令和４年１２月１３日判決言渡　同日原本領収　裁判所書記官

令和３年（ワ）第８７号　地位確認等請求事件

口頭弁論終結日　令和４年７月１３日

判　　決

原　　告　　X

同訴訟代理人弁護士　浅　野　高　宏

同　　倉　茂　尚　寛

同　　野　谷　聡　子

同　　白　　諾　貝

同　　伊　藤　昇　平

同　　瀧　川　由　希　子

被　　告　　Y

上記代表者代表取締役　　B

被告訴訟代理人弁護士　杉　山　　央

主　　文

１　原告が、被告に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する。

２　被告は、原告に対し、４７万０７００円及びうち２３万５３５０円につき令和３年５月２６日から、うち２３万５３５０円につき同年６月２６日から各支払済みまで年３分の割合による金員を支払え。

３　被告は、原告に対し、令和３年７月１日から本判決確定の日まで、毎月２５日限り２３万５３５０円及びこれに対する各支払日の翌日から各支払済みまで年３分の割合による金員を支払え。

４　被告は、原告に対し、令和３年７月１日から本判決確定の日まで、

毎年７月２５日限り１０万円及びこれに対する各支払日の翌日から各支払済みまで年３分の割合による金員を支払え。

5　被告は、原告に対し、令和３年７月１日から本判決確定の日まで、毎年１２月２５日限り２０万円及びこれに対する各支払日の翌日から各支払済みまで年３分の割合による金員を支払え。

6　原告のその余の請求をいずれも棄却する。

7　訴訟費用はこれを１００分し、うち３を原告の負担とし、その余を被告の負担とする。

8　この判決は、主文第２項、第３項、第４項及び第５項に限り、仮に執行することができる。

事　実　及　び　理　由

第１　請求

主文同旨

第２　事案の概要

1　事案の骨子

本件は、被告と雇用契約を締結し、正社員の運転者として勤務していた原告が、原告は被告の就業規則等が定める定年後再雇用制度所定の要件を満たし、同制度に基づく再雇用について承諾の意思表示をしたにもかかわらず、被告はこれを拒絶した（以下「**本件再雇用拒否**」という。）ところ、この拒絶は客観的に合理的な理由を欠き、社会的相当性を欠く旨を主張して、被告に対し、雇用契約に基づき、雇用契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めるとともに、再雇用の始期の翌日である令和３年５月１日から本判決確定の日までの基本給等を合計した月２４万５３５０円、夏季賞与毎年１０万円及び冬季賞与毎年２０万円並びにこれらに対する各支払日の翌日以降から各支払済みまで民法所定の年３分の割合による遅延損害金の支払を求める事案である。

2　前提事実（当事者間に争いがないか、後掲各証拠又は弁論の全趣旨により容

易に認められる事実)

(1) 当事者等

ア 原告（昭和３６年４月２９日生）は、昭和５５年５月１２日、被告の恵山出張所勤務の臨時雇用運転者として採用され、同年７月１２日から、被告の正社員運転者となった。そして、昭和６１年５月１６日から令和３年４月２９日までの間、運転者として被告の函館営業所に勤務していた。

原告は、令和３年４月２９日をもって定年を迎えた（後記(3)ア(ア)）。

イ 被告は、自動車による旅客及び貨物運送業等を営む株式会社である。

ウ 被告には、被告の従業員並びに出向中の従業員、継続雇用制度に伴う再雇用者及び組合事務職員と大会で承認された組合員で組織された労働組合である日本私鉄労働組合総連合会北海道地方労働組合　Ａ　支部（以下「Ａ　支部」という。）が存在する。原告は、平成１２年１２月２３日から執行委員を務め、令和２年１２月１３日から令和３年４月２９日までは執行委員長を務めるなど、　Ａ　支部の役員として活動していた。

(2) 原告は、昭和５５年７月１２日、被告との間で、期間の定めのない労働契約を締結し、令和３年４月２９日まで被告の正社員運転者として勤務していた。同日時点の原告が担当する業務はバス運転者（現業員、乗務員）であり、給与の総支給額は合計２４万５３５０円（内訳は、基本給が２１万３６５０円、家族給が１万０１００円、住宅手当が１万１６００円、勤続手当が１万円。ただし、勤続手当は年４回に分けて支払われる）、支払日は毎月１５日締め、当月２５日支払、賞与は毎年７月に夏季賞与、毎年１２月に冬季賞与の年２回、当月２５日支払である。（甲２、甲３）

