大分、昭46不２、昭48．３．31

命　　令　　書

申立人　　大分県自動車交通労働組合

被申立人　　東タクシー株式会社

主　　文

１　被申立人は、申立人組合の組合員に対し、共済会、忘年会などから除外する等の差別取扱いを行なってはならない。

２　被申立人は、昭和45年10月１日ならびに10月２日に行なった申立人組合の組合員Ａ１、Ａ２の２名に対する譴責処分を撤回し、各人が自宅待機の日から出勤に至るまでの間に受けるはずであった諸給与相当額を支払わなければならない。

３　被申立人は、Ａ１を解雇時の原職に復帰させ、解雇の日から原職復帰に至るまでの間に同人が受けるはずであった諸給与相当額を支払わなければならない。

４　申立人のその余の申立てはこれを棄却する。

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者

⑴　被申立人東タクシー株式会社（以下「会社」という。）は肩書地に本社を、別府市浜脇、北石垣に営業所を置き、道路旅客運送業を営む会社で本件申立時の従業員数は65名、車両台数28台を保有していた。

⑵　申立人大分県自動車交通労働組合（以下「組合」という。）は、大分県下の自動車

交通事業およびそれに関連する産業の労働者（臨時、失業中の者含む。）をもって組織する合同労働組合で、全国自動車交通労働組合大分地方連合会（以下「全地連」という。）に加盟している。また、被申立人会社の従業員でこの組合に加入している組合員は、東タクシー分会（以下「分会」という。）を結成しており、本件申立当時、分会員は４名であった。

なお、会社には別に申立外東タクシー労働組合（以下「労組」という。）がある。

⑶　本件申立てにおいて救済を求める申立人組合員Ａ３（以下「Ａ３」という。）、同Ａ１（以下「Ａ１」という。）、同Ａ２（以下「Ａ２」という。）、同Ａ４（以下「Ａ４」という。）は、いずれも分会の役員で、Ａ３は分会委員長、Ａ１は分会書記長、Ａ４は執行委員、Ａ２は財務部長である。

また、分会結成前は、Ａ２を除いてＡ３ら３名は労組の組合員で、Ａ１は執行委員であった。

Ａ４は、昭和46年６月14日会社を退職するに当って、退職願に本件救済申立事件につき、同人に係る請求権利を放棄する旨付記して会社に提出した。

２　昭和45年（不）第10号事件和解と本件再申立てについて

⑴　組合は、昭和45年９月25日（同年10月21日追加申立て）当委員会に対し、

①　会社は、昭和45年９月26日Ａ３がＣ１指導員に反抗したという理由で、同人に対し口頭による１週間の出勤停止処分を行ない、さらにその後10月３日付で、同人が始末書を提出せず反省の色がないとして口頭により解雇処分を行なった。

②　Ａ１、Ａ４、Ａ２の３名が、全自交労連第26回定期大会（以下「全自交大会」という。）に出席のため、それぞれ年次有給休暇、欠勤届を出したが、会社は、許可しないのに参加したという理由で同人らに対し、10月１日から乗務停止処分に付した。

③　Ａ１、Ａ５らに対し、担当車について差別待遇をした。

④　昭和45年８月30日Ａ１が、ラバーホースの欠損事故を起したことを理由に会社は同人を９月４日配車係に配置転換した。

⑤　昭和45年９月11日会社は、分会員６名に対し、８時～17時の８時間勤務に一方的

に変更した。

⑥　さらに昭和45年９月17日から分会員に本番勤務（車庫待ち）を押しつけた。

以上①②に対しては「処分の取消し（原職復帰を含む。）と賃金の遡及支払い」と、③④⑤⑥に対しては「差別待遇および支配介入をしない」こと、ならびに「陳謝文の掲示」の３項目の不当労働行為救済申立てを行なった。当委員会は、昭和45年12月４日当事者に対し和解あっせんを行なった結果、下記内容の和解協定を結び円満に解決した。

１　会社は、10月３日付をもって行なったＡ３に対する解雇処分を取消し、原職に復帰させ、その間の賃金を支払う。

２　組合員Ａ１、Ａ４、Ａ２の３名に対する救済申立てについて、直ちに、団体交渉をもって解決するよう努力するも、なお、解決に至らざる場合は再申立てすることができる。

３　会社は、組合に対する不当労働行為、差別取扱いはしない。組合は、就業規則を順守する。

４　組合は、大分地労委昭和45年（不）第10号事件救済申立てを取り下げる。

⑵　組合は、昭和45年（不）第10号事件について、委員会の和解に基づいて申立てを取り下げたが、会社がその後、和解協定事項第３項の遵守事項を破って、和解後も新たな不当労働行為を繰り返し、協定を無視して違反行為を行ない、労働委員会の権威を傷つけ、公的機関を冒とくしたことを許すことができないとして、前記協定第２項の組合員Ａ１ら３名に対する救済申立て、および第４項により申立てを取り下げた前記２の⑴の③④⑤⑥についても、再申立てをなし、また、新たな不当労働行為として、

①　会社は、ボーナスや共済会、忘年会、新年宴会について差別待遇取扱いならびに支配介入をただちにやめ、今後一切行なってはならない。

②　会社は、組合員Ａ３、Ａ１、Ａ４、Ａ２が当然得るはずであったボーナスと実際支払われたボーナスとの差額を支払うこと。

③　会社は、昭和45年12月28日付で行なった組合員Ａ１に対する不当な解雇処分を取

消し、ただちに、原職に復帰させ、その間に得るはずであった賃金その他を支払うこと。

④　会社は、昭和46年２月17日付で組合員Ａ４になした「出勤停止」１週間の処分をただちに取消し、その間本人が得るはずであった賃金その他を支払うこと。

⑤　会社は、昭和46年２月27日付で組合員Ａ４になした１週間の不当な謹慎処分を取消し、その間に本人が得るはずであった賃金その他を支払うこと。

以上５項目の救済申立を行なった。

３　分会結成に至るまでの経緯

⑴　労組の組合員であったＡ３、Ａ１、Ａ４らは、昭和45年当時の会社の労働条件が、初任給15,900円であり、水揚歩合給の足切りが当時としては高い120,000円であったことや、昭和45年５月27日開催の第２回委員会で、労組執行部が事前に組合員に諮ることなく、会社との間に「走行キロの達成①３時上り、300キロ以上、但し13,000円以上水揚者は免除する。②24時上り、230キロ以上、但し12,000円以上水揚者は免除する。」という１日の走行キロを達成しない場合、始末書の提出を求める（始末書３枚より罰金3,000円）内容を含んだ「東タクシー従業員としてのさだめ」を定めたこと、および従来から労組が会社と労使協調の路線をとっていたことに対してかねてから強く不満を抱き、労使協調の労働組合から自主的な闘う組合に変えるために全地連に出入りして指導を受けていた。

⑵　昭和45年９月８日開催の労組の定期大会において、当時の執行委員Ａ１、組合員Ａ５（昭和45年10月30日退職、以下「Ａ５」という。）の両名が除名されたため、Ａ３、Ａ１、Ａ４、Ａ５は、申立外労組と会社間に締結された労働条約のユニオン・ショップ条項に基づいて、前記両名が会社から解雇されることをおそれて、同志の組合員Ａ６（退職年月日不詳）、同Ａ７（退職年月日不詳）および、組合に未加入のＡ２、Ａ８（昭和45年10月30日付懲戒解雇）ら４名とともに、９月８日急ぎ分会を結成、会社に同日結成通知を提出し、翌９日Ａ３、Ａ１、Ａ４、Ａ５、Ａ６、Ａ７ら６名は、労組に脱退届を提出した。

4　分会員の組合活動と会社側の態度

⑴　会社と労組執行部間で決定した「東タクシー従業員としてのさだめ」中の“１日走行キロ300キロ、又は１日水揚13,000円以上”等の定めに反対して分会員は強制労働であるとする内容のビラを一般に配布した。

⑵　分会は全自交の運動の一つである「客引き、乗車拒否廃止」のため、Ａ４は全地連の役員とともに東タクシー分会を代表して大分陸運事務所（以下「陸運事務所」という。）へ貸し切り札廃止の陳情に行った。また、分会員の担当車の前後に「この車は乗車拒否をしない車です」と書いた三角錐を立てて、Ｂ１社長（以下「社長」という。）、Ｂ２営業第一課長（以下「Ｂ２課長」という。）から阻止された。

