

千葉、平13不1、平14.12.26

命 令 書

申立人 全労連・全国一般労働組合千葉地方本部

被申立人 有限会社 染谷交通

主 文

1 被申立人は、本命令書交付後1週間以内に下記文言を記載した文書を申立人の代表者に交付すること。

記

全労連・全国一般労働組合千葉地方本部 様

有限会社 染谷交通 ㊤

当社が、平成12年8月10日及び同月11日に従業員を招集し、貴組合を一方的に批判したこと及び集会参加者に金2,000円を支給したこと並びに同月11日の集会において新親睦会の加入の説明をさせたことが労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

2 その余の申立は棄却する。

理 由

第1 事実の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人有限会社染谷交通(以下「会社」という。))が、申立人全労連・全国一般労働組合千葉地方本部(以下「組合」という。))の弱体化を図るため、一部の従業員に新たな親睦会を結成させるとともに、組合を誹謗する発言や新親睦会加入の説得工作をしたこと、組合からの脱退勧奨をしたこと、勤務編成を一方的に変更して組合員に対し不利益な取扱いをしたこと及び組合に所属する従業員1名の雇止めをしたことが労働組合法(以下「法」という。))第7条第1号又は第3号に該当する不当労働行為であるとして、平成13年4月17日に申立てがあったものである。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社はA、B、C及びDに対し公休出勤差別をしたことによる平成12年8月から平成14年3月までの間について各人の平均公休出勤回数に応じた差別賃金相当損害額を支払うこと。
- (2) 会社は組合員Eに対する平成12年12月17日付解雇(雇止め)を撤回し、従来どおり勤務させ、同人が原職復帰するまでの間、受けとるはずであった賃金相当額(解雇前の平均賃金より算出された額)を支払わなければならない。
- (3) 会社は組合に金200万円を支払うこと。

(4) 謝罪文の手交、掲示及び新聞への掲載。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

(1) 会社は、昭和54年12月7日に設立された道路旅客運送業(タクシー業)を営む資本金1,500万円の有限会社であり、従業員数は約60名である。

会社の代表取締役社長は、Z(以下「社長」という。)である。

(2) 組合は、昭和35年10月3日に設立され、組合員数は7,950名である。平成12年7月に会社の従業員が組合に加入するとともに、同年8月3日に全労連・全国一般労働組合千葉地方本部染谷交通分会(以下「分会」という。)を結成した。結成時の分会の組合員は20名である。

### 2 組合結成までの経緯について

(1) 平成9年1月に社長の子であるF(以下「営業部長」という。)は、会社に営業部長として入社した。

(2) 平成9年4月にG(以下「G」という。)は、社長と営業部長から下番の班長を命じられた。

パート乗務員以外の会社のタクシー乗務員は、原則として1台の車を2人で担当し、その勤務形態は、交替で乗務をする隔日勤務であり、主として偶数日に勤務する上番と奇数日に勤務する下番に分かれ、その編成はほぼ固定していた。

(3) 平成10年2月にGは親睦会長を引き受けた。

当時親睦会は、主として下番勤務車で構成されていた。

(4) 平成12年4月に、Gは下番乗務員の多数から要望があったため、営業部長に賞与の支給方法について、希望者には賞与分を毎月の給与として配分して支給するよう検討してほしい旨の申し入れをした。

賞与は、年2回、支給日に在職する者に対し、夏期は11月21日から5月20日まで、冬期は5月21日から11月20日までの期間の各人の総売上の5%を支給していた。ただし、長期欠勤者には5%を支給しないときもあった。

(5) 平成12年6月9日に、社長は乗務員15ないし16名と賞与の支給について話し合いをした。社長は給料のことについて考えていないわけではない旨述べたが、具体的提示はなかった。Gは上番と下番の交流がないため、ほかの乗務員にも会社の考えを説明するよう求めた。

