

命 令 書

大阪府中央区
申立人 F
代表者 執行委員長 A

大阪府中央区
被申立人 G
代表者 理事長 B

上記当事者間の平成27年(不)第57号事件について、当委員会は、平成29年2月22日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員井上英昭、同海崎雅子、同清水勝弘、同辻田博子、同橋本紀子、同松本岳、同三阪佳弘、同水鳥能伸及び同宮崎裕二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、申立人から申し入れのあった申立人組合員である D の定年退職後の再雇用時の労働条件に係る団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

F
執行委員長 A 様

G
理事長 B

貴組合からの平成27年7月21日、同年9月18日及び同年10月14日付けの団体交渉申し入れに対する当学園の対応は、大阪府労働委員会において、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と認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 団体交渉応諾
- 2 謝罪文の手交

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、組合員の再雇用後の労働条件を議題とした団体交渉申入れに対し、被申立人は、労働条件に当たらず義務的団交事項でないとして、当該議題の団交に応じないことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

(1) 当事者等

ア 被申立人 G（以下「学園」という。）は、肩書地に主たる事務所を置き、「 H 」(以下「 H 」という。)及び「 I 」を設置する学校法人であり、その職員数は本件審問終結時約70名である。

イ 申立人 F（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主に大阪地域で働く労働者により組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約230名で、組合の下部組織として H で就労する職員で組織された J があり、 J の組合員数は、本件審問終結時約4名である。

(2) 本件申立てに至る経緯等について

ア 平成4年4月、 D（以下「 D 組合員」という。）は、学園に教員として採用され、6か月の試用期間の後、正職員となった。なお、 D 組合員は、平成23年頃から平成28年5月末まで、 J の分会長であった。

(甲34)

イ 平成18年3月20日付けで、学園は、職員代表との間で「継続雇用制度の対象者となる高年齢者に係る基準に関する協定書」(以下「18.3.20協定」という。)を締結し、継続雇用の対象となる高年齢者に係る基準や雇用契約手続きを規定した。

なお、学園の継続雇用制度は、定年退職後に引き続き雇用期間を1年とした雇用契約を締結するもので、嘱託契約の場合、定年退職前の給料額を基準にした月給制が採用されている。また、本件審査過程において、学園は、かかる雇用については、当事者間で「継続雇用」または「再雇用」と称しており、特段の違いはない旨主張したため、本件ではこれらを同一のものとして取り扱う。

(甲3、証人 E)

ウ 平成25年4月1日、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律(以下「高年齢者

雇用安定法」という。)が一部改正され、事業主が労使協定により基準を定めて、継続雇用制度の対象となる高年齢者を限定できる仕組みが廃止されるなど、65歳までの雇用確保が事業者^[ママ]に義務付けられた。

エ 平成27年5月15日付けで、組合は、学園に対し、「2017年3月8日付けで定年退職」となるD組合員の継続雇用に関する団体交渉(以下「団交」という。)を申し入れる旨記載した「要求書及び団体交渉申し入れ書」(以下「27.5.15団交申入書」という。)を提出したところ、学園は、組合に対し、平成27年6月29日付けで、再雇用については、6か月前に本人の希望を確認後、定年退職日までに本人へ具体的な話をして決める旨記載した「回答書」(以下「27.6.29回答書」という。)を提出した。

なお、27.5.15団交申入書には、「2017年3月8日付けで定年退職」との記載があるが、実際の定年退職日は「2016年3月8日」である。

(甲4、甲5)

オ 平成27年6月30日、組合と学園は、団交(以下「27.6.30団交」という。)を開催した。

(甲6、甲9、甲14)

カ 平成27年7月21日付けで、組合は、学園に対し、D組合員の再雇用における労働条件等を団交事項とした団交を申し入れる旨記載した「抗議および要求書、ならびに団体交渉申入書」(以下「27.7.21団交申入書」という。)を提出したところ、同月31日付けで、学園は組合に対し、定年退職後の処遇は労働条件の変更に当たらず団交事項でない旨記載した「回答書」(以下「27.7.31回答書」という。)を提出した。

(甲6、甲7)

キ 平成27年8月6日、組合と学園は、団交(以下「27.8.6団交」という。)を開催し、学園は、定年退職後の処遇については組合員個人と学園の理事が具体的な話をして決める旨記載した「確認書案」(以下「27.8.6確認書案」という。)を組合に提示した。

(甲8、甲9、甲13)

ク 平成27年8月27日、組合と学園は、団交(以下「27.8.27団交」という。)を開催し、組合は、学園に対し、組合員個人ではなく組合と再雇用後の労働条件を交渉するよう27.8.6確認書案の修正を求めた。

(甲9、甲10、甲15)

