

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合

代表者 執行委員長 A 1

被申立人 Y 会 社

代表者 代表取締役 B 1

上記当事者間の山労委令和3年（不）第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和6年6月27日、第603回公益委員会議において、会長公益委員近本佐知子、公益委員有田謙司、同通山和史、同中村美紀子、同浜崎大輔が合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が、申立人X1組合（以下「組合」という。）の組合員であるA2（以下「A2」という。）につき令和3年5月31日付けで雇用を終了したことが、同人に対する不利益取扱いであり、かつ、組合組織に対する支配介入の不当労働行為であるとして、同年11月24日に救済申立てがあった事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- （1）会社は、令和3年5月31日付けで行われたA2に対する雇止めを撤回し、A2が労働契約上の権利を有する地位にあることを認めること。
- （2）会社は、当委員会による救済命令交付の翌日から2週間、被申立人社屋入口に謝罪文を掲示すること。

第2 争点

- 1 会社が、「定年後継続雇用対象選定基準」に基づき、A2との雇用関係を令和3年5月31日で終了したこと（以下、会社がA2との雇用関係を終了したことを「本

件雇用関係の終了」という。)は、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第1号に該当するか。

2 本件雇用関係の終了は、労組法第7条第3号に該当するか。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 会社

会社は、肩書地に本店を置く一般乗用旅客自動車運送事業等を営む株式会社(いわゆるタクシー会社)であり、本件申立時の従業員数は106名である。

(2) 組合

組合は、肩書地に本部を置き、福岡県及び山口県の地域に居住又は勤務する労働者を対象とする合同労組である。

平成26年2月に会社の乗務員の一部が組合に加入し、会社内に組合分会が結成された。本件申立時の組合分会の組合員数は3名である。

なお、組合分会の他に会社内には、C1組合(以下「他組合」という。)が結成されているが過半数組合ではない。

2 乗務員の勤務シフト

(1) 会社は、毎月1日を起算日とする1か月単位の変形労働時間制を採用しており、乗務員の各労働日や所定労働時間等が決められている勤務シフトは個人別に指定する交番表により定められている。

(2) 勤務シフトは、基本的にはいずれも16日間を一つのサイクルとするものであり、「日勤」、「夜勤」、日勤と夜勤が混在している「16交番」、及び一週間を一つのサイクルとし、毎週平日のみ日勤勤務を行い、土曜日及び日曜日を公休日とする「平日日勤」がある。16交番、夜勤及び日勤の一部には、需要が高まる時期や時間帯に対応するための時間外勤務が最初からシフトに組み込まれている(シフト内残業)が、平日日勤にはシフト内残業は組み込まれていない。

(3) A2は、平成29年5月14日まで16交番で勤務しており、シフトには、シフト内残業が組み込まれていたほか、夜勤が予定されており、週末の勤務も設定されていた。

3 A2の入社から本件雇用関係の終了に至るまでの経緯等

(1) A2入社からC2組合解散までの経緯について

ア A2は、平成15年4月14日に会社にタクシー乗務員として入社した。入社当時、会社内に労働組合はなかったが、その後、C2組合が結成され、A2

が加入した。

イ 平成19年頃、C2組合が分裂し、他組合が結成された。

ウ 平成20年6月20日頃、C2組合と他組合が共闘して賃金引上げのためストライキを行った。これに対し、会社は、業務上の損害を被ったとして提訴した。

エ 平成22年頃、C2組合は解散した。

(2) 最低賃金に係る労使合意締結に至るまでの経緯について

ア 平成25年12月3日、会社と他組合が賃金協定書を締結した。その内容は、賃金の計算方法が月間営業収入額30万円以上と30万円未満で異なり、30万円未満では当該収入額に一定の支給率を乗じた金額を賃金とするもの（以下「賃金制度」という。）であった。

イ 平成26年2月26日、A2が組合に加入し、組合分会を結成して、分会長に就任した。また、同年3月、A3（以下「A3」という。）及びA4（以下「A4」という。）が組合に加入し、A3が組合分会の副分会長に就任した。

なお、その後A3及びA4は退職し、会社がA2との雇用関係を終了した令和3年5月31日当時、A2は会社内において唯一の申立人の組合員であった。

ウ 平成26年以降、組合は、賃金制度により月間営業収入額30万円未満の乗務員には最低賃金を下回る賃金しか支払われない旨主張し、会社と交渉を続けながら、労働基準監督署（以下「労基署」という。）への刑事告訴などを行った。

エ 平成26年12月1日、会社は労基署から最低賃金法（以下「最賃法」という。）及び労働基準法（以下「労基法」という。）第37条違反に係る是正勧告を受けた。

オ 平成27年2月18日、A2、A3及びA4が、会社が労基署からの是正勧告に従わないとして、労基署に最賃法及び労基法第37条違反を刑事告訴した。

カ 平成28年5月12日、A2、A3及びA4が、会社を被告とする訴状を簡易裁判所に提出し、同年9月2日、当該訴状に係る訴訟が地方裁判所に移送された。

この内容は、実労働時間を基に算定すると会社の賃金支給額が最低賃金を下回っていること、また、有給手当が支給される場合に賃金支給額から一定額が差し引かれていることから、不足するこれらの差額分が未払賃金であるとして、会社に対してその支払を請求するものであった。

キ 平成29年2月28日、会社と組合、組合X2支部、A2、A3及びA4が、上記オ及びカの争いについて労使合意書を締結した。この内容は、会社が解決

金を支払う一方で、A 2、A 3 及び A 4 が訴訟や刑事告訴を取り下げるといったものであった。

(3) A 2 の勤務シフト変更等について

ア 平成 26 年 2 月 13 日頃、会社は、A 2 に対して、以下の要旨の「改善指導並びに警告書」と題する文書を交付した。

(ア) 平成 25 年度の月間の平均営業収入額（285,248 円）は、同一勤務者の平均（365,711 円）と比較すると極めて低劣である。

(イ) 改善の兆しがなければ、就業規則に反し、解雇することもあり得るので、文書をもって改善指導に当たり、今後の奮起を促すとともに警告する。

イ 平成 26 年 11 月 14 日、会社は、A 2 に対して、同月 12 日付けで以下の要旨の改善指導書を交付した。

(ア) 平成 26 年 9 月及び 10 月の月間営業収入額は極めて低劣で、2 か月連続で 30 万円を超えていない。

(イ) A 2 の主な営業場所は、日中は幡生での待機、午後及び夜間は駅での待機が中心となっており、売上げが見込まれる週末の夜においても自ら積極的に営業する姿勢が希薄であって、そのことが低収入の原因である。

(ウ) 改善の兆しがなければ、就業規則に反するので何らかの処置をとる可能性があり、そのようなことがないよう今後の奮起を促す。

ウ 平成 27 年 10 月 22 日、朝の点呼時に、業務課長が A 2 に対して休憩時間を正しく取るように指導をしたところ、A 2 は自分のスマートフォンで同課長を撮影した。これ以降、A 2 は、会社から指導や注意があるとスマートフォンで撮影するようになった。なお、本件審問廷においても、A 2 は、このことを認めている。

エ A 2 は、60 歳となったために平成 28 年 5 月 31 日に定年退職となったが、会社は A 2 と、雇用期間を同年 6 月 1 日から平成 33 年 5 月 31 日までとする嘱託雇用契約を締結した。

この嘱託雇用契約書には、「雇用期間中の運収実績、出勤率、事故件数及び事故内容、営業能力、勤務態度、接遇スキル、健康状態などを総合的に判断して次回の雇用契約の更新を決定します。更新されないことがあることをご理解ください。」と記載されていた。

オ 平成 28 年 12 月 25 日、会社は、「労働時間管理の徹底について」と題する文書を社内に掲示し、従業員に対して説明を行った。その概要は、月間営業収入額が 30 万円を下回った乗務員について、会社が労働時間と生産性の整合性

の確認を行い、整合性が確認できない場合は、当該乗務員から報告書の提出を求めるなどして労働時間該当性について協議することとし、労働時間と生産性が確認できない場合は、待機場所の見直しを求めるなど直ちに会社が当該乗務員に対する教育に取り掛かる、この場合、勤務は8時間の日勤に変更する、というものであった（以下、会社が、労働時間と生産性の整合性の確認ができないなどと判断した乗務員の勤務を平日の日勤に変更する期間を「教育期間」という。）。

カ 平成29年5月11日、会社は、A2を呼び出し、協議を行った。会社が同年4月において16交番の乗務員で月間営業収入額が30万円を下回ったのは病気の治療や病気欠勤などの者を除くとA2だけであった旨を告げたところ、A2は今までどおり働いて頑張ると答えた。そして、会社がマイクロバスを運行したらどうかと提案するも、A2はそれを断るとともに、売上げが悪い月は改善したいなどと述べる一方で、タクシーは水物だから仕方がない、良い仕事を回して欲しいなどと発言した。最終的に、会社は、A2に業務命令を出す旨を告げた。

キ 平成29年5月15日、会社は、A2に対し、同日付けで業務命令書を発出した。この業務命令書には、過去の度重なる改善指導においても営業方法・勤務態度に改善が見られないことや、売上げが同一勤務者と比較して極めて低劣であること、また、同月11日の事情聴取においてA2の主張した労働時間と生産性の整合性の確認ができなかったため、生産性向上のための教育期間として、勤務時間・待機場所・休憩時間等を指示することなどが記載されていた。

この業務命令により、平成29年5月15日から、A2の勤務シフトは16交番から平日日勤(8時から17時までの勤務)に変更(以下「本件シフト変更」という。)となり、それは本件雇用関係の終了時まで継続した。

なお、A3についても、平成29年4月17日に、A2と同様に、勤務シフトを16交番から平日日勤へ変更する旨の同月14日付け業務命令書が交付されている。

ク 平成29年7月12日、組合は、本件シフト変更及びA3に対する勤務シフトの変更が不利益取扱い及び支配介入にあたるとして当委員会に対し、不当労働行為救済申立て(以下「前救済申立て」という。)を行った。当委員会は組合の申立てを棄却し、これを不服とした組合は中央労働委員会に対して再審査を申し立てたが、中央労働委員会は、令和5年4月19日、この再審査申立てを棄却した。

これに対し、組合は行政訴訟を提起しなかったため、組合の申立ての棄却が確定した。

(4) 令和2年1月1日の就業規則の変更から令和3年4月20日の団体交渉申入れまでの経緯について

ア 下記5(6)のとおり、会社は、令和2年1月1日を施行日として就業規則等を変更し、正社員、無期フルタイマー及び無期パートタイマーの定年を満65歳とした。会社は、これに伴い、従業員に対し、就業規則等の改訂版を点呼場に設置したことを知らせる主旨の、令和元年12月23日付けの「正社員就業規則及び非正規社員就業規則等の改訂版について」と題する文書を、また、60歳から64歳までの有期フルタイマーに対し、申出や手続不要で雇用形態を正社員に変更することを知らせる主旨の、令和2年1月1日付けの「60歳から64歳までの定年後再雇用嘱託雇用契約者及び嘱託雇用契約者（ともに有期フルタイマー）の正社員転換について」と題する文書を作成し、その後も両文書を保存していた。

なお、就業規則には、上記雇用形態の変更の取扱いに関する規定はない。

イ 会社は、A2に対し、令和2年4月27日付けの「業務命令書」と題する文書により、新型コロナウイルス感染症の影響のため、令和2年5月1日から同月31日までの間、休業するよう命じたが、結局のところ、A2の休業は本件雇用関係の終了時まで継続した。このため、A2は休業期間中、健康診断以外で会社に出てくることはなかった。