(3) 定年及び定年後継続雇用制度に関する　Ａ　支部と被告との交渉経緯

ア 被告の就業規則１２条には以下の記載がある。（甲２）

(ア) 従業員の定年は、満６０歳の誕生日とする。但し、高齢者雇用安定法９条２項に基づく労使協定の定めるところにより、次の各号に掲げる基

準のいずれかにも該当する者については再雇用する。

① 引き続き勤務することを希望していること

② 労使協定により定めた再雇用適正基準を満たしていること

(イ) 再雇用に関するその他の事項については、労使協定書に従うものとする。

イ 平成１８年に　Ａ　支部と被告の間に締結された労使協定（以下「**平成１８年協定**」という。）には、「３．高年齢者雇用安定法措置」として、以下の記載がある（甲３０）。

(ア) 採用基準表（別紙）にて、基準に適合した者については再雇用をする。

(イ) (ア)に適合し、再雇用した者は組合員とする。

ただし、賃金その他雇用契約の変更は基本的にしない。また、会社判断により６か月毎の更新とする。

ウ 前記イ(ア)の採用基準表には共通の選定項目（該当した場合には再雇用とならない。）として「② 過去に職場の規律を乱す行為があった」及び「④ 出勤停止以上の処分歴があった」という記載がある。（甲４３）

エ　Ａ　支部と被告の間で締結された平成２５年４月１日付け労使協定（以下「**平成２５年協定**」という。）においては、定年後の再雇用について、６０歳の定年退職者で引き続き勤務延長を希望しており、厚生年金受給開始日の前日までを対象とし、勤務延長の希望者は退職日の１か月前までに所定の書式で提出を受けること、賃金については、基本給は初任給と同じ、家族給及び住宅手当は届出により賃金規定に準じるとした上で、夏季手当は５万円、冬季手当は１０万円、暖房手当は３万５０００円とすること、協定期間は平成２５年４月２日から平成２９年４月１日までとすることが定められた。（甲４）

オ 前記エ所定の書式として、勤務延長願が作成された（甲７）。定年後継続雇用を希望する者は、その旨を所属長に伝えた後、所属長から当該書式

を渡され、必要事項を記入の上で、これを所属長に提出するという運用がなされていた。

カ　A　支部と被告は、平成２９年３月３１日付け労使協定（以下「平成２９年協定」という。）を締結し、定年後の再雇用について、対象者は前記エと同じであり、賃金について、基本給は６０歳時の基本給を固定とし、夏季手当及び冬季手当をそれぞれ１０万円及び２０万円に増額し、暖房手当は協定に準じることとされた（勤続手当に関する定めはない。）。また、協定期間は、平成２９年４月２日から平成３１年４月１日までとされた。（甲５）

キ　平成２９年協定の協定期間終了後の取扱い

平成３１年４月１日が経過したことにより、平成２９年協定は失効しており、以後被告と　A　支部は、定年後継続雇用制度に関する労使協定を締結していない（甲２５〔１頁〕）が、平成３１年４月２日以降に定年を迎えた被告の従業員（被告との合意に基づき再雇用とならなかった者を除く。）１７名は、いずれも平成２９年協定に従って再雇用されている。

(4)　組合活動のための休暇取得方法に関する交渉経緯等

原告に対する定年後再雇用拒否は、後記(5)、(6)のとおり、　A　支部の組合員が組合活動のため取得する休暇の在り方に深く関連するものである。この点に関する　A　支部と被告の交渉経緯等は別紙１のとおりであるが、当事者間に争いがないか、関係証拠及び弁論の全趣旨により容易に認められるその概要を要約摘示すると、次のとおりである。

ア　A　支部が被告と昭和３５年１０月１日に締結した労働協約４９条は、組合活動は原則として就業時間外に行い、やむを得ない事由のため就業時間内に行う必要があるときは、被告の了解を得て行う（同条１項）旨を定めた上で、①被告は、組合員に対し、申請による組合休暇を５８日間まで認める（争議行為のときを除く。同条３項）とともに、②１月１日を

基準として年間延べ３６５日間の有給の組合休暇（以下、前記①の組合休暇と併せて「**労働協約上の組休**」という。同条４項）を与える旨を定めていた（甲１３）。

イ　もっとも、　Ａ　支部は、組合活動のため、平成１６年頃から、同年１２月１６日を起算日として、組合員から有給休暇を年間１日ずつ拠出させ、その使用内容は執行部に委ねるという運用を行っていた（以下「**拠出有休**」という。甲１４）。また、　Ａ　支部においては、組合活動のため、運転者が勤務日で本来乗務すべき交番を組合活動のために変更するというダイヤ操作も行っていた。

このように、平成２２年頃までは、組合活動のための休暇取得方法としては、ダイヤ操作、有給の組合休暇及び拠出有休が主として用いられてきたところ、被告は、ダイヤ操作については本来勤務時間外で行うべき組合活動を便宜的に勤務時間内で認めることになる、有給の組合休暇については組合活動のための便宜供与に当たるとみなされるなどとして、同年１２月７日、　Ａ　支部に対し、ダイヤ操作及び組合休暇の廃止を提案し、交渉の結果、平成２５年２月１６日までに、　Ａ　支部との間で、労働協約上の組休を廃止し、その代わりに、新たに無給の組合休暇を設ける旨の合意が成立した。

