

# 命 令 書 (写)

申 立 人 X従業員組合  
代表者組合長 A 1

被申立人 Y組合  
代表者組合長 B 1

上記当事者間の石労委平成29年(不)第2号事件について、当委員会は、平成30年11月14日、第607回公益委員会議において、会長公益委員中村明子、公益委員高木利定、同小倉正人、同西和喜雄、同宇都宮純一が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人に交付しなければならない。

## 記

X従業員組合  
代表者組合長 A 1 殿

平成 年 月 日

Y組合

代表者組合長 B 1

当組合と貴組合との間で平成29年1月24日、同年2月21日、同年4月17日、同年5月22日及び同年6月21日に行われた団体交渉において

、団

体交渉事項「再雇用契約または継続雇用契約によらない定年後の雇用形態について、その採用の条件及び労働条件の説明」のうち、採用の条件の説明に係る当組合の対応が、石川県労働委員会において労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような不当労働行為を繰り返さないようにします。

(注 年月日は、文書を交付した日を記載すること。)

2 申立人の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内容の要旨

1 事案の概要

本件は、申立人X従業員組合（以下「X従業員組合」という。）と被申立人Y組合（以下「Y組合」という。）との間で、平成29年1月24日（以下「平成」の元号を省略する。）、同年2月21日、同年4月17日、同年5月22日及び同年6月21日に行われた団体交渉（以下「団体交渉」を「団交」といい、29年1月24日から同年6月21日までに行われた団交をそれぞれ順に「第10回団交」、「第11回団交」、「第12回団交」、「第13回団交」及び「第14回団交」という。）において、Y組合が団交事項「再雇用契約または継続雇用契約によらない定年後の雇用形態について、その採用の条件及び労働条件の説明」（以下「本件団交事項」という。）について、回答を繰り返し拒否したことが労働組合法（昭和24年6月1日法律第174号。以下「労組法」という。）第7条第2号所定の不当労働行為に当たるとして、X従業員組合が不当労働行為の救済の申立てをした事件である。

2 請求する救済内容の要旨

(1) Y組合は、X従業員組合が28年12月28日付け、29年1月24日付

け、同年2月21日付け、同年4月17日付け及び同年5月22日付けで申し入れた本件団交事項を議題とする団交に誠実に応じなければならない。

(2) 謝罪文の掲示及び交付

第2 争点及び当事者の主張要旨

1 争点

第10回団交から第14回団交まで（以下「本件団交」と総称する。）における、本件団交事項に係るY組合の対応は、労組法第7条第2号所定の不当労働行為に当たるか。

2 X従業員組合の主張要旨

(1) 定年退職後のY組合の従業員には、再雇用職員規定が適用される再雇用職員及び継続雇用職員規定が適用される継続雇用職員以外に、臨時雇用職員とされている者が何名かおり、中には65歳を超えている者もいることが判明した。この臨時雇用職員とされている者は、Y組合組合長のB1や副組合長のB2に従順な者達であった。

再雇用職員及び継続雇用職員の雇用期間の上限は満65歳であるから、臨時雇用職員は、X従業員組合の組合員より雇用期間の上限に関し優遇されていることとなる。また、臨時雇用職員に対し、再雇用職員や継続雇用職員に支給されていない期末手当が支給されていたり、より多くの給与が支払われていることも考えられる。そうであるなら、X従業員組合の組合員も同じ処遇を受けてしかるべきである。

(2) 本件団交において、Y組合は、本件団交事項についての回答を繰り返し拒否した。

ア 第10回団交において、Y組合は、本件団交事項に関し、採用条件は組合組織運営上不可欠な部署、役職に適任であると中央執行委員会が認めた場合に限っている、労働条件は本人に提示し合意した上で、契約期間1年の労働契約を締結し適用していると回答したが、その内容は、ほぼブラックボックスであった。

そこで、Y組合に対し、臨時雇用職員の人数を質問したところ、Y組合

の回答は、把握していないというものであった。また、個別の従業員の名前を挙げて、当該従業員の雇用形態を問うただけであるのに、Y組合は、個別に答えられないとして回答を拒否した。

イ 第11回団交において、Y組合は、雇用形態別の従業員等の人数について、再雇用職員2名、継続雇用職員6名、臨時雇用職員27名と回答したが、臨時雇用職員の内訳は、個人の話になるとして回答を拒否した。

X従業員組合は、なぜ、X従業員組合の組合員だけが再雇用職員規定に基づく契約で雇用されなければならないのか、X従業員組合の組合員以外の従業員が、労働条件的に優遇されているのかどうか全く分からない、再雇用職員や継続雇用職員以外の定年後の雇用形態という選択肢があるのなら、説明すべきであるなどと述べ、Y組合に対し、本件団交事項の趣旨を改めて説明した。

ウ 第12回団交において、X従業員組合は、Y組合に対し、個人名は不要なので臨時雇用職員の内訳を教えてほしいと述べ、臨時雇用職員の労働条件についても配属先や個人名、賃金の具体的金額は不要なので期末手当の支給の有無を含めて、資料を作って教えてもらいたいと要求した。また、60歳以上の臨時雇用職員の賃金に関しては、再雇用職員規定による賃金額との比較や賃金構成などの項目を挙げ、質問内容を入念に説明した。しかし、Y組合からの返答は、「回答の仕方が難しい」、「個別の労働契約だから、難しい。言っている意味が分からない。」といったものであった。

エ 第13回団交において、Y組合は、臨時雇用職員の採用は必要に応じてその時その時で判断している、採用条件や賃金は個別の雇用契約であるため、回答を差し控えるといった旨の文書を読み上げて回答した。X従業員組合は、Y組合が回答を拒否したものと判断したが、最後の説明機会を与えるべく、もう一度だけ団交を申し入れた。

オ 第14回団交において、X従業員組合は、Y組合に対し、臨時雇用職員の具体的な雇用体系や人数が分からないと交渉にならないため、個人名は不要なので、60歳以上の臨時雇用職員の内訳を、もともと従業員であった者かどうかも含めて回答してもらいたい、臨時雇用職員の労働条件についても配属先や個人名、賃金の具体的金額は不要なので、期末手当の支給

の有無を含めて回答してもらいたいと改めて説いたが、Y組合の姿勢に変化がなかったため、X従業員組合は、本件団交事項に係る交渉を打ち切った。

- (3) 満65歳が雇用の上限とされている再雇用職員のA1（X従業員組合組合長、以下「A1組合長」という。）にとって、臨時雇用職員の採用条件や労働条件を知ることは、自身の労働条件の当否の判断に必要なことである。

X従業員組合は、臨時雇用職員の労働条件次第では、A1組合長についても同様の労働条件を求める可能性があることを本件団交で明確に説明しており、Y組合も、臨時雇用職員の労働条件の開示を契機として、X従業員組合が、組合員の労働条件の改善を求める可能性があることを明確に認識していた。

また、X従業員組合の組合員A2（以下「A2」という。）も、臨時雇用職員の労働条件によっては、引き続き雇用を求めたいとの意向を持っている。加えて、A2は、改定された再雇用職員規定の施行により期末手当が支給されなくなったのであるから、その措置の妥当性の判断のため、臨時雇用職員への期末手当の支給の有無についても説明を求める理由がある。

本件団交事項は、X従業員組合の組合員の労働条件に関する事項ということができることから、Y組合は、誠実に対応しなければならない。

よって、本件団交事項について、回答拒否を繰り返したY組合の対応は、不誠実団交として不当労働行為に該当する。

### 3 Y組合の主張要旨

- (1) 団交の目的は、労働組合の組合員の労働条件の改善にあるのであるから、団交における使用者側の資料等の開示義務は、開示を求められた資料等が組合員の労働条件の改善に必要であり、かつ、その必要性が開示による使用者側の不利益性を上回ると認められる場合に限られる。

また、労働組合が開示を求めた資料等について、労働組合から使用者に対し、当該資料等が組合員の労働条件の改善に必要であるとする合理的な理由が説明されない場合は、使用者は当該資料等を不開示としても、その不開示の合理的理由さえ述べれば、誠実交渉義務違反とは評価されない。（東京地

判平成14年2月27日労判830号66頁の説示参考)

(2) 本件団交事項は、純然たる労働組合の非組合員の労働条件に関するもので、X従業員組合が資料等の開示を求める必要性自体が希薄である。

また、本件団交において開示を求める対象となった各情報は、X従業員組合及びY組合以外の個人の労働条件に係るものであるから、Y組合は、当然にその取扱いに高度の配慮義務を負う。

(3) 本件団交時において、X従業員組合の組合員のうちY組合の従業員は、再雇用職員として最後の契約更新を終えていたA1組合長のみであることから、本件団交事項は、A1組合長の労働条件の改善との関連で捉える必要がある。

(4) 上記(1)、(2)及び(3)をもとに個別の事項について判断すれば次のとおりであり、不当労働行為は成立しない。

ア 「65歳以前の臨時雇用の採用の条件」について

本件団交時のA1組合長は、再雇用職員として最後の契約更新を終えており、65歳以前の臨時雇用職員の採用条件を知る意義はなかった。

一方、A1組合長は、65歳以前の臨時雇用職員の氏名を特定しており、それらの者の採用理由を具体的に説明することは、プライバシーの侵害となるため、その責任を追及されることなどによってY組合が被る不利益は大きい。

本件団交において、Y組合は、組合組織運営上不可欠な部署、役職に適任であると中央執行委員会が認めた場合に限って採用している旨、ありのまま回答しており、これ以外の回答は不可能である。X従業員組合がY組合の回答に納得したかどうかは、誠実交渉義務違反の成否に関係しない。

イ 「65歳以前の臨時雇用の賃金」について

Y組合において、臨時雇用職員の賃金は、個別の契約によって定められており、賃金に関する基準はないため、開示の対象は、賃金額そのものとなるが、キャリアも業務内容も異なる者同士の賃金額を比較して自身の賃上げを要求することに意味はないのであるから、臨時雇用職員の賃金に関する情報は、A1組合長の労働条件の改善に資するものではなく、開示の必要性はなかった。

一方、上記アと同様、A1組合長は、65歳以前の臨時雇用職員の氏名を特定しており、情報の開示は、当該従業員のプライバシーの侵害となるため、これによってY組合が被る不利益は大きい。

また、X従業員組合が、臨時雇用職員の賃金を知ろうとした理由も明確ではなく、「差別待遇を受けているかどうかの判断基準」とするためであったとしても、キャリアも業務内容も異なる者同士の賃金額を比較して、差別待遇を受けているかどうかの評価をすることはできないのであるから、X従業員組合に当該情報の開示を求める合理的理由があったとはいえず、これに対し、Y組合は、従業員のプライバシーの問題を理由に、開示できないことを説明しているのであるから、Y組合の回答は、十分なものであったといえる。

ウ 「65歳以前の臨時雇用の期末手当」について

A1組合長は、再雇用職員として期末手当の支給を受けているのであるから、臨時雇用職員の期末手当の支給の有無の開示は、A1組合長の労働条件の改善に資するものではなく、開示の必要性はなかった。

