

福岡、昭63不13・14、平5.2.12

命 令 書

福岡労委昭和63年（不）第13号  
申立人 X  
福岡労委昭和63年（不）第14号  
申立人 北九州自立連帯労働組合

福岡労委昭和63年（不）第13号  
福岡労委昭和63年（不）第14号  
被申立人 北九西鉄タクシー株式会社

主 文

- 1 被申立人は、Xの解雇問題に関し、申立人北九州自立連帯労働組合と団体交渉を行わなければならない。
- 2 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 申立人らの請求する救済内容

申立人らの請求する救済内容は、次のとおりである。

- 1 被申立人は、Xに対する昭和62年9月19日付解雇を撤回し、その間の得べかりし賃金相当額を支払わねばならない。（福岡労委昭和63年（不）第13号。以下「13号事件」という。）
- 2 被申立人は、北九州自立連帯労働組合の要求する、
  - (1) A1に対する昭和57年12月3日付解雇の撤回
  - (2) 昭和57年8月の北九西鉄タクシー労働組合役員選挙へのA1の立候補を妨害した不当労働行為の文書による謝罪
  - (3) A1に対する昭和57年11月19日から12月3日解雇強行までの間に行つた買収、脅迫の不当労働行為の謝罪
  - (4) 運転免許への行政処分に対する身分保障の実現
  - (5) B1社長の昭和59年5月2日の差別暴言の謝罪
  - (6) A1への立入禁止攻撃の撤回
  - (7) Xに対する昭和62年9月19日付不当解雇の撤回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。（福岡労委昭和63年（不）第14号。以下「14号事件」という。）
- 3 上記1及び2にかかる謝罪文の交付と掲示（13号事件及び14号事件）

第2 認定した事実

- 1 当事者等
  - (1) 申立人等

- ア 13号事件申立人X（以下「X」という。）は、被申立人北九西鉄タクシー株式会社の運転手であったが、昭和62年9月19日（以下元号を略す。）同社から諭旨解雇処分を受けた者である。
- イ 14号事件申立人北九州自立連帯労働組合（以下「自立連帯」という。）は、63年4月24日北九州市及びその周辺で働く労働者によって結成された合同労働組合であり、申立時20名の組合員を組織していた。
- ウ 申立外A1（以下「A1」という。）は、被申立人北九西鉄タクシー株式会社の運転手であったが、57年12月3日同社から解雇された者である。
- エ 申立外北九西鉄タクシーの不当解雇撤回闘争を支援する会（以下「支援する会」という。）は、A1の解雇後同人の支援を目的に、被申立人北九西鉄タクシー株式会社の従業員以外の者らによって結成された団体である。
- オ 申立外北九西鉄タクシー労働組合（以下「組合」という。）は、被申立人北九西鉄タクシー株式会社の従業員によって組織された労働組合である。

## (2) 被申立人

13号事件及び14号事件被申立人北九西鉄タクシー株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社及び中央営業所を置くほか北九州市内に数箇所の営業所を有し、営業車144台、従業員約360名を擁してタクシー事業を営む株式会社である。

## 2 A1解雇と支援する会結成等

### (1) A1解雇

- ア 57年8月、組合では翌月に予定された役員選挙の候補者調整がすすめられていた。当時会社の専務であったB1（58年6月社長に就任。以下「社長」という。）は、組合執行委員の経験を持つA1に対し、同役員選挙へ立候補するのかと尋ねたり、会社を大きくしていくうえで人が必要になるので、労働組合活動より経営の勉強をして会社の上の方に行くこと考えろと述べて、選挙への立候補を見合わせるよう勧めた。数日後、社長は、A1の両親に同人への働きかけを依頼した。
- イ 57年11月19日、営業部長B2（以下「B2部長」という。）は、A1が速度違反により自動車運転免許の取消処分を受け、以後1年間同免許試験の受験資格を失い運転手としての労務提供ができなくなったことから、同人に退職を勧めた。同日、支配人B3（以下「B3支配人」という。）は、「組合員A1氏に関する件」について団体交渉申入れにきた組合役員から、免許取消後のA1の処遇にかかる質問を受けたため、方針がまだ定まっていないので必要が生じたときは労使協議の申入れをする等説明したところ、組合役員らはそれ以上要求しなかった。

なお、組合は、下記ウのA1解雇後も会社に対し解雇自体につき抗議や撤回要求を行わなかった。

ウ 1週間後、B2部長は、A1に「円満退職するなら規定の退職金以外に給料の1か月相当分を支払ってもいい。再就職のときは有利な口添えをするが」等述べて重ねて円満退職を促したが、A1は応じなかった。そのため会社は、労働協約21条8号による3回の労使協議後、同年12月3日就業規則41条8号に基づき同人を解雇(以下「A1解雇」という。)した。

エ 同月14日、組合中央委員会は、A1解雇には反対するが組合による組織的支援は行わない、個人の支援行動は認める、A1が解雇を争っているかぎり組合員としての権利は存する、旨の決議(以下「12.14決議」という。)を行った。

なお、A1は、解雇後も58年9月から翌年6月まで組合執行委員に選出された。

## (2) 支援する会の発足とA1解雇への取組み

ア 58年3月、A1を支援する10名程度の会社従業員によって「運転手使い捨て不当解雇の撤回を求める会」(以下「求める会」という。)がつくられた。同年8月A1が前記2(1)アないしウに関して当委員会に不当労働行為救済申立(以下「21号事件」という。)を行うと、求める会のメンバーは、A1側の証人となる等した。

なお、21号事件におけるA1の解雇にかかる主張要旨は、次のようなものであった。

免許取消を受けたとはいえ、雇用契約上A1が運転手以外の職種に従事しうる余地はあるのに会社が同人を解雇したのは、58年度組合役員選挙に際し、会社がA1の組合活動に対して行った支配介入に同人が屈伏しなかったことをみて、同人の一連の組合活動を嫌悪し、免許取消処分に藉口して行った不当労働行為である。

イ 59年1月、支援する会が結成され、求める会と支援する会は、同年4月共同してA1解雇撤回闘争への支持署名活動を行った。

ウ 同年5月2日、A1も出席した組合との春闘要求に関する団体交渉の席上、前日メーデー会場で配付された支援する会のビラを社長が持ち出してやりとりするうちに、社長が「きみたちは人種が違う、種族が違う」と発言したことから、組合は、この発言が組合を対等の相手として認めない趣旨のものであるとして、その場で、また後日ビラでも、抗議、撤回要求を行った。

