

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 一般合同労働組合東京北部ユニオン

再 審 査 被 申 立 人 東京コンドルタクシー株式会社

上記当事者間の中労委平成24年(不再)第75号事件(初審東京都労委平成22年(不)第37号及び第84号併合事件)について、当委員会は、平成26年3月19日第183回第三部会において、部会長公益委員都築弘、公益委員山川隆一、同鎌田耕一、同山本眞弓、同木本洋子出席し、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

- (1) 再審査申立人一般合同労働組合東京北部ユニオン(以下「組合」という。)は、再審査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。)が、①組合の副執行委員長であり、同コンドルタクシー分会(以下「分会」といい、組合と分会とを併せて「組合ら」とい

う。)の分会長であるA(以下「A」という。)に対し、平成22年3月25日(以下「平成」の元号は省略する。)付けで出勤停止処分及び自主退職勧告(以下、それぞれ「本件処分」及び「本件自主退職勧告」といい、併せて「本件措置」という。)をしたことは労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第3号に、②同年8月15日で期間が満了する同人との間の再雇用契約(以下「本件再雇用契約」という。)を更新しなかったこと(以下「本件雇止め」という。)は同条第1号及び第3号に、③組合らが同月2日付け及び同月13日付けで申し入れた本件雇止め等を議題とする団体交渉(以下「団交」という。)に応じなかったことは同条第2号に、それぞれ該当する不当労働行為であるとして、東京都労働委員会(以下「東京都労委」又は「都労委」という。)に対し、上記①については同年4月9日に(都労委22年(不)第37号事件)、上記②及び③については同年8月23日に(都労委22年(不)第84号事件)、それぞれ救済を申し立てた。

(2) 東京都労委は、24年11月20日付けで、上記(1)③は不当労働行為に当たるものの、同①及び②は不当労働行為に当たらないと判断し、会社に対して同③に係る文書交付及び掲示を命じ、その余の組合の救済申立てを棄却する旨の命令を発し、同年12月13日、組合及び会社に命令書を交付した。

(3) 本件は、組合が、上記初審命令を不服として、上記組合の救済申立てを棄却した部分の取消し及び下記2のと通りの救済を求めて、24年12月27日、再審査を申し立てた事案である。なお、会社は上記初審命令を履行し、再審査申立てを行っていない。

2 初審において請求した救済内容の要旨

(1) 都労委22年(不)第37号事件

① Aに対する本件措置を撤回すること

- ② 謝罪文の交付及び掲示
- (2) 都労委 22 年（不）第 84 号事件（本件再審査申立てに関する部分）
 - ① A に対して本件雇止めをしたことを謝罪し、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
 - ② A に対する本件雇止めをなかったものとして取り扱い、同人に対し、本件雇止めがなければ同人が得たであろう賃金及び一時金相当額を支払うこと
 - ③ 組合活動に対する妨害や中傷などを行わないこと
 - ④ 謝罪文の交付及び掲示
- 3 本件の争点
 - (1) 会社が A に対してした本件措置が、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たるか（争点(1)）。
 - (2) 会社が A に対して本件雇止めをしたことは、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に当たるか（争点(2)）。

第 2 当事者の主張の要旨

1 争点(1)について

(1) 組合の主張

ア 本件措置の不当性

- (ア) 本件措置の理由の一つである 22 年 2 月 28 日に発生した自転車との衝突事故（以下「本件事故」という。）に係る同年 6 月 29 日付け運転記録証明書（以下「本件運転記録証明書」という。）では、本件事故は「安全不確認ドア開放等（物損事故） 1 点」とされており、同事故は、人身事故ではあるものの、行政上の責任評価としては軽微な物損事故として取り扱われている。そもそも、本件措置は、行政上の評価を経てから行われるべきであったのに、会社は本

件措置を強行した。

また、会社は、22年3月23日にAが犯した交通違反（以下「本件違反」という。）についても、本件措置の理由であるとしている。しかしながら、会社では通常問題視されない軽微な通行禁止違反を別の事故と結びつけて本件措置の理由とすること自体が前例のないことであることから、本件措置はAを標的として行われたものである。

- (イ) また、本件措置は、Aに対し事前に弁明なり意見聴取の機会なりが与えられておらず、手続上も瑕疵がある不当な措置である。
- (ウ) さらに、会社は、本件処分の根拠として就業規則第100条第20号及び第22号を挙げるが、本件事故及び本件違反は当該各条項には当たらず、本件処分は不当である。

イ 再雇用手続の不当性

- (ア) 会社における再雇用の手続は、再雇用を希望する乗務員が健康で働く意欲を持っていれば、所定の書類に署名する程度で行われるのが職場慣行であった。それにもかかわらず、会社は、Aの定年時の再雇用に当たっては、21年8月11日、審査委員会を開催して再雇用の可否を検討するなどの異例の手続を行った。
- (イ) その後、21年8月12日付けで交付されたAの再雇用通知（以下「本件再雇用通知」という。）には、「交通違反・事故等起こした場合は、…退職を含む厳しい措置が課せられる事を警告」する等の脅しのような特記事項が付されていた。
- (ウ) 再雇用に当たってのこうした異例の手続及び本件再雇用通知に付された特記事項は、Aに対する不当な狙い撃ちであり、本件措置が組合ら及びAを嫌悪して行われたことを示すものである。

ウ 分会の組織化以来の労使関係について

(ア) 20年に分会が組織されて以来、会社は組合らからの春闘・秋闘要求に係る団交申入れを、度重なる催促にもかかわらず無視したり、「節操が無く二枚舌を使う」と組合らを誹謗する等、不誠実な対応を繰り返してきた。

(イ) こうした会社の組合らを敵視した態度に対し、組合は、かつて都労委に救済申立てを行い（都労委21年（不）第47号事件〔以下「前件」という。〕）、その結果、21年9月14日付けで和解協定が締結されたが（以下「前件和解協定」という。）、会社はこれを受けて設置された組合掲示板の使用に制限をかけるといった妨害行為を1年以上の長期にわたり行ってきた。

エ 以上のことから、本件措置は、それ自体に理由がなく不当なものであることに加え、分会の組織化以来、組合ら及びAを嫌悪する会社が、本件事故及び本件違反を口実として、組合活動の先頭に立つAを自主退職に追い込み、組合を弱体化させる意図をもって行われた支配介入行為であることは明らかである。

(2) 会社の主張

ア 本件措置の正当性

タクシー会社の最大の使命は、乗客を目的地まで安全に運ぶことであるところ、多数の交通事故・違反歴のため本来再雇用されないはずであったにもかかわらず、社長の温情で再雇用されたAが、その後も交通事故・違反を立て続けに起こしたことについて、会社は、重く受け止め、同人の分会長としての組合活動とは無関係に本件措置を行ったものであり、その判断が正当であることに疑う余地はない。

本件事故は、A自らの後方確認不足により生じたものであり、被害者が通院治療に約2か月を要していることから、本件運転記録証明書には物損事故とされていたとしても、人身事故であることは明白であ

る。同書の記載は単なる入力ミスであると思われるし、そもそも、会社は、本件事故はその危険性が高く、当該事故を起こしたAには運転適格性がないと認識しており、このことが行政処分の結果により左右されることはなく、会社に分会長であるAを嫌悪して排除する意思はない。

イ 再雇用手続の正当性

会社は、再雇用に当たっては、Aに限らず希望する全乗務員について就業規則に定める再雇用基準に該当するかどうかを審査している。

また、審査委員会を開催したのは、Aがこれまで起こしてきた交通事故・違反が多数に上ることから、同人の再雇用について慎重に判断するためであった。審査委員会では、Aの交通事故・違反歴等を踏まえ、同人は再雇用条件を満たさないとして、出席委員全員が同人の再雇用に反対したが、長期勤続等に配慮した社長の特段の配慮により、特例として特記事項を付した上で会社は同人を再雇用したのであり、また同人は、かかる特記事項の内容を熟知の上会社に再雇用されたのである。

したがって、組合らないしAを嫌悪して異例な再雇用手続がなされたとの批判は当たらない。

ウ 以上のとおり、本件措置は、Aのこれまでの交通事故・違反歴、再雇用された経緯等を考慮して、同人の分会長としての組合活動やこれまでの組合らとの労使関係とは無関係に行われた相当な措置であり、組合らやAに対する嫌悪ないし組合らを弱体化する意図の下になされたものではない。したがって、本件措置が支配介入に当たることはあり得ない。

