

長崎、昭51不2・4、昭52.8.5

命 令 書

申立人 全日本自由労働組合長崎県支部早岐分会

同 X

被申立人 株式会社 共益タクシー

主 文

- 1 被申立人は、申立人Xに対し、次の措置を含め、昭和50年11月29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、原職に復帰させること。
 - (2) 解雇から復職までの間に同人が受けるはずであった諸給与相当額（年5分の割合による金員を含む）を支払うこと。
- 2 被申立人は、下記内容の陳謝文を申立人全日本自由労働組合長崎県支部早岐分会に交付するとともに、同内容の陳謝文を縦1メートル、横1.5メートルの白紙に墨書し、被申立人会社の玄関付近の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

全日本自由労働組合長崎県支部早岐分会

執行委員長 A 1 殿

株式会社 共益タクシー

代表取締役 B 1

陳 謝 文

当社は、昭和50年11月29日付で貴組合の組合員X氏を解雇しましたが、このことは、同

氏が中心となってB班全員で共益従業員会を結成し、A班にも加入を呼びかけたことを嫌って、同氏を企業外に排除するためになした不当労働行為であることを認め、ここに陳謝するとともに、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

この旨、長崎県地方労働委員会の命令によって表明します。

理 由

第1 認定した事実

1 当 事 者

- (1) 被申立人株式会社共益タクシー（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、佐世保市）に本社及び営業所を置き、営業車25台を保有し、従業員60余名を雇用してタクシー事業を営む会社である。
- (2) 申立人全日本自由労働組合長崎県支部早岐分会（以下「分会」という。）は、早岐地区の失業対策事業に働く労働者を中心に結成された労働組合であり、本件申立時の組合員数は127名である。
- (3) 申立人X（以下「X」という。）は、上記分会の組合員であり、昭和43年1月11日、運転手として会社に入社し、昭和50年11月29日、即時解雇された者である。

2 Xの組合歴

Xは、入社前、同一市内に本社を有するラッキータクシー株式会社に約7年間タクシー運転手として勤務していたが、その間、同社従業員によって結成されたラッキータクシー労働組合の代議員として活躍した。

その後、会社に入社して間もないころ、Xは、運行管理者C1から、「うちのおやじは組合活動がもう一番好かんから、あんたは組合活動はせんじゃろうけれども、よろしく頼むばい。」と言われた。

3 勤務形態

会社における勤務形態は、運転手をA班とB班とに分け、A班員とB班員が隔日交代で勤務していた。

勤務条件は、午前9時から翌日の午前2時までの実働16時間勤務が中一日休みを置いて2回続き、3回目の勤務が当直と呼ばれ、原則として午前9時から翌日の午前2時まで勤務し、午前2時から午前9時までは待機時間ということになっており、その間は、仮眠をしてもよいし、勤務をしてもよいことになっている。

また、1か月間に13乗務（16時間×13＝208時間）が原則であるが、実態は14乗務（16時間×14＝224時間）をしている者が半数に近かった。

なお、隔日勤務のところを、連続して勤務につくことを「連勤」と呼び、更に、当直勤務のときに、午前2時からの仮眠をとらず引き続き終夜勤務することを「オールナイト」と呼んでいる。

4 「共益従業員会」結成に至る経過

(1) 班長制に対する不満

会社には、従来から会社が任命する班長が各班に3名（本件解雇時のB班は1名欠員）ずつおり、班長は、事故があった場合の処理とか、班員の要望事項の会社への上申、会社の指示・命令事項の班員への伝達などをおもに担当していた。

更に、賃金・有給休暇・退職金など労働条件についての交渉も班長を通じて行われていたが、ややもすれば、班員の意見が十分に反映されなかったもので、班員の間（特にB班）で、班長に対する不満が強かった。

(2) 班長選挙

昭和45年ごろ、A班とB班の全員が集ったときに、社長に対し、「班長が班員の意見を無視している。」と抗議したところ、それならひとつ班員選挙で決めようということになった。

ア 第1回の班長選挙において、B班では、X・C2・C3の3名が選ばれたが、社長は、XとC2は入社して日が浅いという理由で、任命を拒否した。

イ 昭和47年ごろ、Xは再度、B班の班長に選ばれたが、同じような理由で任命を拒否された。

ウ 昭和45年の班長選挙の前後、X・C2の両名は、通算5回程、佐世保労働基準監

督署に資料を持って行き、連勤・オールナイト・有給休暇など運行管理のずさんな点を指摘して、その是正勧告を求めた。

エ Xは、班長任命を拒否されたころから、会社に対して積極的に発言するようになった。

これに対し、社長は、二度目の班長任命を拒否したころ、Xの先輩でガソリンスタンドに勤務しているC4販売主任に対し、「Xに、会社にうるさいことを言わないようにしてくれ。」と頼んだ。

