

命 令 書 (写)

申立人 全国一般労働組合福岡地方本部
執行委員長 X₁

被申立人 株式会社 筑邦トラック
代表取締役 Y₁

上記当事者間の福岡労委平成19年(不)第5号筑邦トラック不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成20年8月8日第1775回及び同月22日第1776回公益委員会議において、会長公益委員野田進、公益委員川嶋四郎、同矢野正彦、同植田正男、同大石桂一及び同田中里美が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員X₂を平成19年10月1日から1年間、被申立人会社の乗務員として再雇用したものとして扱い、次の措置を講じなければならない。
 - (1) 申立人組合員X₂を本命令書写しの交付の日から平成20年9月30日までの間、原職に復帰させること。
 - (2) 申立人組合員X₂が平成19年10月1日から原職に復帰するまでの間の賃金相当額として、月額175,000円を基に算定した金員を支払うこと。
- 2 被申立人は、本命令書写しの交付の日から2週間以内に次の文書を申立人に交付しなければならない。

平成 年 月 日

全国一般労働組合福岡地方本部

執行委員長 X₁ 殿

株式会社 筑邦トラック

代表取締役 Y₁

当社が、平成19年9月30日付けで貴組合員X₂氏を雇止めにしたことは、福岡県労働委員会によって労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と認定されました。

よって、ここに陳謝するとともに、今後、このような行為を行わないよう留意します。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社筑邦トラック（以下「会社」という。）が、申立人全国一般労働組合福岡地方本部（以下「組合」という。）の組合員であり、組合の筑後支部筑邦トラック分会（以下「分会」という。）に所属する分会員8名によって提起された会社に対する未払賃金支払請求訴訟に関し、分会長である会社従業員（定年退職後に再雇用された1年契約の乗務員）X₂（以下「X₂」という。）に対して、訴えを取り下げないなら再雇用しないと通告し、同人が訴えを取り下げなかったことなどを理由に同人を雇止めにしたことが労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号及び3号に該当する不当労働行為であるとして救済の申立てがなされた事案である。

2 請求する救済内容

- (1) X₂に対する平成19年9月30日付け雇止めの撤回及びバックペイ
- (2) 上記に関する謝罪文の手交及び会社本社敷地内での掲示

3 本件の主な争点

会社のX₂に対する雇止めは、同人が組合員であること又は正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに該当するか、また、組合に対する支配介入に該当するか。

第2 認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実である。）

1 当事者

(1) 申立人

組合は、昭和37年8月27日に福岡県内の中小零細企業に勤務する労働者が中心となって結成した個人加盟方式の労働組合であり、県内に福岡支部、筑後支部など6支部を有しており、本件申立時の組合員総数は1,896名である。組合の分会は、平成17年8月21日に結成され、本件申立時において分会に所属する組合員は6名である。

(2) 被申立人

会社は、昭和31年12月12日に設立され、一般区域貨物自動車運送事業や重量物の運搬配置工事などを業とする株式会社であり、肩書地に本社を置き、朝倉郡筑前町に山家営業所を、久留米市櫛原町と同市合川町に車庫を有している。本件申立時における会社の従業員数は34名であり、うち31名が乗務員である。

会社本社では、Y₂総務部長（以下「Y₂部長」という。）が運行管理者と配車係を兼任している。

会社は、クレーン車やトレーラー、ユニック車など合計31台の業務用車両を保有している。

〔乙第17号証、乙第19号証、乙第20号証（以下「乙17」、「乙19」、「乙20」と略記。以下これに準じて表記。）〕

2 会社における乗務員の労働条件について

(1) 就業規則の規定

会社における乗務員の主な労働条件に関する就業規則の規定は、次のとおりである。

ア 勤務時間

1年単位の変形労働時間制とし、1年を平均しての1週間当たりの労働時間を40時間以内とする。1日の所定労働時間は7時間30分、始業が午前8時、終業を午後5時とする。休憩時間は、午前10時から15分間、正午から1時間、午後3時から15分間の3回とする（**会社就業規則13条**）。

イ 賃金

- ①賃金は、定額給制とし、大型車両運転者の月給は20万円以上、普通車運転者の月給は17万5千円以上とする（**同30条**）。
- ②また能力給として皆勤手当（1月無欠勤なら3万円、1日欠勤なら1万円、2日欠勤なら2千円）を支給する（**同31条2項**）。
- ③賞与は、毎年8月と12月の2回支給するが、能力給制を採用した場合には支給しないことがある（**同38条**）。
- ④各月の賃金は、毎月末に締め切り、翌月10日に支給する（**同26条**）。
- ⑤その他、就業規則には、時間外手当等の算定方法や家族手当の支給などが規定されている（**同32条乃至34条**）。

ウ 雇用期間

正規雇用の従業員の定年については、就業規則59条により「定年退職は満60才とする。但し必要と認めるときは之を延長することがある。」として**定年延長について**定められているが、定年後の再雇用に関する就業規則上の規定はない。

[甲16、乙8]

(2) 会社における賃金支給の実態

会社は、乗務員の賃金について、上記(1)で認定した就業規則の規定にかかわらず、基本給を日額で定めた上で、能率手当や皆勤手当などの手当を加算して支給している。

ア 基本給

基本給額は、就業規則に明示されていないが、初任給の場合を日額600円とし、勤務年数に応じ、段階的に日額単価を増やしている。

例えばX₂の場合、平成16年から定年に至るまでの間における基本給額は、日額2千円である。

イ 能率手当

能率手当は、就業規則に定めがないが、当該乗務員の月間水揚げ高（運

賃収益)の20パーセントを目安に支給している。

そのため能率手当は、運賃が高くなる遠距離の輸送業務ほどその支給額が上がり、乗務員の賃金のなかで中心的部分を占めている。

ウ 残業手当等の支給

会社での輸送業務は、工事現場へ構造物等を配送する時刻が指定されたり、橋桁などの大型構造物を運搬するために道路の通行時間が深夜帯に限定されたりすることが多く、それに伴う時間外労働も多い。

