

命 令 書

申立人 道北観光バス労働組合

被申立人 道北観光バス株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A1に対する昭和56年7月26日付けの予告解雇を取り消し、原職に復帰させるとともに、予告解雇の日から原職復帰までの間に同人が受けるべきであった賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人が昭和56年7月28日に申し入れた労働組合の事務所、会社施設の利用などに関する団体交渉に、速やかに誠意をもって応じなければならない。
- 3 被申立人は、申立人を嫌悪して、申立人組合員を解雇したり、その組合員資格を否認したりなどして、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人は、下記内容の陳謝文を縦1.5メートル、横1メートル以上の木製厚板に楷書で墨書し、会社正面玄関の見易い場所に命令交付の日から7日以内に10日間継続して掲示しなければならない。

記

陳 謝 文

会社が、貴組合を嫌悪し、組合員のA1氏を解雇し、同人の組合員資格を否認したり、また、貴組合が申し入れた団体交渉に対し不誠意な態度をとり続けた行為は、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為でありました。

ここに陳謝するとともに、今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

昭和 年 月 日

(命令交付の日を記入すること。)

道北観光バス労働組合

執行委員長 A2 殿

道北観光バス株式会社

代表取締役 B1

- 5 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人道北観光バス株式会社(以下「会社」という。)は、昭和50年5月に設立され、肩書地(編注、北海道、稚内市)に本社を、札幌市及び中頓別町に営業所を置き、申立当時、車両9台、従業員17名をもって、一般貸切旅客運送業を営んでいる。
- (2) 申立人道北観光バス労働組合(以下「組合」という。)は、昭和56年7月23日、会社の

従業員によって結成され、申立当時組合員9名を擁し、上部団体として稚内地区労働組合協議会（以下「地区労」という。）に加盟している。

2 A1の解履

- (1) A1（以下「A1」という。）は、昭和56年6月1日、バス運転手として会社に採用された。その際会社は、A1に対し、試用期間について説明をしなかったし、また、その他具体的な労働条件についても明らかにしなかった。
- (2) A1は、昭和56年7月から、会社の稚内・札幌間を運行する「はまなす号」のバス運転に従事することを命ぜられたが、同業務に従事して半月程たった頃、A1は、会社の代表取締役社長であるB1（以下「B1社長」という。）に対し、同バスの乗務員に支給される弁当の改善及び女性乗務員（コンパニオン）の休暇の改善などを求めた。
- (3) A1は、入社以前、B1社長が代表者となっている北都ハイヤー株式会社の運転手として勤務し、昭和52年から同54年頃まで、北都ハイヤー株式会社内にある労働組合の執行委員をしていた。
- (4) A1は、労働条件の改善を図るため、他の従業員と相談のうえ、地区労の指導を受けながら組合結成の準備を進めていたが、昭和56年7月23日午後6時頃、稚内市内の寿司店にA1を中心とする従業員10名が集まり、組合を結成し、A1は書記長に選出された。
- (5) 昭和56年7月25日午後2時頃、組合の印鑑が会社に誤配され、会社のB2業務課長（以下「B2課長」という。）が、これを受け取った。A1が会社に組合の印鑑を取りに行ったところ、B2課長は、印鑑を押してみても、「これは、労働組合の印鑑だな。」と言った。A1は、「後日、改めて会社に組合結成の通知をします。」と言って、組合の印鑑をもらって帰った。
- (6) 昭和56年7月26日午後2時頃、A1は会社のB3常務取締役（以下「B3常務」という。）及びB2課長に会社の2階へ呼ばれ、その場でB2課長から、バス運転手の適格性を欠くので解雇の予告をする旨を通告され、同時に明日からは入社するに及ばないとして、賃金の総支給額の60パーセントを支給すると言われた。その際、B2課長は、具体的な解雇理由として、A1が㊦昭和56年7月7日車両破損事故を起したこと、㊧同年同月17日、「はまなす号」の運行途中、会社の業務指示に反して無断で運転を交替したこと、及び㊨同年同月24日、会社の業務指示に反して乗車指定場所以外で客を乗せたことの3点をあげた。
- (7) 昭和56年7月27日以後、A1は、就労を求めて再三入社したが、その都度会社から拒否された。

