

## 命 令 書 (写)

平成30年(不再)第10号

再 審 査 申 立 人

平成30年(不再)第7号 X<sub>1</sub>組合

再 審 査 被 申 立 人

同 X<sub>2</sub>支部

平成30年(不再)第10号

再 審 査 被 申 立 人

平成30年(不再)第7号 Y<sub>1</sub>会社

再 審 査 申 立 人

平成30年(不再)第10号

再 審 査 被 申 立 人 Y<sub>2</sub>会社

上記当事者間の中労委平成30年(不再)第7号及び同第10号併合事件(初審東京都労委平成27年(不)第18号事件)について、当委員会は、令和元年7月3日第269回第一部会において、部会長公益委員荒木尚志、公益委員両角道代、同柴田和史、同杉原麗、同磯部哲出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 本件各再審査申立てを棄却する。
- 2 ただし、初審命令主文第1項を次のとおり変更する。

Y<sub>1</sub>会社は、X<sub>1</sub>組合及びX<sub>2</sub>支部のA<sub>1</sub>組合員及びA<sub>2</sub>組合員に対し、平成27年4月1日から70歳に達した以後の契約満了日までの間の賃金相当額をそれぞれ支払わなければならない。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

X<sub>1</sub>組合（以下「X<sub>1</sub>」という。）及びX<sub>2</sub>支部（以下「X<sub>2</sub>」といい、X<sub>1</sub>と併せて「組合」という。）のA<sub>1</sub>組合員（以下「A<sub>1</sub>」という。）及びA<sub>2</sub>組合員（以下「A<sub>2</sub>」といい、A<sub>1</sub>と併せて「A<sub>1</sub>ら」という。）は、Y<sub>1</sub>会社（平成24年7月30日付けでC会社から商号変更した。以下、商号変更の前後を通じて「Y<sub>1</sub>」という。なお、以下平成の元号を省略する。）との間で、65歳以降も期間の定めのある再雇用契約を締結していたところ、26年11月、Y<sub>1</sub>は、A<sub>1</sub>らに対し、次回の契約更新について従前の労働条件を引き下げる内容の契約書を提示し、両者は同内容で再雇用契約を更新した。同年12月26日、組合は、Y<sub>1</sub>に対して、A<sub>1</sub>らの労働条件を同人らではなく組合に提案し、団体交渉で決定することを要求したが、27年1月29日、Y<sub>1</sub>は組合の要求を拒否した。組合は、同年2月6日に27年の春闘（以下「27年春闘」という。）及びA<sub>1</sub>らの再雇用契約について団体交渉を申し入れ、同月12日に団体交渉が開催されたが、Y<sub>1</sub>の代表取締役B<sub>1</sub>（以下「B<sub>1</sub>社長」という。）の出席を巡るやり取りに終始した。同月13日、Y<sub>1</sub>は、A<sub>1</sub>

らに対し、同年3月31日をもって同人らとの再雇用契約を更新しない旨を通知し、A<sub>1</sub>らは同日をもって雇止めとなった（以下「本件雇止め」という。）。

同年2月25日の団体交渉において、組合は正社員と定年後再雇用者（以下「再雇用者」という。）を合わせた全組合員一律の昇給を要求したのに対し、Y<sub>1</sub>は有額回答すると述べた。しかし、同年3月16日、Y<sub>1</sub>は正社員のみ昇給する旨を回答した。

同月16日、X<sub>2</sub>は、Y<sub>1</sub>に対し、同社の会議室において春闘激励集会を行うために施設使用願いを提出したところ、同月17日及び同月18日、Y<sub>1</sub>は、機密保持のために従業員以外の使用を制限するとして、会議室の利用を認めない旨回答した。同月19日、上記集会に参加するためにY<sub>1</sub>を訪れたX<sub>1</sub>役員は、同社構内にある組合事務所に入ることができなかった。

同月25日の団体交渉において、Y<sub>1</sub>は、親会社であるY<sub>2</sub>会社（以下「Y<sub>2</sub>」という。）の了解がないと再雇用者の賃上げはできない、従業員以外を社内施設に入れたいことはY<sub>2</sub>が決めた方針であるなどと述べた。同年4月2日、組合は、Y<sub>2</sub>に対し、27年春闘、Y<sub>1</sub>での施設利用及び本件雇止めを議題とする団体交渉を申し入れたが、同月7日、Y<sub>2</sub>は使用者ではないとして団体交渉には応じられない旨回答した。

本件は、組合が、下記①ないし⑦が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条各号の不当労働行為に該当するとして、東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に対し、同年3月2日に下記①ないし④について救済申立てを行い、同年4月1日に下記⑤について、同年10月19日に下記⑥及び⑦について、追加申立てを行った事件（以下、併せて「本件救済申立て」という。）である。

① 本件雇止め（第7条第1号）

② 本件雇止め及び27年春闘等に関する団体交渉におけるY<sub>1</sub>の対応

(同第2号)

③ B<sub>1</sub>社長が27年12月12日以降、団体交渉に出席しなかったこと

(同第3号)

④ Y<sub>1</sub>が、A<sub>1</sub>らの再雇用に関して、組合ではなく個々の組合員に労働条件を提示したこと(同第3号)

⑤ Y<sub>1</sub>が、27年3月16日以降、組合に対し会議室貸与を拒否したこと及びX<sub>1</sub>役員による同社構内への立入りを禁止したこと(同第3号)

⑥ Y<sub>2</sub>が、27年4月2日に組合が申し入れた27年春闘、Y<sub>1</sub>での施設利用及び組合事務所利用並びに本件雇止めを議題とする団体交渉について、団体交渉を拒否したこと(同第2号)

⑦ Y<sub>2</sub>が組合に対し、会議室貸与拒否及びX<sub>1</sub>役員がY<sub>1</sub>構内への立入りを禁止したこと(同第3号)

## 2 初審において請求した救済の内容の要旨

### (1) Y<sub>1</sub>との関係で請求したもの

ア 本件雇止めを撤回し、A<sub>1</sub>らの労働条件に関する団体交渉に誠実に応じること

イ 27年春闘に関する団体交渉に誠実に応じること

ウ 本件雇止めに関する団交を、都労委に救済申立てをしたことを理由として拒否をしないこと

エ 組合員であることを理由として不利益取扱いをしないこと

オ X<sub>1</sub>役員が団体交渉に出席することを理由にB<sub>1</sub>社長を団体交渉に出席させない、または、組合員に個別に労働条件を提示する等の支配介入を行わないこと

カ 慣行、慣例を一方的に破り、Y<sub>1</sub>の施設貸与を認めないことにより組合活動に制約を加えないこと

キ 組合事務所の使用に制限を加え、X<sub>2</sub>とX<sub>1</sub>とを分断する等の支配介入

入を行わないこと

ク 組合員の労働条件に関し、誠実に団体交渉に応じること

ケ 陳謝文の交付及び掲示

(2) Y<sub>2</sub>との関係で請求したもの

ア 組合が26年4月2日付けで申し入れた団体交渉に誠実に応じること

イ 慣行、慣例を一方的に破り、Y<sub>1</sub>の施設貸与を認めないことにより組合活動に制約を加えないこと

ウ 組合事務所の使用に制限を加え、X<sub>2</sub>とX<sub>1</sub>とを分断する等の支配介入を行わないこと

エ 陳謝文の交付及び掲示

3 初審命令の要旨及び再審査申立て

都労委は、29年12月19日付け命令書(30年1月24日交付)をもって、上記1①及び同⑤は不当労働行為に当たるとして、A<sub>1</sub>らの雇用契約を27年4月1日以降更新したものとして取り扱い、A<sub>1</sub>について70歳に達した以後の契約満了日までの間、現職又は現職相当職へ復帰させること及びバックペイ、A<sub>2</sub>について70歳に達した以後の契約満了日までのバックペイを命じるとともに、同①及び同⑤に係る文書交付及び掲示を命じたが、同②ないし④は不当労働行為に該当せず、同⑥及び⑦については、Y<sub>2</sub>は労組法第7条第2号の使用者には当たらないとして、救済申立てを棄却した。

Y<sub>1</sub>は、30年2月1日、上記救済部分の取消し及び組合の救済申立ての棄却を求めて、組合は、同月7日、上記棄却部分の救済を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

4 本件の争点

(1) 本件雇止めは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか。

- (2) A<sub>1</sub>らの再雇用及び27年春闘等に関する団体交渉に係るY<sub>1</sub>の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。
- (3) B<sub>1</sub>社長が、27年2月12日以降、団体交渉に出席しなかったことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。
- (4) Y<sub>1</sub>が、A<sub>1</sub>らの再雇用に関して、組合ではなく個々の組合員に労働条件を提示したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。
- (5) Y<sub>1</sub>が、27年3月16日以降、組合に対し、会議室貸与を拒否したこと及びX<sub>1</sub>役員による同社構内への立入りを禁止したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。
- (6) Y<sub>2</sub>は、労組法上の使用者といえるか。
- (7) (上記(6)が認められる場合) Y<sub>2</sub>が、組合の27年4月2日付け団体交渉申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。
- (8) (上記(6)が認められる場合) Y<sub>2</sub>が、組合に対し、会議室貸与を拒否したこと及びX<sub>1</sub>役員によるY<sub>1</sub>構内への立入りを禁止したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。

## 第2 当事者の主張の要旨

- 1 争点1 (本件雇止めは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか。)

### (1) 組合の主張

ア A<sub>1</sub>らは本件雇止めにより、仕事と収入をすべて失うことになり、甚大な不利益を受けた。Y<sub>1</sub>の定年は60歳であるが、定年後も希望すれば70歳まで働くことができた。Y<sub>1</sub>は、25年春闘の団体交渉においても、70歳まで働くことができることを明言している。

Y<sub>1</sub>は、26年8月に都労委から前件の命令が出され、同年9月に組合が同命令の再審査を申し立てて以降、組合との対決姿勢を一層あら

わに示すようになった。Y<sub>1</sub>は、27年1月以降、A<sub>1</sub>らが本件雇止めをされた同年3月31日までに、団交拒否や不誠実団交を重ね、Y<sub>1</sub>の施設や組合事務所の使用を一方的に制限する等の組合攻撃を加えてきた。

A<sub>1</sub>らは、X<sub>2</sub>結成時からの組合員であり、執行委員等として積極的に活動してきた。

イ 本件雇止めは、事前にも事後にも何らの説明もなくなされたものであり、Y<sub>1</sub>からの書面にも理由や説明は全く記載されていない。

Y<sub>1</sub>は、A<sub>1</sub>らの職務について技術継承のめどが立ち、後継者の確保ができたことが本件雇止めの理由であると主張している。

しかし、A<sub>1</sub>は塗装業務を担当していたところ、機械塗装は高度な専門技術等が求められるため、その取得には長期間の訓練を要する。にもかかわらず、Y<sub>1</sub>は後継者を雇い入れてからわずか数か月でA<sub>1</sub>を雇止めした。A<sub>1</sub>の後継者として雇い入れられた者は、技術継承を受けないまま業務についたので、その者が塗装を担当した製品について、取引先から苦情が殺到し、Y<sub>1</sub>の信用が失墜している状況である。また、A<sub>2</sub>が担当していた積算・選定業務は、注文に対して予算や機能などを的確に把握して、製造する攪拌機の提示・選定を行う業務であり、長年の経験とノウハウを必要とする。A<sub>2</sub>は、6か月間後継者を指導したものの、十分な技術承継はなされず、その後、当該後継者は体調不良により退職したため、A<sub>2</sub>の業務の承継もなされていない。

