

平成23年11月16日判決言渡同日原本領収 裁判所書記官

平成23年（行コ）第194号 決定取消請求控訴事件（原審・東京地方裁判所平成21年（行ウ）第418号）

口頭弁論の終結の日 平成23年8月22日

判 決

控訴人 X 1

（以下「控訴人X 1」という。）

控訴人 都市交通労働組合

（以下「控訴人組合」という。）

被控訴人 国

処分行政庁 中央労働委員会

被控訴人補助参加人 神奈川都市交通株式会社

（以下「補助参加人」という。）

主 文

本件控訴をいずれも棄却する。

控訴費用（補助参加によって生じた費用を含む。）は控訴人らの負担とする。

事実及び理由

第1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 中央労働委員会が、中労委平成18年（不再）第22号事件につき、平成21年1月21日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要

- 1 控訴人らは、補助参加人が控訴人組合の執行委員長である控訴人X 1に対し、平成16年4月3日以降の雇用契約の更新を拒絶したこと（本件雇止め）は控訴人らに対する不利益取扱い（労働組合法7条1号）、支配介入（同条3号）であり、不当労働行為に該当すると主張して、同年3月11日、神奈川県労働委員会（県労委）に対し、本件雇止めの意思表示を撤回し、控訴人X 1を原職に復帰させ、復帰までの間の賃金相当額を支払うことなど（本件雇止めに関するポスト・ノーティスを含む。）を内容とする救済申立てをしたが（県労委平成16年（不）第3号。本件初審申立て）、県労委は、平成18年3月31日、控訴人X 1の本件雇止めに係る申立てを棄却した（本件初審命令）。控訴人らは、同年4月11日、中央労働委員会（中労委）に再審査申立て（中労委平成18年（不再）第22号。本件再審査申立て）をしたが、中労委は、平成21年1月21日、これを棄却した（本件命令）。

本件は、控訴人らが本件命令を不服としてその取消を求めた事案である。

- 2 原審は、控訴人らの請求を棄却した。そこで、控訴人らが、これを不服として本件控訴を提起した。
- 3 前提事実、争点及びそれに対する当事者の主張は、次のとおり補正し、当審における控訴人らの補充主張を後記4に加えるほかは、原判決の「事実及び理由」中「第2事案の概要」の1及び2に記載のとおりであるからこれを引用する。
 - (1) 原判決6頁25行目の「指示を受けたことはない。」の次に「休憩取得指示違反

はでっち上げられたもので、控訴人X1を雇止めにするための口実である。休憩を取得するように注意した旨が記載されている運転日報も、補助参加人が保管するものであり、補助参加人によって後に書き込まれたものである。また、補助参加人は、無線待機の時間及び客待ちの待機の時間は休憩時間として扱っていたから、補助参加人のY1副所長が平成14年6月に休憩を必ず取るように指導する旨のメモを控訴人X1のタイムカードに挟んだり、同年8月～平成15年6月には休憩を取るように口頭で複数回の注意をしたということ自体があり得ない。」を加える。

(2) 原判決7頁2行目の次に行を改めて次のとおり加える。

「補助参加人は、控訴人組合や控訴人X1に対し、休憩の取得について定める平成10年9月1日改訂の乗務員サービス規定(乙874)を秘匿し、控訴人らに周知させていなかったから、同サービス規定は無効であり、控訴人X1が同サービス規定のとおり休憩を取得しなかったことは、本件雇止めの合理的な理由にはならない。」

