

命 令 書

申立人 X組合

被申立人 Y株式会社

上記当事者間における平成30年道委不第5号Y事件について、当委員会は、令和2年（2020年）9月11日開催の第1900回公益委員会議、同月25日開催の第1901回公益委員会議、同年10月9日開催の第1902回公益委員会議及び同月30日開催の第1903回公益委員会議において、会長公益委員加藤智章、公益委員朝倉靖、同八代眞由美、同山下竜一、同山下史生、同斉藤宏信及び同國武英生が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、次の内容の文書を、縦1メートル、横1.5メートルの白紙に楷書で明瞭かつ紙面いっぱいに記載し、被申立人本社の正面入口の見やすい場所に、本命令書写しの交付の日から7日以内に掲示し、10日間掲示を継続しなければならない。

記

当社が貴組合に対して行った次の行為は、北海道労働委員会において、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します。

記

平成29年10月23日の団体交渉で、貴組合が過去に再雇用を希望した乗務員の再雇用者数等の提示を要求したことに對し、これに応じなかったこと。

令和 年 月 日（揭示する日を記入すること）

X組合執行委員長

A 様

Y株式会社

代表取締役 B

2 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人X組合（以下「組合」という。）から、被申立人Y株式会社（以下「会社」という。）が行った次の行為が労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「法」という。）第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済申立てがなされた事案である。

(1) 平成29年9月15日（以下「平成」の元号を省略する。）に定年退職した組合員のC（以下「C組合員」という。）を嘱託乗務員として再雇用しなかったこと。

(2) C組合員の再雇用等を議題とする29年10月23日の団体交渉で組合が要求した過去3年間の65歳定年後に再雇用を希望した乗務員の再雇用者数等を明らかにする資料（以下「再雇用資料」という。）を提示しなかったこと。

(3) 29年10月13日付け文書で、組合掲示板の揭示文書の内容に抗議

して掲示の即時中止を求めたこと及び組合掲示板の撤去を求めたこと。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、C組合員の65歳定年退職後、同人を29年10月1日付けで嘱託乗務員として再雇用すること。
- (2) 会社は、C組合員が29年10月1日付けで嘱託乗務員として就労していれば得られたであろう賃金相当額に年5分の割合による金員を付して、同人に支払うこと。
- (3) 会社は、組合との話合いに必要な資料を提出すること。
- (4) 会社は、組合掲示板の掲示物に干渉をしないこと。
- (5) 会社は、組合に組合掲示板の撤去を求めないこと。
- (6) 上記(1)から(5)に関する文書掲示

3 本件の争点

- (1) 会社が、C組合員を定年退職後に嘱託乗務員として再雇用しなかったことは、法第7条第1号及び第3号に該当するか。(争点1)
- (2) 29年10月23日の団体交渉で、組合が過去に再雇用を希望した乗務員の再雇用者数等の提示を要求したことに對し、会社が応じなかったことは、法第7条第2号に該当するか。(争点2)
- (3) 会社が、組合に對し、29年10月13日付け文書で、組合掲示板の掲示の即時中止及び組合掲示板の撤去を要求したことは、法第7条第3号に該当するか。(争点3)

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1について

(1) 組合の主張会社が、定年退職したC組合員の再雇用の申込みを不当に拒否したことは、法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

ア 再雇用の労使慣行があること会社には、65歳定年後の再雇用に関する規定はないが、定年退職を迎える乗務員に對し、定年となる3か

月前までに再雇用を希望するか否かの意思を必ず確認し、乗務員が再雇用を希望した場合、乗務員としての適格性を欠く場合や健康面に不安がある場合など、特段の問題がなければ、嘱託乗務員若しくは特約乗務員として70歳まで再雇用するという労使慣行があった。

会社は、団体交渉で、65歳定年後の再雇用について、健康に問題があるなど特段の理由がない限り、70歳まで継続雇用することを表明し、かつ、そのように運用していたものであり、C組合員には、自身が再雇用されると期待することに合理的な理由があった。

イ 会社の不当労働行為意思会社が、C組合員の再雇用を拒否した事情として挙げた事由は、いずれも再雇用拒否を正当化するものとは考えにくく、むしろC組合員が組合活動に関与していたことや会社代表者のC組合員への強い害意によるものであり、組合所属又は組合活動がなかったならば解雇されなかったかという観点から判断すると、C組合員が組合員であったことが再雇用拒否の決定的な原因であると考えられる。

(2)会社の主張会社が、C組合員を再雇用しなかったことには正当な理由があり、法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当しない。

ア 再雇用の労使慣行がないこと

会社においては、定年である65歳を超えた場合に再雇用するという就業規則等の規定はない。また、特段の事由のない限り、その希望に応じて嘱託乗務員若しくは特約乗務員として再雇用するという労使慣行も存在しない。

このため、定年退職した乗務員を会社が再雇用する義務はなく、単に嘱託乗務員の新規採用の問題にとどまるから、C組合員を職場内の慣行と異なる扱いをして再雇用拒否したものとはいえない。

なお、組合が指摘する団体交渉は、いずれも異なる前提状況でなさ

れたものであり、正社員を70歳まで再雇用すると約束したとする争点との関連性はない。

イ C組合員を再雇用しなかった理由

C組合員は、不規則発言が多々あった他、社内の秩序、風紀を乱す言動等が見受けられ、運行管理者からも、当時の会社代表取締役であったD（以下「会社代表者」若しくは「D社長」という。なお、代表取締役に就任した28年6月より前は「D常務」という。）に進言があり、65歳定年をもって再雇用しなかったものである。

会社が運行管理者の意見に従って定年後再雇用希望者の採否を判断していたこと及びその手続等について、C組合員と他の者で異なるところはなく、運行管理者全員がC組合員の再雇用に反対したことから、会社代表者は運行管理者の意見に従ってC組合員を再雇用しないと最終的に判断したものであり、会社代表者独自の意見が介在するものではない。

ウ 不当労働行為に該当しないこと

仮に運行管理者の意見が反組合的意識に基づくものであったとしても、会社代表者が最終的にC組合員を再雇用しないとの判断をしたことは、単に運行管理者の意見に従ったに過ぎない。このため、反組合的意識に基づきなした判断とはいえ、C組合員が組合に所属することの「故をもって」なしたものとはいえない。

2 争点2について

(1) 組合の主張

会社は、C組合員を再雇用しなかった理由が合理的であることを説明する義務がある。29年10月23日の団体交渉で組合が要求した再雇用資料は、会社の再雇用拒否の合理性を判断する上で必要なものであることから、その提出を拒んだことは、事実上の団体交渉拒否であり、法

第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(2) 会社の主張

定年後の再雇用は、新たな労働契約を締結することであり、会社には採用の自由がある。新規採用は使用者が自由に決定できるのであるから不採用理由を明らかにせよという点について、会社に団体交渉応諾義務が課されているとは思えない。もっとも、C組合員に新規の契約の申込みをしなかった経緯については、しっかりと説明を行っており、不誠実な対応はとっていない。

3 争点3について

(1) 組合の主張

会社が、29年10月13日付け書面で、組合に対し、組合掲示板への掲示を即時中止するように求め、また、C組合員の退職を前提に組合在籍者がいなくなるとして組合掲示板を撤去するように要求した行為は、法第7条第3号に該当する。

(2) 会社の主張

けんでん29年10月13日付け書面は、事実誤認に基づく喧伝行為の即時中止を求めたものであり、また、会社内の組合在籍者は0名と推測される中で組合の団体性は喪失していると考えて組合掲示板の撤去を要求したものである。組合は事実誤認あるいは都合の良い事実のみを主張しており、理由がない。

