中労委、昭 46 不再 60、昭 48．6．6

命　　令　　書

再 審 査 申 立 人　私鉄総連北海道地方労働組合近藤バス支部

再審査被申立人　近藤自動車商会こと　Y

主　　文

1　初審命令主文中再審査申立人組合員A_1に関する部分を取消す。

2　再審査被申立人は、A_1に対し次の措置を含め、昭和 46 年４月 21 日から同人が解雇されなかったと同様の状態を回復させなければならない。

⑴　原職に復帰させること。

⑵　解雇から復職までの間に同人が受けるはずであった諸給与相当額を同人に支払うこと。

3　その余の再審査申立てを棄却する。

理　　由

第１　当委員会の認定した事実

1　当事者

⑴　再審査被申立人Ｙは、近藤自動車商会（以下「商会」という。）なる商号をもって肩書地において車両 20 台を有し、一般貸切旅客自動車運送事業および車両整備業を営み、その従業員は約 50 名である。

なお、ガイドは春から秋にかけて雇用されるいわゆる季節労働者である。

Ｙは、旭川市内において営業する富士ハイヤー株式会社の代表取締役でもある。

⑵　再審査申立人私鉄総連北海道地方労働組合近藤バス支部（以下「組合」という。）は、商会のバス部門の従業員をもって昭和 37 年６月 27 日結成され 39 年に私鉄総連北海道地方労働組合に加入したもので組合員は約 35 名である。

２　A_1の組合活動等

⑴　本件被解雇者であるA_1は、昭和 36 年商会に運転手として雇用され、翌 37 年組合が結成されると同時に書記長に、39 年には執行委員長に選出され、以後昭和 41 年度を除き現在に至るまで執行委員長の地位にある。

その間、昭和 40 年春闘においては私鉄総連の運動方針に従い組合結成以来はじめてのストライキを指導したり、労働条件の改善などをめぐる団体交渉では積極的に発言するなど組合活動の中心的役割を果してきているが、41 年度にはストライキを指導するなど積極的な組合活動を批判され執行委員長に選出されなかった。

Ｙは、団体交渉の席上A_1委員長に対して「お前がやめてくれるなら赤飯たいてお祝いする。」「A_1君は強引でどうにもならぬ。」などと発言している。

⑵　昭和 45 年 11 月 14 日商会は、営林署ダイヤの中休制（営林署の人夫を朝夕送迎する間の手待時間について従来賃金を与えていたのを廃止し賃金をカットする。）を実施する旨発表した。

これに対して組合副執行委員長C_1、書記長A_2、執行委員A_3某の３名はＹと団体交渉を行なったが中休制を認めるか否か結論が出ないままに終った。

しかし、11 月 20 日ごろ商会は中休制を実施した。

その後Ｙは、C_1副委員長に会った際同人に「この前の団交では営林署のダイヤについてはぼくはきまったと思うのだけれども君はどう思う。」と問いただすとC_1副委員長は、「それについては現在実施しているのだから問題はないのじゃないですか。」と答えた。

⑶　商会が中休制を実施していることを知ったA_1委員長は、C_1副委員長らに中休制を認めたのか否か確めたところ、C_1副委員長らは認めていない旨報告した。そこでA_1委員長は、商会に対して組合は中休制に反対でありこれを阻止するためにはストライ

キも辞さない旨通告した。その結果商会は、中休制の実施を取りやめた。

なお、C_1は昭和46年3月20日に商会を退職している。

3　A_1が懲戒解雇されるまでの経緯

⑴　昭和44年3月A_1は、同人の妻にスナックを経営させ、店員としてB女を雇入れたがBはA_1と職場を同じくするガイドA女の友人で、Aの紹介によるものであった。

このようなことから、Bが店に来てからは、Aも時折店に手伝いに来ることもあり、A_1はAおよびBを食事にさそったりした。

また、A_1は、Bへの連絡を依頼する等の用件でAが居住するアパートを訪ねたり、またAがアパートを引越す際はそれを手伝ったり、Aが写真屋に勤めている妹と同居していたので写真を頼みに自家用車で引越先のアパートを訪ねることがあった。

