

平成 21 年 2 月 19 日判決言渡 同日判決原本領収裁判所書記官  
平成 18 年（行ウ）第 14 号 不当労働行為救済命令取消請求事件  
口頭弁論終結日 平成 20 年 11 月 11 日

判 決

主 文

1 神奈川県労働委員会が神労委平成 16 年(不)第 3 号不当労働行為救済申立事件について平成 18 年 3 月 31 日付けでした命令のうち、主文第 1 項及び第 2 項を取り消す。

2 訴訟費用は被告の負担とし、補助参加によって生じた訴訟費用は補助参加人らの負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

主文と同旨

第 2 事案の概要

原告が、補助参加人都市交通労働組合(以下「3 組」という。)の川崎支部長であった補助参加人 X1 を平成 15 年 3 月 15 日付けで諭旨解雇(以下「本件諭旨解雇」という。)し、3 組執行委員長であった X2 を平成 16 年 4 月 2 日をもって雇止めしたところ、補助参加人らは、本件諭旨解雇及び X2 の雇止めが不当労働行為であるとして神奈川県労働委員会(以下「神労委」という。)に救済申立てを行った(神労委平成 16 年(不)第 3 号)。神労委は、本件諭旨解雇のみを不当労働行為とし、上記救済申立ての一部を認容する救済命令(以下「本件救済命令」という。)を発した。

本件は、原告が、本件諭旨解雇につき、X1 が速度違反を犯したのに非を認めず反省の姿勢を示さなかったことを主たる理由としたものであり、X1 が 3 組の役員であることやその組合活動に対する嫌悪を動機としてされたものとはいえず、不当労働行為には当たらないから、本件救済命令が違法であると主張して、その取消しを求めた事案である。

1 前提事実(争いがないか 1 業掲証拠及び弁論の全趣旨により認められる事実)

(1) 当事者等

ア 原告等

原告は、横浜市に本店を置き、神奈川県を中心にハイヤー・タクシー業を営む株式会社である。原告には、その営業所として、川崎営業所、磯子営業所等がある。原告の従業員数は 1541 名(平成 17 年 5 月 15 日現在)であり、川崎営業所の乗務員数は約 200 人であった。

川崎営業所の所長は、平成 12 年 7 月から平成 14 年 2 月 25 日まで Y1 であり、平成 14 年 2 月 26 日からは Y2 である。川崎営業所の副所長は、平成 13 年 10 月から Y3 である。

イ X1

X1 は、昭和 61 年 9 月、原告にタクシー乗務員として入社(雇用契約締結)し、平成 15 年 3 月 15 日まで、川崎営業所に勤務していた。X1 は、原告入社の際、神奈川都市交通労働組合(以下「1 組」という。)に加入したが、その後脱退して平成 9 年 1 月 4 日、3 組に加入し、平成 12 年 10 月 3 組川崎支部の支部長に就任した。X1 は、平成 9 年 1 月 16 日、1

級乗務員となり、ブロック長に任命されたこともあった。また、X1 は、原告から、平成 9 年 6 月 1 日から平成 12 年 5 月 31 日までの 3 年間無事故であったとして表彰され、平成 14 年 1 月 4 日にも 1 年間無事故であったとして表彰された。

ウ X2

X2 は、昭和 61 年 8 月、原告にタクシー運転手として入社(雇用契約締結)し、以後、川崎営業所に勤務していた。X2 は、平成 8 年 4 月 1 日、代表組合員として 3 組を設立し、平成 17 年 9 月 30 日まで、その代表組合員又は執行委員長であった。X2 は、平成 14 年 4 月 3 日、満 60 歳で定年となった以降も、6 か月ごとに原告と雇用契約を更新し原告に勤務していたが、平成 16 年 4 月 2 日をもって雇止めとなった。

エ 労働組合

原告における労働組合には、3 組のほか、前記の神奈川都市交通労働組合(1 組)、新都市交通労働組合(以下「2 組」という。)がある。組合員数は、1 組が 993 名、2 組が 75 名(いずれも平成 17 年 5 月 15 日現在)、3 組が 37 名(同年 7 月 11 日現在、うち川崎支部組合員は 3 名)であった。

(2)X1 の速度違反

X1 は、平成 15 年 1 月 10 日午前 1 時 16 分ころ、横浜市神奈川区羽沢町 843 番地付近の最局速度時速 60 キロメートル制限の道路を時速 95 キロメートルで走行するという最高速度違反を犯し(以下「本件速度違反」という。)、保土ヶ谷簡易裁判所において、指定速度違反の罪によって罰金 7 万円の略式命令を受けた。また、X1 は、本件速度違反に関し、免許停止 30 日の行政処分を受けた。

(3)本件論旨解雇

原告は、X1 に対し、本件速度違反について始末書の提出を求めた。これに対し、X1 は、3 組では原告と協議して始末書等の提出基準を明確にするまで提出を止められているとの理由で、始末書の提出に応じなかった。その後、原告は、平成 15 年 3 月 12 日、3 組に対し、同年 3 月 17 日午後 4 時を指定して、X1 の始末書不提出の件について協議をしたい旨連絡した。

その一方で、原告は、同月 14 日、X1 に対し、指定速度違反による摘発を受けたこと、始末書の提出を拒むなど服務規律の遵守に対する誠実性の欠如、勤務状況の問題性などについて、就業規則 72 条 1 号、3 号、6 号及び 7 号を適用し、論旨解雇する旨の同月 15 日付解雇通知書を手交した(本件論旨解雇)。原告は、本件論旨解雇をするにつき、賞罰委員会を開催しなかった。

(4)原告の就業規則

原告の就業規則(平成 12 年 4 月改正)は、72 条本文で「従業員が下記の各号の一に該当するときは懲戒する」と定め、その各号として、就業規則及び会社の諸規定令達に違反した者(1 号)、「会社の名誉を毀損し又は機密を漏洩した者」(3 号)、「法令により有罪の判決を受けた者」(6 号)、「その他不都合の行為があった者」(7 号)を掲げ、73 条では、懲戒の種類として、訓戒譴責、減給、乗務停止、停職、降職、論旨解雇、懲戒解雇の 7 種を定めるとともに、「懲戒する場合は始末書をとることを原則とするも、始末書の提出を拒否した場合は顛末書又は事実を確認したことの記書をもって始末書にかえることが出来る。」と定めている。また、上記就業規則 77 条では、懲戒の手続として、原告は賞罰委員会に

諮問し、その答申によって懲戒を執行すると定められていたが、賞罰委員会規定には 13 条で、事案によっては賞罰委員会の開催を省略することができる旨定められてもいた。

(5) 本件救済命令

X1、X2 及び 3 組は、平成 16 年 3 月 11 日、神労委に対し、本件諭旨解雇が不当労働行為に当たるとして、①懲戒解雇の撤回と X1 の原職復帰、②原告の就労拒絶期間である解雇翌日から現職復帰までの賃金相当額の支払、③ポストノーデイスを求め、原告を被申立人とする救済申立てを行った。

神労委は、平成 18 年 3 月 31 日、X1 に対する本件諭旨解雇について、原告と 3 組とが長期にわたり対立関係にある中で、X1 らによる時間外手当支払請求訴訟提起を契機として、原告の方針と対立する組合活動を強力に進める X1 と X2 を会社から排除しようという原告の不当労働行為意思に基づいて行われたものであると推認され、かつ、本件諭旨解雇には合理性が認められないから、X1 が組合活動を行ってきたことを理由とする不利益扱いであり労働組合法 7 条 1 項に該当する不当労働行為であると判断して、X1 を原職復帰させることなどを命ずる、次の主文の本件救済命令を発した。

「1 被申立人は、申立人 X1 に対する平成 15 年 3 月 15 日付け諭旨解雇がなかったものとして取り扱い、次の措置を講じなければならない。

(1) X1 を原職に復帰させること。

(2) X1 に対し、上記解雇がなかったならば支給されるべきであった賃金相当額に年率 5 分相当額を加算した額の金員を支払うこと。

2 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人 X1 及び申立人都市交通労働組合に手交しなければならない。

記

当社が、貴組合員の X1 を平成 15 年 3 月 15 日付けで諭旨解雇したことは労働組合法 7 条 1 号に該当する不当労働行為であると神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

X1 殿

都市交通労働組合

執行委員長 X3 殿

神奈川都市交通株式会社

代表取締役 Y4

3 申立人らのその余の申立てを棄却する。」

(6) 解雇無効確認等請求訴訟

X1 は、原告を相手どって、本件諭旨解雇が解雇権の濫用であり不当労働行為にも該当する旨を主張して、地位確認、賃金支払を求める訴訟を横浜地方裁判所に提起した(平成 16 年(ワ)第 2786 号)。同裁判所は、平成 18 年 8 月 31 日、本件諭旨解雇が有効であり不当労働行為であると認めることもできないと判示して X1 の請求を棄却する判決をした。X1 は、上記判決を不服として東京高等裁判所に控訴したが(平成 18 年(ネ)第 4727 号)、平成 19 年 4 月 17 日、同裁判所も、本件諭旨解雇が不当労働行為に当たらず、適法かつ有効である旨判断して、X1 の控訴を棄却する判決をした。X1 は、上記判決を不服として上告及び

