

三重、昭61不1、平2.1.10

命 令 書

申 立 人 X

被申立人 タカモリタクシー株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、昭和61年9月30日付解雇を取り消し、原職に復帰させるとともに、同日から原職復帰に至るまでの間に同人が受けるべきはずの給与相当額を支払わなければならない。
- 2 X解雇処分取り消しに関する団体交渉応諾に係る申立は、却下する。
- 3 申立人のその余の申立は、棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当 事 者

- (1) 申立人X（以下「X」という。）は、昭和56年9月26日タカモリタクシー株式会社に入社し、昭和61年9月30日付で懲戒解雇されるまで、運転手として勤務していた。
- (2) 被申立人タカモリタクシー株式会社（以下「会社」という。）は、昭和26年12月1日合資会社として設立され、昭和45年11月2日株式会社として改組し、結審時において車両28両、従業員57人、資本金600万円で、肩書地において一般旅客運送事業を営んでいるものである。
- (3) 申立外交通労連タカモリタクシー労働組合（以下「組合」という。）は、昭和41年1月25日会社従業員をもって結成された労働組合で、組合員は申立時において46人であった。組合は、申立時において書記長であったXとともに申立人となっていたが、後記5(3)オ認定のとおり、平成元年3月22日付で不当労働行為救済申立を取り下げた。

2 昭和61年春季闘争

- (1) 組合は、昭和60年10月28日開催の定期大会において、昭和61年度の執行委員長にA1（以下「A1」という。）、副委員長にA2（以下「A2」という。）、書記長にXの新三役を決定した。

組合は、従来からその方針として賃金制度の安定化を掲げており、賞与に占める一律支給分は賃金の安定化につながるとの考えから、その必要性を主張していた。

Xは、前年の昭和59年に執行委員に選出されて以来、上記組合方針を主張しており、またXは、従来から組合が団体交渉において会社と対等に交渉を行なうだけの資料を持っていなかったことから、その作成の必

要性を痛感していたため、書記長就任後、休みを利用して、A2とともに労働基準局などに出向くなどして、組合員の労働条件に関する調査及び資料作成を担当し、また、昭和61年7月の衆参同日選挙に際し、会社が従業員から借りたジープでNHKの技術者を運ぶという営業行為を行っていたことがあったが、Xはその営業行為の適法性について疑問を抱き、陸運事務所へ照会に行くなどして積極的に組合活動を行なうなど、昭和61年度の執行部の中では中心的役割を果たしていた。

(2) 昭和61年3月10日、組合は、一人平均月例賃金14,000円の増額、年間賞与（夏期手当、冬期手当）820,000円（対前年度320,000円増額及び配分方法については一律分60%、能率分40%）の支給、退職金及び初任給の増額等を内容とする要求書を会社に提出した。

(3) 3月25日、第1回団体交渉が行なわれた。この交渉において会社は、車両稼働率を提示し、稼働率が88%と低く賃上げの原資がないため、大幅な賃上げには応じられない旨説明した。これに対して組合は、車両稼働率には、車検、修理、祝祭日、有給休暇等が含まれており、88%はむしろ好成績であると主張し、この車両稼働率の計算方法等についての説明を求めたが、会社はこれに返答しなかった。

(4) 4月6日、第2回団体交渉が行なわれた。この交渉において会社は、社長B1（以下「社長」という。）作成の昭和60年9月から昭和61年2月までの6ヶ月間の営業収支概況を提示し、半年間の利益が488,000円しかないのので、賃上げの原資を算出することができない旨説明した。これに対して組合は、会社の回答はにわかに信じ難いとして、営業収支概況に基づいて話を進めるのであればその裏付けとなる帳簿を提示するよう会社に迫ったが、会社はこれを拒否し、488,000円の利益につき口頭で説明した。

(5) 4月19日、第3回団体交渉が行なわれた。この交渉において会社は、最初の有額回答を行ない、賃金、賞与、退職金の増額の改善原資として、一人平均月額4,800円（年額57,600円）とすることとし、水揚げ足切高未達成者に対する37%の手当を廃止することを組合に提案した。これに対し組合は、昭和60年6月の料金改定に伴い水揚げ足切高が28,000円引き上げられ428,000円となり、実質賃金が減少になっているので、今回の回答では話にならない旨主張し、この回答を拒否した。

なお、水揚げ足切高未達成者に対する37%の手当とは、営業収入が足切高に満たない者は歩合給がないので、歩合給なしの賃金と営業収入に37%を掛けた金額とを比較して、多い方を支給する制度である。したがって組合としては、足切高が高くなれば足切高未達成者の増加が見込まれ、その場合、水揚げ足切高未達成者に対する37%の手当の恩恵を受けるものが増加することを理由に、その制度の存続を主張していた。

(6) 4月21日、組合は臨時大会を開催し、団体交渉の経過説明を行ない、今後の闘争方針を検討したところ、団体交渉がこう着状態に入ったとの

認識により、スト権を確立して交渉すべきであるとして、全員一致でスト権を確立した。

同月22日、23日の2日間にわたり団体交渉が行なわれたが、具体的な進展はなく堂々巡りの議論が続いたので、組合は5月5日から同月10日までの間、午前2時から午前9時までの時限ストライキを会社に通告した。

- (7) 5月2日、4日、団体交渉が行なわれた。同月4日の第7回の団体交渉において会社は、改善原資として前記(5)第3回の団体交渉において提示した4,800円に233円上積みした額5,033円(年額60,400円)を組合に提示した。組合はこの回答が、組合要求とはあまりにもかけはなれているとして、より一層の譲歩を会社に迫ったが、両者の主張は平行線をたどったため、その場で前記(6)の時限ストライキの期間を無期限に変更し、同月5日から時限ストライキに突入した。

しかし、組合は、これらストライキによっても、会社から譲歩を引き出すことができず、労使紛争は長期化の様相を呈してきたので、7月10日、臨時大会を開催し、今後の方針等を協議し、闘争意思を再確認した。

同月30日になって、組合と社長の話し合いが行なわれ、組合がストライキを解除するなら団体交渉に応じるとの社長からの申し入れがあり、組合はこれを受け入れ、8月1日のストライキ終了後時限ストライキを中止し、団体交渉を再開することにした。

- (8) 8月2日、第8回団体交渉が行なわれた。この交渉において、会社が7月に社員食堂に掲示した労働協約解約通知が組合員の動揺を惹起しつつあったため、その解約通知が問題となった。組合は、これに抗議しその取りはずしを要求したが、会社はこれを拒否した。

この解約通知とは、昭和40年代に締結された労働協約が以後そのままになっていたところ、締結から3年を経過したことによりそれが無効になっている旨を通知したものである。社長がこれを通知した理由は、労働協約の中のユニオンショップ協定のことで、従業員から、組合を追われると会社は解雇するのかという質問がなされたことに対し、労働協約が無効となっているから、会社は組合を除名された者について、解雇する義務を負わないことを表明するところにあった。

- (9) 8月4日、11日、団体交渉が行なわれた。同月11日の第10回団体交渉において、会社は前記(7)の5月4日の回答を撤回し、夏期手当248,500円(対前年度6,500円増)の回答、冬期手当135,860円の減額回答を行ない、それに対し、組合は5月4日の回答を大幅に低下する金額では到底応じられないとして、再度交渉は決裂した。

団体交渉決裂後、組合は闘争委員会を開催し、8月25日から同月27日までの3日間午前2時から正午までの第2波ストライキを実施する旨決議し、同月15日に会社に通告し、同月25日から時限ストライキに突入するなど労使の対応は極度に緊迫の度合いを高めてきた。

そして、これら一連の団体交渉においてXは組合の中心的役割を果たしていた1人であり、団体交渉の席上ではA1が中心となって発言し、Xは数字的な問題で激しく突っ込んだ発言を行なった。