⑶　共済会費の件で分会員らは大分労働基準監督署（以下「大分労基署」という。）へ訴えた。また、会社が分会員に対してのみ８時間勤務制に変更したことについて、分会は、大分労基署へ訴えたので、同署から会社へ改善の勧告があった。

⑷　昭和45年９月25日当委員会へ不当労働行為救済申立てを行なった。

⑸　Ａ１は、昭和45年７月15日夜、支配人Ｂ３（以下「Ｂ３支配人」という。）、Ｂ４営業第二課長（以下「Ｂ４課長」という。）の両名から、会社の２階に呼び上げられ、「組合を作るらしいじゃないか。名簿もある人から出ているんだ。」と言われ、Ａ１が逆に「何人ぐらいか」と問うたところ、「20人ぐらいあるんだ。そういうことをしてもつまらんぞ。会社をまぜくるような行為をするな。」と言われた。続いて両名から「夜の６時頃、５～６人同じ時間にタコグラフが止まっているが、扇山に寄って組合を作る話をしたのだろう。」と詰問され、Ａ１が、「そういうことはない。」と答えたら、「組合をつくるようなことをしてくれるな」という趣旨の問答が両者の間で交わされた。

⑹　社長の団体交渉への出席状況は、労組との団体交渉には殆んど出席していたが、分会との団体交渉には１回出席したのみであった。団体交渉には、Ｂ３支配人、Ｂ２課長らが出席したが、交渉事項についても殆んど決定をみたことはなかった。

⑺　分会の組合掲示板に９月下旬頃、大分労基署から会社側が受けた勧告内容（会社の違反行為に対するもの）を掲示したら、Ｂ２課長がこれを破り棄てた。分会は翌日同

じ文書を再びはったところ、Ｂ２課長はＡ３、Ａ１、Ａ４、Ａ５、Ａ２らの目の前でまた破ったので、直ちにＡ３ら５名が、「どうして破るのだ」と抗議したところ、Ｂ２課長は、「理由はないんだ。会社に不利益になるような、こういうものをはってくれては困る。」と言った。また、この時の掲示板は、分会員らが出勤停止処分中に撤去された。

５　昭和45年度の労組定期大会の開催状況について

⑴　組合大会の開催期日の通知は、大会前日の９月７日になって、Ｂ５課長補佐が、明日組合大会が午前７時から開催されるということを組合員にふれて回った。

これを聞いた執行委員のＡ１は、明日組合大会が開かれることを初めて知り、書記長Ｃ２（以下「Ｃ２」という。）に「あした組合大会があるというが、本当か」と真偽を質したところ、Ｃ２は、「そういうことは知らん」と答えた。

⑵　大会は、９月８日午前７時から行なわれた。主要議案は①役員改選、②会計報告、③Ａ１、Ａ５両名の除名の３議案であった。会場は、社長があらかじめ労組のために、春木公民館を１時間借りていた。

大会には、Ｂ２課長、Ｂ４課長、Ｂ５課長補佐、Ｂ６課長補佐ら会社の管理職が殆んど全員出席し、これら管理職の者が、見張っているような状態の下で大会が開かれた。

⑶　大会の席上、Ａ１、Ａ５らが執行部に対し、除名処分の理由を明らかにせよと迫ったところ、Ａ１、Ａ５が全地連に出入りしていたことが除名理由であることが明らかにされたが、Ａ１らが、さらに組合規約の何条を適用して除名するのかと委員長、書記長を追及したが、組合規約も手もとになく、結局明確にされなかった。Ａ１、Ａ５らは、釈明の機会を与えられぬまま、除名は強行された。

⑷　Ａ１、Ａ５の除名問題が紛糾し、１時間を経過したので、大会続行か、中止かの採決をしたところ、組合員の３分の２以上が続行の意見であった。そこで旅館の手配をしていたところ、Ｂ２課長ら管理職の者が、「これ以上は、スト行為になるから仕事に出てくれ。仕事に出ないなら処分する。」と、一同を制止したので、大会は、役員

改選も行なわれないまま流会となり組合員は仕事についた。

6　東タクシー共済会について

⑴　東タクシー共済会（以下「共済会」という。）は、会社役員（常勤）、管理職員、労組組合員、東タクシー工員を会員として会員相互の共済、親睦、福利増進を図ることを目的として昭和43年９月１日発足したものである。

共済会費は毎月500円で、従業員は毎月の給料から控除されていた。そのほか、会社と従業員代表との間に定めた従業員交通事故保証会規程（以下「事故保証会規程」という。）によって、交通事故発生の場合の保証として、毎月500円積立てて、事故にかかわる一切の手続その他費用は会社が全額負担していた。

分会員らは労組を昭和45年９月８日脱退し、分会結成後も同年11月分までは毎月共済会費を給料から控除されていた。

⑵　分会員らは、労組の組合員当時も分会結成後も共済会規約や事故保証会規程を見たこともなく、また、会社から何も知らされないまま、毎月給料から控除されていたので、Ａ３らは、労働基準法第18条第２項に該当するならば書面による協定を労基署に届出ているものと思い、同書面の閲覧のためと、共済会の事業内容、会費の使途についても明らかにさせるため調査依頼に大分労基署に行った。その際、従業員交通事故保証会（以下「事故保証会」という。）会費についても、会社が毎月500円を控除しているのに、事故を起した場合、ボーナスからさらに減点していることの不当性についても訴えた。

このため、社長は、大分労基署から呼び出しを受け、同署Ｃ３課長から訴えの問題を聞いて、分会員全員を事故保証会から除外した。

⑶　また、分会は、旅行積立てを共済会で管理していることも知らなかったので、会社に対し、旅行積立を分会に管理させろという要求書を出したところ、Ｂ３支配人は「お前たちが脱退するといったから返すぞ」といって11月に返されてから以後、分会員は共済会から除外された。

⑷　昭和45年12月10日別府市ホテル北泉で、分会と会社の間に団体交渉が行なわれた際

に、分会は会社に対し、「共済会に入れないのなら別にわれわれとの共済会を作ってくれ」との要求書を出し、また、「共済会規程はどういうふうになっているのか」と言ったが、分会は、会社が共済会規程を書証として、本件地方労働委員会審問廷に提出するまでは遂に見せられなかった。

7　忘年会、新年宴会について

⑴　会社の忘年会は、毎年共済会主催で行なわれ、経費は共済会費の積立の中から支出してきたが、昭和45年の忘年会は分会員を除外して、会社側と労組員、工員との間で行なわれた。

⑵　新年宴会は従来から従業員主催で行なわれ、運転手が会費を出し合って会社側を招待して行なわれてきた。

昭和46年の新年宴会は、分会員を除外して行なわれた。

8　分会員Ａ３、Ａ１、Ａ４、Ａ２らの昭和45年冬期ボーナスについて

⑴　会社のボーナス（以下「賞与」という。）の算出方法は、乗務員の場合、毎期６ヶ月分の平均賃金の何パーセントを支給するかを、組合と会社とが団体交渉で決める方法と、今一つは、水揚げの目標額を会社が決め、その目標額に達した場合、目標額の何パーセントを支給するという方法と２通りが採られていた。

⑵　会社では、勤務成績の悪い者、例えば、始末書をとられた者、無断欠勤の多い者、または交通事故を起した者等は賞与から減額することになっており、減額の基礎となる減点（１点10円）を決めるのは、賞罰委員会において委員の無記名投票によって行なわれ、社長が最終的に決定していた。

また、勤務評定もしくは、交通事故による減額はそれぞれ１万円の範囲内に限っていた。

なお、賞罰委員会の構成員は、取締役２名（社長を含む）、役付手当受給者６名、労組執行委員７名であった。

また、分会員らが、労組を脱退し、県自交分会を結成後、分会員が賞罰委員会に出席を求められたのは、分会員Ａ１の懲戒解雇を決める賞罰委員会の時１回限りで、Ａ

２がその時出席した。

⑶　分会員Ａ３、Ａ１、Ａ４、Ａ２の昭和45年冬期賞与の算出の方法は、前記⑴の前段の方法で、各人の平均賃金の１ヶ月分が支給された。

上記の算出方法による各人の賞与の支給額は、Ａ３が34,160円であったが、始末書３枚、理由書１枚、欠勤４回、早退、遅刻各２回、出勤停止による減点7,600円、事故減点5,100円、計12,700円を差引いた21,321円の支給額、Ａ１は、23,299円の支給であったが、勤務評定による減点7,000円を控除されて16,299円（失業保険料額不明）の支給額、Ａ２は28,802円の支給額であったが、欠勤３回、遅刻、早退各２回のため、7,000円減点、事故による減点6,600円、失業保険料98円、計13,698円を差引いた15,104円の支給額、Ａ４の支給額は、21,062円で、勤務評定の減点10,000円を控除した11,062円の支給額であった。

