

神奈川、昭53不21、昭54.5.8

命 令 書

申立人 X

被申立人 共和陸運株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、次の措置を含め、昭和53年1月28日づけ解雇がなかったと同様の状態に回復させなければならない。
 - (1) 原職又は原職相当職に復帰させること。
 - (2) 原職又は原職相当職に復帰させるまでの間得たであろう賃金相当額に年5分相当額を加算して支払うこと。
- 2 被申立人は、下記内容の陳謝文を縦60センチメートル、横80センチメートルの紙に明瞭に記載し、本命令交付後、すみやかに、従業員の見易い場所に、毀損することなく2週間掲示しなければならない。

陳 謝 文

当社が昭和53年1月28日に貴方に対して行った解雇は、今般神奈川県地方労働委員会から不当労働行為であると認められました。

よって当社は、貴方に対し深く陳謝するとともに、今後二度とこのような行為を行わないことを誓約致します。

昭和 年 月 日
X 様

共和陸運株式会社
代表取締役 B 1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人共和陸運株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に所在し、鉄鋼材等の運搬・輸送を業とする資本金1,600万円、従業員約50名の株式会社である。
- (2) 申立人X（以下「X」という。）は、昭和44年9月会社に入社し、トラック運転手として勤務、昭和45年3月一時整備工場勤務となり、昭和48年6月再びトラックに乗務し、約1か月後、会社の指示でトレーラーに乗務して日本通運本牧支店の配送業務につき、昭和53年1月からは日本鋼管水江製鉄所、扇島製鉄所構内において日栄運輸株式会社（以下「日栄」という。）の輸送業務に従事し、本件解雇通告時まで勤務していた者である。
- (3) 会社における運転社員の賃金は、最底保障給を含む出来高払給を主とし、始業、終業時刻は一応午前8時から午後5時までと定められているが、時間外勤務につき手当は支払われていない。

2 Xの組合活動について

- (1) 会社には、昭和46年4月25日従業員をもって組織された共和陸運労働組合（以下「組合」という。）があり、Xは、昭和47年組合に加入、昭和48年10月から昭和49年9月まで執行部会計担当委員、昭和49年10月から昭和51年9月まで執行委員長2期、昭和52年9月以降すなわち本件解雇通告時も執行委員をしていた。
- (2) Xは、執行委員長時代に組合結成以来初めてスト通告を会社に対して行い、シュプレヒコール、労働歌の指導を卒先してやり、他の労働組合の役員等を招いて学習会を開いたりした。Xが委員長であった昭和49年冬期一時金闘争の際には、日本通運本牧支店の構内において組合員が腕章をまいて勤務したため、日本通運の配車係から組合員への配車を拒否されたことがあり、また、同時期に組合は、結成以来初めて会社の前に1か月間にわたり赤旗を掲揚したりした。また、昭和50年春闘後、Xが委員長であった時期に組合は上部団体加盟を決議したが、Xが委員長を辞めて以後は、その問題は具体化することなく終わった。

さらに、Xは、昭和52年9月A（以下「A」という。）が、会社から解雇された際に、組合三役を「港湾労組」の役員のところへ連れて行くなどして中心となってその撤回闘争を行い、結局会社はAの解雇を撤回している。

3 Xの解雇及びその後の経過について

- (1) 昭和53年1月28日に会社は、Xに対し、職務懈怠を理由に解雇を口頭で言い渡し、さらに、同年2月11日に文書をもって1月28日づけ解雇の通知をした。以後、会社は、Xの会社入構及び就労を拒否している。
- (2) なお、組合は、当初組合員全員一致で（Xは評決に加わらず）Xの解雇反対とその撤回要求の決議をしたが、その4日後、再度議決を行い（Xは出席せず）、解雇を認めるとする者18名、三役一任とする者6名、解雇を認めないとする者5名の多数決によって一転して解雇を承認する態度に変わった。組合は、本件申立後、昭和53年9月14日に解散したが、その後、同年10月に会社従業員25名により共和陸運新労働組合（以下「新労組」という。）が結成された。これに対し、Xを支持する旧組合員5名は、全日本運輸一般労働組合横浜合同支部（以下「支部」という。）を結成し、会社に対し結成通知書及び要求書を提出したが、会社は、執行委員にXが入っていることを理由にその受取りを拒否したうえ、さらに同様の理由で支部には会社施設の利用を許さず、上部団体の者が会社内に立ち入ることをも禁じた。
- (3) 支部の組合員であるAは、当初、Xの解雇撤回闘争を支援しており、本件の証人として証言した際、「会社と断じて闘ってやるからな。家庭を引きさかれてしまったから」と述べていた。その後、Aは、会社を退職し、被申立人から「X君の件に対しても、けっきょくは自分がおどらされたのです。……Xの事は今後一切私は関係致しません」という同人名義の文書が提出されたが、これは退職金の割増を条件として会社の示す文言に従って作成されたものであった。

