

令和5年1月12日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

令和4年（行ウ）第241号 不当労働行為救済命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和4年10月20日

判決

原告 X労働組合

被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

被告補助参加人 Z法人

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用（補助参加によって生じた費用を含む。）は、原告の負担とする。

事実及び理由

第1 請求

中央労働委員会が中労委令和2年（不再）第2号及び同第5号不当労働行為再審査申立事件について令和4年2月16日付けでした命令を取り消す。

第2 事案の概要

- 1 本件は、被告補助参加人の従業員の一部が加入する労働組合である原告が、被告補助参加人において、原告の組合員2名に係る有期雇用契約をいずれも更新せずに退職したものと取り扱ったことは労働組合法7条1号、3号ないし4号の不当労働行為に該当するとして、平成29年10月30日、東京都労働委員会に救済を申し立て、東京都労働委員会が上記両名に対する被告補助参加人の対応はいずれも不当労働行為に該当するとして原告の申立てを一部認容する救済命令を発したため、原告及び被告補助参加人が上記の初審命令を不服として中央労働委員会に再審査を申し立てたところ、中央労働委員会が、原告の組合員のうち1名に対する被告補助参加人の対応は不当労働行為に該当しないとして初審命令の一部を変更した再審査命令を発し、その際、不当労働行為に該

当するとされた組合員1名に対する救済方法として、原告が求めていた原職復帰や未払賃金相当額の支払を命じなかったことから、原告が、上記の再審査命令には事実認定及び法的評価を誤り、また、適切な救済方法を選択しなかった違法があるとして、その取消しを求める事案である。

2 前提事実（当事者間に争いのない事実並びに後掲の各証拠及び弁論の全趣旨によって容易に認められる事実。）

(1) 当事者等

ア 被告補助参加人（以下単に「補助参加人」という。）は、昭和20年に結成され（なお、法人としての成立日は昭和24年3月2日）、国内外の海運、水産、港湾業務等に従事する船員等で組織されている産業別単一労働組合であり、平成29年10月30日当時、日本国籍の組合員約2万人、外国国籍の組合員約6万人が加入していた。

イ 原告は、平成25年4月18日に補助参加人の従業員（補助参加人の専従者であり、補助参加人に事務職員又は再雇用職員として雇用されている者）によって結成された労働組合である。

ウ A1（以下「A1」という。）は、昭和55年に補助参加人との間で雇用契約を締結して補助参加人の執行部員（補助参加人の専従の従業員）として稼働し、その後、補助参加人の中央執行委員も務めたが、平成24年8月31日に満60歳で補助参加人を定年退職した。その後、A1は、補助参加人との間で再雇用契約を締結して広島県呉市所在の一般財団法人C1会館（以下「C1会館」という。）に出向し、同会館が運営する宿泊施設「C2」の館長とC1会館の常務理事を兼務するようになった。この間、A1は、平成25年4月に労働組合である原告を設立し、以降、原告の代表者（組合長）を務めている。

エ A2（以下「A2」という。）は、平成9年、補助参加人との間で雇用契約を締結して執行部員として稼働していたが、平成23年10月31日に

満60歳で補助参加人を定年退職した。その後、A2は、補助参加人との間で再雇用契約を締結して福岡市所在の一般財団法人C3会館(以下「C3会館」という。)に出向し、同会館が運営する宿泊施設である「C4」の館長とC3会館の事務局長を兼務するようになった。

なお、A2は、平成28年8月に原告に加入した。

(2) 補助参加人の従業員の労働条件等について

ア 補助参加人の組合従業員規定には、以下の定めが存する。

(ア) 第1条 総則規定

A この規定にいう組合従業員とは、規約に定める執行部員、および組合職員(嘱託、パートタイマー、アルバイトを除く)をいう。

(BないしDは省略)

(イ) 第7条 定年

A 組合従業員の定年は、次の通りとする。

執行部員 満60歳(常任役員を除く)

(その他の海上技術部員、事務職、特別職の定めは省略)

(B及びCは省略)

イ 補助参加人の再雇用職員規定には、以下の定めが存する。

(ア) 第1条(目的)

1項 この規定は、平成18年4月1日以降にZ法人従業員規定(以下「従業員規定」という。)第7条(判決注・前記ア(イ)の規定)に基づき定年退職し、再雇用された職員(以下「再雇用職員」という。)の就業に関する事項を定めたものである。

(2項は省略)

(イ) 第2条(再雇用契約の申出)

定年退職後に継続雇用を希望する者は、定年退職日の3か月前までに組合に申し出るものとする。組合は、この申出に基づき面談を行い、主

たる勤務条件について協議し、労働契約を締結する。

(ウ) 第3条（契約期間）

1項 労働契約は、満65歳の属する月の末日まで1年ごとに更新を行う。ただし、次の表の左欄に掲げる期間は、同項の「満65歳」を、同表の右欄に掲げる年齢に読み替える。

定年年齢を迎える期間	退職年齢
平成18年4月1日～平成19年3月31日	満63歳
平成19年4月1日～平成21年3月31日	満64歳

2項 契約更新は、双方に異存がなければ自動的に行うものとする。

(エ) 第8条（退職）

1項 再雇用職員が次の各号の一に該当するときは、退職とする。

- (1) （省略）
- (2) 雇用契約期間が満了し契約を更新しなかったとき
- (3) （省略）

ウ 補助参加人の継続雇用職員規定には、以下の定めが存する。

(ア) 第2条（継続雇用契約の申出・締結）

平成25年4月1日以降に定年退職後、継続して雇用を希望する者については、定年退職日の3か月前までに継続雇用申出書にて申し出るものとする。組合は、この申出書に基づき継続雇用職員労働契約を締結し、労働条件を定める。

(イ) 第3条（契約期間）

労働契約は、満65歳の属する月の末日まで1年ごとに更新を行う。

(ウ) 第8条（退職）

継続雇用職員が次の各号いずれかに該当するときは、退職とする。

- (1) （省略）
- (2) 雇用契約期間が満了し契約を更新しなかったとき

(3) (省略)

エ 補助参加人の従業員の定年後再雇用の仕組みについて

補助参加人には、定年退職後の再雇用に関する規定として、前記イの再雇用職員規定と前記ウの継続雇用職員規定が存在しており、このうち平成18年4月1日から平成25年3月31日までに定年退職をした補助参加人の従業員については再雇用職員規定が、同年4月1日以降に定年退職した補助参加人の従業員については継続雇用職員規定が適用されることになっていた。

オ 臨時雇用職員

補助参加人が雇用する定年退職後の従業員には、再雇用職員又は継続雇用職員のいずれにも該当せず、個々の契約で労働条件を定めて雇用されている者がおり、補助参加人が直接雇用していないが、管理上、臨時雇用職員として人数を集計している者などと併せて「臨時雇用職員」と総称されていた（以下「臨時雇用職員」という。）。

(3) A2と補助参加人との間の再雇用契約の終了に至る経緯等

ア A2は、平成23年10月31日に補助参加人を定年により退職したが、同日、補助参加人との間で雇用期間を同年11月1日から1年間とする再雇用契約を締結し、以降、C4の館長兼事務局長として勤務するようになり、その後も、平成24年から平成27年にかけて、1年ごとに補助参加人との間で上記と同様の内容の再雇用契約を締結し、C3会館への出向勤務を継続していた。もっとも、平成27年10月1日に締結した再雇用契約（以下「本件再雇用契約1」という。）においては、当該契約期間（同年11月1日から平成28年10月31日まで）の満了をもって再雇用契約は終了とし、以後の更新は行わない旨が合意された。

イ A2は、平成28年8月、原告に加入し、同年9月9日、原告に加入したことを補助参加人のB1総務部長（同年11月以降は総務局長を兼務。

以下「B1部長」という。)に伝えた。

ウ 補助参加人は、平成28年10月7日、C3会館におけるA2の後任候補者と面接を行い、同候補者を採用することとしたが、同月11日、同候補者から採用を辞退された。

エ 本件再雇用契約1は平成28年10月31日をもって期間満了となり、その際、同契約は更新されなかった(以下「本件雇止め①」という。なお、本件再雇用契約1が平成28年11月1日以降も更新されているか否か及び本件雇止め①が不当労働行為を構成するか否かについては、原告と被告及び補助参加人との間で争いがある。)

なお、A2は、同年11月1日、C3会館との間で同日から平成29年3月31日までを雇用期間とし、従前と同様にC4の館長兼事務局長として勤務する内容の雇用契約を締結した。

(4) A1と補助参加人との間の再雇用契約の終了に至る経緯等

ア A1は、平成24年8月31日に補助参加人を定年により退職したが、これに先立つ同月21日、補助参加人との間で、雇用期間を同年9月1日から1年間とする再雇用契約を締結し、以降、C2の館長兼常務理事として勤務するようになった。

イ 補助参加人は、平成25年7月、A1に対し、上記アの再雇用契約を同年8月31日の期間満了日をもって終了する旨を通知した(以下「前件雇止め」という。)

