

命 令 書

申 立 人 自交総連三重近鉄タクシー労働組合

同 X1

被申立人 三重近鉄タクシー株式会社

上記当事者間の奈労委平成 16 年(不)第 4 号三重近鉄タクシー不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 17 年 12 月 22 日第 535 回公益委員会議において、会長公益委員佐藤公一、公益委員南川諦弘、同下村敏博、同西谷敏及び同川合紀子が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人三重近鉄タクシー株式会社は、申立人 X1 に対する平成 17 年 1 月 2 日からの嘱託乗務社員契約更新拒否がなかったものとして取り扱い、同人に対し更新拒否の日から現職復帰の日までの間、更新拒否がなかったとすれば同人が得たであろう賃金及び一時金の相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人三重近鉄タクシー株式会社は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人自交総連三重近鉄タクシー労働組合及び X1 に手交するとともに、同文書を 1 メートル×2 メートル大の白紙に明瞭に記載して、被申立人三重近鉄タクシー株式会社の本社及び名張営業所の玄関口付近の従業員の見やすい場所に 1 か月間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

自交総連三重近鉄タクシー労働組合

執行委員長 X2 殿

X1 殿

三重近鉄タクシー株式会社

代表取締役 Y1

当社が、貴組合副執行委員長 X1 殿に対してなした平成 17 年 1 月 2 日からの嘱託乗務社員契約更新拒否は、奈良県労働委員会において労働組合法第 7 条第 1

号及び第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します。

理 由

第1 事案の概要

本件は、三重近鉄タクシー株式会社(以下「会社」という。)に勤務する自交総連三重近鉄タクシー労働組合(以下「申立人組合」という。)の副執行委員長であるX1(以下「X1」という。)に対する平成17年1月2日からの嘱託乗務社員契約更新拒否(以下「本件更新拒否」という。)は、X1が申立人組合の要職にあることを理由とした不利益取扱いの不当労働行為であり、同時に申立人組合の組合員の拡大を妨害することを図るもので支配介入の不当労働行為であるとして、平成16年12月13日、申立人組合とX1が申立人(以下「申立人ら」という。)となって、救済申立てをした事件である。

本件にかかる経過は、次のとおりである。

会社に勤務するX2(以下「X2」という。)他5名の乗務社員は、平成16年4月9日、申立人組合を結成し、同時に、上野労働基準監督署に時間外労働賃金不払い等の労働基準法違反がある旨の申告を行った。同労働基準監督署が、会社に対し是正勧告を出したところ、会社は、申立人組合の組合員が在籍する上野営業所、続いて名張営業所の勤務ダイヤを変更し、申立人組合の組合員に限り残業、休日労働、深夜労働に営業所長の許可を要するものとし、三重近鉄タクシー労働組合(以下「別組合」という。)の組合員に対しては従前通り、残業・時間外労働・公休出勤を認めながら、申立人組合の組合員に対しては残業・時間外労働・公休出勤を一切認めない措置(以下「残業禁止措置」という。)を取った。平成16年12月13日、申立人組合と同組合員X2、X1他12名(計14名)は、このような申立人組合の組合員のみに対する残業禁止措置は、申立人組合の組合員であることを理由とした不利益取扱いの不当労働行為であり、同時に申立人組合の組合員の収入を減少させることによって、申立人組合の組合員の拡大を妨害し、申立人組合の解体を企図する支配介入の不当労働行為であり、また、申立人組合の副執行委員長であるX1に対する本件更新拒否は、X1が申立人組合の要職にあることを理由とした不利益取扱いの不当労働行為であり、同時に申立人組合の組合員の拡大を妨害することを図る支配介入の不当労働行為であるとして救済を申立てた(平成16年(不)第4号事件(以下「第4号事件」という。))。

その後、鈴鹿営業所においても勤務ダイヤを変更し、申立人組合の組合員に対して残業禁止措置を取ったとして、同月27日、申立人組合と同組合員1名が申

立人となって同様の救済申立てをした(平成 16 年(不)第 5 号事件(以下「第 5 号事件」という。))。(平成 16 年(不)第 4 号・第 5 号三重近鉄タクシー不当労働行為救済申立事件として併合審査、申立人は申立人組合と同組合員 X2、X1 他 13 名(計 15 名))

不当労働行為救済申立てに併せて、申立人組合の組合員 X2、X1 他 14 名(計 16 名)は、平成 17 年 2 月 3 日、津地方裁判所伊賀支部に X1 の地位保全、残業禁止措置の解除等を求める仮処分申立てをしたが、同月 17 日、会社が新賃金体系を申立人組合に提示、同月 28 日、残業禁止措置については和解が成立し、同日、会社の申立人組合の組合員に対する残業禁止措置は解除された。

また、同年 3 月 15 日、津地方裁判所伊賀支部は、X1 の地位保全について、X1 が労働契約上の地位にあることを仮に定め、賃金の仮払いを命じる決定をした。

会社は、上記仮処分命令に異議申立ては行わず、本案訴訟において本件更新拒否の有効性を主張しつつ、同年 4 月 21 日から暫定的に X1 の名張営業所での職場復帰を認め、就労させた。

また、会社は、X1 に対し、同年 1 月 2 日から 4 月 20 日までの間は仮処分命令に基づく賃金を、また、同月 21 日以降は上記暫定就労に基づく賃金及び一時金をそれぞれ支払っている。

その後同年 7 月 11 日、当委員会の第 4 回和解協議において、本件更新拒否を除いて和解が成立し、第 4 号事件の一部と第 5 号事件について申立てが取り下げられた。

