

東京、昭52不・再開1、昭55.7.15

命 令 書

申立人 東京自動車交通労働組合
申立人 X 1、X 2、X 3、X 4、X 5、X 6
被申立人 第二鳩タクシー株式会社承継人
安全興業株式会社

主 文

被申立人会社は、申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4、同X 5および同X 6に対して、同人らが解雇された日から原職に復帰するまで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。

理 由

第1 本件の経過

当委員会は、本件につき、都労委昭和38年不第25号および第45号事件として審査のうえ昭和39年2月26日付、3月6日交付の命令で申立人ら6名の解雇は被申立人が申立人らの組合活動を嫌ってした不当労働行為であるとして、被申立人に、申立人らに対する原職復帰および賃金相当額の支払を命じたところ、被申立人は、この命令について東京地方裁判所に取消訴訟を提起した。その後、被申立人は昭和39年5月19日、右命令の原職復帰の部分について訴を取り下げたので、原職復帰を命じた部分について救済命令は確定した。

また、被申立人は緊急命令（昭和39年6月6日）に基づき、申立人ら6名に対してバックペイを支払った。しかし、東京地方裁判所は、昭和43年1月30日、賃金相当額支払を命じた部分を取り消す旨判決し、その控訴審である東京高等裁判所は昭和45年2月10日、控訴棄却の判

決を言い渡し、その上告審である最高裁判所は昭和52年2月23日、上告棄却の判決を言い渡し、上記救済命令のうち賃金相当額支払を命じた部分の取消判決が確定した。

よって、当委員会は上記確定判決の趣旨にしたがい、申立人らが解雇期間中他で働いて得たいわゆる中間収入を得べかりし賃金相当額から控除しないことの当否について、労働委員会規則第48条により審査を再開した。

第2 認定した事実

1 昭和38、39年当時におけるハイヤー・タクシー業界の労使関係の一般的状況について

昭和37年ごろから40年ごろにかけての東京地方のハイヤー・タクシー業界における労使関係は、きわめてきびしいものがあつた。すなわち、戦時中四社に統合されていたハイ・タク業界は逐次新規免許による増車、個人タクシーの認可制の導入等にともない急激に膨張するにいたり、ひいて業者間に激烈な競争を生み、高度の累進歩合を基調とした賃金体系は、運転手に対してノルマの強要となつて社会問題化するとともに労働条件改善を強く要求する労働組合側と使用者側とははげしく対立するようになった。

本件申立人らが当時属した東京自動車交通労働組合（東自交）は、企業別の組合の弱点を補い、産業別の統一闘争をめざし、個人加盟の単一組合として結成されたものであるが、このことが却つて使用者側のこれに対する敵対感を増大させた。この状況は、当委員会の昭和37年から39年までの不当労働行為救済申立件数中、ハイヤー・タクシーを中心とする運輸関係事業場からの申立てが実に28%を占めたという当委員会に職務上顕著な事実によつても明らかである。

本件被申立人である第二鳩タクシーにおいてもその労使の対立状況は全く同様であつた。

2 当時のハイ・タク業界における再就職の難易について

上記のような労使関係を反映して、使用者側は運転手の団結を極度に警戒していたため、一旦組合活動を実質的理由として解雇された者の業界への再就職はきわめて多くの困難を伴つた。

すなわち、当時ハイ・タク業界の使用者間にはいわゆるブラックリストとか赤本とか呼ばれるものが存在し、これには不正行為常習者の氏名と並んで組合活動家ないしその経験

者の記載があり、使用者は運転手を新規に採用するに当ってその者をチェックするのにこれを用いていたので、組合活動家が一旦これに記載されるとその再就職は至難となり、たとえ就職してもこれが発覚すれば陰に陽に解雇の危険にさらされ、日常勤務においても多くは差別的待遇を受けた。たとえば、些少の成績不良があれば使用者は、これに藉口して、いわゆる「お座敷」（成績不良者を呼び出して説教すること）、「下車勤」（乗務を停止して地上勤務に服させること）、「配車替」（特定の使いなれた車を与えず、たえず故障が起きやすい旧車を与える）などの不利益を与え、当然その乗車による歩合給の減少をもたらすようなことが行われた。

