千葉、昭46不７、昭49．３．13

命　　令　　書

申 立 人　総評全国一般労働組合千葉地方本部

被申立人　千葉観光自動車株式会社

主　　文

１　被申立人は、申立人の組合員Ａ1に対する昭和46年７月１日付、同Ａ2に対する同年８月13日付の各出勤停止処分を取消し、右各処分がなかったならば右両名が受くべきはずであった賃金相当額より既に支払済である休職手当額を差引いた金員を支払わなければならない。

２　申立人のその余の申立は棄却する。

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者等

⑴　被申立人千葉観光自動車株式会社（以下「会社」という。）は観光バス、タクシーによる旅客運送業を営む会社であって、肩書地の本社の外に、八日市場市及び銚子市に観光営業所を、野尻、飯岡、干潟に各タクシーの営業所を置き、その従業員数は、本件申立当時、観光部約40名、タクシー部約30名、営業部２名である。

⑵　申立人総評全国一般労働組合千葉地方本部（以下「申立人組合」という。）は、千葉県内の中小企業に働く労働者の個人加盟により、昭和35年10月結成された単一組織の労働組合であって、地域及び職場を単位として支部及び分会を設け、現在組合員数

は約 1,500 名である。

⑶　申立外総評全国一般労働組合千葉地方本部千葉観光分会（以下「分会」という。）は、後記の如く会社の観光部の従業員 25 名が、昭和 46 年９月 10 日申立人組合に個人加盟して発足した申立人組合の分会であって、その後、昭和 47 年３月初旬にはタクシー部の従業員約９名が加入した。

⑷　申立外Ａ３（以下「Ａ３」ともいう。）は、昭和 44 年５月から、後記の経緯で昭和 46 年７月 10 日解雇されるまで会社の観光部にバス運転手として雇われ、後記の千葉観光自動車観光部労働組合（以下「観光部労組」ともいう。）の結成に参画して、結成後は会計担当の執行委員に選任され、かつ、自宅を組合事務所として提供し、分会発足後も会計担当の執行委員に選ばれ、解雇当時も執行委員であった。

申立外Ａ１（以下「Ａ１」ともいう。）は、会社の観光部にバス運転手として雇われ、観光部労組の結成に参加して執行委員に選任され、分会発足に際して引続き、その執行委員に選ばれた。そして、昭和 46 年７月１日の出勤停止処分当時は、観光部労組の書記次長であった。

申立外Ａ２（以下「Ａ２」ともいう。）は会社の観光部にバス運転手として雇われ、観光部労組の結成と共にその書記長に選任され、分会発足後も、引続きその書記長に選ばれ、昭和 46 年８月 13 日の出勤停止処分当時も観光部労組の書記長の職にあった。

申立外Ａ４、同Ａ５、同Ａ６は、いずれも後記の如く昭和 47 年３月７日解雇されるまで会社のタクシー部に運転手として勤務していたが、解雇直前の同年３月５日申立人組合及び分会に加入した。

２　労使関係の推移と分会結成への経緯について

⑴　昭和 43 年３月中旬頃観光部のＣ１、Ａ７、Ｃ２及びＣ３（労働組合活動についての唯一人の経験者）等を中心にして、労働組合結成の準備を進め、委員長Ｃ１、副委員長Ｃ４、書記長Ｃ５、会計Ｃ２を選び、結成大会を開くまでに漕ぎつけたが、組合結成の動きをいち早く察知してこれを嫌った会社は、翌３日には、右Ｃ１を続いて右Ｃ３を解雇した。そして右Ｃ４、Ａ７も、右雰囲気の中において会社職制から組合脱退を勧告されて組合

を脱退した。これらの会社の切崩工作の結果、右組合は、その人数も数人に減少し、その後旬日を出でずして事実上解散して潰滅した。

⑵　会社の観光部の従業員の間では、労働条件の向上を要望する気運が熟して、観光部のＡ７、Ａ３らが中心となって、ひそかに労働組合結成の準備が進められた後、ついに昭和 45 年４月 29 日観光部の従業員を中心に組合員 25 名を擁する千葉観光自動車観光部労働組合が結成され、委員長Ａ８、副委員長Ａ７、書記長Ａ２、書記Ａ１、会計Ａ３、その他執行委員を選任して発足した。

