

命 令 書

申立人 茨城県つくば市
X 1 労働組合
執行委員長 A 1

申立人 茨城県常総市
A 2

申立人 茨城県土浦市
A 3

被申立人 茨城県つくば市
Y 1 株式会社
代表取締役 B 1

上記当事者間の茨労委平成24年（不）第4号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成25年10月24日第816回、同年11月21日第818回及び同年12月19日第820回公益委員会議において、会長公益委員小泉尚義、公益委員山本圭子、同石濱孝、同大場敏彦及び同木島千華夫が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

1 被申立人 Y 1 株式会社 は、申立人 A 2、同 A 3 を、平成 2 4 年 7

月 1 1 日以降，嘱託職員として引き続き雇用しているものとして取り扱わなければならない。

2 被申立人が，申立人 X 1 労働組合 による平成 2 4 年 5 月 2 日 付けの団体交渉申入れに対し，速やかに団体交渉に応じなかったことは，労働組合法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たることを確認する。

3 その余の申立ては，いずれも棄却する。

理 由

第 1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は，被申立人 Y 1 株式会社 (以下「被申立人」という。) に関する下記①の事項が労働組合法 (以下「労組法」という。) 第 7 条第 1 号の，下記②の事項が同法同条第 2 号の，それぞれ不当労働行為に当たるとして，平成 2 4 年 (以下「平成」の元号は省略する。) 7 月 2 6 日に申し立てられた事件である。

① 申立人 A 2 (以下「申立人 A 2」という。) 及び申立人 A 3 (以下「申立人 A 3」といい，申立人 A 2 と併せて「申立人 A 2 ら」または「両名」という。) に対し，両名の定年退職日である 2 4 年 7 月 1 0 日以降，嘱託契約を結ばなかったこと (以下「本件再雇用拒否」という。))。

② 申立人 X 1 労働組合 (以下「申立人組合」という。) による 2 4 年 5 月 2 日付け，同年 6 月 6 日付け及び同月 2 7 日付けの団体交渉の申入れ (以下，3 件の申入れを総称して「本件申入れ」という。) に対し，団体交渉に応じなかったこと。

2 請求する救済の内容

(1) 被申立人は，本件再雇用拒否を撤回し，申立人 A 2 らと嘱託雇用契約を

結び、原職に復帰させなければならない。

- (2) 被申立人は、申立人組合からの本件申入れに対し、団体交渉を拒否してはならない。

3 争点

- (1) 争点1

本件再雇用拒否は、申立人組合の組合員であること等を理由とする申立人A2らに対する不利益取扱い（労組法第7条第1号）に当たるか。

- (2) 争点2

被申立人は、本件申入れに対し、正当な理由なく団体交渉を拒否（労組法第7条第2号）したか。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、22年11月23日に結成された、被申立人の従業員で組織される労働組合で、組合員数は設立時12名、申立時は17名である。

申立人A3は17年1月24日に、申立人A2は18年9月22日に、それぞれ被申立人の従業員となり、両名とも満65歳の誕生日である24年7月10日に退社した。申立人A2は、申立人組合結成当初から執行委員長を務めており、申立人A3は結成直後の22年11月30日に申立人組合に加入した。

- (2) 被申立人は、肩書地において本社及び営業所を置き、タクシー業を営んでいる。申立時の従業員数は52名である。

2 本件申立てに関する労使の状況等について

- (1) 21年2月17日、被申立人は、申立外 C1労組（以下「C1労組」という。）に対し、経営改善計画を提案した。

被申立人においては、毎月の各乗務員の売上げに応じて、賃金として支払

われる割合（以下「賃率」という。）が、労働協約により決まっていたが、被申立人が提案した計画は、賃率を全体として引き下げることなどを内容としていた。

この提案を受けて、C1労組は組合員に対する数回の説明会を実施した。その後、当該計画は、年内に実施に移された。

【甲12の1,13の1ないし2,34,35,A2証言,B2証言】

(2) 22年10月、C1労組の C2分会 （以下「分会」という。）の分会長の改選が行われ、それまで現職だった者が引き続き分会長を務めることとなった。

申立人A2らは、分会長の改選については、組合員には知らされておらず、分会長が独断で届け出たとして、分会長やC1労組本部に抗議するなどした。これに対し、C1労組は、分会長の選任についてはすでに大会で承認されており、分会長が自ら辞任しない限り改選のやり直しは行わないとの立場をとり、また、分会長も辞任することはなかった。

