

栃木、昭49不1、昭50、1.23

命 令 書

申立人 X

被申立人 日光交通株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し次の措置を含め、昭和48年12月27日以降同人が解雇されなかったと同様の状態に回復させなければならない。
  - (1) 解雇を取り消し、原職に復帰せしめること。
  - (2) 解雇の日から原職復帰の日までの間に同人が受けるはずであった諸給与相当額を支払うこと。
- 2 その余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人日光交通株式会社（以下「会社」という。）は、昭和30年4月に設立され肩書地に本社を、日光市相生町に日光営業所を置く外、同市清滝、中宮祠、湯元にそれぞれ清滝、中禅寺、湯元営業所を、今市市に今市営業所を、また塩谷郡藤原町に鬼怒川、高德、川治各営業所を、同郡栗山村に湯西川営業所を置き、車両116台、従業員136人をもって旅客自動車運送業を営む法人である。

(2) 申立人X（以下「申立人」という。）は、昭和42年9月25日会社に入社し、入社当初は鬼怒川営業所に配属されていたが、同47年3月15日日光営業所勤務となり、同48年12月27日付けで懲戒解雇されるまで運転手として勤務していた。

(3) 申立外日光交通労働組合（以下「組合」という。）は、昭和32年7月会社従業員によって結成され、申立当時は栃木県労働組合会議（以下「県労」という。）、日光地区労働組合会議（以下「日光地区労」という。）、今市地区労働組合会議、藤原地区労働組合会議、東武系労働組合協議会（以下「東労協」という。）、日光地区ハイヤー・タクシー労働組合協議会（以下「日光地区ハイタク協」という。）などの上部団体に加入しており組合員は98人であった。しかし、その後、後記認定のとおり、同49年2月の組合定期大会で県労を脱退し続いて日光地区ハイタク協も脱退した。

## 2 職場を明るくする会の活動とこれに対する会社の態度

### (1) 職場を明るくする会の結成とその活動

従来より組合員の中に、①組合執行部は、会社と団体交渉を行ったときその経過を組合員に報告せず、たとえば賃金交渉に際しその経過を職場集会などにはかることなく一発回答で妥結してしまう、②組合執行部は、組合員の異動にあたり、労働協約に定めがあるにもかかわらず異動対象者の意向も聞かず、また、会社と何ら交渉も行っていない、③組合役員は、会社推せんの候補者が対立候補もなく選ばれてしまう等組合運営に批判ないしは不満を抱いている者が何人かいた。ところが、昭和47年秋の年末一時金交渉において、組合三役が会社幹部らと一緒に群馬県伊香保温泉に行き、そこで話合いの結果年末一時金が決定されたとの情報を聞いて、組合員A1（以下「A1」という。）や申立人らは、現組合の体質を改善する必要を痛感し、組合員有志に働きかけ同48年1月中旬約12

人をもって「職場を明るくする会」（以下「明るくする会」という。）を結成するに至った。明るくする会は、その目的として、①労働組合の自主性を守ること、②会社の組合干渉をやめさせること、③労働者の権利を守ること等を掲げ、会長にA 1を、副会長に申立人を選出し、具体的活動として同年2月の組合定期大会に会員の中から役員候補を立候補させることとし、A 1を委員長候補に、申立人を書記長候補にするなど8人の立候補者を決定した。また「明るくする会ニュース」を発行し、これに結成の趣旨、目的、役員立候補者を掲載して組合員に配布するとともに、A 1、申立人、A 2などが、会員の増加を図るため未加入組合員に働きかけた結果、同年2月の大会の頃には会員が約35人に達するに至った。

## (2) 昭和48年の組合定期大会と会社の選挙介入

従来、組合の定期大会において行われる役員選挙には、対立候補者がなく無投票で選出されていた。しかし、昭和48年2月28日の大会では役員選挙にあたり定員11人のところへ、当時の執行部から11人の立候補者があり、明るくする会からも8人が立候補したため激しい選挙活動が行われた。