ケ 平成27年9月18日付けで、組合は、学園に対し、団交を申し入れる旨記載した「団体交渉ならびに要求書」(以下「27.9.18団交申入書」という。)を提出した

ところ、同月25日、学園は、組合に対し、団交の開催日については、10月以降改めて学園から連絡する旨記載した「回答書」（以下「27.9.25回答書」という。）を提出した。

（甲9、甲10、甲11）

コ 平成27年10月14日付けで、組合は、学園に対し、再度、団交を申し入れる旨記載した「抗議及び団体交渉申し入れ書」（以下「27.10.14団交申し入れ書」という。）を提出したところ、同月23日付けで、学園は、組合に対し、定年退職後の処遇については、労働条件の変更に当たらず、団交事項ではないので協議する必要はないと考える旨記載した「通知書」（以下「27.10.23通知書」という。）を提出した。（以下、平成27年7月21日、同年9月18日及び同年10月14日付け団交申し入れを併せて「本件団交申し入れ」という。）

（甲11、甲12）

サ 平成27年11月6日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

シ 本件申立て以降の平成28年3月8日、同日で定年退職となったD組合員と学園は、同月9日から同29年3月8日までを雇用期間とする嘱託契約を締結した。

（甲34、乙2、証人 D ）

ス 本件申立て以前の平成26年8月28日、組合と申立外組合（以下、併せて「組合ら」という。）は共同で、当委員会に対し、学園が、①賃金引上げと夏季及び冬季一時金支給に関する団交において、合同労組であることを理由に利害関係人ではないとして財産目録等の提出及び閲覧を拒否し、財務状況や財務諸表等の閲覧制度について誠実に説明を行わなかったこと、②財産目録等の閲覧を正職員に限定する等の閲覧規程を定め、組合らの閲覧を制限するとともに、当該閲覧制度に関する団交を拒否したこと、③未妥結であることを示すために給与明細書に記載していた「仮」の文字を外し、組合らと事前協議をすることなく組合員の昇給を行ったこと等、が不当労働行為であるとして不当労働行為救済申立て（平成26年（不）第49号）を行った。

平成28年10月11日付けで、当委員会は、①第1回及び第2回団交に係る申立ての却下、②誠実団交応諾、③誓約文の手交、④その他の申立ての棄却、を主文とする命令を発した。

なお、平成28年11月8日、学園は、大阪地方裁判所に対し、上記命令について取消訴訟（大阪地裁平成28年（行ウ）第245号）を提起した。

第3 争点

平成27年7月21日、同年9月18日及び同年10月14日付け団交申し入れに対する学園の対

応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

1 申立人の主張

学園は、27.7.21団交申入書に係る団交について、誠実に交渉しておらず、27.9.18団交申入書及び27.10.14団交申入書については、正当な理由なく団交を拒否した。さらに、D組合員の再雇用後に申し入れた団交にも誠実に対応しておらず、かかる協議や交渉は未だに行われていない。

(1) 義務的団交事項であることについて

学園は、再雇用は新規採用者の雇用と同じで、経営専権事項であり、義務的団交事項に当たらないと主張するが、D組合員の定年退職後の再雇用について特段の争いはなかったと主張していることや再雇用後の労働条件の賃金は、退職前の賃金を基準にしていること、学園と組合の間に再雇用を団交事項とはしない旨の労働協約等も存在しないことから、再雇用及び再雇用後の労働条件は、新規採用の場合とは全く異なるものであり、義務的団交事項にあたることは明白である。

(2) 学園が、団交において協議を拒否し続けたことについて

組合は、27.5.15団交申入書を提出し、D組合員の定年退職後の再雇用の労働条件についての団交を申し入れたところ、学園は、27.6.29回答書において、本人と個別に具体的な話をして決めると回答し、27.6.30団交では、学園が再雇用の労働条件等を定めた内規の提出を拒否し、個別面談の実施に拘って協議を拒否し続けたため、組合は、再雇用後の労働条件は団交事項であることを確認するための新たな労働協約を締結するよう求めたところ、学園は、労使協定の案を作成する旨述べた。

そこで組合は、27.7.21団交申入書を提出し、再度団交による協議を申し入れたところ、学園は、27.8.6団交においても団交事項ではないとの態度を変えず、学園が提出した27.8.6確認書案においても、再雇用の内容、条件は、担当理事より職員個人への具体的な話しをして決める旨記載されており、組合との協議を拒否し、続く27.8.27団交においても、学園は、組合と団交はしないとの態度を変えなかった。