一方、上記ア及びイと同様、A1組合長は、65歳以前の臨時雇用職員の氏名を特定しており、情報の開示は、当該従業員のプライバシーの侵害となるため、これによってY組合が被る不利益は大きい。

また、X従業員組合が臨時雇用職員の期末手当の支給の有無を知ろうとした理由も明確ではなく、「差別待遇を受けているかどうかの判断基準」とするためであったとしても、A1組合長は期末手当の支給を受けており、差別待遇と評価されることはないのであるから、当該情報の開示を求める合理的な理由があったとはいえず、従って、従業員のプライバシーの問題を理由に、開示できないことを説明したY組合の回答は、十分なものであったといえる。

エ 「65歳以降の臨時雇用の採用の条件」について

65歳以降の臨時雇用職員の雇用は、Y組合が従業員に対して「お願い」するもので、従業員側が雇用に関する権利や選択肢を有しているわけではなく、このことは、本件団交において説明している。

従って、臨時雇用職員の採用条件の開示は、A1組合長の労働条件の改

善に資するものではなく、開示の必要性は認められない。

一方、A1組合長は、65歳以降の臨時雇用職員の氏名を特定しており、それらの者の採用理由を具体的に説明することは、プライバシーの侵害となるため、その責任を追及されることなどによってY組合が被る不利益は大きい。

また、Y組合は、本件団交において、65歳以降の臨時雇用職員の採用条件は、当該人物の適格性や不可欠性等を勘案し、必要と判断されるか否かであることを、繰り返し説明している。仮に、65歳以降の臨時雇用職員の採用条件の開示を求める理由が、A1組合長の65歳以降の雇用の可否を判断するためであったとしても、Y組合では、数字には表すことのできない諸条件も勘案して、総合考慮の上、必要と判断した者を採用しているのであり、採用基準なるもの自体が存在しないのであるから、それ以上に開示できる内容は存在しない。

オ 「65歳以降の臨時雇用の賃金」について

Y組合において、65歳以降の臨時雇用職員の賃金は、上記イと同様、個別の契約によって定められており、賃金に関する基準はないため、開示の対象は、賃金額そのものとなるが、キャリアも業務内容も異なる者同士の賃金額を比較して自身の賃上げを要求することに意味はないのであるから、65歳以降の臨時雇用職員の賃金に関する情報は、A1組合長の労働条件の改善に資するものではなく、開示の必要性はなかった。加えて、本件団交時、A1組合長は、65歳に達していなかったのであるから、開示の必要性は、より一層否定されることとなる。

さらに、65歳以降の雇用は、従業員に権利や選択肢として認められているものではないから、A1組合長が65歳に達したときに、Y組合に雇用を申し込むか否かの判断材料とする必要性も認めがたい。

一方、上記エと同様、A1組合長は、65歳以降の臨時雇用職員の氏名を特定しており、情報の開示は、当該従業員のプライバシーの侵害となるため、これによってY組合が被る不利益は大きい。

また、X従業員組合が、65歳以降の臨時雇用職員の賃金の開示を求めた理由は明確でなく、想定も困難であり、合理的な理由があったとは評価



できず、従って、従業員のプライバシーの問題を理由に、開示できないことを説明したY組合の回答は、十分なものであったといえる。

カ 「65歳以降の臨時雇用の期末手当」について

A1組合長は、期末手当の支給を受けていたのであるから、他の従業員の期末手当の支給の有無の開示は、A1組合長の労働条件の改善に資するものではなく、開示の必要性はなかった。

さらに、上記オと同様、65歳以降の雇用は、従業員に権利や選択肢として認められているものではないから、A1組合長が65歳に達したときに、Y組合に雇用を申し込むか否かの判断材料とする必要性も認めがたい。

一方、上記エ及びオと同様、A1組合長は、65歳以降の臨時雇用職員の氏名を特定しており、情報の開示は、当該従業員のプライバシーの侵害となるため、これによってY組合が被る不利益は大きい。

また、X従業員組合が、65歳以降の臨時雇用職員の期末手当の支給の有無について開示を求めた理由も、上記オと同様、明確でなく、想定も困難であり、合理的な理由があったとは評価できず、従って、従業員のプライバシーの問題を理由に、開示できないことを説明したY組合の回答は、十分なものであったといえる。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者

##### (1) X従業員組合

X従業員組合は、肩書地に住所を置き、Y組合の従業員又はY組合の従業員であった者を組合員の範囲として、25年4月18日に結成された労働組合である。組合長はA1組合長、執行委員はA3及びA4がそれぞれ務めている。

【当事者間に争いのない事実】

##### (2) Y組合

Y組合は、昭和20年に創立され、国内外の海運、水産、港湾業務等に従事する船員等で組織する、業界内では唯一の産業別単一労働組合であり、肩書地に本部を置き法人登記をしている。Y組合には、本件申立時において、

日本人組合員が約2万人、外国人組合員が約6万人加入しているほか、多数の専従スタッフを擁している。 【当事者間に争いのない事実】

## 2 Y組合における定年退職後の雇用形態

### (1) 再雇用職員 【甲2、甲3、乙1、乙5】

18年4月1日から25年3月31日までにY組合の組合従業員規定に基づき満60歳に達して定年退職し、その後においても雇用を希望する従業員を対象とした雇用形態で、当該雇用形態に係る労働条件は、再雇用職員規定の定めによることとされている。(以下、再雇用職員規定が適用される雇用契約を「再雇用契約」という。)

18年4月1日から24年3月31日まで施行されていた改定前の再雇用職員規定の主な条文は、次のとおりであった。

(目的)

第1条 この規定は、平成18年4月1日以降にY組合組合従業員規定(以下「従業員規定」という。)第7条に基づき定年退職し、再雇用された職員(以下「再雇用職員」という。)の就業に関する事項を定めたものである。

2 この規定に定めのない事項については、従業員規定、その付属規定及び労働基準法、その他の法令の定めるところによる。

(再雇用契約の申出)

第2条 定年退職後に継続雇用を希望する者は、定年退職日の3ヶ月前までに組合に申出るものとする。組合は、この申出に基づき面談を行い、主たる勤務条件について協議し、労働契約を締結する。

(契約期間)

第3条 労働契約は、満65歳の属する月の末日まで1年ごとに更新を行う。但し、次の表の左欄に掲げる期間は、同項の「満65歳」を、同表の右欄に掲げる年齢に読み替える。

定年年齢を迎える期間	退職年齢
平成18年4月1日～平成19年3月31日	満63歳
平成19年4月1日～平成21年3月31日	満64歳

2 契約更新は、双方に異存がなければ自動的に行うものとする。

(退職)

第8条 再雇用職員が次の各号の一に該当するときは、退職とする。

(1) (略)

(2) 雇用契約期間が満了し契約を更新しなかったとき

(3) (略)

2 (略)

(給料の決定)

第10条 再雇用職員の給料は、定年退職前の業務および次に掲げる年齢に応じ原則として次の通りとするが、定年退職時の給料は従業員規定第28条に定める基準内給与体系の合計額の最高額を限度とする。  
なお、定年退職時に、従業員規定第24条但書きの適用を受けていた再雇用職員は、時間外手当の対象外とする。

1 満62歳の誕生日までの給料

基準内給：定年退職時の基準内給料体系の合計額の80%

基準外給：従業員規定26条に準ずる。

2 満62歳の誕生日の翌月から満64歳の誕生日までの給料

基準内給：定年退職時の基準内給料体系の合計額の70%

基準外給：従業員規定26条に準ずる。

3 満64歳の誕生日の翌月から満65歳の誕生日までの給料

基準内給：定年退職時の基準内給料体系の合計額の60%

基準外給：従業員規定26条に準ずる。

(期末手当)

第12条 期末手当の取扱いについては、従業員規定第47条に準ずる。

2 (略)

(出向者の取扱いについて)

第15条 (略)

2 出向中の再雇用職員で、再雇用期間にかかる給料・期末手当を出向先から支給を受ける場合は、給料・期末手当が当規定で定める金額に満たない場合はその差額を支給する。

3 (略)

24年4月1日から施行されている改定後の再雇用職員規定では、上記条文のうち、第15条は、削除され、第12条は、次のとおり改められている。

(期末手当)

第12条 期末手当については、業務内容及び勤務先の労働諸条件等を勘案し、個別の再雇用職員労働契約に定める。

(2) 継続雇用職員 【甲4、乙1、乙5】

25年4月1日以降にY組合の組合従業員規定に基づき満60歳に達して定年退職し、その後においても雇用を希望する従業員を対象とした雇用形態で、当該雇用形態に係る労働条件は、継続雇用職員規定の定めによることとされている。(以下、継続雇用職員規定が適用される雇用契約を「継続雇用契約」という。)

継続雇用職員規定の主な条文は、次のとおりとなっている。

(目的)

第1条 この規定は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき、65歳までの安定した雇用を確保するために講ずべき高年齢者雇用確保措置に関し、その実施及び運用を図るために、Y組合組合従業員規定(以下「従業員規定」という。)第7条に基づき定年退職し、平成25年4月1日以降に継続して雇用された職員(以下「継続雇用職員」という。)について必要な事項を定めたものである。

(継続雇用契約の申出・締結)

第2条 平成25年4月1日以降に定年退職後、継続して雇用を希望する者については、定年退職日の3ヶ月前までに継続雇用申出書にて申出るものとする。組合は、この申出書に基づき継続雇用職員労働契約を締結し、労働条件を定める。

(契約期間)

第3条 労働契約は、満65歳の属する月の末日まで1年ごとに更新を行う。

(退職)

第8条 継続雇用職員が次の各号いずれかに該当するときは、退職とする。

(1) (略)

(2) 雇用契約期間が満了し契約を更新しなかったとき

(3) (略)

2 (略)

(給料の決定)

第10条 給料は、定年退職時の身分により、執行部員は組合従業員規定の執行部員20歳標令タリフを、先任事務職員は組合従業員規定の先任事務職員20歳標令タリフを、事務職員は組合従業員規定の事務職員18歳標令タリフをそれぞれ基礎とし算出した時給額とし、勤務形態（フルタイム、パートタイム）、本人の能力・技能・経験、及び健康状態などを総合的に勘案し、個別の継続雇用職員労働契約に定める。

(期末手当)

第12条 期末手当については、勤務形態及び勤務先の労働諸条件等を勘案し、個別の継続雇用職員労働契約に定める。

なお、30年3月12日時点において、継続雇用職員の中で、継続雇用職員としての雇用の上限年齢である満65歳に達した従業員はいない。

(3) 臨時雇用職員 【乙1、第1回審問調書 p4～p7】

ア Y組合が雇用する定年退職後の従業員には、再雇用職員又は継続雇用職員のいずれにも該当せず、個々の契約で労働条件を定めて雇用している者がおり、Y組合が直接雇用していないが、管理上、人数のみを集計している者と併せて臨時雇用職員と総称されている。なお、Y組合において、臨時雇用職員制度というものが存在するわけではない。

