

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 X従業員組合
再 審 査 被 申 立 人 代表者 組合長 A₁

再 審 査 被 申 立 人 Y組合
再 審 査 申 立 人 代表者 組合長 B₁

上記当事者間の中労委平成30年（不再）第62号及び同第64号事件（初審石川県労委平成29年（不）第2号事件）について、当委員会は、令和3年7月7日第291回第一部会において、部会長公益委員荒木尚志、公益委員柴田和史、同磯部哲、同小坪淳子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- I 初審命令主文を次のとおり変更する。
- 1 Y組合は、X従業員組合が申し入れた「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」を議題とする団体交渉に誠実に応じなければならない。
 - 2 Y組合は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書をX従業員組合に交付しなければならない。

記

令和 年 月 日

X従業員組合
組合長 A₁ 殿

Y組合

組合長 B₁ ④

当組合と貴組合との間で行われた平成29年2月21日、同年4月17日、同年5月22日及び同年6月21日の団体交渉において、「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」の議題についての当組合の対応が、中央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、このようなことを繰り返さないようにします。

(注：年月日は、文書を交付する日を記載すること。)

3 その余の本件救済申立てを棄却する。

II その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

X従業員組合は、Y組合に対し、平成28年12月28日（以下、「平成」の元号は省略する。）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、「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。）などを交渉事項として団体交渉を申し入れ、同年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日に団体交渉（以下、時期の早いものから順に「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」といい、併せて「本件団交」という。）が行われた。

本件は、本件団交において、Y組合が本件団交事項について誠実に対応しなかっ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、同年8月25日、X従業員組合が、石川県労働委員会（以下「石川県労委」という。）に救済申立てを行った事案である。

2 本件において請求する救済内容の要旨

- (1) Y組合が本件団交事項を議題とする団体交渉に誠実に応じること
- (2) 謝罪文の掲示及び交付

3 初審命令の要旨

石川県労委は、30年11月14日付けで、本件団交事項のうち、採用の条件に関する事項に係るY組合の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するとして、Y組合に対し、文書交付を命じ、その余の救済申立てを棄却し、同年12月7日、当事者双方に対し、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

4 再審査申立ての要旨

X従業員組合は、30年12月20日、初審命令が棄却した部分の救済及び命じた救済方法の拡充を求めて、また、Y組合は、同月21日、初審命令が救済を命じた部分の取消し及び救済申立ての棄却を求めて、当委員会に再審査を申し立てた。

5 本件の争点

第10回団交から第14回団交における、本件団交事項についてのY組合の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 X従業員組合の主張

- (1) Y組合における定年退職後の従業員には、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のほかに、「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、団体交渉を重ねていくうちに判明した。これら「臨時雇用職員」は、日頃からB₁組合長やB₂副組合長に従順な者たちであった。

再雇用職員及び継続雇用職員の雇用期間の上限は満65歳とされているので、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の点で優遇されているし、再雇用職員や継続雇用職員には支給されていない期末手当の支給や毎月の給与の額も多く支払われているかもしれない。仮にそうであるなら、X従業員組合の組合員も、そのような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、以下のとおり、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、採用条件について、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いる、労働条件については、本人に提示して合意した上で、雇用契約期間1年の労働契約を各人と締結して適用している、組合員資格はないと回答した。つまり、契約期間と組合員資格の点を除けば、ブラックボックスということである。

そこで、A₁X従業員組合組合長（以下「A₁組合長」という。）が、臨時雇用職員の人数を質問したところ、Y組合の回答は、「今把握していない」旨であった。仕方なくA₁組合長が、従業員個人の名前を挙げて、各人の雇用契約形態を質問し、個々の具体的な賃金の額等を問うているわけではないのに、Y組合は、個別の名前に対しての契約名称については答えられないなどとして、回答を拒否した。

A₁組合長は、臨時雇用職員の就業規則の有無、継続雇用職員や再

雇用職員との労働条件の違い、中央執行委員会の判断基準について、次回、説明するよう求めた。A₁組合長の質問の趣旨は明快であるから、Y組合は、X従業員組合から何を求められているのかを容易に理解することができるはずである。

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、臨時雇用職員の内訳は明らかになったが、A₁組合長が臨時雇用職員の内訳を質問したところ、個人の話になるとして回答を拒否した。

A₁組合長は、なぜX従業員組合の組合員だけが再雇用職員規定又は継続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、その他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、臨時雇用職員についても就業規則に書くべきである、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、A₁組合長の質問の趣旨を改めて説明した。

ウ 第12回団交において、A₁組合長は、臨時雇用職員の内訳について、個人名は不要なので、60歳以上と以下に分けて文書で教えてほしいと述べ、また、臨時雇用職員の労働条件について、配属先、個人名及び賃金の具体的金額は不要なので、月例賃金の金額の定め方（基準）、期末手当の支給の有無、その他の手当の有無、雇用の上限の有無及び臨時雇用職員として処遇されるための条件や基準（どのような資質や能力が求められるのか）などについて、資料を作って送るよう要請し、特に、期末手当を支給されている者の有無を教えるよう念を押し、次回の団体交渉前に文書で出すよう要請した。A₁組合長の要請事項は明瞭である。

A₁組合長は、質問内容を入念に説明し、個々人の具体的な賃金額等の開示は求めていることを重ねて伝えた。

これに対し、Y組合は、回答の仕方が難しい、個別の労働契約だから難しいなどと回答した。

エ 第13回団交において、Y組合は、当日、A₁組合長に回答文書を交付し、臨時雇用職員の形態は必要に応じてその時その時で判断して採用している、採用等の条件や賃金については個別の雇用契約なので回答を差し控える旨、上記回答文書を読み上げて回答した。A₁組合長は、回答拒否と判断し、交渉を打ち切ったが、最後の説明機会を与えるべく、もう一度だけ団体交渉を申し入れた。

オ 第14回団交において、Y組合の姿勢は、最後まで変化がなかった。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体交渉にならないから、配属先や個人名、賃金の具体的金額等は不要として、60歳以上の臨時雇用職員の内訳（元執行部や事務職員なのか、他から来ている人はいるのか）及び労働条件（期末手当の支給の有無を含む）について、文書で回答するよう、改めて要求した。

Y組合からのもう1回説明してほしいとの求めを受け、A₁組合長が、我々は同じ60歳以上の従業員であり、臨時雇用職員との関係で、我々の労働条件が低いのか高いのか、同等に扱われているのか分からないと説明したところ、Y組合は「それを分かって何になりますか。」と述べた。A₁組合長は、交渉を打ち切って、本件を労働委員会の判断に委ねることを決意した。

(3) 満65歳が雇用の上限とされている再雇用職員のA₁組合長にとって、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訴える可能性があることを明確に認識していた。したがって、本件交渉事項は、X従業員組合の組合員の労働条件に関する事項といえるから、Y組合は、X従業員組合に対し、当該事項について誠実に説明しなければならない。

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次第では、引き続き雇用を求めたいとの意向もある。A₂には、新再雇用職員規定の施行により期末手当が支払われなくなったとの事情もあるから、この措置の妥当性判断のため、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。その観点からも、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える。

