

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 執行委員長 A 1

申 立 人 X 2 組 合
 執行委員長 A 2

被申立人 Y 1 会 社
 代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委平成26年不第129号事件及び同130号事件について、当委員会は、平成28年8月23日第1664回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員岸上茂、同澤井憲子、同稲葉康生、同光前幸一、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同櫻井敬子、同小西康之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Y 1 会 社 は、申立人 X 2 組 合 が申し入れた、平成26年春闘賃上げ要求、同年夏季一時金及び同年冬季一時金を議題とする団体交渉に、財務資料（少なくとも直近3年分の貸借対照表、損益計算書等）を提示して、速やかかつ誠実に応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、24年から26年までの夏季及び冬季一時金について、申立人 X 2 組 合 との妥結に至るまでの間の仮払として、同組合らの組合員に対し、各賞与につき、それぞれ10万円を支払わなければならない。
- 3 被申立人会社は、申立人組合らの組合員 A 3 を26年9月23日以降も継続

雇用したものとして取り扱わなければならない、その労働条件については、同社の従前の提案に固執することなく、次項の団体交渉を行うなどして、本命令書交付の日から6か月以内に、適切に定めなければならない。

- 4 被申立人会社は、申立人 X 2 組合 が申し入れた継続雇用制度の内容と運用の改善についての団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 5 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記の内容の文書を申立人組合らに交付しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組合

執行委員長 A 1 殿

X 2 組合

執行委員長 A 2 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

①貴 X 2 組合 の申し入れた、平成26年春闘賃上げ要求、同年夏季一時金及び同年冬季一時金を議題とする団体交渉に対する当社の対応、②当社が、24年から26年までの夏季及び冬季一時金について、貴組合らの組合員に対して、未妥結を理由に不支給としていること、③当社が、貴組合らの組合員 A 3 氏を26年9月22日の定年退職後、再雇用しなかったこと、及び④貴 X 2 組合 の申し入れた、組合員 A 3 氏の定年退職後の継続雇用を議題とする団体交渉に対する当社の対応は、いずれも東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付した日を記載すること。)

- 6 被申立人会社は、第2項、第3項及び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。

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

- (1) 被申立人 Y1 会社 (以下「会社」という。)には定期昇給の制度がないところ、会社は、平成11年以降、申立人 X2 組合 (以下「組合」という。)の春闘賃上げ要求に対し、賃上げなしとのいわゆるゼロ回答を繰り返しているため、11年以降、組合員の賃金は全く上がっていない。また、会社は、10年以降、一時金の支給額を切り下げ、16年以降は、組合の夏季及び冬季一時金要求に対し、「30万円±20万円」との回答を繰り返している。組合は、団体交渉において、会社に対し、財務諸表を開示するなどして会社回答の根拠を説明するよう求めたが、会社は、組合の資料開示要求には応じていない。

会社は、26年の春闘賃上げ要求、同年夏季及び冬季一時金を議題とする団体交渉においても、従前と同様の対応を行っている。

また、24年から26年までの夏季及び冬季一時金について、組合と会社との間で妥結しておらず、組合員にはこれら6回分の一時金が支給されていない。一方、会社は、非組合員には、これらの各一時金を支給している。

- (2) 会社は、18年に、「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。)に基づき定年後の継続雇用制度を導入したが、その内容は、定年退職者が会社の子会社(人材派遣会社)で再雇用され、賃金は時給1,000円程度であり、埼玉県の倉庫に派遣されて書籍等の物流作業に従事するというものであった。組合は、会社に対し、定年退職者を会社本社で従前の業務で継続雇用するよう、継続雇用制度の改善を求めて、会社に団体交渉等を申し入れたが、会社は、組合の要求に応じていない。

会社の継続雇用制度導入後、この制度に基づいて継続雇用された従業員はおらず、定年を迎えた組合員は、会社の継続雇用制度に基づく継続雇用では、職務内容が定年退職前と著しく異なっていること等から、継続雇用の申込みそのものを断念した者が多い。一方、会社は、18年4月から27年9月までの間に定年退職日を迎えた従業員のうち、非組合員で管理職であった従業員3名に対しては、取締役への就任を打診し、そのうち2名は取

締役に就任して本社で従前と同様の業務に従事している。

26年3月3日、会社は、定年退職日が同年9月22日である組合員 A 3（以下「A 3」という。）に対し、継続雇用の労働条件等を通知し、継続雇用を希望する場合は申込みの書面を提出するよう求めた。これに対し、A 3は、会社に意見書を提出し、定年後も会社で働く意思はあるが、本社での従前業務での就労を希望すること、会社の継続雇用制度に基づく申込みはしないが、団体交渉で対応するよう要請すること等を伝えた。

組合は、会社に対し、A 3の継続雇用を含む会社の継続雇用制度の内容と運用の改善について団体交渉を申し入れ、団体交渉が開催されたが、会社は、会社の継続雇用制度を変える考えはない、A 3が会社の制度に基づく申込みをすれば、その範囲内で労働条件の交渉には応ずるが、申込みがなければ応じられない等と述べ、それ以上の交渉には応じなかった。

9月22日、A 3は、会社を定年退職し、再雇用はされなかった。

- (3) 本件は、①組合の申し入れた、26年春闘賃上げ要求、同年夏季及び冬季一時金を議題とする団体交渉に対する会社の対応は、団体交渉拒否に当たるか否か、②会社が、24年から26年までの夏季及び冬季一時金について、非組合員に支給しながら、組合員に対して、未妥結を理由に不支給としていることは、組合運営に対する支配介入に当たるか否か、③会社が、A 3を26年9月22日の定年後、再雇用しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たるか否か、④組合の申し入れた、A 3の定年後の継続雇用を議題とする団体交渉に対する会社の対応は、団体交渉拒否に当たるか否かが、それぞれ争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 26年の春闘賃上げ要求、同年夏季及び冬季一時金に関する団体交渉に、回答を根拠づける財務資料を提供して誠実に応ずること（都労委平成26年不第129号事件（以下「26不129号事件」のように表記する。))。
- (2) 24年から26年までの夏季及び冬季一時金について、妥結に至るまで、組合員と非組合員とを同等に扱うこと（26不129号事件）。
- (3) A 3を26年9月23日以降も本社経理部所属の従業員として扱うこと（26不130号事件）。

(4) A 3 の定年後の継続雇用に関する団体交渉申入れを拒否しないこと (26 不130号事件)。

(5) 文書交付 (26不129号及び同130号事件)

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、主に化学、薬学、医学の大学教科書の出版を業とする株式会社である。会社の従業員数は、本件申立時、正規従業員 6 名、アルバイト 4 名、嘱託 4 名の計14名である。

(2) 申立人 X 1 組合 (以下「X 1 組合」といい、組合と併せて「組合ら」という。) は、出版産業で働く労働者で組織された産業別労働組合であり、本件申立時、103組合が加盟し、組織人員は、約5,600名である。

なお、X 1 組合には、業種別の労働条件の平準化を実現するための共闘組織があり、その中に会社のような医学書業界の労働組合で組織する医書共闘会議がある。

(3) 申立人組合は、会社の従業員によって、昭和49年3月に結成され、X 1 組合に加盟している労働組合であり、本件申立時の組合員数は、会社の正規従業員 4 名と、会社を定年退職したが、定年後の継続雇用について係争中の者 2 名との計 6 名である。

2 組合結成後の労使関係の経緯

(1) 組合結成直後の労使関係

昭和49年3月25日、会社は、従業員 1 名を解雇し、この解雇から 6 日後の31日に、解雇された従業員を含む会社従業員10名が組合を結成した。

その後、10月29日、組合は、従業員の解雇等について、当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行ったが、51年9月に、解雇された従業員の復職等を内容とする和解が成立した。

[甲15、審査の全趣旨]

(2) B 2 労務担当と組合との労使関係

51年9月から、B 2 常務取締役 (当時。後の副社長。以下、常務取締役の時も含めて「B 2 副社長」という。) が、会社の労務担当となり、

組合との交渉等に当たった。

A 4 (以下「A 4」という。)は、52年4月に入社し、営業部に配属され、組合には加入しなかった。入社当時、社内旅行や入社式、新年会等の社内行事は、組合員に知らせずに管理職と非組合員のみで実施され、また、出張等の外出を伴う業務は、管理職と非組合員のみが行い、組合員には一切認められなかった。A 4は、営業部の業務として、大学に出張しての直接販売等を行うほか、編集部を統括していた専務からの指示で、編集会議に出席したり、執筆者と編集の打合せ等を行ったりしていた。しかし、会社が、売上の低迷を理由に非組合員の賃金や残業時間を抑制するようになり、協定どおりに賃金が支給される組合員と比較して非組合員の方が賃金が低い状態となったこと等から、60年にA 4を含む非組合員4名が組合に加入した。

上記(1)の和解の後、会社は、徐々に組合の要求を受け入れるようになり、60年のA 4ら4名の組合加入後、会社は、組合の経済的な要求の多くを受け入れるようになって、春闘の賃上げ額も前年度実績を下回ることはなく、一時金(後記3(2)の会社の給与規程上の「賞与」を指す。以下同じ。)についても年間8か月(夏季3.6か月、冬季4.4か月)が定着するようになった。また、営業、総務、経理部門の組合員については、一部業務を除き、従来みられた非組合員との仕事上の区別も徐々に解消された。しかし、編集部においては、組合員を編集会議に出席させず、主に校正を行わせて執筆者と直接接させない等の仕事上の区別が残っていた。

A 4は、組合加入後、専務からの業務指示はなくなり、編集会議や執筆者との編集打合せ等の業務から外されるようになった。

[甲4・11・12・15、1審p5～10・37～38・74～75]

(3) B 1 労務担当と組合との労使関係

平成10年5月、B 1 専務取締役(当時。現社長であり、B 2 副社長の兄である。以下、専務取締役の時も含めて「B 1 社長」という。)が労務担当となり、これ以降、会社は、組合員に対し、以下①ないし④の態度で臨むようになり、また、組合に対し、以下⑤ないし⑩の対応を行った。

① 営業部の組合員には、書籍の出入庫を中心とした社内業務を課すよう

になり、大学での教科書の直接販売等の外回りの営業活動を禁止するなど、重要な業務をほとんど任せなくなった。

- ② 8階建ての本社ビルのうち、組合員の執務室を6階から2階に移し、役員や管理職等のいる5階及び6階には、組合員が入れないようにした（嘱託の執務室は6階であり、アルバイトは、業務上の必要があれば6階等に立ち入ることがあるが、組合員が6階等に入ったことはない。）。
- ③ 本社ビルの出入口のシャッターを朝は午前9時まで開けず、夕方は午後5時に閉め、この時間帯以外に組合員が会社に入れないようにした（アルバイト及び嘱託は、業務上の必要があれば、午前9時前や午後5時以降でも本社に入ることがあるが、組合員が時間外に入ったことはない。役員や管理職は、鍵を所持しており、本社に自由に出入りできる。）。
- ④ 従前は必要に応じて行っていた残業を、13年11月以降、一切禁止した。
- ⑤ 10年7月、人事異動等についての事前協議協約の解約を通告した。
- ⑥ 組合活動の時間内有給保障協約の解約を通告した。
- ⑦ 団体交渉の場所を、会社内から社外の貸会議室に変更し、交渉時間も制限した上、終了時刻に団体交渉を打ち切るようになった。
- ⑧ 11年に組合の春闘要求に対し賃上げゼロを回答し、以後、毎年ゼロ回答を続けている。
- ⑨ 11年夏季一時金から一時金に査定を導入するとともに、一時金の提示額を段階的に減額していき、16年夏季一時金以降は、「30万円±20万円(会社査定)」との回答を続けている。
- ⑩ 春闘賃上げ要求及び一時金に係る団体交渉において、説明のための財務資料を提示しなくなった。

[甲4・12・15、1審p11～14・16～17・39～40・51～52・78～80・107～110]

