

命 令 書

申 立 人 一般合同労働組合東京北部ユニオン
委 員 長 X 1

被申立人 東京コンドルタクシー株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成22年不第37号事件及び同年不第84号事件について、当委員会は、平成24年11月20日第1574回公益委員会議において、会長公益委員荒木尚志、公益委員白井典子、同房村精一、同篠崎鉄夫、同岸上茂、同後藤邦春、同稲葉康生、同馬越恵美子、同平沢郁子、同櫻井敬子、同森戸英幸、同水町勇一郎の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人東京コンドルタクシー株式会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人一般合同労働組合東京北部ユニオンに交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、楷書で明瞭に墨書して、会社内の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

一般合同労働組合東京北部ユニオン
委員長 X 1 殿

東京コンドルタクシー株式会社
代表取締役 Y 1

当社が、貴組合が申し入れた貴組合の組合員 X 2 氏の再雇用契約の終了についての団体交渉に、その契約期間終了前に応じなかったことは、東京都労働委員会において不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付又は掲示した日を記載すること。)

- 2 被申立人会社は、前項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 3 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

被申立人東京コンドルタクシー株式会社（以下「会社」という。）は、申立人一般合同労働組合東京北部ユニオン（平成21年9月20日に変更する前の名称は「福祉労働者連帯ユニオン」。以下、変更の前後を通じて「組合」という。）傘下の一般合同労働組合東京北部ユニオンコンドルタクシー分会（同年12月13日に変更する前の名称は「福祉労働者連帯ユニオン東京コンドル分会」。以下、変更の前後を通じて「分会」という。）の分会長 X 2 （以下「X 2」という。）に対し、22年3月25日付処分書及び自己退職の勧告書（以下「本件処分書及び勧告書」という。なお、この文書は、処分に関する部分及び自己退職の勧告に関する部分が一体となったものであるが、それぞれ該当箇所を「本件処分書」又は「本件勧告書」ということがある。）により、同日付けで2乗務の出勤停止の懲戒処分（以下「本件懲戒処分」という。）を行うとともに、自主的に退職するよう勧告した（以下「本件退職勧告」といい、前記懲戒処分と併せて「本件処分及び勧告」又は「本件措置」という。）。

その後、会社は、7月5日付けで、X 2 に対し、8月15日に同人との再雇用契約期間が満了する旨及び契約期間満了後は同人との再雇用契約を更新する予定がない旨を通知した。

X 2 は、再雇用契約を更新するよう会社に申し入れ、組合もまた、X 2 との再雇用契約の終了について、その契約期間終了までに団体交渉を行うよう会社に申し入れたが、結局、会社は、X 2 との再雇用契約を更新せず、また、再雇用契約の期間終了までに団体交渉に応じなかった。

本件は、①会社による X 2 に対する本件処分及び勧告が組合運営に対する支配介入に、②会社が X 2 との再雇用契約を更新しなかったことが同人に対する不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に、並びに③会社が組合の申し入れた X 2 の再雇用契約の終了についての団体交渉に同契約期間終了までに応じなかったことが正当な理由のない団体交渉拒否に、それぞれ当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨等

(1) 都労委平成22年不第37号（以下「22不37号事件」という。）

- ① X 2 に対する本件処分書及び勧告書を撤回すること。
- ② 謝罪文の交付及び掲示

(2) 都労委平成22年不第84号（以下「22不84号事件」という。）

- ① 組合が申し入れた X 2 の雇止め解雇に関わる団体交渉を拒否しないこと。
- ② 組合及び分会の活動を忌避して、X 2 の雇止め解雇を行ったことを謝罪し、引き続き同人との雇用関係を維持継続することを確約すること。
- ③ X 2 に対する22年8月16日からの契約更新拒否がなかったものとして取り扱い、同人に対し、更新拒否の日から原職復帰の日までの間、更新拒否がなかったとすれば同人が得たであろう賃金及び一時金の相当額を支払うこと。
- ④ 組合活動に対する妨害や中傷などを行わないこと。
- ⑤ 謝罪文の交付及び掲示

(3) 事件の併合

当委員会は、22年9月24日の調査期日において、22不37号事件及び22不84号事件の審査の併合を決定した。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人会社は、肩書地でタクシー事業を営む株式会社であり、コンドルタクシーグループ（以下、単に「グループ」という。）を構成する7社のうちの1社である。平成23年8月31日時点での会社の従業員数は、乗務員279名、乗務員以外の職員53名である。

グループにおいては、会社の他、第三コンドルタクシー株式会社（以下「第三コンドル」という。）、株式会社コンドルキャブ（以下「コンドルキャブ」という。）及びコンドル馬込交通株式会社（以下「コンドル馬込」という。）の3社がタクシー事業を営んでいる。

グループには、申立人組合以外に、申立外全自交労連全コンドル労働組合（以下「全コンドル労組」という。）が存在する。23年8月31日時点での全コンドル労組の組合員数は421名であり、そのうち会社に所属する組合員は113名である。

【乙1】

(2) 申立人組合は、文京区、豊島区、北区、板橋区及び練馬区などで働く労働者で構成される、個人加盟のいわゆる合同労組である。23年8月31日時点での組合員数は、46名である。

(3) 分会は、組合の内部組織であり、グループの労働者を組織し、その結成以来、X2が分会長を務めている。分会は、その分会員数を明らかにしておらず、本件審査を通じて判明した分会員（本件結審時までには脱退した者も含む。）は、X2、分会の書記長 X3（以下「X3」という。）、A1及びA2（後記5(1)①）の4名である。

【甲54、審査の全趣旨】

(4) X2は、昭和19年7月21日生まれであり、平成8年1月29日に会社に入社した乗務員である。

【乙7、審1 p 28～29、審2 p 37】

2 分会の結成及び不当労働行為救済申立て（都労委平成21年不第47号事件）

20年7月、X2らは、組合に加入して分会を結成し、会社に対し、分会の結成を通知した。組合及び分会と会社とは、団体交渉を2回開催したが、会社は、10月18日に予定されていた団体交渉の中止を通告し、その後、組

合と会社との団体交渉は開催されなかった。

また、組合は、会社に対し、21年3月4日付けで春闘要求書を提出して、機器使用料、手数料等の乗務員負担の撤廃などを求め、4月には指名ストライキを行ったが、その後も、組合と会社との団体交渉は開催されなかった。

5月27日、組合は、会社が春闘に関わる団体交渉を拒否したとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成21年不第47号事件。以下「前件事件」又は単に「前件」という。）。

上記事件については、9月14日、当委員会において、会社がその施設内に組合掲示板を設置することを認め、その大きさ、設置場所等について速やかに組合と協議すること、今後双方が誠実に団体交渉を行うことなどを内容とする和解が成立し、組合は、同日付けで上記申立てを取り下げた。

なお、上記事件申立て後和解に至るまでに、組合と会社とは、団体交渉を2回開催した。

【甲25・35・38・41・42・51・54・55・64、乙2の1・2、審1 p 37、審2 p 37～38、

当委員会に顕著な事実】

3 X 2 の定年退職及び再雇用

(1) X 2 の定年退職

会社は、21年6月18日付けで、X 2 に対し、同人が7月21日で満65歳になるため、8月15日をもって従業員就業規則（以下、単に「就業規則」という。）第28条により定年となる旨を通知した。

なお、会社を含むグループの就業規則第28条第1項には、「乗務員の定年は満65才とし、賃金計算期間の至近の締切日を以て退職と取り扱う。」と規定されている。

【乙5・6・25】

(2) X 2 の再雇用に至る経緯

会社は、X 2 が定年後の再雇用を希望する旨を申し入れたことを受けて、8月11日、同人の再雇用の可否についての審査委員会を開催した。出席者は、会社 Y 1 代表取締役社長（以下「Y 1 社長」という。）、Y 2 代表取締役常務、Y 3 執行役員統括本部長（以下「Y 3 本部長」という。）、Y 4 総務部長及びオブザーバーである第三コンドルの Y 5

営業課長の5名であり、この他、会社の Y 6 営業所長（当時。以下「Y 6 所長」という。）が事前に意見書を提出した。

Y 6 所長の意見書には、X 2 の交通違反による行政処分及び事故歴からみて、X 2 は乗務員としては不適合であるから、その再雇用には反対であるとの意見が記載されていた。

審査委員会においても、出席者全員が、後記 4 (1) の就業規則第 28 条第 2 項第 4 号及び第 5 号に抵触するとして、X 2 の再雇用に反対した。

しかし、最終的には、Y 1 社長が、X 2 が長期に勤続していることを考慮し、特段の措置として、嘱託として 1 年間の期間で再雇用することを提案し、他の出席者もこれに同意した。

【乙 5 ・ 7 ・ 25 ・ 31、審 1 p 52～53、審 2 p 89】

(3) X 2 に対する定年及び再雇用通知

会社は、X 2 に対し、8 月 12 日付書面により、同月 15 日で定年となること及び同月 16 日から嘱託の隔勤（月 11 勤務）として再雇用することを通知し、同人は、同月 13 日、この書面（以下「再雇用通知」という。）を受領した。

この書面には、特記 1 として、「交通違反・事故歴からして X 2 氏の再雇用については出席者全員反対でありました。最終的に長期勤続他を考慮し、社長の特段の配慮を持って一年間の期限で再雇用する事と致しました。」と、特記 2 として、「上記再雇用の措置は、特段の措置であり前例とは致しません。」と記載されていた。また、特記 4 として、「交通違反・事故等起こした場合は、再教育及び退職を含む厳しい措置が課せられる事を警告しておきます。」と、特記 5 として、「会社は貴殿の組合活動について、不当労働行為に該当するような行為を一切行なうつもりが無いが、東京コンドルタクシー株式会社の社員であることを第一に考えられたい。」と記載されていた。