結局、集まった乗務員たちは、しばらく会社の対応を静観することとした。

### 3 組合結成後の会社の対応について

(1) 平成12年8月9日の午前中、申立人組合のH副委員長、I特別執

行委員、分会に所属するJ(以下「J」という。)、C(以下「C」という。)及びA(以下「A」という。)の組合員5名が会社に出向き、組合結成通告書と団体交渉の申し入れ書を営業部長に提出した。

- (2) 平成12年8月10日午後1時頃、営業部長は上番乗務員を中心に20数名を柏市勤労会館研修室に集めた。

営業部長は、組合ができたことを説明するとともに、組合の要求書の内容、営業部長が経験により知っている労働組合のこと及び今後は乗務員の意思を尊重した出庫、帰庫等の勤務や無利子貸し付けなどのような家族的経営はできなくなる旨の説明をした。

営業部長の説明の後、出席した乗務員の間で前記2(3)の下番の親睦会とは別の親睦会の結成について話し合わせ、新親睦会が結成された。

同日午後3時過ぎに集会が終わった後、営業部長は10数名を誘ってファミリーレストラン「アイホップ」へ食事に行った。食事代は営業部長が支払った。食事に行かない乗務員には、営業部長が1人ずつ2,000円の現金を封筒に入れて渡した。

なお、以前には、会社が従業員を集めてこのような集会を開くことはほとんどなかった。

- (3) 同月11日午後3時頃、営業部長は下番乗務員を中心に10数名を柏市勤労会館研修室に集めた。

営業部長は組合結成通告をしたJ、A及びCに対しては集会の連絡をせず、同人らはこの集会に出席しなかった。

会社からは営業部長とK所長(以下「所長」という。)が出席し、新親睦会の発起人であるL、M及びN乗務員は上番であるが、営業部長の許可を得て出席した。

営業部長は、組合ができたこと、組合の要求書の内容及び営業部長の知っている労働組合のこと等の説明をした。

その中で営業部長は、組合の要望を聞き入れたら会社の存続は危うくなる、会社は潰される可能性がある、今後は出庫、帰庫時間とか乗務日数、公休出勤など労働時間の管理等が厳格になり、給料の前借りなどのような家族的経営ができなくなる旨の発言をした。

更にL乗務員は、新親睦会ができた旨の話と加入についての説明等をした。

最後にGは、会社がこのような場を設けたのだから、公平を保つため、ここに出席している人を含め、会社側が声を掛けなかった人にも組合側の意見を聞いてみたいという人がいるかもしれないので、組合上部の出席を求め組合側の説明会的なも

のを開いてもらいたいと希望するが会社は反対か、賛成かとの旨を質問したが、営業部長は乗務員同士で判断するよう答えた。

同日午後4時過ぎに集会が終わり、営業部長は乗務員の概ね全員に、1人2,000円の現金を封筒に入れて渡した。

同月25日、柏市の久寺家近隣センターで組合が乗務員に対し説明会を開いた。

#### 4 脱退勧奨について

(1) 平成12年8月10日に行われた集会で、O(以下「O」という。)とP(以下「P」という。)は、組合加入申込書にサインすれば1ヵ月7万円給料が上がると言われたのでサインしてしましたが、どうしたらよいかと質問し、営業部長は、自分で判断してほしい旨答えた。

(2) 平成12年8月10日にOが、同月20日にQ(以下「Q」という。)が、同年9月23日にPが組合を脱退した。

#### 5 公休出勤について

(1) 会社には、正社員、嘱託及びパートの乗務員がおり、21台の営業車に交替で乗務している。

正社員は、1ヵ月当たり12日乗務する隔日勤務の乗務員であって、平成12年8月9日現在37名であった。

隔日勤務の乗務員の1日の乗務による実働時間は、14時間15分であり、勤務形態にはAからEの五つのタイプがあるが、例えばAタイプの場合、始業時刻は午前7時30分となっており、終業時刻は翌日の午前0時45分であった。

