

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 都市交通労働組合

同 A

再 審 査 被 申 立 人 神奈川都市交通株式会社

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

- 1 本件は、神奈川都市交通株式会社（以下「会社」という。）が、平成15年3月15日（以下、「平成」の元号は省略する。）付けで、都市交通労働組合（以下「組合」という。）の組合員Bを諭旨解雇したこと（以下「本

件解雇」という。)及び16年2月14日付けで、組合の組合員Aに対し、同年4月3日以降の雇用契約更新を拒絶したこと(以下「本件雇止め」という。)が、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条の不当労働行為に該当するとして、16年3月11日、B、A及び組合が神奈川県労働委員会(以下「神奈川県労委」という。)に救済申立てを行った事案である。

- 2 初審における請求する救済の内容は、要旨次のとおりである。
 - (1) 本件解雇を撤回し、Bを原職に復帰させ、復帰までの間の賃金相当額を支払うこと。
 - (2) 本件雇止めの意思表示を撤回し、Aを原職に復帰させ、復帰までの間の賃金相当額を支払うこと。
 - (3) ポスト・ノーティス
- 3 初審神奈川県労委は、18年3月31日付けで、本件解雇は労組法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断し、本件解雇がなかったものとして取り扱い、①Bを原職に復帰させること、②復帰までの間の賃金相当額に年率5分相当額を加算した額の金員を支払うこと、及び文書手交を命じ、本件雇止めにかかる救済申立ては棄却する旨決定をし、同日命令を交付した。
- 4 A及び組合(以下「組合ら」という。)は、18年4月11日、これを不服として、初審命令の棄却部分の取消し及び上記2の(2)(3)(本件雇止めに関するポスト・ノーティス)を求めて再審査を申し立てた。

他方、会社は、初審命令が本件解雇に関し救済を命じた部分の取消しを求めて、横浜地方裁判所に行政訴訟を提起した。なお、同訴訟は、本件再審査結審日(20年9月9日)現在、同裁判所に係属中である。

本件再審査における争点は、本件雇止めは、労組法7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するか否かという点である。

第2 当事者の主張の要旨

1 再審査申立人（組合ら）の主張

(1) 本件雇止めの不当性

ア 従来、いったん60歳となって準社員契約がされたら、特に乗務員の側から退職の意思表示をしないかぎり、雇用は継続されていた。健康で働く意思があれば、70歳までの雇用が保障され、70歳以上でも雇用がなされるという実態であった。会社はAの雇止めに意図し、そのため密かに準社員取扱規定と就業規則の改定を行った。従来の就業規則は62歳の区切りはなかったのに、会社はAを解雇するため、密かに就業規則及び準社員規定を62歳で区切りのある内容に変更していた。

会社は、雇用継続を求めるA以外の者に対して雇止めに強行した例は一つもない。会社は、60歳以上の乗務員で契約が継続しているかどうかにつき、統計数字を挙げているが（乙第98号証別紙1～3）、定時制社員を外した数字であり意味がない。

イ 会社は、Aに不正がないのに不正をでっち上げ、また就業規則違反はないのに就業規則違反をでっち上げたのである。

(ア) 休憩取得指示について

A以外の者で、休憩時間が短いことで問題にされたり、指導されたり、現実に処分されたり、雇止め又は解雇になった者は一人もない。14年5月にAとBが、時間外手当の未払いがあるとして、未払賃金の支払を求める訴訟（以下「時間外手当支払訴訟」という。）を提起した後に、会社は、Aを雇止めする口実作りのために、雇止め直前に突然、Aに対してだけ休憩時間違反を言いだした。雇止め直前に突然始まったAに対する休憩時間取得方法の指示は、雇止め

するための形作りだった。

実際に、ほとんどの乗務員が短い休憩時間しかとっていない。とりわけ、日勤の乗務員は休憩時間をほとんどとっていない。他の者も休憩時間を取っていないのに、Aだけが休憩を十分に取っていないとして雇止めの理由にされている。

(イ) 制帽不着用について

Aには元年と7年の業務上の交通事故（労災事故）の後遺症があり、つばのある帽子を被ったまま運転席で首を右左に振ることに支障があるため、会社は無帽が認められてきた。無帽につき復職当時のC所長ら歴代の所長の承認を得ていた。健康上の理由から、他の者に無帽勤務を許可しているのにAに認めないのは、組合執行委員長故の差別である。Aの無帽が時間外手当支払訴訟提起後に、突然注意された形が作られた。それ以前警告書を貰ったことは一度もない。

(ウ) タコメータの開閉について

多くの乗務員がタコメータを開閉していることが既に証明されている。多数の乗務員がタコメータの開閉をしているのに、開閉そのものが過去に問題にされたことはない。タコメータの開閉そのものをAについてだけ問題にして、これを雇止めの理由にするのは極めて差別的である。

ウ 就業時間中の組合活動について、神奈川県交通労働組合（以下「1組」という。）と新都市交通労働組合（以下「2組」という。）は依然容認されているのに、組合だけが扱いを変えられ、時間外手当支払訴訟提起の後になって突然就業時間中の組合活動を禁止すると言われた。就業時間中の組合活動に対するそれまでの会社の態度一般が、少なくとも黙示の承諾と言えるし、実際にその通り行われてきたから、

少なくとも毎日2時間程度の勤務時間中の組合活動が許容されているという慣行が成立している。

本件解雇や本件雇止めの直前まで、就業時間中の組合活動が問題にされたことはない。「組合」関係の活動をしたことは、事前及び事後に会社に申告済みである。そのときに禁止されたり、不許可と言われたことは一度もない。

(2) Aらの組合活動の状況及び本件労使関係

ア 組合は、組合員の賃金関係、始末書提出による不利益の問題等を課題として取り組んでいた。賃金について、乗務員に支払われる賃金額が足りない、計算が分からないという不満が乗務員に広がっていた。組合はやむをえず、時間外手当支払訴訟を提起してきた。この訴訟の提起は組合役員会で決定し、組合大会で承認を得、訴訟の経過は適宜役員会で報告されていた。賃金訴訟が組合活動だと思わなかったなどという会社の弁解は虚偽の弁解である。

イ AとBは、会社の劣悪な労働条件の下にあるタクシー労働者の労働条件の向上を目的として積極的に活動をしていた。会社は、組合の組合活動を嫌悪し妨害するため、活動を積極的に担うA・Bを追放した。

ウ 組合の組合員にとって本件雇止めと本件解雇の衝撃は大きかった。

Bの本件解雇は、Aの後を付いていけば会社から解雇される、あるいは重大な不利益を受けることになるか知れないと思わせ、組合活動を萎縮させた。首になるかも知れない組合から脱退する者が現れ、新たな組合員は増加しなかった。

(3) 会社では、これまでほかの誰も解雇されたり、雇止めされたことがないのに、会社が組合委員長と川崎支部長を同時期に続けて雇止め、解雇したという露骨な行為であるから、これが不当労働行為として認定されないのは不自然すぎる。本件雇止めと本件解雇は、会社の不当労働行為

意思に基づく一連の不当労働行為である。

2 再審査被申立人（会社）の主張

(1) 本件雇止めの合理性

ア 会社の就業規則では、満62歳以降については、「特に会社が必要とする者及び本人の希望により、会社が認めた者」（第50条の1第3号）が採用されるのであって、満62歳以降も当然に在職できるものではなく、Aについては、特に必要と認められないため、Aの雇用は、16年4月2日をもって契約期間満了により終了したのである。

イ 本件雇止めについては、次のとおり合理的な理由がある。

(ア) 休憩取得指示について

本件で何よりも問題なのは、休憩取得の注意を受けながら、取る取らないは乗務員の勝手である等と称し、かつ休憩を取得しなかったとして、時間外割増手当を請求している点である。休憩取得指示に反して、休憩など取得していないと主張するAの態度は、明らかに指示違反であって、会社としてこれを認めることができないのは当然のことである。しかも、休憩かどうかは、各乗務員の判断に任せるしかないにもかかわらず、休憩を取得しないというのでは、到底、信頼して雇用をすることはできないのである。

(イ) 制帽不着用について

Aは、再審査において、事故から20年以上も経過した後の20年4月7日付意見書（甲第192号証）を提出し、帽子を被って乗務することは難しいと主張する。しかし、同意見書は、Aの訴えを記載しただけのものであって、到底信用することはできない。

7年1月30日付けの診断書作成当時、帽子をかぶっての乗務が困難であれば、その旨の診断書を提出すればいいにもかかわらず、その旨の診断書は提出されていないのである。7年に提出された診

断書自体、最初の事故（元年6月11日）から6年も経過して提出されたもので、信用性はない。

(ウ) タコメータの開閉について

Aは、会社の注意にもかかわらず、タコメータの蓋を自由に開け、休憩を取得した事実を隠すような疑いのある行為を行っており、これらのことを自由に行えると主張し、これを改める態度を全く見せないどころか、かえって会社を批難、批判するが、このような人物を信頼することは到底できず、再雇用することができないのは明らかである。

ウ 就業時間中の組合活動については、14年5月の時間外手当支払訴訟提起を受けて、14年6月頃に調査した結果、Aらの組合活動が発覚したのであって、会社が無許可の組合活動を認めていたという事実はない。

