

平成 23 年 4 月 18 日判決言渡 同日判決原本領収 裁判所書記官

平成 21 年(行ウ)第 418 号 決定取消請求事件

口頭弁論終結日 平成 23 年 2 月 3 日

判 決

原告 X1

原告 都市交通労働組合

被告 国

処分行政庁 中央労働委員会

補助参加人 神奈川都市交通株式会社

主文

1 原告の請求を棄却する。

2 訴訟費用は、補助参加によって生じた費用も含め、原告の負担とする。

事実及び理由

#### 第 1 請求

中央労働委員会が、中労委平成 18 年(不再)第 22 号事件につき、平成 21 年 1 月 21 日付けでした命令を取り消す。

#### 第 2 事案の概要

補助参加人が、原告都市交通労働組合(以下「原告組合」という。)の執行委員長の原告 X1 に対し、平成 16 年 4 月 3 日以降の雇用契約更新を拒絶したこと(以下「本件雇止め」という。)について、原告らは、労働組合法 7 条の不当労働行為に該当すると主張して、同年 3 月 11 日、神奈川県労働委員会(以下「県労委」という。)に対し、救済申立てをした(県労委平成 16 年(不)第 3 号。以下「本件初審申立て」という。)が、県労委は、平成 18 年 3 月 31 日、本件雇止めに係る申立てを棄却した(以下「本件初審命令」という。)。原告らは、同年 4 月 11 日、中央労働委員会(以下「中労委」という。)に再審査申立て(中労委平成 18 年(不再)第 22 号。以下「本件再審査申立て」という。)をしたが、中労委は、平成 21 年 1 月 21 日、これを棄却した(以下「本件命令」という。)

本件は、原告らが本件命令を不服としてその取消を求めた事案である。

#### 1 前提事実(争いのない事実、掲記の証拠により容易に認められる事実)

##### (1) 当事者等

補助参加人は、一般乗用旅客自動車運送事業等を営む株式会社で、肩書地に本店を置き、神奈川県を中心に 11 か所(平成 14 年 6 月現在)の営業所を有し、従業員数は平成 17 年 5 月 15 日現在 1541 名であった。

川崎営業所とは、ハイヤー乗務員が所属する川崎第一営業所とタクシー乗務員が所属する川崎第二営業所を併せて呼ぶものであり、両営業所の乗務員は平成 16 年 11 月 18 日現在、合わせて約 230 名であった。川崎営業所は乗務員以外に、所長、副所長 2 名、主任 7 名、事務員(平成 14 年 8 月現在約 20 名)で構成されていた。川崎営業所の所長は、平成 12 年 7 月～平成 14 年 2 月 25 日の間は Y1 所長(以下「Y1 前所長」という。)、平成 14 年 2 月 26 日以降は Y2 所長であった。また、平成 13 年 10 月に同営業所の副所長となった Y3 副所長は平成 16 年 1 月まで在任し、Y4 主任は平成 12 年ころから主任を務めている。

補助参加人には原告組合以外にも2つの労働組合があり、平成17年5月15日現在の組合員数は、神奈川都市交通労働組合(以下「第一組合」という。)が993名、新都市交通労働組合(以下「第二組合」という。)が75名であった。

原告組合は、平成8年4月1日に結成された労働組合で、肩書地に事務所を置き、補助参加人の従業員等で組織されている。組合員数は平成17年7月11日現在37名で、うち川崎支部の組合員は原告X1を含む3名であり、組合員の大多数は磯子支部に所属していた。

原告X1は、昭和61年2月に補助参加人に入社し、以後、タクシー乗務員として川崎営業所に勤務していたが、平成14年4月2日、満60歳の定年に達し、同月3日から6か月の契約期間で補助参加人と労働契約を締結して、その後3回更新されたが、平成16年4月2日、本件雇止めとなった。

原告X1は、入社以降第二組合に加入していたが脱退し、平成8年4月1日に自らが中心となって原告組合を結成し、平成17年9月まで執行委員長を務めていた。

(2) 雇用延長に関する就業規則等の定め

補助参加人の就業規則、準社員取扱規定には、次のような規定がある。

ア 平成7年5月改正の就業規則

会社は、従業員が定年(満60歳)に達したときは解雇する。ただし満62歳まで雇用延長ができるが、6か月ごとの更新とし、その後について特に会社が必要とする者及び本人の希望により会社が認めた者は別に定める準社員規定により採用することがある。(64条3号)

イ 平成15年9月改正の就業規則

社員の定年は、満60歳に達したときとする。定年に達した社員について、本人の希望により、6か月ごとに更新し、満62歳まで雇用延長することがある。満62歳に達した社員について、特に会社が必要とする者及び本人の希望により会社が認めた者は、別に定める準社員規定により採用することがある。(50条)

ウ 平成9年4月16日改正の準社員取扱規定

定年に達した社員であって会社が必要とし、かつ本人が引続き勤務を希望する場合は、所属長の申請により、審査の上採用する。(1条)

エ 平成15年1月14日改正の準社員取扱規定

雇用延長後62歳に達した社員で、会社が必要とし、本人が引続き勤務を希望する場合は、所属長の申請により、審査の上、再雇用し(1条)、準社員後の継続は6か月契約とし、その都度雇用契約を締結する(3条)。

(3) 本件雇止め

Y2所長は、原告X1に対し、平成16年2月14日付け通知書により、「貴殿は、平成14年4月2日をもって定年(満60才)を迎えた後、就業規則第64条解雇基準5項に該当し6ヶ月毎に労働契約の更新を重ねてまいりましたが平成15年10月3日よりの更新雇用期間(満了平成16年4月2日満62才)をもって雇用契約終了となります。その後雇用契約更新は致しませんのでここに通知します。」と通知した。

(4) 本件訴訟に至る経緯

原告ら及びX2は、平成16年3月11日、県労委に対し、補助参加人による本件雇

止めと X2 に対する諭旨解雇(以下「本件解雇」という。)が不当労働行為に該当すると主張し、本件解雇の撤回と X2 の原職復帰、本件雇止めの撤回と原告 X1 の原職復帰等を求めることを内容とする本件初審申立てをした。県労委は、平成 18 年 3 月 31 日、本件解雇は不当労働行為に該当するが、本件雇止めは不当労働行為に該当しないと判断し、本件雇止めに係る申立てを棄却する旨の本件初審命令をした。

原告らは、同年 4 月 11 日、中労委に対し、本件初審命令の棄却部分の取消等を求めて本件再審査申立てをしたが、中労委は、平成 21 年 1 月 21 日、これを棄却するとの本件命令をした。

原告 X1 は、補助参加人を被告として、本件雇止めの無効を主張して横浜地方裁判所川崎支部に、地位確認等を請求する訴訟を提起した。平成 22 年 10 月 5 日、同裁判所は、請求棄却の判決を言い渡した。

## 2 争点及びそれに対する当事者の主張

### (1) 満 62 歳以降の採用又は雇用契約更新に係る補助参加人の裁量の有無等

(原告らの主張)

補助参加人では、60 歳以上の従業員は、解雇事由に該当するような特段の事情がない限り、62 歳で区切られることなく、当然に準社員契約が継続されていた。補助参加人では、60 歳までが正社員であり、60 歳以降は正社員はおらず準社員になるのであり、62 歳以降に準社員になるわけではない。平成 15 年 9 月改正後の就業規則及び同年 1 月改正後の準社員取扱規定は、原告組合に知らされておらず、周知されていなかったから、無効である。平成 7 年 5 月改正の就業規則が、準社員取扱規定の平成 9 年 4 月 16 日改正により、60 歳以降は準社員として、62 歳の区切りなく 6 か月ごとに契約更新を行うと改定されたものである。実際に、原告 X1 は、60 歳から本件雇止めまでの間、正社員でなく準社員として扱われていた。62 歳以上の乗務員が、他の年代と比較してより多く減少している事実はなく、62 歳を境に、補助参加人の裁量的判断により多数の者が雇止めされている事実は存在しない。62 歳以上の準社員が減少しているように見えても、定時制社員として雇用が継続されているか、自主退職したに過ぎない。

