

報道関係者 各位

令和4年3月30日

【照会先】

第一部会担当審査総括室
室長 六本佳代
(直通電話) 03-5403-2157

全日本海員組合（その4）不当労働行為再審査事件 （令和2年（不再）第2号・第5号）命令書交付について

中央労働委員会第一部会（部会長 荒木尚志）は、令和4年3月29日、標記事件に関する命令書を関係当事者に交付しましたので、お知らせします。

命令の概要は、次のとおりです。

【命令のポイント】

～ 制度等は存在しないが個別の判断で65歳以降の雇用が継続された者がいるにも関わらず、雇用継続の希望についてその必要性の検討すら行わず、これにより65歳以降の雇用継続の可能性を遮断したことは、不当労働行為に当たるとした事案 ～

組合員A1の65歳以降の雇用が継続されなかったことは、海員組合が同人の従業員組合加入を認識した前後で方針に変化が見られず、組合員であるが故をもって認められず、不当労働行為に当たらないが、組合長A2の雇用継続の希望をその必要性の検討すら行わず、これにより65歳以上の雇用継続の可能性を遮断したことは、海員組合が従業員組合及び組合長A2と長年にわたり激しく対立し、強い嫌悪の情をもってたと推認されることに鑑みれば、労働組合法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に当たる。

I 当事者

- 第2号再審査申立人・第5号再審査被申立人 :
全日本海員組合従業員労働組合（従業員組合）（石川県内灘町）
組合員4人（令和2年1月現在）
- 第2号再審査被申立人・第5号再審査申立人 :
全日本海員組合（海員組合）（東京都港区）
日本人組合員約2万人、外国人組合員約6万人（平成29年8月現在）

II 事案の概要

- 1 本件は、海員組合が、海員組合の従業員又は従業員であった者で組織される従業員組合の組合員A1及び組合長A2を、再雇用契約期間の満了に当たり、再雇用契約等の上限年齢である65歳に達したことを理由に雇用継続しなかったことが、不当労働行為であるとして、従業員組合が、東京都労働委員会（東京都労委）に救済を申し立てた事案。
- 2 初審東京都労委は、組合員A1及び組合長A2を雇用継続しなかったことは、いずれも不当労働行為に当たるとして、文書交付及び掲示、並びに履行報告を命じたところ、従業員組合及び海員組合は、それぞれ再審査を申し立てた。

III 命令の概要

1 主文の要旨

初審命令を次のとおり変更する。

- (1) 文書交付及び掲示（組合長A2について）。
- (2) その余の救済申立て（組合員A1に係る救済申立て）を棄却。

2 判断の要旨

(1) 組合員A1の再雇用契約終了に当たり、同人の雇用を継続しなかったことは、労働組合法第7条第1号及び同第3号の不当労働行為に当たるか。

ア 海員組合において、65歳に達した後の雇用については、制度が存在せず一般的な基準は設けられていないが、海員組合の個別の判断によって、一定数の者が継続して雇用されている実態が認められる。他方、再雇用職員等が65歳に達した時点で、後任者が見つからなかった場合、65歳以降も雇用を継続する扱いが、海員組合において通常に対応であったとまで認めることはできない。

イ 海員組合は、平成20年に組合長A2を解雇して以降、さらに2度にわたって同人の排除を試みるなど、同人と激しく対立し、その対立の経緯の中で組合長A2らにより従業員組合が結成された。従業員組合と海員組合の間には長期にわたって訴訟や不当労働行為救済申立てが係属し、労使関係は鋭く対立したまま推移していたことが認められ、海員組合は、従業員組合及び組合長A2に対し強い嫌悪感を持っていたことが認められるから、組合員A1の従業員組合加入についても快くは思わなかったものと推認される。

ウ しかし、海員組合は組合員A1の従業員組合加入を知った時期の前後を通じて、組合員A1の雇用を継続しない方針には変化がみられないこと、上記アのとおり後任者が手配できない場合に海員組合が再雇用職員等の雇用を継続するのが通常とはいえないこと、海員組合は組合員A1が再雇用契約の条件に不満を持っていると認識していたこと等の事情を勘案すれば、海員組合が組合員A1に雇用継続を打診せず、組合員A1の雇用を継続しなかったことが、組合員であるが故をもって行われたものと評価することはできない。

エ したがって、その余の点については判断するまでもなく、海員組合が組合員A1の雇用を継続しなかったことが、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当するとは認められない。また、従業員組合を弱体化させるものともいえず、同条第3号の不当労働行為に当たらない。

(2) 組合長A2の再雇用契約終了に当たり、同人の雇用を継続しなかったことは、労働組合法第7条第1項、同第3項及び同第4項の不当労働行為に当たるか。

ア 組合長A2は、平成29年6月21日の第14回団体交渉において自身の65歳以降の雇用の継続を要求し、同年7月7日付書面でも改めて65歳以降の雇用の継続を求めており、海員組合から継続して雇用されることを強く望んでいた。

イ 上記(1)イのとおり、海員組合には組合長A2及び従業員組合への激しい嫌悪の情が一貫して認められ、労使の緊張関係が組合長A2の再雇用契約の終了に至る時期まで継続していたこと、海員組合が組合長A2に対し再雇用契約が終了する3か月前に殊更に書面により再雇用契約の終了を告げたこと、第14回団体交渉時点で組合長A2の後任者として決定していた者は存在せず、さらに、再雇用契約終了後において他の役職で雇用を継続するという方法も一般的な可能性としては考えられるにもかかわらず、海員組合が、組合長A2については最初から、どのような役職であれ65歳以降の雇用を継続しないとの方針のもと、従業員組合から具体的な要求事項として組合長A2の65歳以降の雇用の継続を求められても、その必要性の検討すら行わないままに組合長A2の再雇用契約終了に至ったと認められる。以上から、海員組合が、組合長A2の65歳以降の雇用の継続について、その必要性の検討すら行わなかったことは、海員組合の組合長A2に対する強い排除意思の表れであって、組合員であること及び正当な組合活動をしたことの故をもってなされたものといわざるをえない。

ウ 以上から、海員組合が、組合長A2の65歳以降の雇用の継続について、その必要性の検討すら行わず、これにより雇用継続の可能性を遮断したことは、同人が従業員組合の組合員であること、同人が正当な組合活動をしたこと及び従業員組合が組合長A2の雇止めに関して海員組合を被申立人として労働委員会に不当労働行為救済申立てを行ったことを理由とする不利益取扱いに当たり、労働組合法第7条第1号及び同条第4号の不当労働行為に該当する。さらに、従業員組合の組合長である同人を海員組合から排除することにより、従業員組合の組織及び活動を弱体化させる支配介入とも認められ、同条第3号の不当労働行為にも該当する。

【参考】

初審救済申立日 平成29年10月30日（東京都労委平成29年（不）第79号）

初審命令交付日 令和2年2月5日

再審査申立日 令和2年2月13日（労）・令和2年2月18日（使）