また、技術の承継や後継者の育成を理由として雇用が打ち切られたのはA<sub>1</sub>らのみであり、他の65歳以上の者については後継者が特定されておらず、育成もされていない。本件雇止めは、組合員であるA<sub>1</sub>らを職場から排除するためになされたものであり、恣意的である。

ウ 27年2月28日時点において、65歳以上の再雇用者は、A<sub>1</sub>らを

含め12名いたが、このうち同年3月31日時点で雇止めされたのはA<sub>1</sub>ら2名のみである。非組合員1名は業務委託契約に移行し、他の9名の非組合員は再雇用契約が更新されており、いずれも職場において従前どおりの業務に従事している。このように、組合員と非組合員で更新についての取り扱いが全く異なっている。

エ 以上のとおり、Y<sub>1</sub>が組合弱体化のための攻撃を加えてきたこと、A<sub>1</sub>らがX<sub>2</sub>結成時からの組合員で執行委員等として積極的に活動してきたこと、A<sub>1</sub>らは高度の技能・技術と豊かな経験を有する熟練労働者であり、本件雇止めはY<sub>1</sub>の業務運営に大きな影響を与えること、本件雇止めには理由がなく、技術承継・後継者育成は口実にすぎず、本件雇止め以降は65歳以上の者に対する雇止めの事例がないこと、本件雇止め時にいた再雇用者9名はいずれも非組合員で、その後も従前どおり働き続けており、A<sub>1</sub>らに対する取扱いが異常であること等を合わせ考えると、Y<sub>1</sub>はA<sub>1</sub>らが組合員であることを理由に狙い撃ちして本件雇止めを行ったことは明らかである。

(2) Y<sub>1</sub>の主張

ア 組合は、本件雇止めが不利益取扱いだと主張するが、そのような主張には理由がない。

本件雇止めは、Y<sub>1</sub>が雇用政策に基づいて進めた人員の新陳代謝の一環であり、雇用主が高齢者の雇用に関して有する裁量権の範囲内において、後継者の確保状況やコスト面などを考慮して行った措置であって、A<sub>1</sub>らが組合員であることとは関係がない。

イ 本件雇止め当時、A<sub>1</sub>は66歳6か月、A<sub>2</sub>は67歳6か月であった。いわゆる正社員の雇用と比して、高齢者の雇用に関しては、その採否について、契約自由原則に基づき、雇用者に広い裁量が認められてしかるべきである。高齢者雇用安定法により、65歳未満の従業員との関係で

は、雇用主の裁量は制約を受けるものの、65歳を超える従業員との間では、法令上何の制約も課されていない。雇用主が65歳を超えた者との間で雇用契約を締結するか否かについては、雇用主に広い裁量権がある。

Y<sub>1</sub>における高齢者の雇用政策は、定年退職を迎える60歳からは期間を1年としての再雇用契約の締結を可能とし、63歳を超えた者とは期間を6か月、65歳を超えた者との間では期間を3か月として再雇用契約を締結することがあり、このような再雇用契約を誰と締結するかは、中長期の生産計画、その時々における人員の配置状況等により職種等を勘案してY<sub>1</sub>の判断で決定する、というものである。Y<sub>1</sub>は、この点に関し、人員確保の難易度や技術承継の観点、外注先への業務委託等による対応の可否やその際のコストなどを総合的に勘案して決定しており、本件雇止めも上記雇用政策によるものである。

ウ A<sub>2</sub>が担当していた選定業務は、通常、積算業務（攪拌機等の予算組みをして金額を顧客の要望内に収める業務）と併せて行う方が、円滑な業務運営のために望ましいところ、A<sub>2</sub>は積算業務を行うことができなかった。また、Y<sub>1</sub>の製造販売する攪拌機の種類もそれほど多いわけではなく、選定のマニュアルも用意されていることから、技術継承の面で特殊な要素を持つわけではない。Y<sub>1</sub>においては、現在、新入社員が単独で選定業務を担当しており、それにより業務運営に何らかの問題が生じたことはない。

A<sub>1</sub>が担当していた機械塗装業務は、製造依頼者が塗装の仕様を指定し、または社内のマニュアルで塗料や塗り厚、塗りの重ね回数などがすべて決定されており、担当する作業員の裁量幅はほとんどない。したがって、機械塗装業務は高度な技術・技能等が求められる業務ではない。組合は、A<sub>1</sub>が退職後、後継者の技術不足による塗装不良が原因でY<sub>1</sub>

の信用信頼を損なう事態が生じていると主張する。確かに、出荷後に塗装が剥がれたトラブルが2件程度あったものの、それは後継者の塗装技術を理由とするものではない。

エ また、65歳以上の再雇用者のうち、本件雇止めの前後にY<sub>1</sub>が雇用契約を更新しないことを決め、それにより退職した例が存在する。

さらに、A<sub>1</sub>らは、Y<sub>1</sub>と組合との団体交渉への出席率は高くなく、出席時において何らかの発言をしたことは一度もない。

このように、本件雇止めはA<sub>1</sub>らが組合員であることを理由としたものではない。

なお、A<sub>2</sub>は、Y<sub>1</sub>との再雇用契約が更新されなかったことについて納得しており、組合が述べるような主張は一切行っていないことから、不当労働行為は成立しない。

2 争点2 (A<sub>1</sub>らの再雇用及び27年春闘等に関する団体交渉に係るY<sub>1</sub>の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか)

(1) 組合の主張

ア 27年2月10日、Y<sub>1</sub>の管理部部长であるB<sub>2</sub>(以下「B<sub>2</sub>管理部部长」という。)は、X<sub>2</sub>執行委員長であるA<sub>3</sub>(以下「A<sub>3</sub>執行委員長」という。)が同月6日に団体交渉申入書をY<sub>1</sub>に提出した際、今後X<sub>1</sub>役員が団体交渉に出席するときには、B<sub>1</sub>社長は団体交渉に出ない旨明言した。

組合は、同月12日の団体交渉においてB<sub>1</sub>社長がいなかったため、団体交渉の冒頭、なぜB<sub>1</sub>社長は出ないのかと尋ねたが、Y<sub>1</sub>の代理人弁護士(以下「代理人」という。)は、「特に理由はない。」「Y<sub>1</sub>で決めたから。」と繰り返すのみであった。組合が、Y<sub>1</sub>側の出席者の権限を尋ねたところ、代理人は、「一定の部分はある。」と答えたものの、それ以上の説明はなかった。組合は、当事者能力がない出席者との団体交渉は意味がないことから、B<sub>1</sub>社長の出席を強く求めたが、代理人は、「社長

は出ない」の一点張りに終始し、実質的な団体交渉にはならなかった。決定権を有せず権限の範囲が不明確なメンバーが出席し、決定権を有する社長が欠席を続けて行われる団体交渉は不誠実団交と言わざるを得ない。

イ また、同日の団体交渉では、A<sub>1</sub>らの再雇用に関する労働条件も議題であったが、代理人は、団体交渉を打ち切り、席を立とうとしたときにA<sub>1</sub>らについて契約更新はしない、と小声でしゃべり席を立った。

Y<sub>1</sub>は、団体交渉の翌日である同月13日付け内容証明郵便で、A<sub>1</sub>らに対し、本件雇止めを通知した。同月12日の団体交渉では、B<sub>1</sub>社長の欠席により本題に入ることができず、団体交渉が打ち切られたため、A<sub>1</sub>らの労働条件については団体交渉が継続となっていたはずであるにもかかわらず、Y<sub>1</sub>は、いきなりA<sub>1</sub>らに対し、本件雇止めを通知した。組合は、同月19日付け「抗議書及び要求書」を提出し、本件雇止めを撤回して、A<sub>1</sub>らの労働条件に関する団体交渉を求めたが、Y<sub>1</sub>は応じておらず、団交拒否に当たる。

ウ これに先立ち、組合は、26年12月16日付け要求書において、Y<sub>1</sub>に対し、労働条件を個人に提案するのではなく、組合と協議することを要求したが、Y<sub>1</sub>は、労働契約自体は従業員個人と雇用主との間で締結されているものであるため、その条件に関する提示も契約当事者間である従業員個人に対して行う、と回答した。この回答にも見られるとおり、Y<sub>1</sub>は、労働条件の労使対等決定の原則を否定し、団体交渉を形骸化しているのであって、このような対応は団体交渉拒否に当たる。Y<sub>1</sub>は、労働条件を個人に提案した後に組合から申入れがあれば団体交渉に応じると言っているが、実際に組合と協議するという姿勢は最初からなく、Y<sub>1</sub>の考えはあらかじめ決定しており、団体交渉は形だけ開いて、決定を伝えるというものであって、労組法が定めた団体交渉の実態

は全くない。このように、Y<sub>1</sub>は、形だけの団体交渉は開くものの、実質は団体交渉を拒否していると言わざるを得ない。

エ また、組合は、同月25日の27年春闘に関する団体交渉において、賃上げの配分は組合員の差別なく一律で行うこと、60歳以上の者も年金が下げられている今日、生活保障をするのが企業の義務だとして、再雇用者も同じように賃上げすることを確約するよう要請した。これに対し、常務取締役B<sub>3</sub>（以下「B<sub>3</sub>常務」という。）は、「3月4日には有額回答します。」と有額回答を確約した。

しかし、同年3月4日、Y<sub>1</sub>は、正社員の賃上げを予定している、とのみ回答し、有額回答の確約を反故にした。また、同月5日、組合は、Y<sub>1</sub>の対応に抗議し、早急に有額回答するよう求めたものの、同月16日、Y<sub>1</sub>は、「連絡書」にて、正社員の組合員4名のみの賃上げ回答をし、再雇用者の組合員については何の回答もなく、ここでも組合の要求に沿った有額回答の確約を反故にした。

また、上記「連絡書」は、Y<sub>1</sub>の決定を組合に「連絡」として一方的に通知してきたもので、組合の要求に対し、労使の団体交渉で真摯に協議し、決定していこうとする姿勢がないことを表している。

オ さらに、同年3月9日、B<sub>2</sub>管理部長がA<sub>3</sub>執行委員長に対し、団体交渉の日程調整を打診した際、A<sub>3</sub>執行委員長が「何の団交なのか。」と尋ねると、B<sub>2</sub>管理部長は27年春闘の件だと答えた。A<sub>3</sub>執行委員長が、「A<sub>1</sub>、A<sub>2</sub>の件は。」と尋ねると、B<sub>2</sub>管理部長は「都労委に訴えられたからもうやりません。」と答え、団体交渉を拒否した。これは、労働委員会に救済申立てを行ったことを理由とする団体交渉拒否である。

## (2) Y<sub>1</sub>の主張

ア B<sub>1</sub>社長は、27年2月12日の団体交渉以降、団体交渉を欠席したものの、出席者は団体交渉の議題事項に関する判断及び決定権限を有

していた。実際の議事進行を拒否したのは組合の方であり、Y<sub>1</sub>は団体交渉を拒否していない。

イ 組合は、本件雇止めの通知が、団体交渉の翌日である同月13日に発送されていることを問題にしているが、同月12日の団体交渉を実質的に拒否したのは組合であり、Y<sub>1</sub>は、同日の団体交渉においてA<sub>1</sub>らの契約を更新しないことを伝える予定であったのであって、Y<sub>1</sub>の対応を不誠実ということはできない。

