

命 令 書

申 立 人 X 5 組 合

代表者 執行委員長 X 1

被申立人 Y 6 会 社

代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の令和5年(不)第3号、同年(不)第23号、同年(不)第29号及び同年(不)第55号併合事件について、当委員会は、令和6年11月20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、同酒井貴子、同土谷喜輝、同鶴田滋、同船木昭夫、同宮崎陽子及び同本西泰三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、申立人執行委員長X 1との間で令和5年9月13日付けで締結した雇用契約について、契約更新を行わないという条件がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X 5 組 合

執行委員長 X 1 様

Y 6 会 社

代表取締役 Y 1

当社が、令和5年9月9日、貴組合執行委員長X 1氏に対し、契約更新を行わないことを条件とする雇用契約の締結を求めたことは、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号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。

- 3 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 団体交渉応諾
- 2 副委員長に対する解雇予告の撤回及び無期雇用への転換
- 3 執行委員長に対する次期雇用契約不更新の撤回
- 4 支配介入行為の撤回及び謝罪
- 5 謝罪文の掲示

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①被申立人の事務所の深夜閉鎖に伴う入庫禁止についての団体交渉申入れに対して回答しなかったこと、②無期雇用に転換する条件にある申立人副委員長に対して雇止め予告通知をしたこと、③申立人組合員 1 名に対して雇止め予告通知をしたこと、④無期雇用への転換を申し入れた別の申立人組合員 1 名に対して退職を強要したこと、⑤申立人執行委員長に対し契約更新を行わないことを条件とする雇用契約の締結を求めたことが、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 Y 6 会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、一般乗用旅客自動車運送事業等を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約 130 名である。

なお、会社は、Y 6' が、平成 26 年 8 月に申立外 Y 7（以下「親会社」という。）に買収された後、現在の商号に変更したものである。

イ 申立人 X 5（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、会社のタクシー乗務員で組織された労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時 8 名である。

（2）本件の申立てに至る経過について

ア 平成 22 年 2 月、X 1（以下、組合執行委員長になる前も含めて「X 1 委員長」という。）は、会社に入社し、同年 6 月、本採用となり、組合に加入した。

イ 平成 24 年 2 月、X 2（以下、組合副委員長になる前も含めて「X 2 副委員長」という。）は、会社に入社した。

ウ 平成 26 年 11 月 2 日、組合の臨時大会において、X 1 委員長が執行委員長に、X 2 副委員長が副委員長に、会社の従業員 Z 1（以下「Z 1 書記長」という。）が書記長にそれぞれ選出された。

エ 平成26年12月7日、組合の臨時大会において、会社が提案した新賃金制度に反対することが決議された。

同月中旬、多数の組合員が組合を脱退し、Z2（以下「別組合」という。）を結成した。また、組合の執行部内において、新賃金制度に反対するX1委員長ら（以下「X1派」という。）と容認するZ1書記長ら（以下「Z1派」という。）の間で対立が生じた。

オ 平成26年12月24日、Z1書記長は、X1委員長が臨時大会の招集に応じないとして、組合の執行部を名乗って組合臨時大会を開催し、同大会において、Z1書記長を委員長に選出する決議及びX1委員長を組合から除名する決議がなされた。

その後、Z1書記長は、大阪地方裁判所に対し、自らが組合の代表者の地位にあると主張して、組合を被告として、預金債権の帰属の確認等を求める訴えを提起し、同裁判所は、同28年12月13日、Z1書記長を委員長に選出する上記決議は無効であり、Z1書記長が組合の代表権を有しないとして、同訴えを却下する旨の判決をし、同判決は控訴なく確定した。

カ 平成29年3月5日、Z1派は、組合臨時大会を開催し、同大会では、Z1書記長を委員長とする旨の決議並びにX1委員長及びX2副委員長を組合から除名する決議がされた。

その後、Z1書記長は、大阪地方裁判所に対し、X1委員長を債務者として、自らが組合の代表者の地位にあることの確認等を求める訴えを提起したが、同31年1月18日、同裁判所は、Z1書記長を委員長に選出する上記決議は無効であるとし、同判決は控訴なく確定した。

キ 平成27年4月7日、組合は、当委員会に対し、賃金制度変更の撤回、Z1派と団体交渉（以下「団交」という。）等を行わないこと、組合員からチェック・オフした組合費等の返還及びチェック・オフした金員をZ1派に渡さないこと、誠実団交応諾等を求めて、不当労働行為救済申立てをし（平成27年（不）第20号事件。以下「27-20号事件」という。）、同29年3月16日、当委員会は、上記申立てについて、組合員らに対するチェック・オフ手続がなかったものとしての取扱い及びチェック・オフした金員相当額の当該組合員に対する返還等を命じる一部救済命令を発出した。

会社は、同命令について、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査を申し立て、令和元年10月31日、中労委は、会社の再審査申立てを棄却した。

ク 会社は、上記再審査申立ての棄却以降、令和4年8月12日まで組合の団交申入れについて、団交に応じていた。組合は、同日以降、同年12月28日の団交申入れ

まで団交申入れはしていない。

ケ 令和4年12月21日、会社営業所の事務所（以下「事務所」という。）に「お知らせ」と題する書面（以下「4.12.21お知らせ」という。）が掲出された。4.12.21お知らせには、同5年1月1日以降、事務所を深夜0時から1時30分まで閉鎖する旨の記載があった。

コ 令和4年12月28日、X1委員長は、会社主任Y2（以下「Y2主任」という。）に対し、「会社発表の2023年1月1日実施とされる、0時から1時30分の入庫禁止について」を議題とする同日付けの「団体交渉申入書」（以下「本件団交申入書」という。）を手交し、団交を申し入れた（以下「本件団交申入れ」という。）。

サ 令和5年2月9日、組合は、当委員会に対し、団交応諾等を求めて不当労働行為救済申立て（令和5年(不)第3号事件。以下「5-3号事件」という。）をした。5-3号事件申立て当時、X1派の組合員は、X1委員長、X2副委員長、X3（以下「X3組合員」という。）及びX4（以下「X4組合員」という。）の4名であった。

シ 令和5年2月10日頃、会社部長Y3（以下「Y3部長」という。）は、X2副委員長に対し、「嘱託雇用契約書兼雇用通知書」（以下「本件X2雇用契約書」という。）を2通手交して押印を求めるとともに、「契約期間満了予告通知書」（以下「本件X2満了予告通知書」という。）を手交した。

本件X2雇用契約書には、「契約期間」の欄に「令和5年2月16日～令和5年8月15日」との記載があり、「契約更新の有無」の欄には、「3. 更新は行わない」の選択肢に丸印が施されていた。また、本件X2満了予告通知書の記載内容は別紙1のとおりであった。X2副委員長は、同年2月14日頃、本件X2雇用契約書に署名押印して、Y3部長に提出した。

なお、X2副委員長は、平成30年に定年を迎えた後、契約期間を1年とする雇用契約が更新され、令和5年1月で71歳となった。

また、会社の定年は65歳であり、「嘱託雇用契約書兼雇用通知書」の様式は、別紙2のとおりであった。同書面には、「嘱託契約における契約（更新）基準」（以下「契約更新基準」という。）が記載されていた。

ス 令和5年3月4日、X2副委員長は、会社に対し、労働契約法第18条により期間の定めのない労働契約締結を申し込む旨記載した「申入書」を提出した。

会社の従業員で同条による無期雇用への転換を申し込んだのは、X2副委員長が初めてであった。

セ 大阪地方裁判所は、令和5年3月27日、Z1派組合員11名がX1委員長を債務者として申し立てていた臨時大会開催招集仮処分申立事件の決定（以下「5.3.27

仮処分決定」という。)をした。

5.3.27仮処分決定においては、令和4年9月14日の執行委員会において議決されたZ1派組合員らに対する権利停止処分が無効とされ、臨時大会の招集手続をすることが命じられた。

ソ 令和5年4月27日、会社は、X4組合員に「有期雇用契約期間満了のお知らせ」と題する同日付けの書面(以下「5.4.27X4満了通知書」という。)を交付した。

5.4.27X4満了通知書には、有期雇用契約の満了を間近に控え、次期契約の有無を含めた面談を実施するので、同年5月1日に事務所に来所されたい旨の記載があった。

なお、X4組合員は、会社での在職が40年を超え、令和5年で74歳となった。
タ X4組合員は、令和5年5月3日付けで、会社に対し、労働契約法第18条により期間の定めのない労働契約締結を申し込む旨記載した「申入書」(以下「5.5.3申入書」という。)を提出した。

チ 令和5年5月8日、会社は、X3組合員に対し、「契約期間満了予告通知書」(以下「本件X3満了予告通知書」という。)を交付した。同通知書の記載内容は、別紙3のとおりであった。

なお、X3組合員は、65歳で定年を迎えた後、契約期間を1年とする雇用契約が更新され、令和5年で72歳となった。

ツ 令和5年5月8日、組合は、当委員会に対し、X2副委員長に対する解雇予告の撤回等を求めて、不当労働行為救済申立て(令和5年(不)第23号事件。以下「5-23号事件」という。)をした。

テ 令和5年5月16日、X4組合員は、会社へ赴き、X2副委員長同席の下、会社主任Y4(以下「Y4主任」という。)及びY2主任と面談した。X2副委員長が、今日乗務予定のX4組合員の乗務員証について、上からの指示はどうなっているのかと尋ねたところ、Y4主任は、次期雇用契約ができていないので乗務員証は出せない旨述べた。

ト 令和5年5月27日、X4組合員は、会社へ退職届を提出した。この退職届には、同月31日をもって、契約期間満了のため退社したいので届ける旨の記載があった。

ナ 令和5年6月12日、組合は、当委員会に対し、X2副委員長及びX3組合員に対する解雇予告並びにX4組合員に対する退職強要の撤回及び謝罪等を求めて、不当労働行為救済申立て(令和5年(不)第29号事件。以下「5-29号事件」という。)をした。

ニ 会社は、令和5年8月7日付けで、X1委員長に「有期雇用契約期間満了のお知らせ」と題する書面(以下「5.8.7X1満了通知書」という。)を交付した。

ヌ 令和5年9月9日、Y4主任は、X1委員長に対し、「嘱託雇用契約書兼雇用通知書」（以下「本件X1雇用契約書」という。）を手交した。同書面には、「契約期間」の欄に「令和5年9月16日～令和6年9月15日」との記載があり、「契約更新の有無」の欄には「3. 更新は行わない」の選択肢に丸印が記載されていた。

なお、X1委員長は、令和2年に65歳で定年を迎えた後、契約期間を1年とする雇用契約が更新され、同5年9月で68歳となった。

ネ 令和5年9月22日、組合は、当委員会に対し、X1委員長に対する契約不更新の撤回等を求めて、不当労働行為救済申立てをした（令和5年（不）第55号事件。以下「5-55号事件」という。）。

当委員会は、5-3号事件、5-23号事件、5-29号事件及び5-55号事件を併合して審査した。

第3 争 点

- 1 組合の本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。
- 2 会社が、X2副委員長に対して、令和5年2月1日付けで雇止め予告通知をしたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。
- 3 会社が、X3組合員に対して、令和5年5月1日付けで雇止め予告通知をしたことは、組合に対する支配介入に当たるか。
- 4 会社は、X4組合員に対して退職を強要することにより、組合に対する支配介入をしたといえるか。
- 5 会社が、X1委員長に対して、令和5年9月9日に、契約更新を行わないことを条件とする雇用契約の締結を求めたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（組合の本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について

