

命 令 書

申立人 国華タクシー労働組合

被申立人 国華タクシー株式会社

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) 被申立人国華タクシー株式会社（以下「会社」という。は、肩書地（編注、宇都宮市）に本社・営業所を、同市下戸祭1丁目に中央営業所を有し、資本金500万円、従業員約45名をもって旅客運送事業（ハイヤ・タクシー業）を営む会社である。

(2) 申立人国華タクシー労働組合（以下「組合」という。）は、会社の運転手をもって昭和54年7月に結成した労働組合である。

なお、組合は栃木県ハイヤ・タクシー労働組合協議会に加盟している。

(3) 申立外被解雇者6名（以下「被解雇者ら」という。）の会社入社年月日及び解雇時組合役職等は次のとおりである。

A1（以下「A1」という。）

昭和50年3月27日入社 執行委員

A2（以下「A2」という。）

昭和50年1月13日入社 会計監査

A3（以下「A3」という。）

昭和50年3月15日入社 同 上

A4（以下「A4」という。）

昭和50年3月26日入社 組 合 員

A5（以下「A5」という。）

昭和52年1月9日入社 組 合 員

A6（以下「A6」という。）

昭和53年11月22日入社 同 上

2 労使関係等

(1) 組合は、昭和54年7月28日、当地労委に委員長及び書記長の解雇撤回等を調整事項として第1回のあっせん申請を行った。あっせんは、同年8月22日、組合の主張を全面的に認める内容で解決した。

次いで組合は、同年9月12日、当地労委に組合員の解雇撤回及び洗車問題等を調整事項として第2回のあっせん申請を行った。しかし、当事者間に意見の一致を見ず、同月25

日、あっせん員はこれを打切った（なお、本件は後日、自主交渉の結果一応解決した。）。

さらに、組合は、昭和55年5月22日、当地労委に有給休暇手当及び深夜手当等を調整事項として第3回のあっせん申請を行った。しかし、同年7月2日、あっせん員はこれを打切った。

- (2) 会社には、前記組合のほか相前後して結成された同盟国華タクシー労働組合（以下「同盟組合」という。）がある。

同盟組合は、結成直後会社に対し夏の制服等を要求して団体交渉を行った。この席には、会社から社長、B1専務、B2専務及びB3常務が出席し、同盟組合は組合員全員が出席したほか、同盟組合の上部団体役員らも出席し、その際、会食を行った。

同盟組合は、その後労働条件の改善等をめぐって会社と対立した動きがみられず、また、当地労委にあっせん申請等も行っていない。

### 3 解雇等

- (1) 会社内では、組合結成以前からしばしば運転手間で花札賭博が行われており、これに対し会社から注意を与えていた。また、組合結成以後は、委員長からも組合員に対し花札賭博をしないよう注意をしており、組合員も社長が花札賭博を嫌っていることを知っていた。

- (2) 昭和55年3月8日頃の朝、取締役総務部長B4（以下「B4部長」という。）は、中央営業所の仮眠室の布団をかたづけしていた際花札1枚を発見し、同部長は後日社長から従業員に対し注意をしてもらおうと思い、これを社長に渡した。

- (3) 3月10日午前11時頃、申立人元組合員C1は社長宅に出向き、退職願を直接社長に提出した。その際、社長は花札1枚を同人に見せ、花札賭博が社内において行われているようだが、従業員のため挙げてもしょうがない、と言い、続いて同人の退職を慰留した。

- (4) 被解雇者らは、3月12日午前5時40分頃、中央営業所の仮眠室で花札賭博を開帳した。被解雇者らのうち、A1とA5は勤務時間中であり、他の4名は勤務終了直後であった。これらの4名は、同日午前10時からの組合大会に出席するため仮眠室に留ったものである。

被解雇者らは、開帳した10分後に宇都宮中央警察署警察官により花札賭博現行犯で逮捕され、同署に連行のうえ、取調べられ、午前7時頃釈放された。

続いて、3月29日、被解雇者らは再度同署に呼び出され、花札賭博の件で調書をとられた。

- (5) その後、会社は組合と数回にわたって団体交渉を行った際、本件の刑が決定すれば断固処分する旨の通告をしており、また、組合もそのことを承知していた。

- (6) 6月2、3日頃、宇都宮区検察庁から会社に被解雇者らを同月4日に出頭させるよう連絡があり、会社は同人らにこれを伝え、同人らは期日に出頭した。

続いて6月30日、宇都宮簡易裁判所からA2及びA3に対し2万円、他の4名に対してはそれぞれ1万円の罰金刑が言い渡された。同人らには、8月1日付けの納付書が送付されたため、同月7日までにそれぞれ完納した。

しかし、組合及び被解雇者らは、会社に対し花札賭博及びこれに関連する経緯について何ら報告をしていなかった。

- (7) B4部長は、社長から被解雇者らの事実確認のための自認書を徴収するよう指示され

ていたので、7月15日午後6時頃、勤務中の被解雇者らを受線で交互に中央営業所に呼び出した。B4部長は、被解雇者らに対し同部長が作成した詫状、すなわち、会社宿直室における賭博の現行犯で官憲の取り調べを受けたこと及びこのため会社に迷惑をかけたと詫びる趣旨の文章を提示し、被解雇者らはこれを読んだうえ各自の住所・氏名を自署し押印した。その際、被解雇者らは、刑の決定に対する同部長の質問に対し、いまだ決定していない旨回答した。

