

福岡、昭61不18、平2.5.10

命 令 書

申 立 人 平和タクシー労働組合

被申立人 平和第一交通有限会社

主 文

- 1 被申立人は、主文別表に掲げる各懲戒処分を撤回し、各被処分者に対し、各懲戒処分がなければ得べかりし賃金相当額と既支給の賃金額との差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1.5メートルの白紙に明瞭に記載して、被申立人会社の点呼室の従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

会社が貴組合の組合員に対して行った組合旗掲揚を理由とする懲戒処分、組合旗掲揚を行った者に対する教育研修命令拒否を理由とする懲戒処分、職場離脱を理由とする懲戒処分、無届欠勤を理由とする懲戒処分及び録音用ラジカセの点呼持込みを理由とする懲戒処分は、福岡県地方労働委員会により労働組合法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為であると認定されました。よって、今後このような行為を繰り返さないように致します。

平成 年 月 日

平和タクシー労働組合
執行委員長 A 1 殿

平和第一交通有限会社
代表取締役 B 1

- 3 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

(主文別表)

被処分者氏名	懲 戒 処 分
A 2	昭和61年12月15日の乗務停止1日 62年1月4日の乗務停止半日 16日の出勤停止2日 22日の出勤停止2日 24日の乗務停止及び出勤停止 26日の出勤停止2日 30日の出勤停止2日 62年2月1日の出勤停止2日 5日の出勤停止2日 7日の出勤停止2日 13日の出勤停止2日 62年4月6日の出勤停止1日 10日の出勤停止2日 16日の出勤停止2日 18日の出勤停止2日 62年5月8日の出勤停止2日 10日の出勤停止2日
A 3	昭和61年12月15日の乗務停止1日 62年1月4日の乗務停止半日 24日の乗務停止及び出勤停止 26日の出勤停止2日

被処分者氏名	懲 戒 処 分
A 3	昭和62年 1 月28日の出勤停止 2 日 62年 2 月 1 日の出勤停止 2 日 3 日の出勤停止 2 日 5 日の出勤停止 2 日 7 日の出勤停止 2 日 9 日の出勤停止 2 日 11日の出勤停止 2 日
A 4	昭和61年12月31日の乗務停止 1 日 62年 1 月18日の出勤停止 2 日 22日の出勤停止 2 日 24日の乗務停止及び出勤停止 26日の出勤停止 2 日 28日の出勤停止 2 日 30日の出勤停止 2 日 62年 2 月 1 日の出勤停止 2 日 5 日の出勤停止 2 日 7 日の出勤停止 2 日 9 日の出勤停止 2 日 11日の出勤停止 2 日 13日の出勤停止 2 日
A 5	昭和61年12月15日の乗務停止 1 日 21日の出勤停止 1 日 62年 1 月20日の出勤停止 2 日
A 6	昭和61年12月23日の出勤停止 1 日 62年 1 月 8 日の出勤停止 2 日
A 7	昭和61年12月20日の出勤停止 1 日 26日の出勤停止 2 日

被処分者氏名	懲戒処分
A 8	昭和61年12月26日の出勤停止1日 28日の出勤停止2日
A 9	昭和61年12月26日の出勤停止1日 30日の乗務停止1日
A 10	昭和61年12月26日の出勤停止1日 28日の出勤停止1日
A 11	昭和61年12月24日の出勤停止1日 28日の出勤停止2日
A 12	昭和61年12月15日の乗務停止1日
A 13	昭和61年12月20日の出勤停止1日
A 14	昭和61年12月24日の出勤停止1日
A 15	昭和61年12月26日の出勤停止1日
A 16	昭和61年12月26日の出勤停止1日
A 17	昭和61年12月26日の出勤停止1日
A 18	昭和61年12月28日の出勤停止1日
A 19	昭和61年12月30日の乗務停止1日
A 20	昭和62年2月12日の出勤停止2日

理 由

第1 請求する救済内容

- 1 被申立人は、組合員に対する下表の各懲戒処分を撤回し、当該処分がなかったならば各組合員が受ける筈であった賃金相当額を支払わなければならない。

整理番号	被処分者氏名	処分日	処分内容	整理番号	被処分者氏名	処分日	処分内容
1	A 2	昭和61年12月15日	乗務停止1日	5	A 2	昭和62年1月24日	出勤停止2日
2		62年1月4日	乗務停止半日	6		26日	同上
3		16日	出勤停止2日	7		30日	同上
4		22日	同上	8		62年2月1日	同上

整理番号	被処分者氏名	処分日	処分内容	整理番号	被処分者氏名	処分日	処分内容		
9	A 2	昭和62年2月5日	出勤停止2日	44	A21	昭和61年12月29日	乗務停止1日		
10		7日	同上	45		62年1月8日	出勤停止2日		
11		13日	同上	46		10日	出勤停止1日		
12		62年4月6日	出勤停止1日	47		12日	出勤停止2日		
13		10日	出勤停止2日	48		62年2月5日	同上		
14		16日	同上	49		11日	同上		
15		18日	同上	50		A22	昭和61年12月29日	乗務停止1日	
16		28日	同上	51			62年1月26日	出勤停止2日	
17		62年5月8日	同上	52			28日	同上	
18		10日	同上	53	30日		同上		
19		A 3	昭和61年12月15日	乗務停止1日	54		62年2月3日	同上	
20			62年1月4日	乗務停止半日	55		5日	同上	
21			24日	出勤停止2日	56		11日	同上	
22			26日	同上	57		A 5	昭和61年12月15日	乗務停止1日
23			28日	同上	58			21日	出勤停止1日
24			62年2月1日	同上	59	62年1月20日		出勤停止2日	
25			3日	同上	60	A 6	昭和61年12月23日	出勤停止1日	
26			5日	同上	61		62年1月8日	出勤停止2日	
27	7日		同上	62	A 7	昭和61年12月20日	出勤停止1日		
28	9日		同上	63		26日	出勤停止2日		
29	11日		同上	64	A 8	昭和61年12月26日	出勤停止1日		
30	A 4	昭和61年12月31日	乗務停止1日	65		28日	出勤停止2日		
31		62年1月18日	出勤停止2日	66	A 9	昭和61年12月26日	出勤停止1日		
32		22日	同上	67		30日	乗務停止1日		
33		24日	同上	68	A10	昭和61年12月26日	出勤停止1日		
34		26日	同上	69		28日	出勤停止2日		
35		28日	同上	70	A11	昭和61年12月24日	出勤停止1日		
36		30日	同上	71		28日	出勤停止2日		
37		62年2月1日	同上	72	A23	昭和61年12月15日	乗務停止1日		
38		5日	同上	73	A12	昭和61年12月15日	乗務停止1日		
39		7日	同上	74	A 13	昭和61年12月20日	出勤停止1日		
40		9日	同上	75	A 24	昭和61年12月21日	出勤停止1日		
41		11日	同上	76	A25	昭和61年12月21日	出勤停止1日		
42		13日	同上	77	A14	昭和61年12月24日	出勤停止1日		
43		A21	昭和61年12月15日	乗務停止1日	78	A26	昭和61年12月26日	出勤停止1日	

整理番号	被処分者氏名	処分日	処分内容	整理番号	被処分者氏名	処分日	処分内容
79	A27	昭和61年12月26日	出勤停止1日	84	A28	昭和61年12月30日	乗務停止1日
80	A15	昭和61年12月26日	出勤停止1日	85	A19	昭和61年12月30日	乗務停止1日
81	A16	昭和61年12月26日	出勤停止1日	86	A29	昭和61年12月30日	乗務停止1日
82	A17	昭和61年12月26日	出勤停止1日	87	A20	昭和62年2月12日	出勤停止2日
83	A18	昭和61年12月28日	出勤停止1日				

2 陳謝文の交付及び掲示。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人平和タクシー労働組合（以下「組合」という。）は、昭和43年4月（以下昭和の年号を略す。）有限会社平和タクシーの従業員で構成され、結成と同時に自交総連福岡地方連合会（以下「地連」という。）に加盟しており、経営者交代が行われた直後の61年6月10日の組合員数は78名、本件申立時である同年12月25日の組合員数は50名、結審時である63年7月25日の組合員数は30名である。

(2) 被申立人平和第一交通有限会社（以下「会社」という。）は、35年6月設立された有限会社平和タクシーが61年6月10日商号変更されたものであり、肩書地において一般乗用旅客自動車運送業を営み、本件申立時の従業員数98人、車両台数39台である。

申立外第一通産株式会社（以下「第一通産」という。）は、C1（以下「C1オーナー」という。）を代表取締役として39年9月設立されたもので、主として西日本地区において一般乗用旅客自動車運送業、一般貸切旅客自動車運送業、自動車販売及び整備事業、住宅建設販売事業並びにレストラン事業等を行う独立採算制の約60社（以下旅客運送業務を行う会社を総称して「第一交通グループ」という。）を管理統括している。被申立人会社も同グループの一員である。

(3) 会社には61年7月組合脱退者等によって結成された労働組合筑後会（以下「筑後会」という。）があり、申立時の組合員数は約40名である。

2 経営者交代と身分一新のための退職勧奨の実施

(1) 経営者交代

有限会社平和タクシーの経営は、数年来悪化の傾向を辿り、61年5月末までの累積損失は約1億円に達するものであったが、同年6月5日、同社は出資金の譲渡、役員交代の形式により第一通産に買収され、第一通産からB2代表取締役（以下「B2社長」という。）B3取締役（以下「B3常務」という。）等が就任するとともに管理職にはB4支配人（以下「B4支配人」という。）、B5営業係長（以下「B5係長」という。）が着任し、社名を平和第一交通有限会社に変更した。

(2) 身分一新のための退職勧奨の実施

ア 身分一新の会社提案と団体交渉等の状況

(7) 61年6月14日17時から経営者交代後の第1回団体交渉が組合執行部5名及び地連書記次長A30（以下「A30オルグ」という。）並びにB3常務、B4支配人等の出席の下に開催された。B3常務は、系列統括会社である第一通産の沿革及び本件買収経緯の説明を行うとともに「買収前の会社は経営的には倒産会社であり、その再建のためには全員解雇という方法もあるがそうではなく、会社方針に協力できる良質な労働者をもって再建に当たらなければならない、そのためには過去の禍根を全て断ち切るため一旦退職して、即ち、身分一新して、労使相携えて再建に当たらなければならない。」との趣旨の会社方針を示し、それまで第一通産が買収してきた島根、大分、宮崎、山口、兵庫の各県所在のタクシー会社で既存の労働組合を解体して企業再建を果たした事例を説明するとともに「第一交通には組合に勝る班長制度があり、サービス産業に生きる者としては労働組合の存在の必要性は認めない。これが第一交通グループの方針である。」と発言した。そして、B3常務は、組合に対し、①従業員は過去を一切清算して身分一新を図る、②組合執行部で全組合員の退職を取りまとめるの2項目に協力されたいとの提案を行った。これに対し組合は、「組合員全員の退職届をまとめて出せというのは組合を解散せよということである。」と認識し、会社提案には問題があるとの立場から更に継続交渉を申し入れた。

(4) B3常務は、61年6月18日、A20書記長（以下「A20書記長」という。）に対し、「組合を早くまとめて会社提案をのんでくれ」、「君は労働運動を行うような男ではない。早く腹を決めて第一グループの管理職になれ。C1オーナーは恩を忘れるような男ではないので俺がオーナーに頼んでやる」、「幾ら金はあるか。」等の発言を行い、組合解散を勧めるとともに身分一新実現への協力を働きかけた。

(5) B4支配人は、61年6月17日、A1執行委員長（以下「A1委員長」という。）に対し、「組合活動もよいが執行部だけになって馬鹿をみる。今解散すれば得になる。自分も第一交通で組合をつくったが、1日で会社にわかり、社長から呼びつけられて怒られた。」と発言し、同月19日、同委員長に対し、「昔、A30は平和労組でやり損なって配置転換させられた」、「平和の問題を地連は親身になって心配してくれんよ」、「組合を解散して第一交通の管理職になればいいじゃないか。君とは学校の先輩後輩になるから後のことは俺が責任をもって身の保障はする。」と発言し、組合解散を勧めた。

また、同支配人は、同月21日、A20書記長に対し、「あんたは管理職タイプだ。早く会社提案をまとめてくれ。どうせ組合三役が悪者になるので早く腹を決めろ」、「上から指示が来れば間引きを始める。俺は間引き運転が大好きだ。」と発言し、更に同月23日、同

委員長及び書記長に対し、「会社提案をまとめてくれるなら君達二人の身分、生活の保障は俺が責任を持ってやる。半年位身を隠しておれば管理職にしてやる。」と発言し、身分一新実現への協力要請を行った。

- (エ) B 6 営業係長（以下「B 6 係長」という。）は、61年6月21日、社会保険の保険証交付督促を行った組合員A21（以下「A21」という。）に対し、「今は会社がこういう状態だから待ってくれ。組合を脱退したらすぐにでも作ってやる。」と発言した。
- (オ) B 4 支配人の同級生であり、かつ、前組合執行委員長で既に退社していたC 2（以下「元従業員C 2」という。）は、61年6月22日、A 1 委員長宅を訪れ、「B 4 が言うには、君は管理職になれ。組合を解散すればA 20氏と共に会社が生活の安定を保障すると言っていた。全員が駄目なら何人でもよいから引き連れて一時退職の形をとってくれ。」と発言した。
- (カ) 61年6月24日14時から組合執行部5名及びA30オルグ並びにB 3 常務が出席して第2回目の団体交渉が行われた。B 3 常務は、身分一新問題について、①従業員は過去を一切清算して身分を一新すること、②組合執行部で全組合員の退職届を取りまとめて1回退職すれば、過去の労働未払債権については全部支払う、との申入れを行ったが、組合は、「全員が退職しなければならない理由が不明確であり、全員退職ということは組合の解散に外ならず、本来労働条件等の改善を目指すべき団体交渉において組合解散の話をするのはおかしい。」と抗議し、具体的な退職条件等の話し合いはなされないまま団体交渉は決裂した。

その直後、組合は、会社の身分一新の提案等は組合解体を強要するものであり、不当労働行為である旨の文書抗議を行い、他方、会社は、次のような内容の貼り紙を掲示し、退職者の募集を開始した。

