

命 令 書

申 立 人 X組合
 執行委員長 A 1

被申立人 Y会社
 代表取締役 B 1
 同 B 2

上記当事者間の群労委令和2年（不）第2号Y会社不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和3年6月24日第641回公益委員会議において、会長公益委員清水敏、公益委員新井博、同小暮俊子、同大河原眞美、同小磯正康が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が、定年後の再雇用を巡って申立人X組合（以下「組合」という。）の組合員であるA2に対し「雇用契約書（定時従業員）」記載の労働条件を提示し、実際に令和2年1月23日付けで当該労働条件を内容とする雇用契約（以下「本件再雇用契約」という。）を締結した（以下単に「本件再雇用契約を締結した」という。）ことが労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号の不利益取扱いに該当する不当労働行為であるとして、並びに、組合が2020年（令和2年）4月1日付け要求書、同月2日付け要求書及び同月16日付け要求書でそれぞれ申し入れた

団体交渉の開催要求に対する会社の対応が、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する不当労働行為であるとして、組合から救済申立てがあった事案である。

2 請求する救済内容の要旨

請求する救済内容は、一部追加及び取下げがあり、最終的に次のとおりとなった。

- (1) 会社は、A2の定年後の労働条件について、正社員と同じ労働条件にすること。
- (2) 会社は、A2に対する本件再雇用契約による差別的取扱いをなかったものとし、令和2年2月1日から同年4月17日までにA2が上記(1)の労働条件で再雇用されていれば受け取るはずであった賃金相当額と支払済み賃金との差額を支払うこと。
- (3) 陳謝・誓約文の組合への交付及び掲示
- (4) 当委員会への履行報告

3 争点

- (1) 会社が、A2との間で、本件再雇用契約を締結したことが、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか(争点1)。
- (2) 組合が2020年(令和2年)4月1日付け要求書、同月2日付け要求書及び同月16日付け要求書でそれぞれ申し入れた団体交渉の開催要求に対する会社の対応が、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか(争点2)。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 組合

組合は、平成17年12月4日に設立され、主に群馬県内に所在する事業所に勤務し、又は在住する労働者で結成された労働組合である。本件申立時の組合員数は70名であり、結審時(令和3年3月29日)の組合員数は85名である。また、結審時の組合A3分会員はA2 1名のみである。

(2) 会社

会社は、肩書地に本社を、群馬県藤岡市、新潟県新潟市、山梨県甲府市等に営業所を置き、空港への旅客自動車運送事業、旅行事業等を事業内容とする株式会社であり、結審時の従業員数は84名、群馬県内にある群馬営業所

の従業員数は2名である。

なお、会社には、上記分会の他、申立外C1組合（組合員数6名）が存在する。

(3) A2

ア A2は、平成26年11月1日に会社に入社し、群馬営業所で、乗客を自宅から成田空港又は羽田空港まで送迎するジャンボタクシーの乗務員として就業していた。

イ A2は、平成27年7月26日に組合に加入した。

2 A2の定年前後の就労状況等

(1) 会社では、就業規則に、1箇月単位の変形労働時間制を採用し、変形期間を平均して、週所定労働時間を40時間以内とすると規定していた。また、同就業規則においては、法定時間外労働等については、固定的割増賃金が支払われている者について、実割増賃金と固定的割増賃金との間で不足した場合のみ法定割増賃金を支払うと規定していた。

(2) 定年前、A2は基本給約16万円と、ジャンボタクシーの乗務員に一律に支払われていた稼働手当114,600円などからなる給料を受領していた。

なお、A2の定年前3箇月の給料は次のとおりであった。

(ア) 令和元年11月分 292,208円

(イ) 同年12月分 291,000円

(ウ) 令和2年1月分 291,750円

(3) 定年前であるA2の令和2年1月における勤務日数は21日であり、乗務時間（群馬営業所の出発及び帰着後に行う作業を除いた時間）は、合計84時間だった。

なお、群馬営業所の出発及び帰着後に行う作業とは、車両整備、点検表の記入、出庫点呼、乗務員記録、帰庫点検及び入金である。

定年前のA2の乗務時間は他の従業員より少なくなっていたが、A2が会社に配車を増やすことを要望したことはなかった。

(4) A2は、令和2年1月31日に定年を迎えた。定年後の再雇用に当たって、A2は会社と本件再雇用契約の締結に至った。A2の定年後の給料は定時従業員としての時間給となり、実際に支給された給料は次のとおりだった。

(ア) 令和2年2月分 169,660円

(イ) 同年3月分 181,050円

3 本件再雇用契約締結に至るまでの経緯

(1) 平成25年3月25日、会社と会社従業員代表B3は、「継続雇用制度における選定基準等に関する協定書」（以下「継続雇用協定書」という。）を締結した。また、継続雇用協定書第3条から第5条までの規定は、以下のとおりであった。