上告受理の申立てをしたが(平成 19 年(オ)第 1158 号、同年(受)第 1350 号)、平成 19 年 11 月 1 日、最高裁判所第一小法廷は、上告棄却・不受理の決定をした。

## 2 原告の主張

X1 には、指定速度違反罪による罰金刑の略式命令が存在したこと、これに対する反省がなく、その再犯のおそれが高いこと、無許可の組合活動、制帽等の不着用、交通事故歴、営業車の業務外使用などがあったことから、情状酌量の余地がないと判断して X1 を論旨解雇をした。本件論旨解雇は、日頃の勤務態度等も含め総合勘案したためであり、X1 らが労働組合活動を行ったことの故に、他の従業員と異なる不利益な取扱いをしたものではない。したがって、本件論旨解雇は不当労働行為に該当しないから、本件救済命令は違法である。

### (1) 原告と被告との対立関係等

3 組は、労働組合としての実態がなく、X1 の組合活動は存在しない。3 組と原告は対立していない。また、原告には、X1 が組合活動を行っていたとの認識はなく、X1 の組合活動を嫌悪することはなかったから、不当労働行為意思は認められない。

### (2) 交通事故歴

X1 は、交通事犯による 2 度の罰金前科があるほか、昭和 62 年から平成 14 年までの間、18 回の交通事故を惹起し(うち 12 回は X1 に過失が認められる事案)、原告の雇用する乗務員の中でも X1 の有責事故件数が多い。また、平成 13 年 12 月 6 日の事故の際、X1 は始末書の提出を拒否し、平成 14 年 8 月 14 日にも、当初は始末書の提出を拒否した。

### (3) 本件速度違反

X1 は、平成 15 年 1 月 10 日、本件速度違反により摘発され、罰金の略式命令を受けた。本件速度違反につき、X1 は、始末書の提出を拒否した。

### (4) 就業時間内の組合活動

原告と 3 組との間の労働協約(平成 8 年 4 月 8 日に X2 が代表組合員として締結)では、労働組合活動について、原則として就業時間外に行うものとされ、労使合意の交渉、団体交渉は就業時間内でも行われ得るが、それ以外の組合活動には原告の許可を要すると定められている。X1 らが原告を相手に提起した時間外手当等請求訴訟の応訴のため、原告が、運転日報、チャート紙等を精査したところ、X1 による就業時間中における無許可での組合活動が判明した。原告は、平成 14 年 7 月から 9 月にかけて、X1 及び 3 組に対し、就業時間中の無許可の組合活動は認められないとして、口頭、文書での注意を行った。しかし、X1 及び 3 組はこれに従わず、就業時間内において、無許可での労働組合活動を行いつづけた。

### (5) 営業車の業務外使用

X1 は、平成 14 年 6 月 6 日、自己の長男を保健所の健康診断に連れて行くのに営業車を使用し、本来は運賃として 7000 円程度かかるはずであるのに、3120 円の 3 組のタクシーチケットしか納入せず、原告に差額の損害を与え、料金メーター器の不正操作をした。X1 は、同月 20 日、就業時間中にもかかわらず、3 組を代表して横浜南労働基準監督署に労働相談に赴いた際、原告に無断で営業車両を使用した。

### (6) 制帽等の不着用

原告の乗務員服務規定 6 条は、乗務員に対し、制帽の着用、黒色革製短靴の着用を義務付けているが、X1 は制帽の着用をしないために幾度となく注意を受け、また、黒靴を履く

ことについても注意を受けていた。

### 3 被告の主張

(1) 3組と原告が対立状態にあったこと、原告がX1らにより提起された時間外手当等支払請求訴訟への対応を契機として、X1らについてのみチャート紙を点検し、X1らに対し、就業時間中の組合活動があったとして注意指導を行い、また制帽着用を求める警告書を交付するようになったこと、そのような状況下で発生したX1の指定速度違反への原告の対応には、手続に不自然な点が見られることから、本件論旨解雇は、組合と原告とが長期間にわたり対立関係にある中で、時間外手当支払訴訟の提起を契機として、組合活動を進めるX1らを原告から排除するために行ったものであると推認できる。

(2) 本件論旨解雇は、他の速度違反の処分事例と均衡を失っている。就業時間中の無許可の組合活動は、既に決着済み又は長期間放置した問題を殊更に解雇事由として取り上げたものである。営業車両の業務外利用等は、原告が主張する事実には認められないものもあり、認められるものについても、X1が、長男を保健所まで連れて行かざるを得ない突発的状況であったことや、一定の費用弁償を行っていることなどからすれば解雇事由にする程のものではない。制帽等の不着用は、X1に日常的に問題があったとは認められない。本件論旨解雇手続は、速度違反以外の解雇理由については弁明の機会が与えられず、退職勧奨すらされない杜撰なものであった。以上から、本件論旨解雇は、客観的に合理的な理由がなく、手続も適切を欠き、解雇に合理性が認められない。

(3) したがって、本件論旨解雇は、X1が組合活動を行ってきたことを理由とする不利益取扱いとして労働組合法7条1号に該当する不当労働行為である。以上と同旨の本件救済命令の認定判断に誤りはない。

### 4 補助参加人らの主張

原告では、速度違反で解雇された前例も、雇用継続を希望していた者が雇止めされた前例もなかった。本件論旨解雇が、X1の日頃の勤務態度等を総合勘案してされたという原告の主張には理由がない。

原告は、3組の組合活動に打撃を与える目的で、3組川崎支部長であったX1を解雇し、次いで執行委員長であったX2を雇止めした。本件論旨解雇は、規律の緩い原告の中で、原告の方針等に敵対的であるX1の3組での組合活動を理由とした不当労働行為である。本件論旨解雇が不当労働行為に該当するとの本件救済命令に誤りはない。

#### (1) 原告と3組との対立関係

原告は、1組といわゆるユニオンショップ協定を締結しており、1組を通じて労務管理すらしている。他方3組は、原告に対抗する邪魔な存在であった。3組は、原告に対し、賃金規定改訂に際し累進歩合制の導入に反対して説明会の開催を求め、最低賃金法違反で労働基準監督署に告訴し、時間外労働・深夜労働手当等の支払を求めている。また、実労働時間の把握に関し3組と原告とは対立し、3組書記長が原告に対する時間外手当金等請求訴訟を提起していた。

原告は、14乗務以上できることを前提として14乗務以上しないと生活可能な賃金を得られないように賃金規定を改悪したのに、突然14乗務以上できないようにした。そこで、3組は、原告に対し、賃金体系を従前に戻すか、または14乗務以上できるようにすることを要求した。原告は、3組の要求が、原告全乗務員の切実な願望でもあったことから、当

該要求が波及することを危惧するなどしていた。

以上のとおり原告と 3 組との対立関係は明白であり、本件救済命令の事実認定に誤りはない。

## (2) 交通事故歴

X1 は事故歴が多くはない。原告による X1 の事故歴の評価は、客観性のない一方的なものである。事故は、相手方の過失によっても起きることもあり、事故の件数だけを問題にするのはおかしい。原告の主張する事故件数が仮に正しかったとしても、解雇の原因にされるほどの件数ではない。

## (3) 本件速度違反

平成 15 年 1 月 10 日の X1 による指定速度違反罪について、X1 は心から反省している。

また、そのころ原告の社内で速度違反等交通違反に対する注意が喚起され厳格化されていた事実はない。原告は、3 組潰しの意図から X1 に対し特別に重い処分をした。

## (4) 就業時間中の 3 組の組合活動

原告川崎営業所長の Y1 は申請があれば必ず就業中の組合活動を許可すると明言しており、事前申請がなかったとしても形式的な不備に過ぎない。また、組合活動には、たいてい X2 が X1 に同行するから、X2 が、X1 の分もまとめて申請又は通知していたといえる。また、チャート紙への組合活動の記載は、原告への事後報告としての意味も有しており、原告は、3 組の組合活動を了承した上で、タコメータに組合活動の記載があると、組合活動分の営業の補填としてタクシーチケットを 3 組から受領していた。よって、原告は、3 組の組合活動については全て認識した上で、いずれも黙認してきたといえる。就業時間中の組合活動を問題にし始めたのは、X1 を解雇した後に、後で付けた理由に過ぎない。また、X1 の解雇直前から 3 組の就業時間中の組合活動は禁止されたが、1 組及び 2 組の就業時間中の組合活動は許容されており、差別的取扱いがなされている。

## (5) 営業車両の営業外使用

X1 が、営業車を使用し自らの子を保健所に連れて行ったのは緊急時のためであり、しかも、自らの試算した料金を入金しており、私的利用ともいえない。原告の中では、営業車の営業外使用は、他の事例においては処分の対象とするほど重視されていない。

## (6) 制帽の不着用

X1 は、無帽を理由として始末書を提出した事実は過去に一度もない。X1 は、年 1 回程度、タイムカードに無帽の警告書が挟まれていたことがあるが、それ以上に原告から注意をされたことはない。また、原告では、乗務員が、無帽の警告書を 1 年間に 3 枚受け取った場合、原告に始末書を提出することとされている。

