

命 令 書

埼玉県坂戸市成願寺106番地 7
申 立 人 三和交通労働組合
執行委員長 X₁

埼玉県坂戸市成願寺106番地 7
被申立人 有限会社三和交通
代表取締役 Y₁

上記当事者間の埼労委平成18年（不）第6号三和交通不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成19年11月22日第841回公益委員会議及び同年12月13日第842回公益委員会議において、会長・公益委員長島佑享、公益委員馬橋隆紀、同作山泰彦、同古川陽二、同伊藤一枝出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人の組合員 X₂ について、平成19年1月13日以降も嘱託期間を1年とする嘱託雇用契約があるものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を本命令受領の日から10日以内に手交しなければならない（下記文書の中の年月日は、手交する日を記載すること。）。

記

有限会社三和交通が、三和交通労働組合に所属する X₂ 組合員に対し

て面談の機会を与えずに嘱託契約を継続しなかったこと、及び同 X₃ 組合員に対する「懲戒処分」文書を平成17年12月19日から平成18年6月21日まで会社内に掲示したことは、いずれも埼玉県労働委員会において不当労働行為と認定されました。

よって、今後はこのような行為を行わないことを約束します。

平成 年 月 日

有限会社三和交通
代表取締役 Y₁

3 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、被申立人が、申立人の組合員である X₄ 及び X₂ と嘱託雇用契約を継続しなかったこと、申立人の組合員である X₃ に対して出勤停止処分を行ったこと及び同出勤停止処分にかかる文書（懲戒処分）を長期間にわたり会社内に掲示したことが労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして申し立てられたものである。

第2 申立人の請求する救済内容の要旨

- 1 被申立人は、平成18年3月17日に申立人の組合員 X₄ 及び同 X₂ にそれぞれ通知した「嘱託契約期間終了のご案内」を撤回して両名の嘱託雇用を継続しなければならない。
- 2 被申立人は、平成17年12月18日に行った申立人の組合員 X₃ に対

する同月21日から同月23日までの出勤停止処分を撤回し、その間に出勤を予定していた2日分の平均賃金を X₃ に支給しなければならない。

3 被申立人は、前項の出勤停止処分にかかる文書（「懲戒処分」）を平成17年12月19日から平成18年6月21日まで会社内に掲示したことに対する慰謝料として、 X₃ に対して120万円を支払わなければならない。

4 被申立人による謝罪文の手交及び掲示

第3 争いのない事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人は、被申立人の従業員を組合員として昭和61年に結成された労働組合であり、肩書地に主たる事務所を有している。本件申立時の組合員数は16名であった。

(2) 被申立人

被申立人は、タクシーによる一般乗用旅客自動車運送事業を営む有限会社であり、肩書地に主たる事務所を有している。本件申立時の従業員数は56名であった。

2 Y₂ 専務の入社とストライキ

(1) Y₂ 専務の入社と紹介

平成17年7月1日、被申立人に Y₂ （以下「Y₂ 専務」という。）が専務取締役として入社した。

同月5日、被申立人は、Y₂ 専務を申立人の役員らに紹介するための会合を開いた。その席上において、申立人の役員らが被申立人に対して17年度夏季賞与（申立人がいうところの夏季一時金）の支給について質したところ、被申立人は、すぐに支払うことはできない旨を回