⑵　昭和45年4月30日旭川地区労主催でメーデー前夜際が行なわれ、デモが行なわれた後組合は、例年のように慰労会を行なった。

慰労会終了後は、それぞれのグループに分れ2次会、3次会をやり、また合流したが、その中にはA_1とAもいた。さらに一同は4次会にいった後別れた。その夜組合員A_4は、酒に酔ってA_1の妻が経営する店に来て、A_1の妻に「A_1がAと二人でいなくなった。」などと話した。

そのことを聞いたA_1の妻はA_1にAとの関係を責め、A_1がその事実を否定しても納得しなかった。

⑶　昭和45年5月12日A_1は、C_1副委員長および組合書記長A_5に妻がメーデー前夜祭の件であたまにきているので仲介に入ってもらいたいと頼んだ。

これに対してC_1は、夫婦の仲介に僕のようなものは入れないと云ってこれをことわったが、A_5は応諾した。

そこでA_5は、年長である組合員A_6をともなってA_1の妻を訪ね、同人に前記A_4の話しは事実に反する旨説明したが妻は納得しなかった。

⑷　昭和45年10月、Aは商会を退職し、同年12月に結婚した。

その結婚披露宴にはA_1ら商会の従業員も招待された。結婚式の当日A_1は仕事の都

合で遅れて行くと、同僚から「いや、A1さんもう悲観して来ねえかと思った」などとひやかされた。

⑸　昭和 46 年２月上旬Ｙは、A1がＡと特別な関係にあった旨の噂を聞いたのでその事実の有無について商会の職制であるB1およびB2某に慎重に調査するよう指示した。しかし、その後B1は２月の中旬から下旬にかけて約半月間、B2は３月の下旬から４月の 10 日前後までそれぞれ実家に帰り、またＹは、３月の中旬から約２週間所用で留守にすることが多かったため、その間調査は進まないまま経過した。

⑹　46 年３月 22、3 日頃Ｙは、退職金を取りに来たC1に対して、A1とＡとの特別な関係の噂について問いただしたがC1は話さなかった。その後４月中旬に至りC1はＹに下記のとおり話した。　①44 年 10 月ごろA1がＡのアパートに出入りしているのを隣家に住んでいるＡの同僚がみて、その関係をあやしんだという噂があった。②同年 11 月ごろＡが引越しするさいA1が手伝っており、その引越先の近くにA1の自家用車がときおり深夜駐車していたという噂があった。③45 年の組合臨時大会のときＡの近くに坐り同僚からひやかされた。④45 年メーデー前夜祭慰労会のあと、グループで流れたが２次会にはいなくて３次会には一緒にいたので打合せしていたのかという噂があった。⑤45 年５月上旬、層雲峡の一泊どまりの仕事の発車前にA1から、Ａとの間が妻にばれてしまい妻が荒れているので仲介の労をとってくれと依頼されたのを断わったが、その際いろいろ噂はあったが、単なる噂ではなかったのか、組合から問題を提起された場合には副委員長の立場としてA1をバックアップできないと話した。⑥45 年 12 月、Ａの結婚披露宴の席において、A1が同僚からうまいことをやったとか、これで安心だろうとひやかされた。⑦仲介依頼を拒否した日から暫くしてA1が、Ａの縁談も時々あるが、きまらないのは矢張り俺のことがあるから思い切れないのだろう、早く嫁にやらねばならぬと洩らした。

なお、C1は在職中は「有線放送」というあだ名をつけられていた。

⑺　B1は、ＹにA1は委員長なので調査は困難であるが 45 年６月頃A4が事務所に来て、A1が現在別居生活をしているから宿泊をつけてやったらどうかとやりとりした記憶

