

平成 21 年 3 月 24 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官
平成 19 年(行ウ)第 25 号 不当労働行為救済命令取消請求事件
(口頭弁論終結日 平成 20 年 12 月 9 日)

判 決

原告 有限会社塩釜交通
被告 宮城県
同代表者兼処分行政庁 宮城県労働委員会
被告補助参加人 塩釜交通労働組合

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
 - 2 訴訟費用及び参加費用は,原告の負担とする。
- 事 実 及 び 理 由

第 1 当事者の求める裁判

1 請求の趣旨

(1) 宮城県労働委員会の原告に対する平成 19 年 10 月 5 日付け命令(宮城労委平成 17 年(不)第 2 号塩釜交通不当労働行為救済申立事件)のうち,第 4 項及び第 5 項を除いて,取り消す。

(2) 訴訟費用は,被告の負担とする。

2 請求の趣旨に対する答弁

(1) 原告の請求を棄却する。

(2) 訴訟費用は,原告の負担とする。

第 2 事案の概要等

1 事案の概要

本件は,被告補助参加人(以下「参加人」という。)が,参加人が行った,組合員である X1 及び X2 の定年後の再雇用の申入れに対し,原告が再雇用を拒否したこと,また参加人が行った団体交渉の申入れに対して,原告が団体交渉に応じなかったこと及び誠実に団体交渉を行わなかったことが不当労働行為に該当するとして救済申立てをしたところ(以下「本件救済申立て」という。),宮城県労働委員会が救済命令(以下「本件命令」という。)を發したので,原告がその取消しを求める事案である。

2 前提事実(証拠(甲全 1)及び弁論の全趣旨により認められる。)

(1) 当事者

ア 原告は,平成 10 年 1 月に,有限会社まるかんタクシー(以下「まるかんタクシー」という。)が破産した後,同年 4 月 24 日に,肩書地において,一般貸切旅客自動車運送事業等を目的として設立された有限会社である。同年 5 月,原告は,まるかんタクシーの営業権の譲渡を受け,同年 8 月 1 日,営業を開始した。本件命令結審時(平成 19 年 4 月 16 日)における従業員数は 62 名であった。

イ参加人は、平成 16 年 4 月 3 日に、全国自動車交通労働組合連合会宮城地方本部(以下「全自交宮城地本」という。)塩釜交通支部(以下「全自交塩釜交通支部」という。)が開催した臨時大会において、全自交宮城地本を脱退した上で組織された組合であり、本件命令結審時における組合員数は 9 名であった。

ウ X1 は、平成 10 年 8 月に原告に入社し、平成 16 年 3 月 28 日に定年退職した者である。平成 10 年 11 月に全自交塩釜交通支部に加入したが、平成 16 年 4 月 3 日に参加人が組織されてからは、参加人の組合員であった。

エ X2 は、平成 12 年 8 月 20 日に原告に入社し、平成 17 年 8 月 20 日に定年退職した者である。平成 12 年 11 月ころに全自交塩釜交通支部に加入したが、平成 16 年 4 月 3 日に参加人が組織されてからは、参加人の組合員であった。

(2) 原告における組合

原告には、平成 16 年 4 月ころから現在に至るまで、参加人、全国自動車交通労働組合総連合会宮城地方連合会(以下「自交総連」という。)を上部団体とする自交総連塩釜交通労働組合(以下「自交総連塩釜労組」という。)、参加人を脱退し全自交宮城地本に再度加入した組合員による全自交塩釜交通支部、の 3 つの組合が存在している。

なお、被告は、原告の、参加人と全自交塩釜交通支部との法律関係について、両者は別物である、との主張を排斥しているが、後記のとおり、参加人と全自交塩釜交通支部は、法律上別個に組織された組合と認められる。

(3) 労働者供給に関する基本契約(以下「労供契約」という。)

原告は、営業開始当初である平成 10 年 8 月 1 日から平成 17 年 11 月 30 日に解除されるまで、全自交宮城地本との間で労供契約を締結しており、この労供契約に基づいて、全自交宮城地本の組合員で原告を定年退職した者を雇用していた。

(4) 就業規則

ア 原告は平成 10 年 8 月 20 日付けで、仙台労働基準監督署に就業規則届を提出した。この就業規則によれば、原告の定年及び定年後の取扱いについて下記のとおり定められていた。

記

(停年)

第 33 条 従業員の停年は満 60 才とする。

2 業務上の都合によって会社が特に必要と認めた場合は嘱託として再雇用することができる。

イ 原告は平成 13 年 3 月 21 日付けで、仙台労働基準監督署に就業規則変更届を提出した。改正後の就業規則においては、原告の定年及び定年後の取扱いについて下記のとおり定められていた。

記

(定年)

第 55 条 従業員の定年は、満 60 才とし、定年に達した翌日をもって退職とする。

2 定年に達した従業員については、会社が業務に特に必要と認めた者については、一定の期間勤務を延長し、又は嘱託として採用することができる。

(5) 労使交渉

ア X1 及び X2 は、それぞれ全自交塩釜交通支部及び参加人を通じて、原告に対し、雇用継続に関する申入れを複数回行っていた。

イ参加人は原告に対し、平成 17 年 3 月 1 日、同年 6 月 2 日、同月 23 日、同年 11 月 4 日、同月 29 日の各日付けで、団体交渉を申し入れた。

(6) 本件救済申立て

参加人は、平成 17 年 12 月 21 日、参加人が原告に対して行った、組合員である X1 及び X2 の定年後の再雇用の申入れに対し、原告が再雇用を拒否したこと、また、参加人が行った団体交渉の申入れに対して、原告が団体交渉に応じなかったこと及び誠実に団体交渉を行わなかったことについて、労働組合法 7 条 1 号及び 2 号に該当する不当労働行為であると主張して、原告を相手として、X1 及び X2 の再雇用、団体交渉に応じることを内容とする本件救済申立てをした。