A1は、前件雇止めの無効を主張して、補助参加人を被告として雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求める民事訴訟を提起し、その後、平成28年7月頃、A1の請求を一部認容する判決が確定した。また、原告は、前件雇止めが原告に対する不当労働行為に当たるとして、石川県労働委員会(以下「石川県労委」という。)に救済を申し立て、石川県労委は、平成28年7月13日、前件雇止めを不当労働行為(不利益取

扱い、支配介入)であると認め、補助参加人に対し、A1との再雇用契約を更新したものとして取り扱うこと等を命ずる旨の救済命令を発した。

ウ A1は、平成28年9月、上記イの判決及び救済命令を踏まえ、C1会館に職場復帰することになり、その際、補助参加人との間で、雇用期間を平成28年9月1日から平成29年8月31日(A1が満65歳に達する日の属する月の末日)までの1年間とする再雇用契約(以下「本件再雇用契約2」という。)を締結した。もともと、本件再雇用契約2においては、上記の雇用期間の満了をもって雇用契約は終了とし、以後の更新は行わない旨が合意された。

エ 補助参加人は、平成29年5月31日、A1に対し、本件再雇用契約2に係る雇用期間が同年8月31日をもって満了する旨を通知した。これに対し、A1は、補助参加人に対し、雇用継続を希望したが、補助参加人はこれを拒絶した(以下「本件雇止め②」という。なお、本件再雇用契約2が平成29年9月1日以降も更新されているか否かについては、原告と被告及び補助参加人との間で争いがある。)

(5) 本件訴訟に至る経緯

ア 原告は、平成29年10月30日、本件雇止め①及び本件雇止め②が、それぞれ労働組合法(以下「労組法」という。)7条1号、3号あるいは4号の不当労働行為に該当するとして、東京都労働委員会(以下「都労委」という。)に対し、A2の雇用を平成28年11月1日以降も継続したものとして取り扱い、A2に対し、同日から平成29年3月31日までの未払賃金相当額を支払うこと、A1の雇用を平成29年9月1日以降も継続したものとして取り扱い、A1を原職に復帰させるとともに、A1に対し、同日から原職復帰までの未払賃金相当額を支払うこと及び謝罪文の掲示及び交付を行うことを求める旨の救済の申立てをした(都労委平成29年(不)第79号)。

イ 都労委は、令和元年12月17日、本件雇止め①は労組法7条1号及び3号に、本件雇止め②は同条1号、3号及び4号にそれぞれ該当するとして、補助参加人に対し、文書の掲示及び交付並びに履行報告を命ずる旨の救済命令を発し（以下「初審命令」という。）、令和2年2月5日、原告及び補助参加人に対し、初審命令書（写し）を交付した。

ウ 原告及び補助参加人は、いずれも初審命令を不服とし、原告においては令和2年2月13日に上記アのと通りの救済を求め、補助参加人においては同月18日に初審命令の取消し及び初審申立ての棄却を求めて、それぞれ再審査を申し立てた（中央労働委員会令和2年（不再）第2号、同第5号）。

これに対し、中央労働委員会（以下「中労委」という。）は、令和4年2月16日、本件雇止め①は不当労働行為に該当しないとし、本件雇止め②に関しては、補助参加人が、A1の65歳以降の雇用継続について、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労組法7条1号、3号及び4号の不当労働行為に該当するとして、初審命令を一部変更し、別紙主文のと通りの再審査命令を発し（以下「本件救済命令」という。ただし、本件救済命令では、A1の原職復帰及び原職復帰までの未払賃金相当額の支払は命じられていない。）、その頃、原告及び補助参加人に対し、命令書（写し。以下「本件命令書」という。）を交付した。

エ 原告は、令和4年6月7日、本件救済命令の取消しを求める本件訴えを提起した。

3 争点

本件の主たる争点は、(1)本件雇止め①の不当労働行為（労組法7条1号、3号）該当性、(2)本件雇止め②の不当労働行為性に関する本件命令書の理由の記載に違法があるか、(3)本件救済命令に係る救済方法の選択に関する中労委の判断に裁量権の逸脱・濫用があるかの3点である。

4 争点に対する当事者の主張

(1) 争点(1) (本件雇止め①の不当労働行為 (労組法7条1号、3号) 該当性) について

(原告の主張)

補助参加人は、本件再雇用契約1の期間満了後のA2の後任者を選定したが、その後、当該採用候補者から採用を辞退された。補助参加人は、平成28年10月中に上記の旨をC3会館の運営を所管していた福岡市及びA2に告げたところ、福岡市及びA2から同会館への出向の延長を明確に求められた。しかるに、補助参加人は、A2が原告に加入したことを理由に上記の要請を拒絶して本件雇止め①を行った。補助参加人の上記の所為は、A2を原告の組合員であったことを理由に不利益に取扱い、原告の運営に対する支配介入を行ったものといえるから、労組法7条1号及び同条3号の不当労働行為に該当する。

(被告の主張)

補助参加人は、本件再雇用契約1について、契約締結の当初から雇用期間の満了をもってA2との雇用関係を終了させるという方針であり、このことは、A2が原告に加入したことを補助参加人が認識した前後においても変わりはない。それゆえ、補助参加人は、A2が原告に加入したことを理由に本件雇止め①を行ったものとはいえないから、本件雇止め①の不当労働行為が該当性を否定した本件救済命令に違法はない。

(補助参加人の主張)

補助参加人が福岡市及びA2からA2のC3会館への出向の延長を求められたにもかかわらず、これを拒絶したという事実はない。もとより、A2に係る本件再雇用契約1について契約を更新しない(本件雇止め①)という補助参加人の方針は、A2が原告に加入したことを知った前後を通じて変わっていない。したがって、本件雇止め①は、A2が原告に加入したことを理由

として行われたものではなく、不当労働行為とはならない。

(2) 争点(2) (本件雇止め②の本当労働行為性に関する本件命令書の理由の記載に違法があるか) について

(原告の主張)

ア 補助参加人は、本件再雇用契約 2 を更新せずに A 1 を雇止め (本件雇止め②) としたが、当該時点において存在した以下の(ア)ないし(カ)の事情に照らせば、A 1 については、本件再雇用契約 2 につき更新を期待することについて合理的な理由があった。

(ア) 補助参加人では、65歳に到達した再雇用職員を引き続き積極的に活用する人事が行われていた。

(イ) C5会館の館長の職務内容は、補助参加人の従業員の職務との関連性が希薄であり、従前C5会館の館長職は定年退職した従業員や従業員としては能力を発揮することができなかつた者の雇用確保先として機能してきた。

(ロ) 出向先である各地のC5会館から引き続き人員提供の要請があり、かつ補助参加人の側でも適当な余剰人員がある場合には、補助参加人はC5会館に対して基本的に人員の提供を続けていた。

(ハ) A1が65歳に到達する際、補助参加人においてC1会館の館長として出向させるに適した人員はA1のほか存在しなかつた。

(ニ) C1会館の館長としてのA1の職務遂行の実績が、呉市をはじめとする関係者から高く評価されA1が引き続き職務を続けることについて呉市の側もこれを歓迎していた。

(ホ) 補助参加人の財務の状況からして補助参加人がA1の雇用を継続する場合の人件費の負担は補助参加人にとって何ら問題になるものではなかつた。

イ 上記アのとおり、本件雇止め②の時点において、A1においては本件再

雇用契約2が更新されるものと期待することについて合理的な理由があり、そうすると、労働契約法19条に基づき本件再雇用契約2は更新されていたといえるから、本件雇止め②は、補助参加人との間の再雇用契約が継続していた高度の蓋然性があったA1を原告の組合員であることの故をもって不利益に取り扱い、また、原告の組合長であったA1を雇用関係から排除することで原告の運営に支配介入し、A1が補助参加人を相手に多数の民事訴訟や救済の申立てをしたことへの報復として行われたものといえるから、不当労働行為を構成する。しかるに、中労委は、本件救済命令において、本件雇止め②を不当労働行為と判断したものの、本件命令書では、その理由を、補助参加人がA1の「雇用継続の必要性につき検討せず、これにより雇用継続の可能性を遮断したこと」しか掲げていないのであって、このような処分理由は、補助参加人の不当労働行為を矮小化するものであるほか、原告の救済方法として原告が求めていたA1の原職復帰や本件再雇用契約2の更新時から原職復帰までの未払賃金相当額の支払を不要とした理由を的確に示すものとはいえないから、処分理由の摘示ないし説明として不十分である。

(被告の主張)

本件雇止め②の不当労働行為性に関する中労委の認定及び判断に誤りはない。補助参加人における65歳以降の従業員の雇用継続の取扱いについては、特定の制度は存在せず、一般的な基準も設けられていなかった。補助参加人において65歳以降の従業員の雇用を継続するか否かは、具体的な事情の下で必要に応じて個別に判断し、決定に当たっては中央執行委員会への付議を要していた。この点、補助参加人には、65歳以降も雇用が継続された者が存在していたが、その実態をみると、雇用が継続された者は補助参加人が積極的に雇用する理由がある場合など雇用継続の理由が合理的に説明できるものであって、そのような雇用の継続の理由は、当然に他の者にも当てはまる