ウ また、Y<sub>1</sub>が雇用主として個々の組合員に対し労働条件を提示すること自体は何ら違法なものではなく、それが直ちに団体交渉の拒否であるという組合の主張は理由がない。

エ B<sub>3</sub>常務は、同月25日の団体交渉で行った賃上げに関する回答について、回答日を述べておらず、また、その回答の趣旨は正社員に関してのものであり、これは説明不足が招いた誤解であって、確約を反故にしたわけではない。

オ 同年3月9日、B<sub>2</sub>管理部長が「都労委に訴えられたからもうやりません」と答えた事実はなく、Y<sub>1</sub>が団体交渉を拒否した事実もない。

3 争点3 (B<sub>1</sub>社長が、27年2月12日以降、団体交渉に出席しなかったことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。)

(1) 組合の主張

上記2(1)アのとおり、27年2月10日、B<sub>2</sub>管理部長は、A<sub>3</sub>執行委員長に対し、今後X<sub>1</sub>役員が団体交渉に来るときには、B<sub>1</sub>社長は団体交渉に出ない旨明言した。その後、B<sub>1</sub>社長は、同月12日の団体交渉に欠席し、それ以降の団体交渉もずっと欠席している。

このように、Y<sub>1</sub>は、X<sub>1</sub>役員が団交に出席するときにはB<sub>1</sub>社長は欠席するとして、X<sub>1</sub>とX<sub>2</sub>を切り離し、組合を弱体化させようとしたのであり、このことは支配介入に当たる。

(2) Y<sub>1</sub>の主張

B<sub>2</sub>管理部長は、組合が主張するような発言はしていない。

Y<sub>1</sub>の代表者が団体交渉に出席しなければならないという義務はなく、Y<sub>1</sub>側の出席者に団体交渉の議題に関する判断及び決定権限が備えられていたのであるから、組合の主張には理由がない。

4 争点4 (Y<sub>1</sub>が、A<sub>1</sub>らの再雇用に関して、組合ではなく個々の組合員に労働条件を提示したことは、労組法第7条3号の不当労働行為に該当するか。)

(1) 組合の主張

Y<sub>1</sub>は、労働条件について、個々の組合員に提示し、事前には組合に提示もせず、団体交渉も行わないとし、事後に申入れがあれば団体交渉に応じる旨表明している。これは、労使の団体交渉の実効性を失わせ、組合を弱体化させる行為であり、支配介入に当たる。

(2) Y<sub>1</sub>の主張

上記2(2)ウのとおり、Y<sub>1</sub>が雇用主として個々の組合員に対し労働条件を提示すること自体は何ら違法なものではない。

5 争点5 (Y<sub>1</sub>が、27年3月16日以降、組合に対し会議室貸与を拒否したこと及びX<sub>1</sub>役員の同社構内への立入りを禁止したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。)

(1) 組合の主張

27年3月16日、X<sub>2</sub>は、同月19日に春闘激励会をY<sub>1</sub>の会議室で行うために、Y<sub>1</sub>に対し、施設使用願いを提出した。これに対し、B<sub>2</sub>管理部長は、施設は貸せないとだけ言ったため、A<sub>3</sub>執行委員長がなぜ貸せないのかと問いただしたところ、B<sub>2</sub>管理部長は組合の外部には貸せない、組合事務所も貸せない、と答えた。

同月17日、Y<sub>1</sub>は、組合の施設使用願いに対し、書面で、使用希望時間がY<sub>1</sub>の所定作業時間及び所定就業時間中であることから利用は認め

ない旨回答した。また、同月18日、Y<sub>1</sub>は、書面で、①親会社であるY<sub>2</sub>を中心としたグループ会社の方針として、「グループガバナンス・コンプライアンス体制の整備に向けて」の実施が決定されており、その一環として、対外的に数社と締結している機密事項等の遵守のため、施設への社外の者の立入りは制限することになった、②施設使用願いで申出のあった利用希望については、利用を認めないことを決定した、③組合の自主的活動を侵害することはしないものの、組合事務所に関しては、Y<sub>1</sub>の従業員以外の者による使用を制限することとした、旨回答した。

しかし、Y<sub>1</sub>は、これまで組合に対し、食堂や会議室等の同社施設及び構内の使用、組合事務所の立入りを認めていた。直近で言えば、同月5日、X<sub>1</sub>役員は、X<sub>2</sub>のストライキ集会への激励をY<sub>1</sub>構内で行い、組合事務所にも立ち寄っているが、Y<sub>1</sub>は何ら問題にしなかった。

このように、組合に対して明確な理由も示さず、施設利用のルールについて組合と協議することもなく、従来の取り扱いを変更し、施設の使用は認めない、X<sub>1</sub>役員は構内や組合事務所に入れないとする同社の対応は、組合活動に制限を加え、X<sub>2</sub>とX<sub>1</sub>を分断させ、組合の弱体化を狙ったものであり、支配介入に当たる。

## (2) Y<sub>1</sub>の主張

Y<sub>1</sub>の施設の使用に関し、組合が主張するような慣行、慣例は存在しない。

また、Y<sub>1</sub>の施設への立入り等に関する条件の厳格化は、取引先等に国外の企業が増え始め、その取引契約上や取引開始の前提条件として、機密保持のためにY<sub>1</sub>の施設へ社外の者が立ち入ることについて厳格な管理が求められていることに由来するものであり、対象者を組合に限るものではない。したがって、組合活動を制限する意図はない。

## 6 争点6 (Y<sub>2</sub>は、労組法上の使用者といえるか。)

(1) 組合の主張

ア Y<sub>2</sub>は、D会社（以下「D」という。）が破産する2、3年前からDに対し融資を行っていたほか、Dが破産しY<sub>1</sub>に事業譲渡する際にも、Y<sub>2</sub>が全面的に事業譲渡の代金や運転資金の融資を行った。

Y<sub>2</sub>はY<sub>1</sub>の株式を100パーセント有しており、Y<sub>2</sub>の取締役であるB<sub>1</sub>社長をY<sub>1</sub>の社長としたほか、他の役員もY<sub>2</sub>出身メンバーで固めた。このように、Y<sub>2</sub>は、Y<sub>1</sub>がどのような経営・事業を行っていくか、どのような人事配置を行っていくかの権限をすべて有している。

イ Y<sub>1</sub>は団体交渉において、以下のとおりY<sub>2</sub>の支配を認める発言をしている。

- ① 24年6月13日、代理人は、「事実上の経営の責任を負っているのは、株主になっているY<sub>2</sub>というふうになります。」と発言した。
- ② 同年6月22日、代理人は、「私は言ってしまうと、Y<sub>2</sub>の操り人形でしょうと言われれば、そういう部分もある。」と発言した。
- ③ 27年3月5日、代理人は、27年春闘の賃上げについて、「60歳以上の賃上げは、独断では出来ない。Y<sub>2</sub>の了解が得られないと賃上げすることは難しい。検討できない。」と発言した。
- ④ 同日、代理人は、組合事務所の利用について、「Y<sub>2</sub>の決定で、上部団体の組合事務処理用は許可できない。」などと述べ、また、これまで慣例で認めてきたY<sub>1</sub>の施設利用について、Y<sub>2</sub>の秘密保持を理由に許可できないと述べた。

(2) Y<sub>2</sub>の主張

ア Y<sub>2</sub>は形式的にも実質的にも組合員との関係で使用者には該当しない。

組合の組合員らは、Y<sub>1</sub>との間で雇用契約を締結しているのであって、Y<sub>2</sub>は労働契約上の雇用主ではない。

また、組合員らが従事しているのもY<sub>1</sub>の業務のみであって、Y<sub>2</sub>は、Y<sub>1</sub>や同社の従業員らに対し、器材等の支給や貸与を行っておらず、従業員らがY<sub>2</sub>の作業秩序に組み込まれていることもない。

さらに、Y<sub>2</sub>は組合員らの労働条件等について支配、決定し得る地位にもない。組合員らの作業日時、時間、場所、内容等については、Y<sub>1</sub>がその細部に至るまですべてを決定しており、作業の進行についてもY<sub>1</sub>の指揮監督下に置かれていた。A<sub>1</sub>らの再雇用契約についても、Y<sub>2</sub>の了解が条件にはなっておらず、労働条件に関する事項についてもY<sub>2</sub>が決定したことは一切なかった。Y<sub>2</sub>はY<sub>1</sub>の株式を100パーセント有する株主であり、Y<sub>1</sub>に対し、株主権の行使等のコーポレートガバナンスを適宜行うことはあるが、それを超えて、組合員らに対する指揮監督は行い得ず、また、実際にも行っていない。

イ さらに、組合は、27年4月2日にY<sub>2</sub>に団体交渉を申し入れて以降、Y<sub>2</sub>に対し、団体交渉を申し入れていない。一方、Y<sub>1</sub>に対しては、継続的に団体交渉が開催され、Y<sub>1</sub>とのみ妥結している。このような団交申入れ先の実態からすれば、組合としてもY<sub>2</sub>が組合員らの労働条件について支配、決定し得る地位にないことを認識していた。

7 争点7 (Y<sub>2</sub>が、組合の27年4月2日付け団体交渉申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。)

(1) 組合の主張

上記6(1)のとおり、Y<sub>2</sub>は労組上の使用者といえることから、組合からの団体交渉に応じる義務がある。27年4月2日、組合は本件雇止めや27年春闘を議題とする団体交渉を申し入れたが、Y<sub>2</sub>は団体交渉に応じるべき地位にないとして、団体交渉を拒否した。このことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(2) Y<sub>2</sub>の主張

上記6(2)のとおり、Y<sub>2</sub>は組合員との関係で使用者に該当しないため、組合のY<sub>2</sub>に対する救済申立ては、労働委員会規則第33条第1項第5号の「申立人の主張する事実が不当労働行為に該当しないことが明らかなきとき」に該当し、却下されるべきである。

8 争点8 (Y<sub>2</sub>が、組合に対し、会議室貸与を拒否したこと及びX<sub>1</sub>役員のY<sub>1</sub>構内への立入りを禁止したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。)

(1) 組合の主張

上記6(1)のとおり、Y<sub>2</sub>は労組上の使用者といえるところ、組合が27年3月16日、同月19日の昼休みに春闘激励会を開くため、Y<sub>1</sub>に対し施設使用願いを提出したのに対し、Y<sub>1</sub>は、貸せないと使用を拒否した。組合がこれに抗議したところ、Y<sub>1</sub>は、Y<sub>2</sub>を中心としたグループ会社全体の方針として「グループガバナンス・コンプライアンス体制の整備に向けて」の実施が決定されており、その一環として、対外的に数社と締結している機密保持契約等の遵守のため、Y<sub>1</sub>の施設への社外の者の立入りは制限することとなったことから、Y<sub>1</sub>の施設の利用を求める組合の要求には応じられない旨、回答した。

