

福岡、昭52不27、昭53.9.22

命 令 書

申立人 福岡地区合同労働組合

被申立人 有限会社 新光タクシー

主 文

- 1 被申立人は、申立組合員 A 1 に対し、昭和52年4月27日付の解雇予告を撤回し、原職に復帰させるとともに、解雇の日から原職に復帰させるまでの間の得べかりし賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、下記の陳謝文を本命令交付の日から1週間以内に縦1メートル、横2メートルの白紙に明瞭に墨書し、被申立人会社構内の従業員の見やすい場所に1週間掲示しなければならない。

記

福岡地区合同労働組合

代表執行委員 A 1 殿

有限会社 新光タクシー

代表取締役 B 1

福岡地区合同労働組合の組合員 A 1 に対して行なった昭和52年4月27日の解雇予告は、福岡県地方労働委員会の命令によって不当労働行為であると判断されましたので貴組合に対し遺憾の意を表するとともに上記解雇予告を撤回します。

昭和 年 月 日

- 3 申立人のその余の申立は、これを棄却する。

第1 認定した事実

1 当事者

申立人福岡地区合同労働組合（以下「申立組合」という。）は、昭和51年9月12日福岡地区の中小企業に働く労働者によって結成された合同労組で本件申立時の組合員数は20名余りであり、A1は右組合の組合員で代表執行委員をしている。

被申立人有限会社新光タクシー（以下「被申立会社」という。）は、従業員130余名、車両52台を有するタクシー会社である。

2 A1の採用について

(1) 被申立会社は、自動車運転者の採用に当っては本人が第2種運転免許を取得していない場合は、まず教習契約を締結し、所定の試験に合格して免許取得をした後に試用契約を締結し、原則として3箇月の試用期間を経過した後に選考のうえ本採用の可否を決定するという取扱いをしていた。

(2) 教習契約

A1は、昭和51年12月23日被申立会社との間に教習契約を締結し、教習生となったが、その要旨は、1箇月間会社の指定する教習を受け、会社は教習生に対しては教習費（試験合格時に25,000円、免許証交付時に25,000円）を支給し、免許を取得した教習生は会社が不適格と判断した場合を除いては会社に採用され、従業員になるというものである。A1は被申立会社と同一系列の4社で運営している管理指導室で所定の教習を受け、昭和51年12月28日自動車第2種免許の学科試験に、昭和52年1月13日実技試験に合格した。

(3) 雇働関係のはじまり

被申立会社は、第2種免許試験に合格した教習生が希望するときは免許取得の前でも出勤を認め、社内の雑用をさせて日給を支給していた（これは会社が職務として義務づけたものではなかった。）。

A1も前記実技試験合格の翌日の1月14日にこれを被申立会社に報告して免許取得前に勤務することを希望し、会社もこれを承諾して同月17日から出勤させ同月23日ま

での間電話の応待、日報の集計、タコグラフの管理、当直等の雑務に従事させ、日給2,800円を支給した。そしてA1は1月28日第2種運転免許証を取得して1月29日から乗務を開始し、更に2月1日付で乗務員証が発行され、その頃から乗務員としてタクシー運転の業務に従事した。

なお、A1の1月17日から1月23日までの間の雑務勤務と1月29日、30日の乗務に対して支給された賃金の計算方式は異なった方式で支給され、更に2月1日以降の計算方式とも異なる方式で支給されていたが、当時A1は特に異議を述べることなくこれを受領している。

(4) 採用に関する就業規則とその運用

被申立会社の就業規則によると試採用に関して次の規定を設けている。

第21条「会社は前条の手続きをしたものに対しては第1次に書類選考及び面接試験を行い合格点に達した者に対しては第2次に身体検査及び筆記試験、適正検査を課して合格者の決定を行った上、従業員として試採用（以下「試採用」という。）する。」

第22条第1項「試用者として決定された者は直ちに労働契約の締結をすると共に5日以内に次の各号の書類を提出しなければならない。」

第24条「第22条の従業員の試用期間は原則として3カ月とする。但し会社の都合又は本人の勤務成績等に依って期間を延長することがある。」

第25条「試用の期間を経過したときは、選考の上本採用の可否を決定する。」

そして被申立会社の従前の採用の取扱例をみると、おおむね月の初旬から中旬にかけて免許を取得した場合にはその免許取得日を試採用の日として処理し、月の下旬に取得した場合には翌月の初日を試採用の日として処理し、いずれも3箇月以上の試用期間を経過した月の初日を本採用の日とする運用がされている。

