

命 令 書

申立人 X 労組東京支部

被申立人 Y 株式会社

主 文

- 1 被申立人は、定年である満 65 歳以降の組合員の雇用に係る団体交渉に、誠実に対応しなければならない。
- 2 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人に交付しなければならない。

記

当社による、①定年である満 65 歳以降の組合員の雇用に係る団体交渉での対応、②平成 28 年 4 月 26 日付け労働協約第 13 条の解釈に係る労使協議での言動、及び③貴組合の Z 1 の分会長 A 2 の定年後雇用に係る労使協議での言動は、①については労働組合法第 7 条第 2 号に、②及び③についてはそれぞれ同条第 3 号に該当する不当労働行為であると神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

令和 年 月 日

X 労組東京支部

執行委員長 A 1 殿

Y 株式会社

代表取締役 B 1 ⑩

- 3 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、①被申立人 Y 株式会社（以下「会社」という。）が、定年である満 65 歳以降の組合員の継続雇用に係る団体交渉において、権限のない取締役を出席させて、申立人 X 労組東京支部（以下「組合」という。）との間で定年後の雇用を約した平成 28 年 4 月 26 日付け労働協約（以下「本件協約」という。）の履行について、B 1 代表取締役社長（以下「B 1 社長」という。）の意向であるとして応じず、B 1 社長を出席させないまま、65 歳定年後の雇用を拒否する旨の回答を繰り返したことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であるとして、平成 29 年 10 月 6 日に救済申立て（以下「本件申立て」という。）のあった事件である。

また、組合は、②満 65 歳に達した者の継続雇用について定めた平成 24 年 3 月 16 日付け協定書（以下「24. 3. 16 協定書」という。）第 2 項や本件協約第 13 条に反する会社の言動は、労組法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であるとして、③会社が、申立外 Z 1（以下「組合分会」という。）の分会長 A 2（当時、以下「A 2 分会長」という。）を、65 歳定年後も継続して雇用せずに雇止めとしたことは、同条第 1 号及び同条第 3 号に該当する不当労働行為であるとして、平成 30 年 2 月 26 日、申立事実及び請求する救済内容を追加した。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 誠実団体交渉実施
- (2) A 2 分会長の原職復帰及びバックペイ
- (3) A 2 分会長の定年後再雇用後の雇用条件協議
- (4) 陳謝文の掲示及び交付

3 争点

- (1) 定年である満 65 歳に達した組合員の継続雇用に係る団体交渉での会社の対応は、不誠実な交渉態度に当たるか否か。（争点①）

- (2) 24. 3. 16 協定書第 2 項及び本件協約第 13 条に係る会社の言動は、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。（争点②）
- (3) 会社が A 2 分会長を継続雇用しなかったことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。（争点③）

第 2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人等

ア 組合は、日本国内の港湾における労働者を中心に組織された産業別単一労働組合である申立外 Z 2（以下「Z 2」という。）の下部組織であり、本件結審日（令和 2 年 1 月 27 日）現在の組合員は、151 名である。

イ 組合分会は、平成 13 年 12 月、会社従業員らによって結成され、Z 2 に加盟し、組合に所属することとなった。本件結審日現在の分会員は、6 名である。

A 2 分会長は、組合分会結成時から、平成 29 年 10 月 28 日付けで会社を退職するまでの約 16 年間、組合分会長を務めた。

(2) 被申立人

会社は、主に横浜港における港湾運送事業、通関業、海上運送事業、貨物自動車運送事業、貿易業、内航貨物運送取扱業などを行う株式会社であり、昭和 30 年 4 月に設立された。本件結審日現在の従業員は、106 名である。

2 本件協約締結までの経緯

(1) B 2（当時、以下「B 2 取締役」という。）は、平成 21 年頃から、平成 29 年 12 月 31 日付けで会社を退職するまで、労政担当取締役執行役員として、会社から従業員の昇給や賞与の決定権限を与えられ、組合との交渉業務に当たっていた。

(2) 組合及び会社は、60 歳定年制の延長及び満 60 歳以降の賃金条件について協議を重ねた結果、平成 22 年 6 月 29 日付けで協定書（以下「22. 6. 29 協定書」という。）を締結した。同協定書によると、「（会社と組合は、）定年制延長について協議した結果、下記の通り合意したので協定する。」とされ、次の定めがある。

「 1. 定年制の延長について

定年制を 2010 年 7 月 1 日付けをもって 65 歳とする。

2. 定年制に係わる諸条件について

(1) 賃金については、次の通りとする。

60 歳以上 61 歳未満は、60 歳時の基準内賃金の 80%とする。

61 歳以上 62 歳未満は、60 歳時の基準内賃金の 70%とする。

62 歳以上は、60 歳時の基準内賃金の 60%とする。

(2) 労働諸条件については、現行諸条件を継続する。

(3) その他、起因する問題が生じた場合については、労使協議して決める。」

なお、会社就業規則第 20 条第 1 項によると、正規従業員の定年は満 60 歳とされ、「ただし、本人が希望するときは、別に定める『定年後継続雇用規程』の対象者選定の基準に沿って再雇用する。」旨定められている。定年後継続雇用規程第 2 条によると、「定年後の継続雇用の形態は、再雇用制とし、その場合の身分は、原則として嘱託社員とする。」とされ、同規程第 3 条により、「再雇用契約の期間は原則として 1 年単位とする。」とし、その上限年齢は、最大で満 65 歳までとされ、以降の雇用について言及した定めはない。再雇用者の採用手続については、同規程第 4 条第 1 項に次の定めがある。

「 第 4 条 再雇用者の採用手続きは、概ね次の各号の順序を経て行う。

(1) 定年の 3 ヶ月前、本人より人事担当へ自己申告

(2) 本人と人事担当で面接し希望の意思を確認

(3) 事項の基準に照らし審査（意欲・キャリア実績・健康・その他）

(4) 審査結果を基に役員面接

(5) 定年の 3 ヶ月前、受入れ体制と処遇条件を提示（担当職務、勤務、労働条件等）

(6) 定年の 2 ヶ月前、本人承諾の確認」

(3) 組合は、平成 24 年度春闘において、会社に対して、22. 6. 29 協定書で定められた、60 歳以降 65 歳定年までの賃金割合を、59 歳時の基準内賃金の 100%に改定するよう要

求して、団体交渉を申し入れた。

平成 24 年 3 月 7 日に、60 歳以降 65 歳定年までの賃金割合を交渉議題とする団体交渉（以下「24. 3. 7 団交」という。）が開催された。出席者は、組合側が、A 3 執行委員長（当時、以下「A 3 委員長」という。）及び A 2 分会長のほか、組合員 10 名の計 12 名であり、会社側は、B 2 取締役のほか、取締役 1 名及び従業員 1 名の計 3 名であった。

24. 3. 7 団交において、会社は、22. 6. 29 協定書で定められた各年齢の賃金割合を、95%、85%、80%、80%、70%と改定することを提案したのに対し、組合は、100%で維持するよう要求し、会社に再検討を求めたことから、引き続き団体交渉にて協議することとなった。

(4) 平成 24 年 3 月 16 日に、24. 3. 7 団交と同様の交渉議題と出席者で団体交渉（以下「24. 3. 16 団交」という。）が開催された。

ア 24. 3. 16 団交において、会社は、60 歳以降 65 歳定年までの各年齢の賃金割合を順次 100%、85%、80%、80%、70%とすることを回答したのに対し、組合は 100%維持を要求して修正回答を求めた。そこで、団体交渉を一旦休憩とし、その休憩中に早期解決に向けて、組合側は A 3 委員長及び A 2 分会長の計 2 名、会社側は B 2 取締役のほか、取締役 1 名の計 2 名で交渉（以下「トップ交渉」という。）を行うこととなった。

イ トップ交渉においても、組合側は賃金割合を 100%で維持するよう要求したのに対し、会社側がそれを受け修正回答を行うといった交渉が続いた後、会社は最終回答として、各年齢の賃金割合を 95%、95%、95%、90%、90%とすることで妥結したいとの申出をした。そこで、組合は、かかる回答自体は評価したものの、満 65 歳に達した組合員が引き続き雇用されることを希望した場合、是非雇用を認めてほしい旨要求した。それを受けて、会社側で検討を行った後、組合と会社との間で、該当者が 65 歳定年を迎えるときに、「雇用条件等」について労使協議することとし、上記賃金割合にて合意するに至った。

