

# 命 令 書 (写)

再審査申立人 埼玉県坂戸市  
三和交通労働組合  
代表者 執行委員長

再審査被申立人 埼玉県坂戸市  
有限会社三和交通  
代表者 代表取締役社長

上記当事者間の中労委平成20年(不再)第2号事件(初審埼玉県労委平成18年(不)第6号事件)について、当委員会は、平成21年5月13日第87回第二部会において、部会長公益委員菅野和夫、公益委員岡部喜代子、同藤村誠、同仁田道夫出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

本件再審査申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、再審査被申立人有限会社三和交通(以下「会社」という。)が、

平成18年（以下、平成の元号を省略する。）3月17日、再審査申立人三和交通労働組合（以下「組合」という。）の組合員であるX1及びX2に対して嘱託雇用契約を継続しない旨通知したこと、17年12月18日、会社が同じ組合員のX3に対して出勤停止処分を行ったこと、及びその出勤停止処分に係る文書（懲戒処分）を長期間にわたって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に当たるとして18年10月10日埼玉県労働委員会（以下「埼玉県労委」という。）に救済申立てのあった事案である。

## 2 初審において請求する救済の内容の要旨

- (1) X1及びX2に対する嘱託雇用契約不継続の通知の撤回並びに同人らに対する嘱託雇用契約の継続
- (2) X3に対する出勤停止処分の撤回及び出勤停止期間内の平均賃金の支払い
- (3) 上記出勤停止処分に係る文書の長期間掲示に関するX3に対する慰謝料120万円の支払い
- (4) 会社による謝罪文の手交及び掲示

## 3 初審命令の要旨

埼玉県労委は、19年12月13日、会社がX2と嘱託雇用契約を継続しなかったこと及び前記出勤停止に係る文書を長期間掲示したことを不当労働行為と認め、会社に対し、X2につき同年1月13日以降嘱託雇用契約（嘱託期間1年）があるものとして取り扱うべきこと及び文書交付を命じるとともに、その余の救済申立てを棄却し、同年12月26日、これを当事者に交付した。

## 4 再審査申立ての要旨

組合は、20年1月8日、初審命令のうち救済申立てが棄却された部分を不服として、当委員会に再審査を申し立てた。

## 5 本件の争点

- (1) 会社が、X 1 に対し嘱託雇用契約を継続しない旨通知した行為は、労働組合法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当するか。(争点 1)
- (2) 会社が、X 3 に対し行った出勤停止処分は、労働組合法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当するか。(争点 2)

## 第 2 当事者の主張の要旨

当事者の主張の要旨は、次のとおり付加するほかは、初審命令理由の第 5 記載の当事者の主張のうち、前記第 1 の 5 記載の各争点に関する主張と同一であるから、これを引用する。

### 1 争点 1 について

#### (1) 組合の付加主張

##### ア 解雇権の濫用等について

初審命令は、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らない状態であったとまでは認められず解雇権濫用の法理を類推適用できないと判断した。

しかし、会社においては、19 年 3 月 21 日現在の乗務員 54 名中 16 名は 60 歳以上の嘱託乗務員であり、そのうち 10 名が 65 歳以上であること、69 歳までの者を募集していること、18 年 2 月 21 日に掲示した嘱託乗務員に対する文書（以下「18. 2. 21 掲示文書」という。）において雇用打ち切りの可能性を告知していないこと等からすると、X 1 に対する嘱託雇用契約を継続しない旨通知した当時、会社と嘱託乗務員の関係は実質的に期間の定めのない契約と異ならない状態にあった。

会社では、65 歳になる時点で嘱託乗務員本人が希望したにもかか

わらずその者の意思に反して再委嘱をしなかった例はなかったのに、組合活動が活発化した18年に至り、組合員であるX1及びX2に対してのみ嘱託雇用契約を不継続とした。

かかる嘱託雇用契約を不継続とする通知は、実質的には期間の定めのない労働契約における解雇と同様のもので、解雇権濫用の法理が類推適用されるとともに、会社が活発化した組合活動を減退させようとして本件嘱託契約不継続としたと推認できる。

イ 嘱託雇用契約不継続の通知の相当性、合理性について

初審命令は、X1が会社から面談の通知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であり、加えてX1の勤務状態が悪かったことを考慮すると、会社がX1に対し嘱託雇用契約を継続しない旨通知したことには相当性、合理性があるからX1の嘱託不採用に関し会社の不当労働行為意思は認め難いと判断している。

しかしながら、以下の点からすれば、会社の不当労働行為意思は明らかであり、初審命令の上記判断は失当である。

(ア) X1は面談を拒否していない

会社の前記アの18. 2. 21 掲示文書の掲示に対し、組合は、18年3月1日、その掲示の撤回を求めるとともに面談に応じられない旨文書で申し込んだところ、X1はその後の出勤時にY1専務から組合の上記文書の意味を尋ねられたため、「書いてあるとおりです。」旨答えたにすぎず、面談を拒否したわけではない（なお、初審命令は、18年2月21日から3月17日までの間に会社がX1に面談の申入れをしたなどとしているが、組合が面談に応じない旨の申入書を会社に提出したのは同月1日であるから、同年2月21日以降3月1日までの間に会社とX1の面談のやりとりがあったとするのはつじつまが合わない。）。

たしかに、同月1日に会社に交付した組合の文書には、「面談は一切応じられない」となっているが、これは、60歳から65歳までの間の嘱託契約の更新に関する組合の主張であって、かつ、組合の立場を述べたものにすぎない。この文書をもって、組合員全員が面談を拒否する意思を表示したと認めることは失当である。実際、X1及びX2は、同月下旬ころ、相次いで嘱託期間延長の要請書を会社に提出している（なお、初審命令は、同要請書をみても両名が面談の意思を表示したと認めることはできないとしているが、本来、会社から面談の呼びかけを行うものであるから、乗務員側から面談に応じる旨伝えなければならない理由はない。）。

(イ) 会社側の説明及び発言の不自然性

初審命令は、会社からの面談の呼びかけを拒否したことがX1の嘱託雇用契約が継続されなかった理由としている。

しかしながら、X1及びX2に対する18年3月17日付け嘱託契約期間終結の通知文書にも面談拒否を不採用の理由とする旨の記載はなく、本件救済申立てに至るまでの間、会社からX1の面談拒否が同人の不採用の理由である旨の説明・回答は一切なかった。かえって、同年6月22日の団交の際、Y1は、X1を継続雇用しなかった理由に関し「X1は会社のポリシーとアイデンティティーにそぐわない。」などと同人の組合活動に対する嫌悪を示す発言をしている。

これらの事実からすれば、会社は、X1の面談拒否を理由に同人の嘱託雇用契約を継続しない旨通知したのではなく、X1の組合活動を嫌悪してその通知をしたものである。

(ウ) X1に対し書面で面談意思の確認をしていないこと

会社は、面談できなかった従業員に対して、18年3月18日付

け「嘱託雇用契約書作成について」という文書を配布し、嘱託契約継続の意思を慎重に確認して更新ないし再委嘱の手続を行った。しかし、X 1 及び X 2 に対しては上記文書を配布しないまま、同人らの嘱託契約を不継続にする組合差別的な取扱いをしている。

