



## 記

年 月 日

X 1 組合

執行委員長 A 1 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

①当社が、貴組合の組合員 A 2 氏を平成27年 9 月10日の定年退職後再雇用しなかったこと、②27年 9 月 7 日、同月 9 日、10月 2 日、11月12日及び12月10日開催の 5 回の団体交渉における当社の対応は、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、文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 4 被申立人会社は、第 1 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。
- 5 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

被申立人 Y 1 会社（以下「会社」という。）の B 2 取締役（以下「B 2 取締役」という。）は、平成27年 8 月26日、会社の従業員 A 2（以下「A 2」という。）に対し、A 2 の、定年退職後再雇用の労働条件（以下「再雇用労働条件」という。）を提示した。

9 月 2 日、A 2 は、申立人 X 1 組合（以下「組合」という。）に加入し、組合と会社との間で、同人の再雇用労働条件等について、同月 7 日及び同月 9 日に団体交渉が行われたが解決しなかった。

9 月10日、A 2 は、会社の提示した再雇用労働条件に同意し、「再雇用嘱託労働契約書」に署名捺印して（以下、A 2 の署名捺印済みの同契約書を「本

件契約書」という。) 会社に提出したが、同日、組合が、会社に対し、「A 2 組合員の再雇用労働条件に関して」と題する文書(以下「本件文書」という。)を送付したところ、同月11日、会社は、出社してきた同人に対し、契約は不成立であると述べて就労を拒否した。

その後、10月2日、11月12日及び12月10日にも団体交渉が行われたが、会社が、A 2を再雇用することはなかった。

28年2月15日、組合は、本件申立てを行ったが、10月26日、会社が、A 2の「雇用保険被保険者離職票」(以下「本件離職票」という。)の離職理由を「定年後の継続雇用を希望していなかった。」としたこと、及び同票の交付を遅らせたことによる不利益の回復並びに謝罪を求める追加申立てを行った。

本件は、以下の点が争われた事案である。

- (1) 会社が、A 2を、27年9月10日の定年退職後再雇用しなかったこと、本件離職票の離職理由を「定年後の継続雇用を希望していなかった。」としたこと、同票の交付を2か月近く遅らせたこと等は、同人が組合員であること、又は労働組合の正当な行為をしたこと故の不利益取扱いに当たるか否か。
- (2) 会社の、27年9月7日、同月9日、10月2日、11月12日及び12月10日開催の5回の団体交渉(以下「一連の団体交渉」という。)における対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か。
- (3) 会社が、27年10月2日開催の団体交渉の席で、組合側出席者に対し、もう組合を引退したらどうかなどと発言したこと、また、会社が、同年12月10日開催の団体交渉の席で、組合が当事者となった他の不当労働行為事件や裁判事案に言及したこと等は、組合運営に対する支配介入に当たるか否か。

## 2 請求する救済の内容の要旨

本件結審時における請求する救済の内容は、要旨以下のとおりである。

- (1) 会社は、A 2に対する再雇用拒否をないものとして取り扱い、同人を再雇用すること、及び業務に復帰する日までの間、同人が受けるはずであった賃金相当額を支払うこと。

- (2) 会社は、本件離職票の離職理由を「定年後の継続雇用を希望していなかった。」としたこと、及び同票の交付を遅らせたことによってA2が受けた不利益を回復すること。
- (3) 会社は、A2の再雇用に関する団体交渉に誠実に応ずること。
- (4) 会社は、団体交渉において、組合の人事に介入するなどの支配介入を行わないこと。
- (5) 謝罪文の掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、IT関係の機械製造等を行う株式会社で、本件申立時の会社の従業員数は約40名である。
- (2) 申立人組合は、平成22年、申立外C1組合 から脱退した組合員らによって結成された、いわゆる合同労組で、肩書地に事務所を有し、本件申立時の組合員数は約150名である。組合は、結成当初は、「C1組合」と称していたが、26年11月に現在の名称に変更した。会社には、A2以外の組合員はいない。

### 2 会社における再雇用規程の制定

16年6月に改正され、18年4月から施行された「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」(以下「改正高年法」という。)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を講じなければならないと定めている。

会社は、24年4月1日、改正高年法第9条第1項に基づき、以下のとおり、「再雇用規程」を定めた。

#### 「再雇用規程」

##### 「第1条(総則)」

この規程はY1会社 における再雇用制度について定めたものである。

##### 第2条(定義)

再雇用制度とは定年年齢に達した社員を退職後、嘱託社員として当社で再雇用する制度をいう。

### 第3条（目的）

再雇用制度は、当社に長く勤務し、優れた知識・技能と豊かな経験を有する人材を有効に活用するという目的の下に実施する。

### 第4条（対象者）

再雇用を認める者は本人が定年後の勤務を希望し、以下の各号に該当しない者とする。但し、再雇用制度における制定基準等に関する協定書に基づき、法令の定める範囲および期間において、同協定書に定める基準を適用する。

- 1 就業規則第37条1項に規定する解雇事由
- 2 就業規則第39条1項及び2項に規定する懲戒解雇事由

### 第5条（再雇用期間）

再雇用期間は1年単位とする。（期間満了・更新とする）

### 第6条（更新）

再雇用契約更新における退職年齢は、以下のとおりとする。

平成22年4月1日～平成25年3月31日までは	64歳到達時に退職
平成25年4月1日以降	65歳到達時に退職

### 第7条（身分）

再雇用者の身分は嘱託社員とする。

### 第8条（賃金）

- 1 再雇用者の賃金は、個別に決定する。
- 2 期間満了更新時に賃金の見直しを行う。

（略）

### 第11条（業務内容及び役職）

再雇用者の業務内容は、原則として従前と同一とする。

（以下略）

付 則

この規程は平成24年4月1日から施行する。」

【甲20】

## 3 A2の組合加入の経緯

### (1) A2の56歳以降の賃金減額

A 2 は、正社員として会社に勤務し、資材部に配属されていた。23年8月17日、A 2 は満56歳となり、同年9月、会社は、同社の「賃金規程」に従い、同人の賃金を年俸制に変更した。

22年9月以降のA 2 の賃金は、以下のとおりである。

期間	年齢 (歳)	年間給与 (円)	賞与 (円)	合計 (円)
22年9月から 23年8月まで	55	7,118,600	933,000	8,051,600
23年9月から 24年8月まで	56	6,050,900	287,300	6,338,200
24年9月から 25年8月まで	57	5,748,355	0	5,748,355
25年9月から 26年8月まで	58	5,461,700	220,000	5,681,700
26年9月から 27年8月まで	59	5,188,700	0	5,188,700

なお、会社は、同社の「就業規則」及び「賃金規程」において、満56歳以降の賃金について以下のとおり定めている。

ちなみに、会社の就業規則では、定年退職日は満60歳の誕生日とされているが、同社は、慣行により、満60歳に達した日の直後の賃金締切日である10日をもって定年退職としているため、27年8月17日に満60歳に達したA 2 の定年退職日は、同年9月10日であった。

#### 「就業規則」

##### 「第33条（定年等）」

- 1 従業員の定年は、満60歳とし、満60歳の誕生日をもって退職とする。ただし、会社の定める再雇用制度をもって引き続き勤務を希望する場合は、1年ごとの契約により、最長満65歳まで勤務できることがある。再雇用制度については「再雇用規程」に定める。
- 2 役職定年を満56歳とし56歳に達した日の直後の賃金締切日をもって全ての役職を解く。

