

命 令 書

申 立 人 自交総連愛媛地方本部

被申立人 有限会社 上甲タクシー

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員であるA1に対し、次の措置を含め、平成2年3月16日の退職がなかったと同様の状態に回復させなければならない。
  - (1) 原職に復帰させること。
  - (2) 上記退職の日以降、原職に復帰するまでの間に、同人が受けるはずであった賃金相当額を支給すること。
- 2 被申立人は、本命令交付の日から7日以内に、下記のとおり、縦50センチメートル、横1メートルの白紙に楷書で明瞭に墨書し、愛媛県新居浜市河内町14番24号の会社車庫内の従業員の見やすい場所に7日間掲示しなければならない。(注：年月日は掲示した日を示すこと。)

記

平成 年 月 日

自交総連愛媛地方本部

執行委員長 A2 殿

有限会社上甲タクシー

代表取締役 B1

当社が、いわゆる就業規則の停年退職規定に藉口して、自交総連愛媛地方本部の組合員であるA1の雇用を継続しなかったことは、愛媛県地方労働委員会において、不当労働行為であると認定されましたので、今後はこのような行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人

被申立人有限会社上甲タクシー（以下、「会社」という。）は、肩書地に事務所を置き、一般乗用旅客自動車運送事業（タクシー業）を営んでおり、代表取締役はB1（以下、「B1社長」という。）、保有する車両台数は7台、本件審問終結時のタクシー運転手（以下、「運転手」という。）は、3名であった。

なお、会社では、B1社長及び同人の父である取締役会長B2（以下、「B2会長」という。）も、タクシーに乗務している。

(2) 申立人

ア 申立人自交総連愛媛地方本部は、肩書地に事務所を置き、愛媛県内で働く運転手等で組織している労働組合であり、本件審問終結時の組合員数は、36名程度であった。

また、自交総連愛媛地方本部は、本件申立当時その名称は自交総連今治地域タクシー労働組合であり、あるいは一時自交総連愛媛地方本部準備会とも称していたが、平成2年11月3日の定期大会で組織の地域を県下一円とするため、自交総連愛媛地方本部（以下、「自交総連今治地域タクシー労働組合」、「自交総連愛媛地方本部準備会」及び「自交総連愛媛地方本部」を「自交総連」という。）となったものである。

イ 会社には、自交総連傘下の自交総連上甲タクシー分会（以下、「分会」という。）があり、本件審問終結時の分会員数は2名であった。

2 分会結成と一時金をめぐる労使紛争

(1) 昭和63年7月7日、A1（以下、「A1」という。）を中心とする会社の運転手8名中6名は、賃金支給率が新居浜地域の他のタクシー会社の運転手に比べて低く、かつ、一時金制度がないことに不満を持ち、その改善を求め上甲タクシー労働組合（以下、「上甲タクシー労組」という。）を結成し、A1は、執行委員長に就任した。

(2) 同月9日、上甲タクシー労組は、昭和63年度の夏季一時金として、一律13万円を支給することを求める要求書（乙第13号証）を、会社に提出し、同月11日、団体交渉がなされたが、会社は、経営上一時金の支給は不可能である旨回答した。このため、上甲タクシー労組は、同日午後10時30分から無期限ストライキに突入した。

(3) 上甲タクシー労組の組合員6名は、申立外全国一般労働組合愛媛地方本部新居浜支部への加入脱退を経て、同月23日、自交総連に加入し、その一分会を構成した。なお、分会長にはA1（以下、「A1分会長」という。）が就任し、以後、分会にかかる団体交渉には概ね出席している。

(4) 同月25日、自交総連は会社に対し、同日午後2時から一時金の支給及び今後の労使関係について団体交渉を行うよう申し入れ、さらに、同月26日及び同月31日、団体交渉の結果、昭和63年度の夏季一時金の問題について、一時金制度の新設ではなく、賃金支給率に一時金に相応する支給率を上乗せして支給するとの方向で大筋合意し、これを受けて、会社は、賃金支給率一律52%という線を示した。

これに対して、自交総連は、当時の運転手の賃金支給率が、A1については52%、それ以外の運転手については概ね48%から50%であるので、52%という線ではA1の賃金支給率が据え置きになるとして、分会員全員に一律3%以上の上積みを要求したものの、その後、自交総連は、A1を除く他の分会員について、賃金支給率を52%とすることには了承し、A1の賃金支給率については、1%アップして53%とするよう強硬に主張した。

- (5) このため8月3日、自交総連は新居浜地区旅客自動車協同組合理事長であり本件被申立人補佐人B3（以下、「B3理事長」という。）に対し、当該争議の早期解決に向けて、B1社長に適切な助言指導を行って頂くよう、文書（甲第9号証の5）で申し入れた。
- (6) 同月12日、自交総連は愛媛県地方労働委員会（以下、「愛媛地労委」という。）に対し、会社が、前記(4)のとおりA1分会長のみ賃金支給率を据え置くこと等は、同分会長に対する不利益取扱いの不当労働行為である、として救済申立て（愛媛労委昭和63年（不）第7号事件）を行った。
- (7) 同月30日、B3理事長の仲介により、自交総連と会社は、賃金支給率を一律52%とすること、及び会社が自交総連に対し、解決金として5万円支給するとの内容で合意に達し、これにより、自交総連は、7月11日から続けていた無期限ストライキを終結し、前記(6)の申立てを取り下げた。
- (8) この間、分会員A3が、営業用の大型車の窓ガラスにブロックを投げ車を破損させたとして、会社が、器物損壊罪で同分会員を告訴し、このため、自交総連は同分会員を除名処分としたことがあった。

### 3 その後の組合活動等

- (1) 昭和63年11月1日、自交総連は会社に対し、秋・年末要求として、有給休暇の保障、退職金制度の確立及び配車の際等の分会員に対する諸々の不当な取扱いの撤廃を求める要求書（甲第10号証の1）を提出し、同日、同月3日に同要求に関し団体交渉を行うよう文書（乙第21号証）で申し入れ、さらに、12月15日に、同月20日に団体交渉を行うよう文書（甲第10号証の2）で申し入れたところ、同20日、団体交渉がもたれたが、なんらの進展はなかった。

なお、この間、11月6日、A1の遅刻に端を発し、後記7(6)イの事件が発生している。

- (2) 平成元年3月10日、自交総連は会社に対し、有給休暇の保障及び退職金制度の確立を含めた、元年春闘の要求書（甲第1号証、乙第9号証）を提出し、同月22日、同月30日午後1時から団体交渉を行うよう文書（乙第23号証）で申し入れ、同30日、団体交渉がなされたが不調に終わり、次回の団体交渉期日の連絡及び前記要求に対する回答は、会社が行うことになった。