(エ) X 1 の勤務状態はさほど悪くはなかったこと

初審命令は、X 1 の勤務状態が悪かったことも加味した上で、会社が嘱託雇用契約を継続しなかったことに相当性及び合理性があるとしている。

しかしながら、X 1 が嘱託であること、タクシー乗務員が個人として独立して仕事をしているものであること、賃金が歩合給であり出来高払いであること、会社の乗務員が極めて不足し会社は69歳までの高齢者も募集していること、会社がこれまでX 1 に対し注意したり一度もペナルティーを科していないこと、ほかにも勤務状態の悪い乗務員が多々いることなどからすれば、初審命令の上記判断は失当である。

(2) 会社の付加主張

ア 解雇権の濫用等について

会社の嘱託規程第3条及び第5条によれば、嘱託期間は1年とされ、定年である60歳以後65歳までの嘱託契約の更新と、65歳以上の者に対する嘱託の再委嘱の手続は、明確に区別されている。

すなわち、会社の就業規則上、定年を60歳とし、基本的に希望者については65歳まで嘱託契約を更新するが、65歳以上の者についての嘱託雇用契約は本人が希望した場合で、かつ会社が認めた場合に再委嘱する旨規定されている。これは、65歳を過ぎれば健康状態、運転技術、勤労意欲等に個人差が大きくなることから、安全運行確保上それらを考慮し、65歳までの嘱託雇用契約の更新と取扱いを区別

する趣旨である。

また、会社が69歳までの高齢者を募集しているからといって、65歳以上の嘱託乗務員の雇用を継続しなければならないものではない。高齢者であっても健康状況、運転技術には個人差があり、高齢の乗務員に面談をしてそれらの点を確認するのもそのためである。

本件は、嘱託雇用期間の満了に当たって再委嘱しないと判断したにすぎず、期間の定めのない契約において適用される解雇権濫用の法理が適用される場面ではない。

#### イ 雇止めの相当性、合理性について

##### (ア) X1の面談拒否の有無

18年3月4日午前6時ころ、Y1はX1に対し、「面接するよ。」などと述べて面談の申入れを行ったが、これに対しX1は、「組合が通知しているとおり。」などと述べて面談を拒絶し、結果として嘱託雇用契約の締結ができなかった。そのため、会社は同人との嘱託雇用契約を更新できずに、嘱託契約期間終結の案内を出した。

組合は、会社の嘱託乗務員に面談を求める掲示に関する「申入書」の中で、「この通知書にある面談には一切応じられない」旨回答しており、この文書の作成に関与したX1が「組合が通知しているとおり。」と回答しているのであるから、X1は面談は拒否したと認められる。

##### (イ) 嘱託雇用契約の不継続を決めた理由

前記アのとおり、会社が嘱託乗務員の契約更新、再委嘱の際に乗務員との面談を行うようにした措置は相当であるから、組合から面談拒否の通知があったからといって、組合員についてのみ面談を省略したり、雇用契約書の作成を省略することはできない。

X 1 は会社の面談要求を拒否しており、会社は X 1 の運転技能や勤労意欲が確認できない以上、同人との嘱託契約を更新できないと判断して、嘱託契約期間終結の通知を發した。

(ウ) 文書による意思確認

会社は、X 1 以外の組合員に対して文書による意思確認を実施しており、組合差別的な扱いなどしていない。X 1 は面談に一切応じないと記載された組合文書の作成に関与しており、Y 1 の面談をするとの求めに対して「組合が通知しているとおおり。」と回答したのであるから、会社が X 1 は面談に応じない意思が明確であると判断したことは相当であり、何ら組合差別ではない。

(エ) X 1 の勤務状況、実績は劣悪であること

X 1 の勤務状況についていうと、同人は勤務すべき日数の実に 4 分の 1 が欠勤か早退なのであり、他の乗務員と比較して勤務状態が劣悪であることは明らかである。そして、会社は必ずしも乗員不足の状況になかったのであるから、会社が X 1 に対し再委嘱しなかったのは相当であり、X 1 の勤務状況を加味した上で同人の雇用が継続されなかったことには相当性・合理性があるとした初審命令の判断は相当である。

2 争点 2 について

(1) 組合の付加主張

17 年 10 月度及び 11 月度において X 3 の欠勤が多かったのは、同人が風邪を引いていたからである。そして、X 3 は、そのことを会社のオペレーターに連絡をして欠勤、早退していた。X 3 の勤務状況は特別に悪いとはいえず、この程度の勤怠状況の乗務員はほかにもいるから、組合員である X 3 に対してだけ処分をするのは不自然である。

初審命令は、X 3 が欠勤等の理由について説明したければ会社が命じ



る面談に応じて説明すればよいとし、会社がX3を面談実施のために呼び出したことを正当と判断している。しかし、会社は、乗務員が欠勤した場合にその理由を確認するために面談を行うことはいまだかつてしたことがない。また、勤務中にタクシー乗務員を会社に呼び出して面談するのは、歩合給制度の下での水揚げ減を考えると乗務員を直ちに訓戒するにも等しく、この点を踏まえない初審の判断は誤りである。

また、会社は、本件出勤停止に先立ち、X3に対し何ら注意をすることがなく、いきなり解雇に次ぐ重い処分 of 出勤停止を科し、その処分の内容を6か月間の長期にわたり社内に掲示したことからすれば、本件出勤停止処分がX3が組合員であることを理由に行われたものである。

## (2) 会社の付加主張

X3は、約2か月の間に8回も欠勤しており、同人の出退勤管理をしている会社としては、その原因・理由について面談により確認すべき必要があったものであり、会社がX3に対し面談を行うために呼出しを行ったのは相当である。したがって、これを再三にわたり無視したX3の行為は、就業規則の懲戒事由に優に該当する。

X3に対する出勤停止は最も短期間である3日間にとどまるものであって、そのことも併せ考慮すれば同処分をもって会社の不当労働行為意思の表れなどということとはできない。

## 第3 当委員会の認定した事実

### 1 当事者及び関係者

#### (1) 組合の構成員等

組合は、会社のタクシー乗務員を始めとする従業員により構成される労働組合で、昭和61年に発足し、初審申立時の組合員数は16名であった。

(2) 会社の業務目的、従業員数等

会社は、一般乗用旅客自動車運送事業を営む有限会社で、初審申立時の従業員数は56名（うちタクシー乗務員48名）であった。

(3) X1及びX3の会社での勤務歴及び組合における役職等

ア X1（昭和16年12月4日生）は、昭和61年ころ、会社にタクシーの正規乗務員として採用された。同人は、定年退職（60歳）まで勤務した後、13年12月以降、会社との間で嘱託雇用契約を締結し、タクシー乗務員として勤務していた。同人の嘱託雇用契約は、18年12月20日をもって満了することになっていた。

X1は、組合に加入して以降、書記長、執行委員長、副執行委員長を務めた。X1は、17年夏期一時金の支払いを巡って組合がストライキを行った当時（以下、このストライキを「17年スト」という。）及び18年3月17日に会社がX1に対し嘱託雇用の不継続を通知した当時のいずれの時期においても、代表代議員の立場で団交に出席するなどしていた。その後X1は、同年10月以降、組合の副委員長を務めていた。

イ X3は、7年10月に会社にタクシーの正規乗務員として正式に採用され、以後タクシー乗務員として稼働していた。

X3は、同月に組合に加入し、15年以降X1とともに代表代議員となり、17年スト当時の団交には代表代議員として出席しており、それ以降も代表代議員を務めていた。

2 17年度夏期一時金を巡る17年ストに至る経緯等

(1) Y1の入社

17年7月当時、会社は、6年連続の赤字決算となり、17年度収益予測も前年比10パーセント減少を見込まれるなどしており、一時金支払のための借入れの返済も滞る状況であった。