このとき会社は、2月21日頃専務のB 1（以下「B 1専務」という。）が、A 2を今市市大桑地内の専務宅（会社社宅）に呼び「XとA 1を当選させたくない。この2人を当選させないでくれ」と慫慂し、同じ頃明るくする会から推されて執行委員に立候補したA 3を会社今市営業所2階に呼び、B 2日光営業所長（以下「B 2所長」という。）、B 3今市営業所長及び当時の組合代表者のA 4委員長らがA 1らと関係があるかどうか追及し、関係がなければ今回は役員に選出してやると説示したり、また、同じく立候補を予定していたA 5に対しても、B 4鬼怒川営業所長が立候補をとり止めるよう働きかけたりした外、B 1専務が組合員A

6の自宅に電話し、A1らに投票しないよう依頼するなどしていた。これら会社職制の選挙介入に対し、定期大会が行われる数日前、県労のA7特別常幹、東労協のA8渉外部長及び日光、今市、藤原各地区労の代表者ら5人が会社においてB1専務、常務のB5（以下「B5常務」という。）らと会い、会社職制が組合選挙に介入しないよう抗議の申入れを行うとともに、日光、今市、鬼怒川各営業所を巡回し、各営業所長に対しても同様の申入れを行った。

組合選挙の結果、明るくする会から立候補した委員長候補のA1は、45票を獲得したが13票差で、書記長候補の申立人は44票であったが17票差で、また執行委員候補のA9は19票差で落選した。しかし他の5人は副委員長あるいは執行委員にそれぞれ当選した。

### (3) 営業所次長の組合加入

会社は、数年前より営業所に次長を配置していたが、組合員のうちでこの次長に昇進した者は、組合を脱退し非組合員となるのが通例であった。ところが、昭和48年9月に至り、B6鬼怒川営業所次長から組合に対し「組合員として扱ってほしい」との申入れがあり、また、同じ頃B5常務からも会議の席上組合に対し「協約上次長が組合に入ってもおかしくない。入れるべきではないか」との発言があった。そこで、組合は執行委員会を開いて協議したところ、明るくする会会員の役員5人が「次長は組合御用化の先頭にたつものであり、組合の弱体化を進めるものである」と反対したため、結論が出ず、前後4回にわたって執行委員会で協議した結果、投票によって決定することになった。執行委員会における投票の結果は5対5の賛否同数であった。そこでA10執行委員長（以下「A10委員長」という。）は、委員長職権ということで次長の組合加入を認めることとした。

なお、労働協約上、非組合員の範囲は係長以上と規定されており、会

社はこれについて係長というのは本社係長をいうのであって営業所で該当するのはA級営業所長以上であるとの見解に立っている。

### 3 申立人に対する乗車勤務停止命令と解雇に至る経緯

#### (1) 運転手の休憩のとり方

就業規則によると、運転手の勤務時間は、1日の拘束時間が9時間であり、うち労働時間が8時間、休憩時間が1時間となっている。この休憩時間の与え方について、「実作業時間以外の手待時間のうち別表勤務表により特定の時間を休憩時間とする。特定の時間に休憩のとれなかった場合は他の手待時間に振替える」と規定されている。しかし実際は、誰が何時から休憩時間であるという具体的な別表勤務表が作成されておらず、また、会社が、運転手に対し各人別に休憩をいつとれと指示することもなかった。ただ、慣行として、営業所では、「はな番制」であるので営業所での客待ちの手待時間を休憩時間に振替えるということで、運転手が食事やコーヒーを飲みに行くときは、その都度操車係に連絡したうえ、休憩をとっていた。しかし、観光遊覧のように営業所から長時間離れる場合などは運転手が会社に連絡してから休憩をとるよう会社から注意されはしていたが、実際には、会社に連絡しない場合が多く、このようとき会社は各自が適当に休憩をとっているものと解しており、その都度これを追及するということはしてなかった。

#### (2) 申立人の11月10日の行動

昭和48年11月10日申立人は、8時に出勤し8時30分から8時40分までと10時から10時50分までの2回客を乗せて走行し、その間日光営業所運転手控室で待機していたが、11時15分から東武日光駅より貸切6時間料金6,600円という約束で観光客を乗せ、東照宮、華嚴の滝などを回って日光市湯元で客を降ろし、料金6,600円を受領した。帰途いろは坂の通行券を受領するため中禅寺営業所に立ち寄り、15時30分に通過した旨通行券