答した。

これに対して、申立人の執行委員長らは、「話にならん。ストだ、ストだ。」などと述べて、退席した。

(2) 被申立人の申入れと団体交渉

平成17年7月9日、被申立人は、申立人に対して、下記の内容の「会社再建に伴う申し入れ」を提示した。

過去における労使協定書の効力棚上げ（平成17年7月以前に調印された全て）

賃金制度の変更（会社立案をベースに労使協議決定、17年9月実施）

新勤務体制の編成（会社立案をベースに労使協議決定、17年9月実施）

新勤務体制の編成に伴う職掌（管理職）の設置

上記 ~ の基本的合意が確認された場合、協力金（協力金の総額は従来の夏季賞与算出方法による）を支給する

この申し入れについて、同月11日に団体交渉が行われた。申立人は、この申し入れについては全て応じられない、と回答した。このため団体交渉は決裂した。

(3) ストライキの開始

平成17年7月12日、申立人は、被申立人が夏季賞与を支給しないことに抗議して、ストライキを開始した。このストライキは8月11日までの1か月間行われた。

ストライキ期間中、数回にわたり団体交渉が行われたが、労使双方の主張が平行線であったため、合意に至らなかった。

3 新労働組合の結成と協定書等の破棄

(1) 申立人組合員の脱退と新労働組合の結成

ストライキ開始時の申立人の組合員数は54名であった。ストライキ

期間中に16名の組合員が被申立人を退職し、他にも申立人を脱退する従業員が出て、合計30名の組合員が申立人から脱退した。

平成17年8月10日、申立人を脱退した従業員及び申立人に未加入であった従業員らが全三和労働組合を結成した。

全三和労働組合の組合員数は、平成17年12月31日現在、32名であった。

(2) 申立人との協定書の破棄と全三和労働組合との協定書の締結

被申立人は、申立人に対して、平成18年1月30日付け「通告書」により、平成15年以前に申立人（もしくは労組統合前の組織）と締結した協定書等を破棄する旨通告した。

被申立人は、同月31日、全三和労働組合と労働基準法第36条の規定に基づく協定書を締結した。

4 X₄・X₂ に対する嘱託雇用契約の終了通知

(1) X₄ 及びX₂ について

申立人の組合員 X₄（以下「X₄」という。）及び同 X₂（以下「X₂」という。）は、いずれもタクシー乗務員として、被申立人に嘱託従業員として勤務していた。

両名とも被申立人を60歳で定年退職し、定年退職後も引き続き嘱託雇用されていたものである。

両名は、申立人の役員として、団体交渉に出席していた。

(2) 嘱託雇用について

被申立人の就業規則（平成10年11月施行）及び嘱託規程（平成10年11月施行）は、嘱託雇用について、以下のとおり定めている。

就業規則

（定年）

第47条 従業員の定年は満60歳とし、当該年齢に達した日の属する賃金算定期間の末日をもって退職とする。

定年に達した従業員については、本人の希望により、満65歳に達するまで再雇用する。なお、定年退職後の再雇用のいかにかわらず、退職金は定年退職時に精算するものとする。

嘱託規程

(定義)

第2条 嘱託とは、特殊な技能を有する者、定年退職した者、定年退職後の再雇用の期間が満了した者で、会社が必要と認めた期間雇用する者をいう。

(委嘱)

第3条 嘱託は、以下の場合に委嘱する。

- 一 定年に達した従業員が、引き続き、嘱託として会社業務に従事することを希望するとき
- 二 定年退職後の再雇用の期間が満了した者が、引き続き会社業務に従事することを希望し、会社が認めたとき
- 三 特殊な技術・技能等を有する者を業務上必要とするとき

(3) X₄ 及び X₂ の平成18年の勤務状況

平成18年1月度から12月度における X₄ の勤務状況は、通算勤務数108回のうち、欠勤15回、早退11回であった。

同期間における X₂ の勤務状況は、通算勤務数108回のうち、欠勤なし、早退1回であった。

(4) 嘱託期間終結通知に至る経緯

平成18年2月21日、被申立人は、下記の文書「嘱託社員の皆様へ」を会社内に掲示した。

嘱託社員の皆様へ

お仕事ご苦労様です。

本来であればこれまでキチンと契約更新をしておかなければいけなかったことですが、就業規則に則り、1年の雇用期間について雇用契約を締結したいと思います。

これまで会社の事務手続きがルーズでありましたことをお詫びいたします。

次のように手続き作業を行ないます。

1. 嘱託者全員との面談を行ないます（約10分程度）。

過去の勤務内容について

本人および会社の今後の要望について

2. 嘱託雇用契約書を提示し、了解の上、署名捺印します。
3. 嘱託者とは60歳以上で年金受給者もしくは正社員以外の勤務シフトに従事している方を指します。
4. 期間の定めは嘱託として採用された日を基準にしますが、本人との話し合いにより3月21日を基準にする場合もあります。
5. 面談通知は随時、行ないます。

（以下省略）

Y₂ 専務が被申立人に入社した平成17年7月以前は、嘱託雇用契約の締結・更新をするに当たり、嘱託従業員と面談を行ったことはなく、嘱託契約書を取り交わしたこともなかった。

申立人は、平成18年3月1日、被申立人に対して、文書をもって、「面談には一切応じられない」旨を通知した。

被申立人は、面談を行うために、随時、嘱託従業員に対して呼びかけを行った。

被申立人は、同月17日付け文書「嘱託契約期間終結のご案内」により、平成18年12月及び平成19年1月に満65歳となるX₄、X₂に対し、「1年後の平成18年12月4日（平成19年1月13日）の65歳をもちまして、以降の嘱託雇用はいたしません。」とする、嘱託契約終了の通知をした。