エ B3支配人は、求める会世話人として会社従業員A2(以下「A2」という。)らの名前の載った59年3月発行の求める会ビラを、組合掲示板から取り外したことがあり、また社長は、59年7月、任期中途で総辞職した執行部のあと選出されたA2執行部との最初の団体交渉で、「今度の執行部は、求める会が3人か」と言い当てたことがあった。

オ 支援する会は、組合支援のためのビラ配付、集会の開催や組合の賃金交渉促進の座込みに参加するなど組合に協調してきたが、60年4月

のA2執行部総辞職後に成立した執行部の委員長に、A1を支援することに消極的であったA3（以下「A3委員長」という。）が就任すると、組合から一步距離を置くようになり、同年11月のビラでは、組合員資格にかかる組合規約改正の動きがあるとしてこれを批判したうえ、A1への支持を呼びかけた。

カ 60年6月、21号事件に関し、当委員会が役員選挙への支配介入についてののみ不当労働行為を認定して支配介入の禁止を命じ、A1解雇撤回等については棄却した一部救済命令を交付したところ、翌月、支援する会は会社に対し、A1の役員選挙への立候補妨害に対する謝罪、行政処分に対する身分保障（自動車運転免許取消処分等を受けた場合や道路交通法違反行為にかかる累積点数が増えた場合の救済措置）及びA1解雇撤回の要求書を提出しようとしたが、会社から受取りを拒否された。ほどなく、支援する会が就労闘争と称して会社のフェンス等に赤旗、横断幕等を結着しビラ配付等を行ったことから、会社は「A1とその支援者」の会社敷地内での上記行為及び構内立入を禁止する旨の掲示を出した。

なお、同事件命令は、不服の手続きがとられることなく60年9月確定した。

### (3) 行政処分に対する身分保障要求

組合は、59年春闘要求項目のひとつに行政処分に対する身分保障要求をあげていた。しかし、同年7月の夏季一時金交渉のなかで社長が提示した「議事録」には、組合は行政処分に対する身分保障要求を春闘から切り離す、同年5月2日の団体交渉における社長発言は労使双方の話し合いで理解し解決した等と記載され、前委員長の記名と組合印の押印があった。このため組合は、行政処分に対する身分保障要求を同年の春闘要求から降ろさざるを得なかった。

なお、行政処分に対する身分保障について、会社・組合間の合意事項は存しない。

## 3 X解雇

### (1) Xの採用と配置換え

ア Xは、61年1月27日会社に試採用され、中央営業所に勤務し同年9月1日付で本採用となった。この間Xは、61年2月、本社で定例的に開かれていた渉外推進委員会へ上司の指示で出席したことがあり、同年5月1日から新小倉ビル営業所（以下「ビル営業所」という。）へ配置換えされた。

なお、就業規則上90労働日とされている試用期間が延期された例は、これまでも見られた。

イ Xがビル営業所へ配置換えされた事情は、次のとおりであった。

61年3月11日、Xは、乗務後提出した運転日報の作業点検欄が無記入であることについて運行係から注意を受けたとき、運行係に対し「い

ちいち文句を言うな、点検はした」、「うっかり忘れてただけなのに法規違反だとはどういうことか」、「貴様生意気に何言いやがる」、「だれに何ていうものの言い方をするのか」と食ってかかった。営業部次長B4（以下「B4次長」という。）から、素直に注意が聞けないのであれば進退を含めて考えるよう諭されたが、なおもXは運行係の注意の仕方が悪いと言い返した。

同月12日、Xは、同人の前日の反抗的態度に反省を求めるB2部長らから、試採用を解く等の言葉が出たために解雇されたと受け取り、組合に相談にいったが、試採用中であることを理由に関与を断られ、翌日頃から入社しなくなった。

同月末頃、社長は、B2部長にXの意向を打診させ、同人が2、3日考えさせて欲しいと言ってるとの報告を受けた。社長は、その後の報告があがってこないため、時間に余裕のある翌月17日にXを呼び出すよう同部長へ指示した。

4月17日、社長はXと面談した結果、同人に反省の姿勢が見られたので、気分一新できるように配慮したとして、翌月1日からビル営業所に勤務するよう命じた。

## (2) X本採用後の支援する会の活動

ア 支援する会は、X本採用後の61年10月頃以降組合員に向けて、4回にわたり「Xさんの解雇撤回をかちとる」等の見出しでビラ宣伝を行った。その内容は、Xが「3月上旬に不当にも解雇攻撃を受け」たがA1らに「相談しながら、頑張り抜き、4月下旬に解雇を撤回させ、遂に5月1日の職場復帰を勝ちと」った、支援する会はXの本採用までこのことの発表を控えてきた、というものであった。

イ 組合中央委員会は、61年11月5日A1の組合員としての権利を凍結する旨の決議をした。A1は、これに抗議して同月29日から翌月3日まで会社前でハンガーストライキを行った。そのときに配付された同人名義のビラでは、「自らの闘争とともに、この間試採用で解雇され、組合から『支援しない』といわれたXさん（3月解雇攻撃～5月職場復帰～9月本採用）の問題にとりくんできました」との記述があった。

ウ 同年11月30日の組合定期大会では、上記イの中央委員会決議が承認された。その採決は、承認することに賛成の場合は挙手、反対の場合は起立とされ、承認反対の者もいたが、Xは承認反対の意思表示をしなかった。

エ 62年5月、支援する会は、上記ウの採決について「会社＝B1の犬に成り下がった者たちの暴挙」、「組合は解決能力ゼロ」などと組合を痛罵し、会社前での「就労闘争を再開する」とのビラを配付した。

