

命 令 書

申 立 人 X 組合
 執行委員長 A 1

被 申 立 人 Y 会社
 代表取締役社長 B 1

上記当事者間の愛労委令和元年（不）第12号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和3年7月30日第1648回、8月16日第1649回、8月23日第1650回、9月9日第1651回及び9月13日第1652回公益委員会議において、会長公益委員佐脇敦子、公益委員森美穂、同井上純、同酒井一、同杉島由美子、同説田一成、同渡部美由紀出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人Y会社（以下「会社」という。）と申立人X組合（以下「組合」という。）との間で令和元年7月16日、9月4日及び11月1日に開催された計3回の団体交渉（以下「団交」という。）における組合の組合員

であるA2（以下「A2組合員」という。）の定年後の再雇用条件についての議題に係る会社の対応が、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12月9日に申立てがされた事件である。

なお、請求する救済内容は、誠実交渉義務の履行及び謝罪文の掲示である。

2 本件の争点

令和元年7月16日、9月4日及び11月1日の団交におけるA2組合員の定年後の再雇用の条件についての議題に係る会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 組合は、組合の前身であったA3組合（以下「前身組合」という。）を引き継いで、平成30年8月25日に結成された、地域で働く労働者で組織される個人加盟式のいわゆる合同労組であり、本件結審時の組合員数は5名で、このうち会社で就労する者は1名である。

(2) 会社は、放送法に基づく基幹放送事業等を営む株式会社であり、本件結審時の従業員数は33名である。

2 A2組合員の経歴

(1) 主な経歴及び保有資格

A2組合員は、昭和58年4月1日に会社に入社して以降、制作技術部、編成制作部、業務部、編成局技術部、総務部、開発事業部等において業務に従事した。また、A2組合員は第一級陸上無線技術士の資格（以下「一技資格」という。）を有している。

(2) 会社との裁判及び和解

A2組合員は、平成26年8月15日付けで、会社を被告として降格処分

の無効確認等を求めて名古屋地方裁判所に提訴したが、平成28年7月27日、A2組合員と会社との間で和解が成立した。この和解に係る和解調書における和解条項（以下「和解協定」という。）には以下の内容が含まれていた。

ア A2組合員は、平成28年8月1日付けで、会社編成制作部に所属し、勤務場所は編成制作部、勤務開始日は平成28年8月1日とし、職務内容はCD資料室の管理（CDの登録、返却、iTunesへの登録業務等）、CDの廃棄処理の管理、その他上司からの指示による業務とする。同日の出勤時刻・場所、担当業務の具体的内容等については、会社からA2組合員に通知し、A2組合員は会社の指示に従うものとする。

イ A2組合員の勤務条件のうち、給与については、社内規定に従い、基本給（年令給及び職能給）、資格手当、扶養手当、住宅手当、食事手当及び通勤手当を支給することとし、その月額は合計49万7,700円（通勤手当を除く。）とする。

ウ 会社は、A2組合員に対する業務上の指示や、A2組合員の配置、待遇、定年時の継続雇用等に関する人事上の措置を行うに際し、A2組合員の資質、能力、健康状態等に配慮し、他の従業員に比べて差別的な扱いをしない。

（3）前身組合と会社との団交

ア 会社は、平成28年10月28日付け「CD資料室管理業務について」と題するA2組合員によるCDのデータ登録業務における正確さや迅速性の低さを具体例を列挙して指摘し、その是正を求める文書をA2組合員に交付し、A2組合員は同日付けで同文書を受領した旨の受領書に署名した。

イ これを受けて、平成28年11月10日及び平成29年1月17日に前身組合と会社が団交を開催し、上記アについて議論した。これらの団交の前

身組合の出席者は前身組合書記長で組合の執行委員長であるA1（以下「A1委員長」という。）、A2組合員及び上記（2）の和解におけるA2組合員の代理人弁護士であり、一方、会社の出席者は当時常務取締役であったB1及び総務部長のB2（以下「B2部長」という。）と上記（2）の和解における会社側代理人であったB3弁護士（以下「B3弁護士」という。）及びB4弁護士（以下「B4弁護士」という。）であった。なお、B4弁護士は平成29年1月17日開催の団交のみ出席した。

3 就業規則等

（1）就業規則

会社は会社従業員である社員、臨時雇及び嘱託の就業に関する事項を規定する就業規則（以下「就業規則」という。）を制定している。

このうち、定年に関する定めについては、就業規則第13条第1項で「従業員の定年は、とくに期間を定めて雇用した者を除き満60歳とし、定年年齢に達した月の末日をもって退職とする」とされ、同条第2項で「前項の定めにかかわらず、定年後においても継続的な雇用を希望しかつ就業規則第11条（退職）または第14条（解雇）の事由に該当しないものについては、満65歳まで継続雇用する。ただし労働条件等は「再雇用制度規程」に定めるものとする」とされている。

また、給与に関する定めについては、就業規則第38条第1項で「給与は職務の内容および能力に応じて支給する」とされ、同条第2項で「給与は貢献度ならびに服務状況等によりこれを改訂するものとする」とされ、同条第3項で「給与に関しては、前各項によるほか別に定める」とされている。

（2）再雇用制度規程

会社は、就業規則第13条第2項で規定する「再雇用制度規程」（以下

「再雇用制度規程」という。)を平成18年4月1日付けで施行している。また、これに先立ち、同年2月に会社社員向けに「再雇用制度について」と題する文書により、その概要について周知を図っていた。

再雇用制度規程のうち、目的については第3条(1)で「高齢者の経験、知識、能力を有効に活用すること」、(2)で「高齢者の経済的な生活の安定を図ること」、(3)で「高年齢者雇用安定法の定めに対応すること」とされている。

再雇用の申出については、再雇用制度規程第4条で「60歳定年後も会社において働くことを希望する者は、定年退職日の1年前までに会社に申し出るものとする」とされている。

再雇用者の身分については、再雇用制度規程第7条で「嘱託」とされており、再雇用者の処遇について、給与については再雇用制度規程第8条(1)で「給与に在職老齢年金及び高年齢雇用継続基本給付金を加えた額が、定年退職時の月収(年令給+職能給+扶養・住宅・食事手当)の一定割合(最大70%程度)で給与を決定し、個別に明示する」と、厚生年金、健康保険、雇用保険及び労災保険については同条(3)で「加入する」と、手当については同条(4)で「公的資格(第1級陸上無線技術士等)を有する者には、該当の手当を支給する」と、勤務時間及び休日については同条(5)で「個別に明示する」と、年次有給休暇については同条(6)で「1年につき20日とする」と、賞与については同条(7)で「支給しない」とされている。また、その他の項目として同条(10)で「特に適用不能と会社が判断した部分を除き、就業規則の定めるところによる」とされている。

再雇用者の職務については、再雇用制度規程第9条第1項で「再雇用者の職務は、本人の職務経験、能力、要員管理の必要性などを勘案して個人別に会社が決定する」とされ、同条第2項で「前項により会社が提

示した職務を拒否した場合は、再雇用しない」とされている。

(3) 給与規程

会社は、就業規則第38条第3項に基づき、従業員の給与に関する事項を規定する給与規程（以下「給与規程」という。）を制定している。

このうち、昇給については、給与規程第7条で「基本給の昇給は、特別な事情がない限り勤務成績などを勘案して、毎年1回以上これを行なう」とされている。手当については、給与規程第15条で「1、第1級無線技術士の資格を有する者で、無線従事者として選任された者には、1技手当として別表のとおり支給する」とされている（以下、この手当を「一技手当」という。）。賞与については、給与規程第25条で「従業員に対し、毎期の業績によっては各人の勤務成績などに応じて賞与を支給することがある」とされている。

4 団交の開催状況

(1) 団交申入れ及び再雇用後の労働条件の提示

組合は会社に対して、令和元年6月13日付け「要求書及び団体交渉開催の申入書」（以下「要求書」という。）を提出した。要求書における要求内容は、再雇用制度規程に基づく継続雇用制度の説明、会社で実際に継続雇用されている従業員と同等の労働条件の付与、再雇用に伴う賃金の減額ができるだけないよう維持すること、一技手当の支給等である。

組合からの要求書を受けて、会社は同月21日付け「要求書及び団体交渉開催の申入書に対する回答書」により団交応諾の意思を示した。また、会社はA2組合員に対して同年7月10日付け「定年後再雇用の条件等概要について」（以下「再雇用条件通知書」という。）を提示した。

再雇用条件通知書において提示された労働条件のうち、業務内容は「貸出CDの返却処理」とされ、勤務日は各週の月曜日、水曜日及び金曜日と、勤務時間は勤務日の午前9時30分から午後1時30分までと、賃

金は月給15万円（通勤費は別途支給）と、賞与及び退職金は支給しないと、社会保険は加入不可とされた。

（2）第1回団交

ア 令和元年7月16日に開催された団交（以下「第1回団交」という。）において、組合の出席者はA1委員長及びA2組合員、会社の出席者は常務取締役のB5（以下「B5常務」という。）、B2部長、B3弁護士及びB4弁護士であった。

