

命 令 書

申立人 K組合
代表者 執行委員長 A

被申立人 L会社
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の令和3年(不)第70号及び同4年(不)第24号併合事件について、当委員会は、令和5年7月26日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同春日秀文、同桐山孝信、同酒井貴子、同土谷喜輝、同西田昌弘、同福井康太及び同宮崎陽子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員Aに対し、同人との間の令和2年11月19日付け嘱託雇用契約が同3年11月1日以降も更新されてきたものとして取り扱い、常勤のタクシー乗務員として就労させるとともに、同日以降、同人を就労させるまでの間、同人が就労していれば得られたであろう賃金相当額を、同3年10月31日までの3か月間の同人の平均賃金額を根拠に算出して、支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人との団体交渉に、申立人組合員Aが出席することを拒んではならない。
- 3 被申立人は申立人に対し、下記の文書を速やかに手交するとともに、縦2メートル×横1メートル大の白色板に下記の文書と同文を明瞭に記載して、被申立人の正面玄関付近の従業員の見やすい場所に2週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

K組合
執行委員長 A 様

L会社
代表取締役 B

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条に該当

する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 令和3年5月17日付けの「綱紀肅正」と題する文書の作成と配付に関与したと(3号該当)。
- (2) 貴組合員A氏との嘱託雇用契約を令和3年11月1日以降継続しなかったこと(1号該当)。
- (3) 令和3年12月16日の団体交渉に、貴組合員A氏の出席を認めないとしたこと(2号該当)。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合執行委員長に対する雇止めの撤回及びバック・ペイ
- 2 組合執行委員長と認めた上での誠実団体交渉応諾
- 3 誓約文の手交及び掲示並びに組合執行部に対する謝罪文の手交
- 4 組合に対する損害賠償金の支払

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、①組合の会計に問題がある等とするビラの作成や組合員への配付に会社が関与したこと、②会社が組合執行委員長を雇止めにしたこと、③会社が雇止め後に組合執行委員長の団体交渉への出席を認めないとしたこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

2 前提事実(証拠により容易に認定できる事実を含む。)

(1) 当事者等

ア 被申立人L(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を、大阪市生野区内に生野営業所を置き、旅客自動車運送事業を営む株式会社で、その従業員数は本件審問終結時約400名である。

イ 申立人K(以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、主に会社の従業員によって組織される労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約80名である。

(2) 本件申立てに至る経緯等について

ア 組合執行委員長の嘱託雇用契約等について

(ア) 平成25年10月1日に改正実施された会社の就業規則には、懲戒等について別紙1の規定がある。

(イ) 平成25年11月1日、A（以下、同人が組合執行委員長になる前も含めて「A執行委員長」という。）は、会社との間で、雇用期間を1年間とするタクシー乗務員としての嘱託雇用契約を締結した。これ以降、A執行委員長と会社との間で、毎年、11月1日頃に雇用期間を1年間とする嘱託雇用契約が締結されており、令和2年においては、同年11月19日付けで同年11月1日から同3年10月31日までを雇用期間とする嘱託雇用契約が締結された。

なお、令和2年11月19日付けの嘱託雇用契約書には、就業規則第84条に定める懲戒事案に該当した時には、会社は直ちに雇用契約を解除する旨の記載が含まれていた。また、令和2年4月時点には、A執行委員長は組合の執行委員長の地位にあった。

イ 乗務員の労働条件と高齢者の雇用等について

(ア) 会社のタクシー乗務員には、70歳以上の者が含まれていた。

(イ) 本件審査手続において、会社が提出した「労働条件について（平成20年8月1日）」と題する文書には、タクシー乗務員には、隔日勤務者と毎日勤務者があり、さらに毎日勤務者には、昼勤務者と夜勤務者があるとされ、それぞれの勤務時間等について記載されていた。その概要は、下記aからc記載のとおりである。会社のタクシー乗務員には、この文書の記載に沿って乗務するとされる常勤の乗務員以外に、非常勤の乗務員がおり、非常勤の乗務員の中には勤務日を定めず乗務している者もあった。なお、A執行委員長は、常勤の隔日勤務者として乗務していた。

a 隔日勤務者

勤務時間は午前8時から翌日午前2時30分（うち休憩4時間）。

勤務は15日サイクルで、以下のとおりである。

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
出	明	出	明	出	明	公	出	明	出	明	出	明	公	公

「出」は出勤後に終日勤務、「明」は前日から引き続き勤務の後に退勤、「公」は公休として出勤しない日を意味する。なお、これ以外に年間6日の公休がある。

b 昼勤務者

勤務時間は午前6時30分から午後4時15分（うち休憩2時間30分）。

勤務は14日サイクルで、以下のとおりである。

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
出	出	出	出	出	出	公	出	出	出	出	出	公	公

「出」は出勤日、「公」は公休として出勤しない日を意味する。なお、こ

れ以外に1か月に1日の公休がある。

c 夜勤務者

勤務時間は午後5時30分から翌日午前2時45分（うち休憩3時間）。

勤務やそのサイクルは、昼勤務者に準じる。

(ウ) 会社は、正社員及び70歳未満の常勤乗務員等の賃金に関する事項を定めるタクシー乗務員賃金規定を有しており、平成26年11月18日時点では以下のように定められていた。

a 賃金の締切日は、毎月17日（ただし、1月は16日、2月は15日）で、支給日は毎月27日とする。

b 賃金は、本給に時間外手当、深夜手当、有給手当等の手当を加算して算出される。

c 本給は、各乗務員の月間所定勤務による営業収入に基準支給率を乗じて算出される。基準支給率は、隔日勤務者は0.422、昼勤務者は0.45、夜勤務者は0.386であるが、欠勤や不就労がある時は、その程度によってこの数値が減じられる。

d 年次有給休暇を取得した場合、1日につき健康保険法に定める当該人の標準報酬日額分を有給手当として支給する。

(エ) 本件審査手続において、会社が提出した乗務員の賃金に関する文書には、非常勤の乗務員と70歳以上の常勤の乗務員の賃金は、以下により支給する旨記載されていた。

賃金計算期間中の営業収入	賃 金
20万円未満	50%相当額
20万円以上	10万円＋ 20万円を超える額の53%相当額
30万円以上	15万3千円＋ 30万円を超える額の55%相当額
40万円以上	20万8千円＋ 40万円を超える額の57%相当額
50万円以上	26万5千円＋ 50万円を超える額の59%相当額
60万円以上	32万4千円＋ 60万円を超える額の61%相当額

(オ) 令和4年3月9日現在、組合は会社従業員90名を組織しているが、そのうち70歳以上の者は33名であった。

(カ) 会社のホームページのタクシードライバー求人情報と題するページには、「60代からの転職も歓迎」との見出しの下に、①60代以上の方からの応募も歓迎している、②「定年退職後も働きたい」、「75歳まで安定的な仕事に就きたい」とお考えの方は、ぜひ、会社の乗務員の求人にご応募くださいとする記載があ

り、「自由度の高い勤務スタイル」との見出しの下に、「稼ぎたいから勤務日数を増やしたい」、「勤務時間を短くしたい」など、自由に勤務スタイルを調整できる旨の記載があった。