ウ　もっとも、上記の合意以降も、　Ａ　支部の組合活動のため、主としてダイヤ操作や拠出有休の手段が用いられており、無給の組合休暇については、休暇を取得して組合活動に従事した組合員に対し組合財政からの支出を要する等の理由から利用されているとはいい難い状況にあった。

他方、被告は、引き続き、ダイヤ操作や拠出有給は認められない等の見解に立っており、また、無給の組合休暇についても、　Ａ　支部の当時の執行委員長であった　Ｃ　（以下「Ｃ」という。）と被告の代表者との間で、平成３０年６月１１日、ダイヤ操作や拠出有休等を巡って協議

が持たれた際、被告の代表者が無給の組合休暇は　A　支部の三役のみに限って認める旨を発言したことがあった。

エ　このように、組合活動のためのダイヤ操作や拠出有休の可否等に関する　A　支部と被告の見解の対立が解消されない中、平成３１年２月５日に被告（窓口は当時の労務課長であった　D　〔以下「Ｄ**労務課長**」という。〕ら。）と行った協議以降、　A　支部は、組合活動のため無給の組合休暇を利用することとなった。

もっとも、被告（代表者）の立場（前記ウ。無休の組合休暇は組合三役に限って取得が認められるというもの）を考慮して、　A　支部は、Ｄ　労務課長の関与の下、組合三役以外の組合員が組合活動に関し有給休暇として申請した休暇を無給の組合休暇に振り替えるという手法を取ることとなった。そして、その結果、組合活動に従事した組合員の休暇は有給休暇ではなく欠勤として扱われるとともに、給与や賞与の算定にも反映されることとなった（以下、このような処理を「**本件欠勤処理**」という。）。本件欠勤処理は、欠勤扱いとなった組合員の有給休暇については、　A　支部の財政からの填補を予定していた処理であった。　A　支部において本件欠勤処理を行っていたのは書記長であった　E　（以下「Ｅ」という。）であり、原告も、副委員長又は執行委員長として、　A　支部が本件欠勤処理を行っていることを認識していた。

(5)　原告らに対する懲戒処分

被告は、原告が、平成３１年３月から令和２年１０月までの間、Ｄ　労務課長及び　A　支部の書記長である Ｅ と共謀し、本件欠勤処理を行って有給休暇を消化させない運用を図り、従業員の債務不履行を奨励し、合計１６名、合計２０９日の欠勤を生じさせ被告の業務に多大な支障を与えたところ、当該事実は就業規則６０条４号（素行不良にして職場の風紀又は秩序を乱したとき）、１１号（不正不義の行為をなし、従業員としての体面を汚し

た時）に該当するとして、令和２年１１月２７日、原告に対し、従業員に対する懲戒を定めた就業規則６１条に基づき、原告を同月３０日から令和３年１月２９日までの間出勤停止処分とする旨を通知した（甲１０）。

(6) 被告による原告の再雇用拒否（別紙３）

ア　原告は、令和３年４月２９日に満６０歳となり定年を迎えることとなるため、同年１月２９日、所属長である函館営業所所長　Ｆ　（以下「Ｆ　所長」という。）に対し、定年後継続雇用制度による再雇用を申し入れた。もっとも、原告は、Ｆ　所長から勤務延長願（甲７）が交付されていないため、当該書類を提出していない。

イ　原告は、同年２月２４日、労務課の職員から原告を再雇用しない旨を告げられた。

ウ　同年４月２９日、原告は、被告に対し、「事業者が記入した離職理由について異議ありません。」との記載が予めされた確認書（以下「確認書」という。）に署名押印し（乙５）、雇用保険被保険者離職証明書に押印した上（乙２４）、定年退職の辞令を受領し（乙６）、同年５月１３日、退職金７７５万０２６３円を受領した（乙７の１、乙７の２）。また、原告は、マイクや帽子等乗務に必要な備品をＦ　所長に返還した。エ　被告の前代理人弁護士（当時）は、原告代理人らに対する同年５月１４日付け回答書において、上記再雇用拒否の理由として、勤務状況が著しく不良で引き続き従業員としての職責を果たし得ないこと等就業規則に定める解雇事由または退職事由に該当する場合には、継続雇用しないことができる、予告通知者（原告）は、Ｅ　と共謀して、有給休暇の欠勤への不正変更を組織的に、かつ、多数回に行ったものであり、就業規則が定める懲戒事由の６０条４号、１１号、１２号（故意又は過失により会社に傷害を与え、又は会社の体面を汚した時）に該当し、解雇事由がある、被予告通知者（被告）で予告通知者（原告）の再雇用について検討した結果、就業規則