なお、これまでに配付された支援する会のビラには、連絡先としてA1の自宅住所等が記載されていた。

## (3) Xのメモ

ア 会社の運転手間では、隔日勤務のため会う機会のない相手番への連絡は、担当車内にメモを残す方法でなされていた。Xは、担当車両が新車となった62年2月頃以降、相手番であるC1（以下「C1」という。）に対して、車両掃除の仕方が悪いとしたためたメモを2回ほど車内に残した。Xは62年7月頃以降、それでも改まらないとして所長のB5（以下「B5所長」という。）へ、C1に対する注意・指導をなすよう申し入れた。同所長は、点検した際C1の掃除は人並み以上にできており、同人は水揚げが多いから掃除くらい我慢するようにとXに答えた。

イ 62年9月6日、Xは、営業所内の乗務員証入れに取り付けられている車両キーを掛ける金具に、C1に宛てた下記内容の自筆メモ（以下「本件メモ」という。）を広げた状態で突き刺して退勤した。

「洗車機にて洗車後は必ずタオルでふいて下さい

翌朝は、まっ白です、スタンドにて手入をしています

ピッチがついているのも1時間かかって、コンパウンドでおとしております

車を使用後きれいにするのはお客様の為です

私のためじゃありません、理解の上御協力をして下さい」

ウ B5所長は、運転手数名が本件メモを見ながらC1に同情的な発言をしているのを耳にし、人目につきやすい状態のため適切でないと考えてこれを取り外した。

#### (4) B5所長に対するXの言動

62年9月13日午前3時半頃、B5所長は、帰庫後担当車を掃除していたXを、C1はよく掃除をするのにメモを乗務員証入れに下げたりするのは人目につくのでよくない、と諫めた。それではどうしたらいいのかとXが聞き返したのに対し、所長は「直接、C1に言え」と答えた。Xは「C1とは会社で会わないではないか。おまえはC1ばかり味方する」と詰った。所長が「平等に扱っている」と言うやXは、「よおし、おまえを殺してやる」と怒鳴って、助手席に置いていた上着のポケットから鞘入りの切出しナイフ（全長約26cm、刃渡り約6cm）を取り出した。Xの車の横で両名の口論を気にしながら担当車を掃除していた運転手のひとりが、この状況を目撃、とっさにXの手からナイフを取り上げようとしたがかなわず。事務室内で休息中異変に気付いた他の運転手も駆け付け、二人がかりでようやくナイフを取り上げた。B5所長がXにいつも刃物を持って乗務しているのかと質すと、Xは「日頃からおまえを殺すためにいつも持ち歩いている」、と答えた（以下「9.13事件」という。）。

#### (5) 事情聴取

ア 62年9月13日、9.13事件の現場にいた5名のうちX以外の者は、会社の求めに応じて口述書を提出した。会社の指示に従って出社したXは、双方が弁護士をたて警察立会いの实地検証を行うように申し出、これ

らが受け入れられない限り口述書は書かないと拒んだ。営業部長 B 6（以下「B 6 部長」という。B 2 部長の後任。）は、事情聴取を行おうとしたが、X に同道してきた部外者が同席を要求して退出しなかったため、断念した。

イ B 6 部長らは、組合に 9.13 事件の概況を説明し、X に対する事情聴取を実施する旨告げたが、組合から異議は唱えられなかった。

ウ 会社は、9 月 15 日から 18 日まで毎日午前中 2 時間ないし 25 分間程度、X から事情聴取を行った。X は、15 日の事情聴取の冒頭「今日は強制解雇か普通解雇かの結論がもらえると求めてきた」と述べ、ナイフは高校生のこどもの工作用に 9 月 12 日夕方（北九州市内の）八幡中央町で 2800 円で購入したが店名はわからない、恐怖を感じる長さのため住所・氏名・用途を書かないと売ってくれないが知合いであったので購入できた、等と話した。翌日以後の聴取では、ナイフの値段については 2300 円か 2400 円を 2000 円にしてもらった、B 5 所長に対する言動を悪いとは思っている、車両掃除について同僚間での申合せや基準などはないが乗る者が嫌がらないような掃除をすべきだ、C 1 はよく掃除をしていないことが何回もあったが車両のシートカバーはよく交換していた、等と述べた。

なお、事情聴取時、X は、B 6 部長から、ビル営業所に X を支援する者ないし支援する会の者がいるかとの質問を受け、3 人いると答えた。

エ 同月 18 日午後、会社は、就業規則 47 条 3 号及び 8 号を適用して X の諭旨解雇を決定した。

#### (6) 解雇通告

ア 62 年 9 月 19 日、組合は、会社から X 諭旨解雇（以下「X 解雇」又は「本件解雇」という。）の事前通知を受けたのに対し、各方面に相談したいと答えただけであった。同日、会社は、X に諭旨解雇通告書を手交し、給料及び解雇予告手当を提供したものの、解雇予告手当については受領を拒否されたので法務局へ供託した。

イ 同日、X に対する本件解雇通告後、組合の書記長 A 4 から会社に対し、X が自主退職を申し出たいと組合に相談にきたが受け入れてもらえるかと打診がなされた。会社は即答せずにしたところ、同夜書記長から会社へ、X が自主退職の件は取り消したいと伝えてきたのでこの話はなかったものにしたい、と連絡があった。

#### (7) X 解雇後の支援する会等の動き

ア 支援する会は、62 年 10 月 8 日の組合中央委員会開催を前に X 解雇反対のビラを撒き、同月 17 日付「要求並びに団体交渉の申入れ」書（以下「10.17 要求書」という。）を会社へ提出しようとしたが、受取りを拒否された。10.17 要求書には X 解雇に関する事項は含まれていなかった。

イ 同年11月、支援する会は、A 3 委員長が支援する会の申し入れた話し合いを拒否しA 1 解雇・X解雇問題で社長の方ばかり向いている等とビラ上で批判し質問状を出したが、同委員長から受取りを拒否された。また、支援する会は、同月29日、組合大会の会場前で組合員に支持を訴えた後、場所を移して会社敷地内に入ってデモを行った。

ウ 63年2月中旬、B 6 部長と総務部長B 7（以下「B 7 部長」という。）は、会社前で就労要求行動を行っているグループのなかに初めてXを見た、と社長へ報告した。

エ 同年4月7日、B 7 部長は「…会社が『もう抵抗をあきらめた』とたかをくくっていた、XさんがA 1 君とついに合流し、ともに就労闘争にあらわれた」、と書かれた支援する会のビラを社長へ見せた。