Aの就業時間中の無許可の組合活動は、14年4月3日以降のことであって、発覚後はすみやかに注意を行っているのであって、これを放置していた事実はない。

(2) 会社と組合の労使関係

ア 組合は組合としての実態がなく、A及びBの組合活動なるものは存在しない。

A及びBが個人として会社に敵対（会社は敵視していないが）したことはあっても、組合が組合として会社と対立していた事実はない。組合らが主張する組合活動なるものは、A及びBの個人的活動にすぎない。

イ 就業時間中の組合活動の発覚は、時間外手当支払訴訟がきっかけであったが、この訴訟そのものもA及びBの個人的訴訟であって、組合の方針によるものではない。時間外手当支払訴訟を提起することにつ

いて、組合の機関決定がとられた事実も、組合員に対する事前相談も事後報告もない。かろうじて、訴訟提起から1年6か月以上も経過した15年12月20日の大会で事後報告がなされただけであって、到底、組合の方針として訴えが提起されたとはいえない。

ウ 初審命令は、会社が組合と対立していたと認定しているが、前述のとおり、組合は組合としての実態がないのであるから、会社が組合と対立するはずがない。

(3) 既述のとおり、62歳以降、雇用契約を締結するかどうかは、会社の裁量であり、本件雇止めが不当とされる理由はない。会社はAの違反行為を総合的に判断して、本件雇止めを行ったものであり、本件雇止めが不当とされる理由はない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 再審査申立人等

ア 組合は、8年4月1日に結成された労働組合で、肩書地に事務所を置き、会社の従業員等で組織されている。組合員数は17年7月11日現在37名で、うち川崎支部の組合員はA及びBを含む3名であり、組合員の大多数は磯子支部に所属していた。

イ Aは、昭和61年2月に会社に入社し、以後、タクシー乗務員として川崎営業所にて勤務していた。

14年4月2日、Aは満60歳の定年に達し、翌3日から6か月の契約期間で会社と労働契約を締結した。この契約は、その後3回更新されたが、16年4月2日に満62歳をもって雇用契約は終了したとして、本件雇止めとなった。

Aは、入社以降2組に加入していたが脱退し、8年4月1日に同人

が中心となって組合を結成し、その後17年9月まで執行委員長を務めていた。

ウ 初審において申立人であったBは、昭和61年9月に会社に入社し、以後、タクシー乗務員として川崎営業所にて勤務していたが、15年3月15日付けで本件解雇となった。

Bは、入社以降1組に加入していたがその後脱退し、9年1月4日に組合に加入し、12年10月以降組合の川崎支部の支部長を務めている。

(2) 再審査被申立人

会社は、一般乗用旅客自動車運送事業等を営む株式会社で、肩書地に本店を置き、神奈川県を中心に11所（14年6月現在）の営業所を有し、従業員数は17年5月15日現在1,541名であった。

川崎営業所とは、ハイヤー乗務員が所属する川崎第一営業所とタクシー乗務員が所属する川崎第二営業所を併せて呼ぶものであり、両営業所の乗務員は16年11月18日現在併せて約230名であった。川崎営業所は乗務員の外、所長、副所長2名、主任7名、事務員（14年8月現在約20名）で構成されていた。同営業所の所長は、12年7月から14年2月25日までD所長（以下「D前所長」という。）で、14年2月26日以降はE所長（以下「E所長」という。）であった。また、13年10月に同営業所の副所長となったF副所長（以下「F副所長」という。）は16年1月まで在任し、G主任（以下「G主任」という。）は12年頃から主任を務めている。

なお、会社には組合のほか2つの労働組合があり、17年5月15日現在、1組の組合員数は993名、2組の組合員数は75名であった。

2 組合結成から本件解雇までの労使事情

- (1) 組合と会社とは、組合結成直後の8年4月8日に就業時間中の組合活動に関する労働協約を締結した。同協約には、組合は組合の集会その他の組合活動を原則として就業時間外に行う、ただし、①会社と組合の双方で協議の上開催する各種の会合、②正規の手続を経て行われる団体交渉、③その他会社が特に許可した場合のいずれかに該当する場合には就業時間中に組合活動を行うことができる、上記③において会社の許可を受けようとするときはその目的・種類・参加人員及び出席者氏名・場所・所要時間を詳記して24時間前に申し出なければならないと定められていた。
- (2) 組合は、10年9月、川崎営業所内の組合事務所とは別に本部事務所を設置することと組合役員2名分の手当金を会社が支給することについて、会社との間で合意したが履行されないとして、会社に対し、事務所使用料、組合役員手当金及び慰謝料を請求する訴訟を横浜地方裁判所に提起した。12年11月16日、同地方裁判所は組合の請求を棄却する旨の判決を言い渡し、確定した。
- (3) 組合のH元書記長は、11年3月、会社の「K型賃金」が時間外手当の支払を考慮に入れない違法なものであるとして同手当の支払を請求する訴訟を横浜地方裁判所に提起した（11年(ワ)第737号賃金請求事件）。12年3月、同地方裁判所はH元書記長の請求を棄却する旨の判決を言い渡し、控訴審においても同年10月に控訴棄却の判決が言い渡され、確定した。
- (4) 会社と1組とは、両者間の包括的な労働協約(以下「1組旧協約」という。)を締結していたが、11年頃からその改定について交渉を始めた。
- (5) 会社は、11年頃、労働基準監督署から、労働大臣告示「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(改善基準)に定める「月間拘

束262時間」を守るようにとの指導を受けて、月13乗務を超える乗務を禁止した(就業規則では隔日勤務の1乗務は拘束20時間で月13乗務(260時間)までが可能)。

- (6) 組合は、会社に対し、「要求書」と題する11年7月15日付け書面により、1組旧協約と同一の労働協約の締結などを要求した。

これに対し、会社は、1組旧協約の見直しを予定していることから、1組旧協約と同じ内容の労働協約には応じられないと回答した。なお、組合の組合員に対し1組と同じ内容の労働条件を適用していた。

- (7) 組合は、会社に対し、「要求書」と題する11年10月25日付け書面及び12年4月10日付け書面により、1組とのユニオン・ショップ協定の解除及び組合との「全面労働協約の締結」を要求した。

これに対し、会社は「回答書」と題する12年4月13日付け書面により、1組とのユニオン・ショップ協定解除の要求には応えられない、1組旧協約を早期に整備した上で1組と同じ内容で組合と協約を締結したい旨回答した。

- (8) 川崎営業所のD所長は、同営業所では14乗務以上禁止が徹底していなかったことから、12年12月18日の点呼の際、14乗務禁止の話をした。

- (9) Aは、13年1月に、会社を被告として、業務従事中の傷害の後タクシー乗務に復帰するまでの間の休業補償等の支払などを請求する訴訟を横浜地方裁判所に提起した。一方、会社はAを被告として、労災保険による休業補償給付が行われるまでの間の給付相当額を立替払いしたとして、同給付の不支給決定がなされた以降に会社が支払った立替金の返還を請求する訴訟を同地方裁判所に提起した。この両訴訟は併合審理され、15年6月にAの請求棄却と同人に上記立替金を支払えとの判決が言い渡され、Aは東京高等裁判所に控訴した。同高等裁

判所は、18年3月22日にAの請求のうち休業補償請求について認容する判決を言い渡し、会社は最高裁判所に上告したところ、20年1月24日、最高裁判所は、原判決中、休業補償請求に関する部分を破棄し、同部分につきAの控訴を棄却する旨の判決を言い渡し、確定した。

- (10) 会社は、13年9月に1組と新たな労働協約(以下「1組新協約」という。)を締結し、1組旧協約は失効した。1組新協約には1組旧協約にあった解雇や賞罰委員会等に関する規定がない。また、会社は、同年10月に2組と、1組新協約と同じ内容で労働協約を締結したが、組合に対しては新協約の内容に関する申入れを行わなかった。
- (11) 組合の川崎支部は、D前所長に対し、「通知書」と題する13年9月25日付け書面により、D前所長から業務命令として通知のあった減車(10台)について支部団体交渉を申し入れるとともに、「通告書」と題する同年10月18日付け書面により、減車に伴う勤務ダイヤの編成を一時取り止めるよう申し入れた。
- (12) 川崎支部の組合員を含む川崎営業所の乗務員らは、会社に対し、13年11月7日付け要請書に署名して、また、組合とAが連名で「要請書」と題する同月12日付け書面により、会社が実施する10台の減車が、労働体制に明確な変化をもたらすなどとして、労使協議会の開催を要請した。
- (13) 組合は、会社に対し、「通知書」と題する13年11月19日付け書面により、労使協議会の席上、所長の職務権限に関し、会社側から「ある程度の管理を各営業所の所長に委ねる分散管理にする」との発言があったとして、速やかに各所長へ労働協約締結の指示をするように求めた。
- (14) 川崎営業所のE所長は、14年4月にI副所長に対し「12+1乗

務」(13乗務)の勤務ダイヤの作成を指示した。

(15) 川崎支部は、14年4月27日、14乗務禁止の撤回を求めて川崎営業所のF副所長及びI副所長と労使協議会を行った。

(16)ア AとBは、14年5月、会社が実労働時間を正しく計算しておらず、組織的かつ大量に時間外手当の未払があり、また、中には最低賃金法違反の賃金があるとして未払賃金の支払を請求する訴訟を横浜地方裁判所に提起した(14年(ワ)第1776号賃金等請求事件・「時間外手当支払訴訟事件」)。