このように経営破綻が懸念される状況の下、会社は、会社経営の抜本的再建に着手するべく、同月1日、Y1を専務取締役役に就任させた。

同月5日、会社は、Y1を組合のX4執行委員長ら役員に紹介した。その席上、組合側は、会社に対し、17年度夏期一時金支給の有無をただしたが、会社は、すぐに支払うことはできない旨返答した。これに対し、組合側は、ストライキを行うことを述べながら退席した。

(2) 会社の組合に対する再建策の提案及び組合の対応等

17年7月9日、会社は、組合に対し、「会社再建に伴う申し入れ」と題する文書を交付し、会社の存続に向けての方針として、①17年7月以前に調印した労使協定書の効力を棚上げにすること、②賃金制度を変更すること、③新勤務体制を編成すること、④職掌（管理職）を設置すること、⑤上記①～④の提案事項に関し、組合の合意が確認できれば従来の夏期一時金と同様の算出方法によって計算した協力金を組合員に支給することを提案した。

同月11日、上記会社の提案に関し団交が行われ、会社側から社長、Y1、Y2所長、組合側からX4執行委員長、X2副執行委員長、代表代議員であるX1及びX3らが出席した。

会社は、その団交の席上、17年度夏期一時金の支払いに応じることはできない旨述べた。これに対し、組合は、会社の提案は、3年ころ締結された一時金に関する労使協定（月例給与とは別に乗務員個人の月間売上額の4.5パーセントを半年ごとに支給するというもの）の破棄に通じるとして反対し、その他の会社の上記提案事項についてもすべて反対する旨述べた。

(3) 17年夏期一時金支払いを巡る17年スト当時の労使状況等

組合は、17年7月12日から8月11日までの約1か月間、会社が17年度夏期一時金を支給しないことに抗議して17年ストを行った。

他方、17年ストの前後を通じ、組合と会社は、同一時金支給問題に関し解決するため、同年7月11日、14日、8月2日、4日、8日及び11日に団交を行った。しかし、労使双方の主張が平行線をたどったため、合意には至らなかった。

17年度夏期一時金の問題については、その後裁判で争われることになり、同年8月19日、X1、X3ら組合員29名は、さいたま地方裁判所川越支部に対し、未払賃金（一時金）の仮払いを求める仮処分の申立てをし、18年1月30日、請求額の一部を仮に支払う旨命じる仮処分決定を得るなどしたが、その後の20年6月4日、会社と組合は、会社は売上額の3パーセントを乗務員に対し17年度夏期一時金として支払うという内容の和解を成立させた。

### 3 全三和労働組合の結成等

#### (1) 組合員の脱退と新たな労働組合の結成

17年スト開始当時、組合の組合員数は54名だったが、同スト期間中に16名の組合員が会社を退職し、ほかにも脱退者が出るなどして合計30名の組合員が組合を脱退した。

17年8月10日、組合を脱退した従業員を中心として全三和労働組合（以下「新労組」という。）が結成された。同年12月31日現在の新労組の組合員数は32名であり、その構成員数は当時の全従業員の過半数を超えていた。

#### (2) 会社の労使協定の破棄通告及び新労組との労使協定の締結等

会社は、組合が会社の経営再建のために示した前記方針についてことごとく反対する姿勢を示していたことなどを理由に、18年1月30日付け「通告書」により、15年以前に組合と締結した協定書等を破棄する旨通知した。

他方、会社は、18年1月31日、新労組との間に労働基準法第36

条の規定に基づく協定等を締結し、同年4月14日に所轄労働基準監督署に提出するなどした。

なお、会社は、組合の組合員に対しても、新労組と締結した労使協定に準ずる対応を行った。

#### 4 X1に対する嘱託雇用契約不継続の通知の経緯及び状況等

##### (1) 会社における嘱託雇用契約に関する社内規定

会社には、正規社員であるタクシー乗務員が定年退職以降も引き続き勤務する方法として、①労働時間などが正規社員と同等である「再雇用の制度」、及び②労働時間が正規従業員の4分の3程度となる「嘱託雇用契約制度」がある。

10年11月に施行された会社の就業規則及び嘱託規程上、嘱託に関連する規定の内容は、以下のとおりであった。

(就業規則)

(定年)

##### 第47条

第1項 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(20日)をもって退職とする。

第2項 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んにかかわらず、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(就業規則第47条

第2項にいう満65歳に達するまでの再雇用期間)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(就業規則第47条第2項にいう満65歳に達するまでの再雇用期間)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、会社が認めるとき
- 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

(嘱託期間)

第5条

第一項 嘱託の期間は1年とする。ただし、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。

第二項 第3条第1号に規定する者については、本人の希望があれば、65歳に達するまで更新する。

(解職)

第6条 以下の場合には、嘱託を解職する。

- 一 嘱託の期間が終了したとき

(2) 会社における嘱託雇用契約の更新あるいは再委嘱の運用実態

15年6月17日、組合と会社は、嘱託雇用契約制度に関し、60歳以降65歳に至るまでの嘱託の雇用制度について、①嘱託期間は1年とし、基本的には65歳まで自動更新すること、②出勤数が著しく少ない、売上げが常に少ないなどの場合は、労使協議会で協議する旨の内容の協定を締結した。

Y1が就任する以前、会社においては、上記協定上の取扱いはもちろん、乗務員が定年退職後嘱託乗務員として引き続き勤務することを希望すれば、会社は乗務員の勤務意欲、運転技術や勤務能力等タクシー乗務員としての適性に関する事項について面談等により確認をすることもなく、そのまま嘱託雇用契約を更新しており、この継続雇用の実態は、65歳以上となる嘱託乗務員の再委嘱に関しても同様であった。

また、会社では、嘱託雇用契約を締結したり更新、再委嘱する場合に、それに応じた嘱託雇用契約書も作成していない実態があった。

### (3) 嘱託雇用契約の管理体制の整備等

Y1は、タクシーの安全運行を確保するという観点から、会社のこうしたさまざまな嘱託乗務員の管理体制を改めるべく、労働者名簿や労働契約書を整備し、すべての嘱託乗務員と労働契約を締結することとし、かつ、その委嘱や契約更新に当たっては、会社が嘱託乗務員と面談をし、勤務意欲、運転技術を確認した上で嘱託雇用契約の締結及び更新を行うことにした。

会社は、18年2月21日、会社事務所内に18.2.21揭示文書を掲示し、従業員に対し、従前の契約管理体制に反省を示すとともに、嘱託従業員の意義を60歳以上で年金受給者若しくは正社員以外の勤務シフトに従事する従業員を指すものと明確にし、全ての嘱託従業員との間で嘱託雇用契約書を交わすこと、同契約書締結の前提として、本人の勤務意欲、健康状態、運転技術等を確認するために面談を行うことなどを周知した。

そして、18.2.21揭示文書において、その面談の方法として、嘱託乗務員全員に対し10分程度行うこと、同面談で乗務員の勤務内容及び要望を聴取すること、面談後乗務員に嘱託雇用契約書を提示してその内容について合意が得られれば、署名押印してもらうこと、嘱託期間