に定める解雇事由に該当する事由があると判断し、継続雇用しないとの結論に至った等と回答した。（甲２５〔２頁〕）

オ　被告は、同年４月３０日以降、原告の就労を拒否している。

３　本件の争点及びこれに対する当事者の主張の要旨

当事者の主張のうち、交渉経緯に関するものは別紙１、懲戒処分に関するものは別紙２、本件再雇用拒否に関するものは別紙３のとおりである。本件においては、原告と被告との定年後再雇用に係る労働契約の成否に関し、原告が定年後再雇用制度による再雇用について承諾の意思表示をしたか否か（争点１）、本件再雇用拒否が客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であるか否か（争点２）が争われている。

第３　当裁判所の判断

当裁判所は、原告は、被告の定年後再雇用制度の要件を満たすとともに、令和３年４月２９日の定年に際し被告の定年後再雇用制度による再雇用について承諾の意思表示をしたと認められるところ、被告が本件欠勤処理への関与を理由としてこれを拒絶したことには客観的に合理的な理由が認められず、社会通念上相当であるとはいえないから、上記の承諾の意思表示により原告と被告の間には就業規則や平成２９年協定の内容等を踏まえた雇用契約が成立したと認められるため、原告の請求のうち雇用契約に基づく地位確認請求及び同契約に基づく賃金（勤続手当を除く。）の請求は理由があるが、勤続手当の支払を求める請求については就業規則や平成２９年協定等に定めがないため、理由がない旨判断する。その理由の詳細は、次のとおりである。

１　争点１（原告が定年後再雇用制度による雇用について承諾の意思表示をしたか否か）について

(1)　前提事実によれば、被告の就業規則は、従業員の定年を満６０歳の誕生日と定めた上で、労使協定の定めるところにより引き続き勤務することを希望し、かつ、労使協定により定めた再雇用適正基準を満たしている従業員につ

いては再雇用するとともに、再雇用に関するその他の事項については、労使協定書に従う旨を定めている。そして、当該事項に関し、　A　支部及び被告が締結した平成１８年協定は、採用基準表が定める基準に適合した者については再雇用する旨を定めるとともに、賃金その他雇用契約の変更は基本的にしない旨を定め、更に、該当項目があった場合には再雇用とならない項目として、過去に職場の規律を乱す行為があったことや、出勤停止以上の処分歴があったことを掲げている。

その後、　A　支部と被告の間においては平成２５年協定が締結され、定年後の再雇用について、６０歳の定年退職者で引き続き勤務延長を希望しており、厚生年金受給開始日の前日までを対象とし、勤務延長の希望者は退職日の１か月前までに所定の書式で提出を受けること、賃金については、基本給は初任給と同じとされたほか、各種の手当の額等が定められるとともに、所定の書式として勤務延長願が作成され、以後、運用上、定年後継続雇用を希望する者は、その旨を所属長に伝えた後、所属長から当該書式を渡されて必要事項を記入した上で、これを所属長に提出するという運用がなされていた。そして、平成２９年協定において夏季手当及び冬季手当の額がそれぞれ増額されるとともに、平成２９年協定が失効した後も、　A　支部と被告は、定年後継続雇用制度に関する労使協定を締結していないものの、上記失効後に定年を迎えた被告の従業員は、いずれも平成２９年協定に従った運用により再雇用されるという運用が行われていたものである。

以上に説示した被告の就業規則、これを受けた平成２５年協定及び平成２９年協定の内容並びにこれらに基づく運用等を踏まえると、被告においては、再雇用の対象となる具体的な選定基準や再雇用となった場合における賃金等の一般的な労働条件は、従業員に対し上記の就業規則や協定により明らかにされているということができるから、被告は、原告に対し、定年後再雇用に係る申込みの意思表示をしたと認められる。

(2) そこで、上記の被告の申込みに対し、原告が承諾の意思表示をしたか否かについて検討する。

ア 原告は令和３年４月２９日に定年を迎えたところ、前提事実のとおり、これに先立つ同年１月２９日には所属の F 所長に対して定年後再雇用を希望する意向を伝えていたのであるから、原告がこの段階で再雇用を希望していたことは明らかである。

そして、原告は、同年２月２４日、労務課の職員から被告が再雇用をしない意向である旨を告げられた（前提事実(6)イ）ところ、その後、同年３月２２日に A 支部が、北海道労働委員会に対し労働行為救済を求める申立てを行っており、その内容の一つは、申立人である原告に対して行った同年４月２９日をもって定年退職として継続雇用を行わないとした措置を撤回し、同人を原職又は原職相当職にて継続就労させることを求めるものであったこと（別紙３・番号３）、さらに、同年４月１６日、原告代理人が、被告に対し提訴予告通知書を送付し、本件再雇用拒否は無効であるため、労働者としての地位にあることの確認等の訴訟を提起する旨通知がされたこと（同番号４）は、いずれも当事者間に争いがない。

