

命 令 書 (写)

申 立 人 X労働組合
執行委員長 A 1

被申立人 有限会社Y
代表取締役 B 1

上記当事者間の福岡労委平成29年(不)第8号Y不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成30年10月18日第2072回、同月25日第2073回及び同年11月2日第2074回公益委員会議において、会長公益委員後藤裕、公益委員上田竹志、同南谷敦子、同山下昇、同大坪稔、同徳永響及び同森裕美子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人執行委員長A1に対する平成29年5月31日付け雇止めをなかったものとし、同人の嘱託再雇用契約を翌6月1日付けで更新したものとして取り扱い、原職に復帰させるとともに、同人に対し、同日から原職復帰までの間、賃金相当額として、月額359,635円を基に算定した金員を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の平成29年6月24日付け、同年7月11日付け、同月12日付け、同年8月10日付け、同年9月28日付け、同年11月23日付け及び同年12月25日付けの団体交渉申入れに対し、誠実に応じなければならない。

- 3 被申立人は、本命令書写しの交付の日から10日以内に、下記内容の文書（A4判）を申立人に交付するとともに、A2判の大きさの白紙（縦約60センチメートル、横約42センチメートル）全面に下記内容を明瞭に記載し、被申立人事業所内の従業員が見やすい場所に14日間掲示しなければならない。

平成 年 月 日	
X労働組合 執行委員長 A1 殿	有限会社Y 代表取締役 B1
当社が行った下記の行為は、福岡県労働委員会によって労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為と認定されました。 今後はこのようなことを行わないよう留意します。	
記	
1 平成29年5月31日、貴組合のA1執行委員長を雇止めしたこと。	
2 貴組合の平成29年6月24日付け、同年7月11日付け、同月12日付け、同年8月10日付け、同年9月28日付け、同年11月23日付け及び同年12月25日付けの団体交渉申入れに応じなかったこと。	

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、①平成（以下「平成」の年号は略す。）29年5月31日、被申立人有限会社Y（以下「会社」という。）が、申立人X労働組合（以下「組合」という。）のA1執行委員長（以下「A1」という。）を雇止めしたこと（以下「本件雇止め」という。）が、労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号及び3号に、②会社が、組合の29年6月24日付け、同年7月11日付け、同月12日付け、同年8月10日付け、同年9月28日付け、同年11月23日付け及び同年12月25日付けの各団体交渉申入れ（以下「本件団交申入れ」という。）に対し、団体交渉（以下「団交」という。）に応

じなかったことが、労組法7条2号に該当するとして、組合が救済を申し立てたものである。

2 請求する救済内容

- (1) 本件雇止めを撤回し、A1を原職に復帰させ、本件雇止めから原職復帰までの賃金相当額及びこれに年率6分を乗じた遅延損害金を支払うこと。
- (2) 本件団交申入れに誠実に応じること。
- (3) 陳謝文を手交及び掲示すること。

3 本件の主な争点

- (1) 本件申立ては、却下事由（労働委員会規則33条1項2号）に該当するか。
- (2) 本件雇止めは、労組法7条1号及び3号に該当するか。
- (3) 会社が、本件団交申入れに応じなかったことは、労組法7条2号に該当するか。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人

組合は、6年7月に結成された労働組合である。本件第1回審問実施時（30年6月25日）における組合員数は9名である。加盟している上部団体は、A2連合会（以下「A2連合会」という。）である。

(2) 被申立人

会社は、肩書地に本社を置き、一般乗用旅客自動車運送事業を営む有限会社である。本件申立時の従業員数は66名である。

(3) A1

A1は、9年7月12日から、会社で正社員のタクシー乗務員として勤務し、28年5月31日に定年退職して、翌6月1日に嘱託再雇用された。20年9月に組合の執行委員長に選任されて以降、本件結審時（30年7月31日）まで継続して再任されている。また、申立日（29年11月22日）現在、A1はA2連合会福岡地方連合会の委員長である。

2 会社の諸規程について

(1) 就業規則

会社の就業規則では、定年、解雇、懲戒等について、以下のとおり規定されている。

(定年)

第 16 条 従業員の定年は満 60 歳とし、定年に達した日の属する月の賃金締切日をもって退職とする。

2 定年に達した従業員から引き続き、就業を希望すれば希望者全員^(ママ)に定年の翌日より 1 カ年毎の契約により満 65 歳まで再雇用する。

(解雇)

第 18 条 従業員が次のいずれかに該当するときは、解雇する。

(1) 勤務成績又は業務能率が著しく不良で従業員としてふさわしくないと認められたとき

(2) 第 23 条、24 条及び第 25 条の遵守事項にしばしば違反し、就業に適さないと認められたとき

(3) ～ (5) (略)

(6) 第 67 条第 2 項 (懲戒解雇) に定める事由に該当すると認められたとき

(7) その他前各号に準ずるやむを得ない事情があるとき

2 (略)

(乗務員の基本心得)

第 24 条 乗務員は、「安全、確実、快適な輸送」と「良質なサービス」を提供するため、技術の練磨、人格の高揚に努め、また、旅客に対してはサービス精神に徹し、親しまれ、愛される乗務員として職務に精励するために、次の事項を遵守しなければならない。

(1) ～ (2) (略)

(3) 旅客に対しては、常に礼儀正しく誠意と感謝の気持ちを持ち、好感の持たれる接客に努めること。

(4) 正当な理由のない乗車拒否の絶無を期し、いやしくも旅客に対し暴言、侮蔑等の行為は絶対にしないこと。

(5) ～ (6) (略)

2 (略)

(懲戒)

第 67 条 従業員が次のいずれかに該当するときは、情状により、けん責、減給、降格、乗務停止又は出勤停止とする。

(1) ～ (2) (略)

