

神奈川、昭58不30、昭59.6.29

命 令 書

申立人 全日本港湾労働組合関東地方横浜支部  
申立人 X 1  
申立人 X 2  
  
被申立人 港南運輸株式会社

主 文

- 1 被申立人港南運輸株式会社は、申立人X 1及び同X 2に対する昭和58年8月13日付けの懲戒解雇を取り消し、同人らを原職に復帰させるとともに、同月14日から原職に復帰するまでの間に支払われたであろう賃金相当額に、年5分の割合による金員を加算して、同人らに支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令交付後速やかに下記内容の誓約書を縦1メートル、横2メートルの白紙に墨書し、被申立人会社の正門前の掲示板などの従業員の見易い場所に、2週間、棄損することなくこれを掲示しなければならない。

誓 約 書

申立人X 1及び同X 2の両氏に対する昭和58年8月13日付けの懲戒解雇は労組法第7条第1号に該当する不利益取扱いであり、かつ申立人全日本港湾労働組合関東地方横浜支部への同条第3号該当の支配介入行為に当たる不当労働行為であると、今般、神奈川県地方労働委員会により認定されました。

よって、当社は両氏らに対する解雇を取り消し、原職に復帰させるとともに、今後かかることのないよう誓約いたします。

昭和 年 月 日

港南運輸株式会社  
代表取締役社長 B 1

全日本港湾労働組合関東地方横浜支部

執行委員長 A 1 殿  
X 1 殿  
X 2 殿

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人港南運輸株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に所在し、一般区域貨物自動車運送業及び荷作梱包を主たる業務とし、従業員は35名である。
- (2) 申立人全日本港湾労働組合関東地方横浜支部（以下「組合」という。）は、主に横浜港及び川崎港における港湾産業及びこれに付帯する事業の労働者で組織され、59分会855

名の組合員を擁している。

- (3) 申立人 X 1 (以下「X 1」という。)は、昭和55年4月に入社し、大型トレーラーの運転業務に従事しており、昭和57年4月22日、組合の港南運輸分会(以下「分会」という。)の結成とともに組合員(副分会長)となり、同年7月2日、分会長となった。
- (4) 申立人 X 2 (以下「X 2」という。)は、昭和56年3月に入社し、大型トレーラーの運転業務に従事し、分会の結成とともに組合員となり、同年7月2日、副分会長となった。
- (5) なお、会社には分会のほか昭和57年4月24日に会社の他の従業員によって結成された同盟全国交通運輸労働組合総連合神奈川交通運輸労働組合港南運輸支部(以下「別組合」という。)がある。

## 2 分会結成に至る経過

- (1) 会社の賃金体系は歩合給中心の出来高制賃金体系として運用されており、歩合給の算定の基礎となる運賃収入も個々の従業員には分からない状態であった。そして歩合給中心の賃金であるため、早出残業、遠距離輸送及びオールナイトの業務等配車された仕事の内容によって必然的に賃金に差が生じ、しかもそれが配車係のさじ加減で左右されていた。

このような会社の制度に従業員は不満をもっていたが、かつて会社に意見を述べた従業員 A 2 が、昭和56年7月から3か月間不利な配車をされ、この間約27万円の減収となった例もあり、従業員の不満は潜在していた。

- (2) 昭和57年3月、会社構内で、従業員 C 1 が同 C 2 を負傷させる事件があり、先代社長 B 2 (昭和57年4月16日死亡)は、C 1 を懲戒解雇に、被害者である C 2 を諭旨解雇に処した。同年4月17日夕刻、従業員13名は、会社近くの喫茶店「オリオン」に集まり、C 2 に対する処分の撤回を求める嘆願書の提出について協議したが、更に嘆願書の提出によって予想される会社からの配車差別等の不利益に対抗するため、労働組合を結成する必要があることにまで論議が及び、結局、労働組合結成の意思のある者は後日参集することを決め散会した。

- (3) 翌4月18日、B 3 営業課長は、前記参集者の従業員 C 3 から、従業員間に労働組合結成の動きのあることを聞き出し、翌19日午前5時30分ころ、同課長は従業員 C 4 を会社の2階事務所に呼び、同人に対し会社内に不穏な空気があるので、別組合を作る旨を述べ、既に従業員 C 3 及び C 5 が署名してある別組合への加入書に署名を求め、同人はこれに応じた。このとき B 1 社長(昭和57年5月8日専務から就任、以下「社長」という。)も同席していた。