ウ その後、組合は、組合内で、トップ交渉の内容の報告を行い、その成果について了解が得られたことから、合意内容の確認のため、24. 3. 16 団交が再開された。そこで、

60歳以上65歳定年までの賃金割合を、95%、95%、95%、90%、90%とすることが確認され、組合において協定書案を作成することとなった。

(5) 組合は、平成24年3月17日、会社に対して自ら作成した協定書案を送付し、同案の内容で、24.3.16協定書が締結された。同協定書には、「(会社と組合は、22.6.29協定書)の一部を下記の通り改定する。」として、次の定めがある。

「 1. 定年制に係わる諸条件について下記の通り改定し 2012年4月1日より実施する。

(1) 賃金については、次の通りとする。

満60歳以上63歳未満は、59歳時の基準内賃金の95%とする。

満63歳以上65歳未満は、59歳時の基準内賃金の90%とする。

(2) 労働条件については、現行諸条件を継続する。

2. 満65歳に達した者の継続雇用について

(1) 本人が希望した場合、健康状態や働く意欲、能力、過去の勤務内容など考慮し、身分、雇用条件などについて労使協議する。」

(6) 組合及び会社は、24.3.16協定書を含む個別に締結されてきた協定書を一元化する目的で、平成25年4月26日付け協定書(以下「25.4.26協定書」という。)を締結した。同協定書の「第4章 定年」の章に、次の定めがある。

「 第12条 (定年)

1. 定年は、満65歳とする。

2. 賃金については、満60歳以上63歳未満は59歳時の95%とする。 3. 満63歳以上65歳未満は59歳時の基準内賃金の90%とする。

第13条 (満65歳以上の雇用について)

本人が希望した場合、健康状態や働く意欲、能力、過去の勤務内容など考慮し身分、雇用条件などについて労使協議する。 」

なお、25.4.26協定書が締結されるに当たって、同協定書第13条について、組合及び会社の間で、特段協議がされたことはなかった。

(7) 組合及び会社は、25. 4. 26 協定書を協約化することとし、平成 28 年 4 月 26 日付けで本件協約を締結した。本件協約の「第 4 章 定年」の章には、25. 4. 26 協定書と同一の定めがあるところ、本件協約の締結の際にも、同協約第 13 条について、組合及び会社の間で協議がされたことはなかった。

なお、会社は、別組合のうち、申立外 Z 3（以下「Z 3」という。）との間では、満 65 歳を定年とする協定書を締結しているものの、定年後の雇用に関する合意はなされていない。

3 A 4 問題の発生前後の事情について

(1) A 2 分会長は、満 65 歳の定年を迎える約 1 年前の平成 28 年 11 月頃、B 3 総務課長（以下「B 3 総務課長」という。）に対して、定年後も継続して働きたいとの意思を伝え、定年後に雇用された場合の賃金額の希望を述べた。

なお、A 2 分会長が、定年後も引き続き雇用された場合、65 歳定年制の下において継続雇用された最初の該当者となる予定であった。

(2) 組合及び会社との間で、組合員の雇用条件の変更に当たっては、事前協議を行うという労使慣行が確立していたところ、B 4 取締役（以下「B 4 取締役」という。）は、平成 29 年 3 月 1 日、A 4 組合員（以下「A 4 組合員」という。）に対して、組合と会社との間で協議がなされていないにもかかわらず、同人が就業していた沿岸部車輛課が廃止される予定である旨を、同課の課長を介して通告した（以下、B 4 取締役の A 4 組合員に対する同日付けの言動を「A 4 問題」という。）。

組合は、会社に対して、A 4 問題につき、平成 29 年 3 月 3 日付け抗議文（以下「29. 3. 3 組合抗議文」という。）を提出した。組合は、同文書により、「当組合は…組合員の雇用不安や大きな就労体制に変更が生じる場合は事前協議を行うことは労使の約束の上に立って現在まで良好な労使関係を維持してきたと自負している。」、「…今回の事態は事前協議事項に抵触し、…重大な雇用問題に発展する恐れがあり支部としては到底看過できる事態ではない判断し、嚴重に抗議する。」、「当組合は、この事態に至る経過と責任を求めるために責任ある役員と当該関係者の出席の上に…説明を求める。」と

し、会社に対し団体交渉を開催することを要求した。

- (3) 平成 29 年 3 月 8 日に、A 4 問題を交渉議題とする団体交渉（以下「29. 3. 8 団交」という。）が開催された。出席者は、組合側が、A 5 執行委員長（当時、以下「A 5 委員長」という。）及び A 2 分会長のほか、組合員 5 名の計 7 名であり、会社側は、B 2 取締役及び B 4 取締役の計 2 名であった。

29. 3. 8 団交において、組合は、B 4 取締役から A 4 問題の経過の説明を受けた後、会社に対し、以前に同様の事前協議違反があったことを指摘して抗議した。そして、組合は、会社に対して、A 4 問題の謝罪と併せて、その解決条件として、①A 4 組合員の昇格、②B 4 取締役の沿岸部統括担当からの異動、③70 歳までの雇用、④解決金の支払を口頭で要求した（以下、①から④までの要求を併せて「前記 4 条件」という。）。

- (4) B 2 取締役及び B 4 取締役は、平成 29 年 3 月 22 日、A 4 問題の謝罪文を持参して組合事務所を訪れたが、組合は内容の修正を求めて受理しなかった。

- (5) 平成 29 年 3 月 29 日に、A 4 問題を交渉事項とする団体交渉（以下「29. 3. 29 団交」という。）が開催された。出席者は、組合側は、A 5 委員長及び A 2 分会長のほか、組合員 5 名の計 7 名であり、会社側は、B 2 取締役のみであった。

29. 3. 29 団交において、会社は修正した謝罪文を提示したが、組合は内容の再修正を求めて受理しなかった。また、A 4 問題に関し、会社が、沿岸部車輛課の廃止が社内決定されたことを伝えたところ、組合は、A 4 組合員の他部門への配転は了解する旨回答した。そして、会社は、組合に対して、組合員を満 65 歳定年後も当然に継続して雇用することには応じられないとの意向を伝えた。

なお、会社において、65 歳定年後の雇用問題は、会社の制度的事項に関するものとして、その判断には取締役会の意思決定が必要なものとされていた。

- (6) 組合は、会社に対して、平成 29 年 4 月 7 日付け団体交渉申入書を提出した。組合は、同文書により、同年 2 月 17 日付け要求書（以下「29. 2. 17 春闘要求書」という。）記載の平成 29 年度春闘（以下「29 春闘」という。）などを交渉議題とする団体交渉を、同年 4 月 14 日に開催するよう要求した。

組合は、会社に対して、平成 29 年 4 月 11 日付け「抗議及び通告」と題する文書（以下「29. 4. 11 組合抗議文」という。）を提出した。組合は、同文書により、A 4 問題について、B 1 社長に対し、「…当組合は、最高責任者である貴殿が不当労働行為を認め、当該役員は勿論のこと貴殿の謝罪を強く求める」とし、前記 4 条件について、「真摯に回答され一刻も早く解決することを要請する。」とともに、「早々に交渉の設定を行い、貴殿自ら交渉への出席を求める。」として、B 1 社長の団体交渉への出席を要求した。

- (7) 平成 29 年 4 月 14 日に、29 春闘が交渉議題とされていた団体交渉（以下「29. 4. 14 団交」という。）が開催された。出席者は、組合側は、A 5 委員長及び A 2 分会長のほか、組合員 5 名の計 7 名であり、会社側は、B 2 取締役のみであった。

29. 4. 14 団交では、29 春闘についての交渉はそれほどなされることはなく、主に前記 4 条件の履行について協議がされた。同団体交渉において、会社は、65 歳定年後の当然の継続雇用には応じられない旨回答した上で、前記 4 条件について改めて文書を提出するよう要請したところ、組合はこれを了承した。また、会社は、再修正した謝罪文を提示したが、組合は、内容の再々修正を求めて受理しなかった。

