

令和３年５月１４日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官

平成３０年（行ウ）第５９号 労働委員会救済命令取消請求事件

口頭弁論終結日 令和３年２月１９日

判決

原告 有限会社X

被告 福岡県

同代表者兼処分行政庁 福岡県労働委員会

被告補助参加人 Z 1 労働組合

被告補助参加人 Z 2

主文

- 1 福岡県労働委員会が福岡労委平成２９年（不）第８号X不当労働行為救済申立事件について平成３０年１１月２日付けでした命令のうち、主文第１項及び第３項のうち主文第１項に係る部分を取り消す。
- 2 訴訟費用のうち、補助参加によって生じた費用は被告補助参加人らの負担とし、その余は被告の負担とする。

事実及び理由

## 第１ 請求

主文と同旨

## 第２ 事案の概要

本件は、被告補助参加人Z 2（以下「参加人Z 2」という。）を有期で雇用していた原告が、被告補助参加人Z 1 労働組合（以下「参加人組合」といい、参加人Z 2と併せて「参加人ら」という。）の執行委員長であった参加人Z 2を雇止めとし、その後参加人組合が求めた団体交渉（以下「団交」という。）を拒否したことが不当労働行為に当たるとして参加人組合が福岡県労働委員会（以下「福労委」という。）に救済申立てを行ったところ、福労委が救済命令を発したことから、原告が、参加人Z 2を雇止めとしたの

は参加人Z2がタクシー乗務員としての適格性や資質に欠けているというのが主な理由であって、参加人Z2が参加人組合の執行委員長であることや組合活動に対する嫌悪を動機とするものとはいえず不当労働行為には当たらないから、上記救済命令のうち、参加人Z2を雇止めとしたことを不当労働行為と認定した点は違法であると主張して、当該部分の取消しを求めた事案である（なお、団交拒否を不当労働行為であると認定した点については取消しを求めている。）

1 前提事実（当事者間に争いが無い、掲記の証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定できる事実）

(1) 当事者

ア 原告

原告は、肩書住所地に本店を置く、一般乗用旅客自動車運送事業を営む特例有限会社である。平成29年5月当時の全従業員数は60名である。

B1（以下「B1」という。）は、原告における唯一の取締役である。

イ 参加人Z2

参加人Z2（昭和31年5月29日生）は、平成9年7月12日から、原告においてタクシー乗務員として勤務していたが、平成28年5月31日に定年退職した後、同年6月1日に1年ごとに更新する有期雇用契約の形で原告に再雇用され、引き続きタクシー乗務員として勤務していた者である。

平成20年9月に参加人組合の執行委員長に選任され、その後、継続してその任に就いている。

ウ 参加人組合

参加人組合は、平成6年7月に結成された労働組合であり、平成2

9年5月当時、原告の全従業員60名中47名が組合員であったが、現時点の組合員数は4名となっている。加盟している上部団体は、A1総連合会である。

(2) 原告の就業規則等

本件に関連する、原告の就業規則、賃金規程及び嘱託規程は別紙2のとおりである。

(3) 原告における従業員の再雇用制度原告においては、定年時にいったん退職し、雇用関係を打ち切った後、あらためて雇用することを「再雇用」、定年後の年齢で新たに雇用することを「嘱託」と定義しており、再雇用者と嘱託者を併せて「嘱託社員」と呼称している（嘱託規程5条）。また、原告においては、60歳の定年退職を迎えた従業員について、再雇用を希望する者全員を嘱託社員として定年の翌日から1年ごとの契約により満65歳まで再雇用する制度（以下「嘱託社員制度」という。）を設けている（嘱託規程3条）。

原告は、嘱託再雇用契約の締結及び更新の際に、従業員に対し、乗務員労働契約書（嘱託）及び別紙3の内容が記載されている誓約書に署名押印させ、提出させている。

(4) 雇用契約の締結

参加人Z2及び原告は、平成28年6月1日、嘱託社員制度に基づき雇用期間を1年とする有期雇用契約を締結した（以下「本件雇用契約」という。）。

(5) 参加人Z2に対する雇止め等

原告は、参加人Z2に対し、平成29年5月17日、同月31日限りで雇用期間満了として契約更新を行わない旨の雇用契約終了の通知書（以下「本件雇止め通知」という。）を手交し、もって本件雇用契約の更新を拒絶した（以下「本件雇止め」という。）。

参加人Ｚ２は、原告に対し、同月２９日付けの文書により本件雇用契約の更新の申込みをし、同文書は同月３１日に原告に到達した。

(6) 団交拒否

参加人組合は、原告に対し、平成２９年６月２４日、同年７月１１日、同月１２日、同年８月１０日、同年９月２８日、同年１１月２３日及び同年１２月２５日に、本件雇止め、夏季一時金及び冬季一時金等に関して団交を申し入れたが（以下「本件団交申入れ」という。）、原告はこれに応じなかった。

(7) 救済命令

参加人組合は、福労委に対し、平成２９年１１月２２日、本件雇止め及び団交拒否が不当労働行為に当たるとして、①本件雇止めの撤回及び参加人Ｚ２の原職復帰並びに原告の就労拒絶期間である本件雇止めから原職復帰までの賃金相当額及びこれに対する年６分の割合による遅延損害金の支払、②平成２９年６月２４日付及び同年８月１０日付の団交申入れに誠実に応じること、③謝罪文を手交及び掲示することを求め、原告を被申立人とする救済申立てを行った。また、参加人組合は、福労委に対し、平成３０年２月２６日、平成２９年７月１１日付、同月１２日付、同年９月２８日付、同年１１月２３日付及び同年１２月２５日付の団交申入れに原告が応じなかったことについての救済を求めて追加救済申立てを行った。

福労委は、平成３０年１１月２日、本件雇止めは、組合活動の中心的な存在である参加人Ｚ２を嫌悪してなされた不利益取扱いと認められ、同時に、組合活動を萎縮させるものであるから、労働組合法（以下「労組法」という。）７条１号及び同３号に該当する不当労働行為であるとともに、原告が団交に応じなかったことについては、正当な理由がないとして、労組法７条２号に該当する不当労働行為であると判断し、原告に対

し、別紙４の主文のとおり救済命令（以下「本件救済命令」という。）を  
発し、原告は、同月１３日、同命令を知った。

（８）本件訴えの提起

原告は、平成３０年１２月４日、本件救済命令の全部の取消しを求め  
て本件訴えを提起した。なお、原告は、その後、本件救済命令のうち、  
団交拒否を不当労働行為と判断した部分については取消しを求めないと  
して、訴えを一部取り下げた。

（９）地位不存在確認訴訟の提起

原告は、令和元年１０月２６日、参加人Ｚ２を被告とし、参加人Ｚ２  
が労働契約上の従業員としての地位がないことの確認を求める訴訟を福  
岡地方裁判所に提起した（当庁令和元年（ワ）第３４２４号）。

