

東京、昭61不1・37、平元.9.19

命 令 書

申 立 人 X

被申立人 帝都自動車交通株式会社

- 1 被申立人帝都自動車交通株式会社は、申立人Xに対して、次の措置を講じなければならない。
 - (1) 同人に対する昭和60年10月22日付渋谷営業所への配置転換および昭和61年4月4日付解雇がいずれもなかったものとして取扱うこと。
 - (2) 同人を新橋営業所(原職)に復帰させること。
 - (3) 昭和61年4月5日から原職に復帰するまでの間に同人が受けるはずであった賃金相当額を支払うこと。但し、本命令交付の日までの間の分については、半額を控除して支払うこと。
- 2 被申立人会社は、前項を履行したときは、すみやか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) 被申立人帝都自動車交通株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、ハイヤー・タクシーによる旅客運送事業を営む従業員数約2,800名(うち運転者2,315名)のいわゆる大手会社の一つである。会社のハイヤー部門(594台保有)には新橋営業所のほか15か所の営業所と4か所の案内所が設けられており、タクシー部門(537台保有)には7か所の営業所とタクシー無線室が設けられている。
- (2) 申立人X(以下「X」という。)は、昭和48年7月、ハイヤー運転者として会社に入社後、同年11月以降本採用となり、新橋営業所(本件申立当時、従業員数103名、うち運転者93名)に勤務していたが、後記経緯により60年10月22日付で渋谷営業所へ配置転換(以下「配転」という。)され、さらに61年4月4日付で解雇された。
- (3) なお、会社には、会社従業員で組織する申立外帝都自動車交通労働組合(全国自動車交通労働組合連合会に加盟、組合員数約2,600名、以下「組合本部」という。)があり、Xは会社に本採用となった48年11月以降本件解雇までの間、組合本部の組合員であった。また、組合本部は、26支部で構成されており、Xが本件配転までの間勤務していた新橋営業所には新橋支部(本件申立当時の同支部組合員数は102名、以下「支部」ともいう。)が置かれており、同人が同営業所に在勤中は同支部の組合員でもあ

った。

2 会社におけるハイヤー運転者の勤務体制

- (1) 会社のハイヤー部門における運転者の勤務時間は、12時間交代制（自8時30分～至25時。拘束16時間30分・実働12時間・休憩4時間30分）で、1か月（30日）のダイヤは、所定勤務日が15日～16日、うち二連勤（2日連続の勤務）が5日～6日あり、明け番休みが9日～10日、休日が4日～6日（この休日に出勤することを「公出」と称している。）となっている（例えば、(木)「出」、(金)「出」、(土)「」、(日)「/」、(月)「出」、(火)「出」、(水)「」、(木)「出」、……と表示される。

<注>「出」は出勤日、「」は明け番休み、「/」は休日。このなかで(土)「」の明け番に出勤すると三連勤、(水)「」の明け番に出勤すると四連勤となる。)

- (2) 上記ハイヤー運転者の勤務形態には「チャーター」(特定の顧客に専属して勤務するので、時間的にも収入面でも比較的安定しているため、運転者の間では、次の「フリー」よりも歓迎されているとみられる。)と「フリー」(営業所で一般顧客からの順番待ちで勤務。)とがあり、また、新橋営業所におけるダイヤ表は8班（1班が12名ほどで、1班～5班が3車5人制、6班～8班が2車3人制）に分けて編成されている。そして、運転者を「チャーター」「フリー」のいずれかに就かせるか、どの班に配属するかについては、各営業所に設けられている労使で構成される職場運営委員会（労働協約、就業規則に基づき、支部側は支部長、中央委員2名、会社側は営業所長、所長代理、係長）で決められる。

3 本件配転に至るまでの間のXの組合活動等

- (1) 新橋支部の執行部は、支部長1名、中央委員2名、幹事4名で構成されているが（いずれも任期2年で、「幹事会」と称している。）、Xは、53年9月の支部定期大会で支部役員選挙に立候補し、幹事に選出された。そして、同人は、この53年10月および翌54年10月の本部定期大会に本部代議員として出席し、本部の運動方針に「時間短縮」が掲げられているが、職場における有給休暇取得の実態とは著しくかけ離れ、却って残業を強いられているなどの発言を行った。
- (2) Xは、55年9月の支部定期大会では役員選挙に立候補しなかったが、56年9月の支部定期大会で議長を務めた。
- (3) 翌57年9月の支部定期大会で、Xは支部長に立候補したが落選した(同人28票、当選した対立候補62票)。
- (4) 59年1月、竹橋営業所の所長をしていたB1が、新たに新橋営業所長に就任した。B1所長は、新橋営業所における従業員の服装、言葉使い、出勤状況等職場環境が乱れているとして、原則として月1回の朝礼を実施したり、事務室の改善等を図るなどした。また、同所長は、同所の営業成績が上がっていないので、「休車」をなくするとの会社の方針に沿った営業施策を講ずることとし、有給休暇の取得（従来申請をそのまま認