ウ 会社は、A2に対し、令和3年4月3日付けの「定年退職通知書」と題する文書により、令和3年5月31日で定年退職となる旨を通知した。

エ A2は、会社に対し、2021年4月12日付けの「再雇用継続申入書」と題する文書により、65歳の定年後の再雇用を申し入れた。

オ 会社は、A2に対し、令和3年4月15日付けの「再雇用継続申入書へのご回答（定年退職再通知）」と題する文書により、正社員就業規則第65条（定年）の規定に基づき、雇用契約の継続は行わないことを決定した旨を通知した。

カ 組合は、会社に対し、2021年4月20日付けの「団体交渉申入書」と題する文書により、65歳以上の従業員は本人の希望があれば引き続き継続して雇用しているのに、A2のみ理由も言わず雇用継続しないことは不誠実であり労組法第7条に抵触する不当労働行為であるとして、団体交渉を申し入れた。

(5) 令和3年5月7日の団体交渉等について

ア 組合は、上記(4)カの申入れについて、会社と団体交渉を行った。団体交渉

には、会社側から、当時業務係長であったB 2（以下「B 2」という。）、B 3 弁護士、組合側から、A 1 執行委員長、A 2 が出席した。

イ 最初に、会社代表取締役B 1 からA 2 あての、以下の要旨の文書(以下「理由書」という。)を会社側が読み上げ、その後組合側に手交された。

(ア) 新型コロナウイルス感染症の影響により、売上げが大幅に落ち込んでいる。

また、売上げの激減だけでなく、諸々のコストも上昇し、事業環境は極めて厳しい状況になっている。

(イ) 人員のスリム化などを進め、身の丈に合った経営で難局を乗り切るしかない。

(ウ) 漫然と乗り込み客を期待するだけの駅待ちや辻待ち、また、無線配車が期待できない場所での着け待ちなどは、もはや絶対に許されない。社員には、今まで以上に積極的に自分自身で学習し、消費動向に合わせて個々人の営業スタイルを変えていくことができる能力と意欲が必要となった。

(エ) 弊社は貴殿が期待する水準を満たしているとは言えない、と判断した。

ウ 団体交渉においては、組合側が会社側に対し、再三にわたって、定年後再雇用の採否の判断基準の有無について質問し、基準があるのであれば提示するように求めたが、会社側は、定年後継続雇用対象選定基準(後述の5の「対象選定基準」)の存在について明言しなかった。

また、組合側が会社側に対し、A 2 が再雇用されない理由について質問したところ、会社側は、A 2 が「対象選定基準に定める採用基準を満たさないと判断したこと」を明確に説明しなかった。

なお、定年後再雇用の採否の判断基準について、会社側は以下のような発言をした。

「…60歳定年のときに一定の基準はあったけど、今このコロナ禍とか、あるいは定年が70まであの延びるって、70歳までになると、より、あのう、今定年が65まで延びてるんで、基準としてはより厳しくなりますと。その中で、その基準を超えるほどのA 2 さんがその成績を納めているとは考えられないんでっちいうことです。」

「今のこの65歳になってからの基準はまだないし。」

「…だからもう明確な、こうガチガチな基準っちいうんじゃないくて、おおむねこういうところを見て決めてますっちいうのなら全然出せますけどね。」

エ その後、令和3年6月25日、同年7月13日及び同年12月1日に団体交渉が行われたが、結局、会社は組合に対し、対象選定基準の有無や、A 2 が同

基準に定める採用基準を満たさないために再雇用しなかったことを、明確・詳細には説明しなかった。

4 平成31年2月から令和3年4月までの労使交渉等

平成31年2月から、会社がA2に対し定年退職通知を行った令和3年4月までの間の労使交渉等の概要は以下のとおりである。

なお、下記労使交渉等の状況は、本件審査において当事者双方から提出された書証に基づくものである。

- (1) 組合は、会社に対し、2019年2月26日付けの「団体交渉申入書」と題する文書により、「労働委員会係争事案」、「2019年度賃上げ及び付帯要求(原文のまま)」の2つの項目について団体交渉を申し入れた。
- (2) 会社は、組合に対し、平成31年2月28日付けの「回答書」と題する文書により、上記(1)の団体交渉申入れに対する回答を行った。回答書には、2019年2月26日の組合の団体交渉の申し入れ態様(会社の営業時間中に突然組合員約15名が点呼場に無断で侵入、占有して騒擾し、団体交渉の申入れを行ったこと)について抗議すること、また、団体交渉の日時については、別途連絡すること等が記載されていた。
- (3) 組合は、会社に対し、2019年3月5日付けの「要求書」と題する文書により、「2019年度賃上げ要求額について」、「労働諸条件改善要求について」の2つの項目について要求等を行った。

なお、「労働諸条件改善要求について」において、組合は、「組合員の不当な職務変更は撤回し、その間の不利益賃金部分について支払うこと」などを要求した。
- (4) 組合は、会社に対し、2019年6月18日付けの「要求書」と題する文書により、「2019年度夏季一時金要求について」、「春闘要求未解決事項など労使懸案事項の解決をすること」、「組合員の不当な職務変更は撤回し、その間の不利益賃金部分について支払うこと」及び「労使懸案事項の解決」の4つの項目について要求等を行った。
- (5) 会社は、組合に対し、令和元年6月24日付けの「回答書」と題する文書により、上記(4)の要求等に対する回答を行った。回答書には、夏季一時金については、一時金に係る規定がないため要求には応じられない、労使懸案事項は存在しない、不当な職務変更や賃金における不利益な取扱いが存在しない、といった会社の見解等が記載されており、回答書の末尾には「本回答は団体交渉を拒否するものではありません。文書回答に疑義がございましたら、別途団体交渉の申し入れて下さい。(原文のまま)」と記載していた。

- (6) 組合は、会社に対し、2019年11月8日付けの「要求書」と題する文書により、「2019年度年末一時金要求について」、「労使懸案事項(不当、違法な職種転換、賃金労働条件の不利益変更、未払い賃金の支払い問題等)の早急に解決をすること」の2つの項目について要求等を行った。
- (7) 会社は、組合に対し、令和元年11月14日付けの「回答書」と題する文書により、上記(6)の要求等に対する回答を行った。回答書には、業務多忙のため、組合が指定した期間での団体交渉に応じられないため、取り急ぎ文書によって回答するとし、団体交渉が可能な日時等を記載していた。なお、組合の要求等に対する回答内容は、基本的には上記(5)と同様であった。
- (8) 会社は、組合に対し、令和元年12月3日付けの「通知書」と題する文書により、上記(6)の要求等に係る団体交渉の日時の調整に対し、組合から回答がないため、会社が組合に対して行った文書回答で納得したものと会社は理解させてもらうことなどを伝えた。
- (9) 組合は、会社に対し、2020年2月21日付けの「団体交渉申入書」と題する文書により、「2020年度賃上げ及び付帯要求の主旨説明」及び「働き方改革関連法について」の2つの項目について団体交渉を申し入れた。
- (10) 会社は、組合に対し、令和2年3月2日付けの「回答書」と題する文書により、上記(9)の団体交渉申入れについて、業務多忙のため、組合が指定した日時での応諾はできない旨を回答した。
- (11) 組合は、会社に対し、2020年3月3日付けの「要求書」と題する文書により、「2020年度賃上げ要求額について」及び「労働諸条件改善要求について」の2つの項目について要求等を行った。
- なお、「労働諸条件改善要求について」において、組合は、「組合員の不当な職務変更は撤回し、その間の不利益賃金部分について支払うこと」を要求した。
- (12) 会社は、組合に対し、令和2年3月9日付けの「回答書」と題する文書により、上記(11)の要求等に対する回答を行った。回答書には、業務多忙により、組合が指定した日までの団体交渉には応じられないため、取り急ぎ文書によって回答すること、また、組合の要求に対する回答として、賃上げ要求については、燃料費の高騰等諸経費の上昇が著しく応じられない、労働諸条件改善要求については、不当な職務変更や不利益賃金は存在しない、という会社の見解等が記載されていた。
- (13) 組合は、会社に対し、2020年5月8日付けの「団体交渉申し入れ書」と題する文書により、「貴社は雇用調整助成金の申請はいつからいつまでするのか明ら

かにすること」、「雇用調整助成金の申請用紙(労使協定書、助成額算定書、休業実績一覧表、休業実施計画届)を明示すること」、「休業の具体的な内容について書面で提出すること」、「当労組は、休業時の賃金補償は100%とすること」、「貴社の経営内容を明らかにすること」及び「不当労働行為救済事件について解決すること」を求めて団体交渉を申し入れた。

(14) 会社は、組合に対し、令和2年5月13日付けの「回答書」と題する文書により、上記(13)の団体交渉申入れに対する回答を行った。回答書には、新型コロナウイルス感染症の影響を考慮し、文書によって回答する旨、また、「貴組合員に対する休業の説明について」、「雇用調整助成金について」、「休業について」、「経営内容について」及び「不当労働行為について」の5つの項目に対する会社の見解等が記載されており、その末尾には、「本回答は団体交渉を拒否するものではありません。その他に個別具体的な要求がございましたら、別途申し入れてください。」と記載されていた。なお、この一文は、以下の(16)及び(18)の回答書にも記載されていた。

(15) 組合は、会社に対し、2020年6月5日付けの「団体交渉申し入れ書」と題する文書により、労働条件通知書に係る説明、休業者の人選基準等に係る説明、雇用調整助成金に係る説明、中央労働委員会で進められている和解における16交番のシフトに関する説明、会社の経営内容に関する説明及び不当労働行為救済事件に係る解決を求めて団体交渉を申し入れた。

(16) 会社は、組合に対し、令和2年6月8日付けの「回答書」と題する文書により、上記(15)の団体交渉申入れに対する回答を行った。回答書には、新型コロナウイルス感染症の影響を考慮し、文書によって回答する旨、また、上記(15)の要求に対する会社の見解等が記載されていた。

(17) 組合は、会社に対し、2020年6月19日付けの「要求書」と題する文書により、「2020年度夏季一時金要求について」、「春闘要求未解決事項など労使懸案事項の解決をすること」、「組合員の不当な職務変更は撤回し、その間の不利益賃金部分について支払うこと」及び「労使懸案事項の解決」の4つの項目について要求等を行った。

(18) 会社は、組合に対し、令和2年6月29日付けの「回答書」と題する文書により、上記(17)の要求等に対する回答を行った。回答書には、新型コロナウイルス感染症の影響を考慮し、文書によって回答する旨記載されており、組合の要求等に対する回答内容は、基本的には上記(5)と同様であった。

(19) 組合は、会社に対し、2020年7月3日付けの「団体交渉申し入れ書」と題

する文書により、労働条件通知書における賃金支払に関する記載、休業者についての人選の基準等に係る詳細な説明、雇用調整助成金に係る具体的な説明等、中央労働委員会で進められている和解における16交番のシフトの残業時間に係る説明等及び不当労働行為救済事件に係る解決を求めて団体交渉を申し入れた。

なお、上記申入れ及び以下の(21)、(22)、(25)、(27)の組合からの団体交渉申入れに対する会社からの回答が証拠として提出されていないことについて、本件審問廷において、審査委員が「…書面で回答がきているのではなかろうかという印象ですか。」と質問したのに対し、組合側は、「そんな感じですかね、はい。」と証言した。

