

三重、昭 49 不 3、昭 49. 12. 27

決 定 書

申 立 人 X

被申立人 三重交通株式会社

主 文

申立人の申立てをいずれも却下する。

理 由

第 1 申立人の請求する救済内容と被申立人の答弁

(一) 申立人

昭和 49 年 5 月 25 日、被申立人が申立人に行なった懲戒解雇を取消し、運転士として処遇する命令ならびに被申立人と三重交通労働組合間の労働協約第 45 条、同第 37 条に基づいてそれぞれ協定した勤務制協定および賃金協定のうちの特殊勤務職員についての部分の改善命令を求める。

(二) 被申立人

申立人の懲戒解雇取消しの申立てに対しては棄却を、協定の改善命令に対しては却下を求める。

第 2 当事者の主張の要旨

(一) 申立人

1 懲戒解雇の取消しについて

(1) 被申立人（以下「会社」という。）が、昭和 48 年 7 月 30 日、申立人に対してなした

用務係への業務命令および本件解雇処分は、申立人が昭和48年5月8日、指定された運行経路を変更してバスを運行し（以下「本件経路外運行」という。）、謝罪の意味での始末書を提出しなかったことおよび上記用務係発令以後の勤務状態等から雇用の継続は不適当な人物であるとの理由でなされている。

- (2) しかしながら、本件経路外運行は、後述のように、申立人の責めに帰すべきものではない。にもかかわらず、会社が申立人に用務係への業務命令を発し、さらに懲戒解雇処分にしたのは、申立人が昭和46年9月、47年9月、48年9月の各年度に、労働条件特に上記勤務制協定および上記賃金協定の改善を目的に、三重交通労働組合（以下「組合」という。）の伊勢支部長選挙や、昭和42年9月、48年9月の両年度に、組合本部の執行委員長に立候補する等、正当な組合活動を行ってきたことを嫌悪してなされた不利益な扱いあるいは団結権の侵害である。

ちなみに、昭和48年7月13日、申立人が会社の伊勢営業所長と面談した際に、同所長から「本年も労働組合役員選挙に立候補するのか。」と言われたのも、申立人の活動を嫌悪した現れであるし、また、用務係への所属の変更は、組合内部の選挙の所属の変更となり、申立人が選挙において不利になるし、給与の面では、運転士に支給される諸手当がなくなり、1ヶ月につき3万円以上の減収になる不利益を受ける。また、過去において、申立人と同じような指定経路外運行をした者でも、申立人のような取扱いを受けなかった。

- (3) 申立人が行なった本件経路外運行は、次の事情によるものである。

(ア) 当日は、土砂降りの雨で道路事情が悪く、朝のラッシュ時のため、申立人の運転するバスが伊勢市駅前に遅れて到着した。

(イ) 同駅前で超満員になり、30人位の乗客を積み残して出発したが、そのときはすでに定刻より7分（会社側の調査では8分）遅れ、乗客から超満員と遅れのために苦情が出た。

(ウ) 同駅前を出発して、外宮前のカーブでは、豪雨と満員のためブレーキが充分きかず、危険な状況であったし、宇治山田駅前へ至る交差点を左折するのが一層危険で

あった。

(エ) 宇治山田駅前で下車する乗客のないことを確認した。

(オ) 同駅前では4～5人の乗客があることはわかっていたが満員のため、同駅前では新たな乗客を乗せることは不可能であり、また、同駅前に回って乗車できない旨を伝えると、バスがさらに遅れて乗客に迷惑をかけると思い、警察署前から左折して宇治山田駅前に寄らずに、直進して指定経路外運行をした。

このように、本件経路外運行はやむを得ざる行為であり、会社の言うような不当なものではなく、申立人がかかる判断をせざるを得なかったのは、会社が定めたダイヤに欠陥があったものであるから、その責めは会社にあつて申立人にはない。

(4) また、会社が申立人の本件経路外運行の理由を正当と認めないならば、労働協約による懲罰規定に基づいて審理し処分するのが労使間の確立されたルールであるのに、この手続きによらず、人事権を行使して申立人に下車勤務を、次いで用務係を命じたのは会社のダイヤの不備等を自ら認めたものというべきである。