（1）被申立人の主張

ア 本争点に係る事実の経過がおおむね次のようなものであることについては争いがない。

（ア）本件団交申入れは、会社が深夜に一時営業所を閉めること、及び、これにより組合員の帰庫時間が事実上制約を受けることを前提にするものであった。

（イ）しかし、このような前提は実際には存在せず、会社の現場管理職が、乗務員の全員懇談会の結果を受けて、先走って、あたかも夜間営業所を一時閉めるよ

うなことを会社がするかのような掲示をしてしまったにすぎなかった。

(ウ) 本件団交申入れをきっかけに、前記(イ)のような経緯を把握した会社は、直ちに組合に対して、団交申入れの前提が存在しないこと(営業車の稼働中に営業所を閉めることは業法違反であるので行わないこと)を組合に説明した。

イ 組合は、こうした争いがない事実経過を前提に、既に説明済みのことと同じことを団交の場で説明せよと要求し、説明は済んでいるので団交は不要であるとする会社の振る舞いを団交拒否の不当労働行為であると主張するが、全ての労働組合からの団交開催要求に使用者が応じなければならないわけではない。今回のように前提を失った団交に何の実質的意味もなく、会社は「深夜に一時営業所を閉めることはない」ことを明らかにしただけで十分であって、更に団交の場で同じことの説明を強いられる理由はない。

ウ 労働組合に対する説明は全て団交の場でなければ不誠実だという組合の主張は、不要な過剰対応を会社に要求するものである。したがって、会社が、無いことが確認された団交議題について団交義務はなく、この議題について団交に応じないことは不当労働行為ではない。

(2) 申立人の主張

ア 令和4年12月21日、会社は、組合に一言の説明もなく、同5年1月1日から、深夜0時から午前1時30分まで事務所を閉鎖すると発表した。この時間帯は、乗務員が売上げを納金して終業することができず、就業規則から言っても疑問と思わざるを得ず、対応を考えざるを得なくなった。そこで、令和4年12月28日、組合は、会社主任1名に団交申入書を手渡し、回答期限を同5年1月10日とした。

同月6日の夕方、営業所に常駐しておらず、勤務時間の関係から日頃会うことのほとんどない営業所長がX1委員長と会い、同月1日実施の午前0時から1時30分の入庫禁止は実施しないと明言した。X1委員長が、団交の件はと尋ねると、営業所長は、「噂ですが、X1さんはまだ委員長ですか」と答えた。

同月10日、X1委員長が事務所で主任らに団交申入れの回答期限だが聞いていないかと尋ねたところ、聞いていないとのことだったので、X1委員長は問い合わせ伝えてほしいと言ったが、主任らは、営業所長は毎日営業所に来るわけではないなどと言うばかりで、伝える姿勢はみじんも感じられなかった。

イ 会社は、午前0時から午前1時30分までの事務所閉鎖は結果として実行されなかったのだから団交の必要はないと主張するが、結果として実施されなかったから団交が必要でなくなったとはいえない。こうした終業時間の変更を伴う方針が出た経緯を明らかにすることは、組合はもとより全乗務員に関わることであり、今後このようなことが起こらないために会社の真意を確かめる団交が必要なこ

とに変わりはない。

ウ 会社は、この時間の事務所閉鎖によって乗務員が就業時間終了後に納金を終えて終業できない状態が違法であることに、本件団交申入れによって気付いたのである。この違法性を組合に追及されるのを恐れたことが団交を回避した動機としてあったのは間違いない。

少数とはいえ、組合は、労働者の基本的利益や、まさに事故や乗客からのハラスメントを恣意的に人事に反映しかねない会社姿勢へ防波堤の役割を果たしてきたという自負がある。労働組合のない営業所の乗務員が会社の事務所に合流した際に、当組合の影響力の拡大を恐れたのである。だからこそ、X 1 委員長のもと団交を開き会社が謝罪する事態を避けたかったというのが真相であった。

エ 以上のように、会社の団交拒否は正当な理由のないものである。

2 争点2（会社が、X 2 副委員長に対して、令和5年2月1日付けで雇止め予告通知をしたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）について

（1）申立人の主張

ア これまでの経緯について

令和5年2月10日、雇用期間を同月16日から同年8月15日とする本件X 2 雇用契約書及び本件X 2 満了予告通知書が、X 2 副委員長にY 3 部長から渡されたが、この6か月の有期雇用の契約書に署名しなければ乗務させないという有無を言わせないものであった。

本件X 2 満了予告通知書が交付されたのは、契約期間満了まで1週間もない状態であり、手続的にも不当なものであった。この際、X 2 副委員長は、なぜ1年更新が6か月の更新契約なのか、雇止めなのかと問いかけたが、Y 3 部長は「契約期間満了」などとしか説明せず、紙一枚でやり過ごそうという姿勢が明白であった。また、契約書が契約期限直前に手渡されたことや、同年2月15日までに署名しないと乗務できないという発言など、これまでの契約更新とは明らかに違う対応であった。

イ 契約更新手続は正当に行われたかについて

（ア）会社の有期雇用の更新は、1年更新を繰り返し、運転に問題がないと合意ができれば最長80歳まで雇用するのが実態であった。X 2 副委員長が行使した無期転換権も、会社がこれまでの契約更新基準を変えことなく更新手続を行っていたら、あえて行使することはなかったのである。

（イ）労働契約法第19条では、有期雇用契約の場合であっても客観的、合理的な理由に欠け、社会通念上の相当性が認められないと判断された場合は雇止めでき

ないとされており、雇用契約書の契約更新基準や本件X2満了予告通知書に記載された理由が雇止めの理由にならないことは、次のとおり、明白である。

a 勤務態度について

勤務態度を雇用契約の延長の可否基準とするなら、労働契約法にあるように理由の客観性、合理性が明らかにされなければならないが、会社は、同僚とのトラブル、乗客からの苦情などX2副委員長には告げていない。

X2副委員長に対して指摘があったのは制服の件だけであるが、厳冬時に、制服着用の上からジャンパーを着用したことがあるが注意を受け、その後は着ていない。制服は着用しており、その上に着てはいけないとは思わなかっただけである。

b 能力について

会社は、一般社員と同様の業務能力を有していること及び適性診断結果について問題視するが、X2副委員長に対してそのことを指摘していない。対象者に通知していないのに、雇用契約の判断基準にすることは許されない。

c 交通安全等について

雇用契約書の契約更新基準には、「重大事故を除く第一当事者事故発生が2回以内であること」とあるが、会社は、事故の具体例を1つしか指摘できず、それも、事故扱いにはなっておらず、相手は病院に行ったが診断書は警察には出ていない。しかも、自転車に乗りながらスマホを見ていたと自身の過失も認めていたと聞いているし、X2副委員長には、その後何も知らせはない。会社は、自らの主張を過大に見せようとした。

d 隔日勤務の労働時間数について

会社は、X2副委員長が隔日勤務の労働時間数を満たせていないことを指摘するが、タクシー業務は、日々、売上げの変動が大きい。時間を目安とするが、経験から売上げが望めないときは早めに切り上げる乗務員も多い。その分、忙しいときは時間を延長してでも売上げを伸ばす。それを、X2副委員長については、時間の少ないところだけ強調している。他の乗務員との客観的な比較もない。加えて、出来高払いの賃金制度では会社に不利益はない。会社は、X2副委員長にだけこの基準を適用しようとしている。

e 再三にわたり注意・勧告してきたとする私的行為の継続及び同行為による苦情について

X2副委員長は、鳩の餌やりについて、一度注意を受けたがその後やっていない。Z1派の組合員1名は、再三にわたり猫に餌やりをしているが、それを注意した乗務員が、同組合員は何度注意しても聞かないと言っており、

客観性が疑問である。また、どのような苦情なのか知らされていない。

f 道路交通法違反(停止線不停止)による人身事故の惹起について

上記c記載のとおり、内容からしても会社基準でも軽微な事故であり、雇用契約書の契約更新基準にある2回以上に当てはまらない。

g 営業車内での喫煙行為について

営業車内カメラで会社が確認したとして、注意を受けたことは事実だが、その後はしていない。このことに関し、営業車内カメラを事故の検証でもないのに乗務員に知らせないで見ることは権利侵害ではないかとX2副委員長が抗議した際、Y3部長は「法律が変わったから問題はない」と言い張った。しかし、少なくなったとはいえ約100名が在職する職場で、会社側の一方的な判断で誰の営業車でも監視できるということになり、不当、不法である。

ウ 組合員であるが故の雇止め解雇であることについて

(ア) 会社は、組合との間で、買収前から組合事務所、掲示板、組合車の駐車スペース等の貸与を認めてきた歴史があり、労働協約を破棄していない。その組合の役員を解雇するというのに、どうしても避けられない理由（そんなものはない）の説明など一切なく、紙の上での理由の羅列だけで少しの客観性も担保されていない。結論ありきの姿勢にこそ、今回の解雇の本質がある。つまり、組合の弱体化、その先の組合のない会社である。

(イ) 令和5年2月14日、組合は、X2副委員長に対する雇止め解雇についての団交を申し入れたが、会社は今日まで完全に無視であり、これほど正当な理由のない団交拒否もない。

(ウ) X2副委員長は、5年の有期雇用を終え、今回が6回目の契約更新であった。そして、今回の6か月の契約期間中である令和5年3月4日に、労働契約法第18条に基づき、無期転換を申し入れた。無期転換を申し入れた時点で会社が承諾したとするのが法律の趣旨である。会社は、当初、申入れを無視していたが、大阪府労働委員会への書面では、会社の判断に関係なく無期雇用に変換できると法解釈している。それにもかかわらず、会社は、そのことをX2副委員長には伝えず、脱法行為とも取れる無対応でやり過ごした。会社は、無期転換について大阪府労働委員会に対して行った説明をX2副委員長には行わなかった。会社は意見する立場ではないのでX2副委員長には無期転換について考えを示さなかったと言いたいようであるが、法制度から逃れて6か月の雇用期限切れを有効にしようと考えたと思われる。前記(イ)記載の団交拒否はその最たるものである。

(エ) また、令和4年末からの組合員らの出勤停止に対する法的根拠の開示要求や

組合員の事故を理由とする会社安全講習会への出席拒否も、会社の組合嫌悪を呼んでいると思っている。

(オ) 令和4年末の突然の入庫禁止の発表以来、事故に始まり、乗務停止、入庫禁止措置撤回、団交拒否、組合員らに対する安全講習会出席指示、これに対する組合員らの出席拒否、X2副委員長解雇予告と、会社の意思は、ついに組合員への解雇となって表れてきた。

X2副委員長に対する雇止めは、X1委員長と共に、一貫して会社の不当な職場支配、管理に意見してきたことを会社が嫌悪したことが根底にあることが明白である。会社が法解釈をねじ曲げてまで雇止め解雇を強行したのは組合員であるが故であり、組合への支配介入の始まりだったのである。

エ 結論

以上のとおり、会社が、X2副委員長に対して、令和5年2月1日付けで雇止め予告通知をしたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 現実に運用されていた会社における高齢者雇用のルールについて

(ア) 会社の正社員である乗務員の定年は65歳であるが、本件の事象が生じた当時は、実際には、65歳を超えて乗務員を雇用しているというのが会社の実態であった。

乗務員の不足が深刻で、安全な営業車の運行が期待でき、乗客と無用のトラブルを起こしたりしない限りにおいては、65歳を超えた乗務員も継続して雇用する方針であったからである。