3 (略)

4 満56歳以降の賃金については、賃金規程に定める。」

「賃金規程」

「第4章 満56歳以降の賃金

第20条 (賃金の決定・改定)

1 満56歳に達した以降の賃金は年俸制とし、原則として、賞与の支給はない。

2 満56歳に達した者は、誕生日前の12ヶ月間に支給された賃金の合計額(年収)から臨時の賞与・家族手当・時間外手当を除いた額の80%~95%の範囲で、満56歳に達してから1年間に対する年俸額を会社が決定する。以後、満60歳に達するまで、1年ごとに、本人の職務遂行能力・成績及び健康状態等を会社が勘案し、本人の年俸を改定する。

3 (略)

4 (略)

※ただし当分の間、第20条2項は、以下の規程に置き換える。

満56歳に達した者の年俸額は、誕生日前の12ヶ月間に支給された賃金の合計額を参考に会社が職務変数を決定し、算出する。以後、満60歳に達するまで1年ごとに、前年度年俸額を参考に会社が職能変数を決定し、算出する。

・職務変数とは、56歳到達前の職種、役職、勤続年数、職務遂行能力、会社の業績等により決定される点数(1~5)のことをいう。

・職能変数とは、57歳以後60歳までの職種、役職、勤続年数、職務遂行能力、会社の業績等により決定される値(80~100%)のことをいう。

・年俸額算出方法 56歳到達時 = (月額基本給 × 12ヶ月) + { (月額基本給 × 職務変数) × 50% }

57歳~60歳 = 前年度年俸額 × 職能変数」

【甲22~26、乙27~31】

(2) A2の再雇用嘱託労働契約

- ① 27年5月中旬、B2取締役は、定年退職日が9月10日であったA2と、会社の従業員で、定年退職日が10月10日であった非組合員のC2（以下「C2」という。）に対し、「再雇用に関する調査書」及び「再雇用希望申出書」のひな形を示した。

「再雇用に関する調査書」のひな形には、(ア)60歳以降の再雇用を希望するか、(イ)再雇用を希望する場合は、勤務日数について、正社員と同日数の勤務を希望するか、正社員よりも短い日数（週\_\_日）の勤務を希望するか、勤務時間について、正社員と同時間（フルタイム）を希望するか、正社員よりも短い時間（1日\_\_時間）を希望するか、及び担当職務について、定年前と同一職務を希望するか、定年後は異なる職務でもよいかを問う欄があった。また、同ひな形には、週30時間以上の勤務を希望する者は、年金見込額回答票の写しも併せて提出するよう記載されていた。

「再雇用希望申出書」のひな形には、私は、平成\_\_年\_\_月\_\_日をもって定年退職となるが、引き続き再雇用されることを希望するので、その旨を申し出る、再雇用の条件等については、会社の定めるところに合意し、再雇用された場合は、会社の規則を遵守し、誠実に勤務することを誓う旨があらかじめ記載されていた。

A2が、B2取締役に対し、個人情報である「年金見込額回答票の写し」を会社に提出するのはおかしいのではないかと伝えると、同取締役は、「再雇用に関する調査書」及び「再雇用希望申出書」は提出しなくてもよいこと、「再雇用嘱託労働契約書」だけを出せばよいことなどを回答した。

6月3日、C2は、会社に対し、署名済みの「再雇用に関する調査書」及び署名捺印済みの「再雇用希望申出書」を提出したが、A2は、提出しなかった。

- ② 8月26日、B2取締役は、A2に対し、A2の再雇用労働条件が記載され、署名捺印欄が空欄のままの「再雇用嘱託労働契約書」を示した。

A2の再雇用労働条件の主な内容は、雇用期間は9月11日から28年9月10日までの1年間、勤務場所は会社の資材部、仕事の内容は従前勤務

に準ずるもの、出勤日は、定年退職前の年間出勤日数（以下「年間出勤日数」という。）の5分の3、勤務時間は午前9時から午後5時15分まで（うち休憩時間75分）、休日は一般従業員に準ずる、所定外労働はなし、休暇は法定どおり付与、賃金（以下「再雇用賃金」という。）は月給210,000円、年俸2,520,000円、通勤費全額支給、昇給なし、賞与なし、退職金なし、契約更新は1年ごとに再雇用規程により判断し、契約終了の年齢等は再雇用規程によるというものであり、参考として、出勤日数が年間出勤日数の5分の5である場合、再雇用賃金は、月給350,000円、年額4,200,000円（以下「規定出勤時の再雇用賃金」という。）になると記載されていた。

A 2 は、会社の再雇用制度の対象となった1例目の従業員である。

A 2 が、B 2 取締役に対し、会社から示されたA 2 の再雇用労働条件が、A 2 との交渉で変更になることがあるかと質問したところ、同取締役は、交渉する余地はないこと、この条件にサインをしなければ定年退職となることなどを回答した。

③ A 2 は、27年9月2日、組合に加入した。

組合は、同日、会社にA 2 の組合加入を通知するとともに、同人の再雇用労働条件及びその他組合員の労働に関する問題を議題とする団体交渉を申し入れた。

【甲1・2・27・28、乙34・35、審p10・22・31】

(3) C 2 の再雇用嘱託労働契約

会社は、再雇用制度の対象となった2例目として、C 2 と、10月11日から28年10月10日までの雇用期間で再雇用嘱託労働契約（以下「再雇用契約」という。）を締結した。

C 2 の再雇用労働条件の主な内容は、勤務場所は会社の資材部、仕事の内容は資材部の入出庫管理業務、出勤日は年間出勤日数の5分の3、勤務時間は午前9時から午後5時まで（うち休憩時間60分）、休日は一般社員に準ずる、所定外労働はなし、休暇は法定どおり付与、賃金は月給143,400円、年俸1,720,800円、通勤費全額支給、昇給なし、賞与なし、退職金なし、契約更新は1年ごとに再雇用規程により判断し、契約終了の年齢等は

再雇用規程によるというものであった。

なお、C 2 の、前年度の給与額は、年額2,960,300円であった。

【乙26】

#### 4 第1回団体交渉

27年9月7日、午後0時50分から午後1時30分頃まで、第1回団体交渉が開催され、組合側は、A 3 副執行委員長（当時、本件申立日現在書記長）、A 4 常任顧問（以下「A 4 常任顧問」という。）及びA 2 が、会社側は、B 3 総務部長（以下「B 3 総務部長」という。）、会社の代理人であるB 4 弁護士及びB 5 弁護士（以下「B 5 弁護士」という。）が出席した。その後の団体交渉も、ほぼ同じ出席者が参加した。

(1) この団体交渉で、組合は、会社に対し、A 2 は、60歳から62歳までの間は無年金になるので、会社の提示する同人の再雇用労働条件では、収入が大きく減り生活が苦しくなるとして、条件の再考を求めた。

これに対し、会社は、年金がない分会社が給料を払わなければならないとは聞いたことがないこと、組合は、政府に抗議すればよいこと、生活が苦しいのであれば具体的に話をしてほしいことなどを述べた。