4 当審における控訴人らの補充主張

(1) 控訴人X1の満60歳時以降の雇用について

ア 平成7年5月16日改訂の就業規則(乙133)64条3号においては、従業員が定年(満60歳時)に達したときは解雇となるが、6箇月ごとの更新により満62歳まで雇用延長ができること、その後について特に会社が必要とする者及び本人の希望により会社が認めた者は別に定める準社員規定により採用することがあることなどが定められていたところ、平成9年4月16日改訂の準社員取扱規定(乙994)1条1号の定め(「定年に達した社員にして会社が必要とし、且本人が引続き勤務を希望する者は、所属長の申請により、審査の上採用する。」)により、満60歳時以降は準社員として、満62歳時の区切りなく6箇月ごとに契約の更新が行われるものに改訂された。そして、控訴人X1は、平成14年4月2日に満60歳の定年となり、平成9年4月16日改訂の準社員取扱規定の適用により、同月3日から、6箇月ごとに契約更新が行われる準社員として採用された(このことは、契約更新時のいずれの契約書においても、「準社員」と記載されていることから見ても、明らかである。)。なお、平成15年1月14日に改訂された準社員取扱規定(乙969)1条1号の定め(「雇用延長後62才に達した社員で、会社が必要とし、且、本人が引続き勤務を希望する者は、所属長の申請により、審査の上、再雇用する。」)は、控訴人X1を雇止めにするために改訂されたものである。控訴人X1は、既に60歳に達した後に6箇月ごとに雇用が更新されるという既得権を得ていたから、定年となった60歳以降準社員として雇用が更新される権利は、その後の就業規則や準社員取扱規定の改訂により奪われるものではない。

イ その後、控訴人X1の有期雇用契約は、更新が重ねられて、期間の定めのない契約と同視できる状態に至っていたから、同契約の更新拒絶には合理的理由が必要である。

仮に期間の定めのない契約と同視できないとしても、補助参加人は、控訴人X1を含む従業員に対し、健康で意欲があれば誰もがいつまでも雇用を継続される

との説明をしており、雇用継続に対する控訴人X1の期待利益に合理性が認められるから、解雇権濫用法理の類推により、更新拒絶には合理的理由が必要である。

そして、原判決の「第2 事案の概要」中の2(2) (原告らの主張) のアないしエのとおり、補助参加人が控訴人X1の雇止めをした理由はいずれも合理的理由とはいえない。

ウ 補助参加人は、平成8年11月29日付けで、第一組合が「高齢化社会への対応として、雇用保障、現行62才を65才までを延長する」ことを要求したのに対し、「本人の希望により65才過ぎても雇用延長されており、現在の就業規則に定める定年及び雇用延長制度を継続します。」と回答した(乙159)。そして、この回答に基づいて、平成9年4月16日に準社員取扱規定が改訂され、健康で意欲ある者であれば、懲戒解雇事由があるような場合を除き、全員について、満62歳の区切りなく、70歳を過ぎても雇用が継続されていた。なお、補助参加人においては、満62歳時に退職した者は、平均して毎年1.53名にすぎないから、自発的退職者の存在を考慮すれば、満62歳時に雇用が打ち切られて退職させられているという実態はない。

(2) 不当労働行為について

本件雇止めは、補助参加人が、賃金問題を始めとして様々な労働条件の改善を要求する控訴人組合及びその執行委員長であった控訴人X1を嫌悪したことによるものであり、控訴人X1と控訴人組合に対する不利益取扱い(労働組合法7条1号)であり、かつ、控訴人組合の活動を妨害しようとする支配介入(同条3号)であるから、不当労働行為に該当する。

ア 控訴人組合及びその執行委員長である控訴人X1は、補助参加人に対し、賃金等の労働条件に関する問題点を指摘したため、補助参加人から嫌悪され、補助参加人から様々な嫌がらせ行為を受けてきた。

イ 控訴人組合の執行委員長である控訴人X1は、契約更新を希望していたのに、控訴人X1だけが満62歳で雇止めされた。控訴人X1を追い出すための口実を探し、本件雇止めの理由として作出したのが、① 休憩取得指示違反、② 就業時間中の組合活動、③ 制帽着用義務違反、④ タコメータの開閉等である。