そして、右組合は直ちに会社に対し結成通告をすると共に組合事務所の貸与等の要求をしたが、会社がこれに応じなかったため、組合事務所はＡ３宅に置いた。

同年５月 20 日春斗のとりくみとして、賃金改定等の要求を行うため、第１回の団体交渉が行われ、以後、４、５回の交渉を経て、同年６月 20 日頃次のようにその交渉が妥結した。①基本給を 1,000 円から 1,500 円に増額する。②キロ手当３円 50 銭増額する。

更に、昭和 45 年の夏季一時金について、スト権を確立して斗い、当初組合の要求は、金 600 万円、これに対する会社の回答は金 200 万円であったが、結局、同年９月初めに金 350 万円（夏季及び冬季に各２分の１支給）で交渉が妥結し、その後夏季の分が同年９月７日支給された。なお右交渉中である８月 27 日、組合は、会社との間に平和協定を締結したが、昭和 46 年の春斗にむけて、組合は右平和条項を含んだ労働協約を昭和 45 年 12 月 31 日付で破棄する旨通告した。

⑶　昭和 46 年６月 20 日組合は臨時大会を開き、昭和 46 年夏季一時金要求を 2.5 か月分と決め、組合員全員一致の投票でスト権を確立し、その要求書を同年７月 17 日に会社に提出し、その後この交渉は、組合要求の約半額で妥結した。この団交においては組合は、後記のＡ３の解雇、Ａ１の出勤停止の撤回を会社に要求したが、会社は拒否した。そこで組合員の中から会社との対抗力を強化して労働条件を向上完遂するため、早急に上部団体加入の必要が叫ばれ、右組合員は９月 10 日に申立人組合に個人加盟し、ここにその分会として発足し、分会長Ａ７以下の役員を決定して、即日会社にその

旨を通告した。なお、この役員決定において、A3は会計に、A1は執行委員に、A2は書記長にそれぞれ互選された。

⑷　昭和 47 年の春斗に向け、分会は、36 協定締結を会社にせまったが、その交渉は進展せず、ために分会は、時間外拒否斗争を４日間行い、これに対抗し、その後協定締結について、会社、分会、労働基準監督署の３者で話合った結果、同年５月 20 日に右協定を結ぼうということとなり、分会はその覚書に会社の調印を要求したが、会社が弁護士に相談して返事するということであったので、その返事を待っていたが遂にその返事はなく、右覚書に会社の調印は貰えなかった。以上のような状況で、現在でも右 36 協定は締結されていない。なお右春斗の賃上げ要求は、同年４月 30 日にその交渉が妥結した。

３　A3の解雇及びA1の無期限出勤停止にいたる経過

⑴　A1は、A3から昭和 46 年６月 25 日午後５時頃八日市場営業所の車庫で「明日館山にいる甥の出産見舞に行きたいがB1所長の許可を受けたからバスに乗せてくれ」と言われて、翌 26 日の房州一周旅行にA1が運転することになっていた観光バスに同乗方を頼まれ、A3の言を信じて引受けた。そして翌 26 日A1は、バスに右A3も乗せて予定通り出発し、途中、金谷で一同と共に昼食をとった後、金谷を午後１時頃出発して再び運転を続けたが、出発後 30 分位した頃から、昼食に出された鰺のタタキの食当りで腹痛を起し、気持が悪くなり吐気を催し、脂汗が出る程に苦しくて運転が覚束かなくなって、バスのスピードも急に落ちて来た。A3はこのA1の様子を見て「交代してやろうか」と言った。A3は先に人身事故を起して、当時１か月間の運転免許停止中であった。A1は、右の事実を知っていたが、予定通り進行して貰う気持から交代して貰ってA3に運転させ、自分は運転席の後の座席で苦痛を忍んでいた。ところがA3は館山市内で右バスを幼児に衝突させて、接触による傷害事故を起した。この事故は直ちに警察に報告され、館山警察署から係官が事故現場に急行して、実況見分が行われた後、A3は無免許運転の現行犯として館山署に緊急逮捕され、相乗りのガイドC6（旧姓C6）も警察の取調べを受けた。