なお、平成元年3月頃には、分会員は、A1分会長とA4副分会長（以下、「A4副分会長」という。）の2名であった。

- (3) 4月20日、自交総連は、会社からの団体交渉期日の連絡が一向にないため、同日付け文書（甲第10号証の3）及び電話で、同月21日午後1時からストライキをもって団体交渉に臨む旨申し入れたが、前記(2)文書に対する会社からの回答もなく、団体交渉もなかったため、A1分会長とA4副分会長は、通告どおり同21日、午後1時から午後3時までの時限ストライキを行った。

- なお、同月19日、A1分会長がA4副分会長の配車に関し、B2会長に抗議したことに端を発し、後記7(6)ウ及びエの事件が発生した。
- (4) 同月22日、会社は自交総連に対し、前記(2)の春闘要求に対し、文書(甲第10号証の4)で回答し、その内容は、有給休暇については検討する、また退職金制度についても現状に応じて検討する、というものであった。
- (5) これにより、同月25日及び5月1日に、団体交渉がなされ、有給休暇にかかる協定書(甲第10号証の5)が締結された。

同協定書には、年次有給休暇は、法定どおり保障し、賃金は健康保険日額をもって保障する旨記載されている。

なお、退職金制度の確立については、実質的な内容に入ることなく翌年の春闘に持ち越されたが、これら一連の交渉中、会社からも自交総連からも定年に関する話は出なかった。

#### 4 就業規則

- (1) 昭和43年6月19日、会社は、C1税理士(以下、「C1税理士」という。)に依頼して、就業規則届出義務を履行するため、運転手代表者C2の意見を聴取した就業規則二通を、新居浜労働基準監督署(以下、「新居浜労基署」という。)に持参したが、その際、新居浜労基署の指導等により、万年筆もしくはペンで二通の就業規則を訂正あるいは削除した後、会社の印を訂正印として押印し、うち一通を新居浜労基署に受理してもらい、もう一通を会社の控えとした(以下、新居浜労基署に受理されたこの就業規則を「就業規則A」という。)

なお、就業規則Aには、当時の運転手代表者であったC3(以下、「C3」という。)及びC4(以下、「C4」という。)が署名押印した同51年1月12日付け就業規則の変更届(乙第5号証の2)及び同53年4月26日付け給与変更届(乙第5号証の3)がそれぞれ添付されている。

- (2) 会社は、前記の控えの就業規則を一通保管していたが、その後、いくつかの条文等を、訂正印を押印しないで、鉛筆で訂正や削除していた(以下、この就業規則を「就業規則B」という。)

そのため、就業規則Aと就業規則Bとでは、規則の遵守、試用期間、就業時間、始業・終業・休憩時刻、時間外・休日勤務及び実施期日等につき、概ね別表のとおり相違している。

- (3) 会社には上甲タクシー労組が結成される前、昭和45年10月頃、社内に労働組合が結成されたことがあったが、その結成を契機に、当該労働組合の意見を参考にして就業規則Bをもとに一部文言の訂正を加え、C1税理士に依頼して、新たな就業規則(以下、「就業規則C」という。)を作成した。しかし、会社は、就業規則Cを新居浜労基署に届け出していない。

また、就業規則Bと就業規則Cとでは、試用期間、就業時間、時間外・休日勤務及び実施期日等につき、概ね別表のとおり相違している。

- (4) ところで、就業規則A、就業規則B及び就業規則C(以下、単に「三

通の就業規則」ということがある。)第16条及び第17条は、ほぼ次のように規定されている。

(停年退職)

#### 第16条

従業員(運転手)の停年は満55歳とし、停年に達した日の翌日をもって退職する。但し、会社が業務上特に必要と認めた者については労使協議の上停年後嘱託として雇入れることがある。

(一般退職)

#### 第17条

従業員が次の各号の一に該当する時は退職とする。

1 及び 2 (略)

3 停年に達したとき

4 ないし 7 (略)

(5) 会社は、昭和53年4月26日付けで新居浜労基署に対し、給与変更届をしているが、その後賃金支給率及び勤務シフト等の労働条件の変更があるにもかかわらず、新居浜労基署にそれら労働条件の変更届をしていない。

(6) 就業規則A第6条、就業規則B第5条及び就業規則C第6条によると、従業員を採用する際、履歴書、健康診断書等を提出することとしているが、会社が従業員に提出を求めている書類は、履歴書のみであった。

また、同一人を会社が再度採用した場合は、会社は同人に対し、履歴書の提出も求めている。

(7) 三通の就業規則第31条によると、1年間継続勤務し、全労働日の8割以上出勤した従業員には、継続し、または、分割して6労働日の年次有給休暇を与えることなどとしているが、前記3(5)の協定書が締結されるまでは、会社は、有給休暇を認めていない。

また、同就業規則第35条によると、従業員は出社の際は、本人自ら出勤簿に押印することとしているが、現実にはこのような取扱いをしていない。

さらに、同就業規則第64条によると、懲罰委員会を設置する旨規定しているが、従業員に懲戒に該当すると思われる事由が生じた場合でも、懲罰委員会は開催されていない。

(8) 三通の就業規則添付の給与規程第12条によると、家族手当について、金額が800円と記入されているものと金額が記入されていないものとがあるが、現実には、家族手当という名目での賃金支給はない。

### 5 本件申立てに至る経緯

(1) 平成元年10月12日、A1は、勤務時間中、新居浜の十全病院に義兄の手術の見舞いに行ったが、親戚の者も多く集まっていたため、すぐに席を立つわけにいかず、結果的に担当車から1時間余り離れた。この時、A1は会社に、事前に担当車から離れる旨連絡したものの、どの程度の

時間離れるか、どういった理由で離れるかは告げていなかった。

このため、B 2 会長は A 1 を会社に呼び、担当車から離れたことに関して注意をしていたところ、口論になった。

このなかで、B 2 会長が A 1 に「A 1 さんも来年の 3 月 15 日が定年である」と発言したことに対し、A 1 は「定年までには会社をつぶしてやる」と言った。

- (2) 次の出勤日、A 1 分会長は前記 B 2 会長の発言から、定年制度があるのなら、会社には就業規則があるのかもしれないと思い、A 4 副分会長とともに、運転手控室をくまなく探したが、なにも見つからなかった。

