

3年5月31日付けで終了したこと（以下「本件雇用終了」という。）が、同人に対する労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号の不利取扱いであり、かつ、組合組織に対する同条第3号の支配介入の不当労働行為であるとして、組合が、同年11月24日、山口県労働委員会（以下「山口県労委」という。）に救済申立てを行った（以下「本件救済申立て」という。）事案である。

2 本件において請求した救済内容の要旨

- (1) A1に対する雇止めを撤回し、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) 謝罪文の掲示

3 初審命令の要旨

山口県労委は、本件雇用終了は不当労働行為には当たらないとして、本件救済申立てを棄却することを令和6年7月3日付けで決定し、同月4日、両当事者に命令書を交付した。

4 再審査申立ての要旨

組合は、令和6年7月17日、初審命令を不服として、初審命令の取消し及び上記2記載の救済内容どおりの救済を求め、当委員会に再審査を申し立てた。

5 本件の争点

- (1) 本件雇用終了は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。
- (2) 本件雇用終了は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。

第2 当事者の主張の要旨

1 争点1（本件雇用終了は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか）について

- (1) 組合の主張

ア 本件雇用終了の不利益性

A 1 は、平成 28 年 5 月に 60 歳となり定年を迎え、同年 6 月 1 日から平成 33 年 5 月 31 日までの有期契約である嘱託雇用契約を会社と締結した。

また、定年を 65 歳まで引き上げる、会社の令和 2 年 1 月 1 日付けの就業規則変更は、合理性がなく、周知もされていないから、A 1 に適用されない。

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したケースはなく、A 1 は 65 歳以降の雇用継続について合理的な期待を有していたにもかかわらず、事前に退職勧奨の協議もなく、令和 3 年 5 月 31 日に嘱託雇用契約の更新を拒否したことは、不利益な取扱いに当たる。

イ 不当労働行為意思

(ア) 以下の事情を考慮すると、本件雇用終了は、A 1 が組合員であることの故をもって行われたものである。

(イ) 会社において、非組合員である乗務員が 65 歳時点で雇用継続意思を示している事案で、雇用終了となった事案がないことや、平成 28 年 6 月 1 日を始期とする嘱託雇用契約書及び定年延長後の労働条件通知書兼同意書の記載、退職勧奨協議がなかったという事実から、A 1 は雇用継続への合理的期待を抱いていた。

(ウ) 会社が本件雇用終了の基準とする「定年後継続雇用対象選定基準」（以下「令和 3 年基準」という。後記第 3 の 6(2)イ）は本件雇用終了当時存在せず、労働委員会の手続用に作成されたものである。また、仮に存在したとしても個別同意はなく、合理性、周知要件を欠く就業規則の不利益変更として適用されないから、本件雇用終了の合理性の根拠となり得ない。

また、令和3年基準については、労働組合との協議も行われていない。

(エ) 仮に令和3年基準が適用されるとしても、以下のとおり、その当てはめが不当であるから、本件雇用終了に合理性はない。

a 勤務成績について

(a) 会社は、A1の勤務成績が低いと主張する。しかし、A1は、会社が生産性を向上させるための「教育期間」と位置づける期間への移行として、平成29年5月に平日日勤にシフトが変更されたところ（以下当該シフト変更を「本件シフト変更」といい、会社が乗務員に生産性を向上させるため平日の日勤を指示する期間を「教育期間」という。）、それ以前は、売上が上がりやすいよう、午前は幡生駅、午後は下関駅で待機していたにもかかわらず、本件シフト変更後は勤務時間が平日の8時から17時とされ、売上の上がる下関駅での待機を禁止されたうえで、売上の上がりにくい幡生駅での待機を命じられ、夜間や週末の勤務等を禁止されていた。よって、A1の売上が上がらないのは当然であり、本件シフト変更後の売上をもとに基準を適用すること自体不公平である。

また、組合としては、シフト外残業を抑制し適正な労働環境を築くため、組合結成以降、労働者の権利行使として組合員はシフト外残業をしないようにしていたのであり、シフト外残業を恒常的に行う他の乗務員と比較して売上が減った。

(b) 会社は、同じく教育期間として平日日勤のシフトとされていた非組合員であるB1は同期間中、A1よりも勤務成績が良かったと主張する。しかし、A1に対しては、幡生駅待機以外に業務上の指示は特になく教育は何も行われていないが、

B 1 は教育を受けたであろうし、B 1 は恒常的に 17 時以降も勤務しており、A 1 とは事情が異なる。

(c) 会社が主張する 1 時間当たりの営業収入の数字を前提にしても、月に 2 日有給休暇を取得すると、30 万円を割り込むかぎりぎりである。A 1 は組合活動のために毎月 1 度は有給休暇を取得しており、30 万円を割り込むのは容易であった。

b 勤務態度について

(a) A 1 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、自身の知識、判断の正確性を担保する努力をしていた。

A 1 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で依頼者は得意先であるため、地図や得意先を把握していなければ仕事にならないことから、A 1 が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。

(b) A 1 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。

c 令和元年 8 月 5 日の交通事故（以下「本件事故」という。後記第 3 の 3(5)）について

(a) A 1 にも左側不注意という落ち度はあったものの、極めて軽微な事故であった。会社も当時事故報告書の提出を求めている。

(b) A 1 が 18 年間の在職中に起こした人身事故は本件事故の 1 件のみである。会社から A 1 に対し、同社において、事故を 1 件でも起こしたら更新されないという予告もなかった。

(c) 事故を起こしても更新されている乗務員は多数おり、A 1 に

ついでだけ、このような基準を適用すること自体不当である。

- (オ) コロナ禍で会社が乗務員に対して命じた自宅待機期間が、A1のみ令和2年5月から令和3年5月までの13か月と長かった。会社が主張する休業実態を前提としても、同じ正社員で所定労働日のすべてについて休業を命じられたのはA1のみで、日勤の正社員で所定労働日297日のうち30日のみ休業が命じられた者もいるから、組合員に対する差別的取扱いを如実に示している。
- (カ) 会社では、定年退職等を迎える乗務員で会社として今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の協議をしているにもかかわらず、A1についてはかかる協議が行われなかった。
- (キ) タクシー業界は一般に人手不足で65歳以上でも乗務する者が多く、また、会社は、令和4年10月以降、65歳以上の従業員を新規に複数名採用しているのであり、本件雇用終了について、経営上の合理的な理由はない。
- (ク) 労使関係について、以下のとおり対立関係にあった。本件雇用終了はこのような経緯の後行われたものであるから、組合嫌悪に基づくことは明らかである。
 - a 平成20年6月に会社の2つの社内組合がストライキを行って以降、当時の労働組合書記長の解雇、これらの労働組合に対しストライキについての損害賠償を求める訴訟提起を行うなど、会社は組合活動一般を嫌悪していた。
 - b 組合員であるA1、A2、A3の3名（以下「A1ら」という。）は平成27年2月にC1労働基準監督署（以下「C1労基署」という。）に最低賃金法（以下「最賃法」という。）違反を相談し、その結果、是正勧告書が出たが、会社は受け取らず、A

1らは会社を刑事告訴し、平成28年に最賃法違反を理由とする未払賃金請求訴訟を提起したが、平成29年2月28日に労使合意書を締結し、同訴訟は取り下げにより終了した。

また、会社は同年5月にA1のシフトを変更し、組合はこれを不当労働行為として同年7月12日に山口県労委に救済申立てを行い、平成30年12月13日、中央労働委員会に再審査申立てを行った。

c また、令和2年9月から令和3年2月にかけて5名の従業員が新たに組合に加入し活動を行っており、A1の雇用が終了した令和3年初頭は組合活動が活発化していた時期である。

(ケ) 平成26年にA1が組合に加入した後、会社の管理職が他の従業員に、A1と会話せずA1との飲み会に行かないように発言した。

ウ 以上のとおり、本件雇用終了は、継続雇用の合理的期待が生じていたにもかかわらずA1が組合員であることの故をもって行われたものであるから、不利益取的取扱いに当たる。

(2) 会社の主張

ア 本件雇用終了の不利益性

A1は65歳まで定年が延長された正社員であるところ、本件雇用終了は、令和2年1月1日付けで変更された就業規則に基づき延長された65歳定年による退職の後、不採用としたものである。会社には65歳以降も必ず継続して雇用するような慣習はなく、A1の不採用は事前に定められた客観的な基準による人事考課等の結果によるもので不利益性はない。

イ 不当労働行為意思

(ア) 以下の事情から、本件雇用終了は、令和3年基準に基づく合理的なものであり、A1が組合員であることの故をもって行われたもの

ではない。

- (イ) 会社において65歳以降も雇用継続する慣習はなく、65歳以降の雇用継続についての合理的期待は存在しない。
- (ウ) 令和3年基準は、平成18年4月1日に会社と2つの社内組合との間で締結された協定に定める基準の内容を、定年年齢の伸長に伴う変更を経て継承するものであり、本件雇用終了時に存在した合理的な基準である。