- | |
|--|
| <ul style="list-style-type: none">i 従前の退職金協定による退職金を精算する。ii 賞与協定による夏期賞与見合分を精算する。iii 会社再建のため再入社希望者は直ちに入社手続を行う。iv 退職者募集の締切りは、6月26日午後5時までとする。 |
|--|

なお、退職者募集は、同年6月27日以降も事実上延長され、同年7月8日付で今回の退職者募集は同月13日までで打切ると通知された。

イ 身分一新のための家庭訪問等による退職勧奨等と審査の実効確保の措置勧告

- (ア) 61年6月29日、B 6 係長は、既に身分一新に応じていた元組合員B 7（以下「B 7」という。）宅を訪れ、組合員A 24（以下「A 24」という。）は正規の賃金ではなく運賃水揚額の45%という特例賃金（アルバイト）で乗務しているので辞めるのではないかと話し、A 24

への退職勧奨を依頼した。

同日13時頃、B 7はA24宅へ赴き、「会社を辞めると退職金、一時金及び退職慰労金20万円が払われる。どうせ組合はガタガタになるから早く辞めた方がよい。自分も50万円もらった。」等と話し、退職勧奨を行った。

- (イ) 61年7月1日19時30分頃、B 6係長は、組合員A31宅を訪れ、「残るのは組合執行部だけになるので、あなたも早く金をもらって辞めた方がよい。あなたの債権と慰労金も全部計算して袋に詰めて来ている。」等と言いながら、約50万円位入った袋を見せ退職勧奨を行った。

翌日、B 4支配人及びB 6係長は、同組合員宅を再訪問し、「どうせ組合執行部だけしか残らないし、あなたも金をもらって再雇用になった方がよい。組合にはわからないようにしてやるから。」と話し、前日の退職勧奨に対する返事を求めた。

- (ウ) 61年7月12日13時30分頃、B 4支配人及びB 6係長は、組合員A32の訪問依頼を受け、元従業員C 2、B 7と同行して同組合員宅を訪れた。B 7は、会社の退職勧奨に応じた従業員を中心に筑後会が結成された旨を告げ、現在、B 8兄弟、B 7その他10数名が加入しており、元従業員B 9を組合役員に予定していること、筑後会が目標としている賃金体系、勤務ダイヤ等のほか同年7月14日以降筑後会と組合とは対立状態に入る予定であること等を説明して同組合員の筑後会加入を勧誘した。B 4支配人及びB 6係長は、身分一新のための退職勧奨を行うとともに、B 4支配人は、当日予定されている筑後会との勤務条件等に関する団体交渉への出席を「労働条件等を聞きに来ない(来ないか)。」と言って促した。また、元従業員C 2は、「会社を辞めても他の会社のタクシー運転手としてはなかなか採用されない、会社の方も良くなって行かなければならない。」と話した。

- (エ) 61年7月13日15時頃、B 6係長及びB 7は、B 4支配人及びB 6係長が同年7月5日家庭訪問し身分一新を勧めていた組合員A33宅を訪れ、現金約67万円が入っている袋を持参し、金を見せながら「早く金をもらって組合を脱退した方がよくはないか。会社は辞めずに組合だけを脱退してくれ。もう時間の問題だ。」と話した。

なお、B 6係長及びB 7の両名は、同月11日、組合員A15(以下「A15」という。)宅を訪れ身分一新のための退職勧奨を行い、また同月16日、同様の目的で組合員A14(以下「A14」という。)宅を訪問した。

- (オ) B 3常務、B 4支配人、B 5係長及びB 6係長は、61年6月27日から同年7月14日までの間、組合員A34、組合員A 8(以下「A 8」という。)、組合員A35、組合員A36(以下「A36」という。)、組合

員 A 37（以下「A 37」という。）、A 21、組合員 A 38、組合員 A 39、組合員 A 40、組合員 A 18（以下「A 18」という。）及び組合員 A 41 に対し家庭訪問する等して身分一新のための退職勧奨を行った。

(カ) 福岡労委昭和61年（不）第9号不当労働行為救済申立事件（以下「61年（不）9号事件」という。）に関し、61年7月5日申立人が求めた審査の実効確保の措置申立に対し、当委員会は同月12日、「被申立人は、労使当事者間の紛争が現在当委員会に係属中であるとの事情を十分に認識し、組合員宅を個別に訪問するなど不当労働行為と疑われるような行為を厳に慎しまれたい。」との文書勧告を行い、加えて、被申立人に対し、「この時期に個別訪問すること自体疑われる行為であること」との口頭補足をを行った。

会社はこの勧告に従いしばらくの間組合員宅への個別訪問を中止した。

ウ 身分一新のための家庭訪問等による退職勧奨の再開

(ア) 61年11月19日、B 4 支配人は、組合員 A 42宅を訪ねたが本人が不在であったので、同月21日、同組合員を事務所2階に呼び、身分一新すれば入院してもいい、入院して退院して来たらまた再雇用で雇うし退職金も払う旨の退職勧奨を行った。

(イ) 61年12月27日から62年2月4日頃にかけて、B 4 支配人及びB 10 総務課長（以下「B 10課長」という。）は、傷病加療中であったA 43 副委員長（以下「A 43副委員長」という。）、組合員 A 44及び組合員 A 45を傷病見舞に訪れ、身分一新のための退職勧奨を行った。

(ウ) 62年2月5日12時10分頃、61年9月1日取締役役に就任し、同年12月5日B 2 社長に代わり代表取締役となったB 1（以下「B 1 社長」という。）は、会社構内で待機中の組合員 A 6に「もうそろそろ身分一新してくれんかね。いつまでも組合についていても何もならんよ。」と話した。

(エ) 62年2月16日、B 1 社長、第一通産から出向で応援に来ていたB 11 課長（以下「B 11課長」という。）、B 12係長（以下「B 12係長」という。）及びB 6 係長は、乗客が1週間の怪我を負う交通事故を起こした組合員 A 19（以下「A 19」という。）に対し、社長室で約4時間に亘り事故報告書の作成提出を求めるとともに身分一新の働きかけを行った。この中で、会社職制は、もう組合に十分義理立てしたのだからこの辺でこれを機会に身分一新したらどうか、身分一新すれば事故の罰金とか示談金は会社が出してやる、再雇用に応じて会社のために残ってくれ等と勧奨した。これに対し再雇用に応じたら組合員に対して合わせる顔がない旨A 19が答えると福岡第一交通に勤務するよう勧め、この場合通勤用の車の購入資金にはなろうから退職金に加え慰労金も出す旨の発言を行った。交通事故の発生による精神的動揺に加え約4時間に及ぶ執拗な退職勧奨のため精神的

平衡を失った同組合員は退職勧奨に応じる旨表明したが、後日翻意し、退職合意の解除を会社に申し出たところ、会社は退職金等とともに諭旨解雇通告書を送付した。これに対し同組合員は、同年3月6日福岡地方裁判所久留米支部（以下「福岡地裁」という。）に地位保全の仮処分申請（昭和62年（ヨ）第37号）を行い、同年11月17日認容決定がなされた。

(ウ) 62年2月22日、B6係長及びB13主任（以下「B13主任」という。）は、組合員A9宅を訪れ、退職勧奨に応じ正社員として再雇用になれば賃金も良くなるだろうがと云って身分一新を勧め、同人がこれを拒否し、身分一新とは組合を辞めることでしょうかと反問したところ、B13主任は、地元のタクシー会社を紹介するのでそちらの方へ移ったらどうかという旨の話をした。

また、同年4月2日、B13主任は同組合員の留守宅を訪れ、両親に対し、同組合員が現在アルバイトだから給料も10万円ちょっとであるが、身分一新して正社員になると20万円以上取れる旨話した。

更に、翌4月3日、B13主任は、点呼後同組合員を事務所2階に呼び、前日家庭訪問したが同人が留守であったので翌4日訪問して両親を交えて話をしたいと申し入れたが、同人はこれを拒否した。同月4日、B13主任及びB14係長（以下「B14係長」という。）は同組合員宅を訪れたが、同組合員が興奮し、粗暴な応対をしたため両人はやむなく帰った。

(カ) 62年2月23日、B6係長及びB13主任は、組合員A29（以下「A29」という。）宅を訪れ、あなたも組合への義理立てはできただろうし、生活のことも考えて、自分の道は自分で見つけて行くようにした方が良くはないかとの趣旨を話し、身分一新を勧めた。

(キ) 62年2月24日、B4支配人及びB6係長は、A18宅を訪れ、組合にも義理が立っただろうから身分一新して会社に協力して欲しい旨話した。

(ク) 62年2月27日、B4支配人及びB6係長は、組合員A17宅を訪れ、身分一新して会社に協力して欲しい旨話した。

(ケ) 62年3月7日、B5係長は、A24が受けた点呼において、早く身分一新を行うよう話し、また、同月25日、B1社長は、A37が受けた点呼において、新規採用者及び身分一新による再就職者の非組合員が51名、会社方針の説得に応じない組合員が31名いるが、組合員については引き続き身分一新の説得を行い、これに応じない者に対しては会社の有する解雇権を行使するので早く身分一新に応じるようにとの趣旨の話をした。

(コ) 62年4月上旬、B4支配人は、A24に対し、君は実力があるのだから1人1車にしたらどうか、車も新しいものを配車してもよいとして身分一新し会社再建に協力して欲しい旨話した。

(サ) 62年4月4日、B14係長は、点呼において要旨次のような発言を行った。「A20書記長がいるから声を大にして言いたいが、組合があっても団交で交渉事が進んでいる訳でもないし、組合から団交申入れしても会社がそんな面倒なことはしないということでは何の意味もないと思う。1日も早く本当言ったら解散しろと言っているのだから解散して、そして班長、主任制度にしてみても悪いと思うならまた新たに組合を作ればいい。ありもしない平和タクシー労組だとかしないで実際にある第一交通の労組を作ればいい。A20書記長、ひとつよろしくをお願いします。

(シ) 本件申立時から63年6月25日までの間の組合員の退職状況等は、次のとおりである。

退職年月	退職組合員
62年1月	A25、A31
2月	A32、A33、A38、A35、A46、 A41、A42、A23
3月	A22、A21
4月	A28
5月	A27、A40、A26、A48
6月	A49、A29、A44
8月	A45
63年3月	A24

なお、上記退職者のうち、A35、A46、A41、A42、A23及びA21は身分一新に応じ再雇用されている。

エ 団結権等侵害禁止仮処分申請

61年7月2日、組合は、身分一新のための退職勧奨の禁止及び退職勧奨目的のための組合員宅の訪問禁止等を内容とする団結権等侵害禁止仮処分申請（昭和61年（ヨ）第81号）を福岡地裁に行ったが、同年12月26日、会社の身分一新方針に基づく退職勧奨行為は不当労働行為意思に基づくものであって、その態様は執拗であり事実行為としても受忍の限度を超えていたと認める余地があるが、同年7月14日以降退職勧奨を行っていないからもはやその不作為を求める被保全権利は消滅したものであるとして却下決定が出された。

3 経営者交代後の主な労使紛争

(1) 黄犬契約の締結

会社は、組合とのユニオンショップ協定があるにも拘らず、61年6月中旬某乗務員の採用に当たり、「試傭期間中は労働組合にも加盟せず又組合活動も致しません。」という条項を含む試傭誓約書を提出させた。

(2) 運収管理協定等の一方的破棄通告

ア 60年7月25日、60年夏季一時金の資金調達が困難となったB15代表

取締役（以下「B15旧代表取締役」という。）の要請に応じ労働金庫から資金借入調達を行った組合は、その返済金の担保の意味もあり、企業経営の悪化に伴い不測の事態が予想され又は発生した場合の組合員の労働債権等を保証することを目的として、組合員の賃金、一時金の支払いができなくなる等の不測の事態が生じた時に行われる運輸収入金の労使共同管理等を内容とする有効期限3年の運収管理協定を締結した。

イ 60年12月13日、60年冬季一時金等の資金調達が困難となったB15旧代表取締役の要請に応じ労働金庫から資金借入調達を行った組合は、前記運収管理協定履行のための労使の対策委員会に関する有効期限3年の対策委員会協定を締結した。

ウ 61年7月4日、会社は、運収管理協定及び対策委員会協定について、これら協定の前提条件である企業経営の悪化、不測の事態の発生もあり得ないので現在の労働債権を協定で保証する必要がなく、経営管理的内容のこれら協定は経営権の侵害であるという趣旨の理由により組合と何ら協議することなく一方的に破棄通告を行った。

(3) 組合費チェックオフの一方的中止

61年7月25日、会社は、従来行われていた組合費のチェックオフ中止を組合に通告し、同月31日の団体交渉においても合意が得られないまま同年9月支給の給料以降組合費のチェックオフを中止した。

(4) 勤務体系変更の強行実施とストライキの実施等

ア 61年8月29日、会社は、従来の隔日勤務月間13乗務制を月間日勤24勤制に変更する旨組合に提案した。その後3回の団体交渉が行われたが合意が得られないまま会社は同年10月1日から強行実施を図った。これに対し組合は、同年9月29日福岡地裁に労働契約確認仮処分申請（昭和61年（ヨ）第135号）を行うとともに同年10月1日からストライキを実施し、同月28日、従来の隔日勤務月間13乗務制を認める仮処分認容決定が出されたため同日付でストライキを解除した。

イ 61年10月31日以降、会社は、前述のストライキ後乗務を開始した組合員に対しストライキ前の担当車両に戻さず、古い車両22台を組合員に配車したままとした。

(5) 61年度年間一時金協定の解約申入れと強制執行

61年11月26日、会社は、前記(4)のストライキ実施により営業収益が上がらなかったため冬季一時金の支給が困難であるとして、61年度年間一時金協定の解約申入れを行い、同一時金の支給を拒否した。これに対し組合は、同年12月9日及び同月19日の2回に亘り福岡地裁に同一時金の支払い仮処分申請（昭和61年（ヨ）第181号及び昭和61年（ヨ）第191号）を行い、仮処分認容決定を得て、支給予定日より3日後れた同月23日その大部分の支給を受け、残額について同月25日に強制執行を行った。