(3) 本人の過失により交通事故を起こし、会社に損害を与えたとき

(4) 上司の指示命令に従わず、又は素行不良により会社の秩序を乱したとき

(5) ～ (10) (略)

(11) 旅客の扱いに適切を欠く行為があったとき

(12) ～ (16) (略)

(17) 前各号のほか、就業規則、乗務員服務規律、その他会社の諸規程、又は交通法規、諸法令に違反したとき

(18) (略)

2 従業員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、情状によりその他の懲戒にとどめることがある。

(1) ～ (5) (略)

(6) 本人の故意又は重大な過失により交通事故を起こし会社に重大な損害を与えたとき

(7) 会社の内外において盗み、横領、傷害等刑法犯に該当する行為をし、会社の名誉、信用を傷つけたとき

(8) (略)

(9) 業務に関して会社を欺き、会社に損害を与えたとき

(10) 業務上の地位を利用して自己の利益を図ったとき

(11) ～ (15) (略)

(16) 運賃・料金メーターの不正操作、メーターの封印破壊、不当運賃・料金請求又は収受、乗車チケットの不正使用、記録紙不挿入による運行、乗車拒否その他これらに準ずる行為があったとき

(17) (略)

(18) 重要な服務規律に違反し、又は前項各号の違反行為を繰り返し、会社の秩序、風紀を乱したとき

- (19) 前項の規定により、減給、降格、乗務停止又は出勤停止の処分を受けたにもかかわらず、改善の見込みがないとき
- (20) (略)
- (21) その他前各号に準ずる重大な行為があったとき
- 3 前2項の制裁は、次により行う。
- (1) けん責 始末書を提出させ将来を戒める。
- (2) ～ (3) (略)
- (4) 乗務停止 けん責するとともに、一定期間乗務を停止、再教育を受けさせ、又は他の業務に従事させる。
- (5) 出勤停止 始末書を提出させ、10日以内の出勤を停止し、その間の賃金は支払わない。
- (6) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく、即時に解雇し、退職金は支払わない。この場合において、所轄労働基準監督長^(ママ)の認定を受けたときは予告手当を支給しない。

(2) 嘱託規程

会社の嘱託規程では、嘱託再雇用について以下のとおり規定されている。

- (再雇用・嘱託の定義)
- 第2条 再雇用とは、定年時いったん退職し、雇用関係を打ち切った後、あらためて雇用することをいう。
- 2 嘱託とは、定年後の年齢で新たに雇用することをいう。
- (再雇用・嘱託の対象者)
- 第3条 定年到達後、再雇用を希望する従業員については、希望者全員^(ママ)に定年の翌日より1年毎の契約により満65歳まで再雇用する。
- 2 (略)
- (服務規律)
- 第7条 本則第3章の服務規律及び付属の規程の「乗務員服務規律」は、嘱託社員にも適用する。
- (雇用期間)
- 第8条 雇用期間について、次のとおり定める。
- (1) 嘱託社員の雇用期間は原則最長5年とする。
- (2) 嘱託社員は、1年ごとの嘱託契約(労働契約書)を締結するもの

とする。

(3) (略)

(雇用契約の打切りの特例)

第9条 前条（雇用期間）の規定にかかわらず、経済情勢の変動により、経営上雇用契約継続が困難になったとき、または嘱託社員が本則第18条又は第67条第2項各号のいずれかに該当するときは、雇用契約を打ち切ることがある。

(解雇)

第16条 本則第2章第18条又は第10章第67条第2項各号に準ずる。

3 会社での嘱託再雇用の状況

会社は、定年退職後、再雇用を希望する従業員全員を嘱託社員として満65歳まで再雇用することとしており、乗務員のうち約7割が、定年退職後に嘱託再雇用されている。また、嘱託再雇用契約の締結及び更新の際に、面談や審査が行われておらず、会社は従業員に対し、乗務員労働契約書（嘱託）及び以下の内容の誓約書に署名押印させた上で、同誓約書を会社に提出させていた。

誓約書

この度、有限会社Y従業員として採用されるにあたって、下記の事項を誓約し、固く遵守し励行致します。

もし、これに違背した場合は、労働契約を解約されてもなんら^(ママ)意義ありません。

記

1. 就業規則、その他サービスに関する諸規定は勿論のこと、上長の指示命令には従い、規則の遵守に努め誠実に勤務いたします。

2～6 (略)

7. (前略) また、乗務勤務中には接客に十分留意し、融和を持ちトラブルのない様に勤務致します。

10～15 (略)

16. 接客マナー、運転マナー等の向上に努め、特に違法駐停車は絶対致しません。

17. (略)

18. 60歳定年退職後、嘱託契約を1年間毎に65歳まで継続する。但し、駐停車違反、事故、欠勤、苦情、心身の不調の著しい者、または、運収5ヶ月間基準点未満の者は、契約更新しない場合がある。

勤務状況、勤務態度等、不相当と会社が判断した時は、契約を解約されても異議申し立て致しません。

4 会社の賃金制度等

- (1) 嘱託再雇用された乗務員の賃金の計算方法は、それぞれの運賃収入月額（以下「運収」という。）をもとに、①運収が415,000円（以下「基準点」という。）以上の場合、時給額（28年12月までは750円、翌年1月以降は800円）に実働時間数を乗じた額と運収に応じた「歩合給」等を合計した額を支給し、②運収が基準点未満の場合は、運収の42%に相当する額を賃金として支給することになっていた。このため、②の場合には、支給額を実働時間数で除した1時間当たりの金額が法定最低賃金額を下回ることがあり得た。
- (2) A1は、嘱託再雇用されてからの1年間、運収が基準点を下回ったことはなかったが、同時期において、会社の約6割の乗務員は、運収が基準点に満たなかった。
- (3) 組合は、運収が基準点を下回るときは、法定最低賃金が保障されない場合があることを問題視しており、従前より労働基準監督署に相談していた。
- (4) A1の28年8月分から29年4月分までの毎月の運収及びこれに対する賃金額（総支給額）と28年7月及び同年12月賞与額（総支給額）は次のとおりであった。