イ A1委員長が、継続して再雇用された実在者の人数を質問したところ、B2部長は実在者は1名である旨回答した。また、A1委員長が、その実在者の名前を挙げたところ、B2部長は肯定した。

A1委員長が、再雇用制度規程第8条（1）「給与に在職老齢年金及び高年齢雇用継続基本給付金を加えた額が、定年退職時の月収（年令給＋職能給＋扶養・住宅・食事手当）の一定割合（最大70%程度）で給与を決定し、個別に明示する」の意味は、定年退職時の月収の70%を下回ることがないという認識が正しいのか、70%を上回るような給料は払わないという意味なのか、どちらにも解釈できる規定であるとし、実在者の場合は70%を上回っているのか、下回っているのか質問した。これに対し、B3弁護士は、他の従業員のプライベートなことに関わるため答えられないとし、さらに定年後再雇用契約の前提条件等が違うということになれば、金額だけで決めるということは、会社としてはしない旨回答した。

ウ A1委員長が、給与額の決定に当たっては今どんな仕事、職務に就いているかということではなく、再雇用制度規程第3条（1）の「高齢者の経験、知識、能力を有効に活用すること」との規定に重点を置くべきである旨述べるとともに、再雇用制度規程第3条（2）の「高齢者の経済的な生活の安定を図る」とする規定に触れたところ、B3

弁護士は、再雇用制度規程第3条は、当該規定が60歳定年退職以降のことは一切考えないという趣旨のものではないということを確認した規定にとどまる旨発言した。

これを受け、A1委員長が、再雇用制度の取扱いに関しては、経済的な生活の安定という観点から、労使共通の認識で見ることができるといふ認識でよいか質問したところ、B3弁護士は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年齢者雇用安定法」という。）は理念的なものであり、きっちりとしたことを決めているわけではない旨回答した。

エ A1委員長が、再雇用制度規程は労働者に周知されるべき就業規則に準じる性格を帯びることについて会社は否定しないのではないかと質問したところ、B4弁護士は、周知されるべきとはどういう意味合いか、あらゆる場合に「周知されるべき」かというのと「べき」という言葉の意味合いによる旨回答した。

そこで、A1委員長が、再雇用制度規程を全労働者に適用するという趣旨かと質問したところ、B4弁護士は、「適用するとは」と発言し、「就業規則の規定内容を労働条件にしようという話であれば、そうなんだと思う」と述べた。

また、B4弁護士が「周知に関しては周知はされているってことでいいですね」とB2部長に確認したところ、B2部長は「ああ、いいです」と述べた。これに対して、A1委員長は「周知については問題ないですね」と述べた。

オ A1委員長が、再雇用制度規程とA2組合員の定年後における労働条件の問題は非常に深いつながりがあり、どれを最上位の概念と見るべきか、一致点を見いだそうとしていく場合に、我々は再雇用に関しては再雇用制度規程を基準として物事を見るべきと考えるが、間違っ

ていないかと質問したところ、B 3 弁護士は、あくまで再雇用は一旦退職した上で労働条件をどうするかという話である旨回答した。

また、A 1 委員長が一致点をどうやって見いだしていくかという話をしたいので率直に要求を述べさせていただけたいと発言したところ、B 3 弁護士は、「要求をお聞きしないというつもりは全くありませんので。ちょっとここまではよろしいですかね」等と述べた。そして、A 1 委員長は、「専門的な話ばかりしておっても、労使の問題が一番ですからね」と述べた。

なお、このB 3 弁護士の発言は、団交開始からおおむね25分を経過した時点のものであった。

カ A 1 委員長が、A 2 組合員に一技手当が支給されないことに関連して、A 2 組合員と同時期に入社した特定の従業員が入社当時に一技資格を有しておらず、入社して以降、取得したことを会社は把握しているかと質問したところ、B 2 部長はこのことについて確認する旨回答した。

キ A 1 委員長が、会社にはA 2 組合員に無線従事者としての業務を提供する義務があるにもかかわらず、会社がA 2 組合員をその業務から外したのではないかと質問したところ、B 2 部長が平成17年7月にA 2 組合員が大きい放送事故を起こしたため、放送の運行に関わる作業に従事させられないと会社が判断した旨回答した。

ク B 2 部長が、令和元年7月10日に会社がA 2 組合員に対して再雇用条件通知書を交付した旨述べたところ、A 1 委員長は、「実は読んでるんですよ。読んでるけど、これをね、これをまな板にあげてね、私どもが何か言い始めると、何かこう、批判と攻撃みたいになっちゃうとまずいのでね、あんまり扱いたくないなど。率直に申し上げて。頂きましたよ。頂きましたけど、これも、提案でしょ。」と述べた。

ケ 会社から提示された A 2 組合員の定年後再雇用の労働条件の概要について、和解協定等を踏まえた組合の要求との開きが大きい問題について再提案をしてくださいというしかない文書では困るが、折り合えることは折り合いたいので、会社の方で再検討するよう、A 1 委員長が要求したところ、B 3 弁護士は、A 2 組合員の業務内容、勤務日、勤務時間というのを大きく変えるのは法律的な話を超えて問題になってくる旨回答した。

これに対し、A 1 委員長が、業務内容は和解時に話合いがされた旨述べると、B 3 弁護士はそれは大きく前提が違ふと否定した。さらに、業務の内容に見合う勤務日と勤務時間を会社の方で検討し、設定したのであり変更は想定しにくい旨回答した。

また、A 1 委員長が、特定の労働者に対して規定に背くような差別的な扱いをすることはできないのではないかと述べたところ、B 3 弁護士又は B 4 弁護士（以下「会社代理人弁護士」という。）は、何の規定か、再雇用制度規程のどこに背いているのか等と発言したため、A 1 委員長が、質問の趣旨は再雇用制度規程第 8 条（1）の「最大 70%程度」の「最大」の意味等である旨述べた。これに対し、B 4 弁護士はその点が組合が提示する論点の 1 つである旨確認するとともに、B 3 弁護士は検討する旨述べた。

併せて、A 1 委員長が再雇用制度規程上、年次有給休暇は 1 年当たり 20 日とすると記載されている旨指摘したところ、B 4 弁護士は、組合が提示する論点の 1 つである旨確認するとともに、B 3 弁護士は、検討する旨述べた。

（3）第 2 回団交

ア 令和元年 9 月 4 日に開催された団交（以下「第 2 回団交」という。）において、組合及び会社の出席者は第 1 回団交と同一であった。

イ 第2回団交冒頭、B2部長が第1回団交において回答を保留していた事項、すなわち、①再雇用制度規程第8条(1)の「最大70%程度」の解釈については、そのままの意味合いである旨、②社会保険の加入要求については、再雇用後の労働条件として設定された労働時間が社会保険の加入要件に満たない旨、③年次有給休暇の付与要求については、改めて契約書に盛り込む旨、④一技手当の支給要求については、無線技術士として選任されれば支給する旨、⑤再雇用制度規程第3条(2)の「高齢者の経済的な生活の安定を図る」の解釈については、雇用を維持することで安定を図るという解釈である旨、⑥再雇用後の労働条件として設定された業務内容の再検討要求については、既に提示した内容から変更しない旨回答した。

また、B3弁護士は、このB2部長の回答の補足として、B2部長の回答内容は会社として再検討したものであり、年次有給休暇の付与については定年後再雇用が労働基準法第39条でいう継続勤務に該当すると解釈した旨述べた。

ウ これらの会社の回答を受けて、A1委員長が、回答の①について、「最大70%程度」の意味を確認したところ、B3弁護士から最小について記載がないことから再雇用後の給与を最大で定年前の賃金の70%支給するとの意味である旨回答があった。このため、A1委員長が、回答の⑤について、「雇用を維持することで安定を図る」と言うが、雇用さえ維持されていれば生活が安定するものではない、生活費というものがある、定年前の賃金が一つの基準になるのではないかと述べ、会社の主張を裏付ける根拠となるような会社の別の規定があるのかと質問したところ、B3弁護士は別の規定はない旨回答した。

また、A1委員長が、他の従業員の名前を述べ、再雇用後の賃金が定年前の賃金の70%以下で働いているという理解でよいかと質問した

ところ、B 4 弁護士は、「ちょっと、他の方のことは」と述べた。さらに、A 1 委員長が、最大と言うのであればそれより高い給与額で働いている方は過去にも現在にもいないという話かと述べたところ、B 4 弁護士は他の従業員の条件は言わない旨回答した。

こうした回答に対し、A 1 委員長が、「最大70%程度」に関し、会社の解釈に反した事例があった場合は会社の解釈は通らないのではないかと質問したところ、B 3 弁護士は「通らない理屈ではないかなと思ってるんで」と回答した。

