

命 令 書

再 審 査 申 立 人 X従業員組合
再 審 査 被 申 立 人 代表者 組合長 A₁

再 審 査 被 申 立 人 Y組合
再 審 査 申 立 人 代表者 組合長 B₁

上記当事者間の中労委令和2年(不再)第2号及び同第5号事件(初審東京都
労委平成29年(不)第79号事件)について、当委員会は、令和4年2月1
6日第298回第一部会において、部会長公益委員荒木尚志、公益委員柴田和
史、同磯部哲、同小坪淳子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- I 初審命令主文を次のとおり変更する。
- 1 Y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X従業員組合に交付するとともに、同一の内容を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、Y組合本部の従業員の見やすい場所に、同文書の交付日から10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X従業員組合

組合長 A₁ 殿

Y組合

組合長 B₁ ⑩

当組合が、貴組合の組合長A₁氏の平成29年8月31日付再雇用職員労働契約終了に当たり、同氏の雇用継続の必要性につき検討せず、これにより同氏の雇用継続の可能性を遮断したことは、中央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、このようなことを繰り返さないようにします。

(注：年月日は、文書を交付及び掲示した日を記載すること。)

2 その余の本件救済申立てを棄却する。

II その余の本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

- (1) Y組合の再雇用職員規定においては、満65歳に達した日の属する月の末日（以下「65歳到達月末日」という。）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、65歳到達月末日以降も雇用を継続される従業員が存在した。
- (2) Y組合の従業員らが結成したX従業員組合の組合員A₂（以下「A₂組合員」という。）は、同人の65歳到達月末日である平成28年10月31日をもって再雇用契約が終了したが、Y組合は、同年11月1日

以降、同人の雇用を継続しなかった。

- (3) また、X従業員組合の組合長A₁（以下「A₁組合長」という。）は、同人の65歳到達月末日である平成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、同年9月1日以降の雇用継続を繰り返し求めたが、Y組合は、同日以降、同人の雇用を継続しなかった。
- (4) 本件は、上記(2)及び(3)が、それぞれ労働組合法（以下「労組法」という。）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して、平成29年10月30日、東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に救済申立てがあった事案である（以下「本件初審申立て」という。）。

2 本件において請求する救済の内容の要旨

- (1) A₂組合員の雇用を平成28年11月1日以降も継続したのものと取り扱い、同人に対し、同日から平成29年3月31日までの賃金相当額を支払うこと。
- (2) A₁組合長の雇用を平成29年9月1日以降も継続したのものと取り扱い、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

3 初審命令の要旨

東京都労委は、令和元年12月17日付けで、上記1(2)は労組法第7条第1号及び第3号に、上記1(3)は同条第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して、Y組合に対し、文書掲示及び交付、並びに履行報告を命ずることを決定し、令和2年2月5日に初審命令書を交付した。

4 再審査申立ての要旨

- (1) X従業員組合は、令和2年2月13日、初審命令の救済方法を不服と

し、本件初審申立てにおける請求内容（上記2）のとおり救済を求めて再審査を申し立てた（令和2年(不再)第2号）。

- (2) Y組合は、令和2年2月18日、初審命令を不服とし、初審命令の取消し及び本件初審申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた（令和2年(不再)第5号）。

5 再審査における本件の争点

- (1) Y組合が、A₂組合員の平成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、同人がX従業員組合に加入したことを理由とした不利益取扱い並びにX従業員組合の運営に対する支配介入に当たるか否か
- (2) Y組合が、A₁組合長の平成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従業員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従業員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従業員組合の運営に対する支配介入に当たるか否か

第2 当事者の主張の要旨

- 1 争点1（Y組合が、A₂組合員の平成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、同人がX従業員組合に加入したことを理由とした不利益取扱い並びにX従業員組合の運営に対する支配介入に当たるか否か）

(1) X従業員組合の主張

ア Y組合の従業員のうち、X従業員組合の組合員でない者は、再雇用契約ないし継続雇用職員労働契約（以下「継続雇用契約」という。）の終了年齢（後記第3の3(1)及び同(2)のとおり、再雇用職員規定ないし継続雇用職員規定のそれぞれ第3条に定める、労働契約の更新

限度の年齢。以下「再雇用契約等終了年齢」という。)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。

Y組合において臨時雇用職員(後記第3の3(3)参照)の採用が目立つようになった平成27年頃から平成29年8月までにおいて、執行部員として定年を迎えた後、Y組合との間で再雇用契約を締結し、再雇用契約等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(いずれも後記6参照)、A₂組合員及びA₁組合長の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組合員及びA₁組合長の2名だけが雇用の継続を拒否されている。なお、Z2は、Y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あるから、実質的にはY組合が雇用延長したに等しい。

イ A₂組合員については、平成28年10月の時点で、Y組合は福岡市港湾空港局(A₂組合員の出向開始当時は港湾局。平成28年度より改称。以下「福岡市港湾局」という。)に対し同人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、Y組合は、同人に対しては、雇用継続を要請しなかった。

一方、A₂組合員は、申立外一般財団法人C₁会館(A₂組合員の出向開始当時は財団法人C₁会館。以下「C₁会館」という。)から勤務の継続を要請された旨をY組合のB₂総務部長(平成28年11月以降は総務局長兼務。以下「B₂部長」という。)に伝えるとともに、再雇用契約を平成28年度末まで延長してほしい旨の意向をも伝えたが、Y組合は、雇用継続を拒否した。

Y組合は、人材の不足によりA₂組合員の後任者を確保できなかつ

たのだから、同人を臨時雇用職員とした上で、少なくともC₁会館との間で結んだ出向契約期間が満了する平成29年3月31日までは、同人にC₁会館の事務局長を務めさせる決断をすべきであった。しかし、Y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組合員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、C₁会館は、A₂組合員の職務遂行能力を高く評価しており、Y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 上記ア、イの事情を考慮すると、Y組合が頑なにA₂組合員の雇用継続を拒否したのは、同人がY組合と対立するX従業員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、Y組合がA₂組合員の雇用を継続しなかったことは、同人がX従業員組合に加入し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従業員組合の運営に対する支配介入にも当たる。

エ 初審命令は、本争点に係る救済として、Y組合に対し、謝罪文の掲示を命じているが、バックペイについては不要とした。かかる判断は、集团的労使関係秩序の回復、確保の観点からも、組合員の個人的被害の救済の観点からも不合理であって、バックペイは当然に命じられなければならない。

(2) Y組合の主張

ア Y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。本件は65歳以降の雇用の問題であって、雇用をしないことに理由が必要とされないという点で、雇用途中の解雇や、継続

雇用制度における雇止めとは全く局面が異なる。A₂組合員が再雇用契約等終了年齢に達した段階で雇用を終了したことが、A₂組合員の組合加入、組合活動を理由とする不利益取扱い、支配介入に当たるというためには、A₂組合員が組合員でなければ雇用が継続されていたと認定できなければならない。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、Y組合の業務に必要な場合に、Y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平成18年度以降、再雇用契約等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 A₂組合員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、平成27年10月1日からの既定事項であり、同人とY組合との間でも共通認識となっていた。

A₂組合員がY組合に対し、同年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、A₂組合員は、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組合の探したA₂組合員の後任者が辞退した後は、福岡市港湾局が後任者を手配することとなっていたのであるから、福岡市港湾局が同人に勤務の継続を求めるかどうかはともかく、Y組合において同人を雇用するというのは筋違いである。

ウ 上記ア、イのとおり、Y組合がA₂組合員を65歳以降雇用しなか

った理由は、端的に言えば、再雇用契約等終了年齢である満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。

また、その他A₂組合員がX従業員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組合がA₂組合員の雇用を継続しなかったことは、同人がX従業員組合に加入し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従業員組合の運営に対する支配介入にも当たらない。

エ 初審命令は、本争点に係る救済として、バックペイを不要としている。A₂組合員は、平成28年11月1日以降、勤務先、就業内容、地位についてそれまでと同じ条件で、給与については増額して勤務できており、組合活動への具体的な影響も生じていないのであるから、バックペイを認めなかった初審命令の判断は相当である。

2 争点2 (Y組合が、A₁組合長の平成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従業員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従業員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従業員組合の運営に対する支配介入に当たるか否か)

(1) X従業員組合の主張

ア 上記1(1)アのとおり、Y組合の従業員のうち、X従業員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 A₁組合長は、平成29年7月7日以降、Y組合に対し、同年9月1日以降の雇用継続を求めたが、Y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。

出向先の申立外一般財団法人C₂会館（A₁組合長の出向開始当時は財団法人C₂会館。以下、「C₂会館」という。）は、A₁組合長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、同人との間でも、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組合にとってそのような措置を採ることは容易であった。

一方、A₁組合長の後任者とされたB₃は、当時、Y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組合の執行部員は激減している状況であるのに、B₃を一般財団法人へ出向させた上、C₂会館の館長を務めさせるのは、A₁組合長をY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組合の決定には、何としてもA₁組合長を退職させるという強い意図をうかがうことができる。

ウ 上記ア、イの事情を考慮すると、Y組合が頑なにA₁組合長の雇用継続を拒否したのは、X従業員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組合がA₁組合長の雇用を継続しなかったことは、同人がX従業員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従業員組合がY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従業員組合の運営に対する支配介入にも当たる。

