

命 令 書 (写)

石川県河北郡内灘町

申立人 X 組合

組合長 A 1

東京都港区

被申立人 Y 組合

組合長 B 1

上記当事者間の石労委平成26年(不)第2号事件について、当委員会は、平成28年7月13日、第588回公益委員会議において、会長公益委員中村明子、公益委員高木利定、同小倉正人、同西和喜雄、同宇都宮純一が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合長A1にかかる再雇用職員労働契約について雇止めがなかったものとして取扱い、同人を原職に復帰させるとともに、同人に対し、平成25年9月1日から原職復帰までの間において同人が就労していたならば得たであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートルの白紙に明瞭に記載して、被申立人の従業員らの見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

X 組合 組合長 A 1 殿

平成 年 月 日
Y 組合
組合長 B 1

当組合が貴組合長 A 1 にかかる再雇用職員労働契約を平成 2 5 年 8 月 3 1 日をもって更新しなかったことが、石川県労働委員会において労働組合法第 7 条第 1 号、第 3 号及び第 4 号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような不当労働行為を繰り返さないようにします。

(注 年月日は、文書を交付した日を記載すること。)

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人 Y 組合（以下「Y 組合」という。）が、申立人 X 組合（以下「X 組合」という。）の組合長である A 1（以下「A 1 組合長」という。）を平成（以下「平成」の元号は省略する。）2 5 年 8 月 3 1 日付けで雇止めにしたこと（以下「本件雇止め」という。）が、労働組合法（昭和 2 4 年法律第 1 7 4 号）第 7 条第 1 号、第 3 号及び第 4 号に規定する不当労働行為に当たるとして、X 組合から不当労働行為の救済の申立て（以下「本件申立て」という。）があった事件である。

2 請求する救済内容の要旨

(1) Y 組合は、A 1 組合長との間で 2 4 年 8 月 2 1 日付けで締結した再雇用職員労働契約（以下「本件再雇用契約」という。）が 2 5 年 9 月 1 日に更新されたものとして取扱い、同人を原職に復帰させるとともに、同日から原職に復帰するまでの間に同人が得られたであろう賃金相当額を支払わなければ

ならない。

(2) 謝罪文の交付及び掲示

第2 争点及び当事者の主張の要旨

1 争点1

本件申立ては、申立権の濫用に当たるか。

(1) Y 組合の主張要旨

ア 本件申立ては、既に東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に係属しているA1組合長とY組合との本件再雇用契約の更新をめぐる訴訟（以下「地位確認訴訟」という。）と同内容の案件であり申立権の濫用であるから、労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第33条第1項第5号又は第6号該当として却下されるべきである。そうでなくても本件申立ての審理は、地位確認訴訟の結論の確定を待ってからにするべきである。

イ 不当労働行為救済申立てと訴訟は、いずれも抜本的解決を終局の目的としているところ、地位確認訴訟において本件雇止めの適法性が争われており、本件申立ての審理を続行すると地位確認訴訟と重複し、紛争が抜本的に解決するどころかさらなる混乱さえ発生しかねない。

ウ 本件申立ては、A1組合長の従業員たる地位の有無につき公的な判断を求めるものであるところ、25年8月末から同内容の地位確認訴訟が東京地裁で係争中であるにもかかわらず、約1年後にX組合が石川県労働委員会（以下「石労委」という。）に対し全く同内容の申立てをしたのは、東京に本拠地を置くY組合に対し意図的に困惑を与えようとするものである。

(2) X 組合の主張要旨

申立権の濫用には当たらない。

2 争点2及び3

本件雇止めは、A1組合長らがX組合を結成したことや団体交渉を申し入れたことを理由とした不利益取扱いに当たるか。（争点2）

本件雇止めは、X 組合が東京都労働委員会（以下「都労委」という。）に不当労働行為救済申立てをしたことを理由とした不利益取扱いに当たるか。

（争点3）

(1) X 組合の主張要旨

ア 本件雇止めは、A1組合長がX 組合を結成したことやX 組合が団体交渉の申入れをしたことの故をもってされたものであり、かつX 組合が都労委に救済申立てをしたことを理由としてされたものでもあるから、不利益取扱いの不当労働行為である。

イ Y 組合が18年4月1日から施行した再雇用職員規定（以下「本件再雇用職員規定」という。）に、「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」と明記されている。

仮にY 組合に異存があったとしても、高齢者等の雇用の安定等に関する法律（昭和46年法律第68号。以下「高齢者雇用安定法」という。）の定める要件を満たさない限りはY 組合が一方的に更新を拒否することはできない。従って、A1組合長が雇用の継続を期待することは合理的である。

ウ Y 組合は、A1組合長が作成したブログ「いかんぜよY 組合」（以下「本件ブログ」という。）でY 組合及びその役員に対し誹謗中傷を繰り返して、Y 組合に有形無形の損害を与え続けたことを更新拒否の理由としているが、A1組合長は本件ブログのコメント欄に記載したことはないし、A1組合長が記載した本文は、Y 組合及びその役員の違法行為に対する正当な批評である。A1組合長が摘示する事実は真実に基づいており、活動の目的もY 組合の民主化・健全化を図るという正当なもので、表現の方法・内容も社会的正当性を備えている。本件ブログが本件再雇用契約を更新しない正当な理由とはなり得ない。

本件ブログの攻撃的なコメントについても、非難を受けても仕方がない行為を繰り返すY 組合やその役員らに対する真摯な意見表明である場合は、許されるべきである。

本件ブログのコメントの記載が過激になりすぎることがあったので、A1組合長は、読者に対し節度ある意見表明を数回要請している。

エ 本件雇止めは、客観的・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。よって、労働契約法（19年法律第128号）第19条に基づき、Y 組合は、従前の有期労働契約の内容である労働条件と同一の労働条件で、A1 組合長からの契約更新の申込みを承諾したものとみなされる。