また、審査委員からの「特にコロナ禍中心に会社側から書面での回答があったかと思うが、書面回答に対して、例えば『書面ではなく直接交渉すべきである』とかいうような要求はされたことはあるか」という旨の質問に対し、組合側は、「ほとんどないですね。賞与交渉を要求しても、なかなか組合員が在席していない形になってますんで、なかなか賞与交渉とか賃上げ交渉とか開催しても難しいという現状がございますんで。再反論というのはしていません。」と証言した。

(20) A5(以下「A5」という。)及びA6(以下「A6」という。)は、令和2年9月1日付けで組合に加入した。

(21) 組合は、会社に対し、2020年9月4日付けの「団体交渉申し入れ書」と題する文書により、①新型コロナ関連の雇用調整助成金の給付終了に伴い、約20名を解雇するとの会社側の発言に係る説明等、②組合員への過去3年間の未払賃金の支払、③労働条件通知書における賃金支払に関する記載、及び④労使懸案事項の解決を求めて団体交渉を申し入れた。

(22) 組合は、会社に対し、2020年10月2日付けの「団体交渉申し入れ書」と題する文書により、新型コロナウイルス感染症の影響で雇止めするとしている組合員の雇用継続及び上記(21)の②から④までの対応を求めて団体交渉を申し入れた。

また、令和2年10月頃、A5及びA6の未払賃金について、労基署に最賃法違反の告発をした。

(23) 組合は、会社に対し、2020年10月28日付けの「雇用契約内容の一方的不利益変更に関する抗議及び申入書」と題する文書により抗議等を行った。

その内容は、会社は、これまで長年、有期雇用を繰り返したA5及びA6について、次回の契約更新をしないとして一方的に不利益変更を行い、その理由として、雇用調整助成金が12月で終了するなどとしているが、両組合員と同じ勤務

形態の乗務員が20名以上在籍している中、両組合員を対象とすることは不当労働行為である可能性があるなどとして抗議するとともに、契約更新を申し入れるといったものであった。

(24) 会社は、組合に対し、令和2年11月3日付けの「回答書」と題する文書により、上記(23)の抗議等に対する回答を行った。回答書には、コロナ禍により需要を大幅に喪失したため、非正規社員のうち、65歳以上の有期パートタイマー(週所定労働時間が30時間未満)を対象に雇用契約期間を短縮し、「次回は更新しない」とこととした、などの会社の見解等が記載されていた。

(25) 組合は、会社に対し、2020年11月6日付けの「団体交渉申し入れ書」と題する文書により、A5及びA6の雇用継続や、不払の残業手当の支払等を求めて団体交渉を申し入れた。

(26) 令和2年11月、労基署は、A5及びA6に関する最賃法違反について、会社に勧告を行った。

(27) 組合は、会社に対し、2020年12月4日付けの「団体交渉申し入れ書」と題する文書により、A5及びA6の雇用継続や、不払の残業手当の支払等を求めて会社に団体交渉を申し入れた。

その後、組合は会社と、A5及びA6について、令和3年2月末日までの雇用延長で合意し、会社は、A5及びA6に対して、上記(22)、(26)に係る賃金を支払った。

(28) 令和3年2月27日、会社から雇止めを通告されたA7(以下「A7」という。)、A8(以下「A8」という。)及びA9(以下「A9」という。)が組合に加入した。

(29) 組合は、会社に対し、2021年2月27日付けの「団体交渉申入書」と題する文書により、A7、A8及びA9に対する時間外未払賃金等の支払や、雇用延長等を求めて団体交渉を申し入れた。

(30) 会社は、組合に対し、令和3年3月1日付けの「雇用契約延長の申し入れ書」及び「団体交渉申入書」について」と題する文書により、上記(29)の団体交渉申入れ等に対する回答を行った。回答書には、A5及びA6については、雇用契約の更新を求めないことで合意済であること、また、団体交渉の日時については、別途連絡すること等が記載されていた。

(31) 組合は、会社に対し、2021年3月5日付けの「要求書」と題する文書により「2021年度賃上げ要求額について」及び「労働諸条件改善要求について」の2つの項目について要求等を行った。なお、「労働諸条件改善要求について」において、組合は、「コロナ禍での雇止め解雇については、雇用調整助成金などを活

用し断じて行わないこと」や「組合員の不当な職務変更は撤回し、その間の不利益賃金部分について支払うこと」などを要求した。

- (32) 令和3年3月9日、組合と会社は団体交渉を行い、A7、A8及びA9について、同年4月末日までの雇用延長で合意した。また、令和3年4月10日、A7、A8及びA9に対して、最賃法違反分の賃金が振り込まれた。

5 対象選定基準策定前の判断基準等

会社は、「定年後継続雇用対象選定基準(2021.4～)」と題する文書により、定年となった正社員を再雇用等するか否かを判断する基準(以下「対象選定基準」という。)を策定したと主張するが、それ以前の基準の策定状況等は以下のとおりであった。

- (1) 会社とC2組合及び他組合は、平成18年9月6日付けで継続雇用制度の対象となる高年齢者に係る基準に関する協定書(以下「協定書」という。)を締結した。なお、協定書のうち、主な部分は以下のとおりである。

(継続雇用制度の対象者に係る基準)

第1条 次の各号に掲げる基準のいずれにも該当する者については、就業規則第33条に基づく定年の到達後、高年齢者雇用安定法第9条第1項に定められる年齢まで嘱託社員として継続雇用する。

(5) 過去2年間の月間平均営業収入が30万円以上の者

(6) 過去2年間に、重大事故を惹起していない者

(7) 過去2年間に、有責事故が3回以下の者

(有効期限)

第2条 本協定の有効期限は、平成18年4月1日から平成19年3月28日までとする。ただし、有効期間満了の1ヶ月前までに、会社、従業員代表いずれからも申出がないときには、更に1年間有効期間を延長するものとし、以降も同様とする。

- (2) 会社は、施行日を平成18年4月1日とする就業規則の変更を行い、平成18年9月11日に下関労働基準監督署に就業規則(変更)届を提出した。その内容は、改正前の就業規則第33条を「従業員の定年は満60歳とし、満60歳の誕生日又は誕生日の属する月の末日をもって退職とする。但し、本人が引続き勤務を希望する場合は、高年齢雇用安定法第9条に基づき、次の各号(別表1)に該当する者を別表2に定める年令まで嘱託社員として継続雇用する。」と改定するなどのものであった。

上記別表1は、協定書第1条と全く同じ内容である。(以下、平成18年4月1

日から施行された継続雇用制度の対象者に係る基準を「平成18年選定基準」という。)

- (3) その後、会社は、施行日を平成25年4月1日とする就業規則の変更を行い、平成25年5月15日に下関労働基準監督署に就業規則を提出した。その内容は、改正前の就業規則第33条を「(定年) 第39条 従業員の定年は満60才とし、その誕生日の属する月の末日をもって当然退職する。但し、本人が希望し、本規則の解雇事由または当然退職事由に該当しない者については、65歳まで継続雇用する。」と改定するなどのものであった。なお、第38条(当然退職)には、退職の意思があるかどうかにかかわらず当然に労働契約を終了する当然退職事由として、死亡したときなどが規定されている。

また、この就業規則の変更に伴い、60歳定年時に解雇事由又は当然退職事由に該当しない限り、本人が希望すれば継続雇用されることとなったとして、協定書は破棄された。

- (4) 会社は、上記(3)の就業規則変更に伴い、正社員が60歳定年後に再雇用され65歳に到達した際に改めて嘱託雇用契約又は定時制雇用契約をするかの判断や、非正規社員を継続雇用するかどうかを判断するため、平成18年選定基準をほぼ踏襲した内容の「定年(60歳)継続雇用チェック表」及び「嘱託・定時制 継続雇用チェック表」を平成25年4月に作成した、と主張している。

「定年(60歳)継続雇用チェック表」及び「嘱託・定時制 継続雇用チェック表」には、ともに以下の項目がある。

5 過去1年間の月間平均営業収入が30万以上

なお、会社は上記チェック表を内規としていた旨主張しており、作成に当たり、労働組合等と協議等を行った様子はない。

- (5) 会社は、施行日を平成28年1月1日とする無期フルタイム就業規則及び無期パートタイム就業規則を制定し、平成27年12月28日に下関労働基準監督署へ両就業規則を提出した。

なお、定年等について定めた無期フルタイム就業規則第9条及び無期パートタイム就業規則第7条の規定は以下のとおりである。

ア 無期フルタイム就業規則

(定年退職)

第9条 無期フルタイムの定年は満60歳とし、その誕生日の属する月の末日をもって当然退職したものとする。但し、正社員就業規則第39条(定年)

に定める基準を満たす無期フルタイマーが希望した場合、会社は当該無期フルタイマーを定年退職後引き続き再雇用し、その後は更新基準に基づき、満65歳に達するまでを限度として雇用を継続することがある。

イ 無期パートタイマー就業規則

(定年退職)

第7条 無期パートタイマーの定年は満60歳とし、その誕生日の属する月の末日をもって当然退職したものとする(原文のまま)。但し、正社員就業規則第39条(定年)に定める基準を満たす無期パートタイマーが希望した場合、会社は当該無期パートタイマーを定年退職後引き続き再雇用し、その後は更新基準に基づき、満65歳に達するまでを限度として雇用を継続することがある。

- (6) 会社は、施行日を令和2年1月1日とする就業規則の変更を行い、令和元年12月20日に下関労働基準監督署に正社員就業規則及び非正規社員就業規則を提出した。その内容は、従業員の定年年齢の引上げ(60歳から65歳へ)や、雇用契約更新の基準の改定などであった。

なお、改正後の規則において退職事由や定年等について規定した正社員就業規則第64条及び第65条並びに非正規社員就業規則第12条及び第15条の規定のうち、主な部分は以下のとおりである。

ア 正社員就業規則

(当然退職)

第64条 従業員が次の各号の一に該当するときは、その日を退職の日とし、その翌日に従業員としての身分を失う。(以下の括弧内の日は退職日を示す)

1. 死亡したとき。(死亡した日)

(定年)

第65条 従業員が満65歳に達した日を定年とし、65歳に達した日の属する月の末日をもって当然退職による定年退職日とする。

2. 前項の規定にかかわらず、定年に達した従業員に対して、本人の承諾を得て、有期フルタイマーまたは有期パートタイマーとして雇用契約を継続することがある。継続雇用の有無については、本条第4項に定める再雇用契約更新基準を参考に諸事情を考慮して、会社が判断し、その有無を決定する。但し、継続雇用に係る対象者基準に係る労使協定を締結した場合は、労使協定に定める基準(以下「基準」という。)を全て満たす従業員のみを継続雇用す

る。

4. 2回目以降の再雇用契約の更新は、本規則第64条（当然退職）事由（但し、年齢に係るものを除く）及び第68条（普通解雇）事由の各号のいずれにも該当しない有期フルタイム及び有期パートタイムに限り行い、以下の各号に掲げる事由に照らして会社が判断するものとする。

- （1）契約期間満了時の業務量
- （2）従業員の勤務成績、態度
- （3）従業員の能力、健康状態
- （4）会社の経営状況
- （5）従事している業務の進捗状況
- （6）前回再雇用契約期間の出勤率
- （7）前回再雇用契約期間の本人が惹起した自動車事故の状況及び改善状況
- （8）会社が提示する労働条件を承諾し、引き続き勤務する意思を有していること
- （9）その他、労働条件確認書（雇用契約書）等で記載された事項

