

岩手、昭49不4、昭51.9.24

命 令 書

申立人 県都交通労働組合

被申立人 県都交通有限会社

主 文

- 1 被申立人はA 1 に対し、昭和49年4月15日付懲戒休職3ヶ月及び昭和49年7月15日付懲戒休職35日延長の処分を取消し、その間に受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人はA 1 に対し、昭和49年8月18日から昭和50年3月20日までの間就労拒否がなかったものとして扱い、その間に受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人はA 1 に対し、すでに取消された昭和50年3月21日付懲戒解雇処分によって就労しなかった期間（昭和50年3月21日から昭和50年5月29日まで）に受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、A 2 及びA 3 に対し、すでに取消された昭和49年4月28日付の7乗務期日出勤停止処分によって就労しなかった期間に受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。

（注）上記1から4までの賃金相当額の計算は次の方法による。

- ① 各処分の行われた日以前3カ月間に各人に支給された賃金の総額を、その期間中に労働した時間数で除した額に、処分がなければ労働したであろう時間数を乗じた額とすること。
- ② 前記①算定期間中に処分によって賃金が支給されなかった時間が含まれる場合に

は、その時間の賃金相当額は前記①の算定方法により算出した額とすること。

③ ただし、上記 1 の休職期間中、免許停止期間35日分の賃金相当額の計算は、先例によるものとする。

5 被申立人は、申立組合が昭和49年 4 月29日申入れた団体交渉に誠実に応じなければならない。

6 被申立人は、下記謝罪文を縦50センチメートル、横 1 メートルのベニヤ板に墨書し、本命令書交付の日から10日間本社事務所及び本宮営業所の従業員の見やすい場所に掲示しなければならない。

記

謝 罪 文

当社は、昭和49年 4 月15日 A 1 を懲戒処分にするなど 5 件の懲戒処分を行ったこと、同月29日の組合申入れの団体交渉を拒否したこと、新車割当について組合員と敬老タクシーを差別したことなど不当労働行為をおかしたことを謝罪し、今後一切かかる行為を行わないことを誓約いたします。

昭和 年 月 日

県都交通有限会社

代表者 代表取締役 B 1

県都交通労働組合

代表者 執行委員長 A 2 殿

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人県都交通労働組合（以下「組合」という）は、昭和45年 7 月15日に結成され、県都交通有限会社の従業員をもって構成され、肩書地に所在する労働組合であり、申立当時の組合員は38名であった。また、組合は、岩手県労働組合総連

合、盛岡地区労働組合連合会及び岩手県交通運輸労働組合協議会に加盟している。

- (2) 被申立人県都交通有限会社（以下「会社」という）は、昭和42年11月24日事業を認可され、同年12月25日営業を開始し、肩書地においてタクシー業を営む会社であり、申立当時の従業員は85名で、うち乗務員69名であった。

2 処分までの経緯

- (1) 昭和49年3月5日、組合は春斗要求として「本給を一律2万円引き上げること」「賃金より労働組合費を控除すること」等9項目の要求及び団交申入れを会社に対し文書で行ったが、これに対し会社は、翌6日付文書で、2万円引き上げは「出来るか出来ないか計算してみればよいことで回答の限りでない」あるいは、組合費のチェックオフ要求については、自分達で「集金出来ないような組織など止めた方がよかろう」等の回答を行った。
- (2) その後、4回団体交渉がもたれたが決裂し、同年4月9日の第5回団交は社長B1（以下「社長」という）不在のため、また4月13日の第6回団交は社長入院のため、いずれも行われなかった。

3 ストライキ及び団交申入れ

組合は、会社は団交引延しをはかっているとし、4月14日、18日及び23日ストライキを実施し、併せて、14日から始まった組合員に対する会社の処分撤回と春斗要求について、同月15日から22日まで6回団交申入れを行ったが会社はこれに応じなかった。