- (8) 組合は、会社に対して、平成 29 年 4 月 17 日付け要求書（以下「29. 4. 17 組合要求書」という。）を提出した。組合は、同文書において、「A 4 組合員については、直ちに昇格…させることを要求する。」、「B 4 取締役については…今回の混乱を起こした責任として統括している物流事業部に専念されることを要望する。」としたほか、「『65 歳以降 70 歳までの就労』を要求しているが、14 日の協議において『雇用できない』との回答であったが、会社の協定書の解釈の間違いを指摘する。」とし、本件協約第 13 条の文言から、「雇用する、しないことを協議するのではなく、（労働意欲があつて健康である人を）雇用することを前提に条件について協議することである。」との解釈を示して、70 歳までの雇用について、会社に再検討を求めた。さらに、組合は、「今回の事案について解決を長引かせているのは全て貴殿にあり、一定の合意に達するためには一定の解決金を求める。」として、同文書により、会社に対して、改めて前記 4 条件の履行を求めた。

- (9) B2取締役及びB4取締役が、平成29年4月19日、組合の求めに応じて再々修正した謝罪文を持参して組合事務所を訪れたところ、B1社長及びB4取締役をそれぞれ作成名義人とする計2通の謝罪文（以下、B1社長によるものを「社長詫び状」、B4取締役によるものを「B4詫び状」という。）が、組合により受理された。

上記謝罪文はそれぞれ、「A4組合員への対応に関するお詫び」と題され、社長詫び状には、「A4組合員、（組合）様をはじめとする関係者の皆様にご迷惑をお掛けしましたこと、心よりお詫び申し上げます。」、「貴組合にお詫びを申し上げるだけでなく、会社の規律を正さなければならない、会社としては到底見過ごせない事案と認識しております。」、「事前協議のない配置転換や労働条件の変更は不当労働行為であることを会社として再度認識し、弊社の役員にもその旨徹底してまいります。」、「この度の事案につきまして、関係者の皆様にご迷惑をお掛けしたことを心に留め、今後の糧とし社業の運営を行う所存でございます。」、「この度の失態につきまして、何卒ご容赦賜りますようお願い申し上げます。」旨記載されていた。また、B4詫び状には、「関係者の皆様にご迷惑をお掛けしただけでなく、（組合）様と会社の信頼関係にも傷をつけてしまい、誠に申し訳なく深く反省をいたしております。」、「（A4問題の）発生後、社長から『事前協議のない配置転換や労働条件の変更は不当労働行為であり、また2年前にも同様の件が発生したことから、再発防止策を検討すること。』と厳しく指導を受けました。」、「今後、このような事態が発生した場合はいかなる処分も受け入れる覚悟でありますのでこの度の失態につきまして、何卒ご容赦賜りますようお願い申し上げます。」旨記載されていた。

- (10) B2取締役は、平成29年4月26日、A5委員長との間で、65歳定年後の雇用問題について、折衝を行った。かかる折衝において、A5委員長は、B2取締役に対して、平成29年5月の連休明けまで抗議行動を留保しているが、65歳定年後の雇用について、会社が考えを変えないならば抗議行動もあり得る旨通告した。

4 組合による抗議行動とその前後の事情について

- (1) 平成29年5月22日に、29春闘を交渉議題とする団体交渉（以下「29.5.22団交」と

いう。)が開催された。出席者は、組合側は、A5委員長及びA2分会長のほか、組合員6名の計8名であり、会社側は、B2取締役及びB4取締役のほか、従業員1名の計3名であった。

29.5.22 団交において、会社が、29 春闘の回答を示して妥結を求めたところ、組合は、65 歳定年後の雇用問題の解決がなければ、29 春闘の協議はできない旨述べた。そこで、会社は、かかる組合の意向を受け入れ、今後の団体交渉においては、65 歳定年後の雇用問題を優先的に協議し、29 春闘はそれが解決した後に行うことを、双方において確認した。

(2) 組合は、平成 29 年 6 月 2 日、会社に対して、平成 29 年度の夏季一時金（以下「29 夏季一時金」という。）の要求を行い、団体交渉の開催を求めた。さらに、組合は、組合分会と連名で、同日付け要求書（以下「29.6.2 組合要求書」という。）を提出した。同文書には、「職場環境改善のために下記のことを要求します。」として、次の記載がある。

「 1. 定年以降の雇用について

労働協約書第 4 章 13 条について雇用条件等について早急に協議すること。

2. 退職慰労金について

【略】

」

(3) 平成 29 年 6 月 13 日に、29.6.2 組合要求書の記載事項を交渉議題とする団体交渉（以下「29.6.13 団交」という。）が開催された。出席者は、組合側は、A5委員長及びA2分会長のほか、組合員8名の計10名であり、会社側は、B2取締役のみであった。

29.6.13 団交において、会社は、組合に対し、最終的決定として、65 歳定年後も当然に継続して雇用することには応じられないとの回答を示した。

なお、B2取締役は、29.6.13 団交までの組合との間の協議の中で、本件協約第 13 条について、組合の解釈どおりの要求が認められないことの理由として、「社長は私の説明を聞こうとしない。」、「組合がストでもしない限り社長は状況を分かってくれない。」などと、B1社長が応じないことを話題にしていた。

(4) 組合は、平成 29 年 6 月 14 日、B 1 社長に対して、65 歳定年後の継続雇用を直接要請するため、会社を訪問した。B 1 社長は不在だったが、B 6 会長が出社していたため、組合は、同人に対して、面談を申し入れ、会長の立場から、B 1 社長に対し、早期解決に向けた対応を進言することを求めた。

(5) 会社は、平成 29 年 6 月 26 日、組合に対して、29 春闘及び 29 夏季一時金を交渉議題とする団体交渉を申し入れた。これに対し、組合が、団体交渉開催の条件として、65 歳定年後の雇用問題に係る回答に一定の進展があること、又は B 1 社長が団体交渉に出席することを求めたため、後日、会社からその回答を連絡することとなった。

B 2 取締役は、平成 29 年 6 月 27 日、組合に対して、会社の方針はこれまでのものと変わりはない旨電話で伝え、組合との間で、団体交渉は開催されないことを確認した。

なお、会社は、70 歳までの雇用を要求された 29. 3. 8 団交から平成 29 年 6 月頃までの間に、組合に対して、本件協約第 13 条について、65 歳定年後に本人が希望する場合には、会社は再雇用につき検討するが、定年時の会社の状況や本人の状況に応じて、雇用するか否か、また雇用する場合の賃金等の雇用条件につき組合と協議するとしたものであるとの解釈を示した。

(6) 組合は、平成 29 年 6 月 30 日、会社施設前にて、組合員 15 名程度で、B 1 社長の団体交渉出席や本件協約の遵守を求めるシュプレヒコールを行うなどの抗議活動を実施した。

さらに、組合は、応対した B 2 取締役に対して、「再々度の抗議及び通告」と題する文書を提出した。組合は、同文書により、「当組合は従前から交渉は決裂を宣言し口頭で行動の留保を通告しているが、担当役員の対応も考慮し交渉による解決に一途の期待をかけていたが、貴社は協定の履行を頑なに拒み、無用な交渉の引き延ばしを行っていると考えざるを得ない。」として、会社に抗議した。

(7) 組合は、平成 29 年 7 月 18 日、会社施設前にて、組合員 15 名程度で、B 1 社長の団体交渉出席や本件協約の遵守を求めるシュプレヒコールを行うなどの抗議活動を実施した。

さらに、組合が、応対した B2 取締役に対して、B1 社長との面談を要求したところ、B2 取締役は、「(B1 社長は) 会う意思はない。」旨伝えた。そこで、組合は、B2 取締役に対して、B1 社長への伝言として、事態の収束に向けて対応を検討するよう求めるとともに、「再びの抗議及び通告」と題する文書(以下「29. 7. 18 組合抗議文」という。)を提出した。組合は、同文書により、「当組合は問題解決に向け労働組合としての解決手段として最小限の宣伝行動や要請行動を行い、貴社にたいしても再三要請を行ってきた。」、「しかしながら、貴殿らは依然として労働組合との協定を破棄する組合敵視の姿勢は変わらず、2017 年春闘、2017 年夏季一時金なども一向に交渉すら出来ない状況である。」、「担当役員には権限を与えず一向に聞く耳を持たない姿勢は絶対に許されることではない。」として、会社に抗議した。

(8) 会社は、組合に対して、平成 29 年 7 月 26 日付け回答書(以下「29. 7. 26 会社回答書」という。)を提出した。同文書には、「(29. 7. 18 組合抗議文) が会社宛てに提出されていますところ、会社は下記のとおり回答します。」として、次の記載がある。