（賃金）

月分	運収	賃金額（総支給額）
平成28年8月分	663,210円	337,313円
平成28年9月分	551,880円	296,101円
平成28年10月分	515,690円	271,638円
平成28年11月分	557,240円	313,378円

平成 28 年 12 月分	754,020 円	385,440 円
平成 29 年 1 月分	593,750 円	292,537 円
平成 29 年 2 月分	625,200 円	325,930 円
平成 29 年 3 月分	569,390 円	303,082 円
平成 29 年 4 月分	541,300 円	283,577 円

(賞与)

月分	対象月の運収合計	賞与額 (総支給額)
平成 28 年 7 月賞与	(27 年 12 月から 28 年 5 月の合計) 3,032,800 円	303,280 円
平成 28 年 12 月賞与	(28 年 6 月から 28 年 11 月の合計) 3,447,440 円	361,982 円

5 定年退職前の A 1 に対する会社の指導

- (1) 会社では、乗客からの苦情や事故の報告等があった場合は、会社の担当者が、当該乗務員に対し事実確認や指導を行い、ケースによっては、乗務員指導票又は交通事故指導票（以下これらを併せて「指導票」という。）を作成するほか、一部の事案については始末書を作成させていた。

指導票には、運行管理者が、事案の概要、指導内容等を記載し、指導を受けた乗務員が、弁明及び改善方法を自書し、署名することになっていた。

また、会社では、けん責等の懲戒処分を行わない場合でも、指導のために始末書を出させることがあった。

- (2) 19 年から 28 年 5 月 31 日までの間に、会社が A 1 に対し懲戒処分を行った事案、A 1 が運行管理者からの指導を受け、指導票、始末書等を提出した事案は以下のとおりである。

	日付	内容	処分等
①	19 年 9 月 16 日	乗務中に駐停車違反を起こし、さらにその際、警察官に暴言を吐いた。	10 日間の出勤停止処分
②	19 年 10 月 19 日	業務前のアルコールチェックで、呼気からアルコールが検知された。	
③	20 年 2 月 22 日	乗務中に駐停車違反を起こした。	けん責処分 (加えて、1 か月間の無線配車停止及びタクシー乗り場利用禁止)

④	20年 6月 25日	後退中に電柱に衝突する自損事故を起こした。	けん責処分
⑤	20年 10月 8日	乗務中に脇見運転及び前方不注意により、他のタクシーと接触事故を起こした。	けん責処分
⑥	20年 10月 27日	乗務中に自転車との接触事故を起こした。	けん責処分
⑦	21年 2月 26日	乗務中に速度違反及び免許証不携帯を起こした。	けん責処分
⑧	21年 5月 23日	車両の燃料タンク気密検査を指示されていたが、これに従わなかった。	2日間の乗務停止処分
⑨	21年 7月 30日	同僚の乗務員と言い争いになり、相手に向かって唾を吐いた。さらに、会社の車庫内で同人に対し暴行し、傷害を負わせた。	4日間の出勤停止処分
⑩	21年 9月 18日	会社は、19年から21年までに口頭注意又は懲戒処分をした事由を挙げ、事故に対しての認識を改めるよう指導及び注意を行った。	
⑪	22年 4月 14日	乗客から、荷物をたくさん持っていたのにA1は手伝ってくれなかった、今後は配車しないでほしいとの苦情があった。	
⑫	22年 7月 17日	会社指定のガススタンドで燃料を補給するようとの会社の指示に従わなかった。	
⑬	23年 6月 7日	運輸支局の担当者から、A1の接客態度について苦情があった旨連絡があった。	
⑭	24年 3月 30日	業務前のアルコールチェックで、呼気からアルコールが検知された。	
⑮	24年 10月 2日	狭路を後退中、塀に接触する事故を起こした。	
⑯	26年 6月 15日	交差点を直進中、左前方から右折しようとした車両と衝突する事故を起こした。	
⑰	27年 11月 6日	乗務中に駐停車違反を起こした。	

6 A1の定年退職及び嘱託再雇用

- (1) A1は60歳となり、28年5月31日、会社を定年退職した。
- (2) 会社とA1は、28年5月31日の前後に、嘱託期間を28年6月1日から翌29年5月31日までとする乗務員労働契約書（嘱託）を作成し、A1は会社に対し、前記3の誓約書を提出した。

なお、会社は、嘱託再雇用契約締結に際し、それまでの苦情や事故の状況を踏まえた注意や雇止め等に係る警告等は行っていない。

7 時給（一時間当たりの賃金額）の引き上げ

(1) 28年11月14日、会社のB1社長（以下「B1社長」という。）はA1に対し、地域の最低賃金が引き上げられるため、11月分から時給を750円から800円に引き上げる旨を伝えた。

(2) 時給が引き上げられた際にも、運収が基準点に満たない場合の賃金計算方法は前記4（1）と変わらなかったため、支給額を実働時間で除した金額が法定最低賃金額を下回る場合があり得ることも変わらなかった。