ウ 令和2年頃の組合活動等について

(ア) 組合と会社は、新型コロナウイルス感染症の流行に伴うタクシー乗務員の休業に関して、数回にわたり協定を締結した。これらの協定による、令和2年5月1日から同3年10月17日までの間の休業内容の変遷は、下記 a から d 記載のとおりである。なお、これらの休業については休業手当が支給された。

a 同2年5月1日から同年6月7日

全部休業。

b 同3年1月17日から同年6月17日

①1乗務当たり、隔日勤務者は7時間30分、毎日勤務者は3時間45分の休業、②乗務日数の半分の休業のいずれか。なお、同年1月17日から同年3月17日については、満70歳以上の乗務員は、全部休業も可能。

c 同年6月18日から同年7月17日と同年8月18日から同年9月17日

1乗務当たり、隔日勤務者は7時間30分、毎日勤務者は3時間45分の休業。

d 同年7月18日から同年8月17日と同年9月18日から同年10月17日

1乗務当たり、隔日勤務者は5時間、毎日勤務者は2時間30分の休業。

(イ) 組合は会社に対し、令和2年8月11日付け文書（以下「2.8.11組合申入書」という。）を提出した。

この文書には、①組合は、同年7月22日と同年8月4日の団交において、雇用調整助成金の追加申請を要求したが、会社は応じない、②組合は、再度、雇用調整助成金の追加申請を行うよう申し入れる、③同月20日までに追加申請の手続を開始したとの報告がない場合には、大阪中央労働基準監督署に対し、労働基準法違反があるとして申告する予定である旨記載されていた。

(ウ) 組合は会社に対し、令和2年9月28日付け文書（以下「2.9.28組合申入書」という。）を提出した。

この文書には、①新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、同年4月1日から同年12月31日（同年5月1日から同年6月7日を除く）の間について、乗務員による休業支援金申請への協力を求める、②この期間中に、既に有給休暇を取得して休業した者が休業支援金の申請を希望する場合は、有給手当を返納するので買戻しを求める、③今期に限り、有給手当の額を昨年と同額とすることを求める旨記載されていた。

(エ) 会社は組合に対し、2.9.28組合申入書に回答するとして、令和2年10月5日

付け回答書（以下「2.10.5会社回答書」という。）を提出した。

この回答書には、①会社が要請した休業期間は同年5月1日から同年6月7日であって、これ以外の期間については、休業支援金の対象にならない、②組合からの要求には応じない旨記載されていた。

(オ) 令和2年10月12日、組合は会社に対し、同日付け文書（以下「2.10.12組合申入書」という。）を提出し、タクシー乗務員賃金規定について内容の確認を求め、会社はこれに対し、同月19日付けの回答書（以下「2.10.19会社回答書」という。）にて回答した。

2.10.12組合申入書には、時間外手当に関して、割増賃金支給の有無や支給されているとするならばその内容を示すよう求める旨の記載が含まれていたところ、2.10.19会社回答書には、割増賃金支給の有無について「ございません」と記載されていた。

(カ) 令和2年10月、A執行委員長と組合員1名は、大阪中央労働基準監督署に対し、支給された賃金が最低賃金を下回っている可能性があるとして、申告を行った。

同年11月19日、大阪中央労働基準監督署は会社に対し、A執行委員長の同年4月分、6月分及び10月分の賃金について、最低賃金を下回っているなどとして、是正勧告書を交付した。

(キ) 令和2年12月8日、組合は会社に対し、同日付け文書（以下「2.12.8組合文書」という。）を提出した。

この文書には、①同月4日、関西の19のタクシー事業者について、利用者が理由なくマスクの着用を拒否した場合、乗務員が乗車を断れるとする運送約款の変更が認可され、それ以外の事業者も同様の申請をしていると報道されている、②この件について、会社は認可を受けたか、又は申請中なのかを確認したところ、何もしていないとのことであった、③乗務員の健康を守る対策が後手に回っており不信感を抱かざるを得ない、④会社の見解を回答するよう求める旨記載されていた。

(ク) 会社は組合に対し、2.12.8組合文書に回答するとして、令和2年12月23日付け文書を提出した。

この文書には、①現在、会社は運送約款の変更認可申請は行っていない、②(i)マスク未着用の理由を丁寧に聴取する、(ii)病気等の正当な理由がない場合は着用を求める、(iii)正当な理由がなく着用を拒んだり、口元をタオル等で覆う等の対策をしない場合に、乗車を拒否できるとされており、この一定の手続が徹底できるか疑問である、③また、複数の班長、乗務員に意見を聞いたと

ころ、現場での対応が困難である、判断基準が曖昧であるなど否定的な意見が多くあった、④運送約款の変更自体に問題はないが、現場でルールを徹底できるか組合の意見を聞かせてもらった上で、今後の方針について検討する予定である旨記載されていた。

(ケ) 令和3年の年始出勤に当たって、会社は組合員を含む乗務員に対し、年始出勤特別手当を現金で支払った。その後、会社は、組合との間でこの手当についての協定が締結されていないことを理由に、組合員に対しては、年末年始特別手当相当額を差し引いて賃金を支給した。

エ 令和3年(不)第70号事件の申立てに至る経緯

(ア) 令和3年3月8日、組合の定期大会（以下「3.8組合大会」という。）が開催された。出席した組合員D（以下「D氏」という。）は、組合の積立金に関して疑義がある旨発言するなどし、A執行委員長の解任動議を提出したが、この動議は否決された。

(イ) 令和3年5月17日頃、会社の本社施設内において、別紙2-1の内容の「綱紀肅正」と題するビラ（以下「本件ビラ」という。）が配付された。その際には、会社の総務部係長のC（以下「本件係長」という。）が本件ビラを印刷し、営業部長兼生野営業所所長のE（以下「本件部長」という。）が配付についてD氏以外の者に指示を行った。D氏は配付を行わなかった。

ところで、本件ビラに関連して、会社の代表取締役B（以下「本件社長」という。）、本件部長及び本件係長の間で、電子メールでのやりとりが行われた。

(ウ) 令和3年5月26日頃、別紙3-1のとおり、D氏がリーダーになって「M」（以下「良くする会」という。）を結成したこと等が記載された「K組合員の皆様へ」と題する同日付け文書（以下「5.26良くする会文書」という。）が、組合員個人あてに郵送された。

(エ) 会社はA執行委員長に対し、1乗務当たりの営業収入が他の乗務員に比べ極めて悪い状況であるとして、令和3年7月30日付けの注意書、同年8月24日付けの指導書及び同年9月13日付けの指導書（以下、それぞれ「7.30委員長注意書」、「8.24委員長指導書」、「9.13委員長指導書」といい、これらを併せて「本件注意書等」という。また、注意書と指導書を併せて「注意書等」ということがある。）を交付した。

(オ) 令和3年9月27日、会社はA執行委員長に対し、同日付け通知書（以下「本件雇止め通知書」といい、同年10月31日をもって、A執行委員長の雇用契約の更新を行わないことを「本件雇止め」という。）を交付して、同年10月31日をもって雇用期間満了とし、その後の更新を行わないこととする旨通知した。

この通知書には、更新を行わない理由として、本件注意書等にもかかわらず営業収入の改善が見られず、就業規則第84条(16)の勤務成績及び労務成績の不良重なるときに該当する旨記載されていた。

A執行委員長は、令和3年10月31日をもって雇用期間満了となり、これ以降、会社との間で、雇用契約は締結されなかった。

(カ) 令和3年12月23日、組合は当委員会に対し、会社が本件ビラの作成又は配付に関与したこと及び本件雇止めが不当労働行為に該当するとして、救済申立てを行った（令和3年(不)第70号事件。以下「3-70事件」という。）。