「 第 1 団体交渉について

1～2 【略】

3 (前略) 貴組合は雇用継続を考える可能性があるのであれば 7 月より協議に応じるが、継続を考えないようであれば、一切の協議には応じないとされ、春闘を含め夏季一時金についての交渉も拒否されたものです。

このように、春闘及び夏季一時金の交渉が出来ない状況となったのは、貴組合の雇用継続という別の問題と引き換えでなければ応じないという、貴組合の協議の拒否によるものです。

4 【略】

第 2 不当労働行為^{ママ}について。

1 (前略) これまで、会社は、正当な協約の解釈についての見解を述べ理解を求めたことはありますが、協約を破棄するなど述べたことは一度もありませんし、破棄を求めたことも一度もありません。また、現在も、協約を破棄する考えはあ

りません。結局のところ、この問題は、協約の解釈についての言い分の違いであり、当事者で解決が図れない場合は、最終的には裁判所等の第三者による法的判断に従うことによらざるを得ないものです。

2 (前略) 仮に、貴組合が主張されているような『雇用継続を前提に、労働条件のみを協議する条項だ』とすれば、働きたい希望がある場合は雇用継続が保証されていることになり、期間の定めのない労働契約が依然として継続していることになります。だとすれば、協約第 12 条の『満 65 歳の定年』は全く無意味な規定になります。(後略)

3 【略】

4 (前略) なお、会社が団体交渉の業務権限を担当役員等に与えている場合に、社長が団体交渉に出席しなかったとしても、団体交渉の拒否や違法となるものでないことは、ご承知のとおりと思います。

第 3 その他【略】

第 4 貴組合の申出について

会社としましては、『春闘及び夏季一時金』の問題と協約の解釈に起因する『満 65 歳以上の雇用継続』の問題とは、争点や次元を異にする全く別の問題であり、別個に協議及び解決すべき問題と考えます。特に、『満 65 歳以上の雇用継続』の問題は、貴組合との協議によっても解決が図れない場合には、最終的には第三者等の法的判断により決着をみる外ないものです。

したがいまして、会社は、貴組合に対し、春闘及び夏季一時金と満 65 歳以上の雇用継続との協議を分離し、それぞれに独立した交渉事項として、協議をされるよう申し入れます。特に、春闘及び夏季一時金については、分離して、早期に妥結することが、個別の労働者の利益実現のためには必要ではないでしょうか。 」

(9) 組合は、平成 29 年 7 月 31 日、29. 7. 26 会社回答書の内容を踏まえ、会社との間で折衝(以下「29. 7. 31 折衝」という。)を行った。かかる折衝において、組合は、同文書のうち組合の認識と異なる部分について意見を述べたほか、B 1 社長の団体交渉出席が

実現しないのであれば、B2取締役との間で問題解決に向けた話合いの機会を設けることを求めた。これに対し、B2取締役は、会社の決定は変わらないことを前提として、A5委員長との間で協議することを了承した。

5 本件申立てに至る経緯

- (1) A5委員長及びB2取締役は、平成29年8月3日、29.7.31折衝を踏まえ、今後の問題解決に向けた折衝（以下「29.8.3折衝」という。）を行った。

29.8.3折衝において、A5委員長が、A2分会長の定年後の雇用について、同人の定年退職日である平成29年10月28日を迎えても、継続して協議したいとの申し入れを行ったが、B2取締役はこれを拒否した。さらに、A5委員長が、A2分会長の定年後の雇用条件は、会社が提示した条件を全面的に受け入れ、雇用の検討に当たっては「（本件協約第）13条を抜きに考えてもらってもよく、その方が人手不足の中でもあり、会社にとっても悪い話ではないのではないか。」旨述べたところ、B2取締役は、「聞き入れることはできない。」旨回答した。A5委員長が、24.3.16協定書締結当時のB2取締役の認識をたざしたところ、同人は、「雇用延長は1年でも2年でも雇用して給料も3分の1位で、という心積もりで（B1社長を）説得できるだろうと思っていたがこんなにこじれるとは思わなかった。」、「社長がこんなに頑固とも思わなかった。社長には任せろと言ったが（任せてもらえない）」旨の発言をした。

その後、組合及び会社は、29春闘の団体交渉を再開することを確認した。

- (2) 平成29年8月10日に、29春闘を交渉議題とする団体交渉（以下「29.8.10団交」という。）が開催された。出席者は、組合側は、A5委員長及びA2分会長のほか、組合員7名の計9名であり、会社側は、B2取締役のほか、従業員1名の計2名であった。

29.8.10団交において、組合は、29春闘に係る会社の回答を了承できないとして再検討するよう求めた。

29.8.10団交の休憩中、B2取締役は、「65歳以降の雇用問題は、もう私の手を離れた。」旨発言した。同団体交渉の再開後、組合が65歳定年後の雇用問題についての協議を行おうとしたところ、B2取締役が、「今日の団体交渉の議題は春闘問題だけのはず

だ。」旨述べ、退席しようとした。組合は、B2取締役に着席を促し、29.7.26 会社回答書に対する文書を準備中である旨伝え、B1社長は今後、団体交渉に出席するのか否かを質問したところ、B2取締役は、「社長は出席しない。」旨述べた。組合が、24.3.16 団交での交渉経過から、本件協約第13条は定年後も雇用されることが前提であったとの認識を主張したところ、B2取締役は、65歳定年後の雇用問題について、「(B1社長に対し、)稟議書も提出しているが、社長が全く聞く耳を持たず理解しようとしなない。」旨の発言をした。

また、組合及び会社は、29春闘の団体交渉を継続することを確認した。

- (3) 組合は、会社に対して、平成29年8月25日付け「貴社の回答に対する反論」と題する文書を提出した。同文書は、「(29.7.26 会社回答書)に対し、事実と反する部分が多々あるので以下の通り指摘する。」として、次の記載がある。

「 第1 団体交渉について

1. 【略】

2. (前略) 当組合は(29.4.17 組合要求書)に示した通り、2012年3月16日当時の交渉時〔全ての組合員が参加し明確に記憶している〕の経過から『雇用する』ことが前提の協定書であるので、明らかに協定破棄であると主張した。

(中略) 会社が指摘している、『…夏季一時金の交渉にも一切応じないとの、強い協議拒否の回答がなされました。』については、(A4問題)が解決しない限り紳士的な団体交渉にならないのではないかと、B2氏と組合と話し合い、お互いが納得、了解してのことである。社長はB2氏からどのように報告されているのか。

3. (前略) また(29.7.26 会社回答書)の、『このように、春闘及び夏季一時金の…別の問題と引き換えでなければ応じないという、貴組合の協議の拒否によるものです。』とあるが、前述したように、交渉の進め方は双方の了解の下に行われたのであり、一方的に組合が拒否したことには当たらない。

4. 【略】

第2 不当労働行為について

1. 確かに『協約を破棄する』との言質はないが、そもそもわれわれは協定がわれわれの解釈に基づくものであると認識していることなので、これが履行されないということは、『協定を破棄する』と同様であり、更にこれを認めれば他の協定も社長の一存で全て破棄される攻撃にさらされると考えられるのは…（中略）…当然である。

（中略）（29. 7. 26 会社回答書）の『しかし、これまで、会社は、正当な協約の解釈についての見解を述べ理解を求めたことはありますが、…』については、理解を求められたことはなく、ただ社長が頑なに理解しようとはせず聞く耳を持たないのことはこれまでも何回も聞いている。協定を締結した当時の状況を理解せず協約の解釈を間違っているとっているのは社長である。

『解釈について裁判所などの第三者による法的判断…』とあるが、われわれはそのようになれば受けて立つが、しかし現時点でどちらからでも裁判所に訴えて、協定の解釈について尋ねても門前払いされるのではないか。

2. （中略）（29. 7. 26 会社回答書の）4. に記載の事項は、団体交渉は開催しても回答に全く変化がなく、『社長がわかってくれない』との発言に終始し、一貫して回答に変化がなく不誠実団交に相当する不当労働行為と考える。われわれは社長が出席しないことを団交拒否であるとは言っていない。また、問題は B2 氏も『交渉担当に指名されているが権限は与えられていない』と発言しているし、『一度社長が出てくれれば一番いいんだが』、とも言っていたのである。B2 氏はメッセージ的な存在なので社長の出席を強く求めているのである。