なお、Ａ４の冬期賞与支払明細書によると、欄外に勤務評定１万円減点と記載されているが、「昭和45年冬期手当（運転部）」一覧表には、Ａ４の備考欄は空白となっており、減点数および減点理由は何も記載されていない。

９　Ａ１、Ａ４、Ａ２に対する10月１日付処分と出勤に至るまでの経緯

⑴　分会は、昭和45年９月29、30日の両日熊本市において開催される全自交大会の通知を、前日の９月28日に受け取ったので、分会長Ａ３は、同日の午後10時から11時ごろの間に、会社のＢ２課長に対し、同大会にＡ３、Ａ１、Ａ４、Ａ２の４名を出席させたいので29、30日の両日を休ませてくれと申し出た。Ａ３は９月26日から１週間出勤停止処分中であったが、万一出勤停止処分の期間に、会社から突如出勤を命ぜられる場合を考慮して、年次有給休暇（以下「年休」という。）取得資格のあるＡ１と共に年休届を、また、Ａ４、Ａ２は、年休取得無資格者であるため、欠勤届を一枚の紙に連署して提出した。Ｂ２課長は、上記届を受理せず、Ａ３に対し「全自交の大会にジャコまで連れて行かんでいい。お前は２日でいいけど、ほかのやつは、日帰りで帰ってこい。そして、次の日に行け。」といい、またＡ３はＢ２課長に対し、「お前のいうことは聞かんでいいんじゃ」とか、「ヘッポコ課長が何いうんか。お前、欠勤届を出

せばすぐ休まれるんだ。」という激しい言葉のやりとりが行なわれた。

結局、Ｂ２課長は、Ａ３ら４名の年休および欠勤届を受理せず、さらに、「お前たちが、これで行けるものなら行ってみよ。あとでどうなってもいい覚悟なら、行くなら行け。」といったが、Ａ３ら４名の者は、Ｂ２課長が該届を不許可としたが、あえて９月29、30日の両日の大会に出席し、全員９月30日の夜、熊本市から帰った。

⑵　会社の乗務員の勤務は、隔日勤務で、９月29日現在は、Ａ１、Ａ４が奇数日、Ａ３、Ａ２は偶数日が出勤日であった。

なお、Ａ３は前記⑴のとおり、９月26日から１週間の出勤停止処分（上司反抗を理由とする処分）中であった。

⑶　10月１日朝、Ａ１、Ａ４は平常通り出勤し、Ａ３は出勤停止処分中であり、Ａ２も出勤日ではなかったが、Ａ１、Ａ４より遅れて出社した。出勤したＡ１、Ａ４とＢ２課長との間に「許可しないのに何故行ったか」「届けを出したから行ったのだ。休むのは当然の権利だ」というような応酬があった後、Ｂ２課長、Ｂ４課長は、Ａ１、Ａ４に対し、「就業規則に基づいてやるように」と注意を促したところ、「就業規則なんか見たこともない」というので、「今日は車に乗らなくてもよい。就業規則を勉強しろ」といって仕事をさせなかった。

また、Ｂ２課長は、「始末書を書かないと乗せない」といって、Ａ１、Ａ４に対し、始末書の提出を求めたが、両人は始末書の提出を拒否した。Ａ３らは、全地連専従のＡ９書記次長と共に、会社のＢ３支配人に対し仕事をさせろという交渉を午後８時過ぎ頃まで行なったが、結局物別れとなった。10月３日Ａ１、Ａ４は出勤したが、車に乗せられないので早退したが、その時、Ｂ２課長に対し、「では、出勤されるようにあったら通知して下さい」といって帰った後、Ａ１、Ａ４は11月17日まで殆んど出勤しなかった。

⑷　Ａ２は10月２日午前７時出勤したが、Ｂ２課長から、始末書を書いてくれといわれたが、同人が始末書は書かれない旨答えたら、Ｂ２課長は、始末書を書くまでは車に乗せられないといったが、同人は会社事務所に待機したが、精神的に疲労を覚えたの

で、Ｂ２課長に対し、「疲れたから帰ります」と断わって、午後３時から４時頃の間に帰った。

Ａ２は、次の出勤日の10月４日出勤し、午前10時頃会社に団体交渉を申入れた。なお、この日Ａ２は、Ｂ２課長に、「働かせる状態がきたら知らせてください。電話もありますから」と頼んで帰った。

10月６日Ａ２は、欠勤届を出して休んだ。10月８日は欠勤届を出さなかったが、別府市春木公民館で、分会と会社との間に行なわれた団体交渉に出席した。

Ａ２は、10月８日以降11月17日までの間は、時々出勤日に出社し、「まだ乗せてくれんだろうか」といって、出勤したことはあったがＢ２課長に対して前述の依頼をしてあるということもあって、殆んど出勤しなかった。

⑸　Ａ１、Ａ４、Ａ２の３名が出勤するに至った経緯は次のとおりであった。

会社は、分会の10月12日付会社宛内容証明郵便での要求書に対する回答を兼ねて、Ａ２宛に10月14日付内容証明郵便で通告書を発送した。通告書の内容の要旨は、「去る10月１日以降再三再四の通告にもかかわらず、貴殿等（Ａ１、Ａ４、Ａ２）は未だに出勤がありません。このまま正当な理由もなく出社がないと、当社就業規則第108条の２項、５項、19項の各項にふれることになり、懲戒処分もやむなきに至ります。この文書到着次第出社し、正規の手続を取って乗務して下さい。……

10月12日付の内容証明郵便要求書に対し、回答します。

「　会社は、Ａ１、Ａ４、Ａ２の各社員に乗務停止処分を命じた事実はない。右３名は即刻出社し､東タクシー従業員として正規の手続を取って勤務すること。……」

であった。

会社は、上記通告書発送後もＡ２、Ａ１、Ａ４は出勤しなかったので、その後さらに１回Ａ２宛内容証明郵便で前回と同趣旨の内容の通告書を発送した。

一方分会も、10月12日付内容証明郵便の要求書の外に会社宛に11月17日付内容証明郵便を発送した。その内容は、労働基準法を下回らないような就業規則だったら守りますという趣旨のものであったが、会社はこの分会の回答を了承して、会社と分会と

の間に本件に関しては始末書を提出しなくてもよいという話し合いができたので、Ａ１、Ａ４、Ａ２は11月18日から出勤することになった。

⑹　11月17日分会と会社との間に話し合いがついて後、会社の春木（本社）事務所内の真中あたりと、東別府営業所内に入ってから出口に向って右側に、それぞれ大きな紙に管理者名で「この者たちは不良社員だったため、長い間出勤停止になっていましたが、今後、出勤するようになりましたので、皆んなで指導してやってください。」という旨のＡ１、Ａ４、Ａ２らのことを書いたビラをはり出してあった。

10　Ａ４の昭和46年２月17日付出勤停止処分について

⑴　昭和46年２月13日全地連が、陸運事務所へ別府地区の増車反対の抗議を行なった際、Ａ４は、会社へ家事の都合により欠勤する旨の欠勤届を提出し、分会を代表して参加した。

⑵　Ａ４はその際、全自交の客引き、乗車拒否をなくす運動の一環として、客引きや乗車拒否につながる観光客目あての貸切り料金制を廃止させる目的で時間料金の明示していない貸切り札を持参し、会社はこのような札を使用して不当料金を取っていると陸運事務所に訴えた。

⑶　その後陸運事務所から会社に対し、そのような不正料金をとっているのかとの問い合わせがあった。この件に関し、会社は、Ａ４が故意に会社の名誉を傷つけるようなことを行なったとして、同人の行為は就業規則第107条第２号、同第17号、第49条第１号所定の懲戒事由に該当するとして、12月17日から１週間の出勤停止処分に付した。

