

命 令 書

申立人 横浜個人タクシーオペレーター労働組合

被申立人 横浜個人タクシー協同組合

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) 被申立人横浜個人タクシー協同組合（以下「協組」という。）は、個人タクシー業を営む者約1,000名を組合員とし、肩書地に事務所及び工場を置くほか横浜市神奈川区内に工場を設け、協同組合員のための事業に関する事務代行、協同組合員の車両整備、修理等の業務を行う出資総額8,507万円の協同組合で、従業員は52名である。

協組の役員は理事長以下24名であり、組織は総務部、事業共済部、財政部、無線部から構成されている。

(2) 申立人横浜個人タクシーオペレーター労働組合（以下「組合」という。）は、横浜個人タクシー職員労働組合（以下「別組合」という。）から独立して協組の無線オペレーター（配車注文を無線で個人タクシーに伝え、応答のあったものを選び依頼客へ配車することを職務とする職員をいう。以下「オペレーター」という。）を構成員として結成された労働組合であって、上部団体には加入していない。組合員数は、申立て時8名、審問終結時2名である。

なお、別組合は、総評全国一般労働組合神奈川地方連合横浜個人タクシー支部として存在している。

(3) 組合の執行委員長A1（以下「A1」という。）は、昭和52年11月、オペレーターとして協組に採用され、昭和61年7月2日付けの懲戒解雇（以下「本件解雇」という。）当時主任であった。

2 本件発生までの労使事情

(1) 昭和53年10月、A1が中心となって無線部職員7名をもって別組合が結成され、A1は書記長に就任した。別組合には後に無線部職員以外の職員も加入した。

(2) 昭和58年3月、無線部職員は別組合を脱退し、A1を中心として組合を結成した。A1は書記長に就任したが昭和60年9月に執行委員長に就任し、現在に至っている。

(3) A1は、この期間を通じて組合の中心人物として春闘及び夏冬の一時金要求における団体交渉等の指導、同意約款の締結、組合員に対する研修会の開催、目的外通信拒否（協組の無線による交通情報等の送信拒否）などの活動を行っている。

(4) 昭和61年2月、無線部担当のB1理事（以下「B1」という。）は無線部職員の勤務態

度等について理事8名が構成する無線部会において発言するため、その問題点を記載したメモを作成したところ組合の知るところとなり、組合は抗議と謝罪など然るべき措置をとるよう申し入れた。これに対してB1は、軽率であった旨表明したが、組合は協組に対しB1に対する厳重な措置を求めた（以下「B1問題」という。）。

- (5) 同月13日午前零時から、上記要求を実現するため組合がストライキを実施したところ、ストライキ開始数分後、協組が組合の要求を容れる旨の回答をしたため、ストライキは解除され、B1の担当を無線部から総務部に変更し、組合の損失を補償する旨の同日付けの理事長名の念書が交付され、B1問題は一応解決した。しかし、同年5月の役員改選の理事会においてB1が再び無線部担当に選任されたことにより上記念書の履行等をめぐり紛争が再燃した。
- (6) 同年6月14日、午後1時すぎから同11時40分ころまで協組の三階会議室において、B1問題に関する念書の取扱いを決めるための理事会の会議が開催された（以下「61.6.14理事会」という。）。
- (7) B1問題は、同月26日付けで①2月13日付け念書を有効と認める、②B1は、6月25日をもって理事を辞任するなどの事項を内容とする文書が手交され解決した。なお、A1は、B1問題解決の過程において協組専務理事B2（以下「B2」という。）との会話等を相手に知られないよう録音した録音テープの編集複写、小型ワイヤレスマイクの使用を行った。

### 3 本件解雇に至る経緯

#### (1) A2の証言について

オペレーターA2（以下「A2」という。）は、昭和61年2月ころから同年6月にかけて、A1の依頼により小型ワイヤレスマイクの改造を行い同人と共に協組三階会議室内に改造した小型ワイヤレスマイク（以下「盗聴器」という。）の取付け等を行った、と審問で述べた。