これに対して、X₂ 及びX₄ は、被申立人に対して、同月25日及び同月28日付け文書「嘱託契約期間延長の要請」を送付し、嘱託雇用の

継続を要請した。

申立人も、同月30日付け文書「 X₂ 及び X₄ 両組合員の65歳以後の嘱託契約解除に関する申し入れ書」を送付して、両名について嘱託雇用の継続を要請した。

被申立人は、上記の各要請について、回答をしなかった。

5 X₃ の出勤停止処分と同処分文書の掲示

(1) X₃ について

申立人の組合員 X₃ (以下「X₃」という。)は、タクシー乗務員として、被申立人に勤務する正規の従業員である。

X₃ は、申立人の役員として、団体交渉に出席していた。

(2) 平成17年のX₃ の勤務状況

平成17年1月度から11月度におけるX₃ の勤務状況は、通算勤務数117回(同年7月度及び8月度はストライキのため除外)のうち、欠勤8回、早退25回であった。

(3) X₃ の欠勤及び始末書等の提出要請

X₃ の平成17年10月度(9月21日から10月20日まで)の勤務状況は、通算勤務数13回に対して欠勤3回、早退1回であった。同年11月度(10月21日から11月20日まで)は、通算勤務数14回に対して欠勤5回であった。

被申立人は、平成17年12月2日、X₃ に対して、「警告書」を送付した。同警告書には、「劣悪な勤務内容であるので雇用継続は困難であり、雇用継続を希望するのであれば、始末書及び今後の仕事への取り組み意欲を文書にまとめ同月6日までに提出すること、指定した期日までに提出しない場合は、就業規則第65条により乗務停止等の制裁を行うこと」が記載されていた。

X₃ は、この「警告書」に対して、同月6日付け「答弁書」を提出し、欠勤は「風邪をひき、業務に耐えられなかったためであり、欠勤

したときは事前に被申立人に連絡した」旨を回答した。

被申立人は、X₃ に対して、同月7日に「再警告書」を送付し、「始末書及び今後の仕事への取組み意欲を文書にして、同月15日までに提出すること」を、再度指示した。

X₃ は、「再警告書」に対して、同月15日付け「再答弁書」を提出し、「答弁書で述べたとおりであり、付け加えることはない」旨を回答した。

(4) X₃ の面接拒否

被申立人は、X₃ に対して、平成17年12月15日付けで面接通知書を送付し、同月18日午後4時から4時30分間に本社会議室で面接を行う旨を通知した。

これに対し、X₃ は、同月17日付け「申し入れ書」を提出し、「面接の趣旨が不明であるので、そのことにつき書面で通知するよう」、申し入れた。

X₃ は、指定された上記の面接日時に来所しなかった。このため、被申立人は、同月18日、勤務中のX₃ に対して、無線で呼出しを行い、面接に来るよう指示した。しかし、X₃ は来所しなかったため、面接は行われなかった。

(5) X₃ の懲戒処分

被申立人は、平成17年12月18日、X₃ に対して、同月21日から23日までの3日間(2勤務日)の出勤停止処分を命じ、その旨文書で通知した。

被申立人の就業規則には、以下の定めがある。

(制裁)

第65条 従業員が次の各号の一に該当する場合は、情状により訓戒、減給、乗務停止または出勤停止とする。

- 一 正当な理由なく無断欠勤が3日以上におよぶとき
- 二 欠勤、遅刻、早退を繰り返し、勤務成績の悪いとき

四 業務上の命令、指示に違反したとき

(制裁)

第66条 前条の制裁は次により行う。

四 出勤停止 始末書を取り、3日以上30日以内、出勤を停止し、その期間の賃金は支給しない。

(6) 懲戒文書の長期掲示

申立人は、被申立人に対して、平成17年12月19日付け「抗議文」を送付し、X₃ に対する出勤停止処分について、抗議を申し入れた。

被申立人は、X₃ に送付した出勤停止処分の文書とは別に作成した「懲戒処分」、申立人の作成にかかる上記の「抗議文」、同抗議文に対する被申立人の見解を記載した「X₃ 氏に関する貴労組よりの抗議文について」、の3つの文書を、会社内に掲示した。

上記3文書は、平成17年12月から平成18年6月までの約6か月間掲示された。

6 6月22日の団体交渉及び本件申立て

(1) 6月22日の団体交渉

平成18年6月22日、団体交渉が行われた。団体交渉では、X₄ 及びX₂ の嘱託雇用の継続、X₃ の出勤停止処分の撤回、及び「懲戒処分」文書の長期掲示について協議されたが、被申立人は、X₄ 及びX₂

について継続雇用の意思がない、X₃ の出勤停止処分は撤回する意思はない、懲戒処分文書の長期掲示は取り外すのを忘れたためである、と述べた。

(2) 本件申立て

平成18年10月10日、申立人は、被申立人がX₄ 及びX₂ と嘱託雇用契約を継続しなかったこと、X₃ に対して出勤停止処分を命じたこと、及びX₃ に対する「懲戒処分」文書を長期間掲示した行為が労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして、当委員会に救

済を申し立てた。

第4 争点

(請求する救済内容1)

- 1 被申立人が、X₄ 及びX₂ との嘱託雇用契約を継続しなかった行為は、組合員であることもしくは組合活動を理由とした不利益取扱いに該当するか。

(請求する救済内容2、3)

