

# 命 令 書

申 立 人      X 1 組 合  
                 執 行 委 員 長      A 1

被申立人      Y 1 会 社  
                 代 表 取 締 役      B 1

上記当事者間の都労委平成28年不第17号事件について、当委員会は、平成30年6月5日第1707回公益委員会議において、会長公益委員房村精一、公益委員金井康雄、同水町勇一郎、同稲葉康生、同光前幸一、同卷淵眞理子、同三木祥史、同近藤卓史、同野田博、同石黒清子、同菊池馨実、同小西康之、同川田琢之の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人      Y 1      会社は、別紙1一覧表1「組合員」欄記載の申立人      X 1 組 合      の組合員らを、同表「定年退職日」欄記載の日の翌日に労働者供給契約に基づく1年間の有期雇用契約で再雇用したものとし、同人らをタクシー乗務員に復帰させるまで（ただし、同人らが復帰前に75歳で同表の「契約更新日」欄記載の日の前日を迎えたときは、同日まで）の間、同表の「契約更新日」欄記載の日付けで労働者供給契約に基づく雇用契約を更新したものと取り扱うとともに、同表「定年退職日」欄記載の日の翌日以降、タクシー乗務員に復帰させるまで（ただし、同人らが復帰前に75歳で同表の「契約更新日」欄記載の日の前日を迎えたときは、同日まで）の間の賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、別紙1一覧表2「組合員」欄記載の申立人組合の組合員らとの労働者供給契約に基づく1年間の有期雇用契約が同表の「契約更新年月

日」欄記載の日付けで更新されたものとし、同人らをタクシー乗務員に復帰させるまで（ただし、同人らが復帰前に75歳で同表の「契約更新日」欄記載の日の前日を迎えたときは、同日まで）の間、同表の「契約更新日」欄記載の日付けで労働者供給契約に基づく雇用契約を更新したものとして取り扱うとともに、同表の「契約更新年月日」欄記載の日からタクシー乗務員に復帰させるまで（ただし、同人らが復帰前に75歳で同表の「契約更新日」欄記載の日の前日を迎えたときは、同日まで）の間の賃金相当額を支払わなければならない。

3 被申立人会社は、今後、被申立人会社従業員の労働条件を変更するに当たり、申立外C 1組合が同変更同意してから申立人組合に当該労働条件の変更を提案するなどして、申立外C 1組合と申立人組合とを差別して取り扱ってはならない。

4 被申立人会社は、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、被申立人会社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

X 1 組合

執行委員長 A 1 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

当社が貴組合の組合員A 2 氏、同 A 3 氏、同 A 4 氏、同 A 5 氏、同 A 6 氏、同 A 7 氏、同A 8 氏、同 A 1 氏及び同 A 9 氏について、労働者供給契約の申込みをせず、同人らとの間で雇用契約を締結しなかったこと及びタクシー乗務員賃金規則改定に関して、平成27年4月にC 1組合と協議する一方で、貴組合に対しては同規則の改定を決定した5月12日に同規則を通知したことは、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：年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

5 被申立人会社は、第1項、第2項及び前項を履行したときは、当委員会に速やかに文書で報告しなければならない。

6 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

(1) 申立人 X1 組合（以下「組合」という。）と被申立人 Y1 会社（以下「会社」という。）とは、平成26年6月17日、定年となったタクシー乗務員の雇用継続に関して、それまでの個々の乗務員との直接雇用契約を締結する方式に代え、組合との個別の労働者供給契約をベースとした方式に変更する労働者供給に関する基本契約（以下「労働者供給基本契約」という。）を締結し、同日以降、会社は、同契約に基づいて、対象定年者につき、組合との労働者供給契約を締結し、定年者との期間1年と定めた雇用契約を締結・更新するなどしていた。

(2) 東京地方裁判所は、27年1月28日、 C2会社

（以下「C2会社」という。）

を被告、同社の従業員14名を原告とする未払賃金等請求訴訟において、被告のタクシー乗務員賃金規則の歩合給計算方法は労働基準法第37条の趣旨に違反し無効であるとして、被告に未払賃金等の支払を命じた（以下「別件①東京地裁判決」という。）。

(3) 会社は、 C2会社 と同じタクシー乗務員賃金規則（以下「旧賃金規則」という。）を採用していたが、別件①東京地裁判決を踏まえ、5月12日、旧賃金規則の改定に同意する旨の申立外 C1 組合（以下「本件多数組合」という。）の中央委員会決議があったことを確認した上で、同規則を改定することを組合に通知し、18日、改定後のタクシー乗務員賃金規則（以下「本件賃金規則」という。）を施行した。

(4) 旧賃金規則を改定する旨の通知を受けた組合は、5月20日、会社に対し

て、旧賃金規則の改定や別件①東京地裁判決に関し、本件賃金規則における改定内容の変更や未払賃金の支払等について団体交渉を申し入れ、数度にわたって団体交渉を行ったが、合意に至らないため、未払賃金の消滅時効を中断すべく、別件①東京地裁判決と同様の訴訟を提起することを決議し、組合員らに原告として参加するよう提訴者を募った。

- (5) 28年1月12日、組合員を含む会社従業員ら58名は、会社及びC3  
(以下「C3会社」という。)  
を被告として、別件①東京地裁判決と争点を同じくする未払賃金請求訴訟を提起した(以下「本件訴訟」という。)
- (6) 会社は、27年12月以降、本件訴訟の原告である組合員A2(以下「A2」という。)ら12名が定年や契約期間満了を迎える際に、組合に対して労働者供給基本契約に基づく労働者供給契約の申込みを行わず、同人らとの間で定年後の雇用契約を締結しなかった(以下、会社が組合に対して労働者供給契約基本契約に基づく労働者供給契約の申込みを行わず、組合員との間で雇用契約を締結しなかったことを「本件再雇用拒否」という。)
- (7) 本件は、組合の主張する以下の①ないし④の事実が認められるか、認められるとして不当労働行為に該当するか否かが争われた事案である。
- ① A2、組合員A10(以下「A10」という。)、同A11(以下「A11」という。)、同A3(以下「A3」という。)、同A4(以下「A4」という。)、同A5(以下「A5」という。)、同A6(以下「A6」という。)、同A7(以下「A7」という。)、同A12(以下「A12」という。)、同A8(以下「A8」という。)、同A1 執行委員長(以下「A1委員長」という。)、同A9(以下「A9」といい、A2以下12名を併せて「A2ら」という。)について、A2らが未払賃金請求訴訟を提起すること又は提起したことを理由に、組合に対して本件再雇用拒否をしたこと(労働組合法第7条第1号及び第3号)(以下「争点1」という。)
- ② 旧賃金規則改定に関して、本件多数組合と協議する一方で、申立人との間で旧賃金規則改定の提案をせず、団体交渉の機会を持たなかった等、本件多数組合と比して取扱いが異なること(労働組合法第7条第3

号) (以下「争点2」という。)

③ 27年5月26日以降に実施された旧賃金規則改定を議題とする団体交渉における以下の対応

ア 組合に対し、旧賃金規則改定により組合員が受ける不利益の程度等を把握するためのフォーマットを27年7月7日まで交付しなかったこと(労働組合法第7条第2号)(以下「争点3①」という。)

イ 旧賃金規則改定を実施し、本件多数組合との合意内容を既定路線として組合に押し付けるだけの不誠実な対応に終始したこと(労働組合法第7条第2号)(以下「争点3②」という。)

④ 27年5月26日以降に実施された未払賃金を議題とする団体交渉において、具体的な回答や紛争解決手段の提示を行わなかったこと(労働組合法第7条第2号)(以下「争点4」という。)

## 2 請求する救済の内容の要旨

本件結審時における請求する救済の内容は、要旨以下のとおりである。

なお、組合は、本件申立時は会社の従業員であった組合員 A13に係る救済も請求していたが、28年8月12日付けでこれを取り下げた。

- (1) A2らについて、労働者供給契約に基づく雇用契約がなされたものとして、原職に復帰させること。
- (2) 賃金規則の改定を議題とする団体交渉に誠実に応じ、他の労働組合と差別して取り扱わないこと。
- (3) 未払賃金を議題とする団体交渉に誠実に応ずること。
- (4) 誓約文の掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

(1) 申立人組合は、本件申立時の組合員が約120名であり、会社及びC3会社の従業員により組織された労働組合である。組合は、X2組合として本件申立時から約46年前に結成され、平成27年4月1日に現在の名称に改称した。

(2) A2らは、いずれも本件訴訟の原告で、定年退職日又は雇止め日まで会社のタクシー乗務員であった者であり、会社が本件再雇用拒否をしたこと

から、会社との雇用関係がなくなった者である。

定年退職日や雇止め日を含むA 2らに関する詳細は、後記9のとおりである。

- (3) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、17年2月1日、 Y 2会社 の会社分割により設立された会社であり（設立当時の商号は、「 Y 3会社 」であったが、26年9月1日に現商号に商号変更された。なお、会社分割前の Y 3会社 を「前身会社」という。）、タクシーによる一般乗用旅客自動車運送事業を営む株式会社である。

- (4) C 4会社 (以下「C 4会社」という。)は、会社、 C 3会社 及び C 2会社 を含む16の事業会社の持ち株会社であり、各事業会社の総務、人事及び経理といった事業支援を行っている。

## 2 会社における定年の定め及び定年後の雇用について

### (1) 就業規則上の定年の定め

- ① 24年1月1日に改定・施行した会社の就業規則は、定年を64歳に引き上げたが、定年後の雇用については下記の定めがあった。

「(定年、再雇用)

第25条 従業員の定年は、満64歳に達した当該月の賃金締切日とする。

ただし、本人が満60歳に達する1カ月前までに、会社所定の書式にて、60歳から64歳の定年年齢を選択し、選択した年齢の誕生日に属する賃金締切日に退職したときは、定年退職とする。

2 前項の他、定年を経過した従業員にして、会社が必要と認めた者については、嘱託または要員として1年以内の期間を定めて雇用することがある。」

- ② 28年4月1日に改定・施行した会社の就業規則で、定年は65歳に引き上げられた。

なお、会社では、定年に達した日の次の賃金締切日を定年退職日として運用している。賃金締切日は、原則として毎月17日であり、1月は16日、2月は15日である（以下、賃金締切日に合わせて、12月18日から1

月16日までを「1月度」、1月17日から2月15日までを「2月度」、2月16日から3月17日までを「3月度」などと記載することがある。)

【甲3・6・91、乙18、争いのない事実】

(2) 会社における定年後の契約更新に関する状況

- ① 19年7月24日、組合と会社とは、団体交渉を行い、当時の会社社長が定年後の雇用契約について、「75歳まで契約更新可とします。」「定年者の継続雇用の件は、本人の意思確認の上、勤怠、健康に特段の問題がなければ自動的に雇用契約となる。また、既に雇用契約している乗務員の更新条件も同様である。」と述べ、会社は、上記団体交渉を踏まえて、乗務員に対する定例教育会において、「75歳まで雇用延長が可能！」との記載がある書面を配布した。これ以降、上記書面や上記団体交渉における会社の発言に従った定年者の雇用継続手続が執られた。

【甲37・38、1審p8】

- ② 組合は、本件審査手続において、25年から29年までの会社における組合員退職者リストを証拠として提出した。同証拠によれば、定年後の雇用契約者のうち、1名の組合員（雇止め当時63歳であった。）を除き本件申立より前に雇止めになった組合員はおらず、雇止めになった組合員についても、当該雇止めを無効とする判決が言い渡されている。また、同証拠によれば、いずれの組合員も75歳までに退職している。

【甲106・107、1審p28】

(3) 労働者供給に関する基本契約の締結

26年6月17日、組合と会社とは、会社が C4会社 傘下のグループ会社となるに当たり、他の C4会社 傘下のグループ会社が締結しているものと同様の下記「労働者供給基本契約」を締結した（甲は会社、乙は組合）。この結果、前記就業規則第25条第2項は空文化し、定年者の雇用継続の運用実態に変更はないものの、会社における定年者の再雇用は、労働者供給契約による雇用契約のみとなっていた。

なお、会社は、本件多数組合との間でも、労働者供給基本契約と同じ文言の契約を締結している。

「(業務内容に関する合意)

第1条 甲に供給される乙の組合員（以下「労供組合員」という。）の従事すべき業務内容、就業場所、甲において労供組合員を指揮命令する者その他労働者供給の実施に関し必要な細目については、別途合意する労働者供給契約によるものとする。

（就業の確保）

第2条 乙は、労供組合員に対し適正な労務管理を行い、別途合意する業務の遂行に支障を生じ若しくは甲の名誉および信用を害する等の不都合を生じさせないように、適切な処置を講じなければならない。

2 乙は甲の申込みに応じて随時組合員を供給する。

3 甲が就業させる労供組合員は、乙から供給される組合員で  
Y3会社（注：前身会社）とその同関連会社の定年者とする。

4 甲は労供組合員の配置について、原則当該組合員の出身就業場所とする。ただし、需要動向や甲の都合により他の就業場所に配慮することもできる。

（中略）

（供給賃金）

第5条 甲は、労供組合員に対し別途合意するところにより本契約（別途合意する労働者供給契約を含む、以下同じ。）に基づき賃金を支払う。

（中略）

（契約の有効期間）

第9条 本契約の有効期間は、契約日から満1か年とする。ただし、期間満了1か月前までに、甲乙いずれからも、書面による契約満了の意思表示がされないときは、本契約は引き続き1か年更新されたものとし、その後も同様とする。」

【乙1、1審p8～12、3審p11・12】

(4) 労働者供給基本契約に基づく契約手続

6月17日以降、会社は、組合に対し、労働者供給基本契約に基づき、タクシー乗務員の定年者について個々に労働者供給契約の申込みを行って、



個別に労働者供給契約を締結しており、これに対応して対象定年者との間で期間1年と定めた雇用契約を締結・更新するなどしている。当該定年者や定年後に雇用契約を締結した者について、労働者供給契約の申込みを行うか否か及び雇用契約を締結、更新するか否かに関する基準を定めた就業規則や労働協約は存在しない。

C4会社は、会社の定年後再雇用者の決定に関与しておらず、会社が社長の決裁により、組合にその結果を通知している。

なお、会社と一部の組合員との間では、個々の労働者供給契約の申込みを行う前に、当該組合員との間で雇用契約を締結することがあった。

【甲24の1～4・25の1～4・105の3、乙1・3・18・24、1審p83・92、3審p36・42】

(5) 定年前後の会社の勤務形態について

① 定年前について

タクシー乗務員の雇用契約には、期間の定めがなく、勤務形態には、「隔日勤務」と「日勤勤務」との2種類がある。

隔日勤務は、所定労働時間15時間30分を隔日に勤務するもので、1か月の所定出番（出勤回数）は、原則11日である。

日勤勤務は、所定労働時間7時間45分で、午前7時45分に始業する昼間勤務と勤務シフトに応じて午後6時、6時30分、7時、8時のいずれかに始業する夜間勤務とがある。日勤勤務の1か月の所定出番は、原則22日である。

