

# 命 令 書 (写し)

所在地 (省略)  
申立人 X労働組合  
執行委員長 A 1

所在地 (省略)  
被申立人 Y農業協同組合  
代表理事理事長 B 1

上記当事者間の滋労委平成28年(不)第3号Y農業協同組合不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成29年7月4日第1526回、同年7月25日第1528回および同年8月7日第1531回公益委員会議において、会長公益委員肱岡勇夫、公益委員吉田和宏、同土井裕明、同中岡研二および同奥田香子が合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、平成28年4月1日付けで導入した役職定年制度に関し、被申立人の財務状況および同制度の導入を提案するに至った経緯について具体的に説明して同制度の導入の必要性を明らかにするとともに、他の予算や役員報酬の削減等によって同制度の導入を回避することの可能性について協議し、仮に同制度の導入が不可避であった場合においても職員の不利益を緩和する措置の導入の可能性等について協議し、もって申立人と誠実に団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人は、前項の団体交渉において結論を得るに至るまで、平成28年3月31日時点で申立人に所属していた組合員に対する関係において、同年4月1日付けで施行した新設ないし変更後の各種就業規則(「臨時職員就業規則」、「再雇用にかかる嘱託職員就業規則」、「再

雇用規程」、「給与規程」および「人事考課規程」)ならびにこれに附帯して施行された「役職定年後の職員の処遇にかかる今後の方針(理由書)」および「役職定年制に関する実施要領」の適用がなかったものとして扱わなければならない。

- 3 被申立人は、本命令書受領後、2週間以内に下記の文書を申立人に手交するとともに、日本工業規格A列1番以上の大きさの白紙に明瞭に記載して、別表に記載する各事業所の職員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

(掲示する初日を記入すること)

X 労働組合

執行委員長 A 1 様

Y 農業協同組合

代表理事理事長 B 1

当農協は、平成27年11月9日、X労働組合に対し役職定年制度の導入等に関する申入れを行いました。制度導入の必要性について十分な説明を行わず、誠実に団体交渉に応じませんでした。さらに、このように誠実に団体交渉に応じないまま、労働組合の意向を無視して、役職定年制度を導入、実施しました。

これらのことは、滋賀県労働委員会において、労働組合法第7条第2号および第3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します。

- 4 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

被申立人Y農業協同組合（以下「農協」という。）は、58歳以上の職員の基本給を2割減額するという不利益を伴う役職定年制度（以下「本件役職定年制度」という。）を導入することとし、これを議題として、申立人X労働組合（以下「組合」という。）と平成27年12月1日から平成28年4月6日までの間に5回にわたり団体交渉（以下「本件団体交渉」という。）を行った。この間、農協は、第3回団体交渉の後、同年3月4日に、変更後の就業規則を労働基準監督署に届け出て、同年4月1日をもって制度変更を行った。

本件は、一般職員も含め58歳以上の職員の基本給を2割減額するという重大な不利益を強いる就業規則の変更について、これを議題とする本件団体交渉における農協の下記（1）ないし（3）の交渉態度が不誠実なものであり、（5）の行為が団体交渉拒否（いずれも労働組合法第7条第2号）に当たるとし、併せて（4）および（5）の行為が組合の影響力を否定し、組織の弱体化を図ろうとする農協の意思に基づくものであり支配介入（労働組合法第7条第3号）に当たるとして、組合が平成28年6月7日に救済申立てをした事案である。

- （1）理事会の決定を既定方針として譲歩しなかったこと。
- （2）不利益変更を必要とする経営上および組織上の必要性や合理性に関する具体的な説明を行わなかったこと。
- （3）不利益を緩和する措置を議論しなかったこと。
- （4）団体交渉継続中に、本件役職定年制度の適用対象者に対する説明会を開催したこと。
- （5）団体交渉継続中に、就業規則の変更を労働基準監督署に届け出て、本件役職定年制度を導入したこと。

## 2 請求する救済の内容（要旨）

- （1）就業規則変更を議題とする団体交渉を誠実に継続すること。
- （2）就業規則の一方的実施を撤回し、変更後の就業規則を適用しないこと。
- （3）謝罪文の交付および全事業所への掲示

## 3 本件の争点

- （1）農協は、本件団体交渉に誠実に対応したか否か。

(2) 本件役職定年制度を、農協が組合との合意を待たずに導入したことは、支配介入に当たるか否か。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 争点(1)について

#### (1) 申立人の主張

ア 本件団体交渉の交渉事項である本件役職定年制度の導入が一般職員も含め58歳に達する年度以降、基本給を2割カットするという重大な不利益をもたらすものである以上、提案する農協には、制度を導入する合理的な根拠が必要であり、職員が納得できる説明を行って然るべきであって、説明を尽くさないまま一方的に導入することは到底認められない。

このような重大な不利益変更に対しては労使が情報を共有し合い、組合側が、得られた情報を基に不利益を忍ばなければならない客観的合理的根拠があるか、代替措置の可能性も含めて検討することが当然であるが、農協はそれが可能となるような説明を行わず、あくまでも制度導入ありきの対応をとり続けた。

イ 組合は、団体交渉において、農協に対し、提案の根拠となる経営および組織の状況や基本給カットの必要性について繰り返し質問し、なぜ58歳なのか、なぜ2割カットなのかについて根拠を示すよう求めていた。これに対して、農協は、「経営健全化」、「組織の新陳代謝」、「若手職員のモチベーションアップ」、「高年齢者の雇用確保」など一般的、抽象的な言葉を羅列するだけで、経営上の必要性については具体的に説明せず、ただ「ご理解願いたい」と繰り返すばかりであった。

また、農協が組合に交付した「正職員年齢分布表」、「役職定年にかかる賃金の減少見込額」、「今後3か年の要員(推移)について」の各資料は、単に職員数の推移見込みと今回の提案に基づく一人当たりの給与の平均削減額を示しているだけであり、これをもって本件役職定年制度導入の根拠を示す経営状況や経営見通しを明らかにしたとは到底いえないものであった。

ウ 農協は、管理職を解かれる者への代償措置として、管理職手

当に代わる職務指導者手当12,000円の支給を提示してきたが、これは役職を解かれた後も管理職と同様の職務を行うことから支給される手当であり、制度適用の前後で同様の業務に就くにもかかわらず給与がカットされることの代償措置となるものではない。しかも、この提案は、制度の提案当初に示されたものではなく、平成28年2月17日付けの文書において提示があったもので、農協側の金額を含めた説明は、同月22日の第3回団体交渉の席上、組合側が質問して初めてなされたものである。

そもそも、本件役職定年制度の提案当初は、制度の導入と基本給が2割カットになる旨の極めて簡単な内容しか示されておらず、全体像ともいえる就業規則等の規程変更案は、同年1月14日に行われた組合への説明会の席上で初めて示されたものである。

エ 団体交渉が緒についたばかりの平成28年2月3日の第2回団体交渉の最後に、組合が継続協議を求めたところ、農協はこれに応じたが、一方で農協は、同月10日に本件役職定年制度適用対象者に対する説明会を行うと通告した。これは、農協が本件役職定年制度の導入を当初から同年4月に行うことを既定方針としていたことを示すものである。

組合は、第2回団体交渉終了後、直ちに農協に文書で、提案された制度の内容と団体交渉における問題を指摘し、引き続き十分な協議を行うことと、一方的な実施を強行しないよう申し入れたが、農協は本件役職定年制度適用対象者に対する説明会を予定どおり実施するとともに、同年2月17日、組合に対し、就業規則変更を労働基準監督署に届け出る際に添付する意見書を同月25日までに提出するよう文書で求めてきた。

組合は、農協が就業規則の不利益変更を前提とした手続に及ぶことは団体交渉を無視するものであるとして抗議し、団体交渉を申し入れたが、同月22日に行われた第3回団体交渉では、組合の抗議にもかかわらず、農協は制度導入の必要性および合理性について十分に説明しないまま、意見書提出の期限を譲ら

ず、同年4月1日に制度を導入するとした。

その後、農協は、同年3月4日に、本件役職定年制度の導入が理事会で正式に承認されたことおよび就業規則等変更届を労働基準監督署に提出する旨を文書で通告してきた。

組合は直ちに抗議文を提出し、団体交渉を申し入れたが、この間の団体交渉でも、農協が組合の質問や指摘にまともに答えていない中で4月1日に強行実施することは許されないとの組合の抗議にもかかわらず、農協は、同年3月17日に行われた第4回団体交渉においても4月1日実施を譲ろうとせず、同年3月4日に既に変更後の就業規則を労働基準監督署に提出していたことを明らかにした。

組合は、制度実施の撤回を求めて、改めて団体交渉を申し入れ、一方的な実施は許されないと指摘したが、農協はこれに対し何らの回答も示さなかった。

オ 以上のとおり、農協は、形式的には団体交渉に応じるものの、58歳に達する職員の基本給を2割カットするという重大な不利益を強いる本件役職定年制度の導入を既定方針として譲らず、制度導入にかかる経営上、組織上の必要性や合理性に関する具体的な説明を行わず、不利益を緩和する措置を議論する余地のないものとして扱った。これらは不誠実な交渉態度の最たるものであるとともに、団体交渉継続中に、就業規則の変更を労働基準監督署に届け出て、制度を一方的に実施したことは、労働組合の団体交渉権を根本的に否定し、無力化する団体交渉拒否に当たり、いずれも労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

## (2) 被申立人の主張

ア 役職定年制度は、他の農業協同組合や企業での導入例も多く、農協としては、「大幅な労働条件の改悪」とは考えていない。組合は、本件役職定年制度が「職員とその家族の生活に重大な不利益を被らせる」ものであるとしているが、本件役職定年制度の適用を受ける職員のうち、早期退職を希望する者に嘱託職員となる道を創設したことは、選択の幅を提示するものであって、

嘱託職員への移行を強制するものでも、差別的に取り扱おうとするものでもない。

イ 組合は、農協が理事会の決定を動かしがたい既定の方針とし、その実施に固執したと主張しているが、農協は、団体交渉に先んじて、理事会で本件役職定年制度の導入を決定していたわけではなく、本件団体交渉においても合意達成の意思のないことを宣言したり、理事会での決定が既に存在することを宣言するなどの交渉態度を取ったりしたことは一度もない。

組合との団体交渉を通じてもお、本件役職定年制度導入の必要性に変更を加えるべき事情が見出せなかったことから、当初の方針どおり、平成28年4月に制度導入に踏み切ったものにすぎず、組合の主張を受け入れるような譲歩をしなかったことは、不誠実交渉に当たらない。

ウ 農協は、第1回団体交渉以降、組合に対し、農協の経営状況の悪化および人件費の増加の問題があることから、本件役職定年制度を導入する必要性があることを繰り返し説明している。

しかも、農協の財務状況が芳しくないこと、人件費の増加の問題が存在していることについては、組合と農協の間で既に一定の共通認識があり、そのことは本件団体交渉における組合側の発言、本事件の審査手続の外で進めている団体交渉におけるやり取りなどからも明らかである。

結局のところ、組合は、本件団体交渉が行われていた当時から、農協の経営状況や人件費の増加の問題を理解、把握しながら、「経営上の高度の必要性がない」との見解の下、全面反対の立場を取っていたにすぎないもので、経営上の高度の必要性の有無は、組合と農協の経営陣との見解の相違としか言いようがない。経営上の必要性についての説明も、組合は不十分であると主張しているが、農協としては十分であったと考えている。

そもそも団体交渉において使用者側に課せられている「誠実交渉義務」は、労働組合の要求をそのまま受け入れる義務ではなく、労働組合の主張や要求に対し、その「具体性や追及の程

度に応じた」回答や主張をなし、必要によっては論拠を示したり、資料を提示したりして、合意達成の可能性を模索する義務である。本件団体交渉においては、組合からは、終始、抽象的に「納得できない」、「説明になっていない」などの指摘と断固反対との主張があるのみであって、具体的な質問や資料の要求はなく、組合は、「経営上の必要性なし」との評価の下、導入実施に全面反対しているにすぎない。さらに、その「経営上の必要性」の存否は、就業規則変更の合理性を判断するに当たって、実体法上の問題として判断されるべきものであって、不当労働行為として扱われる問題ではない。