(7) 本件命令

被告は、平成 19 年 10 月 5 日付けで、原告が X1 及び X2 を再雇用しなかったことは不当労働行為にあたるとして、また、一部の団体交渉について原告が申入れに対し拒否したこと、誠実な交渉を行わなかったことも不当労働行為にあたるとして、下記の内容の救済命令を発した。

記

- 1 被申立人は、組合員 X1 及び X2 を、平成 17 年 12 月 8 日に嘱託社員として雇用したものととして扱わなければならない。
- 2 被申立人は、平成 17 年 12 月 8 日から組合員 X1 及び X2 を嘱託社員として雇用するまでの間に、同人らが嘱託社員として雇用されていたならば得たであろう賃金相当額（同期間における被申立人の嘱託社員の平均賃金を基礎として算出した額）を、同人らに対し支払わなければならない。ただし、その間、組合員 X1 が申立外株式会社ユニオン交通及び組合員 X2 が申立外有限会社小松タクシーで得た各賃金額については、これを控除するものとする。
- 3 被申立は、平成 17 年 3 月 1 日、同年 6 月 2 日、同年 6 月 23 日、同年 11 月 4 日、同年 11 月 29 日に、申立人から申入れのあった団体交渉に誠実に応じなければならない。ただし、これらの団体交渉議題からは、X1、X2、X3 の雇用、労供者の人員縮小に関するものを除く。
- 4 平成 16 年 12 月 20 日以前に行われた団体交渉及び団体交渉申入れに係る申立てを却下する。
- 5 申立人のその余の申立てを棄却する。

3 争点及び主張

(1) 争点 1－X1 の救済申立期間の経過

(原告の主張)

被告は、X1 の救済申立期間について、救済申立ての継続性を容易に是認しているが、これは労働組合法 27 条 2 項の解釈適用を誤ったものである。

(被告及び参加人の主張)

争う。

(2) 争点 2 一被告が X1 を再雇用しなかったことは、「不利益な取扱い」にあたるか。

(原告の主張)

ア 定年退職により雇用関係は当然に消滅するのであるから、定年後の再雇用は新たな雇用契約を締結するかどうかの問題である。

そうであれば、再雇用をするか否かは原告の自由裁量に委ねられるというべきである(最高裁昭和 48 年 12 月 12 日大法廷判決・民集 27 卷 11 号 1536 頁)。被告は本件命令において、再雇用に関して正当な評価に基づいて取り扱うことを原告に対して要求しており、判断の前提を誤った違法がある。

イ また、上記のことからすれば、定年後に再雇用しないことはそもそも「不利益な取扱い」にあたらない。再雇用しないことが実質的には「解雇」に相当する場合には、これが「不利益な取扱い」に該当する可能性もあるが、本件においてそのような事情は存在しない。原告において定年退職した後、嘱託として再雇用されることが慣行となっていたという事実はないし、就業規則上も再雇用は保障されていないのである。

ウ さらに、X1 は個人で直接原告に対して再雇用の申入れを行っていないのであるから、原告が X1 に就労の意思がないと判断するのもやむを得ないというべきである。

(被告の主張)

ア アについて争う。

上記最高裁判決によれば、使用者は労働者を雇用するにあたり、「法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができる」のであり、使用者が労働者を、労働組合の組合員であることを理由として雇用しない場合は、不当労働行為に該当する。

イ イについて争う。

定年後の再雇用をしないことも「不利益な取扱い」に該当する。

ウ ウについて争う。

被告は、原告が X1 及び X2 を雇用しなかったことは、正当な評価に基づくものであるとは言えないこと、労供契約解除後においては、定年後の再雇用を全自交宮城地本の組合員に限定する必要性はなく、かつ、平成 17 年 11 月 30 日以降、原告は、乗務員の求人募集を行っており、人員不足の状況にあることが窺われるにもかかわらず、同月 29 日に参加人が行った X1 及び X2 らの雇用の要求に対し、回答期限である同年 12 月 7 日を経過しても、何ら回答しなかったこと及び平成 16 年 4 月 3 日の参加人の臨時大会後、原告は参加人を嫌悪するようになったことの実情から、不当労働行為と認定した。

(参加人の主張)

ア ア、イについて争う。

本件は再雇用による継続雇用の場面である。すなわち、原告においては、定年に達した労働者について同人の希望があれば再雇用する扱いをしてきたところ、当該労働者が参加人組合員であることを理由に雇用継続を拒否したのである。これは実質的に見れば、中途での解雇や雇止めと同視しうる問題である。

また、不当労働行為は団結権（憲法 28 条）等を侵害し公序良俗に反するものであるから、上記最高裁判決にいう「法律その他による特別の制限」に該当する。

イ ウについて争う。

X1 は、参加人に再雇用の申入れ・交渉を委任しており、参加人を通じて再雇用申入れの意思表示を行っているのであるから、再雇用の申入れとしては必要十分である。

(3) 争点3 一被告が X2 を再雇用しなかったことは「不利益な取扱い」にあたるか。

(原告の主張)

ア (2) (原告の主張) ア, イに同じ。

イ X2 も個人で直接原告に対して再雇用の申入れを行っていないのであるから、原告が X2 に就労の意思がないと判断するのもやむを得ないというべきである。

(被告の主張)

ア (2) (被告の主張) アないしウに同じ。

イ イは争う。

(参加人の主張)

ア (2) (参加人の主張) アに同じ。

イイは争う。X2 は、参加人に再雇用の申入れ・交渉を委任しており、参加人を通じて再雇用申入れの意思表示を行っているのであるから、再雇用の申入れとしては必要十分である。