【甲12の1ないし2,34,35,A2証言】

(3) 22年11月23日、C1労組の前記(1)(2)などの対応に不満を持った申立人A2を含む被申立人従業員により申立人組合が結成され、申立人A2が執行委員長になった。以降、申立人組合は、下記6項目を主な要求項目として掲げて活動することとなった。

- ① 賃金を21年12月以前の水準に戻すこと
- ② 時間外、深夜手当未払分の獲得
- ③ 皆勤手当未払分の獲得
- ④ デマンドタクシー（乗合タクシー）の貸切代20,500円の獲得（被申立人がつくば市から運行を委託された乗合タクシーに関し、被申立人が受領した委託料全額を、乗務員の売上げとして扱うことを要求）
- ⑤ 定年後、嘱託制度の確立

⑥ 所定労働時間に基づいた交番表の確立

【甲 15 の 2 ないし 3, 34, A 2 証言, 審査の全趣旨】

(4) 22年12月2日, 申立人組合は, 被申立人あて「申し入れ書」で, 結成を通告し, 組合員に対するいやがらせ等の差別を行わないこと, 組合費のチェックオフ, 労働条件の改善, 組合掲示板の貸与を要望した。

また同時期, 申立人組合は, 土浦労働基準監督署, 茨城運輸支局に対し, 被申立人による労働基準法違反や運輸規則違反の是正を求める働き掛けを行った。

【甲 15 の 2 ないし 5, 15 の 10, 34, A 2 証言】

(5) 22年12月10日, 土浦労働基準監督署は被申立人に対し, 時間外労働・深夜労働に関する割増賃金や賃金台帳への記載の問題等について, 調査を行った。これを受けて被申立人は, 翌23年2月, 同監督署あてに報告書を提出した。

【甲 15 の 2 ないし 5 の 5, 15 の 10, 34, A 2 証言, 争いのない事実】

(6) 23年1月27日, 申立人組合と被申立人との第1回団体交渉が行われた。これ以降, 本件申立ての前までに, 前記(3)の①ないし⑥などをテーマとして, 合計8回の団体交渉が実施された。

【甲 15 の 2 ないし 3, 34, A 2 証言, 審査の全趣旨】

(7) 23年8月16日から, 被申立人は, 65歳定年退職後, 1年以内の期間で契約する者の身分に関し, それまでの「業務委嘱契約」を嘱託契約に改める「嘱託規程」を実施した。

【甲 1 の 1 ないし 4, 2, 乙 9, 審査の全趣旨】

(8) 23年11月18日, 申立人組合は当委員会に対し, 「団体交渉促進(時間外, 手当未払い賃金について, 基本給未払い賃金について, 皆勤手当未払い賃金について)」を調整事項とするあっせんを申し立てたが, 24年1月17日, 当該あっせんは不調に終わった。

【甲 18 の 1 ないし 2, 当委員会に顕著な事実】

(9) 23年12月22日, 申立人組合は被申立人に対し, 「申し入れ書」と題する書面で, 班長や新人教育指導者の任命, 新入社員の組合加入手続の説明等に関する「対抗組合優遇」及び「定年65才以後の雇用制度」についての説明を求めた。

これに対し, 24年1月19日, 被申立人は「申し入れ書に対する回答について」と題する書面(以下「1月19日回答書」という。)で, 班長や新人教育指導者の任命については, 「人事であり」, 「会社の判断で決定します。」, 新入社員の組合加入手続については, 「会社には, 二つの組合があることを説明し」, 「自主選択させています。」, 満65歳定年後の再雇用については, 「社員就業規則関連で嘱託規程に基づき個別契約となっています。個別契約において両者合意して締結しておりますので, 組合差別, 不当労働行為ではありません。」などと回答した。

【甲 19 の 1 ないし 4, 乙 7 の 1 ないし 2, 12, B 3 証言】

(10) 24年3月22日の団体交渉において, 被申立人は, 申立人組合から提出された「人事評価基準の提示及び説明」, 「新入社員の組合加入手順書の提示及び説明」などを求める要求書(以下「3月22日要求書」という。)について説明を行った。

【甲 6, 9, 19 の 1 ないし 4, 20 の 1 ないし 4, 乙 7 の 1, 7 の 2, B 3 証言】

(11) 24年3月, 同年4月及び同年5月, 関東運輸局は, 被申立人の従業員からの情報提供に基づき, 運行管理者の試験の受験資格の問題等について被申立人に対して調査を行った。