ア 継続雇用制度の内容等に関する通知

第3条 会社は従業員各人に対し、基準日（定年退職日の3ヶ月前）に達する日の前日までに本協定書に定める内容を明示し、継続雇用の対象となるか否かについて通知を行うものとする。

2 前項の場合において、本人から申出があったときは、会社は必要な範囲で継続雇用に関する相談に応じ、誠実に説明及び指導等を行う。

イ 継続雇用の希望の申出

第4条 前条の通知を受け、継続雇用の希望の有無を定年退職日の2ヶ月以上前までに会社へ申し出なければならない。

ウ 労働条件等の提示

第5条 会社は、前条に基づき従業員から継続雇用を希望する旨の申出を受けたときは、定年退職日後の労働条件等について具体的な内容を検討し、その結果を定年退職日の1ヶ月前までに本人に提示する。

(2) 令和元年12月25日、会社群馬営業所B4所長がA2に対し雇用延長の意思確認を行ったところ、A2は、「続けていきたい」と述べ、定年後の雇用条件等について組合を通じて連絡する旨を述べた。

(3) 同月28日、組合は、同日付け「要求書」を会社に送付し、A2の定年後の労働条件を明らかにすること、正社員としての賃金を保障すること等を求め、団体交渉開催の申入れをした。

(4) 同月29日、会社は、組合に対し、A2の定年後の雇用契約案として、「雇用契約書（パート従業員）」と題する書面をファックスで送付した。同書面には「1か月の所定労働時間は、100時間程度となるように勤務シフトを定める」、「勤務日数は週4日程度で月17日程度を目安」、「基本給 時給1,000円」、「社会保険 無」等と記載されていた。また、業務の内容は、「旅客送迎業務（ジャンボ部門） 運行サポートおよびその付随業務」

と記載されていた。

- (5) 令和2年1月9日、組合と会社との間で団体交渉が開催された。この団体交渉において、会社は、会社において定年後再雇用された従業員について、給料に関し全員基本的に「今まで通りやっていただいていますよ」等と述べ、また、A2について業務内容等が他の社員と異なることに、「初めてのケース」、「A2さんと同じような仕事の仕方をしていただいている方っているのは、あの他の営業所にもいたわけですね」、「その方と同じ賃金体系に今回したから、まあある意味では同一労働同一賃金」等と述べた。一方、組合は、上記(4)の雇用条件について「月10万円じゃあさ、やっていけないって思いませんか」、「A2さんだけみんなと違う中身でね、あの、再雇用の契約書の労働条件ね、おかしいよと」等と述べた。会社は「その時間の部分は、もう少し、違う提案でしてみようかということは検討してみようかと思います」等と述べたものの、A2を含む複数の組合員から申立外訴訟事件の結果を待ってから再度交渉したい旨の発言があり、A2の雇用条件に関し、合意には至らなかった。

なお、稼働手当の有無等、稼働手当そのものは議題とはならなかった。

- (6) 同月14日、会社は、組合に対し、「雇用契約継続の意思確認について」と題する書面（以下「本件回答書」）及び「雇用契約書（定時従業員）」と題する書面（以下「本件再雇用契約書」という。）を送付した。本件回答書にはA2の就業時間並びに業務内容及び責任が他の社員と異なるため、正社員時代の賃金総額を保障できない旨が記載されていた。また、本件再雇用契約書には就業時間を1日9時間（休憩時間1時間を含む。）とする旨が記載されていたほか、「原則として週5日勤務とする」、「時間外労働の有無 無」、「勤務日数は月20～22日程度」、「基本給 時給1,000円」、「社会保険 有」等と記載されていた。

なお、本件再雇用契約に記載された業務の内容は、旅客送迎業務における運行サポートの乗務及びその付随業務とされ、空港へは行かない旨が記載されていた。

- (7) 同月23日、A2と会社は、本件再雇用契約書に記載された事項を労働条件とする本件再雇用契約の締結に至った。このとき、組合は同日付け「通知書」を、A2は同日付け「通告書」をそれぞれ会社へ送付した。これらの書面には、組合及びA2が本件再雇用契約の内容について不当労働行為である

と認識しており、同意できないが、従業員としての地位を確保するため、本件再雇用契約書に署名押印した旨が記載されていた。

4 A2の解雇から本件救済申立てに至るまでの経緯

(1) 令和2年3月20日、政府は、新型コロナウイルス感染症対策本部（第21回）を開催した。同会の資料には、以下のことなどが記載されていた。

ア 同月19日時点で、新型コロナウイルス感染症により、世界で約8,000人、国内で33名が死亡したこと。

イ 同月11日に、WHOが、新型コロナウイルスについて「パンデミック（世界的な大流行）とみなせる」と表明したこと。

ウ 新型コロナウイルスについて、もっとも感染拡大のリスクが高まる環境として、①換気の悪い密閉空間、②人が密集している、③近距離での会話や発声が行われるという「3つの条件が同時に重なった場」を挙げ、このような場での行動を、市民や事業者十分に抑制してもらうことが重要であること。