#### (2) 昭和61年6月14日のA1の行動について

A1は、当日出番ではなかったが午後1時ころ出社し、屋上駐車場のエレベーター前に駐車した。

A1は、その後の行動について、5分間程度、契約台帳の記入を行った後一時外出したが、午後5時ころオペレーターA3を車で自宅まで送りそのまま帰宅した、と審問で述べた。

また、当日午前10時から翌日午前3時まで勤務のオペレーターA4（以下「A4」という。）は、A1は午後ほとんどの間、屋上駐車場の自分の車の中にいたし、その後もA1の車は協組付近の路上に駐車していたこと及び理事会の会議の様子を自分の車のFMラジオで聴取することができたことなどについて審問で述べた。

#### (3) 昭和61年6月24日の主任会議の経緯及びその後の経過について

ア A1は、昭和61年春ころからオペレーターA5主任（以下「A5」という。）が、配車に際して特定の個人タクシーの運転手とゆ着しているのではないかと疑い、オペレーターA6（当時係長、組合書記長）及び同A7（当時主任、組合副執行委員長。以下「A7」という。）と相談し、B2にその旨連絡するとともに相互に証拠となるような資料を提供し合った。A1は、決定的証拠を得るため約2か月間かけてA5が一人

で勤務している時の電話応答等の模様を録音テープに収め、その内容を書き抜いて文書に作成し、そのテープとともにB 2に渡した。

イ 同年6月24日午後2時ころ、A 5は、A 1に無線室隣の休憩室に呼ばれ、無線部長B 3理事（以下「B 3」という。）同席のもとに、主任会議が開かれた。

A 1は、オペレーターA 8（以下「A 8」という。）が、特定の個人タクシーの運転者とゆ着しているとの説明をした後、A 5と特定の個人タクシーとの間にゆ着があると発言した。A 5は、B 3らに促され、A 7が渡した便せんに退職願を書いてB 3に渡した。

ウ 上記経緯により退職したA 5は、同月30日、A 4及びA 8とともに陳述書又は自認書を作成し協組に提出した（以下「A 4ら陳述書」という。）。

A 5はその陳述書において①退職願提出の経緯、②ゆ着があるとされた事実の弁明などを述べるとともに、③A 1が同月14日、理事会会議の内容を同人の車の中で盗聴していた旨申し立てた。

#### (4) 緊急理事会の開催とA 1の懲戒解雇

ア 同年7月1日、協組は、午後8時ころから緊急理事会を開催し、A 1による盗聴の問題について審議を行い同人を就業規則第33条により懲戒解雇することに決定し、翌2日B 2らが同人に対して懲戒解雇通知書を手交した。

イ 協組の就業規則に定める懲戒に関する規定は、次の通りである。

「(制 裁)

第33条 職員が次の各号の一に該当する場合には、次条の規定により制裁を行う。

.....

(9) 組合の名誉、信用をきずつけたとき

(10) 組合の秘密をもらし、又はもらそうとしたとき

.....

(13) 前各号に準ずる不都合のあったとき

(制裁の種類及び程度)

第34条 制裁はその情状により次の区分に従って行う。

(1) 譴責、始末書を取り将来をいましめる。

(2) 減給、1回の額が平均賃金の日分の半額、総額が1賃金支払期における賃金総額の10分の1の範囲で行う。

(3) 出勤停止、7日以内に出勤を停止し、その期間中の賃金は支払わない。

(4) 懲戒解雇、予告期間を設けることなく即時解雇する、この場合において所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは解雇予告手当を支給しない。」

#### 4 本件解雇後の事情

##### (1) 団体交渉要求について

昭和61年7月2日、協組が、A 1に懲戒解雇通知書を手交した際、同人から翌日団体交渉を開催してほしいとの要求があり、翌3日常任理事とA 1ら組合員が出席して団体交渉が行われた。その際組合は、「懲戒解雇撤回要求書」を提出したが、さらに申し入れたとされる団体交渉をめぐる組合の疎明はない。