(6) 組合員に対する懲戒解雇処分等

ア A50の懲戒解雇

61年8月13日、会社は、他従業員に対する脅迫的言動及び上司の業務命令違反等を理由に組合員A50（以下「A50」という。）を懲戒解雇した。これに対しA50は、組合の支援を受け同月27日福岡地裁に地位保全の仮処分申請（昭和61年（ヨ）第118号）を行い、同年12月26日に認容決定が出されたが、会社がこれを不服としたため、A50の懲戒解雇については本件結審時現在解雇無効確認等請求事件（昭和62年（ワ）第16号）として係属中である。

イ A50の会社立入禁止仮処分申請

61年9月22日、会社は、懲戒解雇されたA50が管理職の制止を無視し組合旗掲揚等のため会社構内に立入るのでこれを阻止すべくA50の立入禁止等仮処分申請（昭和61年（ヨ）第131号）を福岡地裁に行い、同年12月3日認容決定が出された。

ウ A36の普通解雇

61年9月22日、会社は、経歴詐称を理由にA36を普通解雇した。これに対し同人は、組合の支援を受け同年10月3日福岡地裁に地位保全の仮処分申請（昭和61年（ヨ）第136号）を行ったが、62年6月3日却下決定が出された。

エ A1委員長の諭旨解雇、A43副委員長、A20書記長、A37及びA51の懲戒休職

会社は、会社施設内組合旗掲揚等の違法な組合活動、会社及び筑後会々員を誹謗中傷する教宣活動並びに暴力行為を伴った違法争議責任追及として、61年11月4日にA1委員長を諭旨解雇、同月3日にA43副委員長を懲戒休職2カ月、同月2日にA20書記長を懲戒休職2カ月に処し、また、争議行為中の管理職への暴行を理由にA37及び組合員A51（以下「A51」という。）を懲戒休職2カ月に処した。これに対しA1委員長らは福岡地裁に地位保全等仮処分申請（昭和61年（ヨ）第162号）を行い、A43副委員長、A20書記長、A37及びA51に係る各処分については同年12月26日に効力停止の認容決定が出され、A1委員長については62年6月29日に地位保全の認容決定が出されたが、会社がこれら決定を不服としたため本件結審時現在解雇無効確認等請求事件（昭和62年（ワ）第16号及び昭和62年（ワ）第175号）として係属中である。

オ A51の懲戒解雇

61年12月29日、会社は、懲戒休職中のA51が就業中の筑后会々員B16に対し暴行を働き業務阻害を行ったこと等を理由にA51を懲戒解雇した。これに対しA51は、組合の支援を受け、62年1月27日福岡地裁に地位保全仮処分申請（昭和62年（ヨ）第9号）を行い、同年6月12日に認容決定が出されたが、会社がこれを不服としたため本件結審時現在地位保全並びに金員仮処分申請控訴事件（昭和62年（ネ）第449号）

として福岡高等裁判所に係属中である。

4 会社施設内の組合旗等掲揚

(1) 経営者交代前の掲揚状況等

組合は、43年の結成以降、通常の春闘要求時には3～4本程度、ストライキ時等には30本程度の組合旗及びスローガン旗を会社敷地出入口付近及びブロック塀に沿って掲揚していた。組合旗等の掲揚については、少なくとも58年10月以降61年6月の経営者交代までの間会社からの撤去要求等はなく、労使紛争が解決した時等に組合の自主的判断により撤去していた。組合は、過去3年分の春闘要求が未解決であったため、61年も3月以降経営者交代時まで10数本の組合旗等を継続的に掲揚していた。

(2) 経営者交代後審査の実効確保の措置勧告までの掲揚状況等

ア 組合は、経営者交代後の61年6月10日頃には、会社敷地出入口付近の左側に1本、右側に3本、敷地左側のブロック塀に沿って19本程度の組合旗等を掲揚していたが、出入口右側の配車室前に掲揚された赤旗により配車室から外が見え辛くなるという障害を生じていたこともあり、会社は、組合に対し同月12日以降同月23日までの間2～3回組合旗等の撤去を口頭で申し入れたが、組合は掲揚を続けていた。

イ 61年6月24日朝、B3常務及びB4支配人は、A20書記長に対し、「C1オーナーが来られる時に赤旗が立っているのは非常にまずいので、その間組合旗を降ろしてくれ。帰られたらまた立ててよいから。」と言った。

また、身分一新に関する団体交渉が決裂した同日17時頃、会社は、組合に何らの通告もせず一方的に組合旗等を撤去し、整備工場内に格納し、施錠した。これに対し組合は、組合旗等の返還を要求して同日18時30分から30分間の抗議ストライキを実施したが、会社が撤去旗を返還したので従前どおり掲揚し、会社の撤去行為は不当、不法な行為であるとの文書抗議を行った。

ウ 61年6月25日、会社は、組合に対し会社敷地内に組合旗及びスローガン旗等の掲揚を一切禁止する旨の文書通告を行った。これに対し組合は、会社に対し慣行に基づき掲揚している旨主張して掲揚禁止通告に抗議するとともに従来どおり掲揚を行う旨の通告文を提出した。

エ 61年7月3日、会社は、組合に対し、①会社の敷地内に許可なくして赤旗一切を掲げること（組合活動）を厳禁する。（就業規則第8条第9項）、②この警告に違反した場合は実力をもって排除し、責任者については処分する旨の警告書を発した。これに対し組合は、翌4日、前日の会社の警告書は団結権の侵害であり、組合破壊を目的とした違法な不当労働行為である旨の文書抗議を行った。

なお、会社は、経営者交代後間もなく第一交通グループ共通の就業規則を採用することとし、組合に提示するとともに会社従業員控室辺りに掲示し、労働基準監督署への届出を行った。

オ 61年7月11日、会社は、組合に対し7月3日付警告書と同趣旨の再警告書を発した。

カ 61年7月12日、当委員会は、61年（不）9号事件における組合の審査の実効確保の措置申立に関し、「被申立人は、申立人組合のなす会社敷地内での組合活動や組合旗の掲揚等については、従来の取扱いに鑑み当面慎重に対処されたい。」との文書勧告を行い、加えて、組合に対し「組合旗の本数等については組合側でも配慮されたい。」との口頭補足を行った。

(3) 審査の実効確保の措置勧告後の掲揚状況等

ア 組合は、審査の実効確保の措置勧告を考慮し、61年7月13日以降組合旗等の本数を6～7本程度に減らし、会社敷地出入口付近の左右に組合旗（縦約1.8m、横約2.5m）各1本、敷地左側ブロック塀に沿って赤旗（縦約1.0m、横約1.5m）4本程度（以下両者を総称して「組合旗」という。）を掲揚していた。

イ 61年7月14日20時頃、会社が掲揚されていた組合旗を撤去したため、組合は、翌15日8時30分から30分間の抗議ストライキを行い、組合旗を掲揚した。

ウ 61年8月25日13時頃、組合員A4（以下「A4」という。）及び組合員A23（以下「A23」という。）が組合旗を掲揚していたところB10課長から処分すると言われたが、組合員A52（以下「A52」という。）、組合員A49（以下「A49」という。）及びA51と一緒に組合旗を掲揚した。

会社は、同日、A1委員長、A4、A52、A49及びA51に対し、組合旗の掲揚は就業規則第8条第8項、第9項に違反するので今後厳重に処分するとの警告書を交付した。

エ 61年6月24日以降組合員は、概ね就労時間前、昼休時、就労時間後又は出勤停止処分中に組合旗を掲揚したが、組合旗の掲揚がなされれば殆んど間を置かず会社職制が撤去する状況が繰り返され、撤去旗は当初整備工場に保管されていたが、同年10月頃から会社敷地内外に放置されるようになり、組合旗の損傷も著しくなった。

オ 61年7月30日、前記第2—2—(2)—エの団結権等侵害禁止仮処分申請の第1回審尋が行われ、裁判所は、赤旗問題については労使間の団体交渉において協議するよう和解勧誘を行った。これを受けて組合側代理人のA53弁護士は裁判所構内でB4支配人に組合旗掲揚ルールに関する交渉申入れを行ったが、B4支配人は会社内の掲揚は一切認めないとして交渉を拒否した。

カ 61年9月18日及び同年11月3日、会社は撤去旗各6本を領置し、組合に預り証を交付した。

また、62年2月11日、会社が撤去旗5枚と掲揚棒9本を領置し、組合に預り証を交付したので、組合は翌12日B11課長に返還を求めたが、

同課長はこれに応じなかった。

更に、同月15日、会社が撤去旗2枚と掲揚棒1本を領置し、組合に預り証を交付したので、組合は、会社の領置行為に対する抗議及び撤去旗等の返還要求等を内容とする文書抗議を行い、同月20日にも撤去旗の返還要求書を提出した。

キ 62年2月23日、組合は、会社の撤去旗等の領置行為は刑法第235条の窃盗罪に該当するとして、B1社長、B4支配人、B5係長、B11課長、B12係長、B6係長、B14係長及びB13主任を久留米警察署に告訴した。

ク 62年2月15日以降、組合は、会社の撤去旗の領置ということもあり殆んど組合旗の掲揚を行わなくなった。

(4) 会社施設内の組合旗掲揚を理由とする懲戒処分等

ア 会社は、会社施設内の組合旗掲揚を理由に下記の組合旗掲揚懲戒処分等一覧表記載のとおり各組合員に口頭通告により懲戒処分を行った。

組合旗掲揚懲戒処分等一覧表

処分 番号	被処分者	処 分 内 容	当委員会認定の処分理由	処 分 日 時	処分通告者	事 前 警 告
1	A 2	61年12月15日 乗務停止1日	61年12月13日 就業前の掲揚	61年12月15日 7時55分	B 6 係長	12月10日付処分警告書
2	A 3	〃	〃	〃 7時50分	B 5 係長	口頭処分警告
3	A23	〃	61年12月13日 朝の掲揚	〃 7時55分	B 6 係長	12月12日付処分警告書
4	A 5	〃	61年12月13日 就業前の掲揚	〃 7時50分	〃	12月7日付処分警告書
5	A21	〃	61年12月13日 の掲揚	〃 〃	B 5 係長	無
6	A12	〃	〃	〃 7時20分	〃	無
7	A 7	61年12月20日 出勤停止1日	61年12月18日 昼休時の掲揚	61年12月20日 8時	B 6 係長	無
8	A13	〃	61年12月18日 の掲揚	〃 7時50分	B 5 係長	無
9	A 5	61年12月21日 出勤停止1日	61年12月21日 就業前の掲揚	61年12月21日 7時50分	B 4 支配人 B 6 係長	
10	A24	〃	61年12月20日 非番日の掲揚	〃 〃	〃	12月12日付処分警告書
11	A25	〃	61年12月19日 の掲揚	〃 〃	〃	無
12	A 6	61年12月23日 出勤停止1日	61年12月21日 昼休時の掲揚	61年12月23日 7時55分	B 6 係長	12月7日付処分警告書
13	A14	61年12月24日 出勤停止1日	61年12月22日 昼休時の掲揚	61年12月24日 7時30分	〃	無
14	A11	〃	〃	〃 〃	〃	無
15	A10	61年12月26日 出勤停止1日	61年12月25日 非番日の掲揚	61年12月26日 7時50分	B 5 係長	無
16	A26	〃	61年12月24日 昼休時の掲揚	〃 8時5分	B 11 課長 B 5 係長等	12月4日、同月8日 口頭処分警告
17	A 8	〃	61年12月25日 非番日の掲揚	〃 8時20分	B 6 係長	口頭処分警告
18	A 9	〃	〃	〃 7時20分	〃	12月10日付処分警告書

19	A27	61年12月26日 出勤停止1日	61年12月24日 昼休時の掲揚	61年12月26日 7時50分	B 6 係長	無
20	A15	〃	61年12月25日 非番日の掲揚	〃 7時15分	〃	無
21	A16	〃	61年12月24日 の 掲 揚	〃 7時55分	B 5 係長 B 6 係長	無
22	A17	〃	61年12月25日 非番日の掲揚	〃 7時50分	B 5 係長	無
23	A 7	61年12月26日 出勤停止2日	〃	〃 7時25分	B 6 係長	
24	A10	61年12月28日 出勤停止2日	61年12月26日 の 掲 揚	61年12月28日 7時55分	B 5 係長	
25	A 8	〃	〃	〃 〃	〃	
26	A11	〃	61年12月25日 の 掲 揚	〃 〃	〃	
27	A18	61年12月28日 出勤停止1日	61年12月26日 昼休時の掲揚	〃 7時25分	B 10 課長	無
28	A21	61年12月29日 乗務停止1日 (会社構内清掃)	61年12月27日 の 掲 揚	61年12月29日 7時50分	B 5 係長 B 11 課長	
29	A22	〃	61年12月27日 昼休時の掲揚	〃 8時	B 4 支配人 B 5 係長	12月12日付処分警告書
30	A29	61年12月30日 乗務停止1日 (本社・中央営業所の清掃)	61年12月28日 12時頃の掲揚	61年12月30日 8時30分	B 6 係長	無
31	A19	〃	61年12月28日 昼休時の掲揚	〃 〃	〃	無
32	A28	〃	〃	〃 〃	〃	12月10日付処分警告書
33	A 9	〃	61年12月28日 の 掲 揚	〃 7時20分	〃	
34	A 4	61年12月31日 乗務停止1日 (本社・十二軒屋営業所の清掃)	61年12月29日 昼休時の掲揚	61年12月31日 8時	B 10 課長	8月25日付処分警告書
35	A 3	62年1月4日 乗務停止半日 (本社トイレ清掃等)	61年12月31日 の 掲 揚	62年1月4日 7時50分	B 4 支配人 B 14 係長	
36	A 2	〃	61年12月29日 の 掲 揚	〃 7時55分	〃	
37	A21	62年1月8日 出勤停止2日	62年1月6日 昼休時の掲揚	62年1月8日 7時50分	B 6 係長	
38	A 6	〃	〃	〃 8時	〃	

