

平成29年10月11日判決言渡・同日原本領収 裁判所書記官
平成29年（行ウ）第5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29年7月27日）

判決

原告 株式会社X
被告 大阪府
同代表者兼処分行政庁 大阪府労働委員会
被告補助参加人 Z労働組合
関西地区生コン支部

主文

- 1 原告の請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用は原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

大阪府労働委員会が、大阪府労働委員会平成27年（不）第24号事件について平成28年12月12日付けでした命令をいずれも取り消す。

第2 事案の概要

- 1 被告補助参加人は、原告が、定年退職となる被告補助参加人の組合員に対し、著しく不利益な定年後再雇用に係る労働条件を提示し、従前どおりの労働条件での再雇用を求めた被告補助参加人の要求を拒否して同組合員を再雇用しなかったこと及び同組合員の定年後再雇用に係る労働条件についての団体交渉申入れに応じなかったことがそれぞれ不当労働行為に当たるとして、大阪府労働委員会（以下「処分行政庁」という。）に対し、不当労働行為救済命令の申立てを行ったところ、処分行政庁は、いずれも不当労働行為に当たるとして救済命令（以下「本件救済命令」という。）をした。

本件は、原告が、被告に対し、本件救済命令の取消しを求める事案である。

- 2 前提事実（争いのない事実並びに弁論の全趣旨及び掲記の証拠により容易に認定できる事実）

(1) 当事者等

ア 原告は、生コンクリートの製造、販売等を営む株式会社である。

イ 被告補助参加人は、主に近畿2府4県を中心にセメント、生コンクリート産業、トラック輸送その他の一般業種の労働者で組織された労働組合である。

ウ A1（昭和30年3月10日生。以下「A1」という。）は、平成18年5月8日、原告との間で雇用契約を締結し、ミキサ一車運転手として稼働していた。その後、A1は、原告代表者の依頼により原告を退職して原告代表者が経営する飲食店で稼働したり、同人の親戚が経営する会社に就職して原告に出向し稼働するなどしたが、平成25年5月16日、原告の正社員として再度雇用された。

(2) 原告の就業規則における定年後再雇用の定め

原告は、平成18年8月1日、原告の就業規則中、定年後再雇用に係る規定について、従前下記アのとおり規定していたものを、下記イのとおり変更した。

ア 旧条文

第38条 従業員の定年は満60才とし、定年に達した日の属する給与計算締切日を以て退職日とする。但し、本人が希望した場合はそれまでの就業状況や健康などを勘案し、給与などの雇用条件を見直した上で65才まで再雇用することがある。

イ 新条文

第38条 従業員の定年は満60才とし、定年に達した日の属する給与計算締切日を以て退職日とする。但し、本人が勤務の延長を希望した場合は63才まで再雇用する。又、その後も本人が勤務の延長を希望した場合は、それまでの就業状況や健康などを勘案し、雇用条件を見直した上で65才まで再雇用することがある。

2 再雇用後の退職日は当該年齢に達した日の属する給与計算締切日を以て退職日とする

(3) 被告補助参加人による団体交渉の申入れ及び原告による拒絶

ア 原告、被告補助参加人及び被告補助参加人C1分会は、平成14年12月12日、組合員に影響を与える問題（労働条件等の変更）については、労使間で事前に協議し労使合意の上、円満に行うこと等を内容とする労使協定を締結した。

イ 被告補助参加人は、平成27年2月7日付けで、原告に対し、A1が被告補助参加人に加入したことを通知した。

ウ 被告補助参加人は、平成27年3月9日、原告に対し、口頭で、A1の定年後再雇用等を議題とする団体交渉を申し入れた。

エ 原告と被告補助参加人は、平成27年3月21日、団体交渉を開催した（以下「3月21日団体交渉」という。）。その席上において、原告代表者が、被告補助参加人及びA1に対し、A1に係る再雇用契約書を提示したところ、A1は、納得できない旨述べ、これに対し、原告代表者は、納得しなくても同月31日までにサインしなければ退職になる旨述べた。

オ 被告補助参加人は、平成27年3月30日、原告に対し、A1の賃金労働条件を議題とする団体交渉を再開することを求める文書を送付し、団体交渉を申し入れた（以下「本件団体交渉申入れ」という。）。

カ 原告は、平成27年3月31日、被告補助参加人に対して、A1の再雇用契約書記載の条件は、A1の体調を踏まえて判断したもので、A1がそれに応じないという回答であったため、A1は同日付けで退職とする、今後A1に関する団体交渉は一切しない旨回答した。

