

命 令 書

申立人 全国自動車交通労働組合総連合会
群馬地方自動車交通労働組合
群馬タクシー分会

被申立人 群馬タクシー株式会社

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) 被申立人群馬タクシー株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、高崎市内に4営業所を有して一般乗用旅客運送業を営んでおり、審問終結時の従業員数は105名である。
- (2) 申立人全国自動車交通労働組合総連合会群馬地方自動車交通労働組合群馬タクシー分会（以下「組合」という。）は、会社の従業員をもって組織された労働組合で、審問終結時の組合員数は15名である。

なお、会社には、別に全国自動車交通労働組合群馬地方連合会群馬タクシー労働組合（以下「全自交組合」という。）がある。

2 A1の傷病休職及び復職就労要求

- (1) A1（以下「A1」という。）は、昭和47年7月11日会社に入社し、運転業務に従事していた。
なお、A1は、入社後間もなく組合（当時の名称は、全国自動車交通労働組合群馬地方連合会群馬タクシー労働組合）に加入した。
その後、組合は、何度か名称を変えており、また、昭和53年4月頃には全自交組合と分裂した。
- (2) A1は、昭和58年7月2日午前1時頃、営業車に客を乗せて高崎市旭町の交差点で信号待ちをしていた際、意識消失発作を起し、高崎市内の第一病院に入院した。
A1は、8月22日に同病院を退院した後、昭和59年4月頃まで同病院に通院したが、この間、病名は、脳血管障害の疑い、発病の原因は、不詳、となっていた。
- (3) A1は、昭和58年10月中旬、会社に対して、運転業務がだめならば、無線配車、電話、集金等の業務（以下「地上勤務」という。）に就労させてもらいたい旨の申し入れをした。
- (4) 上記の申し入れに対して会社から回答がなかったため、組合は、11月1日、会社に団体交渉を申し入れた。

同日、会社は、第一病院を訪れ、A1の病状及び就労の可否について医師の意見を聴

いたが、医師は、運転業務は無理である旨述べた。

- (5) 11月4日、団体交渉が行われ、組合から、A1を、運転業務がだめならば地上勤務に就労させてもらいたい旨の要求があり、これに対して会社は、医師の指示に従い体の回復に努めてもらいたい旨回答した。

なお、12月13日にも団体交渉が行われた。

また、団体交渉では、組合から会社に対して、A1の疾病を労災として申請してほしい旨の要請があり、これに対して会社は、医師が認めれば申請する旨回答した。

その後、A1と会社はそれぞれ労働基準監督署に相談したが、申請は行っていない。

- (6) 会社は、昭和59年1月6日、就業規則に基づき同月2日付けでA1に休職を命じた。本件休職に関する会社の就業規則の条項は、次のとおりである。

(休職基準)

第24条 従業員が次の各号の一に該当したときは休職を命ずる。

(1) 傷病休職

私傷病により、欠勤が引続き6カ月に達したとき。

なお、本条項は、昭和59年3月30日に就業規則が改正されたため、本件休職が発令された当時の該当条項とは異なっているが内容は同じである。

- (7) A1と会社の業務部長B1（以下「B1業務部長」という。）は、3月13日、いっしょに第一病院を訪れ、A1の就労の可否について医師の意見を聴いたが、医師は、運転業務は無理である旨述べた。

- (8) 4月6日、団体交渉が行われ、組合から、A1を地上勤務に復職就労させてもらいたい旨の要求があり、これに対して会社は、空きがない旨回答した。

なお、4月18日及び6月19日にも団体交渉が行われたが、A1の問題について特に進展はなかった。

- (9) A1は、4月25日から5月5日まで、伊勢崎市内の美原記念病院に入院し精密検査を受けた。

この時期の同病院でのA1の病名は、脳腫瘍の疑い、脳血管障害、また、発病の原因は、不詳、となっていた。

A1は、その後、美原診療所（担当医師は美原記念病院と同じ）に通院したが、同診療所での病名は、意識消失発作、頭蓋内占拠性病変の疑い、等で、発病の原因は、不詳、となっていた。