(イ) 会社は、具体的には次のような方法で高齢の乗務員の労働契約を継続(管理)していた。

a 65歳で定年となった乗務員についても、安全な運行が期待でき、乗客、同僚等と無用のトラブルを起こしたりしない限り、一年という期間を定めた労働契約を締結し、そのまま営業車に乗務をしてもらう。

b 一年経って、特に前項に述べたような点で問題がなければ、さらに契約を更新する。

c 大きな事故を起こすなど、営業車の安全な運行に支障が生じることをうかがわせる事態が発生した場合には、契約期間中であっても解雇を行う。

d 前記cのような事象が発生していなくても、契約更新時に、契約期間中の出勤の状況、顧客・同僚等からのクレームの状況、軽い自損事故も含む事故等をみて、乗務員を続けさせることが相当ではないと判断されたときには、労

働契約は更新しない。

(ウ) なお、期間を定めた労働契約を締結した高齢の労働者との間で会社が定型的に用いている「嘱託雇用契約書兼雇用通知書」には、嘱託雇用における契約更新基準の表が示されていたが、これは会社の高齢の乗務員の雇用のルールが上記(イ)記載のようなものであることを前提とし宣明したものである。

イ 労働契約法上の無期転換のルールの会社における意義について

(ア) 前記アで説明したような、会社における高齢となった乗務員の雇用のルールは、乗務員の立場からすると、結局は安全な営業車の運行を確保できる限りは、かなり高齢まで乗務員を続けることができる、という制度であり、会社の乗務員には抵抗なく受け入れられていた。そのため、会社の乗務員は、期間の定めがあるが故に雇用が不安定になるということではなく、労働契約法第18条が定めるいわゆる無期転換制度について関心を持つ必要がなかった。

(イ) 会社の管理職も辞めさせるべき理由がなければ雇用は継続させるべきものと考えていたので、労働契約法第18条が定める無期転換制度には注意をほとんど払っていなかった。

(ウ) 組合にしても、X 2 副委員長の雇用が紛争化して初めて、労働契約法第18条の存在を知り、会社に主張するに至ったのである。これが、会社における無期転換権の行使の初めての事例であった。

(エ) 会社における高齢となった乗務員との労働契約についていえば、期間の定めがある労働契約であるか、労働契約法第18条に基づく無期転換を経た労働契約等期間の定めのない労働契約であるかは、雇用そのものの安定とは関わりが薄い。「営業車の安全な運行の確保」が難しいと会社が考える場合には、雇用（労働契約）を終了させることには変わりがないからである。

(オ) 期間の定めがある労働契約であるか期間の定めのない労働契約であるかにより異なるのは、会社が雇用（労働契約）を終了させる行為が何であるべきか、ということだけであった。すなわち、期間の定めがある労働契約である場合には「雇止め」か「契約期間中の解雇」であるし、期間の定めのない労働契約である場合には「解雇」である。

(カ) また、無期転換権を行使した場合には「営業車の安全な運行の確保」のためであっても労働契約を終了させることができなくなるという前提に立っているとすればそれは誤りである。無期転換権が行使されて期間の定めのない労働契約となった場合には、有期労働契約の終了の翌日を始期とする期間の定めのない労働契約が締結されたとみなされることになる。この労働契約による就労の実際の開始前であったとしても営業車の安全運行に不安があるとの理由で、

この労働契約の解約（解雇）をすることが排斥される理由はない。始期付き労働契約であっても解約（解雇）可能であることは、全ての内定取消しが違法無効となるわけではないことと同様である。

営業車の安全運行に関する不安というリスクの負担を会社が強要される理由はないのである。

ウ X 2 副委員長の退職について

組合の主張するように、会社が、組合との間で、買収前から組合事務所、掲示板、組合車の駐車スペース等の貸与を認めてきており、また、労働協約を破棄していないことは認めるが、以下のとおり、X 1 委員長を支持する組合員であるということは、X 2 副委員長の契約更新の判断に影響していない。

(ア) X 2 副委員長の契約更新についての会社の判断は、「判断に迷い雇用終了の結論を出すのが遅くなったので6か月の期間を定めた更新」というものであった。つまり、X 1 派の組合員であるから雇用を終了させるというものではなかったのである。

仮に、会社が、組合が主張するように、X 1 派の組合員であるから雇用を終了させようとしたのであれば、X 2 副委員長について6か月とはいえ更新を申し出るはずがない。

会社には、X 1 派の組合員であるから雇用を終了させようといった考えは微塵もなかった。

(イ) 確かに、組合同様、労働契約法第18条の定める無期転換制度についての会社管理職の知識が十分ではなかったため、混乱が生じるという遺憾な事態はあった。しかし、それは不当労働行為の問題ではない。

(ウ) また、X 2 副委員長は、最終的には、会社を自ら辞職している。したがって、労働契約も法的には雇止め、解雇で終了したわけではなく、具体的に不当労働行為ではないかという評価の対象となる、雇止めも解雇も存在しないのである。

(エ) 組合は、非組合員、他組合員を含めて、X 1 派以外の事故を惹起した乗務員には重大事故を起こしながら解雇されなかった例があると主張する。しかし、そもそも、事故はそれぞれの個別の事情があるのであって、簡単に比較対照できるものではない。事故を惹起しても解雇されなかった例が1件あることの一事をもって、あたかも全ての事故惹起者が解雇・雇止めされないのが会社のルールであるということにはならないのである。

(オ) また、そもそも、高齢となった乗務員の雇用の終了の場合、一般的に言って、事故を惹起したことのペナルティとして雇止めが存在するわけではない。既に起こしてしまった事故の雇止めの判断における意義は、あくまでも将来の事故

の可能性の判断資料なのである。高齢になった乗務員が事故を起こしやすくなることは一般的に懸念されるところ、具体的に事故を起こした事実がそこに加わるによりその懸念は強まる。その高まった懸念が雇止めの理由なのである。

(カ) 会社がX 2副委員長の雇止めの理由として挙げたものは、いずれも、本件X 2雇用契約書に明示していた契約更新基準に該当するものである。

エ 結論

以上のとおりであり、会社が、X 2副委員長に対して、令和5年2月1日付けで雇止め予告通知をしたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たらない。

3 争点3（会社が、X 3組合員に対して、令和5年5月1日付けで雇止め予告通知をしたことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア X 3組合員に本件X 3満了予告通知書が渡されたのは、令和5年5月8日の出勤時であった。会社は、雇止め通知の理由として、運転に耐えられない健康状態であることを挙げ、その根拠として、勤務状況及び事故の問題を取り上げている。しかし、以下のとおり、この雇止め通知は不当なものである。

イ 更新しない理由について

(ア) 勤務実績の低迷について

雇止め通知があった令和5年5月に、コロナ感染症は5類に引き下げられた。感染症の行政側の対応は一樣コロナ前の状態に戻ったという理解である。

会社は、契約更新を1年刻みで行ってきており、前年、前々年と、同じような出勤率で契約が更新されてきたが、雇止め通知があった時、初めて出勤率が問題とされた。しかし、この違いの説明はなく、他の乗務員との比較も明らかにされず、X 3組合員の出勤率が他の乗務員と比較しても特段に低いという客観的資料は示されなかった。実際、コロナ禍の3年間、何か月も休む乗務員は珍しくなかった。

(イ) 交通事故について

契約更新の判断対象となった期間中、X 3組合員による事故は確かに3度あったが、いずれも、免許停止処分にはならない軽微なものであった。別組合の委員長は、単車との事故が原因で免許停止となったが、会社はその後も有期雇用の更新を行っており、完全に二重基準であって、不公平な基準であることは明らかである。

(ウ) 安全運転講習への出席拒否について

当時、組合員1名が事故による乗務停止処分に対する法的規定の説明を会社に要求していたが無視されていた。同組合員はこうした会社姿勢に対する抗議の意思を込めて、安全講習会への出席を拒否していた。X3組合員は、こうしたことに対する同じ組合員としての連帯の気持ちから、出席しなかったのである。

(エ) 乗客からの苦情について

会社から指摘された苦情は1件だけであり、X3組合員は、会社は乗客の言い分ばかり聞いていると不満を述べている。X3組合員が、行き先への経路がすぐに浮かばず、「分からない」と言ったところ、乗客から「なんで分からへんのや」といった暴言を受け、その後も乗客は暴力的な対応であったため、最初は丁寧な言葉で対応していたX3組合員も言い争い、その後、会社に苦情があったことは事実である。しかし、この問題について、主任は「運輸局に通報されたら困るから」と言った。

顧客の不当な要求はカスタマーハラスメントとして社会的にも問題となつて、厚生労働省が、法を改正して従業員を守る対策を企業に義務付ける検討に入ったと報道されており、会社の対応は、時代に逆行する前近代的なもので、現場で苦闘する乗務員を守ろうという姿勢はない。

(オ) 道路交通法違反について

交通違反については、申告しない乗務員がおり、そもそも雇止めの理由としては疑問がある。そうすると、当然公平性はないということになる。こうしたところにも、マイナスイメージをすり込もうとする姿勢が現れている。

(カ) 無断欠勤について

令和2年4月のコロナ感染症による最初の緊急事態宣言以来、タクシー業界も感染症と売上げの激減で仕事にならなかったことが基調であったことは周知の事実であり、乗務員の大量離職と長期間の休職は珍しいことではなかった。X3組合員も、この3年間は欠勤が多いのは事実であったが、売上げがなくとも必要な健康保険料などは支払っていた。雇用の継続性は確保していたし、肺気腫や白内障の治療時の部長や主任とのやり取りでも、会社から勤務継続の懸念は表明されていない。ましてや、無断欠勤の注意も受けていない。契約更新の可否を決定する営業所長、部長及び主任らからも、何ら病気のことを聞かれていない。会社は、職場での周知もなく、X2副委員長への雇止め予告から契約更新の基準を変えたのである。

ウ 更新しない理由にはなかった健康問題について

会社は、X3組合員の眼の手術について懸念を示しているが、治療は終わって

回復しており、雇止め通知の時点では、体調は回復しつつあった。しかし、コロナ禍での不規則な勤務状態からの回復をしている状態でもあったのであり、軽微な事故もその中でとらえるべきである。

会社は、Z 1 派の組合員には月 8 日勤務を認めているにもかかわらず、X 3 組合員にはその提案もしていないし、健康状態の確認のための話合いも持とうとしなかった。この状態を変えなければ雇用に影響するとも知らせていない。だから X 3 組合員は、コロナ禍の勤務状態でも問題はないと思っていたのである。

エ 結論

X 2 副委員長の次回契約の不更新通知があり、X 4 組合員の契約更新が問題となっていた令和 5 年 5 月 8 日に、X 3 組合員に対して雇止め通知が出されたのは、同年 9 月に予定されていた X 1 委員長の次回契約不更新へと続く、組合に対する支配介入だったのである。

(2) 被申立人の主張

ア 現実に運用されていた会社における高齢者雇用のルールについて
前記争点 2 (2) ア記載のとおりである。

イ 労働契約法上の無期転換のルールの会社における意義について
前記争点 2 (2) イ記載のとおりである。

ウ X 3 組合員の退職について

以下のとおり、X 1 委員長を支持する組合員であるということは、X 3 組合員の契約更新の判断に影響していない。

(ア) X 3 組合員の契約更新についての会社の判断は、「雇用終了（雇止め）」というものであった。つまり、X 1 派の組合員であるから雇用を終了させるというものではなかったのである。