なお、組合は同月18日、当地労委に解雇問題についてあつせんを申請し、同月31日、

あっせんが行われたが歩みより困難として同日あっせんは打ち切られた。

(2) 懲戒解雇理由の付加について

協組は、A 1 の懲戒解雇理由について、当初主張していた61. 6. 14理事会の盗聴以外に審査の過程で次の事項を付加した。

(ア) 継続的に理事会の会議内容を盗聴

(イ) 外部から協組へかけられた電話の盗聴

(ウ) 無線室内部のオペレーターの個人的会話の盗聴

(エ) 経歴詐称

(3) 昭和62年1月30日、横浜南労働基準監督署は、協組の昭和61年7月23日付け解雇予告除外認定申請に対し「理事会会議盗聴に依る」として除外認定をした。

(4) 申立て時にいた組合員8人のうちA 1及び組合員A 9（以下「A 9」という。）以外の者は、その後、退職し又は組合を脱退した。

なお、A 5は協組を退職してから約1カ月後復職が認められた。

5 請求する救済の内容

申立人は、本件の救済として、①懲戒解雇撤回原職復帰及び賃金相当額支払い（年5分付加）、②団交応諾、③組合脱退工作禁止並びに④ポストノーチスを求めている。

第2 判断及び法律上の根拠

1 本件解雇について

(1) 当事者の主張

ア 組合は、本件解雇は、事実無根の盗聴行為を口実とするものであって、その目的は組合の執行委員長であるA 1を協組から排除し、もって組合の壊滅を企図した不当労働行為であると主張する。

イ 協組は、A 1が、61. 6. 14理事会を予め会議室天井裏に設置した盗聴器を通して協組屋上駐車場又は付近の路上に駐車した同人の車の中で盗聴していたことを主たる理由として、就業規則第33条(9)及び(10)を適用し、情状が重いため懲戒解雇としたと主張する。

よって、以下判断する。

(2) 盗聴準備行為について ———— A 2証言の信用性

ア 上記の盗聴器の設置について、A 2は審問において、概ね次のように証言をした。

① 昭和61年2月ころA 1の「組合のため盗聴を行う」との理由による依頼に応じ小型ワイヤレスマイクの改造を行ったこと、②A 1がそれを会議室の換気扇に取り付けたこと及びまだ作動していることを同人から後日聞かされたこと、③日付けは正確に記憶していないが同年6月初めA 1とともに会議室の天井の点検口から天井裏に盗聴器をセットしたこと、④屋上駐車場の車の中で専用受信機で聴いてその効果を確認したこと、⑤同年6月18日ころA 1に依頼され同人とともに同装置を取り外したこと、⑥実際に使用されたかどうかは不明であるが、同年3月ころA 1の依頼で電話の盗聴装置を作成したこと、⑦さらに別の装置の作成を依頼されたが断ったこと。

イ ところで、組合の主張するように、A 2はA 1の解雇後他の多くの組合員と同様、組合を脱退しており、その点においてその証言の真びよう性ないし公正性に疑問の余地がないとはいえない。

ウ しかしながら、①特に、同年6月、理事会開催の直前にA1とともに盗聴器を設置した経過の証言は具体的であり、実際に作業を行った者でなければ到底説明できない内容であると考えられること、②証言に関し一部不明確な点があるにもかかわらず、A1はA2に依頼した覚えはなく事実無根であると主張するにとどまり、反対尋問においても証言内容に特に不審を抱かせるような具体的反論を行っていないことなどからみて、盗聴器がA1の依頼によりA2の協力を得て設置され、かつ、それにより協組の会議室周辺において容易に聴取しうる状態にあったことは否定しえない事実と判断する外はない。

(3) 61.6.14理事会の盗聴について ———— A4ら陳述書及び証言の信用性

ア 次にA1らが設置した上記盗聴器によって、協組の主張する61.6.14理事会がA1により盗聴されたかどうかである。

同日の行動についてA1は、非番であったが午後1時ころ出社した後外出し同4時30分ころ戻り、その後同5時ころA3を自分の車で同人の自宅まで送りそのまま帰宅したと主張する。

