

命 令 書

申立人 三重近鉄タクシー鶴の森寮

被申立人 三重近鉄タクシー株式会社

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

(1) 申立人は、昭和50年10月、被申立人会社にタクシー運転士として入社し、以来同社四日市営業所に勤務した。申立人は、入社以来会社従業員で組織する申立外三重近鉄タクシー労働組合（以下、「組合」という。）の組合員であり、昭和53年度に組合の代議員に当選、以後連続して4期5年にわたり代議員を務め、昭和58年3月の解雇時においても引き続きその職にあった。なお、同年8月実施された代議員選挙には立候補したが落選した。

(2) 被申立人会社は、肩書地に本社を、三重県下10数か所に営業所を有し、従業員約600名をもって、主として道路運送法による自動車運送事業を営む株式会社である。

2 申立人の特勤及びオーバー労働廃止活動について

(1) 被申立人会社では、昭和44年頃から運転士が非番、公休日に勤務した場合、これを特勤と称し、特勤手当という名目で各人の売上実績の40パーセントが給料日に支払われてきた。申立人も以前には特勤を行い、月額128,000円にのぼる特勤手当を得たこともあった。昭和56年3月から、特勤手当は勤務を行った日に支給されることとなり、支給率も47パーセントに引き上げられた。これにより特勤を希望する者が更に増加し、車輛が不足するようになった。

また、業務の性格上、旅客の行先によっては終業時刻を超えて勤務する場合があり、申立人は、これをオーバー労働と称していた。

(2) 申立人は、特勤手当支給方法の改訂後、勤務の現状に不満を抱き、特勤とオーバー労働を廃止させる意思を固め、昭和56年9月20日頃、組合の四日市支部支部長に対し、労働基準法（以下、「労基法」という。）に違反する長時間労働の廃止を検討するよう申し入れた。同月27日には、組合本部の執行委員会が開かれたが、もともと特勤は組合員の多数の希望により組合が会社に申し入れて実施されたもので、組合員の大多数はこれの存続を希望しているものとして、組合としてはすぐには廃止の方向で検討することにはしなかった。

申立人は、同月29日頃、四日市労働基準監督署（以下、「労基署」という。）に赴き、労基法第104条に基づき、「会社に対し、特勤及びオーバー労働を廃止するよう勧告され

たい」旨の申告を行った。その結果、被申立人は、労基署から労働時間について調査を受け、昭和57年4月22日付けで是正を勧告された。

同年5月、被申立人は、特勤制度を廃止した。

- (3) この間、申立人は、20回以上も労基署へ同旨の申告を行った。このような申立人の行為に対し、組合は、これは組合の活動とは全く関係のない申立人の個人的な行為であるとして何らの措置もとらなかった。
- (4) タクシー運転士は、勤務の特殊性から非番、公休日が平日にあたることも多く、また、休憩時間も無線で了解を得ればとることができ、申立人の行った一連の申告活動は、相当数はこのような非番、公休日、休憩時間を利用して行われた。
- (5) 昭和57年6月頃、四日市支部組合員の間、申立人の上記特勤廃止活動を批判する動きがあり、一部の組合員が発起人となって、申立人がこのような活動をしないことを求める署名運動となり、支部組合員の約80パーセントの署名が集められた。
- (6) 被申立人は、昭和57年10月から労基署の指導も得て時間外労働の枠内で特勤を再開した。
- (7) 昭和57年12月13日、申立人は、B1 勤労課長と四日市市内の喫茶店で面談し、C1 運転士はじめ数名の運転士が違法な長時間労働を行っていると抗議を行った。この話し合いの中で、申立人は、翌14日から同月20日まで欠勤することになり、その代償として同課長から同月20日に30,000円が支払われた。
- (8) 昭和57年12月25日午前0時過ぎ、申立人は、被申立人会社において当夜の責任者B2 助役に対し、C1 運転士が違法な長時間労働を行っているから即刻これを中止させるべきであるとして問責していたところ、同社の取締役であるB3 専務が申立人のポケットに1万円札を入れ、抗議を終らせようとしたが、申立人は受けとらなかった。