交付帳に記入した。その後、日光営業所まで車で約5分の所まで帰って来たが、営業所には直行せず喫茶店「ボン」に立ち寄ってそれから帰庫した。一方、申立人が運転していた341号車の後方を走っていた会社日光営業所主任運転手C1は、当該車が「ボン」の方に右折するのを目撃して日光営業所へ戻り、会社整備係のC2（以下「C2」という。）に対し341号車の確認を依頼した。そこで、C2は、「ボン」の前にあった341号車を確認し、そのことをC1に伝えた。16時40分頃C1は、B2所長に申立人が15時45分頃「ボン」に入りまだ営業所へ戻ってない旨連絡した。報告を受けたB2所長は、17時頃運転手控室へ入って来た申立人に対し、運転日報の提出を求めたところ、日報には16時30分帰庫と記入してあったので、「17時に帰庫したのではないか、ボンで1時間も職場離脱をしたのではないか」と追及した。これに対し、申立人が「16時半に帰庫し洗車していた、「ボン」には16時から2、30分いただけだ」と主張したが、B2所長は納得せず申立人に対し無断職場離脱をしたとして始末書の提出を命じ、その日は別れた。

なお、会社は、申立人が「ボン」にいた時間を無断職場離脱としながらも、申立人の当日の賃金はカットしなかった。

### (3) 乗車勤務停止命令と暴力事件

翌11日申立人が、10時頃日光営業所へ出社したところ、B2所長から前日に引き続き始末書の提出を求められた。しかし、申立人が、休憩をとったので職場離脱でないから始末書は書けないと拒否したため、B2所長は、他の運転手の手前もあり、また就業規則にもあるとして申立人に対し乗車勤務停止を命じた。そこで、申立人は、昨日「ボン」の前にあった申立人の車を確認し報告したのはC2であるということがわかっていたので、工場で作業していたC2の所へ行き、「時間をずらして会社へ報告しただろう」と激しく追及した。このため、申立人とC2は、口

論となり興奮したC 2が申立人の胸倉をつかみそばにあった車のトランクに申立人の頭を打ちつけた。しかし、その場はB 2所長と会社車両課長のB 7（以下「B 7課長」という。）が止めに入ったため、一旦収まったが、その後腹を立てたC 2が申立人の後を追って運転手控室へ入り申立人を詰問したことから、両者は再び言い争いとなり、遂に二人は控室から外へ出て近くの寺田電機の空地に向かうに至った。

一方、控室での両者の言い争いを聞いていたB 2所長は、二人が控室を出ると直ちにB 7課長に対し二人の後を追うよう依頼した。そのため、B 7課長は二人の後を追って寺田電機の空地へ行ったが、二人にそばへ来るなど言われたので道端で二人の様子をうかがっていた。両者は、始め口論していたが、そのうちお互いの胸倉をつかみ合い、申立人がC 2の太股を数回蹴飛ばした。これを目撃したB 7課長がすぐ「やめろ」と言ってその場へ割って入り、両者を引離した。

なお、この時のことをC 2は警察の供述で「蹴飛ばされて我慢ができなくなり、やり返してやろうと思ったが、B 7課長に止められてしまった」と述べている。

この騒ぎが収まって日光営業所へ戻って来た申立人に対し、B 2所長は、「私の指示を聞き入れないうちは乗せることはできない。平均賃金を支払うから反省しろ」と再度乗車勤務停止を命じた。