第3 認定した事実

1 当事者等

(1) 会社被申立人である会社は、昭和36年6月に設立され、札幌市に本社、江別市に支店を置いて道路旅客運送業(タクシー・ハイヤー業)を営み、トーヨーグループに加入している。申立て時の従業員は254名である。

(2) 組合申立人である組合は、18年2月に北海道内のハイタク産業及び自

自動車交通産業で働く労働者で組織する個人加盟の労働組合として結成され、自交総連北海道地方連合会（以下「北海道地連」という。）に加盟している。申立て時の組合員は22名である。

また、29年5月28日、会社に勤務する組合員2名でトーコー分会を結成し、申立て時の同分会在籍者はC組合員1名である。

(3) C組合員C組合員は、21年7月に正社員の乗務員として入社し、29年9月15日に定年退職した。業務中に他社営業車と自車の間に膝を挟まれる事故に遭い、労災14級の認定を受けて28年8月11日から29年7月24日まで約11か月間休職していた。乗務前のアルコール検知歴や懲戒処分歴はなく、売上げに問題があったということもなかった。

組合との関係は以下のとおりである。

ア C組合員は、23年9月に組合に加盟し、同月、組合員のE（以下「E組合員」若しくは「E氏」という。）、F（以下「F組合員」という。）、G（以下「G組合員」という。）及びH（以下「H組合員」という。）とともに組合トーコー分会（前記1(2)の「トーコー分会」と区別するため、本分会を以下「旧トーコー分会」という。）を結成した。分会執行委員長にE組合員が、分会書記長にC組合員が就任した。

イ 24年10月20日、組合旧トーコー分会を発展的に解散して、E組合員、F組合員、H組合員及びG組合員とともに北海道地連の単位労働組合としてY新労働組合（以下「新労組」という。）を結成した。執行委員長にE組合員が、書記長にC組合員が就任した。

ウ 29年5月28日、組合員の減少により新労組は解散し、同日、組合に再加盟してH組合員とともにトーコー分会を再度結成した。分会長にC組合員が就任した。同年10月15日にH組合員が自己都合で退職し、分会組合員はC組合員1名となった。

この他、申立て現在、C組合員は、組合の執行委員及び北海道地連

の執行委員に就任している。

2 会社の職制

(1) 乗務員会社でタクシー運転業務に従事している乗務員には、正社員の一般乗務員のほか、嘱託乗務員、高齢（70歳以上）嘱託乗務員及び特約乗務員の区分がある。

ア 一般乗務員雇用期間に定めはなく、満65歳の定年に達した日以降最初に訪れる賃金締切日をもって退職となる。労使協定に基づく、1年単位の変形労働時間（1週間の平均労働時間数40時間）を適用している。営業収入に対する業績給の割合（以下「歩率」という。）は48%である。

イ 嘱託乗務員雇用契約期間は1年で、70歳まで雇用契約を更新されることがある。就業時間等は、一般乗務員と同様であり、歩率は47%である。

ウ 高齢（70歳以上）嘱託乗務員雇用契約期間は6か月で、雇用契約更新年齢の制限はない。勤務形態は、原則、日勤乗務のみであるが、その他の労働条件は前記イと同様である。

なお、C組合員の定年退職時点では、雇用契約期間は3か月で雇用契約更新年齢は72歳までとされていた。

エ 特約乗務員雇用契約期間は3か月で、雇用契約更新年齢の制限はない。就業時間等は前記アと同じであるが、1か月の労働日数は16日以内とされており、歩率は52%である。

(2) 運行管理者旅客自動車運送事業運輸規則（昭和31年運輸省令第44号）第47条の9の規定により、会社において選任が義務づけられている。会社の運行管理規程に基づき、乗務員の管理・監督、機器等の管理及び苦情等の処理、点呼及び乗務員への指示並びに事故等異常時の処置といった業務を行っている。

C組合員の定年退職時、会社には、統括運行管理者のI取締役業務部長（以下「I部長」という。）の下、業務係長のJ（以下「J係長」という。）並びに業務主任のK、L及びMの4名の運行管理者がいた。

3 組合旧トーコー分会及び新労組と会社の労使関係組合トーコー分会の結成前には、組合旧トーコー分会及び新労組と会社との間で、次の交渉等が行われていた。

(1) 有給休暇取得手続の改正に係る労使交渉有給休暇の取得手続に関し、組合旧トーコー分会は、24年3月7日の団体交渉（D常務及びN取締役が出席）で、事前申告期限を4日前までとする取得条件の改善や突発的な事案等があった際の事後申告を認めることなどを要求し、団体交渉や書面のやりとりにより会社と交渉を行った。同年9月3日、組合旧トーコー分会と会社は最終的な合意に達し、事前申告期限については、各勤務出勤時刻の24時間前までとし、突発的な事案については、事後申請を認め、有給休暇の取得に際して使用されてきた「申請書」を「申告書」に名称変更することになった。

会社が手続を是正したことで、有給休暇取得率は大幅に向上した。

(2) 会社が新規採用者にY労働組合への加入を働きかけたとする追求組合旧トーコー分会は、24年11月14日の団体交渉（D常務、N取締役及びO業務次長出席）で、会社が新規採用者にユニオンショップ協定を締結しているY労働組合（以下「既労組」という。）を紹介しているとして追求したが、会社は認めなかった。

(3) ポイントサービスの乗務員負担の撤廃に係る労使交渉会社は、16年から、乗車料金に応じて乗客にポイントを付与し、20ポイントに達した時点で500円の乗車補助券を発行するサービス（以下「ポイントサービス」という。）を開始したが、ポイントサービスによって生じる割引相当額を乗務員の月例賃金から控除し、乗務員の負担としていた。

組合旧トーカー分会は、24年から会社に対し同サービスの乗務員負担の撤廃を求め、団体交渉（主にD常務が対応）や書面のやりとりを通じて交渉を行ってきた。会社は、26年に割引相当額を乗務員の月例賃金から控除する制度を廃止した。

- (4) アルコール検知者への会社の対応を巡る対立既労組役員2名が乗務前にアルコール検知されたにもかかわらず懲戒処分を課されていないことについて、26年10月頃に職員から新労組に相談があり、新労組は、会社に罰則基準やアルコール検知歴の開示を求めた上で、意見書、質問書及び要求書を提出するなどして会社を追求した。さらに28年7月22日付け申入書で、会社に対して「アルコール検知」に関する罰則条項（案）を提案したが、会社は、同年9月16日付け回答で、厳罰主義的な提案には賛同できないと回答した。

なお、運行管理者はアルコールチェックに関して厳しく対応しており、新労組の取組をJ係長が陰ながら応援していたことをC組合員は知っていた。

4 会社の賃金体系の是正に係る交渉と訴訟

(1) 春闘統一要求等

新労組は、29年2月28日付け2017年春闘統一要求書や、同年4月1日付け質問書などにおいて、会社の賃金体系が違法なオール歩合制であるとして、是正を求めた。

また、組合は、同年8月4日の団体交渉（D社長及びI部長が出席）で、会社の賃金制度がオール歩合給であり、割増賃金が適正に支払われていないとして、C組合員とH組合員の未払賃金を2年間遡って支払うよう要求した。この要求に対し、D社長は、未払賃金はないという認識だと回答した。

(2) 組合員による賃金請求訴訟

F組合員は、会社を自己都合で退職した後、27年6月に会社を被告として札幌地方裁判所に未払割増賃金の支払いを求める訴訟を提起した。会社の賃金体系が「歩合給に時間外・深夜割増賃金を組み込んだオール歩合給」で違法であり、本来支払われるべき割増賃金額はより多額であると主張し、最高裁判所で係属している。