なお、自交総連は、分会結成後会社に対し、いわゆる就業規則なるものの提示を求めたことはなかった。

- (3) 11 月 20 日頃、A 1 分会長と A 4 副分会長は、運転手控室の入口正面の黒板の南側にくぎを打って、表紙に就業規則と書いた就業規則 C がビニール製の新しいひもでつりさげられており、そこで定年年齢は 55 歳である旨規定されているのを知った。

- (4) 自交総連は、前記定年規定が適用されると、A 1 分会長がまもなく定年退職となるため、12 月 9 日付けで会社に対し、55 歳定年制を持ち出したこと等について、団体交渉を行うよう文書（甲第 2 号証）で申し入れ、同月 14 日、団体交渉がなされたが、この場の自交総連側の出席者は、A 1 分会長と A 4 副分会長のみで、自交総連の役員はいなかった。

- (5) 同月 22 日、自交総連は会社に対し、同月 27 日に団体交渉を行うように文書（甲第 3 号証）で申し入れ、第 2 回目の団体交渉を開催するよう求めたが、双方連絡の行き違いもあり、団体交渉にはならなかった。

このため、自交総連特別執行委員 A 5（以下、「A 5 特別執行委員」という。）は、B 4 取締役（以下、「B 4 取締役」という。）の了承を得て、就業規則 C を持ち出して複写した。

- (6) 平成 2 年 1 月 11 日、自交総連は会社に対し、同月 17 日に 55 歳の定年規定を見直すこと及び A 1 分会長を不当解雇しないことの 2 点について団体交渉を行うよう文書（甲第 4 号証の 1 及び 2）で申し入れ、同 17 日、団体交渉がなされた。この中で、自交総連は、60 歳への定年延長を含め A 1 分会長の雇用継続を前提に定年制について労使間で協議したいと主張した。しかしながら、会社は、就業規則の 55 歳定年規定はこれを変更する意思はない、と主張し平行線のままであった。このため、自交総連は会社に対し、運転手不足のため営業車 3 台が稼働していない状況のもとで、なぜ今頃定年問題を持ち出してきたのか文書で回答するよう要求し、当日の団体交渉は終わった。

- (7) 同月 29 日、自交総連は会社に対し、2 月 1 日に定年制について再度の協議を求めて団体交渉を行うよう文書（甲第 5 号証）で申し入れた。

- (8) 1 月 31 日、会社は A 1 宛に、申渡書（甲第 6 号証）を送付し、これによれば、A 1 は当社就業規則第 16 条に基づき、平成 2 年 3 月 16 日をもつ

- て定年退職となる旨記載されている。
- (9) 2月1日、前記(7)の団体交渉の申入れにより、A5特別執行委員が会社を訪れたところ、B1社長から、A1宅に文書を送付したので、それを見てほしい旨の発言があった。
- 同日、B1社長の夫人であるC5は、A1に対し、B2会長が、「長いこと働いてきたので慰労金でも出してやれ」と言っている旨告げた。
- (10) 同月2日、A1に対し、前記(8)の申渡書が送付されたので、同月5日、A5特別執行委員、A1分会長及びA4副分会長の3名は、これに抗議するため会社を訪れ、B1社長に対し、申渡書を突き返すとともに、A1を発信者とする抗議書(甲第7号証)を手交し、この申渡書はA1分会長に対する実質的な解雇通告であるとして、文書(甲第8号証)で争議行為を通告した。
- なお、前記抗議書には、概ね次のとおり記載されている。
- ア 貴社の定年制については、私が分会長をしている自交総連との間で現在協議中であり、自交総連側は60歳を主張しており、労使間で合意したものではありません。
- イ 貴社が持ち出されている就業規則は、私が入社以来14年間見たこともないものであり、知らないものであります。
- ウ 私は、まだ健康で元気もあり、社内でも売上高の上位にいつているぐらいで、引き続き働く意思が十分あります。
- エ この問題では労使交渉を数回行い、自交総連側からは文書で申入れも行っており、「現在労使の間で雇用関係にかかわる重要な問題」として、双方とも認識していたものです。だから、貴会社も検討するとされていたものです。今回、こうした事情を考えずに、一方的に情け容赦なく解雇同然のことをされてきたことは大変腹立たしい限りです。ここに強く抗議するものです。
- (11) 同月21日、A5特別執行委員は、前日の電話での団体交渉の申入れにより、会社に赴き、A1分会長の定年退職問題に関し団体交渉の開催を求めたが、会社は、勤務時間中を理由にこれを拒否した。このため、A1分会長とA4副分会長は、同日午後3時40分から午後6時まで時限ストライキを行った。
- (12) 同月28日、自交総連は、会社がA1分会長に対し、前記(8)の申渡書を送付するなど、定年退職問題にかかる団体交渉に誠実に応じていないとして、愛媛地労委に対し、本件不当労働行為の救済申立て(愛媛労委平成2年(不)第1号)を行った。
- 6 本件申立て後の経緯
- (1) 平成2年3月8日、愛媛地労委は第1回委員調査で、A1の定年退職問題に関し団体交渉を行うよう労使双方に勧告したところ、双方ともこの勧告を受諾し、団体交渉を行うこととなり、同月14日、団体交渉がなされたが、双方とも従来の主張を繰り返したため、団体交渉は決裂した。

- (2) 同月17日、A 1が出勤したところ、会社は同人の就労を拒否した。このため、A 4副分会長がこれに抗議して、24時間ストライキを始めた。
- (3) 同月19日、A 1及びA 4（以下、「A 4」という。）が出勤したところ、会社は、A 4の就労は認めたが、A 1の就労は拒否するとともに、会社はA 1に対し、定年退職通知書（甲第15号証、乙第6号証）を送付した。  
なお、会社は、A 1について結審に至るまで就労を認めていない。
- (4) 同月23日、自交総連は会社に対し、平成2年の春闘要求書（乙第25号証）を提出したが、そこには、定年を60歳にし退職金制度を確立すること及びA 1分会長の解雇を取消し、職場に戻すことも含まれていた。
- (5) 同月26日、自交総連は、A 1分会長に対する定年退職措置は実質的な解雇であるとして、本件不当労働行為の追加申立てを行うとともに、4月27日、前記5(12)の救済申立てのうち団体交渉拒否に関する部分を取り下げた。

