

山口、昭52不1、昭53.7.24

命 令 書

申立人 全国自動車交通労働組合連合会山口地方連合会  
同 全国自動車交通労働組合連合会山口地方連合会周南地区自動車交通労働組合  
同 全国自動車交通労働組合連合会山口地方連合会周南地区自動車交通労働組合内山タクシー支部  
被申立人 西日本交通株式会社

主 文

- 1 被申立人は、昭和51年10月10日付けで行ったA1に対する出勤停止30日、昭和51年11月21日に行ったA2に対する出勤停止20日の各処分を撤回し、出勤停止期間中、同人らが受けるべきはずの諸給与相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、命令書（写し）交付の日から10日以内に下記内容の文書を申立人に交付すること。

記

昭和 年 月 日

全国自動車交通労働組合連合会山口地方連合会

執行委員長 A3 殿

全国自動車交通労働組合連合会山口地方連合会周南地区自動車交通労働組合

執行委員長 A4 殿

全国自動車交通労働組合連合会山口地方連合会周南地区自動車交通労働組合内山タクシー支部

執行委員長 A 1 殿

西日本交通株式会社

代表取締役 B 1

陳 謝 文

当社は、貴組合の組合員A 1、A 2及びA 5に対し出勤停止処分を行いましたが、この行為はいずれも不当労働行為であったことを認めここに深く陳謝します。

(注、年月日は文書交付の日を記載すること。)

3 申立人のその余の請求は棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人全国自動車交通労働組合連合会（以下「全自交」という。）山口地方連合会は、県下の全自交の加盟単組をもって組織する連合体であり、約700名（本件申立て当時）の組合員を擁している。
- (2) 申立人全自交山口地方連合会周南地区自動車交通労働組合は、申立て当時16名の組合員をもって組織する労働組合で、その傘下に内山タクシー支部のほか4支部（本件申立て当時）を有しており、全自交及び全自交山口地方連合会に加盟している。
- (3) 申立人全自交山口地方連合会周南地区自動車交通労働組合内山タクシー支部（以下「組合」という。）は、被申立人西日本交通株式会社の従業員3名（本件申立て当時）をもって組織する労働組合である。
- (4) 被申立人西日本交通株式会社（以下「会社」という。）は、申立て当時、従業員約50名うち運転手43名を擁し、車両22台を有し、肩書地（編注、山口県徳山市）において道路旅客運送業を営んでいるが、昭和51年9月30日までは商号を内山タクシー株式会社と称していた。
- (5) 会社には、組合のほかに従業員約40名をもって組織する西日本交通労働組合（結成

当初は内山タクシー従業員協議会と呼称)がある。

## 2 組合結成以降の労使関係

- (1) 組合は、51年5月10日、会社の従業員33名をもって結成され、執行委員長にA1（以下「A1」という。）副執行委員長にA5（以下「A5」という。）を選任した。

組合は、同日会社に対し組合結成の要因ともなった現行の利益配布方式による賃金体系（通称「リース制」と呼ばれている。以下「リース制」という。）の廃止と新賃金体系の採用を要求した。以後団体交渉を重ねた結果、6月7日会社は、現行のリース制を廃止し6月30日までに新賃金体系を協議決定することを主な内容とする協定を組合と締結した。

- (2) 6月11日新賃金体系に関する第1回団体交渉において、会社は、勤務ダイヤの変更と新賃金を回答したが、組合は、勤務ダイヤの変更は人員整理につながるものであり、新賃金は県下の水準を大幅に下回るものであるとして強く抗議し、その後も引き続き団体交渉の開催を申し入れたが、会社はこれを回避し続けた。これがため組合は6月中旬ストライキ権を確立した。

- (3) 6月18日正午頃、会社代表取締役B1（以下「社長」という。）、同専務取締役B2（以下「専務」という。）は、徳山市毛利町のレストラン「ゆあーず」において、A5と会合し、同人から組合脱退届及び退職願を受け取り、同席していたA5の妻に当座の生活費補助として20万円を手渡した。

同日午後、A5は、新南陽市宮田のレストラン「アミカ」に組合員7名を呼び出し、後から来た専務、会社営業課長B3（以下「B3課長」という。）の両名と共に組合からの脱退を勧誘し、これに応じた組合員2名は、B3課長が既に用意していた用紙及び朱肉を用いて組合脱退届を作成し、B3課長がこれを預った。