# 第 3 当裁判所の判断

## 1 認定事実

前提事実、後掲証拠及び弁論の全趣旨によれば、以下のとおりの事実が認められる。

### (1) 原告と 3 組との労使関係等

ア本件論旨解雇まで

(ア) 3 組と原告とは、3 組結成直後の平成 8 年 4 月 8 日、就業時間中の組合活動に関する労働協約(以下「3 組協約」という。)を締結した。その内容は次のとおりであった。

「(就業時間中の組合活動)

1, 組合は組合の集会その他の組合活動を原則として就業時間外に行うものとする。  
但し、下記各号の一に該当する場合は就業時間中でもこれを行うことができる。

- (1) 会社と組合の双方で協議の上開催する各種の会合
- (2) 正規の手続を経て行われる団体交渉
- (3) その他会社が特に許可した場合

組合が前条但し書第 3 号に依り会社の許可をうけようとするときは、その目的・種類・参加人員及び出席者氏名・場所・所要時間を詳記して 24 時間前に申し出なければならない。

2, 会社は就業時間中の組合活動に対しては一切の賃金を支払わない。

但し、前条但し書第 1 号及び第 2 号はその限りではない。」

(イ)3 組は、平成 10 年、原告に対し、原告が 3 組に組合事務所を便宜供与するなどの合意が成立したとして、組合事務所の使用料及び役員手当を請求する訴訟を提起した。横浜地方裁判所は、平成 12 年 11 月 16 日、3 組の請求を棄却する旨の判決を言い渡し、同判決は確定した。

(ウ)原告と 1 組とは、包括的な労働協約(以下「1 組旧協約」という。)を締結していたが、平成 11 年頃から、その改定について交渉を始めた。1 組旧協約には、原告が組合員の人事を決定する際には組合の意向を尊重すること、組合員を解雇する際には賞罰委員会の決定が必要であることなどが定められていた。

(エ)原告は、平成 11 年頃、労働基準監督署から、「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準の一部改正等について(平成 9 年 3 月 11 日基発第 143 号都道府県労働基準局長あて労働省労働基準局長通達)」に定める月間拘束 262 時間を守るようにとの指導を受けて、月 13 乗務を超える乗務を禁止した(就業規則では隔日勤務の 1 乗務は拘束 20 時間であり月 13 乗務までが可能)。

(オ)3 組の書記長であった X4 は、平成 11 年 3 月、原告の採用する賃金体系が時間外手当の支払を考慮に入れないものであるとして、原告に対し、割増賃金の支払を求める訴訟を横浜地方裁判所に提起した。同裁判所は、平成 12 年 3 月 X4 の請求を棄却する判決を言い渡し、同年 10 月、東京高等裁判所は X4 の控訴を棄却した。

(カ)3 組は、原告に対し、平成 11 年 7 月 15 日、1 組旧協約と同内容の労働協約締結などを要求した。原告は、1 組旧協約の改定を予定していることから、1 組旧協約と同内容の労働協約締結には応じられないと回答した。なお、原告は 3 組の組合員に対し、1 組と同内容の労働条件を適用していた。3 組は、原告に対し、平成 11 年 10 月 25 日及び平成 12 年 4 月 10 日、1 組とのユニオン・ショップ協定の解除及び組合との「全面労働協約の締結」を要求した。原告は、同月 13 日、1 組とのユニオン・ショップ協定解除の要求には応えられない、1 組旧協約を早期に整備した上で、1 組と同内容の協約を 3 組と締結したい旨回答した。

(キ)原告は、平成 12 年 3 月、賃金支給規定を改正し、歩合給部分につき、月間運賃収入が 49 万 5000 円以上の場合には歩合率を 45 パーセントとするが、49 万 5000 円未満の場合には歩合率を順次逡減させて、45 万 5000 円未満に至ると歩合率が 38 パーセントになる旨定めた(以下、この賃金規定を「K 型賃金」という。))。

厚生労働省は、タクシー乗務員に対する累進歩合制について、長時間労働や速度違反を

惹起しやすいとしてその廃止を求めており、原告に対しても、その賃金体系を改善すべき旨の指導をした。

3組も、累進歩合制の賃金体系について、原告に対して異議を述べていた。

(ク) Y1 前所長は、川崎営業所では 14 乗務以上禁止が徹底していなかったことから、平成 12 年 12 月 18 日の点呼の際、14 乗務禁止を指導した。

(ケ) X2 は、平成 13 年 1 月、原告を相手どって、業務従事中の傷害の後タクシー業務に復帰するまでの間の休業補償の支払等を求める訴訟を横浜地方裁判所に提起した。他方、原告は、X2 に対して、休業補償給付相当額の過払立替金の返還を求める訴えを提起し、この両訴訟は、併合審理された(以下、この両訴訟を一括して「別件立替金訴訟」という。)。同裁判所は、平成 15 年 3 月 10 日、別件立替金訴訟について、X2 の請求を棄却し、X2 に立替金の返還を命じる判決を言い渡し、東京高等裁判所は、平成 18 年 3 月 22 日、原判決を変更し、X2 の請求について一部認容するなどしたが、最高裁判所は平成 20 年 1 月 24 日、これを破棄し、1 審判決が確定した。

(コ)原告は、平成 13 年 9 月 14 日、1 組と新たな労働協約(以下「1 組新協約」という。)を締結した。同日、1 組旧協約は廃止された。1 組 新協約には、「会社は組合員の人事を行う場合、組合の意見を尊重する。ただし、決定権は会社にあることを認める。」との定め(3 条 2 項)があるが、解雇の際の賞罰・委員会に関する定めはない。また、原告は、同年 10 月、2 組との間で、1 組新協約と同内容の労働協約を締結した。

他方、原告は、3 組に対しては労働協約に関して何らの申し入れも行わなかった。

(サ)3 組川崎支部は、Y1 前所長に対し、平成 13 年 9 月 25 日付け通知書により、Y1 前所長から業務命令として通知のあった減車(10 台)について支部団体交渉を申し入れるとともに、同年 10 月 18 日付け通告書により、減車に伴う勤務ダイヤの編成を一時取り止めるよう申し入れた。3 組川崎支部組合員を含む川崎営業所の乗務員らは、原告に対し、平成 13 年 11 月 7 日付け要請書に署名して、また、3 組と X2 が連名で同月 12 日付け要請書により、原告が実施する 10 台の減車が、労働体制に明確な変化をもたらすなどとして、労使協議会の開催を要請した。3 組は、原告に対し、平成 13 年 11 月 19 日、所長の職務権限に関し、原告側から「ある程度の管理を各営業所の所長に委ねる分散管理にする」との労使協議会における発言があったとして、速やかに各所長へ労働協約締結の指示をするよう求めた。

(シ)川崎営業所の Y2 所長(平成 14 年 3 月～)は、同年 4 月、Y5 副所長に対し「12 + 1 乗務」(13 乗務)の勤務ダイヤの作成を指示した。3 組川崎支部は、同月 27 日、14 乗務禁止の撤回を求め、川崎営業所の Y3 副所長(平成 13 年 10 月～)及び Y5 副所長と労使協議会を行った。

(ス)X1 及び X2 は、平成 14 年 5 月 15 日、原告に対し、割増賃金の支払を求める訴訟(別件賃金訴訟)を提起した。別件賃金訴訟の主要な争点の 1 つは実労働時間であった。原告は、X2 らが長時間休憩を取らずに乗務を継続したはずはなく、所定の休憩時間を控除すべきである等と主張し、X1 及び X2 は、タコメータに休憩と記載した部分以外は、全て実労働時間として計算すべきであると主張した。

(セ)X1 と X2 は、Y2 に対し、平成 14 年 5 月 20 日、14 乗務禁止の措置は無効であるとして、従前の勤務ダイヤに戻すよう求めた。原告は、3 組に対し、同年 7 月 9 日、勤務ダ

イヤについては所長の権限に基づき営業所内のこととして話し合いの上、解決処理すべきことであると通知した。3組は、同月9日、営業所の問題と断定するのは誤りであるなどと通知した。3組は、原告に対し、同年10月11日、同年4月27日の労使協議会の際に求めた回答が放置されているとして、「組合役員の優先ダイヤの確立(慣行の再確認)」、「代表組合員の14乗務勤務停止の解除(差別の撤回)」等について回答を求めた。原告は、3組川崎支部長であるX1に対し、同年10月19日、他組合を含め組合役員の優先ダイヤは作成しない、他組合支部員を含め13乗務以内が基本であり14乗務は認めていないなどと回答するとともに、3組川崎支部が一貫して「組合員の総意」であるとしているので、同支部から出される川崎営業所あての文書について3組組合員が所属する他の営業所にも公開する、組合本部との交渉には応じないなどと通知した。3組は、同月31日、今般の回答には納得いかない、明確な法的根拠を記載した回答を再要求するなど抗議した。

#### イ 本件論旨解雇後

(ア)3組は、原告に対し、平成15年6月9日の団体交渉において、1組旧協約と同内容での労働協約締結を要求した。原告は、1組新協約と同内容であれば締結すると回答した。

(イ)3組は、原告に対し、平成15年7月13日、管理職と3組との間で業務管理上の解釈に相当の開きが生じているので一定の解釈を確立したいとして「念書、始末書、誓約書の提出」、「組合役員の就業中の活動」等について、労使協議会の開催を申し入れた。3組は、同月22日及び同年8月11日にも、同様の申し入れを行った。