4 処分について

- (1) A1に対する処分

ア 昭和49年4月15日、会社は組合執行委員A1（以下「A1」という）に対し、
①職務怠慢、業務に対する誠意が認められない。②就業時間中営業車を社外の業務に無断使用した事実。③営業日報を改ざんした事実。④昭和48年1月懲戒処分を受け、なおかつ悔悟の情が認められない、の4点を理由に、就業規則第70条、第71条及び第72条により懲戒休職3ヶ月の処分にする旨書面で通告した。

イ A 1 は処分あけの同年 7 月 15 日就労のため出社したが、これに対し社長は、同年 3 月 A 1 が起こした交通事故及びそれによる運転免許停止 35 日の処分を受けたことを理由として、前記アの 3 カ月休職処分を 35 日延長する旨言渡し、同時に組合が争議手段として社内に貼付したビラをはがすこと及び始末書等を提出することを就労の条件として言渡していたが、35 日延長処分あけの 8 月 18 日 A 1 は就労のため出社したが、会社は就労条件が履行されていないとして A 1 に対し配車せず、A 1 は就労条件には応じられないとしながらも 2、3 日会社に顔を出したが配車されなかったので以降出社しなかった。

ウ 9 月 21 日、会社は同日付で A 1 に対し「処分期間が満了したにもかかわらず理由なく欠勤しているが、直ちに所定の手続きをとり就労するように」との主旨の催告書を内容証明郵便で送付したが、A 1 は就労条件には応じられないので出社しなかった。

エ 昭和 50 年 3 月 21 日、会社は同日付で A 1 に対し「昭和 49 年 8 月 18 日以来無断欠勤 206 日におよんでいる」とし、就業規則第 72 条 1 号及び同 2 号による懲戒解雇処分を内容証明郵便で通告した。

オ 昭和 50 年 5 月末、会社は A 1 に対し同月 30 日からの就労を命じ A 1 は当日から就労した。

(2) A 2 に対する処分

ア 昭和 49 年 4 月 28 日、会社は、組合執行委員長 A 2（以下「A 2」という）に対し、①事業場内において業務以外の事由により文書の配付、貼付、掲示その他これに類する行為があり再三文書をもって禁止したにもかかわらず現在なお違反行為を続けている。よって就業規則第 72 条 24 項により処置するものである。

②なお、無通告の争議行為その他非組合員に対する営業妨害をそそのかしたる事実の 2 点を理由として、就業規則第 61 条 5 項による 7 乗務期日出勤停止処分にする旨書面で通告した。

イ 昭和 50 年 6 月 10 日、会社は A 2 に対する上記処分について、「その後の勤務

状況に反省が見られる」ことを理由としてこれを取消した。

(3) A 3 に対する処分

ア 昭和49年4月28日、会社は組合執行委員A 3（以下「A 3」という）に対し、

①乗客に対する暴言等の事実。②同僚に対する脅迫妨害の事実。③構内に無断で掲示した事実。④その他、の4点を理由に就業規則第72条24項による7乗務期日出勤停止処分にする旨書面で通告した。

イ 昭和50年9月20日、会社はA 3に対し、上記処分を本人との和解協定が成立したことを理由に取消した。

ウ A 3は、昭和49年4月上旬頃、会社運転手の娘を乗客として乗せた際、彼女の悪口を言った。

(4) A 1の35日延長処分以外の上記3名に対する処分は、いずれもストライキを終え勤務についた時点で出されたものであり、また、会社はその具体的処分理由を各人に説明せず弁明の機会も与えなかった。

なお、3名に対する処分の根拠とした就業規則は、昭和42年6月1日から実施されていたものであった。

(5) その他の組合員に対する処分等

ア 会社は、昭和49年4月14日組合員A 4に対し履歴書のいつわり、無断欠勤等を理由に解雇し、さらに翌15日組合書記長A 5に対し、営業車を社外の業務に使用したこと等を理由に休職3カ月の処分にした。その後両名とも処分は取消されているが、A 4の処分取消し理由は、「……あなたの将来を考え解雇いたしましたのであります。しかし、あなたが納得がゆかぬようですのでこれを取消します……」であった。