会社の就業規則第29条には、次の規定がある。

第29条 左の各号の1に該当する場合は出勤させないか、又は退勤させることがある。

1 業務を妨害し若しくは職場の秩序を乱し、或いは、その真があると認めたとき。

また、始末書の規定は、就業規則第62条にあり、懲戒の種類として始末書を取り戒告、譴責、減給、停職、降職にすると規定されている。

#### (4) 警察への届出とその処分

同年11月11日の午後C 2は、B 7課長の運転する車に同乗して今市市の森病院へ行き診察を受けたところ、右下腿及び左大腿打撲により10日間の安静加療を要すとの診断であった。病院から帰ったC 2は、その結果についてB 2所長に報告したうえ、警察に届出ることとし、帰社後30分程して、B 2所長及びB 7課長に付き添われて日光警察署へ出頭し被害届を提出した。日光警察署においてC 2、B 2所長及びB 7課長は、係官からそれぞれその時の事情を聴取された。その際、B 2所長は、B 5常務から以前申立人が罰金刑に処せられたことがあると聞いていたので、係官に対し「そういうことがあるのか」と聞いたところ、「ある」との返事だった。他方、申立人も翌12日塩谷町の小林医院で診察を受けたところ、頭部打撲により約1週間の安静加療を要すとの診断であった。申立人は、事件を示談にしてC 2からの告訴を取り下げるよう努力したが、C 2がこれに応じないので、同年12月15日C 2から傷害を受けたとして日光警察署へ被害届を提出した。

C 2からの被害届により、申立人は、同年12月27日起訴され、昭和49年1月10日今市簡易裁判所において略式命令により罰金3万円に処せられた。

一方、申立人からの被害届によるC 2への処分は起訴猶予と決定した。

#### (5) 乗車勤務停止命令の解除

同年11月12日朝申立人は、組合のA11書記長に対し、B 2所長から乗車勤務停止を命じられたが組合で何とかしてくれるよう依頼した。その結果、同日日光営業所勤務の組合役員の連名をもって会社に対し、申立人に対する寛大なる処置を求める「嘆願書」が提出された。しかし、B 2所長は、本人が反省して始末書を書かなければ受け容れられないとし、一方、申立人は、始末書を書く理由がないとして、その提出を再び拒否



した。

11月14日頃県労 A 7 特別常幹は申立人から事情を聴取したうえ A 10 委員長やその他の執行委員と協議を重ね、その後東労協の A 8 渉外部長、日光地区労の A 12 議長らと共に組合役員ならびに会社側 B 2 所長らと交渉してその解決に努力した結果、ようやく、申立人が組合に対し「二度とそのような行為は繰り返さない」旨の文書を提出し、組合が申立人について責任を持つという趣旨の確認書を会社に提出することで話がつき、12月21日頃申立人は乗車勤務を許されることとなった。

その結果、申立人は、12月25日から乗車勤務に従事するに至った。

#### (6) 申立人の解雇

##### ア 懲罰委員会の開催について

昭和48年12月26日会社は、組合から提出された上記(5)記載の「確認書」を受領した。その後、会社は、同日午後になって会社顧問弁護士から「翌27日、申立人が起訴される」という情報が入ったので申立人を解雇することを決意し、同日夕方組合の A 11 書記長に対し、27日午前11時から申立人の懲戒問題で懲罰委員会を行う旨連絡した。

翌27日懲罰委員会に先立って B 5 常務と B 2 所長は、申立人を日光営業所 3 階に呼び「懲戒解雇に該当するが、本人の将来のため退職願を書けば受理する」と申渡した。申立人は、この席上「明日書いて来いと言っても半端ではないか。31日付けにするのが筋ではないか」と言い、退職願の提出を確答しないまま別れた。

##### イ 懲罰委員会

12月27日昼頃会社側から B 5 常務、B 2 所長、B 8 課長、B 7 課長の 4 人が、組合から A 10 委員長、A 13 副委員長、A 11 書記長の 3 人がそれぞれ出席して、懲罰委員会が開催され申立人の懲戒解雇問題が討議された。その席上、B 5 常務は、前歴詐称、速度違反により罰金刑

を受けたこと、今回の暴力事件で起訴されたことの３点を理由として申立人を懲戒解雇に処することを提案し、口頭で説明するとともに、申立人も退職に同意しており、退職願を持って来るだろうと説明した。これに対し、組合は、Ｂ５常務の説明を聞いただけで、申立人が退職に同意しているなら組合がとやかく言う筋合ではないとしてこれを了承した。また、申立人が退職願を出さないときは、会社が懲戒解雇することもやむを得ないということに決定した。しかし、懲罰委員会の席では申立人に弁明の機会が与えられておらず、また、組合も解雇理由や申立人が退職に同意しているか否かについて申立人から事情を聞くこともしなかった。