3 解雇予告

昭和52年4月27日、被申立会社はA1に対して試採用期間の勤務成績不良だとして30日間の予告期間をおいて解雇した。

同日、口頭で解雇を通告した被申立会社のB2営業部長は、解雇の理由として、運

収については問題はなく、欠勤が多いことが主な理由である旨A1に申し渡しているが、後日交付された解雇予告通知書では「①試用期間中に於ける勤務状況が不良なため、②始業点呼時間7時30分までの出勤が試用期間中の半数以上についてなされていない。」とされ、更に、本件審問において運収が低いことも解雇の理由にあげてきている。

(1) 欠勤について

(イ) 被申立会社の就業規則第19条によると「病気その他やむを得ない事由によって欠勤する場合には所定の様式2号によって所属長に願い出て承認を得なければならない。又病気欠勤が継続して5日以上に及ぶときは前項の欠勤届のほか医師の診断書を提出しなければならない。」と規定されているが、口頭による届出も承認されていた。被申立会社においては乗務員の早出の場合午前7時30分から休憩時間合計2時間30分を含んで翌日午前2時までを1乗務とし、1箇月13乗務をもって満勤としていて、1乗務欠勤は欠勤2日として計上される。

A1は、昭和52年2月1日から同年4月27日までの間、2月に3日間、3月に3日間及び4月に2日間の合計8日間（4乗務）の欠勤をしたうち、5日間（2.5乗務）は風邪のため、3日間（1.5乗務）は申立組合の用務に従事したため欠勤したものであって、いずれも事前に電話等で届出をなし、被申立会社の承認を得たうえで欠勤したものであるが、3月には公休日に出勤することによって精勤手当1,000円の支給を受けている。もっとも組合用務のための欠勤については、当時A1は申立組合員であることを隠していたためその旨の届出をしているものではない。また、A1は雇用後1年未満であるために年次有給休暇も与えられていなかった。

(ロ) 被申立会社が、試用期間中の成績が本採用に不適合として解雇に至った事例としてあげている資料のうち、C1、C2及びC3についてあげると次の第1表のとおりである。

第1表

氏名	入社年月	解雇年月	年 月	出勤日数	欠勤日数	1日平均水揚高(円)	会社1日平均水揚高(円)	水揚順位	解雇理由
C1	51 ・ 10 ・ 1	52 ・ 3 ・ 25	51.10	16	10	26,598	26,473	54/131	52年3月8日より無断欠勤のため
			11	12	14	30,138	27,124	20/130	
			12	26	0	32,830	29,647	24/132	
			52.1	28	0	31,786	27,230	11/122	
			2	24	1	33,772	27,015	5/125	
			3	8					
C2	51 ・ 6 ・ 1	51 ・ 11 ・ 16	51.6	22	4	22,225	24,701	89/121	技能、勤務状況共に著しく不良
			7	24	2	22,458	26,080	114/127	
			8	20	6	24,198	27,961	110/129	
			9	15	11	20,655	25,156	126/130	
			10	0	26				
			11	23	3	22,128	26,642	122/130	
C3	51 ・ 6 ・ 1	51 ・ 11 ・ 23	51.6	26	0	21,970	24,701	92/121	技能勤務状況共に著しく不良
			7	20	6	25,932	26,080	58/127	
			8	18	8	20,943	27,961	125/129	
			9	20	6	23,357	25,156	93/130	
			10	15	11	22,536	26,473	118/130	
			11	12		22,128	26,642	122/130	

すなわち右3名の平均欠勤日数はいずれもA1よりも多いのであるが、被申立会社は3箇月の試用期間の経過によって直ちに解雇することなく、試用期間を延長し、6箇月に及んでも依然として成績不良であったのではじめて解雇の措置に出ている。

(2) 遅刻について

被申立会社の早出の始業時刻は、午前7時30分であるが、早出の乗務員らはおおむね同時刻前後に出勤し、順次乗務に必要な乗務員証や車の鍵等を受け取り、10分間から20分間程度車の仕業点検をしてから、8時前後に出庫するといった、いわゆる流れ点呼が行われ、賃金に占める歩合給率が高いことから、むしろ水揚高が重視され、遅刻についてさ程厳格な規律はとられていなかった。

A1はこの早出に配置されていたが、同人の昭和52年2月1日から同年4月26日までの間のタコメーターによると、おおむね8時前後に出庫しており、また、被申立会

社はこの間同人に対して遅刻について一度も注意したことはなかった。

(3) 運収について

A 1 の運収は次のとおりである。

第 2 表

年 月	A 1 の一日平均運収	会社の一日常平均運収	運収の順位	同左を100人に換算した順位
52.2	24,626円	27,015円	125名中 88位	70位
3	26,512円	28,564円	129名中 83位	64位
4	23,906円	26,923円	123名中101位	82位