8 28年12月3日の苦情（以下「12月3日の苦情」という。）

(1) 28年12月3日午前2時頃、A1は、乗客から料金620円を受け取る際、乗客が「すみません、大きいのしか無いんですけど？」と1万円札を出すと、乗客に対し、「小っちゃいの無い？620円よ」、「ん、無いの？両替して来てくれる？」と言った。乗客が、両替して戻り、A1の言い方が悪いと指摘すると、A1は「620円よ。」と返答し、さらに乗客が「だから何ですか？商売じゃないの？その言い方、何？」、「クレーム言うからね。」と言うと、「どうぞ。先に金払わんね。」と言い返した。A1は、料金を受け取る際、お礼を言わなかった。

(2) 上記（1）の約40分後、会社は、乗客から苦情の連絡を受けた。

9 28年12月8日の事故（以下「12月8日の事故」という。）

28年12月8日、A1は、タクシー乗務中、脇見運転により前を走行中の車両に追突した。

10 12月3日の苦情及び12月8日の事故に対する会社の指導

28年12月20日、B2部長（以下「B2部長」という。）とB3課長（以下「B3課長」という。）は、12月3日の苦情及び12月8日の事故について、A1に指導を行った。

12月3日の苦情について、会社は、同様のクレームは初めてではなく、過去に何度となく注意を受け、A1への配車禁止先が5件あること、「あり

がとうございます」とのお礼の言葉が出ないのはかなり問題であるとし、接客全般を見直すよう指示した。そして、指導票の指導事項欄に、就業規則24条1項3号及び4号、67条1項11号に抵触している旨付記した。A1は、同票の改善欄に、「今後、この様な事が無い様にします。」と自書及び署名するとともに始末書を提出した。

12月8日の事故について、A1は、「以後脇見をしない様に気を付けます。」と指導票に自書及び署名するとともに始末書を提出した。

11 29年1月1日のトラブル（以下「元旦のトラブル」という。）

(1) 29年1月1日、A1がタクシーで直進中、右前方から右折しようとする一般車が出てきたため、クラクションを鳴らしてそのまま直進したところ、その後に右折した同一般車が後方からクラクションを鳴らしながら、A1のタクシーをハイビームで照らして車間距離を詰めてきた。このため、A1はタクシーを道路左脇に停車させ、運転席の窓を開け、その後ろに停車した同一般車の運転者に向かって「なんか文句あるとか。」と叫んだ。その後、A1がタクシーを降りて相手車の前まで行き、「こっちが優先道路やろうが。」と言うと、相手が「お前がスピード落とさんからたい。」と答え、双方で言い合いになった。A1が相手車両を携帯電話で撮影しようと同車両の前方に出たところ、相手が車を発進させそのまま走り去った。A1は、相手があおり行為を行った上、走り去る際にA1の体に車両を接触させたとして警察に通報したが、警察は車両の前に立つなどのA1の対応にも問題があるとして、相手の車がA1の体に車両を接触させた点についても事故扱いにしなかった。

(2) 29年1月11日、B2部長とB3課長は、A1に対し、上記(1)に関し、安全運行及び運転マナーについて指導を行った。これに対し、A1は、「こんなことなら事故を起こした方がよかった。」などと述べ、指導票に「一部分かりました」と記入した。会社は、指導内容を真摯に受け入れる姿勢が見られない、との所感を記していた。

12 春闘要求に係る団交

(1) 29年3月24日、組合は、会社に対し、26項目の要求項目から成る春闘要求書と団交申入書を提出した。同団交申入書には、「X労働組合執

行委員長 A 1」と記載され、組合印が押捺されていた。また、以後の団交申入れの際の団交申入書は、同様に執行委員長 A 1 名で作成されていた。

- (2) 29年4月28日、組合と会社は団交を行った。組合の出席者は、A 1 ほか4名の組合役員、会社の出席者は、B 1 社長、B 2 部長及びB 3 課長であった。組合の春闘要求のうち、賃金に関する10項目の要求事項については、会社は要求の具体的な内容がわからないとして、組合に対し改めて書面で質問書を提出するよう求めた。

- 13 29年4月29日の事故（以下「4月29日の事故」という。）

29年4月29日、A 1 は、会社内の車庫で、車両のギヤをドライブレンジに入れたまま運転席で作業をしていたところ、足をフットブレーキから離れたため車両が動き出し、前に停車中の別のタクシー車両に追突させた。

- 14 29年5月3日の苦情（以下「5月3日の苦情」という。）

- (1) 29年5月3日、A 1 が太宰府駅前で客待ちをしていると、男性2人が「近いけど悪いね。」「足が悪いから、ごめん。」と言いながら、A 1 のタクシーに乗車した。A 1 は、目的の店はすぐ近くである旨述べたが、その後は終始無言だった。到着して乗客におつりを渡す際、A 1 は、後ろを振り返ることなく、片手でつり銭を運転席と後部座席の間にあるトレイの上に置いた。先に降車していた乗客の一人が、「太宰府の運転手はダメだね、『お前』。」と言ったのに対し、A 1 は「『お前』とはなんか？人に『お前』とは言うな。」と言り返した。また乗客が「客に対してその態度は何か？観光客に対してその態度は、今すぐ電話してやるよ、お釣りを投げるな。」と言ったのに対し、A 1 は、「ここはお釣りの置き場所。」と反論し、その後もA 1 は「『お前』とは言うな。」と乗客が立ち去るまでの間、数回叫んだ。

- (2) 同日、会社は、上記(1)の乗客から苦情の電話を受けた。

- 15 春闘要求についての質問書

29年5月5日、組合は、会社に対し、前記12(2)の団交で求められた賃金に係る10項目の要求事項についての質問書を提出し、2週間以内に回答するよう要求した。質問書には、基準点を下回る運収の場合について、そ

の場合の賃金が労働基準法27条の定める一定額の賃金の保障義務に反することを指摘するとともに、この場合においても賃金計算書を作成することを求めることなどが記載されていた。