X 2 は、この書面を受領する際、特記事項等について特段の異議を述べなかった。

なお、X 2 の再雇用後の勤務態様は、嘱託規則第 6 条に定められている区分のうち、常勤であった。

また、会社は、嘱託の従業員については、定年前の就業規則に準じて取り扱うとしている。

【乙9・25・31、審1 p54～55、審2 p83～84】

- (4) X2の定年退職以前の交通違反及び事故並びに同人に対する行政処分
17年から21年までにおけるX2の交通違反及び事故並びに同人に対する行政処分は、以下のとおりである。

17年6月28日 物損事故

10月3日 物損事故

同月24日 通行禁止違反（以下「交通違反①」という。）

18年4月28日 人身・物損事故

同月30日 人身・物損事故（安全運転義務違反）（以下「事故①」という。）

6月21日 免許停止30日（短縮29日）

7月29日 通行禁止違反（以下「交通違反②」という。）

12月4日 信号無視（赤色等）（以下「交通違反③」という。）

同月28日 免許停止60日（短縮30日）

19年2月20日 通行禁止違反（以下「交通違反④」という。）

4月10日 免許停止90日（短縮45日）

20年9月20日 人身・物損事故（交差点安全進行義務違反）（以下「事故②」という。）

21年1月13日 人身・物損事故（安全運転義務違反）（以下「事故③」という。）

2月13日 免許停止60日（短縮30日）

8月15日 物損事故

上記事故③は、X2が、東京都渋谷区内の交差点において空車で進行中、アクセルとブレーキを間違えて操作し、赤信号で停車中のタクシーに追突したものである。この事故により、相手方乗務員が頸椎捻挫の傷害により約半年間の通院加療を要し、また、会社の車両及び相手方車両の一部が損壊した。

X2は、事故当日に会社に提出した再発防止指導書において、自ら、

「ブレーキを踏んでいるつもりで、実際にはアクセルを踏んでいたという、考えられない原因で赤信号停車中の車に追突した事故。居眠りしていたという自覚はないが、一瞬、ボヤッとしていた結果の動作としか考えられない。」、「免停30日か60日が来るのは間違いなく、行政処分歴1回で走るため、最低1年間は、この完全な自己管理（睡眠、休息）を実行し、目標達成（＝事故防止）に努めます。明け、公休での十分な休息と睡眠、そのための自己管理で打開したいと思います。」などと記載した。

上記交通違反ないし事故に付された違反行為関係点数は、交通違反①ないし④までについてはいずれも2点、事故①及び②についてはいずれも4点、③については5点となっていた。

ただし、会社は、X2に対し、本件処分及び勧告以外に、交通違反又は事故を理由として懲戒処分又は退職勧告を行ったことはない。

【甲56、乙8の1～3・25・29・30、審2p89・122～123】

4 グループにおける再雇用の状況

(1) 再雇用に関する規定

就業規則第28条第2項には、定年後の再雇用について、以下のとおり規定されている。

「定年退職者であって、次の各号に掲げる基準のすべてに該当するものについては、65才まで定年退職後嘱託として再雇用するものとする。

- 1、引き続き勤務する事を希望している事。
- 2、直近の健康診断の結果、業務遂行に支障がないこと。
- 3、過去3年間に無断欠勤、正当な理由のない欠勤、懲戒処分に値する遅刻早退がないこと。
- 4、過去5年間に懲戒処分、文書注意処分、不安全行動による事故等業務上の問題のないこと。
- 5、再雇用後の業務上の必要な能力、技術、体力、視力その他適格性があり、かつ業務意欲、協調性があること。
- 6、業務の悪化等により人員削減、希望退職の募集等の必要が生じ再雇用することが困難な状況の場合でないこと。」

また、同じく第28条第3項には、「この規定による定年退職後の再雇

用については、雇用期間を1年と定め、再雇用契約は1年毎に行うものとし、その取扱いについては、定年後『嘱託就業規則』の定めるところによる。」と規定されている。

また、グループの嘱託規則第3条には、「嘱託の契約期間は原則として3ヶ月以上1年以内とする。但し必要ある場合においては、契約期間を更新することができる。」と規定されている。

【乙5・31】

(2) 再雇用に至る手続

グループにおける乗務員の再雇用に当たっては、再雇用を希望する全ての乗務員について、上記(1)の就業規則第28条第2項の要件を満たしているか否かについて、まず、所属会社が審査を行い、その結果をグループ本部に上申する。通常の場合、グループ本部は、所属会社の上申に基づいて乗務員の再雇用を決定するが、必要に応じて、グループ本部において、改めて審査委員会による審議を行うこととしている。ただし、Y3本部長がその職に就いた20年1月から本件第2回審問期日（23年7月7日）までの間において、X2の再雇用の決定に当たって開催された以外は、グループ本部において審査委員会による審議が行われたことはない。

Y3本部長は、審査委員会による審議がほとんど行われたいのは、所属会社において再雇用が不相当であると判断した場合、通常、各社において乗務員に直接説明して本人の納得が得られ、それ以上紛争になることがないからであると証言している。

なお、再雇用契約に特記事項が付された事例がX2の例の他にいくつあるかは定かではない。

【乙25、審1 p 50～52、審2 p 101～104】

(3) 再雇用の実情

グループのタクシー関連4社において、20年度から22年度までの各年度において、本人が希望したにもかかわらず定年後に再雇用されなかった乗務員は、20年度は対象者数85名中25名（うち全コンドル労組の組合員18名）、21年度は同97名中18名（同16名）、22年度は同97名中11名

(同7名)であり、同様に、1年間再雇用された後に契約を更新されなかった乗務員は、20年度は対象者数56名中4名(うち全コンドル労組の組合員3名)、21年度は同76名中7名(同5名)、22年度は同66名中8名(同5名)である。

なお、これら再雇用されなかった乗務員及び契約を更新されなかった乗務員の中に、組合の組合員はいない。また、これら個々の乗務員が再雇用又は契約を更新されなかった個別の理由については不明であり、会社は、要するに再雇用又はその契約更新の合意が成立しなかったにすぎないとのみ述べている。

会社は、再雇用の期間は原則として最長10年間であるとし、実態としては、会社ないしグループにおいて、おおむね1割から2割程度の者が65歳以上、すなわち再雇用乗務員であるとみられる。

【審1 p 21~22、審2 p 85~86】

5 前件和解後の労使関係

(1) 団体交渉の状況

① 21年12月9日、組合と会社とは、組合の秋闘要求に係る団体交渉を開催した。

この団体交渉には、従前出席していたX2、X3の他、新たに会社の乗務員A1及びA2が組合員として出席した。

【甲51・54・55・64】

② 上記①の団体交渉の後、組合が再度団体交渉を申し入れたのに対し、会社は、22年1月8日付文書で、組合及び分会に対し、A1及びA2について、全コンドル労組の組合費を給料から控除しているから同労組の組合員であって、組合の組合員とは認められないとして、上記2名が団体交渉に出席することを認めない、組合が上記2名を出席させればその日の団体交渉を中止すると通告した。

この文書には、組合が団体交渉に上記2名を出席させることを主張するのであれば、「それは貴殿等の日頃の主張からして矛盾であり、節操が無く二枚舌を使う組合と評せざるを得ないと通知致します。」と記載されていた。

【甲32・51・54・55・64、審2 p78～79】

- ③ 組合は、1月13日付文書で、会社の上記②の文書に対し、自らの組合の組合員資格及び団体交渉出席者の選定は、組合自身が自主的に判断すべきものであるなどと述べて反論した。

これに対し、会社は、1月14日付組合及び分会宛文書で、組合の団体交渉に臨む体制が整うまで団体交渉を順延すると通告するとともに、組合の同月13日付け文書に反論した。

この文書には、組合が団体交渉において録音を求めたことについて「貴組合のプロパガンダの為のテープ録音」と、また、A1及びA2について、「《黄犬》乗務員」、「忍者用語で言うところの《草》を置いてあるつもりなのか、スパイを入れて貴組合の敵の組合の情報を取っているつもりかどうか判りませんが、全コンドル労働組合では賛成、貴組合では賛成と、二枚舌・二枚腰を同時にやるA1氏、A2氏と会社は団交致しません。」と記載されていた。

【甲33・34・51・54・55・64、審2 p78～79】

- ④ 組合が1月20日付文書で会社の上記③の文書に対して反論したところ、会社は、1月22日付組合及び分会宛文書で更に反論した。

会社の1月22日付文書には、「A2氏については、会社の方で同人を正式に呼び、貴組合員なのか確認いたします。」、「A1氏については、・・・、会社は全自交系の組合に所属していながら貴組合にも所属して同じ問題でも賛成と反対の二枚舌を使っている事を問題としております。」、「両方の組合員であるならば、その者の出席の団交に応じる訳にはまいりませんと再度申し入れておきます。」などと記載されていた。

その後、A2は、分会を脱退した。

【甲34・51・54・55・64】

- ⑤ 2月17日、組合と会社とは、組合の秋闘要求に係る第2回団体交渉を開催した。

この団体交渉においては、月例賃金の歩率基準、組合掲示板の使用、旅行会費用の控除等が議題となった。

(2) 掲示板の運用状況

前記2のとおり、組合と会社とは、前件事件について、21年9月14日付けで和解協定書を締結した。この和解協定書第4項においては、会社が、会社施設内への組合掲示板の設置を認め、掲示板の大きさ、設置場所等について速やかに組合と協議するとされていた。

9月19日、会社は、組合に対し、掲示板の運用に当たり、事前に組合が掲示物のコピーを会社に提出することや、鍵を二つ付けて組合と会社がこれを一つずつ所持し、両者が一致して了解しなければ掲示できないようにすること等を条件とすることを申し入れた。

10月6日、会社は、自らの費用で作製したガラス板の蓋及び二つの鍵の付いた組合掲示板を、2階休憩室に設置した。

しかし、組合は、会社の申し入れた上記条件を受け入れず、一方、会社は、組合が会社に掲示物のコピーを提出しなければ掲示板の使用を認めない、運用について引き続き団体交渉において話し合いを続けたいと主張した。結局、後記10(2)の掲示板の撤去に至るまで、会社は、組合に掲示板の使用を認めなかった。