めていたものを、申請があった場合、理由を聞いたり、振り替えたりする。) 配車の方法(「フリー」の場合、従前は「札順」といい、出社あるいは帰庫の順番に従って配車されていたのを、必ずしも「札順」によらず飛ばす場合もある。) 売上の料金計算(従前は、料金表のようなものがあり、乗務した料金について走行距離などから、運転者本人がほぼ算定できたが、このような料金表のようなものをなくする。)等の取扱いを改めていった。ちなみに、B 1 所長就任前の新橋営業所における運転者の有給休暇取得率は、58年が34.67%、59年が24.1%であったが、同所長就任後の60年のそれは14.5%であった。

- (5) 上記のようなB 1 所長の施策に対しXは、朝礼等の際しばしば従業員の有給休暇の取得を制限するもので、三連勤、四連勤を強要することになるなどという趣旨の不满を述べたり、質問するなどした。
- (6) 59年9月の支部定期大会で、Xは支部執行部に批判的な立場から中央委員に立候補したが落選した(同人44票、当選した対立候補2名は、68票と59票)。なお、同人の立場に同調的な組合員のA 1も幹事に立候補したが落選した(A 1 32票、当選した対立候補65票)。
- (7) しかし、Xは、その後も支部執行部に対し、有給休暇取得制限問題等について執行部の取り組み方が不十分であるなどとの批判を続けた。そして、同人は同年10月、三田労働基準監督署および東京陸運局に対し、前記、有給休暇取得制限問題と三連勤、四連勤の問題について調査を依頼したところ、同年11月、同監督署による調査が行われた。また、その頃、同人は組合員Aが勤務中に脳出血で倒れる事故が生じたことから、労災手続をとるよう会社に求める一方、支部にもこれを働きかけたり、三田労働基準監督署に労災手続を聞くなどした。
- (8) 60年4月、Xは、支部執行部に対し、前記売上の料金計算問題、三連勤、四連勤の問題等について支部がどのように対処するのかと質問したが、同人の納得するところとはならなかった。そこで、同人としては、現在の支部執行部では組合員の労働条件の改善は望めないとして、同年8月末頃から、同人の立場に同調的な前記A 1をはじめA 2、A 3、A 4、A 5らの組合員(以上5名はいずれも、本件配転事件の補佐人となった。)とともに支部役員不信任要求の署名運動を始めた。この不信任要求のためには支部規約上、3分の1以上(34名)の賛成が必要とされていたところ、42名の署名が集まったので、Xらは、同年9月8日開催の支部定期大会に「支部幹事不信任要求書」(注:「支部幹事」とは幹事会の構成メンバーを指すものとみられる。)を提出した。同要求書には 所長の独断的な営業管理により組合員の権利が著しく阻害されている。不明朗な売上料金計算、配車方法等について、支部執行部は何らこれを取り上げていない等という趣旨のことが記載されていた。

なお、その頃、この不信任要求書のコピーが新橋営業所に流れ、これに署名した組合員らに対し、B 1 所長が「嫌な思いをしたくなかったら

(そのような行動は)やめろよ」などといったり、また、支部役員や所長代理、班長ら(いずれも組合員)も上記不信任案には賛成しないよう働きかけた。

(9) 上記不信任要求書の提出を受けて、9月15日、支部臨時大会が開催された。Xは、不信任要求の提案代表者として前記要求書に記載された内容と同趣旨の提案理由を述べた。採決の結果、不信任案賛成32票、反対56票で不信任案は否決された。

4 Xに対する本件渋谷営業所への配転(都労委昭和61年不第1号事件)

(1) Xは、本採用となった昭和48年11月以降、新橋営業所にハイヤー運転者として勤務し、10年間ほどは「フリー」勤務であったが、59年以降は「チャーター」勤務となった。そしてXは、59年と60年の2回、勤務成績が良好であるとして会社から表彰を受けた。ちなみに、会社における表彰基準は、無事故、無違反、出勤率95%以上で、売上げ額が平均以上とされており、新橋営業所では運転者の20~30%が毎年表彰を受けている。