オ 令和4年(不)第24号事件の申立てに至る経緯

(ア) 会社と申立外Nとの間で、会社従業員である組合員が組合業務に専従することに関して、団体交渉（以下「団交」という。）を行い合意したとして、昭和54年7月12日付けで、労働組合専従に関する協定書（以下「別組合協定書」という。）が作成された。この協定書の条項は以下のとおりである。

「1. 会社は組合より申し入れのあった場合は、会社従業員である組合員2名以内が組合業務に専従することを認める。

2. 専従者の取扱いは、次のとおりとする。

(1) 専従者は休職とする。

(2) 専従者の賃金給与及び賞与は、会社は支給しない。

(3) から (8) 略

(イ) 令和3年10月29日、組合は会社に対し、同日付け通知書（以下「10.29組合通知書」という。）を提出し、同月25日の臨時組合大会において、同年11月1日から同4年3月31日の任期満了までA執行委員長を組合専従者とすることを決議したと通知した。

(ウ) 会社は組合に対し、10.29組合通知書に回答するとして、令和3年11月9日付け回答書（以下「11.9会社回答書」という。）を提出した。

この文書には、①会社は、既に退職したA執行委員長が組合専従者であるとは認められない、②今後、A執行委員長を組合代表者として提出した申入れについては、会社として一切対応しない旨記載されていた。

(エ) 会社は組合に対し、令和3年12月16日に開催予定の団交（以下「本件団交」という。）について、A執行委員長の出席を認めない旨口頭で通知した。

(オ) 令和3年12月16日、組合と会社との間で本件団交が開催されたところ、A執行委員長はこの団交に出席しなかった。

(カ) 令和4年5月20日、組合は当委員会に対し、本件団交にA執行委員長の出席を認めないとしたことが不当労働行為に該当するとして、救済申立てを行った

(令和4年(不)第24号事件)。この事件は、3-70事件に併合された。

第3 争 点

- 1 会社は、令和3年5月17日付けの「綱紀肅正」と題する文書の作成又は組合員への配付に関与することによって、組合に対して支配介入したといえるか。
- 2 会社が、A執行委員長との嘱託雇用契約を令和3年11月1日以降継続しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 3 会社が、令和3年12月16日の団体交渉に、A執行委員長の出席を認めないとしたことは、不誠実団交に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（会社は、令和3年5月17日付けの「綱紀肅正」と題する文書の作成又は組合員への配付に関与することによって、組合に対して支配介入したといえるか。）について

(1) 申立人の主張

会社が、本件ビラの作成を指示し、組合員に配付したもので、かかる行為は支配介入に該当する。

会社は、団交等で解決できない労使間の問題を労働基準監督署等に持ち込む組合が許せず、A執行委員長の解任を強く望んでいた。そのため、本件ビラの配付により、誹謗中傷を行い、執行委員長解任を目論んだ。会社は、D氏を隠れ蓑にしているが、特に、本件ビラにある会計問題には、税理士を紹介し会議を持つなどして、積極的に介入している。

会社のブラック企業ぶりに嫌気がさした本件係長が組合に内部告発として提示した文書のとおり、会社は本件ビラの作成に協力したというようなものではなく、本件社長が本件ビラの作成や配付を本件係長等に命じて行わせている。客観的に見ても本件係長の告発どおり、組合の運営を妨害、干渉する意図は十分にあり、悪意に満ちている。本件社長のメールには、反執行部の組合員の力添えを得て、ビラを配付した旨自白した記載がある。本件ビラの作成と配付は、A執行委員長を失脚させるために会社が画策したものであり、しかも、会社は当然のように支配介入を正当化している。

組合の前の執行委員長を含め、これまでの執行委員長は会社が指名したといっても過言ではなく、以前の組合は、御用組合であった。A執行委員長が執行委員長になった段階で、組合の財務はあっておらず、会社は、こういったことを利用してA執行委員長の失脚を試みたものである。

(2) 被申立人の主張

ア 会社の本件ビラへの関与は、本件ビラの記載内容や関与の程度に照らして、組

合の自主性等を損なうおそれがあるとまではいえず、支配介入に該当しない。

イ 本件ビラの主な内容は、財政健全化に向けた提言で、反組合的な性質は有しておらず、現体制の問題点を指摘するもので非難が主たる目的でないことから、むしろ組合の自主性等に資するものである。

ウ 本件ビラは、D氏が結成した良くする会が企画立案したもので、会社はその意思決定や内容に関与していない。

良くする会は、会社の関与なく、D氏が自主的に結成した団体で、本件ビラ以外にも、5.26良くする会文書を各組合員に郵送したり、税理士へ財務調査を依頼してその結果を組合員へ報告するなどの活動を行っている。

D氏は、組合へ預託していた積立金が組合により無断で解約され使用されたことを知り、組合運営に不信感を抱き、本件部長に対し、この無断解約について相談し、このことがきっかけで本件ビラの作成を決意した。本件ビラには、積立金の無断解約等に関するD氏の意見が記載されており、D氏が本件ビラの前案の作成者であることは明らかである。

エ D氏はパソコンを用いてレイアウトを整えることができなかつたため、本件部長にレイアウト作業の一部を依頼し、この依頼に従い、会社は、前案の文章の配置を変えたり、文字の大きさを変える程度の作業を手伝ったが、関与の程度は極めて限定されている。本件社長や本件部長は、積立金の無断解約等は乗務員の生活に重大な影響を生じさせることから、乗務員の生活を守るため良くする会を手伝うことにしたのであり、会社には組合を弱体化させたり自主性を損なわせようとの意図はない。

オ 組合は、本件ビラに関して、本件社長、本件部長、本件係長及びD氏等の間のメールのやり取りを証拠として提出し、会社の関与の程度が大きかったと主張する。しかし、組合が提出したメールのやり取りには本件ビラとは無関係なやり取りが多数含まれており、本件ビラに関するメールについても、D氏から相談を受けた本件部長が、D氏の意向として本件社長や本件係長に本件ビラの前案等を報告し、レイアウトの編集作業を行った際のものである。よって、これらのメールにより、会社の関与の程度が大きかったということはできない。

カ 本件ビラの印刷・配付も、作成と同様、D氏からの依頼に基づいて、作業を手伝ったに過ぎない。また、本件係長は、会社に対して恨みを抱き、その恨みから事実と反して会社に不利な証言を行っている可能性があり、本件係長の証言は信用できない。

2 争点2（会社が、A執行委員長との嘱託雇用契約を令和3年11月1日以降継続しなかつたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 会社は、A執行委員長を狙い撃ちにして本件雇止めを行っており、本件雇止めは組合員であるが故の不利益取扱いに該当する。会社は、本件ビラ等によりA執行委員長の失脚を図ったが、失敗し、その結果、本件雇止めを行った。

イ 会社は、A執行委員長と同年齢や年上の乗務員についても、契約更新を続けている。会社において、営業成績や勤務態度等を理由に雇止めになった例はなく、ほとんどの乗務員の退職は自己都合退職で、令和2年から3年にかけては、会社の新型コロナウイルス感染症への対応が悪いことから、同業他社へ10名以上が転職した。また、会社のホームページには、75歳まで安定的な仕事に就きたいとお考えの方は会社の乗務員の求人に応募くださいとする記載がある。

