命　令　書（写）

名古屋市熱田区
申　立　人　X　組合
執行委員長　A

名古屋市北区
被 申 立 人　Y　株式会社
代表取締役社長　B

上記当事者間の愛労委平成26年（不）第９号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成29年８月28日第1554回公益委員会議において、会長公益委員成田龍一、公益委員長谷川留美子、同佐脇敦子、同志治孝利、同杉島由美子、同永井昌己出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主　　文

１　被申立人は、申立人に対し、下記内容の文書を本命令書交付の日から７日以内に交付しなければならない。

記

当社が、平成26年７月24日の団体交渉において、貴組合のＺ分会長であるＡの65歳後の再雇用をしない理由及び基準を明確にしなかった対応は労働組合法第７条第２号に該当する不当労働行為であると愛知県労働委員会によって認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

年　月　日

Ｘ組合
　執行委員長　Ａ　様

Ｙ株式会社
代表取締役社長　Ｂ

２　その余の申立ては棄却する。

理　　由

第１　事案の概要等
　１　事案の概要
　　本件は、被申立人Ｙ株式会社（以下「会社」という。）が、申立人Ｘ組合（以下「組合」という。）のＺ分会長であるＡ（以下「Ａ分会長」という。）の65歳後の再雇用（以下「65歳時再雇用」という。）を拒否したことが労働組合法（以下「労組法」という。）第７条第１号及び第３号に、平成26年７月24日開催の団体交渉（以下「団交」という。）において同人を65歳時再雇用しない理由及び基準を明確にしなかった対応が同条第２号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして、同月10日及び同年９月29日に申し立てられた事件である。
　　なお、請求する救済内容は、①Ａ分会長の同年８月15日以降の再雇用を行うこと及び退職日から再雇用に至るまでの諸給与相当額の支払、②同年４月16日付け「2014年春闘要求書」（十四）の「Ａ分会長を含む65歳退職者の再雇用希望者全員を雇用せよ！」に関する団交の誠実な応諾、③Ａ分会長を会社から排除することによる支配介入の禁止並びに④謝罪文の掲示及び社内報への掲載等である。
　２　本件の争点
　（１）会社が、Ａ分会長を65歳時再雇用しなかったことは、労組法第７条第

１号及び第３号の不当労働行為に当たるか。

ア　会社において、希望すれば65歳時再雇用される労働慣行があったか。

イ　Ａ分会長が、会社に65歳時再雇用されるものと期待することに合理的な理由があったか。

ウ　上記の労働慣行ないし合理的な理由があったといえる場合、会社がＡ分会長を65歳時再雇用しなかったことは、同条第１号及び第３号の不当労働行為に当たるか。

（２）会社の平成26年７月24日開催の団交における対応は、同条第２号の不当労働行為に当たるか。

ア　Ａ分会長の65歳時再雇用に関する事項（65歳時再雇用をしない理由と基準）は、義務的団交事項といえるか。

イ　義務的団交事項といえる場合、会社は組合に対し、Ａ分会長の65歳時再雇用について当該団交において説明を尽くしたといえるか。

第２　認定した事実

１　当事者

（１）組合は、平成19年に結成された地域で働く労働者で組織される個人加盟式のいわゆる合同労組であり、本件結審時の組合員数は21名で、このうち会社で就労する組合員数は１名である。

（２）会社は、昭和20年に設立された一般乗用旅客自動車運送等を業とする株式会社であり、本件結審時の従業員数は210名である。

２　Ａ分会長と会社との契約等

（１）平成17年３月15日、Ａ分会長は会社に入社した。（第１回審問調書ｐ４）

（２）平成21年９月３日、組合は会社に対し、Ｚ分会の結成を通告した。Ａ分会長は、Ｚ分会の結成時から分会長であった。（第１回審問調書ｐ４～５）

（３）平成22年８月４日、Ａ分会長と会社は、同月16日から平成23年８月15

日までを契約期間とする嘱託雇用契約を締結した。当該契約は、会社又はＡ分会長から契約終了日の１か月前までに特段の申入れがない場合には、同人が65歳に達する日直後の賃金締切日をその終期として１年ごとに更新されるというものであった。なお、同人の65歳に達する日直後の賃金締切日は、平成26年８月15日であった。（乙２、10、第１回審問調書p70）

