京都、昭45不10、昭48．9．6

命　　令　　書

申 立 人　都タクシー労働組合

申 立 人　全国自動車交通労働組合京都地方連合会

被申立人　都タクシー株式会社

主　　文

1　被申立人は、A_1を原職に復帰させるとともに、昭和45年7月26日から原職復帰に至るまでの間、同人が受けるべきはずの諸給与相当額を支払わなければならない。

2　被申立人は、下記内容の文書を横1.5メートル、縦1メートルの大きさの模造紙に墨書し、被申立人会社の京都営業所および本社の各正面入口の従業員が見易い場所にそれぞれ10日間掲示しなければならない。

記

会社は、昭和45年7月25日付で貴組合の組合員A_1を解雇したことは不当労働行為であったことを認め、今後かかる行為はいたしません。

以上、京都府地方労働委員会の命令により誓約します。

年　月　日

都タクシー労働組合

執行委員長　A_2　殿

全国自動車交通労働組合京都地方連合会

執行委員長　A_3　殿

都タクシー株式会社

代表取締役　B_1

理　　由

第１認定した事実

１　当事者等

⑴　被申立人都タクシー株式会社（以下会社という）は、肩書地に本社を置き、本件申立の昭和 45 年８月 18 日当時、従業員約 420 名を雇用し、営業車 275 両を有して、一般旅客自動車運送を業とする会社である。

⑵　申立人全国自動車交通労働組合京都地方連合会（以下地連という）は、京都府下における一般旅客自動車運送事業関係の労働組合および労働者で組織する労働組合連合体である。

⑶　申立人都タクシー労働組合（以下組合という）は、本件申立当時、会社の従業員 22 名が加入し、地連をその上部団体とする労働組合である。

⑷　本件で救済を求めているA_1（以下A_1という）は、昭和 40 年３月 20 日、タクシー乗務員として会社に入社し、昭和 45 年７月 25 日解雇された。同人は試用期間終了後組合に加入し、その後昭和 40 年 10 月上旬組合を脱退し都新労働組合（以下新労という）に加入したが、同年 12 月上旬新労に籍をおきながら匿名組合員として組合に再加入し、後記昭和 41 年７月 31 日、匿名組合員 100 名公然化のさいに組合員として公表された。

２　組合分裂前後の労使関係

⑴　地連は、昭和 40 年３月５日、5,000 円の賃上げ等の春闘統一要求を地連に加盟している各組合の使用者に一斉に提出し、産業別統一闘争を組み、京聯自動車株式会社等 20 社１協会と集団交渉によって解決することを提案した。しかし、20 社１協会は企業者側の共通提案である「企業再建案」（基本給 4,000 円の賃下げ、病気欠勤保障全廃、道路交通法違反罰科金保障半減などを内容とするもの）の取扱方をめぐって、８社と会社を含む 12 社が対立し、後日８社は「企業再建案」を撤回したが、12 社が撤回せ

ず「企業再建案」を固執したため、闘争は長期化した。

⑵　上記春闘のさい組合員となったＡ1は、上記「企業再建案」に関する会社の課長等職制の言動に対する組合の抗議行動に参加した。

⑶　会社は、社長以下各管理職を動員して、当時組合の組合員であったＣ1、Ｃ2ら組合の実力者を買収し、種々の便宜を与えて反組合グループを結成させ、これを母体として、昭和 40 年９月８日約 70 名をもって新労が結成された。

なお、新労は本件結審の昭和 48 年４月 16 日当時には消滅していた。

⑷　新労結成後､会社の部課長は新労幹部と協力して組合の組合員にあたり､組合脱退、新労加入の勧誘を行なった。さらに、会社は、組合対策と新労育成策に関し新労幹部と協議し、以下のような方針を確認した。

①　組合の組合員はできるだけ首切りにもっていき、最後には当時組合の委員長であったＡ4（以下Ａ4委員長という）と当時組合の書記長であったＡ5（以下Ａ5書記長という）ぐらいにして、組合を自然解消においこむ。

②　新労と組合との差別をはっきりさせる。

③　新車から組合の組合員をおろし、新労の組合員を乗せる。

④　プロパン車に順次切り換え、それには新労の組合員だけを乗せる。

⑤　新労に加入しても全自交精神が抜けない者は首を切っていく。そのために必要なリストを作る。

⑥　新入乗務員は、新労に加入することを入社条件とする処置をとる。

⑦　チェックオフは新労にだけ行なう。

⑧　会社と新労との間にユニオンショップ協定を結ぶ。

⑨　会社内における組合活動は新労だけ許可する。

⑸　Ａ1の所属長であるＢ2課長（以下Ｂ2課長という）は、Ａ1に対し、新労結成前には前記反組合グループに加入するよう勧誘し、新労結成後は、しばしば昼夜勤の交替時を利用して、組合を脱退し新労に加入するように説得した。

