

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 組 合 長 A 1

被 申 立 人 Y 1 組 合
 組 合 長 B 1

上記当事者間の都労委平成29年不第79号事件について、当委員会は、令和元年12月17日第1744回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員光前幸一、同水町勇一郎、同稲葉康生、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同田村達久、同小西康之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Y 1 組合 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 X 1 組合 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（新聞紙2頁大）の白紙に、楷書で明瞭に墨書して、被申立人 Y 1 組合本部の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組 合
組 合 長 A 1 殿

Y 1 組 合
組 合 長 B 1

当組合が、①貴組合の組合員 A 2 氏の平成28年10月31日付再雇用職員労働契約終了に当たり、同氏の雇用を継続しなかったこと及び②貴組合の組合長 A 1 氏の29年 8 月31日付再雇用職員労働契約終了に当たり、同氏の雇用を継続しなかったことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 2 被申立人 Y 1 組合は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人 Y 1 組合 (以下「Y 1 組合」という。)の再雇用職員規定においては、原則として満65歳に達した日の属する月の末日で再雇用職員労働契約(以下「再雇用契約」という。)が終了する旨の定めがあるが、実際には、再雇用契約終了後も雇用を継続される従業員が存在した。

Y 1 組合の従業員(Y 1 組合の専従者であり、同組合に事務職員又は再雇用職員として雇用されている者)らが結成した申立人 X 1 組合(以下「X 1 組合」という。)の組合員 A 2 (以下「A 2」という。)は、同人が満65歳に達した日の属する月の末日である平成28年10月31日をもって再雇用契約が終了したが、Y 1 組合は、11月1日以降、同人の雇用を継続しなかった。

また、X 1 組合の組合長 A 1 (以下「A 1」という。)は、同人が満65歳に達する日の属する月の末日である29年 8 月31日をもって再雇用契約が終了するのに先立ち、9月1日以降の雇用継続を繰り返し求めたが、Y 1 組合は、同日以降、同人の雇用を継続しなかった。

本件は、①Y 1 組合が、A 2 の28年10月31日付再雇用契約終了に当たり、同人の雇用を継続しなかったことは、同人が X 1 組合 に加入したこと及び

X 1 組合 が労働委員会に救済を申し立てたことを理由とした不利益取扱い並びに X 1 組合 の運営に対する支配介入に当たるか否か、② Y 1 組合が、A 1 の29年 8 月31日付再雇用契約終了に当たり、同人の雇用を継続しなかったことは、同人が X 1 組合 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 X 1 組合 が労働委員会に救済を申し立てたことを理由とした不利益取扱い並びに X 1 組合 の運営に対する支配介入に当たるか否かが、それぞれ争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) A 2 の雇用を28年11月 1 日以降も継続したものとして取り扱い、同人に対し、同日から29年 3 月31日までの賃金相当額を支払うこと。
- (2) A 1 の雇用を29年 9 月 1 日以降も継続したものとして取り扱い、同人を原職に復帰させるとともに、同人に対し、同日から原職復帰までの賃金相当額を支払うこと。
- (3) 謝罪文の掲示及び交付

第 2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人 Y 1 組合は、昭和20年に結成され、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た産業別単一労働組合である。本件申立時、日本国籍組合員約 2 万人、外国国籍組合員約 6 万人が加入していた。Y 1 組合の常設の決議機関は中央執行委員会であり、常任役員 8 名（組合長 1 名、副組合長又は組合長代行 1 名ないし 2 名、中央執行委員 6 名ないし 5 名）で構成されていた。また、平成28年 8 月 1 日時点での専従者は、執行部員109名（Y 1 組合従業員77名、他企業に在籍する者32名）、先任事務職員22名、海上技術部員 1 名であった。

このうち、執行部員とは、使用者団体との折衝、下部組織の支援、オルグ活動等のため、本部や全国の地方支部に配属される組合の中心的な実働部隊となるものであり、他企業在籍者を除く執行部員は、14年 8 月 1 日時点においては約150名であったが、28年 8 月 1 日時点では上記のとおり77名に減少している。この点について、24年及び27年に開催された定期全国大会において、各地方支部等からは執行部員不足が組合活動に支障や停滞を

招いているという意見があったのに対し、Y 1 組合は、執行部員の確保、拡充が組織としての大きな課題となっている旨の認識を示した。

【甲18・22・23・28・29・38・40、1審102頁、争いのない事実】

(2) 申立人 X 1 組合 は、Y 1 組合の従業員らが25年4月18日に結成した労働組合であり、本件申立時の組合員数は5名である。

X 1 組合 は、結成以降本件申立日までに、後記4(1)ウ及びエ並びに後記5の事件を含めて6件の不当労働行為救済申立てを、当委員会及び石川県労働委員会（以下「石川県労委」という。）に行っている。

(3) A 1 は、昭和55年1月1日、Y 1 組合の執行部員となり、関東地方支部長等を歴任した後、中央執行委員を平成10年から3期6年間務めた。しかし、Y 1 組合においては、18年頃から執行機関内の確執が顕在化し、A 1 も20年4月15日付けで解雇された（後に確定判決により解雇は無効とされた。）。それ以降、A 1 は、Y 1 組合や一部の常任役員を被告として、解雇無効、降格・配転・自宅待機命令等の無効、統制違反処分の無効、名誉毀損、パワーハラスメント、定年後再雇用の雇止めの無効、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等の複数の訴訟等を提起し、その過程において上記(2)のとおり X 1 組合 を結成して、以来、X 1 組合の組合長を務めている。その経過を後記の内容を含めて略記すると以下のとおりである。

20年4月15日（55歳）	解雇
22年3月16日（57歳）	解雇の無効が確定
22年3月18日（57歳）	自宅待機命令
24年1月25日（59歳）	自宅待機命令の無効が確定
24年8月31日（60歳）	定年退職
24年9月1日（60歳）	再雇用契約（C 1 法人 へ在籍出向）
25年4月18日（60歳）	X 1 組合 を設立、組合長に就任
25年8月31日（61歳）	雇止め
28年7月6日（63歳）	雇止めの無効が確定
28年9月1日（64歳）	再雇用契約（C 1 法人 へ在籍出向）
29年8月31日（65歳）	再雇用契約の終了

29年10月30日（65歳） 本件不当労働行為救済申立て

【甲1・16・27・37～39、争いのない事実、当委員会に顕著な事実】

- (4) A2は、フェリー会社に勤務しつつ、Y1組合の執行部員を務めていたが、同社を退職後の9年にY1組合の専従の執行部員となり、28年8月にX1組合に加入した。