このように、Y<sub>1</sub>の施設使用及び組合事務所使用の制限は、Y<sub>2</sub>自身の方針・指示のもとになされたことは明らかである。

(2) Y<sub>2</sub>の主張

上記7(2)と同旨。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 組合

ア X<sub>1</sub>は、金属情報機器等の産業別労働組合であるE組合（以下「E」

という。)に所属し、Iで働く労働者が組織する労働組合であり、28年1月31日、EがF組合から改称したことに伴い、同年2月3日にG組合から改称した。初審申立て時の組合員は約2,500名である。

イ X<sub>2</sub>は、X<sub>1</sub>に所属し、Dの破産に伴い、Y<sub>1</sub>に雇用された従業員らが組織している労働組合で、同月16日にH支部から改称した。初審申立て時の組合員は8名である。

(2) Y<sub>1</sub>及びY<sub>2</sub>

ア Y<sub>1</sub>は、攪拌機等の工業用機械設備の設計、企画等を業とする株式会社であり、初審申立て時の従業員は約45名である。

イ Y<sub>2</sub>は、肩書地に本社を置き、金属、機械等の販売を業とする株式会社で、Y<sub>1</sub>の株式を100%保有している。初審申立て時の従業員は128名である。

2 Dの倒産及びY<sub>1</sub>とY<sub>2</sub>の関係等

(1) Y<sub>1</sub>は、24年2月27日、破産手続開始決定を受けたDからJ工場等の事業譲渡を受け、同年9月11日、本社を肩書地に移転した。また、Y<sub>1</sub>は、同年2月22日、Dに雇用されていた従業員らと臨時就労契約を締結し、組合との団体交渉を経て、同年9月1日、雇用契約を締結した。

(2) 23年12月28日、Y<sub>2</sub>は、Dとの間で、経営再建のための支援契約書を締結したが、上記(1)のとおりDが破産し、Y<sub>1</sub>がDの事業を譲り受けたことに伴い、24年8月1日、Y<sub>1</sub>の株式を全部取得した。

(3) B<sub>1</sub>社長は、Y<sub>2</sub>の取締役を兼任している。Y<sub>1</sub>の取締役だったB<sub>4</sub>(以下「B<sub>4</sub>取締役」という。)もY<sub>2</sub>出身であったが、同人は、25年12月25日で退任し、Y<sub>2</sub>出身で工場長のB<sub>5</sub>(以下「B<sub>5</sub>工場長」という。)が取締役に就任した。B<sub>2</sub>管理部長もY<sub>2</sub>出身である。B<sub>3</sub>常務は、D出身で

ある。

### 3 前件の不当労働行為救済申立て

24年4月16日、組合は、Y<sub>1</sub>を被申立人として、都労委に対し、①24年2月24日付けから同年3月28日付けの間の4回にわたって組合が申し入れた団体交渉にY<sub>1</sub>が応じなかったことが不当労働行為であるとして救済申立てを行い、その後、②24年8月2日にB<sub>4</sub>取締役が組合員に対し、管理職に就任する場合には組合を脱退しなければならない旨発言したこと、③同年12月4日付けの回答書において、今後はY<sub>1</sub>における労働組合として団体交渉を申し入れるよう求め、DのX<sub>2</sub>としての申入れに対しては回答しない旨記載したこと、④同年6月4日から12月3日付けの間6回にわたって組合が申し入れた団体交渉への対応が不誠実であること、⑤B<sub>1</sub>社長が組合員に対し、管理職は組合を脱退してもらう旨発言したこと、⑥同年8月28日の団体交渉において、B<sub>4</sub>取締役が法律はないほうが良い旨発言したこと、⑦同年9月24日、B<sub>4</sub>取締役が組合員2名に対し、すぐに組合を脱退してほしい旨発言したこと、⑧25年8月5日、B<sub>4</sub>取締役が初審の審問において組合の組合員である以上は管理職になれない旨発言したことが不当労働行為であるとして追加申立てを行った（以下、併せて「前件事件」という。）。

26年7月15日、都労委は、上記②及び③は支配介入に該当するとしてY<sub>1</sub>に文書交付を命じ、①は正当な理由のない団体交渉拒否に該当するものの、救済利益が消滅したとし、④ないし⑧については、事実が認められない又は不当労働行為が成立しないとして救済申立てを棄却した。

26年9月1日、組合は中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査を申し立てたところ、Y<sub>1</sub>は再審査を申し立てず、初審命令を履行した。28年11月10日、中労委は再審査申立てを棄却する旨の命令書を交付

し、同命令は確定した。

#### 4 A<sub>1</sub>らの再雇用契約等

- (1) A<sub>2</sub>は、18年にDを定年退職後、Dと再雇用契約を締結し、A<sub>1</sub>は、19年9月30日、Dを定年退職後、Dと再雇用契約を締結した。Dの破産に伴い、A<sub>1</sub>らは、Dの事業を譲り受けたY<sub>1</sub>との間で、期間を24年9月1日から1年とする再雇用契約を締結した。なお、A<sub>2</sub>は24年9月に65歳となり、A<sub>1</sub>は25年9月に65歳となった。
- (2) 25年3月6日、Y<sub>1</sub>と組合との間で春闘に関する団体交渉が行われた。B<sub>4</sub>取締役は、団体交渉の席上で、「65歳と言わず、70歳まで働いて、取り損なった退職金を回収してください。」と述べ、A<sub>3</sub>執行委員長が「ということは70歳まで居れるということですか。」と尋ねると、B<sub>1</sub>社長は「今は大丈夫ですが、経営者が変わるとどうなるか分かりませんが。(取締役である)3人とも同じ考えです。」と述べ、B<sub>4</sub>取締役は「皆さん頑張ってくださいよ。一人二役などをして頑張ってください。中小企業は大変なためお願いします。仕事は山あり谷ありですから。」と述べた。
- (3) A<sub>1</sub>は、契約期間を25年9月1日から1か月とする再雇用契約を経て、Y<sub>1</sub>との間で、契約期間を25年10月1日から1年、就業する業務を製造業務全般、週5日勤務、月給制とする「再雇用『嘱託』契約」を締結した。A<sub>2</sub>も、同時期にA<sub>1</sub>と同内容の再雇用契約を更新した。
- (4) 26年2月28日、Y<sub>1</sub>は、取締役会において、65歳以上の再雇用に関し、契約期間を3か月、管理職相当の地位にある者については契約期間を1年とする再雇用契約が出来ること、対象選定者の基準を①身体、精神が従前の勤務時と同様に就業可能な者、②過去3年間の出勤率が90パーセント以上である者、③過去3年以内に減給以上の懲戒処分を受けたことがない者、④Y<sub>1</sub>が提示する各種労働条件に同意する者、⑤Y<sub>1</sub>の事

業を運営するために必要であると認められる者とし、⑤の必要性については、事業計画、長期的受注見通し、新規従業員の採用状況、後継者の育成状況等を勘案し判断すること等を決定した。その際、Y<sub>1</sub>の就業規則では再雇用契約の対象者が65歳までと規定されているため、65歳以上の者の再雇用は、事業運営上必要な人材を確保するための例外的なものであることが説明され、承認された。

Y<sub>1</sub>は、当該決定を組合及び従業員に周知したことはなかった。

- (5) 上記3のとおり、26年7月15日、都労委は、前件事件について一部救済を命じる旨の命令を発出し、同年9月1日、組合は都労委で救済されなかった部分について、中労委に再審査を申し立てた。
- (6) 26年9月3日、A<sub>1</sub>は、Y<sub>1</sub>との間で、雇用期間を26年10月1日から3か月とし、他の労働条件は従前の同内容の「再雇用『契約社員』契約」を締結した。A<sub>2</sub>も、同時期にA<sub>1</sub>と同内容の再雇用契約を更新した。Y<sub>1</sub>は、A<sub>1</sub>らに同契約書を提示した際、契約期間を短縮したことについて、上記(4)記載の取締役会の決定を含め理由等を説明せず、A<sub>1</sub>らも従前通り契約が更新されていくものと考えて契約期間が短縮された理由を尋ねなかった。
- (7) 26年11月27日、Y<sub>1</sub>は、A<sub>1</sub>に対し、雇用期間を27年1月1日から3か月、就業する業務を製造業全般及び後進指導、週3～4日勤務、時給1,240円とする「再雇用『アドバイザー』契約書」を提示した。Y<sub>1</sub>は、同契約書を提示した際、上記(4)記載の決定をしたことを含め契約内容を変更した理由を説明しなかった。A<sub>1</sub>は、契約内容の変更により、月額支給が13万円程度となって従前よりも月8万円程度の減収となるが、署名しなければ雇用が継続されないと考え、同日付けで、Y<sub>1</sub>との間で同契約を締結した。A<sub>2</sub>も、同時期に月額支給が14万円から15万円程度となり月10万円程度減収となる内容の契約を締結した。

A<sub>1</sub>らがY<sub>1</sub>と締結した「再雇用『アドバイザー』契約書」には、第11項において、「会社が必要と認めたときは契約期間の更新を行う。この場合においては、期間満了の1.5ヶ月前に本人に申し入れるものとする。」と記載されていた。

なお、Y<sub>1</sub>において、同時期から本件再審査結審直前である31年2月19日現在までに「再雇用『アドバイザー』契約」の提示を受け、同契約を締結した者は、A<sub>1</sub>ら以外にはいなかった。

## 5 団体交渉の経緯等

- (1) 26年12月26日、組合は、Y<sub>1</sub>に対し、A<sub>1</sub>らの再雇用について、①Y<sub>1</sub>は労働条件を個人に提案するのではなく、組合が以前から要求している「事前協議・同意協定」に沿って組合と協議すること、②A<sub>1</sub>らについて「再雇用『契約社員』契約書」の内容による契約を当面3か月延長すること、③「再雇用『アドバイザー』契約書」による契約への変更は組合との団体交渉において、組合と本人の同意のもと行うことを求める旨記載した要求書を提出した。

27年1月29日、Y<sub>1</sub>は、組合に対し、①労働条件の提示は契約当事者である従業員個人に行い、「事前協議・同意協定」の締結には応じられず、それに沿った対応も出来ないこと、②A<sub>1</sub>らとの契約は、「再雇用『アドバイザー』契約書」により合意した内容によるものとし、「再雇用『契約社員』契約書」の内容とすることは出来ないこと、③労働契約の提示及び合意は契約当事者の従業員個人との間で行うことが基本であり、団体交渉における組合の同意を条件とすることは出来ない旨を書面で回答した。

- (2) 同年2月6日、組合は、Y<sub>1</sub>に対し、団交申入書により、27年春闘事前申入れ及びA<sub>1</sub>らの再雇用契約を議題とする団体交渉を同月12日に

開催することを申し入れた。B<sub>2</sub>管理部長は、X<sub>2</sub>A<sub>4</sub>書記長が団交申入書を交付する際、団体交渉にB<sub>1</sub>社長は出席しない旨述べ、また、同月10日、A<sub>3</sub>執行委員長に対しても、B<sub>1</sub>社長は団体交渉に出席しない旨述べた。