２ 争点及びこれに対する当事者の主張

本件の争点は、本件雇止めが労組法７条１号及び同３号の不当労働行為  
に当たるか否かであり、これに係る当事者の主張は以下のとおりである。

（被告の主張）

（１）本件雇止めに正当化理由がないこと

本件雇止めには、次のとおり正当化理由がない。

ア 原告では、就業規則において、６５歳までの希望者全員が再雇用の  
対象とされており、実際に希望者全員が再雇用され、過去に雇止めさ  
れた事例もない。また、原告は、参加人Ｚ２を定年後に再雇用する際、  
何らの注意喚起も行っていない。そうすると、たとえ原告における定  
年後の再雇用契約が１年ごとに更新されるものであったとしても、参  
加人Ｚ２が６５歳までは雇用が継続されるものという強い期待を抱い  
ていたことは容易に推認され、そのことには合理的な理由があったと  
いうべきであるから、単なる有期労働契約における雇止めが問題とな  
る事案と比較し、参加人Ｚ２の期待に対する保護の必要性が高い事案

であったといえる。

イ 原告は、平成29年5月3日の苦情の以前は、参加人Z2の雇止め及び解雇について、正式に社内で検討したことがなかったにもかかわらず、わずか2週間後の同月17日には、同月3日の苦情の件についての懲戒処分通知と同時に本件雇止め通知を発しており、その間、参加人Z2に弁明等の機会は一切与えておらず、本件雇止めの具体的な理由について、その後の団交の際にも十分に説明していない。本件雇止めを断行するに至った原告の上記対応は余りに不自然かつ不合理であり、本件雇止めに正当化理由が認められないことの証左である。

ウ 原告において直接金銭に絡む非違行為を行った非組合員2名がそれぞれけん責処分及び出勤停止処分をされた後、嘱託契約が更新されているにもかかわらず、参加人Z2の懲戒処分の対象となった行為は、顧客対応に関する乗客からの苦情であるから、参加人Z2に本件雇止めをしたことには、相当性を見出せず、正当化理由が認められない。なお、参加人Z2は、乗務員指導票の「弁明及び改善方法」欄への記載を拒否したりはしたものの、それ以外には概ね指導を受け容れており、平成29年5月30日開催の原告と参加人組合との団交の際には、反省及び謝罪の意向を伝えていることに鑑みれば、指揮命令・教育訓練を受け容れる姿勢がない者であることが明らかとまではいえない。

## (2) 不当労働行為の成立

ア 参加人Z2は、約9年間、参加人組合の執行委員長を務めた組合活動の中心的人物であり、参加人組合は、平成29年5月5日に原告に提出した春闘要求項目に関する質問書に記載するなど、労働時間に応じた賃金を保障するよう強く求めていた。

そのような中で、原告は、上記(1)のとおり、問題があった他の従業員を雇止めとせずに参加人Z2のみを雇止めとし、さらに、本件雇

止めを団交事項に含む平成29年6月24日から同年12月25日までの7回もの団交申入れに対し、一切応じないなど、団交拒否の強い意思を示していたのであるから、原告には不当労働行為意思があったことが推認される。

イ 特に、原告は、本件雇止め後に、上記の7回の団交拒否に加え、平成30年3月29日及び同年7月11日の団交拒否を含めると計9回もの団交を拒否した。原告は、参加人組合からの団交申入れや最低賃金問題は参加人Z2の独断専行・スタンドプレーである以上、参加人Z2さえ排除すれば、これらの組合活動の弱体化を期待でき、また、団交申入れにも応じなくてよくなるとの判断に至り、参加人Z2の本件雇用契約期間の満了が到来することを奇貨として、時間的にも手続的にもかなりの性急さで本件雇止めを断行したものと評価できるのであって、一貫した団交拒否の態度からは、参加人Z2及び参加人組合を嫌悪する強い意思が推認される。

ウ 原告はこれまで、時給を引き上げていながらも、参加人組合から、支給額が法定最低賃金額を下回る場合があり得るとして団交を申し入れられるという状況下にあった。他方で、原告には、他の懲戒処分事例との均衡もあり、参加人Z2の本件雇用契約後になされた3回の指導の対象となる非違行為が発生した時点では、特に懲戒処分及び雇止めについて検討されなかった。そのような中、参加人組合の平成29年3月24日付けの春闘要求書及び団交申し入れ書、並びに、同年4月28日開催の参加人組合との団交において、最低賃金の問題が議題に上がり、その後、同年5月3日の参加人Z2の接客態度について乗客から苦情が寄せられるという事態が生じた。そこで、原告は、最低賃金の問題が本格的な争点となることを避ける目的から、参加人Z2を排除するため、直近で到来する参加人Z2の契約期間満了に合わせ、

性急に本件雇止めを断行したと考えられるのであり、当時の原告と参加人組合との関係や置かれた状況等に鑑みても、不当労働行為意思が推認される。

エ したがって、原告には不当労働行為意思が認められ、仮に、本件雇止めについていわゆる理由の競合が生じるものと判断される場合であっても、本件雇止めは、従来 of 慣行に照らすと当該理由では参加人組合の組合員でなければ処分に至っていないと判断される場合であるといえるから、不当労働行為が成立する。

(3) 以上から、本件雇止めには正当化理由が認められず、また、原告には不当労働行為意思が認められるから、本件雇止めは不当労働行為と認定される。

(参加人らの主張)

(1) 労組法 7 条 1 号の「不利益の取扱い」該当性

ア 参加人 Z 2 は、平成 20 年 9 月に参加人組合の執行委員長に選任されて以来、再任され続け、平成 29 年 9 月 23 日に開催された定期大会においても再任が承認され、今日まで執行委員長として活動を行っている。参加人 Z 2 は参加人組合の中心的存在であり、活発に組合活動を行っていた。とりわけ、参加人 Z 2 は、従前の執行委員長の時代以上に、労働組合として原告に対し、労働者の権利を守り、職場環境改善のための要求活動を強めていた。参加人 Z 2 が中心的に取り組んでいた活動の一つに、乗務員の最低賃金問題があり、参加人 Z 2 は、乗務員の基本給を労働時間と最低賃金によって決定するよう、社内最賃（地域における最低賃金とは別に、原告内部で定める最低賃金のこと）の定めを求める活動を行っていた。参加人組合は、この件について平成 25 年頃から労働基準監督署に相談し、原告に対し改善の要求を続けてきた。平成 29 年 3 月 24 日付け春闘要求書においても、原

告に対し、最低限給料として支払う基本給は、最低賃金 800 円に労働時間を掛けたものを保障するように求め、同年 4 月 28 日に開催された団交では、原告から質問書の提出を求められたので、同年 5 月 5 日、原告に対して質問書を提出した。このように参加人組合からの同質問書に基づき団交を続けていこうとしていた最中の同月 17 日に本件雇止めという事態が発生した。