ものではないから、過去に65歳以降の雇用を継続された者がいたことをもって後任者を用意できない場合に現任者に雇用継続を依頼し雇用を継続するのが通常であったとはいえない。以上によれば、A1の65歳以降の雇用継続について、その必要性が検討され、中央執行委員会に付議されたとしても、当然に雇用が継続されていたはずであるとまでいえず、それゆえ、A1について本件再雇用契約2が更新されると期待することにつき合理的な期待があったとはいえず、本件雇止め②については、補助参加人において、A1につき「雇用継続の必要性を検討せず、これにより雇用継続の可能性を遮断したこと」が労組法7条1号、3号及び4号に該当するものとして不当労働行為を構成するというべきである。したがって、中労委が本件救済命令において上記のとおり判断したことは正当であって、その旨を記載した本件命令書の処分理由の摘示ないし説明が不十分であったとはいえない。

(補助参加人の主張)

A1について本件再雇用契約2につき契約更新への合理的期待があったとはいえず、A1について平成29年9月1日以降も雇用契約が更新されていたとはいえない。すなわち、労働契約法19条2号所定の「当該有期労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由がある」と認めるには相当高度の合理性が要求されるというべきであり、補助参加人の他の従業員が65歳以降も再雇用契約を更新されているといった程度の事情は上記の合理性を基礎付けるものではない。また、補助参加人は定年後の従業員を再雇用する場合であっても65歳をもって再雇用契約を終了することとしており、その旨は65歳を迎える再雇用職員との間で最終の再雇用契約を締結する場合にも契約書に明記しているところ、本件再雇用契約2においても上記の旨が明記されていたのであって、A1が更新の期待を抱く特段の事情は存在しない。この点、補助参加人には65歳以降も雇用関係が継続していた従業員が存在したが、それは補助参加人が必要に応じて新規に雇用の申し入

れをした場合であって、かつ、少数であり、補助参加人が人件費を負担した上で65歳以降も雇用を更新したケースはなかった。その他、A1の後任者として適任者がいたこと、同適任者も呉市側から歓迎されていたこと、不必要な人件費は出費しないことが当然であることからすれば、原告が主張する前示のア(ア)ないし(カ)の事情はいずれもA1の本件再雇用契約2が更新されるという期待を合理的に裏付ける事情とはならないというべきである。

(3) 争点(3) (本件救済命令に係る救済方法の選択に関する中労委の判断に裁量権の逸脱・濫用があるか) について

(原告の主張)

前記(2)の(原告の主張)のとおり、本件再雇用契約2は、労働契約法19条に基づき平成29年9月1日以降も更新されていたといえ、本件雇止め②は、A1について再雇用契約の更新を認めずに雇用契約を終了させたものとして労組法7条1号、3号及び4号所定の不当労働行為を構成するから、中労委は、上記のような不当労働行為を受けたA1の救済として、A1の原職復帰及び本件再雇用契約2の更新時からA1の原職復帰までの未払賃金相当額の支払を補助参加人に命ずる必要があった。しかるに、中労委は、上記の不当労働行為に関する救済方法として、補助参加人に対して別紙主文記載の文書の掲示を命じるにとどめ、前示のA1に対する救済措置を講じなかった。しかして、別紙主文記載の救済方法のみでは、補助参加人による組合活動の侵害行為によって原告が被った状態を直接是正する効果はなく、正常な集団的労使関係秩序の回復にもつながらない。したがって、本件救済命令においてA1の原職復帰及び本件再雇用契約2の更新時からA1の原職復帰までの未払賃金相当額の支払を補助参加人に命じなかった中労委の判断には、不当労働行為救済制度の趣旨・目的に照らし、その裁量権を逸脱し、又は濫用した違法があるというべきである。

(被告の主張)

前記(2)の(被告の主張)のとおり、A 1の65歳以降の雇用継続について、その必要性が検討され、中央執行委員会に付議されたとしても、当然に雇用が継続されていたはずであるとまでいえず、A 1について本件再雇用契約2が更新されると期待することにつき当然に合理的な期待があったとはいえないのであって、本件雇止め②の不当労働行為性を肯定する理由も、A 1の雇用を継続しなかったことではなく、補助参加人においてA 1の雇用継続の必要性を検討せず、これにより雇用継続の可能性を遮断したことにありとすべきである。

したがって、本件救済命令において、中労委が補助参加人に対しA 1の原職復帰及び本件再雇用契約2の更新時からA 1の原職復帰までの未払賃金相当額の支払を命じなかったとしても、それは、A 1に関する個別事情を総合的に考慮した結果であるから、かかる中労委の判断に裁量権の逸脱又は濫用があったとはいえない。

(補助参加人の主張)

前記(2)の(補助参加人の主張)のとおり、本件雇止め②の時点において、A 1について本件再雇用契約2が更新されるという期待を合理的に裏付ける事情はなく、そうすると、本件再雇用契約2は平成29年8月31日をもって終了しており、同日以降、原告には補助参加人との間で雇用関係を有する組合員は存在しないこととなったのであるから、本件雇止め②が原告に対する不当労働行為に該当するものと認定されたとしても、原告の組合活動侵害行為によって生じた状態を直接是正し、正常な集团的労使関係秩序の回復するためにA 1の原職復帰及び本件再雇用契約2の更新時からA 1の原職復帰までの未払賃金相当額の支払を補助参加人に命じる必要はなかった。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前記第2の2の前提事実並びに後掲の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) 当事者等

ア 補助参加人は、業務執行を担う機関として8名の常任役員から構成される中央執行委員会を置いていた。また、補助参加人は、使用者団体との折衝等のため、執行部員と称される従業員を本部や全国の地方支部に配置していたが、他企業への在籍者を除く執行部員は、平成14年8月時点で約150名であったものの、平成28年8月1日時点では77名に減少していた。そのため、補助参加人は、補助参加人の平成24年及び平成27年の定期全国大会において、執行部員の確保等が組織としての課題であるという認識を表明した。

イ 原告は、平成25年4月18日にA1ほかの補助参加人の従業員らにより設立されたが、平成29年10月30日（初審申立てがされた日）時点における組合員は5名であった。原告は、その結成以降、本件の再審査申立ての日までの間、都労委及び石川県労委に対し、補助参加人を相手方として合計7件の不当労働行為救済申立てをし、また、補助参加人を被告とする団体交渉拒否等を理由とする損害賠償請求訴訟も複数提起していた。

ウ A1は、昭和55年1月に補助参加人の執行部員となり、その後、関東地方支部長や中央執行委員を務めていたが、平成18年頃から補助参加人の執行機関内の確執が顕在化し、平成20年4月15日に補助参加人を解雇され（ただし、後の確定判決により解雇は無効とされた。）、その後も、順次、補助参加人から降格・配転、無期限の自宅待機命令、定年退職後の再雇用の雇止め等を受け、その都度、その効力を争って民事訴訟を提起したほか、補助参加人や補助参加人の一部の常任役員を被告として、統制違反処分の無効、名誉毀損を理由とする損害賠償請求訴訟等や全国大会出席拒絶禁止仮処分及び組合長選挙無効確認請求訴訟といった複数の訴訟を提起し、その過程において上記イのとおり原告を結成して組合長に就任する

など、補助参加人と鋭利に対立する状態が続いていた。

(2) 本件雇止め①に至る経緯等

ア(ア) A 2 は、平成 9 年、補助参加人の執行部員となり、平成 23 年 10 月 31 日に補助参加人を定年（満 60 歳）により退職したが、その後、平成 26 年までの間、契約期間を毎年 1 月 1 日から翌年 10 月 31 日までの 1 年間とする再雇用契約を繰り返し締結して C 3 会館に出向し、C 4 の館長兼事務局長として稼働していた。A 2 は、平成 27 年 10 月 1 日、補助参加人との間でそれまでと同様の内容の本件再雇用契約 1 を締結したが、その際、「本契約期間をもって満了とし、以後の更新は行わない。」旨を併せて合意した。

(イ) 再雇用期間中の A 2 の基本給は、再雇用職員規定に基づき、再雇用後 1 年目及び 2 年目は定年退職時の基準内給料体系の合計額の 80% である月額 41 万 7 5 6 8 円、再雇用後の 3 年目及び 4 年目は定年退職時の基準内給料体系の合計額の 70% である月額 36 万 5 3 7 2 円、再雇用後の 5 年目は定年退職時の基準内給料体系の合計額の 60% である月額 31 万 3 1 7 6 円とされ、また、再雇用 2 年目以降の期末手当は支給されなかった。

(ウ) A 2 は、上記(イ)のように、再雇用契約を更新するたびに賃金や期末手当が減額あるいは不支給となったことに不満を抱き、本件再雇用契約 1 が期間満了となる平成 28 年 10 月末日の半年程度前である同年 4 月頃から、B 1 部長に対し、賃金面で苦しく、このままでは単身赴任を続けていられない、後任者がいるのであれば平成 28 年 10 月末日をもって C 3 会館の事務局長は退任するつもりである旨を述べていた。

イ B 1 部長は、平成 28 年 3 月 1 日、C 3 会館の運営を所管する福岡市港湾局を訪問し、同局の担当者に対し、A 2 の雇用は同年 10 月 31 日までとなること及び後任者は補助参加人において手配する予定である旨を伝え