(ウ)3組は、原告に対し、平成15年7月15日、1組新協約と同内容の労働協約締結を要求するが、変更又は抹消された1組旧協約の条項については保留すると通知した。3組は、原告に対し、同年8月17日、労働協約を至急締結するよう求めた。

(エ)3組は、平成15年8月28日の団体交渉において、K型賃金についての説明会を求めた。原告は、平成15年9月8日、磯子営業所において賃金の説明をした。3組は、上記説明では細部の事項が理解できないとして、原告に対し、同年9月8日、同月18日、同年10月10日及び同月23日、労働基準法に適合した賃金を支給すること、最低賃金と保障給の明示をすること等を求め団体交渉を申し入れた。

(オ)3組は、原告に対し、平成15年9月14日、「組合役員の就業中の活動範囲」、「所長の組合活動の判断範囲」等についての協議を求め団体交渉を申し入れた。

(カ)3組は、原告に対し、平成15年10月23日、労働協約の締結日を連絡するよう求めるとともに、連絡がない場合は労働協約締結の意思がないものとして労働委員会の裁定を仰ぐ旨を通知した。3組は、原告に対し、同月28日、労働協約締結の要請や労働条件変更に関する団体交渉の要請が無視されているとして、団体交渉への社長出席を求めた。原告は、3組に対し、同年11月6日の団体交渉で、1組新協約と同内容であれば労働協約を締結すると回答し、また、同月14日、1組新協約と同内容であればいつでも労働協約を締結すると通知した。

(キ)3組は、原告に対し、平成15年11月28日、同年12月17日及び平成16年1月12日、所定労働時間・拘束時間・実労働時間の内容及び時間の範囲など21項目の質問をした。原告は、同年2月5日、各項目について回答した。

(ク)平成16年1月26日、3組は、労働協約の締結などをあつせん事項として、神労委へ

あっせんを申請し(神労委平成 16 年調第 2 号)、原告はあっせんに応諾した。同年 3 月 10 日、神労委で第 1 回あっせんが行われ、同年 4 月 7 日、第 2 回あっせんが行われたが、合意に至るのは困難であるとして、あっせんは打ち切られた。

(ケ)原告と 3 組は、平成 18 年 6 月 7 日、神労委平成 16 年(不)第 7 号神奈川都市交通(団体交渉)事件の円満解決のため協定を締結した。その内容は、団体交渉の手順を取り決めたほか、労働協約の締結に向けた交渉を誠意をもつで行うこと、原告は、1 組及び 2 組との労働協約を改定したときは、3 組にその内容を通知すること、原告は、3 組から「就業時間中の組合活動」の扱いについて団体交渉の申入れがあったときは、誠意をもって応じること、原告は、組合員に対して懲戒処分等の不利益な取扱いをする場合は、十分な弁明の機会を与えること、3 組は、懲戒処分の基準や手続及び始末書の提出基準に関して団体交渉を申し入れることができること、3 組は、交通事故の過失割合に疑義が生じたときは、団体交渉を申し入れることができること、3 組は、同日付けで上記事件の申立てを取り下げるなどであった。

(コ)X1 は、原告を相手どって、本件論旨解雇が解雇権の濫用であり不当労働行為にも該当する旨を主張して、地位確認、賃金支払を求める訴訟を横浜地方裁判所に提起した(平成 16 年(ワ)第 2786 号)。同裁判所は、平成 18 年 8 月 31 日、本件論旨解雇が有効であり不当労働行為であると認めることもできないと判示して X1 の請求を棄却する判決をした。X1 は、上記判決を不服として東京高等裁判所に控訴したが(平成 18 年(ネ)第 4727 号)、平成 19 年 4 月 17 日、同裁判所も、本件論旨解雇が不当労働行為に当たらず、適法かつ有効である旨判断して、X1 の控訴を棄却する判決をした。X1 は、上記判決を不服として上告及び上告受理の申立てをしたが(平成 19 年切第 1158 号、同年(受)第 1350 号)、平成 19 年 11 月 1 日、最高裁判所第一小法廷は、上告棄却・不受理の決定をした。

## (2) 原告における就業時間中の組合活動等の取扱い等

### ア 就業時間中における 3 組の組合活動

前記 1(1)ア(ア)のとおり、3 組協約では、3 組の組合員は、正規の団体交渉の場合などを除き、就業時間中に組合活動を行う場合、事前に原告の許可を得ることとされていた。X2 は、従前から 3 組を代表して原告と労使交渉を行っており、また、磯子支部の支部会にも出席していたことから、度々事前に許可を取って就業時間中に組合活動をしていた。そして、Y1 前所長は、川崎営業所所長であった平成 12 年 7 月から平成 14 年 2 月までの間、申請のあった組合活動について、拒否したことはなかった。しかし、Y1 前所長が許可してきた組合活動は、いずれも X2 が行う上記の磯子支部会への出席や原告との間の団体交渉のみであった。川崎支部の支部会は、食事中等の休憩時間に行っていた。また、X1 は、本件論旨解雇まで、自ら組合活動の許可を申請したことはなかった。なお、川崎営業所の主任であった Y6 は、組合活動の許可について権限を有しておらず、また、組合活動を行う旨の事前の通知、報告も受けたことはなかった。

### イ 原告による、X1 らの勤務状況調査

原告は、X1 らが別件賃金訴訟を提起したことを受け、その勤務実態、労働時間等を把握するため、平成 14 年 6 月、Y3 副所長に対し、X1 らの勤務状況の調査を命じた。

Y3 副所長は、この調査により、X1 がタコメータ及び日報に就業時間中に組合活動をした旨の記載をしていたことを発見した。そして、Y3 副所長は、同年 7 月ころ上記調査の

結果を受け、X1 に対し、無断で就業時間中の組合活動を行わないように注意をした。

なお、X1 は、組合活動を行った旨記載したタコメータ及び日報を提出していたが、これらの提出を受けていた Y6 主任は、日報の記載と実際の入金額のチェック等を行っていたのみで、乗務員の組合活動に関心を払っておらず、組合活動をした旨の記載があることについて、就業時間中の組合活動であるとして問題としたことも、所長や副所長に報告したこともなかった。3 組のタクシーチケットによる運賃収入の補てんについて、Y5 主任は、日報の未収欄記載の金額と照合していたのみであった。

ウ 就業時間中における 3 組の組合活動に対する原告の対応

Y3 副所長は、平成 14 年 9 月 16 日、X2 及び X1 が同月 5 日に Y3 副所長と話し合いをした時間に関しタコメータに、「組合 副長」と記載したことについて、手続を取らずに組合活動をしたとして、X1 に注意した。なお、Y3 副所長は、同日に X2 及び X1 と話し合いをした際には、これが就業時間中の組合活動に当たるとして問題にしたことはなかった。さらに、Y3 は、同月 19 日、X1 に対し、タコメータにある「組合」との記載や支部組合員の組合活動の内容について説明を求めた。3 組は、同月 27 日、上記質問に対し、一般的には就業時間中の組合活動は就業規則に記載のとおり管理者の承諾を必要とするが、特に組合が団結権確保のために不可欠と判断し、かつ、当該組合活動をするに至った原因が使用者側にあるときは使用者の許可は必要ではない旨及び本部組合役員は本社より 1 日 2 時間の組合活動を容認されている旨回答した。

(3) X1 の速度違反及び本件論旨解雇

ア X1 の速度違反

X1 は、平成 15 年 1 月 10 日午前 1 時 16 分ころ、神奈川県海老名市から川崎方面に戻る途中、横浜市神奈川区羽沢町の環状 2 号線(最高速度時速 60 キロメートル制限)上を時速 95 キロメートルで走行し、時速 35 キロメートル超過の速度違反を犯した。X1 の運転車両に備えられている速度警報機は、時速 70 キロメートルを超えると警報音が 1 回鳴り緑色のランプが点滅し続け、時速 90 キロメートルを超えると警報音が 2 回鳴り緑色と橙色の 2 色のランプが点滅し続ける仕組みになっており、X1 は、時速 90 キロメートルを超える速度で走行していることを認識していた。

イ 本件速度違反後の経緯

X1 は、平成 15 年 2 月 4 日、本件速度違反についての告知票を受領し、翌 5 日、Y2 所長に告知票を示して、本件速度違反について報告した。Y3 副所長は、同月 16 日 X1 に対し、本件速度違反について、営業違反調査処理報告書の状況欄末欄の記載と誓約書及び始末書の提出を求めた。X1 は、営業違反調査処理報告書を提出すると約束したが、始末書及び誓約書(以下「始末書等」という。)については、3 組本部と協議の上で決めると告げた。Y3 副所長は、始末書等が出せないのであれば、その理由書を提出するように求めた。X1 は、本件速度違反についての対応を X2 と相談し、本件速度違反をした原因は、運が悪かったことと、運賃収入が気になったことだとして、始末書等の提出は納得できないとする意向を示したところ、X2 は、X1 に対し、納得がいけないなら、始末書は書くな、気になるようなものを取り外してもらわなければしょうがない。」などと、X1 自身が納得できないなら始末書等を書かないよう述べるとともに、納得できない原因である累進歩合制の賃金体系を批判した。X1 は、同月 18 日、営業違反調査処理報告書の状況欄末欄に、ノルマ