同月30日、会社は、文書で、A1の出勤を禁止し、同時に試用期間中であることを理由にA1の組合員資格を否認する旨の通知をした。また、同日会社は、貼紙をもってA1の会社への立入りを禁止した。

- (8) 解雇理由にかかる事実は、次のとおりである。

- ㊦ 昭和56年7月7日、A1は、運転中操作を誤り、バス後部バンパーを破損させた。翌8日、B1社長が破損を発見し、A1にこのことを指摘したところ、A1は事故を認め、同日付けで「今後気を付けます。」との記載のある事故報告書を提出した。本件破損事故によるバンパーの取替費用は、見積書によれば104,500円である。
- ㊧ 同年同月17日、A1は、稚内から札幌への「はまなす号」の運行中、前日の公休日

に勤務を命ぜられた疲れもあって、勤務明けで同乗していたC 1 運転手（以下「C 1」という。）に会社の運行業務指示に反して運転を交替してもらった。その区間は、全区間328キロメートルのうち、1 回目の休憩地点から2 回目の休憩地点までの76キロメートルで、所要時間は、約1 時間30分であった。A 1 と交替したC 1 は、2 回目の休憩地点で停車中の乗用車と接触事故を起した。偶然、この「はまなす号」に所用のため同乗していたB 1 社長は、この交替後10分程して、これに気付いたが直ちに中止させず、前記事故発生後に至り初めてA 1 に運転交替について注意し、その後は、A 1 が運転して札幌に向った。

A 1 は、7月18日付けでC 1 が起した接触事故の事故報告書を自己の名前で提出し、その中で運転を交替したことについての反省の意を記載している。

- ㊦ 同年同月24日、A 1 は、会社の運転業務指示に反して稚内市内の乗車指定場所以外の地点で乗車券を所持する客を乗せた。これは、「はまなす号」の運行回数が1 日1 便しかないため、客の不便を配慮してなしたものである。また、A 1 は、同年7月の初め頃にも同様の行為を稚内市外で行っているが、そのことをB 1 社長に報告したところ、B 1 社長は、注意することなく、かえってねぎらいの意味の言葉をかけた。

3 団体交渉

- (1) 昭和56年7月28日、組合は、会社に対し、文書で組合の結成を通告するとともに、同月30日午後4時から団体交渉を行うよう要求した。その交渉事項は、申入れ文書によると労働組合の事務所、会社施設の利用ほか2項目となっているが、実質はA 1 の解雇問題を主たる内容とするものであった。

会社は、これに対し、同月30日文書をもって、B 1 社長が株式会社いすゞショップ稚内の開店準備のため多忙であり、本日の団体交渉はできない旨通知した。

- (2) 昭和56年7月31日、組合は、会社に対し、再度文書をもって、同年8月3日午前10時から前記事項について団体交渉を行うよう要求した。

- (3) 昭和56年8月1日、B 3 常務は、電話で地区労に対し、A 1 の解雇問題について、トップ交渉をして欲しい旨話をした。これにもとづき、同日、地区労関係者とB 1 社長とのトップ交渉が行われたが、B 1 社長は、A 1 解雇の正当性を主張するのみで何ら実質的な話し合いは行われなかった。

- (4) 昭和56年8月3日午後4時頃、第1回目の団体交渉が行われた。この交渉に会社側は、B 1 社長が出席せず、B 3 常務及びB 2 課長が出席し、組合側は、A 1 を除く全役員が出席した。この団体交渉に書記長であるA 1 は出席していないが、これは会社がA 1 を組合員と認めないとの文書通告があったこと、会社側からA 1 の出席する団体交渉には応じない旨の話があったことなどによるものである。

交渉の席上、会社は、A 1 の解雇問題について、同年7月26日、本人に通告したと同様の解雇理由を説明したが、組合はこれに納得せず、交渉は物別れに終わった。

- (5) 昭和56年8月8日及び同年同月10日、再度地区労関係者とB 1 社長との間でA 1 の解雇問題についてトップ交渉が行われたが、何らの進展をみなかった。