上記訴訟において、AとBは、タイムカード記載の「出勤」「退勤」時刻及び日報・タコグラフ記載の休憩時間を基に実労働時間を計算すべきであり、①出庫前作業及び帰庫後作業に当たるタイムカードの「出勤」時刻から出庫までの時間及び帰庫後からタイムカードの「退出」時刻までの時間について、休憩との記載がない限りすべて労働時間に算入されるべきである、②タコグラフ上車両が動いていないように見える時間は定められた待機場所で待機しているものであり、労働時間に算入されるべきである、③タコグラフ上組合活動等の記載のある時間については会社の指揮命令下にあるものとして、あるいは労働義務を免除されたものとして、労働時間に算入されるべきであると主張している。

これに対し、会社は、①出庫前作業及び帰庫後作業は通常合計1時間もあれば十分であるところ、Aらはこれを大幅に超える時間を要している、②乗務員は休憩をいつどこで取得するか、また、無線を受けるか受けないかも自由であるから、タコグラフで車両が動いておらず休憩と判断できる時間については労働時間から控除すべきであり、仮に車両が動いていない全ての時間を除外することは適当でないとしても、就業規則上規定された休憩時間については休憩し

たものとみなすべきであると主張している。

イ 19年10月30日、横浜地方裁判所は、会社が実労働時間について厳密に判断することなく乗務員が相当程度の時間外労働・深夜労働をしたものとみなしてその額を支払う取扱いをしたことは違法であるとまではいえないとして、AとBの請求のうち、みなし残業時間を超える時間外労働・深夜労働等に対する賃金の支払い（Aに関する請求額約500万円のうち約85万円、Bに関する請求額約340万円のうち約38万円）について認容する判決を言い渡した。

AとB及び会社はそれぞれ東京高等裁判所に控訴し、時間外手当支払訴訟は、本件再審査結審日（20年9月9日）現在、同高等裁判所に係属中である。

ウ 組合は、15年12月20日に行われた15年度の組合大会において「当組合川崎支部の組合員が増務時間の不足分を会社に請求している法廷闘争が進行中であります。」と、また、16年11月21日に行われた16年度の組合大会において「14年5月13日付で賃金の未払い請求訴訟として横浜地方裁判所にて審議中であります。」と報告した。

(17) AとBは、E所長に対し、「具申書」と題する14年5月20日付け書面により、14乗務禁止の措置は無効であるとして、従前の勤務ダイヤに戻すよう求めた。

(18) 会社は、組合に対し、「通知書」と題する14年7月9日付け書面により、勤務ダイヤについては所長の権限に基づき営業所内のこととして話合いの上、解決処理すべきことであると通知した。

これに対し、組合は、「通知書」と題する14年7月19日付け書面により、営業所の問題と断定するのは誤りであるなどと通知した。

(19) 組合は、F副所長に対し、「通知書」と題する14年10月11日

付け書面により、同年4月27日の労使協議会(前記(15))の際に求めた回答が放置されているとして、「組合役員の優先ダイヤの確立(慣行の再確認)」、「代表組合員の14乗務勤務停止の解除(差別の撤回)」等について回答を求めた。

これに対し、F副所長は、支部長であるBに対し、14年10月19日付け書面により、他組合を含め組合役員の優先ダイヤは作成しない、他組合支部員を含め13乗務以内が基本であり14乗務は認めないなどと回答するとともに、川崎支部は一貫して「組合員の総意」としているため、同支部から出される川崎営業所あての文書については、組合の組合員が所属する他の営業所に対しても公開する、組合本部との交渉には応じないなどと通知した。

これに対し、組合は、「通知書」と題する14年10月31日付け書面により、今般の回答については納得がいかないし、根拠が明示されていないので明確な法的根拠を記載した回答を再請求するなど抗議した。

3 本件解雇から本件雇止めまでの労使事情

- (1) Bは、15年1月10日午前1時16分頃、横浜市神奈川区羽沢町843付近道路で、35キロ超過(60キロのところ95キロ)の指定速度違反を摘発され、その後、免許停止30日の行政処分を受けるとともに、罰金7万円を科された。

会社はBに始末書の提出を求めたが、同人は、組合本部から始末書の提出基準について会社と組合との間で協議し明確にされるまで提出を止められている旨の書面を提出して応じなかった。

- (2) E所長は、15年2月25日、上記速度違反に関してBを本社に連れて行き、会社のJ常務取締役(以下「J常務」という。)、K業務部長(以下「K業務部長」という。)とともに反省を促した。その際、

Bは、始末書を提出しない理由を尋ねられると、組合本部から止められていると返事をして、始末書の提出に応じず、反省の言葉を発することもなかった。

- (3) 組合は、K業務部長に対し、「通知書」と題する15年2月28日付け書面により、Bが提出した上記(1)の書面を無視してまでなぜ始末書を強要したのかなどについて回答を求めた。

これに対し、会社は、「回答書」と題する15年3月10日付け書面により、職場秩序の保持のために始末書の提出を求めることは雇用契約上当然の権利であり、また、始末書提出は必ずしも懲戒を意味するものではなく、事故等の発生時には職場慣行としてよく行われているなどと回答した。

- (4) K業務部長は、組合に対し、「通知書」と題する15年3月12日付け書面により、Bの始末書問題について協議を行いたいので、同月17日16時に本社に来るように依頼した。

- (5)ア 会社は、15年3月15日付け解雇通知書により同日、Bを諭旨解雇とした。同通知書に記載の解雇理由は、「法定速度違反」(35キロ超)により摘発されたことは安全な運行体制確立をめざす会社の方針を踏みにじるものであり、また、会社の社会的信用を著しく損なうもので到底看過できない、昭和62年3月28日の事故発生以来、再三に渡り責任事故を繰り返しており、始末書の提出さえここ数年は拒むなど、服務規律の遵守に対する誠意ある態度が見られない、勤務状況についても問題があることなどから、懲戒基準である就業規則第72条第1号、第3号、第6号及び第7号を適用するというものであった。同通知書は、E所長から前日の3月14日に本人に交付された。

なお、会社の就業規則第77条(懲戒の執行)には、「会社は別

に定める賞罰委員会に諮りその答申によって懲戒を執行する」と規定され、「賞罰委員会規定」には、「賞罰執行の諮問機関にして従業員の褒賞及び懲戒に関し会社に答申する」（第2条）、「事案によっては賞罰委員会及び事故処理委員会の開催を省略することが出来る」（第13条）と定められている。本件解雇に関しては、賞罰委員会は開催されなかった。

イ Bは、本件解雇後、解雇は無効であるとして横浜地方裁判所に訴えを提起した。18年8月31日、同地方裁判所はBの請求を棄却する旨の判決を言い渡し、控訴審においても19年4月に控訴棄却の判決が言い渡され、最高裁判所においても上告受理申立てが却下され、確定した。

(6) 15年3月17日、会社と組合の話合いが行われ、組合は、Bの解雇について賞罰委員会を開催すべきである、始末書を出さないとは言っておらず、速度違反に至った原因をなくすことを考えるべきであると主張し、会社側は、賞罰委員会は慣行により省略した、他の乗務員は違反に対し謙虚に反省し、始末書を提出していると回答した。

(7) 15年6月9日、団体交渉が行われ、組合は1組旧協約と同じ内容での労働協約締結を要求した。

これに対し、会社は、1組旧協約は13年9月に失効しており、1組新協約と同じ内容での労働協約を締結すると述べた。

(8) 組合は、会社に対し、「通知書」と題する15年7月13日付け書面により、管理職と組合との間に業務管理上の解釈に相当の開きが生じているので一定の解釈を確立したいとして、「念書、始末書、誓約書の提出」、「組合役員 of 就業中の活動」等について、労使協議会の開催を申し入れた。

組合は、「通知書(2)」と題する15年7月22日付け書面及び「通

知書(3)」と題する同年8月11日付け書面によっても、同様の申入れを行った。

- (9) 組合は、会社に対し、「労働協約の締結について」と題する15年7月15日付け書面により、1組新協約と同じ内容の労働協約の締結を請求するが、変更又は抹消された1組旧協約の条項については保留すると通知した。
- (10) 組合は、会社に対し、「労働協約の締結について(3)」と題する15年8月17日付け書面により、労働協約を至急締結するよう求めた。
- (11) 15年8月28日に行われた団体交渉において、組合が「改訂K型賃金」(会社のK賃金支給規定(12年3月改正)に定められている乗務員の賃金体系をいう。以下同じ。)についての説明会を求めていたことから、会社のL人事課長(以下「L人事課長」という。)は、組合のP書記長の申入れに応じて同年9月8日に磯子営業所において賃金の説明をした。

組合は、上記の説明では、細部的な事項が理解できないとして、「労使団体交渉の申し入れについて」と題する15年9月8日付け書面により「労働基準法に適合した賃金を支給すること」、「最低賃金と保障給の明示をすること」等を求めて団体交渉を申し入れた。

組合は、「労使団体交渉の申し入れについて(2)」と題する15年9月18日付け書面、「労使団体交渉の申し入れについて(3)」と題する同年10月10日付け書面及び「労使団体交渉の申し入れについて(4)」と題する同月23日付け書面によっても同様の団体交渉を申し入れた。

- (12) 組合は、会社に対し、「通知書」と題する15年9月14日付け書面により、「組合役員の就業中の活動範囲」、「所長の組合活動の判断範囲」等についての協議を求めて団体交渉を申し入れた。