イ 会社は、4月14日3名、15日5名、16日3名、17日3名及び20日1名の組合員に対し、最高15時間、最低1時間の範囲で配車を拒否したが、これら組合員はいずれも同月14日及び18日のストライキに参加し、ストライキ終了後に就労しようとしたところ配車を拒否されたものであった。

ウ 上記ア及びイの処分について組合は救済を申立てていたが、昭和51年4月5日及び同年6月4日これを取下げた。

4 和解について

(1) 昭和50年10月13日、審査委員は、組合が別件で申立てていた岩労委昭和50年(不)第3号事件も含め、地労委の場における和解によって解決することを勧め、当事者もこれを了承し数回話し合いを行ったが、和解成立の見通おしが立たないので和解を打ち切り、昭和51年4月5日審問を再開した。

(2) これとは別に社長は、当事件について組合員個々との和解活動を行い、昭和50年10月25日組合に対し、A2、A1を除く他の組合員と和解協定を結んだので、地労委への申立及び地裁への提訴を即刻取下げるよう要求した。この和解協定の内容は、①組合は地労委、地裁の提訴を取下げる。②社長は処分該当者と個々に和解する。③組合員は従業員会議に決集することであり、社長と組合員17名との協定であった。

5 団交拒否について

組合員への処分が出そろった昭和49年4月29日、組合は同年3月5日付要求事項、不当解雇及び出勤停止処分の撤回要求、正常勤務者に対する乗務保障等を交渉事項として団交を申入れ、会社は社長入院を理由としてこれに応じなかった。

6 新車割当について

会社は、昭和47年4月頃「企業内個人タクシー」移行への前段階として「敬老タクシー」制度を発足させ、申立当時本宮営業所に、乗務員12名、営業車8台を配置していた。また、会社は新車割当に際し、「敬老タクシー」にこれを割当て、組合員には割当てなかった。その後、会社は昭和50年9月頃から組合員にも新車を割当てている。

7 赤旗等撤去の要求

昭和49年4月22日会社は組合に対し、「昭和49年4月14日以来再三にわたり文書をもって当社構内外の掲示物並びに赤旗等の撤去方強く申入れているにもかかわらず

ず、未だに撤去しておらないので当方で処置いたします。なお、その責任損害等につきおって追求いたします」と文書で通告した。

- 8 会社には、昭和42年6月1日より実施する就業規則と、昭和42年12月25日から実施する就業規則があり、前記処分はいずれも前者に基づき行われた。

第2 判 断

1 処分について

組合は、会社の組合員に対する処分は、その理由が具体的でなく該当事実を推定しても、処理済みや処分に値しない事実であり、正当な組合活動を理由に不利益処分を科し、ひいては組合の弱体化をはかり、組織への支配介入を策した不当労働行為であると主張し、会社はこれを否認するので以下判断する。

(1) A 1 に対する処分

会社はA 1 に対する昭和49年4月15日付休職を3カ月処分の具体的理由として、①職務怠慢、業務に対する誠意が認められないことについては、昭和49年2月から4月まで故意に20万円程度の採算ベースを割る稼働をしていることであると主張し、②就業時間中営業車を社外の業務に無断使用した事実については、昭和49年3月20日県労連事務所前に、また、同年3月21日教育会館前に勤務中営業車をおいたまま数時間にわたり勤務を放棄したことであると主張し、さらに処分理由として、③営業日報を改ざんしたこと、④昭和48年1月懲戒処分を受け、なおかつ悔悟の情が認められないことをあげている。

処分理由①について、会社の処分当時の賃金は、月間水揚げ額20万円以上の場合は、基本給約8万円に、20万円を超える額の45%を加えた額、水揚げ額20万円未満の場合は、水揚額の30%の額であり基本給はなくなるしくみとなっており、A 1 一人が水揚額20万円を割ったからといって会社全体の採算がとれなくなるとはとうてい考えられず、さらには、会社の主張を認めるだけの具体的疎明がなく、また、これまでに水揚額の少ない者を処分したことがなかった。