会社は、これらの時間外労働に伴う残業手当や深夜手当を乗務員に支払ってはいるが、現実には時間外労働を行った時間数に応じた手当の支給はしていない。

[甲14、甲20]

3 X₂の担当業務と賃金の受給状況等

- (1) X₂は、昭和55年、会社に乗務員として入社したものであり、当初より大型自動車免許と普通自動車二種免許を保有しており、入社後にユニック車(トラックの荷台にクレーンが付いた車両で、重量物を運搬する際に使用するもの。)の運転資格を取得し、約27年間、主に10トンユニック車の運転を担当してきた。

[甲14、第1回審問X₂証人陳述(以下「審①X₂証人」と略記。以下これに準じて表記。)]

- (2) X₂が60歳で会社を定年退職する以前における賃金額は、月額30万円前後であり、その賃金額のうち能率手当は平均して18万円程度を占めていた。会社は、X₂の残業手当と深夜手当の支給額が多い月には能率手当を減額することにより調整して支給しており、そのため、X₂の残業時間が多かった月にもX₂の賃金の全体支給額はほとんど変わらなかった。

このため、X₂の場合、鹿児島や宮崎まで深夜約30時間乗務した月よりも、大分や天草まで7、8時間の深夜乗務した月の深夜手当のほうが多かったこともあり、X₂は、会社の事務担当に、おかしいのではないかとクレームをつけたこともあった。

またX₂は、山口や鳥取など遠方の工事現場まで構造物を運ぶ際、運行のスケジュールが厳しいため休憩を取ることが難しく、10分程度の休憩しかできなかつたり、運転しながら食事をとることもあった。

4 X₂らの組合加入と分会結成

平成 1 7 年 5 月 1 0 日、会社は、突然、従業員に対し、会社の経営が厳しいとして同日支給した 4 月分の給料を 1 割減額し支給した。その日、鳥取の工事現場に長期出張していた X₂は、会社従業員から連絡を受け、今日、給料をもらったが、金額がいきなり 1 割減額されて支給されたとの不満を聞かされた。

また、平成 1 7 年 5 月下旬、会社は従業員の健康診断を実施したが、例年は約 1 ヶ月後に示されていた診断結果が、診断書の保管場所がわからないなどとして、8 月になっても従業員に示されなかった。

このような出来事が続いたため X₂は、会社の労務管理には問題があるのではないかと考え、平成 1 7 年 8 月 1 1 日、管轄労基署に相談に行き、その助言を受けた後、会社から健康診断の結果を受け取った。また、同日、入社以来、一度も見たことのなかった会社の就業規則の開示を求めるなどした。

同年 8 月 1 2 日、会社は、従業員に対して、例年、従業員一人当たり 1 0 万円程度支給していた夏季一時金を支給しないと通知した。

この会社からの通知の後、X₂は、他の従業員と話し合い、8 月 2 1 日、X₂ら会社従業員 1 0 名で組合に加入し、同日、分会を結成して X₂が分会長となった。後日、さらに従業員 5 名が組合に加入し、分会員は 1 5 名に増えた。

8 月 2 5 日、組合は、組合筑後支部書記長の X₃（以下「X₃書記長」という。）と X₂が会社に出向き、Y₂部長に対し、X₂ら従業員が組合に加入し、分会を結成したことを通告するとともに、従業員の賃金を切り下げた根拠を示すよう、組合委員長、組合筑後支部委員長及び X₂分会長の三者連名の文書で申し入れた。

平成 1 7 年 1 2 月、会社は、X₂その他の正規従業員に、それぞれ冬季一時金 1 0 万円を支給した。

同年 1 2 月 1 3 日、組合と会社は、会社の賃金規定の明確化について団交を行い、Y₂部長は、来年 1 月からは、透明、硝子張りの賃金体系にする、と発言したことから、組合は、会社側による賃金規定の提案を待つこととした。

平成18年3月13日、組合は、会社に対し、平成18年度の賃上げ要求をするとともに、新たな賃金規定についての会社案を示すよう要求した。

[甲8、甲9、甲10、甲18、乙5、乙13、審①X₂証人]

5 X₂の交通事故と勤務態度

(1) X₂の交通事故

平成18年3月14日、X₂は、宮崎県椎葉村の工事現場までの輸送業務を行ったが、現場に向かう途中、降雪していた阿蘇の高森付近の道路でスリップ事故を起こし、乗務していた10トンユニック車のフロントバンパーの一部が破損した。

帰社した後X₂は、始末書を書いて会社に提出したが、その後、会社からX₂に対する処分等はなかった。

なおX₂は、上記の事故を含め、入社してから定年退職するまでの間に、1回の人身事故を含む4回の事故を起こしているが、事故を理由に会社から処分を受けたことはなかった。また物損事故は、いずれも小規模なものであり、人身事故については、X₂個人が被害者の受診及びはり治療を1回行った際の費用を負担し、示談で処理した。

[審①X₂証人]

(2) X₂の勤務態度

会社ではベテランの乗務員であったX₂は、自分が行った現場までの道順の地図に、目印や距離、道路の幅員などを手書きして詳細な案内図を作成しており、会社も乗務員に対し、現場に行くときはX₂の作成した地図を持って行くよう指示していた。

また、X₂は、業務の合間をみて他の乗務員の担当車両を修理していたほか、他の乗務員に荷積みの方法などを教えており、会社主催で実施されていた安全管理勉強会の際、会社のY₁社長（以下「社長」という。）は、X₂が仕事の合間に修理してくれるのでありがたいと発言したことが何度もあった。

[甲19、乙1、乙2、審①X₂証人、審①X₄証人]