エ 初審命令は、本争点に係る救済として、Y組合に対し、謝罪文の

掲示を命じているが、A₁組合長がC₂会館との間で雇用契約を締結したことを理由に、同人の原職復帰及び同人へのバックペイを不要としている。不当労働行為を認めながら原職復帰は命じないというのは不当労働行為による労使関係の解消を容認する異常な判断であり、以後のY組合の不当労働行為を抑止する効果も生じない。また、バックペイを不要とした判断は、集团的労使関係秩序の回復、確保の観点からも、組合員の個人的被害の救済の観点からも不合理である。

(2) Y組合の主張

ア 上記1(2)アのとおり、本件は65歳以降の雇用の問題であって、雇用をしないことに理由が必要とされないという点で、雇用途中の解雇や、継続雇用制度における雇止めとは全く局面が異なる。A₁組合長が再雇用契約等終了年齢に達した段階で雇用を終了したことが、X従業員組合の組合員であること及び同人の組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるというためには、同人が組合員でなければ雇用が継続されていたと認定できなければならない。

イ A₁組合長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、平成28年8月31日からの既定事項であり、同人とY組合との間でも共通認識となっていた。そして、Y組合は、平成29年5月31日以降、A₁組合長に対し、同年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組合長は、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、同月23日になって、突然、引継ぎを拒んだ。A₁組合長の引継拒否は、Y組合及び呉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C₂会館がA₁組合長を直接

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。

Y組合と呉市との間では、Y組合がA₁組合長の後任者を用意することで調整していた。後任者の調整に当たり、呉市から、A₁組合長を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、かつ配偶者が呉市の出身であったことから、呉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、同年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。

ウ 上記ア、イのとおり、Y組合がA₁組合長を平成29年9月1日以降雇用しなかった理由は、再雇用契約等終了年齢である満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。

したがって、Y組合がA₁組合長の雇用を継続しなかったことは、

同人がX従業員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従業員組合がY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、X従業員組合の運営に支配介入するものでもない。

エ 初審命令は、本争点に係る救済として、原職復帰及びバックペイを不要としている。A₁組合長は、平成29年9月1日以降も間断なく、勤務先、就業内容についてそれまでと変わらない状況で勤務できており、ただ雇用契約の締結先が異なるだけであって、原職復帰を命じる必要はない。原職復帰及びバックペイを認めなかった点について、初審命令の判断は正当である。

第3 認定した事実

1 当事者等

(1) Y組合

ア Y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。本件初審申立時（平成29年10月30日）、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。

イ Y組合において、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

組合の中心的な実動部隊となるものである。

他企業在籍者を除く執行部員は、平成14年8月1日時点においては約150名であったが、平成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、平成24年及び平成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。

(2) X従業員組合

ア X従業員組合は、Y組合の従業員（Y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）らが平成25年4月18日に結成した労働組合であり、本件初審申立時の組合員数は5名である。

イ X従業員組合は、結成以降本件再審査申立日までに、本件を含めて7件の不当労働行為救済申立てを、東京都労委及び石川県労働委員会（以下「石川県労委」という。）に行ったほか、団体交渉拒否等を理由とする損害賠償請求訴訟を複数件提起している。

(3) A₁組合長

A₁組合長は、昭和55年1月1日、Y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組合においては、平成18年頃から執行機関内の確執が顕在化し、A₁組合長は平成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、A₁組合長は、Y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従業員組合を結成して、以来、X従業員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。

平成20年4月15日（55歳） 解雇
平成22年3月16日（57歳） 解雇無効の最高裁決定
平成22年3月18日（57歳） 自宅待機命令
平成24年1月25日（59歳） 自宅待機命令無効の最高裁決定
平成24年8月31日（60歳） 定年退職
平成24年9月1日（60歳） 再雇用契約（C₂会館へ在籍出向）
平成25年4月18日（60歳） X従業員組合を結成、組合長に就任
平成25年8月31日（61歳） 雇止め
平成28年7月6日（63歳） 雇止め無効の控訴審判決
平成28年9月1日（64歳） 再雇用契約（C₂会館へ在籍出向）
平成29年8月31日（65歳） 再雇用契約の終了
平成29年10月30日（65歳） 本件初審申立て

(4) A₂組合員

A₂組合員は、フェリー会社に勤務しつつ、Y組合の執行部員を務めていたが、同社を退職後の平成9年にY組合の専従の執行部員となった。下記4(1)のとおり平成23年10月に定年退職した後は、Y組合との間で再雇用契約を締結してC₁会館の事務局長として出向し、平成29年3月末まで同会館の事務局長等を務めた。平成28年8月にX従業員組合に加入している。

2 X従業員組合結成以降の当事者間の事情

(1) X従業員組合の結成及び東京都労委平成25年（不）第50号事件救済申立て

ア A₁組合長及びZ1を含むY組合の従業員らは、平成25年4月1

8日にX従業員組合を結成した。

イ 同月、Y組合がZ1に対し、同人が満62歳に達する日の属する月の末日の再雇用契約期間満了をもって再雇用契約を更新しない旨を通告したため、X従業員組合はZ1の再雇用契約の更新等を議題とする団体交渉を申し入れたが、Y組合は応じなかった。

ウ X従業員組合は、平成25年5月14日、Y組合がZ1の再雇用契約等に関する団体交渉申入れに応じなかったこと等が不当労働行為であるとして、Z1の再雇用契約の更新と団交応諾等を求めて東京都労委に不当労働行為救済申立てを行った（東京都労委平成25年（不）第50号事件。以下「都労委25年不50号事件」という。）。

エ Z1は、Y組合に対し雇止めの無効確認等を求めて東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に労働審判を申し立てた。Z1が審判結果に異議を申し立てたため、同審判は訴訟に移行した（以下「Z1地位確認等訴訟」という。）。

オ 東京都労委は、都労委25年不50号事件のうち団体交渉申入れに応じなかったことに関する申立てを分離して審査し、平成26年6月23日、Y組合が上記イの団体交渉申入れに応じなかったことは正当な理由のない団体交渉拒否に当たるとして、Y組合に対し誠実団交応諾等を命ずる命令を発した。Y組合は、この命令を不服として当委員会に再審査申立てを行ったが、当委員会は、平成27年6月15日、再審査申立てを棄却する命令を発し、取消訴訟の出訴期間徒過により同命令は確定した。

カ 平成28年9月6日、東京高等裁判所（以下「東京高裁」という。）において、Z1地位確認等訴訟（上記エ）について、Y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従業員組

合は、和解条項に従い同月15日付けで都労委25年不50号事件申立てを取り下げた。

(2) A₁組合長の雇止め及び石川県労委平成26年(不)第2号事件救済申立て

ア 平成25年7月16日、Y組合がA₁組合長に対し、同人との再雇用契約を同年8月31日の再雇用契約期間満了をもって終了する旨の通知を発したため(以下、この通知に係る雇止めを「A₁25年雇止め」という。)、A₁組合長は、Y組合に対し雇用契約上の地位確認等を求める旨の訴訟を東京地裁に提起した(以下「A₁地位確認等訴訟」という。)

イ X従業員組合は、平成26年7月14日、A₁25年雇止めが不当労働行為であるとして、A₁25年雇止めがなかったものとして取り扱うこと等を求めて石川県労委に不当労働行為救済申立てを行った(石川県労委平成26年(不)第2号事件。以下「石労委26年不2号事件」という。)

ウ 平成28年1月29日、東京地裁は、A₁地位確認等訴訟(上記ア)について、Y組合が雇止めの理由として挙げた業務妨害の不法行為(下記5(1)エ)は成立せず、A₁25年雇止めは客観的に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として、A₁組合長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。Y組合は東京高裁に控訴を提起したが、同年7月6日、東京高裁は、控訴を棄却する旨の判決を言い渡した。また、同月13日、石川県労委は、石労委26年不2号事件(上記イ)について、A₁25年雇止めは、A₁組合長が労働組合の正当な行為をしたことを理由とした不利益取扱いであり、かつ、X従業員組合が東京都労委に救済申立てを行ったことを理由とした報復的不利益取扱いに当たり、

さらにはX従業員組合に対する支配介入にも当たるとして、Y組合に対しA₁組合長との再雇用契約を更新したのものと取り扱うことなどを命ずる旨の命令を発し、再審査申立期間及び取消訴訟の出訴期間徒過により同命令は確定した。

エ X従業員組合は、A₁25年雇止めはX従業員組合の団結権等を侵害する不法行為であるとして、Y組合らに損害賠償を求める訴訟を東京地裁に提起した（以下「団結権侵害訴訟」という。）。平成30年2月9日、東京地裁は、A₁25年雇止めは客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められず、A₁組合長が中心となって結成したX従業員組合を嫌悪したY組合が不当労働行為意思をもって行った不当労働行為であり、不法行為に当たるとして、損害賠償を命ずる一部認容判決を言い渡した。X従業員組合らはそれぞれ東京高裁に控訴を提起し、同年7月17日、東京高裁は、一審被告であるY組合らの主張を排斥して上記東京地裁判決の一部を変更したものの、ほぼ同旨の判決を言い渡した。