ウ 会社は、営業成績悪化を理由に本件雇止めの正当性を主張する。A執行委員長は、以前は普通の営業成績を残していたところ、新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、健康への影響等を考え、また、新型コロナウイルス感染症への会社の対応の無策さにより困窮する組合員の生活を守るため組合活動に時間を費やしたため、乗務時間が減少し、令和2年及び同3年の営業収入が激減したものである。A執行委員長は、乗務時には、真面目に営業収入を上げる努力をしている。なお、特に、新型コロナウイルス感染症の流行時には、人気の少ない街中をむやみに流して、他のタクシーと乗客を取り合うよりも、ホテルで待ち営業をする方が効率がよく、ホテルでの待ち営業を続けたことを非難する会社の認識は、あまりにずさんで自己中心的である。

また、会社は、新型コロナウイルス感染症の流行に伴う休業協定を労使間で締結しているにもかかわらず、これを無視した主張を行っている。さらに、本件部長がA執行委員長に対し、口頭で注意や指導を行った事実はなく、A執行委員長が本件注意書等に記載した答弁について、会社は一切返答していない。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、A執行委員長が70歳に達したことに加えて、勤務状況・勤務態度が不良であり改善の見込みがないことから、本件雇止めを行った。したがって、会社が、組合員であるが故の不利益取扱いを行った事実はない。

イ A執行委員長の退社前直近1年間の営業成績は極めて低迷していた。また、本来、隔日勤務者の勤務時間は午前8時から翌日午前2時30分までであるところ、合理的理由なく午前10時30分を過ぎて勤務を開始するなどしていた。さらに、A執行委員長は、新型コロナウイルス感染症の流行後も、ホテルでの客待ちに固執しており、こういったことが営業成績の低迷の原因となっていることは明らかであった。

会社は、A執行委員長に対し、何度も注意・指導を行っていたが、A執行委員長は、聞く耳を持たず、勤務態度や業績が改善する見込みはなかった。

ウ 組合は、A執行委員長以外の乗務員には雇止めを行っていない旨主張するが、この主張は事実と反する。70歳以上の乗務員については、契約更新を希望しても、更新を行わない乗務員が一定数存在しており、A執行委員長の営業成績を上回る乗務員について、契約更新を行っていない例もあり、本件雇止めが先例と比較して不合理な対応とはいえない。会社は、A執行委員長以外の乗務員に対しても注意書等を交付しており、A執行委員長以外の乗務員は改善に取り組み、改善に取り組んでも結果が出なかった乗務員とは契約更新を行っていない。

また、組合は、A執行委員長の営業成績が低迷しているのは、新型コロナウイルス感染症の流行に伴う休業協定を遵守したからであるとも主張する。しかし、大多数の乗務員は休業協定を遵守して勤務しており、休業協定を踏まえてもA執行委員長の勤務状況に問題があることに変わりない。

3 争点3（会社が、令和3年12月16日の団体交渉に、A執行委員長の出席を認めないとしたことは、不誠実団交に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

令和3年10月25日の組合の臨時大会で、A執行委員長が引き続き執行委員長となることと組合規約の改正が承認され、組合は会社に対し、改正後の組合規約等を提出した。しかし、会社は別組合協定書を持ち出し、A執行委員長が執行委員長であることを否認し、その後もA執行委員長を無視し続けている。

会社は、口頭で、本件団交に、A執行委員長の出席を認めないと通達し、組合から文書で回答するよう申し入れたにもかかわらず、回答しなかった。会社は、A執行委員長の出席を拒否するという不誠実団交を繰り返している。

(2) 被申立人の主張

ア 会社の従業員又は専従者であることが組合の加入要件になっており、A執行委員長は令和3年10月31日をもって会社を退社したから、同年12月16日当時、会社の従業員ではなかった。

非従業員が組合の専従者に就任することは、別組合協定書の第1条に違反し認められず、令和3年12月16日当時、A執行委員長は専従者の要件も満たさない。なお、会社は、ある労働組合と協定を締結する時は必ず他の労働組合とも同内容で協定を締結しており、組合とも別組合協定書と同内容の協定書に基づき運用を行っていた。

また、組合の規約上、執行委員長は組合の組合員であることが要件になっているのだから、令和3年12月16日当時、A執行委員長は執行委員長の資格も有して

いない。会社が組合と協定を締結する際、代表の資格を有していない者と協定を締結すると、無用の混乱を招くおそれがある。そのため、会社は、A執行委員長が執行委員長の立場で団交に出席するのであれば出席を認めない旨伝達したものである。

よって、会社が、組合の執行委員長であるとするA執行委員長に対して、執行委員長としての出席を認めなかったことには合理的な理由があるから、このことをもって不誠実団交に当たるとは評価できない。

イ 本件団交は形式的に開催されたにすぎず、実質的な交渉は全く行われていない。仮に、A執行委員長が出席していたとしても、本件団交で双方が合意した内容に変更が生じる余地等もなかった。したがって、A執行委員長が団交に出席しなかったことによる影響が極めて軽微であったことから、会社の対応が不誠実団交にあるとはいえない。

第5 争点に対する判断

1 争点1（会社は、令和3年5月17日付けの「綱紀肅正」と題する文書の作成又は組合員への配付に関与することによって、組合に対して支配介入したといえるか。）及び争点2（会社が、A執行委員長との嘱託雇用契約を令和3年11月1日以降継続しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 本件ビラの配付等と会社の関与について

(ア) 令和3年3月8日の3.8組合大会において、出席したD氏は、同氏が組合に預けた積立金を組合が無断で解約し活動費に使用しているのではないかとの疑念を提起し、あわせてA執行委員長の解任動議を提出したが、否決された。

(イ) 令和3年3月22日、本件部長は本件係長に対し、①「だれかおしえてーー私の積立金はどこに行った。俺たちの組合費は、…」と記した文書、②3.8組合大会におけるA執行委員長の答弁等に虚偽があるなどとする別紙2-2の文書が添付された電子メール（以下「3.22本件部長メール」という。）を送信した。メールの本文には、「名誉毀損等で足元をすくわれる事が無いように確認お願い致します。」と記載されていた。

(ウ) 令和3年4月19日、本件社長は本件係長に対し、「K関連の資料」と題し、①D氏が3.8組合大会において読み上げたとされる、A執行委員長の解任を求める動議の理由書、②「ビラに関する内容」と題し、右肩に「(E・D打合せ)」との記載があり、見出しに「我々の大事な積立金が知らないうちに一部解約されていた。」とあるほかは3.22本件部長メールに添付された「3.8組合大会におけるA執行委員長の答弁等に虚偽があるなどとする文書」に内容が酷似する

文書、③組合の会計及びA執行委員長を批判する別紙2－3の文書が添付された電子メール（以下「4.19本件社長メール」という。）を送信した。メールの本文には、別紙2－3の文書に関して「配布形式まで編集。タイトル・発行者はじめ最終的にはD君と詰める」との記載や「第2回以降のビラを新聞形式で作成願います。」等の記載があった。

(エ) 令和3年4月23日、本件社長、本件部長及び本件係長は、会社の顧問社会保険労務士であるF（以下、「本件社労士」という。）の事務所を訪問し、組合への対応について相談を行った。

(オ) 令和3年5月10日、本件部長は本件係長に対し、積立金を組合が無断で取り崩し運営資金に流用している事実等を指摘した別紙3－2のビラの案文を添付した電子メールを送信し、メールの本文に「今週に… Dさん作成のビラを配布します。確認してください。」と記した。本件係長は上記案文を添削し、同日、本件部長に返信した。