4 Xが日本通運本牧支店の配送業務に従事した際の同人の勤務状況について

- (1) 昭和53年8月18日から同年9月25日までの間のXを除く会社従業員の出発時刻と、昭和52年9月30日から同年12月30日までの間の会社が遅いと指摘するXの出発時刻とを、大利根倉庫、関東スチール及び五十鈴スチールの各得意先について対比すると次のとお

りである。

行先 (所要時間)	出発時刻	Xを除く従業員の出 発時刻	Xについて会社が 遅いと指摘する出 発時刻
大利根倉庫 群馬県 (4時間)	午前3時～午前3時59分	2名	
	4時～ 4時59分	7	
	5時～ 5時59分	17	
	6時～ 6時59分	14	
	7時～ 7時59分	2	2回
	8時～ 8時59分	1	1
関東スチール 栃木県	3時～ 3時59分	1名	
	4時～ 4時59分	4	
	5時～ 5時59分	10	
	6時～ 6時59分	3	1回
五十鈴スチール 栃木県	4時～ 4時59分	3名	
	5時～ 5時59分	2	
	6時～ 6時29分	2	1回

(2) なお、Xについては、昭和52年9月30日から同年12月30日までの間、午前8時以降に得意先に到着した回数を見ると18回あるが、同じく輸送業務に従事している会社従業員Cの場合をみると昭和53年8月18日から同年9月25日までの間、午前9時以降に得意先に到着した回数が8回に及んでいる。

(3) 昭和52年9月から同年12月までの間会社従業員3名が得意先に到着した時刻は、たとえば大利根倉庫については午前8時25分から午前9時の間に到着したものが計8回あり、それ以降午前9時55分までに到着したものは計7回あり、得意先始業時刻である午前8時までには到着したものは皆無である。また、関東スチール、和泉群馬についても得意先始業時刻前に着いた者はいない。

5 日栄勤務の際のXの勤務状況について

(1) Xは昭和52年12月会社から日栄勤務を命ぜられ、同人は、日栄の労働条件について不満ではあったが、昭和53年1月から日栄の配送業務につくことになった。しかし、Xは、同年1月5日から7日まで欠勤し、9日から日栄の勤務についた。右欠勤の理由は5日がおじの一周忌、6日及び7日は身体の具合が悪かったためである。なお、6日及び7日の欠勤については会社の当直者に連絡しており、7日にはB2次長に対し9日から出社する旨伝えている。

(2) 日栄では退出の際、作業終了の確認のため検印をうけることになっている。Xが日栄に勤務した1月9日から同月27日までの間、検印を受けた回数は3回で、受けていない回数は9回である。

また、同期間Xが作業を終了して退出した時刻は、午後3時30分、午後4時30分、午後4時45分、午後5時30分、午後6時、午後6時30分が各々1回あり、午後5時が6回

あった。なお、同人の1月21日、23日の退出時刻は午後5時、1月24日の退出時刻は午後5時30分であり、24日はXより先に帰った者がいた。

6 Xの日常の勤務態度について

- (1) 会社は、昭和52年9月24日づけで前記Aを解雇したが、その解雇に至るまで会社はAに対し3回始末書を提出させており、しかもその内容は、1回目が就業時間外に自家用車を飲酒のうえ運転し、電柱に衝突したとき、2回目が水あげグラフに落書をしたとき、3回目は会社のB3部長と口論したときである。
- (2) これに対し、Xは、Aのような事由がなく、会社から勤務不良について始末書の提出を求められたこともなかったばかりか、入社以来無事故で、ほとんど交通違反もなかった。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