ウ 本件雇止めの理由とされた控訴人X1の行為は、いずれも以前から許されていたものである。控訴人X1とX2が平成14年5月13日に横浜地方裁判所に対し未払賃金を請求する訴訟(平成14年(ワ)第1776号。以下「別件賃金訴訟」という。)を提起した直後から、補助参加人は、突然態度を翻して、他の者が同様の行為をしているのに、控訴人組合の執行委員長である控訴人X1の行為だけを取り上げて問題にし、控訴人X1を本件雇止めにする理由とした。

第3 当裁判所の判断

1 当裁判所も、控訴人らの請求は理由がないものと判断する。その理由は、当審における控訴人らの補充主張に対する判断を後記2に加えるほかは、原判決の「事実及び理由」中「第3 争点に対する判断」に記載のとおりであるから、これを引用する。

(1) 原判決30頁24行目の次に行を改めて次のとおり加え、25行目の「原告らは」を「さらに、控訴人らは」に改める。

「 控訴人らは、休憩取得指示違反はでっち上げられたもので、控訴人X1を雇止めにするための口実であり、休憩を取得するように注意した旨が記載されている運転日報も補助参加人によって後に書き込まれたものである旨主張するが、これを認めるに足りる証拠はない。また、控訴人らは、補助参加人においては、無線待機の時間及び客待ちの待機の時間は休憩時間として扱っていたから、補助参加人のY1副所長が平成14年6月に休憩を必ず取るように指導する旨のメモを控訴人X1のタイムカードに挟んだり、同年8月～平成15年6月には休憩を取るように口頭で複数回の注意をしたということ自体があり得ないなどと主張する。しかしながら、控訴人X1は、別件賃金訴訟において、運転日報等に「休憩」の記載がない限り、全て労働時間に含まれるとの主張をしていたのに対し、補助参加人は、就業規則に規定された休憩時間については休憩したものとみなすべきであると主張していたことに照らせば（乙479）、補助参加人が控訴人X1に対して乗務員サービス規定に従って休憩取得指示を行うことはあり得るというだけでなく、当然の措置というべきであるから、控訴人らの上記主張は、採用することができない。

なお、控訴人らは、補助参加人において、控訴人組合や控訴人X1に対し、休憩の取得について定める平成10年9月1日改訂の乗務員サービス規定を秘匿して周知させていなかったから、控訴人X1が休憩を取得しなかったことは本件雇止めの合理的理由とはならない旨主張するが、同サービス規定が無効であることを認めるに足りる証拠はなく、控訴人X1は、補助参加人から繰り返し、休憩を取得するように注意を受けていたのに、これに従わなかったのであるから、控訴人らの上記主張は、採用することはできない。」

- (2) 原判決32頁20行目の「しかし、」の次に「控訴人X1が受傷したのは、平成元年6月と平成7年9月のことであり、それから長期の時間の経過にもかかわらず、控訴人X1が着帽しての運転に耐えられない状態にあったことを裏付ける証拠はなく、」を加え、24行目から25行目にかけての「口頭で注意したことが認められるから」を「口頭で注意した上、平成14年6月から平成15年7月までの間、度々制帽を着用していないことを現認されて警告書を交付されていたことに照らせば」に改め、25行目の次に行を改めて次のとおり加える。

「 控訴人らは、制帽を着用しないことに対する警告書は、補助参加人が現認していないのに、控訴人X1を雇止めするためにでっち上げたものであると主張するが、控訴人らは、そのような主張をする一方で、無帽は許可されていたとも主張していることに照らし、制帽を着用しないことに対する警告書がでっち上げであるとの控訴人らの上記主張は、採用することができない。」

- (3) 原判決33頁5行目の次に行を改めて次のとおり加える。

「 控訴人らは、① チャート紙への書込みを待機時間に行ったのは、時刻の補正及び補助参加人から指示されたからである、② タコメータへのチャート紙への脱着を含めタコメータの管理の一切が乗務員に委ねられていたなどと主張するが、乗務員サービス規定10条13号（乙874）の定めにも照らし、控訴人らの上記主張は、採用することができない。