が気に入り、運賃収入のことを考えていたので、ついすっかりオービスが設置されていたことを忘れてしまったとの記載をして、Y2 所長に提出した。また、上記報告書には、X1 が、始末書等の提出基準が明確にされていないので、原告と組合との間で協議して基準が明確にされるまで提出を止められている旨始末書等を提出しない理由についての記載がある。Y2 所長は、上記報告書の所長所見欄に、X1 について、原告の日頃の注意や車内警報機がある中での指定速度違反は職務に対する意識の低さが問われること、組合支部長の要職にあり支部組合員への指導的立場でもあるから組合本部からも厳しい処分をするよう要請すること、少しの反省もないのは憤りさえ感じるとする所見を記入した。原告の Y7 業務部長は、同月 19 日、上記報告書の調査処理欄に、本件はもとより、本件及び過日惹起した交通事故についての反省の色が少しも認められないとして、諭旨解雇処分が相当であるとする意見を記載した。X1 は、同月 21 日、保土ヶ谷簡易裁判所に出頭し、本件速度違反について、罰金 7 万円の略式命令を受けた。X1 は、同月 26 日、免許停止 30 日の行政処分を受けたが、講習を受けて 29 日短縮された。原告の Y8 常務は、平成 15 年 2 月 25 日、X1 を原告本社に呼び出し、Y2 所長及び Y7 業務部長とともに X1 から本件速度違反についての事情を聴取した。Y2 所長らは、X1 に対し、本件速度違反への反省と始末書等の提出を繰り返し求めたが、X1 から反省の言葉はなく、3 組から止められているとして始末書等も提出されなかった。Y2 所長は、同月 27 日付け報告書において、X1 は自覚反省はもとより態度を改める気配が全く見受けられず、3 組川崎支部長の立場にあり一般組合員の模範となるべき乗務員であるとの認識も欠如していると判断せざるを得ないことから厳しい処分をもって対処していただきたいと記述した。Y3 は、同月 27 日付け報告書において X1 は反省の弁もなく、原告の姿勢に問題があるから今回の速度違反に至ったとの主張を繰り返した、過去の苦情事案、有責事故、服務規則等の度重なる指導に際しても、反省の姿勢、改善の姿勢がないことから、厳重なる処分に値すると記述した。3 組は、原告に対し、同年 2 月 28 日、X1 が始末書等を提出できない理由を記載した報告書を提出したのに、これを無視して始末書等を強要した理由等について回答を求めた。3 組は、上記書面において、原告の乗務員が速度違反を犯す原因に累進歩合制の K 型賃金問題があるとし、これを問題とする態度を示した。原告は、同年 3 月 10 日、職場秩序の保持のために始末書等の提出を求めることは雇用契約上当然の権利であり、また、始末書等提出が必ずしも懲戒を意味するものではなく、事故等の発生時には職場慣行としてもよく行われているなどと回答した。原告は、同月 12 日、3 組に対し、X1 の始末書問題について協議を行いたかったので、同月 17 日 16 時 に原告本社に来るよう通知した。

#### ウ本件諭旨解雇

原告は、平成 15 年 3 月 14 日、X1 に対し、本件速度違反により摘発されたこと、昭和 62 年 3 月 28 日以来再三責任がある事故を繰り返し、始末書等を何度も提出して反省を繰り返してきたが、ここ数年は始末書等の提出を拒み服務規律の遵守に対する誠意ある態度が見られないこと及び勤務状況にも問題があることが就業規則 72 条 1 号、3 号、6 号及び 7 号に該当するとして、平成 15 年 3 月 15 日付けで本件諭旨解雇する旨の懲戒処分をした。原告は、本件諭旨解雇をするに際し、賞罰委員会を開催しなかった。

#### (4) 原告における交通違反及び交通事故に対する取扱い等

##### ア 原告における乗務員の速度違反等についての注意指導

原告は、所長会議や研修の場を通じて、また、各営業所の点呼において、速度違反に対する注意指導を行ってきたほか、平成 13 年 6 月には、業務部長名で、「道交法(法定速度、駐車違反等)違反絶対無徹底について(厳重警告)」と題する文書を各営業所に掲示し、法定速度等の徹底遵守を求めるとともに、今後違背者に対しては更に厳しい処分をせざるを得ないと通告した。

川崎営業所では、かなり以前から、「スピードに注意」や「法定速度絶対厳守」といったスタンプを乗務前の運転日報に押して、乗務員に注意を促してきた。また、所内に、「スピード・車間距離・発進、後退の安全確認」、「法定速度順守」、「安全速度の厳守」等を掲示するとともに所長が、点呼の際にも、「道交法、特に速度超過、違法駐車は当然営業所の違反として 14 年 2 月 1 日から新道路運送法では運行管理者資格も含め、大幅に貨物、ハイタク、バス、陸運に厳しい内容」(平成 13 年 3 月 26 日)、「速度超過(制限速度違反)30 キロ以上は悪質行為」(同年 8 月 27 日)、「スピード違反や駐車違反などをせず、法令を守って営業する」(平成 14 年 1 月 18 日)、「一般道は時速 60 キロ以下、高速は時速 100 キロ以下で」(同年 2 月 7 日)、「スピード、車間距離、違法駐車に注意」(同年 4 月 17 日及び 18 日)、「安全運転(自転車、スピード、車間距離)」(同年 5 月 4 日)など、乗務員に対し、注意指導を行ってきた。X1 は、7 割程度の割合で点呼に出席していた。

#### イ 原告の他事例での対応

原告は、本件諭旨解雇の前後を通じて、他の乗務員の速度違反や駐車違反につき、減給、乗務停止、停職又は降職の懲戒処分をしたが、諭旨解雇としたのは X1 に対してだけであった。X5 乗務員は、平成 13 年 1 月 30 日に時速 52 キロメートル超過の速度違反を犯したが、その懲戒処分は乗務停止 15 日間及び減給であった。本件速度違反の直前の事例は、平成 14 年 11 月 26 日の 3 組所属の乗務員による時速 38 キロメートル超過の速度違反であったが、その懲戒処分は停職 15 日間であった。ただし、X1 以外の乗務員は、皆、始末書等を提出し、ていた。また、原告は、平成 11 年 10 月以降に速度違反や駐車違反を犯した乗務員のうち 5 名に退職を勧告し、これら 5 名は依願退職した。これらの 5 名は、1 組組合員、2 組組合員又は非組合員であり、いずれも 3 組組合員ではなかった。

#### (5) X1 の交通事故歴等

##### ア X1 の交通事故歴

X1 は、原告に入社後平成 14 年までの間に、昭和 62 年に 2 回、昭和 63 年に 1 回、平成元年に 1 回、平成 3 年に 1 回、平成 4 年に 2 回、平成 6 年に 3 回、平成 9 年に 2 回(一連の事故)、平成 11 年に 1 回、平成 12 年に 2 回、平成 13 年に 2 回(9 月 8 日及び 12 月 6 日)及び平成 14 年に 1 回(8 月 14 日)の合計 18 回の衝突、追突等の交通事故を起こした。

上記交通事故について、原告は、X1 から事故報告書等による報告を受け、事故の態様を聴取した上、うち 6 件については X1 に過失がないが、12 件は X1 に過失があったと認定した。X1 は、平成 12 年までは、自己の過失を認め安全運転に心がける旨の始末書等を提出した。X1 は、この間に 2 度、罰金刑に処せられた。

X1 と勤続年数が同程度の乗務員 41 名(X1 を含む。)の事故歴をみると、平均回数は 1 人 11 回弱(X1 は 18 回で 3 番目に多い。)、乗務員に過失があった事故の平均回数は 1 人 5.5 回強(X1 は 12 回で 2 番目に多い。)、過去 10 年間に於いて乗務員に過失があった事故の

平均回数は1人2回強(X1は6回で最も多い。)であった。

イ 平成13年12月6日の事故の態様等

(ア)X1は、平成13年12月6日午後0時10分ころ、川崎市川崎区所在の塩浜交差点付近路上において、乗務中に事故(以下「塩浜事故」という。)を起こした。事故の態様は、X1の2台前の車両(A車)が右折しようとしたため、すぐ前の車両(B車)がA車を追い越して直進し、A車が右折した後にX1も直進したが、B車がA車のすぐ先でB車所属の会社事務所に入るために右折しようとして停車していたので、X1運転の車両がB車に追突したというものであった。X1は、同月15日から平成14年4月7日まで塩浜事故による負傷のため休業した。

(イ)Y6主任は、平成13年12月6日、塩浜事故発生の連絡を受け、事故現場に赴いた。Y6主任は、事故現場でX1から状況を聞いた上、X1に100パーセントの過失があると判断し、X1に対し、始末書等の提出を求めた。しかし、X1は、X2と相談すると告げて、始末書等の提出を拒否した。Y6主任は、X2に対し、始末書等を提出しない理由を尋ねたが、X2は、「協定がある。」と述べたのみで協定の内容等は告げなかった。Y6主任は、同月27日、当時原告業務部車両課課長であったY2に対し、X1が「協定がある」との理由で始末書等を提出しない旨報告した。Y2所長は、同月29日、Y6主任に対し、そのような協定はないから、始末書等を提出させるようにと命じた。しかし、Y6主任は、X1に対し、強く始末書等の提出を求めなかった。

