

北海道、昭51不10、昭52. 3. 22

命 令 書

申立人 北都ハイヤー労働組合

被申立人 北都ハイヤー株式会社

主 文

1 被申立人は、申立人の元執行委員長A 1、同A 2、元書記長A 3、組合員A 4に対する昭和51年3月18日付各予告解雇を取り消し、同人らを原職に復帰させ、かつ予告解雇の日から原職復帰に至る間、同人らが受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。

また、同月19日付をもって、元書記長A 5に対してなした7日間の出勤停止処分、元執行委員A 6に対してなした2ヵ月間の休職処分、同A 7に対してなした1ヵ月の減給処分をそれぞれ取り消し、処分を受けなかったら受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。

2 被申立人は、申立人の役員人事や賞罰委員人事に介入したり、組合活動家等を解雇或いはその他の懲戒処分をするなどして組合の運営に支配介入してはならない。

3 被申立人は、下記内容の陳謝文を縦1メートル、横2メートル以上の木製厚板に楷書で墨書し、本社入口付近の従業員の見易い場所に命令交付の日から3日以内に7日間連続して掲示しなければならない。

記

陳 謝 文

会社は、貴組合の活動を嫌悪し、組合弱体化の意図のもとに組合の役員人事や賞罰委員人事に介入したり、或いは昭和51年3月18日付及び同月19日付をもって組合員の予告解雇

や懲戒処分を行いました。

かかる行為は、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りましたので、ここに陳謝するとともに、今後再びこのような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

昭和 年 月 日（掲示した初日を記入すること）

北都ハイヤー労働組合

執行委員長 A 8 殿

北都ハイヤー株式会社

代表取締役社長 B 1

- 4 申立人のその余の申立ては棄却する。
- 5 被申立人は、第1項及び3項の履行状況をすみやかに当委員会に報告しなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人北都ハイヤー株式会社（以下「会社」という。）は、昭和28年8月稚内市に設立され、現在肩書地（編注、稚内市）に本社をおき、従業員約80名、車両37台を擁してハイヤー・タクシー業を営む資本金600万円の法人である。前記代表者は会社設立当初からB 1（以下「社長」という。）であり、同人は他に旭川すずらん交通その他の事業を経営している。
- (2) 申立人北都ハイヤー労働組合（以下「組合」という。）は、昭和48年3月9日会社の従業員28名をもって組織（再建）し、51年12月9日現在32名の組合員を擁して稚内ハイヤー労働組合連合会（以下「ハイヤー労連」という。）及び稚内地区労働組合協議会（以下「地区労」という。）に加盟している。
- (3) A 1（以下「A 1」という。）は、昭和47年6月12日会社に乗務員として入社した

が、51年3月18日付をもって後記理由で解雇された。

なお、同人は組合再建当時はその執行委員長となり、次いで49年1月自ら指導して稚内市内の4社、利尻の2社のハイ・タク労働組合を結集してハイヤー労連を結成し、その執行委員長となり現在に至っている。

また組合のほうも49年1月から50年7月まで副執行委員長、それ以降は特別執行委員として現在まで活動を続けている。

(4) A2（以下「A2」という。）は、昭和46年11月13日会社に乗務員として入社したが、51年3月18日付をもって後記理由で解雇された。

なお、同人は48年3月の組合再建時から同年7月まで執行委員、その後50年7月まで書記長、さらにその後51年2月まで執行委員長をやり、またハイヤー労連が結成されてからは執行委員、さらに50年7月から51年2月までは副執行委員長として活動を続けていた。

(5) A3（以下「A3」という。）は、昭和48年9月15日会社に乗務員として入社したが、51年3月18日付をもって後記理由で解雇された。

なお、同人は組合加入後、執行委員、副執行委員長を歴任し、51年2、3月は書記長として活動していた。

(6) A4（以下「A4」という。）は、昭和50年1月27日会社に乗務員として入社し、同年4月から組合に加入して現在に至っているが、51年3月18日付をもって後記理由で解雇された。