- (13) Aは、同人の15年9月分賃金の内容に関して、E所長に対し、「通知書」と題する同月30日付け書面により、実労働時間の算出方法はどうか、本社は実労働時間についてどのような指示を行っているのかなどと回答を求めた。
- (14) 組合は、会社に対し、「労働協約の締結について(4)」と題する15年10月23日付け書面により、労働協約の締結日を連絡するよう求めるとともに、連絡がない場合は労働協約締結の意思がないものとして労働委員会の裁定を仰ぐ旨を通知した。
- (15) 組合は、労働協約締結の要請や労働条件変更に関する団体交渉の要請が無視されているとして、団体交渉への社長出席を求める「直訴状」と題する15年10月28日付け書面を取締役社長Mあてに提出した。
- (16) 15年11月6日の団体交渉で、会社は、1組新協約と同じ内容であれば労働協約を締結すると回答した。
- この団体交渉で、組合は、「平成15年11月6日付、労使団体交渉の協議事項」と題する書面により、「回答請求事項」として「労働時間の実質的な範囲」等について回答を求めた。
- (17) 会社は、組合に対し、「労働協約の締結について」と題する15年11月14日付け書面により、1組新協約と同じ内容であればいつでも労働協約を締結すると通知した。
- (18) 会社は、上記(16)の組合からの「回答請求事項」に対し、「回答書」と題する15年11月26日付け書面により、労働時間の実質的な範囲とは労働者が使用者の指揮監督のもとにある時間であるなどと回答した。
- これに対し、組合は、「抗議書」と題する15年12月1日付け書面により、会社の回答は理解できないとして、団体交渉への資料持参、社長出席等を求めた。

(19) 組合は、会社に対し、「団体交渉資料メモ」と題する15年11月28日付け、同年12月17日付け及び16年1月12日付けの各書面により、「K型賃金の確認及び疑問点に対しての質問」等と題して「所定労働時間・拘束時間・実労働時間の内容及び時間の範囲を説明して下さい」など21項目にわたる質問を行った。

これに対し、会社のN人事課長は、「K型賃金の確認及び疑問点に対しての質問について」と題する16年2月5日付け書面により、「実労働時間については正確に把握できないことは繰り返し説明しているとおおり」などと各項目について回答した。

(20) 16年1月26日、組合は、労働関係調整法第12条の規定に基づき、労働協約の締結などをあっせん事項として神奈川県労委へあっせんとを申請し(神労委16年調第2号)、会社はあっせんに応諾した。

(21) 組合は、会社に対し、「通知書」と題する16年2月9日付け書面により、労働協約の締結は継続交渉事項であることなどを通告した。

(22) 16年3月10日、神奈川県労委で第1回あっせんが行われ、同年4月7日、第2回あっせんが行われたが合意に至るのは困難であるとしてあっせんは打ち切られた。

16年5月10日、組合は、神奈川県労委に対し、労働協約等に関する団体交渉における会社の対応等について不当労働行為救済申立て(神労委16年(不)第7号)を行った。

18年6月7日、組合と会社は、「組合と会社とは労働協約の締結に向けた交渉を誠意をもって行う。」、「会社は1組との間の13年9月14日付け労働協約を改訂した場合は、組合にその内容を通知する。」、「会社は組合から「就業時間中の組合活動」の扱いについて団体交渉の申入れがあった場合は誠意をもって応じる。」等の和解協定を締結し、同事件は終結した。

4 本件雇止めをめぐる状況

(1) E所長は、Aに対し、「通知書」と題する16年2月14日付け書面により「6ヶ月毎に労働契約の更新を重ねてまいりましたが平成15年10月3日よりの更新雇用期間(満了平成16年4月2日 満62才)をもって雇用契約終了となります。その後雇用契約更新は致しませんのでここに通知します。」と通知した。

Aは、上記通知についてE所長に抗議したが、雇止めの理由について具体的な説明はなかった。

(2) 会社における雇用延長に関する就業規則等の定め及び正社員・準社員の年齢別構成等は、次のとおりである。

ア 就業規則(15年9月改正)の第50条の1(定年等)において、「定年は、満60才に達したときとし、その日をもって退職とする」(第1号)、「定年に達した社員にして、本人の希望により、6ヶ月毎更新し、満62才まで雇用延長することがある」(第2号)、「満62才に達した社員にして、特に会社が必要とする者及び本人の希望により、会社が認めた者は別に定める準社員規定により採用することがある」(第3号)と定められている。

なお、上記第1号ないし第3号については、7年5月改正の就業規則第64条の3においても同じ内容の規定が定められていた。

イ 準社員取扱規定(15年1月改正)の第1条(採用、手続)において、「雇用延長後62才に達した社員で、会社が必要とし、且、本人が引続き勤務を希望する者は、所属長の申請により、審査の上、再雇用する」(第1号)、「新規採用55才以上の者で所定の手続を経て適格と認めた者」を準社員として採用すること(第2号)、また、第3条(年限)において、「準社員後の継続は6ヶ月契約とし、その都度雇用契約を締結する」と定められている。

また、第5条（待遇）において、乗務員の月例給与は社員であった時と比べ本給及び勤続給を減額すること（Ⅰ号）、定期昇給及びベースアップを行わないこと（Ⅱ号、Ⅲ号）、賞与は同級同種の社員の80%を基準とすること（Ⅳ号）と定められていた。

なお、改正前の同規定（9年4月改正）の第1条第1号は「定年に達したる社員にして会社が必要とし、且本人が引続き勤務を希望する者は、所属長の申請により、審査の上採用する。」と定められていた。

ウ 会社における15年3月、16年3月及び17年2月時点での、満56歳以上の正社員（乗務員）及び満62歳以上の準社員（乗務員）の年齢別構成は、別表1及び別表2のとおりである。

別表2によれば、17年2月時点で、準社員のうち「62歳以上63歳未満」の乗務員は18名おり、最高齢である「71歳以上」の乗務員は2名いる。

エ 過去において「満56歳」であった乗務員のその後の推移は、別表3のとおりである（17年2月までの調査結果）。

別表3によれば、「61歳以上62歳未満」の乗務員の7割程度の者が、「62歳以上63歳未満」の乗務員として会社にとどまっている。

会社における乗務員の構成に関しては、就業規則（15年9月改正）の第2条（従業員の区分等）において、「社員、準社員、試雇、定時制乗務員」に区分され、「社員とは準社員、試雇、定時制乗務員以外の乗務員をいう」（第2号）と定められているところ、別表3の合計人数は、60歳未満の者は社員のみ的人数で、62歳以上の者には55歳以上で採用され準社員の身分のまま契約更新された者の数が含まれているが、定時制社員的人数は含まれていない。な

お、定時制社員とは、社員及び準社員が「12+1乗務」まで乗務できるのに対し8乗務までしかできない乗務員であり、本人の希望により会社が認めた場合は、一旦退職後定時制社員として採用することがある。

オ 会社は、準社員の採用に当たり、営業収入や客からの苦情の有無、事故歴、規定遵守の有無、営業所長の意見等を総合的に判断し、採用の可否を決定している。その際、会社は、本人から申請書を提出させて審査するのではなく、勤務状況等からみて希望しても再雇用されない場合は営業所長からその旨本人に伝えており、希望しても再雇用されなかった者の記録は残っていない。

(3) 勤務状況

Aの勤務状況は次のとおりである。

ア 就業時間中の休憩取得

(ア) Aは、日勤勤務で、始業が7時、終業が17時、休憩が1時間であったが、運転日報に休憩時刻を記載せず、チャート紙にも「休憩」と記載しないことがあり、その状況及び同人らに対する会社の指導は次のとおりであった。

なお、会社は、チャート紙に「休憩」や「待機」を記載するよう指示しているが、チャート紙の日々の点検やそれに基づく指導・注意を行っていない。また、「待機」については、駅構内や日本鋼管病院内で乗客を待っているとき、会社からの配車指示により企業(日本石油(塩浜)、東亜石油(水江)など)の中にあるタクシー乗場で乗客を待っているときを「待機」として扱っている。

a 14年6月17日

F副所長は、Aのタイムカードに「一日の乗務時間の中で<休けい>を必ず取っていただくよう指導をいたします。」と記載したメ

モを挟んだ。

b 14年8月9日

7時5分に出庫、16時30分に帰庫した。

運転日報の「休憩時間」欄には「×」と記載され、また、チャート紙の走行実績のない時間帯には「休憩」の記載はなく、待機を示す「待」や待機場所を示す「NK」（日本鋼管病院内のことをいう。以下同じ。）などの記載がある。

F副所長は、運転日報に「休けいを取るよう指導した」と記入した。

c F副所長は、支部長であるBに対する「B支部長殿」と題する14年9月16日付け書面の中で、「乗務員各位の健康管理に気配もしてあげて下さいね。Aさん体調くずしてからじゃ遅いよ。（休けいも取るように）」と記載した。

d 14年9月20日

7時50分に出庫、17時20分に帰庫した。

運転日報の「休憩時間」欄の記載はなく、また、チャート紙の走行実績のない時間帯には「休憩」の記載はなく、待機場所を示す「NK」の記載がある。

F副所長は、運転日報に「休けい取る」と記入した。

e 15年5月6日

7時30分に出庫、17時20分に帰庫した。

運転日報の「休憩時間」欄の記載はなく、また、チャート紙の走行実績のない時間帯には「休憩」の記載はなく、待機場所を示す「NK」や「ST」（駅構内のことをいう。以下同じ。）の記載がある。