また、控訴人らは、控訴人X 1だけでなく、多くの乗務員がタコメータの蓋を開閉していると主張するが、原判決の「第3 争点に対する判断」中の1(4)のとおり（原判決19頁6行目～10行目）、他の乗務員がタコメータの蓋の開閉を行った例はそれほど多くなく、これに対し、控訴人X 1は繰り返しタコメータの蓋の開閉を行っていたのであり、他の従業員と同列に扱うことはできないから、控訴人らの上記主張は、採用することができない。」

2 控訴人X 1の満60歳以降の雇用について

(1) 控訴人X 1は、平成14年4月2日、満60歳の定年に達して補助参加人との雇用関係が一旦終了し、補助参加人との間で、期間6箇月の有期雇用契約を締結し、同雇用契約は62歳時まで6箇月ごとに3回にわたり更新されたが、補助参加人は、控訴人X 1に対し、平成16年2月14日付け通知書（乙49）により、「貴殿は、平成14年04月02日をもって定年（満60才）を迎えた後、就業規則第64条解雇基準5項に該当し6ヶ月毎に労働契約の更新を重ねてまいりましたが平成15年10月03日よりの更新雇用期間（満了平成16年04月02日満62才）をもって雇用契約終了となります。その後雇用契約更新は致しませんのでここに通知します。」として、満62歳時の準社員契約を締結しなかった。

(2)ア 控訴人らは、平成7年5月16日改訂の就業規則においては、満62歳時に準社員として採用される旨定められていたところ、補助参加人の平成9年4月16日改訂の準社員取扱規定1条1号の定め（「定年に達した社員にして会社が必要とし、且本人が引続き勤務を希望する者は、所属長の申請により、審査の上採用する。」）により、満60歳時以降は準社員として満62歳時の区切りなく6箇月ごとに契約の更新が行われるものに改訂されており、控訴人X 1は60歳に達した後に6箇月ごとに雇用が更新されるという既得権を得ていたとして、① 満60歳時以降の期間6箇月の有期雇用契約は、更新が重ねられて期間の定めのない契約と同視できる状態に至っていたから、同契約の更新拒絶には合理的理由が必要とされる、② 仮に期間の定めのない契約と同視できないとしても、控訴人X 1は、補助参加人から健康で意欲があれば誰もがいつまでも雇用を継続されるとの説明を受けており、雇用継続に対する控訴人X 1の期待利益には合理性が認められるから、解雇権濫用法理の類推により、更新拒絶には合理的理由が必要であると主張する。

イ しかしながら、補助参加人の就業規則（平成15年9月16日改正の就業規則。乙873）50条の1において、従業員の雇用延長に関し、「社員の定年は、満60才に達したときとし、その日をもって退職とする。定年に達した社員にして、本人の希望により、6ヶ月毎更新し、満62才まで雇用延長することがある。満62才に達した社員にして、特に会社が必要とする者及び本人の希望により、会社が認めた者は別に定める準社員規定により採用することがある。」と定め、平成7年5月16日改正の就業規則（乙133）64条3号においても同旨の定めがあり、平成9年4月16日の準社員取扱規定（乙994）の改正前後を問わず、満60歳時の定年以降、満62歳までの雇用延長と、満62歳以降の準社員としての採用を区別して規定し、満62歳以降の者を準社員として採用するか否かに

については、特に会社が必要とする者及び本人の希望により会社が認めた者は、別に定める準社員取扱規定により採用することがある旨を定めている。このような就業規則の定めを照らせば、満60歳から満62歳までの雇用延長と満62歳時に準社員としての採用を定める就業規則の内容が、平成9年4月16日改正の準社員取扱規定により、定年である満60歳以降について、準社員として満62歳の区切りなく6箇月ごとに契約の更新が行われる内容のものに変更されたとの控訴人らの前記主張は、採用することができない。