の定めは嘱託採用日を基準にするが、本人との話合いにより3月21日を基準にする場合もあること、面談を行う旨の通知は、随時行うことなども従業員に周知した。

#### (4) 会社の嘱託雇用管理体制への組合の抗議等

18年3月1日、組合は、18.2.21揭示文書を掲示した会社に対し、『嘱託乗務員の契約更新面談』についての申し入れ書を提出し、会社の上記揭示文書の内容は、前記(2)で述べた組合と会社が15年6月17日に確認した嘱託の雇用制度に係る合意内容を一方的に変更するものであり直ちに撤回すべきであること、同揭示文書にある60歳以上の嘱託乗務員に対する面談には一切応じられない旨申し入れた。

組合は、上記のと通りの申入れを会社に行っていたが、組合員個人が会社の求める面談に応じることを禁止することはなかった。

#### (5) 会社の面談の実施状況

##### ア 面談の実施状況

会社は、18.2.21揭示文書に係る嘱託雇用契約期間を一律に18年3月21日から19年3月20日とするべく、18年3月21日以前に嘱託乗務員に対する面談を終了したいと考えていた。

当時、会社に20数名いた嘱託乗務員の月間勤務数は9回程度であったことから、会社は、これら嘱託乗務員に対して18.2.21揭示文書の内容の周知を図る期間を考慮し、同文書の揭示の約1週間後、嘱託乗務員が出勤した機会をとらえて個別に面談をする旨声を掛け、数分ないし10分程度の面談を行った。

上記面談を担当したY1は、面談に応じた嘱託乗務員に対し、嘱託契約締結の意思、健康状態や運転技術、労働意欲を口頭で確認した。

Y1が上記面談を行っていた当時、組合の組合員のうち65歳以上で再委嘱の対象となる者は6名いたが、Y1はその6名のうちX1、



X 2 を除く 4 名の組合員と面談した。

なお、X 1 は、その当時、Y 1 による上記面談実施状況を認識していた。

イ 会社は、3 月中旬までに面談の機会をもてなかった 6 5 歳以上の嘱託乗務員数名に対し、面談に代えて、同月 1 8 日付け文書「嘱託雇用契約書作成について」を提示し、同月 3 1 日までに嘱託雇用契約書を提出しない場合は雇用継続の意思はないものとして取り扱う旨通知し、速やかな意思確認を求めた。

(6) 組合員に対する嘱託雇用契約の締結状況

1 8 年 1 2 月 1 8 日、会社は、X 1、X 2 を除く 4 名の組合の組合員と嘱託雇用契約を締結した。

(7) X 1 に対する嘱託雇用契約不継続の通知の経緯及び状況等

ア X 1 の嘱託契約期間等

X 1 は、満 6 0 歳となった後の 1 3 年 1 2 月以降、会社との間で嘱託雇用契約を締結し、その後もこれを更新しつつタクシー乗務員として稼働していた。1 8 年 3 月当時、同人の嘱託雇用契約は、同人が 6 5 歳となる 1 8 年 1 2 月 4 日が属する賃金算定期間の末日に相当する同月 2 0 日をもって満了することになっていた。

イ X 1 に対する会社の面談申入れ及び X 1 の対応等

1 8 年 3 月 4 日午前 6 時 5 0 分ころ、Y 1 は、会社事務所のカウンター前で、X 1 に対し、同人と面談をするため、「面談するよ。」と声を掛けた。それとともに、Y 1 は、X 1 に対し、「組合から文書が来たんだけど、どういうことだい。」などと言って、組合が同月 1 日に会社に交付した『『嘱託乗務員の契約更新面談』についての申し入れ書』の趣旨について質問した。

これに対し、X 1 は、Y 1 に対し、「書いてあるとおり。」とのみ答

え、面談に応じることや、X 1 自身が嘱託雇用契約の継続を希望する意思を明らかにすることなく、そのまま乗務に向かった。

会社は、X 1 に対し、面談を申し入れた際の同人の態度が上記のようなものであったことや、組合の 1 8 年 3 月 1 日付け文書の内容から、同人が会社の求める面談を明白に拒否したものと考えた。

#### ウ X 2 に対する会社の対応

会社は、X 1 と同じく組合役員（副執行委員長）である X 2 も、面談に関し X 1 同様これを拒否する態度をとることは明白であると考え、同人に対し、面談を行う旨声を掛けなかった。

#### エ X 1 に対する嘱託雇用契約不継続の通知の状況

前記イのとおり、会社は、X 1 が面談を拒否したものと判断したが、その結果、同人の勤務意欲、運転技術等嘱託雇用契約を締結するための必要な情報が確認できないとして、嘱託契約期間の終期である 1 8 年 1 2 月 2 0 日の満了以後同人を嘱託乗務員として雇用しないことを決定した。

そして、会社は、同年 3 月 1 7 日付けの「嘱託契約期間終結のご案内」を X 1 に送付し、同人を満 6 5 歳以降嘱託乗務員として再委嘱せず、同年 1 2 月 2 0 日が嘱託乗務員としての最終勤務日となる旨通知した。

#### (8) 会社の通知に対する組合及び X 1 の対応

X 1 は、会社からの前記 1 8 年 3 月 1 7 日付け通知に対し、同月 2 8 日付け「嘱託契約期間延長の要請」と題する文書を会社に交付し、6 5 歳以降も同人と嘱託雇用契約を継続するよう要請した。

なお、同文書には「事情によりその日以後も嘱託として勤務を継続したいと希望しておりますので、その旨要請する次第です。」旨の記載はあったが、面談に応じる旨記載はなかった。

また、組合も同月30日に文書を作成して会社に送付し、X1及びX2について嘱託雇用契約の継続を要請した。

これに対し、会社は、X1や組合に何ら回答することはなかった。

(9) 嘱託雇用契約の不継続を巡る民事訴訟の経過等

X1、X2外1名は、会社が嘱託雇用契約を締結しなかったことに関し、地位保全の仮処分を申し立てた（さいたま地方裁判所川越支部第2部平成19年(ヨ)第20号地位保全等仮処分事件）。19年9月20日、同裁判所は、X1らの主張を認める仮処分の決定を行った。この後、会社は、X2との間で20年2月19日に和解し、同人は会社に復帰した。

会社は、X1外1名に関する仮処分につき、その取消しを求めて同裁判所に保全異議を申し立て（同裁判所19年(モ)第3130号地位保全等仮処分保全異議申立事件）、20年4月10日、同裁判所は仮処分決定を取り消し、X1外1名の申立てを却下した。

X1外1名は、東京高等裁判所に対し、上記保全異議申立ての決定に対する保全抗告（平成20年(ラ)第690号）申し立てたが、同年8月21日、同裁判所はこの抗告を棄却した。

(10) 会社の高齢者の雇用状況等

会社は、18年6月25日及び7月9日、新聞折込広告により、対象年齢を69歳までとするタクシー乗務員の募集を行った。

会社は、高齢者の運転技術には一定の懸念を有していたものの、会社の給料額水準では一般的な世帯の生計を維持することはできないとし、年金受給年齢に達した高齢者層からタクシー乗務員を募集すべく、上記募集広告を行ったものである。

