

平成 21 年 11 月 4 日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官
平成 20 年(行ウ)第 41 号 救済命令取消請求事件

口頭弁論終結日 平成 21 年 6 月 24 日

判決

原告 株式会社筑邦トラック

被告 福岡県

同代表者兼処分行政庁 福岡県労働委員会

被告訴訟参加人 全国一般労働組合福岡地方本部

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用(参加によって生じた費用を含む。)は、原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

福岡県労働委員会が、福岡労委平成 19 年(不)第 5 号筑邦トラック不当労働行為救済申立事件について、平成 20 年 8 月 22 日付けでした救済命令を取り消す。

第 2 事案の概要

本件は、原告が、福岡県労働委員会(以下「県労委」という。)が平成 19 年(不)第 5 号筑邦トラック不当労働行為救済申立事件(以下、同事件を「本件申立事件」といい、その申立てを「本件申立て」という。)について平成 20 年 8 月 22 日付けでした不当労働行為救済命令(以下「本件命令」という。)は、事実誤認及び裁量権逸脱の違法があると主張して、被告に対し、本件命令の取消しを求めた事案である。

1 争いのない事実等

(1)当事者等

ア 原告は、一般区域貨物自動車運送事業及び重量物の運搬配置工事等を営む株式会社であり、肩書地に本社を置き、福岡県筑紫野市に山家営業所を有していた。従業員数は 34 名で、そのうち 31 名が乗務員であった。また、原告は、平成 19 年 10 月当時、ユニック車、トレーラー及びクレーン車など合計 31 台の業務用車両を保有していた。

Y1(以下「Y1 社長」という。)は、原告の代表取締役の地位を有している者であり、また、Y2(以下「Y2 部長」という。)は、昭和 43 年に総務部長として原告に入社し、昭和 45 年ころから運行管理者及び配車係を兼任している者である。

イ 被告訴訟参加人(以下「参加人組合」という。)は、個人加盟方式の労 2 働組合であり、県内に筑後支部など 6 支部を有している。

ウ X1 は、昭和 55 年、原告に入社し、ユニック車の乗務員として勤務していた者である。

(2)参加人組合筑後支部筑邦トラック分会の結成

X1 は、原告が平成 17 年 4 月分の給与を 1 割減額して支給したこと、同年 5 月下旬ごろに実施された健康診断の結果を示さなかったこと、平成 17 年度の夏季賞与を不支給としたことなどに不満を抱き、同年 8 月 21 日、他の従業員 9 名とともに参加人組合筑後支部

に加入して筑邦トラック分会(以下「分会」という。)を結成し、X1 が分会長に就任した。

その後、更に従業員 5 名が分会に加入し、分会員は 15 名となった。

(3) X1 の定年退職と再雇用

X1 は、平成 18 年 9 月 20 日に 60 歳となり、同月 30 日をもって定年退職となる予定であったところ、同月 19 日、原告との間で、契約期間を 1 年間(平成 18 年 10 月 1 日から平成 19 年 9 月 30 日まで)とする再雇用契約を締結し(以下「本件再雇用契約」という。)、引き続き 1 年間の契約社員として、従前どおり乗務員として勤務することとなった。

(4) X1 から分会員による未払賃金等請求訴訟の提起

分会は、平成 18 年 12 月 21 日、原告との間で、残業手当及び深夜手当に係る未払賃金の問題について団体交渉を行ったが、原告は、未払賃金は存在しないと主張し、その支払を拒否した。そこで、X1 を含む分会員 8 名は、平成 19 年 2 月 16 日、福岡地方裁判所久留米支部に対し、原告を被告として、付加金を含めて約 2800 万円の未払賃金等の支払を求める訴えを提起した(同支部平成 19 年(ワ)第 84 号事件。以下「別件訴訟」という。)

(5) X1 に対する雇止め

原告は、平成 19 年 9 月 26 日、X1 に対し、総合的判断により同年 10 月 1 日以降の再雇用契約は締結しないと記載された文書を交付し、本件再雇用契約を更新しなかった(以下「本件雇止め」という。)

(6) 本件命令

参加人組合は、平成 19 年 10 月 22 日、県労委に対し、原告を被申立人として、平成 19 年 9 月 30 日付けで原告が行った X1 に対する本件雇止めの撤回及び本件雇止めがなければ同人が得られたであろう賃金相当額の支払等を求める本件申立てをしたところ、県労委は、平成 20 年 8 月 22 日付けで、次の内容を主文とする本件命令を発し、同命令は、同月 27 日、原告に交付された(争いが無い)。

「1 被申立人は、申立人組合員 X1 を平成 19 年 10 月 1 日から 1 年間、被申立人会社の乗務員として再雇用したものと扱い、次の措置を講じなければならない。

(1) 申立人組合員 X1 を本命令書写しの交付の日から平成 20 年 9 月 30 日までの間、原職に復帰させること。

(2) 申立人組合員 X1 が平成 19 年 10 月 1 日から原職に復帰するまでの間の賃金相当額として、月額 175,000 円を基に算定した金員を支払うこと。

2 被申立人は、本命令書写しの交付の日から 2 週間以内に次の文書を申立人に交付しなければならない。

平成年月日

全国一般労働組合福岡地方本部

執行委員長 X2 殿

株式会社筑邦トラック

代表取締役 Y1

当社が、平成 19 年 9 月 30 日付けで貴組合員 X1 氏を雇止めにしたことは、福岡県労働委員会によって労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為と認定されました。

よって、ここに陳謝するとともに、今後、このような行為を行わないよう留意します。

2 争点及びこれに関する当事者の主張

(1) 本件雇止めが労働組合法(以下「労組法」という。)7条1号本文前段及び3号本文前段所定の不当労働行為に当たるか否か

【被告の主張】

ア 原告の経営状態について

原告の経営収支は、平成16年度(年度の表記については、当該年度の4月から翌年3月までをいう。以下同じ。)にいったん当期純損失を計上したものの、平成17年度以降は黒字に転じている。また、原告は、従業員の定年年齢である60歳を超えた者7名を、それぞれ定年の延長又は再雇用により引き続き雇用している。これらの事実からすれば、原告が経営不振であるとはいえない。

この点、原告の主たる取引先である株式会社富士ピー・エス(以下「富士ピー・エス」という。)が経営不振であるとの新聞報道がされた事実は認められるが、原告と富士ピー・エスとの具体的な取引額やその推移など詳細な事実関係は不明であるから、このことをもって原告の経営状態が悪化の一途を辿っていることが明白であるとはいえない。また、原告は、60歳を超えた者のうち、特殊な資格や免許を保有するなど原告の業務に必要不可欠な者を再雇用したと主張するが、60歳に達していない乗務員にもクレーンやトレーラーなど特殊な資格や免許の保有者がいること、上記資格条件以外の事情から60歳を超えて再雇用された者もいることなどからすれば、原告が、原告に必要不可欠な人員であるかどうかという基準で定年延長又は再雇用を決めていたかは疑問である。

イ X1の勤務態度について

(ア) X1は、同僚のみならず、Y1社長からもその仕事ぶりを評価されていたこと、原告が勤務成績が良好であるとして再雇用したZ1と比較しても、X1とZ1が保有する運転免許資格はいずれもユニック車に限られており、両者の資格条件は同一であることなどからすれば、X1がZ1よりも劣っていたとまではいえない。

また、X1は、過去に4回の事故を起こしているが、それらの事故はいずれも原告がX1を再雇用する以前のものである上、原告は、それらの事故を理由としてX1に対する処分等を行っていない。原告は、X1の事故歴を知った上で、X1について、事故歴を問題にしたり指導等したりせずに再雇用したにもかかわらず、2回目の再雇用の時点において、過去の事故歴を問題にするのは理解し難い。