令和3年基準は令和3年5月7日の組合との団体交渉で言及されていないが、内規であること、コロナ禍の影響を受け雇用維持の見通しが立たない状況にあったことによるものであり、令和3年基準の合理性を否定するものではない。令和3年基準は人事考課の基準であり、人事考課には会社に裁量があるから、労働条件の不利益変更ではない。

- (エ) 令和3年基準に基づき、A1は、①過去1年間において月間営業収入額が平均30万円以上か、②運行管理者による人事考課が基準点数を上回っているか、③事故惹起チェック表における基準を満たしているかという3項目で不該当とされており、以下のとおり、その当てはめにおいても当時の経営環境のもと会社がその裁量を逸脱濫用したという事情はない。

a 過去1年間における月間営業収入額について

- (a) 会社において、乗務員が教育期間に移行するのは、当該乗務員が、標準営業収入額である30万円をクリアできず、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乗務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、月間営業収入が30万円をやや下回った場

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は元の16交番（後記第3の2(2)）に戻すようにしているが、A1にかかる事情はみられなかった。

(b) 会社は、教育期間中、A1に対して幡生駅の待機を命じたが、会社からの配車指示を期待するだけでは不十分で、指定待機場所の顧客情報、地理情報を習得しながら、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たのであれば事前申請し、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、A1から申請はなく、積極的な営業態度が見られなかった。

(c) 会社は、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) 同じく教育期間中にあったB1について、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額である30万円を十分に達成できることが明らかである。

B1の乗務記録は保管期間を徒過したため確認できないが、仮にB1が17時以降も勤務したとすれば、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、A1にも認めていた。これに対し、A1は毎回帰庫する時間が早く、ぎりぎりまで帰庫しないで、もう一回実車しようとする姿勢に欠けていた。

b 運行管理者による人事考課について

(a) 会社は、裁量的人事考課として、A1の勤務態度について、職務遂行意欲、服務規律遵守、点呼態度、車両管理、無線配車協力、接客態度、交通法規、協調性といった要素ごとに運行管理者による裁量的判断にて評価した結果、以下の事情などから基準点を満たさないと判断したものであり、その判断に裁量の逸脱濫用はない。

(b) 職務遂行意欲に関する判断にあたり営業区域内の主要な施設等の情報収集等を行う等の学習能力、より良い営業方法や運行内容（迎車、実車等の走行ルート等）の模索、運行管理者にアドバイスを求め、それを素直に受け入れ、業務に活かし、改善結果が見られるか等の改善意欲等を考慮要素としている。

A1は、会社が、営業収入額を問題視して行った平成26年2月13日頃及び同年11月14日の改善指導後、平成29年5月に教育期間として平日日勤へのシフト変更を命じられていたが、その後も成績不振のままであったにもかかわらず、駅前で漫然と待機するのではなく配車指示を受けて顧客を迎えにいたり、時間帯による営業場所を工夫すること、売上を上げるために点呼場で他の乗務員と情報交換することなどをせず、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い等、改善意欲、学習能力の低さに問題があった。

組合はA1が下関駅待機を提案したと主張するが、無線でも電話でも連絡をもらえれば状況に応じて許可すると会社は答えたものの、A1は実施せず、またその後会社に対し相談をすることもなくなった。

また、A1は、勤務成績が低いにもかかわらず、「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たため教育期間に移行した。その後も改善の様子は見られず、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。

- (c) 服務規律遵守について、職務専念に関する判断にあたり、営業目標やその達成に向けた計画性、達成意欲、勤務時間中の下車や回送を必要最低限にとどめ、常に無線配車に応じられる状態にする等創意工夫しているか等を考慮要素としているところ、A 1 は、始業時間から終業時間までの間、漫然と乗務をし、帰庫する時間も早く、もう一回実車しようとする姿勢に欠けていた。
- (d) 点呼態度に関する判断にあたり、点呼執行者の発言をよく聞き、明るくはっきりと受け答えするとともに、内容に興味を持って積極的に質問するか等を考慮要素としているところ、A 1 は、挨拶もなく、常に覇気のない返事のため、点呼内容を理解しているのか判別できなかった。また、点呼時に指導を受けた際、メモをとる様子もなかったうえに、一時は点呼を録音する様子も見られ、指導を受けると都度スマートフォンで撮影するようになった。
- (e) 車両管理に関する判断にあたり、乗客に不愉快な思いをさせない、車両を責任をもって管理するといった観点から車内外を清潔に保つとともに、運行前の点検を確実に行う等を考慮要素としているところ、会社は、A 1 が出庫前の清掃を行っていないことやトランク内に成人雑誌等を積んでいたことを重要な問題と捉えていた。
- (f) 無線配車協力に関する判断にあたり、やむを得ないときを除

き無線指示に応じ、曜日やイベント開催状況に応じて休憩時間をずらすなど、配車協力態勢がとれているか等を考慮要素としているところ、A1は、昼12時の前に無線配車をしても、「今から昼ご飯を食べに行くからダメ」と拒否する場面が多かった。

(g) 接客態度に関する判断にあたり、乗客から苦情を受けていないか、率先して乗客の望むサービスを提供できているか等を考慮要素としているところ、A1は、平均的な態度を大きく下回ることも考えられないが、顧客から接客態度に対する肯定的な評価を受けたことはなく、ドアの開閉や傘を差すサービスなどを行っていた様子は見受けられなかった。

(h) 交通法規に関する判断にあたり、交通法規や運転マナーの遵守がされているか等を考慮要素としているところ、A1が後退時の自損事故を惹起した際に、会社が後退時の目視確認やハザードランプの点灯を指導したにもかかわらず、A1は本社車庫や待機場所においてそれを実行しておらず、安全運転、交通ルール、運転マナーに関する向上意識が低かった。

(i) 協調性について、会社が掲げる目標の達成のため、日頃から運行管理者や乗務員と意識を共有し、一体感を醸成しようとしているか等を考慮要素としているところ、A1は花見や忘年会の主催者を務める中で、当日が勤務日である者に対しても参加を呼びかけており、運行管理者は、誘われた者から、参加を強制されているがどうしたらよいか、会社を休んでまで参加すべきと思わないがどうしたらよいかといった相談を受け、単なる声かけにとどまるものではなかったと判断された。

c 本件事故について

- (a) 本件事故は横断歩道上で発生した対人・対物自動車事故で、「極めて軽微」ともいえない事故であった。
- (b) また、本件事故直後、A 1 が軽微な事故と認識している様子であったため、当時業務課長であったB 2 は、事故当日に事故指導を行っている。
- (c) 事故を発生させた場合、通常は運行管理者が乗務員を連れて被害者に対し謝罪訪問するが、運行管理者が乗務員の反省が浅いと判断したときは運行管理者のみが謝罪訪問するところ、本件事故によるA 1 の反省が浅く、発言や態度によっては未成年である被害者の両親の心証を害し民事上の解決が困難になる可能性があるとの判断から、運行管理者であるB 2 のみで謝罪対応を行った。
- (d) 平成30年1月に下関市内でタクシーによる死亡事故が発生し、同年3月に下関タクシー協会が安全運転研修会を緊急開催するに至ったこと、同月に同市内のタクシーが横断歩行中の歩行者と衝突する事案が発生し、令和元年春の全国交通安全運動等で運転者の「横断歩道における歩行者優先の徹底」などが掲げられていたことから、会社としても本件事故について重く受け止めざるを得なかった。
- (e) コロナ禍での休業は、A 1 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、日勤と夜勤が混在する勤務シフトである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、A 1 は日勤に該当するから、A 1 の休業が不当に長いという事情はない。さらに、所定労働日数と休業日数が一致する者は半数程度おり、休業日数が少ない者は主に、特殊車両の業務や運転代

行を行っているのに対し、A1はこれらの業務を教育期間移行前に会社が打診したにもかかわらず断った。

- (カ) 会社は、退職勧奨しながら最終的に反省や改善のチャンスを与える方法もあるが、そのような改善の見込みが明らかでないときは、その勧奨すらしない場合もある。

A1については、教育期間中においても成績の低迷を続け、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に責任転嫁することに終始したため、およ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、事前協議を行う意味がないと判断した。

- (キ) タクシー業界の経営状況として、A1の再雇用の判断をする必要が生じた令和3年4月頃は新型コロナウイルス感染症の影響により会社の経営環境が劇的に変わり、雇用の維持が困難になっていた。

- (ク) 労使関係について、平成20年6月20日のストライキ後の2つの社内組合に対する会社の訴訟提起は、ストライキの意思決定に疑義があったためであり、組合弱体化を目的とするものではない。

また、最低賃金の問題は労使合意により解決済みで、本件シフト変更については中央労働委員会で不当労働行為には該当しないと判断がなされているから、組合を嫌悪していたとはいえない。

