

命 令 書

再審査申立人 X

再審査被申立人 三重近鉄タクシー株式会社

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 再審査申立人X（以下「X」という。）は、昭和50年10月、再審査被申立人三重近鉄タクシー株式会社（以下「会社」という。）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。X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選出され、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) 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 Xの特勤及びオーバークラウドの廃止活動について

- (1) 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。X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払われることとなり、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、車両が不足するようになった。

また、会社では、乗務員自ら、あるいは会社の指示により、所定の勤務時間を超えて勤務する場合があります、Xは、これをオーバークラウドと称していた。

- (2) Xは、特勤手当支給方法の改訂後、勤務の現状に不満を抱き、特勤とオーバークラウド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たため、すぐには廃止の方向で検討することとしなかった。そこで、X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、特勤及びオーバークラウド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、会社は、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、会社は、特勤制度を廃止した。

- (3) この間、Xは、20回以上も労基署へ同旨の申告を行った。このようなX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同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随時とることができ、Xの行った一連の申告活動の大半は、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中に、Xの上記特勤制度の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、Xがこのような活動をしないことを求める署名運動が行われ、支部組合員の約80パーセントの署名が集められた。
- (6) 会社は、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11月10日夜、B1専務（以下「B1専務」という。）、B2勤労課長（以下「B2課長」という。）は、松坂市内の料亭にXを招待し、B1専務は、「今までのことは水に流してくれ、今後はB2とうまくやってくれ」と要望した。
- (8) 昭和57年12月13日、Xは、B2課長と四日市市内の喫茶店で面談し、会社四日市営業所の数名の運転士が違法な長時間労働を行っているとして抗議を行った。この話し合いの中で、B2課長は、「一週間以内に善処する、日当は補償するから一週間休んでほしい」と申し入れたため、Xは、翌14日から同月20日まで欠勤した。

同月20日、同課長は、欠勤の補償として30,000円をXに支払い、同時に引き続き昭和58年1月20日まで休むよう要請したが、Xは、これを拒否した。

- (9) 昭和57年12月25日午前0時過ぎ、Xは、会社において当夜の責任者C1助役に対し、C2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抗議していたところ、たまたま居合せたB1専務がXの抗議を中止させるため、同人のポケットに1万円札を入れたが、Xは、受け取らなかった。

### 3 「職場を良くする会」について

Xは、前記の申告行為を繰り返すかわら、昭和57年頃、同僚6名と「職場を良くする会」を結成し、規約、交番表の私案の作成や「近タクニュース」と称する機関紙を昭和57年7月から同年8月にかけて3回程度発行して他の組合員に配布した。「近タクニュース」には、「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ると考え、働く者の生活と健康を守るのが労働組合の当然の任務として運動を進めて来た」こと、Xの特勤等の廃止活動について組合が質問したことに対し、「ノルマが宿命だからと云って生理的限界を越える労働を認めるのは労組の背信行為である」こと、「会社が、昭和57年7月28日付けでなしたXに対する乗務停止1日間の処分は、タクメーターに関する労働協約に違反したものであり、組合は会社に厳重に抗議すべきである」等の記載がある。

これに対し、組合は、Xに「職場を良くする会」が分派活動にあたるのではないかと問い質したところ、同人は、例えば「魚釣り会」のような同好会であると説明し、今後は組合を批判するようなことはしない旨約したため、組合は、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。

Xらが結成した「職場を良くする会」については、会社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入れもなかった。

#### 4 早退及び無線開局の通信をしなかったことについて

X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、11時頃労基署を訪ね、前記申告活動を行い、12時20分まで会社に無線開局の通信をせず、会社の送信に応じなかった。

これに対し、会社四日市営業所長は、Xに「車両から離脱することは、今後嚴重に慎むよう注意すること」とする注意書を発した。

#### 5 乗務停止1日間の処分について

昭和57年7月9日、Xが使用した車両のタコグラフに約8分間の空白があり、会社は、同月12日、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。しかし、X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、その他労務管理に利用しないという条項がある」と主張して理由書を提出しなかった。

このため会社は、同月28日、Xを社員就業規程第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。同日、Xは、この処分が不当であるとして、労基署等に相談するため会社に休暇を願い出て勤務しなかったが、後日会社は、休暇は認められないとして、当日欠勤扱いとした。

