高知、昭47不３、昭49．４．23

命　　令　　書

申 立 人　高知県ハイヤータクシー労働組合

被申立人　有限会社桂浜交通

主　　文

1　被申立人は、申立人の組合員Ａ1に対する解雇通知を取り消し、昭和47年10月６日から就労に至るまでの賃金相当額を支払わねばならない。

2　被申立人は、申立人の桂浜分会員に対し昭和47年10月４日から同月28日（ロックアウト解除の日）までの賃金相当額を支払わねばならない。

3　申立人のその余の救済申立は棄却する。

理　　由

第１　認定した事実

1　当事者

⑴　申立人組合（以下「組合」という。）は、昭和40年７月28日、高知県下のハイヤータクシー業者に雇われている労働者によって結成され、組合員の賃金、勤務時間など労働条件の改善と経済的地位の向上等を目的とする労働組合であって、現在組合員は700余名、被申立人会社（以下「会社」という。）に雇われている組合員は桂浜分会（以下「分会」という。）を結成している。

⑵　会社は、自動車による旅客運送を目的として昭和32年10月９日設立された有限会社であるが、現在の社名を称するようになったのは昭和47年５月からであり、それ以

前は有限会社港南ハイヤー（以下「港南ハイヤー」という。）といっていた。

2　争議発生前の労使関係

⑴　組合は、昭和 42 年港南ハイヤーの従業員の大多数の者が加入したのを契機に港南分会を組織したが、以後昭和 47 年４月末まで労使関係は正常であった。

組合は、結成以来賃金の固定部分の増大と長時間労働の短縮（労働基準法の完全実施）を目標として努力を重ねてきたが、昭和 47 年２月 10 日港南ハイヤーと労働協約を締結し、運転業務従業員の固定給 50,000 円、基本労働時間月 200 時間、時間外勤務も含め総拘束時間を月 260 時間とすることを協定した。従って、組合員はその協定に基づき２日出勤、２日公休の勤務シートによって就労した。

⑵　昭和 47 年５月１日、港南ハイヤーの社長Ｃ$_1$は退社してＢが社長となり、経営者の交替が行なわれ、社名も有限会社桂浜交通と改称された。組合も分会名を変更した。

経営者の交替が行なわれるにさきだち、昭和 47 年４月末、Ｃ$_1$、Ｂの新旧経営者と組合の書記長Ａ$_2$および分会執行委員を交えて交渉した結果、Ｂは分会員 20 名の身分、労働条件、労働協約ならびに従前の労使慣行を全部継承することを確認した。しかし、当時行なわれていた賃金の引上げ交渉については、引続きＢ社長と交渉を継続した結果、7,000 円の賃上げが認められ、同年５月 25 日に協定書が取り交された。その結果、本採用者の固定給は 57,500 円、基本最低賃金（試採用者の賃金に該当）は 57,000 円に引き上げられた。なお、労働時間は、従前どおりであることが確認された。

3　争議発生の経緯とそのてん末

⑴　しかるに、会社は試採用者Ａ$_1$、Ａ$_3$、Ｃ$_2$らに対しては賃金の固定給を認めず、全額歩合制を押しつけようとするので、組合は会社に対し再三その是正を要求し、同年７月 31 日団体交渉の結果、会社はいったんその実施を回答したが、依然として実行しないので分会は、長年努力の結果認められた労働時間の規制が崩れ去ることを恐れて、同年８月 19 日高知労働基準監督署に労働時間の厳守について指導監督を申告した。その結果、同監督署は会社に対し労働基準法第 36 条に基づく労使協定の締結と長時間労働を規制するよう指導を行なった。

組合員C_3は、以上のごとく労使関係が円滑を欠いているとき、かねて組合の態度に納得のできない点もあり、また、B社長に対する個人的な恩義もあって、同年９月２日組合に対し脱退届を出すとともに同日付けで交通労連全高知労働組合に加盟届を提出した。そこで、組合は会社に対し労働協約第３条（ユニオン・ショップ条項）に基づき同人を解雇するよう要求した。

（なお、本件の「請求する救済の内容」中、ユ・シ協定によるC_3の解雇要求は、昭和 49 年３月 19 日取り下げられた。）　　、

⑵　昭和 47 年９月３日、試採用者A_1、A_3、C_2、A_4、A_5は組合に加盟したので、翌４日組合は会社に対しその旨通告した。会社はこれについて９月６日、A_1、C_2、A_3（以下「A_1ら３名」という。）に対し、10 月６日付けで解雇する旨予告した。これに対し、組合は具体的理由も示されないA_1ら３名に対する解雇予告を撤回するよう会社に求めたが、組合の納得のゆく回答が得られなかった。

⑶　そこで、組合は、上記A_1ら３名の解雇撤回を直接の目的として９月９日ならびに 10 日付け予告をもって、同月 11 日始業時から全面 48 時間の同盟罷業に入り、じらい時間を延長して同月 22 日まで継続した。その間組合は営業車 15 台を会社の管理者や組合外従業員が自由に使用できないような方法をとったので、会社は、前記組合の争議手段は会社財産ならびに営業の自由に対する侵害であるとして高知地方裁判所（以下「高知地裁」という。）の建物および営業車占有解除仮処分決定を受け、同月 22 日から営業車の自由使用ができることとなった。