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。

- (4)ア 初審命令は、臨時雇用職員の採用条件に関する誠実交渉義務と、労働条件に関する誠実交渉義務とをしゅん別した上で、前者についてY組合の義務違反を認定したものの、後者については、臨時雇用職員の採用条件が不明な場合にはその労働条件について説明すべき義務がY組合にあるのかどうかを判断し得ないとして、労働委員会としての判断を放棄してしまった。本件においては、前者と後者を区別して論ずる実益はない。臨時雇用職員としての潜在的な可能性のある組合員（再雇用職員）を抱えるX従業員組合が、Y組合に対し、臨時雇用職員の労働条件について説明を求めることは、極めて合理的である。

Y組合が強調する臨時雇用職員のプライバシー保護の必要性について

ては、臨時雇用職員の賃金決定方法や期末手当支給の有無を開示することによるプライバシー侵害の程度は大きいとはいえず、Y組合が説明を拒む正当な理由にはならない。

イ 初審命令は、当事者による自発的な団体交渉が期待できないとまではいえないなどとして、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しているが、根拠が明らかでなく、団交誠実応諾の命令が必要である。また、初審命令は、謝罪文の交付をもって足りるとしているが、Y組合の不当労働行為の認定は既に4度目であることなどから、謝罪文の内容や掲示方法は、Y組合に対してより強く意識改革を促すものでなければならない。謝罪文に使用者の代表印の押印を強いることは、Y組合に事態を深刻なものだと認識させる上で有用であるから、X従業員組合はこれを強く求める。

2 Y組合の主張

(1) 団体交渉において、資料や情報の開示を求められた場合に、使用者側がどの程度の資料等を提出することが誠実交渉義務の範囲に含まれるかは、第一義的には、当該資料等の組合員の労働条件改善に対する必要性と開示すべきでない情報を開示したことによる使用者側の不利益の衡量により定まり、開示義務を課すべきといえるのは、開示による不利益を上回る開示の必要性が認められる場合に限られる。

また、開示を求められた資料等について、労働組合から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。

(2) 本件団交事項は、純然たる非組合員の労働条件であるから、X従業員組合が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された各情報は、本件両

当事者以外の個人の労働条件に関わるものであるから、Y組合は、その取扱いに高度の配慮義務を負う。

- (3) 本件団交時、X従業員組合の組合員のうちY組合の従業員は、A₁組合長のみであったから、本件団交がA₁組合長の労働条件の改善といかに関連するかが問われなければならない。また、本件団交時、A₁組合長は64歳であり、再雇用職員としての最後の契約更新を既に終えていた。
- (4) Y組合における65歳以降の採用については、Y組合が必要に応じて従業員にお願いするものであり、従業員側に権利や選択肢はないから、65歳以降の労働条件についての議論は仮定的なものにとどまる上、その労働条件は個別に提示して合意した内容となっており、個別の契約内容の開示を受けることによって、X従業員組合にとって組合員の労働条件の改善に資する有意な材料が得られるともいい難いから、65歳以降の労働条件の開示は必要性を見だし難い。
- (5) 上記(1)ないし(4)を総論として、各争点に沿って、各事項につき以下の個別の判断を要し、Y組合の交渉態度につき、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、A₁組合長は再雇用職員として最終の契約更新を終えていたから、X従業員組合が65歳以前の臨時雇用の採用条件を知る意義はなく、開示をしないことが誠実団体交渉義務違反に当たらない。なお、A₁組合長は、65歳以前の臨時雇用の者の氏名について特定している以上、それらの者が臨時雇用職員として採用された理由を具体的に説明することはプライバシーの開示となってしまうので、X従業員組合に開示する不利益も大きい。

Y組合は、第10回団交で、採用条件について、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いる旨回答し、以降の団体交渉でも同様に回答している。Y組合は採用の実態をありのまま回答しており、これ以外の回答を要求することは不可能を強いることになり相当でない。X従業員組合が納得したか否かは、誠実交渉義務違反の成否とは無関係である。

イ 65歳以前の臨時雇用の賃金について

本件団交時、X従業員組合の組合員のうちY組合の従業員はA₁組合長一人であったから、65歳以前の臨時雇用の賃金を開示することがA₁組合長の労働条件改善のために必要だったか否かを検討することとなる。

臨時雇用職員の賃金の支給額（個別の契約を締結しており、賃金の基準は存在せず、開示するとすれば賃金額そのものとなる）がA₁組合長より不利だった場合、開示がA₁組合長の労働条件改善に資することはなく、有利だった場合も、キャリアも業務内容も異なる従業員と比して自身の賃上げを要求することはできないから、臨時雇用職員の賃金の情報はA₁組合長の労働条件改善に資するものではない。したがって、X従業員組合として、65歳以前の臨時雇用職員の賃金額を知る意義はなく、開示をしないことが誠実団体交渉義務違反に当たらない。

なお、A₁組合長が65歳以前の臨時雇用職員の氏名を特定している以上、賃金の開示は採用基準以上に深刻なプライバシーの開示となるので、開示の不利益も非常に大きい。X従業員組合が65歳以前の臨時雇用職員の賃金を知ろうとした理由は明確ではなく、「差別待遇を受けているかどうかの判断基準」であるという程度であり、キャリアも業務内容も異なる者と賃金額を比較して差別待遇と評価することはできない。X従業員組合が開示を求めた理由は合理的なものと評価

できず、Y組合は、従業員のプライバシーの問題から開示できないことを説明しているので、Y組合の回答は十分なものであった。

ウ 65歳以前の臨時雇用の期末手当について

上記イと同様、65歳以前の臨時雇用の期末手当支給の有無を開示することが、A₁組合長の労働条件改善のために必要だったか否かを検討することとなる。

A₁組合長は期末手当の支給を受けていたから、他の従業員が期末手当の支給を受けていたことを知っても、A₁組合長の労働条件改善に資するところはない。よって、X従業員組合として、65歳以前の臨時雇用職員の期末手当支給の有無を知る意義はなく、開示をしないことが誠実団体交渉義務違反に当たらない。なお、上記同様、65歳以前の臨時雇用の者の期末手当支給の有無を開示することは、プライバシーの開示となり、開示の不利益も大きい。

X従業員組合が65歳以前の期末手当の支給の有無を知ろうとした理由について、差別待遇を受けているかどうかの判断基準であるという程度の説明はあるが、期末手当の支給を受けているA₁組合長と比較して、他の従業員に期末手当を支給していることが差別待遇と評価される事態は起こり得ない。結局、X従業員組合が開示を求めた理由は合理的なものとは評価できず、Y組合は対象従業員のプライバシーの問題から開示できないことを説明しているので、Y組合の回答は十分なものであった。

エ 65歳以降の臨時雇用の採用の条件について

前述のとおり、Y組合における65歳以降の採用は、Y組合が従業員にお願いするものであり、従業員側は権利や選択肢を有していない。採用条件の開示自体がA₁組合長の労働条件改善に資するものではなく、開示の必要性が認められない。また、A₁組合長の65歳以

降の雇用が可能かどうかの判断に係ると強いていはいえないこともないが、仮にそうだとした場合、採用基準自体が存在しない以上、そのことを説明する以上に開示できる内容は存在しない。したがって、採用条件の開示に関して、誠実交渉義務違反が成立する余地はない。