1か月当たりの所定労働時間は、隔日勤務と日勤勤務とで同じになる。

【甲91、乙15】

② 定年後について

タクシー乗務員の雇用契約には、期間の定めがあり、労働者供給基本契約締結後の雇用期間は、1年間である。

勤務形態には、定年前と同様に隔日勤務と日勤勤務とがあり、いずれの勤務形態においても、「フルタイム」勤務と「短時間」勤務とが存在する。

フルタイム勤務は、定年前と同様の勤務形態である。

短時間勤務とは、フルタイム勤務より出番数が少なくなる勤務形態であり、1か月間の所定出番は、隔日勤務で多くても8日、日勤勤務で多くても16日であり、具体的な出番数は別途定めることになっている。

【甲91、乙15、1審p83、3審p7】

### 3 別件①東京地裁判決を発端とする本件賃金規則への改定と組合の対応

#### (1) 旧賃金規則の概要

旧賃金規則には、下記の定めがあった。

「割増金及び歩合給を求めるための対象額（以下「対象額A」という。）を、次のとおり算出する。

$$\text{対象額A} = [(\text{所定内揚高} - \text{所定内基礎控除額}) \times 0.53] + [(\text{公出揚高} - \text{公出基礎控除額}) \times 0.62]$$

歩合給（1）は、次のとおりとする。

対象額A - [割増金（深夜手当、残業手当及び公出手当の合計額） + 交通費]

【甲5・13、当委員会に顕著な事実】

#### (2) 未払賃金等請求訴訟の経過

① 27年1月28日、別件①東京地裁判決は、C2会社の従業員らを原告、C2会社を被告とする未払賃金等請求訴訟において、同社の賃金規則のうち「歩合給の計算に当たり対象額Aから『割増金』として割増金に見合う額を差し引くとしている部分は、無効である」として原告の請求を一部認容する判決を言い渡した。

7月16日、東京高等裁判所は、別件①東京地裁判決の結論を維持する判決（以下「別件①東京高裁判決」という。）を言い渡した。

29年2月28日、最高裁判所は、別件①東京高裁判決を破棄して原審に差し戻し（以下「別件①最高裁判決」という。）、差し戻し審は30年2月15日、原告の請求を棄却した。

【甲5・13、乙45、当委員会に顕著な事実】

② 他方、28年4月21日、東京地方裁判所は、別件①東京地裁判決とは別の従業員を原告、C2会社を被告とし、同判決と争点を同じくする訴訟において、同判決とは異なり、賃金規則の内容に違法はない

として原告の請求を棄却し（以下「別件②東京地裁判決」という。）、30年1月18日、控訴審もこれを維持する判決を下した（以下「別件②東京高裁判決」といい、別件①東京地裁判決から別件②東京高裁判決までの一連の訴訟又は判決を「別件訴訟」又は「別件判決」ということがある。）。

【乙2・40】

- ③ なお、本件結審日（30年2月19日）現在、別件訴訟は、いずれも確定していない。

【当委員会に顕著な事実】

(3) 本件賃金規則への改定に至る経緯

27年4月、会社は、別件①東京地裁判決が会社と同じ内容である C 2 会社 の賃金規則を無効としたため、旧賃金規則の改定を検討し始めた。

そして、4月14日、会社は、社内の組織率が75%を超える本件多数組合に本件賃金規則を提案し、5月12日、本件多数組合は、中央委員会決議にて会社の提案に同意する旨を決議した。

5月12日、会社は、上記決議を踏まえ、本件賃金規則を採用する旨を決定し、組合に対して、本件賃金規則に改定することを書面で通知した。

同書面には、本件賃金規則の内容とともに、同規則が5月18日から施行される旨が記載されており、会社は、同日、同規則を施行した。

【甲6・28、1審p60、3審p3・24】

(4) 本件賃金規則の概要

本件賃金規則においては、別件①東京地裁判決で無効と判断された「歩合給の計算に当たり対象額Aから『割増金』として割増金に見合う額を差し引く」旨の定めは削除された。

また、1年間に3回支給される臨時給について、隔日勤務者（前記2(5)①②）は、1勤務日に平均して36,200円を売り上げなければ臨時給が支給されないことになった（以下、臨時給の支給を受けるために必要となる1勤務日当たりの平均売上額を「足切額」という。）。

なお、改定前の足切額は、31,000円であった。

加えて、夜勤の日勤勤務者（前記2(5)①②）の場合の足切額も、15,500

円から24,000円に増額された。

【甲6・94】

(5) 本件賃金規則に対する組合の対応

- ① 5月20日、組合は、別件①東京地裁判決で問題になったものと同じタクシー乗務員賃金規則を適用していた会社及び C3会社 の従業員にも同様の未払賃金が発生していると考え、会社及び C3会社 に対し、本件賃金規則の改定に関する件及び別件①東京地裁判決に関する件を議題とする団体交渉を申し入れた。

【甲7】

- ② 5月22日、組合は、臨時執行委員会を開いて上記①の未払賃金請求権の消滅時効を中断するための法的手続を執ることを決定した。

【甲78、1審p34・35】

4 本件賃金規則への改定から本件訴訟提起に至るまでの団体交渉の状況

(1) 第1回団体交渉

- ① 27年5月26日、第1回団体交渉が開催された。

- ② 本件賃金規則に関する件

A1委員長は、本件賃金規則について、足切額が上がったために賃金の支給総額がプラスにならない旨を述べた。

これに対し、会社の B2 社長（当時。以下「B2社長」という。）は、臨時給が下がることを考慮して月例給を上げていることを指摘し、「総体的に総所得は上がっています。」と応じ、 C4会社 C5 執行役員（以下「C5執行役員」という。）は、「月例で3万上がり、賞与で2万下がるシミュレーションはしてある。」と応じた。

そこで、A1委員長は、支給額の総額が上がっていることを確認するためのフォーマットの提出を求めたところ、C5執行役員が「総体的には上がることを早急に説明していきたい。」と述べたものの、会社側の出席者は、フォーマット提出の可否について明確に回答しなかった。

- ③ 別件①東京地裁判決に関する件

A1委員長は、別件①東京地裁判決に言及し、どういう対応をするのか説明を求めた。これに対し、C5執行役員は、別件①東京地裁判決は

控訴していることもあり、説明を控えることになった旨応じた。

A 1 委員長は、同じ賃金規則を適用していた会社にも、別件①東京地裁判決と同じ理由で会社従業員に対する未払賃金債務が発生していたことを前提にした対応を求めるとともに、「悠長に立場上黙っているわけにはいかない。」と述べ、消滅時効を中断するために提訴することを示唆した。また、A 1 委員長は、執行部で話し合ったわけではないと留保しつつ金銭を支払う方法での解決を提案した。

これに対し、C 5 執行役員は、「従業員の動揺など、全体のことを考えて時効差止めは謹んでいただきたい考えです。」と応じた。

また、C 5 執行役員は、具体的な解決案について、「高裁の結論が出てしまえば何らかの対応が執れると思います。」と回答した。

A 1 委員長は、組合が指摘した問題に対し、1 週間から10日で回答するように求めたが、これに対する会社の応答はなかった。

【甲28、1 審 p 38】

(2) 第1回団体交渉後から第2回団体交渉開催まで

① 6月22日、組合は、会社及び C 3 会社 に対し、本件賃金規則に関する件及び未払賃金の訴訟に関する件で団体交渉を申し入れた。

【甲8】

② 同日、組合は、組合員に対し、消滅時効中断のために法的手続を執ること及び提訴するためには組合員からの同意が必要になることを周知し、提訴者を募った。

【甲30】

(3) 第2回団体交渉

① 7月2日、第2回団体交渉が開催された。

② 本件賃金規則に関する件

A 1 委員長が、本件賃金規則の決め方に問題があると指摘すると、C 5 執行役員は、就業規則変更の手続の中で本件多数組合と協約を結ぶことが法律上の決まりである点を指摘しつつ、「足りない部分があったことは申し訳ない。」と答えた。

次に、A 1 委員長は、賃金規則の改定が就業規則の不利益変更である

として、フォーマットの提出を求めつつ、前回の団体交渉で会社がフォーマットを出すと言ったと指摘すると、C 5 執行役員は、「それは会社の中で手続に若干の行き違いがありました。」「これから確認を取りますので、お待ちください。」と応じた。

③ 別件①東京地裁判決に関する件

A 1 委員長は、未払賃金について会社から具体的な回答がないことを指摘すると、C 5 執行役員は、全従業員に何かを支払った上で説明するという方針は難しいと述べた上、「裁判が終わっていない段階なのでその戦略となるので話せないと思いますよ。」と応じた。これに対し、A 1 委員長がC 5 執行役員の立場では答えられないであろうから、全社的な問題として認識してほしいと述べたところ、C 5 執行役員は、C 4 会社 の社長や副社長も「全社的な所から協議している。」「裁判している最中なので単一の組合には出せない。」、別件①東京地裁判決は、C 2 会社 だけの問題であったが、未払賃金の問題が会社を含む他社にも広がったので、オープンに話せる部分があれば話すことになると応じた。

また、C 5 執行役員が、「請求は判決と同じだということですね。」と質問すると、A 1 委員長は、そうですと答え、話合いで解決したいので、会社の考えを知りたい旨述べた。

【甲29】

(4) フォーマットの授受から第3回団体交渉開催まで

① 7月7日、会社は、組合に対し、賃金支給額を試算するためのフォーマット（以下「本件フォーマット」という。）を交付した。

なお、会社は、他の組合には本件フォーマットを交付していない。

【3審 p 25・26、争いのない事実】

② 7月15日、A 2らを含む会社の従業員や元従業員らは、会社に対し、内容証明郵便を送付し、別件①東京地裁判決で問題になったものと同じ旧賃金規則を適用していた会社の従業員にも全く同じ未払賃金請求権が発生しているとして、未払賃金及びこれに対する年6分の遅延損害金の支払を請求した。

【甲9・68、審査の全趣旨】

- ③ 8月6日、組合は、会社及び C3会社 に対し、本件賃金規則に関する件及び別件①東京高裁判決に関する件で、15日までに団体交渉を開催するよう申し入れた。

【甲10】

- ④ 8月8日、組合は、組合員に対し、文書により、「残業代未払訴訟に関連して、・・・時効差止めの法的な手続を行います。」「手続きは組合が一括して行いますが、皆様の同意が必要となります。」として、再度、提訴者を募った。

【甲31】

(5) 第3回団体交渉

8月25日、第3回団体交渉が開催された。

A1委員長は、組合との事前協議がなく、協定書も締結できていないので、本件賃金規則を容認できないと述べ、C5執行役員は、早急に持ち帰って検討すると述べた。

次に、会社は、別件①東京高裁判決の一審原告との話し合い状況について、「和解協議を行ったが合意に至らず、会社は最高裁に上告の手続を執りました。」と説明した。

これに対し、A1委員長は、判決に基づいて、未払賃金の支払を要求することになった旨を述べ、要求書を提出するので、会社にて9月10日までに回答するよう求めた。

【甲35】

(6) 第3回団体交渉後の労使の動き

- ① 8月25日、組合は、会社及び C3会社 に対し、本件賃金規則の件で組合と協定書を締結すること及び別件①東京高裁判決に従って早急に未払賃金を支払うことを求める要求書を交付した。

【甲11】

- ② 9月14日、会社及び C3会社 は、組合の8月25日付「要求書」に対し、9月14日付「回答書」により、本件賃金規則につき、所定の手続を経て協定を締結したい旨回答し、別件訴訟は現段階で係争中で

あり要求に回答できないこと及び同訴訟について一定の結論が出た段階で報告、協議したい旨回答した。

【甲12】

- ③ 9月19日、組合は、定期大会において、未払賃金の件で会社を提訴することを決議した。

【甲78】

- ④ 9月24日、組合は、組合員に対して、再々度、提訴者を募った。

【甲32】

- ⑤ 10月19日、組合は、会社に対し、構内の洗車に関する件などについて団体交渉を申し入れた。

なお、議題である構内の洗車に関する件に関連して、組合と会社間では、おおむね以下のような事実関係があった。

A 1 4（以下「A 1 4」という。）は、組合員であり、タクシー乗務員として勤務する傍ら、他の乗務員のタクシーを洗車して当該乗務員から手数料を得ていた。その後、会社は、A 1 4に対し、タクシー乗務員又は洗車業務のいずれかに専念するよう申し入れたところ、A 1 4は、会社を退職するとともに組合を脱退し、乗務員のタクシーを洗車することに専念していた。A 1 4は、後に本件訴訟の原告になるところ、会社は、同人に対し、10月末日をもって、他の乗務員のタクシーの洗車を行わせない旨を通達した（以下「本件通達」という。）。

【甲13・81・101、乙32】

(7) 第4回団体交渉

- ① 10月26日、第4回団体交渉が行われた。  
② 構内の洗車に関する件

会社がA 1 4に本件通達をした理由として、A 1 4が会社に対して未払賃金訴訟の提起を検討していたことを挙げていたので、A 1 委員長は、この点に抗議した。

これに対し、B 2 社長は、会社に所属しておらず、雇用関係もなく、かつ組合員でもない者に洗車業務を行わせるか否かは会社が判断できる旨回答した。また、B 2 社長は、A 1 4がタクシー乗務員を退職し、



洗車に専念することになった経緯について、A 1 4 が退職して雇用関係がなくなっても、会社と A 1 4 との間に信頼関係があったから、洗車を続けてもらっていた旨述べた。

そして、B 2 社長は、A 1 委員長が指摘した未払賃金に関する問題と本件通達との関連につき、「信頼関係を結んでいる中で、その労働者が会社を提訴したりして信頼関係で継続できますか。」などと述べ、A 1 4 が消滅時効中断のために訴訟を検討していることにより、会社と A 1 4 との信頼関係がなくなったことで本件通達に至った旨を説明した。

また、その後のやり取りの中で、C 5 執行役員は、会社を訴えようとしている人とは契約を結べないと述べた。

③ 本件賃金規則の件

A 1 委員長が、組合から申し入れなければ協定書を締結しないのかと尋ねると、C 5 執行役員は、協議が終わったということではない旨回答し、これに対して、A 1 委員長が日程を詰めるように要請した。

【甲101】

5 A 2 への定年後の雇用契約不締結の通告とこれに対する組合の対応

- (1) 27年12月10日、会社の B 3 課長は、29日に65歳になる A 2 に対し、A 2 が本件訴訟を提起する意向を示していることにも触れた上、総合的に判断した結果、定年退職日である28年1月16日をもって雇用を打ち切ると、告げた。

【甲68、2審 p 44・45、争いのない事実】

- (2) 27年12月18日、組合は、会社及び C 4 会社 に対して、定年退職者再雇用問題の件などで団体交渉を申し入れた。

同日、会社は、組合の上記申入れに対し、12月は繁忙期であるため、28年1月以降に再度、団体交渉を申し入れるよう回答した。

1月12日、組合は、会社、C 4 会社 及び C 3 会社 に対し、定年退職者再雇用問題の件及び本件賃金規則に関する件などで団体交渉を申し入れた。

【甲14・16・19】

- (3) 27年12月24日、A 2 の代理人弁護士は、会社に対し、内容証明郵便を送

付し、10日にB3課長がA2に対して本件再雇用拒否をする旨告げたことに抗議した。同郵便では、B3課長がA2に対して、A2が本件訴訟を提起する意向を示していることについて質問したことにも言及した。