キ A1は、平成27年4月1日及び翌2日、原告の事務所に出勤したが、原告に就労を断られた。

(4) 本件救済命令の発出

処分行政庁は、平成28年12月12日、別紙記載の主文による救済命令を発した（本件救済命令。以下において、本件救済命令に係る命令書を「本件救済命令書」という。）。その理由は、要旨次のとおりである。

ア 原告が、A1の労働組合加入通知を受けた直後に、A1に対し、著しく低い再雇用条件を提示し、A1に再雇用契約の締結を拒否させてA1を再雇用しなかったことは、労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号本文前段（不利益取扱い）及び3号（支配介入）の不当労働行為に該当する。

イ 原告が、本件団体交渉申入れを拒絶したことは、労組法7条2号（団体交渉拒否）の不当労働行為に該当する。

(5) 本件訴えの提起

原告は、平成29年1月11日、本件訴訟を提起した（裁判所に顕著な事実）。

3 本件の争点

- (1) 原告が、平成27年4月1日以降、A1を定年退職前と同一の労働条件で再雇用しなかったことが労組法7条1号本文前段及び3号の不当労働行為に該当するか（争点1）
- (2) 本件団体交渉申入れの拒絶に正当な理由（労組法7条2号）があるか（争点2）

4 争点に対する当事者の主張

- (1) 争点1（原告が、平成27年4月1日以降、A1を定年退職前と同一の労働条件で再雇用しなかったことが労組法7条1号本文前段及び3号の不当労働行為に該当するか）について

【被告の主張】

本件救済命令書記載のとおりであって、原告がA1を定年後に再雇用しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いであり、被告補助参加人の組合活動を萎縮させ、被告補助参加人の弱体化を図った被告補助参加人に対する支配介入に当たるといふべきである。

【被告補助参加人の主張】

ア 前記前提事実(2)のとおり、原告では、平成18年8月1日の就業規則の変更により、希望者全員について継続雇用が義務付けられ、従前の規定にあった「それまでの就業状況や健康などを勘案し、雇用条件を見直した上で」との定めがなく、就業規則上その他に定年後の雇用条件に関する定めがないこと、実際に、非組合員であるミキサ一車運転手のC2（以下「C2」という。）が定年前と同じ雇用条件で原告に継続雇用されていたこと、以上の点からすれば、原告は、定年前と同じ雇用条件で定年退職者を雇用するという運用を行っていた（なお、原告代表者は、C2がA1と同じ年であったと勘違いしていたなどと弁解

するが、原告が従業員の生年月日や定年退職日を把握・管理していないなどということはある得ず、原告代表者も、原告が従業員全員の免許証のコピーを所持していることや各従業員の誕生日については事務方に管理させていることを認めていることから、上記弁解は到底信用できない。)。にもかかわらず、原告は、A 1 の組合加入通知直後から、突如としてA 1 に対し、週 2 日各 4 時間勤務、時給 8 5 0 円との再雇用条件を提示した。これによると、賃金の月額は交通費を含め約 2 万 8 0 0 0 円（8 0 0 円×4 時間×8 日+ 8 0 0 円）となり、A 1 の定年退職前賃金月額の約 8 分の 1 と著しく低いものである。また、上記のとおり、非組合員である C 2 が定年退職前と同じ雇用条件で継続雇用されていたことと比較しても、差別的取扱いであることは明白であるし、A 1 の組合加入通知直後というタイミングからしても、組合嫌悪を決定的動機として提示されたものといえる。

イ 以上のとおり、原告が、A 1 に対し、極端に経済的な不利益を伴う再雇用条件を提示したのは、A 1 に再雇用後も勤務を継続する意思を削がせ、A 1 及び被告補助参加人の排除を図ろうとしたものであることは優に推認することができる。したがって、原告が、A 1 を定年後に再雇用しなかったことは、組合員を不利益に取り扱い、もって労働組合活動を萎縮させ、被告補助参加人の弱体化を図ったもので、労組法 7 条 1 号及び 3 号に該当する不当労働行為である。