### 3 「職場を良くする会」について

申立人は、前記の申告行為を繰り返す傍ら、「職場を良くする会」を結成し(甲第4号証)、私案の交番表(甲第5号証)や「近タクニュース」と称する機関紙を発行して他の組合員に対する働きかけを行った。その中で「我々の職場では仲間達が交通事故や病気を患い生活を破壊された例を数多く見て来たが、その大きな原因は無理な長時間労働にあり、働く者の生活と健康を守るため運動を進めて来たこと(甲第6号証)、申立人の特勤等廃止活動に対する組合の質問に対する反論(甲第9号証)、及び会社の申立人に対する乗務停止1日間の処分は、タコメーターに関する労働協約を無視したものであり、組合は会社に厳重に抗議すべきである」と主張した。同会の人数は、結成当時6名程度であった。

これに対し、組合は「職場を良くする会」が分派活動にあたるのではないかとして申立人に問い質したところ、例えば「魚釣りの会」のような同好会である旨の説明を得たので、分派活動とは認めず、統制違反としての追及は行わなかった。

申立人らが結成した「職場を良くする会」については、被申立人には何らの届出もなされておらず、結成についての趣旨説明等の申し入れ、或いはグループとして話し合いを行いたいなどの申し入れもなかった。

### 4 乗務停止1日間の処分について

昭和57年7月9日、申立人が使用した車輛のタコグラフに約8分間の空白があり、被申立人は、勤労課長名でタコメーターを操作した理由書の提出を求めた(乙第3号証)。しか

し、申立人は、「タコメーター設置の時点で労働協約が結ばれ、これには設置の目的は安全運行のためで、その他労務管理に利用しないという条項がある」と主張して提出に応じなかった。このため被申立人は、同月28日、申立人を就業規程第104条14号に該当するとして乗務停止1日間の処分を行った（甲第10号証）。

#### 5 いわゆるサラ金からの借入及び自己破産について

(1) 申立人は、サラ金業者から借入をなし、その返済を怠り、昭和58年2月末日、2月分給与の支払を受けた後早退して以降、同年3月に入ってから会社を長期に休み、これと並行して申立人を追求するサラ金の電話が会社に相つぎ、当初は申立人の所在を追求するのが多かったが、「そんな社員を置いておく会社が悪い」、「お前のところの社員だから会社が支払え」などと会社自体に対する非難となり、かつ、この電話は長く途中で切ると怒り、なおさら長電話となり、この対応のため顧客からの電話が通じなかったりしてサービスを欠くこともあった。

(2) 申立人は、津地方裁判所四日市支部に自己破産の申立をなし、昭和58年5月11日同裁判所から破産宣告を受けた。

#### 6 早退及び無線開局の通信をしなかったことについて

申立人は、昭和57年6月7日、家事都合を理由に早退して四日市競輪場で車券を買っていた。また、同月10日午前10時に出庫したが無線開局の通信をせず、12時20分まで会社の送信に応じなかった。

#### 7 虚偽の申告について

申立人は、昭和56年11月25日、妻と協議離婚しているにもかかわらず、昭和57年分給与所得者の扶養控除等（異動）申告書に妻を扶養親族と記載して届け出、所得税につき扶養配偶者控除を受けた。

さらに、申立人は、同年11月26日に三重郡に所有の建物を売却しており、少なくとも昭和56年11月26日以降はそこに住んでいなかった。にもかかわらず住所の変更を届け出ず、通勤手当として次の額を受領していた。

昭和56年11月～昭和57年11月	毎月	2,175円
昭和57年12月		4,180円
昭和58年1月		5,500円
〃 2月		4,400円
〃 3月		3,700円

申立人は、昭和56年12月頃から会社の四日市の鶉の森寮（以下、「鶉の森寮」という。）に居住しており、この場合、通勤手当は支給されないこととなっているが、会社は、申立人が前記自宅に居住してそこから通勤し、鶉の森寮は仮眠又は休養のために利用しているものとして通勤手当を支払ったものである。

#### 8 無届欠勤について

(1) 被申立人会社の社員就業規程第68条には「社員が欠勤するときは、あらかじめ所属長に願い出なければならない。願い出のない欠勤、または虚偽の理由による欠勤は無届欠勤として取扱う」旨規定されている。