60 歳以降の 6 か月ごとの準社員契約の更新は、更新時に意思確認もなく形式的に契約書が作成されるだけで、契約書が作成されないこともあり、形骸化していた。補助参加人は、従業員に対して 60 歳の定年後も全員の雇用が継続されると言明し、実態としても全員の雇用を継続していたから、従業員に対して 60 歳以降の雇用継続を約束していたといえるし、少なくとも雇用継続に対する合理的な期待を抱かせるものであった。

(被告、補助参加人の主張)

満 62 歳以降の準社員としての採用は、希望すれば当然に行われるものではなく、補助参加人における雇用延長に関する就業規則及び準社員取扱規定の定め、実態、補助参加人が準社員としての採用に当たり営業収入や客からの苦情の有無、営業所長の意見等を総合的に判断して採用を決定していたのであり、当然に希望者全員が、準社員として採用されるものではない。

### (2) 本件雇止めの不当労働行為該当性

(原告らの主張)

本件雇止めの理由は、次のとおり、いずれも長期間にわたり問題とされてこなかったり、他の乗務員に対しては注意、指導されていない事由である。補助参加人は、原告 X1 が補助参加人に対して時間外手当請求訴訟を提起したり、労働条件向上のための様々な活動を行っていたことに危機感を抱き、原告組合を潰す目的で本件雇止めを行ったのであり、本件雇止めは、原告らに対する不利益取扱い(労組法 7 条 1 号)、支配介入(同条 3 号)である。

ア 就業時間中の休憩取得

原告 X1 は、補助参加人から休憩取得の指示を受けたことはない。原告 X1 は、できるだけ休憩を取得するよう努めていた。休憩を取得することができないために取得していないのは、原告 X1 だけでなく他の乗務員も同様であるが、他の従業員に対しては、雇止めの理由にしていない。

イ 就業時間中の組合活動

原告 X1 は、就業時間中に組合活動をしたことはない。早退は理由を問わず許されているのであり、早退後の組合活動は何ら問題ないし、補助参加人担当者が同席して行われた団体交渉や賃金説明会を、補助参加人の承諾なく行われた組合活動ということはできない。補助参加人では、就業時間中の組合活動は、1 日 2 時間程度は容認されていたし、原告 X1 は、組合活動を行った場合には、日報、チャート紙等に記載して補助参加人に提出したり、上司に口頭で申し出て、すべて許可されていた。また、原告組合は、組合活動の時間に対応する運賃収入相当額を支払っていた。仮に、就業時間中の組合活動であったとしても、当該組合活動は、原告組合の団結権確保のために不可欠であり、組合活動をするに至った原因が専ら補助参加人側にあり、組合活動によって補助参加人の業務に具体的な支障が生じていないから、正当な組合活動というべきである。

ウ 制帽着用

原告 X1 は、補助参加人から無帽を許可されていた。原告 X1 は、平成元年及び平成 7 年の業務上の交通事故後に補助参加人から無帽を許可され、その後は一貫して無帽勤務を続けていたが、補助参加人に対して時間外手当請求訴訟を提起するまで、一度も注意されたことはない。交通事故による後遺症の症状固定後に無帽が許可されたのに、時間の経過に伴いその許可を取り消すのは合理性がない。無帽の警告書は、補助参加人が現認していないのに、原告 X1 を雇止めするためにでっち上げたものである。

エ タコメータの蓋の開閉

乗務員によるタコメータの蓋の開閉は禁止されていない。補助参加人は、乗務員にタコメータの管理を一任しており、タコメータの蓋を開閉してはならないとの指示をしたことはない。原告 X1 がタコメータの蓋を開閉したのは、正しい時刻に調整したり、補助参加人の指導に従ってチャート紙に待機時間や休憩時間を書き込むためであった。

(被告、補助参加人の主張)

休憩取得指示違反、就業時間中の組合活動違反、制帽着用義務違反及びタコメー

タの開閉違反を理由とする本件雇止めには合理性がある。本件雇止めの時期に、補助参加人と原告らの間の労使関係は、対立がなかったとはいえないものの、補助参加人が時間外手当請求訴訟を嫌悪して休憩取得及び制帽着用等を徹底したのではなく、補助参加人が原告らを嫌悪するような組合活動の状況又は労使関係であったということもできない。

ア 就業時間中の休憩取得指示違反

原告 X1 は、平成 14 年 6 月以降、補助参加人から繰り返し休憩取得指示を受けながら従わなかったのであり、原告 X1 の勤務態度に重大な問題があり、補助参加人が看過できないと評価したのは相当である。他の乗務員についても、チャート紙や日報に休憩に関する記載がない例はあるが、原告 X1 は、休憩の記載がない例が非常に多数であり、休憩の記載がない限りすべて労働時間に含まれる旨の主張をしていたのであり、補助参加人が、原告 X1 に対してだけ別段の対応をとったとはいえない。

イ 就業時間中の組合活動違反

補助参加人の就業規則等の定めや就業時間中の組合活動を行った場合の補助参加人の対応からすると、就業時間中の組合活動がすべて承認されていたとはいえず、補助参加人の許可を得ることなく行われた原告 X1 の就業時間中の組合活動を本件雇止めの理由に挙げたことは相当である。また、原告 X1 の早退は承認を得ておらず、早退したとして補助参加人の許可を受けずに原告 X1 が行った組合活動は、就業時間中の組合活動に該当する。

ウ 制帽着用義務違反

補助参加人が原告 X1 に対し無帽を許可していたとはいえない。原告 X1 は、平成 14 年 6 月以降、たびたび無帽で運転しているところを現認され、業務部長名の警告書を交付されており、補助参加人が原告 X1 を 62 歳以降準社員として採用するかの決定に当たり、適格性判断のために、平成 14 年 6 月以降の制帽等の着用状況を考慮したことは相当である。

エ タコメータの開閉違反

勤務時間中にチャート紙への書き込み等のためにタコメータを開閉することは、乗務員服務規定で禁止された行為に該当する。原告 X1 は、同規定に反して勤務時間中に複数回にわたりタコメータの蓋を開けていたから、この点を本件雇止めの理由に挙げたことは相当である。

### 第 3 争点に対する判断

#### 1 認定事実

前記前提事実のほか、後掲各証拠及び弁論の全趣旨によれば、次の事実を認定することができる。

##### (1) 勤務状況－就業時間中の休憩取得

ア 休憩時間等に関して、補助参加人の就業規則は、タクシー乗務員(日勤勤務)は休憩 1 時間(24 条附則「標準作業時間表」)で、勤務時間内に随時定められた時間数の休憩を取ることができる(同条 4 項)と規定している。補助参加人の乗務員服務規定(平成 10 年 9 月改正)は、乗務員は別に定める勤務時間・乗務時間を超え

て乗務してはならないこと(10条10号)、休憩した場合はその場所及び時刻を運転日報に正確に記録し会社へ提出すること(18条3号)、乗務する車両に運転者毎に記録紙を必ず挿入して確実な記録を行い、乗務終了時に取りはずし、記録紙に運行年月日・登録番号・運転者名・走行キロ・その他指示された事項を記入すること(19条)を規定している。

イ 原告 X1 は、日勤勤務で、始業が7時、終業が17時、休憩が1時間であったが、休憩を取得しなかったとして、運転日報に休憩時刻を記載せず、チャート紙にも「休憩」と記載しないことがあった。これに関する原告 X1 の状況及び補助参加人の指導は次のとおりであった。なお、補助参加人は、チャート紙に「休憩」や「待機」を記載するよう指示しているが、チャート紙の日々の点検やそれに基づく指導・注意を行っていない。

① 平成14年6月17日、Y3副所長は、原告 X1 のタイムカードに「一日の乗務時間の中で<休けい>を必ず取っていただくよう指導をいたします。」と記載したメモを挟んだ。