このような状況からすると、原告が参加人組合からの最低賃金問題に関する追及を逃れ、参加人組合の勢力を削ぐことを決定的動機として、原告も参加人組合の中心的存在として認識していた参加人 Z 2 を雇止めとしたことは明らかである。

イ その後、原告は、同月 30 日に本件雇止めを議題とする団交以外、参加人 Z 2 の団交申入れは参加人組合の正式な団交申入れとは認めないという理由で、参加人組合からの団交に一切応じないという団交拒否が続いた。原告が参加人 Z 2 を雇止めとした後、突如として、従前はなかった団交拒否を繰り返したという事実、しかも参加人 Z 2 による団交申入れは参加人組合からの申入れとは認めないということをその団交拒否の理由として主張しているという事実からすると、原告が参加人 Z 2 を雇止めとした意図は、参加人 Z 2 を排除することによって、参加人組合の組合活動を困難にさせ、これを弱体化させるという点にあったことを容易に推認することができる。このような事実からも、本件雇止めは、参加人 Z 2 に対して不利益取扱いを行うことにより労働組合の勢力を削ごうとすることを決定的動機として行われた不当労働行為意思に基づくものであることが、容易に推認される。

参加人 Z 2 が雇止めされた直後の平成 29 年 6 月頃、参加人組合の組合員の中から同組合を脱退する者が相次いで出てきた。脱退届は、同じ内容、形式であり、脱退に当たり第三者の介入が強く推認される。

その後、原告の運行管理者であるB 2（以下「B 2」という。）は、同年7月頃、朝礼の場において、組合の要求どおりに会社が最低賃金を支払うようになると、会社は賞与を払えないし、倒産してしまうかもしれないがそれでもいいのかと発言した。このような状況からすれば、組合員の大量脱退が生じた背景には、原告が参加人Z 2を雇止めとすることにより会社から排除した後、組合員らに対し、最低賃金を支給すると会社が倒産し、その結果職を失うことになって組合員の生活が維持できなくなることへの強度の不安を掻き立てる不当な働きかけをして、組合脱退へと仕向けて行ったことが推認される。

また、平成29年6月24日付けの団交申入れにおいて、夏季一時金を要求事項として挙げていた。ところが、原告は、この団交申入れを無視し、参加人組合と妥結しないままに一方的に夏季一時金を支払った。このような取扱いはいまだに、初めてのことであり、原告は団交を拒否するだけでなく、参加人組合の存在を無視する態度を示すようになった。

さらに、同年8月か9月頃、原告は、参加人組合がスケジュールや決定事項を周知するために使用していた黒板前に自動販売機を設置し、参加人組合が黒板を利用できないようにするという嫌がらせを行った。

このように、参加人Z 2の雇止め後に、原告は組合敵視の姿勢を強め、ひいては組合員の大量脱退をもたらした等の状況が認められるのであって、このような事実からすれば、原告は参加人Z 2を雇止めることにより同人を原告から排除し、参加人組合の弱体化を図ろうとしていたことは明らかである。

ウ 参加人Z 2の問題行為は、原告の主張を前提としても、年間1件から4件であり、他のタクシー運転手と比べて殊更に多いとはいえないものである。だからこそ、原告は、定年退職となった参加人Z 2を、

過去の問題行為をまったく問題にすることなく、本件雇用契約締結の際に何らの注意等を促すことも、条件を付すこともなく再雇用するに至ったのである。

また、原告は、参加人 Z 2 の定年退職前の事象を挙げ、「態度の悪さ」を強調しているが、参加人 Z 2 はこれらの事象に関して原告から注意や指導を受けた際にも、当該事象が解雇事由にも該当するなどの警告を受けたことは一度もなく、本件雇用契約を締結しないという判断もされなかった。このことは、原告が挙げる定年退職前の事象について、従前は原告が解雇を検討する必要があると考えたことがなかったことの証左である。

しかし、原告は平成 29 年 5 月 3 日の顧客とのトラブル後、突如として参加人 Z 2 の雇止めを検討し、性急に雇止めを行っているのであり、本件雇止めは、組合において重要な役割を果たしていた参加人 Z 2 を排除しようとする不当労働行為意思に基づく行為であることは明らかである。

非組合員である 2 名は、金銭に関する不正行為を行っているところ、これは原告に対して直接的に経済的な損害を生じさせるものであり、原告の就業規則上、複数の懲戒事由に該当するばかりか、場合によっては背任ないし横領の犯罪行為に該当するものであり、参加人 Z 2 の行為と比べて著しく悪質性が高いものであることは明らかであるが、その後も何ら問題なく嘱託契約を更新され、あるいは懲戒解雇もされていない一方で、参加人 Z 2 については、1 回の顧客とのトラブルを理由として直ちに雇止めされており、このことは、原告の懲戒権ないし人事裁量権の行使が公正に行われていないこと、比例原則にも明らかに反していることを示しているのみならず、参加人 Z 2 の排除、参加人組合に対する団交拒否の意思の表れである。

そして、原告においては、平成２９年５月末時点で、嘱託社員は４６名いるが、原告において雇止めされた嘱託社員は、参加人Ｚ２を除いて他にはいない。

以上の各事実からすると、原告が、参加人Ｚ２についてのみ雇止めを行ったのは、原告が参加人組合の執行委員長として積極的に組合活動の先頭に立ってきた参加人Ｚ２の存在を嫌悪し、また労働組合の存在を嫌悪して、その弱体化を図るという不当労働行為意思を決定的動機としたものであることは明白である。

エ　したがって、本件雇止めは、労組法７条１号の不当労働意思に基づく「不利益的取扱い」に当たる。

(2) 労組法７条３号の「支配介入」該当性

ア　支配介入といい得るためには、主観的要件として、直接に組合弱体化ないし具体的反組合的行為に向けられた積極的意図であることを要せず、その行為が客観的に組合弱体化ないし反組合的な結果を生じ、又は生じるおそれがあることの認識・認容をもって足りると解されており、また、実際に妨害の結果や実害が発生したかどうかは問題とされていない。

イ　原告は、参加人Ｚ２の雇止め後、参加人Ｚ２の団交申入れは参加人組合の正式な団交申入れとは認めないという理由で一切の団交を拒否するのみならず、一方的に夏季一時金を支払う、参加人組合が利用する黒板の前に自動販売機を設置するなど、参加人Ｚ２が雇止めされるまではなかった組合敵視の姿勢を強め、ひいては組合員の大量脱退をもたらしている。これらの事実からすると、原告は、参加人Ｚ２を雇止めすることにより参加人Ｚ２を原告から排除し、参加人組合の弱体化を図ろうとしていたことは明らかであって、本件雇止めは、労組法７条３号の「支配介入」に当たる。

(3) したがって、原告による本件雇止めは、労組法 7 条 1 号及び同 3 号の不当労働行為に当たるといふべきである。

(原告の主張)