(7) A5（以下「A5」という。）は、昭和47年7月7日会社に乗務員として入社したが、51年3月19日付をもって後記理由で7日間の出勤停止処分（この間賃金を支給しない）を受けた。

なお、同人は48年組合の青年部長、49年1月から50年7月までハイヤー労連の代議員、同年7月から51年2月まで組合の執行委員、次いで同年4月から52年2月まで書記長として活動していた。

(8) A6（以下「A6」という。）は、昭和48年1月4日会社に乗務員として入社し、50

年7月28日以降は運行管理代務者となったが、51年3月19日付をもって後記理由で2ヶ月間の休職処分（3月22日から5月20日まで）を受けた。

なお、同人は48年4月組合に加入し、49年3月から50年1月まで執行委員として活動していたが、同年7月28日運行管理代務者となった時点で組合から脱退した。その後、同人は会社に対しまして乗務したいと申し出ていたこともあって、51年3月の処分を受ける以前に再度組合に加入して現在に至っている。

- (9) A7（以下「A7」という。）は、昭和47年8月26日会社に乗務員として入社し、50年7月28日以降は運行管理代務者となったが、51年3月19日付をもって後記理由で減給1ヵ月（賃金総額の1/10の減額）の処分を受けた。

なお、同人は48年組合に加入し、49年3月から50年1月まで執行委員として活動していたが、運行管理代務者となった50年7月28日以降はA6と同様に組合を脱退した。しかし51年3月の処分を受ける以前に再度組合に加入し現在に至っている。

- (10) 会社には、50年12月27日に組合より脱退した者によって51年3月7日結成された北都同盟労働会があり、結審時その組合員は約15名である。

2 本件に至るまでの労使関係

- (1) 会社が創立されてから20数年を経過するが、この間6回にわたり労働組合が結成されては解散或いは消滅するという繰り返しであった。ちなみに組合は、当委員会へ4回不当労働行為救済申立て（34年道委不第12号事件……書記長A9の解雇〔救済命令〕、39年道委不第27号事件……副執行委員長A10の解雇〔無関与和解—解雇撤回〕、45年道委不第20号事件……組合員A11ら6名の懲戒解雇〔無関与和解—懲戒解雇撤回〕、49年道委不第32号事件……書記長A12の解雇〔無関与和解—解雇撤回〕を行い、救済命令や和解によっていずれも解雇が撤回されている。
- (2) 45年7月17日、前記45年道委不第20号事件の和解にあたって、会社は以後不当労働行為と疑われるような行為をしないよう十分留意し、他労組合も職場規律違反と疑われるような行為があったことを反省したうえ、以後組合員の解雇については会社と組合の合意に基づいて行うことなど内容とする覚書が作成された。この覚書に基づいて、48

年11月21日、会社と組合との間に、従業員の表彰と懲戒のための労使協議機関として賞罰委員会（以下「委員会」という。）設置が協定され、その運営に関する委員会規則も同時に制定された。

(3) 前記49年道委不第32号事件のA12書記長の解雇は、委員会において審議されたが、審議継続中に社長が委員会に出席して委員会の結論がどうであれ解雇すると発言したため、以後の審議は行われず、委員会の結論をみないまま解雇が行われた。その後今回まで委員会が開かれたことはない。

(4) 以上のように、会社と組合の間に紛争の絶え間がなかったが、50年11月には、冬季安全対策講習会問題でまたしてもトラブルがあり、これが市議会、警察及び交通安全協会などにも取り上げられ、社会問題としてマスコミの話題にもなった。さらに同年年末一時金問題では、会社回答に抗議して、組合はハンガーストライキを行い、これもまたマスコミの話題になり、これがやがて本件へと発展することになった。