イ 30年3月12日時点において、もともとY組合が臨時雇用職員以外の雇用形態で雇用していた従業員を、満60歳以降に臨時雇用職員として採用し、雇用したケースには、①満60歳に達して定年退職した従業員を引き続き臨時雇用職員として採用し、雇用したものと、②再雇用職員と

しての雇用の上限年齢に達した従業員を引き続き臨時雇用職員として採用し、雇用したものがあつた。

### 3 臨時雇用職員の現状及び定年退職後の従業員の状況

#### (1) 臨時雇用職員の現状 【乙1、乙3、第1回審問調書 p4～p6】

第11回団交時における臨時雇用職員の総数は、27名で、その内訳は、次のとおりである。

ア 定年退職後に引き続き臨時雇用職員として雇用されている者 3名

(ア) 安全指導員と呼ばれる執行部の後継者育成や業務の伝承を行うための役付者 2名

(イ) インドネシア代表と呼ばれる国際会議のサポートや執行部員の国際業務研修等を担当する、語学堪能で国際経験豊富な役付者 1名

イ 再雇用職員としての雇用の上限年齢に達した後、後任者がいないなどの事情により、引き続き臨時雇用職員として雇用されている者 4名

(ア) Y組合の従業員食堂で長年勤務している調理師 1名

(イ) Y組合の支部に勤務し地域対応可能な事務職員 1名

(ウ) 事業発足当初から船員担い手確保のための奨学金制度の管理を行っている者 1名

(エ) 勤務先の都合により、当該勤務先による費用負担を前提に、Y組合に籍を置き出向している者 1名

ウ もともとY組合の従業員でなかった者で、必要により臨時雇用職員として雇用されている者 5名

(ア) 勤務先の都合により、当該勤務先による費用負担を前提に、Y組合に籍を置き出向している者 3名

(イ) Y組合の本部と支部管内の事務所において事務を行う者 各1名

エ 国際業務スタッフや研修生として所属している外国人で、便宜上、臨時雇用職員として集計されている者 5名

(ア) 地方支部に配属されている外国人船員との連絡員 4名

(イ) Y組合本部に配属されている研修生 1名

オ Y組合で直接雇用されていないが、Y組合の関係先で勤務しているため、便宜上、臨時雇用職員として集計されている者 4名

(ア) 連結子法人の代表取締役 1名

(イ) Y組合の元中央執行委員で、退任後、関係先で直接雇用されている者  
3名

カ Y組合と顧問契約を締結している法律顧問・政治顧問 6名

(2) 定年退職後の従業員の状況 【乙1、乙10、第1回審問調書 p5～p7】

再雇用契約による雇用の対象となる18年4月1日から25年3月31日までに定年退職した従業員は61名で、定年退職後の状況は、次のとおりである。

ア 定年退職により雇用関係を終了した者 18名

イ 再雇用職員として雇用され、再雇用職員としての雇用の上限年齢に達する前に依願退職した者 22名

ウ 再雇用職員として雇用され、再雇用職員としての雇用の上限年齢に達したことにより雇用関係を終了した者 14名

エ 再雇用職員として雇用され、再雇用職員としての雇用の上限年齢に達した後、後任者がいないなどの事情により引き続き臨時雇用職員として雇用された者 7名

オ 定年退職後、再雇用職員としてではなく、臨時雇用職員として引き続き雇用された者 0名

#### 4 X従業員組合のA1組合長及びA2の雇用状況

【甲8の2、乙10、第1回審問調書 p10～p11、当事者間に争いのない事実】

(1) A1組合長

A1組合長は、24年8月31日をもってY組合を定年退職した後、再雇用職員としてY組合に雇用された。再雇用職員規定の定めでは、再雇用職員の本給や各種手当の支給額は、満62歳の誕生日までは定年退職時の80%で、それ以降は順次70%、60%と減額されることとなっていたが、A1組合長は、80%の支給額が維持されていた。

また、A1組合長は、再雇用職員規定の改定後も、再雇用職員として、Y組合から期末手当の支給を受けていた。

(2) A2

A 2 は、23年10月31日をもってY組合を定年退職した後、再雇用職員としてY組合に雇用されていたが、再雇用職員としての雇用の上限年齢に達したことにより、28年10月31日をもってY組合との雇用関係が終了した。

当初、A 2 は再雇用職員として、Y組合から期末手当の支給を受けていたが、再雇用職員規定の改定により、Y組合からは期末手当が支給されないこととなった。

## 5 本件団交の状況

### (1) 第10回団交

#### ア 団交の開催

【甲5、甲8の2】

X従業員組合は、Y組合に対し、28年12月28日付け文書で、第10回団交の開催を申し入れた。第10回団交は、29年1月24日午後5時10分から午後7時30分まで開催され、X従業員組合からA1組合長が、Y組合から総務局長のB3（以下「B3総務局長」という。）、総務部専任部長のB4（以下「B4専任部長」という。）、総務部副部長のB5（以下「B5副部長」という。）、B6（以下「B6」という。）が出席し、本件団交事項の外3項目を交渉事項として交渉が行われた。

#### イ 団交の内容

【甲8の2】

(ア) 交渉事項の2項目目として、改定後の再雇用職員規定の遡及的撤廃と改定前の再雇用職員規定が有効であることの確認を議題とした交渉が行われた。

交渉の中でA1組合長は、再雇用職員規定の改定により、A2の期末手当がY組合から支給されなくなった旨、言及し、Y組合に対し、改定後の再雇用職員規定の遡及的撤廃を求めた。

(イ) 交渉事項の3項目目として、本件団交事項を議題とした交渉が行われた。

B4専任部長が、再雇用契約又は継続雇用契約によらない定年後の雇用形態に係る採用は、組合組織運営上不可欠な部署、役職に適任であると中央執行委員会が認めた場合に限っている、労働条件は、本人に提



示し合意した上で、契約期間1年の労働契約を締結し適用している旨の回答をした。

A1組合長が、雇用形態別の定年退職後の従業員の人数を質問したのに対し、B3総務局長が、再雇用職員は2名、継続雇用職員は4名と回答し、再雇用契約又は継続雇用契約によらない定年後の雇用形態をとっている従業員の人数は把握していないと答えた。

A1組合長が、従業員4名の名前を挙げ、当該従業員の雇用形態を尋ねたが、B3総務局長は、個別には答えられないと回答した。

また、A1組合長が、再雇用職員や継続雇用職員の雇用期間の上限が満65歳であることに言及し、臨時雇用職員に係る雇用期間の上限を質問したところ、B3総務局長は、いつまでと定めているわけではないと回答した。A1組合長は、さらに、従業員1名の名前を挙げ、当該従業員が65歳を超えていることを指摘しつつ、なぜ当該従業員が雇用されているのかと尋ねたところ、B3総務局長は、当該従業員が臨時雇用職員である旨、回答した。

これらの回答を受けて、A1組合長は、Y組合に対し、次回団交時に、臨時雇用職員の人数のほか、雇用期間の上限や賃金の決め方などの労働条件及び中央執行委員会における採用の判断基準を説明するようY組合に要求した。

これに対し、B3総務局長が、「今説明したじゃないですか。」と述べた。また、B4専任部長が、個人に関わる問題は答えられない旨の発言をしたが、A1組合長は、個人のことは聞いていないと返答し、臨時雇用職員と再雇用職員及び継続雇用職員の違いを明確にするよう求めた。

団交終了時、X従業員組合は、Y組合に対し、第11回団交の開催を申し入れた。

## (2) 第11回団交

### ア 団交の開催

【甲9、甲10の2】

第11回団交は、29年2月21日午後3時8分から午後5時45分まで開催され、X従業員組合からA1組合長が、Y組合からB3総務局長、

B 4 専任部長、B 5 副部長、B 7（以下「B 7」という。）が出席し、前回団交と同一の議題を交渉事項として交渉が行われた。

イ 団交の内容

【甲 1 0 の 2】

交渉事項の 3 項目目として、本件団交事項を議題とした交渉が行われた。

B 4 専任部長が、再雇用契約または継続雇用契約によらない定年後の雇用形態に係る採用条件や賃金関係は、前回話したとおりである旨、回答し、雇用形態別の従業員等の人数については、再雇用職員 2 名、継続雇用職員 6 名、臨時雇用職員 2 7 名と回答した。

A 1 組合長が、臨時雇用職員の内訳を尋ねると、B 4 専任部長は、個人の話になってしまおうとして回答しなかった。A 1 組合長が、なおも尋ねると、B 3 総務局長が、「安全指導員だとか」、「この間お話されたような方もいらっしゃる、個人名が何人か出てきていましたよね」、「そこの地域では正規の事務職員を採用できないので、ちょっとお手伝いに来ていただいているケースがあるとか。」などと回答した。

これに対して A 1 組合長は、「例えば安全指導員が 2 名だとか本部機構の責任者が 1 名だとか、2 名か知らないけれども 2 名だとか」などと発言し、また、従業員 1 名の名前を挙げるなどしつつ、「2 7 名の内のほんのわずかの数だ、その他がなんだか全然分からない。」などと言い、支部管内の事務所の名前を挙げ、そこにも臨時雇用職員がいるのではないかと指摘し、「それを明らかにしてもらわないと。」と、臨時雇用職員の現状を明らかにするよう求めたが、B 3 総務局長は、言えないと答え、B 4 専任部長からも個別の契約になるから答えられない旨の回答があった。

これらの回答を受けて A 1 組合長が、「いずれにしても、そういうのを明らかにしてもらわないと、我々としては、なぜ我々だけがこういう契約でいなきゃいけないのか、その他の人達は労働条件的に我々より優遇されているのか冷遇されているのか、そういうのが全く分からないわけですよ。」と発言したことに対し、B 4 専任部長は、「優遇も冷遇も、それぞれ個別で決めてしまっていますので。」と返答し、A 1 組合長が、なおも、「2 7 名のその他の人達があります、その他の人達というのは（中略）、ど

ういふのか明らかにしてください」と要求すると、B 4 専任部長は、「中央執行委員会が、その部署に必要と認めた人が個別の契約を結んでいます。」と発言した。

A 1 組合長が、「我々は60歳で再雇用職員としか選択できない。(中略)、もう一つの選択肢があるのなら、その選択肢を我々にも説明すべきではないのか」と改めて説明を求めると、B 5 副部長は、「選択肢はないですよ。」「選べるという意味と選択肢と、そもそも意味が違いますよね、選ばないんですから。」と応じた。

また、A 1 組合長が、「そういったことについて詳しく説明してくださいよと言っている。なぜ我々だけ再雇用職員で65歳で頭打ちになるのよと。」と尋ねると、B 5 副部長は、「原則は皆そこなんだから、ただ特別の事情があった場合においては、中央執行委員会が判断した場合に限って臨時雇用職員になる。」と発言し、A 1 組合長が、「特別な事情があるという判断をするその判断基準は何ですか」と尋ねると、B 5 副部長は、「だから、制度がない以上、基準でないわけですよ、このポジションで人が足りないとか、こういう役割の人が欲しいとか臨時の判断があればこそその臨時じゃないですか。」と応じた。

