

命 令 書

申 立 人 X労働組合
代表者 執行委員長 A 1

被 申 立 人 Y株式会社
代表者 代表取締役社長 B 1

上記当事者間の岩労委平成27年（不）第1号の2事件（平成27年9月1日申立て）について、岩手県労働委員会は、平成28年9月27日に第671回公益委員会議を開催し、会長公益委員小野寺正孝、公益委員宮本ともみ、同岡田寛史、同長谷川大、同本田純が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、平成27年5月28日付け和解協定に定めた下記事項の履行に直ちに取り組みなければならない。
 - (1) 組合員に対し、組合員であること及び組合活動を行ったことを理由に不利益取扱いと疑われるような行為はしない。
 - (2) 組合員に対し、業務命令を発する場合は、その根拠及び理由を十分に説明する。
 - (3) 指導書の根拠及びその効果を明文化する。
 - (4) 団体交渉について、平成25年1月31日の訴訟上の和解条項に記載のルールを遵守することを確認する。
 - (5) 団体交渉を申し込まれた場合は、日程の確保に努め、業務都合などやむを得ない理由により例外的に開催日が遅れる場合は、組合に対し理由を説明する。
 - (6) 団体交渉の開催に当たっては、相手の立場を考慮し、真摯に対応し、問題の解決に努める。
 - (7) 団体交渉の開催に向けて、双方の実務者が打合せを行う労使事前協議会（仮称）を設置し、同協議会において団体交渉の日程及び議題並びに会社の業績向上及び職場環境について調整する。
 - (8) 労使事前協議会（仮称）の運営に当たって必要な事項は、労使間で誠意をもって協議する。

- 2(1) 被申立人は、平成27年5月28日付け和解協定にのっとり、A2、A3、A4及びA5に対する平成27年6月15日付け辞令交付の際に新たに命じた業務を取り消し、直ちに平成25年12月16日に申立人が実施したストライキ以前の上記4名の元の担当業務、元の担当エリアに復帰させるとともに、根拠及び理由を十分に説明しない業務命令をしてはならない。

- (2) 被申立人は、A 2、A 3、A 4及びA 5を元の業務用机に復帰させ、上記4名に対する隔離、排除行為をやめなければならない。
- 3(1) 被申立人は、A 6に対する平成27年9月3日付け通知による平成27年8月1日以降の雇用関係終了をなかったものとして扱い、平成26年7月31日までの労働条件（週5日勤務）と同一の条件で再雇用したのものとして取り扱わなければならない。
- (2) 被申立人は、A 6に対して、他の再雇用者と同じ1年間の雇用期間として平成27年8月1日から平成28年7月31日までの間、及び平成28年8月1日から再雇用したのものとして取り扱うまでの間、平成26年7月31日までと同一の基本賃金相当額を支払わなければならない。
- (3) 被申立人は、A 6の再雇用における労働条件について、同人から委任を受けた申立人から団体交渉の申入れを受けたときは、誠意をもって対応しなければならない。
- (4) 被申立人は、再雇用に関する規程について、申立人から団体交渉の申入れがあった場合は誠意をもって対応しなければならない。
- 4 被申立人は、本命令書受領の日から7日以内に、日本工業規格B 1版縦長白紙に下記のとおり楷書で明瞭に記載し、事務所内の見やすい場所に14日間掲示しなければならない。
- なお、年月日は文書を掲示した日を掲載すること。

記

年 月 日
X労働組合 執行委員長 A 1 様
Y株式会社 代表取締役社長 B 1
当社が行った下記の行為は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると岩手県労働委員会で認定されました。
今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。
1 平成27年5月28日付け和解協定に定めた次の事項を履行しなかったこと。
(1) 組合員に対し、組合員であること及び組合活動を行ったことを理由に不利益取扱いと疑われるような行為はしない。
(2) 組合員に対し、業務命令を発する場合は、その根拠及び理由を十分に説明する。
(3) 指導書の根拠及びその効果を明文化する。
(4) 団体交渉について、平成25年1月31日の訴訟上の和解条項に記載のルール

を遵守することを確認する。

- (5) 団体交渉を申し込まれた場合は、日程の確保に努め、業務都合などやむを得ない理由により例外的に開催日が遅れる場合は、組合に対し理由を説明する。
 - (6) 団体交渉の開催に当たっては、相手の立場を考慮し、真摯に対応し、問題の解決に努める。
 - (7) 団体交渉の開催に向けて、双方の実務者が打合せを行う労使事前協議会（仮称）を設置し、同協議会において団体交渉の日程及び議題並びに会社の業績向上及び職場環境について調整する。
 - (8) 労使事前協議会（仮称）の運営に当たって必要な事項は、労使間で誠意をもって協議する。
- 2 平成27年5月28日付け和解協定にのっとり、A2、A3、A4及びA5に対する平成27年6月15日付け辞令の交付の際に、平成25年12月16日に組合が実施したストライキ以前の上記4名の元の担当業務、元の担当エリアに復帰させなかったこと。また、上記4名を元の業務用机に復帰させなかったこと。
- 3 平成27年5月28日付け和解協定にのっとり、高年齢者雇用確保措置に関する規程に基づきA6の再雇用手続を行わなかったこと。
- 4 A6について、合理的な理由のないまま平成27年8月1日以降の雇用関係を終了させたこと。

- 5 被申立人は、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。
- 6 申立人のその余の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1(1) 被申立人Y株式会社（以下「会社」という。）が、申立人X労働組合（以下「組合」という。）と、平成27年5月28日に締結した岩労委平成26年（不）第1号事件の和解協定書のうち、第3項(1)ないし(4)、第4項、第5項(1)、第6項(1)、第7項(1)、第9項(2)、第10項(1)、(2)及び(4)並びに第11項(1)ないし(2)を直ちに履行すること。
- (2) 会社は、組合のA2副委員長（以下「A2」という。）、A3書記長（以下「A3」という。）、組合員のA4（以下「A4」という。）及びA5に対する平成27年6月15日付けの復職辞令で、新たに命令した業務を取り消し、直ちに元の担当業務、元の担当エリア、元の机に戻し復帰させるとともに、今後組合員に対する報復を目的とした業務命令、合理的理由のない業務命令は止めること。
- (3) 会社は、雇用延長規程に関する証人尋問での偽証を認め、再度組合と雇用延長について協議し直し、規程書を作成すること。
- (4) 会社は、組合からの団体交渉申入れを拒否せず、回答の根拠を示し誠実に対応すること。

- (5) 会社は、和解協定で実施を決めた労使事前協議会（仮称）開催に向けた協議と、労使事前協議会（仮称）の誠実な開催をすること。
- 2 会社は、平成26年8月1日から平成27年5月31日までの期間、組合の前副委員長である組合員のA6（以下「A6」という。）に合理的理由なく週3日のみの就業を命じたことによる収入減少に対し、この期間の給与の欠勤控除合計額564,494円を支払うこと。また今後は組合員に対する雇用延長での差別を止めること。
- 3 会社は、組合員であることを理由としたA6の平成27年8月1日以降の雇用延長での差別（就労時間、雇用期間、賃金、業務内容）や不利益取扱い（非組合員の雇用延長者等と不平等な待遇をする）を止めること。
- 4 会社は、A2、A3、A4とA5に対する排除行為若しくは隔離行為を直ちに止め、不当配転前の机を使用させること。また、今後は組合員に対する排除行為や隔離行為の嫌がらせは止めること。
- 5 会社は、平成27年9月5日にA6へ送付した解雇通知を直に取り消すこと。また同年8月1日から復職するまでの間の給与補償として、更新前の基本給と手当を支給すること。

第2 事案の概要

本件は、組合が、A1執行委員長（以下「A1執行委員長」という。）ら組合員に対する会社の次の行為が不当労働行為に当たるとして、平成27年9月1日（以下、特に表記しない限り、元号は平成である。）に救済申立てがあった事案である。なお、組合から同月17日に追加申立てがあった。また、組合から会社に対し23年、26年にも救済申立てがなされている。

- 1 会社が、27年5月28日に組合と締結した和解協定（以下「5.28和解協定」という。）を遵守しなかったことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いである。
- 2 会社が行った次の業務命令は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いである。
 - (1) A2に対する27年6月10日の業務命令並びに同月26日、同年7月14日及び同月21日の業務命令
 - (2) A3に対する27年6月10日の業務命令並びに同月26日、同年7月14日及び同月21日の業務命令
 - (3) A4に対する27年6月12日の業務命令並びに同月26日、同年7月14日及び同月21日の業務命令
 - (4) A5に対する27年6月12日の業務命令
- 3 会社が、27年6月15日、A2、A3、A4及びA5の机を2階に配置したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いである。
- 4 26年8月1日から27年5月31日までの間、A6を週3日勤務としたことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いである。
- 5 A6の再雇用に関し、27年7月31日に会社が提示した労働条件及び同年9月5日に契約解除を通知したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いである。

6 27年6月4日、同月16日、同年7月8日、同月21日及び同年8月1日に組合が申し入れた団体交渉を拒否するなどの会社の対応は、労働組合法第7条第2号の団体交渉拒否である。

第3 審査の分離

当委員会は、27年11月10日、当該事案について、団体交渉拒否に係る部分（第2の6）と、不利益取扱いに係る部分（第2の1ないし5）の審査を分離することを決定した。本件は、不利益取扱いに係る事件である。

なお、団体交渉拒否に係る事件については、当該行為は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であり、誠実団体交渉応諾及び文書掲示を命じることを28年2月23日第662回公益委員会議において決定し、同月26日に両当事者に対し命令書の写しを交付した。