3 本件解雇及び懲戒処分の経緯

(1) 50年11月18日組合は、会社に対し、ハイヤー労連の年末一時金の統一要求に基づいて、年末一時金一律36万円等の要求書を提出し、12月7日から同月22日までの間、3回団体交渉を行った。第3回目の団体交渉において、会社は、稼働高査定及び勤務査定期間を過去11ヵ月間（ただし春闘ストにより稼働日数の少ない6月は除く）とし、稼働高1ヵ月平均25万円未満の者は無支給とし、また4段階の能率給区分を設けて、一律支給分を大巾に減ずるという従来慣行に反する内容の回答をした。その結果、A1、A2、A5、A13（以下「A13」という。）ら4名の支給額は零になっていた。

(2) そこで組合は、翌23日地労委へあっせん申請を行う一方、同月27日、年末一時金の前進回答を求めて、午前6時から24時間ストを決行した。そして午前8時から南稚内駅前においてハイヤー労連主催の北都ハイヤー労組などの支援集会を開催した。その際、組合員A14（現在北都同盟労働会の会長。以下「A14」という。）が来てA1に対して、「一身上の都合により組合を脱退する」旨の組合員11名連名の脱退届を渡した。この前後から、会社が組合脱退者には年末一時金を支給するといひ出したため、

組合員のなかに動揺する者が出てきた。

- (3) 同月28日組合は、会社回答に抗議してA 1、A 5、A13、A15、A16（以下「A16」という。）ら5名をハンガーストライキに突入させた。
- (4) 同月29日現地において地労委のあっせんが行われたが、会社はおよそ妥協する態度を示さず、そのためあっせんは打ち切られた。
- (5) 同日、会社は、組合を脱退したと称する者12名に対して一時金を支給した。
- (6) 同月30日午後1時、年末一時金問題の打開のため、地区労議長A17（以下「A17議長」という。）、地区労事務局長A18（以下「A18」という。）、北海道ハイタク労働組合協議会議長A19の3名は社長に会って、前進回答を求めたところ、社長は、A17議長らに対して、労使正常化に対する協力を要望し、同人らはその努力を約した。
- (7) 同日午後4時頃、会社の取締役労務部長B 2（以下「B 2」という。）からの要請で、同人とA18がトップ交渉の事前折衝をもったところ、B 2から、①組合脱退者12名を直ちに組合に復帰させること、②今日中に組合大会を開き、役員改選を行うこと、③組合の新執行部のなかに組合脱退者4名位を入れること、④年末一時金については、支給額零の者に4万円を支給できるようにするとの提案がなされた。次いで午後6時から、組合の一任を受けたA17議長と社長とのトップ会談が行われ、その結果、労使の正常化についての地区労の協力と最低の者に対する年末一時金6万円の支給を内容とする確認書が両者の間で交わされた。この席上、社長から、A 1、A 2はなんとか首にしたいものだとか、組合の新しい執行部には脱退者4名ないし2名位を入れよとの話が持ち出された。
- (8) 同日夜組合は、直ちに臨時大会を開いてA17議長が持ち帰った6万円案を討議し、これを了承した。その結果、年末一時金は翌31日に支給された。
- (9) 51年1月10日頃、社長が組合を脱退した12名を集めて、A 1、A 2は首にしても地区労は手を出さないことになっている旨述べた。それが組合、地区労に伝わるところとなり、同月16日、A18は、社長に会って、地区労を侮辱する発言に抗議するとともに、今後の労使正常化について話し合ったが、社長はA 1、A 2を1月31日で断固解