がある、また、B_2は運転手やガイド４、５人に聞いてみたらかなり噂があった旨、それぞれ報告している。

なお、A_1の妻が経営しているスナックバーの二階は寝泊りが出来るがA_1らは別にアパートを借りており、二人の仕事の都合でA_1はアパートに、妻は子供と一緒にスナックバーに別々に泊ることもあった。

4　A_1の懲戒解雇

⑴　昭和 46 年４月 21 日Ｙは、A_1を富士ハイヤー株式会社の社長室に呼び、Ａと特別な関係があったことにつき確証を得たので、従来の慣行により解雇したい旨言った。これに対しA_1はもののいいようがないと答えた。

⑵　４月 27 日Ｙは、A_1が同月 22 日出勤し乗務したことおよび年次有給休暇の届出をしていることを知ったので、B_1に指示して車庫事務所にあるA_1の名札および出勤簿を取除かせた。

⑶　商会は、A_1に対し、４月 21 日に懲戒解雇を申し渡したが解釈に相違ないようにするため４月 28 日再度懲戒解雇を文書で通告した。

なお、就業規則第 25 条には著しく風紀または秩序をみだしたときは解雇すると規定されている。この就業規則は昭和 36 年に作成されたものであるが、労働基準監督署に届出されておらず、また、従業員に知らされていなかった。

5　A_1の解雇をめぐる団体交渉およびC_2らの報告

⑴　昭和 46 年４月 27 日夜、A_4副委員長ら３名は、A_1委員長の解雇について商会から組合に通知がないので商会に団体交渉を申し入れ、Ｙと団体交渉を行なった。席上組合は、A_1とＡとの特別な関係は事実無根であり、仮にあったとしてもプライバシーの問題であるとして解雇撤回を要求した。しかしＹは確証もあるし、この種の件については従来も解雇していると主張し、交渉は次回期日をきめて終った。

商会には、運転手とガイド間の特別な関係を理由に解雇されたものが 40 年までに若干名いるが、これはいずれも本人がその事実を認めたものであって、そのような噂だけで処分された事例はない。

なお、商会では運転手およびガイドが出先で宿泊する場合、昭和41、2年頃までは同じ部屋に宿泊していたが組合の要求によりその後は別々の部屋に宿泊するようになった。

⑵　組合は、Ｙとの交渉後Ａ1委員長の解雇問題について検討した結果、ストライキを実施しても反対することを決定し、4月28日午後9時ごろＡ4副委員長、Ａ2書記長はＹに会いストライキ通告書を手渡し、Ａ1委員長の解雇撤回を求めた。

これに対してＹは、さきの団体交渉の経過からして30日のストは突飛に思うと述べ、前日の団体交渉内容について確認を求めるなどやりとりが交されたが、結局Ｙは Ａ1委員長の解雇については事実の確証があるとして撤回しなかった。

⑶　その後Ｙは、富士ハイヤー株式会社の従業員Ｃ2にＡ1とＡとの特別な関係について調査を依頼した。その結果下記の事実が報告されている。

①　Ａの居住していたアパートに住んでいたハイヤー運転手Ｃ3がＡ1とＡが親しくしていてＡのところへ出入りしていたこと、深夜までいたり、また紺色の外国車が朝まで駐車していたのを見ている。

②　Ａの引越先のアパートの経営者夫妻は、「45年５月頃Ａの部屋で何か口論し騒ぎがありましたので深夜でもあり二階に上って行きまして静かにして下さいと申しましたところ、も少し話があり終ったら直ぐ帰ります、ということでしたが男の人と余り背が高くない丸顔の髪を長くした女の人が居りました。」と話した。

⑷　なお、その後Ａ2、Ａ1ら３名は前記Ｃ3に会いＡのアパートを訪ねていたという者がこの中にいるかと聞いたところＣ3は、わかりませんと答えた。また、Ａ4とＡ1夫妻の３名は前記アパートの経営者夫妻に会い、Ａ1夫妻を見たことがあるかと聞いたところ全然知らないと答えた。