6 賃金規定の改定問題

平成18年3月30日、組合と会社は団交を行い、組合が、前記第2の4

認定の賃金規定に関する会社提案について、その後どうなっているのか会社側に質したところ、Y₂部長は、会社の依頼している社会保険労務士が4月10日頃、会社に来るので、来たら組合に連絡したいと答えた。

同年5月12日、組合は、会社に対し、4月10日以降、会社が提示すると約束していた新賃金規定案について一切連絡がなく、未だに賃金規定案が示されていない、と抗議するとともに、団交を開催して、団交の場で書面により新賃金規定案を示すよう申し入れた。

6月13日、会社は、組合に対し、①基本給は日額4千円、②皆勤手当月額3万円、③残業については1ヶ月86時間とし、内訳は残業46時間、深夜残業40時間とする、などを内容とする賃金規定案を提示した。

7月12日、組合は、会社に対し、会社が示した賃金規定の案は、残業時間を月86時間とみなして賃金を支払うものであり、不公平になるから、実労働時間に応じて時間外賃金を支払うよう要求し、①基本給月額20万円、②皆勤手当月額3万円、③車両手当月額はユニック車で2万円、トレーラーで5万円、④残業・深夜手当は実残業時間で計算して正規の支払を行う、という内容の新賃金規定を提案した。

また組合は、会社に対し、これまでの残業手当と深夜手当は正当に支払われていないので、速やかに再計算の上、各組合員へ過去2年分の差額を支給するよう要求した。

しかし、会社は、時間外賃金の支給に関するこれまでの運用は、35年続けてきており変更できない、月86時間のみなし時間外労働として扱いたいと回答した。

7月20日、組合と会社は、団交を行い、組合からの前記新賃金規定の提案について会社側は、このような提案内容は到底のめないと回答し、合意には至らなかった。

[甲10、甲11、甲12、審①X₂証人、審③X₃証人]

7 夏季一時金に関する組合の抗議行動とあっせんによる解決

平成18年6月13日、組合は、会社に対して平成18年夏季一時金の支給を要求した。

同年8月5日、会社は、夏季一時金は支給できない、との張紙を社内に掲示した。

8月9日、組合は、会社が夏季一時金を支給しないことに対し、会社本社前で抗議集会を開き、その際、X₂は分会長として決意表明を行った。

8月21日、組合は、会社に対する抗議として24時間ストを実施した。

翌22日、会社は、組合による24時間ストへの対抗措置としてロックアウトを実施した。

8月24日、組合は、会社に対し、団交の開催を要求したが、同月30日、会社は、団交を拒否すると回答した。

その後、9月21日、組合は、夏季一時金に関する団交開催を求めて当委員会へあっせん申請を行い（18（調）20号事件）、11月6日、組合と会社は当委員会の示したあっせん案を受諾し、団交を開催することで合意した。

8 X₂の定年退職と再雇用

(1) X₂の再雇用

平成18年9月19日、会社は、X₂に対し、同人が60歳定年で退職した後、大型運転手として1年間再雇用する、契約の更新については会社の経営状況を把握して決める、と文書通知した。

[甲3]

(2) 再雇用後のX₂の労働条件等

平成18年9月20日、X₂は、満60歳に達したが、引き続き1年間の再雇用契約社員として従前と同様、乗務員として勤務することとなった。

再雇用契約書によればX₂の再雇用条件は、契約期間が平成18年10月1日から平成19年9月30日まで、勤務時間は変形労働時間制とし、賃金額は、基本給1日4千円、能率手当は水揚げの13パーセント、早出残業約30時間、深夜残業約20時間から30時間、総支給月額17万5千円であった。

なお、X₂が再雇用期間中に受給した各月の賃金額は、別表のとおりである。

[甲2、甲3、甲21の1～3、甲22の1～3]

9 X₂ら分会員による訴訟の提起

平成18年12月21日、組合と会社は団交を行い、夏季一時金の問題は

一応の決着をみたが、会社は、**残業手当および深夜手当にかかる未払賃金**の問題について、未払賃金は存在していないと主張し、その支払を拒否した。

平成19年1月31日、組合は、会社に対し、X₂ら分会員8名に関する未払賃金額を明示してその支払を請求するとともに、この件について団交開催を求める文書を提出した。この文書には、会社があくまでも未払賃金の存在を否定し、支払を拒むのであれば、組合としては裁判に訴えざるを得ない旨を記していた。

同年2月16日、X₂ら分会員8名は、会社に対し、付加金を含めて約2,800万円の未払賃金等の支払を求める訴えを福岡地方裁判所久留米支部に提起した（平成19年（ワ）第84号事件。以下「訴訟」という。）。

〔甲13、甲14、甲15、甲17〕

10 会社による一連の訴訟取下げ要求

(1) X₅の組合脱退と訴訟取下げ

平成19年3月2日、分会員で乗務員のX₄（以下「X₄」という。）は、同じ分会員で乗務員のX₅（以下「X₅」という。）と一緒に会社内で夜間作業をしたが、その際、X₅はX₄に、「Y₂部長から、このまま裁判になるなら配車でも考えないかと言われた、給料が下がるとやっていけないので組合をやめる。」と告げた。

同年3月19日、訴訟の原告のうちX₅は、訴訟を取り下げた。X₅は、訴訟を取り下げる2、3日前、組合事務所を訪れて組合を脱退する旨を口頭で申し出た。

〔甲19、審①X₄証人、審③X₃証人〕

(2) X₄に対する訴訟取下げ要求

平成19年6月11日、X₄は、Y₂部長から会社本社に呼び出された。X₄は、その1週間ほど前、分会員のX₆（以下「X₆」という。）から、Y₂部長に訴訟を取り下げないなら配車で差別すると言われたと聞かされていた。また会社本社に呼び出された当日もX₄は、本社1階にある車庫にいたX₆から、テープレコーダーを持って上がったほうがいい、と言われ、テープレコーダーをポケットに入れてから2階の応接室に入った。