【原告の主張】

ア(ア) 原告代表者は、平成 2 7 年 2 月頃、A 1 の勤務ぶりを見ていて従前よりも動けなくなっているのではないかと変化を感じ、フラフラしたり、ろれつが回らなくなることがあったため、同年 3 月 1 1 日、C 3 地域産業保健センターの C 4 医師に A 1 の健康診断結果を見せ、業務への影響を質問したところ、同医師は、A 1 が倒れる危険性があることを指摘した。また、原告代表者は、その前後の時期に、もう一人の医師にも上記健康診断結果を見せて見解を仰いだところ、同医師からも A 1 が倒れる危険性があるとの指摘を受けた。これらを受けて、原告代表者は、A 1 を運転業務に従事させることができないと判断し、同月 2 6 日午後以降、A 1 を運転業務から外した。ちなみに、A 1 は、平成 2 8 年 6 月に、C 7 運輸のミキサー車に乗務中、県道において、前を走行していたミキサー車にノンブレーキで追突する事故を起こしており、原告が提示した再雇用条件が合理的であったことが事後的に裏付けられたことになる。

(イ) 原告代表者は、A 1 の再雇用条件について、労働基準監督署、職業安定所及び弁護士に相談した結果、A 1 の再雇用が義務付けられているわけではないこと、再雇用条件は定年前の雇用条件と同一のものにする必要はないこと、及び使用者の裁量により再雇用条件を提示できることを説明された。

(ウ) 上記医師の見解及び関係機関の回答を受けて、原告代表者は、A 1 をミキサー車の運転業務に従事させられないこと、原告においては、ミキサー車の運転業務以外の業務として経理や試験業務があるものの、A 1 はそれらの業務の経験も資格もないことから、場内清掃等の業務に従事させるほかないとの判断に至った。上記したようなA 1 の勤務ぶりや医師の見解からすれば、場内清掃等のわずかな業務であっても従前と同一の雇用条件では勤務中にA 1 が健康を害するおそれがあるし、場内清掃等の業務を毎日8時間実施する必要性もないことから、原告代表者は、A 1 について、週2日勤務、1日4時間勤務という再雇用条件を考案した。

(エ) 以上からすると、原告が、A 1 に対して週2日勤務の再雇用条件を提示したのは、A 1 の健康問題と再雇用に関する医学的及び法律的な助言に基づくものであって、労働組合に対する嫌悪の情に基づきA 1 を排除する目的で行ったものではない。

イ 被告補助参加人は、原告の再雇用条件提示がA 1 の組合加入直後であること、C 2 が定年後も同一条件で再雇用されたこと、就業規則38条によれば63歳まで希望者全員の継続雇用が義務付けられていることを理由に、原告が週2日勤務の再雇用条件を提示したのは組合嫌悪の情に基づいてA 1 を排除することが目的であったと主張する。しかし、以下のとおり、被告補助参加人が取り上げる理由は全て失当である。

(ア) A 1 は、定年になる約2か月前に被告補助参加人に加入したため、原告の再雇用条件の提示が組合加入の直後というタイミングになったのであり、再雇用条件提示のタイミングをもって組合嫌悪の情を推認するのは誤りである。むしろ、原告代表者は、労働組合との長年の紛争を経て、感情的な理由で再雇用条件を提示してはならないと認識し、医学的な面と法律的な面の助言を得た上で再雇用条件を考案している。

また、原告が、平成27年2月に集中して医学的及び法律的助言を得たのは、A 1 の勤務ぶりの衰えが目についたことや再雇用条件を考案しなければならない時期が迫ってきたことによるものであって、同時期に医学的及び法律的助言を集めるのは至極自然なことである。

A 1 に再受診を求めればよかったなどとの指摘もあり得るが、複数の医師からいつ倒れてもおかしくないとの助言を受けた以上、急いでA 1 を運転業務から外さなければならないと考えることは当然であるし、その延長線上でA 1 の再雇用条件を考案することも不自然なことではないから、これをもって組合嫌悪の情や組合員排除の目的を推認することも誤りである。

(イ) C 2 が、定年前と同一条件で稼働したのは、原告代表者がC 2 の定年時期を勘違いしていたことと、C 2 の健康状態が優秀であったことによる。A 1 は、C 5 医師に自己の業務内容を説明せずに診断書

を得ており、当該診断書の信用性はない。A 1 の再雇用条件は A 1 の健康状態こそが最大の理由になっているのであるから、差別的取扱いはないし、そこに組合員排除の目的があるものでもない。

(ウ) 就業規則 38 条の解釈が分かれていることは認めるが、原告としては、関係機関に相談し、慎重に検討したものである。仮に、就業規則 38 条の解釈が被告や被告補助参加人の主張するとおりであったとしても、原告が、組合嫌悪の情に基づいて A 1 を排除する目的で再雇用条件を考案したものでないことは明らかである。