（中略）したがってこのような問題が何時までたっても解決できず今に至っている。

したがって権限を持っている社長に団体交渉に^{ママ}出席を求めているのである。

第3 その他【略】

第4 貴組合の申し出について

『分離して交渉』については、今時点では会社の意向であればわれわれとしても検討することとする。現に、8月10日には春闘課題について交渉を再開している。

その上で『65歳以上の継続雇用』問題については今後のこともあり文章を明確に整理していきたい。」

(4) 組合は、会社に対して、平成29年8月29日付け団体交渉申入書（以下「29.8.29 団交申入書」という。）を提出した。組合は、同文書により、29春闘及び「65歳以降の雇用問題の件」を交渉議題とする団体交渉を、同年9月12日に開催するよう要求した。

(5) 平成29年9月12日に、29春闘及び65歳定年後の雇用問題を交渉議題とする団体交渉（以下「29.9.12 団交」という。）が開催された。出席者は、組合側は、A5委員長及びA2分会長のほか、組合員6名の計8名であり、会社側は、B2取締役のみであった。

29.9.12 団交において、29春闘は、会社の予算限度額で妥結することとなり、組合と会社との間で、平成29年9月12日付け協定書（以下「29.9.12 協定書」という。）が締結された。

さらに、65歳定年後の雇用問題について、会社より、金銭の支払いによる解決の提案がされたところ、組合は、かかる提案の趣旨や、今後、満65歳の定年を迎える組合員についても同様の対応をするのか等の質問を行い、予想外の提案であることから、即答はできないとして態度を留保した。

また、組合及び会社は、29夏季一時金及び65歳定年後の雇用問題についての団体交渉を開催することを確認した。

(6) 平成29年9月19日に、29夏季一時金及び65歳定年後の雇用問題を交渉議題とする団体交渉（以下「29.9.19 団交」という。）が開催された。出席者は、A5委員長及びA2分会長のほか、組合員7名の計9名であり、会社側は、B2取締役のほか、従業員1名の計2名であった。

29.9.19 団交において、組合は、29夏季一時金に係る会社の提示額を了承できないとして再検討するよう求めた。

さらに、65歳定年後の雇用問題について、会社は、29.9.12 団交での金銭解決の提案は、労使関係がこれ以上悪化することを防ぐ為に申し入れたものであり、本件協約第

13条の組合との間の解釈の相違は最終的には法的判断によるしかないこと、現状はA2分会長を雇用する考えはないので、不満があれば、A2分会長において裁判所での地位の確認訴訟や労働審判等で争ってもらうしかないこと、定年を迎える他の組合員についてはその都度、雇用するか否かを労使協議することになる旨述べた。これに対し、組合は、A2分会長を定年後も継続して雇用しないことに抗議し、29.9.12団交での金銭解決の提案を拒否した。

また、組合及び会社は、29夏季一時金及び65歳定年後の雇用問題についての団体交渉を継続することを確認した。

(7) 平成29年10月3日に、29.9.19団交と同様の交渉議題で団体交渉（以下「29.10.3団交」という。）が開催された。出席者は、組合側は、A5委員長及びA2分会長のほか、組合員7名の計9名であり、会社側は、B2取締役のほか、従業員1名の計2名であった。

29.10.3団交において、29夏季一時金は、会社の予算内で妥結することとなり、組合と会社との間で、平成29年10月3日付け協定書（以下「29.10.3協定書」という。）が締結された。

さらに、65歳定年後の雇用問題について、組合は、会社に対して、29.9.12団交での金銭解決の提案を改めて拒否した上で、A2分会長の定年退職日が迫っているところ、同人を定年後に雇用しない理由を説明するよう要求した。

そこで、組合及び会社は、後日、A2分会長の定年後雇用についての団体交渉を開催することを確認した。

(8) 組合は、会社に対して、平成29年10月5日付け団体交渉申入書を提出した。組合は、同文書により、平成29年度の冬季一時金（以下「29冬季一時金」という。）等を交渉議題とする団体交渉を開催するよう要求した。

(9) 組合は、平成29年10月6日、本件申立てを行った。

6 本件申立て後の事情

(1) 平成29年10月11日に、A2分会長の定年後雇用を交渉議題とする団体交渉（以下

「29.10.11 団交」という。)が開催された。出席者は、組合側は、A2分会長のほか、組合員5名の計6名であり、会社側は、B2取締役のほか、従業員1名の計2名であった。

29.10.11 団交において、組合が、A2分会長の定年退職日以降の扱いについて質問したところ、会社は、「出勤にあらず。」との回答を示した。

- (2) 平成29年10月23日に、29.10.11 団交と同様の交渉議題で団体交渉(以下「29.10.23 団交」という。)が開催された。出席者は、組合側は、A2分会長のほか、組合員6名の計7名であり、会社側は、B2取締役のほか、従業員1名の計2名であった。

29.10.23 団交において、組合が、A2分会長は定年退職日以降も出勤する意向がある旨伝えたところ、会社は、29.10.11 団交と同様の回答を行った。

- (3) A2分会長は、平成29年10月28日、満65歳の定年を迎え、同日付けで会社を退職した。

- (4) 組合は、平成29年11月2日、会社に対して、口頭により、A2分会長の再雇用を交渉議題とする団体交渉を開催するよう要求した。

- (5) 平成29年11月14日に、A2分会長の再雇用を交渉議題とする団体交渉(以下「29.11.14 団交」という。)が開催された。出席者は、組合側は、A5委員長及びA2分会長のほか、組合員7名の計9名であり、会社側は、B2取締役及びB7取締役(以下「B7取締役」という。)のほか、従業員1名の計3名であった。なお、B7取締役は、B2取締役が在職中の同年12月31日まで間、同人の補佐役として、翌日以降は、同人の後任として、団体交渉に出席していた。

29.11.14 団交において、組合が、A2分会長を雇用しない理由を質問したところ、会社は、「沿岸部門は赤字が続いていること、荷物の取扱い量も減少しており、事業採算性の面から、A2氏の雇用は無理である。」旨回答した。なお、会社は、かかる回答するに当たって、その根拠となる資料を提示することはなかった。

また、組合及び会社は、平成29 冬季一時金についての団体交渉を開催することを確認した。

(6) 平成 29 年 11 月 24 日に、29 冬季一時金及び A 2 分会長の再雇用を交渉議題とする団体交渉（以下「29. 11. 24 団交」という。）が開催された。出席者は、組合側は、A 5 委員長及び A 2 分会長のほか、組合員 6 名の計 8 名であり、会社側は、B 2 取締役及び B 7 取締役のほか、従業員 1 名の計 3 名であった。

29. 11. 24 団交において、組合は、29 冬季一時金に係る会社の提示額を了承できないとして再検討するよう求めた。

また、A 2 分会長の再雇用について、会社は、「沿岸部は赤字が続いており、荷物の取扱い量も減少している。現状でも人員過剰であり、削減の必要性もある。事業採算性の面から、今回の A 2 氏の雇用はできない。」旨回答した。なお、会社は、29 冬季一時金に係る資料とは別に、かかる回答の根拠となる資料を提示することはなかった。

さらに、組合及び会社は、29 冬季一時金の団体交渉を継続することを確認した。

(7) 平成 29 年 12 月 5 日に、29 冬季一時金を交渉議題とする団体交渉（以下「29. 12. 5 団交」という。）が開催された。出席者は、組合側は、A 5 委員長及び A 2 分会長のほか、組合員 7 名の計 9 名であり、会社側は、B 2 取締役及び B 7 取締役のほか、従業員 1 名の計 3 名であった。

29. 12. 5 団交において、29 冬季一時金について、会社の修正回答で妥結することとなり、平成 29 年 12 月 5 日付けで協定書（以下「29. 12. 5 協定書」という。）が締結された。

(8) B 2 取締役は、平成 29 年 12 月 31 日付けで、会社を退職した。

(9) 組合は、会社に対して、平成 30 年 2 月 2 日付け団体交渉申入書を提出した。組合は、同文書により、「65 歳以降の労働条件について」を交渉議題とする団体交渉を開催するよう要求した。