Ａ1は、接触事故後間もなく吐いたことにより腹痛は止んで気分もおさまったので、実況見分が行われた後、自ら運転して目的地に直行した。

⑵　右事故は翌朝、読売、毎日、サンケイ、千葉日報の各新聞に報道されたが、その中で千葉日報は、免許停止中の運転手が観光バスを運転し、そのことを会社が承知している如き疑いを強くもたせるような書きぶりであった。従って右新聞社等より会社に抗議めいた問合せがあった。一方では、会社は館山署からの呼出の電話連絡を受けて27日、Ｂ2総務部長、Ｂ3観光部長が館山署に出頭し、取調べを受けた。また当時会社は千葉県陸運事務所からも呼出されて事情を聞かれた上、かかる事故は全国にも例がないといって叱られ、関係資料の提出を求められた。会社は右事実関係をふまえてＡ3に対しては、銚子労働基準監督署に対し、昭和46年7月2日就業規則44条3号、11号に基づき解雇予告除外認定申請書を提出して受理され､同署係官の意見を聞いて(就業規則第41条4号には懲戒解雇は予告を用いず即時解雇とするとの規定がある)、同年同月10日右埋由で懲戒解雇を決意し､同日付で解雇通知書を同月11日頃発送した。（銚子労働基準監督署よりは、同月14日右除外認定が行われた）

次にＡ1に対しては、昭和46年7月1日謹慎せよという意味で無期限出勤停止処分がなされた。

4　Ａ2の出勤停止処分について

会社は、昭和46年7月27、8日頃、千葉県新聞旅行協会銚子営業所のあっせんした客を乗せ岐阜方面に向け、銚子営業所より、２台の観光バスを出発させた、その１台をＡ2が運転することとなった。対象の乗客は１台は、富士食品株式会社の貸切団体客、(運転手、Ａ2）他の１台は、一般募集の団体客（他の運転手）であった。旅行協会からの運転手に対するチップ（祝儀）は、富士食品の方が4,000円、一般募集の方が3,000円であったが、一般募集の客が、自発的にその運転手に更に2,500円をやったので1,500円の差ができた。ところで、この２台のバスは、コースも同じ（宿泊した旅館も同じ）であったところより、その後同じような仕事で８月上旬、右旅行協会の営業所に赴むいたＡ2は、銚子同営業所長であるＣ7に対し、前回のチップに差のあることを指摘し、その

差額を要求し、その場で差額1,500円を受領した。その翌日、右C7から会社に対し、右チップの支払については不本意であり、労務管理上会社に責任があると思うので十分に注意するようにとの電話があった。そこで会社は、A2に右チップ要求の事実を確めたところ、A2がこれを認めたので、就業規則違反として、同年８月13日A2を無期限の出勤停止処分にした。

5　会社は、分会発足後の昭和48年９月18日、申立人組合及び分会との団体交渉において、A3の解雇撤回及びA1、A2の無期限出勤停止処分撤回を迫られ、前者については拒否したが、後者については２人をそれぞれ７日間の出勤停止と、更にA1は２か月、A2は１か月のそれぞれ休職扱いとして、休職期間中賃金の 60 パーセントを支給することに改めた。

6　A4、A5、A6の解雇にいたる経過について

A4は、昭和47年２月16日、松岸で空車という連絡を無線で会社にしてより、翌17日から同年３月７日迄欠勤した。A5は、昭和47年２月９日より同年３月７日迄（但し、その間である３月３日に給料を会社にとりにきている）欠勤した。

A6は、昭和47年２月５日から３月７日迄欠勤した。

A4、A5は、右欠勤中の殆んどの日数を競輪をやることに費し、その場所も松戸、西武園、平塚、後楽園、千葉の各所に及び、家を明けていた。会社は、右事実関係をふまえて、就業規則に基づき無断欠勤を理由に同年３月７日付で、右３名を懲戒解雇処分に付した。