被申立人会社は、本件解雇の理由を勤務不良にあり組合活動と全く無縁であるとし、解雇の具体的事由として、①Xは、得意先着指定時刻を守ることができず、得意先から厳重な抗議を受けることが度重なり、また発車時刻が桁外れに遅く、取引先に対する信用を失墜しかねない危険と他の運転手への悪影響を憂慮したこと、②日栄勤務の際、Xは、昭和53年1月5日から7日まで無断欠勤し、また、昭和53年1月24日には作業終了の確認の検印をうけずに退出したため、作業に支障を来したとして日栄から厳重な抗議を受けたこと、③昭和45年2月から昭和48年6月の間、整備工場勤務の際に無断欠勤が多かったことを挙げている。

これに対し、申立人Xは、本件解雇は会社が同人の組合活動を嫌悪し、同人を会社から排除することを狙って行ったものであると主張する。

2 Xの解雇事由について

- (1) まず会社の挙げる解雇事由のうち、①の点について判断する。

ア 会社は、Xが得意先着指定時刻を守らなかったと主張するが、そもそも会社は着時刻指定のものと、その指定のないものを明確に区別した主張・立証を行っておらず、かつまた、被申立人側証人のB2証人及びB4証人の証言をもってしても両者の区別が判然としない。したがって以下においては、その区別の有無にかかわらず、他の従業員と比べてXの出発時刻が遅いということ、すなわち得意先始業時刻に遅れることが他の従業員と比べて多かったか否かについて検討する。

イ そこで、Xの昭和52年当時の出発時刻と、同人を除く会社従業員の昭和53年当時の出発時刻とをみると、認定した事実4(1)のとおりであり、Xは比較的遅い部類に属するものの、他の従業員についても、会社が始業時刻必着を強調するほどには早く出発しているものとは認められない。

もともと、他の従業員の出発時刻が遅くなっていることについて、会社は、昭和52年当時と昭和53年当時では得意先の始業時刻が変更され、それに伴い昭和53年当時の出発時刻が遅くなったためであると反論し、たとえば大利根倉庫については30分、関東スチールについても1時間、それぞれ遅くなっているとす。

ウ しかしながら、仮に会社のいうとおり各得意先の始業時刻が変更になったとしても、たとえば大利根倉庫についてみると、その所要時間が4時間であることから、始業時

刻前に着くためには少なくとも午前4時30分までに出発していなければならないのにもかかわらず、認定した事実4(1)のとおり大部分の者がそれ以降に出発していることが認められ、そして、この傾向は他の得意先についてもほぼ同様であり、またB2証人の証言をもってしても着時刻を守らなかった者が多かったことが窺われるが、これに対して会社は各人について一々注意を与えたり、警告したりしていない。さらに会社における賃金体系は認定した事実1(3)のとおり厳格な時間給体系がとられておらず、これを全体として観察すれば、そもそも得意先始業時刻必着ということは、実態上、会社が強調するほどには厳格に扱われていなかったものと思料される。

エ また、Xと、会社によりXとの比較にあげられるCとの到着時刻をみてみると、認定した事実4(2)のとおりであり、Xは午前8時以降の到着が月平均約6回であるのに対し、Cは午前9時以降の到着が月平均約8回あり、この事実にも照らしても、会社の主張するごとくXの遅着回数が格別多かったものとは認められない。

(2) 次に会社の挙げる解雇事由のうち、②の点について判断する。

ア 確かにXは、昭和53年1月5日から7日まで欠勤しているが、その理由は認定した事実5(1)のとおりであり、同人は配置換えに不満をもって故意に欠勤したのではなく、当直者にも連絡しており、さらに同人の欠勤により会社が得意先日栄の信用を損うほどの影響を受けたことも認められないのであるから、日栄勤務の初めに欠勤した事実をことさら取り上げ解雇事由とする会社の主張は、是認することができない。

イ 昭和53年1月24日、Xが日栄から退出する際検印を受けなかったことについては、Xは日栄勤務に際し退出時の手続を含めて会社から作業方法について詳細な説明を受けておらず、また、X以外の者についてもすべての者が退出時に検印手続を厳格に履行していたとも認められない。このように、Xについても検印を受けずに退出した回数が、検印を受けた場合よりもはるかに多いにもかかわらず、会社はこれを放置していたのであるから、会社自身、これをさして重要視していたとは認め難い。

