

命 令 書

申立人 新共益タクシー(株)労働組合

被申立人 株式会社共益タクシー

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人株式会社共益タクシー（以下「会社」という。）は、昭和28年11月20日に設立され、肩書地に事務所を置き、営業車25台をもって佐世保市を中心にタクシー業を営んでおり本件申立時、従業員数は71名である。

なお、B 1 前代表取締役（以下「B 1 社長」という。）の死亡に伴い、昭和56年11月10日、取締役であったB 2 が代表取締役に就任し現在に至っている。

- (2) 申立人新共益タクシー(株)労働組合（以下「第二組合」という。）は、昭和57年3月16日、会社の従業員12名をもって結成され、直ちに佐世保地区労働組合会議（以下「地区労」という。）に加盟し、佐世保地区タクシー協議会に加入した。

なお、会社には、既存の共益タクシー労働組合（組合員数47名）（以下「第一組合」という。）があり、第二組合は、第一組合脱退者を中心に結成された。

2 本件の背景

- (1) 昭和53年、会社に新らしくB 3 常務が就任した時、あいさつ代りとして、名刺を添えたウイスキー1本が分裂前の組合の役員5名（委員長・副委員長・書記長・組織部長外1名）の自宅に届けられた。当時のA 1 委員長は受け取らなかったが、副委員長であったA 2（以下「A 2」という。）外3名は、これを受け取った。

- (2) 昭和54年、当時分裂前の組合の副委員長をしていたA 3（以下「A 3」という。）は、タクシー乗務の午前2時あたりを主張し、その結果、分裂前の組合と会社との間で「(午前)二時以降乗務要領」が締結された。

また、当時A 3は、会社に対して、一時金の支給方法が妥結内容と違っているとして再計算させたり、また、会社が「走行距離の少ない者は担当車からはずし下車勤務させる。」旨掲示した際、「組合と話合いのうえ行うべきである。」として抗議し、これを撤回させるということがあった。

- (3) A 3は、昭和55年に副委員長候補として、翌56年には委員長候補として分裂前の組合の役員選挙に自分の所属するA班から推薦されて立候補したが、大会で投票の結果、いずれも落選した。

- (4) 昭和56年5月ごろ、分裂前の組合の副委員長であった前記A 2は、会社の営業部長に

昇進した。

- (5) 昭和57年3月16日、A3は、第一組合と会社はゆ着して正常な組合活動ができな  
いとして、第一組合を脱退し、自分が中心となって第二組合を結成し、委員長に就任し  
た。

なお、副委員長には、従来、非組合員であり、第二組合結成と同時に加入したA4（以  
下「A4」という。）が就任した。

- (6) A5（以下「A5」という。）は、昭和55年6月20日付で55歳定年に達したが、56年6  
月20日までは営業係として、翌57年6月20日までは乗務員としてそれぞれ嘱託雇用され  
ていた。

A5は、従来第一組合の組合員であったが、第二組合の結成と同時にこれに加入した。

- (7) 昭和57年4月22日、第二組合は、会社に対し、組合結成の通告と定年延長など7項目  
の要求を記載した「申入書」を提出した。

- (8) 55歳定年後の嘱託雇用については、就業規則に基づき行われていたが、B1社長時代  
は、昭和53年から56年までに定年退職した7名のうち、自己都合により嘱託を希望しな  
かった1名及びA5を除いて、他の者は60歳まで嘱託雇用されている。

なお、従来の就業規則の該当条文は次のとおりであった。

（就業規則第23条）従業員が次の各号の一に該当するときは退職とする。

（1～6号略）

7号 定年に達したとき

従業員の定年は満55歳とし、定年に達した日の翌日をもって退職とする。ただし、会  
社が業務上、特に必要と認めた者については定年退職後嘱託とし又は備員として60歳ま  
で雇用することがある。

### 3 本件申立てに至る経過

- (1) 昭和57年6月19日ごろ、A5は、会社から1年間の嘱託雇用期間満了の14日前までに  
再雇用の申出をしなかったとして、同月20日をもって嘱託雇用を終了する旨言い渡され  
たため、第二組合に相談した。