(4) 争点4 一参加人が、平成17年3月1日、同年6月2日、同月23日、同年11月4日、同月29日に、申し入れた団体交渉について、原告は、誠実に交渉を行ったか。

(原告の主張)

原告は誠実に団体交渉に応じている。参加人の執行委員長である X4 は、平成16年7月24日の団体交渉において、原告取締役 Y2 の胸ぐらをつかんだり、出口をふさいで監禁状態にするなどしており、平成17年11月ないし12月には、X4 が団交の場において「毒まんじゅうを食わされた」と発言するなどしており、参加人こそが不誠実である。

(被告の主張)

平成17年3月1日、同年6月2日、同月23日、同年11月4日、同月29日付けで参加人が行った団体交渉申入れに対し、原告は誠実に団体交渉を行っていない。

(参加人の主張)

原告の主張は否認ないし争う。原告は団交拒否、不誠実団交に終始していたものであり、本件命令は正当である。

第3 当裁判所の判断

1 前提事実、証拠及び弁論の全趣旨によれば以下の事実が認められ、この認定を覆すに足りる証拠はない。

ア 労使関係等

(ア) 昭和41年ころ、まるかんタクシーにおいて、全自交宮城地本まるかん支部が発足した。

(イ) 平成10年4月24日に原告が設立されたときの取締役は Y1, Y2, Y2 であり、代表取締役は、Y8 であった。当時の役職は、それぞれ、全自交宮城地本まるかん支部執行委員長、全自交宮城地本執行委員長、全自交宮城地本登米支部執行委員長、宮城県議会議員であった。

(ウ) 平成10年8月2日、全自交宮城地本まるかん支部は、全自交塩釜交通支部に名称変

更した。

(エ) Y1ら原告従業員8名は、同年11月18日、自交総連塩釜労組を結成した。

(オ) 平成14年12月3日、全自交塩釜交通支部の臨時大会において、X4が執行委員長に就任した。

(カ) 平成16年4月3日、全自交塩釜交通支部の臨時大会(以下「臨時大会」という。)が開催され、組合員16名中15名が出席した。この臨時大会において、全自交宮城地本を脱退し独立した労働組合になることについて、無記名投票の結果、13名が賛成した。また、組合名称を「塩釜交通労働組合」へ変更することについては、全会一致の賛成となった。

全自交宮城地本から脱退するという議題は、全自交宮城地本執行委員長でもあったY2が、労働者及び労働組合の権利を軽視する横暴を行っており、そのような人物が執行委員長を務めている全自交宮城地本に加入している意味はないとして、提起されたものであった。

(キ) この臨時大会後、参加人の組合員数名が参加人を脱退し、全自交宮城地本に再度加入した。

イ 定年再雇用について

(ア) 労働者供給事業について

a 平成10年1月に、まるかんタクシーの破産決定がなされた後、同年2月3日、まるかんタクシーにおいて、破産管財人Y4弁護士、Y2ら全自交宮城地本の役員及びY1ら全自交宮城地本まるかん支部の役員が、まるかんタクシーの今後について話し合った。Y4弁護士は、「現在の乗務員の人数では、25台の車両を稼働させるのには足りないので黒字にするのは中々難しい。しかし、社会保険を掛けることができないため、常用雇用者は雇えない。」と話した。これに対し、Y2は、社会保険を掛けることなく、乗務員を確保するための方策として、全自交宮城地本が行っていた労働者供給事業を提案した。この提案により、まるかんタクシーは、裁判所の許可を得た上で、全自交宮城地本から供給された全自交の組合員(以下「労供者」という。)を雇用するようになった。

b 平成10年8月1日、原告は、営業を開始するとともに、同日付けで全自交宮城地本と労供契約を締結し、破産手続中のまるかんタクシーと同様に、労供者の雇用を行った。

c 原告が労供者を雇用する場合には、原告、全自交宮城地本、労供者の三者による「就労契約書」が締結されていた。

d 平成17年11月30日、原告は、労供契約を解除した。

(イ) 原告の嘱託雇用、労供者の雇用等について

a 原告は、営業開始から労供契約を解除するまでの間、定年を迎えた従業員について、嘱託として雇用(以下「嘱託雇用」という。)したこと及び一定の期間勤務を延長(以下「定年延長」という。)したことはなく、原告従業員は、正社員と労供者のみで構成されていた。

b 原告は、営業開始から労供契約を解除するまでの間、定年を迎えた従業員を再雇用する際には、労供事業による雇用に限定していた。なお、従業員が労供者となるには、全自交の組合員であることが必要であった。

c 原告の定年を迎えた全自交の組合員が、本人自らが労供者としての雇用を申し入れた場合、原告が雇用を拒否したことはなかった。

d 平成16年3月中旬、組合員であったX5は、同月末の定年退職を控え、原告に対し、本人自

ら再雇用を申し入れた。X5は、同年3月末、定年退職し、組合を脱退した。

e 平成16年4月8日、原告は、X5を労供者として雇用した。

(ウ) 原告の求人募集について

平成17年8月、原告は、雇用形態を「正社員」、年齢が「65歳以下」、採用人数を「5人」とする求人票を公共職業安定所に提出し、求人募集を行った。この求人募集の紹介期限日は、同年10月31日であったが、原告は、同年11月30日以降も同じ条件で求人募集を行った。

(エ) 労供契約解除後の雇用について

a 原告は、労供契約を解除したことに伴い、それまで労供者として雇用していた36名を全員嘱託として雇用した。

b 平成17年12月1日以降、原告は、原告の定年退職者を嘱託雇用したことはなかった。

c 平成18年3月、同年6月及び同年10月に、原告は、原告従業員以外の3名を嘱託として雇用した。雇用条件は、雇用期間が6か月ごとの更新、賃金が営業収入の50パーセントであった。また、この3名の採用時の年齢は、それぞれ61歳、62歳及び65歳であった。