- 2 被申立人がしたX₃ に対する出勤停止処分及び「懲戒処分」文書を長期間掲示した行為は、組合員であることもしくは組合活動を理由とした不利益取扱いに該当するか。

第5 判断

- 1 被申立人が、X₄ 及びX₂ との嘱託雇用契約を継続しなかった行為は、組合員であることもしくは組合活動を理由とした不利益取扱いに該当するか。(争点1)

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張要旨

(ア) 平成17年7月の労働争議について

被申立人が平成17年夏季一時金(賞与)の支給を拒絶したため、申立人はこれを不当としてストライキを実施し、その後申立人の組合員らは上記一時金の支給を求めて仮処分申立てをし、さらに本訴を提起したが、この一時金不払い問題を境に、申立人と被申立人との間は極めて強い緊張関係となり、被申立人は申立人組合員に対する嫌悪の意思を強め、この状況下で、組合執行部にあったX₄ とX₂ が65歳を迎える時期となった。

X₄ 及び X₂ に対する雇止め及び X₃ に対する懲戒処分等は、被申立人が嫌悪する組合員らに対し、一時金問題をめぐる極めて厳しい対立状況の中でなされたものであり、組合活動を理由とした不利益取扱いであって、不当労働行為である。

(イ) 嘱託規程について

被申立人は、平成18年以前においては、嘱託規程に沿った運用は行われておらず、65歳となった時点や65歳以降であっても、各従業員が自ら退職の申出をしない限り、嘱託勤務を継続することができる状態が続いていたのであり、いちいち面接して意思確認をしたことはなく、嘱託契約書の作成も全く行われていなかった。

したがって、本件における X₄、X₂ らと被申立人との間の労働関係は、期間の定めのない雇用契約が存在するのと実質的に異なる状態にあったものと評価することができる。

よって、被申立人が X₄ 及び X₂ に対して行った契約期間終了の意思表示は、実質において解雇（雇止め）の意思表示に該当し、かかる解雇（雇止め）が法的に有効とされるか否かを判断するに当たっては、解雇権濫用法理が類推適用されるべきである。

(ウ) 面接拒否について

申立人が、被申立人の求める「面接に応じない」旨の抗議を申し入れたのは（乙第6号証の1）、60歳から65歳までの嘱託雇用の自動更新を被申立人に守らせるためには、60歳以上65歳以前の乗務員については1年毎に雇用契約書を取り交わさせるべきではないとの判断からであり、したがって、65歳以上の嘱託従業員の面接を拒否する理由はなく、65歳以上の嘱託従業員について面接を拒否する申入れではない。

したがって、上記抗議の申入れは、X₄ 及び X₂ について面談を拒否する申入れではなく、ましてや退職の意思表示であるとの事情はいささかも存在しない。

X₄ は、Y₂ 専務から、出勤した際、「組合からこんな文書（乙第6号証の1）が来てるけど、どういうこと？」と聞かれたので、

「書いてあるとおりです。」と答えただけであり、X₄ は面談を拒否するとは一言も言っていないし、ましてや嘱託雇用の継続を希望しない趣旨の発言でもない。

X₂ については、そもそも被申立人から面談する旨の通知・連絡を受けていない。

被申立人は、X₄ 及びX₂ に対して、面談の機会を与えることなく、雇止めしたのである。

イ 被申立人の主張要旨

(ア) 平成17年7月の労働争議について

被申立人は、ストライキという実力行使が労働組合活動の一手段であることについては一定の理解をしており、この労働争議と本件事件に取り上げられている各処分とは全く無関係であり、被申立人は就業規則に沿って事態を客観的に判断し、決定したものであるから、不当労働行為に該当するものではない。

(イ) 嘱託規程について

被申立人の嘱託規程（甲第3号証の2）は、65歳以降の更新については、60歳から64歳までの更新とは区別して規定を設けている。すなわち、嘱託規程第5条 項で、60歳に達した者は「本人の希望があれば、65歳に達するまで更新する」のに対し、65歳での嘱託については「本人が希望し、会社が認めた場合には更新することがある」（第5条 項）とされているにすぎない。

X₄ 及びX₂ は、いずれも65歳に達したものであり、嘱託規程で明らかなどおり、「本人が希望し、会社が認めたときに更新することがある」にすぎない。

したがって、65歳からの嘱託制度において、更新するかどうかは、会社の判断であり、いわば嘱託の更新は、新規の採用と同様である。

(ウ) 面接拒否について

本来、嘱託社員として就労するためには、毎年、会社と嘱託社

員との間で嘱託契約の締結ないし更新をする必要があるが、従来、被申立人が行ってきた嘱託契約の更新手続は杜撰であったために、今後はきちんと面談の上、契約書を取り交わす必要があった。このため被申立人は、従来 of 慣習を改め、嘱託社員であるタクシー乗務員の健康状態、運転技術、労働意思等を確認するため、簡単な面談をして、その上で嘱託雇用契約書をしっかりと取り交わすことにしたものである。