同日の昼休み、社長及び B 3 営業課長は、X 1 を応接室に呼び、同人に対し、社長は「4月17日に従業員が集まってくれない相談をしている。組合結成の話をしているやつがいるそうじゃないか。」と、また B 3 課長は「君が組合に加入するようなことがあれば古い車を担当させる。朝8時から午後5時までの定時の仕事をさせる。」などと申し向けた。

更に、同月22日、B 3 営業課長は X 1 に「大変良い労働組合があるので君もひとつ加入して頑張ってくれないか。」と述べ、別組合への加入書に署名を求めたが、同人はこれを拒否した。

- (4) 4月19日早朝、前記会社の動向を察知した X 2 らは、同月17日に集まった者のうち会

社から別組合への加入を勧誘された3名を除く全員を、同日夕刻再び「オリオン」に集めたところ、同日の参集者に対しては会社から勧誘がなかったことが判明した。そこで参集者は会社から声をかけられないことは何らかの不利益を受けるのではないかと考え、組合を早急に結成することを確認し、同月22日夕刻、従業員A2以下10名をもって分会を結成した。

一方、同夜、会社2階事務所において、社長同席のもとに別組合の結成準備会が開催され、同月24日、別組合が結成された。そしてB3営業課長は、別組合の書記長に就任し、同日、課長職を辞任した。

### 3 分会結成から本件解雇に至る経緯

(1) 会社就業規則では、始業時は午前8時、終業時は午後5時と定められている。そして会社と分会は、分会員が始業時から30分間、始業点検を行うことを取り決めている。

(2) 分会員の車両のタイヤ交換について次のような事実が認められる。なお、車両のタイヤ交換の権限は社長にあるが、事実上、B4整備主任（以下「B4主任」という。）の裁量に委ねられていた。

ア 昭和57年6月中旬、X1が、B4主任に自己の乗用車の修理を依頼したところ、同主任は分会員の車は自家用及び業務用とも修理をしない旨を述べたため、同主任とX1ほか数名の分会員との間で口論となった。同日午後8時ころ前記B4主任の発言についてX1、X2及び分会員A2とB3元営業課長、C6配車係、B4主任及び従業員C7が話し合い、B4主任は前記内容の発言をしたことを認め分会に謝罪した。

イ 同年8月下旬、分会員A3の担当車のタイヤにスリップサインが出たため、同人がB4主任に新タイヤに取り換えることを求めたが交換されなかったため、C6配車係に対し、タイヤを交換しなければ乗車しない旨を述べたところ、同年9月下旬に至り交換された。

ウ 昭和58年1月下旬、分会員A4の担当車のタイヤにスリップサインが出たため、同人がB4主任に交換することを求めたが交換されなかったため、社長に要求したところ、同年2月末に至り交換された。

(3) 前記2の(1)のとおり、会社の賃金は歩合給中心の賃金体系となっており、昭和57年5月から7月までの3か月間の分会員の平均歩合給は26万4,000円であったが、別組合員のそれは33万9,000円であり、その差額は7万5,000円であった。

また分会結成前の昭和56年のX1の給与総額は、479万5,922円であったが、分会結成後の昭和57年には391万6,932円に減収しており、その差額は約88万円であった。

分会は上記賃金の差は配車差別によるものであるとして会社に抗議し、昭和57年7月30日、会社と組合及び分会は10項目にわたる確認書を取り交わした。その主な項目は次のとおりである。

「ア 会社は全運転労働者を対象として配車を公平、平等に行い差別行為は行わない。

イ 会社は全運転労働者を対象として1982年5月1日より7月31日までの期間に支払われた各人毎の歩合給（5月分、6月分、7月分）明細書及び各月毎の配車表を分会に提出する。

提出年月日は1982年8月2日である。

ウ 会社は1982年8月1日より全運転労働者を対象として各人毎の歩合給表を作成し見

易い場所に掲示する。この歩合給表（グラフ表）は毎月作成する。

エ 会社は分会員に対して行った差別行為が明らかになった場合は、分会員に対して、差別行為によって生じた経済的損失（賃金、一時金等）を直ちに支払うものとする。

オ 会社は毎日の配車表をその翌日に分会に提出する。

カ 会社は分会員の乗車する車両については、公平に修理、修繕を行うものとする。」

しかし、組合は、会社が確認事項の大部分を履行しないとして同年12月24日から3日間のストライキを行った。

(4) 昭和58年4月12日、会社と分会との話合いの場がもたれたが、社長は分会に対して、これまでの「B1を殺せ、B3を殺せ。」などと所構わずいたずら書きなどをした分会員の言動について、陳謝しなければ話合いをしないと述べたため、分会は「この度、当分会員数名が、会社及び社長個人に対し、著しく名誉を傷つけた事実を深く反省し、今後再び起らぬ事を約束いたします。また、今後、当分会員が起す常識外の言動に付いては、当分会は関知いたしません。」との書面を会社に提出した。