原告は、平成14年1月17日、塩浜事故についてのX1の過失割合を100パーセントと決定し、同月25日、X1に通知した。X1は、塩浜事故について相手方であるB車が、右折の合図をすることなく急停車したことにも原因があると考えていた。

X1及びX2は、平成14年1月26日、休業補償金の立替払を求めるため、川崎営業所のY1前所長と交渉した。このとき、Y1前所長はX1に対して始末書等の提出を求めず、X1及びX2も始末書等の提出基準について触れなかった。結局、X1は、塩浜事故について始末書等を提出することはなかった。

(6)原告における始末書等の取扱い等

ア 原告における始末書等の取扱い

原告では、乗務員が交通事故を起こした場合、事故を起こした乗務員からの事情聴取、乗務員の作成した事故報告書の記載、事故の相手方からの事情聴取等を参考にして、当該事故における乗務員の過失割合を決定していた。そして、原告の認定した過失割合が20パーセントを超えると事故を起こした乗務員に対する無事故手当の支給がなくなり、その過失割合が30パーセントを超えるとマイナス査定となって、当該乗務員に対する賞与が減額された。また、原告は、過失割合が30パーセントを超える事故を起こした乗務員に対し、始末書等の提出を求めている。乗務員から始末書等の提出がない場合にも、無事故手当の不支給及び賞与の減額は行われた。

X1は、自身が起こした交通事故のうち、その過失割合が30パーセントに満たないと原告から判断されたものについては、原告から始末書等の提出を求められなかった。

イ 始末書等に関する3組の方針等

X2は、平成13年12月当時、別件立替金訴訟において、原告による事故処理の方法を問題としており、始末書等の提出が乗務員に不利な過失割合認定の根拠となると考え、その

ころまでに、3組の組合員に対し、始末書等を提出することに納得のいかない場合、3組と協議した上で提出するよう指示していた。

X1は、3組に所属してからは、始末書等提出について納得できない場合、始末書等を提出しなかったこともあったが、自ら責任があると思った事故等に関しては始末書等を提出した。

(7) X1の就業時間中における組合活動その他の業務外行為

原告が、本件論旨解雇理由として主張するX1の就業時間中における組合活動その他の業務外行為の状況について、以下のとおり事実が認められる。なお、X1は、日報の「お得意様名」欄に組合又は都市交通組合と記載した場合、「未収」欄の金額を3組が購入したタクシーチケットで原告に支払い、補てんした。そして、3組は、組合役員が、組合活動を行ったことにより運賃収入が減少した場合、45パーセントの歩合率を確保する目的で月間49万5000円以上の運賃収入を上げるため、3組が購入したタクシーチケットを用いて運賃収入を補てんすることを認めていた。

ア 平成14年5月18日

X1は、午前7時に出庫、午後2時50分ころ帰庫し、午後3時45分に入金を完了した。X1は、その後、X2とともに、X1の自家用車でX1の代理人弁護士の事務所に赴き、別件賃金訴訟等の打合せをした。X1は、日報に、午後3時発、銀座で打合せを行う旨記載し、「未収」欄に「3000円」、「お得意様名」欄に「組合」と記載した。

イ 平成14年6月6日

X1の義理の姉がX1の息子を保健所での健康診断に連れて行くはずであったところ、都合がつかなくなった。そこで、就業時間中に急きょ、X1が息子を連れて行くこととなり、X1は、営業車両で自宅に戻った。X1は、その際、午前8時40分ころにメーターを「賃走」にして走行し始めたが、運賃が3120円になった午前8時52分ころ、メーターを「回送」に変更した。X1は、午前9時5分ころに自宅に着くと、息子を営業車両に寄せ、午前9時40分ころ、メーターを「賃走」にし、約5分程度走行して保健所に到着した。そして、X1は、メーターを「支払」にした上で営業車両を駐車し、息子の健康診断が終了した午前11時10分ころ、メーターを「賃走」に戻して自宅に戻った。この間の運賃は720円であった。X1は、タコメータに、自宅に戻ってから営業車両に息子を乗せるまでの約30分間については「待機」と記載し、保健所から自宅に戻るまでの時間については、何も記載しなかった。X1は、日報に、午前8時40分から午前8時52分まで浅田から横浜まで行った旨、「未収」欄に3120円、「お得意様名」欄に「都市交通労働」と記載したが、これは、3組にその運賃を一時的に負担させるためであった。

ウ 平成14年6月20日

X1は、就業時間中である午前9時5分ころから午前10時50分ころまでの間、原告から許可を受けずに営業車両で横浜南労働基準監督署に行き、労働相談を行った。X1は、この間について、タコメータに「組合活動」と記載し、日報の「未収」欄に「2900円」、「お得意様名」欄に「都市交通労働」と記載した。

エ 平成14年6月27日

X1は、午前10時50分ころから午後0時10分ころまでの間、休憩時間を利用して、営業車両で横浜南労働基準監督署に赴き、労働相談を行った。X1は、タコメータの上記時刻

部分には「休憩」と記載し、日報の「未収」欄に「2960 円」、「お得意様名」欄に「都市交通労働」と記載した。

オ 平成 14 年 10 月 28 日

X1 は、未明まで、X1 の代理人弁護士事務所で原告との間の訴訟について打合せをしていたので、午前 7 時からの勤務は困難であると考え、原告に電話し、乗務開始が 2 時間 30 分ほど遅れる旨連絡した。この際、X1 は、遅れる理由が組合活動のためであることは話さなかった。X1 は、午前 9 時 30 分ころ出社し、翌日午前 1 時 45 分ころ退社した。その際、X1 は、タコメータに、午前 7 時から午前 9 時まで「組合買上げ」と記載し、日報の「料金」欄に「5000 円」、「お得意様名」欄に「都市交通労働」と記載した。

カ 平成 14 年 11 月 14 日

X1 は、同月 15 日の午前 2 時 10 分に退勤し、別件賃金訴訟の資料を作成した。X1 は、同月分の運賃収入が 49 万 5000 円に満たず、同日が運賃収入の締め日であったため、不足した売上げを 3 組のチケットで補てんしようと考え、日報の「未収」欄に「4200 円」、「お得意様名」欄に「都市交通労働」と記載した。

キ 平成 14 年 12 月 19 日

X1 は、乗務開始が遅れる旨、前もって原告に連絡した上、横浜地方裁判所において、別件賃金訴訟を傍聴した。X1 は、タコメータに、午前 7 時から午後 0 時まで「組合活動横浜」と記載し、日報の「未収」欄に「1 0 0 0 0 円」、「お得意様名」欄に「都市交通労働組合」と記載した。

ク 平成 15 年 2 月 21 日

X1 は、本件速度違反について保土ヶ谷簡易裁判所から呼出しを受けていたので、午前 9 時 15 分ころ、同裁判所に出頭した。X1 は、タコメータに午前 9 時 15 分から午前 11 時 45 分まで「交通さいばん所出頭」と記載した。日報には、「休憩」欄に「メ」と記載し、休憩時間を利用したものではないことを明示した。

なお、原告では、従業員が、その交通違反に関して裁判所から出頭を命じられた場合、就業時間中に出頭することは禁止されておらず、また、問題とされることもなかった。

ケ 平成 15 年 3 月 7 日

X1 は、未明まで、原告との間の訴訟に関する書面作成等を行っていたので、午前 7 時の出勤が困難と判断し、原告に電話を入れ、乗務開始が遅れる旨を伝えた。X1 は、タコメータに午前 7 時から午前 10 時まで「組合活動」と記載したが、年度末で組合費が不足していたため、組合活動をした時間分の運賃収入を補てんすることができず、日報には組合活動をした旨の記載をしなかった。

コ 平成 15 年 3 月 10 日

X1 は、午前 10 時から別件賃金訴訟の弁論、その後、別立替金訴訟の判決言渡しが予定されていたので、午前 7 時の乗務開始には遅れる旨、前もって原告に連絡した上、X1 の代理人弁護士との打合せ等を行った。

X1 は、午前 11 時 45 分ころに出社し、午後 0 時 15 分ころ、営業を開始した。X1 は、タコメータに、午前 7 時から午前 11 時まで「組合活動打合せ」と記載し、午前 11 時から午後 0 時 15 分ころまでは、休憩をした旨の記載した。組合費が不足していたため、日報には組合活動をした旨の記載をしなかった。

#### (8) 就業時間中の休憩取得

平成 14 年 7 月 2 日、街頭指導で巡回中であった Y3 副所長及び Y2 所長は、川崎市四谷ゆめ公園付近の路上で、X1 が営業車両を停め、運転席のシートを倒して休んでいるところを目撃したが、注意をせずに立ち去った。

X1 は、同日午後 1 時 30 分ころ、四谷ゆめ公園から川崎市川崎区港町所在のイトーヨーカドーに向い、午後 2 時ころ、同所で乗客を乗せた。X1 は、同日の乗務終了後、午前 11 時 50 分ころから午後 1 時 20 分ころまで「休憩」と記載し、午後 1 時 30 分ころから午後 1 時 55 分ころまで「待機」と記載したタコメータを提出した。