- (ケ) A1の組合加入後に会社の管理職がA1との付き合いを制限する発言をしたことはない。

ウ 以上のとおり、本件雇用終了は、不利益性がなく、A1が組合員であることの故をもって行われたものでもないから、不利益取扱いには該当しない。

2 争点2（本件雇用終了は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる

か) について

(1) 組合の主張

本件雇用終了は、争点1で主張した事情を踏まえると、分会長であるA1を雇止めすることは、組合活動の柱を奪う行為であり、組合の自主性、独立性、団結力、組織力を損なうおそれのある行為であるから、支配介入に当たる。

(2) 会社の主張

本件雇用終了は、当時の経営環境に即した適正な令和3年基準に基づきなされたもので、組合の自主性、独立性、団結力、組織力を損なうおそれのある行為とされるいわれはなく、争点1で主張した事情を踏まえると、支配介入には当たらない。

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、本件救済申立て時（令和3年11月24日）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月に会社の従業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。本件救済申立て時（令和3年11月24日）の組合分会の組合員数は1名である。

なお、組合分会の他に会社内には、C2組合が結成されているが、過半数労働組合ではない。

2 会社における乗務員の勤務シフト

- (1) 会社は、乗務員には毎月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を定める勤務シフトは、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た（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) A1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 A1の入社から本件雇用終了に至るまでの経緯等

- (1) A1の入社からC3解散までの経緯
 - ア A1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、平成18年頃、C3組合が結成され、A1が加入した。
 - イ その後、C3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、C3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、C3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
 - 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「新賃金制度」という。）であった。

イ 平成26年2月26日、A1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、A2及びA3が組合に加入し、A2が組合分会の副分会長に就任した。

なお、その後A2及びA3は退職し、会社がA1との雇用関係を終了した令和3年5月31日当時、A1はY社内において組合の唯一の組合員であった。

ウ 平成26年、組合は、新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て、会社と交渉を続け、A1らはC1労基署への申告などを行った。

エ 平成26年12月1日、会社はC1労基署から最賃法及び労働基準法（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、A1、A2及びA3が、会社がC1労基署からの是正勧告に従わないとして、同署に最賃法及び労基法第37条違反に係る刑事告訴を行った。

カ 平成28年5月12日、A1、A2及びA3が、会社を被告とする訴訟を簡易裁判所に提起し、同年9月2日、当該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、組合の北九州支部、A1、A

2及びA3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、A1、A2及びA3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) A1に対する改善指導

ア 平成26年2月13日頃、会社は、A1に対して、以下を要旨とする「改善指導並びに警告書」と題する文書を交付した。

(ア) A1の平成25年度の月間営業収入額の平均(28万5248円)は、同一勤務者の平均(36万5711円)と比較すると極めて低劣である。

(イ) 改善の兆しがないければ、就業規則に反するので、解雇することもあり得るので、文書をもって改善指導を行い、今後の奮起を促すと共に警告する。

イ 平成26年11月14日、会社は、A1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30万円を達成していない。

(イ) A1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、売上が見込まれる週末の夜においても積極的に自ら営業する姿勢が薄く、そのことが低収入の原因である。

(ウ) 改善の兆しがないければ、就業規則に反するのでなんらかの処置をとる場合もあるので、そのようなことがないように今後の奮起を促す。

ウ A1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A1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。

同契約の締結に際し会社がA1に提示した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。

エ 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た。その概要は、平成26年1月1日に施行した新賃金制度について強い不満を持つ3名の乗務員から、会社、代表者及び取締役の3名が最賃法違反として刑事告訴されたことや、労働時間が争点となっていることの説明に続けて、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、それでも、労働時間と生産性の整合性が確認できない乗務員については、生産性向上のために待機場所や休憩時間の工夫、勤務時間の見直し等を求めるなど、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1日8時間労働の日勤に変更する、というものであった。

オ 平成29年5月11日、会社は、A1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A1だけであった旨を告げたところ、A1は今までどおり働いて頑張ると答えた。そして、会社がA1にマイクロバスに乗務したらどうかと提案するも、A1はそれを断るとともに、売上が悪い月は改善したいなどと述べる一方で、営業スタイルは変えないとし、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、A1に業務命令を出す旨を告げた。

(4) 本件シフト変更

ア 平成29年5月15日、会社は、A1に対し、「業務命令書」と題する文書を交付し、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業務命令を行った。同日からA1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)に変更となり、それは本件雇用終了まで継続した。

かかる業務命令の理由として、過去の度重なる改善指導においても営業方法や勤務態度に改善が見られないことや、売上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A1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ことが挙げられていた。

イ A1は、本件シフト変更前は、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。これに対し、本件シフト変更後の教育期間中は、会社に幡生駅での待機を命じられたことから、幡生駅待機を中心に勤務を行っていた。

ウ 本件シフト変更前において、A1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って営業を行う、いわゆる無線配車の1日あたり平均回数は、平成29年3月は平均約3.6回、同年4月は約5.2回、同年5月のうち本件シフト変更前は4回であったのに対し、同月のうち本件シフト変更後の無線配車の1日あたり平均回数は約6.2回、同年6月は約6.5回、同年7月は約8.3回となっている。さらに、1日の運行回数に占める無線配車の割合は、本件シフト変更前である同年3月は平均で29%、同年4月は41%であったのに対し、本件シフト変更後である同年6月は65%、同年7月は66%であった。

エ A1は、本件シフト変更による教育期間への移行直後、会社に対し、

下関駅での待機を申し出たが、B 2 からこれを拒否された。その際の具体的なやり取りについては当事者に争いがあるが、かかるやり取りはごく短いものであり、その後、A 1 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、A 1 からの提案や、A 1 と会社の間で協議を行うことはなかった。

また、本件シフト変更後、勤務時間の終了時刻である 5 時前に配車があった場合で目的地が長距離のとき、A 1 に勤務時間外の稼働が発生したことが数回あり、かかる勤務について残業代が支払われた。

オ 会社は、A 1 以外にも、組合員である A 2 に対して平成 29 年 4 月 14 日、B 1 に対して平成 29 年 6 月 12 日に、勤務シフトを 16 交番から平日日勤へ変更する旨の業務命令を行った。

カ 本件シフト変更以降の平成 29 年 5 月から令和 2 年 4 月までの A 1 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 B 1 の月間営業収入額は以下のとおりであり、A 1 は一度も 30 万円に達していない。会社は、A 1 に対して令和 2 年 5 月から本件雇用終了となる令和 3 年 5 月まで休業を命じていたため、その間、A 1 の営業収入はない。

(ア) 平成 29 年 5 月から平成 30 年 12 月までの間の A 1 及び B 1 の月間営業収入額

年月	A 1 の月間営業収入額	B 1 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A1の月間営業収入額

年月	A1の月間営業収入額
平成31年1月	220,520円
平成31年2月	182,500円
平成31年3月	206,410円
平成31年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A1の月間営業収入額

年月	A1の月間営業収入額
令和元年5月	198,130
〃 6月	165,240
〃 7月	224,410
〃 8月	237,810
〃 9月	213,940
〃 10月	177,470
〃 11月	194,320
〃 12月	233,000
令和2年1月	190,020
〃 2月	223,730
〃 3月	161,430
〃 4月	139,810

キ 平成29年7月12日、組合は、本件シフト変更及びA2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山口県労委に不当労働行為救済申立てを行った（平成29年（不）第3号事件）。山口県労委は救済申立てを棄却し、これを不服とした組合は当

委員会に再審査を申し立てたが（平成30年（不再）第61号事件）、当委員会は、令和5年4月19日、再審査申立てを棄却した。

これに対し、組合は取消訴訟を提起しなかったため、再審査申立ての棄却命令が確定した。

(5) 本件事故

A1は、令和元年8月5日午前8時39分頃に下関市山の田北町1丁目のT字路交差点において、自転車と衝突事故を起こした。事故の相手方は16歳であり、相手方の診断名は、左上腕打撲、左手背擦過傷、右肘擦過傷、腰部打撲とされた。当該事故は、会社が加盟する保険会社により、突き当たりを左折時に左方から直進の自転車と衝突したこと、A1側に一時停止標識があったことが認められ、人身事故として取り扱われ、A1の全面過失（100：0）として処理された。

同日、B2は、当該事故について、一旦停止標識のあるT字交差点にて、停止状態で右側からの車の確認のみで発進してしまい、左方向からの歩行者・自転車の確認を怠ったために惹起した事故であり、現場は、横断歩道上で歩行者・自転車が第一優先であり、絶対にあってはならない事故であるとの認識のもと、A1に対し、安全確認を確実にすることを指導した。さらに、B2は再発防止策として、脇道からメイン道路に出る際の左右目視安全確認を行うよう、同日、点呼にて周知し、「事故惹起者 教育指導記録」を作成した。