- (6) 昭和56年8月26日、第2回目の団体交渉が行われた。この交渉に会社側は、前回同様B 1 社長が出席せず、B 3 常務とB 2 課長が出席し、組合側は、A 1 を含む全役員が出席した。組合は解雇撤回を要求したが、会社のB 3 常務らは、解雇に関しては権限がな

いと主張したため交渉は進展しなかった。

(7) 昭和56年9月11日、第3回目の団体交渉が行われた。この交渉に会社側は、B1社長、B3常務及びB2課長が出席し、組合側は前回同様のメンバーが出席した。この交渉は、組合がA1の解雇問題については当委員会で審査中であることなどから交渉事項としなかったため、主として賃金問題と「はまなす号」の運行に関する労働条件について行われた。

この交渉に先立ち、B1社長はA1に対し、出席することは好意で認めるが、一切の発言は組合の執行委員長を通じて行うよう言い渡した。更に、B1社長は、団体交渉の終り頃A1を退室させた。

以上の経過であり、会社は組合が申し入れた上記(1)の団体交渉に誠意をもって応じていない。

第2 判断

1 申立人は、被申立人が行った①A1に対する予告解雇は、その表現が予告であるとしても、その実質は、即時解雇であってA1の組合活動に対する不利益取扱いであり、②申立人の団体交渉申入れに対して、被申立人が業務上の都合を口実に引き延ばしたり、権限のある者を団体交渉に出席させなかったことは、誠意ある団体交渉に応じたものとは言えないし、③上記①、②の行為及び組合員A3に対して組合脱退を強要したり、組合結成の事情や組合員の氏名を聞き出したりしたことなどは、組合結成を嫌悪し、その弱体化を図り、組合の組織運営に介入する支配介入行為であり、以上の被申立人の各行為は、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると主張し、原職復帰、バックペイ、誠意ある団体交渉の応諾、支配介入の禁止及び陳謝文の掲示・新聞への掲載を求めている。

これに対して、被申立人は、A1に対する予告解雇の実質は、試用期間満了の場合に本採用しない旨のあらかじめの予告であり、A1にはバス運転手としての適格性がなく、雇用を継続した場合には重大な事故を惹起しかねないので、上記行為におよんだものであり、その他いずれも申立人の主張を否認し、申立ての棄却を求めているので以下判断する。

2 A1に対する予告解雇について

(1) 第1、2、(1)で認定のとおり、A1は、昭和56年6月1日、会社に採用され、その際、試用期間の説明を受けていなかったが、会社の就業規則第7条第1項には、採用の日から3箇月を試用期間とする旨定められており、本件予告解雇がなされた昭和56年7月26日はまだ試用期間中であつたというべきである。

ところで、会社は、A1に対し1箇月間の予告期間を置いて予告解雇したものであると主張するが、なるほど、会社は、本件処分の際、A1に対し口頭若しくは文書で予告の文言を用いてはいるものの、第1、2、(6)で認定したとおり、A1が会社から「明日からの出社には及ばない。」と通告されたり、第1、2、(7)で認定したとおり、再三就労を求めて出社したが、その都度会社から拒否されたのであるから、その処分の実質はまさしく即時解雇と解さざるをえない。

(2) つぎに、試用期間中といえども解雇については、その性質上客観的、合理的理由を必要とするところ、これを逐一、各事由について判断するに、第1、2、(8)で認定のとおり、㊦車両破損事故は、後部バンパーの破損であり、取替費用金104,500円の見積りとな

っており、必ずしも高額の損害とは言えず、同種事故を起した従業員でも解雇されない事実があり、A 1は、事故報告書で反省の意を示している。④運転交替（業務指示違反）は、A 1が前日の公休日に勤務を命ぜられた疲れもあったこと、また、この運転交替が仮に会社の主張するように解雇の主たる事由に相当するほどバス運転手としての重大な義務違反であるとするなら、同乗のB 1社長が気付いた時点で直ちに中止させるべきであるのに、これをせず、1時間余にわたって運転させている事実があり、更に、A 1は、事故報告書で反省の意を示している。⑤途中下車（業務指示違反）は、「はまなす号」の運行回数が1日1便しかないので、客の不便を配慮して行ったものである。また、A 1は、以前にも同様の行為を行ったことがあるが、B 1社長は、かえってねぎらいの言葉をかけていた事実があった。