さらに、27.9.18団交申入書及び27.10.14団交申入書に対しては、団交事項ではなく、協議する必要はないと繰り返し、団交は開催されなかった。

学園の「再雇用は義務的団交事項ではない」との主張は口実に過ぎず、実質的には「組合を排除したい」という目的を持って団交拒否をしたものと疑わざるを得ない。

(3) 学園が、個別面談において劣悪な労働条件を押し付けたことについて

D組合員に対する個別面談は、再雇用契約の締結までに7回行われたが、いずれも学園の担当理事が一方的に労働条件を提示するだけであり、D組合員の質問

にも答えなかった。そのため、D 組合員の希望とかけ離れた労働条件で雇用契約書を締結させられ、賃金は定年退職前と比べて約60%減になった。

以上のとおり、組合が申し入れた D 組合員の再雇用後の労働条件については、何ら協議・交渉がなされておらず、そのため、D 組合員の再雇用後の労働条件は極めて低廉かつ不合理なものとなった。学園は、組合を排除しようとする強い意志のもとに組合の団交に応じていないものと考えられ、今後も団交拒否が繰り返される可能性は極めて高いことから、労働委員会において、学園の団交拒否は不当労働行為であると認定し、是正するよう命じるべきである。

2 被申立人の主張

本件において組合が行ったのは、D 組合員が継続雇用されることを前提とした再雇用後の勤務日数や給与等の労働条件に関する団交の申入れであり、組合と学園との間において D 組合員が再雇用されることについて特段争いはなく、団交で交渉すべき事項ではないものの、学園は、団交を3回行い、さらに D 組合員とは、通常より長く個別面談において再雇用後の労働条件の協議を行ったことから、不当労働行為に該当する行為は一切行っておらず、本件申立ては棄却されなければならない。

(1) 義務的団交事項ではないこと及び組合の態度に一貫性がないことについて

教職員は満60歳をもって一旦学園を定年退職していることとなるため、定年後の再雇用後の労働条件に関しては、満60歳以前の労働条件から変更されるのではなく、新たに労働条件を設定することとなる。

つまり、再雇用後の労働条件は、採用時の労働条件の決定と同様に、学園から提示を行い、対象者と個別に協議を行って具体的に決定するものであるうえに、再雇用後の労働条件をどのようなものにするかについては、あくまで学園の専権事項なのである。

したがって、再雇用後の個別の労働条件に関しては、組合と団交において交渉すべき事項はなく、義務的団交事項には該当しない。

また、学園においては、定年を迎える教職員に対して、定年退職日の6か月前に当該教職員と面談し、再雇用を希望するか否かとその雇用形態を確認し、希望する場合、個別に担当理事と話し合いを行い、再雇用後の労働条件を個別具体的に決定している。これまでに組合員を含む合計9名の教職員について、この方法で労働条件を決定してきたが、組合や教職員から異議を述べられたことはなく、D 組合員の再雇用後の労働条件の決定方法についてのみ団交を求めるという組合の態度には、一貫性がないものといわざるを得ない。

(2) 3回の団交に応じて、詳細に説明したことについて

学園は、D 組合員の再雇用後の労働条件に関しては、義務的団交事項ではなく

団交の場で協議する必要はないと考えていたものの、団交を拒否することなく3回の団交に応じ、内規や再雇用者の労働条件等について具体的な説明をして誠実に対応していた。

つまり、学園は、①27.6.30団交において、再雇用後の労働条件について、再雇用を希望する教職員と個別に話し合いを行い、個別具体的に決定しているプロセスを説明し、したがって、あくまでも学園の専権事項であって、義務的団交事項には該当しないことを詳細に説明し、②27.8.6団交では、内規に記載されている再雇用後の労働条件について説明するとともに、組合の求めに応じて作成した27.8.6確認書案を提示し、従来の運用の明文化であることをその理由とともに説明し、③27.8.27団交でも、D組合員と個別に協議する準備ができていることを説明した。

(3) 個別面談において D 組合員と十分に協議したことについて

今までの他の教職員については、概ね3回程度の面談を経て嘱託契約を締結していたところ、D組合員の再雇用の労働条件については、学園とD組合員は、それを大きく上回る7回もの個別面談を行い、合計でおおよそ5時間半から6時間の協議を重ね、学園の提案する労働条件についての理由を含めて詳細かつ具体的に説明している。そして、十分な説明と協議があったからこそ、D組合員は嘱託契約の締結時に、何らの異議を唱えることなく契約締結に応じたのである。

以上のとおり、学園は労働組合法第7条第2号に該当する行為を行った事実はなく、組合による本件申立てに理由がないことは明白である。

第5 争点に対する判断

争点（平成27年7月21日、同年9月18日及び同年10月14日付けの団交申入れに対する学園の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるか。）について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成4年4月、D組合員は、学園に教員として採用され、6か月の試用期間の後、正職員となり、教育部に所属し主にコンピュータや社会学入門等の授業を担当していた。

