

鹿児島、昭55不1、昭56.6.8

命 令 書

申立人 鴨池タクシー労働組合

被申立人 鴨池タクシー株式会社

主 文

- 1 被申立人は、昭和55年1月15日付けで行ったA1、A2、A3及びA4に対する無期限乗務停止処分を撤回しなければならない。
- 2 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人鴨池タクシー労働組合（以下「組合」という。）は昭和53年7月31日、鴨池タクシー株式会社の従業員をもって結成された労働組合で、肩書地（編注、鹿児島市新栄町）に事務所を置き、組合員数は180名であり、現在、全国自動車交通労働組合総連合会に加盟している。
- (2) 被申立人鴨池タクシー株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、鹿児島市錦江町）に本社及び営業所を置き、他に4営業所（武岡、唐湊、騎射場、谷山）を有する道路旅客運送業を営む会社で現在従業員は320名である。

2 本件発生までの労使関係

- (1) 昭和53年7月組合結成後、組合は会社に対して「有給休暇手当の改善」「53年末一時金の最低保障の確立」などを要求し、会社と対立するようになった。
- (2) 昭和54年4月22日、非組合員により互助会が結成された。
- (3) 同年4月26日、会社と組合の対立は深まり、この日から組合は10日間ストライキをした。要求項目は、「決算手当要求と組合弾圧反対」などであった。
- (4) 同年4月28日、社長の養父B1が会社役員として就任した。現在、B1は専務として、主に労務を担当している。
- (5) 同年7月25日、組合執行委員長A1外37名は、会社を被告として割増賃金等請求の訴を鹿児島地方裁判所に提起した。（54（ワ）第318号事件）
以降、組合員A5外54名（54（ワ）第451号事件）
〃 A6外44名（54（ワ）第367号事件）
〃 A7外37名（54（ワ）第366号事件）

が、同様に会社を被告として訴を提起した。

訴額は合計5億3,516万4,320円になる。

なお、これらの事件は現在係属している。

- (6) 同年8月9日、B1専務は朝礼で、組合員が割増賃金等請求の訴（54（ワ）第318号事

件)を鹿児島地方裁判所に提起したことについて「タクシー協会に顔写真と免許番号を出して、鴨池をやめた場合、他の会社で働けないようにしてやる。」と発言した。

同年8月21日、B1専務は谷山営業所の朝礼で「組合は会社乗っとり屋だ。」と発言した。

同年8月23日、B1専務は本社で「組合は会社乗っとり屋だ。勤務を厳しくチェックしてこらしめてやる。」と発言した。

3 本件発生前後の処分状況

(1) 昭和55年1月15日以前、A1らは次のような処分を受けている。

A1は、54年11月に、乗務停止(2乗務)、出勤停止(3乗務)、54年末一時金のうち15,000円減給の処分を受けている。

A2は、54年11月に、乗務停止(1乗務)、54年末一時金のうち5,000円減給、54年12月分給料から7,000円減給の処分を受けている。

A3は、54年末一時金から5,000円減給処分を受けている。

A4は、54年11月に、乗務停止(1乗務)、54年末一時金から5,000円減給処分を受けている。

これらの処分理由は、勤務成績不良である。

(2) 54年中は、1日当り走行距離200キロメートル未満の者は処分を受けた。

A2は、200キロメートルを超える走行をしていたところ、55年1月14日の社告で、220キロメートル未満の走行者は処分対象となり、処分を受けることとなった。この処分対象の変更について、会社は事前に組合に連絡していない。

(3) 昭和54年12月13日、会社は、勤務成績の悪い者を論旨解雇予定者として公表した。その内容は、別紙1のとおりである。

別紙1 社 告

省 略

以上をみても明らかなおり、我社の従業員3分の1弱が6%以下の適用者である。

秋以来逐次勤務態度が向上し、業績が徐々に回復しつつあるが、標準月額(230,000円)を下廻っている該当者が63名実在していることは、企業経営にとって由々しきことと判断する。

省 略

これらの従業員の多くは、9月以降再三勤務成績不良の注意を受け、譴責処分を受けている従業員でもある。

各自理由はあると思うが、別途に商売を営む者、農業との兼業、または他に技術を持った者の外、生来の怠け者、公私混同して憚らぬ組合役員等となっている。

鴨池タクシー株式会社は慈善事業でもないし従業員の副業の場でもないことは明らかである。経営再建を阻害するこれらの従業員をこれ以上放置しておくことは、運転手業を本業とする真面目な従業員にとっても好のましいことではないと考える。

燃料問題、インフレーションのかけり等企业にとってきびしい局面に立たされている現状にたらし、ここに重大な決意をもって、勤務成績の極端に悪い次の従業員に対して、論旨解雇対象者として氏名を明らかにし、予告とする。

なお、従業員としての自覚と運転手を生計の業とする多くの従業員に対しての警告を

も含め、会社の見解を表明するものである。

〔諭旨解雇予定者氏名〕

C 1、C 2、C 3、A 4、C 4、C 5、A 1、A 2、C 6、A 3、C 7、 (以上)

昭和54年12月13日

鴨池タクシー株式会社

社長 B 2

同年12月28日、会社は勤務成績の悪い者等に対し、処分予告、譴責処分等を公表した。その内容は、別紙2のとおりである。

別紙2 社 告

I 省 略

II 譴責処分の発令について

(1) 12月13日付鴨54～19号を以って社告した諭旨解雇予定者11名中、12月の勤務がなお改まらず、走行料、実ハンドル時間の極端な不足等次の該当者に対し、月間勤務実態の精査を待って、1月中に相応の処分をおこなう。