被告及び参加人らの主張は争う。

(1) 本件雇止めの正当化理由

参加人 Z 2 について、嘱託契約期間の 1 年間にあった出来事は、別表 1 7 ないし 2 1 記載のとおりであるところ、参加人 Z 2 の勤務ぶりは、事故（自動車の運転技能の問題）や苦情（乗客を不快にさせない接客をする能力の問題）の頻度が著しいものであった。したがって、参加人 Z 2 の勤務ぶりは、誓約書の 1 8 項に定める雇止め基準である「駐停車違反、事故、欠勤、苦情、心身の不調の著しい者、または、運収 5 ヶ月間基準点未満の者」に該当する。

参加人 Z 2 が契約更新について期待を有することに合理的な理由があったことは争うものではないが、かかる期待があることだけで雇止めが認められないものではない。

(2) 不当労働行為意思の不存在

ア 原告における取締役は本件雇止め当時から B 1 のみであり、経営判断をする上で、管理職との合議や合意が法的に必要とはされていない。

B 1 が参加人 Z 2 の雇止めを考え始めたのは平成 2 9 年 1 月の指導後に B 3 部長（以下「B 3」という。）から参加人 Z 2 の雇用継続について相談をされたのがきっかけであり、別表 2 1 のトラブルが発生した後最終的に雇止めを決意し、その後の管理職の会議で雇止めの方針を明らかにしている。原告の課長である B 2 が、福労委における審問の際に、平成 2 9 年 5 月 3 日以前に解雇又は雇止めを検討したことはなかったと供述したことはそのとおりであるが、これは B 1 が B 2 に参加人 Z 2 について雇止めを検討している旨を伝達していなかった

にすぎず、B 1 は、同年 1 月以降、本件雇止めについて検討していたものである。

イ 非組合員である C 1（以下「C 1」という。）及び C 2（以下「C 2」という。）の例は、タクシー料金の適切かつ正常な収受が行われなかった事案であり、事故・苦情が多いという参加人 Z 2 の事案とは全く異なる。C 1 及び C 2 はいずれも不正にタクシー運賃を着服したわけではないから、同人らを解雇ないし雇止めしなかったことと、本件雇止めが矛盾するものではない。

そもそも、原告には、参加人 Z 2 ほど乗客の苦情を招き事故を頻発させた乗務員はいなかったのであるから、原告において過去から現在まで定年後の嘱託再雇用者の中に雇止めをされた者が参加人 Z 2 以外にいないとしても、本件雇止めが不当労働行為意思に導かれた不当労働行為ということとはできない。

ウ 平成 29 年の春闘において最低賃金問題が労使交渉の対象として挙がっていたものの、参加人組合は、それ以前から最低賃金の問題について要求書に記載していた。しかし、これについて原告と参加人組合との間で厳しい対立が生じて苛烈な交渉が行われたということもなく、参加人組合の組合員のうち誰について問題となるのかという段階まで、問題提起は進んでいなかった。

そのため、平成 29 年の春闘要求書に最低賃金の問題が記載されていたからといって、それ以前と相違して、平成 29 年に最低賃金の問題が先鋭化することを予測するのは無理であり非合理的であった。

参加人 Z 2 が参加人組合の委員長として最低賃金問題を進めたのは本件雇止め後のことであるから、最低賃金問題は、本件雇止めの動機となっていない。

(3) 本件雇止め当時、原告と参加人組合との関係は悪いものではなかった

が、参加人組合と労使紛争が生じるリスクを冒しても、原告にとって参加人Z2の問題行動を容認することができなかったものである。

本件雇止めは、いかなる意味でも不当労働行為意思に導かれた不当労働行為ではない。

### 第3 当裁判所の判断

#### 1 認定事実

前提事実に加え、後掲の各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) 原告における嘱託社員及び賃金制度の状況

###### ア 嘱託社員

平成30年6月25日当時、原告における乗務員の数は58名程度であり、そのうち、嘱託社員が40名から45名程度であった。

また、平成29年7月1日当時、参加人組合の組合員数は45名であったが、そのうち、嘱託社員が34名であった。

原告においては、本件雇止め当時までに、参加人Z2以外に雇止めとなった嘱託社員はいなかった。

###### イ 賃金制度

原告において嘱託社員を含む乗務員（13乗務の場合）の賃金の計算法は、それぞれの運賃収入（以下「運収」という。）をもとに、①運収が月額41万5000円（以下「基準点」という。）以上の場合は、時給額（平成28年12月までは750円、平成29年1月以降は800円）に実労働時間数を乗じた額と運収に応じた歩合給等を合計した額を支給し、②基準点未満の場合は、運収の42パーセントに相当する額を賃金として支給することとされていた。

参加人Z2は、本件雇用契約が締結されてからの1年間、運収が基準点を下回ったことはなく、乗務員の中でも売上は良いほうであった

が、同時期において、原告の約 6 割の乗務員は、運収が基準点に満たなかった。

運収が基準点に満たない場合に、給与支給明細書の実働時間、深夜時間、残業時間、深夜残業を足した時間数で総支給額を割ると、法定の最低賃金を下回ることがあった。

## (2) 参加人 Z 2 の非違行為等及びそれに対する原告の指導等

### ア 原告における非違行為等への指導の方法

原告において、乗客からの苦情や事故の報告があった場合には、原告の担当者が、当該乗務員に対し事実確認や指導を行い、ケースによっては、乗務員指導票又は交通事故指導票（以下、これらを併せて「指導票」という。）を作成するほか、一部の事案については始末書を作成させていた。そして、これらの指導履歴については、乗務員指導記録簿に記載することによって、管理していた。

指導票には、運行管理者が、事案の概要、指導内容等を記載し、指導を受けた乗務員が、弁明及び改善方法を自書し、署名することになっていた。

### イ 定年退職前の事故、苦情等及びそれに対する原告の指導

平成 19 年から参加人 Z 2 の定年退職（平成 28 年 5 月 31 日）までの間に、原告が参加人 Z 2 に対し懲戒処分を行った事案及び参加人 Z 2 が運行管理者からの指導を受け、指導票、始末書等を提出した事案は、別表 1 ないし 16 のとおりである。

### ウ 再雇用後の事故、苦情及びそれに対する原告の指導

平成 28 年 6 月 1 日に参加人 Z 2 が再雇用されてから本件雇止め直前である平成 29 年 4 月 29 日までの間に、参加人 Z 2 が運行管理者から指導を受け、指導票、始末書等を提出した事案は、別表 17 ないし 20 のとおりである。