また、Xは、ストライキを決起してから、会社の社員食堂で「こんな回答を出す会社とは闘い抜かねばならない。私1人になっても闘うので皆頑張ろう。」と言ったことがあったが、社長はこの発言をとらえて、団体交渉の席上で、1人になっても闘うなどととんでもないことを放言している人間がいる旨の発言を行ない、Xを非難した。

- (10) 組合は、時限ストライキ中の8月25日午前9時から臨時大会を開催し、会社に対し、ストライキにより労使間の見解の相違が顕在化した無線室勤務時の仮想売上げの計算方法の是正と夏期手当の仮払を要求することを決議した。臨時大会は組合員全員に出席する義務があり、止むを得ず欠席する者は、原則として委任状を提出することとされていた。この大会には5名の組合員が欠席したが、うち3名は事前に委任状の提出があり、1名は電話で欠席する旨通知してきたが、残るA3（以下「A3」という。）は、委任状の提出等もなく無届で欠席した。

A3は、昭和60年12月に入社して以来、電話受付業務に従事しており、3ヶ月の嘱託期間を経て、正式採用された後に組合員となったものである。

- (11) 昭和61年8月26日、午後2時から午後5時まで、組合三役は、前記(10)の臨時大会で決議した夏期手当の仮払と無線室勤務時の仮想売上げの計算方法の是正の2項目を要求して、会社と第11回団体交渉を行なった。組合三役は、争議が長期化し解決しないため、組合員が夏期手当の支給を受けられない状況を憂慮し、上記2項目の実現を強く迫ったが、いずれも会社はこれを拒否し、交渉は決裂した。

なお、無線室勤務時の仮想売上げの計算方法の是正については、9月12日A1が、この問題を解決しない限り無線業務に就かないとこれを拒否したことから、社長は無線を一切使用させないこととし、全車両を会社に引きあげさせたため業務は混乱した。このことで、同日A2が社長と話し合いをし、結局組合の主張する計算方法を採用することで合意している。

またA2は、同月16日、社長に所信表明を出し、上記仮想売上げ問題及び同月14日、15日に行なった組合の団体交渉申し入れに対する社長の言動について抗議した。

3 無線室における出来事

- (1) 8月26日の団体交渉決裂後、組合三役は、前記2(11)の仮想売上げの計算方法の実態について調査するため、会社の元事務員方に出向いたが目的を達せなかったため、A1、A2は帰宅し、Xは就業中であつたので会社へ戻った。しかしXは、団体交渉が進展しないうえ、争議の展望も開けないことに対する組合の責任者としての焦りの気持と社長への憤りから、とても仕事をする気になれなかったため、社長に早退を申し出

- て、午後6時頃早退した。
- (2) その後、XはA2を電話で呼び出し、午後6時30分頃から午後10時30分頃まで、居酒屋「とんぼ」、寿司屋「寿し由」、スナック「浪花」、スナック「ピトン」において飲食し、Xは焼酎の湯割り2、3杯、清酒銚子2本、ウィスキー水割り5、6杯を飲んだ。
- (3) X及びA2は、会社からタクシーで自宅へ帰ることとして、A2が先に会社へ向い、少し遅れて午後10時40分頃、Xが会社に到着した。
- Xが会社へ到着した時には、A2は会社無線室〔後掲会社無線室見取図（以下「見取図」という。）を参照〕に続いてその奥に隣接する待合室で酒に酔って寝込んでいたので、Xはタクシーを待つ間に昼間の団体交渉のことで社長に電話で抗議しようという気になり、無線室に入って行った。無線室では、電話係のA3が見取図の2の椅子で電話業務補佐を、同じく電話係のA4（以下「A4」という。）が見取図の1の椅子で電話業務を行ない、無線係のA5（以下「A5」という。）が見取図の3の椅子で無線業務を行っていた。XはA5に社長宅の電話番号を聞いたところ、隣のA4が見つないでくれた。そこで、社長と夏期手当のことなどについて電話でやりとりしているうちに口論となった。
- (4) Xはその後一度待合室に戻ったが、相変わらずA2は寝ていたので、タクシーが来るのを確認するため、再度待合室を出て道路に出ている時に、A4と席を代わり見取図の1の椅子で電話業務に就いているA3の姿を窓越しに見かけた。Xは、A3についてのスト破りの中傷や社長への告げ口などA3を非難した風聞を耳にしており、それに加えて、8月25日の臨時大会をただ1人無断欠席していたこともあり、一言文句を言っておこうと窓際に近づいたところ、A3は話を聞こうと窓を開けて対応した。Xは無線室の外側からA3に対し、「組合大会にあんた何でこなかったん。わしが前の日にあれだけ言うたやろ。」と臨時大会への欠席理由を尋ねたところ、A3は「体もきついし、翌日の勤務があるので。」と答えた。その返答に腹を立てたXは「自分だけ勝手なことをして会社に迷惑がかかるなどと言っているのでは話にならんからやめてしまえ。」などと詰め寄ったが、A3は「やめます。しかし仕事が終わる2時まで待ってくれ。」と答えるだけで、無線室にたびたびかかってくる電話にかこつけて取り合おうとしなかった。そこでXは無線室の窓の外から手を伸ばし、A3が取ろうとする受話器を取らせまいとしてA3の手を上から押え、A3と受話器の奪い合いとなった。その際、受話器がA3の首筋から肩にかけて、2、3回振り当たった後落下し、そのためA3が対応中であった顧客との電話が切れた。
- (5) 丁度その時、無線室の前を通りかかったA6（以下「A6」という。）がその状況に出くわし、「どうしたんやXちゃん。」と声を掛けた。Xは「あんまりふざけたことを言うので、文句を言っているんだ。」と答えたが、A6は「まあええやないか、やめとけさ。」とXを制止した。そこで、

- A 3がXに対し「何するんや。」と言ったところ、Xは「おまえさん、社長に言うの得意やろ。」と続けると、A 3が「社長じゃなくて、警察に言うのではないか。」と応じたので、Xは憤慨して無線室に入ろうとしたが、A 6がXに対して「Xちゃん、手だけは出したらいかんぞ。」と注意したので、Xは「手は出さへんで心配するな、これならええやろう。」と言って、無線室の土間からバンザイの格好をして入り、椅子から立ち上がったA 3に詰め寄って行ったところ、A 3は無線室の外へ逃れた。
- (6) そしてA 3は、会社のすぐ近くにある会長B 2（以下「会長」という。）宅に駆け込んで、会長にXの行為を訴えた。会長は直ちに社長宅へ電話したが、話し中であったため隣人に伝言を依頼した後、A 3とともに会社へ赴き、XとA 2に事件の状況を尋ねた。A 3は再び無線室に戻り、電話係の業務に就いた。無線室において、A 3が業務に復帰するまでの間は、A 4がA 3の分も引き受け、電話係の業務を処理していた。
- (7) 隣人から会長宅へ連絡するようにとの伝言を受けた社長は会長宅へ電話し、会長の妻から事件の報告を受けた。そして社長は会社へ電話したところ、A 3以外の者が電話に出たのでA 3を呼び出し、A 3に事情を尋ねた。A 3は、仕事中にXに殴られ首の辺りが非常に痛い旨訴えたので、社長は、会長及びその他の同席者に事情を尋ねることなく警察へXの暴行事件として通報してから会社へ赴いた。
- (8) 会長がA 2と話をしているところへ、社長から通報を受けた警察官が到着し、待合室でXから事情聴取した。その時別の警察官とA 3と一緒に待合室に入ってきたが、Xは、事件が警察沙汰とされたことに憤慨し、A 3の顔面を左手の甲ではたき、その場に居合わせた警察官がXを制止した。その後、Xは、大門派出所、津警察署で事情聴取を受け、しばらく後、A 3も津警察署で事情聴取を受けた。Xは午前4時頃同署を出た。
- (9) 8月27日午前0時40分頃、社長が会社へ到着した時には、すでにXは大門派出所へ行っており、会長は自宅へ戻っていた。A 3はその時まで現場での事情聴取を受けていたので、社長は、A 5、A 4、A 2から事情を聞いた。
- (10) A 3は、8月27日朝起床の際、首の辺りに痛みを感じたため、自宅付近の三重クリニックで診察を受け、「頸部打撲及び頸肩腕放散痛のため1週間の加療を要する。」と診断された。同日は通院と警察の事情聴取のため会社を休んだが、翌28日から通常勤務に就いた。9月3日、A 3は再度三重クリニックに通院し治療を受けた。