雇すると言明した。

- (10) 翌17日昼頃、地区労は前記の社長発言は問題であるとして、会社に対し、12月30日付の確認書の破棄通告をした。
- (11) このことに関して組合も、同日13時から16時までの時限ストを通告し、臨時大会を開いてA 1、A 2の解雇反対闘争を決議した。
- (12) 地区労より確認書の破棄通告を受けた社長は、日本通運株式会社稚内支店長C 1（以下「C 1」という。）にこの問題の仲介を依頼したところ、C 1の推せんした全日通労働組合北海道地区本部旭川支部稚内分会執行委員長C 2（以下「C 2」という。）を加えて、同月23日社長、A17議長、C 1、C 2の四者による「四者会議」が行われ、労使正常化、A 1、A 2の解雇通告の撤回、服務規定違反者に対する措置等5項目を内容とする確認書が作成された。
- (13) 同月25日、組合は会社の常務取締役B 3（以下「B 3」という。）、B 2（同人は、51年1月10日付で常務取締役）と前記確認書に基づく委員会開催についての団交の事務折衝を行ったところ、社長が「あなた方の組合（A 1、A 2らが執行部となっている組合の意）とは団交する気がない」といっているという理由で、団交を拒否された。
- (14) 2月10日組合は、現時点では労使の正常化を図るのが先決であるとして、第4回定期大会において役員改選を行い、新たにA 8（以下「A 8」という。）を執行委員長に、A20（以下「A20」という。）を副執行委員長に、A 3（前副執行委員長）を書記長に選出した。
- (15) 同月13日、新執行部による第1回の団交が行われ、賞罰委員会規則の解釈について意見の交換がなされたなかで、会社からA 1、A 2、A 3、A 5、A 4、A13、A21（以下「A21」という。）の7名が審議の対象であることが明らかにされた。さらに賞罰委員の人選に関連して、社長はA 1やA 3に対して、「裁かれる泥棒が裁判官を決めるとは何事だ」と言い、同人らに出て行けと言ったり、またA20に対して「お前が賞罰委員になれ」と言ったりしたので、組合側がエキサイトする場面があった。A 3は、前執行部より引き続き三役の1人として残った関係もあって、活発に書記長とし

て発言していたところ、社長は「A3ちょっとこい」と言って別室に連れ出し、そこで後記の運転免許証更新手続遅延についての休職願は、社長個人としては許可しないとして、改めて反省書の提出を要求し、かつ、その内容によっては出勤停止処分を考えると言った。A3は、結局反省書を出さなかったところ、社長は口頭で就規業則には存在しない自宅謹慎を命じ、翌14日自宅謹慎（この間賃金は60%支給）を命ずる文書通知を行った。この自宅謹慎は2月19日解除された。

- (16) 同月26日A8、A22、A16の3名の組合側委員、B3、B2、B4の3名の会社側委員からなる第1回委員会が開かれた。
- (17) 以後、3月1日から14日までの間に6回の委員会が開かれたが、前提問題についてことごとく労使の見解が対立するなかで、3月1日の第2回委員会において、会社側委員から7名の解雇提案理由が説明されたほか、審議の対象となる従業員は取締役以外の全員であること、議長は2票の表決権を持たないこと、したがって可否同数によって委員会の結論が出ない結果とならないような運営をすることが確認された。また3月3日の第4回委員会において、会社側の申し出によって、退職を申し出ているA13を審議対象から除外することが決定され、また組合側の提案によって、非組合員の①C3、②C4、③C5、C6、C7の解雇を審議対象とすることが決定された。
- (18) その後、審議の順序について労使委員の見解が対立し、委員会はまたも難航したが、3月13日の第6回委員会において、会社側提案の審議対象と組合のそれを交互に審議することで合意が成立し、まずA1、A2、A3の宿直勤務中の麻雀の件について実質審議に入った。
- (19) ところが、3月14日の第7回委員会において、麻雀の件に関してA6証人から事情を聴取しているなかで、社長が昨日（3月13日）の午後4時30分頃自宅へ来て、妻も聞いているところで、100万円やるからA1、A2らが麻雀をしたと証言してくれと頼まれたが、事実は麻雀をしていないという同人の証言があり、これによって委員会は混乱に陥った。
- (20) 3月15日、四者会議（C2は欠席）にB3、B2、A8、A3が加わって、委員会