Y組合は、団体交渉において、65歳以上の者を採用する条件は、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。Y組合としては、上記の回答以上の基準のごときものを持っていない。Y組合にこれ以上の回答の義務を課すことはできない。

オ 65歳以降の臨時雇用の賃金について

前述のとおり、Y組合における65歳以降の臨時雇用に関し、その労働条件については、従業員に個別に提示して合意した内容となっており、あらかじめ定められた基準は存在しない。このことを念頭に、65歳以降の臨時雇用の賃金を開示することがA₁組合長の労働条件改善に資するかという観点からみると、前述したとおり、65歳以前の臨時雇用の賃金を開示することすら必要性が認められないが、当時65歳に到達していなかったA₁組合長からすれば、65歳以降の臨時雇用の賃金の開示の必要性はより一層否定されることとなる。また、65歳以降の採用は、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歳を迎えた時に申込みをするか否かの判断材料としての必要性も認め難い。したがって、X従業員組合として、65歳以降の臨時雇用職員の賃金額を知る意義はなく、開示をしないことが誠実団体交渉義務違反に当たらない。

A₁組合長は、65歳以降の臨時雇用の者の氏名についても特定しており、それらの者の賃金を開示することは深刻なプライバシーの開

示となるので、開示する不利益も非常に大きい。

X従業員組合が65歳以降の賃金を知ろうとした理由は明確ではなく、それを想定することも困難である。結局、X従業員組合が開示を求めた理由は合理的なものとは評価できず、Y組合は対象従業員のプライバシーの問題から開示できないことを説明しているので、Y組合の回答は十分なものであった。

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、他の従業員が期末手当の支給を受けていたことを知ったとしても、自らの労働条件の改善には全く資するところはない。また、65歳以降の採用は、Y組合が決するもので、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歳を迎えた時に申込みをするか否かの判断材料としての必要性も認め難いことは、上記オと同様である。したがって、X従業員組合として、65歳以降の臨時雇用職員の期末手当の有無を知る意義はなく、開示をしないことが誠実団体交渉義務違反に当たらない。65歳以降の臨時雇用の者の期末手当の支給の有無を開示することによる不利益が存することも、上記ウと同様である。

X従業員組合が65歳以降の期末手当の支給の有無を知ろうとした理由は明確ではなく、それを想定することも困難であり、結局、X従業員組合が開示を求めた理由は合理的なものとは評価できず、Y組合は対象従業員のプライバシーの問題から開示できないことを説明しているので、Y組合の回答は十分なものであった。

- (6)ア 初審命令は、雇用上限年齢以上の採用について、新たに労働者を採用する場合とは性質を異にし、義務的団交事項であることを否定するものではないとする。

しかし、雇用上限年齢以上の雇用は、それまでの雇用とは異なり、

使用者が法律上の義務を負うわけではなく、退職させることすら許されている。その意味で、一旦労働者と使用者の雇用関係は切断するのが原則であって、65歳未満での雇用とは状況が異なる。

イ 初審命令では、60歳以上雇用上限年齢までの雇用の採用条件及び労働条件並びに雇用上限年齢以上の雇用の採用条件及び労働条件の義務的団交事項該当性について、一定の場合には義務的団交事項と解すべきであると判断しているところ、いずれもX従業員組合の組合員以外の者を臨時雇用として採用していること及び他の再雇用職員とは異なる労働条件で採用していることが、不合理にX従業員組合の組合員に不利益を強いるものであることが、義務的団交事項該当性の前提となっている。

しかし、初審命令において、誰をどのような条件で臨時雇用として採用するか合理性の判断はされていない。本件において義務的団交事項該当性を認めることはできないというべきである。以上の点で、初審命令には、当てはめにおいて誤りがある。

ウ 初審命令は、本件団交における賃金の開示について、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ことから、Y組合の主張は当たらないものとしている。

しかし、Y組合の60歳以降の従業員という限られた比較対象の中でどのようにキャリアや業務内容を考慮した比較が可能となるのか検討もつかない上、A₁組合長やA₂の場合、60歳以降いずれもC₁に出向となったのであるから、なおさら比較が困難である。初審命令の上記説示は抽象論にすぎず、Y組合の決定の合理性の有無の判断を臨時雇用職員の賃金額の開示により行えるとするのは非現実的であ

る。

エ 初審命令は、期末手当支給の有無の開示につき、A₁組合長については、その労働条件その他の待遇に関する事項とはいえないとしながら、A₂については、その労働条件に関する事項であると判断している。

しかし、初審命令の引用するエス・ウント・エー事件判決は、労働組合の要求の趣旨から義務的団交事項性を判断しているところ、X従業員組合のA₂の期末手当に係る要求の趣旨は、A₂を臨時雇用職員とすることで期末手当を支給せよという要求ではない。初審命令が、A₂の期末手当について、臨時雇用契約に関する議論とは別の団交事項におけるX従業員組合の要求や発言をもって義務的団交事項該当性を肯定するのは論理が一貫していない。

オ 初審命令は、Y組合がX従業員組合に対し、当該臨時雇用契約の決定が不合理になされていないかを判断するための情報として、臨時雇用職員の職種、臨時雇用までの職員歴や職種別人数などの臨時雇用職員の雇用状況の詳細を開示する必要があるとする。

しかし、本件団交のX従業員組合の最終的な目的は、X従業員組合に不利益な形で臨時雇用が運用されているかどうかであり、それを判断するためには、臨時雇用職員一人一人の個別的な採用理由を明示し、それとX従業員組合の組合員が臨時雇用の対象とならなかったことと整合するか否かの判断となるのであり、人数の内訳だけを示したところで、X従業員組合の組合員の労働条件の改善に資することはない。なお、X従業員組合は、これらの情報を詳細に把握していたのであって、そのようなX従業員組合に対して情報を提供する義務が認められるとは到底解し難い。

カ 初審命令は、プライバシー侵害の余地があっても、当事者間の工夫

で、情報を抽象化し、従業員のプライバシーに配慮した開示が可能だとするが、臨時雇用が類型化されていない以上、結局は個人の個別的情報と対比することに帰着するのであって、抽象論の域を出ないし、情報を抽象化するとしても、対象人数が余りに少ないため、特定できてしまう結果となる。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) X従業員組合

X従業員組合は、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り、肩書地に主たる事務所を置いている。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。

(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、肩書地に本部を置いている。Y組合には、本件初審申立て時において、日本人組合員約2万人、外国人組合員約6万人が加入しているほか、多数の専従スタッフを擁している。

2 Y組合における定年退職後の雇用形態

(1) 再雇用職員

再雇用職員は、18年4月1日から25年3月31日までの間にY組合の組合従業員規定に定める定年年齢である満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Y組合の従業員を対象とした雇用形態であり、その労働条件は、再雇用職員規定に基づいて労働契約として締結されている（以下、当該契約を「再雇用契約」という。）。

当該規定は24年4月1日に改定規定が施行されているところ、18年4月1日から24年3月31日までの間に効力を有し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。

(中略)

(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

(中略)

(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。

(中略)

(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。

(中略)

(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

継続雇用職員は、25年4月1日以降にY組合の組合従業員規定に定める定年年齢である満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Y組合の従業員を対象とした雇用形態であり、その労働条件は、継続雇用職員規定に基づいて労働契約として締結されている(以下、当該契約を「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。