３　Ａ分会長の退職までの経緯

（１）第１回団交の状況等

ア　2014春闘要求

平成26年４月16日、組合は会社に対し、「2014年春闘要求書」を提出した。

組合は、当該要求書で、Ａ分会長の65歳時再雇用に関係した内容として、「（十四）65歳退職者の再雇用について就業規則第55条４項「業務上必要と会社が認めた場合」があるにもかかわらず「（１）～（５）の基準に該当」及び「会社との信頼関係及び会社への貢献度を考慮」への変更弾劾！　Ａ分会長を含む65歳退職者の再雇用希望者全員を雇用せよ！」と要求した（以下「十四番要求」という。）。（甲５）

イ　第１回団交の状況

（ア）平成26年６月３日、第１回団交が開催された。（甲16p１）

（イ）当該団交において、会社は、十四番要求に対し、65歳以上の者の雇用は長期間による実績をみて判断し、必要性を認めたものが対象となる旨回答した。（甲16p１、20）

（ウ）当該団交において、会社は、十四番要求に対し、全体の制度については義務的団交事項なので回答するがＡ分会長に関する点は個別的労働関係であり義務的団交事項ではないと考えている旨、65歳時再雇用は労働条件の問題ではないと考えている旨、65歳時再雇用す

る場合には役員会で決定している旨及び必要と認めた者には希望を確認するがそうでない者については１か月以上前には雇用終了を通知する旨発言した。（甲16p８～12）

（２）第２回団交の状況

ア　平成26年７月２日、第２回団交が開催された。（甲17p１）

イ　当該団交において、組合は、同日付け「組合見解」を交付した。当該見解において組合は、Ａ分会長の65歳時再雇用について団交の議題とすることを拒むことは不当労働行為に当たる旨主張した。（甲９、17p１）

ウ　当該団交では、Ａ分会長の65歳時再雇用が義務的団交事項に当たるかについてのやり取りが交わされた後、会社はこの点に係る見解を平成26年７月16日までに組合に文書で回答することとなった。

　また、組合がＡ分会長の65歳時再雇用の希望を表明したところ、会社は組合の執行委員長としての立場だけでなく個人としての立場からも65歳時再雇用の希望に係る文書を提出してほしい旨発言した。（甲17p８～11）

（３）退職通知等

会社はＡ分会長に対し、平成26年８月15日付けで退職扱いとする旨の同年７月７日付け「退職通知」を送付した。

組合は、当該通知に対し抗議した。（甲10、11p２～３）

（４）会社からの義務的団交事項に係る見解

会社は組合に対し、Ａ分会長の65歳時再雇用について、①第１回団交及び第２回団交の時点では同人の具体的身分に変動がないため義務的団交事項ではない旨及び②同人の労働者としての身分に変動が生じた時には義務的団交事項になると判断する旨の平成26年７月10日付けの見解を送付した。（甲23）

（５）Ａ分会長の個人としての立場からの65歳時再雇用を希望する旨の文書

平成26年７月23日付けのＡ分会長の個人としての立場からの65歳時再雇用を希望する旨を内容とする文書が送付された。（甲12別紙１、別紙２）

（６）第３回団交の状況

ア　平成26年７月24日、第３回団交が開催された。（甲18p１）

イ　当該団交において、会社は、同日付け「回答書」を交付した。当該回答書は、宛名が「Ｘ組合（Ｚ分会）　執行委員長（分会長）　Ａ殿」となっており、これには就業規則第55条第２項に基づきＡ分会長を再雇用しないこととした旨及び同旨の通知文を個人としての同人宛てにも郵送する旨が記載されていた。（甲14、18p１）

ウ　当該団交では、Ａ分会長の65歳時再雇用について、組合が同人を65歳時再雇用しない理由及び基準を明確にするよう述べたのに対し、会社は「それは明らかにしないのです。なぜ再雇用しないか基準は、明らかにする必要がないと。」「採用にかかることですので、お答えは普通しないですよね。」「採用の自由。」「これは雇止めの問題ではなくて労働契約の終了の問題です。」「その基準について白紙の状態で採用するかどうかの問題ですのでお答えする必要はありません。」「契約の自由です。」と述べた。このような会社の発言に対し、組合が誠実交渉義務に違反するものと考える旨述べたのに対し、会社は「就業規則55条の２にもとづきとありますのでこれが理由になると思います。」と述べた。（甲18p８～９）