第 2 請求する救済の内容

請求する救済内容は次のとおりである。

- 1 被申立人は、申立人 X1 に対する本件更新拒否がなかったものとして取り扱い、同人に対して本件更新拒否の日から現職復帰の日までの間、同人が得たであろう賃金及び一時金の相当額を支払わなければならない。
- 2 謝罪文の申立人らに対する手交並びに本社及び名張営業所における掲示

第 3 当事者の主張

1 申立人らの主張

(1) 嘱託乗務社員契約(以下「嘱託契約」という。)について

会社においては、乗務社員について、60 歳定年制をとりつつ、定年後 1 年毎に嘱託契約を締結することとして満 63 歳まで雇用する慣行があり、63 歳に達する日までは、乗務社員が希望すれば更新される。

会社は、嘱託契約の更新に際しては、営業所長が当該嘱託乗務社員の健康状態と過去 1 年間の営業成績をもとにして勤労意欲等を勘案し、嘱託契約を更新

する旨を本社に上申するかどうかを判断し、低営業収入(以下「低営収」という。なお、営業収入を「営収」という。)を理由とする嘱託契約の更新を拒否した例もあると主張するが、申立人組合側で調査ができない志摩営業所の1名を別にすれば、低営収を理由とする更新拒否の例は皆無であり、会社が嘱託契約の更新に当たって、当該嘱託乗務社員の営業成績を勘案している事実はないというべきである。

(2) 本件更新拒否の理由の不存在

会社は、X1が常態的に低営収の状態にあり、それゆえ、嘱託乗務社員となる際、上野営業所から名張営業所に配置転換され心機一転を求められたにもかかわらず改善がなかったことなどを本件更新拒否の理由として主張するが、かかる事実は存在しない。

ア 定年前のX1の営収について

会社は、X1に対し、平成15年11月に低営収指導をした旨主張するが、かかる事実は存在しない。

X1は、単位時間当たりの営収は他の乗務社員と遜色ないが、他の乗務社員ほどの過重な長時間労働はしていないこと及びX1が同年9月まで別組合の上野営業所支部長を務めていて、組合活動に一定の時間を取られたことが営収が上がらなかった原因である。

また、名張営業所への配置転換は、上野営業所管内からの配車要請に対して、無線係が名張営業所の乗務社員を配車したことによって、同乗務社員が道に迷い、要請に遅れたことについて、X1が直接に社長やY2(以下「Y2」という。)上野営業所長(名張営業所長と兼務)などに意見を述べたことに対する報復的措置であった。

イ 配置転換後のX1の営収について

X1が、名張営業所への配置転換後に営収が思うように上げられなかったのは、名張営業所は初めての勤務であり、その地理に習熟していなかった影響もある。

X1の単位時間当たり営収について、例えば、X1の平成16年9月～11月の3か月間平均の時間当たり営収は、2,383円であるのに対して、申立人組合の組合員である他の乗務社員6名の同年11月の時間当たり営収は、2,174円～2,956円であり、X1の単位時間当たり営収は、他の乗務社員と遜色がなく、X1に対する会社の「常態的低営収」との評価は誤りである。

また、職場復帰後のX1の営収については、会社が、現在、労働基準監督署からの是正勧告を受けて、乗務社員が過度に長時間労働を行うことを抑制し

ている結果、X1 の実労働時間は従前と同程度であるが順位は上がっている。以前は、残業労働の少ない X1 が相対的に低営収であったに過ぎないのである。

なお、平成 16 年 11 月の増収運動時は、会社によって残業禁止措置が取られた時期であり、営収が上がらないのは会社のせいである。

(3) 本件更新拒否の不当労働行為性

X1 は、申立人組合の結成当初から、同組合の副執行委員長を務め、結成当時は、名張営業所における同組合の組合員は X1 のみであったが、X1 は名張営業所の乗務社員に対し、会社の残業代不払いの違法性・不当性を説き、このような違法・不当な措置を是正させるために申立人組合に加入することを呼びかけ、平成 16 年 10 月 12 日までに、新たに 7 名の名張営業所所属の乗務社員が申立人組合に加入して、名張支部を組織するに至った。

組合は、結成直後から、上野労働基準監督署に対し、会社が労働基準法に違反し、残業代を不当に支払わないことについて申告したり、これに対して会社との団体交渉を行ってきた。上野労働基準監督署は、同年 8 月 12 日、労働基準法違反について、会社に是正勧告をした。

会社は、こうした申立人組合の活動を嫌悪し、申立人組合への加入が拡大することを防ぐため、申立人組合に対して、なりふりかまわぬ報復措置に出た。

その一つが残業禁止措置であり、同年 8 月 21 日より上野営業所において、名張営業所に組合の支部ができるや、同年 10 月 21 日から同営業所においても、申立人組合の組合員のみに残業禁止措置を強行した。

そして、会社は、さらに、63 歳まで雇用を継続する慣行を踏みにじってまで、X1 との嘱託契約の更新を拒否したのである。

会社にとっては、X1 は、まさに「目の上のたんこぶ」のような存在であり、X1 の影響力を恐れ、これ以上の組織拡大を阻止するためにも、是が非でも、名張営業所から X1 を排除したいとの意向を有していたことは容易に想像がつく。そのことは、平成 16 年 10 月 18 日における申立人組合の組合員・名張支部長 X3(以下「X3」という。)に対する Y3 取締役総務部長(以下「Y3 総務部長」という。)の発言並びに平成 17 年 1 月 18 日における X3 に対する Y3 総務部長の申立人組合からの脱退を強要する発言及び Y4 取締役支配人(以下「Y4 支配人」という。)の発言からも明らかである。平成 17 年 1 月 18 日における X3 に対する介入は、X1 が名張営業所にいない時期にこそ、一気に申立人組合の壊滅をねらっていたものである。