A 4、A 2、A 3、A 1、 以上 4名

(2) 12月27日に開催された組合の臨時大会に無断無許可で営業車を乗り入れて大会に参加した次の者に対し、始末書の提出を求めたうえ、減給処分に処する。

A 3、A 8、A 9 以上 3名

なお、出番者で勤務を放棄し大会に参加したものについては相当時間について12月7日分の全員集会分と併せ賃金カットをおこなう。

昭和54年12月28日

鴨池タクシー株式会社

社長 B 2

(4) 昭和55年2月18日に、互助会員が西鹿児島駅で営業時間中に花札賭博をして警察から注意されたことがある。

しかし、当該互助会員が、会社からどのような処分を受けたか明確でない。

(5) 昭和56年1月31日付けの社告により、組合員A 2他12名の従業員は勤務態度等不良を理由に一勤者となった。

これに対し、A 2らは一勤強制禁止仮処分の申請をしていたところ、会社に対し同年3月12日、鹿児島地方裁判所から、「会社はA 2らに対し一勤を実施してはならない」旨の決定があった。

(昭和56年(ヨ)第33号事件、別紙3)

別紙3

昭和56年(ヨ)第33号一勤強制禁止仮処分申請事件

決 定

当事者の表示 別紙のとおり

主 文

一 被申請人は、申請人C 8、同C 9、同A 2、同C 10、同C 11、同A 9、同A 8、同C 12、同C 13、同C 14、同C 15、同A 5、同C 16に対し、昭和56年1月31日付社告(鴨第57号)に基づき、隔日勤務(一勤)を実施してはならない。

二、三 省 略
理 由

一 本件仮処分申請の趣旨および理由、ならびに、これに対する被申請人の答弁は、別紙申請書、答弁書および各準備書面記載のとおりである。

二 よって、まず、申請人ら（申請人労働組合を除く。以下同じ）の主張する被保全権利の存否について検討するに、本件疎明資料によれば、

(一) 昭和56年1月31日付社告(鴨第57号)に基づく申請人らに対する隔日勤務(一勤)体制の実施は従前の労働条件の基本的部分の一方的かつ著るしい切下げであって、しかも、これについて、経営上の合理的な理由を見出し難いこと

(二) 右隔日勤務へ切替える者を指定する基準の一つは「勤務態度が極端に悪く業務指示に従わない者」とされ、これは、「会社の従業員の企業秩序を破壊し、業務命令を無視する者」とであると説明されている(そして、申請人らは、右に該当するものとされた)ところ、右基準は、就業規則94条4号、95条32号の制裁要件とその内容を同じくするものであり、かつ、その適用も極く一部の者に対してなされることが予定されていると解されるのであるから、右基準に基づく隔日勤務への切替えは、労働者への制裁(即時解雇に至らない事由による部分的な出勤停止ならびに減給処分)としての実質を有するものであり、かつ、その効果は、労働者にその平均賃金の少くとも23ないし25パーセント程度を継続して失なわせるものであるから、労働基準法91条の趣旨に反するものであること。

(三) さらに、前記社告に基づく隔日勤務の実施は、その意図ならびに運用において、かつて、労働組合法7条1号に違反するとして禁じられた昭和54年5月12日付社告に基づく労働組合員とその対抗勢力である互助会会員等との間の勤務条件の差別的取扱いとその実質を同じくするものであって、その終局的目的においては、申請人労働組合への間接的な支配介入を意図して、その弱体化を企図するものであることが、一応疎明される。

従って、右社告に基づく申請人らに対する隔日勤務の実施は違法かつ無効なものであって、申請人らは、依然として従前の雇働関係(いわゆるオール二勤制)の下において有した労働契約上の地位を保有するものと一応認められる。

三 つぎに、保全の必要性について検討するに、本件疎明資料によれば、申請人らに対する前記隔日勤務の実施は、申請人らが従前得ていた平均賃金の少くとも23ないし25パーセント(申請人らの予測によれば三ないし四割)を一挙に、かつ、永続的に失なわせるものであって、その経済的打撃の重大なことは明らかであり、いずれも家族を扶養しており、かつ、他に収入の道の認められない申請人らにとって、これを放置するならば、回復し難い損害を生ずるおそれが存するものと言うべきである。

四 従って、申請人らの本件仮処分の申請は理由がある。

五 省 略

六 よって、申請人らに担保をたてさせないで主文のとおり決定する。

昭和56年3月12日

鹿児島地方裁判所

裁判官 小 田 耕 治

4 本件処分と直接関係がある係争事件

本件は、昭和55年1月22日に組合が会社を被申立人として、当委員会に「会社は、昭和55年1月15日付申立人組合の執行委員長A1、書記長A2、執行委員A3、闘争委員A4の4名に対して文書で処分（期限つきなしの乗務停止）を行ったから、これらの処分を取り消し、原職に復帰させること及びポストノーティス」を求めている。

この申立てと鹿児島地方裁判所に提起した事件のうち密接に関連するものがあるので、これらを被処分者ごとに整理すると次の表のようになる。

別表 1

昭和年月日	A 1	A 2	A 3	A 4
55. 1. 15	無期限乗務停止 (処分書, 別紙 4)	左 同	左 同	左 同
55. 1. 22	当委員会に処分取消しの救済申立て	左 同	左 同	左 同
55. 3. 10	諭旨解雇	-----	A 1 と同じ	A 1 と同じ
55. 3. 11	地位保全等仮処分命令申請 (55(三)第 45 号事件)	-----	A 1 と同じ	A 1 と同じ
55. 6. 11	55(三)第 45 号事件和解し, 暫定的雇用関係となる (和解書, 別紙 5)	-----	A 1 と同じ	A 1 と同じ
55. 8. 9	特別雇用契約破棄通知書による解雇	-----	-----	-----
55. 8. 11	地位保全等仮処分命令申請 (55(三)第 190 号)	-----	-----	-----
55. 9. 16	上記事件決定があり, 地位を有することが仮に認められた。 (決定書, 別紙 6)	-----	-----	-----
55. 9. 8	-----	下車勤処分停止の仮処分命令申請 (55(三)第 209 号事件)	-----	-----
55. 10. 9	-----	下車勤処分効力仮停止決定 (別紙 7)	-----	-----
55. 9. 8	-----	賃金支払仮処分命令申請 (55(三)第 270 号)	-----	-----
55. 12. 10	-----	賃金仮払命令 (決定書, 別紙 8)	-----	-----