（７）個人としてのＡ分会長宛ての回答書

会社はＡ分会長に対し、宛名を「Ａ殿」として、就業規則第55条第２項に基づき同人を再雇用しない旨を通知する平成26年７月25日付けの文書を送付した。（甲15）

（８）Ａ分会長の退職

Ａ分会長は、平成26年８月15日をもって会社を退職となった。

なお、会社における同人の65歳時再雇用を妨げた事項は、営業収入（以下「営収」という。）の問題及び他乗務員とのコミュニケーションの問題であった。（第１回審問調書p75、審査の全趣旨）

４　乗務員の再雇用の状況等

（１）Ａ分会長退職時の就業規則第55条

Ａ分会長の退職時点の就業規則第55条の内容は次のとおりであった。なお、会社における賃金締切日は、毎月15日であった。（乙１p14、p 23、10）

「　（定　年）

第55条　従業員の定年は満61歳とし、定年年齢に達した日直後の賃金締切日をもって退職の日とする。但し、本人が引き続き勤務を希望し、解雇事由又は退職事由に該当しない者については、満65歳まで継続雇用をし、満65歳に達した日直後の賃金締切日をもって退職の日とする。使用人兼務役員は満65歳に達した日直後の株主総会の日をもって退職の日とする。

２　前項による65歳到達者が更に引き続き勤務を希望した場合で、次の各号（イ）～（ホ）に掲げる基準のいずれにも該当し、かつ会社との信頼関係及び会社への貢献度を考慮したうえで業務上必要と会社が認めた者は１年毎の契約の更新で再雇用することがある。

但し、再雇用契約は最長で満70歳に達した日直後の賃金締切日までとする。

前記基準については、

（イ）引き続き勤務することを希望している者

（ロ）過去１年間の出勤率が80％以上の者

（ハ）直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がないこと

（ニ）過去１年間に有責事故惹起２件以下の者

（ホ）過去１年間に重大事故を起こしてない者 」

（２）65歳時再雇用の状況

会社における65歳時再雇用の状況は、次のとおりであった。

ア　Ａ分会長以前に、満65歳に達した日直後の賃金締切日を迎えた者（以下「65歳後賃金締切日到達者」という。）237名のうち、65歳時再雇用された人数は108名であった。（甲53、56、62）

イ　平成26年１月から平成28年３月までの期間における65歳後賃金締切日到達者42名のうち、65歳時再雇用された人数は36名であった。（乙10、12）

（３）65歳時再雇用に係る手続の過程等

ア　会社における65歳時再雇用の手続の過程は、次のとおりであった。（乙15、第１回審問調書p37、p63～65）

①　65歳後賃金締切日到達者を含む各月の契約更新者の一覧表を用いて、65歳時再雇用しようとする者を役員の協議により選別

②　①で選別した者に対し、65歳時再雇用の希望を確認

③　②の確認で65歳時再雇用の希望のある者を65歳時再雇用

イ　会社は、上記ア①の選別に際し、就業規則第55条第２項をその根拠規定としており、65歳後賃金締切日到達者それぞれについて、同項の規定に基づき、同項（イ）ないし（ホ）に該当するかどうか、また、同項本文中の「会社との信頼関係及び会社への貢献度」について営収を中心とした成績、勤務年数、他従業員との人間関係やトラブルの有無、過去の事故歴、会社内での言動や態度等の要素を考慮した上で、それら個別の事情を総合的に判断していた。（乙13p２～３、15、第１回審問調書p37～39、p41～42、p63～65）

５　Ａ分会長及び会社の平成26年４月分から同年８月分までの営収の状況

Ａ分会長の退職直前５か月間である平成26年４月分から同年８月分までの同人及び会社の営収の状況は、次のとおりであった。（乙17）

	Ａ分会長の総営収額（会社内の順位）	会社の一人当たり営収額	会社の総営収額
平成26年４月分	192,750円（167/202）	391,951円	79,174,060円
平成26年５月分	200,770円（153/205）	344,117円	70,544,080円
平成26年６月分	187,420円（177/207）	387,218円	80,154,050円
平成26年７月分	162,810円（189/206）	402,069円	82,826,120円
平成26年８月分	154,290円（192/210）	404,501円	84,945,199円