(中略)

(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

(中略)

(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。

(中略)

(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、継続雇用職員のうち、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

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組合が直接雇用はしていないが、管理上、臨時雇用職員として人数を集計している者など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。

3 臨時雇用職員の状況及び定年退職後の従業員の状況

(1) 臨時雇用職員の状況

29年2月21日時点での臨時雇用職員の状況は、その総数は27名であり、その内訳は次のとおりである。なお、同内訳は、30年3月12日にY組合が作成して石川県労委に提出した乙第1号証及び第3号証により明らかにされた。

- 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) C₂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、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奨学金制度の管理を行っている者 1名

- (エ) 出向先の要望により、当該出向先による費用負担を前提に、Y組合と本人間で雇用契約を締結して出向している者 1名
 - ウ 元々Y組合の従業員ではなかったが、必要により臨時雇用職員として雇用されている者 5名
 - (フ) 出向先の都合により、当該出向先による費用負担を前提に、Y組合に籍を置いている者 3名
 - (ヘ) 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
 - (フ) 地方支部に配属されている、外国人船員との連絡員 4名
 - (ヘ) 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、便宜上Y組合の職域とみなして管理している出向先のため、臨時雇用職員として集計されている者 4名
 - (フ) 連結対象子法人の代表取締役 1名
 - (ヘ) 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
- ア 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名であり、その定年退職後の状況は、次のとおりである。
 - (フ) 定年退職により雇用関係を終了した者 18名
 - (ヘ) 再雇用職員となった者 43名
 - a 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

b 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まで再雇用職員であった者 21名

(a) 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て退職した者 14名

(b) 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、臨時雇用職員として雇用された者 7名

イ 本件団交当時、65歳以上の臨時雇用職員である者5名のうち、3名が、執行部員から再雇用職員を経て臨時雇用職員となっている。

4 X従業員組合のA₁組合長及びA₂の雇用状況等

(1) A₁組合長

A₁組合長は、Y組合の執行部員であったものであり、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、Y組合から期末手当の支給を受けていた。

A₁組合長が再雇用職員の雇用上限年齢である満65歳に達するのは29年8月であった。

(2) A₂

A₂は、Y組合の執行部員であったものであり、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。

再雇用職員であるA₂は、当初、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。

(3) X従業員組合の組合員には臨時雇用職員はいなかった。

5 本件団交の状況

(1) 第10回団交

ア 団体交渉の開催

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、C₃において開催され、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が出席し、本件団交事項のほか3項目を交渉事項として交渉が行われた。

イ 団体交渉の内容

(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の理由が一般会計の大幅な赤字である旨のY組合の説明に対し、A₂も含め再雇用職員だけが規定の改定により期末手当が支給されなくなったことに言及し、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。

まず、B₄専任部長が、本件団交事項の回答として、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ついて、「この契約期間につきましては、現状として1年契約というふうな形で、労働条件につきましては、本人に提示して合意した上で決定している、あと採用条件について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おりますよと、あくまでも個別の契約は、労働契約を各人と締結しており、これを適用している、組合員資格についてはありません。」と述べた。

A₁組合長が、雇用形態別の定年退職後の従業員の人数を尋ねたのに対し、B₃総務局長は、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の従業員数については、「今把握しておりません。」と答えた。

A₁組合長が、従業員4名の名前を一人一人挙げながら、当該従業員の雇用形態を尋ねたが、B₃総務局長は、「個別にお答えはしません。」「個別の名前に対しての契約内容について、もしくは契約名称については、申し訳ないですが、ここではお答えできません。」などと答えた。

A₁組合長が、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ついて、就業規則に書かれているか尋ねたところ、B₃総務局長は、書かれていないと答えた。

A₁組合長が、例として安全指導員について、その雇用形態を尋ねたところ、B₃総務局長は「臨時雇用職員という名称になります。」と答えた。

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尋ねたところ、B₃総務局長は、「個別の労働契約ですから、いつ

までと定めているわけではないので。」と答えた。さらに、A₁組合長が、従業員1名の名前を挙げ、当該従業員が65歳を過ぎ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尋ねたところ、B₃総務局長は、「臨時雇用ということで、必要に応じて中央執行委員会が決めている。」と答えた。

A₁組合長が、臨時雇用職員の人数を尋ねたところ、B₃総務局長は、「お答えできませんと言っている。」「どうして答えなければいけないのですか。」などと述べたのに対し、A₁組合長は、「わかったわかった、答えないということね、分かりました。」と述べ、B₅副部長は、「それでは次回ご用意しますので。」と述べた。

これらの回答を受けて、A₁組合長は、Y組合に対し、次回の団体交渉時に、臨時雇用職員の人数のほか、雇用期間や賃金の決め方などの労働条件、「中央執行委員会が何故この人を必要だと判断をした、その判断基準は何なのか。」について説明するよう要求した。

これに対し、B₃総務局長が、「今説明したじゃないですか。」と述べたので、A₁組合長は、「中央執行委員会が、例えば臨時雇用職員を採用するときの判断基準は何だったんですか。」と尋ねたところ、B₄専任部長は、「だから、その部署に必要だとか、その役職に適任だとか、その人がいないと組合運営に支障をきたすという状況を判断した場合は、中央執行委員会が認めてということですよ。」と答えた。

また、B₄専任部長が、「個人に関わる問題は」と言い掛けたところ、A₁組合長は、個人のことは聞いていないと述べ、次回、臨時雇用職員制度ないし臨時雇用契約と、再雇用職員制度及び継続雇

用職員制度との違いを明確にするよう求めた。

団体交渉終了時、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 団体交渉の開催

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、C₃において開催され、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、B₇が出席し、前回団体交渉と同一の議題を交渉事項として交渉が行われた。

イ 団体交渉の内容

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。

まず、B₄専任部長が、本件団交事項の回答として、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ついて、「この雇用契約関係、賃金関係、採用条件については前回お話しした中身であります。その中でA₁さんの方から再雇用職員、継続雇用職員、臨時雇用職員の人数について質問がありました。その人数としましては再雇用職員が2名、継続雇用職員が6名、あとその他の臨時ということで27名います。これが前回のA₁さんからの質問への回答ということになります。」と述べた。

A₁組合長が、臨時雇用職員の内訳を尋ねると、B₄専任部長は、「個人の話にもなってしまいますので。」と述べた。A₁組合長が、なおも回答を求めると、B₃総務局長は、「安全指導員だとか、ま、人数はちょっとお話しできないんですが。」と述べ、A₁組合長が、「人数を言ったっていいじゃない、誰だとは聞いてないんだから。」と述べると、B₃総務局長は、「この間お話しされたような方もいら

っしや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。」などと述べた。

これに対してA₁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」などと述べ、また、従業員1名の名前を挙げ、「27名の内のほんのわずかの数だ、その他がなんだか全然わからない。」などと言い、支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、臨時雇用職員の内訳を明らかにするよう求め、名前を出せとは言っていないとも述べたが、B₃総務局長は、この間個別に名前を言っていた方々が含まれている旨述べ、A₁組合長が、その方々とは誰かと尋ねると、B₃総務局長は、言えないと答え、A₁組合長が、「どういう契約をしている人が何人。」と尋ねると、B₄専任部長は、「様々な契約をしている人がいて個別の契約になりますので。」と述べた。