(3) Y組合とX従業員組合との間の団体交渉及び不当労働行為救済申立て等

ア 都労委25年不50号事件の申立て（上記(1)ウ）後、Y組合とX従業員組合は団体交渉を開催したが、2回目の団体交渉の開催場所について、双方の主張が対立した。

X従業員組合は、平成26年3月17日、2回目の団体交渉について、X従業員組合が石川県内での団体交渉開催を申し入れたのに対し、Y組合が東京都内での団体交渉開催を主張して応じなかったことが不当労働行為であるとして、石川県内での団体交渉応諾等を求めて石川県労委に不当労働行為救済申立てを行った（石川県労委平成26年（不）第1号事件。以下「石労委26年不1号事件」と

いう。)

イ 石川県労委は、平成27年2月18日、石労委26年不1号事件（上記ア）について、Y組合が石川県内での団体交渉開催に応じなかったことは正当な理由のない団交拒否に当たるとして、Y組合に対し石川県内での団体交渉開催に応じることなどを命ずる旨の命令を發した。Y組合は、この命令を不服として当委員会に再審査申立てを行った（中労委平成27年（不再）第11号事件。以下「中労委27年不再11号事件」という。)

ウ 石労委26年不1号事件の命令が發出された（上記イ）後、平成27年4月から同年7月にかけて、Y組合とX従業員組合の間で第2回から第4回の団体交渉が行われた。

エ X従業員組合は、Y組合が第1回及び第2回団体交渉に応じるまでの間の対応及び第1回団体交渉における交渉態度に、団交拒否、不誠実団交及び不当な発言があり、不当労働行為による不法行為が成立するとして、Y組合らに対し損害賠償を求める訴訟を東京地裁に提起した（以下「団交拒否訴訟」という。)

オ X従業員組合は、平成27年9月28日、再雇用職員規定の改定等を議題とする上記ウの3回の団体交渉について、Y組合が誠実に交渉に応じなかったことが不当労働行為であるとして、誠実団交応諾等を求めて石川県労委に不当労働行為救済申立てを行った（石川県労委平成27年（不）第2号事件。以下「石労委27年不2号事件」という。)

カ 当委員会は、平成28年3月14日、中労委平成27年不再11号事件（上記イ）について、Y組合が石川県内での団体交渉に応じなかったことは正当な理由のない団体交渉拒否に当たるが、初審命令發出後に石川県内での団体交渉を開催している事情を考慮して文書

交付のみを命ずる旨の命令を發し、取消訴訟の出訴期間徒過により同命令は確定した。

キ 平成28年3月から同年4月にかけて、Y組合とX従業員組合の間で第7回から第9回の団体交渉が行われた。

ク X従業員組合は、平成28年7月27日、Y組合組合従業員規定の一部改定等を議題とする上記キの3回の団体交渉について、Y組合が誠実に交渉に応じなかったことが不当労働行為であるとして、誠実団交応諾等を求めて石川県労委に不当労働行為救済申立てを行った（石川県労委平成28年（不）第1号事件。以下「石労委28年不1号事件」という。）。

ケ 東京地裁は、平成28年9月30日、団交拒否訴訟（上記エ）について、Y組合が速やかに団体交渉に応じず、第1回団体交渉において不誠実な態度を示したことにより、労働組合にとって重要な団体交渉を開催するにあたり通常の組合活動に要する限度を超えて相当の労力を費やし、また、組織拡大等の活動を妨げられたことが認められるとして、不法行為の成立を認め、Y組合らに損害賠償を命ずる旨の判決を言い渡した。

コ 石川県労委は、平成29年1月11日、石労委27年不2号事件（上記オ）について、Y組合の第2回団体交渉における対応は第1回から1年以上間が開いたという事情に鑑みれば不当労働行為とまではいえないが、第3回及び第4回団体交渉における対応は不誠実団交に当たると認め、爾後の対応において交渉の目的が達せられた部分もあるが、再雇用職員規定の改定による期末手当の不支給に係る理由の説明が不十分であるとして、Y組合に対し、団体交渉で具体的に説明すること等を命ずる旨の命令を發した。X従業員組合は、この命令を不服として当委員会に再審査申立てを行った（中労委平

成 29 年（不再）第 5 号事件。以下「中労委 29 年不再 5 号事件」という。）。

サ 平成 29 年 1 月から同年 6 月にかけて、Y 組合と X 従業員組合の間で第 10 回から第 14 回の団体交渉が行われた。

シ X 従業員組合は、平成 29 年 8 月 24 日、再雇用契約又は継続雇用契約によらない雇用形態（65 歳に達した後の雇用形態）についての説明等を議題とする上記サの 5 回の団体交渉について、Y 組合が誠実に応じなかったことが不当労働行為であるとして、誠実団交応諾等を求めて石川県労委に不当労働行為救済申立てを行った（石川県労委平成 29 年（不）第 2 号事件。以下「石労委 29 年不 2 号事件」という。）。

ス 石川県労委は、平成 29 年 10 月 26 日、石労委平成 28 年不 1 号事件（上記ク）について、第 7 回から第 9 回の団体交渉議題は義務的団交事項に当たらず、Y 組合から意見を求めたことにより団体交渉に至った事情を勘案すれば説明をしなければならないことに疑いはないが、一応の説明がなされていればその義務は果たされたというべきであるから、Y 組合の対応は不当労働行為に当たらないとして、救済申立てを棄却する旨の命令を発した。X 従業員組合は、この命令を不服として当委員会に再審査申立てを行った（中労委平成 29 年（不再）第 51 号事件。以下「中労委 29 年不再 51 号事件」という。）。

セ X 従業員組合は、平成 29 年 10 月 30 日、東京都労委に本件初審申立てを行った（前記第 1 の 1(4)）。

ソ 石川県労委は、平成 30 年 12 月 7 日、石労委 29 年不 2 号事件（上記シ）について、第 10 回から第 14 回団体交渉における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を議題とする

説明について、その採用条件の説明に係るY組合の対応が不当労働行為に当たると認め、Y組合に対し文書交付を命ずる旨の命令を發した。X従業員組合及びY組合は、この命令を不服として、それぞれ当委員会に再審査申立てを行った（中労委平成30年（不再）第62号及び同第64号事件。以下「中労委30年不再62号等事件」という。）。

タ 当委員会は、平成31年4月17日、中労委29年不再5号事件（上記コ）について、第2回から第4回団体交渉におけるY組合の対応はいずれも不誠実団交に当たるが、初審命令で説明不十分とされた点も上記サで行われた団体交渉で説明されたとして、Y組合に対し文書交付のみを命ずる旨の命令を發し、取消訴訟の出訴期間徒過により同命令は確定した。

また、同日、中労委29年不再51号事件（上記ス）について、再審査申立てを棄却する旨の命令を發し、取消訴訟の出訴期間徒過により同命令は確定した。

チ 東京都労委は、令和2年2月5日、本件初審命令を發した（前記第1の3）。X従業員組合及びY組合は、この命令を不服として、それぞれ再審査申立てを行った。

ツ 当委員会は、令和3年8月30日、中労委30年不再62号等事件（上記ソ）について、Y組合の第10回団体交渉における対応は不誠実団交に当たるとまではいえないが、第11回から第14回団体交渉における、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のY組合の交渉態度は不誠実団交に当たると認め、誠実団交応諾等を命ずる旨の命令を發した。

3 Y組合における定年退職後の雇用形態

(1) 再雇用職員制度

再雇用職員は、平成18年4月1日から平成25年3月31日までの間にY組合の組合従業員規定第7条に定める定年年齢である満60歳に達して定年退職し、その後においても雇用を希望するY組合の従業員を対象とした雇用形態であり、その労働条件は、再雇用職員規定に基づいて労働契約として締結されている。

当該規定は平成24年4月1日に改定規定が施行されているところ、平成18年4月1日から平成24年3月31日までの間に効力を有していた改定前の再雇用職員規定の主な条文は、次のとおりであった。

なお、平成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。

「(目的)

第1条 この規定は、平成18年4月1日以降にY組合組合従業員規定（以下「従業員規定」という。）第7条に基づき定年退職し、再雇用された職員（以下「再雇用職員」という。）の就業に関する事項を定めたものである。

2 この規定に定めのない事項については、従業員規定、その付属規定及び労働基準法、その他の法令の定めるところによる。

(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 3 1 日	満 63 歳
平成 19 年 4 月 1 日～平成 21 年 3 月 3 1 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)」

「(給料の決定)

第 10 条 再雇用職員の給料は、定年退職前の業務および次に掲げる年齢に応じ原則として次の通りとするが、定年退職時の給料は従業員規定第 28 条に定める基準内給与体系の合計額の最高額を限度とする。なお、定年退職時に、従業員規定第 24 条但書きの適用を受けていた再雇用職員は、時間外手当の対象外とする。

1 満 62 歳の誕生日までの給料

基準内給：定年退職時の基準内給料体系の合計額の 80%

基準外給：従業員規定 26 条に準ずる。

2 満 62 歳の誕生日の翌月から満 64 歳の誕生日までの給料

基準内給：定年退職時の基準内給料体系の合計額の 70%

基準外給：従業員規定 26 条に準ずる。

3 満 64 歳の誕生月の翌月から満 65 歳の誕生月までの給料

基準内給：定年退職時の基準内給料体系の合計額の 60%

基準外給：従業員規定 26 条に準ずる。」

「(期末手当)