（注）「会社の一人当たり営収額」は、「会社の総営収額」を当該月の乗務員総数で除したもの（１円未満四捨五入）

６　Ａ分会長の運行管理責任者とのトラブル及び会社との訴訟

（１）Ａ分会長の運行管理責任者とのトラブル

平成22年11月25日、Ａ分会長の就業時間内における会社営業所内の掲示物を写真撮影した行為に端を発して、同人と当時の運行管理責任者であったＣ（以下「Ｃ責任者」という。）との間でトラブルが発生した。

この結果、Ｃ責任者はＡ分会長に対し、乗務を拒否するとともに帰宅を命じ、同人は、同日、乗務しなかった。（乙14p11～13）

（２）Ａ分会長による損害賠償請求等の訴訟の提起

ア　Ａ分会長は、上記（１）の件に関し、同人に対するＣ責任者の暴言、乗務拒否等を不法行為として、会社に対し、使用者責任に基づく損害賠償請求等の訴訟を名古屋地方裁判所に提起した。（乙14）

イ　平成25年４月12日、同裁判所は、Ａ分会長の請求を棄却する判決（以下「25.4.12判決」という。）を言い渡した。同人は控訴せず、25.4.12判決は確定した。（乙14、審査の全趣旨）

ウ　25.4.12判決における事実認定及び判断には次のような内容が含ま

れていた。

（ア）25.4.12判決の事実認定（乙14p13）

Ｃ責任者がＡ分会長に撮影したものの消去を求め、Ａ分会長がＣ責任者にその理由を尋ねるやり取りが続く中で、Ｃ責任者による不適切な言葉の使用だけでなく、Ａ分会長においてもＣ責任者への指さし等の敵対心をあらわにした不適切な言動があった。

（イ）25.4.12判決の判断（乙14p13～15）

ａ　相手の問いかけをはぐらかすＡ分会長の挑発的な態度がＣ責任者の不適切な発言のいわば呼び水になったことは推認し得る。

ｂ　Ｃ責任者のＡ分会長に対する「ばか」「あほ」「うっとおしい」等の不適切な発言も、Ａ分会長のＣ責任者に対する不適切な言動に触発されてなされた部分が大きく、かかる言動の責任をＣ責任者のみに問うことは不合理である。

ｃ　Ｃ責任者が乗務拒絶に至ったＡ分会長の言動に極めて不適切なものがあることに鑑みれば、Ｃ責任者の乗務拒絶行為が、直ちに不法行為となるものとはいい難い。

第３　判断及び法律上の根拠

１　争点（１）について

（１）争点（１）アについて

ア　組合の主張要旨

会社において希望すれば65歳時再雇用が反復・継続して行われていた、すなわち労働慣行が存在していた。

（ア）65歳以降希望すれば65歳時再雇用された乗務員が50パーセント前後存在すること、また、このことへの会社の具体的な反論がないこと等から、65歳時再雇用を希望した乗務員のうち65歳時再雇用された乗務員の割合は100パーセントである。

（イ）会社の主張でも65歳時再雇用した乗務員が（ママ）37名で65歳時再雇用しなかった乗務員は６名であるから、86パーセントを65歳時再雇用していることになり、「65歳定年時に再雇用する労働慣行があった」ことを示している。

（ウ）「65歳定年時に再雇用しなかった者」にはあらかじめ65歳時再雇用を希望しない場合もあることから、当該「65歳定年時に再雇用しなかった者」の存在は、労働慣行を否定する根拠にはならない。

イ　会社の主張要旨

会社において、希望すれば65歳時再雇用される労働慣行がある事実はない。

（ア）就業規則第55条第２項は、文言上、「再雇用することがある」となっており、必ず65歳時再雇用することにはなっておらず、会社は、個々の状況や考慮要素を従業員ごとに個別的に総合的に判断しており、同項の（イ）ないし（ホ）の事項全てに該当するからといって必ず65歳時再雇用するということではないし、そのような運用もしていない。そうすると、会社において、従業員を65歳時再雇用するという労働慣行は生じ得ない。

（イ）組合は65歳時再雇用について乗務員の50パーセントをはるかに超えることは確実であると主張しているが、かかる主張とＡ分会長を65歳時再雇用する義務があることに全く関連性がない。むしろ、65歳時再雇用しなかった乗務員がいることで、必ず65歳時再雇用されるとする労働慣行が確立されていない証左といえる。

