

命 令 書

申 立 人 さかいタクシー労働組合

被申立人 さかいタクシー株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A1に対して、平成元年9月3日付けで通告した懲戒休職処分にかかる同処分期間中の賃金相当額と平成元年年末一時金及び平成2年夏期一時金の減額相当分の支給を含め、同処分がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、懲戒処分をするに当たり申立人組合員を差別的に取り扱うことによって、申立人の組織・運営に支配介入してはならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人さかいタクシー労働組合（以下「組合」という。）は、昭和53年12月29日に被申立人さかいタクシー株式会社の従業員をもって結成された労働組合であり、本件救済申立て時の組合員は21人で、全国自動車交通労働組合新潟地方連合会（以下「全自交」という。）及び三条地区労働組合協議会に加盟している。
- (2) 被申立人さかいタクシー株式会社（以下「会社」という。）は、昭和39年10月28日に設立され、主として一般乗用旅客自動車運送事業を目的とし、肩書地に本社を、三条市南四日町1丁目10番32号に営業所を置き、本件救済申立て時において、資本金は600万円、従業員は56人である。
- (3) なお、会社には、昭和62年12月4日にさかいタクシー新労働組合の名称で会社の従業員をもって結成され、その後さかいタクシー従業員組合と名称を変更した申立外労働組合（以下「別組合」という。）がある。

2 組合結成後の労使関係

- (1) 昭和53年12月組合結成後、同56年4月21日にユニオン・ショップ協定が締結され、同年6月からは組合関係費のチェック・オフも実施されるなど、労使関係は昭和61年初め頃までは比較的平穏であった。
- (2) 昭和61年6月28日、組合は、会社の期日変更要請にもかかわらず、賃上交渉打開等についての職場集会を行った。

7月7日、会社は、労使関係が紳士的でなくなったとしてユニオン・ショップ協定を破棄し、同月11日、上記職場集会の実施を理由に組合の執行委員長A2（昭和60年9月から同61年9月まで執行委員長。以下「A

2」という。)ら組合三役を出勤停止2日間の懲戒処分にした。

組合は、これに抗議して、7月18日以降ストライキを行うとともに、同月26日、当委員会に対し、①ユニオン・ショップ協定破棄、②組合三役の懲戒処分等4項目のあっせん申請をし、①を除く3項目については3回にわたるあっせんを経て、11月15日自主解決した。以後、本件懲戒処分時まで、当委員会に計3回にわたるあっせん申請がなされた。

なお、昭和61年12月現在の組合員は41人であった。

- (3) 昭和62年9月20日、会社は、A2に、昭和58年10月から同62年9月までに3回、上司や同僚に暴力行為があったとして、同人を懲戒解雇した。

10月1日、A2は、上記懲戒解雇は無効であるとして、新潟地方裁判所三条支部(以下「地裁」という。)に地位保全仮処分申請をし、12月3日、地裁は地位保全の仮処分決定をした。

12月5日、会社は、A2に対し上記懲戒解雇を取り消し、あらためて同月6日から休職3か月の懲戒処分をした。

- (4) 昭和62年9月24日、組合は、A2を書記長に選出し、翌25日、A2を含む新三役が、団体交渉に出席する旨会社に通知した。会社は、被解雇者A2を交渉要員として認められないとして、同日予定されていた団体交渉を拒否した後。以後、10月20日、11月18日に予定されていた団体交渉も同様の理由で、拒否した。

11月26日、組合は、会社の上記団体交渉の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して、当委員会に救済申立てをした。(昭和62年(不)第14号事件)

- (5) 昭和62年9月25日、会社は、事務多忙を理由に同年9月度からの組合費のチェック・オフを廃止する旨組合に通告し、同月27日の支給日から実施した。

10月24日、組合は、会社の上記チェック・オフの廃止は労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立てをし(昭和62年(不)第13号事件)、当委員会は、本件と前記同年(不)第14号事件を併合審査した。

なお、会社は、昭和63年3月度賃金(同月27日支給)から組合費のチェック・オフを再開した。

- (6) 昭和62年12月4日、組合から6人の組合員が脱退し、他の従業員(非組合員)1人と共に別組合を結成し、組合員は33人となった。

- (7) 昭和63年3月5日、A2の懲戒休職期間が満了したが、会社は、前記暴力行為に対する反省が足りないとの理由で、同月6日以降、A2をタクシーに乗務させなかった。