4 Xの懲戒処分

(1) 無線室事件後の状況

社長は、8月27日から9月3日にかけて、無線室でのXとA 3の争いにおけるXの行為について、X、A 3、A 5、A 4、A 6の合計5名から事情聴取した。社長が聴取したところによると、A 3については「Xに無線室の窓越しに首筋と肩を3発殴られた。無線室の中でゲンコツで胸

を1、2回小突かれた。」、Xについては「A3を殴ったことについては、酒に酔っていたから思い出せないのか、殴っていないから思い出せないのか定かではないが、必死になっても思い出せない。今思い出すのは休憩室で会長と話したこと、大門の交番へ行ったこと、津警察署で取り調べを受けたことの三つのシーン。」、A5については「私はトラブルで騒々しいさ中、次々と手元に送られてくる伝票の処理に追われていて、無線交信を聞き漏らさないように無線機に耳を寄せていたから受話器で殴られたということだが、それには気がつかなかった。」、A4については「電話本数の多い時間帯で電話応対に追われていたし、また、相手の声を聞き逃さないようにうつむき加減で受話器を取っていたので、殴打の瞬間は見えなかった。」、A6については「Xが無線室の窓越しに顔を突っ込みながら大声で叫んどった。それで、やめとけXちゃんと言うて体に手を回して引き離し、会社食堂の方に連れていこうとしたら、Xは無線室に入ろうとしたので、手をかけたらあかんぞと言ったら、大丈夫やと言ってバンザイの格好で入って行ったので、自分は納金のため食堂に行った。」という旨の内容であった。

(2) 賞罰委員会

ア 無線室事件の数日後、社長は、無線室事件におけるXの行為が会社の就業規則（以下「就業規則」という。）に規定されている懲戒の対象となるべき行為と考え、就業規則第65条の「表彰及び懲戒は所属長の上申に基づいて、社長、組合が審査決定する。」の規定に基づき、会社側から、社長及び総務課長、組合側から、執行委員長及び副委員長の合計4名をもって構成する賞罰委員会（以下「委員会」という。）を設置して、Xの懲戒処分について協議すべきであると考え、Xの所属長であるB3業務部長（以下「B3部長」という。）の口頭上申に基づき、A1に委員会の開催申し入れを行なった。なお、B3部長は無線室事件についてXに事情聴取を行なったことはない。

A1は、無線室事件の翌日、社長との話し合いにおいて、社長からXを解雇処分にはしない旨の発言があったので、委員会の設置根拠、性格、運営方法等について、それほど深く考えずにその申し入れを了承した。

そして、委員会はその議事運営についての話し合いは行なわれず、社長が進行役となり、4回にわたり開催された。その会議録も各委員会終了の都度社長により作成されているが、他の委員による確認等は行なわれていない。

なお、委員会の開催は今回が初めてであり、過去に開催されたことはなかった。

イ 9月5日、午前10時30分から午前11時30分まで、第1回委員会が開催された。社長はX、A3、A5、A4、A6の5名から事前に行なった事情聴取の結果に基づき、事件の概要を口頭で説明したうえ、X本

人の弁明を得て、事実誤認が存しないようにし、労使両者が協議したうえで、就業規則に照らして処分をすべきである旨申し述べた。

ウ 9月13日、午前10時から午前10時40分まで、第2回委員会が開催された。Xが病気で入院中のため、Xの弁明の方法についての協議が行なわれた。その結果、組合が会社の認定した事実を記したメモ（以下「会社メモ」という。）をXに示し、それに対するXの意見を聴取することになった。

また、同月8日に起きたA7（以下「A7」という。）、A8（以下「A8」という。）の喧嘩事件の概要について、社長から説明があった。その事件の概要は、手待ち時間中、待合室の運転手同士の雑談において、A7がA8の発言に腹を立てA8に唾を吐きかけ、それに対し、A8がA7に茶碗を投げつけ傷を負わせたというものである。

エ 9月20日、午前10時から午前11時40分まで、第3回委員会が開催された。同委員会にはXが出席し、その弁明がなされるとともに、A7、A8の事件の概要報告が行なわれた。Xは無線室事件について、(ア)会長と休憩室で話したこと、大門派出所へ行ったこと、津警察署で取り調べを受けたことの三つのシーン以外は記憶がない。(イ)会社内の事件は恥だから外部に出さず済ませるのが世間の常だと思う。書記長だから厳しくするという気がする。(ウ)今後のこともあるので片手落ちのないようにして欲しい。こういう事件に発展した背景、原因、即ち組合大会に欠席した相手のことも考慮して欲しい。(エ)A3を委員会に呼んで調査して欲しい。(オ)会社メモには事件に至るプロセスが抜けている、等の弁明を行なった。

これに対し社長は、「反省の気持はどうなんだ。」と促したところ、Xは、自分の行為で皆様に迷惑をかけて申し訳ないと陳謝した。更に社長は警察を呼んだことについて、「書記長であろうと狙うなどの気持はない。A3への仕返しを心配し、今晚は警察で泊めて保護してもらいたいが、と返事した。争議と今回の事件を関係させてはならん。」などと説明した。その他にもXは、委員会の設置について、今回が最初のものであると主張したのに対し、社長は、「古い時代には、懲戒を審議相談したことある。賞罰という名称では初めてかも知らん。」と説明した。更に、上記(オ)の会社メモにおけるプロセスの問題については「大会に何故出席せんだんじゃと言った。夜勤のためシンドイので欠席さしてもらいましたと答えた。」という文章を挿入することで合意が成立し、これらの確認も含め、A3に対する事情聴取を行なうべきであるとして、委員会終了後の相談により、次回はA3を呼ぶことになった。

なお、A8、A7の処分について、社長は組合に対し検討を要請した。

オ 9月23日、午後2時から午後3時10分まで、第4回委員会が開催さ

れた。同委員会にはA 3が出席し、その事情聴取が行なわれ、社長から会社メモが朗読され、事実が会社メモのとおりであることをA 3が確認した。A 3退席後、会社は、Xを就業規則第63条第3号により退職勧告に処する、なお勧告に応じて退職をしない場合には懲戒解雇とする、A 8を就業規則第63条第9号該当行為につき、情状により軽減して平均賃金半日分の減給処分に処する、A 7を就業規則第62条第5号及び第9号により譴責処分に処する旨の処分案を提案した。これに対し組合は、まだ事実が十分解明されていないこと、過去に発生した類似の事件の例から、解雇処分は重すぎるなど主張し、結論を留保し、同月27日の執行委員会で協議し今後の取り扱いについて結論を出したい旨述べた。

(3) 懲戒処分

ア 組合は、9月9日から同月11日までは、正午から午後5時まで、翌12日から同月30日までは、午前2時から午前9時までストライキを実施した。しかし、これらストライキによっても賃金引き上げ及び夏期手当に関する団体交渉が進展しないことから、組合は自主交渉に困難を感じ、同月29日三重県地方労働委員会（以下「三重県地労委」という。）に賃金引き上げ及び夏期手当をあっせん事項とするあっせん申請をした。