の審議をめぐって論議がなされたが、組合側が審議の続行を主張したのに対して、会社側委員は審議は既に限界であるという意見を述べ、社長も、これ以上審議を続けても進展は望めないから、審議を打ち切って会社の方針で問題を処理するという意思を表明した。

- (2) 同月16日、会社側の3委員は、社長に対してこれから先の審議続行は不可能である旨を報告し、同趣旨の連名の意見書を提出した。これに対して組合は、翌17日委員会の再開、審議の続行を要求する意見書を議長に提出し、また同じ内容の申入書を社長にも渡した。しかしその後委員会は再開されず、49年のA12書記長の解雇の時と同じく、委員会の結論はついに得られないままであった。

なお、解雇及び処分がなされて後の同月21日、A1ら7名は委員会に対して再審査請求を行った。

4 本件解雇及び懲戒処分

- (1)ア 会社は、51年3月18日文書をもってA1、A2、A3及びA4に対し、4月19日付で解雇する旨の予告解雇の通知を翌19日文書をもってA5に対し、出勤停止7日間（この期間無給とする、期間は3月21日より3月27日までとする。）、A6に対し、休職2ヵ月（期間は3月22日より5月20日までとする）、A7に対し、減給1ヵ月（ただし賃金総額の1/10とする）の懲戒処分通知をそれぞれ行った。

各人の処分事由は次のごとくである。

- イ A1、A2の解雇理由は、50年8月31日の宿直勤務中に車から離れてA6宅において麻雀を行った行為が就業規則第29条（解雇基準）第8号、同第70条（懲戒解雇）第8号及第13号に該当する。

- ウ A3の解雇理由は、前記イの麻雀を行った行為及び運転免許証の切替更新手続きの遅延により勤務不能となった行為が、就業規則第29条第8号、同第70条第8号、第13号及び第25号に該当する。

- エ A4の解雇理由は、チケットの不正記入及び同僚のメーター不倒幫助の行為が就業規則第29条第8号及び同第70条第19号、第20号、第25号及び第26号に該当する。

オ A5の処分理由は、過去の勤務成績（稼働内容、勤務態度等）不良のため就業規則第29条第4号及び第8号に該当するが、今後当分の期間内の勤務成績の良否を斟酌し改めて対処することとし、今回は出勤停止7日間の処分とする。

カ A6の処分理由は、A1外数名に係る宿直勤務者の勤務怠慢を指導し就業を促すべき立場にありながら、その指導注意を怠ったこと、さらに、勤務中の者の麻雀についての既になした供述を最近に至って翻えし、社内に混乱をもたらしたということである。

キ A7の処分理由は、A6に対する前記4(1)、カの前段と同一の理由のほか、併せて管理者として前記麻雀について適格な供述を会社に提供しなかったことについて猛省を促すということである。

ク なお、会社は、以上の7名のほかに組合側から委員会に提案されていたA14に対しても、3月19日付で減給3カ月の処分を通知しているが、同人の処分理由は、午前5時すぎにもかかわらず深夜割増料金を不正に受け取ったということである。

(2) ところで、以上7名に関する会社主張の解雇及び処分事由については、次のごとき事実を認定できる。

ア 50年8月31日宿直勤務であった運行管理代務者C8（以下「C8」という。）は、C9乗務員を送った帰り路富岡へ迂回して午後10時30分頃A6宅前を通ったところ、A1、A2の担当車が停っているのを見た。次いで1日午前3時頃以降宿直車6台（A1、A2、A3、C10（以下「C10」という。）、C11（以下「C11」という。）、C12（以下「C12」という。）のうち5台から無線の応答がないので、C8は午前4時近くになって唯1人勤務していたC12にA6宅にいる宿直勤務者が勤務につくように伝言を依頼し、その後間もなく自らも再度A6宅前に行ったところ、数台の宿直車が停っているのが見えた。同人は、この時間帯に車が停っていることは麻雀をしているに違いないと思い、警告の意味でクラクションを2、3回鳴らしたところ、2階の窓に人影がしてC8の方を見たので気がついてくれたと思いそのまま本社に戻った。宿直車との無線応答が再び始まったのは午前5時以降であった。