これに対し、組合は、今話していると述べ、A 2 の賃金が、56歳から4年で30%ダウンした後、今回、同人の規定出勤時の再雇用賃金が更に19%減ることになる理由を質問した。これに対し、会社は、A 2 の再雇用契約は9月11日からであるから、それまでに契約しないと、会社は、契約がない前提で動くことになると述べた上で、規定出勤時の再雇用賃金を20%下げても、改正高年法を守って、65歳まで再雇用していくということだと回答した。

(2) 会社が、継続雇用は過去にはなかった話で、年金がなくなるから、会社も継続雇用しなさいという法律に変わったと述べ、これに対し、組合が、「どこでもやってるんです。」と述べると、会社は、「いや違う、私の話を最後まで聞いていただけませんか。」と述べた。そして、会社は、規定出勤時の再雇用賃金を20%下げても65歳まで再雇用することが会社の回答だと述べた。

(3) 組合が、会社に対し、(ア) A 2 の規定出勤時の再雇用賃金を定年前の賃

金どおりとすること、(イ) A 2 の出勤日数を年間出勤日数の 5 分の 5 とすること、(ウ) 会社の経営が事実苦しいかどうかを知るための決算書を提示することの 3 点（以下「3 点の組合要求」という。）を要求し、再び、A 2 の規定出勤時の再雇用賃金を 19% 下げる理由を質問すると、会社は、「失礼かもしれないですけど、くどいです。」と述べた。

その後も、組合は、会社に対し、A 2 が再雇用後に定年前と同じ仕事をして賃金が下がる理由を質問し、規定出勤時の再雇用賃金が 19% 下がって出勤日数が 5 分の 3 になると生活できないと述べたが、会社は、賃金を下げるのは再雇用だからであること、法律違反はしていないこと、政府の方針により 65 歳まで再雇用するように余儀なくさせられたので、同じような水準ではとてもとても維持できないこと、永続性のある企業として維持するために 20% ぐらい下げさせてほしいことなどを回答した。

- (4) これに対し、組合が、「そんなんじゃ説明にならない。」と述べると、会社は、「私が話し終わるまでなんにも、黙っていただけますか。」と述べた。
- (5) そして、会社が、「妥協点とすれば、出勤日数が 5 分の 3 になるから、ほかの二日は、就業規則では副業禁止となっているが、ほかで働いていても構わないということはある。」との趣旨の回答をすると、組合は、その点を文書で回答するよう求めた。
- (6) 会社が、3 点の組合要求に対する回答が終わったと述べると、組合は、その発言を文書で回答するよう求め、会社は、分かりましたと回答した。
- (7) 会社が、今度は A 2 に対し、会社が出した条件で再雇用に応じられるか否かを質問し、組合が、条件を交渉しに来たと回答すると、会社は、社長と相談するが、年金の制度的な問題を話しても、多分社長は動かないと述べた。
- (8) さらに、A 4 常任顧問が、会社に対し、よそで働いたらどうかということは、収入が足りないことについて何らかの認識があるのだろうと述べると、会社は、「他に何か大御所はおっしゃりたいことがありますか。」「じゃ、黙ってください。」「私が今言いたいことすごくあるんですよ。」「私話してるうちにね、口はさまれて言いたいこと言えなくなっちゃう、で、

遮られると話の趣旨が変わっちゃいますので。」などと述べた。

そして、会社は、反発を買うので今日は団体交渉を終わりにしないかと提案し、会社が言いたかったことは文書で出すと述べた。

- (9) 会社は、A 2 の再雇用契約は9月11日からだから、同日までに契約しないと、会社には再雇用に応ずる法的義務がなくなること、同日までに、会社として何も再提案することはないことなどを述べた。

【乙19の1・19の2】

## 5 第1回団体交渉以降第2回団体交渉までの経緯

- (1) 9月7日、午後3時5分、会社は、組合に対し、「ご連絡」と題する文書をファクシミリで送付し、「本日の団体交渉で組合のご提案に対し、会社が再提案をした内容をお伝え致します。兼業禁止規定を適用せず、勤務日以外の日<sup>マフ</sup>に他社で就業することを認める。」と通知した。

これに対し、同日、組合は、「団体交渉申入書」と題する文書で、上記の内容では、第1回団体交渉で組合が要求した、3点の組合要求に対する回答に全くなっていないとして、改めて、会社に、(ア)60歳になると一般的には年金と併せて再雇用で生活をしているが、A 2は62歳から年金が支給され、それまでの2年間は無年金であるため、会社からの提示内容では生活が成り立たないこと、(イ)A 2の規定出勤時の再雇用賃金を定年前の賃金から19%減額した考え方、(ウ)年間出勤日数の5分の3の提示についての合理的説明、(エ)会社による就労あっせんの可能性、(オ)19年からの未払残業代を議題とする団体交渉を申し入れた。

【甲4・5】

- (2) 9月8日、会社は、組合に対し、「ご連絡」と題する文書で、上記(1)の「ご連絡」は、第1回団体交渉において、組合が、文書で回答するよう求めたことに応じて提出したものであると説明した。

【乙2】

- (3) 同じ9月8日、組合は、会社に対し、「抗議文」と題する文書で、第1回団体交渉において、会社が上から目線の発言を繰り返したと抗議した。これに対し、同日、会社は、「貴組合からの抗議書について」と題する文書で、むしろ組合に、上から目線、威圧的な交渉態度、理由も聞かず、一

方的で頭ごなし等の対応に配慮するよう求めた。

【甲3、乙3】

## 6 第2回団体交渉

9月9日、午前11時から午後0時30分頃まで、第2回団体交渉が開催された。

- (1) この団体交渉で、組合は、19年から会社が残業代を従業員に支払っていないと述べ、会社に対し、A2の出退勤のデータを要求したが、会社は、これを拒否した。これに対し、組合が、労働基準監督署に確認すると述べると、会社は、組合の発言が脅しであること、労働基準監督署と相談するならば、会社と相談する必要はないことなどを述べた。
- (2) また、A2が、会社に対し、27年8月26日に会社が同人に提示した「再雇用嘱託労働契約書」に署名捺印して9月10日までに提出しないと籍がなくなるのかと質問すると、会社は、籍はなくなると回答した。そして、組合が、A2に対し、労働条件は交渉中であると書いて会社に出せばいいと提案すると、会社は、そうすると、契約は成立しないと指摘した上で、「こんなはずじゃなかったと後で思われるのは非常に心外である。」、「会社が出した条件で合意するかしないかである、会社が出した条件以上の条件は今出せない。」などと述べた。

さらに、A2が、会社に対し、8月26日に会社が同人に提示した「再雇用嘱託労働契約書」に署名捺印して出してしまうと、もう交渉はできないのかと質問すると、会社は、今交渉をしていること、9月10日までは交渉の余地はあること、交渉には期限があり、それは同日であることなどを回答した。

【乙20の1・20の2】

## 7 第2回団体交渉以降第3回団体交渉までの経緯

- (1) 9月9日、組合は、会社に対し、8月26日に会社がA2に提示した「再雇用嘱託労働契約書」について、「1) A2組合員は、会社から提示された同契約書内容に合意する。2) 会社とA2組合員は同契約書に署名押印する。」と記載した「第2回団体交渉(9月9日)の内容確認と団体交渉申し入れ」と題する文書を送付するとともに、労働基準法等の法令遵守、