(2) 争点 2 (本件団体交渉申入れの拒絶に正当な理由 (労組法 7 条 2 号) があるか) について

【被告の主張】

本件救済命令書記載のとおり、原告が本件団体交渉申入れに応じなかったことに正当な理由はないというべきである。

【被告補助参加人の主張】

ア A 1 の定年後再雇用の労働条件等に関する団体交渉は、平成 27 年 3 月 21 日に約 15 分なされたのみである。3 月 21 日団体交渉では、原告代表者が、A 1 に対し、再雇用契約書を示し、「これにサインするんやったら使えるけど、しないのだったら使えれへん。もう車は乗せられへん。」と述べ、その理由について「脳梗塞。脳貧血。糖尿。耳が遠い。その中で糖尿の数値が上がって、これ医者二人に見てもらった。」、「いつ倒れてもおかしくない。」などと述べるものの、被告補助参加人が再三にわたり医師名を教えるよう求めても何も答えず、A 1 のいかなる病状が勤務にどのような影響を与えるのか、なぜ原告提案の勤務形態になるか等について具体的な説明は全くなかった。被告補助参加人は、平成 14 年 12 月 12 日の協定書記載の事前協議合意約款を根拠に実質的な協議を求めたが、原告代表者は、再雇用の条件は会社の裁量で決められるため、納得ができないのであれば退職しかない旨の言動を繰り返すのみで、自己の主張・提案について誠意をもって説明する姿勢が全くなく、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務を果たしたとは到底いえず、極めて不誠実なものであった。よって、本件団体交渉申入れがあった時点においては、原告において、未だ自己の主張・提案の根拠を十分に説明し尽くしておらず、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがないという段階には至っていない。

この点、原告は、被告補助参加人が定年前と同一条件での再雇用に固執したなどと主張するが、本件団体交渉申入れに係る申入書には、被告補助参加人が定年前と同一条件での再雇用に固執するような記載は一切ない。

イ 以上のとおり、団体交渉が十分に尽くされていないことは明らかであるから、原告は、本件団体交渉申入れに対して、正当な理由なく拒んだというべきである。

【原告の主張】

ア 原告は、3月21日団体交渉において、A1の健康状態を取り上げ、脳梗塞、脳出血、糖尿病などで2人の医師にいつ倒れてもおかしくないと言われたことから、運転業務に従事させることはできないと説明した。また、原告は、A1において従事できる業務が場内清掃以外にほとんどないことを指摘し、場内清掃等の業務に従事すべき時間として、再雇用条件を提示した。

被告の説明及び再雇用条件の提示に対し、A1及び被告補助参加人は、従前と同一条件で再雇用するようとの要求を続けた。また、A1及び被告補助参加人は、A1の健康状態に関する具体的な反論をせず、A1は自ら従事できる業務を拡大させるための努力を行なうなどの対応（例えば、脳梗塞の再発の防止や血糖値等をコントロールするために具体的な努力を行なって成果を示すということ）も見せなかった。

以上のとおり、原告とA1及び被告補助参加人間での議論は平行線であり、これ以上交渉しても進展する見込みがないと判断することができる状態であって、「労使双方が当該議論についてそれぞれ自己の主張・提案・説明を出し尽くし、これ以上交渉を重ねても進展する見込みがない段階に至った場合」と評価することができる。したがって、本件においては、団体交渉を打ち切る正当な理由があったというべきである。

イ(7) 被告補助参加人は、原告が2人の医師の氏名を開示しなかったと主張するが、原告には2人の医師の氏名を開示する義務はなく、開示しなかったからといって誠実交渉義務に反しているとはいえない。なお、原告が2人の医師の氏名を開示しなかったのは、被告補助参加人が原告を対象とする街宣活動を数年間にわたって行なっており、2人の医師に迷惑を掛けたくなかったからである。

(4) 被告補助参加人は、A1のいかなる病状が勤務に影響を与えるのか原告が具体的に説明しなかったと主張するが、脳梗塞、脳出血、糖尿病などでいつ倒れてもおかしくないというのがA1の病状であり、運転業務中に倒れれば運転に支障が生じて交通事故を起こすおそれがあるというのが業務への影響であって、この説明で十分である。

(ウ) 被告補助参加人は、原告提案の勤務形態の根拠を説明しなかったと主張するが、原告は、A1が従事できる業務が場内清掃以外にほとんどないことを指摘し、場内清掃等の業務に従事するのに必要な時間として再雇用条件を提示したのであり、その旨の説明もしているのであるから、説明として十分である。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前記前提事実及び当事者間に争いのない事実のほか、後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) A 1 は、平成 18 年 5 月 8 日、以下の労働条件で、ミキサー車運転手として原告に雇用された。