また、C組合員とH組合員も、30年2月に上記と同様の訴訟を札幌地方裁判所に提起した。

5 組合旧トーコー分会及び新労組の組合員の雇用継続に係る交渉経過

29年5月28日にC組合員らが組合トーコー分会を結成する前に、組合旧トーコー分会及び新労組と会社との間で、組合員の雇用継続の問題について、次の労使交渉が行われていた。

(1) G組合員に関する交渉等

G組合員は、21年2月に66歳で嘱託乗務員として採用された。特約乗務員になることを会社に求められたことから、組合旧トーコー分会は、23年12月26日、同人を嘱託乗務員として70歳まで雇用継続するよう要求し団体交渉（D常務及びN取締役が出席）を行った。会社は、同人に限り70歳まで嘱託乗務員として雇用することを約束した。

(2) F組合員に関する交渉等

F組合員は、21年5月に65歳で嘱託乗務員として採用された。その後、会社の求めに応じて特約乗務員となっていたが、会社からの求めで再度嘱託乗務員として契約したことを契機に、組合旧トーコー分会は、24年5月29日、同人を嘱託乗務員として70歳まで雇用継続するよう要求して会社と事務折衝（D常務及びN取締役が出席）を行った。同人は、70歳を超えた26年11月30日に自己都合退職した。

(3) H組合員に関する交渉等

H組合員は、22年4月に62歳で嘱託乗務員として採用された。当

時、正社員の定年は62歳であったが、会社は、22年11月16日に定年を65歳に延長した。24年11月14日及び同年12月12日、同人（当時64歳）を正社員とすることを求める団体交渉（ともにD常務出席）が行われ、会社は、正社員の定年後は継続雇用義務がないので、運用として再雇用は特約乗務員のみであり、一方で嘱託乗務員であれば嘱託雇用を継続していく考えだと説明した。新労組は、健康に問題がなければ同人を70歳まで嘱託乗務員として継続雇用するよう要求を変更し、同人は、29年10月15日に69歳で自己都合退職するまで嘱託乗務員として継続雇用された。

6 定年退職後の再雇用

(1) 退職に関する規定C組合員が定年退職した29年9月当時、就業規則では、正社員の定年退職について次のとおり定めていた。なお、定年退職後の再雇用に関することを定めた規定はない。

（定年）第16条従業員の定年は満65歳とし、定年に達した日（誕生日の前日）以降最初に訪れる賃金締切日をもって退職とする。

(2) 乗務員の不足と高齢者雇用の実態

ア タクシー業界全体に慢性的な人員不足があるなかで、会社でも乗務員及び内勤者の人手不足は深刻であり、29年8月までに会社は65歳定年後の乗務員を相当数再雇用していた。

イ 31年3月25日現在、会社の乗務員132名のうち65歳以上の乗務員（嘱託・特約）は、47名であり、割合は33%であった。

ウ 組合は、C組合員の再雇用問題前にどの程度の人数が定年退職後に再雇用されていたかを具体的に把握していた訳ではなかったが、定年退職後に嘱託乗務員又は特約乗務員として再雇用される者がいることや再雇用された場合の労働条件を承知しており、C組合員は、重大事故を起こしたなどの特別な問題や健康面の問題がなければ、65歳定

年後に再雇用されるという認識を持っていた。

(3) 定年退職者の再雇用手続

ア 会社は、定年を迎える正社員の乗務員に対し、定年到達日の3か月前までに「定年のご通知」を業務部長又は業務次長（以下「現場長」という。）から該当者に渡していた。

イ 「定年のご通知」を受け取った乗務員は、定年退職後も再雇用を希望する場合には、嘱託乗務員と特約乗務員のどちらを希望するかも合わせて、現場長にその旨を伝えることになっていた。

ウ 定年退職を迎える乗務員から再雇用の希望があった場合、再雇用の判断の基準は特になかったものの、会社は、運行管理者の意見を聴いた上で、最終的な判断をしていた。

エ 運行管理者は、単に再雇用の賛否のみを意見として現場長に伝え、具体的な理由までは求められない慣例だった。

オ 会社は、運行管理者の判断を最も重視しており、これまで運行管理者の意見を無視した判断をしたことはなかった。

カ 会社は、前記ウないしオの手続を遅くとも26年1月から取り始めていたが、乗務員に知らされることはなく、組合は本手続により再雇用が決定されることを29年8月4日の団体交渉で知った。

7 C組合員について会社が取った手続

(1) C組合員への定年通知と再雇用の申込み

I部長は、29年6月15日付けで、「定年のご通知」をC組合員に交付した。同文書には、C組合員が同年9月13日で満65歳になることから、就業規則第16条の規定により同月15日をもって定年退職となる旨が記載されていた。その際、C組合員は、I部長に対し、定年後に嘱託乗務員としての再雇用を希望する旨を申し入れた。

(2) 運行管理者への意見聴取と会社代表者の判断

ア J係長は、C組合員が復職した29年7月24日より後に、朝のミーティングでI部長からC組合員が再雇用を希望していることを知らされた。J係長は、その場でI部長に単に反対とのみ意見を伝えた。

イ D社長は、29年7月末頃にI部長から、C組合員が再雇用を希望していること及び再雇用すべきという意見の運行管理者が一人もいなかったことの報告を受けた。

ウ D社長は、運行管理者の意見を重視して、C組合員を再雇用しないと決定した。なお、決定に当たり運行管理者の意見の具体的な根拠を特に聴くことはなく、また、C組合員の売上げ等の業績は考慮に入れなかった。

8 C組合員の再雇用に関する団体交渉等

(1) 29年8月4日の団体交渉及び同日付け組合の要求書に対する会社の回答

ア 組合は、会社に対し、29年7月15日付け文書で、C組合員の定年後の再雇用問題等を議題とする団体交渉を申し入れ、同年8月4日に団体交渉が行われた。会社からは、D社長及びI部長が出席した。

イ 組合は、団体交渉の冒頭において、29年8月4日付け要求書を提出し、C組合員を定年退職後に嘱託職員として再雇用することなど3つの事項を要求した。

ウ 会社は、団体交渉において、29年8月4日付け「65歳到達後の再雇用可否について」と題する文書をC組合員に交付し、C組合員を再雇用しない旨を回答した。同文書には、「貴殿の再雇用可否に関し当社全役職者の意見を集約したところ、誠に残念ではございますが会社から再雇用の申入れをすとの結論には至らずお申し出にはお応えできません」、「また、法的には当社就業規則に定める65歳までの雇用義務を果たしており、それを超える雇用については会社の裁量とな

りますことを申し添えます。」と記載されていた。

エ 交渉において、組合P書記長（以下「P書記長」という。）の「そういう方（再雇用されている方）を決めるときに総合的にどなたが判断するんですか？」との問いに対し、D社長は「役職付いた人間特に運行管理者が一番メインですけど、一人一人から意見を聞きます。」「基準自体はない」が、「最終的には私が判断する。」と回答した。続くC組合員を再雇用しないと判断した理由として「それとも売上げが悪いとか。」とのP書記長の問いに、D社長は「いいえ、そう云った問題は・・・やっぱり普段相対してての問題だと思うんですけど。」と回答した。

オ 会社は、前記イの要求書に対して29年8月12日付け文書で、「定年後の再雇用については、新たな労働契約を締結することであり、内容につき使用者、労働者双方の合意が必要とされ、使用者が労働者を再雇用するか否かを任意に決定し得るものです。弊社としては定年を迎える方全員を再雇用することは考えておりません」と回答した。