F副所長は、運転日報に「休けいを取るよう注意」と記入した。

f 15年5月26日

7時25分に出庫、17時35分に帰庫した。

運転日報の「休憩時間」欄の記載はなく、また、チャート紙の走行実績のない時間帯には「休憩」の記載はなく、待機場所を示す「NK」、「塩」（「塩浜」のことをいう。以下同じ。）などの記載がある。

F副所長は、運転日報に「休けいするように言って(注意)」と記入した。

g 15年6月11日

7時に出庫、17時30分に帰庫した。

運転日報の「休憩時間」欄の記載はなく、また、チャート紙の走行実績のない時間帯には「休憩」の記載はなく、待機を示す「待」や待機場所を示す「塩浜」の記載がある。

F副所長は、運転日報に「休けい注意、体調注意」と記入した。

h 上記e、f及びgを含む15年5月から12月までの8か月間のAの運転日報やチャート紙の約7割については、「休憩」に関する記載がなく、残りの約3割についても、1時間以上の「休憩」が記載されているものは3件のみで、それ以外は20分から30分程度の「休憩」が記載されているものがほとんどであり、一方、チャート紙には、待機を示す「待」や待機場所を示す「NK」、「ST」、「塩」、「水江」などの記載が多く見られる。

なお、他の乗務員の中にも「休憩」に関する記載のない例が見られる（再審査で提出された書証によると、15年10月1日から同月10日までの間の川崎営業所の乗務員4名分のチャート紙33件のうち3名分について20件、17年1月15日から同月31日までの間の同営業所の乗務員51名分のチャート紙・日報294件のうち21名分について62件の「休憩」に関する記載のない例があ

る。)

(イ) 休憩時間等に関する就業規則等の定めは次のとおりである。

a 就業規則の第24条(勤務時間及び休憩時間)の附則「標準作業時間表」において、タクシー乗務員(日勤勤務)は休憩1時間と定められ、同条第4項において勤務時間内に随時定められた時間数の休憩を取ることができることと定められている。

b 乗務員サービス規定(10年9月改正)の第10条(禁止行為)において、乗務員は別に定める勤務時間・乗務時間を超えて乗務してはならない(第10号)、第18条(乗務記録)において、休憩した場合はその場所及び時刻を運転日報に正確に記録し会社へ提出する(第3号)、第19条(運行記録計による記録)において、乗務する車両に運転者毎に記録紙を必ず挿入して確実な記録を行い、乗務終了時に取りはずし、記録紙に運行年月日・登録番号・運転者名・走行キロ・その他指示された事項を記入すると定められている。

イ 就業時間中の組合活動

Aが就業時間の途中あるいは早退をして行った組合活動とそれに対する会社の指導は、次のとおりであった。

(ア) 14年4月22日

9時15分に出庫、17時10分に帰庫した。

運転日報には、「7時00分～8時55分 組合業務」と記載されている。チャート紙には、9時15分頃までの走行実績はないが、「組合」等の記載はない。なお、この「組合業務」とは、点呼前にF副所長に支部交渉を申し入れたところ、しばらく待つよう指示され、1時間ほど待った後、議題である減車と勤務ダイヤの問題について説明を行ったものである。

納金時に、組合活動として行った旨を主任に通告した。

(イ) 14年5月4日

7時20分に出庫、13時15分に帰庫した。

運転日報には、「14時00分～15時30分 組合」と記載されている。チャート紙には、13時15分頃以降の走行実績はなく、「組合」と記入されている。なお、この「組合」とは、磯子営業所で行われた組合の役員会に早退して出席したものである。

当日の朝と納金時に、主任に通告した。

(ウ) 14年6月2日

7時5分に出庫、14時15分に帰庫した。

運転日報には、「15時00分～18時00分 組合」と記載されている。チャート紙には、14時15分頃以降の走行実績はなく、「組合」と記入されている。なお、この「組合」とは、磯子営業所で行われた組合の役員会に早退して出席したものである。

当日の朝と納金時に、主任に通告した。

(エ) F副所長は、支部長であるBに対して、「B支部長殿」と題する14年9月16日付け書面により、前日15日にBとAが自分に話があるとしてやって来たがAのチャート紙の当該時間帯には「組合副長」と表記されている、組合の交渉などとは一言も聞いていない、「組合」とはどういうことなのか説明を求める、所定の手続を取らず就業時間中に組合活動をしたという事実は明白であると注意した。また、「B支部長殿」と題する同月19日付け書面により、チャート紙にある「組合」とは何であるのかなどについて説明を求めた。

これに対し、組合は、代表組合員A名義の「質問書」と題する14年9月27日付け文書により、チャート紙への「組合」の記入は、

本社から1日2時間の組合活動を容認されているので実際の行動を記載したものであると回答するとともに、「勝手に組合活動をした」との判断は如何なる理由に基づくものか等と質問した。

(オ) 14年11月2日

7時25分に出庫、14時35分に帰庫した。

運転日報には、「15時00分～17時00分 組合」と記載されている。チャート紙には、14時30分頃以降の走行実績はなく、「組合」と記入されている。なお、この「組合」とは、磯子営業所で行われた組合の役員会に早退して出席したものである。

当日の朝と納金時に、主任に通告した。

(カ) 15年2月23日

8時15分に出庫、15時15分に帰庫した。

チャート紙には、8時15分頃までの走行実績はなく、7時から8時20分頃までの時間帯に「組合」と記入されている。なお、この「組合」とは、Bが15年2月25日に本社に来るように言われたことから、AがBに代わって、呼出しの理由をF副所長に確認したものである。

納金時に、組合活動として行った旨を事務員に通告した。

(キ) 15年3月17日

7時20分に出庫、14時20分に帰庫した。

運転日報には「15時00分～本社業ム部」と記載されている。

チャート紙には、14時20分頃以降の走行実績はなく、「本社業務部」と記入されている。なお、この「本社業務部」とは、当初、Bの本件速度違反に係る始末書の問題について本社において協議する予定であったが、同協議を待たずにBが解雇されたため、当日は同人の解雇撤回を求めて本社で話し合いを行ったものである。

当日の朝、主任に通告するとともに、納金時にF副所長に通告した。

(ク) 15年3月28日

8時10分に出庫、18時20分に帰庫した。

運転日報には、「7時15分～8時00分 所長、副長、Bの件(本人同席)」と記載されている。チャート紙には、8時10分頃までの走行実績はなく、「組合(B)」と記入されている。なお、この「Bの件」とは、Bが解雇の無効を主張して川崎営業所に出勤してきた際、E所長とF副所長が同人の勤務を認めないと発言したため、抗議を行ったものである。

納金時に、組合活動として行った旨を主任に通告した。

なお、上記抗議の際、E所長は、就業時間内の2時間の組合活動が慣行として認められているとのAの発言に対して、就業規則に書いてなければ慣行など認めない、なぜ勤務時間の中で組合活動を認めなければならないのかと発言した。

(ケ) 15年4月20日

8時に出庫、14時35分に帰庫した。

チャート紙には、14時30分頃以降の走行実績はなく、14時30分以降の時間帯に「組合打合(春闘)」と記入されている。なお、この「組合打合(春闘)」とは、春闘に関する団体交渉を行ったものである。

E所長の許可を受けており、当日の朝と納金時に、主任にも通告した。

(コ) 15年5月4日

7時55分に出庫、14時30分に帰庫した。

運転日報には、「16時00分～ 組合役員会」と記載されてい

る。チャート紙には、14時30分頃以降の走行実績はなく、16時以降の時間帯に「組合」と記入されている。なお、この「組合役員会」とは、磯子営業所で行われた組合の役員会に早退して出席したものである。

当日の朝と納金時に、主任に通告した。

(サ) 15年9月8日

7時30分に出庫、17時10分に帰庫した。

チャート紙には、12時30分頃以降15時30分頃までの走行実績はなく、当該時間帯に「賃金説明会」と記入されている。なお、この「賃金説明会」とは、L人事課長が組合のP書記長の申入れに応じて磯子営業所で賃金の説明を行ったもので、当日勤務外の者を対象とするものであったが、Aはこれに出席した。説明会場については、組合の磯子支部が、15年9月2日に磯子営業所長に「会場使用許可願い」を提出し、許可を受けたという事情があった。

組合のタクシーチケットで、6,180円の営業収入の補填をしている。

なお、Aの出席を巡り、次のような経緯があった。

- a Aは、賃金説明会に出席するに当たり、E所長に対し、「要請書」と題する15年9月7日付け書面により、組合が本社に賃金の説明を求めたところ組合員対象の賃金説明会が磯子営業所で開催されることとなり、就労中であるが同説明会に出席するのので了承くださいと申し入れた。
- b E所長は、Aに対し、「9月7日付の貴殿の『要請書』について」と題する15年9月8日付け書面により、就業時間中の組合活動は労使交渉に当たるもの以外は認めない、今回の賃金説明会は労使交渉ではないと思慮するので再度注意すると通知し、Aが

就業時間中に賃金説明会に出席することを認めなかった。

c Aは、E所長に対し、「通知書」と題する15年9月14日付け書面により、E所長が同月8日に磯子営業所で行われた賃金説明会を組合活動であると判断した理由は何か、同説明会への出席に対する同日付け注意文書はAの退社時にタイムカードに添えられたものであるがなぜ事前に連絡しなかったのかなどと回答を求めた。

d Aは、L人事課長に対し、「通知書」と題する15年9月14日付け書面により、賃金説明会が組合活動であると判断したE所長の誤解を解くため、同説明会が本社業務指導の一環であることを明らかにするよう求めたが、L人事課長は回答しなかった。