以上の事実が認められる。

第２　当委員会の判断

組合は、Ａ1の解雇は不当労働行為には該当しないとした初審判断を争い、本件解雇は、Ａ1がガイドのＡと関係があったことを理由にされたものであるが、このような事実は全

くなく、したがって、これはＹがＡ１の組合の執行委員長としての活発な組合活動を嫌悪し、合理的な根拠もなく企業外に排除しようとしたものであり、春闘を前にして組合員に動揺を与え組合の弱体化を狙った不当労働行為であると主張するので、以下判断する。

１　Ａ１とＡの関係について

Ｙが、昭和 46 年４月 21 日Ａ１に解雇を言渡すまでにＡ１とＡの関係について情報として把握していたのは、前記第１の３認定のとおり　①Ｃ１からの報告、②Ｂ１およびＢ２からの報告、であるが、さらにＹは、③解雇を言渡したときのＡ１の態度　④団交等におけるＡ４副委員長らの発言　⑤Ｃ２の報告、等によってＡ１とＡの関係についてさらにその確信を深めたと主張するので、以下これらについて判断する。

⑴　Ｃ１からの報告について

前記第１の３認定のとおり、Ｙが４月 21 日に確証を得たとしてＡ１に解雇を言渡すに際しては、主としてＣ１の報告に基づいてなしていることは明らかである。

ところでＣ１は、前記第１の２の⑶認定のとおり、営林署中休制の問題で組合内部でトラブルがあった後まもなく退職しているので、組合、就中Ａ１に対し客観性を欠く感情的要素のあったであろうことは推認に難くない。したがって退職後まもなくＹにＡ１のことについて尋ねられたので、前記第１の３の⑹認定のとおり①～⑦までの７項目について報告したものと考えられるが、この７項目のうち、①、②、④はＣ１が聞いた噂を噂として話したものであり、③、⑤、⑥、⑦については、Ｃ１が経験した事実として報告されているが、他への就職も決まり旭川を離れることになっていたＣ１が、前記第１の２の⑵および３の⑹で認定したような同人の性情から自らの推測をも交え過剰な表現をとったものと考えざるを得ず、Ａ１にも誤解を招くような行動があったことは認められるが、このようなＣ１報告から直ちにＡ１とＡとが特別な関係にあったものと断定することはできない。

⑵　Ｂ１、Ｂ２の報告について

Ｂ１、Ｂ２の報告は、前記第１の３の⑺認定のとおり、Ｂ１は僅かに 45 年６月頃Ａ４が来て、Ａ１が別居生活をしているらしいので宿泊をつけてやればよいといったことに

ついてやりとりをした記憶がある、という程度のことをＹに報告しているものであり、Ｂ２の報告は、前記第１の３の⑺認定のとおり、運転手、ガイドらに聞いたが、かなり噂があったということだけであり、このような報告から特にＡ１とＡの間に特別な関係があったと認めることもできない。

⑶　解雇を言渡された時のＡ１の態度について

前記第１の４の⑴認定のとおり、Ａ１は解雇を言渡され釈明を求められたことに対し、「もののいいようがない。」といってその場では一言も弁解していない。この事実からＹはＡ１とＡの特別な関係についての確信を強めたと主張する。しかし、Ａ１は身に覚えがないとして翌日以降通常出勤していることからみても、同人はそのような噂程度で解雇されるとは思っていなかったものと認められ、Ｙの質問に対して釈明しなかったのもその故であったと考えられる。したがって、Ａ１の発言をもって、ただちにＡ１がＡとの特別な関係にあったという事実を同人が認めたものと確信したとするＹの態度はゆきすぎであり、他に何らかの意図があったものと推認せざるを得ない。