これに対し、A 1 委員長は規定との整合性について納得のいく回答と受け止めるのは難しいとして、更なる再検討を依頼すると同時に、最大70%というのは、規定上においては文字通り読めばよいという説明であり、最小は書いてないという説明であった旨述べたところ、B 3 弁護士は限界はある旨述べ、これを受けてA 1 委員長は、その限界というのは会社の見積もりとしてはどんなものか、A 2 組合員の見積もりとしてはどんなものか、少なくとも、働き続ける上で、生活保障はぜひ確保してもらいたい、それは、今のA 2 組合員の賃金と比べて70%という額になるのかどうかも一つの基準になり、あまり下げてもほしくないというのは当然あるが、業務の問題とか、労働時間の問題、労働日の問題等に絡んでいるのでそちらに話を移す旨述べ、「そういうことでご説明は頂いたけれど、まだ納得していないということで、ご理解いただきたいです」と述べた。

なお、B 2 部長が第 1 回団交冒頭で発言して以降、こうしたやり取りの間、B 5 常務又はB 2 部長（以下「会社担当者」という。）からの発言はなかった。

エ A 1 委員長が、例えば番組制作など、重大な責任がかかる業務をA 2 組合員にやらせないという考えが会社にあるのか、A 2 組合員にこ

ういう仕事なら提供してもいいのではないかという考えはないのかと質問したところ、B 2 部長は、会社が提示している業務内容は、これまでの A 2 組合員の会社の中での評価を十分に検討して示しており、和解の時の業務も同じような考え方で示しているので、これから広がるというのはあまり考えられない旨回答した。

これに対して、A 1 委員長が「与える仕事がないと」と述べたところ、B 3 弁護士が和解手続の中で相当内部で検討した旨述べた。A 1 委員長は「東京の方への配転とか、関係会社への出向とか」と述べたところ、B 3 弁護士は「おっしゃるとおり」と述べた。

さらに、A 1 委員長が評価が低かった仕事にはもう就かせないという話か、と質問したところ、B 2 部長は、一般的にそうである旨回答した。

加えて、B 3 弁護士が「何の仕事でも、時間との兼ね合いで同じです、機械じゃないわけですから」と述べたところ、A 1 委員長は「業務内容と時間というのは関連、つながっているわけですからね」と述べ、B 3 弁護士は「機械で1時間で1000個作るとか2000個作るとかいう業務ではないので、時間と労務のことを考えるとすれば、じゃあこのCD返却処理業務という名前で書いた部分については、これはこの時間でやっていただきたいということも可能じゃないかな」と述べた。

このほか、A 1 委員長が、A 2 組合員にだけ労働時間を著しく削減する理由や規定といった条件提示を裏付けるものがあるかと質問したところ、B 3 弁護士は、定年までは業務とマッチングしていない、給料は決まっていて、不利益変更を個別にできず、下げるわけにはいかない、定年を迎えて新たに別に契約をするという場合は、基本的に業務と賃金を見合う形で提示するというのが、会社の基本的な考え方で

ある旨回答した。

オ A 1 委員長が、和解協定や再雇用制度規程等の内容と定年後再雇用の労働条件の内容に随分違いがあると思う旨述べたところ、B 3 弁護士は「結論的な違いになってしまう」と述べた。

また、A 1 委員長が、第 1 回団交で会社が約束した検討の結果について、納得のいかないものになっている旨述べ、更なる検討を求めするため、具体例として再雇用制度規程第 8 条（3）「厚生年金・健康・雇用・労災保険」において、「加入する」とされている規定を指摘し、社会保険の加入条件を満たす労働時間を確保するよう再検討を要求したところ、B 3 弁護士は、今日の時点では社会保険に加入させたくないがための条件提示ではない旨をお伝えしておくとして回答した。

なお、第 2 回団交において、B 3 弁護士及び B 4 弁護士は「会社の決意が相当に固いものであり変えることが難しい」と発言していない。

カ （2）カで B 2 部長が A 2 組合員と同時期に入社した特定の従業員が入社当時に一技資格を有しておらず、入社して以降、取得したことについて確認する旨回答したことに関して、A 2 組合員が、当該従業員が入社時に一技資格を有していたか再度質問したところ、B 2 部長は、それを調べてどうするのか、この場で関係あるのか等と述べ回答しなかった。このため、A 1 委員長が、入社当時の求人票には一技資格者を 1 名採用するとの記載があり、それに基づいて A 2 組合員が採用された経緯から、特定の職務に限定して採用されたのではないかとと思われる旨述べた。

これについて、B 4 弁護士は、組合が問題とする点は何か質問したところ、A 1 委員長は、再雇用制度規程第 8 条（4）で「公的資格（第 1 級陸上無線技術士等）を有する者」に手当を支給すると記載されていることから、A 2 組合員に対して一技手当が支給されるかどうか

かである旨答えた。これに対して、B 4 弁護士は、同条では「公的資格（第 1 級陸上無線技術士等）を有する者」に「該当の手当を支給する」とされており、就業規則上、一技手当の該当者は無線従事者として登録されている者であって、A 2 組合員については該当しない旨説明し、A 1 委員長は説明は分かった旨述べた。

キ A 1 委員長が、再雇用後の労働時間について、健康保険の加入に必要な労働時間を設定するよう再検討を要求したところ、B 3 弁護士は第 2 回団交の中で議論になっていた A 2 組合員の職務との関係を検討しなければならないことから、「ぐるっと一周戻ってしまうようなお話をしなければいけない」と述べ、現段階では組合からの要請があったと受け止める旨回答した。

なお、第 2 回団交において、会社代理人弁護士は「堂々巡りになる」とは発言していない。

ク A 1 委員長が、A 2 組合員の職歴を踏まえて業務量を増やし、それに伴い労働時間を増やすよう要求したところ、B 2 部長は、A 2 組合員の資質、能力に配慮した旨回答した。また、B 5 常務は再雇用制度規程第 9 条第 1 項の「再雇用者の職務は、本人の職務経験、能力、要員管理の必要性などを勘案して個人別に会社が決定する」との規定及び同条第 2 項の「前項により会社が提示した職務を拒否した場合は、再雇用しない」との規定を引用し、同条第 1 項及び第 2 項の規定に基づいて再雇用後の労働条件を提示した旨述べた。これに対して、A 1 委員長が、労働組合として条文上の説明だけで納得がいくことなのか、実態がどうかというところから判断、評価されなければならない旨述べたところ、B 5 常務は、A 2 組合員の過去の実績、能力等を会社として十分検討した上で業務を決定した旨述べ、A 1 委員長は、十分に検討したという根拠が理解できないので、理解できるような説明があ

れば別だが、再検討を求める旨述べた。そして、A 1 委員長の「B 5 常務の発言は、再検討の余地がないという意味ではございませんね」という発言に対し、B 5 常務が今日の主旨は十分に伺った旨述べ、B 3 弁護士が検討する旨述べて団交が終了した。

(4) 第3回団交

ア 第2回団交終了後、組合は会社に対して令和元年10月21日付け「団体交渉の論点整理及び質問書」（以下「質問書」という。）により、以下の要求を行った。

すなわち、①過去を含む2名の再雇用労働者の再雇用制度規程が適用された前例に係る資料の提供、②A 2 組合員の再雇用後の労働条件として社会保険の継続加入及び年次有給休暇20日分の付与を追加すること、③会社が提示したA 2 組合員の再雇用後の労働条件は問題とならない、話にならないようなものであって協議対象とはできないとする組合の意見に対する会社としての見解の表明、④A 2 組合員の再雇用後の具体的な業務内容の説明及びA 2 組合員の再雇用後の業務は定年前の業務を踏まえて会社が提供すべきである旨の組合の意見に対する会社の見解の表明、⑤A 2 組合員の定年後再雇用の労働条件において一技手当を支給しないことができる就業規則及び再雇用制度規程上の根拠を示すこと、⑥和解協定締結以降にA 2 組合員の定期昇給が行われていないため、定期昇給を行わないことができる就業規則及び賃金規程上の根拠を示すこと、⑦和解協定締結以降にA 2 組合員の賞与が減額されているため、賞与を減額することができる就業規則及び賃金規程上の根拠を示すこと、⑧第2回団交においてB 5 常務が協議において合意に至らない場合再雇用契約を結ばない旨の発言の趣旨の説明、の8つの事項であった。