た。これに対し、福岡市港湾局の担当者は、B1部長に対し、A2のおかげでC3会館の運営は順調であるとしてA2の仕事ぶりを高く評価している旨を告げ、A2の出向の継続を希望している旨及びA2が不満としている賃金の減額分についてはC3会館が補填してもよい旨を申し入れた。

ウ 補助参加人は、平成28年3月31日、C3会館との間で、出向期間を同年4月1日から平成29年3月31日までとして、補助参加人がA2をC3会館の事務局長として出向させる旨の出向契約を締結したが、その際、出向期間に関しては補助参加人とC3会館との協議で伸縮が可能とする旨を合意した。

エ A2は、平成28年8月に原告に加入し、同年9月9日、B1部長に対しその旨を通告した。

オ B1部長は、平成28年10月7日、A2の後任候補者と面接を行い、同候補者を採用することとしたが、同候補者は、同月11日、採用を辞退した。そのため、B1部長は、同月20日、福岡市港湾局の担当者と面談し、補助参加人において後任者を手配できていないが、A2の雇用の継続もできないことを伝えた。その後も、補助参加人は、A2に対し、あらためて雇用継続を打診したり、上記の福岡市港湾局とのやり取りの経緯を伝えたりはしなかった。

カ A2は、平成28年10月23日、退職に伴う連絡事項に関する書面を作成して補助参加人に提出し、また、同月25日頃、補助参加人から退職手続きに関する書類が送付された際も、退職後の住所を神奈川県と記載した上で同書類を補助参加人に返送した。

キ A2と補助参加人との間の本件再雇用契約1は、平成28年10月31日をもって雇用期間が満了となり、A2は補助参加人を退職した（本件雇止め①）。

(3) 本件雇止め①の後の事情について

ア A2は、平成28年11月1日、C3会館との間で、雇用期間を同日から平成29年3月31日までの間とする雇用契約を締結し、従前と同様にC4の館長兼事務局長として勤務した。

イ A2は、平成28年12月2日、補助参加人を被告として、再雇用期間において減額された賃金等の支払を求める訴訟を東京地方裁判所に提起した（同裁判所平成28年（ワ）第40801号）。同裁判所は、平成30年5月31日、再雇用職員について一律に期末手当を支給しないこととする再雇用職員規定における賃金の定めは、労働契約法7条の合理的な労働条件が定められているものということとはできないとして、A2の請求を一部認容した。補助参加人は東京高等裁判所に控訴を提起したが（同裁判所平成30年（ネ）第3301号）、同裁判所は、A2の請求に対する認容額を一部減額する判決をした。これに対し、補助参加人は、上告受理申立てを行ったが、最高裁判所は、令和元年7月19日、上告審として受理しない旨の決定をした。

(4) 本件雇止め②に至る経緯等

ア A1は、平成24年8月31日をもって補助参加人を定年（満60歳）により退職したが、これに先立つ同月21日、補助参加人との間で、雇用期間を同年9月1日から1年間とする再雇用契約を締結してC1会館に向し、以降、C2の館長兼常務理事として稼働するようになった。

イ 補助参加人は、平成25年6月29日、A1がインターネット上に個人で設けていたブログに掲載された記事により名誉が毀損され、業務が妨害されたとして、A1に対し損害賠償を求める訴訟を東京地方裁判所に提起した（同裁判所平成25年（ワ）第17197号）。これに対し、A1は、補助参加人の機関誌に掲載された記事により社会的信用が毀損されたとして、補助参加人に対し損害賠償を求める反訴を提起した（同裁判所平成26年（ワ）第1131号）。同裁判所は、平成27年1月15日、本訴請求

及び反訴請求をいずれも棄却する旨の判決を言い渡し、A 1 及び補助参加人がともに東京高等裁判所に控訴したが（同裁判所平成 27 年（ネ）第 685 号）、同裁判所は、A 1 及び補助参加人の各控訴をいずれも棄却する旨の判決を言い渡した。補助参加人は、上告及び上告受理の申立てをしたが、最高裁判所は、平成 28 年 1 月 19 日、補助参加人の上告を棄却し、上告審として受理しない旨の決定をした。

ウ(ア) 補助参加人は、平成 25 年 7 月、A 1 に対し、補助参加人との間で締結していた再雇用契約を同年 8 月 31 日の雇用期間満了をもって終了する旨を通知し、同契約の更新を拒絶した（前件雇止め）。

(イ) これに対し、A 1 は、前件雇止めが無効であるとして、補助参加人に対する雇用契約上の地位確認等を求める訴えを東京地方裁判所に提起し（同裁判所平成 25 年（ワ）第 25952 号）、同裁判所は、平成 28 年 1 月 29 日、前件雇止めは客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められないとして、A 1 が雇用契約上の地位を確認し、いわゆるバックペイの支払を命ずる旨の判決を言い渡した。これに対し、補助参加人は東京高等裁判所に控訴したが（同裁判所平成 28 年（ネ）第 1250 号）、同裁判所は、地位確認の判断を維持する旨の判決を言い渡し、その後、同判決は確定した。

(ウ) 原告は、平成 26 年 7 月 14 日、前件雇止めが不当労働行為に該当するとして、前件雇止めがなかったものとして取り扱うことなどを求めて、石川県労委に救済申立てを行った。石川県労委は、平成 28 年 7 月 13 日、前件雇止めは、A 1 が労働組合の正当な行為をしたことを理由とした不利益取扱いである等として、補助参加人に対し A 1 との再雇用契約を更新したものとして取り扱うことなどを命ずる旨の命令を発し、その後、同命令は確定した。

(エ) A 1 と補助参加人は、上記(イ)の判決及び上記(ウ)の救済命令を受け、平

成28年9月、あらためて雇用期間を同年9月1日から平成29年8月31日までとする再雇用契約(本件再雇用契約2)を締結し、A1はC1会館における業務に復帰したが、同契約においては、「本契約期間をもって満了とし、以後の更新は行わない。」旨が合意された。

(カ) 補助参加人は、平成28年8月31日、C1会館との間で、出向期間を同年9月1日から平成29年8月31日までとして、補助参加人がA1をC1会館に出向させる旨の出向契約をしたが、その際、出向期間に関してはA1の雇用契約が更新された場合には出向契約を更新する旨が合意された。

エ 補助参加人は、平成29年5月31日、A1に対し、同年8月31日をもって雇用契約期間が満了する旨を通知した。なお、上記の通知の時点で、C1会館におけるA1の後任者は決まっていなかった。

オ 原告と補助参加人は、同年6月21日、再雇用契約又は継続雇用契約によらない定年後の雇用形態について、その採用の条件及び労働条件の説明などを交渉事項とした団体交渉を行った。A1は、団体交渉の席上、補助参加人に対し、補助参加人が65歳以降も雇用を継続している従業員の数や経歴等の内訳及び労働条件といった臨時雇用職員の実態について質問したが、B1部長は、個別の雇用契約であるなどとして具体的な回答をしなかった。

そのため、A1は、65歳を超えて再雇用されている従業員が現にいるのであるから、自身の雇用契約を65歳以降も継続することを正式に要求する旨を述べ、本件再雇用契約2を同年9月1日以降も継続するよう求めた。これに対し、B1部長は、「あり得ないですよ。あり得ない。」と述べ、また、「こちらは必要に応じてね、そういう契約をしているんです、必要に応じて中央執行委員会が判断しているんですと言っているんだから、A1さんの場合は必要に応じていないので契約はしませんと言ってるんです。」

と述べ、また、補助参加人のB2総務部副部長も「前回も申し上げましたが、中央執行委員会が必要と認めた者に限ります。」と述べた。

カ 補助参加人は、同年6月30日頃、A1に対し、改めて本件再雇用契約2の雇用期間が同年8月31日をもって満了する旨を通知するとともに、C1会館の運営を所管する呉市に対しても出向が同日をもって終了する旨を伝え、C1会館の館長業務の引継ぎと常務理事の退任手続を遺漏なく行うよう指示した。

キ A1は、同年7月7日頃、B1部長に対し、C1会館への出向が同年8月31日をもって終了することを呉市に連絡する旨を伝えたほか、同年9月1日以降も雇用継続を求めるが後任者の履歴書等は早急に送付してほしい旨を連絡した。

ク B1部長は、同年7月14日、呉市役所を訪問し、C1会館へのA1の出向が同年8月末で終了する旨、後任者は決まり次第連絡する旨を伝えた。

ケ 補助参加人は、同年7月19日頃、A1に対し、再度、呉市に対して出向が同年8月31日をもって終了することを連絡し、C1会館の業務の引継ぎと常務理事の退任手続を遺漏なく行うことを求め、再雇用期間満了に伴う手続に関する書類の提出等を指示し、併せて、同年9月1日以降の雇用継続の求めには応じられない旨を通知した。

コ A1は、同年7月28日頃、補助参加人に対し、補助参加人の従業員には65歳を過ぎても雇用継続されている者が多数いるなどとして、自身の雇用継続をしない理由の説明と同年9月1日以降の雇用継続を再度求めた。

サ(7) 補助参加人の中央執行委員会は、同年8月8日、同月31日をもってA1が契約期間満了により退職すること、中国・四国地方の全域を管轄する中国四国支部の副支部長を務めていたC6（以下「C6」という。）をA1のC1会館の後任者とする旨を決定したが、その際、前記オの団体交渉において、原告からA1の65歳以降の雇用継続を求められたこ