イ 組合が三重県地労委にあっせん申請をしたその翌9月30日、社長がA 1に第4回委員会における会社提案の処分案に対する組合の意見を催促した。A 1は組合の意見として、喧嘩両成敗でX、A 3、A 7、A 8の4人とも譴責であると考えていると回答した。組合としては、Xの処分対象行為が暴行行為であると認定するのは困難との判断から、あくまで喧嘩両成敗が妥当な処分であり、委員会としての結論が成立しない場合も止むなしとの考えにたち、団体交渉その他の方法により対応していく決意を固めた。社長は意見が分かれたため結論が出ないとして、会社の人事権に基づき、処分を会社が決める旨述べた。

ウ 9月30日、社長は、組合の同意、決定を得ることなく、Xが無線室で勤務中のA 3に対し、酔余のうえ暴行を働き、更に警察官の前でもA 3に暴行を働いて、A 3に加療約1週間を要する傷害を加えるとともに、A 3の業務を妨害したと認定し、その行為が、就業規則第63条第3号所定の「他人に対し、暴行脅迫を加え又はその業務を妨げたとき」に該当するものとして、Xを退職勧告処分にするものとして、Xにその旨通告した。また、A 7、A 8の喧嘩事件については、10月1日、A 8は就業規則第63条第9号に該当するが、情状酌量のうえ減給処分、A 7は就業規則第62条第5、9号に該当し、譴責処分とした。

しかし、Xは退職勧告に応じなかったため、会社は、9月30日付でXを懲戒解雇とした。解雇処分の執行にあたって、会社は、平均賃金の30日分の解雇予告手当と退職金をXに提供したが、Xがこれらの受

領を拒否したため、解雇予告手当については10月1日、退職金については同月3日、津地方法務局に供託した。

5 X解雇処分後の経緯

(1) X解雇処分取り消しの団体交渉

ア 組合は、Xの懲戒解雇処分を不服として、団体交渉で対抗することとし、10月1日、A2が社長に団体交渉の申し入れを行なった。社長は、Xの処分問題については、委員会で十分協議が尽くされており、これ以上の協議は無駄であるとの考えから、組合の団体交渉申し入れを拒否した。そのため、組合とXは、Xの解雇及び解雇をめぐる団体交渉申し入れに対する拒否が不当労働行為に当たるとして、同月2日、三重県地労委に救済を申し立てた。

イ 三重県地労委においてXの懲戒解雇及びそれに関する団体交渉拒否が争われているさ中、組合が団体交渉の申し入れを行なったところ会社はこれに応じ、昭和62年2月9日、19日、Xの処分問題について、団体交渉が開催された。この交渉において組合が、Xの解雇処分撤回を要求したところ、社長は、会社の行なったXの解雇処分は正当であり、本件は三重県地労委及び津地方裁判所（以下「津地裁」という。）で係争中である故、その推移を見守ることにすべきである旨の回答を行なった。

(2) 地位確認等請求事件

Xは、会社を相手取って、津地裁に地位保全等仮処分申立（昭和61年（ヨ）第138号）を提起したところ、津地裁より昭和62年8月5日「ア、Xが会社に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることを仮に定める。イ、会社はXに対し、昭和61年10月9日から本案判決確定に至るまで1ヶ月158,000円の割合による金員を毎月28日限り仮に支払え。ウ、訴訟費用は、会社の負担とする。」との内容の仮処分決定がなされた。

本案の地位確認等請求事件及び仮処分異議事件は津地裁に提起され、現在係属中である。

(3) X解雇処分後の組合の対応

ア 昭和61年10月2日の組合臨時大会において、無線室事件がもとで、Xに解雇処分が命じられた件について、組合はXを組合書記長と認め裁判所及び労働委員会への救済申立を支援することを決定した。

イ 昭和61年10月の組合定期大会において、A9を執行委員長とする62年度三役が決定した。なお、Xは以後本件審問終結時まで組合役員には就任していない。

ウ 12月1日組合は会社との自主交渉により、(ア)月例賃金については、3,950円の増、(イ)夏期手当248,500円、冬期手当100,000円、(ウ)水揚げ足切高未達成者に対する37%の手当の廃止の問題については継続協議とする、等を内容とする合意確認書を取り交わし、昭和61年の春季闘争は終結した。

エ 昭和62年10月の組合定期大会において、A10を執行委員長とする63年度三役が決定した。

オ 昭和63年10月の組合定期大会において、A9を執行委員長とする64年度三役が決定し、この三役のもとで、平成元年3月22日、組合は会社との自主交渉により、会社と団体交渉及び表彰、懲戒に関する協定を締結し、本件不当労働行為救済申立を取り下げた。

6 その他の事件

(1) 無線室事件以後の事件

ア A3の辞表提出の件

昭和61年11月、A3が賃上げと賞与のことで会社の将来に不安を抱き、会社に辞表を提出した。このことに対し、社長はA3宅に赴き、賃上げについては交渉を続けているさ中でもあり仕事も慣れて楽にないだろうからもう少し辛抱して欲しい旨の説得をし、慰留をすすめたところ、A3はそれに応じ辞表を撤回した。

イ A3の職場放棄の件

昭和63年2月、A2が客を乗せて名張へ向う途中、積雪でタクシーが立ち往生したため、その客が自分の勤務先へ電話連絡するついでに、親切心から会社へも電話してきたのをA3が受信した。社長がその客に会社の不手際を直接詫びたかったにもかかわらず、A3が社長を無視して勝手に電話を切ってしまったことから、社長と口論となった。そこでA3は、「社長、頭が痛いわ。もうとにかくやる気せんわ。きょうは早引きさせて。」と言って、電話業務を途中で投げ出し、社長の制止を振り切り無線室を飛び出した。その日の夕方、社長はA3宅へ赴き、「訳を聞きゃ自分も分かったし、A3君も分かってくれさ。まあ短気を起こさんでも話し合えば分かってもらえると思って私来たんだけどね、続けてやってくれさ。」などと慰留した。

ウ A2の「ポー」発言の件

昭和62年2月頃、会社の運転手が「ポー」と称する屋号のスナックの顧客を迎えに行ったところ、同店の電気が消えていたので不審に思い、その時電話業務に就いていたA3に事情を問い合わせたところ、A3が同店に電話で確認しようとしたが通じなかった。その経過を傍受していたタクシー乗務中のA2が横から口をはさみ、「何や、電話までポーになったんか。」と私語交信した。A2は後に、A3が「電話聞きがポーやで電話もポーになったんやと言った。」と社長に告げ口をしたことを無線係から聞いた。この件について、社長とA2の間で話し合いが行なわれA2は私語交信したことを謝罪し、その際、社長はA2に対して、しかるべく処分を行なう旨申し述べた。その後、同年3月4日、社長はA2の行為は、仕事中に仕事に関係のない無線交信で相手を誹謗したこと及び過去にも私語交信のことで嚴重注意を受けていることを理由に就業規則第43条第5号、第62条第5、9号、

第63条第1号に該当すると判断し、情状酌量のうえ、A2を譴責処分とした。

なお、この件については委員会は開かれなかった。

(2) 過去の暴行事件

ア 運転手同士の暴行事件

昭和48年4月、会社のA11運転手（以下「A11」という。）とA12運転手（以下「A12」という。）は、同じタクシーの乗務を担当していたが、会社内においてその乗務するタクシーの引き継ぎのことから口論となり、A11がA12の顔面をこぶしで殴った。A12は、警察へ訴えてやると叫んだが、社長になだめられ、警察に通報することはなかった。なお、A12はこの時受けた傷害により、1ヶ月間欠勤した。事件当時組合委員長であったA1が和解をすすめ、会社は、A12が治療のため休業した、1ヶ月分の給料135,000円と、治療費の名目で、65,000円の合計200,000円をA11がA12に支払うことで和解させ、両名に対しては何らの懲戒処分も行なわなかった。