第4 争点

- 1 会社は、5.28和解協定のうち、第3項(1)ないし(4)、第4項、第5項(1)、第6項(1)、第7項(1)、第9項(2)、第10項(1)、(2)及び(4)並びに第11項(1)ないし(2)を履行したか。履行していない場合、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（争点1）。
- 2 次の業務命令は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（争点2）。
 - (1) A2に対する27年6月10日の業務命令並びに同月26日、同年7月14日及び同月21日の業務命令
 - (2) A3に対する27年6月10日の業務命令並びに同月26日、同年7月14日及び同月21日の業務命令
 - (3) A4に対する27年6月12日の業務命令並びに同月26日、同年7月14日及び同月21日の業務命令
 - (4) A5に対する27年6月12日の業務命令
- 3 A2、A3、A4及びA5の机を27年6月15日に2階に配置したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（争点3）。
- 4 26年8月1日から27年5月31日までの間、A6を週3日勤務としたことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（争点4）。
- 5 A6の再雇用に関し、27年7月31日に会社が提示した労働条件及び同年9月5日に雇用関係終了を通知したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（争点5）。

第5 両当事者の主張

- 1 組合は、次のように主張する。
 - (1) 5.28和解協定のうち、第3項(1)ないし(4)、第4項、第5項(1)、第6項(1)、第7項

(1)、第9項(2)、第10項(1)、(2)及び(4)並びに第11項(1)ないし(2)を履行したか。履行していない場合、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか(争点1)について

会社が5.28和解協定を遵守せず、不当労働行為を継続していることは、労働組合法第7条第1号の組合員であることを理由とした不利益取扱いに該当する。

(2) A2、A3、A4及びA5に対する業務命令は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか(争点2)について

A2及びA3に対する27年6月10日の業務命令並びにA4及びA5に対する同月12日の業務命令は、5.28和解協定第6項(1)の配置転換前の職場に復帰させるとする内容に反するものである。

また、A2、A3及びA4に対する同月26日、同年7月14日及び同月21日の焼酎詰め作業などの業務命令も同様に、5.28和解協定に反する。これらはいずれも業務命令としてなされており、明らかに5.28和解協定第6項(1)に反した併任業務を、命令により強制で従事させており、労働組合法第7条第1号の組合員であることを理由とした不利益取扱いに該当する。

(3) A2、A3、A4及びA5の机を27年6月15日に2階に配置したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか(争点3)について

27年6月10日及び同月12日の業務命令により、1階に4人分の空き机があるにもかかわらず、組合員であるA2、A3、A4及びA5に対して1階の机を使用させず、電話機等もない2階の片隅に追いやったことは、組合員への排除行為及び隔離行為である。

また、期限を設けずに2階の机を使用させることは、組合員への報復、排除行為及び隔離行為であり、労働組合法第7条第1号の組合員であることを理由とした不利益取扱いに該当する。

(4) 26年8月1日から27年5月31日までの間、A6を週3日勤務としたことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか(争点4)について

26年8月1日から27年5月31日までの間、A6に対して週3日の就業制限をしたことは、合理的理由がなく他の雇用延長者(非組合員)との差別が明らかであり、会社がA6へ提示した勤務時間等の労働条件は、労働組合法第7条第1号の組合員であることを理由とした不利益取扱いに該当する。

また、会社は、A6に対し就業制限を行った期間及び時間に係る給与相当額を支払うこと。

(5) A6の再雇用に関し、27年7月31日に会社が提示した労働条件及び同年9月5日に雇用関係終了を通知したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか(争点5)について

27年7月31日にA6に提示した雇用条件は、会社が「検ビン作業はA6さんしか出来ない」と話しているながら、「一日中検ビンをしなければ雇用延長しない」とか、「半日の勤務にする」と話をしたことなどの事実から合理的理由がなく、説明に整合性がない。

よって、A6の勤務時間を少なくする必要はなく、B1社長の行為は労働組合法第7条第1号の組合員であることを理由とした不利益取扱いに当たる。

また、会社は、A6から雇用条件と不当労働行為の対応を一任されていた組合と一切話し合いをせず解雇通知を発し、解雇に至ったことは、解雇権の濫用であり、労働組合法第7条第1号の組合員であることを理由とした不利益取扱いに該当する。

2 会社は、次のように主張する。

- (1) 5.28和解協定のうち、第3項(1)ないし(4)、第4項、第5項(1)、第6項(1)、第7項(1)、第9項(2)、第10項(1)、(2)及び(4)並びに第11項(1)ないし(2)を履行したか。履行していない場合、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（争点1）について

5.28和解協定の各項目の履行は、その量質ともに段階的に取り組む以外になく、また、抽象的な文言をいかに具体化させるかという難しい問題も多々含まれているので、和解条項のすべてを直ちに履行することは困難である。

しかしながら、和解協定書を締結したのであるから履行の意思はあり、不当労働行為を継続しているとの組合の批判は当たらない。

また、5.28和解協定に基づいて行った組合員4名の復職に当たり、報復を目的とした配置は行っておらず、不利益取扱いには当たらない。

なお、復職に当たって新たに指示した業務は、会社全体の円滑な業務の実施と製造販売要員確保の必要上やむを得なかったものである。

- (2) A2、A3、A4及びA5に対する業務命令は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（争点2）について

A2ら4名の組合員は元の部署に戻している。

また、27年6月10日、同月12日等の業務命令は、和解協定後の時期と和解協定によって復職した社員を含めての新たな業務体制作りが重なったものにすぎず、労働組合員であることと労働組合活動を行ったことに対してとった措置ではない。焼酎詰め作業などは出荷のため欠かせない作業であり、中元期を控え社員である組合員の助勢を得なければ出荷できない事情があった。

さらに、当該措置は、配置の固定化を意図したものではなく、通常の業務を通常通り行い得るよう配置したもので、通常の人事権の範囲内にあり、このことは不当労働行為には当たらない。

- (3) A2、A3、A4及びA5の机を27年6月15日に2階に配置したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（争点3）について

組合員が復職して直ちに非組合員と協調して融和的に業務に従事できるかどうか懸念しており、1階フロアに形式的に戻すことによって、直ちに組合員と非組合員との融和的な就業環境が整うわけではないため、当分の間冷却期間が必要と考え、2階に配置したのであり、恒常的に継続する意図はなかったものである。

また、組合幹部が仕事中にイヤホンを耳にし、テープ起こしをするなどの行為は、他の社員の就業環境の良否に関わるものと判断し、当面の就業場所として特定の場所を指定せざるを得なかったものである。

以上、組合員を2階に配置したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当しない。

- (4) 26年8月1日から27年5月31日までの間、A6を週3日勤務としたことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（争点4）について

A6の継続雇用の必要性と従前の勤務態度に難があると考えたため、通常勤務をさせることに危惧を抱いていたことから、週3日の就業制限をしたのであり、組合員であることを理由としたものではないため、組合の主張する不当労働行為には当たらない。

なお、組合の本申立事項は、5.28和解協定締結前の問題であり、当該審査事案に馴染まないものである。

- (5) A6の再雇用に関し、27年7月31日に会社が提示した労働条件及び同年9月5日に雇用関係終了を通知したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（争点5）について

A6の契約更新については、再三に渡り本人との話し合いを求めたが、A6は組合に問題解決を委ね、会社との話し合いに一切応じなかった。

会社は、27年8月1日以降も引き続き労働条件の話し合いを求めたが、A6はこれに応じず一切の労務提供の意思を感じられないことから、同年9月3日付けでA6あてに「継続雇用断念に伴う雇用関係終了通知書」と題する書面を送付し、雇用を断念することとした。

A6の雇用条件については、会社の経営上の問題及びA6の勤務上の問題から判断したものであり、また、個人の雇用条件は、直接本人と協議すべき事項であると考え、組合との協議に優先させたことによるもので、このことは労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当しない。

第6 認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、会社の従業員が昭和36年8月23日に結成した労働組合であり、本件申立て時の組合員数は7名である。上部団体として日本食品関連産業労働組合総連合会及び日本労働組合総連合会岩手県連合会に加盟している。

【争いのない事実】

(2) 会社

会社は、昭和19年9月に設立された酒類の製造を業とする株式会社であり、肩書地に本社を置き、本件申立て時の従業員数は16名である。

【争いのない事実】

2 組合員の職務経歴等

(1) A 1 執行委員長は、5年4月1日に入社し、製品部に配属されていた。

【第3回審問調書A 1 当事者15頁（以下「③審A 1 当事者15頁」と略記し、以下これに準じて表記する。）、審査の全趣旨】

(2) A 2 は、営業部の業務を行っていたが、後述する25年12月に組合が実施したストライキ（以下「25年ストライキ」という。）実施後の26年1月からは別の業務を命じられ、同年5月より焼酎製品部に配属された。

その後、同人は、5.28 和解協定に基づき、27年6月15日の辞令発令により営業部へと配置転換された。

【甲第49号証（以下「甲49」と略記し、以下これに準じて表記する。）、審査の全趣旨】

(3) A 3 は、営業部の業務を行っていたが、後述する25年ストライキ実施後の26年1月からは別の業務を命じられ、同年5月より焼酎製品部に配属された。

その後、同人は、5.28 和解協定に基づき、27年6月15日の辞令発令により営業部へと配置転換された。

【甲50、審査の全趣旨】

(4) A 4 は、総務業務を行っていたが、後述する25年ストライキ実施後の26年1月から別の業務を命じられ、同年5月より焼酎製品部に配属された。

その後、同人は、5.28 和解協定に基づき、27年6月15日の辞令発令により総務部へと配置転換された。

【甲51、甲B72、審査の全趣旨】

(5) A 5 は、総務業務を行っていたが、後述する25年ストライキ実施後から別の業務を命じられた。

その後、同人は、5.28 和解協定に基づき、27年6月15日の辞令発令により工場製品部から総務部へと配置転換された。

【甲52、審査の全趣旨】

(6) A 6 は、25年7月に定年となり、定年後の再雇用職員として1年ごとの契約で雇用され、26年7月31日まで、8時30分から17時まで1日7時間30分、週5日ないし6日の勤務条件で、製品工として勤務していた。

26年の契約更新にあたり、26年8月1日から27年7月31日まで週3日勤務をB1社長から提示されたため、他の雇用延長者との差別をやめること等を内容とする不当労働行為救済申立てを行っていたところ、同年5月28日、当委員会の関与で和解が成立し、「会社は、和解成立後速やかに、A6を平成26年7月31日までと同一の労働条件（週5日勤務）で平成27年7月31日まで再雇用する」等を内容とする和解協定が締結され、これに基づき、A6は、同年7月31日まで週5日の勤務をしていた。