(2) 29年9月7日付け要求書及び会社の回答

ア 組合は、会社に対し、29年9月7日付け要求書で、C組合員の再雇用拒否に合理性はなく、組合活動の中心的存在であるC組合員を嫌悪し、職場から排除することが目的であるとして、再雇用拒否回答を撤回し、65歳定年後も引き続き再雇用するよう要求した。

イ 会社は、29年9月13日付け回答書で、「C氏との関係では当社は特に新規雇用契約の締結を希望しなかったに過ぎませんから、契約締結をしなかった理由について、従業員を解雇する場合のような合理的な理由が求められるものではない」とした上で、「当社としては、定年を65歳と定めて正社員の雇用確保を図ることで法令上必要な雇用義務は果たしている」ことから、組合の要望に応じられないと回答

した。

(3) 29年9月25日付け要求書及び会社の回答

ア 組合は、会社に対し、29年9月25日付け要求書で、「C組合員の再雇用を拒否した明確な理由について再度、書面にて明確に回答」すること及び「65歳定年後、再雇用を希望した社員のうち、再雇用した社員数と再雇用を拒否した社員数を過去3年に遡って、その総数を書面で提出」することを要求した。

イ 会社は、29年10月2日付け文書で、「C氏の件についてはどの運行管理者からも再雇用すべきであるという意見が出なかったという事実を述べた」、「原則として65歳定年までに退職金も清算し雇用が終了したことを前提としており、弊社から再雇用の申し入れに至らなかったに過ぎませんので、過去の実績データの詳細をご説明する必要性はないと考えてます。繰り返しとなりますが、再雇用の採否の決定が、労使慣行や労働慣行になっているという認識は弊社にはございません」と回答した。

(4) 29年10月23日の団体交渉

ア 組合は、会社に対し、29年10月16日付け文書で、C組合員の定年後の再雇用問題等を議題とする団体交渉を申し入れ、同月23日に団体交渉が行われた。会社からは、I部長及びQ総務次長が出席した。

イ P書記長は、「最後にもう一度要求なんですけれど、(略)再雇用された従業員の数と、それから再雇用を拒否した従業員の数をですね、やっぱり明らかにして欲しい」と要求し、その理由について「我々として実態を把握したいと云うことなんで先ほどの其の・・・まあ相当数雇い入れを、再雇用したと、こう話してますので」、「後は客観的にですね不当労働行為とか、我々は考えていますけど、其れを、第三者に

判断して頂く大きな一つの客観的な基準になると思いますので、此は
です。ね再度要求します」と説明した。

これに対し、I部長は、「其の部分につきましては、持ち帰って、
ちょっと改めて、Pさんの方にお出しします。」と回答した。

ウ 会社は、29年10月30日付け文書で、65歳定年制実施から7
年しか経過しておらず、また再雇用されていない者もあり、会社には
定年退職者を原則再雇用するというルールはないとした上で、「65
歳定年で退職した方を採用するかどうかは会社の裁量で決定できる(採
用するかどうかについて理由は問われない)と考えておりますので、
現時点で他の方の採用状況などについてもお伝えする考えはありません
」と回答した。

9 組合掲示板に関する事実

(1) 組合掲示板に係る会社との合意組合と会社は、29年8月4日付けで
締結した労使基本合意書(以下「合意書」という。)において、組合掲示
板に係る次の取決めをしていた。

ア 会社は、会社事務所内に、組合掲示板の設置を認める。

イ この合意書は、労使双方からの改善の意思表示がない限り、1年毎
に自動更新するものとする。

(2) 29年9月末頃に組合が掲示板に掲示した文書

組合は、29年9月末頃、「Yで働く仲間の皆様へ」と題する次の内容
の文書を組合掲示板に掲示した。

Yで連日の激務に従事する仲間の皆様、大変ご苦勞様です。

Yで働く皆さんは、もうすでに会社による掲示等で、すでにご存じの
(原文ママ) こととご存じのことと思います。

会社は、当労組トーコー分会長Cが要求した65歳定年後の再雇用要
求を拒否しました。

しかし会社による再雇用拒否は、就業規則及び実態に照らして根拠が無く全く不合理なものです。

トーカー分会は、会社賃金制度が完全オール歩合で、時間外手当や深夜手当が払われていないため、2年前に遡って時間外手当・深夜手当を支払うように要求しています。

月間80時間程度の時間外労働をしている乗務員なら100万～150万円の請求になります。

又、会社は、当労組との交渉において、有給休暇取得条件の改善、乗務員によるポイントサービス運用経費控除の撤廃、乗務員による事故等の営業車修理費負担制度の撤廃、最低生計費を考慮した新賃金体系の構築（未決）、70歳以上の高齢者の再雇用（72歳迄日勤に限る）、新営業形態の構築による新賃金形態の構築（未決）等々の問題について解決を先延ばししています。

会社は、トーカー分会を職場から無くす目的でC分会長の再雇用を拒否したのです。これは労働組合潰しの不当労働行為であり許されません。

組合は、北海道労働委員会への救済申立て及び地位確認訴訟の準備を進めています。

仮に当労組が消滅した場合、皆さんと一緒に勝ち取ってきたものが0になるとしたら・・・当労組は絶対にこれを、許すことはできません。

トーカー分会は、会社に対し乗務員の労働条件改善を求め徹底してたたかってきました。

C分会長の再雇用を求める運動、未払い賃金請求のたたかいは職場の皆さんのご支援をよろしくお願いします。

なお未払時間外・深夜手当を請求したい方は、分会長のCもしくは、X組合（〔電話番号〕P）へご連絡ください。

（掲示者）X組合トーカー分会

(3) 29年10月13日付け会社の抗議文書

会社は、組合が「Yで働く仲間の皆様へ」と題する文書を掲示したことに対し、29年10月13日付け文書で次のとおり抗議した。

貴組合による掲示は、事実と反するばかりか、事実誤認に基づいていらずらに労使紛争を煽る内容であり看過できません。

C氏、H氏がX組合に加盟して以降、団体交渉は一度しか行っておらず、主な内容はC氏の再雇用可否についてでありました。

時間外手当、深夜手当の要求と記載されておりますが、別件裁判でも当社の賃金体系を違法なオール歩合であるとした上での和解勧誘等は一切行われておらず、支払命令も示されておられません。しかも貴組合とは新賃金体系について一度も協議を行っておりません。

こうした中で、あたかも会社が不正に残業手当、深夜手当を支払わずに一人当たり100万円から150万円は請求できる旨の掲示は社内秩序を乱そうとすることに他ならず、誠実な労使交渉を自ら放棄するものと受け止めざるを得ません。かかる事実誤認に基づく喧伝行為は即時中止するよう強く求めます。

また、貴組合員のH氏から、去る10月4日、一身上の都合により平成29年10月15日を以て退職する旨の届出があり、会社はこれを受理しました。C氏も平成29年9月15日付けで定年退職となっており、貴組合員在籍者は0名となりますので、組合としての団体性は喪失しているものと考えます。速やかに貴組合掲示板の撤去を要求します。

(4) 29年10月23日の団体交渉及び同日付け要求書

前記8(4)アの団体交渉で、組合は、トーカー分会はまだ存続しているとして、合意書を踏まえ、C組合員が職場に入り、掲示板の掲示物を貼り替えることを拒否しないよう要求した。

また、29年10月23日付けで要求書を提出し、会社が合意書を受

視して組合掲示板の撤去を要求することは労働組合に対する支配介入に当たると指摘し、同月13日付け抗議文書を撤回し、不当労働行為を再び行わないことを誓約し謝罪するよう求めた。