別紙4

処 分 書

A1 殿

貴殿は昭和54年下半期（6月1日～12月31日）の勤務成績および態度が極端に悪く当社が受けた損害は著しいものがある。とくに昭和54年9月1日以降、就業規則、服務規程等の改正を機に各月にわたり勤務態度の是正、向上を期待し、都度、譴責処分を重ね猛省を促してきたことは周知のとおりである。しかし乍ら、諭旨解雇予定者として氏名を公表し、企業の忍耐の限度を明らかにしても尚あらたまらず、12月13日、28日の処分予告を告示し以降、少しく反省の余地が認められるものの、勤務態度の根底に会社企業を否定し、営業を妨害しようとする姿勢が改まらず、これ以上放置することは許されない。過去半年の勤務は諭旨解雇の適用に相当するが12月後半の勤務状況を考慮し、情状を加へ次の処分を決定したので通告する。

記

- 1 処分内容 乗務停止（規則第94条95条適用）
- 2 期 限 改心の情が認められるまでとする。
- 3 勤務および賃金保障
 - (1) 勤務は午前9時より午後5時30分までとし、週6日の勤務とする。日曜日は休みとする。
 - (2) 業務内容は会社が命令する一切の業務を内容とする。
 - (3) 賃金は過去3ヶ月の平均賃金を保障するものとする。
- 4 処分発行 昭和55年1月16日からとする。

以 上

昭和55年1月15日

鴨池タクシー株式会社
代表取締役社長 B2

別紙5

審 尋 期 日 調 書

事件の表示 昭和55年（ヨ）第45号
期 日 昭和56年6月11日
場 所 鹿児島地方裁判所
裁 判 官 小 田 耕 治
当 事 者 申請人：A1、A3、A4
被申請人代表者：B2

被申請人代理人

裁判所の勧告に従い、本日以降当審における本件仮処分事件の審理期間中、被申請人は、申請人らが被申請人に対し、従前の雇用関係におけると同様の労務提供をなすならば、申請人らに対し、右従前の雇用関係と同様の条件で賃金を支払い、従業員としての待遇をなすこととする。ただし、右の雇用関係は従前の雇用関係とは別個の仮処分審理期間中における暫定的かつ臨時的なものとし、本件解雇の効力自体は本件仮処分手続ないし本案訴訟の判断にゆだね、右判断の時点で、その内容を遡及させるものとする。

申請人代理人

右被申請人代理人の申出を受諾する。

当事者双方

申請人らおよび被申請人は、今後の雇用関係について、つぎの事項をお互いに確認する。

- (1) 審理期間中の雇用形態として、いわゆる特別雇用制度を利用することができる。
ただし、これは前記被申請人の申出の実現のための技術的な要請にもとづくもので、申請人らを一般の従業員の雇用条件とことさらに区別することを意図するものではなく、被申請人はできる限り雇用条件の同一性を確保する。
- (2) 労災保険、社会保険の適用を行い、これについては従前の雇用関係における条件と差異を設けない。
- (3) 仮りに、解雇無効の判決が確定したときにはただちに、ボーナス等の差額を追加支給する。
- (4) 申請人らが、鴨池タクシー労働組合の組合員たる資格を有することは当然のことで、被申請人は、これと異なる主張をしない。
- (5) 被申請人は、申請人らに対し、解雇処分以前の申請人らの行状を理由に、あるいは、これを加味して、新たな処分を行うことがあってはならない。又、右暫定的な雇用関係の中における申請人らの勤務成績は、互いに、本件訴訟の資料としては一切これを使用しないこととする。
- (6) 当事者双方が、今後以上の暫定的な雇用関係を維持する中で生ずる各種の問題に対して対処するについては、各訴訟代理人の指示に従うこと。

以 上

別紙6

昭和55年（ヨ）第190号労働契約上の地位保全等仮処分申請事件

決 定

債権者 A 1

債権者 鴨池タクシー株式会社

右代表者代表取締役 B 2

右当事者間の頭書事件につき、当裁判所は債権者の申請を相当と認め、次のとおり決定する。

主 文

- 1 債権者が、債権者・債務者間の当裁判所昭和五五年（ヨ）第四五号地位保全等仮処分申請事件の第一審判決言渡に至るまで、昭和五五年六月十一日なされた審尋期日上の和解に基づく従業員としての労働契約上の地位を有することを仮に定める。
- 2 債務者は債権者に対し、昭和五五年八月九日から本決定を債務者に告知する日まで、一か月当たり金十万六八五円の割合による金員を、当月分翌月十日払の方法で、仮に支払え。
- 3 債務者は、1項の第一審判決言渡に至るまで債権者の一か月十三乗務の就労を拒否してはならない。
- 4 債務者が3項の債権者の就労を拒否したときは、債務者は債権者に対し、一乗務当たり金七、七四五円の金員を、当月分翌月十日払の方法で、仮に支払え。

昭和五五年九月十六日

鹿児島地方裁判所民事部
裁判官 太田 幸夫

別紙7

仮処分決定

当事者の表示別紙のとおり

右当事者間の昭和五五年（ヨ）第二〇九号仮処分命令申請事件につき当裁判所は、申請人の申請を相当と認め、次のとおり決定する。

主 文

被申請人が申請人に対してなした昭和五五年一月十五日付下車勤処分の効力を本案判決確定に至るまで仮りに停止する。

昭和五五年十月九日

鹿児島地方裁判所
裁判官 小田 耕治

当事者目録

申請人 A2
被申請人 鴨池タクシー株式会社
右代表者代表取締役 B2

別紙8

昭和五五年（ヨ）第270号

賃金支払仮処分申請事件

決 定

当事者 別紙当事者目録のとおり

主 文

- 1 債務者は債権者に対し、金十一万一千六百一円及び昭和五五年十一月十一日以降本件仮処分決定を債務者に送達した日まで一か月当たり金十五万一千五百二円の割合による金員を当月分翌月十日払の方法でそれぞれ仮に支払え。
- 2 債務者は仮に債権者の一か月十六乗務の就労を拒否してはならない。
- 3 債務者が債権者の前項の就労を拒否したときは、債務者は債権者に対し、右拒否に係る一乗務毎に金九千四百七二円の割合による金員を当月分翌月十日払の方法で仮に支払え。
- 4 本件仮処分申請費用は債務者の負担とする。