農協が、本件役職定年制度導入の経営上、組織上の必要性や合理性について説明を行ってきたのに対し、組合こそ具体的で明快な質問や、具体的な資料の開示要求をしてくれなかった。農協が組合の具体的な要求を認識していながら拒否したり無視したりしたなどということはなく、誠実交渉義務を尽くさなかったとする組合の主張は認められない。

エ 組合は、農協が不利益を緩和する措置など議論する余地もないものと扱ったと主張しているが、農協は、不利益緩和措置として「職務指導者手当」の導入を検討し、その旨を平成28年2月17日付けの回答書に記すとともに、同月22日の団体交渉において内容を説明している。さらに、本事件審査手続の外で行われている団体交渉においても、別の代償措置の提案を行っている。組合は、これを「代償措置とならない」と一蹴するのみであり、具体的な代償措置の提案は一切行っていない。農協は、これまでから本件役職定年制度がもたらす不利益を緩和する措置を提案してきており、この点においても不誠実交渉には当たらない。

オ 農協が理事会で決定した就業規則の変更を労働基準監督署に届け出て、本件役職定年制度を導入したことは、第1回から第3回までの団体交渉を経て、経営上の必要性の存否をめぐって農協と組合との間で抽象的な議論が平行線をたどり、それ以上議論が深まらず、交渉が膠着状態であったことから踏み切った



ものである。

しかも、農協は、制度の導入を決定した後も、交渉を打ち切らず、引き続き組合の理解を求めるとともに労働環境の改善を図るため、第4回、第5回の団体交渉を継続して行った。

以上のとおり、組合の納得は得られなかったものの、農協は、5回にわたる団体交渉において誠実交渉義務は尽くしていたのであり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為には該当しない。

## 2 争点（2）について

### （1）申立人の主張

ア 農協が組合との本件団体交渉の継続中に組合を飛び越えて本件役職定年制度の適用対象者に対する説明会を実施したことは、労働組合の存在を無視するものであり、交渉事項の内容を直接説明することによって労働組合の影響力を否定するものである。このように、団体交渉継続中に就業規則の不利益変更を前提とする手続に及ぶことは、組合および団体交渉を全く無視するものであり、許しがたい暴挙である。

イ さらに、農協は、本件団体交渉継続中に、理事会で決定した就業規則の変更を労働基準監督署へ届け出て、本件役職定年制度を一方的に導入した。組合は無視してよい存在であることを見せつけ、組合員が何をしてしても無駄であるという強い姿勢を示したのである。これは組合の存在と役割、影響力を根本から否定しようとするものである。

ウ 農協は、これまでから組合を一貫して嫌悪し、その影響力を削ぐことを意図して、C職員労働組合（以下「職員労組」という。）を結成させ、団体交渉における態度においても職員労組と組合との間で差別化を図り、組合とは賃金交渉においてすら妥結、即ち労働協約の締結を拒否してきた。

過去においては、組合の前身であるD農協職員組合（以下「D農協職組」という。）が、平成8年3月に、上部団体であるA2労働組合連合会（以下「A2労連」という。）に加盟し、農協役員横暴や放漫経営を糾弾し、ストライキの構えも見せるなど

活発な組合活動を展開したことをきっかけに、農協は、当時の委員長に対する嫌がらせや組合員に対する左遷人事を行った。D農協職組は、農協が給与の減額を伴う年度途中の配置転換や組合員に対するストライキ不参加の強要を行ったことが不当労働行為に当たるとして、平成9年2月に当時の滋賀県地方労働委員会へ救済申立てを行った。翌平成10年5月に当該事件が和解で終結した後も、農協は組合を嫌悪し、組合員に対して組織的な脱退工作をしかけたため、組合は組合員数を大きく減らしていくこととなった。

その後、組合は、平成19年に職員労組との組織合同を進めていたが、同年7月の統一労組結成大会当日、A2労連への加入をめぐる突然反対意見が相次ぎ、統一が見送られた。これにより、A2労連からの脱退を認めない12名が分裂する形で、組合は少数組合となった。一連の経過は、組織が合同するに当たり、A2労連に加入する必要を認めないという声を組織して、組合からA2労連の影響を排除し、あわよくば組合を一気に潰そうとするために農協が仕組んだ策略であったとしか考えられない。

その後も、農協は組合を軽視し、平成23年の夏季一時金交渉では職員労組と差別的な取扱いをし、職員労組と妥結した結果を押し付けたため、組合は、平成23年10月に滋賀県労働委員会に対し不当労働行為の救済申立てを行った。

当該事件が和解で終結した後も、農協の組合に対する差別的かつ不誠実な対応は変わらず、毎年の賃上げ交渉でも団体交渉は開催するものの、いずれの年も妥結をみず、一方的な実施が続いてきた。さらに、平成27年4月には、基本給のカットを伴わない役職定年制度が導入されているが、農協は、導入に当たって、組合に提案すらしていない。

エ 組合の組合員は、その過半数があと数年で本件役職定年制度の適用を受けることとなる。長年働いた職員が、これまでと同じ役割を果たしながら役職を解かれ、給与をカットされる制度は、労働者の誇りと尊厳を傷つけるものである。また60歳定

年以降の雇用が保障されているわけでもないことから、この制度は職員のモチベーションを削ぎ、雇用も不安定な立場に置いて、早く辞めさせようとするものであるといえる。

また、農協が、平成27年の役職定年制度導入から一年も経たない時期に、職員にとって大幅な不利益を伴う本件役職定年制度の導入を提案し、導入の根拠、必要性および緊急性を説明しないまま、一方的な導入に踏み切ったことは、農協が組合を敵視し、長年組合活動の中心的存在であり、制度の適用が平成29年度に迫るA3組合員（以下「A3組合員」という。）をはじめ、組合の組合員を退職へ追い込み、組合の機能を失わせて潰すことを狙っているからであるとしか考えられない。

このように、制度が特定の年齢の職員をターゲットにしたものであること、制度を一方的に導入したということ、高年齢者の比率が高い組合において制度適用対象者が多い一方、組合員の年齢構成の違いから、職員労組にとっては役職、給与とも上がるケースが多いという賃金の分配の問題があることからすれば、この制度は、農協が組合の存在を認めず、組合を消滅させることを意図して導入したものであると思われる。

さらに、本件役職定年制度適用に際し、退職して嘱託職員となることを選択した職員が「有期雇用」の身分に置かれることは、雇用の更新が農協の裁量に委ねられる、いわば雇用を人質に取られることを意味する。農協に従わなければ職員は職場から排除されるという「支配」関係の成立を通じて、農協は、組合の組織の弱体化を図ろうとしている。

オ 以上から、本件役職定年制度の導入に当たって農協が行った上記の行為は、組合の影響力を否定し、組織の弱体化を図ろうとする農協の意図に基づくものであって、組合に対する支配介入に当たり、いずれも労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

農協による一方的な制度の導入が不当労働行為である以上、その効力は否定されるべきであるから、少なくとも農協はその適用を撤回しなければならず、また撤回しないとしても、組合

の組合員との関係では、その適用の効力を欠くものというべきである。

(2) 被申立人の主張

ア 労働組合法において使用者の支配介入が禁止されている趣旨は、労働組合が団体交渉の主体であるための自主性や組織力を使用者の行為によって損なわれないように、使用者の組合結成、運営に関する干渉行為や組合組織弱体化を禁止するものであり、支配介入を構成する使用者の行為には、具体的な反組合的行為の意思（不当労働行為意思）が必要とされる。

イ 農協が、組合との本件団体交渉の継続中に本件役職定年制度の適用対象者に対する説明会を開催したのは、対象となる職員から制度の説明を受けたいとの要望があり、これに応えるためであり、実施後の平成28年2月22日の第3回団体交渉においても、組合から「組合を飛び越えて直接対象組合員らと交渉を行った」などの非難や反論はなかった。この説明会が組合を無視し、その影響力を否定する意図の下行ったものではないことは明らかである。

ウ 農協が、就業規則の変更を労働基準監督署に届け出たのは、第1回から第3回までの交渉において、制度導入の経営上の必要性があるとする農協と、必要性がないとする組合との間で、抽象的な議論に終始し、既に膠着状態にあったことによるものである。団体交渉において労使の主張が対立し、意見の一致を見なかったことから、農協はやむを得ず、組合の同意が得られないまま就業規則変更の届出を行ったものにすぎない。

本件役職定年制度は、あくまでも経営上の必要性に基づいて導入を決定したものであり、組合に所属しない大多数の職員にも等しく適用されるものであって、組合の影響力を削ぐことを目的として導入したものではありません。

また、農協は、過去において、組合の影響力を削ぐことを意図して職員労組を結成させたことはなく、交渉態度において職員労組との間で差別化を図ったこともなく、組合を嫌悪してきたこともない。

エ 上記のとおり、農協には組合の影響力を削ごうとする支配介入の意思はなく、労働組合法第7条第3号の不当労働行為が成立することはない。本件役職定年制度の導入をもって支配介入に当たるとの組合の主張は失当であり、組合の組合員との関係においても、変更後の就業規則の適用は有効である。

### 第3 認定した事実

本件について、当事者間に争いが無い事実、当委員会に顕著な事実、審査の全趣旨または証拠から容易に認定できる事実として以下の事実が認められる。

#### 1 当事者等について

##### (1) 申立人

組合は、肩書地に事務所を置く労働組合であり、審問終結時の組合員数は14名である。

組合は、平成9年に、現在の滋賀県E市のうち、旧F郡および旧G郡に所在した7つの農業協同組合の合併によりY農業協同組合が設立された際、D農協職組とH農協職員組合が統一して結成された。

【甲35、第2回審問調書、当事者間に争いのない事実】

##### (2) 被申立人

農協は、肩書地に本店を置き、E市内に12支店、2営農経済センターのほか6事業所を有し、信用、共済、経済、営農指導等の事業を営む農業協同組合であり、審問終結時の職員数は265名である。

【甲35、第2回審問調書、当事者間に争いのない事実】

#### 2 事実経過について

##### (1) 背景事実

##### ア 過去の労使関係の経過

##### (ア) 農協合併前の労使関係と不当労働行為救済申立て

平成8年3月、組合の前身であるD農協職組が臨時大会においてA2労連への加盟を決議した。これ以降、使用者であるI農業協同組合（以下「I農協」という。）との団体交渉に

はA2労連も参加することとなった。

同月30日、D農協職組のA3委員長（以下「A3委員長」という。）の自宅に同人の伯父が来訪し、A2労連から脱退するよう説得を行った。A3委員長はこれに応じなかったが、伯父とのやり取りの中で、説得の背景にI農協のJ監事の働きかけがあったことが判明した。A3委員長は、A2労連の幹部と対応を協議し、4月に入ってから、A4労連およびA2労連の幹部とともに、J監事と面談し、事実の確認と追及を行ったところ、J監事は事実を認め謝罪した。

その後、D農協職組は、I農協における経費の使途を問題視するとともに役員を糾弾する内容のビラを作成し、総代会での配布を一時計画したほか、ストライキの動きも見せるなど、使用者側との緊張関係の下で組合活動を行っていた。

【甲34、審問①A3P7～12】

同年8月1日、D農協職組の組合員である信用課の課長と係長が、同年4月の着任後4か月で配置転換された。D農協職組は、これはI農協が組合活動を嫌悪したことによる不利益取扱いであるとして、また、当時予定していたストライキについて、農協が職員に参加しないよう強要したことが支配介入に当たるとして、平成9年2月13日に滋賀県地方労働委員会に不当労働行為の救済申立てを行った。当該事件は、5回の調査および7回の審問を経て平成10年5月18日に、被申立人側が、組合および組合員に不当労働行為との疑念を抱かせる行為があったことに遺憾の意を表明し、今後公平・公正を旨とした人事異動を行うこと、解決金の支払いおよび今後良好な労使関係の樹立に努めることを主な内容とする和解により終結した。

【甲34、審問①A3P11～13、当委員会に顕著な事実】

(イ) 農協合併後の労使関係

平成9年4月1日、滋賀県E市内（旧F郡、旧G郡）の7農業協同組合（K町、L町、M、N、O町、P町、I）が合

併して、Y農業協同組合（農協）が設立された。これに伴い、同年5月13日、D農協職組とH農協職員組合が統一し、X労働組合（組合）が結成された。

また、同年8月頃、農協において、新たな労働組合（平成19年に「C職員労働組合（職員労組）」に名称変更）が結成され、以後、農協に二つの労働組合が併存することとなった。