3 会社の給与規程とその運用等

(1) 基本給

会社の給与規程では、基本給について下記のとおり規定されている。

「第16条 基本給は、本人の職務内容（職責）、職務の市場価値、職務遂行能力、勤務成績、経験および技能などを勘案して各人毎に決定する。

第17条 社員の基本給は、原則として年1回見直しを行い、見直しの結果、各人毎に改訂（昇給や降給）することがある。基本給の見直しは、本人の職務内容（職責）、職務の市場価値、勤務成績、職務遂行能力などを勘案して行うことがある。」

なお、会社には、定期昇給の制度がないため、組合の春闘賃上げ要求を議題とする団体交渉による毎年1回の基本給の見直しによらなければ、賃金は上がらない仕組みとなっている。そして、会社は、組合の春闘賃上げ要求に対し、11年以降ゼロ回答を続けているため、組合員の基本給は、後記5(1)の「協定書」により基本給の昇給について協定した2名を除けば、11年から本件結審日（28年5月10日）まで、全く変わっていない。

[甲10・12、乙5、1審p12～13]

(2) 一時金（賞与）

会社の給与規程では、一時金について下記のとおり規定されている。

「第22条 賞与は、各社員本人の勤怠や勤務成績、本人の会社業務への貢献度などを会社が勘案し、在籍社員への報償として、原則として毎年2回下記の月に、支給することがある。

夏季賞与	6月
冬季賞与	12月」

会社では、B2副社長が労務担当であった時、一時金は年間8か月（夏季3.6か月、冬季4.4か月）が定着していたところ、10年にB1社長が労務担当となって以降、段階的に一時金が引き下げられ、10年冬季一時金は一律100万円＋基本給1か月分、12年冬季一時金は同じく80万円、13年夏季一時金は同じく60万円、同年冬季一時金は同じく50万円、14年夏季一時金は同じく40万円とされた。また、会社は、従前は、一時金について査定を行っていなかったが、11年夏季一時金からは会社査定部分を導入し、16年夏季一時金から、一律30万円を基本とし、査定に基づきプラスマイナス20万円の範囲で一時金の支給額を増減するという回答を続けている。

[甲10・12、乙5、1審p16]

(3) 春闘賃上げ要求、夏季及び冬季一時金に係る団体交渉

① 団体交渉の交渉員のX1組合への委任を巡るやり取り

組合は、春闘賃上げ要求に対するゼロ回答と一時金に対する「30万円±20万円」という回答が繰り返される事態を打開するため、会社との団体交渉の組合側交渉員として、組合員に加え、X1組合の医書共闘会議に所属する者2名にも委任することとした。

21年春闘要求の団体交渉申入書において、組合が、交渉員のX1組合への委任を会社に通知したところ、会社は、委任状の交付を要求し、委任状が交付された後も、委任された2名の運転免許証又はパスポートの提出を要求して本人確認を求めるなどした。

[審査の全趣旨]

② 団体交渉の全般について

組合と会社との団体交渉には、組合側の交渉員として、組合員のほかに21年春闘交渉からX1組合の医書共闘会議に所属する者2名が加わるようになり、計5名ないし6名が出席している。会社側は、原則として、B1社長が出席し、ほかに取締役が1名ないし2名出席していたが、後記8(4)のとおり、26年11月28日の団体交渉から、代理人弁護士2名が加わるようになった。

春闘賃上げ要求、夏季及び冬季一時金に係る組合と会社との団体交渉においては、それぞれの事項について、組合の要求を受けて、1回目の団体交渉で組合が要求趣旨説明を行い、2回目の団体交渉で会社が回答を行い、3回目の団体交渉で実際の交渉を行うというのが主な流れとなっているが、会社は、3回目の団体交渉で妥結に至らなくても、「(回答について)考えは変わらない。」、「冷却期間を置きたい。」等として、4回目以降の団体交渉には基本的に応じていない。そのため、一時金については、24年以降の夏季及び冬季一時金が全て未妥結となっており、組合員に支給されていない。

[甲2・10・12、1審p17～18]

③ 事務折衝と財務資料の説明

組合と会社とは、原則として毎週火曜日に事務折衝を行い、団体交渉申入書、要求書、回答書等の手交や、団体交渉の日時、交渉議題の調整等を行っている。

会社は、財務資料に関し、事務折衝において、決算の概況として、売上げ、売上原価、販売管理、営業利益、経常利益及び当期利益の6項目について、数字を口頭で読み上げて組合に伝えているが、団体交渉の場では、同業他社の医書共闘会議に所属する者が出席していること等を理由にして、財務資料を一切示さず、財務状況について説明していない。

25年11月29日の団体交渉において、会社が、他社の社員が団体交渉に参加していることを問題視する発言をしたため、組合は、事前に事務折衝で次は単位組合だけと言われれば相談に乗ると返答し、その後、組合は、12月3日付「団体交渉申入書」に、外部の者がいては会社が話をしづらい場合には、事務折衝においてそのことを伝えてもらえれば、単位組合のみで団体交渉に臨むつもりであると記載したが、会社が、外部の者を外した単位組合のみの団体交渉を組合に要求したことはなかった。

[甲1の0・10、乙4・11、1審p14～16・44～45・95～96・98]

4 会社における継続雇用制度の導入等

(1) 継続雇用制度の導入を巡るやり取り

16年6月に改正され、18年4月から施行された高年法第9条第1項は、事業主が、その雇用する高年齢者の65歳までの安定した雇用を確保するための措置（以下「高年齢者雇用確保措置」という。）を講じなければならないと定めていた。

17年10月、組合は、会社に対し、高年齢者雇用確保措置について会社の見解を求めた。11月、会社は、組合に対し、継続雇用制度の対象となる高年齢者の基準を作成し、組合に提示すると回答した。

18年2月、会社は、組合に対し、継続雇用の労働条件等について説明した。その内容は、埼玉県内の倉庫等に派遣されて就労し、業務内容は書籍の物流作業等であり、時給は当時の埼玉県の最低賃金額である682円というものであった。

18年2月10日、17日、24日、3月3日、10日及び17日、会社と組合とは、継続雇用制度に関する団体交渉を行った。

3月20日、会社は、就業規則の定年に関する規定を改正し、就業規則と一体をなす独立の規程として、定年後の従業員を子会社の人材派遣会社で

再雇用すること等を内容とする継続雇用規定を設けるとして、組合に対し、就業規則及び継続雇用規定の改正案を提示し、意見書の提出を求めた。

3月27日、組合は、上記就業規則及び継続雇用規定の改正案に対し、不同意とする「意見書」を提出した。

[甲4・15、審査の全趣旨]

(2) 継続雇用制度の実施

3月28日、会社は、中央労働基準監督署長に対し、上記(1)の組合の意見書を添付して、継続雇用規定を含む改正就業規則を届け出た。

4月1日、会社の継続雇用制度が実施された。

会社の継続雇用規定には、下記のとおり規定されている。

「1 Y1会社 (以下、当社とする) に雇用される者のうち、次に掲げる基準のいずれにも該当する者については当社を定年退職後、当社の子会社(人材派遣会社)で継続雇用(再雇用)する。

(1) 平成18年4月1日以降に定年退職する当社の正社員であり、当社の正社員として勤続3年以上の者

(2) 定年退職日の6ヶ月前までに、当社継続雇用制度にもとづく子会社での継続雇用(再雇用)を希望する旨を当社所定の申込用紙で提出していること。

(3) ないし(5) 省略

(6) 当社を定年退職する日の翌日(翌日が休日である場合は、翌営業日)から継続して、派遣先と派遣先指定の就労場所で就労することができる者

(7) 当社と定年後の再雇用先である当社の子会社(人材派遣会社)が提示する労働条件で働くことができ、かつ、それらの条件での継続雇用(再雇用)を希望する者

(8) 当社の継続雇用制度を了解し、これに従い誠実に勤務することを文書により誓約した者」

なお、会社の就業規則では、定年退職日は、60歳の満了日(61歳の誕生日の前日)となっている。

会社は、継続雇用制度における再雇用先として、

C 1

会社 を設立し、同社は、22年8月、 C 2
会社 (以下「 C 2 会社 」という。)に商号変更した
が、後記9(1)⑤のとおり、会社の定年退職者で継続雇用制度を利用した
者はいないため、同社は、業務の実績がなく、事業は行われていない。

[甲4・15、乙1]

(3) 定年を迎えた従業員の状況

① 組合員 A 5 の継続雇用を巡るやり取り

18年4月28日、定年退職日が同年9月26日であった組合の執行委員長
(当時)の A 5 (以下「A 5」という。)は、会社に対し、継続雇
用規定第1項(2)及び(8)に基づく継続雇用希望申出並びに誓約書
(以下「継続雇用希望申出・誓約書」という。)を提出した。

その後、組合は、会社に対し、団体交渉において、A 5の定年後の就
労場所を本社とし、従前の業務で継続雇用するよう要求したが、会社は、
既に継続雇用制度は就業規則に規定しており、改めて協議する考えはな
いと回答し、組合の要求には応じなかった。

結局、A 5は、継続雇用を辞退し、9月26日、会社を定年退職した。

その後、組合は、会社に対し、再三にわたり継続雇用制度の改定等につ
いて団体交渉の申入れを行ったが、会社は、継続雇用制度は既に実施
済みであり、再協議する考えはないなどとして、応じなかった。

[甲4・15]

② 定年退職する従業員に対する会社の対応

18年4月の継続雇用制度の実施後、定年退職後の正規従業員には、上
記(2)の継続雇用規定が、組合員、非組合員、また、管理職、非管理職
の別を問わず全面的に適用されることになった。

しかし、会社は、後記9(1)①ないし③のとおり、18年4月から27年9
月までの間に定年退職日を迎えた従業員のうち、組合員であった従業員
10名に対しては、継続雇用制度の利用を促す通知をしたが、非組合員で
管理職であった従業員3名に対しては、継続雇用制度の利用を促す通知
を行わず、定年退職日の6か月前頃に、取締役への就任を打診した。そ
のうち2名は取締役に就任して本社で従前と同様の業務に従事してお

り、後任の管理職は選任されていない。

[甲4～6・9・12・15、乙1、1審p26～27・82～83・92～93]

③ 組合員 A 6 の継続雇用を巡るやり取り

23年6月28日、会社は、定年退職日が24年1月11日である組合員 A 6（以下「A 6」という。）に対し、予定賃金を時給1,000円、業務内容を書籍等の物流作業、就労場所を派遣先の業務場所（埼玉県内の倉庫・物流会社を予定）とする継続雇用の労働条件を通知するとともに、継続雇用希望申出・誓約書を配付し、継続雇用を希望する場合は7月11日までに提出するよう伝えた。しかし、A 6は、就労場所への通勤時間が4時間かかることや、最低賃金に近い時給であることなどから、7月11日までに継続雇用希望申出・誓約書を提出しなかった。

23年7月から12月までの間、組合と会社との間で10回にわたり団体交渉が行われ、組合は、A 6を本社で継続雇用することなど継続雇用制度の内容と運用の改善を求めたが、会社は、継続雇用制度を変更する考えはなく、同人を会社本社で雇用すれば継続雇用制度を変更することになるので応じられないとして、本社での雇用を拒絶し続けた。

24年1月11日、A 6は、会社を定年退職した。

4月13日、後記5(1)のとおり、組合と会社との「協定書」が締結され、「組合と会社とは、誠実に団体交渉を行うことによって健全な労使関係を形成することを相互に確認する。」(第1項)と協定されたことから、5月から7月までの間、4回にわたりA 6の継続雇用に係る団体交渉が行われたが、会社は、同人が退職し、会社の継続雇用規定に基づく申込みを行っていないから継続雇用の権利は消滅したとして、組合の要求に一切応じなかった。

[甲4・12・14・15]

5 本件以前の不当労働行為救済申立事件

(1) 22不80号事件

22年8月20日、組合らは、会社が、X 1組合に委任した団体交渉を拒否していること、定年退職者の継続雇用制度に関する団体交渉を拒否していること及び非組合員との差別取扱いをしていることが不当労働行為であ