Y3 副所長は、後日、X1 のタコメータを見て、四谷ゆめ公園で休憩していた時間帯がタコメータ上「待機」と記載されているとして、X1 を注意した。しかし、平成 14 年 7 月 2 日、Y3 副所長らが X1 を四谷ゆめ公園で目撃した時刻が、午後 1 時 30 分ころから午後 1 時 55 分ころまでの間であると認めるに足る証拠はないから、同日 X1 が、休憩していた時間を「待機」と偽り、職場を離脱したと認めることはできない。

#### (9) X1 の制帽着用義務違反

原告の乗務員は、乗務員服務規定により、制服、制帽、氏名札、白手袋を着用して運行すること、靴は黒色革製短靴とすることとされていた。しかし、X1 は、次のとおり制帽を着用しないことがあった。

X1 は、平成 7 年に 3 度制帽を着用していないことについて警告を受け、平成 8 年 2 月 22 日、原告に対し、社内服務規則、に違反したことを反省している旨の始末書等を提出した。X1 は、その後、年 1 回程度、制帽を着用していないところを目撃されて警告を受け、平成 14 年 7 月 2 日にも同趣旨の警告を受けた。また、X1 は、同月 11 日、Y2 所長から、朝礼時に黒靴を履いていないことについて注意を受けた。

### 2 不当労働行為の成否

#### (1) 原告と 3 組との対立関係等

##### ア 3 組の労働組合活動等

原告は、3 組が労働組合としての実態のないものであり、組合活動も存在しないとか、原告と 3 組との対立関係もなかった旨を主張する。

前記 1(1)(2)で認定した事実及び弁論の全趣旨によれば、3 組が、原告の従業員が主体となって自主的に労働条件の維持改善等を図ることその他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織され活動してきた団体であること(労働組合法第 2 条本文参照)、労働組合法 2 条但書 1 号、2 号の自主性のための特別要件も満たしていること、原告も 3 組を労働組合であるとして対応してきたこと、原告と 3 組とが、原告の賃金体系、14 乗務禁止等の問題について、団体交渉や 3 組執行委員長 X2 及び 3 組川崎支部長である X1 が提起した別件賃金訴訟等において対立してきたことは、明らかであるから、原告の主張には理由がない。また、原告は、別件賃金訴訟は、3 組内で正規の手続を経た上で提起されたものではなく、3 組組合員にも知らされておらず、組合活動として行われたものでない旨主張する。

しかし、前記 1(1)(2)で認定したところによれば、別件賃金訴訟は、3 組と原告とが対立している原告の賃金体系の問題について、3 組執行委員長である X2 及び 3 組川崎支部長である X1 が提起したものであり、組合活動の一環として行われたものであると認め

られるから原告の主張には理由がない。

#### イ X1 の組合活動

原告は、X1 が組合活動を行っていたとの認識はなかったと主張する。前記 1(1)(2)で認定したところによれば X1 は 3 組の川崎支部長であり、また、3 組組合活動の一環として提起された別件賃金訴訟の原告でもあったから、原告に X1 が組合活動を行っていたとの認識があったことは明らかである。

#### ウ 小括

以上によれば、本件諭旨解雇がなされた当時、3 組には労働組合としての実態があり原告と 3 組との間には対立関係があったものと認められ、また、原告は、X1 が川崎支部長として組合活動を行っていたことを認識していたというべきである。

#### (2) 本件諭旨解雇の理由

##### ア 本件速度違反等

前記 1(3)アで認定したところによれば、X1 は、平成 15 年 1 月 10 日に最高速度時速 60 キロメートル制限の道路を時速 95 キロメートルで走行するという本件速度違反を犯し、罰金 7 万円の略式命令を受けた。これは、就業規則 72 条 3 号(会社の名誉を毀損した者)及び 6 号(有罪判決 33 を受けた者)に該当する。

##### イ 就業時間中の無許可での組合活動等

(ア)前記 1(7)で認定したところによれば、X1 は、平成 14 年 6 月 6 日、就業時間中に原告から許可を受けずに営業車両を業務以外の私的行為のために利用した。

これは、就業規則 12 条(職場離脱)に違反し、同規則 72 条 1 号(就業規則に違反した者)の懲戒事由に該当する。

なお、補助参加人らは、平成 14 年 6 月 6 日に営業車両で息子を保健所に連れて行ったのはやむを得ないものであり、相当な運賃も支払っていると主張するが、前記 1(7)イで認定した事実によれば、X1 が正規の運賃を負担していないことは明らかであるから、やむを得ない事情があったとしても上記判断に影響するものではない。

(イ)前記 1(7)で認定したとおり、X1 は、平成 14 年 6 月 20 日に、原告から許可を受けずに就業時間中に組合活動を行った。

そして、3 組協約によれば、3 組の組合員は、原告と組合の双方で協議の上開催する各種の会合又は正規の手続を経て行われる団体交渉に参加する場合若しくは原告が特に許可した場合以外には、就業時間中に組合活動を行うことができないこととされていた(前記 1(1)ア(ア))から、上記事実は、就業規則 12 条(職場離脱)及び 13 条(勤務時間中の組合活動)に違反し、同規則 72 条 1 号(就業規則等に違反した者)の懲戒事由に該当する。なお、補助参加人らは、就業時間中の組合活動について、原告に対し事前又は事後に通知又は報告し原告から了承を得ていたとか、原告との包括的合意又は労使慣行により個別の許可を得なくても許されていると主張する。

しかし、3 組と原告との間で、就業時間中の組合活動について、3 組協約のほかに何らかの合意があったことを認めるに足りる証拠はなく、個別の許可なく認められるとする労使慣行があったことを認めるに足りる証拠もない。

そして、X1 の就業時間中の組合活動について X2 が原告に通知していたことを認めるに足りる証拠はない。

また、補助参加人らは、組合活動を行ったことを日報等に記載して原告に報告し、その了承を得ていたと主張する。しかし、前記 1(2)で認定したとおり、川崎営業所の Y6 主任は、タコメータや日報の提出を受けていたから、X1 の組合活動について認識していたといえるものの、就業時間中の組合活動を許可する権限はなく、また、X1 が就業中に組合活動を行ったことを原告に報告し、その了承を得ていたとまでは認められない（補助参加人らは、就業時間中の組合活動について、日報等に組合活動について記載し、これにつき 3 組のタクシーチケットを使用しており、公然と就業時間中の組合活動を行っていたのに、平成 14 年 7 月ころまでは、原告から 3 組に対し、何らの注意等もなかったことが認められるが、そうであるからといって就業時間中の組合活動を原告が容認していたとまではいえない。）。その他、X1 が就業時間中の組合活動について原告の許可を受けていたことを認めるに足る証拠はない。よって、就業時間中の組合活動について、原告に対し事前又は事後に通知又は報告し原告から了承を得ていたとか、原告との包括的合意又は労使慣行により個別の許可がなくても許されていたとの補助参加人らの主張は採用できない。

なお、平成 14 年 7 月ころまで、原告が、3 組に対し、就業時間中の組合活動が問題であるとして具体的に指摘したことはなかったこと、それ以降、X1 が就業時間中に組合活動を行った事実は認められないことといった事情は認められるが、他方で、X2 及び X1 は、当該組合活動に営業車両を使用していたとの事情も認められる。そうすると、原告が、平成 14 年 6 月 20 日における就業時間中の組合活動を、懲戒事由に該当するとして諭旨解雇の理由としたことに問題があるとまではいえないというべきである。

(ウ)もっとも、前記 1(7)で認定したところによれば、平成 14 年 6 月 27 日の組合活動は休憩時間中に行ったもの、同年 11 月 14 日の組合活動は、通常の実業時間終了後に行ったものであり、いずれも就業時間中の組合活動とはいえない。また、平成 14 年 5 月 18 日、同年 10 月 28 日、同年 12 月 19 日、平成 15 年 3 月 7 日及び同月 10 日の X1 の組合活動(前記 1(7))は、いずれも勤務中の組合活動とは認められない。原告においては、遅刻・早退は、従業員から事前の連絡があれば問題にされることはなく、従業員が遅刻・早退を理由として賃金カットや懲戒処分という不利益を受けることはなかったところ、上記各組合活動は、事前に遅れる旨の連絡をした上で又は納金を済ませた後に行われたものであり、遅刻又は早退して行ったと認めるのが相当であるからである。

よって、上記の組合活動は、いずれも就業規則 12 条(職場離脱)に違反したものとはいえず、同規則 72 条 1 号(就業規則に違反した者)の懲戒事由にも該当しない。

#### ウ 制帽等不着用

前記 1(8)で認定した事実によれば、X1 は、平成 7 年に 3 回、その後も年に 1 回程度、乗務員サービス規定で義務付けられている制帽を着用せずに原告から警告を受けており、果色革製短靴を着用していないこともあった。これは、就業規則 72 条 1 号(就業規則等に違反した者)に該当する。

#### エ 小括

以上によれば、X1 には、本件速度違反、就業時間中の無許可での組合活動(平成 14 年 6 月 20 日)、就業時間中における営業車両の私的利用(平成 14 年 6 月 6 日)、制服等不着用について、諭旨解雇理由となりうる懲戒事由がある。