【甲24・36】

2 Y1組合における定年退職者の雇用の継続について

(1) 再雇用職員制度

Y1組合の従業員（常任役員を除く。）の定年は、組合従業員規定第7条により満60歳とされ、従業員は、満60歳に達した日の属する月の末日に退職することとされている。

Y1組合は、18年4月1日付けで施行した再雇用職員規定により、18年4月1日から25年3月31日までに定年退職となった者について以下の雇用継続制度を定めていた。なお、25年4月以降に満60歳に達する者は、下記(2)の継続雇用職員制度の対象となる。

「（再雇用契約の申出）

第2条 定年退職後に継続雇用を希望する者は、定年退職日の3ヶ月前までに組合に申出るものとする。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。

（契約期間）

第3条 労働契約は、満65歳の属する月（注：原文ママ）の末日まで1年ごとに更新を行う。但し、次の表の左欄に掲げる期間は、同項（注：本条本文を指す。）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 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。

（勤務地及び職種）

第4条 再雇用職員の職域は、組織内および関係諸団体（組織外）と

し、勤務地及び職種は協議の上、決定する。」

「（退職）

第8条 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) （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) 解雇によるとき

2 （略）」

「（出向者の取扱いについて）

第15条 出向中の再雇用職員の労働時間、休憩および休日の取扱いについては、出向先の定めによる。

2 出向中の再雇用職員で、再雇用期間にかかる給料・期末手当を出向先から支給を受ける場合は、給料・期末手当が当規定で定める金額に満たない場合はその差額を支給する。

3 前項に基づく差額の支給は、給料・期末手当支給の都度行う。」

再雇用職員の給料は、原則として定年前の業務及び年齢に応じて計算される額となる。また、労働時間、休憩、休日、給料の額、計算及び支払方法、期末手当等の取扱いについては、定年前に準ずるとされていたところ、再雇用職員規定の24年4月1日付改定により、個別の契約により定めることとされた。

【甲3・40・41】

(2) 継続雇用職員制度

Y1組合は、25年4月1日以降に満60歳に達して定年退職となった従業員の雇用継続について、以下の継続雇用職員規定を定め、同日付けで施行した。

「（継続雇用契約の申出・締結）

第2条 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ヶ月前までに継続雇用申出書にて申出るものとする。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。

（契約期間）

第3条 労働契約は、満65歳の属する月（注：原文ママ）の末日まで
1年ごとに更新を行う。

（勤務地及び労働条件）

第4条 組合は、継続雇用職員に対し出向を命じることがある。

2 継続雇用職員の勤務先は、組織内又は出向先とする。

3 出向者についての労働条件は、新たに締結した出向契約の内容によ
るものとする。」

労働時間、休憩、休日、給料の額、計算及び支払方法、期末手当等の取
扱いについては、個別の契約により定めることとされている。

【甲6】

3 A2の再雇用契約の終了

(1) A2の再雇用契約

ア 再雇用1年目の契約

23年10月31日付けでY1組合を定年退職したA2は、翌11月1日から
契約期間1年の再雇用契約をY1組合と締結し、申立外一般財団法人
C2法人（当時は財団法人C2法人。以下「C2法人」とい
う。）に出向勤務することとなった。C2法人でのA2の職務は、
同法人が運営する宿泊施設である「C3」の事務局
長として、同施設を管理することであった。

イ 再雇用2年目ないし4年目の契約

A2は、24年から26年にかけて、Y1組合との間で、毎年11月1日か
ら契約期間1年とする再雇用契約を繰り返し締結した。A2の勤務場所
及び仕事の内容は、23年の契約と同様であったが、再雇用職員規定の改
定により、2年目以降は、期末手当が支給されないこととなり、3年目
からは、給料が1年ごとに逡減されることとなった。

【甲2の1～2の4・3・15・24・36・42、乙2・12、1審3・5～6頁】

(2) A2の再雇用契約終了に至る事情

ア 再雇用5年目の契約

A2は、27年10月1日付けで、11月1日から契約期間1年とする再雇
用契約をY1組合と締結した。再雇用契約の内容は、おおむね前回の契

約と同様であったが、給料は、再雇用職員規定の逡減規定に基づき減額された。再雇用契約書には、「本契約期間をもって満了とし、以後の更新は行わない。」との記載がなされていた。

イ C4市とのやり取り

Y1組合は、C2法人との間で、毎年4月1日を始期とする契約期間1年の出向契約書を締結し、同法人に従業員を出向させていた。

28年3月1日、Y1組合のB2総務部長（11月以降は総務局長兼務。以下「B2部長」という。）は、出向契約書の更新に先立ってC2法人を所管するC5県C4市港湾局を訪問し、A2の雇用は10月31日までであること及び後任者をY1組合が用意することを伝えた。これに対し、C4市港湾局の担当者は、A2の仕事ぶりを高く評価し、A2の出向の継続を希望する旨及びA2が不満とする給料の減額について差額をC2法人が補填してもよい旨を申し入れた。

Y1組合とC2法人とは、3月31日付けで、Y1組合がA2を事務局長として出向させる旨の出向契約書を締結した。出向期間は、28年4月1日から29年3月31日とされたが、Y1組合とC2法人との協議で期間の伸縮が可能との条項も盛り込まれていた。

ウ A2のX1組合加入とB2部長への告知

A2は、再雇用契約後の給料の逡減等の措置に不満を抱き、28年8月にX1組合に加入し、9月9日、B2部長との面談において、X1組合に加入したことを同部長に伝えた。

エ Y1組合がA2の後任者を用意しないこととなった経緯

10月7日、B2部長は、A2の後任候補者との面接を行い、同候補者を採用することとしたが、同候補者は、同月11日、B2部長に対し、採用を辞退する旨を伝えた。

10月20日、B2部長は、C4市港湾局を訪れて担当者と面談し、Y1組合において後任を手配できず、A2の雇用の継続もできないことを伝えたため、C4市が後任者を手配することとなったが、Y1組合は、以上の経緯をA2に伝えることはなかった。

他方、A2も、Y1組合に対し、積極的に自らの11月以降の雇用継続

を求めることはなかった。

【甲2の5・3・4・15・24・36・42、乙2・12、1審15・22～26・67～68・94～98頁】

(3) A2の再雇用契約の終了及びその後の事情

ア A2の再雇用契約は10月31日をもって終了したが、同人は、C2法人との間で、11月1日から29年3月31日までの間、それまでと同様に事務局長として勤務する内容の雇用契約を締結し、同日まで勤務を継続した。その後、C2法人は、A2の後任者を公募により採用した。