オ 同月24日、自立連帯が結成された。

なお、支援する会は、自立連帯結成後も存在している。

#### 4 過去の傷害事件等への会社の対応

##### (1) A 5 事件

ア 56年3月6日組合事務所内において、勤務体系の問題にかかる当時の委員長A 5（以下「A 5」という。）の取組みを難詰する組合員A 6（以下「A 6」という。）が、A 5の門歯折損と顔面に数針の縫合手術を要するけがを負わせ、当時の執行委員A 7（以下「A 7」という。）もA 5を突き飛ばした。A 6及びA 7は警察に逮捕された。

イ 同年4月16日、会社は、A 6及びA 7に対して会社がとった措置についての検察官の照会に対し、次のような要旨の回報をした。

(ア) 事件発生後兩名に対し、就業規則9条4号を適用して就業禁止措置をとったうえ、懲戒処分につきかきかたの検討を行った。

(イ) A 6は犯行を自認し解雇相当と判断されたが、同月4日退職届を提出したので同人の将来を考慮してこれを受理した。A 7は犯行を否認し関係者の供述もまちまちで会社による事実の確定が困難であったため、司直による解明をまって検討し直すこととして、処分保留のまま同月8日就業禁止措置を解除した。

ウ A 5事件は団体交渉でも取り上げられ、A 7は57年8月頃退職した。

##### (2) A 8 事件

ア 春闘要求のため組合がストライキを反復していた59年8月、組合事務所で、ストライキ支持派組合員A 8が、ストライキ反対派組合員A 9らから罵詈雑言を浴びせられたことに立腹し、事務所の流し台から包丁を手に戻ってきたところを取り押さえられた。

イ A 9らから告訴を受けた警察は、現場に居合わせた者らに対する事情聴取と組合事務所内の捜索を行ったが、事態はそれ以上に進展せず、A 8はやがて退職した。

#### 5 本件団体交渉拒否

ア 63年4月24日自立連帯結成当日、A 1とXはこれに加入し、自立連帯

はその結成をアピールするため会社敷地内でデモを行った。

イ 同年6月4日、自立連帯は、A1及びXの加入通知書、並びに7項目の要求とそれらについての団体交渉開催を求めた別紙要求書（以下「6.4要求書」という。これは支援する会の10.17要求書とほぼ同一の内容にX解雇撤回要求が付加されたもの。）の受取りを拒否されたので、これらを同月7日内容証明郵便で会社へ送達したが、回答期限とされた同月14日を過ぎても回答はなかった。そのため自立連帯は会社に対して、さらに同月中に1回と7月2日に6.4要求書と同一内容のものを提出しようとしたが、いずれも受取りを拒否された。

なお、自立連帯は、同年9月19日当委員会に14号事件を申し立てた。

## 6 労働協約及び就業規則（各抜粋）

### (1) 労働協約

第13条 組合員はこの協約の定める外その意志に反して解雇又は転職、休職、休養を命ぜられもしくは懲戒解雇されることはない。

（試用）

第15条 新に採用せんとする者には試用期間実労働90日を設け引続き雇入れられるに至った者の雇入れの日付は試用の開始日とする。

（解雇）

第21条 組合員が次の各号に該当するときは解雇する。

(7) 懲戒解雇の処分を受けたとき

(8) 前各号の外止むを得ない必要があるときは労使協議の上決定する。

第33条 会社及び組合は次に該当する場合はその解決のため団体交渉を行う。

(1) 労働協約その他協定事項を締結または改廃するとき

(2) 給与に関する事項

(3) 退職金規定の改訂

### (2) 就業規則

第9条 会社は従業員が次の各号の1に該当するときは出勤又は就業を禁止することができる。この場合平均賃金の60/100を支払う。

4 飲酒精神錯乱その他、理由により就業に支障があると認められる者。

第34条 会社は試傭期間中又は試傭期間経過後試傭者の勤務成績技能等について考査を行い正式に雇傭する。

尚試傭期間は90労働日とする。

第41条 従業員が次の各号の1に該当するときは解雇する。

7 懲戒解雇の処分を受けたとき。

8 前各号の外止むを得ない事由があったとき。

第42条 前条第3号乃至第5号の事由により解雇するときは30日前に予告する。前条第6号乃至第8号の事由により解雇するときは30日

前に予告するか又は平均賃金の30日分を支払って即日解雇する。但し前条第7号の場合、監督官庁の許可を受けた場合はこの限りでない。

第46条 懲戒は次のとおりとしてその行為の軽重に従ってこれを行う。

- 1 譴責 始末書を提出させ将来を戒める。
- 2 減給 始末書を提出させ減給する。但し1回の額が基本給1日の半額を超え総額が1賃金支払い期間における基本給総額の1/10を超えることはない。
- 3 出勤停止 この期間の給与は支給しない。
- 4 諭旨解雇 説諭の上解雇する。
- 5 懲戒解雇 即時解雇予告手当を支給しない。

第47条 従業員が次の各号の1に該当するときは懲戒解雇又は諭旨解雇する。

- 2 他の従業員に対し暴行脅迫を加え又はその業務を妨げたとき。
- 3 職務上の指示に不当に反抗し又は越権専断の行為をなしたとき。
- 8 その他各号に準ずる行為があったとき。

#### 別紙 6.4要求書

##### 1 要求事項

- ① 1982年12月3日貴社がA1に対して加えた解雇は、北九西鉄タクシー労組役員選挙へのA1の立候補を妨害する目的で行った支配介入＝不当労働行為に、A1が屈しなかったことへの報復が目的である。また同時に行政処分を理由としてタクシー労働者の基本的人権と生活権を破壊するものである。また貴社は北九西鉄タクシー労組との交渉中に、交渉を破壊し問題を握り潰す目的でA1に対し買収・脅迫を加えるなど許すべからざる卑劣な手段を使ったのである。このような不当解雇は断じて許されない。