今後の労使交渉の持ち方、組合の会社施設の利用手続等を議題とする団体交渉を申し入れた。

【甲6】

- (2) 9月10日、A 2は、午前11時40分に出社した後、B 3総務部長に本件契約書を提出し、同総務部長はこれを受け取った。その直後、組合は、A 2に対し、本件契約書を会社に提出したことを電話で確認した。

その後、同日の正午過ぎ、組合は、会社に対し、上記(1)の文書は、3項が抜けたまま郵送したので、改めて以下のとおり提示するとして、「3) A 2組合員の今後の労働条件については『再雇用嘱託労働契約書』の内容も含め、現在労使間で交渉中であり、正式な労働条件については労使間での合意を持って決定する。」と記載した本件文書をファクシミリで送付した。

これに対し、同日、会社は、「先ほどFaxでご連絡いただきました、『A 2組合員の今後の労働条件については『再雇用嘱託労働契約書』の内容も含め、現在労使間で交渉中であり、正式な労働条件については労使間での合意を持って決定する。』との条件のご提示はお断りします。」と記載した「ご連絡」と題する文書を送付した。

【甲7・8、乙21の1・21の2・36、審p16・25・26】

- (3) 9月11日、朝、A 2が出社すると、B 3総務部長は、入口の前で両手を広げてA 2を制止し、組合から上記(2)の本件文書がファクシミリで送られて来たのでA 2との契約は不成立であること、A 2は、同月10日付けで定年退職であることなどを述べて、A 2の就労を拒否した。

その後、同日、組合は、会社に対し、会社がA 2の就労を拒否したこと、に抗議するとともに、直ちに同人の就労について具体的業務指示をすること、同人の再雇用を行わない合理的な理由を提示することなどを求める文書を送付した。

また、同日、A 2は、会社に対し、同人の再雇用を求めるとともに、同人の就労を拒否したことを直ちに撤回すること、就労拒否を、会社が具体的就労に関する指示を提示するまでの自宅待機命令として受けること、その間に賃金が発生することなどを主張する文書を送付した。

【甲9・10、審p17】

- (4) 9月14日、会社は、A2に対し、「ご連絡」と題する文書で、同人と会社との連絡は、同人の所属する組合を通じて行うよう通知した。

【乙5】

- (5) 9月17日、会社は、組合に対し、「タイムカードの記録について」と題する文書で、A2の、25年10月から27年8月までの、タイムカードに記録された出勤時間及び退出時間の一覧表を送付した。

【甲14の1・14の2】

## 8 第3回団体交渉

10月2日、午後4時から午後5時頃まで、第3回団体交渉が開催された。

- (1) この団体交渉で、組合は、前記7(1)の「第2回団体交渉（9月9日）の内容確認と団体交渉申し入れ」並びに前記7(2)の本件契約書の会社への提出及び本件文書の意味合いは、A2の再雇用労働条件は労使間で交渉中であり、労使間で合意するまでは、同人は、会社のいう条件で働くというものであり、退職するなら退職届を出すから、同人の再雇用契約は成立していることなどを述べた。

これに対し、会社は、前記7(1)の「第2回団体交渉（9月9日）の内容確認と団体交渉申し入れ」に記載された「1）A2組合員は、会社から提示された同契約書内容に合意する。」の同意は、会社の提示した条件は認めていないという前提での同意であったから、A2の再雇用契約は成立していないことなどを述べた。

- (2) 組合が、会社に対し、A2の再雇用について団体交渉を拒否するか否かを質問すると、会社は、新しい契約としての交渉であれば受けるが、現在雇用契約があるという前提では断ると回答した。これに対し、組合は、すぐに東京都労働委員会に申し立てると述べた。

- (3) また、組合が、B3総務部長に対し、A2の再雇用契約を会社が拒否したか否かを質問すると、B5弁護士が、その指示は私がしたのだから私が答えればよい、同総務部長は書記だから回答する義務はなく、席を外させてもらうなどと述べたため、A4常任顧問が、「そんなことを言うね、弁護士はいないよ。」と述べると、同弁護士は、「私も団交は何十回もやっていますけどね。」と述べ、これに対し、同常任顧問が、「私は団交50年やっ

てんですからね。」と述べると、同弁護士は、「じゃそろそろ引退じゃないですか。」と述べた。これに対し組合が、「失礼なことを言うんじゃないよ、あんた。」「謝れ。」と述べると、B5 弁護士は、「いや、悠々自適で結構なことだなど。」と述べた。再び組合が、「謝んなさいよ、ここに。」と述べると、B5 弁護士は、「そろそろ引退じゃないですか。」と発言したことを撤回し、謝罪すると述べた。

- (4) さらに、組合が、会社に対し、未払残業代について労働基準監督署に申告する予定であると述べると、会社は、組合から残業代の具体的な請求があれば前向きに検討し、1週間以内に回答すると述べた。これに対し、組合が、賃金計算は会社がするものだと述べると、会社は、そういう話をすれば、もう団体交渉を打ち切らせてほしいと述べ、団体交渉は終了した。

【乙21の1・21の2】

## 9 第3回団体交渉以降第4回団体交渉までの経緯

- (1) 10月9日、会社は、組合に対し、「ご連絡」と題する文書で、A2の残業代については、前記7(5)のタイムカードの記録に基づき、組合から具体的な要求があれば、前向きに検討すると通知した。

【乙6】

- (2) 10月14日、組合は、会社に対し、A2の再雇用契約及び同人の残業代未払を協議事項として団体交渉を申し入れた。

【甲12】

- (3) 10月20日、組合は、会社に対し、「未払残業代についてご回答願います」と題する文書で、会社の、A2に残業代を支払う意思の有無、同人に対する過去の残業代支払実績、会社の積算する同人の未払残業代及びその支払時期を文書で回答するよう求めるとともに、会社の回答がない場合は、組合が請求する「511時間03分」分の未払残業代を、同月31日までに支払うよう求めた。

【甲13の1】

- (4) 11月4日、会社のB6社会保険労務士（以下「B6社労士」という。）は、池袋公共職業安定所に、A2の「雇用保険被保険者離職証明書」（以

下「本件離職証明書」という。)を提出した。本件離職証明書においては、「離職理由欄」の「定年による離職(定年60歳)、定年後の継続雇用を希望していなかった。」との項目の「事業主記入欄」にチェックが入れられ、「具体的事情記載欄(事業主用)」には、「定年(60歳)後の再雇用条件が合意出来なかった為(本人より)」(以下「本件具体的事情」という。)と記載されていた。

同日、B6社労士は、A2に対し、A2の退職理由について飯田橋公共職業安定所に相談した結果、「定年退職で本人が再雇用を希望しなかった。」という理由に決まった旨を通知するとともに、本件離職票を交付した。

なお、本件離職票は、3枚複写の本件離職証明書の3枚目であり、「離職理由欄」の「定年による離職(定年60歳)、定年後の継続雇用を希望していなかった。」との項目の「事業主記入欄」にチェックが入れられていた。

【甲15・34、乙10】

- (5) 11月8日、A2が居住する〇〇市役所から、同人に対し、27年度の国民健康保険税の仮計算書が交付された。〇〇市においては、倒産・解雇などによる離職をした人(特定受給資格者)の国民健康保険税について、離職日の翌日の属する月から翌年度末まで、前年の給与所得を100分の30とみなして計算する軽減制度があるが、A2については、会社が、同人の離職理由を上記(4)のとおり申告しているため、軽減措置が適用されず、同人の27年度の国民健康保険税は273,600円となり、軽減措置を受ける場合の96,200円に比べて177,400円高額であった。