(2) ところで新橋営業所のB1所長は、前記60年9月15日の臨時大会で支部執行部不信任案が否決されてから1か月後の同年10月14日、職場運営委員会(本部との労働協約で、支部組合員の配転等については、支部と協議する旨定められている。)において、Xが職場内で反抗的態度をとり、職場全体が暗くなっているとして、同人を配転したい旨提案した。これに対し支部側は、もう一度所長の方から同人に話しをして、それでも説得できない場合は、取扱いを所長に一任すると述べた。10月15日の朝、同所長は営業所内でXと会い、職場内の人間関係や同人の残業問題等について話し合ったが、同人は「職場の一部の者とは仲良くやっている。」と反論したり、残業問題等については「根本的に考え方は変わらない。」などと答え、物別れに終わった。

(3) そこでB1所長は、翌10月16日、Xを配転するための「運転者転属申請書」を本社に提出した。これを受けた本社のB2ハイヤー部長は、同日、B1所長などからその理由を聴取し、本社の関係部課長とも相談した結果、Xを渋谷営業所へ配転する意向を固めた。なお、その前日の15日、渋谷営業所のB3所長は、ハイヤー運転者の一人が病気のため(10月21日入院、翌61年12月9日死亡)欠員補充して欲しい旨の「運転者増員申請書」を会社に提出していた。

翌10月17日、会社は組合本部に上記Xの配転について意見を求めたところ、本部執行委員長から「特段の異議なし。」との回答を得た。

(4) 10月22日、会社は、同日付で渋谷営業所へ配転を命ずる旨Xに通告した。Xがその理由を質したところ、会社は「会社の都合」と答えるのみであった。ちなみに、会社のハイヤー、タクシー運転者の場合、特段のトラブルや事故等がない限り、従来他の営業所に配転されるというような例は余りみられなかった。

なお、同日朝、新橋営業所のB 1所長が支部長に対し、Xを同日付で配転する旨通告したが、同執行部はその日の幹事会で同人の配転について、支部としては「支援」しない旨決定した。

- (5) Xは、配転命令を受けた10月22日の当日、これを不服として職場苦情処理委員会（労働協約および就業規則に基づき、所長と支部長で構成）に苦情申立てを行ったが、同委員会は同月26日、申立てを却下する旨Xに通知した。
- (6) 10月28日、Xは、異議を留めて渋谷営業所へ赴任したが、翌61年1月13日、当委員会にこの配転について不当労働行為の救済申立て（61年不第1号）を行った。
- (7) ところで会社は、後記のようにXを配転した主要な理由の一つとして、同人は、三六協定があるにもかかわらず、残業とりわけ25時（午前1時）以降の残業を拒否するなど業務命令に従わないことを挙げている。たしかに、同人の配転直前の60年の10か月分（1月～10月）の残業状況をみた場合、従業員の月平均37時間に比し、Xのそれは25時間と下回っている。しかし、同人の60年10月分（9.18～10.17）の残業状況を例にとってみれば、出庫時の8時30分前の残業時間が8時間、帰庫時の25時（午前1時）以降の残業時間が23時間となっており、25時（午前1時）以降の残業も行っていることが認められる。なお、同人はいわゆる「公出」についてはこれを行っていない（従業員は「公出」を月平均13時間行っている。）。

5 Xに対する本件解雇（都労委昭和61年不第37号事件）

- (1) Xが60年10月28日以降赴任した渋谷営業所（従業員数53名、うち運転者47名）での勤務形態は「フリー」であった。なお、同営業所では、同人が転入したことについて「Xが配属になりました。」と記載したA 5版の紙を黒板に貼付したのみで、他の従業員に同人を紹介するようなことはなかった。
- (2) 61年2月14日、当委員会は、Xに対する前記配転事件（61年不第1号）に関する第1回調査を行ったが、その際、Xは、前記支部執行部不信任要求に名を連ねた新橋支部組合員のA 1、A 2、A 3、A 4およびA 5の5名を補佐人に申請し、当委員会に認められた。このことに関連して新橋営業所の前記B 1所長は、同年3月18日の朝礼の際、「X君は、残業、公出はしたくないといっている。そういう人を応援し、または補佐人になっている人には残業をしてもらわなくても結構です。」などという趣旨のことをいった。なお、翌3月19日、当委員会の第2回調査が行われ、4月17日に第1回審問でX本人の主尋問が予定されていた。
- (3) ところでXは、61年3月21日の帰庫の際、首都高速道路公団（以下「首都高速」または「公団」という。）の志村料金所の徴収員との間で次のようなトラブルを起こした。