(5) さらに、会社は、昭和48年7月30日、申立人に用務係への職種変更を命じた以後における申立人の無断欠勤や長期欠勤等その勤務態度が悪いため、雇用の継続には不適當な人物であるとの理由で申立人を懲戒解雇にしたが、会社のいう欠勤とは、出勤した申立人に運転業務ではない他の労働の提供を求め、申立人がこれを拒否したところ、会社が申立人を欠勤扱いにしたものであり、申立人が欠勤したのは、仮処分裁判のために要した20日位の程度である。

会社のこの措置は、会社が組合を支配介入して協約した勤務制協定、賃金協定を改善するため組合活動を行なった申立人に対する不利益な扱いである。

2 勤務制協定・賃金協定の改善について

労働協約第45条に基づいて労使間で協定した勤務制協定の第1条においては、勤務時間、非番日、休憩時間が定められているにもかかわらず、会社は、特殊勤務職員である運転士、車掌にはこれを実施せずに勤務交番表を編成している。

また、労働協約第37条に基づいて労使間で協定した賃金協定第3条ないし第5条、第

8条、第9条、第9条の2、第9条の4に規定した職種による差別は不当なものである。

そして、これらの事実は、会社が組合の運営を支配して勤務交番表を作成し、賃金についても協定化したものであるから、これらについて改善命令を求める。

(二) 会社

1 懲戒解雇の取消しについて

(1) 会社が昭和48年7月30日、申立人に用務係を発令したのは、申立人の不当な本件経路外運行とその後の申立人の勤務態度を理由とするものであり、申立人の主張する組合活動とは全く関連性がない。また、この処置については、組合も同意しており、団結権侵害の意図は全くない。

(2) 申立人の行なった本件経路外運行は、後述のように不当なものであり、仮にバスが満員であっても、指定の停留所を回り、待合わせ客に満員通過の挨拶を車掌にさせて、運行管理者に連絡することが正しい措置であり、極めて重大な性質をもっているのである。

会社は、申立人にこのことを再三指導等をしたが、申立人は、本件経路外運行が正当な行為であると強く主張し、さらに、本件経路外運行は、不当な労働協約・勤務制協定に原因があるとして、会社の求めた二度と同じ違反を繰返さない旨の誓約書（始末書）の提出も拒否してその態度を変えなかった。会社は申立人がかかる態度では同じ違反を繰返すおそれもあり、申立人をこのまま運転士として乗務させることは適当ではないと判断し、即日乗務員勤務規程第32条により申立人に下車勤務を命じた。

(3) 下車勤務とは、バス事業は貴重な人命、財産を輸送する公共性の強いものであるから、運転士に、一時的あるいは永久的に肉体的、精神的な欠陥が生じた場合に、その運転士を直接監督する運行管理者が、当該運転士を乗務させることを不可と判断したときは、その権限により、乗務させずに他の勤務に従事させることをいうのであり、この場合、正当な理由がない限り、他の一般職のように、本人の合意は原則として不必要と考える。

(4) しかし、この下車勤務命令に対し、申立人は、運転士として採用されたのであるか

ら本務以外のことはできないと言ってこれを拒否し、職場内をぶらぶらするので、会社は、職場の秩序維持との関係からも放置することができず、申立人の職務の内容を明確にする趣旨でやむなく申立人に用務係を命じた。

用務係は、申立人が運転業務以外でできる唯一の職種であり、運転士と基本給の変更はなく、時間外勤務に応ずるならば実質上の減給にはならない。

また、用務係の発令に際しても、慣行に従い事前に組合へ通告しており、会社が一方的に決定した人事ではなく、組合もこれを了承している。

しかるに、申立人は、用務係への職種変更後も依然としてほとんど業務に就かず、本件経路外運行について全く反省がなく長期にわたり無断欠勤をしたり勝手な行動をやめず、職場内の秩序の混乱、ひいては、乗務員の安全運転意欲にすら危惧がみえてきたので、職場秩序を維持するためにも処分する必要が生じた、