(10) 平成 30 年 2 月 19 日に、65 歳定年後の雇用問題を交渉議題とする団体交渉（以下「30. 2. 19 団交」という。）が開催された。出席者は、組合側は、A 5 委員長及び A 2 分会長のほか、組合員 7 名の計 9 名であり、会社側は、B 7 取締役のほか、従業員 1 名の計 2 名であった。

30. 2. 19 団交において、組合が、本件申立てに係る審査手続において、会社側が「絶対に雇用延長しないとは言っていない。」旨発言した趣旨を質問したところ、会社は、定年後雇用を希望する者の勤務状況や経営状況に鑑みて、雇用延長を判断することである旨回答した。

また、組合及び会社は、65 歳定年後の雇用問題について、本件申立てに拘わらず、自主解決を目指すことで一致し、本件協約第 13 条の修正案を双方で提案することを確認した。

なお、本件結審日現在、本件協約第 13 条の修正案について、組合と会社との間で合意成立には至っていない。

第 3 判断及び法律上の根拠

1 争点①（定年である満 65 歳に達した組合員の継続雇用に係る団体交渉での会社の対応は、不誠実な交渉態度に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

ア 組合が、29. 3. 8 団交において、70 歳までの雇用を要求して以来、65 歳定年後の雇用問題について、一貫して協議されてきたものであるし、29. 4. 11 組合抗議文や 29. 4. 17 組合要求書でも懸案事項として取り上げているのであるから、文書による団体交渉申入れが仮になされていなくても、事実上は団体交渉が行われてきた。

イ 会社は、65 歳定年後の雇用に係る団体交渉において、交渉権限がない B 2 取締役を出席させていた。

また、本件協約第 13 条の文言や、24. 3. 16 団交における 24. 3. 16 協定書締結に至る過程において、組合と会社との間で 65 歳定年後の継続雇用を合意した経緯からすれば、本件協約第 13 条の解釈は、本人が希望する場合には、65 歳定年後も当然に継続して雇用することを前提に、雇用条件を労使協議するというものであるにも拘わらず、会社は、決定権限のある B 1 社長を出席させないまま、同人の意向であるとして、65 歳以降の雇用はしない旨の回答を繰り返した。

ウ 以上のように、会社は、組合との間の合意形成に向けた努力を全くしていないから、

不誠実な団体交渉として、労組法第7条第2号の不当労働行為が成立する。

(2) 被申立人の主張

ア 65歳定年後の雇用に係る団体交渉の申入れは、29.8.29 団交申入書によりなされたものが最初であり、仮に不誠実団体交渉が問題になるとすれば、同申入書による 29.9.12 団交以降の団体交渉が審理の対象となる。

イ 本件協約第13条の解釈及びその決定は、会社の雇用制度に係るものであるところ、そのような制度的事項については、取締役会による決定を要する。そして、かかる事項を団体交渉の交渉議題とする場合は、組合からの要求を受けてその要求を取締役会に上程する権限、取締役会において説明及び意見を述べる権限、会社の意思決定を組合に伝え団体交渉において会社の意思決定を組合に説得する権限、さらなる組合要求事項につき会社に諮る権限をもって、交渉担当者の交渉権限として欠けるところはない。B2取締役は、これらの権限を有していたので、交渉担当者として何ら問題はない。

本件協約第13条の解釈は、65歳定年後に本人が希望する場合には、会社は再雇用につき検討するが、定年時の会社の状況や本人の状況に応じて、雇用するか否か、また、雇用する場合の賃金等の雇用条件につき組合と協議するというものである。会社は、組合に対して、妥協の余地のない本件協約第13条の上記解釈やそれを前提とする結論を述べて理解を求めたものの、理解が得られなかったため、交渉が平行線となったにすぎない。

ウ 以上からすれば、65歳定年後の雇用に係る団体交渉での会社の対応は、不誠実な団体交渉には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 争点①の審査対象について

会社は、65歳定年後の雇用問題を交渉議題とする団体交渉は、29.9.12 団交以降の団体交渉であり、そこでの会社の対応を判断の対象とすべきである旨主張する。

(ア) 前記第2の3(3)(5)(6)(7)(8)認定のとおり、会社は、29.3.8 団交で、組合から、70

歳までの雇用を要求されたことに対し、29. 3. 29 団交において、65 歳定年後も当然に継続して雇用することには応じられない旨回答しているのであるから、遅くとも同団体交渉においては、70 歳までの雇用について団体交渉で協議されていた。その後においても、会社は、29. 4. 11 組合抗議文により、70 歳までの雇用を含めた前記 4 条件について回答を求められ、29. 4. 14 団交での会社の求めに応じ、組合から提出された 29. 4. 17 組合要求書でも、「65 歳以降 70 歳までの就労」について再検討を求められているから、当該事項が 29. 3. 29 団交以降継続して交渉議題とされていたことは明らかである。

- (イ) 以上のように、70 歳までの雇用延長を求めることは、65 歳定年後の継続雇用が前提となっているから、70 歳までの雇用について組合から初めて要求がなされた 29. 3. 8 団交後の、29. 3. 29 団交以降の団体交渉が、65 歳定年後の雇用に係る団体交渉であり、本争点の審査対象に含まれる。

そこで、29. 3. 29 団交以降の団体交渉における会社の対応が、不誠実な交渉態度に該当するか否かについて、以下検討する。

イ 団体交渉における会社の対応について

組合は、会社が、65 歳定年後の雇用に係る団体交渉において、交渉権限がない B 2 取締役を出席させ、B 1 社長を出席させないまま、同人の意向であるとして、65 歳以降の雇用はしない旨の回答を繰り返したことは、不誠実な団体交渉に該当する旨主張する。他方で、会社は、65 歳定年後の雇用に係る団体交渉に、交渉担当者の権限として欠けるところはない B 2 取締役を出席させ、組合に対して、本件協約第 13 条の解釈やそれに基づく帰結を述べて理解を求めていたものであり、不誠実な団体交渉に該当しない旨主張する。

- (ア) 前記第 2 の 2 (1) 及び 3 (5) 認定のとおり、会社は、29. 3. 29 団交以降の団体交渉に B 2 取締役を出席させ対応しているところ、65 歳定年後の雇用問題については、取締役会の意思決定を必要とし、同人に妥結権限を与えていなかった。

ここで、65 歳定年後の雇用問題を巡る労使間のやり取りをみると、前記第 2

の3(8)、4(5)(8)及び5(3)認定のとおり、主に本件協約第13条の解釈について対立があったことが認められる。そして、前記第2の2(4)から(7)まで認定のとおり、本件協約第13条は、24.3.16協定書第2項の文言が引き継がれて協約化したものであるところ、同協定書の締結に至るトップ交渉で、65歳定年後の雇用を希望する者の「雇用条件等」を協議することを労使間で確認しており、組合が、本件協約第13条を希望者につき定年後も雇用することを前提としたものと解釈したことも、同団体交渉の経緯からすれば首肯できる面がある。

以上のことからすれば、労使間で本件協約第13条の解釈が対立する中、B2取締役が、65歳定年後の雇用問題について、実質的な交渉権限をもって誠実に団体交渉に当たったというためには、組合に対して、同条の解釈やそれに基づく帰結を述べるだけでなく、その根拠を示すなどして理解を得られるよう努め、見解の対立を可能な限り解消する努力が求められるというべきである。

(イ) 本件についてみると、前記第2の3(5)(7)及び4(3)(5)認定のとおり、B2取締役は、組合に対して、29.3.29団交や29.4.14団交で65歳定年後の当然の継続雇用には応じられない旨述べたり、本件協約第13条について、希望者を雇用するか否か、また雇用する場合の雇用条件を労使協議するものとの会社の解釈を伝えるにとどまっていた。B2取締役は、かかる結論等に至った理由として、B1社長の意向であるとするものの、24.3.16協定書締結の経緯等の根拠に言及するなどして、団体交渉で具体的に説明したことは窺えない。そして、B2取締役は、29.6.13団交で、組合に対し、会社の最終的決定として、当然の継続雇用には応じられない旨宣告し、協議を打ち切った。

これに対し、前記第2の4(4)(6)(7)及び5(2)認定のとおり、組合は、B1社長に対し直接に要請するため、平成29年6月14日に会社を訪問し、同月30日及び同年7月18日に、会社施設前で抗議活動を行い、同人の団体交渉への出席を要求したものの、B2取締役は、同日に、「会う意思はない。」と述べ、29.8.10団交では、「社長は出席しない。」旨述べた。さらに、B2取締役は、同団体交渉で、組合に対し