イ 令和元年11月1日に開催された団交（以下「第3回団交」という。）

において、組合及び会社の出席者は第1回団交及び第2回団交と同一であった。

ウ 第3回団交冒頭、B2部長はアの8つの事項について会社として回答した。

すなわち、①については、定年後再雇用の労働条件は個別契約となっており、特定の従業員の労働条件を開示することはできない旨、②については、社会保険の継続加入については会社が提案した再雇用後の労働条件における労働時間ではできないが、年次有給休暇の付与は再雇用後の労働条件に追加する旨、③については、定年前の業務内容について、和解協定の検討時においてなるべく対外折衝のない部門への配属希望を踏まえて決定したものであり、再雇用後の業務内容は定年前の業務状況を加味したものであって、給与等の再雇用後の労働条件は業務内容によって決定される旨、④については、定年前の業務内容と同様の業務を別途委託している業者の業務遂行状況とA2組合員自身の業務遂行状況とを比較した上でA2組合員を評価した旨、⑤については、再雇用制度規程第8条(4)でいう「該当の手当」には当たらないため一技手当を支給することはできない旨、⑥については、就業規則に基づき考課により昇給昇格が行われなかったことはありうる旨、⑦については、賞与支給に当たって社員に対する説明会において考課査定を行うと説明しており、その査定に基づいて減額した旨、⑧については、B5常務の発言は再雇用契約を結ばないという意図ではなく、あくまで再雇用制度規程第9条の条文を読み上げただけである旨回答した。

エ B2部長の回答に対して、A1委員長が、組合にとって会社が提示した再雇用後の労働条件は協議の土台になるようなものではない旨発言したところ、B2部長はどの部分が土台にならないのかと質問した。

これに対し、A1委員長は「全部ですよ」と答えた上で、再雇用制度規程第8条(1)の「最大70%程度」を再雇用後の給与額の7割までを上限とするとの会社の解釈を立証するための再雇用された2名の従業員の労働条件を開示していないことから、差別をしないということ会社はどうやって立証するのかと述べた。さらに、B4弁護士の年金に関する発言を機に、A1委員長及びA2組合員が、なぜとぼけたり、詭弁を使ったりするのか、不誠実団交だ等と述べた後、A1委員長が、合意形成のための団交をしているにもかかわらず二度の団交が無為になっている旨述べた。

オ A1委員長が、「内容面で、こういうY会社さんの、そもそも、土台にならないような労働条件の提示というのは、私どもは、まな板に乗せるに値しないと思っているんですよ」、「したがって、私どもが出した要求書に対してね、正規の回答として、あれは認めない」と述べ、A2組合員の再雇用後の労働条件を団交において合意したいが、会社は不誠実団交を行っており、愛知県労働委員会に対して申し立てるとともに、先ほど説明のあったいくつかの点で名古屋地方裁判所へも提訴しなければいけないと思う部分がある旨述べたことに対し、B3弁護士は「分かりました」、B4弁護士は「裁判所でやるしかない」と述べた。

カ B3弁護士が、職務についてのA2組合員本人の希望を尋ね、和解協定の中でも要望を検討した結果出たのが今の職務である旨述べたところ、A2組合員が職種について原告と被告間でもめたのではなく会社の内部でもめた旨述べ、B3弁護士が認識の相違を指摘したところ、A1委員長がA2組合員から聞いている状況について述べた。

キ 第1回団交において、B4弁護士は、A2組合員の再雇用前後の労働条件を規律するものは再雇用制度規程だけでなく和解条項があるが

今回のA2組合員の再雇用に関しては合意していないわけだから、再雇用制度規程どおりに労働条件を決定するならば、そのように合意すればよい旨述べていた。

こうしたやり取りがあったことを受け、A2組合員が、「B4弁護士も『A2さんには和解があるから、それに基づいて合意すればいいじゃないですか』と、その後にB3弁護士が『ここに出席している全員の総意ですね、ここで、いったん締めくくりましょう』と言われて、」と発言している途中、B4弁護士は「和解の事　なんか」と発言し、A2組合員が「振り返ってくださいよ」と述べた。これに対してB4弁護士が「何の話、何、ごめんなさい」と述べたところ、A2組合員が「それが『とぼけ』。『とぼけ』なんですよ」、「弁護士さんですから、ちゃんと記憶を定かに持って」、「詭弁とか、ああいうのは、ちょっと、勘弁してくださいよ、ほんとに。弁護士さんですから」と述べた。

ク A1委員長が「もうちょっと話をした方がいいですかね」と述べたことに対し、B3弁護士が今の話を聞いていると溝が深く難しいと思う旨述べた。これに対しA1委員長が「きちっと第三者が入った方がよい」と述べ、B3弁護士及びB4弁護士はそれぞれ「分かりました」と述べた。

ケ B5常務が、A1委員長が会社とA2組合員の業務状況をよく分かっていない旨述べ、A1委員長が自己の認識を述べたところ、これに対して、代理人弁護士が、主張の開きが大きい旨、非常に限られた職務内容の中で適材適所という観点で和解協議の時も相当議論した旨、裁判前後や経過の認識がA2組合員及び組合とは相当異なる旨等を述べたところ、A1委員長は県労働委員会に年内に申立てする旨述べた。そして、A1委員長が「会社は譲るつもりが、全くないと」と述べたのに対し、B4弁護士は「譲る気がないとは、言ってないんですよ。

だけど、そちらが先にまな板にのせないとおっしゃったから、もう、こちらは、どうしようもないじゃないですか」と述べた。

コ 団交終了に当たり、組合及び会社の出席者は次回団交の打合せを行い、B 3 弁護士が会社内部で相当検討している旨、進めるのは難しいが、要望は聞いておく旨述べた。

5 令和元年12月9日、組合は、本件申立てを行った。

6 第4回団交

(1) 令和元年12月17日に開催された団交（以下「第4回団交」という。）において、組合及び会社の出席者は第1回団交、第2回団交及び第3回団交と同一であった。

(2) 第4回団交において、A 2 組合員の定年後の再雇用の条件について組合及び会社の出席者が議論した。

第3 判断及び法律上の根拠

1 判断対象

本件において、組合は、A 2 組合員の定年後の再雇用の条件を議題とする第1回団交、第2回団交及び第3回団交において、会社が弁護士を交渉担当者としたこと及びA 2 組合員に提供する業務、賃金、労働時間、労働日等について、会社が説明を行わなかったこと並びに当該各団交における会社の対応（以下「団交対応」という。）が、いわゆる不誠実団交である旨主張するので、以下、順に検討する。

2 会社が弁護士を交渉担当者としたことについて

(1) 組合の主張要旨

弁護士は、団交においては、会社代表者の補助者にとどまるのであり、西谷敏『労働法』第2版第5章によれば、「弁護士は、通常は、使用者から法律事務に関する代理権を授与されていても、要求事項につき、労働組合の生の声を聴いてその実現可能性について直接検討し、また資料

や根拠にもとづいて使用者の立場を具体的に説明して合意達成のために努力するという、交渉担当者の役割を果たせる立場にない」とされている。

(2) 会社の主張要旨

B 3 弁護士及びB 4 弁護士は、会社から、組合との間の団交について具体的な委任を受けており、両弁護士の各回答は、会社から委任された権限に基づいてされたものであり、何ら問題視される理由のないものである。

(3) 当委員会の判断

組合は、学説を引用し、弁護士は団交を現実に担当する者（以下「交渉担当者」という。）の役割を果たせる立場にないにもかかわらず、第1回団交、第2回団交及び第3回団交において、会社が弁護士を交渉担当者としていることが、不誠実である旨主張する。

ところで、代理人たる弁護士は、弁護士法第3条に基づき、当事者その他関係人の依頼により、法律事務を行うことを職務とし、これに関する限り、交渉等を含むあらゆる行為をすることもその職務の範囲内であると解されるところ、団交も上記法律事務に当たるのであるから、使用者の依頼により交渉担当者として団交に出席し、交渉等をすることも、弁護士の職務に含まれる。

また、弁護士にどのような具体的な権限が認められるかは、労組法に使用者による委任を禁止し、又は制限する定めがない以上、使用者が弁護士に交渉し、処理する権限を具体的に委任した場合には、当該弁護士が交渉担当者となると解される。

この点、B 3 弁護士及びB 4 弁護士は、第2の2（2）及び（3）イで認定したとおり、A 2 組合員と会社との間で平成28年7月27日付けで成立した和解における会社側代理人であり、前身組合と会社との間で同

年11月10日に開催された団交にはB 3 弁護士が、平成29年1月17日に開催された団交には両弁護士が会社側として参加している。また、第1回審問でB 5 常務が会社は両弁護士に団交に係る権限を委任し、両弁護士が会社の姿勢を理解した上で会社の立場、主張を述べていると証言している。

これらのことからすれば、会社が両弁護士に団交に係る権限を委任し、交渉担当者としたことが認められるのであって、組合の主張には理由がない。

なお、(1)の組合の主張要旨で引用されている学説には、その引用部分の直前に「使用者から団交を委任された第三者だけが出席する場合には、誠実交渉があったとはいえない。この第三者が弁護士である場合も同様である」という記述がある。本件においては、第2の4(2)ア、(3)ア及び(4)イで認定しているとおり、第1回団交、第2回団交及び第3回団交は両弁護士だけでなく、B 5 常務及びB 2 部長が出席しており、当該学説に記述のある「使用者から団交を委任された第三者だけが出席する場合」には当たらないので、本件における主張の根拠として当該学説を引用することは不適當である。