- (5) よって、昭和 48 年 11 月 22 日、懲罰委員会を開催し、申立人の懲戒を討議したが、組合側委員から、裁判所の判断をまって検討したい旨の申出があり、結論は保留となった。

ところが、申立人の申請した地位保全の仮処分申請が、昭和 49 年 3 月 1 日裁判所において却下された後も引続き申立人の欠勤は多く、従前の態度と全く変らなかったもので、昭和 49 年 5 月 4 日および同月 24 日の 2 日にわたり、懲罰委員会を開いた結果、就業規則第 181 条に該当するが申立人のために諭旨解雇とし、同月 27 日午前 9 時までの間に退職勧告を受諾しない場合には、同月 25 日付で懲戒解雇にすることを決定した。

しかし、申立人は、その期日までにこれを受諾しなかったので、会社は同月 25 日付で懲戒解雇を通告したのである。

- (6) バス事業を営む会社にとって、指定経路外運行は重大であるから、乗務員勤務規程第 105 条により、「道路決壊その他やむを得ない場合」のほかは禁止されているところ、同条は道路運送法施行規則第 14 条の 2 の規定に由来するものであり、「やむを得ない場合」とは、道路の決壊に準ずる道路障害や交通規制のある場合等に限られ、日

常の運行業務の中には、運転士の裁量により決められる余地はほとんどないのである。

また、本件経路外運行の場合、申立人の主張は事実にも反し、正当な理由とはならない。

(7) 当日の雨量は運行に危険なほどではなく、運行中の全車両から何らそのような報告も受けていないし、宇治山田駅前に至る交差点を左折するについて危険があったとは考えられない。

(4) 本件バスは満員ではなく、まだ乗車可能であった。満員であったとしても、乗務員勤務規程第 101 条（満員通過時の徐行）の措置をとらねばならない。

(9) 運転時刻が 8 分遅れていたとしても、もとより本件経路外運行の理由とはならない。

(7) 以上のように、指定経路外運行は会社にとって重大事であり、申立人が同じ違反を再び繰返さない保証が必要であるところ、申立人は、自己の正当性を強く主張し、会社の説諭に応じないので、軽易な懲戒処分では同じ違反を繰返すおそれがあるし、かといって、解雇処分では申立人および家族に酷であると考え、会社は、申立人のためにその将来を期待して下車勤務を命じ、さらに用務係を命じたが、申立人の態度が改まらなかったため懲戒解雇にしたのであって、申立人の主張する組合活動との関連性は全くない。

なお、申立人の欠勤日数は、昭和 48 年 7 月 30 日から昭和 49 年 5 月 24 日まで総日数 299 日のうち 203 日にわたっている。

2 前記各協定の改善について

申立人の請求する救済内容は、労働組合法第 7 条に関係がなく救済申立はできない。

第 3 認定した事実

(一) 当事者

1 申立人は、昭和 38 年 6 月 1 日会社に入社、四日市営業所に配属され、昭和 39 年 9 月伊勢営業所へ転勤、旅客自動車の運転士として勤務していたが、昭和 48 年 7 月 30 日、用務係に職種変更され、昭和 49 年 5 月 25 日、懲戒解雇となった。

2 会社は、一般乗合旅客自動車運送事業を主な目的として資本金 30 億円、その営業所を津、四日市、伊勢など三重県下 9 市に設け、その他観光バスの営業所を有し、昭和 49 年 5 月 31 日現在従業員 3,078 名を擁する株式会社である。

3 会社には、同社の従業員で組織する組合があり、組合員は同日現在 2,786 名である。

(二) 申立人の組合活動について

1 申立人の加入する組合は、その規約において「大会はこの組合の最高決議機関で代議員、中央委員、役員で構成する。」と規定し、かつ、代議員は、各支部で大会ごとに支部組合員数を基にして一定の割合を定め、組合員の直接無記名投票により選出することになっており、申立人は、昭和 45、46 の両年度に伊勢支部から代議員に選出されている。

2 同組合規約では、各支部ごとに役員を置くことになっており、かつ、立候補制になっているところ、申立人は、昭和 46、47、48 の各年度に伊勢支部長に立候補したが、いずれも落選した。

