

命 令 書

申立人 あげぼのタクシー労働組合

被申立人 あげぼのタクシー有限会社

主 文

- 1 (1)① 被申立人は、申立人組合員A1に対する昭和58年2月28日から同年3月3日までの4日間の出勤停止処分がなかったものとして取り扱い、同人に対して、同出勤停止処分がなければ受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- ② 被申立人は、同A1に対する昭和59年1月7日から同年1月13日までの7日間の出勤停止処分がなかったものとして取り扱い、同人に対して同出勤停止処分がなければ受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- ③ 被申立人は、同A1に対して、同人が昭和58年5月11日午前7時30分から午前9時15分まで就労したのものとして取り扱い、この間の賃金相当額を支払わなければならない。
- (2) 被申立人は、申立人組合員A2に対して、同人が昭和58年11月30日午前7時30分から午前9時50分まで就労したのものとして取り扱い、この間の賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、本命令交付の日から7日以内に、下記の文書を縦1メートル、横2メートル以上の白紙に明瞭に楷書で墨書し、被申立人会社本社の食堂入口付近の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

昭和 年 月 日
あげぼのタクシー労働組合 執行委員長 A2 殿
あげぼのタクシー有限会社 代表取締役 B1
下記の行為は、福岡県地方労働委員会により労働組合法第7条第1、3号に該当する不当労働行為であると判断されましたので、今後このような行為を繰り返さないよう留意いたします。
記
1 組合員A1に対し、昭和58年2月28日から同年3月3日までの4日間及び昭和59年1月7日から同年1月13日までの7日間、各出勤停止処分を行ったこと並びに昭和58年5月11日午前7時30分から午前9時15分まで就労を妨害したこと。
2 組合員A2に対し、昭和58年11月30日午前7時30分から午前9時50分まで就労を妨害したこと。

- 3 被申立人は、主文第2項の文書の掲示を開始したときは、直ちに当委員会に文書で報告しなければならない。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 申立人あけぼのタクシー労働組合（以下「組合」という。）は昭和44年4月（以下「昭和」は略す。）、被申立人会社に勤務する運転手によって結成され、本件申立て当時の組合員数は4名である。組合は全国自動車交通労働組合総連合福岡地方連合会（以下「自交総連福岡地連」という。）及び福岡地区労働組合協議会に加盟している。

なお、本件申立てにかかるA1（以下「A1」という。）は申立て当時から結審時まで組合書記長であり、同じくA2（以下「A2」という。）は組合執行委員長である。

さらに、会社内には申立人組合員以外の従業員で構成された親睦団体の「あけぼの会」があり、申立人組合とは別に会社と労働条件についての団体交渉を行っている。

(2) 被申立人あけぼのタクシー有限会社（以下「会社」という。）は一般乗用旅客自動車運送業を営み、肩書地に本社及び車庫を、福岡市博多区にあかつき営業所をそれぞれ置き、本件申立て当時従業員数は約70名である。

#### 2 本件申立て前の労使関係について

本件当時者間においては、48年頃から種々の労使紛争が発生し、当委員会に対しても本件を除き過去6件の不当労働行為救済申立事件が係属したが、その概要は以下のとおりである。

(1) 支配介入の禁止等を求める福岡労委昭和49年（不）第1号事件は審査中に当事者間で自主交渉が行われ、会社から組合に対し「今後労務管理上誤解をまねくことのないよう確約する」旨の確認書が提出されたため、49年3月7日申立ては取り下げられた。

(2) その後、再び労使紛争は再燃、激化し、51年8月21日、会社は当時組合執行委員長であったA1及び書記長のA2を懲戒解雇した。組合は両名の原職復帰を主な内容とする救済申立てを行い、当委員会も52年12月5日、それを認容する救済命令を発した（福岡労委昭和51年（不）第23号事件）。会社はこれを不服として53年1月18日、福岡地方裁判所（以下「福岡地裁」という。）に救済命令取消訴訟を提起したが、福岡地裁は当委員会の緊急命令申立てに対し、その主要な部分であるA1、A2の原職復帰を内容とする緊急命令決定を53年3月13日に行い、両名は翌3月14日から運転手として職場復帰した。会社はその後、この救済命令を支持した56年3月31日付福岡地裁判決を不服として福岡高等裁判所（以下「福岡高裁」という。）に控訴し、さらに同地裁判決を支持した59年3月8日付福岡高裁判決を不服として同年3月13日上告し、現在最高裁判所（以下「最高裁」という。）に係属中である。

(3) A2、A1らの出勤停止処分撤回等を求める福岡労委昭和53年（不）第24号及び同昭和54年（不）第25号併合事件における救済命令も上記(2)と同様の経緯をたどり、会社は本件審問終了後の61年3月26日付福岡高裁判決を不服として、同年4月1日、最高裁に上告している。また、A2らの出勤停止処分撤回等を求める福岡労委昭和55年（不）第11号事件の救済命令については、会社が救済命令取消訴訟を提起しなかったため確定しているが、団交応諾を求める福岡労委昭和58年（不）第6号事件の救済命令は、現在福岡地裁昭和59年（行ウ）第13号不当労働行為救済命令取消請求事件として係属・審理中で

ある。

3 A 1 に対する58年2月28日付交通事故に係る出勤停止処分について

- (1) 58年2月25日午後5時すぎ、乗務中のA 1は福岡市東区千早2丁目（以下「福岡市」を省く。）の住宅街から客を乗せ、進行方向の見通しのきく道路を時速約30キロメートルの速度で500乃至600メートルぐらい走行した地点で、T字型交差点の左側路地から子供の乗った自転車がいきなり3台飛び出すように右折したため、危うくこれを避け、その場に急停車した。その時、さらにもう1台の自転車が同じ路地から飛び出してきて、「ドスン」という音をさせ、A 1の車両の左側のステップにぶつかった。A 1は車から降りて「危ないじゃないか」と注意し、「どうかしてないか」と聞いたところ、その自転車に乗っていた当時千早小学校6年生のC 1（以下「C 1少年」という。）は「いえ、どうもしていません」といってその場を離れようとした。A 1は、車両の左側のステップが少しへこんでいたため、会社へ連絡し事故係が来るまで待つようC 1少年に言った。