会社において、平成26年１月から平成28年３月までの間に65歳後賃金締切日到達者が42名いたが、そのうち、36名を65歳時再雇用し、Ａ分会長を含め６名の乗務員を65歳時再雇用しなかった。この点について、Ａ分会長が65歳定年になる以前にも65歳時再雇用しなかっ

た乗務員が存在する。

組合も会社において65歳時再雇用していない従業員が多数いることを自認している。

（ウ）65歳時再雇用するかどうかを判断する時点で当該乗務員の65歳時再雇用を希望するかどうかの意思に関係なく、まずは、会社の判断として65歳時再雇用するかしないかの判断をしている。したがって、会社が当該乗務員を65歳時再雇用すると判断をした上で当該乗務員が65歳時再雇用を希望している場合において、65歳時再雇用となる。

ウ　判断

（ア）第２の４（３）アで認定したとおり、会社は、役員の協議により65歳後賃金締切日到達者のうち65歳時再雇用しようと選別した者に対してのみ65歳時再雇用の希望を確認していることが認められる。また、会社は65歳時再雇用しないこととした65歳後賃金締切日到達者に対して65歳時再雇用の希望を確認していないことが認められる。

（イ）そうすると、65歳時再雇用の希望を持っていた65歳後賃金締切日到達者は、会社によって65歳時再雇用しようとする者に選別された場合、当該希望を会社から確認された後、65歳時再雇用されるといえ、会社によって65歳時再雇用しようとする者に選別されない場合、当該希望を会社から確認されないまま退職しているといえる。

このことから、65歳後賃金締切日到達者の65歳時再雇用の希望は、会社による65歳時再雇用しようとする者の選別の段階では全く考慮されておらず、当該選別の後に初めて考慮されるものといえる。

（ウ）よって、このような会社の65歳時再雇用の手続の過程からは、会社において、希望すれば65歳時再雇用される労働慣行があったということはできない。

（エ）組合は、65歳時再雇用された割合等から会社において労働慣行が

あった旨主張するが、上記（イ）で述べたとおり、65歳後賃金締切日到達者の65歳時再雇用の希望は会社による65歳時再雇用しようとする者の選別後に考慮されるものであることから、当該手続の結果である65歳時再雇用された割合等が会社における「希望すれば65歳時再雇用される労働慣行」の証左とならないことは明らかであり、当該主張は採用できない。

（２）争点（１）イについて

ア　組合の主張要旨

（ア）Ａ分会長が、65歳時再雇用されるものと期待することには、次のような点から合理的な理由があった。

a　会社内の嘱託乗務員のレターケースを見れば65歳以降の再雇用者が53名いたこと

b　就業規則に65歳以降の再雇用制度の規定があること

c　就業規則第55条第２項の５つの基準を満たせば65歳時再雇用されると考えたこと

d　Ａ分会長の65歳到達以前の段階で「65歳以降希望しても再雇用されない」旨の話を聞いたことがなかったこと

（イ）Ａ分会長は、就業規則第55条第２項に規定された５つの再雇用の基準及び「会社との信頼関係及び会社への貢献度」を満たしている。

a　Ａ分会長は、無断欠勤もなく、会社から懲戒処分を受けたこともない。

b　Ａ分会長よりも営収の低い者も再雇用されている。

イ　会社の主張要旨

（ア）Ａ分会長が主張する65歳時再雇用される期待とは、専ら同人の内心の問題にすぎず、それによって何らかの法的効果が生じる根拠は全くない。

a　会社がＡ分会長を65歳時再雇用する義務が発生する根拠として、同人に65歳時再雇用される期待があったと主張するが、65歳時再雇用される期待というだけでは一義的でなく、その内容が全く不明確である。

b　また、組合が主張する65歳時再雇用されることを期待するのに合理的理由があるというのも、何をもって合理的理由というのか全く不明である。

c　必ず65歳時再雇用されるという期待は、極めて不明確かつ漠然とした内容であって、かかる期待だけで会社に法律上の雇用義務を生じさせる根拠はない。

（イ）就業規則上も65歳時再雇用することがあるとの規定があるだけで、必ず65歳時再雇用するとはなっていない以上、Ａ分会長が必ず65歳時再雇用される期待を持つ合理的な理由も存在しない。

a　就業規則第55条第２項には、従業員を65歳時再雇用する場合の判断要素が具体的に明示されていることからしても、65歳時再雇用にはかかる要素を考慮した総合的な判断が必要であることを十分に認識することができる。