イ 非正規社員就業規則

（無期フルタイム及び無期パートタイムの定年）

第12条 無期フルタイム及び無期パートタイムが、満65歳に達した日を定年とし、65歳に達した日の属する月の末日をもって当然退職による定年退職日とする。

2. 前項の規定にかかわらず、定年に達した無期フルタイム及び無期パートタイムに対して、本人の承諾を得て、雇用契約を継続することがある。継続雇用の有無については、本条第4項に定める再雇用契約更新基準を参考に諸事情を考慮して、会社が判断し、その有無を決定する。但し、継続雇用に係る対象者基準に係る労使協定を締結した場合は、労使協定に定める基準（以下「基準」という。）を全て満たす無期フルタイム及び無期パートタイムのみを継続雇用する。無期フルタイムは有期フルタイム又は有期パートタイムとして、無期パートタイムは有期パートタイムとして、継続雇用する。

4. 2回目以降の再雇用契約の更新は、正社員就業規則第64条（当然退職）事由（但し、年齢に係るものを除く）及び第68条（普通解雇）事由の各号のいずれにも該当しない有期フルタイム及び有期パートタイムに限り行

い、以下の各号に掲げる事由に照らして会社が判断するものとする。

- (1) 契約期間満了時の業務量
 - (2) 従業員の勤務成績、態度
 - (3) 従業員の能力、健康状態
 - (4) 会社の経営状況
 - (5) 従事している業務の進捗状況
 - (6) 前回再雇用契約期間の出勤率
 - (7) 前回再雇用契約期間の本人が惹起した自動車事故の状況及び改善状況
 - (8) 会社が提示する労働条件を承諾し、引き続き勤務する意思を有していること
 - (9) その他、労働条件確認書（雇用契約書）等で記載された事項
- (有期フルタイム及び有期パートタイムの雇用契約更新の基準)

第15条 会社は、有期フルタイム及び有期パートタイムに対し、個別の雇用契約に定めた雇用期間満了後、本人の承諾を得て雇用契約を更新することがある。雇用契約の更新は、正社員就業規則第64条（当然退職）事由（但し、年齢に係るものを除く）及び第68条（普通解雇）事由の各号のいずれにも該当しない従業員に限り行い、次の各号に定める事情等を考慮して、雇用期間満了の1ヵ月前の日に、会社が判断し、その有無を決定する。

- (1) 契約期間満了時の当該従業員が勤める事業所における業務量
- (2) 本人の勤務成績及び勤務態度
- (3) 本人の能力、健康状態
- (4) 会社の経営状況
- (5) 従事している業務の進捗状況
- (6) 過去1年間の出勤率
- (7) 過去1年間の本人が惹起した自動車事故の状況
- (8) 会社が提示する労働条件を承諾し、引き続き勤務する意思を有していること
- (9) その他、労働条件確認書（雇用契約書）等で記載された事項

(7) なお、会社は、上記(6)の正社員就業規則の変更に伴い、定年を迎える正社員の継続雇用を検討するため「定年（65歳）継続雇用チェック表」を令和2年1月に作成した、と主張している。当該チェック表と上記(4)の「定年（60歳）継続雇用チェック表」との違いはタイトルの括弧内の年齢部分（60歳であるか65歳であるか）のみであり、項目などの内容は同一である。

なお、会社は上記チェック表を内規としていた旨主張しており、作成に当たり、労働組合等と協議等を行った様子はない。

6 対象選定基準等

(1) 対象選定基準について

会社は、下記内容の対象選定基準を令和2年11月に策定し、周知文書は残っていないが、同年12月頃対象選定基準の策定について社内で周知した上で、令和3年4月1日から運用を開始したと主張するが、策定期間等については後述のように争いがある。また、会社は、対象選定基準の策定に当たり、労働組合と団体交渉を実施しておらず、従業員代表と協議等をした形跡もない。

なお、対象選定基準をチェックリスト化した「定年後継続雇用チェック表」と「有期フルタイム継続雇用チェック表」はタイトルが違っただけで項目など内容は同一である。

定年後継続雇用対象選定基準(2021.4～)

1. 選定日は、定年退職日の前々月の月末日とする。
 2. 継続雇用対象選定基準(選定日を起算日。会社都合休業期間は過去期間に含めない。)
- (7) 営業車事故及び社用車事故において、次のいずれもの基準にも該当する者。
- ① 過去2年間において重大事故を惹起していない者
 - ② 過去2年間において当人過失割合50%以上の人身事故を惹起していない者
 - ③ 過去1年間において税込修理代10万円未満の自損事故が3回以下の者
 - ④ 過去2年間において税込修理代10万円未満の自損事故が4回以下の者
 - ⑤ 過去2年間において税込修理代10万円以上20万円未満の自損事故が2回以下の者
 - ⑥ 過去2年間において税込修理代20万円以上50万円未満の自損事故が1回以下の者
 - ⑦ 過去1年間において自損事故以外の有責事故で当人過失割合20%未満事故が2回以下の者
 - ⑧ 過去2年間において自損事故以外の有責事故で当人過失割合20%未満事故が3回以下の者
 - ⑨ 過去2年間において自損事故以外の有責事故で当人過失割合20%以上

事故が1回以下の者

(9) 乗務員の場合、運行管理者2名による人事考課評点(各50点、100点満点)が、合計70点以上、かつ、各運行管理者の採点が25点以上の者

- | | |
|-------------------|-----|
| ① 職務遂行意欲 | 10点 |
| ② 服務規律 | 10点 |
| ③ 点呼態度(服装を含む) | 5点 |
| ④ 車両管理(日常点検・車内清掃) | 5点 |
| ⑤ 無線配車協力姿勢 | 5点 |
| ⑥ 接客態度 | 5点 |
| ⑦ 交通法規 | 5点 |
| ⑧ 協調性 | 5点 |

(11) 乗務員の場合、過去1年間において税抜月間平均営業収入が30万円以上の者

(12) 乗務員以外の場合は(1)から(8)の全てに該当する者を、乗務員の場合は(1)から(11)までの全てに該当する者を継続雇用の対象者とする。

(15) (1)から(11)までに該当しない項目がある者であっても、会社に特別な功績がある者と代表取締役が判断した場合は、代表取締役が推薦理由を明らかにして継続雇用をすることがある。但し、この場合であっても該当しない項目数は、乗務員以外の場合は1以下、乗務員の場合は2以下とする。

(2) A2に係る定年後継続雇用チェック表について

会社は、令和3年5月31日に定年退職を迎えるA2に係る定年後継続雇用チェック表を作成したとして、同チェック表を証拠として提出した。それによると、A2は、「運行管理者による人事考課が基準点数(別紙)を上回っている」「過去1年間において月間営業収入額(税抜)が平均30万円以上である」を含む3つの項目について、非該当(つまり、採用基準を満たさない)の欄に「○」が付され、継続雇用可否の欄の否に「○」が付されていた。

7 A2の勤務状況等

(1) 教育期間とされた乗務員について

A2が教育期間とされていた平成29年5月から令和3年5月までの間に、A2以外で教育期間として勤務シフトの変更が命じられていたのは、組合員であるA3と、非組合員であるC3(以下「C3」という。)の2名であった。

(2) A2の勤務状況について

A2は、教育期間前は、日勤の場合、午前は幡生駅待機、午後は下関駅東口待

機が中心であった。一方、教育期間中は、会社が、A 2 に対し、幡生駅での待機を命じたため、A 2 は幡生駅待機を中心に勤務を行っていた。

なお、組合が証拠として提出した、平成 29 年 1 月 1 日から平成 31 年 3 月 29 日までの A 2 の運行日報によると、平成 29 年 1 月 1 日から、教育期間に入る前日、つまり、同年 5 月 14 日までの間の日勤において、A 2 が、午後、下関駅東口待機を中心に営業していた際、会社から無線による指示を受けて予約客を迎えに行き営業を行う、いわゆる無線配車はほぼなかった。これに対し、平成 29 年 5 月 15 日から平成 31 年 3 月 29 日までの間の、幡生駅待機中の午後の無線配車は相当多いものとなっている。

また、A 2 は、教育期間中、会社に対して、下関駅での待機を申し出ている。この点について、本件審問廷において、A 2 は、教育期間移行直後に「昼から下関駅に行ってもいいですか。」と申し出たところ、当時業務課長であった B 4（以下「B 4」という。）から、「いやだめだめ、もう業務命令出しとるやろ、もう幡生 1 本でやってもらわんと。」と言われたため、「ああ、分かりました。」と答えたと言明した。また、そのやり取りに要した時間は何秒かであったとも証言した。一方、B 2 は、「A 2 さんの方から、下関駅の状況をとかを見て、車が少ない時に入ってもいいかという発言が途中であって」、「今だったら仕事がありそうだといいことを判断したら、無線でも何でもいから連絡をくれれば許可するよというところまで話したんですけど、結局、そこから何もなくて」と証言するとともに、当該やり取りを「朝の出勤前の点呼時で、点呼場でカウンターを挟んで私と B 4 と話をした。」と証言した。このように、双方の証言は異なっているが、いずれにしても、その後、A 2 と会社が教育期間中の勤務形態の中で成績向上を図るための工夫（待機場所や営業方法など）について協議等をすることはなかった。

なお、会社が A 2 に対して、下関駅での待機を完全に禁止していたとの立証及び勤務を終了するため帰社をしている途中に客扱いをすることにより時間外勤務をすることまで禁じていたとの立証はない一方で、A 2 は、本件審問廷において、「ただ、お客さんが配車されて、勤務が終わる 5 時前に配車されて、その方が例えば長距離、小倉の方に行ってくれとか言われたとき、遅くなったのが何回か、数回、2 回か数回ありますが、その時に給料明細を見たら、残業代が付いていたという。当然、それ付けてないと、また私たちは、労働組合は労基署に走りますから、それはちゃんと付けていました。」と証言した。

（3）C 3 の勤務状況について

会社は C 3 に対し、平成 29 年 6 月 12 日付けの「改善指導書及び業務命令書」

と題する文書により、C 3 の勤務態度と生産性向上のための教育期間として、出勤日・勤務時間を指示する旨の業務命令を行い、C 3 は同日から教育期間に移行した。

上記文書によると、C 3 の営業成績は同一勤務者と比較すると著しく劣っており、その原因は出勤日数であり、出勤状況が非常に劣悪であり、生活習慣と勤務態度に改善が必要とされ、待機場所については指示が出されていない。

なお、C 3 は、教育期間から元の勤務に復帰することがないまま、平成 30 年 12 月に会社を退職した。

会社の運行日報の保存年限は 1 年である。

(4) A 2 の月間営業収入額等について

会社は、A 2 に対して令和 2 年 5 月から本件雇用関係の終了となる令和 3 年 5 月まで休業を命じていたため、その間、A 2 の営業収入はない。

また、平成 29 年 5 月から令和 2 年 4 月までの A 2 の月間営業収入額及び平成 29 年 5 月から平成 30 年 12 月までの C 3 の月間営業収入額は以下のとおりであり、A 2 は一度も 30 万円に達していない。