【甲18】

## 6 本件訴訟の提起とその後の組合の対応

- (1) 28年1月12日、A2らを含む会社及びC3会社の従業員58名は、会社及びC3会社を被告として、本件訴訟を提起した。

なお、本件結審日（30年2月19日）現在において、本件訴訟は、東京地方裁判所に係属中である。

【甲13、審査の全趣旨】

- (2) 28年1月24日、組合は、組合員各位宛ての同日付「賃金請求訴訟（残業代未払）提訴のお知らせ」により、本件訴訟を提起したことを報告した。

【甲33】

- (3) 2月21日、組合は、組合員各位宛ての同日付「賃金請求事件（残業代未払）裁判のお知らせ」により、本件訴訟の初回期日の日程と場所を報告し、期日の傍聴を呼び掛けた。

【甲34】

## 7 本件訴訟提起以降の会社の対応

- (1) 28年1月12日、会社は、組合に対し、A10の契約期間が満了すること及び契約満了日以降の労働者供給契約の申込みをしないことを通知した。

【甲21の2】

- (2) 2月1日、会社は、組合に対し、A11、A3及び組合員A15（以下「A15」という。）について契約期間が満了すること並びに契約満了日以降の労働者供給契約の申込みをしないことを通知した。

【甲21の3～5】

- (3) 2月8日、会社は、組合に対し、「再度検討を重ねた結果、契約満了日後再度供給を申し込む事となりました。」として、A15について労働者供給契約の申込みを行った。

なお、A15は、本件訴訟の原告であったところ、2月1日から8日までの間に訴えを取り下げており、C5執行役員は、本件の第3回審問期日

において、A 1 5 が本件訴訟を取り下げたことも含めて再検討した結果、A 1 5 を再雇用した旨を証言した。

【甲22、2 審 p 35、3 審 p 72】

- (4) 2月16日、会社は、A 1 1、A 6 及びA 9 を含む本件訴訟の原告の一部の者に対し、「平成28年1月12日付にて、東京地方裁判所より、あなた個人が原告となり Y 1 会社を被告とする訴訟の通知に接しましたので、お知らせします。」という内容の確認書（以下「本件出訴確認書」という。）を交付ないし送付した。

本件出訴確認書を受領した組合員のうち、約4名が退職し、約15名が本件多数組合に移籍した。

【甲26・105の3、1 審 p 51・52】

## 8 本件訴訟提起後の労使間での交渉の状況

### (1) 第5回団体交渉

28年1月26日、第5回団体交渉が行われた。

A 1 委員長は、会社から組合員について本件再雇用拒否をしたことへの説明を求めた。これに対し、B 2 社長は、「会社を提訴するような人とは再雇用契約するつもりは一切ありません。」「会社を提訴するような人とは、信頼関係がもてませんから再雇用とか契約更新に関しては認めません。」と述べた。

次に、A 1 委員長は、本件賃金規則に関する件について会社からの申入れがないことを指摘し、これに対し、C 5 執行役員は、「協定って会社から結んでくださいという話ですか。」と反論した。

【甲20】

### (2) 第6回団体交渉

① 4月8日、第6回団体交渉が行われた。

② 本件訴訟の件

C 5 執行役員は、「前は、お金での解決云々とおっしゃってましたね。」と述べた。

これに対し、A 1 委員長が、「一審、二審の判決が出たらどうするんですか。全社に波及しますよ。」「解決するにはいろんな選択肢がある。一

か二ではない。」と述べて金銭解決以外の解決に言及すると、C 5 執行役員は、「最初、一審判決で出た金額を基にお金での解決もあり得る話でしたが、今回は話が違ったんですか。」と尋ねた。

A 1 委員長は、「お金での解決も選択の一つであってお金での解決はないとは言っていない。」と述べた。

また、A 1 委員長は、「(C 5 執行役員が)『提訴すると敵対する組合とみなす』ということでしたので、『どうぞ』と申し上げた。」と述べると、C 5 執行役員は、「一対一の話でしたが、提訴の件では提訴したら敵対組合とみなさざるを得ませんよ、とは言った。」と応じた。

なお、この点に関連して、C 5 執行役員は、本件手続における29年10月20日付陳述書において、「賃金規則について法的に問題があるとする組合員を定年退職後再雇用することは、会社にとって会社の制度を否定することであるから、供給申込みの判断において重要視されることは当然である。」と陳述した。

### ③ 構内の洗車に関する件

会社では、本件通達により、A 1 4 が会社構内でタクシーの洗車をすることを禁じられた後、B 2 社長が選定した洗車業者が洗車業務を行っており、当該洗車業者が乗務員から手数料を受領していた。

A 1 委員長は、B 2 社長がA 1 4 を排除したとの認識を示した上で、洗車業者と会社との契約関係などを質問すると、B 2 社長は、組合や本件多数組合の組合員が利用している外部の洗車業者がいたこと、当該洗車業者に会社に来てもらったことを説明した上、会社と洗車業者の間には契約関係がなく、洗車業者を選定したB 2 社長が当該洗車業者から中間マージンをもらっているという事実もない旨述べた。

これに対し、A 1 委員長が「今、うわさの段階ですが。要するに、この業者を入れたということは、会社も某組合もバックマージンが出ているみたいだ、ということです。」と述べ、B 2 社長がいくら風評でも言っているいいことと悪いことがあると応じた（以下、B 2 社長が外部の洗車業者からバックマージンをもらっているといううわさがあるとのA 1 委員長の発言を「本件バックマージン発言」という。）。

その後、B 2 社長が、洗車業者を入れるために A 1 4 を辞めさせたわけではない旨を述べると、A 1 委員長が、「ちょっと待ってください。いい加減なことを言わんでください。」「ふざけたこと言ってんじゃないよ、この野郎。」「何が代表者だ、あんたがそんな価値はない。」と述べ、B 2 社長が「この野郎と言われて聞けませんよ。」と応じたところ、A 1 委員長が、「じゃ、退席してください。」と述べたため、B 2 社長が団体交渉を途中退席した。

その後、A 1 委員長は、会社が A 1 4 との間に雇用関係がないから洗車業務をやめさせたと主張しているから、現在の洗車業者と会社との間にはどのような契約関係があるか質問したのであると釈明しつつ、本件バックマージン発言につき、言葉が過ぎたことを謝罪した。

④ 本件賃金規則に関する件

C 5 執行役員は、本件多数組合との労働協約を渡すので、その内容を見ていただき、同協約の内容を基本にするのであれば協約の締結に応ずる旨を述べた。

これに対し、A 1 委員長は、それは C 5 執行役員の考えで、本件多数組合との協約には不備がある旨指摘しつつ、本件多数組合との協約書と同じ内容では話し合えないと反論した。

【甲85、乙36】

(3) 第7回団体交渉の申入れ

5月12日、組合は、会社、C 4 会社 及び C 3 会社 に対し、本件賃金規則に関する件及び本件訴訟の件などを議題として団体交渉を申し入れた。

【甲27】

(4) 第7回団体交渉

- ① 5月26日、第7回団体交渉が行われた。
- ② A 1 委員長が、5月12日付団体交渉申入書記載の議題につき、要求書を提出するので、6月10日までに文書で回答してほしいと述べると、C 5 執行役員は、もう少し時間が欲しい旨述べるとともに、本件賃金規則に関する協定書について、具体的にどの点を修正するか尋ねた。

これに対し、A1委員長は、足切額を倍以上に上げている点が問題であると指摘し、「1割から2割の減額で乗務社員は納得するのではないか。」と提案した。

- ③ 次に、未払賃金訴訟の件について、C5執行役員が、和解する場合には、金銭解決になるかと尋ね、金銭解決ということであれば会社として話合いができない旨述べた。A1委員長は、金銭解決のみが前提ではなく、総合的見地からの話合いが必要であると応じた。
- ④ なお、組合は、本団体交渉における議題につき後日、要求書を交付することを予告し、同要求書に対する回答を文書で行うよう求めた。
- ⑤ その後、C5執行役員は、本件バックマージン発言について、掲示物やA1委員長が裁判所に証拠提出した陳述書にも書かれており、証拠がなければ謝罪してほしいと述べた。

A1委員長は、この点について、証拠や謝罪の有無に言及せず、団体交渉を終了させた。

【甲86】

(5) 本件バックマージン発言及び第8回団体交渉開催を巡るやり取り

- ① 5月26日、組合は、同日付「要求書」により、会社、C4会社及びC3会社に対し、㉞足切額の修正協議、㉟本件訴訟の件、㊱再雇用契約問題の件、㊲会社における不当労働行為の件につき、6月10日までに文書により回答するよう求めた。

【甲43】

- ② 5月26日、会社は、組合に対し、同日の団体交渉において、本件バックマージン発言につき証拠の提示も謝罪もなかったことを指摘するとともに、6月10日までに文書による謝罪をするよう求めた。

【甲44、乙31の2】

- ③ 6月10日及び15日、組合は、C4会社に対し、㉞5月26日付要求書の回答の督促、㉟回答の際は、団体交渉による説明を求めること、㊱回答書は、C4会社の代表取締役C6会長とC7社長との連名による代表印が押された文書とすることを申し入れた。

- ④ 6月15日、 C4会社 は、組合に対してファクシミリを送付し、本件バックマージン発言について、下記のとおり申し入れた。

「会社は、当該問題の解決なしに、労使の信頼関係は修復され得ず、このような状況下において、あらゆる交渉等を円滑に進めることは困難と考えていますので、速やかに謝罪文書（謝罪をしないというのであれば、その理由を文書にて）を提出されることを、改めて申し入れます。」

【甲47、乙31の3、審査の全趣旨】

(6) 第8回団体交渉の申入れ

12月10日、組合は、会社、 C4会社 及び C3会社 に対し、㉞本件賃金規則に関する件、㉟本件訴訟の件、㊱再雇用契約問題の件などにつき、団体交渉の開催を申し入れた。

【甲87】

(7) 第8回団体交渉

- ① 29年2月10日、第8回団体交渉が行われた。

- ② 新賃金体系の修正協議の件

ア A1委員長は、本件賃金規則の修正協議の件につき、事前協議がなく、協定書も締結できていないことの問題点を指摘した。これに対し、C5執行役員は、手違いがあったこと、手続に不備があったことを謝罪した上で、本件フォーマットを渡してどういった問題点があるか指摘してほしいというところで話が終わっており、どのような問題があるのか出してほしい旨述べた。

A1委員長は、足切額の増額が問題であると指摘し、年収が約1割減額になるので、まず、その点の修正協議をしたい旨申し入れたところ、C5執行役員は、「団交の中で具体的に出してくださいと言ってきました。」と述べた。そして、A1委員長が、年収ベースで明らかに下がっているという声が上がっている旨指摘すると、C5執行役員は、「明らかにどこが下がっているのか具体的に示してください。」と述べた。

これに対し、A1委員長は、「今後当組合の弁護団とも協議の上、分

析資料を出すことになる。」と述べた。

なお、その後組合は、分析資料を提出していない。

イ 本件賃金規則に関するやり取りの中で、C 5 執行役員は、会社作成の28年5月26日付申入書に言及したが、A 1 委員長は、「変なファックスはあったが、正式文書でも公文書でもない。」と述べた。

③ 本件訴訟の件

A 1 委員長は、別件①東京高裁判決の上告審の弁論期日が29年1月31日に開廷されたこと、判決言渡し期日が2月28日に指定されたことに言及しつつ、話合いで解決できないかと述べた。

これに対し、C 5 執行役員は、「お金を前提とした話合いはできないというのが会社の回答です。」と述べると、組合員が、本件訴訟は未払賃金請求の訴訟である点を指摘して金銭解決ではない話合いの内容を尋ねた。C 5 執行役員は、別件訴訟の結論が決まっていない段階での金銭を前提にした和解はできない旨回答した。そこで、組合員が、お金じゃない話合いはどういうものがあるのかと尋ねると、C 5 執行役員は、それはこっちが聞きたいと応じた。

なお、A 1 委員長は、本件の第1回審問期日において、第1回ないし第8回の団体交渉では、本議題につき、具体的な金額を提案したことはなく、金銭以外の解決方法について提案したことはない旨証言した。

【甲88、1審p98・100～102】

(8) 2月10日、組合は、会社、C 4 会社 及び C 3 会社  
に対し、団体交渉において協議した事項について、25日までに文書による誠実な回答をするよう要求した。

【甲89】

(9) 6月27日、組合は、会社、C 4 会社 及び C 3 会社  
に対し、団体交渉を申し入れたが、申入れ事項の中には、「その他」との議題があるものの、本件賃金規則や別件訴訟及び本件訴訟に関する議題は明示されていない。

【甲90】

9 各組合員の個別事情について



各組合員の契約状況や個別事情は、以下のとおりである。なお、前述のとおり、26年6月18日以降に定年退職日や雇用契約期間満了日を迎える場合には、定年後の雇用契約締結又は契約更新の手續に付随して労働者供給契約の申込みの手續も行われている。

(1) A2について

- ① A2は、28年1月16日まで期間の定めのない雇用契約により会社のタクシー乗務員として勤務しており（24年1月から26年1月までの間は、契約期間を1年間とする雇用契約であった。）、28年1月16日をもって定年退職となった（前記5(1)）。

【甲68】

- ② A2は、遅くとも3月28日から申立外 C8会社 にて、タクシー乗務員として勤務しているが、当委員会宛ての同人作成の陳述書において、会社に復職してタクシー乗務員として働く意思を有している旨陳述している。

【甲68、乙26の1、1審p51】

- ③ A2は、4月4日、会社を債務者として東京地方裁判所に賃金の仮払等を求める仮処分を申し立てたが、その後同申立てを取り下げた。

【甲68】

- ④ A2は、会社から、27年11月度41万6,737円、12月度44万7,869円、28年1月度36万8,358円の賃金を得ており、その平均額は、41万988円である。

【甲57の1～3】

(2) A10について

- ① A10は、27年2月15日まで期間の定めのない雇用契約により会社のタクシー乗務員として勤務し、同日、定年退職日を迎えたが、定年後の雇用について、1月17日に会社との間で主に下記のとおり雇用契約を締結した。

「契約期間 平成27年2月16日～平成28年2月15日

雇用形態 フルタイム

賃 金 基本給、服務手当、交通費、割増賃金および歩合給、その

他賃金規則による。

#### 退職・解雇に関する事項

- ・退職については労供労働者就業規則 6 条の定めによる。
- ・解雇については就業規則 27 条～第 28 条の定めによる。
- ・懲戒解雇については就業規則第 78 条の定めによる。

#### 契約更新の有無

更新の判断基準に基づき更新する

(「自動更新する」、「更新の判断基準に基づき更新する」、「更新しない」の三つの欄のいずれかにチェックを入れる様式となっている。)

#### 契約更新の判断 会社都合による期間満了に伴う契約終了の場合

1. 契約満了の時点の業務の有無または業務量により判断
2. 職務能力、就労成績、健康状態など総合的事由により判断
3. 事業所の経営内容、経営悪化又は大量の業務消滅等により判断