Ａ1は、前記１⑷に摘示のとおり組合を脱退し、新労に加入した。

⑹　同年の年末一時金に関する新労の集会が予定されていた 11 月の初め、A1は、B2課長からガレージの入口で、「きょう組合集会があるのと違うのか。何で出席せえへんのや。出席せなあかんで」と言われ、同集会に参加した。同集会では新労幹部がさかんに組合批判を行なっていたので、A1は、「全自交の悪いことばっかり言わんでもええやないか。今までおれらみんな全自交の組合員だったやないか」と言った。

なお、同集会場付近に終始１、２名の会社職制がいた。

⑺　同集会の翌日、B2課長はA1に対し、「きのうの集会でえらいごちゃごちゃ言うたらしいな。集会に出てあんまりわいわい言わんとけよ」という趣旨のことを言った。

⑻　同年 11 月 24 日、A1は乗務中、久世大築町のドブ川に車体をはめる事故をおこした（以下ドブ川事件という）。翌日、A1は同事件について報告書を会社に提出したが、この件では会社から処分を受けなかった。

3　A1の組合復帰から解雇に至る経過

⑴　同年 12 月組合に復帰したA1は、昭和 41 年１月から３月に至る間組合の組合員A6、同A7（以下A7という）、同A8（以下A8という）らに伴われ、匿名組合員獲得のため新労組合員宅を訪れ、復帰への説得活動に従事した。

⑵　同年４月９日、A1は、乗務中、堀川今出川交差点で信号待ちのさい自家用車に追突され、本人の無過失による公傷（むちうち症）をこうむった。その結果、A1は、気分がよければ出勤し、病状が悪化すれば欠勤するという状態が、後記⑯で再び追突事故にあうまで継続した。

⑶　組合は、100 名の匿名組合員を公然化させる方針を決定し、匿名組合員の一人一人に承認をとり、同年７月 31 日、100 名の氏名を組合掲示板に公表した。

上記の件で承認を求められたA1は、A4委員長に対し、「委員長、おれの名前一番に出しといてや」と言い、上記 100 名の一員に加えられた。

⑷　前記組合復帰者の公表後、B2課長はA1に、「何やA1、おまえを信用しておったんやけど、全自交に入っておったんやないか。人の顔にドロ塗りやがって」と言った。

⑸　昭和 42 年４月 29 日、A1の乗務車が河原町通の市電軌道内を南行中、市バスが河原

町四条の市バス停留所に停車すべく、A_1の乗務車の右手から急に左へハンドルを切ってA_1の車の進路をさえぎろうとしたので、A_1は急停車して衝突を回避した。A_1は、烏丸四条のバス停で上記市バスに追いつき、同市バスの前面に自車を停止させ、市バス乗務員に、「なぜあんな無茶な運転をするのか。おれが何かしたのか。もう少しで事故になるところだ」となじったが、同乗務員は、沈黙し、クラクションを鳴らすのみで、約２、３分後市バスの乗客を全部降ろしてしまった。同乗務員とA_1は、同停留所にあらわれた交通局の２名の職員と付近の交番所に行き、話し合ったがらちがあかず、同交番所の警察官の指示で五条署に行った。同署には、当時会社で宿直長をしていたB_3（以下B_3という）がA_1の連絡を受けてかけつけてきた。

五条署の巡査部長の立会いで上記トラブルの原因が追及され、最終的に、同部長が、「お互いにプロの運転手なのだから、しようもないことでわいわい言うな。わしの見ている前で握手せい」と言ったので、両乗務員は握手して別れた（以下市バス事件という）。

その後A_1は、B_3に伴われ市バス車庫を訪れ、京都市交通局職員であるC_3（以下C_3という）に会い、市バス事件に関し謝罪した。そのさい、C_3は、B_3に対し、「市バスの運転手にも注意しますが、A_1にも上司から訓戒するようにしてくれ」と言った。

⑹　翌30日、会社のB_4総務課長（以下B_4課長という）は、市バス事件が懲戒処分の一つである譴責に相当するとして、A_1を会社の２階会議室に呼び、「全自交の組合員だからこういったこまかいことでも始末書や事実書をとらないかんのや」と言って始末書の提出を命じた。これに対し、A_1は、上記経過を述べ、悪いことをしていないので書く必要がないと答えた。結局B_4課長が事実書でいいと言ったので、同人は事実書を書いた。