処分 番号	被処分者	処 分 内 容	当委員会認定の処分理由	処 分 日 時	処分通告者	事 前 警 告
39	A21	62年1月12日出勤停止2日 (車庫内清掃)	62年1月10日 昼休時の掲揚	62年1月12日 8時10分	B 1 社長 B 11 課長	
40	A 2	62年1月16日出勤停止2日	62年1月16日 昼休時の掲揚	62年1月16日12時25分	B 11 課長	
41	A 5	62年1月20日出勤停止2日	62年1月18日 昼休時の掲揚	62年1月20日 7時20分	B 4 支配人 B 11 課長	
42	A 2	62年1月22日出勤停止2日	62年1月22日 昼休時の掲揚	62年1月22日13時30分	B 4 支配人	
43	A 4	〃	〃	〃 12時15分	〃	
44	A 2	62年1月24日乗務停止 (交通法令テスト受験)	62年1月24日 就業前の掲揚	62年1月24日 7時50分	〃	
45	A 3	〃	62年1月24日 就業前の掲揚着手	〃 〃	B 11 課長	
46	A 4	〃	62年1月24日 就業前の掲揚	〃 〃	〃	
47	A22	62年1月26日乗務停止 (交通法令テスト受験)	62年1月24日 の 掲 揚	62年1月26日 8時	B 4 支配人	
48	A 2	62年2月7日出勤停止2日	62年2月7日 昼休時の掲揚	62年2月7日12時30分	〃	
49	A 3	〃	〃	〃 〃	〃	
50	A 4	〃	〃	〃 〃	〃	
51	A22	62年2月11日出勤停止2日	62年2月11日 就業前の掲揚	62年2月11日 8時	B 5 係長	
52	A20	62年2月12日出勤停止2日	掲 揚 (掲揚日の特定なし)	62年2月12日 7時50分	〃	無
53	A 2	62年2月13日出勤停止2日	な し	62年2月13日 7時55分	B 11 課長	

イ 前記アの各懲戒処分に関連し、次のような諸事実が認められる。

(ア) 前記ア処分番号26の組合員A11（以下「A11」という。）の処分理由について、会社は12月26日の掲揚行為を主張するが、同人の同日の掲揚行為は認められないものの同月25日の掲揚行為が認められる。

(イ) 前記ア処分番号28及び29に係る「(会社構内清掃)」は、乗務停止中における会社構内の空き缶及び煙草の吸殻拾いの作業であった。

(ロ) 前記ア処分番号30、31、32及び33に係る「(本社・中央営業所の清掃)」は、乗務停止中における本社構内及び中央営業所内の掃き掃除作業であった。

(ハ) 前記ア処分番号34に係る「(本社・十二軒屋営業所の清掃)」は、乗務停止中における本社2階の窓ガラス拭き及び十二軒屋営業所内の掃き掃除作業であった。

(ニ) 前記ア処分番号35及び36に係る「(本社トイレ清掃等)」は、乗務停止中における本社トイレの清掃及び会社構内の草取作業であり、トイレ清掃に際し組合員A3（以下「A3」という。）及び組合員A2（以下「A2」という。）の両名はゴム手袋の使用を申し出たが用意されていなかったため素手で便器の清掃を行った。なお、処分日の7時55分頃、組合旗を掲揚していたA3及びA2の両組合員とこれを阻止しようとしたB4支配人、B11課長及びB5係長との間で揉み合いになる等のトラブルが発生した。

(ホ) 処分番号39の処分に関し、A21は、出勤停止にも拘らず本社車庫内清掃を命ぜられ、これに従事したが、16時頃気分が悪くなったのでその旨申し出て帰宅を許された。

(ヘ) 前記ア処分番号40の処分は、A2の掲揚中の組合旗をB11課長が撤去し、隣地の自家用車置場へ投棄したため、再掲揚しようとするA2と同課長とで旗の奪い合いとなり、これを目撃したB12係長がA2を自家用車置場の奥の方へ引っばって行き、同人を窓際に押し付けたはずみに窓ガラスが割れ、同人が手首を切る怪我をした直後になされたものである。

なお、B11課長は、本件処分当日の8時50分頃、点呼中キョロキョロして落ち着きがなかったA37に事務所内で指導中同人を突き飛ばし怪我を負わせたため警察の取り調べを受けた。

(ト) 前記ア処分番号44、45、46及び47の「(交通法令テスト受験)」は、組合旗の掲揚を理由とする乗務停止中に会社事務所において交通法令のテストを受けたものである。法令テストは、同処分番号44、45及び46については11時20分頃まで、同処分番号47については15時頃まで行われ、テスト終了後A2、A3、A4及び組合員A22（以下「A22」という。）は、北九州市にある第一通産での教育研修受講を命じられ、これを拒否したために出勤停止処分に付されたことは

後記5の(2)のアに認定のとおりである。

(ケ) 前記ア処分番号52の処分は、A2書記長が62年2月11日組合旗を掲揚したとの理由で出勤停止を命じられたものの、同書記長が同日の掲揚行為を否認し抗議したため、「以前に旗を揚げたことがあろうが。」と告げ、掲揚日の特定を行わずに処分通告されたものである。

(コ) 前記ア処分番号53の処分理由について、会社は2月13日の掲揚行為を主張するが、A2の同日の掲揚行為は認められない。

5 第一通産における教育研修

(1) 新人教育研修の会社提案と団体交渉等

ア 第一交通グループにおける各社共通の教育研修制度は、新入社員に対して行われる新人教育研修、交通事故を起こした場合に行われる安全教育研修及び管理職昇進時に行われる管理職研修がある。新人教育研修は、北九州市にある第一自動車学園で3泊4日で行われ、この研修終了後タクシー乗務員経験者を除き採用各社において地理案内等を含めた実地研修が行われる。

イ 61年8月20日、会社は、経営者交代により第一交通グループの一員となった会社の乗務員は新人教育研修を受講しなければならないとの方針に基づき、第一交通グループへの理解を深め、サービス業従事者としての乗務員の意識改革を図ることを目的として、同年9月1日から5名程度の割で第一自動車学園での新人教育研修に参加するよう団体交渉の席上組合に提案した。その後同年8月29日及び同年9月8日の2回に亘り団体交渉が行われたが、少なくとも1日以上実施予定の研修期間中の賃金補償を巡って、足切額の1万円切り下げ及び基本給の参加時間分支給を主張する会社と組合員の賃金体系は基本的には出来高給であり、かつ足切額制度があるため足切額未満の者の賃金は極端に低額になるとの認識から参加期間中乗務したものとしての仮想營收の補償を求める組合との対立があり、結局団体交渉は物別れに終わり、会社は組合員の新人教育研修派遣を断念した。

なお、筑後会々員については実施され、62年9月時点では約80%程度の者が受講している。

ウ 組合員の賃金計算方式の概略は、次表のとおりである。

区 分	賃 金 額
月間運収水揚額が足切額（通常27万円）以上の者	固定給（12万8千円）＋年功給＋（月間運収水揚額－足切額）×0.42
月間運収水揚額が足切額未満の者	月間運収水揚額×0.36

備考1 足切額は、月間13乗務の場合は27万円、月間12乗務の場合は25万円であり、月間の有給休暇取得1日1回に限り足切額2万円の減額が行われる。

2 年功給は、勤続年数に応じて支給され、勤続年数ごとの加算額

は勤続年数1年から10年までは1年につき800円、11年から15年まで1年につき350円である。

(2) 教育研修拒否を理由とする懲戒処分

ア 会社は、教育研修拒否を理由に下表のとおり各組合員に口頭通告により懲戒処分を行った。

処分一覧表

処分番号	被処分者	処 分 内 容	当委員会認定の処分理由	処 分 日 時	処分通告者
1	A 2	62年1月24日出勤停止(11時20分以降)	第一通産での教育研修拒否	62年1月24日11時20分	B 11 課長
2	A 4	"	"	"	"
3	A 3	"	"	"	"
4	A 2	62年1月26日 出勤停止2日	"	62年1月26日7時25分	"
5	A 4	"	"	" 7時50分	"
6	A 3	"	"	" 7時45分	B 5 係長
7	A 22	62年1月26日出勤停止(15時以降)	"	" 15時	B 4 支配人 B 11 課長
8	A 4	62年1月28日 出勤停止2日	"	62年1月28日7時55分	B 11 課長
9	A 3	"	"	" 7時20分	"
10	A 22	"	"	"	"
11	A 2	62年1月30日 出勤停止2日	"	62年1月30日7時55分	"
12	A 4	"	"	" 7時50分	"
13	A 22	"	"	" 7時30分	"
14	A 2	62年2月1日 出勤停止2日	"	62年2月1日7時55分	B 5 係長
15	A 4	"	"	" 7時20分	"
16	A 3	"	"	" 7時45分	"
17	"	62年2月3日 出勤停止2日	"	62年2月3日7時45分	B 11 課長
18	A 22	"	"	" 8時	B 4 支配人 B 11 課長
19	A 2	62年2月5日 出勤停止2日	"	62年2月5日7時55分	B 11 課長
20	A 4	"	"	"	"
21	A 3	"	"	" 8時10分	B 11 課長 B 12 係長
22	A 22	"	"	" 8時	B 11 課長
23	A 4	62年2月9日 出勤停止2日	"	62年2月9日8時20分	"
24	A 3	"	"	" 7時50分	"
25	A 4	62年2月11日 出勤停止2日	"	62年2月11日7時55分	"
26	A 3	"	"	" 7時20分	B 11 課長 B 5 係長
27	A 4	62年2月13日 出勤停止2日	"	62年2月13日7時55分	B 5 係長
28	A 8	62年1月25日出勤停止2日	62年1月23日会社での教育拒否	62年1月25日7時50分	B 11 課長
29	"	62年1月27日出勤停止2日	会社での教育拒否	62年1月27日 "	B 12 係長
30	"	62年1月29日出勤停止2日	"	62年1月29日7時40分	B 1 社長 B 11 課長
31	"	62年2月2日出勤停止2日	"	62年2月2日7時	B 11 課長
32	"	62年2月4日出勤停止2日	"	62年2月4日7時55分	"

33	//	62年2月6日出勤停止2日	〃	62年2月6日8時15分	〃
34	//	62年2月8日出勤停止2日	第一通産での教育研修拒否	62年2月8日7時55分	B 5 係長
35	//	62年2月10日出勤停止2日	会社での教育拒否	62年2月10日 〃	B 11 課長
36	//	62年2月12日出勤停止2日	〃	62年2月12日7時25分	〃

イ 前記アの各懲戒処分に関連し、次のような諸事実が認められる。

(ア) 前記ア処分番号1、2、3及び7の各処分は、前記4の(4)のイの(ク)認定の組合旗掲揚を理由に行われた交通法令テストの終了後、テストの結果を告げることなく唐突になされた、北九州市にある第一通産での教育研修に係るB4支配人、B11課長の受講命令を拒否したことを理由となされたものである。A2らは、前記(1)のイに認定の北九州市での教育研修に係る団体交渉の経緯もあることから研修期間中の賃金補償について仮想営収の補償の有無を尋ね、その補償が行われない旨判明したため教育研修命令は不利益取扱いである旨主張し、これを拒否した。

(イ) 前記ア処分番号1乃至27の各処分理由に係る第一通産での教育研修を行う理由は、A2らが組合旗を掲揚するのでその再教育のためであった。

(ウ) 前記ア処分番号28乃至36のA8の教育拒否については、以下のことが認められる。

a 62年1月21日13時30分頃、A8は、聖マリア病院で客待ち待機していたが、指導車でパトロールに来たB11課長及びB12係長から客待ち待機は3台まではよいがそれ以上は駄目だとの指導を受けた。そのためA8は、待機場所を出て中央営業所に向い、そこで待機したが、追尾して来たB12係長がA8の待機時間を計り、約10分程経過後これ以上の待機は認めないと指導していたところ乗客があり、A8はその乗客を送った後再び近くの聖マリア病院へ行き3台目に待機した。B11課長がこの待機も認めなかったため、A8はやむなく流し営業に移ったが、15時頃まで指導車の追尾を受けた。

b 62年1月23日8時15分頃、B12係長は、A8に対し事務所2階社長室へ同行を求め、同月21日のパトロール指導中信号無視の交通違反をしたとして交通法令の学習を命じた。A8が交通違反の事実を否認したため同係長は、「お前なめとっとか。」「罪にならんならお前しまえかすぞ。」等と怒鳴り、法令テストの準備ができるまで待つように指示して、11時45分から15時30分頃まで法令テストを行った。B12係長は直ちに採点を行い、A8の成績が悪い旨告げ、間違い箇所を示しながら、「こんなことでは駄目だ。」と大きな声で馬鹿、阿呆呼ばわりしたため、A8は不当な業務命令なので乗務させてくれと言って階下へ降りかけたところ、同係長はA8の襟をつかんで引き上げようとしたが、結局A8は管理

職室へ行き、B 4 支配人に不当な業務命令であるので耐えられないと告げて帰宅した。

(エ) 前記ア処分番号29の処分が行われた後、A 8 はA 20書記長と事務室へ同行し、B 11課長に当日の処分理由の明確な説明を求めたが、A 20書記長は洗車を命じられ、やむなく退室したため、A 8 も退室し、再度同課長に処分理由の説明を求めていたところB 13主任が来て、A 8 の襟元をつかみ、大声で「貴様何言いよっとか。」と言いながら同人を引き倒し、腹部や顔を踏みつけ5日間の打撲症を負わせた。

(オ) 前記ア処分番号34の処分は、法令テストの結果が悪く再教育のため第一通産での日当付教育研修受講を命じたB 5係長に対し、A 8 が北九州での研修については労使間合意がなく、研修中の賃金補償の労使間協定がなされれば受講する旨答えたことに対しなされたものである。

6 車両点検不十分を理由とする懲戒処分

62年1月10日18時20分頃、B 4 支配人及びB 11課長は、クラッチオイル切れによるギヤ故障のため帰社したA 21に対し、同人がクラッチオイルの作業点検を怠っていたことを認めため車両の作業点検不十分を理由に出勤停止1日を命じた。

なお、経営者交代前においてはクラッチオイル切れの場合格別処分等はなされたことはなく、会社において補給修理が行われていたが、経営者交代後のクラッチオイル切れは本件が初めてであったこともあり、車両点検不十分を理由とする懲戒処分がなされたのは本件が初めてであった。