管理者である Y₂ 専務は、X₄ に対して、出勤時に、「面接するよ。」と面談の申入れを行ったが、X₄ は、「組合が通知しているとおり」と返答したのみで、面談に応じようとしなかった。

申立人の幹部役員として面談拒否文書の作成に関与した X₄ の態度が以上のものであったので、等しく申立人の幹部役員として同文書の作成に関与した X₂ も、面談の申入れを行ったとしても拒否することが明白であった。

X₄ 及び X₂ は、自らの意思で面談及び嘱託契約書の作成を拒絶したのであり、このことは65歳を超えて会社で働く意思がないこと、すなわち退職の意思表示と考えざるを得ない。

かかる退職の意思表示は撤回することはできないから、嘱託契約期間延長の要請（甲第6号証の2及び甲第7号証の2）が提出されても、何ら効力を有しない。

（2）当委員会の判断

ア 被申立人の就業規則及び嘱託規程によれば、従業員の定年は満60歳であり、嘱託雇用については、「定年に達した従業員が引き続き嘱託として会社業務に従事することを希望するとき」、「定年退職後の再雇用の期間が満了した者が引き続き会社業務に従事することを希望し、会社が認めたとき」は嘱託を委嘱し、嘱託の期間は1年とし、定年退職後は「本人の希望があれば65歳に達するまで更新する」とされ、65歳以降は「本人が希望し、会社が認めた場合には更新することがある」と規定されている。

したがって、被申立人会社においては、65歳以上の嘱託従業員について、嘱託契約を更新するか否かは、会社の判断に委ねられているものと解される。

イ しかし、被申立人会社においては、平成18年2月以前における嘱託契約の更新手続は、管理者が労働者と面談することはなく、労働者と1年ごとに嘱託契約書を取り交わすこともなく、労働者から退職の申出をしない限り、嘱託雇用が継続する状態にあったことが認められる（被申立人は、労働者が希望したのに会社が更新を拒否した事例があった旨主張するが、その立証はない。）。

そうすると、労働者としては、自ら退職の申出をしない限り、65歳以降も引き続き嘱託雇用されるものと期待するのも無理からぬことであり、この期待は保護されなければならないものといえる。

そのことから、申立人は、嘱託労働者と会社との間の労働関係は、期間の定めのない雇用契約が存在するのと実質的に異なる状態にあったと評価できるから、被申立人のX₄及びX₂に対する「嘱託期間終結通知」は実質において解雇（雇止め）の意思表示に該当し、かかる解雇（雇止め）については解雇権濫用法理を類推適用すべきことを主張する。

しかし、本件では、X₄及びX₂とも、定年退職後の再雇用期間（65歳）を越えていること、嘱託規程において、定年退職後65歳までは「本人の希望があれば更新する」であるのに対し、65歳以上については「本人が希望し、会社が認めたときは更新することがある」とされ、65歳以下の場合とは明確に区別して規定していること、「高齢者等の雇用の安定等に関する法律」も、高齢者の雇用の確保促進の対象とされるのは65歳までの労働者であることからすると、65歳以上の労働者との雇用関係が期間の定めのない契約が存在するのと実質的に異なる状態であったとまでは認められないから、本件について解雇権濫用法理を類推適用すべしとする申立人の主張は採用することができない。

ウ 被申立人は、従来行っていた嘱託契約の更新手続を改め、平成18年2月からは、全嘱託従業員と面談を行い、かつ1年ごとに嘱託契約書を取り交わすこととした。この更新手続の変更は、被申立人の嘱託規程に沿うものであるし、面接をして従業員の労働意思、健康状態、会社に対する希望などを確認するとともに、タクシー乗務員としての適性を把握することは重要なことであるし、面接を求めても労働者に対して不当に不利益を及ぼすものではないことなどを考慮すると、会社が嘱託労働者に面談を求めることには、十分合理性が認められる。

したがって、嘱託契約の更新手続を行うに当たり、会社が労働者に面接を求めることは適法であると認められるから、被申立人が嘱託労働者に面接を求めることは、被申立人が申立人の組合員に対して、組合員であることあるいは組合活動を理由として不利益取扱いするものとはいえないから、不当労働行為には当たらない。

エ Y₂ 専務が、X₄ に対して、平成18年2月21日から3月17日までの間に、出勤した際、嘱託契約更新手続のために面談を行う旨を通知（呼びかけ）し、これに対して、X₄ が「組合が通知しているとおります」と返答したことが認められる。

Y₂ 専務がした呼びかけの言葉は定かでないが、X₄ が、「組合が通知しているとおります」（同申入書には「面談には一切応じられない」旨の記載がある。乙第6号証の1）と返答していることからすれば、Y₂ 専務がX₄ に対して面談のための呼びかけを行い、X₄ がこれを拒否したことは明らかというべきである。