【甲34、35、当事者間に争いのない事実】

組合が結成された平成9年5月の組合員数は151人であったが、平成10年9月には125人、平成11年9月には104人、平成12年8月には80人、平成13年8月には76人と減少の一途をたどり、平成18年11月には48人と、当初の3分の1以下にまで減少していた。

【甲15】

平成19年当時、組合の組合員数は39人、職員労組は84人であったが、この時期に、組合と職員労組の間で組織合同に向けた動きが進み、組織合同委員会を設けて検討が進められていた。組織合同委員会では、組織合同後もA2労連への加盟を継続することで事前に意見がまとめられていたが、同年7月12日に開催された統一労組結成大会では、議事の途中で組合員以外の者が議場に入ってきたことをきっかけに、旧O町農協出身職員が次々に発言を求め、「A2労連への加盟に必要な組合費が負担である。」「何かあった時に入ったらよい。」などの加盟に否定的な意見を述べると、これに同調する発言が相次ぎ、採決の結果、A2労連に加盟した形での組織合同は否決された。組合の組合員のうち12人は、A2労連からの脱退を承認せず、これまでの組合に留まることとしたが、当時の執行委員長をはじめ多くの組合員が脱退して職員労組に加入したため、この大会を機に組合の組合員数は一気に減少した。

【甲15、34、35、審問①A3P19～21、審問①A1P47～50】

その後、平成23年の夏季一時金を議題とする団体交渉に

において、組合は、夏季一時金の回答について、農協が職員労組に提示した回答を組合には知らせずに交渉に臨んだことおよび理事長が団体交渉の途中に退席したこと等が不誠実団交および差別的取扱いに当たるとし、また、同時期に導入された人事考課制度について、これに伴う就業規則の変更を労働基準監督署へ届け出る際、農協が職員労組の賛成の意見書のみを添付し、組合には意見書を求めず、また変更届を提出したことを告知しなかったことなども差別的な取扱いに当たるとして、平成23年10月24日、当委員会に不当労働行為の救済申立てを行った。当該事件は、第4回調査において和解が成立したが、和解の主な内容は、農協は、労働条件等にかかる団体交渉においては、両方の組合に対して同時期に同内容の提案を行うこと、就業規則の変更その他労働組合に意見を求めるときは両方の労働組合に意見を求めることなどであった。

【甲32の1、32の2、34、35、審問①A1P50、  
当委員会に顕著な事実】

イ 平成27年度に導入された役職定年制度

農協においては、本件役職定年制度導入の一年前の平成27年4月1日に役職定年制度が導入されている。これは、農協の常勤理事会による平成26年5月20日付けの「役職位の配置に関する申し合わせ事項」に基づき導入されたものであり、若手の管理職登用による組織の活性化と人材育成が目的とされている。これにより職員は、満57歳に達する事業年度末をもって管理職位を解かれ、管理職手当のうち職位に対して支給される職責手当が支給されないこととなるが、基本給は据え置かれ、当該制度導入に伴う就業規則の変更はなかった。

当該制度の導入に当たり、農協が組合または職員に対し、提案または説明を行ったか否かについて、組合はいずれも行われていないとし、平成26年の「人権コンプライアンス研修会」において説明を行ったとする農協と主張が対立しているが、説明を行った事実に関する証拠は、農協から当委員会に提出され



ていない。

【甲 8、34、35、乙 7、当事者間に争いのない事実】

(2) 本件役職定年制度の内容

ア 農協の給与

農協の給与は、就業規則に基づく給与規程により定められており、基本給、諸手当、賞与からなり、月給制である。このうち、基本給は、年齢給および勤続年数に応じて支給される勤続給からなる本人給と職能給表に基づき支給される職能給に分けられる。

基本給は、勤続給が勤続36年まで毎年200円ずつ昇給することを除き55歳をもって昇給停止となる。

諸手当には、職責手当、職能資格手当、家族手当、資格手当、通勤手当、超過勤務手当、特別手当が含まれ、このうち、職責手当と職能資格手当が管理職手当とされている。職責手当は、部長、課長等の職位に応じて支給され、手当額は、主任5,000円、係長15,000円、拠点事業所長・補佐20,000円、課長・支店長25,000円、次長・営農経済センター長33,000円、室長・部長35,000円と定められている。職能資格手当は、調査役、考査役等の職能資格に応じて支給されるものであり、調査役に対しては基本給の5.0%と定められ、以下考査役には5.5%、審査役には6.0%、審議役には6.5%と定められている。

また、一時金は、給与規程において6月と12月に支給されるほか、業績に応じて年度末に支給できるとされている。

【甲 8、35、第2回審問調書、当事者間に争いのない事実】

イ 本件役職定年制度の内容

平成27年12月1日に開催された第1回団体交渉において農協は「役職定年制に関する実施要領(案)」および「役職定年を含む職員の満58歳以降の処遇にかかる今後の方針(案)」を交付した。その主な内容は以下のとおりである。

(ア) 役職定年年齢

職員が満 58 歳に達する事業年度以降、職制規程に定める室長、部長、次長、営農経済センター長、課長、支店長、補佐、係長、主任の各職位を解く。

(イ) 賃金等

役職定年後の基本給（本人給・職能給）は、前年度の基本給の 8 割とし、管理職手当（職責手当・職能資格手当）は支給されない。退職金は、退職時に満 57 歳時点の月額基本給により算定した額を支給する。上記は、満 58 歳に達する一般職員についても同様に取り扱う。

(ウ) 退任後の職務

役職定年後の職務は、過去の職能資格に応じた実務知識等を活かせる業務とする。呼称は業務における対外的な信頼を保つため職能資格呼称とする。

(エ) 選択定年制規程により退職した者の処遇

満 57 歳に達する事業年度末で選択定年制規程による退職を希望し、引き続き雇用を希望する者のうち、農協が必要とする技能資格・知識等を兼ね備える者については、双方合意の上、嘱託職員として満 60 歳まで雇用することができる。さらに、満 61 歳以降も雇用を希望する者は、契約終了後、引き続き正職員と同様に「再雇用規程」に基づき満 65 歳まで雇用することができる。

なお、「役職定年制に関する実施要領（案）」の附則には、「この要領は平成 28 年 2 月 1 日から施行する。」と記されていた。

【甲 2、3】

ウ 本件役職定年制度の適用による労働条件の変化

本件役職定年制度の適用による労働条件の変化について、正職員として継続勤務する者と、選択定年制度により退職し、嘱託職員となる者を対比させると、概ね以下のとおりとなる。

内容	正規職員	嘱託職員
基本給	従前の 8 割	従前の 5 割
管理職手当	なし。ただし、新たに職務指導者手当を支給	なし
賞与	あり	なし
退職金	早期退職加算なし	早期退職加算あり
推進業務 (営業業務)	あり (従前と変化なし)	免除
指定 10 日休日勤務	あり (従前と変化なし)	免除
再雇用 (満 65 歳まで)	あり (従前と変化なし)	あり (従前と変化なし)

【甲 5、当事者間に争いのない事実】

(3) 本件団体交渉の実施状況

組合と農協との本件団体交渉は、本事件救済申立日までの間に、次のとおり 5 回実施されている。

ア 第 1 回団体交渉

実施日 平成 27 年 12 月 1 日

場所 農協本店大会議室

交渉時間 約 1 時間 10 分

参加者 組合 A 1 執行委員長 (以下「A 1 委員長」という。)外組合員 5 名および A 2 労連 A 5 書記次長 (以下「A 5 書記次長」という。)、A 4 労連 A 6 中央副執行委員長 (以下「A 6 副委員長」という。)

農協 B 1 代表理事理事長 (以下「B 1 理事長」という。)、B 2 常務理事 (以下「B 2 常務」という。)、B 3 常務理事 (以下「B 3 常務」という。)、B 4 理事 (以下「B 4 理事」という。)、B 5 総務部長 (以下「B 5 総務部長」という。)、B 6 人事教育課長

イ 第2回団体交渉

実施日 平成28年2月3日

場所 農協本店大会議室

交渉時間 約30分

参加者 組合 A1 委員長外組合員4名およびA2 労連  
A5 書記次長

農協 B1 理事長、B2 常務、B3 常務、B4 理  
事、B5 総務部長、B6 人事教育課長

ウ 第3回団体交渉

実施日 平成28年2月22日

場所 農協本店大会議室

交渉時間 約1時間35分

参加者 組合 A1 委員長外組合員数名およびA2 労連  
A5 書記次長、A4 労連A6 副委員長

農協 B1 理事長、B2 常務、B3 常務、B4 理  
事、B5 総務部長、B6 人事教育課長

エ 第4回団体交渉

実施日 平成28年3月17日

場所 農協本店大会議室

交渉時間 約2時間10分

参加者 組合 A1 委員長外組合員数名およびA2 労連  
A5 書記次長、A4 労連A6 副委員長、A7  
財政部長（以下「A7 財政部長」という。）

農協 B1 理事長、B2 常務、B3 常務、B4 理  
事、B5 総務部長、B6 人事教育課長

オ 第5回団体交渉

実施日 平成28年4月6日

場所 農協本店大会議室

交渉時間 約45分

参加者 組合 A1 委員長外組合員数名およびA2 労連  
A5 書記次長、A4 労連A7 財政部長

農協 B1 理事長、B2 常務、B4 常務理事（以

下「B4常務」という。)、B5総務部長、  
B7人事教育課長

**【乙1～5、12～17、当事者間に争いのない事実】**

(4) 本件役職定年制度導入にかかる組合と農協との交渉経過等

ア 農協の制度導入の意向表明

農協は、組合に対し、平成27年11月9日付けで「役職定年制度の導入等に関する申入書」を提示し、改正高年齢者雇用安定法の施行を背景とした高年齢職員の雇用確保および戦力化ならびに職場の活性化に取り組むため、役職定年制度を規程化するとともに組織の人的活性化を実現したいとして、役職定年制に関する実施要領の制定と給与規程ほか関連諸規程の見直しを行うこととし、今後労使協議を行いたい旨を表明した。この申入書には、上記の意向のみが記され、制度の導入時期や具体的な内容は記載されていなかった。

**【甲1、当事者間に争いのない事実】**

イ 第1回団体交渉（平成27年12月1日）

農協の意向表明の後、組合は農協に対し団体交渉を申し入れ、平成27年12月1日に第1回団体交渉が開催された。交渉議題は冬季一時金および役職定年制度の導入についてであり、交渉時間はおよそ1時間10分で、概ね以下のやり取りがあった。

(ア) 冒頭に15分程度冬季一時金の回答をめぐるやり取りが行われた後、組合は、本件役職定年制度について、農協から交付された「役職定年制に関する実施要領(案)」および「役職定年を含む職員の満58歳以降の処遇にかかる今後の方針(案)」の内容の説明を求めた。

農協のB1理事長は、平成27年度から導入した役職定年制度では基本給は据え置いたが、「そういったところから、今回いろいろな問題があつて」本件役職定年制度を提案した旨を述べた。理事長に続き、B6人事教育課長が、「役職定年制に関する実施要領(案)」および「役職定年を含む職員の満58歳以降の処遇にかかる今後の方針(案)」を読み上げる形で説明した。

これに対し、A 3 組合員は、この役職定年制度には誰も納得しないであろうし、導入すれば職員のモチベーションが下がるだけである旨発言した。

これに対し、B 4 理事は、現行の役職定年制度では役職を解いても基本給はそのままであるため人件費がかなり増えること、施設の改修工事や支店の統廃合も控える中で、赤字を避けるために苦渋の選択として提案したものであることを説明した。

(イ) A 3 組合員は、給与が下がれば、これまで職員自身も加入することで寄与してきた共済事業にとってもマイナス効果となり、農協の基盤を揺るがしかねないと述べたが、B 4 理事は、役職定年に際して退職した職員は、できる限り 65 歳まで雇用したい、また、58 歳から 60 歳までカットされた給与は、65 歳までの雇用を確保することで補えるのではないかとの見解を示した。

これに対し、A 3 組合員が、希望した全ての職員が再雇用されるのではないことを指摘すると、B 4 理事は「確かに」と答えたが、制度を導入しなければ、ボーナスが払えない状態になると思われる旨を述べた。

(ウ) その後、A 2 労連の A 5 書記次長が発言し、制度導入の目的に「組織の活性化」と「モチベーションの向上」が挙げられていることについて、58 歳で役職を解かれ、給与もカットされ、雇用も必ずしも確保されないのでは、組織の活性化もモチベーションの向上も図れないのではないかと疑問を呈した。