ウ X1及びX2の再雇用並びに労使交渉について

(ア) 平成16年2月20日付け「要求書」により、全自交塩釜交通支部は原告に対し、「本年3月にて定年になりますX1・X5の兩人について継続雇用とする事」を要求した。

この要求に対し、原告は、平成16年3月1日付け「通知書」により、X1及びX5に対し、「貴方は平成16年3月31日で、定年となります。大変ご苦勞様でした。その後の進路については、会社との話し合いで決めたいと思います。」と通知した。また、同年3月2日付け「回答書」により、原告は全自交塩釜交通支部に対し、「平成16年2月20日の要求書について、X1、X5、兩人についての定年後については、会社側と本人の間で決めたいと思います。」と回答した。

(イ) 平成16年3月5日付け「団体交渉の申し入れ」により、全自交塩釜交通支部は原告に対し、「X1・X5兩名の雇用継続について」を議題とする団体交渉を申し入れた。

この申し入れにより、同月15日、午後3時から午後4時30分まで、会社休憩室において、団体交渉が開催された。全自交塩釜交通支部は、X4ら3名が出席し、原告は、Y2ら3名が出席した。全自交塩釜交通支部は、X1及びX5の雇用を申し入れた。

(ウ) X1が定年退職した平成16年3月28日の時点においても、原告はX1に対し、定年後に再雇用するか否かについて、明確な回答をしていなかった。

(エ) X1は、在職時、組合員数名に対し、「Y2さんに頭を下げてまで働く気がしない。」との趣旨の話をしたことがあった。

この発言に関して、Y2は、平成16年4月7日から同月17日までの間に、原告の乗務員や事務員から、X1が「こんな会社に頭を下げてまで働かなくてもよい」、「働くところはいくらでもある」旨の発言をしていると聞いた。

(オ) 平成16年7月8日付け「団体交渉申し込み書」により、参加人は原告に対し、「X3氏の定年について」及び「X1氏の雇用について」を議題とする団体交渉を申し入れた。

この申し入れにより、同年7月24日、午後3時30分から、会社休憩室において、団体交渉が開催された。参加人は、X4ら10名が出席し、原告は、Y2ら3名が出席した。参加人の出席者の中には、座席に座れず、休憩室の出口付近や通路に立っている者もいた。

団体交渉が開始されると間もなく、参加人は、Y2が原告の経営に関わる理由を尋ねた。しかし、Y2は上記質問を受けると、「団体交渉をやめる」旨話し、退席するために立ち上がった。これに対して、X4は、Y2の体に触れたり、腰のベルトをつかむなどして、Y2を席に戻そうとした。団体交渉は、結局、原告側が退席したため、30分程度で終了した。

(カ) 平成16年8月11日付け「団体交渉申し入れ書」により、参加人は原告に対し、「X1氏の雇用について」等を議題とする団体交渉を申し入れた。この申し入れに対し、原告は、特に理由を述べることなく、団体交渉には応じなかった。

(キ) 平成17年3月1日付け「団体交渉申し入れ書」により、参加人は原告に対し、「2005年春闘要求」を議題とする団体交渉を申し入れた。

この申し入れに対し、同年3月8日、原告は、3月は忙しい旨を回答し、団体交渉には応じなかった。なお、この際に、期日の調整は行われなかった。

(ク) 平成17年6月2日付け「団体交渉の申し込み書」により、参加人は原告に対し、「65才定年延長制について」「X2氏の定年延長について」及び「X3氏、X1氏の雇用について」を議題とする団体交渉を申し入れた。

この申し入れに対し、原告は、予定が立たない旨を回答し、団体交渉には応じなかった。 m

(ケ) 平成17年6月23日付け「団体交渉の申し入れ書」により、参加人は原告に対し、「2005年度春闘要求」を議題とする団体交渉を申し入れた。なお、議題の詳細として、「X2(副委員長)の定年について」、「65才定年延長について」、「労働協約の改正について」、「有給休暇について」、「中退金の増額について」、「営業車の担当車制について」、「X1、X3の雇用について」、「労供者の人員縮小(ママ)について」、「制服、ワイシャツの支給について」、「地労委の和解協定について」、「裁判所の検査結果について」及び「経理公開について」が記載されていた。

(コ) 平成17年7月22日付け「団体交渉の申し入れ書」により、参加人は原告に対し、「2005年6月23日の団体交渉申し入れの返答が無いので早急にお願いします。又、無き場合は労働委員会に申し入れる事もあります!」と通知した。

(サ) 平成17年7月25日、午後3時から午後4時まで、原告と参加人との間で、会社休憩室において、65歳定年制並びにX2、X1らの再雇用問題並びに労供者の労働時間を議題として、団体交渉が開催された。「参加人は、X4ら5名が出席し、原告側は、運行管理者であるY5及びY7の2名が出席した。Y5とY6は、65歳定年制並びにX2、X1らの再雇用問題については、「上の方に話す。」と回答し、労供者の労働時間については、「午後9時以降は配車しない。」と回答した。

(シ) 平成17年8月1日付け「通知書」により、原告は、X2に対し、「平成17年7月25日の団体交渉の議題、定年延長及び再雇用の件について、当社として良く考慮した結果、現時点に於いては、定年延長及び再雇用の考えがない事を通知致します。よって貴方の定年は、平成17年8月20日であります。尚勤務割表の通り8月末日までの勤務は可能です。本当にご苦労様でした。」と通知した。