(シ) 就業時間中の組合活動については、就業規則の第11条（勤務時間中の組合活動）において、従業員は労働協約に定める場合の外、勤務時間中に組合活動を行ってはならないと定められている。また、組合と会社の間においては、上記2(1)のとおり8年4月に労働協約が締結されている。

(ス) どのような場合に就業時間中の組合活動を許可するかは、所長の判断に任されている。

D前所長（12年7月から14年2月25日まで川崎営業所所長）は、組合から申請があった就業時間中の組合活動について拒否したことはなかった。

E所長（14年2月26日以降川崎営業所所長）は、団体交渉や会社と組合の双方が協議の上開催する会合以外の就業時間中の組合活動については許可していない。

G主任（12年頃から川崎営業所主任）は、Aのチャート紙に「組合活動」などの記載があることについて問題としたことはなく、上司

に報告することもなかった。

ウ 制帽着用等

Aの制帽に関する会社の指導等は次のとおりである。

- (ア) 川崎営業所のO所長(当時)は、Aの無帽に関して、本社あてに、6年11月14日付け「服務規則違反報告書」を提出した。

同報告書の「所属長意見」欄には、「再三指導しているにも拘らず無帽の服務規則違反行為を繰り返しており反省の色も見せず、…始末書の提出を再三督促しましたがその意志もありません。相応のご処分をお願い致します。」と記載され、「調査処理」欄(本社)には、譴責処分相当としたいと記載されている。

会社は、Aの無帽に関し、6年11月16日付けで懲戒処分である譴責処分を行った。

- (イ) 会社は、Aの無帽に関し、7年2月10日付けで減給処分(5,374円)を行ったが、処分発令書が本人に交付されないという手続上の不備があったとして、同年9月18日に同処分を取り消した。

上記処分取消しの稟議書には、Aから6年11月16日発令の譴責処分(無帽)について再審の申立てがあり、7年1月17日に本人を呼んだところ、元年6月11日の被追突事故(公傷)によるむち打ち症で長時間の着帽に耐えられない旨を再三営業所に申し入れたが適切な指示のないまま経過してきたとのことであり、無帽の可否については医師の診断により判断することとして、診断書の提出を求めたと記載されている。なお、Aは、7年1月30日付け診断書(「病名 頸椎椎間板症 左頸部の神経圧迫症状あり 長期の通院加療を要する」)を会社に提出していた。

- (ウ) Aは、7年9月27日に交通事故に遭い、8年3月26日から1

1年11月3日まで公傷による休職発令を受け、同月4日付けで復職したが、しばらく乗務停止の扱いとされ、その後、医師の診断結果を踏まえて試乗務期間(12年4月5日から同月15日まで)を経て、12年4月16日から通常の乗務に復帰した。

なお、12年3月21日、Aの乗務復帰に先立ち、A外2名は当時本社の事故担当者であったE課長(14年2月26日以降川崎営業所所長)と話合いをした。席上、E課長(当時)は、自分が所長であれば首が痛くて制帽着用できない状況にある乗務員は車に乗せられない等の発言をした。

(エ) D前所長(12年7月から14年2月25日まで川崎営業所所長)は、Aの無帽について自ら現認をしたり、現認の報告を受けたりしたことはなかったが、Aに対し、立ち話的に制帽をかぶるよう口頭で注意したことがあった。

(オ) 14年6月28日、Aは、無帽を現認され、同年7月9日付けで警告書を交付された。これに対し、Aは、K業務部長あての「通知書」と題する同月19日付け書面により、①7年9月27日に事故に遭遇し14級の後遺症認定を受けた、②事務職への配転を希望したが拒否されたので、乗務に復帰した当時のC所長の許可を受け無帽営業を続けてきた、③70歳まで勤めたいと考えているが制帽着用を強いられるのであるなら再度事務職への配転を希望すると通知した。

(カ) 14年7月24日、Aは、無帽を現認され、同月31日付けで警告書を交付された。同様に、Aは、同年8月21日、9月3日、同月9日、同月13日、同年11月5日、15年7月2日にも無帽を現認され、それぞれ14年8月22日付け、同年9月10日付け、同月12日付け、同月14日付け、同年11月6日付け及び15年

7月3日付けで警告書を交付された。

また、14年12月12日及び16日に、Aは、無帽及び所定外服装（チョッキ）を現認され、同月13日付け及び17日付けで警告書を交付された。

(キ) Aは、14年9月6日付けで、「営業違反調査処理報告書」に、自分は上記(カ)の同年7月19日付け書面により通知したとおり無帽による指導も警告書も受領すべきに該当する乗務員ではなく、業務指導は就業規則のみでなく労働協約等も含めて判断してほしいと記載した。

(ク) 制帽等に関する就業規則等の定め及び会社の指導は、次のとおりである。

a 就業規則の第8条(制服、制帽、氏名札の着用)において、「従業員は勤務時間中所定の制服制帽及び氏名札を着用しなければならない」と定められている。

b 乗務員サービス規定の第6条(服装・身だしなみ)において、制服、制帽等を着用して運行すること(第1号)、チョッキを着たら必ず上着を着ること(第3号)が定められている。

c 「サービス規律違反処分要領」において、①当該者が初犯(第1回)現認指導を受け、その後の指導で1年間に3回現認された時、違反報告書及び始末書の提出を求め、就業規則及びサービス規定に従い、段階的処分(始末書、譴責、減給、乗務停止)を行う、②再犯者及び低能率者(低営収、事故多発、接客不良、不完全就労)は、前回処分後、期間を問わず、現認3回で、報告書の提出を求め、処分対象として処理する、③公開指導日には、当日の現認1回で、報告書(始末書)の提出を求め、処分対象とするとされている。

d 川崎営業所では、所内に「制服、制帽、氏名札、白手袋の完全

着用」と記載した掲示を行い、点呼の際にも、所長が「制服 制帽 街頭指導 基本は制服と制帽、白手袋、氏名札、靴は黒色皮靴」（13年3月26日）、「制服・制帽」（14年2月11日）、「制服・制帽の厳守」（同月25日）など指導を行っていた。

e 各営業所では、定期的に街頭指導(所長等が乗務員の仕事を巡回して見回ること)を行い、無帽を現認したときは警告書を出している。

f Aは、会社に入社する際、昭和61年1月6日付けで誓約書に記名押印した。同誓約書の第3項には「乗務規程（制服、制帽の着用・・・）等社則に従い誠実に勤務する」旨記載されていた。

エ タコメータの蓋の開閉等

(7) 会社は、乗務員サービス規定の第10条（禁止行為）において、乗務員は車輛の構造・装置・備品その他具備するすべての物件及び自動車運行に必要な諸書類・表示物について、その全部又は一部を整備管理者（又は代行者）の許可なく変造・取付・除去及び交換をしてはならない（第13号）と定めている。

(4) 15年1月25日、同年4月5日、10月9日及び16年1月期において12件、同年2月期においては本件雇止めが通知された2月14日までの間の9件のAのチャート紙には、タコメータの針による記録線が断続していたり二重に記録されている箇所があった。タコメータの針による記録線は、通常連続線で記録され、何らかの事情で計器に記録不能な異常が発生したかタコメータの蓋を開けたりしなければ断続しない。

なお、他の乗務員についても同様の例が見られる（再審査で提出された書証によると、15年10月1日から同月10日までの間の川崎営業所の乗務員4名分のチャート紙33件のうち1名分につい

て9件、17年1月15日から同月31日までの間の同営業所の乗務員51名分のチャート紙294件のうち2名分について2件の記録線が断続した例がある。)

オ 表彰等

(7) Aは、昭和64年1月4日を始めとして計7回、1年間無事故であるとして表彰され、14年8月30日に5年間無事故であるとして表彰された。

また、10年5月23日に、10年以上にわたり職務に精励し会社の発展に貢献したとして表彰された。

(イ) Aは、8年1月16日に1級乗務員になった。

第4 当委員会の判断

組合らは、本件雇止めについては、雇止めに合理性が認められるから、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たらないとした初審判断を不服として再審査を申し立て、本件雇止めは労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する旨主張する。よって、以下判断する。

1 満62歳以降の再雇用契約は、本人の希望を聞くまでもなく当然に行われるものであったか。ないしは本人が希望すれば行われるものであったか。

組合らは、従来、いったん60歳となって準社員契約が締結されたら、特に乗務員の側から退職の意思表示をしないかぎり、雇用は継続されていた旨主張する（前記第2の1(1)ア）ので、この点について検討する。

(1) 前記第3の1(1)によれば、Aは、14年4月2日に満60歳の定年に達し、その後、3回にわたって6か月の契約期間で労働契約を更新し、16年4月時点で満62歳に達していたものである。会社における雇用延長に関する就業規則・準社員取扱規定の定めをみると、「定年は、満60才に達したときとし、その日をもって退職とする。定年に達した社