【乙 12, B 3 証言】

(12) 24年4月20日, 申立人A2らを含む申立人組合員16名が, 土浦簡易裁判所に対し, 被申立人を相手方として未払賃金請求等(請求額1,068,800円)の調停を申し立てた。その後, 同年5月24日及び同月31日,

同年7月5日、同年9月13日に期日が開かれたが、同年11月18日、調停は不成立となった。

【甲7,8,21の1ないし2,乙12,A2証言,B3証言,争いのない事実】

(13) 24年5月2日、申立人組合は被申立人に対し、1月19日回答書と3月22日要求書を協議事項とする団体交渉を申し入れた（以下「5月2日付け申入れ」という。）。

これに対し、被申立人は同年5月8日付けの文書で、1月19日回答書の件については「回答書のとおり」であり、3月22日要求書の件については「団体交渉済み」であるので、「今回の団体交渉の申し入れ等は、必要ないと判断します。」と回答（以下「5月8日付け回答」という。）した。

【甲6,9,乙12,B3証言】

(14) 24年5月24日及び同月31日、申立人A2らを含む申立人組合員16名から申立てがあった調停（前記(12)）の期日が開催された。被申立人のB3総務部長（以下「B3部長」という。）は、調停委員から当該16名に関する過去2年分の資料を、同年7月5日の次回の期日までに提出するよう求められた。

【甲7,8,乙12,B3証言】

(15) 24年6月6日、申立人組合は被申立人に対し、「労働協約の変更内容について」、「デマンド業務の仮想売上げについて」、「賃率を元の体系に戻す件について」を協議事項とする団体交渉を申し入れた（以下「6月6日付け申入れ」という。）。

これに対し、被申立人は同年6月11日付けの文書で、申立人組合員からの調停の申立てや運輸支局への告発があったことへの対応で多忙であるので調停が一段落してから回答すると答えた。

【甲6,7,8,9,10,乙12,B3証言】

(16) 24年6月15日、被申立人は、申立人組合の組合員である申立外A4

(以下「申立外A4」という。)に対して、同月20日をもって嘱託雇用契約は満了し、以降は再契約しないことを伝えた。

これに対し、同月19日、申立人A2及び申立人組合A5顧問は、当時被申立人の代表取締役であったB2(以下「B2社長」という。)に、申立外A4と再契約するよう求めたが、B2社長は、「会社が必要と認めないことから、再契約はできない」旨答えた。翌20日には、申立外A4が、申立人A2の立会いのもと、B2社長から、再契約をしなかった理由について説明を受けた。

なお、被申立人においては、申立外A4のように嘱託契約の期間を満了した社員に対して再契約の締結を拒否した例はない。

【甲3,争いのない事実】

(17) 24年6月25日、B2社長は、申立人A2に対し「定年退職通知書」を交付し、「24年7月10日をもって、定年退職」となること、それ以降は同人と嘱託契約を締結しないことを伝えるとともに、退職届の提出を求めた。

これに対し、申立人A2は、B2社長に再雇用をしない理由を尋ねたところ、同社長は被申立人が赤字であること、申立人A2の売上成績が最低ランクであることを説明した。

また、同月27日には、B3部長外1名が、申立人A3に対し、同年7月10日の定年後は嘱託契約を締結しないことを伝えた。

なお、申立人A2らの23年4月から24年3月までの給与の支給額(売上高に賃率を乗じて算出した金額)の月平均は、両名が属する「学園エリア」の社内の平均が285,688円だったのに対し、申立人A2は219,340円、申立人A3が215,292円で、被申立人による売上貢献度評価は、両名とも「A」から「E」のうち最低ランクの「E」に該当した。

【甲4,34,35,乙6,11,A2証言,A3証言,B2証言,B3証言】

(18) 24年6月27日、申立人組合は被申立人に対し、「就業規則の内容」、

「嘱託契約の件」を交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

これに対し、被申立人は同月 28 日付けの文書で、前記(15)と同様の理由で、回答の延期を伝えた。

【甲 6, 7, 8, 9, 11, 乙 12, B 3 証言】

(19) 24年9月10日、申立人組合と被申立人の間で、「36協定内容に対する説明」、「会社の営業計画」、「(23年12月22日分の)団体交渉の内容説明と回答」、「デマンドを専任担当者を要求」、「A4氏の対応の件」を議題とする団体交渉が行われた。