同月12日、Y<sub>1</sub>と組合の間で、同社食堂にて団体交渉が開催された。組合側は、X<sub>1</sub>役員及びX<sub>2</sub>組合員合わせて10名、Y<sub>1</sub>側は、B<sub>2</sub>管理部長及び代理人が出席した。組合は、代理人では決定権がなく、B<sub>1</sub>社長が出ないと団体交渉が出来ないとして社長を呼ぶことを要求し、代理人は出席者に一定の範囲で委任がされているとして議題に入るよう述べた。同日の団体交渉では、30分間程度、B<sub>1</sub>社長の出席に関するやり取りのみに終始し、しばらく双方の沈黙が続いた後、代理人が、組合から申入れのあった議題に関し、27年春闘については内容の詳細が把握できないので今言えることは何もない、A<sub>1</sub>らの再雇用については、次の契約は更新しない予定である旨述べ、Y<sub>1</sub>側の出席者は席を立った。

(3) 同月13日、Y<sub>1</sub>は、代理人名で、A<sub>1</sub>らに対し、同日付け内容証明郵便にて、本件雇止めを通知した。

同月19日、組合は、Y<sub>1</sub>に対し、同日付け要求書において、回答期限を同年3月4日として、組合員一人につき本給を30,000円引き上げること、配分は再雇用者も含め一律とすることを要求した。また、同日、組合は、Y<sub>1</sub>に対し、同日付け抗議及び要求書において、①同年2月10日に、B<sub>2</sub>管理部長が、X<sub>1</sub>役員が来るときは、今後一切B<sub>1</sub>社長は団体交渉に出席しないと述べたこと、②同月12日の団体交渉において、代理人が、B<sub>1</sub>社長が出席しない理由について、「会社で決めたから。」と繰り返すのみであったこと、③A<sub>1</sub>らの再雇用の労働条件について、団体交渉で協議するはずであったにもかかわらず、同月13日付けで、一方的に本件雇止めの通知をしたことについて抗議するとともに、本件雇止めの撤回

及び再雇用の労働条件に関する協議並びにB<sub>1</sub>社長の団体交渉への出席を要求した。

- (4) 同月25日、Y<sub>1</sub>と組合の間で、27年春闘を議題とする団体交渉が行われた。組合側は、X<sub>1</sub>役員及びX<sub>2</sub>組合員合わせて7名、Y<sub>1</sub>側は、B<sub>3</sub>常務及び代理人が出席した。

組合は、E統一の要請書を読み上げた後、Y<sub>1</sub>に対し、同年3月4日までに賃上げについて有額回答すること、配分は組合員の差別なく一律とすること、再雇用者についても有額回答をすることを求めた。これに対し、B<sub>3</sub>常務は、「3月4日には有額回答をします。」と述べた。組合は、B<sub>3</sub>常務の発言を受け、「有額回答ということによろしいですね。確認しました。」と述べ、B<sub>3</sub>常務は「はい、よろしいです。」と述べた。この際、代理人も、有額回答の対象となる従業員の範囲について言及することはなかった。

組合は、上記(3)の抗議及び要求書についてのY<sub>1</sub>の考えを尋ねたのに対し、代理人が27年春闘の回答と同じく同年3月4日に回答予定である旨述べた。組合は、A<sub>1</sub>らの雇用問題も当該抗議及び要求書の議題に含まれているため、早急に回答するよう要求し、代理人は、できる限り早く回答すると述べたところ、組合は「お願いします。」と述べた。次に、組合は、次回の団体交渉にB<sub>1</sub>社長は出席するのかと尋ねたのに対し、B<sub>1</sub>社長は同年4月からY<sub>2</sub>の常務取締役となり、Y<sub>1</sub>と兼務するため、今後も団体交渉の出席はできず、B<sub>3</sub>常務、B<sub>2</sub>管理部長及び代理人で団体交渉の対応をすると回答した。その後、組合は、Y<sub>1</sub>の出席者に決定権限がないので団体交渉が形骸化すると述べ、Y<sub>1</sub>は、出席者が決定権を持って団体交渉に臨む旨述べた。

同日の団体交渉において、本件雇止めに関する具体的な協議は行われなかった。

- (5) 同年3月2日、組合は、第1の1①ないし④について、都労委に対し、救済申立てを行った。
- (6) 同月4日、Y<sub>1</sub>は、組合に対し、同日付け回答書において、組合の上記(3)記載の「要求書」及び「抗議及び要求書」に回答した。同回答書には、①賃上げについて、Y<sub>1</sub>の経営状況等からは応じられないものの、従業員の士気向上のため、正社員の賃上げを考えており、具体的金額については決定した際に改めて回答すること、②同年2月12日の団体交渉にB<sub>1</sub>社長が欠席したことに関して、元々同日にA<sub>1</sub>らに対して契約を更新しない旨通知する予定であったが、事前に組合から団体交渉の申入れがあったため、団体交渉の場で告知した方が良いと考えて、急きょ同日に団体交渉を開催したことから、B<sub>1</sub>社長の予定が変更できなかったこと、③同月10日、X<sub>1</sub>役員が来るときはB<sub>1</sub>社長が団体交渉に出席しない旨回答した事実はないこと、④同月12日の団体交渉において、組合が、B<sub>1</sub>社長が来ない限り団体交渉を始めないという対応に終始し、Y<sub>1</sub>側出席者に対し暴言を吐いたことに対して抗議し、謝罪を求めること、⑤本件雇止めは、Y<sub>1</sub>の永続性を確保するために考慮した人員政策に基づくものであり、撤回できないこと、⑥B<sub>1</sub>社長はY<sub>1</sub>及びY<sub>2</sub>での執務状態に変化が生じる可能性が高く、団体交渉の対応を担当しないこととしたこと等が記載されていた。

同日昼、X<sub>2</sub>組合員6名は、B<sub>2</sub>管理部長に対し、早急に賃上げについて回答するよう要求したが、B<sub>2</sub>管理部長は、代理人に相談する、自分は同年2月25日の団体交渉には出席していなかったのでは分からない、などと述べた。

- (7) 同年3月5日、組合は、Y<sub>1</sub>に対し、同日付け抗議及び要求書において、有額回答の確約を反故にしたことに対し、謝罪を求めるとともに、早急に賃上げの有額回答を書面にて回答するよう要求した。また、同日、組合は、

早急な有額回答を要求して、午後0時45分から午後1時まで15分間の時限ストライキを行った。この際、組合は、X<sub>1</sub>役員7名を含む12名で、Y<sub>1</sub>構内の組合事務所周辺において集会を行ったが、Y<sub>1</sub>は、X<sub>1</sub>役員が同社構内に立ち入ることに対し、制限等はしなかった。

- (8) 同月9日、B<sub>2</sub>管理部長がA<sub>3</sub>執行委員長に団体交渉の期日を提示した際、A<sub>3</sub>執行委員長がB<sub>2</sub>管理部長に議題を尋ねたところ、B<sub>2</sub>管理部長は、賃上げである旨回答した。(なお、この際、A<sub>3</sub>執行委員長が、本件雇止めは議題にしないのかと尋ねたのに対し、B<sub>2</sub>管理部長が、本件雇止めは都労委に係属しているため団体交渉はしない旨述べたか否かについては争いがある。)

同月16日、組合は、Y<sub>1</sub>に対し、同日付け抗議及び団体交渉申入書において、上記(6)の回答書において有額回答がなされず、また、B<sub>2</sub>管理部長が都労委に係属していることを理由に団体交渉を拒否したなどとして、それに対し抗議するとともに、A<sub>1</sub>らの再雇用契約及び27年春闘等を議題とする団体交渉を申し入れた。

同日、Y<sub>1</sub>は、組合に対し、同日付け連絡書により、正社員の組合員4名について、一律月額5,000円本給を引き上げる旨通知したが、再雇用の組合員については、同書面に記載がなかった。

## 6 組合によるY<sub>1</sub>施設利用等

- (1) 27年3月9日、B<sub>1</sub>社長、B<sub>3</sub>常務及びB<sub>2</sub>管理部長は、Y<sub>2</sub>がグループ会社に対して実施した「グループガバナンス・コンプライアンス体制の整備に向けて」と題するセミナーに参加した。当該セミナーでは、時代はコンプライアンスをより重視する方向に向かっており、大手企業と取引する場合には、機密事項の保持を遵守する内容の契約の締結を迫られることが多くなっていることの説明がなされたほか、情報管理体制が不十

分な会社が取引を打ち切られた事例が紹介された。

Y<sub>1</sub>は、当該セミナーを受けて、情報管理についての方策を検討し、工場が古いために工場施設への出入りを管理できるシステムはなく、また、情報管理のための設備を導入する費用もないため、第三者がY<sub>1</sub>敷地内を自由に出入りできないようにすることを、取締役間の申合せにより、遅くとも同月16日までに決定した。Y<sub>1</sub>は、当該決定を組合に対して通知しなかった。

(2) 同月16日、X<sub>2</sub>は、Y<sub>1</sub>に対し、同月19日正午から午後0時45分まで、同社第6工場会議室において、X<sub>2</sub>組合員及びX<sub>1</sub>役員が参加する春闘激励集会を行う旨の「施設使用願い」を提出した。これに対し、B<sub>2</sub>管理部長は、口頭で、会議室は貸さない、組合事務所もX<sub>1</sub>役員には貸せない旨述べた。

(3) 同月17日、組合は、Y<sub>1</sub>に対し、抗議及び要求書を提出し、①Y<sub>1</sub>が組合に対し同社施設の利用を認めなかったことについて、これまでの慣例を踏みにじるものであり、また、X<sub>1</sub>役員が組合事務所を使用することを制限することは、X<sub>1</sub>とX<sub>2</sub>の分断を図るものであって、支配介入に当たること、②上記5(8)の連絡書に再雇用者の賃上げに関し何ら記載がないことについて抗議するとともに、同月19日の会議室の使用、X<sub>1</sub>役員による組合事務所の使用、再雇用者の賃上げについて回答するよう要求した。

同日、Y<sub>1</sub>は、組合に対し、2通の回答書により、①X<sub>2</sub>から同月16日に申請のあった会議室の利用希望については、使用希望時間が所定作業時間及び所定就業時間中であることから利用は認めないこと、②同月25日の団体交渉に応じるが、B<sub>1</sub>社長は出席しないことを回答した。

(4) 同月18日、Y<sub>1</sub>は、組合に対し、3通の回答書により、①Y<sub>2</sub>を中心としたグループ会社全体の方針として、「グループガバナンス・コンプライ

アンス体制の整備に向けて」の実施が決定されており、その一環として同社施設への第三者の立入りは制限することになったため、同社施設の利用の要求には応じられないこと、②Y<sub>1</sub>は組合の自主的活動を侵害しないが、組合事務所に関しては、従業員以外の者による使用を制限することとしたこと、③再雇用されている組合員（2名）について、賃上げをしないことを回答した。

- (5) 同月19日、X<sub>1</sub>役員は、Y<sub>1</sub>を訪れ、B<sub>3</sub>常務に対し、会議室の貸与を要請したが、B<sub>3</sub>常務はこれを拒否した。そのため、組合は、食堂あるいは組合事務所近辺の使用を要請したところ、B<sub>3</sub>常務は、当初は組合事務所またはその周辺であれば良い旨述べたものの、B<sub>2</sub>管理部長に連絡し、連絡を受けて駆けつけたB<sub>2</sub>管理部長は、X<sub>1</sub>役員が組合事務所を含め社内に立ち入ることを認めなかった。これを受け、X<sub>2</sub>組合員はY<sub>1</sub>の門の内側に、X<sub>1</sub>役員は外側に立ち、門を挟んで集会を行った。
- (6) なお、同月16日以前において、組合がY<sub>1</sub>に対し、組合活動のために施設使用願いを提出した際、Y<sub>1</sub>がその使用を認めなかった例はなかった。