【甲25・26・51、乙2の2・3の2・26】

6 X2に対する本件措置及び本件不当労働行為救済申立て（22年不37号事件）

(1) 22年2月28日の交通事故

22年2月28日午後8時過ぎ、X2が、乗務中、渋谷区内の路上において、乗客を降車させるため車両後部ドアを開ける際、車道の歩道寄り後方から自転車に接近してきた男性がドアに接触した。男性は、右手人差し指を骨折し、その後約2か月間通院加療した（以下、この交通事故を「2月28日事故」又は「本件事故」という。）。

X2は、事故の翌日である3月1日付けで会社に提出した再発防止指導書において、「つくづく思うのは、普段、平静なときにはやっつけていても、心理的に平穏を欠いた時（焦り、急ぎ等々）にそれが実行出来ないのではダメだということ。どんな時にでも100%実行する習慣づけが必要だとい

うこと。この事を肝に銘じて、事故防止に努めます。」と記載するとともに、その後、3月11日付けで会社に提出した始末書において、「ドアの開閉時の左後方確認不備による自転車との衝突による事故で、指の骨折にまでなってしまったものです。」、「ミラー、目視による確認を怠ったことで、場合によっては重傷事故につながることの重さを思い知らされました。」、「1つ1つの安全確認を確実にこなうことで事故防止に努めたいと思います。」などと記載した。

また、会社は、負傷した男性に対し、保険で治療費及び休業補償の費用を支払った。

【甲54・55、乙10～12・26～28、審1 p55・p66～67】

(2) 22年3月23日の交通違反

3月23日午後5時49分頃、X2は、乗客を乗せて走行中に、新宿区内の路上において、時間指定で右折禁止とされている道路に誤って進入する通行禁止違反行為に及んだ（以下「3月23日交通違反」又は「本件違反」という。）。

【甲55、乙26、審1 p55・p67・69】

(3) 本件措置

会社は、3月25日、X2に対し、同人の2月28日事故及び3月23日交通違反が就業規則第100条第20号及び同条第22号（処分書では「第100条の20項、第22項」と表記されているが、誤記とみられる。）に抵触したとして、3月30日及び4月1日の2乗務について出勤停止とする懲戒処分（本件懲戒処分）を行うとともに、併せて自ら退職するよう勧告した（本件退職勧告）。

この日の午前、会社営業所において、Y7 営業所長（以下「Y7 所長」という。）がX2に対し本件処分書及び勧告書を手渡そうとしたところ、X2は、これを一読した上で受領を拒んだ。

次いで、X2は、Y7 所長に対し、2月28日事故及び3月23日交通違反についての行政処分が決定するまで乗務を控えたく有給休暇を申請したいと述べ、その後、同所長宛に「有給休暇申請」と題する書面を提出した。

この日の午後、会社は、本件処分書及び勧告書をX2の自宅宛に配達証

明郵便により郵送し、同人は、3月27日にこの文書を受領した。

なお、就業規則第100条本文には、「従業員がつぎの各号の一に該当するときは、譴責・減給・降格・業（乗）務停止又は出勤停止の処分をする。ただし、人事委員会の審議を経て他の処分とすることがある。」と規定され、同条第20号には、「業務上の怠慢又は監督の不行届により事故を発生させる等、会社に損害を与えたとき。」と、また、同条第22号には、「交通事故に対する注意を怠り、交通道德に反し又は粗暴運転を行なったときあるいは自責の交通事故を起こしたとき。」と規定されている。

また、本件措置に至る経緯について、Y7所長は、2月28日事故の後、会社は、X2に対する処分を検討したところ、同人との再雇用契約の期間が8月15日で満了することを考慮し、処分を行うまでの必要はないと判断したが、その後、同人が3月23日交通違反に及んだため、改めて検討した結果、同人に対して本件処分を行うとともに、Y1社長の判断により本件勧告を行うこととした、としている。

【甲1～3・22・54・55号証、乙4の1・4の2・5・26、審1 p68～71】

(4) X2の4月1日付申入書

X2は、4月1日付申入書を会社に提出し、本件処分書及び勧告書について、いずれも承服し難く、自ら退職する意思がないことを表明するとともに、運転免許資格保持との関係で、近く行われる行政処分を見極める必要があるため、当面の乗務を控えるとして、4月中の残りの乗務については有給休暇とすることを申し入れた。

【甲2】

(5) 会社の4月5日付内容証明郵便

会社は、4月5日付けで、X2宛に、内容証明郵便により文書を送付した。

この文書には、本件退職勧告については処分とは異なる、会社はこの勧告を妥当であると考えているなどと記載されていた。また、X2の有給休暇の申請に関しては、会社が出勤停止の対象とした3月30日及び4月1日の2乗務に係る4日間については有給休暇の取得を認めない、同人がこれら4日間の有給休暇取得に固執すれば期日変更権をもって最高

裁まで争うと記載されていた。

【甲3】

(6) 本件不当労働行為救済申立て

4月9日、組合は、当委員会に対し、会社のX2に対する本件処分書及び勧告書の撤回並びに謝罪文の掲示及び交付を求める本件不当労働行為救済申立てを行った（22年不37号事件）。

7 22年3月以降の団体交渉の状況

組合及び分会は、3月24日付けで、会社が掲示物の内容について干渉することなく組合掲示板を供与すること等7項目を要求する春闘要求書を会社に提出し、団体交渉を申し入れた。

6月26日、組合及び分会は、会社に対し、再度、団体交渉を申し入れた。しかし、結局、組合と会社との団体交渉は、後記10(1)のとおり、8月31日まで開催されなかった。

【甲7・54・55・64】

8 X2の再雇用契約の終了に至る経緯

(1) 会社の6月10日付指示命令書

前記6(4)のとおり、X2は、本件措置以降、有給休暇を連続して取得していたところ、付与されていた40日間分を全て取得した後も出勤しなかった。

会社は、6月10日付けで、X2に対し、同人が出勤していない5月27日以降については「連絡欠勤」として取り扱う、一日でも早く出勤して乗務するよう命ずる、自動車安全運転センターが発行する運転記録証明書を会社に提出するよう求めると記載された指示命令書を送付した。

【甲60、乙26、審1 p71、審2 p115～116】

(2) X2の6月15日付申入書

X2は、6月15日付けで、「指示命令書に対する申入書」を会社に提出し、改めて、行政処分の内容が確定するまで乗務を控えることを申し入れた。

【甲61】

(3) 会社の7月5日付通知書

会社は、7月5日付けで、X2に対し、配達証明郵便により通知書を送付した。

この通知書には、8月15日にX2との再雇用契約期間が満了し、契約期間満了後同人と再雇用契約をする予定がないと記載されていた。

なお、会社が、7月5日付通知書と併せてX2宛に送付した、自動車安全運転センター発行の同人の6月29日現在の運転記録証明書には、同人が過去1年間に受けた行政処分として2月28日事故及び3月23日交通違反が記載され、それぞれの処分の内容及び点数として「安全不確認ドア開放等（物損事故）／1点」及び「通行禁止違反／2点」と記載されていたが、同センターが発行した、2月28日事故に関する4月13日付交通事故証明書には、「照合記録簿の種別」欄に「人身事故」との記載がなされていた他、「なお、この証明は損害の種別とその程度、事故の原因、過失の有無とその程度を明らかにするものではありません。」と記載されていた。

【甲8・9・12・19・51・54・55、乙11・26】

(4) X2の7月12日付申入書

X2は、7月12日から出勤して乗務に就いた。

この日、X2は、同日付けの「雇用契約更新を求める申入書」を提出し、8月16日以降も再雇用契約を更新することを強く申し入れた。

【甲10・51・54・55、乙26、審1 p73】

(5) 会社の7月22日付文書

会社は、7月22日付文書により、X2に対し、改めて、8月16日以降に同人との再雇用契約を更新しないと通知した。

【甲13・51・54・55】

(6) X2の7月25日付文書

X2は、7月25日付申入書を会社に提出し、改めて同月5日付通知書及び同月22日付文書の撤回を求めた。

【甲14・51・54・55】

(7) 組合及び分会の8月2日付申入書

組合及び分会は、8月2日付申入書により、会社に対し、X2の再雇用契約の終了（当事者双方の主張及び書証には「（X2の）雇い止め解雇」

などの記述もみられるが、以下、X2の「再雇用契約の終了」と表記する。)及び春闘要求等について、同月13日までに団体交渉を行うよう申し入れた。

【甲15・51・54・55・64、審1 p42、審2 p75】

(8) 会社の8月4日付申入書

会社は、8月4日付申入書により、組合及び分会の同月2日付申入書に対し、「会社業務の都合、親和会旅行の準備、及び旅行(8月16日～19日)、明番会(定例教育会8月25日、26日)、給料支払等の業務」のため、同月31日10時から11時までの1時間で団体交渉を開催することを申し入れるとともに、「X2組合員に対する解雇などは行っておりませんので、解雇問題は議題にしません。」などと回答した。

組合及び分会は、8月9日にこの申入書を受領した。

なお、明番会ないし明番集会とは、朝方、会社がその日の夜勤明けの乗務員を集めて業務連絡及び乗務員教育等を行う会合をいう。

【甲16・17・19・51・54・55・64、審2 p75】

(9) 組合の8月13日付申入書

組合及び分会は、8月13日付申入書により、会社が同月4日付申入書により団体交渉の開催を同月31日としたことについて強く抗議するとともに、改めて、X2の再雇用契約の終了等について、同月15日までに団体交渉を行うよう申し入れた。

【甲17・51・54・55・64、審2 p75】

(10) 会社の8月14日付文書

会社は、8月14日付分会長X2宛文書により、組合及び分会の同月13日付申入書に対し、団体交渉の拒否はしておらず、同月4日付申入書において、同月31日に団体交渉を開催することを申し入れた理由を既に回答したと主張した。