(5) 29年10月30日付け会社の回答会社は、29年10月30日付け文書により、組合掲示板に関する要求について、会社の組合在籍者が0名となり、組合としての団体性は喪失し、組合が掲示板を使用する理由はなくなったとして組合の要求を拒否した。

(6) 組合掲示板の現状

令和2年5月15日現在、組合掲示板は撤去されておらず、会社が組合に対し、掲示の即時中止を要求した「Yで働く仲間の皆様へ」と題する文書(甲23)も、組合掲示板に掲示されたまま残されている。

10 本件審査開始後に明らかになった事実

(1) 再雇用資料の提出

ア 会社は、本件審査で26年1月から29年9月までの再雇用資料を証拠として当委員会に提出し、組合もその内容を知るところとなった。

イ 再雇用の実績

(ア) 会社は、26年1月から29年9月の間に定年を迎え再雇用を希望した29名の乗務員について、前記6(3)ウないしオの手続により再雇用の可否を決定していた。嘱託乗務員19名、特約乗務員5名の合計24名を再雇用し、再雇用された者は、再雇用希望者の82.7%に当たる。

(イ) 前記(ア)の再雇用希望者29名のうち、C組合員以外に4名の再雇用を断っている。本件審査の過程で会社は、当該4名は、業務においての指示命令に従わない行動が多々見受けられた者、会社の秩序、風紀を乱すような行動、言動が多々見受けられた者、社内での暴行、傷害行為があった者であり、再雇用の必要なしと判断したこ

とを明らかにした。

(2) 運行管理者の判断根拠を示す資料の提出

ア 会社は、本件審査で「再雇用に至らなかった根拠となる業務部4名の意見」を立証趣旨とする「C氏の定年後の再雇用について」（以下「乙2号証」という。）を証拠として当委員会に提出した。

乙2号証には、運行管理者が判断根拠としたC組合員に関する出来事（以下「エピソード」という。）として、①26年6月6日に新労組掲示板の掲示物が破棄され、C組合員が警察に通報したことで会社業務に支障が出たこと、②28年6月の社内人事掲示にC組合員が激怒し、大声での主張をやめなかったこと、③28年6月20日にC組合員が出勤拒否をしたこと及び④配車を巡りC組合員が運行管理者に文句を言ったことが取り上げられており、さらにまとめとして「長い間C氏個人を見てきましたが、殆どの乗務員は社内的に健全な明るい環境を求めているのに対し、C氏にはそれは見受けられない、逆に環境が悪化する問題行動の多い人物ではないかと思っています。(中略)今までの経緯からC氏に対しては一緒に働くのは難しいという思いを抱いていましたので、会社から再雇用申入れの要望を聞かれても、皆、再雇用申入れをすべき人物とは思えないと回答した」と記載されていた。

イ 乙2号証は、本件救済申立て後にD社長が、I部長を通して運行管理者にC組合員の再雇用に反対した根拠を示してほしいと依頼して作成した。D社長は、乙2号証を当委員会に提出する前に内容を確認して、「感想としては、正直、ここまでかと思う部分もあった」が、自分が手を加えてしまうと運行管理者たちのものと違うものになってしまうと考え、一切手を加えずに原文のまま提出した。

ウ J係長を始め運行管理者は、C組合員の再雇用に反対した根拠につ

いて、思い出したことや気づいたことをレポートにまとめてI部長又はQ総務次長に提出した。会社は提出されたレポートを集約して乙2号証を作成し、4人の運行管理者は乙2号証の記載内容を確認した上で押印した。

(3) 乙2号証に記載されたエピソードに係る事実

ア エピソード①（新労組掲示板の掲示物が破棄されC組合員が警察に通報したことで会社業務に支障が出たこと）

(ア) 新労組は、一般組合員からの提起により、執行委員長であったE組合員の除名を臨時大会で決定した。新労組は、E組合員に反論の機会を設けて通知していたが、全く対応がなかったことから、除名処分の告知を組合掲示板で行うことにした。

(イ) 26年6月6日、新労組が組合掲示板にE組合員を除名する通告文書を掲示したところ、E氏は、Rに指示して、当該掲示文書を破棄した。

(ウ) その場に居合わせていた運行管理者のJ係長とK業務主任は、新労組の新たな執行委員長に就任したF組合員に掲示物が破棄されたことを伝えた。

(エ) すぐに新労組のF組合員、C組合員及びH組合員が現場に駆けつけた。C組合員ら3人は協議した結果、掲示物が無断で破棄されたことを器物破損で警察に通報することになり、執行委員長であるF組合員若しくは書記長であるC組合員のいずれかが、J係長ら運行管理者の前で警察に連絡した。

(オ) 豊平警察署の刑事が会社を訪れて現場確認を行い、C組合員らの事情聴取をするとともに、後日の目撃者への事情聴取の協力を要請して帰った。その後、警察において器物損壊罪として立件する方針となり、Q総務次長とJ係長の事情聴取が行われた。

J係長は、豊平警察署で延べ3日間の取調べを受けたが、警察の指定日時に出頭するために出番を替わってもらう必要が生じるなどしたことから、会社や他の運行管理者に多大な迷惑をかけたと考えた。組合内部の問題に自分や会社が巻き込まれたことに納得できず、組合内の話合いで解決するべきであったとの思いを強く持ち、大変迷惑に思った。また、この件でのC組合員の様子が、新労組内部のいざこざで会社業務を停滞させても平気という感じであり、大きな違和感を感じた。

(カ) C組合員は、事件後、J係長及びQ次長に事情聴取の応じてもらったことへの謝意を伝え、また、O業務次長に起訴猶予処分になった等の経過を説明した。

イ エピソード②（28年6月の社内人事掲示にC組合員が激怒し、大声での主張をやめなかったこと）

(ア) 27年11月30日、H組合員は、勤務中に単独事故を起こし、O業務次長に呼び出された。その際、O業務次長によるH組合員へのパワーハラスメントがあったとして、新労組は会社に抗議文を提出し、会社は新労組に対し、O業務次長の言動について同人に厳重注意を行い今後の指導法を再度確認した旨を文書で回答した。

また、同年12月7日、C組合員とO業務次長との間で上記抗議を巡る口論からもみ合いになったが、その場に居合わせたQ総務次長が止めに入ったことで大事には至らずに終わった。

(イ) 28年6月15日、会社は、O業務次長を関連会社の太洋ハイヤーの取締役業務部長に異動させる旨の社内人事掲示を行った。同日午後5時過ぎ、1階乗務員控室で乗務員5～6名と話をしていたC組合員は、「敵前逃亡は許さない」等の発言をしたが、耳が難聴気味であったことに加え、O業務次長の栄転人事への憤りから、部屋中

に伝わる大声になった。

(ウ) 近くに居合わせたQ総務次長は、C組合員に3階の事務所で話をしようとしたが、C組合員は話すことはないと言われ、その後は静かになった。

(エ) J係長は、近くで夜勤の出勤者を点呼していたことから、C組合員の発言を直接耳にした。これから仕事に行こうという乗務員がいる中で、C組合員が乗務員控室で騒いでいることを目の当たりにして、わざわざ乗務員控室で大声を張り上げる必要もないと不快感を抱くとともに、C組合員は自身の言動を間近で見聞きさせられた他の従業員が不快な思いをすることを感じられない人だと思った。

ウ エピソード③(28年6月20日にC組合員が出勤拒否をしたこと)