3 田町営業所電話係への復職就労問題

- (1) 昭和59年8月21日頃、会社の田町営業所の電話係が1名退職した。

組合は、その後任としてA1を復職就労させるよう要求して会社に団体交渉を申し入れた。

- (2) この当時、会社は各営業所に電話係を配置していたが、身分は従業員ではなく嘱託であり、給料は月約10万円であった。

田町営業所では、午前8時半からの24時間一人勤務を2名の交替（但し、その他に補充要員が1名いた。）で行っていた。

なお、運転手をしていた従業員がその身分のまま電話係となった例はない。

- (3) 会社の本社営業所には無線室があり、4名の従業員が、2名ずつ昼間勤務（午前8時

半から翌日午前2時までの勤務)と夜間勤務(午後5時半から翌日午前9時半までの勤務)の2組に分れ、それぞれ1日交替で勤務していた。

この勤務の内容は、運転手の管理や各営業所の電話係から連絡を受けて無線による配車を行うものである。

無線室に勤務する4名のうち、営業所長代理のC1(以下「C1」という。)、営業主任のC2(以下「C2」という。)及び営業主任のC3(以下「C3」という。)の3名は、従前は運転手であった。

(4) 会社の社長B2(以下「B2社長」という。)は、8月27日、美原記念病院を訪れ、担当医師に無線配車及び電話係の勤務内容等を説明し、A1の就労の可否について意見を聴いたが、担当医師は、一昼夜の勤務や一人になる勤務は危険であり、そのような就労はさせるべきではない旨述べた。

(5) 翌8月28日、団体交渉が行われ、組合は、A1を田町営業所の電話係として復職就労させるよう要求したが、会社はこれを認めなかった。

A1は、団体交渉の途中で、美原診療所の担当医師から交付されていた5月21日付けの診断書を自宅に取りに戻り初めて会社に提示したが、会社は復職就労を認めなかった。

組合が、その理由を文書で回答するよう求めたところ、会社は、8月28日付けで、A1の身体状況を含め、総合的に判断して配置転換は認めない旨文書で回答した。

なお、この団体交渉では、A1が電話係として就労する場合の身分等の勤務条件については話し合われず、その後、A1の問題について団体交渉は行われなかった。

4 A1の退職

(1) A1は、昭和59年10月下旬、高崎市内の運送会社にアルバイトとして雇用され、以後運転業務に従事している。

(2) 会社のB2社長とB1業務部長に、12月28日、美原記念病院を訪れ、A1の病状等について担当医師の意見を聴いたが、担当医師は、運転業務、疲労のたまる業務及び一人になる勤務は禁止である旨述べた。

(3) 会社は、昭和60年1月23日、就業規則に基づき、A1に対して、同月2日をもって休職期間が満了し退職となった旨の通知を交付した。

本件退職に関する会社の就業規則の条項は、次のとおりである。

(休職期間)

第25条 前条による休職期間は次のとおりとする。

(1) 傷病休職……1年。

(復職)

第26条 第24条による休職者が次の各号の一に該当するに至ったときは、所定の手続きを経た後復職させる。

(1) 傷病休職

休職期間満了前に傷病が治ゆし出勤し得ることを医師が診断したとき。ただし、必要と認めるときは、会社の指定する医師に診断させることができる。

(退職)

第29条 従業員が、次の各号の一に該当したときは、その日を退職の日とする。

(5) 休職期間が満了し、復職させられないとき。

5 A 1 の組合活動歴

A 1 は、組合に加入後書記長などの役職を務め、また、組合の上部団体である群馬地方自動車交通労働組合でも執行委員長などの役職を務めている。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 組合の主張

会社が、A 1 の昭和58年7月2日午前1時頃発症した脳血管障害による疾病につき、①これを私傷病と認定し、これを前提として、昭和59年1月2日付けでA 1 に休職を命じ、その1年後の昭和60年1月2日付けで休職期間の満了を理由に退職させたこと、及び、②A 1 を運転業務又は地上勤務等あらゆる職務一切に就労させようとしないうちの措置をとったのは、日頃から全自交組合と差別する等組合及びA 1 を敵視している会社の態度の現れであり、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。