【甲18・51・54・55・64】

(11) X2の再雇用期間の終了

8月15日、X2と会社との再雇用契約期間が終了した。

【甲19・54・55】

9 本件不当労働行為救済申立て（22年不84号事件）に至る経緯

(1) 組合の抗議行動

8月16日、組合は、会社の前で抗議行動を行った。

【甲51・54・55】

(2) 組合及び分会の8月17日付申入書

8月17日、組合及び分会は、同日付申入書を会社に提出し、会社が、組合及び分会が申し入れた団体交渉に応じていないことについて抗議するとともに、改めて、X2の再雇用契約の更新及び就労を求めた。

【甲20・51・54・55・64】

(3) 会社の8月17日付通知書

8月17日、会社は、組合及び分会からの申入書を受領した後、X2に対し、Y7所長名義の同日付通知書を発した。

この通知書には、X2と会社との再雇用契約は8月15日をもって満了した、8月の明番集会への同人の参加は許可しない、また、この日以降同人が会社の構内に立ち入る際はY7所長の許可を要するなど記載されていた。

【甲47・54・55・64、乙26、審1 p74】

(4) 分会の8月20日付申入書

8月20日、分会は、同日付Y7所長宛申入書を提出し、X2に対する同月17日付通知書の撤回、同人との再雇用契約の更新及び同人の同日の就労を求めた。

【甲21・51・54・55・64】

(5) 本件不当労働行為救済申立て

8月23日、組合は、当委員会に対し、会社とX2との同月16日からの再雇用契約の更新、同人との再雇用契約を更新しなかったことに係る団体交渉の応諾、組合活動に対する妨害や中傷を行わないことなどを求める本件不当労働行為救済申立てを行った（22年不84号事件）。

10 本件不当労働行為救済申立て（22年不84号事件）以降の状況

(1) 団体交渉の状況

8月31日、組合と会社とは、団体交渉を行った。この団体交渉において

は、X 2 の再雇用契約の終了などが議題となった。

会社は、X 2 の再雇用契約の更新について、皆が反対であったにもかかわらず Y 1 社長が X 2 の再雇用を決定したが、その後 1 年以内に事故等を起こしたことを指摘し、会社としては再雇用契約を更新しないということであって解雇ではない、これ以上は労働委員会に係属しているので返事ができることとできないことがあるなどと述べた。組合は、会社が再雇用契約を更新しないことについて納得できないなどと述べたが、結局、この議題についてそれ以上の進展はみられなかった。その後、議題は、事故を起こした乗務員に対する指導教育の件に移行したが、この件に関するやり取りにおいて、会社は、組合の交渉員として出席していた X 2 に対し、「再雇用は致しませんという我社に契約を求めるのではなく、他社で契約をすればよろしいと思います。」と述べた。

この団体交渉以降、組合と会社とは、10月から本件結審日（23年12月12日）までに6回団体交渉を行ったが、組合は、X 2 の再雇用契約を議題とする団体交渉の申入れは行っておらず、また、上記各団体交渉においてこのことが議題となったこともない。

【甲44・45・54・55・64・65、乙25・32、審2 p 75～76・p 131～132】

(2) 掲示板の運用問題

① 前記5(2)のとおり、会社は、組合に、組合掲示板の利用を認めていなかったところ、組合は、22年10月12日付申入書で会社に通告した後、会社が設置した組合掲示板の前面に、自ら段ボール紙で作製した掲示板を吊り下げ、組合掲示板として運用を開始した。

会社は、10月26日付文書において、組合及び分会に対し、従前と同様に、組合が会社の提示した条件に応じなければ組合掲示板の使用を認めないと通知するとともに、組合掲示板の使用について合意が成立していない状況において、組合が自ら作製した組合掲示板を設置しビラ等を掲示する行為は、会社の施設管理権を侵害するものであるとして、会社が定める期限までに組合が自ら同掲示板を撤去するよう申し入れ、組合が撤去に応じない場合は、会社が自ら同掲示板を撤去の上保管する他、会社自身が作製した掲示板を撤去すること及び組合に対

して損害賠償の請求等法的手段に及ぶこともあると通告した。

組合及び分会は、文書及び団体交渉において、会社の上記文書の撤回や掲示板の使用条件の再検討を会社に求めたが、会社は、繰り返し組合に対し、組合が作製した掲示板の撤去を求めた。

23年1月5日、会社は、自らが設置した掲示板及び組合が作製して設置した掲示板を撤去して、新たに組合に貸与する掲示板としてホワイトボードを設置し、その旨を同日付文書により組合に通知した。

1月8日、組合は、組合掲示板としてホワイトボードの使用を開始した。

【甲26～31・48・49～51・54、乙21～24・26、審2 p 78】

② 全コンドル労組に対する組合掲示板貸与の状況

会社は、以前から全コンドル労組に掲示板を貸与していたところ、新たに同労組に対しても貸与するためとして、前記5(2)で組合に対して貸与するために作製したものと同型のガラス板の蓋付きの掲示板を、同時期に作製した。

しかし、会社は、その後、上記①で組合に対して貸与したものと同様のホワイトボードを掲示板として全コンドル労組に貸与し、上記ガラス板の蓋付きの掲示板及び組合に貸与された後に撤去された同型の掲示板は、23年9月30日時点において、いずれも利用されていない。

【審2 p 107～108】

11 グループにおける懲戒処分の取扱い及びその事例

(1) 手続及び基準

会社の説明によれば、グループの乗務員が交通違反や事故を起こすなどした場合、各社は、本人に対して事情聴取及び再発防止指導を行い、本人から始末書及び弁明書を提出させ又は弁明を聴取した後、その内容を精査して処分の要否及び内容を起案し、グループ本部に報告する。その後、グループ本部において、必要に応じて審査委員会が開催され、最終的にはY1社長が処分の要否及び内容を決定する。

また、会社においては、懲戒処分の対象となり得る事実が発生する都度、個別に内容を勘案して処分を行っており、その程度、回数、事故の

過失割合等といった基準は特に定めていない。

なお、グループにおける懲戒処分の種類は、就業規則第100条及び第101条により、程度の軽い方から、譴責、減給、降格、業（乗）務停止、出勤停止、諭旨解雇及び懲戒解雇と定められている。

【乙5、審2 p104】

(2) 懲戒処分事例

会社は、グループにおける過去5年間の懲戒処分の例として、後記13(2)①ないし⑤及び⑧の懲戒解雇の例を挙げる一方、同社において、出勤停止処分となった事例は、記録としてはX2の本件処分のみであるとしている。

なお、グループにおいて、同期間中、X2に対する本件措置と同様に、懲戒処分と自主退職勧告を同時に行った事例は認められない。

また、会社は、グループにおいて、複数の事故又は違反について一括して懲戒処分を行った事例は、記録があるものはX2の本件処分を含めて2件であるとし、本件処分以外の事例として、後記13(2)⑤の懲戒解雇の例を挙げているが、会社において、通行禁止違反（右折禁止等）のみを理由に懲戒処分を行った事例があるかどうかは不明である。

なお、会社は、乗務員が懲戒処分の対象となり得る行為を行った場合、懲戒処分を行う前に、将来の転職において不利にならないように、当該乗務員自身が自主的に又は同社の勧奨により退職する例が多いとしている。

【甲1、乙33の1～6、審1 p56】

12 グループにおける退職勧告の取扱い及びその事例

(1) 取扱い及び基準

会社においては、退職勧告の対象となり得る事実が発生する都度、個別に内容を勘案して勧告を行うかどうかを決定しており、その程度、回数、事故の過失割合等についての基準は特に定めていない。

(2) 退職勧告事例

会社は、グループにおける退職勧告の事例として、以下のような事例を挙げている。ただし、⑦及び⑧以外の勧告を行った日及び全ての事例につ

いての内容の詳細は明らかではない。また、会社は、A 3 から A 10 は、いずれも分会の組合員ではないとしている。

なお、22年 8 月 31 日の団体交渉で、Y 7 所長は、会社においては、物損及び人身を含め、月に 30 件以上の事故が発生していると発言した。

① コンドルキャブの乗務員だった A 3 は、同社から口頭で退職勧告を受け、同社を 20 年 4 月 15 日付けで退職する旨の 3 月 28 日付退職届を提出した。

なお、A 3 が退職届提出以前の半年間に起こした事故としては、19 年 12 月 29 日に速度超過による物損（追突）事故、20 年 2 月 20 日に信号無視による物損（衝突）事故があるが、会社が A 3 に対して退職勧告を行った直接の理由は明らかではない。

② 第三コンドルの乗務員だった A 4 は、20 年 4 月 26 日に人身事故を起こした際、救護措置及び警察官への報告義務を怠ったため、同社から口頭で退職勧告を受け、同社に同月 27 日付退職届を提出した。

③ コンドル馬込の乗務員だった A 5 は、同社から口頭で退職勧告を受け、同社を 21 年 5 月 12 日付けで退職する旨の 4 月 24 日付退職届を提出した。

なお、A 5 が退職届提出以前の半年間に起こした事故としては、2 月 17 日に脇見による自損（衝突）事故、同月 20 日に転回不注意による物損（衝突）事故があるが、会社が A 5 に対して退職勧告を行った直接の理由は明らかではない。

④ 会社の乗務員だった A 6 は、21 年 4 月 1 日に起こした物損（逆突）事故について、同人が同日に会社に提出した始末書に、今後事故を起こさないことを誓約し、これが守れなかった場合には自主退職する旨を記載した。A 6 は、その後、同月 17 日に自損（衝突）事故を起こしたため、6 月 3 日付けで、5 月 30 日をもって会社を退職するとの退職届を提出した。

なお、A 6 が退職届を提出する以前の半年間に起こした他の事故としては、2 月 23 日に自損（衝突）事故、3 月 23 日に自損（逆突）事故がある。

- ⑤ 第三コンドルの乗務員だったA7は、同社から口頭で退職勧告を受け、21年7月9日付けで、同社を同月16日付けで退職する旨の退職届を提出した。

なお、A7が退職届提出以前の半年間に起こした事故（相手方の過失が原因とされるものを除く。）としては、5月8日に物損（衝突）事故、6月20日及び7月5日に脇見による人身・物損（追突）事故があるが、会社がA7に対して退職勧告を行った直接の理由は明らかではない。