ウ 控訴人らは、平成15年1月14日改訂の準社員取扱規定1条1号の定め（「雇用延長後62才に達した社員で、会社が必要とし、且、本人が引続き勤務を希望する者は、所属長の申請により、審査の上、再雇用する。」）について、補助参加人が控訴人X1を雇止めにするを目的として改訂したものであると主張するが、補助参加人及び補助参加人の従業員全員にとって、同規定は定年後の再雇用についての重要な規定である上、本件全証拠によっても、控訴人組合の組合員である控訴人X1のみを雇用関係から排除する意図で改正したものと認めることはできない。

また、控訴人らは、控訴人X1について、満60歳時に期間6箇月の有期雇用契約を締結し、3回にわたり更新してきたが、そのいずれの契約書においても「準社員」と記載されているから、平成9年4月16日改正の準社員取扱規定の適用により、満60歳時に満62歳で区切られることなく6箇月ごとに契約の更新が行われる準社員として採用されたと主張する。しかしながら、契約書において「準社員」と記載されていても、就業規則の定めは平成9年4月16日の準社員取扱規定の改正の前後を通じて同じ内容であることに照らせば、控訴人X1が満60歳時に締結した有期雇用契約は満62歳時を上限とする雇用延長であって、準社員としての雇用契約ではないものと解されるから、控訴人らの上記主張は、採用することができない。

(3)ア したがって、定年時である満60歳時に締結された期間6箇月の有期雇用契約は、満62歳を区切り（上限）とするものであって、定年後の満62歳時以降の準社員として採用されるためには、就業規則の雇用延長に関する前記定めに従い、満62歳に達した従業員と補助参加人との間で、双方の合意に基づき新たな準社員としての再雇用契約を締結することを必要とするものであるから、満62歳時以降の準社員としての採用は、満62歳まで更新されてきた有期雇用契約の更新の問題ではないものと解される。

そして、控訴人X1が、補助参加人に対し、62歳時に準社員としての採用を求める権利があるというためには、① 補助参加人の就業規則等において、その旨の定めがあるか、② これが慣行として黙示の契約内容になっていることを要するというべきである。

イ そこで、上記①につき、補助参加人における就業規則の定めについて見ると、前記のとおり、補助参加人の就業規則（平成7年5月16日改正のもの、平成15年9月16日改正のもの）の規定によれば、満62歳以降の者を準社員として採用するに当たり、「特に会社が必要とする者及び本人の希望により会社が認め

た者」について採用することがある旨定められていることに照らせば、雇用契約上、補助参加人が62歳に達した従業員を準社員として採用するか否かに当たっては、採否についての裁量権があり、再雇用するものを選別したり、再雇用を拒否することができるというべきである。

ウ 次に、上記②の点につき、控訴人らは、第一組合が「高齢化社会への対応として、雇用保障、現行62才を65才までを延長する」ことを要求したの対し、補助参加人が「本人の希望により65才過ぎても雇用延長されており、現在の就業規則に定める雇用延長を継続します。」と回答し、これに基づいて、再雇用の実態として、健康で意欲ある者であれば、懲戒解雇事由があるような場合を除き、全員について、62歳の区切りなく雇用が継続されていたと主張する。

しかしながら、第一組合の要求に対する補助参加人の回答は、その内容にあるとおり、当時の就業規則（平成7年5月16日改正のもの。乙133）に定める定年及び雇用延長制度を前提としてのものであり、同就業規則の定めの内容は前記のとおりであるから、補助参加人の回答をもって、補助参加人において、従業員に対して満62歳時に準社員契約を締結する権利を与えたものとは認められない。