#### ウ 解雇とその理由

翌28日午後Ｂ５常務は、前日の懲罰委員会の決定に基づき申立人に対し退職願の提出を求めたが、申立人がこれを拒否したので、12月27日付けで就業規則第９条第７号、同第64条第９号及び第13号違反を理由として懲戒決定書を手渡した。決定書による就業規則違反とは、①申立人は昭和41年４月に酒を飲んだうえで他人に暴行を加え罰金１万円に処せられたことがあるのに、この事実を入社時に提出した履歴書に記載しなかった、②申立人は同48年９月自家用車で時速104キロで走り、44キロの速度違反で罰金４万円に処せられた、③今回の暴力事件で同年12月27日に訴追されたというものである。

なお、就業規則に規定されている関係条文は次のとおりである。

第９条 従業員が左の各号の１に該当するときは解雇する。

７ 採用の場合に履歴を詐称したり、誓約に反する行為があったとき。

第64条 左の各号の１に該当する場合は懲戒解雇に処する。

但し、情状により諭旨解雇に処する。

9 他人に暴行脅迫を加え若しくは業務を妨害したとき。

13 刑事上の罪によって訴追されて会社の名誉信用を失墜したとき。

#### 4 申立人解雇後の事情

昭和49年2月28日の組合定期大会は、開会に先立って県労のA7特別常幹、日光地区ハイタク協のA14事務局長及び申立人らを大会会場に入れることを認めろ、認めないで紛糾したが、大会が開会されるや従来から来賓として挨拶していた日光地区労議長A12の挨拶を受けることなく進行した。大会冒頭から営業所次長の組合員資格をめぐって激論が交わされ、営業所次長の組合員資格については大会審議事項の「役員改選」の後の「其の他」の項で討議することとなり、次長が出席のまま議事が進められ、営業所次長も役員選挙に加わった。役員選挙にあたっては、明るくする会から会員8人が立候補したが執行委員にA15一人が当選したのみだった。「其の他」の項では、県労脱退の緊急動議が提出されたため議事が一時紛糾したが、結局県労脱退が承認された。しかし県労脱退問題で時間が経過したため、営業所次長の組合員資格問題については討議されずに定期大会は閉会した。

以上の事実が認定できる。

## 第2 判断

申立人は、申立人らが中心となって、労働組合の自主性や民主的な運営を取戻すべく、明るくする会を結成して正当な組合活動を行ったところ、会社がこれを嫌忌しこれを理由に解雇したもので不当労働行為に該当する旨主張し、申立人の原職復帰と賃金のそ及払いならびに陳謝文の掲示を求める救済を申立てた。

これに対し、会社は、申立人が何ら組合活動をしておらず、明るくする会についてもこれは組合内部の問題であって、会社の関知するところではなく、本件解雇も正当な理由と手続によってなされたもので、不当労働行為

には該当せず棄却さるべきであると主張するので以下判断する。

## 1 明るくする会と会社の介入行為

会社は、明るくする会の結成は、組合執行部に不満を持つ組合内部の派閥問題にすぎず、会社の関知するところではなく、また明るくする会は、A 1 が主宰するものであって、申立人がその内部で活動していたなどとは全く知るよしもないと主張する。

なるほど、会社主張のように、明るくする会は、組合執行部の組合運営方法に不満を抱く一部の人達によって結成され、A 1 がその会長となっていたことが認められる。

しかしながら、この明るくする会の結成は、単なる派閥争いというよりは、前記第 1、2、(1)、(2)認定のとおり現執行部の運営が自主性を失い、組合員の利益になるような活動をしていないと判断し、その組合体質の改善を目途として結成されたものと認めるのが相当であって、昭和48年2月の組合役員選挙において、8人の立候補者を立てたり、明るくする会ニュースを発行するなどの一連の活動は、いずれも正当な組合活動であると認めることができる。しかも前記第 1、2、(1)、(3)認定のとおり、会社が明るくする会の活動、とりわけ昭和48年2月の組合選挙にB 1専務ら会社幹部が介入し、A 1と申立人両名の選挙を妨害する介入行為を行った事実及び昭和48年9月会社が提案した営業所次長の組合加入問題をめぐって組合内部に紛争をひき起した事実などを総合して判断すると、会社が組合内部の運営に強い関心を持ち、明るくする会の活動を嫌忌していたこと及び申立人がその中心的人物であったことを十分認識していたことが肯認できる。