イ 社長に対する暴行事件

昭和49年9月、社長（当時専務取締役）が、電話担当者のミスを確認しないまま、無線を通じて乗務中のA13運転手（以下「A13」という。）を執ように叱責し、A13の帰社後も無線室において従業員の前で更に注意したところ口論となり、社長がA13を会社食堂へ連れ出し重ねて注意したため、これにA13が反発して、A13がパイプ椅子で社長を殴った。社長は、全治1週間の傷害を負ったが、警察へ通報することはなかった。社長は、事件当時組合委員長であったA1と話し合い、A13を1週間の出勤停止処分にした。

7 中間収入

Xは、懲戒解雇後就職せず、前記5(2)の仮処分決定に基づき昭和61年10月9日以降毎月支払われている158,000円で生計を維持している。

8 就業規則のうち本件に関する条項は次のとおりである。

（運転者の職務）

第43条 運転者は次に掲げる事項を遵守しなければならない。

5. 職務の遂行に専念し、みだりに談話をしない。

（懲戒の種類）

第61条 懲戒は譴責、減給、昇給停止、降格、退職勧告及び懲戒解雇の7種とする。

6. 退職勧告は自然退職をすすめ、応じなければ解雇する。

7. 懲戒解雇は行政官庁の認定を受けた場合は予告期間を設けずに解雇する。

（減給）

第62条 次の各号の一に該当するときは、減給、出勤停止、降格又は昇給停止とする。但し、情状により譴責に止める事がある。

- 5. 素行不良で会社の秩序風紀を乱したとき。
- 9. その他前各号に準ずる行為のあったとき。

(懲戒解雇)

第63条 次の各号の一に該当するときは、退職勧告又は懲戒解雇に処する。

- 1. 会社の定める諸規定に違反したとき。
- 3. 他人に対し、暴行脅迫を加え又はその業務を妨げたとき。
- 9. せっ盗、詐欺、暴行、脅迫その他之に準ずる破廉恥行為があるとき。

(表彰、懲戒の決定)

第65条 表彰及び懲戒は、所属長の上申に基いて社長、組合が審査決定する。

第2 判 断

1 当事者の主張の要旨

(1) 申 立 人

申立人は次のように主張する。

組合書記長Xは昭和61年8月27日午前0時頃会社無線室で、8月25日に開催した組合臨時大会に欠席したA3に対し、欠席の理由を問い質しているうち口論となった。

そこへ会社が介入し、暴行事件をでっち上げ、組合書記長Xを解雇した。会社は解雇理由については業務妨害行為、同僚に対する暴行傷害の行為、職場内での秩序紊乱行為、警察沙汰を起こした行為などを理由として就業規則第63条第3号の規定により解雇したものであると説明しているが、同僚に対する暴行傷害行為の事実はなく、また、業務妨害行為、職場内での秩序紊乱行為も軽微なものである。

これは就業規則第62条第5号に該当し、減給処分を受けることがあるにすぎないので、被申立人会社の処分には理由がない。

被申立人会社の処分は、スト実施中になされたことからして、組合書記長Xに対する報復としてなされた不利益取り扱いであり、また組合運営に関し、支配介入したものであり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である、と主張する。

更に、組合は、被申立人会社に対して、昭和61年10月1日X解雇処分取り消しについて団体交渉を申し入れたが、被申立人会社は、交渉する余地はないと主張してこれに応じない。これは正当事由にならない。

以上の被申立人会社の団交拒否は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である、と主張する。

(2) 被申立人

被申立人は、次のように主張する。

昭和61年8月27日午前0時頃、Xは飲酒のうえ会社の無線室に赴き、同室で電話窓口に従事していたA3に対し、組合大会の欠席理由を問い質しているうち口論となり、いきなりA3が顧客と応対中の受話器を取り上げ、A3の肩、首筋等を数回殴打した。更には、無線室に入り、A3に対し、同人を机に押しつけ、ゲンコツで小突く等の暴行をなしたが、

A 3が無線室から逃げ出したため、右暴行は中止された。

更にXは、上記暴行とこれによるA 3の負傷の連絡を受けた社長の連絡により会社に赴いた警察の事情聴取の際にも、A 3に対し、その顔面を平手打ちするという暴行を加えた。

上記一連の暴行により、A 3は加療約1週間を要する頸部打撲及び頸肩腕放散痛の傷害を負った。

XのA 3に対する上記暴行並びに傷害は、単に暴行事件に止まらず、A 3の遂行していた会社業務を妨害し（現にA 3が応対中の顧客との電話は、この暴行により中断された）、更には無線室という会社の職場内で行なわれ、かつ同室内では他の従業員も業務に従事していたこと、加えて事情聴取に訪れた警察官の面前でも更なる暴行がなされていること、を考えれば極めて悪質であり、重大な会社秩序紊乱行為と言わざるを得ない。

そこで会社は、Xの上記行為は就業規則第63条第3号に該当すると判断し、同第65条に基づき、委員会を構成して協議した結果、会社としてはXの行為の上記の如き重大性を考え、本来ならば同第61条第7号の懲戒解雇に該当するところ、Xの将来のこと等も慮って同条第6号の退職勧告に止める旨提案したが、組合は譴責に止むべきとの理不尽な主張に固執し、合意に至らなかったため、止むを得ず会社はその人事権に基づき退職勧告処分を決定し、昭和61年9月30日、Xに対し退職を勧告したが、Xがこれに応じなかったため、懲戒解雇処分としたものである。

以上の次第であって、Xに対する懲戒処分はXの組合活動とは全く関係ないものであり、申立人主張の如きXに対する報復では断じてなく、申立人主張の如き不当労働行為には該当しないものであるとして、棄却を求めた。

更に、組合は会社に対し、昭和61年10月1日、Xに対する懲戒処分の取り消しを議題とする団体交渉の申し入れをなしたが、既に数回にわたる組合との協議を経た後の懲戒処分であるため、もはや会社、組合間の協議は尽くされており、これ以上の話し合いは無意味であるため、会社はその旨を述べてこれに応じなかった。

したがって、この団交拒否には正当な理由が存し、これまた申立人主張の如き不当労働行為には断じて該当しないものであるとして、棄却を求めた。

2 判 断

(1) 使用者の反組合意思

Xの書記長としての組合活動については、前記第1の2(1)から(9)で認定したように次の事情が認められる。

Xは昭和59年初めて執行委員に選出され、賞与配分における一律部分の必要性を主張し、翌昭和60年10月開催の組合定期大会において書記長に選出された。この昭和61年度の組合は、三役として、執行委員長A 1、

副委員長 A 2、書記長 X を擁し、前年復活した賞与一律分の存続、水揚げ足切高未達成者に対する 37% の手当の存続、初任給の引き上げによる固定給のはね返しなど、安定賃金の確保を主たる方針とし、会社の、いわゆる能力給制度の拡大方針と厳しく対立することとなった。

組合は、昭和 61 年 5 月 5 日から無期限の時限ストライキに突入したが、これらストライキによっても会社からの譲歩を引き出すことができず、労使紛争が長期化の様相を呈してきた中で再開された団体交渉においても妥結にいたらず、特に 8 月 11 日の団体交渉において賞与の減額提案がなされるなど当面の緊急を要する事項についての解決さえおぼつかなくなり、危機感を持った組合は、これに対抗すべく再度時限ストライキに突入するなど労使の対応は極度に緊迫の度合いを高めてきた。

このような労使対応の中で、X は組合の方針である賃金制度を、会社の能力給攻勢に対抗して進めるうえで、従来から団体交渉で対等に交渉を行なうだけの資料が組合にはないと判断し、その資料の作成の必要性を痛感し、組合員の労働条件の実態表を作成するなど組合の中心人物として、従来の組合よりも激しい組合活動を積極的に展開した。