すなわち、Xは21日の午前0時頃、渋谷営業所の配車係から、新宿

営業所の代車としてKDD依頼の客を新宿区四谷三丁目から大宮市まで送るよるとの指示を受け0時30分頃同区四谷三丁目まで客を乗せた。客より最寄りの首都高速入口から首都高速を経由して行くよるとの要望があったため、最寄りの上りの外苑入口へ行った(0時40分頃)ところ、入口が閉鎖されていたので、下りの竹橋入口へ行った(0時50分頃)が、ここの入口も閉鎖されていた。そこで、Xは飯田橋入口から首都高速5号線に入り、1時30分頃高島平出口付近に到着したが、工事のため2キロメートルにわたり渋滞しており、同出口を通過するのに30分近くかかった。上記2か所の入口閉鎖および高島平出口付近の渋滞については、いずれも何らの予告標示もなされておらず、同人は客からも「君のような大手の会社が、なんでそういう独自の情報がないのかね」などといわれた。

そしてXは、客を大宮市まで送り届けた後、帰庫するため同日午前3時頃首都高速5号線上りの志村料金所に到着した。その際、同人は同料金所の徴収員に対し、前記往路の上りの外苑入口と下りの竹橋入口が閉鎖していた理由および高島平出口付近の渋滞についての標示がなかった理由を尋ねた。ところが、徴収員が「こんなに空いているじゃないか、ガラガラじゃないか」と応答したので、Xは、再度「このことじゃなくて、行きの大宮に行くまでの間の高速道路の閉鎖の2か所……閉まっていたのは、何か理由があったのか、連絡か何か入っていないのか。」などと尋ねたが、徴収員は、「いきなり私に聞いたって判るわけがないだろう、そんなことは公団に聞けよ」などといった。これに反発したXは、徴収員に対し「あなたにはこの回数券は渡しませんよ、払わないというんじゃない……公団の職員か、どなたかに集金にきてもらいたい」と告げ、自らの車両番号、氏名、会社名(渋谷営業所)を教えたが、徴収員も同人の車の前方に来て車のナンバー等を控えた。これらのやりとりで約3分間ほど経過したが、後続の車が2~3台来てクラクションを鳴らしたので、同人は回数券(500円)を渡さずに、そのまま同料金所を通過し、同日午前4時頃渋谷営業所へ帰庫した。

- (4) Xが帰庫したところ、当直職員が仮眠していたので、同人は「ハイヤー運転日報(集計表)」と上記客の「ハイヤー運転報告書」(<4枚複写>)に記入して、これを当直職員の机の上においた後、洗車して同日午前5時頃帰宅した。同人は上記運転報告書中の「通行料」の「回数券」欄(渋谷営業所では首都高速の1回500円の回数券を5枚を運転者に貸与している。)に前記志村料金所での復路分の回数券を使用したように記入した(「実」が「1枚」、「回」が「1枚」と記載し、半券を添付。)

そしてXは、3月21日が明け番休み、22日、23日が公休のため出社せず、24日出社したが、当日からの勤務形態が「チャーター」勤務とされていた。その間、同人は上記3月21日の志村料金所での回数券不払い

の件について会社に何ら報告せず、その後もこれを放置していた。

- (5) 公団は、上記志村料金所での不払いの件で、渋谷営業所宛に電話で問い合わせた後、同月28日、公団東京第一管理部志村営業管理所のC1助役が、「料金不払い(逃亡)自動車報告書」を持って会社の渋谷営業所を訪ねた。同報告書には、「品川55を92-06<緑ナンバー>、公団職員に集金させると未払いで逃走」と記載されていた。ちなみに、このような形態での料金不払いの事例は、会社にとっても、首都高速道路公団にとっても初めてであった。

渋谷営業所のB3所長は3月31日、本社に赴き、B2ハイヤー部長に上記不払いの件について報告した。

- (6) 前記のようにXは、3月24日から「チャーター」勤務となった関係で、同人の最初の出番は、上記公団職員が来社してから4日後の4月1日であった。B3所長は、出勤してきたXに対し、「3月21日の日に、高速道路でなにかトラブルがなかったか」問い質したところ、Xは「いや、何もない」と答えた。再度、所長が「回数券を払っていないというようなことはなかったか」と質したのに対し、Xは、最初「記憶にない」と答えたが、地下のロッカー室に行って同人の手帳を見たうえ、改めて「実は、回数券(高速券)を払っていません」と同所長に返事した。同所長は、Xが午前9時には勤務に入る関係上、翌日の勤務に就く前までに料金(回数券)不払いの報告書を書くよう指示した。