ただちに、A1への不当解雇を撤回せよ。

- ② 1982年8月に貴社が行った労組役員選挙への支配介入＝A1への立候補妨害は明白な不当労働行為である。文書をもって謝罪せよ。また直後の当事者であるB1社長は辞任せよ。
- ③ 1982年11月19日から12月3日のA1解雇の強行に至る間、B3支配人・B2営業部長（いずれも当時）のA1に対する「依願退職をすれば金をやる」「自分で退職をしないと次で働くところには『いい人でした』とは言わない」などをもってする買収・脅迫は、明白な不当労働行為であり謝罪せよ。また、その責任者であるB1社長は辞任せよ。
- ④ 運転手使い捨ての労務政策をやめ、行政処分に対する身分保障を行え。
- ⑤ 1984年5月2日B1社長の「おまえ達とは人種が違う、種族が違う」という暴言は、A1と全タクシー労働者への蔑視を前提にした許すべか

らざる差別暴言である。このような差別暴言は、公共交通輸送機関の会社としての社会的責任に反したものであり謝罪せよ。またB 1 社長は責任をとって辞任せよ。

- ⑥ 1985年7月からのA 1 への立入禁止攻撃をただちにやめよ。
- ⑦ 1987年9月19日貴社が、新小倉ビル営業所運転手Xに加えた解雇は明白な不当解雇である。

貴社は1986年3月13日、Xに対し不当な解雇攻撃を加えたが、同年4月21日、A 1 をはじめとする闘いによってその攻撃を撤回するところに追い込まれた。それ以来貴社は、A 1 とともにタクシー労働者の地位向上のために活動していたXを、職場から排除することを狙っていたのである。

貴社は1987年9月13日、そうしたXへの排除の意図を目的として、車両清掃についてのXの正当な申し送り行為を、所長B 5 をもって不当に弾圧させ「暴力行為」をでっちあげ、論旨解雇を強行した。

この攻撃は、Xへの狙い撃ちであることはもとより、社長・B 1 の「反抗するものはすべてクビ」とする専制的職場支配の現れである。またB 5 の「相手番は運収がいいのだから掃除くらいがまんしろ」などという発言は許し難い生産性向上の強要であり差別的なものである。

Xへの不当解雇を撤回せよ。またB 1 とB 5 は謝罪し責任をとれ。

- 2 右要求に対する団体交渉の開催を要求する。

### 第3 判断及び法律上の根拠

#### 1 X解雇について

##### (1) Xの主張

X解雇は、次の理由から明らかなように、Xの行った支援する会等の活動と組合の民主化闘争を嫌悪した会社が、同人を企業から排除することにより支援する会等の活動を封じ込める目的でなした労働組合法7条1号、3号の不当労働行為である。

ア 62年9月13日XとB 5 所長との間で口論となったのは、支援する会の活動を行っていたXを同所長が挑発敵視した言動をなしたことに原因があり、上司への反抗という解雇理由は成り立たない。口論の際、Xは工作用ナイフを無意識に手にしたが暴行は行っていないし、ナイフ購入の時期等からみてもXが「日頃からおまえを殺すためにいつも持ち歩いている」と言うはずはなく、この発言は所長が捏造したものである。このように就業規則47条3号、8号を理由とするX解雇には理由がない。

イ 会社は本件解雇前にも渉外推進委員会の場で積極的に意見を述べたXを嫌悪して61年3月12日B 2 部長が解雇を言い渡したが、支援する会等がこの問題に取り組んでいることがわかると翌月17日会社はこれを撤回した。それ以後Xは支援する会等に入り、同会が3月12日の解雇事件の真相を公表するとX自身も職場でのビラ配付を行った。同年11

月のA1のハンガーストライキ時Xは現場で座り込んでB3支配人らと顔を合わせたことがあり、会社はXの支援する会活動を知っていた。

ウ A5事件では逮捕された者に対しても1か月就業禁止措置がとられただけで、処分は行われなかった。一方、Xは、暴行そのものを行っておらずけが人もでていないのに事件からわずか5日間で解雇された。A8事件は9.13事件と酷似している。Xはナイフを手にしただけで鞘から抜いていない。むしろA8の包丁の方が、刃先の長さや抜き身である点で恐怖感は大きい。それでもA8は処分を受けず、Xは解雇された。

このように会社における過去の同種事案において処分がなされていないことと対比して、X解雇は不当、不公平である。

- エ 会社・組合間の労働協約21条7号にいう解雇は、就業規則46条5号の懲戒解雇を意味し同条4号にいう諭旨解雇は含まないと解すべきであるから、X解雇は労働協約21条8号による労使協議のうえ決定されなければならない。しかるにX解雇は、その手続きが踏まれていないので労働協約21条、13条に違反する。
- オ 会社はナイフの出所、購入時期等をしらべることなく、関係者4名の口述書とXの事情聴取書類をもとに5日間で処分しており、処分を前提とした調査で拙速である。

## (2) 会社の主張

X解雇は、次のとおり正当なものであって、不当労働行為には該当しない。

ア 本件メモについて注意を与えたB5所長に対するXの行為は、就業規則47条2号の「他の従業員に対し暴行脅迫を加え……たとき」に該当するが、この条項が主として従業員同士間の問題に主眼があるところから、まず上司であるB5所長の職務上の注意に従わず反抗した点において、同条3号の「職務上の指示に不当に反抗し」に該当するとして同号を適用し、合わせてB5所長に対する脅迫言辞に対しては、前記47条2号に準ずる行為があったとして同条8号を適用し、諭旨解雇に処した。

なお、Xの職務がタクシー乗務員として乗客と1対1で接する立場にあり、ままする乗客とのトラブルが発生した場合の危険性が大きいことが予想されること、またXに全く反省の認められないことを情状として考慮した。

イ 会社がXの支援する会活動参加を初めて知ったのは、X解雇後同人が最初に社前闘争に姿を見せた63年2月中旬である。Xがこのころから支援する会の活動に参加するようになったことは、時期をほぼ同じくして同年4月7日に撒かれた支援する会名のビラに、「XさんがA1君とついに合流し、ともに就労闘争にあらわれた」と記載されている事実からも明らかである。自立連帯の結成が63年4月24日であるこ

とからみても、X解雇がXの支援する会の活動封じ込めを狙ったなどということは、X解雇時にはその余地すらあり得ない。

ウ A5事件及びA8事件は、組合運動ないしストライキをめぐる路線対立上起こったものであって、X解雇が不当労働行為に該当するか否かとは関係がない。

エ 労働協約21条7号は、懲戒解雇については労使協議の必要はなく諭旨解雇の場合はそれを要するかのよう誤解を受けるが、そこにいう懲戒解雇とは、全体の趣旨から考えて就業規則47条の懲戒解雇または諭旨解雇、つまり懲戒処分としての解雇の意にほかならないことは明らかである。このことは組合も理解しているからX解雇当時何ら異議は述べられなかった。本件事案は諭旨解雇であるから労使協議を要する場合には該当しない。