16 本件雇止め通知等

(1) 5月3日の苦情の後、会社は、A1に対する指導、処分等について検討を始めた。なお、会社はこれ以前に、A1の解雇又は雇止めを検討したことはなかった。

(2) 29年5月9日、B3課長は、4月29日の事故について、A1に指導を行った。A1は、指導票に「今後、気を付けます。」と自書するとともに始末書を提出した。

(3) 会社は、B4弁護士（以下「B4弁護士」という。）に相談し、B1社長、B2部長及びB3課長の三者で協議して本件雇止めを決定した。

(4) 29年5月17日午前8時、B2部長とB3課長は、会社の事務室内で、5月3日の苦情について、A1に対し指導を行った。A1は「相手が、『お前』と言って喧嘩を売ってきたので買っただけ。」と反論し、過去にもあったのか、今後もし言い返すのかとの問いに対しては「時々あった。」、「売られた喧嘩は買うやろう。」と答えた。

会社は、指導票に、「これまで何度となく同じようなクレームをもらい、その度に指導して来たし、接客を今一度基本から考え直していかないといけないと思う。」と記載した。A1は「クレームが来ました事、まちがいありません。今後気を付けます。」と記載した始末書を提出する一方で、指導票の改善欄への自書を拒否した。

(5) 同日、会社は、A1に対し、29年5月19日から同月22日までの4日間（2乗務）の出勤停止処分とする懲戒処分通知書及び29年5月31日をもって雇用期間満了として契約更新を行わないとする雇用契約終了の通知書（以下「本件雇止め通知」という。）を手交した。A1が、本件雇止めの理由を尋ねたところ、同席していたB2部長が、この半年間の状況を見て決めた旨を説明した。

上記懲戒処分通知書に記載されている処分理由は次のとおりである。

(1)平成29年5月3日 太宰府駅前から乗り込まれたお二人のお客

様が、「杖をつけて歩けないから、ごめん」「近くて悪いけど」とお断わりを言われたにもかかわらず、目的地到着後、お礼も言わずにおつりを投げやっただよに見える態度を取ったことに対して、同乗者が「態度悪いねこの運転手」とつぶやき、「観光地で、こんなことやったらダメだよ。お前」と指摘し^(ママ)ことに「お前とは、何か」「人にお前と言うな。こらっ！」と言い返し口論となった行為は、就業規則第67条第1項第11号、第17号及び第67条第2項第18号に該当している。

(2) 本件事案に対して指導を実施し、乗務員指導票に改善方法を求めたところ、これを拒否した。この行為は、就業規則第67条第1項第4号に抵触している。

また、本件雇止め通知は次のとおりである。

雇用契約終了の通知書

貴殿との平成28年6月1日付 雇用契約に基づき、平成29年5月31日をもって、雇用期間満了とし、下記理由に基づき、その後の契約更新を行わないことを、ここにご通知申し上げます。

記

理由

1. 嘱託規^(ママ)定 第9条（雇用契約の打ち切りの特例）
2. 乗務員労働契約書（嘱託） 誓約書の18

以上

17 団交と本件雇止め

- (1) 29年5月28日、組合は、会社に対し、本件雇止めを議題とする団交を、同月30日に開催するよう申し入れた。
- (2) 29年5月29日、A1の代理人弁護士は、会社に対し、本件雇止めは客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められないため無効であるとして、従前と同様の労働条件で就労させることを求める通知書を送付した。
- (3) 29年5月30日、組合と会社は、B4総合法律事務所において、団交を行った。組合側の出席者は、A1及びA2福岡地方連合会のA3書記長（以下「A3書記長」という。）、会社側の出席者は、B4弁護士、B2

部長及びB3課長であった。

A3書記長が、本件雇止めの理由を質すと、B4弁護士は、12月3日の苦情、元旦のトラブル及び5月3日の苦情に係るドライブレコーダーの映像を組合に見せた上で、ドライバーとして不適格であると判断した旨を述べるにとどまった。

A3書記長が、4日間の出勤停止処分とした理由を質すと、B2部長は、今までは慣例として始末書を提出させて戒めるという形でやってきたが、5月3日の苦情はあまりにも問題があると考えた旨答えた。

その後、A3書記長が、A1から社長に謝罪をさせるので、継続雇用について社長にとりなしてもらいたい旨述べたのに対し、B4弁護士は、B1社長は相当の覚悟をして今回の雇止めを行っており、継続雇用は無理である旨回答し、団交は終了した。

- (4) A1の労働契約は更新されず、29年5月31日、A1の嘱託雇用期間が満了した。なお、会社では、従業員の嘱託再雇用の更新をしなかった事例は、本件雇止め以前にはなかった。

18 非違行為を行った他の乗務員への会社の対応

- (1) 27年6月24日、非組合員の乗務員が、実車ボタンを押さないまま走行し、乗客から運賃として2,300円を受け取った。会社は、同人を出勤停止処分としたにとどまり、その後嘱託雇用契約を更新した。
- (2) 29年5月23日、非組合員の乗務員が、途中で運賃メーターを操作して領収書を発行後、さらに走行した分の運賃を請求しなかった。会社は、同人をけん責処分としたにとどまり、その後嘱託雇用契約を更新した。

19 本件雇止め後の労使関係等

- (1) 29年5月31日、A1は組合の執行委員長として、福岡中央労働基準監督署に対し、運収が基準点未満のタクシー乗務員については最低賃金法違反になる旨の申告を行った。
- (2) 組合は、29年6月22日及び翌23日の職場集会の結果、本件雇止めについては裁判を提起し、春闘要求等について再度会社に団交を申し入れることとした。
- (3) 29年6月24日、組合は、会社に対し、夏季一時金、X労働組合春闘