また、同年12月6日、申立人組合と被申立人の間で、前記(18)と同様の議題で団体交渉が行われた。

【甲 24, 25, A 2 証言】

第3 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

ア 争点1について

(ア) 被申立人においては、従来、本人が希望すれば、健康状態に特に問題がある場合を除き、例外なく定年後も嘱託職員として働くことができた。被申立人は本件再雇用拒否の理由として、被申立人の経営状況や申立人A2らの売上成績を問題としているが、このような理由で再雇用を拒否された例はない。

(イ) 21年12月、被申立人は、十分な説明のないまま、賃率を一方的に切り下げる措置を取ったが、申立人A2らが当時所属していたC1労組は、被申立人との交渉経過を一切知らせず、また組合員の意思を確認することもなく、被申立人の提案を受け入れてしまった。翌22年になると、従業員の意見集約の方法を、従業員が班ごとに職場集会を開いて行

うやり方から、分会に一本化する方法へと変更されてしまったり、また、9月には、分会員には知らされることなく分会長の改選手続が進められ、現職の分会長が再任されてしまうなどということもあった。

こうした経緯を踏まえ、同年11月に申立人A2らを中心に結成された申立人組合は、賃金、労働時間、定年後の処遇等について団体交渉を繰り返すとともに、労働基準法違反の事実を労働基準監督署に申告したり、時間外割増賃金の支払を求めて簡易裁判所に調停の申立てを行ったりするなど、被申立人と安易な妥協をせず、積極的に活動を行ってきた。

そもそも、被申立人の経営状況については、従前の例に反して再雇用を拒否しなければならないほど急激に悪化したわけではないし、売上成績については、労働時間の長さ起因するものであるが、申立人A2らは今までに遅刻や早退について指摘や注意をされたことはない。

本件再雇用拒否は、申立人組合の積極的な活動を嫌悪し、組合活動の中心的人物である申立人A2らを職場及び申立人組合から切り離し、申立人組合を弱体化することに真の目的があった。

イ 争点2について

被申立人は、24年3月22日に団体交渉に応じた後、本件申入れに対し、いずれも当時係属中であった民事調停で手一杯であるなどとして、応じようとしなかった。民事調停で多忙だなどというのは、団体交渉に応じない理由としては正当なものではなく、申立人組合が調停の申立てをしたがために団体交渉ができなくなったかのような責任転嫁の主張である。

この後、同年9月10日になって、被申立人は団体交渉に応じることになったものの、5月2日付け申入れから4か月余りを経過しており、その間の団体交渉拒否は正当な理由のないものであって、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 争点1について

(ア) 被申立人においては、申立人が主張するような、希望すれば70歳まで雇用される慣習など存在しないし、そもそも70歳まで雇用された者はいない。

土浦エリアの乗務員で、健康上の理由により再雇用をしなかった者がいる。

(イ) 被申立人は、親会社からの借入金が7,000万円に達するなど債務超過の状態、新たな借入れもできないなど、その経営状態は非常に厳しい状況にある。

B2社長は、24年4月に任期の2期目を迎えると、被申立人の経営状況を改善するため、乗務員の採用が見込める学園エリアにおいては、優秀ないし通常の売上げを期待できる多くの乗務員を採用すべく、成績不良者については、定年退職後に嘱託契約を締結しない方針を定めた。申立人A2及び申立人A3については、同年7月10日に満65歳の定年を迎えたが、両名は、就業時間を守らず早退することが多いということもあって、23年度の売上成績が悪く、成績不良者に該当した。

申立人A2らの再雇用を拒否したのは、組合活動を理由としたからではなく、両名が成績不良者に該当したためである。

イ 争点2について

(ア) 5月2日付け申入れについては、1月19日回答書及び3月22日要求書を協議事項とするものであったが、いずれも回答書や団体交渉において十分説明済みの事項であったことから、その旨を回答して団体交渉を行わなかったものである。

(イ) 6月6日付け申入れ及び6月27日付け申入れがあった当時は、申立人A2らを含む16名から未払賃金請求等の調停を申し立てられたり、被申立人の従業員の告発に基づく運輸局の調査があったりしたため、被