続いて、A 4 労連の A 6 副委員長が発言し、組合は今日初めて制度の内容を知るのであり、今日のところはどのような趣旨かを聞いて、組合側が検討できる条件を整えることが重要であるとの認識を示した上で、制度導入の目的は資料に一応書かれてはいるものの、農協の説明内容から、実態としては、今後の経営見通しに関わって人件費を抑制あるいは削減することが主たる目的であると理解した旨を述べた。また、

農協とのやり取りから、資料に書かれていないことがあることも分かってきたと述べた上で、従来はなかった役職定年制度が昨年から導入されたことも含め、なぜ58歳で、なぜ基本給の2割カットなのかという点は資料を読んでも分からず、農協から経営の先行きも含めた説明がない限り、組合として検討することはできないと発言した。

(エ) その後、新規採用の状況、職員の共済事業や購買事業の利用度についてのやり取りがなされた後、最後に組合から、役職定年制度については、今日は協議というよりも農協から提案と説明を受けたということで、いったん案件を持ち帰りたいとの意向が告げられた。その際、A6副委員長が本件役職定年制度についての農協の考え方や根拠を正確に検討できるよう、補足説明を速やかに書面で提出するよう要請し、これをB1理事長が了解する形で、第1回団体交渉は終了した。

【乙12、17】

ウ 農協の回答書交付（平成27年12月17日）

第1回団体交渉における組合の要請に基づき、農協は、平成27年12月17日付けで「回答書」を組合に交付した。この回答書には、農協が本件役職定年制度導入等の申入れに至った根拠として概ね以下の内容が記載されており、役職定年年齢の設定が恣意的でないことの回答とされていた。

(ア) 導入の目的

人事の新陳代謝促進による組織の活性化および若手の育成、職員のモチベーションの向上、高年齢者の雇用確保措置

(イ) 課題認識

50歳代に管理職が多く、40歳代の幹部候補職員が昇任しにくい「人事の停滞」が生じていること。しかし、役職定年年齢を選択定年制度の適用開始である55歳に設定することは経営に影響を及ぼす恐れがあるため58歳とすること。

近時の経営環境から、役職定年制度適用者の賃金を削減することは避けられないが、該当者の生計費への影響を最小限にとどめる観点から、削減は2割に留めること。

農協において、高年齢者の負担を軽減しつつ65歳までの雇用を確保することが急務であり、今回の提案では、役職定年に当たり退職を選択した者を「嘱託職員としての雇用を含め65歳までの雇用を確保することを明確に示している」ものであること。

【甲4】

エ 組合に対する説明会（平成28年1月14日）

農協は、平成28年1月14日、農協本店別館第4会議室において、組合を対象に、本件役職定年制度にかかる事務レベルの説明会を開催した。組合の出席者は、A1委員長外組合員数名であり、農協はB5総務部長、B6人事教育課長であった。農協は「役職定年制に関する実施要領（案）」および「役職定年を含む職員の満58歳以降の処遇にかかる今後の方針（案）」とともに、制度導入に伴い整備する就業規則の新規制定案、変更案、廃止案の説明を行った。制度導入に伴い整備される就業規則の案について農協から組合に説明があったのは当該説明会が初めてであった。また、資料の末尾には「JA Y 正職員分布表」、「役職定年にかかる賃金の減少見込額」、「今後3か年の要員について」と題する3種類の資料が添付されており、このうち「役職定年にかかる賃金の減少見込額」には、制度の適用対象者10人の平均値として、制度適用により年収が約180万円減少することが示されていた。

なお、農協が示した就業規則の変更案のうち、給与規程および退職給与規程の施行日は、各規程の附則において、平成28年4月1日と定められていた。

【甲5、35、審問①A1P63～65、当事者間に争いのない事実】

オ 第2回団体交渉（平成28年2月3日）

事務レベルの説明会を踏まえる形で第2回団体交渉が開催された。交渉議題は役職定年制度の導入についてであり、交渉時間はおよそ30分で、概ね以下のやり取りがあった。

（ア）冒頭、B1理事長が制度導入の目的として経営の健全化、



人事の新陳代謝、組織の活性化、若手の育成、モチベーションの向上および高年齢者の雇用の確保を述べ、組合の理解を求めた。

これに対し、A 1 委員長が現在、上部団体と協議の上、組合から見た問題点や要求を意見書の形でまとめており、早急に提出する予定であると述べ、本件役職定年制度の導入は今日の交渉で決着する話ではなく、次回交渉において当該意見書を基に討議したいとの意向を示した。

(イ) 続いて、A 2 労連の A 5 書記次長が発言し、前回の交渉、その後の回答書のいずれによっても 5 8 歳の年齢設定と 2 割の削減の根拠が理解できないと述べ、2 割くらいなら何とかなるだろうとの思いで設定されたのではないかとの疑問を呈し、改めて「5 8 歳」と「2 割」の数字をどのように導き出したのか質問した。

これに対して B 1 理事長は、指摘されるような単純な考え方ではないと回答し、急に考え出したことではなく、平成 2 7 年度に導入した役職定年制度を検討していた 2 年前から本件役職定年制度の内容を検討していたとし、「とりあえず昨年は役職定年をさせていただき、次は給料の今の話、2 割カットとなり、そういったことを当然 2 年前から検討はさせていただいたところです。」と述べた後、制度を導入しても人件費が下がるわけではなく、これ以上人件費が上がらないという数字が「2 割カット」であると説明した。なお、B 1 理事長のこの説明については、本事件の審査手続において、農協側から「2 年前の段階では給与カットを伴う制度の導入は予定されていなかった。」と訂正されている。

(ウ) この後、組合が、農協の経営が厳しいのは分かるが、給与の削減以外の方法がないのかと問いただすと、B 1 理事長が経営環境の見通しの厳しさに触れ、行き詰まる前に人件費を上げない策を講じる必要があると答え、続いて B 4 理事が職員構成の高齢化を挙げて、中堅職員の育成と役職定年後の職員が在職中に新しい管理職を育てる必要性があることを述べ

た。これに対して、組合が給与が下がることについて改めて問うと、B4理事は、役職定年制度により役職を解かれた職員の給与を据え置いた場合、昇任した職員の給与、手当の額が増える分人件費が嵩むので、これを上げないために2割削減とした旨を説明した。これに対して、A2労連のA5書記次長が2割カットしなければ、来年度の経営や収支にどのような影響が出るのかと問うと、B6人事教育課長が「次年度の人件費の部分で。人件費でいうと4,000万、5,000万円ほど高くなる。人件費、また給料だけでないので、社会保険料とか全部含めて4,000万円か5,000万円くらい。」と回答した。なお、この回答については、本事件の審査手続において、農協側から、平成27年度の基本給総額10億9,801万1,072円から、平成28年度には社会保険料を加えて11億1,843万8,528円へ2,042万7,456円の増額となると訂正されている。

(エ) この後、組合のA1委員長が職員労組もまだ交渉を継続中であることと、組合の意見書がまだ用意できていないことを理由に、再度持ち帰ることとし、農協に交渉の継続を要望して、本件役職定年制度については当日のやり取りを終了することとした。その後、農協の農機事業を全国農業協同組合連合会に委託する計画と当該事業に従事する職員の処遇についての質疑が行われ、全体のやり取りは終了したが、最後に、B1理事長が、役職定年制度の適用対象者から要望があったとして、制度適用対象者に対する説明会を2月10日に実施する旨を組合に伝え、「4月1日にはやらせていただくということで進めていきたいのでよろしくお願いしたい。」と発言し、第2回団体交渉は終了した。

**【乙13、17、当事者間に争いのない事実】**

カ 組合の「申し入れ書」提出（平成28年2月4日）

組合は、農協に対し、職員の生活に打撃を与える制度であるにもかかわらず大幅な賃金削減の根拠が示されていないことなど、本件役職定年制度の内容および説明の問題点を指摘すると

ともに、一方的に実施しないように求める申入書を提出した。

【甲6】

キ 農協による本件役職定年制度の適用対象者に対する説明会  
(平成28年2月10日)

農協は、平成28年度および平成29年度に適用を受ける職員を対象とした説明会を平成28年2月10日に開催した。会場は本店2階第2会議室であり、対象者19人のうち15人が出席した。

農協から配布された資料は「役職定年制に関する実施要領(案)」および「役職定年を含む職員の満58歳以降の処遇にかかる今後の方針(案)」であり、およそ1時間30分にわたる説明会の内容は概ね以下のとおりであった。

(ア) 冒頭、B1理事長は、平成27年度に導入した役職定年制度の見直しとして、本件役職定年制度を提案した旨を説明し、4月1日に実施したいと述べた後、二つの資料を読み上げる形で制度の内容の説明を行った。

(イ) その後、平成29年度の対象者である組合のA3組合員が、団体交渉の途中にもかかわらず就業規則の一方的な不利益変更を行うのか否かについて問いただし、役員報酬をカットするのが前提ではないか、また、実施要領(案)の文言によれば、満65歳までの嘱託職員の雇用は、実際には保障されていないのではないかと発言した。続いて、Q職員(以下「Q職員」という。)が職員の給与をカットする以上、収入の減少額を個人ごとに提示するよう求め、併せて農協の給与が他のJAに比べて高いとするなら、制度が適用される年齢の職員に絞った比較を示すよう求め、そのような数字が示されなければ納得できないと述べた。これに対して農協のB5総務部長は、JA滋賀中央会は年齢ごとの指標を公表しておらず、他のJAとの比較はできない旨を答えた。

Q職員がそれでは納得できないと述べたところ、農協は、平成28年1月14日の組合への説明会で配布した資料のうち「役職定年にかかる賃金の減少見込額」に基づき、56歳

から58歳までの職員10人の平均年収が約661万9,204円であり、2割カット後は481万7,792円となること、また、農協の部長から補佐までの管理職65人の平均年齢が52歳であり、平均年収が623万1,184円であること、さらに全職員の平均年齢が41.2歳であり、平均年収が443万2,912円であることを説明し、JA滋賀中央会の資料によれば、農協の給与は県下に16あるJAの中で3番目に高い水準であると述べた。

(ウ) Q職員は、そもそも農協の平均年齢の高さが考慮されていないことに疑問を呈した後、本件役職定年制度が職員個々の生活設計と関わるものである以上、もっと幅広い年代の職員に向けて説明する必要性がある旨述べた。これに対し、B1理事長は、今回は該当者だけの説明会であるが、今後は説明していきたいと回答した。

(エ) この後、R職員が、制度適用対象者にとっては今が分岐点であり、役職を解かれた後、どのような職につくのか、人事異動の前に示すよう要望したが、B1理事長は、今までどおり人事異動の枠組みで決定する旨を回答した。

Q職員は、事前に職種を示さないなら、さらに時間的な余裕がなければ判断が困難であると述べたが、農協側は、再雇用規程上、再雇用を希望する場合は3か月前までに申し出ることになっていると答えた。これに対して、A3組合員が、「それに合わせて選択定年制の申請を遅らせてほしいと言っているのだ。」と述べた。Q職員は、2月29日付けで決まったから4月1日より実施しますでは余りにも突然ではないかと述べ、「農協は説明会で職員の意見や質問が出ることをシミュレーションしておらず、職員の意見を一切聞いていない、押し付けられるような要領である。」と述べた。

約3分間の沈黙の後、B1理事長は、「当然、今のこの御意見の中で、御指摘のように直していかなければならないところは、まああるわけでございますけれども、そこはやはり検討して、十分直していきたいなと思います。」、「皆さんの方に、

確かにおっしゃるように、皆分かるわけでございますけれども、やはりこういった現実でございます。御理解いただきながら、ひとつこのような形で進めていきたいと思っておりますので、よろしくお願ひ申し上げます。特に他に御意見がなければ。」と述べた。

(オ) その後、S職員が、役員の報酬はどうするのかと質問すると、B1理事長は、職員と役員は立場が違う、職員の言うことも分からないわけではないが、今後検討しなければならない部分も出てくるので、との旨を答えた。これに対し、A3組合員は、過去の不祥事事件の処理を例に挙げて役員の姿勢を批判し、本件役職定年制度についても、農協を取り巻く課題に職員と役員が一丸となって取り組まなければならない時期に提案されたとして、『はいそうですか』とは言えない、言わなければならないことは言わなければならない。」と述べた。