2 争点(2)について

(1) 組合の主張

ア 本件雇止めにより、継続雇用を期待していたAの所得は減少し、また、会社が同人の構内への立入りを禁じたことにより、分会が開催する明番集会^{あけぼん}への参加の機会や、組合費の徴収といった職場内活動の機会を奪われる等、経済的不利益及び組合活動上の不利益が生じ、分会の運営が阻害されることとなった。

イ 本件雇止めは、上記1(1)ウのとおり^ウの労使関係を背景として会社による組合らないしAに対する嫌悪に基づき、同人を会社から排除するために本件措置から本件雇止めへと会社^ウがその対応をエスカレートさせていったものであり、一連の不当労働行為をなす。

また、上記1(1)ア(ア)における主張と同様、本件事故の行政上の評価に鑑みれば、会社が本件雇止めを行ったことは不当である。

さらに、定年時の再雇用と同様、再雇用契約の更新においても、従来その手続は形式的なものであったにもかかわらず、会社は、更新を希望するAの雇止めを行った。また、雇止めに当たって、会社は、Aと面談することはおろか、理由も示さず、初審命令が認定するとおり、本件再雇用契約の更新を議題とする団交も拒否しており、本件雇止めには手続上の欠陥もある。

ウ 以上のとおり、本件雇止めは、会社において分会長として精力的に活動していたAを嫌悪し、その組合活動を押さえ込むためになされたものであり、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

また、同時に本件雇止めは、分会長であるAを会社から追放し、分会を潰すことを目的とした労組法第7条第3号の支配介入にも該当する。

(2) 会社の主張

ア 本件雇止めは、雇用期間を1年と定め、かつ特記事項が付された初回の再雇用契約が期間満了により終了したことによるものにすぎない

ことから、Aにはそもそも契約を反復更新することへの期待権が発生していない。

また、組合は、本件雇止め後、会社がAの構内への立入りを禁止したことが不当である旨主張するが、構内には会社の施設管理権が及んでおり、さらに組合は、会社従業員以外の組合員が無断で会社施設内に立ち入らないことを前件和解協定において確約していることから、会社の措置は正当であり、不利益性は存しない。

イ 会社が本件再雇用契約を更新しなかったのは、Aはそもそも特記事項を付けて特例で再雇用されたところ、その後再び同人が本件事故及び本件違反を犯したため、再雇用の条件に該当しないと判断したからにすぎず、組合らとの労使関係を理由とするものではない。

また、会社は再雇用契約を更新するに当たっても、Aも含めた全ての乗務員について就業規則第28条第2項の再雇用基準該当性を審査しているし、団交応諾の問題と雇止めの効力の問題は別個であり、組合らの要求する時期に団交に応じなかったからといってAの雇止めの効力に影響が及ぶものではない。

ウ 上記のとおり会社が本件再雇用契約を更新しなかったことは正当であり、不利益取扱い及び支配介入には当たらない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 組合は、肩書地に事務所を置き、東京北部地域（文京区、豊島区、北区、板橋区、練馬区）で働く労働者で構成される合同労組であり、組合員は、23年8月31日現在、46名である。
- (2)ア 会社は、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。）、コンドル馬込交通株式会社（以下「コンドル馬込」という。）及び関連会社3社並びに会社（以下、会社、第三コンドル、コンドルキャブ及びコンドル馬込の各社を総称して「タクシー関係4社」という。）の計7社で構成されるコンドルタクシーグループに属している。タクシー関係4社は、共通の就業規則を用い、また、コンドルタクシーグループの役員は共通であり、同グループの各構成会社は、従業員をグループ本部と呼称される各社共通の総務部、営業統括本部、経理部等に出し、業務の集中を図っている。グループ本部のメンバーは、コンドル桃ヶ丘ハウスと呼称される建物内に勤務し、同本部とタクシー関係4社の関係は、別紙1のとおりである。

タクシー関係4社の従業員に対する労務関係業務の処理は、グループ本部において統一して行われている。

会社の従業員は、23年8月31日現在、乗務員279名、職員53名の計332名である。また、タクシー関係4社の乗務員は、本件初審第2回審問期日（23年7月7日）時点で、約700名であった。

イ コンドルタクシーグループには既存組合として全コンドル労働組合（以下「全コンドル労組」という。）があり、その組合員は、23年8月31日現在、421名、うち会社に所属する組合員は、113名である。

- (3) Aは、8年1月に会社に入社後、全コンドル労組東京コンドル支部に加入し、同支部書記長等を経た後、19年9月の支部大会で退任するまで支部長を務め、退任後は同支部顧問として、タクシーに搭載する機器の使用料・手数料を乗務員が負担している状況の改善を求める活動等を行っていたが、支部執行委員が他の労働組合のデモに参加した際に逮捕されたことに関し、20年4月、全コンドル労組は、A及び同執行委員が全コンドル労組の活動方針から逸脱した活動を継続し、同労組の名誉

を著しく傷つけたとして、両名を除名した。

同年7月24日、両名は、会社と真に闘う労働組合を目指すとして組合に加入し、Aを分会長として分会を組織した。同年8月、会社の乗務員で現在の分会書記長であるB（以下「B」という。）を含め、コンドルタクシーグループで働く7ないし8名が新たに組合に加入し、分会に所属した。なお、現時点において分会に所属する組合員の総数は、不明である。

2 組合ら及びAの組合活動と労使関係について

(1) 分会の組織化から前件和解協定締結までの労使関係

ア 上記1(3)の分会を組織したのと同日に、組合らは、会社に対し組合室、掲示板の供与等を求めて団交を申し入れ、20年9月9日、10月2日に団交が行われた。その後、組合らは、度々団交を申し入れたが、会社は、申し入れに返答しない等の対応をとり、こうした会社の対応に対する抗議として、組合らは、21年4月19日から20日にかけてストライキを行ったが、結局会社は、団交に応じなかった。

同年5月27日、組合は、会社の上記対応は団交拒否の不当労働行為であるとして、前件の救済申立てを行った。

イ 前件係属中の21年6月14日、組合らは、団交応諾等を求めてストライキ及び一斉休暇闘争を行った。

ウ 21年9月14日、前件について、組合らと会社は、会社は、①今後は誠実に団交を行うこと、②組合掲示板設置を認め、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こと及び掲示板の設置に当たり、組合は、今後とも会社従業員でない組合員が無断で会社施設内に立ち入らないよう確約すること等を内容とする前件和解協定を締結した。

(2) 前件和解協定締結後の労使関係

ア 組合掲示板設置について

- (ア) 21年10月6日、会社は、前件和解協定に従い、会社休憩室内に掲示板を設置した。

会社は、同掲示板の使用に当たり、掲示物が組合活動に関連するものであるかどうかを確認するため、掲示物のコピーの事前提出を求めた。また、設置された掲示板は、ガラス製の蓋付きのものであり、鍵が2つ取り付けられ、会社と分会がそれぞれ1つずつ所持し、両者が了解しなければ掲示することができないようになっていた。

組合らは、会社による掲示板の上記の運用は、組合活動に対する不当な介入であるとして、秋闘に係る団交の場で不当な介入を行わないよう申入れを行ったり、下記(イ)及び(ウ)のとおり対応するなどしたが、会社は運用を変更しなかった。

なお、会社は、全コンドル労組に対しても同様の掲示板を設置し、同様の運用とした。

- (イ) 分会は、22年10月12日付け文書で、会社に対し、上記(ア)の会社の掲示板の運用方法は受け入れられず、今後は分会が必要なときに必要な掲示物を掲示する旨通告し、同日、同掲示板に「ユニオン分会掲示板」と書かれた段ボールを吊り下げるようにして設置し、掲示物の掲示を始めた。
- (ウ) 会社は、22年10月26日付け文書で、組合らに対し、分会の上記(イ)の対応は、会社の施設管理権を侵害するものであるとして当該段ボールの撤去を要求し、同年11月9日までに撤去されない場合、会社が撤去する旨申し入れた。分会は、上記段ボールの撤去を行わなかった。
- (エ) 会社は、23年1月5日付け文書で、組合らに対し、上記段ボールを撤去し、その上で代替としてホワイトボードを設置した旨を通