なお、正社員には、別に土、日、祭日を除き夜間に勤務する夜勤乗務員3名がおり、21台の営業車と異なる夜勤専用の特定の営業車で勤務していた。

嘱託社員は、60歳を過ぎて雇用されている乗務員であって、1ヵ月当たり12日乗務しており、3名であった。

パート乗務員は1ヵ月当たり8日乗務する乗務員(以下「8勤務者」という。)で、19名であった。

1ヵ月当たり12日乗務する正社員37名と嘱託社員2名及び8勤務者2名は、上番と下番に分かれて乗務しており、その編成はほぼ固定されていた。その内訳は上番21名、下番20名であった。

8勤務者17名と嘱託1名については、原則として上番、下番に分かれておらず、1ヵ月ごとに営業部長が勤務を振り分けていた。

基本的なダイヤ表によると、上番、下番ともに、30日間のうち6日が休みとなり、その休みの日を公休日と称していた。公休日のうち3日は一方の班の出勤日となるため、公休日と他方の班の勤務明けが重なり、営業車が休車となって休日出勤が可

能な日は30日間のうち3日間の割合であった。

- (2) 平成12年8月以前は、休車を生じないよう、営業部長が8勤務者を上番、下番にほぼ同数に振り分けていた。

- (3) 平成12年8月以降は、営業部長は、8勤務者17名を主として下番の公休日に勤務するよう振り分けた。

正社員の下番乗務員16名のうちR、S、T、U、V、W及びXの7名が平成12年8月から同年12月末までの間に、公休日に出勤をした。

なお、このように、公休日に出勤した場合を「公休出勤」と称していた。

- (4) 営業部長及びY次長(以下「次長」という。)は、平成12年8月に組合が結成され通告を受けるまでは、希望者が口頭で公休出勤をしたい旨申し出た場合にこれを認めていた。また、公休日に空車が生じた場合の乗務員の配車に関し、会社は特に基準を定めておらず、営業部長からの依頼に応じて希望する乗務員が申請したり、乗務員が自ら申請し、空車の状況をみて営業部長が判断していた。

しかし、会社は、組合結成通告以後、希望する乗務員が申請書により申し出るよう取扱いを変えた。ただ、このことを全乗務員に周知させず、申し出のあった乗務員にのみ知らせた。

- (5) 平成12年11月20日にB及びAが、同月22日にCが、平成13年4月13日にCとJがそれぞれ公休出勤希望を書面で提出したが、営業部長は公休出勤を命じなかった。

その後、組合員は、公休出勤の申請をしていない。

- (6) 平成12年12月25日、組合は柏労働基準監督署に労働基準法に違反し、連続勤務がなされている旨の申告書を提出した。

- (7) 平成13年12月会社は、柏労働基準監督署から、労働基準法第35条に違反し、公休日に休まず連続勤務をさせている点等については是正勧告を受けた。

## 6 Eの雇止めについて

- (1) 平成12年8月以前は、会社は8勤務者と嘱託社員については、特に期限の定めなく、書面によらず口頭で契約し雇用していた。

- (2) 平成11年12月19日、E(以下「E」という。)は我孫子市中里で営業車の右後部バンパーを傷つける自損事故を起こした。

- (3) 平成12年3月26日、Eは柏市柏で営業車の右後部バンパーを傷つける自損事故を起こした。

- (4) 平成12年4月9日、Eは柏市柏で営業車により相手側自動車の後部バンパーを傷つける追突事故を起こした。

- (5) 営業部長は、平成12年8月に組合が結成された後、8勤務者について3ヵ月毎に雇用契約を締結することとし、平成12年8月28

日、Eと雇用期間を同日から同年12月17日までとする雇用契約を締結した。

- (6) 平成12年10月初め、Eは所長から乗務員証を更新するための写真を提出するよう求められ、写真を提出した。
- (7) 平成12年10月29日、Eは柏市戸張で営業車の後部バンパー及びテールレンズ等を傷つける自損事故を起こした。
- (8) 営業部長は、Eが65歳を過ぎてから事故が増え、また、同じような形態の事故で徐々に大きくなっていると判断し、その旨を役員会で話し、同年11月中旬役員会はEと契約更新をしないことを決定した。