【甲48、甲60、甲B77、当委員会に顕著な事実】

3 岩労委平成23年（不）第1号事件

23年2月9日、組合は、岩手県労働委員会（以下「労働委員会」という。）に対し、会社を被申立人として不当労働行為の救済申立てをした。当該事件は、団体交渉拒否事件と不利益取扱い、支配介入事件に分離され、両事件とも救済命令が発せられた。

後者はA1執行委員長らの配置転換に係る事件であり、A1執行委員長の配置転換については、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認定され、組合員であることを理由に配置転換をしてはならないと命じられた。

【当委員会に顕著な事実】

4 団体交渉ルール

24年3月、組合とA1執行委員長は、不誠実団交などの会社の不当労働行為により、組合は団結権が侵害され、A1執行委員長は団結権及び人格権が侵害されたとして盛岡地方裁判所に損害賠償請求訴訟を提起した。25年1月31日、組合及びA1執行委員長と会社との間で裁判上の和解が成立した。和解条項には団体交渉に関するルールが定められた。なお、団体交渉の開催手続及び団体交渉の時間は次のとおりであった。

7 原告X労働組合と被告は、今後、団体交渉を行う場合は、次のルールを遵守することを合意する。

(1) 団体交渉の開催手続

ア 原告X労働組合が被告に団体交渉を申し入れる場合は、原則として10日前までに、次の事項を記載した書面により申し入れるものとする。

- ① 議題
- ② 開催を希望する日時
- ③ 出席者の氏名、役職、人数

イ 被告の都合により、原告X労働組合が希望する日時に団体交渉を行うことができない場合、被告は、その希望日時から10日以内のできるだけ早い日時を定め、団体交渉の開催を書面により申し入れなければならない。

ウ [略]

(2) 団体交渉の出席者

[略]

(3) 団体交渉の時間

ア 団体交渉を行う時間帯

団体交渉は、原則として、平日の就業時間後に行うこととする。

但し、原告X労働組合と被告双方が合意した場合は、昼休憩時に行うことができる。

イ 団体交渉の交渉時間

① 団体交渉は、原則として1回の交渉時間を2時間程度とする。

② 開催中の団体交渉を延長する場合は、双方の合意のうえで1時間以内の延長とする。

【甲A68】

5 25年ストライキ

25年12月、組合はストライキを実施した。

【②審B2証人6頁、②審B1当事者22頁、甲B80】

6 5.28和解協定

組合は26年1月からの業務命令及び同年5月からの配置転換辞令の取消等を求めて労働委員会に不当労働行為救済申立て（以下「26年救済申立て」という。）を行っていたところ、27年5月28日に当委員会の関与で和解が成立し、「A2、A3、A4及びA5は、同年6月15日付けで、それぞれ配置転換前の職場に復帰させる」こと等を内容とする和解協定が締結された。

なお、5.28和解協定のうち、本件に関する事項は次のとおりである。

3 会社は、組合及び組合員に対し、次の事項について遺憾の意を表する。

(1) 平成26年1月4日付け、同年2月10日付け、同年3月27日付け及び同年3月31日付けの業務命令について、組合員及び組合に対する会社の説明が不足していたこと。

(2) 平成26年5月1日の私物品の確認において、A4に対するB1社長の言動が、同人に不快感を与えたこと。

(3) 平成26年6月18日及び8月21日の指導書に関し、A2に対する会社の説明が不足していたこと。

(4) 平成25年12月25日のストライキ解除通知に対し、同日以降会社が組合員の職場復帰を認めず、休業命令を発したこと。

4 会社は、組合員に対し、組合員であること及び組合活動を行ったことを理由に不利益取扱いと疑われるような行為はしない。

5 業務命令

(1) 会社は、今後、組合員に対し、業務命令を発する場合は、その根拠及び理由を十分に説明する。

(2) [略]

6 配置転換

(1) A 2、A 3、A 4 及び A 5 は、平成27年 6 月15日付けで、それぞれ配置転換前の職場に復帰させる。

(2) [略]

(3) [略]

7 指導書

(1) 会社は、指導書の根拠及びその効果を明文化する。

(2) [略]

9 再雇用

(1) 会社は、和解成立後速やかに、A 6 を平成26年 7 月31日までと同一の労働条件（週 5 日の勤務）で平成27年 7 月31日まで再雇用する。

(2) 会社は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律第 9 条の高年齢者雇用確保措置に関する規程を早急に整備し、次回の契約更新時以降は、整備した規程に基づき再雇用の手続を行う。

10 団体交渉

(1) 組合及び会社は、今後の団体交渉について、平成25年 1 月31日の訴訟上の和解条項に記載のルールを遵守することを確認する。

(2) 会社は、団体交渉を申し込まれた場合は、日程の確保に努め、業務都合などやむを得ない理由により例外的に開催日が遅れる場合は、組合に対し理由を説明する。

(3) [略]

(4) 組合及び会社は、団体交渉の開催に当たっては、双方とも相手の立場を考慮し、真摯に対応し、問題の解決に努めるものとする。

11 労使事前協議会（仮称）

(1) 組合と会社は、団体交渉の開催に向けて、平成27年 7 月 1 日までに双方の実務者が打合せを行う労使事前協議会（仮称）を設置するものとする。労使事前協議会（仮称）では、団体交渉の日程及び議題並びに会社の業績向上及び職場環境について調整するものとする。

(2) 労使事前協議会（仮称）の運営に当たって必要な事項は、労使間で誠意をもって協議するものとする。

【甲 B 80】

7 本件において審査分離した団体交渉拒否事件に係る命令書（岩労委平成27年（不）第 1 号の 1）

組合からの 5. 28 和解協定の履行を求めての団体交渉の申入れについての会社の対応について、27（不）1 号の 1 命令書における当委員会の判断は次のとおりである。

第 7 当委員会の判断

会社は、団体交渉を拒否した事実はないと主張していることから、組合の団体交渉申入れを会社が拒否したかについて、拒否したと認められる場合に正当な理由があるかについて、前記第 6 で認定した事実に基づき、以下のとおり判断する。

1 団交申入れの拒否について

(1) 6.4 団交申入れ

前記第6の5(2)で認定したとおり、会社は、協議事項である雇用延長規程の作成は就業規則第3節第20条に記載されていること並びにA6の雇用延長は再雇用すること及び労働条件等は本人と協議することを理由に、団体交渉日は設定しない旨の回答をしたことが認められる。文書に明確に団体交渉日を設定しないと記載しているので、会社は6.4 団交申入れを拒否したものと見える。

(2) 6.16 団交申入れ

前記第6の6(3)で認定したとおり、会社は、組合に対し、夏の商戦を理由に組合との交渉に時間を費やし、市場から見放されるような会社にしては労使共倒れになるとして、今夏の団体交渉を棚上げするように要請したことが認められる。

一般に使用者は、組合の団体交渉の開催希望日の都合が悪ければ、他の日を指定することは可能であり、また、申し入れられた事項を検討するために、相当の日数を延期することも可能である。

しかしながら、会社からは棚上げ後の具体的な期日を指定するなどの事実は認められないことから、会社は6.16 団交申入れを拒否したものと見える。

(3) 7.8 団交申入れ

前記第6の7(4)で認定したとおり、会社は、団体交渉を中元シーズンが終わった頃にしてほしいこと、9月頃の団体交渉にしたいこと、そのときは会社から書面で連絡することを望んでいたことが認められる。

使用者は、都合により団体交渉の開催日を変更することは可能ではあるが、会社が提示した日程は「9月頃」と漠然としており、かつ、組合の希望日から2か月近く先であり、相当な日数とはいえないことから、会社は7.8 団交申入れを拒否したものと見える。

(4) 7.21 団交申入れ

前記第6の8(4)で認定したとおり、団体交渉を中元シーズン及びお盆が終わった頃にしてほしいこと、9月頃の団体交渉にしたいこと、そのときは会社から書面で連絡するとしていることが認められる。内容は上記(3)とほぼ同じであり、上記(3)と同様の理由により、会社は7.21 団交申入れを拒否したものと見える。

また、A6の労働契約の期限である7月31日が間近に迫っていることを踏まえると、会社の対応は誠実であるとはいえず、この点からも会社は7.21 団交申入れを拒否したものと見える。

(5) 8.1 団交申入れ

前記第6の9(6)で認定したとおり、会社は、団体交渉を中元シーズン及びお盆が終わった頃にしてほしいこと、9月頃の団体交渉にしたいこと、そのときは会社から書面で連絡することを連絡していることが認められる。内容は上記(3)及び(4)と同じであり、上記(3)及び(4)と同様の理由により、会社は8.1 団交申入れを拒否したものと見える。

また、A6の労働契約の契約期間が7月31日で満了していることから

すると、会社の対応は誠実であるとはいえ、この点からも会社は8.1 団交申入れを拒否したものといえる。

2 正当な理由について

(1) 6.4 団交申入れ

前記第6の5(2)によれば、団体交渉を行わないことについて会社は雇用延長規程の作成については就業規則第3節第20条に記載されていること、A6の雇用延長については再雇用すること及び労働条件等は本人と協議することを理由にしているため、この点について判断する。

ア 雇用延長規程の作成について

前記第6の5(1)によれば、組合は5.28 和解協定9(2)に基づき、雇用延長規程の作成について団体交渉を申し入れているものと認められる。

これは、再雇用に関する規程を会社が作成する際に事前に組合との協議を求めたものと考えられる。

再雇用は労働条件と密接に関連しているものであるから、少数組合といえども、規程に関し団体交渉の申入れがあれば、会社は団体交渉に応じなければならない。

また、会社は、5.28 和解協定において、再雇用に関する規程を早急に整備し、次回のA6の契約更新時以降は、整備した規程に基づき再雇用の手続を行うという内容を組合と合意した。しかし、前記第6の12(3)のとおりA6の契約更新満了日であった7月31日の翌日である8月1日時点では、就業規則以外に具体的手続きなどを定めた関連規程を整備していないことが認められる。そのような状況の中で、就業規則に再雇用に関する規定が作成されていることを理由に団体交渉に応じないのは、正当な理由があるとはいえない。