知し、同月 8 日、分会は、同ホワイトボードを掲示板として使用するを開始した。

なお、会社は、全コンドル労組に対しても同様に上記(ア)の掲示板に替えてホワイトボードを設置した。

イ 春闘・秋闘に係る団交について

(ア) 21年12月9日、組合らと会社は、秋闘要求に係る第1回の団交を開催した。

この団交には、A及びBに加え、新たに a 及び b の2名が組合員として加わった。

(イ) 上記(ア)の団交後、組合らが再度団交を申し入れたのに対し、会社は、22年1月8日付け文書で、組合らが組合員であるとする b 及び c について、全コンドル労組の組合費が給料から控除されており、同労組の組合員でもあることが判明したため、会社は両名が出席した場合団交を行わない、組合らが両名を無理やり出席させれば、その日の団交を中止する旨通告した。

また、この文書には、「両名の出席の上での団交を主張されるのであれば、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」と記載されていた。

(ウ) 組合らは、22年1月13日付け文書で、会社の上記(イ)の文書に対し、組合員資格及び団交出席者の選定は、労働組合の自主的判断で責任をもって決定するものである旨反論した。

(エ) これに対し、会社は、22年1月14日付け文書で、組合らに対し、組合らの団交に臨む体制が整うまで、同月18日に行うこととしていた団交を順延すると通告するとともに、上記(ウ)の文書に反論した。

22年1月14日付け文書には、組合らが団交において録音を求

めたことについては、「貴組合のプロパガンダの為のテープ録音」と、また、上記(イ)の両名については、「《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」両名「と会社は団交致しません。」「新年早々より闘争をしたいと貴組合は思っていらっしゃるかもしれませんが、会社はつまらない事で紛争を起こしたく無く考えております。但し、貴組合が裁判・東京都労働委員会での審判を望むならば、会社は時間をかけ全力を挙げて最高裁判所まで争います。」と記載されていた。

(カ) 組合らが、22年1月20日付け文書で、会社の上記(エ)の文書に対して、労働組合の問題に会社が介入することは典型的な不当労働行為であるなどと反論したところ、会社は、同年1月22日付け文書で、組合らに対し、更に反論した。

会社の上記1月22日付け文書には、「(上記(イ)のc)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。」、「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、cは、組合を脱退した。

(カ) 22年2月17日、21年秋闘に係る第2回団交が開催された。
(キ) 22年3月24日付け「2010年春闘要求書」により、組合らは、会社に対し、賃上げ等に係る要求事項について、同年4月8日

までに団交を開催して回答することを求めたが、会社はこれに対して、回答しなかった。また、組合らは、22年4月15日及び6月26日にも団交を申し入れ、同様の要求を行ったが、会社は回答せず、22年春闘に係る団交は、下記4(4)イの同年8月31日の団交まで行われなかった。なお、会社が同春闘要求書を受領した日時は、証拠上明らかでない。

3 Aの定年退職と再雇用

(1) タクシー関係4社における定年後の再雇用

ア 定年後の再雇用手続

タクシー関係4社の乗務員の再雇用の決定については、まず、当該乗務員の所属会社において、定年後の再雇用の基準（以下「再雇用基準」という。）を規定した就業規則第28条第2項各号に該当するか否かを審査し、その結果をグループ本部に上申し、グループ本部での審議を経て、コンドルタクシーグループ各社の代表取締役社長であるC（以下「C社長」という。）が最終的に当該乗務員の再雇用の可否を決定する仕組みとなっている。

もともと、当該乗務員の所属会社の営業所において再雇用基準に該当しないと判断された者については、通常、当該営業所内で当該乗務員と話し合いが行われ、再雇用されないことについて同意を得る運用が行われており、グループ本部で当該乗務員の再雇用の可否を審議する手続がとられたのは、20年1月以降、証拠上明らかなのはAのみである。また、審査委員会は、会社の就業規則等の諸規程に根拠を有するものではない。

タクシー関係4社における定年後の再雇用の扱いについて定める就業規則第28条第2項は、別紙3のとおりである。また、タクシー関係4社の嘱託規則第3条には、「嘱託の契約期間は原則として3ヶ月

以上1ヶ年以内とする。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、また、同規則第4条には、「嘱託として会社の業務を委託されるものは、従業員就業規則等に定める採用方針に準じて諸書類を提出し嘱託雇用契約を結ばなければならない。」と規定されている。

イ 定年後の再雇用の状況

タクシー関係4社の乗務員約700名のうち約140名が定年後再雇用された者である。

再雇用の期間については、就業規則第28条第3項（別紙3）のとおり1年とされているが、会社においては原則として最長10年間更新できる運用を行っている。22年4月15日時点でのタクシー関係4社における年齢構成は、別紙2のとおり、70才未満の者が9割以上を占めており、再雇用乗務員の多くが70才までに退職している。

(2) Aの再雇用までの経緯

ア 21年6月18日付け「定年通知書」により会社は、Aに対して、同人は同「年7月21日で満65歳に成」るため、就業規則第28条第1項により同年8月15日をもって定年退職となる旨を通知した。

なお、定年の通知は会社においては、通常は口頭で行われていたが、Aに対しては特別に文書でもって行われたものである。

会社における定年の扱いについて定める就業規則第28条第1項は、別紙3のとおりである。

イ Aは、定年後の再雇用を希望する旨、21年7月16日付け文書により申し入れた。

21年8月11日、会社は、Aの再雇用の可否を判断するべく、審査委員会を開催した。同委員会は、会社のC社長、代表取締役常務D、執行役員統括本部長E、グループ本部の総務部長F及びAが所属する

会社の営業所の所長G（以下「G」という）により構成され、C社長が議長を務めた。また、同委員会には、かつて会社においてAの上司であった第三コンドルの営業課長H（以下「H」という。）がオブザーバーとして出席した。

同委員会では、Gは書面出席であったところ、意見書を提出して、「Aの運転記録証明書から判断いたしますと軽微な違反、平成17年10月24日の「通行禁止違反」の後に事故、その後「通行禁止違反」「信号無視」「通行禁止違反」後平成20年9月20日事故、平成21年1月19日事故を連続して起こしております。免許停止処分も4年間に4回も受けています乗務員と不^マ適^マ格者と言わざるを得ません。必ずや重大事故を起こす可能性を持つ人物で有ります、最後になりますますが再雇用には反対するものであります」とし、その他の委員及びHも、再雇用基準を規定した就業規則第28条第2項第4号及び第5号に該当しないとして、同人の再雇用に反対を表明した。最終的には、C社長は、Aが長期間勤続していることを考慮し、特段の措置として、Aを1年間再雇用することを決定した。

ウ 会社は、21年8月12日付けで、Aに対して、雇用期間を1年（平成21年8月16日から平成22年8月15日まで）として再雇用する旨を通知した（以下「Aに対する再雇用通知」という。）。

同再雇用通知には、

「特記1 貴殿の再雇用にあたり、（中略）審査委員会を開催し検討致しました。

交通違反・事故歴からしてA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。

特記2 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。

特記3 三ヶ月間の試採用期間中に会社が命ずる新人教育と同様の教育を受ける事。三ヶ月以内に受けない時には試採用期間をもって再雇用は打ち切りと致します。

特記4 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ことを警告しておきます。

特記5 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。」

との特記事項が付されていた。

Aは、同月13日、同再雇用通知に署名押印の上、これを受領した。その際、同人が特記事項に対して特段の異議を述べることはなかった。

なお、再雇用に当たってAと同様に特記事項が付されたのは、少なくとも、20年1月以降、証拠上明らかなのはAのみである。

(3) Aの過去の交通事故・違反歴等

ア 会社乗務員の18年以降における交通事故発生状況は次表のとおりである。

	物損	人身物損	人身	合計	乗務員数	一人当たり 事故発生件数
H18	221件	69件	9件	299件	329名	0.909件
H19	180件	37件	9件	226件	304名	0.743件
H20	168件	36件	5件	209件	285名	0.733件
H21	225件	27件	15件	267件	279名	0.957件

H22	239件	33件	8件	280件	280名	1.000件
H23	166件	29件	12件	207件	282名	0.734件
H24	127件	34件	5件	166件	274名	0.606件

イ Aの定年前5年間における交通事故・違反及びそれらに係る行政処分歴は以下のとおりであり、同人は、約5年間で7件の交通事故を発生させ、4件の交通違反を犯している。同期間における同人の1年当たりの平均交通事故発生件数は、1.4件であった。