イ 28年12月2日、A2は、Y1組合を被告として、再雇用期間において毎年逡減された賃金等の支払を求める訴訟を提起した。

【甲15・36・42～44・49、乙2・12】

4 A1の再雇用契約の終了

(1) A1の再雇用契約

ア A1の定年退職に至る経緯

前記1(3)のA1の20年4月15日付解雇については、22年3月16日、解雇無効判決が確定した。

しかし、Y1組合は、3月18日、A1に対し、同月16日付けで無期限の自宅待機を命じた。A1は、自宅待機命令の無効確認等を求める訴訟を提起し、24年1月25日、自宅待機命令を無効とする東京高等裁判所(以下「東京高裁」という。)の判決が確定した。

A1は、2月13日付けで復職し、8月14日に満60歳の誕生日を迎え、同月31日付けでY1組合を定年退職した。

イ 24年の再雇用契約

8月21日、Y1組合は、再雇用を希望していたA1と9月1日から契約期間1年の再雇用契約を締結し、申立外一般財団法人C1法人(当時は財団法人C1法人。以下「C1法人」という。)への出向を命じた。

C1法人におけるA1の職務は、同法人が運営する宿泊施設である「C6」の館長として、同施設を管理することであり、また、同人は、同法人の常務理事を兼務した。

C 1 法人 の財務状況は、23年度までの4か年度にわたり赤字であったが、A 1 が出向を開始した24年度において、黒字に転換した。

ウ X 1 組合 の結成及び都労委平成25年不第50号事件救済申立て

A 1 及びZ 1 を含むY 1 組合の従業員らは、25年4月18日に X 1 組合を結成した。

5月14日、Y 1 組合が、Z 1 が満62歳に達する日の属する月である同月末日の再雇用契約期間満了をもって同人の再雇用契約を更新しない旨を通告したため、Z 1 は、雇止めの無効確認等を求める訴訟を提起し、また、X 1 組合 は、Y 1 組合がZ 1 の再雇用契約等に関する団体交渉申入れを拒否したとして当委員会にZ 1 の再雇用契約の更新と団交応諾等を求める不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成25年不第50号事件。以下「前件」という。）。

当委員会は、前件申立てのうち団体交渉拒否に関する申立てを分離して審査し、26年6月23日、Y 1 組合に対し、団体交渉に応ずることなどを内容とする命令を発した。Y 1 組合は、この命令を不服として、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査申立てを行ったが、中労委は、27年5月13日付けで再審査申立てを棄却する命令を発した。

その後、X 1 組合 は、団体交渉拒否を理由とする損害賠償請求訴訟を提起し、28年9月30日、Y 1 組合らに33万円の支払を命ずる判決が下された。また、Z 1 が提起した雇止めの無効確認等を求める訴訟については、東京高裁においてY 1 組合が解決金を支払っての退職合意等を内容とする和解が成立し、X 1 組合 は、28年9月15日付けで前件申立てを取り下げた。

エ A 1 に対する25年8月31日付雇止め

Y 1 組合は、A 1 に対し、同人との再雇用契約を25年8月31日の期間満了をもって終了する旨の通知を発したため、A 1 は、Y 1 組合に対し、雇用契約上の地位確認等を求める訴訟を提起した。また、X 1 組合 は、26年7月14日、Y 1 組合のA 1 に対する上記雇止めが不当労働行為に当たるとして、石川県労委に不当労働行為救済申立てを行った（石労委平成26年(不)第2号事件。以下「石労委26不2号事件」という。）。

オ 再雇用職員としての復職

28年7月6日、東京高裁は、上記エの訴訟につき、A1が雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する判決を言い渡した。また、7月13日、石川県労委は、石労委26不2号事件について、Y1組合に対し、A1との再雇用契約を更新したものとして取り扱うことなどを内容とする救済命令を発した。

上記の判決及び救済命令により復職したA1は、Y1組合との間で、契約期間を9月1日から29年8月31日までの1年とする再雇用契約を締結し、再びC1法人に出向した。契約の内容は、24年の契約とほぼ同じで、A1は、C1法人の常務理事を兼務したが、再雇用契約書には、「本契約期間をもって満了とし、以後の更新は行わない。」と記載されていた。

【甲5・16・25・27・31・34・35・37、乙12、1審27～28頁、争いのない事実、当委員会に顕著な事実】

(2) A1の再雇用契約の終了に至る事情

ア Y1組合は、29年5月31日付書面により、A1に対し、同人との再雇用契約期間が8月31日をもって満了する旨を通知した。この書面には、A1の年次有給休暇の取得予定を連絡してほしい旨も記載されていた。

イ 6月21日、X1組合とY1組合とは、C1法人において団体交渉を行った。

この団体交渉において、A1は、Y1組合に対し、Y1組合には65歳以降も雇用が継続されている従業員が存在することを指摘し、自身の雇用を再雇用契約終了後の9月1日以降も継続するよう求めたが、Y1組合の交渉員であったB2部長は、「あり得ないですよ。あり得ない。」などと発言し、65歳以上の従業員の雇用の継続に基準はなく、必要に応じて中央執行委員会の判断により個別に契約を行う旨を回答した。

ウ 6月22日、A1は、B2部長と面談し、年次有給休暇を8月31日までに消化する旨を述べた。

エ Y1組合は、6月30日付けの「ご連絡」と題する書面により、A1に対し、改めて、同人との再雇用契約期間が8月31日をもって満了する旨

を通知し、C 1 法人 を所管する C 7 県 C 8 市に対し同人の出向が 8 月 31 日をもって終了する旨を伝えること、同法人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た。この書面には、社会保険の資格喪失や借上住宅からの退去等、再雇用契約の終了に伴って予定される手続事項も記載されていた。

オ A 1 は、7 月 7 日付書面で Y 1 組合に対し、自身の出向終了を C 8 市に連絡するとしつつ、改めて 9 月 1 日以降の雇用継続を求め、後任予定者として検討している者の履歴書等の書類を送付するよう求めた。

カ 7 月 14 日、B 2 部長は、C 8 市産業部を訪問し、A 1 の出向は 8 月 31 日までであること及び 8 月に後任者を決定し次第連絡することを伝えた。

キ Y 1 組合は、7 月 19 日付けの「ご連絡」と題する書面で、A 1 に対し、同人の出向が 8 月 31 日をもって終了することを C 8 市に通知し、C 1 法人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、再雇用契約期間満了に伴う手続に関する書類の提出等を指示した。また、9 月 1 日以降の雇用継続には応じられない旨を通知した。

ク A 1 は、7 月 28 日付書面により、Y 1 組合に対し、Y 1 組合の執行部員だった者で 65 歳を過ぎても雇用継続されている者が多数いることを指摘し、9 月 1 日以降の雇用継続を求めた。また、借上住宅からの退去は 9 月 11 日以降になる見込みである旨を伝えた。

ケ Y 1 組合は、8 月 8 日付書面により、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、同日の中央執行委員会において、A 1 の後任者が執行部員の B 3 （以下「B 3」という。）に決まったので 8 月下旬に引継ぎを行うよう求めた。