#### 6 欠勤及び本件解雇処分に至る経緯について

(1) Xは、昭和58年2月28日、2月分給与の支払いを受けた後、翌3月1日に自己都合で欠勤する旨の欠勤届を提出して早退し、その後、諭旨解雇処分のなされた同月21日まで欠勤を続けた。

その間の同月6日午後8時半頃、Xは、会社四日市営業所に電話し、C3助役に対し、「サラ金を整理するため3月20日まで休む」旨連絡してきた。同助役は、これに対し「仕方がない」と答えた。

(2) Xは、いわゆるサラ金業者約20社から借入れをし、3月初め頃からその返済を怠ったため、同人の居所を教えるよう求めるサラ金業者からの電話が会社の本社及び四日市営業所に頻繁にかかるようになった。

サラ金業者からの電話は、当初はXの所在を追求するものが多かったが、「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。

(3) このため、会社は、3月7日、四日市営業所掲示板及びXが入寮していた会社の四日市市の鶴の森寮（以下「鶴の森寮」という。）に、Xが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。

(4) 3月14日、Xの同僚であるC4（以下「C4」という。）は、同月10日付けでX名義の「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日迄私用少々旅行致しますので欠勤する事をお届け申し上げます」という所定の用紙によらない欠勤届を提出した。B2課長は、C4に対し、欠勤の理由について直接Xに聞

きたいので連絡先を明らかにするよう求めたが、C4はXに連絡することがあれば、自分が連絡をとると述べた。

翌3月15日、会社は、鶯の森寮のXの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C4にも伝えたが、その後も何の連絡もなかった。

- (5) このため、B2課長は、Xが住所として届け出ている三重郡の同人の自宅を訪ねたところ、同人は、既にそこには住んでいなかった。そこで調査したところ、Xは、昭和56年11月26日に同所所在の同人所有の建物を売却していること、同年11月25日、妻と協議離婚していることが判明した。

ところが、Xは、住所の変更を会社に届け出ていなかったため、会社は、同人に通勤手当として、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円を支給した。

Xは、昭和56年12月頃から鶯の森寮に居住しており、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、同人が前記自宅に居住してそこから通勤し、鶯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。

また、Xは、昭和57年1月、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、同年12月、この届の内容について変更がない旨確認し、所得税につき扶養配偶者控除を受けた。

昭和59年11月1日、同人は、四日市税務署に妻を扶養親族としない内容の昭和57年分の所得税の確定申告をなした。

## 7 諭旨解雇処分について

- (1) 昭和58年3月21日、会社は、Xを社員就業規程第105条2号、3号、4号、8号及び18号に該当するとして諭旨解雇処分とした。

- (2) 会社は、上記Xの解雇処分をなすに当たり、同月15日、組合にその旨を通告したが、組合は、Xに事情を聞いてみたいとして本件処分に対する態度を保留した。Xとの連絡がとれぬまま上記処分が発令されたため、組合は、会社に解雇理由についての説明を求めるとともに、組合の執行部は、この問題に慎重に対処することを申し合わせた。

同年5月16日、組合は、臨時大会においてXの上記処分についての争いに対し、支援を行わない旨決定した。

- (3) 会社の社員就業規程のうち、本件に係る条項は、次のとおりである。

(欠勤)

第68条 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。

(以下 略)

(譴責、減給、降格、乗務停止、出勤停止)

第104条 社員がつぎの各号の一に該当するときは、譴責、減給、降格、乗務停止、または出勤停止に処する。乗務停止については、営業所長の権限においてすることができる。

1～13 (略)

14. 運行記録計の不正操作をしたとき、または記録紙を脱着しないとき

(以下 略)

(諭旨解雇、懲戒解雇)

第105条 社員が、つぎの各号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。

1. (略)

2. 出勤状態が常でなく、注意を受けても改めないとき

3. 正当な理由がなく無届欠勤が多いとき

4. 虚偽の申告をしたとき

(中略)

8. 社会的規範に反する行為(刑罰にはふれなくとも一般社会通念上当然としてはならないこと)があつて、会社、または社員たる体面を汚したとき

(中略)

18. 外部から指摘を受ける言動を行い、会社の信用を傷つけ、または会社に損害を与えたとき

(以下 略)

(4) また、組合と会社との間の労働協約第18条は、次のとおりである。

(解職)

第18条 会社は社員が次の各号のいずれかに該当する場合には、これを解職する。

(中略)

(8) 懲戒解職または諭旨解職に該当するとき。

(中略)