- 17年 6月28日 物損事故
- 10月 3日 物損事故
- 10月24日 通行禁止違反 (2点)
- 18年 4月28日 人身・物損事故
- 4月30日 安全運転義務違反(軽傷事故) (4点)
- 6月21日 免許停止30日(短縮29日)
- 7月29日 通行禁止違反 (2点)
- 12月 4日 信号無視(赤色等) (2点)
- 12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 (2点)
- 4月10日 免許停止90日(短縮45日)
- 20年 9月20日 交差点安全進行義務違反(軽傷事故) (4点)
- 21年 1月13日 安全運転義務違反(軽傷事故) (5点)
- 2月13日 免許停止60日(短縮30日)
- 8月15日 物損事故

上記Aの交通事故・違反及びこれらに係る行政処分を理由として同

人に懲戒処分が行われたことはない。

なお、上記の交通事故中、21年1月13日の交通事故は、東京都渋谷区内の交差点において、ブレーキとアクセルの踏み間違いにより赤信号で停車中のタクシーに追突し、相手方乗務員に通院加療約6か月を要する頸椎捻挫の負傷等を生ぜしめたものである。同事故について、Aは、会社に対し、21年1月13日付け再発防止指導書を提出した。また、21年8月15日の交通事故は、客の乗車時にAの後方確認不足により生じた物損事故である。同事故について、Aは、会社に対し、21年8月15日付け再発防止指導書を提出した。

4 Aの再雇用契約更新拒否に至る経緯

(1) 本件措置に至る経緯

Aは、再雇用後、以下の交通事故を起こし、交通違反を犯した。

ア 本件事故

Aは、22年2月28日午後8時10分頃、東京都渋谷区内の路上において、乗客の降車時にミラーの目視による確認を怠ったため、左後方のドアを開けた際、同ドアが車道左側を直進してきた自転車に接触し、自転車に乗っていた男性に対し、右手人差し指骨折の傷害を負わせた。

会社は、本件事故について、Aに対し、再発防止指導書及び始末書の提出を指示した。Aは、22年3月1日付けで、今後は安全運転の義務を怠ることなく事故防止に努める旨記載された再発防止指導書を、また、同月11日付けで、二度と事故を起こさない旨記載した始末書を提出した。

本件事故の被害者は、22年3月1日から同年4月26日までの通院治療を受けることとなり、会社は、会社が加入している自動車保険で被害者に対し治療費及び休業補償費を支払った。

本件事故については、22年4月13日付けで自動車安全運転センター東京都事務所長名で交通事故証明書（以下「本件事故証明書」という。）が作成された。同証明書によれば、本件事故は、「人身事故」とされていた。なお、同証明書は、「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ない」とされている。

また、同事務所長名で作成された22年6月29日付けの本件運転記録証明書によれば、本件事故は、「安全不確認ドア開放等（物損事故） 1点」と記載されている。

イ 本件違反

Aは、22年3月23日午後5時49分頃、東京都新宿区内で乗客を乗せて乗務中、右折禁止箇所へ進入する通行禁止違反を犯し、検挙された。Aは、会社に対し上記違反の事実を報告し、会社は、帰社してきた同人に対し事情聴取を行った。

本件運転記録証明書によれば、本件違反は、「通行禁止違反 2点」と記載されている。

ウ 本件措置

会社は、Aに対し、本件事故及び本件違反が、就業規則第100条第20号及び第22号に抵触するので、同規則第94条第6号により、同人を2乗務（22年3月30日乗務〔同月30日から31日にかけての乗務〕・4月1日乗務〔同月1日から2日にかけての乗務〕）の出勤停止（自宅謹慎）の懲戒処分とする旨の同年3月25日付け「処分書」（以下「本件処分書」という。）及び「審査委員会に於いて、全出席者が事故違反の再発があることを恐れ、貴殿を嘱託雇用しないことを求めた」が、「社長の配慮として貴殿を嘱託雇用とした。今般の2回の違反の内容からすると、」 「嘱託雇用しないという判断が正

しかつたと言わざるを得ない。」よつて、「自己退職をされることを社長として勧告する。」等として本件自主退職勧告等を行う内容の「自己退職の勧告書」（以下「本件勧告書」という。なお、本件処分書及び本件勧告書は1枚の用紙に作成されたものであつた。）を作成した（以下、本件処分書と本件勧告書を併せて「本件処分書等」という。）。

会社における懲戒処分に関する就業規則第94条及び第100条は別紙3のとおりである。

エ Aの受取拒否

会社は、22年3月25日、Aに対して本件処分書等を交付しようとしたが、Aは、同書面を受け取ると処分を認めたことになるとして、受領を拒否した。また、Aは、本件事故及び本件違反についての行政処分が確定するまで乗務を控えるとして有給休暇を取得する旨表明した。これに対し、会社は、有給休暇を取得するのは自由だが、出勤停止処分日である22年3月30日及び同年4月1日は有給休暇として扱うことはできない旨告げた。

同日、会社は、Aに対して、本件処分書等を配達証明郵便で送付した。同郵便は同月26日に配達され、同月27日、Aが受け取つた。

(2) 本件措置後の状況

ア Aは会社に対し、22年4月1日付け「申入書」により、①本件措置について、本件処分書等を確認したが、承服し難いので自己退職する意思はない旨、②本件事故及び本件違反に関して行政処分が行われるまでの間、有給休暇を取得する旨を申し入れた。

イ 会社はAに対し、上記アの申入れに対する返答として、①会社としては、本件勧告は妥当なものと考えている旨、②有給休暇については、上記(1)エのとおり出勤停止とされる日に係る4日間については認めな

い、それでもAが出勤停止とされる日に係る4日間の有給休暇の取得に固執する場合は、時季変更権をもって最高裁判所まで争う旨を記載した22年4月5日付け文書を送付した。

なお、Aの有給休暇は、21年度分が20日間（10乗務分）、22年度分が20日間（10乗務分）であった。

ウ 22年4月9日、組合は、本件措置は不当労働行為に当たるとして、東京都労委に対し、不当労働行為救済申立てを行った（都労委22年（不）第37号事件）。

エ 会社はAに対して、22年6月10日付け「指示命令書」を発し、同年5月26日までで同人の有給休暇40日間分が全て消化され、同年5月27日以降は欠勤となっているため、1日も早く出勤し、乗務するよう命じ、また、2週間以内に同人に係る運転記録証明書を提出することを求めた。

Aは、会社の住所で同証明書を請求し、会社は同証明書を受け取った。一方、Aは、同年7月7日、運転免許更新の際に当局に確認を行い、本件事故の評価が物損事故とされており、免許取消しや免許停止とはならないことが判明したとして、同日会社はその旨連絡をし、同月12日以降乗務を再開した。

(3) Aの再雇用契約更新拒否について

ア 会社は、22年7月5日付け文書により、Aに対し、本件再雇用契約が同年8月15日をもって期間満了となるが、会社は同契約を更新する予定がない旨を通知した。

なお、同文書には、本件運転記録証明書が添付されていた。

イ Aは、22年7月12日付け文書により、会社に対し、本件再雇用契約の更新を強く希望する旨を申し入れた。

ウ 会社は、上記イの申入れに対して、22年7月22日付け文書によ

り、①同年7月5日付け文書のとおり、本件再雇用契約の更新を行わない旨、②「警察の運転記録証明書の行政処分が1点だったとの主張は分かりませんが、被害者N氏は右手人差し指骨折の被害を被っております。よって弊社がその事件の示談解決の為、交通事故証明書を取った所、平成22年4月13日付にて自動車安全運転センター東京都事務所長の交通事故証明書には」人身事故とされていること、「会社は既に被害者に対し、損害賠償金66,620円を支払っている事を、貴殿は承知のはずです。物損事故のみと主張される貴殿の認識は、交通産業に従事する乗務員の発言とは思えず、非常識かつ理解出来ないところであること等を回答した。

エ Aは、22年7月25日付け文書により、会社に対し、同年7月5日付け文書及び同月22日付け文書の撤回を求めた。

オ 組合らは、22年8月2日付け文書により、会社に対し、①Aの「雇い止め解雇」問題、②22年春闘要求等を議題とする団交の申入れを行い、同人の再雇用期間の終期が同年8月15日（日曜日）であるため、遅くとも同年8月13日（金曜日）までの開催を求めた。