(11) X1ら組合員の嘱託期間中の勤怠状況及び勤務実績等

ア 勤怠状況

X1の18年1月度から同年12月度の勤怠状況（「月度」は、前

月21日から当月20日までの期間を示す。)は、通算勤務数(嘱託雇用契約上乗務員として勤務すべきとされる回数)110回のうち、欠勤9回、早退11回であり、約18パーセントが欠勤又は早退であった。

これに対し、同じ組合員であり、同時期に嘱託乗務員として雇用契約が継続されなかったX2の同時期における勤怠状況は、通算勤務数109回のうち、欠勤はなく、早退は2回であり、欠勤と早退の割合は約1.8パーセントであった。

さらに、18年当時既に満65歳を超え、会社と嘱託契約を締結した組合員であるX5の場合、嘱託乗務員として勤務すべき勤務回数は109回であり、そのうち欠勤はなく、早退は5回で欠勤及び早退の割合は約4.6パーセントであった。

#### イ 勤務実績

X1の16年11月21日から17年5月20日までの間における売上額は、83万9280円であった。

これに対し、同期間における組合員である嘱託乗務員の売上額をみると、X2が175万5090円、X5は129万1460円であった。

他方、組合の執行委員長であり、正規乗務員であるX4の同期間の売上額は229万6960円、17年ストの際に組合交渉員(役員)を勤め、その後組合の書記長も務めたX6の同期間における売上額は、121万1030円であった。

#### 5 X3の出勤停止処分と同処分文書の掲示

##### (1) 欠勤等に関する会社の就業規則の内容

ア 会社の就業規則第34条の②には、私傷病により連続5日を超えて欠勤する場合には、前項(欠勤)の届出の際に、医師の診断書を添付

しなければならない旨規定されていた。

また、会社の就業規則第37条には、従業員が遅刻、早退、欠勤等によって勤務しなかった場合は、その時間に対する賃金は支給せず、その減額方法については、賃金規程に定めるところによるとされていた。

そして、賃金規程上、遅刻、早退及び欠勤による賃金の減額は、月間売上額38万5000円を超える売上げを得た従業員に対してのみ科されており、同額以下の従業員には科されていなかった。

イ Y1は、専務取締役就任後、Y2所長から、会社では乗務員の遅刻、早退、欠勤が非常に多いことが経営上大きな問題になっている旨聞いていた。

そこで、同専務は、入社時の点呼に立ち会い、欠勤や早退をした乗務員に対し、その理由を聴取していた。

(2) X3の17年における勤怠状況及び勤務実績等

ア X3の17年1月度から同年11月度の勤務状況は、通算勤務数117回のうち、欠勤8回、早退25回であった。

また、17年10月度（9月21日から10月20日まで）で通算勤務数13回のうち欠勤が通算3回（通算勤務数の約23パーセント）、同11月度で通算勤務数14回のうち欠勤が通算5回（同約38パーセント）となっており、他の乗務員に比較し突出して多くの欠勤が認められた。また、X3は、17年10月23日から同月27日までの連続6日間欠勤した。

X3は、17年10月度及び11月度の欠勤の際に通院しておらず、会社に診断書も提出していなかった。同人は、欠勤当日、会社に病欠する旨電話連絡していた。

X3の欠勤は、同人が毎年12月に付与される年次有給休暇を例年

約半年程度で消化してしまい、その後に勤務を休んだことにより生じたものであった。

イ また、同人の売上げは16年11月21日から17年5月20日までの6か月間で131万4690円であり、1か月に換算すると、月に22万円弱であった。

X3は、欠勤等が比較的多く、月間売上額は低額であり、就業規則上の前記(1)アの減額対象水準に達したことがなく、係る賃金減額がなされたことはなかった。

(3) 会社のX3に対する通知及びX3の返答状況等

会社は、前記のようなX3の勤怠状況や勤務実績を踏まえ、同人に対する指導の必要上、X3からその事情を聴取し、改善を促すこととした。

17年12月2日、会社は、X3に対し「警告書」をもって、上記X3の17年10月度、11月度の勤務状況を指摘した上、同人の勤務状況は就業規則の服務規律遵守事項に違反する極めて劣悪な内容であって雇用の継続は困難であること、雇用の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組意欲を文書にまとめて同年12月6日までに会社に提出すること、同日までに提出しない場合は就業規則第65条により出勤停止等の制裁を行う旨通知した。

これに対し、X3は、同月6日付け「答弁書」を会社に提出し、欠勤は全て風邪を引き業務に耐えられなかったためであり、いずれの欠勤の場合も事前に会社に連絡した旨回答した。また、組合も、同日付け「申し入れ書」を会社に提出し、X3の欠勤は、風邪を引き、へん桃せんをはらすなどの症状によって勤務に耐えられなかったものであるとして、会社が発した「警告書」の撤回を申し入れた。

会社は、同月7日、「再警告書」をもって、上記X3の答弁内容は会社が警告書で提出を指示した始末書や今後の仕事への取組意欲に係る文

書の内容に即していないこと、再度始末書及び今後の取組意欲に関する文書を同月15日までに会社に提出すること、提出期日を守らない場合は直ちに社長及び専務の面談を行う旨通知した。

これに対し、X3は、同月15日付け「再答弁書」を会社に提出し、答弁書で述べたとおりであり、付け加えることはない旨回答した。

X3は、会社が上記「警告書」などで指摘した同人の欠勤回数について「答弁書」などで一切反論・抗弁しなかった。

Y1が会社の専務取締役役に就任して以降、会社が乗務員に対し始末書の提出を求めたのはX3が最初であった。

#### (4) X3の面談拒否

会社は、X3に対し、17年12月15日付け「面接通知」により、同月18日午後4時から、本社会議室で同人に対する面接を行う旨通知した。

会社は、面接日をX3の勤務日（日曜日）としたが、会社においていわゆるアイドルタイムと呼ばれる乗務員が比較的繁忙ではない時間帯に面接時間を設定し、X3が呼出しに応じやすいようにした。

会社の面接通知に対し、X3は、同月17日付け「申し入れ書」（甲15）により、面接の趣旨が不明であり、書面で通知するよう会社に申し入れた。

同月18日、Y1は、面接時間帯になってもX3が来所しないため、GPS（グローバル・ポジショニング・システム）により同人が本社から6～7分の距離の坂戸駅北口で空車待機していることを確認し、同人に面接のため来社するよう無線で指示したが、X3は来所しなかった。

#### (5) X3の懲戒処分

17年12月18日、会社は、X3に対し、同日付け文書をもって、同月21日から同月23日までの3日間（2勤務日）の出勤停止処分を

命じた。

会社は、出勤停止処分の理由を、X3の直近2か月（同年10月及び11月分）の勤務成績が不良であるところ、警告書及び再警告書により始末書などの文書の提出を指示したが、X3が提出した答弁書及び再答弁書の内容は会社の指示に背くものであって就業規則第65条第4項に該当すること、17年12月18日の面接を拒むなど、反省の態度もみられず会社の指導及び業務命令を無視するに至っており、就業規則第66条第4項に基づく出勤停止を命ずるとしていた。

会社の就業規則には、出勤停止に関し以下の規定があった。

（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（三及び五以降略）

（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。（一～三、五略）

X3への出勤停止3日間の処分は、上記就業規則の規定上、最も短いものであった。

(6) X3の懲戒に対する組合らの抗議等

X3は、17年12月19日付け「処分の撤回を求める要求書」（甲18）をもって、会社のいう処分理由のうち、勤怠実績については、風邪を引き熱を出して休んだが、事前に届けを提出して休んでいること、始末書などを提出しなかったことについては、経過報告書を既に提出し