なお、団体交渉はA2を交渉要員として行われた。

4月4日、組合は、会社の上記乗務をさせない行為は労働組合法第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して、当委員会に救済申立てをした。(昭和63年(不)第2号事件)

(8) 昭和63年4月13日、会社は、経営危機による減車を理由に、A2と組合の副執行委員長A3（以下「A3」という。）を整理解雇した。

同月19日、A2とA3は、上記解雇は無効であるとして、地裁に地位保全の仮処分申請をし、翌20日、組合は、同解雇は労働組合法第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して、当委員会に救済申立てをした。（昭和63年（不）第3号事件）

(9) 昭和63年8月25日、当委員会は、前記昭和62年（不）第13号、同年（不）第14号事件について、労働組合法第7条第2号、第3号に該当する不当労働行為であると判断し、前記のとおり被救済利益は消滅しているが、将来の再発防止の見地から「今後このような行為を繰り返さない」旨の文書の掲示を命じた。

9月8日、会社は、これを不服として中央労働委員会に再審査を申立てた。

(10) 昭和63年9月9日、地裁は、前記A2とA3の仮処分申請に対し地位保全の仮処分決定をした。

同月13日、会社は、A2の整理解雇の取扱いは留保したまま、あらたに、従業員への脅迫等を理由にA2を普通解雇した。

同月21日、A2は、上記解雇は無効であるとして地裁に地位保全の仮処分申請をし、11月15日、地裁は地位保全の仮処分決定をした。

12月20日、組合は、会社のA2に対する上記解雇は労働組合法第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して、当委員会に救済申立てをした。（昭和63年（不）第8号事件）

なお、会社は、A3に対する整理解雇を、11月1日に撤回した。

(11) 昭和63年10月20日、会社は、乗務員のA4（以下「A4」という。）が、同年9月8日午後2時から同5時までの間、営業車を無断で放置し、所在を明確にしなかったとして、A4を始末書提出までの間、自宅謹慎とした。

11月4日、組合は、A4は執行委員であり、当日組合の会議に出席していたもので、営業車で組合の会議に出席する労使慣行があり、会社の上記措置は労働組合法第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して、当委員会に救済申立てをした。（昭和63年（不）第7号事件）

同月10日、会社は、A4に実働14日の乗務停止の懲戒処分をした。

(12) 昭和63年7、8月頃、全自交は、会社が前年7、8月頃三条市内の桐岡児童館の児童をタクシーでプールに送迎した際、1回580円（中型）で契約し、実額490円の場合は不足分を空車で走行するよう乗務員に指示し、料金を不正に収受したとして、組合に事実調査させ、新潟運輸局新潟陸運支局に道路運送法違反の申告をした。

10月12日、会社は、「車両の使用停止10日車（1両）」の行政処分を受けた。

以下、上記を「桐岡児童館の件」という。

- (13) 前記昭和63年（不）第2号、同年（不）第3号、同年（不）第7号、同年（不）第8号事件を併合して審査してきたところ、平成元年5月22日、当委員会の関与で和解が成立し、「第11項 申立人及び被申立人は、今後の正常な労使関係の確立に向け誠意をもって努力する」等、11項目にわたる和解協定書が締結され、これまでの係争事件は、中央労働委員会及び地裁係属事件を含めて全て解決した。
- (14) 別組合結成後、平成元年2月頃までに、10人が組合を脱退し、組合員は22人、管理職を除く別組合員等は23人となった。

3 A1に対する懲戒処分

(1) A1の入社後の経歴、組合活動等

ア 昭和51年2月21日、A1（以下「A1」という。）は会社に乗務員として入社し、同53年12月29日組合結成と同時に加入したが、昭和63年7月1日頃執行委員に選出されるまでは、特筆すべき組合活動はなかった。

イ 昭和55年12月頃、会社の元従業員C1らが中心となって、会社と競業する国際観光タクシーを設立しようとした際、A1は関係者に頼まれ、設立発起人として名前を貸した。このことが会社内で問題となり、同56年2月17日、A1は、「軽率な行動で会社を騒がせたので謝罪する」旨の始末書を会社に提出したが、懲戒処分はなかった。