#### 契約更新の判断 労働者都合による期間満了に伴う契約終了の場合

1. 本人が体力、視力、気力等の衰えにより、契約更新しない旨を申し出た場合
2. 本人が職務能力、就労成績などを判断し、契約更新しない旨を申し出た場合
3. 病気休職し、休職期間満了時にタクシー乗務社員として復帰できない場合
4. 交通違反により運転免許取り消し処分となり、タクシー乗務社員の職務ができなくなり雇用契約を終了する場合
5. 交通違反により運転免許停止期間中に契約満了となった場合
6. 心疾患、脳疾患の後遺症や、神経痛、手足のしびれなどがあり、タクシー乗務社員の職務ができなくなり契約更新しない旨を申し出た場合

7. 家族の事情、老親の介護などのため、契約期間満了をもって契約更新しない旨を申し出た場合  
その他 その他労働条件は、就業規則、労供労働者就業規則および賃金規則による。」

【甲24の2・25の2・69】

② 上記「労供労働者就業規則」には、休職に関する定めはなく、会社は、労働者供給契約に基づく雇用契約を締結していた者には、休職規定の適用がないという取扱いをしていた。

なお、24年1月1日に改定・施行した会社の就業規則には、休職に関連して下記の定めがあった。

「(従業員の定義)

第2条 この規則で従業員とは、第2章で定める手続きによって会社と労働契約を締結したものをいう。

(中略)

第2章 人事

第1節 採用

(入社応募者の提出書類)

第5条 会社に就職を希望する者は、次の提出書類を提出しなければならない。

1. 履歴書
2. 写真
3. 業務上必要とする各種資格証明書
4. その他会社が指定する書類

(中略)

(試用期間、本採用)

第9条 採用後4か月を試用期間とする。ただし、乗務員の試用期間は、原則として営業所、支店配属後の2か月とする。

- ② 会社は試用期間中に適当と認める者を本採用とする。
- ③ 試用期間は、勤続年数に通算する。

(中略)

(私傷病による休職)

第17条 従業員が業務外の傷病のため、引続き次の期間休業したときは、休職とする。(以下略)」

【甲3・24の2・25の2・69・105の5】

- ③ 27年1月17日に定年後の雇用契約を締結した後の2月16日、会社は、組合に対し、A10につき就業期間を同日から28年2月15日までとする労働者供給契約の申込みをした。

【甲24の2・25の2・69】

- ④ A10は、27年3月度から5月度まで及び9月22日から28年2月15日までの全ての勤務日に出勤していない。

また、A10は、27年1月10日及び9月21日のタクシー乗務中に追突事故を起こしており、9月21日の事故の態様は、A10が通常走行していたところ、ブレーキ操作が遅れたために、前方に停車中であったワンボックスカーに追突したというものであった。

【甲69・109、乙28】

- ⑤ A10は、27年9月21日の事故につき、労働災害補償保険法による休業補償給付の申請をしたが、29年3月30日、新宿労働基準監督署は、27年9月21日の事故が原因で休業したとは認められないとして、これを支給しない旨の決定(以下「不支給決定」という。)をした。

30年1月30日、東京労働局は、「症状は、本件事故により急激な力の作用が腰と頸に加わったことにより、前回事故による症状が増悪した・・・治療上の目的から休業の全期間について休業を要するとの指示があったと認めることは困難である。しかしながら、・・・11日の診療実日数については、本件傷病が治ゆの状態に至っているものとは確認できないことから、療養のため労働することができないものと認めることが妥当と判断する。」として、不支給決定を取り消す旨の決定をした。

【甲109】

- ⑥ 28年1月12日、会社は、組合に対し、A10について契約期間満了後の労働者供給契約の申込みをしない旨通知し、同人は、2月15日をもって会社を雇止めになった。

(3) A3について

- ① 20年3月15日、A3は、定年退職日を迎えたが、定年後の雇用について、16日から27年3月17日までの期間、会社との間で雇用契約を締結、更新し勤務していた。

2月19日、A3は、会社との間で、雇用契約を締結した。なお、㉗雇用期間が3月18日から28年3月17日までである点、㉘雇用形態が短時間である点を除き、契約条件は、A10の契約条件（前記(2)①）と同一である。

- ② 27年2月19日に雇用契約を締結した後の3月18日、会社は、組合に対し、A3につき就業期間を同日から28年3月17日までとする労働者供給契約の申込みをした。

【甲24の4・25の4・36・70】

- ③ A3は、タクシー乗務中に下記アないしオの道路交通法違反を犯した。

ア 25年5月13日 指定場所一時不停止等  
イ 26年9月26日 通行帯違反（通行帯）  
ウ 27年10月4日 信号無視（赤色等）  
エ 同年11月28日 通行帯違反（通行帯）  
オ 28年1月18日 信号無視（赤色等）

【甲70、乙7】

- ④ 26年4月5日、A3は、タクシー乗務中に物損事故を起こした。

【甲70、審査の全趣旨】

- ⑤ 28年2月1日、会社は、組合に対し、A3について契約期間満了後の労働者供給契約の申込みをしない旨通知し、同人は、3月17日をもって会社を雇止めになった。

【甲21の4】

- ⑥ A3は、会社から、27年12月度13万4,560円、28年1月度14万3,931円、2月度14万4,545円の賃金を得ており、その平均額は、14万1,012円である。

(4) A11について

- ① 13年3月、A11は、前身会社の定年退職日を迎えたが、定年後の雇用について、27年3月17日までの期間、前身会社及び会社との間で雇用契約を締結、更新し勤務していた。

2月19日、A11は、会社との間で、雇用契約を締結した。なお、雇用期間が3月18日から28年3月17日までである点を除き、契約条件は、A10の契約条件（前記(2)①）と同一である。

【甲25の1・71】

- ② 28年2月1日、会社は、組合に対し、A11について契約期間満了後の労働者供給契約の申込みをしない旨通知し、同人は、3月17日をもって会社を雇止めになった。なお、A11は、同日の時点で75歳であった。

【甲21の3・25の1・71】

(5) A4について

- ① 20年3月5日、A4は、会社との間で期間を1年とする雇用契約を締結し、以降27年4月17日までの期間、会社との間で雇用契約を締結、更新した。

3月30日、A4は、会社との間で、雇用契約を締結した。なお、雇用期間が4月18日から28年4月17日までである点を除き、契約条件は、A10の契約条件（前記(2)①）と同一である。

27年3月30日に雇用契約を締結した後の4月18日、会社は、組合に対し、A4につき就業期間を同日から28年4月17日までとする労働者供給契約の申込みをした。

【甲24の3・25の3・36・72】

- ② A4は、タクシー乗務中に下記アないしエの交通事故を起こした。

ア 25年11月9日 前方不注意による追突事故

イ 26年5月7日 左折の際に横断歩道上で自転車と接触しそうになり  
相手が転倒した誘発事故

ウ 27年8月20日 狭路にて左折時ブロック塀に接触した単独事故

エ 28年2月16日 後退の際にポールに接触した単独事故

【乙11・12】

- ③ 会社は、本件審査手続において、別紙2及び3のとおり26年度及び27年度の会社全体の有責事故形態一覧表を証拠として提出した。

【乙13の1・2】

- ④ A4は、会社に対し、上記②イの26年5月7日の交通事故につき、同日付事故顛末書、上記②アウエの3件の交通事故につき、いずれも事故当日付けの始末書を提出した。なお、いずれの始末書においても、「今後は・・・このようなことが絶対ないよう、誠心誠意勤務いたす所存であります。」といった自筆での文言が入っており、27年8月20日付け及び28年2月16日付けの始末書においては、「万一、再びこのようなことを繰り返した場合は、如何なる処分を受けても異議ありません。」という自筆での文言が入っている。

【乙11・12】

- ⑤ 28年3月1日、会社は、組合に対し、A4について契約期間満了後の労働者供給契約の申込みをしない旨通知し、同人は、4月17日をもって会社を雇止めになった。

【甲36・72】

- ⑥ A4は、遅くとも28年6月17日から申立外 C9会社にて、タクシー乗務員として勤務しているが、当委員会宛ての同人作成の陳述書において、会社に復職してタクシー乗務員として働く意思を有している旨陳述している。

【甲72、乙19】

- ⑦ A4は、会社から、27年11月度21万4,381円、12月度22万6,189円、28年1月度27万5,602円の賃金を得ており、その平均額は、23万8,724円である。

【甲61の1～3】

(6) A5について

- ① 16年5月17日、A5は、前身会社の定年退職日を迎えたが、定年後の雇用について同月18日から27年5月17日までの期間、前身会社及び会社との間で期間を1年とする雇用契約を締結、更新した。

5月1日、A5は、会社との間で、雇用契約を締結した。なお、⑦雇用期間が5月18日から28年5月17日までである点、④契約更新の有無につき、いずれの欄にもチェックが入っていない点を除き、契約条件は、A10の契約条件（前記(2)①）と同一である。

【甲39・52の2・73】

② 23年1月22日、A5は、タクシー乗務中に、横断禁止場所を飛び出してきた歩行者と正面衝突し、負傷させる人身事故を起こした。

2月18日、会社は、国土交通大臣に対し、上記事故を報告した。

27年1月29日、東京運輸支局は、A5に対し、上記事故を「重傷事故」とした上でタクシー業務適正化特別措置法上の文書による警告を行う旨を予告し、同日以降、警告を行った。

【乙8・9、審査の全趣旨】

③ 会社では、3年ごとに適職診断を行っており、同診断には、ゲームの機械操作などが含まれている。

27年6月、A5は、適職診断を受診し、会社に対して感想等を書面で提出した。同書面には、「色々な診断であまりよく出来なかったと思うので改めて自分が運転に向いていないのではないかと感じてしまいました。」との記載があり、これに対して「年齢と共に来る体力のおとろえを自覚していただき、今後も安全運転でお願いします。」との会社の意見が記載されている。

【乙10】

④ 会社は、組合に対し、A5について契約期間満了後の労働者供給契約の申込みをしない旨を通知し、同人は、28年5月17日をもって会社を雇止めになった。

【甲52の2・73・105の3】

⑤ A5は、会社から、28年2月度27万9,488円、3月度29万4,621円、4月度32万2,468円の賃金を得ており、その平均額は、29万8,859円である。

【甲62の1～3】

(7) A6について

① 25年4月19日、A6は、定年退職日を迎えたが、定年後の雇用について



て、20日から27年5月17日までの期間、会社との間で雇用契約を締結、更新した。

5月1日、A6は、会社との間で、雇用契約を締結した。なお、㉞雇用期間が27年5月18日から28年5月17日までである点、㉟契約更新の有無につき、いずれの欄にもチェックが入っていない点を除き、契約条件は、A10の契約条件（前記(2)㉠）と同一である。

【甲53の2・74】

② A6は、タクシー乗務中に下記アないしウの事故を起こした。

ア 27年1月21日 会社の車庫の柱への接触事故

イ 同年同月27日 歩道縁石への接触事故

ウ 同年3月10日 鉄柱・支柱への接触事故

【甲74、乙29の1～3】

③ 会社は、組合に対し、A6について契約期間満了後の労働者供給契約の申込みをしない旨通知し、同人は、28年5月17日をもって会社を雇止めになった。

【甲53の2・74・105の3】

④ A6は、遅くとも7月4日から申立外 C10会社にて、タクシー乗務員として勤務しているが、当委員会宛ての同人作成の陳述書において、会社に復職してタクシー乗務員として働く意思を有している旨陳述している。

【甲74、乙26の2】

⑤ A6は、会社から、28年2月度20万6,040円、3月度25万8,821円、4月度28万5,417円の賃金を得ており、その平均額は、25万92円である。

【甲63の1～3】

(8) A7について

① 21年6月15日、A7は定年退職日を迎えたが、定年後の雇用について、16日から27年6月17日までの期間、会社と雇用契約を締結、更新した。

5月28日、A7は、会社との間で、雇用契約を締結した。なお、雇用期間が6月18日から28年6月17日までである点を除き、契約条件は、A10の契約条件（前記(2)㉠）と同一である。

② A7は、タクシー乗務中、下記アないしエの事故を起こした。

- ア 27年1月10日 道路脇から飛び出した男児との接触事故
- イ 同年2月15日 後部左側のテールランプの雨どいへの接触事故
- ウ 同年11月26日 タクシー車両への接触事故
- エ 同年12月18日 バスから自車後部への衝突事故

【甲75、2審p11・12、審査の全趣旨】

③ 5月18日、A7は、同日まで隔日勤務であったところ、日勤勤務に変更した。

5月20日、8月8日、9月8日及び10月19日、A7は、呼気からアルコールが検出されたため、タクシーを稼働させることができなかった。A7は、アルコールが検出されたいずれの日も、会社に対し、再びこのようなことを起こすことがないよう、強い自覚と厳しい自己管理について誓約する旨の始末書を提出した。

10月19日、A7は、再三、タクシー出庫前に呼気からアルコールが検出されたことを踏まえ、自ら会社を退職した。

10月28日、A1委員長は、A7及びB3課長と三者での話合いの席を設け、その結果、A7が会社に対して誓約書を提出することを条件に、A7の復職が認められた。

また、アルコールが検出された原因の一つに、隔日勤務から日勤勤務に変更したことが考えられたため、上記話合いの結果、A7を隔日勤務に戻すことになった。

A7が復職して隔日勤務になって以降、タクシー出庫前に呼気からアルコールが検出されたことはない。

【甲39・75、乙30の1～5、1審p93・94、2審p15～17・31・35、審査の全趣旨】

④ 会社は、組合に対し、A7について契約期間満了後の労働者供給契約の申込みをしない旨を通知し、同人は、28年6月17日をもって会社を雇止めになった。

【甲54の2・75・105の3】

⑤ A7は、会社から、28年2月度26万2,700円、3月度32万2,363円、4

月度41万5,377円の賃金を得ており、その平均額は、33万3,480円である。

【甲64の1～3】

(9) A12について

- ① 18年9月15日、A12は前身会社の定年退職日を迎えたが、定年後の雇用について、16日から27年9月17日までの期間、会社と雇用契約を締結、更新した。

8月18日、A12は、会社との間で雇用契約を締結した。なお、㊸雇用期間が9月18日から28年9月17日までである点、㊹雇用形態が短時間である点、㊺契約更新の有無については、更新しないとする欄にチェックが入っている点を除き、契約条件は、A10の契約条件（前記(2)①）と同一である。

【甲48・55の2・76】

- ② A12は、27年9月18日から28年9月17日までの契約期間のうち、少なくとも4月から7月までの間、私傷病により有給休暇を取得して勤務しておらず、8月及び9月は欠勤した。

10月24日、A12は、私傷病の原因であった病気につき、経過良好であり、職場復帰可能であるとの診断を受けた。

【甲48・76・92、乙25】

- ③ 会社は、組合に対し、A12について契約期間満了後の労働者供給契約の申込みをしない旨通知し、同人は、28年9月17日をもって会社を雇止めになった。なお、A12は、同日の時点で、75歳だった。

【甲54の2・76・105の3】

(10) A8について

- ① 22年9月、A8は定年退職日を迎えたが、その後も27年9月17日までの期間、会社と雇用契約を締結、更新した。

9月17日、A8は、会社との間で、雇用契約を締結した。なお、雇用期間が27年9月18日から28年9月17日までである点を除き、契約条件は、A10の契約条件（前記(2)①）と同一である。