員にして、本人の希望により、6ヶ月毎更新し、満62才まで雇用延長することがある。満62才に達した社員にして、特に会社が必要とする者及び本人の希望により、会社が認めた者は別に定める準社員規定により採用することがある。」「雇用延長後62才に達した社員で、会社が必要とし、且、本人が引続き勤務を希望する者は、所属長の申請により、審査の上、再雇用する。準社員後の継続は6ヶ月契約とし、その都度雇用契約を締結する。乗務員の月例給与は社員であった時と比べ本給及び勤続給を減額する。定期昇給及びベースアップを行わない。賞与は同級同種の社員の80%を基準とする。」と定めていること（前記第3の4(2)アイ）が認められる。さらに、会社は、準社員の採用に当たり、営業収入や客からの苦情の有無、営業所長の意見等を総合的に判断し、採用を決定していたこと（同4(2)オ）が認められる。

上記就業規則等によれば、Aについては16年4月時点で満62歳に達していることから、同人の準社員としての再雇用については、準社員取扱規定第1条第1号（「会社が必要とし、且、本人が引続き勤務を希望する者は、所属長の申請により、審査の上、再雇用する」）が適用されるのであって、当然に準社員として再雇用されるというものではなかった。なお、組合らは、会社がAの雇止めを意図して、密かに準社員取扱規定と就業規則を改定したと主張するが、「定年は、満60才に達したときとし、その日をもって退職とする」（就業規則第50条の1第1号）、「定年に達した社員にして、本人の希望により、6ヶ月毎更新し、満62才まで雇用延長することがある」（同第2号）との雇用延長に関する就業規則の定めは、15年9月の改正前後を通じて同じ内容であったこと（同4(2)ア）からすると、会社が本件雇止めを意図して就業規則等を改定したということとはできない。

(2) 次に会社における再雇用の実態について、本件雇止め以前6年間を

みるに、61歳であった乗務員合計139名のうち、62歳に達した際に準社員として再雇用された者は合計97名であることが認められる（前記第3の4(2)エ）。このように62歳以降準社員として再雇用された者は約7割にとどまっていること、会社では希望しても再雇用できないと事前に判断される場合は、営業所長から該当者に伝えていたこと（同4(2)オ）からすると、再雇用を希望したものの、会社の判断によって再雇用されなかった者も存在していたとの会社の主張を否定することはできない。また、組合らは、乙98別紙1～3（別表1～3）は、定時制社員を外した数字であり意味がないと主張するが、組合らはAを準社員として雇用継続しなかったことを本件雇止めとして争っているのであるから、雇用延長の実態を検討するに当たっては、定時制社員が含まれているかどうかは問題ではないから、上記主張は採用できない。

(3) 上記判断のとおり、会社における就業規則等の定めをみても、また、再雇用の実態をみても、Aについて、満62歳以降の準社員としての再雇用は当然に行われるべきものであったなどとする組合らの主張は採用できない。

2 休憩取得指示違反及び制帽着用義務違反等を理由とする本件雇止め合理性があるか。

会社は、初審及び再審査を通じて、本件雇止めの理由として、Aについて i 休憩取得指示違反、制帽着用義務違反、タコメータの開閉違反、ii また、就業時間中の組合活動違反があったことを挙げ、これらの違反行為を総合的に判断したものである旨主張する（前記第2の2(1)(3)）。

これに対して組合らは、本件雇止めは不当であるとして、①会社はAの不正や就業規則違反をでっち上げたのであるとして、休憩取得指示違反や制帽不着用の違反は、いずれも14年5月にAらが時間外手当支払訴訟を提起した後に、Aを雇止めする口実づくりのために言い出したものであり、

タコメータの開閉についてもAについてだけ問題にしているものである旨、②就業時間中の組合活動についても、時間外手当支払訴訟提起の後になって突然禁止されたものであり、就業時間中の組合活動が許容されていることについては少なくとも慣行が成立している旨主張する（前記第2の1(1)イウ）。

(1) そこで、上記①の休憩取得指示違反等に関する組合の主張の当否について検討する。

ア 会社による就業時間中の休憩取得指示の状況についてみると、①Aに対して、14年6月17日に、当時の川崎営業所のF副所長がタイムカードにメモを挟み、「休憩を取得するように」との指導を行っており、同年9月16日には、同副所長がBを通じて書面で、「休憩を取得するように」との指導を行っており、さらに、同年8月9日から15年6月11日にかけて同副所長は、Aに休憩を取るように指示をしていること、②会社の全乗務員は、乗務員サービス規定により、運転日報に休憩時刻等を記載するように定められていること、③Aの、15年5月から同年12月までの8か月間の運転日報やチャート紙の約7割に「休憩」の記載がないこと（以上、前記第3の4(3)ア）が認められる。

上記各事実からすると、14年6月以降、Aは会社から繰り返し休憩取得指示を受けながらこれに従わず、また、休憩との記載がない限り全て労働時間に含まれるとの主張（同2(16)ア）に基づいて、休憩時刻等の記載を一切しなかったものと推認できる。休憩との記載がない限り全て労働時間に含まれるとの独自の主張をAがしていた以上、会社が労働基準関係法令等に従って休憩取得指示を行うことは当然の措置というべきであるから、このような指示に違反するAの勤務態度には重大な問題があり、会社がこれを看過できないと評価したのは相

当である。したがって、Aの休憩取得指示違反をもって、会社が本件雇止めの理由の一つとしたことは相当であるといえることができる。

上記判断のとおりであるから、休憩取得指示違反はでっち上げであり、Aを雇止めするための口実にすぎないという組合らの主張は採用できない。なお、組合らは、ほとんどの乗務員が短い休憩時間しかとっていないとも主張する。他の乗務員についてもチャート紙や日報に「休憩」に関する記載のない例がある事実は認められるが（前記第3の4(3)ア(ア)）、Aの「休憩」に関する記載のない例や適正な記載のない例は非常に多数である上、Aは休憩との記載のない限り全て労働時間に含まれると独自の主張をしていたのであるから、上記の事実をもってAだけに対して会社が別段の対応を取ったと評価することはできない。

イ(ア) Aの制帽着用等の状況についてみると、①Aは14年6月以降、たびたび無帽で運転しているところを現認され、業務部長名の警告書を交付されていること、②会社の就業規則には、勤務時間中は所定の制服、制帽、氏名札を着用するよう定められていること（以上、前記第3の4(3)ウ(オ)(カ)(ク)）が認められる。

会社がAを62歳以降準社員として再雇用するかどうかを決定するに当たって、乗務員としての適格性を判断するために、14年6月以降の制帽等の着用状況を考慮したことは首肯できることからすると、会社がAの制帽不着用をもって本件雇止めの理由の一つとしたことは相当であるといえることができる。

なお、組合らは、会社は他の者にも無帽運転を許可しているとも主張する。この点につき、1組の組合員の中にも制帽不着用者が1名いるとの証言はあるが、許可の有無等を明らかにする証拠はない。したがって、このことは上記判断を左右するものではない。

い。

- (イ) 他方、従前の経緯をみると、①Aの無帽運転に関する7年2月10日付け減給処分取消しの稟議書には、Aからの6年11月16日発令の譴責処分に対する再審の申立てにおいて、元年6月11日の被追突事故によるむち打ち症で長時間の着帽に耐えられない旨を営業所に申し入れたが、適切な指示のないまま経過してきた旨の言い分の記載があること、②Aは7年1月30日付け診断書（「病名 頸椎椎間板症 左頸部の神経圧迫症状あり 長期の通院加療を要する」）を会社に提出していたこと（以上、前記第3の4(3)ウ(イ)）という無帽運転は認められていたとする組合らの主張に沿うような事実も認められる。

しかしながら、①Aの受傷は元年6月及び7年9月と相当以前の実事であり、長期の時間の経過にもかかわらず、なおAが着帽しての運転に耐えられない状態であるとは認めがたいこと（なお、組合らの主張に沿う医師の意見書(甲192号証)があるが、元年6月の受傷後20年近く、または7年9月の受傷後13年以上を経過してもなおAが着帽しての運転に耐えられない状態であることについての十分な説明はなく、組合らの主張を裏付ける証拠としては十分ではない）、②6年11月16日付けで会社はAの無帽運転に関し懲戒処分である譴責処分を行っていること（同4(3)ウ(ア)）、③7年2月10日付け減給処分取消しの稟議書に記載された、長時間の着帽に耐えられない旨営業所に申し入れたが適切な指導のないまま経過してきたとのAの言い分（同4(3)ウ(イ)）を裏付ける適確な証拠はない上、会社がAの無帽での運転を無期限で承認したと認めるに足る証拠はなく（組合らは、11年12月にAの復職当時のC所長から無帽運転の承認を得たと主張する

が、仮に組合ら主張のとおりであったとしても、そのことは当然には無帽での運転を無期限で会社が正式に認めたことを意味しない)、かえって12年3月にはE所長(当時は本社の課長)がAに対し、制帽着用できない乗務員は乗務させない旨発言し(同4(3)ウ(ウ))、同年7月から14年2月まで所長であったD前所長がAに対し、制帽を着用するよう口頭で注意していること(同4(3)ウ(エ))、④無帽運転について警告書交付等の措置を会社が取るのは、無帽運転を現認した場合であるところ、会社がAに対して6年11月及び7年2月に懲戒処分をしたのは会社がAの無帽運転を現認したからであり(同4(3)ウ(ア)(イ)(ウ)) (ただし7年2月の処分は手続上の瑕疵のため会社が取り消している)、14年6月以降に会社がAの無帽運転を問題視するようになったのは、同月に会社がAの無帽運転を現認したからであることからすると、Aの制帽不着用の違反を会社が問題としたのはAを雇止めするための口実であるとの組合らの主張は採用できない。