処分理由②について、A 1 が3月20日県労連事務所前に車をおいたまま勤務を

放棄した事実は認められず、3月21日教育会館前に車をとめ勤務を放棄したことは認められるが、会社は何時から何時まで彼が車をとめていたか確認していない。

また、処分理由③の営業日報の改ざんは、4月頃の1日だけの日報の中で時間及び走行キロ数が多少合わなかったことであり、④の昭和48年1月には処分を受けておらず同年11月に処分を受けているが、これは無条件で撤回されている。

さらに、昭和49年7月15日の35日の処分延長について、A1が交通事故をおこし、35日間の運転免許停止処分を受けたことは認められるが、過去に運転免許停止処分を受けた者があったが、これに対し会社は河ら処分はしなかった。

(2) A2に対する処分理由

会社はA2に対する昭和49年4月28日付7乗務期日出勤停止処分の具体的理由として、①昭和49年4月14日赤旗を構内に掲揚し、車庫の入口に懸垂幕を張って車輛の出入を妨害し、電話室の前約3坪の面積にも張り、会社の施設管理権を侵害して正常な業務の遂行を妨害し、会社の対外的信用を失墜させた。②昭和49年4月14日午前9時30分ごろ立入禁止を表示してある本社事務室にA2外数名と乱入し、B2専務外管理職員2名を取まき、3時間にわたって監禁し、業務の妨害を指揮し、また、同年3月ころから、非組合員C1らに対し脅迫的方法により組合加入を強要し、赤旗の掲揚、その他会社の施設管理権を実力で侵害して、会社の規律をみだした。さらに、同年4月14日以降無線応答拒否を従業員に教唆して業務を妨害し、午前5時より7時までの就業拒否を従業員に強要したと主張する。

昭和49年4月14日、組合は午前9時から午後5時までストライキを行ったことから、会社の主張するような事実があったとは推定できるが、赤旗を揚げたり、懸垂幕を張ることはストライキにおける一般的様態であるが、会社はその様態をはじめとし他の処分理由についても何ら具体的疎明を行っていない。また、処分通知書には、無通告の争議行為を行ったことを理由にあげているが、組合と会社との間に争議行為に関する協定はなく組合に通告の義務はないのである。

(3) A3に対する処分理由

会社はA 3 に対する昭和49年 4 月28日付 7 乗務期日出勤停止処分の具体的理由として、①昭和49年 4 月12日午前10時ころ、市内大通 1 丁目地内において会社運転手C 2 の娘を乗せた際、彼女の父親の悪口を言い侮辱した。②同年 3 月ころより A 2 らと共謀し、非組合員C 1 らに対し脅迫的方法により組合加入を強要し、③赤旗の掲揚、その他会社の施設管理権を実力で侵害して会社の規律をみだし、また、昭和48年12月24日、昭和49年 4 月15日の前後 2 回にわたって禁止されている会社構内に、赤旗 7 本を掲揚、巾 2 間半、縦 1 間の面積にビラ等掲示物のはりつけを強行したと主張する。

①については、そのような事実があったと認められるが、②、③の処分理由及び④「その他」とする処分理由についてはこれを認めるに足る具体的な疎明がない。

- (4) 会社は 3 名の処分を、甲第108号証及び乙第99号証として提出された、昭和42年 6 月 1 日から実施する旨規定されている就業規則（以下「108号規則」という）に基づいて行ったのであるが、この108号規則は会社が営業を認可された昭和42年11月以前から実施されていたこと、及び昭和42年12月25日より実施される旨規定された、甲107号証として提出された就業規則（以下「107号規則」という）が存在し、107号規則が108号規則より新しいものであると認められること。
- (5) 以上のことから、3 名の組合役員に対する処分理由の多くについて具体的な疎明がなく、A 1 以外の処分理由に組合活動があげられていること、昭和49年 4 月のストライキ参加者に対し、ストライキ終了直後に何らかの処分が行われたこと、前記第 1 の 2 (1)認定のとおり、会社の組合無視、組合嫌悪の態度が認められること等から推認し、これらの処分は、彼らの行ったストライキを理由としたものと断ぜざるを得ず、正当な組合活動を理由とする不利益取扱いであり、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。
- (6) A 1 の昭和49年 8 月18日以降の不就労について、会社は、同日からの就労を前提として勤務割当の交番表を組んでおり、正当な理由なく出社しなかったと主張