3 3回の団交を通じた会社の説明について

(1) 組合の主張要旨

3回の団交において、会社が再雇用条件通知書で提示した労働条件に固執し、それに固執する理由すら明らかにせず、会社としてA 2 組合員に提供する業務、賃金、労働時間、労働日等につき、根拠となりうる理由についていかなる説明も行うことはなかった。

(2) 会社の主張要旨

会社は、組合との団交において、組合の質問にはいずれも回答し、開示できない情報についてはその理由も説明するなど、誠実に対応してい

る。むしろ、組合は、団交の間、一貫して「会社提示の定年後再雇用条件については協議対象とはしない」「協議のまな板にも乗せない」と述べ、提示条件の内容も、提示条件に関する会社の説明も検討せずに交渉、協議を固辞していた。

第1回団交以降、第3回団交までの間はもちろん、合計12回の団交を重ねており、現在までの間、組合側からの団交申入れを拒否したことはないし、組合側からの質問には回答し、理由も説明をして、誠実に団交を行ってきた。会社側の対応は、不当労働行為には該当しない。

(3) 当委員会の判断

労組法第7条第2号は、使用者が団交をすることを正当な理由がなく拒むことを不当労働行為として禁止しているが、形式上団交が行われたものの、使用者が労働者の団体交渉権を尊重して誠意をもって当該団交に当たったとは認められないような場合も、同号の規定により団交拒否として不当労働行為となると解するのが相当である。

このように、使用者には誠実に団交に当たる義務があり、したがって、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交に当たらなければならない。労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対して譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、合意を求める労働組合の努力に対しては、上記のような誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があるものと解すべきである。

したがって、会社は、団交において、A2組合員に対する再雇用条件通知書で提示した労働条件について、組合との合意形成に向け、その主張を組合が理解し、納得することを目指して、その根拠を説明する必要

がある。

そこで、以下、A2組合員に提供する業務、賃金、労働時間、労働日等の労働条件につき、会社が、団交において、どのような説明をしたかについて検討する。

ア 再雇用制度規程第8条(1)の「最大70%程度」の解釈については、第2の4(3)ウで認定したとおり、B3弁護士は最小について記載がないことから再雇用後の給与を最大で定年前の賃金の70%支給するとの意味である等と説明し、これに対して、A1委員長は、業務、労働時間、労働日等に関係していることを示唆しつつ、会社の説明を受けたが納得できない旨述べていることが認められる。

イ 一技手当の支給については、A2組合員の一技資格の取得についての第2回団交における組合の質問(第2の4(2)カ)を受けて、第2の4(3)カで認定したとおり、会社は、就業規則上、一技手当の該当者は無線従事者として登録されている者であって、A2組合員については該当しない旨説明し、これに対して、A1委員長は説明は分かった旨述べていることが認められる。

ウ 業務内容及び労働時間については、第2の4(1)で認定したとおり、会社が再雇用条件通知書においてA2組合員に対して提示した労働条件のうち、業務内容は「貸出CDの返却処理」と、勤務日は各週の月曜日、水曜日及び金曜日と、勤務時間は勤務日の午前9時30分から午後1時30分までとされた。これについて、会社は以下のとおり説明したと認められる。

すなわち、第2の4(2)キで認定したとおり、第1回団交において、B2部長が、平成17年7月にA2組合員が大きい放送事故を起こしたため、放送の運行に関わる作業に従事させられない、と会社が判断した旨回答した。

また、第2の4(3)エで認定したとおり、第2回団交において、B2部長が、会社が提示したA2組合員の再雇用後の労働条件における業務内容は、A2組合員の会社の中での評価を十分検討した上で示したもので、これは和解協定における業務と同じような考え方であり、この内容から広がることはあまり考えられない旨及び一般的には評価が低かった仕事には就かせない旨を回答し、B3弁護士が、和解手続の中で東京の方への配転や関係会社への出向について相当内部で検討した旨及び定年により新たに別に契約をする場合は、基本的に業務と賃金を見合う形で提示するというのが会社の基本的な考え方である旨を回答し、これに関連して、A1委員長が業務内容と時間は関連している旨述べ、B3弁護士が、「時間と労務のことを考えるとすれば、じゃあこのCD返却処理業務という名前で書いた部分については、これはこの時間でやっていただきたいということも可能じゃないかな」と述べたことが認められる。そして、第2の4(3)クで認定したとおり、B5常務は、A2組合員の過去の実績、能力等を会社として十分検討した上で業務を決定していると述べた。

さらに、第2の4(4)ウで認定したとおり、第3回団交において、B2部長は、定年前の業務内容について、和解協定の検討時において、なるべく対外折衝のない部門への配属希望を踏まえて決定したものであり、再雇用後の業務内容はこれに定年前の業務状況を加味したものであって、給与等の再雇用後の労働条件は業務内容によって決定される旨及びA2組合員の定年前の業務内容と同様の業務を別途委託している業者の業務遂行状況とA2組合員自身の業務遂行状況とを比較した上でA2組合員を評価した旨回答した。

業務内容及び労働時間に関連して、厚生年金、健康保険、雇用保

険及び労災保険、すなわち社会保険については、第2の3(2)で認定したとおり、再雇用制度規定第8条(3)で「加入する」と明記されているところ、第2の4(1)で認定したとおり、社会保険は加入不可とされた。加入不可とされたことについて、第2の4(3)イで認定したとおり、B2部長は第2回団交冒頭、組合からの社会保険の加入要求については、再雇用後の労働条件として設定された労働時間が社会保険の加入要件に満たない旨回答した。

エ これらの会社の説明のうち、ア及びイについては、規程の文言解釈に関するものであり、会社の説明に対して、組合は会社から説明を受けた旨述べており、会社の説明には特段の問題がないと評価できるが、ウについては、A2組合員の配属希望やA2組合員と委託業者との業務遂行状況との比較を踏まえたといった説明はされているものの、A2組合員の業務内容に係る説明としてはなお抽象的なものであって具体性を欠くようにも見受けられる。しかしながら、本件においては、第2の2(2)及び(3)で認定したとおり、A2組合員は、和解協定に基づきCDのデータ登録業務を行っていたものの、会社は、その業務における正確さや迅速性の低さを文書でA2組合員に対して指摘しており、前身組合と会社との間で2回団交が行われていることが認められる。これらの経緯からすれば、組合と会社との間にはA2組合員の業務遂行能力について共通認識があったと認められ、会社はそれを前提としてA2組合員の業務内容について説明を行っていたものといえる。また、業務内容は労働時間設定の基礎となることについて、第2の4(3)エで認定したとおり、組合もまた認識していることからすれば、再雇用後の労働条件として設定された労働時間が社会保険の加入要件に満たないとのB2部長の回答は、組合が納得できないにせよ理解できない内容で

あったとはいえない。

オ これらのことからすれば、会社は、A 2 組合員の定年までの会社における実績や本人の能力、和解協定等の経緯を踏まえ、業務内容を決定し、これに基づいて賃金、労働時間あるいは労働日を決定したことを、組合が理解し、納得することを目指して説明したものと評価できる。

カ これに対して、組合は、会社が十分に検討したという根拠の説明や再検討を求めているが、第 2 の 4 (2) クで認定したとおり、第 1 回団交において、A 1 委員長が、再雇用条件通知書の内容について、「まな板にあげてね、私どもが何か言い始めると、何かこう、批判と攻撃みたいになっちゃうとまずいのでね、あんまり扱いたくないなど。率直に申し上げて」と述べたこと、第 2 の 4 (4) エ及びオで認定したとおり、第 3 回団交において、A 1 委員長が、組合にとって会社が提案した再雇用後の労働条件は協議の土台になるようなものではない旨発言していること、第 2 の 4 (4) カ及びケで認定したとおり、会社は、組合の事実認識及び主張と会社の認識に大きな開きがあると考えていること、第 2 の 2 (2)、4 (3) エ及び 4 (4) カ・ケで認定したとおり、A 2 組合員の職務内容については和解の時から会社内部で相当検討した結果であることからすると、会社が組合との合意達成が困難であると判断して詳細な説明に至らなかったとしてもやむを得ない。

キ また、第 2 の 4 (2) ケ、(3) ク及び (4) コで認定したとおり、会社は組合の要求に対して継続して検討する姿勢を示しており、第 1 回団交の第 2 の 4 (2) カの質問を受けて、第 2 回団交において第 2 の 4 (3) カで認定したとおりの回答がされており、第 2 の 4 (2) ケ及び (3) イで認定したとおり、第 2 回団交において、第