b　会社においては、65歳後に希望しても再雇用されていない従業員が複数いる以上、Ａ分会長が会社に必ず65歳時再雇用される期待を有する合理性がない。

（ウ）会社には、65歳時再雇用の判断について特定の条件や基準がない。

a　会社の65歳時再雇用の判断は、個々の事情の総合的な判断であり、特定の条件や基準に該当した場合に必ず65歳時再雇用する、もしくは、65歳時再雇用しないというものではない。

b　就業規則第55条第２項の（イ）ないし（ホ）についても65歳時再雇用する場合の絶対的な条件ではなく、65歳時再雇用を判断す

る際に考慮する一要素としての基準にすぎない。

c　また、会社において、就業規則以外に65歳時再雇用の判断について特定の要件や基準及び運用はない。

d　さらには、就業規則第55条第２項の規定からして、従業員を65歳時再雇用する理由もしくは65歳時再雇用しない理由を明らかにする必要もなく、65歳時再雇用しないと判断した場合にその積極的な理由を要求していない。

（エ）65歳時再雇用の総合的な判断の考慮要素として具体的に考えられるものは、営収を中心とした成績、勤務年数、他従業員との人間関係やトラブルの有無、過去の事故歴、会社内での言動や態度等が考えられる。

ウ　判断

（ア）第２の４（１）で認定したとおり、会社の就業規則第55条第２項において、同項（イ）から（ホ）までに該当し、かつ、会社との信頼関係及び会社への貢献度を考慮した上で、業務上必要と会社が認めた者について、会社は65歳時再雇用することがある旨規定されていることが認められる。

（イ）第２の５で認定したとおり、Ａ分会長の退職直前５か月間における同人の各月の営収の状況は、当該各月の会社の一人当たりの営収額の６割を超えることなく、また、その順位も約200名の乗務員全体の中で４か月分においては下位５分の１に属し、１か月分においてもおおむね下位４分の１に属するというものであったことが認められる。

（ウ）第２の６で認定したとおり、平成22年11月25日、Ａ分会長の会社営業所内における写真撮影行為に端を発して、①同人と他従業員との間でトラブルが発生し両者の関係が相当程度悪化したこと、②当

該トラブルを原因としてＡ分会長が個人として会社に対して損害賠償請求等の訴訟を提起したものの、同人の主張が認められず請求が棄却されたこと、③当該判決において当該トラブルの発生が同人自身の挑発的な態度、不適切な言動等によってもたらされたと裁判所に判断されたこと及び④当該判決に対して同人が上訴せず確定したことが認められる。

（エ）上記（ア）から、Ａ分会長が就業規則第55条第２項に規定された要素を満たすと考えることに具体的な根拠がある場合には、同人が会社に65歳時再雇用されるものと期待することに合理的な理由があったものといえる。しかし、上記（イ）及び（ウ）から、同人の営収の点での会社への貢献度は低いものであるというほかなく、また、会社との信頼関係も問題があったものと評価せざるを得ない。

（オ）よって、Ａ分会長が就業規則第55条第２項に規定された要素を満たすと考えることに具体的な根拠があるとはいえず、同人が会社に65歳時再雇用されるものと期待することに合理的な理由は認められない。

（カ）組合は、Ａ分会長が会社に65歳時再雇用されるものと期待することに合理的な理由があったことについて、同人の就業規則第55条第２項の充足の点のほか、会社のレターケースの状況や「65歳以降希望しても再雇用されない」旨の話を同人が聞いたことがない旨主張するが、当該状況等から同人の会社に65歳時再雇用されるものとの期待が生じるのかについて十分な疎明がなく、当該主張は失当である。

（３）争点（１）ウについて

ア　組合の主張要旨

（ア）Ａ分会長のみが65歳時再雇用を拒否された唯一の事例である。

（イ）通常ならＡ分会長は65歳時再雇用される乗務員なのだが、何らかの理由によって65歳時再雇用されなかった。これは、組合活動を嫌悪するものである。

（ウ）Ａ分会長が会社から排除されたことによる組合運営への阻害には多大なものがある。

ａ　４名の分会（現在は２名）をまとめあげるための会社内での組合活動ができないこと

ｂ　組織拡大の闘いの場を奪ったこと

ｃ　組合掲示板の貼り換えなどの組合業務ができなくなったこと

ｄ　組合見解書などを会社の団交責任者などに読み上げて手交することができなくなったこと

イ　会社の主張要旨

（ア）組合も、会社において65歳時再雇用していない従業員が多数いることを自認している。

（イ）Ａ分会長については、就業規則第55条第２項に従って組合の組合員以外の従業員と同じように65歳時再雇用を判断している。

（ウ）Ａ分会長を65歳時再雇用しなかったことは、組合の組合活動とは関係がなく、その後の影響もない。

ａ　組合には現在、Ａ分会長以外にも会社従業員が複数いる以上、同従業員らが会社に文書を交付することもできるし、掲示板への文書の掲示も支障なくすることができ、Ａ分会長自身が上記の行為を行わなければならない理由はない。