(7) 別表 17 の苦情及び別表 18 の事故に対する原告の指導

平成 28 年 12 月 20 日、B3 と B2 は、別表 17 の苦情及び別表 18 の事故について、参加人 Z2 に指導を行った。

別表 17 の苦情については、B3 らは、同様のクレームが初めてではなく、過去に何度となく注意を受け、参加人 Z2 への配車禁止先が 5 件あることを指摘するとともに、「ありがとうございます」とのお礼の言葉が出ないのはかなり問題であるとし、接客全般を見直すよう指示した。そして、指導票の「指導事項・改善方法」欄に、就業規則 24 条 1 項 3 号及び 4 号、67 条 1 項 11 号に抵触している旨付記した。参加人 Z2 は、同票の「弁明及び改善方法」欄に、「今後、この様な事が無い様にします。」と自書及び署名するとともに始末書を提出した。

また、参加人 Z2 は、別表 18 の事故について、「以後協見をしない様に気を付けます。」と指導票に自書及び署名するとともに始末書を提出した。

(イ) 別表 19 のトラブルに対する原告の指導

平成 29 年 1 月 11 日、B3 と B2 は、参加人 Z2 に対し、別表 19 のトラブルに関し、安全運行及び運転マナーについて指導を行った。これに対し、参加人 Z2 は、「こんなことなら事故を起こした方がよかった。」などと述べ、指導票に「一部分かりました。」とだけ記入した。B3 及び B2 は、参加人 Z2 について、指導内容を真摯に受け入れる姿勢が見られないとの所感を記した。

(ウ) 別表 20 の事故に対する原告の指導

平成 29 年 5 月 9 日、B2 は、別表 20 の事故について、参加人 Z2 に指導を行い、参加人 Z2 は、指導票に「今後、気を付けます。」と自書するとともに始末書を提出した。

(3) 本件雇止めまでの原告と参加人らとの労使関係等

ア 参加人組合は、参加人 Z 2 が執行委員長になった平成 20 年頃から、最低賃金、割増賃金を法律に基づいて適正に支払うことを春闘や団交の議題として挙げ、平成 28 年 3 月 25 日の春闘要求の際には、社内最低賃金を 800 円以上に引き上げるように要求するなどしていた。

しかし、本件雇止めまでの間に、具体的に特定の人物について取り上げて最低賃金が支払われていないことを議題としたことはなく、この件を巡って労使交渉が紛糾することもしなかった。

また、原告は、本件雇止めに至るまで、参加人組合からの団交の申入れを拒否したことはなく、参加人 Z 2 について非組合員に比して不利益に扱ってきたという事実もなかった。

イ 参加人 Z 2 は、同年 11 月中旬、B 1 から呼び出しを受け、原告の賃金規定及び就業規則を変更することについて、参加人組合の意見を求められたことから、同月 20 日付けで、特別問題はないと考える旨の「就業規則の意見書」を提出した。

ウ 参加人 Z 2 は、上記意見を求められた際、B 1 から、福岡県内の最低賃金が上がることに伴い、時給を 750 円から 800 円に上げるとの説明を受けたことから、参加人組合は、平成 28 年 11 月から時給 800 円に変更されたことを、職場集会において組合員に周知した。

エ その後、運収が月額 41 万 5000 円に満たない乗務員については、依然として社内最賃が時給 800 円に達していないことが判明したため、参加人組合は、原告に対し、平成 29 年 3 月 24 日付け春闘要求書において、最低賃金、割増賃金を法律に基づいて適正に支払うこと、社内最賃を 1000 円以上に引き上げることを要求した。

同年 4 月 28 日、原告と参加人組合とで団交が開催されたが、賃金に関する事項の多くについて、原告はその場では回答をせず、原告が

参加人組合に対し質問書の提出を要求した。

参加人組合は、これを受けて、同年5月5日、原告に対して質問書を提出し、2週間以内に文書で回答するよう求めた。参加人組合は、同質問書の「賃金規程5条基本給」の項には、「支給していない（労基法27条・平成、3・1基発第93号）」と記載したほか、基準点に到達していない乗務員にも賃金計算書を作成すること、作成できない場合になぜできないのかの根拠を求めること等が記載されていた。

#### (4) 本件雇止めに至る経緯

ア 平成29年5月3日、参加人Z2は別表21のトラブルを起こした。

これを受けて、B3及びB2は、同月17日、原告の事務室内で、参加人Z2に対し指導を行った。参加人Z2は、「相手が『お前』と言って喧嘩を売ってきたので買っただけ。」と反論し、過去にもあったのか、今後もし言い返すのかとの問いに対しては、「時々あった。」「売られた喧嘩は買うやろう。」などと答えた。

原告は、同日作成した指導票に、「これまで何度となく同じようなクレームをもらい、その度に指導して来たし、接客を今一度基本から考え直していかないといけないと思う。」と記載した。参加人Z2は、「クレームが来ました事、まちがいありません。今後気を付けます。」と記載した始末書を提出する一方で、指導票の改善欄への自書を拒否した。

原告は、同日、参加人Z2に対し、平成29年5月19日から同月22日までの4日間（2乗務）の出勤停止処分とする懲戒処分通知書を手交した。

イ B3及びB2は、参加人Z2に対し、上記アの懲戒処分通知書を手交するのと同時に、平成29年5月31日をもって雇用期間満了となること、嘱託規程第9条（雇用契約の打ち切りの特例）及び誓約書の

18項を理由として、その後の契約更新を行わないことを通知する内容の「雇用契約終了の通知書」を手交した。（本件雇止め）

(5) 本件雇止め後の原告と参加人らの関係

ア 平成29年5月28日、参加人組合は、原告に対し、参加人Z2の雇止めを議題とした団交を開催するよう求め、同月30日、当時原告の代理人であったB4弁護士（以下「B4弁護士」という。）の事務所で団交が開催された。

同団交の出席者は、原告側は、B3、B2、B4弁護士であり、参加人組合側は、参加人Z2と参加人組合のA2書記長（以下「A2」という。）であった。団交の中で、A2が本件雇止めの理由について尋ねると、B4弁護士らは、別表17、19及び20の事例のドライブレコーダーの映像を見せた上で、ドライバーとして不適格である旨を述べた。参加人組合は、参加人Z2の職場復帰を要求したが、原告側は雇用継続については応じられない旨回答し、団交は終了した。

イ 同月31日、参加人Z2は、参加人組合の執行委員長として、福岡中央労働基準監督署（以下「労基署」という。）に対し、運収が基準点に満たない場合には、最低賃金法違反になる旨の申告を行った。

労基署は、同年6月6日、参加人Z2と面談し、同月10日頃、原告に調査に入った。

ウ 同年6月24日、参加人組合は、原告に対し、夏季一時金、Z1労働組合春闘要求等を議題とする団交申し入れ書及び夏季一時金要求書を提出した。

エ 同年7月11日、参加人組合は、原告に対し、上記ウの団交申し入れのうち、夏季一時金のみを議題とする団交を再度申し入れたが、原告は回答しなかった。

オ 同月12日、参加人組合は、原告に対し、Z1労働組合春闘要求、

平成２９年度夏季一時金協定書を議題として、団交申入れをしたが、原告は回答しなかった。

なお、原告は、夏季一時金につき、例年どおりに支払うという旨の掲示を会社内でした上で、参加人組合が上記ウで要求したとおりの基準で支払ったが、原告が参加人組合と妥結することなく夏季一時金を支払うのはこの時が初めてだった。