るとして、当委員会に不当労働行為救済申立て（22不80号事件）を行った。

22不80号事件は、あっせん手続に移行し（平成23年都委争第128号事件）、24年4月13日、和解が成立し、①会社と組合とが誠実に団体交渉を行うことによって健全な労使関係を形成すること、②会社が解決金を支払うこと、③会社が40代の組合員2名の月額賃金をそれぞれ3万8,000円昇給させること、④既往の賃金及び一時金の問題は解決されたこととすることなどを内容とする同日付「協定書」が締結された。

[甲10・12・14]

(2) 24不44号事件

24年7月11日、組合らは、22不80号事件の申立て後に申し入れた継続雇用制度改定を議題とする団体交渉における会社の対応が不誠実な団体交渉に、また、A6を定年後に継続雇用しなかったことが組合員であることや組合活動を理由とした不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に、それぞれ当たるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（24不44号事件）を行った。

26年3月19日、当委員会は、会社に対し、①組合らが申し入れた、継続雇用制度改定を議題とする団体交渉に誠実に応ずること、②A6を24年1月12日以降も会社従業員として継続雇用したものとして取り扱うこと、③前項の扱いに関し、組合らからA6の継続雇用に係る賃金や就労場所等の労働条件について団体交渉を申し入れられたときは、会社が定めた従前の継続雇用制度の内容にこだわることなく、団体交渉を通じて同人の適切な継続雇用の労働条件を定めること、④文書交付、⑤履行報告（第3項は除く。）の5項目を命ずる全部救済命令を発した。

会社は、これを不服として中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査を申し立て（中労委平成26年（不再）第20号事件）、中労委は、28年4月27日、初審命令の主文を一部変更した上で、会社の再審査申立てを棄却する再審査命令を発した。

[甲10・12・15]

(3) 25不117号事件

25年12月27日、組合らは、24年春闘要求、同年夏季一時金、同年冬季一

時金、25年春闘要求、同年夏季一時金及び同年冬季一時金を議題とする団体交渉に対する会社の一連の対応が、労働組合法第7条第2号に当たるとして、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（25不117号事件）を行った。

27年10月29日、当委員会は、会社に対し、①組合が申し入れた、24年春闘要求、同年夏季一時金、同年冬季一時金、25年春闘要求、同年夏季一時金及び同年冬季一時金を議題とする団体交渉に、財務資料（それぞれ少なくとも直近3年分の貸借対照表、損益計算書等）を提示して速やかかつ誠実に応ずること、②文書交付、③第2項の履行報告の3項目を命ずる一部救済命令を發した。

会社は、これを不服として中労委に再審査を申し立て（中労委平成27年（不再）第48号事件）、本件結審日現在、中労委に係属中である。

[甲10]

6 26年春闘賃上げ要求、継続雇用及び26年夏季一時金に係る団体交渉等

(1) 25年冬季一時金に係る団体交渉申入れ

組合は、会社に対し、26年1月7日、14日、21日、28日、2月4日、10日、18日及び25日に、25年冬季一時金について、「組合が求める詳細な財務の説明などが行われる誠実な交渉」を求める団体交渉申入書を提出したが、会社は、これに応じていない。

[甲1の1～8]

(2) 26年春闘要求

2月27日、組合は、会社に要求書を提出し、26年春闘要求に係る団体交渉申入れを行った。この要求書において、組合は、26年賃上げ要求について、具体的な計算式を示して、26年度の基本給の引上げを要求するとともに、高年法の趣旨に基づく継続雇用制度の改善を求め、「非組合員と同様にY1本社で従前の業務で就労させること。」を要求した。

[甲1の9、1審p21～22]

(3) A3の継続雇用に係る会社の通知

3月3日、会社は、定年退職日が同年9月22日であるA3に対し、通知書を交付した。この通知書には、継続雇用をした場合の労働条件として、

要旨下記①ないし③の記載があった。

① 賃金は、時給1,000円の予定

② 業務の内容は、書籍などの物流作業（細部は、派遣先の指示命令による。）

③ 就労場所は、派遣先の業務場所（派遣先は、主に埼玉県内の倉庫・物流会社を予定しているが変更もある。）

この時、会社は、就労場所について、口頭で、埼玉県戸田市の C 3 会社（以下「C 3 会社」という。）であると伝えた。

また、会社は、継続雇用希望申出・誓約書を A 3 に交付し、継続雇用を希望する場合には、3月20日までに押印して提出するよう求めた。この書面には、会社と再雇用先の子会社が提示する労働条件を了承し、それらの労働条件での雇用を希望する旨、及び会社の制度を了承し、諸規程・指示・命令に従い誠実に勤務することを誓約する旨の記載があった。

なお、会社の継続雇用規定第1項(2)では、継続雇用希望の申込みは、定年退職日の6か月前までとなっており（前記4(2)）、A 3 の定年退職日の6か月前は3月22日であるが、会社は、3月20日締切りと伝えていた。

[甲11、乙1]

(4) 3月14日の団体交渉

3月14日、26年春闘要求に係る団体交渉が行われた。

組合は、2月27日付「要求書」の趣旨説明を行い、26年賃上げ要求について、会社がゼロ回答を続けているので、要求は変わっていないと述べ、会社に対し、新しい提案や今までと違う回答をするよう求めた。

継続雇用制度の改善については、組合は、非組合員と同様に本社で従前の業務での継続雇用を求め、賃金は現実的に働きやすい形となるよう交渉で決めたいと述べた。また、A 3 について、同人が、本社で従前の業務で就労する意思があることを伝え、3月20日締切りの申込みはできないが、継続雇用制度の改善要求に係る団体交渉で対応するよう求めた。

これに対し、会社は、継続雇用の対象者が出たら、労働条件について団体交渉をする、対象者とは、定年6か月前までに申込みをした者であると答えた。組合は、A 3 が申込みをすれば、埼玉の会社での倉庫業務という

会社の提案を受け入れることになってしまうので、継続雇用制度の改善に係る組合の要求について団体交渉を行いたい、我々は制度そのものの改善を要求している等と述べたが、会社は、対象者が出たらその対象者の労働条件について交渉に応ずると繰り返した。

[甲1の9・2の1]

(5) 継続雇用に係るA3の意見書と組合らの「申入書」

3月18日、A3は、会社に対し、提出を求められていた継続雇用希望申出・誓約書に係る意見書を提出した。この意見書には、A3が定年退職後も会社で働く意思があること、労働条件は本社での従前業務での就労を希望すること、3月20日までに会社の求める継続雇用希望申出・誓約書の提出はしないが、組合と会社との団体交渉において対応するよう要請すること等が記載されていた。

3月20日、組合らは、X1組合、医書共闘会議及び組合の連名で、会社に対し、同日付「申入書」を提出し、前記5(2)のとおり、同月19日に24不44号事件の東京都労働委員会（以下「都労委」ということがある。）の命令書が交付されたことから、継続雇用制度に係る問題（A6の継続雇用、A3の継続雇用、会社の継続雇用制度改善等）について、都労委の命令書に従い速やかに解決を図るよう申し入れた。

[甲1の13・1の14・11・12、1審p80～81・86]

(6) 3月28日の団体交渉

3月28日、26年春闘要求に係る団体交渉が行われた。

26年賃上げ要求に対し、会社は、本年度の基本給における加給は行わないと文書で回答し、会社の賃金が厚生労働省の調査（賃金センサス）による同規模同業種の労働者の賃金や人事院が公表する標準生計費をはるかに上回っており、会社の主張する市場価値も上回っているから、これ以上、上げる必要はないと述べた。組合は、何らかの財務資料を示して説明するよう一貫して求めてきたとして、毎年言っていることとは違う説明をするよう求めたが、会社は、付け加えることはない、財務状況は事務折衝における説明で十分だと思っている等と答えた。

継続雇用制度の改善要求に対し、会社は、会社の継続雇用制度を変える

考えはないと口頭で回答した。組合は、3月19日に交付された24不44号事件の都労委命令を経ても会社の考えは変わらないのかと質問したが、会社は、都労委の命令については、中労委に再審査を申し立てており、争う考えである、A3が会社の継続雇用制度に基づく継続雇用を求めるならば、C3会社における具体的な労働条件について交渉に応ずるが、本社での従前業務にこだわるのであれば、要求に応じられないと答えた。

組合は、都労委命令に従って速やかに解決を図るよう求めた3月20日付「申入書」を踏まえ、再考して回答を文書で出し直すよう求め、会社は、文書回答については持ち帰って検討すると答えた。

[甲1の14・1の16・2の2、乙8]

(7) 5月9日の団体交渉

5月9日、団体交渉が行われたが、B1社長の父親である会社会長の死亡により、会社は交渉事項を検討してくる余裕がなかった上、B1社長自身の体調も悪かったことから、議題の交渉に入らずに約20分間で終了した。

[甲2の3]

(8) 26年夏季一時金要求

5月13日、組合は、会社に対し、要求書を提出し、26年夏季一時金について、「26年5月度基準給（基本給＋扶養家族手当）×30割」を6月5日に全従業員に支払うこと、及び未解決の一時金について早急に仮払をすること等を要求した。

[甲1の22]

(9) 5月23日の団体交渉

5月23日、26年春闘要求及び同年夏季一時金に係る団体交渉が行われた。

継続雇用に係る文書回答について、会社は、考えておくと述べ、組合が検討してこなかったのかと問うと、前回、口頭で回答していると答えた。

組合は、現行の継続雇用制度を利用した者が誰もいないことから、このような使いにくい制度の見直しを要求していると述べ、A3が現行制度による申込みをすれば、制度を認めることになる、制度改善を含めた協議をしたい等と述べたが、会社は、子会社から派遣する制度は違法ではない、現行制度は有効なので、制度を適用した上で労働条件について交渉する、

本社採用で従前の仕事ということであれば応じられない等と述べ、現行制度の内容や運用の改善等を含めた交渉には応じなかった。

26年賃上げ及び同年夏季一時金について、会社は、組合に26年夏季一時金の要求趣旨説明を求め、一方、組合は、まず未解決の26年賃上げについて交渉したいと述べたが、結局、会社は、26年賃上げについて、回答は変わらない、社会保険等は毎年上がっているから（会社は、社会保険料の個人負担分も負担している）等と述べるにとどまり、夏季一時金については、組合が要求趣旨説明をする前に、会社は、時間だと言って席を立った。

[甲2の4]

(10) 5月30日の団体交渉

5月30日、26年春闘要求及び同年夏季一時金に係る団体交渉が行われた。

26年賃上げ要求について、組合は、満額回答でない以上、財務資料を示して組合が納得できる説明をするか、又は前進した回答を出すよう求めたが、会社は、財務資料は口頭での説明で十分であり、回答を変えるつもりも、これ以上の説明をするつもりもないと答えた。

26年夏季一時金について、組合は要求の趣旨説明を行い、これに対し、会社は文書を示して回答し、質疑が行われた。会社は、従前と同様に、「(30万円×本人就労日数÷116日)±20万円(会社査定)」、「上記会社査定部分は、+(プラス)20万円から-(マイナス)20万円の範囲で、当該賞与を支給される本人の会社業務への貢献度等を勘案して、各人毎に会社が決定する。」等と回答し、30万円の根拠は、以前この額で妥結したからと述べた。組合は、前進した回答か、又は財務資料に基づく説明を求めたが、会社は、会社の給与は基本給だけで標準生計費や同規模同業種の給与をはるかに上回っており、これ以上の説明は必要ないと述べた。

継続雇用について、会社は、都労委命令は承服しがたく、履行できない、「ただし、貴組合からの会社の継続雇用制度の変更に関する要求に対しては、会社は、会社の継続雇用制度を変更する考えはないが、団体交渉には応じる。」と文書で回答した。組合は、考えを変える気がないのに形だけ団体交渉に応ずるといふのは不誠実である等と非難したが、会社は、制度を変える気はないが、団体交渉には応ずる、継続雇用制度を変更しないと