ｂ　組合は、会社が組合の組織拡大の場を奪ったという主張をしているが、会社がＡ分会長が退職した後も組合の組合文書の交付や掲示板への文書掲示を制限した事実はなく、組合の勝手な言い分にすぎない。

c　会社は、団交においても意思疎通の方法について議題として交渉し、提案しており、組合が主張するような意思疎通についての支障は生じていない。

ウ　判断

上記（１）ウ（ウ）で判断したように、会社において65歳時再雇用についての労働慣行があったということはできず、また、上記（２）ウ（オ）で判断したように、Ａ分会長が会社に65歳時再雇用されるものと期待することに合理的な理由も認められないため、本争点については判断するまでもない。

なお、組合は、会社が同人を65歳時再雇用しなかったことによる組合運営への影響の点を縷々述べるが、当該影響についての疎明がないことからすれば、いずれの主張も採用できない。

（４）結論

以上のことから、会社がＡ分会長を65歳時再雇用しなかったことは、労組法第７条第１号及び第３号の不当労働行為に当たらない。

２　争点（２）について

（１）争点（２）アについて

ア　組合の主張要旨

Ａ分会長の65歳時再雇用を議題とする団交は、「組合員の配転、懲戒、解雇などの人事の基準（理由ないし要件)」に該当するので、義務的団交事項である。

イ　会社の主張要旨

Ａ分会長の嘱託雇用契約は平成26年８月15日をもって完全に終了するのであって、解雇や契約の更新をしないような雇止めですらなく、新規の雇用と全く同じであることから、同人を65歳時再雇用しないことの理由を説明しなければならない法的根拠はなく、65歳時再雇用し

ない理由や基準が義務的団交事項とまではいえない。

ウ　判断

（ア）義務的団交事項とは、労働者の団体交渉権（憲法第28条）を実質的に保障しようとする労組法第７条第２号の趣旨に照らすと、団交を申し入れた組合の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇及び当該団体と使用者との間の団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものと解するのが相当である。

そして、当該義務的団交事項には、解雇、雇止め等の雇用関係の終了に関する事項も、当然に含まれると解される。

（イ）会社は、Ａ分会長の嘱託雇用契約は平成26年８月15日をもって完全に終了するのであって、解雇や契約の更新をしないような雇止めですらなく、新規の雇用と全く同じであることから、同人を65歳時再雇用しない場合の理由や基準の説明を求めることは義務的団交事項とまではいえない旨主張するので、以下検討する。

（ウ）第２の２（１）及び（３）並びに３（８）で認定したとおり、Ａ分会長が平成17年３月から平成26年８月までの約10年間会社に在籍したこと、平成22年８月以降、期間を１年間とする同人の嘱託雇用契約が３回にわたり更新されたこと、及び同人が65歳時再雇用されず平成26年８月15日をもって会社を退職したことが認められる。

（エ）そうすると、最終的な65歳時再雇用の判断については、会社がその裁量に基づいて判断する事項であるとしても、実際に65歳時再雇用が実現するかどうかは、既に会社との間で約10年もの間継続して労働関係にあるＡ分会長にとって、事実上、嘱託雇用契約が更新されるかどうかという、労働条件そのものに関わる事項であるから、65歳時再雇用しない場合の理由や、65歳時再雇用の判断の基準の説明を求めることは、まさに使用者に処分可能な労働条件その他の待

遇に関する事項について説明を求めるものというべきであって、会社の主張は採用できない。

（オ）よって、A分会長の65歳時再雇用に関する事項は、義務的団交事項といえる。

（２）争点（２）イについて

ア　組合の主張要旨

第３回団交において会社は、就業規則第55条第２項に基づきA分会長を65歳時再雇用しないと言うのみで、組合が同人の65歳時再雇用しない理由と基準を明らかにするように求めたことに対しての回答ではない。