- (4) 組合は、会社の賃金その他の勤務条件などについての不誠実な提案とそれに引き続く団体交渉の回避に対し、6月21日24時間のストライキを実施するなどして、7月3日ようやく新賃金及び労働時間等について会社と協定を締結した。締結の際、社長の預っていたA5の組合脱退届と退職願は破棄され、またA5の妻に手渡されていた20

万円が社長に返された。

- (5) 6月30日、組合は夏季一時金を要求し、その後団体交渉を重ねたが会社は支給できない旨の回答に終始し、妥結するに至っていない。
- (6) 7月17日、社長は全従業員に対し、就業時間の厳守、遅刻、早退、私用下車等は総て賃金カットする、その他勤務上の問題について会社の指示の厳守を求め、違反した場合は就業規則により懲戒処分にする旨の通告を發した。組合は7月18日会社に対しこの通告は労働条件のしめつけであるとして抗議し、その内容の変更を要求した。
- (7) その後8月中旬から下旬にかけて、組合員の組合脱退が相次ぎ、8月末には組合員は、A1、A5、A2（以下「A2」という。）及びA6（以下「A6」という。）の4名のみとなった。

脱退した組合員らは、9月8日頃、内山タクシー従業員協議会（後に「西日本交通労働組合」と改称。以下「協議会」という。）を結成し、初代会長にC1（以下「C1」という。）を選出した。協議会は直ちに会社に対し、新賃金及び労働時間についての要求を行い、同月10日協定が締結され、その後はこの協定に基づき組合員にも適用実施された。

- (8) C1は、12月9日夜、勤務中のA1に暴行を加え現行犯として警察に逮捕され、刑事事件として検察庁に書類送検された。また、52年1月、120日間の自動車運転免許停止処分を受けたが、その停止期間中約10日間会社の営業車を無断運転し、これがため会社は陸運局から、8月に約3週間の営業停止処分に処せられた。

しかし、会社はC1に対し何らの処分も行わず、その後は無線係として勤務させている。無線係は、営業課長の直接の指揮下にあつて、無線による配車、その他諸種の連絡事項、点呼簿などの記入等の業務を行い、全員非組合員となっている。

### 3 A1の出勤停止処分

- (1) A1は50年2月タクシー運転手として入社し、組合結成以来執行委員長として現在に至っている。
- (2) 会社は、51年9月2日付けでA1に対し、51年の6月分・7月分及び8月分の運賃

収入（以下「運収」という。）が極度に減少したとして、9月分もこの状態が改められないときは、就業規則に基づき処分することもありうる旨の警告書を発した。A1の運収は6月分が37,760円、7月分が121,760円で、8月分は157,880円であった。

しかし、この間、A1より運収の低い者もいたが、病欠などの特別の事情があったとして警告されなかった。

- (3) 9月におけるA1の勤務状況は、有給休暇1日、病気欠勤1日及び病気による早退が2日で、公休出勤2日を除き、正常に勤務したのは9日間であり、運収は181,560円であった。

10月は、出勤停止処分となった同月10日までは正常に勤務しており、その間の運収は97,280円で、1日平均運収は会社平均に近かった。会社の勤務形態は、隔日勤務で、公休出勤を除き1ヶ月平均約13日勤務することになる。

- (4) 会社は、A1に対し、10月10日付けで、9月2日の警告にもかかわらず9月分の運収が低いとして、就業規則第83条第2号に基づき、10月12日から向う30日間の出勤停止処分に付し、併せてその期間中会社構内の立入禁止を通知した。これに対し組合は10月14日処分の撤回を要求した。

- (5) A1は、警告書が発せられるまで運収の低下について会社から注意されたことは一度もなく、また過去において、出勤停止処分に併せて構内立入禁止処分が付された事例は全くない。

一方、A5及びA2も、A1と同様6月分・7月分及び8月分の運収が低いとして警告書が発せられたが、9月分の運収が平均程度であったとして、これを理由には処分に付されなかった。9月分はA5が286,200円、A2は205,680円であった。