## 7 A 1の勤務状況

- (1) A 1は、昭和50年11月1日に入社したが、入社の際、同人は、当時社長であったB 2会長及びB 4取締役から毎月の賃金支給率や出退勤の時刻について説明は受けたが、就業規則があることや定年年齢が55歳であるといった説明は受けなかった。  
なお、A 1は、昭和10年3月15日生まれで、当時40歳であった。
- (2) A 1の月間水揚額は、他の運転手に比べて普通以上であった。
- (3) A 1の入社以来の交通事故件数は、他人に当てられたものも入れて10件程度で、同人は、業務に関し、罰金とか反則金を支払ったことはなかった。ただ昭和52年頃、当時の陸運事務所の職員から会社に対し、A 1が、実車中メーターを倒さないまま走行した、として注意してほしい旨の電話が入ったため、会社から口頭で注意されたことはある。
- (4) 昭和61年7月頃、A 1は、会社が、同人よりも賃金支給率の低い運転手を中心に配車しているのではないかと不満を抱くようになり、他の運転手に対し退職をほのめかし、B 4取締役に慰留されるといったことがあった。
- (5) 会社は、従前から運転手に乗客からの苦情等が入った場合、備忘録として苦情処理簿なるものを作成していたが、これは、原則として、乗客からの苦情が入った場合に、その日か遅くとも次の日ぐらいのうちに、B 4取締役が、直接記載したり、あるいは当該苦情を記載したメモを見ながら記載したものである。ところで、本事件に関し、証拠として提出された苦情処理簿の中には、後記(6)ウ及びエの事件に関し警察へ提出するため、会社が新たに作成した苦情処理簿の一部も含まれており、この苦情処理簿に記載されている内容は、他の苦情処理簿に記載されている事実と同一事項であるにもかかわらず、字句、体裁等が相違しているところもある。
- (6) 前記苦情処理簿及び審問での証言を総合すると、前記5(1)のほか、概

ね次の事実が認められる。

ア 昭和62年1月2日、A1が1時間程度遅刻したため、B1社長が注意をしたところ、A1は「正月で前の晩遅くまで飲んで、そんなに早く出れるか」と発言し、さらにB1社長に対し、「お前、お前」と叫んだので、B1社長が、「帰れ、もう来んでもよい」と言い、A1は、メーターの計算もしないまま帰ったが、翌日、A1は会社へ赴き、B2会長に謝罪したところ、同会長は特に文句なく許した。

イ 昭和63年11月6日、A1の遅刻が前月に何回か続き、同日もまた10分程遅刻したので、B1社長がA1に対し、「遅刻したら困る」と注意したところ、双方の間で口論となり、会社は、当日同人を乗務させなかった。

この中で、同人はB1社長に対し、「オドレヤ、お前は何をぬかしよる。ガタガタ言うな。7時に来とる。親子でボロ車に乗せやがって」と発言した。

この件を契機に、会社は、翌7日、B1社長が新居浜労基署にA1の件について、相談に赴くなど、同人を解雇することも検討したが、最終的に、A5特別執行委員を通じ、同人に対し、始末書を提出するよう求め、同月8日、同人は次の誓約書（乙第8号証）を提出した。

#### 誓 約 書

さる11月6日、出勤が遅れ社長より注意を受けたことについて、素直にあやまらず、食ってかかった事は私の考えちがいであったので、おわびいたします。

今後このようなことのないよう気をつけることを誓約いたします。

なお、これまで、会社が運転手に始末書なるものの提出を求めたことはなかった、また、会社が本事件に関し提出した運転日報によると、出勤時間・退社時間・検収者及び社長の欄があり、記入がなされる様式があるが、なんらの記入も押印もない。ちなみに、会社は、タイムレコーダーも置いていない。

ウ 平成元年4月19日、A1分会長は、A4副分会長から、「7時からずっと座りよるのに、電話が鳴るたびにB2会長が出ていく。会社が仕事を回してくれない」旨告げられた。

かねてから、顧客から遠距離配車の依頼があった場合、会社は、分会員には、配車していないのではないかと不満を抱いていたA1分会長とA4副分会長は、同日その後まもなく、B2会長が業務用の車に乗って新居浜市内の坂上歯科から会社へ帰ってきたとき、業務を終えて帰ってきたものと思込み、同分会長はB2会長に、「事務所に来てくれ。用事がある」と言って事情を聞こうとした。

これに対し、B2会長は、「何の用事か。ここで話はできようが」と言って事務所に来ようとしなかったため、A1分会長は、「来い言うたら、来たらよかるが」、「ちいと無線を打って走ってもらわないかん」

と言って、B 2 会長に詰め寄っていった。

このため、B 2 会長は危険を感じ、「わしは無線やか打つ必要はない」と答え、事務所の裏にある自宅に帰ろうとしたので、A 1 分会長は、同会長をその場に止めようとして、同会長の襟を持った。

なお、B 2 会長は、従前から私用で出る場合にも営業車に乗ることがあった。

エ 翌日、B 2 会長はA 1 に暴行を受けたとして、同人を傷害罪で告訴したが、A 1 は不起訴処分になった。

また、会社は、本件に関し、口頭でA 1 に始末書の提出を求めたが、同人から、始末書の提出はなかった、

オ 7月25日、会社に対し、A 1 が新居浜市の山田から若水まで乗せたC 6（以下、「C 6」という。）から、さる5月25日、770円の料金であったのに、870円支払わされた旨の苦情電話が入り、会社が、A 1 に確認を求めたものの、これを否定されたまま、会社はC 6 に謝罪し、100円を払い戻すとともに、同金額の領収書（乙第35号証）をもらった。なお、同日のA 1 の運転日報（乙第34号証）によると、当該箇所は770円と記載されている。

カ 11月5日、A 1 分会長及びA 4 副分会長は、それぞれ翌午前3時及び翌午前2時までの勤務時間であったが、翌午前0時に帰社し、仕事をやめようとした。

このため、会社はA 1 分会長とA 4 副分会長に対し、勤務時間中は仕事をするように注意したが、会社が祭りの日に有給休暇を認めなかったとして、仕事をやめて帰った。

(7) また、前記(6)のほか、A 1 に対する乗客からの苦情として、苦情処理簿及び会社の請求書と題する用紙に、概ね次のような記載がある。

ただし、これらには、時間、場所、乗客名はなんら記載されていない。

ア 昭和63年11月10日 駅から乗車したが非常に態度が悪いと電話があった。

イ 同 年12月24日 行き先を聞いて近くだったので、後ろの車に回された。

ウ 平成元年2月8日 愛想が悪く、返事もせずに釣銭を投げるようにしてくれた。

エ 同 年5月9日 通院していて気分が悪いのに、スピードを出されて困った。

オ 同 年7月16日 ドアを乱暴に閉め、下車まで口をきかなくて、気分が悪かった。

カ 同 年8月13日 「今日についてない。近いところばかりじゃ」と言って、感じが悪い運転手だった。

キ 同 年10月18日 お祭りで客が多いので、近くだと乗せてくれなかった。

- ク 平成2年1月6日 駅から乗ったが、ハンドルを振るわせてこわかった。
- ケ 同年2月13日 大型車でも通る場所なのでちょっと入ってくださいと頼んだが、断られた。
- コ 同年3月3日 「今日は、近いところばかりじゃ」と独り言を言って、乱暴な運転をされた。
- (8) 会社は、A1に対し、前記(6)イの始末書の提出を求めたほか、特に懲戒処分は行っていない。