② 平成14年8月9日、原告 X1 は、7時5分に出庫、16時30分に帰庫した。運転日報の「休憩時間」欄に「×」と記載され、チャート紙の走行実績のない時間帯には「休憩」の記載はなく、待機を示す「待」や待機場所を示す「NK」(日本鋼管病院内を意味する。以下同じ。)等の記載がある。Y3副所長は、原告 X1 に休憩を取得するよう注意し、運転日報に「休けいを取るよう指導した」と記入した。

③ Y3副所長は、原告組合支部長の X2 に対する平成14年9月16日付け書面の中で、「乗務員各位の健康管理に気配もしてあげて下さいね。X1 さん体調くずしてからじゃ遅いよ。(休けいも取るように)」と記載した。

④ 平成14年9月20日、原告 X1 は、7時50分に出庫、17時20分に帰庫した。運転日報の「休憩時間」欄の記載はなく、チャート紙の走行実績のない時間帯には「休憩」の記載はなく、待機場所を示す「NK」の記載がある。Y3副所長は、原告 X1 に休憩を取得するよう注意し、運転日報に「休けい取る」と記入した。

⑤ 平成15年5月6日、原告 X1 は、7時30分に出庫、17時20分に帰庫した。運転日報の「休憩時間」欄の記載はなく、チャート紙の走行実績のない時間帯には「休憩」の記載はなく、待機場所を示す「NK」や「ST」(駅構内のことをいう。以下同じ。)の記載がある。Y3副所長は、原告 X1 に休憩を取得するよう注意し、運転日報に「休けいを取るよう注意」と記入した。

⑥ 平成15年5月26日、原告 X1 は、7時25分に出庫、17時35分に帰庫した。運転日報の「休憩時間」欄の記載はなく、チャート紙の走行実績のない時間帯には「休憩」の記載はなく、待機場所を示す「NK」、「塩」(「塩浜」を意味する。以下同じ。)等の記載がある。

Y3副所長は、原告 X1 に休憩を取得するよう注意し、運転日報に「休けいするように言って(注意)」と記入した。

⑦ 平成15年6月11日、原告 X1 は、7時に出庫、17時30分に帰庫した。運転日

報の「休憩時間」欄の記載はなく、チャート紙の走行実績のない時間帯には「休憩」の記載はなく、待機を示す「待」や待機場所を示す「塩浜」の記載がある。Y3 副所長は、原告 X1 に休憩を取得するよう注意し、運転日報に「休けい注意、体調注意」と記入した。

- ⑧ 上記⑤～⑦を含む平成 15 年 5 月～12 月の 8 か月間の原告 X1 の運転日報やチャート紙の約 7 割には、「休憩」に関する記載がなく、残りの約 3 割も、1 時間以上の「休憩」が記載されているものは 3 件のみで、それ以外は 20 分～30 分程度の「休憩」が記載されているものがほとんどであり、一方、チャート紙には、待機を示す「待」や待機場所を示す「NK」「ST」「塩」「水江」等の記載が多く見られる。

他の乗務員の中にも「休憩」に関する記載のない例が見られる。再審査で提出された書証によると、平成 15 年 10 月 1 日～10 日の川崎営業所の乗務員 4 名分のチャート紙 33 件のうち 3 名分について 20 件、平成 17 年 1 月 15 日～31 日の同営業所の乗務員 51 名分のチャート紙・日報 294 件中 21 名分について、62 件の「休憩」に関する記載のない例がある。

(2) 勤務状況－就業時間中の組合活動

ア 就業時間中の組合活動に関し、補助参加人就業規則は、従業員は労働協約に定める場合の外、勤務時間中に組合活動を行ってはならないと規定している(11 条)。原告組合と補助参加人が平成 8 年 4 月 8 日に締結した労働協約には、原告組合は組合の集会その他の組合活動を原則として就業時間外に行う、ただし、①補助参加人と原告組合の双方で協議の上開催する各種の会合、②正規の手続を経て行われる団体交渉、③その他補助参加人が特に許可した場合のいずれかに該当する場合には就業時間中に組合活動を行うことができる、上記③において補助参加人の許可を受けようとするときはその目的・種類・参加人員及び出席者氏名・場所・所要時間を詳記して 24 時間前に申し出なければならないと定められていた。

イ 就業時間中の組合活動の許可については、所長の判断に任されていた。Y1 前所長(平成 12 年 7 月～平成 14 年 2 月 25 日)は、原告組合から申請があった就業時間中の組合活動について拒否したことはなかった。Y2 所長(平成 14 年 2 月 26 日以降)は、団体交渉や補助参加人と原告組合の双方が協議の上開催する会合以外の就業時間中の組合活動については許可していない。Y4 主任(平成 12 年ころ以降)は、原告 X1 のチャート紙に「組合活動」などの記載があることについて問題としたことはなく、上司に報告することもなかった。

ウ 平成 14 年 4 月 22 日、原告 X1 は、9 時 15 分に出庫、17 時 10 分に帰庫した。運転日報に「7 時 00 分～8 時 55 分組合業務」と記載されている。チャート紙に 9 時 15 分ころまでの走行実績はないが、「組合」等の記載はない。「組合業務」とは、点呼前に Y3 副所長に支部交渉を申し入れたところ、しばらく待つよう指示され、1 時間ほど待った後、議題である減車と勤務ダイヤの問題について説明を行ったことである。納金時、組合活動として行った旨を主任に通告した。

エ 平成 14 年 5 月 4 日、原告 X1 は、7 時 20 分に出庫、13 時 15 分に帰庫した。運転

日報に「14 時 00 分～15 時 30 分組合」と記載されている。チャート紙に 13 時 15 分ころ以降の走行実績はなく、「組合」と記入されている。「組合」とは、磯子営業所で行われた原告組合の役員会に早退して出席したことである。当日の朝と納金時に、主任に通告した。

オ 平成 14 年 6 月 2 日、原告 X1 は、7 時 5 分に出庫、14 時 15 分に帰庫した。運転日報に「15 時 00 分～18 時 00 分組合」と記載されている。チャート紙に 14 時 15 分ころ以降の走行実績はなく、「組合」と記入されている。「組合」とは、磯子営業所で行われた原告組合の役員会に早退して出席したことである。当日の朝と納金時に、主任に通告した。

カ Y3 副所長は、補助参加人の支部長である X2 に対し、平成 14 年 9 月 16 日付け書面で、前日 15 日に X2 と原告 X1 が自分に話があるとしてやって来たが、原告 X1 のチャート紙の当該時間帯には「組合 副長」と表記されている、組合の交渉などとは一言も聞いていない、「組合」の具体的内容の説明を求める、所定の手続を取らず就業時間中に組合活動をしたという事実は明白であると注意した。また、「X2 支部長殿」と題する同月 19 日付け書面で、チャート紙にある「組合」の具体的内容等の説明を求めた。原告組合は、同月 27 日付け文書で、チャート紙への「組合」の記入は、本社から 1 日 2 時間の組合活動を容認されているので実際の行動を記載したことであると回答し、「勝手に組合活動をした」との判断はいかなる理由に基づくものか等と質問した。

キ 平成 14 年 11 月 2 日、原告 X1 は、7 時 25 分に出庫、14 時 35 分に帰庫した。運転日報に「15 時 00 分～17 時 00 分組合」と記載されている。チャート紙に 14 時 30 分ころ以降の走行実績はなく「組合」と記入されている。「組合」とは、磯子営業所で行われた原告組合の役員会に早退して出席したことである。当日の朝と納金時に、主任に通告した。

ク 平成 15 年 2 月 23 日、原告 X1 は、8 時 15 分に出庫、15 時 15 分に帰庫した。チャート紙に 8 時 15 分ころまでの走行実績はなく 7 時～8 時 20 分ころの時間帯に「組合」と記入されている。「組合」とは、X2 が同月 25 日に本社に来るように言われたことから、原告 X1 が X2 に代わって、呼出しの理由を Y3 副所長に確認したことである。納金時に、組合活動として行った旨を事務員に通告した。