(ア) C組合員は、前記イ(イ)に係るO業務次長の人事異動問題に関連して、28年6月20日の勤務を拒否したが、翌日、会社に謝罪した。

(イ) 28年6月20日の出番であった運行管理者は、業務日誌にC組合員が、「乗務拒否」をしたと記載した。

(ウ) C組合員は、審問において、28年6月20日に会社を休んだことは事実であるが、乗務拒否をしたという記憶はないと証言した。

(エ) 給与計算のために総務で作成する出勤表では、「無断欠勤」ではなく「私事欠勤」と整理された。なお、J係長は、C組合員の欠勤がこのような整理された事情を承知していなかったが、出番の運行管理者が、業務日誌に「乗務拒否」と記載したのはよほどのことだと受け止めていた。

(オ) 会社は、28年9月16日付け文書で、組合に対し、C組合員による一連の行動が組合活動の一環としてなされたものか回答を求め

たが、組合は、特に回答しなかった。

エ エピソード④（配車を巡り C 組合員が運行管理者に文句を言ったこと）

(ア) 会社では、既労組からの提案を受けて、あらかじめ乗務員が担当する車を決めて配車業務を行っていたところ、新労組は、会社に対して、「運行係において決定的な配車根拠を見いだされる状況にならないまま或る一定の乗務員に対し一定した配車が、良いにつけ、悪いにつけ実施されていることに異議」があるとして、不公平配車を是正するよう申入れを行っていた。

(イ) 会社は、C 組合員が運行管理者に対して「入ったばかりの人間に新車を担当させる、既労組に泣けば何でも OK か」と発言したことを運行管理者への暴言であるとして、28 年 9 月 16 日付け文書で新労組に抗議した。

(ウ) 新労組は、暴言との指摘に対し、「一定した基準を明確に提示し当組合だけでなく乗務員が納得いく説明をしたうえで適正な配車をすべきとの指摘であり、言葉足らずで意図が伝わらなかったとしたらお詫び申し上げますが、此の申入れは乗務員の意見の代弁でもあります。」と 28 年 9 月 23 日付け文書で会社に回答した。

(4) 運行管理者の判断根拠に対する D 社長の評価

ア 運行管理者が C 組合員の再雇用に反対した具体的根拠は、当委員会に提出された乙 2 号証で初めて明らかになった。ただし、D 社長は、何か問題があったときには、その都度、現場長から報告を受けており、乙 2 号証に記載されたエピソードも承知していた。

イ D 社長は、審問において、乙 2 号証に記載されたエピソードに大筋では事実誤認はないと考えること、また、それらが C 組合員の再雇用を認めない理由として相当だと考えることを述べた。

(5) D社長が新たに提出したC組合員に関する出来事D社長は、陳述書(乙36)において、C組合員に関する業務上の報告で印象的だったものとして、「業務中タクシー車両で人を撥ねた後、会社への報告もなしに被害者を『回送表示』にして病院に連れて行ったこと」(以下「新エピソード」という。)を挙げた。これに対し、C組合員は人身事故について記憶はないと反論した。

審問で、D社長は、人をひいたとの言葉を訂正し、本件は、乗客が乗車時にタクシーのドアに手指を挟んだ事故であったとした上で、C組合員が被害者を病院に連れて行った後、回送表示で被害者宅に送り届けたことは問題であったとの認識を示したが、D社長の判断でC組合員からの始末書は取らなかったと陳述した。

第4 当委員会の判断

1 争点1について

組合は、会社が、定年退職したC組合員の再雇用の申し込みを不当に拒否したことは、労働組合の組合員であること若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって行われた不利益な取扱いであり、また労働組合の運営に対する支配介入であると主張するので、以下検討する。

(1)定年退職者を再雇用する際の使用者の裁量使用者には、法律その他による特別の制限がない限り、採用の自由が認められているところ、一般的には、雇用するか否かは、使用者の裁量に委ねられているといえることができる。しかしながら、新規採用ではなく、既に雇用関係にある組合員を定年退職後再雇用する場合であって、当該組合員が再雇用を期待することも無理からぬ事情がある場合には、使用者の裁量は一定の制約を受けるものと解すべきである。そして、再雇用されることが労使慣行若しくは通例(以下「労使慣行等」という。)となっていたり、組合員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、

当該組合員の組合活動を理由に再雇用を拒否するといった不利益な取扱いを行ったような場合には、法第7条第1号の不当労働行為が成立する。

(2) 定年退職者を再雇用する労使慣行等の有無について

本件において、会社の就業規則等には定年退職後に再雇用する規定はない（前記第3の6(1)）。そこで、定年退職者を再雇用する労使慣行等が認められるか、以下検討する。

民法（明治29年法律第89号）第92条により法的効力のある労使慣行が成立していると認められるためには、①同種の行為又は事実が一定の範囲において長期間反復継続して行われていたこと、②労使双方が明示的にこれによることを排除・排斥していないこと、③当該慣行が労使双方の規範意識によって支えられていることを要し、④使用者側においては、当該労働条件についてその内容を決定し得る権限を有している者か、又はその取扱いについて一定の裁量権を有する者が規範意識を有していたことを要すると考えられる。

この点、組合は、G組合員、F組合員及びH組合員に関する団体交渉時のやりとり及びその交渉結果から、組合と会社との間では、65才以上の乗務員の雇用（再雇用）について、70才までの継続雇用が確認されていたと主張するが、これらの交渉はすべて有期雇用契約である嘱託乗務員の雇用に関するものであって、正社員の定年退職後再雇用に関するものではない。組合から正社員の再雇用問題についての申入れは、C組合員の再雇用が問題となるまで一度もないことが確認でき（前記第3の5(1)ないし(3)）、会社はC組合員の再雇用要求に対して定年退職者全員を再雇用することは考えていないと文書で回答している（前記第3の8(1)オ）。

以上の点を考慮すると、組合が主張する定年退職者を再雇用するという労使慣行等を認めることはできない。

(3) C組合員の再雇用への期待の合理性の有無について

C組合員の再雇用への期待が合理的なものであったか、以下検討する。

まず、C組合員は、定年退職した乗務員が嘱託職員若しくは特約乗務員として再雇用されていることを把握しており、現に、本件審査開始後に会社が提出した再雇用資料等によれば、会社は26年1月から29年9月までの間の再雇用希望者29名のうち24名を再雇用し、乗務員の33%は65才以上であった(前記第3の6(2)アないしウ、10(1)イ(ア)及び(イ))。会社が定年退職者の再雇用手続を乗務員に知らせていなかったこと(前記第3の6(3)カ)を合わせ考慮すると、限られた情報しか入手できなかった組合が、定年退職後の正社員は特段の問題がなければ再雇用されるのが会社の一般的な取扱いであると理解していたとしても仕方のないことであったといえることができる。

また、C組合員は、21年7月に入社して以来、アルコール検知歴や懲戒処分歴はなく、売上げに問題があったということもなかった(前記第3の1(3)本文)。

以上のことを考慮すると、C組合員の再雇用への期待は、合理的なものであったと認めることができる。

(4) 不当労働行為の成立に係る検討不利益取扱いの不当労働行為は、①使用者が、労働者が労働組合の組合員であること若しくは労働組合の正当な行為をしたこと的事实を認識し、②その事実の故にその労働者に不利益な取扱いをしようとの意欲を持ち、③その意欲を実現するという行為である。かかる行為に該当するか否かは、間接事実から総合的に判断される。

この点につき、D社長は、常務就任時から多くの団体交渉に出席していたため(前記第3の3(1)ないし(3)、4(1)、5(1)ないし(3))、C組合員が組合の中心人物の一人で、組合活動の先頭に立って活動していた