A2は、27年度の国民健康保険税273,600円を、28年1月12日までに〇〇市に納付した。

【甲29の1・29の2・30】

- (6) 27年11月10日、組合は、会社に対し、次回団体交渉までに、前記(3)の文書に回答するよう、文書で通知した。

【乙12】

- (7) 11月11日、組合は、B6社労士に対し、「申し入れ書」と題する文書で、A2が再雇用を希望しなかったことは全くなく、A2は雇用の継続を求め

ていることを主張するとともに、本件離職票の撤回、組合及びA 2への謝罪並びにA 2の離職理由の説明を求めた。

【甲16】

#### 10 第4回団体交渉

11月12日、午後4時30分から1時間余り、第4回団体交渉が開催された。

- (1) この団体交渉で、組合が、会社に対し、本件具体的事情が事実と異なることを指摘し、A 2は合意できないとは言っていないと述べると、会社は、本件文書の送付は、会社の提示した条件を断っていることを意味すると応じた。これに対し、組合は、断っていないと述べた。
- (2) また、組合が、会社に対し、A 2の未払残業代はいくらになるのかと質問すると、会社は、9万円くらいと回答した。これに対し、組合が、組合の要求する150万円と9万円とでは全然違うから労働基準監督署に相談すると述べ、9万円の根拠を文書で回答するよう求めると、会社は、11月26日の午後12時までにファクシミリで組合に回答すると述べた。

【乙10・22の1・22の2】

#### 11 第4回団体交渉以降第5回団体交渉までの経緯

- (1) 11月14日、A 2は、会社に対し、25年10月分から27年8月分までの時間外労働（511時間）に対する賃金1,546,657円を請求する文書を、内容証明郵便で送付した。

【乙13の1・13の2】

- (2) 同じ11月14日、組合は、B 6社労士に対し、「申入書」と題する文書で、前記9(7)の「申し入れ書」に対する回答によっては、同社労士のA 2に対する社会保険労務士としての対応の可否について、東京都社会保険労務士会の業務監査委員会に申し立てるつもりである旨を通知した。

【乙14】

- (3) 11月23日、B 6社労士は、組合に対し、「最初から弁護士事務所の指示で動いてきましたので私の方からお答え出来ることは何也没有什么。社労士B 6」と記載した文書をファクシミリで送付した。

【甲17】

- (4) 11月26日、会社は、組合に対し、「ご連絡」と題する文書で、第4回団

体交渉で議題となったA2の再雇用及び未払残業代の問題につき、同人が組合に交渉を委任していたところ、組合が会社に本件文書を送付したのだから、会社が提示した同人と会社との再雇用契約は成立していないと主張するとともに、同人の未払残業代として568,898円を提示した。

【乙16】

(5) 11月30日、会社からA2の銀行口座に、568,898円が振り込まれた。

【乙23の1・23の2】

(6) 12月1日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」と題する文書で、前記(3)の本件離職証明書への記載に関するB6社労士への指示及び前記(4)の未払残業代等を議題とする団体交渉を申し入れた。

【乙17】

(7) 12月4日、会社は、組合に対し、「ご連絡」と題する文書で、同月10日の団体交渉日程を提案するとともに、A2から会社に対し要求書などが送られてくることに関して、交渉の窓口を同人個人か組合か、どちらかに統一するよう求めた。

【乙18】

## 12 第5回団体交渉

12月10日、午後4時30分から約55分間、第5回団体交渉が開催された。

(1) この団体交渉で、組合が、会社に対し、本件具体的事情は誰の指示で記載したのか、また、そのように記載した根拠は何かと質問すると、会社は、B5弁護士 の指示であり、また、記載したとおりに思っているからと回答した。

これに対し、組合が、A2の再雇用契約は成立していたと述べると、会社は、賃金額も決めないで契約は成立しないこと、同人の再雇用の余地はないこと、組合と具体的条件について別途交渉することは断ること、組合がそれを団体交渉拒否だと思えば、東京都労働委員会に行ったらよいことなどを述べた。

これに対し、組合が、「都労委に申し立てしますから。」と述べると、会社は、組合が過去に当委員会に不当労働行為救済申立てを行ったC3会社事件（都労委平成24年不第52号） に言及し、「C3会社 みたいに申し

立てたらどうですか。」、「中労委でも残念だったみたいですけどね。」、「団体交渉を会社が断ったということで、あなたたちの組合が都労委に申し立てられた。」、「同じようなケースですね。」、「今度はあれですか、東京地裁ですかねえ。」、「5回団体交渉をやって最終的に話が平行線になる。」などと述べた。

なお、C3会社 事件について、当委員会は、棄却命令を発している。

- (2) また、組合が、「われわれC1組合 というのはね。」と述べると、会社は、「X1組合 ですねえ。」、「C1組合 っていうのは、別の組合じゃないんですか。」、「分裂したら別の組合ですねえ。」などと述べた。これに対し、組合が、「侮辱的でしょう。」、「組織介入にするんじゃないよ。」などと述べると、会社は、「何でそんなに名称で怒るんですか。」、「そんなに名称にこだわる意味が分からない。」などと述べた。
- (3) さらに、組合が、会社に対し、前記11(5)の振込の根拠を質問すると、会社は、支払義務はないが、早期解決のために支払ったこと、これで説明は尽くしたことなどを回答した。

【乙23の1・23の2】

### 13 第5回団体交渉以降の経緯

12月18日、A2は、〇〇公共職業安定所において開催された雇用保険説明会に出席した。〇〇公共職業安定所長がA2に交付した「雇用保険受給資格者証」には、離職理由は定年である旨、給付制限はかからない旨、A2の、雇用保険の一般被保険者に対する求職者給付の基本手当（以下「基本手当」という。）の所定給付日数が150日である旨、会社都合の解雇になる可能性があるため、条件付給付とし、支給残日数を1日とする旨、及び、会社都合の解雇になれば、A2の、基本手当の所定給付日数が150日から240日になる旨が記載されていた。

なお、上記の所定給付日数は、本件結審日現在においても変わっていない。

【甲36・37・39、審p27】

### 14 本件不当労働行為救済申立て

28年2月15日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

## 15 本件の追加申立て

10月26日、組合は、会社が本件離職票の離職理由を「定年後の継続雇用を希望していなかった。」としたこと、及び同票の交付を遅らせたことが、A2が組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたこと故の不利益取扱いに当たるとして追加申立てを行った。

## 第3 判断

### 1 団体交渉について

#### (1) 申立人組合の主張

会社は、組合がA2の規定出勤時の再雇用賃金の減額の根拠を説明するよう繰り返し求めても、一切説明しなかった。

また、会社は、代理人をもって、組合を嘲笑し、侮蔑する発言、組合の人事に介入する発言、組合が労働基準監督署に相談に行くことをもって不利益が生じるかのような発言などを繰り返し、意図的に団体交渉を混乱させ、不必要な労使間対立をあおり、労使間合意の成立を拒んだ。