ア 平成 29 年 5 月から平成 30 年 12 月までの間の A 2 及び C 3 の月間営業収入額

年月	A 2 の月間営業収入額	C 3 の月間営業収入額
平成 29 年 5 月	236,980 円	276,210 円
〃 6 月	200,370 円	152,240 円
〃 7 月	225,660 円	285,000 円
〃 8 月	258,470 円	377,900 円
〃 9 月	198,030 円	250,530 円
〃 10 月	220,900 円	265,110 円
〃 11 月	243,780 円	262,220 円
〃 12 月	233,500 円	284,100 円
平成 30 年 1 月	258,190 円	285,540 円
〃 2 月	256,080 円	301,770 円
〃 3 月	230,540 円	264,330 円
〃 4 月	214,190 円	276,330 円
〃 5 月	220,260 円	300,320 円
〃 6 月	197,640 円	300,650 円

〃 7 月	253, 390 円	346, 750 円
〃 8 月	246, 910 円	339, 540 円
〃 9 月	187, 140 円	278, 710 円
〃 10 月	245, 550 円	304, 590 円
〃 11 月	216, 050 円	286, 480 円
〃 12 月	246, 520 円	189, 300 円

イ 平成31年1月から同年4月までの間のA2の月間営業収入額

年月	月間営業収入額
平成31年1月	220, 520 円
〃 2 月	182, 500 円
〃 3 月	206, 410 円
〃 4 月	207, 600 円

ウ 令和元年5月から令和2年4月までの間のA2の月間営業収入額

年月	月間営業収入額	年月	月間営業収入額
令和元年5月	198, 130 円	令和元年12月	233, 000 円
〃 6 月	165, 240 円	令和2年1月	190, 020 円
〃 7 月	224, 410 円	〃 2 月	223, 730 円
〃 8 月	237, 810 円	〃 3 月	161, 430 円
〃 9 月	213, 940 円	〃 4 月	139, 810 円
〃 10 月	177, 470 円		
〃 11 月	194, 320 円		

8 乗務員の採用等及び退職状況

(1) 平成30年から令和4年までの乗務員の新規採用及び再雇用の状況について

会社が証拠として提出した、平成30年から令和4年までの乗務員の新規採用及び再雇用の状況をまとめた一覧表によれば、以下のとおりである。

会社は、平成30年に新規採用1名、再雇用2名の合計3名を雇用したが、当該乗務員はいずれも65歳未満の有期フルタイマーである。

令和元年は、新規採用3名、再雇用3名の合計6名であり、新規採用中1名は43歳の正社員で、その他の5名は、いずれも65歳未満の有期フルタイマーである。

令和2年及び3年は、いずれも、再雇用1名で、66歳の有期フルタイマーで

ある。

令和4年は、新規採用8名、再雇用2名の合計10名であり、新規採用中3名は58歳から64歳までの正社員、その他の7名は、いずれも65歳以上の有期フルタイマーである。

なお、令和4年の新規採用者が過去と比べて多いのは、同年9月頃、下関市内の同業他社が倒産したため、同社の乗務員を複数雇用し、営業エリアを拡大したためである。

当該一覧表については、①氏名は記載されていないが、乗務員の採用形態や年齢、身分が示されていること、②組合は、当該一覧表の内容について何ら反論していないこと、を踏まえると、信用に値するものといえることができる。

(2) 平成28年以降の乗務員の退職状況について

会社が証拠として提出した、平成14年以降の退職者をまとめた退職者一覧表（以下「退職者一覧表」という。）によれば、A2が嘱託社員となった平成28年以降、乗務員が会社を退職した状況は以下のとおりである。なお、平成28年以降、懲戒免職とされた者や、A2以外に定年で退職した者はおらず、また、会社から退職勧奨された乗務員の退職事由については、「自己都合退職」、「雇用契約期間満了」又は「休職期間満了」と記載されている。

ア 平成28年の退職者は、55歳から78歳までの8名で、その内訳は、正社員1名、有期フルタイマー4名、有期パートタイマー3名である。8名中1名について、事故(健康不良)を理由に会社が退職勧奨を行っている。

イ 平成29年の退職者は、57歳から66歳までの5名で、その内訳は、正社員1名、有期フルタイマー4名である。5名中1名について、事故(視力低下)を理由に退職勧奨を行っている。

ウ 平成30年の退職者は、51歳から79歳までの10名で、その内訳は、正社員1名、有期フルタイマー7名、有期パートタイマー2名である。10名中5名について、事故(人身事故又は廃車)、健康不良又は飲酒による欠勤等を理由に退職勧奨を行っている。

エ 令和元年の退職者は、49歳から76歳までの5名で、その内訳は、正社員3名、有期パートタイマー2名である。会社は、5名中2名について、連続欠勤、事故及び健康不安による欠勤が多いことを理由に退職勧奨を行っている。

オ 令和2年の退職者は、62歳から81歳までの9名で、その内訳は、正社員2名、有期フルタイマー4名、有期パートタイマー3名である。会社は、9名中3名について、退職勧奨(軽微な事故が連続、健康不良及び接客不良苦情)を

行っている。

また、会社は、令和2年12月に退職した1名の有期パートタイマーに対しては、次回の契約更新をしないことを予め明示していた。

カ 令和3年の退職者は、A2を含む61歳から80歳までの15名で、その内訳は、正社員3名、有期フルタイマー4名、有期パートタイマー8名である。会社は15名中1名について、事故(視力低下)を理由に退職勧奨を行っている。

また、会社は、8名の有期パートタイマー全員及び1名の有期フルタイマーに対し、次回の契約更新をしないことを予め明示していた。

キ 令和4年の退職者(同年10月11日時点)は、64歳から90歳までの6名で、その内訳は、正社員1名、有期フルタイマー4名、有期パートタイマー1名である。会社は、6名中3名について、年齢又は飲酒による欠勤が多いことを理由に退職勧奨を行っている。

ク なお、退職者一覧表には、①A2を除き氏名こそ記載されていないが、退職したとされる従業員の身分や、退職年月、退職理由、退職時の年齢、直近の契約期間及び次回の契約を更新しない旨を明示したか否かのほか、退職勧奨の有無とその理由が具体的に記載されていること、②組合は、例えば、本件審問廷において、交通事故を起こしたにもかかわらず、雇用が継続されているとして具体的な乗務員の名前等を挙げるなど他の従業員の事情にある程度通じている様子が窺われるところ、退職者一覧表については、「具体的に誰であるか不明のため事実確認のしようがない」といった旨を述べるのみで積極的な否認をしておらず、また、具体的な反論もしていないことを踏まえると、退職者一覧表については、信用に値するものといえることができる。

第4 当委員会の判断

1 争点1について

会社は、対象選定基準に基づき、A2との雇用関係を令和3年5月31日で終了した旨主張するので、本件雇用関係の終了が労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか、以下検討する。

(1) 本件雇用関係の終了の不利益性について

ア 組合は、会社において、65歳以降の継続雇用について、乗務員側が希望しているにもかかわらず、会社側から雇止めになされたケースは一例もない中、A2が平成28年5月に60歳となり定年を迎えた後、同年6月1日から平成33年5月31日までの嘱託契約を会社と締結し、65歳以降の雇用継続の期

待をいだかせていたにもかかわらず、令和3年5月31日に嘱託契約の更新を拒否したとし、不利益な取扱いに当たる旨を主張する。

イ 一方、会社は、定年を迎え、その後も有期雇用契約を締結している嘱託社員の期間満了時の更新による雇用の継続が「常である」わけではなく、雇止めとなった者や、これまでに定年によって退職し、会社との雇用関係が終了した者は複数名存在すると主張する。また、本件雇用関係の終了は、嘱託契約の更新の拒絶ではなく、65歳定年退職時に継続して雇用せず不採用となったものであり、再雇用は採用が約束されているものではなく、この不採用は事前に定められた基準による人事考課等の結果によるもので、その判断に客観性は担保されており不利益取扱いには該当しないと主張する。

ウ 本件雇用関係の終了が、嘱託契約の更新の拒否であっても、定年後再雇用の不採用であっても、継続雇用の可能性がある以上、会社の従業員としての地位が継続されないことは、一般に従業員にとって不利益となるといえるため、本件雇用関係の終了には不利益性があると解される。

(2) A2が正社員であったか否かについて

組合は、A2は5年間の有期の嘱託社員であり、本件雇用関係の終了は、雇止めであると主張する。一方、会社は、A2は正社員であって、本件雇用関係の終了は定年後再雇用の不採用であるとし、組合が救済を申し立てた雇止めの撤回については、そもそも理由がなく、棄却されることは明らかであると主張する。

A2が正社員であったか否かについては、当事者間に争いがあるものの、会社は有期雇用者、定年を迎えた正社員、いずれも継続雇用するか否かは、実質的に同一内容の基準に基づいて判断するとしており、また、組合も、正社員か否かで、継続雇用の判断に係る異なる基準が存在するとの主張はしていない。

さらに、労働委員会の審査は、民事訴訟とは異なり、「請求する救済の内容」の当否についての判断を直接の目的として行われるものではないと解されていることからすると、本件審査においては、A2が正社員であったか否かの判断が必ずしも必要とはいえない。

(3) 本件雇用関係の終了が労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するかについて

労組法第7条第1号は、「労働組合の組合員であること」の故をもってなされた不利益取扱いを不当労働行為と規定している。この「故をもって」とは、一般に不当労働行為意思を要件としたものと解されており、不当労働行為意思とは、反組合的な意図ないし動機を意味し、かかる意図ないし動機の有無は、外部に表れ

た間接事実から推認することができるか否かによって決せられることになる。

組合は、組合と会社間では労使紛争が繰り返され、本件申立てがなされた時点では、前救済申立てに係る再審査が中央労働委員会において継続していたなどとして、本件雇用関係の終了は組合嫌悪の意思に基づくものであると主張する。一方、会社は、本件雇用関係の終了は、A2が対象選定基準に定める採用基準を満たさなかったことによるものであると主張する。

このため、以下、①労使交渉などの労使関係、②本件雇用関係の終了に係る会社の判断、③退職勧奨の事前協議の3点に関し、会社の組合に対する嫌悪感の表れと解しうる点があるか否かについて検討する。

(4) 労使交渉などの労使関係について

組合が主張するとおり、平成28年5月にA2らが会社を被告とする訴状を簡易裁判所に提出し、同年9月、当該訴状に係る訴訟が地方裁判所に移送されたが、結局、平成29年2月に労使合意書が締結され、訴訟は取り下げられた。また、前救済申立てについても、組合の申立ての棄却が確定している。

さらに、組合は、会社側が他の従業員に、「A2と付き合うな、A2と一緒に飲み会をするな」と発言した等主張するが、それら組合の主張を認めるに足る客観的な証拠はない。

加えて、組合は、新型コロナウイルス感染症の影響により、A2が会社から休業を命じられたことについて、65歳以下のフルタイムの乗務員で13か月も休業を命じられたのはA2のみであると主張するが、一方で、会社は、新型コロナウイルス感染症の影響による休業をA2以外の乗務員にも命じており、有期パートタイマー、日勤、夜勤、16交番の乗務員の順で休業を命じ、休業の解除については、逆に16交番、夜勤、日勤、有期パートタイマーの順で機械的に行っており、A2は日勤に該当すると主張するところ、その主張に対し組合は特に反論していない。

また、そもそも組合は、65歳を超える乗務員に係る休業状況については何ら主張しておらず、A2に対する休業命令が13か月に及んだことが組合員故の差別に当たると認定するに足る十分な立証があったとはいえない。