(5) 同年7月6日、夏期一時金に関する団体交渉が行われ、分会はX2の担当する7号車及びA4分会員の担当する4号車のタイヤを新タイヤに交換することを求め、社長は同意した。

同月15日、X2担当の7号車の右後輪に片減りしたタイヤが装着されていたが、同人は調整の為と思い黙過した。ところが、8月5日、7号車の左後輪にも中古タイヤが装着されていたため、X2はB5常務（以下「B5常務」という。）に説明を求めたが、同常務は事情がわからないとしてB4主任に聞くようにと答えた。X2は入社してきたB4主任にタイヤ交換につき質し、両名の間で次のような口論となった。

X2 「よう俺のタイヤを取り換えたろう。」

B4主任 「ああ取り換えたよ。替えたんだからいいだろう。」

X2 「あまりでたらめなことをするな。」

B4主任 「何がでたらめだ。タイヤを替えてくれといったのはそっちの方じゃないか。」

X2 「ふざけんな。俺の車はだな、この間の団交で新しいタイヤに取り換えることになってんだ。」

B4主任 「そんなことは聞いていない。」

X2 「俺が会社をやめたら、お前とは関係なくなるのでぶっとぼしてやるぞ。」

B4主任 「やるならやってみろ。」

X2 「やってやる。」

B4主任 「今のはおどかしか。」

X2 「おどかしと受けとるなら勝手にとれ。とにかく覚えてろ。」

(6) 同年8月9日、会社は、前記の口論の当事者としてX2及びB4主任を、目撃者として従業員C8をそれぞれ2階事務所に呼び、社長は、先ずX2に対し口論の際暴言を吐いたか否かを質したところ、同人がこれを認めたので、両名が口論をするに至った経過及びB4主任が暴言を吐いたか否かについては質すことなく、X2に始末書又は自認書の提出を求めた。しかし、X2は始末書を書くくらいなら退職すると述べ退席した。

(7) 同月10日、社長と組合の間でX2の処遇について話合いが行われ、組合は、個人間の

問題であるとして、今回は不問に付するよう求めたが、社長はあくまでX2から始末書を提出させると述べ、物分かれとなった。

翌11日夕刻、社長と組合のA5執行委員が再度話し合った（以下「8月11日の協議」という。）。社長は、当初、X2を出勤停止処分にすることを主張し、その期間として7日間を主張したが、後に3日間でよいと述べた。一方、A5執行委員は、X2の処分については一切行わないこと、組合の執行委員長名で会社に何らかの文書を差し入れるが、執行委員長の了解を得る必要があるので、翌12日正午までに同執行委員が会社に返事をするとの提案を行い、社長は基本的に了解した。

しかし、この内容は翌12日の始業時までには、会社内部及び分会には伝えられていなかった。

また同日夕刻、C6配車係はX2に対し、翌12日の定時までに出勤するよう告げた。

- (8) 昭和59年8月12日午前8時前、X1は組合のA6書記長に電話で8月11日の協議の内容を尋ねたが、同書記長は把握していなかった。

同日、分会員9名が定時に出勤したところ、別組合員は全員早出出勤し出庫済みであった。午前8時5分ころ、分会員は、当日の配車票を2階事務所に取りに上がったが、X2への配車がなかったため、当日の別組合員との配車の違いも重なって、会社に抗議し、X1はB5常務及びC6配車係にX2の配車の件の説明を求めたが、両名にはその説明ができなかった。

このため、X1は、B5常務に電話で社長に質すことを求め、同常務は、直ちに社長に電話を入れ、同日の正午までに組合から連絡があるはずだから乗務に就くようにとの社長の意向を分会に伝えたが、8月11日の協議の内容を知らない分会員は納得せず、X1は、B5常務に直接社長と話をさせるよう求めた。しかし、同常務は、これに応えることなく電話を切り、分会あての「本日配車を拒否し、就業しないことで会社は多大の迷惑を蒙っている。嚴重に警告する。」との警告書をX1に手交した。