7 職場離脱等を理由とする懲戒処分

(1) A 4 の懲戒処分

62年1月18日9時30分頃、久留米市西町付近で乗務中であったA 4 は、突然の腹痛のため同町内にある組合事務所に立ち寄り、トイレを使用し、腹薬を服用後会社に何らの連絡を行うことなく約50分程腹痛の治まるよう静養していた。10時20分頃、B 13主任が、組合事務所の駐車場に鍵を抜いて駐車していたA 4 の担当車両を本社へ持ち帰りかけたので、驚いた同人は同主任に呼び掛けたが、同主任はこれに気付きながらも何の応答もすることなくそのまま持ち帰った。A 4 は、直ちに帰社し、B 6 係長に事情を説明したが、同係長は、勤務時間中許可なく組合事務所に立ち寄った場合は組合活動とみなす旨点呼において周知していたとし、職場離脱を理由としてA 4 に出勤停止2日を命じた。なお、従来、勤務中の突発的疾患発生の場合、各乗務員は自己の判断で帰社し、管理職に症状等を話した上でその許可を得て帰宅していた。

(2) A 10、A 14、A 15及びA 11の懲戒処分

ア 62年1月27日8時20分頃、前記5の(2)のイの(エ)に認定のとおり、B 13主任はA 8 に暴行を加えたが、現場にいたA 50は、警察に通報し、

警察の要請により事件目撃者は現場に待機しておくよう組合員A10(以下「A10」という。)、A14、A15及びA11に告げた。A10らは、警察の事情聴取に協力すべくA8の傷の具合を見ながら待機していたが、約20分経過後、B5係長が、「車に戻って仕事をしろ、仕事をしないなら乗務させない。これは業務命令だ。」と怒鳴ったので、A14らは、「仕事をする気はあるが警察が来るまでいます。」と答えたところ、同係長は、「車を引き上げる。今日は乗らんでいい。」と言って構内に止めていたA14及びA10の担当車両を車庫に格納した。A11は、点呼終了後会社構内混雑緩和のためC3整備係の車両移動要請に応じて担当車を会社前面道路に移動したが、会社の近くは他の車両があり駐車できなかったため約50m程離れた場所に駐車し、暖機運転を行っていた。A11はそこで仕業点検を行う予定であったが、2、3分で終わるA8への用件を足すべく会社構内に戻って来て暴行事件を目撃したところ、B5係長はA11の担当車両も車庫に格納した。A15は、担当車両の清掃不十分を理由とする乗務停止処分を受け、ボンネット等の清掃を行っていて暴行事件を目撃したものである。B5係長の車両格納後しばらくして警察の現場での事情聴取が行われた後、B11課長及びB5係長は、A14、A10、A15及びA11に対し職場離脱を理由に出勤停止を命じた。

なお、会社前面道路上での仕業点検は、会社構内の混雑時には会社の禁止指導にも拘らず時々行われていたが、管理職からの個別の注意はなされていなかった。

イ 62年1月29日8時10分頃、B6係長及びB5係長は、A11に対し同月27日朝会社前面道路の先の方にエンジンをかけながら担当車両を放置していたことを理由に始末書の提出を命じたが、同人が始末書の提出を拒否したところ、B11課長らは出勤停止を命じた。なお、B11課長等は、同日以後同年2月28日までの間A11の始末書提出拒否を理由に出勤停止処分を行い乗務を認めなかった。

ウ 62年1月31日正午頃、A15は久留米市上津の友人宅前に担当車のキーを抜いて駐車し、友人宅で昼食を取っていたが、B6係長及びB13主任は、A15の所在を確認することなく同担当車を本社車庫に持ち帰った。驚いたA15は直ちに会社に電話し、会社の指示によりタクシー代を自己負担し就労継続のため帰社した。

(3) A2の懲戒処分

62年4月28日8時頃、B4支配人及びB13主任は、同月26日乗務のタイムログによるA2の走行時間が他の乗務員に比べ2時間余り少なかったことを指摘し、同人に説明を求めたが、A2が腹痛のため喫茶店で休んでいたと弁明するのみで喫茶店の名称等について一切明らかにしなかったため、同人に勤務不良(職場放棄)を理由に出勤停止2日を命じた。なお、A2は、処分当日の午前中はB17主任の指導車に同乗して久留米

市内を巡回し、午後帰宅を命じられた。

8 無届欠勤を理由とする懲戒処分

- (1) 62年2月5日7時50分頃、B11課長は、A21が2月3日風邪のため欠勤する旨の電話連絡をB4支配人に行っていたにも拘らず、A21が2月3日無届欠勤を行ったとして同人に出勤停止2日を命じた。
- (2) 62年2月11日7時50分頃、B11課長は、A21が無届欠勤を行ったとして出勤停止2日を命じた。

9 録音用ラジカセ持込みを理由とする懲戒処分

(1) 身分一新のための退職勧奨に対する組合の認識等

組合は、身分一新及びそれを目的とする退職勧奨は組合解散、組合弱体化を意図する不当労働行為であると認識し、前記2の(2)のエに認定の団結権等侵害禁止仮処分申請を行うとともに61年(不)9号事件においても一貫してその主張、立証を行った。

(2) 会社職制による組合解散要請発言

前記2の(2)のウの(サ)に認定のとおり、B14係長は、62年4月4日の点呼において、「まあ一日も早く本当言うたら一遍解散をせ、言いよるんじゃから解散してさ」と発言し、A20書記長に組合解散を要請した。

(3) B4支配人の組合員の証言批判発言

B4支配人は、62年2月19日朝の点呼において、本件救済申立に係る同月17日の第1回審問に組合側証人として出廷し、会社の点呼状況に関し、「まあ身分一新とかあとはいろいろ日報の書き方とかそのいろいろ言っていますけど。」とのA8の証言に対し、「A8君は労働委員会で朝の点呼は日報のことと身分一新のことばかりしか会社は言わぬと公の場で発言したが、会社は他に事故についての注意とかその他の注意事項も言っている。A8君は公の場で嘘を言っている。」との趣旨の証言批判発言を行った。

(4) B4支配人の無線配車差別発言

B4支配人は、62年3月28日及び同年4月1日の朝の点呼において、新規獲得した顧客については、優先的に筑後会々員に無線配車を行うとの考えから、申立人組合員に対しては無線配車を差別する趣旨の発言を行った。

(5) A2の懲戒処分

ア A2は、61年10月から会社の許可を得ることなくラジカセ(横巾20cm程度、高さ12cm程度、奥行4cm程度)を持参し管理職から格別の注意等受けることなく出社していたが、62年4月6日7時40分頃、B4支配人は、同月4日B14係長の組合解散要請の点呼発言があったこともあり点呼を録音すべく初めてラジカセを手になげ点呼に参加したA2に対し、点呼の録音を理由に出勤停止1日を命じ、併せて会社隣地のゴミ拾い及び社屋の窓ガラス拭きを命じた。A2は点呼における管理職のいい話を録音するのであるから点呼録音が何故いけないのかと

- 反問し、処分の理由及び就業規則の該当条項を尋ねたが、同支配人は、会社の経営方針とか業務の達示とか教育方針とかを録音し社外に持ち出されるのは困る旨説明するとともに就業規則は関係ない旨答えた。
- イ 62年4月10日7時55分頃、B4支配人は、ラジカセを担当車に置いて点呼を受けていたA2に録音テープ持込みを理由に出勤停止2日を命じ、併せて深夜までの雑用を命じた。
- ウ 62年4月14日8時30分頃、B14係長は、ラジカセを持参し点呼に参加したA2にラジカセ持参の点呼参加を理由に乗務停止2日を命じ、中央営業所等の清掃を命じた。A2が会社掲示板にチラシの掲示業務に従事していたところ、同年3月7日までで会社の応援勤務を終えており、この日来社したB11課長は、B14係長と協議した後9時過ぎにA2の乗務を許可した。なお当日は陸運局の監査が予定されていた。
- エ 62年4月16日8時頃、B4支配人はラジカセ持参の点呼参加を理由にA2に出勤停止2日を命じた。
- オ 62年4月18日8時頃、B4支配人は、ラジカセを持参し点呼を受けようとしたA2と揉み合いの末ラジカセを取り上げたが、点呼終了後B14係長は録音テープ持込みを理由にA2に出勤停止2日を命じた。
- カ 62年5月8日8時頃、B4支配人は、点呼を録音しようとしたA2の点呼参加を拒否し、録音テープ持込みを理由に出勤停止2日を命じた。B5係長及びB13主任は、「もう今日は乗らんでいい、仕事をしたくないから持って来るとじゃろが。」等と言いながらA2を会社構外へ退出させた。
- キ 62年5月10日8時頃、B5係長は、点呼を録音しようとしたA2に出勤停止2日を命じ、B13主任及びB17主任は、同組合員を会社構外に退出させた。同日、会社は、朝の乗務員点呼の録音禁止指示及び再三の警告にも拘らず録音を行ったことは就業規則第84条14号、第85条3号、第86条18号に違反するとして出勤停止2日（62年5月8日8時から同月9日2時30分まで）の処分を行う旨の同月8日付処分通告書及び同理由による出勤停止2日（62年5月10日8時から同月11日2時30分まで）の処分を行う旨の同月10日付処分通告書をA2に交付した。
- ク 62年5月26日8時頃、B4支配人は、会社敷地外での点呼録音について同月18日B1社長の許可を得て隣地ブロック塀上で録音していた出勤停止処分中のA2のラジカセを取り上げ、コンクリート地面に投げ捨ててこれを破壊した。このためA2は、同支配人を器物損壊罪で久留米警察署に告訴した。
- (6) 本件審問等における会社の対応
- ア 会社は、62年2月17日、組合旗掲揚に係る組合員への処分警告書及び処分通告書を乙号証として、組合は、同年4月17日、組合旗掲揚に係る組合員への処分警告書を甲号証として当委員会に各提出し、また会社は、同年6月4日甲号証の処分警告書について「不知」との証拠

認否書を提出した。

同年10月5日第10回審問において会社側証人となったB5係長は、甲号証の処分警告書と乙号証の処分警告書の各作成日付、掲揚日等の記載文言の違いを指摘したA20書記長の尋問に対し、

- ① 甲号証及び乙号証の各処分警告書並びに乙号証の処分通告書はB5係長が作成したものであること
- ② 乙号証の処分警告書は、甲号証等の処分警告書綴が同年初めに紛失したが乙号証として処分警告書を提出する必要があるため紛失後B5係長の記憶に基づいて作成されたものであること
- ③ 乙号証の処分通告書は、作成日付日に作成されたものではなく、当委員会に書証として提出すべくB5係長の記憶及び本件申立書の処分日等の記載に基づき後日作成されたものであること
- ④ 乙号証の処分通告書は、処分警告書を作成するつもりが誤って作成されたものであること

との証言を行った。

イ 会社は、前記2の(2)のウの(サ)に認定のB14係長の組合解散要請発言に係る申立人提出の書証(甲第160号証の1乃至3)を62年5月19日に手交されていたが、A2に対する録音テープ持込みを理由とする懲戒処分に係る本件救済申立てに関し、同年6月4日組合解散要請のB14係長発言を否認する旨の答弁書を提出した。そして、63年3月4日、B1社長は、第14回審問時のA20書記長の反対尋問において、B14係長の発言に係る甲第160号証の1乃至3が録音テープの反訳文であるとの説明を受けてB14係長の発言内容を認めた。

10 接客態度不良を理由とする懲戒処分

A27の懲戒処分等

- (1) 62年1月15日8時頃、B4支配人は、組合員A27(以下「A27」という。)を1階事務室に呼び、同月9日乗務中久留米市の文化街において23号車を無線で呼んで欲しいとの利用客の依頼を同人が拒否したかどうかの真否を質した。A27が身に覚えのないことだと否認したところ、同支配人は、思い出すまで乗務させないと告げた。次いで9時頃B11課長はA27を2階の元社長室に同行し、同人の家庭環境等を種々尋ね、10時頃B14係長は1月9日の状況報告書の作成提出を求めたが、A27は知らないものは書けないとしてこれを拒否した。その後18時までの間B1社長、B4支配人、B11課長及びB12係長は、A27に状況報告書の作成、提出を強く迫った。その後、19時頃A27は、「今日の乗務停止になった理由は一切身に覚えがありません。」との文書を作成しB11課長に提出したが、同課長は納得せず、「今日乗務停止になった理由は一切書きません。」との文書作成を求めたため、A27は不本意ながらその文書を作成提出した。この文書を受け取ったB11課長及びB12係長は、翌日2時までの間の中央営業所での自社タクシーの利用状況即ち営業車の番号、利用時間、利

用客の性別及び人数の調査をA27に命じたため、同人は中央営業所の戸外に立ちこの調査に従事した。

(2) 62年1月17日8時頃、B14係長は、「1月9日に平和第一交通の39号車から無愛想に断われた。」と書かれ、2名の署名押印された文書を見せながら、このように証拠もあるからと言ってA27に状況報告書の作成提出を求めたが、同人は、身に覚えのないことは書けないとして拒否したところ、同係長は出勤停止を命じた。

(3) B5係長、B1社長、B11課長、B14係長、B4支配人及びB6係長は、62年1月19日、同月23日、同月25日、同月29日、同月31日、同年2月2日、同月4日、同月6日、同月10日及び同月12日の各日、A27に対し自分の非を認める状況報告書又は始末書の不提出を理由にそれぞれ出勤停止2日の懲戒処分を行った。

(4) 会社は、A27が1月9日無線で23号車を呼んで欲しいとの利用客の依頼を拒否したとして、そのことを理由に62年1月13日から約6日間組合員の営業車の無線ハンドマイクを撤去した。

11 本件懲戒処分等に関する団体交渉申入れ

組合は、前記4乃至8及び10に認定の各懲戒処分等は不当な処分、違法な業務命令であると認識し、これら不当処分、違法な業務命令等を交渉事項として、62年1月24日には同月28日の団体交渉を、同年2月6日には翌7日の団体交渉を、同月20日には翌21日の団体交渉をそれぞれ申し入れたが、会社は、この時期は組合との闘争が激しく業務命令違反、指示違反が続発する中で団体交渉が行われる状況ではないとして団体交渉の開催を拒否した。