第 12 条 期末手当の取扱いについては、従業員規定第 47 条に準ずる。」

「(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。」

平成 24 年 4 月 1 日改定後の再雇用職員規定では、上記条文のうち、第 15 条は削除され、第 12 条は次のとおり改められている。

「(期末手当)

第 12 条 期末手当については、業務内容及び勤務先の労働諸条件等を勘案し、個別の再雇用職員労働契約に定める。」

(2) 継続雇用職員制度

継続雇用職員は、平成 25 年 4 月 1 日以降に Y 組合の組合従業員規定に定める定年年齢である満 60 歳に達して定年退職し、その後においても雇用を希望する Y 組合の従業員を対象とした雇用形態であり、その労働条件は、継続雇用職員規定に基づいて労働契約として締結されている。

継続雇用職員規定の主な条文は、次のとおりとなっている。

「(目的)

第1条

この規定は、高年齢者等の雇用の安定等に関する法律に基づき、65歳までの安定した雇用を確保するために講ずべき高年齢者雇用確保措置に関し、その実施及び運用を図るために、Y組合組合従業員規定(以下「従業員規定」という。)第7条に基づき定年退職し、平成25年4月1日以降に継続して雇用された職員(以下「継続雇用職員」という。)について必要な事項を定めたものである。

(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するものとする。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。

(退職)

第8条

継続雇用職員が次の各号いずれかに該当するときは、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」

「(給料の決定)

第10条

給料は、定年退職時の身分により、執行部員は組合従業員規定の執行部員 20 歳標令タリフを、先任事務職員は組合従業員規定の先任事務職員 20 歳標令タリフを、事務職員は組合従業員規定の事務職員 18 歳標令タリフをそれぞれ基礎とし算出した時給額とし、勤務形態（フルタイム、パートタイム）、本人の能力・技能・経験、及び健康状態などを総合的に勘案し、個別の継続雇用職員労働契約に定める。」

「(期末手当)

第12条

期末手当については、勤務形態及び勤務先の労働諸条件等を勘案し、個別の継続雇用職員労働契約に定める。」

(3) 臨時雇用職員

Y組合が雇用する定年退職後の従業員には、再雇用職員又は継続雇用職員のいずれにも該当せず、個々の契約で労働条件を定めて雇用している者がおり、Y組合が直接雇用はしていないが、管理上、臨時雇用職員として人数を集計している者などと併せて臨時雇用職員と総称されている。なお、Y組合において、臨時雇用職員制度というものが存在するわけではなく、その採用条件について特段の定めはない。採用の都度、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。

4 A₂組合員の再雇用契約の終了

(1) A₂組合員の再雇用契約

ア 再雇用1年目の契約

平成23年10月31日付けでY組合を定年退職したA₂組合員は、同年11月1日から契約期間1年の再雇用契約をY組合と締結し、C₁会館に同会館の事務局長として出向勤務することとなった。C₁会館でのA₂組合員の職務は、同会館が運営する宿泊施設である「C₃」を管理すること（事務局長兼館長）であった。

イ 再雇用2年目ないし4年目の契約

A₂組合員は、平成24年から平成26年にかけて、Y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組合員の勤務場所及び仕事の内容は、平成23年の契約と同様であったが、再雇用職員規定に基づき、1年目及び2年目の基準内給与は定年退職時の基準内給与の80%であったところ、3年目及び4年目は定年退職時の基準内給与の70%に逡減された。また、同規定の改定により、2年目以降は期末手当が支給されないこととなった。

(2) A₂組合員の再雇用契約終了に至る事情

ア 再雇用5年目の契約

A₂組合員は、平成27年10月1日付けで、同年11月1日から契約期間1年とする再雇用契約をY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、基準内給与は、再雇用職員規定の逡減規定に基づき定年退職時の60%に減額された。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 福岡市港湾局とのやり取り

Y組合は、C₁会館との間で、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、同会館に従業員を出向させていた。

平成28年3月1日、Y組合のB₂部長は、出向契約書の更新に先立ってC₁会館を所管する福岡市港湾局を訪問し、A₂組合員の雇用は同年10月31日までであること及び後任者をY組合が用意することを伝えた。これに対し、福岡市港湾局の担当者は、A₂組合員の仕事ぶりを高く評価し、A₂組合員の出向の継続を希望する旨及びA₂組合員が不満とする給料の減額について差額をC₁会館が補填してもよい旨を申し入れた。

Y組合とC₁会館とは、同年3月31日付けで、Y組合がA₂組合員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、平成28年4月1日から平成29年3月31日までとされたが、Y組合とC₁会館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組合員のX従業員組合加入とB₂部長への告知

A₂組合員は、再雇用契約後の給料の逡減等の措置に不満を抱き、平成28年8月にX従業員組合に加入し、同年9月9日、B₂部長との面談において、X従業員組合に加入したことを伝えた。

エ Y組合がA₂組合員の後任者を用意しないこととなった経緯

Y組合は、A₂組合員が満65歳に達する平成28年10月の数か月前には、同人に対し、同人の後任者を探している旨を伝えていた。A₂組合員は、この時点で、再雇用職員規定の定めどおり65歳到達月末日をもって自身は退職し、後任者と交代するものと認識しており、再雇用契約において給与の逡減措置があることや、再雇用職員規定の改定により期末手当が支給されなくなったこと等（上記(1)イ、(2)ア）、待遇に対する不満を複数回、B₂部長に伝えていたほか、交代者がいれば辞める旨を同人に伝えたこともあった。

同年10月7日、B₂部長は、A₂組合員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。

同月20日、B₂部長は、福岡市港湾局を訪れて担当者と面談し、Y組合において後任者を手配できず、A₂組合員の雇用の継続もできないことを伝えたため、福岡市港湾局が後任者を手配することとなったが、Y組合は、以上の経緯をA₂組合員に伝えることはなく、また、同人に対し雇用の継続を打診することもなかった。

他方、A₂組合員は、同月20日頃に福岡市港湾局より、平成29年3月末日までは従前どおりC₁会館の館長を務めてもらいたい旨要請を受けたため、その旨をY組合に伝えたが、明示的に自らの雇用継続を求めることはなかった。

(3) A₂組合員の再雇用契約の終了及びその後の事情

ア A₂組合員の再雇用契約は平成28年10月31日をもって終了したが、同人は、C₁会館との間で、同年11月1日から平成29年3月31日までの間、それまでと同様に事務局長兼館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、C₁会館は、A₂組合員の後任者を公募により採用した。

イ 平成28年12月2日、A₂組合員は、Y組合を被告として、再雇用期間において遡減された賃金等の支払を求める訴訟を東京地裁に提起した。東京地裁は、再雇用職員規定の改定によりA₂組合員が期末手当の支給を受けられなくなったことは不利益変更であると認め、Y組合に対し、A₂組合員への損害賠償を命ずる旨の判決を言い渡した。Y組合は東京高裁に控訴を提起したが、東京高裁は、賠償金額等を一部変更したがほぼ同旨の判決を言い渡した。Y組合は、最高裁に上告受理申立てを行ったが、令和元年7月19日、最高裁は上

告不受理を決定した。

5 A₁組合長の再雇用契約の終了

(1) A₁組合長の再雇用契約

ア A₁組合長の定年退職に至る経緯

上記1(3)のA₁組合長の平成20年4月15日付け解雇については、平成22年3月16日、解雇を無効とする判決が確定した。

しかし、Y組合は、同年3月18日、A₁組合長に対し、同月16日付けで無期限の自宅待機を命じた。A₁組合長は、自宅待機命令の無効確認等を求める訴訟を提起し、平成24年1月25日、自宅待機命令を無効とする東京高裁の判決が確定した。

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

イ 平成24年の再雇用契約

平成24年8月21日、Y組合は、再雇用を希望していたA₁組合長と同年9月1日から契約期間1年の再雇用契約を締結し、C₂会館への出向を命じた。

C₂会館におけるA₁組合長の職務は、同会館が運営する宿泊施設である「C₄」の館長として、同施設を管理することであり、また、同人は、同会館の常務理事を兼務した。

C₂会館の財務状況は、平成23年度までの4か年度にわたり赤字であったが、A₁組合長が出向を開始した平成24年度において、黒字に転換した。

ウ X従業員組合の結成等

平成25年4月18日、A₁組合長らはX従業員組合を結成し、同年5月14日、都労委25年不50号事件の不当労働行為救済申立てを行った(上記2(1)ウ)。

エ A₁組合長のブログをめぐる損害賠償請求訴訟

Y組合は、平成25年6月29日、A₁組合長が個人で運営しているインターネットのブログの記事により、Y組合の名誉が毀損され業務が妨害されたとして、A₁組合長に対し損害賠償を求める訴訟を東京地裁に提起した。それに対しA₁組合長は、Y組合が、組合の機関誌にA₁組合長の社会的信用を低下させる記事を掲載したことにより社会的信用が毀損されたとして、Y組合に対し損害賠償を求める反訴を提起した。これらの訴訟は、第一審及び控訴審でいずれも双方の訴えを棄却する旨の判決が言い渡され、平成28年1月19日、上告審に受理しない旨の最高裁決定が下された。