団交終了時、X従業員組合は、Y組合に対し、第12回団交の開催を申し入れた。

### (3) 第12回団交

#### ア 団交の開催 【甲11、甲12の2】

第12回団交は、29年4月17日午後3時から午後4時50分まで開催され、X従業員組合からA1組合長が、Y組合からB3総務局長、B4専任部長、B5副部長、B6が出席し、前回団交と同一の議題を交渉事項として交渉が行われた。

#### イ 団交の内容 【甲12の2】

交渉事項の3項目目として、本件団交事項を議題とした交渉が行われた。

A1組合長は、支部管内の事務所の名前を挙げ、そこで勤務している臨時雇用職員は、60歳未満ではないかと指摘しつつ、臨時雇用職員の内訳

については、個人名は不要なので、60歳以上かどうか、もともと従業員であったのかどうかを区分して文書で整理して教えるよう求め、また、臨時雇用職員の労働条件についても、配属先や個人名、賃金の具体的金額は不要なので期末手当の支給の有無を含めて資料を作って教えるよう求めた。

B5副部長から、労働条件は、どのように回答すればよいかという旨の質問があったことから、A1組合長は、賃金構成、再雇用職員規定による賃金額との比較、雇用期間の上限といった項目を挙げ、具体的な要求内容を示した。これに対し、B3総務局長から、「ちょっと回答の仕方が難しいから。」との発言があった。

また、B5副部長の「何を求めるための資料になるのかということが、いまいちはっきり見えてこないんですよ。」という発言に対し、A1組合長は、「我々の労働条件が良いのか悪いのかも分かるし、その当時我々は選択肢としてあったのかなかったのか、全部分かるわけだよ、そういうことで必要だと言っている」と返答した。

これに対し、B5副部長は、「臨時雇用の方が労働条件が良かった、したら次のステップは臨時雇用職員並みの労働条件が我々にないのかと言うのが間に見えるわけじゃないですか。」と応じ、A1組合長は、「それは見えるじゃなくて、前から言っている。」と発言した。

A1組合長は、臨時雇用職員の労働条件について、従業員3名の名前を挙げて、65歳を過ぎているのではないかと指摘しつつ、65歳以上の臨時雇用職員の労働条件について、個別の賃金や配属先は不要として、回答を要求した。B3総務局長は、「個別の労働契約だから、難しい、言っている意味が分からない。」、「分かんないな、まあまあ、頭をひねってみますよ」と発言した。

A1組合長が、改めて臨時雇用職員の実態を詳らかにするよう求め、「個別の労働契約によるという一言で括られたらこちらは困るわけだよ。」と発言したことに對し、B3総務局長は、「どうして。」と尋ねると、A1組合長は、「差別待遇という話になる。」と答えた。

団交終了時、X従業員組合は、Y組合に対し、第13回団交の開催を申

し入れた。

(4) 第13回団交

ア 団交の開催 【甲13、甲14の2】

第13回団交は、29年5月22日午後2時45分から午後4時45分まで開催され、X従業員組合からA1組合長が、Y組合からB3総務局長、B5副部長、B7、B6が出席し、前回団交と同一の議題を交渉事項として交渉が行われた。

イ 団交の内容 【甲14の2、乙6】

交渉事項の3項目目として、本件団交事項を議題とした交渉が行われた。

交渉の冒頭、前回団交時にX従業員組合がY組合に回答要求を行った項目について、B3総務局長より、当日、Y組合がX従業員組合に交付した文書を読み上げる形で回答が行われた。

当該文書に記載された事項のうち、本件団交事項に関する部分については、次のように記載されていた。

Ⅲ. 臨時雇用職員についての質問

(Ⅲ-1)

質問：臨時雇用職員の形態と人数を知りたい。

回答：臨時雇用職員の形態は必要に応じて、その都度、中央執行委員会の判断により採用しています。

(Ⅲ-2)

質問：臨時雇用職員の形態別の賃金等の待遇を知りたい(期末手当の有無)

回答：個別の雇用契約になっており、そちらの待遇等の条件については、回答を差し控えさせていただきます。

(Ⅲ-3)

質問：組合とは一切雇用契約がなかった後に臨時雇用職員となった人は何故雇用したか

回答：組織内では適任者の該当がなく、中央執行委員会が採用を決めました。

この回答を受けて、A1組合長は、「全然だめだな、答えないということだな。」と発言した。

A1組合長が、臨時雇用職員の労働条件について、なぜ言わないのかという旨の発言をしたところ、B5副部長が、言わないことでA1組合長に何か不都合があるのかと尋ねたため、A1組合長は、「もしかしたら、我々より極端なサービスを受けているかも分からない、我々だけが期末手当を払われなくて、臨時雇用職員と称する人達はもらっているかも分からない、そういうことを我々は知る必要があるから言っているわけ」と回答した。

A1組合長は、改めて、60歳以上の臨時雇用職員の内訳については、個人名は不要なので、もともと従業員であった者かどうかも含めて文書で回答してもらいたい、60歳以上の臨時雇用職員の労働条件については、配属先や個人名、賃金の具体的金額は不要なので期末手当の支給の有無を含めて回答してもらいたいとした、前回団交時の要求内容について、説明を行った。

団交終了時、X従業員組合は、Y組合に対し、第14回団交の開催を申し入れた。

#### (5) 第14回団交

##### ア 団交の開催 【甲15、甲16の2】

第14回団交は、29年6月21日午後5時5分から午後5時50分まで開催され、X従業員組合からA1組合長とA2が、Y組合からB3総務局長、B5副部長、B7、B6が出席し、前回団交と同一の議題を交渉事項として交渉が行われた。

##### イ 団交の内容 【甲16の2】

交渉事項の3項目目として、本件団交事項を議題とした交渉が行われた。

A1組合長は、他の従業員には臨時雇用職員としての選択の余地があ

るのにX従業員組合の組合員にはその選択肢がないのは差別であるという旨の発言をした。

また、A1組合長は、臨時雇用職員の具体的な雇用体系や人数が分からないと団交にならないため、個人名は不要なので、60歳以上の臨時雇用職員の内訳を、もともと従業員であった者かどうかも含めて文書で回答してもらいたい、臨時雇用職員の労働条件についても、配属先や個人名、賃金の具体的金額等は不要なので期末手当の支給の有無を含めて回答してもらいたいと、要求の具体的内容について説明を行った。

これを受けて、B5副部長が、臨時雇用職員の人数と内訳が分からないと団交ができないとはどういう意味かと尋ねると、A1組合長は、X従業員組合の組合員の労働条件が、臨時雇用職員の労働条件と比べ低いのか高いのか分からないという旨の回答をした。B5副部長が、なおも、「それを分かって何になりますか。」と尋ねると、A1組合長は、X従業員組合の組合員が差別待遇を受けているかどうかの判断基準にする旨の回答をした。

これに対し、B5副部長は、「自分がこっちの方が良いからこっちに契約変えてくれ、そんなことあり得ない。」と発言した。

これらのY組合の対応を受けて、A1組合長は「皆さんが説明しないで、こういう要求を一つします。」と言い、A1組合長の雇用契約を65歳以降も継続することを新たな交渉事項とすることを通告した。

- 6 本件団交において、Y組合がX従業員組合に対し、臨時雇用職員の現状及び定年退職後の従業員の状況を整理した資料で示さなかった理由

【乙1、第1回審問調書 p13～p14、p29～p32、p34～p35】

本件団交において、Y組合は、X従業員組合に対し、前記認定事実（第3・3）のような臨時雇用職員の現状及び定年退職後の従業員の状況を、整理した資料で示さなかったが、その理由は、①従前からの団交において、X従業員組合が、個別の臨時雇用職員の名前を挙げるなどしてY組合とやりとりを行っていたこと、及び第10回団交より前の団交で、Y組合としても、ある程度、臨時雇用職員の現状及び定年退職後の従業員の状況に関する説明を行って

いたことから、X従業員組合は、既に臨時雇用職員の現状及び定年退職後の従業員の状況を把握しているものと認識していたため、②以前に、A1組合長が、自身のブログにおいて団交の内容を掲載したことがあったことから、Y組合の従業員に関する情報が不特定多数の人の目に触れることを懸念したためであった。

7 第10回団交より前の団交において行われた、臨時雇用職員の現状及び定年退職後の従業員の状況に関するやりとり

(1) 第2回団交 【乙11】

第2回団交は、27年4月10日に行われた。

X従業員組合が、安全指導員1名の名前を挙げ、再雇用職員かどうかを尋ねたことに対し、Y組合は、再雇用職員ではない旨、回答した。X従業員組合が、当該従業員の雇用形態を尋ねたところ、Y組合は、個別の契約を結んでいるから答えられないとの回答を行った。

また、X従業員組合が、従業員1名の名前を挙げ、再雇用職員かどうかを尋ねたことに対し、Y組合は、再雇用職員である旨、回答した。X従業員組合は、さらに、インドネシア代表の名前を挙げ、再雇用職員であるかどうか尋ねると、Y組合は、再雇用職員ではない旨の回答を行った。

X従業員組合が、定年退職後に再雇用職員以外の雇用形態で雇用を継続できるとする根拠が組合従業員規定のどこに記載されているのかと尋ねると、Y組合は、できないとは記載されていない旨、回答した。そこで、X従業員組合が、定年退職後に再雇用職員以外の雇用形態で雇用されている従業員は、組合従業員規定の適用対象外となっているパートタイマー又はアルバイトに該当するのかと尋ねると、Y組合は、パートタイマー又はアルバイトには該当しない旨の回答を行った。

(2) 第3回団交 【乙12】

第3回団交は、27年5月20日に行われた。

X従業員組合は、組合従業員規定には、当該規定の適用対象外となる雇用形態として、嘱託、パートタイマー及びアルバイトが挙げられている旨を指摘し、前回団交で名前を挙げた安全指導員1名とインドネシア代表の



雇用形態は嘱託に該当するのかと尋ねるとともに、当該従業員の雇用に係る組合従業員規定上の根拠を教えてもらいたいと発言した。これに対しY組合は、答える必要はない旨の返答を行った。

(3) 第4回団交 【乙13】

第4回団交は、27年7月29日に行われた。

Y組合は、第2回団交から名前が挙がっている安全指導員1名とインドネシア代表の雇用形態に係る組合従業員規定上の根拠に関し、「現在の従業員規定には分類されない個別の労働契約を結んでいます。」と回答した。

(4) 第5回団交 【乙14、乙16】

第5回団交は、27年11月19日に行われた。

団交に先立ち、事前にY組合より、団交事項に関するY組合側の回答が記載された文書がX従業員組合に交付された。当該文書には、臨時雇用職員の雇用状況について、次のように記載されていた。

4 交渉事項④〔再雇用契約または継続雇用契約によらない定年後の雇用形態について、その採用の条件及び労働条件の説明（就業規則の有無や組合員資格の点を含む）〕

(回答)