第二組合は、A5の再雇用を求めて会社と3回の団体交渉を行ったが、会社が譲らな  
いため交渉はもの別れに終わった。

このため、第二組合は、同年7月2日「A5の嘱託再雇用」を調整事項として当委員  
会にあっせんを申請した。3回のあっせんの結果、あっせん員から

ア 会社は、A5を1年間嘱託として雇用する。ただし、慣例としない。

イ 定年後の雇用については、昭和57年10月末日までに労使双方誠意を持って早急に協  
議のうえ決定する。

ことなどを内容とするあっせん案が示され、会社・第二組合の双方がこれを受諾したた  
め、8月3日あっせん（以下「第一次あっせん」という。）は終了した。

- (2) 第二組合は、定年の58歳までの延長とその後60歳までの無条件嘱託雇用（以下「定年・  
嘱託問題」という。）を要求して、昭和57年9月16日から同年10月22日まで5回の団体交  
渉を行ったが、会社は嘱託雇用についての裁量権を主張し、交渉はもの別れに終わった。  
そこで同月28日、第二組合は、「定年・嘱託問題」を調整事項として当委員会にあっせん  
を申請した。3回のあっせんの結果、あっせん員から

ア 嘱託の基準については、前回あっせんの経緯をふまえて、早急に協議すること。

イ 定年延長問題については、あっせんし難い。

という内容のあっせん案が示され、会社・第二組合の双方がこれを受け入れたため、同年11月25日あっせん（以下「第二次あっせん」という。）は終了した。

なお、同年10月29日、会社は、乗務員の過半数を占める第一組合の同意を得て、前記2・(8)の就業規則第23条第7号の規定中「60歳まで」という文言を削除した外、所要の改正を行った就業規則を労働基準監督署に届出た。変更後の該当条文は次のとおりである。

（就業規則第23条の2）

従業員の定年は満55歳とし、定年に達した日の翌日をもって退職する。ただし、会社が業務上必要と認めた者については、定年退職後嘱託とし又は傭員として雇用することがある。

(3) 昭和57年12月2日、会社は、両組合に対し、次のような嘱託雇用についての「嘱託考課基準」（以下「嘱託基準（旧）」という。）を提案した。

#### 嘱託考課基準

（株）共益タクシー嘱託者の考課基準を次のとおり定める。

第一項 営業成績（売上げ）について

過去2カ年間の実績が1日平均にして、会社の平均売上げを維持していることは勿論、概ね佐世保市内タクシーの平均売上げに達していること。

第二項 事故について

1. 過去1年間に有責事故がないこと。
2. 過去3年間に2回以内であり、人事事故がないこと。
3. 入社以来重大事故がないこと。

第三項 勤怠について

1. 過去2年間に無届欠勤がないこと。
2. 過去2年間に欠勤が20日以下であること。（年間10日以下）

なお、遅刻・早退3回で1欠とし、免停・公傷による長欠については、その内容により考慮する。

第四項 健康状態について

1. 過去2年間の定期健康診断の内容
2. 考課時の公立病院の診断書の内容
3. 就労状態、体力等で判断する。

第五項 会社への貢献度について

業務上の命令、指示事項の遵守は勿論、接客態度、営業車の管理、同僚間の信頼及び協調性、積極性等について判断する。

なお、適性診断票も考課の資料として判断する。

第二組合は、同月9日から23日まで3回の団体交渉を行った。第二組合が、この嘱託基準（旧）では会社の全乗務員のうち1・2割しか嘱託として残れないと主張したのに対し、会社は営業成績が悪いので経営改善のためには止むを得ないとして譲らず、交渉はもの別れに終わった。

一方、第一組合との間では、交渉の結果、昭和58年1月10日、会社提案どおりの嘱託考課基準（旧）が締結され、同月20日から施行された。

なお、会社の1日1車当たり平均の走行キロ数及び運送収入は、昭和58年1月1日から同年6月30日までの6か月間をみると、佐世保市内のタクシー会社21社中最下位であり、このような状態は従来から続いていた。

(4) 昭和58年1月20日、会社は、A3に対し同日付をもって嘱託雇用しない旨文書で通知した。A3は57年11月7日をもって55歳定年に達していたが、当時第二次あっせん中ということもあり、身分保留のまま嘱託として雇用されていた。