理 由

- 一 次の各事実はいずれも当事者間に争いがない。
 - 1 債権者は昭和四六年五月、債務者に雇傭された。
 - 2 債権者に対する賃金の支払は毎月分翌月十日払の約であった。
 - 3 債務者は昭和五五年一月十五日、債権者に対し、同年同月十六日以降、債権者を下車勤処分に付する旨告げ、下車勤時の債権者の賃金を昭和五四年十月ないし、同年十二月の債権者の平均賃金日額に基づき、一日当たり四千七百三十六円と定めた。
 - 4 債務者は同年十月十一日、債権者の債務者方構内への立入及び就労を拒否した。
 - 5 債務者においては同年同月十日以降、タクシー乗務員についていわゆる二勤制を全面的に採用し、一か月の乗務数は最大十九、最少十六となった。

二 次の各事実はいずれも疎明により一応これを認めることができる。

1 債権者は債務者にタクシー乗務員として雇傭された者である。

2 債務者の就労拒否により、債権者の生活維持は困難となった。

三 右一、二の各事実によれば、債権者は債務者により就労を拒否された昭和五五年十月十一日以降、債務者に対し、少なくとも一か月当たり十五万一、五五二円の賃金債権（従前のいわゆる一勤制の下において一乗務は二労働日に相当し、少なくとも債権者は一乗務当たり四、七三六円の倍額である九、四七二円の賃金債権を得べきであったが、現在のいわゆる二勤制の下において債権者は少なくとも九、四七二円に十六乗務を乗じた額十五万一、五五二円の賃金を得べきものである）を有すること（昭和五五年十月十一日から同年十一月十日までの分はその内金として十一万一、六〇一円の仮払仮処分申請がなされている）、債権者が歩合給を主たる収入源とするタクシー運転手として、債務者に対し一か月少なくとも十六乗務の就労請求権を有し、これが債務者により拒否された場合、前記のとおり一乗務あたり九、四七二円の賃金債権を有するものであること、並びに保全の必要性のあることが、それぞれ一応認められる。

四 なお、債務者は、債権者の昭和五五年七月ないし同年九月の賃金平均日額は一、一三四円と不成績であった旨主張し、労働基準法十二条を有利に援用するが、本件は債権者の同年十月十一日以降の労務の提供を債務者が理由なく拒否し、雇傭契約に違反したことを理由とする仮処分申請事件であって、労働条件の最低基準を定めた労働基準法の適用を本件において問題とすべきではない。

五 よって仮処分申請費用につき民法八十九条を適用し、主文のとおり決定する。

昭和五五年十二月十日

鹿児島地方裁判所民事部

裁判官 太田 幸夫

当事者目録

債権者 A 2

債務者 鴨池タクシー株式会社

右代表者代表取締役

B 2

なお、上記4件の賃金請求事件、同じく4件の仮処分申請事件の他、昭和54年から昭和55年にかけて11件、計19件の争訟が発生しており、うち8件は現在も裁判所に係属していると思われる。

5 被処分者の成績と下車勤中の勤務状況

(1) 昭和53年以前10年間程度、会社は勤務成績不良を理由に、従業員を処分したことはない。

A 1 は、昭和53年以前3年連続して、会社の年間売上げ表彰を受けたことがある。

(2) 昭和54年6月から12月までのA 1、A 3、A 4の営業成績は、別表2のとおりで、会社平均より低い。

なお、会社平均の中には、特別契約の運転手の営業成績が含まれるので、正規の運転手の平均は、会社平均より若干下回るとと思われる。

(3) 昭和55年1月16日以降3月29日までの間、A 1らの下車勤務の状況は、別表3のとおり

りである。

8時間に満たない時間は、就労していないか早退かである。

別 表 2

	全従業員（揚高平均）	A 1	A 3	A 4
		（揚高） （乗務数）	（揚高） （乗務数）	（揚高） （乗務数）
昭和54年 6月	273,339円	243,600円13回	243,080円11回	115,430円11回
" 7月	296,942	195,700 12	216,330 13	194,800 13
" 8月	316,886	202,060 13	126,160 8	203,800 12
" 9月	287,684	198,460 11	159,510 10	134,280 12
" 10月	327,752	261,940 15	189,100 11	181,460 13
" 11月	366,159	162,300 9	292,620 14	138,510 9
" 12月	412,509	286,740 13	295,860 13	268,260 14

	一乗務当り(当社平均)	(一乗務当りの揚高)	(同 左)	(同 左)
昭和54年 6月	2 1,0 0 5 円	1 8,7 3 8 円	2 2,0 9 8 円	1 0,4 9 4 円
" 7月	2 2,0 2 2	1 6,3 0 8	1 6,6 4 1	1 4,9 8 5
" 8月	2 4,4 7 5	1 5,5 4 3	1 5,7 7 0	1 6,9 8 3
" 9月	2 1,6 8 2	1 8,0 4 2	1 5,9 5 1	1 1,1 9 0
" 10月	2 1,8 7 8	1 7,4 6 3	1 7,1 9 1	1 3,9 5 8
" 11月	2 3,3 8 3	1 8,0 3 3	2 0,9 0 1	1 5,3 9 0
" 12月	2 5,1 3 6	2 2,0 5 7	2 2,7 5 8	1 9,1 6 1