なお、C 1少年の自転車もフォークが曲っていた。

- (2) 会社から事故現場までは500メートルぐらいの距離しかなく、A 1が再三連絡したにも拘らず、事故係はなかなか来なかった。会社の事故係が来る前に東区の名島派出所から警察官が来て、A 1とC 1少年の双方から事情を聴取し、その中でC 1少年に対しては「怪我はないか」と尋ねていたが、同少年は「ころんでもないし、怪我もしていない」と答えた。その警察官が事故についていろいろと調べている際に、会社の事故係B 2部長（以下「B 2部長」という。）が来たので、同警察官は同部長に対し「あんた110番に電話したろう。私が言うたろうが、怪我をしていなかったら110番に電話しても東署の事故係は来ないと言ったでしょうが」と言うと、同部長は「後でどうかあったら困るから」と答えた。B 2部長もC 1少年の手足など体を入念に調べた後、警察官は同少年を帰宅させた。また、警察官はB 2部長とA 1の帰り際に「なにしろ相手が子供のことだから一応お母さんには会っておく方がいいよ」と言った。

- (3) 一旦会社へ帰ったA 1は、C 1少年宅へ行こうとしたが、反対に同少年が会社へ来て「母はまだ仕事から帰ってない」と報告した。そのため、A 1はB 2部長から母親が帰ったら無線で連絡をするので、それまで仕事をしておくよう指示されたが、帰庫するまで何らの連絡はなかった。

A 1が午前4時頃洗車をしていると、配車係から「C 1少年は病院へ行くと言っているとのB 2部長からの連絡があった」と言われた。

- (4) 翌2月26日、B 2部長はC 1少年を下校後に、東区名島の飯田整形外科で受診させ、その結果同少年は「左膝部打撲」により加療5日間と診断された。

当日午後9時すぎ、A 1はA 2の自宅に居たところをB 3営業課長（以下「B 3課長」という。）から是非会って話をしたいと電話で呼び出され、東区の九州産業大学前のワールドコーヒー店で同課長と会った。そこでB 3課長は最初にC 1少年の診断書をA 1に示し、この診断書を月曜日に警察に出せば交通事故による違反点数が付けられ、前回57年の交通事故の違反点数と合わせると運転免許証の持ち点数が3点しか残らないという趣旨の話をしたうえで、タクシー運転手が残り3点で乗務するのは大変ではないか、この際退職する気はないかと発言したので、A 1は「私にはまったくその気はありません」と答えた。その後、同課長は上記A 1に対して退職を勧めた件については、B 1社長（以

下「B 1 社長」という。)、B 4 総務部長 (以下「B 4 部長」という。)、B 5 営業部長 (以下「B 5 部長」という。)、及びB 3 課長の四人で相談したものであって、その際B 3 課長は「B 4 部長が『A 1 は運転手として不適格であるんで辞めてもらいたい』と言い、B 5 部長は『まあまあ』と言っているので4 人で相談したがまとまらない。B 1 社長からは『A 1 と会って退職を勧めてもあれは辞めるとは言わないだろう。最終的にお前がどうしても会ってみたいというのなら、そのことについてはお前にまかせる』と言われた」という趣旨の話をし、さらに、「こういうことをすることが会社にとって不利になることはわかっているが、そういうふうにして意見が分かれたので、どうしてもA 1 さんと会って話がしたかった。それで朝から探しておりました」と述べた。結局、A 1 が「私はどんなことがあっても退職する気はないし、診断書が警察に出され点数が少なくなり、そのまま運転していてまた何かあって、免許が取り消される結果になろうと、自分の信念をまげる考えはありません」と述べると、「そんなこと言っていると定年までなるんじゃないか、あなたとA 2 委員長とは考えも違うんじゃないか」という話が出たので、「そりゃ、顔、形が違うように考えも違うでしょう。しかし、現在の闘争においてA 1、A 2 間に考え方の相違はまったくありません。定年までなろうと私達は信念をまげずにたいへんだろうけども頑張ります」という趣旨の話をした。

(5) 58年2月28日、A 1 が午前7時20分頃出勤すると、B 5 部長から課長室へ呼ばれ、2月25日の事故について注意されるとともに始末書の提出を要求された。これに対しA 1 は「今回の事故は私が被害者であり、裁判の結果が出るまで始末書の提出は待つてほしい。裁判の結果自分の方が悪いということになり、免停、罰金等がくれば始末書も書くし、処分も受ける」旨述べ、始末書の提出を拒否した。そこで、B 5 部長は始末書提出拒否と上司の注意を聞き入れないなどの反抗的態度を採ったことを理由に、A 1 をこの日出勤停止処分に付した。

(6) A 1 が次の乗務日である同年3月2日に出勤すると、今度はB 4 部長から課長室へ呼ばれ、再度事故についての注意を受け、始末書の提出を求められた。

A 1 はB 5 部長に対して述べたと同じように、再びB 4 部長に対しても「自分が被害者であり、裁判で白黒の決着がつき、自分が悪いとなれば始末書を書き、処分も受けるがそれまで待つてほしい」旨繰り返した。しかし、B 4 部長はA 1 のこの申し出を拒否し、あくまで「書け」と言い、双方で同じことのやりとりが1時間ぐらい続いた後、A 1 は「事故が多いということについては会社にも責任の一端があるのではないか、なぜなら組合員に対する運収のノルマの強要、差別的点呼、差別的事故処理が延々と続く限りにおいてはやはり事故は減らないのではないか」等の話をした。それに対してB 4 部長は「そんなこと言うならどうにもならんな、あんた始末書書かん」と言った。A 1 は「裁判の結果が出るまで待つてほしい」旨繰り返し、これを拒否したところ再びこの日も出勤停止処分に付された。

(7) 58年3月4日、A 1 が出勤するとB 4 部長から課長室へ呼ばれ、裁判の結果が出たら始末書を提出させ、処分を行うと告げられた。これに対しA 1 は、「結果が出てA 1 が悪いということになれば、始末書を提出するし、処分も受ける」旨答えたところ乗務を許された。

なお、A 1 は事故当日の2月25日、事故報告書を会社に提出したが、会社はこれをA 1

の有責事故と判断した。そして後日、A1はこの事故につき人身事故として書類送検されたものの、検察庁において不起訴処分となり、免許停止や交通事故による違反点数などの行政処分及び罰金などの刑事処分は科せられなかった。

(8) A1は、46年3月から57年4月までの間に東区香椎駅前交差点において4件の交通事故を起こしたことがあるが、そのうち57年4月11日の自転車に乗る高校生との衝突事故では、免許停止30日間の行政処分、罰金25,000円の刑事処分を科せられた。