X₄が応接室に入るとY₂部長が待っており、Y₂部長は、X₄に、「会社が訴えられるのは好かんから、今後、おまえには残業がないような配車を

する。」「給料が半分くらいになる。」「訴訟されたら会社はたまら
のでよく考えろ。」「他の者はみんな組合を辞めたいと言っている。」など
と告げた。

同年6月14日、組合は、会社に対し、組合分会員のX₄らに対し、訴
訟の取下げを強要したとして抗議文を送付した。

[甲1、甲7、甲19、審①X₄証人]

(3) X₇の組合脱退と訴訟取下げ

平成19年7月12日、分会員のX₇(以下「X₇」という。)は、訴訟
を取り下げた。X₇は、訴訟を取り下げる2、3日前に組合事務所を訪れ、
組合を脱退する旨を口頭で申し出た。

[審③X₃証人]

(4) X₂に対する訴訟取下げ要求

平成19年8月23日、社長とY₂部長は、X₂を会社に呼び出し、再雇
用延長の期限が近づいているが、訴訟を取り下げるなら延長する、取り下
げないのなら再雇用延長はできないとX₂に告げた。これに対してX₂は、
今言ったことを文書にして渡してほしいとY₂部長に要求し、Y₂部長は検
討しておくと言った。またX₂は、組合や弁護士と相談して返答するとY₂
部長に伝えた。

同年9月25日、社長とY₂部長は、再度、X₂を会社に呼び出し、Y₂
部長は、X₂に、1ヶ月以上になったが気持ちは変わらないのかと質した。
これに対してX₂は、気持ちは変わらない、再雇用延長で働くつもりだと
述べたが、Y₂部長は、前にも言ったように、訴訟を取り下げるなら再雇
用するが、取り下げないのなら今月いっぱいまで入社しなくていい、とX₂
に告げた。

[甲18、審①X₂証人]

11 X₂に対する雇止め通告

平成19年9月26日、社長とY₂部長は、X₂を応接室に呼び出し、平成
19年10月1日からの再雇用契約については、総合的判断により行わない
旨を記載した文書をX₂に手渡し、雇用契約の終了を通告した。

X₂は、Y₂部長に対し、総合的判断とはどういうことか、訴訟を取り下げ
るなら再雇用するという内容を文書にしてくれと言っていたら、と問い

質した。これに対してY₂部長は、それは総合的判断に含まれている、とX₂に告げた。また、X₂は、Y₂部長に、訴訟を取り下げるほかにどんな理由があるのか言ってくれ、と重ねて問い質したが、Y₂部長は何も答えなかった。

同日、組合は、会社に対し、X₂に再雇用拒否の通知をしたことに抗議するとともに、同人の再雇用問題について団交を申し入れた。

10月1日、組合は、再度会社に対し、X₂に再雇用拒否の通知をしたことに抗議するとともに、同人の再雇用問題について団交を申し入れたが、Y₂部長は、申し入れ文書の受け取りを拒否し、X₃書記長は抗議文書を会社事務室に置いて会社を辞去した。

同日以降、10月16日までの間、X₂は毎日、会社に出向き、就労要求を続けた。

なお、会社は、X₂を雇止めにした後、新たな乗務員を補充しておらず、X₂が乗務していた10トンユニック車は、別の乗務員が担当している。

[甲4、甲5、甲6、甲18、審①X₂証人、審③X₂証人、審③Y₂証人]

12 60歳を超えた従業員の雇用状況

本件申立日現在において、会社が60歳を超えて雇用している従業員は7名であり、その業務内容等は次のとおりである。なお、これら7名の従業員は、いずれも非組合員である。

(1) Z₁ (以下「Z₁」という。) は、会社の山家営業所の整備管理者兼トレーラー乗務員であり、平成13年10月に60歳に達したが、就業規則に基づく定年延長措置により現在も会社に雇用されている。

(2) Z₂ (以下「Z₂」という。) は、X₂と同じく平成18年10月に定年退職したが、現在、2回目の再雇用により10トンユニック車の乗務員として勤務している。Z₂には、最初の再雇用期間の前1年間と再雇用期間中の事故歴はない。

(3) Z₃は、平成19年2月に60歳に達したが、同人は牽引免許を保有していることから、Z₁と同様の措置により定年を延長され、セミトレーラーに乗務している。

また、Z₄とZ₅は、それぞれ平成19年7月と同年11月に60歳に達したが、両名ともクレーン免許を保有しており、定年を延長されてクレーン車に乗務している。

ちなみに会社では、乗務員であって、いまだ60歳に達していない者のうち、X₆とZ₆がトレーラー免許を、Z₇、Z₈、Z₉がクレーンと大型特殊の免許を保有しており、少なくとも5名が特殊車両の免許を持っている。

(4) Z₁₀は、平成19年9月に60歳に達したが、現在も雇用されており、健康上の理由から普通車運転手と事務員を兼務している。

また、Z₁₁は、平成11年3月に60歳に達したが、同人は長年にわたって会社の事務を担当してきたことから、引き続き事務を担当している。

[甲14、甲18、乙22、審②Y₂証人]

13 X₂による会社車両の改造

平成19年10月末頃、会社は、車両整備の際、X₂が業務に使用していたユニック車のマフラーとクラクションが改造されていることに気づいた。

会社では、会社所有の車両のうち約7割は担当乗務員によって、クラクションが標準より大きな音の出るものに改造されていた。これらの改造は、重量物を運搬する車両の場合、急ブレーキ等の操作をすると危険なため、できるだけ遠くから警笛が聞こえるようにしたいという乗務員の考えから行われていた。また、マフラーについてもX₂以外に数名の乗務員が、それぞれの担当車両のマフラーを改造していた。