この後、しばらく沈黙の後、B1理事長は、「おっしゃること本当によく分かるわけでございますけれども、こういった形での方向性を決めさせていただいたわけでございます。」「本当にまあ皆様方、御理解していただくしかないわけでございます。ひとつよろしくお願ひを申し上げまして、本日の説明会、以上で終わらせていただきます。」と閉会を告げた。

最後にB5総務部長は、選択定年制の申請を希望する場合は、2月19日までに提出するよう出席者に依頼して、説明会は終了した。

【甲5、乙6、18、23、審問①A3P21～25、当事者間に争いのない事実】

ク 農協の回答書提出および就業規則等の変更等にかかる意見書の提出依頼（平成28年2月17日）

農協は、平成28年2月17日、組合に対し、同月4日付けの申入書に対する回答書を交付した。その内容は、管理職手当に代わる特別手当の支給を準備していること、給与削減の根拠は第3回団体交渉で説明予定であることなどであり、組合が役

職定年制度の合理性について問題提起したことについては、平成27年11月9日付けの申入書、同年12月17日付け回答書およびこれまでの団体交渉において十分に説明しており、理解願いたいと記載されていた。

また、回答書と同日付けで農協は組合に対し、役職定年制度の導入に伴い制定、変更、廃止する予定の就業規則案等について、労働基準監督署に届け出る際に添付する意見書を平成28年2月25日までに提出するよう求める依頼書を交付した。

【甲8、14】

ケ 第3回団体交渉（平成28年2月22日）

交渉議題は役職定年制度の導入についてであり、交渉時間はおよそ1時間35分で、概ね以下のやり取りがあった。

(ア) 冒頭、A1委員長は、農協に対し、組合と十分に議論していない段階で説明会の開催、意見書の提出依頼、理事会への付議等、急速に事態が進んでいる理由を問いただした。

これに対し、B1理事長が、両組合との交渉はまだ進展していないが、「できるだけこういった話は、話が出ている間といたしますか、やはり早めというか、そういったことで進めさせていただいている。」と回答したところ、A4労連のA6副委員長が、今、A1委員長が聞いたことの答えになってないと発言し、次いで、2月10日の制度適用対象者向けの説明会において、農協が具体的にどのように説明したのかについて尋ねた。

これに対し、B1理事長は、当日は「役職定年制に関する実施要領(案)」および「役職定年を含む職員の満58歳以降の処遇にかかる今後の方針(案)」の二つの資料で説明を行い、資料の内容以外では、職能資格呼称の説明を行ったと回答した。

(イ) 次に、A6副委員長は、農協が制度適用対象者に対し、選択定年制度による退職を希望する場合は2月19日までに申請するよう求めたことに言及し、それが実質的に選択定年制に応じるよう求めるような物言いになっていなかったか懸念

している旨を述べたところ、B 1 理事長らは、強制のような言い方は絶対にしていない旨答えた。

A 6 副委員長は続けて、選択定年制規程適用申請書（案）において、今年度は2月29日を申請期日としているにもかかわらず、10日も早く提出を求めているのはなぜかと尋ねたが、B 4 理事は、いったんは説明会の後に29日に変更したと回答しつつ、やはり19日と期限を切ったと再度訂正したため、A 6 副委員長は、正確な説明ができないことに抗議した。

この後、A 2 労連のA 5 書記次長が、基本給の2割カット等を含む今後の人生設計に関わる話であるにもかかわらず、2月10日に説明会を開いて、10日または20日以内に判断して申請せよというのはひどいことであり、もっと猶予を与えることができなかつたのかなどと発言した。

(ウ) これに対しB 4 理事は、説明会はあくまで制度の内容を説明するためのもので、農協から退職を求めるようなものでは一切なかったと述べ、本件役職定年制度は平成27年度に導入した制度の規程化を図るものであり、農協を取り巻く環境が厳しさを増す中、50代前半や若手の職員を活躍させるための世代交代が目的であること、役職定年制度が退職を促すものでないことを説明した。

A 5 書記次長はこの説明に対して、自らの発言趣旨は、農協が対象職員に退職を促したか否かではなく、制度の変更がなければ選択定年制度と給与カットを伴わない役職定年制度を前提に将来設計していた職員が、給与の大幅なカットという新たな要素が加わった中で、10日か20日のうちに選択を求められていることについての認識を問うているのだとし、重要な問題を家族と相談する時間も含め、与えられた時間が短すぎることに抗議した。

この後もB 4 理事は、説明会は役職定年による2割カットの説明が目的であり、囑託になれとは一言も言っていないとする回答を繰り返し、農協の各事業の見通しが厳しい中で、

存続を前提に職員にもいろいろなことをお願いしていると説明し、「Yの将来のために、今回は御無理を言っているというのが趣旨です。」と述べた。

(エ) これに対し、組合のA8副執行委員長（以下「A8副委員長」という。）は、経営が厳しいのは分かるとするものの、それを「労働者の賃金を削って乗り切るところ」が組合として納得できない旨述べた。B4理事は、農協自体が収益を上げることの難しい組織構造であることに触れ、今後のために現時点で改革する必要性を指摘し、「なかなか何かをせんと、そのまま例えば2、3年ぐらひは、そんなにどうのこうのいうことはないと思います。しかし、これから5年見たときはやはり厳しい、相当厳しさはでてくるんじゃないかと。それは、我々が今、持っている経営課題として認識しているところで。」と述べた。

(オ) この後、A6副委員長は、職員の生活設計に関わる重大な事柄について、日程の設定も説明の内容も「労働者には堪えられない部分がある」と述べ、「やり方が雑」との組合側の思ひも含め、経営陣に問題と認識するよう求めた。A6副委員長は、続けて2月17日付けの農協の回答書、特に、農協が特別手当の支給を準備しているとしたことについて説明を求めた。この時、B1理事長は特別手当の支給について、制度適用対象者には同月10日の説明会で既に説明したと述べたが、この説明については、本事件の審査手続において、農協側から、実際には説明会での説明はなかったと訂正されている。

B1理事長は、特別手当として12,000円程度を一律支給する計画であることを説明し、その計算根拠についてはB6人事教育課長が、人事の若返りの結果、30代の職員が管理職に昇任した場合、12,000円から13,000円程度の職能資格手当が発生することが考えられるため、役職定年によりラインを離れた職員が、これを上回る手当を支給されることがないように設定したものであることを説明した。



(カ) この後、A 6 副委員長が、回答書に大幅な給与削減の根拠を2月22日の団体交渉で説明すると記載されていることに言及すると、B 1 理事長は、「経済面ももちろんあるんですが、やはり若手の育成、そういったことも、今回、こういったことで考えてございます。」と発言し、経営も実際は苦しく、役職定年制度を導入しても次年度から楽になるわけではなく、むしろ人事の新陳代謝を促していきたいと考えている旨を述べた。

これに対し、A 6 副委員長は、「それが説明ですか、大幅な賃金削減が必要な根拠について説明をしてほしいんです。」と述べ、「若手の登用は構わないが、長年頑張ってきて、まだ定年まで頑張ろうとしている職員の賃金をなぜ削減するのか、高齢者も働かないわけではない、働くんですよ。」と問い詰めた。この後、3分40秒経過の後に、B 1 理事長は「先ほどもしゃべってますように、今回支店統合とか、施設の統合とか、そういった部分の改善が必要な時期に回ってきてあるんですよ。そうしたところで、かなりの費用がもちろん高騰いたしますし、そうなってくると人件費、そういう部分でどうしても人件費が高騰してくることになってくると、どうしてもこのような形になってくるわけでありまして。」と答えた。

これに対し、A 6 副委員長は、回答の意味が分からず、給与削減の理由としては成立しない旨指摘し、「それで、そんな提案をするのは全くひどい。」と述べた。

A 6 副委員長は給与の2割カットの打撃の大きさを指摘し、このような不利益変更は労働組合や個々の職員との合意がなければ許されないものであると述べ、農協側の認識を問いただしたが、農協側からの発言はなかった。

(キ) そのまま約3分間経過した後、A 1 委員長が、多額の費用支出が見込まれる時期を過ぎれば、農協は制度を元に戻すことを考えているのか尋ねたが、B 4 理事は、その時々的情勢で見直すことはあり得るが、と断定を避け、今後、農協でも他のJAと同様に支店の統廃合を進めていけば、多額の費用

は発生し続ける旨を説明した。

これに対して、A 8 副委員長が経営が厳しいのは分かるが、それを労働者の給与をカットして乗り越えることはどうしても納得いかないと述べ、今回の制度導入は労働条件の変更であり、組合としては労使の合意が必要との認識であるが、これをどのように考えているのかと、農協側の認識を問いただした。

(ク) 農協側が誰も発言しないまま約 8 分が経過した後、A 1 委員長は、改めて労使合意なく制度を導入することは困ること、現状のままでは意見書を 2 月 25 日に提出することはできないこと、また、交渉の最中に提出の期日を切られることは困る旨を主張した。これに対し、B 1 理事長は、「皆さん方の御意見、確かにいただきました。そう申し上げられましても、4 月 1 日は、やはり実行していきたいと思っておりますので、ひとつ。」と答えた。

A 6 副委員長は、労使合意がなければ導入してはならない旨再度述べ、農協に対し、組合が重大な労働条件の変更については労使合意なしに一方的に行ってはならないと言っているにもかかわらず、農協が組合の意見は聞くとしながら 4 月 1 日には実施するのだとすると、実質的には、この間の労使交渉の意味がないと言っているのと同じであると問いただした。また、就業規則等の変更について、職務指導者手当が入った表も含め正式な書面が全て整ったのは 2 月 17 日付けの回答書が初めてであると指摘し、団体交渉を継続中に、組合の意見を集約の上、1 週間後に提出せよと農協が要求していることは、組合に対し検討期間を与えないことと同じであると述べた。その上で、「言いたいことは、大事な問題で、結構ボリュームのある内容を、みんなの対象の方がよく理解をして、その上で議論をして、意見をまとめていくことが手続的にも、こんな短期間の方法では無理があると言っているんです。」「だから、根本的に、何が何でも 4 月 1 日にやろうという皆さん方の計画を押し通すだけの姿勢が前に出るから、そ

こから逆算をして、大体1か月前には労基署の手続を踏んで提出をしておこうと思うから、そういう日程になるんだと思うんです。そういう進め方そのものに問題があるということ指摘せざるを得ないですね。」と述べた。

約3分間経過後、B1理事長は「いろいろ皆さんの御意見も分かるんですけども、25日に期日、どうしてもお願いしたいと、期限を切らせていただきたいと思います。」と述べたが、A6副委員長は、改めて期限を切らないよう求め、最後にA1委員長も、労使合意なしの導入は困る、意見書を25日に提出することも不可能であると述べ、今後も団体交渉において継続的に話し合うことを求めて、第3回団体交渉は終了した。

【甲8、14、乙14、17、当事者間に争いのない事実】

コ 本件役職定年制度の実施通告および組合の抗議文提出（平成28年3月4日）

農協は平成28年3月4日付けで「役職定年制度の導入等に関する申入書」を組合に交付した。申入書には、これまで使用者側として誠意ある協議を行ってきたとした上で、「残念ながら貴組合と未だ合意に至っておりませんが、2月22日に行いました労使交渉の場においても十分な協議を行ったうえで使用者として4月1日より実施することの意向を示したところで。」と記され、同年2月29日の定例理事会において、就業規則等の制定、変更、廃止にかかる全議案が、理事全員の賛成により承認されたので、就業規則変更届を彦根労働基準監督署に提出する旨が記載されており、農協は組合と今後も継続して労働環境等の向上について協議を続ける意向である、と結ばれていた。

これを受け、組合は、即日抗議文を提出した。その内容は、農協が団体交渉継続中に就業規則変更届を労働基準監督署に提出すると通告してきたことに対し、大幅な給与削減を伴う労働条件の変更を一方的に実施することは違法であり許されないとし、給与カットの十分な根拠が示されておらず協議が不十分で

あるにもかかわらず、4月1日に実施すると言及するなど、団体交渉の対応も不誠実であるといわざるを得ず、就業規則変更届を撤回し、誠意をもって交渉に応じ、労働条件の変更は労使合意の上で行うことを強く求めるとするものであった。