(イ) X1は、自己の担当車両であったユニック車のクラクションとマフラーを改造していたが、原告では、乗務員の約7割がそれぞれの担当車両のクラクションに同様の改造を施しており、また、X1と同様にマフラーを改造していた乗務員も数名いたのであるから、担当車両の改造行為は、X1に固有の事情とはいえない。また、原告は、本件雇止めの際、これらの事実を認識していなかったのであるから、車両改造を雇止めの理由として主張するのは妥当ではない。法令の遵守は雇用される労働者のみならず、使用者にも当然に要求されるものであることに照らせば、原告がその保有する業務車両の約7割についてクラクションが改造されていたことなどの実態を把握していなかったことにも問題があり、X1のみを非難することは妥当ではない。

(ウ) そもそも労働者個人が使用者に対して訴訟を提起して自らの賃金請求権を主張し、その確保を図ることは憲法32条で保障された当然の権利であるし、X1らによる別件訴訟

の提起は、組合の方針に基づくものであるから、このような別件訴訟の提起をもって他の従業員との協調性に欠けると主張するのは失当である。

また、別件訴訟で X1 が主張する請求原因に根拠があるかどうかは訴訟手続において明らかにされるべき事柄であり、訴訟上で原告の主張と相容れない主張をすることと、X1 の協調性の問題は結びつくものではない。

なお、原告は、X1 が虚偽の事実に基づいて別件訴訟を提起したと主張するが、そのような事実は認められない。

ウ 不当労働行為の成否について

以上のとおり、原告の主張には理由がなく、原告は、X1 が分会員が組合方針に基づいて組合活動として原告に対する別件訴訟を提起したことを嫌悪し、別件訴訟を取り下げさせることを意図して、別件訴訟の原告となった各分会員に対して個別に賃金減額という不利益を示唆し、別件訴訟を取り下げようとする圧力を加えた上で、分会のリーダーであった X1 に別件訴訟の取下げを要求し、これに応じなかった X1 を本件雇止めによって企業外へ排除しようとしたものである。そして、本件雇止めは、X1 にとって不利益であるとともに、分会員の組合活動を萎縮せしめ、参加人組合の組織を弱体化させる行為であるから、労組法 7 条 1 号本文前段及び 3 号本文前段所定の不当労働行為に該当する。

【参加人組合の主張】

ア 原告の経営状態について

(ア)平成 19 年度における原告の売上高は 5 億 7400 万円であり、平成 18 年度(4 億 4000 万円)、平成 17 年度(3 億 6600 万円)に比して激増していることは明らかである。

原告は、富士ピー・エスとの取引額が全取引額の約 90%を占めると主張しているが、最近 2 年間に於いて、ドーピー建設工業株式会社、コーアツ工業株式会社及び極東工業株式会社との取引額が増加しており、それらの会社との取引内容は利益率の高い橋梁の運搬・架設工事であることからすれば、富士ピー・エスが経営不振であることから原告も経営不振であるとはいえない。また、原告は、損益計算書上黒字を計上していた理由について、金融機関からの融資の都合であると主張するが、到底信用できない。

(イ)原告は、X1 以外の 7 名を再雇用した理由として、トレーラーなどの特殊免許を保有していることなどから事業に必要不可欠であると主張しているが、現役運転手のうち 5 名は特殊免許を保有しており、再雇用者 3 名に代替することが可能であることなどからすれば、いずれも全くの口実にすぎない。原告が必要不可欠な人員であるかどうかによって定年延長又は再雇用を決めていたかは疑問であって、原告がいう、会社経営の軽減化を図り人員整理をするために本件雇止めをしたもので X1 の組合活動とは全く関係がない、という主張も、全く説得力に欠ける。

イ X1 の勤務態度について

(ア) X1 は、在職 28 年間に 4 回の交通事故を起こしているが、職業運転手として 28 年間に 4 回という回数は決して多いとはいえず、いずれの事故も軽微なものである上、本件再雇用契約を締結する前に発生したものであり、これらを本件雇止めの理由とするのは不当である。また、運行の必要から、やむを得ず食事をしながら運転することは決して珍しいことではなく、原告も、X1 から運転日報を提出された当時は全く問題にしていなかったものであるから、これを今更持ち出すのは不当である。さらに、原告が提出したタコグ

ラフは、X1 のものではなく他人のものである可能性があり、その真偽が疑わしい上、わずかのミスを本件雇止めの理由とするのは不当である。

(イ)X1 の使用していた車両が改造されていたのは事実であるが、改造が行われていたのは、X1 の使用していた車両だけではなく、マフラーは他に 3 台、クラクションは 7、8 割の車両に改造が行われていた。これらが問題にされたのは、本件申立て以降になってからであり、また、原告がその事実を知ったのは再雇用拒否の後であるから、これを理由とするのは不当である。

(ウ)分会結成以前は、原告において就業規則が開示されておらず、参加人組合が要求して初めて開示されたのであるから、原告の就業規則が開示されていなかったという別件訴訟における X1 らの主張は虚偽ではない。また、X1 らは、原告に対して未払賃金を請求したが、これを拒否されたことから、やむなく別件訴訟を提起するに至ったのであり、別件訴訟の提起は、原告側の対応、姿勢に起因するものである。このような組合員の訴訟を封じるかのような原告の姿勢は、労働基準法や労組法の趣旨を否定する違法な不当労働行為と断じざるを得ない。

ウ その余の点も、本件命令が指摘するとおりであって、原告の主張は、いずれも理由がない。

【原告の主張】

ア 原告が経営不振であることについて

(ア)原告の経営は、実質的には、平成 16 年度から平成 19 年度まで一貫して赤字であり、平成 17 年度からは、それまで年 2 回支給していた賞与を年 1 回、1 人当たり 9 から 10 万円ずつに減額するなどしていた。

この点、損益計算書上は、平成 17 年度及び平成 19 年度においてわずかな黒字が計上されているが、これは、金融機関から融資を受けるためであって、原告のような中小零細企業においてはままたまあることである。現に、原告は、平成 15 年度以降赤字経営が続いたため、主要取引金融機関 2 社のうち 1 社から取引を拒否されている。

このように原告の経営状態が悪化したのは、原告の全取引のうち約 90%を占めている主たる取引先である富士ピー・エスが経営不振に陥ったからである。

(イ)原告のように公共工事により仕事量が左右され、かつ、小規模で事業を行っている中小零細企業においては、1 名の従業員の雇用を継続するか否かで採算ラインをクリアできるか否かが分かれる場合がある。仮に 1 名の従業員をリストラとした場合、その人選は、会社の事業のために不可欠な資格を有しているか否か、会社の経営状況に理解があり柔軟な協力をしてくれるかどうか重要な考慮要素となる。

原告が 60 歳を超えて再雇用している従業員のほとんどは、セミトレーラ又はクレーンの特殊免許を保有している者や長年にわたって経理を一手に任されてきた者など、原告の業務に必要な不可欠な者であり、そのため、原告は、経営が悪化した後も雇用し続けたのである。また、X1 と同時期に再雇用された Z1 は、X1 と同一の資格しか持っていないが、雑作業を率先して行い、整理整頓能力が高く、再雇用契約締結前の数年間及び再雇用契約期間中は無事故であったなど、全体の勤務態度が良好であったため再雇用した。

イ X1 の勤務態度について

X1 は、定年退職後に再雇用された他の従業員と比べて、セミトレーラやクレーンなど

の特殊免許を保有していない上、以下のとおり勤務態度も不良であったことから、原告において、会社経営の軽減化を図り、人員整理をするために本件雇止めをしたものである。したがって、本件雇止めは、X1の組合活動とは全く関係がない。

(ア) X1は、原告に在籍した約28年間で4回の交通事故を起こしている。職業運転手としては、4回の事故は決して少なくなく、そのうち1回は、本件再雇用契約を締結する直前の事故である。

また、X1は、平成16年度に、交通事故に直結するものとして原告が厳しく禁止していたにもかかわらず、食事をしながら運転をしていたり、原告に対し、タコグラフと一致せず、明らかに虚偽と思われる報告を多数行うなどしている。