説明して団体交渉に応じている等と繰り返した。

未妥結の一時金の仮払要求について、会社は、労使交渉が妥結すれば、組合員に支給する、仮払を行う考えはないと文書で回答した。非組合員には支払っているのかとの質問に対し、会社は、非組合員のことには言及しないと述べた。組合は、一時金は生活費の一部であり切実な要求であると述べたが、会社は、会社の月例賃金が、同規模同業者の賞与を含めた賃金よりも多いから、生活できないとは考えられない、生活が大変だというなら資料を示せばよい等と述べ、仮払には応じなかった。

[甲1の22・1の25・2の5]

(11) 6月6日の団体交渉

6月6日、団体交渉が行われた。

未妥結の一時金の仮払要求に関し、組合は、24年から組合員に一時金が支払われておらず、生活が困窮していると訴えたが、会社は、国税庁の調査による給与所得者の賞与を含めた24年度の平均賃金は408万円であり、組合員の給与は基本給だけでそれを上回っているから、困窮しているとは考えない等と述べた。組合は、一時金を前提に生活設計をしている組合員が困窮していると述べたが、会社は、困窮には当たらないとして、仮払要求には応じなかった。

[甲2の6]

(12) 未解決事項等に係る団体交渉申入れ

組合は、会社に対し、6月10日、17日、23日、7月1日、8日、15日、22日、29日、8月5日、19日、21日及び26日に、26年夏季一時金及び未解決事項について団体交渉を申し入れ、6月6日以降中断されている団体交渉の再開を求めたが、会社は、事務折衝において、「冷却期間を置きたい。」と述べたり、交渉議題の整理を求めたり、継続雇用制度は中労委で審査中であり団体交渉になじまないと述べる等して、団体交渉に応じていない。

8月27日、会社は、組合に対し、同日付回答書を提出し、組合の同月21日付文書により、組合が初めてA3の継続雇用の問題について団体交渉を申し入れたので、この議題について団体交渉に応ずると回答した。

9月2日、組合は、会社に対し、「抗議ならびに要請書」を提出し、会社

の8月27日付回答書における、組合が8月21日付文書で初めてA3の継続雇用について団体交渉を申し入れたとの記載は全く事実と反するとして抗議し、誠実な協議により問題の解決を図るよう要請した。

[甲1の27～39]

7 A3の継続雇用に係る団体交渉等

(1) A3に対する「通知書」

9月11日、会社は、A3に対し、同日付「通知書」を内容証明郵便で送付し、この「通知書」は、翌12日午前中に同人に到達した。

この「通知書」には、A3の継続雇用の申出期限は3月22日であったが、申出期限後でも受け付けるので、9月22日の定年退職日を迎えるに際し、改めて通知するとして、要旨下記①ないし④の記載があった。

① A3の定年後再雇用は、会社の定めた継続雇用制度による再雇用である。

② 再雇用を望むのであれば、別途送付する「継続雇用申出書」により、9月16日までに会社に申出を行うこと。

③ 継続雇用における再雇用者、業務等は次のとおりである。

ア 雇用先：C2会社

イ 就業先：当面の間、C3会社の戸田営業所（埼玉県）の予定

ウ 業務内容：書籍などの物流作業

ただし、勤務日数、勤務時間、賃金については、上記「継続雇用申出書」提出後、9月22日までにA3と直接面談を行って協議することとし、この面談で合意に至らなければ、労働契約は成立しない。

④ A3が主張する、会社本社での従前どおりの業務という条件を受け入れる余地はなく、また、本通知に回答しない場合、再雇用を希望しなかったものとして取り扱うことに留意されたい。

また、会社は、A3に対し、上記「継続雇用申出書」を普通郵便で郵送した。この申出書には、「誓約」等の文言はなかったが、「会社が定めた継続雇用制度に基づく継続雇用を申し出ます。」との記載があった。

なお、A3は、9月11日及び12日には、定年退職日を控えて有給休暇を取得していた。

(2) 9月12日の団体交渉

9月12日、A3の継続雇用等に係る団体交渉が行われた。ただし、A3は、この団体交渉に出席していない。

会社は、A3宛てで、9月11日に、継続雇用の意思確認を求める「通知書」を発送したと述べ、同人が会社の継続雇用制度に基づく申込みを会社所定の用紙で出せば、その範囲内での労働条件の交渉には応ずるが、申込みがなければ交渉には応じられないと述べた。組合が、前回6月6日の団体交渉以降、継続雇用に係る再三の団体交渉申入れに応じない理由を質問すると、会社は、会社の制度に基づく会社所定の申込みがなかったと答えた。組合は、自分たちは制度の改善要求を出していると述べたが、会社は、制度については変えるつもりはないし、それは中労委でやっている、制度の範囲内での労働条件の交渉には応ずると述べた。

組合は、9月22日のA3の定年退職日までの間に、継続雇用制度の改善に係る団体交渉を行うよう求めたが、会社は、制度について変えるつもりはない、A3が会社の継続雇用制度にのっとして申込みをすれば、労働条件については交渉する等と繰り返した。

[甲2の7・11]

(3) A3の定年退職

9月16日、組合及びA3は、連名で会社に同日付「回答書」を提出し、会社の同月11日付A3宛「通知書」に対し、①組合は、組合員について、管理職・非組合員と同様に本社での従前業務に従事する継続雇用を求めており、現行制度を前提としてその申出を強要する会社の通知書には応じられない、②継続雇用の問題について、組合がかねてより団体交渉の申入れをしているにもかかわらず、継続雇用後の労働条件を会社とA3との個別交渉で決めるとしていることは不当労働行為であると回答し、24不44号事件の都労委命令に従って継続雇用制度の改善をするよう求めた。

9月17日、組合は、会社に対し、要請書を提出し、未解決の一時金についての仮払を求め、A3の継続雇用問題とともに、同人の定年退職日である同月22日までに団体交渉に応ずるよう申し入れたが、会社は、同人から

会社の継続雇用制度に基づく申込みがない等として、同月22日までの団体交渉には応じなかった。

9月22日、A3は、会社を定年退職した。

[甲1の42～43・11、乙3]

(4) A3の定年退職後の団体交渉申入れ等

組合は、会社に対し、9月22日、30日及び10月7日に、A3の定年退職日以降も引き続き同人の継続雇用問題を団体交渉議題とすること、及び未解決事項の解決を求め団体交渉を申し入れたが、会社は応じていない。

[甲1の44～46]

8 26年冬季一時金及び未解決事項に係る団体交渉等

(1) 未解決事項に係るやり取り

10月14日、組合は、会社に対し、同日付「団交申入書」を提出し、未解決事項に係る団体交渉を申し入れるとともに、応じないのであればその理由を文書で提出するよう求めた。この申入書には、「主な未解決事項」として、①24年の賃上げ、夏季及び冬季一時金、②25年の賃上げ、夏季及び冬季一時金、③26年の賃上げ、夏季一時金、④賃上げゼロ回答や一時金低額回答の説明としての財務資料の提示、⑤未解決一時金の仮払、⑥継続雇用制度の改定とA6及びA3の本社就労等が記載されていた。

10月22日、会社は、組合に対し、同日付「回答書」により、組合の同月14日付「団交申入書」の「主な未解決事項」に対し、上記①ないし③については、既に団体交渉を実施して回答済みであり、回答内容を変更する考えはなく、上記④の財務資料について現在以上に開示する考えはない、上記⑤については、未妥結の状態であり、妥結前に仮払をする考えはない、上記⑥については、A6及びA3は会社の継続雇用制度に応じなかったものであり、現行制度と別の再雇用をする考えはない等と回答した。

[甲1の47～48]

(2) 26年冬季一時金要求

10月23日、組合は、会社に対し、同日付「要求書」を提出し、①26年冬季一時金について、「26年11月度基準給（基本給＋扶養家族手当）×30割」を12月5日に全従業員に支払うこと、②未解決の一時金について仮払をす

ること、③24年春闘要求以降の未解決の交渉事項について財務資料を交付して誠実に交渉すること、④現行の継続雇用制度にこだわらずに適切な継続雇用の労働条件を定め、A 6及びA 3を本社で就労させること等を要求した。

[甲1の50]

(3) 未解決事項等に係る団体交渉申入れ

10月28日、組合は、事務折衝において、会社に団体交渉申入書を交付し、未解決事項は全て緊急性の高いものであり、会社の同月22日付「回答書」をもって団体交渉を行わない理由にはならないとして、9月12日以降中断されている団体交渉の再開を求めたが、会社は、26年冬季一時金要求以外の事項は交渉議題にしないと答えた。

11月5日、会社は、組合に対し、同日付「回答書」により、組合の10月23日付「要求書」の要求事項に対し、上記(2)①に係る団体交渉については、申入れがあれば応ずる、同②ないし④については、10月22日付「回答書」の回答内容を変更する考えはないと答えた。

11月7日、組合は、会社に対し、文書により、会社が未解決の交渉事項に係る団体交渉を拒否したことに抗議し、交渉事項に制限を付けずに全ての要求について団体交渉に応ずるよう求めた。

[甲1の51～54]

(4) 11月28日の団体交渉

11月28日、26年冬季一時金及び未解決事項に係る団体交渉が行われた。

組合は、10月23日付「要求書」及び同月14日付「団交申入書」に基づき、26年冬季一時金要求及び主な未解決事項の趣旨説明を行った。

なお、この日の団体交渉に、会社側は、B 1 社長、 B 3 取締役（以下「B 3 取締役」ということがある。）のほか、 B 4 弁護士及び B 5 弁護士の代理人弁護士2名が出席し、代理人弁護士2名は、以後の12月3日及び12日の団体交渉にも出席した。

[甲1の47・1の50・2の8～10]

(5) 12月3日の事務折衝

12月3日、会社の B 6 取締役（以下「B 6 取締役」ということがあ

る。)及びB 3取締役と組合の執行委員長(当時)であるA 4外1名との間で事務折衝が行われた。

会社は、26年度7月決算の概況について、口頭で数字を示した。A 4が「何か文書でいただけないですか。」と聞いたが、B 3取締役は、「ないです。」と答え、売上げ、売上原価、販売管理、営業利益、経常利益及び当期利益の6項目について、「7 7 3」、「3 5 7」というように数字を口頭で読み上げ、「7 7 3」が「7億7,300万円」の意味であると述べた。読み上げの後、B 3取締役は、ほかに、〇〇〇〇〇〇(会社が出版物の販売取次を依頼しているC 4会社とC 5会社を指す。)に社外在庫(返品分)が1億円分あり、それは赤字であると述べた。

組合は、あとは本日の団体交渉の場で聞くと述べたが、会社は、団体交渉には医書共闘会議の同業他社の者がいるので答えられないと述べた。

[甲10、乙4・11、1審p14～16・44～45・95～96・98]

(6) 12月3日の団体交渉

12月3日、26年冬季一時金及び未解決事項に係る団体交渉が行われた。

① 会社は、組合の要求に対し、文書を提示して要旨下記アないしエの回答を行った。

ア 26年冬季一時金については、従前と同様に、「(30万円×本人就労日数÷122日)±20万円(会社査定)」である。会社の賃金は標準生計費を上回り、同規模同業者の賞与を含めた金額も上回るから、ゼロでもよいのだが、直近で妥結した実績があるので、30万円を提示する。

イ 一時金の仮払要求については、組合との協定が成立すれば、組合員に支給する。仮払を行う考えはない。

ウ 財務資料の提示については、会社の経営権に基づき、会社が必要と認めた者に、会社が必要と認めた範囲で、会社が必要と認めたときに、会社の経営状況や財務内容を開示する。従前に開示した以上に経営状況や財務内容を開示する考えはない。