- (6) 就業規則第53条第2項によると病気欠勤が7日以上に及んだときは医師の診断書を提出することとなっており、第83条第2号には、勤務怠慢で職務に対する誠意が認められないときは、その程度により譴責、減給、乗務停止、又は出勤停止、若しくは降職処分を行う旨が規定されている。

#### 4 A5の出勤停止処分

- (1) A 5 は、組合結成以来、52年11月30日頃退職するまで副執行委員長の職にあり、また入社後約9年間タクシー運転手として勤務していた。
- (2) A 5 は、51年9月26日21時頃、徳山市飯島町の「クラブ奈加」から下松市東豊井まで客を乗車させた際、料金1,080円のところを客は1,500円支払おうとしたので、A 5 は、既に会社から「クラブ奈加」に発行しているチケットを貰っているからと断ったが強引に現金を手渡された。数日後社長からこのことについて詰問されたので、A 5 は「チケットを貰っていると断ったが、客はチップであると言って渡されたものである」と釈明したが了承されなかった。A 5 はその後現金を会社に返した。

なお、客は、会社からA 5 の素行調査を依頼されていた興信所の職員でオトリとなっていて行ったものであるが、過去においてこのような方法で調査されたことは殆んどなかった。

- (3) 11月27日10時頃、A 5 は、徳山市櫛ヶ浜の道路上で運転業務に従事中、前方を走行中の他社のタクシーが急停車したためこれに追突し、双方営業車を破損したが、人身に被害はなく示談により解決した。このため会社は修理代として約10万円の損害を蒙った。
- (4) 会社は、12月1日A 5 に対し、9月26日の不正料金の件並びに11月27日の交通事故を理由として12月1日から30日間の出勤停止処分を行った。組合は翌2日この処分の撤回を会社に要求した。

従来交通事故で運転手が会社から出勤停止処分を受けたことは、一度もなかった。

## 5 A 2 の出勤停止処分

- (1) A 2 は、49年12月タクシー運転手として入社し組合結成と同時に加入した。
- (2) A 2 は、51年11月11日朝8時から翌朝2時までの勤務についていたが、同日の19時40分頃、無線係のC 2（以下「C 2」という。）に運転業務を下りる旨無線連絡し、営業車を、帰社の途中で会社より約1kmの徳山市有楽町のマージャン店前及びその近くに駐車させ、借金の金策にほん走し翌朝3時頃帰社した。

会社の勤務形態は一車2人制で、表番勤務者の勤務終了後、裏番勤務者の乗務時

でその車が使用されることはなかった。

なお、原則として早退するとき或いは私用外出その他業務以外の用務により職場を離れるときはあらかじめ上司の許可を受けることになっているが、無線や電話により連絡することによっても処理されていた。

- (3) 会社は、11月21日 A 2 に対し、11月11日19時40分以降勝手に職場を離脱して私用し、また会社の車両を無断で使用したとして就業規則に基づき11月23日から20日間の出勤停止処分とする旨の通告を行った。この通告に対し組合は11月24日処分の撤回を要求した。

なお、従来は業務に従事中2時間以上の下車の場合は賃金カットされるのみであった。

#### 6 A 6 への組合脱退工作

- (1) A 6 は、49年3月タクシー運転手として入社し、51年10月30日頃退職したが、組合には結成と同時に加入した。
- (2) A 6 は、51年8月末頃運転業務に従事中、無線で帰社するよう連絡を受け、直ちに帰社したところ、会社の車庫前で当時組合員であった C 3、C 4、C 5、C 6（以下「C 6」という。）の4名が待ち受けており、C 3 から「既に組合員の大部分が組合から脱退しており自分達も脱退するつもりである、君だけ残ることになるから脱退しないか」と勧誘されたが、その場は考えてみると言って再び業務に従事した。数日後 C 3 らは組合を脱退した。
- (3) A 6 と親交があり、協議会の役員でもあった C 6 は、その後も10月20日頃まで数回にわたり A 6 に対し「既に大部分の者が組合を脱退しており、現在組合員は数名しかいない、大勢に従うのが賢明である。今脱退すれば会社は不利益な取扱いはしない」などと言って脱退を勧誘した。
- (4) 10月20日 A 6 は脱退届を書き、無線係の C 2 がこれを預ったが、その際 C 2 は「組合からの借金を払わないと脱退できないだろう」と言ったところ、同席していた C 6 は「自分が立替えてあげよう」と言った。A 6 はまもなく借金を返済した。C 2 は脱