イ 8月31日夜、A6宅の2階において、A6、A7、C13、C14が麻雀を行っていた事実、及び同所には、麻雀に加わったかどうかは別として、A1、A2、A3のほかにもC10、C11も立ち寄っていた事実は当事者間に争いが無い。

ウ 9月1日午前8時10分頃、C8は、B3に対し、前夜の宿直勤務者であったA1、A2、A3らがA6宅において勤務時間中に麻雀をやっていたらしいことと、A2がまだ戻ってきていない旨の報告をした。この報告を受けたB3は、A6宅に赴き、A6をして寝ていたA2を起こさせた。

エ 同日午前9時頃、A1、A2、A3の3名は、B3、B2に呼ばれ、前夜の事情聴取を受けた。B3から、報告がある以上放置できないので休憩時間を超えて車を離れた5名各人の始末書を提出してほしいと言われたのに対して、A1は、車を離れたというだけで始末書を書く理由はないし、始末書ということなら委員会の問題とすべきであるが、このことが多少でも会社に迷惑をかけたというのであれば、宿直勤務者を代表して、てん末書なら出すと申し出たところ、B3らは、そうしてくれば一番助かると言った。そこでA1は、事故反省書を会社に提出したが、その内容は、車を離れて仮眠していた同僚を起こさず、自らも仮眠したことについて組合員を指導する立場の者として反省するというものであった。

オ A3は、51年1月3日に切れる運転免許の更新手続きについて5日に稚内警察署に出頭するように言われていたところ、当日出頭しなかったため、免許がない状態になり、乗務ができなくなった。そこで同人は12日まで休暇をとり、さらにこの問題についての反省の意を表した休職願（1月13日から2月12日まで）を12日に提出し、受理された。

カ A4は、50年12月10日市内萩見5丁目の林業会館から富岡1区までC15という乗客を乗せた際、チケットを渡され、本来320円程度のところ、そのチケットに880円と記載した。同月30日林業会館からこの件についての照会の電話があった。調査したところ該当する乗務員はA4であることを知ったが、直接A4に確かめることなく、B3、B2の両名は林業会館に謝りに行った。51年2月3日になって、B2は

A 4を呼び出し、この問題について確かめたところ、A 4は、2ヵ月近くも前のことであり、それについての記憶はないと答えている。

同月11日A 4は、会社へ出勤のため同僚のA21が運転する車に乗客として助手席に乗り、その料金チップも含めて500円A21に支払った。A21が空車ランプのついたまま走行してきたのをB 5運行課長が見つけ、同人にメーター不倒の事実を認めさせた（A21は2月に事実上退職）。翌日になってから、A 4はB 5課長に呼ばれて、この問題について注意を受けた。

キ A 5の50年の営収実績をみるに、いずれの月も平均より下回っているが、売上問題や勤務態度でそれまで会社から注意を受けたことはなかった。ただ口ひげについて上司と2、3回押問答をしたことがある。また、B 5課長から、社長がだめだというからひげをおとしてくれと言われ、さらに野球用のジャンパーを着ての乗務はだめだと注意を受けたことはある。

ク A 6は、8月31日夜同日の宿直勤務者が同人宅へ立ち寄ったことに対し、宿直勤務者を指導し就業を促さなかったことについての始末書を3月8日に提出した。

ケ 同じくA 7も、3月8日にA 6と同趣旨の始末書を提出している。

第2 判断

1 申立人は、①A 1外3名の解雇、A 5外2名の懲戒処分は、組合を嫌って組合の中心的役割をはたしている人物等を一挙に企業外に排除して組合の弱体化を図ろうとした行為である。②組合役員人事や賞罰委員人事に介入したり、或いは組合脱退者に年末一時金を早く支給したりしたことは、組合の弱体化を図ろうとした行為であると主張し、解雇の取消し、原職復帰、賃金相当額の遡及支払い、賃金相当額への金員付加支払い、懲戒処分の取消し、差別取扱いの禁止、支配介入の禁止、陳謝文の掲示、同文の各新聞への掲載及びテレビへの放映を命ずるよう求める。