なお、始末書は、懲戒処分としての譴責、出勤停止等に該当する場合、当該乗務員が会社に提出する書類で、事実書とは、事故などをおこした当該乗務員がその経過事実を記して会社に提出する単なる報告書である。

⑺　翌５月１日、B_4課長は、A_1を会社の２階会議室に呼び、事実書では具合が悪い、

始末書を提出してくれと命じたので、A1が抗議したところ、B4課長は、「新労にはいったら事実書も始末書もない。書かないのなら、新労にいくか、会社をやめろ」と言った。A1がこれを拒否したところ、同課長は、始末書を書かなければつぎの処分である出勤停止に付するという趣旨のことを言ったので、A1はやむなく始末書を提出した。

⑻　組合は、同年８月 28 日、①昭和 41 年年末および昭和 42 年夏季の一時金支給のさい各組合員に行なった半額カットの残額支払、②組合員 10 名に対する出勤停止ないし下車勤務処分の取消しとバックペイ、③組合員A9（以下A9という）に対する下車勤務の取消しおよびバックペイ、④撤去した組合掲示板の再設置、⑤組合出版物の社内配布および組合活動のための会社施設利用の禁止の撤回、⑥新車割当て差別の撤廃、⑦組合員に対する組合脱退、新労加入工作の中止、⑧陳謝文の掲示、を請求内容とする不当労働行為救済申立を当委員会に行なった。当委員会は、同申立を京労委昭和 42 年（不）第 23 号事件として審査中、A9が解雇されたため、上記申立のうち③項の請求に関する部分を翌 43 年１月 31 日に分離し、同年３月 16 日付で救済命令を発した。残余分については、上記申立のうち④項の請求を除き昭和 45 年５月１日付で救済命令を発した。

なお、会社は上記命令をいずれも不服として中央労働委員会に再審査申立を行なった。

⑼　昭和 42 年 11 月、組合は、新労組合員を組合に復帰させる活動をより積極的に推進するため、組織拡大対策部を設置した。同対策部は部長A10、副部長A1および部員３名計５名で構成された。

⑽　昭和 43 年２月 29 日、祇園石段下交差点から南下した地点で、A1は乗務中、停車中の駒タクシーの車に衝突した。この事故で同人は、駒タクシーの乗務員に加療３週間の、その乗客に加療２週間の、それぞれ負傷を負わせ、また 39,000 円の物損を会社に与えた（以下駒タクシー事件という）。

⑾　翌３月２日ごろ、会社のB5総務部長（以下B5部長という）は、会社事務所でA1に

対し、「えらいごっつい事故をおこして何と思っているのか。どないするつもりや。……大体おまえら思想が違うさかいにこんなごっつい事故をおこすのや。もうやめたらどうや」と言った。

⑿　同月 11 日、B_5部長とB_4課長はA_1を呼び出し、駒タクシー事件に関し、「始末書を書かねば出勤停止だ」と言った。そこで、A_1は始末書を提出した。

⒀　同月 23 日、A_1は大石橋の交差点の手前でスピード違反の現行犯としてパトカーの警察官から免許証の提示を求められたが、「スピード違反をしていない」と言って、免許証を車内から見せただけで提示しなかった。同警察官は、A_1が免許証提示を拒否したとして手錠をかけ、現行犯逮捕で九条署に連行した（以下逮捕事件という）。

会社は、この件に関し、A_1に事情聴取したが、なんらの処分もしなかった。

⒁　昭和 41 年から昭和 43 年までの間、会社では接触事故や追突事故等月平均約 120 件の事故が発生していた。

なお、このうち死亡事故としてはつぎの諸事故があった。

昭和 41 年ごろ、会社の乗務員C_4（昭和 47 年現在会社の乙訓営業所で勤務。以下C_4という）は、女性をはねて死亡させ、昭和 42 年ごろ、会社の乗務員C_5は、スピードを出しすぎ追突し、乗客２名を死亡させ、昭和 43 年９月、会社の乗務員C_6（昭和 47 年現在会社の乙訓営業所で勤務。以下C_6という）は、センターラインをオーバーして対向車と正面衝突し、対向車に乗っていた京都大学助教授を死亡させた。以上のとおり少なくともC_4、C_6の両名は死亡事故をおこしたにもかかわらず解雇されなかった。