なお、前記のような会社の事業継続の要請に照らせば、勤務態度の評価は相対評価にならざるを得ず、X1がY1社長からほめられたことがあったことをもって、勤務態度が他の従業員に引けを取らなかったということはできない。

(イ) X1は、自己の担当車両のクラクションやマフラーに違法な改造を施しており、法令を遵守する意識に乏しい。

県労委の本件命令における判断を前提にすると、車両に違法な改造がされても、そのような改造を行ったことは勤務態度と何の関係もなく、極論すれば、違法な改造がされても会社に発見されなければよいということになり、会社のコンプライアンス上問題がある。

(ウ) 原告においては、運転手の控え室及び本社事務所に就業規則が備え付けられており、従業員であればいつでも閲覧することができる程度に開示されていた。それにもかかわらず、X1らは、原告の就業規則は開示されていないなどと虚偽の事実を主張して別件訴訟を提起した。

このように、別件訴訟でX1らの主張する請求原因には根拠がないにもかかわらず、X1らが主張する未払残業手当の支払請求が認められた場合、原告が倒産せざるを得ない状況に陥るのは明らかであり、このような状況下で、30名以上の従業員のうち、X1を含むわずか6、7名が、原告の倒産を招くような訴訟を提起するということは、協調性を欠くものといわざるを得ない。

(2) 本件命令の救済方法が裁量権を逸脱したものであるか否か

【原告の主張】

ア 労働委員会が救済命令を発するに当たって相当の裁量権を有するとしても、その裁量には自ずと限界があり、市民社会法理と抵触する内容の救済命令を発することは、裁量の範囲を逸脱し、原則として許されないというべきである。

本件再雇用契約のような有期雇用契約は、契約期間が満了すれば当然に終了し、解雇権濫用法理が類推適用される場合、すなわち、当該有期雇用契約が反復継続して更新されて実質的に期間の定めがない雇用契約と同視できる場合や当事者双方において雇用関係継続が相当程度に期待されていた場合に限り、当該有期雇用契約が更新されたものとして扱われる。そのような場合に当たらない有期雇用契約について、それを実質的に更新させることを内容とする救済命令を発することは、当事者双方の意思の合致により契約が成立するという私法秩序の大原則である契約自由の原則に抵触し許されない。

イ 本件において、原告は、X1との間で、期間を1年とする本件再雇用契約を締結した後、1回目の更新をしなかったのであるから、有期雇用契約が反復継続して更新された場

合には当たらない。

また、本件再雇用契約の労働契約書には期間が明確に定められ、労働条件通知書には契約の更新について会社の経営状況を把握して決めると明確に記載されていること、原告においては 60 歳に達しても従前の雇用契約を延長して雇用されている従業員がおり、これらの従業員と 60 歳で定年退職後に有期雇用契約を締結した従業員とは、同じく 60 歳を過ぎて稼働する従業員であっても判然と区別されていたことなどからすれば、原告と X1 との間において、雇用関係継続が期待されていたという事情が存在したということとはできない。

この点、正社員といわゆる非正規従業員とが同じ仕事をしていることは社会一般に存在することであるから、再雇用後の業務内容が定年退職以前と同じであることを過度に重視して、当事者双方において相当程度の雇用関係継続が期待されていたと評価することはできない。

原告のように売上げのほとんどを公共工事に頼っている小規模な企業においては、全従業員について定年退職後も一律に雇用を継続することが現実的に不可能であることは明白であり、このことは、従業員にとっても容易に理解し得るものである。したがって、当然に雇用期間が延長されることを期待し、その期待が法的に保護されるべき程度であったということとはできない。そうであるとすれば、本件再雇用契約は、期間の満了によって当然に終了するのであるから、仮に本件雇止めが不当労働行為に当たるとしても、県労委が X1 の原職復帰を命ずる内容の救済命令を発することは、その裁量の範囲を逸脱し、許されないというべきである。

ウ 以上のとおりであるから、本件命令が命じた救済方法は、労働委員会の裁量権の範囲を逸脱したものであり、違法である。

【被告及び参加人組合の主張】

ア 労組法 27 条の 12 が救済命令制度を定め、労働委員会という行政機関による救済命令の方法を採用した趣旨からすれば、県労委は、不当労働行為を認定した場合には、使用者に対して具体的な救済措置を命じる裁量権限を有しており、その裁量権限は、使用者の多様な不当労働行為に対処するため、自ずから広きにわたって認められている。

そして、不当労働行為の成立が認められる場合、県労委は、その救済方法を選択するに当たって、労働者個人に及ぼした影響だけではなく、集团的労使関係の観点から、労働組合及びその組合活動に及ぼした影響についても考慮して、加害が結局において加害の効果をもち得なかったとみられるような事実上の結果を形成する必要がある、そのためには、組合活動一般について生じた侵害の程度に応じ合理的に必要なかつ適切と認められる救済措置を定めなければならない。このような観点から、県労委は、通常、当該労働者の原職復帰といわゆるバックペイを命じている。

イ 本件の場合、X1 は、本件雇止めによって賃金収入を失い、経済的に困窮状態に追い込まれ、その将来の生活設計にも影響が及ぶであろうことから、その救済が必要であることはいうまでもないが、集团的労使関係の観点からみても、参加人組合は、X1 に対する本件雇止めによって、原告内における組合活動の中心である分会長の X1 が社外に排除され、これにより、参加人組合に属する他の組合員の組合活動を萎縮させるおそれがある。

そこで、被告は、原告に対して X1 の原職復帰を命じることにより、X1 個人の被害を

救済するとともに、X1 が本件雇止め前と同様に組合活動を行うことが可能な状態へと是正させて、参加人組合の組合活動への影響を除去することを意図したものである。

ウ なお、原告は、本件雇止めについて、解雇権濫用法理が類推適用されないと主張するが、本件において、X1 は、以下の理由により、原告に契約更新されることについて合理的期待を有していたものであり、解雇権濫用法理を類推適用することができるかと解すべきである。

(ア) 原告の就業規則には、従業員が 60 歳で定年退職した後の再雇用に関する定めはなく、原告は、本件再雇用契約を締結した際、X1 に対し、更新については原告の経営状況を把握して決めると通知したにすぎず、再雇用後における X1 の業務内容は、定年退職前の業務内容と全く同じであった。また、原告は、本件雇止め以前において、60 歳に達した従業員を、いずれも定年延長又は契約更新によって引き続き雇用しており、契約更新されなかったのは X1 だけであった。

(イ) 原告は、X1 に対して別件訴訟を取り下げたなら再雇用すると告げたが、その際、その他に本件再雇用契約の更新が困難な理由を説明しておらず、X1 から本件雇止めの理由を示すよう要求された際も、総合的判断による旨記載された文書を交付しただけであり、その中に別件訴訟の提起が含まれていることは認めたものの、その他の理由を説明していない。また、原告は、本件雇止めの理由として経営不振その他の事由を主張しているが、それらの主張はいずれも、本件申立て後に初めて主張したものである上、本件雇止めの理由として妥当でないことは、前記のとおりである。

(ウ) このように、原告が 60 歳を超えた従業員をその後も引き続き雇用して従前と同様の業務に従事させていたこと、原告が X1 に対して条件付きとはいえ再雇用の意向を示したこと、原告が提示した再雇用の条件は訴訟という形態での組合活動をしないことを条件とする不合理なものであること、原告による本件雇止めの理由説明は不十分であり、X1 にとっては別件訴訟を提起したこと以外に本件雇止めの理由を想定し得なかったことからすれば、X1 は、原告によって本件再雇用契約を更新されることについて合理的期待を有しており、原告も、別件訴訟の取下げという不合理な条件を別にすれば、X1 を再雇用することを期待していたとみるのが妥当である。