このような経過に照らせば、本件更新拒否は、申立人 X1 が申立人組合の組合員として正当な組合活動を行ってきたことを嫌悪してなされた不利益取扱いの

不当労働行為であり、かつ、名張営業所において、申立人組合の勢力が弱体化することをねらい、新たな加入者の増加や支持の広がりを妨害することをねらった支配介入の不当労働行為であることは明白である。

2 被申立人の主張

(1) 嘱託契約について

嘱託契約の趣旨は、1年毎に当該嘱託乗務社員の健康状態、営業成績、業務意欲などを勘案して契約更新の適否を判断し、問題がなければ最大限63歳に達するまで勤務延長するというものであり、契約更新が例外なくなされ、更新拒否の例がないとは言えない。

(2) 本件更新拒否の理由について

会社は、単に期間満了のみを理由として嘱託契約の更新を拒否したのではなく、やむを得ない相当な事情によるものである。

会社名張営業所及び上野営業所のタクシー営業の特性は、いわゆる流し営業ではなく、主として駅待ちなどの待機基地営業と無線配車であり、乗務社員の実活動時間が同じであれば、営収にほとんど個人差が生じず、各人の勤務意欲、仕事に対する取組み姿勢や努力・工夫の差が結果として営業成績の上で大きな違いとなって現われ、常態的に営収の低いのは、明らかに業務意欲が欠如しているか、業務懈怠があるという他はない。

若し仮に業務意欲のない乗務社員をそのまま放置したとすれば、機会損失によりまともな営収は期待できないばかりか、他の乗務社員の士気にも悪影響をもたらし、その数が多くに及んだとすれば、信用さえ失ってサービス業としての根幹を揺るがすことになりかねず、ひいては事業の存立さえおぼつかなくなるおそれすらある。

ア 定年前におけるX1の低営収について

会社は、X1が定年後、嘱託乗務社員として勤務する際、心機一転発奮して勤務してもらうため、上野営業所より平均営収が高く、営収増が見込める名張営業所勤務を命じた。その理由は、主として平成15年9月以降の明らかな本人の営収低下にあり、その11月には低営収指導を行っていたが、12月にも改善されなかったからである。

X1本人は指導を受けたことさえ否定するばかりか、無線配車に関して会社に抗議したことに対する報復とまで言うが、全く事実と反する。

イ 配置転換後のX1の低営収、業務怠慢について

名張営業所に配置転換された後のX1の営業成績は、直前の平成15年の1年間と比較しても、改善されるどころかむしろ常態的な悪化がみられる。こ

れが組合活動やいわゆる残業禁止措置の影響によるものでないことは、同措置が開始された平成16年11月におけるX1の勤務時間がそれ以前の他の月に比べ遜色がないことから明らかである。

平成16年の1年間12か月を通じ、X1の営収は常時下位5位以下であり、しかも月を追う毎に良くなって然るべきところ、逆にだんだん悪くなっているとさえ言え、土地勘云々で説明のつくものではない。

平成16年11月の秋季増収運動においても、その結果ではX1は45人中最下位であり、それもわずか4ポイントに過ぎなかった。これはパート勤務者を除く40名の一人平均獲得ポイント48.4と比較しても極端な差があることが明らかであり、当時申立人組合の組合員については残業がなく所定労働時間であったため、そのまま単純比較することはできないにしても、他の非常にポイント数の少ない者でも19ポイントを挙げており、且つ最低目標は15ポイントであることを考えると、4ポイントは如何に極端に低いポイントであったかが分る。これがため遂に後方部門の人達は、報奨金を貰えないという結果さえ招来した。これは、X1が他の社員との連携においても、いかに非協力的であったかを示している。

X1は平成16年において、あまりに営業成績が悪いため、5月以降5回もの低営収指導を受けているが、全く向上することはなく、業務怠慢であるとさえ言わざるを得ない状態にあった。

(3) 本件更新拒否の不当労働行為性について

申立人らは本件更新拒否が、X1が申立人組合副執行委員長としての活躍に対する報復としてなされたかのように言うが、そのような立証もなく失当である。

X1は平成15年11月に低営収指導を受け、12月もその改善が見られなかったため、定年後嘱託乗務社員となるに際し、名張営業所勤務を命じられているのである。これ自体異例のことであるのみならず、会社は、申立人組合の結成とは関係なく、それ以前に既に、本件更新拒否の理由となったX1の営業成績、業務意欲につき問題視し、注意喚起をしていた何よりの証左である。

その後の重要な事情として、X1の営収はその後改善されて然るべきところ、平成16年1年間を通じ低営収で、増収運動に対しても業務遂行上工夫・努力するどころか、営業所全体への最低の協力すら放棄していた。そして会社が危惧して再三にわたり「指導」しているに拘わらず、これに対して耳を貸そうとせず、仕事に対する取り組みに何の変化も見られなかった。

このような状況下で、これら営業成績の常態的不良は、X1本人の主として業務意欲の欠如ないしは業務怠慢に起因するものであり、且つこれが改善される

見込みもないこと、そしてこのような事例は他に例さえないこと等から、名張営業所長は、本社への嘱託契約更新を求める上申はせず、会社としてはやむなく本件更新拒否に至ったものであり、従ってあくまでも業務上の正当な理由によるものであって、決してX1の組合活動等を嫌悪した不当労働行為意思に基づくものなどではない。

そもそも名張営業所において組合員5名の加入を会社が知ったのは平成16年10月8日のことであり、それ以前においてX1は既に3回も低營收指導を受けている状態にあったのである。