12 就業規則の抜粋

(1) 第8条（服務規律）8号、9号

第8条（服務規律）

従業員は次の各事項を厳正に守らなければならない。

8. 許可なく業務以外の事由により会社の建物又は什器並びに設備を使用してはならない。

9. 事業場内、或いは会社の施設等を利用して演説、放送、集会、貼紙、掲示、文書の配布、その他これに準ずる行為を行なうときは、事前に会社の許可を受けなければならない。

(2) 第11条（車両点検等の実施）及び第13条（乗務員服務規則）

第11条（所持品検査・服装点検・車両点検・機械器具点検・業務点検・走行点検・健康診断等の実施）

1. 危害の予防又は職場秩序維持の為、会社が必要と認めたときは、従業員の所持品を検査する。

2. サービス・能率の維持・改善・向上を図る為、衣服、ひげ、頭髪、履物、サングラス等、服装全般について点検を行なう。

3. 正常な業務の遂行を維持する為、必要に応じ車両点検・機械器具

点検・業務点検・走行点検・健康診断を行なう。

第13条（乗務員服務規則）

営業用車両、その他の車両に乗務する乗務員は本規則を守るは勿論、次の各号の規定を守らなければならない。

16. 乗務員は車両の運行に際し、必ず仕業点検を行ない、その機能を確認し、その結果を担当管理者に報告しなければならない。

17. 乗務員は、安全運行に関する指示事項を守ると共に、次の事項を報告しなければならない。

1. 仕業点検の結果報告。

2. 疾病、疲労、飲酒、その他の事由により、安全な運転を行なうことができないおそれがある場合はその詳細。

(3) 第39条（休憩時間の利用）

第39条（休憩時間の利用）

従業員は業務を妨げない限り休憩時間を自由に利用することができる。

但し、事業場外に私用外出するときは所属長の承認を受けなければならない。

1. 一般従業員 正午より午後1時迄 1時間

2. 乗務員 別途定める。

3. 配車係その他 別途定める。

(4) 第53条（遅刻）、第54条（早退・私用外出・私用面会等）及び第55条（欠勤）

第53条（遅刻）

傷病その他やむを得ない事由によって遅刻するときは、少なくとも始業時間2時間前までに所属長に所定の様式によって願い出て許可を受けなければならない。但し、やむを得ない事由により事前の許可なく遅刻するときは電話その他の方法で速やかにその旨を連絡し、出勤後に届出なければならない。

第54条（早退・私用外出・私用面会等）

就業時間中に傷病その他やむを得ない事由によって早退・私用外出・私用面会その他業務以外の用務により職場を離れるときは、予め所属長に願い出て許可を受けなければならない。

第55条（欠勤）

欠勤するときの手続きは第53条の規定を準用する。

2 前項の手続きによらない欠勤又は虚偽の理由による欠勤は無届欠勤として取扱う。私傷病のため欠勤するときは医師の診断書を提出しなければならない。この場合会社が必要と認めたときは会社の指定する医師の診断を受けさせることがある。

(5) 第61条（教育）及び第62条（受験・受講）

第61条（教育）

会社は従業員の人格、識見、知識、技能の向上を図るため、必要に応じて教育、訓練を行なう。従業員は会社の行なう教育を拒んではならない。

第62条（受験・受講）

会社は従業員に対して各種の試験を受けさせ又は各種の講習に参加させることがある。

(6) 第76条（懲戒の種類・方法及び決定）及び第77条（二以上の懲戒事由に該当する場合）

第76条（懲戒の種類・方法及び決定）

1. 懲戒は譴責、減給、昇給停止、乗務停止、出勤停止、減俸、降職、懲戒休職、諭旨解雇及び懲戒解雇とし情状によりその一又は二以上を併科する。その方法については、次のとおりとする。但し、違反が軽微であるか特に情状酌量の余地があるか又は本人が強く反省していると認められるときは懲戒を免じて訓戒を免じて訓戒にとどめることがある。

- (1) 譴責 始末書を取り将来を戒める。
- (2) 減給 始末書を取り1回について平均賃金の半日分以内を減額する。但し、その総額はその月の賃金総額の十分の一を超えてはならない。
- (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いは他の業務に従事させる。
- (5) 出勤停止 始末書を取り30日以内出勤を停止し、その間の賃金は一切支給しない。
- (6) 減俸 始末書を取り減俸する。
- (7) 降職 始末書を取り資格、職階を引下げる。
- (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) 諭旨解雇 予告期間をもうけるか、または予告手当を支給して解雇する。
- (10) 懲戒解雇 予告期間を設けずに即時解雇し退職金の全額を支給しない。

懲戒は当該違反行為の動機、故意又は過失の程度、集団の威力、暴力又は詐術の使用の有無又はその程度、行為者の境遇、勤務成績及び当該行為後の態度等各種の情状を考慮して決定する。

第77条（二以上の懲戒事由に該当する場合）

同一の行為又は連続する行為で違反行為が二以上に亘る場合においては各々の事由による懲戒の中最も重い懲戒を行なう。

(7) 第79条（始末書の提出命令と就業制限）

第79条（始末書の提出命令と就業制限）

1. 始末書の提出命令

就業規則・業務命令・その他各通達事項に違反した場合、その行為者が本規則第8条第25号の規定により始末書を提出しない場合、会社は嚴重に当該始末書の提出を命ずる。

2. 懲戒処分前の就業制限

就業規則・業務命令・その他の通達事項の違反行為者に対しては懲戒処分が決定するまでの間、会社は当該従業員に対して他の勤務につかせ又は就業を停止する等、就業を制限することがある。

3. その他の理由による就業制限

本規則第11条に定める各検査・点検及び第61条に定める教育訓練の実施・第62条に定める受講の参加等につき、之を拒否した場合はその情状に応じ各懲戒規定を適用し処置するほか、当該検査、点検の実施を実現するまでの間、当該従業員を他の勤務に就かせ、又は就業を停止することがある。但し、その期間はその都度明示し、実行しない場合は懲戒処分を行なう。

4. 賃金は、前2項の場合で会社の指示により他の業務に就いた場合は基準日額を支給する。

(8) 第84条（譴責・訓戒・減給・昇給停止・乗務停止・出勤停止）

第84条（譴責・訓戒・減給・昇給停止・乗務停止・出勤停止）

従業員が次の一に該当するときは減給、昇給停止、乗務停止、若しくは出勤停止とする。

但し、その情状によっては譴責とし又は訓戒にとどめることがある。

1. 勤務に関する手続きその他の届出を怠り又は詐ったとき。
2. 許可なく、又は無届で若しくは正当な理由なく、或いは虚偽の理由により欠勤、遅刻、早退又は職場離脱を行なったとき及びタイムレコーダーの刻印を他人に行なわせたとき。この場合はその行為者もまた同じとする。
3. 勤務怠慢の行為があったとき又は業務に対する誠意が認められないとき。
4. 許可なく会社の車両又は物品を私用に供し、又は会社の物品を利用して私物を作製・修理し又は作製・修理させたとき。
5. 就業時間中許可なく私用を弁じ注意をうけることが重なったとき又は情状が重いとき。
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。過失によるものと同じ。
9. 火気又は危険物の取扱いを粗略にし、又は所定の場所以外で喫煙、焚火等をしたとき。
10. 会社の施設内に於て許可なく貼紙又は印刷物等の配布等をなしたとき。

会社の指示に従わず、原色の衣服等を着用し、又は会社の指示・命令に従わず会社の指示によらない腕章、鉢巻、ゼッケン、リボン等を装着して業務に従事したとき。

11. 安全関係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。
- 11の2 乗務中にシートベルトを着用せず、注意を受けても従わないとき。
12. 自動車無線の通信を妨害し、又は無線による暴言、雑談、その他不必要の通話を行ない、若しくは無線指令を拒否し、その他配車係の指示命令に従わないとき。
13. 乗務員服務規則に違反する行為があったとき、又は道交法違反のあったとき。
14. 上長の指示に従わないとき。
15. 会社の所有する自動車に対して許可なくビラ紙等を貼り、又は落書等汚損行為をなしたとき。又会社の所有、或いは管理する建物及び敷地内等に対し、又は会社役員、管理職、その他従業員の居住する住宅等に対し、上記に準ずる行為を行なったとき。
16. 過激な言動をなし職場の秩序を乱したとき。
17. 年次有給休暇の請求に当り、年次有給休暇に関する協定計画、慣習、その他時季変更等について、これを無視し指示に従わなかったとき。
18. その他前各号に準ずる違反行為があったとき。

(9) 第85条（減俸・降職・懲戒休職）

第85条（減俸・降職・懲戒休職）

従業員が次の各号に該当するときは減俸、降職若しくは懲戒休職処分を行なう。但し、情状によっては、その他の処分を行なうことがある。

1. 正当な理由なく無断欠勤したとき。
2. 会社内で許可なく飲酒し又は酒気を帯びて会社に入出するなど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. 許可なく会社の車両又は物品を持ち出したとき。

(10) 第86条（諭旨解雇・懲戒解雇）

第86条（諭旨解雇・懲戒解雇）

従業員が次の各号の一に該当するときは懲戒解雇処分を行なう。但し、情状によっては諭旨解雇又はその他の処分を行なうことがある。

18. 業務上の指示、命令に不当に反抗した場合、或いは始末書の提出を命じた場合、その提出を拒否する等反省の情がないとき、或いは慣行、協定、協約等無視し、之に違反する等、事業場の秩序を乱したとき。

25. 許可なく会社の車両を放置したとき。

第3 判断及び法律上の根拠

1 会社施設内の組合旗掲揚を理由とする懲戒処分

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

組合は、経営者交代前において過去3年分の春闘未解決のため43年の組合結成以来の労使慣行に基づき会社施設内に組合旗10数本を掲揚していたが、経営者交代後も会社の家庭訪問等による身分一新方針に基づく退職勧奨（後に福岡地裁において不当労働行為意思によるものと判断された。）に抗議するため組合旗約30本程度を掲揚していた。また、組合は、福岡県地方労働委員会の審査の実効確保の措置勧告を考慮し、61年7月13日以降掲揚本数を減らし、身分一新実現のための家庭訪問等による団権の侵害、運収管理協定の破棄通告、黄犬契約の締結、労使慣行による組合費チェックオフの一方的中止、61年度年間一時金協定の破棄通告、13乗務制変更の強行実施等の不当労働行為や組合無視の労務政策に抗議し、組合の団結権高揚を図るため組合旗6本を掲揚していた。これら正当な組合活動である組合旗掲揚に対し、会社は、会社敷地内の組合旗掲揚禁止通告、処分警告書の交付、自力撤去を行い、組合からの撤去旗の返還要求に応じなかったのみならず組合旗掲揚を理由に本件出勤停止等の懲戒処分を行った。このことは、組合旗掲揚という組合員の正当な組合活動に対する不利益処分であるとともに組合の団結権破壊を意図したものであって、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条1、3号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

会社は、会社施設の管理権を有し、従業員はその業務の範囲内で会社施設の使用ができるものであり、会社業務を離れた使用或いは会社の意思に反する使用は許されないとある。

経営者交代時、会社施設内に組合旗が乱雑に約30本位放置した状態で林立し見苦しいため、会社はその都度組合に口頭により撤去を求め、組合がこれに応じないため61年6月24日自力撤去するとともに組合旗の掲揚禁止の文書通告を行ったのを初めとして以後相当回数文書又は口頭による警告を行いながら管理職がその都度撤去していたものである。その後会社は、同年7月の福岡県地方労働委員会の勧告を受けて早急な処分等は差し控え、組合及び組合員に対し組合旗の施設内掲揚禁止につき十分な説得を行うべく団体交渉等において忍耐強く申し入れてきたにも拘らず組合が各組合員による組織的な掲揚戦術を採ってきたため、同年11月初旬から掲揚組合員に対し違反処分警告書を交付してきた。しかしながら、これら違反警告書等の効果もなく、このまま放置すれば組合旗掲揚慣行の口実を与えかねないとの認識のもとに、

会社は、同年12月初旬以降、無許可の組合旗掲揚に対し就業規則による懲戒処分を行うべく決定し、これを実行したものである。

本件懲戒処分は、経営権の一部をなす施設管理権という会社の基本的権利を擁護、防衛すべく、その侵害者に対し就業規則第8条8、9号及び第84条5号を適用して懲戒権を発動したに過ぎず、何ら不当労働行為を構成するものではない。

(2) 当委員会の判断

会社が61年12月15日から62年2月13日までの間にA2以下28名の組合員に対し会社施設内無許可組合旗掲揚を理由に乗務停止及び出勤停止の懲戒処分を行ったことは、前記第2の4の(4)のアに認定のとおりである。

本件懲戒処分事由とされる組合旗掲揚行為の存否について、当事者双方の主張に若干の相違があるので、まずその点について検討する。

第一点は、前記第2の4の(4)のアの処分番号53のA2に対する62年2月13日付出勤停止処分（以下「A2の53号処分」という。）であるが、その処分事由とされた組合旗掲揚行為については疎明がない。第二点は、同処分番号52のA20書記長に対する同月12日付出勤停止処分（以下「A20の52号処分」という。）であるが、当初処分事由とされた同月11日の組合旗掲揚行為の存在は認められず、最終的に会社が通告した「以前に旗を揚げたことがあろうが。」との発言に見られる程度の掲揚日の日時さえ特定できない処分事由は懲戒事由の特定という点から極めて妥当性を欠くものであって、結局、処分事由が存在しなかったものと判断せざるを得ない。なお、同処分番号26のA11に対する61年12月28日付出勤停止処分であるが、会社は同月26日の組合旗掲揚行為を処分事由と主張するが、組合の認める掲揚行為日は同月25日であって双方に1日のズレがあるものの同人には25日に掲揚した事実が認められ、会社は同日の掲揚行為を処分事由としたものと解するのが相当である。

次に、会社施設内無許可組合旗掲揚を理由とする前記第2の4の(4)のア記載の各懲戒処分（A2の53号処分及びA20の52号処分を除く。以下「組合旗掲揚懲戒処分」という。）が不当労働行為に当たるかどうかについて検討する。