(2) 会社の主張

組合の主張のうち、①については、会社は担当医師の意見等を参考にしてA 1 の疾病を私傷病と認定し、休職を命じたもので、当時、A 1 も組合も異議なく了承しており、また、退職の発令も、A 1 が休職期間の満了日までに担当医師の意見でも就労可能な状態に回復しなかったためであり、いずれも正当である。

②については、運転は禁止との担当医師の意見に従って運転業務に就労させなかったもので、当然の処置であり、運転手以外の部署については、休職期間の満了前に従業員としての地位を保持したままで配置転換できる部署がなく、仮に存在したとしても、A 1 の健康状態は担当医師の意見でも就労可能なまでに回復していなかったからであり、止むを得ないことで、不当労働行為には該当しない。

2 判断

(1) A 1 の疾病に対する会社の扱いについて

組合は、A 1 の疾病に対する会社の扱いが不当労働行為に該当するとして、以下のよう主張する。

タクシー運転業務と脳血管障害とは、その間に業務起因性、業務遂行性が高いといわれており、労働省や運輸省等の行政機関はタクシー会社に対して労働条件の改善や健康管理につき行政指導を行っているが、会社はこれらの指導を無視し、違反して運転手を過酷な労働条件下で就労させている。

A 1 は、このような劣悪な労働条件下で11年間運転手として継続勤務し、発症前約1カ月間と発症当日は常態より特に劣悪な環境下で長時間労働していて運転業務中に発症した。

この脳血管障害による疾病は、労災に該当するかもしくはその可能性が高いのに、会社が積極的にこれを私傷病と認定し、これを前提として休職を命じ、その1年後に休職期間の満了を理由に退職させたのは違法であり、組合役員A 1 に対する不利益取扱いである。

以下判断する。

A 1 の病名及び発病の原因は、認定した事実2の(2)及び(9)にみられるように、必ずしも明確ではなく、また、認定した事実2の(4)、(5)、(7)、3の(4)及び4の(2)のよう

に、会社は、A 1 の担当医師や労働基準監督署の意見等を聴くなどしたうえで A 1 の疾病を私傷病として扱い、休職等の措置をとっていることが認められ、会社が A 1 を特に不利益に扱ったと認めるに足りる疎明もないので、組合の主張は採用できない。

なお、会社が A 1 を復職就労させないで退職させたことについては、後の(3)において判断する。

(2) A 1 及び組合の復職就労要求に対する会社の対応について

① 復職就労要求に対する会社の態度等について

組合は、復職就労要求に対する以下のような会社の個々の行為及びこれらの行為の総体が不当労働行為に該当すると主張する。

ア A 1 が、昭和58年10月4日、会社に対し就労要求してから同年11月4日の団体交渉までの間、A 1 に対し何らの回答もしなかったこと。

イ 同年11月4日の団体交渉の席上及びその後再三再四にわたり、A 1 は運転手として採用したのだから、運転手以外の職種には、仮に空きができて A 1 の健康状態が回復しても配置転換はしない、と言明していたこと。

ウ 地上勤務に空きがないとの理由で A 1 の復職就労を拒否していたのに、現実に空きのできた田町営業所電話係への復職就労要求に対しては、A 1 の健康状態が回復していないとの理由で拒否し、地上勤務への就労は可能と診断されているのに就労させる意思のなかったこと。

エ 昭和59年10月以降、A 1 は高崎市内の運送会社で運転手として稼働する等運転業務に就労可能なまでに健康状態が回復していたのに、運転業務にも地上勤務にも就労させず、一切の就労を拒否したこと。

オ 会社では過去に C 1、C 2、C 3 及び C 4 の4名について傷病を契機に地上勤務をさせてきた実績があるのに A 1 の場合のみ就労させようとしなかったこと。