Eは昭和9年11月生まれであった。

- (9) 平成12年11月21日12時頃営業部長と次長はEと面談した。

営業部長は、事故が多いことを指摘し、今まで殆ど事故がなかったのに、65歳になって事故が多くなったのはなぜかと質問したが、Eは、自分でも分からず、ついボーッとして起こしてしまった旨答えた。また、営業部長はEが組合に入っているかどうか尋ねたところ、同人は入っている旨を答えた。

さらに営業部長は、「ごめんなさい、申し訳ない、今月いっぱい」などの言葉をくり返し述べた。それを聞いてEは、営業部長が自分から会社を辞める旨を言ってもらいたがっていると感じた。そのためEは誕生日である同月24日に退職する旨を述べた。

しかし、同月28日に勤務が割り振られていることを申し述べたところ、営業部長は社長と相談して連絡すると述べ、面談は終了した。

- (10) 平成12年11月21日の業務終了時にEは、次長に同月28日は休みみたいこと、乗務員証が切れるので11月いっぱい辞めたいと話した。
- (11) 平成12年11月22日、次長はEの前日の話を営業部長に伝えた。営業部長は、同日午後2時頃Eに電話をし、28日に退職するのであれば退職届を提出してもらいたい旨話をしたが、Eは雇用期限の12月17日まで勤務すると伝えた。
- (12) 平成12年12月16日、会社にG、A、J、C、B及びαの組合員がEの件で話をしたいと申し出た。営業部長が個人の件であり、話ができないと言ったところ、Cが電話でEを事務所に呼んだ。営業部長は、Eの了解を得て、同年11月21日に話した内容と同様の話をした。

Eは特に発言しなかった。

この場で、GらはEの雇用契約を延長するよう交渉したが、決裂した。

- (13) 平成12年12月17日、契約期間の満了によりEは退職した。  
なお、Eは平成12年8月末に組合に加入した。組合の役員にはなっておらず、組合費は払っているが組合活動はしていなかった。

### 第3 判 断

#### 1 組合に対する支配介入(法第7条第3号)について

##### (1) 申立人の主張要旨

平成12年8月9日に申立人らが労働組合の結成の通告を会社に行うと、社長は組合と対抗するため新親睦会の結成をβ乗務員に依頼した。そして営業部長が平成12年8月10日に上番乗務員を、同月11日に下番乗務員をそれぞれ集めて説明会を開催し、「組合によって会社が潰される、組合の要求を聞けば乗務員は今までのような勤務はできなくなる。帰庫時間や勤務体制などが規制され、会社だけでなく乗務員も困ることになると思う。組合に加入してもプラスになることはない。」などと発言した。

また、この説明会に参加した乗務員全員に2,000円が渡され、買収が行われた。

更に会社は分会加入者に対し個別に脱退勧奨を行い、O、P及びQの3名が組合を脱退した。

##### (2) 被申立人の主張要旨

被申立人が一部の従業員に新親睦会の結成を依頼した事実はない。

平成12年8月10日及び同月11日に開催した説明会は、組合ができたことを乗務員に知らせ、これまでのような家族的経営方針に基づくゆるやかな処理はできなくなることを説明する目的で開催したもので、新親睦会への加入を説得するものではない。営業部長は組合によって会社が潰されるとか組合に加入してもプラスになることはない等と発言したことはなく、組合結成通告を受けたこと、組合結成に至るいきさつ、組合の要求内容、営業部長が経験により知っていた労働組合が結成された場合の状況などについて説明を行った。説明会の後に食事のできない一部の参加乗務員に食事代として2,000円を渡したが、買収のためではない。