要求等を議題とする団交申入書及び夏季一時金要求書を提出した。

- (4) 29年7月9日、A1が、B2部長に対し、団交の日程を早く決めるよう伝え、B2部長は、「社長は、団交申入書の組合代表者の名前が違うんじゃないかと言っている。」と答えた。
- (5) 29年7月11日、組合は、会社に対し、上記(3)で申し入れた団交申入れのうち、夏季一時金のみを議題とする団交を再度申し入れたが、会社から回答はなかった。
- (6) 29年7月12日、会社は、夏季一時金を支給する旨を掲示した。同一一時金の支給額は、上記(3)で組合が要求した内容と同じだった。同日、組合は、春闘要求に対する回答、29年度夏季一時金協定書等を議題として、団交を申し入れたが、会社から回答はなかった。なお、会社はこれまで、夏季一時金を、組合との交渉を経ずに支給したことはなかった。
- (7) 29年8月9日、組合は、当委員会に対し、春闘要求及び夏季一時金等についての誠実団交実施を求めてあっせんを申請したが、会社が応じなかったため、打ち切りとなった。
- (8) 29年8月10日、組合は、会社に対し、本件雇止め等について団交を申し入れたが、会社から回答はなかった。
- (9) 29年9月23日、組合は、大会を開催し、A1を執行委員長に選任するとともに、上記(7)のあっせんが打ち切りとなったため、今後は不当労働行為救済申立てを行う旨を決議した。
- (10) 29年9月28日、組合は会社に対し、①本件雇止めを撤回し、即刻職場に復帰させること、②春闘要求に対し、理由を付して回答するとともに、就業規則で定めた最低賃金は確実に支払うようにすること等を要求事項とした団交開催を申し入れたが、会社から回答はなかった。
- (11) 29年11月22日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

20 本件申立て後の状況

- (1) 29年11月23日及び同年12月25日、組合は、会社に対し、本件雇止め無効及び冬季一時金等について団交を申し入れたが、いずれについても会社から回答はなかった。
- (2) 前記17(3)以降、本件第1回審問実施日(30年6月25日)まで、

団交は開催されていない。

- (3) 29年5月時の組合員数は47名であったが、本件第1回審問実施日現在において、組合員数は9名に減少した。

なお、この間、会社内では、新たな労働組合が設立され、本件第1回審問実施日において、会社の従業員の過半数が加入している。

- (4) 30年2月26日、組合は、29年11月23日付け及び同年12月25日付けの団交申入れに会社が応じなかったことについての救済を求めて、追加救済申立てを行った。

第3 判断及び法律上の根拠

1 却下の主張について

(1) 申立人の主張

不当労働行為救済申立てでは、組合決議はその要件とされていない。

(2) 被申立人の主張

不当労働行為救済申立てにあたっては、同盟罷業の開始（労組法5条2項8号）と同様に、組合員の過半数による決定が必要である。本件申立ては、組合員の過半数以上の決議を経っていないので、却下されるべきである（労働委員会規則33条1項2号）。

(3) 当委員会の判断

不当労働行為救済申立てにあたっての組合の意思決定要件を定めた規定は存在しない。被申立人がその根拠とする労組法5条2項8号は、同盟罷業について、組合員の直接無記名投票の過半数による決定を経なければ開始しないことを組合規約に記載すべきである旨を定めているものにとどまり、同規定が、当然に不当労働行為救済申立てに類推適用されると解することはできず、被申立人の主張は失当である。

なお、組合が本件申立てを行うことは、29年9月23日の組合大会において決議されている（前記第2の19(9)）。

2 本件雇止めについて

(1) 申立人の主張

ア 不利益性について

労組法7条1号前段の「不利益取扱い」にいう不利益性には、身分上、

経済上、組合活動上等一切の不利益を含むと解されているところ、一旦嘱託再雇用された労働者が、その契約更新を拒否されることが、不利益である。

イ 被申立人の主張する本件雇止めの理由について

(ア) 被申立人は、A 1 のタクシー乗務員としての不適格性が雇止めの理由であるとして、A 1 の定年退職以前の事実についても問題としているが、嘱託再雇用時にはそれらを問題にしなかったにもかかわらず、遡って改めて雇止めの理由とすることに合理性はない。

(イ) 5月3日の苦情は、A 1 の接客態度に問題があったとしても、雇用契約打切りの事由には該当していない。

(ウ) 上記(イ)以外の嘱託再雇用後の事実については、本件雇止め直前の29年4月頃には、会社が重大な問題として認識していなかったことは明らかであって、これら各事実は、本件救済申立手続開始後に付け加えられた後付けの理由に過ぎない。

ウ 不当労働行為意思について

(ア) 会社では、嘱託再雇用となった乗務員は当然のように契約更新されており、A 1 以外に雇止めをされた者はいない。

(イ) 事故や苦情は、全従業員に共通する不可避なものであるにもかかわらず、A 1 についてのみ問題として雇止めをしたことは、他方、会社の懲戒解雇事由に該当する非違行為を行った非組合員である他の従業員が雇止めされていないことに鑑み、著しく均衡を失っている。

(ウ) 会社は、今後問題があったら更新はできないなどという注意も行わず、雇止めの可否についても十分な検討を行っていない。

(エ) 組合が、最低賃金の保障を求める団交を申し入れている最中に、執行委員長として組合活動の中心的な存在であるA 1 を会社が雇止めしたものであり、その後も団交拒否を続けていることから、本件雇止めは、A 1 を排除することにより組合の勢力を削ごうとすることを決定的な動機として行われたものである。