これに対し被申立人は、①A 1、A 2、A 3の解雇は、宿直勤務中に賭麻雀を行ったので解雇したものである。②A 4の解雇は、チケットの料金不正記入を行ったこと及びメーター不倒行為の幫助を行ったので解雇したものである。③A 5の出勤停止処分は、

勤務成績不良を戒めるため行ったものである。④A6の休職処分及びA7の減給処分は、運行管理代務者として勤務怠慢者の指導注意を怠ったことと、A6は会社に対して一旦はなした供述を賞罰委員会において翻えし、A7は適格な供述をしなかったため処分したものであって、いずれも正当な理由があり、不当労働行為でないから本件申立ては棄却されるべきであると主張する。よって以下判断する。

2 審査の全過程を通じてみるに

(1) 支配介入

ア 会社は、組合との年末一時金問題が妥結する前の50年12月27日頃から、組合を脱退してきた者には年末一時金を支給すると言出し、このため組合員に動揺を与え、相当数の組合脱退を出すに至った。

イ 同年同月30日、A18とB2とのトップ交渉の事前折衝の際に、B2は組合役員の改選を行うこと、組合新執行部のなかに組合を脱退した者を4名位入れることを発言している。また同日夜のA17議長と社長とのトップ交渉の際に、社長はA1、A2をなんとか首にしたいものだとか、組合の新執行部に組合を脱退した者4名ないし2名位を入れよと発言している。

ウ 51年2月13日の団体交渉の席上でも、社長は組合の役員改選及び賞罰委員選出に介入する発言を行っている。

エ 社長は、50年12月22日以降51年2月10日までの間、A2、A1らを嫌って、同人らはヒルだとか、吸血鬼的存在であるといったり、また同人らのいる組合には金を出さないとしたり、さらに同人らが指導する組合とは団体交渉をしないとしたりしている。

以上の事実は、組合に対する支配介入の行為であるといわざるを得ない。

(2) A1、A2、A3の解雇

50年8月31日夜、A1、A2、A3の3名が、宿直勤務中に車を離れてA6宅にいたことは前記第1、4、(2)、イで認定したとおりである。同人らがおの際非勤務者らが行っていた麻雀に参加したかどうかについて考えてみるに、従来から従業員の勤務

に対する会社の労務管理は十分でなく、ときに勤務時間中に麻雀する従業員もあつたらしいこと、そのこともあって市内のスナック「レディー」には会社の「第2営業所」（或いは「第3営業所」という通称まであつた事実が審問を通じて明らかであり、またA6宅に同人らが我が家同然に出入りしていたことからすると、8月31日夜の宿直勤務者達が麻雀に参加したと疑うことに一応の理由があるといえる。しかし会社は、その疑いをもって当日現場に赴きながら事実を確認することなく、事後においても前記第1、4、(2)、エで認定した事故反省書をA1に書かせただけで、問題を不問に付している。さらに会社はその後この問題を改めて委員会における第1の審議案件として提案しながら、委員会におけるA6の証言をめぐって審議が混乱するや、組合側の反対にもかかわらず、また解雇について労使委員の意見が対立した場合には、監督機関の行政指導を受けてさらに協議決定するとしている委員会規則の規定を無視して、一方的に直ちに審議を打ち切っている。しかしもともと服務規定違反を取り上げることで労使が合意した委員会の開催なのであるから、3名の麻雀参加については結論が得られなかったとしても、なおそのような疑いをもたれる行為についての懲戒の余地がないわけではなく、その場合はC10、C11をも含めて、なお委員会の審議を続けることが可能であり、それが常識的な措置ではなかったかと思われる。しかるに会社は、かねて勤務中に麻雀をやる従業員がいるとの風評を耳にしながら、これに対してなんら厳正適切な措置をとることなく、また本件についても会社自らが事実の有無を確認できたのにそれをせず、さらに当日休憩時間を超えて車を離れた従業員の服務規律違反を一般的に問題とすることなく、もっぱらA1、A2、A3の3名のみの懲戒解雇を審議の対象とし、これが成功しないとみるや同じ理由で直ちに予告解雇をしたことは、この3名に対する明らかな差別取扱いといわなければならない。これに前記第1、3、(7)、(9)、(13)、及び(15)で認定したA1、A2、A3に対する会社の嫌悪の事実を併せ考えると、結局本件解雇は同人らの組合活動を嫌ってなしたものと判断される。