ア 勤務日 月曜日から金曜日までの週 5 日

イ 就業時間 午前 8 時から午後 5 時まで（休憩 1 時間）

ウ 賃金 日給 9 6 0 0 円（1 時間当たり 1 2 0 0 円）

(2) A 1 は、平成 20 年 6 月 30 日、原告代表者から、同人が経営する飲食店の店長として働いてほしい旨頼まれ、原告を退職し、当該飲食店の店長として稼働した。

(3) A 1 は、平成 20 年 9 月、従前と同様の労働条件で、原告にミキサー車運転手として再雇用された。

(4) 原告と被告補助参加人は、従前から、被告補助参加人の組合員である A 2 に係る労働条件や、同じく組合員である A 3 に対する懲戒解雇等をめぐり対立があったところ、原告は、平成 22 年 11 月 30 日、A 2、A 3 及び A 1 を含むミキサー車運転手 8 名全員を解雇した。

(5) A 1 は、平成 22 年 12 月 16 日、原告代表者の紹介で、原告代表者の親戚が経営する C 6 株式会社に雇用された。

(6) A 1 は、平成 23 年 10 月 28 日、C 6 株式会社から原告に出向し、原告において、ミキサー車運転手として稼働するようになった。

(7) A 1 は、平成 24 年 12 月 10 日、脳梗塞に罹患し、平成 25 年 1 月 16 日まで入院した。原告代表者は、A 1 の上記罹患を知っていた。

(8) A 1 は、平成 25 年 2 月 1 日、原告の職場に復帰し、ミキサー車運転手として稼働を再開した。

(9) A 1 は、平成 25 年 5 月 16 日、従前と同様の労働条件で、再び原告に雇用され、引き続き、ミキサー車運転手として稼働した。

(10) A 1 は、平成 26 年 8 月 29 日、健康診断（以下「本件健康診断」という。）を受診し、血圧について G 判定（継続加療）、腎機能について E 判定（要精検）、脂質代謝について E 判定（要精検）、尿酸について B 判定（軽度異常）、糖代謝について G 判定（継続加療）、心電図について C 判定（要観察）を受けた。なお、本件健康診断の結果の「問診からお伺いした事」「病気について」の欄に、「現在：脳梗塞・脳出血 高血圧 糖尿病 胃潰瘍」「放置：特になし」と記載されている。

(11) 原告は、平成 27 年 2 月 26 日の午前中まで、A 1 をミキサー車の運転業務に従事させていたが、同日午後以降、ミキサー車の運転業務から外した。

(12) 原告代表者は、3 月 21 日団体交渉において、A 1 及び被告補助参加人に対し、以下の内容の再雇用契約書を提示したが、同書面記載の再雇用後の予定総支給給与月額、A 1 の平成 27 年 1 月から 3 月までの間の総支給給与月額の平均値の約 13 パーセントに相当する金額であった。A 1 は、原告代表者に対し、同人が聞きに行ったという医師の名前を教えてほしい旨再三尋ねたが、原告代表者は答えなかった。

- ア 雇用期間 平成27年4月1日から平成28年3月31日まで
- イ 契約の更新 更新することがあり得る
- ウ 仕事の内容 道路清掃
- エ 勤務日及び就業時間 毎週月曜日 午前8時から午後零時まで
毎週木曜日 午前8時から午後零時まで
- オ 賃金 基本給 時給850円
交通費 日額100円
昇降給,賞与,退職金 いずれもなし

(13) 原告は,原告のミキサ車運転手として稼働していたC2(昭和29年3月27日生)との間で,平成26年4月1日以降の再雇用契約を締結することなく定年前と同様の労働条件で雇用を継続した。原告とC2は,平成27年3月10日,同年4月1日以降について,以下の内容の再雇用契約を締結したが,C2は,同月中旬以降出勤していない。

- ア 雇用期間 平成27年4月1日から平成28年3月31日まで
- イ 契約の更新 更新することがあり得る
- ウ 仕事の内容 当社業務全般,その他
- エ 勤務日及び就業時間 毎週約3日勤務(ただし仕事がない場合は休みとする)
午前8時から午後5時まで
- オ 賃金 基本給 時給850円
交通費 日額130円
昇降給,賞与,退職金 いずれもなし