ところで、被申立人は、X が調査作成した団体交渉資料について、申立人は三重県下の同業他社の状況すら把握していないのであって、到底、申立人が中心的活動家として熱心に調査研究を行なったというような状況にはないと主張するが、組合員数 46 名の小規模組合であること、組合としては賃金制度の問題に正面から取り組んだ初年度であったことが認められ、乏しい経験のなかで手探りで調査を進めていたものとするのが相当であり、これら資料が組合の主張を十分に基礎づけていないことをもって、直ちに X が組合活動の中心的活動家でなかったと即断することはできない。むしろ、前記第 1 の 2 (9) で認定したように、X は数値的な問題で激しく突っ込んだ発言を行なっていたこと、労使の対応が緊迫の度合いを高めてきた段階で、X の団体交渉に臨む強い姿勢に対して、社長が個人的に非難している事実が認められること、更に、前記第 1 の 2 (1) で認定したように、X が会社の事業運営についての違法性について疑問を抱き陸運事務所へ照会に行くなど、少なくとも会社と X は対立関係にあったものと認められる。

これらの事情に加えて、社長は、前記第 1 の 3 (7) で認定したように、X が A 3 に対して行なった暴行行為を警察に通報した。このことについて、被申立人は、思いもよらぬ事態が発生し、これによりけが人が出たということ、しかも、深夜に連絡を受けた社長が、驚愕したり、慌てたり、興奮して、先ずは急ぎ出社すること及び警察の通報を思いつき、これに A 3 が同意したため、迅速な通報になったことは十分にあり得ることである、と主張する。しかし、社長が隣人からの連絡を受けて、会社に電話をしたときに A 3 以外の者が対応したにもかかわらず、その者に事情を聞くことなく、A 3 を呼び出させ、A 3 にのみ事情を聞いたこ

と、その事情聴取により、暴行は既に終了していること、A3が勤務に就いていたことを知り得た状況にあること、及び、会長が在社していることを知っていたにもかかわらず、社長に事件の第一報を連絡した会長にも事情を尋ねることなく、直ちに警察に暴行事件として通報したことに鑑みれば、被申立人主張のような動転のため思いつきで警察に通報したとみるのは相当でなく、その他これを否認する事実が認められない以上、社長はXの暴行行為を契機に警察に通報することで、これを意図的に取り上げようとしたと判断するのが妥当である。

以上の事実、諸事情に鑑みれば、社長は組合執行部、特に書記長であるXを嫌悪していたものと認めるのが相当である。

なお、申立人は、A3と社長がXの暴行事件をでっち上げ、それが外部に漏れることを恐れたため、A3の昭和61年11月の辞表提出の件及び昭和63年2月の職場放棄の件について社長がA3のわがままに迎合し慰留に努めたのである、と主張する。しかし、前記第1の6(1)ア、イで認定したように、両者の間には社長と会社従業員の関係以上の何らかの関係が存することを窺わせるが、具体的にそれが何であるかが立証されない以上、Xの暴行事件を社長とA3がでっち上げたものと認定するには不十分である。

(2) Xの行為及び業務妨害

前記第1の3(1)から(5)、(8)で認定したように、Xは、電話業務に就いていたA3に対し組合臨時大会の欠席について注意していたところ、A3はこれに取り合おうとせず、その時かかってきた電話の受話器を取ろうとしたため、注意を続行しようとしていたXとの間で受話器の奪い合いとなり、その際、受話器がA3の首筋から肩にかけて、2、3回振り当たった後落下し、そのためA3が応対中の顧客との電話が切れた。更にXは社長の通報でかけつけた警察官の面前でA3の顔面を左手の甲で1回はたいた。

このことについて被申立人は、申立人は飲酒のうえ無線室という会社事業場内で無線、電話業務の最も繁忙な時間帯に電話受付業務に従事していた同僚たるA3に対し、他の従業員も同室内で業務に従事しているのに、受信中の受話器を取り上げ、これで殴打するという暴行を加え、会社の業務を妨害し、それとともにA3に対し加療約1週間を要する頸部打撲及び頸肩腕放散痛の傷害を負わせ、更には右傷害事件の捜査に赴いた警察官の前でもA3の顔面を殴打した、と主張する。

以下これらの主張について判断する。

ア 前記第1の2(11)、3(1)から(3)で認定したように、昭和61年8月26日、組合は、団体交渉が行き詰まり早期の合意達成見込がないとの判断から夏期手当の仮払交渉を開始し、併せて紛争途中で提起された仮想売上げ問題の団体交渉を行なったが、いずれも進展をみず、交渉打切後組合三役は仮想売上げ問題についての調査のため元従業員宅を訪

問したが不在で、その日は全く成果が得られなかった。Xは組合の責任者としての焦りの気持と社長への怒りから仕事をする気になれず、早退を申し入れ、A2とともに午後10時過ぎまで飲酒し、タクシーを利用しようと会社に戻った時に本件暴行行為が生じたのである。更にXは前記第1の3(4)で認定したように、タクシーが来るのを確認するために道路に出ていた時に、電話業務に就いていたA3を見かけ、A3についてはスト破りの中傷や社長への告げ口などA3を非難した風聞を耳にしており、それに加えて、同月25日の組合臨時大会をただ1人無断欠席していたことを思い出し、A3に注意する目的で話しかけたとの事実が認められる。

これら諸事情と上記で認定した暴行の状況を併せて考慮すれば、Xの行為は、飲酒のうえ業務遂行中の組合員に対して会社業務を中断させるなどの非難さるべき行為は認められるものの、これは計画的行為でなく、A3とのやりとりに端を発した偶発的行為であると認められる。

イ 被申立人は、A3が8月27日には通院と事情聴取に加え、痛みと睡眠不足のために仕事に就けなかったと主張するが、痛みのために仕事に就くことができなかったとの点については、痛みが残ったとしても就業を困難にするほどのものであったと認めるに足りる疎明はなく、前記第1の3(10)で認定したように、むしろ睡眠時間に充てるべき時間帯を事情聴取と通院に充てざるを得なかったため欠勤するに至ったと考えるのが相当である。

A3は殴打直後に就業しており、翌28日には平常通り出勤して、これまで通り勤務を続けたことが認められる。A3を診察した医師の診断書によれば「病名：頸部打撲及び頸肩腕放散痛、上記症により、頭部、上腕部放散痛続く為向後約1週間加療を要す」とされ、外傷その他の外部に顕れた暴行の明確な痕跡を認めていない。また、会社従業員2名による三重県地労委に提出せられた陳述書において、A3が受話器で殴られるときにかばった右手に直径2cm程度の青あざのあったことを認めているが、上記診断書にはそうした記載は見られず、殴打事件の際生じた痕跡とはにわかに措信し難い。

上記の諸事情に鑑みれば、A3の受けた損害は軽微なものであったと認められる。

ウ 業務妨害についてみると、事件の発生した8月26日は平日であり、午後の11時から12時にかけては飲食街の客が帰宅する時間帯であること、月末でもあることなどから、相当数の顧客からの配車依頼があるものと見込まれるところ、前記第1の3(3)で認定したように、電話係2名が同時に業務に就いており、注文の電話はいずれにおいても受信できること、加えてA3が業務に就いていない間業務が混乱に陥ったとの特段の事実も認められない。したがって、XのA3に対する殴打により営業に与えた具体的な損害は、無線室における同席者が一致

して認めている受話器が落下したことに伴う交信の途絶の1件があるにすぎない。

エ 次に企業秩序紊乱についてみると、Xは飲酒のうえ業務遂行中の同僚に軽微であるとはいえ損害を与え、会社の秩序を一時的に混乱に陥らせたと認めうるものの、前記第1の3(4)で認定したように、事件の発端は組合の内部問題に関係し、しかも勤務外のXが帰宅のためタクシーの配車を待っている間に行なわれた偶発的行為にすぎず、会社の指揮命令権を意図的かつ積極的に否認ないし妨害するものでなかったと認めるのが相当である。