この通知に対し、X2は、原告に対し直接交渉することはなかった。

(ス) 平成17年11月4日付け「秋闘団体交渉申し入れ書」により、参加人は原告に対し、「裁判所の検査役の結果について」、「経理公開について」、「65才定年延長について」、「修理工場について」及び「宮城地本との関係について」を議題とする団体交渉を申し入

れた。

この申入れにより、同年 11 月 14 日、午後 3 時 5 分から午後 3 時 45 分まで、会社休憩室において、団体交渉が開催された。参加人は、X4 ら 4 名が出席し、原告は、Y7 及び Y6 の 2 名が出席した。原告は、「裁判所の検査役の結果」及び「経理公開」については、「裁判でやればいいでしょう」、「裁判で争っているのでできない」旨を回答した。また、原告は、「65 才定年延長」については、「拒否する」旨を回答し、「修理工場」については、「外注の方が安いのでいい」旨を回答した。また、「宮城地本との関係」については、原告は、「経営委託契約書は組合とは関係ない」旨を回答した。

団体交渉終了後、X4 は、休憩室を出る際に、Y7 に対し、「毒まんじゅうを食わされた。」と発言した。これは、以前に X4 と Y7 が個人的に話し合った際に、Y7 が、「俺には決定権がない」旨を話し結論が出なかった経験から、X4 は、Y7 が Y2 から利用されていると考え、「Y7 が Y2 から毒まんじゅうを食わされた。」という趣旨で発言されたものだった。この発言に対し、Y7 は、X4 を追いかけて、発言の趣旨について説明を求めたが、X4 は回答しなかった。

(セ) 平成 17 年 11 月 29 日付け「要求書」により、参加人は原告に対し、「X2 氏を雇用する事」、「X1 氏を雇用する事」等を要求した。この要求書には、「2005 年 12 月 7 日までに文書にて回答下さい」と記載されていたが、原告は回答しなかった。

(ソ) また、同日付け「団体交渉の申し込み書」により、参加人は原告に対し、「年末年始の休日について」及び「その他」を議題とする団体交渉を申し入れた。

この申入れにより、同年 12 月 5 日、午後 3 時 30 分から午後 4 時まで、会社休憩室において、団体交渉が開催された。参加人は、X4 ら 3 名が出席し、原告は、Y7、Y6 及び Y5 の 3 名が出席した。団体交渉開始直後、Y7 は X4 に対し、「毒まんじゅうとはどういうことか。」と発言した。これに対し、X4 は応答しなかった。Y7 は憤慨し、「憎しみあっている関係だから交渉しても仕方がない。」、「あなた達はこの会社にとっていない存在だ。」と発言した。

議題である年末年始の休日について、原告は、「全自交で、12 月 31 日は午前 8 時から午後 8 時まで、1 月 1 日は午前 9 時から午後 10 時までと決まったので、あなた達もそれに従え。歩合給は営業収入の 50%とする」旨を話した。

参加人は、従来から、元旦は休日出勤扱いであり、歩合給は営業収入の 60%であったことから、原告に対し、歩合給を下げる理由の説明を求めた。これに対し、原告は、「会社のやりくりが大変だ。」と回答した。参加人は、「だからと言って下げることはないのではないか。全自交との交渉で決まったというのは理由にならない。」と話すと、原告は、「全自交で決まったことに従え。お前たちは認めない。」と回答した。さらに、参加人は、「全自交の誰と決めたのか。」と問うと、原告は、「全自交宮城地本塩釜交通支部の執行委員長だ。」と回答した。

(タ) 上記を含めて参加人は原告に対して、臨時大会後、本件救済命令申立てに至るまでの間、20 回の団体交渉を申し入れたが、原告が団体交渉に応じたのは 4 回のみであった。

(チ) そのほか、平成 14 年 12 月 13 日には、原告からの提案により、全自交塩釜交通支部と原告との間で、団体交渉が行われ、平成 15 年 3 月 24 日にも、原告からの提案により、全自交塩釜交通支部と原告との間で、団体交渉が行われた。

(ツ) X1 及び X2 が、個人で直接原告に対して、再雇用の申入れを行ったことはない。

(テ) X1 は、在職中、原告から職務上注意を受けたり、懲戒処分を受けたことはなかった。

(ト) 原告が、X2 及び参加人に対して、再雇用しない理由を説明したことはない。

(ナ) X2 の定年退職する直前の営業収入は、他の正社員の平均収入を上回っていた。

(ニ) 原告は、X2 の営業収入について、特段悪いとは評価しておらず、X2 に対し、営業収入の改善を求めたことはない。

2 以上の認定事実に基づいて、本件各争点について、以下検討する。

3 争点 1 について

前提事実によれば、X1 が定年退職したのは平成 16 年 3 月 28 日であること、本件救済申立てがなされたのは平成 17 年 12 月 21 日であり、X1 の定年退職から本件救済申立てがなされるまでには 1 年間以上経過していることが認められる。

もっとも、上記認定事実によれば、X1 の定年退職前には、原告は、全自交塩釜交通支部の平成 16 年 2 月 20 日付け「要求書」を受けて、X1 に「会社との話し合いで決めたいと思います。」と通知し、全自交塩釜交通支部には「会社側と本人との間で決めたいと思います。」と通知したこと、X1 の定年退職後には、平成 16 年 8 月 11 日及び平成 17 年 6 月 2 日付けで、参加人が原告に対し、X1 の雇用を議題との一つとする団体交渉を申し入れたが、原告は団体交渉に応じなかったこと、同年 7 月 25 日に開催された団体交渉においても、X1 の雇用について、原告は「上の方に話す。」と回答したのみであること、同年 11 月 29 日付けで、参加人が原告に対し、X1 の雇用を要求するとともに、文書による回答を求めたが、原告は回答しなかったことの各事実が認められ、これらの事実からすれば、X1 の再雇用に関する問題について、参加人の継続した要求に対し、原告はいずれの時点においても明確な回答をしないまま、問題解決を先送りしているのであるから、申立期間との関係においては、原告による再雇用拒否はこの間継続していたものとみるべきである。したがって、X1 の本件救済命令申立てについては申立期間は経過していないものと認められる。