再雇用契約または継続雇用契約によらない雇用形態としては臨時雇用契約として2名の方が個別契約をしております。

個々の採用条件及び労働条件についてお答えすることはできません。

X従業員組合が、第2回団交から名前が挙がっている安全指導員1名とインドネシア代表の雇用に関し、臨時雇用契約という契約をしているのかと質問をしたところ、Y組合は、事前に交付した文書に書いてあるとおりである旨の回答を行った。

(5) 第6回団交 【乙15】

第6回団交は、28年2月6日に行われた。

X従業員組合は、第2回団交から名前が挙がっている安全指導員1名とインドネシア代表の雇用形態について、組合従業員規定に記載がない旨を指摘し、当該雇用形態に係る採用条件や労働条件などを尋ねた。

これに対しY組合は、個人のことになるので答えられない旨、回答した。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 義務的団交事項について

- (1) Y組合は、団交の目的は、労働組合の組合員の労働条件の改善にあるのであるから、団交における使用者側の資料等の開示義務は、開示を求められた資料等が組合員の労働条件の改善に必要な場合に限られるとし、本件団交事項については、X従業員組合の組合員の労働条件の改善に資するものではないため、Y組合に情報開示の義務はなかった旨、主張する。そこで、本件団交事項が、Y組合に必要な情報の開示などの誠実交渉義務を生じさせる義務的団交事項に該当するかどうかを検討する。

義務的団交事項については、「団体交渉を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なもの」（東京地方裁判所平成9年10月29日判決（エス・ウント・エー事件））とされている。このことを踏まえて本件団交事項について、満60歳に達して定年退職した従業員を引き続き臨時雇用職員として採用し、雇用する場合の採用条件及び労働条件と、再雇用職員としての雇用の上限年齢に達した従業員を引き続き臨時雇用職員として採用し、雇用する場合の採用条件及び労働条件に分けて判断を行う。

- (2) 満60歳に達して定年退職した従業員を引き続き臨時雇用職員として採用し、雇用する場合の採用条件及び労働条件

ア 新たに労働者を採用する場合において、使用者には労働者を採用するか否かを選択する自由があり、また、法令に違反しない限りにおいて、原則として、労働者との合意でその労働条件を決することができるのであるから、どのような労働者を採用し、その採用された労働者をどのような労働条件で雇用するかということに関しては、一般的に義務的団交事項ということとはできないと解される。

しなしながら、定年退職後も雇用の継続を希望する労働者が、その者に適用される就業規則に基づき、新たに再雇用契約を締結して引き続き雇用される制度がある一方で、就業規則に基づかずに個別に労働条件を定めて新たに雇用契約を締結し、雇用に継続している労働者もいる場合、これらの労働者の採用に関する事項は、新たに労働者を採用する場合とは性質を異にし、必ずしも義務的団交事項であることを否定するものではないといえる。

その上で、こうした雇用が行われている場合、いかなる雇用契約を締結して雇用に継続するかについて使用者に決定の自由があるとしても、その決定が不合理になされ、一方の雇用契約を締結した労働者が、他方の雇用契約を締結した労働者よりも不利益に取り扱われた又は取り扱われる可能性は否定できないのであるから、労働組合が使用者に対し、使用者による不合理な決定により、自身の組合員が不利益に取り扱われたのか又は取り扱われる可能性があるのかどうかを確認し、そのような事実が認められた場合には、使用者に対し、労働条件その他の待遇の改善を求めるため、定年退職後に就業規則に基づかない個別の労働契約により雇用される労働者の採用条件及び労働条件について、説明を求めることには合理性があると認められる。

従って、当該採用条件や労働条件に関する事項は、団交を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇に関する事項であって、使用者に処分可能なものといえることから、これらについては義務的団交事項と解すべきである。

前記認定事実（第3・2(1)、第3・2(2)）のとおり、Y組合では、満60歳に達して定年退職し、その後においても雇用に希望する従業員は、再雇用職員又は継続雇用職員として雇用されることとなっている一方で、前記認定事実（第3・2(3)、第3・3(1)ア）のとおり、満60歳に達して定年退職した後、引き続き臨時雇用職員として個別契約により雇用されている従業員が存在することが認められる。また、前記認定事実（第3・4）のとおり、A1組合長及びA2は、満60歳に達して定年退職した後、臨時雇用職員ではなく再雇用職員として雇用されている。

以上のことからすれば、A1組合長及びA2が臨時雇用職員として採用されなかったことが、Y組合の不合理な決定による不利益な取扱いであったのかどうかを確認するため、X従業員組合が、臨時雇用職員の採用条件及び労働条件について説明を求めることは合理的であり、満60歳に達して定年退職した従業員を引き続き臨時雇用職員として採用し、雇用する場合の採用条件及び労働条件は、義務的団交事項となり得るとするのが相当である。

イ これに対しY組合は、本件団交時において、X従業員組合の組合員のうちY組合の従業員であった者はA1組合長のみであり、A1組合長は、再雇用職員として最後の契約更新を終えていたのであるから、65歳以前の臨時雇用職員の採用条件を知る意義はなかったと主張する。

しかしながら、A1組合長やA2が、臨時雇用職員として採用されなかったことが、Y組合の不合理な決定による不利益な取扱いであるとして、X従業員組合が、当該組合員の労働条件その他の待遇を、遡及的に臨時雇用職員として雇用された場合と同様とするようY組合に要求する可能性は、否定できないのであるから、Y組合の主張は、認められない。

ウ また、Y組合は、臨時雇用職員の賃金は、個別の契約によって定められており、賃金に関する基準はないため、開示の対象は、賃金額そのものとなるが、キャリアも業務内容も異なる者同士の賃金額を比較して賃上げを要求することに意味はないのであるから、臨時雇用職員の賃金に関する情報は、X従業員組合の組合員の労働条件の改善に資するものではなく、開示の必要性はなかったと主張する。

しかしながら、従業員間においてキャリアや業務内容が異なることは一般的にあり得ることであり、臨時雇用職員として採用されなかったことが、Y組合の不合理な決定による不利益な取扱いであったのかどうかの判断は、通常、従業員のキャリアや業務内容も考慮して行われるものであることからすると、当該Y組合の主張には理由がない。

エ Y組合は、A1組合長は、再雇用職員として期末手当の支給を受けているのであるから、臨時雇用職員の期末手当の支給の有無の開示は、A1組合長の労働条件の改善に資するものではなく、開示の必要性はなかったと

も主張する。

確かにA1組合長は、前記認定事実（第3・4(1)）のとおり、再雇用職員として、Y組合から期末手当の支給を受けていたのであるから、期末手当の支給の有無は、A1組合長の労働条件その他の待遇に関する事項であるとはいえない。

しかしながら、A2との関係では、前記認定事実（第3・4(2)）のとおり、A2は、再雇用職員規定の改定により、Y組合からは、期末手当が支給されなくなっており、また、前記認定事実（第3・5(1)イ(ア)、第3・5(2)ア、第3・5(3)ア、第3・5(4)ア、第3・5(5)ア）のとおり、X従業員組合は、本件団交において、本件団交事項の他に、改定後の再雇用職員規定の遡及的撤廃と改定前の再雇用職員規定が有効であることの確認などを団交事項としており、第10回団交では、X従業員組合から、再雇用職員規定の改定により、A2の期末手当が不支給となった旨、言及されているのであるから、当該Y組合の主張に根拠はない。

(3) 再雇用職員としての雇用の上限年齢に達した従業員を引き続き臨時雇用職員として採用し、雇用する場合の採用条件及び労働条件

ア 上記(2)ア記載のとおり、新たに労働者を採用する場合において、使用者には労働者を採用するか否かを選択する自由があり、また、法令に違反しない限りにおいて、原則として労働者との合意でその労働条件を決することができるのであるから、どのような労働者を採用し、その採用された労働者をどのような労働条件で雇用するかということに関しては、一般的に義務的団交事項ということはできないと解される。

しかしながら、使用者の決定により、雇用期間の上限に達した労働者を引き続き個別に雇用する場合は、その労働者の採用に関する事項は、新たに労働者を採用する場合は性質を異にし、必ずしも義務的団交事項であることを否定するものではないといえる。

こうした雇用が行われている場合、その決定が不合理になされ、労働者が引き続き雇用されず、不利益に取り扱われた又は取り扱われる可能性を否定することはできないのであるから、労働組合が使用者に対し、使用者による不合理な決定により、自身の組合員が不利益に取り扱われたのか又

は取り扱われる可能性があるのかどうかを確認し、そのような事実が認められた場合には、使用者に対し労働条件その他の待遇の改善を求めるため、雇用期間の上限に達した後も引き続き雇用される労働者の採用条件について、説明を求めることは合理的であり、当該採用条件に関する事項は、団交を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇に関する事項であって、使用者に処分可能なものといえ、また、雇用期間の上限に達した後も引き続き雇用される労働者の労働条件に関する事項についても、労働者が引き続き雇用される場合には、団交を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇に関する事項として、特に重要となるものであり、使用者に処分可能なものといえることから、これらについては義務的団交事項と解すべきである。

前記認定事実（第3・3(1)イ、第3・3(2)エ）のとおり、Y組合では、雇用の上限年齢に達した再雇用職員から臨時雇用職員として雇用された従業員が存在し、また、前記認定事実（第3・4）のとおり、本件団交時において、A1組合長が、間もなく再雇用職員としての雇用の上限年齢である満65歳に達する時期であったこと、及びA2が、再雇用職員としての雇用の上限年齢に達したことにより、Y組合との雇用契約が、終了していたことが認められる。

以上からすると、A1組合長やA2が臨時雇用職員として採用されない又は採用されなかったことが、Y組合の不合理な決定による不利益な取扱いであるのかどうかを確認するため、X従業員組合が臨時雇用職員の採用条件について説明を求めることは合理的であり、また、A1組合長やA2が臨時雇用職員として雇用される場合には、臨時雇用職員の労働条件は、特に重要な事項となるのであるから、再雇用職員としての雇用の上限年齢に達した従業員を引き続き臨時雇用職員として採用し、雇用する場合の採用条件及び労働条件は、義務的団交事項となり得るとするのが相当である。

イ これに対し、Y組合は、65歳以降の臨時雇用職員の雇用は、Y組合が従業員に対して「お願い」するもので、従業員側が雇用に関する権利や選択肢を有しているわけではないので、臨時雇用職員の採用条件の開示は、

X従業員組合の組合員の労働条件の改善に資するものではなく、開示の必要性は、なかったと主張する。

しかしながら、上記アの趣旨からすると、当該「お願い」が、Y組合の不合理な決定によりなされるものなのかどうかを確認するため、X従業員組合が臨時雇用職員の採用条件について説明を求めることは、合理的であるといえるのであるから、当該Y組合の主張は認められない。