同日、Xの料金(回数券)不払いの件について、労使間で職場運営委員会が開かれたが、会社の処分が決まるまで同人を「下車勤」にするとの結論を出した。

- (7) Xは、4月2日、料金(回数券)不払いの件について口頭でB3所長に説明したところ、「そのまま全部報告書に書いてくれ」と同所長にいわれ、その日のうちに「報告書」を作成し提出した。同所長は、同日、Xに対し会社の処分が決まるまで「下車勤」にする旨告げ、「本社に行って、報告はして来るけれども、後で始末書ぐらいは書いてもらうかもしれないよ」と同人にいった。

同日、B3所長は本社に赴き、上記Xの「報告書」と自ら書いた「報告書」を会社に提出した。会社は同所長の報告を聞いた後、本社の関係部課長会議を開き、Xの処分について協議を行った結果、会社としては、就業規則および運転者サービス規定に照らし、同人を懲戒解雇するのが相当であるとの結論を得た。そして、会社は、この結論を組合本部に連絡したところ、翌4月3日、本部執行委員長から「X君の解雇はやむを得ないが、組合員でもあるので通常解雇にしてほしい」旨の回答があった。なお、B3所長は、4月3日、公団志村営業所に出向き、謝罪のうえ、Xの不払い料金500円(回数券)を支払った(ちなみに、Xは次に述べる解雇通知がなされた4月4日当日、制服等の会社貸与物を返却した際、回数券も返却したが、不払い分がどのように処理されたかは明らかでな

い。)

- (8) 翌4月4日、会社は、Xに対し、同人が昭和61年3月21日首都高速道路5号線り志村料金所において料金不払い事件を惹起したこと、およびその後会社にそれを報告せず、虚偽の「運転報告書」を提出し、料金(回数券500円)を着服した行為は、就業規則第6条(「従業員は次の各号の事項を傷つける行為をしてはならない。」)第1号(「会社の信用と名誉を傷つける行為をしてはならない。」)・第4号(「虚偽の報告または申告をしてはならない。」)および第7号(「運転者は前各号のほか別に定める『運転者サービス規定』<3条、4条、7条>を守らなければならない。」)の懲戒事由に該当するとして、就業規則第58条(「会社は従業員が次の各号の一つに該当するときは解雇する。」)第6号(「その他止むを得ない必要があるとき。」)に基づき、同年4月4日付で解雇する旨の「解雇通知」をXに手交した。同時に、会社は同人に対し、解雇手当(300,434円)および4月分給与(187,154円)並びに退職手当金(503,234円)を支給しようとしたところ、同人は、「これについては異議があります。職場に戻って、苦情申立をやりますから、お金も受け取れません」といって上記金員の受領をすべて拒否した。同人は即日、職場苦情処理委員会に苦情を申立てたが、数日後、却下された。なお、会社は、4月10日、上記金員を東京法務局に供託した。

ちなみに、会社における解雇の事例として、タクシー部門では、47年10月伝票改竄、55年6月転勤拒否、61年7月乗車拒否の例が認められるほか、依頼退職の例(57年~62年)として、乗車拒否、伝票改竄等、9件が認められる。そして、本件におけるようなハイヤー部門での解雇事例としては、41年9月無断欠勤・就労拒否、43年8月飲酒・営業車持出し、55年3月暴行傷害の例が認められる。

- (9) なお、組合員の賞罰を行う場合には、労働協約により、就業規則所定の賞罰規定に基づいて労使双方から5名ずつ選出された賞罰委員会に諮問するものとされ、会社、組合のいずれか一方による申し入れのあった場合に開催する旨定められているが、本件X解雇の場合には同委員会は開催されなかった。また、同委員会が開催された場合には、本人に対し弁明の機会を与えるものと定められているが、同委員会が開催されなかったのでXには弁明の機会がなかった。
- (10) Xは、61年4月15日、当委員会に本件解雇について不当労働行為の救済申立て(61年不第37号)を行った(同年5月、前記61年不第1号の配転事件と併合。)

第2 判 断

1 本件Xの配転について

(1) 当事者の主張

申立人の主張

被申立人会社は、申立人Xを昭和60年10月22日付で新橋営業所から

渋谷営業所へ配転した理由として、同人が原則として25時(午前1時)以降の残業を拒否するなど業務命令に従わず運転者として不適格であったこと、および他の従業員との協調性に欠け職場秩序を乱したことの二点を挙げている。しかし、同人は、25時(午前1時)以降の残業に数多く従事しており、しかも業務面で優良運転者として表彰もされているのであるから、不適格とされるいわれはない。また、同人の主導した60年9月15日の支部執行部不信任決議の際の支部臨時大会で、30名以上の組合員の賛成を得ていることからしても、同人の組合員からの信任が厚く、協調性に欠ける云々の被申立人の主張はいいがかりにすぎない。