上記の事実、諸事情に鑑みれば、この事件の結果、会社における企業秩序が積極的、具体的に侵害されたとは認められず、会社の主張するような会社秩序紊乱行為が存したと判断するのは妥当でない。

(3) 懲戒手続と懲戒処分の妥当性

ア 懲戒手続

前記第1の4で認定したように、社長は、XがA3に行なった暴力行為について、Xの行為が就業規則に規定されている懲戒の対象となるべき行為と考え、就業規則第65条の規定に基づいて委員会を設置し、9月5日から同月23日にいたる都合4回にわたる委員会を開催し、委員会としての結論が出なかったため、同月30日、組合の同意を得ることなく、Xが無線室で勤務中のA3に対し酔余のうえ暴行を働き、更に警察官の前でもA3に暴行を働いて、A3に加療約1週間を要する傷害を与えるとともに、A3の業務を妨害したとし、その行為が同第63条第3号に該当するものとして、Xを退職勧告処分にとすることとして、Xにその旨通告したものである。

このことについて、申立人は、就業規則第65条の解釈について、「社長、組合が審査決定する」との意義につき、労使双方の合意を要求するものと解釈し、単に労使協議を経たことをもって行なう使用者の懲戒権行使は、その手続に重大な瑕疵があつて無効であるとし、更に、組合委員長が委員会を認めこれに参加したことにつき、同条の存在を知らずして委員会に臨んだのであって、社長も同条の存在を知らずして委員会を設置したのであるから、同条に基づく懲戒を行なうことができない、と主張する。

これに対し、被申立人は、就業規則第65条は「社長、組合が詳しく調べ、これに基づき社長が決定する」と解すべきであり、申立人主張の如く、懲戒同意条項ではなく、会社に解雇権が留保されている懲戒協議条項と解すべきであるとし、協議条項であつて同意条項ではない、と主張し、予備的に、同条が同意条項だとしても、本件については組合の同意権の濫用が存し、本件懲戒処分には、申立人主張の如き手続き違背は存しない、と主張する。

委員会が協議機関であるか同意機関であるかにつき、今回が初めて

の設置であること、設置根拠となった規定が労使交渉により設けられた協約ではなく、就業規則によるものであることなどの事実が認められることに鑑みれば、就業規則第65条の文言は、文理解釈にのみこれによることなく、設置の経緯、設置における当事者の意思、労使の慣行などを考慮に入れて、その性格を判断するのが相当である。

そこで就業規則第65条の「審査決定」の意義につき、これを文字通り解釈すれば、使用者と組合が問題となった行為について「詳しく調べて、その適否や優劣を決めること」に外ならず、決定のみを使用者に委ねたとの解釈を認める余地はないものと言わなければならない。

しかし、この委員会が設置されるまでの処分決定が、身分の喪失にかかわる者についてのみ労使協議が行なわれていたこと、組合自身が社長に最終的な人事権が存するものと認めたうえで委員会の審査に臨んでいた等の事情を考慮すれば、委員会が就業規則第65条に基づく機関であったか、それとも労使の合意により、ないしは社長が独自で設置した機関であるかはともかく、いずれにせよ機関の性格はこれを協議機関としての意義を認めうるものであり、委員会において、本件懲戒処分が決定されなかったからといって、直ちに処分そのものが無効であると断じることはいかなることもできない。

委員会は、前記第1の4(2)で認定したように、B3部長から社長への口頭上申に基づき開始され、社長、総務課長、A1委員長、A2副委員長の4名で構成され、あらかじめ社長が関係者に聴取した資料に基づいて進められた。被申立人は、委員会は4回開催されていること、協議においてあらかじめ社長が関係者から聴取した事実を口頭及び書面で提示したこと、懲戒対象者Xに弁明の機会を与えたこと、A3を委員会に出席させその主張について直接審議し、質す機会を委員に与えたこと、処分案検討の時間的余裕を与えたことなどから慎重かつ十分な協議の手段、方法を尽くした、と主張する。

しかし、B3部長が社長に対し事件を上申した際に、Xに事情聴取を行なった形跡が認められないこと、委員会として議事運営についての話し合いは行なわれず、当然の如く社長が進行役となり、会議録にしても、各委員会終了の都度社長が任意に作成したものであること、他の委員による確認等は行なわれていないことなどに鑑みれば、組合がこの場をもっと真剣な誠意ある協議の場とすることを放棄したとの被申立人主張を仮りに認めたとしても、委員会の運営は手続的公正さが保証されているかの如くに見えるにもかかわらず、社長が終始運営の中核機能を独占し、自らの計算に基づいて進め、結論へと導いたとの印象をぬぐうことは困難である。

更に、組合が団体交渉の行き詰まりから、三重県地労委へあつせんを申請したその翌日の9月30日、社長がA1に対し、X処分案についての組合の意見を促し、A1は、喧嘩両成敗でX、A3ともに、譴責

処分が妥当と回答したのを受け、社長は意見が分かれたため、委員会の結論が出ないとして、会社の人事権に基づき、直ちに同日付でXに対し、前記第1の4(3)ウで述べた理由に基づき、退職勧告処分を決定し、Xに通告したが、Xがこれに応じなかったため、同日付でXを懲戒解雇としたものである。

このことについて、社長が組合に対し、1週間の回答期限が徒過したことを理由に組合の意見を求めることが正当であるとしても、組合の意見を求める行為の正当性が直ちに解雇の意思表示を正当化すると考えるのは論理的に相当でなく、むしろ前記第1の2(9)で認定したように、この時期の労使関係が極度に緊張した状態にあったとの事実が認められ、これらを勘案すれば、これは、こう着状態に陥った団体交渉を打開するために、組合が三重県地労委にあっせんを申請し、団結体の引き締めを行なおうとした矢先に、社長が組合活動の中心的人物の1人であるXをこの時期に委員会の意見が成立しなかったとして、会社の人事権に基づき直ちに解雇の意思決定を行なったものであり、社長が9月30日付をもってXを解雇した行為は、団結体の基盤を大きく揺るがす結果を生ぜしめたと推認するのが相当である。

以上の諸事情に鑑みれば、社長が自ら主導権をもって委員会を設置し、運営を進め、労使関係の極めて緊張したまさにその時期に、組合活動の中心的人物の1人であったXを解雇した行為は、団結体の弱体化を意図した社長の反組合行為であると認めるのを相当とする。

イ 懲戒処分の妥当性

Xの懲戒処分の妥当性について、XのA3に対する暴行並びに傷害は、単に暴行事件に止まらず、A3の遂行していた会社業務を妨害し、更には無線室という会社の職場内で行なわれ、かつ同室内では他の従業員も業務に従事していたこと、加えて事情聴取に訪れた警察官の面前でも更なる暴行がなされていること、を考えれば、極めて悪質であり重大な会社秩序紊乱行為と言わざるを得ないとして、被申立人がXの上記行為を就業規則第63条第3号に該当すると判断し、同条本文により懲戒解雇処分としたことに対して、申立人は、同僚に対する暴行傷害の事実はなく、また業務妨害行為、職場内での秩序紊乱行為も軽微なものであるとし、同第62条第5号に該当し同条本文により減給処分を受けることがあるにすぎないので、被申立人会社の処分には理由がない、と主張する。

前記第1の3(4)及び(8)で認定したように、Xは無線室において受話器の奪い合いの際、その受話器がA3の首筋から肩にかけて2、3回振り当たったこと、警察官の面前でA3とすれちがいざまA3の顔面を左手の甲ではたき、その場に居合わせた警察官に制止されたことが認められる。したがって、前記第2の2(2)で認定したように、偶発的であり、損害も軽微であったとはいえ、少なくともXの暴行行為が