続いて、労使交渉等についてみる。

当事者から提出された証拠に基づき、平成31年2月から令和3年4月までの労使のやり取りをみると、組合からの団体交渉申入れに対し、会社は、コロナ禍という事情や業務多忙を理由として、多くの場合で文書による回答をしているが、それに組合が強い不満を示した、又は、回答内容を不満として、更なる要求をし

た等の事実認められない。

ただし、新型コロナウイルス感染症の影響による雇用調整助成金や休業等については、組合が更なる説明等を会社に求めたこともあったが、その内容をみると激しい対立があった様子は窺われない上、A 5 らの雇用継続に係る対立も、令和 3 年 2 月末日までの雇用延長で合意し、会社から未払賃金が支払われる結果となり、その後、争いが継続した様子も見受けられない。

(5) 本件雇用関係の終了に係る会社の判断について

組合は、当初、「他の乗務員は希望すれば確実に 65 歳以降も継続雇用されているにもかかわらず、A 2 のみ継続雇用されなかった」と、その後、「乗務員が希望すれば、65 歳以降の雇用継続が原則であった」などと主張した。この点について検討するに、会社が証拠として提出した退職者一覧表によると、平成 28 年から令和 3 年 5 月に限っても、65 歳未満の者を含む 13 名の乗務員が会社の退職勧奨によって退職しており、また、当該 13 名のうち、有期フルタイマー 3 名は雇用契約期間が満了するタイミングで退職していることからすれば、組合の主張は、前提を欠き採用できない。

本件雇用関係の終了が組合員故のものであるか否かの検討に当たり、会社の、「本件雇用関係の終了は、A 2 が組合員であるからではなく、会社では対象選定基準を策定しており、A 2 が同基準に定める採用基準を満たさなかったことによるもの」との主張が認められるとすれば、会社の不当労働行為意思の不存在を推認することができるといえる。したがって、まずは「会社が本件雇用関係の終了を判断した時点において、対象選定基準は存在していたか」を、次いで「本件雇用関係の終了に係る会社の判断の合理性」について検討する。

ア 会社が本件雇用関係の終了を判断した時点において、対象選定基準は存在していたかについて

(ア) 組合の主張の要旨

会社が、対象選定基準の事前周知をしたという事実はない。また、令和 3 年 5 月 7 日の団体交渉における会社の発言は、対象選定基準が存在しないことを前提になされており、A 2 が 65 歳を迎えた令和 3 年 5 月時点では対象選定基準は存在しておらず、労働委員会の手続用に後付けで作成されたものである。

(イ) 会社の主張の要旨

高年齢者等の雇用の安定等に関する法律（以下「高年法」という。）の改正法施行に合わせ、令和 3 年 4 月 1 日から対象選定基準の運用を開始した。

対象選定基準は、令和２年１１月に作成し、運用開始に先立ち、同年１２月頃、同基準の周知文書を点呼場で掲示するといった方法等により、事前周知を行ったが、周知文書は残っておらず、そのデータも見つからなかった。当時の周知文書の保存状況は判然としないが、そもそも、会社は、作成した全ての文書について保存・管理する必要があるわけではなく、パソコンを入れ替えた際にデータが失われた可能性も十分考えられる。

なお、令和３年５月７日の団体交渉における発言については、会社としては当然対象選定基準の存在を認識していたが、あくまで内規に過ぎない中でそれを説明する必要もないため明確な回答を避けたところである。

（ウ）判断

- a 対象選定基準の原型ともいえるべき平成１８年選定基準は存在しており、また、それが形を変えつつ受け継がれ、対象選定基準を策定したとの会社の説明等は合理的にも思える。一方で対象選定基準の策定に当たり、会社が労働組合と協議等をした客観的事実はない。

この点、会社が対象選定基準を周知した事実が客観的に確認できれば、周知した時点で同基準が存在していたといえるが、周知の前提となる対象選定基準に係る周知文書及びそのデータは見つかっていない。この点については、他の場面における周知文書（令和元年１２月２３日付けの「正社員就業規則及び非正規社員就業規則等の改訂版について」や、令和２年１月１日付けの「６０歳から６４歳までの定年後再雇用嘱託雇用契約者及び嘱託雇用契約者（ともに有期フルタイマー）の正社員転換について」の両文書）については保存されていたことを踏まえると、やや不自然な印象を受ける。また、Ａ２を含め新型コロナウイルス感染症の影響により会社から休業を命じられた乗務員に対して個別に周知が行われたような事実も見受けられないし、その他、令和２年１１月に同基準を作成し、令和２年１２月に周知したとの会社の主張を裏付ける客観的な証拠は提出されていない。

- b 組合は、「令和３年５月７日の団交において、会社は対象選定基準が存在しないことを前提に発言した」旨主張する。

上記第３の３（５）ウの団体交渉時のやり取りをみるに、会社側は「今のこの６５歳になってからの基準はまだないし。」という発言を一度はしている一方で、その後の別の場面では、「…だからもう明確な、こうガチガチな基準っちいうんじゃないくて、おおむねこういうところを見て決めてま

すっちいうのなら全然出せますけどね。」との発言もしており、さらに、A2を再雇用しないことについても、会社側は、「…60歳定年のときに一定の基準はあったけど、今このコロナ禍とか、あるいは定年が70まであの延びるって、70歳までになると、より、あのう、今定年が65まで延びてるんで、基準としてはより厳しくなりますと。その中で、その基準を超えるほどのA2さんがその成績を納めているとは考えられないんでっちいうことです。」と発言するなど、議事録全体を通してみると、会社は対象選定基準が存在しないことを前提に発言をしていたとまではいえない。

しかしながら、会社は、組合から再三にわたってA2が再雇用されない理由に関する詳細な説明や基準の提示を求められたにもかかわらず、対象選定基準の存在や、A2が同基準に定める要件を満たしていないために再雇用しなかったことを明確・詳細には説明していない。この点について、会社は、「令和3年5月7日の団交時において当然対象選定基準の存在を認識していたが、あくまで内規に過ぎない中でそれを説明する必要もないため明確な回答を避けた」という旨の主張をしているが、他方で、対象選定基準は「事前に周知した」との主張もしており、その理由は判然としない。

以上のことからすれば、少なくとも本件審査においては、会社が本件雇用関係の終了を判断した時点において、対象選定基準が確実に存在したとまでは認めることができない。

イ 本件雇用関係の終了に係る会社の判断の合理性について

ところで、令和2年1月1日に施行された正社員就業規則第65条第4項では、再雇用契約更新基準が規定され、同基準では、従業員の勤務成績、態度や、従業員の能力、健康状態などを参考に諸事情を考慮して会社が継続雇用の有無を判断するとされ、また、有期フルタイマー及び有期パートタイマーの雇用契約更新の基準について規定された非正規社員就業規則第15条等にも同様の記載があり、さらに、会社は、A2を雇用継続しない理由を記載した理由書を、令和3年5月7日の団体交渉において読み上げ、その後、組合に手交した。

理由書によると、会社は、コロナ禍等のため事業環境が厳しい中、社員に「今まで以上に積極的に自分自身で学習し、消費動向に合わせて個々人の営業スタイルを変えていくことができる能力と意欲」を求めており、A2は、会社が期待する水準を満たしているとはいえないと判断したとしている。

既にみたとおり、会社が本件雇用関係の終了を判断した時点において、対象

選定基準が確実に存在したとまでは認めることができないが、以上の点を踏まえると、本件雇用関係の終了が組合員故かを検討するにあたり判断すべきは、高年法において65歳以上の従業員の雇用継続が事業主の努力義務にとどまる中、A2が、会社が期待する水準を満たす社員といえたかどうか、すなわち、本件雇用関係の終了に係る会社の判断が合理的と認められるか否かであるといえるため、この点について以下検討する。具体的には、A2の勤務成績(能力)や勤務態度等についてみる。

(ア) 勤務成績(能力)について

平成18年選定基準が存在していたことは当事者間で争いがないが、同基準をみると、月間平均営業収入30万円以上という基準は存在している。また、平成25年12月3日に、会社と他組合とで締結した賃金協定書においても、賃金の計算方法が月間営業収入額30万円以上と30万円未満で異なっており、平成26年11月12日付けの、会社のA2に対する改善指導書においても、会社は、「A2が平成26年9月及び10月の月間営業収入額は極めて低劣で、2か月連続で30万円を超えていない」ことを問題視しており、さらに、平成29年5月11日、会社がA2を呼び出した際、平成29年4月において16交番の乗務員で月間営業収入額が30万円を下回ったのは、病気の治療や病気欠勤などの者を除くとA2だけであった旨を告げている。加えて、教育期間に移行するかどうかの月間営業収入基準も30万円であり、かつ、会社が策定を主張する対象選定基準においても30万円基準が存在し、会社の考えは一貫している（なお、平成25年4月1日を施行日とする就業規則の変更に伴い、60歳定年時に解雇事由又は当然退職事由に該当しない限り、本人が希望すれば継続雇用されることとなったため、A2は平成28年5月31日に60歳定年を迎えた際は、売上成績にかかわらず継続雇用され、雇用期間を同年6月1日から平成33年5月31日までとする嘱託雇用契約を締結している。）。

また、本件審問廷において、B2は30万円という基準について、「本来ですと、コロナとかがなければ、むしろ足切りを上げていかないといけないような、メーター料金というのが、皆さんご存じだと思うんですけども、タクシー料金がどんどん上がっていったということもあって、本来はそうしないといけなかったかもしれないのですが、コロナとかもあり、かなり低めの水準で維持しているという印象です」、「主には両親の看護であったり、自分の病気とかで通院しないといけないとか。そういったことが逆にな

ければ、達成しているんじゃないかという人が二、三割の中に結構いるので、全体として、そう厳しい水準ではないのかなと。他社の勤務内容はよく分かりませんが、業界全体で見ても、30万以上の、35万だとかいう会社をよく聞いていたので、業界的にもそんなにかなというふうには思っています。」と証言している。

さらに、会社には教育期間中の乗務員の勤務成績の評価について、通常の乗務員とは別の取扱いをすべき事情があるとも認められないから、以上のとおり、会社が重視しており、他組合も賃金協定書の記載から損益分岐点と認識していたともいえる月間営業収入30万円という基準に照らし、A2の勤務成績を検討する。

a 組合の主張の要旨

(a) 勤務時間が平日の8時から17時に限定された中で、幡生駅待機を命じられ、週末の勤務等を禁止されていた「教育期間」において、A2の売上が上がらないのは当然であり、同期間の売上げをもとに基準適用を検討すること自体不公平である。また、A2に対しては、幡生駅待機以外業務上の指示は特になく教育は何も行われていないが、C3は（詳細は不明であるが）教育を受けたであろうし、C3は恒常的に17時以降も勤務しており、A2とは事情が異なる。

(b) 会社は、平日日中のシフト及び幡生駅待機を命じて、A2から営業環境の自由度を奪ったのであり、A2の売上低迷は会社の組合嫌悪によるものである。A2は教育期間前、午後は下関駅で待機しており、その方が売上げは上がるので、会社は下関駅待機を命じるべきだったのに、同駅での待機を明確に禁止した。