そもそも、平成２９年協定の失効後に定年を迎えた被告の従業員はいずれも同協定に従った運用により再雇用されるという運用が行われていたことからすれば、被告の運転者として勤務していた原告においても、特段の事情がない限り、再雇用を希望する意思を有していたと推認される上、上記の一連の事実経過に鑑みても、原告は、労務課の職員から再雇用しない旨を伝えられたものの、自らが執行委員長を務める A 支部又は代理人弁護士を通じて、本件再雇用拒否は無効である旨の姿勢を示していたものである。以上を総合すると、原告は、定年である同年４月２９日の時点において、再雇用につき承諾していたことが推認される。

イ これに対して、被告は、①再雇用に当たっては退職前の９０日前以降に

勤務延長願の指定の用紙の交付を請求する運用が行われていた（前提事実(3)オ）ところ、原告は、勤務延長願を指定の用紙で提出していない上に、原告から退職日の９０日前以降に勤務延長願を渡されるよう求められたことはなかったこと、②原告は、被告が提示した確認書（前提事実(6)ウ）に署名、押印しているところ、確認書は離職証明書の作成に必須のものではなく、離職証明書は失業保険の給付に必要不可欠なものではないから、原告が確認書に署名、押印したことは、事業主である被告が考える離職理由（すなわち定年退職）と労働者である原告が考える離職理由が一致していることを原告が確認したとみるべきであること、③原告は日常乗務をするに当たり必要不可欠な乗務員鞄等も持参して返却し、辞令及び退職金を受領している（前提事実(6)ウ）ことからすると、原告は、被告との合意に基づき、自らが定年退職となったことを受け入れたものであり、再雇用の承諾の意思表示をしたことはない旨を主張する。

しかしながら、上記①については、そもそも、　Ｆ　所長は、原告が令和３年１月２９日に　Ｆ　所長に対し継続雇用の意思がある旨を告げた際、原告に対し所定の勤務延長願を交付しておらず、その後も、原告に対しては勤務延長願が交付されないまま、同年２月２４日、労務課の職員から再雇用をしない意向を告げられたものである（別紙３・番号１、２。いずれも当事者間に争いがない。）。そして、その後、原告と被告は、　Ａ　支部による救済の申立て（同番号３）、原告代理人弁護士による提訴予告通知（同番号４）など再雇用を巡って紛争となったという経緯等を踏まえると、原告が所定の勤務延長願の交付を求めず、また提出することもなかったことをもって、原告に再雇用を承諾する意思がなかったことを基礎付けると評価することはできない。

また、上記②については、確かに、前提事実(6)ウの事実に証拠（乙５）を総合すると、原告は、被告から示された確認書（令和３年４月２９日付

け）に署名、押印したこと、この確認書には、離職証明書の記載内容のうち事業主が記入した離職理由について異議がない旨の文言が予め記載されていたことを認めることができる。しかしながら、証拠（甲１４７、１４８）によれば、被告は、令和３年５月１０日、離職証明書や確認書を管轄の公共職業安定所に提出して失業保険の支給手続を執ったところ、再雇用を巡って被告と係争状態にあることに鑑み、申請に当たってもその旨を明らかにするとともに、判決等により雇用関係が確定的に認められる場合には既に支給を受けた給付金を返還する旨の確約書に署名した上で、公共職業安定所長に対し提出したことを認めることができる。これらの事実によれば、上記の文言が記載された確認書に原告が署名、押印したことをもって、原告が被告との合意に基づき定年退職する意思であったと認めることができないことは明らかというべきであり、被告が提出した乙１７、１８の１及び２もこれを左右するに足りない。

そして、上記③については、被告において行われていた定年後再雇用は、再雇用される者も含め一旦定年退職の手続が取られて退職金が支給されるとともに、合わせて、定年退職時の正社員としての勤務条件と概ね同一の労働条件で再雇用としての労働契約が成立するものであると認められる（前提事実⑶、甲３５、弁論の全趣旨）から、こうした仕組みによれば、原告が被告から退職金を受け取っていることが、原告に再雇用を承諾する意思がなかったことを基礎付けると評価することはできない。また、上記①や②で認定説示したとおり、原告と被告との間で再雇用をめぐって紛争となったという経緯等を踏まえれば、乗務に必要な備品を返却し、辞令を受領したとしても、なお原告は被告において勤務する意思は留保していたと認められるから、備品の返却等の事実をもって、原告に再雇用を承諾する意思がなかったと評価することはできない。