ウ 昭和63年1月29日、A1は、当時懲戒休職処分中であったA2を、客として乗車させ、西蒲原郡の自宅まで送った際、料金メーターを早く切り、メーター3回分（料金270円）をサービスした。

7月2日、A1は、上記行為について「充分反省している」旨の始末書を会社に提出した。

同月4日、会社は、A1の同行為は就業規則（以下「規則」という。）第78条第21号に該当するところ、諸般の事情を考慮し規則第77条を適用するとして、同月5日から休職2か月の懲戒処分をした。

エ 前記2の(12)のとおり、全自交の方針により、組合が桐岡児童館の件について事実調査することとなり、昭和63年8月頃、当時上記ウのとおり懲戒休職中であったA1が中心となって作業に当たった。

また、A1は、その頃、街宣車で組合の街宣活動も行った。

オ 昭和63年9月3日、A1は、本社で社長から、「生活のこともあり、処分期間の短縮を頼みにくれば短くしてやるつもりだった。生活に困ったら組合を離れて頼みにこい。街宣車で行動は本心か、組合に入っていれば仕方がなかったのか。食っていなければ組合も何もない、組合は食わせてくれない」と言われた。

(2) 懲戒処分の対象とされたA1の行為

平成元年4月6日午後11時30分頃から翌7日午前1時5分頃までの間の、A1の勤務中の下記行為が懲戒処分の対象とされた。

ア 平成元年4月6日午後11時30分頃、会社の乗務員で当時組合の副執行委員長であったA5（以下「A5」という。）は、A1を指名して、三条市内の焼肉店南大門（以下「南大門」という。）への配車を電話で依頼した。当夜の電話番のB1係長（以下「B1」という。）が受信し、当夜の配車担当のB2係長（以下「B2」という。）は、三条市内で営業車に乗務中であったA1に、無線で「南大門で客が待っている」旨連絡し、A1は数分後に南大門に到着した。

イ 南大門では、A5と、同じく会社の乗務員で当時組合の書記長であったA6（以下「A6」という。）とが飲食しており、A5は、「東裏館（三条市内）の自宅を廻ってA6の自宅（燕市内）まで帰るが、店が混んでいてまだ注文品がこないの、料金メーターを賃走（待ち）にして、もう少し待ってほしい」とA1に言った。

A1は車に戻り、午後11時40分頃、料金メーターを賃走（待ち）にし、A・V・M（車両稼働状況確認装置）を市外地区の0番（燕市内）に設定するとともに、無線でB2に、「市内を廻って燕まで」と連絡した。その際、A1は待ちである旨をB2に連絡しなかった。

なお、営業車のA・V・Mの地区設定をすると、営業車の表示板にも同時に同じ表示がなされる。

ウ A1は、車のエンジンをかけたまま南大門の店の前に駐車させ、店内でジュースを飲んだりしてA5らの飲食が終わるのを待ち、時々店外に出て車を見回ったりした。

エ なお、B2らは、営業車のA・V・M表示板の表示とA1からの無線連絡により、A1が三条市内を廻って燕市に向って発車したものばかり思っており、その後、A1からの無線連絡もないところから、「それにしても時間がかかる」などと話し合っていたが、B2からA1に無線連絡はしなかった。

オ 翌7日、午前0時30分頃、A1は、かなり待ったので営業所に連絡しようとしたところ、客のA5が「自分の都合でA1を待たせているのだから」とのことで、A1に代わって南大門から営業所に、「もう少しA1に待ってもらおう」旨電話した。B1が応対し、「はい、分かりました」と返答した。

カ B2は、A5からの上記電話で、A1がまだ発車していないことを知ったが、A1からの無線連絡がないところから、乗務員のB3に指示して現場を確認させた。

B3は午前0時40分頃南大門に到着し、A1の営業車がエンジンをかけA1不在のまま店の前に置かれているのを確認し、B2にその旨報告した。なお、この報告を受けたB2は、A1に無線連絡をして注意や指示を与えることはしなかった。