カ 会社は、22年8月4日付けで、①組合らは、遅くとも同年8月13日までに団交日時の設定を求めるが、「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）、給料支払等の業務があり、団交日を8月31日」とすることを希望する旨、②Aに対する解雇は行っていないので、Aの解雇問題は議題としない旨等を記載した「団交申入書」（以下「8.4団交申入書」という。）を組合らに交付した。

なお、明番会（定例教育会）とは、乗務員の夜勤明け時に、業務連絡及び乗務員教育等を目的として、会社が乗務員を集めて行う会合のことをいう。

キ 組合らは、22年8月13日付け文書により、8.4団交申入書による会社の対応は団交拒否であるなどとして抗議するとともに、同月15日までの団交の開催を会社に求めた。

ク 会社は、22年8月14日付け文書により、会社は同年8月31日の団交開催を申し入れており、団交拒否には当たらず、同年8月15日までの団交に応じられない理由は、8.4団交申入書のとおりである旨回答した。

ケ 22年8月15日、本件再雇用契約が期間満了により終了した。

コ 22年8月16日、組合らは、本件再雇用契約更新拒否及び同契約の更新等を議題とする団交申入れに係る会社の対応について、会社前で抗議活動を行った。

サ 組合らは、22年8月17日付け文書により、本件再雇用契約の更新等を議題とする団交申入れに対する会社の対応に抗議するとともに、同契約の更新を会社に要求した。

会社は、会社の営業所長I名義の同日付け「通知書」（以下「8.17通知書」という。）により、22年8月15日乗務日をもって本件再雇用契約が満了した旨、同日以降、会社構内に許可なく立ち入ることを禁じる旨を通知した。

Aの雇止め後は、Bが中心となって会社内における組合活動を継続している。

シ 分会は、I所長宛ての22年8月20日付け文書で、8.17通知書の撤回と本件再雇用契約の更新を求めた。

ス 22年8月23日、組合は、会社が本件再雇用契約の更新を拒否したこと及び同契約の更新等を議題とする団交申入れに応じなかったことが不当労働行為に当たるとして、東京都労委に対し不当労働行為救済申立てを行った（都労委22年（不）第84号事件）。

(4) 本件再雇用契約更新を議題とする団交について

22年8月31日、組合らと会社との間で本件再雇用契約の更新等を議題とする団交が行われた。この団交において、Aの再雇用契約の更新を求める組合らに対し、会社は、Aの再雇用契約の更新は考えていない旨回答し、これ以上のことは都労委22年（不）第84号事件の内容に関わるため、東京都労委における審査手続において説明する旨を述べた。

なお、同日の団交以降、組合らは、会社に対し、22年秋闘や23年春闘に関して団交申入れを行っているが、本件再雇用契約の更新を議題とする団交申入れは行っていない。

5 タクシー関係4社における懲戒処分等について

(1) 懲戒処分等について

ア 上記4(1)ウのとおり、タクシー関係4社においては、懲戒処分について定める就業規則第100条及び第101条の各号の1つに該当した場合、各条本文記載のうち、いずれかの処分が科される。

タクシー関係4社の懲戒処分は、グループ本部において統一して行われている。懲戒処分については、就業規則第93条によると、同規則第102条に規定される人事委員会による審議を経るとされているが、Aによる本件事故及び本件違反に対して人事委員会による審議を経た事情は認められない。

実際の運用としては、交通事故・違反が発生した場合、当該乗務員が所属する営業所内で、同人に対して事情聴取をした後、再発防止指導を行い、始末書の提出を求め、弁明書の提出又は弁明を聴取後、営業所内で審査し、その結果をグループ本部へ報告し、必要に応じて審査委員会の審議を経た上で、最終的にはC社長が懲戒処分の要否、内容について決定する。懲戒処分の要否、内容を決定するに当たっては、懲戒対象行為が発生する都度、当該事故の内容や事故を起こした乗務

員の交通事故歴等を勘案して行う運用とされている。

会社における懲戒処分に関する就業規則第93条、第101条及び第102条は別紙3のとおりである。

過去にタクシー関係4社において懲戒解雇ないし普通解雇された例として、下記イのA1からA8までの事例がある。

なお、過去に2乗務の出勤停止処分となった例は、本件記録による限り、Aのみである。

イ 解雇事例

- (ア) 会社は、A1が社内の同僚に対し金融行為を行ったことが就業規則第101条第11号等に当たるとして、17年4月23日付けで同人を即時解雇することを通告した。
- (イ) 会社は、A2が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が就業規則第30条第1項第6号及び第101条第44号に当たるとして、22年1月20日付け文書により、同年2月18日付けで同人を解雇することを通告した。
- (ウ) 会社は、A3が入社以来、営業圏外での空車走行を繰り返したこと、走行内容について指導をしたI所長に対し暴行を加え、同人に対し頸部捻挫、右肩関節捻挫の傷害を負わせたことなどが就業規則第101条第4号及び第15号に当たるとして、22年4月24日付け文書により、同年5月25日付けで同人を解雇することを通告した。
- (エ) 会社は、A4が20年10月8日及び21年10月28日に物損事故を起こしたこと、同年11月14日に二重追突事故を起こしたこと、同人が22年3月15日に定年退職し、再雇用後の同年6月3日に青信号で横断歩道を通行中の自転車（飲酒運転）と衝突し負傷させる人身事故を起こしたことが就業規則第101条第22号及

び第31号に当たるとして、同人に対して同年6月10日付け文書により、同年7月9日付けで解雇することを通告した。その後、A4は、上記日付で解雇されると、厚生年金基金からの年金受給額が大幅に減額されてしまうとして、同年10月15日までの雇用の継続を申し入れ、同日をもって自主退職する旨の退職届を提出したため、会社は、社長の特段の配慮により上記解雇通告を撤回し、同人を自主退職扱いとした。

- (カ) 会社は、A5が22年12月22日、24日の出庫点呼の際、連続してアルコールが検知されたこと（両日とも乗務停止処分）、同人が両日とも酒気帯び運転で出社したことが就業規則第101条第13号及び第14号に当たるとして、同年12月28日付け文書により、23年1月26日付けで同人を解雇することを通告した。
- (ク) 会社は、A6が23年5月10日、乗車禁止地区で営業を行い、このことについての東京タクシーセンター指導員の指導を無視し、走り去ったことが就業規則第101条第30号に該当するとして、23年5月28日付け文書により、同年6月26日付けで同人を解雇することを通告した。
- (キ) 会社は、A7が23年3月23日、ガードレールに衝突する事故を起こし、会社に報告せず構内に車両を放置して帰宅し、翌日出社し、終業後のアルコール検査でアルコールが検知されたことが、就業規則第7条、第8条に該当するとして、23年3月25日付け文書により、同年4月23日付けで同人を解雇することを通告した。
- (ク) コンドルキャブは、A8が23年4月18日、会社の借上寮で煙草の不始末により火災を起こし消防車両を出動させたことについて、就業規則第30条第1項第7号に該当するとして、23年4月21日付け文書により、同年5月14日付けで同人を解雇することを通

告した。

(2) 退職勧告について

タクシー関係4社においては、退職勧告を行うかどうかは対象行為が発生した都度、その内容に応じて決定されており、退職勧告を行うに当たって、対象行為の程度、回数、事故の過失割合等についての基準はない。

タクシー関係4社における乗務員で、交通事故を起こしたことを理由にグループ各社から退職勧告を受け、自主的に退職した者には以下のB1からB8までの事例がある。

なお、以下のB1からB8は、退職勧告を受けることとなった事故以前にも事故歴があり（ただし、B2を除く。）、その状況は別紙4のとおりである。また、B1からB8は、いずれも組合の組合員ではない。

ア 20年2月20日、コンドルキャブの乗務員B1は、物損事故を起こした。その後、B1はコンドルキャブから口頭で退職勧告を受け、20年3月28日付け退職届を提出し、同年4月15日付けで退職した。

イ 20年4月26日、第三コンドルの乗務員B2は、人身事故を起こしたうえ、道路交通法上の救護義務及び警察官への報告義務を怠った。その後、B2は第三コンドルから口頭で退職勧告を受け、20年4月27日付け退職届を提出し、同日退職した。

ウ 21年2月20日、コンドル馬込の乗務員B3は、物損事故を起こした。その後、B3はコンドル馬込から口頭で退職勧告を受け、4月24日付け退職届を提出し、21年5月12日付けで退職した。