ウ また、Y組合は、臨時雇用職員の賃金は、個別の契約によって定められており、賃金に関する基準はないため、開示の対象は、賃金額そのものとなるが、キャリアも業務内容も異なる者同士の賃金額を比較して賃上げを要求することに意味はないのであるから、臨時雇用職員の賃金に関する情報は、X従業員組合の組合員の労働条件の改善に資するものではなく、開示の必要性は認められず、加えて、本件団交時、A1組合長は、65歳に達していなかったのであるから、開示の必要性は、一層否定され、また、65歳以降の雇用は、従業員に権利や選択肢として認められているものではないから、A1組合長が65歳に達したときに、Y組合に雇用を申し込むか否かの判断材料とする必要性も認めがたいと主張する。

しかしながら、本件団交時、A1組合長が、65歳に達していなかったとしても、X従業員組合が、A1組合長やA2が臨時雇用職員として採用されない又は採用されなかったことが、Y組合の不合理な決定による不利益な取扱いであるとして、Y組合に対し、労働条件その他の待遇の改善を要求することは否定できず、これにより、A1組合長やA2が臨時雇用職員として雇用される場合には、臨時雇用職員の労働条件は、労働条件その他の待遇の改善を要求する上で特に重要な事項となるのであるから、臨時雇用職員の賃金に関する事項は、義務的団交事項となり得るといえ、また、従業員間においてキャリアや業務内容が異なることは一般的にあり得ることであり、通常、賃金額が適切であるかどうかは、従業員のキャリアや業務内容も考慮して判断されるものであることからすると、当該Y組合の主張は認められない。

エ Y組合は、A1組合長は期末手当の支給を受けているのであるから、臨時雇用職員の期末手当の支給の有無の開示は、A1組合長の労働条件の改

善に資するものではなく、また、65歳以降の雇用は、従業員に権利や選択肢として認められているものではないから、A1組合長が65歳に達したときに、Y組合に雇用を申し込むか否かの判断材料とする必要性も認めがたいと主張する。

しかしながら、上記ウと同様、X従業員組合が、A1組合長やA2が臨時雇用職員として採用されない又は採用されなかったことが、Y組合の不合理な決定による不利益な取扱いであるとして、Y組合に対し、労働条件その他の待遇の改善を要求することは否定できず、これにより、A1組合長やA2が臨時雇用職員として雇用される場合には、臨時雇用職員の労働条件は、労働条件その他の待遇の改善を要求する上で特に重要な事項となるのであるから、臨時雇用職員の期末手当の支給の有無に関する事項は、義務的団交事項となり得るといえ、当該Y組合の主張も認められない。

#### (4) 小括

以上により、本件団交事項は、団交を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇に関する事項で、使用者に処分可能なものであるといえ、Y組合に誠実交渉義務が生じる義務的団交事項に該当すると認められる。

## 2 誠実交渉義務について

(1) Y組合は、団交における使用者側の資料等の開示義務は、開示を求められた資料等が組合員の労働条件の改善に必要であり、かつ、その必要性が開示による使用者側の不利益性を上回ると認められる場合に限られるとし、本件団交事項は、純然たる労働組合の非組合員の労働条件に関するもので、X従業員組合が、資料等の開示を求める必要性自体が希薄である一方、本件団交において開示を求める対象となった各情報は、X従業員組合及びY組合以外の個人の労働条件に係るものであり、当該情報の開示は、プライバシーの侵害となり、その責任を追及されることなどによってY組合が被る不利益は大きいと認め、本件団交における資料等の開示義務は、限定される旨、主張する。

また、Y組合は、労働組合が開示を求めた資料等について、労働組合から使用者に対し、当該資料等が組合員の労働条件の改善に必要であるとする合



合理的な理由が説明されない場合は、使用者は、当該資料等を不開示としても、その不開示の合理的理由さえ述べれば、誠実交渉義務違反とは評価されず、本件団交事項についても、X従業員組合に情報の開示を求める合理的理由があったとはいえ、これに対しY組合は、従業員のプライバシーの問題を理由に、開示できないことを説明しているのであるから、Y組合の回答は、十分なものであったとも主張する。

そこで、本件団交において、Y組合が、本件団交事項について、誠実交渉義務を果たしたのかどうかを検討する。

誠実交渉義務については、「使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、右のような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解すべき」（東京地方裁判所平成元年9月22日判決（カール・ツァイス事件））とされている。

このことを踏まえ、本件団交事項について、臨時雇用職員の採用条件と労働条件に分けて、以下、判断を行う。

## (2) 臨時雇用職員の採用条件

ア 労働組合が、定年退職後の労働者及び雇用期間の上限に達した労働者に対する雇用の継続に関し、使用者の不合理な決定により、自身の組合員が不利益に取り扱われたのか又は取り扱われる可能性があるのかについて確認するため、団交において、雇用が継続される労働者の採用条件について説明を求めている場合、使用者は、労働組合の説明要求に対し、根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどして、労働組合が、使用者の不合理な決定により、自身の組合員が、不利益に取り扱われたのか又は取り扱われる可能性があるのかについて判断するための情報を開示し、また、結局において、当該情報の開示ができないとしても、その根拠を示して説明するなどの努力をすべき義務があると解される。

イ 前記認定事実（第3・5(2)イ）のとおり、第11回団交において、X従業員組合は、「いずれにしても、そういうのを明らかにしてもらわないと、我々としては、なぜ我々だけがこういう契約でいなきゃいけないのか、その他の人達は労働条件的に我々より優遇されているのか冷遇されているのか、そういうのが全く分からないわけですよ。」、「我々は60歳で再雇用職員としか選択できない。（中略）、もう一つの選択肢があるのなら、その選択肢を我々にも説明すべきではないのか」、「そういったことについて詳しく説明してくださいよと言っている。なぜ我々だけ再雇用職員で65歳で頭打ちになるのよと。」などと発言し、前記認定事実（第3・5(3)イ）のとおり、第12回団交では、Y組合が、本件団交事項について、「何を求めるための資料になるのかということが、いまいちはっきり見えてこないんですよ。」と発言したことに対し、X従業員組合は、「我々の労働条件が良いのか悪いのかも分かるし、その当時我々は選択肢としてあったのかなかったのか、全部分かるわけだよ、そういう事で必要だと言っている」と返答し、また、X従業員組合が、「個別の労働契約によるという一言で括られたらこちらは困るわけだよ。」と発言したことに対し、Y組合が、「どうして。」と尋ねると、X従業員組合は、「差別待遇という話になる。」と回答し、前記認定事実（第3・5(4)イ）のとおり、第13回団交では、X従業員組合が、臨時雇用職員の労働条件について、なぜ言わないのかという旨の発言をしたことに対し、Y組合が、言わないことでA1組合長に何か不都合があるのかと尋ねると、X従業員組合は、「もしかしたら、我々より極端なサービスを受けているかも分からない、我々だけが期末手当を払われなくて、臨時雇用職員と称する人達はもらっているかも分からない、そういうことを我々は知る必要があるから言っているわけ」と回答し、前記認定事実（第3・5(5)イ）のとおり、第14回団交では、X従業員組合が、他の従業員には臨時雇用職員としての選択の余地があるのにX従業員組合の組合員にはその選択肢がないのは差別であるという旨の発言をし、また、X従業員組合が、臨時雇用職員の具体的な雇用体系や人数が分からないと団交にならない旨の発言をしたことに対し、Y組合が、その意味を尋ねると、X従業員組合は、X従業員組合の

組合員の労働条件が臨時雇用職員の労働条件と比べ低いのか高いのか分からないという旨の回答をし、Y組合が、なおも、「それを分かって何になりますか。」と尋ねると、X従業員組合は、X従業員組合の組合員が差別待遇を受けているかどうかの判断基準にする旨の回答をしている。

上記のやりとりより、X従業員組合が、臨時雇用職員の採用条件について、Y組合に説明を求めた趣旨は、満60歳に達して定年退職した従業員を引き続き臨時雇用職員として採用し、雇用する場合、及び再雇用職員としての雇用の上限年齢に達した従業員を引き続き臨時雇用職員として採用し、雇用する場合において、Y組合の不合理な決定により、自身の組合員が不利益に取り扱われたのか又は取り扱われる可能性があるのかについて確認するためであったと認められる。

従って、Y組合は、X従業員組合が、臨時雇用職員の採用条件について、説明を求めたことに対し、根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどして、X従業員組合が、Y組合の不合理な決定により、自身の組合員が不利益に取り扱われたのか又は取り扱われる可能性があるのかについて判断するための情報を開示し、また、結局において、当該情報の開示ができないとしても、その根拠を示して説明するなどの努力をすべき義務があったといえる。

ウ 以上のことを踏まえた上で、本件団交時におけるY組合の対応をみると、前記認定事実（第3・5(1)イ(イ)、第3・5(2)イ、第3・5(3)イ、第3・5(4)イ、第3・5(5)イ）のとおり、次のような態様であったと認められる。

#### (ア) 第10回団交

Y組合は、再雇用契約又は継続雇用契約によらない定年後の雇用形態に係る採用は、組合組織運営上不可欠な部署、役職に適任であると中央執行委員会が認めた場合に限っている旨の回答をした。

X従業員組合が、従業員4名の名前を挙げ、当該従業員の雇用形態を尋ねたが、Y組合は、個別には答えられないと回答した。

X従業員組合は、さらに、従業員1名の名前を挙げ、当該従業員が65歳を超えていることを指摘しつつ、なぜ当該従業員が雇用されて

いるのかと尋ねたところ、Y組合は、当該従業員が臨時雇用職員である旨、回答した。

X従業員組合は、Y組合に対し、次回団交時に、臨時雇用職員の人数及び中央執行委員会における採用の判断基準を説明するようY組合に要求した。

Y組合は、個人に関わる問題は答えられない旨の発言をしたが、X従業員組合は、個人のことは聞いていないと返答した。

(4) 第11回団交

Y組合は、再雇用契約または継続雇用契約によらない定年後の雇用形態に係る採用条件は、前回話したとおりである旨の回答をし、雇用形態別の従業員等の人数については、再雇用職員2名、継続雇用職員6名、臨時雇用職員27名と回答した。

X従業員組合が、臨時雇用職員の内訳を尋ねると、Y組合は、個人の話になってしまおうとして回答しなかった。X従業員組合が、なおも尋ねると、Y組合は、「安全指導員だとか」、「この間お話されたような方もいらっしゃる、個人名が何人か出てきていましたよね」、「その地域では正規の事務職員を採用できないので、ちょっとお手伝いに来ていただいているケースがあるとか。」などと回答した。

これに対してX従業員組合は、「27名の内のほんのわずかの数だ、その他がなんだか全然分からない。」などと言い、臨時雇用職員の現状を明らかにするよう求めたが、Y組合は、個別の契約になるから答えられない旨、回答した。

X従業員組合が、なおも、「27名のその他の人達があります、その他の人達というのは(中略)、どういうのか明らかにしてください」と要求すると、Y組合は、「中央執行委員会が、その部署に必要と認めた人が個別の契約を結んでいます。」と発言した。

X従業員組合が、「我々は60歳で再雇用職員としか選択できない。(中略)、もう一つの選択肢があるのなら、その選択肢を我々にも説明すべきではないのか」と改めて説明を求めると、Y組合は、「選択肢はないですよ。」、「選べるという意味と選択肢と、そもそも意味