また、O、P及びQの3名に個別に接触して脱退勧奨をしたことはない。申立人の主張はいずれも事実と反するもので何ら不当労働行為はない。

##### (3) 当委員会の判断

###### ア 組合結成時の介入について

申立人は、平成12年8月9日会社に労働組合結成の通告をすると、社長が同日一部の従業員に新親睦会を結成するよう依頼し、

同月10日と11日に乗務員に対する新親睦会への加入の説得工作が行われたと主張している。

前記第2の3(2)及び(3)で認定したとおり、新親睦会は平成12年8月10日の集会において乗務員間の話し合いにより結成がなされたことが認められるとともに、同月11日の集会においてL乗務員が新親睦会への加入についての説明をしたことが認められる。

しかし、社長が新親睦会の結成を一部の乗務員に依頼したこと及び会社が乗務員に新親睦会加入の説得工作を行ったことについての証拠はなく、申立人の主張は認めることはできない。

#### イ 営業部長の集会での発言について

次に、申立人は、平成12年8月10日と同月11日の集会で営業部長が組合を批判、攻撃する発言をしたと主張している。これに対し、営業部長は自らの見聞した経験をもとに、組合ができたために今までのような家族的経営ができなくなるとの趣旨を説明したと証言している。

ところで、使用者の発言が、法第7条第3号の支配介入に該当するか否かは、使用者の言論の自由を踏まえ、発言内容、時期、場所、組合員への影響力等を総合して組合の組織、運営等に影響を及ぼし得るかにより判断することが相当である。

この両集会は、営業部長が組合結成通告を受けて急遽その翌日及び翌々日に招集したものであるが、それまでそのような集会が開かれたことはほとんどなかった。

そのうえ、平成12年8月10日の集会で、営業部長は、組合ができたことを説明したうえで、敢えて今後は家族的経営ができなくなる旨を乗務員に告げた。そして前記第2の3(2)及び(3)で認定したように、出庫、帰庫時間や乗務日数及び公休出勤などが厳格になると述べているが、これは、乗務員が間接的に不利益を受ける可能性を指摘して、乗務員が組合に入らないように意図したものと認められる。

また、平成12年8月11日の集会では、営業部長は、組合の要望に応じたら会社は潰される可能性があるなどとの組合批判を述べており、これらの発言は、参集した乗務員に組合参加を躊躇させ、組合の組織、運営に影響を及ぼし得るものであることは否定できない。

さらに、営業部長は、これらの集会には組合結成通告をした組合員を招集しなかった。一方、平成12年8月11日の下番乗務員に対する集会においては、新親睦会の発起人3名は上番であり下番ではなかったにもかかわらず、出席を許され、新親睦会の加入についての説明が行われている。営業部長は組合の結成

により乗務員に混乱が生じたため説明会を直ちに行う必要があった旨証言しているが、集会に、結成通告をした組合員を出席させ説明を求める等の対応をしておらず、また、乗務員に具体的にどのような混乱が生じたかについては疎明がなく、営業部長の証言は首肯しがたく、むしろ別の意図があったものと推認できる。

#### ウ 買収工作について

申立人は、平成12年8月10日及び同月11日に開催された説明会に参加した乗務員全員に2,000円が渡され、買収がなされたと主張している。前記第2の3(2)及び(3)で認定したとおり、集会が終了した時点で、営業部長は、食事に行かない乗務員にのみ食事代として2,000円を封筒に入れて渡したことが認められる。

しかし、集会はそれぞれ午後3時又は午後4時過ぎに終わっており、集会の後に食事を出すとの慣行があったと認める証拠がないことなどを併せて判断すると、買収と言えるかどうかは別として、営業部長が参集した乗務員の食事代を支給することは、間接的に会社の考えに従うよう利益誘導するものと認めざるを得ない。

#### エ 脱退工作について

申立人は、被申立人が集会において乗務員に対し労働組合からの脱退を強く働きかけたと主張する。前記第2の3(2)及び(3)で認定したとおり、会社は平成12年8月10日及び同月11日乗務員に対する集会を開いているが、その中で乗務員に組合から脱退するように働きかけたとの具体的事実は認められず、また、前記第2の4で認定したようにO及びPの質問に対し営業部長は組合加入について自ら判断するよう述べていることから、申立人が主張するように脱退勧奨があったと認めることはできない。