11　Ａ４の昭和46年２月27日付の出勤停止処分について

⑴　Ａ４は、昭和46年２月27日会社無線室において、Ｂ２課長に対し「今日は、自分の誕生日で、一家で祝いたいから、午後５時頃から早退させてくれ」と頼んだことから、両者の間で激しい口論が交わされたが、その際、Ａ４がＢ２課長に対し、暴言、脅迫行為があったとして、同人の行為は就業規則第107条第６号、第108条第４号、同第５号所定の懲戒事由に該当するとして、昭和46年２月27日から１週間、同人を出勤停止処分に付した。

12　Ａ１の昭和45年12月28日付の解雇処分について

⑴　Ａ１の車の破損事故について

①　昭和45年８月30日午前11時頃、Ａ１は、別府国際観光港に32号車を止め、エンジンをかけたまま、客引きに行っていたところ、会社のＣ４運転手が32号車の水がもれているのを見つけＡ１に知らせたので、Ａ１はすぐ車に戻り、エンジンを切り、ボンネットをあけて30分ぐらい冷やした。そしてＡ１は、メーンスイッチを入れ、ヒーターゲージが下がったのを確認して、会社が観光港から近いため、そのまま帰りかけたところ、九州横断道路の踏み切り上で、またヒーターゲージが上がったので、一ぱいになる手前で車を止めて、会社の修理工を呼んでラバーホース（冷却装置）を取りかえ、そのまま車を走行させた。会社は、本件ラバーホース破損はＡ１の重大な過失によるもので、7,000円相当の損害をこうむらせたとして、９月４日付でＡ１の乗務を停止し、配車係に配置転換した。

②　昭和45年12月１日夜、Ａ１は12号車を走行中、ライトが暗くなり、クラクションもならないようになったので、車をそのまま会社に持って帰った。

③　昭和45年12月３日Ａ１は、５号車に乗り別府国際観光港から客を乗せて地獄巡りをして、大分市のマリンパレスに回り、マリンパレスから帰る際、午後１時30分頃、別府市浜脇１丁目のところで車のエンジンが急に切れ故障した。ちようど会社浜脇営業所の前であったので、Ａ１は工場運転手やＡ２に応援を求め客にも降りてもらって、一緒に車を押してもらったが、エンジンがかからないのでボンネットをはぐって点検し、メーンスイッチを入れたが音がしないのですぐ本社に連絡した。連絡を受けたＢ２課長は、「それは、セルモーターが悪いんだろう」といって、修理工場の三光社に電話し、午後４時頃三光社からセルモーターを持ってきてつけかえ、エンジンがすぐ始動したので、Ａ１はそのまま車を走らせた。そのときつけ替えたセルモーターは、純正部品で所謂再生品であった。

④　昭和45年12月５日朝、Ａ１は15分遅刻して会社に出勤したら、Ｂ２課長は、Ａ１の担当車（５号車）の暖気運転をしていた。Ａ１は、この日本番勤務であったので、

浜脇の車庫へ行くため、車に乗ってアクセルを踏んだが、ひっかかってなかなか戻らなかったので、Ｂ２課長に、あいていた35号車に乗り替らせてくれと申し入れたところ、Ｂ２課長は、「このままでいいんだ。お前らが乗る車はこれでちょうど似合っているんだ」といったのでＡ１はやむなく、そのまま５号車に乗って、浜脇の車庫に行った。２～３回運行後、大分行きの女客が来たので、Ａ１はエンジンをかけたが、かかりが悪く容易にかからなかったが、４～５分ボンネットをあけていろいろいじっていたところエンジンがかかったので、そのまま大分市駄の原まで客を乗せた。そして、そのままエンジンを切らず別府にひきかえす途中、西大分のかんたん交差点で赤信号となったので車を止めていたが、青信号になる直前に車のエンジンが切れた。

そこでＡ１は、後にならんでいた車の運転手に押してもらって交差点から出て、本社に連絡をとったところ、Ｂ２課長が不在であったが30分ぐらいの後、会社修理工のＣ５が現場に到着した。

Ａ１がＣ５の乗ってきた車に乗って、Ｃ５が５号車に乗り、故障車を引っぱって帰る途中、別府市富士見通りの交差点のところで、５号車に乗っていたＣ５がエンジンをかけ、そのまま自力で三光社の修理工場に入れた。Ａ１が本社に帰ってから、30分位してＢ２課長が「どうしたんか」といったので、「車が悪くなった」とＡ１が答えたら、Ｂ２課長は「セルモーターやろ」といって、「それならちょっと三光社に行く」というので、Ａ１が「わしも一緒に行こう」というのを「お前は行かんでいいから、ここにおれ」といって１人で三光社に行った。１時間位してＢ２課長から電話で、支配人と一緒に出ていこうという連絡があったので、支配人とＡ１が三光社に出向くと、Ｂ２課長は、５号車についていたセルモーターだといって、分解して修理台の上にならべてあったのをＡ１に示して「お前が故意にくずしたものだ」といってＡ１を強く叱責した。

⑤　会社はＡ１の12月５日の車の破損事故を重視し、とりあえず同人を出勤停止処分に付したが、Ａ１が故意に破損させたものと判断し、12月７日賞罰委員会を開催、

特にこの日の賞罰委員会に限り、分会からＡ２の出席を求め、会社は管理職以上６名の出席の下にＡ１の処分について審査した結果、６対１の多数決でＡ１の懲戒解雇処分を決定した。

⑥　会社は、12月12日付Ａ１宛に「貴殿は、12月３日、５日のセルモーターの破損により、会社に４万円の損害を与えたが、12月５日の破損は故意に車両を破損させたものと断定するものである。よって12月７日賞罰委員会に諮問の結果、就業規則第108条第６項、第９項及び第18項に基づき、懲戒解雇に該当するが、現在警察当局において捜査中であり、就業規則第104条第４項により、行政官庁へ認定手続中につき、その期間出勤停止を命ずるものである。」旨の通告書を内容証明郵便で発送した。

⑦　会社は、12月28日付でＡ１あてに次の要旨の解雇通告書を発送し、同人を解雇した。

解　雇　通　告　書

貴殿は昭和43年６月当社に入社して２年６ヶ月になりますが、半年の試採用期間が過ぎ本採用になると同時に今までの勤務態度を変えて当社就業規則を無視し数々の服務規律違反を犯し懲戒処分を数回受け勤務成績は常に全従業員の平均を大きく下回る最下位にある状態でありました。

これに対し会社はたびたび所属上司を始め貴殿加入の組合を通じて態度を改めるよう厳重に注意を申し渡し組合からも善処するとの回答はありましたが、貴殿においては一向にあらたまらず益々業績は低下するばかりか最近では悪意ともとれる業務態度で車両を破損させたり無許可欠勤や違反行為等をくり返し、８月30日から12月５日までに会社は約18万円の損害を受けているのであります。

当社では規定に従い12月７日賞罰委員会で審査の結果、貴殿のこれまでの行為は就業規則第108条の５．６．９．18項の各項に該当するので懲戒解雇処分に決定しましたので解雇手当除外認定の期間中出勤停止処分を命じておりましたが、その期間が長びくと推定されるので、本日付をもって労基法第20条の規定により解雇手当を支給して解雇致します。

⑧　本件車両の破損について会社は、事故発生後、警察にＡ１を告訴したが、警察の鑑識の結果、証拠不十分の理由により不起訴となった。

⑵　Ａ１の勤務態度及び勤務成績について

①　昭和45年９月中のＡ１の出勤状況は、欠勤３回、早退１回（７時間)、遅刻１回（２時間）であった。またＡ４の同月中の出勤状況は欠勤２回、早退１回であった。

②　Ａ１は昭和43年５月に入社して以来、同年９月に接客態度が悪いことを理由に始末書を提出させられたほか、昭和45年９月８日分会結成前は出勤停止等の処分を受けたことは一度もなかった。またＡ１は過去１年間無事故で欠勤もないことから、社長から表彰されたことがあった。

⑶　Ａ１の客引き行為について

①　以前、ホテルから会社にエロ映画の観覧者をあっせんしてほしい旨の電話がかかり、ちょうどＢ２課長が不在のとき、居合せたＡ１が電話を受けて、Ｂ４課長とＡ３、Ａ２の３名で客を送りこんだことがあった。