別表 3

下車動者一月勤務実態表

(単位, 時:分)

	A 1	A 3	A 2	A 4
1月16日(水)	9:00~17:30作業つかず	同左	同左	同左
" 17日(木)	11:00~16:00 外出 (休憩室待機)	同左	同左	同左
" 18日(金)	11:00 早退	11:00~16:00 早退	同左	13:30~17:30作業つかず
" 19日(土)	欠勤	欠勤	欠勤	2.00
" 20日(日)	公休	公休	公休	公休
" 21日(月)	欠勤	欠勤	欠勤	11:00 早退
" 22日(火)	"	"	"	8.00
" 23日(水)	"	11:00 早退	11:00 早退	0.50
" 24日(木)	2.00	2.00	2.00	8.00
" 25日(金)	4.12	4.12	9:30~11:00 外出 13:30~作業つかず	4.12
" 26日(土)	8.00	3.00	8.00	8.00
" 27日(日)	公休	公休	公休	公休
" 28日(月)	13:30~15:00 外出	同左	11:55 出勤 13:30~15:00 外出	8.00
" 29日(火)	8.00	8.00	欠勤	欠勤
" 30日(水)	8.00	8.00	"	8.00
" 31日(木)	欠勤	欠勤	"	欠勤

下 車 勤 者 二 月 勤 務 実 態 表

(単 位 時 : 分)

	A 1	A 3	A 2	A 4
2 月 1 (金)	8.00	8.00	欠 勤	8.00
" 2 (土)	7.30	8.00	"	8.00
" 3 (日)	公 休	公 休	公 休	公 休
" 4 (月)	欠 勤	欠 勤	欠 勤	欠 勤
" 5 (火)	8.00	5.30	"	8.00
" 6 (水)	8.00	欠 勤	"	8.00
" 7 (木)	3.30	3.30	"	3.30
" 8 (金)	8.00	8.00	"	8.00
" 9 (土)	3.30	3.30	"	欠 勤
" 10 (日)	公 休	公 休	公 休	公 休
" 11 (月)	3.30	3.30	欠 勤	3.30
" 12 (火)	9:00~12:30 欠勤 13:00~17:30 公休	3.30	"	3.30
" 13 (水)	8.00	8.00	"	8.00
" 14 (木)	8.00	8.00	"	8.00
" 15 (金)	8.00	8.00	"	8.00
" 16 (土)	8.00	7.00	"	8.00
" 17 (日)	公 休	公 休	公 休	公 休
" 18 (月)	8.00	8.00	欠 勤	8.00
" 19 (火)	8.00	8.00	"	8.00
" 20 (水)	8.00	欠 勤	"	8.00

下車勤者二月勤務実態表

(単位 時：分)

	A 1	A 3	A 2	A 4
2月21(木)	3. 30	3. 30	欠 勤	3. 30
" 22(金)	8. 00	8. 00	"	欠 勤
" 23(土)	3. 30	3. 30	"	"
" 24(日)	公 休	公 休	公 休	公 休
" 25(月)	4. 12	4. 12	欠 勤	4. 12
" 26(火)	2. 00	2. 00	"	2. 00
" 27(水)	3. 30	欠 勤	"	3. 30
" 28(木)	3. 30	3. 30	"	3. 30
" 29(金)	3. 30	欠 勤	"	欠 勤

6 勤務制度について

(1) 従来会社は一勤制度（隔日勤務）であったが、運転手が不足する状態にあったため、希望者には休車に乗務させる制度（協力二勤制度）をつくっていた。

一勤者、二勤者とも一週間の労働時間は48時間であるが、月間就労日数は二勤者の方が多い（月間一勤者13日、二勤者18日）。したがって、二勤者の方が、実収が多かったと思われる。