(甲34)

イ 平成18年3月20日付けで、学園は、職員代表との間で18.3.20協定を締結した。18.3.20協定には以下の記載があった。

「 継続雇用制度の対象者となる高年齢者に係る基準に関する協定書

(略)

第1条（対象となる高年齢者に係る基準）

- (1) 継続雇用制度の基準となる高年齢者に係る基準を次のとおり定める。
- ①定年退職後も引き続き勤務することを希望すること
 - ②直近の健康診断の結果、業務進行に問題^{【ママ】}がな^{【ママ】}こと
 - ③過去2年間の平均考課が、昇給考課4以上かつ賞与考課C以上であること
 - ④過去2年間の出勤率が98%以上で無断欠勤が無いこと
- (2) 前項の基準に該当しない者でも、学園が業務上必要と認めた時は、継続雇用する。

第2条（継続希望の聴取）

定年退職直前の満59歳の段階で、継続雇用の希望を上長が聴取する。

第3条（基準該当の確認）

定年退職の6ヶ月前に第1条の基準に該当するか否かを確認するものとする。

第4条（雇用契約および期間）

- (1) 本協定に定められた者は、期間を定めて雇用契約を結ぶ。
- (2) 雇用期間は1年とし、期間満了の30日前までに継続勤務を希望した者については、審査の上、契約を行うものとする。

第5条（年次有給休暇）

本協定において、定年退職後の年次有給休暇は、6ヶ月継続勤務し、全勤務日の80%以上勤務することによって、10日付与する。それ以降は労働基準法の規定による。

(略)

(甲3)

ウ 平成18年4月1日、学園は、就業規則を定めた。就業規則には以下の記載がある。

「 (略)

(定年)

第27条 職員の定年は満60歳とし、満60歳の誕生日をもって退職とする。

但し、本人が希望し、別に定めた高年齢者雇用安定法第9条第2項に基づく労使協定により、その基準に達した者については、以下の年齢まで再雇用する。

満60歳到達期間	再雇用上限年齢
平成18年4月1日～平成19年3月31日	62歳

平成19年4月1日～平成22年3月31日	63歳
平成22年4月1日～平成25年3月31日	64歳
平成25年4月1日～	65歳

(略)

(甲2)

エ 平成27年5月15日付けで、組合は、27.5.15団交申入書により D 組合員の定年後継続雇用に関する団交を申し入れた。27.5.15団交申入書には要求事項として、以下の記載があった。

「 要求事項

〔ママ〕
2017年3月8日付けで、定年退職となる J の
D 組合員についての下記の要求に対する団体交渉を開催すること。団体交渉の日時については、5月中に窓口で協議することとする。

記

- 1 平成18年3月20日付け「継続雇用制度の対象者となる高年齢者に係わる基準に関する協定書」について、組合に説明すること
- 2 第1条③について、 D 組合員の過去2年間の平均考課、昇級考課、賞与考課を提出すること
- 3 第1条④について、 D 組合員の過去2年間の出勤率、無断欠勤の有無について提出すること
- 4 第1条(2)の例外措置について説明すること
- 5 第2条継続希望の聴取について、定年退職直前とは何時のことか、また上長とは誰か。
- 6 第4条再雇用の労働条件について、内規等があれば提出すること
- 7 第4条(2)の審査とはどのような内容か説明すること
- 8 第5条年次有給休暇の扱いについて説明すること

以上 」

(甲4)

オ 平成27年6月29日付けで、学園は理事名で、組合に対し27.6.29回答書を提出した。27.6.29回答書には、①定年退職となる職員については、その6か月前に、直接理事が当該職員と会って、再雇用の希望等を確認している、②それを踏まえ、再雇用となった場合は、雇用内容や契約等について、高年齢者雇用安定法及び18.3.20協定に則り、定年退職日までに本人へ具体的な話をして決めている、③上記について団交で補足説明する、旨の記載があった。

(甲5)

カ 平成27年6月30日、組合と学園は、27.6.30団交を開催した。27.6.30団交では以下のやり取りが行われた。

(ア) 18.3.20協定について

学園が、18.3.20協定の運用は2年前から変わっているとして、継続雇用を希望すれば65歳まで継続雇用している旨述べたところ、組合は、27.6.29回答書には、基本的に高年齢者雇用安定法及び18.3.20協定に則りと書かれているが、平成25年に高年齢者雇用安定法が変わったため、18.3.20協定を書き直すべきであると述べた。学園は、学園もこれに同意するとして、労使協定案を学園で考え、その内容を組合に見てもらった上で、組合と前向きに検討したい旨述べた。

(イ) 内規の提示について

組合が、27.5.15団交申入書で、学園に内規等があれば、その提出を求めていたと述べたところ、学園は、定年退職後に継続雇用を希望する人についての労働条件が記載されている内規はあるが、現時点で提出することは考えていない旨述べた。