⒂　A_1は、組織拡大対策部の副部長として他の組合員の協力を得て、昭和 43 年４月から同年６月にかけて当時新労の組合員であったA_{11}（以下A_{11}という）、同A_{12}（以下A_{12}という）ら７名を匿名組合員として組合に加入させた。

⒃　昭和 43 年６月 10 日、A_1は出勤途上烏丸三条交差点で追突され、むちうち症となり、同年９月下旬３週間ほど勤務しただけで、昭和 44 年３月４日まで私傷病欠勤をした。

⒄　同年３月３日、A_1は会社に赴きB_2課長に会い、就労可能となった旨の申出をした

ところ、同課長はA1に診断書を提出するように指示した。そこで、同人は翌４日待鳳診療所に行き、「症状軽快し、就労差し支えありません」という趣旨の診断書を得てB2課長に提出した。すると、同課長は、「明日から出勤するように」と指示した。

⑱　同月５日、B5部長は会社事務所でA1に対し、「きのう持ってきた諺断書にはなおったと書いてないので、車には乗せられない。この診断書で出勤するのなら、雑役してもらわなしようがない。……車に乗せる乗せないは会社が決めることである」と言った。

⑲　同日以降同月 10 日まで、B5部長、B2課長らはA1に、ガレージ掃除、窓ふき、車の掃除、水道のホースのとりかえ、ガレージの中の白線引きを命じた。

これに対し、A1は、運転可能との診断書を得ているのだから、雑役に応ずることなく乗務を要求せよ、という組合の指示を得、また同月５日診断書を再提出して、雑役を拒否し、乗務を連日要求した。

同月６日、B5部長はテープレコーダーを持ちこみ、A1になぜ雑役に従事しないかを問うたので、同人は沈黙していた。すると、同部長は、A1に、「おまえつんぼか。……A4、A5からそういう具合にせいと聞いておるのか。……会社の言うことは何で聞かへんのや。……つんぼの者に都におってもろうたってしようがないな。もうやめてくれ」と言い、10 日には、「きょうおまえが会社の言った仕事をやらなかったら、あした処分する」と言った。

翌 11 日、会社はA1を、同日から７日間の出勤停止処分に付した（以下業務命令事件という）。

⑳　会社は、A1が同月 19 日付の診断書を提出したところ、同日からの乗務を認めた。

同診断書では、「むちうち症で加療中でしたが軽快したので就労差し支えないものと認めます。なお、脳波に異常なく視力左右共 1.2、聴力正常です」となっていた。

(21) 昭和 44 年６月 15 日、会社は翌 16 日から主力を京都営業所から新設の上鳥羽営業所に移す旨を掲示板に掲示した。

このことによって、当時乗務していた組合の組合員全員と組合に協力的であった４

名の新労組合員が京都営業所に残留することになった。

(22) 同年８月、A11とA12は各々新労の執行委員長、執行委員に立候補した。開票の結果両名は落選となったが、同役員選挙後１、２か月して両名は京都営業所に配転となり、A12は使用１年以内の新車をおろされ、京都営業所にあった代替車のうちもっとも使用年数の多い車を割り当てられた。

(23) 会社は昭和 45 年４月、営業部付課長としてB6（以下B6課長という）を採用した。

(24) 同年５月 26 日ごろ、B5部長や会社の営業部長B7（以下B7部長という）はB6課長に対し、「京都営業所の就業秩序が保たれていないので、同営業所に行ってB8課長を補佐するように」と命じた。B6課長は、上記命令により同月 28 日京都営業所に赴き、昼勤者の始業点検に立ち会った。

(25) 組合は、同月 28 日午后５時すぎ、出勤したB6課長の言動を見て、直ちに意思統一の集会を持ち、「B6課長と１対１でしゃべったり、１対１になるな」との申合せを行なった。

(26) 翌 29 日、昼勤者の申送りに従いA7が自分の乗務すべき車の修理を会社のC7整備士（以下C7整備士という）に依頼していたところ、その場に居あわせたB6課長は、ものも言わず自ら同車を運転して社外に出てゆき、１、２分して戻ってきてから、A7に、「どうもあらへん。これで出よ」と命じた。A7が同車のエンジンの下の鉄板部分を点検したところ、同鉄板をとめる２本のボルトがなくなっていたので、その旨をB6課長に言うと、同課長は、「わしが乗ったのだからどうもあらへん。早よ出んか」と言った。そこで、A7は、会社のB8課長（以下B8課長という）に修理方を依頼したところ、同課長は、上記鉄板のボルトの状態を確認し、C7整備士に修理を指示した。同修理中B6課長はA7に、「よう　ほえるなあ」と言った。