エ 以上のとおり、被告が原告に対して本件命令主文において命じた救済方法は、いずれも本件における労使関係の個別事情に則し、かつ被告の有する裁量権限の範囲内のものであって、適法かつ適切である。

第3 当裁判所の判断

1 認定事実

前記争いのない事実等並びに証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 原告の経営状況等について

ア 平成 14 年度における原告の経常利益は約 760 万円、当期純利益は約 148 万円であったが、平成 15 年度における原告の経常利益及び当期純利益は約 10 万円に減少し、平成 16 年度には原告の従業員が運搬中の橋桁を落下させたり、橋桁やポールの荷台を破損させる事故を起こし、原告がその損害を弁償するなどしたこ、とから、同年度における原告の経常損失及び当期純損失額は約 2260 万円となった。

しかし、平成 17 年度における原告の経常利益は約 96 万円、当期純利益額は約 73 万円

となり、平成 18 年度における原告の経常利益額は約 31 万円、当期純利益額は約 12 万円、平成 19 年度における原告の経常利益額は約 600 万円、当期純利益額は約 280 万円となった。

なお、原告は、所得金額につき、平成 14 年度を約 778 万円の所得、平成 15 年度を約 608 万円、平成 16 年度を約 2388 万円の各欠損と税務申告していた。また、原告は、平成 17 年度以降、従業員に対する夏季賞与を不支給とし、このころから、新規採用も行わなくなった。

イ 橋梁などの構造物を製造する株式会社である富士ピー・エスは、平成 15 年 11 月ころ、国による公共投資削減の影響などで業績が低迷し、役員報酬の削減や希望退職の募集などによる経費削減や一部の工場を閉鎖するなどの対策を検討することを明らかにした、と新聞報道された。

また、富士ピー・エスは、平成 17 年 5 月ころ、リストラを実施し、販売管理費圧縮に努めたが、土木工事の受注が減少したため、16 億円を特別損失に計上し、平成 5 年に株式を上場して以来、初めて最終損益が赤字となったと新聞報道され、平成 17 年 9 月ころには、中間連結決算の業績予想を、中間期は純損益を 1 億 5000 万円の赤字から 8 億円の赤字に、通期は純損益を 2 億 7000 万円の黒字から 2 億円の赤字にそれぞれ下方修正した、と新聞報道された。

さらに、富士ピー・エスは、平成 19 年 3 月ころ、公共工事の減少や競争激化のため、連結決算の業績予想を純損失は 2 億 5000 万円から 22 億円に下方修正し、早期退職の実施や約 4 割の営業所廃止などを盛り込んだ収益改善策を発表した、と新聞報道され、同年 9 月ころには、管理体制の強化に向けて組織を改編し、主力である土木工事から建築工事へシフトを強めるなどを内容とする 3 年間にわたる経営再建中期計画をまとめた、と新聞報道された。富士ピー・エスは、原告の主要な取引先であったが、原告の全取引額に占める富士ピー・エスとの取引額の具体的な割合は明らかではない。なお、原告は、ドーピー建設工業株式会社、コーアツ工業株式会社及び極東工業株式会社などとも取引をしているが、これらの会社との取引額が原告の全取引額に占める割合も明らかではない。

(2) 原告における乗務員の労働条件について

ア 原告の就業規則は、乗務員の労働条件について、次のとおり定めている。

(ア) 勤務時間(13 条)

1 年単位の変形労働時間制とし、1 週間の所定労働時間は 1 年を平均して 1 週間当たり 40 時間以内とする。

1 日の所定労働時間は 7 時間 30 分、始業時刻は午前 8 時、終業時刻は午後 5 時、休憩時間は午前 10 時から 15 分間、正午から 1 時間、午後 3 時から 15 分間の 3 回とする。

(イ) 給与等(26 条, 30 条から 33 条まで, 38 条)

給与は原則として定額給制とし、大型運転者の基本給は月 20 万円以上で、これに皆勤手当、家族手当、残業手当及び深夜手当を加算して、毎月末に締め切り、翌月 10 日に支給する。賞与は、毎年 8 月と 12 月の 2 回支給するが、能力給制を採用した場合には支給しないことがある。

(ウ) 雇用期間(59 条)

定年退職は満 60 才とする。ただし、必要と認めたときはこれを延長することがある。

なお、原告の就業規則には、定年後の再雇用に関する規定はない。

イ 原告は、乗務員の賃金について、就業規則の上記規定にかかわらず、基本給を日額で定めた上で、当該乗務員の月間水揚げ高(運賃収益)に一定の割合を乗じて算定される能率手当、皆勤手当、残業手当及び深夜手当等を加算して支給していたが、残業手当及び深夜手当が実際に行われた残業時間数に応じて算定されていたわけではないなど、具体的な計算方法は明らかではない。

ウ 原告を定年退職する以前における X1 の賃金額は、月額 30 万円前後であり、その賃金額のうち能率手当は平均して 18 万円程度を占めていた。原告は、X1 の残業手当及び深夜手当の支給額が多い月には能率手当を減額することにより総額を調整して支給しており、残業時間数の多寡にかかわらず、X1 の支給総額はほとんど変わらなかった。

(3) X1 の担当業務

X1 は、原告に入社した当初から大型自動車免許と普通自動車二種免許を保有していたが、入社後にユニック車の免許を取得し、約 27 年間、主に 10 トンユニック車の乗務を担当していた。

(4) 分会結成後における原告との団体交渉

ア X1 は、平成 17 年 8 月 25 日、参加人組合筑後支部書記長とともに、Y2 部長に対し、X1 から従業員 10 名が参加人組合筑後支部に加入して分会を結成したことを通告するとともに、就業規則の備付け等、夏季賞与の支給及び給与減額の中止を要求する旨記載された参加人組合執行委員長、同筑後支部執行委員長及び X1 分会長連名の要求書を交付した(なお、分会は、以後、原告に団体交渉を申し入れる際、いずれもこれら 3 名の連名による申入書等を交付していた。)。以後、分会は、原告との間で団体交渉を行うなどして、原告に対して賃金規定の明確化を求めたところ、原告は、平成 17 年 12 月 13 日の団体交渉において、平成 18 年 1 月から明確な賃金体系にすることを明らかにしたものの、分会に具体的な賃金規定案を示したのは、同年 6 月 13 日の団体交渉においてであった。

イ 原告が分会に対して示した前記賃金規定案は、基本給を日額 4000 円、皆勤手当を月額 3 万円とし、残業については 1 か月 86 時間(残業 46 時間、深夜残業 40 時間)とするという内容であった。

これに対し、分会は、平成 18 年 7 月 12 日、原告に対し、上記賃金規定案は残業時間を月 86 時間とみなすものであり、残業が多い者と少ない者との間で不平等が生じるとして、基本給を月額 20 万円、皆勤手当を月額 3 万円、車両手当をユニック車で月額 2 万円、トレーラーで月額 5 万円、残業手当及び深夜手当は実残業時間で計算して正規の支払を行うという内容の賃金規定案を提案するとともに、これまで残業手当及び深夜手当が正當に支払われていないため、速やかに再計算した上で各組合員へ過去 2 年分の差額を支給することなどを要求した。

しかし、原告は、残業手当及び深夜手当の支給に関する運用は 35 年間続けてきており変更できないと回答し、同月 20 日に開催された団体交渉においても、分会に対し、分会が提案した上記賃金規定案は受け入れられないと回答した。

ウ 分会は、平成 18 年 6 月 13 日、原告に対し、平成 18 年度夏季賞与の支給を要求したが、原告は、同年 8 月 5 日、分会との団体交渉を経ないで夏季賞与は支給できないと記載された張紙を社内に掲示した。

そのため、分会は、平成 18 年度夏季賞与の不支給に対する抗議として、同月 9 日に原告本社前で抗議集会を開き、分会長として X1 が決意表明を行い、同月 21 日には 24 時間ストを実施した。これに対し、原告は、同月 22 日、分会による 24 時間ストへの対抗措置としてロックアウトを実施し、同月 30 日には、同月 24 日に分会から申し入れられた団体交渉を拒否した。