2 争点1(原告が,平成27年4月1日以降,A1を定年退職前と同一の労働・条件で再雇用しなかったことが労組法7条1号本文前段及び3号の不当労働行為に該当するか)について

(1) 労組法7条1号本文前段該当性について

ア(ア)前記前提事実(2)イのとおり,原告の就業規則における定年後再雇用の定め(38条)によれば,①従業員が希望すれば63歳まで再雇用する,②その後も当該従業員が希望した場合は,それまでの就業状況や健康などを勘案し,雇用条件を見直した上で65歳まで再雇用することがあるとされていること,前記前提事実(2)アのとおり,平成18年8月1日変更前の原告の就業規則における定年後再雇用の定めには,上記①に当たる記述がなく,従業員が希望した場合は,それまでの就業状況や健康などを勘案し,雇用条件を見直した上で65歳まで再雇用することがあるとのみ規定されていたこと,上記認定事実(11)のとおり,原告は,C2との間で,その定年退職日である平成26年3月31日以降も労働条件を変更することなく雇用を継続していたこと(なお,原告は,C2の件は原告代表者がC2の定年時期を勘違いしていた旨主張するが,従業員の誕生日は労務管理の基本的事項であり,原告代表者も,C2の誕生日を管理していた事

務方も、全員が勘違いしていたといった事態はおよそ想定し難く、原告の同主張は採用できない。) ,以上認定した就業規則の規定内容及びその変更,実際の運用状況に鑑みれば,平成18年8月1日変更後の原告の就業規則は,63歳までは,「それまでの就業状況や健康などを勘案し,雇用条件を見直すことなく再雇用する旨規定するものであると認めるのが相当である。

- (イ) もっとも,上記就業規則の規定内容に照らし,従業員の健康状態等を勘案し,担当業務を見直すこと自体が否定されるものではない。

この点,原告は,A1が,平成27年2月頃,従前より動けなくなっているのではないかと変化を感じ,フラフラしたり,ろれつが回らなくなることがあったため,2人の医師に本件健康診断の結果を見せて相談したところ,勤務中に倒れる可能性を指摘されたこと及び関係機関からの回答を受けて上記認定事実(12)の労働条件を提示した旨主張する。

a まず,2人の医師に本件健康診断の結果を見せて相談したところ,勤務中に倒れる可能性を指摘されたとの点についてみると,原告代表者が3人の医師に見せたという本件健康診断の結果の「問診からお伺いした事」「病気について」の欄に,「現在:脳梗塞・脳出血 高血圧 糖尿病 胃潰瘍」と記載されており(上記認定事実(10)),原告の平成27年3月31日付けの回答にも,「それに加え,脳出血と糖尿病も患っており」と記載されているが,A1は,脳出血は患っていないと供述しており,仮に2人の医師が本件健康診断の結果を踏まえて原告主張のとおり判断したのだとしても,その判断の前提に誤りが存在することとなる上,A1の脳梗塞,高血圧あるいは糖尿病についても,主治医から診療経過を取り寄せるか,少なくともA1本人から現在の病状について聞き取りを行わなければ,「勤務中に倒れる可能性がある」かどうかの正確な判断は困難であるというべきであること,本件健康診断は定年後再雇用の時期から半年以上前の平成26年8月29日に実施されたものであること(上記認定事実(10)),本件健康診断後,A1の体調は改善することも悪化することも想定され,A1に医師の診断を受けるよう指示していないこと(この点は,原告がA1の健康状態等を勘案し,担当業務を見直すという点からしても,指示し,その結果も踏まえて検討すべきであったというべきである。),以上の点に鑑みると,単に健康診断の結果をもってなされた上記医師の判断は正確性を備えているとは言い難い。

b 次に,関係機関に相談したとの点についてみると,原告の就業規則38条は,労働者本人が希望した場合は63歳まで再雇用されることを明確に規定している(前記前提事実(2)イ)にもかかわらず,原告代表者は,当該関係機関が「再雇用が義務ではな」い旨

回答したと述べているところ、原告代表者は、同相談に当たって、就業規則を持参していなかったことに鑑みると、原告代表者は、関係機関に対して、就業規則の条文を正確に伝えていないことがうかがわれる。そうすると、仮に、当該関係機関が原告代表者の供述するような回答をしていたとしても、そのことをもって、原告の提案内容が合理性を有しているとは認められない。なお、原告は、弁護士に対しても相談していた旨主張するが、この点を認めるに足りる確な証拠は認められない。

c 以上によれば、A 1 の定年後再雇用に係る原告の提案内容は、A 1 の健康状態等を勘案した担当業務の見直しとしても客観的に合理的な根拠を欠いているといわざるを得ない。なお、原告は、A 1 が平成 28 年 6 月に交通事故を起こしたことを指摘するが、当該事故の具体的な状況は明らかでなく、A 1 が当該事故を起こしたことをもって原告の提案内容が合理性を有するということもできない。