(ウ) D 組合員の定年退職後の労働条件について

組合が、退職後のD組合員の労働条件について、退職前に団交を求める旨述べたところ、学園は、そのことはこの場で具体的に話すべき内容でなく、退職によりいったんリセットして働くので、入社条件として再雇用後の労働条件を個別に話し合っただけ、D組合員がその条件をのむかのまないかである旨述べた。

さらに学園が、組合はどのようなことを労働条件と述べているのかと尋ねたところ、組合は、具体的には労働時間、給与、休日など、労働基準法に書かれている労働条件のことであり、組合員の労働条件について団交を要求している旨述べた。

これに対して、学園は、退職後の労働条件について、今のところ団交で交渉することは考えていない旨、労使協定案を1か月後を目途に考える旨、まとまらない場合でも、D組合員を誕生日以降、路頭に迷わせることはしない旨述べた。

(甲14)

キ 平成27年7月21日付けで、組合は、学園に対し、27.7.21団交申入書を提出し、27.6.30団交は、D組合員の継続雇用に関する団交を拒否する行為であるとして、厳重に抗議するとともに、次回の団交を申し入れる旨の記載があった。

さらに、①平成25年4月1日施行の高年齢者雇用安定法に則り、希望者全員を継続して雇用する労使協定案を作成し組合に提出すること、②継続雇用後の労働

条件に関する内規を、団交資料として組合に提出すること、③これまで実施した継続雇用において、労働時間、賃金など定年前から変更された労働条件を具体的に説明すること、④労働基準法並びに労働契約法第6条、第7条及び第20条を遵守し、D組合員の継続雇用後の具体的な労働条件を団交で協議すること等を要求する、旨の記載があった。

(甲6)

ク 平成27年7月31日付けで、学園は、組合に対し、27.7.21団交申入書の回答として、27.7.31回答書を提出し、①労使協定案を団交当日に提示したい、②内規は提出しない、③継続雇用の労働条件については、団交で口頭にて説明したい、④定年退職後の処遇については、労働条件の変更にあらず、団交事項ではないので協議する必要はないと考えている、旨回答した。

(甲7)

ケ 平成27年8月6日、組合と学園は、27.8.6団交を開催した。27.8.6団交では次のやり取りがあった。

(ア) 27.8.6確認書案について

学園は組合に対し、27.8.6確認書案を提示した。27.8.6確認書案には以下の記載があった。

「

確認書 (案)

H

(以下、甲という) と

F

(以下、乙という) は、定年退職後の処遇について、下記のとおり確認したので、ここに本確認書を作成し、甲乙双方確実に履行することを確約し、それぞれの代表者が捺印の上、各1通ずつ保管することとする。

記

1. 定年退職となる組合員 (以下、丙という) については、その6ヶ月前に甲の担当理事が直接丙と会って、60歳以降についての個人の考えや希望を確認する。
2. 丙が希望すれば、高年齢者雇用安定法に基づき、65歳まで継続雇用する。但し、甲の就業規則に定める解雇事由に該当する場合についてはこの限りではない。
3. 再雇用となった場合は、定年退職までの手続きや、再雇用の内容や条件、契約等について、定年退職日までに甲の担当理事より丙へ具体的な話しをして決める。

組合が、第3項目に記載されている丙は何を示すのかと尋ねたところ、学園は、今回はD組合員を示す旨述べた。これに対して、組合は、丙は個人では

なく組合を示すと理解しており、個人を示すのであれば締結できない旨述べた。学園は、①退職に当たって本人に継続雇用の希望があるかどうかを確認し、ある場合学園が給料を含めた労働条件全般の話をし、本人と話を決めていく、②定年後の処遇は労働条件の変更に当たらないと考えている、旨述べた。

また、組合が、定年後の処遇は労働条件ではないので、団交事項ではないということかと述べたところ、学園は、そうである旨述べた。組合が、ある程度予定されている再雇用が、団交事項でないという学園の主張が全く分からない旨述べたところ、学園は、①再雇用の2年目以降に当たり、労働条件の変更があった場合には、団交を受ける、②定年退職して新しくスタートするので、一旦やめられた最初の条件については、理事と D 組合員が、話し合っ決めて、旨述べた。

(イ) 内規について

組合が内規を組合に提出しないのかと述べたところ、学園は組合に限らず一般の教職員にも見せていない旨述べた。

また学園は、内規の内容として、①継続雇用を希望される場合の労働時間は9時から17時である、②週3から5日の勤務があり、嘱託として65歳まで1年契約である、③賃金は人それぞれで、個人情報でもあり答えられないが、退職時の給料より40%減るのが一般的である、④週3日、4日勤務の人はあまりいない、⑤勤務日数は、本人の希望に沿って個々の面談によって決める、旨回答した。