イ A6の雇用延長について

前記第6の5(2)で認定したとおり、会社は、A6を再雇用すること及び労働条件は本人と協議することを理由として団体交渉に応じていないことが認められる。

しかし、一般に特定の組合員の労働条件についても義務的団体交渉事項であるから、本人と協議することを理由に団体交渉に応じないことは、正当な理由があるとはいえない。

ウ 小括

以上のことから、会社が6.4 団交申入れに応じなかったことに正当な理由はない。

(2) 6.16 団交申入れ、7.8 団交申入れ、7.21 団交申入れ、8.1 団交申入れ

前記第6の6ないし9で認定したとおり、会社はこれらの団体交渉申入れに対し、夏の中元シーズンを起因とする多忙を理由に団体交渉の棚上げを求めていると認められることから、この点について判断する。

使用者は、申入れを受けた団体交渉の開催希望日の都合が悪ければ、他の日を指定することは可能であり、また、申し入れられた事項を検討するために、相当の日数を延期することも可能である。

その一方で、団体交渉の日時は、原則として労働組合の申入れを尊重し、

この申入れを前提として労使の話し合いによって決めるべきであり、使用者が自己の都合のみを主張して拒否することは許されない。

会社は夏の中元シーズンを理由としているが、この間、会社が団体交渉に全く応じられないほど多忙であることの立証はない。また、前記第6の4で認定したとおり当事者同士が定めた団体交渉ルールがあるにも関わらず代替の日程の提示も全くなされておらず、さらには、前記第6の11(3)のとおり自ら申し出ていた9月においても団体交渉が行われていない。これらのことからすれば、夏の中元シーズンは、団体交渉を引き延ばすための口実であるといわざるを得ない。よって、夏の中元シーズンを起因とする多忙は、正当な理由であるとはいえない。

第8 結論

以上のとおり、会社は団体交渉を拒否しており、会社が主張する理由は正当な理由とはいえず、単に団体交渉を引き延ばしているだけと評価できる。よって、会社が6.4団交申入れ、6.16団交申入れ、7.8団交申入れ、7.21団交申入れ及び8.1団交申入れに対し、団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

なお、組合と会社の団体交渉は、当委員会からの事件解決のための勧告により、11月28日、12月18日及び平成28年2月10日に行われたことが認められるが、団体交渉における会社の対応は、勧告の趣旨を理解したものとはいえない。また、これまでも本件を含め当委員会に3回の不当労働行為の救済申立てが行われていること、本件に関しては自主的に団体交渉の日程の設定がなされていないことから勘案すると、会社が今後も同様に団体交渉の引き延ばしをするおそれがあることから、主文2のとおり文書掲示を命じるのが相当である。

【当委員会に顕著な事実】

8 5.28和解協定後の交渉経緯

- (1) 27年6月4日、組合は、5.28和解協定に基づく雇用延長規程の作成等に関する「団体交渉申し入れ書」を会社に提出した。

なお、組合の団体交渉希望日は、同月15日であった。

【甲1、争いのない事実】

- (2) 27年6月16日、組合は、「和解協定反故に対する抗議」と題する文書を会社に提出した。内容は、同月15日付けの組合員に対する辞令が、配置転換前の業務になっておらず、5.28和解協定を反故にする内容である旨抗議するものであった。

同日、組合は、5.28和解協定反故、事前交渉の進め方等を内容とする「団体交渉申し入れ書」を会社に提出した。

なお、組合の団体交渉希望日は、同月26日であった。

【甲11、甲12、争いのない事実】

- (3) 27年7月1日、朝礼前、組合は、「和解協定書に基づく対応の依頼」と題する文書を会社に提出した。その内容は、5.28和解協定第11項(1)に基づき、同月1日まで

に設置することとされていた労使事前協議会（仮称）に関する進め方の話し合い及び協議開催日等を書面で回答するように求めるものであった。

【甲16、争いのない事実】

- (4) 27年7月8日、組合は、「団体交渉拒否に対する抗議」と題する文書を会社に提出した。同文書には、同年6月4日及び同月16日に申し入れた団体交渉について、会社の対応期限をそれぞれ同月24日、7月5日としていたが、履行されなかったとして抗議する内容が記載されていた。

また、同月8日、組合は、和解協定反故、事前交渉の進め方等を内容とする「団体交渉申し入れ書」を会社に提出した。

なお、当該申し入れ書の団体交渉希望日は、7月17日までとし、団体交渉開催日を同月10日までに回答するよう求める内容であった。

【甲17、甲18、争いのない事実】

- (5) 27年7月14日の朝礼前、A1執行委員長及びA3が、B1社長に対し、「団体交渉申し入れ書についての回答は10日まででしたがどうなりましたか」と確認したところ、B1社長は、「今日中に出します」と返答した。

同日、終業後、事務所カウンターに置かれてあった組合あての同月10日付け「回答書」には、交渉開催日の記述はなかった。

【甲19、争いのない事実】

- (6) 27年7月16日、朝礼前に、組合は、「団交申し入れに対する回答依頼」と題する文書を会社に提出し、口頭で組合からの団体交渉申し入れを拒否しないよう求めた。

これに対し、会社は、同日付けで「団体交渉について」と題する文書を組合に提出した。同文書には、組合が、同年6月4日以降に申し入れをしている団体交渉への対応を中元シーズンが終わる9月頃に会社から開催日を連絡する旨記載されていた。

【甲21、甲23、争いのない事実】

- (7) 27年7月21日、組合は、「団交拒否及び協定不履行に対する抗議」と題する文書を会社に提出した。また、再度、団体交渉を行うことを内容とする「団体交渉申し入れ書」を会社に提出した。

【甲24、甲26、争いのない事実】

- (8) 27年7月22日、A1執行委員長及びA3が、B1社長に対し、団体交渉開催日の確認をしたところ、B1社長は、「9月をお願いします」と話をした。

【甲27、争いのない事実】

9 労使事前協議会（仮称）

- (1) 本件審査手続において、組合が、労使事前協議会（仮称）について、団体交渉事項の決定に関する強い拘束力を持つ協議をするものと誤解していることが分かり、

当委員会は、労使事前協議会とは団体交渉の日時や内容等について調整する団体交渉の予備的機関として理解するよう、労使双方に伝えた。

【審査の全趣旨】

- (2) しかし、制度についての誤解が解かれ、組合から労使事前協議会の運営についての案が出された後も、会社からは具体的な運営案が出されず、設置には至っていない。

【③審A 1 当事者 17～18 頁】

10 指導書の根拠及びその効果の明文化

会社は、指導書の根拠及び効果を明文化していない。

【②審B 1 当事者 19～20 頁】

11 A 2、A 3、A 4 及び A 5 に対する業務命令

(1) 業務命令の状況

ア 27年6月8日、賃上げ及び定期昇給制度化の団体交渉時に、A 1 執行委員長が B 1 社長に対し、組合員が業務命令で焼酎詰め作業等を命じられたことの説明を求めたところ、B 1 社長は、「業務命令で焼酎詰め作業や製品工場での作業に対応してもらおう」、「今までやってきた人に協力してもらおう」と話し、和解協議時に認めないとした「併任作業」を業務命令で対応してもらおう旨返答した。

【甲 2、審査の全趣旨】

イ 27年6月10日、B 1 社長は、A 2 及び A 3 を呼び、A 2 は、しばらく担当がいなかった宮城県北地域の営業担当として新規開拓すること、A 3 は、20年位担当がいなかった花巻・北上エリアの営業担当として新規開拓をすること及び焼酎詰め作業をするよう話をした。

これに対し、A 2 は、B 2 が以前勤めていた会社で、宮城県北地域の営業担当をしていたことを知っていたことから、B 2 が同地域の担当として相応しい旨主張したが、B 1 社長は、A 2 に宮城県北地域の営業担当をしてもらいたいとする旨述べた。

また、2 人とも机を 2 階に配置するとの話をされた。

【甲 3、甲 4、②審B 1 当事者 24 頁、審査の全趣旨】

ウ 27年6月12日、A 4 及び A 5 がそれぞれ B 1 社長に呼ばれ、総務に戻ってからの業務内容として、新たな業務と要請があった場合には、焼酎詰め作業や製品部での仕事をするよう話をされた。

また、2 人とも机を 2 階に配置するとの話をされた。

【甲 6、甲 7、争いのない事実】

エ 27年6月15日の朝礼時、A 3 は、同日から「営業部命じます」とする辞令を B 1 社長から渡された。

また、A 4 及び A 5 も同日から「総務部命じます」と記載された辞令を渡された。

その際、A 3 は、業務内容が5.28和解協定と違うので、再考して欲しい旨 B 1 社長に話したところ、B 1 社長は、元の部署、元の職場に配置した旨返答した。

【甲9、甲50、甲51、甲52、審査の全趣旨】

オ 27年6月16日、A 2 は、「営業部命じます」と記載された同月15日付けの辞令を B 1 社長から渡された。

その際、A 2 は、B 1 社長に対し、5.28和解協定の内容と違うと主張した。

【甲13、甲49、審査の全趣旨】

カ 27年6月24日、賃上げと定期昇給に関する団体交渉の際、組合は、B 1 社長に対し、復職や机の使用に関する質問をしたが、それについて何も答えがなかった。

【争いのない事実】

キ 27年6月26日の朝礼時、B 1 社長は、A 2、A 3 及び A 4 の3名に対して、来週、焼酎詰め作業をするよう業務命令を行った。

A 3 がその理由を尋ねたところ、B 1 社長は、「業務命令です」と返答した。

【甲14、審査の全趣旨】

ク 前記キの業務命令により、27年6月29日、同月30日、7月2日、同月3日の計4日間、A 2、A 3 及び A 4 の3名は、焼酎詰めに対応した。

【甲B72、争いのない事実】

ケ 27年7月3日、A 1 執行委員長及び A 3 は、事務所に在席していた B 1 社長に対し、「A 5 のライン従事は復職ではない」とやめるよう口頭で抗議した。

