

命 令 書

中労委平成元年（不再）第107号事件  
再審査申立人  
中労委平成元年（不再）第109号事件 X  
再審査被申立人

中労委平成元年（不再）第109号事件  
再審査申立人 帝都自動交通株式会社  
中労委平成元年（不再）第107号事件  
再審査被申立人

主 文

本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令の理由第1の認定した事実のうち、その一部を次のように改める以外は当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中「被申立人」とあるのは「中労委平成元年（不再）第107号事件再審査被申立人・同第109号事件再審査申立人」と、「申立人」とあるのは「平成元年（不再）第107号事件再審査申立人・同第109号事件再審査被申立人」と、「本件申立当時」とあるのは「本件初審申立時」と、「当委員会」とあるのは「東京都地方労働委員会」と、「都労委昭和61年不第1号」を「東京地労委昭和61年（不）第1号」と、「都労委昭和61年不第37号」を「東京地労委昭和61年（不）第37号」と読み替えるものとする。

- 1 1の(2)中「昭和48年7月」の次に「(以下年号の「昭和」を省略する。)」を加える。
- 2 3の(6)中「A1」の次に「(以下「A1」という。)」を加える。
- 3 3の(8)中「A2」の次に「(以下「A2」という。)」を、「A3」の次に「(以下「A3」という。)」を、「A4」の次に「(以下「A4」という。)」を、「A5」の次に「(以下「A5」という。)」を、「補佐人となった。」の次に「(以下「A1ら5名」という。)」を加える。
- 4 4の(1)中「59年と60年の2回」を「58年、59年及び60年の3回」に、「無事故、無違反、出勤率95%以上で、売上げ額が平均以上」を「5年間無事故・無違反、出勤率95%以上、営業収入が平均以上及び他の従業員の模範となること」に改め、「受けている」の次に「が、連続して表彰を受ける者

の割合は運転者の25%程度である」を加える。

- 5 4の(4)中「従来他の営業所に」を「従来他の営業所への配転は本人の同意をえたうえで行っており、本人の意に反して」に改める。
- 6 4の(7)中「の残業を拒否する」を「に出庫を命ずると応じない」に、「残業状況を例にとってみれば、出庫時の8時30分前の残業時間が8時間、帰庫時の25時(午前1時)以降の残業時間が23時間」を「25時以降の出庫状況を例にとってみれば、9月18日(最終出庫時刻25時)、同月26日(同25時)、同月30日(同25時)、10月1日(同25時30分)、同月4日(同25時20分)」に、「残業も行っている」を「出庫にも応じている」に、「これを行っていない(従業員は)」を「月に1回程度応じていたが、この場合必ず振替休日をとることとしていた)振替休日をとると「公出」時間数は記録上0時間となる。なお、」に改める。
- 7 5の(10)を5の(11)とし、その前に5の(10)として次のとおり加える。  
(10) 従業員の解雇事由は、従業員就業規則第58条(会社は従業員が次の一つに該当するときは解雇する。)に次のように規定されている。

1. 組合から除名された時
2. 不具・廃疾又は身体精神の故障の為職務を執るに堪えぬと認められた時
3. 退職規程第2条、但書後段の者
4. 懲戒処分で解雇と決定した時
5. 第80条の規定によって打ち切り保障を行った時
6. その他止むを得ない必要がある時

また、従業員の懲戒処分の種類は、従業員就業規則付則規程第4賞罰規程第10条(懲戒処分は次の通り行う。)に次のように規定されている。

1. 訓 戒 (始末書を取り) 注意を与える。
2. 譴 責 (始末書を取り) 将来を戒める。
3. 減 給 (始末書を取り) 1回の減給が平均賃金の半日分以内総に於てその月の収入総額の十分の一以内を減ずる。
4. 乗務停止 (始末書を取り) この期間中の乗務を停止する。  
(一定間乗務を停止する)
5. 出勤停止 (始末書を取り) この期間の全給与を支給しない。
6. 降 職 (始末書を取り) 降職された職の平均まで諸給与を降給する。
7. 休 職 (始末書を取り) この期間は無給とする。  
但し、当月の給与は実働賃金に限定する。
8. 解 職 (1) 諭旨解雇  
期間を予告するか、または予告手当を支給して解雇する。  
但し、当月の給与は実働賃金に限定する。