さらに、組合は、会社がA2に提示している再雇用契約内容では、同人の収入が大きく減り生活が苦しくなるので、団体交渉で、会社の再考を求め、3点の組合要求を行い、同人の再雇用労働条件について検討しようとし、会社は、後で文書で回答すると述べたが、その後、会社が、具体的な回答を行わなかったため、時間が空費された。

このような会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たる。

#### (2) 被申立人会社の主張

会社は、65歳までの継続雇用が義務化されたことを受けて、今までの水準ではとても維持できない旨を説明するなど、誠意をもって協議を続け、誠実に団体交渉に対応した。

また、一連の団体交渉においては、組合から、罵声や暴言が浴びせられ、会社が何か発言しようとしても、ことごとく組合の罵声により遮られ、組合は、およそA2の再雇用労働条件について真摯に話し合おうという態度ではなかった。会社は、組合の暴言を改めるよう文書も送付している。

さらに、第1回団体交渉において、会社が、後で文書で回答すると述べたのは、組合の、A2の再雇用労働条件に関する要求に対し、会社が発言

した、会社として提案できるのは働いていない日について兼業を認めるという対案のことであり、会社は、このことを後に文書で回答している。

### (3) 当委員会の判断

一連の団体交渉では、複数の事項が議題となっているが、組合は、A 2の再雇用及びその労働条件に関する会社の対応と、組合を嘲笑し、侮蔑するような発言が不誠実な団体交渉に当たると主張するので、以下この点に係る会社の対応が不誠実なものであったか否かについて判断する。

① 組合は、第1回団体交渉において、会社の提示するA 2の再雇用労働条件は、規定出勤時の再雇用賃金が定年退職前より19%下がって、出勤日数が5分の3になるものであり、収入が大きく減り生活が苦しくなるとして、会社に対し、条件の再考と、上記減額の根拠の説明を要求した(第2. 3(2)②、4(1))。

会社の提示する条件によると、A 2の再雇用賃金は、出勤日数が年間出勤日数の5分の5であれば、年額5,188,700円から年額4,200,000円へ約19%減、出勤日数が年間出勤日数の5分の3であれば、年額2,520,000円へ約半減となる(第2. 3(1)(2)②)ことから、条件に同意するか否かを判断するに当たって減額の根拠を知ることは、組合にとって極めて重要であったといえる。

これに対し、会社は、規定出勤時の再雇用賃金を20%下げてでも、改正高年法を守って、65歳まで再雇用していくと回答するのみ(第2. 4(1))であった。

これを受けて、組合が、決算書の提示を求めるなどした上で、改めて減額の根拠を示すよう求めたところ、会社は、「失礼かもしれないですけど、くどいです。」と述べ、政府の方針により65歳まで再雇用するように余儀なくさせられたので、永続性のある企業として維持するために20%ぐらい下げさせてほしいとの回答に終始した(第2. 4(3))。

さらに、第1回団体交渉後、組合が、「団体交渉申入書」で、改めて、19%減額した考え方を示すよう求めても(第2. 5(1))、会社がこれに応えた事実は認められない。

結局、会社は、65歳までの再雇用を維持するために、規定出勤時の再

雇用賃金を減額すると説明するだけで、減額の幅を19%とした理由やその妥当性等について何ら示さないまま、平成27年9月11日までに、A2の再雇用労働条件について会社が再提案することはないとの趣旨の回答を繰り返し（第2.4(1)(7)(9)）、第2回団体交渉でも、8月26日に会社が同人に提示した「再雇用嘱託労働契約書」に署名捺印して9月10日までに提出しないと籍がなくなること、会社が提示した条件で合意するかしらないかであること、会社が提示した条件以上の条件は今出せないことを回答する（同6(2)）など、具体的な根拠を説明することなく、会社が提示した条件に固執し続けたことが認められる。

加えて、会社は、9月10日付「ご連絡」で、A2の再雇用労働条件について今後協議していく前提で契約締結をすることはできない旨を明確にし（第2.7(2)）、第3回ないし第5回の団体交渉でも同様の回答を繰り返した（同8、10、12）。

以上のとおり、会社は、A2の再雇用労働条件について、自らの条件を提示するのみで、一切譲歩しない姿勢で交渉に臨んでおり、それにもかかわらず、自らの提案の根拠や妥当性について、組合の理解と納得を得るよう説明する努力を行っていないのであるから、会社には、同人の再雇用労働条件について、組合と実質的な交渉を行う意思がなかったものとみざるを得ない。

- ② また、一連の団体交渉においては、会社が、A4常任顧問を「大御所」と呼んだり（第2.4(8)）、組合の、未払残業代について労働基準監督署に確認するとの発言について、脅しである旨及び労働基準監督署と相談するなら会社と相談する必要はない旨を述べたり（同6(1)）、同常任顧問に対し、「じゃそろそろ引退じゃないですか。」、「いや、悠々自適で結構なことだなど。」と述べたり（同8(3)）、組合が過去に当委員会に申し立て、同委員会で棄却の判断が出たC3会社事件に言及し、「中労委でも残念だったみたいですけどね。」、「今度はあれですか、東京地裁ですかねえ。」と述べたり（同12(1)）、「C1組合っていうのは、別の組合じゃないんですか。」、「そんなに名称にこだわる意味が分からない。」と述べる（同12(2)）など、殊更に組合を挑発し、本件と関係のな

い不用意な発言をした事実が認められる。

会社は、一連の団体交渉においては、会社が何か発言しようとしても、ことごとく組合の罵声により遮られ、組合は、およそA2の再雇用労働条件について真摯に話し合おうという態度ではなかったと主張する。

確かに、特に第1回団体交渉において、会社の発言の途中で組合が発言し、会社が、遮られると話の趣旨が変わってしまうので黙ってほしい旨の発言を繰り返した事実は認められる（第2.4(2)(4)(8)）。しかしながら、会社は、上記①のとおり、A2の再雇用及びその労働条件に関する会社の考えを明確に述べているから、組合が遮ったが故に、会社が自己の考えを説明できなかつたとまでいうことはできない。

また、上記のとおり、会社の団体交渉における態度についても、多分に問題があったといわざるを得ず、組合の態度のみを責めるのは相当ではない。

以上からすると、組合と実質的な交渉を行う意思なく、組合を挑発し、本件と関係のない不用意な発言をした点において、使用者として、組合を納得させるべく、説明を尽くして、真摯に対応していたものと認めることはできず、会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるといわざるを得ない。

- ③ なお、会社は、組合の、A2の再雇用労働条件に関する要求に対し、働いていない日については兼業を認めるという趣旨の対案を文書で回答したから、組合の要求に応じていると主張するが、上記のとおり、そもそも会社は、同人に提示した再雇用労働条件の根拠や妥当性について説明を尽くしているとはいえず、この点をもって、会社が合意の成立に向けて真摯に努力していたと評価することはできない。

## 2 A2に対する不利益取扱いについて

### (1) 申立人組合の主張

#### ① 定年退職後再雇用の拒否について

組合は、団体交渉において、A2の再雇用労働条件について労使間合意を求めたが、会社は、不誠実な姿勢を取り続け、合意を妨げた。そこで、組合は、A2の生活のため雇用確保を第一に考え、会社の用意した