## 2 始末書提出命令と乗車勤務停止について

会社は、申立人に対する乗車勤務停止は、申立人が無断で職場を離脱したのに、これについて自己の非を認めようとしないので、職場の秩序を維持する必要上、就業規則に従いといった業務上の措置である旨主張する。会

社主張のように、B 2 所長が申立人を乗車勤務停止にしたのは、申立人の無断休憩に対し始末書提出を要求したのに、申立人がこれに応じなかったためであると認めることができる。しかし、前記第 1、3、(1)、(2)認定のとおり、当時、会社には各人の休憩時間を特定した、別表勤務表の整備がなく、慣行として、各運転手は、営業所内で待機しているときは操車係などに連絡して休憩をとっていたが、営業所を離れて観光遊覧に出た時などは確たる指示がないまま、適宜休憩をとっていたことが認められ、これに反する会社の主張は、これを認めるに足る疎明がない。一方、会社は、申立人に始末書の提出を求めたこと及び申立人がこれを拒否したので乗車勤務を禁止する措置をとったことが、いずれも就業規則上の懲戒処分でなく、所長の管理権限に基づいてなしたものであり、かつ、乗車勤務を停止した際にも平均賃金を支払っているのであるから何ら不利益を与えていない旨主張する。しかし、就業規則第62条に定める懲戒規定には、解雇を除く他の処分にすべて始末書を提出せしめる旨規定されていること、組合員を懲戒するに際しては、組合と協議する旨規定された労働協約が締結されていること及び上記休憩のとり方の実態等に照らして判断すると、申立人が B 2 所長から始末書の提出を求められたことに納得せずこれを拒否したことが直ちに業務命令に反するということはできない。

したがって就業規則上何ら明文の規定のない所長の管理権限に服さないからといって、直ちに就業規則第29条の規定を準用し、就業規則上明文の規定のない乗車勤務を禁ずる処置をとったことは、たとえその間の平均賃金を支払ったとしても申立人の運転手としての精神的苦痛は免れず、その処分自体客観的妥当性を欠き、一方的、恣意的な処分であると判断せざるを得ない。

### 3 解雇と解雇理由の当否

会社は、申立人が、①勤務時間中職場において作業中の従業員に対し、

暴行脅迫を加え、加療20日間を要する傷害を負わせたこと、②前記傷害事件により刑事訴追されたこと、③傷害前科を隠したこと、④交通安全運動期間中に時速104キロで走行し罰金4万円に処せられたこと、等を理由に、就業規則第9条第7号、第64条第9号及び第13号を適用して申立人を解雇したのである旨主張する。

(1) 暴力行為とこれに対する会社の処置

会社は、申立人が起こした暴行傷害事件は、申立人が無断で職場離脱をし、喫茶店に入っていたのをC2に確認され、これが原因となって所長より乗車勤務停止されたのを逆うらみし、勤務中のC2に対し暴力行為を働いたもので、これを放置することはできないと主張する。

しかし、会社の主張する申立人の無断職場離脱については、その管理秩序が必ずしも確立されていないこと前記第2、2判断のとおりである。

さらに、本件、暴力事件の経過とこれに対する会社の処置について検討すると、前記第1、3、(3)認定のとおり、まず本件暴力事件は、会社工場内での事件と寺田電機空地での事件との2回に分けることができる。始めの工場内の事件については、作業中のC2に対し、申立人が「時間をずらして報告しただろう」と非難の意味を含んだ言葉を発したことから始まっており、これより口論となり、C2の暴力行使へと発展したのであるから、申立人の追求が厳しく、これがC2の興奮を呼んで、申立人の頭を打ちつけるという暴力行為を誘発したことが認められる。