7　就業規則（昭和37年７月26日施行）中関係規定は次のとおりである。

第25条　従業員が次の各号の一に該当するときは期間を定めて休職を命ずることがある。

１．業務外の傷病により欠勤が引続き１か月に達したとき

２．自己の都合で欠勤が引続き１か月に達したとき

３．その他休職の必要ありと認めたとき

第26条　前条による休職期間は次のとおりとする。

１．業務外の傷病の場合　　１か月

２．自己の都合の場合　　１か月

３．前２号以外の場合　　必要期間

前各号の休職期間は事情に応じ延長又は短縮することが出来る。

第41条　懲戒は譴責、減給、出勤停止及び懲戒解雇の４種とする。但し、以下略

１．２．略

３．出勤停止は始末書をとり７日以内出勤を停止する。

４．懲戒解雇は予告を用いず即時解雇とする。

第42条　従業員が次の各号の一に該当するときは、減給または出勤停止を命ずる。但し、以下略

１．２.略

３．故意または重大な過失によって会社に損害を与えたとき

４．道路交通取締法、その他交通法令に違反し、災害、傷害その他の事故を発生させたとき

５．略

第44条　従業員が次の各号の一に該当するときは懲戒解雇にする。但し、以下略

１．正当な理由なく無届欠勤引続き２週間以上に及んだとき

２．略

３．無断で事業用車輌を使用したとき

４．乃至９．略

10．業務に関し不正不当の金品その他を授受したとき

11．その他前各号に準ずる不都合の行為があったとき及び会社に対し重大なる不利益をもたらす行為をしたとき、或はしようとするとき、以下略

第２　判断と法律上の根拠

１　Ａ3の解雇処分について

申立人は、本件交通事故発生の経緯は、前記（認定事実３の⑴）のとおりであるが、

Ａ3は、代りの運転手もいなかったし、会社においても前記の事実関係のような場合の対策を常日頃から講じておかなかったため、やむにやまれずＡ1とその運転を交代し、本件事故を起したものであり、而も軽傷事故であるからＡ3を仮りに処分するとしても、軽く処分すべきに拘らず、会社が解雇をもって同人を処分した理由は同人が観光部労組の執行委員であることを被申立人が嫌って、同人を企業外に排除するため行ったものであって、労組法７条１号に該当する不当労働行為であると主張するので判断する。

一体自動車の運転を業務とする者は、自動車に関する交通法規を遵守し、いささかも違反のないことを心掛け、その運転に当っては安全第一にし、業務を完遂する社会的責任をも負っているものであるが、特に多数の客を乗せて運行するバスに於ては、この点、更に一層要請されるところである。然るにＡ3は、先の人身事故により運転免許停止中にもかかわらず、Ａ1が腹痛を起して苦しんでいたからといって安易にその運転の交代を申出るとともに、その運転を開始したことは先ず、免許停止中であるとの自覚を大いに欠いたものといわなければならない。又本件において万止むを得ない場合とは、どういうことであろうか、それは乗客の安全につき、その急迫の危険に対し、その危険を避けるため、止むを得ない緊急の措置としての行為に出た場合にのみ相当性がある。本件の事実関係のように予定通りの運行のみを目途とした運転交代は、この範疇には入らない。むしろ本件のようにＡ1運転手の腹痛のため、その運転に支障を起こしたような場合は、運転手は、Ａ1１人なのであるから、むしろ、Ａ3は運転以外（運転は前記の事情で出来ないのであるから）の方法でバスの運行につき協力すべきである。従って申立人の主張は筋違いという外はない。

而して、会社はＡ3の運転の過失による人身事故を惹起され前記（認定事実３の⑵）のとおり、新聞に免許停止中の運転による人身事故、そして、会社が運転免許停止中のものを使用した疑いが強いとした記事が掲載され、会社の信用を大きく傷つけられたことは事実であり、ことここにいたって会社が就業規則に基づき懲戒解雇処分に付したのは、けだし止むを得ないことといわなければならない。

又、申立人は、昭和 43 年頃に会社のＢ4現営業課長（当時は平社員）が、会社の車を

酒気を帯びて無断運転をし、死亡事故を起したのに会社は何等の処分を行わなかったと主張するが、当委員会の審問に於けるＢ４証言によれば、同人は右事故を起したことにより即時会社より謹慎を命じられたが、その事故のときより約１週間後には、会社を自らやめ、禁錮６月の刑が確定し、服役している事実関係よりして、申立人の主張は当らない。