エ 継続雇用については、都労委命令は承服しがたく、履行はできない。

A 6及びA 3は、会社の制度に基づく継続雇用の申入れを行わずに定年退職した者であるから、両名を再雇用する考えはない。

- ② 会社の上記回答に対し、組合は、前回の団体交渉から会社の交渉員に代理人弁護士が加わり、交渉事項が整理されていくことを期待したが、これまでの回答と変わっていないと非難し、組合を説得できる説明があれば聞く用意があるとして、未解決事項の解決に向けた考えを示すよう求めたが、会社は、回答に付け加えることはないと述べた。
- ③ 会社は、組合の質問に答えて、賞与の査定基準等を説明した。
- ④ 財務資料開示について、会社がこれまでと同様に事務折衝で説明した以上のものを開示する考えはないと述べたため、組合が、事務折衝では数字をただ読み上げただけで何の説明もなかったから、これから質問したいと述べたが、会社は、口頭で開示した以上のものを開示する考えはない、必要な開示はしていると述べ、質問に応じようとしなかった。
- ⑤ 組合は、持ち帰って妥結を検討するだけの材料をもらっていないとして、会社に対し、回答の再考又は説明の追加、組合を納得させるだけの努力を行うよう求め、次回の団体交渉が12月12日に設定された。

[甲1の61・2の9]

(7) 12月12日の団体交渉

12月12日、26年冬季一時金及び未解決事項に係る団体交渉が行われた。

- ① 会社は、12月3日の団体交渉における組合からの要求に対し、㉞回答の再考については、検討の結果、結論を変えるに至らなかったと答え、㉟説明の追加については、活字離れ、紙媒体離れ等を反映して売上げが減少傾向にあり、経営状況が厳しいため、21年夏季一時金で妥結した経緯のある「30万円±20万円」を維持することにしたと説明した。

組合が要求事項の全てについて検討結果を説明するよう求めたところ、会社は、各要求事項について、従前と同様の説明を繰り返した。

- ② 組合が、新しい材料がなく、根拠となる財務資料も出さないのでは全く不十分だと非難すると、会社は、21年夏季一時金の時に経営状況を十分に説明し、「30万円±20万円」で妥結した、現在は当時より売上げが下がり経営状況が厳しい中で同じ数字を提示しており、誠実な対応だと述べた。組合は、21年に妥結したとしても、賞与は1回1回別であるとして、現在の財務状況についての説明等を求めたが、会社は、同じ説明で

21年には妥結している等と述べ、財務資料の開示には応じなかった。

③ 未妥結の一時金について、組合は、会社の回答で査定が行われても、一人最低10万円は出るので、回答の範囲で10万円だけでも仮払できないかと打診したが、会社は、妥結しない以上、支払う考えはないと述べた。

④ 26年冬季一時金について、会社は、会社の賃金が同規模同業種の賃金や標準生計費を上回っており、本来、一時金ゼロでも十分であるところ、21年の妥結に鑑みて「30万円±20万円」を提示したと説明したが、組合は、そのような外的な説明だけでなく、それが会社の業績や経営状況とどう関わってくるのかを具体的な数字を示して説明するよう求めた。

これを受けて、会社は、10分間の休憩をとって検討したが、結局、現時点において付け加えて説明することはないと回答した。

⑤ 組合は、これでは持ち帰っての検討はできないとして、会社に対し、持ち帰って前進した回答を再考するか、又は納得のいく説明をするよう求めたが、会社は、1回持ち帰って再考した以上、会社の考えはすぐには変わらない、十分な説明をした等と述べ、交渉は時間切れとなった。

[甲2の10]

(8) 本件不当労働行為救済申立て

26年12月25日、組合は、当委員会に対し、本件（26不129号及び同130号事件）不当労働行為救済申立てを行った。

(9) 未妥結の一時金について

本件結審日現在においても、組合と会社との24年から26年までの夏季及び冬季一時金交渉は未妥結の状態が続いており、会社は、一時金の仮払を求める組合の要求にも応じていないため、組合員には、これら6回分の一時金が支払われていない。

一方、会社は、非組合員に対しては、これらの各一時金を、それぞれ、6月5日及び12月5日の支給日に会社の提示額で支給している。

[甲10・12、1審p31～33、審査の全趣旨]

9 会社における継続雇用制度とその運用状況

(1) 従業員の退職状況

① 18年4月から27年9月までの間に、会社を定年退職した者は、13名で

ある。定年退職した13名の内訳は、組合員が10名、非組合員で管理職の者が3名である。以上の状況をまとめた表は下記のとおりである。

なお、上記期間において、管理職でない非組合員が会社を定年退職したことはなかった。

また、継続雇用制度導入前のことであるが、17年4月7日に定年退職した B 6 編集室長（管理職）は、同日、取締役役に就任した。

No.	退職者氏名	役職等	定年退職日	継続雇用申出の有無	備考
1	A 5	組合員	18年9月26日	有	定年退職
2	A 7	組合員	20年1月8日	無	定年退職
3	B 7	営業部長兼 企画室長	20年2月4日	—	取締役
4	A 8	組合員	20年5月19日	無	定年退職
5	B 3	経理室長	21年3月29日	—	取締役
6	A 9	組合員	21年4月8日	無	定年退職
7	A 10	組合員	21年12月31日	無	定年退職
8	A 11	組合員	22年2月4日	無	定年退職
9	A 12	組合員	22年9月21日	無	定年退職
10	B 8	編集課長	23年8月6日	—	定年退職
11	A 6	組合員	24年1月11日	無	定年退職
12	A 3	組合員	26年9月22日	無	定年退職
13	A 4	組合員	27年9月21日	無	定年退職

[甲6・9・11・12・15、乙11]

- ② 会社は、非組合員で管理職であった上記①表No.3の B 7 営業部長兼企画室長、同No.5の B 3 経理室長及び同No.10の B 8 編集課長（以下「B 8 課長」という。）の3名に対し、定年退職日の約6か月前に取締役就任を打診し、 B 7 営業部長兼企画室長（以下「B 7 取締役」という。）及び B 3 経理室長の2名は取締役となり、B 8 課長は取締役への就任を断って、23年8月6日に定年退職した。

[甲4～6・15、乙11]

- ③ 上記①表の組合員10名のうち、18年9月26日が定年退職日であったA

5は、前記4(3)①のとおり、会社に対し、4月28日付けで継続雇用希望申出・誓約書を提出し、その後、団体交渉において、本社で従前の業務での継続雇用を要求したが、これが容れられなかったため、会社の提示する条件では就労できないとして継続雇用を辞退し、定年退職した。

上記①表の組合員10名のうち、A5を除く9名は、会社の継続雇用制度に基づく継続雇用では、職務内容が定年退職前と著しく異なっていることや労働条件が大幅に低下すること等を理由として、継続雇用の申込みそのものを断念し、継続雇用希望申出・誓約書を提出することなく、定年退職している。

ただし、上記①表No.11のA6が定年後再雇用されなかったことについては、前記5(2)のとおり、24不44号事件及びその再審査事件において、救済命令が出されており、同No.12のA3が定年後再雇用されなかったことについては、本件救済申立ての対象となっている。また、上記①表No.13のA4が定年後再雇用されなかったことについて、組合は、27年12月25日、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(27不116号事件)を行い、本件結審日現在、当委員会に係属中である。

[甲4・12・15、1審p82]

- ④ 会社では、10年以降、非組合員で管理職にならずに退職した者が3名いるが、いずれも継続雇用制度が導入された18年4月より前に退職した。また、10年以降、非組合員の管理職で取締役にならずに退職した者が8名いるが、そのうち上記②の23年8月6日に定年退職したB8課長以外の7名は、いずれも18年4月より前に退職した。

[甲4・9・15]

- ⑤ 会社の継続雇用制度が実施されて以降、この制度に基づき継続雇用となった従業員はいない。

[甲4・9・15、1審p82]

(2) 役員の状況及び業務

会社において、昭和60年9月に B9 取締役が取締役を退任した後、平成17年4月7日にB6取締役が取締役に就任するまでの間は、従業員から取締役に就任した者はいなかった。

17年4月以降に、B10取締役に加え、下記①ないし⑤の5名が取締役に就任した。そのうち、会社の従業員であった者は、B6取締役、B7取締役及びB3取締役の3名であり、これらの者が取締役に就任したことにより解任された者はおらず、また、B7取締役及びB3取締役については、後任の管理職も選任されていない。

B7取締役及びB3取締役の報酬は、従業員であったときよりも増額となった。B6取締役の報酬は、従業員であったときよりも減額とされたが、これは、同人は体調が悪く、勤務時間の減少に伴い自ら会社に減額を申し入れたためである。

5名の取締役の具体的な業務内容は、以下のとおりである。

① B6取締役

編集室長から17年4月7日の定年退職日に取締役に就任し、社長室長となり、経理以外の会社全般及び編集関係全般を統括している。

② B7取締役

営業部長兼企画室長から20年2月4日の定年退職日に取締役に就任し、営業・企画業務を担当していたが、24年10月に退任した。

③ B3取締役

経理室長から定年退職日の4か月前の20年11月29日に取締役に就任し、組合対応や税務、銀行との交渉等の業務が新たに加わったものの、従前どおり主に経理業務を担当している。

④ B11 取締役

20年9月1日に取引先の銀行から会社の取締役に就任し、編集部門の企画業務を担当していたが、27年12月に退任した。

⑤ B12 取締役

22年4月1日に印刷会社から会社の取締役に就任し、編集部門の制作業務を担当している。

[甲4～6・9・15、乙11、1審p25～28・88～89・92～93・115～116]

(3) 嘱託及びアルバイトの状況

① 嘱託

会社の嘱託は、いずれも薬学博士の学位を有する者であり、本件申立

時の人数は4名である。

嘱託の業務は、会社が発行する書籍の編集校正等であり、週に2日ないし3日勤務している。

[甲4・7・15、1審p30～31・51・106～108・126～128]

② アルバイト

会社のアルバイトは、いずれも年齢は30歳代であり、本件申立時の人数は4名である。

アルバイトの業務は、主にトラック便による書籍の搬入・搬出、倉庫内の整理等であり、ローテーションにより週に3日勤務している。

[甲4・7・15]

(4) 従業員数、組合員数の推移

16年から26年までの各年末時点での会社の従業員数、組合員数等の推移は、以下のとおりである。

(名)

年(平成)	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26
組合員	14	14	13	13	10	8	6	6	5	5	4
非組合員 (うち管理職)	7 (6)	5 (4)	5 (4)	5 (4)	3 (2)	3 (2)	3 (2)	2 (1)	2 (1)	2 (1)	2 (1)
アルバイト	4	6	6	6	6	4	4	4	5	4	4
嘱託	2	2	2	2	2	3	4	4	4	4	4
全従業員	27	27	26	26	21	18	17	16	16	15	14
役員	4	5	6	5	7	7	8	8	7	7	6

[甲6～9・15]

10 会社の業績状況

会社の売上げは、8年には23億5,500万円であったが、24年には8億5,300万円となっており、この間、大幅な減少傾向にあった。

[甲15、乙11]

第3 判断

1 X1組合の申立適格について

会社は、X1組合が本件団体交渉の当事者ではないことから、X1組合は申立適格を有しないと主張する。

確かに、本件団体交渉は、会社と組合との間で行われており、X1組合の医書共闘会議に所属する者2名は、組合の委任を受けて組合の交渉員として出席しているにすぎず（第2.3(3)①②）、X1組合が本件団体交渉の当事者であるわけではない。

しかしながら、傘下の労働組合に関する問題について、上部団体が申立適格を有することは明らかであるから、会社の上記主張は採用することができない。

2 26年春闘賃上げ要求、同年夏季及び冬季一時金に係る団体交渉について

(1) 申立人組合らの主張

会社は、これまで、組合の賃上げ要求に対してゼロ回答を続け、夏季及び冬季の一時金要求に対しても「30万円±20万円（会社査定）」という回答を繰り返しており、26年春闘賃上げ要求、同年夏季及び冬季一時金要求についても従前と全く同じ回答を行った。

組合が回答を裏付ける財務資料を提示して説明するよう求めても、会社は、事務折衝の場で、売上げ、売上原価、販売管理等の数字を一方的に読み上げるだけで、その原資料である貸借対照表、損益計算書等の提示や各費目の内訳等の説明には一切応じていない。

このような会社の対応は、組合に説明、説得して、その納得を得る努力をしたとは到底いえず、不誠実な団体交渉に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