(2) 申立人は、昭和58年2月末日に早退し、その後本件処分のあった同年3月21日まで出勤しなかった。3月1日の欠勤については前日に「自己都合」の旨の欠勤届を提出した

が、同月2日以降は無届欠勤を続けた。

同月6日午後8時半頃、申立人は、被申立人会社四日市営業所B4助役に電話で「3月20日まで休む」旨連絡してきた。

被申立人会社は、翌7日に申立人の所属する四日市営業所の掲示板及び申立人の居室のあった鶉の森寮に、申立人が被申立人会社に出向いて所在及び連絡先を明らかにするとともに、欠勤の理由を明らかにして所定の用紙で届け出るようにとの文書を掲示した。

同月14日、申立人の同僚であるC2が、申立人名義の所定の用紙ではない欠勤届を持参した。その内容は、「先般電話にてお届け申し上げました如く、私儀、昭和58年3月1日より昭和58年4月20日迄私用かたがた旅行致しますので欠勤する事をお届け申し上げます」というものであった。

翌3月15日、被申立人会社は、鶉の森寮の申立人居室に上記欠勤届は正当なものと認めることはできないので、再度被申立人会社に連絡するようにとの文書を掲示するとともに、その旨を同僚C2にも伝えたが、その後も何の連絡もなかった。

#### 9 二重就職について

本件の諭旨解雇処分後に明らかになったことであるが、申立人は、昭和58年3月12日、名城交通株式会社に就職し、同月15日付けでタクシーに乗務するのに必要な乗務員証を交付されていた。

#### 10 諭旨解雇処分について

被申立人会社は、社員就業規程第105条2号、3号、4号、8号及び18号に該当するものとして申立人に対し、昭和58年3月21日付けで諭旨解雇処分を行った。

被申立人会社は、上記社員就業規程第105条において1ないし43号にわたる事由を列挙し、そ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旨規定しており、申立人の諭旨解雇事由とされた2号には「出勤状況が常でなく、注意を受けても改めないとき」、3号には「正当な理由がなく無届欠勤が多いとき」、4号には「虚偽の申告をしたとき」、8号には「社会的規範に反する行為（刑罰には触れなくとも一般社会通念上当然してはならないこと）があって、会社、又は社員たる体面を汚したとき」、18号には「外部から指摘を受ける言動を行い、会社の信用を傷つけ、又は会社に損害を与えたとき」との各事由が解雇事由として規定されている。

### 第2 判断

#### 1 当事者の主張の要旨

##### (1) 申立人

本件解雇は、申立人が組合活動たる労基署に対する労働条件改善の申告活動を継続して行ったことに対し、会社がこれを嫌悪してなした不利益波及び支配介入である。

##### (2) 被申立人

申立人の主張する申告活動は、申立人が個人的立場でなしたものであり、労働組合法（以下、「労組法」という。）第7条第1号の労働組合の行為にあたらぬ。仮に、これが労働組合の行為にあたるとしても、会社の許可を受けることなく就業時間中になされたものであるから同号の正当な行為にあたらぬ。