更に、申立人は、昭和 44 年２月頃のＢ５現観光部長の酒気帯び運転に対する会社の態度をＡ３の場合と対比し、その不当性を非難しているが、その対比は両者事実関係を異にし適当でない。

なお、本件当時Ａ３は、分会の前身である観光部労組の執行委員であり、且つ、当委員会は会社が右解雇当時、この事実を知っていてＡ３を嫌っていたものと判断するが、しかし、解雇の決定的原因は、前記（認定事実３の⑵）の如く、本件事故が運転免許停止中の事故であり、これにより会社の信用が大きく傷つけられたことにあったものと判断する。

従って、右解雇を不当労働行為であるという申立人の主張は採用できない。

２　Ａ１の無期限出勤停止について

申立人は、Ａ１は、腹痛による苦痛のため運転できなくなり、已むなくＡ３と運転を交代したものであり、而も、Ａ３がＢ１営業所長の許可を受けたと言ったので、その言を信じてＡ３を乗車させたものであるから、かかるＡ１に対しＡ３が交通事故を起したとはいえ、会社が無期限の出勤停止処分をした真意は、前記（認定事実２の⑵）の如く観光部労組が会社と対抗し、Ａ１が右労組の書記次長として中心的人物であることを会社が嫌悪して、企業外に排除し、ひいては、右労組の弱体化を狙ったものであって、労組法７条１号の不当労働行為に該当すると主張する。

これに対し、被申立人は、Ａ１は、被申立人に無断で乗客外のＡ３をバスに乗せ、而も、Ａ３が免許停止中であることを知りながらＡ３に被申立人のバスを運転させた結果、Ａ３が本件交通事故を起し、被申立人の信用を大きく害することとなったのであるから、Ａ１にもこの事故についての一端の責任があり、この責任を負わせるため、差当り謹慎の意

味において期限を定めず出勤停止にしたが、前記（認定事実５）のとおり申立人及び分会との団体交渉により、最終的に７日間の出勤停止と２か月間の休職扱いに決定し、休職期間については、その間の平均賃金の 60 パーセントを支給したものであって、不当労働行為の意思は毛頭ないと主張する。

よって、検討するに、交通事故の経緯は前記（認定事実３）のとおりであるが、A_1がA_3と交代して運転させた行為は、正常の心身状態の下における行動として捉えるべきではなく、腹痛による心身の苦痛という異常の心身状態の下における行動であることを前提として評価するのが相当であると考える。かかる観点よりすれば、A_1に対しては、最大限７日間の出勤停止が妥当と考えられる。被申立人が昭和 46 年７月１日にいち早くA_1に対し、期間を定めず出勤停止を決意したのは、その心理過程において、本件交通事故についての新聞報道による社会的反響から、自己の不利益を過大視したとも一応うかがわれるが、右決意に至る決定的要因は、A_1が観光部労組の執行委員であることを被申立人が嫌悪したことにあるものと判断する。よって右出勤停止処分は労組法７条１号該当行為として取消を免れず、従って右出勤停止がなかったとすれば右出勤停止期間中に同人が受けるべき筈であった賃金相当額の支払を被申立人に命ずべきところ、被申立人は前記（認定事実５）のとおり右停止期間の一部である２か月間については休職の名の下に賃金の 60 パーセントに相当する金額を既に支払済であるから、前記休職扱いの２か月間分の残りの 40 パーセントの賃金相当額の支払を命ずる。

３　A_2の無期限出勤停止処分について

申立人はA_2の無期限出勤停止処分は、前記（認定事実２の⑵）の如く観光部労組が会社と対抗し、同人が右労組の書記長として中心的人物であることを被申立人が嫌悪してこれを企業外に排除し、右労組の弱体化を狙ったものであり、労組法７条１号に該当する不当労働行為であると主張する。

これに対し、被申立人は、被申立人会社においては、従業員が、顧客が自発的に支払うチップを受取ることは黙認しているが、顧客に対しチップを要求することは固くこれを禁じているところ、A_2は右禁制を冒して、前記（認定事実４）のとおり、C_7にチッ