4 争点 2 及び 3 について

ア 争点 2 及び 3 は、争点 2 については X1、争点 3 については X2 を、原告が再雇用しなかったことが「不利益な取扱い」に当たるかというものであるが、判断内容が共通する部分が多いため、まとめて検討する。

イ 本件命令は、原告が X1 及び X2 を再雇用しなかったことが「不利益な取扱い」に該当する、と判断しているところ、原告は、定年退職後の再雇用は新たな雇用契約を締結するかどうかの問題であり、原告の自由裁量に委ねられるべきと主張するので検討する。

(ア) まず、前提事実によれば、原告においては就業規則上、60 歳定年退職制が採られており、これに基づいて、X1 が平成 16 年 3 月 28 日に、X2 が平成 17 年 8 月 20 日に、それぞれ定年退職したことが認められる。そうすると、X1 及び X2 と原告との間の雇用契約は、上記各日に一旦終了したものであるから、原告が X1 及び X2 を再雇用するかは、形式的には新たな雇用契約を締結するかどうかの問題ということになる。

(イ) 企業者は、経済活動の一環としてする契約締結の自由を有し、自己の営業のために労働者を雇用するにあたり、いかなる者を雇い入れるか、いかなる条件でこれを雇うかについて、法律その他による特別の制限がない限り、原則として自由にこれを決定することができ

るものであるし、他方、企業者は、いったん労働者を雇い入れ、その者に雇用関係上の一定の地位を与えた後においては、その地位を一方的に奪うことにつき、雇入れの場合のような広い範囲の自由を有するものではない(最高裁 48 年 12 月 12 日大法廷判決・民集 27 卷 11 号 1536 頁参照)。そして、労働組合法 7 条 1 号本文は、「労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすること」又は「労働者が労働組合に加入せず、若しくは労働組合から脱退することを雇用条件とすること」を不当労働行為として禁止するが、雇入れにおける差別的取扱いが前者の類型に含まれる旨を明示的に規定しておらず、同号は雇入れの段階と雇入れ後の段階とに区別を設けたものと解される。そうすると、雇入れの拒否は、それが従前の雇用契約関係における不利益な取扱いにほかならないとして不当労働行為の成立を肯定することができる場合に当たるなどの特段の事情がない限り、労働組合法 7 条 1 号本文にいう不利益な取扱いには当たらないと解するのが相当である(最高裁平成 15 年 12 月 22 日第一小法廷判決・民集 57 卷 1 1 号 2335 頁)。

(ウ) そこで検討するに、当裁判所は、本件における原告による X1 及び X2 の再雇用拒否は、X1 及び X2 が原告の従業員であった時の定年退職後の再雇用に対する法的保護に値する期待・信頼を侵害するものであり、参加人の組合員であることを嫌悪してなされたものと認められるから、従前の雇用契約関係における不利益な取扱いとして不当労働行為に該当すると判断する。その理由は、以下のとおりである。

a 上記認定事実に基づいて検討するに、原告は、全自交宮城地本との間で、平成 10 年 8 月 1 日から平成 17 年 11 月 30 日までの間、労供契約を締結して、原告を定年退職した従業員を再雇用していたところ、この約 7 年間、定年退職した全自交宮城地本の組合員が労供者としての雇用を申し入れた場合、原告が雇用を拒否したことはなかったのであるから、原告においては、定年退職後も労供契約に基づいて再雇用されることが慣行となっていたものと認められる。

b 他方、原告においては定年退職後の再雇用の制度としては、労供契約以外にも就業規則上嘱託雇用が存在するところ、嘱託雇用は、原告が営業開始してから平成 17 年 11 月 30 日まで一度も利用されなかったのであるし、労供契約と嘱託雇用は、対象(労供契約は全自交宮城地本の 20 組合員を対象としているのに対し、嘱託雇用は原告の全従業員を対象としている。)・要件(労供契約は希望すれば再雇用される運用であるが、嘱託雇用は原告が特に必要と認めた場合に限定されている。)・契約主体(労供契約は原告、全自交宮城地本及び従業員の 3 者間契約であるのに対し、嘱託雇用は原告及び従業員の 2 者間契約が予定されている。)の点で制度上異なっていることからすれば、労供契約に基づく再雇用が慣行となっていたからといって、このことから直ちに嘱託雇用による定年退職後の再雇用が慣行になっていたと認めることは困難といわざるを得ない

c もっとも、上記認定事実によれば、①労供契約は、定年退職者を再雇用することによって、社会保険を掛けることなく乗務員を確保するという経営上の必要性から提案されたものであるところ、嘱託雇用も、定年退職者を再雇用することによって、低賃金で乗務員を確保するものであるから、いずれも低コストで乗務員を確保するという点で共通する制度であること、②原告が労供契約を解除したことに伴い、原告は、それまで労供者として雇用していた