B 3 は、40 歳代前半の執行部員で、Y 1 組合の中四国地方支部の副支部長を務めていた。

コ B 2 部長は、8 月 10 日、A 1 に電話し、同月 23 日に B 3 とともに C 1 法人 の理事長（C 8 市副市長）を訪問する予定であることなどを伝えた。

A 1 は、Y 1 組合に対し、9 月 11 日午前中に借上住宅から退去しその鍵を返還する旨を伝えた。

サ Y 1 組合は、8 月 16 日付書面により、A 1 に対し、借上住宅からの退

去日を9月11日とすることは了承する一方、9月1日以降Y1組合における身分がないことの確認を求めた。また、B2部長がB3とC8市を訪問する8月23日に退職手続の説明を行うことを伝え、その際、B3への引継ぎを行うよう指示した。

シ 8月23日午前、B2部長とB3は、C8市副市長を訪問した。そして、その日の午後にはC1法人を訪れ、A1に退職手続について説明し、必要事項の確認等を行い、C1法人の業務の引継ぎを求めたが、A1は引継ぎを拒んだ。

その後、Y1組合は、C8市産業部と協議し、B3をA1の後任者として出向させることを当面控えることとした。

【甲7～12・32・37、乙3～5・12、1審28～30・71・73～74頁、争いのない事実】

(3) A1の再雇用契約の終了及びその後の事情

8月31日をもって、A1の再雇用契約が終了した。

A1は、9月5日付内容証明郵便により、Y1組合に対し、雇用継続が拒否されたことに納得していないとして、同月1日以降の雇用継続を求めたが、Y1組合は拒否した。

A1は、C1法人と、9月1日以降の雇用契約を締結し、本件結審日（令和元年8月7日）においても、「C6」の館長及びC1法人の常務理事を務めている。他方、B3は、Y1組合尾道支部の支部長として勤務している。

【甲13・14、乙12、1審44～45・117～119頁、争いのない事実】

5 石労委平成29年(不)第2号事件申立て

X1組合は、平成29年8月24日、Y1組合が再雇用契約又は継続雇用契約によらない雇用形態（65歳を超えている者の雇用形態）についての団体交渉に誠実に応じなかったとして、石川県労委に不当労働行為救済申立てを行った（石労委平成29年(不)第2号事件。以下「石労委29不2号事件」という。）。

【甲17】

6 本件申立て

X1組合は、10月30日、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立て

を行った。

7 本件申立て後の事情

(1) 石労委29不2号事件

石川県労委は、石労委29不2号事件について、30年11月14日付けで、Y1組合に対し、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、その採用条件の説明に係る対応が不当労働行為に当たるとする一部救済命令（文書交付）を発した。X1組合及びY1組合は、この命令を不服として、それぞれ中労委に再審査申立てを行った。この事件は、本件結審日現在、中労委に係属している。

【甲17・33】

(2) A2とY1組合との訴訟

A2とY1組合との訴訟（前記3(3)イ）については、令和元年7月19日付けで、Y1組合がA2に賃金等の一部336万837円等を支払う旨の判決が確定した。

【甲24・44・49】

8 再雇用契約終了年齢又は継続雇用契約終了年齢（以下「再雇用契約等終了年齢」という。）に達した従業員の雇用の状況等

(1) 再雇用職員制度対象者

Y1組合において再雇用職員制度が実施された18年度から24年度までに満60歳の定年に達した者は61名であり、そのうち、再雇用職員となった者は43名である。

再雇用職員となった43名のうち、再雇用職員規定第3条第1項で定める再雇用契約終了年齢に達する前に退職した者は22名である。それ以外の21名のうち、再雇用契約終了年齢に達した日の属する月の末日で退職した者はA2及びA1を含めて14名であり、その他の7名については、再雇用契約終了年齢に達した日の属する月の翌月以降も再雇用職員制度や継続雇用職員制度によらずに個別の契約により雇用が継続された（以下、個別の契約により雇用された者を「臨時雇用職員」という。）。

なお、上記14名のうち、22年8月31日付けで定年退職したZ2は、Y1組合の再雇用職員として、Y1組合が全株式を保有する申立外 C

9 会社 (以下「 C 9 会社 」という。)に出向して、23年5月の株主総会で同社の代表取締役社長に選任され、満65歳に達した以降は同社に転籍し、引き続き代表取締役の地位にある。 C 9 会社 はホテル運営会社であり、 Y 1 組合から常時3名から5名程度の従業員が出向している。

臨時雇用職員として雇用が継続された上記7名は、いずれも X 1 組合の組合員ではなく、31年2月13日時点での状況は、以下のアないしキのとおりである。

なお、 Y 1 組合においては、臨時雇用職員の採用条件について特段の定めはなく、そ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、個別の契約により労働条件を定めている。

ア Z 3 (18年9月30日付定年退職)

定年以前から再雇用契約期間を通じ、長期にわたり Y 1 組合本部会館の従業員食堂で調理師として勤務している。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る。 Y 1 組合は、 Z 3 の雇用継続の理由について、食堂運営の外注化とのコストの比較によるとしている。

イ Z 4 (20年6月30日付定年退職)

24年6月30日をもって再雇用契約終了となり、7月1日から12月31日までの6か月間、雇用を継続された後、退職した。退職理由の詳細は不明である。

ウ Z 5 (20年11月30日付定年退職)

定年後の再雇用契約期間は、出向先で宿泊施設の館長の職務に就き、24年11月30日をもって再雇用契約終了となったが、12月1日から25年11月30日までの1年間、臨時雇用職員として従前と同様の業務に当たった後、退職した。

Y 1 組合は、 Z 5 の雇用継続の理由について、 Y 1 組合による後任者の選定が遅れたため、後任者が決まるまでの期間に限り臨時雇用職員としたとしている。また、 Y 1 組合は、 Z 5 に係る人件費は出向先が負担したとしている。

エ Z 6 (21年9月30日付定年退職)

定年後の再雇用契約期間は、Y 1 組合小名浜支部の事務職員として勤務し、26年9月30日で再雇用契約終了となり、その後は臨時雇用職員として同様の業務に当たっている。

Y 1 組合は、Z 6 の雇用継続の理由について、23年の東日本大震災以降、原子力発電所の近隣地域での後任者の充当が困難なためとしている。

オ Z 7 (22年11月30日付定年退職)

定年後の再雇用契約期間は、出向先の常務理事として勤務し、27年11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従前と同様の業務に当たっている。

Y 1 組合は、Z 7 の雇用継続の理由について、Y 1 組合が同人の後任者を充てられなかったところ、出向先から、同人を雇用することとしたいが直接雇用できない状況にある、雇用に係る費用は全て負担するので、便宜的にY 1 組合において同人と雇用契約を結んでほしいとの要請があったことによるとしている。