#### 4 懲戒処分について

(1) 始末書の提出及び出勤停止処分について会社の就業規則では次のように規定されている。

(懲戒及び懲戒の種類)

第62条 従業員が次の各号の1に該当するときは懲戒する。

懲戒は次の各号とし、その1又は2以上を併科する。但し反則が軽微なもの又は平素精励で悔しゅんの情が顕著なものに対しては訓戒に止めることがある。

1. 譴責 始末書を取り将来を戒める。
2. 減給 始末書を取り一回について平均賃金の半日分以内を減給し将来を戒める。
3. 昇給停止 始末書を取り次期の昇給を停止する。
4. 乗務停止 始末書を取り一定期間乗務を停止し再教育を受けさせ、或は指示した他の業務に従業させる。
5. 出勤停止 始末書を取り、7日間以内出勤を停止し、その期間中の賃金を支給しない。
6. 減俸 始末書を取り減俸する。
7. 格下げ 始末書を取り、その従事する職種の階級を引下げる。
8. 懲戒休職 始末書を取り、3ヶ月以内の期間休職とする。
9. 懲戒解雇 予告期間を置かないで解雇し、退職手当を支給しない。

(減給、昇給停止、乗務停止)

第71条 従業員が次の各号の1に該当するときは、減給、昇給停止、若しくは出勤停止とする。但しその情状によっては、譴責又は訓戒とすることがある。

1. 勤務に関する手続きその他の届けを詐ったとき。
2. 正当な理由がなく遅刻、早退又は欠勤が重なったとき。
3. 勤務怠慢で業務に対する誠意が認められないとき。
4. 就業時間中許可なく私用を弁じ注意を受けることが重なったとき、又は情状の重いとき。
5. 許可なく会社の物品で私物を作り又は修理若しくは他人にこれをさせたとき。
6. 持出証その他の証明書を盗用したとき。
7. 器物その他を破損、紛失若しくは濫用したとき。
8. 業務上の怠慢又は監督の不行届によって事故を発生させる等、会社に損害を与えたとき。
9. 火気の取扱を粗略にし、又は所定の場所以外で喫煙、たき火等をしたとき。
10. 会社の施設内において許可なく貼紙又は印刷物の配布等をしたとき。

11. 安全規定に違反し又は保健、衛生に関する指示に従わないとき。
12. その他前各号に準ずる違反行為があったとき。

(減俸、格下げ、懲戒休職)

第 72 条 従業員が次の各号の 1 に当て嵌まるときは、減俸、格下げ、若しくは懲戒休職とする。

但し情状によって減給、昇給停止、乗務停止若しくは出勤停止とすることがある。

1. 正当な理由がなく無断欠勤したとき。
2. 会社内で許可なく飲酒又は銘ていして会社に入出すること、風紀紊乱の行為があったとき。
3. 業務上の指示命令に従わなかったとき。
4. 許可なく会社の物品を持出したとき。
5. 業務に関して上長の許可なく不当な約定又は承諾をしたとき。
6. 業務に関して不正な金品等を強要し又はうけたとき。
7. 外部から指揮を受ける行為をし、会社の信用を著しく失墜したとき。
8. 粗暴運転又は交通事故を繰返し改しゅんの見込がないとき。
9. 重大な過失によって交通事故を起し、会社に損害を与えたとき。
10. 故意又は重大な過失によって車輛、機械器具、工作物、建設物その他物品を損じ又は失くしたとき。
11. 怠慢又は監督不行届によって火災、傷害等重大な事故を発生させたとき。
12. その他前各号に準ずる行為があったとき。

(2) 会社が交通事故を起した運転手に対し始末書の提出を求めるのは、事故報告及び将来再び事故を繰り返さないよう反省を促し、意識の高揚を図るためであるが、事故報告については別途事故報告書を書かせるのが通例になっている。53年2月1日発行の社内報「あけぼの」には、B4部長の話として、52年1月から53年1月までの1年間における交通事故件数が100件近くあったと記載されているにも拘らず、この中に始末書の提出は1通もなく、また、36年会社設立以来、A2、A1が福岡地裁の緊急命令決定によって53年3月、職場復帰するまでは、始末書の提出は1通であった。その後53年7月から57年6月までの約4年間の事故件数は明らかではないが、始末書の提出は16通であり、そのうち組合員が提出した始末書は8通で、A1のそれも1通含まれていた。

(3) 出勤停止処分については、役員会議の決議により各部長が独自に出来ることとされ、また、処分期間及び処分を発する時期についても各部長の裁量に委ねられている。

なお、55年3月から57年5月までの間に交通事故を起こして出勤停止処分に付された者は6人であるが、そのうちの3人が組合員であり、57年4月の事故で出勤停止7日間の処分を受けたA1も含まれている。

5 A1に対する59年1月7日付迎車メーター不使用に係る出勤停止処分について

(1) 58年12月20日、会社は福岡市乗用自動車協会（以下「市乗協」という。）から文書で警告を受けた。その内容は、市乗協の輸送秩序指導委員会が深夜割増料金不表示による不正運行実態の街頭調査を行った結果、同社にも球切れによる該当車両が2台あったため、今後違反防止に格段の努力を求めるというものであった。会社はこの警告書を運転手控

室に掲示し、これを契機に料金不正収受に類する行為がないかどうか、B3課長、B5部長がその日以降約2週間分の全車両のタコグラフ、運転日報及び配車日報の突き合わせ調査を行った。

- (2) 58年12月28日午前5時から運賃改定が実施され、初乗り運賃430円、爾後の加算運賃80円となり、迎車回送料金については発車地点より実車扱いとし、初乗り運賃額を限度とするという取り扱いとなった。会社はこの旨を運転手に周知させるために、およそ縦1.5メートル、横1メートルの大きさの新料金表を運転手控室に掲示し、市乗協作成の「運賃改定についてのお知らせ」という一般客用ビラを全車両に30枚乃至40枚の束で備え付け、さらにB5部長作成の運収早見表を全車両に配備した。そして、その直後のB4、B5両部長の点呼においては基本料金いくら、爾後の加算料金いくらといった程度の説明や客とのトラブルがないようにとの注意は行われたが、迎車メーターの取り扱いについては何ら説明されなかった。迎車メーターはこの運賃改定時以降初乗り運賃の430円を越えて510円まで作動し、そこで停止するため、ほとんどの運転手は配車依頼を受けた場合、迎車メーターを倒す時期について非常に神経を使うようになった。