36名を全員嘱託として雇用したこと、③原告は、労供契約解除後、平成18年3月には61歳の者を、同年6月には62歳の者を、同年10月には65歳の者をそれぞれ嘱託雇用したこと等の事実が指摘でき、これらの事実からすれば、原告にとって、嘱託雇用は労供契約と実質的には同じ役割を果たす制度であったものと認められる。また、上記認定事実によれば、④原告には、定年退職者を労供契約に基づいて再雇用する慣行があり、平成17年11月30日には従業員の約半数が労供者であったから、原告が、定年退職者の再雇用によって乗務員数を維持するという経営方針を採っていることは従業員から見ても明白であったこと、⑤原告では、労供契約を解除する前には定期的に労供者を雇用しており、平成17年8月や同年11月30日以降には求人募集を行っているから、実際にも人員確保の必要性があったこと等の事情が指摘できる。これらの原告の乗務員確保に関する経営方針・人員需要等の事情からすれば、全自交宮城地本の組合員ではない原告従業員も、定年退職後、労供契約と同趣旨の制度である嘱託雇用によって再雇用してもらえとの期待・信頼を抱くことは不思議ではないと言える。

まして、X1は、その退職時において、全自交宮城地本の組合員であった者であり、退職前は全自交塩釜交通支部を通じて、退職後は参加人を通じて原告に再雇用の申入れをし、退職当時有効に存続していた労供契約上再雇用の資格を有していたのであるから、定年退職後に原告に再雇用してもらえとの上記期待・信頼は十分法的保護に値するものであったというべきである。また、X2も、平成12年8月20日に原告に入社後まもなく全自交宮城地本の組合員となり、平成16年4月3日に参加人に所属するまで全自交宮城地本の組合員として活動していた者であり、労供契約が解除される前の平成17年8月20日に定年退職した者であるから、定年退職後に原告に再雇用してもらえとの上記期待・信頼は法的保護の範囲内にあると認めるのが相当である。

そうであれば、このような状況において、特定の労働組合の組合員であることや、労働組合の正当な行為を原因として再雇用を拒否することは、従業員が従前の雇用契約において抱いていた期待・信頼を侵害するものであるし、当該組合の団結力を弱めることにつながるものであるから、従前の雇用契約関係における不利益な取扱いにほかならないというべきである。

d そこで、以下、本件におけるX1及びX2の再雇用拒否が、X1及びX2が参加人の組合員であること等を理由としてなされたものか否か検討する。

e X1について

(a) 上記認定事実によれば、全自交塩釜交通支部が臨時大会において全自交宮城地本からの脱退を決議したことは、当時、全自交宮城地本の執行委員長であったY2に対する反発によるものであったことが認められ、これによれば、上記脱退は、Y2に対し、参加人への反感を抱かせるものであったことが推認される。

(b) また、臨時大会前においては、原告から全自交塩釜交通支部に対し、団体交渉を申し入れている事実が認められ、原告自らが全自交塩釜交通支部との交渉を求める姿勢があったことが窺われる。しかしながら、臨時大会後、本件救済申立てに至るまでの間、参加人は原告に対し、20回の団体交渉を申し入れたが、原告が団体交渉に応じたのは4回のみであることからすれば、原告は、参加人を忌避し嫌悪感を抱くようになったものと推認される。

(c) さらに、上記のとおり、原告は労供契約を解除したものの、労供者として雇っていた36

名を全て嘱託として雇用したのであるし、その後も求人募集をかけ、原告従業員以外の 3 名を嘱託として雇用したのであるから、人員不足であったことが窺われるところ、X1 は定年退職前から継続して再雇用の希望を原告に伝えており、在職中に原告から職務上注意を受けたり懲戒処分を受けるなどの特段の問題はなかったにもかかわらず、再雇用されなかったものである。

(d) 他方で、X1 と同じく平成 16 年 3 月末で定年退職となるため、定年退職前から全自交塩釜交通支部を通じて再雇用の要求していた X5 は、平成 16 年 3 月中旬に原告に対し、本人自ら再雇用を申し入れ、同年 3 月末に全自交塩釜交通支部を脱退し、平成 16 年 4 月 8 日に労供者として雇用された。このように X1 と X5 で結論が異なったことについて、原告は、X1 本人からの申し入れがなかったため X1 に就労の意思がないと判断するのもやむを得なかった旨主張するが、全自交塩釜交通支部や参加人を通じての再雇用の申し入れがある以上、X1 の就労の意思を確認する上で必要かつ十分な申し入れがあったというべきであり、それ以上に本人との直接交渉を求めることは労働組合の意義を失わせる行為というべきであるから、原告の主張に合理的理由があるとは認められない。

(e) また、X1 は在職時「Y2 さんに頭を下げてまで働く気がしない。」との趣旨の話をしており、これを Y2 も認識していたことが認められるが、X1 の雇用に関する参加人の要求や団体交渉に際し、原告がこの発言を問題としていた事実は認められないから、当該発言が X1 の雇用を判断するにあたり、重要な要因になっていたとは認められない。

(f) これらの事情を総合すれば、原告が X1 を再雇用しなかったのは、参加人及び参加人の組合員である X1 を嫌悪したからであることが窺われ、他に再雇用しなかったことについての合理的理由は認め難いから、平成 17 年 12 月 8 日以降、原告が X1 を再雇用しなかったことは、X1 が参加人組合員であることを理由とするものであると認めるのが合理的である。

f X2 について

(a) 上記に検討したことからすれば、原告は参加人に対して嫌悪感を抱いていること、原告は人員不足であることが指摘でき、これに加えて上記認定事実によれば、原告は、「良く考慮した結果」「定年延長及び再雇用の考えがない」と X2 に対し通知しているものの、その理由について X2 及び参加人に直接説明したことはないこと、原告は本件救済申立てにおいて、X2 の営業収入が芳しくなかった旨主張しているものの、X2 の営業収入の平均額は、正社員全体の平均額を上回っており、原告も X2 の営業収入が特段悪いとは評価しておらず、X2 に対し、営業収入の改善を求めたことはないこと等の事実が指摘できる。