プの差額を要求してこれを受領したものであるから、会社の就業規則を適用して、差当り期限を定めず出勤停止処分に付したが、前記（認定事実５）のとおり、昭和 46 年９月 18 日、最終的に出勤停止７日、休職１か月、休職期間中賃金相当額の 60 パーセント支給に決定したものであり、不当労働行為意思に基づくものではないと主張する。

Ａ2がチップの差額 1,500 円をＣ7から受領したことは前記（認定事実４）のとおりである。チップ授受の是非は別として、本件においてこのチップの授受が慣習化されて常識的になっている事情がうかがわれるが、Ａ2が昭和 46 年８月上旬頃 1,500 円のチップ差額を要求し、受領した経緯を仔細に観察すれば、この要求は、Ａ2の勘違いに起因するもので、この勘違いには相当の理由がある。Ｃ7証言によれば、本件旅行の場合、貸切客のバスも、一般募集客のバスも、チップは各 3,000 円位が適当であるところ、当日は貸切客の分として富士食品からのチップ 4,000 円と一般募集客の分のチップ 3,000 円を用意されていたものが、結果においては逆に、後者のチップが前者のそれより 1,500 円多く渡され、Ａ2は他の運転手より 1,500 円少なく貰ったからである。しかし、その後、ことの真相を知ったＡ2は、前記所長に陳謝するとともにＡ2本人及び保証人Ｃ8の名で千葉観光利用者代表黒潮会会長Ｃ9宛に念書名義で陳謝文を差入れている。また、右Ｃ7証言によれば、Ａ2とは前よりの知合いであるが、本件の如きことは今回が始めてであり、なお、その性格も非常におとなしいとの事実がうかがえる。

以上のような事実関係を綜合して考察すれば、被申立人としてＡ2に対し、本件のような場合或る程度注意等を与えるに止むべきであった。然るに被申立人がこれを避けて、無期限の出勤停止処分に付した底意には、当時、Ａ2が観光部労組の書記長として活躍したことに着目して、これを嫌悪し、これを差別せんとした不利益な処分と見る外なく、この処分は労組法７条１号の不当労働行為に該当する。

よってＡ2に対する昭和 46 年８月 13 日付の出勤停止処分を取消し、右処分がなかったならば同人が受ける筈であった賃金相当額の支払を被申立人に命ずべきところ、前記（認定事実５）のとおり、無期限出勤停止期間中の内１か月間については、休職手当名義をもって、賃金相当額の 60 パーセントが支払われているので、この間の残り 40 パー

セントの賃金相当額の支払を命ずる。

4　A4、A5、A6の解雇処分について

申立人の主張する

ところによると、昭和47年3月5日右3名が申立人組合に加入申込をなし、同時に分会に加入したのを被申立人が嫌悪し、右3名を解雇するにいたったものであり、又この処分をすることによってタクシー部に分会員がふえることを阻止し、すでに加入しているものに対しては、その脱退を期待してなされもので労組法7条1号、3号の不当労働行為に該当するというのである。

しかし、会社が右3名を解雇するにいたった経緯は、前記（認定事実6）記載のとおりである。これによれば、右3名がその記載の各期間欠勤したことは事実である。

なお無断欠勤でないこと及びその欠勤につき正当の理由があることの2点については、当委員会としては、心証はとれなかった。また申立人主張の如く右3名が、申立人組合及び分会に前記年月日に加入したことを会社が右解雇当時、仮りに知っており、右加入と同時期頃である同月7日解雇処分が出されたとしても、A4、A5と共に無断欠勤して競輪をやっていたタクシー部のA9運転手もA4らと一緒に分会に加入している事実と、このA9運転手は本件解雇前の3月5日から出勤したため解雇されていない事実とを合せ考えると、会社がA4等3名を解雇した決定的理由は前記無断欠勤であると判断する。従ってA4等3名の解雇を目して不当労働行為とする申立人の主張は採用できない。

以上認定のとおりであるので、申立人の申立中、A1、A2の両名に対する請求については、理由があるからこれを救済することとし、陳謝文については、その必要なきものとし、その余の申立は理由なきをもって、いずれもこれを棄却する。

よって労働組合法27条および労働委員会規則43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和49年3月13日

千葉県地方労働委員会

会長　新　垣　　進