## 7 組合による施設利用の不許可後の団体交渉等

- (1) 27年3月25日、Y<sub>1</sub>と組合との間で、団体交渉が行われた。組合側は、X<sub>1</sub>役員及びX<sub>2</sub>組合員合わせて11名、Y<sub>1</sub>側は、B<sub>3</sub>常務、B<sub>2</sub>管理部長及び代理人が出席した。
- (2) 組合は、団体交渉に社長が出席することの意義を述べながらB<sub>1</sub>社長の出席を求めたが、Y<sub>1</sub>は、出席者に一定の権限が委任されている、B<sub>1</sub>社長はY<sub>2</sub>の業務に力を割く必要があってY<sub>1</sub>にいられる時間が今後減っていくなどと述べて、これを拒否した。
- (3) 次に組合は、27年春闘について、同年2月25日の団体交渉において、Y<sub>1</sub>が同年3月4日に有額回答すると確約したにもかかわらず、回答が遅

れたことに対し謝罪を求めた。これに対し、Y<sub>1</sub>は、当初賃上げ額を一律にする予定ではなかったものの、急きょ一律の額に変更したため回答が遅れたが、回答が遅れることは連絡したので謝罪はしないと述べた。

また、組合は、再雇用者について賃上げがなかったことについて、なぜ賃上げしないのか、Y<sub>1</sub>が同年2月25日の団体交渉で有額回答しますと言ったのは再雇用者も含んだ趣旨だと受け止めていたと述べたのに対し、Y<sub>1</sub>は、賃上げについて有額回答は確約したが、再雇用者も含め全員という趣旨ではなかった旨述べた。組合が、改めて再雇用者について賃上げするよう求めたのに対し、Y<sub>1</sub>は、賃上げのための原資が限られており、仮に再雇用者の賃上げを検討するのであれば、同年3月4日に回答した正社員の賃上げについても再検討する必要がある旨述べた。組合は、正社員の賃上げ回答額は維持した上で、再雇用者の賃上げも再検討するよう要求したが、Y<sub>1</sub>は、Y<sub>2</sub>に借入れがあるので難しい旨述べた。また、Y<sub>1</sub>は、再雇用者の賃金はIに本拠があるY<sub>2</sub>と同額であり、Y<sub>2</sub>の了解がない限り、Y<sub>1</sub>が一方的に賃上げを決定することは難しいなどと述べた。

組合が、賃上げはY<sub>2</sub>で決定するのか、Y<sub>1</sub>はY<sub>2</sub>に掛け合わないのか、などと問いただしたのに対し、Y<sub>1</sub>は、賃上げの決定権はY<sub>1</sub>にあるが、決定のプロセスとして独断では出来ない、再雇用者の賃上げをするためにはY<sub>2</sub>の了解が必要である、現状では再雇用者の賃金はIのY<sub>2</sub>と同額であるため、それ以上の賃上げはできず、Y<sub>2</sub>に掛け合う必要性も感じられないなどと述べた。

組合は、B<sub>3</sub>常務が同年2月25日の団体交渉において、再雇用者を含めて有額回答を確約したと理解していた、代理人もB<sub>3</sub>常務の発言に対して何も言わなかった旨述べたのに対し、Y<sub>1</sub>は、それについては説明が足りなかった旨述べた。

(4) 次に、組合は、Y<sub>1</sub>が同月19日に組合の施設利用を制限したことにつ

いて、従前までの取扱いを変更した理由を尋ねたところ、Y<sub>1</sub>は、Y<sub>2</sub>が決めた方針であり、グループ会社としては同年2月には決定していた旨述べた。組合は、同年3月5日のストライキの際に、X<sub>1</sub>役員が組合事務所を使用した、特に制限されなかった旨述べたところ、Y<sub>1</sub>は、同日の件は、X<sub>1</sub>役員が使用したことに気づかなかった旨述べた。組合は、労使慣行を一方的に変更したとして抗議したが、Y<sub>1</sub>は、従業員以外が同社施設に入ると取引先と取引が出来なくなる可能性があるため、X<sub>1</sub>役員については組合事務所も含め同社施設の使用を認めることはできない、組合活動に支障が生じることは分かるが、それを上回る理由があるなどと述べた。

- (5) その後、本件雇止めについて、組合は、団体交渉での話し合いもないまま一方的に雇止めを行ったとして、雇止めを留保した上で話し合うよう要求した。Y<sub>1</sub>は、雇止めを撤回することは出来ないが、団体交渉の申入れがあれば、説明を行う旨述べた。組合は、団体交渉を申し入れた際に、B<sub>2</sub>管理部長が、本件雇止めについて都労委に訴えられたから団体交渉はやらない旨述べたことは不当労働行為であるとして抗議したが、Y<sub>1</sub>は、そのような発言はしていない、B<sub>2</sub>管理部長はA<sub>3</sub>委員長に対し、都労委に申し立てたんですねと聞いただけで、団体交渉をやらないと言ったことはない旨述べた。

## 8 本件雇止め等

- (1) 27年3月31日、A<sub>1</sub>らは雇止めとなった。本件雇止め当時、A<sub>1</sub>は66歳6か月、A<sub>2</sub>は67歳6か月であった。

同日、A<sub>2</sub>は、B<sub>1</sub>社長と面談し、お世話になりましたなどとお礼を述べ、B<sub>3</sub>常務及びB<sub>5</sub>工場長と食事をした。

- (2) なお、本件雇止め前の27年2月28日時点で、Y<sub>1</sub>には、A<sub>1</sub>らを除い

て、65歳以上70歳未満の再雇用者が10名おり、当時、その全員が非組合員であった。この10名の内7名は、その後、70歳に達する前に再雇用契約自体は終了したが、Y<sub>1</sub>との間で業務委託契約を締結し、又は、外部の派遣会社からの派遣従業員として、引き続きY<sub>1</sub>の業務に従事した。残りの2名については、定年前は管理職であった者であり、31年1月15日時点においても再雇用契約が更新継続されていた。本件雇止め以降、本件再審査結審直前の31年1月15日までの期間において、再雇用契約が終了したのち業務委託や派遣に移行しなかった従業員は、A<sub>1</sub>らを除くと、27年10月31日に66歳で雇止めとなった1名のみであった。この1名が雇止めされた理由及び雇止め後に就労が継続されなかった理由を認めるに足りる証拠はない。

また、上記10名のうちA<sub>1</sub>より年長の再雇用者はA<sub>2</sub>を除くと5名であるが、これらの者はいずれも、69歳に達した後も、Y<sub>1</sub>との再雇用契約又は業務委託契約により、若しくは派遣従業員として、Y<sub>1</sub>の業務に従事していた。

## 9 Y<sub>2</sub>に対する団体交渉申入れ

27年4月2日、組合は、Y<sub>2</sub>に対し、団体交渉申入書により、賃上げ、会議室貸与拒否、X<sub>1</sub>役員立入り制限及び本件雇止め等について団体交渉を申し入れた。

同月7日、Y<sub>2</sub>は、組合に対し、回答書により、Y<sub>2</sub>はY<sub>1</sub>の従業員の使用者ではないとして、団体交渉には応じないこと及びいずれの要求についても回答すべき地位にはないことを回答し、同月10日にも同趣旨の回答をした。

同月14日、組合は、Y<sub>2</sub>に対し、抗議文により上記回答書の内容について抗議した。

なお、組合は、27年4月2日以後、Y<sub>2</sub>に対し、団体交渉を申し入れたことはなかった。

#### 10 本件救済申立て

27年3月2日、上記5(5)のとおり、組合は、上記第1の1①ないし④について、都労委に救済申立てを行い、同年4月1日、同⑤について追加申立てを行った。

同年5月25日、組合は、Y<sub>2</sub>が同⑥及び⑦の不当労働行為を行っているとして、都労委に対し、Y<sub>2</sub>を当事者として追加することを申し立てた。都労委は、同年6月16日、公益委員会議において、Y<sub>2</sub>の当事者追加を決定した。同年10月19日、組合は、同⑥及び⑦の救済申立てを追加した。

#### 11 本件救済申立て後の事情等

(1) Y<sub>1</sub>は、上記6(2)ないし(5)のとおり、27年3月16日に組合の施設使用願いを拒否したが、その約1か月後以降は、X<sub>1</sub>役員が同社の受付で用紙に必要事項を記入すれば、組合事務所に立ち入ることを認めている。

組合は、同年3月16日に施設使用願いをY<sub>1</sub>に提出して以降、再審査結審時まで、同社施設の利用について施設使用願いを提出したことはなかった。

(2) A<sub>2</sub>は、本件初審及び再審査の期日に出席せず、また、組合は、A<sub>2</sub>の陳述書等を提出していない。他方、A<sub>2</sub>は、本件再審査の和解協議に際して、30年8月19日付けで、組合に対し、和解についてその交渉等の処理などの一切を組合に委任する旨の委任状を提出した。

### 第4 当委員会の判断

1 争点1 (本件雇止めは、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか。)

(1) Y<sub>1</sub>は、上記第3の5(2)、(3)及び同8(1)のとおり、A<sub>1</sub>らとの「再雇用『アドバイザー』契約」を更新しないとして、本件雇止めを行った。以下では、本件雇止めが、A<sub>1</sub>らが組合員であることの故をもって行われた不利益取扱いであるか否かを検討する。

(2)ア A<sub>1</sub>らは、定年退職後にDとの間で再雇用契約を締結し、Dが倒産した後、その事業を譲り受けたY<sub>1</sub>との間で期間を1年とする再雇用契約を締結し、65歳に達した後も同契約を更新、継続していた。また、Y<sub>1</sub>のB<sub>4</sub>取締役やB<sub>1</sub>社長は、25年3月6日の団体交渉において、組合に対して「70歳まで働いて取り損なった退職金を回収してください。」などと述べており(上記第3の4(2))、当時は65歳以上の従業員の雇用を維持することに積極的な姿勢を示していた。このようなY<sub>1</sub>の発言等は、A<sub>1</sub>らに、70歳まで再雇用契約が更新されるという期待を抱かせるものであったといえる。

イ 26年2月28日、Y<sub>1</sub>は、取締役会において、65歳以上の再雇用が人材確保のための例外的な措置であることを確認し、再雇用に関する基準等を決定した。しかし、Y<sub>1</sub>は、当該基準等を決定するに当たって、事前にも事後にも、組合や従業員に対して協議や説明、周知等を行ったことはなく、A<sub>1</sub>らと再雇用契約を更新する際にも、当該基準について何ら説明しなかった(上記第3の4(4)、(6)及び(7))。

ウ Y<sub>1</sub>がDの事業を譲り受けて以降、Y<sub>1</sub>と組合の間では、前件事件に係る紛争が生じ労使関係が悪化していた。都労委が前件事件について一部救済する内容の命令書を交付し、組合が同命令の再審査を申し立てた直後の26年9月3日、A<sub>1</sub>らの契約は、月給制で期間3か月の「再雇用『契約社員』契約」に変更され、さらに同年11月27日には、