そこで、分会は、同年 9 月 21 日、夏季賞与に関する団交開催を求めて県労委へあっせん申請を行い(平成 18 年(調)第 20 号事件)、分会と原告は、同年 11 月 6 日、県労委の示したあっせん案を受諾し、夏季賞与に関する団体交渉を開催することで合意した。(以上につき、弁論の全趣旨)

(5) X1 の定年退職と再雇用

ア X1 は、平成 18 年 9 月 20 日に定年年齢である 60 歳となり、同月 30 日をもって定年退職となったが、定年退職に先立つ同月 19 日、原告との間で、本件再雇用契約を締結した。本件再雇用契約の条件等は、以下のとおりであった。

(ア) 契約期間 平成 18 年 10 月 1 日から平成 19 年 9 月 30 日まで

(イ) 更新の有無 更新は、原告の経営状況を把握して決める。

(ウ) 業務の種類 大型運転手その他、

(エ) 就業時間 変形労働時間制とする。

(オ) 賃金額 基本給は 1 日 4000 円、能率手当は水揚げの 13%、早出残業は約 30 時間、深夜残業は約 20 ないし 30 時間、総支給額は月額 17 万 5000 円とする。

イ 平成 18 年 10 月以降における X1 の 1 か月の給与は、総支給額が 17 万 5000 円であり、基本給が 1 日 4000 円であったが、能率手当や残業手当、深夜手当等は、総支給額が 17 万 5000 円となるように調整されていた。

(6) X1 から分会員による別件訴訟の提起等

ア 原告は、平成 18 年 12 月 21 日、分会との間で団体交渉を行ったが、その際、残業手当及び深夜手当に係る未払賃金は存在しないと主張してその支払を拒否した。

そこで、分会は、平成 19 年 1 月 31 日、原告に対し、X1 から分会員 8 名の未払賃金額を明示してその支払を請求するとともに、団体交渉を申し入れ、原告が残業手当及び深夜手当に関する未払賃金の存在を否定してその支払を拒むのであれば、分会として訴訟を提起すると通告した。

しかし、原告が団体交渉を拒否したため、X1 から分会員 8 名は、同年 2 月 16 日、福岡地方裁判所久留米支部に対し、原告を被告として、付加金を含む約 2800 万円の未払賃金等の支払を求める別件訴訟を提起した。

イ 分会員で乗務員である X3 は、平成 19 年 3 月 2 日、夜間作業中、同じく分会員で乗務員である X4 に対し、Y2 部長から、別件訴訟を続けるなら配車を考えなければならぬと言われたが、給与を減額されると生活ができないため、分会を辞める、と話した。その後、X3 は、分会を脱退した後、同月 19 日に別件訴訟を取り下げた。

ウ X4 は、平成 19 年 6 月 11 日、Y2 部長から原告本社に呼び出された。Y2 部長は、原告本社内の応接室において、X4 に対し、別件訴訟の訴状に過重な労働を強いられたと記載されていることから、今後は、X4 が残業しないような配車にする、そうすれば給与が約半分になる、子供がまた小さいのだから、よく考えた方がいい、組合とは関係なく、別

件訴訟を提起したことに対してはそれなりに対処する、他の分会員は組合を辞めたいと言っている、などと告げた。なお、X4 は、その約 1 週間前に、分会員である X5 から、Y2 部長に訴訟を取り下げないなら配車を考えると言われた、と聞いていた。

そこで、分会は、同月 14 日、原告に対し、分会員である X4 らに対して別件訴訟の取下げを強要したとして抗議文を送付した。

エ 分会員である X6 は、分会を脱退した後、平成 19 年 7 月 12 日に別件訴訟を取り下げた。

(7)本件雇止めの状況等

ア Y2 部長は、平成 19 年 8 月 23 日、X1 を呼び出し、Y1 社長が同席している席上で、X1 に対し、再雇用契約延長の期限が近づいているが、別件訴訟を取り下げないなら再雇用契約を延長する、取り下げないのなら再雇用契約の延長はできない、と告げた。これに対し、X1 は、上記内容を文書で交付するよう要求した上で、参加人組合や弁護士と相談して返答する、と答えた。

Y2 部長は、同年 9 月 25 日、X1 を再度呼び出し、Y1 社長が同席している席上で、X1 に対し、再雇用契約延長に関する意向を確認した。X1 は、引き続き再雇用されたいとの意向を伝えたところ、Y2 部長は、別件訴訟を取り下げないなら再雇用契約を延長するが、取り下げないなら同月いっぱいに出社しなくてもよい、と告げた。

イ Y1 社長と Y2 部長は、平成 19 年 9 月 26 日、X1 を応接室に呼び出し、X1 に対し、「平成 19 年 10 月 1 日からの契約は、総合的判断により X1 氏と株式会社筑邦トラックは、再雇用の契約はしません。」と記載された文書を交付し、本件雇止めを通告した。

これに対し、X1 は、総合的判断の内容を尋ねるとともに、別件訴訟の取下げを条件として再雇用する旨の文書の交付を要求したところ、Y2 部長は、別件訴訟を取り下げなかったことは総合的判断に含まれているとのみ答え、別件訴訟を取り下げなかったこと以外の理由は言わなかった。

そこで、分会は、同日、原告に対し、X1 に対して本件雇止めをしたことに対して抗議するとともに、X1 の再雇用問題について団体交渉を申し入れ、同年 10 月 1 日にも同様の申し入れを行ったが、Y2 部長は、申し入れ文書を受領せず、団体交渉を拒否した。

なお、原告は、本件雇止め後、新たな乗務員を補充しておらず、X1 が乗務していた 10 トンユニック車は、別の乗務員が担当していた。

ウ 本件申立て当時、原告が定年退職後も雇用していた従業員数は 7 名であり、その業務内容等は、次のとおりであった。なお、これら 7 名の従業員は、いずれも非組合員であった。

(ア)Z2 は、事務職員であり、平成 11 年 2 月に 60 歳に達したが、原告に引き続き雇用され、その後本件申立て当時までに 9 回更新された。

(イ)Z3 は、山家営業所の整備管理者兼 10 トンユニック車の乗務員であり、大型自動車免許、大型特殊自動車免許、大型自動二輪車免許、けん引免許、大型自動車第二種免許のほか、移動式クレーンの操作資格、作業指揮者資格及び玉掛技能資格を保有していた。

Z3 は、平成 13 年 10 月に 60 歳に達したが、定年が延長され、その後本件申立て当時までに 6 回延長された。

(ウ)Z1 は、10 トンユニック車の乗務員であり、大型自動車免許のほか、床上操作式ク

レーンの運転資格及び玉掛技能資格を保有していた。

Z1 は、平成 18 年 10 月に 60 歳に達したが、原告に再雇用され、その後本件申立て当時までに 1 回更新された。

(エ)Z4 は、セミトレーラーの乗務員であり、大型自動車第二種免許、けん引第二種免許のほか、玉掛技能資格を保有していた。

Z4 は、平成 19 年 2 月に 60 歳に達したが、定年が延長され、その後本件申立て当時までに 1 回延長された。

(オ)Z5 は、80 トンクレーン車の乗務員であり、大型自動車免許、大型特殊自動車免許、大型自動二輪車免許、けん引免許のほか、移動式クレーンの操作資格、玉掛技能資格、重機運転者資格及びコンクリート橋架設等作業主任者資格を保有していた。

Z5 は、平成 19 年 7 月に 60 歳に達したが、定年が延長された。

(カ)Z6 は、事務連絡係兼普通車の乗務員であり、平成 19 年 8 月に 60 歳に達したが、原告に引き続き雇用された。

(キ)Z7 は、25 トンクレーン車の乗務員であり、大型自動車免許、大型特殊自動車免許、大型自動二輪車免許、けん引免許、普通自動車第二種免許のほか、玉掛技能資格、重機運転者資格及びコンクリート橋架設等作業主任者資格を保有していた。