キ 午前0時55分頃、A5らは飲食を終わって乗車したので、A1は予定どおり三条市内を廻って燕市内に行くつもりで営業車を走行させた

が、途中でA 6が予定を変更し、東裏館（三条市内）のA 5の自宅前で一緒に下車した。料金は、待ちを入れ3,090円であった。

午前1時5分頃、空車となったので、A 1は無線でB 2に、「予定が変更になり、東裏館で空車になった」旨連絡した。B 2は、A 1に営業所に戻るよう指示した。

ク A 1は営業所に戻ると、B 2から、「地区設定を0番(市外)にして、連絡もしないまま行先を変更し、空車とはどういうことか」と怒鳴られたので、口頭で謝るとともに、「南大門に配車になって行ったらA 5 A 6がいたので廻ってツバメとって地区設定して待って1時間くらいして発車しましたが変こうになってA 5自宅まで空車になりました。今後このような事のないよう気をつけます」との事実報告書を、その場で作成し提出した。

ケ なお、A 6は、A 5の自宅に立ち寄った後、燕市内の自宅に帰るため、再度A 1を指名してA 5の自宅まで迎えに来てもらった。その際、A 1が上記事実報告書を提出した旨話したところ、事情確認と併せて、穏便に事を済ませてもらいたいとの意向もあり、同日午前4時頃、勤務明けで三条市内の自宅に帰ったB 2を、A 1、A 5、A 6の3人で訪ねたが、B 2は面会しなかった。

同日午前中、B 2はB 4営業部長（以下「B 4部長」という。）に、A 1の前記一連の行為（以下「本件行為」という。）を電話で報告した。

(3) A 1の本件行為に対する会社の懲戒処分

会社は、A 1の本件行為を懲戒処分の対象とし、次の経過をたどり、A 1を3か月の懲戒休職に処した。

ア 平成元年4月10日頃（A 1が前記事実報告書を提出した数日後）代表取締役B 5（以下「社長」という。）はA 1を本社に呼び、B 2、B 3係長が同席し、約1時間にわたり、A 1から本件行為について事情聴取をした。

イ 同月13日、団体交渉終了後、全自交のA 7執行委員長と会社のB 6専務取締役（以下「B 6専務」という。）、B 4部長との間で、A 1の本件行為について話しがでた際に、B 6専務らは、「無線で虚偽の報告をし、また長時間連絡しなかったことから、懲戒休職処分にする」と言った。

ウ 7月4日、社長は、勤務中のA 1を本社に呼び出し、B 6専務、B 4部長同席のもとで、「会社に連絡もしないで長時間営業車を放置した」として、始末書の提出を求めた。その際、社長は、A 1の次の行為等を指摘した。

① 昭和56年2月17日、始末書提出の件（前記3の(1)のイ記載）

② 昭和63年7月4日、懲戒休職2か月の処分の件（前記3の(1)のウ記載）

③ 同年 8 月頃の桐岡児童館の件（前記 2 の(12)及び 3 の(1)のエ記載）

エ 7 月 7 日、団体交渉終了後、B 4 部長は、A 1 の本件行為について、「この件が A 1 でなく、他の者であれば、口頭注意ぐらいで済んだらろう」と言った。

オ 同月 11 日、A 5（当時組合の執行委員長）が本社で、社長、B 6 専務、B 4 部長に A 1 の本件行為について事情説明を行うとともに、「始末書を提出すれば、この件をチャラ（不処分の意）にしてもらえるか」と問うたところ、社長は、「A 1 を処分するといった手前、会社の面子もあるのでチャラにはできないが、A 1 が何回でも来て、始末書出して反省すれば、処分の程度も考える」旨答えた。

カ 同月 19 日、A 1 は、「私ごと 4 月 6 日営業中お客様と車をはなれて長時間待っていた事を会社にめいわくかけた事を申し訳けなく思っています。今後充分気をつけます」との始末書を会社に提出した。

キ 会社は、A 1 の上記始末書提出後、係長も含めて A 1 の処分を検討した。その際、A 1 の過去の行為、とりわけ昭和 63 年 7 月 4 日付け懲戒休職 2 か月の処分が重視され、今回はそれ以下にはできないとの意見があり、最終的には社長の判断で処分が決定された。

ク 9 月 3 日、会社は、A 1 に対し、「平成元年 4 月 6 日午後 11 時 35 分頃、繁忙時間帯における就労行為は、就業規則第 76 条第 3 号及び第 9 号に違反するものであり、始末書は提出されたものの反省の意図がないものと判断せざるをえず、また入社以来の度重なる違反行為は就業規則第 68 条第 3 号、第 6 号並びに第 70 条に該当する」として、「平成元年 9 月 5 日から同年 12 月 4 日までの間、就業を停止し、処分期間中の事業所への立入禁止と賃金は支給しない」旨を通告した。（以下「本件処分」という。）