エ 21年4月1日、会社の乗務員B4は、物損事故を起こした。その際、B4は会社に対し、今後事故等を起こさないことを約し、これが守れない場合は自主退職する旨記載された同日付け始末書を提出した。

その後、B4は、21年4月17日に単独（自損）事故を起こし、会社から退職勧告を受けて、同年5月30日付けで退職する旨の同年6月3日付け退職届を提出し、同年5月30日付けで退職した。

オ 21年7月5日、第三コンドルの乗務員B5は、人身・物損事故を起こした。その後、B5は第三コンドルから口頭で退職勧告を受け、21年7月9日付け退職届を提出し、同年7月16日付けで退職した。

カ 21年10月30日、コンドルキャブの乗務員B6は、人身・物損事故を起こした。その後、B6はコンドルキャブから口頭で退職勧告を受け、21年11月4日付け退職届を提出し、同年11月15日付けで退職した。

キ 21年6月9日、第三コンドルの乗務員B7は、物損事故を起こした。当該事故を受け、21年6月12日、第三コンドルはB7に対し、退職勧告をした。B7は、次回第1原因（自らの過失割合が100パーセントであることをいう。）の交通事故を起こした時は自主退職する旨誓約した。

その後、B7は、21年11月10日、同年12月24日にいずれも第2原因（双方に過失があることをいう。）の物損事故を起こしたため、22年4月28日付け退職届を提出し、同日付で退職した。

ク 22年7月16日、コンドル馬込の乗務員B8は、人身事故を起こした。当該事故を受け、22年7月29日、コンドル馬込は、B8に対し口頭で退職を勧告し、B8は、同日付け退職届を提出し、退職した。

第4 当委員会の判断

1 争点(1)（本件措置が労組法第7条3号に該当するか）について

(1) 組合は、分会の組織化以来、組合ら及びAを嫌悪する会社が、本件事

故及び本件違反を口実として同人を自主退職に追い込み、組合らを弱体化するため、Aに対して本件措置を行ったものである旨主張する。

前記第3の2のとおり、全コンドル労組を除名されたAらによって分会が組織されて以降、組合らは、組合室、掲示板の供与等を求めて団交を申し入れ、これに応じない会社に対し、団交応諾を求めてストライキ等をしたり、東京都労委に救済を申し立てたりし、これに対して会社は、前件が和解により終結した後、前件和解協定に従って組合掲示板を設置したものの、組合らに対し、掲示物のコピーを事前に提出するよう求めた上、会社及び分会双方の鍵が揃わなければ掲示できないようにしたりするなど、本件措置がされた22年3月まで約1年8か月にわたり、組合らと会社との間で掲示板の供与等をめぐって対立し、会社が組合らによる掲示板の利用を妨げている状態が継続していた。

また、21年12月及び22年2月に組合らと会社との間で秋闘に係る団交が行われた間、会社は、組合員2名について、全コンドル労組の組合費が給料から控除されていることを理由として団交に出席することを認めず、「《黄犬》乗務員」、「二枚舌・二枚腰を同時にやる」などと評し、組合らに対しても、上記2名を団交に出席させることを主張するのであれば「節操がなく、二枚舌を使う組合と評せざるを得ない」などとして、全コンドル労組と二重加盟している組合員が存在することについて非難するとともに、組合らが団交において録音を求めたことについても「プロパガンダの為にテープ録音」などと非難して団交の順延等を通告するなどしている。

このように、本件措置の直前まで、会社と組合らとは対立関係にあり、会社が団交における組合らの対応を非難し、団交の順延等を通告するなどしていたことを考慮すれば、本件措置は、会社が、組合ら及び分会長であるAの組合活動を嫌悪し、本件事故及び本件違反を奇貨として、A

を自主退職に追い込み、組合らを弱体化させる意図をもってされたものと推認する余地もないではない。

- (2) しかしながら、以下の理由により、会社が上記のように組合ら及び分会長であるAの組合活動を嫌悪し、Aを自主退職に追い込み、組合らを弱体化させる意図をもって本件措置をしたとみるには、なお合理的な疑いが残るものといわざるを得ない。

ア すなわち、定年前5年間におけるAの事故歴等は前記第3の3(3)イのとおりであり、Aは、分会組織化後、組合らと会社との間で組合室、掲示板の供与等を交渉事項として行われた2回の団交の間である20年9月20日に交差点安全進行義務違反に基づく軽傷事故を起こし、また、上記団交後、会社が組合らからの団交申入れに返答しない等の対応をとり続けている間である21年1月13日にも安全運転義務違反に基づく軽傷事故を起こしている。

仮に、組合らからの団交申入れに対する会社の上記対応が、組合らあるいはAの組合活動に対する嫌悪の情によるものであるとすれば、Aが上記安全運転義務違反に基づく軽傷事故を起こしたことに対し、会社が何らかの処分等をすることも考えられるところ、前記第3の3(3)イのとおり、同事故を理由として同人に処分等が行われたことはない。

イ また、前記第3の3(2)のとおり、Aは、組合が21年5月に上記団交申入れに対する会社の対応は団交拒否の不当労働行為であるとして東京都労委に救済を申し立て、組合らが同年6月に団交応諾等を求めてストライキ及び一斉休暇闘争を行った後である21年7月に、同年8月15日をもって定年退職となる予定であったことから、会社に対し定年後の再雇用を希望している。

仮に、会社が、組合らの上記救済申立てやストライキ等を嫌悪して

いたとすれば、Aからの再雇用の希望に対し、Aを再雇用しないことにしたとしてもおかしくはない。実際に、Aの再雇用の可否の決定に当たり会社が開催した審査委員会において「乗務員と不適格」、「必ずや重大事故を起こす」などとして出席者全員がAの再雇用に反対の意見を表明していたにもかかわらず、会社は、最終的に、Aの長期勤続等を特に配慮した社長の判断による特段の措置として、「交通事故・違反等起こした場合は、再教育及び退職を含む厳しい措置が課せられることを警告しておきます。」などという特記事項を付してAを再雇用することを決定したというのである。また、Aは、会社から再雇用する旨の通知を受けた同月13日の後である同月15日にも物損事故を起こしているが、会社は、これに対しても何ら処分等をしていない。

この点について、組合は、会社においては、再雇用に当たってその可否を審議する手続をとったり、特記事項が付されたりした例はこれまでなく、会社がAの再雇用に当たって審査委員会を開催し、再雇用通知に脅しのような特記事項を付すなどの異例の手続をとったのは、Aや組合らに対する嫌悪の現れである旨主張する。

しかし、前記第3の2、3(2)イ及び(3)イのとおり、Aには定年前5年間のうちに相当多数の事故歴等があり、就業規則第28条第2項第4号及び第5号の定める再雇用の条件には該当しないものであったことや、上記のとおり、Aが定年退職する21年8月当時、会社と組合らとの間では、組合室、掲示板の供与等をめぐって対立関係にあったこと等に鑑みれば、Aを再雇用したとすれば同人が再び交通事故等を起こすおそれがある一方で、再雇用しないこととすれば会社と組合らとの間の対立を助長するおそれがあったということができ、会社としては、これらのことを踏まえ、Aを再雇用するか否かについて慎重に

判断するために審査委員会を開催したものとみることができる。

また、以上のような事情に加え、上記のとおり審査委員会において出席者全員がAの再雇用に反対の意見を表明していたことも考慮すれば、会社は、交通事故等のおそれと労使対立を助長するおそれとを衡量した結果、Aが長期間勤務していることのほか、Aが分会の中心メンバーであり、分会長の任に就いていることに配慮し、社長の判断による特段の措置としてAを再雇用することとしたものの、Aが交通事故等を起こすおそれやそれを危惧する反対意見に対する手当として、今後事故や違反を犯すことのないよう特に注意を促す特記事項を付すことを再雇用の条件としたものとみることができ、前記第3の3(2)ウのとおり、特記5において「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。」とされているのも、他の特記事項、取り分け3か月間の試採用期間中に新人教育と同様の教育を受けることを求める特記3や、交通事故・違反等を犯した場合は厳しい措置を課すことを警告する同4と併せて読めば、タクシー会社の社員であることを第一に考えて交通事故・違反等を起こさないよう注意喚起する趣旨であることを強調するものとみることができないではない。

そうすると、Aの再雇用に当たり、会社が審査委員会を開催し、再雇用通知に特記事項を付したことをもって、組合らやAに対する嫌悪の現れであるなどと断ずることはできず、組合の上記主張は、採用することができない。