オ Xは、61年3月B2部長から解雇を言い渡され翌月撤回されたと主張するが、こうした事実は存在しない。61年3月11日B4次長らがXに注意指導を行い、同月13日組合のA3委員長から、「Xが1か月の給料を出してくれるなら退職願いを提出するといっている」との連絡があり、会社はXを解雇することは考えていなかったが、これを受け入れるほうが双方に良好な結果を生むだろうくらいに考えていた。その後何の連絡もないので、4月17日社長がXの意思確認を行ったものである。会社が従業員を解雇するときは必ず書面で行っており、口頭だけで告知するなどあり得ない。

### (3) 当委員会の判断

ア Xの支援する会活動について

Xは、本件解雇前にも61年3月B2部長から解雇を言い渡され、支援する会等がこの問題に取り組んでいることを知った会社が解雇を撤回し、その後同人は支援する会等に参加して職場でのビラ配付やハンガーストライキ現場での座込みを行ったと言う。なるほど、61年3月12日B2部長らのXに対する発言の中に試採用を解く等の言葉があり、Xは翌日頃から出勤せず、翌月17日社長がXと面談した結果、同年5月1日からビル営業所に勤務するようになった事実は認められる。

しかし、B2部長が言い渡した解雇を、支援する会の取組みを知った会社が撤回したというのは、にわかには断じ難い。認定事実に照らせば、むしろ61年3月11日の運転日報仕業点検欄の無記入を注意されたXの反抗的態度について、翌日B2部長らがXに反省を促した際その発言のなかに試採用を解く等の言葉があったため、Xが解雇されたと思いついたものとみるのが相当である。

B3支配人が59年3月発行の求める会ビラを組合掲示板から外したり、社長が59年5月2日の団体交渉の席上、前日配付された支援する会ビラを提示したり、B7部長が63年4月7日支援する会ビラを社長へ見せた事実があることからすれば、会社が支援する会等に無関心で

はなかったと解されること、61年10月頃以降4回発行された、「Xさんの解雇撤回をかちとる」等の見出しの支援する会ビラ、又はA1のハンガーストライキ時に配付されたビラを会社が全く入手しなかったとは考え難いこと、本件解雇に先立つ事情聴取時、B6部長がXに対して、ビル営業所にXを支援する者ないし支援する会の者がいるかと質問したことを併せ考えると、会社がXと支援する会との間になんらかのつながりがあると解したであろうことは、一応推認することができる。

#### イ 解雇理由の有無について

Xは、口論はしたが上司への反抗、暴行は行ってないとして就業規則上解雇理由がない旨主張する。以下この点について検討する。

解雇の発端となった本件メモは、相手番への連絡はメモを車内に残しておくという会社内で行われていた連絡方法からすると、掲示の形を取った異例の手段であった。Xは事情聴取時、C1がシートカバー交換をよく行っていた旨述べている。しかしXはそのことは評価せず、運転手が必ず足を運ぶ乗務員証入れに殊更他人の目に触れるように本件メモを広げた状態で掲出したこと自体（相手番にもX同様の車両掃除を期待する同人の気持ちが理解できないわけではないが、これを見た運転手らがC1に同情的な発言をしていたということからも窺われるように）、言ってみれば乗務員仲間たるC1の車両掃除の仕方に注意を促す方法としては、いささか感情的、挑発的に過ぎたという印象は否めない。

そのためB5所長が本件メモが人目につくのでよくない旨諫めたのに対して、Xは反発し激高するあまりB5所長に「よおし、おまえを殺してやる」と怒鳴り、担当車両の助手席においていた上着のポケットからナイフを取り出して威圧した。たしかに、Xが本件メモを掲出する以前2回ほど車内にメモを残してC1へ苦情を伝え、それでも改まらなかったとしてC1への指導をB5所長へ申し入れた際、同所長からC1は水揚げが多いから掃除くらい我慢するようと言われたことがあり、また当日、Xに注意を与えたB5所長の「直接、C1に言え」というような、それまでの経過に照らしていささか思慮を欠くとみられる発言もあった。このような点を考慮しても、Xとしては所長の注意を不条理と考えるのであればその旨について、あるいは本件メモについても理解を得るよう努力すべきであったにもかかわらず、そのような試みを行ったとは考えられない。わずかなやりとりの直後上司の職務上の注意に対し、「よおし、おまえを殺してやる」との暴言に続きナイフまでをも手にした行為は、非常識かつ短絡的であって職場秩序に対する侵害として非難されるべき度合いは大きい。また助手席に置いていた上着のポケットから取り出していることからみても、ナイフを手にしたことが無意識であったと解するには無理がある。当

日 X がナイフを所持していた経緯が仮に同人が事情聴取時に述べたとおりであったとしても、B 5 所長はそのことを知る由もなかったのであるから、他の運転手からナイフを取り上げられた直後、X が所長の質問に対し「日頃からおまえを殺すためにいつも持ち歩いている」と答えたことも、脅迫的言辞とあって差し支えない。そうすると、会社が X に対して、まず「職務上の指示に不当に反抗し」として就業規則 47 条 3 号を、合わせて同条 2 号「他の従業員に対し暴行脅迫を加え」た行為に準ずる行為もあったとして同条 8 号を適用したことには相応の理由があったといえることができる。

ウ 過去の傷害事件等との対比について

X は、本件解雇は過去の事件の当事者に対する取扱いと対比して不当、不公平であると主張する。たしかに A 5 事件及び A 8 事件では懲戒処分を受けた者は結果的にはいなかった。

しかし、この両事件は、組合の運動方針ないし路線の対立に起因すると認められ、暴行等の相手方はいずれも組合員ないし一般の従業員であるから、「職務上の指示に不当に反抗し」という側面は皆無である点において、本件とは基本的に異質である。暴行等が組合内部の問題に起因して組合員ないし一般従業員に向けられた場合と職務遂行中の上司に向けられた場合とでは、企業秩序侵犯の程度に差異が存することは明らかであるので、それが処分の有無や軽重等に反映するのは止むを得ないと思料する。