するが、乙第84号証として提出された8月・9月の交番表をみてもA1に配車していた形跡は全くなく、8月18日出社した彼に配車しなかったことは明らかである。

7月15日社長が就労の条件として言い渡した、ビラはがし、始末書の提出、退職勧告への回答についてA1はこれを拒否したのであるが、組合がはったビラをはがすことを組合を通さずに組合員個人に業務として求めることは組合に対する介入であり、また、現に争っている処分について、その処分理由を認める始末書の提出を求めることは不当なものであって、これらの就労の条件をA1が拒否したことは当然のことであると認められ、A1が8月18日以降勤務できなかったのは、会社が就労を拒否したものと認められる。

A1に対する就労拒否は、組合活動に対する介入であり組合員であることを理由とした不利益取扱いであると認められ、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

- (7) A1に対する昭和50年3月21日付解雇について、会社は、昭和49年8月18日以来206日におよぶ無断欠勤をしており、再三出勤すべき旨催告したが、出勤してこなかったので解雇したと主張する。

A1は前述(6)のとおり、会社の就労拒否という正当な理由があって出勤しなかったものであり、また、社長が昭和49年7月15日言渡した就労条件を取消したことはなかったことから、不当労働行為によって会社が作り出した状況を理由とした不利益取扱いであると認められ、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為と断ぜざるを得ない。

2 処分の取消し

- (1) 会社はA1に対し、昭和50年5月30日からの就労を命じているが、これは同年3月21日付解雇処分を取消したものと認められる。しかし、それによって受けた不利益は回復されていない。
- (2) 会社は、A2に対し昭和50年6月10日、A3に対し同年9月20日、それぞれの

処分を取消したが、それによって受けた不利益は回復されていない。

3 団交拒否について

組合は、昭和49年4月29日の春斗要求、不当処分撤回等に関する団交要求に会社は正当な理由もなく応じないと主張し、会社は、社長の入院と、賃金の要求は同年3月から5月までの3カ月間の実績をみて手直しすることとなっており、その資料が出来るまで待つべきであると主張するので以下判断する。

会社が昭和49年4月29日の組合の団交要求に応じなかったことは前記第1認定のとおりであり、また、賃金要求については資料が出来るまで待つべきだとするが、同年3月6日の会社の回答は不まじめであり、団交あるいは組合の存在を無視するものである。さらに、社長の入院を理由にあげるが、団交は社長が出席しなければ交渉にならないものではなく、会社には専務がおり管理職がいるのであって、彼らにその権限をゆだねることもできるのであるから、団交を拒否する正当な理由とはならない。

従って、会社の団交拒否は正当な理由がなく、一連の組合無視、組合嫌悪によるものであると認められ、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

4 新車割当について

組合は、タクシー労働者にとって担当車が新車であるか旧車であるかは重要な労働条件であるにもかかわらず、組合員には旧車しか割当てず、「敬老タクシー」に優先的に新車を割当てていることは不利益取扱いであると主張し、会社は、「敬老タクシー」に新車を割当てている事実を認めながらも旧車の場合も定期点検、日常の始業点検を厳格に行っているのですしたる違いはなく、新車の配置は業務全体から来る裁量が必要であり、ガソリン車からプロパン車へ切り替えているため経験のある運転手に割当てたものであると主張するので以下判断する。

タクシー運転手にとって、割当てられる車が新車であるか旧車であるかは、営業活動の効率に大きな影響をおよぼし、それが水揚げ成績を左右し、ひいては賃金に差違を生じさせることは明らかである。

総合的に判断して、社長の組合に対する態度には尋常一様ならざるものがあり、組合員に対して新車を割当てなかったことは、一連の組合嫌悪、組合無視の態度から出た、組合員であることを理由としての差別扱いであると断ぜ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と認められる。

5 法律上の根拠

よって、本件申立については、主文のとおり救済するのを相当と認め、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和51年9月24日

岩手県地方労働委員会

会 長 榊 原 孝