組合は、①内規は基準であり、提出してもらわないと判断できない、なぜ提出しないのか理解できない、②内規は周知したり公表しないと学園が決めているのか、③誰が見られるのか、④組合員が不当に扱われていないかどうかを確認するために、学園側の出席者の給与の減額の程度を尋ねたい、と述べたところ、学園は、それぞれ①提出するつもりはない、②学園が決めたことである、③理事だけであり、組合に限らず一般の教職員にも見せていない、④個人のことなので答えられない、旨回答した。

(甲8、甲13)

コ 平成27年8月27日、組合と学園は、27.8.27団交を開催した。27.8.27団交では次のやり取りがあった。

(ア) 18.3.20協定について

組合が、18.3.20協定の変更部分について詳しい説明を求めたところ、学園は、第2条の59歳になったらと記載されている部分が、現在は、60歳になる半年前に本人の希望を確認しているに変わっている旨述べた。

(イ) 27.8.6確認書案について

組合が、学園の就業規則は定年の記載があるのみなので、再雇用制度については具体的に定められているものがあると考えられ、そうであれば具体的に決めているものを示されなければ何もわからない旨述べたところ、学園は、27.8.6確認書案がそれに当たると考えている旨述べた。

組合が、27.8.6確認書案に記載の丙を組合とすることを求めたところ、学園は、学園として取り交わせるものは27.8.6確認書案である旨回答し、第3項目のお互いの認識が大きく異なっているため、協定書や確認書を結ぶのは無理である旨述べた。

(ウ) D 組合員の定年退職後の労働条件について

組合は、定年退職後の処遇は労働条件であるかないかについて、学園の見解を尋ねたところ、学園は、定年退職日の午後5時でリセットされ、その後再雇用となるため、最初の再雇用時は、労働条件の変更ではないと考えている旨述べた。これに対して、組合は、変更ではなくとも組合員の労働条件について団交を申し入れている旨述べたところ、学園は、再雇用の最初のスタートだけは労働条件であって労働条件ではないので、団交を受け入れられない旨述べた。

これに対して、組合が、雇用に係る要求であるにもかかわらず、団交を2回も拒否するのは、不当労働行為に該当するおそれがある旨述べたところ、学園は、定年退職に限り組合との団交事項ではなく、D 組合員の定年退職後の労働条件については、この席上で具体的なことを決めるつもりはない旨述べた。

(エ) 団交終了にあたってのやり取り

組合は、学園が考え直して、内規の提出及び定年退職時の再雇用に係る個別の労働条件について団交に応じるよう求めたところ、学園は、無理である旨述べた。

組合が、就業規則、労使協定には非正規になると書いてあるだけで、労使関係が新しくなるとは書いていない旨、今までの給料をベースに計算されるのであれば、法律の観点からみても、継続雇用の労働条件の変更である旨述べた。これに対し、学園は、退職して次の日から新しく採用されるので個別に話をしていく旨、D 組合員の退職日である平成28年3月8日に仮に契約をして、納得できないならそれ以降に団交を申し入れることはできる旨述べた。

組合が、団交を明確に拒否するということかと述べたところ、学園は、拒否はしないが、団交において組合の考えが間違っていることを説明する旨述べた。

(甲15)

サ 平成27年9月18日付けで、組合は学園に対し27.9.18団交申入書を提出した。

27.9.18団交申入書には、(1) D 組合員の定年後の再雇用の労働条件に関する団交について、①27.6.30団交、27.8.6団交及び27.8.27団交を行ったが、学園は協議を行わなかった旨、②平成27年9月7日に、D 組合員自身も、学園に再雇用を希望することを伝えた旨、③そこで、D 組合員の定年後再雇用における労働条件を議題とする団交を、同月28日から同月30日の間に開催するよう申し入れる旨、④同月25日までに、団交の開催について文書で回答を求める旨、(2)27.8.6団交において、学園が提示した27.8.6確認書案について、①学園の担当理事との具体的な話し合いは、組合員個人がすることとなっているが、組合は、定年後の再雇用については組合と協議することを求める旨、②同月25日までに上記要求について文書で回答を求める旨の記載があった。

(甲9)

シ 平成27年9月25日、学園は組合に対し、27.9.25回答書を提出した。27.9.25回答書には、27.9.18団交申入書の(1)については、27.7.31回答書の第4項及び27.8.27団交で述べたとおりである旨、また、27.9.18団交申入書の受領から回答までの期間が非常に短期間なものとなったので、回答については少し時間を要し、団交開催日については、10月以降に改めてこちらから連絡する旨、(2)については、27.8.6確認書案が学園の方針そのものであるもので、話し合いには応じるが、文言等の変更は考えていない旨の記載があった。