また、従業員間で配車依頼があった際の迎車メーターの使用について、本件審問において会社側証人として出廷した同社運転手C2は「必ず迎車メーターをかけはするが…いくらか手加減する」と証言し、同じくC3は、「同僚を迎えに行く時の迎車メーターの倒し方には気を使う」、同じくC4（以下「C4」という。）は「全然メーターを倒さないことは最近では記憶にない。大昔はあった」と証言している。

- (3) 59年1月4日、A2は夕食後「香椎方面の空車」という無線呼出しに応じ、「香椎のラッキーパチンコ前で社内のC4さん」という配車を受け、迎車メーターを倒さずその地点まで走行した。ラッキーパチンコ前に着くと道路の反対側のパン屋から同じ従業員のC4、C5とB3課長が道路を横断して、A2の車に乗り込んだ。助手席に座ったC4は「香住ヶ丘に行ってくれんですか」と言って、自分からメーターを「賃走」にした。走り始めてA2は、B3課長らが初麻雀の帰りであることをC4らとの車内の会話で知り、さらにC4は「死んだC6さんは変ったもんなあ、同僚からの配車依頼に対しても迎車メーターを倒して行きよったけんな」と言った。

なお、A2はこのB3課長ら麻雀グループを迎車する際、迎車メーターを使用しなかったことを理由に、後日会社から注意を受けたり、懲戒処分に付されたりしたことはなかった。

- (4) 59年1月7日、A1は朝の7時20分すぎに出勤するとB5部長から課長室へ呼ばれ、「昨日A2君のところへ無線配車を受けて行った際、迎車メーターを倒さんで行ったろう」と聞かれたので、これを認めた。さらに同部長から、「何故倒さないか」と追及されたため、「従業員間で迎車メーターを倒したり、深夜メーターを入れたりということは今までになかったじゃないですか」と答えた。同部長は「そんなことはない」とこれを否定したので、A1は自分から「実は私は前年の12月31日にも無線配車で同じ従業員のC7さんから九大病院へと呼ばれたときに迎車メーターも倒してないし、深夜料金も倒さず走りました」と話した。しかし同部長は納得せず「規則はちゃんと守らにゃいかんじゃないか」と言い、A1に対し出勤停止処分を言い渡し、その期限は後日通知すると述べ、また、後日始末書を提出するよう求めた。結局、A1のこの迎車メーター不使用を理由

とする出勤停止処分は7日間に及んだが、その後、乗務する際に始末書を持って出勤するとB5部長から「A2君のところに当日2回、お前迎車倒さんで行ったろう」と言われた。A1は「その通りです」とこれを認めたところ、同部長は「そこを2回と書け」と命じたので、それに従い始末書に「2回」と書いて提出した。

なお、A1は数年前配車係のC8から、東区のニュー千早団地に住むC9の送迎については迎車メーターを使用しないよう指示され、同人の店舗のある中央区渡辺通りから住所地まで送迎したことが2、3回あった。

#### 6 A1に対する58年5月11日の就労妨害について

- (1) 58年5月11日午前7時30分、A1は出勤するとB4部長から課長室へ呼ばれ、同9時15分まで、A1の前日の運収が最低であること及び長時間どこに停車していたかという趣旨で追及された。A1の5月9日の運収は21,670円で、その日乗務した隔日勤務運転手の最低であり、日勤者の女性運転手(1人)の運収をわずかに上回る程度であった。しかし、A1のその前3乗務した際の運収は、それぞれ約43,000円、約42,000円、約35,000円であった。

A1は同部長から「5月9日の日は長時間どこに停車していたのか」と執ように追及されたが、その日いろいろな場所に停車していたため、明確に返答することが出来ず、ただ「城浜」に停車していたのではなかろうかという趣旨のことを述べた。

- (2) A1は、この5月11日が担当車両のメーター検査日に該当しており、午前9時15分までに粕屋郡柏屋町にある県の計量検定所に出向き、メーター検査を受けることになっていた。しかしA1は、このB4部長の点呼が終了次第、車両の点検をし、その後にメーター検査を受けて帰ってくると、すぐ昼食となり午前中は全然運収が期待できないことを懸念し、同部長からの点呼が終了した午前9時15分早退届を提出し、早退した。

会社は、A1のこの早退は職場放棄に該当するとし、しかも53年12月にもキロ当り運収が最低である旨の注意をした際一度早退しており、今度で二度目になることを理由に58年5月13日、A1に対し警告書を発した。

#### 7 A2に対する58年11月30日の就労妨害について

- (1) 58年11月30日午前7時30分頃、A2は出勤するとB4部長から課長室へ呼ばれ、同年11月28日のA2の乗務内容について同9時50分までの2時間20分の間、事情聴取された。その際同部長はA2に対し、午前中に50分と30分、午後から30分タコグラフが空白になっている点を指摘し、「どこに停車していたのか」と尋ねたところ、A2は「千早病院」と答えた。

- (2) 当時、千早病院には駐車スペースが白線で2台分と乗車場所が1台分設置され、合計3台の車両が駐停車出来るようになっており、同病院の駐車スペースにはあけぼのタクシーが独占的に客待ち停車をしていた。また、同病院の受付は午前9時から始まり、患者が診察、投薬等を受けて出てくるのは午前10時すぎになるのが通常であった。A2は、11月28日にはそのところを見計らい同病院の駐車スペースに入ったが、すでにA2の前にはあけぼのタクシーの車が停車しており、その後しばらくしてA2が駐車スペースの先頭になった。その際A2の車両のすぐ後ろに非組合員の車両が、その後ろにA1の車両が停車していたことをA2は気付かなかった。

A2は、その日はあまり客が出て来なかったため、会社からの無線を取り同病院を離

れた。

- (3) B 4 部長は、11月28日の午前中50分間のタコグラフの空白が千早病院における客待ち停車である旨のA 2の返答に納得せず、A 2に対し「それは客待ち停車ではなく、その間組合運動を行っていたのではないか」等執ように追及した。A 2はこのようなやりとりの繰り返しで、一向に同部長が納得せず課長室から解放しないのは、自分に対し出庫を妨害する意図の下に行われる嫌がらせであると判断し、課長室入室後1時間以上経過してから、「このような嫌がらせはやめてもらいたい」と抗議した。それでも同部長が千早病院における客待ち停車後「名島」から「名島」へと運転日報に記載されていることの説明を求めたので、A 2が千早病院であまり客が出ないから会社からの無線を取って稼働した旨答えると、同部長もようやく納得し、午前9時50分に点呼は終了し、A 2は乗務に就いた。
- (4) 58年12月1日朝、A 1は出勤するとB 5部長から課長室へ呼ばれ、同年11月28日のA 1の乗務内容について事情聴取された。その際同部長はA 1の運転日報の乗車地点が「千早」となっている部分を特に指摘し、「どこに停車していたか」と追及した。それに対しA 1は「千早病院じゃないですか」と答えた。この間のやりとりは約15分間で終わり、その後A 1は乗務に就いた。