【甲56の2・77、審査の全趣旨】

- ② A8は、27年11月25日から28年5月21日までの間、業務中に遭遇した

交通事故により腰を負傷した影響で勤務しておらず、同月22日以降も1か月に3日から6日程度の自己都合欠勤があった。

【甲77、乙27】

- ③ 会社は、組合に対し、A 8 について契約期間満了後の労働者供給契約の申込みをしない旨通知し、同人は、28年9月17日をもって会社を雇止めになった。

【甲48・56の2・77・105の3】

- ④ A 8 は、会社から、28年6月度34万8,483円、7月度17万9,052円、8月度19万8,265円の賃金を得ており、その平均額は、24万1,933円である。

【甲66の1～3】

(11) A 1 委員長について

- ① A 1 委員長は、期間の定めのない雇用契約により会社のタクシー乗務員として勤務していたところ、28年11月17日に定年退職日を迎えたが、会社は、組合に対し、同日までに同委員長について労働者供給契約の申込みをしない旨通知し、同委員長は、会社を退職した。

【甲78・80・91・105の3】

- ② 4月8日、A 1 委員長は、団体交渉の席上で、本件バックマージン発言を行い、5月20日、同発言を記載した陳述書を裁判所に証拠提出した。

5月26日、会社は、本件バックマージン発言について組合に謝罪を求め、6月15日、会社は改めて謝罪を求めるとともに、謝罪をしないのであればその理由を述べるよう求めたが、組合及びA 1 委員長は、これに対応していない。

なお、会社は、本件審査手続において、会社従業員及び元従業員が作成した5通の陳述書を提出し、同陳述書には、3月下旬から4月上旬までの間の約10日間、組合掲示板にB 2 社長がバックマージンを受領したことを断定する掲示物があり、B 2 社長らがこれを確認した旨の記述がある。

【甲44・47・85、乙31の2・31の4～8・32、審査の全趣旨】

- ③ 道路運送法第20条は、「一般旅客自動車運送事業者は、発地及び着地のいずれもがその営業区域外に存する旅客の運送（路線を定めて行うもの

を除く。)をしてはならない。」と規定しているところ、会社の営業区域は、東京23区、武蔵野市及び三鷹市であった。

また、関東陸運局の定める「東京都内に配置するハイヤー・タクシー車両の表示に関する取扱いについて」では、車両の表示等を順守することが求められており、実態に合わない表示のまま走行することは、不適正表示運送行為として同取扱いにより禁止されている。

2月10日、A1委員長は、タクシー乗務中に、会社営業区域外である国立市近郊において、乗客を二度乗降させ、その後、タクシー内に乗客がいないにもかかわらず、乗客がいることを示す「実車」の表示のまま走行した。

【乙32～34、1審p57、審査の全趣旨】

- ④ A1委員長は、27年12月の所定乗務回数が11回であるところ、2回を有給休暇とし、8回を自己都合欠勤した。

同じく、28年1月の所定乗務回数が11回であるところ、4回を自己都合欠勤し、2月の所定乗務回数が11回であるところ、3回を自己都合欠勤した。

【乙35の1～3】

- ⑤ A1委員長は、会社から、8月度20万3,356円、9月度26万8,970円、10月度23万8,074円の賃金を得ており、その平均額は、23万6,800円である。

【甲67の1～3】

(12) A9について

- ① A9は、期間の定めのない雇用契約により会社のタクシー乗務員として勤務していたところ、29年3月17日に定年退職日を迎えたが、会社は、組合に対し、同日までに同人について労働者供給契約の申込みをしない旨通知し、同人は、会社を退職した。

【甲105の3、審査の全趣旨】

- ② 会社は、タクシー乗務員向けにマニュアルを作成している。同マニュアルには、「目的地に到着したのにお客さまに起きていただけない場合、起こす努力をし無理であれば会社に連絡をして指示を仰ぎます」、「OK

声を掛けましょう」、「OK 窓を開け外気を入れましょう」、「NG お客さまの体に触れる 女性のお客さまには特に注意が必要」との記述がある。

28年9月2日未明、A9は、女性客を目的地まで運んだ際に、眠っていた女性客の脚をたたいたことにつき、当該女性客から抗議を受けた。女性客の怒りが収まらなかったため、A9は、会社に電話したところ、女性客は、A9と電話口の会社の事務員に対し、セクハラで訴えると述べた（以下、上記同日の出来事を「本件女性客とのトラブル」という。）。

9月3日、A9と当時の B4 社長（以下「B4社長」という。）とは、本件女性客とのトラブルにつき、警察に出向いて事情を説明した。

9月27日、A9は、本件女性客とのトラブルについて研修を受け、同日、会社に「再教育を受講しての誓約書」を提出した。

【乙17の1・2・4、審査の全趣旨】

③ 29年3月11日午後11時30分頃、A9は、乗客からA9の以下アないしウの対応についてクレームを受け、当該乗客は、タクシーセンターに申告した（以下「本件男性客からのクレーム」という。）。

ア 新宿駅東口から乗せた当該乗客が歌舞伎町まで乗せてほしい旨述べたので、目的地が近いことを指摘した点

イ 乗客が、今日は人が多いと述べたことへの返事が乗客に聞こえなかった点

ウ 乗客が述べた具体的な目的地の場所を知らなかった点

同日以降、A9は、会社に顛末書を提出し、会社は、同人に対して3月15日から17日までの自宅待機命令を出した。

【乙17の3、審査の全趣旨】

④ A9は、会社から、28年12月度45万1,563円、29年1月度43万844円、2月度49万156円の賃金を得ており、その平均額は、45万7,521円である。

【甲93の1～3】

(13) その他の組合員について

① 28年10月13日頃、組合と会社とは、組合員かつ本件訴訟の原告であるA16につき、労働者供給契約を締結し、会社と同人とは、期間1年間

の雇用契約を締結した。

【乙14】

- ② 12月18日頃、組合と会社とは、組合員かつ本件訴訟の原告である A 1 7につき、労働者供給契約を締結し、会社と同人とは、期間1年間の雇用契約を締結した。

【乙24】

- ③ 29年2月10日頃、組合と会社は、組合員かつ本件訴訟の原告である A 1 8副執行委員長につき、労働者供給契約を締結し、会社と同人とは、期間1年間の雇用契約を締結した。

【乙16】

#### (14) 賃金仮払の仮処分

上記雇用継続を拒否された組合員のうち、A 3、A 4、A 5、A 6、A 7、A 8、A 1 委員長及びA 9については、生活上の必要から、東京地方裁判所に対し、会社を債務者として賃金仮払の仮処分を申し立て、それぞれ、一定額の賃金の仮払が認められているが、A 1 2の申し立てた同仮処分は却下されている。

【甲36・39・48・80・108・110～112】

#### 10 本件申立て等について

28年2月19日、組合は、当委員会に対し、㊦会社がA 2、組合員A 1 3、A 1 0、A 1 1及びA 3について本件再雇用拒否をしたこと、㊧本件賃金規則への改定につき、組合と団体交渉を行わなかったこと等について、本件不当労働行為救済申立てを行った。

8月12日、組合は、組合員A 1 3に関する申立てを取り下げるとともに、会社がA 4、A 7、A 6及びA 5について本件再雇用拒否をしたことに関する申立てを追加した。

12月12日、組合は、会社がA 1 2、A 8及びA 1 委員長について本件再雇用拒否をしたことに関する申立てを追加した。

29年4月20日、組合は、会社がA 9について本件再雇用拒否をしたことに関する申立てを追加した。

### 第3 判 断

## 1 争点1について

### (1) 当事者の主張

#### ① 本件再雇用拒否は、不利益取扱いに当たるか

##### ア 申立人組合の主張

労働組合法が禁止する不利益取扱いには、労働者供給契約を申し込まないという使用者の不作为も含まれる。

また、会社は、定年後の雇用契約及び契約更新の際、まず、当該組合員との間で契約書への署名・捺印を行った後に、当該組合員の就労開始日に労働者供給申込書を送付するという手順で手続を行っており、労働者供給契約の申込手続は名目的なもので、申込手続がないことを理由に契約の継続を拒否するのは不利益取扱いである。

##### イ 被申立人会社の主張

雇入れの拒否は、雇入れ後の行為と異なり、原則として労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに該当しない。

労働者供給基本契約の文言からすれば、会社が当該労働者について労働者供給契約の申込みをするかどうかについては、会社に裁量がある。会社の労働者供給契約の申込みがない以上、組合が組合員を供給することは認められないのだから、これによりA2らと会社との間の就労・使用関係も当然に終了するのであり、不当労働行為が成立することはない。

当該組合員における本件申立てに係る労働者供給契約の申込みにおいては、労働者供給契約の申込書と各組合員との雇用契約締結の日付の前後関係の問題は存在しないのであるから、労働者供給契約の申込みをしないことが不当労働行為に当たることはない。

#### ② 本件訴訟の提起は組合活動に該当するか

##### ア 申立人組合の主張

賃金は、最も基本的な労働条件の一つであり、組合員に対する未払賃金について、組合が組合活動として問題解決に取り組むことは、組合の目的にかなったものである。本件訴訟の提起についても、組合が組合員に呼び掛け、参加者を募った上で組合が責任をもって続けてき



た組合活動である。

イ 被申立人会社の主張

本件訴訟は、組合員全員が会社を提訴しているわけではなく、かつ提訴していない組合員が組合から除名されているわけでもないのだから、本件訴訟の提起が組合活動であるということとはできない。

③ A 2 らについて本件再雇用拒否をした理由について

ア 申立人組合の主張

(ア) ㊶会社における従前の定年後の雇用契約は、乗務員がおおむね75歳に至るまで更新されてきたという慣行があったこと、㊷27年12月10日のA 2 に対するB 3 課長の発言、㊸28年1月26日の団体交渉におけるB 2 社長の発言、㊹労働者供給契約の申込みを行わない者が本件訴訟の原告となった組合員だけであること、㊺会社が、A 1 5 が本件訴訟を取り下げたため、当初、同人について申込みをしていなかった労働者供給契約の申込みをするに至ったことなどの諸事実から、会社がA 2 らに労働者供給契約の申込みをしなかったのは、本件訴訟を提起したことを故として行われたものであることが明らかである。

(イ) 会社は、A 2 らに労働者供給契約の申込みをしない理由として、タクシー乗務中に交通事故を起こしたことや欠勤、乗客とのトラブル等を主張するが、これらは、いずれも同申込みをしない合理的な理由に当たるとはいえない。

(ロ) A 1 0 は、会社に5年以上勤務する者であり、最大18か月の休職期間を有することになるところ、休職期間内の雇止めであることから、雇止めには合理的理由はない。

また、A 1 0 は、長期欠勤の原因となった事故について東京労働局から労災認定を受けている。会社は、A 1 0 について本件再雇用拒否をした理由としてA 1 0 の長期欠勤を挙げるが、業務中の事故を原因とするもので、A 1 0 には何らの帰責性がないものであるから、会社の挙げる理由は、合理的とはいえない。

(ハ) 75歳を超えたタクシー乗務員であっても契約を更新した例は存在

する上に、A 1 1 は、前回の更新時に今後契約を更新しないなどと伝えられていない。

A 1 1 と会社との間では、雇用契約が複数回更新されてきている上、本件に係る雇止め以前に会社が組合員を雇止めにした事例は1件しかなく、契約の更新に関する合理的期待があった。

(オ) A 1 2 は、20年以上無事故無違反である数少ないドライバーであり、通算15年間、雇用契約を締結・更新してきたのであるから、今回も同様に契約更新されるべき地位にある。

A 1 2 は、28年4月28日には既に退院し、退院後も何ら問題がなく、私傷病は完治しており、債務の本旨に従った労務を提供できる。

#### イ 被申立人会社の主張

(ア) 会社は、本件訴訟の原告である組合員 A 1 7、同 A 1 6 及び同 A 1 8 副執行委員長（以下「A 1 7ら」という。）について労働者供給契約の申込みを行っており、本件訴訟の原告について労働者供給契約の申込みを拒絶しているわけではない。

(イ) 会社は、組合に対し、本件訴訟の提起日より前の27年12月10日に A 2 について労働者供給契約の申込みをしない旨通知しているのだから、本件訴訟の提起と A 2 について労働者供給契約の申込みをしないことは関係がない。

(ウ) A 1 0 は、2月16日から28年2月15日までの契約期間中、9か月間欠勤しており、労務提供の意思及び能力に欠けることが明らかである。

(エ) 会社における日勤勤務者の平均売上げは、1乗務当たり2万4,424円であるところ、A 3 の平均売上げは、1万2,365円であり、約半分であった。この点につき、会社は、売上げを向上させよと口頭で指導していたが、結局、A 3 の売上げは上がらなかった。

A 3 は、25年5月13日から28年1月18日までの間、5回の交通違反を起こし、26年4月5日に物損事故を起こしており、タクシー乗務員として問題があることは明らかである。

(オ) A 1 1 は、契約期間満了時に75歳を超えていた。会社で75歳を超

えたタクシー乗務員と契約を更新した例はなく、会社は、75歳以降で契約を更新しないことを前回の契約更新時に伝えている。

(カ) A 4 は、25年11月9日、26年5月7日、27年8月20日、28年2月16日に交通事故を起こしている。26年度は、会社全体で平均在籍人数284人、自責事故158件（1年間当たり0.55回）、27年度は、平均在籍人数257人、自責事故125件（1年間当たり0.48回）であるから、A 4 は、平均の2倍の事故惹起率であった。

(キ) A 5 は、23年1月22日に、被害者が加療30日以上となる傷を負う重大な人身事故を起こし、行政処分（文書警告）を受けた。

A 5 は、上記人身事故の他にも自責事故5件及び交通事故1件を起こした。

A 5 は、72歳であり、27年6月の面談において、3年ごとに行われている適職診断について、改めて自分が運転に向いていないのではないかと思ってしまうと自認している。

(ク) A 6 は、27年1月から3月までの3か月間に事故を発生させており、1月21日、会社内で車庫の柱に車両を接触させ、27日、タクシー車両をコンクリートに衝突させ、3月10日、タクシー車両を電信柱に衝突させた。

(ケ) A 7 は、4件の交通事故を発生させた。

A 7 は、アルコール検出による出勤停止が繰り返されたため、同人は27年11月に自主退職した。しかし、A 1 委員長が会社に対して隔日勤務に戻した上で復職させるよう要望した。そこで、会社は、12月度より隔日勤務の形態で復職を認めた。復職以降、アルコール検出はなくなったが、当日の欠勤が増えている。

(コ) A 1 2 は、契約期間満了時に75歳を超えていた。会社で75歳を超えたタクシー乗務員と契約を更新した例はなく、会社は、A 1 2 に対して、前回の契約更新時など、75歳以降で契約を更新しないことを何度も伝えている。

(カ) A 8 は、27年9月18日から28年9月17日までの1年間の契約期間において、27年11月25日から28年5月21日までの間、欠勤したもの

であり、22日以降の乗務開始後も債務の本旨に従った労務提供がなかったのであるから、1年間の契約期間中半分は欠勤し、その後も債務の本旨に従った労務提供がなかったということになるため、会社は同人について労働者供給契約の申込みをしなかった。