なお、上記の就業停止とは、規則上の懲戒休職と解される。

ケ 会社の規則の関係部分は別紙のとおりであり、会社には他に懲戒手続等について成文化された定めはなく、従来、処分の減免、加重を含む程度の決定には、処分対象者がその非を認め、社長や役員等に対しすみやかに陳謝したか否かが、とりわけ重要な判断資料とされていた。

コ 上記 9 月 3 日頃、社長は、「3 か月の処分にした以上、勘弁はできないが、生活もあるだろうから、組合を通じて社長のところへ謝りしてくるか、個人的には B 6 専務の方へでも謝りにきて、専務を通して社長に話があれば、処分期間の短縮も考える」旨を A 1 に伝えた。

サ 同月 5 日、組合は、本件処分は、5 月 22 日に締結された和解協定書第 11 項（前記 2 の(13)記載）に抵触するとして、会社に抗議するとともに本件処分の撤回を申し入れ、9 月 13 日と 10 月 30 日に団体交渉が行われたが進展せず、11 月 13 日、組合は、本件処分は労働組合法第 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して、当委員会に

本件救済申立てをした。

なお、A 1 は復職に当たり、12月 4 日、「会社の業務を阻害するようなことはしない」旨の誓約書を会社に提出している。

4 会社における本件行為類似の事例と会社の対応

昭和62年以降本件処分までの間、会社で発生した本件行為類似の事例とこれに対する会社の対応は、次のとおりである。

- (1) 昭和62年12月不詳日、乗務員 A 8（以下「A 8」という。）は、勤務中の午前 2 時頃から、会社に連絡せず、また会社からの無線の呼出しにも応答しないまま、営業車とともに所在不明となり、午前 5 時頃、B 4 部長が偶然 A 8 不在の営業車を発見し、直ちに車を会社へ引き揚げ、A 8 は事後これを知った。

翌63年 2 月26日、A 8 は組合を脱退し、別組合に加入した。

A 8 は会社に始末書を提出して陳謝し、会社は約半年間、A 8 を系列の他社に出向させたが、懲戒処分はしなかった。

- (2) 前記 2 の(11)記載のとおり、乗務員 A 4 は組合の執行委員であり、約 3 時間営業車を組合の会議場前に駐車させていたところ、昭和63年10月20日、会社は、営業車の無断放置であるとして A 4 を自宅謹慎とし、更に11月10日、実働14日の乗務停止の懲戒処分にした。

組合は、上記処分は不当労働行為であるとして、当委員会に救済の申立てをし（前記 2 の(11)記載）、平成元年 5 月22日の関与和解（前記 2 の(13)記載）の和解協定書第 2 項において、上記懲戒処分による人事考課上の不利益取扱いはしないこととされた。

- (3) 昭和63年 9 月15日、乗務員 A 9（以下「A 9」という。）は、乗客をその自宅まで送る途中、午後11時50分頃からの約30分間、客に誘われて寿司店に立ち寄ったが、その旨会社に連絡せず、かつその間のタクシー料金をサービスし、その間、会社からの無線呼出しにも応答しなかった。

会社は、A 9 に始末書の提出を命じたが、A 9 は、従来始末書提出の対象になっていないとして拒否したので、平成元年 2 月15日、会社は、始末書を提出するまでの間、A 9 を自宅待機とした。

翌16日、A 9 は、「店に入る前にその旨交信しなかったことに反省し、今後十分注意する」旨の始末書を会社に提出したところ、同日付けで、会社は、A 9 を同日から同月20日まで乗務停止の懲戒処分にした。

なお、A 9 は組合員である。

- (4) 平成元年 2 月 6 日午前 9 時頃、乗務員 A 10 は、同僚 2 人と共に、新幹線の燕・三条駅周辺で業務に従事中、配車係は、他の 2 人を三条駅（在来線）近辺で、A 10 は上記燕・三条駅で待機するよう指示した。A 10 はこれを不服とし、営業車の無線を切り配車係との連絡を断って、業務に従事した。配車係は A 10 に無線連絡ができないので、他の乗務員に無線連絡をし、「配車係と無線連絡をするよう A 10 に伝えてくれ」との伝言を依頼した。