#### 8 点呼について

- (1) 会社には運行管理者がB 4、B 5、B 2各部長とB 6係長の4名おり、その補助者に配車係がついている。運行管理者の職務内容は運転手に対する健康管理、教育、指導・監督等運行全般についての管理を行うことであり、点呼もその一環として行われている。会社で、実際に点呼を行っているのは主にB 4、B 5の両部長で、補助者たる配車係が点呼を行うのはごくまれであり、それも両部長の出勤以前に予約客の関係で出勤してきた運転手に対する場合がほとんどである。
- (2) 会社における日常的点呼は、始業時間の午前7時30分頃出勤して来た運転手が運転手控室に入り、点検簿、車両の鍵を取り、釣銭を両替する際に、配車室の窓を通して先の両部長が「今日は天気が悪いからスリップ、車間距離など注意して安全運転を行うように」とか「日祭日は子供が多いから自転車やバイクなどに気を付けるように」とか「運収を頑張ってもらえるように」とか一事、二言声をかける程度で、それに要する時間も一般的には10秒乃至20秒、長くても2分か3分である。

しかしA 1ら組合員に対する点呼は、先に認定のような特別の注意を受ける場合を除いても、ほとんど毎日最低5分程度を要し、特にB 4部長のA 1に対するそれは専ら運収についての注意である。

なお、60年11月1日朝のA 2に対するB 4部長の点呼は、前乗務におけるA 2の走行距離の少ない理由を問いただすことを主な内容として行われ、その所要時間は7分間に及んでいることが証拠上明らかに認められる。

- (3) 会社から全従業員に制服上下が支給されて間もない59年3月頃、申立人組合員A 3(以下「A 3」という。)が制服を着用せずに出勤したことがあった。その当時から現在もB 4部長の点呼の際に制服を着用していない非組合員がいるにも拘らず、B 4部長は出勤して来たA 3に対し、いきなり「お前はなんで制服を着とらんのか」と言い、A 3が現在洗濯中である旨答えると「洗濯は一日でかわくじゃないか」と言ったことがあった。

(4) 福岡高裁昭和56年（ネ）第623号事件（申立外C10の懲戒処分無効確認等請求事件の控訴審）の57年9月28日、第6回口頭弁論において証人C11は、同人が会社に採用されて以降、非組合員を組織化した親睦団体である「運友会」の会長として、会社の意向を受けて組合潰しの先頭に立ち、会社役員らと共にそのための種々の工作を行った旨及びA2、A1が緊急命令決定によって職場復帰した際の対応について、会社は、点呼を口実にしてA2、A1が出勤してきたら役員B5、B4、B2らが課長室に呼びつけ、1時間でも2時間でもかけてこれを行い、それで反論したら処分するという対策を決めた旨の証言を行った。

## 9 運収について

(1) 会社は、58年度（57年12月1日から58年11月30日まで）における運転手の最低限達成すべき目標として、最低運収額32,500円、走行距離数320キロメートル、ハンドル時間14時間30分を設定した。特に最低運収額については、決められた時間走行すれば容易に達成出来るとして、上記三目標のうちいずれかを必ず達成するよう求めていた。

なお、会社が算出した58年度1年間を通じての運転手のランク別及び各組合員の運収成績は次のとおりであった。

クラス	人員	1乗務平均運収(円)	料当り運収(円)	備考(円)
A	13	38,053	104	35,000 以上
B	18	33,019	101	35,000～32,000
C	14	30,222	96	32,000 以下
会社平均	45	33,764	100	
A2		31,784	98	
A1		31,291	88	
A3		31,579	91	

(2) 58年5月10日、自交総連福岡地連の申し入れに基づいて、福岡陸運局事故公害課長がはかたタクシーに添乗して行った法定基準による乗務調査の結果では、午前7時45分から翌日の午前1時33分までの走行距離は241キロメートル、運収は21,160円であった。

なお、自交総連福岡地連の調査結果によれば、58年度の実稼動車一日一台運送収入（小型）の平均は33,763円であった。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 A1の58年2月25日の交通事故に係る同年2月28日出勤停止処分について

(1) 組合は、会社においては36年の創業以来52年まで、営業中の交通事故に対する始末書の提出及び懲戒処分はほとんど行われたことはなかった。53年3月、福岡地裁の緊急命令決定によりA2、A1が職場復帰して以来同人らに対する嫌がらせが一貫して続いており、本件A1の事故についても、差別的事故処理を行ったうえ、B3課長を通じA1に退職を迫り、A1がこれを拒絶するやC1少年の診断書を警察署に提出して人身事故に仕立て上げ、A1に対し始末書提出を強要し、さらにこれを拒否したことを理由に58年2月28日から4日間の出勤停止処分に付したことは、従来よりA1の組合活動を嫌悪し、組合潰滅を目的として行われた労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1、3号に該当する不当労働行為であると主張する。一方会社は、本件各申立事実はいずれも会社の営業活動の範囲内のものであり、正当な指導、監督もしくは処分であって、そ

の対象がたまたま組合員のA1、A2であったにすぎず、決して彼らが組合員であるが故をもって指導、処分したものでないからいずれも不当労働行為に該当しないと主張したうえ、本件A1に対し始末書の提出を求めたのは、A1の過失の有無を問題にしたものではなく、事故防止のための自覚並びに今後交通弱者に対する配慮を促すことを目的としたものであったが、A1はこれを拒否したばかりか事故内容を事情聴取していた会社役員に対し暴言を吐き、反抗的態度を採り、何ら反省することなく、逆に激高し興奮していたため、このまま乗務した場合の危険性を懸念し、冷静さを取り戻し、反省する機会を与えるべく出勤停止処分にしたものである旨主張する。