3 同組合規約で、組合執行委員長等本部役員は立候補制になっており、各支部で信任投票を行ない、過半数の信任を受けた者につき組合大会において投票選出されることになっているところ、申立人は、昭和 47、48 の両年度に本部執行委員長に立候補したが、いずれも支部信任投票の段階で不信任となっている。

4 申立人は、上記の各立候補につき、いずれも組合と会社が協定した勤務制協定、賃金協定の改善を主たる目的とし、代議員として大会において発言を求め、この趣旨を発言したこともあり、また職場でも、同趣旨のビラを張る等支部組合員にアピールしていた。なお、一度は会社と組合間で協定した掲示場所以外の場所にビラを張り、会社から注意を受け始末書を提出したことがある。

5 また、前記勤務制協定等が労働基準法に反するとして、申立人個人で伊勢労働基準監督署に申立てをしたことがある。

6 以上のほか特段の活動は認められない。

(三) 本件経路外運行について

1 申立人は、昭和 48 年 5 月 8 日、伊勢市朝熊町と伊勢市駅前を往復し、伊勢市駅前 7 時

58分着、8時00分発、宇治山田駅前8時04分着、同時発のバスの運転勤務にあたったが、宇治山田駅前を経由せずに指定経路外運行をした。

2 当日は、津地方気象台から三重県下全域に大雨強風注意報が発令されており、伊勢地方でも降雨状態であった。

3 申立人の運転するバスは、伊勢市駅前を発車するときすでに約7～8分遅れていた。

4 運行時刻が朝のラッシュ時であり本件バスも相当混雑していた。

5 申立人は、宇治山田駅前に4～5名の乗客が本件バスを待っていることを承知していた。

6 申立人は、宇治山田駅前での降車客のないことを車掌に確認させた上、伊勢警察署前交差点から左折して宇治山田駅前へ入らずに、そのまま朝熊町方面へ直進した。

7 会社は、宇治山田駅前での乗客の申出により、申立人の経路外運行を知り、急きょ別の自動車を宇治山田駅前に差し向け、5名の乗客を同所から四郷小学校まで送った。

8 会社は、申立人が再度宇治山田駅前へ回ったとき、B1運行管理者をしてその事情を聞かしめるとともに、申立人に注意をしたところ、申立人は、自分は最善を尽くした旨、また、これ以上は会社に責任がある旨回答したが、なお運行中であったのでそのまま運行を続けさせた。

9 上記の報告を受けた会社は、代員をたてて次回申立人が宇治山田駅前を回ったとき、申立人を下車させて、営業所に呼び、B2営業所長らが申立人に本件経路外運行について事情報告を求めた。

(四) 下車勤務について

1 会社は、申立人から事情報告を求めるとともに、本件経路外運行の非について説諭したが、申立人は、正当な運転であったと主張するとともに、こうなった原因は、不当な勤務制協定や勤務交番表にあり、むしろ責任は会社にあると述べて、二度と同じ違反を繰り返さない旨の誓約をしないので、会社は、申立人にこのまま運転士として勤務を続けさせることは適当でないと考え、即日（昭和48年5月8日）下車勤務を命じた。

2 下車勤務は、乗務員勤務規程第32条に基づくものであり、病後とか交通事故直後など

運転士に肉体的、精神的な不安定または欠陥のあるときに、必要な期間命じる措置であって、その内容は、遺失物管理、路線パトロール、旅客係等の営業所内の諸用務である。

3 申立人は、下車勤務命令に対し、本件経路外運行が正当なことおよび雇用契約に反することを理由に、指示された業務のほとんどを遂行しなかった。

4 会社は、昭和 48 年 7 月 11 日、申立人に本件経路外運行につき、伊勢営業所長名をもって始末書の提出を求めたが、申立人は自分の行為は正当であるから、始末書を書くべき筋合いはないとした書面を同日会社に提出し、始末書の提出を拒否した。