一方、これら組合活動の故に解雇された運転手はこれを不当労働行為とし、あるいは解雇を無効として労働委員会や裁判所へ救済を求めて提訴していることもあって、その業界他社への再就職は自然安定したものとはなりえなかった。ちなみに、再就職が実現されるのはほとんどの場合、当該使用者に対して発言力の強い労働組合の幹部の口ききによるか、さもなければ労働者供給事業を目的とする労働組合を通ずるしかなく、しかも就職できても、後者の場合は常に同組合から臨時に供給派遣されるに過ぎず、前者の場合でも多くは臨時雇用ないし試採用の形態をとり、正式採用の運転手に与えられる社宅、一時金その他の特典は拒否されるのが常であり、本件申立人らの場合もその例外ではなかった。従ってたまたま同じハイヤー・タクシーの運転手としての就労によって得た中間収入といっても、これを得るには従前の使用者のもとで安定して得ていたものとは著しく異なり、精神上耐えがたい苦痛を忍び、有形、無形の不利益に甘んじ、特段の努力をしてようやく得た収入というべきで、単に従前の就労からの解放によって可能となった労働力の使用の対価と同等視できるものではなかった。

3 申立人ら各自の再就職の状況について

(1) X 1 の場合

同人は本件解雇を予告されたのち、直ちに生活に困るのでその予告期間中に就職運動を行い、たまたま組合活動を通じて親交のあった美鳩自動車労働組合の委員長の紹介を得て美鳩自動車交通株式会社に自動車運転手として採用され、昭和38年5月21日から同39

年5月20日まで勤務して合計393,022円(税込)を取得した。しかし、X1には一般の会社運転手に認められる固定給はなく、いわゆる「その日歩合制」(営業収入の30%)で、臨時雇用で終始したため一時金の支給もなかった。

しかも、勤務期間中配車された車は使い慣れた、従って営業収入に有利な特定の車でなく、比較的修理を必要とする車であった。

(2) X3の場合

同人はたまたま友人のNが丸善自動車交通株式会社に在籍していた関係で、同人の紹介で同社に自動車運転手として採用され、38年4月20日から39年5月24日まで勤務して463,029円(税込)を取得した。しかし、その採用に際しては、会社の要請に屈して会社内では組合活動をしないとの「誓約書」を入れざるをえず、そのうえ、解雇されるまでは被申立人会社の寮に住んでいたが、解雇とともに退寮させられたため、この面でも実質的不利益をこうむった。

(3) X6の場合

同人は解雇されてからは失業保険と妻の手内職で生活していたが、自動車運転手労働組合(運転手供給事業)を通じてメトロ交通株式会社へ派遣され、臨時運転手として、39年1月15日から同年5月23日まで勤務して279,928円(税込)を取得した。

なお、自動車運転手労働組合は、各企業に臨時の運転手を派遣する機関なので、通常は特定の会社に継続して勤務することはないが、X6の場合、たまたま同社に在籍していた全国自動車交通労働組合東京地方連合会の副委員長の援助があって、臨時のまま同社の専属として働くことができたものである。

(4) X2の場合

同人は、元被申立人会社に勤務していた同僚の紹介で、日停自動車株式会社に自動車運転手として採用され、38年6月1日から39年5月24日まで勤務して、512,737円(税込)を取得した。しかし、その採用に際してはX3の場合と同様、会社内では組合活動をしないことを誓約する条件を呑まざるをえなかった。就労後4か月間は担当車が特定されず、営業収入面で平均額を下廻ると職制から「組合運動が過ぎるのではないか」と言わ

れたりしたため、営業収入が平均額に達しない場合は、客を乗せたと同様にメーターを操作して距離数を上げ、実数との差額分を自ら負担して表面上営業収入が良くなるようにしたこともあった。

(5) X 4 の場合

同人は、友人の紹介で志村興業株式会社に自動車運転手として採用（試採用）され、38年7月17日から同年10月30日まで勤務して、98,483円（税込）を取得した。

当初は比較的程度の良い車を配車されていたが、間もなく被申立人会社のB1所長が会社を訪ねてからは前歴が明らさまになり、それ以来は故障の多い車を配車されるようになって、自然営業収入も上らず、結局10月30日、本採用を拒否され解雇された。

その後は失業保険で生活していたが、友人の紹介で東洋交通株式会社に自動車運転手として採用され、39年2月26日から同年5月28日まで勤務して80,960円（税込）を取得した。

同社においても就労後間もなく配車差別をされるようになった。

なお、X4も解雇されるまでは被申立人会社の寮に住んでいたが、退寮させられたため、この面でも実質的な不利益をこうむっている。

(6) X 5 の場合

同人は、前記X4と同様の経過をたどり、志村興業株式会社には38年8月3日から同年10月30日まで勤務して、107,250円を、東洋交通株式会社には39年2月20日から同年5月25日まで勤務して、71,215円（いずれも税込）を取得した。