オ 最近の最高裁判所（以下「最高裁」という。）判決（津田電気計器事件判決（24年11月29日最高裁第1小法廷））を踏まえても、高齢者雇用安定法の趣旨等にかんがみれば、A1 組合長とY 組合の間には、本件再雇用職員規定に基づきA1 組合長が再雇用されたのと同様の雇用関係が存続しているというべきである。

カ 不当労働行為意思と不利益処分の合理性を基礎づける事実との関係については、両者が反比例の関係にあると判示した東京都自動車整備振興会事件控訴審判決（21年11月4日東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。））を参考とすべきである。

本件雇止めという不利益な取扱いには、これを正当と認めうる根拠事実が見当たらないのであるから、東京都自動車整備振興会事件控訴審判決の判旨を踏まえれば、本件更新拒否は、不当労働行為意思をもってなされたものというべきである。

(2) Y 組合の主張要旨

ア Y 組合がA1 組合長との本件再雇用契約を更新しなかったのは、A1 組合長の再雇用職員としての適格性を問題視したためであり、組合結成の故をもってなされたものではなく、また、都労委に申立てをしたことを理由としてなされたものでもないから、不当労働行為に該当しない。

イ Y 組合の本件再雇用職員規定によれば、本件再雇用契約は、契約期間を5年間とする契約ではなく1年ごとに更新を要する契約であり、その都度更新の必要性・正当性が判断されるのであり、65歳までの間、無条件に身分が保障されていたわけではない。

ウ X 組合は、本件雇止めが高齢者雇用安定法及びこれに基づき定められた指針（24年厚生労働省告示第560号）の適用を受けることを前提に主張しているが、高齢者雇用安定法は、定年の引き上げや継続雇用の制

度の導入等を使用者に義務づけるものであって、私法上の効力を有するものではなく、個別の労働者の雇用義務を使用者に課すものではないし、定年後の再雇用契約の更新について規定したものでもないから、本件再雇用契約の更新には直接適用されない。

エ A1組合長は、本件ブログにおいてY組合を「キチガイ」「腐っている」「低脳」「詐欺師」「アホ」「馬鹿」等とあらゆる表現で侮辱し、「こんな組合からは早く脱退して、組合を解散したら良い」等の趣旨の記事も掲載し続け、Y組合に対する組織破壊及び反組合活動を続けてきた。本件ブログの記事は、A1組合長のY組合に対する怨念を晴らす目的で掲載されたものであり、表現の方法、内容のいずれにおいても、到底言論の自由の範囲のものではない。

本件ブログの各表現が、企業秩序遵守義務に反した不適正なものであることは明白である。

オ 労働者は企業に対し企業秩序遵守義務を負うが、この企業秩序遵守義務は就業時間外や職場外においても負担するものであり、職務遂行と関係のない行為であっても企業秩序を乱す行為は許されない。

A1組合長はY組合の組織の評価の低下毀損に繋がる恐れのある行為を行ってきたのであるから、Y組合の組織の一員として働く資質に問題があること、Y組合との信頼関係が完全に破壊されたことは明らかであり、本件雇止めには客観的で合理的な理由が存在する。

カ 本件雇止めは解雇とは異なる。本件は、再雇用すなわち採用するか否かであり、その再雇用を更新するか否かの使用者の判断は最大限尊重されなければならない。

キ A1組合長の本件ブログの表現あるいは本件ブログの管理につき不法行為責任が認められることまでは必要なく、Y組合の従業員としてのA1組合長の資質に問題があれば、本件雇止めは、客観的に合理的な理由に基づくものとなり、有効となる。

本件ブログを通じて表現され、明らかになっているA1組合長の資質、Y組合に対する敵対的な態度は、例えY組合において多少の問題が存在するとしても、従業員としての合理的な範囲を明らかに超え、Y組合の

業務の円滑な遂行に支障を及ぼしかねない程度に至っており、有期雇用契約を終了させることに十分な合理性が認められると言える。

ク A1組合長に対し本件ブログに関して注意や削除要請を行うと、本件ブログでの誹謗中傷がエスカレートしたり、他の裁判に利用されるおそれがあったので、A1組合長に対して削除要請や質問をしなかった。

また、A1組合長のこれまでの反組合活動からして、本件ブログ掲載をやめたり、問題表現を削除しないことが明らかであったので、A1組合長と面談したり弁明を聞いたりしなかった。

ケ A1組合長は、定年後は賛助組合員となり、役員選挙の選挙権も被選挙権もなくなるので、本件ブログによる誹謗中傷の反組合活動が沈静化されるのではないかと期待し、本件ブログの問題が改善されない場合は本件再雇用契約を更新しないこともあるとの前提で本件再雇用契約を締結した。

しかし、再雇用後も本件ブログの内容は適正化することなく、むしろエスカレートし、その後も本件ブログによる誹謗中傷が収まることは全く期待できなかったため、25年6月28日に臨時で開催された第22回中央執行委員会において本件ブログにかかる訴訟（以下「ブログ訴訟」という。）の提起が決定された。

損害賠償請求訴訟を提起している相手方の人物の雇用を継続することはできないので、訴訟の提起を決めた時点で、A1組合長との本件再雇用契約を更新しないことは既に決まっていた。

コ ブログ訴訟を提起するためには準備期間が必要であり、3か月以上前の25年の早い時期に訴訟提起が決まっていた。従って、本件再雇用契約を更新しないことも、25年3月には既に決まっておき、組合結成とは関係が無い。