組合員は十分な賃金上の処遇を受けており、賃金が同規模同業種の労働者の賃金を相当に上回っていることからすれば、賃上げ要求に対する会社の回答が組合の求める水準に満たなかったとしても、直ちにこれを根拠付ける資料等の開示義務が発生するわけではない。

また、一時金は、会社の業績によって支給額が変動する性格のものであり、支給の有無も含めて、会社の裁量に委ねられるものである。そして、会社は、一時金の不支給や減額ではなく、例年どおりの支給を回答しているのであるから、会社の回答が組合の求める水準に満たなかったとしても、会社の回答を基礎づける財務資料の開示義務はない。

開示義務はないが、会社は、財務状況について、事務折衝の場で、売上

げ、売上原価、販売管理、営業利益等の数値を口頭で組合員に伝え、十分に説明している。その際、同業他社の社員である外部団体（医書共闘会議）の構成員がいる団体交渉の場では、資料を出せないことも伝えている。

そもそも、団体交渉において、組合が、資料の提出を前提に、会社の財務状況の開示を求めるようになったのは、医書共闘会議の構成員が団体交渉に参加するようになってからであり、開示要求は、会社の同業他社である医書共闘会議の構成員が行っており、これは、組合の要求に関連したものではなく、会社を困惑させ、あるいは会社の経営批判を目的としているものといわざるを得ない。会社が、本来企業機密に属する財務内容の開示を拒否することには、正当な理由があるというべきである。

また、組合は、団体交渉において、外部団体に対する財務資料の開示自体を求めることに終始し、会社が事務折衝で示した数値に質問したり、説明を求めたことはなく、当該数値を前提とした議論を行うことはなかった。

したがって、会社の対応が不誠実な団体交渉とはいえない。

(3) 当委員会の判断

① 会社は、賃上げについては11年以降26年まで16年連続でゼロ回答に、一時金については16年夏季から26年冬季まで11年連続で「30万円±20万円」という回答に終始している（第2.2(3)⑧⑨、同3(1)(2)）ところ、賃上げ・一時金の交渉は、その時点における使用者の経営状況等の諸事情を踏まえて行われるのが一般的であることからすると、このように同一内容の回答を長期にわたって繰り返すことは、それ自体、会社回答の合理性に疑義を生じさせるといわざるを得ないものであるから、会社としては、上記のような回答をするに当たっては、自らの回答を根拠付ける資料を開示した上で、賃上げできない理由や一時金の回答額の根拠を誠実に説明し、組合との交渉に真摯に臨むことが強く求められたというべきである。

しかし、会社は、26年春闘賃上げ要求、同年夏季及び冬季一時金に係る団体交渉においても、従前どおりの回答と従前どおりの説明を行うだけであり、財務資料の開示に応ぜず、回答を変えるつもりはない、付け加えることはない、これ以上の説明は必要ない等と繰り返し（第2.6、

同 8)、回答の具体的な根拠を示して説明したり、交渉によって妥協点を見いだそうとする姿勢がみられなかった。

- ② 会社は、組合員が十分な賃金上の処遇を受けているから、会社の回答が組合の要求水準に満たなくても、直ちに会社の回答を根拠づける資料等の開示義務は発生しないと主張する。

しかし、団体交渉は、労使が対等の立場で労働条件等を交渉し、決定するための場であるから、組合の要求があれば、会社には、組合が回答の妥当性の有無を検討することができるよう具体的な数値等を示した資料を提示することが求められるのであって、資料開示の必要性は、組合員が十分な処遇を受けているか否かによって左右されるものではない。

会社には定期昇給の制度がなく、年 1 回の基本給の見直しによらなければ賃金が上がらないのである（第 2.3(1)）から、春闘賃上げ交渉は組合員にとって切実なものである。そして、組合員の賃金が、同規模同業種の労働者の賃金や標準生計費を上回っていたとしても、そのことが直ちに賃上げを実施しないことの十分な根拠になるものではなく、会社の経営状況を踏まえて賃上げの有無や額を検討する余地が否定されるわけではないのであるから、組合から説明を求められている以上、会社は、自らの提示したゼロ回答が、経営状況に照らして妥当なものであるかどうかを組合が判断できるよう、具体的な経営資料を示すなどして十分に説明する必要があるというべきであり、会社の上記主張は採用することができない。

- ③ 会社は、一時金について、会社の業績によって支給額が変動する性格のものであり、支給の有無も含めて、会社の裁量に委ねられるものであるところ、減額ではなく例年どおりの支給を回答したのであるから、会社の回答を基礎づける財務資料の開示義務はないと主張する。

しかし、一時金が、支給の有無も含めて、会社の裁量に委ねられるものであるとしても、そのことは、会社が資料開示を拒否する理由にはなり得ず、会社には、組合の要求があれば、自らの裁量に基づく一時金の回答額の妥当性について、組合の理解と納得を得られるよう、必要な資

料を示すなどして誠実に説明することが求められるものである。加えて、会社は、一時金が会社の業績によって支給額が変動する性格のものであると自認している（前記(2)）のであるから、会社は、回答額と業績との関係について、経営資料を示して説明すべきであり、このことは、回答額が減額ではなく例年どおりであったとしても、変わるものではない。

- ④ 会社は、事務折衝の場で、財務状況について、十分に説明しているとも主張する。

しかし、会社は、事務折衝の場で、売上げ、売上原価、販売管理、営業利益、経常利益及び当期利益の6項目について、数字を口頭で読み上げただけであり（第2.3(3)③、同8(5)）、この6項目の数字だけでは、組合が、賃上げゼロや一時金の支給金額が妥当であるか否かを分析、検討、判断し、交渉の材料とするにはおよそ不十分であり、事務折衝において、会社が十分な経営資料の開示を行ったということとはできない。

会社は、組合が、事務折衝で示した数値に質問したり、説明を求めたことはなく、数値を基にした議論も行わなかったとも主張するが、そもそも、事務折衝で、議論の材料になるだけの具体的な数値が示されたとはいえない。また、会社は、団体交渉において、再三、事務折衝における口頭説明で十分であると繰り返し（第2.6(6)(10)、同8(6)①ウ）、26年12月3日の団体交渉では、組合が事務折衝で示された数値について質問しようとしたにもかかわらず、応じようとしなかった（同8(6)④）のであるから、会社には、事務折衝で示した数値の説明やそれに基づく議論に応ずる姿勢がなかったといわざるを得ない。

- ⑤ 会社は、団体交渉には、組合側出席者に同業他社の社員である医書共闘会議の構成員がいるから、財務資料を開示しないことには正当な理由があると主張する。

しかし、団体交渉に同業他社の社員が出席していたとしても、組合に秘密保持の誓約を求めたり、財務状況の説明をする間、同業他社の社員の退席を求めるなど、秘密保持のための工夫をした上で、必要な資料を開示する方法が考えられるところ、会社がそのような対応を検討した形跡はない。さらに、組合が、25年12月3日付「団体交渉申入書」に、外

部の者がいては会社が話をしづらい場合には、事務折衝においてそのことを伝えてもらえれば、単位組合のみで団体交渉に臨むつもりであると記載し（第2.3(3)③）、秘密漏えいを危惧する会社の立場に配慮した対応をしたのに対し、会社は、外部の者を外した単位組合のみの団体交渉を組合に要求していない（同）ことからすると、会社には、秘密漏えいの対策を講じるなどして交渉に必要な資料を開示しようとする姿勢がなかったといわざるを得ず、会社の上記主張は、会社が財務資料の開示に応じなかったことを正当化する理由とはならない。

また、会社は、団体交渉で財務状況の開示を要求するのは医書共闘会議の構成員であり、開示要求は、組合の要求に関連したものではなく、会社の経営批判等を目的としているとも主張するが、組合が、賃上げや一時金に係る会社回答の妥当性を検討するための裏付け資料として、財務資料の開示を要求していることは明らかであり、上記のとおり、組合は、外部の者を外して単位組合のみで団体交渉を行うことも会社に提案していたのであるから、会社の上記主張は採用することができない。

- ⑥ 以上のとおり、26年春闘賃上げ要求、同年夏季及び冬季一時金に係る団体交渉において、会社が、自らの回答を根拠付ける財務資料等を提示して誠実に対応したということはできず、また、財務資料等を提示する必要がない等とする会社の主張は、いずれも採用することができないのであるから、会社の対応は、不誠実な団体交渉に該当する。

3 組合員に対する24年から26年までの夏季及び冬季一時金の不支給について

(1) 申立期間について

① 被申立人会社の主張

不当労働行為の救済申立ては、行為の日から1年を経過した事件については申立てができないのであるから、24年の夏季及び冬季一時金と25年の夏季一時金に係る申立ては、主張自体失当といわざるを得ない。

② 申立人組合らの主張

一時金は、基本的には各期の業績に基づく各年度の夏季及び冬季に決定・執行すべき点で単独の行為としての性格を有するが、本件では、会社の確信犯的な不当労働行為意思に基づく、同一労使当事者間の同一事

案という点で、継続する行為でもあるから、申立ては適法である。

③ 当委員会の判断

24年から26年までの夏季及び冬季一時金については、いずれも組合と会社との間で妥結に至っておらず、組合員の一時金についての決定がなされない状態が本件申立時まで継続しており、その結果として、組合員に対する一時金の不支給という不作為が本件申立時まで継続していた（第2.8(9)）のであるから、これらの各一時金の不支給に係る申立ては、申立期間を徒過しておらず、適法な申立てである。

(2) 組合員に対する夏季及び冬季一時金の不支給について

① 申立人組合らの主張

会社の不誠実な団体交渉の結果として、24年以来3年間、合計6回の一時金について妥結できず、組合員に一時金が支給されない事態が続いている。他方、会社は、非組合員に対しては、各年度の一時金の支給日に30万円を支給している。

組合は、この間、仮に妥結に至らなくても、非組合員と同額の金員を仮払するよう求めてきたが、会社は、これを拒絶した。このような会社の対応は、自らの不誠実な団体交渉により、未妥結の状況を作成した上、その未妥結を理由にして、組合員に対しては、非組合員に支給した金額すら支給しないというものであるから、組合員を経済的に追い詰めて動揺を与え、組合らの組織運営に介入する支配介入に当たる。

② 被申立人会社の主張

一時金の金額について組合と妥結できず、協定を締結できない以上、会社が組合員に対して一時金を支給する余地はないから、一時金を支給しないことが支配介入に該当することはあり得ない。

また、会社が、非組合員に対して一時金を支給することには、何らの違法性もない。

③ 当委員会の判断

ア 組合と会社との24年から26年までの夏季及び冬季一時金交渉は、未妥結の状態が続いており、会社は、一時金の仮払を求める組合の要求にも応じていないため、組合員には、これら6回分の一時金が支払わ

れていない（第2.3(3)②、同8(9)）。

イ 一般に、組合員に係る一時金の支給内容を団体交渉において決定する場合、労使が妥結して支給内容が定まるまでは、会社が組合の要求する仮払に応じなくても、直ちに支配介入に該当するとまではいえない。また、一時金の支給日において、組合とは未妥結であるため、組合員には一時金を支給しないが、非組合員に対しては、組合に提示した回答額で一時金を支給するという対応は、必ずしも不当なものとはいえず、そのことのみをもって、支配介入に当たるとはいえない。

しかし、会社が、一時金に係る団体交渉において、誠実な対応を行わず殊更に妥結を困難にする一方で、上記のような対応を行った場合には、支配介入となる場合もあり得ることから、以下、本件の一時金不支給について、検討することとする。

ウ 会社では、B2副社長が労務担当であった時、一時金は年間8か月（夏季3.6か月、冬季4.4か月）が定着していたところ、10年にB1社長が労務担当となって以降、会社は、一時金の提示額を段階的に減額していき、また、一時金に係る団体交渉において、説明のための財務資料を提示しなくなり、16年夏季一時金以降は、「30万円±20万円（会社査定）」との回答を続けている（第2.2(2)(3)⑨⑩、同3(2)）。