Z7 は、平成 19 年 11 月に 60 歳に達したが、定年が延長された。

(ク)なお、Z3、Z1、Z4、Z5 及び Z7 は、いずれも最初の定年延長期間又は再雇用期間の前 1 年間及び同期間中の事故歴はなかった。

また、原告では、定年年齢に達していない乗務員のうち、X5 と X7 がトレーラーの免許を、X8、X9 及び X10 がクレーン車と大型特殊の免許を、それぞれ保有しているなど、少なくとも 5 名が特殊車両の免許を保有している。

(8)X1 の勤務態度

ア X1 は、原告の乗務員の中ではベテランであり、自らが行った工事現場までの目印や距離、道路の幅員等を地図に手書きして詳細な案内図を作成するなどしており、原告も、他の乗務員に対し、工事現場へ行くときは X1 が作成した地図を持っていくよう指示していた。

また、X1 は、業務の合間をみて他の乗務員が担当する車両を修理していたほか、他の乗務員に荷積みの方法を教えるなどしており、Y1 社長は、原告が主宰して実施されていた安全管理勉強会の際、X1 が仕事の合間に修理してくれるのでありがたいという内容の発言したことが何度もあった。

イ X1 は、山口県や鳥取県など遠方の工事現場まで運行する際、運行のスケジュールが厳しいため、休憩を取ることが難しく、10 分程度の休憩しかとれなかったり、運転しながら食事をするがあった。原告は、従業員がそのような運転をしているかどうかは把握しておらず、平成 19 年 11 月 16 日ころ、別件訴訟の準備書面をみて初めて、X1 が運転しながら食事をしていた事実を知った。

ウ X1 は、平成 18 年 3 月 14 日、宮崎県の工場現場へ向かう途中、降雪していた道路でスリップし、運転していた 10 トンユニック車のフロントバンパーの一部を破損する事故を起こした。X1 は、帰社した後、原告に始末書を提出したが、その後、原告の X1 に対する懲戒処分や注意等はなかった。

なお、X1 は、原告に入社してから定年退職するまでの間、上記事故を含めて 4 回の交通事故(そのうち 1 回は人身事故)を起こしているが、再雇用期間中には交通事故を起こしておらず、原告から交通事故を理由とする懲戒処分や注意等を受けたことはなかった。また、物損事故はいずれも小規模なものであり、人身事故については、被害者の受診及びはり治療の費用を X1 が負担し、示談で処理した。

エ 原告は、平成 19 年 1、0 月末ころ、車両整備の際に、X1 が担当していたユニック車のマフラーとクラクションが改造されていることに気付いた。

原告においては、原告が所有する車両のうち約 7 割の車両は、できる限り遠くから警笛が聞こえるようにするため、担当乗務員によってクラクションが標準より大きな音の出るものに改造されていた。また、マフラーについても、X1 以外に数名の乗務員が、それぞれ担当車両のマフラーを改造していた。なお、道路運送車両法 99 条の 2 は、車検等を受けた車両について、自動車又はその部分の改造、装置の取付け又は取外しその他これらに類する行為で、当該自動車が保安基準に適合しないこととなるものを行うことを禁止している。

2 争点(1)(本件雇止めが労組法 7 条 1 号本文前段及び 3 号本文前段所定の不当労働行為に当たるか否か)について

(1)前記認定事実(4)及び(6)アのとおり、X1 が加入している分会は、結成以来、原告との間で団体交渉を行うなどして、原告に対し、賃金規定の明確化及び夏季賞与の支給等を要求しており、とりわけ残業手当及び深夜手当については、原告が提案した賃金規定案に対し、残業時間を月 86 時間とみなすもので不平等が生じるとして、実作業時間によって算定すべきであると要求していた。また、分会は、平成 19 年 1 月 31 日、原告に対し、X1 を含む分会員 8 名の未払賃金額を明示した上でその支払を請求するとともに団体交渉を申し入れ、支払を拒否するのであれば分会として訴訟を提起する旨通告した。その後、X1 は、他の分会員 7 名とともに、原告を被告として、未払であった残業手当及び深夜手当並びに付加金の支払を求める別件訴訟を提起した。これらの事実によれば、X1 が提起した別件訴訟は、分会の方針に基づく正当な組合活動として行われたものであり、原告も、そのことを十分認識していたものというべきである。

そして、前記認定事実(4)、(6)イ及びウ並びに(7)ア及びイのとおり、原告は、分会が結成されて以来、賃金規定、夏季賞与及び残業手当等の賃金について団体交渉などを行い、その中で分会と意見が対立しており、分会が行った 24 時間ストに対抗してロックアウトや団体交渉拒否を行った。また、原告は、X1 と共に別件訴訟を提起していた X4、X5 及び X3 に対し、個別に、別件訴訟を取り下げるよう要求し、取り下げない場合の不利益を具体的に示唆し、本件再雇用契約の契約期間が終了する直前には、X1 に対し、別件訴訟の取下げを本件再雇用契約更新の条件とする旨告げた。さらに、原告は、X1 に対して本件雇止めを通告した際、本件雇止めの理由である総合的判断の中に別件訴訟を取り下げなかったことが含まれると答えたものの、その他の理由は明らかにしなかった。

これらの事実を総合考慮すると、原告は、X1 が組合活動として別件訴訟を提起したことを嫌悪し、X1 に対して別件訴訟の取下げを要求したにもかかわらず、X1 がこれに応じようとしなかったため、本件再雇用契約を更新しないこととし、X1 に対して本件雇止めを行ったものであると推認するのが相当である。

(2)これに対し、原告は、本件雇止めが不当労働行為の意思の下に行われたことを否認し、その理由について、原告の経営状態が悪化しており、人員整理の必要性があったところ、X1の勤務態度が悪かったことから本件雇止めを行ったと主張するので、以下において、原告が主張する理由が、本件雇止めを行う理由として合理的か否かを検討する。

ア 会社の経営状態について

(ア)原告は、原告の全取引額の約90%を占める主たる取引先である富士ピー・エスが極度の経営不振に陥ったことから赤字経営になったと主張する。

しかしながら、前記認定事実(1)イのとおり、富士ピー・エスは、原告の主たる取引先であって、平成17年5月ころ以降、経営不振であると新聞報道されているが、本件全証拠によっても、原告と富士ピー・エスとの具体的な取引額は明らかではなく(原告は、本件訴訟において、この点の立証をしない旨を明らかにしている。)、富士ピー・エスの経営不振が原告の経営状態にどの程度の影響を与えたかも不明である。また、原告は、ドービー建設工業株式会社、コアツ工業株式会社及び極東工業株式会社なども取引をしており、具体的な取引額は明らかではないものの、これらの会社との取引から一定程度の収益を得ていることがうかがわれる。これらの事実を照らすと、富士ピー・エスが経営不振であることをもって、直ちに原告が赤字経営になったと認めることはできない。

また、原告は、損益計算書上わずかに経常利益が計上されているのは、金融機関から融資を受けるためであって、実質的には一貫して赤字経営であったと主張する。

しかしながら、仮に、平成17年度以降、原告の経営が赤字経営であったとしても、具体的な損益額は明らかではなく、人員を削減しなければならないほど原告の経営状況が悪化していたことを基礎付ける資料は十分ではない。

さらに、原告は、定年退職後に定年を延長し又は再雇用契約を締結している従業員らは、クレーンやトレーラーなどの特殊免許を保有しているなど、いずれも原告の業務に必要不可欠な者であったと主張する。