したがって、X が論旨解雇に処されたことと過去の両事件で処分がなかったことを、同一の次元で論じて、不当、不公平というのは相当でない。

エ 労使協議の必要性について

X は、X 解雇が労使協議を経ていないので労働協約に違反すると主張するのに対し、会社は、同解雇は論旨解雇であるから労使協議を要しないと抗弁して対立する。

しかし、労使協議の当事者は会社と申立外組合であるところ、組合は会社から X 解雇の事前通知を受けたとき、労使協議のなされていないことに異議を挿まず、解雇後も何ら問題としていない。これに照らすかぎり、組合も X 解雇が労使協議の対象となるとの認識はなかったとみるのが相当であって、仮に労使協議を要するものであったとしても、一方の当事者である組合が問題としていない以上、手続き違背を論ずる必要はない。

オ 会社の行った調査方法について

会社が X と B 5 所長のほか 9.13 事件現場に居合わせた 3 名の運転手にも口述書の提出を求めたのに対して、X を除く 4 名は口述書を提出した。提出を拒否した X に対して会社は、直接事情聴取を行っており通常考えられる方法による調査がなされていると認められる。

カ 不当労働行為の成否について

以上のとおり、会社が支援する会等に関心ではなく、Xと支援する会との間になんらかのつながりがあると解したであろうことは推認できるが、上司の職務上の注意に対し、刃物を持ち出して威圧する等という行為態様の悪質性に照らすと、会社が主張するX解雇理由の相当性を肯定することができ、X解雇は真に止むを得ない措置というべきであって、これをXの行った支援する会等の活動と組合の民主化闘争を嫌悪してなされた不当労働行為であると判断することはできない。

2 本件団体交渉拒否について

(1) 自立連帯の主張

自立連帯の7項目の要求を議題とする団体交渉開催要求は、これまでの争議経過からして、一貫して掲げてきた争議解決の要求であり、正当なものである。21号事件命令でA1解雇撤回の申立てが棄却されたことによって、同解雇撤回要求の正当性が退けられるものではなく、現に闘争が継続し決着していないから、会社は未だに立入禁止看板を取り付けている。

上記団体交渉開催要求は、A1とXが63年4月24日自立連帯に移ってきたことから申し入れたものであるが、会社がこの団体交渉を正当な理由なく拒否していることは労働組合法7条違反の不当労働行為である。

(2) 会社の主張

ア 自立連帯の要求事項①ないし⑥は、すべて行為の日から1年を経過した事件にかかるものであるから、労働組合法27条2項に基づき却下されるべきである。

イ 要求事項①及び⑦についていえば、A1及びXは会社との雇用関係が消滅しているばかりか、自立連帯は、A1解雇から5年数か月、X解雇から7か月以上を経て設立された労働組合にすぎず、A1及びXとの関係では労働組合法7条2号の「使用者が雇用する労働者の代表者」には該当しない。

ウ 要求事項①ないし⑥は、A1解雇及びこれに付随する諸事項であり、21号事件で実質的に審議の対象とされ、同事件命令により決着済みの事柄である。

よって、本件団体交渉拒否は不当労働行為には当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 会社の主張アについて

たしかに労働組合法27条2項には、労働委員会は、使用者のある行為が同法7条の規定に違反したことを理由とする救済申立てが、行為の日（継続する行為にあつてはその終了した日）から1年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができないと規定されている。本件についてみれば、自立連帯は要求事項①ないし⑥自体が不当労働行為であるとしてその救済を求めているのではなく、これ

らにかかる団体交渉拒否に対する救済を求めていることは明らかである。自立連帯の救済申立て（63年9月19日申立て）は会社による最終的な団体交渉拒否のあった63年7月2日より1年以内になされているから、除斥期間徒過について論じる余地はなく、会社の主張は失当である。

イ 会社の主張イ及びウについて

(ア) 要求事項①及び⑦について

被解雇者がその解雇を争っている限り使用者との雇用関係が確定的に消滅したものとはいえないから、解雇後被解雇者らが結成し又は加入した労働組合が当該使用者に対して解雇問題について団体交渉を申し入れたとき、使用者が雇用関係の存在しないことを理由に団体交渉を拒否することは、一般的には許されないというべきである。しかし、解雇前後の事情や時間の経過如何等によっては使用者が団体交渉を拒否したことが不当労働行為に当たらない場合もあり得ると解される。そこで、まず、A1解雇撤回要求にかかる団体交渉拒否が不当労働行為に当たるか検討する。

57年11月22日申立外組合からの「組合員A1氏に関する件」の団体交渉申入れに対し、B3支配人が、A1にかかる処遇方針が定まっていないので必要が生じたときは労使協議の申入れをする等説明したところ、組合からそれ以上の要求を受けなかった。その後会社は、労働協約に基づく労使協議を申し入れ、3回の協議を経て同年12月3日A1解雇に踏み切った。これに対して申立外組合は、中央委員会においてA1解雇に反対はするものの組織的支援は行わない等の12.14決議をなし、A1ないし支援する会が、ピラ等により申立外組合の組合員に対しA1解雇撤回闘争への支援を呼びかけ、あるいは組合に「抗議ならびに公開質問状」を提出しようとしたが、A1解雇につき会社へ一度も撤回要求や団体交渉申入れを行うことはなかった。

他方、A1は、当委員会に同人解雇撤回等を求めて21号事件の個人申立てをなした。当委員会は、60年6月、解雇撤回等についての申立てを棄却し、役員選挙に対する支配介入禁止を命じた命令書を交付したが、支援する会は60年7月及び62年10月会社に対してA1解雇撤回を求めて要求書（62年10月の10.17要求書は「団体交渉」要求も含んでいた。）を提出しようとしたり、「就労闘争」等を行ったことがあった。その間21号事件命令は、当事者双方から不服の手続きがとられることなく、60年9月確定した。63年4月24日自立連帯結成とともにA1はこれに加入し、（申立外組合を脱退したと認められる。）同年6月4日本件団体交渉申入れがあった。