【争いのない事実】

コ 27年7月4日、A 1 執行委員長が B 3 課長に「社長にどのように言われているかわかりませんが、A 5 は復職で総務ですので、詰め作業をさせないで下さい」と話したが、これに対し、B 3 課長は何も答えなかった。

【争いのない事実】

サ 27年7月14日、A 2、A 3 及び A 4 の3名は、B 1 社長から、焼酎詰め業務命令を出された。

【甲B72、争いのない事実】

シ 27年7月21日、A 2、A 3 及び A 4 の3名は、同月29日まで（7月21日から25日まで及び7月27日から29日までの計8日間）焼酎詰めを命じられ、これに対応

した。

【甲B72、甲B73、争いのない事実】

ス 救済申立て日である27年9月1日以降、28年1月までの間、B1社長からの業務命令等により、A2、A3及びA4が、焼酎詰め作業に従事した日数は、27年9月が5日間、同年10月が9日間、同年11月が3日間、同年12月が4日間、28年1月が11日間の計32日間である。

【甲B72、甲B73、争いのない事実】

セ 27年11月25日の朝礼時、B1社長は、A3に対し、小売店への配達業務に優先して焼酎詰め作業をするよう業務命令を行った。

【甲B72、甲B73、争いのない事実】

(2) 25年ストライキ前に組合員が担当していた業務の状況

ア A2は、25年ストライキ前、一関市内の花泉、千厩、藤沢、大東等の地域を担当していたが、27年6月15日の辞令発令で、登米市迫町佐沼、栗原市築館、金成等の宮城県北地域の担当とされた。

また、25年ストライキ前にA2が担当していた地域は、26年1月に採用されたB2が担当している。

【②審B2証人9頁、②審B1当事者24頁、審査の全趣旨】

イ A3は、25年ストライキ前、一関市内の中心市街地、東山、巖美、平泉町等の営業業務を担当していたが、27年6月15日の辞令発令で、数10年間担当者が配置されていない花巻市及び北上市の担当とされた。

また、25年ストライキ前にA3が担当していた地域は、一関市内の中心市街地等がB2、平泉町はB4が担当している。

【②審B1当事者24頁、③審A3証人11頁】

ウ A3が27年6月15日の辞令で担当することとされた花巻市及び北上市は、販売不振で数10年間担当者がいない地域であり、また、A2が担当する登米市迫町佐沼、栗原市築館、金成等の宮城県北地域は地元の酒しか取引されず、数年前に会社が地域的な販売不振や担当店の支払い遅延を理由に見切りをつけ、積極的な販売を行っていない地域である。それにもかかわらず、会社は、A2及びA3の営業成績が不良であるなどとみなしていた。

【②審B2証人4頁、③審A3証人7頁、11頁、審査の全趣旨】

エ A4は、25年ストライキ前、伝票発行、来客電話対応などの総務に関する業務を行っていたが、27年6月15日の辞令交付日以降は、主に総務業務とは異なる焼酎詰め作業に従事しており、その他資材全般の在庫数調べ、商品の荷揃えや発送の準備などの業務も行っている。

また、A 4 が 25 年ストライキ前に担当していた業務の一部は、B 5 部長が担当している。

【②審 B 1 当事者 24～25 頁、審査の全趣旨】

オ A 5 は、25 年ストライキ前、請求書の作成、電話対応などの総務に関する業務を行っていたが、27 年 6 月 15 日の辞令発令日以降は、商品の在庫調べなど一部総務的な業務を行っているものの、業務内容の多くは、工場での製品仕上げ作業など総務業務とは異なる業務内容となっている。

また、A 5 が 25 年ストライキ前に担当していた業務の一部は、非組合員の C 1 が担当している。

【②審 B 1 当事者 25～26 頁、審査の全趣旨】

カ A 5 が行っている商品の在庫調べの 1 回に要する作業時間は、数分から 1 時間程度であり、月に数回程度、非組合員の C 2 と共同で行っている程度である。

【審査の全趣旨】

(3) 25 年ストライキとの関係

ア B 1 社長は、審問において、25 年ストライキについて「小売屋さんから、ストライキの最中に、早速、こんな 12 月の書き入れ時にこんなことしてあれだから、すぐ首にせいというようなことを言われました」と述べた。

【②審 B 1 当事者 22 頁】

イ 25 年ストライキ後、B 1 社長の業務命令により、A 5 が一日中雪かきや木の枝切りをして体調を崩し、入院した。

【審査の全趣旨】

12 A 2、A 3、A 4 及び A 5 の机の 2 階への配置

(1) 27 年 6 月 15 日、会社は、1 階にあった組合員の A 2、A 3、A 4 及び A 5 の席を、電話機、コピー機等もない 2 階に配置した。このとき、非組合員の B 2 及び B 4 の席は、1 階に配置されていた。

その後、非組合員の B 2 及び B 4 の席は、これまで配置されていた 1 階のほか、2 階にも配置されたものの、伝票を作成するとき以外は、1 階の席で業務を行っている。

【甲 10、甲 47、②審 B 1 当事者 29～30 頁、③審 A 3 証人 12～13 頁】

(2) A 4 及び A 5 の机は 2 階に配置されたものの、発送準備等の業務をする際は、1 階の空いている机を利用して作業を行っている。

【甲 47、③審 A 3 証人 12～13 頁】

13 A 6 の再雇用

(1) 26年の経緯

ア 26年6月30日、会社は、A6に対し、契約終了通知書を渡し、同年7月31日で契約を終了することを通知した。

【甲53、争いのない事実】

イ 26年7月25日、A6の再雇用について、団体交渉が行われた。会社は、A6を再雇用しない理由として、A6の健康状態に問題があると判断したこと、業務に関して落ち度があることを挙げた。交渉の結果、会社はA6を再雇用するが、条件があるとし、その条件は翌日、本人に話すとした。

【甲66、争いのない事実】

ウ 26年7月26日、B1社長は、再雇用条件について、A6に話をした。

同日、組合は、A6の再雇用条件に関する団体交渉申込み等を内容とする「団体交渉拒否に対する抗議」と題する文書を会社に提出した。これに対し会社は、A6の診断書が出てから団体交渉を行うこと等を内容とする「団体交渉拒否に対する抗議の件」と題する文書を組合に提出した。

【甲56、甲57、争いのない事実】

エ 26年8月4日、A6がB1社長から、「再雇用について」と題する文書を渡された。

同文書には、再雇用をするに当たり、週5日の就業が可能であることの医師の診断書を提出すること及び同年8月11日までに提出がなされなければ、就業させられない旨記載されていた。

【甲58、争いのない事実】

オ 26年8月12日、A6は、会社に診断書を提出した。診断書の医師の意見・指示及び就業上の注意事項の欄には、糖尿病が要加療と記載されているとともに、当該業務の就業は可と記載されていた。

【甲60、甲61、争いのない事実】

カ 会社は、A6を26年8月1日から27年7月31日まで週3日勤務として再雇用した。

【審査の全趣旨】

(2) 27年の経緯

ア 27年5月28日、組合は、会社と、26年7月31日までと同一の労働条件（週5日の勤務）で、27年6月1日から同年7月31日までA6を再雇用とすること等を規定した5.28和解協定を締結した。

また、同協定に基づく労働条件通知書により、A6の勤務時間は、8時30分から17時まで、基本賃金月給は、119,000円などとされた。

【甲 48、甲 B80、当委員会に顕著な事実】

イ 27年6月4日、組合は、5.28和解協定に基づく再雇用に関する規程の作成及び5.28和解協定に基づくA6の再雇用を協議事項とし、団体交渉希望日を同月15日とする「団体交渉申し入れ書」を会社に提出した。

【甲 1、争いのない事実】

ウ 27年6月10日、組合あてに同月9日付けで「団体交渉の申し入れの回答書」と題する文書が事務所カウンターに置かれていた。

同文書には、「本人より申し入れが有りましたので、再雇用致します。雇用に関する労働条件等の内容については、本人と協議の上決定したいと思います。」と記載されていた。また、これらのことを理由に団体交渉日は設定しない旨の回答が記載されていた。

【甲 5、争いのない事実】

エ 27年6月12日、組合は、再雇用に関する規程の作成及びA6の再雇用を交渉内容とする団体交渉拒否について、抗議文書を会社に提出し応じるよう求めた。

【争いのない事実】

オ 27年6月16日、組合は、5.28和解協定反故、組合員の復職及び事前交渉の進め方を交渉内容とし、団体交渉希望日を同月26日とする「団体交渉申し入れ書」を会社に提出した。

【甲 11、甲 12、争いのない事実】

カ 27年6月24日は、同月4日提出の団体交渉申入れ（再雇用関連）の会社対応期限であったが、協議はなされなかった。

【争いのない事実】

キ 27年7月8日、組合は、「団体交渉拒否に対する抗議」と題する文書を会社に提出した。同文書には、同年6月4日及び同月16日に申し入れた団体交渉について、会社の対応期限をそれぞれ同月24日、同年7月5日としていたが、履行されなかったとして抗議する内容が記載されていた。

【甲 17、甲 18、争いのない事実】

ク 27年7月22日、A1執行委員長とA3は、B1社長に団体交渉開催日の確認をした。B1社長は、A6の再雇用については「組合は関係ない」と話をした。

【争いのない事実】

ケ 27年7月23日、会社は、「雇用延長条件に対する抗議について」と題する文書を組合に提出した。同文書には、A6の再雇用に関する労働条件等は、会社とA

6 との話し合いで決定するとし、労働組合が介入する問題ではないとする旨記載されていた。

【甲28、争いのない事実】

コ 27年7月31日は、5.28和解協定第9項(1)に基づくA6の再雇用契約の満了日であった。同日、会社は、A6と2回目の話し合いを行った。会社は、契約更新後の労働条件として、勤務時間は午前中、雇用期間は6か月の条件を提示した。