(ウ) 以上認定説示した点を総合的に勘案すると、原告は、本来「それまでの就業状況や健康などを勘案し、雇用条件を見直し」することなく、A 1 に対し再雇用契約を提案すべきであり、現に非組合員である C 2 との間では従前の同じ労働条件で雇用を継続する取扱いをしたにもかかわらず（なお、原告は、C 2 との間で、平成 27 年 4 月 1 日以降について、上記認定事実(13)の内容の再雇用契約を締結したことが認められるが、同契約は、被告補助参加人による A 1 の定年後再雇用等を議題とする団体交渉申入れの翌日に締結されたものであり、同申入れの影響を排除できないから、同契約の締結を考慮に入れることは相当でない。）、原告に対しては、ミキサー車運転手から道路清掃に仕事の内容を変更した上、就業時間が週 40 時間から週 8 時間へと大幅に短縮し、1 時間当たりの賃金も 1200 円から 850 円に減額した結果、予定総支給給与月額が平成 27 年 1 月から 3 月までの間の総支給給与月額の平均値の約 13 パーセントに相当する金額となる再雇用契約を提案したが（上記認定事実(12)）、これは A 1 の健康状態等を勘案した担当業務の見直しとしても合理性を欠くものであると認められる。したがって、原告が、平成 27 年 4 月 1 日以降、A 1 を定年退職前と同一の労働条件で再雇用する提案をせず、A 1 に原告提案の条件での再雇用を拒否させて、定年退職前と同一の労働条件で再雇用しなかったことは、労組法 7 条 1 号本文前段の不利益取扱いに当たると認めるのが相当である。

イ また、原告が平成 22 年 11 月 30 日に被告補助参加人の組合員らを含むミキサー車運転手 8 名全員を解雇した 16 日後に、原告代表者は、組合員でなかった A 1 に対し、親戚が経営する会社を紹介したこと（上記認定事実(4)、(5)）、A 1 は、脳梗塞に罹患した後、出向先である

原告の職場に復帰して従前と同様に稼働し、その後原告は、A 1 を正社員として雇用したこと（前記前提事実(1)ウ、上記認定事実(7)、(8)）、以上の事実からすると、原告ないし原告代表者は、A 1 が被告補助参加人の組合員となる前は、A 1 の雇用継続に極めて協力的であったと推認される（なお、原告代表者は、A 1 が幼なじみで小さいときから知っている旨述べている。）ところ、A 1 が被告補助参加人の組合員となったことが通知された後、原告は、A 1 に対し、従前の労働条件よりも著しく低い条件の再雇用契約を提案していること（上記認定事実(12)）、原告代表者は、3月21日団体交渉において、2人の医師の名前を教えるよう求めたA 1 に対し、「チンピラは黙っとけ。」と発言し、被告補助参加人の組合員らに対し、「おまえらのやったことはチンコロ言うんや。」「チンコロってのは人に喋るやつをチンコロって言うんじや。」などと発言しており、A 1 の再雇用契約が議題となった席でA 1 及び被告補助参加人に対する敵意をあらわにしていることを併せ鑑みると、上記アで認定した不利益取扱いは、A 1 が被告補助参加人の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相当である。

なお、原告は、A 1 に週2日勤務の再雇用条件を提示したのは、A 1 の健康問題と再雇用に関する法的助言に基づくものであって、組合嫌悪の情に基づきA 1 を排除する目的ではない旨主張するが、上記2(1)ア(イ)で認定説示したとおり、医師や関係機関からの助言等については、A 1 の健康状態や原告における就業規則に関する不正確な情報を前提としたものであると認められ、同助言等をもって、上記認定を左右するものとはいえない。

ウ 以上によれば、原告が、平成27年4月1日以降、A 1 を定年退職前と同一の労働条件で再雇用しなかったことは、労組法7条1号本文前段に該当する不当労働行為であると認められる。