エ 新型コロナウイルス感染症対策専門家会議は、「新型コロナウイルス感染症対策の状況分析・提言（2020年3月19日）」と題する書面で、国、市民及び事業者に対し、それぞれ以下のことなどを提言していたこと。

なお、同書面では、新型コロナウイルス感染症について、「まだ不明の点も多い一方、多くのことが明らかになってき」たとして、「約80%の人は軽症で済むこと、5%程の方は重篤化し、亡くなる方もいること」等とされ、「十分な注意と対策が必要」とされていた。

(ア) 国に対し、上記「3つの条件が同時に重なった場」を避けることの必要性に関する周知啓発の徹底

(イ) 市民に対し、上記「3つの条件が同時に重なった場」における活動の自粛

(ウ) 事業者に対し、従業員の感染予防に努めること。

(2) 同月29日、会社B1社長ほか1名は、群馬営業所13名の従業員に対し営業所の休業を説明したが、この際にA2は不在であった。また、B1社長らは、会社山梨営業所の従業員に対しても同様の説明を行った。

(3) 同日、会社群馬営業所副所長B5は、A2に対し、電話により同営業所の休業について伝えた。

(4) 同月31日、会社は、会社従業員代表のB6との間で、休業協定を締結し

た。この協定書には次の事項等が規定されていた。

ア 同年4月1日から同月30日までの30日間休業を実施すること。

イ 休業は、全従業員を対象とすること。

(5) 同年4月1日、組合は、同日付けの「要求書」と題する書面（以下「4. 1 要求書」という。）を会社へ送付し、次のことに対する説明を求め、同月8日までの団体交渉開催の申入れを行った。

ア A2の処遇（勤務と乗務、賃金、雇用、補償等）について

イ 休業についての労使協定について

ウ 今後の会社の経営及び雇用についての見解・見通しについて

(6) 同月2日、会社は、同日付けの「回答書」と題する書面（以下「4. 2 回答書」という。）を組合へ送付し、4. 1 要求書の要求に対し、次のことなどを回答した。

ア A2を含む群馬営業所の全乗務員に対し、休業を依頼しており、平均賃金の60%を支払うこと。

イ 休業についての労使協定は、B1社長が全ての営業所を巡回し、従業員に説明し、従業員の過半数以上の理解を得られ、締結したものであること。

ウ 新型コロナウイルスの感染拡大の収束の見通しが立たないことから、経営の見通しも立っていないこと。

エ 政府から多数での集まりを極力自粛するよう要請されているため、書面により回答すること。

(7) 同日、組合は、同日付けの「要求書」と題する書面（以下「4. 2 要求書」という。）を会社へ送付し、同月8日までの団体交渉の開催を要求した。

なお、同書面には、政府のガイドライン「クラスター（集団）の発生のリスクを下げるための3つの原則」に十分留意し、10名以下の交渉となるよう配慮する旨が記載されていた。

(8) 同月6日、会社は、同日付け「回答書（2）」と題する書面（以下「4. 6 回答書」という。）を組合へ送付し、4. 2 要求書の要求に対し、次のこと等を回答した。

ア 「緊急事態宣言」が明日にも発令される可能性があり、政府から多数の集まりの自粛を要請されているため、A2に関する質問は書面で行うよう依頼すること。

イ 会社は、同月中旬に、A 2を含む群馬営業所の全従業員に対し、同営業所の方針について説明すること。

(9) 同月 7 日、政府は、新型インフルエンザ等対策特別措置法に基づく新型コロナウイルス感染症に関する緊急事態が発生した旨の宣言（以下「緊急事態宣言」という。）を公示し、緊急事態措置を実施すべき区域として、埼玉県、千葉県、東京都、神奈川県、大阪府、兵庫県及び福岡県の 7 都府県を指定した。

(10) 同月 13 日、会社は、A 2を含む群馬営業所の従業員を同所に招集して説明会を開き、一部の者を除く同所従業員に対し、解雇を通告した。

なお、この時会社群馬営業所は、売上がほぼない状況であった。

(11) 同月 16 日、政府は、緊急事態宣言の緊急事態措置を実施すべき区域を、群馬県及び長野県を含む全都道府県に変更することを公示した。

(12) 同日、組合は、同日付け「要求書」と題する書面（以下「4. 16 要求書」という。）を会社へ送付し、次のことを要求して、同月 30 日までの団体交渉開催の申入れを行った。

ア A 2 の解雇を撤回すること。

イ 「解雇予告手当」については、将来の賃金の一部として受領するが、その算出方法に誤りがあるため、訂正をすること。

ウ 今後の会社の経営及び雇用についての見解・見通しについて説明をすること。

エ 4. 1 要求書及び 4. 2 要求書による団体交渉の開催要求を拒否して上記（10）の説明会を開催したことが不当労働行為に該当するため、謝罪すること。

(13) 同月 17 日、会社は、A 2 を解雇し、解雇予告手当として 175,380 円を A 2 に支払った。

なお、会社は、組合の要求に基づき同手当を再計算したところ、支払うべきであった金額を 211,800 円とし、同日に支払った金額との差額 36,420 円を同年 5 月 10 日に A 2 に支払った。