カ Z 8 (22年12月31日付定年退職)

定年後の再雇用契約期間は、出向先で宿泊施設の館長の職務に就き、27年12月31日をもって再雇用契約終了となったが、28年1月1日から12月31日までの1年間、臨時雇用職員として従前と同様の業務に当たった後、退職した。

Y 1 組合は、Z 8 の雇用継続の理由について、Y 1 組合による後任者の選定が遅れたため、後任者が決まるまでの期間に限り臨時雇用職員としたとしている。また、Y 1 組合は、Z 8 に係る人件費は出向先が負担したとしている。

キ Z 9 (23年5月31日付定年退職)

Y 1 組合が22年に奨学金制度を開始した当初から再雇用契約期間を通じ、同制度の管理業務に携わっている。28年5月31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る。

Y 1 組合は、Z 9 の雇用継続の理由について、上記奨学金制度の開始

当初から同業務に携わっており、関係する船員養成校との面識も深いためとしている。

【甲3・15・20・21・23、乙7・11・12、争いのない事実】

(2) 継続雇用職員制度対象者

25年度に満60歳の定年に達して継続雇用職員となった者のうち、満65歳に達した日の属する月の末日で退職した者は2名、満65歳以降も臨時雇用職員として雇用が継続された者は1名（Z10）で、31年2月13日時点においても雇用が継続されている。

Y1組合は、Z10の雇用継続の事情について、申立外 C10組合（以下「C10組合」という。）が同人を日本におけるコーディネーターとして選任し、同人に対し業務指示を行っているが、C10組合は日本法人ではないため、形式上、Y1組合が同人と雇用契約を締結し、同人に係る人件費はC10組合がY1組合に支払っているとしている。なお、Z10はX1組合の組合員ではない。

【甲6・18・23・42、乙11・12、争いのない事実】

(3) 出向先の後任者が見つからなかった場合の対応

Y1組合において、従業員を出向させていたものの、その後任者が見つからなかったため出向を停止した事例は、A2が出向していた C2法人以外に、令和元年5月15日までに少なくとも4件あり、そのいずれもが宿泊施設であった。Y1組合は、いずれも出向先との協議により出向停止に至ったとしているが、出向先からの出向継続の要請や前任者に対する雇用継続の要請の有無等の事情は明らかではない。

【乙13・1審101・113～114頁】

(4) 宿泊施設への出向者

Y1組合において、55歳未満である執行部員を海員会館等船員・海事関係者向け宿泊施設に出向させた事例は、平成9年から令和元年5月15日までの間に5施設6件あったが、本件結審日現在ではこのような出向の事例はない。

なお、全国の海員会館等宿泊施設は、平成22年1月時点で24施設であったが、31年2月時点では、「 C3 」及び「 C

6 」を含め12施設のみとなっている。

【甲45～48・50・51、乙13】

第3 判 断

1 Y1組合がA2の雇用を継続しなかったことは、同人がX1組合に加入したこと及びX1組合が労働委員会に救済を申し立てたことを理由とした不利益取扱い並びにX1組合の運営に対する支配介入に当たるか否かについて

(1) 申立人 X1組合 の主張

ア Y1組合において臨時雇用職員の採用が目立つようになった平成27年頃から29年8月までにおいて、執行部員として定年を迎えた後、Y1組合との間で再雇用契約を締結し、再雇用契約終了年齢に達するまで契約を更新した従業員は、Z2、Z7、Z8、Z9、Z11、A2及びA1の7名である。このうち、体調不良のため雇用継続を希望しなかったと推測されるZ11を除けば、A2及びA1の2名だけが雇用の継続を拒否されている。なお、Z2は、Y1組合が全株式を保有する会社に代表取締役として転籍したもので、実質的にはY1組合が雇用延長したに等しい。

したがって、Y1組合の従業員のうち、X1組合の組合員でない者は、再雇用職員等終了年齢に達した後も、自ら希望すれば、誰でも雇用を継続されていたとみるべきである。

イ 28年10月の時点で、Y1組合はC4市に対しA2の後任者を提示することができず、再雇用契約等終了年齢に達した再雇用職員等をその後も継続して雇用する唯一の基準といえる「後任者が見つからない場合」に該当していた。しかし、Y1組合は、A2に対しては、雇用継続を要請しなかった。

一方、A2は、C2法人から勤務の継続を要請された旨をY1組合のB2部長に伝えるとともに、再雇用契約を28年度末まで延長してほしい旨の意向をも伝えたが、Y1組合は、雇用継続を拒否した。

Y1組合は、人材の不足によりA2の後任者を確保できなかったのだから、同人を臨時雇用職員とした上で、少なくともC2法人との間で結んだ出向契約期間が満了する29年3月31日までは、同人にC2法

人の事務局長を務めさせる決断をすべきであった。しかし、Y1組合は、このような選択肢について検討すらせず、頑なにA2の雇用継続を拒否し、従前の運用とは異なる例外的な扱いをした。

なお、C2法人は、A2の職務遂行能力を高く評価しており、Y1組合自らも、同人の職務遂行能力に何ら問題がなかったことを認めている。

ウ 以上のとおり、①Y1組合の従業員は、再雇用契約等終了年齢に達した後も、自ら希望すれば、誰でも雇用契約を更新されていたと考えられること、②C2法人は、引き続きA2に勤務してもらいたいと要請していたこと、③A2も、Y1組合に対し、28年11月1日以降も引き続き勤務したいという意向を伝えていたこと、④Y1組合において、A2の雇用を継続し、引き続きC2法人に出向させることについて何ら支障がなかったと考えられることなどの事情を考慮すると、Y1組合が頑なに雇用継続を拒否したのは、同人がY1組合と対立するX1組合に加入したことが理由であったと考える以外にない。

したがって、Y1組合がA2の雇用を継続しなかったことは、同人がX1組合に加入したこと及びX1組合がY1組合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してなされた不利益取扱いに当たるとともに、X1組合の運営に対する支配介入にも当たる。

(2) 被申立人Y1組合の主張

ア Y1組合においては、従業員が再雇用契約等終了年齢に達した後も、自ら希望すれば、誰でも雇用契約を更新されるというような事実は一切ない。再雇用契約等終了年齢に達した後も雇用されている者がいることは認めるが、それらは、Y1組合の業務に必要な場合に、Y1組合が希望して、新規採用と同様の扱いにより雇用するものであって、確立した基準を持つものではないものの、必要もないのに雇用した例はない。

再雇用職員制度が開始された18年度以降、再雇用契約終了年齢に達して退職した者は14名であるのに対し、続けて雇用された者は7名にすぎない。なお、Z2は、満65歳に達した後に他の会社に転籍している。