また、申立人は被申立人が組合加入者に対し個別に脱退勧奨を行い、その結果、O、P及びQが組合を脱退したと主張するが、これを裏付ける証拠がなく、申立人の主張は認められない。

オ 以上総合して判断すると、平成12年8月10日及び11日営業部長が組合結成を通告したJ、C及びAを除いて従業員を参集させ、組合を一方向的に批判したり、組合に加入しないよう暗に誘導したこと及び参加した乗務員に2,000円を渡すなどしたこと並びに同月11日の集会において新親睦会の加入の説明をさせたことは組合の結成直後に弱体化を図るため、その組織に介入したものであって、不当労働行為にあたる。

## 2 勤務編成変更による不利益取扱(法第7条第1号)について

(1) 申立人の主張要旨

会社は、従来、8勤務乗務員を上番又は下番に均等に配置し、公休日に任意に勤務できる制度としていたが、組合結成通告後は、組合員のいる下番勤務者の公休日に、一方的にそれまで上番であった8勤務乗務員全員を割り当てた。そして、誰が組合加入者か特定できないため下番の組合加入者と新親睦会非加入者に対し、組合加入したり、同調したりすると不利益になることを理解させるために一網打尽的に公休出勤できないよう差別や制限を始めた。そのため空車がなくなり、下番の組合員4名が公休出勤をすることができなかった。

これは組合員の収入減を意図して行われた不当労働行為である。

従って平成12年8月から平成14年3月までの間について、公休出勤平均月間回数0.5回乃至2.3回に応じた差別賃金相当損害金の支払いを求める。

(2) 被申立人の主張要旨

公休出勤は乗務員の請求し得る権利でなく、会社がさせなければならぬ義務もない。会社はその経営上できるだけ休車を避けるため、8勤務の乗務員を割り当てる必要があることから、組合ができて下番の組合員の多くが公休出勤をしなくなったために、8勤務の乗務員の割り当てを変更せざるを得なくなった。組合員を差別的に取り扱ったわけではない。

従って不当労働行為に該当する事実はなく、組合員が差額の請求をなし得るものではない。

(3) 当委員会の判断

ア 申立人は、被申立人が組合結成通告後8勤務者の勤務振り分けを一方的に行い、組合員が多い下番が公休出勤できないよう8勤務者の勤務割り振りを行った旨主張している。

前記第2の5(1)乃至(3)で認定したように、8勤務者の勤務は一月ごとに営業部長が割り振っており、組合結成が通告される平成12年8月以前は、休車を生じないように上番と下番に均等に割り振っていたが、同月以降は8勤務者を下番の公休日に勤務するよう割り振ったことが認められる。

しかし、営業部長は、組合員は公休出勤を行わないものと考えて、営業上空車を出さないように8勤務者の勤務変更を行った旨証言している。

また、前記第2の5(3)で認定したとおり下番16名のうち7名は同年末までの間に公休出勤を行っており、ほかに申立人が主張するような事実を認めるに足る証拠はないことから、下番に公休出勤させないよう8勤務者の勤務の割り振りを行ったもの

とは認めることはできない。

イ さらに、申立人は、被申立人が、誰が組合加入者か特定できないため下番の組合加入者と新親睦会非加入者に対し、組合に加入したり、同調したりすると不利益になることを理解させるために一網打尽的に公休出勤できないよう差別や制限を始めたと主張する

前記第2の3(3)で認定したとおり、営業部長は乗務員の集会で今までのような家族的経営はできない旨述べるとともに公休出勤が厳格になると述べており、更に、前記第2の5(4)で認定したとおり、以前は希望者が口頭で公休出勤を申請していたが、組合結成以後は申請書を提出するよう取扱いを変えている。