会社は、A10に対し懲戒処分をしていない。

なお、A10は、昭和62年12月4日、組合を脱退し別組合を結成した1人である。

別紙 就業規則（抜粋）

第5条（服務規律）

従業員は次の各号の事項を厳正に守らなければならない。

6. 規定時刻を守り、就業時間中上長の許可を受けないでみだりに自己の職場を離れてはならない。

第9条（乗務員服務規則）

営業用車輛その他会社の車輛に乗務する乗務員はこの章に定める服務規律を守るほか関係法令および別に定める乗務員服務規定を守らなければならない。

第24条（休職期間中の身分）

休職期間中は業務に従事させないし休職期間中の賃金は支給しない。また懲戒休職者は休職期間中事業場への立ち入りを禁止する。但し特別休職の場合はその都度決定する。

第67条（懲戒の目的）

会社は労働能率の向上と社内秩序の維持を図るために懲戒を行なう。

第68条（懲戒の種類、方法及び決定）

懲戒は譴責、減給、乗務停止、出勤停止、降職、懲戒休職、職場転換及び懲戒解雇（諭旨退職、予告解雇、即時解雇を云う）の8種類としその方法は次の通りとする。但し違反が軽微であるか、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に止めることがある。

1. 譴責 始末書を取り将来をいましめる。
2. 減給 始末書を取り、1回について平均賃金の2分の1以内を減給する。但しその総額はその月の賃金総額の10分の1を超えることはない。
3. 乗務停止 始末書を取り一定期間乗務を停止し再教育を受けさせ、或は他の業務に従事させる。
4. 出勤停止 始末書を取り10労働日以内の期間を定めて出勤停止を命ずる。出勤停止期間中の賃金は一切支給しない。
6. 懲戒休職 始末書を取り3ヶ月以内の期間休職とする。

第70条（再度違反行為を行なった場合）

懲戒に処せられた後再び懲戒に該当する行為を行なった者に対しては原則として懲戒を加重する。

第71条（懲戒処分前の就業制限）

違反行為者に対して懲戒処分が決定するまでの間会社は当該従業員に対し他の勤務につかせ又は就業を停止するなど就業を制限することがある。

第76条（譴責・減給・乗務停止・出勤停止）

従業員が次の各号の1に該当するときは譴責・減給・乗務停止・若しくは出勤停止処分を行なう。

2. 正当な理由又は手続きなく欠勤、遅刻、早退又は職場離脱を重ねたとき。
3. 勤務怠慢の行為があったとき。
9. 乗務員服務規則に違反する行為のあったとき、又は道交法違反のあったとき。

第78条（懲戒解雇）

従業員が次の各号の1に該当するときは懲戒解雇処分を行なう。

21. 料金メーター不正操作、メーター封印破壊、乗車拒否、不当料金請求、乗合類似行為、事業区域外営業等道路運送法に違反する行為があったとき。（原則としてメーターミスは認めぬ事）

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 組 合

- ア A1の本件行為は懲戒事由に当たらない。
- イ 会社の本件処分は、A1の組合活動を嫌悪した不利益取扱いであり、組合の弱体化を企図した支配介入であって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する。

(2) 会 社

- ア A1の本件行為は規則で定める懲戒事由に当たる。
- イ 会社の本件処分は規則の定めに従ってなされたもので、不当労働行為には当たらない。

2 当委員会の判断

- (1) A1の本件行為は、規則の懲戒事由である職場離脱には当たらない。

A1は、客のいる店の前に営業車を止め、客の注文どおり、メーターを賃走（待ち）に、A・V・Mを市外地区（O）に設定し、配車係に「市内を廻って燕まで」と無線連絡して、店内で待機し、時々店前の車も見廻り客が飲食を終るのを待って発車し、予定を変更した客が三条市内で下車し空車となったので配車係にその旨無線連絡したもので、タクシー乗務員として職場を離脱したとは認められない。

のみならず、規則は職場離脱を繰り返すことを懲戒事由としているもので、一回限りの行為を対象とするものでないから（第76条第2号）、会社の主張はこの点においても失当である。