(2) 労組法7条3号該当性について

ア 上記2(1)のとおり、原告は、A 1 が被告補助参加人の組合員であるが故に不利益取扱いをしたものであるところ、このような取扱いを受けるとすれば、労働者らの組合活動意思が萎縮し、組合活動一般に対して制約的効果が及ぶものであり、上記(1)イで説示した原告代表者の被告補助参加人の組合員らに対する態度をも併せ鑑みれば、被告補助参加人の組合員であるA 1 を再雇用しないことにより、原告内部における被告補助参加人の組合員を減少させ、もって被告補助参加人の弱体化を意図したものであると認められる。

イ 以上によれば、原告が、平成27年4月1日以降、A 1 を定年退職前と同一の労働条件で再雇用しなかったことは労組法7条3号に該当する不当労働行為であると認められる。

3 争点2（本件団体交渉申入れの拒絶に正当な理由〔労組法7条2号〕があるか）について

(1) ①上記2で認定説示したとおり、原告は、3月21日団体交渉において、本来「それまでの就業状況や健康などを勘案し、雇用条件を見直」すことなく、A1に対し再雇用契約を提案すべきであったにもかかわらず、合理性を欠く内容の労働条件に関する提案を行ったこと、②上記認定事実(12)及び証拠によれば、原告代表者は、「あのな？A1くん。君はもう今月で31日で終わりなんや。」「だから、これにサインするんやったら使えるけど、しないのだったら使えれへん。」と述べたり、A1が、原告代表者に対して、意見を聞きに行ったという医師の名前を教えてほしい旨再三尋ねても、原告代表者はこれに答えず、また、最後まで上記提案内容の根拠についても具体的に説明しないまま、3月21日団体交渉が終了したことが認められ、これらの点からすると、同団体交渉において、原告が誠実な交渉を行ったり、合意達成の可能性を模索したとは認め難いこと、③その後、被告補助参加人は、平成27年3月30日、A1の賃金労働条件を議題とする本件団体交渉申入れを行ったにもかかわらず（前記前提事実(3)オ）、原告は、A1については、同月31日付けで退職とする、今後A1に関する団体交渉は一切しない旨回答して（前記前提事実(3)カ）、これを拒否したこと、以上の点からすると、本件団体交渉申入れの拒絶に正当な理由があるとまで認めることはできない。

(2) 原告は、①A1及び被告補助参加人は、従前と同一条件で再雇用するようとの要求を続けた、②A1及び被告補助参加人から健康状態に対する反論はなく、A1が脳梗塞の再発防止や血糖値のコントロールのため具体的な努力を行って成果を示すといった対応を行わなかった、③2人の医師の氏名を開示しなかったのは被告補助参加人が原告に対する街宣活動を行っているため医師らに迷惑を掛けたくなかったからである旨主張する。

ア まず、①の点についてみると、証拠によれば、3月21日団体交渉において、被告補助参加人副委員長A4が、「ここに要求書がある以上この中ですり合わせしていくというのが協議でしょ？」と述べていることが認められ、同発言内容や同団体交渉でのその他のやりとりの内容、本件団体交渉申入れに係る申入書にも、従前と同一条件での再雇用を求める記載はないことを併せ鑑みると、A1及び被告補助参加人が、飽くまでも従前と同一条件での再雇用を求め続けていたとまでは認められず、原告の同主張は採用できない。

イ また、②の点についてみると、3月21日団体交渉以前に、原告が、A1に対し、その健康状態を問題視する指摘等を行ったことを認めるに足り的確な証拠は認められず、かつ、A1の定年後再雇用に関する団体交渉は3月21日団体交渉のみであり、A1が健康状態について何らかの努力や成果を示す機会是与えられていたとは認められない。以上の点に鑑みると、原告の同主張をもって、団体交渉を拒否することに正当な理由があった評価することはできない。

ウ さらに、③の点についてみると、証拠によれば、原告代表者は、3月2

1 日団体交渉において、A 1 及び被告補助参加人に対し、2 人の医師の氏名を開示しない理由について一切説明していないところ、仮に、原告代表者が内心において、原告が主張するような考慮をしたとしても、これをもって団体交渉を拒否する正当な理由に当たる事情とはいえない。したがって、この点に関する原告の主張も採用できない。

(3) 以上によれば、原告が、被告補助参加人からの本件団体交渉申入れに応じなかったことは、労組法 7 条 2 号に該当する不当労働行為であると認められる。

4 結論

以上の次第で、本件救済命令は適法であり、原告の本件請求はいずれも理由がないのでこれを棄却することとし、主文のとおり判決する。

大阪地方裁判所第 5 民事部

別紙省略