イ この点について、A4（A5が昭和61年6月24日退職したことに伴い同人とともに組合を脱退）は概ね次のとおり述べた。①A1は、出社後夕方までほとんどの時間屋上駐車場の同人の車の中にA9（A1とほぼ同時刻に出社）とともに居たこと、②A3を送り届けた後また戻ってきてA9とともに帰るとあいさつして出て行った後にも協組付近の路上に駐車していたこと、③午後8時ころにもA1の車が付近の路上に駐車してあったため、かねて盗聴のことを聞いていたので自分の車のFMラジオ120付近（AMラジオの120目盛付近に合わせFMのスイッチを入れた）で確かめたところ理事会の会議の様子が聴こえたこと及びそれをA5、A7に聴かせたこと。

また、A5もほぼこれと同様のことを述べた（ただし、会議の様子は聴かなかつたと証言した。）。

さらに、A8（A5とともに組合を脱退）は、①昭和60年ころからA1が隠しマイクを使用していたことがあること、②昭和61年6月14日の「盗聴事件」を知ったので同月16日、屋上に駐車した自分の車でラジオのチャンネルを合わせたところ、協組と別組合との団体交渉の様子が明瞭に聴こえたことなどの事実がある旨述べた（以上A4ら陳述書及び証言による。）。

ウ なるほど、A5は、協組の構成員である特定の個人タクシーの運転者とのゆ着をめぐりA1及びB3に追及されやむを得ず協組を退職（後に退職願の撤回を許され復職）し、他の2名も同人に同調している者であるためA4ら陳述書又は証言は、ことさらA1に不利な部分を誇張などしているのではないかとの見地から、その真びょう性について疑問があるといえないこともない。

エ しかしながら、①同年6月14日にはA4ら以外に無線室に勤務者があり、そこから屋上駐車場を容易に見ることができる状態にあったことからA4らが架空の事実を述べているとは考えられないこと、②A1及びA9が、当日午後出社した理由が疎明されず動静がはっきりしないこと、③61.6.14理事会の議題が、A1にとって大いに関心のあったB1問題であったこと、④盗聴器の性能に関する陳述内容は概ね一貫性があり、盗聴可能な状況であったといえることなどから判断すれば、A1が当日、理事

会の会議を盗聴したという確証こそないが、これを行ったことの葦然性は極めて高いとみざるをえず、協組がこれを根拠として懲戒解雇を行ったことを一概に不当とはいえない。

(4) 協組の態度について

協組は、A 4らの内部告発を受けA 1に弁明の機会を与えずに懲戒処分のうちでも最も厳しい懲戒解雇を告発の翌日に決定している。この処分について理事会の判断の客観的妥当性と手続の当否などを論ずる必要がある。

ア A 4らの告発に伴う理事会決定の当否について

理事会が、内部告発によりその陳述書に基づいてA 1の盗聴行為の存在を確信したことの当否をみるに、同陳述書が書証として提出され、かつ証言が行われているが、その内容からして盗聴行為の存在について理事会が確信を持って、協組の就業規則の定めにしたがって処分を行ったことは客観的にみても妥当性を欠くとはいえない。

また、当該事実について協組就業規則第33条(9)及び(10)を適用したことは、同条(13)のような規定があることも勘案すると、特に不当なものとは断ずることはできない。

イ 本件解雇の手続について

組合は、本件解雇に際して事前に本人の弁明を聴かなかつたことは不当解雇であると主張する。

たしかに、懲戒解雇の場合は、特に慎重な手続が要請されることであることは多言を要しないが、本件の場合、①協組は就業規則に沿って解雇手続を行ったものと認められること、②B 2らが、A 1に対しA 7（当時副委員長）及びA 6（同書記長）らの同席のもとに解雇通知書を交付し、理事会の決定内容を説明し、さらに翌日団体交渉に応じていることからみて、ことさらA 1の弁明を封じようとの意図があったとは認めがたい。