本件労使間においては、43年の組合結成以降、春闘時には3～4本程度、ストライキ時等労使対立が緊迫化した時には30本程度の組合旗等が会社出入口付近及び境界ブロック塀に沿って掲揚され、紛争が解決したときなど組合の自主的判断によって撤去される事実が認められ、61年も過去3年分の春闘が未解決であったため3月以降経営者交代時まで10数本の組合旗等が掲揚され、少なくとも58年10月以降61年6月の経営者交代までの間において会社からの撤去要求等が全くなされなかったことは、前記第2の4の(1)に認定のとおりである。組合旗等掲揚に関するかかる事実の積み重ね又は慣行的事実は、それが法的意味のある労使慣行に当たるかどうかはともかくとして、集团的労使関係の場においては当

然斟酌さるべき慣行的事実であることは否定し得ず、労使間秩序を形成する一要素というべきであって、当事者において相応の尊重がなされなければならないものと解される。かかる慣行的事実の存する場合、会社がその慣行的事実について将来に向けてこれを変更し、労使間に一定の新たなルールを形成するために必要な措置をとること自体は何ら不当とはいえないが、それら措置が組合弱体化を意図し、組合活動を不当に抑圧するためになされるときは不当労働行為との評価を受けることもあり得るのである。また、会社は、かかる組合旗等掲揚の慣行的事実につき変更を求めるに当って組合旗等掲揚によって著しく業務阻害を生じている場合には、企業防衛の見地からいわば緊急避難的措置としてその撤去をなすこと等を容認される場合があるとしても、一般的にはそれ以前に新たなルール作りに向けての労使間合意を得べく誠実な交渉の実施等相応の手続きを履行することが要請されるものというべきである。

これを本件についてみると、組合は、経営者交代後の61年6月10日頃には前述の組合旗等掲揚の慣行的事実の連続として、会社敷地出入口付近の左側に1本、右側に3本、左側ブロック塀に沿って19本程度の組合旗を掲揚し、そのため会社外観を著しく損い、もって旅客運送業という業種柄会社イメージの低下をもたらし、更に配車室前の掲揚旗が同室からの眺望を阻害していたことが認められるところであって、かかる状況下において、会社が掲揚旗の撤去を求めたにも拘らず組合の自主的撤去がなされなかったため、約10日間の猶予期間経過後自力撤去を行い、その後も掲揚が続けられたために就業規則所定の処分を示唆する警告を発したことは、この段階で処分の示唆にまで及んだ点において問題なしとしないが、当面の企業防衛的見地からの緊急避難的措置として一応止むを得なかったものと解し得る。

しかしながら、組合は、組合旗掲揚懲戒処分がなされた当時、即ち、同年7月13日以降、当委員会の審査の実効確保の措置勧告を機に掲揚本数を自粛し、会社敷地出入口左右に組合旗各1本、左側ブロック塀に沿って赤旗4本程度の掲揚に留めた結果、会社施設外観の毀損及び会社のイメージの低下は軽減され、配車室からの眺望阻害の解消も図られている。また、組合は、同月30日には会社に対し組合旗等掲揚ルールに関する交渉申入れをも行ったことが認められるのである。他方、会社は、組合のかかる掲揚自粛行為を全く顧みることなく、また自ら掲揚ルールに関する交渉申入れを行わなかったばかりか、組合の交渉申入れに対して会社内の掲揚は一切認めないとして交渉拒否を行っており、新たなルール作りのために要請される相応の手続きを全く実践しないまま本件組合旗掲揚懲戒処分を行ったものであり、更に、会社は、これら懲戒処分等に係る組合の交渉申し入れに対しても合理的な理由もなくこれを拒否している。

本件労使間においては、61年6月の経営者交代後、従業員の身分一新

実現のために行われた管理職登用という利益誘導を伴った組合役員に対する組合解散の強要発言及び組合員に対する組合誹謗、組合脱退懲戒発言、新規採用者に対する黄犬契約の締結、運収管理協定の一方的破棄通告、組合費チェックオフの一方的中止、勤務体系変更の強行実施、61年度年間一時金協定の解約申入れによる冬季一時金の支払い拒否など支配介入的態度乃至組合軽視の姿勢が見られること、前述のとおりA2の53号処分及びA20の52号処分はその理由を欠く懲戒処分であること、乗務停止処分中のA3及びA2に対し素手での便器清掃を余儀なくさせたこと、交通事故を理由とするA19に対する諭旨解雇処分の経過等を併せ考えると、会社は申立人組合乃至組合員を嫌悪していたことが推認される。

また、本件組合旗掲揚懲戒処分は、それ自体の不利益性に加え、組合員の賃金が先に認定のとおり、基本的には運収額に対する歩合給であるため乗務できないことは即不利益であり、更にこれら処分中に命じられた便所掃除等はタクシー乗務員たる被処分者にとっては精神的不利益取扱いとも認められる。

以上総合すれば、会社は、専ら自己の施設管理権のみを絶対視し、組合旗等の施設内掲揚の慣行的事実及び業務障害の軽減・解消を図った組合の掲揚本数自粛行為を一顧だにせず、新たな労使間ルール定立のために要請される労使間協議についても紛争解決に向けての組合の協議申入れにも応じることなく、申立人組合を嫌悪し弱体化する意図をもって会社の施設管理権行使に藉口して本件組合旗掲揚懲戒処分を行ったものといわざるを得ない。よって、本件組合旗掲揚懲戒処分は、労組法第7条1号に定める不利益取扱いであるのみならず、組合団結の維持・強化を目的とする組合旗掲揚活動を不当に萎縮させた点において同条3号に定める支配介入にも当たる不当労働行為である。

なお、A20の52号処分及びA2の53号処分は、前述のとおり会社主張の処分事由の存在が認められず、それら処分自体不合理なものであって、結局、組合旗掲揚を理由とする他の懲戒処分と同様、組合弱体化の意図をもって兩名の組合活動を不当に抑圧するためになされた労組法第7条1号及び3号に該当する不利益取扱いであるとともに支配介入の不当労働行為である。

2 教育研修拒否を理由とする懲戒処分

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

本件懲戒処分事由に係る北九州市にある第一通産での教育研修は、正当な組合活動である組合旗掲揚を理由に命じられたものであるから教育研修命令そのものが組合に対する支配介入である。また同教育研修は、元来労働条件の変更を伴うものであって、組合との合意協定がなされないままでの一方的研修命令は違法な業務命令である。本件懲戒処分を受けた組合員は、研修期間中の賃金等について組合との合意

が成立しておらず、また、当時暴力を伴った管理職による懲戒処分が頻発している折から第一通産での教育研修においてはいかなる事態が発生するかわからないとの危惧から教育研修命令を拒否したものであって、このような状況下における教育研修拒否を理由とする本件出勤停止処分は、組合員に対する不利益取扱いであるとともに組合の団結権破壊乃至弱体化を目的としたものであり、労組法第7条1、3号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

会社は、組合旗の無許可掲揚者に対し処分警告書を交付し自制を求め、更にこの警告を無視した無許可掲揚者に対し懲戒処分を行って反省を求めたにも拘らずなお違反掲揚を重ね、サボタージュに近い態度で出勤停止処分を自ら求めるような組合員に対し指導教育の必要を痛感し、教育研修を命じたが、被処分者はこれを拒否したものである。会社は、被処分者のかかる行為に対し就業規則に基づき業務上の不誠意、上司の指示命令拒否として懲戒処分を行ったに過ぎず、組合対策として悪意に行ったものではないから、本件懲戒処分は何ら不当労働行為に該当しない。

(2) 当委員会の判断

会社がA2、A3、A4及びA22（以下「A2ら」という。）に対し同人らの組合旗掲揚を理由に交通法令テストを命じ、次いでテスト終了後同様の理由により同人らの再教育のため北九州市にある第一通産での教育研修を命じたこと及びA2らがこの教育研修命令を拒否したことを理由に出勤停止処分を行ったことは、前記第2の5の(2)のア及び同イの(ア)、(イ)に認定のとおりである。

会社は、労働契約又は労働協約による特段の合意がない限り労働契約上の提供労務に係る事項等に関し必要に応じ従業員の教育研修を実施できると解される場所であるが、これの実施に当たっては、研修の内容及び実施時期、受講対象者の選定等においておよそ不当労働行為にならないよう配慮しなければならず、また、教育研修実施が組合員の賃金等労働条件の変更を伴う場合、それは団体交渉の対象事項と解され、労使双方の誠実な交渉を経ることが要請される。

さて、A2らの賃金については、月間運収水揚額による歩合給制が基本的に採用され、特に月間運収水揚額が足切額未達の場合、足切額到達の場合に比し相当低額となることが認められるが、A2らは教育研修に参加した期間中乗務できないことに伴ない月間運収水揚額が減少することは勿論、足切額未達の事態発生も予想されることからすれば同人らの賃金の減少をきたすことは明らかであり、かかる教育研修実施は明らかに労働条件の変更を伴うものである。にも拘らず、本件研修命令は組合との事前交渉を行うことなく同人らに対し全く唐突になされたものであり、その命令に際しても研修の内容、期間等について教示したとの疎明

もなされなかったことからすれば本件教育研修命令はその手続及び実施方法において極めて不当なものといわざるを得ない。

また、A 2らに対する本件教育研修命令は、同人らの組合旗掲揚を理由とし、同人らのそれらに対する再教育を主眼になされたものであり、然も会社が組合旗掲揚に係る新たなルール形成についての労使間協議を全く拒否していた状況を併せ考えると、本件教育研修命令は、その目的及び必要性の点において問題であるのみならず、実施に当たっての労使間の手続的配慮にも欠けるといわざるを得ない。

ところで、A 2らは、教育研修期間中の賃金について仮想営収補償の有無を質し、これが認められないために不利益取扱いであるとして本件教育研修命令を拒否したものであるが、同人らの拒否理由には賃金上の不利益の解消を求める点において相応の合理性が認められ、また、本件教育研修命令がその手続及び実施方法において極めて不当であり、かつ、組合に対する支配介入的意図の窺えるものであることを考えれば、A 2らが本件教育研修命令を拒否したことも一面無理からぬところであって、同人らの教育研修命令拒否に対し直ちに本件懲戒処分を課したことは公平の理念に照らし失当といわざるを得ない。

よって、A 2らに対する教育研修拒否を理由とする本件出勤停止処分は、同人らに対する不利益取扱いであるとともに組合との協議を経ず組合軽視の態度で組合員に教育研修を強要する点において組合に対する支配介入であり、労組法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

3 車両点検不十分を理由とする懲戒処分

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

A 21に対する本件懲戒処分は車両点検不十分（クラッチオイルの仕業点検不履行）を理由とするものであるが、クラッチオイルは仕業点検を行っていても走行中漏れることがあり、本ケースもそのようなケースである。従ってその意味において本件懲戒は、処分事由のない不当な言い掛りの処分であり、従来クラッチオイル切れを理由に処分された例がないことからすれば同人が組合員であることを嫌悪してなされた不利益処分で労組法第7条1、3号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

A 21に対する62年1月10日の懲戒処分は、乗務中のギヤ故障の原因となったクラッチオイル切れが、同人のクラッチオイルに係る仕業点検の不十分さに起因するものであったため、仕業点検を義務付けた就業規則違反として行ったものであって、何ら不当労働行為ではない。

(2) 当委員会の判断

62年1月10日、B 4支配人及びB 11課長がA 21に対しクラッチオイル

の仕業点検を怠ったことを理由に出勤停止1日の懲戒処分を行ったことは、前記第2の6に認定のとおりである。

申立人は、A21に対する車両点検不十分を理由とする本件懲戒処分について、A21はクラッチオイルの仕業点検を行っていたにも拘らず走行中漏れたものであるから処分事由のない言い掛りの処分であると主張するが、A21がクラッチオイルの仕業点検を行ったとの疎明もなく、クラッチオイルが走行中漏れること自体希であることからすればA21がクラッチオイルの仕業点検を怠っていたと認めざるを得ず、申立人の主張は採用できない。

ところで、クラッチオイルは、その油圧により推進動力の伝達を継続する重要な機能を果すものであって、本件ではクラッチオイルの欠如によりギヤ機能障害を生じており、タクシーのかかる機能障害は安全運行上極めて危険なものである。会社は、かかる危険防止のためクラッチオイルについて仕業点検事項とし就業規則によって仕業点検を義務付けているところである。

A21が本件処分当時かなり頻繁に組合旗を掲揚し、そのため出勤停止等の懲戒処分を受けていたこと及びクラッチオイル切れに伴う車両点検不十分を理由とする懲戒処分は本件が初めてのケースである事実は認められるところであるが、A21に対する本件懲戒処分は、安全運行の確保というタクシー事業者としての基本的要請を実現すべく、クラッチオイルの仕業点検不履行即ち勤務上の怠慢行為に対し就業規則に基づきなされたものと解され、これをもって不当労働行為とは認められない。

4 職場離脱を理由とする懲戒処分

(1) A4に対する職場離脱を理由とする懲戒処分

ア 当事者の主張

(ア) 申立人の主張

会社は、乗務中突発的腹痛に襲われ、近くの組合事務所でその鎮静化を待っていたA4の呼びかけを無視し、一方的にその担当車を本社へ引き上げた。そのため同人は直ちに会社に戻り、管理職に腹痛等の弁明を行ったが、会社は、職場離脱を理由に同人に対し出勤停止2日の懲戒処分を行った。本件懲戒処分は、組合及びA4が組合員であることを嫌悪してなされた不利益取扱いであり、懲戒権の濫用であって、労組法第7条1、3号に該当する不当労働行為である。

(イ) 被申立人の主張

A4は、勤務時間中組合事務所に立寄り、約1時間程度担当車を放置し、職場を離脱したものであり、管理職に対し腹痛等の申告も行わなかったので就業規則に基づき職場離脱として処分したに過ぎず、何ら不当労働行為には当たらない。

イ 当委員会の判断

62年1月18日、A4が乗務中の突発的腹痛のため近くの組合事務所
でその鎮静化を待っていたところ、B6係長が担当車を引き上げさせ、
A4の腹痛等の弁明にも拘らず同人に対し職場離脱を理由に出勤停止
2日の懲戒処分を行ったことは、前記第2の7の(1)に認定のとおり
である。