②　Ａ１は昭和43年５月会社に入社して、会社の社員教育として、Ｂ７課長補佐から駅前に連れて行かれて、地獄巡りとか、観光の客引きの要領や、また、「別府でエロ写真がいるならおれのところに来い」とか、「おなごをほしがるのが来たらおれに連絡しろ。おれが連れて行ってやる。という趣旨のことを教えこまれたが、また実際にＡ１はＢ７課長補佐から２～３回連れて行かれたが、その他のことについては、何も教育指導は受けなかった。

第２　判断

１　共済会、忘年会、新年宴会について

組合は、「会社が分会員の昭和45年10月、11月分の給料から控除していた共済会費２ヶ月分を、11月になって突き返し、それ以後分会員を共済会から一方的に除外し、また昭和45年忘年会、昭和46年新年宴会にも、会社は分会員を除外して労組と会社との間で行なったことは、分会員に対する不当な差別扱いである。」と主張し、これに対し、会社は、「分会員は労組在籍中は適用を受けるが、昭和45年９月９日労組員の資格を失っ

たので、共済会員の資格を失ったが、会社は積極的な反対がない限り、そのまま事実上の会員として取り扱っていくつもりであった。ところが分会は、昭和45年９月８日分会結成当日会社に対し、分会員から９月分の共済会費を差し引いたのは誤りであるから直ちに返還してもらいたい旨の要求を受けたので返還したまでで、それ以後分会員は行事にも参加せず、会費も納入しない。また忘年会は共済会主催で行なわれるのであり、新年宴会は、従業員主催で行なわれ、その際会社側は招待されて出席するだけであって、会社は関知しない」と主張するので、以下これらの点について判断する。

⑴　分会員らは、労組在籍中から共済会会員であり、毎月給料から共済会費のほか、事故保証会費、旅行積立等を控除されていたが、労組を脱退し、昭和45年９月８日分会結成後も引き続き、事実上の会員として取り扱われ、諸会費を同年11月分まで納入していたことは、前記認定事実６の⑴のとおりである。

そこでまず、会社主張の如く、分会が共済会を自ら脱退したのか、または、会社が分会員を共済会から除外したのかという点について検討するに、会社主張を裏付ける疎明、立証はない。かえって、①認定事実６の⑵で述べたように、社長が大分労基署から呼び出され事情聴取されたこと、②認定事実６の⑶で述べた要求書の提出等を併せ考えれば、これら分会の行動が会社の感情を痛く刺激し、分会を嫌悪するところとなりこれが原因となって、Ｂ３支配人が、前記認定のごとく、既に分会員の給料から控除していた共済会費２ヶ月分（10月、11月分）を直接分会に返還し、それ以後共済会から排除したものと推認するのが相当である。

⑵　当初、会社は前記認定のとおり、分会員を労組脱退後も事実上の会員として取扱っていたが、立証の段階で、共済会は労組と会社との間に締結されたものであり、分会員らは、労組を脱退した以上、共済会規約の適用を受けられないと主張しているが、乙第５号証（共済会規約）によっても、会社と労組の両者間で同規約が制定されたとは認められず（両者の署名押印もない）、むしろ、共済会の構成員が、会社、管理職員、労組組合員、工員の四者となっているところから、少くとも形式的には上記四者、すなわち、会社と全従業員が合意の上で、同規約が作られたものと認むるのが相当で

ある。従って、労組を除名もしくは脱退した従業員が新たに組合を結成したとしても、その組合から特に共済会脱退の申出がない以上、会員として取り扱っていくのが上記共済会の設立目的からいっても当然である。したがって、分会員らが労組脱退後は、当然、同規約の適用を受けられないとする会社主張は失当であるといわざるを得ない。

⑶　会社はいったんは、分会員を事実上の共済会会員として認めながら、前述の動機によって排除したこと、並びに、前記認定事実６の⑷で述べたとおり「共済会に入れないのなら、別にわれわれとの共済会をつくってくれ」との要求に対しても、会社は応じてないことを考えると、会社が、会員相互の親睦を図ることを主たる目的として設けられた共済会から、分会員を正当な理由もなく排除したことは、会社が、分会を孤立させ、もって精神的な面に打撃を与えることにより、分会の弱体化を図った労働組合法第７条第３号に該当する不当労働行為と判断せざるを得ない。

⑷　前記認定のとおり、忘年会は共済会主催で行なわれており、会社が分会員を合理的理由なくして、一方的に共済会から排除し、昭和45年忘年会にも参加させなかったものであり、共済会からの排除と同一の効果を狙った不当労働行為であって、労働組合法第７条第３号に該当すると認める。

⑸　新年宴会については、特に会社が分会員を排除したとの疎明ならびに立証もなされていないし、前記認定のとおり従業員主催で行なわれているから、差別扱いであるとの組合の主張は採用できない。

２　昭和45年の冬期賞与について

組合は、「会社が分会員らに対し、不当な出勤停止、一方的な勤務時間の変更等を行なったため、平均賃金そのものが低下したので、年末の賞与が減少されたうえ、会社は懲罰制度を作り、分会員からさらに減額し、賞罰委員会には分会の代表を参加させず、一方的に決定していることは、差別待遇である」と主張し、これに対し、会社は、「分会員らの給料、賞与等の減少は、その前提事実である乗務停止、出勤停止等の処分が適法であるから、賞与が減少するのは当然の結果である」と主張するので、以下この点について判断する。

⑴　本件の場合、分会員の賞与額が労組組合員より減少したのは、分会員らが、出勤停止処分等の懲戒処分を受けたことに起因することが明らかであり、処分に伴って必然的に減額を生じたものであるから、会社が分会員の賞与を差別する意図をもって、各種の懲戒処分を行なったものとは解されず、処分の結果、賞与が減少したことだけをもって差別待遇であるとする組合の主張は肯認できない。

⑵　Ａ３、Ａ４、Ａ２の昭和45年冬期賞与の各人支給額および減点による控除額は、前記認定事実８の⑶のとおりであるが、組合は、「会社が分会員に対し、不当な処分を行なったため、冬期賞与が減少したうえに懲罰制度を作って『事故を起した』、『勤務態度が悪い』等の理由で各人から、１万円～１万３千円を控除しているので、手取額は減少した。

また、Ａ４は、事故もなく、始末書もとられていないのに、減点最高額の１万円引かれたのは、差別待遇である」と主張しているが、Ａ４の場合を除いて、Ａ３、Ａ２の場合は、減点の理由である始末書の提出、無断欠勤、遅刻、早退、事故の有無について争っていないので懲罰制度の是非は別として、労組組合員も本制度の適用を受けて減点されている以上、差別待遇について具体的に疎明、立証しない限り、組合の主張は採用できない。

ところで、Ａ４の場合であるが、組合は、Ａ４が、事故も始末書もないのに減点最高額の１万円を控除されていることの不当性を主張するのに対し、会社は、Ａ４の減点理由、勤務評定の内容について何らの主張ならびに立証がなされていない。

以上を、考察すると、会社は、分会を嫌悪するあまりＡ４に対し、合理的理由もないのに同人の賞与額から減点し、差別待遇することによって、分会の弱体化を意図した不当労働行為であると判断せざるを得ない。

３　Ａ１、Ａ４、Ａ２に対する10月１日付処分について

組合は、「会社がＡ１、Ａ４、Ａ２に対し、会社の許可しない年休、欠勤を強行して全自交大会に出席したことを理由に昭和45年10月１日付で乗務停止処分にしたことは、会社が自主的な組合活動を嫌悪して行なった労働組合法第７条第１号に該当する不当労

働行為である」と主張し、これに対し、会社は、「出勤時間の到来する直前に、４名も同時に欠勤の届けを受けても乗務員を確保することができないので、代表１名を許可する旨付言したのに全員欠勤を強行したので、同年10月１日、Ａ１、Ａ４、Ａ２に対し、譴責処分に付し、就業規則を守るよう注意し、始末書の提出を求め、なお同日の乗務を停止し、社内規則の研究を命じたものであり、上記の処分は使用者として当然の措置を講じたに過ぎない」と主張するので、以下これらの点について判断する。