(カ) 令和3年5月17日頃、本件係長は会社の印刷機を使用して本件ビラを印刷した。本件ビラは、本件部長の指示に基づき、会社の本社施設内において配布された。

(キ) 令和3年5月19日、本件社長は本件社労士に対し、本件ビラを添付した電子メール（以下「5.19本件社長メール」という。）を発送した。同メールは、本件部長および本件係長にも同報された。本件社長はメールの本文に、「Kの反執行部の組合員の力添えを頂き、添付ファイルの通り本社営業所にビラを配布しました。執行委員長Aに近い労組役員が『名誉棄損に当たるのでは?』とあちらこちらで言いふらしているとの情報が入りました。本当に名誉棄損に当たるのでしょうか?」と記載した。

(ク) 令和3年5月19日、本件社労士は本件社長に対し、「全く当たらないと思います。仮に万が一裁判をしたとして困るのはA氏です。記載内容は事実であるからです。言いたい奴には言わせておきましょう。事実として負ける裁判はしないと思いますが。」と記載した電子メールを返信した。同メールは、本件部長および本件係長にも同報された。

(ケ) 令和3年5月25日、本件係長は本件部長に対し、組合員の名簿を添付した電子メールを送信した。

(コ) 令和3年5月26日、本件部長は本件係長に「A委員長からの回答書」と題する電子メールを送信した。同メールには、標題に「A委員長に質問です」と記載され、末尾に「原文・D」と記載された文書が添付されていた。

(サ) 令和3年5月26日、本件部長は本件社長あて、D氏から本件部長あての電子

メールを転送した。同メールには、「K組合員の皆様へ」と題する別紙3-1の文書及びD氏あての返信用はがきの案文が添付されていた。その後、同文書が組合員の住所あて郵送された。

(シ) 令和3年5月27日、本件部長は本件係長あて電子メールを送信した。同メール本文には、「臨時大会開催のため組合員全員に今回の質問状とA委員長の回答書と賛同のハガキを送付します。過半数以上で臨時大会開催を考えています。A委員長の回答書に対する次回質問書案を作成しました。臨時大会迄の道筋や工程、次回質問書をF先生に確認して下さい。」と記載され、A委員長への質問の案文が添付された。

(ス) D氏は、A執行委員長ら5名の組合幹部との令和3年6月4日の協議における問答を記した文書を作成した。この文書には、「… Dの知り合いで会計士がいると聞いているが、その会計士に来てもらい、書類の監査をしてもいいとの発言」、「私共は最低過半数以上の賛同者が必要とっておりましたが、執行部側の発言にて過半数の賛同が要らないのでいつでも実行が可能と言われた。」との記載が含まれていた。

同月12日、D氏はこの文書を本件部長あて電子メールに添付して送付し、同メールの本文に「これを組合掲示板に貼ろうと思います。」と記した。本件部長は、このメールを本件社長及び本件係長に転送した。

(セ) 令和3年6月14日、本件社長は本件部長及び本件係長に電子メールを送付し、会計士による組合会計のチェックに関する見解を記した。

(ソ) 令和3年6月15日、本件係長は本件社労士あて電子メールを送信した。同メールには、本件社労士の対応により、税理士G（以下「本件税理士」という。）と18日に打合せを行うことになった旨記載されていた。

(タ) 令和3年6月19日、本件社長は本件社労士あて電子メールを送信した。同メールには、「昨日、G税理士と『M』のメンバー2名との打合せしました。半日×2回で過去3年分の点検ができるとG先生はおっしゃってました。」との記載があった。

(チ) 令和3年6月19日、本件社長は本件税理士及び本件社労士あて電子メールを送信した。同メールには、「昨日の打合せを会社以外の場所に変更したのは、周囲の目を配慮した結果です。込み入った事を申し上げ申し訳ございません。建前はDが会社の手を借りずにG先生を探したことにします。このような事情からG先生と当社内でお会いしても、昨日出席した私と営業部長E、総務Cは会釈等挨拶は控えさせていただきます。ご無礼をお許し下さい。」との記載があった。これに対して、本件税理士は「会釈等につきましても承知いたしました。

つきましては、こちらからも会釈を差し控えさせていただきますので、ご了承のほどよろしく願いいたします。Kの新しいスタートのために、全力を尽くさせていただき所存です。」等と記載した電子メールを返信した。

(ツ) 令和3年7月11日以降、良くする会作成の「K財務について」と題する文書が会社施設内に掲示された。

この文書には、①この度、組合の財務について調査を行うことになった、②同年6月18日に本件税理士に依頼し、同年7月10日に契約が完了した、③同月11日、組合事務所にて、A執行委員長等立合いの上で、必要な書類を預かった旨の記載が含まれていた。

イ 本件雇止めに至る経緯

(ア) 令和3年7月30日、会社はA執行委員長に対し、7.30委員長注意書を交付した。

この注意書には、下記の文面とともに、過去2週間の営業成績として5日分の営業収入等を示した表が記載されていた。なお、この表の内容は別紙4のとおりである。また、会社は少なくとも令和3年4月までは、乗務員に対し、注意書や指導書を交付していなかった。

「貴殿は、現在当社の(所属先)に所属しタクシー乗務員として従事していますが、以下の通り、1乗務当たりの営業収入が他のタクシー乗務員に比べ極めて悪い状況であります。

所定労働時間内で集中して、同時間内に他のタクシー乗務員の平均的な水準になる営業収入を確保するよう努力してください。

客待ち時間が多く、流している時間が少ないため実車時間が短くなり、営業収入の確保が困難となります。一定時間以上長く客待ちを続けるとますます今まで待っていた^{ママ}時間が惜しくなり、せっかくここまで待っていたのだからもう少し待とうと居続け、待てば待つほど空車でその場所を離れるのが勿体無く感じます。流し営業の場合、自分の仕事は誰も助けてくれません。暇でお客様がいないので仕方ないと居直らないで、どうしたら目標が達成できるか、曜日・時刻・天候・道路状況・街の流れ等を考えて、創意工夫してください。

つきましては、今後このような勤務態度を改善されるよう本書をもって注意をします。」

また、この注意書は、注意を受けた者が記名押印して、会社に提出する様式になっていたが、A執行委員長は下記のとおり記載して会社に提出した。

「承知いたしました。ご連絡、ありがとうございます。」

ただ、入社以来今の営業スタイルで、優秀乗務員賞（呼称？）を受け、班長も務めました。

この大変な『コロナ禍』で、私だけに『注意書』が発出された理由が分かりません。」

(イ) 令和3年8月24日、会社はA執行委員長に対し、8.24委員長指導書を交付した。

この指導書には、7.30委員長注意書にもかかわらず、1乗務当たりの営業収入が他の乗務員に比べ極めて悪い状況で改善されていないとして、7.30委員長注意書とほぼ同趣旨の文面と過去2週間の営業成績として5日分の営業収入等を示した表が記載されていた。なお、この表の内容は別紙4のとおりである。

また、この指導書は、指導を受けた者が記名押印して、会社に提出する様式になっていたが、A執行委員長は下記のとおり記載して会社に提出した。

「主観的には、誠実に職務を遂行して居ります。」

(ウ) 令和3年9月14日、会社はA執行委員長に対し、9.13委員長指導書を交付した。

この指導書には、7.30委員長注意書と8.24委員長指導書にもかかわらず、1乗務当たりの営業収入が他の乗務員に比べ極めて悪い状況で改善されていないとして、7.30委員長注意書とほぼ同趣旨の文面と過去5乗務の営業成績として5日分の営業収入等を示した表が記載されていた。なお、この表の内容は別紙4のとおりである。