退届の用紙が悪いのでA 6に書き直しを求めていたが、しかし以後A 6は出勤せず遂に退職した。

## 第2 判 断

### 1 当事者の主張の要旨

#### (1) 組合等の主張

ア 会社は組合員に対し、次のとおり不当な処分に付したが、これは組合活動を嫌悪してなされた不利益取扱いであり、また組合の弱体化を意図した支配介入行為であるから労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

#### (ア) A 1 の出勤停止処分

会社はA 1に対し、51年6月分・7月分及び8月分の運収が極度に減少したとして、9月分もこの状態が改められないときは処分する旨警告したにもかかわらず、9月分の運収が低いとして出勤停止30日と構内立入禁止の処分を行ったが、6月分・7月分及び8月分の運収が低かったのは組合結成後の正当な組合活動を遂行するため止むを得ない理由によるものであり、また9月における欠勤早退は正当な理由によるものであって、正常な勤務日における運収は懲戒処分を受ける程決して低くはない。しかも前例のない構内立入禁止処分まで付していることは、A 1の組合活動を嫌悪し妨害するためになされたことは明らかである。

#### (イ) A 5 の出勤停止処分

A 5は、51年9月26日の料金不正行為と11月27日の交通事故を理由に出勤停止30日の処分に処せられたが、不正料金の問題は、会社が興信所に依頼し、A 5をワナに陥し入れるため仕組んだもので極めて不公正であり、しかも興信所の報告のみ信用し、全く事実調査も行われていない。一方、交通事故については、会社を与えた損害は軽微であり、且つ重大な過失によったものではなく、他の運転手の従来の処理例と比較して均衡を失するものである。

#### (ウ) A 2 の出勤停止処分

会社は、A 2が51年11月11日に勝手に職場を離脱し、会社の車両を無断で利用



したとして出勤停止20日の処分にしたが、職場離脱については無線によりその旨連絡しており、車両の無断使用については、早退を届出たとき直ちに帰社すべきであるが、しかしA2の車は裏番勤務者が出勤するまでは使用されず、また帰社の途中空地に停車し私用をしたもので、形式的には無断使用に当たるかもしれないが会社には何等の損害も与えておらず、この処分は極めて苛酷なものである。

イ 会社はA6に対し、後に協議会役員となったC6らを通じ、51年8月末頃から多数回にわたり、「今脱退すれば会社は不利益取扱いはしない、新車に乗務させよう」或いは「組合からの借金を返済してあげよう」などと言って繰り返し脱退の勧誘を行い、遂に10月20日脱退させ更に退職させたが、これはC6らが、会社から何らかの利益供与を受けA6の組合脱退工作を行ったものであって、明らかに組合運営への支配介入行為であり労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

## (2) 会社の主張

ア A1、A5及びA2に対する出勤停止処分は組合活動とは全く関係がなく、この3名の勤務成績が他の従業員に比し甚だ不良であり、就業規則に基づき警告をしたが、なお改められないので処分したものであって、成績不良の者がたまたま組合員であったことから誤解が生じたものである。

また、組合の運営に対する支配介入の意図は毛頭ない。

### (ア) A1の出勤停止処分

51年1月から5月までにおける徳山市内のタクシー会社の月間平均運収は30万円を超えているが、A1は30万円に達せず、6月分・7月分及び8月分は極度に低いため警告したにもかかわらず、その後も全くその努力がなされていないので処分したものであって、組合結成後の組合活動が多忙を極めたことは理由にならない。

### (イ) A5の出勤停止処分

料金不正行為については、過去にも不正な事実があり、その風評があるため興信所に依頼し調査したもので、この方法以外調査方法がないため当然許さるべき

であり、また客が1,500円もの多額なチップを渡すことは考えられず、更に500円の半端をつけるのも不自然である。次に追突事故は、修理代のみで約10万円の損害を会社に与えており、しかも同人の一方的過失であって、前方注視、車間距離の保持は運転の基本であり、職業運転手としての適格性さえ疑わざるをえない。更に、本件処分までの勤務状況は最低であり、これを本件処分に考慮するのは当然である。