これらの回答を受けてA₁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、その他の人たち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。」と述べたのに対し、B₄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。」と答え、A₁組合長が、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どういう制度で、制度なのかどうなのか別にして、どうなのか明らかにしてくださいと。」と要求すると、B₄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。」と述べた。

A₁組合長が、「我々が言っているのは労働条件の説明、採用の条件、就業規則の有無や組合員資格も含めて説明してくださいと言っているわけですよ。」と述べたのに対し、B₄専任部長は、「労働条件は個別の条件を説明すると個人の話になりますので、だからそこは説明しかねますということなんですよ。」と述べ、これに対し、A₁組合長は、「我々としては、議論をするのに基礎データが欲しいと言っているわけですよ。それが出来ないと言うのなら議論のしようがない。」と述べた。A₁組合長が、「我々は60歳で再雇用職員としか選択できない。」「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。」と再度説明を求めると、B₅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。」と述べた。

また、A₁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。何故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、B₅副部長は、「再雇用職員で過去あって、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。」と述べ、A₁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、聞いているわけだよ。」と尋ねると、B₅副部長は、「だから、制度がない以上基準で無いわけですよ、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。」と述べた。

A₁組合長は、「なぜ臨時雇用職員というのが生まれるのか、そしてそれをなぜ就業規則に書かないのか、じゃあ、臨時雇用職員を就業規則に書いて具体的にしていれば、我々はこういう質問がいらぬわけだよ、そうでしょ、中央執行委員会が決めた人間はいろいろある

んだと、一体何やっているのか分からないよね、我々より沢山給料を貰っているのか、期末手当も払われているのか、その辺が全然分からないわけだ、それって見方を変えれば差別じゃないのかとなるわけだよ」と述べ、さらに、「労働条件というのは明らかにしてやるべきなんですよ」「それは全て就業規則の中に明らかにして、こういう制度でオープンでやってますよと、人事については公平公正を担保してますよというのが人事なんだから、この一部分だけはブラックボックスでね、そこは口出すなという、そういうのは公平公正な人事なんて言えるわけがない、そういうことだよ、だから説明してくれと言っているわけだよ」と述べた。

団体交渉終了時、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 団体交渉の開催

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、C₃において開催され、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、前回団体交渉と同一の議題を交渉事項として交渉が行われた。

イ 団体交渉の内容

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、Y組合の支部管内の事務所の名称を挙げ、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、個人名は不要なので、60歳以上か未満か、執行部から臨時雇用職員の中のどのカテゴリーの職に就いているか、外部から臨時雇用職員となったかなどを区分して、その人数を、文書

で整理して教えるよう求めた。

また、A₁組合長は、臨時雇用職員の労働条件についても、配属先、個人名及び賃金の具体的金額は不要なので、60歳以上の臨時雇用職員の期末手当受給の有無を含めて資料を作成し、次回団交前に文書で教えてほしい旨述べた。

B₅副部長が、臨時雇用職員の労働条件について、「これをペーパーでというのは、どういうことをお考えで依頼を頂戴したらいいのですかね。」と尋ねたところ、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（定年退職時の賃金に対する割合）、雇用上限年齢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総務局長は、「ちょっと回答の仕方が難しいから。」と述べた。

また、B₅副部長が、「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ね。」と述べたところ、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、そういう事で必要だと言っている、つまり臨時雇用職員のいろんな形態が有るなら詳らかにしてください。」と述べた。

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、そ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無いのかと言うのが間に見えるわけじゃないですか。」と述べたところ、A₁組合長は、「それは見えるじゃなくて、前から言っている。」と述べた。

A₁組合長は、「話し合うための基礎データベースをくれと言っている、だって臨時雇用職員の話をするのに、臨時雇用職員の実態が限りなく皆さんが説明できる範囲まで説明してくれないと、話にならな

いでしようと言っている」と述べた。

A₁組合長は、臨時雇用職員の労働条件について、65歳以上の場合を例に挙げるなどしながら、氏名、個別の賃金、所属先は不要として、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。」などと述べた。

さらに、A₁組合長が、「極力、臨時雇用職員の実態を詳らかにしてくれと、それは我々が言った個人名だとかは結構ですよと、実態はだんだん交渉してきたらはっきりしてきた、安全指導員とかいうのがあるとか、本部機構責任者がいるとか、再雇用職員からいつの間にか65歳を過ぎた人間がいるとか、それを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ね。」と述べたところ、B₃総務局長は、「どうして。」と尋ね、A₁組合長は、「差別待遇という話になる。」と答えた。

団体交渉終了時、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 団体交渉の開催

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、C₃において開催され、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、B₆、B₇が出席し、前回団体交渉と同一の議題を交渉事項として交渉が行われた。

イ 団体交渉の内容

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、前回団体交渉時に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総務局長が、X従業員組合に当日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、なぜ言わないのか尋ねたところ、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か尋ねたのに対し、A₁組合長は、「我々は彼らと労働条件が一緒なのか違うのかよく分らない。」「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貰っているかも分らない、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訳であって。」と答えた。

これに対し、B₅副部長は、「今の待遇と臨時の違いを差別待遇と

いふのだったら、我々60歳未満の者と再雇用の人たちというのは、実際に就業規則でおっしゃる7割8割の話になると、それも差別待遇なんじゃないですか、究極のところ、それは容認すると。」と述べた。

A₁組合長が、「60歳過ぎた人達の中で、再雇用職員と言う人もいる、継続雇用職員と言う人もいる、臨時雇用職員というの、なんか安全指導員という人もいる、(中略)そういう人たちが全員どういう労働条件で働いているか開示する義務があなた方に有るんじゃないの。」と尋ねると、B₅副部長は、「全ての内容が個別の労働契約書によるものとするだったら、それは開示できない。」「必要が無いと私は認識している。」などと答えた。

最後に、A₁組合長は、前回の団交では、60歳以上の臨時雇用職員の内訳について、個人名は不要として回答を求めたこと、60歳以上の臨時雇用職員の労働条件について、配属先や個人名、賃金の具体的金額等は不要として、説明を求めたこと、60歳以上の臨時雇用職員は、元執行部員や元事務職員か、執行部員以外の者がいるならそれを教えてほしいこと、60歳以上の臨時雇用職員の中に期末手当が支給されている者の有無の回答を求めたことを説明した上で、「それも回答してくださいと言ってお願いした回答がこれなんでしょ。だから回答しないということ。それはそれでしょうがない。進まないということだ。判った、やめよう。」と述べ、B₃総務局長も、「やめましょう」と応じた。

団体交渉終了時、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 団体交渉の開催

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、C₃において開催され、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、B₆、B₇が出席し、前回団体交渉と同一の議題を交渉事項として交渉が行われた。

イ 団体交渉の内容

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、「要するに再雇用契約以外の人達がいるということが分かってきたわけだ。再雇用契約の人間の期末手当はカットしました。じゃあ同じ60歳を歳過ぎたら、我々以外の人間はどうなっているのかということを知りたいわけですよ、それはどうなんですか。」と質問した上、「要するに何回も言っているけれども、我々差別じゃないかと思っているわけだ。」と述べ、さらに、「ある一部の人間は安全指導員になる。ある一部の人間はC₂部になる。彼らが臨時職員かどうか私は知らないよ、皆さんが決めているカテゴリーだから。そういう選択の余地がある訳じゃない他の人間には。我々に用意される道は一つだよ。希望するという。彼らは希望したのかどうなのかも我々は分からない。そのシステムがどうなっているのか説明してくれと言っている。」と述べた。