「再雇用嘱託労働契約書」に、同人が署名捺印し、9月10日、同人がB3総務部長に手渡した。そして、組合は、会社に対し、「第2回団体交渉（9月9日）の内容確認と団体交渉申し入れ」及び本件文書を提出したが、会社の提示したA2の再雇用労働条件について拒否はしていない。にもかかわらず、会社がA2を再雇用しなかったのは、同人が組合に加入し、組合が、会社との間で、同人の再雇用労働条件について労使間合意の文書を取り交わそうとしたからである。

また、会社は、A2の1か月後に60歳で定年を迎え、同人と同様に、会社から提示された「再雇用嘱託労働契約書」に署名捺印して提出したC2を再雇用している。A2とC2との違いは、A2が、組合に加入し、組合が、会社との間で、A2の再雇用労働条件について労使間合意の文書を取り交わそうとしたことである。

以上のとおり、会社がA2を再雇用しないのは、同人が組合に加入し、組合が、同人の再雇用労働条件について会社と交渉し、労使間合意を求めたからであり、不当労働行為であることは明白である。

② 本件離職票の離職理由について

組合は、A2の再雇用問題について、同人の離職日である9月10日以降も雇用関係の存在を主張しており、会社も、その事実を知っていた。にもかかわらず、会社が、本件離職票の離職理由を「定年後の継続雇用を希望していなかった。」としたことは、A2が組合に加入して再雇用労働条件を労使交渉で決定しようとしたことや、組合が、会社に対し、同人及び他の従業員に対し違法に未払となっている時間外労働賃金の支払を求め、また、これについて組合と同人が、労働基準監督署に相談しつつ、会社に明確な形での回答を求めたことに対する対抗措置（組合忌避、差別的扱い）であり、不当労働行為であることは明白である。

③ 本件離職票の交付の遅れについて

会社は、団体交渉においても、団体交渉外でも、組合及びA2から会社に対し、「雇用保険被保険者離職票」を交付するよう求められたことは一度もなかったと主張するが、同人も組合も、一度として、同人の会社からの離職を認めたことはなく、求めたこともないのだから、会社に

同票の交付を求めることなく当然である。問題は、会社が、A 2を再雇用することなく、団体交渉で不誠実な姿勢を取り続け、団体交渉を合意形成の場とせず、会社側の挑発と支配介入発言の場とし、その一方で、意図的に本件離職票の交付を遅らせ、しかも、2か月後に交付された同票の離職理由が、同人にとって著しく不利益が生じる「定年後の継続雇用を希望していなかった。」であったことである。A 2は2か月間も雇用保険の手続を行えなかった。また、A 2が、上記の離職理由を認めれば、さらに待機期間が3か月も生じることになり、結果5か月もの期間、同人は無収入になる。このような離職手続をした会社の姿勢は厳しく批判されねばならず、不当労働行為であることは明白である。

(2) 被申立人会社の主張

① 定年退職後再雇用の拒否について

A 2が再雇用されなかったことと同人が組合員であることは何ら関係がない。会社が申し込んだ再雇用をA 2が拒否したのであるから、再雇用契約が成立しなかったのは、契約法理上、当然である。

会社は、団体交渉において、組合に対し、A 2の定年退職日である9月10日までに再雇用の契約ができなければ、定年後の雇用延長である再雇用はできなくなる、事案の性質上、交渉期限があると何度も説明した上で、同日まで、組合と誠意をもって協議を続けたが、組合は、およそ同人の再雇用労働条件について真摯に話し合おうという態度ではなかった。

また、A 2本人が、9月10日に契約締結の意思を表明したとしても、その後、組合が同人の代理人として、本件文書によってそれを打ち消したものであるから、会社が、組合の意向を無視して、同人の意向を実現させることは、支配介入となり得る。

さらに、組合は、会社がC 2と再雇用契約を締結していることをもって、A 2について不利益取扱いを行ったと主張しているが、全く理解できない。C 2は、会社の提示した同人の再雇用労働条件に対し、特に交渉もなく承諾したものである。そして、会社が、C 2については条件が未確定のまま暫定的に就労することを認めたのに対し、A 2については

これを認めなかったというような事情も全くなく、不利益取扱いであるとの主張は失当である。

② 本件離職票の離職理由について

会社が、本件離職票の離職理由を「定年後の継続雇用を希望していなかった。」としたのは、A2の再雇用労働条件について労使間で合意を見なかったことから、その旨を本件離職証明書に記載したものであって、何ら問題はないし、そもそも、組合員であることと何ら関係がない。

③ 本件離職票の交付の遅れについて

A2の再雇用問題については、同人の離職日である9月10日以降も、組合は、雇用関係の存在を主張し、継続して団体交渉が行われていた。

そして、これら団体交渉においても、団体交渉外でも、組合及びA2から会社に対し、「雇用保険被保険者離職票」を交付するよう求められたことは一度もなかった。

しかるに、会社においては、定年による離職から早2か月にもなってしまうこととなり、不明確な状態をもはや放置することができないとして、本件離職証明書を公共職業安定所に提出したものであって、何ら、組合員である故をもって異なる取扱いをしたものではない。

また、「雇用保険被保険者離職票」が会社から交付されなくても、法律上、離職した労働者は、失業保険給付の手続をすることができるのであって、この点からも不利益取扱いには当たらない。

さらに、そもそも、「雇用保険被保険者離職票」の交付が遅れたからといって、失業保険の支給期間、支給金額が異なるものではない。

これに加え、組合は、A2の国民健康保険税についても指摘しているが、これは、雇用保険法における特定受給資格者である場合には、国民健康保険税の軽減措置があるというものであり、上記反論が妥当する。

(3) 当委員会の判断

① 定年退職後再雇用の拒否について

ア 前記1で判断したとおり、会社は、A2の再雇用労働条件について、組合との間で実質的な交渉を行わないまま、会社の提示した条件に固執し続け、再雇用契約の開始日を迎えても、暫定的に再雇用契約を締

結した上で条件について組合と継続協議する旨の提案も拒否したものである。組合が、会社の提示するA2の再雇用労働条件は、正社員当時と比べて大幅に低下しており、生活に困窮する旨を再三述べている(第2. 4(1)(3)、5(1))ことからすれば、その根拠の提示を求めて継続協議を要求するのは当然の対応であるというべきである。それにもかかわらず、会社が、継続協議すら拒否したのは、結局、A2の再雇用労働条件について組合と実質的な交渉を行うことを嫌い、組合が会社の提案を無条件で受け入れなかったために、同人と再雇用契約自体を締結しないという不利益な取扱いをしたものといわざるを得ない。

そうすると、会社がA2を再雇用しなかったのは、同人が組合を通して労働条件の向上を図ろうとしたためであるというほかはなく、それは、同人が労働組合の正当な行為をしたこと故の不利益取扱いに当たるといえるべきである。

イ 会社は、(ア)A2を再雇用しなかったのは、同人が契約締結の意思を表明したとしても、その後、組合が同人の代理人として、本件文書によってそれを打ち消し、結果として同人が、会社が申し込んだ再雇用を拒否したのであるから、契約法理上、当然であること、(イ)組合の意向を無視して同人の意向を実現させることは支配介入となり得る旨を主張する。

しかしながら、上記アのとおり、会社は、組合との交渉を実質的に拒絶し、結果としてA2を再雇用しなかったのであるから、このような会社の対応は、同人の再雇用契約が成立しているか否かにかかわらず、不当労働行為に当たるといえるべきであり、会社の主張はいずれも採用することができない。