(b) これらの事情を総合すれば、原告は人員不足であるにもかかわらず X2 を再雇用していないが、原告の X2 の営業収入が芳しくないため再雇用しなかったとの主張には合理性がないというべきであるし、他に再雇用しなかったことについての合理的理由は窺われないところ、原告は参加人に対して嫌悪感を抱いていたのであるから、原告が、平成 17 年 12 月 8 日以降、X2 を再雇用しなかったのは、参加人及び参加人の組合員である X2 を嫌悪したからであると認めるのが合理的である。

(エ) 以上のとおりであるから、本件における原告による X1 及び X2 の再雇用拒否は、X1 及び X2 が原告の従業員であった時の再雇用に対する期待・信頼を侵害するものであるし、参加人の組合員であることを理由になされたものと認められるから、従前の雇用契約関係における不利益な取扱いとして労働組合法 7 条 1 号の不当労働行為に該当するというべき

である。

5 争点4について

(1) 平成17年3月1日付け団体交渉申入れについて上記認定事実によれば、原告は参加人の上記団体交渉申入れに対し、3月は忙しい旨を回答し、団体交渉に応じなかった事実が認められる。

仮に、原告において、業務多忙の理由により、参加人が指定した期日に団体交渉を開催することが困難な場合には、都合のよい日程を提案するなどの団体交渉開催のための配慮があつてしかるべきであるといえる。しかしながら、全証拠に照らしても、原告にはそのような努力をした形跡は認められず、参加人に対して誠意ある態度をとったものとはいえない。したがって、原告は、正当な理由なく団体交渉を拒否したものと認められる。

(2) 平成17年6月2日付け団体交渉申入れについて

上記認定事実によれば、原告は、参加人の団体交渉申入れに対し、予定が立たない旨を回答し、団体交渉に応じなかった。この際、原告が、団体交渉開催のための配慮をした事実は認められず、参加人に対し誠意ある態度をとったものとはいえない。したがって、原告は正当な理由なく団体交渉を拒否したものと認められる。

(3) 平成17年6月23日付け団体交渉申入れについて

上記認定事実によれば、参加人は原告に対して、平成17年6月23日付けで団体交渉を申し入れたこと、参加人が原告に対して、同年7月22日付けで、上記6月23日付け団体交渉申入れについての返答を求める通知をしたこと、この通知と近接した同月25日に団体交渉が開催されたことの実事が認められ、これによれば、平成17年6月23日付け団体交渉申入れに対応して、平成17年7月25日の団体交渉が開催されたものと認められる。

もっとも、上記認定事実によれば、この団体交渉では、交渉議題である65歳定年制、X1及びX2の再雇用問題について、原告側は「上の方に話す。」と回答したに過ぎず、原告が具体的な説明を行ったことは認められないのであるから、誠実な交渉を行ったとは認められないというべきである。

(4) 平成17年11月4日付け団体交渉申入れについて

上記認定事実によれば、上記申入れに応じて平成17年11月14日に団体交渉が開催されたこと、この団体交渉において、原告は、交渉議題である裁判所の検査役の結果及び経理公開については、「裁判でやればいいでしょう」、「裁判で争っているのでできない」旨を回答したこと、同じく65歳定年延長については、「拒否する」旨を回答したこと、同じく修理工場については、「外注の方が安いのでいい」旨を回答したこと、同じく宮城地本との関係については、「経営委託契約書は組合とは関係ない」旨を回答したことが認められるところ、これ以上に原告が具体的な説明を行ったことは認められないことからすれば、原告が誠実な交渉を行ったとは認められないというべきである。

(5) 平成17年11月29日付け団体交渉申入れについて

上記認定事実によれば、上記申入れに応じて平成17年12月5日に団体交渉が開催されたこと、この団体交渉においては、交渉議題である年末年始の休日について、原告は、「全自交で、12月31日は午前8時から午後8時まで、1月1日は午前9時から午後10時までと決まったので、あなた達もそれに従え。歩合給は営業収入の50%とする」旨回答したこと、参加人が歩合給を下げることについての説明を求める等したところ、原告は「会社のやりく

りが大変だ」,「全自交で決まったことに従え。お前たちは認めない。」旨回答したこと等の事実が認められるところ,原告は従来よりも悪化する条件を提示したにもかかわらず,全自交との間で決まったこと,原告のやりくりが大変であることを理由として述べたにとどまり,それ以上に,参加人を説得するために,原告の経営に関する資料を提示する等の努力をした事実はうかがわれない。したがって,原告は誠実な交渉を行ったとは認められない。

(6) 以上に対しては,原告は,参加人の態度こそが不誠実である旨主張するが,原告が主張する,X4 が Y2 の胸ぐらをつかんだり,出口をふさいで監禁状態にしたような事実までは全証拠に照らしても認められず,上記に検討したとおり,原告と参加人との間では,参加人が団体交渉を求める議題について議論・交渉が尽くされたといった事情は一切うかがわれないのであるから,本件で認められる参加人の態度を前提としても,議題について交渉する必要性が認められるというべきであって,原告に交渉に応じなくてもよい合理的理由があるとは認められない。

(7) したがって,原告は参加人から平成 17 年 3 月 1 日,同年 6 月 2 日,同月 23 日,同年 11 月 4 日,同月 29 日に申入れのあった団体交渉について,誠実な交渉を行ったとは認められず,労働組合法 7 条 2 号の不当労働行為に該当する。

6 以上のとおりであるから,原告の行為が労働組合法 7 条 1 号及び 2 号の不当労働行為に該当するとして,第 2 の 2(7)のとおりの内容を命じた本件命令は,適法であり(救済の内容に裁量の逸脱濫用は認められない。),原告の請求には理由がないから棄却することとし,訴訟費用及び参加費用の負担について行政事件訴訟法 7 条,民事訴訟法 61 条,66 条を適用して,主文のとおり判決する。

仙台地方裁判所第 1 民事部