#### 8 会社及びタクシー業界等の労務事情

- (1) 会社は、昭和42年から同61年までは概ね常時10名以上の運転手を有していたが、同62年頃から運転手が10名に満たない状況に陥り、特に平成元年頃からは、時期によっては運転手が5名を割るという深刻な運転手不足の状況にあり、結審時には3名となっている。
- (2) 平成2年当時の「高年齢者等の雇用の安定等に関する法律」第4条によると、「事業主は、その雇用する労働者の定年の定めをする場合には、当該定年が60歳を下回らないように努めるものとする。」と規定されている。
- (3) 労働省が平成3年7月5日発表した雇用管理調査によると、同年1月1日現在、一律定年制を実施している企業のうち、定年年齢60歳以上の民間企業は、70.8%を占めるに至っている。

新居浜地域には会社を除き11のタクシー会社があるが、本件申立当時、定年年齢を55歳とするタクシー会社が8社、53歳、57歳、58歳とするものがそれぞれ1社ずつであった。

- (4) 会社の業務であるタクシー業は、特段の事情がある場合を除いては、一般的に、高齢者でも十分こなせる業務であり、かつ、タクシー業界が慢性的に人手不足の状況にあるため、定年年齢を引上げ、あるいは定年者を嘱託再雇用するなどして人員を確保することが一般であり、会社の規模程度のところでは業務遂行上不可欠とされる。

事実、平成2年10月頃には、新居浜公共職業安定所（以下、「職業安定所」という。）への新居浜市内の会社以外のタクシー会社の求人申込みの上限年齢は55歳もしくは60歳である。

- (5) 会社は、A1が入社した当時から、会社の入口付近に運転手募集の看板を掲げていたが、年齢の上限を特に定めてはいなかった。

会社は、55歳を超えた運転手を昭和50年以降現在に至るまで、6名採用しており、社会保険については、本人が希望して加入していない者がいたものの、賃金支給率等の労働条件や社会保険等の扱いは、55歳未満の者となんら異なるところはなかった。

また、会社が採用した55歳を超えた従業員は次の表のとおりである。

氏名	採用年齢	退職年齢	退職年月日	備考
C 3	55歳超	不明	昭和50年12月31日	
C 7	60歳	61歳	昭和51年12月	
C 4	57歳	64歳	昭和58年5月	
C 8	57歳	66歳	昭和63年8月31日	
C 9	59歳 (64歳)	63歳 (64歳)	昭和62年8月31日 (昭和63年8月)	※1
C 10	56歳	57歳	平成元年12月19日	※2

※1：( ) はアルバイトとして、再度雇用されたもの。

※2：会社に45歳で採用され、54歳で自己都合退職した勤務歴がある。

なお、上記6名のうち、職業安定所を通じて入社した者はいなかった。

- (6) 会社では、以前にもアルバイトと称して運転手を採用したことがあるが、賃金支給率等の労働条件や社会保険等の扱いについて、55歳未満の運転手となんら異なることなく、三通の就業規則によれば、嘱託制度があるものの、これまでには、嘱託という身分の運転手はいない。
- (7) 会社においては、運転手で定年退職日を迎えた者がいないので、定年到達後の雇用継続が問題となったことはない。
- (8) 前記(5)の表にもあるとおり、C 3は、入社当時既に55歳を超えていたが、昭和51年1月12日付け就業規則の変更届の際、労働者代表者として署名押印している。なお、同人の勤務期間は5か月であった。
- 同じく、昭和51年2月6日に57歳で入社し、64歳で退職したC 4は、運転手の責任者として運転業務に従事しており、同人は同53年4月26日付け給与変更届の際、労働者代表者として署名押印している。
- (9) ちなみに、本件申立て後の平成2年10月頃、会社は職業安定所に運転手5名の求人申込みをしているが、その上限年齢は50歳としている。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人の主張

自交総連は、次のように主張する。

就業規則なるものは、就業規則A、就業規則B及び就業規則Cの三通あり、規定の異なる箇所もある。また、現実の有給休暇、家族手当、懲罰委員会、定年制等の労働条件も就業規則どおり運用されておらず、就業規則Cも平成元年11月になって初めて運転手控室に掲出されたものであり、就業規則なる文書には法規範性が認められない。

万一、就業規則に法規範性が認められるとしても、就業規則に定められている55歳の定年規定は、会社がこれまで、55歳を超えた運転手を多数採用したり、就業規則の変更にかかる意見を55歳を超えた運転手から

聴取するなど、これに反する労使慣行があること、また就業規則に55歳の定年制を規定すること自体に問題があることから、その法的効力は限定的に解すべきである。会社にとっては、55歳定年制を実施する実益はなく、むしろ多大な損失となっており、他のタクシー会社においても、定年制を厳格に運用しているところはないのである。

以上、いずれにしても、A1分会長に対する本件定年退職措置は、A1分会長の自交総連加入及び同分会長の組合活動を嫌悪してなされた、不当労働行為である。

## (2) 被申立人の主張

会社は、次のように主張する。

就業規則は、会社の経営権の作用として、一方的に定めるところであり、その内容が、合理的な労働条件を定めている限り、法規範性が認められるものである。

会社は昭和45年10月頃就業規則Cを作成してから、運転手控室にそれを周知しており、また三通の就業規則の規定に異なる箇所があったとしても、定年規定は、いずれも同一内容であって、効力を有している。

自交総連は、会社においては、定年制を採らないという慣行が成立していると主張するが、それは、定年年齢を迎えてそのまま勤務の延長を認めた者が一人も存在しないにすぎない。

A1に対する定年の適用は、同人が自交総連に加入したとか、同人の組合活動を嫌悪して行ったものではなく、定年自動退職制度に基づき、自動的に労働契約が終了し、退職となったものである。

なお、会社が、A1の自交総連加入あるいは組合活動を嫌悪して、同人に不利益な取扱いをしようとしていたならば、昭和63年11月6日の事件か、平成元年4月19日の事件の段階で、解雇等の処分をとっていたものである。