申立人の事務担当者はその対応に忙殺されるなど団体交渉に応じる余裕がなかった。

被申立人としては、調停手続が一段落した後で団体交渉を行う旨の回答をしたが、団体交渉そのものを拒否したわけではない。

(ウ) 以上のとおり、本件申入れに対する被申立人の対応はいずれも正当なものであり、不当労働行為には当たらない。

2 当委員会の判断

(1) 争点1について

ア 定年退職後の再雇用拒否については、再雇用されることが慣行若しくは通例となっていたり、労働者が再雇用されることについて合理的な期待を有していたりするにもかかわらず使用者が反組合的な意図ないし動機をもって再雇用を拒否したと認められる場合には、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるといふべきである。

イ 申立人は、被申立人においては、65歳定年退職後も希望者は再雇用されることになっていたと主張し、24年7月14日時点の14名（申立外A4を除くと13名）の嘱託職員の名簿を書証（甲5号）として提出するとともに、申立人A2も同人が18年9月22日に入社してから24年7月10日に退職するまでの間に再雇用された者が「12、3名いると思いますね。」と証言している。

これに対しB2社長は、土浦エリアで健康状態と売上不振や早退・遅刻の多さといった成績不良を理由に再雇用しなかった者が1名いたとして、希望者全員が再雇用されるという取扱いはしていなかったと証言している。

しかし、被申立人側答弁書においては当該1名を再雇用しなかった理由として「視力その他健康状態」を挙げるのみであり、さらに同社長も、従業員の新規採用が見込めない土浦エリアについては、売上成績が悪くても再雇用する方針であったとも証言していることを考えると、被申立人が当

該1名の再雇用拒否を決定した際に、健康上の理由以外に、同人の成績不良を考慮していたものと考えすることはできない。

以上に加え、被申立人からは、前記の土浦エリアの乗務員以外には、再雇用拒否の例についての主張・立証がないことを考え併せると、被申立人においては、慣行と呼ぶかどうかはともかくとして、健康上特に問題がある場合を除き、65歳定年退職後も、本人が希望すれば、嘱託職員として再雇用されるのが通例となっており、本件再雇用拒否が伝えられた当時、両名が再雇用されることについて合理的な期待を有していたと考えるのが相当である。

なお、被申立人は、B2社長が再任された24年4月に、乗務員の採用が見込まれる学園エリアについては成績不良者を再契約（定年退職後の再雇用及び嘱託期間満了後の再契約）しない方針を決めたとする（ただし、乗務員の採用が見込まれない土浦エリアについては売上成績が悪くても再雇用する方針であったとする）が、このような方針を決定したとすること自体、それ以前においては必ずしも成績不良を理由として再雇用を拒否したわけではないことを窺わせるものである。また、この方針は、書面化されることがなかったばかりでなく、B3部長など一部を除いては、申立人組合さらには従業員に対して伝えられてもいなかったのであり、さらに、各人の成績がわかる売上ランク表が運転手に公表されていなかったというのであるから（B2証言）、B2社長がそのような方針を決定していたからといって、両名が再雇用されることについて合理的期待を有していたとする判断に影響を与えるものではない。

ウ(ア) 被申立人は、経営状況を改善するため、申立人A2らが勤務していた学園エリアにおいては、売上不振や早退・遅刻が多いといった成績不良者については再雇用の対象としない方針であったこと、その学園エリアに勤務する運転手であった申立人A2らが売上成績が悪く成績不良者に

該当したために再雇用を拒否したと主張する。

確かに両名の売上成績については、良好ではなかったことは否定できず（乙4の1ないし4，乙5の1ないし4），また，当該成績不振の原因として，早退というかどうかはともかくとして，両名が他の乗務員よりも早めに乗務を終了させた勤務日があったためであることについては，両者の主張に大きな隔たりは認められない。

しかし，労働時間の問題や時間外割増賃金の問題に関しては，団体交渉，労働基準監督署の調査，当委員会でのあっせん，民事調停などでしばしば取り上げられていたところであり（第2・2(3)(4)(5)(6)(8)(12)），被申立人が各乗務員に対して，会社所定の労働時間について，十分な周知や適切な管理を行っていたかどうか疑問なしとしない。

さらに，申立人A2らが指定された就業時間を守らず，売上成績が振るわなかったことを以前から承知していたにもかかわらず，被申立人は，多忙であったことを理由に，両名に対し特段の注意や指導を与えていない（A2証言，B2証言，B3証言）。しかし，被申立人が主張するように経営状況を改善するため乗務員の売上げを増やす必要があったことが本件再雇用拒否の理由であるとするならば，職制に注意や指導をさせるなり，書面で注意や指導をするといったこともしなかつた被申立人のこのような対応は，はなはだ不自然なものである。