ケ 平成 15 年 3 月 17 日、原告 X1 は、7 時 20 分に出庫、14 時 20 分に帰庫した。運転日報に「15 時 00 分～本社業ム部」と記載されている。チャート紙に 14 時 20 分ころ以降の走行実績はなく「本社業務部」と記入されている。「本社業務部」とは、当初、X2 の本件速度違反に係る始末書の問題について本社で協議する予定であったが、それを待たずに X2 が解雇されたため、当日は解雇撤回を求めて本社で話し合いを行ったことである。当日の朝、主任に通告し、納金時に Y3 副所長に通告した。

コ 平成 15 年 3 月 28 日、原告 X1 は、8 時 10 分に出庫、18 時 20 分に帰庫した。運転日報に「7 時 15 分～8 時 00 分所長、副長、X2 の件(本人同席)」と記載されている。チャート紙に 8 時 10 分ころまでの走行実績はなく「組合(X2)」と記入されている。「X2 の件」とは、X2 が解雇無効を主張して川崎営業所に出勤した際、Y2

所長と Y3 副所長が X2 の勤務を認めないと発言したため、抗議をしたことである。納金時に、組合活動として行った旨を主任に通告した。上記抗議の際、Y2 所長は、就業時間内の 2 時間の組合活動が慣行として認められているとの原告 X1 の発言に対し、就業規則に書いてない慣行は認めない等と発言した。

サ 平成 15 年 4 月 20 日、原告 X1 は、8 時に出庫、14 時 35 分に帰庫した。チャート紙に 14 時 30 分ころ以降の走行実績はなく、14 時 30 分以降の時間帯に「組合打合(春闘)」と記入されている。「組合打合(春闘)」とは、春闘に関する団体交渉を行ったことである。Y2 所長の許可を受け、当日の朝と納金時に、主任にも通告した。

シ 平成 15 年 5 月 4 日、原告 X1 は、7 時 55 分に出庫、14 時 30 分に帰庫した。運転日報に「16 時 00 分～組合役員会」と記載されている。チャート紙に 14 時 30 分ころ以降の走行実績はなく、16 時以降の時間帯に「組合」と記入されている。「組合役員会」とは、磯子営業所で行われた原告組合の役員会に早退して出席したことである。当日の朝と納金時に、主任に通告した。

ス 平成 15 年 9 月 8 日、原告 X1 は、7 時 30 分に出庫、17 時 10 分に帰庫した。チャート紙に 12 時 30 分ころ～15 時 30 分ころの走行実績はなく、当該時間帯に「賃金説明会」と記入されている。「賃金説明会」は、原告組合の申入れに応じて団体交渉により開催が決定し、補助参加人の磯子営業所(原告組合の磯子支部が同月 2 日に申請して説明会場となった。)で、当日勤務外の者を対象として行なわれた。原告 X1 も出席したが、この出席を巡り、原告 X1 は、説明会前日の同月 7 日付け文書を Y2 所長に提出し、自らは就労中ではあるが、説明会への出席を了承することを申し入れたが、Y2 所長は、同月 8 日付け書面で、就業時間中の組合活動は労使交渉に当たるもの以外は認めないのであり、賃金説明会は労使交渉ではないからと考えるので、賃金説明会に出席することを認めないとの回答をした。原告 X1 は、Y2 所長と Y5 人事課長に抗議をした。

### (3) 勤務状況－制帽着用等

ア 制帽等に関し、補助参加人の就業規則には、従業員は勤務時間中所定の制服制帽及び氏名札を着用しなければならないこと(8 条)、乗務員服務規定には、制服、制帽等を着用して運行すること(6 条 1 号)、チョッキを着たら必ず上着を着ること(同条 3 号)が規定されている。また、「服務規律違反処分要領」には、a 当該者が初犯(第 1 回)現認指導を受け、その後の指導で 1 年間に 3 回現認された時、違反報告書及び始末書の提出を求め、就業規則及び服務規定に従い、段階的処分(始末書、譴責、減給、乗務停止)を行う、b 再犯者及び低能率者(低営収、事故多発、接客不良、不完全就労)は、前回処分後、期間を問わず、現認 3 回で、報告書の提出を求め、処分対象として処理する、c 公開指導日には、当日の現認 1 回で報告書(始末書)の提出を求め、処分対象とすると規定されている。

川崎営業所所内には、「制服、制帽、氏名札、白手袋の完全着用」と記載した掲示を行い、点呼の際にも、所長が「制服制帽。街頭指導。基本は制服と制帽、白手袋、氏名札、靴は黒色皮靴」(平成 13 年 3 月 26 日)、「制服制帽」(平成 14 年 2 月 11 日)、「制服制帽の厳守」(同月 25 日)等の指導を行っていた。補助参加人の各営

業所では、定期的に街頭指導(所長等が乗務員の仕事を巡回して見回ること)を行い、無帽を現認したときは警告書を出している。原告 X1 が補助参加人入社時に記名押印した昭和 61 年 1 月 6 日付け誓約書 3 項に「乗務規程(制服、制帽の着用)等社則に従い誠実に勤務する」旨記載されていた。

イ 川崎営業所の Y6 所長(当時)は、原告 X1 の無帽に関し、本社あてに、平成 6 年 11 月 14 日付け「服務規則違反報告書」を提出した。その「所属長意見」欄に、「再三指導しているにも拘らず無帽の服務規則違反行為を繰り返しており反省の色も見せず、(中略)始末書の提出を再三督促しましたがその意志ありません。相応のご処分をお願い致します。」と記載され、「調査処理」欄に譴責処分相当としたいと記載されている。

補助参加人は、原告 X1 の無帽に関し、同月 16 日付けで懲戒処分である譴責処分を行った。

ウ 補助参加人は、原告 X1 の無帽に関し、平成 7 年 2 月 10 日付けで減給処分(5374 円)をしたが、手続上の不備があったとして、同年 9 月 18 日に同処分を取り消した。上記処分取消の稟議書には、原告 X1 から平成 6 年 11 月 16 日発令の譴責処分(無帽)について再審の申立てがあり、平成 7 年 1 月 17 日に本人を呼んだところ、平成元年 6 月 11 日の被追突事故(公傷)によるむち打ち症で長時間の着帽に耐えられない旨を再三営業所に申し入れたが適切な指示のないまま経過してきたこととであり、無帽の可否については医師の診断により判断することとして、診断書の提出を求めたと記載されている。原告 X1 は、平成 7 年 1 月 30 日付け診断書(「病名頸椎椎間板症 左頸部の神経圧迫症状あり、長期の通院加療を要する」)を補助参加人に提出していた。

エ 原告 X1 は、平成 7 年 9 月 27 日に交通事故に遭い、平成 8 年 3 月 26 日～平成 11 年 11 月 3 日、公傷による休職発令を受け、同月 4 日付けで復職したが、しばらくの間乗務停止の扱いとされ、その後、医師の診断結果を踏まえて試乗務期間(平成 12 年 4 月 5 日～15 日)を経て、平成 12 年 4 月 16 日から通常の乗務に復帰した。同年 3 月 21 日、原告 X1 の乗務復帰に先立ち、原告 X1 外 2 名は当時本社の事故担当者であった Y2 課長(平成 14 年 2 月 26 日以降川崎営業所所長)と話をした。席上、Y2 課長(当時)は、自分が所長であれば首が痛くて制帽着用できない状況にある乗務員は車に乗せられない等の発言をした。

オ Y1 前所長(平成 12 年 7 月～平成 14 年 2 月 25 日の間川崎営業所所長)は、原告 X1 の無帽について自ら現認をしたり、現認の報告を受けたりしたことはなかったが、原告 X1 に対し、立ち話的に制帽をかぶるよう口頭で注意したことがあった。