ウ さらに、前記第3の4(1)アのとおり、Aは、21年10月以降、前件和解協定締結後に会社が組合掲示板の利用を妨げている状態が継続し、22年1月に会社が全コンドル労組と二重加盟している組合員が

存在することを非難等した後である同年2月28日に本件事故を起こしている。

仮に、会社の上記対応が組合らあるいはAの組合活動に対する嫌悪の情によるものであり、Aによる交通事故等を奇貨とするのであれば、Aが本件事故を起こしたことを奇貨として本件措置をしてもおかしくはないが、前記第3の4(1)ア及びウのとおり、会社は、Aが本件事故を起こした際には再発防止指導書及び始末書の提出を指示したにとどまり、本件措置をしたのは本件違反の2日後である。

この点、前記第3の2(2)イ(キ)のとおり、組合らは、会社に対し賃上げ等を要求事項とする団交を申し入れる22年3月24日付け「2010年春闘要求書」を提出しており、仮に、同春闘要求書が、その日付のとおり、本件措置の前日である同年3月24日に提出されたものであったとすれば、これが引き金となって会社が本件措置をしたとも考えられる。しかしながら、証拠及び審査の全趣旨によれば、組合らによる春闘要求やこれに係る団交は過去にも行われていることが認められることからすれば、特段の事情もないのに、上記「2010年春闘要求書」の提出が引き金となって会社が本件措置をしたとみるのは、やや不自然であるというべきである。そもそも、会社が上記春闘要求書を受領した具体的な日時を明らかにする確かな証拠はなく、本件措置がされた22年3月25日以降に受領した可能性も否定することができないのであって、仮にそうであるとすれば、上記春闘要求書の提出が本件措置の引き金になったとは考えられず、他に本件事故から本件違反、そして本件措置に至るまでの間に本件措置の引き金となり得るような労使関係上の事情は見当たらない。

エ このように、会社が分会長であるAの組合活動を嫌悪し、本件事故及び本件違反を奇貨として、Aを自主退職に追い込み、組合らを弱体

化させる意図をもって本件措置をしたという組合の主張を前提とすると、会社が、これまでAに対して何ら処分等をしていなかったのに、本件違反の後になってはじめて本件措置をした理由について合理的な説明が見出せず、なお疑いが残るものといわなければならない。

- (3) かえて、以下の理由によれば、会社が本件事故及び本件違反を理由として本件措置をした可能性も、十分あり得るものといえることができる。

ア 前記第3の4(1)ウのとおり、本件処分書及び本件勧告書には、本件措置をした理由として、本件事故及び本件違反が就業規則第100条第20号及び第22号に抵触したことが挙げられている。

同ア及びイのとおり、本件事故は、Aの乗務するタクシーの乗客が降車する際、後方確認不足により、後方から車道左側を直進中の自転車に気付かず、同自転車にAが開けた自車左後部ドアを衝突させ、よって、同自転車を運転していた被害者に通院治療約57日間を要する右手人差し指骨折の傷害を負わせたというもので、会社は、被害者に対し治療費及び休業補償費を支払っており、また、本件違反は、本件事故のわずか3週間後に、乗客を乗せて乗務中、不注意により右折禁止箇所へ進入したというものであって、これらはいずれも、就業規則第100条第20号及び第22号に該当するものである。

イ ところで、前記第3の3(2)及び(3)のとおり、Aは、21年8月15日をもって定年退職になる予定であったところ、定年前5年間において7回の交通事故及び4回の交通違反を犯し、免許停止処分は4回（延べ240日〔短縮により134日〕）に及んでいるもので、これらは、就業規則第28条第2項第4号及び第5号に該当しないものである。これを踏まえて、Aの再雇用に当たり開催された審査委員会においても、「乗務員と不適格」、「必ずや重大事故を起こす」などとして出席者全員がAの再雇用に対する反対の意見を表明したものの、最終的

に、Aは、長期勤続等を特に配慮した社長の判断による特段の措置として、「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ことを警告しておきます。」などという特記事項を付されて会社に再雇用されたものである。それにもかかわらず、Aは、上記のとおり、再雇用されてから約半年後に本件事故を起こし、更にその約3週間後には本件違反を犯したものである。

このようなAの再雇用前の事故歴等や再雇用されてから本件事故及び本件違反に至るまでの経緯、上記のとおりの本件事故及び本件違反の態様、結果等に加え、乗客を目的地まで安全に運送することを第一とするタクシー会社にとって、交通事故や交通違反は、乗客及び会社に多大な損害を与え、ひいては会社の社会的信用を失わせるものであり、そのような観点からみれば、本件事故及び本件違反は、会社にとって看過し難いものといえ、会社が、これらを重くみて、Aに対して相応の処分をすることを考えたとしても、不自然であるとはいえない。

ウ また、本件措置の内容は、2乗務の出勤停止処分と自己退職勧告というものであるところ、これは、タクシー関係4社における他の事例と比べても格別重いものであると断ずることはできず、本件事故及び本件違反の態様等との均衡を欠くものであるとはいえない。

すなわち、前記第3の5のとおりタクシー関係4社における処分等の事例をみると、各事例における事故等の詳細な内容は必ずしも明らかでないものの、解雇処分前約1年8か月間で4回の交通事故を起こした者を解雇処分とした例（最後に起こした事故は、定年後再雇用された約3か月後に横断歩道上で飲酒運転していた自転車と衝突した人身事故で〔したがって、定年前の事故歴は、交通事故3回である。〕、社長の特段の配慮により、結局は自主退職扱いとなっている。A4）、自主退職前約2か月間で4回（B4）、約1年8か月間で5

回（B 8）、同じく14回（B 6）、約1年10か月間で8回（B 5）、約2年8か月間で10回（B 1）、約3年3か月間で6回（B 3）、約4年11か月間で19回（B 7）の交通事故をそれぞれ起こした者に退職勧告した例（うちB 4及びB 7は、今後事故を起こしたときは退職する旨約した後に再度交通事故を起こしている。）がある。

これらによれば、タクシー関係4社は、連続して交通事故を起こした者、あるいは事故が累積した者に対して厳しい対応をとる傾向にあり、また、処分内容等については、交通事故の態様や回数に基づく何らかの基準によるのではなく、いわゆる情状を考慮して事案毎に決しているものということができる。しかるに、Aは、定年前5年間で7回の交通事故と4回の交通違反を犯し（交通事故・違反の間隔は、最短で2日、最長で7か月である。）、再雇用に当たって交通事故・違反等を起こした場合は退職を含む厳しい措置をとる旨の特記事項が付されていたにもかかわらず、再雇用されてから約6か月後に本件事故を起こし、その約3週間後には本件違反を犯した（本件措置前約1年6か月間でみると、4回の交通事故と1回の交通違反を犯している。）というのであるから、これに対し、2乗務の出勤停止処分と自主退職勧告を内容とする本件措置をしたとしても、他の事例と比べて重く、均衡を欠くものであると直ちにいうことはできない（特に、Aと上記A 4とを比較すると、Aに対して解雇処分をしたとしても直ちに重すぎるということはできないし、解雇処分と2乗務の出勤停止及び退職勧告とでは、その軽重を単純に比較することができない。）。

なお、会社は、これまでAに対して本件措置以外に処分等を何らしておらず、一見すると不自然ではあるが、上記各事例をみると、会社は、交通事故等の回数に応じて段階的に処分をするのではなく、その当否はともかく、交通事故等が繰り返され、それが一定の限度に達し

たときに初めて処分等に及んでいたものと推測され、Aに対しても同様の姿勢で臨んでいたものとみることができるから、本件措置に限って格別重い処分等をしたと解することはできない。

エ 以上によれば、本件措置が本件事故及び本件違反を理由として行われたものとみる余地は十分にあり得るものといわなければならない。

これに対し、組合は、①本件事故は、行政上の責任評価としては軽微な物損事故として取り扱われ、また、本件違反は、通常問題視されない軽微な違反であり、このように軽微な事故等を本件措置の理由とすること自体が組合嫌悪によるものであるし、行政上の評価を経てから処分を行うべきである旨、②本件措置は、Aに対して事前に弁明等の機会を与えずに行われたもので、手続上も瑕疵があるなどと主張する。