(3) 拡大交渉

ア 班長を班員の選挙で選んで労働条件の改善をはかろうとしたが、結局は、目的を達することができなかつたので、昭和49年の春闘ごろから、A班とB班からそれぞれ3名の代表者が班長交渉にオブザーバーとして参加し、いわゆる拡大交渉が行われるようになった。

イ 上記代表者に選ばれたXは、拡大交渉の席上で積極的に発言していたが、これに対し社長は、「君、辞めてもいいよ。」とたびたび言った。

更に、Xがラッキータクシーの資料を参考にして会社側を追及したところ、社長は、「お前がそんなにラッキーがいいなら、ラッキーに世話してやってもいいぞ。」と言った。

(4) 「共益従業員会」の結成

ア 昭和49年・50年の春闘時の拡大交渉の経験から要求を通すにはやはり労働組合を作る必要があるということがB班の共通の認識となり、昭和50年8月初旬、Xらが中心となって組合結成の準備がはじまった。

イ そこでXは、A班にも働きかけたところ、約半数は結成に賛成であったが、A班の班長が、今さら組合を作って社長とけんかするよりも、言うとおりにしておった方が無難だということで、班員を押えてしまった。

なお、同年春ごろ、既にA班では、班長を会長とする親睦会ができていた。

ウ そこで、やむを得ず、B班だけで先に労働組合を結成することになり、同年9月

1日、B班全員（28名）で労働組合を結成し、規約（労働組合法第5条第2項に定められた規約の必要的記載事項のうち、第8号の「同盟罷業」以外は、すべて記載されている。）を承認し、役員選挙の結果、圧倒的多数でXを会長に選出した。

なお、組合の名称については、過去に組合をつぶされたという話を聞いていたので、今回は会社を刺激しないよう配慮して、共益従業員会（以下「従業員会」という。）と呼ぶことに決めた。

エ 同年9月3日、X会長は、会社の応接室に行き、常務取締役B2に対し、「こういう従業員会というものができたから、今後とも何かとお世話になるからひとつよろしく願います。」と言って、結成通知書を手渡した。

これに対しB2常務は、書面に目を通した後、「別にこれを出す必要はない。」と言って、一度受け取った結成通知書を、その場でX会長に返した。

オ 同年10月ごろ、B班のC5が事故を起こしたが、ちょうどそのときに班長がいなかった。そこで、営業部長B3は、従業員会の会長はXだからということで、Xに対し、無線電話で、事故現場に行くよう指示した。

カ 従業員会の結成後、Xら役員は、B班員の意向を受けて、年末一時金の要求の取りまとめや組織統一のため、A班の班長を含めたリーダー格の人たちに対し、合流を呼びかけたが、進展しなかった。

そこで、同年11月27日に従業員会の総会を開いて、X会長からA班との折衝経過を報告したところ、この際、名称を従業員会から労働組合に切り替えようという話が出たが、その前にもう一度、執行部の方でA班と組織統一について交渉してほしいという要請があったので、直ちにX会長がA班との交渉をはじめた矢先に、本件解雇が発生した。

5 Xの解雇

- (1) 同年11月29日の朝、X会長が仮眠室で、A班の班長C6と上記組織統一について話し合っているところへ、B3営業部長が呼びに来たので、X会長が応接室に行ったところ、社長から、「あんたは何回注意してもなおらんし、成績もよくないから、この際、

辞めてほしい。」「もう、あしたから来んでいい。」と、即時解雇を言い渡された。

- (2) 会社は、1日に300キロ以上走るよう、賃上げについての拡大交渉などの折に、運転手に要請していた。

一方、Xに対しては、昭和50年8月4日と同年9月22日の2回、B3営業部長から、走行キロを延ばすよう注意した。

- (3) Xは、実車率を重視し、駅やデパートなど人の出入りの多いタクシー乗り場に駐車して客を待つ方法、いわゆる「着けずみ」に重点をおいて運行していたので、走行キロ数は常に300キロを割っていたが、1キロ当りの運輸収入はかなり良かった。

