

栃木、昭55不2、昭55.12.18

命 令 書

申立人 X

被申立人 羽川タクシー株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人羽川タクシー株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、栃木県小山市）に営業所を有し、資本金900万円、従業員約20名をもって旅客運送事業（ハイヤー・タクシー業）を営む会社である。

(2) 申立人X（以下「X」という。）は、昭和53年9月2日運転手として会社に採用され、10月12日試用期間中に解雇された。同年10月18日当委員会に不当労働行為救済申立てがなされ、この結果、同年12月26日に当委員会の和解（栃地労委昭和53年（不）第5号事件として係属した。以下「5号事件」という。）により、翌年1月11日に復職し、本件解雇までの間、運転手として勤務した。

(3) 羽川タクシー労働組合（以下「組合」という。）は、昭和53年10月7日に会社運転手によって結成され、Xは、前記復職後、組合の副委員長に選出され、以後、同職にあった。また、Xは、副委員長であるため、団体交渉に出席し、組合活動に従事していた。

2 本件処分に至る労使関係等

- (1) 5号事件の和解によりXが復職するに当たっては、和解協定書（以下「協定書」という。）の条項中、「Xは、暴力をふるうなど粗暴な言動を行わないこと」を約し、一方会社も「今後、申立人組合に対し、不当労働行為と疑われる行為を行わない」と約した。
- (2) 会社は、昭和54年6月23日に行われた団体交渉の組合側の出席者数を3名以内に要請した。これは、社内のことは内部の者だけで決定したいという社長の趣旨で行われたものである。なお会社は、他日の団体交渉においても上部団体が加わることを嫌悪していた。
- (3) 昭和54年6月下旬、組合は、賃上げ並びに一時金の支給を要求して無期限ストライキに突入し、会社営業車を車庫の中に入れて。その前に組合員の乗用車を並べてピケを張り、営業車の出入を封鎖した。会社代表取締役B1（以下「社長」という。）は、スト突入の2、3日後、板室温泉に数日間出かけていたが、その旅行から帰ると組合に封鎖を解くよう申し入れた。しかし、組合がこれを拒否したため、社長は非組合員である従業員と共に、営業車の出入ができるよう封鎖していた乗用車を持ち上げ、動かそうとした。これを見たXは、近くにいた組合員数名を大声で呼び集め、封鎖解除を限止した。このため、社長等は解除をあきらめ、事務所にひきあげた。その後、組合員は、抗議のため多勢で事務所にはいって暴言をはき、XとA1書記長（以下「A1」という。）は、会社取締役B2（以下「B2」という。）に対しコンクリート土間の上を2メートルぐらい引きずる暴行をはたらいた。社長は、このような紛糾した状態を解決するため、友人のC1に封鎖解除の相談を持ちかけたところ、住吉連合親和会栃木一家寺内組（以下「寺内組」という。）なる者を争議に介入させることとなった。この結果、寺内組なる者とC1が立会いの上、7月2日夜半にかけて団体交渉が行われ、おおよそ組合の要求する内容で交渉が妥結し、争議は終結した。

3 Xの解雇理由

- (1) 昭和55年3月27日に行われた団体交渉のあとで会社専務B3（以下「専務」という。）は、営業車の待機場所を小山駅前等からダイエー前に変更するよう提案した。

この団体交渉に出席した組合三役のうち、A2委員長（以下「A2」という。）は、こ

の提案に賛成だったが、X及びA1は、組合員と相談してからと回答をさせた。

会社は、提案の趣旨にそうよう相談してもらいたい、ということで話を終えた。A2は一両日後、C2無線番（以下「C2」という。）に、私個人としては、待機場所の変更については賛成だと話した。このためC2は、3月末日頃から待機場所を変更して配車を行った。

- (2) 4月2日午前8時過ぎ頃、C2はXに待機場所変更の指示をしたところ、従う様子がなかったため、B2から直接指示をするよう話した。そこでB2は、Xを呼んで待機場所の変更を命じたが、Xは組合員との相談も済んでいないから従えないとして口論になり、B2の右脇腹を蹴った。このためB2は、同日、国分寺町の海老原医院で診察を受け、全治一週間の右側胸部挫傷と診断された。
- (3) 会社は、Xが5号事件の和解以後、再三、粗暴な言動をくりかえしており、タクシー業の運転手としての適格性を欠くところから、就業規則第41条に基づき、4月4日発内容証明郵便で4月6日付解雇を通告した。
- (4) 組合は、会社のXに対する解雇処分が、X個人の暴力行為を理由とするものであるため、Xを支援しないことに決定した。