こと(前記第3の1(3)アないしウ)を認識していたことは明らかである。

また、前記(3)のようにC組合員の再雇用への期待は合理的なものであったと認められるところ、会社は、C組合員を再雇用しないという不利益な取扱いを決定している。

そこで以下では、上記②に関し、会社が、C組合員が労働組合の組合員であること若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故に不利益な取扱いをしようとの意欲を持ったと評価できるかどうか検討する。

ア 会社の意思決定に係る検討の対象会社は、定年退職を迎える乗務員から再雇用の希望があった場合、運行管理者から再雇用賛成か反対か意見を聴いた上で、再雇用するかどうかにつき最終的な判断をしてきた(前記第3の6(3)アないしオ)。そして、C組合員についても、運行管理者の意見を聴いたところ、再雇用すべきという意見はなく、この結果をもとに会社は、再雇用しないという最終的な判断を行った(前記第3の7(1)、(2)アないしウ)。その際、運行管理者が再雇用に反対した具体的な根拠までは聴いていなかった(前記第3の7(2)ウ)。

この点につき、会社は、単に運行管理者の意見に従ったに過ぎないのであるから、反組合的意識に基づきなした判断とはいえないと主張する。しかしながら、再雇用可否の判断に際し、会社において上記のような手続が採られていたのであれば、会社が形式的に運行管理者の意見に従って最終的に判断したことのみを取り上げて、不当労働行為意思の有無を判断するのではなく、運行管理者の判断から会社の最終的な判断に至る一連の過程を会社の意思決定とみるべきであり、運行管理者の判断も検討の対象として不当労働行為意思の有無を検討するのが相当である。

イ 運行管理者の判断について

運行管理者がC組合員の再雇用に反対した根拠を示す資料として、

乙2号証が当委員会に提出された（前記第3の10(2)ア）。

乙2号証は、本件申立て後に会社が作成したものであるが、作成の経緯（前記第3の10(2)イ及びウ）からは、会社からC組合員の再雇用について意見を求められた当時の運行管理者の実際の考えを反映したものであると評価することができ、また、審問においてD社長は、乙2号証の記載内容に異存ない旨を述べている（前記第3の10(4)ア及びイ）。

これらのことから、以下、乙2号証の記載内容に基づき、運行管理者の不当労働行為意思の有無について検討する。

(ア) エピソード①（新労組掲示板の掲示物が破棄され、C組合員が警察に通報したこと）を判断根拠としたことについて

確かに本エピソードは、組合掲示板に掲示した除名通告文書の破棄に関わるものであり（前記第3の10(3)ア(ア)ないし(エ)）、組合活動を背景とするものであるといえることができる。

しかしながら、運行管理者が問題としているのは、組合活動そのものではなく、組合内部の問題が警察による取調べに発展し、目撃者が警察の取調べを受けるため、急な出番の交代等で会社の業務運営に一定の支障が生じることになったにもかかわらず平然としていたなどのエピソード発生時のC組合員の態度等である（前記第3の10(3)ア(オ)）。C組合員はJ係長らに後日謝意を伝えた（前記第3の10(3)ア(カ)）とするが、本エピソードをC組合員の再雇用に反対した根拠としたことが、反組合的意図ないし動機の現れであるとまで評価することはできない。

(イ) エピソード②（28年6月の社内人事掲示にC組合員が激怒し、大声での主張をやめなかったこと）を判断根拠としたことについて

本エピソードは、組合員に対する会社の指導のあり方に端を発す

るものである（前記第3の10(3)イ(ア)ないし(ウ)）が、C組合員の再雇用について運行管理者が問題としたのは、会社の人事に関して、周囲の迷惑を顧みることなく、乗務員控室において大声で抗議するなどの言動を取ったこと（前記第3の10(3)イ(エ)）についてであり、組合活動自体を否定的に捉えたものではない。したがって、この点を再雇用に反対した根拠としたことが、反組合的意図ないし動機の現れであるとまで評価することはできない。

(ウ) エピソード③（28年6月20日にC組合員が出勤拒否をしたこと）を判断根拠としたことについて

本エピソードは、C組合員が28年6月20日に出勤しなかったことにつき、運行管理者は「無断欠勤」と認識していたものの、最終的に会社が「私事欠勤」と整理したものである（前記第3の10(3)ウ(ア)ないし(オ)）。この日のC組合員の欠勤が組合活動の一環であると認めることは困難であり、また、運行管理者が、本エピソードを再雇用に反対した根拠としたのは、業務日誌に「乗務拒否」と記載されたのはよほどのことであると受け止めたからであって、反組合的意図ないし動機の現れであるとまで評価することはできない。

(エ) エピソード④（配車を巡りC組合員が運行管理者に文句を言ったこと）を判断根拠としたことについて

本エピソードは、新労組から会社に対する配車方法に関する申入れを背景とするものであり、その意味では組合活動との関連性は認められる（前記第3の10(3)エ(ア)ないし(ウ)）が、C組合員の再雇用について運行管理者が問題としたのは、この配車方法に関するやり取りがなされた際のC組合員の言動や態度であって、組合活動そのものを直接問題視している訳ではない。そして、このときのC組合員の発言について、新労組からも謝罪の意思が表明されているこ

とをも合わせ考えると、当時のC組合員の言動には、組合活動から離れた固有の問題があったことは否定できない。したがって、この点を再雇用に反対した根拠としたことが、反組合的意図ないし動機の現れであるとまで評価することはできない。

(オ) 小括以上のように、乙2号証に記載されたエピソードには、組合と会社の対立が背景にあるものが多いが、J係長を始めとする運行管理者は、組合の活動内容やC組合員が組合で担っていた役割を捉えて再雇用の判断をしたものではなく、C組合員の態度や言動を重視して、職場秩序を乱す問題行動の多い人物と判断したものであると認められる。また、アルコールチェック問題では、J係長が運行管理者として新労組の取組を応援していたことはC組合員も知るところであり（前記第3の3(4)）、このことからJ係長ら運行管理者が新労組や組合を普段から嫌悪していたということもできない。

したがって、運行管理者が、C組合員が労働組合の組合員であること、若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、C組合員の再雇用に反対したとまではいうことはできない。

ウ その他の事情について

組合は、乙2号証に現れている事情のほか、これまでの会社との交渉の経過にも、会社の反組合的態度が表れていると主張するので、会社の組合への対応などから不当労働行為意思の有無について検討する。

(ア) まず、C組合員らが、23年9月に組合旧トーコー分会を結成して以降、当該分会や新労組と会社との間で多くの交渉が行われてきた（前記第3の3(1)ないし(4)）。会社からは、当時常務であったD社長自身が出席したことも多く、交渉の結果、会社は有給休暇取得手続の改正やポイントサービスの乗務員負担の撤廃などの改善を行い（前記第3の3(1)及び(3)）、また、C組合員の再雇用を議題

とする団体交渉にD社長が出席し、その後も組合からの文書での要求に対し文書で回答している（前記第3の8(1)アないしエ、(2)ア及びイ）。以上の経緯において、日頃から当該組合の存在や組合活動を嫌悪していたというような事情を認定できる事実は確認できない。

(イ) 次に、組合が求めるオール歩合給の是正に関して、27年6月にF組合員が、30年2月にC組合員及びH組合員が、会社に対して未払賃金の支払いを求める訴訟を提起しており（前記第3の4(2)）、組合は、この訴訟提起により会社が組合活動に嫌悪を抱いたと主張する。

しかしながら、会社がC組合員の再雇用を拒否したことを同組合員に通知したのは、訴訟提起前の29年8月4日であり（前記第3の8(1)ウ）、それ以前から、未払賃金を巡って組合と会社が交渉していたこと（前記第3の4(1)）を考慮しても、C組合員の再雇用問題との関係性においては、組合の主張を認めることはできない。