ていること、呼出しに応じなかったことについては、面接する理由と内容がわからず、事前にそれをただしたが回答がなかったためであるなどとした上、出勤停止処分の撤回と謝罪を要求した。

また、組合も同日付け「抗議文」をもって、X3に対する処分の撤回と謝罪を要求した。

一方、会社は、17年12月から18年6月までの約6か月間にわたり、17年12月18日付けでX3を懲戒処分に処した事実と理由を記した懲戒処分に係る文書、組合の上記「抗議文」、同年12月21日付けで同「抗議文」に対する会社の見解を示した「X3氏に関する貴労組よりの抗議文について」の3文書を会社内事務所に掲示した。

## 6 18年6月22日の団交の経過及び本件救済申立て等

### (1) 18年6月22日の団交経過

18年6月7日、組合は、会社に対し、X1らの嘱託雇用契約の不継続及びX3の処分通知の掲示などに係る団交を申し入れた。

組合は、同年3月にX1らが嘱託雇用契約の継続を文書で要請した後、X1が65歳に到達する同年12月20日までには時間があるとして同年6月7日までの間、会社に団交を申し入れなかった。

同年6月22日、組合の上部団体である全国自動車交通労働組合総連合会埼玉地方連合会のX7書記長も出席の上で団交が行われ、X1らの嘱託雇用契約の継続、X3の出勤停止処分の撤回及びX3に係る懲戒処分に関する文書掲示について話し合われたが、会社は、後二者に関し、X3の出勤停止処分は撤回しないこと、懲戒処分に関する文書については掲示したままであることに気づかなかったことなどを述べた。

また、Y1は、X1らの不採用理由について、「6期続けた赤字会社のポリシーとアイデンティティーにそぐわない。」と回答した。なお、会社は、17年ストの前後をとおして組合からの団交申入れを拒否した

ことはなかった。

(2) 本件救済申立て及び会社の初審命令の履行状況

18年10月10日、組合は、会社がX1らに対し嘱託雇用契約を継続しない旨の通知したこと、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、埼玉県労委に救済を申し立てた。

埼玉県労委は、前記第1の3記載のとおり、19年12月26日、会社がX2に対し嘱託雇用契約を継続しなかったこと及び会社がX3に対する出勤停止に係る文書を長期間掲示したことを不当労働行為と認め、X2につき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うこと、文書交付を命じ、その余の申立てを棄却した。

20年1月8日、組合は、初審命令のうち救済申立てが棄却された部分を不服とし、その取消し等を求めて再審査を申し立てた。

同月、会社は、初審命令のうち、X2と嘱託雇用契約を継続しなかったこと及びX3に対する出勤停止に係る文書を長期間掲示したことを不当労働行為と認める旨の文書を組合に手交した。

なお、前記4の(9)のとおり、X2は、X1外1名とともに、会社が嘱託契約を締結しなかったことについて地位保全の仮処分を申し立てていたが、19年9月20日にX1らの主張を認める仮処分の決定がなされた後、X2は会社と和解し、同人は会社に復帰した。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 争点1について

(1) X1の面談拒否の事実が認められるか

組合は、会社はX1に対し、嘱託雇用契約を締結する手続としての面談を申し入れておらず、X1がこれを拒否したこともないから、会社はX1の面談拒否を理由に同人を再委嘱しなかったものではなく、X1が組合の組合員であること、あるいはその組合活動を理由として嘱託雇用契約を不継続とする通知を行った旨主張するので、まず、X1の面談拒否の有無を検討する。

ア 前記第3の4(7) (以下「4(7)」などと表記する。) で認定したとおり、18年3月4日午前6時50分ころ、Y1は、X1に対し、「面談するよ。」と声を掛けるなどして面談の申入れを行ったと認められる。

この点、組合は、Y1がX1に対し面談を申し入れたことはないなどと主張するが、Y1は、初審及び再審査の審問において、X1に対し同面談の申入れをした旨一貫して具体的詳細に証言している上、X1と同時期に嘱託雇用契約の不継続を通知したX2に対しては面談の申入れをしなかった旨、いわば自己に不利益な事実を一貫して認めていることからすれば、同人の証言は十分信用でき、その証言に基づき前記のとおり認定するのが相当である。

また、X1は会社に対し、面談に応じる意思を会社に伝えたことは一切なく、かえって、Y1に対し、「面談には一切応じない。」とする組合からの面談実施に関する文書を指して、「組合が通知しているとおり。」と答えたにとどまり、それ以上同人と会話もせずその場を立ち去ったのであるから、かかるX1の態度や当時の組合の面談に対する方針を併せて考えれば、X1は嘱託雇用の前提となる面談の申入れを拒否したものと認めるのが相当である。

イ なお、組合は、X1が18年3月28日付けで会社に対し嘱託雇用契約の期間延長の要請をしており、このことからしてもX1の面談拒

否を認めることはできないと主張する。

しかしながら、X1は、上記要請においても、嘱託雇用契約の前提となる面談を受ける意思を表明していたわけではなく(4(8))、その後の組合の申入れ文書にも、X1が面談に応じる意思がある旨表明されていないのであるから、X1が面談を拒否したとの前記認定を覆すには足りないというべきである。

ウ したがって、前記のとおり、会社の面談申入れに対し、X1の面談拒否があったと認定するのが相当であり、この点に関する初審命令の認定は、基本的に相当である(ただし、Y1の審問証言にあるとおり、X1が面談を拒否した日時は、18年3月4日午前6時50分ころであると認められる。)

(2) 会社は面談拒否を理由に継続雇用しなかったといえるか

ア 上記のとおり、会社の面談の申入れに対してX1がこれを拒否した事実を認めることができるが、会社がそのことを理由に嘱託雇用契約を継続しなかったと認めるのが相当か否かについて検討する。

会社の嘱託規程によれば、65歳以上の者を嘱託乗務員として再委嘱するには、乗務員本人が希望し、かつ会社が認めた場合であることが必要である(3条2項。4(1))。

前記第3の4(3)で認定したとおり、18.2.21掲示文書に示された嘱託雇用継続の手續としての乗務員との面談は、高齢者である乗務員の勤務意欲や運転技術等を確認し、もってタクシー運行による安全確保を図るという会社の基本的使命に基づくものといえ、面談はその確認のために重要な手續であると認められる。

したがって、面談拒否をしたX1の場合、会社が面談によって同人の勤務意欲や運転技術の確認ができず、65歳を超える高齢の嘱託乗務員として再委嘱することは困難であると判断したとしても無理から

ぬものがある。そして、本件嘱託雇用契約を継続しない旨通知が行われた当時の会社の経営状況や、会社が乗務員との面談制度を導入し、嘱託契約書を取り交わすなどの一連の抜本的な労務管理改善策を推進していた当時の状況も併せ考慮すると、会社は専ら上記面談制度によるX1の乗務員としての適性が確認できないことを重視し、そのことを根拠として嘱託雇用契約を不継続にしたものであって、そのことがX1に対し嘱託雇用契約の不継続の通知を行った決定的な理由であると認めることができる。

イ これに対し組合は、以下に挙げる事情から会社は面談の拒否を理由として嘱託雇用契約を継続しなかったのではなく、X1が組合員であること、ないしはその組合活動を理由として雇用を継続しなかったと主張するので、順次検討する。