しかしながら、前記認定事実(7)ウ(ク)のとおり、定年年齢に達していない原告の従業員のうち少なくとも5名は特殊免許を保有していることが認められ、原告の経営状況が悪化しているというのであれば、人員削減のため、定年退職した者との間で定年を延長し又は再雇用契約を更新せず、定年年齢に達していない従業員によって代替するのが自然であるが、原告は、人員削減が必要な場合に通常講じることになると考えられる具体的方策を何ら行っていない。そうであるとすれば、原告が、定年年齢に達した者を定年を延長し又は再雇用契約を締結若しくは更新するに当たり、原告の業務に必要不可欠な者か否かによってその是非を個別具体的に判断していたかどうかは疑問であり、ひいては原告の経営状況が人員削減を直ちに要するほどに悪化していたかどうかも疑問であるといわざるを得ない。

(イ)そして、前記認定事実(1)アのとおり、平成16年度以降における原告の経営収支は、平成16年度には約2260万円の当期純損失を計上し、原告は、平成17年度以降、夏季賞与を不支給とし、新規採用も行わなくなったものであるが、他方で、前記認定事実(1)ア及び(7)ウ(ア)から(キ)までのとおり、平成17年度以降はわずかではあるが経常利益を計上し、平成19年度には約600万円の経常利益及び約280万円の当期純利益を計上している。また、原告は、定年退職となった従業員7名について、定年を延長し又は再雇用契

約を締結若しくは更新することによって引き続き雇用していながら、これまでに希望退職の募集や退職勧奨などの人員削減措置を何ら講じていない。

これらの事実を総合すると、原告が主張する点を踏まえても、なお、X1 に対して本件雇止めを行わなければならないほどに原告の経営状態が悪化したとまでいうことができず、他にこれを認めるに足りる証拠はない。

イ X1 の勤務態度について

(ア) 原告は、X1 と同時期に再雇用した Z1 は、雑作業を率先して行い、整理整頓能力が高いなど、全体の勤務態度が良好であったことから、Z1 との再雇用契約を更新したと主張する。

しかしながら、前記認定事実(8)アのとおり、X1 は、工事現場までの目印や距離、道路の幅員等を地図に手書きして詳細な案内図を作成し、業務の合間をみて他の乗務員が担当する車両を修理し、他の従業員に荷積みの方法を指導するなどしており、これに対し、Y1 社長が感謝していたというのであるから、X1 の勤務態度が Z1 の勤務態度に比べて劣っていたということはできない。

この点、原告は、運転しながら食事をするを交通事故に直結するものとして厳しく禁止していたにもかかわらず、X1 は、運転しながら食事をしており、また、タコグラフに一致しない明らかに虚偽の報告を多数行っていると主張する。

しかしながら、前記認定事実(8)イのとおり、原告は、本件雇止め後である平成 19 年 11 月 16 日ころにこれらの事実を初めて知ったというのであるから、原告は、これらの事実を理由に本件雇止めを行ったものではないことは明らかである。また、本件全証拠によっても、他の乗務員が運転しながら食事することはなかった事実や、X1 の報告がタコグラフに一致しない虚偽のものであった事実を認めるには足りないのであるから、上記各事実をもって X1 の勤務態度が不良であったと評価することはできない。

したがって、原告が X1 と比較して Z1 の勤務態度の方が良好であったことを理由として本件雇止めを行ったという原告の主張は、採用することができない。

(イ) 原告は、X1 が入社後 28 年間で 4 回の交通事故を起こしており、そのうち 1 回は本件再雇用契約を締結する直前の交通事故であるが、X1 の事故歴は、職業運転手としては決して少なくないと主張する。

この点、確かに、前記認定事実(7)ウ(ク)のとおり、定年退職後に定年を延長し又は再雇用契約を締結若しくは更新した従業員 7 名のうち乗務員である 5 名は、いずれも最初の再雇用契約締結前 1 年、間及び再雇用期間中に交通事故を起こしていないのであるから、これらの従業員と比較すれば、X1 の事故歴は少ないものとはいえない。

しかしながら、前記争いのない事実等(3)並びに前記認定事実(5)及び(8)ウのとおり、X1 が起こした 4 回の交通事故は、いずれも比較的軽微なものであり、原告も、これらの交通事故について懲戒処分や注意等を何ら行っていない。また、上記交通事故は、いずれも本件再雇用契約締結前のものであるところ、原告は、X1 との間で本件再雇用契約を締結する際、上記交通事故を問題にしたような事実を認めるべき証拠はない。さらに、前記認定事実(8)ウのとおり、X1 は、再雇用期間中には交通事故を起こしていないところ、原告は、X1 に対して本件雇止めを通告した際、その理由として交通事故を挙げた事実を認めるべき証拠はない。これらの事情からすれば、X1 の交通事故歴は、原告にとって格別問題

視するほどのものではなかったことがわかれるのであって、本件雇止めに至る上記経緯も考慮すれば、原告が X1 の交通事故歴を理由に本件雇止めを行ったという原告の主張もまた、採用することができない。

(ウ)原告は、X1 が自ら担当する車両のクラクションやマフラーに違法な改造を施しており、法令遵守の意識に乏しいと主張する。

しかしながら、前記認定事実(8)のとおり、原告が X1 による車両改造の事実を確認したのは、本件雇止め後である平成 19 年 10 月末ころであったというのであるから、原告は、車両改造の事実を理由に本件雇止めを行ったものではないことは明らかである。また、前記認定事実(8)エのとおり、原告においては、乗務員の約 7 割がそれぞれの担当車両のクラクションに同様の改造を施し、乗務員の数名が、マフラーに同様の改造を施しており、原告がこのような改造を理由に他の乗務員に対して何らかの懲戒処分や注意等を行ったことはうかがわれない。

そうであるとすれば、原告が、X1 の場合のみ上記の点を殊更取り上げて本件雇止めの理由とするのは不自然というべきである。

(エ)原告は、30 名以上の従業員のうち X1 から 8 名が、虚偽を主張して原告の倒産を招くような別件訴訟を提起したことは、協調性を欠くものであると主張する。

しかしながら、本件全証拠によっても、X1 が虚偽の事実であることを認識しながらあえて故意に虚偽の内容を主張して別件訴訟を提起したことを基礎付ける事情を認めるに足りる証拠はない。また、仮に残業手当及び深夜手当の未払があるとすれば、X1 らの主張及び別件訴訟の提起は正当な権利行使に当たり、原告としても、X1 らに支払う義務を負うべきものであるから、これを本件雇止めの理由とするのは合理的とはいえない。そして、前記(1)で認定したとおり、X1 が提起した別件訴訟は、分会の方針に基づく正当な組合活動として行われたものであり、原告もそのことを十分認識していたことからすれば、原告の主張する理由は、かえって、原告が X1 の組合活動を嫌悪して本件雇止めを行ったことを推認させるものといえる。

ウ 以上のとおり、原告が主張する理由は、いずれも本件雇止めを行う理由として合理的とは認め難く、結局、前記(1)の認定を覆すには足りないといわなければならない。

(3)また、前記争いのない事実等(2)のとおり、X1 は、本件雇止め当時、分会長であったことからすれば、本件雇止めは、分会長である X1 を原告の社外へ排除することによって、分会員の組合活動を萎縮させ、分会の組織を弱体化させる行為であると評価すべきである。

(4)したがって、原告の X1 に対する本件雇止めは、労組法 7 条 1 号本文前段及び同条 3 号本文前段に該当するものといわなければならない、これと同旨の本件命令が違法であるといふことはできない。

3 争点(2)(本件命令の救済方法が裁量権を逸脱したものであるか否か)について

(1)労組法が使用者の不当労働行為に対して労働委員会による救済命令の方法を採用した趣旨からすれば、労働委員会は、救済命令を発するに当たり、その内容の決定について広い裁量権を有するものと解されるが、労働委員会の裁量権といえども、不当労働行為によって生じた侵害状態を是正することにより、正常な集団的労使関係秩序の迅速な回復、確保を図るといふ救済命令制度の趣旨、目的に由来する限界を逸脱することは許されない