また、事故の後の被害者の親への謝罪はB2が単独で行い、A1は同行していない。

なお、本件事故が発生した当時は、平成30年1月に下関市内でタクシーによる死亡事故が発生し、同年3月に下関タクシー協会が安全運転研修会の緊急開催、同月に同市内のタクシーが横断歩行中の歩行者と衝突する事案が発生したこと等を受けて、令和元年春の全国交通安全運動

実施要綱や同年夏の交通安全県民運動実施要綱の各実施事項で運転者の「横断歩道における歩行者優先の徹底」などが掲げられていた。

(6) 令和2年1月1日の就業規則の変更から本件雇用終了までの経緯

ア 下記6(1)カのとおり、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、無期フルタイム及び無期パートタイムの定年を満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趣旨の、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」と題する文書を作成し、加えて、60歳から64歳までの有期フルタイムに対し、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趣旨の、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ム）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。

イ 会社は、A1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、同年5月1日から同月31日までの間、休業するよう命じ、その後も休業命令を行った結果、A1の休業は令和3年5月31日の本件雇用終了時まで継続した。このため、A1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、A1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、同年5月31日で定年退職となる旨を通知した。同通知書の交付に先立ち、A1に対する事前の協議は行われていない。

4 他の乗務員の勤務状況等

(1) B1の勤務状況

会社はB1に対し、平成29年6月12日付けで、「改善指導書及び

業務命令書」と題する文書を交付し、B 1 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、B 1 は同日から教育期間に移行した。

かかる改善指導及び業務命令の理由として、B 1 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たことが挙げられていた。かかる命令に際し、待機場所についての指示はなされなかった。

なお、B 1 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。

(2) 他の乗務員の事故後の退職

A 1 以外で交通事故を起こした乗務員のうち、令和 3 年 4 月 30 日に物損の交通事故を起こした正社員の乗務員が同年に退職勧奨のうえ 63 歳で退職し、平成 29 年 2 月 14 日及び令和元年 8 月 18 日に物損事故を起こした有期パートタイマーの乗務員が令和 2 年 2 月に退職勧奨のうえ 79 歳で退職した。

5 労使交渉の状況等

(1) 令和 2 年 5 月までの労使交渉の状況

ア 組合は、会社に対し、平成 31 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」の 2 つの項目について団体交渉を申し入れた。

イ 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、上記アの団体交渉申入れに対する回答を行った。同回答書には、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、団体交渉の申し入れを行ったこと）について嚴重に抗議すること、

また、団体交渉の日時については貴組合からの申し入れ日は差支えるため、書面で日時を提案すること等が記載されていた。

ウ 組合は、会社に対し、平成31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。

エ 組合は、会社に対し、令和元年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。

オ 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、上記エの要求等に対する回答を行った。同回答書には、2019年度の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、春闘要求未解決事項は存在しない、不当な職務変更や賃金における不利益な取扱いは存在しない、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。」と記載されていた。

カ 組合は、会社に対し、令和元年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。

キ 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、上記カの要求等に対する回答を行った。同回答書には、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が記載されていた。なお、組合の要求等に対する回答内容は、基本的には上記オと同様であった。

ク 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、上記カ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。

ケ 組合は、会社に対し、令和2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。

コ 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、上記ケ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。

サ 組合は、会社に対し、令和2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の撤回や、その間不利益に変更された分の賃金の支払等を要求した。

シ 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、上記サの要求等に対する回答を行った。同回答書には、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に変更された分の賃金は存在しない等の会社の見解が記載されていた。

(2) 新型コロナウイルス対策の休業命令

ア 会社は、少なくとも令和2年5月1日から令和3年5月31日までの期間、新型コロナウイルス対策として、乗務員に休業を命じた。

イ 当時休業が命じられた乗務員は73名おり、このうち正社員（16交番）は15名、正社員（夜勤）は2名、正社員（日勤）はA1を含め2名存在した。また、有期フルタイマー（16交番）は30名、有期フルタイマー（夜勤）は4名、有期フルタイマー（日勤）は11名、有期パートタイマー（日勤）は9名存在した。平均休業率（休業日数が所定労働日数に占める割合）は16交番で37.1%（正社員では35.4%）、夜勤で58.4%（正社員では75.8%）、日勤で81.6%となっている。

ウ A1の休業は所定労働日数282日すべてであり、A1の休業期間である令和2年5月から令和3年5月にかけて、所定労働日数のすべてについて休業が命じられたのは日勤の正社員2名のうちA1のみであった。

一方で、もう1名の日勤の正社員は特殊車両の乗務担当であったところ、同人の休業率は10.1%に留まっている。

同期間中、A1を含む乗務員73名の平均休業日数は145日で、所定労働日数のうち休業が占める割合も51.3%であった。

エ 同期間中、正社員、有期フルタイマー、有期パートタイマーを合わせると、A1の休業期間内における休業日数が200日以上となって

いる者が28名、所定労働日数のすべてに休業が命じられている者が16名、75%以上が休業となっている者が22名存在する。

(3) 令和2年5月から同年8月までの労使交渉の状況

ア 組合は、会社に対し、令和2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。

イ 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、上記アの団体交渉申し入れに対する回答を行った。同回答書には、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、以下のエ及びカの回答書にも記載されていた。

また、同回答書の「貴組合員に対する休業の説明について」の箇所において、「貴組合員へは、全従業員の内、定時制乗務員、日勤勤務者、夜勤勤務者の順に休業し、16交番社員については、個別に希望をヒアリングしつつ休業か否か決定する。ただし、特殊車両に乗務する者はこれによらないとの説明を行っている」旨の回答を行った。

ウ 組合は、会社に対し、令和2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、「中労委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。

エ 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、上記ウの団体交渉申し入れに対する回答を行った。同回答書には、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、上記ウの要求に対する会社の見解等が記載されていた。

オ 組合は、会社に対し、令和2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。

カ 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、上記オの要求等に対する回答を行った。同回答書には、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(1)のオ、キと同様であった。

キ 組合は、会社に対し、令和2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説明、雇用調整助成金に係る具体的な説明等、中労委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。

会社はかかる申入れに対し、書面で回答しており、同回答に対し、組合から書面ではなく直接交渉すべきであるといった要求をしたことはほとんどなく、再反論もしていない。

(7) 令和2年9月から令和3年3月までの労使交渉の状況

ア 会社の従業員であるA4及びA5は、令和2年9月に組合に加入した。

イ 組合は、会社に対し、令和2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。

ウ 組合は、会社に対し、令和2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イの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、組合は、令和2年10月頃、A4及びA5の賃金について、C1労基署に最賃法違反の告発をした。

エ 組合は、会社に対し、令和2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A4及びA5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。

オ 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、上記エの抗議等に対する回答を行った。同回答書には、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、契約内容を「次回は更新しない」こととした、などの会社の見解等が記載されていた。

カ 組合は、会社に対し、令和2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、組合員2名の雇用継続や、未払賃金の支払等を求めて団体交渉を申し入れた。

キ 令和2年11月、C1労基署は、A4及びA5に関する最賃法違反について、会社に是正勧告を行った。

ク 組合は、会社に対し、令和2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、C1労基署の是正勧告を踏まえた最賃法違反に係る未払賃金の支払や解雇の撤回等を求めて団体交渉を申し入れた。

その後、組合は会社と、A4及びA5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、A4及びA5に対して、上記、イ、ウ、カ、キに係る賃金を支払った。

ケ 令和3年2月27日、会社から雇止めを通告されたA6、A7及びA8が組合に加入した。

コ 組合は、会社に対し、令和3年2月27日付けの「団体交渉申し入れ書」と題する文書により、A6、A7及びA8に対する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。

サ 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、上記コの団体交渉申入れ等に対する回答を行った。同回答書には、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。

シ 組合は、会社に対し、令和3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。「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。

ス 令和3年3月9日、組合と会社は団体交渉を行い、A6、A7及びA8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、A6、A7及びA8に対して、会社から上記コに係る賃金が振り込まれた。

(4) 令和3年4月以降の労使交渉

ア 会社が、A1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、同年5月31日付けで定年退職となる旨を通知した後、A1は、会社に対し、同年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。

イ 会社は、A1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。

ウ 組合は、会社に対し、令和3年4月20日付けの「団体交渉申入書」と題する文書により、会社は65歳以上の従業員は本人の希望があれば

ば引き続き継続して雇用しているのに、A 1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。

エ 組合と会社は、上記ウの申入れについて、令和3年5月7日、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 3、B 4弁護士、組合側から、執行委員長、A 1が出席した。

(ア) 最初に、会社代表取締役B 5からA 1あての、下記の要旨の文書(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。

a 新型コロナウイルス感染症の影響により、売上が大幅に落ち込んでいる。また、売上の激減だけでなく、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。

b 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。

c 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。

d 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。

(イ) 団体交渉においては、組合が会社に対し、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求めたが、会社は、定年後継続雇用対象選定基準(令和3年基準)の存在について明言しなかった。

また、組合が会社に対し、A 1が再雇用されない理由について

質問したところ、会社は、A1が「令和3年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、会社側は以下の発言をした。