とへの言及はなかった。

(イ) 補助参加人は、同月 8 日頃、A 1 に対し、雇用を継続することは考えていない旨を伝え、上記(ア)のとおり、同日の中央執行委員会において、A 1 の後任者が C 6 と決まったので同月 31 日までに引継ぎを行うよう連絡した。

(ウ) A 1 は、同月 8 日頃、補助参加人に対し、同年 9 月 11 日以降に借上住宅から退去する予定である旨、今後の連絡先は原告の肩書地とする旨を連絡した。

シ B 1 部長は、同年 8 月 10 日、A 1 に対し、同月 23 日に C 6 とともに C 1 会館の理事長（呉市副市長）を訪問する予定であることなどを伝え、一方で、A 1 は、B 1 部長に対し、同年 9 月 11 日午前中に借上げ住宅から退去し、鍵を直ちに返還する旨を伝えた。

ス B 1 部長は、同年 8 月 16 日頃、A 1 に対し、同月 23 日に C 6 を伴って呉市を訪問するので、その際に退職手続の説明を行う旨を伝え、同日に C 6 への引継ぎを行うよう指示した。

セ B 1 部長は、同月 23 日、C 6 とともに呉市役所を訪問して C 1 会館の理事長に挨拶した後、C 1 会館を訪れ、A 1 に対し、退職手続について説明し、必要事項の確認等を行い、C 6 への業務引継ぎをするよう指示したが、A 1 は引継ぎを拒絶した。

その後、補助参加人は、呉市と協議し、C 6 を A 1 の後任者として C 1 会館に出向させることを当面控えることとした。

ソ A 1 と補助参加人との間の本件再雇用契約 2 は、平成 29 年 8 月 31 日をもって雇用期間が満了となり、A 1 は補助参加人を退職した（本件雇止め②）。

(5) 本件雇止め②の後の事情について

ア C 1 会館は、平成 29 年 8 月 31 日、A 1 との間で、雇用期間を平成 2

9年9月1日から平成30年6月20日までとする雇用契約を締結した。
その後、A1は、C1会館との間で上記の雇用契約の更新を繰り返しながら、C1会館の館長及び常務理事を務めた。

イ A1は、平成29年9月5日頃、補助参加人に対し、本件再雇用契約2の更新が拒絶されたことに納得していないなどとして、同月1日以降の雇用契約の更新を申し込んだが、補助参加人に拒絶された。

(6) 補助参加人の再雇用制度の適用状況等

ア 補助参加人の従業員（執行部員）の定年は満60歳であったが、平成18年に再雇用職員制度が導入され、同年4月1日から平成25年3月31日までに補助参加人を定年退職した者については、再雇用職員規定3条1項により、雇用契約は満65歳の属する月の末日まで1年ごとに更新を行うこととされていた。

イ 再雇用制度により再雇用の対象となる者（補助参加人を定年退職した者）は、平成18年4月1日から平成25年3月31日までの間に61名いたが、これらの者の再雇用の状況は以下のとおりであった。

(7) 定年退職により雇用関係を終了した者 18名

(イ) 再雇用職員となった者 43名

A 再雇用職員として雇用され、再雇用契約等終了年齢に達する前に依願退職した者 22名

B 再雇用職員として雇用され、再雇用契約等終了年齢まで再雇用職員であった者 21名

(a) 再雇用職員として雇用され、再雇用契約等終了年齢に達して退職した者 14名

(b) 再雇用職員として雇用され、再雇用契約等終了年齢に達した後、臨時雇用職員として雇用された者 7名

ウ 上記イ(イ)B(b)の7名の再雇用の経緯は、以下のとおりである。なお、こ

これらの7名は、いずれも原告の組合員ではなかった。また、補助参加人において、臨時雇用職員については制度化されておらず、その採用条件についても特段の定めはなく、採用の都度、中央執行委員会が個別の事情やその必要性を判断し、雇用契約で個別に労働条件を定めていた。

① 従業員C7（平成18年9月30日定年退職）

定年以前から長期にわたり補助参加人の従業員食堂で調理師として勤務し、平成21年9月30日をもって再雇用契約終了となったが、その後も臨時雇用職員として引き続き同様の業務に当たっていた者であり、従業員食堂を外注とした場合とのコストを比較して継続雇用されていた。

② 従業員C8（平成20年6月30日定年退職）

出向先で常務理事の職に就いていたが、後任者の選定に時間を要したため、再雇用契約終了後から後任者が決まるまでの6か月間、臨時雇用職員として同様の業務に就いてから退職した者であり、その際の人件費は出向先が負担した。

③ 従業員C9（平成20年11月30日定年退職）

出向先で宿泊施設の館長の職に就いていたが、後任者の選定が遅れたため、再雇用契約終了から1年間、臨時雇用職員として同様の業務に就いてから退職した者であり、その際の人件費は出向先が負担した。

④ 従業員C10（平成21年9月30日定年退職）

補助参加人の小名浜支部の事務職員として勤務し、平成26年9月30日に再雇用契約が終了となったが、後任者の充当が困難であったため、臨時雇用職員として同様の業務に当たった者である。

⑤ 従業員C11（平成22年11月30日定年退職）

出向先で常務理事の職に就き、平成27年11月30日に再雇用契約が終了したが、直ちに後任者を充てることができず、また、出向先との直接雇用もできなかつたため、便宜的に補助参加人の臨時雇用職員とし

で同様の業務に当たっていた者である。

⑥ 従業員C12（平成22年12月31日定年退職）

出向先で宿泊施設の館長の職に就いており、平成27年12月31日に再雇用契約が終了したが、後任者の選定が遅れたため、その後1年間、補助参加人の臨時雇用職員として同様の業務に就いた後に退職した者であり、その際の人件費は出向先が負担した。

⑦ 従業員C13（平成23年5月31日定年退職）

定年退職前から補助参加人が平成22年に開始した奨学金制度の管理業務に携わり、平成28年5月31日に再雇用契約が終了したが、上記奨学金制度の開始当初から同業務に携わっていたことなどから、引き続き臨時雇用職員として同様の業務に就いていた者である。

エ 補助参加人においては、平成25年4月1日に継続雇用職員規定が施行され、同日以降に定年退職した者には同規定が適用されることになった。なお、同日以降に定年退職した後に継続雇用職員となった者のうち、65歳に到達した月の末日で退職した者は2名であるが、同日以降も臨時雇用職員として雇用が継続された者が1名おり、平成31年2月13日時点でも雇用が継続されていた。

オ 定年後に再雇用職員、継続雇用職員あるいは臨時雇用職員として雇用を継続された者は、出向先の理事、宿泊施設の館長等、関係する外部団体へ出向する場合もあるが、従業員食堂の調理師、支部の事務職員、奨学金制度の管理者等、補助参加人内部で就業を継続する場合もあった。

また、補助参加人では、従業員の確保等が課題とされていたところ、団塊の世代の退職による従業員の世代交代対策として、交渉術等の指導・研修等を重点的に行う「安全指導員」という役職が設けられており、平成29年8月31日時点で2名が、定年退職後に臨時雇用職員として引き続き雇用されていた。もっとも、補助参加人において、A1を安全指導員とし

て雇用するか否かについて議論されたことはなかった。

カ 出向を停止した事例

補助参加人は、通常、自らの都合で出向を取りやめる場合（再雇用職員、継続雇用職員の契約満了による交代等）の手續として、後任者の人選も含めて早めに通知するようしており、令和2年3月末に現役従業員の出向を取りやめたケースが1件あるが、同年1月中旬には、出向の取りやめと後任者を準備できない旨を出向先に説明していた。

また、補助参加人においては、宿泊施設に従業員を出向させていたものの、出向を停止した事例は、A2が出向していたC3会館以外にも、令和元年5月15日までに少なくとも4件あり、うち3件は経営の悪化や経費節減を図りたい、あるいは内部からプロモートしたいとの出向先の意向で出向を取りやめたもので、残り1件は出向を取りやめた経緯は不明であるが、出向を取りやめた翌年に閉館している。

2 事実認定の補足説明

- (1) 前記1(6)イの認定に対し、原告は、認定根拠である乙B第7、第11及び第12号証の記載の信用性に疑問がある旨を主張する。しかしながら、原告から上記の各証拠資料の信用性に合理的な疑問を容れる余地があることを基礎付ける具体的な事由は指摘されていない上、上記の各証拠資料の内容に照らしても、これらの資料の信用性を疑わせる事情はうかがわれなるといわざるを得ない。したがって、原告の上記主張は採用することができず、前掲の各関係証拠によれば、前記1(6)イの事実は優に認められる。
- (2) 前記1(2)の認定に対し、原告は、平成28年10月20日にB1部長から福岡市港湾局の担当者に対してA2の後任者が確保できない旨の説明がされた際、B1部長は福岡市港湾局の担当者からA2の雇用継続を強く要望され、また、その頃、A2からもB1部長に対し後任者がいなければ自分がC3会館の事務局長を続ける旨の意向が伝えられた旨を主張し、A2も同趣旨の供