ちなみに道路運送車両法第99条の2は、車検等を受けた車両について、自動車またはその部分の改造、装置の取り付け又は取り外しその他これらに類する行為で、当該自動車保安基準に適合しないこととなるものを行うことを禁止している。

[乙3、乙4、審①X₂証人、審②Y₂証人]

14 会社の経営状況等について

(1) 会社における経営収支の推移は、次のとおりである。

平成14年度の会社の当期純利益は約148万円であったが、翌15年度には当期純利益が約10万円に減少した。平成16年度には、会社の車両が大分県内で運搬中の橋桁を落下させるなどの大きな事故を起こし、その損害を補償するなどしたことから、会社の収支は赤字となり、損益計算書上、当期純損失額が約2,260万円生じた。しかし、平成17年度に収支はやや黒字に転じ、当期純利益金額が約73万円となり、平成18年

度の当期純利益金額は約 12 万円であった。

また平成 19 年度における会社の損益計算書上の収支は、経常利益金額が約 600 万円、当期純利益金額が約 280 万円であった。

[乙 6 の 1～4、乙 12、乙 20、乙 24]

(2) なお、会社の主要な取引先である株式会社富士ピー・エス（以下「富士ピー・エス」という。）は、橋梁などの構造物を製造する会社であったところ、その経営状況について、次のような内容の新聞報道がなされた。

平成 15 年 11 月、富士ピー・エスは、国による公共投資削減の影響などで業績が低迷し、経費削減や一部工場を閉鎖するなどの対策を検討すると発表した。平成 17 年 5 月、同社の株式上場以来、初めて最終損益が赤字となり、平成 19 年 3 月、早期退職の実施や約 4 割の営業所廃止など収益改善策を発表し、同年 9 月には、3 年間にわたる経営再建中期計画をまとめた。

[乙 7 の 1～5]

第 3 判断及び法律上の根拠

1 X₂に対する雇止めについて

本件においては、事案の特性に鑑み、被申立人の主張を先に記載する。

(1) 被申立人の主張

ア X₂に対する雇止めは、被申立人会社の都合によりやむを得ずなされたものであって同人の組合活動とは全く関係がない。

期間の定めのある雇用契約に関する民法の原則によれば、雇用契約の期間が終了すれば契約の効力は当然に終了し、終了について格別の理由は必要とされない。解雇権濫用の法理の類推適用が問題となるのは、短期労働契約が反復更新された後の更新拒否であって、本件は 2 回目の再契約の事例であり、過去の最高裁判例などとは事例を異にしている。

たしかに判例上、有期労働契約であっても使用者は整理解雇回避の努力義務が課せられているが、本件の場合、被申立人は大幅な赤字経営に陥っている実情から、X₂との契約を更新しなかったのはまさにやむを得なかったものである。

イ 被申立人は、X₂が 60 歳定年となった後、1 年間の契約で再雇用したが、そもそも X₂は事故が多く、しかも勤務態度も他の同一時期に再

雇用した者と比べて劣っていたことなどから、契約の延長については白紙の状態であった。

X₂と同一時期に再雇用し、2年目の再雇用を迎える従業員が他に1名いたが、被申立人としては2名とも再雇用するだけの余裕がなく、X₂と他の1名の従業員との勤務態度等を次のとおり比較、検討した上でX₂を雇止めにしたものである。

①会社の経営不振

X₂に対する雇止めは、被申立人会社が経営危機を乗り切るため、やむを得ずに行ったものであり、同人の組合活動とは全く関係がない。

被申立人会社は、その主たる取引先である富士ピー・エスが平成15年の秋頃より極度の経営不振に陥ったために赤字経営となり、その後も経営状態は悪化の一途をたどり、現在でも赤字経営が続いている。このような状況のなか被申立人は、リストラの一環として希望退職を募ろうとしたが、退職予定者に支払うべき退職金の借入れができず、このような方策をとることもできないでいる。

②60歳以上の者を雇用している理由

被申立人は、X₂以外にも複数の60歳以上の者を再雇用しているが、それらの者は、トレーラーやクレーンの免許を持っているなど、会社にとって不可欠な者ばかりであり、X₂とは事情が違っている。

③X₂の事故と勤務態度

そもそもX₂は事故が多く、平成18年3月14日に阿蘇の高森でのスリップ事故を始めとして60歳定年までに複数回の事故歴がある。

またX₂は、勤務態度が不良であり、雇用期間の終期が近づいても勤務態度は相変わらず不良であった。一方、同時期に定年に伴い再雇用した他の1名は、会社の雑作業も率先して行い、整理整頓能力も高く、全体の勤務成績が良好であったため2回目の再雇用をした。

④訴訟取下げの要請と訴訟における虚偽主張

被申立人は、X₂らに対して、提訴している未払賃金の請求訴訟を取り下げてほしい旨の要望をしているが、これは、万一、会社が敗訴すると即時に会社倒産の危機に陥るため、やむを得ず取下げを依頼したものであって、同人らの組合活動とは何の関係もない。

X₂は、全従業員のうちわずか6名が維持している訴訟を取り下げる

つもりがない。この提訴は、わずか6名の従業員によってなされたものであることから、X₂は、他の従業員との協調性に欠けるものといわざるを得ない。しかもこの訴訟は、就業規則が開示されていないとか、勤務時間が恣意的指示に任されていたなどという虚偽の事実に基づいて提訴されている。

⑤他の従業員に対する業務放棄の煽動

X₂は、平成18年5月11日、午前中その他の日時に複数回、他の従業員を煽動して業務を放棄させるなど会社の指揮命令に反する行為があった。

⑥X₂による車両改造

X₂は、専用車両として使用していたユニック車のマフラーとクラクションを違法に改造していたことが後に判明しており、このことは被申立人の措置が適切であったことを裏付けている。

以上のとおり、本件におけるX₂に対する再雇用契約の更新拒絶は、会社の都合によるものであり、組合活動とは何の関係もなく、不当労働行為に当たるものでないことは明らかである。