⑷　Ａ４らの発旨について

前記第１の５の⑴認定のとおり、４月 27 日の団交および同月 28 日のスト通告に伴なう話合いで、ＹとＡ４副委員長らがＡ１の解雇問題についてやりとりし、その際Ａ４らがプライバシー云々について発言したことは認められる。しかし、それは一般論としてかりに関係があったとしても、それはプライバシーの問題であり、会社の業務遂行、名誉を損ずる等の支障を与えていないと主張したものであり、Ａ１とＡが実際に関係があったことを前提にした発言とは認められない。

また、Ａ４らが時間外にはそういう関係があったと発言したというＹの主張は認められない。

⑸　Ｃ２の報告について

Ｃ２の報告は、前記第１の５の⑶認定のとおり、①かってＡの居住していたアパートに住んでいたタクシー運転手Ｃ３は、Ａ１がＡのところへ出入りしているのを目撃している、②Ａの引越し先のアパート経営者夫妻がＡのところへ深夜男女が来て口論して

いるので注意を与えた、というものである。

しかし、①については、組合の代表がC_3を訪ねたとき、C_3はそのなかにいたA_1を指摘できなかったのであるから、C_3がA_1の出入りしているのを印象に残るほど何回も目撃しているとは認められず、また、これに添うC_3の証言書は採用できない。②については、アパート経営者の証言書によれば訪ねて来た男女のうち女の方は背が低かった、となっているが、A_1の妻は背が高く、また、アパート経営者夫妻は、その後組合代表がA_1の妻とひきあわせた際に、口論していた女はA_1の妻とは違うと証言している。

したがって、C_2の報告はA_1とAが特別な関係にあったということの理由にならない。

2　従来の取扱い等について

Yの主張するとおり、運転手とガイドが特別の関係にあれば即時解雇になるということが全従業員に徹底していたとは考えられないが、前記第１の５の⑴認定のとおり、本件解雇発生以前にも、41 年頃までは運転手がガイドと特別な関係があったことによって解雇になった事例が認められる。

しかし、その後も、組合主張のとおり、運転手とガイドとの関係の噂はかなり頻々としてあったことが認められるにもかかわらず、単なる噂だけで懲戒解雇になった事例は認められず、本件についてはA_1本人も否認しており、また同人の否認にもかかわらずこれを確認できるとする資料もないのであるから、同人に対する本件懲戒解雇は異例の措置といわざるを得ない。

3　A_1の解雇と不当労働行為の成否について

前記第２の１判断のとおり、A_1とAの関係についてかなり噂のあったことは事実であるが、そこに特別の開係があったということまで断定することはできず、また他に特別の関係があったことを認めうる資料もないので、このような噂だけでA_1が職場の風紀または秩序を乱したものとは認め難い。しかも従前噂だけで懲戒解雇になった事例もないのであるから、A_1の本件懲戒解雇理由についてはその合理性を認め難い。

他方、前記第１の２の⑴認定のとおりＡ１は、37 年の労働組合結成以来組合の中心的活動家であり、とくに産業別の統一闘争を推進している私鉄総連の方針に忠実に従っていたことが認められ、このようなＡ１の組合活動につきＹが嫌悪の情をもっていたことは、前記第１の２の⑴認定のとおり、Ｙが団交の席上、Ａ１を嫌悪する発言をしていることからも推認するに難くない。

そうすると、本件解雇はＡ１の正当な組合活動を嫌悪したＹが、たまたまＡ１とＡとの噂を聞くに及び、これを奇貨として、既に噂の相手方のＡが退職結婚してから半年も経過しているにもかかわらず、春闘直前にことさらこれを取り上げて確たる証拠もなしに急拠Ａ１を解雇し、もって組合の弱体化を企図した労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為と認めざるをえない。したがって、本件解雇は不当労働行為には該当しないとした初審判断は失当である。

なお、組合は、本件不当労働行為の救済として陳謝文の掲示を求めているが、主文によって救済の実を果しうるものと考えられる。

以上のとおり、本件再審査申立てには理由があり初審命令は変更を免れない。

よって、労働組合法第 25 条、同第 27 条および労働委員会規則第 55 条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和 48 年６月６日

中央労働委員会

会長　石　井　照　久