(14) 同年 4 月 26 日、会社は、同日付け「回答書」と題する書面（以下「4. 26 回答書」という。）を組合へ送付し、4. 16 要求書の要求に対し、次のこと等を回答した。

ア A 2 の解雇は、新型コロナウイルスの影響で空港利用者がほぼ皆無にな

っている状態が続いており、雇用調整助成金を活用したとしても全額が補填されるものでなく、やむを得ないと判断したものであること。また、群馬営業所の閉鎖に伴うものであり、整理解雇４要件の適用はないものと考えていること。

イ 解雇予告手当を組合の主張する計算方法によって計算して支給すること。また、将来の賃金の一部として受領するとの主張は認めないこと。

ウ 新型コロナウイルスの感染拡大の終息の見通しが立たないことから、会社の経営についても見通しがつかない状況であること。

エ 群馬県及び長野県が緊急事態宣言の緊急事態措置を実施すべき区域になり、政府から多数の集まりを自粛要請されているため、また、長野県では県外との往来の自粛を強く要請されているため、Ａ２に関する質問は書面で行うよう依頼すること。

(15) 同年５月１４日、政府は、緊急事態宣言の緊急事態措置を実施すべき区域から、群馬県及び長野県を含む３９県を除外した。

(16) 同月１５日、組合は、当委員会へ本件救済申立てを行った。

５ 本件救済申立て後の経緯

(１) 令和２年５月２５日、組合は、同日付け「要求書」と題する書面（以下「５．２５要求書」という。）を会社へ送付し、Ａ２の解雇撤回並びに会社の経営及び雇用の見解・見通しの説明を求め、同年６月５日までの団体交渉開催の申入れを行った。

(２) 同年６月１日、会社は、同日付け「団体交渉の開催について」と題する書面を組合へ送付し、組合が５．２５要求書で求めた団体交渉の開催に応じる旨を回答した。

(３) 同月５日、組合と会社との間で団体交渉が開催された。この団体交渉では、Ａ２の解雇、上記３（１）の労使協定及び会社の経営状況等について話し合われた。

６ 当事者間における労使紛争の状況

(１) 平成２７年７月１６日、組合と会社は、３６協定や時間外手当等を議題として第１回団体交渉を行った。

(２) 同年８月３日、組合は当時従業員であった組合員の配置転換が不利益取扱いにあたるとして、当委員会に救済を申し立てた（平成２７年（不）第３号不当労働行為救済申立事件）。

(3) 会社はA2の平成27年8月分以降の給料につき、114,600円だった稼働手当を35,000円に減額した。また、会社はこの頃からA2に残業を伴う配車をしなくなった。

同年9月27日、組合は同日付け「通告書」により、「給与の差別的な減額を結果するので」組合員への「差別的残業規制」（時間外労働等を命じないこと）をやめること等を申し入れた。

(4) 平成28年1月6日、組合は、会社を被申立人として、A2らに対する稼働手当の減額等は不当労働行為に当たるとして、稼働手当の減額分等の支払を求め、当委員会に救済を申し立てた。

なお、当委員会は、これを上記(2)の平成27年(不)第3号不当労働行為救済申立事件と平成28年2月18日に併合し、平成27年(不)第3号・平成28年(不)第1号Y会社不当労働行為救済申立併合事件（以下「申立外第一次救済申立事件」という。）として審理を進めた。

(5) 同年10月28日、A2ほか2名は会社に対して、時間外労働等の割増賃金の支払を受けていないとして、割増賃金及び同額の付加金等の支払を求めて前橋地方裁判所に訴訟を提起した（D1事件（以下「申立外訴訟事件」という。））。

申立外訴訟事件において、会社は、稼働手当は固定残業代であり、会社の時間外労働等の計算方法によれば、A2に対して未払賃金はない等と主張した。

A2らは、稼働手当は固定残業代として認められず、また、仮に固定残業代だとしてもA2らにその旨の説明がなされたことはなく無効であり、また、会社の時間外労働等の時間の計算方法には問題があり、A2らが作成した業務記録によるべき等と主張した。

(6) 平成29年3月9日、当委員会は、申立外第一次救済申立事件について、A2らに対する稼働手当減額等は不当労働行為に当たるとして、会社に稼働手当減額はなかったものとして取り扱うこと等を命じる一部救済命令を出した。

(7) 平成30年1月26日、組合は、会社を被申立人として、両者間で開催された団体交渉における会社の対応が不当労働行為に当たる旨主張し、誠実に団体交渉に応諾すること等を求め、当委員会に救済を申し立てた（以下「申立外第二次救済申立事件」という。）。