しかし、後の寺田電機空地での事件については、工場内の事件が一旦落着し控室に戻って来た申立人に対し、C2が後を追って来て口論を再発させたものであり、その結果寺田電機空地での申立人の暴力行為を惹起したことが認められるから、本件暴力事件は、両者に暴力の行使と、相手の暴力行使を誘発する行為とがあったのであり、両者にそれぞれ責任があると判断するのを相当とする。

これに対し、会社は、前記第1、3、(3)、(4)認定のとおり、その経過を十分認識していたにもかかわらず、本件従業員間の争いを話し合いによって解決する努力もせず、一方的に申立人にその非があるものと断定し、C2を伴って警察に届出る処置をとったことは、管理者として従業員の処遇に公正を欠き、始めから他に意図するところがあったものと推認せざるを得ない。

## (2) 暴行傷害と訴追

会社は、上記申立人の行為が、就業規則第64条第9号の「他人に暴行脅迫を加え若しくは業務を妨害したとき懲戒解雇にする」との規定及び第64条第13号の「刑事上の罪によって訴追されて会社の名誉信用を失墜したとき懲戒解雇にする」との規定にそれぞれ該当する旨主張する。

しかし、本来、会社就業規則第64条の規定は、それ自体厳格に過ぎ、同条、各号に該当する行為があったときは、すべて情状酌量の余地なく解雇に処する旨規定されているにもかかわらず、本件暴力事件について、申立人のみを解雇し、C2に対しては当時何らの処分もなされていない。

(なお、会社は、本件審問終結時最後陳述書に添付して昭和49年11月28日C2を譴責処分に付した内容の懲戒決定書を提出してきた。)したがって、前記暴力行為を理由とする本件申立人に対する解雇は、その均衡を失し、苛酷に過ぎ失当なものと判断せざるを得ない。

また、第64条第13号の規定は、単に訴追されただけでは解雇に該当せず、現実には会社の名誉を失墜させたことを要件とするものと解すべきであるから、これを本件について見ると、前記暴力行為は、会社の従業員同士のものであり、また、第三者にこの事件を見られたわけでもなく、会社の名誉信用を失墜したと認められる疎明もない。従って、会社が申立人を解雇しなければならない程会社の名誉を失墜したとはとうてい考えられず、上記条項を理由とする本件解雇は、その適用を誤ったものと

判断せざるを得ない。

### (3) 経歴詐称

会社は、従業員を採用するにあたり、傷害罪により処罰された経歴がその採否を決定する重要な判断資料にあたりとし、これを詐称している申立人は解雇に値すると主張する。

しかしながら申立人は、日光警察署でB2所長等によりその前歴が確認されるまで、約6年間会社に勤務し、その間勤務状況や性格行動について、特に会社から注意されたことを認めるに足る疎明がなく、また、会社の経営秩序を紊すような具体的な疎明もなく順応し、会社にそれなりに寄与してきたものと推認できるから、今更入社時に経歴を偽ったからといって、これを解雇理由とするのは妥当ではない。

### (4) 速度違反

会社は、専ら乗客の安全輸送を業とするハイヤー業にあつては、運転手は人に不安若しくは危険を招くおそれのある運転は厳に慎まなければならず、また暴走運転をする運転手が存在することは、ハイヤー会社の信用を著しく損なうと主張する。

しかしながら、申立人は、昭和32年に運転免許を取得して以来事故を起こしておらず、また他の会社運転手も速度違反により解雇されたという事実も認められず、いかに安全運転が大切とはいえ、速度違反により罰金を受けたからといって、これを解雇理由とするのは妥当ではない。

## 5 不当労働行為の成否

前記第1に認定した事実及び第2の各判断を総合すると、本件会社がなした申立人に対する懲戒解雇は、いずれも合理的理由が認められず、申立人が明るくする会の中心的人物として正当な組合活動を行ったことを嫌忌し、これを理由になしたものと認めざるを得ず、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。



なお、申立人は、本命令主文の外陳謝文の掲示の命令も求めているが、本命令主文によって救済の実を果たし得ると考えるので、そのような救済を付加する必要は認められない。

### 第3 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和50年1月23日

栃木県地方労働委員会

会長 高 橋 徳