(ウ) さらに、D社長の陳述書（乙36）において、新エピソードを取り上げたこと、その後、新エピソードにはD社長の思い違いが含まれていたことが明らかになったこと（前記第3の10(5)）について、組合は、会社のC組合員への強い害意が読み取れ、不当労働行為意思を強く推認させる事情であると主張する。しかしながら、新エピソードは、C組合員が組合員であったこととは無関係であり、思い違いで新エピソードを取り上げたからといって会社の不当労働行為意思が推認されるとまではいうことはできない。

(エ) 小括以上、本件再雇用拒否における会社の意思決定やその他の事情を検討した結果、会社が、C組合員が労働組合員であること若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、不利益な取扱

いをしたと認めることはできない。

また、同様の理由により、本件再雇用拒否は、支配介入には当たらない。

(5) 争点1小括

前記(1)から(4)のとおりであるから、会社が、C組合員を定年退職後に嘱託乗務員として再雇用しなかったことは、法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当しない。

2 争点2について

組合は、29年10月23日の団体交渉で組合が要求した再雇用資料は、会社の再雇用拒否の合理性を判断する上で必要なものであり、会社が提出を拒んだことに正当な理由はないと主張するので、以下検討する。

(1) 団体交渉応諾と誠実交渉の義務使用者が団体交渉を行うことを法によって義務づけられている事項は、組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該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である。また、使用者には労働者の代表と誠実に交渉に当たる義務があり、したがって、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団体交渉に当たらなければならず、労働組合の要求や主張に対する回答や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務があるのであって、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務がある。

(2) 団体交渉等への会社の対応と再雇用資料の必要性

組合は、29年9月25日付け要求書で再雇用資料の提出を要求したが、会社は、同年10月2日付け回答書で同要求を拒否した（前記第3の8(3)ア及びイ）。そして、同月23日に開催された団体交渉において、会社は、「其の部分につきましては、持ち帰って、ちょっと改めて、Pさ

んの方にお出しします。」と回答し、再雇用資料を提出する姿勢を示したものの、その後、同月30日付け文書で、再雇用資料の提出を拒否した（前記第3の8(4)アないしウ）。

本件審査開始後、会社は、当委員会に再雇用資料（乙3・33）を証拠として提出した（前記第3の10(1)ア）。

この点につき、会社は、定年退職者の再雇用について労使慣行等はないため、C組合員を再雇用するかどうかは、同組合員を新規採用するかどうかの問題に等しく、同組合員を採用（再雇用）しなかった理由を説明する必要はないと主張する。しかしながら、前記1(3)で判断したように、再雇用に対するC組合員の期待は合理的なものであり、C組合員の再雇用問題は義務的団交事項であったといえるものであるから、会社には組合が求める必要な資料を提出する義務があったというべきである。

しかも、団体交渉では、会社が定年退職者を再雇用していた実態が争点となっていたのであり、組合が、過去の実績を客観的に示す資料として再雇用資料を要求したことには合理性と相当性が認められる。

また、本件審査開始後すぐ、会社が再雇用資料を証拠として提出しているように、同資料に高度な機密が含まれていたわけではないし、資料作成が困難であったわけでもなく、この要求は無理なものではなかったと考えられる。

(3) 争点2小括

前記(1)及び(2)のとおりであるから、29年10月23日の団体交渉で、組合が過去に再雇用を希望した乗務員の再雇用者数等の提示を要求したことに対し、会社が応じなかったことは、法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

3 争点3について

組合は、会社が、29年10月13日付け書面で、組合に対し、組合掲

示板への掲示を即時中止するように求め、また、C組合員の退職を前提に組合在籍者がいなくなるとして組合掲示板を撤去するように要求した行為は、組合への支配介入だと主張するので、以下検討する。

(1) 会社が組合掲示板の掲示物の撤去を求めたことについて

ア 組合掲示板の掲示物に係る考え方組合掲示板からの掲示物撤去の可否は、労働協約に基づく組合の利用権を前提にしての利用条件に関する解釈の問題である。そして、掲示の内容が事実に対し、職場秩序を乱す等のときは使用者が掲示物を撤去できるといったルールの定めがない場合には、掲示物の扱いをその都度労使間で協議して解決していくべきである。

イ 会社が組合に掲示物の撤去を求めた行為が支配介入に当たるか否か組合は、会社との合意に基づき組合掲示板を設置したが、合意書では、掲示物の具体的なルールについての取決めはなされていない（前記第3の9(1)ア）。そして、本件では会社が、組合の掲示文書が「事実と反するばかりか、事実誤認に基づいていたずらに労使紛争を煽る内容であり看過できない」と文書で組合に抗議して掲示の中止を求めた後、本件を議題とする団体交渉や文書の往復が行われている（前記第3の9(2)ないし(5)）。したがって、本件について、合意には至らなかったものの、会社は労使間で協議して解決していこうという姿勢を示していたといえる。

また、会社は、掲示物を撤去することなく、当時の状態のまま残置している（前記第3の9(6)）。

以上の点から、会社が、組合に29年10月13日付け文書で組合掲示物の掲示を中止するよう求めたことのみをもって、組合運営に対する介入が行われたとまでは認めることはできない。

(2) 会社が組合掲示板の撤去を求めたことについて

ア 組合掲示板設置に係る労使合意組合掲示板の設置は、労働協約たる合意書を根拠としている。同合意書には、「労使双方からの改善の意思表示がない限り、1年毎に自動更新するものとする。」との規定がある（前記第3の9(1)イ）。そのため、期限を定めず効力を存続する旨の定めがある労働協約ということができ、当該協約を解約する場合には、法第15条第3項及び第4項に規定された手続によるべきである。

イ 掲示板の撤去要求とその後の交渉本件において、会社は、平成29年10月13日付けの抗議文書において、組合員在籍者は0名と推測される中で組合の団体性は喪失していると考えて組合掲示板の撤去を要求した（前記第3の9(3)）。これに対し、同月23日に団体交渉が行われ、その後、会社と組合との間で、文書のやり取りがなされた（前記第3の9(4)及び(5)）。

この点につき、まず、会社が、組合掲示板を一方向的に撤去したわけではなく、組合に対して文書により組合掲示板の撤去を要求し、その後、会社と組合の間で団体交渉や文書のやり取りが行われたのであるから、会社の要求は、合意書にいう「改善の意思表示」に当たるとみなすことができ、実質的には、合意書の改善を巡る労使交渉が行われていたということができる。

しかも、組合掲示板は撤去されずに同年9月末頃に組合が掲示した文書もそのまま掲示されている（前記第3の9(6)）。

以上の点から、会社が当該文書で組合掲示板の撤去を求めたことのみをもって、組合運営に対する介入が行われたとまでは認めることはできない。

(3) 争点3小括

前記(1)及び(2)のとおりであるから、会社が、組合に対し、29年1

0月13日付け文書で、組合掲示板の掲示の即時中止及び組合掲示板の撤去を要求したことは、法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

4 救済の方法

以上のとおり、会社が再雇用資料の提出を拒んだことは、不当労働行為に該当するが、当該資料は既に提出されている（前記第3の10(1)ア）ことから、主文の救済方法をもって相当と判断する。

5 結論

よって、当委員会は、法第27条の12及び労働委員会規則（昭和24年中央労働委員会規則第1号）第43条の規定により、主文のとおり命令する。

令和2年（2020年）10月30日

北海道労働委員会

会長 加藤 智章