オ A₁組合長に対する平成25年8月31日付雇止め

平成25年7月16日、Y組合は、A₁組合長に対し、同人との再雇用契約を同年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、A₁組合長は、A₁地位確認等訴訟を提起した（上記2(2)ア）。また、X従業員組合は、石労委26年不2号事件の不当労働行為救済申立てを行った（上記2(2)イ）。

カ 再雇用職員としての復職

平成28年7月6日、東京高裁は、A₁地位確認等訴訟につき、A₁組合長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（上記2(2)ウ）。また、同月13日、石川県労委は、石労委26年不2号事件について、Y組合に対し、A₁組合長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命令を発した（上記2(2)ウ）。

上記の判決及び命令により復職したA₁組合長は、Y組合との間で、契約期間を平成28年9月1日から平成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C₂会館に出向した。契約の内容

は、平成24年の契約とほぼ同じで、A₁組合長は、C₂会館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。

(2) A₁組合長の再雇用契約の終了に至る事情

ア Y組合は、平成29年5月31日付書面により、A₁組合長に対し、同人との再雇用契約期間が同年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組合長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。Y組合は、他の職員に対しては書面での通知を行っていない。

イ 同年6月21日、X従業員組合とY組合とは、C₂会館において第14回団体交渉（以下「第14回団交」という。）を行った。X従業員組合からはA₁組合長とA₂組合員、Y組合からはB₂部長と総務部副部長のB₄（以下「B₄副部長」という。）外2名が出席した。

この団体交渉において、A₁組合長は、「関連して、再雇用職員のこの話をしていたら、だんだん分かってきたのは、再雇用契約または継続雇用契約によらない定年後の雇用形態についてということで、要するに再雇用契約以外の人達がいるということが分かってきたわけだ。」と、Y組合に対し、再雇用職員制度と継続雇用職員制度のいずれにもよらない雇用形態で定年退職後に雇用されている従業員がいることを指摘し、「我々の質問は、そういう中身を何故説明しないのかと言っているわけだ。」、「何回も言っているけれども、我々は差別じゃないかと思っているわけだ。」と臨時雇用職員の実態について情報を開示するよう求めた。それに対しB₂部長は、臨時雇用は、そこに人が必要になって組合として人を送るべきと判断した時に適格者がいなければ外部から雇用するスタンスであり、他方で再雇用職員等は希望すればそこに職域を探すスタンスであると答えた。

A₁組合長は、「ある一部では65歳以上でも働いているわけだ。それについても開示しろと我々は団交の中で言っているわけだ。それについては一切答えていないじゃない。」「65歳を過ぎて働いている人間がいるよねと、彼らの労働条件はどうなっているんだと。」などと、Y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、その人数や経歴等の内訳及び労働条件について質問したが、B₂部長は「それは必要に応じてと言っている。」「だからそれは個別の労働契約だからと言っているじゃないですか。」等と言い、具体的な回答をしなかった。さらにA₁組合長が、「60歳以上の臨時雇用職員の内訳。個人名は不要です。文書で回答するよう要求します。これはなぜかという具体的な雇用体系や人数が分からないと交渉にならないからです（中略）2つ目、60歳以上の臨時雇用職員の労働条件。配属先や個人名、賃金の具体的金額等は不要ですということ。60歳以上の臨時雇用職員というのは、そのほとんどが元執行部や事務職員なのか、他から来ている人はいるのか。いるならその内訳、全員の内訳。それから臨時雇用職員に期末手当が支給されているのかどうなのか、ということを回答してください。それから65歳以上も当然含めたものをお願いしているわけですよ。」と65歳以上の者を含む臨時雇用職員の労働条件等を開示するよう要求したが、B₄副部長が「それを分かって何になりますか。」「言っている内容が分からないんで。」等答えた。

それを受けてA₁組合長は、「個別の契約によるというのだから話にならない」と言い、「今日新しく要求をいたしますからここで。（中略）再雇用職員A₁の雇用契約を65歳以降も継続すること。（中略）今日正式に要求として通告します。」と、自身の雇用を再雇用契約終了後の同年9月1日以降も継続するよう求めた。A₁組合長

の「65歳以上の人もいるということも事実でしょ。」との問いに対し、B₂部長は「いますよ。」と肯定したが、A₁組合長が続けて「私と同じようにY組合を定年で辞めて、何職員だったか知らないけれども65歳まで働いて、さらに65歳以上まで働いている人がいるわけでしょ、だからそういう人が実在するのであれば私だって働けるんじゃないかと。」と言うと、B₂部長は、「あり得ないですよ。あり得ない。」と述べ、B₄副部長が、「前回も申し上げましたが、中央執行委員会が必要と認めた者に限ります。」と述べた。さらにB₂部長は「こちらは必要に応じてね、そういう契約をしているんです、必要に応じて中央執行委員会が判断しているんですと言っているんだから、A₁さんの場合は必要に応じていないので契約はしませんと言ってるんです。」と述べた。

なお、X従業員組合がY組合に対し、A₁組合長の65歳以降の雇用継続を要求したのは、このときが初めてであった。

ウ 平成29年6月22日、A₁組合長は、B₂部長と面談し、年次有給休暇を同年8月31日までに消化する旨を述べた。

エ Y組合は、同年6月30日付けの「ご連絡」と題する書面により、A₁組合長に対し、改めて、同人との再雇用契約期間が同年8月31日をもって満了する旨を通知し、C₂会館を所管する呉市に対し同人の出向が同日をもって終了する旨を伝えること、同会館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 A₁組合長は、同年7月7日付書面でY組合に対し、自身の出向終了を呉市に連絡するとしつつ、改めて同年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 同年7月14日、B₂部長は、呉市産業部を訪問し、A₁組合長の出向は同年8月31日までであること及び同月に後任者を決定し次第連絡することを伝えた。

キ Y組合は、同年7月19日付けの「ご連絡」と題する書面で、A₁組合長に対し、同人の出向が同年8月31日をもって終了することを呉市に通知し、C₂会館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、同年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 A₁組合長は、同年7月28日付書面により、Y組合に対し、Y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、同年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同月11日以降になる見込みである旨を伝えた。

ケ 同年8月8日、Y組合では第23回中央執行委員会が開催され、同月31日をもってA₁組合長が契約期間満了により退職すること及びB₃が後任者としてC₂会館に出向することが決定された。この決定にあたって、第14回団交においてX従業員組合から要求事項として提示されたA₁組合長の65歳以降の雇用継続について言及されることはなく、B₃を後任者とするということについても特段の異議はなかった。

Y組合は、同年8月8日付書面により、A₁組合長に対し、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、A₁組合長の後任者がB₃に決まったので8月下旬に引継ぎを行うよう求めた。

B₃は、40歳代前半の執行部員で、Y組合の中四国地方支部の副支部長を務めていた。

コ B₂部長は、同年8月10日、A₁組合長に電話し、同月23日にB₃とともにC₂会館の理事長（呉市副市長）を訪問する予定であることなどを伝えた。A₁組合長は、Y組合に対し、同年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組合は、同年8月16日付書面により、A₁組合長に対し、借上住宅からの退去日を同年9月11日とすることは了承する一方、同月1日以降Y組合における身分がないことを了承するよう求めた。また、B₂部長がB₃と呉市を訪問する同年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 平成29年8月23日午前、B₂部長とB₃は、呉市副市長を訪問した。そして、その日の午後にはC₂会館を訪れ、A₁組合長に退職手続について説明し、必要事項の確認等を行い、C₂会館の業務の引継ぎを求めたが、A₁組合長は引継ぎを拒んだ。

その後、Y組合は、呉市産業部と協議し、B₃をA₁組合長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。

(3) A₁組合長の再雇用契約の終了及びその後の事情

平成29年8月31日をもって、A₁組合長の再雇用契約が終了した。

A₁組合長は、同年9月5日付内容証明郵便により、Y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、Y組合は拒否した。

A₁組合長は、C₂会館と、同年9月1日以降の雇用契約を締結し、本件再審査結審日（令和3年2月15日）においても「C₄」の館長及びC₂会館の常務理事を務めている。他方、B₃は、Y組合尾道支部の支部長として勤務している。

6 定年退職後の従業員の雇用の状況等

(1) 再雇用職員制度対象者

再雇用契約による雇用の対象となる平成18年4月1日から平成25年3月31日までに定年退職した従業員は61名であり、その定年退職後の状況は、次のとおりである。

ア 定年退職により雇用関係を終了した者 18名

イ 再雇用職員となった者 43名

(ア) 再雇用職員として雇用され、再雇用契約等終了年齢に達する前に
依願退職した者 19名

(イ) 再雇用職員として雇用され、再雇用契約等終了年齢まで再雇用職員
であった者 24名

a 再雇用職員として雇用され、再雇用契約等終了年齢に達して
退職した者 17名

b 再雇用職員として雇用され、再雇用契約等終了年齢に達した
後、臨時雇用職員として雇用された者 7名

再雇用契約等終了年齢に達して退職した17名（上記イ(イ) a）には、A₂組合員、A₁組合長及びZ₂が含まれるところ、Z₂は、平成22年8月31日付けで定年退職した後、Y組合の再雇用職員として、Y組合が全株式を保有する申立外株式会社C₅（以下「C₅」という。）に出向して、平成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。C₅はホテル運営会社であり、Y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。

