

命 令 書

申立人 X

被申立人 両備バス株式会社

主 文

- 1 本件申立てのうち、被申立人両備バス株式会社が、申立人Xを定年退職後再雇用しなければならぬとする部分は、これを棄却する。
- 2 その他の部分は、これを却下する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人X（以下「X」という。）は、昭和36年3月27日、被申立人両備バス株式会社（以下「会社」という。）に雇用され、昭和55年3月19日に定年退職となるまで運転者として勤務していた。
- (2) 会社は、肩書地（編注、岡山市西大寺）に本社を置き、旅客運送業を主たる業務としている。

2 Xの組合活動等

- (1) Xは、昭和36年6月、両備バス労働組合（以下「組合」という。）に加入し、昭和49年1月30日から昭和51年1月26日まで霞橋支部長を、昭和51年1月27日から昭和53年1月30日まで副執行委員長を勤めた。
- (2) Xは、昭和54年3月1日、倉敷労働基準監督署に対し、会社が賃金その他の労働条件につき労働基準法に違反する扱いをしている疑いがある旨を訴えた。その結果、同監督署は、会社に対し、「バスの運行規定と実際とが違う場合の取扱い」及び「時間外込み賃金」につき是正指導を行った。
- (3) 昭和54年6、7月頃、Xは、会社の各バスターミナルで休憩時間中に多くの組合員に対し、会社と組合執行部の癒着状態を打破し、組合を正常化する必要がある旨を訴えた。また、この頃、Xは、多くの組合員に対し、第2組合の結成を働きかけた。
- (4) 昭和54年7月末、A1組合執行委員長（以下「A1委員長」という。）は、Xの所属する霞橋営業所を訪ね、Xが運転を担当していたバス車両内で、同人と約40分間話し合った。この時、A1委員長は、Xの第2組合結成の意向について打診したが、Xは、組合に対する不満を一方的に述べた。
- (5) 数日後、A1委員長はXに面会を申し入れ、倉敷市内の喫茶店で約3時間話し合った。この話し合いの中でA1委員長は、「会社のB1専務取締役（以下「B1専務」という。）とXの間で定年退職後の再雇用がすでに約束されているのであるから、第2組合の結成をはかるようなことをせず、一生懸命社業に励むべきである」旨を述べた。

3 Xの健康状態等

- (1) Xは、昭和47年1月頃、心筋梗塞のため約2か月会社を休み療養した。その療養後も、会社は、Xの職種を変更せず、従来どおりバス運転に従事させた。
- (2) Xは、昭和48年9月から昭和54年2月までの会社の健康診断によると、ほとんど常に高血圧症と診断され、主治医の指導に従うよう指示されており、とくに、昭和51年8月には「高血圧症要観察」、昭和52年8月には「高血圧症要治療」の診断を受けていた。その間、自覚症状として、「頭痛」、「動悸」、「胸部痛」、「ぼうつとなる」などを訴えていた。