4 解雇予告前後における関係人らの言動

- (1) A 1 は、申立組合の結成以来その代表執行委員として林病院、香椎外科、千早病院、大同印刷、田川印刷センター等福岡県内の中小の企業において活発な組合活動に従事してきたが、被申立会社においては申立組合員であることを隠していた。しかし、解雇予告後の昭和52年5月5日申立組合が、宣伝カーにより被申立会社前の路上でA 1 の解雇に抗議する放送を行うことにより、申立組合員であることを公然化した。

A 1 は、解雇予告通告の以前から被申立会社から300メートル程離れた距離にある林病院において、申立組合員の解雇撤回闘争を活発に行ってきたが、林病院は、申立組合員らの動向を調査し、その情報を当該労組員らの職場の管理職等に通報していた節がうかがわれるところ、被申立会社のB 2 営業部長は、A 1 の解雇の前か、後か明らかではないが、被申立会社の得意先であるこの林病院を訪問して、A 1 の組合活動について事情を聴取し、同人の写真を見せてもらったりしている。

- (2) 被申立会社のB 2 部長は、解雇予告の翌日である昭和52年4月28日午前7時30分の始業点呼においてA 1 が再三の注意にもかかわらず起立を拒んだものとしてA 1 に対し口頭で2日間の出勤停止処分（右処分は昭和52年6月27日撤回された。）にしたが、その際A 1 に対し「マルクス、レーニン主義で団体生活が送れるか。文句があれば竹槍で突っこんでくればよい。」等の発言をしている。更に、B 2 部長は、同年5月17日

A 1 に対し乗務を拒否（但し、賃金は保障する。）したが、その際 A 1 に対し「得意先から A 1 は非常識な人間であり、A 1 を乗務させるなら新光タクシーの配車を断るとの申し入れを受けた。」旨発言している。

- (3) 申立組合は、被申立会社が A 1 に対してなした昭和52年5月8日から同月14日まで7日間の出勤停止処分（右処分は昭和53年6月19日撤回された。）の取消しを求めて当委員会に対し昭和52年5月9日あっせん申請をしたが、被申立会社の副社長 B 3 は、その後の A 1 との自主折衝において「A 1 の組合活動については知っている。千早病院、香椎外科、林病院等、病院関係が多いですね。」、「解雇の端緒は飯塚市在住の社長が新光タクシーの B 2 部長に連絡し、その後福岡の管理職の間で問題になって最終的に自分が解雇まで含めて判断した。」等の発言をしている。

第2 判断及び法律上の根拠

- 1 申立組合は、A 1 は昭和51年12月23日乗務員として被申立会社に雇傭され就労して昭和52年3月22日には3箇月の試用期間を過ぎて本採用となったものであるところ、被申立会社は昭和52年4月27日 A 1 に対し30日前の予告をもって解雇したと主張し、被申立会社は、A 1 に対する試用期間の始期は昭和52年2月1日で、本件解雇は試用期間中の解雇であると争うので、まずこの点について判断する。

- (1) 先に認定したとおり A 1 は昭和51年12月23日被申立会社との間に教習契約を締結して教習生となり所定の教習を受けて同月24日第2種運転免許の学科試験に、昭和52年1月13日実技試験に合格したが、教習契約は所定の試験に合格し、運転免許を取得することを条件とし、将来の試用契約を前提として締結されたものであるから、昭和51年12月23日に雇傭契約が成立したとの主張は採用できない。

次に、A 1 と被申立会社間の試用契約開始の時期について考察すると、A 1 は昭和52年1月28日第2種運転免許証を取得し、同年2月1日付で乗務員証の交付を受けているが、被申立会社は A 1 の希望により同年1月17日から同月23日まで電話の応待、日報の集計、タコグラフの管理等の雑務に従事させ、日給2,800円を支給し、免許取得後の同月28日、29日の両日は乗務させているが、右の勤務は会社が職務として義務

付けたものではなく、A 1 の希望により行われたもので、右賃金の計算方式は被申立会社が正式に試用契約を締結したと主張する 2 月 1 日以降の賃金の計算方式とは異なった方式で支払われ、当時 A 1 は特に異議を述べずこれらを受領している。

更に、被申立会社の従前の採用取扱い例をみると、おおむね月の初旬から中旬にかけて免許を取得した場合にはその免許取得日を試採用の日として処理し、月の下旬に取得した場合には翌月の初日を試採用の日として処理し、いずれも 3 箇月以上の試用期間を経過した月の初日を本採用の日とする運用がなされているので、これらの事情を総合すると、本件試採用開始の時期は昭和52年 2 月 1 日と認めるのが相当であり、従って被申立会社が A 1 に対して解雇予告をなした昭和52年 4 月27日は A 1 は試採用期間中であつたと認められる。