(2) よって以下判断する。

① 自動車運送事業の乗務員として勤務する者が、その運行中において交通法令を遵守し、事故防止のため細心の注意を払うべきは職務上の当然の責務であること多言を要しない。本件A1の場合のように、過去にも4回の交差点事故を起こし、57年4月11日には25,000円の罰金刑と運転免許停止30日間の行政処分を受けていることからすれば、本人がそのことを十分肝に命じて職務に従事することはもち論、会社の運行管理者たる管理職員が、その職責に基づいて同人に日常的に注意を促し、適宜指導を行うこともまた法令により当然のことである。

他方、交通戦争とも称されるこんにちの交通事情の下では、運転者が最大限の注意力を傾注して運転に携っていたとしても、相手方の不注意による不測の事故を完全に回避することが難しいであろうことは、容易に想定しうるところであり、そのような運転者の故意・過失に基づかない全く相手方の過失に起因する事故の責任が、会社就業規則において追及され、少なくとも懲戒処分の対象にされるべきでないこともまた当然の理というべきである。

② そこで、本件58年2月25日の交通事故についてみると、A1が住宅街ではあるが、進行方向の見通しのきく道路を時速約30キロメートルで直進していた際、T字型交差点の左の路地から子供の運転する3台の自転車が飛び出すように右折するのを見て急停車したところ、後に続いていたC1少年の乗る自転車がA1の営業車の左側ステップに衝突したものである。

その結果、営業車の物損はわずかにステップがへこんだ程度であること及びC1少年の怪我（負傷）自体も、当初はA1に対してもまた事故調査の警察官に対しても、同少年自身が「どうもしていません」という状況にあって、自転車の損傷もフォークが曲った程度であったため、先の警察官及び立会したB2部長はそのまま同少年を帰宅させていること、さらには翌日2月26日になって、同少年の下校後飯田整形外科で受診させたところ、「左膝部打撲」による加療5日間と診断された程度の軽微さであったこと等から総合判断すると、A1は、相当程度慎重な運転をなしていたことにより衝突時の急停車も的確になしえたものと推測することができる。加えて、その後の警察庁の措置においても、A1は不起訴処分となり、行政処分すらも受けることがなかったことをも考慮すると、本件事故がA1自身の過失によって発生したと認めるにはまだ不十分である。

③ 以上を前提にA1の始末書不提出の問題を検討すると、A1は2月28日はB5部長から、3月2日にはB4部長からそれぞれ課長室に呼ばれ、先の2月25日の事故につ

いて注意を受けたのであるが、運行管理者たる両部長がA1に対し、同人の過失の有無はともかく事故の発生そのものが事実である以上、これに対し何らかの注意を与え、将来の慎重な運転を指示したことはむしろ当然の責務として許容されなければならない、それらの注意そのものをA1が受け容れる態度をとらなかったとすれば、同人の厳に反省しなければならないところと考える。

しかしながら、両部長が始末書の提出を強要したことについていえば、既に同人は事故報告書を提出していること及び始末書提出の意味するところが、会社就業規則第62条以下によれば懲戒処分的前提ないしこれと一体のものとして求められるものであることが明らかである以上、A1に本件事故における同人の過失がないとの確信があったためその提出を拒否し、「今回の事故は私が被害者であり、裁判の結果が出るまで始末書の提出は待ってほしい。裁判の結果自分の方が悪いということになり、免停、罰金等がくれば始末書も書くし、処分も受ける」旨主張したことには相当の理由があったといわなければならない。にも拘らず、両部長がA1に対し始末書の提出を肯じず反抗的態度をとったとして、両乗務ともそれぞれ出勤停止処分に付したことは、その他の事情を斟酌しても相当性を欠き、これを是認することはできない。

なお、会社は、A1が始末書の提出を拒否しただけではなく、逆に反抗的態度をとり、暴言を吐き、次第に興奮、激高してきたため、乗務した場合の危険性を懸念し、反省の機会を与えるべく出勤停止処分に付した旨の主張をするが、たとえA1の興奮、激高状態により乗務した場合の危険性が認められたとしても、そのことの原因において会社両部長の対応の不適切さが認められる以上、A1に対する出勤停止処分によって決着をつけたことは責任の転嫁ともいうべく、他に適切な方法を講じなかった会社側にこそ非があったというべきである。

以上を総合して考えると、A1自身にも事故後の会社との対応において、慎重かつ冷静な態度で臨むべく反省を求める余地はないではないが、本件労使間の諸紛争がこんにちまで継続するなかで、会社が組合員に対し殊更苛酷な態度に終始してきたことが認められるところ、本件始末書の提出強要においても、むしろ会社側に慎重かつ公正を欠く態度が顕著であることからすれば、A1に対する2乗務4日間の出勤停止処分に合理的根拠を認めることは困難である。

- ④ ところで、本件労使間においては、51年8月当時組合執行委員長であったA1及び書記長であったA2が懲戒解雇されて以降諸紛争が頻発し、そのほとんどが当委員会で係争され、そのうち4件について当委員会が不当労働行為の救済命令を発したところである。その後も本件紛争をはじめ労使間の対立は依然として根深く、それら諸闘争をも通してA1は活発な組合活動を行ってきたことを認めることができる。加えて、会社には点呼を申立組合員A1、A2に対する嫌がらせの手段とする意図のあったことが窺えるのみならず、前記第1の3の(4)認定のとおり、本件A1の事故を契機にB1社長、B4、B5両部長及びB3課長で相談の結果、A1に退職を勧めるべくB3がA1にその旨を説得し、その際同人とA2の分断を図るような発言も行っている。

以上の事実ないし経過をふまえると、会社はA1の組合活動に対して嫌悪の情を有することが明らかなるところ、先に判断のとおり、本件A1に対する出勤停止処分には合理的根拠を認めることができないのであるから、結局本件処分は、A1の組合活動

に対する報復的処分であると同時に、申立人組合の弱体化を意図した労組法第7条第1、3号に該当する不当労働行為である。

- 2 A1の59年1月5日の迎車メーター不使用に係る同年1月7日付出勤停止処分について
- (1) 組合は、過去従業員間における配車の際には迎車メーターを使用することはほとんどなく、また、会社自ら客の求めに応じ迎車メーターを使用しないよう、無線で配車の際指示していた事実があるにも拘らず、A1が59年1月5日、A2の求めに応じ、無線配車された際に迎車メーターを使用しなかったとして、同人を同年1月7日から7日間の出勤停止処分に付したことは労組法第7条第1、3号に該当する不当労働行為であると主張する。