### (3) 本件論旨解雇の相当性

#### ア 本件速度違反

(ア)前記 1(5)アで認定した事実によれば、X1 は、他の乗務員と比べ、過去に相当多数の交通事故を起こしていた上、本件速度違反を犯したといえる。そして、過去の交通事故のうち 12 件は、原告が、X1 及び事故の相手方から事故の態様を聴取した上で X1 に過失があったと判断し、X1 も始末書等を差し入れているから、過失割合の問題はともかくとして、X1 に過失があったものと認められる。そして、平成 13 年 12 月 6 日の交通事故は、前記 1(5)イで認定したとおりの事故態様によれば、X1 の過失に基づくものであると認められる。それに関わらず、X1 は、この事故につき、始末書等の提出を拒否し、相手方車両に原因があるとする態度を示した。

その後、X1 は、平成 15 年 1 月 10 日に最高速度時速 60 キロメートル制限の道路を時速 35 キロメートル超過で走行していることを十分に認識しながら本件速度違反を犯したが、原告の賃金体系に問題がある旨主張して自己の非を認めず、始末書等の提出を拒み、反省の姿勢を示さなかった。

(イ)始末書等を提出しないことについて、補助参加人らは、同年 3 月 17 日に予定されていた 3 組と原告との間の団体交渉まで、始末書等の提出を留保したのみであると主張し、前記認定 1(3)イによれば、X1 が、同年 2 月 18 日、原告に対し、始末書等を提出しない理由について、始末書等の提出基準が原告と 3 組との間の協議で明確にされるまで、組合本部から始末書等の提出を止められているからであると説明をしていることも窺われる。

しかし、前記 1(3)イで認定した事実によれば、X1 は、本件速度違反への対応について X2 と相談した際、X2 から、納得がいかなければ始末書等は書くななどと言われていたこと、また、前記 1(6)イで認定したところによれば、X1 は、3 組に所属してからは、始末書等提出について納得できない場合、始末書等を提出しなかったが、自ら責任があると思った事故等に関しては始末書等を提出したものであることから、X1 は、本件速度違反について自ら責任があるとは思わず、始末書等を提出することには納得がいかないと考え、自らの意思で始末書等の提出を拒むこととしたものと認めるのが相当である。そして、X1 が始末書等の提出を拒んだにせよ、留保したにせよ、いずれにしても、X1 は、その時点において、本件速度違反について反省の姿勢を示すことはなかったことには変わりがない。なお、原告が求める誓約書は、会社所定のひな型を従業員に示して手書きさせていたところ、上記ひな型には、「再び有責事故を惹起した場合には、いかなる処分を受けても異議申し立てを致さず従うことを誓約いたします。」との記載があるが、このような文言による誓約書を提出したからといって、有責事故を発生させた場合に会社の恣意的な処分に服さなければならぬものではなく(その裁量を逸脱・濫用した処分は許されない。)、上記文言は、会社が従業員に対し、今後の法令遵守の姿勢を求、めたものと解されるのである。また、上記文言に不満があれば、これを省略して誓約書を提出する方法も考えられるところ、X1 が本件速度違反についてこのような方法をとった形跡もない。

(ウ)以上によれば、X1 は、平成 13 年 12 月 6 日の交通事故の際、相手方車両に責任を転嫁して自己の非を素直に認めず、始末書等の提出を拒んだ上、本件速度違反の際にも、原告の賃金体系に責任を転嫁して反省の態度を示さなかったというべきである。そして、自己の過失で交通事故を起こしたり、交通法規に違反して刑事罰に処されたりしたにもかか

ならず、責任を他に転嫁して自己の非を認めない X1 の上記態度は、職業運転手として極めて問題があるといわざるを得ない。そこで、本件速度違反、過去の交通事故歴及びこれらに対する反省の態度を示さなかったことは、十分に論旨解雇の理由となりうるというべきである。

#### イ 他の事例との均衡等

前記 1(4)イで認定したとおり、最高速度違反等を犯して摘発された他の乗務員で論旨解雇の懲戒処分を受けた者はおらず、時速 52 キロメートル超過の事例でも乗務停止 15 日間及び減給に止まっている。

しかし、X1 以外の乗務員は、皆、自己の非を認めて始末書等を提出し、反省の態度を示している。そして、前記 1(3)で認定したとおりの本件論旨解雇に至る経緯によれば、原告は、時速 35 キロメートル超過の本件速度違反自体のみならず、X1 が始末書等の提出を拒み続けて自己の非を認めなかったこと、過去の交通事故歴及び有責事故につき始末書等を提出せず反省の態度を示さなかったことがあったことを重視して、本件論旨解雇をしたというべきである。

その他にも、補助参加人らは、営業車両の営業外使用や制帽等不着用についても、他の事例では処分されていないとして本件論旨解雇が不当に重いなどと主張する。しかし、処分の軽重は、全ての懲戒事由を総合考慮した上で判断すべきものであるから、個々の事由を取り上げて他の事例と比較する補助参加人らの上記主張は採用できない。

そして、上記のとおり、原告は、本件速度違反の事実、X1 が始末書等の提出を拒み続けて自己の非を認めなかったこと及び過去にも有責事故につき始末書等を提出せず反省の態度を示さなかったことを重視して、本件論旨解雇をしたというべきであり、補助参加人らが主張する他の事例と比べても重いとまではいえない。

よって、本件論旨解雇が、他の事例における処分との均衡を欠くものであるとはいえない。

#### ウ 本件論旨解雇の手続

補助参加人らは、本件論旨解雇に当たり、賞罰委員会が開かれておらず、本件速度違反以外の解雇理由については弁明の機会が与えられず、退職勧奨すらされない杜撰なものであり、手続が不適切であったと主張する。

しかし、前記認定によれば、賞罰委員会は事案によって開催を省略することができるものであり、原告は、本件速度違反について、X1 の弁明を聴取していること、本件速度違反の事実自体は X1 がこれを認め略式命令を受けたことから明らかであること、本件論旨解雇の主たる理由は、X1 が本件速度違反により刑事処分をうけたこと及び X1 が始末書等の提出を拒み続けて自己の非を認めなかったことにあるものと認められるから、これについて弁明の機会とは与えられており、また、賞罰委員会を開催する必要性も大きくなかったというべきである。そして、原告が X1 に退職勧奨しなかったからといって、本件論旨解雇に手続違反があるということもできない。

よって、本件論旨解雇に手続違反があったとまでは認められないから、補助参加人らの上記主張には理由がない。

#### エ 小活

以上によれば、X1 が 1 級乗務員であること、ブロック長に任命された経歴もあること

などを考慮しても、本件論旨解雇が、行為と処分との均衡を欠くもので他の乗務員との比較において理由のない差別的なものであるとはいえず、本件論旨解雇が社会通念上相当でないということはできない。

#### (4) 不当労働行為意思の有無

前記 1(1)(2)で認定したところによれば、原告と 3 組とは対立関係にあり、3 組の主導的立場にあったのは X2 であるものの、X1 は、3 組の川崎支部長であり、X2 とともに、3 組の組合活動の一環として、原告に対する別件賃金訴訟を提起していたこと、以上について原告が認識していたことなどが認められる。

また、前記認定のとおり、原告は、調査の結果、X1 の就業時間中の無許可での組合活動が発覚したとして、これらも論旨解雇の理由としたところ、そのうち 1 件を除いては、就業時間中に行われたとはいえず、問題があるとはいえないものであった(なお、補助参加人らは、上記調査について、X1 の解雇事由を探すために行われたと主張する。しかし、上記調査には、X1 が提起した別件賃金訴訟に対応するため、その勤務実態等を把握する必要があったことが認められ、X1 の解雇事由を探すために行われたことを認めるに足りる証拠はない。 )。

以上のとおり、原告と 3 組とが対立関係にあったこと、X1 が 3 組の川崎支部長であり、3 組の組合活動の一環として原告に対する別件賃金訴訟を提起していたこと、原告が問題のない X1 の組合活動を殊更論旨解雇の理由としたことなどによれば、原告は、X1 の組合活動を嫌悪していた可能性があり、本件論旨解雇が X1 が 3 組の川崎支部長であること又はその組合活動の故に行われたのではないかと考えられないではない。

しかしながら、前記認定のとおり、本件論旨解雇の主たる理由として原告が重視していたのは、時速 35 キロメートル超過の本件速度違反及び X1 が始末書等の提出を拒み続けて自己の非を認めなかったこと、これまでの交通事故歴及び自己の過失に基づく交通事故について始末書等の提出を拒み反省の態度を示さなかったことがあったことであり、これらを理由とする本件論旨解雇が、行為と処分との均衡を欠くものではなく、他の乗務員の事例と比較して差別的なものであるともいえず、社会通念上相当なものであったことは既に判示したとおりである。

そうすると、本件論旨解雇は、X1 が 3 組の川崎支部長であること又はその組合活動を動機としてされたものとはいいい難く、その他本件論旨解雇が不当労働行為であることを認めるに足りる証拠はないというべきである。

(5)以上によれば、本件論旨解雇は、原告の不当労働行為意思によるものとは認められないから、労働組合法 7 条 1 号に該当する不当労働行為であるとはいえない。

### 3 結論

したがって、本件論旨解雇が不当労働行為であると認定判断した本件救済命令第 1 項及び第 2 項は違法であるから、これを取り消すこととし、主文のとおり判決する。