- ⑥ コンドルキャブの乗務員だったA8は、同社から口頭で退職勧告を受け、21年（ただし、誤って「11年」と表記されている。）11月4日付けで、同社を同月15日付けで退職する旨の退職届を提出した。

なお、A8が退職届提出以前の半年間に起こした事故（相手方の過失が原因とされるものを除く。）としては、5月19日に自損（衝突）事故、7月4日に人身・物損（追突）事故、10月30日に脇見による人身・物損（追突）事故があるが、会社がA8に対して退職勧告を行った直接の理由は明らかではない。

- ⑦ 6月12日、第三コンドルは、同社の乗務員だったA9が同月9日に起こした物損（衝突）事故を受けて、同人に対し、事故多発を理由とする退職勧告を行った。A9がこの勧告前の半年間に起こした事故（相手方の過失が原因とされるものを除く。）としては、21年2月4日に物損（衝突）事故、同年5月15日に自損（逆突）事故がある他、それ以前にも20年12月9日に物損事故（ドア開放不注意）があった。A9は、今後事故を起こさないこと及び次回第1原因の事故（ここでは、主に本人に原因のある事故をいう。）を起こしたときは退職する旨を誓約した。A9は、その後、21年11月10日及び12月24日にいずれも物損（衝突）事故を起こしたため、22年4月28日、第三コンドルに退職届を提出し、同日付けで退職した。

- ⑧ 22年7月29日、コンドル馬込は、同社の乗務員だったA10に対し、同月16日の死傷事故を理由に口頭で退職勧告を行った。A10は、その場で退職届を提出し、同日付けでコンドル馬込を退職した。

13 グループにおける解雇の取扱い及び解雇事例

(1) 解雇に関する規定

就業規則第30条第1項本文には、「従業員が下記の各号の一に該当するときは解雇する。」と規定されている。

また、同じ規則第101条本文には、「従業員が下記の各号の一に該当するときは、諭旨解雇又は懲戒解雇に処する。ただし、人事委員会の審議を経て他の処分とすることがある。」と規定され、以下の各号が後記(2)①ないし⑤及び⑧の事例に適用されている。

4、技能が著しく劣り、上達の見込がなく又は勤務成績が低劣であり非能率者で、再々にわたっての教育を実施するも改善できず、従業員として不相当と認めるとき。

11、素行不良等により給料の差押え又は債務の督促があったとき。

13、酒気を帯びて勤務したとき又は勤務中の他の従業員に酒を勧めたときあるいは勤務外といえども飲酒運転、セクハラ行為等、その他従業員としてあるまじき行為をしたとき。

14、会社内で許可なく飲酒し又は酒気を帯びて会社に入構するなど、風紀びん乱の行為があったとき。

15、事業場の内外を問わず、窃盗・暴行・脅迫・監禁・賭博等の不法行為を行ったり、又は喧嘩・口論等で他人に迷惑をかけた時など、風紀を乱す行為をしたとき。

22、故意又は重大な過失によって、車両・機械器具・工作物・建造物・その他の物品を毀損し又は紛失したとき。

30、メーター等封印破壊・料金メーター不正操作・料金使い込み・車両放棄等の行為のあったときあるいはそれらの現行が捕捉されなくてもその行為のあったことが事実となったとき又は東京タクシー近代化センターの重要指導事案事項に該当する違反行為・MCA無線運営規定その他会社の諸規則・諸規程・諸規律等に違反する行為のあったとき。

31、粗暴運転又は過失による小事故を繰返し、改善の見込のないとき又は過失により重大な人身事故あるいは交通事故を起こし、会社に損害

を与えたとき。

44、道路交通法第51条の3、放置行為を行ったとき。

【乙5】

(2) 解雇事例

会社は、グループにおける最近の事例のうち、懲戒処分たる懲戒解雇事例として下記①ないし⑤及び⑧を、普通解雇事例として下記⑥及び⑦を、また、同社が解雇を通告したが最終的に自主退職として取り扱った事例として⑨を挙げている。なお、A11からA18が申立人組合員であるか否かは不明であるが、組合と会社は、少なくともA19は申立人組合員ではないとの認識で一致している。

- ① 会社は、同僚を相手に高利による金融行為を行っていた乗務員A11に対し、17年4月23日付けで、就業規則第101条第11号（会社の解雇通告書においては「11項」と標記されているが、誤りとみられる。以下、同様に号と表記する。）の解雇事由に当たるばかりでなく関係法令にも違反するとして、即時解雇を通告した。
- ② 22年1月20日、会社は、勤務成績が著しく悪く改悛の見込みがないこと及び車両の放置行為を行ったことを理由に、乗務員A12に対し、就業規則第30条第6号及び第101条第44号に当たるとして、2月18日付解雇を通告した。
- ③ 4月24日、会社は、営業圏以外での空車走行を繰り返した後、同月23日Y7所長から聴取・指導を受けた際、同所長に暴行を働き負傷させた乗務員A13に対し、就業規則第101条第4号及び第15号に当たるとして、5月25日付解雇を通告した。
- ④ 6月10日、会社は、20年10月8日から22年6月3日までの間に物損事故3回及び人身事故1回を繰り返し起こした乗務員A14に対し、就業規則第101条第22号及び第31号に当たるとして、7月9日付解雇を通告した。

なお、上記6月3日の人身事故は、A14が乗務中において、青信号で横断歩道上を自転車で通行中の男性に衝突して負傷させたものである。

- ⑤ 12月28日、会社は、同月22日及び同月24日の連続する2回の乗務において、原動機付自転車を酒気帯びの状態でもって運転して出社し、アルコール検査の結果当日の乗務停止処分を受けた乗務員A15に対し、就業規則第101条第13号及び第14号に当たるとして、23年1月26日付解雇を通告した。
- ⑥ 23年3月25日、会社は、同月23日の乗務中に物損事故を起こしたことを同社に報告せず、就業中に帰宅し、翌朝、終業報告時の検査の結果アルコールが検知された乗務員A16に対し、就業規則第7条（事実報告書）及び第8条（禁止事項）に当たるとして、4月23日付解雇を通告した。
- ⑦ 4月21日、コンドルキャブは、同月18日に同社の借上げ寮において煙草の火の不始末により失火した乗務員A17に対し、就業規則第30条第7号に当たるとして、5月14日付解雇を通告した。
- ⑧ 5月28日、会社は、同月10日に乗車禁止地区において営業を行い、このことについての東京タクシーセンター（旧「東京タクシー近代化センター」）の指導員の指導に従わなかった乗務員A18に対し、就業規則第101条第30号に当たるとして、6月26日付解雇を通告した。
- ⑨ 乗務員A19は、就業規則の規定に基づき22年3月15日に定年に達した後、会社に再雇用されたところ、6月3日に飲酒運転の自転車との間で人身事故を起こした。ちなみに、この事故による自転車運転者側の負傷の程度は不明である。

会社は、A19に対し、6月10日付けで、7月9日付解雇を予告した。

A19は、7月12日付けで、10月15日をもって自主退職する旨の退職届を会社に提出し、結局、会社は、この退職届を受理し、A19は、10月15日付けで会社を退職した。

上記のA19に対する取扱いについて、会社は、A19から7月退職では厚生年金の受給額が大幅な減額になるため10月まで雇用を延長してほしいとの申出があったため、Y1社長が、特段に配慮したものであるとしている。なお、A19が、上記解雇予告前の半年以内に、他に事故を起こしたことはない。

第3 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合の主張

① 本件措置について

会社は、X 2 の 2 月 28 日事故及び 3 月 23 日交通違反を理由として、本件処分及び勧告を行った。

しかし、2 月 28 日事故は、確かに相手方が負傷した人身事故ではあるが、行政上の評価としての違反行為関係点数は、物損事故扱いの 1 点であって、相手方の問題についての評価が相当に加味されたことが明確であり、この事故を重大な不法行為とする会社の評価はここから余りにもかけ離れている。

また、3 月 23 日交通違反は軽微な右折禁止違反であり、通常、この程度の違反が会社において問題とされることはないのに、会社がわざわざこの交通違反を取り上げていること自体、X 2 を標的化していることの表れである。

したがって、会社の本件処分及び勧告が、X 2 を中心とした組合活動への支配介入を意図したものであることは明白である。

② X 2 の再雇用契約を更新しなかったことについて

会社においては、慣行として、本人が健康であって働く意欲を持っている限り、定年後の再雇用契約及びその更新については、通常、所定の書類に本人が署名を行う程度の手続で行われてきた。しかし、会社は、X 2 の当初の再雇用契約に当たり、事前に定年通知書を発し、審査委員会を開催し、Y 1 社長が「特段の配慮」で決定するという異例の手続を行った。X 2 の定年及び再雇用通知に特記事項を設けたのは、ほとんど脅しであり恫喝である。

会社が X 2 の再雇用契約の更新を拒否したのは、本人の意に反して強行されたものであるから、これは雇止め解雇に他ならない。

会社における組合活動は、従来、分会長である X 2 を中心として行われていた。しかし、X 2 の再雇用契約終了後、会社は、同人の会社

施設内への立入りを禁止したため、組合は、会社における組合活動に支障を来している。

会社がX2の再雇用契約を更新しなかったことは、同人に対する不利益取扱いであるとともに、同人を職場から追放し、分会の存在、活動及び闘いに対して不当な攻撃を加え、最終的に分会とその組合活動そのものを潰そうとする企てである。

③ 団体交渉の拒否について

会社は、X2に対する不当な再雇用契約更新拒否を欠陥手続で強行しようとしたため、組合は、再雇用契約の期間が終了する前に緊急に団体交渉を求めた。しかし、会社は、再雇用契約の期間終了までに団体交渉に応じなかった。

結局、X2は、8月15日付けで雇止め解雇されたので、その後、会社が団体交渉に応じても、団体交渉が拒否された事実には変わりはない。

(2) 被申立人会社の主張

① 本件措置について

会社は、X2の2月28日事故及び3月23日交通違反を重く見て、同人に対し、乗務の出勤停止とする懲戒処分を行うとともに、自主的に退職することを勧告した。

X2は、自身が認めるように、自らの過失によって人身事故を発生させた。このような事故及び交通違反を併せて2乗務の出勤停止とした会社の本件処分は相当なものであり、組合の活動への嫌悪やX2の排除を動機・目的とするものではない。なお、運転記録証明書の「(物損事故)」との記載は入力ミスであろうと思われる。