また、補助参加人において、62歳に達した多数の従業員が準社員契約を締結し、補助参加人との雇用関係を継続しているというだけでは、就業規則の再雇用に関する前記内容の定めに対し、満62歳時に準社員契約を締結する取扱いが慣行となり、これが黙示の契約内容になっていると認めることはできない。かえって、補助参加人においては、営業収入や客からの苦情の有無、営業所長の意見等を総合的に判断し、62歳時に達した従業員の準社員としての採否を決定していたこと（乙265）、乗務員が準社員としての採用を希望していても、補助参加人が採用しないと判断をする場合には、営業所長から乗務員にその旨を伝えて理解を得ていたこと、実際の在籍人数推移（乙971）を見ても、原判決別表3のとおり、平成11年3月末から平成17年2月末までの期間の年齢別の対前年比の平均減少率は、満60歳に達するまでの対前年比が95%前後であるのに対し、定年年齢である60歳の者の対前年比が69.57%、62歳の者の対前年比が69.78%であり、累計人数でも61歳から62歳にかけての在籍人数が139名から97名に減少していること、また、満61歳時から満62歳時にかけて退職者の累計42名のうち16名（ただし、そのうち7名が定時制社員として採用されている。）が満62歳時に退職していること（弁論の全趣旨）に照らせば、補助参加人において、従業員が満62歳に達したときに当然に準社員契約が締結されて雇用が継続されていると見ることはできない。

したがって、62歳時の再雇用の実態として、健康で意欲ある者であれば、懲戒解雇事由があるような場合を除き、全員について62歳の区切りなく雇用が継続されていたとの控訴人らの前記主張は、採用することはできない。

エ 以上によれば、控訴人X1は、補助参加人に対し、満62歳時において準社員契約の締結を求める権利を有するものとはいえない。

3 不当労働行為について

- (1) 控訴人らは、補助参加人が、控訴人X1について、満62歳時に準社員として採用しなかったのは、賃金問題を始めとして様々な労働条件の改善を要求する控訴人組合及びその執行委員長であった控訴人X1を嫌悪したことによるものであり、控訴人X1に対する不利益取扱いに該当すると同時に、控訴人組合の活動を妨害しようとする支配介入であるから不当労働行為に該当すると主張する。
- (2) 補助参加人は、雇用契約上、62歳に達した従業員を準社員として採用するか否かに当たっては、採否についての裁量権があり、再雇用するものを選別したり、再雇用を拒否することができるというべきであるが、仮に控訴人X1が組合活動家であることをもって62歳時に準社員として採用しなかったのであれば、不利益取扱いあるいは支配介入の不当労働行為に該当する余地がある。

しかしながら、前記引用した原判決の「第3 争点に対する判断」中の3に説示するとおり、補助参加人が控訴人X1を満62歳時に準社員として採用しなかったことをもって、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為に該当すると認めることはできない。なお、当審における控訴人らの補充主張に対する判断は、後記(3)以下のとおりである。

- (3) 控訴人らは、控訴人組合の執行委員長である控訴人X1だけが、契約更新を希望していたのに満62歳で雇用を打ち切られており、他の従業員のほぼ全員が雇用されている中で控訴人X1だけが雇止めになったのは、控訴人X1が労働条件の向上を要求する控訴人組合の執行委員長であったからであり、補助参加人が控訴人X1を雇用関係から排除する口実としたのが、① 休憩取得指示違反、② 就業時間中の組合活動、③ 制帽着用義務違反、④ タコメータの開閉等（勤務時間中にタコメータの蓋を開ける行為）である旨主張する。

しかしながら、前記のとおり、補助参加人が満62歳に達した従業員を準社員として採用するか否かに当たって、再雇用する者を選別したり、再雇用を拒否できることに加えて、補助参加人が採用に当たって考慮した上記①～④の諸事情は、いずれも補助参加人における乗務員としての適格性に関わるものである。したがって、補助参加人が、満62歳に達した控訴人X1を準社員として採用するか否かに際し、これらの事情を考慮することは相当というべきである。