なお、申立外第二次救済申立事件において、争点となった会社の対応は、「労働時間と休憩時間の算定に係る対応」及び「埼玉営業所の閉鎖に関する要求への対応」であった。

(8) 同年10月29日、組合は、和解が成立したことを理由として、申立外第二次救済申立事件を取り下げた。

(9) 令和2年4月13日、申立外訴訟事件について前橋地方裁判所は、稼働手当は固定残業代であり、A2もそのことを認識して受領していたとして、A2との関係で有効と認め、時間外労働等の時間の計算方法についてはA2の主張を認めた上で、A2の請求額の一部の支払及び同額の付加金の支払等を命じる判決を言い渡した。

第3 判断

1 争点1（会社が、A2との間で、本件再雇用契約を締結したことが、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。）

(1) 組合の主張の要旨

ア A2の定年退職直前である令和2年1月分のA2の給与と比べ、定年後の同年2月分の給与及び同年3月分の給与は、それぞれ138,490円、127,250円の減額となった。また、同年4月以降の休業手当及び解雇予告手当も当該減額の影響を受けており、合計364,122円分の不利益を受けたものである。さらに、その結果として失業給付金の支給額にも減額の影響を受けている。

イ A2は、常に定年後も働き続ける意思を持っていた。それにもかかわらず、会社は、継続雇用協定書第3条第1項及び第2項の規定に基づく継続就労の意思確認を行わずに、就労延長の意思なしと一方的に判断していた。この事実は、会社の不当労働行為意思を示すものである。

ウ 会社は、定年退職を迎えた従業員を再雇用する際には、全て正社員と同じ条件で再雇用していたものであり、本件再雇用契約の締結は、不当な組合差別である。

エ A2に対し、定年退職後に稼働手当を支払わないこととした会社の判断には、次のとおり理由がない。

(ア) 組合も、A2も、割増賃金の支払を受けなければ9時間（1時間の休憩を含む。）以上の乗務を行わないなどと要求等をした事実はなく、一貫して残業差別、残業規制をやめるように申し入れてきた。

(イ) 会社は、稼働手当が固定残業代であることや残業・労働時間管理などについて、適切な説明を行っておらず、責任ある対応を行っていない。

オ 当委員会が出した申立外第一次救済申立事件に係る命令において否定されたはずの虚偽の主張を繰り返しており、組合に対する不当労働行為意思は継続しているといえる。

(2) 会社の主張要旨

ア 会社は、A 2 に対し、定年退職後は実際に就労した時間に相応した給与を支払うため時給制にしたものであり、殊更不利益を与えたわけではない。

イ A 2 は、群馬営業所の所長や他の従業員に対し、日々、会社を^{ののし}罵り、「こんな会社頼まれても続けない。定年になったら退職する」と述べていた。このことから、会社は、A 2 に雇用継続の意思がないと考えていた。

ウ 会社においては、定年後、時間給の労働条件にて契約した従業員が存在しており、A 2 だけが特別ではない。また、A 2 の労働時間で、他の従業員と同額の給料を支払うことなど到底出来ない。

なお、会社の固定残業制度の説明について全く聞く耳をもたなかったのは、組合の組合員のみであり、本件と他の従業員の事案を比較するのは相当でない。

エ A 2 に対し、定年退職後に固定残業代である稼働手当を支払うことは、次の理由などから、到底できない。

(ア) A 2 は、稼働手当以外にも割増賃金をもらわなければ9時間（1時間の休憩時間を含む。）以上の業務を行わないとわがまま言い放題の状態であり、また、全く残業を行わなかった。

(イ) 会社は、就職説明会を含め、何度も稼働手当が固定残業代であると説明したが、A 2 はそれを理解しようとしなかった。

(3) 当委員会の判断

ア A 2 の定年退職前の状況等

組合と会社が稼働手当や就労時間を巡って対立した頃から、会社は、A 2 に残業を命ずることはなかった一方、定年退職まで稼働手当の支払は続けてきたことが認められる（前記第2の2（2）及び6）。

A 2 は、稼働手当の他に残業代が支払われるべきとの立場を前提に申立外訴訟事件を提起しており、A 2 が定年を迎えた当時も訴訟は係属していた（前記第2の2（4）並びに6（5）及び（9））。会社は、稼働手当

は固定残業代であるとの立場に立っていたものの（前記第2の6（5））、固定残業代は残業の有無にかかわらず支払われるべきものであることから、A2が残業に従事しなかったとしても、会社が稼働手当の支払を続けてきたことは相応の措置であったといえる。

他方、A2の立場から見ると、他の従業員と比して著しく労働時間が少ない配車がなされたが（前記第2の2（3）及び6（3））、A2においても時間外労働を拒否したという事実は認められず、A2は会社が命じる配車に従って仕事をしてきたものと認められる。