なお、X5もX4同様退寮させられて実質的不利益を受けた。

4 申立人ら解雇後の分会の状況等について

(1) 解雇後は被申立人会社内で会議を開くことはできなかったため、近くの喫茶店とか旅館を借り、勤務の明け番を利用して会議を開いた。しかし、分会員の明け番が異なることや、申立人らの勤務している会社が違うことなどの状況もあって一堂に会することは困難であった。

(2) 申立人らが解雇された当時の分会員数は16名（被解雇者を含む、以下同じ）であった

が、いったんは38年末ころには組合員は三十数名に増加した。しかし、その後その数は漸減し、申立人らが復職した時は十数名になっていた。その理由は会社による組合員に対する配車の差別とか賃金の前貸しを厳しくするなどの取扱いが続くなかで、申立人らに加えられた会社の不利益扱いが同人らの組合活動に支障を与え、その結果従業員の組合に結集する意欲を失わしめたものと推認される。

第3 判断

1 再就職の難易と再就職先における処遇について

以上に認定したとおり、当時タクシー業界には不正行為常習者と並んで組合活動家をもチェックするブラックリストとか赤本と呼ばれるものが存在しており、これを採用者の前歴照会に利用していたため、組合活動家で解雇された者の就職はいずれも転職先の会社に対し発言力のある友人を介して、あるいは、労働者供給事業を目的とする労働組合を通じて職を得ているのであり、しかも、友人の紹介があっても会社内で組合活動をしないとの誓約をすることが採用の条件にされるなど厳しい条件下におかれていた。ことにX4、X5の例に見られるようにせつかく就職できても、被申立人会社のB1所長の行動によって前歴が明らかにされ、それが原因で解雇されたり、配車差別を受けたりしたことは、業界内での組合活動家の取扱いについて使用者間の連絡が密であったことを如実に物語るもので、組合活動が理由で解雇された者の同業他社への再就職はとうてい通常の就職と同一視することはできない。

しかも、就職先における処遇面においても、特定車の配車がないとか、故障の多い車を配車されるなど直接収入に影響する不利益を課せられ、また臨時雇用ないし試採用のまま推移して一時金の受給を受けられなかったりして他の従業員と比べて公平な扱いを受けていたとは認められない。総じて当時のタクシー業界の運転手の一般的な需給度だけから安易に本件申立人らの就職が容易なものであったとするのは当らず、むしろその就職そのもの及び一旦就職してのちの就労状態ともにきわめて困難な条件下になされたもので、しかも、その間解雇撤回のための努力に伴う時間や費用の消失も無視することができない。

従って、このような状況のなかで得られた中間収入をもって、たやすく従前の就労から

解放されて得た代替価値と断ずることはとうていできない。

2 組合活動に及ぼした影響について

申立人らが解雇されたのち、組合員数では一時的に盛り上りを見せたものの、会社が解雇された申立人ら以外の組合員に対してひきつづき不公平な取扱いを続けていたなかで申立人らが解雇されている期間中、勤務している会社が異るところから組合の会議が容易にもてないとか、社内での組合員間の連絡、伝達事項など日常の組合活動に支障をきたすなどして、組合活動に対する制約的効果をきたしたため、結局、組合の組織を維持することが困難となり、組合員数が減少するに至ったものと判断せざるを得ない。

3 結論

以上の点を総合して考えると、解雇から比較的近い時期に就職したり、従前の額に近いものを得ていたとしても、これをもって他社への転職が比較的頻繁かつ容易であって、経済的損失は償われたとみるのは相当ではなく、むしろ苦勞して収入のみちを得ても常に以前にはなかった余分の肉体的、精神的苦痛を負担して働いていたとみるのが相当であり、このような事情は申立人ら各自について大同小異であって、おおむね共通している。

加えて、組合活動面において、組織的にもまた個人的にも強い制約を受けていたとみられる本件においては、被申立人の不当労働行為によって申立人らが受けた不利益をそれなかりしと同様に回復するためには、申立人ら各自につき、申立人らがその解雇から復職までに他において得た中間収入を、その全部はもちろん一部でも控除することなく、バックペイ全額を命ずるのが相当であり、結局、本件においてはバックペイから中間収入を控除しないことにつき特段の事情があるものと判断する。

第4 法律上の根拠

よって、労働組合法第27条およ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55年 7月15日

東京都地方労働委員会

会長 浅 沼 武