なお、申立人から会社宛の上記の書面には、申立人は、運転士およびこれに附随する労働には従事するが、それ以外の仕事には就労できない旨を併せて述べている。

(五) 用務係への職種変更について

1 会社は、昭和 48 年 7 月 28 日、組合本部に対し、申立人を用務係に職種変更する旨内示した上、同月 30 日、申立人に辞令を交付しようとしたが、申立人は、即座にこれを拒否した。また同日、用務係としての作業指示、作業報告等を記録する作業日誌を会社は申立人に渡そうとしたが、結局その交付はされなかった。なお、組合は、その後この職種変更を了承している。

2 申立人は、昭和 48 年 8 月 10 日、津地方裁判所に「業務命令効力停止」の地位保全の仮処分を申請した。

3 申立人は、用務係発令後、上記の裁判所手続等のため約 20 日を欠勤、その他の日は会社の乗務員休憩室へ出てきているが、会社は、申立人が用務係として指示した場所に出勤しなかったことおよび申立人が用務係の勤務を拒否したことなどを理由に、昭和 49 年 5 月 24 日まで申立人が用務係の作業に従事した日を除く 203 日を欠勤として扱った。

用務係発令後の申立人の勤務状況（昭和 48 年 7 月 30 日～昭和 49 年 5 月 24 日）についての会社の取扱いは、次のとおりである。

総日数	勤務した日	公休	年休	欠勤	左記欠勤日数の内訳		
					無届欠勤	乗務拒否	欠勤（届出のあったもの）
299日	55日	22日	19日	203日	154日	16日	33日

欠勤日数のうち連続無届欠勤日数

昭和48.10.20～昭和49.1.7まで	77日
〃 49.1.9～ 〃 49.3.2まで	53日
〃 49.4.23～ 〃 49.5.2まで	10日

4 津地方裁判所は、昭和49年3月1日、上記仮処分申請を却下した。

(六) 懲戒解雇について

1 会社は、申立人の処置について、労働協約に基づく懲罰委員会を昭和49年5月4日および同月24日に開催した。

懲罰委員会の構成は次のとおりである。

会社側 本社 2名、営業所 5名 計7名

組合側 本部 2名、支部 5名 計7名

2 懲罰委員会は、申立人の処置に関し、就業規則第181条の懲戒解雇に該当するが、情状により諭旨解雇とすること。但し、同月27日までに申立人がこれを受入れないときは、同月25日付で懲戒解雇とすることを決定した。

3 申立人は、諭旨解雇を受入れなかったため、会社は、同月25日付で申立人を懲戒解雇にした。

(七) 組合のとった措置について

1 昭和48年5月8日、組合は、申立人から本件経路外運行をしたとの報告を受け、申立人に反省を求めたが、申立人は、これを全く受けなかった。

2 同年8月17日、組合は、第17回中央執行委員会において、本件についての申立人の言い分、会社の言い分と伊勢支部の取組み方について検討した結果、申立人の言い分には妥当性がないことを確認した。

3 組合は、本件について、組合と会社との団体交渉等により解決を図ろうとしたが、申立人は、かかる労使間における解決を求めず仮処分申請をした。

第4 当委員会の判断

(一) 懲戒解雇の取消しの申立てについて

1 申立人は、本件下車勤務命令から懲戒解雇に至る会社の一連の行為を、申立人の組合

活動を嫌悪してなされた不利益扱いであり、不当労働行為であると主張するので、申立人の言う組合活動が、労組法上の不当労働行為制度に言ういわゆる組合活動に当るか否かについて検討するに、不当労働行為制度における組合活動は、労働組合の決定、指令に基づく機関活動のみではなく、団結目的を逸脱しない限り、組合運営活動や組合員個人の自発的行為をも含むと解されるから、申立人の上記認定の組合活動のうち、組合役員に立候補したり、代議員として大会において発言する行為等は組合活動であると言える。

しかしながら、労組法第7条第1号は、一方に組合活動の事実があり、他方に不利益処分の事実があった場合、すべてこれを直ちに不当労働行為として救済されるべきことを規定したのではなく、その不利益処分と組合活動との間に何らかの因果関係をもつ場合にのみ救済されるべきものであることを規定したものと解するのが相当である。