カ 平成 14 年 6 月 28 日、原告 X1 は、無帽を現認され、同年 7 月 9 日付けで警告書を交付された。これに対し、原告 X1 は、Y7 業務部長あての同月 19 日付け書面で、①平成 7 年 9 月 27 日に事故に遭遇し 14 級の後遺症認定を受けた、②事務職への配転を希望したが拒否されたので、乗務に復帰した当時の Y8 所長の許可を受け無帽営業を続けてきたと説明し、③ 70 歳まで勤めたいと考えているが制帽着用を強いられるのであるなら再度事務職への配転を希望すると通知した。

キ 平成 14 年 7 月 24 日、原告 X1 は、無帽を現認され、同月 31 日付けで警告書を交付された。同様に、原告 X1 は、同年 8 月 21 日、同年 9 月 3 日、同月 9 日、同月 13 日、同年 11 月 5 日、平成 15 年 7 月 2 日にも無帽を現認され、それぞれ平成 14 年 8 月 22 日付け、同年 9 月 10 日付け、同月 12 日付け、同月 14 日付け、同年 11 月 6 日付け及び平成 15 年 7 月 3 日付けで警告書を交付された。

また、平成 14 年 12 月 12 日及び同月 16 日に、原告 X1 は、無帽及び所定外服装(チョッキ)を現認され、同月 13 日付け及び同月 17 日付けで警告書を交付された。

ク 原告 X1 は、平成 14 年 9 月 6 日付け「営業違反調査処理報告書」に、自分は上記力の同年 7 月 19 日付け書面で通知したとおり無帽による指導、警告書について抗議し、業務指導は就業規則のみでなく労働協約等も含めて判断してほしいと記載した。

#### (4) 勤務状況—タコメータの蓋の開閉等

補助参加人は、乗務員服務規定で、乗務員は車輛の構造・装置・備品その他具備するすべての物件及び自動車運行に必要な諸書類・表示物について、その全部又は一部を整備管理者(又は代務者)の許可なく変造・取付・除去及び交換をしてはならない(10 条 13 号)と定めている。

平成 15 年 1 月 25 日、同年 4 月 5 日、同年 10 月 9 日及び平成 16 年 1 月期において 12 件、同年 2 月期においては本件雇止めが通知された同年 2 月 14 日までの 9 件の原告 X1 のチャート紙には、タコメータの針による記録線が断続していたり二重に記録されている箇所があった。タコメータの針による記録線は、通常連続線で記録され、何らかの事情で計器に記録不能な異常が発生したかタコメータの蓋を開けたりしなければ断続しない。

なお、他の乗務員についても同様の例が見られる(再審査で提出された書証によると、平成 15 年 10 月 1 日～10 日の川崎営業所の乗務員 4 名分のチャート紙 33 件のうち 1 名分について 9 件、平成 17 年 1 月 15 日～31 日の同営業所の乗務員 51 名分のチャート紙 294 件のうち 2 名分について 2 件の記録線が断続した例がある。)

#### (5) 正社員・準社員の年齢別構成等

ア 補助参加人における平成 15 年 3 月、平成 16 年 3 月及び平成 17 年 2 月時点での、満 56 歳以上の正社員(乗務員)及び満 62 歳以上の準社員(乗務員)の年齢別構成は、別表 1 及び別表 2 のとおりであり、過去において「満 56 歳」であった乗務員のその後の推移は、別表 3 のとおりである(平成 17 年 2 月までの調査結果)。

別表 3 によれば、平成 6 年 3 月～平成 11 年 3 月までの 5 年間に 56 歳に達していた正社員(乗務員)は合計 290 人であるが、このうち、59 歳時に在籍していたのは 253 人であるのに対し、60 歳時の在籍人数は 176 人、61 歳時の在籍人数は 139 人、62 歳時の在籍人数は、正社員(乗務員)が 62 歳になって準社員として雇用された者だけでなく、62 歳に達する以前から準社員として雇用されていた者を含めても 97 人であった。もっとも、別表 3 には定時制社員の人数は含まれていない。なお、定時制社員とは、正社員及び準社員が「12 + 1 乗務」まで乗務できるのに

対し 8 乗務までしかできない乗務員であり、本人の希望により補助参加人が認めた場合は、いったん退職後定時制社員として採用することがある。

イ 補助参加人は、満 62 歳以降の準社員としての採用に当たり、営業収入、事故歴、規定遵守の有無、営業所長の意見等を総合的に判断し、採用の可否を決定している。補助参加人では、準社員としての雇用を希望しながら、採用しないと判断した乗務員に対しては、営業所長がその旨を伝えて本人の理解を得ることとしていたため、希望しながら準社員として採用されなかった者の記録は残っていない。

(6) 原告組合結成から本件解雇までの労使事情

ア 原告組合と補助参加人は、原告組合結成直後の平成 8 年 4 月 8 日に、上述のとりの就業時間中の組合活動に関する労働協約を締結した。

イ 原告組合は、平成 10 年 9 月、川崎営業所内の組合事務所とは別に本部事務所を設置することと組合役員 2 名分の手当金を補助参加人が支給することについて、補助参加人との間で合意したが履行されないとして、補助参加人に対し、事務所使用料、組合役員手当金及び慰謝料を請求する訴訟を横浜地方裁判所に提起した。平成 12 年 11 月 16 日、同裁判所は原告組合の請求を棄却する旨の判決を言い渡し、確定した。

ウ 原告組合 X3 元書記長は、平成 11 年 3 月、補助参加人の「K 型賃金」が時間外手当を考慮に入れない違法なものであるとして同手当を請求する訴訟を横浜地方裁判所に提起した。平成 12 年 3 月、同裁判所は X3 元書記長の請求を棄却する旨の判決を言い渡し、控訴審でも同年 10 月に控訴棄却の判決が言い渡され、確定した。

エ 補助参加人と第一組合とは、両者間の包括的な労働協約(以下「第一組合旧協約」という。)を締結していたが、平成 11 年ころからその改定について交渉を始めた。

オ 補助参加人は、平成 11 年ころ、労働基準監督署から、労働大臣告示「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(改善基準)に定める「月間拘束 262 時間」を守るようにとの指導を受けて、月 13 乗務を超える乗務を禁止した(就業規則では隔日勤務の 1 乗務は拘束 20 時間で月 13 乗務(260 時間)までが可能である。)

カ 原告組合は、補助参加人に対し、平成 11 年 7 月 15 日付け書面で、第一組合旧協約と同一の労働協約の締結等を要求した。補助参加人は、第一組合旧協約の見直しを予定していることから、第一組合旧協約と同じ内容の労働協約には応じられないと回答した。原告組合の組合員に対し第一組合と同じ内容の労働条件を適用していた。

キ 原告組合は、補助参加人に対し、平成 11 年 10 月 25 日付け書面及び平成 12 年 4 月 10 日付け書面で、第一組合とのユニオン・ショップ協定の解除と原告組合との「全面労働協約の締結」を要求した。補助参加人は、同月 13 日付け書面で、第一組合とのユニオン・ショップ協定解除の要求には応えられない、第一組合旧協約を早期に整備した上で第一組合と同じ内容で原告組合と協約を締結したい旨回答した。

ク 川崎営業所の Y1 所長は、同営業所では 14 乗務以上禁止が徹底していなかった

ことから、平成 12 年 12 月 18 日の点呼の際、14 乗務禁止の話をした。

ケ 原告 X1 は、平成 13 年 1 月に、補助参加人を被告として、業務従事中の傷害の後タクシー乗務に復帰するまでの間の休業補償等を請求する訴訟を横浜地方裁判所に提起した。一方、補助参加人は原告 X1 を被告として、労災保険による休業補償給付が行われるまでの間の給付相当額を立替払いしたとして、同給付の不支給決定がなされた以降に補助参加人が支払った立替金の返還請求訴訟を同裁判所に提起した。これらは併合審理され、平成 15 年 6 月に原告 X1 の請求棄却と原告 X1 に上記立替金の支払を命じる判決が言い渡された。東京高等裁判所は、原告 X1 の控訴に対し、平成 18 年 3 月 22 日、原告 X1 の請求中、休業補償請求を認容する判決を言い渡した。補助参加人の上告に対し、最高裁判所は、平成 20 年 1 月 24 日、原判決中、休業補償請求に関する部分を破棄して原告 X1 の控訴を棄却する旨の判決を言い渡し、確定した。