従って、被申立人による本件配転の真の狙いは、同人が新橋営業所において労働条件の改善を目指して執行部に批判的な組合活動をしてきたこと、とりわけ同人が主導して提起した上記支部執行部不信任決議において、支部組合員多数の支持を得たことから被申立人会社が危機感を抱き、同人の新橋営業所におけるこのような影響力を排除するためになされたものであり、このことは明らかに同人の組合活動を阻害する不利益取扱いであるとともに組合運営に対する支配介入行為である。

被申立人の主張

申立人Xは、労使間に三六協定があるにもかかわらず、残業命令とりわけ25時(午前1時)以降の残業命令を原則的に拒否し、しかもこれが長期にわたっていることは新橋営業所の運転者としては不適格というほかなかつた。また、同人は、60年9月15日の支部臨時大会で、自らが中心となって提出した支部執行部不信任案が否決されるや、会社および同僚に対してヒステリックな反抗的態度を示しはじめ、同人が控室に入ると同僚が横を向いたり、黙ってしまったり、あるいは同人の行く喫茶店には他の同僚が行かなくなるなど職場秩序維持のうえで無視し得ない状況を呈するに至った。加えて、本件配転当時、たまたま、渋谷営業所の運転者が病気で欠員が生じ、これを補充する業務上の必要性も生じていた。

そのため、会社としては、同人の所属していた新橋営業所のB1所長、前所長らの意見を聴取し、支部および本部の意向も聞いた結果、同人の上記のような勤務状況を放置した場合には、新橋営業所における職場秩序がより破壊され、営業活動上多大な損害を蒙るおそれがあるものと判断し、必要最小限の措置として同人を渋谷営業所に配転することにしたものであって、業務上正当な理由を有するものであり、また、同人の会社に対する日頃の反抗的態度は組合活動とは無縁のものである。よって、本件配転は何ら不当労働行為ではなく、本件申立ては棄却されるべきである。

(2) 当委員会の判断

前記認定のように、Xは、53年9月支部の役員に選出され、同年10月および54年10月の本部定期大会に本部代議員として出席し、「時間短縮」と職場における有給休暇取得の問題等について発言したり、56年9月の支部定期大会で議長を務めたり、あるいは、落選したものの、支部執行部に批判的な立場から57年9月支部長に、59年9月中央委員にそれぞれ立候補するなど積極的な組合活動を行ってきた(第1、3、(1)~(3)、(6))。とりわけ、60年8月末頃から同人が中心となって支部執行部不信任の署名運動を行い、必要数を集めた。そして、同年9月15日の支部臨時大会で同人が代表して提案理由を説明したが、その際、B1新橋営業所長のとっている売上料金計算問題、配車方法等の営業施策を非難するとともに、これに対して支部が何ら取り組んでいないとの批判を行った(第1、3、(8))。

ちなみに、上記60年9月の支部臨時大会の開催を前にして、B1所長が、上記不信任要求に賛成した支部組合員らに対し、「嫌な思いをしたくなかったら(そのような行動は)やめろよ」と発言していること(第1、3、(8))からすれば、会社がXの主導する上記支部不信任要求の行動を嫌悪していたことが窺われる。

また、同人は、朝礼などの際、上記B1所長に対し、有給休暇取得問題、三連勤・四連勤問題等について不満を述べたり(第1、3、(5))、あるいは、労働基準監督署等にこれらの問題の調査を依頼したりしたのであるが(第1、3、(7))、会社が同人のこのような行動について不快の念を抱いていたであろうことは推認に難くない。

他方、会社は、本件配転の理由として、残業とりわけ25時(午前1時)以降の残業を命じても、同人はこれを原則として拒否するなど従業員として不適格であったことを挙げているが、前記認定の同人の残業状況(第1、4、(7))をみれば、たしかに、同人はいわゆる「公出」には従事していないという点で会社に非協力的といえるが、その他の残業については、他の従業員に比して月平均10数時間ほど少ないものの、25時以降の残業も現実に行っており、上記会社の指摘はいささか極端に過ぎるとの謗りを免れない。そして、同人は前記認定のとおり、59年、60年と優良運転者として表彰されていること(第1、4、(1))からすれば、従業員としての適格性に問題があったとは考え難い。