(ウ) A 2 の出勤停止処分

A 2 が職場を離脱しマージャン屋に居たことは同人が認めており、同種の事案について以前も処分を受けておりながら再度起したものであり、金策についても非番の際すれば足り、営業車を使用し就業時間中にする緊急性はない筈であって、会社にとっては業務に従事しないこと自体が損失である。

(エ) 51年7月3日締結の協定第3項について

本項に協定以前の諸問題については会社、組合双方一切の責任追及を行わない旨定められているが、これは組合、会社間の責任追及をしないとの約束であり、従業員各個人の過去の勤務成績を不問にすることまで含むものではない。

イ A 6 の組合脱退については、会社が強要した事実はなく、組合間の組合員の奪い合いであって会社は全く関知しないところである。

## 2 判 断

(1) A 1、A 5 及び A 2 の出勤停止処分

ア 会社は、A 1 の51年6月分ないし8月分の運収が極度に減少したとして9月分についてもこの状態が改められないときは処分すると警告したにもかかわらず、その後も全くその努力がなされていないとして、就業規則第83条第2号に基づき処分したものであると主張するので検討すると、会社の主張する1ヶ月平均運収は、6月分が235,695円、7月分が276,795円、8月分が296,400円であり、これをA 1 についてみると、前記第1の3の(2)認定のとおり、6月分が37,760円、7月分が121,760円、8月分が157,880円であって、これを比較してみる限り相当低額であることが認

められる。

しかしながら、この時期は、前記第1の2認定のとおり会社と組合間の軋轢が一段と激化し紛争が相次いで発生しており、A1が組合の執行委員長として処理しなければならない問題が山積していたことは想像するに難くないところで、運収の減少は、争議行為などの組合活動のためと認められる。もっとも組合活動のためであるならばすべての勤務成績低下が正当化されるものではないが、紛争の一因が会社の組合に対する態度にあったことも否定しえないところであり、あながちA1のみ追及することは妥当でない。

そこで、本件処分の対象となった9月におけるA1の出勤状況は、前記第1の3の(3)認定のとおり、有給休暇1日、病気欠勤1日、病気による早退2日、公休出勤2日を除き正常に勤務したのは9日間で、運収は181,560円であったが、若し仮りにA1が全勤務日において正常に勤務したとすれば、会社の主張する9月分平均運収の282,675円には及ばないとしても相当これに近い運収が予測される。しかもA1の運収が他の運転手に比し極端に低劣であったとの疎明もなく、同じ警告を受けながら処分理由とされなかったA2の9月における勤務状況は、全勤務日を正常に勤務し運収は205,680円であるが、A1が全勤務日を正常に勤務したとすれば明らかに上位であると推測される。

更に、前記第1の3認定のとおり、警告されたA1よりも低い運収の者がいるにもかかわらず病欠など特別の事情があったとして警告されていないこと、警告を発するまでは一度も注意されたことはなく、警告したとはいえその後僅か1ヶ月の運収の結果のみによっていること、また無断欠勤の事実もないことなどよりして、就業規則第83条第2号にいう勤務怠慢で職務に対する誠意が認められないとは考えられない。

イ A5に対して会社は、51年9月26日の料金の不正行為並びに11月27日の交通事故を理由として処分したものであると主張するので検討する。

9月26日の不正料金の件については、前記第1の4の(2)認定のとおり、会社が依

頼した興信所の職員をオトリとして行われたものであるが、タクシー事業における特殊事情を考慮するとき、使用者として運転手の料金不正行為を看過しえないこと、そして不正を摘発するためには適宜な方法を探らざるを得ないことは否定しえないところである。

しかし、組合幹部を名指しにして、殆んど前例のないオトリを使用し、しかもA5がチケットを貰っているといって現金の授受を断っているにもかかわらず、強引にチップであるとして手渡したことは、会社が作為的に既成事実を醸成せんがために業者に依頼し、その意向に沿おうとした業者の手段とも受けとれ、更に会社はA5の釈明には耳もかさず、対質による確認その他の事実調査は全く行わず、興信所の調査結果のみを信用していることなど適正を欠くものといわざるをえない。