コ 補助参加人は、平成 13 年 9 月に第一組合と新たな労働協約(以下「第一組合新協約」という。)を締結し、第一組合旧協約は失効した。第一組合新協約には第一組合旧協約にあった解雇や賞罰委員会等に関する規定がない。また、補助参加人は、同年 10 月に第二組合と、第一組合新協約と同じ内容で労働協約を締結したが、原告組合に対しては新協約の内容に関する申入れを行わなかった。

サ 原告組合川崎支部は、Y1 前所長に対し、平成 13 年 9 月 25 日付け書面で、Y1 前所長から業務命令として通知のあった減車(10 台)について支部団体交渉を申し入れるとともに、同年 10 月 18 日付け書面で、減車に伴う勤務ダイヤの編成を一時取り止めるよう申し入れた。

シ 川崎支部組合員を含む川崎営業所の乗務員らは、補助参加人に対し、平成 13 年 11 月 7 日付け要請書に署名して、また、原告ら連名の同月 12 日付け書面で、補助参加人が実施する 10 台の減車が、労働体制に明確な変化をもたらす等として、労使協議会の開催を要請した。

ス 原告組合は、補助参加人に対し、平成 13 年 11 月 19 日付け書面で、労使協議会の席上、所長の職務権限に関し、補助参加人側から「ある程度の管理を各営業所の所長に委ねる分散管理にする」との発言があったとして、速やかに各所長へ労働協約締結の指示をするように求めた。

セ 川崎営業所の Y2 所長は、平成 14 年 4 月に Y9 副所長に対し「12 + 1 乗務」(13 乗務)の勤務ダイヤの作成を指示した。

ソ 川崎支部は、平成 14 年 4 月 27 日、14 乗務禁止の撤回を求めて川崎営業所の Y3 副所長及び Y9 副所長と労使協議会を行った。

タ 原告 X1 と X2 は、平成 14 年 5 月、補助参加人が実労働時間を正しく計算しておらず、組織的かつ大量に時間外手当の未払があり、また、中には最低賃金法違反の賃金があるとして未払賃金を請求する訴訟を横浜地方裁判所に提起した。原告 X1 と X2 は、タイムカード記載の出勤、退勤時刻及び日報・タコグラフ記載の休憩時間を基に実労働時間を計算すべきであり、①出庫前作業及び帰庫後作業に当たるタイムカードの出勤時刻から出庫までの時間及び帰庫後からタイムカードの退出時刻までの時間は、休憩との記載がない限りすべて労働時間に算入されるべ

きである、②タコグラフ上車両が動いていないように見える時間は定められた待機場所で待機しているものであり、労働時間に算入されるべきである、③タコグラフ上組合活動等の記載のある時間については補助参加人の指揮命令下にあるものとして、あるいは労働義務を免除されたものとして、労働時間に算入されるべきであると主張している。補助参加人は、①出庫前作業及び帰庫後作業は通常合計1時間もあれば十分であるのに、原告X1らはこれを大幅に超える時間を要している、②乗務員は休憩をいつどこで取得するか、また、無線を受けるか受けないかも自由であるから、タコグラフで車両が動いておらず休憩と判断できる時間については労働時間から控除すべきであり、仮に車両が動いていない全ての時間を除外することは適当でないとしても、就業規則上規定された休憩時間については休憩したものとみなすべきであると主張している。平成19年10月30日、同裁判所は、補助参加人が実労働時間について厳密に判断することなく乗務員が相当程度の時間外労働・深夜労働をしたものとみなしてその額を支払う取扱いをしたことは違法であるとまではいえないとして、原告X1とX2の請求中、みなし残業時間を超える時間外労働・深夜労働等に対する賃金の支払(原告X1に関する請求額約500万円で約85万円、X2に関する請求額約340万円で約38万円)を認容する判決を言い渡した。原告X1、X2及び補助参加人は東京高等裁判所に控訴し、この訴訟は、平成20年9月9日時点で、同裁判所に係属中である。

原告組合は、平成15年12月20日、同年度の組合大会で「当組合川崎支部の組合員が増務時間の不足分を補助参加人に請求している法廷闘争が進行中であります。」と、また、平成16年11月21日、同年度の組合大会において「平成14年5月13日付で賃金の未払請求訴訟として横浜地方裁判所にて審議中であります。」と報告した。

チ 原告X1とX2は、Y2所長に対し、平成14年5月20日付け書面で、14乗務禁止の措置は無効であり、従前の勤務ダイヤに戻すよう求めた。

補助参加人は、原告組合に対し、同年7月9日付け書面で、勤務ダイヤについては所長の権限に基づき話し合いの上、解決処理すべきことであると通知した。原告組合は、同月19日付け書面で、営業所の問題と断定するのは誤りである等と通知した。

ツ 原告組合は、Y3副所長に対し、平成14年10月11日付け書面で、上述の同年4月27日の労使協議会の際に求めた回答が放置されているとして、「組合役員の優先ダイヤの確立(慣行の再確認)」「代表組合員の14乗務勤務停止の解除(差別の撤回)」等に関する回答を求めた。Y3副所長は、X2に対し、同年10月19日付け書面で、他組合を含め組合役員の優先ダイヤは作成しない、他組合支部員を含め13乗務以内が基本であり14乗務は認めない等と回答するとともに、川崎支部は一貫して組合員の総意としているので、同支部から出される川崎営業所あての文書については、原告組合の組合員が所属する他の営業所に対しても公開する、原告組合本部との交渉には応じない等と通知した。原告組合は、同月31日付け書面で、今般の回答には根拠が明示されていないので明確な法的根拠を記載した回答を再請求する等と抗議した。

(7) 本件解雇から本件雇止めまでの労使事情

ア X2は、平成15年1月10日午前1時16分ころ、横浜市神奈川区羽沢町843付近道路で95km/h(35km/h超過)で走行し、指定速度違反を摘発され、免許停止30日の行政処分を受け、罰金7万円を科された。

補助参加人はX2に始末書提出を求めたが、X2は、原告組合から始末書の提出基準に関する補助参加人と原告組合との間で協議し明確にされるまで提出を止められている旨の書面を提出して応じなかった。

イ Y2所長は、平成15年2月25日、上記速度違反に関してX2を本社に連れて行き、補助参加人のY10常務取締役、Y7業務部長とともに反省を促した。その際、X2は、始末書を提出しない理由を尋ねられると、原告組合本部から止められていると返事をして、始末書の提出に応じず、反省の言葉を発することもなかった。

ウ 原告組合は、Y7業務部長に対し、平成15年2月28日付け書面で、X2が提出した上記アの書面を無視してまでなぜ始末書を強要したのか等について回答を求めた。補助参加人は、同年3月10日付け書面で、職場秩序の保持のために始末書の提出を求めることは雇用契約上当然の権利であり、また、始末書提出は必ずしも懲戒を意味するものではなく、事故等の発生時には職場慣行としてよく行われている等と回答した。Y7業務部長は、原告組合に対し、同月12日付け書面で、X2の始末書問題について協議を行いたいので、同月17日16時に本社に来るように依頼した。

エ 補助参加人は、平成15年3月15日付け解雇通知書により同日、X2を諭旨解雇とした。同通知書に記載の解雇理由は、「法定速度違反」(35 km/h超過)により摘発されたことは安全な運行体制確立をめざす補助参加人の方針を踏みにじるものであり、また、補助参加人の社会的信用を著しく損なうもので到底看過できない、昭和62年3月28日の事故発生以来、再三に渡り責任事故を繰り返しており、始末書の提出さえここ数年は拒むなど、服務規律の遵守に対する誠意ある態度が見られない、勤務状況についても問題があることなどから、懲戒基準である就業規則72条1号、3号、6号及び7号を適用するというものであった。同通知書は、Y2所長から平成15年3月14日にX2本人に交付された。