A₁組合長が、臨時雇用職員27人分について、氏名や具体的賃金以外の範囲での説明はできるだろう、それさえも示さないのかなどと述べると、B₃総務局長は、「個別の労働契約だから」などと述べた。

また、A₁組合長は、これまで何回も言っている旨、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体交渉にならないから、個人名は不要として、60歳以上の臨時雇用職員の内訳について、元

執行部や元事務職員なのか、他からきている人がいるならその内訳等全員の内訳を文書で回答すること、また、60歳以上の臨時雇用職員の労働条件について、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することを要求しているが、今回も個別の契約によるという回答だから、それはそれで結構で、Y組合がそういうスタンスならしやうがない旨述べた。

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体交渉ができないという意味について説明を求めたところ、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同等に扱われているのか分からない旨述べ、B₅副部長が、それを分かって何になるかと尋ねると、A₁組合長は、「我々が差別待遇されているかどうかの判断基準に。」と述べた。

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、そんな事あり得ない。」と述べた。

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んで、こういう要求を一つします。再雇用職員A₁の雇用契約を65歳以降も継続すること、これが一つです。」「これから団交しましょうよ。」などと述べた。

6 本件団交以後の状況

- (1) X従業員組合は、本件団交におけるY組合の対応が不誠実であり、不当労働行為であるとして、29年8月25日、石川県労委に本件救済申立てをした。
- (2) 30年9月12日、X従業員組合とY組合は、第15回団体交渉を行い、本件団交事項を含む本件団交と同一の議題4項目に「A₁の雇用継続」を加えた5項目の議題を交渉事項として交渉を行った。

この団体交渉においてY組合がX従業員組合に対して提出した、交渉事項についてのY組合の回答を記載した書面には、本件団交事項についての回答として、「そのような雇用形態を取っている者（臨時職員）の採用については、必要に応じて、都度、中央執行委員会の判断により採用しています。また、労働条件については、各人個別の雇用契約になっており、具体的な待遇等については、個人情報となるため回答を差し控えさせていただきます。」と記載されていた。

7 本件団交より前に行われた団体交渉における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取り

(1) 第2回団体交渉

第2回団体交渉は、27年4月10日、X従業員組合からA₁組合長が、Y組合からB₃総務局長（第2回団体交渉当時は総務部長）等が出席して行われた。

X従業員組合が、安全指導員1名（臨時雇用職員）の名前を挙げ、再雇用職員かどうかを尋ねたところ、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回答した。

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ところ、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、従業員1名（C₂部代表。臨時雇用職員。）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回答した。

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尋ねると、Y組合は、できないとは記載されていない旨、組合従業員規定にパートやアルバイトは除くと書いてあることにより個別の契約が結べる

ようになっている旨回答した。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されている従業員について、パートかアルバイトかと尋ねると、Y組合は、違うと答えた。

(2) 第3回団体交渉

第3回団体交渉は、27年5月20日、前回同様の出席者が出席して行われた。

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、パート及びアルバイトが記載されている旨を指摘し、前回団体交渉で名前を挙げた安全指導員とC₂部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ほしいと述べた。これに対し、Y組合は、答える必要はない旨返答した。

(3) 第4回団体交渉

第4回団体交渉は、27年7月29日、前回同様の出席者が出席して行われた。

Y組合は、第2回団体交渉から名前が挙がっている安全指導員とC₂部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ると回答した。

(4) 第5回団体交渉

第5回団体交渉は、27年11月19日、前回同様の出席者が出席して行われた。

Y組合は、X従業員組合に対し、この団体交渉の前日に、本件団交事項を含む団交事項についてのY組合の回答を記載した文書を送付した。当該文書には、本件団交事項についてのY組合の回答として、「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

についてお答えすることはできません。」と記載されていた。

X従業員組合が、第2回団体交渉から名前が挙がっている安全指導員とC₂部代表の雇用に関し、再雇用契約でもなく継続雇用契約でもない臨時雇用契約を結んだ理由を質問したところ、Y組合は、その人の業務が必要であると中央執行委員会が判断したからである旨の回答を行った。

(5) 第6回団体交渉

第6回団体交渉は、28年2月6日、前回同様の出席者が出席して行われた。

X従業員組合が、第2回団体交渉から名前が挙がっている安全指導員とC₂部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等を尋ねたところ、Y組合は、個人のものであるので答えられない旨回答した。

これに対し、X従業員組合は、再雇用契約又は継続雇用契約以外の定年退職後の雇用条件について「その内容をつまびらかにしない。全くしないということは、差別待遇をされているかどうかということも問題になる」「我々は差別待遇だという認識を持たざるを得ない(中略)それは違うんだという説明責任は、あなた方にあるんじゃないのと言っている」などと述べた。

第4 当委員会の判断

- 1 X従業員組合は、本件団交事項、すなわち、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ついての採用条件及び労働条件の説明要求に対する第10回団交ないし第14回団交におけるY組合の対応が誠実交渉義務に反し、労組法第7条第2号に違反すると主張し、Y組合はこれを否定するので、以下、検討する。

- (1) 第10回団交において、Y組合は、本件団交事項の回答として、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ついて、中央執行委員会が組合組織運営上不可欠な部署等に適任と認めた場合に限っている旨回答した。

X従業員組合は、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ついて、その人数や、特定の従業員の雇用形態が何か等を尋ねたが、Y組合は明らかにせず、X従業員組合が、例として安全指導員について、その雇用形態を尋ねたところ、Y組合が、臨時雇用職員である旨回答したことから、本件団交事項に関する雇用形態は臨時雇用職員という名称の雇用であることが判明した。そこで、X従業員組合が臨時雇用職員の人数を尋ね、Y組合は、答えられない、どうして答えなければいけないのかと尋ね返したところ、X従業員組合は、説明を求める理由については言及することなく、単に「わかったわかった、答えないということね、分かりました。」とのみ述べた。これに対し、Y組合は、臨時雇用職員の人数について、次回回答を用意する旨述べた。

X従業員組合は、Y組合に対し、次回の団体交渉時に、臨時雇用職員の人数のほか、雇用期間や賃金の決め方などの労働条件、中央執行委員会がその職員を臨時雇用職員として必要と判断する基準について、説明するよう要求した。Y組合は、今説明した旨述べ、採用の判断基準については中央執行委員会が判断する旨の回答を繰り返した。（前記第3の5(1)イ(イ)）

- (2) 第11回団交において、Y組合は、本件団交事項の回答として、再雇用契約又は継続雇用によらない定年後の雇用形態としての臨時雇用職員について、「この雇用契約関係、賃金関係、採用条件については前回お話しした中身である。」旨述べた上で、前回団体交渉におけるX従業員組合からの質問への回答として、臨時雇用職員が27名いる旨述べた。

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うなどとして、安全指導員という職の存在に言及した以外は答えなかった。