(ア) 17年スト以降の労使対立

組合は、組合が17年夏期一時金支払い問題に関し17年ストを実施し、その後も組合が一時金の支払いを求めて仮処分申立てをし、さらに本訴を提起するなどしていること、後記のとおりX3に対する出勤停止処分を巡って労使対立が激化する中でX1に対する雇用不継続の措置がなされたことから、同措置が不当労働行為意思に基づくと主張する。

なるほど、X1に対する会社の雇用不継続の通知は、上記一時金の支払い問題やX3に対する出勤停止処分を巡る労使対立の状況下において生じたものと一応いえる。しかしながら、17年ストの前後を通じ、団交における議題について労使の合意が成立することはなかったにしても、会社は組合から求められた団交に応じ、かつ、その都度会社の方針を組合に対し具体的に説明してきた状況が認められる。また、会社は、新労組の成立を受け、組合との労使協定を

破棄して新労組と労使協定を締結するという行動に出る一方、組合に対しても新労組と締結した協定に基づき新労組同様の対応を取ってきていた(3(2))。そして、18年3月、会社は、X1、X2の両名に対しては嘱託雇用契約の継続をしない旨通知したが、他の4名の組合の組合員に対しては面談を実施した上、同人らとの間で嘱託雇用契約を締結している(4(6))。このような諸事情を踏まえると、会社と組合の間には、X3に対する出勤停止問題を巡る紛争が残っていたとはいえ、労使関係は決定的に悪化していたということはできず、組合の上記主張は採用できない。

(イ) 解雇権濫用法理の類推適用

組合は、会社においては、19年3月21日現在の乗務員54名中16名は60歳以上の嘱託乗務員であり、そのうち10名が65歳以上であること、69歳までの者を募集していること、18.2.21揭示文書において雇用打ち切りの可能性を告知していないこと等からすると、会社と嘱託乗務員の関係は実質的に期間の定めのない契約と異なる状態にあり、65歳になる時点で本人が希望したにもかかわらず会社がその者の意思に反して更新をしなかった例はなかったのに、組合活動が活発化した18年に至り、X1ら組合員に対してのみ嘱託雇用契約を不継続とする旨通知したことについては解雇権濫用の法理が類推適用され、会社は活発化した組合活動を減退させようとして本件嘱託契約不継続としたと推認できるなどと主張する。

しかしながら、会社の就業規則及び嘱託規程上、正規のタクシー乗務員は満60歳で定年退職することとされ、その後再雇用期間において嘱託として継続雇用されることがあるものの、その期間は1年であること、60歳から65歳までの嘱託乗務員には契約更新の

機会があるが、嘱託乗務員が希望しなければ嘱託雇用契約の更新はなされないこと、65歳以上の嘱託乗務員が再委嘱されるには、乗務員本人が希望し、会社が認めたときでなければ再委嘱されることはないとされていることからすると、少なくとも会社の内部規程上、60歳以降の嘱託乗務員の嘱託雇用契約が実質的に期間の定めのない雇用契約であると認めることは困難である。また、会社の乗務員に高齢者が多くを占めていることや、会社が69歳までの者を雇用している実態があるとしても、それは人件費の削減や有能な高齢者を活用しているという経営施策の結果そのような状況になっているともいえ、そのことから直ちに60歳以上の乗務員に関する嘱託雇用契約が期間の定めのない雇用契約であると認めることも困難である。

したがって、組合の上記主張は前提を欠き、採用できない。

(ウ) 雇用継続となった組合員の存在

組合は、当時の雇用不継続の措置が組合員であるX1及びX2に対して行われたことからして、それらが組合嫌悪の情に基づくものであると主張する。

なるほど、18年当時嘱託雇用が継続とならなかったX1及びX2は組合員であるが、18年2月から3月の時期にかけて行われた嘱託雇用継続のための一連の手続の中において、面談対象者となった組合員6名のうち、雇用不継続となったのは、面談に応じなかったX1、面談を受けなかったX2のみであり、その他の4名の組合員については、会社が面談を実施した上、嘱託雇用契約が継続して締結されている(4(6))。

したがって、上記組合の主張は採用できない。

(エ) 会社側の説明及び発言

組合は、会社が発した18年3月17日付け嘱託契約期間終結の通知文書等に面談拒否を不採用の理由とする記載はなく、本件救済申立てに至るまでの間、会社から組合に対しX1の面談拒否が同人の不採用の理由である旨の説明・回答は一切なかったこと、同年6月22日の団交の際にY1が、「X1は会社のポリシーとアイデンティティーにそぐわない。」などと発言したことから、X1の雇用不継続はX1の組合活動に対する嫌悪を示すものであると主張する。

しかしながら、会社は、18.2.21揭示文書に示されるとおり、会社は、嘱託乗務員の契約更新や再委嘱に当たり乗務員の面談を行うことを嘱託乗務員の労務管理の基本方針とし、かつ実行してきたことからすれば、雇用不継続の理由をX1に明確に説明しなかったことの一事をもって会社がX1の面談拒否を雇用不継続の理由としていなかったと断定することはできない。そして、団交におけるY1の発言も、嘱託乗務員に対する会社の管理方針に協力的ではないX1が経営難の状態にある会社において適切な人材とは言い難いことを述べたにすぎず、さらに進んで会社がX1が組合員であることや同人の組合活動に対し嫌悪の情を有していることまで示すものと解することも困難である。よって組合の上記主張は採用できない。

(オ) 書面による面談意思の確認

組合は、会社が面談できなかった嘱託乗務員に対して、18年3月18日付け「嘱託雇用契約書作成について」という文書を配布し、嘱託契約継続の意思を慎重に確認して更新ないし再委嘱の手続を行ったのに、X1及びX2に対しては上記文書を配布しないまま、同人らの嘱託契約を不継続とするという組合差別的な取扱いをしている点から、X1に対する雇用不継続を同人の組合活動を嫌悪したこ



との表れと主張する。

なるほど、会社は、面談によりX1の勤務意欲や運転技術等嘱託雇用契約の継続に向けて必要な資質を確認することができなくなったのであるから、会社においてはX1に対しても文書により再度面談意思の有無を確認するなどの配慮をするのが一般的には望ましかったといえる。しかしながら、会社がX1に対して文書により面談する意向を確認しなかったのは、それ以前にX1が面談に応じない意向であることを明確に示したと理解した結果であり、当時の組合の方針表明やX1の組合における地位役職に照らして会社がそのように理解することもやむを得ないことである。したがって、会社がX1に対し文書による面談意思の確認を行わなかったからといって、会社に不当労働行為意思があると認めることは困難である。

(カ) X1の勤務状態・勤務実績

組合は、X1が嘱託乗務員であること、タクシー乗務員が個人として独立して仕事をしているものであること、賃金が歩合給であり出来高払いであること、乗務員が極めて不足していること、会社がこれまでX1に対し注意したり一度もペナルティーを科していないこと、他にも勤務状態の悪い乗務員が多々いることなどからすれば、初審命令がX1の勤務状態が悪かったこと等を雇用不継続の相当性・合理性の根拠に上げたのは不当であると主張する。