ものというべきである。したがって、裁判所は、労働委員会の裁量権を基本的には尊重すべきではあるが、その行使が認められる範囲を超え、又は著しく不合理であって濫用にわたると認められるときには、当該救済命令は違法というべきである。

そして、救済命令によって作出される事実上の状態は、必ずしも私法上の法律関係と一致する必要はないが、私法上の法律関係から著しくかけ離れるものである場合には、当該救済命令は、労働委員会の裁量権行使の限界を超える違法なものと判断する余地がある。この点、原告も、有期雇用契約である本件再雇用契約は、解雇権濫用法理が類推適用されず、契約期間の満了によって当然に終了するのであるから、X1 の原職復帰を内容とする本件命令は、契約自由の原則に反するものであり、その裁量権行使の範囲を逸脱した違法があると主張するところである。

したがって、本件命令がその裁量権行使の範囲を逸脱しているか否かを判断するために、以下において、本件再雇用契約の効力について検討する。

(2) 本件再雇用契約の終了のような、期間の定めのある雇用契約を締結した従業員の期間満了による雇止めの効力に関しては、期間満了による終了を前提としない解雇に関する法理は、原則としてこれに及ばないと解すべきである。しかし、①当該期間の定めのある雇用契約があたかも期間の定めのない雇用契約と実質的に異ならない状態で存在しているか、あるいは、②労働者が期間満了後の雇用の継続を期待することに合理性が認められるような場合には、解雇権濫用の法理が類推適用されると解するのが相当である。

これを本件についてみるに、前記争いのない事実等(3)並びに前記認定事実(5)ア及び(7)のとおり、原告は、X1 との間で契約期間を1年間とする本件再雇用契約を締結した後、1回目の更新時において本件雇止めを行ったものであることからすれば、実質的に期間の定めのない雇用契約と異ならない状態にあったということとはできない。

しかしながら、前記認定事実(2)イ及びウ、(5)並びに(7)のとおり、原告は、本件再雇用契約を締結した際、更新の有無について、原告の経営状況を把握して決めるとだけ定め、どのような場合であれば更新されないのかを具体的に明らかにしていなかった。また、原告においては、本件再雇用契約締結前と締結後とで、賃金額は違うものの、業務内容その他については全く同一であったものである。さらに、本件雇止め前に定年年齢に達していた従業員である Z2, Z3, Z1, Z4, Z5 及び Z6 はいずれも引き続き雇用され、また、本件雇止め後に定年年齢に達した従業員である Z7 も引き続き雇用され、いずれも従前と同一の業務に従事しており、Z2, Z3, Z1 及び Z4 は、いずれも再雇用後に更に定年を延長し又は再雇用契約を更新されているなど、定年退職後に引き続き雇用された従業員で、原告から更新を拒否された者がいた事実がうかがわれぬ。そして、原告は、X1 に対し、別件訴訟の取下げを条件として本件再雇用契約を延長することを示唆しており、別件訴訟の提起以外に本件雇止めを行う必要性や合理的な理由が認め難いというのである。

これらの事実を総合考慮すると、X1 の本件再雇用契約の更新に対する期待には合理的な理由があり、原告が本件再雇用契約を契約期間満了によって雇止めにするに当たっては、解雇に関する法理を類推適用されると解するのが相当である。

(3) これに対し、原告は、いわゆる正社員と派遣社員や契約社員とが同じ仕事をしていることは社会一般に存在することから、再雇用後の業務内容が再雇用前の業務内容と全く同じであったことを過度に重視すべきではないと主張する。

しかしながら、社会一般に派遣社員や契約社員がいわゆる正社員と同じ仕事をしていることがあるとはいえ、当初から派遣社員や契約社員として雇用された者と当初はいわゆる正社員で定年後も引き続き雇用された者との間では、雇用関係継続に対する期待に幾分かの違いがあるのは当然であって、本件において、定年前の業務内容と定年後の業務内容とが同一であることをもって雇用関係継続に対する期待があったことの根拠の一つとすることが誤りであるとはいえない。

また、原告は、原告において、定年年齢に達した後に定年を延長して雇用されている従業員と1年間の有期雇用契約を締結して雇用されている従業員とは、同じく定年後に雇用されている従業員であっても判然と区別して取り扱われていたと主張する。

確かに、前記認定事実(7)ウの(ア)から(キ)までによれば、Z2及びZ6についてはともかく、Z3、Z4、Z5及びZ7は、定年を延長して引き続き雇用され、他方、Z1は、再雇用契約を締結して引き続き雇用されたことが認められる。しかしながら、本件全証拠によっても、原告がどのような基準、理由によって定年延長と再雇用契約の締結を選択していたかは明らかでなく(かえって、原告は、本件訴訟において、定年延長と再雇用契約更新の使い分けについて明確な基準がないことを自認する主張をしている。)、原告が定年後に再雇用していた従業員を、定年延長の場合と判然と区別して取り扱っていたかどうかは疑問である。また、本件全証拠によっても、原告が上記基準あるいは定年延長と再雇用契約の締結とを区別していることを従業員に示していた事実は認められず、他に従業員が定年延長と再雇用契約の締結との区別を知り得たというような事情はうかがわれないことからすれば、定年延長と再雇用契約の締結を区別することによって、従業員の雇用関係継続に対する期待に差が生じるとは考え難い。

したがって、原告の上記各主張は、いずれも採用することができない。

(4)前記(2)のとおり、本件雇止めには解雇に関する法理が類推適用されると解されることから、以下において、本件雇止めの理由が客観的かつ合理的なものであり、社会通念上これを相当として是認することができるか否かについて検討する。

この点、原告は、前記2(2)のとおり、原告の経営状態が悪化しており、人員整理の必要性があったところ、X1の勤務態度が悪かったことから本件雇止めを行ったと主張する。

しかしながら、前記2(2)のとおり、原告の経営状況が人員削減を直ちに要するほどに悪化していたかどうかは疑問であり、X1に対して本件雇止めを行わなければならないほどに悪化していたとまでいうことができないこと、原告は、本件雇止めに先立ち、希望退職者の募集や退職勧奨などの人員削減措置を何ら講じていないこと、原告は、業務に必要不可欠な者か否かによって本件雇止めの是非を判断していたかどうかは疑問であること、原告は本件雇止めを行った際にその理由として原告の経営状態を挙げていなかったことからすれば、原告が本件雇止めの理由として主張する経営状態悪化による人員削減の必要性は、客観的かつ合理的なものとはいえず、社会通念上これを相当として是認することはできない。

また、前記2(2)のとおり、X1の勤務態度は、Z1の勤務態度に比べて劣っていたとまではいえないこと、X1の交通事故歴は、いずれも比較的軽微なものであり、原告も本件再雇用契約を締結する際にこれらの交通事故を問題にしたような事実はうかがわれないこと、X1のほかに、担当車両にクラクションの改造を施している乗務員が約7割、マフラ

一の改造を施している乗務員が数名おり、原告がこれらの乗務員に対して何らかの処分を行った事実がうかがわれないこと、X1らが別件訴訟を提起すること自体は正当な権利行使であって、X1らが虚偽の事実であることを認識しながらあえて故意に虚偽の内容を主張して別件訴訟を提起したような事実は認められないことからすれば、原告が本件雇止めの理由として主張するX1の勤務態度についても同様に、客観的かつ合理的なものとはいえず、社会通念上これを相当として是認することができない。

したがって、原告とX1との間の本件雇止め後の私法上の法律関係は、基本的に本件再雇用契約が更新されたのと同様の法律関係になるものと解するのが相当である。

そうすると、本件命令の救済内容は、少なくとも私法上の法律関係から著しくかけ離れているとか、契約自由の原則に反するということはできず、その裁量権行使の範囲を超えたものとは認められない。

4 結論

以上によれば、本件命令の取消しを求める原告の請求は理由がないから、これを棄却することとして、主文のとおり判決する。

福岡地方裁判所第5民事部