幡生駅は、午前中は売上げが上がる場所であるが、午後は売上げが上がる場所ではない。

(c) C3は、自身の健康状態を踏まえて自ら望んで平日日勤のシフトに入っていた。「教育期間」に入りA2に対する配車仕事は増えたが、これは会社がA2に対して仕事を回していたからではなく、幡生駅という待機場所の性質であり、幡生駅は、元々7:3で配車の仕事が多い場所なので、そこでの待機のみを認められていたA2について、配車仕事が増えるのは当然である。

b 会社の主張の要旨

(a) 教育期間に移行するのは、標準営業収入をクリアできず、営業収入と

それに関する実労働時間の関係に関する合理的な説明がなく生産性が低い従業員と判断される場合であり、当該要件から脱却した時点で教育期間が終了する。なお、教育期間中は労働時間が少ないため、月の運収が標準営業収入をやや下回った場合でも、売上改善に向けて真摯に乗務に取り組むような勤務態度の改善がみられ、一定の生産性が期待できると判断できる場合も元の交番に戻すようにしている。

- (b) 教育期間中、A 2 に対して、無線で配車指示を受けて顧客を迎えに行く訓練を積むため幡生駅の待機を命じたが、配車待ちを期待するだけでは不十分で、自らの工夫による営業力向上が必要であり、具体的には、待機場所の変更などをしていなければ事前申請し、それが合理的であれば許可すると伝えていたにもかかわらず、A 2 から申請はなかった。
- (c) 勤務時間終了間際でも無線配車指示等があった場合は実車や残業を認めており、その結果所定時間を超えたときは残業手当を支払っていた。教育期間においても残業代は発生しうる仕組みがあり、組合が主張する「残業代が出ない」、「乗務を工夫する余地がない」といった事情はない。
- (d) 教育期間中、C 3 が 17 時以降も勤務したとすれば、それは 17 時前に車庫へ戻る際に配車を受けたりした場合の会社が認めていた残業であって、A 2 や A 3 にも認めていた。また、C 3 は平日日勤へ移行する前から新町で待機しており、その場所で待機すること自体には合理性が認められていたので、移行後も引き続き新町で待機していた。C 3 は自ら望んで平日日勤に移行したわけではなく、また C 3 は平日日勤勤務にあっても月間営業収入額が 30 万円を上回る月が何度かあり、平日日勤勤務であっても標準営業収入（30 万円）を十分に達成できることが明らかである。なお、運行日報（乗務記録）の保存期間は 1 年であり C 3 の運行日報は残っていない。

c 判断

- (a) A 2 は、会社が A 2 との雇用関係を終了した令和 3 年 5 月 31 日当時、会社内で唯一の教育期間中の乗務員であり、また、新型コロナウイルス感染症の影響による休業のため、13 か月にわたって休業していたという事情はあるものの、少なくとも、教育期間中、A 2 が月間営業収入 30 万円を超えた月は一度もない。この点につき、組合は、A 2 は教育期間前、午前幡生駅、午後下関駅で待機しており、その方が売上げ

は上がるので、会社は下関駅待機を命じるべきだったのに、同駅での待機を明確に禁止し、平日日中のシフト及び幡生駅待機を命じて、A 2 から営業環境の自由度を奪ったのであって、A 2 の売上低迷は、会社の組合嫌悪によるものである旨主張するので、まず、この点について検討する。

会社は、無線で配車指示を受けて顧客を迎えに行く訓練を積むため幡生駅の待機を命じたが、配車待ちを期待する営業だけでは不十分で、自らの工夫による営業力向上が必要であり、具体的には、待機場所の変更などをしていなければ事前申請し、それが合理的であれば許可すると伝えていたにもかかわらず、A 2 から申請はなかった旨主張する。

A 2 を幡生駅で待機させる理由として、本件審問廷において、B 2 は、「下関駅待機だと、自分の順番を待って、来た客を乗せるという受け身な仕事であり、また、道順にしろ、行く場所にしろ、バリエーションがそこまでない。一方、幡生駅待機だと、客の注文の依頼を受けて、自ら客を迎えに行くため、待ちの姿勢ではなくなるし、いろんな客を乗せるうちに地理に詳しくなるなど、いくつものプラス面があり、営業成績の向上が図れると考えた。実際に1日当たりの無線回数も増加した。」旨証言している。この点、組合が証拠として提出した平成29年1月から平成31年3月までのA 2 の運行日報をみると、教育期間移行前、日勤の午後の下関駅東口での待機を中心とした営業では無線配車がほぼないのに対し、幡生駅待機を命じられた教育期間移行後は、午後も無線配車が相当数あったことが認められ、組合も、教育期間移行後、無線配車の仕事が増加したことは認めているし、教育期間移行前とは勤務形態が異なるために単純な比較はできないが、教育期間移行後、幡生駅で待機した午後にA 2 の売上げが従前と比べて大きく減少したとの立証もない。

なお、教育期間移行後、日中の売上げは改善傾向にあったことは組合も認めており、A 2 が教育期間移行前、午後は下関駅待機が中心であった中で売上低迷等のため教育期間に移行させられたことからすれば、会社はA 2 に下関駅待機を命じるべきだったとの組合の主張は根拠がなく、採用することができない。

また、平成26年11月12日付けの改善指導書において、会社はA 2 に対して「自ら積極的に営業する姿勢が希薄」と指摘しており、会社は当時から「成績向上のためには積極的な営業が必要」と認識して

いたと考えられる。

さらに、令和3年5月7日付けの理由書にも、「漫然と乗り込み客を期待するだけの駅待ちや辻待ち、また、無線配車が期待できない場所での着け待ちなどは、もはや絶対に許されません。社員の皆様には、今まで以上に積極的に自分自身で学習し、消費動向に合わせて個々人の営業スタイルを変えていくことができる能力と意欲が必要となりました。」との記載があり、会社が求める乗務員像などが示されているところ、上記B2証言はそういった会社の認識とも整合しており、特段不合理な点は見受けられない。

以上の点や、本件審問廷において、A2は、幡生駅について「3台とか待機車がいる」旨証言しており、一定の客扱いが見込める場所といえることからすれば、会社が「無線配車」や「待ちの姿勢ではなくなるなどいくつかのプラス面があること」が見込める幡生駅待機を指示したことに不自然さは窺えない上、「会社は、下関駅での待機を禁止していた、また、所定時間外の勤務をしても残業代が支払われなかった」との組合の主張を裏付ける客観的な証拠はない（むしろA2は、本件審問廷において、「勤務が終わる5時前に配車されて、その方が例えば長距離、小倉の方に行ってくれとか言われたとき、遅くなったのが何回か、数回、2回か数回ありますが、その時に給料明細を見たら、残業代が付いていた」と証言している。）ことからすれば、会社がA2から営業環境の自由度を奪ったとの組合の主張は採用できず、幡生駅での待機指示が不当なものであったと認めることはできない。

(b) 次に、A2と同様に教育期間に移行したC3についてみる。

会社は、C3は、教育期間移行後、月間営業収入30万円を達成していた月が何度かある旨主張するのに対し、組合は、会社はC3に対しては、A2とは異なり、教育を行っていたとか、C3は恒常的に17時以降も勤務しており、A2とは事情が異なる旨主張する。

会社は、C3に対しては、飲酒による遅刻等をなくすことを指示し、教育期間移行前からの待機場所である新町に教育期間移行後も引き続き待機した旨主張するが、C3に交付した「改善指導書及び業務命令書」と題する文書には、「出勤日・勤務時間を指示」し、具体的な指導内容として「①規則正しく生活をする。②飲酒をしない。③勤務表通り出勤をして、欠勤をしない。」と記載しているのみであって、その他会社が

C 3に直接売上向上に繋がるような教育を行ったことを裏付ける証拠はないから、A 2とは異なり、C 3に対しては教育が行われていたとする組合の主張は採用できない。

なお、組合は、教育期間中、会社はA 2に対して全く教育をしなかった旨主張する。確かに、会社は、教育期間中のA 2の売上げが低迷を続ける中、A 2に対し、一度、待機場所に関するやり取りがあった以外は、助言等を行ったという証言もないが、平成26年に2度、A 2の成績不良について指導・警告をしたにもかかわらず、結局、教育期間へ移行し、改善がみられなかったという経緯があること、A 2は、会社から指導や注意があるとスマートフォンで撮影するなどしていること、教育期間に移行する直前の協議におけるA 2の発言内容、また、A 2は平成15年入社の経験豊富な乗務員である一方で、後述するとおり、上記やり取りを除くと、教育期間中の勤務形態の中で成績向上を図るための工夫などを会社に対して相談、話し合いを働きかけるといった姿勢を示していないことからすれば、会社がA 2に対して積極的な働きかけを行わなかったとしても、無理からぬことといえる。

また、C 3の運行日報は保存期間が満了したとして提出されておらず、C 3が恒常的に17時以降も勤務していたとの組合の主張を裏付ける証拠はないところ、こうした状況の下で、会社の主張によるとC 3は、教育期間に移行した平成29年6月から平成30年12月の退職までの教育期間中の月間営業収入額が30万円を超える月が19月のうち7月あり、組合も反論していない。

以上のことからすれば、教育期間中は勤務が平日の日勤に限定されるといった制約があり、月間営業収入30万円の達成が困難であることは想像に難くないが、教育期間中であるからといって、月間営業収入30万円が達成できないとはいえない。

(イ) 勤務態度等について

次に、A 2の勤務態度や、「積極的に自分自身で学習し、消費動向に合わせて個々人の営業スタイルを変えていくことができる能力と意欲」、すなわち、学習能力や勤務意欲についてみる。

なお、対象選定基準における人事考課の中で、会社は、A 2の「職務遂行意欲」及び「点呼態度(服装を含む)」について評価を行ったとしており、その結果について、当事者が以下のとおり主張しているため、それらを踏まえ、

A 2 の勤務態度等を判断する。

a 職務遂行意欲（学習能力、改善意欲等）

(a) 組合の主張の要旨

あ A 2 は営業区域内の道路や主要建物について業務に必要な範囲で十分に把握し、自費でカーナビを装着し判断の正確性を担保する努力をしていた。

い 会社は、A 2 について「教育期間」と称して、教育は行わないにもかかわらず、平日日中のシフトとし営業環境の自由度を奪い、A 2 が、土日の人の動きに合わせた勤務の希望を示しても対応しないなど、平成 29 年以降の A 2 の売上低迷は、A 2 の学習能力の低さではなく会社の組合嫌悪の態度の表れである。

う A 2 が主戦場としていた幡生エリアは、8 割から 9 割が会社からの配車仕事となり、依頼者は得意先であり、地図や得意先を把握していなければ仕事ならず、A 2 はそのような幡生エリアを主戦場としていたのであるから、地図や得意先を把握していないなどということはありません。

え 「事前に申出があれば下関駅に待機することを認めることを A 2 に伝えていた」という会社の主張する事実はない。また、C 3 は 17 時以降の勤務をしており、待機場所の限定がなかった。

(b) 会社の主張の要旨

あ 平成 29 年に教育期間として平日日勤への異動を命じられて以降、成績不振のままであり、その原因として、曜日や時間帯によって休憩時間をずらすなど柔軟な対応を一切行わなかったことに改善意欲の問題があり、かかる状態を長期間続けることは学習能力の低さを意味する。

い A 2 が自費でナビシステムを導入していた事実自体を知らない。また、A 2 が営業区域内の地理等や、営業に関連する（有益な）情報について点呼場で話しているなどの様子も見られなかった。