(イ) 労働契約法第 18 条の定める無期転換制度についての会社管理職の知識が十分ではなかったため混乱が生じたが、このことは不当労働行為の問題ではない。

(ウ) また、X 3 組合員は、最終的には、会社を自ら辞職している。したがって、労働契約も法的には雇止め、解雇で終了したわけではなく、具体的に不当労働行為ではないかという評価の対象となる、雇止めも解雇も存在しないのである。

(エ) また、会社が X 3 組合員の眼の疾病を雇止めの理由としたことについて、組合は、Z 1 派の中心人物が目の手術をしたと聞いているのになおも就労を認めていることと矛盾すると主張する。しかし、会社は同人が眼の手術をしたという情報（ただし、事の真偽は不明である。）は持っていなかったのであるから、同手術が事実であったとしても、会社の対応に矛盾があるわけではない。

エ 以上のとおりであるから、会社が、X 3 組合員に対して、令和 5 年 5 月 1 日付

けで雇止め予告通知をしたことは、組合に対する支配介入には当たらない。

4 争点4（会社は、X4組合員に対して退職を強要することにより、組合に対する支配介入をしたといえるか。）について

（1）申立人の主張

ア X4組合員の退職に至る事実関係について

令和5年5月1日、X4組合員は、会社からの契約に関する面談の呼びかけでX1委員長に同行を求めて会社に行き、対応した主任らに無期転換を口頭で申し入れるが返答はなく、主任らから雇用契約の更新の提案もなかった。

同月3日、X4組合員は、書面で無期転換を申し込んだ。雇用期間が同月15日で切れたが、会社からの何の話合いの求めもなかったため、同月16日、X4組合員は、X2副委員長と事務所に行き、主任らとこの問題について話し合った。この場で主任から「雇用契約の更新ができていないので乗務員証は渡せない」と発言があった。会社は、どうすれば働き続けられるかということも示さず、無期転換を逆手にとって時間を延ばすだけであった。

X4組合員が同月18日に会社で電話をして主任と話すも、契約更新について明確な話はなかった。

イ 退職強要について

（ア）タクシーの乗務員は、Z3発行の乗務員証がなければ就労できない。それを管理しているのは会社であり、渡さないとわれれば、乗務員はどうにもできない。会社は、会社の行為として雇用契約を交わさない状態を不作為によって作り出した。退職の強要と主張する理由である。

X4組合員にとっては、先の見えないこの状態が退職の原因となったのである。X4組合員が退職届を提出した際も会社は引き止めることもせず、抗議の意思を込めて、退職理由として記入した「契約期間満了した為退社します」を「一身上の都合」に変えてほしいと後に言ってきた。会社責任を最後まで回避して自己都合退職にしようとしたのである。当然X4組合員は拒否したが、これが実態であり退職の強要というほかない。

（イ）昨年まで、乗務員は、出勤時や退勤時にY3部長から嘱託雇用契約書兼雇用通知書への署名を求められ、多くはその場で名前を署名していたのであり、これが、昨年までの有期雇用者の更新契約の実態なのである。契約更新の対象者を会社が日時を指定して呼び出すことは無かったのである。そして、こうした変更をすることになった説明も会社は行っていない。

また、最近でも会社から呼び出されずに従前のおり出退勤時に契約更新の書面に署名したという乗務員も存在する。統一した基準がなく更新の可否を決

定していたのである。

(ウ) X 4 組合員は、この時74歳で、有期雇用通算 9 年が経過して10年目の勤務期間に無期転換を申し込んだ。したがって、労働契約法第18条の対象者である。しかし、この権利を行使することを会社は無視され、雇用契約を更新する会社の考えも提示されない状況を強いられた。

強いられたというのは、無期転換に対する会社の考えも示されず、有期雇用を延長する条件も提示されず、会社は、契約延長の話を求めている X 4 組合員にその機会を与えなかった。「あと 1 年は契約しようとしていた」というのであれば、どうしてその条件で考えてくださいとは言わなかったのか。X 4 組合員は、令和 5 年 5 月 1 日以降も一日おきに出勤していたのである。

ウ 結論

会社は、無期転換申込みを逆手にとって従前からの契約更新慣行を意図的に破棄し、話を、無期転換しか認めないから契約更新できなかったという方向にもっていこうとした。乗務員証を出せないというなら、出せる条件を示すのが使用者責任であろう。乗務に何ら問題なしとした X 4 組合員を契約期間満了として放置することなど通常あり得ない。そうしたのは、X 4 組合員が X 1 委員長と行動を共にしてきた組合員だからである。だから、無期転換の申し出があったとしても従前の有期雇用契約を提案さえしなかったのである。会社が X 4 組合員に対して退職を強要したことは、組合に対する支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア X 4 組合員の契約更新についての会社の判断は、「雇用継続＝契約更新」というものであった。つまり、X 1 派の組合員であるから雇用を終了させるというものではなかったのである。

イ 仮に、会社が、X 1 派の組合員であるから雇用を終了させようとしたのであれば、X 4 組合員も契約を更新するという方針を打ち出すはずがないところである。会社には、X 1 派の組合員であるから雇用を終了させようといった考えは微塵もなかった。

ウ 労働契約法第18条の定める無期転換制度についての会社管理職の知識が十分ではなかったため混乱が生じたが、このことは不当労働行為の問題ではない。

エ また、X 4 組合員は、最終的には、会社を自ら辞職している。したがって、労働契約も法的には雇止め、解雇で終了したわけではなく、具体的に不当労働行為ではないかという評価の対象となる、雇止めも解雇も存在しないのである。

オ 以上のとおりであるから、会社は、X 4 組合員に対して退職を強要しておらず、組合に対する支配介入はしていない。

5 争点5（会社が、X1委員長に対して、令和5年9月9日に、契約更新を行わないことを条件とする雇用契約の締結を求めたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）について

（1）申立人の主張

ア 契約締結に至る事実関係等について

令和5年8月7日、会社から、X1委員長に、5.8.7X1満了通知書が手交された。X1委員長は、会社の指示どおり、同月9日に会社に行き、雇用契約延長を申請する用紙に必要事項を記入し、主任に預けた。

同年9月9日、X1委員長は、出社時に事務所で主任から本件X1雇用契約書を渡された。よく見ると、契約更新の有無の欄に、次回更新は行わないとあったため、事務所に戻って主任に確かめたが、主任は「契約期間満了としか聞いていないと言うのみであった。

同月13日、X1委員長は、会社に行き、主任に同月16日からの本件X1雇用契約書に署名等して手交した。同書面を提出したのは納得したからではない。同月15日までに提出しなければ、同月16日から就労できなくなり無収入となるからである。

イ 契約更新時の慣行について

X1委員長は、65歳定年後1年更新で上限の通知のない有期雇用を続け、今回が4回目の契約更新であった。これまでに、契約更新の年数や回数については、一度として会社からの説明はなかった。組合員以外の乗務員も含めて、誕生日を前に契約更新に署名を求められその場で署名するが多かった。これが、会社の契約更新時の慣行であった。そして、この慣行は、乗務員の側からは、出勤時等に渡された嘱託雇用契約書兼雇用通知書に署名、捺印すればそれで終わりであった。

ウ 契約不更新の理由について

（ア）契約不更新の理由は、X1委員長の無期転換権を阻止するためという、正直ではあるが許されないものである。無期転換を回避するための契約不更新は許されないし、雇止め理由にはならない。会社は、無期転換を避けるためにこれまでの契約更新慣行を自ら破った。組合員らの無期転換の申入れは、これまでの契約慣行の会社による一方的な変更が引き出したものである。X2副委員長の無期転換権の申入れは、コロナ禍3年間は同じような勤務状態であったにもかかわらず、令和5年2月のみ次期契約更新できないとなったために行ったものである。組合として雇止めを防止する有効な方策を探るのは当然である。

X1委員長にその権利を与えないために雇止めするというのは、雇止めの濫

用であり認められない。まして、無期転換しか認めないという組合の姿勢が契約更新を妨げたという会社主張は責任の転嫁そのものである。

(イ) 嘱託雇用契約書兼雇用通知書の契約更新基準には、会社判断による契約不更新の理由は存在しない。会社は、X 1 委員長との契約不更新の理由を、答弁書では無期転換を認めないためとしていたが、それではあまりに無理と思ったのであろう。これまた無理な理由として言い出したのが「事故問題」である。

会社は、令和 4 年12月28日に歩行者と接触した責任のない事故を、責任のある事故として押し出し、加えて、雇止め問題の焦点である雇用契約の締結時期（同 5 年 9 月13日）ではない、同年10月 5 日のドア開け時の自転車との接触事故を問題としている。

エ 結論

会社は、平成26年11月 2 日に委員長となった X 1 委員長と共に一貫して組合活動を行ってきた X 2 副委員長、X 3 組合員及び X 4 組合員の雇止めを強行した。これに続いて、X 1 委員長に対する契約更新を行わないことを条件とする雇用契約の締結を求めたことは組合員であるが故の不利益取扱い及び組合への支配介入である。

(2) 被申立人の主張

ア 会社が X 1 委員長との労働契約の直近の契約更新の際に、次回の契約更新をしないとしたのは、その更新を行った場合、X 1 委員長に労働契約法第18条が定める無期転換権が発生し、かつ X 1 委員長が無期転換権を行使することが合理的に予測されたからである。

イ 労働契約法第18条の有期労働契約の無期転換の趣旨は、使用者に対して有期労働契約の利用については、5 年までという限度を定めたものである。

それ以上の期間、労働者の労働力利用をしようとする使用者は、労働者が望めば＝無期転換権を行使すれば、期間の定めのない労働契約を締結したものとみなされるというのが労働契約法第18条の法意である。

ウ それ以上有期労働契約関係を継続すれば無期転換権が発生するという時、使用者がそれを理由として、雇止めを行うことは常に正当な雇止め理由である、とするのが論理的である。なぜなら、それが認められなければ、使用者は、ほとんど全ての有期雇用労働者と有期労働契約を締結したとき、既に期限の定めのない労働契約を締結したと同じことになってしまうからである。これでは有期雇用をそもそも認めないと同じである。我が国の労働契約法は、有期労働契約は、有期労働契約として確かに存在することを前提としている。

エ 5 年を超えないまでの有期雇用労働契約は、継続更新についての合理的期待が

ある限り、契約更新の期待は保護される（労働契約法第19条）。しかし、必ず無期転換権を労働者に与えなければならない義務は使用者にはないので、それ以上有期労働契約関係を継続すれば無期転換権が発生するとき、使用者がそれを理由として、雇止めを行うことは論理的に常に正当な雇止め理由となるのである。

オ 前記ウで述べた論理により、X 1 委員長に対する雇止めの予告は正当である。むしろ、契約更新時にそれ以上有期労働契約関係を継続すれば無期転換権が発生するので労働契約を更新しないとする場合に、X 1 委員長に生じる不利益と比較すれば、雇止めを予告しておくことは望ましいことですらある。

会社には、有期雇用労働契約を締結しているX 1 委員長の雇用を永遠に継続する義務、永遠の雇用を強いられる理由はない。

また、無期転換権は法律の規定によって生じるので、あらかじめ、X 1 委員長がその権利を放棄して有期雇用のままの雇用継続でよいとしても、その権利放棄は有効であるはずがないところである。