4 Xの平素の態度

- (1) 昭和54年2月、Xは営業車を運転中、車庫にはいるため左折した際、高校生の運転するオートバイと接触事故を起こした。このため、同乗者を含めた2人の高校生が負傷し、入院した。社長がこの事故を知り、入院先に見舞いに行くと、Xは「見舞いなんかに行かれると俺が悪者にされてしまうから、余計な手出しはするな。」と言った。
- (2) 昭和54年秋頃、Xが法令により掲示を義務づけられている乗務員証の写真以外の部分（運転者氏名・事業者の名称等）に、会社から配付されている営業用の名刺（裏面）を小さく切ってはさみ、氏名等が見えないようにしていたので、社長が注意すると、「うるさい、間違っただ。何も悪いことしねえ。」と返答した。
- (3) 昭和55年2月下旬頃、Xは営業車の屋根の上のランプ（以下「ランプ」という。）が故障していると交替の運転手から言われていたので、C2の了解を得て修理に出した。会

社では、修理に出した時間については、仮想水揚げとして1時間につき2,000円を支給していたが、このランプの修理については、B2は自分で修理するとC2に言ってあったため、仮想水揚げを支給する旨の運転日報の記載を消した。これを知ったXは、B2に抗議し、B2の坐っていた椅子の肘かけの部分を蹴った。

(4) Xの作成した運転日報の営業回数、乗車人員等の記載は極めて粗雑なため、専務がこれを注意すると、Xは「こんなものは、いい案配に書いておけばいいんだ。メーターさえあっていれば、いいんだ。」と言い、専務の注意に従うことがなかった。

第2 判断及び法律上の根拠

申立人は、本件解雇が、(1)組合の中心的役割を果たしていたXを嫌悪して行われたものであり、

(2) 同人を職場外に放逐することにより組合を弱体化させる意図のもとに行われたものである。また、

(3) 被申立人は、5号事件の協定書の条項を遵守しておらず、反省もしていない、と主張するので以下判断する。

(1)については、本件解雇が、Xの副委員長としての正当な組合活動を嫌ってなされたものか、あるいはXの平素の勤務態度すなわち粗暴な言動を嫌ってなされたものかを判断すると、被申立人の本件解雇は、前記認定(2(3)、3(2)、4(1)~(4))のとおり、後者の意思が決定的と推察され、従ってXの組合活動より粗暴な言動を嫌悪したものと判断せざるを得ない。

(2)については、思うに労働組合は、労働者が組織した団結体であり、労働者の労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを目的としたものである。従って労働組合は、組合員自身の権利意識のもとに、団結体の組織強化を図るべきものと解するを相当とする。ところが、申立人の主張を認めるに足る十分な疎明がないばかりか、本件解雇にあたり、Xの所属する組合の態度は、前記認定(3(4))のとおり、X個人の問題として同人を支援しないことに決定した事実をも考慮すると、申立人の主張は、容易く採用することができない。

(3)については、前記認定(2(2))のとおり、会社は、上部団体が団体交渉に加わることを嫌悪しており、また前記認定(2(3))のとおり、争議行為に寺内組なる者を介入させてい

ることから、協定書の条項に反している疑いを免れない。しかし、申立人の主張している協定書違反の事項は集団的労使関係の問題としてなら格別、本件解雇のようにX個人の粗暴な言動を理由とする個別的労働関係の場合とは、異質な問題であり、従って申立人の主張を採用することはできない。

以上のとおり、本件解雇は、被申立人が申立人の平素の勤務態度を嫌悪して行ったものであり、不当労働行為意思をもって行ったものとは認められないから、申立人の本件救済申立ては棄却を免れない。

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条に基づき、主文のとおり命令する。

昭和55年12月18日

栃木県地方労働委員会

会長 高 橋 徳