1 回団交における A 1 委員長から年次有給休暇の付与について指摘を受けたことに対し、会社は契約書に盛り込む旨回答しており、第 2 の 4 (4) コ及び第 2 の 6 で認定したとおり、第 3 回団交において、組合及び会社は次回団交を開催することを約し、後日、第 4 回団交が開催されていることからすれば、組合は第 3 回団交以降にも引き続き説明を受ける余地があったものといえる。実際に第 4 回団交においては、第 3 回までの団交と一貫した形で A 2 組合員の定年後の再雇用の条件について議論がされている。

ク 以上のことからすれば、3 回の団交において、会社が再雇用条件通知書で提示した労働条件に固執し、それに固執する理由を明らかにせず、会社として A 2 組合員に提供する業務、賃金、労働時間、労働日等につき、根拠となりうる理由についていかなる説明も行うことはなかったとはいえず、会社の対応が不誠実であるとはいえない。

4 団交対応について

(1) 第 1 回団交

ア 団交対応 1 (会社に対する質問に弁護士が回答し、また、質問に回答しないことを正当化するような発言を行ったこと)

(ア) 組合の主張要旨

組合が特定の従業員の現役時の賃金からの減額幅について会社に質問したところ、会社担当者ではなく、B 3 弁護士が特定の従業員のプライベートに関わるため答えられない等と述べて回答しなかった。

(イ) 会社の主張要旨

組合から、会社の「特定の従業員の労働条件」の開示の求めがあった。

しかし、この開示要求に応じることは、当該従業員の具体的な労働条件（賃金を含む。）を他の従業員に公表することになり、当該従業員のプライバシーを害し、個人情報を同意なく開示することにもなる不利益があった。また、A 2 組合員の労働条件について交渉するに当たっては、従業員ごとに職務等の異なる定年後再雇用契約の「前提事実」「前提条件」が異なる中で、賃金の「金額」の開示をして協議をすることの意味はない。

他の従業員の労働条件の開示について、会社は、組合に、開示の必要性がないことを指摘した上で、開示する不利益との関係で開示しないことの理由を団交において説明している。

（ウ）当委員会の判断

B 3 弁護士が回答したことについては、2（3）で判断したとおりである。

また、第2の4（2）イで認定したとおり、A 1 委員長が特定の従業員の給料が定年退職時の月収の70%を上回っているか、下回っているか質問したことに対して、B 3 弁護士が特定の従業員のプライベートなことに関わるため答えられないとし、さらに定年後再雇用契約の前提条件等が違うということになれば、金額だけで決めるということは、会社としてはしない旨回答したことが認められる。

特定の従業員の賃金の減額幅はその従業員のプライバシーに係る情報であって、個人情報であることからすれば、B 3 弁護士が他の従業員の個人情報である現役時の賃金からの減額幅を回答しなかったことには理由がある。

イ 団交対応2（会社に対して質問をしたにもかかわらず、弁護士が回答を提示しないように誘導するような発言を行ったこと）

（ア）組合の主張要旨

組合が再雇用制度規程第3条(2)の趣旨等について質問したところ、会社担当者ではなく、B3弁護士が高年齢者雇用安定法第9条の高年齢者雇用確保に係る一般論を並べ立てて会社が回答しないように誘導した。

(イ) 会社の主張要旨

会社側において、組合が主張するような「回答を提示しなくともよいように誘導し、一般論を並べ立てた」などということはない。

すなわち、組合主張部分の議論は、「高齢者の経済的な生活の安定を図る。とこういう風にしてある」という組合側の発言から始まる。「高齢者の経済的な生活の安定を図る」というのは、A2組合員の労働条件に係る具体的な事項ではなく、再雇用制度規程の「趣旨目的規定」としておかれている一般的規定に関する指摘である。組合の一般規定の指摘に対し、B3弁護士が高年齢者雇用安定法の趣旨との関係で理念的な説明をしようとしたものであり、「一般論を並べ立てた」などと主張される理由はない。

(ウ) 当委員会の判断

第2の4(2)ウで認定したとおり、組合からの再雇用制度規程の解釈に係る質問に対して、B3弁護士が回答したことが認められる。

B3弁護士は、再雇用制度規程第3条(2)の趣旨は、高年齢者雇用安定法第9条の趣旨又は理念に基づくものであるという会社としての解釈を述べたのであって、会社が回答しないように誘導したとは認められない。

ウ 団交対応3(会社に対する質問に弁護士が逆質問をし、明快な回答をしなかったこと)

(ア) 組合の主張要旨

組合が再雇用制度規程は労働者に周知されるべき就業規則に準じる性格を帯びることについて会社は否定しないのではないかと会社と会社に質問したところ、B4弁護士が「周知されるべき」とは何か等と組合に対して逆質問し、「あらゆる場合に『周知されるべき』か」というと『べき』という言葉の意味合いによる」と述べ、組合の質問に対して明快な回答をしなかった。

(イ) 会社の主張要旨

会社側において、組合が主張するような「質問に対して明快な回答をしなかった」などということはない。

すなわち、組合の「労働者に対して周知されるべき就業規則に準じる性格を帯びる」との発言については、「就業規則に準じる性格」という評価は法律上様々な意味合いがありうるのであって、「周知されるべき」「就業規則に準じるもの」という組合の法的主張の意味合いを確認して正確に理解しなければ応答できない。

また、適用対象を「定年後再雇用者」としている「定年後再雇用規程」について、組合側が「全労働者に適用するという趣旨か」と発言したため、適用対象に関する理解が一致しているかを確認するために質問をした。

なお、これらの会社からの確認について組合からの回答はなかった。

(ウ) 当委員会の判断

第2の4(2)エで認定したとおり、再雇用制度規程は労働者に周知されるべき就業規則に準じる性格を帯びることについて会社は否定しないのではないかとA1委員長からの質問に対し、B4弁護士が周知されるべきとはどういう意味合いか、あらゆる場合に「周知されるべき」というと「べき」という言葉の意味合いによ

る旨述べたことが認められる。

この点、「労働者に周知されるべき就業規則に準じる性格を帯びる」とのA1委員長の発言に対してB4弁護士が質問した内容は必ずしも適切であったとはいえないかもしれないものの、第2の4(2)エで認定したとおり、B4弁護士がB2部長に対して再雇用制度規程の社内周知を確認したところ、B2部長が周知している旨述べ、A1委員長も「周知については問題ないですね」と述べている。

このことからすれば、B4弁護士の発言を含めた会社の発言は、組合の質問に対して明快な回答をしなかったと評価されるようなものではない。

エ 団交対応4（組合からの質問について、会社が回答するべきであるところ、弁護士が協議の妨げとなるような発言を行ったこと）

(ア) 組合の主張要旨

組合が団交においてA2組合員の再雇用後の労働条件を労使双方が協議し決定するに当たっての考え方の基準として再雇用制度規程を基準とすべきではないかと問題提起したところ、B3弁護士が「ちよつとここまではよろしいですかね」等と述べて協議を遮った。

(イ) 会社の主張要旨

会社側において、組合が主張するような「協議の妨げとなるような発言を行った」などということはない。

すなわち、再雇用制度規程が就業規則か否か、という論点に関するやり取りにより、既に団交開始から25分以上が経過していた。会社としては、主要論点である、A2組合員の定年後再雇用の労働条件に関する交渉をすべきと考えており、再雇用制度規程が就業規則か否かという大上段の一般論に時間を使うことは解決に資するものではないと考えた。そこで、組合の「一致点で、どう一致してやっ

ていけるのかなというお話をしたいので、我々としても、率直に要求を述べさせていただき、という趣旨なのです」という発言の趣旨の総括的説明があったところで、次の論点に移りませんか、という提案の趣旨で「ちょっとここまではよろしいですかね」と述べたものである。これに対し、組合側も「専門的な話ばかりしておっても、労使の問題が一番ですからね」と述べて、会社側の提案に賛同する意向を示している。

会社側の発言は、A 2 組合員の定年後再雇用の労働条件という最重要論点に関する議論を進展させるために、議題を次に進めることを提案したものであり、「協議の妨げとなるような発言」などでは決してない。

(ウ) 当委員会の判断

第 2 の 4 (2) オで認定したとおり、組合からの質問に対して、B 3 弁護士が、あくまで再雇用は一旦退職した上で労働条件をどうするかという話である旨回答するとともに、団交開始からおおむね 25 分が経過した際に、「要求をお聞きしないというつもりは全くありませんので。ちょっとここまではよろしいですかね」等と述べ、これに対して A 1 委員長が「専門的な話ばかりしておっても、労使の問題が一番ですからね」と述べたことが認められる。

上記のとおり、B 3 弁護士が「要求を聞かないつもりは全くない」と回答していることから、会社として回答を拒否したとまではいえず、団交開始からおおむね 25 分経過しており、団交の主要論点である A 2 組合員の定年後再雇用の労働条件について交渉すべきであるから、論点を次に移すために B 3 弁護士が「ちょっとここまではよろしいですかね」と述べたとする会社の主張は首肯できるものである。