X3証人は、会社側による脱退工作があったとか、支配介入発言があったとか証言しているが、実際の経過とは明らかに矛盾した虚構のものとしか考えられない内容であって、到底措信するに足りないものである。しかもX3陳述書の内容は、平成17年1月18日の話であって、本件更新拒否後のことであり、従って本件更新拒否そのものとは何ら結びつきがあるとは言えず、少なくとも決定的な関係にあると言い難いことは明らかである。

第4 認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、昭和13年7月27日設立された株式会社で、肩書地に本社を置き、一般乗用旅客運送事業(タクシー業)等を営んでいる。桑名、北勢、四日市、鈴鹿、上野、名張、津、松阪、伊勢、鳥羽、志摩に営業所を置き、従業員数は494名(うち乗務社員425名)であり、営業車両は360両を保有している。

なお、上野営業所は乗務社員18名、営業車両16両、名張営業所は、同じく46名、40両である(平成16年12月1日現在)。

- (2) 申立人組合は、自交総連・なら合同労働組合(以下「なら合同労組」という。)を上部団体とし、平成16年4月9日に設立された労働組合であり、肩書地に事務所を置き、組合員数は17名である(第1回調査時)。
- (3) 会社には、近鉄傍系自動車労働組合連合会を上部団体とする別組合が存在し、組合員数は323名である(平成17年1月25日現在)。

2 組合結成と本件更新拒否の経過

(1) 組合結成前

- ① 平成9年9月、X1が会社の上野営業所に乗務社員として勤務を開始した。
- ② 平成11年、X1は、別組合の上野支部長になった。
- ③ 平成15年9月、X1は、別組合の上野支部長を退任した。
- ④ 平成15年9月22日付け、会社からX1にあてた「定年日の通知について」の文書に「会社では、雇用延長制度により63歳まで毎年嘱託契約を締結し、

勤務して頂くことになりますので、ご家族の方々とご相談の上、ご意思を連絡して頂くようお願い致します。」との記載があった。

⑤ X1 の営業成績は、上野営業所において(⑥において同じ)平成 15 年 1 月 19 人中 18 位、2 月 18 人中 14 位、3 月 18 人中 8 位、4 月 19 人中 9 位、5 月 20 人中 15 位、6 月 19 人中 16 位、7 月 20 人中 14 位、8 月 19 人中 13 位、9 月 20 人中 19 位、10 月 19 人中 16 位であった。

⑥ 平成 15 年 12 月 29 日、X1 は、本社で Y3 総務部長より名張営業所に異動の辞令を提示された。

X1 の営業成績は、同年 11 月 18 人中 17 位、12 月 18 人中 17 位であった。

⑦ 平成 16 年 1 月 1 日、X1 は、定年により退職した。

なお、会社と別組合との間には、平成 15 年 2 月 22 日付けで「60 歳定年後の雇用延長についての協定書」(以下「協定書」という。)が締結されており、乗務社員については、「60 歳到達日以後、1 年毎に嘱託契約更改し 63 歳到達日まで勤務延長する。」とされている。

⑧ 平成 16 年 1 月 2 日、X1 は、嘱託乗務社員として会社に雇用され、名張営業所勤務を命じられた。雇用通知書によると、「雇用期間」は、「同年 1 月 2 日から平成 17 年 1 月 1 日まで」とされており、「その他 1. 再雇用を希望するときは、雇用期間満了の 1 か月前までに、所長にその旨申し出る。」と記載されていた。

X1 は伊賀市在住であり、オートバイ通勤しているが、上野営業所までは 10km 足らずであったところ、名張営業所までは 38km であり、通勤距離が大幅に長くなった。

⑨ X1 の営業成績は、名張営業所において(以下(2)②④⑧⑬⑰⑳、(3)⑩において同じ)、平成 16 年 1 月 40 人中 40 位、2 月 39 人中 36 位、3 月 40 人中 36 位であった。

(2) 組合結成後

① 平成 16 年 4 月 9 日、申立人組合(執行委員長 X2、副執行委員長 X1)が結成された。

申立人組合結成当時の組合員は 6 名、上野営業所は X2 をはじめ 5 名、名張営業所は X1 のみ 1 名であった。

申立人組合は、即日、会社に組合結成を通知するとともに、労働基準法 104 条に基づいて、上野労働基準監督署に対して、会社に時間外労働賃金不払い等の労働基準法違反がある旨の申告を行った。