イ 本件再雇用契約の不利益性

会社は、令和2年1月9日開催の団体交渉において、定年退職を迎えた従業員を再雇用する際には、基本的には全ての従業員を正社員と同様の労働条件で雇用していたことを認めている（前記第2の3（5））。一方で、会社はA2の他にも、定年後時間給の労働条件にて契約した従業員がいると主張するが、これについては何らの疎明もなく認めることはできない。

そして、定年退職後の再雇用に際して、他の従業員については正社員同様の条件（稼働手当支給、月給制）とされていることに比し、本件再雇用契約は、稼働手当のない時給制であり（前記第2の3（6））、差別的な取扱いであるといえる。

また、A2の給料についてみると、定年前の正社員としての給料は主に基本給と稼働手当からなるものであったが、本件再雇用契約の労働条件は稼働手当が含まれない時給1,000円の時給制であった（前記第2の2（4）及び3（6））。そして、定年退職直前である令和2年1月分の給料と、定年後の同年2月分及び同年3月分の給料を比較すると、それぞれ122,090円、110,700円の減額となっており（前記第2の2（2）及び（4））、約4割減額となったことが認められる。そうすると、本件再雇用契約は、賃金の額において不利益な労働条件といえる。

なお、会社は、A2に対し定年退職後は実際に就労した時間に相応した給与を支払うため時給制にしたものであり、殊更不利益を与えたわけではないと主張するが、金額において明らかに減額となっており、A2が異議を述べていたことから、不利益取扱いというべきである。

ウ 本件再雇用契約の締結は不当労働行為意思に基づく不利益取扱いか

(ア) 会社の組合に対する嫌悪感

組合と会社間では労使紛争が繰り返され、A 2 の定年退職時にも申立外訴訟事件が係属しているなど（前記第 2 の 6 ）、両者は対立関係にあったと認められる。

その一方で、稼働手当を巡る対立に関しては、会社が A 2 の労働時間にかかわらず稼働手当を支払っていたことにより、一時的にはあるが、深刻な対立とまではいえない状況になっていたことも推認される。このことは、令和 2 年 1 月 9 日開催の団体交渉において、A 2 の定年退職後の労働条件に関し、A 2 ら組合員から申立外訴訟事件の結果を待つ旨の発言があったのみで、稼働手当が特段の議題とならなかったこととも整合する。

これらのことからすると、会社が組合や A 2 に対し一定の嫌悪感を抱いていたことが推認されるものの、本件再雇用契約を締結したことが不当労働行為意思に基づくものであったといえるかについて、さらに本件再雇用契約の労働条件等の相当性等の観点から検討する。

(イ) 本件再雇用契約の労働条件の相当性等

会社は、A 2 の労働時間で他の従業員と同額の給与を支払うことなど到底出来ないと主張する（上記（2）ウ）。しかし、上記アで述べたとおり、A 2 の労働時間は他の従業員より少なくなっていたものの、定年前においては会社が A 2 に固定残業代を支払うべきであったのは当然といえるし、A 2 は会社の配車に従って仕事をしてきており、A 2 が他の従業員と同様に定年後も定年前と同様の給料を得られるとの期待を有していたことは理解しうるところである。また、このような状況において会社が再雇用条件を提示するに際し、A 2 ないし組合と時間外労働についての意思確認をしなかったことは、結果として他の従業員との関係で配車において看過できない差異を生じさせた、といわざるをえない。

他方、A 2 や組合の側においても時間外労働を含む配車をするよう会社に求めないまま稼働手当を受給し続けてきた経緯が認められるうえ、組合が「残業規制」により「給与の差別的な減額を結果する」と主張していたことや（前記第 2 の 6（3））、また、申立外訴訟事件が係属していたことからしても（前記第 2 の 6（5）及び（9））、会社が稼働手当以外の残業代の支払なしに A 2 に残業を命じた場合、組合の反発を

招く状況にあったといえるし、会社としては、残業を命じても、A 2がその命令に応じないであろうと認識していたと推認される。

このような状況下で、本件再雇用契約締結時点において、会社としては、稼働手当の解釈を巡る対立に起因してA 2に対し他の従業員と同様の配車ができなくなっていたことはやむを得ないと考えられる。そうすると、会社がこの状況を打開し、他の従業員との均衡を図ろうとして、稼働手当を前提としない本件再雇用契約の労働条件としたことには一定の合理的理由を認めうると解される。

さらに、本件再雇用契約が定年退職後の新たな契約であり（前記第2の3（6））、また、継続雇用協定書第5条においては、定年退職後の労働条件は会社が具体的内容を検討し提示するとあることを考慮すると（前記第2の3（1）アからウまで）、定年退職後の労働条件については、会社に相当程度の裁量権があったと認められる。

そして、本件再雇用契約の労働条件が会社の裁量権の範囲内であるといえるかについては、金額は約4割の減額となっている一方、業務内容は従前より限定されたものとなっており（前記第2の2（2）及び（4）並びに3（6））、全体として裁量の範囲を逸脱しているとまで断定するのは困難である。