また、グループのタクシー会社4社においては、X2の他にも、過去に交通事故を引き起こしたことを理由に退職勧告を受けて自主的に退職した者が多数存在するから、同人に限って退職勧告が行われたわけではない。タクシー会社は、乗客を乗せて安全に目的地まで運送することがその事業の根幹であり、交通違反や事故が発生するということはその根幹を揺るがすものであるから、会社としては、交通違反や事故を起こした乗務員に対し、組合員であろうとなかろうと同様に対

応せざるを得ない。本件勧告は、客観的にみて、不合理・不平等な取扱いではないし、会社の不当労働行為意思が存しないことも明らかである。

さらに、X 2 は、当初の再雇用契約に至った経緯や再雇用通知の特記事項の内容からして、本件処分及び勧告のような厳しい措置が課せられることは十分承知していた。

② X 2 の再雇用契約を更新しなかったことについて

会社は、全ての乗務員について、その再雇用に当たり、就業規則第28条第2項の各要件に該当しているか否かを審査している。X 2 は、交通違反及び事故歴が多数あり、就業規則第28条第2項第4号及び第5号に抵触するため、本来は定年後会社に再雇用されるべき乗務員ではなかった。それをあえて社長の温情ないし特段の措置により、1年間という期間を定めて、かつ、交通違反及び事故などを発生させた場合には厳しい措置が課せられることなどの条件付きで再雇用したものである。再雇用を通知した際、X 2 は、会社に対し特記事項について特段の異議を述べなかった。

X 2 と会社との間で合意された再雇用契約は、1年間の期間を定めた契約であり、かつ、同契約は更新がなされていない。したがって、本件は、単にX 2 との初回の労働契約期間が満了したにすぎないし、同人に次期契約への期待権などが発生する余地もない。

また、X 2 は、上記就業規則第28条第2項第4号及び第5号に抵触し、再雇用の条件を満たさなかった。

したがって、会社がX 2 との再雇用契約を、契約内容のとおり22年8月15日付けで終了し、以後更新しなかったという事実は、組合活動故の不利益取扱いにも組合活動に対する支配介入にも当たらない。

③ 団体交渉の拒否について

会社は、前件和解以降、組合との間で協定どおり誠実に団体交渉を行ってきた。

上述のとおり、X 2 と会社との再雇用契約の終了は、所定の期間が満了したことによるものであり、また、会社が同人との再雇用契約を

更新しなかったのは、同人が客観的に見て就業規則所定の要件を充足していないからであって、会社が恣意的に契約を終了させたとか再雇用しなかったなどという性質のものではなく、契約期間途中における解雇などには該当しない。したがって、組合が、会社に対し、X2の解雇問題を団体交渉事項として団体交渉を要求しても、会社は、解雇など行っていないから、同人の解雇問題を団体交渉事項にすることはできないし、また、その必要もないことが明らかであり、8月4日付組合宛申入書においてその旨を回答したにすぎない。

その後、8月31日に団体交渉が開催され、会社は、X2を解雇したのではなく、期間満了により再雇用契約が終了してそれ以後の更新を行わないだけであることや、同人が就業規則上の要件を満たさないから再雇用しないこと、及び本件が既に労働委員会に係属しているため詳細は回答できないことを回答した。

団体交渉の開催日時については双方の合意によって決定されるべきところ、本件においては、組合が8月13日までの開催を求め、会社が同月31日の開催を求めたというだけであり、会社が組合の希望日時に団体交渉を行わなかったことが不当労働行為になることはあり得ない。

2 当委員会の判断

(1) 労使関係の状況及び会社の組合に対する態度について

- ① 会社においては、20年7月、X2らが組合に加入して分会を結成し、以来、同人が分会長を務めていた（第2・1(3)、2）。

組合が申し立てた前件事件については、21年9月に当委員会において和解が成立し、組合は申立てを取り下げたが（第2・2）、その後も組合は、会社に対し秋闘要求を行い、繰り返し団体交渉を求めていた（同5(1)）。

- ② 前件和解協定書において、会社は、組合がかねてより求めていた組合掲示板を、その施設内に設置することを認め、掲示板の大きさ、設置場所等について速やかに組合と協議することとなった。しかし、会社は、組合に対し、掲示板の運用に当たり、事前に組合が掲示物のコピーを会社に提出することや、鍵を二つ付けて組合と会社がこれを一

つずつ所持し、両者が一致して了解しなければ掲示できないようにすること等を条件とすることを申し入れ、実際に、ガラス板の蓋及び二つの鍵の付いた組合掲示板を設置した。結局、組合は、会社の申し入れた上記条件を受け入れず、会社もまた譲歩しなかったため、上記掲示板の撤去に至るまで、会社は、組合に掲示板の使用を認めなかった（第2・5(2)）。

上記一連の会社の対応は、会社の了解しない掲示物を一切掲示させないというもので、しかも鍵を取り付けることで物理的にもその取扱いを担保しようというものであるから、組合が同意しないことが容易に予測される条件を付して、掲示板の利用を妨げたものとみざるを得ないものであった。

この問題は、22年不84号事件申立て後の23年1月、会社が、組合に貸与する掲示板としてホワイトボードを設置したことで解決をみたが（第2・10(2)①）、ここに至るまでに前件和解から1年4か月近くを要した。

- ③ また、会社は、21年12月9日の団体交渉に、会社の乗務員であるA1及びA2が新たに組合員として出席したことについて、22年1月8日付文書において、同人らについて全コンドル労組の組合費を給料から控除しているから、組合の組合員とは認められないとして、同人らが団体交渉に出席することを認めない、組合が同人らを出席させればその日の団体交渉を中止すると通告した（第2・5(1)①②）。

この通告を巡る組合とのやり取りにおいて、会社は、組合が団体交渉にA1及びA2を出席させることを主張するのであれば、「それは貴殿等の日頃の主張からして矛盾であり、節操が無く二枚舌を使う組合と評せざるを得ないと通知致します。」（第2・5(1)②）とし、また、同人らについても、「《黄犬》乗務員」、「忍者用語で言うところの《草》を置いてあるつもりなのか、スパイを入れて貴組合の敵の組合の情報を取っているつもりかどうか判りませんが、・・・、二枚舌・二枚腰を同時にやるA1氏、A2氏と会社は団交致しません。」、「A1氏については、・・・、会社は全自交系の組合に所属していな

がら貴組合にも所属して同じ問題でも賛成と反対の二枚舌を使っている事を問題としております。」（同5(1)③④）などと、組合を非難している。

- ④ また、会社は、22年1月14日付組合及び分会宛文書においても、組合が団体交渉において録音を求めたことについて「貴組合のプロパガンダの為のテープ録音」と記載している（第2・5(1)③）。
- ⑤ 以上の事実から、会社が、前件和解成立後も、組合及び分会長として活発に活動していたX2を強く嫌悪していたこと、また、組合の勢力拡大を警戒し、その活動を牽制していたことは否定し難い。
- ⑥ 前記①ないし④の事実及び会社が組合の申し入れたX2の再雇用契約の終了に関する団体交渉に応ぜず、結局、この問題について同人の契約期間終了前に何ら説明をしなかった（第2・8(7)ないし(11)）ことを併せ考えれば、組合が、同人に対する本件措置及び再雇用契約の終了は会社の組合嫌悪が理由であるとの疑いを抱いたとしても無理からぬ状況であったといえる。

(2) 本件措置について

① 本件措置の対象となった事故及び違反について

X2に対する本件措置は、同人の22年2月28日事故及び3月23日交通違反を理由として行われたものである（第2・6(3)）。

組合は、2月28日事故は確かに相手方が負傷した人身事故ではあるが、行政上の評価は物損事故扱いの1点であって、相手方の問題についての評価が相当に加味されたことが明確であり、この事故を重大な不法行為とする会社の評価はここから余りにもかけ離れていると、また、3月23日交通違反は軽微な右折禁止違反であり、通常、この程度の違反が会社において問題とされることはないのに、会社がわざわざこの交通違反を取り上げていること自体、X2を標的化していることの表れであると主張するので、以下、本件措置の対象となった事故及び違反について検討する。

ア 2月28日事故

6月29日現在の運転記録証明書によれば、2月28日事故は「安全

不確認ドア開放等（物損事故）」として扱われ、これにかかる違反行為関係点数は1点であった（第2・8(3)）。

しかしながら、X2の交通行政上の処分の軽重はともかく、本件事故は、結果として男性の人差指骨折とその後約2か月間の通院加療という事態に至ったものであり（第2・6(1)）、4月13日付交通事故証明書の「照合記録簿の種別」欄にも、「人身事故」と記載されていた（第2・8(3)）。また、会社は、この男性に対し保険で治療費及び休業補償を支払っている（第2・6(1)）。

タクシー会社にとって、人身事故は客離れや社会的な信用の失墜に直結する虞のあるものであり、この事故では、治療費の支払等の負担も発生しているのであるから、X2の交通行政上の処分が最終的に比較的軽いものであったことをもって、本件事故が会社にとって軽微なものであったと断ずることはできない。

イ 行政上の評価との関連

本件措置が行われた3月25日においては、X2自身も会社も、2月28日事故及び3月23日交通違反についての行政上の評価を承知しておらず、したがって、この評価は、本件措置には勘案されていないことになる（第2・6(3)）。

しかし、本件審査において会社が挙げるグループにおける懲戒処分事例ないし退職勧告事例を個別に検討すると、処分ないし退職勧告の要否及び処分の内容を決定するに当たり、それぞれの処分ないし勧告の理由となった事実についてその行政上ないし刑事上の評価を勘案したことを窺わせる事情は特に認められない（第2・13(2)①ないし⑤及び⑧並びに12(2)）。