(27) 同月 29 日、30 日、乗務員が横に一列になって整列しB8課長から始業点検を受けたさい、B6課長は、29 日にはA1とC8の間を、30 日にはA1とA8の間を、腰に両手をあてたまま、割り込むようにして通り抜けた。

(28) 同年６月１日、A1はA8とともに京都営業所の事務所の入口を出ようとしたとこ

ろ、Ｂ6課長が同入口に外を向いて腰に手をあてて立ち、両名の通行を妨害した。

(29) 翌２日にも前日と同様にＢ6課長がＡ1らの通行を妨害したので、Ａ1が、「きのうもこんなことさらして、きょうもまたこんなことせんでもええやないか。……どいてくれ」と言うと、Ｂ6課長は、「うるさいなおまえからガタガタと。通れるやろ」と言った。Ａ1らの声を聞きつけたＡ5書記長がその場にあらわれて、Ｂ6課長に抗議したこともあって、その場のやりとりは終った。

(30) 翌３日、Ａ1の乗務車が修理に入っていたので、同日の昼勤者は、出庫すればＢ6課長とＡ1との２人だけになるので、前記(25)の申合せにもとづき全員が待機した。午前７時 45 分ごろ代替車が回送されてきたので、Ａ1は始業点検にとりかかった。ところが、両フェンダーミラーが曇っていたので、交換をＢ7部長に要求した。両者間でしばらくやりとりした後、Ｂ7部長の指示によりＣ7整備士が取換えに着手した。取換え終了前後、待機していたＡ1以外の乗務員は全員出庫した。

(31) Ｂ6課長に出庫の確認印を求めるべく事務所の前に乗務車をとめた。Ｂ6課長は、Ａ1の気持ちをしずめて出庫させよとのＢ7部長の指示にもとづき、Ａ1に事務所に入るように指示した。Ａ1は、Ｂ6課長に何の用なのかと尋ねても答えず、とりあえず入れというだけであり、また、出庫時間が遅れ、昼勤者にとって稼ぎ時が始まっていたので、「用があるのなら仕事が終ってからにしてくれ」と言い、出庫印を押すよう依頼した。ところが、Ｂ6課長はＣ7整備士を呼び、同人に、「これからＡ1に３回おりろというから聞いておけ」と言って、３回Ａ1におりろと言った。それから２、３分後、Ｂ6課長は、Ａ1の乗務車のダッシュから同人用の納金袋、乗務員証、日報板、およびつり銭を持ちさった。さらに２、３分後、Ｂ6課長は、Ａ1に同日の乗務をさせないようにするため、同人の車の助手席から同車に乗りこみ、エンジン・キーを抜こうとした。そのさい、Ａ1は右ひざ下内側に打撲傷を受け、Ｂ6課長は右手人示指に負傷した（以下Ｂ6事件という)。

(32) 前記のことがあった直後Ｂ6課長は、橋本整形外科、藤田整形外科、山上病院とつぎつぎ訪れ、山上病院で「右人示指圧挫創で 10 日間の加療を要する」との診断を受

け、同診断書を同月３日会社に提出した。

同日午前９時 20 分ごろ所用のため入庫したＡ５書記長は、Ａ１に上記事情を聞き、「とりあえず医者に行ってこい」と言った。Ａ１は右京病院に行き、「右下肢打撲により１週間の休業を要する」との診断を受け、同月６日まで欠勤し、翌７日出勤した。