併存組合である職員労組も、平成28年3月付けの各組合員向けの文書において、本件役職定年制度については、農協から導入の必要性および合理性について満足の得られる回答がなく、職員労組として議論が尽くされたとは考えていないこと、内容も合意できるようなものではなく、農協に求められた意見書は提出していないこと、そのような中で制度の導入が強行されたことは遺憾である旨の見解を表明している。

なお、農協は、「役職定年制度の導入等に関する申入書」を組合に交付したのと同じ、平成28年3月4日に、以下の一連の書面をもって、就業規則等の変更を彦根労働基準監督署に届け出た。

(方針の決定)

- ・役職定年後の職員の処遇にかかる今後の方針（理由書）

(新規制定)

- ・役職定年制に関する実施要領、臨時職員就業規則、再雇用に係る嘱託職員就業規則（定年退職者のみを嘱託職員として雇用する場合）

(変更)

- ・再雇用規程、給与規程、人事考課規程、選択定年制規程

(廃止)

- ・再雇用に伴う臨時職員等雇用規程、嘱託職員雇用規程、臨時職員等雇用規程、嘱託職員給与支給内規、嘱託職員慰労金支給内規

【甲8、甲9、10、12、審査の全趣旨】

サ 第4回団体交渉（平成28年3月17日）

交渉議題は春闘要求、年度末一時金および役職定年制度の導入についてであり、交渉時間はおよそ2時間10分で、概ね以下のやり取りがあった。

(ア) 冒頭に、春闘回答と年度末一時金にかかる団体交渉について約40分にわたってやり取りがあった。組合は、農協の春闘の回答に納得せず、今後も継続的に交渉していくよう求めるとともに、年度末一時金については、農協がこれまで決算内容の確定から支給日までに時間的余裕がないことを理由に、団体交渉に応じてこなかったことを指摘し、今年度は団体交渉を開催し、労使合意の上で支給するよう強く求めた。

これに対して、農協側は、従来どおり文書でのお知らせの形で支給したいと述べたが、組合は、使用者側に団体交渉応諾義務がある以上、どのような事情も交渉しない理由にはならない旨を指摘した。B4理事は、あくまで団体交渉には応じられないとしたが、組合は、経営の状態により、たとえ回答内容が最終的に変わらないとしても、回答は交渉を通じて決まるべきものであると述べ、これまでの組合の対応の弱さは認めつつ、今年はその場を持ってほしいと強く要望した。

B1理事長は、難色を示したが、B3常務の、過去には団体交渉をした経過もあり、短時間でもいいので交渉をすればよいとの発言もあり、年度末一時金については、団体交渉が行われることとなった。

(イ) 次に、A1委員長が、農協が団体交渉継続中に、本件役職定年制度の導入を通告してきたことについて説明を求め、続いて、A4労連のA7財政部長も職員の大勢が納得していない中で強行することは職場に不必要な混乱をもたらすだけであるとして、農協の見解をただした。

これにB1理事長が「経営者としましては、この目的に挙げていますように、これの思いでやるということで、皆さん方に御理解していただかなくてはならないのではないかなと思っています。」と答えたところ、A7財政部長は、理解を求めるためには説明を尽くさなければならず、理解が得られていないところで本当に強行するのかと、4度にわたって見解をただしたが、B1理事長はその都度、「理解していただくしかないわけでございます。」と答えた。

(ウ) A 7 財政部長は、農協は経営上の必要性を導入理由に挙げながら、本件役職定年制度が、経営にどの程度寄与するのか、あるいは現状のまま推移すれば、経営がどの程度悪化するのかについて、農協が具体的に明らかにしないため皆が納得できない、組合の理解を得るためには、組合の質問に答えるための努力が必要であると B 1 理事長に訴えた。

A 4 労連の A 6 副委員長も、農協が組合とは十分議論をしたとの認識であることに驚いたとして、組合が了解しておらず、交渉継続を前提としている最中に、労働基準監督署へ届出を行うことは、組合だけでなく、職員労組との関係すら悪化させたと指摘した。

(エ) A 7 財政部長は、就業規則等の案が平成 28 年 2 月 29 日の理事会において理事全員の賛成で決定されたことを取り上げ、組合の質問事項にそれぞれの理事が答えるよう求めたが、理事からの発言はなかった。A 7 財政部長は、黙って時間を稼ぎ既成事実となることを狙う意図が見え見えであるとし、人事制度に関わることをこのように進めてはならないと述べた。

これに対して B 4 理事は、組合には平成 27 年 12 月 17 日および平成 28 年 2 月 17 日付けの文書で導入に至った経過を誠実に説明しており、1 月 14 日の事務レベルの説明においても詳細に説明していると述べた。

A 7 財政部長は、それは農協の主観にすぎず、その結果、組合は必要性、合理性について満足のいく回答を得られていない、十分な議論が尽くせていないと言っているのであり、使用者側には誠実に対応することが求められる以上、それを無視して一方的に強行することの深刻さを理解するよう訴えたが、これに対する農協側の明確な回答はなかった。

(オ) その後、B 3 常務が農協の経営は今後の交渉の中で職員にさらに説明しなければならない部分であると述べ、平成 28 年度の経営見通しが厳しいこと、他の J A に比べ資金に余裕がないことなどを説明した。

この後、A 7 財政部長が組合の質問の趣旨は、職員の理解が得られていない中で農協としてどのような対応を取るべきか、であると述べたところ、B 3 常務は、給与カットは簡単に了解が得られるものではないが、今回は、一刻を争う事態であったため4人の理事が全員賛成し、ひとまず制度を導入して徐々に理解を得ようと考えたものであり、最終的に職員のモチベーションが上がればよいことで、そのための努力は今後もする旨発言した。また、現状で、全職員に負担を強いるのは困難であること、県下のJAには役職定年制度を導入し給与を減額しているところもあって、それらに倣うわけではないが何とか理解を得たいと制度適用対象者に説明している旨を述べた。これに対し、A 7 財政部長が、職員が納得していないことを強行するのかどうかを聞いているのだと重ねて問うと、B 3 常務は、職員の理解はなかなかもらえないと思う、説明は必要であると思っていると答えた。

続いてB 4 理事は、「やはり将来を見据えた今の取組みということで、我々は今、取り組んでいるとしか今のところは申し上げられないです。」と述べ、農協の当面の課題に、今の40代および50代前半の職員が取り組んでいくこと、その担い手を育成する必要性への思いが一番大きいと答えた。

その後、A 6 副委員長は、農協側は提案の必要性を説明しているにすぎず、組合は、農協が今の事態に立ってどうするのかを問うているのだとし、皆納得していないと述べたが、B 1 理事長は、「先ほどから言ってますように、やっぱり理解していただくようにもっていただくしかないということですね。」と答えた。

これに、A 2 労連のA 5 書記次長が、理解があってもなくても4月1日には導入すると言っているのかと確認すると、B 1 理事長は「はい、4月。」と答えた。

(カ) その後、組合が、農協が就業規則案を労働基準監督署に提出した事実およびその日付を確認すると、農協は3月4日に提出したことを明らかにした。

A 7 財政部長は、現時点で、役職定年となった職員が4月以降従事する職務も明らかにされておらず、業務自体が軽減されない可能性もあること、そのような理不尽な削減を受けながら、対外的には制度適用前の職能資格呼称を継続し、あたかも対外的に騙すような内容であるなど制度上の問題点と導入による混乱を指摘した上で、4月1日の導入を再考しないのか重ねて質問したが、B 1 理事長は「4月1日に実施します。」と答えた。

これに対しA 6 副委員長は、農協の原則は民主的運営であると指摘し、農協が職員の理解や合意なしに労働条件を決定しようとしていることに疑問を呈した上で、今回の交渉の中ではB 3 常務からも職員に経営の状況を理解してもらう必要がある、そのためには説明や交渉をもっと行わなければならない旨の発言があったことに触れ、大事なことはそのようなことであると述べたが、B 1 理事長は、「確かにおっしゃることはよく分かります。でも、私らの思いも理解をしていただきたいなと思ってます。」と述べた。A 6 副委員長は、職員の理解を求めるのであれば、今と違う角度も含めた説明や話し合いが必要ではないかとB 1 理事長に問いただしたが、B 1 理事長は、「そういうことはもう話はさせていただいております。」と答え、改めて農協が直面する支店統廃合や今後の信用事業を担う若手職員のモチベーションを上げる必要性があるとの考えを示し、それについては、これからも説明していきたいと述べた。

A 7 財政部長は、改めて制度の撤回を求め、A 6 副委員長も、類似の訴訟では労働者側が勝訴したケースがあることに触れて、農協がやろうとしていることは労働関係法令に触れる可能性があるとは指摘したが、B 1 理事長は「言うてはることは分かります。」とのみ答えた。

(キ) この後、A 5 書記次長が例えば58歳以上の職員の給与の2割に相当する額を全職員で一律減額することや、資金が必要なら農協の組合員に増資を依頼するなどの方法が考えられ



ないか質問したが、B3常務は、要するに減損処理の話なので、増資の依頼にはなじまない旨を答えた。

最後に、A1委員長が本件役職定年制度についての交渉は平行線であるとして交渉継続の意向を表明し、第4回団体交渉は終了した。

【乙15、17】

シ 本件役職定年制度の実施（平成28年4月1日）

農協は、平成28年4月1日、変更後の就業規則の適用を開始し、本件役職定年制度が実施された。

本件役職定年制度について、平成28年度および平成29年度の適用対象者数、対象者種別および適用後の進路は次のとおりである。次表中「専門員」とは、平成27年度に導入された役職定年制度の適用を受け管理職を解かれた者の呼称である。

なお、A3組合員は、平成29年度の適用対象者であるが、制度の適用を受けるに当たり、平成28年度末をもって退職し、平成29年度以降は嘱託職員として雇用されることを選択した。

平成28年度対象者：9人

職位	人数	進路	人数
管理職	4	正規職員	2
		嘱託職員	2
専門員	4	正規職員	3
		嘱託職員	1
一般職員	1	退職	1

このうち、申立人組合の組合員は、0人である。

平成29年度対象者：10人

職位	人数	進路	人数
管理職	10	正規職員	2
		嘱託職員	6
		退職	2

なお、10人中2人は、申立人組合の組合員であり、そのうち1人は嘱託職員を選択し、もう1人の進路は不明である。

【審問①A3P25、28～29、第2回審問調書、当事者間に争いのない事実】

ス 第5回団体交渉（平成28年4月6日）

交渉議題は春闘要求、年度末一時金および役職定年制度の導入についてであり、交渉時間はおよそ45分で、概ね以下のやり取りがあった。

(ア) 冒頭、A1委員長が春闘要求について確認したが、B1理事長は、決算の状況を見た上で回答するとした。次に本件役職定年制度について、A1委員長は、職員の大多数が望まない中で本当に導入するのか確認したが、B1理事長は、前回の交渉で話したとおり既に進めていると答えた。

次に、A7財政部長が役職定年の対象者を確認すると、B5総務部長が平成28年度は、満57歳、58歳、59歳の3か年を対象で、役職定年となる者が5人、一般職員が0人である旨回答した。なお、この説明は、第2回審問において、上記の表のとおり訂正されている。

(イ) 次に、A7財政部長は、基本給の2割カットに伴う業務の軽減措置の有無を尋ねたが、これに対する農協の回答内容から制度としての軽減措置は考えられていないと断じ、よって、本件役職定年制度の導入が労働条件の一方的な不利益変更にあたる旨を指摘した。これをB4常務は「私らは、そういうふうな思いはしていませんね。」と否定し、認識の違いであるかもしれないと答えた。

その後も管理職としての業務がなくなることは管理職手当

の削減と見合うものであり、労働時間の削減や、業務自体の特化、推進業務の免除等がない限りは基本給の2割カットに伴う業務の軽減は措置されていないとするA7財政部長と、あくまで一方的な不利益変更ではないとするB4常務の見解は平行線のままであった。

次に、A7財政部長は、使用者側として、本件役職定年制度の導入には職員労組も合意していないとの認識であるかを問い、B1理事長は、職員労組との合意はないと回答した。これを受け、A7財政部長は、本件役職定年制度は、いずれは全職員に関わるものであり、職員労組の組合員も含め多くの職員が合意していない中で強行するのかと、改めて農協に問いただしたところ、B1理事長は、「ええ、そうですね。」と答えた。