エ 結論

以上から、本件雇止めは、労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 本件雇止めの理由について

会社は、A 1 の人間性やタクシー乗務員としての適格性に問題があることから、A 1 を雇止めたのである。

A 1 は、暴行、交通違反、交通事故、乗客とのトラブル等の非違行為を繰り返しており、就業規則にも違反していることは明白である。また、それらの件数は他の従業員と比較しても圧倒的に多く、さらに上司からの指導や指摘に対しても一切耳を傾けないため、職場の規律維持のために更新を拒絶したに過ぎない。

イ 不当労働行為意思について

(ア) 申立人は、他の非違行為をした従業員への処分と比較し、本件雇止めは著しく均衡を失っている旨主張するが、他の従業員の行為はA 1 ほど悪質ではなかったから雇止めに至らなかったに過ぎない。

(イ) 会社は、組合への不当介入との誤解を避けるために、A 1 を懲戒解雇せずに、雇用を継続してきたが、我慢の限界を超え、本件雇止めに至ったのであって、A 1 が組合の執行委員長であることを理由とするものではない。

ウ 結論

よって、本件雇止めは、不当労働行為には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 不利益性について

会社における定年後の再雇用制度では、就業を希望する者全員を満65歳まで再雇用するとされているにもかかわらず（前記第2の2）、A 1 について、嘱託再雇用契約の更新を拒絶したことは、「不利益な取扱い」といえる。

イ 本件雇止めの理由について

(ア) 被申立人の主張する本件雇止めの理由について

被申立人は、A 1 のタクシー乗務員としての不適格性、A 1 の非違行為及び会社の指導に対するA 1 の態度を理由として雇止めをしたと主張しているので、以下検討する。

a 嘱託再雇用前の事実について

被申立人は、A 1 が嘱託再雇用される前の約10年間の非違行為についても、A 1 のタクシー乗務員としての不適格性を示すと主張

する。

たしかに、前記第2の5(2)のとおり、A1について、暴行、交通違反、交通事故、乗客等とのトラブル等の事実があったと認められるが、22年以降は重大な事案はなく、同人が嘱託再雇用される際に、これらについて会社から何ら注意喚起されることもないまま雇用が継続されたこと(前記第2の6(2))に鑑みれば、これらの嘱託再雇用以前の事実について、会社は、A1の不適合性が同人の雇用を終了させる程度に重大なものとは認識していなかったと認められる。

b 嘱託再雇用後の事実について

(a) 被申立人は、本件雇止め通知に、「1. 嘱託規定^(ママ) 第9条(雇用契約の打ち切りの特例)、2. 乗務員労働契約書(嘱託) 誓約書の18」と記載し、同通知をA1に手渡す際には、A1の半年間の勤務状況を見て決めた旨説明している(前記第2の16(5))。

そこで、本件雇止め以前の28年12月から29年5月までの半年間の勤務状況で問題であると考えられる、①12月3日と5月3日の苦情、②12月8日と4月29日の事故、並びに③元旦のトラブルについて、以下検討する。

(b) まず、苦情について見ると、12月3日の苦情は、乗客が料金620円の支払をしようと1万円札を出したのに対し、A1は、自分が両替を依頼する立場にあるにもかかわらず、乗客に対し横柄な言い方で両替をしてくるよう求め(前記第2の8(1))、5月3日の苦情は、乗客に対し、「『お前』とは言うな。」などと大声を出したこと(前記第2の14(1))で、いずれも会社に苦情が寄せられている(前記第2の8(2)及び同14(2))。これらの苦情はいずれも接客上の問題であり、タクシー乗務員が直接顧客と接するサービス業であることから見ても、乗客からの苦情が来ること自体が大きな問題であるが、12月3日の苦情については、会社はA1に対し、就業規則に抵触する旨を指摘したものの、始末書を提出させて注意を行ったのみで、それを超えて処分をしておらず(前記第2の10)、5月3日の苦情についても、4日間の出勤停止処分にとどまっている(前記第2の16(5))。

(c) 事故については、12月8日及び4月29日にそれぞれ事故を起こしたことが認められる（前記第2の9及び同13）。しかし、いずれも事故そのものは大きいものではなく、会社が受けた損害も軽微であって、会社も始末書を提出させて注意を行ったのみでこれらについて何らの処分も行っていない（前記第2の10及び同16（2））。

(d) 元旦のトラブルでは、他車の運転手と言い争いを起こしたことが認められる（前記第2の11（1））。同トラブルでは、A1が相手に対し挑発的とも取れる言動を行ったことなど不穏当ではあるものの、A1に交通違反などの事実はなく、トラブルの発端は、相手方にあったことを考慮すれば、A1にのみ非があったとはいえず、実際にこの点について会社は始末書の提出を求めておらず、何らの処分も行っていない（前記第2の11（2））。

(e) 上記のとおり、本件雇止めまでの半年間でのA1に対する苦情、事故及びトラブルは、懲戒処分を行ったものでも4日間の出勤停止処分にとどまっており、これらをもって雇止めの理由とすることは困難である。

c 会社の指導に対するA1の態度について

被申立人は、A1が、上司からの指導にも一切耳を傾けず、指導効果がないことは明らかである旨主張する。

たしかに、元旦のトラブルに係る会社の指導に際して、指導票に「一部分かりました」と記載したこと（前記第2の11（2））、5月3日の苦情に係る会社の指導に対し、「売られた喧嘩は買うやろう。」などと述べ、指導票の改善欄への記載を拒否したこと（前記第2の16（4））などの事実が認められるものの、それ以外の場合は概ね指導を受け入れており、上司からの指導効果がないことが明らかであるとまではいえないとともに、上記のA1の態度をもって、雇止めの正当な理由とは認めがたい。