一時金に係る組合と会社との団体交渉においては、組合の要求を受け、1回目の団体交渉で組合が要求趣旨説明を行い、2回目の団体交渉で会社が回答し、3回目の団体交渉で交渉するというのが主な流れとなっているが、会社は、3回目の団体交渉で妥結に至らなくても、「(回答について)考えは変わらない。」、「冷却期間を置きたい。」等として、4回目以降の団体交渉には基本的に応じていないため、24年以降の夏季及び冬季一時金が全て未妥結となっている（第2.3(3)②）。

そして、当委員会は、24年から25年までの夏季及び冬季一時金に係る団体交渉における会社の対応について、25不117号事件で一部救済命令を発したところであり（第2.5(3)）、26年の夏季及び冬季一時金に係る団体交渉における会社の対応については、前記2(3)で、不

誠実な団体交渉に当たると判断したところである。

エ 以上のとおり、本件各一時金について妥結に至っていないのは、会社が、団体交渉において、「30万円±20万円（会社査定）」との同じ回答を繰り返した上、回答を裏付ける財務資料等の具体的な根拠を示さないという不誠実な対応を行ったことが主な要因であるといえる。

しかも、会社は、未妥結であるにもかかわらず、一時金に係る団体交渉を3回で打ち切って、その後の組合の団体交渉申入れに応じていない（第2.3(3)②、同6(1)(12)、同8(1)(3)）。そして、このように、会社が、一時金交渉の妥結に向けた努力をせず、未妥結の一時金に係る団体交渉を拒否して、組合員への一時金不支給の状態を放置した結果、非組合員には一時金を支給しながら、組合員には、組合との未妥結を理由に支給していない一時金が6回分も累積しているのである（第2.8(9)）。

このような会社の行為は、一時金交渉の未妥結の状態を放置して組合の交渉力を阻害するとともに、非組合員には一時金を支給しながら、組合員にのみ一時金が支給されない状態を長期化させて、組合らの弱体化を企図した支配介入に該当する。

4 A3を定年後再雇用しなかったことについて

(1) 却下を求める会社の主張について

① 被申立人会社の主張

本件の申立人は組合らであるから、申立人でないA3の個人的地位や身分の創設を求める救済申立てには、組合らは、申立適格を欠くといわざるを得ない。また、組合らの求める救済内容は、実体法上の地位の確認を求めるものにほかならず、会社の定年後再雇用制度の新たな創設を求めるに等しく、労働委員会の裁量権を逸脱する不適法なものであるから、却下を免れない。

② 当委員会の判断

組合らは、会社が組合員であるA3を定年後に再雇用しなかったことが不当労働行為に当たるとして救済を申し立て、その救済の内容として、不当労働行為がなかった場合に同人が得られたであろう適切な処遇を

求めているのであるから、この申立ては不当労働行為制度の趣旨にかなうものであって、組合らが申立適格を有することは明らかであり、却下を求める会社の主張は採用することができない。

(2) A 3 を定年後再雇用しなかったことについて

① 申立人組合らの主張

会社は、これまで、非組合員である管理職については、定年後に取締役役に就任させ、本社社屋内で従前と同じ業務に従事させながら、組合員については、埼玉県内の派遣先会社における低賃金での物流業務でなければ、定年後の継続雇用を認めないとして、組合嫌悪に基づく組合員に対する明白な不利益取扱い及び組合に対する支配介入を行ってきた。

26年9月22日に定年に達したA 3に対しても、会社は、定年後の会社従業員としての扱いを拒否している。これは、同人が組合員であることを嫌悪した不利益取扱い、及び組合員を社外に排除する支配介入である。

会社は、A 3が現行の会社の継続雇用制度に基づく申込みをしていないから、同人の定年退職時に労働契約が終了したと主張する。しかし、非組合員は、定年後も取締役就任の形で、従前の業務、従前の就労場所及び従前以上の賃金で就労しており、組合が、従前の業務、勤務場所及び相応の賃金での定年後の再雇用を要求している状況で、組合員が、会社の不当な制度に基づく申込みをすることは、自らに対する不当労働行為の適用を認める結果となることから、会社の主張は失当である。また、A 3は、定年の6か月以上前から、会社に対し、管理職・非組合員と同様に、本社勤務、従前業務等の処遇で継続雇用をするよう申し入れており、このことから、会社の主張は成立しない。

② 被申立人会社の主張

会社の継続雇用制度は、高年法に基づき適法有効に成立したものであるから、これが組合員であることを理由とする不利益取扱いや組合に対する支配介入であるなどと主張されるいわれはない。

従業員は、実体法上、会社が適法に設けた制度に基づいて再雇用の申込みをしない限り、定年後に継続雇用される余地はないが、A 3は、会社規定上の期限である26年3月22日までに継続雇用の申出を行わず、会

社が継続雇用意思の確認を求めた9月11日付「通知書」にも返答しなかったものである。

組合らは、会社が非組合員と比較して差別的取扱いを行っていると主張するが、組合らの主張する差別の対象は、取締役として登用された者であり、取締役は、本人の能力、実績、人物、信頼性等を総合評価して株主総会において選任されるものであるから、比較の前提を欠いている。

したがって、会社がA3を定年後に再雇用しなかったことは、組合員であることを理由とする不利益取扱いや組合に対する支配介入には当たらない。

③ 当委員会の判断

ア 会社は、会社の継続雇用制度が、高年法に基づき適法有効に成立したものであるから、不当労働行為とされるいわれはないと主張する。

しかし、継続雇用制度に基づく運用上、非組合員である管理職と組合員である従業員との業務内容や責務等といった違いを勘案してもなお、組合員が、非組合員である管理職と比較して不利な取扱いを受けており、それが組合員であるが故に行われたものである場合には、このような取扱いは、継続雇用制度それ自体が高年法との関係で適法なものであるか否かに関わりなく、不利益取扱いに当たるといふべきである。

イ 会社における定年後の継続雇用は、継続雇用規定に基づく継続雇用制度（第2.4(2)）と、定年退職日を迎える者に制度の利用を促す通知により具体的な労働条件等を提案する（同4(3)②③、同6(3)）という同制度に基づく運用によって行われている。

会社の継続雇用規定は、正規従業員であれば、組合員、非組合員、また、管理職、非管理職の別を問わず全面的に適用されるものであるところ、実際には、会社は、継続雇用制度が実施された18年4月から27年9月までの間に会社を定年退職した者13名のうち、組合員であった従業員10名に対しては、継続雇用制度の利用を促す通知をしたが、非組合員で管理職であった従業員3名に対しては、同通知を行わず、定年退職日の6か月前頃に、取締役への就任を打診するという、組合

員とは異なる取扱いをしている（第2.4(3)②、同9(1)①②③）。

ウ　そして、継続雇用制度実施後に定年を迎えた組合員は、全員が同制度の利用を促す通知を受けたが、いずれも在職中より大幅に低下する労働条件で継続雇用されることは困難である等として、同制度を利用せずに定年退職しており（第2.9(1)①③）、会社には、同制度が実施されて以降、同制度に基づき継続雇用となった従業員はいない（同⑤）。

エ　一方、非組合員で管理職であった者についてみると、継続雇用制度の実施後に定年退職した3名全員が、同制度の利用を促す通知を受けずに、定年退職日の6か月前に近接した時期に、取締役への就任を打診されており、その結果、会社からの打診を断って定年退職したB8課長を除き、B3取締役とB7取締役の2名は、新たに取締役に就任した（第2.9(1)①②）。

会社は、取締役について、本人の能力、実績、人物、信頼性等を総合評価して株主総会において選任されたのであるから、定年を迎えた際の取扱いについて、組合員との比較対象にはならないと主張する。

しかし、会社において、昭和60年9月以降、平成17年4月にB6取締役が取締役に就任するまで、従業員から取締役に就任した者はいなかったところ（第2.9(2)）、18年4月の継続雇用制度実施後に定年を迎えた管理職3名全員が、同制度の利用を促す通知を受けずに取締役への就任を打診され、打診を断った1名を除いて、2名が取締役に就任していることは、これら3名が定年退職前に管理職であったことを考慮してもなお、不自然であるといわざるを得ない。

16年から24年にかけて、会社の売上げや従業員数が大幅に減少している経営状況（第2.9(4)、同10）の中で、会社は、定年退職を迎える者のうち、組合員である従業員に対しては、就労場所や業務内容が定年退職前とは異なり賃金も低額となる処遇での雇用継続を提案したのに対し、非組合員である管理職に対しては、定年退職前の職務内容に違いがあつたとはいえ、取締役への就任を一律に打診し、希望する者全員を取締役に登用している。このように、会社の業績が大幅に

縮小し、従業員数も減少する中であって、会社が役員数を増加させたことは不自然であり、その合理性を窺わせる事情も特に認められない。

B 3 取締役は、取締役就任後、組合対応や税務、銀行との交渉等の業務が新たに加わったものの、従前どおり主に経理業務を担当し、B 7 取締役は、取締役就任後、定年退職前とおおむね同様の業務に従事しており、両名とも後任の管理職は選任されていない(第2.9(2))。これらの点からも、会社があえて非組合員である管理職を定年退職後に取締役に就任させていることは不自然である。

B 3 取締役及びB 7 取締役は、取締役就任後に報酬が増額となった(第2.9(2))。会社の業績が従前より大幅に縮小し、組合員である従業員に対しては、定年退職後、時給1,000円程度の低額の賃金が提案される一方で、非組合員である管理職に対しては、定年退職後、主に従前どおりの業務に従事しながら、増額した報酬が支払われていることには、従業員から取締役に変わり、取締役としての義務及び責任が加わったことを考慮しても、なお疑問が残る。

オ 前記イ及びウのとおり、会社は、継続雇用制度実施後、定年を迎える組合員に対しては、同制度の適用を図り、制度の利用を促す通知により、定年退職後の労働条件として、会社の子会社(人材派遣会社)で再雇用され、賃金は時給1,000円程度であり、埼玉県の倉庫に派遣されて書籍等の物流作業に従事する(第2.4(1)(3)①③、同6(3))という、就労場所や業務内容が定年退職前とは異なり賃金も低額となる処遇での雇用継続を提案し、結果的に、継続雇用の申込み、ひいては定年退職後の継続雇用を断念させてきた。

18年4月の制度実施から27年9月までに9年以上が経過し、10名の定年退職者が制度の利用を促す通知を受けながら、この制度に基づいて継続雇用となった従業員が一人もいないというのは、異常なことであり、会社の継続雇用制度は、事実上、組合員である定年退職者に定年後の継続雇用を断念させるものとして運用されていたといわざるを得ない。

以上のとおり、継続雇用制度に基づく継続雇用の労働条件を提案さ

れた組合員と、取締役就任を打診された非組合員である管理職との間には、定年退職後の取扱い（就労場所、賃金、業務内容等）に大きな差異があり、その結果、組合員は、全員が定年後の継続雇用を断念する一方、非組合員である管理職は、希望者全員が定年後も好条件で本社における従前の業務に従事しているのであるから、管理職と非管理職との間に一般的に考えられる職務遂行能力や職責の違いを考慮してもなお、この差異に合理性を認めることは困難であり、組合員は、著しく不利益な取扱いを受けていたといえることができる。

カ 会社と組合との労使関係をみると、組合結成直後の昭和49年から解雇を巡る労使紛争が生じており（第2.2(1)）、その中で、社内行事は、組合員に知らせずに管理職と非組合員のみで実施され、編集部では、組合員を編集会議に出席させず、主に校正を行わせて執筆者と直接接させないようにしていた（同(2)）。平成10年5月にB1社長が労務担当となって以降、営業部の組合員には、書籍の出入庫を中心とした社内業務を課すようになり、外回りの営業活動を禁止するなど、重要な業務をほとんど任せなくなった（第2.2(3)①）。組合員の執務室は、本社ビルの6階から2階に移されて、役員や管理職等のいる5階や6階には、組合員が入れないようになり、また、組合員は、就業時間外には本社ビルから閉め出されるようになった（第2.2(3)②③）。