以上を考慮すると、本件再雇用契約の労働条件が相当でないとはいえない。

（ウ） 手続の相当性

組合は、会社が継続雇用協定書所定の手続を遵守しなかったことが会社の不当労働行為意思を示すものと主張する（上記（1）イ）。

継続雇用協定書では、第3条で定年退職日の3ヶ月前までに継続雇用の対象となるかを当該従業員に通知し、本人から申出があったときは会社は必要な範囲で継続雇用に関する相談に応じ、誠実に説明及び指導を行うとされ（前記第2の3（1）ア）、第5条では継続雇用を希望する申出があったときは、定年退職日の1ヶ月前までに労働条件の提示をすることが定められている（前記第2の3（1）ウ）。

これらの手続に関し、本件についてみると、会社はA 2に継続雇用の対象となる旨の通知をしておらず、定年退職日の約1ヶ月前に当たる令和元年12月25日になって初めて継続雇用の希望を確認したことが

認められる（前記第2の3（2））。このことに関し、会社は、A2が会社に対し継続雇用の意思がない旨を述べていたと主張するが（上記（2）イ）、これを認めるに足る疎明はない。

そうすると、少なくとも会社は、継続雇用協定書第3条の規定には違反していたといえる。

しかしながら、会社は継続雇用協定書第5条の期限内である同月28日にはA2に対し継続雇用を前提とした労働条件の提示を行い、また、団体交渉において提示した労働条件について説明し、その後組合の要望を一部受け入れるなどしていることを考慮すると（前記第2の3（5）及び（6））、会社の継続雇用の手続は必ずしも適当であったとは言えないが、その不備から直ちに本件再雇用契約を締結したことが不当労働行為意思に基づくものと結論付けるのは困難である。

（エ）小括

組合と会社間では労使紛争が繰り返され、A2の定年退職時には申立外訴訟事件が係属しており、会社が組合やA2に対し一定の嫌悪感を抱いていたことが推認される。さらに会社の本件再雇用契約の条件の提示は、A2や会社が稼働手当について固定残業代と認められない旨の組合としての正当な主張に抗う形でなされたものと捉えることが可能であり、会社の本件再雇用契約の提示は、組合の活動に対する嫌悪感からなされた可能性を否定することはできない。

しかしながら、上記のとおり会社が、稼働手当を巡る意見の対立によって生じたA2との定年退職前の^{こう}膠着した雇用関係を打開し、他の従業員との均衡を図るため本件再雇用契約の提示をしたことには一定の合理性が認められ、さらに、A2の定年退職前において稼働手当の支給と受給が継続していたことで会社とA2ないし組合との間で深刻な対立までは生じていなかったことも認められる。また、仮に組合員ではない他の従業員がA2や組合と同様の主張をし続けた場合は、会社としては、経済的合理性に基づいて、やはり定年を契機として本件と同様の条件を提示する可能性を否定することはできない。

そうすると、会社が本件再雇用契約を締結した決定的な理由が会社の組合に対する嫌悪感であったと断定するには、客観的、具体的根拠が十分でなく、むしろ会社は、他の従業員との均衡を考慮して、残業や稼働

手当についての状況を打開することを意図して本件再雇用契約を締結したものと考えることが妥当である。

よって、会社は、不当労働行為意思に基づいて本件再雇用契約を締結したとは認められない。

エ 結論

以上のことから、会社が、A 2 との間で本件再雇用契約を締結したことは、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当しない。

2 争点 2（組合が 2020 年（令和 2 年）4 月 1 日付け要求書、同月 2 日付け要求書及び同月 16 日付け要求書でそれぞれ申し入れた団体交渉の開催要求に対する会社の対応が、労組法第 7 条第 2 号の団体交渉拒否に該当するか。）

（1）組合の主張の要旨

ア 組合は、休業協定締結の経過も内容も知らされておらず、会社の今後の見通しも知らされていなかった。解雇もあり得るという状況の中で、会社には、これらの問題について、早急に団体交渉を開催し誠実に交渉する義務があったのにこれを拒否したものである。

イ 新型コロナウイルスの感染拡大を受けた自粛が団体交渉拒否の理由にはならないのは、以下のとおりである。

（ア）会社は、緊急事態宣言が群馬県に適用される前に団体交渉を拒否しており、新型コロナウイルスの感染拡大を団体交渉拒否の口実にしたに過ぎない。

（イ）感染防止の措置をとれば団体交渉の開催が可能であることは明らかであった。また、組合は、団体交渉の申入れに際し、政府のガイドラインに十分留意して、10 人以下の交渉となるように配慮すると会社に伝えていた。

（ウ）会社は、業務は継続していたし、群馬営業所の全従業員を対象に解雇説明会を開催していた。

ウ 会社は、団体交渉を行う姿勢を見せず、また、休業協定書の写しの交付等、団体交渉を開催せずにできる説明も行わず、組合の理解を得る姿勢さえ示さないなど、不誠実な対応だったといえる。