X従業員組合は、臨時雇用職員の実態等を明らかにしてもらわないと、なぜX従業員組合の組合員だけが再雇用契約でいなければいけないのか、臨時雇用職員は労働条件的に再雇用職員より優遇されているのか冷遇されているのかが全く分からない旨述べた。

X従業員組合が、臨時雇用職員の採用条件及び労働条件等について説明を求めたのに対し、Y組合は、労働条件は個別の条件を説明すると個人の話になるので説明しかねる旨述べて、答えなかった。

これに対し、X従業員組合は、議論をするのに基礎データが欲しい、X従業員組合の組合員は60歳で再雇用職員しか選択できず、もう一つの選択肢があるなら我々にも説明すべきではないか、なぜ我々だけ再雇用職員で65歳で頭打ちになるのかと述べた。

これに対し、Y組合が、原則は再雇用職員であるが特別の事情があった場合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旨述べたところ、X従業員組合が、特別な事情があるという判断基準は何かと尋ねると、Y組合は、臨時雇用職員という制度がない以上、基準はない旨述べた。

X従業員組合は、中央執行委員会が決めた人間はいろいろあり、何をやっているのか分からない、再雇用職員より多く給料をもらっているのか、期末手当も払われているのか、全然分からない、それは見方を変えれば差別ではないのか、一部分だけはブラックボックスで公平公正な人事なんて言えるわけがない旨述べて、臨時雇用職員の実態や採用条件及び労働条件について説明を要求している理由について、組合員差別を疑っていることに言及した。（前記第3の5(2)イ）

- (3) 第12回団交において、本件団交事項に関して、臨時雇用職員の内訳や労働条件についてのやり取りがなされた後、Y組合が、「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」
- 「臨時雇用の方が労働条件が良かった、そ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はないのかと言うのが見える」旨述べ、臨時雇用職員とX従業員組合の組合員との労働条件格差を問題としているのかという趣旨の発言をしたのに対し、X従業員組合は、「それは見えるじゃなくて、前から言っている」「話し合うための基礎データベースをくれと言っている」旨述べた。

X従業員組合が、臨時雇用職員の労働条件について、氏名、個別の賃金、所属先は不要とした上で、回答を要求すると、Y組合は、個別の労働契約だから難しい旨述べた。

また、X従業員組合が、臨時雇用職員の実態が交渉によりだんだんはつきりしてきたが、個別の労働契約によるという一言でくくられたら困る旨述べたのに対して、Y組合が、どうしてと尋ねたところ、X従業員組合は、差別待遇という話になる旨述べて、組合員差別を疑っていることに言及した。（前記第3の5(3)イ）

- (4) 第13回団交において、Y組合は、本件団交事項に関して、臨時雇用職員の形態について、その都度中央執行委員会の判断により採用している旨、臨時雇用職員の形態別の賃金や期末手当等の待遇について、個別の労働契約になっているから回答を差し控える旨、組合と雇用契約がなかった者が臨時雇用職員として採用された理由について、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た旨回答した。

X従業員組合が、臨時雇用職員の労働条件について、答えない理由を尋ねたところ、Y組合は、臨時雇用職員の条件等を説明しないことについてX従業員組合やA₁組合長に何か不都合があるか尋ね、これに対

し、X従業員組合は、臨時雇用職員はもしかしたら再雇用職員より極端なサービスを受けているかも分からない、再雇用職員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たちはもらっているかも分からない、そういうことを知る必要があるから言っている旨述べて、組合員差別を疑っていることに言及した。すると、Y組合は、再雇用職員と臨時雇用職員の違いを差別待遇というなら、60歳未満の職員と再雇用職員の違いも差別待遇ではないのか、それはX従業員組合も容認している旨述べた。

X従業員組合が、60歳過ぎた人たちの中に再雇用職員、継続雇用職員、臨時雇用職員がいて全員がどのような労働条件で働いているか開示する義務があるのではないかと旨尋ねると、Y組合は、個別の労働契約書によるものなら開示できないし、開示の必要がない旨述べた。（前記第3の5(4)イ)

- (5) 第14回団交において、本件団交事項に関して、X従業員組合は、臨時雇用職員について、再雇用契約以外の人たちがいるということが分かってきた、再雇用職員の期末手当はカットしたが、同じ60歳を過ぎたら我々以外の人間はどうなっているのかを質問している、要するに差別じゃないかと思っている旨、他の人間には選択の余地があるが、X従業員組合の組合員に用意される道は再雇用職員を希望するという一つであり、他の人間は希望したのかも我々には分からない、そのシステムがどうなっているのか説明してくれと言っている旨述べ、組合員差別を疑っていることに言及した。そして、X従業員組合が、臨時雇用職員27人について、氏名や具体的賃金以外の範囲での説明を求めたところ、Y組合は、「個別の労働契約だから」などと述べ、それ以上は説明しなかった。

また、X従業員組合が、60歳以上の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旨述べたのに対して、Y組合が、その意味の説明を求めたところ、X従業員組合は、再雇用職員も同じ60歳以上の従業員であるのに、再雇用職員の労働条件が臨時雇用職員との関係で低いのか高いのか同等なのか分からない旨述べ、Y組合が、それを分かって何になるかと尋ねたのに対し、X従業員組合は、我々が差別待遇されているかどうかの判断基準になる旨述べた。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旨述べた。（前記第3の5(5)イ）

なお、本件団交後の第15回団体交渉において、Y組合は、それまで同様、臨時雇用職員の採用条件については、中央執行委員会の判断であることのみを答え、臨時雇用職員の労働条件については、個人情報となるとして回答しなかった（前記第3の6(2)）。また、本件団交以前の第2回ないし第6回の各団体交渉において行われた、後に臨時雇用職員と判明する従業員に関するやり取りにおいて、Y組合は、本件団交での回答と同様に、臨時雇用契約締結の理由は中央執行委員会が必要であると判断したからであることや、個別の労働契約を結んでいることについて答える程度にとどまり、臨時雇用職員の採用条件や労働条件についての問いに対し、個人のものであるので答えられない旨述べ、採用条件及び労働条件について、回答していなかった。これに対し、X従業員組合は、第6回団体交渉において、再雇用契約又は継続雇用契約以外の定年退職後の雇用条件について「その内容をつまびらかにしないということは差別待遇をされているかどうかということも問題になる。」「我々は差別待遇だという認識を持たざるを得ない。それは違うという説明責任は、あなた方にあるのではないか。」などと述べて、X従業員組合の組合員が差別待遇をされているのではないかという疑念を表明して説明を求めている。（前記第3の7）

(6) 以上の事実を踏まえ、本件団交におけるY組合の対応が誠実交渉義務に反し、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか否かについて検討する。

ア まず、第10回団交においては、再雇用契約又は継続雇用契約によらない定年後の雇用についてやり取りする中で、臨時雇用職員の存在が判明し、X従業員組合は臨時雇用職員の人数について説明を求めたところ、なぜ答えなければいけないのかと問われたのに対して、「わかったわかった、答えないということね、分かりました」というのみで、説明を求める理由については言及せず、このやり取りは終了した(上記(1))。