昭和54年5月、会社は組合員に二勤をさせないと発表したため、組合は二勤差別取消し仮処分の申請を行い、差別を行わないことで会社と和解した。

(2) 同年5月17日、会社は「全従業員を一勤にする」と発表した。その後一日平均50台ないし60台の休車がでるようになり、この状態が8月末まで続いた。

同年9月以降は営業成績の良い者から二勤になっていったと思われる。

7 就業規則について

会社には、昭和43年9月1日から実施している就業規則があった。昭和54年8月、会社は組合に新就業規則案を示し、同年9月1日から実施した。

A 1ら4名の処分の根拠は、処分書によれば、新就業規則「第94条、第95条」と記載してある。（A 1の処分書、別紙4。なお他3名の処分書の内容も同じ。）

しかしながら、新就業規則第86条は、懲戒に関する基本的な規定で、懲戒の種類、方法が記載してあるが、「乗務停止」のみその方法の規定がない。

また、新就業規則第94条及び第95条は、それぞれ「譴責、減給、降格、出勤停止」及び「諭旨解雇、懲戒解雇」の規定である。

新就業規則第86条、第94条、第95条と旧就業規則とを比較すれば、別表4のとおりとなる。

別表 4

就業規則比較

新	旧
<p>第86号（懲戒の種類，方法および決定）</p> <p>懲戒は譴責，減給，降格，乗務停止，出勤停止，諭旨解雇，および懲戒解雇の七種としその方法は，それぞれの処分書を交付してつぎのとおり措置する。</p> <p>ただし情状酌量の有無または反省の事情によって処分を軽減あるいは，加重することがある。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 譴責 将来を戒める（口答注意，訓告，戒告）。 2 減給 1回について平均賃金の半日分以内を減額する。ただしその月の賃金総額の10分の1を超えることはない。 3 降格 資格，職階を引き下げる。 4 出勤停止 1週間以内の期間を定めて出勤停止を命じる。その間の賃金は支払わない。 5 諭旨解雇 予告をするか，予告手当を支給して解雇する。退職金は，情状により半額まで制限する場合がある。 6 懲戒解雇 即時解雇し，退職金を支給しない。 	<p>第21条（懲戒と種類）</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 解雇 予告期間を設けなくて，行政官庁の認定を受けて行う。 ② 譴責 始末書を取り将来を戒める。 ③ 昇給停止 始末書を取り次期の昇給を停止する。 ④ 出勤停止 始末書を取り六十日以内の期間出勤を停止する。 ⑤ 減給 始末書を取り一回につき平均賃金額の半額以内，総額において賃金支払期の賃金総額の十分の一以内の範囲で減給する。
<p>第94条（譴責，減給，降格，出勤停止）</p> <p>従業員がつぎの各号の一に該当するときは，譴責，減給，降格，または出勤停止に処する。</p> <ol style="list-style-type: none"> 1 諸手続，届出を怠り，または偽ったとき 2 異動，出向または役職の変更に際し，事務の引継ぎを怠ったとき 3 正当な理由または手続きがなく，欠勤，遅刻，早退または職場，車両から離脱し 	<p>第22条（懲戒の事項）</p> <p>従業員が各項の一に該当するときは懲戒を行う。</p> <ol style="list-style-type: none"> ① 正当な理由なく14日以上無断欠勤したとき。 ② 正当な理由なくたびたび無届欠勤，遅刻，早退の多いとき。 ③ 安全運転を怠り，たびたび事故を引きおこしたとき。

新	旧
<p>たとき</p> <p>4 業務上の指示，命令に従わないとき</p> <p>5 勤務怠慢の行為があったとき</p> <p>6 みだりに他人を執務場所に立ち入らせたとき</p> <p>7 会社の物品その他を破壊，紛失もしくは濫用したとき</p> <p>8 許可なく会社の物品を私用し，または持ち出しあるいは持ち出そうとしたとき</p> <p>9 許可なく日常携行品以外でかつ業務に無関係の物品を社内に持ち込んだとき</p> <p>10 所持品の検査に応じないときまたは持ち出し証，その他の証明書を盗用したとき</p> <p>11 許可なく会社名または職名を私用したとき</p> <p>12 自動車運転免許証，その他車両の運転に必要な書類などを携帯せずに車両を運転したとき</p> <p>13 就業時間中に会社が貸与した制服を着用しないとき</p> <p>14 運行記録計の不正操作をしたとき，または記録紙を脱着しないとき</p> <p>15 旅客の扱いに適切を欠く行為があったとき</p> <p>16 職場内で不注意により事故を発生させたとき</p> <p>17 交通事故に対する注意を怠り，交通道德に反し，または粗暴運転を行ったとき，あるいは自責の交通事故を起したとき</p> <p>18 火気または危険物の取扱いを粗略にしあるいは所定の場所以外で喫煙，焚火をしたとき</p> <p>19 保健，衛生に関する指示に従わないとき</p>	<p>④ 禁止された場所にみだりに出入し，労働時間中に勝手に自己の職場を離れたとき。</p> <p>⑤ 素行不良で会社内の風紀，秩序を乱したとき。</p> <p>⑥ 勤務に関する手続，その他届出を怠ったとき。</p> <p>⑦ 許可なく会社の物品を持ち出し，又は持ち出そうとしたとき。</p> <p>⑧ 故意に又は重大な過失により，車両又は物品を損傷し又は失くしたとき。</p> <p>⑨ 業務上の掲示を故意に破棄したとき。</p> <p>⑩ 不正，不義の行為により従業員としての体面を汚したとき。</p> <p>⑪ 勤務中又は職場内で賭博，その他これに類似する行為をしたとき。</p> <p>⑫ 他人に対し暴行，脅迫を加えその業務を妨害したとき。</p> <p>⑬ 業務上における管理者の指示命令に反抗し，職場秩序を乱したとき。</p> <p>⑭ 会社の承認なく在職のまま他に転職したとき。</p> <p>⑮ 重要な経歴を偽っていることが判明したとき。</p> <p>⑯ 刑罰法令に違反し，有罪の判決を受けたとき。</p> <p>⑰ 正当な許可なくして組合の掲示，集会，演説，放送等をなし，文書，掲示物等を破棄，隠匿したとき。</p> <p>⑱ 就業規則に違反して争議行為が行われたとき。</p> <p>⑲ 料金メーター，タコグラフメーターの封印，破壊，乗車拒否，客引類似行為，不正料金請求，乗合類似行為のあったとき。</p>

新	旧
<p>20 前各号に準ずる行為があったとき</p> <p>21 前各号のほか就業規則、運転者服務規定、安全衛生規定、その他会社の諸規定または交通法規諸法令に違反したとき</p>	<p>⑳ 拘束時間中に飲酒をし、酒気を帯びて自動車を運転したとき。(但し、休憩、仮眠、手待時間を含む)</p> <p>㉑ 酒気を帯びて会社、施設内に立入り、正常な業務を阻害する行為のあったとき。</p>
<p>第95条(諭旨解雇、懲戒解雇)</p> <p>従業員がつぎの各号の一に該当するときは諭旨解雇または懲戒解雇に処する。</p> <p>1 前条の懲戒を受けたにもかかわらずなお改悛の見込がないとき</p> <p>2 出勤状態が常でなく、注意を受けても改めないとき</p> <p>3 正当な理由なく無届欠勤が多いとき</p> <p>4 虚偽の申告をしたとき</p> <p>5 雇入れの際採用条件の要素となるような経歴を偽ったとき</p> <p>6 許可なく在籍のまま他に就職または就任し、あるいは自己の営業をしたとき</p> <p>7 刑事上の罪にとわれ懲戒解雇することが適当と認められたとき</p> <p>8 社会的規範に反する行為(刑罪にはふれなくとも一般社会通念上当然してはならないこと)があつて会社または従業員たる体面を汚したとき</p> <p>9 酒気をおびて勤務したとき飲酒運転、無謀運転等タクシー会社の従業員として、あるまじき行為をしたとき</p> <p>10 いかなる時でも会社内で許可なく飲酒し、または酒気をおびて会社に入場するなど、風紀紊乱の行為があつたとき</p> <p>11 事業場の内外を問わず窃盗、暴行、脅迫、賭博などの不法行為をしたとき</p> <p>12 会社のまたは会社が保管している金品あるいは遺失物を横領、窃取したとき</p> <p>13 業務に関して不正な金品などを強要し、</p>	<p>㉒ 許可なく、又は偽って会社の車輛を私用したとき。</p> <p>㉓ 許可なく車輛を社外のものに運転させ、又は貸与したとき。</p> <p>㉔ 懲戒が二回以上に及び、なお改心の見込みのないとき。</p> <p>㉕ 会社の金銭及び物品を横領、窃取又はせんとする行為が認められたとき。</p> <p>㉖ その他、前各号に準ずる行為のあったとき。</p>