(3) A4の解雇

A4の場合は前記3名のようにその組合活動が活発であつたわけではなく、また解雇

理由のチケットの不正記載と同僚のメーター不倒を黙過した点は、その事実を認めることができる。しかし同じくチケットの問題で組合から委員会に審議対象として提案されていた非組合員C 3に対しては減給3ヵ月の処分がなされたにすぎないことと比較すれば、メーター不倒の黙過の点を考慮しても、同人に対する予告解雇は明らかな差別取扱いであり、結局同人が組合員であることに対するみせしめの意味を含めて、前記3名の解雇に抱き合せて同人をも解雇したものと推認される。

(4) A 5の懲戒

A 5も組合活動家であったこと、同人も委員会においては懲戒解雇の審議対象者であったことは前記第1、1、(6)及び第1、3、(17)で認定したとおりである。A 5に対する懲戒理由は、稼働不振であり、審問段階になって会社は同人の口ひげ、服装などに関する会社の指示に従わなかった事実を追加している。しかしこれらの事実のみで委員会における懲戒解雇の審議対象としたこと自体その妥当性が疑われるのみならず、同様の事実は単にA 5のみではなく他の従業員にもみられるにもかかわらず、あえてA 5のみを懲戒処分の対象としたことは、結局は同人が組合員であったことに基づくものと判断される。

(5) A 6、A 7の懲戒

会社がA 6、A 7に対する懲戒を当初から意図していたものでなかったことは、前記第1、3、(17)で認定したごとく、運行管理代務者も審議の対象に含まれることが委員会において確認されていたにもかかわらず、最終の委員会においても両名の名前が上っていなかった事実によって明らかである。同人らに対する懲戒はもっぱらA 1、A 2、A 3の解雇に附随して行われたものであり、3名が勤務を離れたことを放置したことに対する責任を問う点には、一応の理由があるといわなければならない。しかし当日の両名は非勤務者であったのであり、監督責任という点からいえば、前記第1、4、(2)、アで認定したごとく、再度にわたって現場に赴いたC 8の責任こそ最も重いものといわなければならない。しかるに会社はC 8の責任を全く問題にせず、委員会の審議が行われつつあった時点において、両名についてのみ始末書をとっている。結

局、会社が両名に対して懲戒処分を行ったのは、両名の監督責任を問題にしたというよりは、会社が最も嫌悪する人物の排除に両名が協力しなかった点を問題にしたものであり、A6に対する処分がA7のそれより重いのも、この点の非協力の差異が考慮されたものと考えられる。このように、両名に対する懲戒処分は、両名が再度組合に加入したことと相まって、会社が両名に対する嫌悪から不利益な取扱いをしたものと推認される。

以上要するに、被申立人が行った解雇及び懲戒処分並びに組合運営に対する会社の行為は、申立人及びその組合員であることを嫌ってなしたものと判断され、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。したがって、申立人の救済申立てには理由があり、その救済方法としては主文第1項ないし第3項の限度で救済をなすことが適当であると判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和52年3月22日

北海道地方労働委員会

会長 南部 農 夫 治