「60歳定年で65歳継続雇用のときはあの基準がいろいろこの中であつたんですけど、まあもちろんそれを参考にはするんですけど、なんせまあそのコロナで今その基準を適用しようにも難しいので、そこがちょっと会社としてもちょっと悩んでいる」

「…60歳定年のときに一定の基準はあつたけど、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、あとう、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A1さんがその成績を納めているとは考えられないんでちいうことです。」

「今のこの65歳になってからの基準はまだないし。」

「本当はコロナがもうちょっと落ち着けばきちんとした基準は作りやすいんだけど」

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

オ 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。同団体交渉において、組合は、会社に対し、A1の雇用終了判断の基準について説明を求めたが、会社は組合に対し、令和3年基準の存在や、A1が令和3年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、明確に説明しなかった。

6 会社における定年後再雇用に係る判断基準等

平成18年以降の会社における基準の策定状況等は下記のとおりであった。

(1) 令和3年3月以前の判断基準

ア 会社といずれも当時の社内労働組合であるC3及びC2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を締結した（以下「平成18年9月6日協定」という。）。

平成18年9月6日協定のうち、主な部分は下記のとおりである。

「(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。

- (1) 会社は定年の対象者に、退職日の3ヶ月前までに文書通知する。尚、引き続き勤務することを希望している者で、受領後2週間以内に会社（運行管理者）に申出た者
- (2) 過去2年間の出勤率が80%以上の者
- (3) 過去2年間において無断欠勤がない者（会社が認めた欠勤を除く）
- (4) 直近の健康診断の結果、業務遂行に問題がない者
- (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
- (8) 過去2年間に会社の主催する研修への出勤率が50%以上の者
- (9) 過去2年間に、明らかに責任が当人にあると判断される苦情

が2件以下の者

(10) 適性診断の心理適性診断で、各項目の診断結果が2以上の者

(11) 適性診断の視覚機能診断で、各項目がC以上の者

(12) 過去5年間に懲戒処分のない者

(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。」

イ 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、同年9月11日にC1労基署に就業規則(変更)届を提出した(以下「平成18年就業規則」という。)。その内容は、満60歳を定年とし、「定年後も本人が勤務を希望する場合は、雇用期間を1年以内とした雇用契約により65歳を限度として再雇用する。」などと規定していた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。」などと改定するなどのものであった。

上記別表1は、平成18年9月6日協定第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。)

ウ 平成25年4月1日、改正後の高年齢者雇用安定法が施行され、同法第9条第1項により、定年を65歳未満に定めている事業主は、①定年の引上げ②継続雇用制度の導入③定年の定め廃止のいずれかの

措置を講じることが義務づけられた。

エ 会社は、平成25年5月14日、施行日を同年4月1日とする就業規則の変更を行い、同年5月15日にC1労基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。

当該就業規則においては、平成18年就業規則の別表に相当する内容は規定されていない。

オ 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C1労基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ムが希望した場合、会社は当該無期フルタイム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) 無期パートタイム就業規則

「(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。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。」

カ 会社は、令和元年12月17日、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C1労基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(以下「令和2年就業規則」という。)。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)

2～10 略

(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、有期フルタイム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。

3. 略

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マーに限り行い、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
- 5～7 略」

(イ) 非正規社員就業規則

「(無期フルタイムー及び無期パートタイムーの定年)

第12条 無期フルタイムー及び無期パートタイムーが、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ー及び無期パートタイムーに対して、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ー及び無期パートタイムーのみを継続雇用する。無期フルタイムーは有期フルタイムー又は有期パートタイムーとして、無期パートタイムーは有期パートタイムーとして、継続雇用する。

3. 略

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ー及び有期パートタイムーに限り行い、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
5～7 略

第13条～第14条（略）

（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
2～5 略」

(2) 令和3年基準

ア 令和3年4月1日、改正後の高年齢者雇用安定法が施行され、70歳までの就業機会の確保に努力義務が課されるようになった。

イ 会社内には、下記内容の令和3年基準が存在している。令和3年基準が記載された書面には「2021.4～」との記載があるが、令和3年基準の実際の策定期、法的位置づけ、周知の事実及び適用開始時期については当事者間に争いがある。

「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。)

(1)～(6)略

(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 年間に於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 年間に於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

(8) 略

(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

(10) 略

(11) 乗務員の場合、過去 1 年間に於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。

^{ママ}(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。」

ウ 会社内には令和3年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」が存在するが、利用されるようになった時期については当事者間に争いがある。

A1についても定年後継続雇用チェック表が作成され、「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」「別途定める事故惹起チェック表において基準を満たしている」の3つの項目について、非該当(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「○」が付されているが、かかるチェック表が作成された時期については当事者間に争いがある。

(2) 会社における乗務員の月間営業収入額

会社が、令和6年の普通車の乗務員の営業収入合計を、乗務員の延べ労働時間(追加休憩等の拘束時間中での不就労時間を含む。)で除した1時間あたり営業収入額をもとに算出した、平成28年から平成31年の月間営業収入額の想定は、それぞれ31万6994円、32万6042円、32万7202円、33万2598円であった。

7 従業員の採用等及び退職状況

(1) 平成30年から令和4年までの従業員の新規採用及び再雇用の状況

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、当該従業員はいずれも60歳以上65歳未満の有期フルタイムである。

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60歳以上65歳未満の有期フルタイムである。

令和2年及び3年は、いずれも、再雇用1名で、いずれも66歳の有期フルタイムである。

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ムである。

(2) 平成28年以降の乗務員の退職状況

A1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、同年以降、会社の乗務員で懲戒免職とされた者や、A1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」と整理されている。

ア 平成28年の乗務員の退職者は、55歳から78歳までの8名で、その内訳は、正社員1名、有期フルタイム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年の乗務員の退職者は、57歳から66歳までの5名で、その内訳は、正社員1名、有期フルタイム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年の乗務員の退職者は、51歳から79歳までの10名で、その内訳は、正社員1名、有期フルタイム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が多いこと等を理由に退職勧奨を行っている。

エ 令和元年の乗務員の退職者は、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年の乗務員の退職者は、62歳から81歳までの9名で、その内訳は、正社員2名、有期フルタイム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年の乗務員の退職者は、A1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、有期フルタイム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(視力低下によるもの)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名の有期フルタイムタイマーに対し、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年の乗務員の退職者(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、有期フルタイム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。

第4 当委員会の判断

1 争点1 (本件雇用終了は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか) について

(1) 本件雇用終了は労組法第7条第1号にいう「不利益な取扱い」に当たるかについて

本件雇用終了は、会社において65歳以降も勤務する者が一定数存在することが認められる状況において、従業員の一般的認識に照らして65歳での雇用終了は通常不利益なものと受け止められる身分上の不利

益といえるから、労組法第7条第1号における不利益性が認められる。

- (2) 本件雇用終了は組合の組合員であることの「故をもって」行われたものといえるかについて

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して禁止している。そこで、本件雇用終了が、組合員であることの故をもってなされたといえるか、すなわち会社の不当労働行為意思によって行われたものといえるかについて、以下、①本件雇用終了に係る会社の判断の合理性、②本件雇用終了に至る手続、③労使関係及び会社の状況等の観点から検討する。

ア 本件雇用終了に係る会社の判断の合理性

(ア) 会社の判断要素について

- a (a) 会社は、本件雇用終了は、会社が定年後継続雇用の対象者の判断を行うための内規である令和3年基準に基づく合理的なものであり、組合員であることの故をもって行われたものではないと主張する。これに対し、組合は、令和3年基準及びこれをもとにしたチェック表は本件雇用終了時存在せず労働委員会の手続用に作成されたものであり、仮に存在したとしても合理性や周知を欠く就業規則であるためA1に適用されないと主張する。
- (b) そこで、令和3年基準が、本件雇用終了に係る会社の判断時である令和3年4月時点において存在していたかについて検討する。まず、会社も令和3年基準は内規であったと主張しており、就業規則であったことを裏付ける証拠もないから、令和3年4月時点において、令和3年基準が就業規則として存在していたとは認められない。
- (c) 次に、会社が主張するように内規として存在したかを検討す

る。まず、令和3年5月7日の団体交渉において、会社は再雇用の基準について組合から質問を受け、開示を求められた際に会社側が「今のこの65歳になってからの基準はまだないし。」

「本当はコロナがもうちょっと落ち着けばきちんとした基準は作りやすいんだけど」などと回答していることからすると（前記第3の5(5)エ(イ)）、令和3年4月当時、会社において、内部的であれ、明確な規則として存在したことまでは認められない。