申立人は、X₄ が「組合が通知しているとおります」と答えたのは、60歳から64歳までの嘱託職員についての面接を拒否する趣旨であって、65歳以上の嘱託職員についての面接を拒否するものではない旨主張する。

しかし、被申立人が掲示した「嘱託社員の皆様へ」（乙第8号

証)には、60歳以上のすべての嘱託社員を対象として面談を行うことが記載されているし、申立人作成の「申し入れ書」(乙第6号証の1)にも、年齢については何ら言及していないのであるから、申立人の上記主張は認められない。

そうすると、X₄は、被申立人から面談の通知(呼びかけ)を受けたにもかかわらず、自らこれを拒否して契約更新の機会を失ったものといわざるを得ない。X₄は、その後、被申立人に対して嘱託期間延長の要請(甲第6号証の2)をしているが、同要請が面談に応ずる旨の意思を表示したものと認めることもできない。

結局、X₄は、被申立人から契約更新の機会を与えられたにもかかわらず、これを自ら拒否したために面談することができなかったものである。加えて、X₄の勤務状態が悪かったこと(平成18年の勤務状態は、通算勤務数108回のうち、欠勤15回、早退11回であったことが認められる。)を考慮すると、65歳以降も継続雇用されることが期待できる状況であったとはいえ、被申立人がX₄との嘱託契約を更新しなかったことには相当性・合理性があるといえる。

また、以上の認定した事実からすれば、被申立人がX₄との嘱託契約を更新しなかったことについて、不当労働行為の意思があったとは認められず、不当労働行為には当たらない。

オ 他方、被申立人は、X₂に対しては、面談を行う旨の通知・連絡を行っていない。その理由について、被申立人は、X₂に通知(呼びかけ)をしても、X₄と同様に組合役員として面談拒否文書(乙第6号証の1)の作成に関与したX₂が面談を拒否することは明白であった、というものである。

しかし、X₄が面談を拒否したからといって、X₂が拒否するとは限らないし(現に、申立人の組合員の中には、面談に応じて、嘱託契約書を取り交わした者がいる。)申立人が被申立人に面談拒否文書(乙第6号証の1)を送付したことをもって、X₂が面談を拒否したとみることはできないし、その後、被申立人は、X₂から嘱

託契約期間延長の要請（甲第7号証の2）を受けたにもかかわらず、何ら返答をしていないことが認められる。

そうすると、被申立人は、嘱託労働者に対して面談を行う旨を通知（呼びかけ）すべき義務があるにもかかわらず、X₂ に対してはその通知（呼びかけ）を行わず、その結果面談を行うこともなく、一方的に嘱託契約の更新を拒否したことが認められる。

ところで、被申立人会社においては、従来更新手続を行うことなく雇用が継続される状態にあったことから、労働者としては、65歳以降も引き続き嘱託雇用されるものと期待し、そのように期待するのも無理からぬ状態であったと認められる。

そうすると、65歳以上の労働者については、嘱託規程上、嘱託契約を更新するか否かは会社の判断に委ねられているとはいえ、この期待を破るためには、更新拒絶につき相当の理由を要すると解すべきである。

これを、本件についてみると、X₂ に対しては契約更新の機会を全く与えず、一方的に拒否していること、X₂ の勤務状態は良好であり（平成18年のX₂ の勤務状況は通算勤務数108回のうち、欠勤なし、早退1回が認められる。）他に更新を拒絶すべき特段の事情は認められないことからすると、X₂ については、更新拒絶に要する相当の理由は証拠上認めることができない。しかも、被申立人がX₂ に対して面談する旨通知（呼びかけ）しなかったのは、「X₄ と同様にX₂ も組合の幹部として面談拒否文書の作成に関与していたから、X₂ が面談を拒否することは明白であった」というのであるから、被申立人は、X₂ が申立人の幹部として組合活動をしていたことを理由に不利益取扱いしたものにほかならず、被申立人が当時、組合及び組合員に対する嫌悪の念を有していたことは明らかであるから、被申立人がX₂ に対して行った本件嘱託契約の更新拒否は不当労働行為に該当する。

【甲第3号証の1及び2、甲第6号証の1から甲第7号証の2まで、乙第6号証の1から3まで、乙第8号証から乙第10号証の4まで、

乙第12号証の1から乙第13号証の4まで、第1回審問X₁証言、
第2回審問Y₂証言】

2 被申立人がしたX₃に対する出勤停止処分及び「懲戒処分」文書を長
期間掲示した行為は、組合員であることもしくは組合活動を理由とした
不利益取扱いに該当するか。(争点2)