また，申立人A2らの23年度の売上貢献度評価は，両名とも「E」ランクではあつたものの，歩合制によって算出された給与支給額は，学園エリアの乗務員全体の4分の3以上には達しており，両名よりもさらに売上成績の悪い者も，数名は見受けられるところであること（第2・2(17)，乙6）も考えると，両名の勤務状況が再雇用しがたいほど不良なものであつたとまでは認められない。

そうすると，本件再雇用拒否に関して被申立人が主張する理由につい

ては、不自然で首肯しがたいものであると言わざるを得ない。

(イ) 申立人は、本件再雇用拒否の真の理由は、申立人組合を嫌悪する被申立人が、申立人組合の弱体化等を企図したものであると主張している。当委員会としても、以下のような事情を総合すると、被申立人が申立人組合を嫌悪していたものと考ええる。

a 申立人組合は、賃率、デマンドタクシーの売上げへの加算率、各種手当の支払、長時間労働の問題等について、被申立人と再三にわたり団体交渉等を行うなど、C1労組に比して積極的な活動を行ってきたこと（第2・2(3)、B2証言）。

b 申立人組合の組合員らが労働基準法等の違反に関する事項を、労働基準監督署などに申告し、実際に被申立人がそれらの機関から調査や指導を受けていること（第2・2(4)(5)(11)）。

c 申立人A2らを含む申立人組合員16名が時間外割増賃金の支払を求めて簡易裁判所に調停の申立てを行っていること（第2・2(12)(14)）。

d 申立人組合の組合員数は、設立時は12名であったが、A2らが再雇用拒否をされた当時には18名（A2証言）にまで増えており、申立人組合とC1労組分会の所属人数の差が小さくなっていたこと（申立人「会社の答弁書への反論・2(17)」、被申立人「準備書面(2)・第2・17(4)」）。

e 申立人A2らに対し、被申立人が再雇用を行わないことを伝えたわずか10日前には、組合員である申立外A4が嘱託契約の再契約を拒否されているが、定年後に嘱託契約を結んだ者が、再契約を拒否されたのは、申立外A4の例が初めてであること。このとき申立人組合は、被申立人に対し、申立外A4との再契約を締結することや申立外A4に対する説明を行うことなどを求めていること（第2・2(16)）。

(ウ) 前記(ア)(イ)を勘案すると、本件再雇用拒否の主たる理由は、申立人A 2らが中心となって行われてきた組合活動を嫌悪した被申立人が、両名を職場から排除し、申立人組合を弱体化しようとするものであったと考えるのが自然である。

なお、被申立人は、申立人組合の組合員であっても65歳定年退職後に再雇用された者がいることを挙げて、本件再雇用拒否が不当労働行為でないとする根拠の一つとしているが、申立人A 2らの本件再雇用拒否の主たる理由の判断に影響を与えるほどの事情であったとまでは言えない。

エ 以上のとおり、申立人A 2らは65歳定年退職後も嘱託職員として通例どおり再雇用されることについて合理的期待を有していた状況であったにもかかわらず、被申立人は両名を申立人組合に対する嫌悪感から再雇用しなかったものであると認められるから、本件再雇用拒否は不当労働行為(労組法第7条第1号)に該当する。

その救済のための原状回復措置として、再雇用拒否がなかった状態(再雇用され、以降も特段の事情がなければ引き続き再契約がされる状態)、すなわち申立人A 2らが24年7月11日以降嘱託職員として再雇用されているものとして取り扱うことを命ずることは、労働委員会の裁量の範囲内のものと思料する。

なお、申立人は最終準備書面において、本件再雇用拒否は労組法第7条第3号の不当労働行為にも当たる旨主張しているが、当該主張は、審問終了後に初めてなされたものであるから、当委員会としてはこれを認めることはできない。

(2) 争点2について

ア 争点2に関する被申立人の主張は、5月2日付け申入れに関するものとそれ以外の2件の申入れに関するものとは趣旨を異にしていることから、

当委員会が不当労働行為の成否を判断するに当たっても、同様に5月2日付け申入れとそれ以外の2件の申入れについて、それぞれ別に検討する。

イ 5月2日付け申入れに対し、被申立人は5月8日付け回答で、協議事項のうち1月19日回答書の件は「回答のとおり」であり、3月22日要求書の件については「団体交渉済み」であるので、団体交渉の実施は必要ないとしている（第2・2(13)）。