会社の説明に納得できない分会員は、乗務を拒否したが、午前9時ころ、A5執行委員からの電話によって8月11日の協議の内容を知り、分会は「本日朝、始業時に、X2分会員の説明を会社に求めたところ、満足いく回答がないため業務に就くことができませんでした。」との書面を会社に提出し、まもなく乗務に就いた。なお、このころ、社長はA5執行委員に対し、とうとう彼等が山猫をやったよと電話をしている。

- (9) 翌13日、会社はX1に対し、分会員を扇動して、12日に行った争議行為は、正常な組合活動としては絶対容認できない行為であり、分会役職上においても責を免れないとの理由で、またX2に対しては、職場内の暴力的発言に何らの反省の意思がないばかりか、事実をねつ造し、分会員を扇動して争議行為を行わしめたとの理由で、それぞれ会社就業規則第37条第4号に該当するとして懲戒解雇を申し渡した。

会社就業規則第37条第4号の定めは次のとおりである。

「第37条 従業員が次の各号の一に該当する行為があったときは、懲戒解雇する。但し情状により出勤停止又は諭旨解雇にとどめることがある。」

「(4) 故意により事業所又は得意先に損害を与え又は業務の運営を妨げたとき」

- (10) 同月13日付け書面をもって、会社の得意先の板橋商事は、会社に対し「8月12日に当社との運送契約を事前に何の報告もなく放棄したことは無責任極まる。今後貴社の対応

によっては貴社との運送契約は一切行わない」と通告した。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人らの主張

ア 会社は、X2の暴言に至った経過について詳しい事情聴取を行わず、暴言を吐いたか否かを確認しただけで、B4主任にも半分責任があるにもかかわらず、X2のみに始末書ないし自認書を求めたことは極めて不公平なものであり、これを拒んだ同人の行動にはそれなりの理由があり一方的に責められない。

イ 本件乗務拒否は、会社の対処ミス、連絡の不手際によって偶発的に生じたものであり、何人の扇動教唆にもよらない自然発生的な行動であった。

ウ 本件懲戒解雇は、分会結成以降組合及び分会を嫌悪していた会社が、本件乗務拒否を口実に組合の弱体化を意図して、分会の中心となって組合活動をしてきたX1及びX2を職場から排除したものであり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

#### (2) 会社の主張

ア 分会は、昭和58年4月12日会社あてに「……常識外の言動については、当分会は関知いたしません。」との書面を提出しており、X2は副分会長であって同書面の意義を十分知りながら暴言を繰り返してきた。X2とB4主任の口論について事情を聴き、X2の弁明も聴いたうえで、同人に非があると認めて会社が同人に始末書を求めたことは正当である。

イ 本件乗務拒否は、分会員が、X2に当日配車されない理由の説明を会社に求めることに藉口して、最も重要な配車通告時に、会社及び顧客に重大な損害を与えることを目的として、組合の指令に基づかずに行った山猫ストであり、抜打ちストライキであって違法な争議行為である。

ウ X1は、分会長の職にありながら、分会員の先頭に立って分会員を扇動して、またX2は、B4主任に対する暴言自体が就業規則の懲戒事由の一に該当するばかりでなく、分会員を扇動して、ともに会社及び得意先に損害を与えることのみを目的として本件違法争議行為に及んだものであり、両名を就業規則に則り懲戒解雇したことには正当の理由と相当性がある。

### 2 判断

#### (1) X2、B4主任の口論とその責任

本件口論のもととなった車両のタイヤ交換は、実質上、B4主任の裁量で行われていたこと、昭和58年7月6日の団交で、社長がX2の担当する7号車ほか1車両のタイヤを新タイヤに交換することを了解したこともにもかかわらずこの了解事項がB4主任に伝わっていなかったことは、第1の3の(2)及び(5)で認定したとおりである。

本件のような口論は、前記社長の了解がB4主任に十分伝達されてさえいけば生じなかつたはずのものであり、この点、紛争の発生について会社にも社内連絡の不手際という管理責任があるというべきである。

たしかに、X2の発言内容は穏当なものでなく、第1の3の(4)で認定した会社あての分会書面に照らせば、反省を求められるべきものである。しかし、本件のトラブルは、

第1の3の(2)で認定したとおり、B4主任が公平に分会員の車両のタイヤ交換及び修理を行わなかったことから、X2がタイヤ交換を契機に、たまたまその感情を暴発させたものともいえ、同主任がこれに対抗して、売り言葉に買い言葉の口論となったものと考えられる。そして、第1の3の(2)認定のとおり、B4主任も多少温厚を欠く性向の持主であることがうかがわれる。