(5) 昭和58年1月28日、第二組合は、「会社が第二次あっせんに従い、嘱託基準について誠意ある団体交渉を行うこと及びその間A3の解雇を留保すること」を調整事項として当委員会にあっせんに申請した。あっせんの結果、あっせん員から

ア 同年1月20日施行の嘱託基準（旧）とは関係なく、嘱託基準について2月20日までに双方交渉のうえ決着されたい。

イ A3の取扱いは従来のままとする。

という内容のあっせん案が示され、会社・第二組合の双方がこれを受諾したため、2月1日あっせん（以下「第三次あっせん」という。）は終了した。

(6) 昭和58年2月9日及び同月15日、第二組合は、嘱託基準について会社と団体交渉を行った。15日の交渉では、嘱託基準（旧）が乗務員のみを対象とし、全従業員を対象としたものでなかったことから、「会社はこれを撤回し、今後乗務員・非乗務員の嘱託基準をそれぞれ新たに協議する」旨の確認書が締結された。

同年3月1日、会社は、両組合に対して、以下の嘱託考課基準（以下「嘱託基準（新）」という。）を改めて提案し、同年6月20日を話合いの期限とした。

嘱託考課基準

嘱託についての考課基準を次の通り定める。

1. 運送収入

- ① 過去2年間の実績が1日平均にして、その人の売上げが会社の平均売上げを超えていること。
- ② 市内平均以下である現況を認識し、目標を設定して、これを達成するよう努力する人。

2. 事故の取扱い

- ① 過去3年間に重大なる有責事故がないこと。
- ② 事故ひん発者でないこと。

3. 勤務状況

- ① 過去2年間に無届欠勤がないこと。
- ② 過去2年間に欠勤が20日以下であること。  
遅刻、早退は3回で1欠勤とし、免停による欠勤については、その内容により考慮する。

4. 健康状態

- ① 過去2年間の定期健康診断の内容。
- ② 考課時の公立病院の健康診断書の内容。

③ 勤務内容、体力等でも判断することがある。

#### 5 会社への貢献度

① 服務規律の遵守（就業規則第4条）について。

② 車輛の管理、同僚間の協調・信頼度について。

③ 適性診断票も考課資料とすることがある。

#### 6 適用方法

① 乗務員については、第1項より第5項までを適用する。

② 事務及び整備員については、第3項より第5項までを適用する。

なお、業務の適格性、能力等により判断する。

この考課基準は、昭和58年6月21日より実施する。

- (7) 昭和58年4月2日及び同年5月10日、第二組合は、会社と団体交渉を行ったが、嘱託基準（新）の1の運送収入の規定にある「過去2年間の実績の1日平均」の算定方法やこの基準の適用時期をめぐって双方の主張がくい違ったまま、交渉は進展しなかった。
- (8) 昭和58年5月17日、会社は、A5に対し、同年6月21日で嘱託期間が満了する旨文書で通知した。また同月18日には、A4に対して6月30日で55歳定年に達する旨文書で通知した。
- (9) 昭和58年6月7日及び同月17日、第二組合は、会社と団体交渉を行ったが何ら進展はなかった。同月18日、第二組合は、会社からの団体交渉申入れに対し、上部団体である地区労のオルグが参加できないことを理由にこれを断った。
- (10) 昭和58年6月20日、会社は、第一組合との間で嘱託基準（新）を締結した。また、同日、会社は、第一次あっせんに基づく嘱託期間満了を理由にA5を解雇した。
- (11) 昭和58年6月27日及び同月29日、第二組合は、会社と嘱託基準（新）及びA5・A4の嘱託間組について団体交渉を行ったが、会社は、A5については嘱託期間の満了を、また、A4については嘱託基準（新）にある「過去2年間の実績が1日平均にして、会社の平均売上げに達していないこと」を理由に嘱託雇用を認めなかったため交渉はもの別れに終わった。
- (12) 昭和58年6月30日、会社は、A4を55歳に達したこと及び嘱託基準（新）の要件に満たないことを理由に解雇した。
- (13) 昭和58年7月18日、第二組合は、「会社がA5・A4の雇用を保障し、嘱託慣行に基づいた嘱託基準作りのための団体交渉を誠意をもって行うこと」を調整事項として、当委員会にあっせんに申請した。
- 2回のあっせんが行われたが、双方の主張がくい違ったまま一致点が見い出せなかったため、あっせん（以下「第四次あっせん」という。）は不調に終わった。
- (14) 昭和58年10月1日、第二組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