⑴　まず、Ａ１は年休届を文書により提出しているので、就業規則に照しても届出の方法については問題はない。

Ａ４、Ａ２の場合は、欠勤届を出して、前記大会に出席しているが、同人らの欠勤の手続きが適法になされたかをみるに、両名の欠勤届は、前日の９月28日午後10時～11時ごろにＡ１の年休届と共にＢ２課長に文書で提出されていることは、前記認定事実９の⑴のとおりであり、「欠勤は出勤時間30分前までに必ず上長に連絡して許可を得ること」と定めた“東タクシー従業員のさだめ”及び就業規則に照しても、Ａ１の場合と同様、欠勤届提出の時期、方法については問題はない。

⑵　Ａ１は、年休の利用は、労働者に認められた権利の行使であって、会社は拒否できないものと考え、会社が、Ａ１の年休の請求を許可しなかったにもかかわらず、これを無視して全自交大会に出席したことが推認せられる。

次に、Ａ４、Ａ２の両名が、Ｂ２課長の承認しない欠勤を強行、同大会に出席するに至った事情を考察するに、組合は、組合員が欠勤して上部組合の大会に出席するのに、使用者が人員を制限し、欠勤を承認しないことは、組合に対する介入行為であると考え、Ａ４、Ａ２の同大会出席を強行したものであることが推認できる。

このような考えの下に両名が欠勤を強行したことには、、若干問題があるが、従来、欠勤に対する会社の取扱いは、個人的用務、家事の都合等による欠勤の場合は、通常これを承認していることから、欠勤理由が組合用務だからといって、会社が承認しないのは、組合運営に対する介入行為であると判断して欠勤を強行したことは一応理由があると認められる。

両名が届けを出してわずか１日欠勤を強行して大会に出席したことをもって、就業規則違反として処分をなすには、承認しないことに相当の事由が存しない限り、両名の行為についてのみ非難されるべきではないと考えられる。

⑶　Ｂ２課長は、９月28日、Ａ３に対して、年休及び欠勤届を承認しない理由については、何等説明をなさず、高圧的口調でＡ１ら３名の同大会出席を拒否していることは前記認定事実９の⑴のとおりである。

次に、会社は、答弁書ならびに審問廷において、前記３名の年休、欠勤届を承認しない理由として、「年休、欠勤の届出の時期が、出勤到来の直前であり、４名も同時に欠勤の届けを受けても、代りの乗務員を確保することができない。従って欠勤することによって、営業成績が落ちるので、業務上の理由によって許可しなかった」と主張するが、Ａ１ら３名の年休及び欠勤の届出の方法、時期については前記⑴の判断のとおり適切であると認められる。

次に会社の業務上の理由について検討する。Ａ１、Ａ４、Ａ２が年休および欠勤したことによって、休車する台数は前記認定事実９の⑵のとおり、乗務員の勤務形態が隔日勤務であるため、２日間に３台休車したことになる。会社は、28台（うち予備車１台）の保有台数中１台又は２台が休車するということは、会社の営業収入の面で大きな損害であるので、業務上の理由として、Ａ１ら３名の年休、欠勤届を不承認としたのであると主張するが、上記３名が年休ならびに欠勤したことによって、会社の正常な業務の運営がどのように阻害されたかについての疎明はまったくなされていない。

また、営業収入の面だけをもって労働者の年休、欠勤の承認、不承認の基準となすことには、にわかに首肯し難い。

会社が、Ａ１ら３名の年休ならびに欠勤を不承認とした正当な理由が存しない以上、同人らが上部組合大会に出席することを嫌って、承認しなかったものと認めざるを得ず、従って、Ａ１、Ａ４、Ａ２らが、会社の承認しない年休、欠勤を強行して上部組合大会に出席したことをもって、同人らを譴責処分に付したことは、分会員の組合活動を嫌悪してなしたと認むるのほかなく、労働組合法第７条第１号に該当する不当労

働行為といわざるを得ない。

4　Ａ１ら３名の本件処分後の自宅待機について

組合は、「会社から本件乗務停止処分を受けたので、出勤する意思があったにもかかわらず、11月17日まで自宅待機を余儀なくされたものであり、会社は、処分に際して、始末書の提出を求め、これを拒否するや、始末書を書くまでは、乗車させないという、不当な要求を一貫して変えなかったものである」と主張し、これに対し、会社は、「10月１日、Ａ１、Ａ４、10月２日、Ａ２に対し、それぞれ、同日の乗務を停止し、就業規則を守るよう注意を与えるとともに、始末書の提出を求めたものであり、これは譴責処分である。Ａ１ら３名は、始末書の提出を拒否するとともに、会社の処分を乗務停止処分であると称して勝手に出勤しなくなったもので、怠業争議行為であるから、その間の賃金カットは合法である」と主張するので以下この点について判断する。

⑴　本件の争点となっている、前記Ａ１ら３名に対する会社の処分が、会社は譴責処分であると主張するのに対し、組合は、乗務停止処分であったと主張し、対立しているが、①審問廷における、組合申請証人Ａ３、同Ａ１、同Ａ２の各証言によれば、会社の処分に対する受け取り方がそれぞれくい違っていること、②前記認定事実９の⑸のとおり、Ａ２宛に二度にわたり内容証明郵便による会社通告書の中で、乗務停止処分を命じた事実がないとしていること、③就業規則の懲戒処分の項に乗務停止という処分は定められていないことと会社代表者Ｂ１の本人尋問の結果を総合勘案すれば、前記判断のごとく、会社は、Ａ１、Ａ４、Ａ２に対し、口頭または文書によって懲戒処分を通告していないが、会社の真意は、譴責処分であったことが認められ、これに反するＡ３証言ならびにＡ１証言は措信し難く採用しない。

⑵　Ａ１、Ａ４、Ａ２らは、10月１日ならびに10月２日Ｂ２課長から処分を受けた際に、始末書の提出を求められ、同人らがこれを拒否するや、「始末書を書くまでは乗せない」といい、会社は、この態度を11月17日までは変えなかったことは、前記認定事実９の⑶⑷⑸のとおりであるが、会社が同人らに始末書の提出を要求することは、前記判断の３で述べたごとく、Ａ１ら３名の年休及び欠勤の届けを不承認とする正当な理

由がない以上、会社の処分は不当であり、従って始末書の提出を求める不当な要求に対し、Ａ１ら３名が、最後まで始末書の提出を拒んだことは当然である。

⑶　組合は、Ａ１、Ａ４、Ａ２の３名が、会社が乗務停止処分（出勤停止処分）を受けたと主張し、Ａ１ら３名は、10月１日、および10月２日Ｂ２課長に対し、「出勤できるようになったら知らせてくれ」と申し入れ、処分以降ほとんど出勤せず11月17日まで自宅待機していたことは、前記認定事実９の⑶⑷のとおりである。

一方会社は、Ａ１ら３名が正当な理由なくして出勤しないとして、前記10月14日付Ａ２宛通告書を発送し、Ａ１ら３名に対し、乗務停止処分を命じた事実のないこと、Ａ１ら３名に即刻出社し、東従業員としての正規の手続をとって勤務することを２回にわたり文書で要求していることは前述のとおりである。

また、会社が、Ａ１ら３名に対して行なった処分は、譴責処分であり、乗務停止処分を命じていないことは、前記判断⑴のとおりであるが、仮に、組合主張のごとく、Ａ１ら３名が、乗務停止処分を受けたと信じたがために出勤しなかったとしても、前記10月14日付Ａ２宛会社通告到達後は、当然出勤すべきであるにもかかわらず、依然としてＡ１ら３名が11月17日まで出勤しなかったことは、次のような事情によるものと推認される。

Ａ１ら３名は、10月１日または10月２日にいずれもＢ２課長から始末書の提出を求められ、始末書を書くまでは乗車させないときびしくいわれており、この会社の態度は、一貫して変らなかったことや、前記Ａ２宛の会社通告書の中に「この文書到着次第出社し、正規の手続きを取って乗車してください。」との文意から、会社が依然として始末書の提出を乗務の前提条件としているものと考えて出勤を拒否したものと認められる。このことは証人Ａ２の「11月17日から勤務するようになったのは、会社の方から、これ以上出勤しないと自動的に無断欠勤で解雇になるので出勤するようにという内容証明に対し、分会は、労働基準法を下回らないような就業規則なら守りましょうということで、出勤したわけです。結局、始末書を書かんでもいいということで乗ったわけですがね。始末書を書くようなことは、していませんからね。それまでは、