しかしながら、1月19日付け回答（第2・2(9)）の中には、「任命は、人事」「会社の判断で決定」、嘱託契約については、被申立人と個人の契約の問題であるなど、具体性に欠ける記述や団体交渉軽視とも受け取られかねない記述も見受けられる。さらに3月22日要求書についても、団体交渉での説明（第2・2(10)）に要した時間について、B3部長が「そんなに長い時間ではなかったかと思います。」と証言していることなどからすると、被申立人が5月2日付け申入れ以前に、協議事項に関して十分な説明をする等誠実に団体交渉を行っていたかどうかは疑問であり、申立人組合がこれらの回答や説明を不十分と感じ、再度これらを協議事項として団体交渉を申し入れたのも無理からぬところである。

そうすると、当委員会としては、被申立人が、5月8日付け回答書において、「必要ないと判断します。」と述べ、その後速やかな団体交渉を開催しなかったことについては、正当な理由なく団体交渉を拒否したものと評価せざるを得ない。

もっとも、申立人組合も5月8日付け回答以降は、5月2日付け申入れのテーマに関し団体交渉実施の催促等を行った事実は認められないこと、同年9月10日以降は、団体交渉が行われるようになったこと（第2・2(19)）などを考慮すると、当該申入れについては、改めて団体交渉の実施を命ずる必要はなく、主文の救済をもって足りると思料する。

ウ 6月6日付け申入れ及び6月27日付け申入れに関し、被申立人は、B

3部長が民事調停等の対応で多忙であったことから、団体交渉の開催を遅らせてほしいと回答したもので、団体交渉を拒否したのではないと主張している。

申立人は、団体交渉に応じる時間が全くとれないということはなかったはずであると主張しているが、調停委員からの求めに応じるべく申立人A 2ら16名分に関する過去2年分の勤務状況に関する資料を作成することは、相当程度の時間と労力を要するものであったと判断せざるを得ない。

また、被申立人からの団体交渉は「調停が一段落」してからにしたいとの回答に関しては、特段の抗議や再度の申入れは行われていないこと（B3証言）、6月6日付け申入れ及び6月27日付け申入れにかかる協議事項も同一というわけではなかったこと（第2・2(15)(18))を考慮すると、申立人組合は、被申立人の対応に不満を持ちつつも、ある程度納得していたと考えることも不可能ではない。

さらに、被申立人が団体交渉に応じるようになったのが24年9月10日以降であったこと（第2・2(19))についても、「調停が一段落」したのが同年7月末であった（B3証言）ことや、日程調整や交渉の準備にある程度の日時を要することを考慮すると、被申立人が団体交渉を不当に遅延させた結果であるとまでは評価できない。

そうすると、6月6日付け申入れ及び6月27日付け申入れに関する会社の対応については、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるとまでは言えない。

エ 以上のとおり、本件申入れについては、5月2日付け申入れに関する部分については不当労働行為（労組法第7条第2号）が成立し、それ以外の申入れに関する部分については不当労働行為の成立を認めることはできない。

3 最後に

本件申立てに対する当委員会の判断は前記 2 のとおりであるが、今後の労使関係の健全化に鑑み付言する。

被申立人は、C1 労組との間では格別の紛争も生じていない一方で、申立人組合との間では本件申立ての対象となった事案以外にも、22 年に当委員会に対するあっせん申請があるなどさまざまな問題が生じている。この点については、被申立人が、申立人組合に対して、理解を得るための意思疎通を十分に図ろうとしていないことが原因の一つではないかと考えられる。

また、本件申立ての審査の過程において、申立人組合の側から、経営難は経営者の問題であって乗務員には関係ない、累進歩合制であるから売上げが上がらなくても被申立人は損をしないかのごとき証言がなされるなど、被申立人のおかれている厳しい経営状況に対して、無関心・無理解とも受け取られかねない姿勢が受けられたことも、違和感を覚えざるを得ない。

当委員会としては、両当事者に対し、今後は、相互に十分な意思疎通を図り、互譲の精神に則り、相手方の立場を尊重しつつ、健全かつ良好な労使関係を構築していくよう、期待するものである。

第 6 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労働組合法第 27 条の 1 2 及び労働委員会規則第 43 条を適用して、主文のとおり命令する。

平成 25 年 12 月 19 日

茨城県労働委員会

会長 小 泉 尚 義