d 小括

以上のとおり、被申立人の本件雇止め理由に関する主張については、嘱託再雇用以前の事実を併せ考慮したとしても、正当なものとは認められない。

(イ) 不当労働行為意思を推認させる事実について

以上のとおり、被申立人の本件雇止め理由に関する主張には理由がなく、他方、以下の事実が認められる。

- a A 1 は、約 9 年間組合の執行委員長を務め、組合活動の中心的人物であった（前記第 2 の 1（3））。
- b 会社は、5 月 3 日の苦情の前には、A 1 の雇止め及び解雇について、社内で検討したことがなかった（前記第 2 の 16（1））にもかかわらず、5 月 3 日の苦情の件については、その 2 週間後の同月 17 日に懲戒処分通知を発し、同時に本件雇止め通知を発するなど（前記第 2 の 16（5））、本件雇止めを性急に決定した。
- c 会社では、料金メーターを不正操作するなど懲戒解雇事由に該当する行為を行った従業員に対しても雇止めは行われておらず（前記第 2 の 18）、A 1 に対する本件雇止め以外に雇止めの事例はない（前記第 2 の 17（4））。
- d 組合は、29 年 5 月 5 日に会社に提出した春闘要求項目に関する質問書に記載するなど、労働時間に応じた賃金を保障するよう強く求めていた（前記第 2 の 15）。
- e 会社は、29 年 6 月 24 日から同年 12 月 25 日までの 7 回もの本件雇止めを団交事項に含む本件団交申入れに対し、一切応じないなど、団交拒否の強い意思を有していた（被申立人は、本件審査手続において、本件団交申入れは A 1 のスタンドプレーであるから団交に応じる必要はないと判断した旨主張するが、本件団交申入れが正当なものであって、会社に団交応諾義務があることは後記 3（3）のとおりである。）（前記第 2 の 19（3）、（5）、（6）、（8）、（10）、同 20（1）及び（2））。
- f 上記 a から e の各事実から、会社による本件雇止めは、会社が組合の執行委員長である A 1 を嫌悪し、同人を会社外に放逐することにより、組合活動を困難にさせることを企図して行われたものと十分推認できる。

ウ 結論

以上のとおり、本件雇止めは、組合活動の中心的存在である A 1 を嫌悪してなされた不利益取扱いと認められ、同時に、組合活動を萎縮さ

せるものであるから、労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

3 本件団交申入れに対する会社の対応について

(1) 申立人の主張

被申立人は、団交に応じない理由として、組合からの団交申入れは、A1一人の判断で決めており、正式な組合からの申入れと認められなかったからであると主張している。

しかし、組合の執行部は、当然に団交申入れの権限を有しており、A1はその組合の執行委員長に選任されたのであるから、当然に執行権限を有する。A1が執行委員長として会社に出した正式な団交申入書を、会社は明確な根拠もなく正式文書ではないとして団交を拒否したものであって、会社の行為は正当な理由のない団交拒否に当たる。

(2) 被申立人の主張

労働組合の組織内で職場集会や大会を開催して闘争方針を決議して、それを実行するのが労働組合の執行部の役割と地位である。しかるに、本件団交申入れはそれを諮らずに、A1一人の判断で勝手に決めているスタンダードプレーに過ぎない。さらに、副委員長ら組合の幹部が、団交申入れの内容だけではなく、申入れの事実すら知らなかったこと、団交申入書が直接手交されたものではなかったことなどから、正式な文書ではないと判断し、団交に応じなかったのである。

(3) 当委員会の判断

会社は、本件団交申入れに対し、何ら回答せず、団交が開催されなかったことが認められる（前記第2の19(3)、(5)、(6)、(8)、(10)、同20(1)及び(2)）。

被申立人は、本件団交申入れは、組合内部での決議を経ておらず、A1一人の判断で勝手に決めたもので正当な団交申入れではないと主張する。

しかし、組合の代表者は、その代表権限について特段の制限がない限り、すべての事項について交渉権限を有すると解される（労組法6条）、A1は組合大会において選任された執行委員長であり、本件団交申入れは、いずれもA1がその権限に基づき申し入れたものであるから当然有効なものである（前記第2の12(1)）。

被申立人は、A 1 以外の組合役員が団交申入れの事実を知らなかったこと、団交申入書が直に手交されたものではないことから、本件団交申入れが正式文書ではないと主張するが、いずれも失当である。

以上のとおり、組合の本件団交申入れに対し、会社が独自の見解に固執し、団交に応じなかったことには正当な理由がなく、かかる会社の行為は労組法 7 条 2 号に該当する不当労働行為である。

4 救済の方法

本件雇止めが不当労働行為に当たることは、前記 2 で判断したとおりである。

その救済として、A 1 の雇用契約の期間は 1 年間であるが、会社は、定年退職後、再雇用を希望する従業員全員を満 65 歳まで再雇用していることに鑑み、主文第 1 項のとおり、本件雇止めをなかったものとし、29 年 6 月 1 日付けで A 1 の嘱託再雇用契約を更新したものとして取り扱うこと（30 年 6 月 1 日以降も同様とする。）及び A 1 を原職に復帰させることを命じるとともに、原職復帰までの間の賃金相当額の支払を命じることとする。

なお、会社のタクシー乗務員の給与は毎月一定していないため、A 1 の 29 年 2 月分から同年 4 月分の 3 か月間の賃金を平均した額に、28 年 7 月及び同年 12 月賞与の合計額を 12 で除した額を加算した月額 359,635 円を基に、賃金相当額を算定することが相当である。

申立人は、遅延損害金の支払も求めているが、主文第 1 項のとおりで相当であると思料する。

また、申立人は、文書の手交も求めるが、主文第 3 項をもって足りる。

5 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法 27 条の 12 及び労働委員会規則 43 条に基づき、主文のとおり命令する。

平成 30 年 11 月 2 日

福岡県労働委員会

会長 後藤 裕 ⑩