ウ　以上を総合すると、原告は再雇用を承諾する旨の意思表示をしたと認め

られ、これに反する被告の主張を採用することはできない。

2　争点２（本件再雇用拒否が客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であるか否か）について

(1)　被告は、原告に対する再雇用拒否には客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であることを基礎付ける事実として、　A　支部の執行委員長（当時）であった C と被告のＢ社長が、平成３０年６月１１日に行われた話合い（別紙１・番号１０）において、無給の組合休暇は組合三役に限る旨の労使間合意（以下「本件合意」という。）がされているにもかかわらず、　A　支部は、これに反し、 D を通じて本件欠勤処理を行わせ、組合三役以外の組合員に対して、本来取得することができない無給の組合休暇を取得させ、原告は本件欠勤処理に執行委員長等として関与した旨を主張する。

ア　そこで検討するに、前提事実(4)のとおり、　A　支部と被告の間においては、組合活動のための休暇の取得に関し、平成２５年、労働協約上の組休を廃止する代わりに、新たに無給の組合休暇を設ける旨の合意が成立したものの、この合意以降も、　A　支部においては、その組合活動のため主としてダイヤ操作や拠出有給の手段が用いられていたこと、他方、被告（代表者）は、ダイヤ操作や拠出有給は認められない旨の立場を採っていたこと、平成２５年に合意された無給の組合休暇は、休暇を取得して組合活動に従事した組合員に対し　A　支部の組合財政からの補填を要すること等もあって実際には組合活動のため利用されていない状況にあったものである。

このように、被告が、本件合意が成立した旨を主張する平成３０年６月１１日の時点においては、組合活動に従事するための休暇取得の在り方について　A　支部と被告（代表者）との間に見解の対立が存在し、従前　A　支部が行っていたダイヤ操作をしたり、組合員に有給休暇を拠出させてこれを組合活動のために利用したりすることについて、被告（代表

者）は強い疑義を呈する状況にあったと認められる。そのような状況下で、Ａ　支部と被告の間において、ダイヤ操作や拠出有給といった手段ではなく、無給の組合休暇を利用して組合活動を行うこととし、しかも当該休暇を取得することができるのは　Ａ　支部の三役に限る旨の本件合意が成立したのであれば、少なくとも　Ａ　支部にとっては従前からの組合活動に対し大きな変化をもたらすものといえるから、当該合意が記載された書面が取り交わされるか、又は本件合意に沿った事実の裏付けが必要というべきところ、本件全証拠を総合しても、　Ａ　支部と被告の間において本件合意に関し書面を取り交わしたとは認められず、また、　Ａ　支部が本件合意の内容を前提とした活動を行っていたなど、本件合意の成立を裏付けるに足りる事実は認められない。かえって、平成３０年６月１１日の協議を被告において取りまとめた議事録においても、被告代表者が無給の組合休暇の利用を示唆する旨の発言をした後、Ｃ が当該休暇の存在を確認する旨の質問をし、これに対し Ｄ 労務課長が肯定する旨の発言しか記載されておらず、Ｃ が　Ａ　支部として当該示唆を受け入れる旨の発言をした旨は記載されていないと認められる（乙３）。この点、Ｄ 労務課長は、議事録には要点のみを記載するものであり、記載されていない事項は多々存在する旨の証言（同人の陳述〔乙２２〕を含む。）をするが、　Ａ　支部と被告の間において組合活動のための休暇取得の在り方が対立点となっていたという上記の状況において、Ｃ が被告代表者の発言を肯定するなど、　Ａ　支部として今後は無給の組合休暇を利用し、しかも当該利用は三役に限る旨の本件合意に関する発言をしたのであれば、労務担当者であった Ｄ としては、当然、当該発言を記録したと考えられるにもかかわらず、当該発言に係る記載が存しないことは、結局のところ、当該協議の場においては、Ｃ において被告代表者の発言を肯定するなど合意する旨の発言まではなかったものと認めることが自然という

べきであるから、上記証言は採用することができない。また、当該交渉結果について　A　支部側の認識が記載された平成３０年６月２５日付けの機関紙にも、被告（代表者）がダイヤ操作や拠出有給について否定的な見解を有していることや、無給の組合休暇を利用することは可能との意向を有している旨が記載されていることは各別として、本件合意が成立した旨は記載されておらず、無給の組合休暇を含めた被告の考え方に対しては　A　支部としての改革案を提示する旨の方針が記載されているにとどまること（甲５１）を踏まえると、　A　支部と被告の間において本件合意が成立したとは認められない。