(33) Ｂ６課長は同月４日Ａ１を京都府警に告訴した。Ａ１と組合は、同月６日それぞれＢ６課長を京都府警に告訴告発した。

なお、Ａ１、Ｂ６課長はいずれも起訴されなかった。

(34) 同月８日、会社はＡ１を、上司の業務命令に従わず反抗し、暴行を加えたとして、10 日間の出勤停止処分に付した。

なお、会社はＡ１を同処分に付するさい、同人からＢ６事件に関する事情聴取をしなかった。

(35) 同年７月 16 日午前 11 時すぎＡ１が乗客を乗せ寺町通を北行中、藤井大丸横のスカイパーキング（寺町四条の交差点から約 50 メートル南）に入庫する車があったので、同場所から５メートルほど離れ、先頭で停車した。同パーキングに車が入庫したとたん、Ａ１の乗務車の右にいた軽自動車が発進したが、Ａ１は、同パーキング前で車の整理に従事していたＣ９（以下Ｃ９整理員という）が道路中央寄りで両手を広げて立っていたので、発進できなかった。Ａ１の乗務車の後続車からもクラクションがなり、Ａ１も２、３回クラクションを鳴らした。すると、Ｃ９整理員はＡ１の方を向き、「いま交通整理をしているからもうちょっと待て」と言った。そこで、Ａ１が、「前に何もおらんし横の車も行きよったのだから、何で通してくれんのや。 混むような交通整理やったらやめといてくれ」と言い、バンパーがＣ９整理員の下肢に接触するところまで乗務車を前進させた。すると、Ｃ９整理員は、Ａ１の運転席の窓側に来て、「ああ都か。都やったらＣ１０、Ｃ１１を知っているか」と言った。Ａ１が知らないと言うと、Ｃ９整理員は、「お前新米か。……下車してくれ」と言った。Ａ１は、「新米でも何でもええ。とりあえず通してくれ」と言って発進した（以下スカイパーキング事件という）。

(36) 上記スカイパーキングの出入口は、寺町通（北方一方通行）の西側に位置し、スカ

イパーキングの真向にパレス駐車場に入る道があり、混雑するので乗務員や整理員の間でよくトラブルが発生した。

(37) C9整理員は、スカイパーキング事件発生後直ちに京都陸運事務所（以下陸運事務所という）に、A1の乗務車にぶつけられ、負傷はなかったが多少服が汚れ、同人の運転に注意しようとしたところ、同人はそれを無視したので、注意してもらいたい旨の電話をかけた。

(38) 翌 17 日、陸運事務所のC12（以下C12という）から会社にスカイパーキング事件に関する調査依頼の申入れがあったので、同申入れを受信したB2課長はその旨を苦情処理票に記入し、B8課長に手渡した。

なお、同処理票には以下の文言が記入されていた。

「7月 16 日昼ごろ藤井大丸スカイパーキングで車の入車のため、都タクシー京5い 1260 号（A1の乗務車のこと）に停車をお願いしたところ、クラクションを激しく鳴らし車を動かしてスカイパーキングの整理員を前バンパーで3回押した。負傷はないが降雨中でズボンが汚れたとの苦情の申告があったので、調査して陸運事務所まで返事されたい」。

(39) 同月 18 日、B8課長は、スカイパーキング事件につきA1に尋ねたところ、同人はC9整理員につっかけた事実はないと答えたので、C12にその旨報告すると、同人は、「苦情申告者に会って円満解決した結果のてん末書を提出してほしい」と指示した。

そこで、B8課長は、事を穏便に解決したいと考え、C9整理員を訪れ、スカイパーキング事件に関する事実書の提出を要求するとともに、同事件のような苦情が再度発生しないよう十分な指導と教育をするのでかんべんしてもらいたいと言ったところ、C9整理員は、その趣旨を了承し、同月 20 日事実書を提出した。

B8課長は、同事実書を苦情処理票の処理結果に添付して会社の人事課に提出した。

(40) 同月 24 日、B4課長とB6課長はA1を呼び出し、「スカイパーキングの整理員の足に3回もつっかけて、足をすべらしたらどうするのや。たいへんなことになるぞ。それに君は過去に何回もそういうことを繰り返しておる。また勤務成績も悪いので7月

25 日付で解雇する」との趣旨のことを言った。そこで、A1が、わけのわからんことで解雇されるいわれはないと言って解雇を納得せず、詳細な解雇理由を問うたところ、B6課長は、「もう解雇したのやから会社から出ていってくれ」と言った。

(41) 同月 26 日会社はA1の解雇を会社の指示板に告示した。同告示の趣旨は、市バス事件、駒タクシー事件、業務命令事件、B6事件等で処分を受けながら反省することなく、スカイパーキング事件という暴挙を行ない、陸運事務所より警告を受け、てん末書の提出を求められた等の会社の信用を著しく失墜させたことおよび勤怠が極めて不良でかつ成績も極めて悪いことによりA1を解雇する、となっていた。

(42) A1の入社以来解雇されるまでの勤怠状況は、所定労働日数 1671 日、実出動日数 874 日、公傷および私傷による欠勤日数 603 日、有休および特休 32 日、出勤停止 17 日、私事欠勤 144 日、無届欠勤１日である。

なお、私事欠勤のうち昭和 42 年 10 月、同年 12 月、昭和 43 年１月の計 67 日は本来公傷欠勤に当たるものであるが、A1の手続ミスによって私事欠勤として扱われた。