また、この指導書は、指導を受けた者が記名押印して、会社に提出する様式になっていたが、A執行委員長は下記のとおり記載して会社に提出した。

「これはコロナ禍で、営業部長E氏の労組委員長Aへの牽制とハラスメント行為です。

役職で重責あるにも関わらず、良識・順法精神の欠如。

不当労働行為の不利益取扱にあたります。」

(エ) 令和3年9月27日、会社はA執行委員長に対し、本件雇止め通知書を交付して、本件雇止めを通知した。

この通知書には、更新を行わない理由として、本件注意書等にもかかわらず営業収入の改善が見られず、就業規則第84条(16)の勤務成績及び労務成績の不良重なるときに該当する旨記載されていた。

ところで、令和3年8月にA執行委員長は満70歳になっていた。

(オ) 組合は、令和3年10月12日発行の機関紙を作成した。

この機関紙には、①良くする会からの質問に答えるべく、同月25日に臨時大

会を開催することになったのでお知らせする、②会社は、(i)怪文書を作成、(ii)良くする会の結成を指示、(iii)前回の定期大会におけるA執行委員長解任の緊急動議の資料を作成し、実行させた旨の記載が含まれていた。

(カ) 令和3年10月25日、組合は臨時大会を開催し、執行部は、組合の会計について説明した。また、この大会において、本件雇止め後は、A執行委員長を組合専従者とするのが決定された。なお、D氏はこの大会を欠席した。

(キ) A執行委員長は、令和3年10月31日をもって雇用期間満了となり、これ以降、会社との間で、雇用契約は締結されなかった。

ウ 他乗務員の営業成績等について

(ア) 本件審査手続において、会社は、乗務員7名に対する注意書等を当該乗務員の氏名をマスキングして提出した。これらの注意書等には、1乗務当たりの営業収入が他の乗務員に比べ極めて悪い状況で改善されていないとして、7.30委員長注意書とほぼ同趣旨の文面と過去2週間又は過去5乗務の営業成績として5日分の営業収入等を示した表が記載されていた。

なお、この乗務員7名について、便宜上、乗務員①から乗務員⑦とする。会社は、(i)乗務員①については、退職の申出がなされた、(ii)乗務員②から⑥については、令和4年4月までに契約を更新した、(iii)乗務員⑦については、契約を更新しないことにし、同月17日付けで会社を退職したと主張した。

さらに、会社は、最終陳述において、乗務員①、乗務員②、乗務員④及び乗務員⑦は非常勤であると主張した。

(イ) 本件審査手続において、会社は、A執行委員長の営業成績を上回り、会社の注意・指導に従って業績改善に取り組んだが、営業成績が改善しなかったことを理由に、契約の更新を拒否された乗務員が、乗務員⑦以外にも一定数存在すると主張した。この点について、当委員会が当該乗務員の状況を具体的に主張し、それを証する書面があれば書証として提出するよう求めたところ、会社は、氏名を明かさないうまま、乗務員2名を挙げた。

この乗務員2名について、便宜上、乗務員⑧及び乗務員⑨とするが、会社は、乗務員⑧は令和4年2月27日付けで、乗務員⑨は同3年8月17日付けで会社をそれぞれ退職したとし、その後、会社は、これら2名について、会社が契約終了を提案し退社したものではないと主張した。

また、会社は、最終陳述において、乗務員⑧及び乗務員⑨は非常勤であると主張した。

(ウ) 本件審査手続において、会社は、営業成績の低迷を理由に契約を更新しなかった70歳以上の乗務員は、平成31・令和元年は4名、同2年は2名、同3年は

2名（A執行委員長を含む）、同4年（5月17日まで）は3名（乗務員⑦を含む）であると主張した。この点について、当委員会が契約終了までの1年間における、営業収入等を明らかにするよう求めたところ、会社は、氏名を明かさないうまま、各乗務員の1年間の月ごとの営業収入等を記載した表を提出した。

便宜上、令和3年のA執行委員長以外の1名を乗務員⑩、同4年の乗務員⑦以外の2名を乗務員⑪及び乗務員⑫とするが、この表において、乗務員⑩については平成31年1月から令和元年12月の、乗務員⑪については平成31年4月から令和2年3月の、乗務員⑫については同年5月から同3年4月の営業収入等が記載されており、当委員会はこれに関し、契約終了直前の1年間のデータを提出するよう求めた。その後、会社は、乗務員⑩は令和元年12月18日付けで非常勤乗務員になり、その後は月に1回程度の出勤で、同3年11月17日付けで退職した、乗務員⑪の最終乗務は同年3月9日で、同4年1月31日付けで退職した、乗務員⑫は同3年4月18日付けで非常勤乗務員になり、最終乗務は同年10月で、同4年5月に退職したと主張した。

(エ) 本件審査手続において、会社は、令和3年4月分から同年11月分の各月について、70歳未満の常勤乗務員の営業成績順位表をA執行委員長以外の氏名をマスキングして提出した。

これらの順位表によると、本社には120人程度が所属しており、令和3年4月分から同年10月分について、A執行委員長の順位は、いずれも約120名の本社の乗務員中100位前後であった。また、各月の順位表には、いずれも15名程度の乗務実績のない者のデータが含まれていた。

(2) 会社は、令和3年5月17日付けの「綱紀肅正」と題する文書の作成又は組合員への配付に関与することによって、組合に対して支配介入したといえるかについて、以下判断する。

ア 本件ビラは、前提事実のとおり、発行元は「M」だとされ、その内容は、①新年度予算は150万円の損失予算であって、今のままで行くと、繰越剰余金が3年でゼロになる、②令和2年6月に積立金を一部解約したことは重大な違反であって、説明や了承を得られていない、③3.8組合大会で同日付けの「お預り証」を渡されたが、実際に引き出された日から約9か月が経っている、④一斉積立解約申込書を確認すると、お金に関する権限が委員長と財政部長であって、この二つの役職をA執行委員長が兼任していることが大きな過ちで悪事の温床になる旨記載され、さらに、「今後われわれはKを守るため、巨大な権力と戦っていきます。一人でも多くの賛同者が必要です。労組員一丸となって組合の運営を正しい形に戻しましょう！」との記載や「一斉積立金は何処へ？私的流用か？」との見

出しがあることが認められる。

そうすると、本件ビラは、組合員の立場から、A執行委員長及び執行部の組合運営には会計面で不審な点があり、私的流用の可能性もあるとして非難し、他の組合員に対し、反執行部である自分たちの意見や活動に賛同するよう呼びかけるものとみるのが相当である。

イ 一般に、労働組合内部で執行部と反執行部の対立がある場合には、使用者は、組合活動の自主性を重んじ、双方に対し平等に対応し、中立的な態度を保持すべきであって、一方の活動を支援し、他方の弱体化をもたらす行為は労働組合に対する支配介入に当たるといふべきである。本件ビラの内容は、反執行部がA執行委員長を中心とする執行部を非難するものであるのだから、仮に、本件ビラの内容を作成したのはD氏だとしても、会社が、レイアウトの編集作業や印刷、配付について助力すれば、中立保持義務に違反し、支配介入に該当し得るといふべきである。

ウ 本件ビラへの会社の関与についてみると、前提事実及び前記(1)ア(イ)、(ウ)、(カ)認定のとおり、本件ビラが配付された約2か月前に当たる令和3年3月22日には、本件ビラに関連して本件係長に対し、3.22本件部長メールが送信され、その後も、4.19本件社長メールが送信されたことが認められる。