(甲10)

ス 平成27年10月14日付けで、組合は学園に対し27.10.14団交申入書を提出した。27.10.14団交申入書には、D 組合員の定年後の再雇用における労働条件を議題とする団交について、①学園は27.9.25回答書において、10月以降改めて連絡する旨の回答をしており、再雇用の期限が近付いているにも関わらず、これ以上の遅延は極めて不誠実であり嚴重に抗議する旨、②同年10月26日から30日までの間に団交を開催することを求めるとともに、団交に応じる場合は、同月23日午後5時までに、団交応諾書を組合に提出することを求める旨の記載があった。

(甲11)

セ 平成27年10月23日付けで、学園は組合に対し27.10.23通知書を提出した。27.10.23通知書には、①以前より再三、団交や回答書で説明しているとおり、定年退職後の処遇については、労働条件の変更に当たらず、団交事項ではないので、協議する必要はないとの考えに変わりはない旨、②この議題については、すでに3回も団交を行っており、その都度同様の説明をしている旨、③今後は、D 組合員と担当理事とで、定年退職までの手続きや、再雇用の内容や条件、契約等について具体的な話をして決めていく旨、④27.8.6確認書案については、組合の要

求する内容に変更することはできない旨の記載があった。

(甲12)

ソ 平成27年11月6日、組合は当委員会に対し、本件申立てを行った。

(2) 本件申立て後の経緯について

ア 平成28年1月25日、同年2月17日、同月26日及び同月29日付けで、組合は学園に対し、D組合員の定年退職後の再雇用にかかる労働条件について、組合との交渉を要求する旨記載した書面を提出した。

これらに対して、学園は組合に対し、平成28年2月1日、同月24日及び同年3月2日付けで、いずれも説明のための団交であれば応じる旨の書面を提出した。

(甲20、甲21、甲22、甲23、甲24、甲25、甲26)

イ 平成28年2月26日付けで、D組合員は、学園に対して、①週5日勤務を求める旨、②再雇用後の給料が退職時の給料の6割を掛けて計算することについて、掛け率を上げることが求める旨記載した「再雇用についてのお願い」と題する書面を提出した。

(甲24、証人 D)

ウ 平成28年3月8日、D組合員は定年退職した。また、同日、D組合員と学園は、7回の個別面談を経て、専任教員として同月9日から平成29年3月8日までを雇用期間とし、基本勤務日は月曜日から木曜日までの週4日とする嘱託契約を締結した。

(甲34、乙2、証人 D)

エ 平成28年3月22日付けで、組合は学園に対して、D組合員の再雇用後の労働条件について団交で協議せず、個別面談のみによる一方的な再雇用契約を押し付けたとして強く抗議するとともに、定年退職後の再雇用制度についての協議を求める「抗議ならびに団体交渉申し入れ書」を提出した。

なお、同書面には、D組合員の雇用契約に関して、①時間外手当の計算式を明示すること、②週4日勤務と決めた理由を説明すること、③有給休暇等を付与すること、を求める旨の記載があった。

(甲28、乙3)

オ 平成28年4月21日、学園は組合に対し、同年3月22日付けの「抗議ならびに団体交渉申し入れ書」に対する回答を記載した「回答書」を提出した。なお、同回答書には、①時間外手当や計算式については明示するつもりはない、②週4日勤務とした理由は、平成28年度の学生数やクラス数等を予想し、総合的かつ厳正に精査した結果である、③有給休暇の付与は、週の勤務日数によって法令を遵守した運用を行っており、D組合員の場合は7日となる、旨の記載があった。

(甲32、乙7、証人 E)

カ 平成28年4月26日、組合と学園は団交を開催し、主に賃上げ要求等について交渉した。

(甲34、証人 E)

2 平成27年7月21日、同年9月18日及び同年10月14日付け団交申入れに対する学園の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為に当たるかについて、以下判断する。

(1) 学園は、教職員は満60歳をもって一旦学園を定年退職するため、再雇用後の労働条件は、採用時の労働条件の決定と同様に学園の専権事項であり、労働条件の変更に当たらないため義務的団交事項には該当しない上、以前、定年退職後に再雇用された組合員については、組合から団交の申入れを受けたことは一度もなかったにもかかわらず、D 組合員についてのみ団交を求めるのは、一貫性がない旨主張するので、以下検討する。