(シ) A1委員長は、団体交渉の席上で本件バックマージン発言を行い、裁判所に提出した陳述書に同発言を記載したのみならず、B2社長がバックマージンを受領している旨の宣伝行為を行った。この行為は、B2社長に対する名誉毀損行為であるとともに、会社に対する信用毀損行為にほかならない。

A1委員長は、28年2月10日に、道路運送法第20条で禁止されている区域外営業及び「東京都内に配置するハイヤー・タクシー車両の表示灯に関する取扱いについて」で禁止されている不適正表示運送を行った。

タクシー会社にとって年末年始は繁忙期であるところ、A1委員長は、その時期に年次有給休暇を取得するのみならず、欠勤を続けた。しかも、欠勤の連絡は、当日に通知するというものであった。

(ス) A9は、28年9月2日未明、本件女性客とのトラブルを起こし、29年3月11日、本件男性客からのクレームのトラブルを起こして、本件男性客からのクレームを理由に自宅待機命令を受けた。

## (2) 当委員会の判断

### ① 本件再雇用拒否は、不利益取扱いに当たるか

ア 会社は、雇入れの拒否には原則として不利益取扱いが成立しないと主張する。

確かに、純然たる新規採用の場合であれば、使用者に採用の自由が認められていることを考慮する必要があるが、既に雇用関係にある従業員を継続雇用するか否かを巡る紛争にあつては、従前の雇用契約を終了させることや更新された雇用契約を更新拒絶することができるかといった点を巡り、不当労働行為が成立する可能性があることは明らかである。

イ また、会社は、労働者供給契約の申込みをするか否かは使用者に裁

量があり、同申込みがない以上、組合が組合員を供給することは認められないのだから、A 2らと会社との間の就労・使用関係も当然に終了するので、不当労働行為が成立することはないと主張する。

確かに、一般的には、労働者供給契約の申込みをするか否かは、使用者の裁量に委ねられているということが出来るが、既に雇用関係のある組合員が雇用契約の継続を期待することも無理からぬ事情がある場合には、労働者供給契約の申込みをするか否かに関する使用者の裁量はこの点において制約を受けるものであるから、当該組合員の組合活動を理由に本件再雇用拒否という不利益な取扱いを行ったような場合にあっては、本件再雇用拒否は、不当労働行為に当たるといふべきである。

ウ しかるところ、会社は、19年7月24日以降、タクシー運転手として健康上等の問題がなければ、定年後も雇用継続を希望する従業員に対し、75歳まで雇用を継続すると表明し（第2. 2(2)①）、これに従った運用を行ってきたところである。そして、このような雇用継続の運用実態は、労働者供給基本契約の採用によっても変更されたとは認められないのであるから（第2. 2(3)）、会社における労働者供給契約の申込みは、純然たる新規採用ではなく、既に雇用関係にある者の定年後の継続雇用とみるべきであり、A 2らにおいても、健康面等やタクシー乗務員としての資質に格別の支障がなければ75歳まで雇用契約が継続されることを期待することも無理からぬ事情があったと認められる。

なお、組合は、75歳を超える従業員が契約を継続された例もあり、契約継続の上限は75歳ではない旨主張するが、そのような事実を認めるに足りる証拠は提出されていない。

② 本件訴訟の提起は組合活動に該当するか

会社は、組合員全員が会社を相手に訴訟を提起していたわけではなく、提訴していない組合員が組合を除名されていない以上、A 2らが本件訴訟を提起したことは「組合活動」ではないと主張する。

しかし、組合が、本件訴訟を提起することにつき臨時執行委員会及び

定期大会で決定し、組合員に対して三度提訴者を募った上で、各組合員が提訴に及んでおり（第2. 3(5)②、4(6)③④）、組合は、提訴後の状況についても各組合員に報告している事実が認められる（第2. 6(2)(3)）。

また、組合は、団体交渉において、会社に対して、提訴することを示唆するなどしており（第2. 4(1)③）、会社も本件訴訟の提起が組合活動であることを認識していたといえる。

以上の経過を踏まえると、本件訴訟を提起していない組合員がいたとしても、本件訴訟の提起は組合活動に当たることは明白であり、会社の主張は採用することができない。

③ A2らについて本件再雇用拒否をした理由について

ア 会社は、組合との団体交渉の場で、組合に提訴をやめることを求める発言をし（第2. 4(1)③）、提訴後に一部の組合員に対して、本件出訴確認書を交付したこと（同7(4)）を踏まえると、本件訴訟の提起は、会社にとって重大な関心事であったと認められる。

イ 会社は、A15について、労働者供給契約の申込みをしないと通知したが、A15が訴えを取り下げると同通知を撤回した。この点につき、C5執行役員は、訴えの取下げも考慮して撤回したと証言しているが（第2. 7(2)(3)）、その撤回時期からして、本件訴訟の原告であるか否かが労働者供給契約の申込みの最も重要な要素となっていたことが認められる。

ウ 上記の事実に加え、B2社長が会社を提訴するような人と雇用契約を締結するつもりはない旨を公言し（第2. 8(1)）、C5執行役員も提訴したら敵対組合とみなさざるを得ない旨述べるなど（同(2)②）、本件訴訟を提起したことにより本件再雇用拒否をしたと認める発言をしていることを踏まえると、他にこれを覆す特段の事情がない限り、会社は、A2らが本件訴訟を提起したことを理由として本件再雇用拒否をしたと認めるのが相当である。

以上の認定を前提に、各組合員に関する会社の反論を踏まえ、会社がA2らについて本件再雇用拒否をしたことが、本件訴訟を提起する

こと又は提起したこと以外の理由によるものであるといえるか、④以下で検討する。

④ A 2 について

ア 会社は、本件訴訟提起前の27年12月10日に労働者供給契約の申込みをしない旨を通知しており、本件訴訟の提起と、本件再雇用拒否とは関係がないと主張する。

イ しかし、A 2らは、7月15日付けで未払賃金及び遅延損害金の請求をする旨の通知を送付していたし（第2. 4(4)②）、組合は、第3回団体交渉において、未払賃金を請求する旨を会社に通告していたのであるから（同(5)）、会社は、12月10日より前からA 2が本件訴訟を提起する可能性があることを認識していたといえる。

そして、B 2社長が団体交渉において、A 1 4について、訴訟を検討していることが会社との信頼関係を失わせたからとして本件通達（会社における洗車の禁止）に至った旨を述べている（第2. 4(7)②）ことから、会社はA 1 4に対して、A 2よりも前に本件訴訟を理由とした不利益な取扱いを行ったといえることができる。

さらに、B 3課長は、A 2につき労働者供給契約の申込みをしない旨伝えた際に、本件訴訟に言及していた（第2. 5(1)）。

これらの事実を踏まえると、会社は、A 2が本件訴訟を提起することを理由に本件再雇用拒否をしたと認めるのが相当である。

⑤ A 1 0 について

ア 会社は、勤怠、健康に特段の問題がなければ、再度、雇用契約を締結するという運用を行っており（第2. 2(2)①）、A 1 0との間の雇用契約にも、会社都合による契約終了の場合の判断基準として、「契約満了の時点での業務の有無」、「健康状態」を挙げていることから（同9(2)①）、長期間にわたり出勤していないということや契約期間満了時に出勤していないことを、労働者供給契約の申込みを行い、雇用契約を締結する際の判断要素として重視していたことが認められる。

そして、A 1 0は、1年間の契約期間のうち、合計約8か月間もの長期間出勤していなかった上（第2. 9(2)④）、契約期間満了の時点

でも出勤しておらず、業務を行っていなかったのだから（同④⑥）、会社が、A10が長期間出勤していなかったことを理由に同人について本件再雇用拒否をしたと主張していることも不合理とはいえない。

イ この点につき、組合は、A10が最大18か月間の休職期間を有しており、同人の雇止めは休職期間中に行われたものであるから、この点を考慮せず、長期間の欠勤を理由に本件再雇用拒否をしたという会社の主張は合理的ではないと主張する。

しかし、会社は、労働者供給契約に基づく雇用契約を締結した者には、休職規定の適用がないとの取扱いをしていたのであり（第2.9(2)②）、A10の診療実日数は11日にすぎず（同⑤）、同人が休職扱いとされていた事実は認められないのであるから、休職期間中に雇止めが行われたとする組合の主張は、採用することができない。

ウ また、組合は、A10の長期欠勤の原因となった事故は、業務中の事故であり、A10には何ら帰責性がないため、会社の主張は合理的でないと主張する。

しかし、A10の業務中の事故に係る東京労働局の決定では、診療実日数の11日間に限って、「療養のため労働することができないものと認めることが妥当」と判断されており（第2.9(2)⑤）、同人に長期間の療養が必要であったとはいえないことから、同人の長期欠勤の原因が業務中の事故にあるとの組合の主張は、採用することができない。

エ よって、会社がA10について本件再雇用拒否をしたのは、同人が1年間の契約期間のうち、契約期間満了時を含む約8か月出勤しなかったためであると認めるのが相当である。

#### ⑥ A3について

ア 会社は、⑦A3が5件の道路交通法違反及び1件の物損事故を起こしたこと、④平均売上げの半分程度しか売上げがないことにより、本件再雇用拒否をしたと主張する。

イ しかし、会社が指摘する5件の道路交通法違反のうち2件及び物損事故は、27年2月19日に契約を更新し、3月18日に労働者供給契約の



申込みをする前の出来事であるところ（第2. 9(3)①②③④）、契約更新時や労働者供給契約の申込時に会社がこれらの違反や事故を問題視していた事実は認められない。

また、契約更新後の3件の道路交通法違反についても、いずれも契約更新前の2件の道路交通法違反と同様に軽微な違反である上（第2. 9(3)③）、各違反について、会社が指導や注意をしていたことを裏付ける証拠はない。

ウ 次に、平均売上げの半分程度しか売上げがないとの主張についても、A3の1日当たりの平均売上げが悪く、これを理由に労働者供給契約の申込みをしなかったのであれば、事前にその点に関する指導があつてしかるべきであるが、会社がそのような指導をしたと認められる証拠はない。

エ 以上を踏まえると、A3に労働者供給契約の申込みをしなかった理由が道路交通法違反や物損事故及び売上げが少ないことであるとの会社の主張は、いずれも採用し難く、会社は、同人が本件訴訟を提起したことを理由に、本件再雇用拒否をしたと認められる。

⑦ A11について

ア 組合は、75歳を超えたタクシー乗務員であっても契約を更新した例が存在した上、契約更新が複数回行われており、かつ次回に契約更新しない旨を伝えられていないこと、本件申立て以前に会社が組合員を雇止めにした事例は1件しかないことにより、契約更新に合理的な期待があつたと主張する。

イ 確かに、A11が会社から75歳以上で契約を更新しない旨伝えられていたと認めるに足りる証拠はなく、A11の雇用契約書でも契約更新の有無については、「更新の判断基準に基づき更新する」とされていた（第2. 9(4)①）。

しかし、会社が75歳を超えたタクシー乗務員につき契約更新した例があることを裏付ける証拠はなく、かえって組合の提出する組合員の退職者リストによれば、退職した者の年齢はいずれも75歳以下であったことが認められる（第2. 2(2)②）。

また、従前の団体交渉の経過をみても、会社が75歳までの契約更新が可能であると表明して（第2. 2(2)①）以降、組合において、更新が可能な年齢を76歳以上にするよう求めた事実は認められず、組合及び会社は、契約を更新できる上限を75歳と認識していたと推認することができる。

また、75歳を超える者が雇用の継続を申し出た例や、会社が裁量的に75歳を超えて雇いを継続したという例が存在したと認めるに足りる証拠もない。

したがって、上限年齢を75歳とする取扱いは、当該タクシー乗務員が組合活動を行っていたか否かを問わず一律に行われていたといえることができる。

ウ そうすると、会社がA 1 1について本件再雇用拒否をしたのは、同人が本件訴訟の提起という組合活動を行った事実の有無にかかわらず、同人が75歳以上であったためであると認めるのが相当である。

⑧ A 4について

ア 会社は、A 4がタクシー乗務中に4件の交通事故を起こしたと主張し、これに合致する事実が認められる。

しかし、4件の交通事故のうち2件は、27年3月30日に契約を更新し、4月18日に労働者供給契約の申込みをする前の出来事であるところ（第2. 9(5)①②④）、契約更新時や労働者供給契約の申込み時に会社がこれらの事故を問題視していた事実は認められない。

そして、契約更新後の2件の交通事故についても、いずれもそれ自体軽微な事故であるばかりか、従前の契約更新時に問題にならなかった26年5月7日の事故より軽微な対物事故である（第2. 9(5)②）。

イ 次に、会社は、26年度及び27年度のA 4の事故惹起率が会社の平均自責事故件数の2倍であることを理由に、労働者供給契約の申込みをしなかったと主張し、これに合致する証拠を提出する（第2. 9(5)③）が、会社が主張する事実を前提にしても、各乗務員の勤務形態や勤務日数が異なる以上、これらの事実を捨象して単純に合計年間事故数を在籍人数で除した数字とA 4の事故惹起率を比較することは相当で

ない。

ウ 以上のとおり、会社が主張する事情は、A 4 について本件再雇用拒否をした理由としては合理性に欠け、会社は、同人が本件訴訟を提起したことを理由に本件再雇用拒否をしたと認めるのが相当である。

⑨ A 5 について

ア 会社は、㉞23年1月22日にA 5 が人身事故を起こし、27年1月29日に東京運輸支局から文書による警告を受けたこと、㉟5 件の自責事故及び交通事故が繰り返されたこと、㊱72歳と高齢であり、適齢診断において、運転に向いていないのではないかとの感想を述べたことを理由に本件再雇用拒否をしたと主張する。

イ 確かに、東京運輸支局が当該人身事故を重傷事故とする（第2. 9(6)㉞）、同事故が軽微とはいい難く、東京運輸支局から文書による警告を受けたことも軽視できない事実ではある。しかし、事故自体は、雇止めから5年以上前の出来事であり、会社は、遅くとも事故が起きた翌月には事故の詳細を把握していたところ（第2. 9(6)㉞）、その後、A 5 の雇用契約を少なくとも4回更新している（同㉟）。同じく、文書による警告を受けた点についても、その後、会社はA 5 の雇用契約を更新している（第2. 9(6)㉟）。

ウ 会社の主張するその他の事故については、具体的態様が明らかでなく、これを裏付ける証拠もない。

エ A 5 は、72歳と高齢であるが、会社は、健康上等の問題がなければ雇用を継続する旨表明しており（第2. 2(2)㉟）、従前、72歳の乗務員と契約を更新していた事実が認められる（同9(4)㉟㉞、同(9)㉟㉟）ところ、A 5 について、健康上等の問題があるとの事情は認められない。

適職診断結果及びこれに対するA 5 の感想に対しても、会社は、今後も安全運転でお願いするとして、同人がタクシー乗務員として勤務し続けることを前提にしたコメントを残しているし（第2. 9(6)㉟）、この点以外に同人がタクシー乗務員としての適格性を欠くことをうかがわせる事実は認められない。

オ 以上を併せて考えると、会社がA5について本件再雇用拒否の理由であるとする事故や高齢等の事情は、いずれも理由として合理性を欠いており、会社は、同人が本件訴訟を提起したことを理由に本件再雇用拒否をしたと認めるのが相当である。