が違いますよね、選ばないんですから。」と応じた。

また、X従業員組合が、「そういったことについて詳しく説明してくださいよと言っている。なぜ我々だけ再雇用職員で65歳で頭打ちになるのよと。」と尋ねると、Y組合は、「原則は皆そこなんだから、ただ特別の事情があった場合においては、中央執行委員会が判断した場合に限って臨時雇用職員になる。」と発言し、X従業員組合が、「特別な事情があるという判断をするその判断基準は何ですか」と尋ねると、Y組合は、「だから、制度がない以上、基準てないわけですよ、このポジションで人が足りないとか、こういう役割の人が欲しいとか臨時の判断があればこそその臨時じゃないですか。」と応じた。

(ウ) 第12回団交

X従業員組合は、臨時雇用職員の内訳については、個人名は不要なので、60歳以上かどうか、もともと従業員であったのかどうかを区分して文書で整理して教えるよう求めた。

(エ) 第13回団交

前回団交時にX従業員組合がY組合に回答要求を行った項目について、Y組合より、当日、Y組合がX従業員組合に交付した文書を読み上げる形で回答が行われた。

Y組合から交付された文書には、「臨時雇用職員の形態と人数を知りたい。」という質問に対する回答として、「臨時雇用職員の形態は必要に応じて、その都度、中央執行委員会の判断により採用しています。」との記載がされていた。

X従業員組合は、改めて、60歳以上の臨時雇用職員の内訳については、個人名は不要なので、もともと従業員であった者かどうかも含めて文書で回答してもらいたいとした、前回団交時の要求内容について、説明を行った。

(オ) 第14回団交

X従業員組合は、臨時雇用職員の具体的な雇用体系や人数が分からないと団交にならないため、個人名は不要なので、60歳以上の臨時雇用職員の内訳を、もともと従業員であった者かどうかも含めて文書

で回答してもらいたいと、要求内容について説明を行った。

これを受けて、Y組合が、臨時雇用職員の人数と内訳が分からないと団交ができないとはどういう意味かと尋ねると、X従業員組合は、X従業員組合の組合員の労働条件が、臨時雇用職員の労働条件と比べ低いのか高いのか分からないという旨の回答をした。Y組合が、なおも、「それを分かって何になりますか。」と尋ねると、X従業員組合は、X従業員組合の組合員が差別待遇を受けているかどうかの判断基準にする旨の回答をした。

これに対し、Y組合は、「自分がこっちの方が良いからこっちに契約変えてくれ、そんなことあり得ない。」と発言した。

エ このように本件団交時のY組合の対応をみると、臨時雇用職員の採用条件について、Y組合は、実質、中央執行委員会が必要と認めた場合としか回答しておらず、当該回答のみでは、X従業員組合が、Y組合の不合理的な決定により、自身の組合員が、不利益に取り扱われたのか又は取り扱われる可能性があるのかについて判断するための情報を開示したとは認められない。

X従業員組合は、本件団交を通じて、「臨時雇用職員の内訳」を説明するよう繰り返しY組合に要求しているが、これは、Y組合から、雇用形態別の従業員等の人数として、「再雇用職員2名、継続雇用職員6名、臨時雇用職員27名」との回答しかなく、臨時雇用職員27名の実態についても十分な説明がされなかったことから、臨時雇用職員の採用に関し、Y組合の不合理的な決定により、X従業員組合の組合員が、不利益に取り扱われたのか又は取り扱われる可能性があるのかどうかを確認するために、必要な情報を求めたものといえることができる。

そうすると、Y組合は、少なくとも、①「雇用されている臨時雇用職員の職種」、②「臨時雇用職員として採用された者は、満60歳に達して定年退職した従業員が引き続き臨時雇用職員として採用されたのか、再雇用職員としての雇用の上限年齢に達した従業員が引き続き臨時雇用職員として採用されたのか又はY組合と、もともと雇用関係のなかった者が臨時雇用職員として採用されたのか」、③「①、②に関する職種別、採用

前の雇用形態別の各人数」、④「再雇用職員としての雇用の上限年齢に達したことによりY組合との雇用関係を終了した従業員の人数及び雇用の上限年齢に達した後に引き続き臨時雇用職員として採用された従業員の人数」など（以下「臨時雇用職員の雇用状況の詳細」という。）を説明し、X従業員組合が、Y組合の不合理な決定により、自身の組合員が、不利益に取り扱われたのか又は取り扱われる可能性があるのかについて、判断するための情報を開示する必要があったといえる。

しかしながら、Y組合は、本件団交時において、これらの情報を開示することができたにもかかわらず、上記ウのとおり、これについて明確な回答をせず、断片的な説明に終始し、X従業員組合の要求に対し、真摯に対応することはなかった。

オ Y組合は、臨時雇用職員の採用条件の開示義務は、当該採用条件の開示が、X従業員組合の組合員の労働条件の改善に必要であり、かつ、その必要性が開示によるY組合側の不利益性を上回ると認められる場合に限り、と認められ、**「65歳以前の臨時雇用の採用の条件」**については、本件団交時、A1組合長は、再雇用職員として最後の契約更新を終えていたことから、X従業員組合において、65歳以前の臨時雇用職員の採用条件を知る意義はなく、また、**「65歳以降の臨時雇用の採用の条件」**についても、65歳以降の臨時雇用職員の雇用は、Y組合が、従業員に対して「お願い」するもので、従業員側が、雇用に関する権利や選択肢を有しているわけではないことから、A1組合長の労働条件の改善に資するものではなく、一方で、A1組合長は、臨時雇用職員の氏名を特定しており、それらの者の採用理由を具体的に説明することは、プライバシーの侵害となり、その責任を追及されることなどによってY組合が被る不利益は大きいと認め、資料等の開示義務は、限定される旨、主張する。

しかしながら、上記1のとおり、Y組合の不合理な決定により、X従業員組合の組合員が、不利益に取り扱われたのか又は取り扱われる可能性があるのかどうかを確認するために、臨時雇用職員の採用条件について説明を求めるのは、合理的であると認められるのであるから、X従業員組合の組合員の労働条件の改善に資するものではないとして、資料等の開示義務

は限定されるとするY組合の主張には根拠がない。また、上記エのとおり、Y組合は、臨時雇用職員の採用条件について、X従業員組合が、Y組合の不合理的な決定により、自身の組合員が、不利益に取り扱われたのか又は取り扱われる可能性があるのかについて判断するための情報を開示すればよいのであるから、従業員のプライバシーに関わる個別具体的な臨時雇用職員の採用理由等まで開示する必要はなく、仮にプライバシーの侵害の問題が生じる余地があるとしても、開示する情報を選択し、情報を抽象化するなどして、団交当事者の工夫により、従業員のプライバシーに配慮した説明を行うことは、可能であったと考えられ、従って、必要な情報を開示しなかった根拠として、プライバシーの侵害によって被る不利益の大きさを挙げ、資料等の開示義務は限定されるとするY組合の主張も認めることはできない。

また、Y組合は、「65歳以前の臨時雇用の採用の条件」については、本件団交において、組合組織運営上不可欠な部署、役職に適任であると中央執行委員会が認めた場合に限って採用している旨、ありのまま回答しており、これ以外の回答は、不可能であるとし、また、「65歳以降の臨時雇用の採用の条件」についても、本件団交において、65歳以降の臨時雇用職員の採用条件は、当該人物の適格性や不可欠性等を勘案し、必要と判断されるか否かであることを、繰り返し説明しており、仮に、65歳以降の臨時雇用職員の採用条件の開示を求める理由が、X従業員組合の組合員の65歳以降の雇用の可否を判断するためであったとしても、Y組合では、数字には表すことのできない諸条件も勘案して、総合考慮の上、必要と判断した者を採用しているのであり、採用基準なるもの自体が存在しないのであるから、それ以上に開示できる内容は、存在しないとも主張する。

しかしながら、上記エで判断したとおり、中央執行委員会が必要と認めた場合といった回答では、X従業員組合が、Y組合の不合理的な決定により、自身の組合員が、不利益に取り扱われたのか又は取り扱われる可能性があるのかについて判断するための情報を開示したとはいえ、また、実際、本件団交において、Y組合は、X従業員組合が、当該判断をするための情報を開示することができたと認められるのであるから、当該Y組合の主張



は認められない。

カ Y組合は、前記認定事実（第3・6）のとおり、本件団交において、「①従前からの団交において、X従業員組合が、個別の臨時雇用職員の名前を挙げるなどしてY組合とやりとりを行っていたこと、及び第10回団交より前の団交で、Y組合としても、ある程度、臨時雇用職員の現状及び定年退職後の従業員の状況に関する説明を行っていたことから、X従業員組合は、既に臨時雇用職員の現状及び定年退職後の従業員の状況を把握しているものと認識していた」、「②以前に、A1組合長が、自身のブログにおいて団交の内容を掲載したことがあったことから、Y組合の従業員に関する情報が不特定多数の人の目に触れることを懸念した」ことを理由に臨時雇用職員の現状や定年退職後の従業員の状況など、臨時雇用職員の雇用状況の詳細について、整理した資料を示して説明しなかった。

確かに、前記認定事実（第3・5(1)イ(1)、第3・5(2)イ、第3・5(3)イ、第3・7）のとおり、これまでの団交において、個別の従業員の名前を挙げながら、臨時雇用職員に関するやりとりが行われていたことは認められるが、前記認定事実（第3・5(2)イ、第3・5(3)イ、第3・5(4)イ、第3・5(5)イ）のとおり、X従業員組合が、第11回団交における「臨時雇用職員の内訳」に関するやりとりの中で、「27名の内のほんのわずかの数だ、その他がなんだか全然分からない」と発言し、以降の団交においても、繰り返し「臨時雇用職員の内訳」について説明するよう要求していることからすると、Y組合が挙げた、X従業員組合が、既に臨時雇用職員の現状及び定年退職後の従業員の状況を把握しているものと認識していたとする理由には根拠がなく、また、X従業員組合が「臨時雇用職員の内訳」について説明するよう要求したことに対し、Y組合が、X従業員組合は、既に当該情報を把握している又は当該情報については従前の団交でY組合から説明済みである旨、明確に指摘した様子もないのであるから、X従業員組合は、既に臨時雇用職員の現状及び定年退職後の従業員の状況を把握しているものと認識していたことを理由に、臨時雇用職員の雇用状況の詳細について、整理した資料を示して説明しなかったY組合の対応は、不適切なものであったといえる。

また、Y組合は、以前に、A1組合長が、自身のブログにおいて団交の内容を掲載したことがあったことから、Y組合の従業員に関する情報が不特定多数の人の目に触れることを懸念したことも、臨時雇用職員の雇用状況の詳細について、整理した資料を示して説明しなかった理由としている。