カ なお、X 1 委員長の場合、本来、不注意で事故を起こす乗務員ではなかったところ、近年、事故を起こすようになってきた、というのが事実である。

かかる観点からも、X 1 委員長の契約更新を今回最終とすることには合理性があった。

キ 会社は、以上の事情を考慮して、X 1 委員長に無期転換権が発生することになる契約の更新を行わないことにしたものである。これは、X 1 委員長が組合員であるという属性に着目したものではなく、組合員であるが故の不利益取扱いにも組合に対する支配介入にも当たらない。

第5 争点に対する判断

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。

(1) 本件申立てに至る経緯について

ア 5-3号事件申立てまでの経緯について

(ア) 平成30年2月16日、組合は、会社に対し、「申し入れ書」（以下「30.2.16申し入れ書」という。）を提出した。

30.2.16申し入れ書には、①同29年12月には組合員Aの事故時の乗務停止の指示の際に、その理由又は根拠となる就業規則の説明はなかったと聞いており、一昨年には当時の副委員長B（以下「B副委員長」という。）に同様の事案があり、また、組合員以外にも、事故時に法的根拠を示さずに乗務停止を命じられた乗務員がいると聞いている、②乗務停止は減収となり、生活上の問題と乗務員への悪影響があることから、有責事故時に乗務停止を求める法的根拠を明らかにするよう求める旨の記載があった。

(イ) 平成30年2月28日、会社は、組合に対し、「回答書」を提出した。

同回答書には、30.2.16申入書に対する回答として、「有責事故発生後における乗務停止について、事故発生時の背後にある原因を把握するため、管理職および当該乗務員が事故再発防止に努めるべく原因調査、再発防止教育指導、当該乗務員の運転によって生じた事故に対する本人の強い反省など、その後の乗務が適当であるかどうかの判断を運行管理上必要不可欠であり、交通事故を未然に防ぐことが管理職の義務であり、乗務員ひとり一人の生活を守ることが責務となっている、乗務停止措置は管理職の指針である。」との記載があった。

(ウ) 令和2年10月2日、会社とX1委員長は、「嘱託雇用契約書兼雇用通知書」により嘱託雇用契約を締結した。同雇用契約は、令和3年から3回更新された。

(エ) 令和4年11月、X2副委員長は、乗務中に自転車との接触事故を起こし、会社から隔日2日間、計4日間の乗務停止の指示を受けた。

その後、会社が、X2副委員長に対し、会社及び親会社での講習への出席を命じたところ、X2副委員長は、会社での講習には出席し、親会社での講習には出席しなかった。

(オ) 令和4年12月、B副委員長は、乗務中に交通事故を起こし、会社から2日間の乗務停止の指示を受けた。会社が、会社及び親会社での講習への出席を命じたところ、B副委員長は、いずれの講習にも出席しなかった。

また、同月、X3組合員は、乗務中に交通事故を起こし、会社から3日間の乗務停止の指示を受けた。会社は、X3組合員と連絡が取れず、講習への出席を命じなかった。

(カ) 令和4年12月21日、事務所に、4.12.21お知らせが掲出された。4.12.21お知らせには、手書きにより、以下のとおり記載されていた。

「お知らせ

1／1～全員懇談会で決定のとおり

0：00～1：30

事務所閉鎖します

この間に入庫される方は、時間を前後にズラして下さいね。」

(キ) 令和4年12月28日、X1委員長は、Y2主任に本件団交申入書を手交し、会社に対し、本件団交申入れをした。本件団交申入書には、議題として、「①会社発表の2023年1月1日実施とされる、0時から1時30分の入庫禁止について。②その他。」との記載があり、また、同月10日までに回答文書をX1委員長に手交されたい旨の記載があった。

(ク) 令和4年12月30日、X1委員長が出勤したところ、Y2主任が、X1委員長

- は歩行者との接触事故により3日間の乗務停止であり、出勤できない旨述べた。
- (ケ) 令和4年12月31日、組合は、会社に対し、同月28日の接触事故を理由としてX1委員長に通告された3日間の乗務停止について、書面による業務命令の実施及び同業務命令書を同5年1月10日までにX1委員長に手交するよう求める旨記載した「要求書」を提出した。
- (コ) 令和5年1月6日、会社営業所長Y5（以下「Y5所長」という。）は、営業所に赴き、X1委員長と面談をした。この面談において、次のとおりのやり取りがあった。

Y5所長：午前0時から1時30分の入庫禁止は実施しない。

X1委員長：団交の件はどうか。

Y5所長：噂であるが、X1委員長はまだ委員長か。

X1委員長：裁判中だが、委員長だ。

Y5所長：これから社長に報告するため。

- (サ) 令和5年2月9日、組合は、当委員会に対し、本件団交申入れについての団交応諾等を求めて、5-3号事件の申立てをした。

イ 5-23号事件申立てまでの経緯について

- (ア) 令和5年2月10日頃、Y3部長は、事務所において、X2副委員長と面談をした。

Y3部長は、X2副委員長に対し、本件X2雇用契約書を2通手交して押印を求めた。本件X2雇用契約書には、「契約期間」の欄に「令和5年2月16日～令和5年8月15日」との記載があり、「契約更新の有無」の欄には、「3.更新は行わない」の選択肢に丸印が付けられていた。

X2副委員長が、契約期間が6か月になっているということは解雇ということかと尋ねたところ、Y3部長は、別紙1の本件X2満了予告通知書を手交し、同通知書に記載されているとおりである旨述べた。

- (イ) 令和5年2月14日頃、X2副委員長は、本件X2雇用契約書に署名押印し、Y3部長に提出した。

- (ウ) 組合は、令和5年2月14日付けで、会社に対し、「団体交渉申入書」を提出した。同書面には、議題として、「①X2副委員長に対する契約更新期間満了問題。②その他」との記載のほか、次の記載があった。

「 当組合、X2副委員長に対して2月10日『契約期間満了予告通知書』がY3職員から手渡された。また、8月16日以降の『契約更新は行わない』という『嘱託雇用契約書兼雇用通知書』を2月15日までに提出しなければ、翌日以降の乗務は認めないという深刻な通告も行われた。その理由とされたのは

『主任班長会議の審議の結果』という曖昧な根拠であり、その他の理由も恣意的な指摘である。法的にも疑わざるを得ないと思われる。昨年末の当組合の団交要求にも応じないことを考えると不当労働行為も疑わざるを得ない。したがって、会社の真意を確かめるため以下の要綱で、団体交渉を申し入れる。回答文書を、2月20日までにX1委員長に手交すること。」

なお、会社は、この団交申入れについて、組合との団交に応じていない。

(エ) 令和5年3月4日、X2副委員長は、会社に対し、「私と貴社との間で締結された有期労働契約は通算して5年を超えるので、労働契約法第18条により、期間のない定めのない労働契約締結の申込をします。」と記載した「申入書」を提出した。

(オ) 令和5年4月19日、組合は、同日付けで、会社に対し「要求書」（以下「5.4.19要求書」という。）を提出した。

5.4.19要求書には、X2副委員長の無期転換申入書に対する回答書を同月28日までにX1委員長又はX2副委員長に手交するよう要求する旨記載されていた。

(カ) 会社は、令和5年4月27日付けで、X4組合員に5.4.27X4満了通知書を交付した。5.4.27X4満了通知書には、①有期雇用契約の満了を間近に控え、次回契約の有無を含めた面談を実施するので同年5月1日午前9時に事務所に来られたい、②事前連絡なく来ない場合は、次回契約の意思がないものと受け取らざるを得なくなる、旨の記載があった。

X4組合員は、令和4年の契約更新までは、雇用契約期間満了前に会社から面談を求められたことはなかった。

(キ) 令和5年5月1日、X4組合員は、X1委員長同席の下、同月15日で終了する雇用契約の更新について、Y4主任及びY2主任と面談し、口頭で無期転換を申し込んだ。

(ク) 令和5年5月3日、X4組合員は、同日付けで、会社に対し、「私と貴社との有期雇用契約は通算して5年を超えています。よって、労働契約法第18条により、期間の定めのない労働契約締結の申し込みをします。」と記載した5.5.3申入書を提出した。

(ケ) 令和5年5月8日、会社は、出社したX3組合員に対し、別紙3の本件X3満了予告通知書を交付した。

(コ) 令和5年5月8日、組合は、当委員会に対し、X2副委員長に対する解雇予告の撤回等を求めて、5-23号事件の申立てをした。

ウ 5-29号事件申立てまでの経緯について

(ア) 令和5年5月16日、X4組合員は、X2副委員長同席の下、会社へ赴き、Y4主任及びY2主任と面談した。X2副委員長が、今日乗務予定のX4組合員の乗務員証について、上からの指示はどうなっているのかと尋ねたところ、Y4主任は、次期雇用契約ができていないので、乗務員証は出せない旨述べた。X4組合員らが、社長と話をさせてほしいと申し込んだのに対し、主任らは、Y5所長に伝える旨述べ、X4組合員らは、大至急返答するよう依頼した。

また、同日から同年6月15日までを対象期間とする会社の同月度の出勤確認表には、X4組合員の出勤日として、同年5月については16日、18日、20日、22日、25日、27日及び31日が、また同年6月については2日、4日、7日、9日、11日、13日及び15日がそれぞれ記載されていた。

(イ) 令和5年5月27日、X4組合員は、会社へ退職届を提出した。退職届の記載内容は、次のとおりであった。

「 退職 届

氏名 X4

私議

今般（契約期間満了した為退社します。）により五年五月三十一日をもって、Y6会社を退社致したくお届けします。

令和五年五月三十一日

Y6会社

代表取締役 Y1 殿

」

(ウ) 令和5年6月12日、組合は、当委員会に対し、X2副委員長及びX3組合員に対する雇止め予告通知並びにX4組合員に対する退職強要の支配介入の撤回及び謝罪等を求めて、5-29号事件の申立てをした。

エ 5-55号事件申立てまでの経緯について

(ア) 令和5年8月7日、会社は、X1委員長に対し、5.8.7X1満了通知書を交付した。5.8.7X1満了通知書には、①有期雇用契約の満了を間近に控え、次期契約の有無を含めた面談を実施するので同月9日午後3時に事務所に赴かれたい、②事前連絡なく来ない場合は、次期契約の意思がないものと受け取らざるを得なくなる、旨の記載があった。

(イ) 令和5年8月9日、X1委員長は、会社へ赴き、Y4主任の指示に従って、雇用契約延長を申請する書面に必要事項を記入し、Y4主任に提出した。

(ウ) 令和5年8月16日以降、X2副委員長は会社へ出社しなかった。

(エ) 令和5年9月9日、Y4主任は、出社してきたX1委員長に対し、本件X1雇用契約書を手交し、必要事項を記載して提出するよう求めた。本件X1雇用

契約書には、「契約期間」の欄に「令和5年9月16日～令和6年9月15日」との記載があり、「契約更新の有無」の欄には、「3. 更新は行わない」の選択肢に丸印が記載されていた。

X1委員長が、契約更新について尋ねたところ、Y4主任は、契約期間満了としか聞いていない旨述べた。

(オ) 令和5年9月13日、X1委員長は、本件X1雇用契約書を、自署の記名等必要事項を記入して同日付けで会社に提出した。

(カ) 令和5年9月上旬頃、X2副委員長が、会社に電話をし、乗務員証はどうなっているのかと尋ねたところ、Y4主任は、退職しなければ乗務員証を返すということにはならない旨述べた。

その後、同月15日頃、X2副委員長は、営業所を訪れ、退職届を提出した。この退職届は、令和5年9月15日と一旦記載された日付が手書きで同年8月15日と訂正され、また、「期間満了につき」との記載があった。