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張要旨

(ア) 懲戒処分について

X₃の欠勤は、いずれも事前に運行管理者に通知しており、無
断欠勤ではない。また、同程度の欠勤者はほかにもみられ、特別
扱いすること自体に、その異常性が表れている。

従前において、このような警告書に基づき始末書及び仕事に対
する取組の意欲を书面化して提出するよう求められた者はない。

X₃は、被申立人の面接通知に対し、面接の趣旨が不明なので
説明するよう求めたのに、被申立人は、翌日、「出勤停止」の懲戒
処分を行ったのである。

被申立人は、X₃が警告書に対して答弁書を提出して応答して
いるにもかかわらず、執拗に警告を繰り返し、さらに、勤務時間
中に面接を求めることまで行っている。

X₃は、始末書は提出していないものの、答弁書を提出してい
るのであり、被申立人の指示を無視してはいない。

したがって、被申立人の本件懲戒処分は、X₃の対応が意に沿
わないから下したというほかない。

(イ) 「懲戒処分」文書の掲示について

掲示については、法的根拠がない。被申立人は、掲示の理由と
して「三和交通労働組合の抗議文には、虚偽文言が多々みられる
ことから、この抗議文に対する、会社の考え方と姿勢を明確に通
知する必要があった」と主張しているが、被申立人が「虚偽」と

述べている「尾行」はまさに事実であり、被申立人側の証人 Y₂ も、自ら車を運転して X₃ 組合員の運転する営業車の後をついて走行したことを認めている。

申立人は、「抗議文」(甲第19号証)でこの事実を指摘したのであって、「虚偽」という非難は全く当たらない。

被申立人は、「事態の正確な情報を全従業員にキチンと伝えることが極めて重要と判断したからであります」と述べているが、この掲示自体が「虚偽」というに等しく、この掲示は、むしろ全従業員に不正確な情報を伝えて、申立人及び X₃ の立場を害し、組合活動に支配介入する不当労働行為といわなければならない。

被申立人は、「懲戒処分」文書を平成17年12月から翌年6月までの長期にわたり掲示し続けており、言語道断の暴挙である。全く不必要であり、意味のないばかりでなく、積極的な組合攻撃を行ったこの掲示行為の違法性は極めて強く、厳しく戒められなければならない。

イ 被申立人の主張要旨

(ア) 懲戒処分について

被申立人は、まず X₃ の劣悪な勤怠状況や営業成績から、X₃ に対し、過去の勤怠実績についての反省文、今後の仕事への取組姿勢を表す文書の提出を求めたものであり、このこと自体は会社並びに現場管理者の当然の権限に属するものであると認識している。

被申立人は、さらに X₃ について、勤務内容が悪い原因を明らかにし、安全運行の励行および営業売上げの回復を目的に、X₃ に対し、30分程度の面談を行うべく、事前通知により呼出しを行ったものである。

数次にわたる文書提出の指示を無視し、さらに面談まで無視した事実に基づき、賞罰委員会の決定を行うことになったのである。

本事件に上げられている出勤停止処分は、厳粛に賞罰規定に沿

って一連の手続を経て行われたものであり、会社には何らの落度も存在していない。

(イ) 処分の掲示について

本件掲示は、被申立人と申立人との関係をより正常な形に修復するための手段として行ったものであり、その必要性、有効性は明らかであった。また、いかなる行為に対してどのような処分をしたかについてのやりとりを明らかにすることは必要不可欠であり、「懲戒処分」の掲示も必要であった。

本件掲示は、当該処分に対する申立人の考え方と被申立人の考え方を従業員に公平に開示し、情報の偏りあるいは情報が一方通行にならないよう、心がけた結果である。

掲示期間中、X₃ から公式、非公式を問わず、掲示に関する苦情や「懲戒処分」文書の取り外し等の要請は一度もなかった。

X₃ は運行管理補助者に掲示の取り外しを申し入れたと主張しているが、その事実は全く確認できない。むしろ現場に常駐しているY₂ 専務に無線や電話等で容易に連絡が取れることを知りながら、苦情のひとつも申し立てていないことはあまりに不自然である。

(2) 当委員会の判断

ア 制裁処分

被申立人の就業規則は、従業員に、「一 正当な理由なく無断欠勤が3日以上におよぶとき」、「二 欠勤・遅刻・早退を繰り返し、勤務成績の悪いとき」、「四 業務上の命令・指示に違反したとき」などがあるときは、会社は、「出勤停止」すなわち「始末書を取り、3日以上30日以内、出勤を停止し、その期間の賃金は支給しない」などの制裁処分を行うことが定められている（第65条1項、第66条）。

X₃ の平成17年1月度から11月度の勤務成績は、通算勤務回数117回に対して欠勤8回、早退25回であり、このうち10月度は勤務

回数13回に対して欠勤3回、早退1回、11月度は勤務回数14回に対して欠勤5回であったことが認められる。この勤務成績は、他の被申立人会社のタクシー乗務員の勤務成績（乙第10号証、乙第12号証ないし乙第14号証）と比較して、勤務成績の悪いことが認められる。