存したものと認めるのを相当とする。

就業規則によれば、暴行ないし業務妨害を処罰の理由とするのは、就業規則第63条にこれが認められ、同第62条第5号は「素行不良」を処分の理由とし、これには広く暴行行為を黙示している可能性も考えられるが、それが積極的に示されていない以上、暴行ないし業務妨害を理由とする懲戒処分は同第63条の適用範囲に属すると判断できる。

また、就業規則第63条は処罰の内容として「退職勧告、又は懲戒解雇」のみを定め、行為の性質や結果の軽重などにより処罰の内容を軽減するという規定も設けていない。したがって、就業規則第63条は使用者の解雇権を同条所定の事由に限ってこれを承認したものと理解されるが、こうした規定のもとで解雇が自由であるといっても無期限に自由であるというものではなく、使用者は解雇権の行使にあたりそれが権利濫用にわたらないようにすべきであり、同第63条に該当する行為が存すれば退職勧告または懲戒解雇以外の処分を直ちに禁じたものであると理解するのは合理的でない。

本件解雇が権利濫用に該当するかどうかの判断にあたり、特にこれまでの処分慣行、行為時の労使関係、行為の性質、及び結果の軽重などを総合的に考慮し、特に前記第1の4(3)ウ、6(1)ウ及び(2)で認定したように、会社が従業員に対し懲戒処分決定を行なった複数の事例を参酌することが適当である。

A7とA8の喧嘩事件において、A8の行為が就業規則第63条第9号に該当すると判断し、情状酌量のうえ減給処分としたことが認められる。

A2の「ポー」発言の件において、A2の行為が仕事に関係のない無線交信で相手を誹謗したこと、及び過去に私語交信のことで嚴重注意を受けていることを理由に就業規則第43条第5号、第62条第9号、第63条第1号に該当すると判断し、情状酌量のうえ、譴責処分としたことが認められる。

委員会が設置される以前の事例では、A11、A12の暴行事件において、A12が傷害を負い、治療のため休業1ヶ月に及んだが、当時の委員長A1のもとで和解が成立し、両名に対して何らの懲戒処分が行なわれなかったこと、更に社長に対する暴行事件において、当時専務取締役であった社長がA13に注意を与えている過程でA13にパイプ椅子で殴られ、全治1週間の傷を負ったが、当時の委員長A1と社長との協議の結果、A13に対する1週間の出勤停止処分が決定されたが、就業規則のいずれの条項が適用されたのか不明であることが認められる。

これら事件処理の例から会社の懲戒処分における慣行は、A2の1件を除きいずれも従業員の暴行行為に関係するものであること、就業規則の適用が明確に意識されたのが委員会設置以降であることが認められる。A11、A12の事件、社長に対する暴行事件は仮りに就業規則

を適用したとすれば、就業規則第63条に該当するものと判断されるのが相当であると思われるところ、前者は処分がなされず、後者は1週間の出勤停止処分が決定されたこと、A7、A8の事件、A2の件は同条によりつつも、これら四つの事件はいずれも行為の性質、結果の軽重など、諸般の事情を考慮して解雇以外の処分を決定してきたものと推認できる。

これらの事情に鑑みれば、Xの暴行行為に対する処分決定においても、解雇以外の処分を考慮する余地は十分に存したものと考えられるべきである。

Xの暴行行為が前記第2の2(2)で認定したように、組合内部問題に端を発した偶発的行為であること、A3の受けた損害が軽微であること、会社の受けた営業上の損害が受話器の奪い合いの際の交信途絶1件にすぎないこと、積極的、具体的に会社の企業秩序が侵害されたと認むるに足る事実が存しないことなどに鑑みれば、Xの処分決定にあたって、少なくとも解雇以外の処分決定を行なう可能性が十分存したものと考えられる。以上全事情を考慮すると、むしろ解雇以外の処分を科するのが、妥当な事例であったと考えられる。

したがって、Xの暴行行為が就業規則第63条に該当する行為であるとはいえ、X以外の事件における懲戒処分決定との比較、行為の性質、結果の軽重を総合すれば、会社がXを解雇処分とした決定には合理的な根拠を見出すことができず、当時の労使関係からして、これはXの組合活動を嫌悪し、企業外に排除することによって組合の弱体化を図るため、諸般の事情を考慮すれば当然あり得たであろう解雇以外の処分を考慮することなく、解雇処分に固執した結果であると認めざるを得ない。

(4) Xの解雇問題に関する団交拒否

被申立人は、社長は第2回目の団体交渉の申し入れに応じ、団体交渉を行ない、その時点で、最初の団交拒否は誤解に基づくものであり、誤りであった旨主張弁明するが、委員会は社長自らの判断で就業規則第65条に基づいて設置することを組合に提案したことに鑑みれば、Xの解雇問題は団体交渉によって協議が尽くされていないとの認識が社長に存したと推認することができ、不当労働行為救済手続のさ中において、社長が第2回目以降の団体交渉申し入れに応じた点を考慮しても、第1回目の団交拒否が反組合意思によるものではないとの被申立人の主張は直ちに肯認できない。

(5) 不当労働行為の成否

以上認定したところによれば、Xは組合書記長として、組合活動の中心的な人物の1人として、積極的に組合活動を行ない、会社とXの対立関係が認められ、特に昭和61年度の団体交渉において社長が個人的にXを非難している事実が認められるところ、労使の対応が緊迫の度合いを高

めてきた段階で、組合内部問題に端を発した暴行事件を奇貨とし、直ちに警察に通報し、更に社長自ら主導権をもって、委員会を設置し、手続きを進め、暴行行為の結果が軽微であるにもかかわらず、また会社の懲戒慣行において、行為の性質、結果の軽重など諸般の事情を考慮して解雇以外の処分を決定してきたこととの対比で、少なくとも解雇以外の処分が十分存したものと考えられるところ、三重県地労委に賃上げ及び夏期手当のあっせんを申請したその翌日、委員会としての結論が出ないことを理由に直ちに懲戒解雇を決定し、組合の要求する団体交渉にも応じなかった行為は、被申立人において、Xの組合活動を嫌悪し、Xを企業外に放逐せんとする意図のもとに行なわれたものと認定せざるを得ない。

したがって、これらXに対しA3への暴行行為を理由とする懲戒解雇処分の決定は、労働組合の正当な活動を理由として不利益に取り扱ったものであり、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。

なお、申立人は、Xの解雇処分が組合運営に介入したものであり、労働組合法第7条第1号、第3号に該当する不当労働行為であると主張するが、前記第1の5(3)オにおいて認定したように、組合は会社との自主交渉により、会社と団体交渉及び表彰、懲戒に関する協定を締結し、本件不当労働行為救済申立を取り下げたことから、労働組合においてX暴行事件をめぐる団体交渉問題及び懲戒手続に関する紛争が自主的に解決されており、このような場合には、支配介入の救済を求める必要性が既に消滅したものと考えるのが相当であり、支配介入の当否について判断するまでもない。

第3 救済の内容

申立人は、救済の内容として、昭和61年9月30日付の組合書記長Xに対する解雇を取り消し、原職に復帰させるとともに、解雇から原職復帰までの間に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、被申立人会社は、昭和61年10月1日に申立人組合から申し入れのあったX解雇処分取り消しに関する団体交渉に誠意をもって応じなければならない、と救済を求めている。

そこで、Xの解雇取り消し、原職復帰及びバックペイについては、主文1のとおり命ずるのが相当である。

なお、団交応諾命令の申立については、前記第1の5(3)オにおいて認定したように、組合は自主的に団交拒否及びその他の救済申立を取り下げたのであり、労働組合法第7条第2号の解釈において個人の申立適格を認める立場をとったとしても、使用者の圧力その他の事情で組合からの申立を期待し得ない状況である場合にあたらないものと解されるので、かかる救済申立は適格を欠くものとしてこれを却下するのが相当である。

第4 法律上の根拠

よって、当地方労働委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成 2 年 1 月 10 日

三重県地方労働委員会
会長 加藤平三

(会社無線室見取図 略)