一方会社は、迎車メーター不使用を容認することは道路運送法違反となるものであるから、従来より会社内においては予約者が社内の者であると否とに拘らず、迎車メーターを使用するよう指導しており、また、無線で迎車メーターを使用しないようにと指示した事実もないと主張し、さらに、A1に対し始末書提出のみならず出勤停止処分を行った理由については、当時会社は市乗協から適正運行について警告を受け、会社としてそれに努力していた時期であり、従業員に対しても不正運行をしないように注意を喚起していたにも拘らず、A1は当日A2を迎車するに際し、2度にわたり迎車メーターを使用せず、A2に利益を与え、会社に損失を被むらせたもので、このような行為は運賃収入が営業目的である会社にとっては料金チャージに匹敵する違法、不正な行為である旨主張する。

- (2) よって以下判断する。

道路運送法において従前より迎車メーターの使用が義務付けられている以上、その不使用は同法に違反するものであるから、特段の理由もなくこれを行ったことが、原則として会社就業規則上も何らかの懲戒処分の対象となりうることは、同規則第62条以下の条項に照らしても明らかである。

そこで、A1が59年1月5日無線配車に応じてA2を2回乗車させた際、迎車メーターを使用しなかったため、同月7日から7日間の出勤停止処分に付された本件について検討すると、会社では従前から従業員間で相互に自社の営業車を利用する場合においては、迎車メーターを使用しないことが多く、また顧客に対しても会社から迎車メーターを使用しないようにとの指示がなされた例のあったことは第1の5に認定のとおりである。すなわち、前日の59年1月4日、A2が会社のB3課長ら麻雀グループを迎えに赴いた際にもそのような事実がみられ、同乗したC4が、かつての同僚であるC6運転手が会社従業員の利用においても迎車メーターを使用していたことを「変っている」と発言したことに対して、会社管理職であるB3課長が黙認したまま、A2に対しても何らの注意すら与えていないこと、本件会社側証人として出延したC2は同僚からの配車依頼には「手加減する」、同じくC3は「気を使う」と証言し、先のC4自身も「迎車メーターを倒さなかったことが大昔はあった」等と微妙な証言をなしていること、また、A1は過去においてC8配車係から、迎車メーターを使用せず顧客のところへ行くよう指示されていること等である。そうすると会社では、58年12月20日の市乗協輸送秩序指導委員会による深夜割増料金不表示の不正運行についての文書警告の以前及び以後においても、同僚間の迎車メーター不使用がかなりの程度において行われていたものとみなさな

なければならない。そうであるからといって、迎車メーター不使用の法違反が正当化されるものではなく、会社主張のように運収がタクシー営業の基盤をなすものであり、乗車拒否との誤解を避けるなど一般利用者の信頼を維持するうえからも、会社が適正運行について十分に配慮し、その違反に対して必要な措置をとるのは、むしろ当然のことというべきである。しかしながら、会社同僚間の迎車メーター不使用については、先のような社内状況にあり、A 2 が B 3 課長らを乗車させた際の迎車メーター不使用については、会社が本件を発見したとする会社の不正運行実態調査において見落されていることや、A 1 が58年12月31日に従業員 C 7 を乗車させる際に迎車及び深夜メーターを使用しなかった事実を認めているにも拘らず不問に付したことについて、会社が何ら首肯するに足る説明をなしていないこと、それらの事実をふまえて会社が改めて先の A 2 の例や他の乗務員についての実情を調査するなどの適切な対応をしたと認められる疎明はないこと、市乗協から警告されたとする2件の不正運行について何ら処分がなされた事実は認められないことなどを総合すると、A 1 がその非を認め始末書を提出していることからして相応の措置はありうべきものとも解されるが、本件7日間の出勤停止処分は相当性を欠き苛酷に過ぎる。

してみると、結局 A 1 に対する7日間の出勤停止という苛酷な処分は、先に認定・判断したと同様の労使関係の下において、同人が活発な組合活動を行っていることに対する報復を含むと同時に組合弱体化を意図したものであって、労組法第7条第1、3号に該当する不当労働行為である。

### 3 A 1 に対する58年5月11日の就労妨害について

(1) 組合は、会社が A 1 に対して58年5月11日午前7時30分から同9時15分までの1時間45分、同人の同年5月9日の乗務内容について長時間どこに停車していたかと難詰し、同人の就労を妨害したことは、点呼にかこつけた組合員に対する嫌がらせであり、労組法第7条第1、3号に該当する不当労働行為であると主張する。

それに対し会社は、A 1 の同年5月9日の運収が日勤の運転手を除いて最低であったこと及び同人の一乗務平均運収やキロ当り運収が会社運転手の平均以下で下位に属することなどの点を、5月11日の点呼において同人に対し指摘し、成績向上のための指導を行ったところ、同人はこれを素直に聞き入れるどころか悉く反発したため時間が経過したものであり、このような日常的な指導、監督に反発され、その結果不当労働行為として指弾されるとするならば、職場秩序なり企業努力は無に帰し、企業の存続自体を危うくするものである旨主張する。

(2) よって以下判断する。

会社の5月11日の A 1 に対する点呼は、1時間45分の長時間に及んでいる。なるほど、乗務員に対する運行管理者の点呼は法規に基づくものであるから、事情によっては通常より時間の長引くものであることは理解できる。従って前日の A 1 の運収が21,670円であって、これが当時の一乗務最低運収目標額を約1万円下回り、日勤の女性運転手を除けば最低であったことからすれば、その点の注意と奮起を促す意味から点呼の時間が若干伸びたとしてもやむをえないものと考えられる。しかしながら、第1の9に認定のとおり、会社の算出した一乗務平均運収額などにおいて、当時 A 1 ら組合員が会社平均運収額をわずかに下回っているのは事実であるけれども、同人らよりさらに低い者もいる

のであり、そのような者に対してもA1の際と同じように長時間点呼で注意、指導している事実は認められないこと、さらに第1の8に認定のとおり、会社のA1に対する日常的点呼が、特に理由のない場合でも少なくとも5分以上かけて行われていることなどの点をも考慮すると、同人に対する会社の点呼は異常というほかはない。本件の点呼について会社は、運収についてだけの注意をしたのに対してA1が反発したのが原因である旨主張するが、先に判断のように、A1の年間平均運収が従業員平均運収をわずかに下回る程度であること及び午前中では一番運収のあがる時間帯であることを考えると、「長時間どこに停車していたか」と執ように追及するなど、会社側の点呼の方法にも適切さを欠くものがあったと認めざるをえない。そうすると結局、その間の双方のやりとりには会社と組合間に不信感が伏在していること及び会社がA1の組合活動を嫌悪していることによる感情的対立の結果とみるほかはない。