② X1 の営業成績は、平成 16 年 4 月 41 人中 40 位、5 月 39 人中 37 位であった。

- ③ 平成 16 年 5 月 28 日、X1 は、Y5 名張営業所副所長より低営収指導を受けた。
- ④ X1 の営業成績は、平成 16 年 6 月 40 人中 39 位であった。
- ⑤ 平成 16 年 7 月 5 日、X1 は、Y5 名張営業所副所長より低営収指導を受けた。
- ⑥ 平成 16 年 8 月 12 日、上野労働基準監督署は、申立人組合の申告に基づいて調査を行ったうえで、会社に対し是正勧告を出した。
- ⑦ 平成 16 年 8 月 21 日、会社は、上野営業所の勤務ダイヤを変更し、申立人組合の組合員に限り、残業、休日労働、深夜労働に営業所長の許可を要するものとし、申立人組合の組合員に限り残業禁止措置を取った。
- ⑧ X1 の営業成績は、平成 16 年 7 月 40 人中 38 位、8 月 41 人中 38 位、9 月 41 人中 41 位であった。
- ⑨ 平成 16 年 9 月～10 月頃、X1 は、Y2 名張営業所長に対し口頭で嘱託契約を更新してほしい旨申し出をした。
- ⑩ 平成 16 年 10 月 4 日、X1 は、Y5 名張営業所副所長より低営収指導を受けた。
- ⑪ 平成 16 年 10 月 8 日、申立人組合は、会社に対して、名張営業所は X3 をはじめ 5 名、上野営業所は 3 名の組合員入会通知を出した。
さらに、同月 12 日、申立人組合は、会社に対して、名張営業所は 2 名の組合員入会通知を出した。
- ⑫ 平成 16 年 10 月 18 日、名張営業所における班長(乗務助役 X3、乗務主任、乗務班長 3 名の計 5 名)会議において、本社から特別参加した Y3 総務部長は、「ここにも申立人組合に入った者がおる。申立人組合に入った者は、1 分、1 秒たりとも残業は認めない。」旨発言した。
- ⑬ X1 の営業成績は、平成 16 年 10 月 40 人中 40 位であった。
- ⑭ 平成 16 年 10 月 21 日、会社は、名張営業所の勤務ダイヤを変更し、申立人組合の組合員に限り、残業、休日労働、深夜労働に営業所長の許可を要するものとし、申立人組合の組合員に限り、残業禁止措置を取った。
- ⑮ 平成 16 年 11 月 4 日、X1 は、Y5 名張営業所副所長より低営収指導を受けた。
- ⑯ 平成 16 年 11 月(1 日～30 日)の秋季増収運動において、X1 の獲得ポイントは 4 ポイント(パート勤務者を除いた 40 名の平均獲得ポイントは 48.4 ポイント、目標設定 15 ポイント)で、名張営業所の乗務社員(パート勤務者を含む)45 人中最下位であった。
- ⑰ X1 の営業成績は、平成 16 年 11 月 39 人中 39 位であった。
X1 の単位時間当たり営収について、X1 の平成 16 年 9 月～11 月の 3 か月間平均の時間当たり営収は、2,383 円であり、申立人組合の組合員である他の乗務社員 4 名の同 3 か月間平均の時間当たり営収は、2,249 円～2,658 円であっ

た。

⑱ 平成 16 年 11 月 28 日、申立人組合は、会社に対し、鈴鹿営業所 1 名の組合員入会通知を出した。

⑲ 平成 16 年 11 月 30 日、X1 は、Y2 名張営業所長に嘱託社員雇用継続の申し込みの文書を提出した。

同日、X1 は、Y5 名張営業所副所長より低営収指導を受けた。

⑳ 平成 16 年 12 月 2 日、Y3 総務部長が本社から出向き、X1 に嘱託契約を更新しない旨を述べて、嘱託社員雇用継続の申し込みの文書を返した。

㉑ 平成 16 年 12 月 6 日付けで、なら合同労組と申立人組合は、X1 の嘱託社員雇用継続拒否の件について団体交渉を申し入れた。

同月 9 日、団体交渉が開催され、本件更新拒否の理由について、Y3 総務部長は、売り上げが低く、その改善がないこと、在職中 3 回の交通事故に関する注意を受けていることから、タクシー乗務社員として不適格と判断したと述べた。

㉒ 平成 16 年 12 月 13 日、申立人組合と同組合員 X2、X1 他 12 名は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(第 4 号事件)を行った。

㉓ X1 の営業成績は、平成 16 年 12 月 40 人中 40 位であった。

㉔ 平成 16 年 12 月 20 日、申立人組合と同組合員 X2、X1 他 12 名は、当委員会に対し、上野営業所及び名張営業所での申立人組合の組合員に対する残業禁止措置の解除と X1 の嘱託契約更新を求める実効確保の措置申立てを行った。

㉕ 平成 16 年 12 月 21 日、会社は、鈴鹿営業所の勤務ダイヤを変更し、申立人組合の組合員に限り、残業、休日労働、深夜労働に営業所長の許可を要するものとし、申立人組合の組合員に限り、残業禁止措置を取った。

㉖ 平成 16 年 12 月 24 日、申立人組合と同組合員 X2、X1 他 12 名は、当委員会に対し、上野営業所及び名張営業所に引き続き、鈴鹿営業所での申立人組合の組合員に対する残業禁止措置の解除を求める実効確保の措置申立補充書を提出した。

㉗ 平成 16 年 12 月 27 日、申立人組合及び同組合員 1 名が、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(第 5 号事件)を行った。

(3) 本件更新拒否後

① 平成 17 年 1 月 2 日、会社は、X1 に対する嘱託契約を更新せず、X1 の就労を拒否した。

なお、協定書締結後の平成 15 年度以降、63 歳に達するまでの者で、乗務社員本人が希望したにもかかわらず、会社が、嘱託契約の締結、更新を拒否し

た例として、低営収を理由とする志摩営業所での1名の例(60歳定年後、嘱託契約の締結を拒否した例)及び交通事故を起こしたことを理由とする鈴鹿営業所での1名の例がある。

② 平成17年1月14日、当委員会における第1回調査において、審査委員が実効確保の措置勧告も要望も行わない旨述べた。

③ 平成17年1月18日、名張営業所の申立人組合の組合員・名張支部長 X3 が、平成16年の交通事故の件で本社に呼び出され、Y3 総務部長は、「X1 がない今なら、君の力で7人まとめて帰ってくることぐらい簡単だろう。」旨発言した。

また、Y4 支配人は、「地労委をこれからして1年かかる。…負けても会社はお金を払わんよ。払わなったら次はどこか。次は中労委だ。…君たち東京まで毎回毎回新幹線に乗って1年間も来れるか。…中労委で会社は負けてもお金は払わんよ。…次は裁判しかないよ。そこまでやっても、君たちには残業は絶対認めないよ。そこまで君たちは耐えられるか。」旨発言した。