しかしながら、①については、前記第3の4(1)アのとおり、確かに本件運転記録証明書では、本件事故は物損事故（1点）として処理されているが、上記のとおりの本件事故の態様や、現に会社が被害者に治療費等を支払っていることに照らせば、本件事故が人身事故であったことは明らかである。そもそも会社は、本件措置をした際には本件運転記録証明書で本件事故が物損事故として処理されていることを知らなかったのであるから、Aを嫌悪して殊更不利益に取り扱ったなどということはできないし、また、Aが本件事故の態様等を争うなど、行政上の評価を待たなければ適正な処分を決することができないなどといった事情がうかがわれないことからすれば、会社が行政上の評価を勘案せずに本件措置をしたことが不当であるともいえない。

また、本件違反（通行禁止違反）は、一歩間違えば交通事故を引き起こし、場合によっては重大な事故につながりかねないものであることに加え、交通違反の態様や違反の程度は、当該違反だけでなく過去

の事故歴等も併せて評価すべきであるところ、前記のとおり、Aは、定年前5年間で相当多数の交通事故・違反を犯している上、約3週間のうちに連続して交通事故・違反を犯していることなどを考慮すれば、本件違反の態様や違反の程度が軽微であるとは必ずしもいえないし、会社が本件違反を重くみたとしても、それが不相当であるということもできない。

②については、前記第3の4(1)ア及びイのとおり、会社は、Aに対し、本件事故後直ちに再発防止指導書及び始末書の提出を指示し、また、本件違反後直ちに事情聴取を行うなど、弁明等の機会を与えていたということができるから、本件措置の手續に組合が主張するような瑕疵は見当たらない。

したがって、組合の上記各主張は、いずれも採用することができない。その他、組合は縷々主張するが、いずれも上記判断を左右するものとはいえない。

- (4) 以上のとおり、会社が分会長であるAの組合活動を嫌悪し、本件事故及び本件違反を奇貨として、Aを自主退職に追い込み、組合らを弱体化させる意図をもって本件措置をしたとみるには合理的な疑いが残る一方で、相当多数の事故歴等があるにもかかわらず再雇用された後に本件事故及び本件違反を犯すに至ったという経緯や、本件事故及び本件違反の態様・違反の程度等に鑑みれば、本件事故及び本件違反を理由として本件措置をしたものとみる余地も十分あり得ることからすれば、本件措置が労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるものと認めることはできず、他にこれを認めるに足る証拠はない。

したがって、この点に関する組合の主張は、理由がない。

- 2 争点(2) (Aの再雇用契約を更新しなかったこと〔本件雇止め〕が労組法第7条第1号及び第3号に該当するか) について

- (1) 組合は、Aの再雇用契約を更新しなかったことは、本件措置と同様に、分会の先頭に立って行動するAを会社が嫌悪し、同人を排除するため、本件事故及び本件違反を口実として行ったものであるから、労組法第7条第1号及び第3号に該当すると主張する。
- (2) しかしながら、以下の理由により、会社が上記のように分会長であるAの組合活動を嫌悪し、同人を排除するために再雇用契約を更新しなかったとみるには、やはり合理的な疑いが残るといわざるを得ない。

ア すなわち、前記第3の2(2)イ(キ)のとおり、本件措置後、会社が再雇用の更新を行わないことをAに通知した22年7月5日までの間における労使関係事情としては、同年3月24日付け、同年4月15日及び同年6月26日に組合らが春闘要求に係る団交を申し入れたのに対し、会社がこれに応じない状況にあったことが認められ、会社が再雇用の更新を行わないことをAに通知したのは上記22年6月26日にされた団交申入れの約1週間後であることも考慮すると、上記春闘要求に係る団交申入れを理由として会社が再雇用契約を更新しなかったと考えることもできないではない。しかしながら、上記1(2)ウでも述べたように、上記春闘要求に係る団交申入れやこれに係る団交は過去にも行われていることに照らせば、他に特段の事情もないのに、組合らからの春闘要求を理由として会社が再雇用契約を更新しないこととしたとみるのは、本件措置の場合と同様、不自然であるというべきである。

そして、前記第3の2のとおり、会社が再雇用の更新を行わないことをAに通知した当時における労使関係事情は、上記春闘要求に係る団交申入れのほかは本件措置が行われた当時における労使関係事情と異なるものではなかったということができ、そうすると、これらの労使関係事情をもって、組合らやAの組合活動を嫌悪し、Aを排除する

ために、会社がAの再雇用契約を更新しなかったとみるには、本件措置の場合と同様に、合理的な疑いが残るものというべきである。

イ また、上記1(3)で説示したとおり、Aは、再雇用に当たって、特記事項が付されているにもかかわらず、人身事故を発生させているのであり、このようなAの本件事故については、乗客を安全に目的地まで輸送するという会社の業務からすれば、問題のある行動とされてもやむを得ないものであり、しかもAは、前記第3の4(1)ア及びイのとおり、再発防止指導書及び始末書では、一応、今後においては事故を起こさないよう注意する旨を表明してはいるものの、本件事故から約3週間後には、不注意により本件違反を犯しているのであるから、Aは乗務員として問題があると会社が評価してもやむを得ない理由があるといえることができる。

そして、I証人は、本件事故直後に、Aの再雇用契約を更新しないことを決定していた旨を証言している（初審①68頁～69頁）ところ、上記で見たところによれば、会社が同証言のとおり決定していたとしても格別不自然とはいえず、これによれば、会社は、本件事故の直後にはAの再雇用契約を更新しないことを決定していて、期間満了日である22年8月15日の30日より前である同年7月5日にその旨の通知をした可能性も否定することができない。

そうすると、Aの再雇用契約が更新されなかったのは、同人の起こした本件事故を理由とするものであるとみる余地は十分あり得るといえることができる。

ウ さらに、組合は、会社における再雇用契約の更新は形式的なものであった旨及びAの再雇用更新手続に瑕疵がある旨も主張しているので、以下、検討しておく。

(ア) まず、再雇用契約の更新が形式的なものであったとの主張につい

ては、就業規則では「再雇用契約は1年毎に行う」ものとされており（第28条第3項）、また、会社において再雇用後に事故を起こしたにもかかわらず、再雇用契約が更新された例があることを認めることができる証拠は存しない。かえって審査の全趣旨によれば、希望しても定年後の再雇用契約が更新されなかった者が存在することが認められる。そうすると、定年後の再雇用契約の更新が形式的なものであった旨をいう組合の主張は採用できない。

- (イ) 次に、再雇用契約更新に当たっての瑕疵をいう点については、会社には、再雇用契約の更新に当たって、組合主張のような手続を要する旨の定めは存しておらず、また、会社は、その後、Aからの再雇用契約更新を求める申入れに対して、本件事故により、被害者が骨折していること、会社が被害者の損害について補償したことを指摘して、改めて再雇用契約を更新しない旨回答しているのであるから（前記第3の4(3)ウ）、Aが再雇用契約の更新がされない理由の説明を全く受けていなかったとはいえないのであって、上記組合の主張は採用の限りでない。

- エ 以上のとおり、Aに対して再雇用契約を更新しなかったことについては、これを不当労働行為と目すべき理由はない。

なお、組合は、会社がAの再雇用契約を更新しなかったことについては、初審命令が不当労働行為と認定した団交拒否の中で行われたものであり、判断に当たっては、この点を考慮すべきである旨も主張している。しかしながら、団交拒否の不当労働行為を行っているからといって、そのことの故に直ちに再雇用契約の更新を行わなかったことを不当労働行為と判断しなければならないわけではなく、上記イでみたとおり、再雇用契約の更新を行わなかったことについては、Aの本件事故を理由とするものである可能性は否定できないことから、上記

組合の主張は理由がない。

- (3) 以上のとおりであるから、会社が、組合らや分会長であるAの組合活動を嫌悪し、本件事故及び本件違反を奇貨として、Aを会社から排除し、もって組合らを弱体化させる意図をもってAの再雇用契約を更新しなかったとみるには合理的な疑いがある一方で、Aが会社に再雇用されてから本件事故を起こすに至った経緯等に鑑みれば、本件事故を理由としてAの再雇用契約を更新しないことを決定したものとみる余地も十分あり得ることから、会社の上記行為は、Aの定年後の再雇用契約を更新しなかったことが不利益な取扱いであったか否かを判断するまでもなく、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ということはできず、組合の主張は理由がない。

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26年3月19日

中央労働委員会

第三部会長 都 築 弘 ㊟

(別紙1～4については添付省略)