4 Xの再雇用申立てと会社の対応等

- (1) 昭和53年10月頃から昭和54年8月頃にかけて、B1専務はXの希望により、主としてXの将来設計の問題について、4回ほど相談に応じた。その中でB1専務は、Xを会社の定年退職後も再雇用する旨の約束をしたが、その際、同人の健康状態については触れなかった。
- (2) 昭和55年2月10日、Xは同人の所属長であるB2霞橋営業所長に対し、定年退職後に再雇用されることを希望する旨申し入れた。
- (3) 会社はXの申入れを受けて、再雇用審査委員であるB3副社長、B1専務、B4常務取締役、並びにB5常務取締役（以下「B5常務」という。）の4名が集まり再雇用審査委員会を開いた。
- (4) 同審査委員会の席上、各再雇用審査委員には、再雇用希望者であるXについて人事考課を行うための再雇用審査表が配布され、同時に、昭和54年2月及び9月に実施した定期健康診断におけるXの診断結果が提示された。その診断結果を示した書類には、既往症として「心筋梗塞」、自覚症状として「時々動悸」、「ぼうつとなる」、注意・指示事項として「時々血圧測定してください」との記載事項があった。
- (5) 再雇用審査については、「健康状態がよくない者は審査対象外とし再雇用不可とする。」という審査基準が定められているため、同審査委員会では、まずXの健康状態が検討された。その結果、同審査委員会は、同人の健康状態に問題があるため、再雇用不可と判断し、人事考課を行うまでには至らなかった。
- (6) 同審査委員会の席上、B1専務は、再雇用審査表の余白に「危険性のない職場で新規採用できないものか」と記入した。
- (7) 昭和55年2月16日、Xは会社からの連絡により本社へ出頭し、労務担当のB5常務から、健康状態が悪いので再雇用できない旨を言い渡された。
- (8) 同月25日、Xは書面で、B6代表取締役社長（以下「B6社長」という。）並びにB1専務に対して、同人が再雇用されない理由を尋ねた。
- (9) Xの質問に対し、上記両名から、それぞれ同月28日付けの書面で、健康上の理由のために再雇用できない旨を内容とした回答があった。
- (10) 同月27日、Xは、会社の再雇用不可決定は納得できないとして、組合へ救済申請書を提出した。
- (11) 同年3月4日、組合は執行委員会を開き、Xの申請書の取扱いを検討した。その結果、組合は、Xの生活を考え、会社に対し、Xの処遇につき新規採用を含めて検討してほしい旨を申し入れた。
- (12) この組合の申入れにつき、会社は、B6社長をも交えて再雇用審査委員が集まり協議

した結果、人命を預かる運転者のような職でなく、人命に影響のない別の職種であるならば考慮する旨を組合に回答した。

(13) 同月10日、A1委員長は、Xに対し会社の意向を伝え、会社と話し合うよう説得した。

しかし、Xは、運転者として再雇用されることに固執し、他の職種なら会社と話し合う必要はないとして、これを拒否した。このため、組合は会社に対して行っていたXに関する救済申請を取り下げた。

第2 判断

1 Xの再雇用問題

(1) Xは、会社と組合執行部との癒着状態を打破することによって組合を正常化するために努力したり、労働条件の改善を会社、組合、労働基準監督署へ働きかけたりするなど、組合活動家であったため、会社がそれを嫌悪し、定年退職後の再雇用を拒否したと主張する。これに対して、会社は、Xの健康状態に問題があり、不測のバス事故発生を恐れたために再雇用を不可としたのであって、同人の組合活動を嫌悪したためではないと主張するので、以下判断する。

(2) 会社の再雇用規程によれば、再雇用は、「再雇用を希望する定年退職者で、会社が必要とする者」を対象とし、「再雇用審査委員会に於いて本人の職務能力を人事考課により査定し適否を決定する」方法で行われ、再雇用後の職種は、「原則として定年時の職種とする」ことになっている。再雇用審査は、再雇用審査表上に記載されている審査基準に基づいて行われるが、その一つとして、「健康状態がよくない者は審査対象外とし再雇用不可とする」という基準が定められている。会社は、Xからの再雇用の要求に基づいて、もっぱら原職への再雇用の可否について検討した結果、同人が右の基準にいう「健康状態がよくない者」に該当するとみて、再雇用を不可としたのである。

もちろん、旅客運送業を営む会社としては、とくに運転者の健康状態について、あらゆる機会に万全の注意を払う必要がある。現に、各地でバス運転者の心臓疾患や高血圧症に起因すると思われる交通事故が幾つか発生しているのであるから、会社がXを運転者として再雇用することの可否を決するに当たって同人の健康状態をきびしく問題にしたのも、当然のことであった。上記認定のとおり、Xには、心筋梗塞の既往症があり、その後も会社の定期健康診断において、同人は、ほとんど常に高血圧症と診断され、主治医の指導に従うよう指示されており、その間、自覚症状として、「頭痛」、「動悸」、「胸部痛」、「ぼうっとなる」などの症状を訴えてきた。こうした健康状態のXを運転者として再雇用することを不可とした会社の決定は、やむをえないものであった。