④ 平成17年2月3日、申立人組合の組合員 X2、X1 他14名は、津地方裁判所伊賀支部に X1 の地位保全、残業禁止措置の解除等を求める仮処分の申立てを行った(以下「地位保全等仮処分申立事件」という。)

⑤ 平成17年2月17日、会社は、新賃金体系を申立人組合に提示した。

⑥ 平成17年2月28日、地位保全等仮処分申立事件の和解が成立(X1 の地位保全を除く)し、同日、会社の申立人組合の組合員に対する残業禁止措置が解除された。

⑦ 平成17年3月15日、津地方裁判所伊賀支部は、地位保全等仮処分申立事件について X1 が労働契約上の地位にあることを仮に定め、賃金の仮払いを命じる決定をした。

⑧ 平成17年3月27日、X1 は、津地方裁判所伊賀支部に対し、X1 が会社に対し、労働契約上の地位にあることの確認等を求める訴訟を提起した。

⑨ 平成17年4月21日、会社は、仮処分命令に対し、異議申立ては行わず、本案訴訟において本件更新拒否の有効性を主張しつつ、暫定的に X1 の名張営業所での職場復帰を認め、就労させた。

その際、会社は、「雇用期間」は、「同年1月2日から平成18年1月1日まで」、「次回契約更新の有無」として、「予め定められた雇用期限の到来により、今回の契約をもって最終とする。ただし、本人より契約更新の申し出(雇用期間満了の1か月前まで)があった場合、次の判断基準を勘案のうえ、嘱託乗務社員として新規に契約する場合があります。(判断基準) 1. 本人の勤務成績

(営収、事故等) 2. 本人の勤務態度(出勤状況、苦情等) 3. 本人の業務遂行能力、知識、技能、健康状態 4. 会社の経営状況」と記載された嘱託乗務社員雇用暫定契約書の提出を求めたが、X1 は提出を拒否した。

なお、嘱託契約の更新についての判断基準を文書化するのには、この時が初めてであった。

会社は、X1 に対し、平成 17 年 1 月 2 日から 4 月 20 日までの間は仮処分命令に基づく賃金及び同月 21 日以降は上記暫定就労に基づく賃金及び一時金を支払っている。

⑩ X1 の営業成績は、平成 17 年 5 月 42 人中 37 位、6 月 42 人中 32 位、7 月 42 人中 42 位であった。

⑪ 平成 17 年 7 月 11 日、当委員会の第 4 回和解協議において、本件更新拒否を除いて、和解が成立し、第 4 号事件の一部と第 5 号事件について申立てが取り下げられた。

第 5 判 断

1 嘱託契約について

嘱託契約について、申立人らは、慣行として 63 歳に達する日までは、乗務社員が希望すれば契約更新されると主張するのに対して、会社は、当該社員の健康状態、営業成績、業務意欲などを勘案して契約更新の適否を判断するという趣旨であり、更新拒否の例がないとは言えないと主張しているので、以下検討する。

協定書においては、乗務社員については、「60 歳到達日以後、1 年毎に嘱託契約更改し 63 歳到達日まで勤務延長する。」とされていること(第 4 2(1)⑦)、また、会社から X1 にあてた「定年日の通知について」の文書には、「会社では、雇用延長制度により 63 歳まで毎年嘱託契約を締結し、勤務して頂くこととなりますので、ご家族の方々のご相談の上、ご意思を連絡して頂くようお願い致します。」と記載されていること(第 4 2(1)④)、また、X1 にかかる嘱託乗務社員雇用通知書には、「再雇用を希望するときは、雇用期間満了の 1 か月前までに、所長にその旨申し出る。」と記載されていること(第 4 2(1)⑧)が認められる。

また、会社が、平成 17 年 4 月 21 日、暫定的に X1 の職場復帰を認めた際、会社は、「本人より契約更新の申し出(略)があった場合」、「判断基準」として、「1. 本人の勤務成績(営収、事故等) 2. 本人の勤務態度(出勤状況、苦情等) 3. 本人の業務遂行能力、知識、技能、健康状態 4. 会社の経営状況を勘案のうえ、嘱託乗務社員として新規に契約する場合があります。」と記載された嘱託乗務社員雇用暫定契約書の提出を求め、X1 は提出を拒否しているが、嘱託契約の更新についての判断基準を文書化するのには、この時が初めてであったことが認められる

(第4 2(3)⑨)。

しかし、協定書締結後の平成15年度以降、63歳に達するまでの者で、乗務社員本人が希望したにもかかわらず、会社が、嘱託契約の締結、更新を拒否した例として、低営収を理由とする志摩営業所での1名の例(60歳定年後、嘱託契約の締結を拒否した例)及び交通事故を起こしたことを理由とする鈴鹿営業所での1名の例があることが認められる(第4 2(3)①)。

以上から、当委員会としては、嘱託契約は、文書化されていないとはいえその取扱いの実態からみて、申立人らが主張するように乗務社員が希望すれば当然に契約更新されるものであるとは言えないが、他方、会社はその更新に際して広い範囲の裁量権を持つものとも言えず、業務上の正当な理由がある場合に限り更新拒否できるものであると判断する。

2 X1の営業成績等について

(1) 定年前

会社が主張するように、定年前、上野営業所勤務時におけるX1の営業成績は、別組合の上野支部長を退任した平成15年9月以降、低下していることは認められるところである。(第4 2(1)③⑤⑥)