また、終業後、会社はA6を呼び、午前中に提示した条件から勤務時間について、午前9時から午後2時までに変更した内容の条件を提示した。

その後、A6は、組合三役に不当労働行為への対応を依頼し、組合は対応を受諾した。

【争いのない事実】

サ 27年7月31日のA6とB1社長との契約更新のための面談の際、A6が「今日、更新しないと明日から出勤できないってことなんでしょ」とB1社長に言ったところ、B1社長は「そう・・ね」と答えた。

【甲30】

シ 27年8月1日、A6から対応を一任された組合は、A6の再雇用及びA6に対する補償を交渉内容とし、団体交渉希望日を8月10日とする「団体交渉申し入れ書」を会社に提出した。これに対し、B1社長は、「労働組合は関係ありません」と話をした。

A6は、8月1日以降、出勤していない。

【甲32、争いのない事実】

ス 27年8月6日、A6の自宅に会社から「出勤の勧奨について」と題する文書が到達した。同文書には、雇用期間を27年8月1日から28年1月31日までの6か月間とすること、1日の就業時間は9時から14時までの4時間とすること（休憩1時間）等の労働条件を示したうえで、出勤を拒否せず、A6と話し合いの機会を作ることを提案する旨が記載されていた。

【甲36、争いのない事実】

セ 27年8月11日、組合は、「会社対応に対する抗議」と題する文書を会社に提出した。同文書には、A6の再雇用の件についてA6から対応を一任された組合と協議するよう求める内容が記載されていた。

【甲39、争いのない事実】

ソ 27年8月19日、A6の自宅に同月17日付け「出社の事前連絡と督促について」と題する文書が会社から到達した。

同文書には、同月1日以降相談もなく出社していないことは、無断欠勤であり、就業規則上、制裁事由として判断しなければならなくなること、本文書到着次第、速やかに連絡することなどが記載されていた。

【甲40、争いのない事実】

タ 27年8月19日、終業後にA1執行委員長が、「A6さんに会社から書面が届いたようですが、内容を確認してから回答します。」と話したところ、B1社長は、「組合は関係ないですから」と返答した。

【争いのない事実】

チ 27年8月20日、組合は「会社対応への抗議と団交要請」と題する文書を会社に提出した。同文書には、A6の再雇用に関し早急に協議の開催を求める内容が記載されていた。本文書を提出する際、B1社長は「組合は関係ない」と言った。

【甲42、争いのない事実】

ツ 27年9月4日、B1社長がA1執行委員長に、「A6さんが話し合いに応じないから、再雇用を断念する」と話した。A1執行委員長は「一任された組合と話をしないのは会社です。」と話した。

【争いのない事実】

テ 27年9月5日、A6の自宅に同月3日付けの「継続雇用断念に伴う雇用関係終了通知書」と題する文書が会社から到達した。その内容は、次のとおりであった。

[略]

本年8月1日からの継続雇用は、次の理由により待機を断念しますので、ここに通知します。

[略]

【理由】

1. 無届欠勤が1ヶ月間に及び、まったく出社の見込みが立たず、業務に支障が生じているため
2. 継続雇用の条件を当初文書ではなく口頭で提示したことは会社の条件提示方法として不十分であったことは認めるとしても、その後速やかに文書で話し合いの機会を設けることを伝え出社するよう要請したにもかかわらずこれを無視し続け、労組に任せてあるとして他人任せにする態度に終始し、継続雇用の当事者として一切の対話に応じようとしないうこと
3. 2の問題が1ヶ月に及び、社員の間から、貴殿の従前の勤務態度、対人関係等に加え一切の出社拒否状態の長期化は他の社員の心理状態に悪影響を及ぼしており、このままでは、ともに働くことはできないとの声が出始め、このような事態を会社として看過できなくなったこと
4. 以上のことから、継続雇用以前の一社員としての雇用の相当性が問われるこ

となり、当社社員就業規則の定めるところにより今般の措置を決定せざるを得なくなったこと

【根拠規程】

- ①社員就業規則第95条第1項～第3項
- ②同第113条第1項及び第2項
- ③同第114条第1項及び第3項

【附記】

上記4に関し、本来であれば社員就業規則の懲戒条項に該当するも、定年まで勤務したという事実はあるため、この度は特に「定年に達したこと及び継続雇用関係不成立による雇用関係の終了」と取り扱うこととします。

【甲45、乙9、争いのない事実】

ト 27年9月7日、B1社長が、A6の雇用を断念した旨、朝礼の場で話した。

【審査の全趣旨】

- (3) 会社が提示したA6の労働条件と他の再雇用者の労働条件
26年及び27年に再雇用された者の労働条件は以下のとおり。

ア 26年

氏名	就業日数	就業時間
C3 (非組合員)	週5～6日	8時30分～17時
B4 (非組合員)	週5～6日	8時30分～17時
B3 (非組合員)	週5～6日	8時30分～17時
B2 (非組合員)	週5～6日	8時30分～17時
B5 (非組合員)	週5～6日	8時30分～17時
A6 (組合員)	週3日	8時30分～17時

イ 27年

氏名	就業日数	就業時間	雇用期間
C3 (非組合員)	週5～6日	8時30分～17時	1年
B4 (非組合員)	週5～6日	8時30分～17時	1年
B3 (非組合員)	週5～6日	8時30分～17時	1年
B2 (非組合員)	週5～6日	8時30分～17時	1年
B5 (非組合員)	週5～6日	8時30分～17時	1年
A6 (組合員)	週5～6日	9時～14時	6か月

【③審A1当事者21頁、審査の全趣旨】

- (4) A6の就業態度

C2、B2及びB1社長は、A6の就業態度について、審問において各自以下のとおり述べた。

ア C 2は、「A 6が、具体的に、いつ酒を飲んだのを見たのか、わからない。大きな声でわめいた内容について、具体的にわからない。仕事を頼んだ時に反発されたのが、いつ、誰だったのかわからない。自分が仕事を頼んだ時は対応してもらえた。A 6の態度については、自分が入社した26年12月から27年7月31日までのことしかわからない。試飲担当はある程度決まっており、その中にはB 2もいる。」と述べた。

【①審C 2証人2頁、4～5頁、13～17頁】

イ B 2は、「A 6から酒を飲んでもいいと1回言われたことがある。自分の入社後1か月後に言われた。」「酒を飲んでもいいと3か月後に言われた。」「仕事を頼んでもたびたび断られることは聞いたことがあるだけである。A 6と同じ業務を行ったことはない。自身は試飲担当ではない。また、断言はできないが、試飲担当は決まっていない。」と述べた。

【②審B 2証人4～5頁、7～9頁、12頁、15頁】

ウ B 1社長は、「試飲、商品の上で寝る、大声で威圧する、仕事場にいない、仕事をお願いしても従わなかったことについて、具体的にいつ行われたかは具体的な日時は言えない。試飲は現場を見ていない。」と述べた。

【②審B 1当事者30～31頁】

14 会社の再雇用に関する制度

(1) 再雇用協定書

26年当時、会社における定年退職後の再雇用は、19年7月6日付けで組合と締結した再雇用協定書に基づいて行われていた。

また、その内容は次のとおりである。

再雇用協定書

この協定書は、高齢者などの雇用安定に関する法第9条2項に基づき、定年退職後の再雇用の対象となる者に係る基準を次の通りとする。

- (一) 定年後の再雇用は、一年契約とする。
- (二) 給料は、定年退職時の基本給の6割とする。
- (三) 社会保険、労働保険は加入させる。
交通費は、定年退職時と同額を支給する。
- (四) 勤務時間・休日は、就業規則第19条・第24条に準ずる。
- (五) 年次有給休暇は、就業規則第25条に準ずる。

【甲B77】

(2) 再雇用に関する規程

ア 27年3月1日、会社は、就業規則を改定した。

【乙B10、争いのない事実】

イ 上記アの就業規則には、定年後の再雇用について、次のとおり定められている。

第20条 (定年後の継続雇用)

会社は、前条における定年到達者のうち、本規則の退職または解雇の事由に該当しない社員が、引き続き勤務を希望した場合には、本規則第16条第3項にかかわらず、満65歳までこれを再雇用者として雇用する。

2 前項により再雇用した場合の労働条件等は、個別の労働条件通知書兼契約書によるものとする。契約期間は原則として1年を上限とする。

3 契約の更新を希望する社員は、その旨を会社に伝えなければならない。会社は希望者との面談を実施するものとする。

4 満65歳以降については、本人の勤務状況や就業実績等を勘案し、特に業務の都合上、会社が必要と認めた場合は、引き続き雇用を継続することがある。

【乙B10、争いのない事実】

ウ 会社は、再雇用に関する規程に基づくA6の契約更新を行っていない。

【③審B1当事者20～21頁】

第7 当委員会の判断

前記第6の認定した事実に基づき、本件の争点について判断する。

1 5.28和解協定のうち、第3項(1)ないし(4)、第4項、第5項(1)、第6項(1)、第7項(1)、第9項(2)、第10項(1)、(2)及び(4)並びに第11項(1)ないし(2)を履行したか。履行していない場合、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか(争点1)について

会社は、5.28和解協定の条項は一部履行済であるとし、更には当該和解協定の履行は段階的に取り組む以外になく、直ちに履行することは困難であるなどと主張するので、この点を判断する。

(1) 5.28和解協定は履行されたか

5.28和解協定は、組合が実施した25年ストライキ以降の配置転換等により労使関係が極度に悪化していた状況に鑑み、当委員会の関与和解により「原状回復」を基本として労使関係を構築し直すことを目的として各条項が定められたものである。

ア 5.28和解協定第4項は「会社は、組合員に対し、組合員であること及び組合活動を行ったことを理由に不利益取扱いと疑われるような行為はしない。」という内容であったが、後述のとおり、会社は、組合員に対する配置転換、業務命令等において不利益取扱いをしている。従って、会社は、5.28和解協定第4項を履行していない。