(キ) 令和5年9月22日、組合は、当委員会に対し、X1委員長に対する契約不更新の撤回等を求めて、5-55号事件の申立てをした。

(2) 乗務員証について

タクシー会社は、乗務員をタクシーに乗務させるに当たって、当該乗務員の乗務員証の交付をZ3（以下「センター」という。）に申請し、交付を受ける。タクシー会社は、乗務員証を事務所の中で保管し、出勤した乗務員に、その都度渡し、乗務員は乗務員証を携帯して乗務する。

乗務員が退職した場合、タクシー会社は当該乗務員の乗務員証をセンターに返却する。

乗務員が別のタクシー会社に就職した場合は、当該タクシー会社が、センターに対し、当該乗務員の乗務員証の交付を申請する。この際、当該乗務員が以前就業していたタクシー会社がセンターに乗務員証を返還していない場合、当該乗務員証がセンターに返却されていないことを理由に乗務員証の交付申請が却下されることはない。

(3) 乗務員らの勤務状況及び雇用契約の状況について

乗務員らの勤務状況及び雇用契約の状況は、次のとおりである。

ア X2副委員長の勤務状況について

(ア) 会社から、鳩に餌をやらないよう注意されたことがあった。

(イ) 乗務中、大阪市西区の交差点において、無灯火で走行中の自転車との接触事故を起こしたことがあった。

(ウ) 会社から、雨の日に車内で喫煙しないよう注意されたことがあった。

(エ) 乗務中、制服の上に防寒着を着用していたことがあった。

イ X3組合員の勤務状況について

(ア) 令和2年2月から同5年にかけて、肺気腫、白内障、手のけが等の入院及び手術により出勤できないことがあり、出勤率は8割未満であった。

(イ) 5-29号事件申立てのあった令和5年6月12日時点で、体調不良のため欠勤していた。

ウ Z1派及び別組合の組合員らの契約状況について

(ア) 令和5年3月、Z1派組合員Cは、80歳の誕生日を前に、雇用契約を更新せず退職した。

(イ) 令和5年4月、Z1派組合員Dは、73歳の誕生日に、雇用契約を更新した。

(ウ) 令和5年7月、Z1派組合員Eは、65歳で定年を迎え、有期雇用契約を締結した。

(エ) 営業所の令和5年7月度出勤確認表には、Z1派組合員Fについて、同年6月16日から同年7月15日までの間の勤務日数が4日である旨の記載があった。

(オ) 別組合委員長は、単車との事故を起こして免許停止処分となった後、会社との有期雇用契約が更新された。

2 争点1（組合の本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）について、以下判断する。

- (1) 前提事実及び前記1(1)ア(キ)認定によれば、令和4年12月28日、組合が本件団交申入れを行ったことが認められる。そして、本件団交申入れについて、会社が団交に応じていないことについて、当事者間に争いはない。

労働組合法第7条第2号は、使用者がその雇用する労働者の代表者と団交をすることを正当な理由なく拒むことを不当労働行為として禁じているので、以下検討する。

- (2) まず、本件団交申入れの事項が、組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であって、使用者に処分可能なものである場合には義務的団交事項に当たるので、この点についてみる。

前提事実及び前記1(1)ア(キ)認定によれば、本件団交申入れの議題は「2023年1月1日実施とされる、0時から1時30分の入庫禁止について」であることが認められる。

この入庫禁止が実施された場合、乗務員の帰庫時間が事実上の制約を受けることになり、組合員である労働者の労働条件に影響を及ぼす可能性があることは明らかである。

したがって、本件団交申入れの議題は、労働条件その他の待遇に関する事項であ

って使用者に処分可能なものであるといえ、義務的団交事項に当たる。

(3) 次に、会社が団交に応じなかったことに正当な理由があるかについてみる。

ア 会社は、会社が深夜に一時営業所を閉めることという本件団交申入れの前提は実際には存在せず、そのことは既に会社が組合に説明しており、無いことが確認された団交議題について団交義務はない旨主張する。

イ 前記1(1)ア(カ)、(キ)、(コ)認定によれば、①令和4年12月21日、事務所に、同5年1月1日以降、午前0時から午前1時半まで営業所を閉鎖する旨手書きで記載された4.12.21お知らせが掲出されたこと、②4.12.21お知らせには会社名の記載がなかったこと、③本件団交申入書に、同年1月10日までに回答文書をX1委員長に手交されたい旨の記載があったこと、④同月6日、Y5所長がX1委員長に午前0時から午前1時30分の入庫禁止は実施しない旨述べたこと、が認められる。そして、4.12.21お知らせに記載された営業所の閉鎖が、組合のいう「入庫禁止」と実質的に同義であること及びこの入庫禁止が実施されなかったことについて、当事者間に争いはない。

このように、4.12.21お知らせは、手書きで記載されたもので、会社名の記載もなく、会社が発表したものかどうかは定かでない上、本件団交申入れの議題となっている入庫禁止は実際には実施されず、かつ、会社は、組合が設定した文書回答期限の前である令和5年1月6日に、Y5所長を通じて入庫禁止を実施しないことを説明しているのであるから、組合も、本件団交申入れの前提となる入庫禁止が実施されないことを、自ら設定した文書回答期限以前に認識していたとみるのが相当である。

そうすると、本件団交申入れは、その前提となる事実が存在しているとはいえないのであるから、会社が団交に応じなかったことには正当な理由があるというべきである。

ウ この点、組合は、入庫禁止が結果として実施されなかったとしても、終業時間の変更を伴う方針が出た経緯を明らかにし、今後、このようなことが起こらないように会社の真意を確かめる団交が必要である旨主張するが、将来の事項については、具体的に懸念が生じた段階で組合が改めて団交を申し入れるべきであって、団交申入れの前提となる事実が存在しないことが確認された本件団交申入れについて、会社には、この時点で団交に応じる義務はない。

(4) 以上のとおりであるから、本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否には当たるとはいえず、この点に係る組合の申立ては、棄却する。

3 争点2（会社が、X2副委員長に対して、令和5年2月1日付けで雇止め予告通知をしたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たる

か。)について、以下判断する。

- (1) 前記1(1)イ(ア)認定によれば、会社が、X2副委員長に対し、令和5年2月1日付けの本件X2満了予告通知書を手交し、同年8月15日をもって雇止めとする旨の予告通知をしたことが認められる。

このように、会社がX2副委員長に対して雇止め予告通知をしたことについて、組合は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たる旨主張し、会社は、いずれにも当たらない旨主張するので、以下検討する。

- (2) 会社がX2副委員長に対して雇止め予告通知をしたことが、不利益な取扱いに当たることは、明らかである。

- (3) 会社がX2副委員長に対して雇止め予告通知をしたことが、組合員であるが故の不利益取扱いであるというためには、不当労働行為意思に基づくものである必要があるので、この点についてみる。

ア まず、判断の前提として、組合内のX1派とZ1派との関係についてみる。

前提事実によれば、①平成26年11月2日開催の組合臨時大会において、X1委員長、X2副委員長及びZ1書記長が組合役員に選出された後、会社が提案した新賃金制度の導入の是非をめぐって、これに反対するX1派と容認するZ1派との間で対立が生じたこと、②その後、令和5年3月27日に大阪地方裁判所がZ1派組合員らに対する権利停止処分を無効とする5.3.27仮処分決定をするまでの間、Z1書記長が組合の執行部を名乗って組合大会を開催してX1委員長らを除名したり、訴訟の場で委員長の地位を争ったり、Z1派組合員らがX1委員長に臨時大会の招集手続を求めたりするなど、組合の運営をめぐって両派が対立する状況が続いていたことが認められる。

また、会社は、組合執行部内にこうした対立があること及びX1派がかつて会社提案の新賃金制度に反対したことを、当然、認識していたとみられる。

こうした中で、会社が、X1派組合員をX1派組合員であるが故に、Z1派組合員を含む他の従業員に比べて殊更に不利益に取り扱ったり、X1派の弱体化を図ったりするなどした場合には、会社の行為は不当労働行為に当たるといえる。

以上のことを前提に、以下検討する。

- イ まず、会社がX2副委員長に対して雇止め予告通知をした時点において、X2副委員長が組合の副委員長であると同時に、X1派の組合員として組合活動においてはX1委員長と行動を共にしていたこと、そして、会社がそのことを認識していたことについて、当事者間に争いはない。

- ウ 次に、X2副委員長に対する雇止め予告通知がなされる前の労使関係についてみる。

前提事実によれば、①組合が平成27年4月7日に申し立てた27-20号事件について同29年3月16日に当委員会が一部救済命令を発出し、この命令について会社の中労委に再審査を申し立て、令和元年10月31日に中労委が会社の再審査申立てを棄却したこと、②その後、同4年8月12日までの間、会社は組合からの団交申入れについて団交に応じていたことが認められる。

そして、それ以降、X2副委員長に対する雇止め予告通知がなされる前になされた唯一の団交申入れである本件団交申入れについて、会社の対応が正当な理由のない団交拒否に当たらないことは、前記2判断のとおりであり、そのほか、組合と会社の間でやり取りがあったと認めるに足る事実の疎明はない。

そうすると、組合と会社の労使関係は、組合が27-20号事件を申し立てた平成27年4月から会社による再審査申立てが棄却された令和元年10月までの間は緊張状態にあったとみられるものの、その後は、特段、緊張状態にあったとみることはできない。

エ 組合は、X2副委員長に対する雇止め予告通知が不当労働行為意思に基づくものであることについて、X2副委員長がX1委員長と共に一貫して会社の不当な職場支配及び管理に意見してきたことを会社が嫌悪したためである旨主張し、その具体的根拠として、①本件X2満了予告通知書記載の理由が客観的、合理的な理由でないこと、②会社が、買収前から組合事務所等の貸与を認め、労働協約を締結している組合の役員を解雇するのに、理由の説明もなく、結論ありきの態度であったこと、③会社が、X2副委員長の雇止めについての団交に応じていないこと、④令和4年末からの組合員らの出勤停止に対する法的根拠の開示要求や安全講習会への出席拒否のため会社が組合を嫌悪したこと、の4点を挙げる。

しかしながら、以下のとおり、これらはいずれも、会社が組合やX2副委員長らの組合活動を嫌悪していたことの根拠とはならず、したがって、X2副委員長がX1委員長と共に行っていた組合活動を会社が嫌悪していたとはいえない。

(ア) 上記①の点について

a 前記1(1)イ(ア)認定によれば、本件X2満了予告通知書には、X2副委員長との雇用契約を更新しない理由として、(Ⅰ)隔日勤務の労働時間数1乗務16時間を満たせていないこと、(Ⅱ)再三注意してきた鳩の餌やりの継続及びそれによる苦情、(Ⅲ)道路交通法違反による人身事故の惹起、(Ⅳ)営業車内での喫煙行為、(Ⅴ)制服でない服装での乗務の5点が記載されていたことが認められる。

b 上記(Ⅰ)から(Ⅴ)の記載事実を会社の契約更新基準と照らし合わせると、(Ⅰ)は「1 勤務態度」の「無断欠勤がなく在職中の出勤率が8割を超えて

いること」及び「上長の指示・命令に背く行為がないこと」に、(Ⅱ)及び(Ⅳ)は「1 勤務態度」の「上長の指示・命令に背く行為がないこと」及び「苦情がないこと」に、(Ⅲ)は「5 交通安全等」の「営業車による道路交通法違反がないこと」に、(Ⅴ)は「1 勤務態度」の「制服・制帽の着用等身なりに問題がないこと」にそれぞれ該当することが認められ、これら記載事実はいずれも、会社の契約更新基準に基づいたものとみることができる。

c ここで、(Ⅰ)から(Ⅴ)の記載内容の妥当性についてみる。

(Ⅰ)について、組合は、タクシー業務は日々の売上げの変動が大きいにもかかわらず会社は乗務時間の少ないことだけを強調しており、他の乗務員との客観的な比較もない旨主張するが、X 2 副委員長が隔日勤務の労働時間数 1 乗務16時間を満たしていないこと自体は争っていない。