さらに退出時刻についてみても、認定した事実5(2)のとおり、Xは日栄勤務について12日のうち6日を午後5時に退出しており、会社が問題とする1月24日の前々日及び前日も午後5時に退出しているのであるから、日栄の配送業務がその頃特に繁忙であったとも認められず、しかもXより先に、退出した者がいたのであり、加えて日栄に勤務して日が浅いのであるから、Xが作業を終了したとして検印を受けずに午後5時30分に退出したとしても、これが解雇事由の一つとしてことさら挙げるほどの問題とは認め難い。

(3) 最後に、会社の挙げる解雇事由のうち、③の点についてみると、会社が問題とする欠勤は、解雇前約4年半ないし8年前のことであり、また、会社は、Xを勤務不良であると主張しながら整備工場に3年以上勤務させ、さらに、その後、会社の営業成績に直接影響を与えるトラック及びトレーラーに乗務させたことからみても、会社自身、たとえXに欠勤があったとしても、以前には同人の欠勤をさほど問題にはしていなかったものとみるべきであり、それをことさらこの時点で取り上げ、解雇事由の一つとして主張する会社の態度は首肯できない。

(4) さらに、認定した事実6(2)のとおり、Xは、入社以来トラック及びトレーラーの運転に関し無事故で、ほとんど交通違反もなく、またAのように勤務態度について始末書を

求められたこともないのであるから、たとえ同人の過去の勤務状態に若干の落度ないし、反省を求めるべき点があり、顧客の要請に対し厳しい状況におかれる中小運輸業を営む被申立人会社にとって意に添わないところがあったとしても、同人を解雇をもって律しなければならないほどに勤務不良者であるとは認め難い。

3 Xの組合活動と会社の態度について

- (1) 会社は、歴代の執行委員長と比較してもXが特に組合活動を活発に行ったとはいえず、また、同人が組合活動と称するものについても、本件解雇との関連性がないとし、さらに、会社は、組合員の大多数が解雇を認めたことを強調し、それは、同人の勤務不良振りと改善の見込みのないことが従業員なかんずく組合員全般に周知され、Xが組合と遊離していたことの証左であり、本件解雇が組合活動と関係がないとして、本件解雇は不当労働行為でないと主張するので以下判断する。

確かに、Xは、昭和51年10月から昭和52年9月までの間は組合の役員をしておらず、本件解雇時においても執行委員に留まっていた。しかしながら、認定した事実2のとおり、Xは執行委員長を2期つとめ、その間、スト通告を初めて会社に対して行ったり、赤旗を長期にわたって立てたり、日通構内で腕章をして勤務についたりし、加えて上部団体への加盟を提唱して外部団体との連絡を密にする等、歴代執行委員長の中では活発な組合活動を行ったものと認められ、また、昭和52年9月A解雇の際には、その撤回につき中心となり活発に運動するなど、終始組合活動の中心的人物であったことが認められる。一方、会社のあげる同人の勤務不良については、先に判断したとおり解雇理由に当たるほどのものは認められないことからして、これらを勘案すれば、会社は、同人の組合活動をかねてから嫌悪しており、同人の存在が会社の進めようとする得意先の分散による経営基盤の安定化に支障を来たずとして、同人を企業外に放逐しようとし、たまたま起った些細な事件に藉口して同人を解雇したものと推認せざるを得ない。

なお、会社の主張するX解雇後における組合の態度については、認定した事実3(2)のとおり、解雇直後には組合員全員一致で解雇反対を決議したにもかかわらず、それが4日後に急転して大多数が「解雇正当」にまわった経緯についてはいかにも不自然な感を免れず、さらに組合の解散、新労組結成の経緯、加えて支部及びその組合員に対する会社のその後の対応から見ても、かえって、会社がX及び上部・外部団体に対し、なみなみならない嫌悪感を抱いていたことさえ推認されるのであり、この点においても、Xの解雇が同人の組合活動と無関係であるとの会社の主張は首肯できない。

4 結論

以上のとおり、会社が昭和53年1月28日Xを解雇したことは、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当するものと判断する。

なお、申立人は、原職復帰と年6分つきのバック・ペイ及び謝罪文の掲示を求めているが、ほぼこれらを満たす主文による救済を相当とし、主文中、原職相当職については、トラック又はトレーラー運転手としての職をもって相当職とし、また、賃金相当額については、X解雇後、原職又は原職相当職に復帰するまでの間、日栄において勤務している会社従業員の賃金平均額全額をもって相当額とするを妥当と思料する。

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条の規定により主文のとおり命令する。

昭和54年 5月 8日

神奈川県地方労働委員会
会 長 江 幡 清