書くまでは乗せないということだった」との証言によっても明らかである。分会としても、始末書の提出を前提条件として出勤、乗務することには、一貫して拒否の方針をとっているのに、前記判断⑵のとおり、会社が、不当な処分に基づく始末書の提出を強要し、始末書を提出するまでは乗車させなかったことは、明らかに分会弾圧を意図した不当労働行為であると推認せざるを得ない。従って、分会が始末書の提出を前提条件とする出勤を拒否したことは、至極当然の行為であり、これをもってＡ１ら３名が怠業争議行為をなしたとの会社主張は、失当であるといわざるを得ない。

５　Ａ４の昭和46年２月17日付出勤停止処分について

組合は、「Ａ４が昭和46年２月13日欠勤し、分会を代表して全地連の代表とともに陸運事務所へ別府地区の増車の件で交渉を行なった折、貸切り札を使って不当な収入を得ている会社経営者のことが問題になった。このことを会社は、『秘密をもらした』として、Ａ４に対し、同月17日付をもって、出勤停止７日間の処分を行なったことは、不当労働行為である」旨主張し、これに対し、会社は、「Ａ４が、上記の交渉のため陸運事務所へ行った際、同所職員に対し、料金表示のない貸切り表示札を示し、会社が従業員にこのような札を使用させ､水揚収入の一部を秘匿を強いている旨虚偽の申告をなして、会社の名誉を著しく傷つけたので、就業規則第107条第２号、同第17号、第49条第１号所定の懲戒事由に該当するので、出勤停止処分は適法である」旨主張する。以下この点について判断する。

⑴　Ａ４の行為については、前記認定事実10の⑴⑵で述べたとおりであるが、この行為について、会社は、Ａ４が事情を知りながら、故意に会社の名誉、信用を失墜させる目的で行なったものであると主張するが、Ａ４が分会を代表し全地連の一員として参加していながら、後で簡単にくつがえされるような虚偽の訴えをするとは通常考えられないし、会社は、単に「時間料金の明示していない貸切り札は、昭和39年か昭和40年頃に取り除かれてその後使用されない」と主張するだけで、これを裏付ける疎明がない。

かえって、会社は、本件に関し、Ａ４に対し、直接本人に真意を確かめ、その弁明

の機会を与えることをせずに、一方的に同人に対し、出勤停止処分に付したことは、同人の行動に対する報復措置としてなされたものと認めざるをえず、同人の組合活動を嫌悪して行なった不当労働行為といわざるを得ない。

6　Ａ４の昭和46年２月27日付出勤停止処分について

組合は、「昭和46年２月27日、Ａ４は、Ｂ２課長に対し、同日が自分の誕生日であるから、一家で祝いたいので、午後５時頃から早退をさせてくれるよう頼んだところ、Ｂ２課長から暴言をはかれて拒否されたが、そのときの言い争いで会社は、「上司反抗」の理由で、同人に対し、同日付をもって、１週間の「自宅待機」を行なったことは全自交の分会をつぶす目的をもってなした不当な処分である」と主張し、これに対し、会社は、「Ａ４が、昭和46年同月同日、配車係以外の職員の立入を禁止している無線室に入って雑談していたので、Ｂ２課長が、同人に対し、無線室から退去を命じたところ、同人は、これに憤慨し、暴言をはき、脅迫行為をなしたので、就業規則第107条第６号、同第108条第４号及び第５号所定の懲戒事由に該当するので、１週間の出勤停止の懲戒処分をなしたのは適法である。」と主張するので、以下この点について判断する。

⑴　本件の事実関係について目撃者がなく、これを証明する者は当事者である、Ａ４、Ｂ２課長の証言にまつしかないが、Ａ４は同年６月、会社を退職し、Ｂ２課長は第４回審問において会社申請証人として出廷したが、会社は、本件に関しては、同証人から立証させようとはしなかった。

会社代理人の反対尋問に対する組合申請証人Ａ３の証言によれば、「早退するぐらいで、させるのさせんのといってやかましく言う会社だから多少荒い言葉はあったかもしらんですわね。感情があるから。熱湯を入れたヤカンを振り上げたということはなかったと思います。すぐあと、私が帰ったときに、どこもぬれてなかったんだから」といっているのに対し、会社代表者Ｂ１の本人尋問の結果によれば、「Ａ４さんが無線室でその日も何かふざけ合っていたようですのでＢ２課長が注意したそうです。そうしたら、いろいろな問題もあったんでしょうけど、たぎり湯がストーブにかけてあったのをＢ２課長に対し、そのヤカンを投げつけたそうです。そういうふうな暴力を

ふるったので……無線室とＢ２課長が使っている控室から一応でるように言ったそうですけど……」と両者の証言は対立している。Ａ４とＢ２課長のいずれが先に無線室に入っていたかは、目撃者及び当事者の証言を得られないため、認定できないが、Ａ４の脅迫行為については、会社答弁書によれば、「熱湯入りのヤカンを振り上げた」と主張し、また第４回審問において、Ａ３証人に対する反対尋問の中で会社代理人が「いや、かけてはないです。熱湯入りヤカンを振りあげたと、それはどうですか」と言っていることから判断すると会社代表者Ｂ１の本人尋問は措信できない。

以上のとおり事実関係が不明確であるにもかかわらず、会社がＡ４の処分を一方的に強行したことは、組合主張のとおり、分会弱体化、ひいては分会の壊滅を狙った不当労働行為と推認せざるを得ない。

7　Ａ１の解雇処分について

組合は、「会社が昭和45年12月28日付でＡ１に対し解雇処分を行なったのは、分会弾圧の不当な処分で、労働組合法第７条第１号に該当する不当労働行為である」と主張し、これに対し、会社は、「Ａ１を解雇したのは、同人は昭和45年８月30日重大な過失で車を破損させたほか、同年12月１日、３日、５日と連続して故意に車を破損させ、会社に損害をこうむらせたほか、出勤状況、勤務態度も不良のため就業規則に基づいて解雇したもので不当労働行為に該当しない」と主張するので、以下これらの点について判断する。

⑴　昭和45年８月30日Ａ１の担当車の破損について

昭和45年８月30日Ａ１の車のラバーホース破損に至る状況は、前記認定事実12の⑴の①のとおりであって、同人は一応適切な措置をとって運行した事実が認められ、措置後再び破損したものであり、Ａ１の過失による破損であるとする会社の立証は、独断に基づく証言のみであって、採用できない。従って、会社が主張するごとく、同人の重大な過失によるものとは認め難い。

⑵　昭和45年12月１日、３日、５日Ａ１の担当車の破損について

本件Ａ１の担当車破損をめぐる係争事案は、当委員会の審査と併行して、大分地方

裁判所に昭和46年（ヨ）第52号仮処分申請事件（組合申請）が係属、目下地裁において審理中である。組合は、本件については、当審問廷に同裁判所の口頭弁論証人調書の一部を書証として提出したのみで、証人による反証もほとんどされなかったが、当審問廷における当事者の主張ならびに書証および証言に基づいて次のごとく判断した。

会社は、12月１日、３日、５日の車の故障の箇所は、すべてセルモーターであると主張するのに対し、組合は12月１日の故障については、Ａ１が会社の修理工Ｃ６に故障箇所を聞いたら、ダイナモ（発電機）が悪いと言われた（Ａ１証言）といってセルモーターの故障を否定している。ところが、甲第15号証によれば、Ｃ６修理工は、裁判所において、12月１日のＡ１の車の故障は見ていないと証言し、Ａ１の証言とくい違っているが、会社申請証人Ｂ２は反対尋問に対し、「私に聞くより、三光社（修理工場）に聞いたらよいだろう」と証言するのみで、会社はあえてそれ以上の立証はなしていないので、１日の故障がセルモーターであると認めることはできない。