その後、会社は7月24日頃、運転手間のうわさで同人らの刑が決定したことを知った。

(8) 7月15日頃、同盟組合員C2及びC3は、A4、A2及びA3に対し、いったん会社を退職してはどうか、その後再雇用されるよう会社との仲を取りもつ、と働きかけを行った。

7月25日頃、B2専務はA2に対し、この件について俺にまかせろ、と働きかけを行ったが、A2はこれをことわった。なお、B2専務とA2の関係は、同専務が昭和50年1月頃他のタクシー会社から会社に移った際にA2を連れてきたものである。

(9) 7月29日午後3時30分頃から午後6時10分頃まで、中央営業所の社長室において、会社は組合と賃金問題について団体交渉を行った。この席には、会社から社長、B5労務担当、B3常務、B2専務及びB4部長の5名が出席し、組合からはA7委員長、A8副委員長、A9、A10、A11及びA12の6名が出席した。この席上社長から、組合とは関係ないのだが、被解雇者らが就業規則上「刑事上の罪で起訴され会社も解雇を適当と認めたとき」に該当するので解雇したい旨の通告があった。これに対し組合は、組合に関係がないならば各人に通告すべきだ、と言って社長の通告を拒否した。

このため会社は、同日午後7時頃、被解雇者らを受線で中央営業所に呼び出し、B2専務及びB4部長の2名が就業規則第39条に基づき、同日午後6時付けをもって解雇する旨の通告書を各人に手交した。

(10) 会社は、8月27日、宇都宮労働基準監督署長に対し労働基準法第20条に基づく被解雇者らの解雇予告除外認定申請書を提出した。これに対し同署長は、10月23日、この申請を認定した。

## 第2 判断及び法律上の根拠

組合は、(1)本件賭博の官憲への発覚は、B3常務の通報によるものであり、組合あるいは組合員を陥れようとしたものである。

(2) 会社は、被解雇者らから詫状を徴収しているが、これは明らかに就業規則上の始末書である。しかも、会社が詫状を徴収したことに対し同盟組合は、処分が軽いと会社に抗議行動を行い、同盟組合員C2及びC3は会社の意を体しA2らに退職の働きかけを行っている。また、B2専務もA2に対し同様の働きかけを行っている。その結果、会社は同盟組合におもねりへつらい、あえて懲戒解雇を行ったが、このことは被解雇者らに対する二重の処分である。

(3) 本件賭博は、業務外の非行であり会社に対し何ら損害を与えた事実又は危険性がなかった。それにもかかわらず、会社は裁量権を逸脱して被解雇者らを懲戒解雇としたのは解雇権の濫用である。しかも、本件解雇は就業規則所定の懲戒の目的以外に組織破壊という不法な目的が付加されており、このことは組合員であることを理由とする差別取扱いであり、組合の勢力をそごうとする支配介入である。と主張するので以下判断する。

(1)については、B 3 常務が退社する時点で被解雇者らが本件賭博を開帳するかどうかについて知っていたこと及び同常務が通報したということを認めるに足る疎明がない。

(2)については、本件詫状が就業規則第38条の譴責に該当する始末書だとすれば、同規定は、始末書を提出させるほか、給与減額及び出勤停止を附科することになり、また、附科罰を猶予することがあるとの例外規定があっても、本件詫状には前記認定（3－(7)）から同規則上の処分である旨の警告又は注意があったことは認められない。したがって、前記認定（3－(5)）のとおり、会社は刑が決定すれば処分すると通告しているところから、本件詫状をもって同規則上の懲戒処分をなしたとは認めることができない。

また、同盟組合の行動が、会社に対する抗議行動であったか否かは明確でなく、さらに、同盟組合員の働きかけも会社の意を体して行われたものと認めるに足る疎明がない。むしろ、同盟組合員の働きかけが会社の意を体してなされたとするならば、被解雇者ら全員に対して働きかけるのが自然であり、したがって、組合の主張は認めることができない。

次に、A 2 に対する B 2 専務の働きかけは、前記認定（3－(8)）から判断して同専務の個人的行為と解せられる。

(3)については、前記認定（3－(1)）のとおり、被解雇者らは会社又は委員長から花札賭博をしないように注意を受けていたにもかかわらず、あえて行ったものである（前記認定3－(4)）。したがって、この様な状態から会社における花札賭博が企業秩序に悪影響を及ぼすことも想定され、必ずしも会社に対し損害を与える恐れなしとすることはできない。

さらに、組合は、本件解雇が解雇権の濫用にあたりと主張するが、当委員会は、勤務中の者を含めて職場内において花札賭博を行うこと自体、企業秩序を著しく乱し会社の信用を失墜する行為であって、規律の保持からも制裁されても已むを得ないものと解する。

また、前記認定（2－(1)）から、会社は組合を嫌悪していたことが認められるが、しかし、そのことから直ちに本件解雇をもって不当労働行為の成否に結びつくものとはいえず、被解雇者らが特に組合活動を行ったという主張も疎明もないところから、本件解雇が組合活動を嫌悪し組合の弱体化を目的として行われたとは認められず、且つ、組合員であるが故に行われたとも認められない。

したがって、本件解雇は、被解雇者らが会社において花札賭博を開帳し、その結果刑に処せられたことが会社に対し解雇の意思を決定づけたものと推認される。

以上の次第であるから、本件解雇は前記認定（3－(7)）のとおり、会社が被解雇者らの刑を知り得たのち、その責任が追及され就業規則に基づいて懲戒解雇されたものと解するを相当とする。

したがって、その余の点について判断するまでもなく、本件解雇は、不当労働行為意思をもって行ったとは認められないから組合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56年3月5日

栃木県地方労働委員会

会長 高橋 徳