述をしているので、以下検討する。

ア 平成28年10月の福岡市によるA2の雇用継続要請の有無について

前記第2の2の前提事実及び前記1の認定事実（以下、これらを併せて「前提事実等」という。）によれば、B1部長は、平成28年3月1日、C3会館の運営を所管する福岡市港湾局の担当者と面談し、本件再雇用契約1に係るA2の雇用期間が同年10月31日までとなっている旨、後任者は補助参加人において手配する旨を告げたこと、その際、福岡市港湾局の担当者が、B1部長に対し、A2を高く評価しているとして、A2に引き続き出向してもらいたい、A2の収入の減額分をC3会館で補填してもよい旨を告げたこと、B1部長は、同年10月20日、福岡市港湾局の担当者と面談し、補助参加人において後任者を手配できず、A2の雇用の継続もできないことを伝えたこと、A2は、平成28年11月1日、C3会館との間で雇用契約を締結し、従前と同様にC4の館長兼事務局長として勤務したことが認められる。

上記の事実には照らせば、福岡市港湾局は、かねてからA2に係る本件再雇用契約1が平成28年10月末日をもって終了する予定であることを認識しつつ、なお、同日以降もA2に引き続きC3会館の館長等としての業務を遂行してもらいたい旨を期待していたといえるから、同年10月20日にA2の後任者が決まっていない旨をB1部長から説明された際に、福岡市港湾局の担当者において、B1部長に対しA2の出向の延長の可否について言及したり、あるいは話題としたとしても不自然とはいえない。他方で、前記のとおり、福岡市港湾局の担当者は、補助参加人がA2との再雇用契約を予定の期間をもって終了させる計画であることは承知していたこと、B1部長からA2の後任者が決まっていない旨の説明を受けた同年10月20日からほどない同年11月1日にはA2との間で直接雇用契約を締結し、その後、A2は従前と同様の業務を遂行するようになったこと

などに照らせば、C3会館ないし福岡市港湾局は、A2の出向の継続が適わず、一方でA2の後任者は決まっていない旨の説明を受けたことを契機にA2との直接契約の可能性を検討し始めたともみることができ、そうであれば、平成28年10月20日のB1部長と福岡市港湾局の担当者との間の協議に際し、福岡市側からB1部長に対してA2の再雇用契約の延長を敢えて要請するといった対応をしなかった可能性も否定できない。これらの検討に加え、福岡市ないしC3会館から別途文書等の交付によって補助参加人に対してA2の雇用契約の延長を求める旨の要請がされた形跡はなく、また、福岡市港湾局の担当者から補助参加人に対し、A2の雇用契約の継続を強く要請していたことを認めるに足りる客観的な証拠もないことも併せ考慮すれば、平成28年10月20日のB1部長と福岡市港湾局の担当者との会談の際に、福岡市港湾局の担当者から補助参加人に対してA2の出向延長の要請があったとは断じ得ないものといわざるを得ない。したがって、上記の会談時に福岡市港湾局の担当者がB1部長に対しA2の出向延長を明確に要請した旨の原告の主張は採用することができない。

イ A2による雇用契約の更新の申出の有無について

A2は、要旨、平成23年10月19日の少し前項に、B1部長から自身の後任者が用意できない旨の連絡を受け、福岡市港湾局の担当者にその旨を伝えたところ、後任者が来なければA2にも責任がある旨を告げられたことから、同月22日、B1部長に対し、後任者がいないのであれば、自分がC3会館の事務局長を続ける旨の意向を伝えた旨を供述している。

しかしながら、前提事実等によれば、A2は、補助参加人を退職する直前の平成28年10月25日頃、同月末をもって補助参加人を退職することを前提とした書面や退職後の住所を神奈川県と記載した退職手続に関する書類を作成して補助参加人に送付したこと、補助参加人との再雇用契約の満了日の翌日である同年11月1日にはC3会館との間で雇用契約を締

結し、現にその後も同会館で従前同様の業務を行っていたことが認められる。また、前提事実等によれば、A 2 は、本件再雇用契約 1 において、「本契約期間をもって満了とし、以後の更新は行わない。」旨を合意していたこと、再雇用契約を更新するたびに賃金等が減額されることに不満を抱き、平成 28 年 4 月頃から、B 1 部長に対し賃金面で苦しくこのままでは単身赴任を続けていられないので期間満了を期に退職するつもりである旨を述べていたことが認められる。加えて、A 2 は、同年 8 月に原告に加入したものの、原告においても補助参加人に A 2 の雇用契約の更新を申し入れた形跡はなく、また、A 2 は、平成 28 年 12 月 2 日、補助参加人を被告として、再雇用期間において減額された賃金等の支払を求める訴訟を東京地方裁判所に提起したが、その際も本件雇止め①の無効を主張していなかったことが認められる。以上の事情に加え、A 2 も当初は 65 歳に達した平成 28 年 10 月で補助参加人を退職するつもりであり、「福岡市から財団が給料を払うということを書いてましたので、それでいいのかなというのはありました。契約上から行くとね、おかしいなど。」思い、補助参加人に対し「具体的に『雇用してくれ』というような言い方ではなく、『継続して今の仕事を続けるということについて、何か方法はないか』というような形では言いました。」と供述していることも併せれば、A 2 が補助参加人に対し明確に再雇用契約の更新又は C 3 会館への出向の延長を求めていたとまでは断じ得ないものといわざるを得ない。以上によれば、補助参加人に対し出向延長を要請していた旨の A 2 の供述は容易に措信し難く、他に本件全証拠を子細見ても、上記の事実を認めるに足りる的確な証拠はない。したがって、原告の上記主張は採用することができない。

3 争点(1) (本件雇止め①の不当労働行為 (労組法 7 条 1 号、3 号) 該当性) について

(1) 原告は、補助参加人がなした本件雇止め①は原告の組合員であることを理

由にA2を不利益に取扱い、原告の運営に対する支配介入を行ったものといえるから、労組法7条1号及び同条3号の不当労働行為に該当する旨を主張するので、以下検討する。

ア 労組法7条1号該当性について

前提事実等によれば、①補助参加人においては、従業員（執行部員）の定年を60歳と定め、定年退職者から希望されたときは満65歳の属する月の末日までは継続して再雇用する旨の定年後再雇用の制度を設けていたが、65歳以降の従業員の再雇用については特段の定めは設けていなかったこと、②A2と補助参加人はA2が60歳で補助参加人を定年退職となった後に幾度か有期の再雇用契約を締結していたが、平成27年10月1日に締結した再雇用契約（本件再雇用契約1）において、雇用期間が満了する平成28年10月31日（A2が65歳に達する月の末日）をもって再雇用契約を終了し、以後の更新を行わない旨を合意し、その後も、A2は補助参加人から後任者を探している旨を伝えられていたこと、③A2は、補助参加人との間で再雇用契約を更新するたびに賃金等が減少していくことに不満を抱き、平成28年4月頃から、B1部長に対しても、その旨を訴え、後任者がいれば本件再雇用契約1に係る雇用期間の満了後には補助参加人を退職する旨を述べていたこと、④B1部長は、平成28年3月1日、福岡市港湾局の担当者に対し、A2の雇用期間が同年10月31日までであり、同人の後任者を補助参加人が用意する旨を伝え、その後、C3会館との間で、A2の出向期間を平成29年3月31日までとする出向契約を締結したが、その際も出向期間の伸縮は可能とする旨を合意したこと、⑤A2は、平成28年8月に原告に加入し、同年9月9日、B1部長に対しその旨を伝えたこと、⑥B1部長は、同年10月頃にA2の再雇用契約の更新を行わないという前提でA2の後任者の採用手続を進め採用内定者を選定したが、その後、当該内定者から採用を辞退されたこと、⑦B1部

長は、同月20日、福岡市港湾局の担当者と面談し、補助参加人においてA2の後任者を手配できていないが、A2の雇用の継続もできない旨を伝え、その後も、補助参加人が、A2に対し、雇用継続を打診することはなく、また、上記の経緯を伝えることもなかったこと、⑧A2は、補助参加人に対し自らの雇用を継続するよう求めたことはなかったことが認められる。また、前記2(2)において認定し説示したとおり、補助参加人が福岡市及びA2から本件再雇用契約1の更新やC3会館への出向の延長を強く要請されていたとは認め難く、補助参加人がそのような明確な提示を拒絶したといった事情も見受けられない。

以上の諸事情によれば、本件再雇用契約1については、契約締結の当初から更新しないことが合意されていたほか、補助参加人においても、上記の前提で同契約の締結後にA2の後任者を探し、その旨を福岡市港湾局の担当者にも伝え、実際に本件再雇用契約1の期間満了前にはA2の後任者の選定に着手するなど、本件再雇用契約1は更新しないという一貫した人事計画を有していたといえ、このような補助参加人の方針は、B1部長がA2から原告に加入した旨を平成28年9月9日に通告された前後を通じて変わりはないことが認められる。この点、補助参加人は、A2の退職日までにC3会館における同人の後任者が手配できなくなった後もA2に対して本件再雇用契約1の更新や出向の延長について打診していないが、前示1のとおり、A2は従前からB1部長に対し、再雇用後の給料等の減少について不満を訴えて平成28年10月末日をもって退職することを告げていたことからすれば、補助参加人としてもA2が同年11月以降の雇用の継続を希望しているとは認識していなかったものと認められるから、A2の後任者が手配できなくなった後にA2に対し雇用継続の打診をしなかったことが原告ないし原告の組合員であったA2に対する嫌悪を理由とするものであったとは認め難いものといわざるを得ない。

