長が、既に理事長の指示で4月1日に遡って健康保険の資格喪失届を提出していたという事実が判明した。組合をだまし、Xの権利を奪う実に悪意に満ちた、不誠意で、不真面目な行為であり、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

また、社会保険を打ち切られたことで被った金銭的損害①協会けんぽと国民健康保険の保険料の差額、②協会けんぽと厚生年金保険の事業主負担額の支払い命令が出される必要がある。

イ 再雇用条件の再提示について

法人は、第2回団体交渉で「(再雇用条件を)再提示したい。」と申し出て、合意した。しかし、再雇用条件の提示がないまま、5月20日付けの文書「Xに対する理事会決議について(通告)」において「Xの退職、

再雇用拒否」という交渉を打ち切るような理事会決議（通告）が組合に送付された。

第2回団体交渉において、理事長がXの再雇用条件の再提示を行うと発言したにも関わらず無視し、再提示を行わなかったことが、団体交渉を形だけのものとし、再提示の合意が実施されなかったことは、組合の運営に支障をもたらせた。このことは、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

ウ 労働条件等(自宅待機を含む)の変更があった場合の組合との事前協議について

法人での身分がはっきり確定しない中で、4月1日以降もXは出勤を続けていた。4月30日法人理事会終了後、副理事長がXに対して「5月1日より待機」を命じた。Xは事務局長に「待機とは、自宅待機ということですか。」と法人の命令による自宅待機であることを確認し、以後、自宅待機を行った。

組合への通告と合意もないまま、一方的にXに自宅待機を命じたことは、団体交渉を形だけのものとし、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 4月以降の暫定賃金及び4月以降の社会保険の継続について

理事長は、団体交渉の場で、話がつくまで基本給の60%を支払うことを明言していないのであり、法人は、これまで、そのような暫定賃金に関する合意などないと認識していた。組合は、副理事長と事務局長の発言が合意の根拠となると考えているようであるが、彼らには法人を代表する権限はない。そもそも、Xの身分が明確になるまでの期間、法人がXに対して基本給の60%を支払うという合意は成立していない。

団体交渉の反訳の内容を確認しても、法人の意思がきちんと確認された形跡は窺えない上、合意書面が取り交わされたわけでもない。組合の主張

は、理事長の言葉尻を捉え、それを殊更に組合側に都合の良いように曲解するものであり、事実と異なる。

4月以降の社会保険の継続についても、団体交渉で話し合われたことは、Xが被申立人に対し、健康保険証を戻すかどうかということに過ぎない。実際、団体交渉における理事長の発言の中で、明示的に社会保険の継続を認めたものは一切ないことから、組合が主張する合意など成立していない。

イ 再雇用条件の再提示について

再雇用条件の再提示については、法人から組合に対して申し出たものであり、その趣旨は、法人において、理事会での協議の結果を踏まえて改めてXの再雇用に関する意見を述べたというものである。なお、この提案は、労働条件通知書に記載されている条件よりも良い条件を提示することを約束するものではない。

法人は、組合に対し、Xを再雇用するか否かの点も含めて連絡をすることを予定していたのであり、Xの再雇用を前提として、その条件を提示することを予定していたわけではないから、再雇用できない旨の通告をしたとしても、法人が合意事項に違反した事実はない。

ウ 労働条件等(自宅待機を含む)の変更があった場合の組合との事前協議について

法人は、Xが3月末限りで退職したものと認識していた上、X自身が法人との再雇用契約を拒否した。したがって、法人が、職員でもないXに対し、待機命令を発するはずはなく、実際に待機命令は発していない。なお、副理事長は退職したXが出勤しても、公印及び公文書、公金を扱うことは出来ない上、Xが出勤すれば他の職員の業務に支障が生じる恐れがあったことから、Xに対し「自宅待機してくれますか。」と話したことはあるが、法人は、Xとの間に使用関係はないのであって、退職後のXに待機命令を出したことなどない。したがって、Xと法人の間では労働条件等の変更ということは考えられないのであり、その点に関する合意はあるはずもな

い。

(3) 当委員会の判断

ア 4月以降の暫定賃金及び4月以降の社会保険の継続について

(ｱ) 4月以降の暫定賃金

a 4月分の暫定賃金

前記第3の2(10)オで認定したとおり、第1回団体交渉において、副理事長及び事務局長が基本給の60%を支払う旨発言し、理事長も「基本給のな。60%でな。」と発言をしている。