週の労働時間が短い時給制で大きな減収となる「再雇用『アドバイザー』契約」に変更された（上記第3の2(1)、3及び同4(4)ないし(7)）。

このように、前件事件に係る紛争によって労使関係が悪化し、前件事件が中労委に係属していた状況下において、A<sub>1</sub>らの労働条件は更新のたびに徐々に切り下げられていった。また、当時、Y<sub>1</sub>から「再雇用『アドバイザー』契約」を提示され、これを締結したのは組合員であるA<sub>1</sub>らのみであった（上記第3の4(7)）。

さらに、Y<sub>1</sub>がA<sub>1</sub>らに提示した「再雇用『アドバイザー』契約書」には、就業する業務として従前の業務に加えて後進指導が追加されていたが、Y<sub>1</sub>はこの点に関しA<sub>1</sub>らに具体的な説明をしておらず、後進が育成されれば次期の契約更新がなされない可能性について説明した事実も認められない（上記第3の4(7)）。また、A<sub>1</sub>の業務である塗装、A<sub>2</sub>の業務である積算・選定については、本件雇止めされた時点で後進が育っていたと認めるに足る証拠もない。

エ 上記第3の8(2)のとおり、当時、Y<sub>1</sub>にいた65歳以上の再雇用者は、A<sub>1</sub>らを除くといずれも非組合員であったところ、これら10名の再雇用者のうち、本件救済申立ての再審査結審直前である31年1月15日までにおいて、Y<sub>1</sub>との再雇用契約（直接雇用）が終了した後に業務委託や派遣に移行しなかった者は1名のみであった。また、A<sub>1</sub>よりも年長の非組合員は、いずれも、契約形態は異なるものの69歳に達した後もY<sub>1</sub>の業務に従事しているのに対し、A<sub>1</sub>は66歳6か月、A<sub>2</sub>は67歳6か月で雇止めされ、Y<sub>1</sub>の業務に従事することができなくなった。

オ 以上のように、A<sub>1</sub>らはY<sub>1</sub>の発言により、70歳まで雇用が継続されるという期待を抱いていたと認められるにもかかわらず、Y<sub>1</sub>は再雇用者の契約更新に関する新たな基準を従業員らに周知することなく、また再雇用『アドバイザー』契約の更新可能性等についてA<sub>1</sub>らに説明

することもないままに、本件雇止めを行ったものであり、これによりA<sub>1</sub>らは不利益を受けたといえる。また、Y<sub>1</sub>から再雇用『アドバイザー』契約の提示を受けたのはA<sub>1</sub>らのみであり、A<sub>1</sub>ら以外の再雇用者の多くは、実際に69歳を超えても何らかの形でY<sub>1</sub>での業務に従事していることが認められる。以上のことから、本件雇止めは当時のY<sub>1</sub>における再雇用者の取扱いとして例外的なものであったといえる。

なお、Y<sub>1</sub>は、本件雇止め以前において、後継者が確保できたことを理由に、雇止めを行った例がある旨主張するが、具体的な立証はなく、Y<sub>1</sub>の主張を裏付ける事実は見当たらない。

- (3) 確かに、Y<sub>1</sub>が一度破産した事業を再建するために、従業員の高年齢化を是正し世代交代を図るとい人事政策を採用すること自体は不合理とはいえない。しかし、Y<sub>1</sub>がA<sub>1</sub>らに対し、「再雇用『アドバイザー』契約」の内容である後進指導に関して具体的な説明や指示をしていないことや、A<sub>1</sub>らより年長の者を含めて再雇用者の多くが契約形態の変更はあっても引き続きY<sub>1</sub>の業務に従事していることからすると、本件雇止めが、もっぱら従業員の高年齢化是正に向けた人事政策の一環として行われたものであるとの会社の主張はにわかに採用しがたい。

かえって、前件事件が中労委に係属中で労使関係が良好と言い難い時期に、組合員であるA<sub>1</sub>らのみが従前より不利な内容の「再雇用『アドバイザー』契約」の提示を受け、同契約を締結してから初めての期間満了時に雇止めされたこと、Y<sub>1</sub>が団体交渉において70歳まで雇用する旨を述べ、A<sub>1</sub>ら以外の非組合員である再雇用者は、その経緯が証拠上明らかにされていない1名を除き、実際に69歳を超えてもY<sub>1</sub>の業務に従事し、本件雇止めがY<sub>1</sub>の65歳以上の再雇用者に対する取扱いとしては例外的なものであったことに鑑みれば、本件雇止めは、A<sub>1</sub>らが組合員であることを決定的な理由として行われたものと認められる。

よって、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

- (4) なお、Y<sub>1</sub>は、A<sub>2</sub>が「再雇用『アドバイザー』契約」が更新されないことについて納得していることから、本件雇止めは不当労働行為に当たらないと主張する。確かに、A<sub>2</sub>は、最終入社日である27年3月31日、B<sub>1</sub>社長に対し札を述べ、B<sub>3</sub>常務らと食事をした(上記第3の8(1))。さらに、A<sub>2</sub>は、本件初審及び再審査の期日において出席せず、組合は、A<sub>2</sub>の陳述書等も提出していない。(上記第3の11(2))

しかし、A<sub>2</sub>が本件雇止めに対して異議を述べなかったとしても、そのことから直ちに、本件雇止めが不当労働行為に該当しないと認めることはできない。また、Y<sub>1</sub>の主張が救済利益に関するものであると解したとしても、A<sub>2</sub>が本件雇止めに関して救済を求める意思がないことを積極的に表明した事実はなく、かえって本件再審査の和解協議に際し、組合に対して和解についての委任状を提出したこと(上記第3の11(2))に鑑みれば、A<sub>2</sub>が不当労働行為の救済を受ける権利を放棄し、又は、権利利益の回復を図る意思のないことを積極的に表明したと認めることはできない。

- 2 争点2 (A<sub>1</sub>らの再雇用及び27年春闘等に関する団体交渉に係るY<sub>1</sub>の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。)

- (1) 組合は、27年2月12日以降の団体交渉にB<sub>1</sub>社長が出席しなかったことが不誠実団交に当たると主張する。

上記第3の5(2)のとおり、組合は、27年2月12日の団体交渉において、Y<sub>1</sub>側の出席者である代理人に団体交渉の議題についての決定権がないことを理由にB<sub>1</sub>社長を今すぐ呼ぶよう繰り返し要求し、Y<sub>1</sub>が一定の範囲で出席者に委任がされているため議題に入るよう述べたにもかかわらず、組合は議題に入らなかった。結局、同日の団体交渉では、Y<sub>1</sub>と組合はB<sub>1</sub>社長の出席を巡るやり取りに終始し、27年春闘やA<sub>1</sub>らの再雇用に関する実質的な交渉は行われなかった。

Y<sub>1</sub>と組合との間には、同社の社長が団体交渉に出席すべきことを定めた労働協約等の存在は証拠上認められないことから、同社の交渉担当者を誰にするかの決定権はY<sub>1</sub>にあり、団体交渉には実質的交渉権限を有する者が出席すれば足りるというべきである。

実際にも、同月25日や同年3月25日の団体交渉に出席していた代理人、B<sub>3</sub>常務及びB<sub>2</sub>管理部長は、上記第3の5(4)及び同7のとおり、組合からの質問に対し具体的に返答をしており、実質的な交渉権限をもって組合との団体交渉に臨んでいたと認められる。このように、B<sub>1</sub>社長が出席しなかったことによって団体交渉に支障が生じたとは認められない。なお、27年2月12日の団体交渉において実質的な交渉が行われなかったことについては、組合はB<sub>1</sub>社長がいなければ団体交渉ができないという自己の見解に基づいて議題に入らなかったものであって、実際に実質的な交渉を行うことが不可能な状況であったとは認められない。

したがって、B<sub>1</sub>社長が27年2月12日以降の団体交渉に出席しなかったことが不誠実団交に当たるとまではいえない。

(2) 組合は、本件雇止めに関する団交における会社の対応が不誠実団交または団交拒否に当たると主張する。

ア 上記第3の5(2)のとおり、同年2月12日の団体交渉において、代理人が、A<sub>1</sub>らの再雇用契約を更新しない予定である旨述べるのみであり、本件雇止めに関する実質的な協議は行われなかった。しかし、上記(1)のとおり、組合は、B<sub>1</sub>社長がいなければ団体交渉ができないという自己の見解に基づいて議題に入らなかったものであり、実際に社長が出席しなければ実質的な交渉ができない状況であったとは認められないから、実質的な協議に入れなかったことについてY<sub>1</sub>にのみ責任があるとはいえず、Y<sub>1</sub>の対応が不誠実団交に当たるとはいえない。

イ また、上記第3の5(4)のとおり、同月25日の団体交渉でも本件雇止

めに関する実質的な協議は行われなかった。しかし、同日の団体交渉では、27年春闘に関する議題について協議がなされ、本件雇止めについては、組合が、Y<sub>1</sub>に対し、同月19日付けの抗議及び要求書に早急に回答するよう要求し、Y<sub>1</sub>は、できる限り早く回答する旨述べたことに、組合が「お願いします。」と述べたことが認められる。このように、組合は、本件雇止めについてのY<sub>1</sub>の回答を待つ姿勢を見せていることが認められ、Y<sub>1</sub>の対応が不誠実団交に当たるとはいえない。

ウ さらに、上記第3の7のとおり、同年3月25日の団体交渉においても、他の議題が先行し、本件雇止めについての交渉時間も限られたものであったことが推認される。Y<sub>1</sub>は、本件雇止めというA<sub>1</sub>らの雇用に関する重要な議題について、本来であれば十分に説明し、組合と協議してしかるべきではあるが、他の議題もあり限られた交渉時間において、Y<sub>1</sub>が意図的に説明を回避したとは認められない。同日の団交において、Y<sub>1</sub>は、組合からの雇止め撤回の要求に対し、雇止めを撤回することは出来ないが、団体交渉の申入れがあれば説明を行うと回答している。これらの点に鑑みれば、Y<sub>1</sub>の対応が不誠実団交に当たるとはいえない。

エ 組合は、A<sub>1</sub>らの再雇用が団体交渉の議題となっていたにもかかわらず、Y<sub>1</sub>が労働条件を組合ではなくA<sub>1</sub>ら個人に通知したことにより、団体交渉を形骸化したと主張する。

この点、組合は、上記第3の5(1)及び(2)のとおり、Y<sub>1</sub>に対し、A<sub>1</sub>らの再雇用について、労働条件を個人ではなく、組合が以前要求した「事前協議・同意協定」に従って組合と協議するよう要求しており、これに対し、Y<sub>1</sub>は労働契約の提示及び合意は契約当事者の従業員個人との間で行うことが基本であり、団体交渉における組合の同意を条件とすることは出来ない旨を回答した。また、27年2月12日の団体交渉に

において、A<sub>1</sub>らの再雇用についても議題になっていたが、実質的な協議は行われないうまま、Y<sub>1</sub>は、A<sub>1</sub>らの再雇用契約を更新しないことを述べて席を立ち、翌13日に本件雇止めを通知した（上記第3の5(3)）。