以上によれば、補助参加人が本件再雇用契約1の期間満了に際しA2の雇用を継続しなかったこと（本件雇止め①）が、A2が原告の組合員であることの故をもって行われたとは認められない。したがって、本件雇止め①が労組法7条1号の不当労働行為に該当する旨の原告の主張は採用することができない。

イ 労組法7条3号該当性について

前記アにおいて認定し説示したとおり、本件雇止め①は、A2が原告の組合員であるが故に行われたものとはいえ、A2から本件再雇用契約1の更新について特に更新の申出がされたこともうかがわれず、本件再雇用契約1が労働契約法19条により更新される余地もないといえるから、A2の雇用を継続しなかったことが原告を弱体化させるものとは認められない。したがって、本件雇止め①が労組法7条3号の不当労働行為に該当する旨の原告の主張は採用することができない。

- (2) 以上によれば、本件雇止め①は労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当しないから、これと同趣旨の判断を内容とする本件救済命令は正当である。

4 争点(2)（本件雇止め②の不当労働行為性に関する本件命令書の理由の記載に違法があるか）について

- (1) 原告は、本件救済命令がA1に関する本件雇止め②を不当労働行為と認定した理由を、補助参加人が本件雇止め②を行ったことそのものではなく、A1の「雇用継続の必要性につき検討せず、これにより雇用継続の可能性を遮断したこと」としたことは、補助参加人の不当労働行為を矮小化するものであるほか、原告の救済方法として原告が求めていたA1の原職復帰や本件再雇用契約2の更新時から原職復帰までの未払賃金相当額の支払を不要とした理由を的確に示すものとはいえないから、中労委の判断及び処分理由の摘示ないし説明として不十分である旨を主張する。

(2) そこで検討するに、労働委員会が行う救済命令については、労組法 27 条の 12 第 1 項及び第 3 項、同法 26 条、労働委員会規則 43 条 1 項、同条 2 項 4 号により、主文及び理由（認定した事実及び法律上の根拠）等を記載した命令書を作成し、この写しを使用者及び申立人に交付しなければならないものとされている。しかして、一般に、行政実体法が処分に理由を付記すべきものとしているのは、行政庁の判断の慎重と合理性を担保して、その恣意を抑制するとともに、処分の理由を相手方に知らせることによって、その不服申立てに便宜を与えることにあり、どの程度の理由の記載をすべきかは、処分の性質と理由付記を命じた行政実体法の規定の趣旨、目的に照らして決定すべきであるところ、いかなる事実関係に基づきいかなる法規を適用して当該処分がされたかを当該処分の相手方においてその記載自体から了知し得るものでなければならず、単に当該処分の根拠規定を示すだけでは、それによって当該規定の適用の基礎となった事実関係をも当然に知り得るような場合は別として、法令の要求する理由付記としては十分ではないと解すべきである（最高裁判所昭和 36 年（オ）第 84 号同 38 年 5 月 31 日第二小法廷判決・民集 17 卷 4 号 617 頁ほか参照）。

これを本件についてみると、証拠によれば、本件救済命令は、A1 に係る本件雇止め②に至る事実経過を詳細に認定した上で、「Z 法人（判決注・補助参加人。以下同じ。）が、A1 組合長の 65 歳以降の雇用継続について、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（判決注・原告。以下同じ。）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 A1 組合長の雇止めに関して Z 法人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るから、労組法第 7 条第 1 号及び第 4 号の不当労働行為に該当」し、「従業員組合の組合長である同人を Z 法人から排除することによって、従業員組合の組織及び活動を弱体化させるものと認められ、

労組法第7条第3号の不当労働行為にも該当する」旨を処分理由として記載していることが認められるところ、このような理由の付記は、本件雇止め②が不当労働行為に該当するとして救済を求めた原告の初審申立て及び再審査申立てに対する中労委の判断過程及び結論の根拠を摘示したものであると認められる。したがって、本件雇止め②に係る中労委の判断の理由付記に手続上の違法があるとはいえず、原告の上記主張は採用することができない。

(3) なお、念のため付言するに、原告の上記の主張は、A1について本件再雇用契約2が更新されるものと期待する合理的な理由があり、労働契約法19条に基づき同契約が更新されているところ、中労委がその旨を端的に認定しなかったことに不服を述べる趣旨を含むものとも解されるが、本件救済命令は本件雇止め②について不当労働行為性を肯定しており、これは原告の再審査申立てに沿うものであるから、原告の上記主張に係る事情は、本件救済命令に係る具体的な救済方法の選択（本件救済命令が救済方法としてA1の原職復帰及び本件雇止め②の時から原職復帰までの未払賃金相当額の支払を命じなかったこと）の違法事由を構成することはあれ（この点、本件雇止め②について、本件再雇用契約2が更新されるものと期待する合理的な理由を有していたA1を原告の組合員であることの故をもって不利益に取り扱うものであり、また、原告の組合長であったA1を雇用関係から排除することで原告に支配介入するものとして不当労働行為となるといえるか否かについては、後記5においてあらためて検討する。）、本件雇止め②を不当労働行為と認定した上でされた本件救済命令自体の違法事由とはなり得ないというほかなく、仮に原告が上記の事情を本件救済命令の実体法上の取消事由として主張する趣旨であるとするれば、不服申立ての利益を欠くものとして失当というべきである。

5 争点(3)（本件救済命令に係る救済方法の選択に関する中労委の判断に裁量権

の逸脱・濫用があるか) について

(1) 原告は、本件雇止め②の時点で、A 1においては本件再雇用契約 2 が更新されるものと期待することについて合理的な理由があり、本件再雇用契約 2 については労働契約法 19 条に基づき平成 29 年 9 月 1 日以降も更新されていたものであって、本件雇止め②も補助参加人の従業員としての地位を有していた A 1 について継続雇用を否定したという点において労組法 7 条 1 号、3 号及び 4 号の不当労働行為を構成するというべきであり、その救済方法としては、A 1 の原職復帰とそれまでのバックペイを補助参加人に命ずる必要があったから、本件救済命令において上記の救済方法を選択しなかった中労委の判断には、裁量権を逸脱し、又は濫用した違法がある旨を主張するので、以下検討する。

(2) 労組法 27 条の 1 2 が定める労働委員会の救済命令制度は、労働者の団結権及び団体行動権の保護を目的とし、これらの権利を侵害する使用者の一定の行為を不当労働行為として禁止した労組法 7 条の規定の実効性を担保するために設けられたものであるところ、同法が、上記の禁止規定の実効性を担保するために、使用者の規定違反行為に対して労働委員会という行政機関による救済命令の方法を採用したのは、使用者による組合活動侵害行為によって生じた状態を上記命令によって直接是正することにより、正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るとともに、使用者の多様な不当労働行為に対してあらかじめその是正措置の内容を具体的に特定しておくことが困難かつ不適當であるため、労使関係について専門的知識経験を有する労働委員会に対し、その裁量により、個々の事案に応じた適切な是正措置を決定し、これを命ずる権限をゆだねる趣旨に基づくものと解すべきであって、このような趣旨に照らすと、訴訟において労働委員会の救済命令の内容の適法性が争われる場合においても、裁判所は、労働委員会の裁量権を尊重し、その行使が上記の趣旨、目的に照らして是認される範囲を超え、又は著しく不合理

であって濫用にわたると認められるものでない限り、当該命令を違法とすべきではないものと解すべきである（最高裁判所昭和45年（行ツ）第60、第61号同52年2月23日大法廷判決・民集31巻1号93頁参照）。

- (3) これを本件について見るに、前提事実等によれば、①A1は、昭和55年に補助参加人の執行部員に採用され、平成24年8月に定年退職(満60歳)するまでの約33年間にわたって補助参加人に勤務し、更に、定年後も補助参加人との間で再雇用契約を繰り返してC1会館に出向していたこと、②補助参加人においては、65歳以降の従業員の再雇用について特段の制度や一般的な基準は設けられていなかったが、補助参加人の中央執行委員会の個別の判断によって、再雇用契約等の終了年齢である65歳に達した後も一定数の者について継続して雇用していたこと、③補助参加人は、平成18年頃に起こった執行機関内の確執を端緒として、平成20年以降、A1に対し、解雇や無期限の自宅待機命令を発し、A1が平成25年4月に原告を結成して組合長に就任した後も前件雇止めを行い、その都度、民事裁判で解雇等が無効とされたり、労働委員会から補助参加人のA1への対応が不当労働行為に該当するとして救済命令が発せられるなどしており、A1と補助参加人との間では鋭利な対立が存在していたこと、④A1は、補助参加人との間で契約期間を平成29年8月31日までとする本件再雇用契約2を締結し、C1会館への出向勤務に復帰したが、同契約に係る契約書には、「本契約期間をもって満了とし、以後の更新は行わない。」旨が明記され、A1と補助参加人との間ではA1が満65歳に達した後は再雇用契約の更新を行わない旨が合意されていたこと、⑤補助参加人は、同年5月31日の時点で、C1会館のA1の後任者が決まっていなかったものの、A1に対し、本件再雇用契約2に係る雇用期間が同年8月31日をもって満了する旨を通知し、B1部長も同年6月21日の団体交渉において原告からA1について65歳以降の雇用継続を申し入れられたのに対し、その場で直ちに契約の更新はしない旨を断言し