3.22本件部長メールは、前記(1)ア(イ)認定のとおり、添付された文書のうちの1つが別紙2-2であって、本文には「名誉毀損等で足元をすくわれる事が無いように確認お願い致します。」と記載されていたことが認められる。

4.19本件社長メールは、前記(1)ア(ウ)認定のとおり、「K関連の資料」との題名の電子メールであって、①添付された文書のうちの1つが3.8組合大会でD氏が読み上げた原稿とされていたこと、②添付された文書の別の1つが別紙2-3であって、本文には「タイトル・発行者はじめ最終的にはD君と詰める」と記載されていること、がそれぞれ認められる。また、4.19本件社長メールの本文には、同認定のとおり、第2回以降のビラを新聞形式で作成するよう求める旨記載されていたことが認められる。

さらに、3.22本件部長メールに添付された別紙2-2、4.19本件社長メールに添付された別紙2-3と本件ビラを比較すると、別紙2-2で記載された内容は概ね別紙2-3に含まれており、別紙2-3と本件ビラは酷似しているといふことができる。

また、前提事実及び前記(1)ア(カ)認定のとおり、本件係長が会社の印刷機を使用して本件ビラを印刷し、本件部長が配付について指示をした上で、会社の本社施設内において、本件ビラが配付されたが、D氏は本件ビラの配付を行わなかつた。

ったことが認められる。さらに、前記(1)ア(キ)認定のとおり、本件社長は本件社労士に対し、本件ビラを添付の上、5.19本件社長メールを送信しており、その本文には、①組合の反執行部の組合員の力添えを得て、添付ファイルどおりに本社にてビラを配付した、②本件ビラが名誉棄損に当たるのかどうかを確認したい旨記載されており、しかも、このメールは本件部長と本件係長にも同報されたこと、がそれぞれ認められる。

エ 以上のことからすると、会社は、組織として本件社長の指示の下、中立の立場を逸脱して反執行部の活動を支援ないしは誘導し、A執行委員長を中心とする組合執行部を非難する趣旨の本件ビラの作成や配付に深く関与したというのが相当である。かかる会社の行為は、組合に対して支配介入を行ったもので、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(3) 会社が、A執行委員長との嘱託雇用契約を令和3年11月1日以降継続しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア まず、会社がA執行委員長が執行委員長として組合活動をすることに對し、嫌悪意思を有していたか否かについて検討する。

(ア) 前提事実のとおり、①組合は、2.8.11組合申入書にて、雇用調整助成金の追加申請を要求し、会社がこれに応じなければ、大阪中央労働基準監督署に対し、労働基準法違反があるとして申告する予定である旨通知したこと、②組合は、2.9.28組合申入書にて、新型コロナウイルス感染症の流行に伴い、令和2年4月1日から同年12月31日（同年5月1日から同年6月7日を除く）の間について、乗務員による休業支援金申請への協力を求めたのに対し、会社は、2.10.5会社回答書にて、会社が要請した休業期間は、同年5月1日から同年6月7日であって、これ以外の期間については、休業支援金の対象にならず、組合からの要求に応じない旨返答したこと、③同年10月、A執行委員長は、大阪中央労働基準監督署に対し、支給された賃金が最低賃金を下回っている可能性があるとして申告を行い、翌月、そのうち一部について、会社に対して是正勧告書が交付されたこと、がそれぞれ認められる。したがって、令和2年頃、新型コロナウイルス感染症の流行下での対応に関して、組合と会社との間で対立があったといえることができる。

(イ) また、令和3年5月に配付された本件ビラに関しては、前記(2)判断のとおり、会社は、組合の反執行部の活動を支援ないしは誘導し、組合運営には会計面で不審な点があるとしてA執行委員長を中心とする組合執行部を非難するという行為に深く関与したというのが相当である。

その後、前提事実及び前記(1)ア(サ)、(ツ)認定のとおり、①令和3年5月

26日頃、組合の金銭の流れが不明瞭でA執行委員長は組合を私物化している旨の記載を含む5.26良くする会文書が組合員個人あてに郵送されたこと、②同年7月11日以降、本件税理士に依頼して、組合の財務について調査を行うことになったとする良くする会作成の文書が会社施設内に掲示されたこと、がそれぞれ認められる。これらに関連して、前記(1)ア(オ)、(ケ)、(サ)から(チ)認定のとおり、本件社長、本件部長及び本件係長の間や、これら3名とD氏、本件社労士及び本件税理士との間で電子メールでのやりとりがあったことが認められ、その内容からすると、本件ビラが配付された後も、会社は、組合運営には会計面で不審な点があるとしてA執行委員長を中心とする組合執行部を非難するという反執行部の活動を、専門家の助力を得るなどして支援ないしは誘導していたとみるのが相当である。

(ウ) 以上のことからすると、会社が、A執行委員長が執行委員長として組合活動をすることに對し、嫌悪意思を有していたことが推認できる。

イ これに對して、会社は、A執行委員長が70歳に達したことに加えて、勤務状況・勤務態度が不良であり改善の見込みがないことから、本件雇止めを行ったと主張するので、この点についてみる。

(ア) 前提事実及び前記(1)イ(ア)から(ウ)認定のとおり、会社はA執行委員長に對し、1乗務当たりの営業収入が他の乗務員に比べ極めて悪い状況であるとして、本件注意書等を交付したことが認められる。

しかし、前記(1)イ(ア)認定のとおり、会社は少なくとも令和3年4月までは、乗務員に對し注意書等を交付していなかったことが認められ、また、会社が、営業成績等がいかなる場合に注意書等の交付対象とするか、客観的な基準を定めていたとする疎明、各乗務員について、時期を定めて1乗務当たりの営業収入を算出し、順位付けをしていたとする疎明はいずれもない。

そうすると、会社は、本件注意書等を交付するに当たり、全乗務員の営業成績をもとに客観的な基準をもって交付対象者を決定していたとはいえず、相当恣意的に、A執行委員長に對し本件注意書等を交付したというべきである。

なお、前記(1)ウ(ア)、(エ)認定のとおり、令和3年4月分から同年10月分の各月の70歳未満の常勤乗務員の営業成績順位表によると、A執行委員長の順位は本社約120名の乗務員中100位前後であって、A執行委員長と同程度又は下回る営業成績の常勤乗務員が20名程度はいるとみられるところ、会社はA執行委員長以外に注意書等を交付した乗務員として7名を挙げるのみで、しかもそのうち4名については、会社が最終陳述において、非常勤乗務員であると主張したことが認められる。

(イ) 会社は、本件審査手続において、前記(1)ウ(ア)から(ウ)認定のとおり、A執行委員長以外に営業成績を理由に契約を更新しなかった乗務員として、乗務員①、乗務員⑦、乗務員⑧、乗務員⑨、乗務員⑩、乗務員⑪及び乗務員⑫の計7名を挙げたことが認められる。しかし、これらの乗務員について、契約更新を希望したにもかかわらず雇止めされたと認めるに足る疎明はない。

かえって、同認定のとおり、(i)乗務員①については、退職の申出がなされた、(ii)乗務員⑧及び乗務員⑨については、会社が契約終了を提案し退社したものではない、(iii)乗務員⑩は令和元年12月18日付けで非常勤乗務員になり、その後は月に1回程度の出勤で、同3年11月17日付けで退職した、乗務員⑪の最終乗務は同年3月9日で、同4年1月31日付けで退職した、乗務員⑫は同3年4月18日付けで非常勤乗務員になり、最終乗務は同年10月で、同4年5月に退職したと会社自らが主張したことが認められる。