- (2) A1の本件行為は、規則の懲戒事由である勤務怠慢（第76条第3号）に当たる。

ア A1は、客から、飲食を終わった後、市内を廻って燕までとの注文を受け、営業車のメーターを賃走（待ち）にしながら、無線連絡の際、その旨配車係に告げなかった。しかし、待ち時間の長短も予測し得な

かったのであるから、直ちに告げなかったことが勤務怠慢として懲戒事由とされるものとは解されない。

けれども、当初の無線連絡どおり三条市内を回って燕市内に到着するおよその時間は想定されるので、少なくともその時間を経過してなお客待ちをする場合には、その旨を配車係に連絡し運行管理の便に資することが、タクシー乗務員の職務であると考えられる。これを本件に即して言えば、少なくとも午後12時を経過した以後、A1は待ちを続けている旨を配車係に無線連絡すべき職務があり、午前1時5分頃業務終了の無線連絡をするまでの約1時間25分の間、全く連絡をしなかったことは、これを困難ならしめる事情も認められないので勤務怠慢のそしりを免れない。

イ また、客待ちをする場合は、配車係からの指示、連絡を容易にし、車の盗難や損傷を免れるため乗務車で待機することが、タクシー乗務員に求められることは容易に理解されることであり、一時車から離れる場合には施錠をするなどして盗難予防等の措置を講ずべきである。しかるに、A1は午後11時40分頃から発車する午前0時55分頃までの約1時間15分店前に駐車させた営業車に施錠することもなく、時々車を見回ったとは言え、店内で待機を続けていたことは、これを余儀なくされた事情も認められないので、勤務怠慢と非難されても止むを得ない。

ウ 以上の次第で、A1の本件行為は懲戒事由に当たらないとの組合の主張は採用し難い。

もともと、待ち時間が長くなったので、午前0時30分頃A1に代わって客のA5（会社乗務員）が直接今しばらく待ってもらっている旨電話連絡し、同40分頃には配車係の指示により他の乗務員が現場を確認しその状況を報告しているので、午後11時40分頃から午前1時5分頃までの約1時間25分、会社がA1の業務遂行状況を全く把握できなかったわけではないことも指摘しなければならない。

この点は後に再びふれる。

(3) 本件処分は重すぎると思われる。

規則第76条によれば、勤務怠慢に対する懲戒処分としては、譴責・減給・乗務停止・出勤停止の4種類があり、最も重い出勤停止であっても、同第68条第4号に定めるとおり10労働日以内に限られている。

規則第76条の懲戒の裁量権はもとより、同第68条第1項本文但し書の懲戒免除から、同第70条による懲戒の加重まで、会社は幅広い裁量権を有するが、具体的処分が恣意にわたることが許されないことは言うまでもなく、従業員の当該行為と会社の対応、類似事例に対する会社の処分との比較考量等総合的に判断さるべきであることは言うまでもないので、以下検討する。

ア 配車係は、A1から午後11時40分頃に、「市内を廻って燕まで」との

無線連絡を受けているのであるから、通常燕市内へ到着すると予測される時間を経過後なおA1からの連絡がない場合、自ら無線連絡をして状況把握をすることは極めて容易であるのに全くなされていないし、午前0時30分頃客からの電話によりA1がなお客待ちを続けていることを知り、同40分頃には他の乗務員を現場に行かせ営業車の状況等も確認しているのに、無線連絡をして注意、指示する等の措置をしていないし、かかる措置が困難であったと認められる疎明もない。

以上の事情であるのに、A1のみを非難することは、いささか適正を欠くといわざるを得ない。

イ A1の本件行為により、会社は当夜の営業車の運行管理等に支障を来したとの疎明はなく、待ち時間を含み3,090円の運賃収入を揚げており、車両の盗難破損等の損害も受けていない。

ウ A1は本件処分を受けるまでの間、本件行為の直後営業所に呼ばれ配車係から叱責され「今後このような事のないよう気をつけます」と付加した事実報告書を提出し、7月19日には「会社にめいわくかけた事を申し訳けなく思っています。今後充分気をつけます」旨記載した始末書も提出し、陳謝を重ねている。

エ 会社における類似事例としては、さきに第1の4に詳細認定したとおりであるが、会社は乗務員A8に対しては懲戒処分はせず、乗務員A4に対しては乗務停止実働14日の懲戒処分をし、乗務員A9に対しては乗務停止4日の懲戒処分をし、乗務員A10に対しては懲戒処分をしていない。