(2) 配置転換後

平成16年1月2日、嘱託乗務社員として名張営業所への配置転換後の営業成績についても、会社が主張するように、同営業所における申立人組合の組合員に対する同年10月21日の残業禁止措置の前後を問わず、順位は常に39人乃至41人中下位5位以内であり(第4 2(1)⑨(2)②④⑧⑬⑰⑳)、また、平成16年には5回にわたってY5名張営業所副所長より低営収指導を受けていることが認められる。(第4 2(2)③⑤⑩⑮⑲)

また、同年11月の秋季増収運動において、X1の獲得ポイントは、名張営業所の乗務社員(パート勤務者を含む)中、最下位であるばかりでなく、4ポイント(パート勤務者を除いた40名の平均獲得ポイントは48.4ポイント、目標設定15ポイント)と、極端に低かったことが認められる。(第4 2(2)⑯)

上記のことから、会社は、X1の営収が常態的に低いのは、X1に明らかに業務意欲が欠如しているか、業務懈怠があるという他はなく、また、平成16年において5月以降5回もの低営収指導を受けているにもかかわらず、営収が全く向上しないのは、X1の業務怠慢によるものであると言わざるを得ないと主張する。

しかし、業務怠慢であるかどうかの判断に当たっては、単位時間当たりの営収が重要であるが、X1の平成16年9月～11月の3か月間平均の時間当たり営収は、2,383円であり、申立人組合の組合員である他の乗務社員4名の同3か

月間平均の時間当たり営収は、2,249円～2,658円であることが認められる。(第4-2(2)⑰)

ところで、上記の時点は、残業禁止措置を受けているので、給与明細書記載の労働時間の数字はおおむね実態を反映しており、従って、X1の単位時間当たりの営収は、他の乗務社員と遜色がないと言え、X1の上記営業成績をもって、会社が主張するように、X1に業務怠慢等があったと言うのは妥当とは言い難い。

また、X1の営収が常態的に低位であったことが認められるとしても、そのことから、X1が業務怠慢等であったとまで言うのは妥当ではなく、さらに、低営収を理由に嘱託契約の締結を拒否した例として志摩営業所で1名あることが認められるものの、会社から、当該乗務社員の低営収がどの程度であったか、X1と比較してどうかなどについての具体的な疎明もない。従って、当委員会としては、会社の主張と証拠をもって、本件更新拒否は、業務上の正当な理由によるものであるという会社の主張を認めることはできない。

なお、秋季増収運動において、X1が極端に低ポイントであることから、X1が非協力的であるという会社の主張は当委員会としても理解できないわけではないが、このことをもってしても、本件更新拒否は、業務上の正当な理由によるものであるという会社の主張を認めることはできない。

3 本件更新拒否の不当労働行為性について

(1) 本件更新拒否の時期・更新拒否に至る経過

X1は平成16年4月9日の申立人組合結成当時から副執行委員長を務め、結成当初X11名であった名張営業所の申立人組合の組合員が、同年10月8日にX3をはじめ5名、同月12日にさらに2名増え、8名となったことが認められる。(第4-2(2)⑩⑪)

また、申立人組合は、組合結成当日、上野労働基準監督署に対して、会社に時間外労働賃金不払い等の労働基準法違反がある旨の申告を行い、同年8月12日、同労働基準監督署が会社に対し、是正勧告を出した後、会社は同月21日に上野営業所、同15年10月21日に名張営業所(申立人組合の組合員が8名となった直後)、同年12月21日から鈴鹿営業所(同年11月28日同申立人組合の組合員1名となった直後)の勤務ダイヤを変更し、申立人組合の組合員に限り、残業、休日労働、深夜労働に営業所長の許可を要するものとし、申立人組合の組合員に限り残業禁止措置を取ったことが認められる。(第4-2(2)①⑥⑦⑪⑭⑱⑳)

これら会社の一連の措置を受けて、申立人組合及び同組合員14名は平成16年12月13日、申立人組合及び同組合員1名は同月27日に当委員会に対し、不当労働行為救済申立てを行った。(第4-2(2)㉒㉓)

このような一連の経過の中で、X1 は、平成 16 年 9 月～10 月以降、嘱託契約更新を希望する旨、Y2 名張営業所長に対し、口頭及び続いて文書で申し込みをしていたが、同年 12 月 2 日、Y3 総務部長から嘱託契約を更新しない旨言明され、平成 17 年 1 月 2 日、嘱託契約更新を拒否されたことが認められる。(第 4 2(2)⑨⑱⑳㉑(3)①)

(2) 会社側による発言

申立人組合が、平成 16 年 10 月 8 日、会社に対して、名張営業所では X3 をはじめ 5 名(上野営業所 3 名)、また、同月 12 日、名張営業所では 2 名の組合員入会通知を出した直後の同月 18 日、乗務助役である X3 が出席した名張営業所における班長会議において、本社から特別参加した Y3 総務部長は、「ここにも申立人組合に入った者がある。申立人組合に入った者には、1 分、1 秒たりとも残業は認めない。」旨発言したこと(以下平成 16 年 10 月 18 日の Y3 総務部長の発言を「16.10.18 発言」という。)が認められる。(第 4 2(2)⑫)