イ 会社が組合員に対し27年6月10日、同月12日等に発した業務命令は、その根拠及び理由を十分に説明しているとはいえない。従って、会社は、5.28和解協定第5項(1)を履行していない。

ウ 5.28 和解協定第 6 項は、「それぞれ配置転換前の職場に復帰させる。」という内容であったが、後述のとおり、会社は、組合員 4 名をストライキ以前の元の担当業務、元の担当エリアに復帰させていない。従って、会社は、5.28 和解協定第 6 項(1)を履行していない。

エ 会社は、本件手続までの間において、指導書の根拠及びその効果を明文化していない。従って、会社は、5.28 和解協定第 7 項(1)を履行していない。

オ 会社は、A 6 につき高年齢者雇用確保措置に関する規程に基づき再雇用手続を行っていない。従って、会社は、5.28 和解協定第 9 項(2)を履行していない。

カ 会社は、本件事案から分離判断した団交拒否事件に係る命令書（岩労委平成 27 年（不）第 1 号の 1）に記載のとおり、5.28 和解協定第 10 項(1)、(2)及び(4)を履行していない。

キ 会社と組合との間に労使事前協議会（仮称）に関する理解に齟齬^{そご}があったとしても、27 年 7 月 1 日までに設置するとする 5.28 和解協定は今日まで実行されておらず、会社の義務が尽くされているとはいえない。従って、会社は、5.28 和解協定第 11 項(1)ないし(2)を履行していない。

ク 5.28 和解協定第 4 項、第 5 項(1)、第 6 項(1)、第 7 項(1)、第 9 項(2)、第 10 項(1)、(2)及び(4)並びに第 11 項(1)ないし(2)は、いずれも当該和解協定を履行する意思が存在すれば容易に履行可能な内容のみであり、当事者間において、履行が早期に可能であるとの前提で締結されたものであった。それにもかかわらず、当該和解協定締結後既に 1 年 4 か月ほど経過しているのに未だにこれら条項が十分に履行されていないのは、会社には当初から当該和解協定を履行する意思が乏しかったためといわざるを得ない。従って、当該和解協定を直ちに履行することは困難であるとする会社の主張は認められない。

(2) 履行していない場合、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当するか

ア 5.28 和解協定は、長年の労使紛争を収束させるために当事者双方が合意の上締結したものであり、当該和解協定により労使関係の改善及び労働環境の改善を図ろうとしたものであった。しかるに、会社が、当該和解協定締結後、多くの条項について履行する意思に乏しいとみなされる態度を示したことは、会社との関係改善が図られるという組合の期待を裏切るものである。結局、会社の当該和解協定不履行は、会社が従来からの組合及び組合員に対する不利益取扱いの態度を改めないことを意味し、組合及び組合員に対する不利益な取扱いに当たる。

イ また、前述(1)の 5.28 和解協定条項の不履行は、後述するように 25 年ストライキ以来組合に対し抱いてきた嫌悪の念に由来する、不当労働行為意思に基づくものであると推認される。

ウ よって、会社による前述(1)の 5.28 和解協定条項の不履行は、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当する。

(3) なお、組合は、5.28 和解協定第 3 項の「遺憾の意を表する。」旨の条項の履行も求める。しかし、会社も和解協議に応じて当該和解協定を締結していることをもって、遺憾の意は既に組合及び組合員に対し表されていると認められる。

2 A 2、A 3、A 4 及び A 5 に対する業務命令は労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当するか（争点 2）について

会社は、A 2、A 3、A 4 及び A 5 を元の部署に戻したと主張し、また、27 年 6 月 10 日、同月 12 日等の業務命令は、新たな業務体制作りが重なったもので、焼酎詰め作業等は組合員の助勢を得なければ出荷できない事情があったなどと主張するので、この点を判断する。

(1) A 2、A 3、A 4 及び A 5 に対する業務命令は不利益な取扱いに当たるか

ア 5.28 和解協定においては、前述のとおり、「原状回復」を基本として労使関係を構築し直すことを目的として各条項が定められたものである。即ち、まず組合員を元の担当業務、元の担当エリアなどを含めた 25 年ストライキ直前の職場に復帰させ、今後配置転換を行う場合には、概ね 30 日前までに内示をし、その根拠及び理由を十分に説明して、本人の理解を得られるよう努力するものとした（第 6 項(1)ないし(2)）。さらに、業務命令を発する場合は、その根拠及び理由を十分に説明することとされた（第 5 項(1)）。これら条項を履行することにより、労使の信頼関係を回復しようとしたものである。

イ しかし、27 年 6 月 10 日、同月 12 日などの業務命令は、4 名の組合員を 25 年ストライキ前の担当エリア、担当業務に戻さないまま、別の担当エリア、別の担当業務を命じるものであった。

ウ 会社は、A 2 を一応営業に戻したが、宮城県北を担当エリアとした。A 2 は、そのエリアは別会社で担当していた B 2 が適任である旨会社に訴えたが、会社は A 2 の話に耳を貸そうとしなかった。A 2 が 25 年ストライキ直前に担当していた一関市内の花泉等のエリアは、25 年ストライキ後に採用した B 2 に担当させたままで既に 2 年半以上経過している。同様に、A 3 が 25 年ストライキ直前に担当していた一関市内の東山等のエリアは、B 2 及び B 4 に担当させたままである。そして、A 2 及び A 3 に命じた担当エリアは、会社が営業成績が上がらないとして過去に見切りをつけ、長年営業活動を行っていないエリアである。それにもかか

わらず、会社は、A 2 及び A 3 の営業成績が不良であるとみなし、同人らに対し大きな精神的不利益を与えてきた。

エ また、A 4 及び A 5 に当初命じた総務部の業務は、勤務時間の一部を占めるにすぎず、同人らが 25 年ストライキ直前に担当していた業務は、25 年ストライキ後に採用された職員等に担当させたままである。A 4 及び A 5 に対しても、25 年ストライキ直前に担当していた習熟した業務に復帰させないまま、新たな不慣れな総務業務に加え、後述のとおり焼酎詰め作業等を命令するなどして、同人らに対し著しい精神的不利益を与えてきた。

オ とりわけ、25 年ストライキ直後、会社は、A 5 に対し、会社構内の雪かきや木の枝切りなどの不慣れな重労働を命じ、このため同人は体調を崩して入院するに至った。その後も、前述のとおり、本来の総務的な仕事はごく一部で、就業時間の大部分は本来の総務的な仕事とは異質の焼酎詰め作業等を命じてきた。

カ 焼酎詰め作業等は、組合の抗議にもかかわらず、A 2、A 3 及び A 4 に対しても業務命令として継続して命じられてきている。殊に、A 2 及び A 3 は、営業に出かける予定がある日にも急きょ焼酎詰めを命じられたりしてきている。A 4 及び A 5 についても、総務としての仕事は二の次で、焼酎詰め作業等が主たる業務の実態であった。この間、組合員から、「なぜ自分達が焼酎詰め作業をしなければならないのか」旨質問しても、B 1 社長から合理的説明はなされないままであり、上記 3 名以外の社員には焼酎詰め業務命令が出されていない。

キ この業務命令に対し、組合及び各組合員は、元の担当業務、元の担当エリアに戻すべきこと、各組合員に指示した業務には新たに採用した職員等が充当されるべきこと、焼酎詰め作業等に組合員のみを選任した人選の理由を明らかにすべきこと等を主張した。

ク これに対し、会社は、組合員らを元の「総務部」、「営業部」の所属に戻したから 5.28 和解協定を履行したとし、また、新たな業務命令は組合員らとその任に適しているからなどと説明するに止まっている。しかし、当該和解協定第 6 項(1)にいう「配置転換前の職場」とは、単に「総務部」、「営業部」の名称をいうに止まらず、組合員が 25 年ストライキ直前に担当していた具体的担当業務を指すものであることは、当該和解協定の各条項が「原状回復」を基本として定められたものであることから明らかである。

ケ 加えて、営業部職員、総務部職員として組合員らに命じた業務は前述のとおり、会社における評価の低いやりのない業務や、1 人分の仕事量としても不十分な業務であって、これら業務命令により組合員らは多大な精神的不利益を被ってきたのであり、組合員に対する不利益な取扱いに当たる。

(2) A 2、A 3、A 4 及び A 5 に対する業務命令は労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当するか

ア B 1 社長は、これまで度々「取引先などから、ストライキをするような組合員は辞めさせてしまえと言われている。」旨の発言を繰り返してきている。会社にはストライキ等を契機として組合及び組合員に対する根深い嫌悪の念が存在していることがうかがわれる。

イ 以上の経緯に鑑みると、会社の行った業務命令は最終的にはストライキに参加した組合員を退職に追い込む意図でなされた業務命令であったと推認され、不当な動機・目的によるものといわざるを得ない。結局、会社は組合員に対する業務命令においても前述のような不利益な取扱いをする不当労働行為意思を有していたものと推認される。

ウ よって、組合員 4 名に対する業務命令は、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当する。

3 A 2、A 3、A 4 及び A 5 の机を 27 年 6 月 15 日に 2 階に配置したことは、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当するか（争点 3）について

会社は、社員の就業環境を考慮した上で、組合員の当面の就業場所として 2 階を指定せざるを得なかったなどと主張するので、この点を判断する。

(1) 会社は、組合員 4 名の業務用机を従来従業員の業務場所として使われてこなかった 2 階に配置し、同人らが業務上電話やコピー機を使用する必要がある時は 1 階に降りて行かなければならないなどの不便を与えた。加えて、組合員を非組合員等から引き離して隔離、排除し、同人らに著しい精神的不利益を与えてきたのであり、組合員に対する不利益な取扱いに当たる。

(2) この配置につき、会社は、組合員と非組合員とが協調して業務に従事するためには、当分の間冷却期間が必要であったなどと主張する。しかし、組合の 25 年ストライキに対し激しい敵意を示していたのは B 1 社長自身であり、その他の非組合員と組合員との間に協調性に問題があったとの主張については十分な立証がなされているとはいえず、同事実を認めることはできない。