以下判断する。

組合の主張のうち、ア及びイについては、組合の主張を認めるに足りる疎明はなく、エのうち運転業務への復職就労については、認定した事実2の(4)、(7)及び4の(2)のとおり、運転業務は無理である旨の担当医師の意見があり、会社もこの意見に従って A 1 の復職就労を認めなかったのであるから、会社の対応には合理性があり、組合の主張は採用できない。

組合のその余の主張については、次の②において判断する。

② 地上勤務への復職就労について

ア 田町営業所電話係への復職就労について

組合の前記①のウ及びオの主張に対して、会社は以下のように主張する。

(ア) 田町営業所の電話係は24時間の一人勤務であり、会社が団体交渉の前日(昭和59年8月27日)に A 1 の担当医師に電話係の勤務状況を具体的に説明して就労の可否を質問したところ、深夜の一人勤務は生命の危険を伴うから就労させるべきではないとの回答があった。

なお、A 1 が団体交渉の際に会社に提示した診断書は3カ月も前のものである。

(イ) 会社は、長年各営業所の電話係には嘱託を充てているが、会社が A 1 を賃金の低い嘱託として電話係に配置転換することは A 1 が拒否したと考えられ、また、

A 1 を従業員のまま発症当時の給料で電話係に配置転換することは、会社としては財政上の理由から断ることになったと思われる。

会社は、A 1 が運転手として復職できる状態になれば当然復職させるが、経営方針に反する配置転換をしてまで復職させる義務は存在しないものとする。

(ウ) 組合が傷病を契機に行ったものであると主張する配置転換の事例は、会社の必要と本人の適性等を考慮したうえで行った通常の人事異動であり、A 1 の場合をこれと同列に扱うことはできない。

(エ) 会社がA 1 を復職就労させない理由を転々と変えた事実はない。

会社は、終始諸般の事情を考慮したうえで、配置転換する部署がない、と言っており、もし空きがあれば配置転換するかなのような話はしていない。

以下判断する。

会社は、認定した事実3の(4)のとおり、団体交渉の前日にA 1の担当医師から、一昼夜の勤務や一人になる勤務は危険であり、そのような就労はさせるべきではない旨の意見を聞いたうえで団体交渉に臨んでいる。

これに対して、組合は、3カ月前の診断書を提示するのみで、それ以上A 1の健康状態を明確にしようとしておらず、また、認定した事実3の(2)にみられるように、電話係は嘱託で勤務条件も悪く配置転換の前例がないにもかかわらず、A 1が就労する場合の勤務条件等を明確にせずに就労を求めている。

以上を考慮すれば、会社の対応には一応の合理性が認められ、組合の主張は採用できない。

イ 電話係以外の職種への復職就労について

組合は、前記①のエ及びオの主張に加えて、会社がA 1を復職就労させる意思があれば就労の場はあったのにA 1の場合のみ一切の業務に就労させようとしなかったと主張する。

しかしながら、認定した事実からは、会社が積極的にA 1の復職就労に努力した姿勢は窺えないものの、傷病により運転業務ができなくなった従業員は地上勤務に配置転換するのが通例であったとの疎明はない。A 1の病状及び欠員の状況等からみて無線室勤務等へ配置転換しなかった会社の対応には合理性が認められ、組合の主張は採用できない。

(3) A 1 に対する退職発令について

組合は、会社が休職期間の満了を理由としてA 1を退職させたのは、日頃から組合及びA 1を敵視する態度の現れであり、不当労働行為に該当すると主張する。

しかしながら、会社が日頃から組合及び組合役員であるA 1の活発な活動を嫌悪し、全自交組合と差別するなどしていたとする組合の主張は、具体的疎明がなく、また、A 1の復職就労等が問題となった時期に会社と組合が特に対立していた等の事情も認められず、会社がA 1を退職させたことは、A 1の組合活動を嫌悪しての不利益な扱いであるとは認められない。

よって、組合の主張は採用できない。

3 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、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62年11月12日

群馬県地方労働委員会
会長 中山 新三郎