2 しかるに、本件経路外運行から懲戒解雇処分に至る上記認定事実の経緯よりみれば、会社が申立人に対して行なった下車勤務命令および用務係発令ならびに懲戒解雇処分は、本件経路外運行とこれに対する下車勤務命令、続く用務係発令に対する申立人の各態度、勤務状況等にそれぞれ少なくとも決定的な動機および理由があり、これを覆すに足る会社の不当労働行為意思を推認し得る具体的事実の疎明はない。

3 すなわち、会社は、道路運送法により、運輸大臣の免許を得て、路線を定めて定期にバスを運行する一般乗合旅客自動車運送事業を営む者であり、その免許申請には、バス路線を示した路面図、その運行時刻を定めた事業計画等を提出することが要求され、事業の免許があった場合には、天災その他やむを得ない事由がある場合以外は、これを遵守することを要し、また、正当な理由がなくこれを実施しないと、事業の停止、免許の取消処分あるいは罰則の制裁が定められている等から、経路通りの運行を遵守するか否かは、一面においては会社の事業の存亡にも関し、他面においては公衆の日常生活に重大な影響をもつもので、その運転の任にあたる者は、強い責任感を要請されるものと言わねばならない。

バス指定路線の運行についても、同法第19条、同法施行規則第14条の2により定め

られ、会社の乗務員勤務規程第 105 条は、これらに基づいたものというべきであるから、同条の「その他やむを得ない場合」とは厳格に解され、個々の運転士の裁量によって判断される余地は極めて少ないものであると言える。

ところで、本件の場合、本件バスが宇治山田駅前に向けて左折するのが申立人主張のような危険性・緊急性がなかったと窺われるが、それはともかくとしても、会社が特に問題にしたのは、指定経路運行の必要性についての申立人の自覚と反省であったのに、上記認定事実のような申立人の態度であったことから、会社が申立人に下車勤務を命じたのは必要的措置であったことは明らかである。

また、この下車勤務命令に対する申立人の態度、勤務状況から、会社が申立人に対する職務内容の明確化と職場内の秩序維持のために申立人を用務係に発令したことは、会社の業務上必要妥当な措置と認められ、会社が慣行によりこの発令を組合に通告していることも、申立人のというような労使間のルールに反したものではない。

さらに、用務係発令に対する申立人の態度が、上記認定事実のとおりであったこと、組合が申立人のためにとった措置にも応じなかったこと、申立人が申請した地位保全の仮処分申請が、裁判所において却下された後も引続き申立人の態度は変らなかったこと、労働協約に基づく懲罰委員会を開催した上で、就業規則第 181 条を適用して懲戒解雇処分としたものであることから、本件懲戒処分は、実体的にも手続的にも不当なものとは言うことができない。

- 4 申立人は、昭和 48 年 7 月 13 日、伊勢営業所長から本年も組合役員に立候補するのかわめられたのは、会社の不当労働行為意思を示すものと主張し、会社は、かかる発言を否定しているが、上記の発言の有無が上述した当委員会の判断を左右するものではなく、また、申立人は、過去に申立人と同じように指定経路外運行をした者がおり、その者は、申立人のような処分を受けていないのに、申立人のみが処分を受けるのは不利益扱いであり、不当である旨主張するが、申立人自ら述べるところによると、この過去に指定経路外運行をした者は、その行為後に、会社に対してその非を認めたというのであって、申立人のいう他の指定経路外運行の場合の処置と、本件の場合とは同じ事情のものとし

て考えることはできない。従って、この申立人の主張も本件の判断を左右するものではない。

5 その他、本件の主要事実関係につき審問手続を経て判断を要する事項はなく、審問を開くまでもなく本件についての判断に熟するので、労働委員会規則第 34 条第 5 号によって本件申立を却下する。

(二) 勤務制協定・賃金協定の改善の申立について

申立人の求める勤務制協定・賃金協定の改善命令については、これは、労使間の協約自治の領域にあり、労働委員会がこれに介入する余地はないので、労働委員会規則第 34 条第 6 号によって本件申立を却下する。

昭和 49 年 12 月 27 日

三重県地方労働委員会

会長 小 西 光 蔵