しかしながら、仮にY組合が、そのような懸念を持ったのであれば、開示情報の取扱いについて、X従業員組合と協議することもできたはずであり、それにもかかわらず、Y組合が、そのような対応を取った形跡は認められず、また、本件団交時において、X従業員組合に当該懸念を伝えていた事実も認められないのであるから、Y組合の従業員に関する情報が不特定多数の人の目に触れることを懸念したことを理由に、臨時雇用職員の雇用状況の詳細について、整理した資料を示して説明しなかったY組合の対応も不適切なものであったといえる。

キ 以上のことから、Y組合は、臨時雇用職員の採用条件について、根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどして、X従業員組合が、Y組合の不合理な決定により、自身の組合員が不利益に取り扱われたのか又は取り扱われる可能性があるのかについて判断するための情報を開示するなどして説明する必要があるにもかかわらず、その努力を行ったとはいえず、従って、本件団交において、Y組合は、誠実交渉義務を果たしたと認められない。

### (3) 臨時雇用職員の労働条件

ア 労働組合が、定年退職後の労働者及び雇用期間の上限に達した労働者に対する雇用の継続に関し、使用者の不合理な決定により、自身の組合員が不利益に取り扱われたのか又は取り扱われる可能性があるのかについて確認するため、団交で、雇用が継続される労働者の採用条件及び労働条件について、使用者に説明を求めている場合、「使用者が誠実に団体交渉にあたったかどうか（誠実交渉義務を果たしたかどうか）は、他方当事者である労働組合の合意を求める努力の有無・程度、要求の具体性や追求の程度、これに応じた使用者側の回答又は反論の提示の有無・程度、その回答又は反論の具体的根拠についての説明の有無・程度、必要な資料の提示の有

無・程度等を考慮して、使用者において労働組合との合意達成の可能性を模索したといえるかどうかにより決せられるものというべきであり、使用者の負う誠実交渉義務の具体的内容も、これらの具体的事情により定まるというべき」（東京地方裁判所平成14年2月27日判決（日本アイ・ビー・エム事件））であって、使用者が、雇用が継続される労働者の労働条件について、情報を開示する必要があったのかどうかは、当該労働者の採用条件に関する使用者と労働組合の具体的な交渉状況に影響されるといえる。

例えば、雇用が継続される労働者の採用条件について、使用者から説明がなされた結果、使用者と労働組合との間で、雇用が継続される労働者の採用が、使用者の不合理な決定により行われているのではないとの認識が形成されていたといえるにもかかわらず、労働組合が、雇用が継続される労働者の労働条件について、なおも開示を必要とする具体的な理由を述べることなく、単に当該情報の開示を求めているような場合には、使用者が当該情報を開示しなくても、直ちに不誠実団交に当たるとまではいえない。

また、雇用が継続される労働者の採用条件について、使用者から説明がなされても、なお、労働組合が、雇用が継続される労働者の採用が使用者の不合理な決定により行われていると主張し、これに対し、使用者が、雇用が継続される労働者の採用に関し、不合理な決定はされていないとし、その根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどして、労働組合との合意達成の可能性を模索したといえる場合には、双方の主張が対立し、意見の一致を見ないとしても、使用者は、労働組合の要求に対し、合意や譲歩する義務までではないのであるから、使用者が、雇用が継続される労働者の労働条件について情報を開示しなくても、直ちに不誠実団交に当たるとまではいえない。しかし、使用者が、雇用が継続される労働者の採用に関し、不合理な決定はされていないとする根拠を具体的に説明せず、必要な資料を提示しない場合には、雇用が継続される労働者の労働条件は、使用者において当該労働者の採用に関し不合理な決定がされていた場合、重要な事項となる可能性があることから、使用者が、雇用が継続される労働者の労働条件について情報を開示しないことは、不誠実団交となること

もあるといえる。

イ 本件について、臨時雇用職員の労働条件に関する情報開示の必要性は、臨時雇用職員の採用条件に関するY組合とX従業員組合の交渉状況に影響されるところ、上記(2)で判断したとおり、臨時雇用職員の採用条件について、Y組合は、十分な説明を行ったとはいえず、当該Y組合の誠実交渉義務違反により、臨時雇用職員の労働条件について、情報開示の必要性を判断できるまで団交が進んでいたとは認められないことから、当委員会は、臨時雇用職員の労働条件の説明に関して、Y組合が、誠実交渉義務を果たしたのかどうかを判断する段階にまでは至っていないと判断する。

ウ なお、Y組合は、臨時雇用職員の賃金や期末手当の支給の有無といった労働条件の説明に関し、Y組合の対応は、誠実交渉義務違反には当たらないとして、次のように主張する。

(ア) 「65歳以前の臨時雇用の賃金」について

Y組合において、臨時雇用職員の賃金は、個別の契約によって定められており、賃金に関する基準はないため、開示の対象は、賃金額そのものとなるが、キャリアも業務内容も異なる者同士の賃金額を比較して自身の賃上げを要求することに意味はないのであるから、臨時雇用職員の賃金に関する情報は、X従業員組合の組合員の労働条件の改善に資するものではなく、開示の必要性はない一方で、当該情報の開示は、従業員のプライバシーの侵害となるため、これによってY組合が被る不利益は大きい。

また、X従業員組合が、臨時雇用職員の賃金を知ろうとした理由も明確ではなく、X従業員組合に当該情報の開示を求める合理的理由があったとはいえず、これに対し、Y組合は、従業員のプライバシーの問題を理由に、開示できないことを説明しているのであるから、Y組合の回答は、十分なものであったといえる。

(イ) 「65歳以前の臨時雇用の期末手当」について

A1組合長は、再雇用職員として期末手当の支給を受けているのであるから、臨時雇用職員の期末手当の支給の有無の開示は、A1組合長の労働条件の改善に資するものではなく、開示の必要性はない一方で、当

該情報の開示は、従業員のプライバシーの侵害となるため、これによってY組合が被る不利益は大きい。

また、X従業員組合が、臨時雇用職員の期末手当の支給の有無を知ろうとした理由も明確ではなく、当該情報の開示を求める合理的な理由があったとはいえず、従って、従業員のプライバシーの問題を理由に、開示できないことを説明したY組合の回答は、十分なものであったといえる。

(ウ) 「65歳以降の臨時雇用の賃金」について

Y組合において、臨時雇用職員の賃金は、個別の契約によって定められており、賃金に関する基準はないため、開示の対象は、賃金額そのものとなるが、キャリアも業務内容も異なる者同士の賃金額を比較して自身の賃上げを要求することに意味はないのであるから、65歳以降の臨時雇用職員の賃金に関する情報は、X従業員組合の組合員の労働条件の改善に資するものではなく、開示の必要性はなかった。加えて、本件団交時、A1組合長は、65歳に達していなかったのであるから、開示の必要性は、より一層否定されることとなる。

さらに、65歳以降の雇用は、従業員に権利や選択肢として認められているものではないから、X従業員組合の組合員が65歳に達したときに、Y組合に雇用を申し込むか否かの判断材料とする必要性も認めがたい。

一方、当該情報の開示は、従業員のプライバシーの侵害となり、これによってY組合が被る不利益は大きい。

また、X従業員組合が、65歳以降の臨時雇用職員の賃金の開示を求めた理由は明確でなく、合理的な理由があったとは評価できず、従って、従業員のプライバシーの問題を理由に、開示できないことを説明したY組合の回答は、十分なものであったといえる。

(エ) 「65歳以降の臨時雇用の期末手当」について

A1組合長は、期末手当の支給を受けていたのであるから、他の従業員の期末手当の支給の有無の開示は、A1組合長の労働条件の改善に資するものではなく、開示の必要性はなかった。

さらに、65歳以降の雇用は、従業員に権利や選択肢として認められているものではないから、X従業員組合の組合員が65歳に達したときに、Y組合に雇用を申し込むか否かの判断材料とする必要性も認めがたい。

一方、当該情報の開示は、従業員のプライバシーの侵害となるため、これによってY組合が被る不利益は大きい。

また、X従業員組合が、65歳以降の臨時雇用職員の期末手当の支給の有無について開示を求めた理由も明確でなく、合理的な理由があったとは評価できず、従って、従業員のプライバシーの問題を理由に、開示できないことを説明したY組合の回答は、十分なものであったといえる。

しかしながら、上記イで判断したとおり、Y組合の誠実交渉義務違反により、臨時雇用職員の労働条件について、情報開示の必要性を判断できるまで団交が進んでいたとは認められず、臨時雇用職員の労働条件の説明に関して、Y組合が、誠実交渉義務を果たしたのかどうかを判断する段階には至っていないのであるから、当該Y組合の主張は、当委員会で判断を行うための前提を欠いているといえる。

#### (4) 小括

以上により、本件団交事項のうち、臨時雇用職員の採用条件に関する事項については、Y組合において、臨時雇用職員の雇用状況の詳細を説明し、X従業員組合が、Y組合の不合理な決定により、自身の組合員が、不利益に取り扱われたのか又は取り扱われる可能性があるのかどうかを判断するための情報を開示するなどして説明する必要があったにもかかわらず、そのための努力を行ったとはいえないのであるから、Y組合の行為は、不誠実団交の不当労働行為に該当するものといえる。

一方で、臨時雇用職員の労働条件に関する事項については、Y組合が、情報を開示する必要があったのかどうかは、臨時雇用職員の採用条件に関するY組合とX従業員組合の交渉状況に影響されるというべきところ、上記のとおり、Y組合の不誠実団交により、このことについて判断できるまで臨時雇用職員の採用条件に関する団交が進んでいたとは認められないことから、Y

組合が、誠実交渉義務を果たしたのかどうかを判断する段階にまでは至っていないと、当委員会は、判断する。

## 第5 救済方法について

本件団交事項のうち、臨時雇用職員の採用条件に関する事項については、前記認定事実（第3・3）のとおり、本件審査の過程でY組合から提出された資料により、臨時雇用職員の雇用状況の詳細は、一定程度明らかになったと認められること、また、臨時雇用職員の労働条件に関する事項については、臨時雇用職員の採用が、Y組合の不合理な決定により行われているのかどうかについて、団交の進捗が確認された場合に、不当労働行為の有無及び救済方法の判断が可能となるものと解され、このことに関し、当事者による自発的な団交が期待できないとまではいえないことから、当委員会は、本件団交事項について、更に誠実交渉を命ずる必要まではないと判断する。

謝罪文の掲示及び交付については、これまでの団交の経緯や不当労働行為の内容等を考慮して、当委員会は、謝罪文の交付をもって足りると判断する。

## 第6 最後に

本件団交時に、Y組合が開示すべきであった情報を、Y組合が適切に開示を行っていれば、団交は、より有意義なものになったと推測される。

当該情報について、Y組合に、特段開示できない事情がなかったにもかかわらず、本件審査の段階まで開示されなかったことは、当委員会としても、誠に遺憾であると言わざるを得ない。

当委員会は、今後の安定的かつ健全な労使関係を構築するため、労使双方が、誠意と互譲の精神をもって尽力されることを切に要望するものである。

## 第7 根拠法令

以上の事実認定と判断に基づき、当委員会は、労組法第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30年11月14日

石川県労働委員会

会 長 中 村 明 子 ⑩