3 争点4

本件雇止めは、Y組合がX組合の弱体化を図ることを目的とした支配介入に当たるか。

(1) X組合の主張要旨

ア X組合は、25年4月18日に結成されたばかりで、本件雇止め当

時組合員は4名で組合長はA1組合長であった。このような状況でY組合は、X組合を嫌悪し、その弱体化を図ろうとして本件雇止めをしたものであるから、Y組合の行為は、支配介入の不当労働行為に該当する。

イ A1組合長は、本件雇止めによって実家のある石川県へ帰郷せざるを得ず、その後もY組合が団体交渉に応じなかったことから、本件雇止めは、X組合がY組合と直接接触する機会や方途を根絶する結果をもたらした。

X組合は、労働委員会や裁判所を介さなければY組合と向かい合うことが困難になり、協議や交渉を通じて自分たちの権利を守るという本来の労働組合活動をする上で、非常に大きな打撃を受けた。

ウ 本件雇止めがなければ、他の多くの者がX組合に加入したと考えられるが、本件雇止めの見せしめの効果によって、X組合の勢力拡大が決定的に阻害された。

(2) Y組合の主張要旨

ア 本件雇止めは、Y組合がA1組合長の再雇用職員としての適格性を問題視したため行ったのであり、X組合の弱体化を図った支配介入ではないから、不当労働行為に該当しない。

イ 本件雇止めの理由については、争点2及び3の主張と同じである。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

X組合は、肩書地に事務所を置き、A1組合長、X組合執行委員A2（以下「A2」という。）及び同A3（以下「A3」という。）らが25年4月18日に結成した労働組合であり、組合結成時の組合員は3名であった。

(2) 被申立人

Y組合は、昭和20年に創立され、海運、水産、港湾業務等に従事する船員等で組織する産業別単一労働組合であり、本件申立て時において日本人組合員約3万人、外国人組合員約5万人が加入している。

2 A1組合長について

A1組合長は、昭和49年2月、C1 会社に入社し、Y 組合の組合員となり、その後、一時的にY 組合に在籍出向したことがあったが、昭和54年12月にC1 会社を退社し、翌月からはY 組合の従業員（執行部員）に採用され、Y 組合清水支部に勤務した。

A1組合長は、その後、Y 組合の東京支部次長、関東地方支部次長、清水支部支部長、名古屋支部支部長、外航部副部長、外航部部長を歴任し、8年12月、関東地方支部の地方支部長となった。

A1組合長は、10年11月に行われたY 組合の常任役員選挙において中央執行委員に立候補して当選し、中央執行委員と国際汽船局長を兼任することになった。A1組合長は、12年11月及び14年11月に中央執行委員に再任された。

A1組合長は、16年11月に行われたY 組合の常任役員選挙において副組合長に立候補したが、B2（以下「B2」という。）に敗れ、その後はY 組合の総務部付け執行部員となり、17年3月、外部の財団法人へ出向した。

3 A1組合長とY 組合の従前の訴訟等の経過について

(1) Y 組合は、20年3月12日、A1組合長に対し、同年4月15日付けでA1組合長を解雇するとの意思表示（以下「本件解雇」という。）をした。これに対し、A1組合長は、本件解雇の無効を主張して、Y 組合を相手方として東京地裁において労働審判を申し立てた。同年6月24日、上記労働審判において本件解雇を無効とする旨審判され、この審判はY 組合が異議を申し立てたことにより通常訴訟に移行した。21年3月11日の東京地裁における第一審判決では本件解雇が無効とされ、同年10月29日の東京高裁における控訴審判決ではY 組合の控訴が棄却された。その後、22年3月16日の最高裁の上告棄却により、第一審判決の本件解雇の無効が確定した。

(2) この間、A1組合長が20年11月7日に実施されるY 組合の常任役員選挙に立候補する旨表明すると、Y 組合は、A1組合長が組合員資格を喪

失したとの見解を示した。これに対し、A1組合長が、Y組合を相手方として、Y組合の組合員としての地位を有することを仮に定める旨の仮処分命令の申立てを行ったところ、同年8月19日、A1組合長の申立てを容認する旨の仮処分命令が発せられた。

上記仮処分命令は確定したが、A1組合長が同年11月4日のY組合の全国大会に出席するために会場に赴いたところ、Y組合は、A1組合長の組合員資格を確認できないとの理由でA1組合長の入場を拒否し、また、A1組合長が届け出た中央執行委員への立候補を無効として扱った。A1組合長は、これらの取扱いが違法であると主張して、Y組合並びにY組合の組合長であったB2及び副組合長であったB3（以下「B3」という。）を相手方として損害賠償を求める訴えを提起した。22年10月27日言い渡された第一審判決は、上記の入場拒否及び立候補無効の取扱いはいずれも不法行為に当たるとして、23年11月24日言い渡された控訴審判決は、上記の立候補無効の取扱いは不法行為に当たるとして、いずれもY組合、B2及びB3に対して慰謝料及び弁護士費用の賠償を命じ、この控訴審判決は確定した。

- (3) Y組合は、上記の上告棄却決定及び上告不受理決定がされた日の2日後である22年3月18日、A1組合長に対し、同月16日をもって、常任役員選挙へ立候補する資格のない総務部付先任事務職員への配転を命じ（以下「本件配転命令」という。）、併せて無期限の自宅待機を命じた（以下「第1回自宅待機命令」という。）。これに対して、A1組合長は、Y組合に対し、Y組合の執行部員の地位を有すること及び第1回自宅待機命令が無効であることの確認等を求め、B2及びB3に対し、違法な本件配転命令及び第1回自宅待機命令に対する損害賠償を求める訴えを提起した。その後の同年7月16日、Y組合は、同年8月1日付けでA1組合長を執行部員に戻すとともに、同日付けで改めて自宅待機を命じた（以下「第2回自宅待機命令」という。）ため、A1組合長は、上記の訴訟において、Y組合の執行部員の地位の確認及び第1回自宅待機命令の無効確認を求める訴えを取り下げ、第2回自宅待機命令の無効確認及び同命令の違法を理由とする損害賠償請求の訴えを追加した。23年8月9日言い渡された第1審判決及び24