(Ⅱ)については、前記 1 (3) ア(ア)認定によれば、X 2 副委員長が鳩に餌をやらないよう会社から注意されたことがあったことが認められる。

(Ⅲ)については、前記 1 (3) ア(イ)認定によれば、X 2 副委員長が乗務中に大阪市西区の交差点において無灯火で走行中の自転車との接触事故を起こしたことがあったことが認められる。組合は、この接触事故が軽微な事故である旨主張するが、事故の発生自体は争っていない。一方で、前記 1 (1) イ(ア)認定によれば、本件 X 2 満了予告通知書には、更新しない理由として、「道路交通法違反(停止線不停止)による人身事故の惹起」が記載されていたことが認められる。

(Ⅳ)については、前記 1 (3) ア(ウ)認定によれば、X 2 副委員長が雨の日に車内で喫煙しないよう注意されたことがあったことが認められる。

(Ⅴ)については、前記 1 (3) ア(エ)認定によれば、X 2 副委員長が乗務中に制服の上に防寒着を着用していたことがあったことが認められる。この点、組合は、防寒着を制服の上に着てはいけないとは思わなかっただけである旨主張するが、上に外套を着た状態では、制服を着用していないとみられてもやむを得ない。

d 以上のことからすると、本件 X 2 満了予告通知書記載の雇止め理由には一定の妥当性があるといえる。

(イ) 上記②の点について

会社が、組合との間で、組合事務所等の便宜供与を認め、労働協約を締結していることは会社も認めるところであるが、組合の役員の雇止めについて、組合と会社との間で事前協議約款が締結されていると認めるに足る事実の疎明はなく、X 2 副委員長の雇止め通知に先立って、会社が組合に対してその理由

を説明することが望ましいことはいうまでもないが、必ずしも説明すべき義務があったとまではいえない。

(ウ) 上記③の点について

会社が、組合が令和5年2月14日付けで申し入れたX2副委員長の雇止めについての団交に応じていないことについて、当事者間に争いはない。

しかし、この団交に応じていないことをもって、直ちに、会社が雇止め予告通知をした時点で不当労働行為意思を有していたとはいえない。

(エ) 上記④の点について

前記1(1)ア(ア)、(イ)、(エ)、(オ)、(ケ)認定によれば、(i)組合が、30.2.16申入書を提出し、組合員に対する交通事故後の乗務停止指示に関連して、有責事故時に乗務停止を求める法的根拠を明らかにするよう求めたのに対し、会社が、交通事故を未然に防ぐことが管理職の義務であり、乗務停止措置は管理職の指針である旨書面で回答したこと、(ii)令和4年11月から12月にかけて、X2副委員長、B副委員長及びX3組合員が乗務中に交通事故を起こして乗務停止の指示を受け、X2副委員長及びB副委員長が出席を命じられた講習に出席しなかったこと、(iii)同月31日、組合が、会社に対し、X1委員長に対する接触事故を理由とする乗務停止の通告について、書面による業務命令の実施及び同業務命令書のX1委員長への手交を求めたこと、が認められる。

これらのことからすると、確かに、組合は、交通事故を受けて会社が指示した乗務停止について、30.2.16申入書で法的根拠の明示を求め、令和4年12月31日には書面による業務命令としての実施を求め、さらに、組合員らは、交通事故後に命じられた講習への出席を拒否している。

しかし、会社は、30.2.16申入書に対しては書面で回答しており、また、交通事故後の講習に出席しなかった組合員らに対しては、乗務させないなどの特段の措置をとっていないのであるから、かかる組合及び組合員らの行動が会社の組合嫌悪を呼び起こしたとする主張には無理がある。

(オ) なお、前記1(3)ウ(イ)、(ウ)認定によれば、令和5年4月から7月にかけて、65歳以上のZ1派組合員2名が雇用契約を締結又は更新したことが認められるが、それぞれの勤務状況又は事故の詳細が明らかではなく、このことをもって、会社が、雇用契約の更新に関して、X1派組合員を、Z1派組合員や別組合の組合員に比べて不利益に取り扱ったとはいえない。

オ 以上のことを考え合わせると、会社がX2副委員長に対して雇止め予告通知をしたことが、不当労働行為意思に基づくものであったとはいえない。

(4) 以上のとおりであるから、会社が、X2副委員長に対して令和5年2月1日付け

で雇止め予告通知をしたことは、組合員であるが故の不利益取扱いであるとはいえず、また、組合に対する支配介入であるともいえないから、この点に係る組合の申立ては棄却する。

4 争点3（会社が、X3組合員に対して、令和5年5月1日付けで雇止め予告通知をしたことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

（1）前記1（1）イ（ケ）認定によれば、令和5年5月8日、会社がX3組合員に対し本件X3満了予告通知書を交付し、雇止め予告通知をしたことが認められる。

会社がこの雇止め予告通知をしたことについて、組合は、組合に対する支配介入である旨主張し、会社は、当たらない旨主張するので、以下検討する。

使用者の行為が、組合を弱体化させるなど労働組合の団結力や組織力を損なうおそれがある場合には、支配介入に当たる。そこで、雇止め予告通知が労働組合の団結力や組織力を損なうおそれのある行為であったかについて、以下検討する。

（2）組合は、会社がX3組合員に対して雇止め予告通知をしたことが組合に対する支配介入であると主張する根拠として、①雇止めの理由が不当であること、②X2副委員長の雇止め通知があり、X4組合員の契約更新が問題となっていた時期に通知され、X1委員長の契約不更新へと続くものであったこと、を挙げるので、この点についてみる。

（3）まず、上記①の点についてみる。

ア 前記1（1）イ（ケ）認定によれば、本件X3満了予告通知書に記載された雇用契約不更新の理由は、（Ⅰ）勤務実績（出勤回数）の低迷、（Ⅱ）度重なる交通事故及び安全運転講習会への出席の拒否、（Ⅲ）乗客からの苦情、（Ⅳ）道路交通法違反、（Ⅴ）度重なる無断欠勤、の5点であるので、これらの合理性についてみる。

イ まず、上記（Ⅰ）～（Ⅴ）の記載事実を会社の契約更新基準と照らし合わせると、（Ⅰ）及び（Ⅴ）は「1 勤務態度」の「無断欠勤がなく在職中の出勤率が8割を超えていること」に、（Ⅱ）は「1 勤務態度」の「上長の指示・命令に背く行為がないこと」及び「5 交通安全等」の「自家用車含め重大事故に該当する第一当事者事故の発生がないこと」又は「重大事故を除く第一当事者事故発生が2回以内であること」に、（Ⅲ）は「1 勤務態度」の「苦情がないこと」に、（Ⅳ）は「5 交通安全等」の「営業車による道路交通法違反がないこと」に、それぞれ該当することが認められ、これら記載事実はいずれも、会社の契約更新基準に基づいたものであったとみることができる。

ウ 次に、（Ⅰ）から（Ⅴ）の記載内容の妥当性についてみる。

（ア）（Ⅰ）及び（Ⅴ）についてみると、前記1（3）イ（ア）認定によれば、X3組合員

は、令和2年2月から同5年にかけて出勤率は8割未満であったことが認められ、このことが契約更新基準の「無断欠勤がなく在職中の出勤率が8割を超えていること」に該当しないことは明らかである。また、無断欠勤に関しては、組合は注意を受けてはいないと主張するものの、無断欠勤があったことについては否定していない。

(イ) (Ⅱ)及び(Ⅳ)の点についてみると、組合は、X3組合員が3回の交通事故を起こしたこと、交通事故に伴う講習への出席を拒否したこと及び道路交通法違反があったこと自体は認めている。

一方で、組合は、交通事故については免許停止となりながら契約が更新された別組合の委員長の事例を、また、道路交通法違反については申告しない乗務員もいることをそれぞれ挙げて、不公平である旨主張する。確かに、前記1(3)ウ(オ)認定によれば、別組合委員長が、単車との事故を起こして免許停止処分となった後に会社との有期雇用契約を更新されたことがあったことが認められる。しかしながら、交通事故の状況についての具体的な事実関係が明らかでなく、会社がX3組合員の上記事故を雇止め理由としたことが不公平な取扱いであるとまではいえない。

また、交通事故を起こした乗務員に対して会社が講習への出席を命じることは合理性が認められ、組合の要求に対する会社の対応の不当性を理由に講習への出席を拒否することに、正当性があるとはいえない。

(ウ) (Ⅲ)の点についてみると、言い争いになった乗客からX3組合員に対して苦情があったことは組合も認めている。そして、X3組合員が、乗客の言い分ばかり聞いているとして会社の判断に不満を持ったとしても、やり取りの事実関係が明らかではなく、会社の判断の妥当性が否定されるわけではない。

(エ) したがって、(Ⅰ)から(Ⅴ)の記載内容については、一定の妥当性があるといえる。

エ 以上のことからすると、本件X3満了予告通知書に記載された雇用契約不更新の理由には、合理性が認められる。

(4) 次に、上記②の点についてみる。

ア 確かに、前記1(1)イ(ア)、(カ)から(ケ)、ウ(ア)、(イ)、エ(ア)認定によれば、X3組合員に対する雇止め予告通知は、①令和5年2月1日付けでなされたX2副委員長に対する雇止め予告通知の3か月後、②X1委員長に対する実質的な雇止め予告通知の3か月前、③同年4月27日から同年5月27日にかけて会社とX4組合員が契約更新についてやり取りをしている間、になされたことが認められ、これらと近接した時期になされたものとみることはできる。

しかしながら、前提事実及び前記1(1)イ(ケ)認定によれば、X3組合員の雇用契約の期間が同年7月15日までであるところ、嘱託雇用契約書兼雇用通知書には「契約更新について」として、「契約の更新を行わない場合は、2ヶ月前までに通知を行うものとする」との記載があることが認められる。そうすると、会社が同年5月8日にX3組合員に対して雇止め予告通知をしたのは、雇用契約書の記載に従ったものとみられ、時期的に、特段、不合理ではない。

イ また、前記3判断のとおり、X2副委員長に対する雇止め予告通知は、組合員であるが故の不利益取扱いにも組合に対する支配介入にも当たらない上、X1委員長の契約不更新については、この時点で会社が方針を決定していたことをうかがわせる事実は認められない。

ウ 以上のことからすると、会社がX3組合員に対して雇止め予告通知をしたのが、X2副委員長の雇止め予告通知、X4組合員の契約更新問題及びX1委員長の契約不更新と一連のものとして、組合に対する支配介入に当たるとはいえない。

(5) また、X3組合員が積極的な組合活動をしていたとは認められず、会社に、組合を弱体化させるためにX3組合員を雇止めにする動機があったとはいえない。

(6) 以上のことを考え合わせると、会社が、X3組合員に対して令和5年5月1日付けで雇止め予告通知をしたことは、組合を弱体化させるなど労働組合の団結力や組織力を損なうおそれがあったとはいえないから、組合に対する支配介入に当たるとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