さらに、平成 17 年 1 月 18 日、申立人組合の組合員・名張支部長 X3 が、平成 16 年に交通事故の件で本社に呼び出され、その際、Y3 総務部長は、「X1 がいない今なら、君の力で 7 人まとめて帰ってくることぐらい簡単だろう。」との申立人組合からの脱退を勧奨する発言をしたこと、及び Y4 支配人は、「地労委をこれからして 1 年かかる。…負けても会社はお金を払わんよ。払わなったら次はどこか。次は中労委だ。…君たち東京まで毎回毎回新幹線に乗って 1 年間も来れるか。…中労委で会社は負けてもお金は払わんよ。…次は裁判しかないよ。そこまでやっても、君たちには残業は絶対認めないよ。そこまで君たちは耐えられるか。」旨発言したこと(以下平成 17 年 1 月 18 日の Y3 総務部長及び Y4 支配人の発言を「17.1.18 発言」という。)が認められる。(第 4 2(3)③)

(3) 本件更新拒否の不当労働行為性

会社は、申立人組合の結成とは関係なく、それ以前から既に本件更新拒否の理由となった X1 の営業成績、業務意欲につき問題視していたこと、そもそも名張営業所において組合員 5 名の加入を知ったのは、平成 16 年 10 月 8 日のことであり、それ以前において X1 は既に 3 回の低営収指導を受けている状態であったことから、本件更新拒否は、X1 の組合活動等を嫌悪した不当労働行為意思によるものではないと主張しているため、以下検討する。

2 の(1)に記載したとおり、定年前、上野営業所勤務時における X1 の営業成績は、別組合の上野支部長を退任した平成 15 年 9 月以降、低下していることは認められるところである。

会社は、X1 の営業成績低下を受けて、同年 11 月 12 日、Y5 上野営業所副所長

が、Y2 上野営業所長(当時、名張営業所長と兼務)同席の下、X1 に対し、低営収指導をしたと主張し、一方、X1 は同日指導を受けたのは、定年前の、嘱託契約締結前における別の乗務社員であると主張しており、定年前の上野営業所勤務時に X1 が低営収指導を受けたか否かという事実には争いがある。

仮に、会社が主張するように、会社は、申立人組合の結成とは関係なく、それ以前から既に本件更新拒否の理由となった X1 の営業成績、業務意欲につき問題視していたということを読めるとしても、1 に記載したとおり、平成 16 年 1 月 2 日からの嘱託契約締結に際し、営業成績などを勘案して、更新の適否を判断する旨文書化していたわけでもなく、また、会社が X1 に対しその旨の説明をしたとか、指導したとかの会社による疎明もない。

また、会社が申立人組合の組合員 5 名の加入を知った平成 16 年 10 月 8 日以前に、X1 は 3 回の低営収指導を受けていることは事実として認められる(第 4 2(2)③⑤⑩)が、これらはすべて申立人組合結成後の同年 5 月 28 日以降になされたものである。

以上のことから、本件更新拒否が、X1 の組合活動等を嫌悪した不当労働行為意思によるものではないという会社の主張は認めることができない。

また、会社は、会社側による脱退工作があったとか、支配介入発言があったとの X3 証人の証言について、これは実際の経過とは明らかに矛盾した虚構のものであり、しかも、X3 陳述書の内容は、X1 との本件更新拒否後の平成 17 年 1 月 18 日のことであり、本件更新拒否とは何ら結びつきがあるとは言えず、少なくとも決定的な関係にあるとは言えず、本件更新拒否は、X1 の組合活動等を嫌悪した不当労働行為意思によるものではない、と主張しているため、以下検討する。

16. 10. 18 発言及び 17. 1. 18 発言については、X3 証人の証言内容の具体性及び当該発言があったとされる時期(前者の発言は、申立人組合が、会社に対して、名張営業所で X3 はじめ 5 名、続いて 2 名の組合員入会通知を出した直後の時期になされたものであり、後者の発言は、X1 に対する本件更新拒否がなされ、X1 が名張営業所にいない時期に行われたものである。)に照らし、当委員会としては、会社側による当該主旨の発言があったと認定せざるを得ず、また、当該発言は、会社が申立人組合の活動、X1 の申立人組合副執行委員長としての活動を嫌悪していたことによるものと認めるのを相当とする。

確かに、17. 1. 18 発言は、X1 にかかる本件更新拒否後のことであるが、既に記載した一連の経過から、会社が、X1 にかかる嘱託契約を拒否する時点においても、会社が、申立人組合の活動、X1 の申立人組合副執行委員長としての活動

を嫌悪していたと認めるのが相当である。

以上のことから、本件更新拒否が、X1の組合活動等を嫌悪した不当労働行為意思によるものではないという会社の主張は認めることができない。

従って、本件更新拒否は会社の業務上の正当な理由によるものであるという会社の主張は認められないこと、及び本件更新拒否の時期・更新拒否に至る経過、16. 10. 18発言及び17. 1. 18発言により認められる会社の申立人組合の活動、X1の申立人組合副執行委員長としての活動に対する不当労働行為意思を考慮すれば、本件更新拒否は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いの不当労働行為に該当すると判断する。

また、本件更新拒否は、同時に、名張営業所において申立人組合の勢力が弱体化することを企図するもので、労働組合法第7条第3号の支配介入の不当労働行為に該当すると判断する。

以上の事実認定及び判断に基づいて、当委員会は、労働組合法第27条の12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。

なお、平成17年4月21日、会社は、津地方裁判所伊賀支部の仮処分命令後、暫定的にX1の名張営業所での職場復帰を認め、就労させ、同年1月2日から4月20日までの間は、仮処分命令に基づく賃金及び同月21日以降は上記暫定就労に基づく賃金及び一時金の相当額も支払っている(第4(3)⑦⑨)が、これは仮処分命令による仮の地位ならびに仮の賃金及び一時金であるから、本件の救済として、改めて嘱託乗務社員としての復帰並びに賃金及び一時金の相当額の支払いを命じるのが相当である。

平成17年12月22日

奈良県労働委員会

会長 佐藤 公一 ㊟