なお、会社は、A1が当日粕屋郡粕屋町の県計量検定所へメーター検査に行くよう義務付けられていたにも拘らずこれを果さず、点呼終了後早退したことは職場放棄に該り、会社に有形・無形の損害を与えたと主張する。確かに当日の運収額の低下を懸念して早退に及んだA1の挙動にも冷静を欠き、その後の同人に対する会社の不信感を増幅させたきらいもないではないが、点呼と称しA1を課長室から解放せず、乗務に就かせなかった会社の責任をまず認めなければならず、A1のみの責に帰するのは一方的に過ぎ相当性を欠くものとする。そうすると本件A1に対する点呼は、結局従来よりA1の組合活動を嫌悪していた会社が、A1の前乗務における運収額の低いことを奇貨として、これが行き過ぎに及び、就労を妨害したものと評価でき、また、従来より組合員に対する会社の点呼が反組合的意図の下になされてきた事情をも考えると、本件A1に対する長時間の点呼は、組合運営に打撃を与え、その弱体化をも意図したものと認められるから、労組法第7条第1、3号に該当する不当労働行為である。

#### 4 A2に対する58年11月30日の就労妨害について

(1) 組合は、会社が58年11月30日の午前7時30分から同9時50分までの2時間20分、A2に対して同年11月28日の同人の乗務内容について客待ち停車にかこつけ組合運動をしたのではないかと難詰し、就労を妨害したことは労組法第7条第1、3号に該当する不当労働行為であると主張する。

それに対して会社は次のように主張する。同年11月28日のA2の勤務状況をタコグラフでみると、当該車両の停車状態を示す空白部分が異常に多く、特に午前中のかき入れ時である午前10時20分頃から約45分間空白部分があり、しかもその日、A1についても同人のタコグラフ及び日報よりA2と同一地点において約30分にわたり共に停車していたことが推測されたので、その点につき、同年11月30日のA2に対する点呼において組合運動をしていたのなら慣行どおり休車届けを提出するよう指導したところ、A2はあくまで千早病院で客待ちをしていたにすぎず、A1もたまたま同一場所に客待ちで来合わせたものと強弁した。しかし、通常タクシー運転手の心理として客待ち停車時間の限界は30分であり、しかも千早病院においては客を乗せず出ようと思えば自由であるにも拘らず、結局A2は同病院から客を乗せず無線配車を取っており、客待ちの実効を挙げしていない。

そこで、さらに怠業ではないかと指摘したところ、A2は仕事のことをとやかく言わ

れることはない」と反発し、会社が能率的な走行を希求する観点から反省を求めたことに対し、同人がそれに応じないため徒らに時間が経過したのであり、決して就労妨害の意図に基づくものではない。

(2) よって以下判断する。

会社は、通常タクシー運転手の心理として客待ち停車時間の限界は30分であり、A2のように午前中のかき入れ時に千早病院において約45分間客待ち停車したことは異常であり、怠業である旨主張するが、A2が千早病院で客待ち停車に入ったのは午前10時20分頃であるから、午前9時に受付けの始まる同病院の患者がその頃にタクシーを利用する可能性は十分に予想しうるところである。しかも、第1の7に認定のとおり、A2が千早病院の駐車スペースに入った時には既に非組合員の車両も駐車していたこと、さらにA2がその場において先頭になった後、A2の車両の直後に非組合員の車両も駐車していることなどの点から判断すると、会社が午前中のかき入れ時と称する時間帯であっても、千早病院での客待ちを徒らなる怠業行為と断定することは早計に失するといふべきである。

次に会社は、A2、A1のタコグラフ及び日報から、両名が千早病院の駐車スペースにおいて約30分にわたり組合活動を行ったと推測できる旨主張するが、第1の7に認定のとおり、A2はその日A1が同じ場所に駐車していることさえ気付いていないこと、仮に両名のうちどちらかが気付き何らかの行動をとったとするならば、その時その場所に非組合員の運転手もA2、A1の車両の間に駐車していたのであるから、会社は当該運転手に対しその事実の有無を確認することができたはずであるにも拘らず、何らそのようなことを行ったと認めるに足る事実もないことなどの点から判断すると、会社の主張は合理的根拠に乏しい。

よって会社が、A2に対し点呼において「組合運動を行ったのではないかと執ように追及し、A2からその途中で「このような嫌がらせは即時やめてもらいたい」との抗議を受けてもなお同人の説明に納得しようとはせず、同人を午前7時30分から同9時50分まで就労させなかったことは、点呼の方法として相当性を欠くものとする。

ところで、会社においては第1の8に認定のとおり、従来より組合員に対しては差別的な点呼が行われていること、特に元運友会幹部であったC11が、A2、A1に対する会社の点呼は両名が反発すれば処分することを前提に行われているものであり、他の者にはそういう点呼が行われていない旨の証言を福岡高裁で行っていることなどの点を総合的に判断すると、会社のA2に対する2時間20分にわたる相当性を欠く点呼は、先にA1の場合について判断したと同じように、従来より活発な組合活動を行ってきたA2を嫌悪してなされた就労妨害と評価でき、また、組合運営に打撃を与え、その弱体化をも意図したものと認められるから、労組法第7条第1、3号に該当する不当労働行為である。

## 5 救済の方法について

以上のとおり、被申立人の行った申立人組合員A1に対する58年2月28日から4日間、59年1月7日から7日間の各出勤停止処分及び58年5月11日午前7時30分から1時間45分の就労妨害並びに同A2に対する58年11月30日午前7時30分から2時間20分の就労妨害は何れも労組法第7条第1、3号に該当する不当労働行為であるから、その救済方法としては

被申立人に対して、主文第1項のとおりA1及びA2に対し賃金相当額の支払いを命ずるを相当とし、また、主文第2項のとおりポスト・ノーティスを命ずるを相当とする。

なお、上記A1及びA2に対する賃金相当額の支払いについては、労働基準法第12条所定の平均賃金を算定の基礎とするを相当と考える。

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61年9月8日

福岡県地方労働委員会  
会長 三 苦 夏 雄