イ A 2 の再雇用契約の更新がないことは、最終の再雇用契約書にその旨の記載があることから明らかなように、27年10月1日からの既定事項であり、同人とY 1 組合との間でも共通認識となっていた。

A 2 が Y 1 組合に対し、10月以前や11月以降に雇用を延長してほしいとの意向を伝えていた事実はない。かえって、A 2 は、単身赴任であったこともあり、早く家に戻りたいとの意向を継続して示していた。

さらに、Y 1 組合の探した後任者が辞退した後は、C 4 市が後任者を手配することとなっていたのであるから、C 4 市が A 2 に勤務の継続を求めるかどうかはともかく、Y 1 組合において同人を雇用するというのは筋違いである。

Y 1 組合が A 2 を65歳以降雇用しなかった理由は、端的に言えば、再雇用契約終了年齢である満65歳に達したからであり、その職務の内容や出向先との関係等は斟酌していない。再雇用契約等終了年齢に達した後に雇用しなかったその他の者についても、それらの事項を考慮したことはない。

ウ 以上のとおり、① Y 1 組合において、従業員が再雇用契約等終了年齢に達した後も、自ら希望すれば、誰でも雇用契約を更新されるというような事実は一切なく、Y 1 組合が再雇用契約等終了年齢に達した後も雇用契約を結ぶのは、Y 1 組合の業務に必要な場合に、Y 1 組合が希望して行われるものであり、② C 4 市とは A 2 の後任を確保することが共通の認識となっており、③ A 2 が Y 1 組合に対し、28年11月1日以降も引き続き勤務したいという意向を伝えていた事実は存在せず、④ Y 1 組合には、再雇用契約等終了年齢以降従業員を雇用する義務はないから、A 2 が再雇用契約終了年齢を迎えたことこそ「雇用継続できない合理的な理由」にほかならないし、その他 A 2 が X 1 組合 の組合員でなければ65歳以降も雇用されていたと推認させるような事情は認められない。

したがって、Y 1 組合が A 2 の雇用を継続しなかったことは、同人が X 1 組合 に加入したこと及び X 1 組合 が Y 1 組合 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してなされた不利益取扱いには当たらないし、X 1 組合 の運営に対する支配介入

にも当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 再雇用契約等終了年齢に達した従業員の雇用継続について

(ア) Y 1 組合には、再雇用職員又は継続雇用職員としての雇用が終了した以降も従業員の希望で雇用が継続されるという制度は存在しない。

しかし、一方では、18年以降、再雇用契約等終了年齢に達した従業員24名のうち、少なくともZ 3ないしZ 10の8名が臨時雇用職員として雇用されている事実が認められる(第2. 8(1)(2))。また、Y 1 組合は、本件手続において、再雇用契約等終了年齢に達した従業員がさらに雇用の継続を希望していたにもかかわらず継続しなかった事例が何件あるかについて、積極的に明らかにしていない。なお、Z 2については、Y 1 組合が全株式を保有するホテル運営会社に転籍する形式で代表者に就任していることから(第2. 8(1))、実質的にはY 1 組合により雇用が延長されたものと評価される。

(イ) 再雇用契約等終了年齢に達した以降に臨時雇用職員として雇用が継続された者のうち、詳細不明のZ 4を除く7名についてのY 1 組合の説明は以下のとおりである。

a Z 3については食堂運営の外注化とのコストの比較(第2. 8(1)ア)、Z 6については東日本大震災以降の後任者の充当が困難であること(同(1)エ)、Z 10についてはC 10組合が日本法人ではないといった特殊事情の存在(同(2))。

b Z 5及びZ 8については後任者が決定するまでの暫定措置(第2. 8(1)ウカ)、Z 7については後任者が見つからず、出向先から雇用費用の負担の申入れと出向継続の要請があったこと(同(1)オ)。

c Z 9については同人が奨学金制度の開始当初から同制度の管理業務に携わっていること及び関係する船員養成校との面識が深かったこと(第2. 8(1)キ)。

d Y 1 組合は、出向先が宿泊施設であるZ 5、Z 7及びZ 8については出向先が人件費を負担していることも述べるが、Z 3、Z 6及びZ 9については特段そのような事情もなく雇用を継続している(第

2. 8(1)アウエオカキ)。

- (ウ) Y1組合は、臨時雇用職員採用の一般基準を設けず、その都度、個別事情やその必要性を判断して決定しており(第2. 8(1))、上記の事例をみても、従業員の能力や資質及び職務内容、後任者の有無、出向先との関係等を考慮した上で裁量の下に判断していると理解されるが、Y1組合が出向者の後任を選定できなかった場合には、出向先との関係を考慮して、適宜、雇用を継続し、出向先の運営に支障を来さないよう配慮していたものといえる。
- (エ) なお、Y1組合は、後任者が見つからないため出向先との協議により出向を停止した事例が少なくとも4件あるとしているが、出向先との協議の内容、出向先からの出向継続の要請や前任者についての雇用継続の要請の有無等の事情は明らかではなく(第2. 8(3))、上記(ウ)の判断を左右するものではない。
- イ A2の雇用を継続しなかったことについて

- (ア) Y1組合は、C4市に、A2の後任者を用意することを伝えていたが、A2との再雇用契約を終了する28年10月31日の直前である同月11日になって、後任者を手配することができなくなり、C4市に後任者の手配を預けることとなった。Y1組合は、この経緯をA2に伝えることはなかった(第2. 3(2)イエ)。

しかし、①28年3月の時点でC4市港湾局の担当者は、A2の仕事ぶりを高く評価し、同人の出向の継続を希望する旨を述べていたこと及び②Y1組合とC2法人との間で締結された同人の出向契約における出向期間は、その変更協議の余地は認められていたものの28年4月1日からの1年間とされていたこと(第2. 3(2)イ)を踏まえると、Y1組合は、A2との雇用契約終了の直前で後任者を手配できなくなった以上、C2法人やC4市の意向を確認し、同人の雇用継続が可能であればこれにより出向者の不在を暫定的に補うのが、出向先との良好な関係を維持する観点からも当然に期待される対応であったというべきである。ところが、Y1組合は、10月20日以降、同法人やC4市に同人の出向を継続させることについての意向を確認せず、

他方、A 2 に対しても雇用継続の意向を打診せず、また、同人に上記情報を一切提供していない。

このような Y 1 組合の対応は、前記ア(ウ)で判断した事実に鑑みると、極めて不自然である。

- (イ) この点につき、Y 1 組合は、A 2 は11月 1 日以降の雇用継続を望んでいなかったし、雇用継続の希望を Y 1 組合に申し入れたこともなかった旨及び C 4 市が後任者を手配することとなっていたものであって Y 1 組合が同人を雇用するというのは筋違いである旨を主張する。