② 前項第3号に定める場合を除いて、その基準については、会社はあらかじめ組合と協議する。

8 その他の事情について

(1) 本件解雇後、会社が調査したところ、Xは、昭和58年3月12日、名城交通株式会社で面接を受けて運転者名簿に登録され、同月15日付けで名古屋タクシー協会からタクシー乗務に必要な乗務員証を交付されていることが判明した。しかし、同人は、同社で就労したことはない。

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

第2 当委員会の判断

1 Xは、同人の諭旨解雇処分が不当労働行為に当たらないとした初審命令を不服として再審査を申し立て次のように主張する。

本件解雇の理由とされた各事実について、次のような事情があつたのであり、結局これらは社員就業規程の諭旨解雇事由に該当しないか、形式的に該当しても解雇しない慣行があつたのに、会社がXの特勤及びオーバークラウドの廃止等正当な組合活動を嫌悪し、同人を企業外に排除することを企図して本件諭旨解雇をなしたものであつて、不当労働行為に当たるものである。

① Xの出勤状態は良く(昭和57年をみれば8月及び12月を除く各月に精勤手当を支給されていること)で明らかである。)、会社における欠勤、早退は事前又は事後に連絡するこ

とにより自由になされる慣行であり、欠勤、早退の多い従業員で処分された例がなかったのに、Xが3月1日以降届出、連絡して欠勤したことをとらえて、会社の承認していない欠勤は「無届欠勤」であるとして、解雇理由にこじつけている。

- ② 給与所得者の扶養控除等（異動）申告書に離婚した妻を扶養親族として記載し届け出たのは、勘違いによるもので、後に確定申告をしている。
- ③ 通勤手当については、自宅売却後住所変更の届出をしていないものの、同人が鶉の森寮に居住していることを熟知する会社が通勤手当を支給したものであって、同人が虚偽の申告をしたことはない。
- ④ サラ金業者からの借入れは、Xの個人的な事柄であり、またサラ金業者の返済督促や会社非難の電話があったというのは、会社のデッチ上げであり、その電話によって会社業務に支障があるはずはないのである。

2(1) そこで、本件論旨解雇処分の理由とされた各事実についてみると、次のとおり判断できる。

① Xは、昭和58年3月1日から論旨解雇処分を受けた同月21日までの長期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。しかし、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、Xの属する会社四日市営業所及びXの居室のあった鶉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C4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。しかし、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、前記鶉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にとの文書を掲示するとともに、これを前記C4にも伝えたが、その後もX自らはもとより第三者を介しても何ら連絡をしなかった。これら一連の経過に照らすと、X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。

② X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いたこと。

③ X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円の支給を受けていたこと。

④ Xは、いわゆるサラ金業者から借り入れをし、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X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。

これらの諸事実は、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認められ、それらを総合すると論旨解雇の理由としては相当と認められる。

また、会社には、このような論旨解雇理由に該当する事実のある従業員を解雇しない

慣行があったことを認めるに足る疎明はない。

- (2) ところで、Xの特勤及びオーバー労働廃止等を求める活動は、多数の組合員が同人にその活動の中止を求めたり、会社に特勤の再開を要請することもあり、また、組合が同人の活動を分派活動ではないかと問い質すこともあったのである。これからみると、同人の活動は、組合員の支持を受けていたとも思われず、会社は、Xの活動を快く思っていなかったとしても、同人の活動に着目し、これを嫌悪して、その活動の故にあえて同人を企業外に排除しようとする企図していたものとまでは認められない。

そうとすれば、社員就業規程の諭旨解雇処分理由に該当する行為のあるXを、会社が諭旨解雇にしたことは、同人の組合活動を理由に解雇したものとは認められない。したがって、これを不当労働行為に当たらないとした初審命令は相当である。

- 3 なお、Xは、本件諭旨解雇をするにあたり、会社が労働協約第18条に規程する組合との協議を尽していないから、この点においても本件解雇は不当労働行為であると主張する。

しかし、会社と組合の間に締結されている労働協約の第18条第2項は、懲戒解雇または諭旨解雇の「基準」についてあらかじめ協議する旨を規程しているのであって、本件のような個別の解雇にあたり協議する旨規定しているわけではない。したがって、本件解雇について、会社が組合と協議を尽していないことをもって、不当労働行為に当たるというXの主張は理由がない。

以上のとおり、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び同第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

昭和60年12月18日

中央労働委員会  
会長 石川 吉右衛門