ウ さらに、会社は、C2については、同人の再雇用労働条件が確定していたから採用し、A2については、未確定であったから採用しなかったのであり、A2の再雇用拒否には合理的理由が認められるのであるから、不利益取扱いには当たらないと主張する。

しかしながら、A2の再雇用労働条件が確定しなかったのは、前記

アのとおり、会社の不誠実な対応にその主因があるというべきであるから、会社の主張は採用することができない。

② 本件離職票の離職理由について

会社が、本件離職票の離職理由を「定年後の継続雇用を希望していなかった。」としたことから、A2の基本手当の所定給付日数は150日となり、この所定給付日数は、本件結審日現在においても変わっていない(第2. 9(4)、13)。会社が、本件離職証明書に、組合の、9月10日以降もA2の雇用関係が存在するとの主張に従って、同人は、定年後の継続雇用を希望していたが、会社都合により継続雇用されなかった旨の離職理由を記載していれば、同人の基本手当の所定給付日数は240日であった(第2. 13)のであるから、それが150日となったことに経済上の不利益があるのは明らかである。

また、本件離職票の離職理由が「定年後の継続雇用を希望していなかった。」であったことから、A2の27年度の国民健康保険税額が、273,600円となり、特定受給資格者に対する軽減措置を受ける場合に比べて177,400円高額となった(第2. 9(5))ことに経済上の不利益があるのも明らかである。

会社は、本件離職証明書の離職理由を「定年後の継続雇用を希望していなかった。」と記載したのは、A2の再雇用労働条件について労使間で合意を見なかったためであると主張するが、同人が再雇用を希望していたことは明らかであり、会社はその希望を容れなかったことが不当労働行為に当たることは、上記①の判断のとおりであるから、会社の主張は採用することができない。

しかしながら、会社は、飯田橋公共職業安定所に、記載内容について相談するなどしており(第2. 9(4))、本件離職証明書の離職理由を上記のように記載することによって、上記の経済上の不利益をA2に与えようとする認識が会社にあったと認めるに足りる具体的事実は見当たらない。

したがって、会社が、本件離職票の離職理由を「定年後の継続雇用を希望していなかった。」としたことは、不当労働行為に当たるとまでは

いうことができない。

③ 本件離職票の交付の遅れについて

組合は、会社が意図的に本件離職票の交付を遅らせたために、A2が雇用保険の手続を行うことができず、同人に不利益が生じたと主張する。

確かに、会社は、本来退職日の翌日から起算して10日以内に、「雇用保険資格喪失届」に「雇用保険被保険者離職証明書」等を添付して公共職業安定所に提出すべきところ、A2の退職日から2か月近く遅れて本件離職証明書を提出していることが認められる（第2. 9(4)）。

しかし、9月11日以降、A2の雇用の存在について、労使間で継続して交渉がなされており（第2. 8）、組合及び同人が離職に納得していなかったことは明らかである上に、その間、組合及び同人は、「雇用保険被保険者離職票」の交付を会社に求めていなかったのであるから、こうした事情から、「雇用保険被保険者離職証明書」を公共職業安定所に提出しなかった会社の対応を責めることはできないというべきである。

また、「雇用保険被保険者離職票」の交付を遅らせることによって、経済上の不利益をA2に与えようとする認識が会社にあったと認めるに足りる具体的事実は見当たらない。

以上のことから、会社が、本件離職票の交付を2か月近く遅らせたことは、不当労働行為に当たるとまではいうことができない。

3 組合運営に関する発言について

(1) 申立人組合の主張

会社は、団体交渉において、組合側出席者に対し、もう組合を引退したらどうかなどと発言した。また、組合が当事者である、他の不当労働行為事件や裁判事案について、本件とは無関係なのに、団体交渉の場で発言し、さらに、組合の名称問題に介入する発言を行った。たとえ、会社が、団体交渉の場で苦し紛れに発言したとしても、これらの介入は看過できず、支配介入に当たる。

(2) 被申立人会社の主張

第3回団体交渉において、A4常任顧問が、私は団体交渉を50年やっていると述べたことに対し、会社は、それではそろそろ引退で悠々自適です

ねといったねぎらいを述べたにすぎない。

また、会社が、C3会社 事件に言及したのは、組合が、東京都労働委員会に申し立て、その後中央労働委員会に再審査を申し立てた、本件と同じような事案である同事件を、会社が、知っていたので、東京都労働委員会に申し立てをしたからといって組合の主張が必ずしも通るものではない旨を牽制したものである。

さらに、会社が、C1組合 について言及したのは、組合が、「われわれC1組合 というのはね。」と言い出したところ、会社が、同名の別組合があることを知っていたことから、正確性を期するために、それは別の組合ではないかと指摘したものである。

したがって、会社の上記の発言は、支配介入に当たるとはいえない。

### (3) 当委員会の判断

組合は、第3回団体交渉において、会社が、A4常任顧問に対し、もう組合を引退したらどうかなどと発言したことが支配介入に当たると主張する。

確かに、第3回団体交渉において、会社が、「じゃそろそろ引退じゃないですか。」「いや、悠々自適で結構なことだなと。」などと述べた事実が認められ(第2. 8(3))、これらの発言が、殊更に組合を挑発するものであり、不誠実な対応に当たるとは、既に判断したとおりである。

しかし、会社は、これらの発言の直後に、組合から抗議を受け、同発言を撤回し、謝罪している事実が認められる(第2. 8(3))し、同発言は、団体交渉の応酬の中でのその場限りのやり取りであるから、同発言が、組合運営に対する支配介入に当たるとまで評価することはできない。

また、組合は、第5回団体交渉において、会社が、組合が当事者である、他の不当労働行為事件や裁判事案について、本件とは無関係なのに発言したり、組合の名称問題に介入する発言を行ったことが支配介入に当たるとも主張する。

確かに、第5回団体交渉において、会社が、C3会社 事件に言及し、「中労委でも残念だったみたいですけどね。」「今度はあれですか、東京地裁ですかねえ。」などと述べたり、「C1組合 っているのは、別の

組合じゃないんですか。」「そんなに名称にこだわる意味が分からない。」などと述べた事実が認められ（第2. 12(1)(2)）、これらの発言が、殊更に組合を挑発するものであり、不誠実な対応に当たることも、既に判断したとおりである。

しかし、これらの発言は、団体交渉の応酬の中でのその場限りのやり取りであるし、内容も、特段事実を歪曲したものでないから、同発言が、組合運営に対する支配介入に当たるとまで評価することはできない。

#### 4 救済方法について

- (1) 主文第1項の、定年の翌日以降再雇用されたならば支払われるはずであった賃金相当額は、主文第2項に基づく団体交渉において労使間で合意が成立するまでは、本件契約書に記載された賃金額（月給210,000円、年俸2,520,000円）とするのが相当である。
- (2) 組合は、謝罪文の掲示を求めているが、本件の救済としては、主文第3項のとおり、交付及び掲示を命ずるのが相当であると考える。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、①会社が、A2を、平成27年9月10日の定年退職後再雇用しなかったことは労働組合法第7条第1号に、②会社の、27年9月7日、同月9日、10月2日、11月12日及び12月10日開催の5回の団体交渉における対応は同法同条第2号に、それぞれ該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

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29年12月19日

東京都労働委員会  
会 長 房 村 精 一