そして、上記各事情に係る控訴人X1の行為に対する評価は、前記引用した原判決の「第3 争点に対する判断」中の3の(2)～(5)に説示のとおりであり、控訴人X1は、控訴人組合の組合員という立場を離れて見ても、勤務態度が不良であったというほかなく、控訴人X1が控訴人組合の組合活動家でなかったならば準社員として採用されたであろうと認めることはできないから、補助参加人と控訴人組合及びその執行委員長であった控訴人X1との間の対立状況（前記引用した原判決の「第3 争点に対する判断」中の1の(6)及び(7)）を考慮しても、補助参加人が62歳に達した控訴人X1を準社員として採用しなかったことをもって、控訴人らに対する不利益取扱い（労働組合法7条1号）や支配介入（同条3号）であると認めることはできない。

- (4) なお、控訴人らは、上記各事情に係る控訴人X1の行為は、以前から許容されていたものであり、補助参加人は、控訴人X1とX2が平成14年5月13日に未払

賃金等を請求する別件賃金訴訟を提起した直後から突然態度を翻して、他の者が同様の行為をしているのに、控訴人組合の執行委員長である控訴人X1の行為だけを取り上げて問題にし、雇止めの理由とした旨主張する。

しかしながら、休憩指示義務違反の行為については、他の乗務員の中にもチャート紙や日報に「休憩」に関する記載のない例が見られるが、控訴人X1の「休憩」に関する記載のない例や適正な記載のない例は非常に多数であること（前記引用した原判決の「第3 争点に対する判断」中の1(1)イ⑧）、タコメータの開閉行為についても、他の乗務員がタコメータの開閉を行った例はそれほど多くなく、控訴人X1がタコメータの開閉を行った例は多数であること（前記引用した原判決の「第3 争点に対する判断」中の1(4)）、これらに加えて、就業時間中の組合活動及び制帽着用義務違反も存在することに照らせば、補助参加人が控訴人X1を他の従業員と同列の取扱いをすることができないと判断し、本件雇止めをしたことにつき、裁量権の逸脱又は濫用があったということとはできないし、控訴人X1の行為だけを取り上げて正当な理由なく別段の対応をしたと認めることはできない。

また、前記引用した原判決の「第3 争点に対する判断」中の1(6)タに説示するとおり、別件賃金訴訟の主要な争点は、実労働時間であり、控訴人X1らは、① 日報等に休憩との記載がない限り全て労働時間に算入されるべきである、② タコグラフで車両が動いていないように見える時間は定められた待機場所で待機しているものであり、労働時間に算入されるべきである、③ タコグラフに組合活動等の記載のある時間は労働時間に算入されるべきであると主張したのに対し、補助参加人は、就業規則に規定された休憩時間については休憩したものとみなすべきであると主張し、控訴人X1らと補助参加人の実労働時間をめぐる主張が対立する状況にあったところ、補助参加人が、別件賃金訴訟を提起されたことを契機として、控訴人X1の勤務実態や労働時間を把握するために調査し、控訴人X1の労働協約違反、就業規則違反及び乗務員サービス規定違反の各行為について、控訴人X1に注意や指導を行うようになったとしても、控訴人X1を雇用関係から排除する口実を探すためにこれらの調査を行い、これを本件雇止めの口実としたと認めるに足りる証拠はない。

したがって、控訴人らの前記主張は、採用することができない。

- (5) 以上によれば、満62歳以降の準社員としての再雇用は当然に行われるべきものであったとはいえ、補助参加人が控訴人X1につき本件雇止めをしたことが控訴人X1の組合活動等を嫌悪してされた不利益取扱いであると認めることはできないし、控訴人組合の弱体化を企図した支配介入であると認めることもできない。

4 結論

よって、控訴人らの本件請求は理由がないから、これをいずれも棄却した原判決は相当であり、本件控訴はいずれも理由がないから棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第15民事部