

命 令 書

申立人 全国自動車交通労働組合連合会青森地方連合会
弘前駅前タクシー支部

被申立人 株式会社弘前駅前タクシー

主 文

- 1 被申立人株式会社弘前駅前タクシーは、申立人全国自動車交通労働組合連合会青森地方連合会弘前駅前タクシー支部の組合員であるA 1に対する昭和57年12月25日付け解雇及び昭和58年8月1日付け解雇を撤回し、同人を原職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、昭和57年12月25日以降、原職に復帰するまでの間、前記A 1が受けるはずであった賃金相当額及びこれに対する各支払期日から完済に至るまでの間、年5分の割合の金員を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、この命令書の写しの交付の日から7日以内に下記内容の文書を縦1メートル、横2メートルの白色木板に読みやすく墨書して、被申立人本社の正面玄関及び各営業所の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

全国自動車交通労働組合連合会青森地方連合会
弘前駅前タクシー支部
執行委員長 A 2 殿

株式会社弘前駅前タクシー
代表取締役 B 1

当社が貴組合の組合員A 1を昭和57年12月25日及び昭和58年8月1日付けで解雇したことは、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と青森県地方労働委員会に認定されました。

よって、当社は今後このような不当労働行為を繰り返さないことを誓います。

(注 年月日は、文書を掲示する日を記載すること。)

- 4 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人株式会社弘前駅前タクシー（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、一般乗用旅客自動車運送業（ハイヤー・タクシー）を営む会社である。会社は、弘前市内に本社、境関、柵型、駅通の4営業所を有し、営業車両は55台、従業員数は126名である。

(2) 申立人全国自動車交通労働組合連合会青森地方連合会弘前駅前タクシー支部(以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、会社従業員のうち、乗務員によって組織する労働組合であり、組合員数は43名である。

2 従来の労使関係

(1) 昭和51年の組合の定期大会において、A 3が執行委員長に選出された。(以下、この体制を「A 3執行部」という。)そして組合と会社は、昭和57年10月までの6年間、2度にわたり、3箇年の平和協定を結んだ。そのため、A 3執行部の下では、一度もストライキはなかった。

(2) 昭和57年9月の組合の定期大会において、組合内にA 3執行部に対し不満が出たことから、A 2が執行委員長に選出された。

(以下、この体制を「A 2執行部」という。)

(3) A 2執行部となった同月から、会社は、それまで行ってきた組合費のチェック・オフを取りやめた。

(4) 昭和57年11月、組合は、会社に、昭和57年度冬期一時金として1人当たり10万6,000円を要求した。これに対し、会社は同年12月6日、運賃収入の大幅な減少に加えて、組合の体質が会社の営業方針に非協力的であるとし、一時金は支給しないと回答した。

(5) 他方、会社は、非組合員に対し、昭和58年1月末、各人の昭和57年の稼働額いわゆる水揚げに応じ、4万円、3万5,000円、2万円の3段階に分けて、昭和57年度冬期一時金を支給した。

(6) そこで、組合は、昭和57年度冬期一時金の不支給等を不当労働行為とし、当委員会に、昭和58年(不)第6号事件として救済申立てをした。また、昭和58年7月2日、当委員会に、昭和57年度冬期及び昭和58年度夏期の各一時金の支給を調整事項として、あっせん申請をした。2度のあっせんの末、昭和57年度冬期一時金につき、前記非組合員同様の支給をすることで、会社と組合は、同年7月20日、協定書を締結した。そのため、組合は、昭和57年度冬期一時金の申立てを本件から取り下げた。

3 A 1に対する昭和57年12月25日付け解雇

(1) 本件救済申立ての対象者であるA 1(以下「A 1」という。)は、昭和54年10月27日、会社に入社し、翌年1月頃、組合に加入した。

(2) 昭和57年の組合の定期大会で、A 1は執行委員に選出された。

(3) 昭和57年10月30日午前1時頃、勤務中のA 1は、弘前市内鍛冶町付近で、非組合員のC 1(以下「C 1」という。)の乗務するタクシーと出会ったので、会社は無線でC 1の勤務時間を問い合わせたところ、会社から30日0時までの勤務であるとの回答があった。そこでA 1は、無線で、C 1に対し、帰宅するよう発言した。

(4) 同年11月1日、A 1は、自分の所属する柵型営業所に出勤して間もなく、同営業所B 2所長(以下「B 2所長」という。)から無線で上記の発言をやめるよう注意され、始末書を提出するよう言われた。これに対し、A 1は、上記発言は、はみ出し勤務(勤務時間を超過して稼働する行為)に対し注意したのであり、始末書を書くいわれはない旨告げた。