(d) 会社におけるそれ以前の基準をみるに、2つの社内労働組合との平成18年9月6日協定やそれと同内容の平成18年選定基準において、当時の60歳定年後の継続雇用の基準として過去2年間の月間平均営業収入が30万円以上の者（5号）、過去2年間に、重大事故を惹起していない者（6号）、過去2年間に、有責事故が3回以下の者（7号）が含まれていた（前記第3の6(1)アイ）。さらに、平成25年4月1日、改正後の高齢者雇用安定法施行後、同日付け施行の改正を経て、令和2年1月1日の就業規則の変更で定年を60歳から65歳に引き上げた際も、2回目以降の再雇用契約の更新の要素として、従業員の勤務成績、態度、能力、健康状態、会社の経営状況、従事している業務の進捗状況、前回再雇用契約期間の出勤率、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、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が要件とされており、基本的な要素としては、平成18年選定基準と同様であった（同6(1)カ）。

また、平成28年6月1日以降の雇用契約として会社がA1に提示した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。」と記載されており（同3(3)ウ）、同書面にA1の署名はないものの、組合も同書面の交付を受けて契約が成立したこと自体は争っていない。

さらに、令和3年5月の団交で、会社は、本件雇用終了に係る基準について、「60歳定年で65歳継続雇用のときはあの基準がいろいろこの中にあったんですけど、まあもちろんそれを参考にはするんですけど、なんせまあそのコロナで今その基準を適用しようにも難しいので、そこがちょっと会社としてもちょっと悩んでいる」「…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。」と発言しており、さらに、A1を再雇用しないことについて、会社は「…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、あもう、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A1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。」と発言している（同5(5)エ(イ)）。このような会社の回答に対し、組合からは、定年延長前に再雇用の基準が就業規則上存在したことや、定年延長前より厳格に適用するとの方針そのものについて特段の異議は出ていない。

(e) 以上を踏まえると、遅くとも平成18年に就業規則上に存在した乗務員の再雇用の判断にあたっての基準が、若干修正があ

りながらも判断要素としては引き継がれ、令和3年4月当時、当該判断要素を中心に、定年自体が延長されていることも踏まえながら最終判断を行うという会社の内部方針の限度では存在していたとみるのが自然である。

- b ここで、会社は令和3年基準のうち、A1は①事故惹起チェック表における基準を満たしているか、②運行管理者による人事考課が基準点数を上回っているか、③過去1年間において月間営業収入額が平均30万円以上か、の3点について非該当とされたことが本件雇用終了の理由であるとし、②については裁量的判断である人事考課として、職務遂行意欲、服務規律遵守、点呼態度、車両管理、無線配車協力、接客態度、交通法規、協調性といった要素を評価したと主張しているところ、②について会社が主張する事情は、その内容からして基本的に勤務態度に関連する事情であるといえる。

上記 a (d) のとおり、乗務員の定年後再雇用の判断にあたり、勤務成績、勤務態度及び過去の事故状況を考慮すること自体は平成18年就業規則及び令和2年就業規則上も規定され、A1の雇用契約においても前提とされていたといえるから、かかる要素に基づく本件雇用終了の判断も、上記会社の内部方針に沿ってなされたものであり、著しく不合理なものとはいえない。

したがって、以下、勤務成績、勤務態度及び過去の事故状況の具体的な検討を踏まえ、会社がA1の本件雇用終了を判断したことに合理性が認められるか、検討する。

(1) 勤務成績について

- a 会社における勤務成績の基準について

勤務成績について、会社は月間営業収入額30万円を標準営業

収入額基準として適用するとしている。ここで会社における勤務成績の基準に係る経緯をみるに、月間営業収入額30万円を指標とすることは、遅くとも平成18年には労使間で想定されており（前記第3の6(1)）、A1に対する平成26年2月13日頃、同年11月14日の改善指導、平成28年12月25日の教育期間に係る社内掲示、平成29年5月11日の会社とA1との協議においても基準として言及されている（同3(3)アイエオ）。

また、会社が30万円という基準を維持していることについて、B3が「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。」と供述しているところ、かかる供述に不合理な点はなく、平成18年から存在していた30万円という基準が令和3年4月当時では緩和されて運用されていたことを裏付ける証拠はない。

したがって、以下、月間営業収入30万円という基準に照らし、A1の勤務成績を検討する。

b A1の勤務成績

(a) A1は、月間営業収入30万円を下回った回数を理由として、平成29年5月から令和3年5月までの5年間、会社が教育期間と位置づける勤務シフトへの変更が命じられていた。なお、当該期間のうち、令和2年5月から本件雇用終了となる令和3年5月の13か月は、新型コロナウイルス感染症の影響により、A1は休業を命じられていたが、休業期間を除く教育期間についても、A1が月間営業収入30万円を超えた月はない（前記第3の3(4)カ）。

(b) この点について、組合は、本件シフト変更前、A1は売上が上がりやすいよう、午前は幡生駅、午後は下関駅で待機していたところ、会社は本件シフト変更後も午後は下関駅待機を命じるべきだったのに、下関駅での待機を明確に禁止し、平日日中のシフト及び午後も幡生駅待機を命じたこと、並びに夜間及び週末の勤務を禁止したことによるものと主張する。

確かに、会社も駅前の待機車の数としては幡生駅よりも下関駅の方が多いこと、及び夜間及び週末にタクシーの需要があることは争っておらず、平日9時から17時までを勤務時間とし、午後の待機場所は幡生駅とされた教育期間中は、駅待機を中心とするA1の本件シフト変更前と同様の営業スタイルを維持した場合、売上を上げることが、本件シフト変更前と比較して難しくなる面があることが認められる。

しかし、そもそも、A1は平成26年2月13日頃に、平成25年度の月間の平均営業収入額（28万5248円）が、同一勤務者の平均（36万5711円）と比較すると極めて低いなどとして会社に改善指導を受けており、また、同年9月及び10月の月間営業収入額も2か月連続で30万円を超えていな

いこと及び午後及び夜間は駅での待機が中心となっており週末の夜にも自ら積極的に営業する姿勢が希薄であることが低収入の原因であるとして、会社に再度の改善指導を受けているところ（前記第3の3(3)アイオ）、会社は金額基準の未達成そのもののみならず、その原因となった営業スタイルをも問題視していたことが認められる。

加えて、会社は、教育期間中にA1を幡生駅で待機させた理由として、下関駅待機は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、道順や行き先にバリエーションが多くないのに対し、幡生駅待機は、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上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と説明しているところ（初審①B3 30～31頁）、かかる会社の方針自体が不合理であるとはいえない。また、A1について、駅待機を中心とする積極的な営業姿勢の希薄さが売上の低さの原因であるという会社の見解は、平成26年11月14日の指導でも具体的に書面で指摘されていたこと、令和3年5月7日付けの理由書の記載とも整合すること、また、実際に、本件シフト変更後、A1の1日当たりの無線回数や運行回数に占める無線運行の割合も飛躍的に増加したことから（前記第3の3(3)イ、(4)ウ）、上記会社の主張に不自然な点は認められない。

会社は、営業収入が30万円を下回ったことの根本的な原因が、本件シフト変更ではないことの理由として、A1と同様に教育期間への移行として平日日勤へのシフト変更を受けたB1は、月間営業収入30万円を達成していた月が何度かあること

を主張する。

この点、平成29年6月12日付けのB1に対する改善指導において、過去6か月において3回営業収入額が30万円を下回り、そのことが同一勤務者と比較すると著しく劣っていること、生活習慣と勤務態度に改善が必要であり、過去の指導でシフト変更なくして改善がないと判断したことなどが記載されているところ、B1は同日付け業務命令により教育期間へ移行したことが認められる（前記第3の4(1)）。そして、B1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、月間営業収入額が30万円を超える月が19か月のうち7か月あること、A1の教育期間移行前の営業成績及び指導状況を考え合わせると、A1が教育期間へ移行するシフト変更がなされても月間営業収入額が30万円を超えることが不可能であったとは認められない。

なお、組合は、B1は会社から営業収入の向上のための教育を受けて、待機場所の裁量や17時以降の勤務をB1には認められていたのに対し、A1には待機場所の裁量が認められておらず、教育もなされず、残業となる夜間及び週末の勤務も禁じられていたのでB1はA1とは事情が異なる旨主張するが、かかる主張を裏付ける十分な証拠はない。むしろ、組合は、A1の勤務成績が低いのは時間外労働をしないという労働者の権利を行使した結果であるとも主張しているうえ、A1は教育期間中に数回勤務時間終了前に長距離の乗客を対応し、残業代が支給された旨認めている。また、A1は、営業収入の低迷を指導されて本件シフト変更後、教育期間中に残業を行うことなく営業収入を向上するための具体的な助言を会社に求めたり、提案

を行ったりしたことも証拠上認められない。したがって、組合の主張は、A1が教育期間中であっても月間営業収入が30万円を上回ることが可能であったことを否定するに足りるものではない。