しかし、Y 1 組合は、後任者の選定が遅れた Z 5 及び Z 8 の場合には、前任者の雇用延長で対応していたにもかかわらず、A 2 の場合には、同人に後任者不在の状況を知らせず、雇用延長の意向確認もしないまま、C 4 市に対し、後任者を手配できず、同人の雇用も継続できないと伝えて、後任者の手配を預けるという不自然な対応を行っている(第 2. 3(2)エ)。そして、A 2 の再雇用契約終了後、C 2 法人と同人とは、11月 1 日から29年 3 月31日までの雇用契約を締結している(第 2. 3(3)ア)のであるから、Y 1 組合が同人に対し、出向者の後任者を選定できなかった場合の従前の対応により雇用継続を打診していれば、同人がこれに応じた可能性は高いといえる。

このように、Y 1 組合が、雇用継続に応ずる可能性のあった A 2 に対し、その機会を与えずに28年10月31日をもって再雇用契約を終了させたことは、同人の身分を Y 1 組合に残すことを嫌って行った不利益な取扱いであったといわざるを得ない。

なお、結果的に、C 2 法人 と A 2 とが雇用契約を締結したことにより、同人の雇用が29年 3 月31日まで延長されてはいるが、同人の雇用を継続しなかった Y 1 組合の行為が不利益な取扱いであったことに変わりはない。

ウ 労使関係の対立

A 2 は、28年 9 月 9 日の面談において、X 1 組合 に加入したことを B 2 部長に伝えているが(第 2. 3(2)ウ)、当時、X 1 組合 又はその組合員と Y 1 組合との関係は次のような状況であった。

すなわち、20年4月15日のA1の解雇から始まり、長期にわたって複数の訴訟や不当労働行為救済申立てが係属し、Y1組合はこれにほぼ連続して敗訴の判決や相手方救済の命令を受け（第2. 1(2)(3)、同4(1)ウエオ）、A1は28年9月には再雇用職員としての地位を回復して復職し（同4(1)オ）、再雇用契約の2年目に雇止めされたZ1についても、雇止めの無効確認等を求める訴訟の控訴審が係属していた（同4(1)ウ）。このように、Y1組合とX1組合との関係は、骨肉相食むごとくの対立状況にあったのである。

こうしたことに鑑みると、Y1組合は、A2が新たにX1組合に加入したことに嫌悪感を抱き、同人を排除しようとする意思を持っていたものと考えられる。

エ 以上を総合的に勘案すると、Y1組合が、A2の出向先に対し、後任者の手配ができないにもかかわらず、従前の対応とは異なり、これに何の配慮を示さないまま、同人に一切の連絡を取らず、同人の雇用を継続しなかったことは、同人が、激しく対立するX1組合に加入したため、これを排除する意思に基づいたものといわざるを得ず、同人がX1組合に加入したことを理由とする不利益取扱いに当たるとともに、組合員を排除することによりX1組合の弱体化を企図した支配介入にも当たる。

オ なお、A2の組合加入から再雇用契約が終了するまでの間に、X1組合が労働委員会に不当労働行為救済申立てを行った事実は認められないので、Y1組合の上記行為は、X1組合が労働委員会に救済を申し立てたことを理由とする不利益取扱いには当たらない。

2 Y1組合がA1の雇用を継続しなかったことは、同人がX1組合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X1組合が労働委員会に救済を申し立てたことを理由とした不利益取扱い並びにX1組合の運営に対する支配介入に当たるか否かについて

(1) 申立人 X1組合の主張

ア A1は、29年7月7日以降、Y1組合に対し、9月1日以降の雇用継続を求めたが、Y1組合は、契約の更新はあり得ないとして、同人の要

求を受け付けなかった。

出向先の C 1 法人 は、A 1 の職務遂行能力を高く評価し、同人の勤務の継続に何ら異存がない状況であった。したがって、Y 1 組合は、殊更に同人の契約を打ち切る必要性はなく、他の者に対すると同様に、A 1 との間でも、満65歳到達後も雇用契約を更新すればよいのであって、Y 1 組合にとってそのような措置を執ることは容易であった。

一方、A 1 の後任とされた B 3 は、当時、Y 1 組合の中四国地方支部の副支部長であり、本来であれば Y 1 組合の活動において中心的な役割を果たすべきポジションにあったといえる。Y 1 組合の執行部員は激減している状況であるのに、B 3 を一般財団法人へ出向させた上、C 1 法人 の館長を務めさせるのは、A 1 を Y 1 組合から排除するためであり、合理的な人事とはいえない。このような Y 1 組合の決定には、何としても A 1 を退職させるという強い意図を伺うことができる。

イ ①前記 1 (1)アのとおり、Y 1 組合の従業員は、再雇用契約等終了年齢に達した後も、自ら希望すれば、誰でも雇用契約を更新されていたと考えられること、② A 1 が Y 1 組合に対し、29年 9 月 1 日以降も引き続き勤務したいという意向を伝えていたこと、③ C 1 法人 も、引き続き A 1 に勤務してもらいたいという意向を持っていたこと、④ Y 1 組合において、A 1 の雇用を継続し、引き続き C 1 法人 に出向させることについて何ら支障がなかったと考えられることなどの事情を考慮すると、Y 1 組合が頑なに雇用継続を拒否したのは、X 1 組合 の組合員である同人を殊更に排除するためであったと推認することができる。

したがって、Y 1 組合が A 1 の雇用を継続しなかったことは、同人が X 1 組合 の組合員であること及び労働組合の正当な行為をしたこと並びに X 1 組合 が Y 1 組合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してなされた不利益取扱いに当たるとともに、X 1 組合 の運営に対する支配介入にも当たる。

(2) 被申立人 Y 1 組合の主張

ア A 1 の再雇用契約の更新がないことは、最終の再雇用契約書にその旨の記載があることから明らかなように、28年 8 月 31 日からの既定事項

であり、同人とY1組合との間でも共通認識となっていた。そして、Y1組合は、29年5月31日以降、A1に対し、8月31日での雇用終了に伴う手続や引継ぎ等について繰り返し通知した。

これに対し、A1は、雇用の終了を前提とした手続に応じていたにもかかわらず、8月23日になって、突然、引継ぎを拒んだ。A1の引継拒否は、Y1組合及びC8市にとって全く予定していなかったことであり、最終的にはやむなくC1法人がA1を直接雇用することになった。

再雇用契約が終了する者について、およそ適切な後任者を見出し難い場合を除けば、まずは後任者が見つかることを前提に、事前に同人の雇用を継続しないことを確認するのは当然である。後任者が見つからない場合に、新たに契約締結を依頼したZ8らのような事例は、例外的な取扱いにすぎない。