補助参加人就業規則は、「会社は別に定める賞罰委員会に諮りその答申によって懲戒を執行する」(77条)、賞罰委員会規定は、「賞罰執行の諮問機関にして従業員の褒賞及び懲戒に関し会社に答申する」(2条)、「事案によっては賞罰委員会及び事故処理委員会の開催を省略することが出来る」(13条)と規定している。本件解雇に関しては、賞罰委員会は開催されなかった。

X2は、本件解雇後、解雇無効を主張して横浜地方裁判所に地位確認等請求訴訟を提起し、平成18年8月31日、同裁判所は請求棄却の判決を言い渡し、控訴審で平成19年4月に控訴棄却の判決が言い渡され、最高裁判所でも上告受理申立てが却下され、確定した。

オ 平成15年3月17日、補助参加人と原告組合の話し合いが行われ、原告組合は、X2の解雇について賞罰委員会を開催すべきである、始末書を出さないとは言っておらず、速度違反に至った原因をなくすことを考えるべきであると主張し、補助参

加人側は、賞罰委員会は慣行により省略した、他の乗務員は違反に対し謙虚に反省し、始末書を提出していると回答した。

カ 平成 15 年 6 月 9 日の団体交渉で、原告組合は、補助参加人に対し、第一組合旧協約と同じ内容での労働協約締結を要求した。補助参加人は、第一組合旧協約は平成 13 年 9 月に失効しており、第一組合新協約と同じ内容での労働協約を締結すると述べた。

原告組合は、補助参加人に対する平成 15 年 7 月 13 日付け書面、同月 22 日付け書面及び同年 8 月 11 日付け書面で、始末書、誓約書等の提出や組合役員の就業中の活動等につき、労使協議会の開催を申し入れた。

原告組合は、補助参加人に対する同年 7 月 15 日付け書面で、第一組合新協約と同じ内容の労働協約の締結を請求するが、変更又は抹消された第一組合旧協約の条項については保留すると通知し、同年 8 月 17 日付け書面で、労働協約を至急締結するよう求めた。

キ 平成 15 年 8 月 28 日の団体交渉で、原告組合が、乗務員の賃金体系についての説明会を求めていたことから、補助参加人の Y5 人事課長は、原告組合の X4 書記長の申入れに応じて同年 9 月 8 日に磯子営業所で賃金の説明をした（「勤務状況－就業時間中の組合活動」の項で前述した。）。原告組合は、上記の説明では、細部的な事項が理解できないとして、同日付け、同月 18 日付け、同年 10 月 10 日付け及び同月 23 日付け書面で最低賃金と保障給の明示をすること等を求めて団体交渉を申し入れた。

ク 原告組合は、補助参加人に対し、平成 15 年 9 月 14 日付け書面で、組合役員の就業中の活動範囲、所長の組合活動の判断範囲等についての協議を求めて団体交渉を申し入れた。

ケ 原告 X1 は、平成 15 年 9 月分賃金の内容に関し、Y2 所長に対し、同月 30 日付け書面で、実労働時間の算出方法や本社は実労働時間に関する指示の内容等の回答を求めた。

コ 原告組合は、補助参加人に対し、平成 15 年 10 月 23 日付け書面で、労働協約の締結日を連絡するよう求めるとともに、連絡がない場合は労働協約締結の意思がないものとして労働委員会の裁定を仰ぐ旨を通知した。また、原告組合は、労働協約締結や労働条件変更に関する団体交渉の要請が無視されているとして、団体交渉への社長出席を求める同月 28 日付け書面を補助参加人社長あてに提出した。

サ 平成 15 年 11 月 6 日の団体交渉で、補助参加人は、第一組合新協約と同じ内容であれば労働協約を締結すると回答した。この団体交渉で、原告組合は、書面で、労働時間の実質的な範囲等について回答を申し入れた。

補助参加人は、原告組合に対し、平成 15 年 11 月 14 日付け書面で、第一組合新協約と同内容であればいつでも労働協約を締結すると通知した。また、補助参加人は、上記申入れに対し、同月 26 日付け書面で、労働時間の実質的な範囲とは労働者が使用者の指揮監督のもとにある時間である等と回答した。原告組合は、同年 12 月 1 日付け書面で、補助参加人の回答は理解できないとして、団体交渉への資料持参、社長出席等を求めた。また、原告組合は、補助参加人に対し、同年 11 月

28日付け、同年12月17日付け及び平成16年1月12日付けの書面で、所定労働時間・拘束時間・実労働時間の内容及び時間の範囲等の21項目の質問をした。

補助参加人のY11人事課長は、同年2月5日付け書面で、「実労働時間については正確に把握できないことは繰り返し説明しているとおり」等と各項目について回答した。

シ 平成16年1月26日、原告組合は、労働関係調整法12条に基づき、労働協約の締結などをあっせん事項として県労委にあっせんで申請し、補助参加人はあっせんに応諾した。同年3月10日、県労委で第1回あっせんが、同年4月7日、第2回あっせんが行われたが、合意に至るのは困難であるとしてあっせんは打ち切られた。

ス 原告組合は、補助参加人に対し、平成16年2月9日付け書面で、労働協約の締結は継続交渉事項であること等を通告した。

同年5月10日、原告組合は、県労委に対し、労働協約等に関する団体交渉における補助参加人の対応等について不当労働行為救済申立て(神労委16年(不)第7号)をした。平成18年6月7日、原告組合と補助参加人は、和解協定を締結し、同事件は終結した。

## 2 満62歳以降の準社員としての採用に係る裁量権の有無

前記前提事実によれば、補助参加人の就業規則(平成7年5月改正のもの、平成15年9月改正のもの)の規定上、満60歳の定年以降、満62歳までの雇用延長と、満62歳以降の準社員としての採用を明確に区別して規定し、満62歳以降の者を準社員として採用するに当たり、「特に会社が必要とする者及び本人の希望により会社が認めた者」について採用することがあるという以上、満62歳以降の準社員としての採否に際し、補助参加人に裁量権があることは明らかである。

原告らは、満62歳以降の準社員としての採用について、補助参加人には裁量権がないのであり、補助参加人が原告X1を本件雇止めにしたのは、不当労働行為意思によるものであると主張する。原告らは、補助参加人が上記の裁量権を有していない根拠として、第1に、補助参加人においては解雇事由に該当するような特段の事情がない限り、満62歳で区切られることなく当然に準社員契約が継続されていたこと、第2に、補助参加人の平成9年4月改正後の準社員取扱規定により、満62歳時に準社員として採用される旨の就業規則の内容は変更されたもので、60歳以降は準社員として、62歳時の区切りなく6か月ごとに契約の更新が行われるものに改定されたことを主張する。

しかし、第1の点に関していえば、上記認定事実のとおり、補助参加人では、本件雇止め以前に、希望しながら満62歳時に準社員として採用されなかった乗務員の記録が残っていないものの、乗務員が準社員としての採用を希望していても、補助参加人が採用しないと判断をする場合には、営業所長から乗務員にその旨を伝えて理解を得ることにしていたのであり、実態として、62歳以降の準社員としての採用は、補助参加人の裁量的判断により、補助参加人が必要とする者が採用されていたのであるし、実際に、補助参加人における乗務員の在籍人数推移をみても、61歳時に139人いた乗務員が、62歳時には、62歳以前から準社員として雇用されていた者を含めて

も 97 人と、約 70%に減少し、60 歳から 61 歳にかけての在籍人数の減少率が約 79%であるのと比較して、有意の大きな減少が認められるから、原告らの主張を採用することができない。また、第 2 の点に関していえば、補助参加人の就業規則の規定は上述のとおりであるし、就業規則の規定自体は変更されておらず、平成 9 年 4 月 16 日改正の準社員取扱規定は、必ずしも就業規則の規定内容と矛盾しないのであり、原告らのこの主張もまた、採用することはできない。