新	旧
<p>またはこれを受けたとき</p> <p>14 業務に関して会社を欺き、会社に損害を与えたとき</p> <p>15 職務上の地位を利用して自己の利益をはかったとき</p> <p>16 職務の権限範囲を超えて独断的行為をしたとき</p> <p>17 職務上知り得た会社の秘密または会社が不利益となる事項を社外に洩らそうとしたとき</p> <p>18 外部から指摘を受ける言動を行い会社の信用を傷つけ、または会社に損害を与えたとき</p> <p>19 故意、または重大な過失によって車両、機械、器具、工作物、建造物、その他の物品をき損しまたは紛失したとき</p> <p>20 業務上の怠慢によって火災、傷害等の事故を発生させたとき</p> <p>21 許可なくまたは偽って会社の車両を持ち出したり、私用に供したり、あるいは他人に使用させたりしたとき</p> <p>22 許可なく会社の車両を放置したとき</p> <p>23 自家用車でタクシー営業類似行為をしたとき</p> <p>24 正常に納金しなかったとき</p> <p>25 料金メーターの不正操作、メーターの封印破壊、不正料金請求または収受、乗車チケットの不正使用、記録紙不そう入運行、乗車拒否などの違法行為があったとき</p> <p>26 重大事故をおこし、その原因および前後措置などについて情状が悪いとき</p> <p>27 交通法規違反事案などについて当局に対し反抗または偽る行為があったとき</p> <p>28 得意先または旅客に対し暴行、侮辱を</p>	

新	旧
<p>加えるなどサービス精神に反する行為があったとき</p> <p>29 会社の経営に関し、故意に真相をゆがめまたはねつ造して宣伝、流布あるいは通報したとき</p> <p>30 不用意な流言飛語を行ったり、従業員をそそのかしたり、または煽動したとき</p> <p>31 正当なく、異動、出向を拒否したとき</p> <p>32 業務上の指示、命令に不当に反抗して事業場の秩序を乱したとき</p> <p>33 故意に業務の能率を低下させ、または業務遂行の妨げになる行為をしたとき</p> <p>34 単独または共謀して業務を放棄したとき</p> <p>35 会社の諸施設または車両を不当に占拠したとき</p> <p>36 車両、エンジンキー、車体検査証、自動車損害賠償責任保険証、料金メータ検査証その他自動車の運行に必要な諸書類などを許可なく所持しまたは隠匿したとき</p> <p>37 無線の取扱いで応答拒否、通話妨害または暴言をはくなどの行為があったとき</p> <p>38 会社の施設内で、または施設、車両を利用して許可なく文書、図書、印刷物およびこれに類するものを配布掲示したりあるいは演説、放送などを行ったとき</p> <p>39 会社の文書、掲示物等を故意に汚損、致変、破棄しまたは隠匿したとき</p> <p>40 就業時間中、または会社の施設、車両などを利用して許可なく労働組合活動あるいは、政治活動をしたとき</p> <p>41 法令、労働協約、または就業規則に違反して争議行為を行いあるいは行わせたとき</p> <p>42 前各号に準ずる行為があったとき</p> <p>43 前条各号に該当してその情状が重いとき</p>	

第2 当委員会の判断

1 双方の主張

(1) 組合の主張

ア A 1ら4名の処分について

昭和54年5月以降B 1専務が就任してから、勤務態度や組合活動を理由にした処分乱発は目をおおうものがある。

勤務成績、組合活動などを理由に50件、300人が処分されている。

会社は、A 1ら4名の処分理由として「勤務成績不良と企業否定」をあげている。

しかしながら、A 1ら4名は、企業否定をする考えもなく、まして営業妨害をしたこともない。

A 1が営業成績が低いのは、年間を通じて組合集会、団体交渉、陸運事務所や労働基準監督署に行くこと等の組合に関する業務のためである。

集会、執行委員会、闘争委員会は、会社が投げかけた問題を整理するためにも開かなければならなかった。

A 1ら4名の処分と同時に激しくなった組合弾圧をみれば、この処分が「勤務成績不良、企業否定」という個人の勤務成績や考え方を理由に処分したのではない。

処分を行うことにより、A 1らの活動を停止することが会社の目的であった。

イ 処分の根拠となった新就業規則について

新就業規則が、懲戒解雇に関する第95条が26項目から64項目になっていることからみても、労働者や労働組合に都合のよいものか否か明白である。

新就業規則の改正について、会社は「法に許された手続きをとった」と述べているが、労働者に一方的に不都合を与えるものは無効と解すべきである。

また、会社は、「過半数の互助会の賛成を得て、改正した。」と言っているが事実と異なる。

当時組合は240名を有し、互助会員は30名ないし40名、中立20名の組織状況にあった。

会社が規則改正に組合の意見書を求めたのは事実であるが、組合は、労働基準監督署に対し、改正反対の意思表示をした。会社が互助会の意見書を添付して労働基準監督署に規則改正の書類を提出したが、つき返された事実がある。