(ウ) 次に、A7財政部長は、役職定年となった職員が職能資格手当を支給されなくなるにもかかわらず、農協が対外的には職能資格呼称を残すとしていることに触れ、手当は剥奪しておいて対外的な呼称だけを用いることは、農協自身が定めた職制規程を逸脱しているのではないかと指摘したが、B4常務は、呼称を残すのは対外的な信頼のためであり、これまでの職能資格が表す能力の発揮を求めるものであって、12,000円の職務指導者手当を支払うこととしている旨を答えた。A7財政部長は、そのような能力の発揮を引き続き求めるのであれば従来と同じ処遇をすべきであるとしたが、B4常務は、以前にも述べたように、農協も世代交代していく必要があると述べた。

これに対し、A7財政部長は、「だから、それが合理的な理由になっていないと言っているんです。」と述べ、「これによって、どういうふうに経営状況が改善されるのか、聞いたけど説明できていないでしょう。」と続けると、B4常務は、「いや、それを、回答をさせていただいたと思ってますけど。」と答えた。A7財政部長は、5回の交渉は同じやり取りの繰り返しであり、組合の質問に対し農協から真摯に受

け止めた回答がない以上、しかるべき対抗措置を取るしかない旨述べた。

これに対してB 4 常務は、人件費の増加見込みを示すなど誠実に答えてきた旨を述べた。

(エ) A 1 委員長は、職員の大多数が反対している旨を述べ、最後に4月から新制度を導入する方針に変わりはないのか確認したが、B 1 理事長は、「はい、変わりないです。」と答えた。A 1 委員長は、もはや交渉で結果が得られない以上、労働委員会に不当労働行為の救済申立てを行うこととする旨を告げ、本件役職定年制度については結論が出たとして、これ以上は交渉を行わない意向を示した。

この後、別件の質疑が数分程度行われ、第5回団体交渉は終了した。

**【甲 8、乙 16、17、第2回審問調書】**

3 不当労働行為救済申立て

平成28年6月7日、組合は、当委員会に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。

**【当事者間に争いのない事実】**

4 本件申立て以降の団体交渉等の状況

本件申立ての後、組合は、当委員会での審査手続において提出した準備書面で、改めて農協に対し、具体的な数字に基づく農協の短期および中期的な人件費の見通しと、それが農協の経営、財務に及ぼす影響、本件役職定年制度により職員の基本給を2割カットすることが真に不可避であるのかなどについて説明を求めた。

平成28年11月2日に開かれた第3回調査において、組合がこれらについて団体交渉を行いたいとの意向を示したところ、農協が応じ、当委員会での審査手続と並行して団体交渉が行われることとなった。

これ以降、平成29年5月8日の本事件の結審に至るまでの団体交渉の開催状況等については、次の表のとおりである。

【団体交渉の開催状況等（概略）】

日付	状況
28. 11. 21	農協が組合の準備書面（3）に記載された質問事項に対し、文書回答。
28. 11. 24	組合が農協の回答に対し、再度文書で説明を要求。
28. 11. 28	団体交渉実施 開催時間：約 5 5 分
28. 12. 5	農協が組合の 11 月 24 日付け質問書に文書回答。
28. 12. 15	団体交渉実施 開催時間：約 1 時間 4 0 分 組合は追加説明を要求。
29. 1. 12	農協が 12 月 15 日団体交渉における組合の質問事項に文書回答。
29. 1. 23	予定されていた団体交渉が悪天候により延期。
29. 2. 8	団体交渉実施 開催時間：約 1 時間 5 分
29. 3. 17	組合が団体交渉開催を申入れ、質問事項を提示。
29. 3. 31	農協が組合の 3 月 17 日付け質問事項に文書回答。
29. 4. 25	団体交渉実施 開催時間：約 2 時間、うち、本件役職定年制度にかかる部分 約 1 時間 3 0 分
29. 4. 26	組合が説明要求書を提出。

上記の一連の経過において、農協は、組合の要求に応じ、本件役職定年制度を導入しない場合、平成 28 年度の人件費が前年度から約 2, 0 0 0 万円増加する見通しであることを示したほか、平成 24 年度から平成 30 年度までの人件費総額の推移について、給与カットを導入した場合と導入しなかった場合とを対比する表および平成 23 年度から平成 27 年度までの事業実績に関するデータを集約し、資料として交付した。また、農協は、組合に対し、新たな代償措置として、役職定年となった職員の営業ノルマの目標数値を 50% 削減する提案をするなどしつつ、農協の経営環境の悪化が予測される中、組織の新陳代謝、若手幹部職員の育成および人件費の抑制等の必要性から、本件役職定年制度の導入が避けられない旨の説明を繰り返した。

組合は、給与等の基幹的な労働条件は、経営の破たんを招くような状況下でなければ大幅に切り下げることができないとの前提に立

ち、人件費の推移や見通しだけでなく、本件役職定年制度を導入しなければ経営が維持できない状況にあるという経営上の高度の必要性について、繰り返し、財務上の具体的な数値をもって説明するよう農協に求めた。

これに対し、農協は、今すぐ経営が立ち行かなくなるわけではないが、長期的な視点から制度導入が不可避であることに変わりはなく、組合に説明すべきことは既に十分説明済みであることから、組合が説明を受けていないとしていることは見解の相違であるとし、組合が求める経営上の高度の必要性を、財務上の具体的な数値によって改めて説明することはなく、この点についての両者の主張は平行線のままであった。

**【甲 35、37の1、37の2、38～41、乙 19～25、当事者間に争いのない事実、当委員会に顕著な事実】**

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 農協は、本件団体交渉に誠実に対応したか否か（争点1）

###### （1）十分な説明の必要性

本件役職定年制度の内容は、基本給を2割カットし、管理職手当の支給もしないというものである。この制度の適用を回避するために、対象者が選択定年制度による早期退職を選択した場合においても、退職金の加算があるとはいえ、その後の嘱託職員としての再雇用においては、基本給は従前の半額になる。このように、本件役職定年制度は、職員にとって著しい不利益を生じさせるものといわなければならない。

このような著しい不利益を生じさせる人事制度の改変を行うのであれば、まず、制度改変の必要性について、具体的な根拠を示し、十分な時間をかけて、組合に対して説明を行うべきである。しかしながら、この点についての農協の説明は、次のとおり、全く不十分なものであった。

###### （2）第1回団体交渉における説明

前記第3の2(4)アで認定したとおり、農協は、まず、平成27年11月9日付け「役職定年制度の導入等に関する申入書」にお

いて最初に組合に対してこの問題を提起した。この申入書は、今後協議を行いたいという意向表明でしかなく、農協が制度の内容を組合に示したのは、同年12月1日の第1回団体交渉が最初であった。しかし、第1回団体交渉における説明は、前記第3の2(4)イで認定したとおり、「役職定年制に関する実施要領(案)」および「役職定年を含む職員の満58歳以降の処遇に係る今後の方針(案)」を読み上げる程度のものにすぎなかった。本件役職定年制度導入の必要性については、人件費がかなり増えること、赤字を避ける必要があることといった抽象的な説明でしかなかった。組合からは、なぜ58歳なのか、なぜ2割カットなのかという質問があったが、これに対する回答はなかった。

### (3) 第1回団体交渉後第2回団体交渉までの間の説明

前記第3の2(4)ウで認定したとおり、平成27年12月17日付けの農協の回答書においても、制度導入の目的が人事の新陳代謝促進による組織の活性化および若手の育成、職員のモチベーションの向上、高年齢者の雇用確保措置等である旨の記載と農協の課題認識として「近時の経営環境から、役職定年制度適用者の賃金を削減することは避けられないが、該当者の生計費への影響を最小限にとどめる観点から、削減は2割にとどめる」旨の記載等はあるものの農協の具体的な財務状況の分析に基づく説明はなかった。

前記第3の2(4)エのとおり、平成28年1月14日には組合を対象とする説明会が開催されたが、これは団体交渉という位置づけではなかった。この席で配付された資料中、関連規程の変更案には、実施時期を平成28年2月1日ないし同年4月1日とする記載が含まれていた。また、この資料の末尾には、3種類の資料が含まれていたが、このうち、「JA Y 正職員分布表」は職員の年齢構成を示したものであり、「役職定年にかかる賃金の減少見込額」は本件役職定年制度導入によって年収が減少することを示したものであった。「今後3か年の要員について」は平成27年度から平成30年度までの人件費の記載があるが、この書面の趣旨は不明であり、この書面を基に何らかの説明がなされた形跡も

ない。また、この書面と本事件の審査手続において農協が示した人件費増加の説明との整合性も不明である。したがって、これらの資料だけでは、本件役職定年制度を導入しなければならない理由の説明としては不十分なものであったといわざるを得ない。

#### (4) 第2回団体交渉における説明

前記第3の2(4)オで認定したとおり、平成28年2月3日に開催された第2回の団体交渉においても、農協は、経営の健全化、人事の新陳代謝、組織の活性化、若手の育成、モチベーションの向上および高年齢者の雇用の確保が目的であるとの抽象的な説明を繰り返し、組合が「58歳」と「2割」の数字をどのように導き出したのかと質問したのに対しても、回答はなされなかった。

また、前記第3の2(4)オ(イ)のとおり、この団体交渉において、農協は、本件役職定年制度のような給与カットを伴う役職定年制度は2年前から検討していたと述べたが、実際には2年前の段階では給与カットを伴わない役職定年制度が検討されていたにとどまり、この説明は事実と反するものであった。

さらに、前記第3の2(4)オ(ウ)のとおり、農協は、本件役職定年制度を導入しなかった場合、次年度の人件費が4,000万円から5,000万円ほど高くなると説明したが、この説明も事実と反するものであり、実際には、役職定年制度を導入しつつ給与カットを行わないことによる人件費のコスト増は約2,040万円、率にして基本給総額の1.86%であった。

また、前記第3の2(4)オ(エ)で認定したとおり、農協は、この日の交渉の最後に、4月1日には本件役職定年制度を実施したいと表明した。

#### (5) 第2回団体交渉後第3回団体交渉までの経緯

前記第3の2(4)キで認定したとおり、平成28年2月10日には、農協は、本件役職定年制度の適用対象者に対する説明会を開催している。この説明会は、組合との団体交渉ではない上、導入しようとしている制度の内容を説明することが中心で、制度導入の必要性については、経営環境が厳しくなるといった抽象的な指摘にとどまるものであった。また、前記第3の2(4)キ(オ)のと



おり、本件役職定年制度導入を前提とする選択定年制の適用希望者の募集については、申請の締切りを同月19日と伝えた。

また、前記第3の2(4)クのとおり、同月17日、農協は、組合に対し、労働基準監督署に提出する就業規則変更届に添付する労働者代表の意見書の作成を依頼した。この時点で、次回の団体交渉が同月22日に予定されていたが、意見書の締切りは同月25日と定められていた。また、同月17日付けの回答書において、農協は初めて、管理職手当に代わる特別手当の支給を準備していることを表明した。

#### (6) 第3回団体交渉における説明と就業規則変更届の提出

前記第3の2(4)ケで認定したとおり、平成28年2月22日に開催された第3回団体交渉においても、組合は、改めて大幅な給与削減の必要性の説明を求めたが、農協は、ここでも、経営上の必要性と若手の育成という抽象的な説明をするにとどまった。また、前記第3の2(4)ケ(オ)のとおり、管理職手当に代わる特別手当については、その額を12,000円とする計画であることが示されたものの、その額の当否についての議論が行われることはなかった。

また、前記第3の2(4)ケ(ク)のとおり、農協は、この日の団体交渉においても、就業規則変更届に添付する意見書提出を同月25日までとして、期限を切った。

そして、前記第3の2(4)サ(カ)および同シで認定したとおり、同年3月4日、農協は、組合の意見書の提出がないまま、労働基準監督署に就業規則の変更届を提出し、同年4月1日から、本件役職定年制度が運用されている。

#### (7) 第4回および第5回の団体交渉

前記第3の2(4)サで認定したとおり、平成28年3月17日には第4回の団体交渉が実施されたが、農協からは、従前以上の説明はなかった。

また、前記第3の2(4)スで認定したとおり、同年4月6日の第5回団体交渉は、すでに本件役職定年制度が実施された後の交渉であるが、ここでも、農協は、「誠実に対応している」、「結論が