年1月25日言い渡された控訴審判決とも、本件配転命令、第1回自宅待機命令及び第2回自宅待機命令はいずれも不法行為に当たると判断し、Y組合に対しては役職手当の支払いを命じ、B2及びB3に対しては慰謝料及び弁護士費用の賠償を命じ、上記控訴審判決は確定した。

(4) Y組合が22年11月9日に開催される全国大会へのA1組合長の出席を認めないことを表明したため、A1組合長は、Y組合を相手方として、同大会への出席を拒絶してはならないことを求める仮処分命令の申立てを行ったところ、同月5日、上記申立てを容認する旨の仮処分命令が発せられた。しかし、A1組合長は、上記大会の会場への入場をY組合から拒絶され、A1組合長の組合長選挙の立候補の届出は受理されたものの、選挙の結果はB2が344票、A1組合長が33票であり、B2が当選したものとされたため、Y組合に対し、B2の当選無効の確認を求め、B2及びB3に対し、上記の入場拒絶が違法であるとして損害賠償を求める訴えを提起した。24年1月24日言い渡された第1審判決及び同年9月27日言い渡された控訴審判決とも、上記入場拒絶が違法であるとして、B2及びB3に慰謝料及び弁護士費用の賠償を命じ、B2の当選無効の確認の訴えについては、第1審判決ではA1組合長の請求を容認したのに対し、控訴審判決では棄却した。この控訴審判決は、25年3月28日の上告不受理決定により確定した。

(5) Y組合は、23年1月21日、A1組合長に対して、Y組合の組合員としての全ての権利を停止する旨の統制違反処分（以下「本件統制違反処分」という。）を行った。これに対し、A1組合長は、本件統制違反処分の違法無効を主張して、Y組合に対しY組合の組合員としての権利を停止されていない地位を有することの確認を求めるとともに、Y組合及び本件統制違反処分に関与したY組合の役員ら8名（B2、B3、B4副組合長、B5中央執行委員兼統制委員長（以下「B5」という。）他4名）に対し、損害賠償及び謝罪広告を求める訴えを提起した。24年1月27日言い渡された第一審判決及び同年8月22日言い渡された控訴審判決とも、本件統制違反処分は違法無効であると判断し、Y組合に対し、A1組合長がY組合の組合員としてその権利を停止されていない地位を有することを確認し、Y組合及び上記役員ら8名に対し、慰謝料及び「船員しんぶん」上に謝罪

広告の掲載を命じ、25年3月28日の上告不受理決定により、上記第1審判決が確定した。

(6) A1組合長は、本件解雇によりY組合に勤務していなかったが、第2回自宅待機命令の無効を確認する判決が確定した後、24年2月13日から同年8月に定年を迎えるまでの間、Y組合の総務部に勤務した。

4 A1組合長の再雇用と雇止めについて

(1) A1組合長の再雇用

ア A1組合長は、24年8月末日をもってY組合を定年（満60歳）により退職したが、これに先立ち同年1月27日付けで、Y組合長宛に、再雇用申出書を提出した。

そして、同年7月25日と8月6日の2回、Y組合の総務部長であるB6（以下「B6」という。）と本件再雇用契約に関して面談し、B6から再雇用の勤務先として財団法人C2（以下「C2」という。）へ館長として出向して、C2を再建するよう要請された。

これらの面談の中で、B6が本件ブログについて話題にすることはなかったが、A1組合長がB6に対し本件ブログを読んでいるか質問したところ、B6は本件ブログを一切読んでいないと回答した。

イ 同年8月21日、A1組合長とY組合は本件再雇用契約及びC2への出向契約を締結した。

本件再雇用契約において、Y組合を甲、A1組合長を乙として、次の事項が記載された契約書（以下「本件再雇用契約書」という。）が取り交わされた。

- (ア) 雇用期間 24年9月1日から25年8月31日まで
- (イ) 勤務場所 C2
- (ウ) 仕事の内容 C2の定める業務
- (エ) 賃金 月額43万8391円
- (オ) 賃金の締日、支払日
毎月末締め、当月25日払い
- (カ) 期末手当 有（Y組合の支給基準を準用するものとする。）

- (キ) 契約更新 契約期間更新を行う場合は、組合長が契約の更新を行う。
- (ク) 契約解除 乙に本契約及び本件再雇用職員規定に違反する行為があった場合は契約期間中であっても契約を解除することがある。
- (ケ) 協議 その他、疑義が生じた場合には甲乙誠意をもって協議する。

ウ 24年9月2日、A1組合長は、妻子を伴ってC2 に館長として赴任した。

(2) A1組合長の雇止め

Y 組合は、25年7月16日に開催された第23回中央執行委員会において、組合長であるB2の発議により、A1組合長との本件再雇用契約を更新せず、同年8月31日の期間満了をもって終了することを決定した。

なお、Y 組合は、本件雇止めを決定するにあたり、C2 やA1組合長の同僚からA1組合長の勤務態度や職責に対する遂行状況を事前に調査することはなく、事前にA1組合長と面談することもなかった。

Y 組合は、同年7月18日、A1組合長に対し、再雇用職員労働契約期間満了通知書を送付した。この通知書には、本件再雇用契約は、同年8月31日の期間満了をもって終了する旨が記載されていた。

これを受けて、A1組合長は、同年7月22日、Y 組合に対し、本件再雇用職員規定第3条に基づき本件再雇用契約書に定める労働条件で本件再雇用契約の更新を申し込む旨を記載した文書を送付した。