て、「65歳以降の雇用問題は、もう私の手を離れた。」とも述べていたことが認められる。

その後、前記第2の5(5)(6)認定のとおり、B2取締役は、29.9.12団交で、労使関係の悪化を防ぐ名目で、金銭解決を提案したものの、29.9.19団交で、本件協約第13条の解釈の対立については法的判断によるしかない旨回答していた。

なお、会社は、65歳定年後の雇用問題について、妥協の余地がなく、交渉が平行線となったにすぎない旨主張するが、前記第2の6(10)認定のとおり、本件申立て後に開催された30.2.19団交において、本件協約第13条の修正案を労使双方で提案することとなった事情に鑑みれば、未だ話合いの余地はあったというべきであり、会社の主張はその前提を欠くものとして、採用できない。

ウ 小括

以上の事情に照らすと、65歳定年後の雇用問題について、B2取締役は、B1社長の意向であるとして本件協約第13条の解釈やそれに基づく帰結を述べるにすぎず、単なる伝令役でしかなかったといわざるを得ないから、実質的な交渉権限を付与されていたとはいえない。また、B2取締役が、前記のような回答をしながら、B1社長の団体交渉への出席を忽ちに拒否したり、65歳定年後の雇用問題は自分の手を離れた旨発言をしていたことや、本件協約第13条の解釈は法的判断によるしかない旨回答していたことからすれば、B2取締役に団体交渉を通じて組合との間の見解の対立を解消しようとする姿勢はおよそなかったとみるほかない。

したがって、会社は、65歳定年後の雇用に係る団体交渉に、実質的な交渉権限のある者を出席させ誠実に対応したとは認められないから、同団体交渉における会社の対応は、不誠実な交渉態度として、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

2 争点②(24.3.16協定書第2項及び本件協約第13条に係る会社の言動は、組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。)

(1) 申立人の主張

ア 会社は、本件協約第13条で、65歳定年後の継続雇用を明確に約したにもかかわらず

ず、またそのような認識で 24. 3. 16 協定書第 2 項を締結したことを認めながら、これを平成 29 年 3 月以降の交渉で突然に覆した。

イ 会社は、本件協約第 13 条にある労使協議事項について何ら協議しないまま、A 2 分会長を雇用しなかったばかりか、なぜ同人を雇用しないのかの具体的な理由も一切回答しない。

ウ このように、本件協約第 13 条を履行しない会社の言動は、客観的にみて労働協約の相手方である組合を軽視するものであり、また組合員に組合の問題解決能力に疑問を生じさせるといった影響を及ぼす可能性があるから、労組法第 7 条第 3 号の支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、本件協約第 13 条について、65 歳定年後の継続雇用を約したのではなく、雇用するか否かを含め労使協議するものであるとの認識の下、65 歳定年後の雇用に係る協議の中でも一貫してその旨を組合に説明していたのであり、解釈を覆した事実はない。

イ 組合から A 2 分会長の雇用について、協議の申入れがあった時期は、平成 29 年 11 月 2 日が最初であったところ、会社は、29. 11. 24 団交において、同人を再雇用できない理由として、「沿岸部門は赤字が続いており、荷物の取扱いも減少している。現状でも人員過剰であり、削減の必要性もある。事業採算性の面から、今回の A 2 氏の雇用はできない。」旨説明している。

ウ 以上のように、会社において、本件協約第 13 条の解釈を覆したり、同条の不履行にあたる言動はない上、組合弱体化の意図もないから、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為には該当しない。

(3) 当委員会の判断

24. 3. 16 協定書第 2 項及び本件協約第 13 条に係る会社の言動は、同条の解釈に係る協議での言動と A 2 分会長の定年後雇用に係る協議での言動に分けられるところ、それぞれについて以下判断する。

ア 本件協約第 13 条の解釈に係る協議での言動について

会社は、本件協約第 13 条について、解釈を覆したことはなく、同条の解釈に係る協議での言動は、支配介入に当たらない旨主張する。

確かに、A4 問題を契機として、本件協約第 13 条の解釈が交渉の俎上に載ってから、前記 1 (3)イ(イ)で記載した事情のほか、前記第 2 の 4 (5)(9)認定のとおり、会社は、組合に対して、平成 29 年 6 月 27 日に会社の決定に変わりはない旨伝え、29. 7. 31 折衝においても同様の回答を行っており、一貫して同条に基づく 65 歳定年後の当然の継続雇用を否定している。

しかしながら、前記 1 (3)イ(ア)で記載した事情からすれば、組合が本件協約第 13 条を希望者の当然雇用を約したものと解釈するに至ったのは、会社にも原因があったともいえるのに、前記 1 (3)イ(イ)で記載したとおり、交渉に当たっていた B2 取締役は、会社の見解を伝えるだけで、組合との間の協議を打ち切っている。

そうであれば、会社は、本件協約の相手方たる組合の立場を軽視し、本件協約第 13 条を形骸化させ、組合の弱体化を招来するおそれを生じさせたものとして、本件協約第 13 条の解釈に係る協議での会社の言動は、労組法第 7 条第 3 号の支配介入に該当する。

イ A2 分会長の定年後雇用に係る協議での言動について

会社は、A2 分会長の定年後雇用に係る協議での言動について、同人を再雇用できない理由を説明しており、支配介入に当たらない旨主張する。

(ア) 前記第 2 の 5 (1)認定のとおり、29. 8. 3 折衝において、A5 委員長は、B2 取締役に対して、本件協約第 13 条の解釈をめぐる見解の相違にかかわらず、A2 分会長の雇用について定年退職日を区切らずに継続協議としたい旨申し入れていたことが認められる。そうであるとすれば、仮に、本件協約第 13 条について、希望者を雇用するか否かを含めて労使協議するとの会社の解釈に立ったとしてもなお、A2 分会長の雇用をめぐる協議での会社の言動が、本件協約の相手方たる組合の弱体化を招来するおそれのあるものであれば、支配介入として、労組法第 7 条第 3 号の不当

労働行為が成立するものと解する。

なお、会社は、A2分会長の雇用についての組合による協議申入れは、平成29年11月2日が最初である旨主張するが、かかる申入れがあった時期は前記記載のとおり、同年8月3日であるから、会社の主張は採用できない。

(イ) 前記第2の5(1)(6)(7)及び6(1)から(6)まで認定のとおり、29.8.3折衝の中で、A5委員長は、A2分会長の雇用条件は、会社の条件を全面的に受け入れる旨提案したのに対して、B2取締役は「聞き入れることはできない。」旨述べ、労使協議することを直ちに拒否した。その後、会社は、29.9.19団交において、組合に対して、A2分会長を雇用する考えはないとの結論を伝えた上で、不満があれば、同人において裁判所での訴訟等で争ってもらうしかない旨回答し、組合の前記提案を真摯に検討した形跡は窺えない。また、組合が、29.10.3団交において、会社に対して、A2分会長を雇用しない理由を説明するよう求めたものの、その後に開催された29.10.11団交及び29.10.23団交で、会社は同人につき、平成29年10月28日をもって定年退職となる旨の結論を述べるのみであった。さらに、A2分会長が定年退職した後、組合が、同年11月2日に、同人の再雇用を交渉議題とする団体交渉を申し入れたにもかかわらず、会社は、29.11.14団交において、「沿岸部門は赤字が続いていること、荷物の取扱い量も減少しており、事業採算性の面から、A2氏の雇用は無理である。」など、具体的な資料の提示もないまま、抽象的な理由を述べ、その後の29.11.24団交でも同様の言動を繰り返した。

本件協約第13条の会社解釈によれば、会社は組合との間でA2分会長の雇用の可否を協議すべきであったにもかかわらず、前記記載の会社の言動は、同人の定年後雇用は認められないとの結論ありきのものといわざるを得ず、労使協議を行ったとはおよそいえないから、会社は、同条を締結した意義を没却させ、組合の弱体化を招来するおそれを生じさせたというべきである。

したがって、A2分会長の定年後雇用に係る協議での会社の言動は、支配介入として、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

3 争点③（会社が A2 分会長を継続雇用しなかったことは、組合員であることを理由とする不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たるか否か。）