(5) 同月11日午前4時頃、A 1は、城南車庫で仮眠していた。非組合員のC 2(以下「C 2」という。)が、業務を終え、城南車庫に駐車させていた自家用車で帰宅しようとしたが、

A 1の仮眠している営業車が邪魔で自家用車を出せなかった。そこで、C 2は、他の営業車を移動してもらい、A 1を起こすことなく城南車庫から出て行った。なお、城南車庫は、乗務員の自家用車の駐車場として、また営業車の待機場所として用いられており、A 1が城南車庫で仮眠していた場所は、乗務員から通常「花番」と呼ばれている入口付近の無線感度のよい場所であった。

(6) 同月25日、会社はA 1に対し、以下の事由が就業規則に定める解雇事由に該当するとして、同年12月25日をもって解雇する旨の予告解雇通知をした（以下「第一次解雇」という。）。

ア 昭和57年10月30日に乗務員C 1に対する無線電話での暴言及び他乗務員に対する同様の暴言

イ 同年11月10日、B 2所長からの業務上の指示を受け入れず、悔しゅんの情なし

ウ 同月11日、乗務員C 2に対する業務妨害予告及び実行（城南車庫において他に空いている場所があるにもかかわらず、わざとC 2の自家用車の前に駐車仮眠した。）

(7) 同年12月20日、A 1の解雇問題につき、組合と会社は、団体交渉を行った。席上、組合はA 1の解雇を撤回してほしい旨の要求をした。これに対し、会社は、本人が反省しているのであれば、本人の始末書と組合の念書の提出を条件に解雇を撤回してもよいと回答した。そこで組合は、翌21日、A 1の始末書と組合の念書を提出したが、会社は内容について書き直しを命じた。翌22日、再度組合は始末書と念書を提出したが、また会社は、内容について書き直しを命じた。翌23日、組合は会社に始末書と念書を提出しようとしたが、提出前に、B 2所長から組合のA 4書記長に対し、A 1の解雇は撤回しない旨の発言があった。

(8) 同月24日、組合と会社は、A 1の解雇につき、団体交渉を行ったが、もの分かれに終わった。

4 配置転換

(1) 昭和57年11月21日、会社は営業所間の配置転換を行った。配置転換の対象となったのは22名であり、そのうち組合員は15名、非組合員は7名であった。

(2) 非組合員の対象者7名のうち3名は新しく班長に任命された上での配置転換であった。

(3) 配置転換当時、組合員と非組合員の人数はほぼ同数であった。

(4) 配置転換の対象となった組合員15名のうち12名は、この配置転換によって、通勤距離が長くなった。

5 当委員会に対する救済申立て（昭和58年（不）第6号）

昭和58年3月22日、組合は、会社の行ったA 1に対する第一次解雇、配置転換、組合員に対する昭和57年度冬期一時金の不支給は、不当労働行為であるとして、A 1に対する第一次解雇の撤回、配置転換の組合員対象者15名のうち通勤距離の長くなった12名の原営業所への復帰、昭和57年度冬期一時金の支給、陳謝文の掲示及び交付並びに同文の新聞への掲載を求めて、当委員会に救済申立てを行った。その後、配置転換については、退職、組合脱退、住居移転等により、組合は、12名中6名についての救済申立てを取り下げた。また、昭和57年度冬期一時金問題については、前記2の(6)のとおり、あっせん解決したため、組合は、申立てのこの部分を取り下げた。