すなわち、Xの解雇前1か年間の走行キロ・運輸収入・1キロ当り運輸収入の運転手中に占める実績順位は別表のとおりである。

なお、昭和50年6月から11月までの6か月間における1乗務当りの順位は、走行キロ数ではXが最下位であったが、運輸収入では、A班のC6班長が最下位であった。

別 表 Xの運転手中に占める実績順位

	運転手数	走行キロ		運輸収入		1キロ 当り運 輸収入
		1か月当り	1乗務当り	1か月当り	1乗務当り	
49年12月	51名	46位	51位	43位	50位	7位
50年 1月	49	37	43	38	44	25
2月	51	44	50	36	44	8
3月	49	45	49	36	43	8
4月	54	46	52	41	49	14
5月	53	40	53	33	45	6
6か月通算	48	44	48	36	43	12
50年 6月	53	52	53	48	48	11
7月	53	40	48	39	45	21
8月	54	46	48	50	52	34
9月	52	49	52	46	51	15
10月	55	42	55	39	52	28
11月	53	51	51	51	50	22
6か月通算	51	49	51	48	50	17

(注) 途中入退社者を除く。

(4) 運転手の中には、連勤やオールナイトをする者がかなりいたが、その者たちの帳簿上の処理は、運輸収入と走行キロ数については、そのまま記載されていたが、労働時間については、労働基準局の「自動車運転者の労働時間等の改善基準」に違反しないように工作し、許容限度内の時間数を記載していた。

(5) Xは、昭和49年3月26日、佐世保警察署長と佐世保市交通安全協会から、10年間無事故の表彰を受けている。

また、会社内においては、無届け欠勤もなく、乗車拒否・メーター不倒（いわゆる

エントツ)・乗り合い行為などの不正行為で問題になったことはなかった。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人らは、

会社のXに対する解雇理由は、全く根拠がない。

すなわち、本件解雇の真相は、Xが従前より労働組合の結成準備を継続して行った結果、労働組合である「共益従業員会」を結成し、その会長に就任した上、同組合を拡大発展させるため、反対勤務の従業員に組合加入を訴えるなどの行動をとったことに対し、会社がこれを嫌って報復的な措置としてなした不利益取扱いであり、明らかな不当労働行為である、と主張する。

(2) これに対し、被申立人は、

Xは、勤務に精力を集中せず、常に走行キロ数・運輸収入ともに約50名中、最下位又は最下位に近い成績しかあげていなかった。そこで会社は、昭和50年8月4日・9月21日及びその前後約10数回にわたって、車の走行キロ数を延ばして運輸収入をあげるよう注意を与えてきたが、Xは、この要請を聞き流したまま成績をあげるよう努力しようとしなかった。それだけでなく、Xは、同僚の乗務員に対して「乗務するな。」と言って、稼働しないようにそそのかした。

そこで会社は、Xの勤務が就業規則第25条第1項第3号の「技能や勤務成績が低劣で向上の見込みがなく従業員として不相当と認めるとき」と、同第5号の「会社の業務に協力協調せず誠実の精神が認められないとき」に該当するものとして、即時解雇したわけであるから、不当労働行為に該当しないと主張するので、以下に判断する。

2 Xの解雇理由

(1) たしかに、1乗務当りの走行キロ数についてみると、第1の5(3)別表のとおり、解雇直前の6か月間（昭和50年6月から同年11月まで）における途中入退社者を除いた運転手51名のうち、B班のXが最下位であるが、1乗務当りの運輸収入についてみると、A班のC6班長が最下位になっている。なお、1キロ当りの運輸収入では、Xは17

位、上位から3分の1以内に入っていた。

(2) 他方、Xが、解雇前の1か年間のうち、解雇された11月(8 $\frac{8}{16}$ 乗務)と同年6月(12乗務)を除けば、いずれの月も満勤(13乗務)していることは当事者間に争いのない事実であるし、更に、第1の5(5)認定のとおり、昭和49年に10年間無事故の表彰を受けており、しかも入社してから7年10か月の間、無届け欠勤やメーター不倒などの不正行為もなかった。

(3) 以上の事実からみると、Xの勤務ぶりは、専ら実車率を高めることを主眼とした、はた目から見ると要領のいいもので、当人の気構えいかんでは走行キロ数を伸ばす十分の余力があったのではないかとも思われる。