なお、X従業員組合は、第6回団体交渉における再雇用契約又は継続雇用契約以外の定年退職後の雇用条件に関するやり取りにおいて、X従業員組合の組合員が差別待遇をされているのではないかという疑念を表明したことがあるが(上記(5))、第6回団体交渉は28年2月6日に実施され(前記第3の7(5))、29年1月24日に実施された第10回団交(前記第3の5(1)ア)までに約1年が経過している、そして、第10回団交では、説明を求める理由についてなんら説明がなされずにこの問題についての議論は終了したものである。

その後、臨時雇用職員の人数のほか、雇用期間や賃金の決め方などの労働条件、中央執行委員会がその職員を臨時雇用職員として必要だと判断する基準についてもやり取りがあった。しかし、これは次回の団交で説明すべき事項に関するやり取りであり、次回団交である第11回団交におけるY組合の対応は、第11回団交における不誠実団交の成否として検討されることに加え、第10回団交におけるやり取りは、それらの事項がX従業員組合の組合員の労働条件にどのように関わることについての明確な説明がなされない状況下でのものであつ

た。

このような状況の中で、Y組合が、臨時雇用職員について行った一応の説明を不誠実とまで評価することはできない。

イ 次に、第11回団交から第14回団交について検討する。

Y組合は、本件団交事項に関し、①65歳以降の臨時雇用職員の採用条件については、その開示自体がA₁組合長の労働条件改善に資するものではないから開示の必要性が認められず、仮に65歳以降の雇用が可能かどうかの判断に関係するとしても、採用基準自体が存在しないことを説明する以上に開示できる内容は存在しないから、誠実交渉義務違反が成立する余地はなく、②65歳以前の臨時雇用職員の採用条件、賃金及び期末手当並びに65歳以降の臨時雇用職員の賃金及び期末手当については、いずれも、X従業員組合として、それらを知る意義はなく、開示をしないことが誠実団体交渉義務違反に当たらない旨主張する。

このうち、65歳以降の雇用について、当時65歳を迎えようとするA₁組合長（前記第3の4(1)）については65歳以降の雇用が具体的な問題として存在しており、65歳以上の者の中に臨時雇用職員として雇用されている者がいるにもかかわらず、X従業員組合の組合員で臨時雇用職員として採用された者がいない状況（前記第3の4(3)）も労使共に認識していた。そのような状況の下で、X従業員組合は、第11回団交ないし第14回団交において、臨時雇用職員の採用条件及び労働条件について説明を要求している理由について、組合員差別を疑っていること、それゆえX従業員組合の組合員が差別待遇されているかどうかを判断するため臨時雇用職員の採用条件及び労働条件について説明を受ける必要があることを繰り返し述べていたものである（上記(2)ないし(5)）。X従業員組合が、組合員の雇用・労働

条件における差別的取扱いの疑念から、臨時雇用職員の採用条件及び労働条件について説明を要求しているにもかかわらず、Y組合が、その疑念を解消しようとすることもなく、臨時雇用職員の採用条件については、中央執行委員会の判断であること、臨時雇用職員の労働条件については、個別の契約であるなどとするのみで、それ以上の回答をしなかったことは、X従業員組合の要求に正面から向き合った誠実な交渉態度とはいえない。

また、Y組合は、65歳以降の臨時雇用職員の採用条件について、採用基準自体が存在しないことを説明する以上に開示できる内容は存在しないから誠実交渉義務違反が成立する余地はない旨主張するが、仮に臨時雇用職員の定式化された採用基準が存在しないとしても、Y組合としては、組合員差別に関するX従業員組合の疑念の解消に資するような説明をして組合の理解を得られるよう努めるべきであったところ、Y組合がそのような交渉態度であったとは認められない。

ウ また、60歳以上65歳未満の雇用について、Y組合の従業員の中には60歳の定年に達した後に臨時雇用職員として雇用されている者が存在している（前記第3の2(3)、同3）一方、X従業員組合の組合員であるA₁組合長やA₂は再雇用職員として雇用されたものであり、X従業員組合の組合員で臨時雇用職員として雇用されたものはいなかった（前記第3の4）。そのような状況の下で、X従業員組合は、第11回団交ないし第14回団交において、X従業員組合の組合員は60歳で再雇用職員しか選択できず、もう一つの選択肢があるなら説明すべきであり、臨時雇用職員の業務や賃金、期末手当の有無等が分からず、差別ではないかと述べるなどしていた（上記(2)ないし(5)）。すなわち、X従業員組合は、60歳以上65歳未満の雇用についても、臨時雇用職員の採用条件及び労働条件について説明を要求

している理由につき、組合員差別を疑っていること、それゆえX従業員組合の組合員が差別待遇されているかどうかを判断するために臨時雇用職員の採用条件及び労働条件について説明を受ける必要があることを繰り返し述べていたものである。

このように、X従業員組合が、組合員の雇用・労働条件における差別的取扱いの疑念から、臨時雇用職員の採用条件及び労働条件について説明を要求しているにもかかわらず、Y組合が、その疑念を解消しようとすることもなく、臨時雇用職員の採用条件については、中央執行委員会の判断であること、臨時雇用職員の労働条件については、個別の契約であるなどと述べるのみで、それ以上の回答をしなかったことは、X従業員組合の要求に正面から向き合った誠実な交渉態度とはいえない。

- (7) したがって、第10回団交におけるY組合の対応は、誠実交渉義務に反すると評価することはできないが、第11回団交ないし第14回団交における臨時雇用職員の採用条件及び労働条件についてのY組合の対応は、誠実交渉義務に反するものである。

2 Y組合の主張についての検討

Y組合は、臨時雇用職員の採用条件及び労働条件を開示することはプライバシーの開示となるものであり、Y組合はそれを理由に開示できないことを説明したので、Y組合による回答は十分なものであった旨主張する。

しかし、Y組合は、X従業員組合に対し、プライバシーの侵害となるような個々の臨時雇用職員の採用条件及び労働条件を具体的に明らかにしなければならないのではなく、X従業員組合が組合員差別の疑念を抱いており、X従業員組合の組合員が差別待遇されているかどうかを判断するために説明を求めているのであるから、その疑念の解消に資する程度の説明をするべきであり、かつ、それで足りる。その程度の説明をすることはプラ

イバシーの開示になるとはいえないので、この点についてのY組合の主張は採用できない。

3 以上から、第10回団交におけるY組合の対応は、誠実交渉義務に反するとまで評価することはできず、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらないが、第11回団交ないし第14回団交における臨時雇用職員の採用条件及び労働条件についてのY組合の対応は、誠実交渉義務に反し、同号の不当労働行為に当たる。

4 救済方法について

Y組合は、本件の救済申立て以降、労働委員会の審査の中で、臨時雇用職員の内訳等については明らかにしたが、いまだ臨時雇用職員の採用条件及び労働条件について、X従業員組合の組合員が差別待遇されているとの疑念の解消に資する説明はしていないと認められるから、主文のとおり、Y組合に対して誠実団交応諾及び文書交付を命ずるのが相当である。

第5 結論

以上のとおり、X従業員組合の本件再審査申立て及びY組合の本件再審査申立てのいずれも、前記の限度において理由があるので、初審命令主文を本命令主文Iの第1項ないし第3項のとおり変更するのが相当である。

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3年7月7日

中央労働委員会

第一部会長 荒木尚志