(2) 再雇用職員制度対象者のうち臨時雇用職員となった者

再雇用契約等終了年齢に達した後、臨時雇用職員として雇用が継続された7名（上記(1)イ(イ) b）は、いずれもX従業員組合の組合員では

なく、平成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。

ア Z3（平成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。平成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組合は、Z3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 Z4（平成20年6月30日付定年退職）

平成24年6月30日をもって再雇用契約終了となり、同年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。

Y組合は、Z4の雇用継続の理由について、同人の職務は出向先の常務理事であり、後任者の選定に時間を要したため、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組合は、Z4に係る人件費は出向先が負担したとしている。

ウ Z5（平成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、平成24年11月30日をもって再雇用契約終了となったが、同年12月1日から平成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組合は、Z5の雇用継続の理由について、Y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組合は、Z5に係る人件費は出向先が負担したとしている。

エ Z 6 (平成21年9月30日付定年退職)

定年後の再雇用契約期間は、Y組合小名浜支部の事務職員として勤務し、平成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組合は、Z 6の雇用継続の理由について、平成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 (平成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、平成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組合は、Z 7の雇用継続の理由について、Y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 (平成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、平成27年12月31日をもって再雇用契約終了となったが、平成28年1月1日から同年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組合は、Z 8の雇用継続の理由について、Y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 (平成23年5月31日付定年退職)

Y組合が平成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。平成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組合は、Z9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。

(3) 継続雇用職員制度対象者

継続雇用契約による雇用の対象となる平成25年4月1日以降に定年退職した後に継続雇用職員となった者のうち、65歳到達月末日で退職した者は2名、同日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、平成31年2月13日時点においても雇用が継続されている。

Y組合は、Z10の雇用継続の事情について、申立外C6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、C6は日本法人ではないため、形式上、Y組合が同人と雇用契約を締結し、同人に係る人件費はC6がY組合に支払っているとしている。なお、Z10はX従業員組合の組合員ではない。

(4) 定年退職後に雇用を継続された者の主な役職

定年後に再雇用職員制度対象者、継続雇用職員制度対象者及び臨時雇用職員として雇用を継続された者は、出向先の理事（上記(2)イ、同オ）、宿泊施設の館長（上記(2)ウ、同カ）等、関係する外部団体へ出向する場合もあるが、従業員食堂の調理師（上記(2)ア）、支部の事務職員（上記(2)エ）、奨学金制度の管理者（上記(2)キ）等、Y組合内部で就業を継続する場合もある。

また、Y組合では、上記1(1)イのとおり執行部員の確保・拡充が課

題とされているところ、団塊の世代の退職による執行部員の世代交代対策として、交渉術等の指導・研修等を重点的に行う「安全指導員」という役職が設けられており、平成29年8月31日時点で2名が、定年退職後に臨時雇用職員として雇用されている。

なお、Y組合内部において、A₁組合長を安全指導員として雇用するか否かについて議論されたことはなかった。

(5) 出向を停止した事例

Y組合は、通常、自らの都合で出向を取りやめる場合（継続雇用職員の契約満了による交代等）の手續として、後任者の人選も含めて早めに通知するよう心がけており、令和2年3月末に現役執行部員の出向を取りやめたケースが1件あるが、同年1月中旬には、出向の取りやめと後任者を準備できない旨を出向先に説明している。

また、Y組合において、宿泊施設に従業員を出向させていたものの、出向を停止した事例は、A₂組合員が出向していたC₁会館以外に、令和元年5月15日までに少なくとも4件あり、うち3件は経営の悪化や経費節減を図りたい、あるいは内部からプロモートしたいとの出向先の意向で出向を取りやめたもので、残り1件は出向を取りやめた経緯は不明であるが、出向を取りやめた翌年に閉館している。

第4 当委員会の判断

- 1 争点1（Y組合が、A₂組合員の平成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、同人がX従業員組合に加入したことを理由とした不利益取扱い並びにX従業員組合の運営に対する支配介入に当たるか否か）

- (1)ア A₂組合員は、平成9年にY組合の専従の執行部員となり、平成23年10月の定年まで約14年間勤務し（前記第3の1(4)）、平成2

3年から平成27年にかけて再雇用契約を繰り返し締結し、平成28年10月31日をもって再雇用契約が終了した（前記第3の4(1)、同(3)ア）。Y組合は、同年11月1日以降、同人の雇用を継続しなかった。

イ Y組合において、再雇用契約等終了年齢である65歳に達した後の雇用について組合従業員規定に定めはなく、他にも制度は存在しない。もっとも、再雇用契約等終了後も雇用継続されている者が複数名存在しており、再雇用契約による雇用の対象期間の中で、定年退職者61名中、再雇用職員となった者が43名、うち再雇用契約等終了年齢まで雇用された者が24名、さらに、再雇用契約等終了年齢に達した後に臨時雇用職員として雇用された者が7名であった（前記第3の6(1)）。これらの臨時雇用職員の雇用について、一般的な基準は設けられておらず、Y組合は必要性に応じて個別に判断している（前記第3の3(3)）。

このように、制度が存在せず一般的な基準は設けられていないなかで、Y組合の個別の判断によって、再雇用契約等終了年齢に達した後も一定数が継続して雇用されている実態が認められる。

(2) 以下、Y組合がA₂組合員の雇用を継続しなかったことが、組合員であることの故をもって行われたものであるか否かについて検討する。

ア B₂部長は、平成28年3月1日、福岡市港湾局を訪問し、A₂組合員の雇用が同年10月31日までであること及び後任者をY組合が用意することを伝え（前記第3の4の(2)イ）、A₂組合員に対しても同年10月の数か月前、すなわち、複数月前である遅くとも同年8月には、後任者を探している旨を伝えていた（同エ）。A₂組合員がX従業員組合に加入したのは同年8月、B₂部長に対し、X従業員組合に加入したことを伝えたのは同年9月9日である（同ウ）。

このように、Y組合のA₂組合員の雇用を継続しない態度は、Y組合がA₂組合員のX従業員組合加入を知った同年9月9日の前後を通じ、変化が見られない。

この点、同年3月1日、福岡市港湾局の担当者は、B₂部長に対し、A₂組合員の仕事ぶりを高く評価し、A₂組合員の出向の継続を希望する旨及びA₂組合員が不満とする給料の減少した額について差額をC₁会館が補填してもよい旨を申し入れたが（同イ）、これはA₂組合員のX従業員組合加入前のできごとであって、福岡市港湾局の担当者の申入れにより、Y組合が、A₂組合員の雇用を同年10月31日までとする方針を変更して同日以降も雇用を継続することにしたというような事情も、さらにまた、その後、A₂組合員のX従業員組合加入を知った後に再び同日までの雇用とする方針に戻したというような事情も認められない。

イ Y組合は、平成28年10月7日にA₂組合員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日に採用を辞退した。Y組合は、同月20日、福岡市港湾局に対し、Y組合において後任者を手配できず、A₂組合員の雇用の継続もできないことを伝えたところ、福岡市港湾局が後任者を手配することとなったが、この間、Y組合はA₂組合員に雇用継続を打診することはなく、以上の経緯を伝えることもなかった（同エ）。

この点、X従業員組合は、他の例においてY組合は後任者を用意できない場合、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しているのであって、後任候補者の辞退にもかかわらずA₂組合員の雇用を継続しなかったことはY組合の従前の運用とは異なる例外的な扱いである旨主張するので、以下検討する。

(ア) Y組合において、再雇用契約による雇用の対象となる平成18年

4月1日から平成25年3月31日までに定年退職した従業員のうち、再雇用職員として雇用され再雇用職員としての雇用の上限年齢に達した後、臨時雇用職員として雇用された者はZ3ないしZ9の7名であった（前記第3の6(1)、同(2)）。

このZ3ないしZ9の7名について、Y組合は、Z3は外注化とのコスト比較、Z6は東日本大震災以降後任者の充当が困難、Z9については奨学金制度開始当初から勤務しており船員養成校との面識も深いという理由から積極的に雇用する理由があったと説明し、Z4、Z5、Z7、Z8については出向先が人件費を負担したこと、Z5、Z7については出向先が後任者を探すことになっていたが、いずれも出向先から現任の再雇用職員等が指名されたことが雇用継続の理由であると説明している（同(2)）。

- (イ) これら7名が、再雇用契約等終了年齢に達した後に臨時雇用職員として雇用継続された詳細ないきさつは明らかでないものの、Y組合のいう積極的に雇用する理由の存在や、出向先からの指名や人件費負担といった個別の事情は、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というY組合の特性から出向先の役職も含め従業員の役職が多岐にわたることを考慮すれば、それぞれの雇用継続の理由として十分あり得るものであって、他のY組合における役職あるいは出向先の役職に、当然にあてはまるものとはいえない。

したがって、Z3ないしZ9の7名の例からは、出向先について後任者を用意できなければ、現任者に雇用継続を依頼し雇用を継続するのが通常であったとまでいうことはできず、A₂組合員の雇用を継続しなかったことが、従前の運用とは異なる例外的な取扱いであったとするX従業員組合の上記主張は採用できない。

ウ 後任者が用意できない場合に前任者の雇用を継続することが通常とまでいえない場合でも、A₂組合員に対し雇用継続を打診しなかったことの評価はなお問題となるため、以下検討する。