(43) 就業規則第 16 条本文および同条２号、６号は以下のとおりである。

第 16 条　従業員が次の各号の１に該当するときは解雇する。

⑵　著しく勤務成績が悪いとき。

⑹　その他己むを得ない業務上の事由があるとき。

第２　判断

組合および地連はつぎのとおり主張する。

会社は、A1が会社の組合脱退強要に応ぜず、組織拡大対策部副部長として、新労組合員に対する組合への復帰説得活動に従事してきたことを嫌悪し、市バス事件、業務命令事件、B6事件、スカイパーキング事件等および公私傷による欠勤を含めて算出した出勤日数が少なかったことを口実に、A1を解雇したのであって、同人の解雇は会社の組合破壊の一環としてなされた不当労働行為である。

これに対し、会社はつぎのとおり主張する。

A1は入社以来、乗務員としての注意義務を怠り就労義務に違背するドブ川事件、市バス

事件、駒タクシー事件および逮捕事件、運行管理者の指示に反抗し、業務命令に応ぜず企業秩序を乱した業務命令事件、上司の指示命令に従わず故意に傷害を負わせたＢ６事件等非行をつみ重ね、会社が上記諸事件に対し譴責を初めとして出勤停止等の処分に付しＡ１に反省を求めていたにもかかわらず、故意に整理員に背後から３回もつっかかり、陸運事務所から警告を受けるというスカイパーキング事件をひきおこし、会社の対外的信用を失墜させたので、かかるタクシー乗務員として不適格な者をこれ以上継続して雇用することは社会的責任上できがたく、しかも勤務成績も著しく不良であったので、就業規則第16条２号および６号にもとづき解雇したのであって、Ａ１の解雇は企業防衛上当然の処置であり、他方同人は組合役員でなかったので会社としては同人の組合活動を知る機会はなく、したがって、同人の組合活動を嫌悪してなしたものでないことは言うまでもない。

以下判断する。

１　まず、会社が本件解雇に踏みきる契機となったと主張するスカイパーキング事件につきみるに、事件当日Ａ１がＣ９整理員に対しバンパーが同整理員の下肢に接触するところまで乗務車を前進させた運転態度は、操作を誤まれば事故をおこす可能性が無いとはいえず、タクシー乗務員としては批判を免がれないと言わざるをえない。しかし、そのさいＡ１がＣ９整理員に対し３回も乗務車をつっかけたような事実は確認しがたい。さらに、前記認定３(36)のように、スカイパーキング付近は乗務員と整理員との間でよくトラブルが発生する場所であったこと、同事件でＣ９整理員が負傷していないこと、前記認定３(39)のように、Ｂ８課長がＣ９整理員に会い、十分な指導と教育をするのでかんべんしてもらいたいと述べ、同人がこれを了承し容易に解決をみたことであり、また、会社は陸運事務所から苦情処理上の連絡を受けはしたが、それは会社の主張する警告というようなものではなく、本事件によって会社が著しく信用を毀損されたとは考えられないことなどを勘案すれば、同日のＡ１の行為は会社が同人の雇用を継続しがたいほどのものであったとは認めがたい。加えて、前記のようにＡ１がＣ９整理員につっかけた事実はないと主張しているのに、Ａ１から詳細な事情聴取をすることもなく同人に弁明の機会も与えず解雇を決めた会社の措置は首肯しがたい。

以上の点からみて、同事件をA1の解雇に踏みきる主要な原因としたとする会社の主張は納得しがたい。

2　つぎに、会社は、A1はスカイパーキング事件までにもさまざまな非行があり、また勤務成績も悪かったと主張するので、この点についてみるに、

①　ドブ川事件、駒タクシー事件および逮捕事件は、いずれも大なり小なりA1が乗務員としての注意義務を怠ったものであると認められるが、前記認定３⑭のように、会社では当時、月平均約 120 件の事故および年１回程度死亡事故が発生していたことからみて、乗務員としてはあり勝ちなことであり、加えて駒タクシー事件では既に譴責処分を受けている。

②　市バス事件で、A1が市バスの運行を２、３分とはいえ阻害して市バス乗務員に抗議した行為は非難されるべきではあるが、その発端の主要な理由が前記認定のとおり市バス乗務員の運転態度にあったとみられ、しかも、この事件も、前記認定のとおり、警察官の立会いの下で、円満解決をみ、当事件でA1は既に譴責処分と付されている。

③　また、業務命令事件については、前記認定３⑰、⑱、⑲のとおり、A1が就労可能の診断書を提出したにもかかわらず乗務をさせず、単に雑役のみを命じた会社の処置は肯けず、A1が雑役を拒否したことをとらえ会社が処分したことは相当とは言えない。