しかし、タクシー運転手の勤務成績を評定するに当り、単に走行キロ数や運輸収入が外の運転手と比較して低いというだけで、運転技能の優劣、運転適性の有無、職場規律違反の有無及び運輸収入と必要経費との割合など、他の評価要素を度外視して、直ちに勤務成績が低劣であるとは即断できない。まして、上記51名の運転手の中には、第1の5(4)で認定したとおり、上記労働基準局の「改善基準」に違反する連勤やオールナイトなどを行っていた者も含まれていることを無視して、これらの者とXを同一の基準で比較していること、会社の業務に対する貢献度を判定するうえでは、むしろ走行キロ数より重要であると思われる運輸収入の面では、Xより低位にある外の運転手に対しては何らの処分もなされていないこと、なども併せて考えると、会社のXの勤務成績についての評価は、企業採算上の考慮に片寄り、合理性を欠き且つ均衡を失したものであるべきで、Xの勤務状態が、前掲就業規則第25条第1項第3号の「技能や勤務成績が低劣で向上の見込みがなく従業員として不相当と認めたとき」、又は同項第5号の「会社の業務に協力協調せず誠実の精神が認められないとき」に該当するものであるとは、到底認め難い。

3 会社の組合に対する態度

(1) 会社は、B班のXらが労働組合を結成したことを否認し、Xから組合結成の通告を受けたことはないと争っている。しかし、

ア 昭和50年9月1日、Xらが中心となって、B班だけで労働組合を結成して名称を「共益従業員会」と定め、役員選挙の結果会長に選出されたXが、同月3日B2常務に対し、従業員会（実体は労働組合）の結成通知書を手渡していること、

イ 同年10月ごろ、B班のC5が事故を起したときに、B3営業部長が、従業員会の会長ということで、Xに対し事故現場へ行くよう指示していること、

は、先に認定したとおりで、(第1の4(4)のエオ) 会社が組合の結成を知り、Xが組合の幹部として中心的役割を果たしていることを認識していたであろうことは、優に推認できる。

(2) 次に、会社の組合に対する平素の態度を検討すると、

ア Xは、入社して間もなく、会社の運行管理者C1から「うちのおやじは組合活動がもう一番好かんから、あんたは組合活動はせんじゃろうけれども、よろしく頼むばい。」と言われ、暗に組合活動をしないようけん制されていること、(第1の2)

イ 昭和45年と47年の班長選挙に際し、B班ではXら3名が選出されたが、Xについては、「入社して日が浅い」ことを理由に、社長が二度とも任命を拒否したこと、(昭和45年の班長選挙のころと前後して、B班のXとC2が約5回にわたって労働基準監督署へ行き、運行管理の是正勧告を求めたことがあった。)(第1の4(2)アイウ)

ウ 社長が、Xの先輩に当るC4に対し、「Xに、会社にうるさいことを言わないようにしてくれ。」と頼み、Xの会社に対する運行管理もしくは労働条件の改善についての発言を封じようとしたこと、(第1の4(2)のエ)

エ 昭和49年の春闘のころ、Xが、B班の代表者として拡大交渉に参加し活発に発言したところ、社長が「君、辞めてもいいよ。」とたびたび言い、あるいは、Xがラッキータクシーの資料を参考にして会社側を迫及したところ、社長は、「お前がそんなにラッキーがいいなら、ラッキーに世話してやってもいいぞ。」と言い、Xを社外に排除する意思を示していること、(第1の4(3)のイ)

などの諸事実が認められ、これらの事実を照らすと、平素から社長が、組合活動を嫌い、その代表者であるXの言動を心よからず思っていたことを、十分うかがうこと

ができる。

- (3) 更に、第1の5(1)で認定したとおり、社長がXを呼び付けて即時解雇を言い渡した時期は、昭和51年11月29日で、丁度、Xが従業員会総会の要請を請けて、A班に対し加入を呼びかけるために、同班のC6班長と仮眠室で話し合っていたさなかのことであることからみても、本件の解雇処分は、会社が組合組織の拡大強化を阻止するためになされたものと認めるのが相当である。

第3 法律上の根拠

要するに、会社は、日ごろから、労働条件の改善について積極的に活動していたXを心よく思っていなかったところ、Xらが中心になってB班全員で労働組合を結成するとともに、A班にも組合加入を働きかけたので、急きょXを企業外に排除するため、走行キロ数と運輸収入が少いことを口実にして、Xを即時解雇したもので、これは明らかに労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

よって、当委員会は、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52年8月5日

長崎県地方労働委員会

会長 藤原千尋