しかしながら、18年1月度から同年12月度までのX1の勤怠状況をみると、通算勤務回数110回のうち、欠勤9回、早退11回であり(4(11)ア)、同時期に雇用不継続とされた組合員のX2の場合(通算勤務回数109回のうち欠勤はなく早退が2回)と比較してみると、X1が嘱託乗務員であることや、タクシー会社の乗務員の運行管理の裁量が広いことを考慮しても、その勤怠状況は良

好とまでは言い難い。

加えて、X 1 の 16 年 1 月 21 日から 17 年 5 月 20 日までの期間における月平均の売上実績をみると、X 1 は 83 万 9 千 280 円にとどまっているのに対し、同じ 65 歳以上の嘱託乗務員である組合員らの売上げをみると、X 2 は約 175 万円、X 5 は約 129 万円に上っており（4(11)イ）、X 1 の勤務実績は他と比較してむしろ劣っているとみることもできる。

かかる勤怠状況や勤務実績に照らすと、X 1 から嘱託乗務員が歩合給であること、乗務員が不足していること、会社が X 1 に対しその勤怠状況に関し注意していないという諸事情を考慮しても、組合の主張を採用することはできない。

### (3) 小括

以上の点からすると、X 1、X 2 が組合の役員として活動していたこと、嘱託乗務員として採用されなかったのは X 1、X 2 のみであった点を考慮しても、会社は、X 1 が組合の組合員であることあるいは組合活動を理由として嘱託雇用契約を不継続とする旨の通知をしたと認めることはできず、会社が X 1 の嘱託契約を不継続とした措置について不当労働行為は成立しない。

## 2 争点 2 について

### (1) 本件懲戒処分の合理性について

ア 前記第 3 の 5 (2) ア 認定のとおり、X 3 は、毎年 12 月に付与された有給休暇を約半年で使い切り、その後は診断書による裏付けのない風邪等を理由に欠勤を重ねてきたものである。

17 年 1 月度から同年 11 月度に至るまで、X 3 の勤務状況は通算勤務数 117 回（同年 7 月度及び 8 月度は 17 年ストのため除外）のうち、欠勤 8 回、早退 25 回に及んでいる。また、同年 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回に対し欠勤3回、早退1回であり、同11月度については通算勤務数14回に対し欠勤5回に及んでいる。

また、そのような勤怠状況が原因してか、X3の勤務実績は決して優れたものではなかった。すなわち、16年11月21日から17年5月20日までの6か月間の同人の売上合計額は131万4690円で、月平均は約22万円という状況であり、同じ正規乗務員であるX4執行委員長の同期間の売上合計額は約230万円(月平均約38万円)、勤務時間が短い嘱託乗務員であるX2の同期間の売上合計額(約175万円。月平均にして約29万円。)(4(11)イ)にも遠く及ばない状況であった(5(2)イ)。

そして、X3は、欠勤等による給与の減額が適用される基準である月売上金額38万5000円という水準に達する売上げを挙げたことは一度も無く、欠勤等が多くてもそれによる給与減額を受けることはなかった。

このような勤怠実績及び勤務実績の状況にあるX3に対し、会社は、始末書及び今後の仕事への取組意欲を記載した文書の提出を再三求めたが、結局X3はこれらを提出しなかったばかりか、その後の会社からの面接にも一向に応じなかったものである。

このため、X3は、会社から就業規則所定の業務命令違反等で出勤停止3日間の懲戒処分を受けたものであって、かかる会社の一連の措置とそれに引き続く本件出勤停止は合理的なものである。

さらに、会社の再三にわたる呼出しに対しても反抗的に対応しこれに応じようとしなかったX3の就業規則違反の態様、本件出勤停止が3日間であり、就業規則上出勤停止としては最も軽い処分であることも考慮すると、会社がX3に対して行った本件懲戒処分については

相当性・合理性が認められる。

イ 組合は、乗務員が欠勤したから面談を行うということは会社においては過去に一度も無く不自然であること、歩合給制度が取られている会社で勤務中の乗務員を呼び出して面談するということが自体訓戒処分されるに等しいなどと主張する。

しかしながら、Y1 就任以降、会社では、遅刻、早退などした乗務員に対し、業務点呼の際にその理由を聴取するなどしていたものであり、X3 に対する面接要求以前にも、勤怠状況の著しく悪い乗務員に対しその理由を聴取するなどの措置を行っていたところであって（5 (1)イ）、組合員であるX3 に対してのみ異例の措置を講じたわけではなかった。

そして、会社は、X3 に対し、欠勤・早退が多いことについて再三にわたり始末書等の提出を命じていたにもかかわらず、同人がこれを無視したことから、直ちに面接を行うこととしたものであって、かかる措置は、乗務員の勤怠管理を行う会社として当然取るべき措置であるし、X3 は勤怠状況が悪く会社の売上確保に協力的ではなかった故に会社が事情聴取を行おうとしたものであるから、勤務時間中に呼び出すことによる売上減少をもって訓戒処分されるに等しいとする組合の主張は採用できるものではない。

(2) 組合のその他の主張について

ア 組合は、X3 の欠勤の原因は風邪を引いたことによるものであり、この程度の勤怠状況の乗務員はほかにもおり、特別に同人の勤務状態が悪いとはいえないこと、X3 は事前にオペレーターに連絡をしており、無断欠勤とは異なるから、本件処分は不相当であると主張するがごとくである。

しかしながら、X3 と同程度の勤怠状況の乗務員に対し会社が懲戒

処分を科さなかったことを認めるに足りる証拠はない。また、X 3は、私傷病により連続5日を超えて欠勤する場合に必要な診断書を提出していない(5(2)ア)のであるから、無断欠勤ではないとの一事をもって会社の措置を不当とすることはできない。

イ また、組合は、会社はX 3の欠勤について事前に注意することなく、X 3が文書でもって事情を説明したにもかかわらずいきなり出勤停止にしているから、本件出勤停止処分はX 3の組合活動を嫌悪して行った不当労働行為であると主張する。

しかしながら、会社は、本件出勤停止に先立って、X 3に対し再三、警告書や再警告書を交付している。また、会社は、始末書等の提出を命じ、これを行わなければ、就業規則に基づき制裁を行うことを告げていたにもかかわらず、X 3はこれらを見做したのであるから、組合の主張は採用できない。なるほど、X 3は、会社に対し、答弁書等の文書を提出しているが、欠勤理由について風邪を引いていたとすることのみで、会社のした釈明事項に対して適切に答えたものとはいえないことを考え併せると、会社がX 3の組合活動を嫌悪して本件出勤停止の処分をしたと認めることはできず、組合の上記主張は失当である。

ウ 組合は、X 3に対する懲戒処分は17年ストを原因とする組合に対する嫌悪の情によるものであると主張する。

しかしながら、前記第3の2(2)、(3)及び3(2)のとおり、会社は17年スト前後も組合とは団交を継続して行っており、労使協定の適用に関しても新労組と組合とを差別して取り扱った事実は認められない。したがって、17年スト以降の会社の組合に対する嫌悪によって本件出勤停止がなされたと認めることは困難である。

### 3 結論

以上のことから、会社がX 1に対し嘱託雇用契約を継続しない旨通知し

たこと及びX3に対して行った出勤停止の懲戒処分は、いずれも両名が組合の組合員であることやその組合活動を理由とした不利益取扱いの不当労働行為と認めることはできない。

したがって、これらの行為がいずれも労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当しないとした初審判断は相当であり、組合の再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第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5月13日

中央労働委員会

第二部会長 菅野 和夫 (印)