カ 同年８月９日、参加人組合は、福労委に対し、春闘要求及び夏季一時金等についての誠実団交実施を求めてあっせんを申請したが、原告がこれに応じなかったため打ち切りとなった。

キ 同月１０日、参加人組合は、原告に対し、本件雇止め等を議題として団交を申し入れたが、原告から回答はなかった。

ク 同年９月頃、原告は、自動販売機の入替えを行った際、従前のものより飲料の数が多いものであったために、参加人組合がスケジュール記載用に使っていた黒板の前に掛かる形で設置することになったが、当該黒板は位置をずらすことで利用は可能であった。

ケ 同月２８日、参加人組合は、原告に対し、本件雇止めを撤回し即刻参加人Ｚ２を職場に復帰させること、自動販売機を早急に移動し、黒板を今までどおり使用できるようにすること、自動販売機を設置して組合活動を妨害したことに対して書面及び社長自身が謝罪すること、平成２９年春闘要求に対して合理的な理由と併せて回答し、就業規則で定めた最低賃金は確実に支払うことを要求して、団交申入れをしたが、原告は回答しなかった。

コ 同年１１月２３日及び同年１２月２５日、参加人組合は、原告に対し、本件雇止め無効及び冬季一時金等について団交申入れをしたが、いずれについても原告は回答しなかった。

(6) 本件救済命令の審理及び本件救済命令発出後の状況

ア 参加人組合は、平成２９年１１月２２日、福労委に対し、本件雇止め及び団交拒否が不当労働行為に当たるとして、原告を被申立人とする救済申立てを行い、平成３０年２月２６日には追加の救済申立てをした（前提事実(7)）。

イ 原告は、上記救済申立事件の審理の際に、原告が参加人組合との団交を拒否したのは、本件団交申入れが参加人Ｚ２の独断で決めたもので組合民主主義の原則が取られていないため労働組合本来の活動ではないということや団交申し入れ書が手交されたものではないこと等を挙げ、正当な理由に基づく団交拒否であると主張した。

本件救済命令では、原告が主張する各団交拒否事由は正当なものではないとして、上記の団交拒否は、労組法７条２号に該当する不当労働行為であると認定された。

その後、原告は、本件訴訟を提起し、当初は救済申立事件の審理の際に主張していたのと同様に、団交拒否が正当なものであると主張していたが、後に当該主張は撤回し、団交拒否が正当なものではなかったと認めた。

その後、原告と参加人組合との団交は再開された。

(7) 他の嘱託社員の非違行為及びそれに対する原告の対応

ア C１の件

平成２７年６月２４日、C１が、実車ボタンを押さないままに乗客を乗せて走行し、乗客から２０００円程度を受け取ったことがあった。

同月２５日、参加人Ｚ２は、原告に対して、C１が上記行為を行ったこと、これにつき厳格な調査、事実確認をするよう求める報告書を提出した。同月２６日、C１は、当該行為が故意によるものではないことを説明する弁明書を作成し、原告に提出した。

原告は、C１に対して、出勤停止処分にしたが、その後嘱託契約は

更新された。なお、C 1 は、この当時参加人組合には加入しておらず、他に懲戒処分を受けたことはなかった。

#### イ C 2 の件

平成 29 年 5 月 23 日、C 2 は、乗車中の乗客がいったん降車し、コンビニエンスストアに立ち寄った際に、運賃メーターを操作し、さらにその後当該乗客を乗せて走行したにもかかわらず、コンビニエンスストアまでの料金しか請求しなかった。

C 2 は、同年 6 月 8 日、原告に対して、上記事実関係について認め、今後はこのような行為を二度と行わないことや、謝罪の意を記載した始末書を提出した。原告は、この件に関して C 2 をけん責処分としたが、その後嘱託契約は更新された。なお、C 2 は、この当時参加人組合には加入しておらず、他に懲戒処分を受けたことはなかった。

## 2 争点に対する判断

### (1) 本件雇止めが労組法 7 条 1 号の不当労働行為に当たるか否か

ア 本件雇止めが労組法 7 条 1 号前段の「不利益な取扱い」に当たるとは明らかであるから、以下、本件雇止めが同号前段の「故をもって」なされたか否か、すなわち不当労働行為意思をもってなされたものか否かを検討する。

イ(ア) 上記認定事実によれば、原告においては、嘱託社員制度が設けられており、満 60 歳で定年退職となった従業員につき、嘱託社員として有期雇用契約を締結し、特段の問題がなければ、満 65 歳に至るまで雇用契約が更新される仕組みがあり、かつ、原告において参加人 Z 2 の他に雇止めとなった嘱託社員がいなかったことが認められるから、参加人 Z 2 には、本件雇用契約が更新されるものと期待することについて、合理的な理由があったと認められる。

(イ) しかし、参加人 Z 2 は、別表記載のとおり、再雇用される以前か

ら、記録に残っている平成19年ないし平成21年のわずか約2年の間に、交通事故、交通トラブル等で8度もの懲戒処分を原告から受けていることに加え、その後も、懲戒処分には至っていないにせよ複数回にわたって苦情や事故等があり、その度に指導を受けてきたことが認められる。

そして、参加人Z2は、本件雇用契約を締結した後も、平成28年12月に釣銭を巡る客とのトラブルから苦情が申し立てられ、この件につきB3らから接客全般を見直すよう指導を受け、参加人Z2の言動が就業規則の規定に抵触する旨指摘されたにもかかわらず、再び平成29年5月3日には、客から直接苦情を言われたのに対し、謝罪するどころか、激昂して言い返すなどした上、この件に対するB3らからの指導の際には、「売られた喧嘩は買うやろう。」などと述べて、指導票の「弁明及び改善方法」欄への自書を拒否するという態度を示したことが認められる。その他にも、脇見運転やブレーキペダルを離して追突事故を起こしたり、交通ルールを巡って他の車とのトラブルを起こしたりしており、これらの事実も客を乗せて自動車の運転を業として行う者としての適格性に疑問を抱かせる事情であるところ、別表19のトラブルの指導においても、「こんなことなら事故を起こした方がよかった。」と述べたうえ、指導票には「一部分かりました。」と記載するなど、指導を真摯に受け入れる意識も乏しいことがうかがえる。

このような本件雇用契約後の事情、特に本件雇止め直前の6か月間の事情に着目すると、参加人Z2は、基本的な接客態度や安全運転の意識等において、タクシー運転手としての適格性におおいに疑問があることがうかがわれ、かつ指導に真摯に応じて改善する意欲が乏しかったものと認められる。

そうすると、原告において、本件雇用契約締結後1年間の事情を総合して、参加人Z2のタクシー運転手としての適格性がないと判断し、繰り返しの指導によっても改善できないとして、雇止めの判断をしたこと自体は、客観的に合理的な理由を欠き、又は社会通念上相当でないとはいえないというべきである。