B6は、同月25日、B5の指示で広島県呉市に出張し、呉市役所のC2 担当者にA1組合長の本件雇止めの決定を報告した。なお、同日、B6は、A1組合長と会うことはなかった。

同年8月9日、A1組合長宅に、Y 組合からの同月31日付け退職辞令が送付された。この辞令には、退職理由として「契約期間満了による。」と記載されていた。

これを受けて、A1組合長は、同月12日、Y 組合に対し、本件更新拒絶の理由について通知するよう求める旨を記載した文書を送付した。

同月21日、呉市役所の要請を受けたB6とA1組合長の後任のB7が、A1組合長を訪問し、本件雇止めに関する説明を行った。

Y組合は、同月20日、A1組合長に対し、「貴殿は、『いかんぜよY組合』と題するブログにおいて当組合及び役員に対する誹謗中傷を繰り返し、当組合に有形無形の損害を与え続けています。このような状況の下では再雇用契約の更新はできかねます。」などと記載された文書を送付した。

A1組合長は、同年9月26日、広島県呉市から石川県河北郡内灘町に転居した。

A1組合長は、石川県河北郡内灘町に転居してからは就労しておらず無収入となったが、失業手当の仮給付を受けていた。

5 地位確認訴訟について

A1組合長は、25年8月29日、再雇用職員たる地位の確認を求めて東京地裁に労働審判を申し立て、その後同事件は通常訴訟に移行した。28年1月29日の東京地裁における第一審判決は、A1組合長の再雇用職員としての地位を認め、Y組合に対しA1組合長への賃金の支払いを命じた。

6 定年退職者にかかる再雇用や再雇用更新の通常の手続き

(1) 再雇用契約時の通常の手続き

Y組合では、定年退職者の再雇用を行う際に、次のアからウまでの手続きを採っている。

ア 退職を迎える従業員全員に対し、再雇用の希望の有無を問い合わせる。

イ 定年後に再雇用を希望する職員は、定年退職日の3か月前までに、Y組合に申し出る。

ウ Y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。

実務での手続きは、組合長宛の申出書が総務局長又は総務部長に提出され、申出者の職域の確保が検討された上で、中央執行委員会で決定される。

再雇用契約更新は、本件再雇用職員規定第3条に基づき、1年ごとに行われると定められており、更新の希望等についての意思確認が行われ、規定上、

満65歳までは再雇用契約を更新することができる。

(2) 再雇用契約更新時の通常の手続き

Y 組合では、再雇用契約の更新を行う際に、次のアからウまでの手続きを採っている。

ア 再雇用職員の出向先団体や同僚から本人の勤務態度や職責に対する遂行状況の事前調査を行う。

イ 調査結果は、総務部長らが打ち合わせを行った上で中央執行委員会に報告をし、Y 組合として更新の有無や注意点を整理する。

ウ 総務部長が本人と面談を行う。

なお、再雇用職員の業務内容に問題がある場合や、出向先から苦情が寄せられる場合は、中央執行委員会にその旨を報告し、中央執行委員会において契約の更新又は不更新を決定している。

(3) A1組合長以外に再雇用契約を更新しなかった例

Y 組合は、22年から26年までの間に、A1組合長を除く3名の再雇用職員について再雇用契約の更新を行わず、契約期間の満了をもって再雇用契約を終了している。Y 組合は、この3名の再雇用職員に関する再雇用契約の更新の可否を判断するにあたり、3名の再雇用職員とそれぞれ面談又は事情聴取を行っている。

(4) 再雇用契約を更新しない場合の内規等の有無

Y 組合においては、どのような場合に再雇用契約を更新しないかについての文書による内規は存在しない。

(5) 再雇用職員規定上の、再雇用時の取扱い

Y 組合は、18年4月1日付けで、定年退職し再雇用された職員の就業に関する事項を定めた本件再雇用職員規定を施行した。本件再雇用職員規定の概要は、①定年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Y 組合に申し出るものとし、②Y 組合はこの申出に基づいて面談を行い、主たる勤務条件について協議し、労働契約を締結する(2条)、③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(3条1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(3条2項)、④期末手当は、組合従業員規定47条に準じ(12条)、⑤再雇用職員は、

賛助組合員とする（19条）、というものである。

7 ブログの開設とブログ訴訟について

(1) ブログの開設

A1組合長は、22年6月7日、本件ブログを開設した。本件ブログには、同日以降、別紙の各記載を含む、A1組合長が記載した本文記事及びA1組合長が記載していないと主張しているコメントが掲載された。

A1組合長は、本件ブログの開設以来、週に2、3回程度のペースでブログを更新していた。

A1組合長が各組合員への通信手段としてブログを選んだのは、経済的理由によるところが大きく、ブログの維持に必要な経費は電気代のみでよいことであった。

A1組合長は、ブログの中で、節度ある意見表明をするよう、数回にわたり読者に要請した。

B5は、本件ブログが開設されて以降、本件ブログをチェックしていたが、A1組合長の上司として総務部に在籍していた際に顔を合わせる機会があり、また、ブログが中央執行委員会でたびたび議論になっていたにもかかわらず、ブログに関してA1組合長に注意したり、事情を聞いたり、削除を要請したりすることはなかった。

(2) ブログ訴訟

Y組合は、25年6月29日、A1組合長が本件ブログにおいてY組合の社会的評価を低下させる内容の本文記事及びコメントを掲載し、又はそのような内容のコメントが投稿されたにもかかわらずその管理義務を怠ったことが不法行為に当たると主張して、A1組合長に対し1億円の損害賠償を求め、東京地裁に提訴した。

なお、Y組合は、ブログ訴訟の提起を、同月28日に臨時に開催された第22回中央執行委員会において決定した。

27年1月15日言い渡されたブログ訴訟の東京地裁判決では、Y組合の請求に理由がないとしてY組合の請求は棄却され、Y組合が東京高裁に控訴したところ、同年8月15日言い渡された東京高裁判決においても、