イ　会社の主張要旨

会社が就業規則第55条第２項に基づいてA分会長を再雇用しないと判断したことを説明し、交渉に応じれば、必要な説明を尽くしたといえ、団交における誠実交渉義務を果たしたというべきである。

（ア）A分会長を65歳時再雇用しなかった具体的な理由については、就業規則第55条第２項以外に要件や基準があるわけではなく、総合的な判断によること及び判断要素については就業規則上も明記されており、それ以上説明する必要がなく、かつ、それ以上説明することができるものではない。

（イ）A分会長を65歳時再雇用しないと判断した個別の詳細な事情まで全て団交で開示することは現実的ではなく、他従業員やその後の経営判断への影響が極めて大きい。

ウ　判断

（ア）第２の３（６）ウで認定したとおり、会社は第３回団交において、組合がA分会長を65歳時再雇用しない理由及び基準を明確にするよう求めたのに対し、①同人を65歳時再雇用しない理由及び基準を明

らかにする必要がない旨、②新規採用と同じであり、会社に採用の自由がある旨、③同人を65歳時再雇用しないことは雇止めの問題ではなく労働契約の終了の問題である旨及び④白紙の状態で採用するかどうかの問題である旨答えた後、「就業規則55条の２にもとづきとありますのでこれが理由になると思います。」と発言したことが認められる。

また、第２の３（８）で認定したとおり、会社におけるＡ分会長の65歳時再雇用を妨げた事項は、同人の営収の問題及び同人と他乗務員とのコミュニケーションの問題であったことが認められる。

（イ）そうすると、会社は、就業規則第55条第２項に具体的に明示されていない営収の問題及び他乗務員とのコミュニケーションの問題を考慮してＡ分会長の65歳時再雇用を判断していたにもかかわらず、第３回団交において、Ａ分会長を65歳時再雇用しない理由及びその基準の説明を求めた組合に対し、当該営収の問題及び他乗務員とのコミュニケーションの問題を考慮したことを説明せず、就業規則第55条第２項がその根拠であるとのみ答えたことから、具体的かつ明確な説明をしたものとはいえない。

このような会社の対応は、上記（１）ウ（オ）で義務的団交事項であると判断したＡ分会長の65歳時再雇用に関する事項について、誠実交渉義務を果たしたものとは認められない。

（ウ）会社は、Ａ分会長を65歳時再雇用しない理由及び基準に関する説明について、就業規則第55条第２項以外に要件や基準はなく、総合的な判断によること及び判断要素は同項に明記されているため、それ以上の説明の必要はなく、かつ、それ以上説明することができるものではない旨主張するが、上記（ア）のとおり、会社は同人の営収の問題及び他乗務員とのコミュニケーションの問題という就業規

則第55条第２項に具体的に明示されていない事項を考慮して同人の65歳時再雇用を判断していたことから、会社の当該主張は採用できず、むしろ、当該具体的に明示されていない事項について説明の必要があったこと及び説明することができたことは明らかである。

また、会社は、Ａ分会長を65歳時再雇用しない判断に係る事情を団交で開示することは現実的でなく、他従業員やその後の経営判断への影響が極めて大きい旨主張するが、当該営収の問題及び他乗務員とのコミュニケーションの問題を考慮して同人の65歳時再雇用の判断をしていたことを団交で開示することによる他従業員やその後の経営判断への影響に係る会社からの十分な疎明はないことから、会社の当該主張も採用できない。

（エ）よって、会社は組合に対し、Ａ分会長の65歳時再雇用について第３回団交において説明を尽くしたとはいえない。

（３）結論

以上のことから、会社の第３回団交における対応は、労組法第７条第２号の不当労働行為に当たる。

３　救済方法について

（１）組合は、誠実な団交応諾を求めているが、前記判断のとおり、組合が求めたＡ分会長を65歳時再雇用しないことについての理由及び基準については本件審査において明らかとなったことから、主文第１項のとおり命じることをもって相当と判断する。

（２）組合は、謝罪文の掲示及び社内報への掲載等を求めているが、本件の救済としては、主文第１項のとおり命じることをもって相当と判断する。

よって、当委員会は、労組法第27条の12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。

平成29年８月28日

愛知県労働委員会

会長　　成　田　龍　一　㊞