したがって、会社が、2月28日事故及び3月23日交通違反の行政上の評価を勘案せずに、本件措置を行ったことをもって、X2を他の乗務員に比べて、組合員であるが故に特段に不利益に取り扱ったものとは認められない。

ウ 3月23日交通違反

3月23日交通違反は、X2が、乗客を乗せて走行中に進入禁止の

道路に右折して進入した（第2・6(2)）というものであり、場合によっては、重大事故につながりかねない危険性があったといえる。

また、上記運転記録証明書に記載された同事故の違反行為点数は2点であり（第2・8(3)）、これは、X2が18年12月4日に起こした交通違反③（信号無視）と同じ点数であった（同3(4)）。

これらのことから、本件違反は、結果としては物損事故にも人身事故にも至らなかったものの、その結果のみをもって、一概に軽微な違反と評価することはできない。

② 他の事例との比較

上記①のとおり、X2の事故及び違反が、一見して明らかに処分等の措置を行うべきものでないほど軽微であったとは即断できないのであるから、会社が行った本件措置が、X2に対する従前の取扱いや、申立人組合員以外の乗務員が起こした事故及び違反に対する取扱いとの均衡を失したものであったか否かについて、以下、検討する。

ア X2に対する従前の取扱いとの比較

21年1月13日、X2は、アクセルとブレーキを間違えて操作し、赤信号で停車中にタクシーに衝突し、相手方の乗務員が頸椎捻挫の障害により約半年間の通院加療を要し、また、会社の車両及び相手方車両の一部を破損させる事故③（違反行為点数は5点）（第2・3(4)）を起こしている。相手方の負傷の程度やX2の行政処分の点数を勘案すれば、事故③は、2月28日事故と比較してより重大であったとみられるが、それにもかかわらず、会社は、X2に対し何の勧告も処分も行っていない（第2・3(4)）。もっとも、X2がこの事故を起こしたのは65歳定年到達の7か月前のことであった。同人は定年退職後、会社に再雇用されるに至るが、再雇用については、審査委員会出席者全員が反対したものの、最終的にはY1社長の提案で、特段の措置として、再雇用が決定されたという経緯があった（第2・3(2)）。

X2は、17年から21年まで11件の事故及び違反に及んでいるが、会社は、X2に対し、本件措置以外に、交通違反又は事故を理由と

して懲戒処分及び退職勧告を行ったことはなく（第2・3(4)）、確かに、会社の本件事故及び違反に対する措置は、過去のX2に対する取扱いと個別に取り出して比較してみれば、厳しい対応であったといえないではない。

しかし、一般的に、乗務員が繰り返し事故や違反に及んだ場合、使用者が、再発という事実を重視してそれまでと比較してより厳格な対応を採ることは不合理とはいえず、また、事故③については定年退職直前であり、再雇用しない前提であえて処分がなされなかったとみることのできる状況があることも踏まえると、X2が過去の事故や違反について何ら処分も退職勧告も受けていないから、会社が、本件事故及び違反についても同様に対応すべきであるとまでいうことはできない。

イ 他事例との比較

会社は、出勤停止処分となった事例は、記録としてはX2の本件処分のみであるとしている（第2・11(2)）。また、グループにおいて、X2の本件措置と同様に、懲戒処分と自主退職の勧告を同時に行った事例は、過去5年間については存在しない（第2・11(2)）。

したがって、本件措置と直接比較できる事例は存在しないが、会社は、他に退職勧告を行った事例及び解雇事例を挙げているので、以下、これらの事例と本件措置を比較することとする。

(7) 退職勧告した他事例との比較

会社が挙げるグループにおける最近の退職勧告事例（第2・12(2)）について、以下、本件と比較検討する。

- i 事例②は、いわゆるひき逃げであり、事例⑧は、死傷事故であって、X2の本件事故及び違反に比べて、明らかに悪質又は重大な事例である。
- ii 事例⑤は、退職届提出直前の約2か月間に3回の事故を起こし、うち、人身事故が2回という事例であった。また、事例⑥は退職届提出直前の半年で3回の事故を起こし、うち人身事故が2回という事例であった。X2に対する措置が2回の事故及

び違反を受けてのことであったことと比較すれば、確かに、事例⑤及び⑥は、回数の点からも結果の点からも、X2の本件事故及び違反よりやや重いと評価され得る余地があるが、これら人身事故の具体的内容が不明であるため、その程度を断定することはできない。

iii 事例①は、退職届提出直前の4か月の間に2回の物損事故を、また、事例③は、退職届提出直前の約2か月間で2回の事故（物損1回、自損1回）を起こしており、回数の点ではX2と同じである。

また、事例④は始末書提出直前の約2か月間で3回の物損及び自損事故を、事例⑦は退職勧告直前の約4か月で3回の物損事故を起こした事例であり、回数の点ではX2の2回よりも多い。

しかし、これら4件の事例は、人身事故には至っていないことから、X2の事故及び違反と総合的に比較した場合、事例①及び③については、同程度又はやや軽微、また、事例④及び⑦についても、同程度又はやや重いという程度であるかと推察されるものの、結局、その程度を断定することはできない。

iv これら8件の事例のうち、X2の事故及び違反に比べて明らかに軽微といえる事例はない。

以上iないしivのとおり、これらの事例には、確かに、X2の事故及び違反に比べ、明らかに悪質性が高い事例や重大な結果を発生させている事例（事例②及び⑧）もあるが、やや責任が重いと評価され得る余地があるという程度の事例（事例⑤及び⑥）、そして、明らかに重大であるとも軽微であるともいえない事例（事例①、③、④及び⑦）もある。

したがって、X2に対する退職勧告は、出勤停止処分を伴っているという点を除けば、これら他の退職勧告をした事例と明らかに均衡を失するとまでいうことはできない。

(4) 類似事例との比較

上記(7)のとおり、本件勧告は、出勤停止処分を伴っている点で、他の退職勧告事例と比較して厳しいものであった。

ところで、会社が挙げる最近の解雇事例の内、乗務員 A19 の事例は、定年後再雇用された A19 が、その最初の再雇用契約期間中に、横断歩道上で、飲酒運転の自転車との間で人身事故を起こしたことを受け（自転車運転者側の負傷の程度は不明である。）、会社が、A19 に対し解雇を予告したというものであった。この事例は、再雇用契約期間中に事故を発生させたという点では X2 と同じであり、事故発生の時期も 22 年 6 月 3 日であって本件事故及び違反の時期と近接している（第 2・13(2)⑨）。そこで、本件事故及び違反と、これに最も類似した上記 A19 の事例とを比較することとする。

この事例においては、横断歩道上であったことを踏まえれば、A19 の過失は重大なものであったかもしれないが、自転車側が飲酒運転であったという事実も加味すれば、自転車側の過失も相当大きかったものと推察され、乗務員の過失責任という点からは、X2 の 2 月 28 日事故よりも著しく重大であったと断定することはできない。また、A19 が、解雇通告の半年以内に、他に事故を起こした事実は認められない（第 2・13(2)⑨）。

それにもかかわらず、会社は、事故の 1 週間後には、A19 に対し 1 か月後の解雇を通告している。会社は、Y1 社長が A19 からの申出を受け、厚生年金の取扱いに配慮したとして、A19 の雇用を 10 月 15 日まで継続したのであるが、結局、A19 は、同日をもって自主退職している。

X2 の本件措置は、1 か月の間に 2 回の事故及び違反に及んだことを受けての措置であったところ、A19 は、1 回の事故のみをもって、自主退職の勧告よりも重い解雇通告を受けているのであるから、会社の A19 に対する措置は、A19 の事故が横断歩道上の事例であったことを考慮しても、X2 の本件事故及び違反に対する措置よりも厳しいと評価し得るものである。

(ウ) 小括

以上のとおり、会社のX2に対する措置は、出勤停止処分を伴っている点で、他の退職勧告事例と比較して厳しいものであったが、一方、類似の事故においては、X2よりも更に厳しい措置である解雇通告を受けて、自主退職をせざるを得なかった者もあった。したがって、本件措置が、同程度の事故や違反を起こした申立人組合員以外の乗務員に対する措置と比較して、明らかに過重であり均衡を失するものであるとまでいうことはできない。

③ 結論

以上①及び②のとおり、本件措置は、X2自身が起こした過去の事故や違反に対する会社の対応と独立に比較すれば、厳しい措置であったとの評価もあり得ないではない。しかし、X2が1か月の間に2件連続して事故及び違反に及んだことに鑑みれば、明らかに不必要な処分等を行ったものともいえないし、他の事故及び違反事例における申立人組合員以外の乗務員に対する措置と比較して必ずしも過重であったということとはできない。したがって、前記(1)のとおり、会社が組合を嫌悪していた事情を考慮しても、会社の本件措置が、組合の運営に対する支配介入であるということとはできない。

(3) X2の再雇用契約を更新しなかったことについて

① 会社における再雇用契約の更新の実態

会社は、X2との再雇用契約の終了について、再雇用契約期間が契約内容どおり1年間で終了したところ、これ以降会社が契約を更新しなかったにすぎないものであると主張する。そこで、会社における再雇用契約の更新の状況について検討する。

嘱託規則第3条には、「嘱託の契約期間は原則として3ヶ月以上1ヵ年以内とする。」と規定され(第2・4(1))、X2に対する再雇用通知書の特記1にも1年間の期限で再雇用する旨が記載されている(同3(3))。

しかし、嘱託規則第3条には、上記本文に続けてただし書で、「必要ある場合においては、契約期間を更新することができる。」と規定

され（第2・4(1)）、実態としても、会社においては、20年度から22年度にかけて、再雇用契約の更新を希望した者の9割前後について契約の更新がなされていること（同(3)）から、会社においては、特段の事情のない限り、再雇用契約の更新を希望すれば、大多数の場合は契約の更新がなされていると推察される。

したがって、単に契約期間が満了したから契約を更新しなかったにすぎないという会社の主張は、会社における再雇用契約の更新の実態とはかい離しており、にわかに措信し難い。