（2）会社の主張要旨

ア 会社は、団体交渉を拒否したのではなく、新型コロナウイルスの感染拡大を考慮して、最初に書面での質問を依頼することにより、組合の要求内

容等を整理し、いわゆる「3密状態」を短時間にしようとする社会常識的な対応をとったものであり、不当労働行為には該当しない。また、以下のとおり、組合の主張にも理由がない。

(ア) 会社が団体交渉を一旦見送った理由は、当時、政府から多数での集まりを自粛するよう要請されていたからである。

(イ) 組合は、藤岡市での団体交渉の開催を要求したが、当時、県境をまたぐ移動は極力行わないこととなっており、また、感染拡大に配慮して書面での質問に応じていたものである。

(ウ) 会社は、解雇という極めて重要な事項の説明を書面だけで済ますのはできないと考えて、感染拡大に配慮しながら説明会を開催したものである。

イ 緊急事態宣言解除後、組合からの団体交渉開催の申入れを受け、令和2年6月5日に団交を開催した。その後、組合は、会社に対し団体交渉開催の申入れをしていない。

(3) 当委員会の判断

ア 会社は団体交渉を拒否したといえるか

会社は、4. 1 要求書、4. 2 要求書及び4. 1 6 要求書に対しては、団体交渉を拒否したのではなく、要求内容の整理等のため、団体交渉に先立って要求事項について書面の交換を求めた旨を主張する(上記(2)ア)。この点についてみると、確かに、会社は、組合の要求事項に一定の回答をし、書面での質問を求める旨を組合に伝えている(前記第2の4(6)、(8)及び(14))。

しかしながら、4. 2 回答書、4. 6 回答書、4. 2 6 回答書のいずれにも、団体交渉を開催する見通しやその調整等に言及する記載もなく、現に団体交渉は開催されていないのであるから、会社は団体交渉を拒否したと言わざるを得ない。

イ 新型コロナウイルス感染に関する当時の状況は、団体交渉拒否の正当理由となるか

会社は上記アのような対応をした理由として、新型コロナウイルス感染拡大に伴い、政府から多数での集まりを自粛するよう要請されていたことを挙げている。

新型コロナウイルスの感染拡大とは新型コロナウイルス感染症（病原体がベータコロナウイルス属のコロナウイルス（令和2年1月に、中華人民共和国からWHOに対して、人に伝染する能力を有することが新たに報告されたものに限る。）である感染症をいう。以下同じ。）の拡大を指すと認められるため、以下、これを前提に検討する。

4. 1 要求書が提出された直前の令和2年3月19日時点で、新型コロナウイルス感染症は、いわゆるパンデミックと言われる世界的な流行となり、世界で約8000人の死亡者が報告され、国内でも33人の死亡者が報告されていたことが認められる（前記第2の4（1）ア及びイ）。また、同月20日に開かれた新型コロナウイルス感染症対策本部（第21回）の会議においては、新型コロナウイルス感染症について、不明な点が多いこと等への言及がなされ、感染のリスクが高まる「3つの条件が同時に重なった場」を避けるよう国が周知啓発を徹底すること、市民や事業者がそのような場での活動を十分抑制することを提言していた（前記第2の4（1）ウ及びエ）。さらに、同年4月7日には、緊急事態宣言が公示され、また同月16日には、緊急事態宣言の対象地域が拡大され、群馬県や長野県を含む全国で緊急事態措置を実施すべきこととされる事態となっていた（前記第2の4（9）及び（11））。

これらのことからすると、当時の日本社会には、いわゆる新型の感染症によって、誰も経験したことのないような混乱、不安等が生じていたことが推認される。

以上のような状況を踏まえると、組合が4. 2 要求書において、政府のガイドラインに十分留意し、10名以下の交渉となるよう配慮すると述べていたことを考慮しても、団体交渉開催について否定的な態度をとったとして会社を非難するのは躊躇^{ちゅうちょ}されることから、新型コロナウイルス感染に関する本件各要求書が出された当時の状況は団体交渉拒否の正当理由となると言うべきである。

なお、組合は、会社が業務を続けていたことや、従業員を解雇するための説明会を開催したことを会社の対応が不当であったことの証左として主張している（上記（1）イ（ウ））。しかしながら、これらと団体交渉には、その性質や補充的手段の有無等に違いがあり、上記判断を覆すまでの事情とは認めがたい。

ウ 小括

以上から、組合が２０２０年（令和２年）４月１日付け要求書、同月２日付け要求書及び同月１６日付け要求書でそれぞれ申し入れた団体交渉の開催要求に対する会社の対応は、労組法第７条第２号の不当労働行為に該当しない。

３ 結論

以上のことから、本件申立てには理由がない。

第４ 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第２７条の１２及び労働委員会規則第４３条の規定により、主文のとおり命令する。

令和３年６月２４日

群馬県労働委員会

会長 清 水 敏