6 A 1に対する昭和58年8月1日付け解雇

- (1) A 1は、東京都荒川区にある小林工作所在職中の昭和43年3月21日、東京北簡易裁判所から暴行傷害罪により罰金1万円の略式命令を受けた。
- (2) その後、A 1は、昭和54年10月27日、会社に入社する際、前記略式命令を受けた旨を履歴書に記載しなかった。
- (3) 昭和55年12月20日午後11時頃、A 1は弘前市鍛冶町の飲食店「ことぶき」に配車され、浪岡町立浪岡中学校教諭であったC 3（以下「C 3」という。）を乗車させた。車中、A 1とC 3は口論となり、本社営業所及び梶型営業所において、いさかいを起こした。A 1は、当日は、21日の朝までの勤務であったが、C 3といさかいがあった後、帰宅したため、翌21日出社した際、B 2所長に、前夜勤務途中で帰宅した事情を報告した。
- (4) この件に関し、昭和58年8月1日まで、A 1は会社から何ら処分を受けなかった。
- (5) 昭和58年3月8日、A 1は、前記第一次解雇につき、青森地方裁判所弘前支部に、雇傭関係確認、賃金仮払い仮処分申請を行った（以下「仮処分事件」という。）。
- (6) 仮処分事件につき、会社の提出した昭和58年3月22日付け答弁書の中に「債権者(A 1)は昭和55年12月乗客と口論し乗客に殴られ、殴りかえしたことがあり」という記載部分があり、これを見て、組合の上部団体である弘前地方労働組合会議事務局次長であり、仮処分事件の担当者であるC 4（以下「C 4」という。）は、裁判でA 1が不利になる可能性があると判断し、組合の三役会議の承認を得て、この件について交渉担当者となった。
- (7) 昭和58年4月12日、青森市内にある教育会館において、C 3の所属する青森県教職員組合の執行委員長C 5（以下「C 5」という。）、C 4、C 3の三者で話し合い、C 3は組合と会社の労使紛争と仮処分事件が早期に解決するよう努めること、C 3はC 5を介し、A 1に訴訟の費用の一部として30万円を支払うこと等を内容とする確認書を取り交わした。
- (8) 同年7月28日、仮処分事件において、青森地方裁判所弘前支部から、A 1の雇傭関係の仮の地位と賃金の仮払いを認容する決定があった。
- (9) 同年8月1日、会社は、以下の事由が就業規則に定める解雇事由に該当するとして、A 1を懲戒解雇（以下「第二次解雇」という。）した。
 - ア A 1は昭和54年10月27日、会社に入社する際、A 1を会社社員として採用するかどうかを決する面接において、A 1が昭和43年3月21日、東京北簡易裁判所で暴行傷害罪により罰金1万円の略式命令を受けた事実を隠し、経歴を詐称した。
 - イ A 1はC 3に対し、次のように危害を加えた。
 - (ア) 昭和55年12月20日、自分の運転するタクシーの乗客C 3と口論し、C 3に対し暴言を吐いたうえ、C 3に足払いをかけ泥の中に転倒させ、ホースで水をかけ再び転倒させた。
 - (イ) 仮処分事件において、会社がA 1のC 3に対する暴行の事実を主張すると、第三者と共謀し、暴行を受けたC 3の口封じをはかり、昭和58年4月8日頃から、C 3に対し、要求をのまないときは、新聞沙汰にしたり、ビラを配ってC 3の名誉、地位に害を加えるべきことを暗に示し、C 3を脅迫し、C 3に対し、自分達に協力すること、訴訟の費用の一部として30万円を負担すること等を強要した。
 - ウ A 1は、イで指摘した行為をすることによって、故意又は重大な過失により会社の

信用を損なった。

7 当委員会に対する救済申立て（昭和58年（不）第31号）

昭和58年11月28日、組合は、A1の第二次解雇は、不当労働行為であるとして、解雇の撤回、解雇期間中の賃金の支払い、陳謝文の掲示及び交付並びに同文の新聞への掲載を求めて、当委員会に対し、救済申立てを行った。

第2 判断及び法律上の根拠

1 A1に対する第一次解雇

(1) 組合は、A1の第一次解雇には、正当な理由がなく、A1を企業外に排除することによって、組合を弱体化させようとする不利益取扱いであり、支配介入であると主張する。

(2) 会社は、A1を解雇したのは、①C1と他乗務員に対し暴言を吐いたこと、②B2所長からの業務上の指示を受け入れず、悔しゅんの情がなかったこと、③C2に対し業務妨害をしたことを理由としたものであり、不当労働行為ではないと主張する。

(3) 判断

ア 解雇理由第1について

会社は、A1がC1や他乗務員に対し、無線を私的に利用したことは、電波法違反であり、発言の内容も暴力的な威迫を加えるものであることから、就業規則に違反すると主張するが、A1のC1に対する無線での発言は、はみ出し勤務を行ったC1に対し注意したものであったことから、暴言とは認められず、無線の私的利用はA1に限ったことではなく、これについて処分された例がないこと、また、他乗務員に対する暴言をも解雇理由としているが、これについて、何ら疎明がないことからして、会社の主張は採用することができない。

イ 解雇理由第2について

会社は、A1がB2所長の指示に従わず、C1に対する無線での発言につき始末書をも提出せず、悔しゅんの情がないことが就業規則に違反すると主張するが、A1のC1に対する発言の性質が前記のようなものであることからして、A1が始末書の提出を拒んだことは首肯できる。

ウ 解雇理由第3について

会社は、A1がC2に対し、業務妨害を予告し、実行したことが就業規則に違反すると主張するが、前記第1の3の(5)のとおり、A1が営業車をC2の自家用車の前に駐車させ、C2が帰宅する際に、いささか支障が生じたにすぎない。