イ　よって、被告の上記主張を採用することはできない。

(2)　以上を前提として、　A　支部が本件欠勤処理をしたことや、原告がこれに関与したことが就業規則所定の懲戒事由に該当するか否かについて検討する。

ア　組合活動のための休暇取得方法に関する　A　支部と被告との交渉経緯等については前提事実(4)のとおりであり、昭和３５年１０月１日に締結された労働協約において、２種類の労働協約上の組休が認められたものである（同ア。なお、乙１９も、その体裁及び内容に照らすと、上記労働協約の内容を前提としつつ、時間外手当の計算方法等を別途確認し作成された文書と認められるから、上記認定を左右するものとはいえない。）。その後、証拠によれば、　A　支部と被告においては、平成元年６月１６日付けで労働協約上の組休に係る確認書が作成されたこと（甲４５）、平成３年には　A　支部の各種委員会の開催に当たっては組合休暇を使用することや組合業務にダイヤ変更はしないこと等を内容とする確認書が作成されたこと（甲４６）、平成９年３月３１日付けで、組合休暇を利用した場合やダイヤ操作で会社が認めた場合における労働時間の算出方法等に関し確認書が作成されたこと（甲４７）が認められ、また、平成２５年２

月１６日には無給の組合休暇を認める旨の合意が成立したことは当事者間に争いがない（別紙１・番号５）。

このように、　Ａ　支部と被告の間においては、労働協約において認められた休暇を起点としつつ、その後は、当時における　Ａ　支部の執行委員長と被告の代表者による個別の協議及び合意（確認）によって運用等を変更してきたと認められる。そして、本件合意が成立した旨を被告が主張する平成３０年６月１１日はもとより、その後においても、上記のとおり無給の組合休暇については被告も認める方針であったものの、これを取得した組合員に対する　Ａ　支部の財政負担等の理由から利用されていない実情があり、また、組合活動のために　Ａ　支部が利用していたダイヤ操作や拠出有給については、被告（代表者）からは強い疑義が示されていたものの、これらの取扱いや、無給の組合休暇の利用主体（すなわち、その利用を　Ａ　支部の三役に限るか否か）等に関し、　Ａ　支部と被告（代表者）の間においては、合意が形成されることがないままの状態であったと認められる。

イ　以上を踏まえ、原告が本件欠勤処理に執行委員長等として関与したことが被告の主張に係る就業規則上の懲戒事由に該当するか否かを検討する。

この点、被告は、本件欠勤処理は組合員が取得することができない休暇の取得を可能にするものである旨を主張する。しかしながら、　Ａ　支部と被告の間においては、平成２５年２月１６日に労使間の合意によって無給の組合休暇を設ける旨の合意がされたことは前記アのとおりであり、その取得を組合三役に限る旨の合意があったとは認められないことは前記(1)で認定判断したとおりであるから、その前提を欠き、採用することはできない。また、被告は、本件欠勤処理によって、雇用者である被告には休暇を取得した従業員が行うべき業務について調整する必要が生じるほか、時間外労働について不必要な賃金の支払義務が生じる旨を主張するところ、

このような調整を要する点は、組合員が無給の組合休暇を取得した場合であっても、またダイヤ操作や拠出有給によった場合であっても同様に生じる事態である上、　A　支部と被告の間においては、労働協約やこれを踏まえた個別の合意によってダイヤ操作等も行われてきたことは前記アで説示したとおりである。そうすると、本件欠勤処理により被告が主張する事態が生じたとしても、それは組合員が組合活動のための休暇を取得したことによって必然的に生じる結果というべきであるから、採用することはできない。さらに、被告は、①本件欠勤処理を利用して被告を欠勤した者と本件欠勤処理を利用せずに精勤した者との間で欠勤処理に関する不平等を生じさせたとか、②本件欠勤処理の結果有給休暇ではなく欠勤扱いとなった組合員には給与等の点で大きな不利益が生じる旨を主張するが、①は休暇を取得することによって必然的に生じる違いというべきであるし、②は有給休暇に相当する部分を　A　支部が組合財政から補填することにより本来解消されるべき問題であり（無給の組合休暇は、このことを当然の前提としていたと認められる。）、　A　支部と所属の組合員との関係において補填の有無やその額を巡って　A　支部の対応が問題となることはあり得ても、会社である被告には何ら財産上の損害を生じさせるものではないと認められる。

ウ　前記アで説示した組合活動のための休暇に関する　A　支部と被告との交渉経緯や、前記イで説示した事情のほか、　E　が本件欠勤処理を行うに当たっては、有給休暇から無給の組合休暇に振り替えられる結果、休暇を取得した日については改めて組合員の賃金を欠勤扱いとして計算する必要が生じるところ、この点については、　D　労務課長が給与に係る事務と連携しつつ作成した一覧表を作成して　A　支部に交付していたと認められること（甲２２の１～１９）など、　D　労務課長の関与の下に行われてきたこと等を考慮すると、原告が本件欠勤処理に関与したことが、就業