(2) 申立人の主張

ア 会社都合による雇止めであるとの主張について

①被申立人会社の経営状況について

被申立人は、X₂に対する雇止めの理由について、会社の経営危機を乗り越えるためやむを得ず行ったものであると強調する。しかし被申立人は、これまで申立人の要求にもかかわらず会社の財務資料を一切開示していないし、工事量の年間平準化によって会社における時期的に極端な工事量の減少はなくなってきている。また、被申立人は、経営不振の打開策として、従業員に希望退職を募ると主張するが、未だに希望退職に関する提案や説明は一切なされていない。

被申立人は、経営危機を強調することによって、X₂に対する雇止めを正当化しようとしており、しかもそれは同人を雇止めとした後に持ち出されてきた理由付けにすぎない。

②X₂以外の従業員の再雇用について

被申立人は、X₂以外に、60歳に達している7名の従業員を再雇用

していることについて、特殊免許を保有していることや、勤務態度が良いなどの理由を述べて、いずれも会社に不可欠な存在であり、会社からお願いして残ってもらっていると主張するが、再雇用者でない現役運転手にも特殊免許を保有し、作業経験のある者がおり、業務の代替は可能であるから、X₂を再雇用しない理由にはならない。

被申立人は、従業員5名程度が退職に応じてくれれば、何とか経営を続けることができるほど会社は危機的状況にあると主張する一方で7名を再雇用し、X₂だけの再雇用を拒否しており、X₂の雇止めが会社の経営危機の回避策のひとつであるという主張は説得力に欠けている。

イ X₂の事故について

X₂は、高森におけるスリップ事故を含め4回の交通事故を起こしているが、職業運転手として約28年間での事故回数として多いとはいえ、会社から事故が多いとの注意を受けたこともなく、保険の免責分に相当する金額を会社から請求されたこともない。また、それらの事故はいずれも第1回目の再雇用が開始される以前に起きているものであり、それを2度目の再雇用における拒否理由とするのは不当である。

ウ X₂の勤務態度・協調性について

X₂は、組合加入前から仕事に一生懸命取り組み、他の従業員に対しての面倒見もよく、リーダー的存在であったことは明らかであり、協調性に欠けるといえるのは虚偽である。

エ 虚偽の事実に基づく提訴であるとの主張について

被申立人は、X₂らの提訴が、就業規則が開示されていないとか、勤務時間が恣意的指示に任されていたとかいった虚偽の事実に基づいてなされたと主張するが、X₂らの組合加入前に会社の就業規則は開示されておらず、また、勤務時間の指定も計画的ではなかったことから、虚偽事実に基づいた提訴ではない。

オ X₂が業務放棄を煽動したとの主張について

平成18年5月11日の午前中、X₂が他の従業員を煽動して業務を放棄させたという事実はなく、その他の日にもそのような事実は一切存在しない。また、そのような行為をしたという注意・指導あるいは処分も一切行われていない。

カ 車両の改造について

X₂が使用していた車両のマフラーとクラクションが改造されていたのは事実であるが、改造が行われていたのは、X₂の使用車両だけではなく、マフラーは他に3台、クラクションは7～8割の車に改造が行われていた。これらの改造が問題にされたのは今回が初めてであり、被申立人は、その事実を知ったのは再雇用拒否後であるとしていることから、雇止めの理由とするのは矛盾がある。

以上のように、被申立人の主張はいずれも矛盾しており、X₂に対する雇止めは、組合分会の結成以来、その中心を担い、また訴訟でも中心的役割を果たしてきた同人の組合活動を嫌悪してなされた労組法7条1号の不利益取扱いであるとともに、組合弱体化を企図した同条3号の支配介入である。

(3) 当委員会の判断

ア 雇止めの理由について

申立人は、X₂に対する本件雇止めは同人の組合活動を理由としてなされた不利益取扱いにあると主張する。

一方、被申立人は、X₂の本件雇止めは、被申立人会社の経営不振など経営上の理由から行ったものであって同人の組合活動と全く関係がないこと、同人と被申立人との間の契約は、1年間の期間を定めた再雇用契約であるから、契約期間の経過により当然終了し、格別の理由も必要としないこと、および本件の場合、雇止めは反復更新されていないから、解雇権濫用法理の類推適用もないことを主張する。

たしかに、被申立人が主張するように有期雇用契約は、その契約期間の満了によって終了するのが原則である。しかしながら、不当労働行為救済手続における不当労働行為の成否の判断においては、労組法7条1号が解雇その他の不利益取扱いを禁止するものである以上、その対象が、たとえ1回だけの再雇用契約に関する雇止めであり、解雇権濫用の法理が類推適用されない場合であったとしても、それが当該労働者が組合員であること又は同人が組合活動を行ったことを理由としてなされたときには、なお労組法7条1号の不利益取扱いに該当しうるものである。

したがって、本件のように1年間の再雇用契約が1回締結された後、更新されなかった事案であっても、使用者が契約を更新しなかった真意

がどこにあるのか検討し、その上で契約が更新されなかった理由が妥当であるかを判断する必要がある。

以下、被申立人が主張するX₂に対する本件雇止めの理由について検討する。

(ア) 会社の経営不振について

会社における経営収支の推移をみると、第2の14に認定のとおり、平成16年度に一旦、当期純損失を計上したものの、平成17年度には僅かながら黒字に転じ、平成19年度についても損益計算書上の収支は黒字となっている。被申立人は、主たる取引先である富士ピー・エスが極度の経営不振に陥ったことから赤字経営となったと主張するが、第2の14(2)認定のとおり、富士ピー・エスが経営不振であるとの報道がなされた事実が認められるにとどまり、被申立人会社と富士ピー・エスとの具体的な取引額や、その推移など詳細な事実関係は不明であるから、証拠上、被申立人が主張するように、会社の経営状況が悪化の一途をたどっていることが明白であると認めることはできない。