⑩ A6について

ア 会社は、A6が27年1月から3月までの間に、3件の交通事故を起こしたことを理由に同人について本件再雇用拒否をしたと主張する。

イ しかし、これらの事故は、いずれも比較的軽微な物損事故である上、27年5月1日に雇用契約を更新する前の出来事であるから（第2.9(7)②）、今般、本件再雇用拒否の理由とすることは不合理であって、会社は、A6が本件訴訟を提起したことを理由に本件再雇用拒否をしたと認めるのが相当である。

⑪ A7について

ア 会社は、A7が4件の交通事故を起こしたことを理由に本件再雇用拒否をしたと主張する。

しかし、会社の主張する事故のうち1月10日及び2月15日に起こったものは、A7が5月28日に雇用契約を更新する前の出来事であり（第2.9(8)①②）、契約更新時にこれらの事故が問題視された事実は認められない。また、11月26日及び12月18日に起こったものは、上記契約更新時に問題視されなかった2件の事故と比較しても重大なものとはいえない。

イ 会社は、アルコール検出による出勤停止が続き、自主退職したことがあることを理由に本件再雇用拒否をしたと主張するが、A7がアルコール検出を理由に自主退職したにもかかわらず、会社は、同人の復職を認めている上、復職後に再度アルコールが検出されたといった事情も認められない（第2.9(8)③）。

また、会社は、A7の復職後に欠勤が増えていると主張するが、欠勤が増えたこと、欠勤の原因がアルコールであることのいずれについてもこれを認めるに足りる証拠はない。

ウ したがって、会社が、A 7 について本件再雇用拒否をした理由であると主張する事情は、いずれも理由としては合理性を欠いており、会社は、同人が本件訴訟を提起したことを理由に本件再雇用拒否をしたと認めるのが相当である。

⑫ A 1 2 について

前述のとおり、会社は、契約更新が可能な年齢の上限を75歳としていたことが認められる（前記⑦イ）。加えて、A 1 2 と会社との雇用契約書には、契約の更新につき、更新しないという欄にチェックが入っている（第2. 9(9)①）。

この点につき、確かに組合の主張するとおり、会社がA 1 2 による本件訴訟提起の可能性を考慮して、更新しないという欄にチェックを入れた可能性もないではないが、いずれにせよ、会社の従前の取扱いを踏まえれば、契約期間満了時に75歳である同人が本件訴訟を提起したか否かにかかわらず、同人について本件再雇用拒否をしたと認められる。

したがって、会社がA 1 2 について本件再雇用拒否をした理由は、同人が20年以上無事故無違反である等の組合のその他の主張を考慮しても、同人が75歳以上であったためであると認めるのが相当である。

⑬ A 8 について

ア 会社は、A 8 が27年11月25日から28年5月21日まで勤務しておらず、6月度以降も十分な労務提供をすることができていないことを理由に本件再雇用拒否をしたと主張する。

イ しかし、A 8 は、業務中に遭遇した交通事故により腰を負傷した影響で欠勤していたのであり（第2. 9(10)②）、欠勤の原因が必ずしも同人にあるとはいえない上、5月21日以降は、タクシー乗務員として勤務している。

そして、A 8 は、28年8月度の賃金が19万8,265円になるほど売上げをあげており（第2. 9(10)④）、同じ時期のA 1 委員長の賃金と約5,000円ほどしか差がない（同(11)⑤）上、28年6月度から8月度までのA 8 の平均賃金は、24万1,933円であり（同(10)④）、時期が異なるとはいえ、A 4 の3か月間の平均賃金を上回るほど売上げを上げている

(同5)⑦) ことを考えると、A 8 が6月度以降も十分な労務提供をすることができなかつたと即断できるものではない。

その他雇止めに至るまで、A 8 においてタクシー乗務員としての業務に問題があったと認めるに足りる証拠はない。

これらの事実を踏まえると、会社の主張する事情は、A 8 に本件再雇用拒否をした理由としては合理性を欠いており、会社は、同人が本件訴訟を提起したことを理由に本件再雇用拒否をしたと認めるのが相当である。

⑭ A 1 委員長について

ア 確かに、会社が主張するとおり、A 1 委員長は、本件バックマージン発言をし、裁判所に提出する陳述書にも同じ趣旨の記述をした上、会社の求める証拠の提出やB 2 社長に対する直接の謝罪をしていないことが認められ(第2. 9(11)②)、会社がこれを問題視することも理解できないではない。

しかし、本件バックマージン発言は、B 2 社長が本件通達によりA 1 4 を排除した上で、洗車業者を選定したとのA 1 委員長の認識の下に、これらの事実関係を質す過程でなされたものである上、あくまでバックマージンを受け取っているといううわさがあるとの発言にとどまるものである(第2. 8(2)③)。

他方、会社は、A 1 委員長が、B 2 社長がバックマージンを受領したことを断定する掲示物を組合掲示板に掲示したと主張し、同主張に合致する陳述書を提出する(第2. 9(11)②)。しかし、同陳述書によれば、当該掲示物は会社と組合との対立が顕在化した本件申立後に10日前後も掲示されており、なおかつB 2 社長自身が掲示物の内容を確認したとされているにもかかわらず、掲示物の内容を裏付ける客観的証拠がなく、掲示物の具体的内容が明らかでないことからすれば、直ちに、A 1 委員長が、B 2 社長がバックマージンを受領したことを断定する掲示物を掲示していたと認定することはできない。

イ 次に、2回の区域外営業及び1回の不適正表示運送を行った点についても(第2. 9(11)③)、会社が当時これらについて処分等をした事

実は認められない。

ウ 欠勤についても、A 1 委員長が当日に欠勤を通知したことを認めるに足りる証拠はなく（第 2. 9 (11)④）、会社が従前、A 1 委員長の欠勤を問題視していた事実も認められないため、本件再雇用拒否の理由となるほどの事情とはいえない。

エ 以上より、A 1 委員長が本件バックマージン発言をし、同発言を記載した陳述書を裁判所に提出したことは適切とはいえないものの、同発言は、B 2 社長がバックマージンを受け取っているといううわさがあるとの発言にとどまるものである上、他に会社が本件再雇用拒否の理由であるとする主張する事情は、いずれも理由としては合理性を欠いていると認められる。

したがって、会社は、A 1 委員長が本件訴訟を提起したことを理由に本件再雇用拒否をしたと認めるのが相当である。

⑮ A 9 について

ア 会社は、㊦ A 9 が本件女性客とのトラブルを起こしたこと、㊩ 29 年 3 月 11 日に本件男性客からのクレームがあったことを理由に A 9 について本件再雇用拒否をしたと主張する。

イ これに対し、組合は、A 9 が会社から従前このような指導を受けたことがなく、女性客に触れたことはやむを得ないことで、不当な目的はない旨主張する。

しかし、会社は、目的地に到着しても乗客が起きない場合、乗客の体に触れてはならず、女性客の場合は特に注意が必要である旨をマニュアルに明示しているし（第 2. 9 (12)②）、未明に男性乗務員が寝ている女性客の脚に触れればトラブルになることは容易に想定できるといえる。したがって、仮に A 9 が指導を受けていなかったとしても女性客に触れたことへの非難は免れず、かかる結論は、A 9 がいかなる目的で女性客に触れたかによって左右されるものではない。

もっとも、A 9 は、本件女性客とのトラブル後に会社の研修を受けて（第 2. 9 (12)②）、タクシー乗務員を続けており、かつ同トラブルの前後を通じて同種のトラブルを起こしたことを認めるに足りる証

拠はない。

また、タクシー乗務員と乗客とのトラブルは一定程度避けられないにもかかわらず、本件申立て以前にこれを理由に乗務員が再雇用拒否又は雇止めされたことを認めるに足りる証拠がないこと、会社は、労働者供給契約の申込みをするか否かを判断する際に本件訴訟を提起したことを重要視していたこと（前記③ウ）を踏まえると、本件女性客とのトラブルは、不当労働行為の推認を妨げる事情の一つにはなるものの、この事情のみをもって、会社が本件再雇用拒否をしたと認めるには足りないというべきである。

ウ そこで、他の会社の主張を検討すると、本件男性客からのクレームについては、会社主張の事実が認められる（第2. 9(12)③）。

もともと、会社は、労働者供給契約の申込みの判断結果を組合に対して通知していたこと（第2. 2(4)）、A10、A3、A11及びA4に対する労働者供給契約の申込みをしない旨の通知が、いずれも契約期間満了日の1か月以上前までになされていたこと（第2. 9(2)⑥、(3)⑤、(4)②、(5)⑤）、本件男性客からのクレームが労働者供給契約の申込みをしない旨の通知後の出来事であるという点について会社が積極的に争っていないことを踏まえると、A9についても遅くとも2月末日頃までには労働者供給契約の申込みをしない旨が通知されていたと推認することができる。

したがって、本件男性客からのクレームは、労働者供給契約の申込みをしない旨の通知をした後の出来事であると認定でき、会社は、同クレームを本件再雇用拒否の理由として考慮していなかったというほかない。

エ 以上より、本件では、A9が本件女性客とのトラブルを起こしたことが認められるものの、これ以外に本件再雇用拒否の理由が認められない。そして、本件女性客とのトラブルのみをもって、本件再雇用拒否に合理的な理由があると認めることはできない。

したがって、会社は、A9が本件訴訟を提起したことを理由に本件再雇用拒否をしたものと認めるのが相当である。



⑩ A 1 7らについて労働者供給契約を締結した事実について

ア A 2らに関する当委員会の判断は以上のとおりであるが、会社は、A 1 7らについて、順次労働者供給契約を締結したと主張し、これに合致する事実が認められるため（第2．9(13)）、この点について以下に補足する。

イ 会社は、本件申立て後に、A 1 7らについて労働者供給契約を締結し、同人らと雇用契約を締結している（第2．9(13)、10）。本件審査手続において、組合と会社との間でA 2らについて本件再雇用拒否の不当労働行為性が争われている中で、A 2らと同じく本件訴訟の原告であるA 1 7らについて労働者供給契約の申込みをし、雇用契約を締結したとしても、会社が本件審査手続への影響を考慮して同人らに労働者供給契約の申込みをした可能性を払拭できない。

ウ また、C 5執行役員は、A 1 7らについて労働者供給契約の申込みをした後である29年10月20日付陳述書においても組合活動を否定するとともに陳述をしている（第2．8(2)②）。

エ 以上を踏まえれば、A 1 7らが再雇用になった事実は、A 2らに関する当委員会の上記判断を左右するものではない。

(3) 争点1に関する小括

以上より、会社が、A 2、A 3、A 4、A 5、A 6、A 7、A 8、A 1 委員長及びA 9について本件再雇用拒否をしたことに合理的な理由があるとする会社の主張はいずれも採用することができないのであるから、同人らの組合活動として行った本件訴訟を理由としたものであるといわざるを得ない。

したがって、会社の上記行為は、組合活動を理由とした不利益取扱いに当たるとともに、組合活動の意欲を削ぐことを企図した組合の運営に対する支配介入にも当たる。

他方、会社が、A 10について本件再雇用拒否をしたことは、同人が1年間の契約期間のうち、契約期間満了時を含む約8か月間出勤しなかったためであると認められるので、不利益取扱い及び支配介入には当たらない。

同じく、会社が、A 1 1及びA 1 2について本件再雇用拒否をしたこと

は、同人らが75歳以上であったためであると認められるので、不利益取扱い及び支配介入には当たらない。

なお、会社は、A2が東京地方裁判所に申し立てた賃金の仮払等を求める仮処分命令申立事件を取り下げているため、同人について不当労働行為は成立しないと主張するが、同申立てを取り下げたことと不当労働行為の成否とは何らの関連もなく、上記主張は、失当である。

## 2 争点2について

### (1) 当事者の主張

#### ① 申立人組合の主張

会社は、賃金規則を改定するに当たって、本件多数組合とのみ協議を行い、その合意が調うまで、組合には話合いの申入れすら行っておらず、組合は、本件賃金規則決定後の27年5月12日に初めて本件賃金規則への改定を知らされた。会社の対応は、組合差別であり、支配介入に当たる。

#### ② 被申立人会社の主張

従業員の圧倒的多数を占める本件多数組合が本件賃金規則への改定に反対した場合、他の労働組合に対する交渉は事実上意味がなくなるため、会社は、本件多数組合の対応を待ったものである。

労働組合が併存する場合、各労働組合と等しく団体交渉の機会を持たなければならないとすれば、使用者は各組合に対して、同日同時刻に同じ出席者の下で団体交渉を行わなければならないことになるが、そのような対応ができないことは明らかである。

### (2) 当委員会の判断

① 会社は、本件多数組合との合意が調い、本件賃金規則への改定を決定した27年5月12日まで、組合に対して、本件賃金規則の内容を通知していなかった事実が認められる（第2.3(3)）。

② 複数の労働組合が併存している状況では、使用者は各労働組合に対して中立的態度を保持しなければならず、差別的な取扱いをすることは支配介入に当たる。会社は、本件多数組合に本件賃金規則を提案し、協議を行う一方で、組合に対しては、何ら提案をせず、協議も一切しないまま本件賃金規則に改定し、同規則の内容及び施行日が5月18日であるこ

とだけを通知している。このような会社の対応は、労働組合間の取扱いの中立性を欠き、本件多数組合と比較して少数組合である申立人組合を差別的に取り扱ったものといわざるを得ず、支配介入に当たる。

- ③ 会社は、本件多数組合が本件賃金規則に反対した場合、他の労働組合に対する交渉は、事実上意味がなくなるため、本件多数組合の対応を待ったと主張する。

しかし、組合及び本件多数組合のいずれにも本件賃金規則を提案しつつ、本件多数組合の対応を待ったのであれば格別、組合に対して同規則の提案すら行わず、組合が改定前に同規則の内容を検討する機会を事実上奪うという対応を正当化することはできず、会社の主張は失当である。

また、会社は、各労働組合と等しく団体交渉の機会を持たなければならないとすれば、使用者は各組合に対して、同日同時刻に同じ出席者の下で団体交渉を行わなければならないことになることになると主張するが、各労働組合と等しく団体交渉の機会を持たなければならないということがそのような極端な対応を求める趣旨でないことは明らかである。

### 3 争点3①について

#### (1) 当事者の主張

##### ① 申立人組合の主張

組合と会社との間で、本件賃金規則への改定について団体交渉が27年5月26日に開催されることになったのであるから、会社は、提案すべき内容とそれを明らかにする本件フォーマットを遅くとも1週間前の5月18日には交付すべきである。

仮にそうでないとしても、遅くとも組合が最初に本件フォーマットの提出を求めた5月26日の約1週間後の6月3日頃にはフォーマットを提出すべき義務があるというべきである。本件フォーマットは、組合員が具体的にどのような不利益を被るのかを計算するために必要不可欠である。

##### ② 被申立人会社の主張

本件フォーマットは、他の労働組合には提供していないものであり、

これを直ちに組合に交付しなかったからといって不誠実な団体交渉になるものではない。

会社は、5月26日の団体交渉で、本件フォーマットの提出を求められ、7月2日の団体交渉で本件フォーマットを提供する旨回答し、7日に本件フォーマットを提供しているのであり、不誠実な団体交渉には当たらない。