組合が新就業規則を認めない態度が、会社がいうところの「企業否定」であり、処分の対象となるのであれば、労働者の生活も労働組合の存在もあり得ない。

(2) 会社の主張

ア A 1ら4名の処分について

昭和54年9月から全従業員について調査をし、タコメーター、走行キロ、売上高、ハンドル時間などをあらい、1月ごと処分を行ってきた。

A 1ら4名は勤務成績が悪く、訓告、戒告を行い、反省を促してきたが、成績不良の証拠は累積するばかりである。

今般やむなく、54年9月から12月の成績をみたうえで処分した。

処分の根拠は、就業規則第86条で、具体的適用として無期限乗務停止を発動した。それは、処分書でも明らかなように「極端に悪い勤務成績、再三の警告注意にも改まらない勤務態度」に起因する。

処分の解除は、被処分者に反省の意思があるのか否かにより判断すべきものと考えており、当初から目的のない無期限下車勤は考えていない。

A 1ら4名中1名（病気入院中であった。）を除き、勤務実態に照らし不用な者との結論から昭和55年3月10日付けをもって解雇した。

しかし現在は、鹿児島地方裁判所の調停により、臨時従業員として一定の稼動日を与えているが、解雇者としての地位には変りはない。

イ 就業規則について

新就業規則は、昭和54年9月1日効力を発生している。

昭和53年のストライキの影響で会社経営が苦しくなり、また、旧就業規則で処分する際、どの条項を適用するか明らかでなかった。

会社の経営管理も不十分であったし、これに加えて高賃金、低労働等の要因の累積が企業経営の悪化を招いていた。

会社再建の必要に迫られて、就業規則を改正したのである。

2 判断

(1) A 1ら4名の処分について

ア 勤務成績について

会社は「A 1らの勤務成績は処分の前後とも不良であり、企業否定の態度がある。」と主張する。

なるほど、認定した事実5(2)のとおり、その勤務成績は会社平均より低い成績であることが認められるものの、A 1は労使紛争前に3年連続して会社の表彰を受けており、従前より低成績の従業員であったとは考えられない。

組合主張のとおり、労使紛争の激化に伴い、組合幹部は集会等の組合業務に忙殺され、営業成績が低下したとみるのが妥当であり、成績不良に至った原因についてはやむを得ない面もあると思われ、最近のA 1らの成績不良については、歩合制度による不利益が本人らの給与にはね返ることで足りると考える。

さらに、会社はA 1らを過去少なくとも10年間成績不良を理由に処分した例はなく、昭和54年になってから、これを理由に処分を行うようになったことは極めて不自然である。

イ 処分の根拠について

会社はA 1らの処分につき、「就業規則に則った当然の処分である。」と主張するが、本件処分書による処分根拠は、新就業規則第94条、第95条となっている。しかし、第95条は懲戒解雇に関する規定であって、この処分には該当せず、第86条によるべきところである。

また、新就業規則第86条の「懲戒の種類」には、下車勤という規定はなく、まして「無期限」の根拠もない。

ウ 無期限の処分について

会社の社告、処分書の文言をみると、不穏当な表現が一部あり、被処分者たる組合員に反省を求め、その者達を善導しようという態度は看取し難い。

したがって、A 1らに「改悛の情があれば、無期限の処分にしなかった。」という会社の主張は首肯できない。

エ 組合員の勤務条件と会社の経営状態について

昭和54年4月28日のB1専務の就任以降、会社は組合員に対して勤務条件の差別をし、処分を乱発するようになり、認定した事実2(6)のように組合敵視の発言を行っている。

また、会社は、昭和54年5月、「組合員に二勤をさせないのは差別である。」との裁判所の決定を受けたが、この決定によれば、本来、組合員を二勤にすべきところである。しかしながら、会社は組合員を二勤にするどころか非組合員も全員一勤にするという処置をとったため、毎日数十台の遊休車両が生じ、毎月一千万円以上の赤字を出すという多大の経済的犠牲を払うことになったが、これをいとわなかったのは、会社が組合員を嫌悪し打撃を与え続けるためであったと思われる。

オ 以上のこと及び認定した事実3(2)のように社告において処分対象となる走行距離ノルマを200キロメートルから220キロメートルに一方的に変更して処分を行っていること、処分内容の根拠が不明確で、ずさんであり「無期限」などと非人動的ですらあること、本件処分前後の組合活動が極めて活発であったこと、そのころ組合の幹部が集中的に処分されていることなどを併せ考えると、A1らに対する本件処分は組合活動を嫌悪しての処分であり、明らかな不当労働行為である。

(2) 就業規則について

当事者間に争いのある新就業規則の効力自体についてはともかく、会社は「昭和53年のストライキの影響や高賃金低労働等の要因により会社経営が苦しくなり、会社再建の必要に迫られて就業規則を改正した。」と主張するが、新規規則は懲戒処分規定の項目が旧規則の約2倍半にもなっていること、改訂前10年間は勤務成績不良を理由とする処分は皆無だったにもかかわらず、改訂後は処分が多発するようになったこと等規則改訂の経緯及び運用実態を併せ考えれば、会社はA1らの業務成績の低下を奇貨として、就業規則の改訂をすることにより組合員のささいな行為にも懲戒規定を適用しやすくしようとしたものと思われる。

このことは、明らかに組合の活動を嫌悪して罰則を強化し、適用することを目的とした規則改訂である。

すなわち、規則改訂は組合及び組合員に対する不当労働行為の前提であったと判断する。

第3 法律上の根拠

以上のように、A1ら4名に対する昭和55年1月15日付けの無期限乗務停止処分は、労働組合法第7条第1号及び同第3号に該当する。

なお、申立人はポストノータイスをも救済請求内容としているが、上記判断で示したことで足りると思うので、その必要を認めない。

よって、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56年6月8日

鹿児島県地方労働委員会

会長 栗川久雄