## 第2 判断

### 1 第二組合は、次のとおり主張する。

- (1) 従来、会社は、従業員が55歳で定年に達した後も、本人が希望すれば60歳まで無条件で嘱託雇用していたが、昭和57年3月、第二組合が第一組合から分離・独立して地区労に加盟してからは、会社は、嘱託雇用についての条件を定めた嘱託基準（新）を提案し、

この基準についての第二組合との交渉経過を無視し、第一組合と結託してこれを強行成立させた。

- (2) 第二組合が第一組合から分離・独立したのは、第一組合と会社がゆ着して正常な組合活動ができなかったからであり、そのような御用組合化している第一組合との間で締結された嘱託基準（新）により、会社が、第二組合の組合員であるA5及びA4の嘱託雇用を認めないことは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

2 会社は、次のとおり主張する。

- (1) 嘱託雇用については、従来から、就業規則に基づき会社の裁量により行っており、無条件で雇用しているのではない。

嘱託基準（新）については、会社裁量の基準を明らかにするため、第一・第二組合にこれを提案し、団体交渉を行ったが、第二組合との交渉においてはほとんど進展せず、一方、第一組合とは、交渉の結果、合意が成立したものであり、第二組合との交渉経過を無視し、第一組合と結託して、これを強行成立させたものではない。

- (2) A5及びA4を嘱託雇用しなかったのは、会社裁量の基準である嘱託基準（新）に合致しなかったためであり、第二組合の組合員ゆえの不利益取扱いではない。

よって、以下判断する。

3 55歳定年後の嘱託雇用について

B1社長時代において、昭和53年から同56年までの定年退職者のうち嘱託を希望した者が、60歳まで雇用されていたことは、前記第1・2・(8)で認定のとおりであるが、就業規則によれば、「会社が業務上、特に必要と認めた者については」嘱託雇用することがあるとされており、また、嘱託雇用に当たっては、その都度必要に応じて雇用がなされていたことが認められるので、第二組合が主張するように、60歳までの無条件嘱託雇用が慣行としてなされていたとは認め難い。

4 嘱託基準（新）について

前記第1・3・(1)、(2)で認定のとおり、嘱託の基準についての会社と第二組合の団体交渉は、当委員会のあっせん員による第一次あっせんを契機としたものであり、また、いったん第一組合と締結していた嘱託基準（旧）について、会社が、第二組合との団体交渉によりこれを破棄したことは、第1・3・(6)で認定のとおりである。更に、嘱託基準（新）についての交渉期限である昭和58年6月20日までの会社と第二組合の団体交渉は、双方の主張が平行線のままで具体的進展がなかったこと（前記認定第1・3・(7)、(9)）や、当時、会社の営業成績は、佐世保市内のタクシー会社21社中最下位であり、そのような状態は以前から続いていたこと（前記認定第1・3・(3)）、また、会社は、当委員会の3次にわたるあっせんにより、嘱託雇用基準の制定を急いでいたこと、などを総合して勘案すると、会社が第一組合と結託して嘱託基準(新)を締結したとする第二組合の主張は採用できない。

なお、第二組合は、会社と第一組合とのゆ着についても言及しているが、前記第1・2・(1)ないし(4)で認定した事実からは、第一組合の自主性を否定することはできない。

5 A5及びA4の嘱託雇用について

従来の嘱託雇用の実態及び会社が嘱託基準（新）を第一組合と締結した経過についての当委員会の判断は、前記3及び4のとおりであるから、会社がA5及びA4を60歳まで嘱託雇用しなかったことが、第二組合の組合員であることのゆえをもって不利益取扱いをし

たとは認め難いので、この点についての第二組合の主張は採用できない。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、A 5 及びA 4 を60歳まで嘱託雇用しなかったことは、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為とは認められない。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

昭和59年10月22日

長崎県地方労働委員会

会長 藤原千尋