また、前記第3の2(13)及び(14)で認定したとおり、法人は5月20日の理事会において、4月分の「特別賃金」の支給を決定し、5月21日に支払った。なお、法人は、賃金の計算にあたり、基本給の60%を日額で時給計算すると最低賃金666円を下回ることから時給700円で計算し、通勤費及び出張旅費も合わせて支給している。

以上のことから、4月分の暫定賃金については、基本給の60%を支払うことは合意があったと認められるが、組合の主張する計算方法によるとまでの合意はなかった。法人は、時給計算すると最低賃金を下回ることから、時給700円で計算しており、この計算方法には合理性があり、合意に添ったものと評価できる。結果として、法人が支払った104,710円は、組合が基本給月額に60%を乗じて計算した103,320円を上回っていることから、支払うべき差額があるとは認められない。

b 5月以降の暫定賃金

前記第3の2(12)ウで認定したとおり、団体交渉において、いつまで暫定賃金を支払うのかということについては、合意があったと窺える発言もなく、合意書も作成されていないことから、5月分以降の暫定賃金の支払いについては、合意があったとは認められない。

(イ) 4月以降の社会保険の継続

社会保険の事務手続きにおいて、事業主は職員が退職したときには資格喪失届を提出することになっており、前記第3の2（15）で認定したとおり、第3回団体交渉の3日前に法人が資格喪失届を提出していたことからすると、理事長の「長い期間でなかったら戻さなくて結構。」との発言は、健康保険証の返還時期のことを指し、社会保険の資格を継続して、Xに健康保険証をそのまま使用させるとの合意があったとは認められない。

このように合意が認められない以上、社会保険の資格を継続させなかったことは、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当しない。

また、金銭的損害については、社会保険の資格継続の合意が認められないことからすると、①協会けんぽと国民健康保険の保険料の差額、②協会けんぽと厚生年金保険の事業主負担額を支払う義務はないというべきである。

イ 再雇用条件の再提示について

前記第3の2（12）エで認定したとおり、第2回団体交渉において理事長が組合に対して「労働条件のこと、再雇用のうちがもう一遍再提示せえいう話、再提示したいんよ。」と発言し、執行委員長が「してください。」と答えていることから、再雇用条件の再提示について合意があったことは疑いがない。

法人は、この発言について、再雇用するか否かの点も含めて提示することを予定していたと主張するが、理事長の発言は、再提示された条件に合致すれば再雇用されるものと解するのが相当であり、組合が、再雇用を前提とした条件が再提示されることが合意されたと主張するのも無理はないと認められる。

それにもかかわらず、前記第3の2（16）イで認定したとおり、第3

回団体交渉において、法人が、再雇用条件を再提示しなかったことは、不誠実な対応であると認めざるを得ず、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

ただし、再雇用条件の再提示をしなかったことにより、組合の運営に支障が生じたり、組合が弱体化した等の特段の事情も認められないことから、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

ウ 労働条件等(自宅待機を含む)の変更があった場合の組合との事前協議について

Xが3月31日で定年退職していることは、双方争いはなく、再雇用の契約も締結されていないことから、4月1日以降雇用関係があったと認められない。

前記第3の2(9)及び(11)で認定したとおり、4月1日以降もXは出勤していたが、法人が出勤しないように伝えたことは、業務命令としての自宅待機ではなく、雇用関係のないXに出勤しないことを求めたに過ぎず、組合への合意や通告が必要なものではなく、組合の主張するような合意も認められない。したがって、法人が、Xに出勤しないように伝えたことは、労働組合法第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当しない。

第5 救済方法

前記第4の2(3)及び3(3)イで判断したとおり、法人は、再雇用に係る労働条件についての説明が不十分であったこと及び再雇用条件の再提示をしなかったことは不誠実団交に当たるが、組合が求める救済方法は、誠実団交の実施ではなくポスト・ノーティスのみであるところ、その必要性は認められない。ただし、将来の正常な集团的労使関係秩序の確保を期するために、主文第1項のとおり、当委員会として、法人の対応が不当労働行為であることを確認する旨の命令を発することとする。

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12
及び労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

平成27年7月27日

徳島県労働委員会

会 長 豊 永 寛 二