ただ、会社は、Xがそのような健康状態であることを当然に知っていたはずであるにもかかわらず、同人の職種を変更するなどの措置もとらず、定年に至るまで同人を運転者として使用してきたのであり、Xの健康状態を問題にする会社の態度に一貫性が欠けることは否定できない。しかも、再雇用審査委員として再雇用の条件を熟知しているはずのB1専務が、Xとの個人的な話し合いにおいてであるにせよ、どうして同人の健康状態を確かめずに、事前に再雇用を約束したのか、不可解である。少なくとも再雇用審査に至るまでのこうした会社側の態度からみて、当初、Xが原職への再雇用を期待したのは、同人の立場として、無理もないことであった。

このようにXの健康状態を問題にする会社の態度には釈然としない面があるが、だか

らとって、上記認定のような健康状態にあるXを運転者として再雇用すべきだということにはならない。従前の経緯に問題があるにしても、会社としては、現に運転者に向かない健康状態にある者を運転者として再雇用することはできないからである。そこで、会社としては、従前の経緯を考慮して、Xからの再雇用の要求に対する最初の回答の段階で、別職種での再雇用を提案するなり、もう少し同人を納得させる努力を払うべきであったと思われる。

- (3) Xは、会社が同人を運転者として再雇用しようとしなないのは、会社が同人の組合活動を嫌悪したことによると思ひ込み、本件申立てをなすに至った。上記認定のとおり、Xは、組合役員歴もある活動家で、とくに昭和54年には、かなり激しく会社と組合執行部を批判する行動に出ている。

しかし、会社がXの組合活動を嫌悪したために再雇用を拒否したというのは、当たらない。会社が原職への再雇用を不可とした理由は、上記のように、Xの健康状態が運転者に向かないということであり、その理由はやむをえないものであったのである。さらに、会社は、Xの処遇に関する組合からの要求に基づいてではあったが、「別の職種であれば考慮する」旨の回答をしているのであって、もし会社がXの組合活動を嫌悪して再雇用を拒否しようとしたのであれば、このような回答はしなかったであろう。

むしろ、Xとしても、会社が柔軟な姿勢を示した段階で、自己の健康状態のこともよく考え、会社側の提案を冷静に受け止め、「別の職種」で働く条件について話し合うなど、適切に対応すべきであった。それにもかかわらず、Xが、あくまで運転者としての再雇用の要求に固執し、会社の提案を拒否したのは、自分本位の考え方にとられ過ぎたものであり、軽率であった。Xは、こうした点を省みず、原職への再雇用を不可とした会社の決定を、確かな証拠もなしに、いたずらに自己の組合活動を嫌悪したことによると非難するだけであるから、その主張には説得性がない。

- (4) 以上のとおり、Xの健康状態を問題にする会社の態度に一貫しない面がある上に、再雇用審査委員でもあるB1専務が事前に再雇用を約束した事実が重なって、事態を紛糾させることになったが、ともあれ、「会社がXの組合活動を嫌悪して同人の再雇用を拒否した」というXの主張は、理由がなく、認めることができない。

2 経費援助問題

Xは、労働時間内に開かれる組合執行委員会に出席する執行委員については、その時間相当分の賃金をカットすること、及び組合専従役員に対する賃金を支払わないことを会社に命ずるよう求めているので、以下判断する。

一般に、こうした経費援助の禁止を求める申立適格は、組合及び組合員に帰属するものであるが、Xは、会社を定年退職したことにより組合員資格を喪失しており、仮に嘱託として再雇用されたとしても組合員資格はないので、Xの申立適格は昭和55年3月19日をもって消滅したと解するのが相当である。

したがって、本件申立てのうち、会社に経費援助の禁止を求める部分については、却下せざるをえない。

第3 法律上の根拠

以上の判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

昭和56年8月20日

岡山県地方労働委員会

会長 河原 太郎