そうすると、被申立人がX₃に対して、始末書の提出と今後の仕事への取組意欲を文書にして提出を求めたことは、就業規則に沿った処置であるし、相当性、合理性のあることが認められる。

申立人は、X₃の欠勤について、「風邪をひき、業務に耐えられなかったこと」、「事前に運行管理者に通知してある」として違反性のないことを主張しているが、いずれもその立証はなされていないから認めることはできない。

そして、X₃は、被申立人から2度にわたり、「始末書と今後の仕事への取組み意欲を表わす文書の提出」を求められたが、提出していないこと、その後、被申立人から勤怠成績について事情を聴くための面接通知書を受領したが、面接にに応じていないこと、管理者から無線で面接の呼出しを受けたが、面接にに応じていないことなどが本件証拠により認められる。

申立人は、「X₃は、答弁書を提出して、面接の趣旨が不明なため説明を求めている」のであるから会社の指示に反しているわけではない、「無断欠勤ではない」「X₃と同程度の欠勤者は他にもみられ、特別扱いすること自体が異常である」などと主張するけれども、被申立人がX₃に面接を求めた趣旨は、勤怠成績について説明を求め、制裁処分の可否、その程度等を決める判断資料に供するためであることは明らかであるし、無断欠勤でないのであれば、面接にに応じて説明すべきであって、面接にに応じない理由にはならないし、正規の従業員であるX₃と同程度の欠勤者がいたか否かは証拠上明らかではないが、仮に同程度の欠勤者がいたとしても、そのことをもってX₃の行為が免責されるものではないから、申立人の上記主張はいずれも認めることができない。

そうすると、X₃については、勤怠実績が就業規則第65条1項

二号に該当すること、被申立人から再三面接を求められたのに応じなかったことは、同第65条1項四号に該当することが認められるから、被申立人がX₃に対して出勤停止3日間を命じたことには相当性・合理性が認められる。

また、以上の認定した事実によれば、被申立人が不当労働行為の意思をもって出勤停止処分を行ったものとは認められず、不当労働行為には当たらない。

イ 「懲戒処分」文書の長期掲示

被申立人がX₃に対する「懲戒処分」文書を、平成17年12月から平成18年6月までの約6か月間、会社内の掲示板に掲示したことは当事者間に争いが無い。

会社が従業員に対する制裁処分の内容を文書化し、それを会社内に掲示する場合には、当該従業員の名誉を不当に侵害することのないように、掲示の方法、期間等について十分配慮すべき注意義務があると解される。

本件においては、その制裁処分の内容からみて、被申立人がこれをX₃の実名をあげて会社内に掲示する必要性があるのか疑問のあるところであるが、少なくとも、「懲戒処分」文書を約6か月間の長期にわたり掲示しておく必要性・合理性を見い出すことはできない。

被申立人は、本件「懲戒処分」文書を含む3文書を掲示することは、「会社と組合との関係をより正常な形に修復するための手段としてなされたものであり、その必要性・有効性は明らかであった」と主張するが、3文書を掲示することによって会社と組合との関係正常化に役立つとは考えられないし、X₃個人の名誉については何ら配慮していないし、ましてや長期間掲示しておく必要性・有効性も証拠上認めることはできない。

そうすると、被申立人がX₃に対する「懲戒処分」文書を長期間掲示した行為に相当性・合理性は認められないから、X₃の名誉を

不当に侵害する違法行為といわざるを得ない。

そして、被申立人がそのような違法行為を行ったのは、X₃が組合の幹部役員であり、かつ、組合活動を積極的に行っていたことを嫌悪して不利益取扱いしたものであることは明らかであるから、不当労働行為に該当する。

なお、申立人は、X₃に対する懲戒処分文書を長期間掲示したことにつき慰謝料の支払を求めているが、労働委員会による救済は、直接的かつ事実上、団結権に対する侵害そのものを除外し、もって正常な労使関係の回復を図ろうとするものであるから、慰謝料の請求は不当労働行為制度になじまないものであり、これを認めることはできない。

【甲第3号証の1、甲第9号証の1から甲第25号証まで、甲第27号証から甲第29号証まで、乙第4号証、乙第5号証の1、乙第10号証の1から乙第14号証の4まで、第1回及び第3回審問X₃証言、第2回審問Y₂証言】

3 その他

組合は、謝罪文の手交及び掲示を求めているが、以上の認定した事実を考慮すれば、主文2の文書の手交をもって足るものと判断する。

第6 法律上の根拠

よって、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条に基づき、主文のとおり命令する。

平成19年12月13日

埼玉県労働委員会

会 長 長 島 佑 享 ⑩