しかし、すでに述べたように、営業部長がことさら下番に公休出勤させないよう8勤務者の勤務の割り振りを行ったものとは認めることはできない。

また、前記第2の5(5)で認定したように、組合員が申請した公休出勤は平成12年11月から平成13年5月までの間に4名で合計5回だけであり、このうちAは、組合員は申請しても公休出勤は認められないだろうと推測し、意味がないのでこれ以外に申請しなかったとも証言しており、組合員の申請は極めて少なかったことが認められる。

加えて、公休出勤は使用者が営業上の必要に基づき勤務を命ずるものであるが、申立人が主張するように任意に乗務員が公休日に出勤ができる制度が確立していたと認め得る証拠はなく、乗務員に一定の公休出勤機会を保障するような慣行があったとは認められない。

以上のことから判断すると、会社が組合を嫌悪し、組合員やその同調者に経済的不利益を与えるため公休出勤に関する取扱いを変更したものとは認め難い。

ウ なお、申立人は、会社が新親睦会加入の上番勤務の乗務員には公休出勤を含む連続勤務を認め、有利に扱うことにより、相対的に新親睦会に加入していない乗務員の収入を減らし、組合に同調しないよう、また離反するように意図した旨主張する。

前記第2の5(6)及び(7)で認定したように、会社は一部の乗務員に対し連続勤務をさせており、労働基準法第35条に違反するとして申立人らの申告を受けた柏労働基準監督署より是正勧告がなされていることが認められる。平成14年4月17日の第7回審問において、営業部長はこの点について改善中である旨証言しており、速やかな改善がなされなかった点について落ち度があったものと指摘できる。

しかしながら、連続勤務が新親睦会加入者のみに限られてい

たかについては証拠はない。また、既に述べたように、申立人ら組合員が会社に対し公休出勤の希望を申し出たのは極めて少なかった点も考慮すると、営業部長が休車を回避するために8勤務者を下番に重点配置し、上番に対しては、連続勤務でカバーしようとした事跡が窺え、組合員に対する差別を意図して勤務変更を行ったものとは認められない。

更に、公休出勤を組合員にのみ申請できなくさせたとか、非組合員のみが公休出勤できるような制度上の障害を設けたなどの事実は認められず、組合員4名が5回申請したが公休出勤できなかったとの事実はあるが、営業部長が組合員であることを理由に公休出勤を認めなかったとは認め難い。

エ 以上によると、下番乗務員の公休出勤についての会社の配車や取扱いは、組合員に対する不利益取扱であり不当労働行為であると認めることはできない。

### 3 Eの解雇(法第7条第1号)について

#### (1) 申立人の主張要旨

会社は平成12年9月に8勤務乗務員全員に従来定めがなかった雇用期間を3ヵ月とする雇用契約書を提示し「契約書にサインしなければ解雇する」と恫喝して契約を締結させた。そして営業部長は、Eに対し雇用契約期限直前の平成12年11月21日に、後退(バック運転)事故があることや組合に入っていることをあげ、自主退職を迫った結果、退職することとなった。

その後Eが自主退職を撤回したにもかかわらず、会社は契約期間の満了を理由に雇用を継続せず解雇した。これはEが組合に加入していることが理由であり不当労働行為である。

#### (2) 被申立人の主張要旨

パート乗務員の雇用契約については、本来書面で契約すべきであり、そのため全員の了解を受けて書面で契約した。組合壊滅ないし弱体化の目的で行ったものではない。Eと平成12年8月28日に雇用契約を締結する際、営業部長は「サインしなければ解雇する」などと恫喝していない。平成12年11月21日に契約更新について面接したが、65歳になって立て続けに同じ事故を起こしていることから検討した結果、契約更新はできないと伝えたもので、組合員であるから再契約しなかったわけではなく不当労働行為には当たらない。

#### (3) 当委員会の判断

申立人は、会社が組合結成前には口頭で行っていた8勤務者の雇用契約を組合結成後に書面で契約書を作成するよう取扱いを変更したこと及び契約更新の面談において営業部長がEに組合に入っているか確認したことから、被申立人が組合員を排