② X2の事故歴等について

会社は、全ての乗務員について、その再雇用に当たり、就業規則第28条第2項の各要件に該当しているか否かを審査しており、X2は、交通違反及び事故歴が多数あり、同規則同条同項第4号及び第5号に抵触するため、本来は定年後会社に再雇用されるべき乗務員ではなかったとも主張する。

しかし、X2が17年から21年までの4年間に11件の交通違反及び事故を起こしていることは事実である（第2・3(4)）ものの、会社は、本件審査において、同人の事故件数が他の乗務員に比べて多いとする主張を裏付けるに足りる事実を疎明していない。むしろ、22年8月31日の団体交渉において、Y7所長が、会社においては、物損及び人身を含め、月に30件以上の事故が発生している旨を発言している（第2・12(2)）ことからすれば、X2の起こした事故件数が他の乗務員に比べて特に多いという主張についても、また、にわかに措信し難い。

③ X2の再雇用の手続について

ア 会社は、X2の再雇用に当たり、再雇用通知書に5項目の特記事項を付し、うち、特記5は「会社は貴殿の組合活動について、不当労働行為に該当するような行為を一切行なうつもりが無いが、東京コンドルタクシー株式会社の社員であることを第一に考えられたい。」というものであった（第2・3(3)）。当時、前件が係属中であり、組合と会社とが紛争状態にあったことを踏まえれば、X2及び組合が、これらの特記事項、とりわけ特記5について、組合活動

に対する圧力と受け止めたのも無理からぬことであり、会社として適切さを欠いていた面があったといわざるを得ない。

イ また、組合は、会社が、X2の当初の再雇用を決定するに当たり、審査委員会を開催したこと（第2・3(2)）は異例の手続であると主張する。確かに、会社において、X2の再雇用の件以外で審査委員会が開かれたことは、少なくとも、20年1月から23年7月7日までの間においては他に例がなく（第2・4(2)）、X2の再雇用の決定過程は、異例なものであったといえる。

しかし、会社がこのような異例の手続を採ったことについては、当時、前件が当委員会に係属中だったことなども考慮し、慎重な手続を採ったという見方を否定することができないから、このことをもって、会社の組合嫌悪を裏付ける証左ということとはできない。

④ 他の事例との均衡

ア 上記①ないし③のとおり、X2の再雇用契約を更新しなかったことについて、会社の主張は実態とかい離していたり、また、主張を裏付けるに足りる事実の疎明がないなど、にわかに措信し難い面があり、また、同人の再雇用契約通知書に、組合活動に対する圧力と受け止められかねない特記事項を付したことも、会社が同人の組合活動を嫌悪し、再雇用契約を更新しないことで同人を会社から排除したのではないかとの疑いを組合に抱かせる一因になったといえる。

イ しかし、前記(2)で判断したとおり、X2の起こした本件事故及び違反は、会社が他に自主退職を勧告した事例（A3ないしA10）及び解雇通告した類似の事例（A19）と比較して必ずしも軽微ということとはできず、また、これらの乗務員は全て自主退職している。これらの事例との均衡を考慮すれば、X2が、本件事故及び違反に及んでもなお、当然に再雇用契約を更新されてしかるべきであったということとはできず、会社が最初の再雇用契約期間満了をもって同人との雇用関係を終了したことに相応の理由があったといえるし、また、同人のみがこれら申立人組合員でない乗務員と比較してより不利益な取扱いを受けたということもできない。

ウ また、本件措置が行われたのはX2の本件違反直後の22年3月25日であったところ、その後、会社は遅くとも7月5日までには行政処分の結果を入手し、X2の2月28日事故が、行政処分としては「1点」であり、「物損事故」として扱われたことを知っていた(第2・8(3))。

仮に、会社が、この行政処分の結果を受けて、審査委員会の場などでX2の再雇用契約の更新の可否について改めて検討していれば、場合によっては、何らかの形で更新が認められるなど、別の判断に至った可能性も考えられないわけではない。

それにもかかわらず、会社は、運転記録証明書の「(物損事故)」との記載は入力ミスであろうと主張し(前記1(2)①)、この行政処分の結果を踏まえてX2の再雇用の可否について検討した形跡は何らみられない。このことは、会社としては、X2の再雇用契約の更新などおよそ念頭になかったことを窺わせるものであり、会社のこのような対応から、組合及びX2が、会社はX2の事故及び違反を奇貨として同人を会社から排除しようとしたのではないかとの疑いを持ったこともまた、無理からぬ面がある。

しかし、前記(2)①イのとおり、会社が、自主退職の勧告や解雇を決定するに当たり、行政処分の結果を勘案していないことについては、他の事例においても同様であるから、このことをもってX2がこれら他の乗務員と比べて不利益な取扱いを受けたとはいえない。

⑤ 結論

上記のとおり、会社が、X2の本件事故及び違反の事実を受けてもなお、当然にX2の再雇用契約を更新すべきであったということではできず、再雇用期間満了をもって同人との雇用関係を終了したことには相応の理由があり、また、他の乗務員と比較してX2のみが不利益な取扱いを受けたということもできない。

したがって、会社がX2との再雇用契約を更新しなかったことは、同人の組合活動又は同人が組合員であることの故をもって行われた不利益取扱いであるとまでいうことはできないし、また、組合の運営に

対する支配介入であるということもできない。

(4) 団体交渉の拒否について

- ① 8月2日、組合及び分会は、会社に対し、契約期間が8月15日までとされていたX2の再雇用契約の終了等について、同月13日までに団体交渉を行うよう申し入れた(第2・8(7))。この申し入れに対し、8月4日、会社は、「会社業務の都合、親和会旅行の準備、及び旅行(8月16日～19日)、明番会(定例教育会8月25日、26日)、給料支払等の業務」のため、同月31日10時から11時までの1時間で団体交渉を開催することを申し入れるとともに、「X2組合員に対する解雇などは行っておりませんので、解雇問題は議題にしません。」などと回答した(第2・8(8))。

8月13日、組合及び分会は、会社の上記申し入れに対して強く抗議するとともに、改めて、X2の再雇用契約の終了等について、同月15日までに団体交渉を行うよう申し入れたが(第2・8(9))、会社は、同月14日、分会長X2宛文書により、団体交渉の拒否はしていない、同月4日付申し入れ書において、同月31日に団体交渉を開催することを申し入れた理由を既に回答した、と主張し(同(10))、結局、同人の再雇用契約期間終了までに団体交渉は開催されなかった。

- ② 会社は、X2と会社との再雇用契約の終了は、所定の期間が満了したことによるものであり、また、会社が同人との再雇用契約を更新しなかったのは、同人が客観的にみて就業規則所定の要件を充足していないからであって、会社は同人に対する解雇など行っていないから、このことを団体交渉事項にすることはできないし、また、その必要もないことが明らかであると主張する。

しかし、X2と会社との再雇用契約の終了及びその更新を行わなかったことを「解雇」と称することが適切かどうかはともかくとしても、組合が同人と会社との再雇用契約の更新を求めて団体交渉の開催を申し入れていることは、7月5日に会社が同人に対して通知書を発した以降の経緯(第2・8(3)ないし(6))から明らかであるといえる。そして、再雇用契約の更新の可否は、組合員であるX2の労働条件そのも

のであって、このことが義務的団体交渉事項となることもまた明らかである。

- ③ 会社は、団体交渉の開催日時については双方の合意によって決定されるべきところ、本件においては、組合が8月13日までの開催を求め、会社が同月31日の開催を求めたというだけであり、同社が組合の希望日時に団体交渉を行わなかったことが不当労働行為になることはあり得ないと主張する。

組合が団体交渉を求める議題は、8月15日に再雇用契約の期間が終了するX2の契約更新に関するものであり、この日までに団体交渉が行われなければ、そのまま契約が終了する状況であったのであるから、会社がこの日までに団体交渉を行えないというのであれば、それ相応の事情を示して組合の納得を得る努力をすべきであったといえる。

しかしながら、会社が、8月4日の回答において挙げている、「会社業務の都合、親和会旅行の準備、及び旅行（8月16日～19日）、明番会（定例教育会8月25日、26日）、給料支払等の業務」といった記載から、8月13日までに団体交渉を行うことができないとの具体的な事情までをみてとることは困難である。そして、8月2日の申入書からは、組合及び分会が、X2の再雇用契約終了後も継続して雇用を求めていることは容易に読み取れるにもかかわらず、会社は、「X2組合員に対する解雇などは行っておりませんので、解雇問題は議題にしません。」（第2・8(8)）と、あたかも再雇用契約の終了を巡る問題自体が存在しないかのごとき態度を示していることも踏まえれば、会社は、意図的に8月15日の同人の再雇用契約の終了まで団体交渉を避けようとしたものと判断せざるを得ない。

- ④ したがって、会社がX2の再雇用契約の終了についての団体交渉に、その契約の終了までに応じなかったことは、正当な理由のない団体交渉の拒否に当たる。
- ⑤ その後、8月31日に団体交渉が開催され、組合と会社との間でX2の再雇用契約の終了についてのやり取りがあった事実は認められる。しかし、会社は、結局、X2の再雇用契約の更新について、再雇用自

体、皆が反対であったにもかかわらずY 1 社長がX 2 の再雇用を決定したが、その後1年以内に事故等を起こしたことを指摘し、X 2 との再雇用契約を更新しないということであって解雇ではない、本件が既に労働委員会に係属しているため返事ができることとできないことがあるなどと述べ、それ以上の進展はみられなかった（第2・10(1)）のであるから、この団体交渉によって同人の再雇用契約の終了についての交渉が実質的に尽くされたということとはできない。

3 救済方法について

組合は、会社が、組合の申し入れたX 2 の雇止め解雇に関わる団体交渉を拒否しないことをも求めているが、本件審査の過程において、会社の提出した審査資料により、会社がX 2 の再雇用契約を更新しなかった理由について一定程度明らかになったことから、本件の救済としては、主文第1項で足りると考える。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、組合の申し入れたX 2 の再雇用契約の終了についての団体交渉に、同契約期間終了までに応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成24年11月20日

東京都労働委員会

会 長 荒 木 尚 志