そのため、組合は、同月 23 日始業時から争議の方法を無線応答および外勤の拒否ならびに道路交通法の順法闘争に切りかえ、これを実行した。

会社は、組合の上記怠業行為に対抗して企業の崩壊を防衛するためやむを得ない措置として 10 月２日付けで同月４日始業時からロックアウトを実施するから組合員は会社の建物、その他の施設に立ち入り、あるいは、営業車に乗車する等一切の就労行為を禁止する旨通告した。

それで、組合は、同月３日付け通知書をもって９月 23 日から実施してきた前記争議

行為を 10 月４日始業時から全面解除し就労するので、ロックアウトを中止するよう申し入れたが、会社はこれに応ぜず、その予告どおり同月４日からロックアウトを開始し、組合の再三の申し入れにもかかわらず同月 28 日まで継続し、その間分会員の就労を拒否し賃金の支払いをしなかった。

第２　判断と法律上の根拠

１　組合員Ａ$_1$の解雇の取り消しについて

会社は、同人の雇用は試採用者として３か月間の期間が設けられており、その間本人の勤務状態を観察し人柄等も調査の上会社の都合によって本採用を拒否できる条件があるとして、同人の勤務実績がすこぶる不良のうえ、いわゆるポン引きを疑わせる行為があり、また旧雇主や知人に問い合わせたところ、ポン引きの常習者であったことが判明したので前記認定のとおり解雇する旨の予告通知を９月６日にしたと主張する。

けれども、同人が試採用期間中他の者に比べて勤務成績が特に劣悪であり、またポン引き行為をしたと認めるにたる証拠はなく、会社主張のように同人にポン引きを疑わせる行為があったとすれば、会社はまず、本人にその真偽をただすとか、注意を促すなど労務管理者としての責任を尽すべきところ、それをしていない以上、いかに試採用期間中の者であっても使用者の憶測や風聞に基づく事由により解雇することは社会通念として許されないので、Ａ$_1$に対する解雇予告は適法なものとしては容認できない。かえってＡ$_1$らに対する解雇通知が同人らの組合加入通知の直後に行なわれた事情等から推測すると、会社は組合を嫌悪し、Ａ$_1$らが組合に加入したことを直接の解雇理由とするものと断定せざるを得ない。

よって、会社のＡ$_1$に対する解雇処分は労働組合法第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られるので、会社はこれを取り消し、同人に対し解雇のあった昭和 47 年 10 月６日から就労の日までの賃金相当額を支払わねばならない。

（Ａ$_3$に対する解雇通知は、そののち会社から撤回され、Ｃ$_2$は転職し、組合は救済命令の請求を取り下げた。）

２　ロックアウト中の賃金相当額の支払いについて

会社は、企業防衛のためやむを得ずロックアウトを行なったものであるから、賃金支払いの請求に応ずることはできないと主張する。

しかしながら、一般にロックアウトは使用者が労働者の争議行為によって被る損害と労働者が自らの争議行為によって失う損害とを対比し、使用者にとってはなはだしく過重である場合にはじめて許される争議手段として理解されるところ、本件の場合、会社側に生ずる損害が特に過重であるとは認め難く、この点においてすでに本件ロックアウトは相当でないといえる。

前段認定のとおり組合が会社のロックアウトの予告に対して直ちに争議行為を中止し、従前のとおり就労する旨申し入れたにもかかわらず、会社はこの申し入れを組合の身勝手な争議戦術の転換であるとして信用せず、ロックアウトを強行した。

会社は、スト中止通告を信用しなかった理由として、

組合がスト開始にあたり営業車全部を占拠して組合外従業員に働く余地を与えず、会社営業の自由を奪ったこと、

高知地裁の仮処分によって営業車を取り戻すと直ちに組合は怠業行為を争議手段としたこと、

Ａ6分会長が争議中の昭和47年9月23日に衝突事故をおこしたことおよび同月27日午後10時ごろから翌日午前８時ごろまでの間に営業車の損壊事件が発生したこと、

をあげている。

しかしながら、スト開始にあたり組合が占拠した営業車は、高知地裁の仮処分の執行によってすでに取り戻されており、ロックアウトの必要はないし、

Ａ6分会長が自動車事故をおこしたことは組合の争議行為とは直接の関係はなく、営業車損壊事件は犯人が組合員であるか否かも明らかでない。仮に組合員であったとしてもその責任は個人的な問題であって、組合の争議行為と関連して論議される筋合いではない。よって、以上の事由は会社のロックアウトを正当化する根拠となるものとは認められない。

かえって、会社がロックアウト解除の条件として、「Ｃ3の解雇・Ａ1の解雇撤回」の組

合主張を取り下げ、これに関する争議行為を二度と繰り返さないことを要求している点から推測すると、この無期限のロックアウトは、怠業行為に対抗するというよりは、むしろ組合の争議行為を抑圧する手段としてしか理解できない。

してみると、本件ロックアウトは組合の正当な争義行為に対する支配介入行為として労働組合法第７条第３号に該当する不当労働行為である。よって、会社は、怠業行為を中止し労務の提供を申し入れた分会員に対し、ロックアウトを継続した昭和 47 年 10 月４日から同月 28 日までの賃金相当額を支払わねばならない。

３　組合は救済内容としてなお、会社に対し高知新聞に謝罪文の広告をすることをも併せて求めているが、本件事案に対する救済としては主文の程度の救済でたりるものと考えるので、その請求は棄却する。

よって、労働組合法第 27 条および労働委員会規則第 43 条の規定を適用して主文のとおり命令する。

昭和 49 年４月 23 日

高知県地方労働委員会

会長　宮　崎　高　吉