以上の処分例と比較しても、A1に対する本件処分は酷にすぎると思われる。

オ 会社は、A1の「入社以来の度重なる違反行為」として、①A1は会社と競業関係に立つ会社の設立発起人となったこと、②先にタクシーメーターを不正操作し休職2か月の懲戒処分を受けたこと、③桐岡児童館の件で内部告発したこと等を挙げ、規則第70条により加重したとしている。

しかし、さきに認定したとおり、①は昭和55年末頃の事件であり、A1はこの件につき既に昭和56年2月17日始末書を提出し、会社は懲戒処分をすることもなく落ち着いたもので、平成元年4月に発生した本件行為に対する処分の加重理由とすることは妥当を欠き、他意を疑わざるを得ない。②の懲戒処分を受けていることは相違ないが、本件行為の懲戒処分該当の程度が前記(2)で述べたとおりであり、これに上記アないしエを併せ考慮すれば、A1に対する休職2か月の当該処分の当否は別として、これを加重理由として本件行為に対する処分として休職3か月としたのは重きにすぎると言わざるを得ない。③の内部告発は、組合が上部団体である全自交の方針に従って調査した際、休職中であったことからA1が主として調査に当たったもので、これを

加重事由とするのは適切を欠き、この点については後にふれる。

(4) 本件処分は不当労働行為である。

ア 会社と組合との関係は、昭和61年7月会社によるユニオンショップ協定破棄通告があつて以来、さきに詳細事実認定したとおり、深刻な対立抗争が繰り返され、本件処分がなされるまでの3年余間、組合から当委員会に対し不当労働行為救済申立て6件（うち1件は再審査申立て）、あっせん申請3件、組合員から地裁に対する仮処分申請3件があり、また、組合側からも会社の道路運送法違反の申告がなされるなど、労使の信頼関係は著しく損なわれていた。

イ この間、昭和62年12月に組合からの脱退者6人が別組合を結成して以来、従業員の組合からの脱退、別組合への加入が続き、この状況下で社長からA1に対する組合からの脱退懲憑がなされ、A1は組合から脱退しないのみでなく、昭和63年7月1日頃には執行委員に就任し本件処分時に及んでいる。

ウ さきに認定したとおり、本件類似事例に対する会社の対応をみると、懲戒処分を免れたA8は行為時組合員であつたが、間もなく組合を脱退して別組合に加入しており、懲戒処分を受けたA4は組合執行委員であり、組合はこれを不当労働行為であるとして当委員会に救済申立て後関与和解が成立し、該処分を受けたことによる不利益取扱いをしないものとする事とされた。同じく懲戒処分を受けたA9も組合員であり、懲戒処分を免れたA10は組合を脱退し別組合を結成した1人である。

以上の事実から、会社は、組合に所属することや積極的に組合活動を行ったことを理由に、別組合所属の従業員に比し不利益な処分をしていたのではないかとの疑いを禁じ得ない。

エ 会社は、桐岡児童館の件をA1による内部告発であるとして処分加重の理由としているが、先に述べたとおり、本件は上部団体である全自交の方針に従い組合が調査することとし、当時休職処分中であつたA1が主として調査を担当したもので、会社もこのことを認識していたことが認められるので、これを加重理由とすることは、組合活動をしたことを理由とした不利益処分であることに帰着する。

以上を総合し、会社がA1を本件休職3か月の懲戒処分にしたのは、A1が組合に所属し、積極的に組合活動を行ったことの故をもってなされた不利益処分であつて労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であり、組合員を不利益に処分することにより会社と対立抗争する組合の弱体化を企図した同条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

3 救済の内容

A1は本件処分により平成元年9月5日から復帰するまでの間の賃金の支給を受けなかったものであり、そのため、平成元年年末一時金及び平成

2年夏期一時金の支給にも不利益な影響を及ぼしていることは明らかであるので、上記期間休職処分がなされなかったものとして適正な賃金計算をして支給させることが相当であるから主文第1項のとおり命令することとした。

なお、組合は陳謝文の掲示を求めているが、本件にあつては、諸般の事情を考慮し主文第1項、第2項の命令をもって足りると判断した。

4 法律上の根拠

よって、労働組合法第27条及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2年10月23日

新潟県地方労働委員会
会長 小出良政 ㊟