また、就業規則第16条の但書では、労使協議による定年後の嘱託雇用を認めているが、この場合は、会社に自由な裁量が認められており、会社としては、A1の勤務態度を勘案し、嘱託として雇い入れなかったものである。

以上のとおり、なんら不当労働行為ではない。

## 2 当委員会の判断

### (1) A1分会長の組合活動等

A1分会長は、上甲タクシー労組の結成以来分会結成を経て現在に至るも、一貫してその代表を務めてきた、会社と自交総連との間では、分会結成前からの懸案事項であった一時金制度の要求に関して、主としてA1分会長ただ1名の賃金支給率の取扱いをめぐって、1か月を超えるストライキがあり、この間、不当労働行為が申し立てられたり、分会員1名が器物損壊罪で刑事告訴されるなどの事件も発生し、ようやく、B3理事長の仲介により、一時金問題が決着するといった労使紛争があっ

た。

その後、A1分会長は、秋・年末闘争あるいは春闘において、配車差別の是正や年次有給休暇を要求し、分会長として、自交総連とともに、団体交渉に出席するなどして、活発な組合活動を行ってきており、自交総連にとっては、重要な人物であった。

一方、会社は、このような活発な組合活動を行うA1分会長に対し、一時金問題が決着した後、自交総連からの昭和63年の秋・年末要求があってもなく、にわかに神経質になり、A1の解雇を検討したり、平成元年春闘中に、同人を傷害罪で刑事告訴したり、さらには、前記第1.7(6)オのとおり、A1が100円の料金を横領したとして疑いをかけるなど、同人を攻撃し、会社外に排除しようとする態度を示してきた。

また、昭和63年秋・年末要求及び元年春闘にかかる会社と自交総連の団体交渉申入れの経過をみると、自交総連の団体交渉申入れに対し、会社は、必ずしも相当な対応をしているとは言いがたく、かえって、自交総連との団体交渉を避けようとする態度さえ認められる。

この点につき、分会結成前は、前記第1.7(3)、(4)及び(6)アのとおり、A1の勤務状況に対する会社の注意の程度もさほど強いものでなく、かえって、会社は、昭和61年7月頃にはA1の退職を慰留するなど、その他審問の全趣旨からしてもA1に大きい期待と信頼を寄せていたことが認められる。

このようなことから判断すると、会社が、A1分会長の組合活動を嫌悪して、ことあらば、同人を会社外に排除しようとしていたことは明らかである。

## (2) 三通の就業規則の規定と実態の乖離

会社は昭和45年10月頃就業規則Cを作成してから、運転手控室にそれを周知しており、また三通の就業規則の規定に異なる箇所があったとしても、定年規定はいずれも同一内容であって効力を有している、と主張するので、以下、順次判断する。

### ア 就業規則の周知

A1分会長は、平成元年10月12日に、B2会長から定年退職を告げられた後、次の出勤日にA4副分会長とともに、就業規則でもあるのかもしれないと思い、運転手控室をくまなく探したにもかかわらず、なにも発見できなかったこと、運転手控室は、一般的に運転手が休憩時間等に頻繁に利用するところであるが、A1分会長らが、同年11月20日頃に運転手控室で発見した就業規則Cは、運転手控室の入口正面の黒板の南側にくぎを打って、ビニール製の新しいひもでつりさげられていたことから、会社が従前からその場所に常置していれば、運転手が容易に気がつく場所であるにもかかわらず、A1分会長の定年問題が生じるまで、分会員は就業規則Cを見たことがなかったこと、昭和63年の秋・年末要求から会社と自交総連との間で退職金制度の確立を議

題として、団体交渉がなされているが、このとき、自交総連が55歳の定年規定を知っていたなら、A1分会長の年齢からして、翌年の春闘に持ち越すといった対応に出ていないことが容易に推認されること、さらに、平成元年5月1日に妥結した年次有給休暇にかかる交渉経過をみても、もし、自交総連が、就業規則Cの存在を知っていたならば、その該当規定を根拠に、会社に要求していたはずであるが、そのような事実はまったく認められないことから、会社が、昭和45年10月頃から就業規則Cを運転手控室の運転手の見やすい場所に備えつける等、周知の方法を講じていたとは認められない。

さらに、A1は入社の際、会社から就業規則を提示されてもおらず、他の運転手に対しても提示されたと認めるに足る疎明がないことからすると、会社は、昭和45年10月頃から少なくとも平成元年11月20日頃までは、就業規則Cを周知していたとは認められず、この点についての会社側の主張は採用できない。

#### イ 三通の就業規則

##### (ア) 就業規則A

これは、労働者代表者の意見を聴いて、新居浜労基署に届けられ、一部文言の訂正、削除がなされた後、受理されたものであるが、その後周知されていたという疎明はなされていない。かえって、就業規則Bが就業規則Aの唯一の控えであったと考えられるので、周知はなされていなかったのではないかと推認される。

##### (イ) 就業規則B

これには、訂正印を押印しないで、鉛筆で訂正した部分があるが、当該規定を就業規則Aと比べてみると、例えば、試用期間が3か月であったものが6か月に延長されたり、不適格な運転手の試用期間を延長することができる旨の規定が追加されていたり、休憩時間の内容が削除されたりしているように、会社は、新居浜労基署に受理された就業規則Aを、会社に有利になるように変更しているところがみられるが、これについて、当時の労働者代表者の意見を聴取したと認めるに足る疎明もなければ、実施期日の記載もないので、これは就業規則Aの変更に向けての備忘録であったか、思いつくままに就業規則を変更していたかのいずれかと考えられる。したがって、就業規則Bが新居浜労基署に届けられていないのも当然である。

##### (ウ) 就業規則C

就業規則Bと就業規則Cとを比べてみると、就業時間、時間外・休日勤務等の規定は、別表のとおり相違している。会社は就業規則Cを新居浜労基署に届け出していないが、前記(イ)判断からこれをみると、労働基準法を尊重しないばかりか、あえてこれを無視した規定を持つなど、その内容からして、届けにくい事情があったものと認められる。

以上のことから判断すると、三通の就業規則は、いずれも労働基準法上の要件を完全には満たしていないが、少なくとも就業規則Aには、その内容には不合理な点が認められない。