本件諭旨解雇は、申立人に無届欠勤等会社就業規程第105条2号、3号、4号、8号及び18号に該当する事由が存在したためになされたものであり、申立人の主張する申告活

動を嫌悪してなしたものではない。

よって、本件諭旨解雇は不当労働行為にあたらぬ。

## 2 判断

- (1) 先ず、申立人の主張する申告行為が労組法第7条第1号の「労働組合の行為」にあたるか否かを検討するに、ここに規定する「労働組合の行為」とは、労働組合自身の行為すなわち組合の機関決定、指令等に基づく行為のみを指すものではなく、団結目的を逸脱しない限り、組合の意思を離れた組合員の自発的行為をも含むものとされるところ、前認定（第1の2、3）のように申立人の行為は、被申立人会社をして非番、公休日の勤務や終業刻限を超えた勤務を止めさせようとの目的をもってなされたもので、まさに労働者の基本的な労働条件に関することがらにつきなされていること、申立人は組合に対し、特勤、オーバークラウドの廃止を検討するよう申し入れたが、組合がすぐにはその方向で検討しようとしなかったため個人として本件一連の申告活動に及んだものであること、申立人は本件申告活動を続ける傍ら同志の者と「職場を良くする会」を結成し、その名において特勤やオーバークラウドを廃止すべき旨を他の組合員らに訴えるなどしていること等を総合すると、申立人の行為は団結目的に沿うものとして、これを「労働組合の行為」と判断される。
- (2) 次に、被申立人は、仮に申立人の行為が組合の行為にあたるとしても、これは会社の許可を受けることなく就業時間中になされたものであるから正当なものでない旨主張するが、前認定の如く一連の申告活動の中には就業時間外になされたものも相当数含まれており、すべてを正当なものでないとはいえない。
- (3) 以上のように、申立人の本件申告行為のうち就業時間外のもの、労組法第7条第1号にいういわゆる労働組合の正当な行為にあたるものであるが、同号は一方に労働組合の正当な行為という事実があり、他方に不利益処分の実態があった場合に、直ちにこれを不当労働行為とするものではなく、労働組合の正当な行為をしたことの故をもって不利益処分をした場合、すなわち、不利益処分の主たる動機、原因が労働組合の正当な行為に存する場合にこれを不当労働行為として救済されるべきことを規定していることは明文上も明らかである。
- (4) そこで以下この点について検討するに、前認定のように  
ア 申立人は、昭和58年3月1日から諭旨解雇処分を受けた同月21日までの長期間にわたり欠勤を続けたものであるが、同月1日は所定の欠勤届がなされたものの、同月2日以降は全くの無届けであり、ようやく同月6日になって電話で「同月20日まで欠勤する」旨伝えてきたが、その所在や欠勤理由が明確ではなかったため、会社は翌7日、申立人の属する会社四日市営業所及び申立人の居室のあった会社鶴の森寮等に所在及び連絡先を明らかにするとともに所定の方式に従った欠勤の届け出をするようにとの文書を掲示したところ、同月14日に同僚を介して自らの所在や連絡先を明らかにしないまま3月1日から4月20日まで私用かたがた旅行するので欠勤する旨の届（ただし所定の用紙ではない）を持参したが、会社としては、これを正当な理由を記載した欠勤届とは認めがたいと考え、翌15日、前記鶴の森寮に上記欠勤届を正当なものとは認めがたいので再度会社に連絡するようとの文書を掲示するとともに、これを前記同僚にも伝えたが、その後も申立人自らはもとより第三者を介しても何らの連絡もしな

かった等の一連の経過に照らすと、申立人は3月2日から21日まで正当な理由がなく無届欠勤したものとわざるを得ないこと。

イ 申立人は、昭和56年11月25日に妻と離婚をしたにもかかわらず、昭和57年以降も扶養配偶者がある旨の届けをして所得税につき扶養配偶者控除を受けて不当な利得を得たこと。

ウ 申立人は、昭和56年11月26日に楠町の従来の自宅を他に売却し、遅くともその頃から同居宅に居住していなかったにもかかわらず、その後もここに居住しているとして会社から通勤手当の名目で昭和56年11月から昭和57年11月まで月額2,175円、同年12月4,180円、昭和58年1月5,500円、同年2月4,400円、同年3月3,700円の支給を受けて不当な利得を得ていたこと。

エ 申立人は、いわゆるサラ金業者から借入れをし、約旨に従った返済をしないまま欠勤するに至ったため、昭和58年3月1日以降会社には申立人の所在等を問い合わせる電話が頻繁にかかり、中には「お前のところの社員だから、会社が代って支払え」等のものまであり、その対応のために会社の業務にも少なからぬ支障が生じていたこと等が認められるところ、これらの諸事情は、社員就業規程第105条2号、3号、4号、8号及び18号に該当することは明白であって、懲戒解雇事由にも該当するとさえ考えられる程重大なものであり、会社が申立人を諭旨解雇したのは専らこの点にあって、申立人が主張するような不当労働行為意思に基づくものではないと判断せざるをえない。

- (5) 以上のように本件諭旨解雇は、不当労働行為意思に基づくものではなく、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当しない。
- (6) よって、当委員会は、労組法第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59年5月15日

三重県地方労働委員会

会長 加藤平三