(1) 申立人の主張

本件協約第 13 条の解釈は、本人が希望する場合には、65 歳定年後も当然に継続して雇用することを前提に、その雇用条件を労使協議するというものである。会社は、本件協約第 13 条を破棄して、組合や組合分会において中心的な人物である A2 分会長を 65 歳定年以降も継続して雇用しなかったのであるから、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当する。さらに、会社が A2 分会長を継続雇用しなかったことは、同人の組合活動を困難にし、組合の組織と団結を崩す反組合的行為として、組合の運営に支障を生じさせるものであるから、労組法第 7 条第 3 号の支配介入にも該当する。

(2) 被申立人の主張

本件協約第 13 条は、希望者につき雇用するか否かを含めて労使協議することを定めたものであり、65 歳定年後も当然に継続して雇用する義務は認められない。したがって、A2 分会長の定年退職は恣意的なものではなく、制度的理由に基づくものであり、同人の組合活動とは無関係なものとして、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為には該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益性及び組合活動への影響について

会社は、A2 分会長が満 65 歳をもって定年退職したことは、制度的理由に基づくものである旨主張する。

前記第 2 の 1 (1)イ及び 3 (1)認定のとおり、A2 分会長は、平成 28 年 11 月頃、B3 総務課長に対して、定年後に雇用された場合の賃金額の希望を述べていた。A2 分会長が、定年後も継続して雇用されるべきであったにもかかわらず、雇用されなかったのであれば、得られたはずの賃金を得られず、会社は、同人に経済的不利益を生じさせるとともに、約 16 年間、組合分会長を務めていた同人の立場からすれば、組合及び組合分会の運営に支障が生じ、組合活動上の不利益をも生じさせる。

イ 不当労働行為性について

組合は、本件協約第 13 条は、定年後も本人が希望すれば当然に雇用される旨を規定したものであるのに、会社が組合の分会長である A2 分会長を定年後も雇用しなかったことから、会社の不当労働行為が認められる旨主張する。これに対して、会社は、本件協約第 13 条は、本人が希望した場合に、65 歳定年後も雇用するか否か、また雇用する場合の雇用条件につき組合と協議するものであるとし、A2 分会長を雇用する義務はなかった旨主張する。

(ア) 前記第 2 の 2 (6)(7)認定のとおり、本件協約第 13 条は、「本人が希望した場合、健康状態や働く意欲、能力、過去の勤務内容など考慮し身分、雇用条件などについて労使協議する」と定めるのみで、会社が、希望者につき 65 歳定年後も雇用することを義務付ける趣旨の文言はない。他方で、前記 1 (3)イ(ア)記載のとおり、本件協約第 13 条の前身である 24. 3. 16 協定書第 2 項の締結に至るトップ交渉の経緯からすれば、組合による同条の解釈も十分に成り立ちうるともいえ、結局のところ、本件協約第 13 条の文言や 24. 3. 16 協定書第 2 項の締結過程から、65 歳定年後の雇用を希望する者が継続して雇用されるか否かは明らかとならない。さらに、前記第 2 の 2 (2)(6)(7)認定のとおり、組合と会社との間で、60 歳定年制に係る定年後継続雇用規程第 4 条第 1 項にあるような希望者の雇用に当たっての手續について、本件協約の締結に至るまで、協議がされたことも窺えない。

したがって、本件協約第 13 条により、A2 分会長が、65 歳定年後も当然に継続して雇用されることになるとはいえない。

(イ) しかし、本件協約第 13 条は、定年後も雇用される可能性を示唆するものともいえるから、当時の労使関係や雇用の実態、その他事情から、A2 分会長が組合員であるが故に雇用されなかったといえる場合には、不利益取扱いの不当労働行為が成立すると解される。

a 労使関係

前記第 2 の 3 (2)(4)(5)(7)(9)認定のとおり、A4 問題に端を発して、組合から嚴重

に抗議する旨記載された 29. 3. 3 組合抗議文が提出されたことに対し、会社は、平成 29 年 3 月 22 日に謝罪文を持参し、その後、組合からの要求に応じ、29. 3. 29 団交及び 29. 4. 14 団交において修正した謝罪文を提示している。そして、最終的に平成 29 年 4 月 19 日付けで組合に受理された、社長詫び状及び B 4 詫び状からは、B 1 社長及び B 4 取締役のそれぞれの立場から、A 4 問題の発生を反省し真摯に謝罪する意を汲み取ることができる。

さらに、前記第 2 の 4 (1)(8)、5 (1)から(8)まで及び 6 (5)から(7)まで認定のとおり、組合と会社との間で、29. 5. 22 団交において、組合の意向もあり、29 春闘よりも 65 歳定年後の雇用問題の協議を優先させることが確認された。その後、会社が、29. 7. 26 会社回答書で、29 春闘及び 29 夏季一時金と 65 歳定年後の雇用問題とを分離して協議することを提案したのが契機となり、29 春闘の団体交渉が再開し、結果として、29. 9. 12 協定書が締結された。また、29 夏季一時金についても、団体交渉が開催され、29. 10. 3 協定書が、29 冬季一時金についても、29. 12. 5 協定書が締結されたことが認められる。

以上のように、会社は、A 4 問題の発生を真摯に謝罪しており、65 歳定年後の雇用問題についてはともかく、29 春闘などで組合と協議を行い合意に至っていることに鑑みれば、労使関係に重大な問題が生じていたとまではいえない。

b 雇用の実態

前記第 2 の 2 (2)(7)、3 (1)及び 6 (3)認定のとおり、会社就業規則及び定年後継続雇用規程によると、正規従業員は満 60 歳で定年を迎え、その後に嘱託再雇用されることはあるが、満 65 歳以降の雇用について言及した定めはない。また、別組合である申立外 Z 3 と会社との間では、65 歳定年制が採用されていたものの、定年後の雇用に関し、本件協約第 13 条に準じた合意は認められない。そして、定年後も引き続き雇用されていれば最初の該当者となる予定であった A 2 分会長が定年退職したため、同人の比較対象となる会社従業員の存在は確認できない。

c その他事情

前記 1 (3)ア(ア)、イ(イ)及び 2 (3)ア、イ(イ)記載の事情のほか、第 2 の 5 (1)及び 6 (3)認定のとおり、29. 8. 3 折衝で、B 2 取締役が、「雇用延長は 1 年でも 2 年でも雇用して給料も 3 分の 1 位で、という心積もりで説得できるだろうと思っていた」などと個人的な見立てを述べることはあったものの、会社としては、組合から 70 歳までの雇用について要求がされた 29. 3. 8 団交以降、A 2 分会長が定年退職する平成 29 年 10 月 28 日までの間、一貫して、65 歳定年後も継続して雇用することや同人の雇用を否定している。

(ウ) 以上のように、労使関係に重大な問題があったとまではいえず、65 歳定年後に継続して雇用された会社従業員は確認できない上、A 2 分会長に継続雇用の期待を抱かせる事情があったともいい難いから、A 2 分会長は組合員であるが故に定年後も継続して雇用されなかったとまではいえない。

ウ 小括

したがって、会社が、A 2 分会長を継続して雇用しなかったことは、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いには当たらない。

そして、前記のように不利益取扱いに当たらないから、このことを前提とする組合の運営に対する支配介入は認められず、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為にも当たらない。

4 不当労働行為の成否

前記 1 でみたとおり、65 歳定年後の雇用に係る団体交渉での会社の対応は、不誠実な交渉態度として、労組法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であると判断する。

前記 2 でみたとおり、本件協約第 13 条の解釈に係る協議及び A 2 分会長の定年後雇用に係る協議での会社の言動は、それぞれ支配介入として、労組法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であると判断する。

前記 3 でみたとおり、会社が A 2 分会長を継続雇用しなかったことは、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為には当たらないと判断する。

5 救済の方法

前記4でみたとおり、65歳定年後の雇用に係る団体交渉での会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為であるところ、主文第1項のとおり命じることとする。

また、上記の対応と併せ、本件協約第13条の解釈に係る協議及びA2分会長の定年後雇用に係る協議での会社の言動は、それぞれ労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるところ、労使関係が今後も継続することを踏まえ、会社において、今後も同様の行為が繰り返されることのないよう、主文第2項のとおり命じることとする。

よって、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

令和2年5月20日

神奈川県労働委員会

会長 浜村 彰