ウ 就業規則Aの規定と実態のかい離

このような事実を踏まえ進んで検討すると、会社には、次の(ア)から(オ)のとおり就業規則Aの規定（定年関係は除く）とその運用実態の異なるところがある。

- (ア) 入社の際、従業員に提出を求めている書類は、履歴書のみであって、同一人を再度採用する場合は、履歴書の提出をも求めていない。
- (イ) 年次有給休暇の規定があるが、自交総連との交渉の結果、平成元年5月1日に協定書が締結されるまで、有給休暇は認めていなかった。
- (ウ) 出勤時には、出勤簿に押印することになっているが、現実にはこのような取扱いをしていない。
- (エ) 従業員に懲罰事由が生じたと思われる場合にでも、懲罰委員会の規定があるにもかかわらず、懲罰委員会は開催されていない。
- (オ) 家族手当という名目での賃金の支給はない。

また、会社は、昭和53年4月26日に新居浜労基署に給与変更届をしたのを最後に、昭和61年までは就業規則の届出義務があり、労働条件に変更があるにもかかわらず、新居浜労基署に労働条件の変更届をしていない。

さらに、三通の就業規則には、いずれも同内容の55歳の定年規定が明記されているが、次の事実も認められる。

- (ア) 過去において就業規則の変更の際し、2回、55歳を超えた運転手に労働者代表者として意見を求めている。
- (イ) 会社は運転手の募集の際し、平成2年10月頃（本件審査中）の職業安定所への求人申込みの場合以外は、年齢の上限を特に定めてはなかった。
- (ウ) これまで55歳を超えて入社した者が6名おり、それらの者は、就業規則上「嘱託」とされることはなく、その労働条件は、55歳未満の者となんら異なるところがない。

一般的に、タクシー業界において、定年に到達していない者と定年を超えた者との間の労働条件に差を設けないことは、高年齢労働者の労働条件を低下させないことであり、決してこれを不当なものとは言えないが、会社は、これに止まらず、55歳を超えた運転手から、2回にもわたって、労働者代表者として意見を求めており、これらを併せ考えれば、会社自らが、55歳の定年規定をなんら意識することなく、55歳を超えた運転手と55歳未満の運転手とを同様に取扱ってきたものと認められる。

以上のことから判断すると、会社は、その内部だけでは、就業規則の

作成または変更のための努力に欠けるところがあり、また、平成元年11月頃までは、その施行・運用についても、ほぼ一貫してその努力も意思も欠けるところがあったと考えられる。

(3) A 1 の定年到達後の労働契約の存否

会社は、A 1 を定年自動退職制度により、退職させただけであり、また、三通の就業規則では、労使協議による定年後の嘱託雇用を認めているが、この場合は、会社に自由な裁量が認められており、会社としては、同人の勤務態度を勘案し、嘱託として雇い入れなかったものであり、なんら不当労働行為ではない、と主張する。

しかしながら、前記(2)の判断からすると、会社には、A 1 との間の労働契約を解消するに足る特段の事情が存在しなければならず、この点について、その決定的動機が不当労働行為意思に基づく場合は、もとより不当労働行為として救済されなければならない。

そこで、以下、労働契約を解消するに足る特段の事情について検討する。

ア 昭和52年のノーメーター走行

分会結成前のA 1の勤務状況のなかで、会社が記憶している唯一のものであるが、後記の点はあるものの、これはむしろ、同人の長期にわたる勤務態度としては、ほとんど悪い点がなかったものと評価すべきものである。

イ 昭和62年1月2日のB 1社長に対する発言等

このことについて、A 1が、遅刻したことやB 1社長に不適切な発言があったことは認められるが、これについても、同人がB 2会長に謝罪したところ、会社も、特段の懲戒処分をすることもなく許しており、今の段階で、これを再び問題とすることは不適當である。

ウ 昭和63年11月6日のB 1社長に対する発言等

会社は、分会結成後のA 1の勤務状況について、非難すべきものとして、標記の点を指摘するが、会社は、A 1の遅刻が何回か続いたとはいえ、当日はわずか10分程の遅刻であって、前記イの遅刻が1時間程度であり、しかもその際も、B 1社長との間で口論となったのに、不問に付し、本件の場合は、B 1社長がわざわざ新居浜労基署に相談に赴いて、同人を解雇することまで検討し、最終的に、始末書の提出を求めている。

会社においては、運転日報に出退勤の時刻につき記入がなされる様式があるが、なんらの記入もない、いわゆる家族的な労務管理であり、しかも、前記イにもあるように、これまで、運転手の遅刻に対し、懲戒処分を行ったことはないのに、分会結成後のこの時点で、会社はA 1に始末書の提出という懲戒処分をはじめて発動していることが注目される。

エ 平成元年4月19日のB 2会長とのトラブル

刑事事件とされたB 2会長とA 1とのトラブルの経過は、前記第1. 7 (6)ウ及びエのとおりであり、A 1がB 2会長の襟を持って、他人の身体に触れたようなことは、いかなる事情があるにせよ、従業員としてしてはならないことは当然である。

しかしながら、B 2会長が従前から私用に営業車を使っていたことがあるとはいえ、そもそもの発生原因は、A 1分会長とA 4副分会長が抱いていた会社の配車方法に対する不満から生じたものであり、会社が、配車方法について、これまでに分会に対し十分な説明さえしていれば、このような事態に至らなかったことは推認するに難くない。ところが、B 2会長は、当日のA 1分会長の配車方法の是正要求に対し、なんらの説明もすることなく、自宅に帰ろうとしたため、突発的に生じたトラブルである。万一、前記B 2会長に対するA 1の行為の程度が重大なものと考えられたのなら、直ちに、同人を相当の懲戒処分にする手続きがとられてしかるべきであったが、実際には傷害罪で刑事告訴はしたものの、不起訴となり、会社内部においては、A 1に始末書の提出を求めたものの、最終的には、始末書の提出さえ履行されないままになっており、会社からは、本件審問の証拠として、B 2会長の診断書等の疎明資料の提出さえなされていない。

一般的に、従業員に懲戒処分に該当する事由が生じた場合は、会社の秩序を維持する観点等からも、所定の手続きを経て、できるだけすみやかに結論が出されるものである。しかしながら、A 1の当該行為が、1年近くも放置され、本審問時になって、労働契約不存在の一事由とされることは適当とは思われない。

会社は、この点についてA 1分会長の組合活動を嫌悪して、同分会長に不利益を与えようとしていたのなら、前記ウの昭和63年11月6日の時点か、この時点で同人に解雇等の処分をとっていたと主張するが、A 1の当該行為が、そもそも解雇に値しないものであったが、すでに許していたか、あるいは解雇をすれば自交総連との関係で面倒なことになると考えて、労働関係を継続していたかのいずれかと理解すべきである。