控訴が棄却された。その後、28年1月19日の最高裁の上告棄却により、第一審判決が確定した。

A1組合長は、ブログ訴訟の和解協議における裁判官の助言により、不適切と思われるコメントを12件削除した。

8 Y 組合について

(1) 中央執行委員会は、全国大会等が決定した方針や諸規則のもとに、Y 組合の業務を執行するなどの権限を有する機関であり、組合長ら8名の常任役員によって構成されている。

中央執行委員会は、定例で月に2回開催されているが、臨時で開催されることもある。

(2) 統制違反処分と賞罰規定

Y 組合の賞罰規定では、統制違反処分を受けた組合員は、諭旨解雇又は懲戒解雇の取扱いになることが定められている。

Y 組合は、A1組合長が24年8月末日にY 組合を退職する際にも、A1組合長に対する本件統制違反処分を維持していたが、A1組合長の再雇用職員としての採用を決定するにあたり、統制違反処分の有無は検討しなかった。

Y 組合は、25年4月1日に新賞罰規定を創設した。これはA1組合長にも適用されている。Y 組合は、新賞罰規定が創設された後も、A1組合長が本件ブログを運営していることについて、新賞罰規定に基づく処分を検討したことはなかった。

(3) 統制委員会と中央執行委員会の関係

Y 組合の統制委員会は、Y 組合の規約に違反した行動をとる者に対し、権利停止や除名など、組合員としての権利を制限できる機関である。統制委員会の委員長には中央執行委員が就任し、その他の委員はY 組合の執行部員と職場委員がそれぞれ半数ずつ就任するが、組合長と副組合長は就任しない。

A1組合長の統制違反処分を決定した際の統制委員会の委員長は、中央執行委員のB5であった。

(4) 選挙

A 1 組合長は、22年6月の本件ブログ立ち上げの直後にY 組合組合長選挙向けの記事を記載し、その中で自らが組合長になった場合に行う公約を記載したマニフェストを掲載したほか、Y 組合の現状について批判的な記事を記載した。このような選挙向けの記事は、同年11月ごろまで続いた。

Y 組合は、同年11月、組合長選挙を行った。A 1 組合長は組合長選挙に立候補したが、落選した。

A 1 組合長は、次の24年11月の組合長選挙には出られないことを、22年11月の組合長選挙に落選した時点で認識していた。

9 X 組合について

X 組合は、25年4月18日に結成され、同日付でY 組合に対し、労働組合の結成通知を内容証明郵便で発送するとともに、同月25日付で、Y 組合に対し、暫定の労働協約の締結等を団体交渉事項とする団体交渉を申し入れた。

Y 組合が、上記団体交渉の申し入れに対し回答しなかったことから、X 組合は、同年5月14日に、都労委に不当労働行為の救済を申し立てた。なお、都労委は、その後、26年6月23日にY 組合の不当労働行為を認定し、救済命令を発した。

X 組合は、同年7月14日、石労委に対し、本件雇止めについて不当労働行為救済申立てを行った。

Y 組合は、本件雇止め後はA 1 組合長がY 組合の従業員ではないとの立場からX 組合からの団体交渉の申し入れに応じていなかったが、さらにA 1 組合長が石川県河北郡内灘町に転居したあとは距離的な問題も加わり、Y 組合は団体交渉に応じなかった。

Y 組合は、X 組合から結成通知を受け取った当時、X 組合が正式に認められた労働組合かどうか疑念を持っており、認められていない労働組合と団体交渉をすることについて疑問を持っていた。

第4 当委員会の判断

本件は、X 組合のA1組合長が期間1年間の再雇用契約の更新を拒否され、雇止めとなった事案である。4つの争点について、次のとおり判断する。

1 争点1 本件申立ては申立権の濫用に当たるか。

Y 組合は、本件申立ては東京地裁に係属中の地位確認訴訟と重複すること、本件申立てが地位確認訴訟の1年近く後に石労委になされたのはY 組合を困惑させるためであることを理由として、本件申立ては申立権の濫用に当たるから却下するか若しくは訴訟での結論が出てから審理するよう求めているので、まずこの点について検討する。

民事訴訟は、雇用契約上の権利や賃金請求権という権利義務関係の確定を目的とするものである一方、労働委員会による不当労働行為救済制度は、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働組合法第7条の実効性を担保するために設けられたものである（京都市交通局事件判決（16年7月12日最高裁第二小法廷））と解されるから、両救済制度は異なる目的のための異なる紛争解決制度であるといえることができる。

本件申立てについてみると、X 組合が求める救済申立ての趣旨は、私法上の地位確認ではなく、X 組合に対する不当労働行為の排除、すなわちA1組合長の原職復帰等により、健全な労使関係を構築することにあるのだから、本件申立てが地位確認訴訟と重複するというY 組合の主張は採用することができない。

また、本件雇止めがあったのは25年8月31日、本件申立てがあったのは26年7月14日であることから、本件申立ては労働委員会に申立てをすることができる1年の除斥期間内になされたものであり、石労委はX 組合の主たる事務所の所在地を管轄する労働委員会である（労働組合法第27条第2項及び同法施行令（昭和24年政令第231号）第27条）。一方で、本件申立てがY 組合の困惑を目的としたものであると認めるべき証拠は存在しない。

よって、本件申立てがY 組合の困惑を目的としたものであるとするY 組合の主張は採用できない。

以上のとおりであるから、本件申立ては申立権の濫用には当たらない。

2 争点2及び3 本件雇止めは、A1組合長らがX 組合を結成したこと、団体交渉を申入れたこと及びX 組合が都労委に不当労働行為救済申立てをしたことを理由とした不利益取扱いに当たるか。