会社はA4が担当車を放置したと主張するが、同人は担当車のエン
ジンキーを抜いて組合事務所の駐車場に駐車しており、これをもって
直ちに担当車の放置とは認め難い。

次にA4の職場離脱という点であるが、就業規則第54条によれば就
業中の傷病による職場離脱については予め所属長の許可を得なければ
ならないとされており、また、勤務中の突発的発作発生の場合、乗務
員は自己の判断で帰社し管理職に病状等の申告を行ってその許可を得
て帰宅するという従来の取扱いがなされていたことからすれば、A4
が会社への連絡等全く行うことなく約50分間に亘り担当車を離れ組合
事務所で静養していたことは職場離脱と解されても一応は止むを得な
いものと思料する。

しかしながら、B13主任による担当車の本社引き上げに驚いたA4
が直ちに帰社し、B6係長に突発的腹痛の発病及びその鎮静化のため
の静養という事情説明を行い、本件処分通告後内科医の診療を受けて
いること、職場離脱時間も約50分間の短時間であったことを考えれば、
就業規則上何らかの処分乃至訓戒があり得るとしても出勤停止2日と
いう本件懲戒処分は苛酷に過ぎるものといわざるを得ない。

また、A4の担当車の本社引き上げを行ったB13主任が引き上げに
際しA4の呼びかけに気付きながらもその場で何の応答もせず、しか
も本事件審査において会社が腹痛発病等のA4の弁明がなかったと強
弁していることからすれば、会社にはA4に対し意図的に懲戒処分を
課し、それを正当化しようとする態度が窺われること、前記第2の7
の(2)のア及びウに認定のとおり、申立人組合員に対し職場離脱を理
由とするかなり硬直的、意図的な出勤停止処分や担当車の本社引き
上げがなされていること並びに本件懲戒処分の18日前にA4は組合旗
掲揚を理由に乗務停止1日の懲戒処分を受けていたことを総合勘案す
れば、A4に対する本件懲戒処分は、A4の組合活動及び同人が申立人
組合の組合員であることを嫌悪し、組合弱体化を意図してなされた不
利益取扱いであるとともに組合に対する支配介入であり、労組法第7
条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

(2) A2に対する勤務不良を理由とする懲戒処分

ア 当事者の主張

(ア) 申立人の主張

A2に対する62年4月28日の出勤停止2日の懲戒処分は、当初、
同人が会社に録音用ラジカセを持参したことを理由とする処分であ

ったが、その後勤務不良（職場放棄）をデッチあげてなされた処分である。本件懲戒処分は、組合組織破壊攻撃の一環としてなされたものであり、労組法第7条1、3号に該当する不当労働行為である。

(イ) 被申立人の主張

A 2 に対する62年4月28日の懲戒処分は、同人の同月26日の乗務中のタコグラフによれば他の乗務員に比し約2時間余り走行時間が少なかったためその理由を質すも合理的な理由等が示されなかったため勤務不良（職場放棄）と判断し、就業規則第84条3号に該当するものとしてなされたものに過ぎず、組合対策として悪意に処分したのではないから何ら不当労働行為に当たらない。

イ 当委員会の判断

62年4月28日、会社がA 2 に対し勤務不良（職場放棄）を理由に出勤停止2日の懲戒処分を行ったことは、前記第2の7の(3)に認定のとおりである。本件懲戒処分が当初会社への録音用ラジカセ持参を理由になされたものでその後同人の勤務不良（職場放棄）をデッチあげてなされたものであるとの申立人の主張は、当審問廷におけるA 2 の証言等からして俄かに措信し難く、同人の同月26日の勤務不良（職場放棄）を理由になされたものとみるのが相当である。

会社は、本件懲戒処分を行うに当たり、A 2 の同月26日の走行時間が他の乗務員に比し2時間余り少なかったことを指摘し同人の釈明を求めており、同人はこれに対し単に腹痛のため喫茶店で休んでいたとのみ釈明し、当該喫茶店の名称等一切明らかにしなかった。かかる状況下において、会社が勤務不良（職場放棄）と判断したことは無理からぬところであり、企業秩序維持の上から就業規則に基づき同人に対し出勤停止2日の懲戒処分を行ったことは相当として是認でき、これをもって不当労働行為とは認められない。

なお、会社は、A 2 に対し出勤停止を命じたにも拘らず同人に巡回指導車への同乗を命じており、この点就業規則の懲戒規定に照らし出勤停止処分の運用上疑問なしとはしないが、このことをもって上記判断を左右するものではない。

5 無届欠勤を理由とする懲戒処分

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

62年2月3日のA 21の無届欠勤は全くのデッチあげであり、同月5日及び同月11日のA 21に対する各懲戒処分は何ら処分理由のないものであって、本件懲戒処分は、A 21が申立人組合の組合員であることを嫌悪し、かつ組合の団結権破壊及び弱体化を企図してなされた不利益取扱い及び支配介入であり、労組法第7条1、3号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

62年2月5日及び同月11日のA21に対する懲戒処分は、いずれも同人が組合旗掲揚を理由に懲戒処分を受けたことにより同月3日を含め故意に無届欠勤を行ったため就業規則第55条第2項及び第84条2号に該当するものとして処分したものであり、組合対策として悪意に処分したのではないから何ら不当労働行為に当たらない。

なお、A21の無届欠勤は、同人がB5係長に対し組合に対するジェスチャーのためと言明していること及び本件懲戒処分後間もなくA21が組合を脱退し、会社を退職していることから十分窺い知ることができるところである。

(2) 当委員会の判断

62年2月5日及び同月11日、B11課長がA21に対し無届欠勤を理由に各出勤停止2日の懲戒処分を行ったことは、前記第2の8に認定のとおりである。

本件懲戒処分事由の存否に関し当事者間に対立があるところ、A21が2月3日を含め2回無届欠勤を行ったため就業規則に基づき本件懲戒処分を行ったものであるとの会社主張は、同人が2月3日B4支配人に対し風邪のため欠勤するとの電話連絡を行ったとの申立人の立証に対し会社の反証が全くなされていないこと及び同月11日の懲戒処分についてその処分事由である無届欠勤がいつ行われたのか会社の立証が全くなされていないことからすればA21に無届欠勤の事実があったと断定することはできない。また、A21の無届欠勤は、同人が組合に対するジェスチャーのために行ったとB5係長に明言したこと及びA21が本件懲戒処分後間もなく組合を脱退し会社を退職した事実からも窺い知ることができる旨の会社主張についても、前者についてはその事実が疎明されていないこと、後者についてはA21の組合脱退、会社退職の事実と同人の前記発言乃至無届欠勤の事実が直ちに結びつくものとは解されないのその裏付けとはなり得ず、これを肯認することはできない。結局、A21に対する本件懲戒処分は、その懲戒事由を欠くものといわざるを得ない。

また、A21が61年12月から翌年1月にかけてかなり頻繁に組合旗の掲揚を行い組合旗掲揚行為を理由に出勤停止等の懲戒処分を受けていた事実を鑑みれば、A21に対する本件懲戒処分は、A21の組合旗掲揚に表象される活発な組合活動を嫌悪し、かつ、組合の弱体化を意図してなされた不利益取扱いであるとともに組合に対する支配介入であって、労組法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

6 録音用ラジカセの点呼持込みを理由とする懲戒処分

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

経営者交代後会社による組合潰しが続けられている中で、裁判所や労働委員会での組合の主張・立証をことごとく否認する会社の姿勢に対処するため、特に62年4月4日の乗務員点呼においてのB14係長の

組合解散要請等の発言がなされたこともあり、会社による組合潰しの明確な証拠を確保するために、A 2 は、61年10月頃から会社に持参していた録音用ラジカセを62年4月6日以降乗務員点呼の場に持ち込んだものである。会社は、同日以降翌5月にかけてA 2 に対し同ラジカセの乗務員点呼への持込みを就業規則違反として出勤停止1日又は2日の懲戒処分を行ったが、これは同人の正当な組合活動に対する不利益取扱いであるとともに組合の団結権破壊及び弱体化を企図したものであり、労組法第7条1、3号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

乗務員に対する毎朝の点呼は、会社にとって重要な業務であり、会社の禁止命令に反してその録音を継続することは職務専念義務違反である。A 2 が62年4月4日の乗務員点呼に際し、会社の許可を得ることなく無断で録音をしていたため、会社は同人に対し厳重な注意をしたが、同人はこれを無視し、同月6日以降も乗務員点呼の録音を継続しようとした。A 2 に対する乗務員点呼への録音用ラジカセの持込みを理由とする本件懲戒処分は、乗務員点呼への同ラジカセの持参を禁止する管理職の業務命令違反として就業規則第85条3号及び同条但書、第86条18号及び同条但書並びに第84条に基づきなされたものであって、何ら不当労働行為に当たるものではない。なお、A 2 は、会社に対する嫌がらせとして録音しようとしたものであって、その実態は最も悪質なサボタージュである。

(2) 当委員会の判断

A 2 が録音用ラジカセを持参し乗務員点呼に参加したことに対し、会社が62年4月6日、同月10日、同月16日、同月18日、5月8日及び同月10日の各日、これを禁止する管理職の業務命令に反したとしてA 2 に出勤停止1日又は2日の各懲戒処分を行ったことは、前記第2の9の(5)に認定のとおりである。

会社が業務の円滑、効率的遂行や安全運行を図るため乗務員点呼において業務上の伝達、指導をなし、各乗務員も誠意をもってその理解に努めるべきは当然のことである。従って、一般的には乗務員が点呼に際しラジカセなどを持参すべき必要は認められず、その持込みを不真面目な態度と評価され、注意を受けることがあっても会社を非難することはできないものと考えられる。会社は、この点に関し点呼中のA 2 が点呼内容を録音することは職務専念義務に反すると主張するのであるが、なる程、その程度、内容如何ではあながち的外れの評価とは言い切れないであろう。

他方、A 2 が録音用ラジカセを乗務員点呼へ持ち込んだ動機は、62年2月19日の点呼においてB 4 支配人が本件審問廷におけるA 8 証言に対して批判発言を行ったこと、同年3月25日の点呼においてB 1 社長が解雇権行使という威嚇を含んだ組合員に対する身分一新推進発言を行った

こと、同月28日及び同年4月1日の点呼においてB4支配人が組合員に対する無線配車差別の発言を行ったこと並びにA2の同ラジカセ持込みの直接的契機となった同月4日の点呼においてB14係長が組合解散要請発言を行ったことに見られるように会社職制によって頻繁に組合に対する支配介入的発言がなされる一方、同年2月17日、会社が本件審査において組合旗掲揚を理由とする懲戒処分に関連し、被処分者には交付していない処分警告書及び処分通告書を書証として当委員会に提出するなど組合に対し極めて不誠実かつ挑発的な対応を行ってきたことが認められ、A2は、会社職制によるこのような組合に対する支配介入的発言に対する抑止乃至対抗行為として或いは後日の証拠としてそれらを保全するために点呼の場への同ラジカセの持ち込みをなしたとみるのが相当である。

以上を総合すれば、A2に対する録音用ラジカセの乗務員点呼への持込みを理由とする本件懲戒処分は、組合旗掲揚等に見られる同人の組合活動を嫌悪し、組合の弱体化を意図した会社が組合役員たるA2の止むを得ざる組合組織防衛上の乗務員点呼の録音という対抗行為に対してなした不利益取扱いであるとともに組合に対する支配介入であり、労組法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

7 救済方法について

(1) 退職脱退者等のバックペイ等について

ア 審査委員は、63年6月15日の第18回審問期日において申立人に対し退職による組合脱退者に対する救済の要否について釈明を求めたところ、申立人は、会社の身分一新に応じ再雇用されたA23及びA21については積極的に救済を求めるものではないこと、その他の退職脱退者であるA25、A28、A26、A27、A22、A24及びA29については基本的には救済を求めるものであるが、既に退職して組合員ではないためこれも積極的に救済を求めるつもりはないこと、これら組合脱退者から組合脱退に際し本件救済申立てに係る組合への格別の意思表示はなされなかった旨釈明した。

他方、申立人は、これら組合脱退者に係る救済申立事項に関し本命令までの間に申立ての取下げは行っていない。

イ 当委員会は、組合が一貫して身分一新制度に反対の態度を採り続けているなか、A23及びA21については、両名が会社による身分一新に応じて再雇用され組合と対立する立場に変わったこと、またA25以下7名の退職組合脱退者については、組合がこれら7名に対し懲戒処分に伴う金銭的不利益について補償を行っている等の事実の疎明がないことからすれば、これら9名に対する各懲戒処分の撤回及びバックペイを命ずる必要を認めない。

(2) バックペイの算定方法について

本件バックペイの算定方法は、救済命令の原状回復という基本原則に基づき、救済対象とされる懲戒処分の属する月の各被処分者ごとの1実

乗務当たりの平均運収額を算出し（この場合、救済対象とされる懲戒処分期間中の乗務による運収相当額は控除する。）、その額を基に当該懲戒処分がなかったら受けるはずであった賃金月額を算定し、当該賃金月額から既支給の賃金額を控除するものとする。

(3) ポスト・ノーティスについて

先に判断のとおり、会社のなした会社施設内の組合旗掲揚を理由とする各懲戒処分、教育研修拒否を理由とする各懲戒処分、職場離脱を理由とする懲戒処分、無届欠勤を理由とする各懲戒処分及び録音用ラジカセの点呼持込みを理由とする各懲戒処分は労組法第7条1号及び3号の不当労働行為に該当するものであるが、その数は89件にも及んでおり、このような大量の懲戒処分を会社は61年12月15日以降約6箇月の短期間に発しているのであって、組合側の対応にも一面の稚拙さと硬直性が認められないわけではないが、会社によるこれら懲戒処分の多発は異常というほかはなく、結局、会社はこれら懲戒処分を連発することによっても労組法第7条3号の支配介入を行ったと認められる。従って、当委員会は命令主文第2項のとおりポスト・ノーティスを命じることが相当と考える。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定に基づき主文のとおり命令する。

平成2年5月10日

福岡県地方労働委員会
会長 倉増三雄