これに加え被申立人は、第2の12認定のとおり、会社の定年年齢である60歳を超えた者を7名、それぞれ定年を延長あるいは再雇用により引き続き雇用しており、もし現在も会社の経営状態が悪化し続けているのだとすれば、X₂だけが雇止めにされたことは不自然である。

この点について被申立人は、60歳を超えて現に再雇用している者はクレーンやトレーラーの免許など特殊な資格を有するなど、いずれも会社には不可欠な者であると主張するが、再雇用された者のなかに特殊な資格や免許を有する者がいる一方、60歳定年に達していない乗務員にもクレーンやトレーラーなど特殊車両の資格者がいることや、Z₁₀のように資格免許以外の事情によって60歳を超えて雇用されている者も含まれていることを考えると、60歳定年に達した者の再雇用にあたり、被申立人が主張するような理由によって再雇用の是非を判断していたかは疑問である。

(イ) X₂の勤務態度について

また被申立人は、X₂と同一時期に定年となり、再雇用したZ₂のほ

うがX₂よりも勤務態度がすぐれていたため、Z₂のほうを2回目の再雇用としたと主張する。

しかし、第2の5（2）認定の事実からみると、X₂は、会社の同僚だけでなく、社長からもその仕事ぶりを評価されていたことが窺われる。しかもX₂とZ₂が保有する運転免許資格はいずれもユニック車に限られており、両名の資格条件は同一なのであるから、たとえX₂に入社後、定年までの約28年間に4回の事故があったとしても、Z₂と同様、再雇用期間中の1年間には事故がなかったのであるから、X₂がZ₂よりも劣っていたとまではいえない。

（ウ）他の従業員に対する業務放棄の煽動

被申立人は、X₂が、平成18年5月11日の午前中、他の従業員に対して業務の放棄を煽動したと主張する。しかし、本件審査において、被申立人が主張する日時に、X₂が他の従業員に業務を放棄するよう煽動したとするに足る事実の疎明はなされていない。また、被申立人は、X₂にはこの日以外の日時にも複数回、他の従業員の業務放棄を煽動した事実があるとも主張するが、そのような事実についても疎明はなされていない。

（エ）車両の改造

X₂は、第2の13認定のとおり、自己の担当車であったユニック車のクラクションとマフラーを改造していた事実が認められる。しかし、被申立人会社では、乗務員の約7割がそれぞれの担当車両のクラクションに同様の改造を施し、X₂のようにマフラーを改造していた者も数名いたのであるから、担当車の改造行為は、X₂に固有の事情であったとはいえない。しかも、被申立人がX₂による担当車改造の事実を確認したのは、同人に対して雇止めの通告をした後の、平成19年10月末頃のことであるから、これら車両の改造行為を同人を雇止めとした理由の一つとして主張することは不当である。

（オ）X₂の交通事故

被申立人は、再雇用の拒否理由の一つとしてX₂は業務中の事故が多かったと主張する。X₂は、第2の5（1）に認定のとおり、過去4回の事故を起こしているが、それらの事故はいずれも被申立人がX₂を再雇用した平成18年9月よりも以前に起こした事故であり、

しかもそれらの事故を理由に会社からX₂が処分等を受けた事実は認められない。

通常、乗務員を雇用するにあたっては、その運転技量や事故歴は、最も重視されるべき事柄と考えられるが、1回目の再雇用にあたってX₂の事故歴が問題とされたり、特に同人に対し、事故を起こさないよう注意や指導がなされた事実は認められず、しかも1年間の再雇用期間中、X₂が再び事故を起こした事実も認められない。

にもかかわらず被申立人が、X₂の2回目の再雇用の時点において、過去の事故歴を問題にすることは不自然であり、理解しがたいところである。よって、X₂の事故歴を同人の雇止め理由とする被申立人の主張は、首肯できない。

(カ) X₂ら分会員による訴訟の提起について

被申立人は、本件X₂らによる提訴は、わずか6名の従業員によってなされたものであることから、X₂は、他の従業員との協調性に欠けており、しかもこの訴訟は、就業規則が開示されていないとか、勤務時間が恣意的指示に任されていたなどという虚偽の事実に基づいて提訴されていると主張する。

しかし、そもそも労働者個人が使用者に対して訴訟を提起し、自らの賃金請求権を主張し、その確保を図ることは憲法第32条で保障された当然の権利であり、しかも第2の9認定のとおり、X₂らによる訴訟の提起は、組合方針に基づくものであるから、このような訴訟の提起をもって他の従業員との協調性に欠けると主張するのは失当である。

また、被申立人は、X₂ら原告が虚偽の事実に基づいて訴訟を提起したと主張する。

訴訟における当事者の主張事実の真否は、当該訴訟の中で裁判所が確定すべきものではあるが、本件審査においてX₂らが訴訟上、虚偽の事実を主張したとの具体的疎明がなされたとはいえない。

以上のことから、被申立人が主張するX₂の雇止め理由は、いずれも妥当なものとはいえない。

イ 不利益取扱いの成否について

そこで、まずX₂に対する雇止めが同人が組合員であることあるいは

組合活動を行ったことを理由になされた不利益取扱いであるかどうか検討する。

(ア) 本件雇止めの不利益性

X₂は、被申立人による本件雇止めによって、会社の乗務員としての職を失い、月額約17万5千円の賃金を得られなくなるという経済的不利益を被っているのであるから、本件雇止めは、労組法7条1号にいう不利益にあたる。

(イ) X₂の組合活動について

X₂は、第2の4認定のとおり、組合に加入し分会を結成して以来、分会長として会社内における組合活動の中心的存在であり、被申立人は、組合から、同人らの組合加入直後、X₂が分会長であることを明示した文書通告を受け、その事実を承知していた。