ウ 組合への対応について

前記第1の2で認定したとおり、A 1は協組入社以後組合活動歴があり、特に執行委員長就任後活発で個性的な組合活動をしており、そのやり方に対して理事らが批判的であったことが推認される。

しかしながら、①従来の労使関係において、協組が団体交渉を拒否するなど特に反組合的態度を示したこともなかつたものと認められること、②A 4ら陳述書に記載され、審問においても証言されたとおり、A 1が会議等においてしばしば隠しマイク、小型テープレコーダー等を少なくとも昭和60年ころから使用していたことなどからすれば、協組が、A 1の組合活動や組合の執行委員長の地位にあったことを嫌悪し、本件盗聴事件を口実に解雇したとの申立人の主張は、説得力に乏しいといわざるを得ない。

(5) 結 論

ア 申立人が主張するように、協組の理事間及び労使間には、複雑な対立関係がうかがわれ、盗聴行為を誘発する状況にあったことは否定できないところである。

しかし、このような背景があつたとしても、盗聴行為は、労使関係を維持する上で基本的な信頼関係を根底から覆す行為である。

本件解雇の主な理由とされた理事会会議内容の盗聴という事実は、たまたま組合の

内部対立の結果、組合員が協組にこれを告発したことによって明るみに出たものである。しかし、協組がこの事実を知ったいきさつは別として、当該行為があったと信ずるに足る根拠がある以上、職場規律違反として懲戒処分を行ったことは、協組の就業規則に基づくものであり、そのことが直ちに組合を嫌悪してなされたものであると断定することは適切ではない。

イ A1が、組合の執行委員長としてかなり積極的に組合活動を行ってきたことは認められる。また、同人の解雇により結果的に組合活動が少なからず打撃を受けたことも否定しえないところである。

そこでもし、使用者側が「盗聴力が行われたらしい」との風評のみにより確たる証拠もなく組合員の懲戒処分を行ったとすれば、それは組合に対する不当労働行為であるという疑いを否定できないであろう。しかし、当委員会は、本件においては諸般の状況から判断し、前記判断のとおり、A1が協組の業務の執行を決定する機関である理事会の会議内容を知るために、計画的に盗聴器を設置し、しかもこれを盗聴した蓋然性が極めて高いものと判定せざるを得ない。したがって、本件解雇は、A1の事前の弁明を聴かなかつた点においていささか手続面に問題がなくはないが、A1の盗聴行為が組合活動として行われたものとは認められないことに照らしても、就業規則所定の事由に該当することを理由としたものと認められるので、申立人の申立ては棄却する外はない。

## 2 団体交渉拒否について

組合は、昭和61年7月3日に申し入れた団体交渉を協組は拒否したと主張する。

上記判断のとおり本件解雇が不当とはいえないとしてもこれに関する団体交渉を正当な理由なく拒否することは許されないと考える。

しかしながら、次の理由により組合の主張は採用し得ない。

- ① 組合が、同月2日に申し入れた団体交渉は翌3日開催されており、協組が特に3日に申し入れられた団体交渉を拒否する状況とは認められないこと。
- ② 同月3日の団体交渉において、組合は、協組に対し「解雇撤回要求書」を手交しているが、団体交渉要求については言及していないし、別に要求書が提出されているわけではないこと。
- ③ 当該団体交渉要求をめぐる組合の疎明がなされていないこと

## 3 支配介入について

組合は、本件解雇後協組が、組合員に対して組合脱退工作等を行ったと主張する。

なるほど、前記第1の1(2)で認定したとおり本件申立て後組合員の脱退が多かったことは認められる。

しかしながら、組合の主張する事実はその当時の状況が明確であるとはいえず、また連続する会話の一部をことさら取り上げたものと判断され、脱退工作等があったことを推認することは困難であって、結局、組合の疎明は不十分といわざるを得ない。

以上判断したとおり、本件の協組の行為が、不当労働行為であるとの理由をもって救済申立てに及んだ組合の主張はいずれも認められず、本件申立ては、棄却を免れないものである。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

昭和63年 2月29日

神奈川県地方労働委員会  
会長 秋 田 成 就