2 申立組合は、被申立会社の A 1 に対する解雇予告は A 1 が申立組合の組合員で代表執行委員として活発に組合活動を行っていることを被申立会社が嫌い、これを決定的理由として行なわれた労働組合法第 7 条第 1 号の不当労働行為であると主張し、被申立会社は、本件解雇予告は A 1 の勤務成績不良によるもので、本件解雇予告当時被申立会社としては A 1 が申立組合の組合員である事実を知らなかったと争うので、この点について判断する。

(1) 被申立会社が解雇予告の理由としてあげている主なものは欠勤で、これに遅刻の多いことと運収の悪いことが附加されているが、前記のとおり欠勤については昭和52年 2 月 1 日から同年 4 月27日（解雇予告の日）までに合計 8 日間（4 乗務）いずれも事前に届出られており、そのうち風邪による欠勤が 5 日間（2.5 乗務）で前記第 1 表にあげている他の従業員と比較し、また試用期間中の者には年次有給休暇がない等の事情を考慮すると A 1 が他の従業員にくらべて特に出勤不良とは認め難く、これが解雇の主たる理由であるとの点については納得し難い。

遅刻の点については明確な資料がなく、またタコメーターによると A 1 はおおむね午前 8 時頃には出庫しており、別段会社側からその点について注意を受けることもなかった。

運収については前記第2表にあげたとおりでA1の運収の順位は昭和52年2月が125名中88位、3月が129名中83位、4月が123名中101位となっているが、特に低位というわけではなく、2箇月目はある程度の伸びも認められ、被申立会社は同年4月中旬にA1の解雇予告について稟議をしたというが、その時点では4月中の順位は確定していなかったわけである。

A1は前記のとおり被申立会社に雇傭されてはじめて第2種運転免許を取得したものでそれまでは全く未経験であった。前記第1表であげたC3と比較しても同人は欠勤日数、運収順位のいずれもA1より低位であったが、同人は昭和51年6月1日に試採用され3箇月の試採用期間を延長された後、同年11月23日に解雇されているものと比較してもA1の場合とは釣合いがとれていない。然も被申立会社はA1に対して事前に十分な指導ないし注意を与えず昭和52年4月27日にいきなり呼び出して解雇予告を申し渡している。

これを要するに被申立会社が解雇理由としてあげているA1の欠勤、遅刻、運収の点について検討しても解雇の理由としては薄弱で合理性が認められない。

- (2) A1は、昭和51年9月に結成された申立組合の代表執行委員として当初から福岡県内の中小企業において活発な組合活動に従事してきたが、同人が本件解雇予告通告以前から申立組合員の解雇撤回闘争を活発に行ってきた林病院は被申立会社から300メートル位の距離にあり、林病院は申立組合員らの動向を調査し、これを当該労組員らの職場の管理職等に通報していた節がうかがわれ、被申立会社のB2営業部長も得意先である林病院を訪問してA1に関する事情を聴取し、同人の写真を見せてもらったりしていること、本件解雇通告直後B2部長がA1に対してなした前記言動及び当委員会におけるあっせん申請後の自主折衝において被申立会社のB3副社長がA1に対してなした前記言動等を総合すると、被申立会社は、遅くともA1に対する解雇予告の稟議をなした昭和52年月4日中旬頃までの時点においてA1が申立組合の代表執行委員として活発な組合活動をなしている事実を第三者を通じて知り、A1の組合活動を嫌って本件解雇予告をなしたものと判断される。

そうすると、被申立会社のA 1に対する本件解雇予告は労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに当るものというべきである。よって本件救済については主文のとおりA 1に対する昭和52年4月27日の解雇予告を撤回し、原職に復帰させるとともに、解雇の日から現職に復帰させるまでの間の得べかりし賃金相当額を支払うこと及び陳謝文の掲示を命ずることをもって相当とする。

なお、申立人は、被申立会社が、①昭和52年4月28日、29日の2日間A 1に対してなした出勤停止処分の取消しを求めているが、会社は同年6月27日右処分を撤回し、②同年5月8日から同月14日までの7日間A 1に対してなした出勤停止処分の取消を求めているが、会社は昭和53年6月19日右処分を撤回し、③昭和52年6月16日から会社両出入口に出している「A 1及びA 1を支援するグループ並びに福岡合同労組の組合員の立入りを禁止する」と大書した立看板の撤去を求めているが、この立看板は現在撤去されているので右申立人の①ないし③の申立てはその理由がなくなったものとしてこれを棄却する。

以上の認定した事実及び判断に基づい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53年9月22日

福岡県地方労働委員会

会長 副 島 次 郎