以上のとおりであるから、原告らのこの点に関する主張は採用できない。

### 3 本件雇止め の 不当労働行為 該 当 性

(1) 上述のとおり、補助参加人が、満 62 歳に達した乗務員を準社員として採用するか否かについては、裁量権があるものの、仮に補助参加人の裁量権行使に際して考慮した事情が、全く事実の基礎を欠くとか、考慮してはならない事情を考慮した等、与えられた裁量権の範囲を逸脱、濫用したと認められる場合には、そのような行為を行った補助参加人の雇止めには、不当労働行為意思を認める余地があることから、以下、原告 X1 を準社員として採用するか否かを決するに当たり、補助参加人が考慮した事情について検討する。

#### (2) 就業時間中の休憩取得指示違反

上記認定事実によれば、補助参加人は、原告 X1 に対し、平成 14 年 6 月に休憩を必ず取るように指導する旨のメモを同人のタイムカードに挟み、同年 8 月～平成 15 年 6 月には複数回休憩を取るように口頭で注意したこと、同年 5 月～12 月まで 8 か月間の原告 X1 の運転日報やチャート紙中、約 7 割には休憩に関する記載がなく、残りについても、ほとんどが 20～30 分程度の休憩が記載されたのみであり、原告 X1 は、記載した以外には一切休憩を取得していない旨主張していることが認められる。そうすると、原告 X1 は、平成 14 年 6 月以降、補助参加人から繰り返し休憩取得指示を受けていながら、これに従っていなかったと評価できるのであり、このような原告 X1 の行為は、原告 X1 を準社員として採用するか否かを決するに当たり、考慮事情とすることは当然に許されるものというべきである。

原告らは、他の乗務員も同様に休憩を取得していないのに、それを問題視されていない旨主張する。しかし、他の乗務員が原告 X1 と同程度の頻度で休憩不取得を繰り返していたことを具体的に根拠付ける根拠もないばかりか、上述のとおり、原告 X1 は、補助参加人から休憩取得指示を受けながら、これに従わなかったのであるから、他の乗務員との比較を言う原告らの主張は、採用の限りではないといわなければならない。

#### (3) 就業時間中の組合活動

上記認定事実のとおり、就業時間中の組合活動については、就業規則で、労働協約に定める場合以外に行ってはならないと定められ、原告組合と補助参加人との労働協約には、補助参加人と原告組合の双方で協議の上開催する各種の会合、正規の手続を経て行われる団体交渉、その他補助参加人が特に許可した場合のいずれかの場合のみ、就業時間中に組合活動を行うことができ、補助参加人の許可を受けようとするときはその目的・種類・参加人員及び出席者氏名・場所・所要時間を詳記して 24 時間前に申し出なければならないと定められていたこと、原告

X1 は、平成 14 年 4 月 22 日、同年 5 月 4 日、同年 6 月 2 日、同年 11 月 2 日、平成 15 年 2 月 23 日、同年 3 月 17 日、同年 28 日、同年 5 月 4 日及び同年 9 月 8 日に、補助参加人の許可を受けずに就業時間中の組合活動を行ったことが認められるのであり、原告 X1 の準社員として採用するか否かを決するに当たり、上記行為を考慮事情の一つとすることは、相当というべきである。なお、上記認定事実のとおり、原告 X1 は、組合活動を行う旨を当日の朝や納金時に主任等に通告していたと認められるが、このような一方的な通告で、上記労働協約に定める補助参加人の許可を受けたと見ることはできない。

原告らは、就業時間中であっても 1 日 2 時間程度の組合活動は容認されていた旨主張する。しかし、上記認定事実のとおり、平成 14 年 9 月、Y3 副所長が原告組合に対し、原告 X1 が所定の手続を取らずに就業時間中に組合活動をしたことを注意する旨の書面を交付していること、平成 15 年 3 月、就業時間内の 2 時間の組合活動が慣行として認められているとの原告 X1 の発言に対し、Y2 所長が、就業規則に書いてなければ慣行など認めない、なぜ勤務時間の中で組合活動を認めなければならないのかと発言していることに照らせば、原告らの上記主張を認めることはできない。

また、原告らは、就業時間中の組合活動とされたものの中には、早退後に行った組合活動がある旨主張するが、所定の早退の手続がとられていない以上失当な主張である。さらに、原告らは、就業時間中の組合活動であったとしても、正当な組合活動として許されるとの主張もするが、ここでの問題は、当該組合活動自体の適法性ではなく、原告 X1 が就業時間中に就労義務を尽くさなかった事実の有無なのであるから、原告らの主張は前提を欠く。

#### (4) 制帽着用義務違反

上記認定事実によれば、補助参加人の就業規則は、従業員は勤務時間中所定の制服制帽及び氏名札を着用しなければならない旨定められているのに、原告 X1 は、平成 14 年 6 月～平成 15 年 7 月の間、たびたび制帽を着用していないことに対する警告書を交付されたことが認められる。そうすると、原告 X1 は、平成 14 年 6 月以降、補助参加人から繰り返し制帽着用指示を受けていたのに、これに従わなかったものであり、このような原告 X1 の行為は、原告 X1 を準社員として採用するか否かを決するに当たり、考慮事情とすることは当然に許されるものというべきである。

この点、原告らは、平成元年及び平成 7 年の交通事故の後、原告 X1 は補助参加人から無帽の許可を受けていた旨主張する。しかし、平成 7 年の交通事故による休職後、乗務に復帰した平成 12 年 4 月以降、原告 X1 が制帽を着用しないことについて許可を受けたことを示す的確な証拠はないし、かえって、同年 3 月には Y2 課長が制帽を着用できない乗務員は乗務させられない旨発言し、Y1 前所長も、原告 X1 に対して制帽を着用するよう口頭で注意したことが認められるから、原告らの主張は採用できない。

#### (5) タコメータの開閉

上記認定事実のとおり、乗務員サービス規定によれば、乗務員が勤務時間中にタコ

メータの蓋を開ける行為は禁止されているというべきであるのに、原告 X1 は、複数回にわたり勤務時間中にタコメータの蓋を開けていたものと認められるのであり、原告 X1 を準社員として採用するか否かを決するに当たり、この点を考慮事情とすることは、相当というべきである。

- (6) 以上のとおり、原告 X1 を準社員として採用するか否かを決するに当たり、就業時間中の休憩取得指示違反、就業時間中の組合活動、制帽着用義務違反及びタコメータの開閉等の事情を考慮することは、いずれも相当というべきであり、本件雇止めに至る補助参加人の判断には、裁量権の逸脱、濫用があったとは認められない。

原告らは、本件雇止めは、原告 X1 による時間外手当請求訴訟の提起や原告組合の活動に補助参加人が危機感を抱き、原告組合の弱体化を図る目的で行った旨主張する。しかしながら、上述のとおり、本件雇止めに至る補助参加人の判断には、裁量権の逸脱、濫用があったとは認められないし、その判断は格別不当なものであるとも認められないから、仮に上記認定事実の原告組合と補助参加人が対立的な労使関係にあったという評価をしたとしても、本件雇止めが、原告組合の弱体化を図る目的で行われたものと認めることはできない。

#### 第 4 結論

以上の検討によれば、本件雇止めは、不当労働行為には当たらないとした本件命令は適法であり、原告の請求は理由がないのでこれを棄却することとする。

なお、原告らの平成 22 年 5 月 16 日付け申立書による文書提出命令申立ては、原告らが補助参加人に対して求めた釈明事項について、補助参加人が平成 22 年 12 月 10 日付け釈明書により一定の範囲で応答した本件においては、証拠調べの必要性がないから、これを却下する。

東京地方裁判所民事第 36 部

「別表 略」