以上のとおり、会社の主張する解雇事由はいずれも解雇に値するとは認められず、また、会社自身も同様の認識を有していたことは、会社が解雇予告の後に、A1本人の始末書と組合の念書の提出があれば、解雇を撤回してもよいとの態度を示したことからもうかがえる。このことと、A2執行部に替わってからの労使関係を考え併せると、A1の第一次解雇は、組合員であるが故の不利益取扱いであり、ひいては組合の弱体化を図ったもので、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と認められる。

2 配置転換

(1) 組合は、次のとおり、会社の行った本件配置転換は、組合活動を理由とする不利益取扱いであり、組合に対する支配介入であると主張する。

- ア 乗務員が営業所に拘束されるのは、出退勤点呼時だけであり、配置転換の必要性が認められない。
- イ 通勤手当が支給されていないため、配置転換によって、通勤距離が長くなると、賃金収入の実質切下げとなる。
- ウ ハイヤーの職場は、一般的な日勤の職場とは全く異質の特殊変則勤務である。
- エ 本件配置転換は、組合の活動家に対するものであり、また、配置転換の対象となった組合員と非組合員の人数比率も均衡を失する。
- (2) これに対し、会社は、次のとおり、配置転換は不当労働行為ではないと主張する。
- ア 本件配置転換の目的は、①社員の士気の向上②乗務員各位の接客態度の向上③営業所別売上げ及び乗務員各位の人格の向上④作業環境の向上⑤管理体制の強化であり、配置転換の結果、規律の乱れがなくなり、無線の使用状況も良好となり、今まで以上に乗務員の和が出てくるという効果があった。
- イ 各営業所とも弘前市内にあり、その間の距離も最大5キロメートル(所要時間20分)位である。
- ウ 本件配置転換は、非組合員も対象としており、特別に組合員の待遇を悪くするという意図はない。
- エ 配置転換に関し、組合が不当労働行為等の異議を申し入れるのは、経営権の侵害にほかならない。

(3) 判 断

組合は、配置転換の対象となった組合員が不利益を受け、組合が支配介入されたと主張する。確かに会社の主張する本件配置転換の目的及び効果につき、何ら具体的疎明がなく、配置転換の合理性は認め難い。しかし、組合の主張する配置転換の対象者各人の具体的不利益につき、疎明がない以上、本件配置転換を不当労働行為と認めることはできない。

3 A 1 に対する第二次解雇

- (1) 組合は、会社が行ったA 1 に対する第二次解雇は、執行委員であるA 1 に対する不利益のみならず、組合の弱体化を図る支配介入であると主張する。
- (2) これに対し、会社は、A 1 に対し第二次解雇を行ったのは、①A 1 が経歴を詐称したこと、②A 1 がC 3 に対し暴言を吐き暴行を加えたこと、③A 1 が第三者と共謀してC 3 を脅迫し、訴訟の費用の一部等を強要したこと、④A 1 が②、③を行ったことにより会社の信用を損ねたことが、就業規則に定める解雇事由に該当するためであり、不当労働行為ではないと主張する。

(3) 判 断

ア 解雇理由第1 について

A 1 が履歴書に略式命令を受けた事実を記載しなかったことは認められるが、略式命令を受けたのは第二次解雇をさかのぼる15年以上も前のことであること、この間、同種の問題を起こしたこともないことから、このことが解雇に値する事由であるとは認め難い。

イ 解雇理由第2 について

A 1 とC 3 との間に、いさかいがあったことは認められるが、会社の主張するよう

な、A 1 が C 3 に対し、足払いをかけたとか、ホースで水をかけた等の事実は認められない。

ウ 解雇理由第 3 について

前記第 1 の 6 の (7) のとおり、C 4 が、C 5 を交え C 3 と交渉し、確認書を締結したことは認められるが、A 1 と C 4 の間に共謀した事実が認められない以上、会社の主張は採用することができない。

エ 解雇理由第 4 について

会社は、A 1 の C 3 に対する暴言、暴行及び第三者と共諍しての脅迫・強要が会社の信用を損ねたと主張するが、前記イ、ウで判断したとおり、これらの事実が認められない以上、会社の主張は採用することができない。

以上のように第二次解雇には合理的理由が認められず、この解雇は、会社が第一次解雇をした後、仮処分事件で A 1 の申請が認容されたために、会社が、あくまで A 1 を企業外に排除しようとして、重ねて行った行為と認めざるを得ない。このことは、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。

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 条により主文のとおり命令する。

昭和 61 年 6 月 19 日

青森県地方労働委員会
会長 高 橋 牧 夫