除する意図をもっており、契約の期間満了を理由に会社がEを解雇したのは、Eが組合に加入していることを理由として行なったものであると主張する。

前記第2の6(5)で認定したとおり、平成12年8月28日に雇用期間を同年12月17日までとする内容の雇用契約書がEと会社の間で作成されているが、このとき、営業部長がEに契約を結ぶよう恫喝したとの事実は認められない。

また、前記第2の6(9)で認定したとおり、平成12年11月21日に営業部長が雇用の更新についてEと面談しており、その際、営業部長がEに対し繰り返し「ごめんなさい」などと述べたことは認められるが、退職するよう迫ったとまでは認めることはできず、Eは自らの判断で退職する旨述べたものと認められる。

そして、後日、退職する意思を撤回したが、前記第2の6(11)で認定したように、雇用期限の平成12年12月17日まで勤務することを会社に述べており、雇用期間の満了により退職する旨意思表示したものであると認められる。

また、営業部長は組合員が誰であるか組合結成後も知る手段はなく、Eが組合員であることを知らなかったと証言している。更に前記第2の6(13)で認定したとおり、Eは組合の役員になっておらず、組合費を払っているが組合活動は行っていないことが認められ、他に申立人が主張するような営業部長の意図を推認する事実は認められない。

一方、営業部長の証言によれば、同部長は組合の結成により家族的経営ができなくなると判断し、8勤務者に対し3ヵ月ごとに健康、業務及び事故の面を考慮して契約することを決め、8勤務者全員に説明しその了解を得たうえで雇用契約書を締結したと述べている。

さらに、Eは、前記第2の6(7)で認定したように、契約期間中の平成12年10月29日に自損事故を起こし、前記第2の6(2)乃至(4)で認定したように、車体の後部を傷つける同一形態の事故が増えていたことが認められ、また、前記第2の6(9)で認定したように、Eに事故の理由を尋ねたがはっきりした返事がないことから、契約の更新をしなかったとする点には合理性があるものと認められる。

申立人は、事故は軽い自損事故であり解雇の理由に当たらないとするが、前記第2の6(2)乃至(4)及び(7)で認定したように、後部バンパー等を傷つける事故であること、追突事故も起こしていることから、安全性を重視すべきタクシー会社において雇用契約を更新するにあたり考慮の対象となる事故であるものと判断できる。

以上により、Eが組合員であることを理由として同人との雇用契約を更新しなかったものと認めることはできない。

また、申立人は、Eが会社の要請により乗務員票の更新手続をしていたことや現在も会社がハローワークで高齢者の求人をしていること及びEと同じ位の年齢の8勤務高齢者乗務員が他にも大勢おり、事故を数度起こしているが雇用契約が継続されていることをあげ、Eの雇用を継続しない理由はなく、組合員であるEを狙って解雇したものと主張している。

しかし、前記第2の6(6)及び(7)で認定したように、平成12年10月初めに所長はEの乗務員証の更新のための手続をしているが、その後10月29日に自損事故を起こしており、当初更新予定であったが、事情が変わったものと判断できること、また、他の高齢乗務員との比較等について証拠がなく、申立人の主張は採用することはできない。

以上総合して判断すると、Eが組合員であり、これを排除する意図で契約更新しなかったものとは認め難く、むしろ被申立人が主張するように、Eが65歳を越えて同一形態の事故が増え、その原因がはっきりしないため健康上の問題などを考慮して契約しなかったものと認めるのが相当であり、会社がEの雇用契約の更新を行わなかったことが法第7条第1号の不利益取扱に該当するものとは認められない。

#### 第4 救済の方法

申立人は、会社による不当労働行為により申立人の被った損害は莫大であるとし、慰謝料等として200万円の支払いを求めているが、損害金の請求については認めることはできない。

#### 第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成14年12月26日

千葉県地方労働委員会  
会長 一河 秀洋