(ア) Y組合とC₁会館との出向契約は、出向期間が平成29年3月31日までとされ、協議で期間の短縮が可能との条項が盛り込まれていた（前記第3の4(2)イ）。Y組合は、出向契約を締結した平成28年3月に福岡市港湾局に対し、A₂組合員の後任者を用意する旨を伝えていたのであり（同イ）、その後も出向期間の短縮はされていない。

また、B₂部長は同年10月7日に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ところ、その後、同月11日に同候補者がB₂部長に対し採用を辞退する旨伝えた（同エ）。

このように、Y組合は同年3月時点からA₂組合員の後任者を手配するつもりがあり、実際に同年10月時点で具体的に採用予定の人物を確保していたにもかかわらず、A₂組合員の雇用終了時期が迫る中で、採用を決めた後任候補者に辞退されたのであるから、当該時期の後任候補者の辞退は、Y組合にとっても予期せぬ事態であったと認められる。

(イ) 他方で、A₂組合員はY組合との間の再雇用契約に関し、B₂部長に対して再雇用契約後の給料の逡減等の措置について度々不満を述べ、交代者がいるのであれば辞める旨も伝えていた（同エ）。

かかる事実から、後任候補者が辞退した平成28年10月11日時点において、Y組合はA₂組合員が同年11月以降の雇用継続を望んでいるとは認識しておらず、また、同人がY組合との再雇用契約の条件について不満を持っていると認識していたことが認められる。

そうであるとすれば、Y組合が予期せぬ後任候補者の辞退を受け、後任者のあてがなくなった状況において、特に雇用継続を望んでおらず、再雇用契約の条件に不満を持っていると思われるA₂組合員の雇用を継続して後任者の不在を補おうと考えなかったとしても、無理からぬ面もある。

そうすると、Y組合が、通常自らの都合で出向を取りやめる場合には後任者の人選も含めて早めに通知するよう心がけており、現に取りやめの1か月半程度前に説明を行っているケースがあること（前記第3の6(5)）を踏まえても、予期せぬ後任候補者の辞退を受け、後任者の手配ができなくなったこともやむを得ないと考え、福岡市港湾局の理解を得ようとしたとしても不自然ではない。

(ウ) この点、Y組合とC₁会館との契約期間はなお半年程度残存していたのであるから、Y組合の採り得る選択として、A₂組合員に事情を説明して平成29年3月末日まで出向を継続することを打診することはあり得たものと考えられる。しかし、そうだからといって、Y組合が再雇用契約の条件に不満を持っていると認識しているA₂組合員に対し、あえて雇用継続を交渉してでもC₁会館との契約期間を全うするのが通常に対応であるとはいえず、雇用継続の交渉をしなかったことが格別不自然とまではいえない。

(エ) さらに、平成28年10月20日には、B₂部長が福岡市港湾局に対し、Y組合において後任者を手配できず、A₂組合員の雇用の継続もできないことを伝えたところ、その結果、福岡市港湾局が後任者を手配することとなった（前記第3の4(2)エ）。このことから、同日以降は、Y組合としては、もはやY組合において後任者を手配する必要はなくなったものと認識したと認められる。実際にも、C₁会館は、Y組合が関与することなくA₂組合員との間で、同年1

1月1日から平成29年3月31日までの間、それまでと同様に事務局長兼館長として勤務させる内容の雇用契約を締結し、A₂組合員は同日まで勤務を継続している（同(3)ア）。

A₂組合員は、同月20日頃、福岡市港湾局より要請を受けた旨をY組合に伝えたものの、Y組合に対し自らの雇用を継続するよう求めることはなかった（同(2)エ）。そうすると、もはや自ら後任者を手配する必要はないとの認識に至っていたY組合が、A₂組合員から雇用継続を求められたわけでもないのに、同人に、平成28年11月以降の雇用継続を打診しなかったことは不自然ではない。

エ Y組合が平成20年4月15日付けでA₁組合長を解雇して以降、その後の対立の経緯の中で平成25年4月18日にA₁組合長らがX従業員組合を結成し、X従業員組合とY組合の間には長期にわたって訴訟や不当労働行為救済申立てが係属し、労使関係は鋭く対立したまま推移していたことが認められる（前記第3の2、同5(1)）

オ 以上からすれば、Y組合は、X従業員組合及びA₁組合長に対し強い嫌悪感を持っていたことが認められ、A₂組合員のX従業員組合加入についても快くは思わなかったものと推認される。しかしながら、Y組合はA₂組合員のX従業員組合加入を知った時期の前後を通じて、A₂組合員の平成28年10月31日以降の雇用を継続しない方針には変化が見られないこと、出向先について後任者が手配できない場合にY組合が再雇用職員等の雇用を継続するのが通常とはいえないこと、Y組合はA₂組合員が再雇用契約の条件に不満を持っていると認識していたこと等の事情を勘案すれば、後任候補者が辞退した時点で、Y組合とC₁会館との間の出向契約において契約期間満了まで約半年間あったことを踏まえても、Y組合がA₂組合員に雇用継続を

打診せず、後任者の手配に関する福岡市港湾局とのやりとりの経過を伝える等の対応をとらずに、A₂組合員の雇用を継続しなかったことが、組合員であることの故をもって行われたものと評価することはできない。

カ この点、A₂組合員がC₁会館との間で平成28年11月1日から平成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（前記第3の4(3)ア）ことからすれば、Y組合が後任候補者から辞退を表明された時点でA₂組合員に対して雇用継続を打診していれば、A₂組合員がこれに応じた可能性がなかったとはいえない。しかし、前述のとおりY組合はA₂組合員がY組合との再雇用契約の条件について不満を持っていると認識していたこと、平成28年10月20日以降はもはや後任者を手配する必要がないものと認識していたことを考慮すると、仮に打診していればA₂組合員が応じた可能性があったということは、上記結論を左右しない。

- (3) 以上から、Y組合がA₂組合員に雇用継続を打診せず、後任者の手配に関する福岡市港湾局とのやりとりの経過を伝えることなく、A₂組合員の雇用を継続しなかった取扱いが、組合員であることの故をもって行われたものであるとはいえない。したがって、その余の点については判断するまでもなく、Y組合がA₂組合員の雇用を継続しなかったことが、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するとは認められない。また、Y組合がA₂組合員の雇用を継続しなかったことは、X従業員組合を弱体化させるものとはいえず、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

- 2 争点2（Y組合が、A₁組合長の平成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従業員組合の

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従業員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従業員組合の運営に対する支配介入に当たるか否か)

(1) 不利益性が認められるか

ア A₁組合長は、昭和55年にY組合の執行部員となり、平成24年8月の定年まで約33年間勤務し、定年後も平成24年から平成28年にかけて繰り返し再雇用契約を締結し、平成29年8月31日をもって再雇用契約が終了した（前記第3の1(3)、同5(1)）。

イ 上記1(1)イのとおり、再雇用契約等終了年齢である65歳に達した後の雇用について、制度が存在せず一般的な基準は設けられていないなかで、Y組合の個別の判断によって、再雇用契約等終了年齢に達した後も一定数の者が継続して雇用されている実態が認められる。

ウ A₁組合長は、平成29年6月21日の第14回団交において自身の65歳以降の雇用継続を要求し、同年7月7日付書面でも改めて同年9月1日以降の雇用継続を求めており、Y組合から継続して雇用されることを強く望んでいた（前記第3の5(2)）。

エ このように、定年まで約33年間勤務し、定年後も毎年再雇用契約を結んでいたA₁組合長が、再雇用契約の終了後も雇用継続されている者が一定数存在していた状況において、自身が望んでいたにもかかわらず雇用が継続されなかったことには、不利益性が認められる。

(2) 以下、A₁組合長の雇用を継続しなかったことが、組合員であること及び正当な組合活動をしたことの故をもって行われたものであるか否かについて検討する。

ア A₁組合長は、Y組合において中央執行委員を3期6年間務めたが、

平成18年頃から執行機関内の確執が顕在化し、Y組合は平成20年4月15日付けでA₁組合長を解雇した。当該解雇については平成22年3月16日に解雇無効判決が確定したが、その2日後である同月18日、Y組合はA₁組合長に対し無期限の自宅待機を命じ、平成24年1月25日、当該自宅待機命令を無効とする判決が確定した（前記第3の1(3)、同5(1)ア）。

A₁組合長は同年2月13日付けで復職し、同年8月31日付けでY組合を定年退職した後、Y組合との間で再雇用契約を締結し、C₂会館へ出向した。また、平成25年4月18日、A₁組合長らはX従業員組合を結成した（前記第3の5(1)ア、ウ）。

Y組合は、同年8月31日付けでA₁組合長を雇止めし（A₁25年雇止め）、これに対しA₁組合長がA₁地位確認等訴訟を提起し、X従業員組合は、A₁25年雇止めが不当労働行為であるとして石労委26年不2号事件の申立てを行った。平成28年7月6日、東京高裁はA₁地位確認等訴訟につき、A₁組合長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、同月13日、石川県労委は石労委26年不2号事件について、Y組合に対し、A₁組合長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命令を発した。上記の判決及び命令によりA₁組合長は復職し、Y組合との間で、契約期間を同年9月1日から平成29年8月31日までとする再雇用契約を締結し、再びC₂会館に出向した（同オ、カ）。