Y 組合は、前記第2、2(2)のとおり、Y 組合がA1組合長との本件再雇用契約を更新しなかったのは、本件ブログを開設・運営し企業秩序遵守義務に違反したA1組合長の再雇用職員としての適格性を問題視したためである旨主張しているため、この点について検討する。

(1) 本件ブログについて

ア 確かに、前記認定事実(第3、7、(1))のとおり、A1組合長はY 組合を批判する内容の本件ブログを22年6月に開設して以降書き込みを続けており、本件ブログのコメント欄には「馬鹿」「キチガイ」等の過激な表現も含まれており、本件ブログがY 組合の社会的評価を毀損する側面があることが認められる。

しかし、A1組合長が書き込んだブログ本文については、前記認定事実(第3、7、(1))のとおり、主としてA1組合長とY 組合との間の一連の裁判の経過やY 組合に対する批判などが記載されたものであり、Y 組合の違法行為の公表やY 組合の法令遵守を求める記事が記載されているにとどまるから、A1組合長がY 組合に対する加害・破壊を意図して本件ブログを開設・運営したというような事情は認められない。また、コメントの記載の中にはY 組合を激しく非難するものも存在するが、これがA1組合長によるものと認めるに足りる証拠はないし、また、A1組合長が節度ある意見表明をするよう数回にわたり本件ブログの読者に要請していたことも加味すると、A1組合長のブログ運営に問題があったとまでは言えない。

しかも、前記認定事実(第3、7、(1)、第3、4、(1)及び第3、8、(2))のとおり、A1組合長と同じ部署に在籍していたY 組合の人事責任者であるB5がA1組合長に対して本件ブログについて注意や事情聴取及び削除要請をしていないこと、本件ブログを理由としてA1組合長を賞罰規定に基づき処分するといったこともY 組合は検討していないことか

らすると、本件ブログはY 組合内部において、A 1 組合長の雇用契約に影響を与えるほど大きな問題であるとは評価されていなかったと考えるのが相当である。

イ また、当委員会が24年8月の再雇用契約時に本件ブログの企業秩序違反が問題視されなかった理由について釈明を求めたところ、Y 組合は、24年8月の定年によりA 1 組合長が組合長選挙の選挙権及び被選挙権を失った後は、本件ブログによる反組合活動が沈静化されることを期待して再雇用契約を締結したものの、本件ブログがむしろエスカレートしたためにブログ訴訟の提起と雇止めを決定したと主張する。

しかし、前記認定事実（第3、8、(4)）のとおり、A 1 組合長は22年11月の組合長選挙に立候補し落選したが、A 1 組合長が24年8月に定年となることはこの時点で明らかであり、次回の24年11月の組合長選挙にA 1 組合長が立候補できないことはA 1 組合長自身も認識していた。しかも、A 1 組合長が組合長選挙向けにY 組合の現状について批判的な記事を掲載していたのは22年11月頃までであることから（少なくとも、証拠として提出されている23年6月以降の本件ブログには、選挙向けの記事は見当たらない。）、A 1 組合長の選挙権・被選挙権の喪失後にブログが沈静化することを期待して再雇用したとするY 組合の主張はにわかには信用することはできない。

また、本件ブログの内容についてみると、Y 組合やY 組合役員に対する批判やY 組合の解散などに言及した記載などは23年6月から25年11月までほぼ同じ論調で続いており、特定の時期に内容が変質したり、過激化したという事情も認められない。

以上により、再雇用の後にブログ記載がむしろエスカレートしたというY 組合の主張は認められない。

ウ また、本件ブログの記載が本件雇止めの主たる要因であるとするれば、雇止めに至る前に注意・削除要請等を行うのが一般的であるが、Y 組合がこれを行わなかった理由について、Y 組合は、注意や削除要請を行うことで、さらに、ブログ上での誹謗中傷が激化したり、他の裁判で悪用されるおそれがあったため注意等をしなかったとも主張する。

しかし、解雇・雇止めに関する法理について精通しているはずの労働組合たるY 組合が、注意・警告等を経ずに雇止めすることの法的問題を認識していなかったとは考えがたい。注意や警告に伴う反発を避けるために注意や警告等を行わないまま雇止めを行えば、注意や警告等に伴う反発よりもさらに大きな反発が起きたり、雇止め自体が裁判で争われかねないことも容易に想像できるはずであり、Y 組合の主張は信用できない。

エ 以上を総括すると、Y 組合は本件ブログの開設当初から本件雇止めに至るまで、本件ブログに関してA 1 組合長の雇用に関わるほどの問題があると評価していたとは認められず、Y 組合が再雇用契約の更新時に本件ブログを考慮することに関しては不合理とはいえないものの、本件ブログが雇止めの主な要因であったとするY 組合の主張は認めがたい。

(2) 本件雇止めに至るまでの事情

Y 組合は、再雇用契約は1年ごとに更新を要する契約であり、その都度更新の必要性・正当性が判断されるのであり、65歳までの間、無条件で身分が保障されていたわけではないとも主張する。

確かに、前記認定事実（第3、6、(5)）のとおり、雇用契約上の契約期間は1年であり、本件再雇用職員規定上も、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こととされている。

しかしながら、前記認定事実（第3、6、(5)）のとおり、Y 組合の再雇用職員規定上、労働契約の更新は、双方に異存がなければ自動的に行うこととされており、1年間の期間満了で終了することを前提としているとはいいがたい。また、前記認定事実（第3、4、(1)）のとおり、24年9月、A 1 組合長は妻子を帯同し東京都から広島県呉市に赴任していることも加味すれば、再雇用契約の締結時に本件雇止めを前提としてB 6がA 1 組合長と面談をし、本件再雇用契約を締結したとは考えがたく、むしろ、本件再雇用契約の締結時は、Y 組合とA 1 組合長の双方が、再雇用契約の更新を予定していたと考えるのが自然である。