(3) 以上勘案するに、経験の浅いA 1に対し、事前の指導、事後の警告、教育について会社側においても欠ける面がないとは言えず、上記3点の事由を総合しても、社会通念上解雇までしてその責任を追求する合理性を見出すことはできない。

(4) そうだとすれば、会社がA 1を解雇したことについては、他に何らかの意図があったと考えざるをえず、以下この点について判断する。

すなわち、第1、2、(5)で認定したとおり、B 2課長は誤配された組合の印鑑を押してみ、「これは、労働組合の印鑑だな。」と言い、A 1は、これに対して、「後日、改めて会社に組合結成の通知をします。」と述べている。これから推すと、会社は、右の時点で組合結成ないしはその準備に至っていたことを知りえたわけである。また、A 1が組合結成について占める役割についても、第1、2、(2)で認定したとおり、会社に対して待遇改善を求めており、また、第1、2、(3)で認定したとおり、A 1は、B 1社長が代表者を兼ねている株式会社北都ハイヤー内にある労働組合の執行委員をしていたことからすれば、会社は、A 1が組合結成について重要な役割をになっていることを窺知していたものと考えられる。そして、本件解雇が組合の印鑑誤配の翌日行われていること、解雇通知後においても会社がA 1に対し、第1、2、(6)で認定したとおり、予告と言いながら即時、就労を禁止したり、第1、2、(7)で認定のとおり、組合員資格を否認したり、立入禁止の貼紙を出したり、第1、3、(4)、(7)で認定のとおり、団体交渉からの排除をしたりしている。これらの事実を総合すると、本件解雇は、組合結成の中心的人物であるA 1を嫌悪した会社が前記解雇理由に藉口して、A 1を企業外に排除することを企図してなされたものと認めざるをえない。

よって、本件解雇は、A 1の組合活動に対する不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

3 団体交渉拒否について

(1) 第1、3、(4)、(6)、(7)で認定したとおり、会社と組合間で昭和56年8月3日、同月26日及び同年9月11日の3回団体交渉が行われたことが認められる。

(2) しかし、B 1社長は、昭和56年8月3日及び同月26日の団体交渉には業務の都合を理由に出席せず、両日の団体交渉にはA 1の解雇問題について権限のないB 3常務及びB 2課長を出席させ、B 1社長が初めて団体交渉に出席したのは、解雇後約1箇月半を経過し、すでに不当労働行為事件としてA 1の解雇問題が当委員会で審査中（申立ては同年8月20日付け）である同年9月11日であった。

以上の事実からすれば、会社は、組合の要求する団体交渉に誠意をもって応じたものとは認められず、右行為は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

4 支配介入について

- (1) A1に対する解雇は、組合の結成を嫌悪した会社が、組合の中心的人物であるA1を企業外に排除し、組合の弱体化を企図してなされたものと認められるから、労働組合法第7条第3号にも該当する不当労働行為である。
- (2) 会社が組合の要求する団体交渉に速やかに誠意をもって応じなかった行為は、これにより、組合員に動揺を与え、組合の弱体化を図ったものと認められるから、これも労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。
- (3) 第1、2、(7)及び第1、3、(4)、(7)によれば、会社は、A1が試用期間中であることを理由に組合員資格を否認し、また、同人の団体交渉出席を制限した事実が認められる。これは、組合の組織運営に介入する行為であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。
- (4) 組合は、会社はその系列会社たる北都ハイヤー株式会社の総務課長C2を介して、組合員A3の組合脱退を強要し、また、同組合員から組合結成の事情及び組合員の氏名を聞き出すなどの支配介入行為をしたと主張するが、この点に関して組合の疎明が十分でなく、当該支配介入行為の事実は認めることができない。

以上のとおりであるから、主文第1ないし第4項の限度で救済することが適当であると判断し、その余の申立てについては相当でないと認められるので棄却する。

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条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和56年12月7日

北海道地方労働委員会

会長 二 宮 喜 治