また、会社は、本件配転の他の理由として、60年9月の支部臨時大会後、新橋営業所の上司、同僚らに対し反抗的態度を示し、職場秩序が維持できないことを挙げている。たしかに、同大会では支部執行部不信任決議が否決されたものの、採決の票が分かれたこと(賛成32票、反対56票)からすれば、同大会後暫くの間は、職場の従業員間で気まずい雰囲気が続いたであろうことは推認に難くない。しかし、それは、同人が中心となって組合規約所定の手続きに沿って支部執行部不信任

活動を行ったことの結果であって止むを得ない面があったといわざるを得ない。のみならず、そのことによって同人を職場に置いておけないほど同人と従業員間に険しい対立関係が生じていたと認めるに足る具体的疎明が十分でない。なお、会社は、本件配転の付随的理由として、当時、渋谷営業所に欠員が生じていたことも挙げているが、ハイヤー部門の営業所は他に15か所もあることからすれば、同人のみが当然配転の対象者とされるいわれはないのであるから、この点に関する会社の主張は採用できない。

以上 ～ を勘案すれば、本件Xに対する配転は、同人の行ってきた支部執行部に批判的な立場からの組合活動、とりわけ、60年9月、同人が中心となって推進してきた支部執行部不信任要求の署名者が所定数に達し、かつその支部臨時大会で支部執行部不信任案が否決されたものの、3割ほどの支部組合員の支持者を得ていることを危惧した会社が、新橋営業所のB1所長が就任以来打ち出した営業施策を推進するうえで障害となる同人を他の職場（渋谷営業所）に隔離することにより、これまで同人の主たる組合活動の場であった新橋営業所における組合活動の機会を失わせる不利益を生ぜしめるとともに、これにより同営業所における同人の影響力を減殺ないし除去することによって組合の運営に支配介入せんと意図して行ったものと判断せざるを得ない。

2 本件Xの解雇について

(1) 当事者の主張

申立人の主張

被申立人は、本件Xの解雇理由として、同人が昭和61年3月21日、首都高速の志村料金所で回数券不払いのまま通行したこと、および同人が「ハイヤー運転報告書」に回数券を使用したように記入し回数券1枚（500円）を着服したことの二点を挙げるが、前者については、不払いではなく支払いを留保したにすぎず、後者については、近日中に公団が回数券を徴収に来ることが確実と思い、上記報告書に回数券を使用したものとして記入したに止まり、着服の意思など毛頭なかったのであるから、解雇理由はいずれも根拠がない。しかも、被申立人は、所定の手続きに従わず、同人の解雇に当たって本人に弁明の機会を与えず、また、前記Xの配転事件で同人の補佐人となった支部組合員に対し、補佐人活動を妨害する言動などを行った。

このような事実を照らせば、本件Xの解雇は、前記支部執行部不信任決議案に端を発するXの組合活動を嫌悪してきた被申立人が、上記首都高速の志村料金所での些細なトラブルを奇貨として、同人を企業外に排除することを狙ってなされたものであることは明らかであり、このことは同人の正当な組合活動を理由とする不利益取扱いであるとともに組合運営に対する支配介入である。

被申立人の主張

申立人Xは、61年3月21日、首都高速の上りの志村料金所において、徴収員に難癖をつけて復路の回数券（500円）を支払わず、そのまま逃走した。また、同人は、同日帰庫後、上記事実を隠蔽しようとして、「ハイヤー運転報告書」に上記回数券を使用したように記入して虚偽の報告をなし、同回数券を着服横領するなどの行為に及んだ。このような同人の行為は、被申立人にとっても同業他社にとっても前例をみない不祥事であり、被申立人は、公団より強く苦情を申し込まれ、東京都における大手ハイヤー・タクシー会社として著しく名誉・信用を失墜した。しかも、同人の運転業務中のこのような不祥事は、会社就業規則等にも著しく違反するもので、基本的に運転者として失格というほかない。

被申立人としては、専ら以上のような正当な理由に基づき、定められた正当な手続きを経たうえで本件解雇に踏み切ったもので、同人の組合活動とは全く無関係の事案である。従って、本件解雇が不当労働行為に基づくものであるとする申立人の主張には何ら理由のないことは明らかであるから、本件申立ては棄却されるべきである。

(2) 当委員会の判断

前記認定のように、Xが61年3月21日、首都高速の志村料金所において回数券（500円）不払いのまま通過した行為自体は、その動機はどうか、12年以上のキャリアを持つ職業運転者としては極めて遺憾なことであったといわざるを得ず、また、後日会社がこれについて公団から苦情を申し込まれていることなどの事情を併せ考えれば、同人がこれについて一定の懲戒責任を負うことは止むを得ない。