④　さらに、B6事件については、前記認定３(29)のB7部長とA1のやりとりのさい、仮にA1の言葉使いに荒さがあったとしても、出庫態勢を完了した同人に対し、B6課長が用件を言って事務所に入らせて話をするか、乗務車にA1を置いたまま注意し出庫印を押せば、本件は発生しなかったと思料されるところ、前記認定３(30)のように、A1が修理のため出庫が遅れ、稼ぎ時を逸する可能性が出てきて気分的にあせりが出始めていると推認されるのに、B6課長が用件も言わず、ただ降車を命ずるだけでなく、乗務員証や納金袋等をもちさり、さらにエンジン・キーを抜こうとしたことは、前記認定３(25)、(26)、(27)、(28)のようにB6課長の言動によって一連のトラブルが発生したことを合せ考えれば、同課長の挑発的行為とみざるをえず、エンジン・キーを抜こうとしたさい発生したB6課長とA1の負傷の件もA1が積極的に暴行をしかけたと

いう事実はとうてい見いだしがたく、会社がA1に何ら事情聴取することなく10日間の出勤停止処分に付した処置は片手落ちであり、当を得ていないと言わざるをえない。

⑤　加えて、A1の勤怠状況につきみるに、前記認定3(41)のように、無届欠勤（1日）と、本来公傷欠勤に相当するにもかかわらず私事欠勤になったものを除く私事欠勤の総計は、同人の所定労働日数の5パーセント弱を占めるにすぎず、欠勤の多くは公傷や私傷によるものであって、会社のいうほど同人の勤怠状況が著しく悪いとは言えない。

以上のことからすれば、前述のスカイパーキング事件にこれらの事件や出勤率の点を加えて、A1の入社以来の勤務態度、勤務成績を総合的にみた場合、同人の乗務員としての勤務状況の点で問題があるにせよ、同人が会社のいうように著しく就労義務に違背したり、対外的信用を失墜させたとは言えず、また上司に積極的に暴行をしかけた事実も認められず、要するに、A1は会社から放逐しなければならないほど乗務員として不適格であるとは認められないので、同人を社会的責任上解雇したという会社の主張は首肯しがたい。

3　そこで、進んで会社のA1に対する真の解雇理由について考察する。

前記認定2(3)、(4)、(5)のとおり、会社の社長以下各管理職が新労幹部とも連けいしながら、組合の組合員を差別扱いし、組合脱退、新労加入の工作を行なってきたこと、その一環としてA1がB2課長の脱退工作を受け、いったん新労に加入しながらも組合に復帰するや、前記認定3(6)、(7)のとおり、B4課長から、「組合員であるから処分しなければならない。組合をやめるか、会社をやめろ」と言われたり、前記認定3(11)、(19)のとおり、B5部長から退社勧告を受けたりしたこと、前記認定3(21)のように、会社は乗務員の大多数を新設の上鳥羽営業所に配転させたのに、組合の組合員と組合に好意的であった新労組合員4名を京都営業所に残留させたこと、前記認定3(22)の、新労の役員選挙のさい対立候補として立候補したA11、A12の両名を、上鳥羽営業所から、組合の組合員のみの就労する京都営業所に配属したこと、前記認定3(26)、(27)、(28)、(29)の、京都営業所に赴任した直後のB6課長の組合の組合員に対する一連の挑発的言動、等の

諸事実を総合すれば、会社が組合の存在を嫌悪し、組合と新労との接触を絶とうとし、おりあらば一人でも組合から脱退させあるいは退社させようとしていたことが認められる。こうした事情からすれば、A1が組合役員に一度も就任したことなく、会社と直接的な組合活動上の折衝をしていないとはいえ、市バス事件、駒タクシー事件のさいなされたB5部長やB4課長の退社勧告や組合脱退工作を拒否し、それ以降も一貫して会社の嫌悪の対象である組合にとどまり、しかも新労組合員に対し組合復帰説得活動を続けていたのを、会社が嫌悪していたことは充分推認できるのであって、前記解雇理由の首肯しがたいことを合せ考えれば、市バス事件、業務命令事件、B6事件、スカイパーキング事件等に藉口して組合潰滅策の一環としてA1を解雇したものと推認せざるを得ない。

よって、本件解雇は労働組合法第７条１号に該当する不当労働行為であると断ぜざるをえない。

よって、当委員会は、労働組合法第 27 条、労働委員会規則第 43 条により主文のとおり命令する。

昭和 48 年９月６日

京都府地方労働委員会

会長　岡　部　利　良