加えて、このB 3 弁護士の発言に対してA 1 委員長も「専門的な話ばかりしておっても、労使の問題が一番ですからね」と応じていることからしても、会社が協議を遮ったと評価できるものではない。

オ 団交対応5（弁護士が、組合の主張を妨げるような発言を行ったこと）

（ア）組合の主張要旨

会社から提示されたA 2 組合員の定年後再雇用の労働条件を再検討するよう組合が要求したところ、B 3 弁護士が、A 2 組合員が従事する業務内容を踏まえて労働時間等を検討して設定したのであり変更は困難である旨述べた。また、特定の労働者に対して規定に背くような差別的な扱いをすることはできないのではないかと組合が質問したところ、B 4 弁護士が何の規定か、再雇用制度規程のどこに背いているのか等と述べた。

（イ）会社の主張要旨

会社側において、組合が主張するような「組合の主張を妨げるような発言を行った」などということはない。

組合から、A 2 組合員の労働条件について、労働時間、労働日、年次有給休暇など、会社において検討するよう要求する事項の列挙があったので、その具体的内容を確認していたのであり、組合が主張する、B 3 弁護士及びB 4 弁護士が組合の主張を妨げるようなものではない。

（ウ）当委員会の判断

第2の4（2）ケで認定したとおり、A 1 委員長がA 2 組合員の定年後再雇用の労働条件について、組合の要求との開きが大きいため再検討するよう要求したところ、B 3 弁護士がA 2 組合員の業務

内容、勤務日及び勤務時間を大きく変えるのは法律的な話を超えて問題になってくる旨回答したこと、A 1 委員長が特定の労働者に対して規定に背くような差別的な扱いをすることはできないのではないかと述べたところ、B 4 弁護士が何の規定か、再雇用制度規程のどこに背いているのか等と述べたこと、及びA 1 委員長が質問の趣旨は再雇用制度規程第 8 条（1）の「最大70%程度」の「最大」の意味等である旨述べたことに対して、B 3 弁護士が検討する旨述べたこと等が認められる。

組合が質問でいう「規定に背く」が何を指すのかが曖昧であり、B 4 弁護士が何の規定か、再雇用制度規程のどこに背いているのか等と述べたことは、組合からの質問の趣旨を確認したものであるといえる。加えて、B 3 弁護士が組合からの質問について検討する旨述べている。

これらのことからすれば、B 3 弁護士及びB 4 弁護士が団交を妨害するような発言をしたとは認められない。

（2）第 2 回団交

ア 団交対応 6（組合の主張に対して弁護士が主張を続け、会社の発言が一言もないこと）

（ア）組合の主張要旨

組合は、会社が提示した再雇用後の賃金が定年前の賃金の70%に及んでおらず、再雇用制度規程第 8 条（1）と整合性が取れないではないか、再雇用後の賃金が定年前の70%を下回ると解釈できる別の規定があるのかと会社に質問したところ、会社担当者は発言せず、B 3 弁護士及びB 4 弁護士が主として回答した。

（イ）会社の主張要旨

会社から団交の委任を受けた弁護士が、団交にて発言、説明をす

ることについて制限をされる理由はない。とりわけ、組合引用部分は、再雇用制度規程の解釈に関する法的な議論であり、会社担当者でなく B 3 弁護士及び B 4 弁護士において会社側の説明を述べるに何の不都合のない部分である。

(ウ) 当委員会の判断

第 2 の 4 (3) ウで認定したとおり、B 3 弁護士が最小について記載がないことから再雇用後の給与を最大で定年前の賃金の 70% 支給するとの意味である旨回答したこと、会社の主張を裏付ける根拠があるのか、定年後再雇用された他の従業員の賃金が定年前の 70% 以下か等との A 1 委員長からの質問に対して、会社担当者ではなく、B 3 弁護士が別の規定はない、通らない理屈ではない旨、B 4 弁護士が他の従業員については回答しない旨回答したことが認められる。

会社から団交の委任を受けた弁護士が会社に代わり回答を行うことについては、2 (3) で判断したとおり、当該弁護士が交渉担当者として団交において発言したことは不誠実とはいえない。

また、B 3 弁護士が、再雇用制度規程第 8 条 (1) の「定年退職時の月収 (年令給 + 職能給 + 扶養・住宅・食事手当) の一定割合 (最大 70% 程度)」との規定の解釈については成り立ち得るものであるから、解釈としては必ずしも不合理なものとはいえない。

イ 団交対応 7 (A 2 組合員の再雇用後の労働条件をめぐって、会社の考えを弁護士が事実上表明したこと)

(ア) 組合の主張要旨

組合が A 2 組合員の再雇用後の労働条件の再検討を求めたところ、B 3 弁護士が「結論的な違いになってしまう」と述べたり、社会保険に加入させたくないがための条件提示ではない旨答え、会社の決意が相当に固いものであり変えることが難しいと事実上表明してい

る。

(イ) 会社の主張要旨

会社側において、組合が主張するような「会社の決意が相当に固いものであり変えることが難しい」という発言をしたことはない。

(ウ) 当委員会の判断

第2の4(3)オで認定したとおり、組合が和解協定や再雇用制度規程等の内容とA2組合員の再雇用後の労働条件の内容に随分違いがあると思う旨述べたところ、B3弁護士が「結論的な違いになってしまう」と述べ、また、組合が社会保険の加入条件を満たす労働時間を設定するよう再検討を求めたことに対し、B3弁護士が今日の時点では社会保険に加入させたくないがための条件提示ではない旨答えたことが認められる。

「結論的な違いになってしまう」というB3弁護士の発言は、和解協定や再雇用制度規程等に係る会社の解釈が組合の解釈と違うという趣旨であり、加えて、今日の時点では社会保険に加入させたくないがための条件提示ではない旨のB3弁護士の発言は、第2回団交時点でのA2組合員の定年後再雇用に係る会社からの条件提示に理解を求めたものである。

ウ 団交対応8（会社が第1回団交において「調べる」と言ったことを調べて結果を報告しなかったこと）

(ア) 組合の主張要旨

A2組合員と同時期に入社した別の従業員が入社当時に一技資格を有していたかとの質問に対して、B2部長がそれを調べてどうするのか等と述べて回答しなかった。

(イ) 会社の主張要旨

特定の従業員の資格の取得状況について尋ねられたことがあった

が、資格手当の支給要件と関連性がなく、また、当該従業員のプライバシーに配慮しなければならなかった。そこで、特定の従業員の資格の取得状況がA2組合員の定年後再雇用条件とどのように関連するかを会社側から尋ねたが組合側から回答はなかった。

(ウ) 当委員会の判断

第2の4(2)カ及び(3)カで認定したとおり、第1回団交において、A1委員長が特定の従業員が入社当時一技資格を有していたか質問し、B2部長が確認する旨回答したにもかかわらず、第2回団交において、A2組合員が再度質問したところ、B2部長がそれを調べてどうするのか等と述べ回答しなかったことが認められる。また、A1委員長が、A2組合員が会社に採用された経緯から特定の職務に限定して採用されたのではないかと思われ、一技手当の支給対象であるかどうか質問の趣旨である旨述べたことに対し、B4弁護士は、再雇用制度規程を引用して、支給対象ではない旨説明したことが認められる。

確かに、会社が団交において組合に対して約したことについて誠実に履行することが望ましいが、その約した内容が、特定の従業員の資格の取得状況という個人情報の開示であって、会社としてはその取扱いについて配慮が必要なものであり、B2部長が第1回団交時に確認するとしていた組合の質問に対し、第2回団交時に直ちに回答をせず質問の趣旨を尋ねたことは必ずしも不適當であるとはいえない。

また、A1委員長が再雇用制度規程に基づいてA2組合員に対して一技手当が支給されるか否かが質問の趣旨である旨述べたため、B4弁護士が就業規則を踏まえてA2組合員は一技手当を支給する該当者ではない旨説明している。

エ 団交対応 9（A 2 組合員の再雇用後の労働条件について、弁護士が堂々巡りとなることを明言していること）

（ア）組合の主張要旨

A 2 組合員の再雇用後の労働条件について会社に対して再検討を組合が要求したところ、B 3 弁護士は、直接「堂々巡り」という表現は用いていないものの、議論が一周戻ってしまう旨述べた。

（イ）会社の主張要旨

B 3 弁護士は、組合が主張するような「堂々巡りになる」という発言をしたこともない。

組合の申入れが、A 2 組合員の定年後再雇用の労働条件のうち、「賃金、労働時間、社会保険加入」というものであったことから、第 2 回団交の中でも既に議論になっていた同人の定年後再雇用の「職務」との関係をやはり検討しなければならない、ということを確認のために「一周もどってしまうようなお話」と申し述べたものである。

（ウ）当委員会の判断

第 2 の 4（3）キで認定したとおり、A 1 委員長からの A 2 組合員の再雇用後の労働条件における労働時間の再検討の要求に対して、B 3 弁護士が「堂々巡り」という表現ではなく、「ぐるっと一周戻ってしまうようなお話をしなければいけない」と発言したことが認められる。