(c) また、組合は、会社が主張する1時間あたりの営業収入の数字を前提にしても、月に2日有給休暇を取得すると、基準の達成は困難であるところ、組合活動のために毎月1度は有給休暇を取得するA1にとって達成は困難であったと主張する。確かに、会社が、令和6年の普通車の乗務員の営業収入合計を乗務員の延べ労働時間（追加休憩等の不就労時間を含む。）で除した1時間あたり営業収入額をもとに算出した、平成28年から平成31年の月間営業収入額の想定は、それぞれ31万6994円、32万6042円、32万7202円、33万2598円となっており（前記第3の6(3)）、会社が主張するとおり、延べ労働時間が追加休憩等の不就労時間を含んでいる結果低く算出されることを考慮したとしてもなお、月間営業収入30万円という基準は、他の乗務員にとっても大幅に超過して達成するようなものではなかったことが認められる（なお、延べ労働時間の不就労時間を含まない場合と比較して、どの程度月間営業収入額が低く算出されているかについて会社の疎明はない。）。

しかし、会社において、月間営業収入30万円という基準は、平成18年9月6日協定及び令和3年基準の文言（前記第3の6(1)ア及び同(2)イ）並びに従業員への指導文書等の文言（同3(3)イ及びエ）を踏まえると、運用上は1度でも下回ったら直ちに問題視されるものではなく、基準を下回った回数が多さとい

った傾向を、他の乗務員の平均との比較など他の指標と併せてみるためのものであったと認められるから、有給休暇を取得する月にも30万円の月間営業収入額という基準を適用することが不合理とまではいえない。

なお、組合は、会社の見込み月間営業収入額は令和6年のデータを元にしたもので、コロナ禍の影響等を理由に令和3年5月以前のものとは異なると主張するが、A1は月間営業収入30万円を下回った回数を理由として、平成29年5月から令和3年5月までの5年間、会社が教育期間への移行と位置づける本件シフト変更が命じられ、実際に勤務したのは令和2年5月までであり、A1は当該期間中1度も基準を達成していないから（前記第3の3(3)、(4)）、会社がコロナ禍の影響によりA1について令和3年基準を適用することが不合理になるともいえない。

(d) 以上から、本件シフト変更そのものがA1の営業収入が30万円を下回ったことの直接的な原因であるということとはできない。

(ウ) 勤務態度等について

a 会社は、人事考課の基準点数に係る主張の中で、会社が平成26年2月13日頃及び同年11月14日にA1に対し、営業収入額を問題視し、営業スタイルについて改善を求めており、また平成29年5月15日に生産性向上のため本件シフト変更を行ったが、改善指導後、及び本件シフト変更後においても、休憩時間をずらしたり、駅前待機だけではなく積極的な営業を行ったりするなどの改善意欲がみられなかったと主張する。

そこでまず、本件シフト変更前のA1の指導への対応をみるに、

まず、会社は、平成26年の2度の改善指導、平成28年の月間収入額30万円を下回った場合の教育期間への移行に係る掲示を経て、平成29年5月11日、同年4月において月間営業収入額が30万円を下回ったのは病気やその治療による欠勤者を除くとA1だけであると通知している。その際、A1は営業スタイルを変えないとし、タクシーは水物だから仕方がない等と発言しており、改善する意向は示していない（前記第3の3(3)アイオ）。

さらに、本件シフト変更後の状況を踏まえても、上記(イ) b (b)のとおり、A1は、営業収入の低さを指導され、教育期間への移行として本件シフト変更がなされた後、残業を行うことなく営業収入を向上するための具体的な助言を会社に求めたり、提案を行ったりしたことは証拠上認められない。

この点に関し、A1は、一度、下関駅での営業を申し出たとし、B2がそれを認めなかったため諦めたと主張する。しかし、その際のB2の返答については争いがあるが、A1の認識によっても、そのやり取りはごく短いものであり、本件シフト変更直後の1度にすぎないから（同3(4)エ）、営業収入を上げるための提案を行ったとは評価できない。

b 会社は、点呼時にA1に指導した際にメモをとらない、指導をスマートフォンで撮影したり録音するという態度がみられた旨主張する。

この点、撮影の回数及び日付については当事者間に争いがあり、会社は平成27年10月22日、朝の点呼時に、B2がA1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、A1は自分のスマートフォンでB2を撮影し、それ以降、A1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と主

張する。これに対し、組合は平成29年4月17日に、A2組合員のシフト変更を受け、A2組合員から会社にシフトを戻すよう求めた証拠を残すため撮影を行い、その1度の撮影を除いては録音であった旨主張する。

確かに、A1は1度の撮影は認めており、さらに審問において「平成27年10月22日以降、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等していたんですか。」との質問に対し、「しました。」と回答している。

しかし、かかる供述は、撮影と録音かを区別せず、またどのような場面での撮影か、撮影回数を明確にした質問に対する回答ではないところ、かかる回答のみから、A1が日常的に自身への指導をスマートフォンで撮影していたことまでは認められない。

加えて、平成27年10月22日の指導に係るB2の点呼日誌には、A1がスマートフォンで録音または録画をしていたことが窺われる記述があるが、自らに対する指導を行う管理職にカメラを向けて撮影をしていたことまでは必ずしも認定できない。

また、B2の点呼日誌及び組合の主張から、平成29年4月14日頃、B2がA2組合員のシフト変更について議論する際にA1がかかる現場をスマートフォンで撮影をしていたことが認められる。しかし、B2の点呼日誌によれば、撮影がされた際の議論においては、同シフト変更が不当労働行為に該当するのではないかというやりとりもなされたことが窺える一方、その具体的撮影態様は明らかでなく、証拠上は当該撮影がA1の勤務態度を基礎づける事情とまでは必ずしも認められない。

以上からすると、撮影に係る上記会社の主張は証拠上認められない。

- c 以上のとおり、指導の撮影に係る会社の主張は採用できないが、上記 a 記載の内容を踏まえると、会社が A 1 の勤務態度等について否定的な評価をしたとしても、なお不合理とまではいえない。

(エ) 過去の事故状況について

- a 会社は、本件事故は横断歩道上で発生した対人・対物自動車事故であるところ、会社として令和 3 年基準の要件に該当すると判断したと主張する。

これに対し組合は、本件事故については、極めて軽微な事故であったと主張する。

- b この点についてみるに、まず本件事故は、令和元年 8 月 5 日、16 歳の被害者の運転する自転車に交差点を左折した A 1 の車両が衝突し、被害者に左上腕打撲、左手背擦過傷、右肘擦過傷、腰部打撲の診断がなされたこと、A 1 側に一時停止標識があったこと、保険会社には A 1 の全面過失（100：0）と評価されたこと、事故の後の被害者の親への謝罪は B 2 が単独で行い、A 1 は同行していないことが証拠上認められる。なお、組合は当該事故について会社から指導はなかったと主張しているが、B 2 が「絶対あってはならないこと」との認識のもと、事故当日に事故指導を行ったこと、さらに再発防止策として、B 2 が、脇道からメイン道路に出る際の左右目視安全確認を点呼にて周知したことが認められる（前記第 3 の 3(5)）。

- c また、平成 30 年 1 月に下関市内でタクシーによる死亡事故が発生し、同年 3 月に下関タクシー協会が安全運転研修会を緊急開催し、同月に同市内のタクシーが横断歩行中の歩行者と衝突する事案が発生するなど、県内で横断歩道における歩行者優先の徹底が周知されていた状況で（前記第 3 の 3(5)）、会社としても A 1

組合員の事故について重く受け止めざるを得なかったとの説明は合理性が認められる。

- d 以上を考え合わせると、会社が当該事故を重視したことに不自然な点は見られない。
- e なお、組合は、他の乗務員については事故を起こしても更新されており A 1 についてのみ事故基準を適用することが不当であると主張するが、組合が挙げる他に交通事故を起こした乗務員で、いずれも物損事故であったにもかかわらず、退職勧奨のうえ令和 2 年以降に退職に至った乗務員が 2 名いることが認められるところ（前記第 3 の 4 (2)、7 (2)）、組合の主張は採用できない。
- f 組合はまた、会社において事故を 1 件でも起こしたら更新されないという予告もなかったとして会社は本件事故を過大評価すると主張する。しかし、会社において定年後再雇用の判断にあたり過去の事故状況を考慮すること自体は平成 1 8 年就業規則及び平成 2 8 年 6 月 1 日以降の雇用契約として会社が A 1 に提示した嘱託雇用契約書にも記載があることから（前記第 3 の 3 (3)ウ、同 6 (1)）予告がなかったとはいえ、上記 b、c 及び e の状況を踏まえると、会社が本件事故を過大評価していたともいえない。

また、会社は本件事故 1 件のみを本件雇用終了の理由としているものではなく、上記のとおりタクシー会社である会社が本件事故を雇用終了の判断事情として考慮することは不合理であるとはいえない。したがって組合の主張は採用できない。