ア 義務的団交事項に該当するかについて

(ア) まず、D 組合員が定年退職後に学園に引き続き再雇用される前提であったことについては、当事者間で争いが無い。

そして、前提事実及び前記1(1)ウ、カ認定によれば、平成25年4月1日、高年齢者雇用安定法が一部改正され、65歳までの雇用確保が事業者には義務付けられたところ、学園の就業規則においても、同日以降の定年退職者については、65歳まで再雇用する旨の規定があり、本件団交申入れ時、学園は、定年退職予定者が希望すれば、定年退職日の翌日から引き続き再雇用することとしていたこと及び嘱託契約の場合、定年退職前の給料額を基準にした月給制が採用されていたことが認められる。

これらのことからすると学園における再雇用制度は、一旦定年によって、正規の雇用関係が終了するとはいえ、定年退職前の労働条件に基づいた雇用関係の継続であるといえる。

(イ) また、前提事実及び前記1(1)ケ認定によれば、27.8.6団交において、学園は、内規の内容として、定年退職後の再雇用時の勤務には週3日から5日の場合があり、65歳まで嘱託として1年契約を繰り返すことや賃金は人それぞれで、退職時の給料より40%減るのが一般的である旨説明しており、これらのことからすると、学園の再雇用契約の内容は、一律に定まったものではなく、個々に条件を設定する運用であるといえる。そして、前提事実及び前記1(1)キ、サ、ス認定によれば、組合は、D 組合員の再雇用後の具体的な労働条件を協議することを要求していることから、本件団交申入れは、組合員の個別の労働条件

について交渉を要求しているとみるのが相当である。

(ウ) そうすると、定年退職後も引き続き再雇用されることを前提とした D 組合員の再雇用後の労働条件に関する事項は、定年前の労働条件を踏まえた組合員の個別の労働条件の変更に該当し、労使で協議することが可能な労働条件であるとみるのが相当であり、義務的団交事項に該当するのは明らかである。

従って、学園の義務的団交事項でないとの主張には理由がない。

イ 組合の団交申入れにかかる一貫性について

また、学園は、D 組合員の再雇用後の労働条件の決定方法についてのみ団交を求める組合の態度に一貫性がない旨主張するが、そもそも当該団交申入れが義務的団交事項にかかるものである場合、使用者は、特段の事情が無い限りこれに応じるべきであるから、たとえ組合が以前に定年退職した組合員に係る団交申入れを行っていなかったとしても、学園が義務的団交事項である本件団交申入れに応じなくてもよい理由に全く当たらないことはいうまでもない。

(2) 次に、学園は、D 組合員の再雇用後の労働条件については、義務的団交事項ではなく団交で協議する必要はないと考えているものの、3回の団交に応じて、内規の内容や定年退職後の再雇用者の労働条件等について具体的な説明をし、誠実に対応していた旨主張するので、以下検討する。

ア 3回の団交における学園の対応について

前提事実及び前記1(1)カ、ケ、コ認定によれば、組合と学園は、27.6.30団交、27.8.6団交及び27.8.27団交を開催したところ、組合が最も交渉を求めている D 組合員の再雇用後の労働条件については、前記(1)判断のとおり義務的団交事項に該当する事項であるにも係らず、学園は、いずれの団交においても具体的に協議すべきではない旨繰り返し述べているのみで、一切交渉されていないとみるのが相当である。

また、確かに学園は、これら3回の団交において、内規の内容として、再雇用者の平均的な労働時間や一般的な給与の減額率などを述べたことは認められるものの、①労働条件については本人と話を決めて、②内規は理事しかみることができない、③賃金は人それぞれである、旨述べるなど、定年退職後の再雇用者の労働条件について具体的な説明を行ったとはいえない。

したがって、学園は、3回の団交において誠実に対応していたとは到底いえない。

イ 27.9.18団交申入書及び27.10.14団交申入書に対する学園の対応について

前記1(1)サからセ認定によれば、学園は、すでに3回も団交を行い、その都度説明を行ったこと等を理由に、どちらの団交申入れにも一切応じていないこと

が認められるところ、学園が3回の団交において、義務的団交事項である D 組合員の再雇用後の労働条件について誠実に対応していたとは到底いえないことは前記ア判断のとおりであるから、かかる学園の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるといふべきである。

(3) さらに、学園は、D 組合員の再雇用後の労働条件については、他の教職員の場合を大幅に上回る回数 of 個別面談を行い、十分な説明と協議を行った旨主張するが、たとえ組合員との個別面談で協議を重ねたとしても、この対応が組合との団交に代替するものでないことは明らかであり、学園の主張は認められない。

(4) 以上のとおり、D 組合員の再雇用後の労働条件は義務的団交事項であるにもかかわらず、学園は交渉に一切応じていないのであるから、学園の主張はいずれも採用できず、組合の本件団交申入れに対する学園の対応は、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。

以上の事実認定及び判断に基づき、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条により、主文のとおり命令する。

平成29年3月13日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印