組合は、組合員の労働条件について、会社ではなく、C4会社

に対して団体交渉を申し入れていることから、会社が組合の使用者として団体交渉応諾義務を課されるということとはあり得ない。

## (2) 当委員会の判断

- ① 組合は、5月26日の第1回団体交渉及び7月2日の第2回の団体交渉で会社に対して本件フォーマットの提出を求め（第2.4(1)②、(3)②）、会社は、7月7日に本件フォーマットを組合に交付しており、他の組合には本件フォーマットを交付していない（同(4)①）。

また、組合が7月2日の第2回団体交渉において再度本件フォーマットの提出を催促するまでの間、組合から会社に対して本件フォーマットの提出を催促した事情もうかがわれない。

これらの事情に加えて、㊦組合の二度目の督促以降、会社が比較的短時間で本件フォーマットを交付していること、㊥組合は本件フォーマットを入手した以降、団体交渉で本件フォーマットを基にした要求を行っておらず、組合の要求事項との関係で本件フォーマットがどの程度必要なものであったのか明らかでないことなどを踏まえると、この点に関する会社の対応は、不誠実であったとまでいうことはできない。

- ② なお、組合は、遅くとも5月18日又は6月3日頃までには本件フォーマットを提出すべきであったと主張するが、そもそも5月18日の時点では、組合は会社に対して本件フォーマットの提出を要求していないのだから、不誠実団体交渉が認められる前提を欠いている。

また、5月26日の団体交渉では、会社が本件フォーマットを提出することを明示的に約束していないにもかかわらず、組合はその点を明確にしないまま団体交渉を終わらせている（第2.4(1)②）上、前述のとおり

り7月2日の団体交渉までに再度本件フォーマットの交付を督促していないことを踏まえると、6月3日頃までに本件フォーマットを交付すべきとの組合の主張も採用することができない。

#### 4 争点3②について

##### (1) 当事者の主張

###### ① 申立人組合の主張

組合は、本件賃金規則の問題点として、足切額を引き上げたことを改善するように要求していた。足切額が上がったことにより、全ての従業員の賞与が減額され、年収ベースで10%前後の減収になるため、組合は、会社に対し、再三にわたって修正協議を求めたが、会社はこれに全く応じようとしなかった。

組合は、27年8月15日までに第3回の団体交渉を開催するよう申し入れたが、会社は、正当な理由もないまま団体交渉を開催せず、9月14日に所定の手続を経て協定書を締結したい旨の回答書を出した後も2回だけの交渉で団体交渉の継続を拒否し、直ちに協定を結ぶよう求めたものであり、著しく不誠実である。

###### ② 被申立人会社の主張

会社は、本件多数組合との合意に基づき本件賃金規則を組合に提案するとともに、本件賃金規則を施行したが、この内容を組合に押し付けたことはない。

##### (2) 当委員会の判断

###### ① 第1回及び第2回団体交渉について

第1回及び第2回団体交渉では、組合は、足切額の引上げに問題がある旨指摘しているものの、会社は足切額が上がったとしても総所得が上がっているとの認識を示した(第2.4(1)②)。その後は、会社の認識を裏付けるための本件フォーマットのやり取りに費やされ(第2.4(3)②)、この点が不誠実とまでいえないことは、前記3(2)で判断したとおりである。

###### ② 第3回ないし第6回団体交渉について

ア 組合は、2回だけの交渉で団体交渉の継続を拒否し、直ちに協定を

結ぶよう求めたものであり、著しく不誠実であると主張する。

第3回以降の団体交渉が行われていること（第2. 4(5)(7)、8(1)(2)(4)(7)）からすれば上記組合の主張は、失当とも思えるが、第4回団体交渉において、A1委員長が会社に対して協定書の締結に関する提案を行うよう求めていること（同4(7)③）を踏まえると、上記組合の主張は、会社が本件多数組合に提案したときと同様に、組合との協定書の締結に向けて積極的に説明や説得を行うべきであり、そのような対応を行わない会社の態度が不誠実であると主張するものであると解される。

イ 組合は、第1回団体交渉において、本件賃金規則が施行されたことにより、給与の総額が下がったと主張し（第2. 4(1)②）、第6回団体交渉において、会社と本件多数組合との間の労働協約には不備があり、同じ内容の労働協約を締結することはできないと主張している（第2. 8(2)④）とおり、従前、会社が本件多数組合に提案したものと同じ内容の労働協約の締結には応じられないとの立場で団体交渉に臨んでいる。

他方、会社は、第2回までの団体交渉において、本件賃金規則の下では、従前と比較して総所得が上がっているという認識を示すとともに、その後、同認識を検証できる資料として本件フォーマットを交付しており（第2. 4(4)①）、従前の組合の要求に対する一応の回答と根拠資料の提示を行っている。

ウ また、会社が第6回団体交渉において、会社と本件多数組合との間で締結した労働協約を渡し、同協約の内容を基本にするのであれば、協約の締結に応ずる旨述べた事実が認められるが（第2. 8(2)④）、この点についても、会社は、組合からの具体的な問題点の指摘等に応じずに、組合に対して直ちに労働協約を結ぶように求めたとまではいえない。

エ このような組合の立場や団体交渉の経過を踏まえると、まずは、組合側から労働協約の代替案や会社と本件多数組合との間の労働協約の具体的な問題点の指摘などを行うべきであるところ、組合がこれら

の対応をした事実は認められない（第2. 4(5)(7)③、8(1)(2)④）。

オ 以上を踏まえると、会社から協定書の締結に向けて積極的に説明や説得を行わなかったからといって、このような会社の対応が不誠実であるということとはできない。

③ 第7回団体交渉について

ア 組合は、28年5月26日の第7回団体交渉において、足切額を1割から2割減額できないかと提案し、後日要求書を交付するので、それに対して文書で回答するよう求め（第2. 8(4)④）、同日、「要求書」を提出して、6月10日までの文書回答を求めた（同(5)①）。

会社は、この点について回答しておらず、その後、29年2月10日に第8回団体交渉が開催される（第2. 8(7)①）まで、約8か月間団体交渉が行われていないため、会社の対応に問題がないとはいえない。

イ(ア) しかし、会社は第7回団体交渉において文書で回答をするか否かを明言していない上、組合は会社から本件フォーマットを受領しているにもかかわらず、足切額の1割から2割の減額という抽象的な提案を行うにとどまっており、文書による回答が必須であったとはいえない。

また、足切額の1割から2割の減額という提案自体、会社から具体的にどの点を修正するかを尋ねられたことに応じて提示したものである（第2. 8(4)②）。

(イ) 会社は、実際に組合が12月10日に団体交渉を申し入れた際には、開催が遅れたとはいえ、団体交渉に応じている（第2. 8(6)(7)）。

(ロ) また、組合は、第7回団体交渉以降、12月10日まで団体交渉を申し入れたと認めるに足りる証拠はなく、同じく6月15日を最後に、12月10日まで会社に書面を送付したり、抗議したりしたと認めるに足りる証拠もないことからすれば、団体交渉が約8か月間開催されなかったのは、組合のこれらの対応にも原因があるといえる。

ウ 以上を踏まえれば、第7回団体交渉及びこれに伴うその後の会社の対応が団体交渉応諾義務違反と評価されるほど不誠実であったとまでいうことはできない。

④ 第8回団体交渉について

第8回団体交渉では、A1委員長は、年収ベースで1割程度減額になっており、再度足切額の修正協議をしたい旨を申し入れているが、会社は具体的にどこが減額になっているか明示するよう応答している（第2.8(7)②）。

会社は、前述のとおり、組合に対して本件フォーマットを交付しており（第2.4(4)①）、組合から本件フォーマットの内容等について異議が出ていない以上、具体的にどの点が減額になっているかを組合が検討するための方策を講じているといえるので、組合の提案に対し、具体的な減額部分を明示するよう応答したことも不誠実ということとはできない。

そして、A1委員長は、分析資料を提出する旨述べたものの、その後分析資料を提出せず（第2.8(7)②ア）、本件賃金規則への改定に関する団体交渉の申入れをした事実も認められない（同(9)）。

以上を踏まえれば、第8回団体交渉における会社の対応は、不誠実ということとはできない。

⑤ 小括

よって、会社が旧賃金規則の改定に関する団体交渉について、本件多数組合との合意内容を既定路線として押し付けるだけの不誠実な対応に終始したということとはできず、会社の対応は、不誠実な団体交渉には当たらない。

5 争点4について

(1) 当事者の主張

① 申立人組合の主張

組合は、27年5月26日の団体交渉において、別件①東京地裁判決の結果に対して、どういう対応をするか説明するよう求めたが、会社は説明を拒んでいる。

7月2日の団体交渉においても、会社は裁判係属中であることを理由に具体的な回答を避けており、8月25日の団体交渉でも会社は何ら具体的な解決手段を提示していない。



会社は、訴訟が係属中であることを理由に3回目以降の団体交渉の開催を拒否した。

② 被申立人会社の主張

組合の要求は、未払賃金があるので、その点をお金で解決するというものであったところ、会社は、未払残業代は存在しない、金銭支払を前提とした交渉はできないという明確かつ具体的な回答を行っている。

未払賃金はないというのが会社の主張であり、この点について妥協の余地はないから、団体交渉で解決できるはずがなく、最終的には訴訟で決着を付けるほかない。

(2) 当委員会の判断

① 組合は、一連の団体交渉において、会社が別件訴訟が係属中であることを理由に説明をしないこと、具体的な回答を避けたこと、具体的な解決策を提示しないことが不誠実であると主張し、その一例として、7月2日の第2回団体交渉において、組合が別件①東京地裁判決に沿った全額の金銭の支払を要求したが、これに対して会社が、全従業員に何かを支払った上での解決が難しい旨回答したことを挙げる。

組合が組合員に対する一定額の支払を要求したことに対して、全従業員に一定額の支払をする解決は難しいと応じることは、一見回答がかみ合っていないようにも見える。しかしながら、別件訴訟は、賃金規則の有効性を争点としているため、会社の回答は、別件①東京地裁判決に沿った解決をすれば、全従業員に対して同じ対応をせざるを得ないことを踏まえたものというべきであり、この当時同じ争点について争われている別件訴訟が確定していない状況を踏まえれば、会社の回答を一概に不誠実と断ずることはできない。

② また、7月16日に別件①東京高裁判決が出た後の8月25日の第3回団体交渉における組合の要求に対して、9月14日、会社は、訴訟の結論が出た段階で協議したいと回答した事実が認められ(第2.4(6)②)、この点について、組合は、会社が具体的な解決策を示さなかったことが不誠実な団体交渉であると主張する。

しかしながら、この点についても、別件訴訟の判断が確定しておらず、

C 2 会社 が争っている段階で、別件①東京高裁判決に基づく解決を図ることはできず、訴訟の結論が出た段階で協議したいという会社の回答には一定の合理性が認められるから、会社が組合に対して解決策を提示しなかったとしても、そのことをもって不誠実であるということとはできない。

- ③ そして、本件結審日（30年2月19日）現在において、本件訴訟及び別件訴訟はいずれも確定していないのであるから（第2．3(2)③、6(1)）、本件訴訟及び別件訴訟が議題になった第1回団体交渉ないし第3回団体交渉及び第6回団体交渉ないし第8回団体交渉における会社の対応には、上記①及び②の判断が妥当するのであり、会社が具体的な回答や紛争解決策を提示しなかったとしても、会社の対応が不誠実であるということとはできない。

なお、組合は、会社が第3回以降の団体交渉を拒否したと主張するが、会社が団体交渉を拒否していないこと（第2．4(5)、8(2)②、(4)③、(7)③）は明白である。

## 6 救済の利益について

会社は、A 2、A 4及び A 6が他社で就労していることから、同人らには会社で就労する意思がなく救済の必要性がないと主張するが、同人らは、会社で就労する意思を有しており（第2．9(1)②、(5)⑥、(7)④）、会社の主張は、失当である。

## 7 救済方法について

- (1) 主文第1項につき、A 2、A 1委員長及びA 9については、会社における定年後の雇用契約の期間が1年間であったこと（第2．2(5)②）、会社が定年者の希望した勤務形態を受け入れなかったという具体的事実が認められないこと、同人らが定年後の契約条件を変更することを希望していたなどの事情が認められないことを踏まえ、同人らについては、雇用条件のうち、隔日勤務と日勤勤務の選択（同①）及びフルタイム勤務と短時間勤務の選択（同②）につき、同人らの定年前と同じ条件とし、その他の雇用条件については、他の労働者供給契約に基づく雇用契約を締結した者と同じ条件で再雇用されたものと取り扱うのが相当である。

また、会社が定年者の継続雇用については、勤怠、健康に特段問題がなければ自動的に雇用契約となると明言していたこと（第2. 2(2)①）、A 2、A 1 委員長及びA 9につき、勤怠、健康に問題があったと認めるに足りる証拠がないこと、会社が契約更新の上限となる年齢を75歳としていたこと（同1(6)(11)）を踏まえれば、主文第1項のとおり、復帰まで（ただし、同人らが復帰前に75歳で別紙1 一覧表1の「契約更新日」欄記載の日の前日を迎えたときは、同日まで）は、同人らの雇用契約は、期間満了後も更新されるものとするのが相当である。

(2) 主文第2項につき、A 3、A 4、A 5、A 6、A 7及びA 8についても、雇用契約を更新するに際し、問題となる事実が認められないこと（第2. 1(4)(5)(7)(8)(9)(10)(12)）、同人らが定年後に従前と異なる契約条件を希望していたなどの事情が認められないこと、会社が契約更新の上限となる年齢を75歳としていたこと（同(6)(11)）を踏まえ、同人らの雇用契約は、主文第2項のとおり、復帰まで（ただし、同人らが復帰前に75歳で別紙1 一覧表2の「契約更新日」欄記載の日の前日を迎えたときは、同日まで）は、期間満了後も更新されたものとするのが相当である。

(3) 主文第1項及び第2項記載の月額賃金相当額については、各組合員の定年退職日又は雇止め日に近接した3か月間の月額賃金の平均額（第2. 9(1)④、(3)⑥、(5)⑦、(6)⑤、(7)⑤、(8)⑤、(10)④、(11)⑤、(12)④）とする。

なお、B 2社長が「会社を提訴するような人とは再雇用契約するつもりは一切ありません」という強固な不当労働行為意思を示していること（第2. 8(1)）、本件における一連の不当労働行為により、A 1 委員長を含む9名もの組合員が相次いで退職させられていること（同9）、本件出訴確認書などの会社の対応により、A 1 5を始めとする組合員が本件訴訟を取り下げるとともに、本件多数組合に移籍したこと（同7(3)(4)）など、組合活動一般への利益侵害もあったことを踏まえると、主文第1項及び第2項のとおり、中間収入を控除しないことを相当とする。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社がA 2、A 3、A 4、A 5、A 6、A 7、A 8、A 1 委員長及びA 9について、本件再雇用拒否をしたことは、労働組合法

第7条第1号及び第3号に該当し、会社が旧賃金規則改定に関して、本件多数組合と協議する一方で、組合に対しては本件賃金規則の提案をせず、本件賃金規則が決定するまで同規則を通知しなかったことは、同法同条第3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30年6月5日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一