またX₂は、第2の7認定のとおり、平成18年の夏季一時金支給をめぐる労使紛争の際、分会長として会社本社前で決意表明を行うなど、組合分会の活動において中心的存在であった。

さらにX₂は、第2の9認定のとおり被申立人会社に対し、原告の一人として未払賃金請求訴訟を提起している。

しかも本件訴訟の場合、組合は、訴訟の提起に至るまでに、未払賃金のある分会員の氏名と、個人別の支払要求額を明示して未払賃金の支払を被申立人に要求し、この問題に関する団交開催も併せ要求した上で、もしも被申立人が未払賃金の存在を否定し、その支払を拒むときには、組合として裁判に訴えざるを得ない旨の通告を行った上で訴訟を提起している。

このような事実経過を踏まえるならば、X₂ら分会員が提起した本件未払賃金請求訴訟は、単に労働者個人が使用者に対して権利を主張して提起したものではなく、申立人組合の組合活動としてなされたものでもあったというべきであり、組合の方針に基づく正当な組合活動であると評価すべきである。

そして、上記のとおり被申立人は、申立人組合から、もしも未払賃金の存在を否定し、未払賃金を支払わない場合には、組合としては裁判に訴えざるを得ないと明確に文書で通告されており、しかも被申立人自ら、X₄に対して訴訟を取り下げるよう要求した際に、他の組合

員も辞めたいと言っていると組合と関連づけた発言をしているのであって、これらの事実からみれば被申立人も、本件訴訟の提起が組合活動として行われたことを十分認識していたことが窺われるのである。

(ウ) 不当労働行為意思について

被申立人は、第2の10(1)乃至(3)認定のとおり、X₂と共に訴訟を提起した分会員であるX₄、X₆、X₅の3名に対し、個別に、訴訟を取り下げるよう要求し、取り下げない場合の不利益を示唆しており、その後、訴訟の原告であった分会員のうちX₅とX₇の2名は、組合を脱退し、訴えを取り下げている。

その上被申立人は、第2の10(4)認定のとおり、平成19年8月23日、再雇用期間の終期が翌月に迫っていたX₂を会社に呼び出し、訴訟を取り下げないなら再雇用期間は延長しない、と告げて訴訟の取下げを検討するようX₂に促している。

さらに被申立人は、X₂の再雇用期間が終了する直前の9月25日、再びX₂を会社に呼び出し、X₂に訴訟を取り下げる意思はないが再雇用延長で働くことを希望していることを確認した。その上で、Y₂部長は、X₂に、訴訟を取り下げないのなら平成19年9月末で入社しなくていい旨告げている。

また被申立人は、第2の11認定のとおり、平成19年9月26日、X₂に雇止めを正式通告した際、X₂が要求していた訴訟の取下げは再雇用条件である旨の発言内容の書面化には応じようとしなかった。さらにY₂部長は、X₂に、それは総合的判断に含まれていると言及しただけで、その他の雇止め理由を告げることもしていない。

これら訴訟の取下げを要求したことについて被申立人は、万一、会社が敗訴すると即時に会社倒産の危機に陥るため、やむを得ず訴訟の取下げを依頼したと主張する。

たしかに被申立人は、提起された訴訟の訴額を考え、訴訟に敗訴した場合の会社経営への影響を強く危惧していたと認められる。

しかしながら、Y₂部長がX₂やX₄など分会員に対して行った訴訟取下げの要請行為は、原告分会員との平穏な話し合い、あるいは依頼として容認できるような態様のものとはいえず、分会員に対して、訴訟を取り下げなかった場合の不利益を露骨に示唆し、またX₄に対して

は、他の者も組合を辞めたがっている等と、他の分会員の意向にまで言及するなどの形で行われており、これら被申立人の行為は、組合員の組合活動を抑制しようとする強要行為とさえ評価できる。

以上の事実を総合すると、被申立人は、X₂ら分会員が組合方針に基づいて組合活動として被申立人に対する訴訟を提起したことを嫌悪し、訴訟を取り下げさせることを意図して、訴訟の原告となった各分会員に対して個別に、訴訟を取り下げないなら時間外勤務をさせない、と告げることによって各分会員に賃金減額という不利益を示唆し、訴訟を取り下げるよう圧力を加えた上で、組合分会のリーダーであったX₂に訴訟の取下げを要求し、この要求に応じようとしなかったX₂を、期間満了による雇止めにするによって企業外へ排除しようとしたものというべきである。

したがって、被申立人によるX₂の雇止めは、同人の組合活動を嫌悪してなされた不利益取扱いである。

ウ 支配介入の成否について

申立人は、X₂に対する雇止めが労組法7条3号の支配介入にも該当すると主張する。

すでに判断したとおり、X₂に対する雇止めは、同人の組合活動を嫌悪してなされた不利益取扱いであるが、他方では、組合の分会長であるX₂を企業外へ排除することによって、分会員の組合活動を萎縮せしめ、申立人組合の組織を弱体化させる行為でもあり、労組法7条3号の支配介入に該当する。

エ 結論

よって、被申立人がX₂に対して行った本件雇止めは、同人の組合活動を嫌悪してなされた不利益取扱いであるとともに、申立人組合の組合活動に対する支配介入であり、労組法7条1号及び同条3号に該当する不当労働行為である。

2 救済方法について

当委員会は、被申立人のX₂に対する雇止めについて、不当労働行為の成立を認めるものであるが、同人の雇用契約の期間が1年であること、その他本件に係る諸事情に鑑み、平成19年10月1日から起算した1年間の契約

期間のうち、本件命令の交付後に残る期間内に限って同人の原職復帰を命じるとともに、同人が原職に復帰するまでの間については、賃金相当額を月額17万5千円として計算した金額の支払を命じることとしたものであり、本件救済としては、これら主文の内容をもって相当であると思料する。

3 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労組法27条の12及び労働委員会規則43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成20年8月22日

福岡県労働委員会

会長 野田 進 ④