Y1組合とC8市との間では、Y1組合がA1の後任を用意することで調整していた。後任の調整に当たり、C8市から、A1を65歳以降も雇用してほしいとの申入れがなされたことは一度もない。

なお、B3を後任者としたのは、同人がかつて呉港を航行エリアに置く旅客船の船員として勤務しており、地域の人脈があり地理にも明るかったこと、かつ配偶者がC8市の出身であったことから、C8市との関連性が強いと判断しただけでなく、会館運営の経験が執行部員としての能力を高めることに寄与するとも判断したためであり、同人は、後任者として適切であった。ただし、再雇用予定者ではないB3は、自らが出向することを予想していない可能性があったことから、B2部長は、同人に対しては再雇用予定者に対するより早い時期に出向を打診し、29年6月21日の団体交渉の時点で出向について内諾を得ていた。

Y1組合がA1を9月1日以降雇用しなかった理由は、再雇用終了年齢である満65歳に達したからであり、その職務の内容や出向先との関係等は斟酌していない。再雇用契約終了年齢に達した後に雇用しなかったその他の者についても、それらの事項を考慮したことはない。

イ 前記1(2)アのとおり、Y1組合において、従業員が再雇用契約等終了年齢に達した後も、自ら希望すれば、誰でも雇用契約を更新されるとい

うような事実は一切なく、Y1組合が再雇用契約等終了年齢に達した後も雇用契約を結ぶのは、Y1組合の業務に必要な場合に限られるのであって、C8市とはA1の後任を確保することで認識を共通にしていた。

したがって、Y1組合がA1の雇用を継続しなかったことは、同人がX1組合の組合員であること及び労働組合の正当な行為をしたこと並びにX1組合がY1組合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してなされた不利益な取扱いではないし、X1組合の運営に支配介入するものでもない。

(3) 当委員会の判断

ア 再雇用契約等終了年齢に達した従業員の雇用継続について

前記1(3)ア(ア)ないし(ウ)のとおり、Y1組合においては、再雇用契約等終了年齢後の従業員の雇用をさらに継続する制度は設けられていないが、宿泊施設等に出向中の従業員が再雇用契約等終了年齢を迎えたとき、出向先やY1組合の事情や必要性に応じ、職務内容や出向先との関係等も考慮して、個別に雇用継続の可否を裁量的に判断しており、少なくとも、Y1組合が出向者の後任を選定できなかつた場合には、適宜、雇用を継続し、出向先の運営に支障を来さないよう配慮していたものといえる。

イ A1の雇用を継続しなかったことについて

(ア) Y1組合は、A1との再雇用契約が終了する日の3か月前である5月31日に、書面で、同人に対し雇用終了を確認した(第2.4(2)ア)。

他方、A1は、6月21日の団体交渉以降、雇用の継続を強く求めたが(第2.4(2)イオク)、Y1組合は、これを拒否した(同4(2)イエキケサ)。

(イ) Y1組合は、宿泊施設に在籍出向させている従業員の再雇用契約が終了する場合、後任者が見つかることを前提に、事前に雇用を継続しないことを確認するのは当然のことであり、再雇用契約終了予定者に雇用延長を申し入れるのは、後任者が見つからないといった例外的な場合にすぎないと主張する。

しかし、Y1組合は、A1に対し再雇用契約終了の通知をした5月31日の時点で、後任者の選定作業に入っていたか否かは不明であり、

ましてや、前年10月のA2の雇用契約終了の際には、適切な後任者を選定できない事態を発生させ、出向先に少なからず迷惑を生じさせていたのであるから、この時点で、A1の雇用継続を延長しなければならない事態は全くないと判断できる状況にはなかったというほかない。そうすると、A1に対し、再雇用契約が終了する3か月前に、殊更に書面により再雇用契約の終了を告げたのは、長年にわたってY1組合の現執行部と対立してきた同人との雇用契約を終了させる強い意欲があったからと推測される。

- (ウ) 6月21日の団体交渉の時点で、Y1組合がB3からC1法人への出向について内諾を得ていた可能性を完全に否定することはできないが、この日の団体交渉において、A1が雇用継続を求めたのに対し、B2部長は、後任内諾者の存在に触れないまま、雇用継続は「あり得ないですよ。あり得ない。」などと発言した(第2.4(2)イ)ことも、A1の雇用継続を拒絶する強い意思が表れたものというべきである。
- (エ) Y1組合も、再雇用予定者ではないB3は、自らが出向することを予想していない可能性があったことから、同人に対しては再雇用予定者に対するより早い時期に出向を打診したことを認めているところ(前記(2)ア)、B3のように執行部員の中堅として地方支部副支部長を務めている者を宿泊施設に出向させる人事は、執行部員が潤沢であった往時はともかくとして、執行部員の減少による組合活動の停滞に危惧の声が上がっている近時においては極めて異例のことといわざるを得ず、現に、宿泊施設に55歳未満の現役執行部員が出向している例は、本件結審日現在、存在しない(第2.8(4))。
- (オ) 一方、A1は、C1法人の黒字化に貢献し(第2.4(1)イ)、同法人との関係にも特に問題はなかったと認められるから、同法人への出向継続の意思を表示していたA1を排除してまで、B3を同法人に出向させ、A1との雇用契約を終了させる措置は、その合理性に多大の疑問を抱かせるものである。前記1(3)ウで認定したA1及びX1組合とY1組合との泥沼化した対立状況を踏まえると、結局、B3の出向措置は、A1をY1組合から排除することを目的とした不合理な

人事措置であるといわざるを得ない。

(カ) そうすると、Y1組合は、本来であれば、A1の後任者の手配は困難な状況であって、同人の雇用継続を検討すべきところ、合理性に疑問のあるB3の出向措置人事を行うことによって、A1の雇用を継続しなかったものといえることができる。

ウ したがって、Y1組合が、A1の雇用を継続しなかったことは、X1組合の組合長である同人を確実に排除するためであったというほかになく、同人がX1組合の組合員であること及びX1組合がY1組合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とともに、組合員を排除することによりX1組合の弱体化を企図した支配介入にも当たる。

3 救済方法について

X1組合は、A2及びA1に対する賃金相当額の支払をも求めているが、A2が28年11月1日から29年3月31日までC2法人との雇用契約により同法人において勤務を継続したこと（第2. 3(3)ア）、A1が同年9月1日から結審日に至るまでC1法人との雇用契約により同法人において勤務を継続していること（同4(3)）等を考慮すると、本件の救済としては、主文第1項をもって相当であると考えらる。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、Y1組合が、A2の平成28年10月31日付再雇用契約終了に当たり、同人の雇用を継続しなかったことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に、A1の29年8月31日付再雇用契約終了に当たり、同人の雇用を継続しなかったことは、同法同条第1号、第3号及び第4号に該当する。

よって、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。

令和元年12月17日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