変わることはない」と述べるのみであった。

#### (8) 農協の説明の程度についての評価

以上の経過をみると、大幅な給与カットの導入が必要となる根拠について、組合が再三にわたって説明を求めたにもかかわらず、農協は、具体的な財務状況の見通しすら示すことなく、単に経営状況が苦しい、若手の育成が必要だということを繰り返し述べるだけで、それ以上の説明をしていない。かろうじて、前記第3の2(4)オ(ウ)のとおり、次年度の人件費が4,000万円から5,000万円増加する見通しであると述べたものの、この数字は何らかの試算に基づいたものでないことは明らかで、後日の試算で倍以上の差があったことが判明している。また、そもそも、本件役職定年制度のような給与カットを伴う人事制度の変更について、いつどのような経緯で検討が行われ、提案されるに至ったのかについても、何ら説明はなく、前記第3の2(4)オ(イ)のとおり、第2回団体交渉では2年前から検討されてきたという事実と反する説明がなされている。このような状況では、農協が本件役職定年制度導入の根拠について、基本的な説明すらしていないといわざるを得ず、農協の交渉態度は不誠実であるというほかない。

#### (9) 農協の反論について

農協は、本件役職定年制度を導入すべき「経営上の必要性」の存否は、就業規則変更の合理性を判断するに当たって、実体法上の問題として判断されるべきものであって、不当労働行為として扱われる問題ではないと主張する。

確かに、経営上の必要性の存否そのものが不当労働行為の成否を左右するものではないとしても、経営上の必要性についての説明が十分であったか否かは、不当労働行為の成否に影響を与える。団体交渉においては、農協には、組合に対して、経営上の必要性があることを丁寧に説明すべき義務があるのであって、その説明を尽くしていない以上、誠実に交渉したことにはならない。したがって、この点についての農協の主張は当たらない。

また、農協は、「誠実交渉義務は、組合の主張や要求に対し、その具体性や追及の程度に応じた回答や主張をなし、必要によって

は論拠を示したり、資料を提示したりして、合意達成の可能性を模索する義務であって、本件団体交渉においては、組合からは、終始、抽象的に、『納得できない』、『説明になっていない』などの指摘と断固反対との主張があるのみであって、具体的な質問や資料の要求はなかったから、農協に誠実交渉義務違反はない。」と反論する。

しかしながら、組合は、前記第3の2(4)イ(ウ)、同オ(イ)および同ケ(カ)にみられるように、終始、「なぜ58歳なのか、なぜ2割カットなのか」を問い、その根拠を示すように求めている。既存の労働条件を大幅に引き下げる提案をするに当たっては、企業の財務状況を数字によって説明し、費用の削減目標を示し、その目標を達成するために、どのような費目をどの程度削減するかの計画案を示すことは、使用者に求められる必要最低限の説明義務である。組合の説明要求が具体的でないからといって、使用者のこのような基本的な説明義務が軽減されることにはならないというべきである。

#### (10) まとめ

したがって、本件団体交渉における農協の態度は不誠実であり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

### 2 本件役職定年制度を、農協が組合との合意を待たずに導入したことは、支配介入に当たるか否か（争点2）

#### (1) 過去からの労使関係の経緯および併存組合について

前記第3の2(1)ア(ア)および同(イ)で認定したとおり、農協と組合との間には、過去に2回の不当労働行為救済申立事件が係属している。いずれも和解で解決しているものの、1回目の事件は、農協側に不当労働行為と目される行為があったことを前提とする和解であるし、2回目の事件も、併存する職員労組との関係で同一の取扱いがなされていなかったことを前提とする和解であって、農協と組合との関係が緊張したものであり続けたことが認められる。

また、前記第3の2(1)ア(イ)で認定したとおり、平成19年の統一労組結成大会を機に、組合から職員労組に多数の組合員が移

籍したこともあり、農協が組合を軽視して、本件役職定年制度の導入を強行できる素地が形成されていた。

(2) 合意形成を目指そうとする態度がみられないこと

一般に、本件役職定年制度のような、給与カットを伴う人事制度の見直しを計画するのであれば、あらかじめ十分な交渉期間を設け、組合との協議を重ねる必要があると考えられる。しかし、本件においては、前記第3の2(4)イで認定したとおり、組合にその内容が初めて示されたのが平成27年12月1日の第1回団体交渉であり、前記第3の2(4)オ(エ)のとおり、平成28年2月3日の第2回団体交渉で、早くも、B1理事長から「4月1日にはやらせていただくということで進めていきたいのでよろしくお願ひしたい。」との発言が出ている。同月10日の説明会は、制度導入の是非を問う協議の場ではなく、導入を前提とした、対象となる職員に対する説明のための場であって、前記第3の2(4)キ(ア)のとおり、ここでも、同年4月1日に実施したい旨B1理事長が述べている。

また、同年2月22日に次回の団体交渉が予定されているにもかかわらず、前記第3の2(4)クのとおり、その直前の同月17日に、同月25日を締切りとして就業規則変更届についての意見書の提出を求めていたこと、前記第3の2(4)キ(オ)のとおり、同月10日の説明会で、同月19日を早期退職の申し出の締切日と設定したことをみても、農協は、同月22日の団体交渉の内容にもかかわらず、同年4月1日の施行を予定していたものと考えられる。

実際、前記第3の2(4)ケ(ク)で認定したとおり、同月22日の第3回団体交渉において、組合が重要な問題であるにもかかわらず短期間の交渉しかできておらず、4月1日に実施しようとする進め方に問題があると指摘したのに対し、農協は、意見書の期限を2月25日に切ること、4月1日の実施は譲らないことを宣言した。

このような経過に鑑みると、就業規則変更届を労働基準監督署に提出するまでの実質的な交渉期間は3か月しかなく、前記第3

の2(4)エで認定したとおり、同年1月14日の説明会で配付された資料に実施時期を4月1日とする記載があったこと、農協が不誠実な交渉態度をとり続けたこととも併せ考えると、農協は、組合がどのような態度をとろうとも、本件役職定年制度を4月1日から実施することを、当初から予定していたものと考えざるを得ない。

農協は、表面的には、団体交渉を拒否することなくこれに応じてはいるが、その態度は前述のとおり誠実とはいえず、あらかじめ十分な交渉期間を確保することもなく、組合の抗議にもかかわらず意見書の提出を待たずに就業規則変更届を提出するに至っており、合意形成を目指そうとする態度がみられない。

### (3) 支配介入の成否と不当労働行為の意思について

農協は、「労働組合法において使用者の支配介入が禁止されている趣旨は、労働組合が団体交渉の主体であるための自主性や組織力を使用者の行為によって損なわれないように、使用者の組合結成、運営に関する干渉行為や組合組織弱体化を禁止するものであり、支配介入を構成する使用者の行為には、具体的な反組合的行為の意思（不当労働行為意思）が必要とされる。」と述べ、農協にはこのような意思がないから、支配介入の不当労働行為には該当しないと主張する。

しかしながら、支配介入の不当労働行為が成立するためには、使用者側に、直接に組合弱体化ないし具体的反組合的行為に向けられた積極的意図が存在する必要ではなく、その行為が客観的に組合弱体化ないし反組合的な結果を生じ、または生じるおそれがあることの認識、認容があれば足りると解すべきである（東京高判平成17年2月24日）。

本件では、農協が本件役職定年制度の導入を提案したのに対し、組合がその必要性の根拠について説明を求めたにもかかわらず十分な説明は行われず、わずか3か月の交渉期間しかなく、この間交渉には何らの進展もなく、合意に向けた機運も醸成されず、組合が一方的に押し切られる形で本件役職定年制度が導入されてしまっている。

これは、農協が平成28年4月1日実施の方針を早い段階から打ち出し、合意形成を目指そうとする態度をみせなかった結果である。特に、就業規則変更届についての意見書を同年2月17日に求めたこと、早期退職の申し出の締切日を同月19日に設定したことからすると、同月22日の団体交渉が形骸化することは自明の理であったと考えられる。

このように、農協が組合と十分な協議をしないまま本件役職定年制度を導入したことは、組合が交渉により労働条件の決定に関与する機能を妨げ、組合の活動に介入する性質のものであり、組合の団体交渉権を侵害するとともに、組合を軽視するものであって、客観的に組合弱体化ないし反組合的な結果を生じ、または生じるおそれがあったというべきであり、農協もそのことを認識、認容していたといえるから、労働組合法第7条第3号の支配介入に当たると判断する。

(4) 平成28年2月10日の説明会の不当労働行為該当性について

組合は、平成28年2月10日に本件役職定年制度の適用対象者に対して説明会を実施したことが支配介入の不当労働行為に該当すると主張する。

しかし、この説明会は、本件役職定年制度の4月1日の実施に向けた一連の行為の一部であって、この説明会の実施のみを取り上げて、独立して不当労働行為と評価する必要はないと考える。

3 まとめ

以上のとおり、本件役職定年制度の導入に関する一連の団体交渉における農協の態度は不誠実であり、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。

また、農協が誠実に団体交渉に応じないまま、本件役職定年制度の導入を定めた就業規則を組合との合意を待たずに一方的に実施したことは、不誠実な団体交渉として労働組合法第7条第2号に該当するだけでなく、組合の運営を支配しまたはこれに介入する行為であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

4 救済方法について

(1) 団体交渉の実施について

前記第3の4で認定したとおり、農協と組合との間では、就業規則変更届の提出後も、団体交渉が継続して実施されている。ここでは本事件の審査手続と並行して、本件役職定年制度を導入しなかった場合の人件費の増加に関する試算が農協から提出されるなど、一定の進展もみられるところである。

しかしながら、被申立人の財務状況および同制度の導入を提案するに至った経緯について具体的に説明して同制度の導入の必要性を明らかにすることが必要であるし、他の予算や役員報酬の削減等によって同制度の導入を回避することの可能性に加え、仮に同制度の導入が不可避であった場合には職員の不利益を緩和する措置の導入の可能性など、いまだ検討の余地のある論点が残されている。

そこで、農協に対しては、これらの点についても真摯に組合と協議し、誠実に団体交渉を行うことを命ずることとする。

## (2) 本件役職定年制度の適用について

前述のとおり、農協が誠実に団体交渉に応じないままの状況にあって、組合の意向を無視して、本件役職定年制度の導入を定めた就業規則の変更を強行したことは、不誠実な団体交渉に当たるだけでなく、支配介入の不当労働行為にも該当する。かかる不当労働行為の救済方法としては、支配介入行為がなかった状態に回復させることが必要である。本件において、原状に回復させる措置としては、平成28年3月31日時点で組合に所属していた組合員に対する関係において、本件役職定年制度の適用がなかったものとして扱うほかない。

なお、本件役職定年制度の適用を停止するのは、支配介入の不当労働行為が行われる前の状態を回復し、組合の団体交渉権を担保するための措置である。したがって、改めて正常な団体交渉が行われ、その結果、労使間で何らかの合意が成立した場合はもちろん、合意が成立せずに決裂した場合であっても、それが誠実に団体交渉が行われた結果であるときは、本件役職定年制度の適用を停止する措置はその役割を終えることになる。

よって、本件役職定年制度の適用を停止する措置は、今後実施

される誠実な団体交渉において結論を得るに至るまでとすることが相当である。

また、本件役職定年制度を直接に適用された職員について同制度の適用がなかったものとして扱うだけでは十分な救済とはいえない。本件役職定年制度の適用対象者は、この制度の適用を甘んじて受けるか、早期退職するかを選択を迫られることになるからである。実際、A3組合員は、平成29年度の適用対象者であるが、制度の適用を受けるに当たり、平成28年度末をもって退職し、平成29年度以降は嘱託職員として雇用されることを選択した。

そうすると、本件役職定年制度の適用を回避するために早期退職を選択した職員についても、早期退職をせずに済んだ状態に戻す必要がある。

したがって、平成28年4月1日付けで施行された就業規則等のうち、「給与規程」、「人事考課規程」、「役職定年後の職員の処遇にかかる今後の方針（理由書）」、「役職定年制に関する実施要領」といった本件役職定年制度に直接関係する部分だけでなく、「臨時職員就業規則」、「再雇用にかかる嘱託職員就業規則」、「再雇用規程」といった早期退職に関係する部分についても、適用がなかったものとする必要がある。なお、早期退職以降の賃金の差額の精算など、早期退職が選択されなかったものとして扱う場合の具体的な解決方法については、今後労使で協議して決定されるべきものである。

## 5 結語

以上の認定した事実および判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12およ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29年8月7日

滋賀県労働委員会

会 長 肱 岡 勇 夫



別表

(省略)