そうすると、会社が挙げる計7名の従業員のうち6名は、自らの意思で退職したというのが相当である。

さらに、前記(1)ウ(ウ)認定によれば、乗務員⑩、乗務員⑪及び乗務員⑫の乗務実績からすると、ほとんど乗務実績のない70歳以上の乗務員を会社が雇用していたとみることもでき、加えて、前記(1)ウ(エ)認定のとおり、本件審査手続において、会社は、令和3年4月分から同年11月分の各月について、70歳未満の常勤乗務員の営業成績順位表を提出したが、この順位表には各月とも15名程度の乗務実績のない者のデータが含まれていたことが認められ、会社は、むしろ、営業成績や乗務実績の如何にかかわらず、原則として乗務員の雇用を継続する方針を採っていたというべきである。

これらのことからすると、会社がA執行委員長以外の乗務員に対し、営業成績の低迷を理由に、本人の意向にかかわらず雇止めをするとの取扱いをしてきたとは到底、みることはできない。

(ウ) なお、年齢に関しては、前提事実のとおり、令和4年3月9日現在、組合は会社従業員90名を組織していたが、そのうち70歳以上の者は33名であったことが認められ、会社は70歳以上の乗務員を相当数、雇用しているということができる。また、前提事実のとおり、会社のホームページのタクシードライバー求人情報と題するページには、「75歳まで安定的な仕事に就きたい」とお考えの方は、ぜひ、会社の乗務員の求人にご応募くださいとする記載があることが認められ、会社は70歳以上の乗務員を雇用する姿勢を取っていたということができる。

ウ 以上のとおりであるから、会社はA執行委員長に対し、他の乗務員に対するも

のとは均衡を欠いた差別的な取扱いをし、営業成績や勤務態度等を持ち出して雇止めにしたというべきで、かかる差別的な取扱いの差は、A執行委員長が執行委員長として組合活動を行ったことによるものとみるのが相当である。

したがって、会社がA執行委員長との嘱託雇用契約を令和3年11月1日以降継続しなかったことは、組合員であるが故の不利益取扱いであると判断され、かかる行為は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

2 争点3（会社が、令和3年12月16日の団体交渉に、A執行委員長の出席を認めないとしたことは、不誠実団交に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 組合は、令和3年10月25日付けで、以下のとおり、組合規約第3条を改正した。

(ア) 改選前

「第3条（組織）本組合は、Lの従業員（パートを含む）を以って組織する。
但し、次の各号に該当する者を除く。

（以下略）

(イ) 改正後

「第3条（組織）本組合は、Lの従業員（パートを含む）・専従者を以って組織する。但し、次の各号に該当する者を除く。

（以下略）

イ 令和3年10月29日、組合は会社に対し、10.29組合通知書を提出し、同月25日の臨時組合大会において、同年11月1日から同4年3月31日の任期満了までA執行委員長を組合専従者とすることを決議したと通知した。

ウ 会社は組合に対し、10.29組合通知書に回答するとして、11.9会社回答書を提出した。

この回答書には、①A執行委員長は令和3年10月31日をもって退職しており、組合規約第3条には、組合は会社の従業員を以って組織すると規定されているのだから、従業員でなくなったA執行委員長を専従者とするのは、組合規約に抵触し、大会での決議の有効性に疑義がある、②A執行委員長を専従者とするのは別組合協定書の第1項にも違反する、③別組合協定書の相手方は組合ではないが、組合と会社はこれまで別組合協定書に基づき専従者についての運用を行っており、会社は別組合協定書が組合にも適用されると理解している、④会社はA執行委員長が組合専従者であるとは認められず、今後、A執行委員長を組合代表者として提出した申入れについては、会社として一切対応しない旨記載されていた。

エ 会社は組合に対し、本件団交を令和3年12月16日に開催する旨記載した同月9日付け文書を提出した。

本件部長は組合書記長に対し、本件団交についてA執行委員長の出席を認めない旨口頭で通知した。

オ 令和3年12月13日、組合は会社に対し、同日付け申入書（以下「12.13組合申入書」という。）を提出した。

この申入書には、本件部長から、A執行委員長は会社の従業員ではなく組合の委員長とは認めておらず、11.9会社回答書のとおり組合専従者とも認めていないので、本件団交に出席しないようにとの申入れがあったが、このことを書面で提出するよう求める旨記載されていた。

会社は、12.13組合申入書に対し、書面で回答しなかった。

カ 令和3年12月16日、組合と会社との間で本件団交が開催された。A執行委員長はこの団交に出席しなかった。

(2) 会社が、令和3年12月16日の団体交渉に、A執行委員長の出席を認めないとしたことは、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、特段の事情がない限り、組合側の団交出席者の人選を自由に行えるというべきところ、前提事実及び前記(1)エ認定のとおり、本件部長が組合書記長に対し、本件団交についてA執行委員長の出席を認めない旨口頭で通知したことが認められる。

また、前記(1)オ認定のとおり、組合が会社に対し、12.13組合申入書にて、A執行委員長について本件団交に出席しないようにとの申入れについて書面で提出するよう求めたが、会社は応じなかったことが認められ、会社は、理由を書面で明示せず、一方的に本件団交にA執行委員長の出席を認めないことを通知したというべきである。

イ 前記(1)ウ、オ認定のとおり、12.13組合申入書には、本件部長から、A執行委員長は会社の従業員ではなく組合の委員長とは認めておらず、11.9会社回答書のとおり組合専従者とも認めていないので、本件団交に出席しないようにとの申入れがあった旨の記載があり、また、11.9会社回答書には、①組合規約第3条には、組合は会社の従業員を以って組織すると規定されているのだから、従業員でなくなったA執行委員長を専従者とするのは、組合規約に抵触する、②A執行委員長を専従者とするのは別組合協定書の第1項にも違反する旨の記載があることが認められるのであるから、これらについて検討する。

ウ まず、労働組合がどのような範囲の労働者に加入資格を認めるかについては、各労働組合が使用者から独立して自由に決定、変更できることは明らかであって、使用者が労働組合の加入資格に関与したり、意見を述べたりすること自体、労働組合の自主性、自立性を阻害する行為として問題となり得るものである。なお、

本件においては、前記(1)ア認定のとおり、組合は、令和3年10月25日付けで、組合が組織する範囲について、会社の従業員と専従者とする旨の改正を行ったことが認められる。

また、別組合協定書については、前提事実のとおり、会社において本来、就労義務のある会社の従業員が組合業務に専従することに関して定められていることは明らかである。そうすると、仮に、組合についても別組合協定書と同内容での運用がなされていたとしても、会社はA執行委員長が既に従業員ではないとしている以上、A執行委員長の処遇はこの協定書の対象外であり、組合は組合専従者の人選を自由に行えるのであって、この協定書をもって、A執行委員長が専従者になることができないとは解せない。

エ 以上のとおりであるから、会社は正当な理由なく、一方的に、A執行委員長の団交への出席を認めない旨通知したと判断され、かかる行為は、団交における組合との協議に誠意を欠いた対応をしたものであって、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法

- (1) 組合は、組合執行委員長と認めた上での誠実団交応諾を求めるが、主文2の救済で足りると考える。
- (2) 組合は、組合執行部に対する謝罪文の手交及び組合に対する損害賠償金の支払をも求めるが、主文3の救済で足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和5年8月18日

大阪府労働委員会

会長 小林 正 啓