5 争点4（会社は、X4組合員に対して退職を強要することにより、組合に対する支配介入をしたといえるか。）について、以下判断する。

(1) 前記1(1)イ(カ)、(キ)、ウ(イ)認定によれば、令和5年4月27日付けで、会社がX4組合員に対し、5.4.27X4満了通知書を交付して次回契約の有無を含めた面談を実施する旨伝え、面談の後、X4組合員が同年5月27日に退職届を提出して同月31日に会社を退職したことが認められる。

このことについて、組合は、会社がX4組合員に対して退職強要をしたことが組合に対する支配介入である旨主張し、会社は、退職強要をしておらず、組合に対する支配介入はしていない旨主張するので、以下検討する。

(2) 会社がX4組合員に対して直接的に退職を求める言動をしていないことについて、当事者間に争いはない。

(3) 組合は、会社が、無期転換申込みを逆手にとって雇用契約を交わさない状態を不作為に作り出して乗務員証を渡さず、どうすれば働き続けることができるのかを示さなかったため、X4組合員にとってはこの先の見えない状態が退職の原因となったのであり、このことが退職の強要と主張する理由である旨主張するので、この点

についてみる。

ア まず、前記1(1)ウ(ア)認定によると、会社の令和5年6月度の出勤確認表には、X4組合員の出勤日として同年5月16日から同年6月15日までの間に14日間の記載があったことからすると、会社は、当初、X4組合員について、有期雇用契約が終了する同年5月15日以降も同月16日を含む14日間の乗務を予定していたとみられるのであるから、同日以降もX4組合員を継続して雇用することを予定していたとみることができる。

イ 次に、X4組合員が退職届を提出するに至った経緯をみると、前記1(1)イ(カ)から(ク)、ウ(ア)、(イ)、(2)認定によれば、①会社がX4組合員に5.4.27 X4満了通知書を交付し、次回契約の有無を含めた面談を実施するとして、事務所に来よう求めたこと、②令和5年5月1日、X4組合員は、同月15日で終了する雇用契約の更新についてY4主任及びY2主任と面談し、口頭で無期転換を申し込んだこと、③同月3日、X4組合員が書面で無期転換を申し込んだこと、④X4組合員が、同月16日の両主任との面談において、乗務員証の取扱いについて尋ねたところ、Y4主任は、次期雇用契約ができていないので乗務員証は出せない旨述べたこと、⑤同月27日、X4組合員が、契約期間満了を退職理由とする退職届を会社に提出したこと、⑥タクシーの乗務員は乗務員証を携帯して乗務することになっていたこと、が認められる。

また、X4組合員が、会社との従前の雇用契約が終了した翌日の同月16日以降退職するまでの間、乗務していないことについて、当事者間に争いはない。

ウ これらのことからすると、X4組合員は会社に無期転換の申込みをしたにもかかわらず、会社は、乗務員証は出せない旨述べたため、就労できない状態が続いたといえ、その間、会社は、X4組合員に対し、無期転換申込みに対する回答や、雇用契約の状況について、何ら説明をしていないことが推認され、X4組合員が、その後の会社との雇用契約の在り方に不安を感じるのも当然である。

そうすると、X4組合員に対して、新たな雇用契約による最初の勤務予定日である令和5年5月16日に契約手続が完了していないとして、乗務の際に携帯することになっている乗務員証を交付せず乗務させないまま、新たな雇用契約の在り方についても何ら説明しなかった会社の対応に、問題がなかったとはいえない。

エ しかしながら、X4組合員の退職届に記載された退職理由は契約期間の満了であって、会社による退職強要をうかがわせる理由の記載はない。

さらに、組合は、会社に対して、上記対応について抗議し又は団交を申し入れることもできるところ、抗議も団交申入れもしていない。

したがって、会社の上記対応により、X4組合員は退職以外の選択肢がない状

況にまで追いやられたとはいえない。

オ 以上のことを考え合わせると、X 4 組合員の契約更新をめぐる会社の対応が、X 4 組合員に退職を強要したものであるとはいえず、この点に係る組合の主張は、採用できない。

(4) したがって、会社がX 4 組合員に対して退職を強要したとはいえず、組合に対する支配介入をしたともいえないから、この点に係る組合の申立ては、棄却する。

6 争点5（会社が、X 1 委員長に対して、令和5年9月9日に、契約更新を行わないことを条件とする雇用契約の締結を求めたことは、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

(1) 前記1(1)エ(エ)認定によれば、令和5年9月9日、Y 4 主任が、契約期間を同月16日から同6年9月15日とし、契約更新を行わない旨明記した本件X 1 雇用契約書をX 1 委員長に手交し、必要事項を記載して提出するよう求めたことが認められる。

このように、会社がX 1 委員長に対して契約更新を行わないことを条件とする雇用契約の締結を求めたことについて、組合は、組合員であるが故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入である旨主張し、会社は、いずれにも当たらない旨主張するので、以下検討する。

(2) 会社がX 1 委員長に対して契約更新を行わないことを条件とする雇用契約の締結を求めたことが、不利益な取扱いに当たることは、明らかである。

(3) 会社がX 1 委員長に対して契約更新を行わないことを条件とする雇用契約の締結を求めたことが、組合員であるが故になされたものであるかについてみる。

ア まず、会社がX 1 委員長に対して契約更新を行わないことを条件とする雇用契約の締結を求める前の労使関係についてみる。

(ア) 前記1(1)ア(サ)、イ(ウ)から(オ)、(キ)、(ク)、(コ)、ウ(ア)、(ウ)認定によれば、①令和5年2月9日、組合が、当委員会に対し、本件団交申入れに係る団交応諾等を求めて5-3号事件の申立てをしたこと、②同月14日付けで、組合がX 2 副委員長の契約更新について団交を申し入れたのに対し、会社が団交に応じていないこと、③同年3月4日にX 2 副委員長が会社に無期雇用転換の申込みをし、同申込みについて同月4月19日に組合が回答を求めたにもかかわらず、会社が回答しなかったこと、④同年5月1日及び3日、X 4 組合員が会社に対し無期転換の申込みをしたこと、⑤同月8日、組合が、当委員会に対し、X 2 副委員長の雇止め予告の撤回を求めて5-23号事件を申し立てたこと、⑥同月16日、Y 4 主任らが、有期雇用契約期間が同月15日までであったX 4 組合員について、次期雇用契約ができていないので乗務員証は出せない旨述べたこと、

⑦同年6月12日、組合が、当委員会に対し、X4組合員に対する退職強要の撤回等を求めて5-29号事件の申立てをしたこと、が認められる。

これらのことからすると、組合と会社の労使関係は、令和5年2月9日以降、会社の団交拒否及び組合員の雇用契約更新をめぐって対立状況にあったとみることができる。

(イ) また、会社が無期転換を申し込んだ乗務員がX2副委員長とX4組合員というX1派組合員だけであることについては当事者間に争いが無い上、前記1(1)イ(オ)、(キ)認定によれば、①組合がX2副委員長の無期転換申入書に対する回答を求める5.4.19要求書を会社に提出したこと、②令和5年5月1日にX4組合員が主任らに口頭で無期転換を申し込んだ際にはX1委員長が同席していたことが認められる。

そして、会社において無期転換を申し込んだ乗務員がX1派組合員であるX2副委員長及びX4組合員以外にいたとは認められないし、その後、X1派組合員でない乗務員が会社は無期転換を申し込むようになったと認めるべき事情もない。

これらのことからすると、会社は、無期転換申込みが専ら組合の運動の一環としてなされているものと認識していたとみるのが相当である。

(ウ) 会社が、X2副委員長が無期転換を申し込み、組合もこの無期転換申込みについての回答を要求したのに対し、何ら回答や対応をしておらず、さらに、無期転換を申し込んだX4組合員については、無期転換後最初の乗務予定日に乗務させず、面談でも乗務員証は出せない旨述べたまま、何ら説明もしていないことは、前記(ア)における認定のとおりであるが、労使が組合員の雇用契約更新をめぐって対立し、無期転換申込みが専ら組合の運動の一環としてなされているものと会社が認識している状況においては、無期転換に係る会社の上記対応は、組合活動の一環としての無期転換申込みを嫌悪して、組合員の無期転換後の就労を妨げようとしたものと評価せざるを得ない。

(エ) さらに、前提事実及び前記1(1)イ(エ)、(ケ)、ウ(イ)、エ(ウ)認定によれば、5-3号事件が申し立てられた令和5年2月9日の時点でX1派組合員は4名であったところ、同年5月31日にはX4組合員が退職し、同年7月15日にはX3組合員が雇止めとなり、雇止め予告通知後に無期転換したX2副委員長は雇止め予定日であった同年8月16日以降、出社していないことが認められる。

こうした状況において、X1委員長が、会社が求めるとおり、契約更新を行わないことを条件とする雇用契約を締結するとなれば、会社にはX1派組合員が実質的にいなくなるという状況にあったといえ、また、会社もそのことを認

識していたとみることができる。

イ 会社は、X 1 委員長との契約の更新を行わないことにしたのは、更新すればX 1 委員長に無期転換権が発生し、かつX 1 委員長がこれを行行使することが合理的に予測されたからであって、組合員であるという属性に着目したものではない旨主張する。

しかしながら、前記ア(ア)、(イ)判断のとおり、労使が組合員の契約更新をめぐって対立し、無期転換申込みが専ら組合運動の一環としてなされていると会社が認識している状況においては、X 1 委員長が無期転換権を行行使するという会社の予測は、X 1 委員長が組合員であることを意識してなされたものとみるべきである。

このことに、前記ア(ウ)、(エ)判断のとおり、①会社が組合活動の一環としての無期転換申込みを嫌悪して組合員の無期転換後の就労を妨げようとしていたこと、②契約更新を行わないことを条件とする雇用契約をX 1 委員長と締結すれば、会社にはX 1 派組合員が実質的にいなくなるという状況にあったことを会社が認識していたこと、を考え合わせると、X 1 委員長が組合員であることを意識してなされた予測に基づいてなされた契約不更新の決定は、むしろ、組合員であるという属性に着目して、組合を嫌悪し、会社から組合員を一掃することを企図してなされたものとみるべきである。

ウ なお、会社は、本来、不注意で事故を起こす乗務員ではなかったX 1 委員長が、近年、事故を起こすようになってきたことを、契約更新を今回最終とするものの合理的理由として挙げる。

しかしながら、会社は、前記1(1)エ(エ)認定によれば、会社は、本件X 1 雇用契約書の提出を求めるに際して、同理由をX 1 委員長に説明していないことが認められる上、X 1 委員長がどのような事故を起こしたかについて、具体的な主張も事実の疎明もないのであって、上記理由は合理的理由とはいえない。

エ 以上のとおりであるから、会社がX 1 委員長に対して契約更新を行わないことを条件とする雇用契約の締結を求めたことは、組合員であるが故になされたものであると言わざるを得ない。

(4) したがって、会社が、X 1 委員長に対して、令和5年9月9日に、契約更新を行わないことを条件とする雇用契約の締結を求めたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たり、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。

また、組合員を会社から一掃することを企図してなされた会社のこの行為は、組合に対する支配介入にも当たり、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。

7 救済方法

組合は、謝罪文の掲示をも求めるが、主文2の救済をもって足りると考える。

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7年1月10日

大阪府労働委員会

会長 小 林 正 啓 印

(別紙省略)