このような状況のもと、前記認定事実（第3、4、(2)）のとおり、Y 組合は、再雇用契約の更新時に通常行っている勤務状況の調査や本人との面談を行わず、（なお、X 組合組合員のA 2は面談を行ったうえで雇止め

されている。)、何の前触れもなく再雇用職員労働契約期間満了通知書をA1組合長に送付し、B6が呉市役所の担当者に本件雇止めの決定を報告するため広島県呉市を訪れた際もA1組合長とは面会していないことなどからすると、Y組合は本件雇止めにに関して、A1組合長の弁明の機会を一切与えず、通常の再雇用契約の更新時とは異なる極めて例外的な対応をとったといえる。

そして、Y組合がA1組合長のC2での勤務態度を問題視していたというような事情も認められず、このほかに再雇用から本件雇止めまでの間に、Y組合が雇止めを判断するきっかけとなるような特段の事情は見当たらない。

(3) Y組合とA1組合長及びX組合との関係

ところで、前記認定事実(第3、3)のとおり、A1組合長とY組合及びY組合役員との間には、A1組合長の地位や組合員資格に関して20年以上少なくとも6件の訴訟等が提起されており、恒常的な紛争状態にあったことが認められ、これらの訴訟では、いずれもY組合及びY組合役員のA1組合長に対する処分の違法性を認め、Y組合及びY組合役員に損害賠償などを命じる結果となっている。

また、X組合結成後に提訴された本件ブログ訴訟は、前記認定事実(第3、7)及び前記(1)で判断したとおり、使用者が特段問題としていなかった事案を、事前の注意や削除要請もなく、一従業員に対し1億円の高額を請求するもので、社会通念上相当と言えるか疑問があると言わざるを得ず(なお、本件ブログ訴訟については、Y組合の請求を棄却する判決が確定している。)、Y組合の本件ブログ訴訟の提起の背景には、損害賠償請求以外の意図があったと推認される。

また、Y組合は、前記認定事実(第3、9)のとおり、X組合から結成通知が届いた後もX組合の組合資格に疑念を持ち、団体交渉の開催について疑問を持っていただけでなく、X組合からの2度に及ぶ団体交渉申入れに対しても回答をしていないことからすると、X組合を労働組合として尊重し、真摯に向き合おうとする姿勢が欠けていたと言わざるを得ない状態であったと認められる。

(4) 不当労働行為の成否

これらの、本件雇止めに至るまでの労使関係や、X 組合の活動（25年4月18日のX 組合の結成、4月25日のY 組合に対する団体交渉の申し入れ、5月14日の都労委への不当労働行為救済申立て）、そして、本件雇止めを決定した時期（7月16日）を総合的に勘案すると、A1組合長にはC2 での業務上の問題もなく再雇用契約の更新が予定されていたにも関わらず、A1組合長が中心となって結成されたX 組合及びA1組合長を嫌悪したY 組合が、不当労働行為意思をもって本件雇止めを行ったと判断せざるを得ない。

よって、本件雇止めは、労働組合の正当な行為をしたことを理由としたA1組合長に対する不利益取扱いであり、かつ、都労委に救済申立てを行ったことを理由としたX 組合に対する不利益取扱いとして、労働組合法第7条第1号及び第4号に該当する。

なお、Y 組合は、X 組合結成前にブログ訴訟の提起と本件雇止めが決定していたと主張するが、前記認定事実（第3、7、(2)）のとおり、ブログ訴訟の提起が中央執行委員会で決議されたのは6月28日、本件雇止めが決議されたのが7月16日であり、X 組合結成（4月18日）の前にブログ訴訟の提起と本件雇止めが決定されていたと認めるに足りる証拠はなく、Y 組合の主張は採用できない。

3 争点4 本件雇止めは、Y 組合がX 組合の弱体化を図ることを目的とした支配介入に当たるか。

X 組合は、本件雇止めは、Y 組合がX 組合を嫌悪し、X 組合の弱体化を図ろうとしてなした支配介入の不当労働行為に該当すると主張するので、この点について検討する。

前記2で判断したとおり、本件雇止めはA1組合長及びX 組合の活動を嫌悪したことによる不利益取扱いであると認められる。前記認定事実（第3、1、(1)）のとおり、A1組合長は設立されたばかりのX 組合の組合長であり、設立時に組合員数は3名であったことを考えると、A1組合長はX 組合において極めて重要な職責を担っていたものと考えられる。

そのような立場のA1組合長を雇止めとすることは、A1組合長個人に対する不利益取扱いにとどまらず、X組合の活動にも打撃を与え、組合活動を萎縮させる効果があったものと認められる。

そして、前記認定事実（第3、9）のとおり、Y組合はA1組合長が従業員の地位にないことを理由として団体交渉に応じなかったことや、A1組合長が石川県に転居した後は、開催場所についての問題も加わり団体交渉が行われなかった事情も加味すれば、本件雇止めはX組合に対して大きな打撃を与えたのは明らかである。

そして、労働組合であるY組合が本件雇止めによるX組合に対するこれらの影響を認識していなかったとは考えられず、Y組合はX組合に打撃を与えることを意図・認識してA1組合長を雇止めにしたものと判断せざるを得ない。

以上のとおり、本件雇止めは、A1組合長がX組合を設立したこと、X組合が団体交渉を申し入れたこと及び都労委に不当労働行為の救済を申し立てたことを嫌悪したY組合による、支配介入であると判断する。

第5 法律上の根拠

以上の事実認定と判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12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28年7月13日

石川県労働委員会

会 長 中 村 明 子 ⑩