しかし、Y<sub>1</sub>と組合との間で「事前協議・同意協定」は締結されていないことからすると、Y<sub>1</sub>が組合に対し、A<sub>1</sub>らの労働条件を事前に通知しないことがただちに不誠実団交に当たるとはいえない。また、A<sub>1</sub>らとY<sub>1</sub>との「再雇用『アドバイザー』契約書」においては、契約期間満了の1.5か月前までに更新の申入れを行うこととなっており、Y<sub>1</sub>は当該契約書の条項に沿ってA<sub>1</sub>らに本件雇止めに係る通知をしたものと認められ、そこに団体交渉を形骸化させる意図があったと認めることもできない。

オ 組合は、同年3月9日、団体交渉の日程調整の際に、B<sub>2</sub>管理部長が、本件雇止めについては都労委に係属していることを理由に団体交渉を拒否したと主張する。しかし、B<sub>2</sub>管理部長が都労委に係属していることを理由に団体交渉に応じないと明確に発言したと認めるに足る証拠まではなく、また、Y<sub>1</sub>は、以後の団体交渉において、本件雇止めに関する組合の質問や要求にも回答していること（上記第3の7(5)）から、この点でもY<sub>1</sub>の対応が団体交渉拒否または不誠実団交に当たるとはいえない。

(3) 組合は、27年春闘に関する団交におけるY<sub>1</sub>の対応が、不誠実団交に当たると主張する。

上記第3の5(4)のとおり、組合が、同年2月25日の団体交渉において、正社員と再雇用者を区別せずに賃上げをするよう求めたのに対し、B<sub>3</sub>常務は、特に賃上げの対象について留保することなく、単に有額回答する旨述べ、代理人も賃上げの対象者について特段の発言をしなかった。このような経緯に鑑みれば、Y<sub>1</sub>が再雇用者を含め賃上げをする旨回答したと組

合が受け止めたことには無理からぬものがある。

しかし、Y<sub>1</sub>は、当該団体交渉において、再雇用者が賃上げの対象になる旨を明確に述べたわけではない。また、B<sub>3</sub>常務は、審問において、「要求事項に60歳〔注：再雇用者〕も賃上げの対象になっているので、そのことについては役員会の中では議論はしました。」と証言していることからすれば、Y<sub>1</sub>は、当該団体交渉当時、正社員を賃上げする方向で検討していたものの具体的な額は決まっておらず、団体交渉での組合からの要求を受けて、再雇用者の賃上げも改めて検討したことが認められる。したがって、同日の団体交渉の時点で、Y<sub>1</sub>が、当初から正社員しか賃上げしないことを決定していたにもかかわらず、対象を限定せずに有額回答すると述べたとは認められないことから、意図的に虚偽の事実を述べたともいえない。B<sub>3</sub>常務の上記発言が組合に誤解を与えかねないものであったことは否定できないが、その発言をもって直ちに不誠実な団体交渉に当たるとまではいえない。

(4) よって、A<sub>1</sub>らの再雇用及び27年春闘等に関する団体交渉に係るY<sub>1</sub>の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

3 争点3 (B<sub>1</sub>社長が、27年2月12日以降、団体交渉に出席しなかったことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。)

組合は、B<sub>2</sub>管理部長が、27年2月10日、B<sub>1</sub>社長は今後、X<sub>1</sub>役員が出席する団体交渉には出席しない旨述べ、X<sub>1</sub>とX<sub>2</sub>の分断を図ったと主張するが、そのような発言があったと認めるに足りる証拠はない。実際にも、その後に実施された団体交渉にはX<sub>1</sub>役員も出席し、実質的交渉権限を付与されたY<sub>1</sub>側の出席者との間で交渉が行われたのであり、上記2(1)のとおり、B<sub>1</sub>社長が団体交渉に出席しなかったことによって、団体交渉に支障が生じたとは認められない。

したがって、B<sub>1</sub>社長が、同月12日以降、団体交渉に出席しなかったこ

とは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

- 4 争点4 (Y<sub>1</sub>が、A<sub>1</sub>らの再雇用に関して、組合ではなく個々の組合員に労働条件を提示したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。)

上記2(2)エのとおり、組合は、「事前協議・同意協定」の締結を求めているものの、Y<sub>1</sub>との間で「事前協議・同意協定」は締結に至っていないことから、Y<sub>1</sub>が、労働契約の提示及び合意は契約当事者の従業員個人との間で行うことが基本であると回答し、また実際労働条件を個々の組合員に提示したことによって、団体交渉の実効性を失わせたとはいえない。

したがって、Y<sub>1</sub>が、A<sub>1</sub>らの再雇用に関して、組合ではなく個々の組合員に労働条件を提示したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

- 5 争点5 (Y<sub>1</sub>が、27年3月16日以降、組合に対し会議室貸与を拒否したこと及びX<sub>1</sub>役員の同社構内への立入りを禁止したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。)

(1) 上記第3の6のとおり、組合が春闘激励集会を行うために会議室を利用するための「施設使用願い」を提出したのに対し、Y<sub>1</sub>は、27年3月16日ないし同月18日に、機密保持についてのグループ会社の方針により、同社施設の第三者の立入りを制限することになったことを理由として、その利用を認めず、また、組合事務所について、従業員以外の者による利用を制限する旨回答した。また、Y<sub>1</sub>は、同月19日、同社を訪れたX<sub>1</sub>役員に対し、X<sub>1</sub>役員が組合事務所を含め同社構内に立ち入ることを認めなかった。

(2) Y<sub>1</sub>と組合との間で、施設利用に関する労働協約の存在は認められないものの、Y<sub>1</sub>は、これまで組合が施設使用願いを提出した際には、特段の問題なく利用を許可してきた。また、Y<sub>1</sub>は、就業時間中にX<sub>1</sub>役員が組

合事務所に立ち入ることについても、これまで問題にしておらず、上記第3の5(7)のとおり、直近の同月5日、組合がY<sub>1</sub>構内の組合事務所周辺において集会を行った際も、Y<sub>1</sub>は、X<sub>1</sub>役員がY<sub>1</sub>に立ち入ることを拒否しなかった。このように、Y<sub>1</sub>は、従前、組合のY<sub>1</sub>施設利用やX<sub>1</sub>役員の立入りを認める取扱いをしてきたものといえる。

また、上記第3の7(4)のとおり、Y<sub>1</sub>は、同月25日の団体交渉において、施設利用を認めなかったことについて組合が抗議したのに対し、「組合活動に支障が生じることは分かる」と述べていることからしても、従前の取扱いを変更することによって組合活動に支障が生じることについて認識していたといえる。にもかかわらず、Y<sub>1</sub>は、組合に対し、従前の取扱いを変更するに際して、協議を申し入れたことも、事前に説明したこともなく、組合事務所や施設利用についての代替案を示す等組合活動に生じる支障について配慮をしたことも認められない。

また、実際にも、Y<sub>1</sub>が組合による同社施設の利用を許可しなかったことにより、組合は、従前であれば同社施設内で行うことができた集会を、X<sub>1</sub>とX<sub>2</sub>で同社入口の門を挟んで行うことを余儀なくされ、組合活動に支障が生じたことが認められる（上記第3の6(5)）。

- (3) Y<sub>1</sub>は、施設利用を認めなかった理由は、機密保持に関するグループ会社の方針を踏まえて、同社施設への第三者の立入りを制限する旨決定したことにありと主張する。この理由については、それ自体としては、会社経営の観点からして不合理とまではいえない。しかし、Y<sub>1</sub>は、これまで組合の施設利用を認める取扱いをしていたにもかかわらず、事前に組合に十分な説明をすることもなく、施設利用に関する協議の申入れや代替案の提示などの配慮をまったく行わないまま、一方的に従前の取扱いを変更したものといえる。なお、これまでX<sub>1</sub>役員がY<sub>1</sub>の施設内に立ち入ったことによって機密保持との関係で特段の問題が生じた事実は認めら

れない。

- (4) したがって、Y<sub>1</sub>が、27年3月16日以降、組合に対して会議室貸与を拒否したこと及びX<sub>1</sub>役員の本社内への立入りを制限したことは、施設利用に関する従前の取扱いを一方的に変更したことによって、組合活動に現実的に支障を生じさせたものであって、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

6 争点6 (Y<sub>2</sub>は、労組法上の使用者といえるか。)

組合は、Y<sub>2</sub>が組合員の労働条件や組合のY<sub>1</sub>施設利用について決定権を有しており、それゆえに組合との関係で労組法上の使用者に当たると主張する。

この点、Y<sub>2</sub>はY<sub>1</sub>の株式を100%保有しており、Y<sub>1</sub>のB<sub>1</sub>社長がY<sub>2</sub>の取締役を兼務していること及びY<sub>2</sub>出身者2名がY<sub>1</sub>の取締役に就任していることや、Y<sub>1</sub>が27年3月25日の団体交渉において再雇用者の賃上げ等についてのやりとりの中で、Y<sub>2</sub>の了解がなければ難しいとする発言があったこと(上記第3の2(2)、(3)及び同7(3))からすれば、Y<sub>2</sub>はY<sub>1</sub>の経営について一定の支配力を有していたものといえる。

しかしながら、同日の団体交渉におけるY<sub>1</sub>の上記発言は、誰が賃金を決定するのかという組合の問いに対し、賃上げの決定権はY<sub>1</sub>にあるが、決定のプロセスとして、再雇用者の賃上げをするためにはY<sub>2</sub>の了解がなければ困難である旨を述べたうえで、現状では再雇用者の賃上げについてY<sub>2</sub>に掛け合う必要性は感じられないと述べているところ(上記第3の7(3))、これは、Y<sub>1</sub>の再雇用者の賃金とY<sub>2</sub>のそれとが同水準であることから、Y<sub>2</sub>から借り入れがあるY<sub>1</sub>が再雇用者の賃上げを決定するには、Y<sub>2</sub>の意向確認がなければ困難であるという事情を説明したものと解され、それ以上に、Y<sub>2</sub>がY<sub>1</sub>の従業員の労働条件を現実かつ具体的に決定していたと認めるに足る証拠はない。

また、Y<sub>1</sub>の施設使用についても、上記第3の6(1)のとおり、情報管理の基本方針はY<sub>2</sub>が決定したものであるが、その具体的な実施方法はY<sub>1</sub>の実情や予算に合わせて行っており、当該方法についてY<sub>2</sub>が具体的に決定したと認めるに足る証拠もない。

これらの事情を考慮すると、Y<sub>2</sub>は組合との関係で労組法の使用者にあたるとはいえない。

7 争点7 (Y<sub>2</sub>が、組合の27年4月2日付け団体交渉申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。)及び同8 (Y<sub>2</sub>が、組合に対し、会議室貸与を拒否したこと及びX<sub>1</sub>役員のY<sub>1</sub>の構内への立入りを禁止したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。)について

上記6のとおり、Y<sub>2</sub>は、組合との関係で労組法第7条の使用者に当たるとはいえないから、上記第1の4(7)及び(8)については、不当労働行為は成立しない。

以上のとおりであるから、初審命令は相当であり、本件各再審査申立ては理由がないので棄却するが、A<sub>2</sub>とともに、A<sub>1</sub>も、本件再審査結審時に既に70歳に達した以後の契約満了日を経過しているため、初審命令主文第1項を主文第2項のとおり変更することとする。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和元年7月3日

中央労働委員会

第一部会長 荒木尚志 ㊟