たことが認められる。

また、前提事実等によれば、補助参加人は、A 1 の後任者を C 6 と決定したところ、① A 1 の C 1 会館での職務遂行に問題がうかがわれなかったこと（実際、C 1 会館は、本件再雇用契約 2 の期間が満了した平成 2 9 年 9 月 1 日以降、A 1 との間で直接雇用契約を締結し、その後も雇用契約を更新している。）、②従来、C 1 会館を含む宿泊施設を営む法人への出向は、定年退職の時期が近付いた従業員や定年退職後、再雇用契約した従業員が対象とされることが相当数あったこと、③補助参加人においては、従業員が減少し、その確保等が組織的な課題となっていたこと、④補助参加人においては、従業員の世代交代対策として、交渉術等の指導・研修等を重点的に行う安全指導員という役職が設けられ、本件再雇用契約 2 の契約期間が満了した平成 2 9 年 8 月 3 1 日時点で 2 名が定年退職後に臨時雇用職員として雇用されていたところ、補助参加人内部で A 1 を安全指導員として雇用するか否かについて議論されたことはなかったことが認められる。

以上の諸事情からすれば、補助参加人と A 1 との間では、かねてからその労働条件等のほか補助参加人の組織運営に関連する紛争が絶えず、訴訟や救済申立てが繰り返されるなど鋭利な労使間対立が続いていたところ、本件再雇用契約 2 において満 6 5 歳に達した後の再雇用はしない旨の契約を締結していたとしても、補助参加人においては 6 5 歳以降の従業員についても臨時雇用職員として採用される者が一定数存在し、A 1 についても臨時雇用職員として雇用を継続することが定型的に全く想定し得なかったともいえないにもかかわらず、補助参加人において A 1 の再雇用の可否について検討した形跡は全くなく、本件再雇用契約 2 の締結後は A 1 の雇用継続を一貫して否定するという対応であったといえる。このような補助参加人の A 1 に対する対応を全体としてみれば、補助参加人においては、A 1 が原告の組合員であること及び正当な組合活動をしたこと並びに A 1 が代表者を務める原告が労働

委員会に対し救済を申し立てたことを理由としてA1ないし原告に対する強い排除意思を抱き、いかなる役職や形態であろうとも本件再雇用契約2に係る雇用期間が満了する平成29年8月31日をもってA1との雇用関係を一切解消するという方針の下、A1の雇用の必要性の有無すら検討しないまま雇用継続の可能性を遮断して本件雇止め②に及んだものと認められるから、このことは、A1が原告の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不利益取扱いであるといえ、原告の組合長であるA1を補助参加人から排除することによって原告の組織及び活動を弱体化させるものとして、労組法7条1号、3号及び4号の不当労働行為に該当するものと認めるのが相当である。

(4) 原告の主張に対する判断

ア 前記(3)の認定に対し、原告は、本件雇止め②の時点で、A1においては本件再雇用契約2が更新されるものと期待することについて合理的な理由があり、本件再雇用契約2については労働契約法19条に基づき平成29年9月1日以降も更新されていたといえるから、本件雇止め②は、補助参加人の従業員としての地位を有していたA1について継続雇用を否定したという点において不当労働行為を構成する旨を主張する。

そこで検討するに、前提事実等によれば、A1は本件再雇用契約2において補助参加人との間で契約期間を平成29年8月31日までとし、以降の更新は行わない旨を合意しており、補助参加人も、同年5月31日の時点で、C1会館のA1の後任者が決まっていなかったものの、A1に対し、本件再雇用契約2に係る雇用期間が同年8月31日をもって満了する旨を通知し、B1部長も同年6月21日の団体交渉において原告からA1について65歳以降の雇用継続を申し入れられたのに対し、契約の更新はしない旨をその場で断言したこと、補助参加人においては、定年退職した後の再雇用を経て満65歳に達した従業員であっても、臨時雇用職員として補

助参加人と雇用契約を締結した者がいるものの、臨時雇用職員の採用は特に制度化されたものではなく、中央執行委員会が個別の事情やその必要性を判断し、個別の契約により労働条件を定めていたことが認められる。また、前提事実等によれば、再雇用職員規定の適用対象となる平成18年4月1日から平成25年3月31日までの間に定年退職した者のうち、再雇用契約等終了年齢である満65歳に達した後に臨時雇用職員となった者は21名中7名にとどまっており、補助参加人において臨時雇用職員として採用される者の割合が相当程度に高いともいえない（なお、平成25年4月1日以降の定年退職者を対象とする継続雇用契約を経て満65歳に達した者の臨時雇用職員としての雇用契約についても同様である。）。これらの諸事情によれば、本件雇止め②の時点（平成29年8月31日時点）において、A1が本件再雇用契約2につき、労働契約法19条2号所定の労働契約が更新されるものと期待することについて合理的な理由（労働契約法19条2号）があったとまでは認め難いものといわざるを得ない。したがって、A1について平成29年9月1日以降も補助参加人との雇用契約が継続していたとは認められず、原告の上記主張は、その前提を欠くものであり、採用することができない。

イ 原告は、前記第2の4(2)の（原告の主張）ア記載の(ア)ないし(カ)といった事情を踏まえれば、A1には本件再雇用契約2が更新されることについて合理的な期待があった旨を主張する。

この点、前提事実等によれば、補助参加人においては、再雇用契約の終了年齢である満65歳に達した後も臨時雇用職員として雇用されている者が存在していたこと、A1が本件再雇用契約2の更新を申し入れた平成29年5月31日の時点でC1会館におけるA1の後任者は決まっていなかったことが認められるから、A1において本件再雇用契約2が更新されることについて一定の期待を有していたものと認められる。しかしながら、

前記アにおいて認定し説示したとおり、補助参加人の再雇用職員規定等においては、従業員の再雇用の終期は満65歳に達した日の属する月の末日までとする旨が定められ、満65歳以降の従業員の再雇用については、補助参加人に特段の制度や規定は存在せず（この点は、平成25年4月1日以降の退職者を対象とする継続雇用職員規定においても同様である。）、65歳以降の再雇用契約については、補助参加人の中央執行委員会が個別の事情やその必要性を判断し、個別の契約により労働条件を定めていたこと、本件再雇用契約2においても、平成29年8月31日の雇用期間の満了後に契約の更新は行わない旨が合意されていたことに加え、補助参加人の従業員において、満65歳を超えて雇用契約を更新することが常態化していたことを認めるに足りる的確な証拠もないことを併せれば、A1につき、C1会館の館長としての実績や職務遂行の実績が評価されていたことや、補助参加人において、一定数の者が満65歳を超えて臨時雇用職員として採用されていたことを考慮しても、本件雇止め②の時点（平成29年8月31日時点）において、A1において本件再雇用契約2が更新されるものと期待することについて合理的な理由があったとまでは認め難いものといわざるを得ない。したがって、原告の上記主張は採用することができない。

- (5) 以上によれば、本件雇止め②の時点（平成29年8月31日時点）において、A1につき本件再雇用契約2が更新されるものと期待することについて合理的な理由があったとまでは認め難いものといわざるを得ないから、中労委が本件再雇用契約2が更新されていることを前提とせずに救済命令を発したことには裁量権の逸脱又は濫用がある旨の原告の主張は、その前提を欠くものであり採用することができない。むしろ、前記(3)において認定し説示したとおり、補助参加人がA1の平成29年9月1日以降の雇用継続の必要性につき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労組法7条1号、3号及び4号の不当労働行為に該当するところ、これを前提とし

てされた別紙主文のと通りの本件救済命令は、上記の不当労働行為を踏まえ、原告の組合活動一般に対する侵害を除去し、正常な集团的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るための措置として適切であるから、中労委が本件救済命令においてA1の原職復帰及び本件再雇用契約2の更新時から原職復帰までの未払賃金相当額の支払を補助参加人に命じなかったとしても、そのことをもって裁量権が是認される範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたるものであるとは認められない。

6 小括

以上のとおり、A2に対する本件雇止め①について補助参加人の不当労働行為の成立を否定し、A1に対する本件雇止め②については、補助参加人がA1の平成29年9月1日以降の雇用継続の必要性につき検討すら行わず、これにより雇用継続の可能性を遮断したことについて不当労働行為を構成するとした本件救済命令の判断は正当であり、本件救済命令が定めた救済方法も相当であるから、本件救済命令に取り消されるべき違法はないというべきである。以上のほか、原告のその余の主張も、いずれも前記2ないし5の補助参加人に係る不当労働行為の成否及び本件救済命令の相当性についての認定判断を左右するに足りるものとは認められない。

第4 結論

よって、原告の請求は理由がないからこれを棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第19部