ウ タコメータの開閉等の状況については、会社の乗務員サービス規定第10条によれば、勤務時間中にタコメータの蓋を開ける行為は認められていないというべきであり、Aはこの規定に反して、勤務時間中に複数回にわたりタコメータの蓋を開けていたこと(前記第3の4(3)エ)が認められる。したがって、この点を本件雇止めの理由の一つとしたことが相当性を欠くということとはできない。

組合らは、多くの乗務員がタコメータを開閉しているとも主張する。しかし、チャート紙等の記載からみて、開閉していると認められる例は15年10月期に9件、17年1月期に2件あるにすぎない(同4(3)エ)。これに対して、上記のとおり、Aは繰り返して乗務員サービス規定第10条に違反してタコメータの開閉を行っているのであるか

ら、他の従業員と同列に扱うことはできない。したがって、会社はタコメータの開閉をAについてだけ問題にしているものである旨の組合らの主張は採用できない。

(2) 次に、上記②の就業時間中の組合活動違反に関する主張の当否について検討する。

ア 就業時間中の組合活動の状況についてみると、①Aは、14年4月22日、同年5月4日、6月2日、11月2日、15年2月23日、同年3月17日、3月28日、5月4日、9月8日に会社から許可を受けずに就業時間中に組合活動を行ったこと（前記第3の4(3)イ）、②組合が会社との間で締結した労働協約によれば、組合の組合員は、会社と組合の双方で協議の上関催する各種の会合又は正規の手続を経て行われる団体交渉に参加する場合若しくは会社が特に許可した場合以外には、就業時間中に組合活動を行うことができないとされていたこと（同2(1)）、③就業規則第11条には、従業員は労働協約に定める場合の外、勤務時間中に組合活動を行ってはならないと定められていたこと（同4(3)イ(シ)）が認められる。

上記のとおり、会社と組合の間の労働協約においては、「会社が特に許可した場合以外には、就業時間中の組合活動はできない」とされていたところ、Aは上記の組合活動について事前に川崎営業所の主任に通告していたが、主任は、日報等の記載と入金額とを点検していたにすぎず、かつ、主任には組合活動を行うことを許可する権限はなく、Aの組合活動の有無を上司に報告していなかったものである（同4(3)イ(ス)）。また、組合は、乗務員の運賃収入確保のために、タクシーチケットによってその補填を行っている事実がある（同4(3)イ(サ)）が、Aが日報及びタコメータに組合活動について記載し、当該活動に際し組合のタクシーチケットを使用していたことをもって、会社に対して

組合活動につき事後に報告をしていたとか了承を得ていたものであるとは到底いえない。

したがって、Aの就業時間中の組合活動は会社の許可を得ることなく行われたものであって、上記労働協約・就業規則に反するものであり、これをもって本件雇止めの理由の一つとしたことは相当であるといえることができる。

イ 組合らは、就業時間中の組合活動を行うことについて、会社との間で勤務時間中の組合活動が許容されているとの労使慣行が成立していたと主張する。しかしながら、①14年9月当時、15年3月当時から1日2時間の組合活動が容認されているかどうかについては、組合らと会社の主張が対立していたこと(同4(3)イ(エ)(ク))、②組合らが、15年11月6日の団体交渉の席上、会社との間で労使慣行を確認した証拠と主張する同年11月17日付書面(甲46号証)は、Aの就業時間中の組合活動違反が問題とされた時期(14年4月以降)以後に作成された書面である上、15年労使団体交渉の議事録と題してはいるものの、組合作成の書面であって会社との合意に基づいた書面ではないこと、同書面の記載をみても就業時間中の組合活動についての労使慣行の存在を認めることはできないこと、③組合らは就業時間中の組合活動について、1組と2組は容認されているのに、組合だけが扱いを変えられたとも主張するが、これを認めるに足る証拠も存在しないことが認められる。

上記にみたとおり、Aが行っていた就業時間中の組合活動について、勤務時間中の組合活動が許容されているとする労使慣行が成立していたということはできず、組合と会社との間においては上記アの労働協約のほかに、就業時間中の組合活動について何らかの合意があったことを認めるに足る証拠はない。したがって、この点にかかる組合らの

主張は採用できない。

- (3) 組合らは、上記①②の主張において、本件雇止めの真実の理由は、14年5月のAらによる時間外手当支払訴訟の提起であって、休憩取得指示違反等は口実にすぎないと主張するので、この点について付言する。

Aらと会社との間の時間外手当支払訴訟における、主要な争点の1つは実労働時間であるが、Aらは、日報等に休憩との記載が無い限りすべて労働時間に算入されるべきである旨、また、タコグラフ上組合活動等の記載のある時間は労働時間に算入されるべきである旨主張し、会社は、就業規則上規定された休憩時間については休憩したものとみなすべきである旨主張している（前記第3の2(16)ア）。このようにAらと会社の実労働時間に対する主張は対立していたことに鑑みると、時間外手当支払訴訟の提起を契機として、会社がAに対して休憩取得指示を徹底したり、同人の就業時間中の組合活動を問題視した会社の対応は首肯できる。そして、上記(1)で判断したとおり、Aの休憩取得指示違反等の存在は肯定でき、会社がそれらを本件雇止めの理由としたことには合理性が認められるのであるから、本件雇止めの真実の理由はAらによる時間外手当支払訴訟の提起であって、休憩取得指示違反等は本件雇止めの口実づくりにすぎないとする組合らの主張は採用できない。

- (4) 以上判断したとおりであるから、会社が主張する本件雇止めの理由はいずれも相当であり、本件雇止めには合理性があったといえることができる。

- 3 会社は組合らの組合活動を嫌悪し、組合活動を妨害するためにAを雇止めにしたかといえるか。

組合らは、会社は組合活動を嫌悪し、組合活動を妨害するため、組合活動を積極的に担うAとBを企業外に追放したのであり、本件雇止めと本件解雇は会社の不当労働行為意思に基づく一連の不当労働行為である旨主張

するので（前記第2の1(2)(3)）、この点について検討する。

- (1) 本件解雇及び本件雇止め当時の組合と会社の労使関係についてみると、①14年5月、Aらは、会社に組織的かつ大量に時間外手当の未払いがあるとして時間外手当支払訴訟を提起していること（前記第3の2(16)）、②Aらは14年5月20日付け書面により、14乗務禁止の措置は無効であるとして、従前の勤務ダイヤに戻すよう求めていたこと（同2(17)）、③15年6月以降、組合は1組旧協約と同じ内容での労働協約締結を要求したが妥結せず、交渉が続けられていたこと（同3(7)、(9)、(10)、(14)～(17)）が認められる。これらの各事実やAは組合の執行委員長であったこと等を併せ考えると、組合らと会社との間の労使関係は対立関係がなかったとまで評価することはできない。なお、会社は、組合は組合としての実態はなく、Aらが個人として会社と敵対したことはあっても、組合が組合として会社と対立していた事実はないと主張するが、上記判断のとおりであるから採用できない。
- (2) 他方で、①Aらの提起した時間外手当支払訴訟については、15年12月と16年11月の組合大会で報告された事実はあるが（前記第3の2(16)ウ）、事前に組合の方針として確認されていたことを示す証拠はないこと、②上記2の(3)に説示したとおり、時間外手当支払訴訟の提起を契機として、会社がAに対して休憩取得指示を徹底したり、同人の就業時間中の組合活動を問題視したことは首肯できること、③組合は、労働協約の締結について、16年1月26日、神奈川県労委にあっせんを申請しており、会社はこれに応諾したが、同年4月7日にあっせんは打ち切れ、その後、当該協約等に関する団体交渉における会社の対応等について同労委に申し立てられた、神労委16年（不）第7号事件において、最終的に会社と組合は和解協定を締結していること（同3(20)、(22)）が認められる。

(3) これらの点を総合的に考察すると、本件雇止めの前後の時期において、会社と組合らの間の労使関係は対立関係がなかったとはいえないものの、会社がAらの時間外手当支払訴訟提起を嫌悪して休憩取得指示及び制帽着用等を徹底したということはできず、また、会社が組合らを嫌悪するような組合活動の状況ないし労使関係であったと評価することもできない。そして、本件雇止めに合理性が認められることは既に判断したとおりである(上記2(4))。したがって、本件雇止めが組合らの組合活動を嫌悪し、組合活動を妨害するためのものであったとする組合らの主張は採用できない。

4 結論

以上判断したとおり、①会社の雇用延長に関する就業規則等の規定や雇用延長の実態からみて、Aについて、満62歳以降の再雇用契約は当然に行われるべきものであるとはいえず、②休憩取得指示違反及び制帽着用義務違反等を理由とする本件雇止めには合理性があったということができ、③本件雇止め当時において、会社が組合らを嫌悪するに至るような組合活動の状況ないし労使関係であったと評価することはできないところ、Aの休憩取得指示違反等の行為は組合員であると否とを問わず雇止めの理由となり得るものであるから、本件雇止めがAの組合活動等を嫌悪してなされた不利益取扱いであるということはできず、組合の弱体化を企図したものであるということもできない。また、他に本件雇止めがAに対する不利益取扱いおよび組合の弱体化を企図したものであると認めるに足る証拠はない。

したがって、本件雇止めは労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には該当せず、本件雇止めは不当労働行為に当たらないとした初審判断は結論において相当である。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成21年1月21日

中央労働委員会

「(別表1)～(別表3) 略」