#### オ 平成元年7月25日のいわゆる100円事件

一般的に、運転手が、料金メーターに表示されている以上の金額を乗客に請求することはありえないことであって、その乗客も、メーターに表示された以上の金額を支払うことも考えられない。この点については、事故発生から2か月もたって問題視されたものであり、しかもA 1がこれを否定し、真実がはっきりしないまま、会社はC 6に100円を払い戻し、100円の領収証までもらっているのであるが、これは、会社の対応の方が不自然というべきである。

#### カ 平成元年10月12日のB 2会長に対する発言等

この点については、A 1の会社への連絡方法に十分でない点があり、

時間も1時間余りということで、必ずしも短いものということではなく、事情を知らない者からみれば、非難されるべき点もあろうが、一応、同人も事前に担当車から離れる旨会社に連絡しており、職場離脱の理由が義兄の手術の見舞いということで、しかも、その場に親戚の者も多く来ていたというのであるから、この職場離脱について、同人を強く非難することは適当でない。むしろ、A1とB2会長との口論の最中に、B2会長がA1に対し、突然定年退職日を口走った、まさに青天のへきれきともいうべきB2会長の発言の方が、当該発言の時期、方法、態様からして、唐突というべきである。

キ 平成元年11月5日のトラブル

従来、会社が有給休暇の手続きをどのようにしていたか定かではないが、この経過をみると、A1分会長とA4副分会長が、単に有給休暇を取得したものと解され、これをもって直ちに、A1分会長とA4副分会長に勤務の懈怠があったとまで、いうことはできない。

ク その他A1に対する苦情内容及び交通事故

A1に対する電話苦情として、前記第1.7(7)のとおり苦情処理簿等に記載があるが、これらの記載内容については、なんらの具体的疎明もなく、一般的に、今日の運転手にありがちなことであって、むしろ、これらは、会社の従業員に対する接遇などの研修が不足していたとさえいうこともできるほどである。けだし、会社は、他の運転手の苦情状況及び分会結成前のA1の苦情についても、なんら疎明していないからである。

また、交通事故についても、A1は、14年にもわたる勤務でわずか10件程度というのであって、まして、罰金とか反則金を支払ったこともないこと、営業収入についても、他の運転手と比べて普通以上であることを併せ考えると、これらの点について、運転手として、A1が特に責められるべき点は少ないというべきである。

これを要するに、A1の言動にも非難されるべき点がないわけではないが、これらの事実は、会社がA1との労働契約を解消するに足る特段の事情とは認められない。

次に、会社は三通の就業規則では、労使協議による定年後の嘱託雇用を認めてはいるが、この場合は、会社に自由な裁量が認められており、会社としては、A1の勤務態度を勘案し、嘱託として雇い入れなかったものであり、なんら不当労働行為ではない、と主張する。

確かに三通の就業規則第16条但書によると、「会社が業務上特に必要と認めた者については労使協議の上定年後嘱託として雇入れることがある」との規定がある。

一般的に、定年退職後の再雇用は、その時点での社会福祉政策の状況、退職後の経済的収入の確保など、社会一般の老後の生活環境はもとより、当該企業への貢献度、再雇用者等の効率等の諸事情を考慮し、その要否

を決定すべきであるが、現在の社会情勢のもとでは、前記第1.8(2)ないし(4)にもあるように、55歳が定年年齢である場合においては、当該企業において、なんらかの形で再雇用すべき必要性が大きいことは否定できず、この点、会社においては、7台の認可台数があるにもかかわらず、前記第1.8(1)のとおり、運転手はわずか3名という極端な運転手不足の状況にあり、運転手をなんらかの形で再雇用することが業務上不可欠であることはいうまでもない。

これまでに会社においては、定年年齢に到達し、引き続き勤務の継続を認めた運転手はいないが、前記第1.8(5)のとおり、過去において、55歳を超えた運転手を6名採用しており、しかも、うち1名については、55歳という定年年齢を通過してはいないが、その前後に勤務をしていた者であり、また別の1名については、55歳を超えて2度にわたり採用された者であって、これらの事実によると、会社は、55歳を超えた者についても、積極的に採用していたとみるべきである。

このような状況のもとでは、会社が運転手を嘱託として再雇用するかどうかは、会社の完全な自由意思に委ねられているとみるべきではなく、たとえ前記のような規定があったとしても、会社はその人事権の行使につき、一定の制約を受けることはやむを得ないものである。

ところで、A1と自交総連はその勤務の継続を強く望んでいたこと、同人の営業収入は、他の運転手と比べて普通以上であったこと、同人が不健康であると認めるに足る疎明がないこと、及び前記A1の勤務態度を総合的に判断すると、A1には、再雇用されなくてもやむを得ないと認められる特段の事情は存在していなかったと言わざるを得ない。

この点については、A1に前記第2.2(1)のような組合活動がなかったならば、定年を持ち出されることもなく、したがって55歳を超えても従前と変わることもなく、会社に勤務することが認められたことは確かである。

また、前記判断(2)の経過からして、会社が、平成元年11月20日の段階で、突然就業規則Cを運転手控室に掲出し、55歳の定年規定を持ち出したことは不当というべきである。

#### (4) 不当労働行為の成否

以上のとおり、会社には、A1との労働契約の不存在を主張するに足る特段の事情は存在せず、かえって、会社には、これまで、A1分会長の組合活動を嫌悪するなどの不当労働行為意思に基づき、ことあらば、同人を会社外に排除しようとしてさえしていた。本件定年問題についても、55歳の定年規定の存在を知らないA1に、口論の最中に突然定年の定めを暗示した後、就業規則Cを急きょ運転手控室につりさげるなどの不自然な手続きをし、また、定年規定にかかるその後の労使交渉をみても、会社は、55歳の定年規定の必要性等について、自交総連になんら具体的に説明することなく、また、就業規則第16条但書の嘱託による再雇用につ

いても、協議をしたと認めるに足る疎明もなく、交渉中に、平成2年3月16日に定年退職となる旨の申渡書をA1に直送するなど、必要以上に55歳の定年規定に固執していることが認められる。

したがって、会社が、A1の55歳の定年到達を理由に、嘱託による再雇用を考慮することなく、ただちに同人の勤務の継続を拒否したことは、以上のことから判断すると、帰するところ、同分会長の組合活動を嫌悪した会社が、55歳の定年規定に藉口して行ったものであって、このことは、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と判断するのが相当である。

(5) 申立人のその余の主張

自交総連は、本件は労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為であると主張するが、これを認めるに足る疎明はない。

3 法律上の根拠

以上の事実認定と判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成3年12月13日

愛媛県地方労働委員会  
会長 木村五郎 ㊟

(別表 略)