しかしながら、前記認定のように、同人は、回数券を支払わなかったのは事実ではあるが、徴収員に同人の会社名、車両番号等を告げ、徴収員もこれらを控えていた（第1、5、(3)、 ）のであるから、一方的ではあるが、後日の徴収を予想した支払いの留保であったと認められるのであり、被申立人主張のように、料金不払いのままの「逃走」とは事案を異にする。

また、同じく前記認定のように、同人は帰庫後、「ハイヤー運転報告書」に、上記回数券を使用していないのに、これを使用したように記入したこと（第1、5、(4)）は不適切なことであり、しかも、このことを会社に指摘されるまで何ら会社に報告しなかったこと（第1、5、(6)）は、従業員としての職務上の義務を怠ったものであるから、これらの点についても従業員として一定の懲戒責任を問われても止むを得ない。

しかしながら、前者の点については、同人の当日の乗務は、新宿営業所の代車であった関係上、通行料（回数券）を同営業所へ請求する都合と公団が後日通行料を徴収に来ることを予想して（事実、徴収に

現れて会社が支払った。) 上記のように記載したものと認められるのであって(第1、5、(5)、(7))、被申立人主張のように、同人が通行料を着服・横領したものと到底解されない。

Xは上記、で判断したとおり、一定の懲戒責任を免れ得ないというべきであるが、そのことが当然に解雇に結びつくか否かという点については、なお別途検討を要する。

ア たしかに、日常的に金員を取扱うハイヤー運転者の場合、金員の管理については格段の厳正さが要求され、本件におけるように金額が少なくても(500円の回数券1枚)これを軽視することは許されないであろう。しかしながら、Xの場合、前記判断のようにハイヤー運転者として長年のキャリアを持ち、しかも本件解雇直前の59年、60年には優良運転者として会社から表彰も受けているのであって、このような者を解雇処分に付するに当たっては、会社としては、慎重な対応が要求されると解するのが自然である。しかるに、会社は、職制や組合本部の意見ないし意向は聴取したものの、肝心の処分の対象者たるX本人に対する弁明の機会は一切与えていない(第1、5、(9))。もっとも、規定上は労使各側の一方の要求があった場合に賞罰委員会が開かれ、その際本人に弁明の機会を与える仕組みになっているが、本件では同委員会が開かれなかった。しかも、同人が上記不払事件後初めて出勤した60年4月1日から僅か3日後に本件解雇を通告したのは、いかにも性急に過ぎるとの非難を免れない。

イ また、会社における過去のハイヤー運転者の解雇事例としては、無断欠勤・就労拒否、飲酒・営業車持ち出し、暴行傷害などの例がみられるが(第1、5、(8))、これらとの均衡上からも本件のような場合の解雇は、いささか酷しすぎる嫌いがあるといわざるを得ない。

ウ さらに、本件解雇が行われる2週間ほど前の61年3月18日の朝礼の際、新橋営業所のB1所長は、不当労働行為と判断された前記Xの配転事件(61年不第1号)の補佐人となった支部組合員らに対し、Xを支援すれば残業の取扱いで不利益を蒙る恐れがある旨発言していること(第1、5、(2))からすれば、会社が、同人の配転後も、前記で判断した組合活動家としての同人を引続き嫌悪していたことが推認される。

以上を総合勘案すれば、会社の行った本件解雇は、同人がたまたまひき起こした前記志村料金所での料金(回数券)不払事件を口実にして、就業規則違反という名目の下に、かねてから支部執行部に批判的な組合活動を中心的に行って来た同人を企業外に放逐することを意図して行ったものと判断せざるを得ず、これは、同人の正当な組合活動を理由とした不利益取扱いであり、同時に組合の運営に対する支配介

入にあたる。

3 本件の救済について

本件Xの配転および解雇の救済方法としては、かかる配転および解雇がいずれもなかったものとして取扱い、同人を配転前の新橋営業所に就労させるよう命ずることを相当とするが、同人につきより軽度の懲戒責任は肯認せざるを得ないのであるから今後の本件労使関係を考慮した場合、いわゆるバックペイについては主文のとおり、一定の控除をするのが相当と考える。

なお、申立人はポストノティスをも求めているが、本件では、その必要を認めない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人会社が、申立人Xを昭和60年10月22日付で新橋営業所から渋谷営業所へ配転したこと、および61年4月4日付で解雇したことは、いずれも労働組合法第7条第1号および第3号に該当する。

よって、労働組合法第27条およ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。

平成元年9月19日

東京都地方労働委員会
会長 古山宏