以上認定した事実によれば、会社は、解雇前申立外組合から申入れのあったA1の処遇にかかる団体交渉に応じなかったものの、労

働協約上の労使協議において組合と話し合ったうえでA1を解雇し、その後組合からは一度も解雇撤回要求、団体交渉申入れ等が行われていない。また、解雇撤回の申立てを棄却した21号事件命令はA1が争わなかったことによって確定していることから、会社が、A1解雇問題は組合との関係のみならずA1本人との関係でも解決済みと思ったことは首肯し得る。

A1解雇から1年余を経過して59年1月に発足した支援する会は、解雇にかかる申立てを棄却した21号事件命令交付後の60年7月に至って突如として会社に対し要求書を提出しようとし、その後62年10月に同じような行動をなし、あるいは「就労闘争」を行った（それも断続的としか見られない。）が、その実体が必ずしも明らかでなく、団体交渉権の主体と解するには無理がある。このような支援する会が仮に自立連帯結成に係わったにせよ、自立連帯は、A1解雇後5年4か月を経て結成されたものであり、自立連帯の団体交渉申入れは、解雇から5年6か月、21号事件命令確定時からでも2年9か月もの長期間が経過している。しかも自立連帯が申し入れた交渉事項であるA1解雇問題は、5年7か月前A1が所属していた申立外組合との間で労使協議を行ったのと同事項であり、自立連帯がA1解雇撤回の団体交渉を申し入れるにつき同人解雇を不当解雇と主張する趣旨は、A1が21号事件において同人解雇を不当労働行為であると主張したのと同旨と解され、A1解雇問題について新たな事態が発生したとの特段の事情も認められない。

このような諸事項を総合勘案すると、A1解雇撤回を交渉事項とする自立連帯の団体交渉申入れには合理性が認められず、会社がA1との雇用関係が消滅していることないし21号事件命令により決着済みの事柄であることとの理由により、自立連帯からのA1解雇にかかる団体交渉申入れを拒否したことは、本件事情のもとでは止むを得ない仕儀であったといえることができるから、不当労働行為には当たらない。

次に、X解雇撤回要求にかかる団体交渉申入れについていえば、解雇から団体交渉の申入れまでは9か月以内であり、解雇の前後をみても、A1解雇問題にかかる団体交渉要求についてみたような事情もない以上、自立連帯が、X解雇から7か月以上を経て設立された労働組合に過ぎず使用者が雇用する労働者の代表者に該当しないという会社の主張には理由がない。

なお、会社は、X解雇撤回要求にかかる団体交渉申入れが「A1関連問題」とあわせてなされていること、X解雇が不当労働行為でないこと、懲戒処分としての解雇が会社・申立外組合間の労働協約では団体交渉事項から除外されていることをも団体交渉拒否の理由として主張する。しかし、X解雇撤回要求は「A1関連問題」とは

切り離し得ること、前記のとおり当委員会もX解雇は不当労働行為に当たらないと判断するものであるが、解雇が不当労働行為でないことが直ちに団体交渉拒否の正当事由となるものではないこと、会社・申立外組合間の労働協約上懲戒処分としての解雇が団体交渉事項から除外されていることが、自立連帯に対する団体交渉拒否理由とはなり得ないことから、これらも団体交渉拒否の正当な理由とは認められない。

したがって、会社がX解雇撤回要求にかかる団体交渉に応じなかったことは、不当労働行為に当たる。

(イ) 要求事項②ないし⑥について

これらのうち要求事項②は前記第2・2(1)アに認定の社長による組合役員選挙立候補への介入、要求事項③は前記第2・2(1)ウに認定のA1に対する退職勧奨、そして要求事項⑤は前記第2・2(2)ウに認定の申立外組合との団体交渉時の社長発言に関するものと解される。そうすると、これらは申立外組合との関係で生じたものであるから、その組合とは別個独立の存在である自立連帯がこれらに関して団体交渉を求め得る格別の事由は認められない。仮にA1個人の利益にかかわる面があったとしても、これらの事実の発生は57年8月、同年11月及び59年5月であって、本件団体交渉申入れまでそれぞれ5年10か月、5年7か月及び4年1か月が経過していること、要求事項③はA1解雇の前段に生じたもので解雇に付随すると解されるところ、前記したとおりA1解雇撤回の申立てについて棄却した命令は確定していること、自立連帯はA1が加入したことにより初めて会社との対向関係が生じたにすぎず、要求事項②及び⑤はA1解雇とは直接の関連がないこと等の事情を斟酌すれば、会社がこれらの事項について21号事件命令により解決済みであるとして団体交渉に応じなかったことに正当な理由がないとはいえない。

要求事項④の行政処分に対する身分保障要求は、タクシー運転手の処遇に関係を有するとみる余地はあるものの、会社従業員中には、解雇を争っているA1とXはさておいて他に自立連帯組合員の存在は認められないので、自立連帯は、この事項について団体交渉の当事者たり得ない。

要求事項⑥の「1985年7月からのA1への立入禁止攻撃」とは、前記第2・2(2)カに認定した、会社がA1らの構内立入を禁止する旨の掲示を出したことを指すと解される。そうすると、会社が、解雇することにより従業員たる地位を喪失したA1に対し、会社構内立入禁止措置をとったことは相応に肯認されるところ、被解雇者たるA1が自立連帯組合員として、会社構内立入を要求する必要性ないし理由は明らかでない。しかも、先に述べたように会社と自立連帯との対向関係は、解雇されたA1とXが加入したことによって

初めて生じたものであり、かつ会社従業員中には自立連帯組合員がひとりも存在しないことからすれば、自立連帯は、要求事項⑥に関し会社との間に団体交渉を求め得る地位に未だないといわねばならない。

以上のとおり、要求事項②ないし⑥について、自立連帯は団体交渉を求め得る立場にないか、会社に団体交渉拒否の正当事由が認められるもので、会社が団体交渉に応じなかったことは、不当労働行為には該当しない。

(4) 救済の方法について

自立連帯は、本件団体交渉拒否に対する救済として団体交渉応諾のほか謝罪文の交付と掲示を求めるが、当委員会は、本件の救済としては主文第1項のとおり団体交渉応諾を命ずれば足りると思料する。

3 法律上の根拠

以上の次第であるから、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5年2月12日

福岡県地方労働委員会  
会長 高橋貞夫