う A 2 と同じ教育期間に移行した非組合員である C 3 が標準営業収入額を達成していること、教育期間中に A 2 から下関駅での待機を希望されたことがあり、会社は「状況に応じて許可するので待機の希望日に口頭で確認するように」といった旨の回答をしたにもかかわらず、その後一度も A 2 から申出がなく、本気で営業成績の向上を目指しているのかも理解できなかった。また、A 2 は、「タクシーは水物」、「良い仕事を

回して欲しい」といった発言に終始して協議不調となり教育期間に移行した経緯があるが、自らの意欲の欠如や努力不足を顧みず、その後も改善の様子は見られず、団体交渉等を通じて教育期間への移行が不当であるとの主張を繰り返しており、このことこそが、改善意欲がないことの証左といえる。

え C 3 については飲酒による遅刻等をなくすことなどが指示内容であり、待機場所自体には合理性が認められていたので、教育期間移行前からの待機場所に引き続き待機していた。また、C 3 が 1 7 時以降も勤務していたとすれば、それは 1 7 時以前に車庫へ戻る際に配車を受けた、又は、乗客を乗せることになった場合である。なお、C 3 の運行日報は保存期間を満了し残っていない。

b 点呼態度

(a) 組合の主張の要旨

A 2 はアルコールチェックや点呼時刻を遵守するとともに、車両の点検も毎朝確実に行っていたし、点呼態度について指摘されたことはない。

(b) 会社の主張の要旨

A 2 は点呼時に終始寡黙で「点呼を受けてやる」という態度で返事も一辺倒でメモをとる様子もなく、一時は点呼を録音する様子も見られたこと等から、かかる態度を看過できない重大な問題とみた。

c 判断

会社が A 2 に対して幡生駅待機を命じたことの妥当性や、教育期間中の A 2 の勤務状況等については、勤務態度等に係る A 2 に対する評価の合理性を判断するために検討が必要と考えられるところ、幡生駅待機の指示が不当ではないことや、C 3 との比較という観点からも A 2 の売上げは低水準に留まっていたといえること、さらに、教育期間中、会社が A 2 に対して積極的な働きかけを行わなかったことがやむを得ないといえることについては既にみたとおりである。

A 2 の証言によると、教育期間に移行した直後、一度、下関駅での営業を申し出たものの、B 4 がそれを認めなかったため諦めたとのことであるが、そのやり取りは「何秒」かのものであり、議論を尽くしたとは評価できず、しかも、それは平成 2 9 年 5 月に A 2 が教育期間に移行した直後の出来事である。それ以降、本件雇用関係の終了まで、月間営業収入 3 0 万円を達成することが一度もなかった中、A 2 が上記のやり取りを除くと、

教育期間の勤務形態の中で成績向上を図るため、会社に対して相談、話し合いを働きかけるといったこともなかったことからすれば、会社が、勤務意欲についてA 2に対する評価を低くしたことは、当時の客観的状況に照らし不自然とはいえない。

なお、A 2は、本件審問廷において、会社の業務命令に対して異議を申し出なかったのは、そうすることで懲戒処分を受けることを恐れたためである旨証言したが、そもそも教育期間中、待機場所の変更に関するA 2の申出に対し、B 4が認めなかったという事実があったかどうかについても、双方の主張に食い違いがあるところであり、仮に、上記事実があったとしても、組合は会社に対する要求事項として、複数回にわたって、「不当なシフト変更の是正」を挙げているのであるから、組合の要求事項として待機場所の変更等を挙げることも可能であったというべきであり、A 2のその証言はにわかには措信しがたい。

加えて、点呼態度や点呼場での様子などに係る組合の主張を裏付ける客観的な証拠は存在せず、A 2は、本件審問廷において、「中央労働委員会の命令が出た後も、本件シフト変更について会社の不当労働行為と認識し続け反省をすることはなかった」旨証言していること、また、平成27年10月22日以降、会社から指導や注意があると、スマートフォンで注意した管理職の撮影をするなど勤務態度にも問題があったことからすれば、会社がA 2の勤務態度等について否定的な評価をしたとしても不合理とはいえない。

(ウ) 小括

以上のことからすれば、平成29年5月にA 2が教育期間に移行してから本件雇用関係の終了まで、月間営業収入30万円を達成することが一度もなかった中、会社が、A 2の売上げは低迷を続けており、勤務態度等も十分ではないとして会社が期待する水準に達しないと判断したことは不合理とはいえない。

(6) 退職勧奨の事前協議について

組合は、会社が、他の雇用を終了しようとする乗務員に対しては行っているという「トラブルを避けるための、事前の退職勧奨のための協議」を、A 2に対してのみ行わなかった旨主張するので、以下検討する。

ア 組合の主張の要旨

(ア) 令和に入ってから「雇用契約期間満了」とされている人は1人を除いて全

員について、「次回契約更新しない明示」又は「退職勧奨」が存在しているが、A 2 については、更新しないとの明示や退職勧奨はない。

(イ) 「トラブルを避けるための、事前の退職勧奨のための協議」を、A 2 に対してのみ行わず、書面での通告のみとした不誠実な対応から、会社の不当労働行為意思を推認させる。

イ 会社の主張の要旨

(ア) 定年退職等を迎える乗務員で、以後の雇用を考えていない者に対しては、トラブルを避けるため、事前に退職勧奨のため協議を行い、これによって退職させており、これまでに退職勧奨を拒絶するような者はいなかったため、更新拒絶等の通知を出すまでもなく退職がなされてきた。

(イ) 退職勧奨が必要となる乗務員に対しては、多くの場合が雇止めという方針で期間満了の2か月半前頃に行われる退職勧奨に関する協議に臨み、対象者が問題点につき深い反省等を示し、それが納得できるものであるとき、1年間の有期雇用契約を締結し、経過を観察してきた。かかる協議は、会社が退職者に退職やむなしとの意向を伝えるとともに、改善意欲を見て救済をするか否かを判断する最後の場面であった。A 2 については、教育期間中に指導を理解、実行することなく成績の低迷を続け、結果的に16交番に復帰することなく、他方で、団体交渉の席上で自身の営業成績不良の理由を会社への責任転嫁に終始したため、この経緯を重視し、A 2 には凡そ反省や改善やその意欲が望めないことは明らかと考え、退職勧奨やその際の協議を行う意味がないと判断した。

(ウ) 退職勧奨に係る事前協議が実施されなかった従業員は、会社が平成14年以降の退職者として提出した退職者一覧表中、32名存在する。

ウ 判断

令和3年4月3日、会社は、A 2 に対し、定年退職通知書を交付し、同月12日、A 2 は、会社に対し、再雇用継続申入書を提出して65歳の定年後の再雇用を申し入れ、同月15日、会社は、A 2 に対し、正社員就業規則第65条（定年）の規定に基づき、雇用契約の継続は行わないと記載した「再雇用継続申入書へのご回答（定年退職再通知）」を交付したのみで、確かにA 2 に対し、退職勧奨の事前協議（以下「事前協議」という。）は行われていない。

組合は、事前協議をA 2 に対してのみ行わなかった等主張するが、会社の主張によれば、事前協議が実施されなかった乗務員は、A 2 が嘱託社員となった平成28年以降に限っても、A 2 を含め13名存在する。このうち10名につ

いては、雇用契約時に、次回の契約更新をしないことが会社から明示されていることから、そもそも事前協議は不要と考えられ、A 2 とは事情が異なるといえる。一方、A 2 を除く残りの2名については、雇用契約時に次回の契約更新をしないことが会社から明示されていたといった事情も窺われない中、A 2 と同様に、事前協議もないまま、雇用が継続されていないことになる。上記2名に対して会社が事前協議を実施していないことを裏付ける客観的な証拠は提出されていないが、組合からは、会社の主張に対する具体的な反論はなされておらず、「事前協議を、A 2 に対してのみ行わなかった」との組合の主張を裏付ける具体的な証拠は提出されていない。

上記のことに加えて、A 2 に対し事前説明を行わなかった理由について、会社は、A 2 が教育期間中に指導を理解することなく成績の低迷を続け、他方で、団体交渉の席上で自身の営業成績不良の理由を会社に責任転嫁する発言に終始し、A 2 には反省や改善が望めないと判断したためと主張していること、及び、既にみたとおり、教育期間中のA 2 の勤務態度等からすると、「A 2 には凡そ反省や改善やその意欲が望めないことは明らかと考え、退職勧奨やその際の協議を行う意味がない」と会社が考えたのはやむを得ないといえることを踏まえると、事前協議をA 2 に行わなかったことが、組合員であることを理由にA 2 を狙い撃ちしたものであるとはいえない。

(7) まとめ

令和3年5月7日の団体交渉において、会社がA 2 を再雇用しなかった理由を十分に説明しなかったことなど、会社の一部の対応に疑問があることは否定できない。

一方で、既にみたように、当時、労使関係が激しく対立していた様子は見受けられない。

また、会社は平成26年、A 2 に対し、売上げが低劣であるとして2回にわたって警告するとともに奮起を促したものの、平成29年に再び売上げが低迷したため、A 2 と協議したところ、結局、会社は、A 2 の実労働時間と生産性に整合性が確認できないとして、同年5月に教育期間への移行を命じている。教育期間への移行については、A 2 は、自らの責任によるものではなく、会社の不当労働行為であると認識し続け、教育期間移行後も、待機場所の変更について一度は会社に対して申出をしたものの、それ以外は教育期間中の勤務形態において営業成績の向上を目指して会社と協議等を行うことのないまま、新型コロナウイルス感染症の影響で会社から休業を命じられた令和2年5月まで一度も月間営業収入額

が30万円に達することがなかったことからすれば、本件雇用関係の終了に係る会社の判断に不合理な点があったと評価することはできない。

さらに、事前協議をA2に行わなかったことが組合員であることを理由にA2を狙い撃ちしたものであるとはいえない。

以上のとおり、本件雇用関係の終了について、会社の組合に対する嫌悪感の表れと解される点は見受けられず、組合員であるA2を殊更に排除すべき事情が会社にあったとは認めがたいから、不当労働行為意思の存在を認定することはできない。

したがって、本件雇用関係の終了は労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当しない。

2 争点2について

上記1のとおりであるから、本件雇用関係の終了は、不当労働行為意思によってなされたものとはいえず、また、組合の弱体化を企図してなされたものとみることもできない。

したがって、本件雇用関係の終了は労組法第7条第3号の支配介入にも該当しない。

第5 結論

以上の次第であるから、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

第6 当委員会の意見

高年法の改正により、令和3年4月1日から、事業主には、65歳までの従業員の雇用確保義務に加え、65歳から70歳までの従業員の就業機会を確保するため、70歳までの継続雇用制度の導入などの高年齢者就業確保措置を講ずる努力義務が新設された。

70歳までの継続雇用制度の導入に当たっては、事業主は、法の趣旨や公序良俗に反するものでない限り、対象者を限定する基準を設けることは可能である。ただし、当該基準の内容については、原則として労使に委ねられるものの、事業主と過半数労働組合等との間で十分に協議した上で、過半数労働組合等の同意を得ることが望ましいとされている。

既にみたとおり、会社は対象選定基準の策定に当たり、労働組合と団体交渉を実施しておらず、従業員代表と協議等をした形跡もなく、このことが本件紛争の一因

になったといえることから、会社においては、上記の点を留意されるとともに、今後は、労使間のコミュニケーションが深まるよう努め、円満な労使関係を構築されることを期待する。

令和6年7月3日

山 口 県 労 働 委 員 会

会 長 近 本 佐 知 子