しかしながら、B 3 弁護士の発言は、会社は A 2 組合員の再雇用後の労働条件における労働時間については、職務の内容を踏まえて設定しており、健康保険に加入可能な労働時間に設定するという組合の要求に応じるとなると、会社としては改めて職務内容を検討しなければならないとの趣旨であると解される。

オ 団交対応10（団交においてB 5 常務の発言がなされていないにもかかわらず、団交終盤に、B 5 常務が、会社が提示した職務を拒否した場合は、再雇用しない旨の再雇用制度規程内の条文を読み上げたこと）

（ア）組合の主張要旨

会社には合意形成のための組合との話合いの余地はなく、会社の決めた労働条件をA 2 組合員が受け入れなければ再雇用契約を結ばないとの会社の意思を表示するため、第2回団交においてほとんど発言をしていないB 5 常務が、再雇用制度規程第9条を引用し、会社の提示した職務を拒否した場合は再雇用しない旨をことさら述べた。

（イ）会社の主張要旨

定年後再雇用のA 2 組合員の職務について、再雇用制度規程第9条のとおり、会社が「職務経験、能力、要員管理の必要性等を勘案して」決定して条件を提示したということ、A 2 組合員のこれまでの実績、能力、スキルなどをすべて十分に検討したうえで業務を決定していることなどをB 5 常務が説明した。その場で、B 5 常務の発言について、組合からも特に異議が述べられたこともない。

（ウ）当委員会の判断

第2の4（3）クで認定したとおり、A 1 委員長からA 2 組合員の定年後再雇用の労働条件における業務量や労働時間を増やすよう要求されたことに対して、B 2 部長がA 2 組合員の資質、能力に配慮した旨回答し、B 5 常務が再雇用制度規程第9条を引用して、A 2 組合員の過去の実績、能力等を踏まえて業務を決定した旨発言したことが認められる。

しかしながら、組合がA 2 組合員の業務量と労働時間を増やすよう要求したことに対して、会社担当者は、A 2 組合員の過去の実績

や能力等に応じて定年後再雇用の職務を設定した旨述べるとともに、その職務を拒否した場合は再雇用しないという再雇用制度規程第9条第2項の規定を説明したにすぎないのであって、このことをもって直ちに会社が設定した職務を受け入れなければ再雇用しない旨の意思を示したとはいえない。

(3) 第3回団交

ア 団交対応11（B2部長が質問書に対する会社の回答を読み上げたが、回答が堂々巡りとなっていること）

(ア) 組合の主張要旨

第3回団交冒頭、B2部長が質問書に対する回答を読み上げたが、その内容は組合が厳しく抗議するほどのものであった。

(イ) 会社の主張要旨

団交冒頭に、B2部長から、質問書記載の質問について個々に回答を述べた。組合より「回答が堂々巡りになっている」という主張をされているところ、どの部分が「堂々巡り」なのか指摘もない。

B2部長の「どの部分が土台にならないという事でしょうか」という発言は、組合側の「会社さんが出された文書は、私ども組合としては、こんなもの、そもそも、協議の土台になる様なものではない」という発言に対する質問である。組合において、会社の提案について「土台にならない」として会社提案に関する議論に反対意見を述べており、これを「堂々巡り」と述べる趣旨なら、組合、会社間の考え方（組合の言葉を借りれば「土台」）の違いによるものである。

(ウ) 当委員会の判断

第2の4（4）ウで認定したとおり、B2部長は組合からの再検討の要求に対して会社として理由を付して回答したのであり、その

中で年次有給休暇の付与は再雇用後の労働条件に追加する旨回答していることから、可能な限り譲歩しているものと認められる。また、そもそも使用者には労働組合の要求、主張を受け入れたり、譲歩する義務はない。

イ 団交対応12（弁護士が、本件協議内容を裁判所で争うしかない旨の発言を行ったこと）

（ア）組合の主張要旨

B 4 弁護士が団交中に裁判所でやるしかない、との発言を行った。

（イ）会社の主張要旨

組合は、「県労委に上げる」、「地裁の方にも上げる」、「第三者機関を積極的に利用した方がよい」とか、団交外の手続にすることを示唆していた。

「裁判所でやるしかない」という発言について、組合のA 1 執行委員長が「私どもは地裁のほうにも、これはあげなきゃいかんんじゃないか」と述べたことについて、会社代理人弁護士が「わかりました」「裁判所でやるしかないね、じゃあ」と回答している。「地裁にあげなきゃいかん」と述べたのは組合であり、会社が述べたかのような注釈をつけた主張は正確ではない。

（ウ）当委員会の判断

第2の4（4）オで認定したとおり、A 1 委員長が愛知県労働委員会に対して申し立てる旨及び名古屋地方裁判所へ提訴する旨述べたことに対して、会社代理人弁護士が「裁判所でやるしかない」等と述べたのであって、会社が団交を打ち切って何らかの法的な措置を執るという意思を示したとは認められない。

ウ 団交対応13（弁護士が、協議が進展しないような発言を行ったこと）

（ア）組合の主張要旨

第3回団交においては、ちんぷんかんぷんな表現したやり取りが起こった。

(イ) 会社の主張要旨

A2組合員が会社側の発言について「とぼけ」「詭弁」などと述べて、そのたびに議論が止まるということもあった。

会社から団交の委任を受けた弁護士が、協議が進展しないような発言を行ったとあるが、その発言がどの部分の誰の発言を指すものか不明である。

B4弁護士が、A2組合員に「とぼけ」「詭弁」と複数回非難されたのは、「B4弁護士も、『A2さんには和解があるからそれに基づいて合意すればいいじゃないですか』と、その後にB3弁護士が『ここに出席している全員の総意ですね、いったん締めくくりましょう』と言われて、」というA2組合員の発言に関して記憶にない旨を述べたものである。会社代理人弁護士のいずれも、団交中にこのような発言をした記憶がなかったことから、そのような発言があったか、と確認をしたところ、A2組合員が「とぼけ」「詭弁」と非難を繰り返した。しかし、団交録音反訳のいずれにも、A2組合員の述べた内容の発言はない。この経過を「協議が進展しない」等と主張するものなら、組合側の「前提が事実と異なる発言」を起点とするもの、と主張せざるをえない。

(ウ) 当委員会の判断

第2の4(4)キで認定したとおり、第1回団交においてB4弁護士がA2組合員の再雇用後の労働条件を規律するものは再雇用制度規程だけでなく和解条項があり、A2組合員の再雇用に関しては合意しておらず、再雇用制度規程どおりに労働条件を決定するならば、そのように合意すればよい旨述べている。

しかしながら、上記B 4 弁護士の発言の後に言ったとされる「ここに出席している全員の総意ですね、ここでいったん締めくくりましょう」とのB 3 弁護士の発言は、組合と会社の双方から提出されている団交記録においては確認することができない。このため、B 3 弁護士の発言が、いつ、どこで発言した内容であるか、B 4 弁護士がにわかに判別できないことはやむを得ないのであって、B 4 弁護士の発言が協議の進展を妨げたと評価することはできない。

エ 団交対応14（弁護士が、本件協議内容について、第三者機関を入れて協議した方がよい旨の発言を行ったこと）

（ア）組合の主張要旨

再度、B 3 弁護士及びB 4 弁護士が第三者機関を入れたほうがよいかのような発言をした。

（イ）会社の主張要旨

組合は、「県労委に上げる」、「地裁の方にも上げる」、「第三者機関を積極的に利用した方がよい」とか、団交外の手続にすることを示唆していた。「きちっと第三者がはいった方がよい」というのはA 1 委員長の発言である。A 1 委員長は、別の部分でも「もう、私は積極的に言ってるんですよ。第三者機関を積極的に利用した方が良いと、これは、こんな問題だと」という発言をしている。

B 3 弁護士及びB 4 弁護士が、そのような「第三者機関を入れた方がよい」旨の発言をしたことはない。

（ウ）当委員会の判断

第2の4（4）クで認定したとおり、「きちっと第三者が入った方がよい」と発言したのはA 1 委員長であり、B 3 弁護士及びB 4 弁護士は「分かりました」と回答したのであって、組合の主張は理由がない。

(4) 小括

(1) から (3) までにおける当委員会の判断からすれば、各団交における団交対応 1 から団交対応14までについては不誠実であるとはいえない。

5 総括

したがって、令和元年 7 月 16 日、9 月 4 日及び 11 月 1 日に開催された団交における A 2 組合員の定年後の再雇用の条件についての議題に係る会社の対応は、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に該当するとはいえない。よって、当委員会は、労組法第 27 条の 12 及び労働委員会規則第 43 条により、主文のとおり命令する。

令和 3 年 9 月 13 日

愛知県労働委員会

会長 佐 脇 敦 子