(ウ) また、認定事実(3)のとおり、本件で原告が参加人Z2を雇止めるまでの間、参加人らと原告との間に深刻な対立関係があったとは認められず、原告代表者であるB1が参加人らに対して嫌悪の情を持っていたことをうかがわせる事実も認められない。このことは、B1が、就業規則等を改定するに際し、参加人組合の意見を聴取するために、直接参加人Z2に連絡したことや、参加人Z2自身が組合員であること等を理由に原告から差別的取扱いを受けたとは感じていなかったことから裏付けられる。

さらに、最低賃金の問題についても、参加人らは従前から繰り返し団交の議題として取り上げていたものの、具体的に特定の組合員に最低賃金が支払われていないことを問題としたことはなく、一般的に従業員の賃上げを要求するものにすぎず、原告に対して抜本的な賃金体系の改定を求めたり、労働基準監督署に対して申告したりするまでのことはしていなかったのであって、このような状況につき本件雇止め直前まで特段の変化は認められなかったものである。

そうすると、原告があえてこの時点で組合の弱体化を図る行動に出る必要性に乏しく、そのような意図を持っていたとも認め難い。

ウ(ア) 被告及び参加人らは、参加人Z2が、参加人組合の執行委員長として、労働時間に応じた賃金を保障するよう強く原告に求めていた時期における雇止めであったとして、不当労働行為意思が推認されると主張する。

この点、平成２９年３月２４日の春闘要求書で最低賃金の問題を議題とし、同年４月２８日に開催された団交においても同問題をテーマとして取り上げ、同年５月５日には、参加人Ｚ２が質問書を原告に提出したという経緯が認められるところ、本件雇止め通知は、その直後である同月１７日にされていることからすると、この時期における本件雇止めは参加人組合を敵視して、参加人組合の勢力を削ぐためになされたと推認する余地がないわけではない。

しかし、先に述べたとおり、最低賃金の問題については、従前から団交の議題として取り上げられ、参加人組合と原告との間で約９年もの長期にわたって交渉を続けてきたものであるが、参加人Ｚ２が雇止めとなるまでの間は、参加人組合が労働基準監督署に最低賃金問題を申告するようなことはなく、全証拠を検討しても、この問題に関して参加人組合と原告との間で深刻な対立関係が生じていたことをうかがわせる事情も認められない。そして、このような参加人組合と原告との関係が平成２９年３月の春闘要求及びそれに続く同年４月２８日の団交の際に劇的に変化したことをうかがわせる事情もなかったのであるから、あえて原告が不当労働行為意思に基づいて参加人組合との深刻な対立を招くような行為に出る必要性に乏しかったといえる。

以上によれば、参加人Ｚ２への本件雇止め通知が平成２９年５月５日に質問書を提出した直後にされたとしても、この時点で従前の参加人組合と原告との関係が劇的に変化していたことはうかがえない以上、参加人Ｚ２が乗客とのトラブルを起こした時（平成２９年５月３日）と偶々重なったにすぎないとも考えられるから、このような時期における雇止めであることをもって、不当労働行為意思を推認させるものとはいえない。

(イ) 被告及び参加人らは、原告において嘱託再雇用契約を締結した者につき雇止めになった事例がないにもかかわらず、参加人組合の執行委員長である参加人 Z 2 を雇止めしているのであるから、不当労働行為意思を推認させると主張する。

確かに、原告においては、嘱託再雇用契約を締結した者について雇止めをした例は過去にないものの、上記のとおり、参加人 Z 2 が繰り返し指導を受けてきた中で再び顧客とのトラブルを起こし、顧客から苦情を受けたことが認められるところ、顧客商売である原告において、顧客に対し暴言を吐くなどしてトラブルを繰り返し起こすこと自体、原告の信用に関わる重大な不祥事であるといえるし、他に顧客とのトラブルを繰り返していた嘱託社員の存在は証拠上見当たらない。そうすると、原告において他に雇止めをした例がなく、参加人 Z 2 のみが対象となったからといって直ちに本件雇止めの不当労働行為意思が推認されるとはいえない。

(ウ) 被告及び参加人らは、本件雇止め後に、繰り返し団交を拒否したことをもって、不当労働行為意思が推認されると主張する。

確かに、原告が参加人組合との団交を拒否したことそれ自体は合理的な理由がなく、不当労働行為（労組法 7 条 2 号）に該当するものであって、この点は本訴訟において原告も争っていない。

もっとも、原告が参加人組合との団交を拒否していたのは、本件救済申立事件における原告の主張や、本件訴訟における当初の原告の主張からも明らかなとおり、本件団交申入れは、参加人 Z 2 が独断で決めたものであり、組合民主主義の原則が取られていないため労働組合本来の活動ではない、団交申し入れ書が手交されたものではないという理由によるものであるところ、その主張自体が不適切であるとしても、本件雇止め前に原告が団交を拒否した事実はなく、

労使間で深刻な対立状況にあったことはうかがえないことなどにも鑑みると、原告が参加人組合あるいは参加人組合との団交それ自体を嫌悪していたとまでは認められず、本件雇止め後の団交拒否の事実から、直ちに本件雇止めに不当労働行為意思をもってなされたことまで推認することはできない。

- (エ) 被告及び参加人らは、重大な非違行為を行ったC 1とC 2に対する懲戒処分に比して、参加人Z 2に対する雇止めは重きに失するものであるから、かかる事実も原告の不当労働行為意思を推認させると主張する。

確かに、C 1及びC 2が行った行為自体は適切とはいえないものの、いずれも金銭の着服を意図して行ったものとは認められない上、当該行為によって顧客に損害を与えたり、原告の信用を害したりしたとは認められない。また、C 1及びC 2が、繰り返し同様の行為を行っていたという事実も認められないことに加え、他に懲戒処分歴もないことからすると、原告において、C 1及びC 2の行為が直ちに懲戒解雇事由に相当するような非違行為ではないと判断して懲戒解雇としなかったことが、直ちに不合理な裁量権の行使にあたることは認められない。他方、参加人Z 2の場合は、再雇用される以前から度々接客態度等について指導されていたにもかかわらず、本件雇用契約締結後の約半年という短期間の間に、2度も乗客とのトラブルから苦情に発展するという事態を招き、顧客商売である原告の信用を害しかねない行為を行っていることに加え、1度目のトラブルの際に原告から接客全般を見直すよう指導を受け、始末書も提出していたのであるから、2度目のトラブルの際には指導効果が上がらないことも明らかとなっていたといわざるを得ず、原告において、参加人Z 2の方がより悪質であると評価したとしても、あながち不