第1の3の(6)認定のとおり、会社は本件トラブルにつき事情聴取を行ってはいるが、X2が暴言を吐いたことを自認すると、そのX2の暴言に至った経過及びB4主任の暴言内容を明らかにすることなく、即座にX2に始末書の提出を求めたことは、B4主任との関係において公平を欠く処置であった。

以上のとおり、会社も会社内の連絡不手際の責を負うべきにもかかわらず、しかもB4主任には何ら問責することなく、X2のみに口論の責任を問うた会社の措置は片手落であったと言わざるを得ない。

## (2) 本件乗務拒否と懲戒処分

昭和58年8月12日、C6配車係の前日の連絡により、定時に入社したX2及び分会員が、X2も当日の配車を受け乗務できるであろうとの期待を持ったとしても不自然ではなく、分会が会社に対して同人に配車のない理由を質すことも当然の成行きである。第1の3の(8)認定のとおり、8月12日午前8時前にはA6書記長も8月11日の協議の内容を知らなかったのであるから、X1が、その場で社長に直接に同協議の内容を尋ねようとしたことも取り立てて非難されるいわれはない。しかし、B5常務はこれに応じず、電話を切り直ちに警告書を発している。常務がX1の求めに応じ、社長から詳細に聞き取り、分会に正確に伝えていればこのような事態は生じなかったと考えられる。

つまるところ、本件乗務拒否は8月11日の協議の内容についての会社及び組合双方の、内部的連絡に不手際があり、それが要因となって成行き上生じた職場の紛議に過ぎず、末だ争議行為と評価しうるものではない。これを山猫ストとする会社の主張は採用できない。

たしかに、本件乗務拒否は、第1の3の(9)及び(10)認定のとおり、職務時間中の重要な配車時に行われたのであるから、これにより会社の就業規則第37条4項にいう「事業所又は得意先に損害を与え又は業務の運営を妨げた」場合に相当すると一応言いうるが、本件乗務拒否が前記のとおり、事の成行き上生じたものであり、しかも、当事者間に争いはあるものの、組合員の乗務拒否の時間はせいぜい1時間ないし1時間30分の短時間であることを考えると、同規則同条同項にいう「故意により」行われたとは認められない。にもかかわらず会社がX2及びX1に対して懲戒処分のうち最も過酷な懲戒解雇をもって臨んだことは、いかにも不自然の感を免れず、むしろ会社に別の意図があったことをうかがわせるものである。

## (3) 本件懲戒解雇と不当労働行為の成否

X1が、分会結成と同時に副分会長の職に、分会結成の3か月後に分会長の職に、X2は副分会長の職にそれぞれ就任し、本件解雇に至るまで一貫して分会の先頭に立って組合活動を行ってきたことは第1の1の(3)、(4)及び2の(3)で認定したとおりである。

第1の2の(3)及び(4)で認定したとおり、会社は分会結成を察知し、従業員の別組合加入に加担していること、X1に対する社長の「くだらない相談……」との発言及び同じ

く B 3 営業課長の「組合に加入すれば古い車を担当させる」等の言動、また第 1 の 3 の (3)認定のとおり、分会員の平均歩合給が別組合員に比べ約 7 万 5,000 円低いこと、X 1 の昭和 57 年の年収が前年に比べ約 88 万円減少しており、会社と組合及び分会は配車及び歩合給等に関し差別是正の確認書を締結していること等の諸事情を勘案すると、会社はかねて組合及び分会を嫌悪していたことがうかがわれる。

一方、X 2 に対して始末書の提出を求めた会社の対応が失当であり、これが原因となって昭和 58 年 8 月 12 日に乗務拒否問題が生じたのであるが、同乗務拒否が就業規則に定める懲戒解雇事由に該当するかどうかにつき疑いのあることは前記(1)及び(2)で判断したとおりである。

結局、会社が本件乗務拒否問題を契機として組合の責任を追究する意味において X 1 及び X 2 を懲戒解雇に付したことは、むしろ、組合及び分会を嫌悪する会社が、乗務拒否問題を口実として、組合活動家である両名を会社から排除することにより組合及び分会を弱体化しようとの意図のもとになされたものであり、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為と判断せざるを得ない。

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 条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

昭和 59 年 6 月 29 日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清