会社は、12月３日、５日にわたって５号車のセルモーターが破損した状況から、Ａ１が故意に車を破壊させたと主張し、その根拠として、①Ａ１が、会社入社前、大分交通株式会社のバスの運転手をしていた当時の同人の手柄話として、同社で労働争議が発生した際、Ａ１は別杵線の最終便に乗る前に、酒を飲んでいて、時間を遅らせ、飲酒運転のうえ、停留所も止らずに、ぶっとばしたが、これは争議中の会社が憎かったのでやったということをＢ２課長が以前同人から聞いていたので、会社も当時、分会との間に紛争の最中であったこと等から、本件の車の破損も同人の故意によるものと判断したこと、②Ａ１の車の破損状況からして、セルモーターがオーバーラン（過大回転）を起した場合、足元で相当大きな金属音がするので、職業運転手なら、その場合当然点検し保護する方法をとるべきであるにもかかわらず、適切な措置を怠り、わざと車が止まるところまで走らせたというようなことは、尊い人命を運ぶプロの運転手の精神に反し、素人の運転手がやるようなことをするとは考えられないから、同人が故意にやったと判断したこと、の２点をあげている。

会社が上記判断を下すに至った根拠の①は、単なる推測に基づいた独断であって、

それのみをもって、Ａ１が故意に車を損壊したと判断したことは、性急に過ぎ、失当であるといわざるを得ず、会社の主張は肯認できない。

次に根拠の②について判断する。本件12月３日、５日のセルモーターの破損の原因について検討するに、大分地裁仮処分事件口頭弁論における証人Ｃ６、証人Ｃ７、証人Ｃ８に係る各調書が証書として当委員会に提出されているので、主としてこれによって総合勘案すれば、３日、５日の故障の原因は、共に高速回転によるものであり、更に､高速回転をする原因として考えられるのは､スタータースイッチの不良の場合、配線関係の不良の場合、車体に異常があった場合、故意もしくは誤ってセルモーターを始動させた場合等が挙げられ、また、甲第16号証によれば、同月５日の５号車の破損状況は、３日の時よりひどく破壊されており、三光社の自動車電装整備士Ｃ７が同車を調べた結果によると、①予想すべき配線、スイッチ関係に異常がなかった、②車体にも異常がなかったことが認められる。そこで３日、５日のセルモーターの破損の原因が、Ａ１がエンジン始動中に故意にスイッチを入れて、セルモーターを始動させたことにあったかという点ならびに高速回転する場合、異常音が発生するので、職業運転手として気がつかなかったのか、故障を早期に発見できなかったかという点について案ずるに、甲第17号証によれば、自動車整備士の有資格者が車のスタータースイッチの故障について実際にテストをやっても、例えば10回～15回テストを繰り返し異常がないと認め走行させ､故障が起った事例が往々存在する事実､また前記認定事実12の⑴の④のとおり、５日の朝、５号車はエンジンの調子が悪く、容易にエンジンがかからなかった事実、３日の５号車の修理に当った三光社の従業員は、電気系統の故障の有無については調べていない事実から、３日の同号車の故障の原因については、電気系統による破損であるとも、推認できないことはない。

なおまた、本件車両の破損について、会社は、事故発生後、警察にＡ１を告訴したが、警察の鑑識の結果、証拠不十分の理由により、不起訴になっていることを認めることができる。

Ａ１が５号車走行中セルモーター破損の際の異常音に気がついて、エンジンストッ

プ等の保護措置をとったかという点については、甲第16号証、甲第17号証によれば、会社申請証人Ｃ７、組合申請証人Ｃ８は共に、高速回転の際には、かなり大きな音がでること、職業運転手でも、交替運転手の場合、慣れない車で乗務する場合、気がつかないでこのような事故を起こす場合がある旨の裁判所における証言、また、同じくＣ８証人が、夏はクーラーをかけており、冬の場合は窓を閉めきっているため、街中の往来の激しいようなところで、エンジン作動中であるにもかかわらず、電流が通ってセルモーターが回転しているような場合、職業運転手なら誰でも気づくということは、運転手の注意力なり、諸条件を考えないと一概にいえないと証言している点、さらにＣ７証人は、セルモーターの破損についてのメーカーサイドからの指示として、一応気づく気づかないかは、運転手に任せるということで、あくまでこれは過失であるという決め方をしている旨の証言等を併わせ考慮するならば、たしかに、12月３日、５日に連続してＡ１が乗車した５号車のセルモーターが故障したことや、故障早期に発見し保護措置をとることについて、万遺憾がなかったかという点については疑わしい点もないではないが、当事者の立証したすべてをもってしても、同人の故意による損壊と認めるには躊躇せざるを得ない。

さらに、本件Ａ１を解雇するまでの経過を見るに、会社が本件事故発生を奇貨として、急ぎ同人を解雇していることがうかがわれ、むしろ、会社は、この機会に分会の中心人物である同人を解雇することによって分会の弱体化を狙ったものと考えざるを得ず、会社の本件解雇処分は、労働組合法第７条第１号に該当する不当労働行為であるといわねばならない。

⑶　Ａ１の出勤状況について

会社は、「解雇理由の一つとして、Ａ１の出勤状況が不良で早退、遅刻、欠勤が多く、昭和45年９月の出勤状況は、無断欠勤３回、不許可欠勤１回、早退１回、遅刻１回という状況であり、満足に出勤したのは８日間に過ぎない。このため、会社は、たびたびタクシーの運休を余儀なくされ相当額の得べかりし水揚収入を喪失した」と主張するので以下これについて判断する。

会社の主張する上記Ａ１の欠勤４回のうち､同年９月29日の無許可欠勤は､Ａ１が、会社に年休を請求し、熊本市で開催の全自交大会に出席したことを指しているが、これは前記判断のとおり、会社がＡ１に年休を与えなかったことが、不当であり、不許可欠勤には該当しない。Ａ１の同年９月の出勤状況は、乙第９号証によれば、同人の出勤日17日間のうち、欠勤３日、早退１回、遅刻１回、公休１日、出勤停止２日である。Ａ３証人の証言によれば、分会員の無断欠勤の事実はないことが認められる。上記Ａ１の欠勤等は少ないともいえないが、しかしながらこれをもって欠勤等が異常に多く、勤務成績不良とまでいえるか、多分に疑問であり、ことに毎月平均してこのような出勤状況にあるのか、この点についても会社は疎明をなしていないし、また、欠勤、早退、遅刻をなした理由等によっては斟酌しなければならず、同年９月は特にＡ１らが分会を結成した月であり、分会として種々対策を講ずるため、上部団体の指導を受けるため、全地連に出入りしていたことが認められるので、９月１か月だけの出勤状況をもって勤務成績不良と決めつけることは失当であるといわざるを得ない。

⑷　Ａ１の客引行為について

会社は、Ａ１の解雇理由の一つとして、「同人は、しばしば、エロ映画や売春婦のあっせん等、会社の従業員にあるまじき行為をなして会社の信用を失墜させた」と主張するので、以下この点について判断する。

Ａ１の客引きの事実は、前記認定事実12の⑶の①のとおりであるが、会社の職制である課長等も一緒になって客を運んでいる事実及び前記認定事実12の⑶の②のとおり、Ａ１入社の際の社員教育における会社職制の言動等から判断するとき、このような客引き行為を是認することはできないが､解雇理由となすことの不当性は明らかであり、会社の主張は容認できない。

⑸　上司に対する反抗について

会社は、Ａ１が昭和45年９月29日、30日熊本市における全自交大会に出席のため、年休を強行したことから、同年10月１日Ｂ２課長と口論となり、その時、Ａ１が暴言を吐いたことを取り上げ解雇理由としているが、特に解雇に値する程の反抗的態度、

暴言があったとの立証もなく、たとえ、会社主張のような暴言をＡ１が吐いたとしても、解雇理由の一つに挙げる程のものではなく、この点についても、会社の主張は採用しない。

８　和解取り下げ後の再申立てについて

前記認定事実２の⑵の再申立ては、主張の全主旨並びに和解協定書を勘案するに、判断の必要がないものと認められる。

９　主文との関係について

⑴　Ａ４に対する救済の利益については乙第20号証によれば、Ａ４は、本件に関し、救済の権利を放棄したものと認められるので、同人に対する不当労働行為の事実関係についてのみ判断をなし、同人に関する救済の部分については、すべて棄却することとした。

⑵　なお、組合は本件に関し、陳謝文の掲示を求めているが、その請求目的は、主文救済命令によって十分達成され得るものと認める。

以上の事実認定および判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条によって、主文のとおり命令する。

昭和48年３月31日

大分県地方労働委員会

会長　富　川　盛　介