合理ではない。

したがって、C 1 及びC 2 の各行為と参加人 Z 2 の行為とを比較したときに、C 1 及びC 2 の各行為のほうが悪質であるいうことはできないし、被告及び参加人らが他に適切な比較対象を挙げることでできていない以上、参加人 Z 2 を雇止めしたことが他の事案に比して不当に重い処分であるとはいえないから、不当労働行為意思を推認させるものとはいえない。

(ウ) 被告及び参加人らは、平成 29 年 5 月 3 日の乗客とのトラブルがあつてから、原告が性急に参加人 Z 2 の雇止めを決定していることをもって、不当労働行為意思を推認させると主張する。

確かに、原告において本件雇止めを本格的に検討し始めたのは同日のトラブルの後であり、同日のトラブルがあつてから雇止め通知を発するまでわずか 2 週間であることからすると、性急に雇止めを決定したこと自体は被告及び参加人らの主張するとおりである（なお、B 1 は、平成 29 年 1 月頃には本件雇止めを検討していたと供述するが、これを裏付ける的確な証拠は見当たらない。）。

もっとも、雇止めをするか否かは契約期間中の一切の事情に照らして判断すべきところ、本件雇用契約の満期が平成 29 年 5 月 31 日であり、同トラブルが発生した時点で間近に迫っていたために、同トラブルの内容やそれに対する指導を受けた参加人 Z 2 の態度なども加味して本件雇止めを決定したとすれば、同トラブル発生から雇止めを決定するまでの期間が短かったことはいわば当然のことといえる。

そうすると、同トラブル発生から本件雇止め通知までの期間が短かったことが不当労働行為意思を推認する事情になるものとはいえないというべきである。

(カ) 被告及び参加人らは、原告は参加人 Z 2 の再雇用時に、同人の定年退職前の事情については何ら問題としておらず、雇止めがあり得ることの警告もなかったと指摘する。

確かに、参加人 Z 2 は定年退職前に複数の懲戒処分歴や指導歴があるものの、原告は同人との間で本件雇用契約を締結しており、その際に勤務態度が改善されなければ契約を更新しないなどの警告をした事実は認められない。

しかし、原告の就業規則や嘱託規程上、再雇用を希望する者は特に審査等を経ずに一律に再雇用することとされていること（就業規則 16 条 2 項、嘱託規程 3 条）に照らすと、参加人 Z 2 を再雇用したことから直ちに同人の過去の懲戒処分歴や指導歴を原告が問題視していなかったとまでは認められないし、本件雇用契約を継続するか否かを検討する際に、当該契約期間中の出来事に加えて定年退職前の懲戒処分歴や指導歴を併せて考慮すること自体は何ら制限されるものではないというべきである。

また、本件雇用契約締結の際に雇止めがあり得ることについて警告をしていないという点についても、勤務成績や勤務態度次第では雇止めがあり得ることについては、嘱託規程 9 条や、本件雇用契約を締結する際に作成した誓約書の記載からも明らかなのであって、原告が本件雇用契約締結時に明示的に警告をしていなかったからといって、そのことが雇止めの合理性を否定し、不当労働行為意思を推認させる事情になるともいえない。

(キ) その他、参加人らは、本件雇止め後に、原告が、参加人組合が使用していた黒板を覆うような形で自動販売機を設置した事実につき、参加人組合を嫌悪・敵視していたことの一事情として主張するが、結果的に黒板を覆うような形になったとしても、元々自動販売機を

設置していた場所に、飲料の数をより多くした自動販売機を設置しただけのことであって、黒板は移動させることで利用できるものであるから、かかる事情をもって直ちに原告が参加人組合を嫌悪・敵視していたことまでは推認できない。

また、参加人らは、平成29年夏の夏季一時金について、参加人組合と妥結することなく原告が一方的に支払ったことから、原告が参加人組合を無視する姿勢をとったとして、参加人組合を嫌悪・敵視していたことの一事情と主張する。しかしながら、上記のとおり、この時点では、原告は、参加人組合からの団交申入れについては正当なものではないという誤った認識のもとに行動をしていたことが認められ、その結果として夏季一時金を参加人組合との妥結なく支払ったと考えられるものの、原告は参加人組合が要求するとおりの金額を支払っているのであるから、参加人組合を嫌悪・敵視していたことまではこの事実からは推認できるものではないというべきである。

さらに、参加人らは、平成29年6月頃から参加人組合の組合員が大量に脱退したことや、B2が平成29年7月頃、朝礼の場において、組合の要求どおりに会社が最低賃金を支払うようになると、会社は賞与を払えないし、倒産してしまうかもしれないがそれでもいいのかと発言したことなどをもって、原告が参加人組合の弱体化を図ったと主張し、これに沿う参加人Z2の証言がある。しかし、参加人組合からの組合員の大量脱退は、原告に労基署の調査が入った直後から始まっており、組合員に対する原告の働きかけがあったことを認めるに足り的確な証拠は見当たらないから、この点に関する参加人Z2の証言及びこれに基づく主張は採用できない。

エ 以上の次第で、被告及び参加人らが主張する各事実からは原告に不

当労働行為意思があったことを推認するには足りないというべきであり、全証拠を精査しても、他に原告に不当労働行為意思があったことを裏付ける証拠もない。

したがって、原告による本件雇止めは不当労働行為意思があったとは認められない。

なお、仮に原告に不当労働行為意思がなかったとまではいえないにしても、上記イで指摘した事情を踏まえれば、参加人 Z 2 が組合員でなかったとしても本件雇止めが行われることは十分にあり得たものであり、不当労働行為意思を決定的動機として本件雇止めをしたものとは認められないから、結局、本件雇止めが労組法 7 条 1 号の不当労働行為には該当するとは認められない。

(2) 本件雇止めが労組法 7 条 3 号の不当労働行為に当たるか否か

被告及び参加人らは、参加人 Z 2 が参加人組合の執行委員長であることからすれば、本件雇止めが結果的に参加人組合の活動に制約的効果を与え、弱体化を招く旨主張するところ、確かに抽象的にはそのような可能性がおよそ否定されるものではない。

しかし、上記(1)で検討したとおり、原告が参加人 Z 2 を雇止めしたことについては一定の合理性が認められ、本件雇止め当時、原告に参加人組合を嫌悪・敵視する意思があったとは認められないことからすると、本件雇止めには正当な理由があり、参加人組合に対する支配介入に当たるものではないというべきである。

したがって、原告による本件雇止めは、労組法 7 条 3 号の不当労働行為には該当するとは認められない。

(3) 小括

以上の次第で、原告による本件雇止めは、労組法 7 条 1 号及び同 3 号の不当労働行為に当たるものとは認められない。

### 3 結論

よって、本件救済命令のうち、本件雇止めを労組法7条1号及び同3号の不当労働行為と認定した点は違法であるため、当該部分に係る取消しを求める原告の請求は理由があるからこれを認容することとし、訴訟費用の負担につき民訴法61条、66条を適用して、主文のとおり判決する。

福岡地方裁判所第5民事部

(別紙及び別表省略)