このほか、X従業員組合が提起した、A₁25年雇止めについての団結権侵害訴訟、X従業員組合が団交拒否を理由に申し立てた石労委26年不1号事件等、多数の訴訟、不当労働行為救済申立て等が係属した（前記第3の2(2)、同(3)）。

以上の事実から、Y組合がA₁組合長を三度にわたってY組合から排除しようとしたものの、いずれも失敗に終わったこと、Y組合が、A₁組合長及び同人が中心となって結成したX従業員組合を嫌悪していることがうかがわれ、Y組合とA₁組合長及びX従業員組合との間には、長期にわたって訴訟や不当労働行為救済申立てが係属し、労使関係は、鋭く対立したまま推移していたこと（前記第3の2、同5(1)）、かかる労使の対立関係は、A₁組合長の再雇用契約の終了に至る時期まで継続していたことが認められる。

イ Y組合は、平成29年5月31日付書面により、A₁組合長に対し、同人との再雇用契約期間が同年8月31日をもって満了する旨を通知した。Y組合は、他の職員に対しては書面での通知を行っていない（前記第3の5(2)ア）。

このように、A₁組合長には他の職員と異なり、書面による契約終了の通知をしたことから、Y組合がA₁組合長の契約終了時期を強く意識していたことが認められ、さらに、A₁組合長の雇用を終了させたいとする強い意思もうかがわれる。

ウ 平成29年6月21日の第14回団交において、X従業員組合が、組合員差別への疑念を示しながら臨時雇用職員の労働条件等を開示するよう求めていた中で、A₁組合長が突然、「今日新しく要求をいたしますからここで。」と述べて、A₁組合長の65歳以降の雇用継続を要求した。A₁組合長が、65歳以上で働いている人がいるのであれば自分も働けるのではないかとの趣旨を述べたところ、B₂部長が「あり得ないですよ。あり得ない。」と発言した（同(2)イ）。

その後、B₄副部長が、「前回も申し上げましたが、中央執行委員会が必要と認めた者に限ります。」と述べ、さらにB₂部長は「こちらには必要に応じてね、そういう契約をしているんです、必要に応じて

て中央執行委員会が判断しているんですと言っているんだから、A₁さんの場合は必要に応じていないので契約はしませんと言っているんです。」と述べた（同イ）。

X従業員組合がY組合に対しA₁組合長の65歳以降の雇用継続を求めたのは、このときが初めてであった（同イ）。

再雇用の上限を超える雇用継続を認められた従業員も存する企業において、労働組合から組合員についてそのような雇用継続を初めて具体的に要望された際の使用者の対応としては、雇用継続できる見込みが薄い場合であっても、要望自体は聞き取ったうえで、その可否について内部で検討する旨を伝えるというのが通常と考えられる。特に、Y組合においては65歳以上の者の雇用について制度が存在せず、その採用条件についても特段の定めがなく、中央執行委員会が個別の事情や必要性を判断しているのであるから、従業員それぞれの雇用継続の可否を即座に判断できる明確な基準が存在するわけでもない。このように、明確な基準が存在しないことからすれば、第14回団交に出席していたB₂部長らが、A₁組合長の雇用継続の可否を、自分たちでその場で判断することは、できないはずであった。

にもかかわらず、B₂部長は、「こちらは必要に応じてね、そういう契約をしているんです、必要に応じて中央執行委員会が判断しているんですと言っているんだから、A₁さんの場合は必要に応じていないので契約はしませんと言ってるんです。」と述べ、65歳以降の雇用は必要に応じて中央執行委員会が判断するが、A₁組合長については必要がないので契約しない旨をただちに返答している。このように、A₁組合長の要求を引き取って必要性を検討する姿勢を一切見せることなく、必要がないと断定して契約しないと切り切ったB₂部長

の態度には、A₁組合長については65歳以降の雇用継続はしないとするY組合側の方針が図らずも表明されているものといわざるを得ない。

この点、Y組合は、B₂部長の「あり得ないですよ。あり得ない。」との発言について、再雇用職員等が雇用の延長を希望することにより雇用が延長されることはあり得ないという趣旨で返答したものであり、ことさらA₁組合長の雇用を拒絶したものではないと主張する。

しかし、上記事実関係からすれば、当該発言は単に、職員の希望によって雇用が延長されることはあり得ないとの趣旨にとどまるものではなく、まさにA₁組合長の具体的な雇用継続の提案につき、検討の余地もないものとして強く拒絶した発言であると認められる。

エ 平成29年8月8日、Y組合では第23回中央執行委員会が開催され、同月31日をもってA₁組合長が契約期間満了により退職すること及びB₃が後任者としてC₂会館に出向することを決定した（同ケ）。したがって、上記ウの第14回団交の時点では、A₁組合長の後任者は決定していなかった。

この点、Y組合は、B₃が再雇用予定者ではないことから、同人に対しては早い時期に出向を打診し、第14回団交の時点では出向について内諾を得ていたと主張するが、かかる事実を認めるに足りる証拠はない。

また、上記の決定にあたって、第14回団交においてX従業員組合から要求事項として提示されたA₁組合長の65歳以降の雇用継続について言及されることはなく、B₃を後任者とすることが特段の異議もなく決定された（同ケ）。

さらに、Y組合においては、団塊の世代の退職による執行部員の世代交代対策として交渉術等の指導・研修等を重点的に行う安全指

導員という役職が設けられて、平成29年8月31日時点で2名が雇用されているのであって、当該役職は執行部員経験者の定年退職後の受け皿としても機能していると考えられるところ、Y組合内部で、A₁組合長を安全指導員として雇用するか否かについて議論されたことはなかった（前記第3の6(4)）。

これらのことからすれば、第14回団交以降も、Y組合において、A₁組合長の65歳以降の雇用について、他の役職で雇用継続する可能性も含めた検討が行われた形跡はなく、すでに第14回団交時点において示された、A₁組合長については最初から雇用継続をしないとする方針が、その後、A₁組合長の再雇用契約終了に至るまで維持されたものと認められる。

オ 上記の通り、Y組合にはX従業員組合及びその組合活動を主導するA₁組合長への激しい嫌悪の情が一貫して認められ、労使の緊張関係がA₁組合長の再雇用契約の終了に至る時期まで継続していたこと、Y組合がA₁組合長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こと、第14回団交時点でA₁組合長の後任者は決定しておらず、さらに、現に定年退職後の臨時雇用職員として安全指導員が存在するように、再雇用契約終了後において他の役職で雇用を継続するという方法も一般的な可能性としては考えられるにもかかわらず、Y組合が、A₁組合長については最初から、どのような役職であれ65歳以降の雇用継続をしないとの方針のもと、X従業員組合から具体的な要求事項としてA₁組合長の65歳以降の雇用継続を求められても、その必要性の検討すら行わないままA₁組合長の再雇用契約終了に至ったと認められる。以上からすると、Y組合が、A₁組合長の65歳以降の雇用継続について、その必要性の検討すら行わなかったことは、Y組合のA₁組合長に対す

る強い排除意思の表れであって、組合員であること及び正当な組合活動をしたことの故をもってなされたものといわざるをえない。

なお、第14回団交において、X従業員組合が65歳以上の者の雇用に関し組合員差別の疑念を明らかにして質問したにもかかわらず、Y組合は「それをわかって何になりますか」等と答えて説明をせず、この第14回団交を含む一連の団交における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のY組合の交渉態度は、中労委において不誠実団体交渉として不当労働行為と判断されている（前記第3の2(3)ツ）。上記ウで述べた、A₁組合長の65歳以降の雇用継続というX従業員組合の要求に対するY組合の強い拒絶が、このような、X従業員組合の示した65歳以上の者の雇用に関する組合員差別の疑念に対してY組合が誠実に説明をしなかった状況においてなされたものであることも、Y組合の不当労働行為意思をより強くうかがわせる。

- (3) 以上から、Y組合が、A₁組合長の65歳以降の雇用継続について、その必要性の検討すら行わず、これにより雇用継続の可能性を遮断したことは、同人がX従業員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従業員組合がA₁組合長の雇止めに関してY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から、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為に該当する。
- (4) Y組合がA₁組合長の65歳以降の雇用継続について、その必要性の検討すら行わず、これにより雇用継続の可能性を遮断したことは、X従業員組合の組合長である同人をY組合から排除することによって、X従業員組合の組織及び活動を弱体化させるものと認められ、労組法第7条第3号の不当労働行為にも該当する。

3 救済方法について

X従業員組合は、A₁組合長に対する賃金相当額の支払をも求めているが、本件においてはY組合がA₁組合長の雇用継続の必要性を検討せず、これにより雇用継続の可能性を遮断したことについて不当労働行為の成立が認められること、A₁組合長が平成29年9月1日から結審日に至るまでC₂会館との雇用契約により同会館において勤務を継続していること（前記第3の5(3)等を考慮すると、本件の救済としては、主文Iの第1項をもって相当であると考え。

以上のとおりであるから、Y組合の本件再審査申立てには、前記の限度において理由があるが、Y組合のその余の本件再審査申立て及びX従業員組合の本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和4年2月16日

中央労働委員会

第一部会長 荒木尚志