規則６０条４号、１１号又は同条１２号所定の懲戒事由に該当するということはできない。

なお、原告は、令和２年１０月２６日、　Ａ　支部の組合事務所において、被告の常務取締役である　Ｇ　に対し、本件欠勤処理につき責任の一端はあるなどと発言したと認められる（乙４、原告本人）ものの、上記の証拠によれば、当該発言は、Ｄ　労務課長が被告における責任を取って辞職することに対する発言であって、本件欠勤処理が就業規則等により許されないものであるとか、原告がその旨を認める趣旨の発言とは認められないから、この点からも、本件欠勤処理が上記の就業規則上の懲戒事由に該当するとはいえない。

(3)　被告が主張するその他の事情について

被告は、原告に労働規約所定の懲戒事由があることを基礎付ける事情として、前記(1)及び(2)で説示した本件欠勤処理への関与以外の事情を主張する。すなわち、①原告が、令和元年８月２１日、同年９月２５日及び同月３０日、Ｆ　所長に対し「ストライキするぞ」等と恫喝する発言を行い、　Ａ　支部と被告との交渉が終わり、バスに乗務する際、点呼場まで　Ｆ　所長を呼び出し、ストライキ等をほのめかす言動を行い、ハラスメント的な行為をしたことや、平成２３年４月２４日、　Ａ　支部が票の取りまとめを依頼するための２０万円を横領したことが、就業規則６０条４号の懲戒事由に該当する、②本件欠勤処理を理由に令和２年１１月３０日から令和３年１月２９日まで出勤停止となったにもかかわらず、令和２年１１月３０日から１２月２日までの３日間、「出勤しましたので仕事をください」と出勤した行為や、令和元年８月１３日に開催された　Ａ　支部の職場集会の中で従業員に対し恫喝する発言をしたことが就業規則６０条１１号の懲戒事由に該当する、③令和元年１２月５日から同月９日までの間に被告がバスを運行する自治体を回った際、「Ｂ社長のワンマン経営」などと述べただけではなく、

「ストライキを行う予定である」との情報を流布したところ、被告は各自治体から抗議を受け、謝罪と説明を行う必要があったことが就業規則６０条１２号の懲戒事由に該当する旨主張する。

しかしながら、原告に対する定年後再雇用の拒否は、本件欠勤処理に原告が関与したことが就業規則６０条４号、１１号及び１２号が定める懲戒事由に該当することを理由になされたものと認められ（前提事実(6)）、被告が主張する上記の事情を根拠としたものではないと認められる。そして、被告が定める定年後再雇用の仕組みが、採用基準表所定の事由がない限り原則として採用するという内容であり、原告に対しては本件欠勤処理により出勤停止処分に処せられたことが採用基準表所定の処分歴として考慮されて再雇用を拒否されたという経緯（前提事実(3)イ）を踏まえると、原告に対する定年後再雇用の拒否が客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であるか否かは、特段の事情がない限り、被告が根拠とした当該事情との結びつきにおいて評価されるべきものである。そうすると、被告が主張する上記の事情は、その存在をもって定年後再雇用の拒否が社会通念上の相当性を有するものであることを根拠付けることはできないと解すべきである。仮にこの点をおくとしても、被告が主張する上記の事情を裏付けるに足りる証拠はないから、結局、被告の上記主張を採用することはできない。

(4) 以上によれば、本件再雇用拒否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。また、原告は、就業規則及び平成２９年協定等が定める定年後再雇用制度の要件を満たすと認められる（なお、前記(2)及び(3)で説示した点を除き、被告から上記要件を欠く旨の主張立証はない。）。

したがって、前記１で説示したとおり、原告が定年後再雇用の承諾の意思表示をしたことにより、原告と被告の間には、原告の定年の日において、平成２９年協定を踏まえ、原告の従前の労働契約と原則として同一の内容（すなわち、賃金については、基本給２１万３６５０円、家族給１万０１００円

及び住宅手当１万１６００円を合計した２３万５３５０円）を内容とする労働契約が成立したと認められる。また、平成２９年協定においては夏季手当を１０万円、冬季手当を２０万円と定めており、これらも原告と被告の上記雇用契約の内容を成すと認められるから、被告は上記の手当の支払義務を負う。他方、定年後再雇用において勤続手当を支払う旨の就業規則や協定の定めはなく、その他被告が同制度に基づき雇用契約を締結した労働者に対し勤続手当を支払うことが労働契約の内容となっていたことを認めるに足りる証拠はないから、勤続手当に係る原告の請求は理由がない。

第４　結論

よって、主文のとおり判決する。

函館地方裁判所民事部

裁判長裁判官　進藤壮一郎

裁判官　牧野　賢

裁判官　廣岡　将希

これは正本である。

令和４年１２月１３日

函館地方裁判所民事部

裁判所書記官　池　野　　紳