(オ) 小括

以上からすれば、A 1 の勤務成績、勤務態度、及び本件事故の事実を考慮して、会社が本件雇用終了を判断したことには相応の合理性があったと認められる。

イ 本件雇用終了に至る手続

- (ア) 組合は、会社が、雇用を終了しようとする他の乗務員に対しては行っているという事前協議を、A 1 に対してのみ行わなかった旨主張する。
- (イ) 会社は、A 1 に対し事前協議を行わなかった理由について、A 1 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 1 には反省や改善が望めないと判断したためと説明しているが、A 1 に対する指導の経緯及びその際のA 1 の対応を踏まえると会社の判断が不自然であったとまではいえない。
- (ウ) 加えて、会社は定年退職通知書を交付後、本件雇用終了までの間に、組合が申入れを受けて令和3年5月7日に団体交渉を行い、本件雇用終了の理由についての再度の説明を行うと共に、組合の質問に対し相応の対応を行っている（前記第3の5(5)エ）。
- (エ) 以上からすると、定年退職通知書の交付前に事前協議をA 1 と行わなかったことが、組合員であることを理由にA 1 を狙い撃ちしたものであることを推認させるとまではいえない。

ウ 労使関係及び会社の状況等

- (ア) a 組合は、本件雇用終了は、平成20年の当時の2つの社内組合によるストライキ、平成26年から27年にかかるA 1 のC 1 労基署への相談を契機とする是正勧告、A 1 らによる刑事告発、平成28年の未払賃金支払請求訴訟、平成29年5月の本件シフト変更についての山口県労委及び当委員会への救済申立て等を受けて労使関係が対立していた中でなされたものであり、かかる状況が不当労働行為意思を裏付けると主張する。
- b この点、組合が、本件シフト変更を受けて平成29年7月12

日に山口県労委に救済申立てを行い、平成30年11月22日に同委員会が同申立てを棄却したことを受けて、当委員会にて再審査が行われている間に本件雇用終了がなされたことが認められる（前記第3の3(4)キ、同(6)ウ）。

- c. そこで、まず従前の労使交渉の状況についてみるに、組合は、平成26年の会社内分会結成当初から、シフト外残業は行わない方針を明らかにしており、組合員は、シフト外残業を行う非組合員と比較して売上が低かった。そのような中、平成26年に組合員が最賃法違反の申告を行った結果、同年12月1日に会社がC1労基署から是正勧告を受け、平成27年2月18日にA1らが同是正勧告に会社から従わないことを理由に最賃法及び労基法第37条違反を理由に会社を刑事告訴した。さらに、平成28年5月12日にA1らが会社を被告として、実労働時間を元に算定すると賃金が最低賃金を下回るなどとして未払賃金請求訴訟を提起した（前記第3の3(2)）。その後、同年12月25日には、会社が「労働時間管理の徹底について」と題する書面により、「新賃金制度について強い不満を持つ3名の乗務員」による刑事告訴があり、争点は労働時間該当性であることを従業員に通知するとともに、労働時間と生産性の整合性の確認を行い、確認できない場合教育を行う旨を通知した（同3(3)エ）。また、平成29年5月15日に会社がA1に教育期間への移行として本件シフト変更を命じ、同変更について同年7月12日に組合が山口県労委に不当労働行為救済申立てを行っている（同3(4)キ）。かかる経緯を踏まえると、組合と会社の間では、平成26年頃から、労働時間、賃金算定及び時間あたりの売上に対する考え方について見解の相違がみられ、現に度々紛争化していたことが認められる。

- d しかし、平成31年2月から令和3年5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、回答を行っており、コロナ禍という事情や業務多忙を理由として、そのうち多くの場合で文書による回答をしているものの、それに組合が抗議したり、追加の要求をしたりした事実はほとんど認められない。また、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。令和2年10月頃、当時の組合員であるA4及びA5の賃金について、C1労基署に最賃法違反の告発、同年12月にはA4及びA5の雇用継続及び未払賃金について組合からの要求がなされ、また、令和3年2月にはA6、A7及びA8の雇用継続及び未払賃金について要求がなされたものの、いずれの要求についても、団体交渉の結果、最終的に一定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、団体交渉を通じて都度の解決に至っている（前記第3の5(1)、(3)及び(4)）。
- e さらに、平成27年2月の刑事告訴及び平成28年5月に提訴された訴訟については、平成29年2月28日に労使合意書を締結して取り下げに至っている（前記第3の3(2)キ）。
- f 以上を踏まえると、会社と組合は、紛争化しないものを含めても継続的に協議事項を抱えていたことは認められるが、会社は複数回の団体交渉を実施して説明を行って一定の解決をみており、本件雇用終了当時、労使の対立が激化していたといった事情までは認められない。
- (イ) a さらに、組合は、新型コロナウイルス感染症の影響により、A1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A1のみであり、不当労働行為意思を裏付ける旨主張する。

b この点、A1の休業が所定労働日数282日の全日（13か月）に及んだこと、A1の休業期間である令和2年5月から令和3年5月にかけて、A1を含む乗務員73名の平均休業日数は145日で、所定労働日数のうち休業が占める割合も約50%であり、所定労働日数のすべてについて休業が命じられたのは日勤の正社員ではA1のみであったことが認められるから（前記第3の5(2)）、A1の休業は、一般的にみて長期間であるのみならず、会社の乗務員の中でも比較的多い日数であったといえる。

c この休業日数の理由について、会社は、機械的な休業日の割振の結果と、A1が休業日数の多い者が受けていた業務を断ったためであると主張する。

このうち機械的割振について、会社は十分な裏付けとなる証拠を提出しているとはいえない。

もっとも、休業日数の一覧によれば16交番制で勤務する者の休業率が低い傾向にあるところ、A1は、会社が勤務成績を問題視した結果として、教育期間への移行という位置づけで、16交番からの本件シフト変更を命じられていることからすれば、勤務成績と休業日数に一定の相関があった可能性も窺われる。また、会社は、同じ正社員日勤でA1以外の1名の休日日数との差については、特殊車両の乗務員であったため、A1と休業日数に大きく差がある旨主張しているところ、確かに特殊車両の乗務員の方が休業日数が少なく（前記第3の5(2)ウ）、会社が平成29年5月11日に行ったマイクロバスの乗務に係る提案をA1が拒否したことが認められ（同3(3)オ）、その後も会社はA1の勤務成績

及び態度を継続して問題視していたことからすれば、コロナ禍という状況下にあった会社が、A1に対し相対的に長い休業を命じたとしても、必ずしも不自然であるとまではいえない。さらに、A1の休業期間当時の組合員はA1の1名であったが、正社員、有期フルタイマー、有期パートタイマーを合わせると、A1の休業期間内における休業日数が200日よりも多い者も28名存在し、所定労働日数のすべてに休業が命じられている者が16名、75%よりも多く休業となっている者が22名存在する（同5(2)）。これらの状況も考え合わせると、A1の休業日数の多さが、A1が組合員であることの故をもってなされた判断であるとまでは認められない。

- (ウ) a 組合はまた、タクシー業界は一般に人手不足で65歳以上でも乗務する人が多く、また、会社は、令和4年10月以降、65歳以上の従業員を新規に複数名採用していることから本件雇用終了について、経営上の合理的な理由はないと主張する。
- b 確かに、会社においては、新型コロナウイルス禍による休業命令が行われた令和2年及び翌令和3年にもそれぞれ当時66歳の従業員が雇用されているが、いずれも有期フルタイマーであり、会社の整理によればA1と契約期間が異なることや（前記第3の7(1)）、本件雇用終了に係る会社の判断に合理性が認められること、退職者も一定数存在すること（同7(2)）も踏まえると、65歳以上の従業員の雇用をもって本件雇用終了が不合理であったことを疑わせるとまではいえない。
- c また、会社は、A1の再雇用の判断をする必要が生じた令和3年4月頃は新型コロナウイルス感染症の影響により会社の経営環境が劇的に変わったと主張し、それにもかかわらず令和4

年の新規採用者が過去と比べて多い理由として、同年9月頃、下関市内の同業他社が倒産したため、同社の従業員を複数雇用し、営業エリアを拡大したためと説明しており、かかる説明自体に不自然な点は見当たらず、組合からの反論もない。なお、組合は新規雇用者の人数を示す一覧表の信用性を争うが、従業員の採用形態や年齢が明示されているにもかかわらず、組合の把握する事実との矛盾等の具体的な反論がなく、組合の主張は、本件雇用終了について、合理性を覆すに足りるものとははいえない。

d したがって、上記組合の主張は採用できない。

(エ) また、組合は、会社側が他の従業員に、「A1と付き合うな、A1と一緒に飲み会をするな」と発言した等と主張するが、かかる事実は証拠上認められない。

エ 小括

したがって、本件雇用終了は組合の組合員であることの「故をもって」行われたものといえない。

(3) 結論

以上から、本件雇用終了は労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当しない。

2 争点2（本件雇用終了は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか）について

上記1で考慮した各事情を踏まえると、本件雇用終了は、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、本件雇用終了は労組法第7条第3号の支配介入にも該当しない。

3 結論

以上のとおりであるから、本件再審査申立てには理由がない。よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和7年7月16日

中央労働委員会

第一部会長 山 川 隆 一