交通事故については、前記第1の4の(3)及び(4)認定のとおり、A5の前方不注意による過失と認められ、物損事故により会社に損害を与えたことは、タクシー運転手として当然職務上の義務に違背したとの非難は免れないところであるが、過去において他にもこのような事故を起した者がありながら、出勤停止処分に付された例がなかったことからして不合理である。

ウ 会社は、A2が51年11月11日19時40分頃以降勝手に職場を離脱して私用し、また会社の車両を無断で使用したので処分したものであると主張するので検討する。

A2は、前記第1の5の(2)認定のとおり、11月11日19時40分頃、無線係のC2に運転業務を下りる旨無線で連絡し、翌朝3時頃まで帰社しなかったものであるが、会社の処分理由である職場離脱については、無線で運転業務を下りることを連絡しており、従来からこのような場合の手続きは、無線や電話により連絡することによって処理されていたことよりして勝手に職場を離脱したものと認めることはできない。しかし、仮りに早退の場合であれば当然直ちに帰社すべきであり、下車の場合でも約7時間も所在を明白にしなかったことは反省を要し責められても止むを得ないが、第1の5の(3)認定のとおり、従来は業務に従事中2時間以上の下車の場合は賃金カットされるのみであり、過去においてこの程度で出勤停止処分に付した例が

ないことからすると苛酷にすぎた処分である。

エ 会社は、A 5、A 2の処分については、本件処分理由のみならず既往の規律違反をも加重したものであると主張しているが、しかし処分の際挙示された理由の中に挙げられていない理由は重要とは考えられず会社の主張は当を得ない。

オ 従って、①A 1ら3名は前記第1の3の(1)、4の(1)及び5の(1)認定のとおり組合結成以来の組合役員及び組合員であり、更に前記第1の2の(7)認定のとおり、殆どの組合員が組合を脱退し、従業員中の大部分が協議会に加入しているにもかかわらず組合に留まり、少数なりとはいえ会社に対立的立場にあって注目を浴びていたことは容易に推認されること②他に運収の低い者がいたにもかかわらずA 1ら3名のみが警告を受けていること③前記第1の2の(8)認定のとおり、刑事事件、営業停止処分を惹起した協議会の会長であったC 1に対しては何らの処分も行われておらず、しかも無線係に勤務させていること④そして出勤停止処分は一定期間就労を拒否し通常その間の賃金の支払いも停止されるというかなり重い制裁であり、解雇に準ずる程度の処分理由が要求されること、特に本件は20日又は30日という相当長期間の処分であり、A 1については併せて構内立入禁止処分まで付されていること⑤更に、前記第1の2認定のとおり、組合結成後の組合に対する会社の態度などを総合すると、本件処分は、A 1ら3名の職務上の責任を追及することよりは、組合を嫌悪し、組合員であることを理由に不利益に取扱い、組合の弱体化と破壊を意図してなされたものと断ぜざるを得ず、このことは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 組合は、組合員のA 6に対し、会社が協議会役員であるC 6らを通じ組合脱退工作を行わせ遂に脱退させたことは組合運営に対する支配介入であると主張する。

51年8月末頃からA 6に対し、親交のあったC 6らが執拗に組合脱退を勧誘したことは前記第1の6認定のとおりであり、A 6の借金返済金の出所は、会社ではないかとの疑いなしとしないが、全くの憶測にすぎず、また当時、大部分の組合員が組合を脱退し僅か4名のみ組合に留まっていた状況下にあったものの、C 6らが会社の意を

体して組合脱退工作を行ったとする具体的な疎明がなく組合の主張を肯認することはできない。

### 第3 救済方法及び法律上の根拠

組合は、A 1、A 5 及びA 2 の出勤停止処分を取消し、その間の賃金を支払うこと及びA 1 から3名を不当に処分したこと、A 6 に対し組合脱退を強要したことを内容とする陳謝文の交付と掲示、掲載を救済内容として請求しているが、A 5 については審査中に会社を退職し、組合の組合員資格を喪失していることが認められるので、同人に対する出勤停止処分の取消し及びその間の賃金支払いを求める利益は有しないから、当委員会は、主文の第1項及び第2項をもって相当と判断する。

よって労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

昭和53年 7月24日

山口県地方労働委員会

会長 稲 光 一 夫