(3) 結局、組合員の机の配置についても、業務命令と同様、25 年ストライキに参加した組合員を会社から排除するための手段として、組合員を非組合員から隔離、排除して孤立させ、同人らに精神的不利益を与えた上で終局的には退職に追い込むための方策の一つであったと推認される。

前述のとおり、会社には 25 年ストライキを実施した組合に対する嫌悪の念が存在していたことがうかがわれ、そのため机を 2 階に配置するに当たっても組合員を非組合員から隔離、排除することにより精神的不利益を与えようとする不当労働行為

意思が存在したものと推認される。

(4) よって、組合員の机を2階に配置したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

4 26年8月1日から27年5月31日までの間、A6を週3日勤務としたことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（争点4）について

組合は、A6を週3日勤務としたことは、他の再雇用者（非組合員）との差別が明らかであり不利益取扱いであると主張し、会社は、5.28和解協定締結前の問題であり本件審査事案に馴染まない旨主張するので、この点を判断する。

(1) A6の労働条件を週3日勤務としたことは不利益な取扱いに当たるか

会社は、A6の健康状態に問題があるとし、また、業務に落ち度があるなどとしてA6の勤務条件を定めた旨主張する。しかし、これら会社の主張は証拠上認め難く、A6を週3日勤務としたことは不利益な取扱いに当たる。

(2) 26年8月1日から27年5月31日までの間のA6の労働条件問題は、本件審査手続に馴染まないか

ア 5.28和解協定第9項(1)は、「会社は、和解成立後速やかに、A6を平成26年7月31日までと同一の労働条件（週5日の勤務）で平成27年7月31日まで再雇用する。」と定めている。

イ 5.28和解協定に基づき、会社は、A6を当該和解協定締結後から27年7月31日までの間週5日勤務の条件で再雇用している。そこで、会社は当該和解協定第9項(1)は履行したと主張する。

ウ 問題は、5.28和解協定第9項(1)が、26年8月1日から当該和解協定締結までの間A6を週3日勤務として雇用したこととの関係でどう解されるかという点である。

エ 5.28和解協定第9項(1)において、当該和解協定締結後から27年7月31日までの間の労働条件を定めたのは、原状回復を目的として、労使双方が譲歩してA6に関する労働条件を当該期間週5日勤務とすることにより問題を解決したものである。そして、次回の契約更新時以降については、整備した規程に基づき再雇用の手続を行うとしたものである。

オ 従って、5.28和解協定第9項(1)は、26年8月1日から当該和解協定締結までの間のA6の労働条件問題を積み残したのではなく、むしろ、当該和解協定締結後のA6の労働条件につき会社が積極的に対応することを期待して、過去の分は不問に付したものである。従って、この点に関する組合の請求は認められない。

5 A6の再雇用に関し、27年7月31日に会社が提示した労働条件及び同年9月5日に雇用関係終了を通知したことは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか(争点5)について

会社は、A6の勤務態度に問題があったこと等に基づき労働条件を示したとし、また、A6の勤務態度に問題があったことや同人が労働条件の話し合いに出てこなかったために雇用関係を終了させたものであるなどと主張するので、この点を判断する。

(1) A6の再雇用に関し、27年7月31日に会社が提示した労働条件は労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか

ア 27年7月31日に会社がA6に提示した同年8月1日以降の労働条件は、雇用期間は同年8月1日から28年1月31日までの6か月間、就業時間は9時から14時の4時間であり、27年7月31日までの8時30分から17時までの7時間30分と比べて、就業時間が短く、また他の再雇用者の雇用期間1年間に満たないものであり、組合員であるA6に対する不利益な取扱いに当たる。

イ 会社はA6の就業態度が不良であったと主張するが、C2、B2及びB1社長の証言は、A6が酒を飲んだ時期及び回数、A6が大声で威圧した等の不良な就業態度をとった具体的な日時やその状況が矛盾するなど信用するに足りない。

その他に、A6の就業態度が不良であったとする十分な立証がなされているとはいえず、同事実を認めることはできない。

また、会社の経営状況とA6の再雇用の労働条件との関連について十分な疎明がなされていない。

ウ 以上のとおり、会社は、合理的な理由もなく、A6の再雇用の労働条件について、他の再雇用者の取扱いと異なる提示をしたのであり、他の再雇用者よりも短い雇用期間及び短い勤務時間という条件によらなければ雇用しないことをうかがわせ、このことは、会社の不当労働行為意思の表れと評価しうるものである。さらに、前述のような会社の25年ストライキに参加した組合員に対する嫌悪の念に基づくものとも推認され、A6に経済的不利益及び精神的不利益を与えようとする不当労働行為意思が存在したものと推認される。

エ よって、A6の再雇用に関し、27年7月31日に会社が提示した労働条件は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

(2) A6の雇用関係終了扱いは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか

ア 会社はA6の就業態度が不良であったと主張するが、前述のとおり、A6の就業態度が不良であったとする十分な立証がなされているとはいえず、同事実を認めることはできない。

また、会社の経営上の問題について具体的な主張や立証がなされているとは認められない。

従って、これら理由のもとにA 6の雇用関係を終了させたとする会社の主張には理由がない。

イ 会社は、A 6が「雇用延長の労働条件の話し合いを組合に委任している。」旨明言し、組合もA 6から委任されている旨度々申し入れているにもかかわらず、「組合はA 6の雇用条件の話し合いには関係ない。」として、組合の団体交渉申入れを拒否し続けてきた。

しかし、組合員であるA 6の労働条件は義務的団体交渉事項とされているところ、会社は労働法制に対する無理解から頑なに組合の団体交渉申入れを拒否してきたものであって、A 6が交渉に応じないから雇用関係を終了したとする会社の主張は認められない。

ウ 結局、他の再雇用者が27年も前年と同じ労働条件で再雇用されているにもかかわらず、合理的理由のないまま、A 6のみを再雇用しないことは、不利益な取扱いに当たる。

エ 会社は、これまでも、A 6に対し、26年8月1日からの再雇用に当たり、他の再雇用者と差別して週3日の勤務とした。これを不服とするA 6の委任を受けた組合の団体交渉に会社は応じなかった。また、5.28和解協定に基づくA 6の再雇用手続を会社は履行していない。これら経緯に鑑みると、会社には、元組合副委員長であるA 6個人と、25年ストライキを実施した組合に対する根深い嫌悪の念が存在していたことがうかがわれ、A 6を結局雇用関係終了扱いとした行為には、不当労働行為意思が存在したものと推認される。

オ よって、A 6の雇用関係終了扱いは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

(3) 救済方法

ア 会社が、前述のとおり、合理的理由がなく、再雇用しないままの状況に置いたことにより生じた、A 6の経済的不利益等について、会社の責任は誠に重大であるといわざるを得ない。

イ 再雇用者としての取扱い

(ア) 結局、会社は、A 6に対する27年9月3日付け通知による同年8月1日以降の雇用関係終了をなかつたものとして扱わなければならない。

(イ) 5.28和解協定第9項(1)は、A 6の労働条件を26年7月31日までの労働条件(週5日勤務)と同一とすることが定められた。

(ウ) 従って、その後、特に事情変更がなければ27年8月1日以降の再雇用においても同じ労働条件とすることが相当と思料される。

もし、会社においてA6の労働条件について変更が必要であると考えるのであれば、A6から委任を受けた労働組合と話し合うべきであったのに、会社は話し合いを拒否してきたからである。

(エ) よって、会社は、A6を定年後の再雇用者として、26年7月31日までの労働条件（週5日勤務）と同一の条件で雇用したものとして、取り扱わなければならない。

(オ) 即ち、会社は、他の再雇用者と同じ1年間の雇用期間として27年8月1日から28年7月31日までの間、及び同年8月1日から定年後の再雇用者として扱うまでの間、26年7月31日までと同一の基本賃金相当額を支払わなければならない。

ウ 再雇用に関する協議

(ア) 会社は、再雇用者の労働条件は直接本人と協議するべき事項であるとするが、組合員であるA6の再雇用における労働条件の内容は義務的団体交渉事項であるので、再雇用の労働条件について、A6から協議を委任された組合の団体交渉申入れに、誠意をもって対応しなければならない。

(イ) また、再雇用に関する制度は、定年後の組合員の生活にとって重要な事項であり、組合員の労働条件として当然、義務的団体交渉事項であることから、会社は、再雇用に関する規程について組合から団体交渉申入れがあった場合は誠意をもって対応しなければならない。

第8 結論

以上の判断により、会社が5.28和解協定第4項、第5項(1)、第6項(1)、第7項(1)、第9項(2)、第10項(1)、(2)及び(4)並びに第11項(1)ないし(2)の和解条項を履行しないこと、会社が組合員4名に対する業務命令を命じたこと、会社が組合員4名の机を2階に配置したこと、会社がA6の雇用関係を終了したことは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

これらの不利益取扱いの事実を総合的に勘案すると、会社が組合を嫌悪していたことは明らかであるといわざるを得ない。さらに、これまでも本件を含め当委員会に3回の不当労働行為の救済申立てが行われていることから勘案すると、今後も同種の不当労働行為を繰り返すおそれがあり、当委員会の判断について、非組合員を含めた全従業員に周知させることが必要と考えられることから、主文4のとおり文書掲示を命じるのが相当である。

他方、5.28 和解協定第3項(1)ないし(4)の履行及びA6の26年8月1日から27年5月31日までの間、週3日勤務としたことに係る金銭補償は、5.28 和解協定締結により解決済である。従って、この点についての組合の申立ては棄却せざるを得ない。

なお、将来の労使関係の安定を考慮し、あえて付言する。本件労使間においては、労使紛争が長期に及んでおり、労使双方にとって好ましい状態にはない。労使双方とも、総勢10数名の規模の会社であることを十分に考慮し、これまでの要求に拘泥することなく、これまでの主張や見解に固執することなく、それぞれ相手の立場に立ち、形式にこだわらず実質的な結果を導くため考え方を改め、労使一丸となって最善を尽くすことを望む。

以上の事実及び判断に基づき、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28年9月27日

岩手県労働委員会

会 長 小野寺 正 孝