さらに、継続雇用制度に関連し、18年当初、会社は、組合に対し、継続雇用の労働条件等について、当時の埼玉県の最低賃金額である時給682円という低額な条件を説明するなどしており、組合と会社とは、制度導入に係る団体交渉で合意することができず、組合は、就業規則及び継続雇用規定の改正案に不同意とする「意見書」を提出した（第2.4(1)）。制度実施後、A5の継続雇用に係る団体交渉が行われたが、会社は組合の要求に応ぜず、結局、A5は継続雇用を辞退して定年退職となり、その後、組合は、再三、継続雇用制度の改定等に係る団体交渉を申し入れたが、会社は、応じなかった（第2.4(3)①）。23年7月から24年7月まで、A6の継続雇用に係る団体交渉が14回に

わたり行われたが、会社は、組合の要求に一切応ぜず(第2.4(3)③)、組合は、24不44号事件の申立てに至っている(同5(2))。26年3月以降、A3の継続雇用に係る団体交渉が断続的に行われたが、会社は、会社の継続雇用制度を変える考えはない、A3が会社の制度に基づく申込みをすれば、その範囲内で労働条件の交渉には応ずるが、申込みがなければ応じられない等と述べ、交渉はそれ以上進展しなかった(第2.6(4)(6)(9)(10)、同7(2))。

キ 以上のように、会社と組合との労使関係は当初から良好とはいえず、会社は、組合員の業務を制限して重要な業務を任せなかったり、会社本社内で組合員を役員や管理職等のいる5階や6階から遠ざけるなど、組合員の排除とともとれる対応を行っていたことに加え、継続雇用制度の導入とその後の運用を巡っても労使間の長引く対立があったという事情も踏まえれば、会社が、定年を迎えた組合員に対し、継続雇用の労働条件として、非組合員である管理職と対比して大幅に低下した労働条件(就労場所、賃金、業務内容等)を提案したのは、組合ら及び組合員を嫌悪し、A3を含む組合員に対し、継続雇用の申込み、ひいては定年退職後の継続雇用を断念させることを企図したものといわざるを得ない。

したがって、会社がA3に対し、上記の提案を行った上、同人を26年9月22日の定年後、再雇用しなかったことは、同人が組合員であるが故の不利益取扱いであるとともに、組合員の継続雇用を妨げることによって組合の弱体化を企図した支配介入にも該当する。

ク なお、会社は、A3が会社の継続雇用制度に基づく申込みをしていないから、同人が継続雇用される余地はないと主張する。

しかし、前記オのとおり、会社の継続雇用制度は、事実上、組合員である定年退職者に定年後の継続雇用を断念させるものとして運用されていたのであるから、A3が同制度に基づく申込みをしなかったのは、このような運用に対する対応としてやむを得ないことである。そして、A3は、会社に対し、会社の制度に基づく申込みはできないが、定年退職後も会社で働く意思があること、組合と会社との団体交

渉における対応を希望すること等を伝えており（第2.6(5)、同7(3)）、組合も、団体交渉等を通じて同人の継続雇用に係る問題の解決を図ろうとしており（同6(4)(5)(6)(9)(10)、同7(2)(3)(4)）、会社も同人や組合の意向は認識していたものと認められる。

以上によれば、A3が会社の継続雇用制度に基づく申込みをしていないことをもって、同人が定年退職後に継続雇用されなかったことにつき、同人自身の判断によるとの理由で不当労働行為が成立しないとか、あるいは、同人の継続雇用に関する問題について救済が不可能になった等の理由で救済利益が失われたということはできず、会社の上記主張は採用することができない。

5 定年後の継続雇用に係る団体交渉について

(1) 申立人組合らの主張

会社は、A3について、会社本社での従前の業務への従事をさせるよう求めた組合の再三の要求と団体交渉申入れに対し、「現行継続雇用制度を変える意思はない。」、「現行制度による継続雇用の申入れがない。」等の理由で、団体交渉の開催を拒否しており、これは、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

(2) 被申立人会社の主張

団体交渉における組合の要求は、本社勤務で、定年前と同様の従来業務という条件での継続雇用を求めるものであるが、これは、会社の継続雇用制度を無視した独自の新たな提案というほかない。

会社の継続雇用制度は、適法有効に制定されたものであって、何ら無効となるものではない。会社は、現行の継続雇用制度を前提に、その条件の変更等を求める団体交渉に応ずる義務はあっても、同制度が無効であることを前提とした団体交渉に応ずる義務はない。

会社は、会社の継続雇用制度を前提とするならば、勤務場所や処遇等の具体的な就労条件について交渉する姿勢を示していた。しかし、組合が、会社の制度自体を否定し、独自の提案に固執したまま、利益要求に終始して団体交渉に臨んだため、結果的に交渉はかみ合わない形となり、A3の継続雇用に係る具体的な諸条件についての交渉ができなかったものであ

る。よって、会社の対応は、実質的な団体交渉拒否には当たらない。

(3) 当委員会の判断

- ① 組合は、26年春闘要求において、継続雇用制度の改善を要求した（第2.6(2)）。3月14日の団体交渉では、組合が、A3は本社で従前の業務で就労する意思があることを伝え、継続雇用制度の改善に係る団体交渉で同人の継続雇用に対応するよう求めたのに対し、会社は、同人が会社の継続雇用制度に基づく申込みをすれば、労働条件について交渉すると答え、同制度の改善に係る団体交渉には応じなかった（第2.6(4)）。

その後の団体交渉においても、会社は、継続雇用制度を変える考えはない、A3が会社の制度に基づく申込みをすれば、制度の範囲内で労働条件について交渉する等の回答を繰り返した（第2.6(6)(9)(10)、同7(2)）。

9月22日のA3の定年退職後は、会社は、同人が会社の制度に基づく申込みをしなかったから、同人を再雇用する考えはないと回答し（第2.8(1)(6)①エ）、同人の再雇用を含む継続雇用制度の改善に係る団体交渉には応じていない。

- ② 組合は、継続雇用制度の改善を要求し、その団体交渉の中で、9月22日に定年を迎えるA3を本社で従前どおりの業務で継続雇用させることも求めていたものであるところ、この点について組合は、継続雇用規定に基づいて人材派遣会社で再雇用するという制度の内容と、その制度の枠組みの中で低位な労働条件を提示するという会社の運用の改善を求め、再雇用にふさわしい適切な労働条件にした上で、A3を本社で従前どおりの業務で再雇用するよう求めていたと解するべきである。

- ③ これに対し、会社は、上記①の対応をすることにより、組合の要求を、継続雇用制度の改善の要求とA3の再雇用の問題とに切り離して捉え、前者の要求には応じない一方で、後者の問題については現行の継続雇用制度の枠組みの中でのみ交渉に応ずる姿勢を示したものである。

そこで、会社によるこれらの対応の合理性について検討するに、まず、継続雇用制度の改善要求に応じないとする点についてみると、会社は、

この点について、組合の要求が会社の継続雇用制度を無視した独自の新たな提案であるとか、会社の継続雇用制度は適法有効に制定されたものであるから、同制度が無効であることを前提とした団体交渉に応ずる義務はない等と主張する。

しかし、団体交渉は、労使が対等の立場で労働条件等を交渉し、決定するための場であり、また、現行の制度を前提に制度の範囲内で具体的な労働条件を交渉するだけの場ではなく、内容の変更や運用の改善など、現行制度そのものの見直しをも議題とすることができるのであるから、たとえ適法有効に制定された制度であったとしても、団体交渉における労使の話合いによって、新たな制度のあり方を交渉し、労使双方の合意により、制度の内容や運用を改善して、より良い労働条件を決定していくことは可能であるといえる。

そして、定年後の継続雇用制度の内容は、組合員の労働条件そのものであり、明らかに義務的団交事項に該当するものである。

したがって、組合が、継続雇用制度の内容と運用の改善を要求し、現行制度とは両立しない提案を行ったとしても、会社は、現行制度の改善や組合提案の受入れが可能かどうかを真摯に検討して団体交渉に誠実に応じなければならないのであり、団体交渉に応ずる義務はないとする会社の主張は採用することができず、継続雇用制度の改善要求に応じないとする会社の対応に合理性は認められない。

また、以上の判断に加え、A3の再雇用についても義務的団交事項に該当することが明らかであることからすれば、義務的団交事項該当性の有無という観点から、定年後の雇用継続制度の改善と、A3の再雇用の問題とを切り離すことに合理性が認められるとはいえず、他に両者を切り離すことの合理性を窺わせる事情も認められないから、組合の要求を、継続雇用制度の改善の要求とA3の再雇用の問題とに切り離して捉えた会社の対応についても、合理性を認めることはできない。

- ④ 定年後の継続雇用に関する組合の要求の趣旨は、前記②のとおりのもので解されるところ、定年後の継続雇用制度の改善を求めることは、このような組合の要求を成り立たせる上で不可欠な要素であるというこ

とができる。そして、上記③のとおり、会社は、組合の要求を継続雇用制度の改善の要求とA3の再雇用の問題とに切り離して捉えた上で、継続雇用制度の改善の要求には応じないとの対応を執ったものであるところ、このように組合の要求を切り離して捉える対応を執ることの合理性は認められない。

以上のことからすれば、会社は、上記の対応を執ることにより、事実上、組合の要求の全体に対して交渉を拒否したものであるべきである。会社は、会社の継続雇用制度を前提とするならば、勤務場所や処遇等の具体的な就労条件について交渉する姿勢を示していたと主張するが、上記の判断に照らすと、このような会社の対応をもって、団体交渉に応ずる姿勢を示したものと認めることはできない。

- ⑤ 以上によれば、会社は、継続雇用制度の内容と運用の改善に係る団体交渉に応ずべきであったにもかかわらず、実質的には団体交渉に応じておらず、団体交渉に応ずる必要がないとする会社の主張は、いずれも採用することができないのであるから、会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否に該当する。

6 救済方法について

- (1) 26年春闘賃上げ要求、同年夏季及び冬季一時金を議題とする団体交渉については、会社が財務資料等を提示して誠実に対応しなかったのであり、会社は、少なくとも直近3年分の貸借対照表、損益計算書等を提示して誠実に説明するのが相当であるから、主文第1項のとおり命ずることとする。
- (2) 24年から26年までの夏季及び冬季一時金については、労使が妥結しておらず、金額が確定していないものの、組合員への不支給の状態が長期間継続していること、会社の提示額が「30万円±20万円」であり、組合は、団体交渉において、会社回答の範囲で10万円だけでも仮払できないかと打診していたこと(第2.8(7)③)を考慮し、妥結するまでの間の仮払として、主文第2項のとおり命ずることとする。

付言するに、当委員会は、労使双方が、速やかに団体交渉で妥結して一時金の金額を決定し、仮払の精算をすることを望むものである。

- (3) A3の定年後再雇用については、会社が、非組合員である管理職と対比

して大幅に低下した労働条件を提案し、定年退職後の継続雇用を断念させたのであるから、同人を継続雇用したものとしての取扱いを命ずるとともに、その取扱いについては、従前の提案に固執することなく、組合との団体交渉を行うなどして、本命令書交付の日から6か月以内に、同取扱いに関する事項を適切に定めるのが相当であるから、主文第3項のとおり命ずることとする。

- (4) 継続雇用に係る団体交渉において、組合は、継続雇用制度の内容と運用の改善を求め、再雇用にふさわしい適切な労働条件にした上で、A3を再雇用するよう求めていたと解するべきであるから、主文第4項のとおり命ずることとする。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合の申し入れた、①平成26年春闘賃上げ要求、同年夏季及び冬季一時金を議題とする団体交渉、及び②A3の定年後の継続雇用を議題とする団体交渉に対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号に、会社が、③24年から26年までの夏季及び冬季一時金について、組合らの組合員に対して、未妥結を理由に不支給としていることは、同法同条第3号に、④組合らの組合員A3を26年9月22日の定年後、再雇用しなかったことは、同法同条第1号及び第3号に、それぞれ該当する。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成28年8月23日

東京都労働委員会
会 長 房 村 精 一