(2) 懲戒解雇

即時解雇する。この場合所轄労働基準監督署長の認定を受けたときは予告手当を支給しない。

但し、当月の給与は実働賃金に限定する。

- 8 5の(9)を削り、5の(8)中「従業員は次の各号の事項を傷つける行為をしてはならない」を「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」に、「懲戒事由」を「事由」にそれぞれ改め、5の(8)の末尾に次の段落を加え、5の(8)を5の(9)とする。

平成2年1月、新橋営業所内で勤務時間中に飲酒をした者に対して「始末書」処分で済んだ事例があった。

- 9 5の(7)中「回数券も返却したが、不払い分がどのように処理されたかは明らかでない」を「回数券については3月21日に使用した1枚について会社から補充を受けていなかったのが4枚保有していたところ、自ら保有していた1枚をこれに加え計5枚を会社に返却した」に改め、5の(7)を5の(8)とし、5の(3)から(6)までを5の(4)から(7)までに繰り下げる。

- 10 5の(2)中「A1、A2、A3、A4及びA5の5名を補佐人に」を「A1ら5名を補佐人及び証人として」に改め、5の(2)を5の(3)とする。

- 11 5の(1)の次に5の(2)として次のとおり加える。

(2) 前記4の(6)のとおり、61年1月13日、Xは渋谷営業所への配転について救済申立てを行ったが、新橋支部の支部長、中央委員らは、同月30日にA1及びA5を、31日にA2をそれぞれ個別に呼び出し、同人らに対し「Xに同調して彼を支援する立場を今後も取り続けるならば、会社から処分を受けても組合は何ら擁護しない。」旨を述べた。また、新橋営業所のB1所長は、2月3日にA1と、4日にA5と、7日にA2とそれぞれ個別に会い、配転等を示唆して同人らがXを支援しないよう態度変更を迫った。

- 12 5の末尾に(12)及び(13)として次のとおり加える。

(12) 61年5月20日、新橋支部執行部はA1ら5名に対し、本件初審における補佐人及び証人をおりなければ処分する旨通告した。そして、8月21日、支部は同人らに対し、組合員としての権利を3ヵ月停止する旨の統制処分を行った。翌22日、同人らは権利停止処分の効力停止を求めて東京地方裁判所に仮処分を申請したところ、同裁判所は、9月1日、申請人らが支部役員選挙につき選挙権及び被選挙権を有すること等を仮に定める旨の決定を行った。同月7日の支部定期大会においては、A4が支部長に、A5が中央委員に、A2が幹事にそれぞれ立候補し、落選したもののそれぞれ約3分の1の支持を集めた。

(13) 11月5日、Xは、A1ら5名が本件初審における補佐人及び証人になったことを理由に仕事上の差別を受けているとして東京都地方労働委員会に審査の実効確保の申立てを行った。同委員会は、12月25日、「(公労使3人の委員名で)会社は、補佐人らに対して、以下の事項に関して

他の従業員と同等に仕事を与えてください。①二連続勤務二日目のいわゆる朝迎えの仕事、いわゆる明番応援の仕事、ゴルフなどの一日仕事、②公休出勤、時間外労働、乗務した売上料金の評価に関して、他の従業員に対すると同等に取り扱ってください。なお、公益委員として、補佐人の方も他の従業員の勤務実態を勘案して勤務してくださるようお願いいたします。」旨の要望を口頭で行った。しかしながら、Xは、会社が上記要望以降もA 1ら5名に対する差別をやめないとして、62年4月6日、再度同委員会に同趣旨の審査の実効確保の申立てを行い、同委員会は、5月12日、労使双方に対し、公労使3人の委員名で「61年12月25日の三者委員及び公益委員としての要望の趣旨を双方とも確認し、双方はその趣旨に沿って行動していただきたい。」旨の要望を再度口頭で行った。

なお、A 1ら5名のうちA 4は61年10月28日に、A 5は同年12月12日に、A 2は同年12月23日に、それぞれ相次いで補佐人を辞任し、A 2は証言途中で労働委員会の証人として出頭しなくなった。

本件再審査申立て後、XはA 3を本件の補佐人及び証人として申請した。ちなみに、A 3の平成元年10月から同2年4月までの勤務実績をみると、月平均の残業時間は14時間、「公出」は0時間となっており、従前に比べ月平均約7万円の減収となっている。

## 第2 当委員会の判断

### 1 Xの配転について

#### (1) 会社は、次のとおり主張する。

従業員の勤務については、労働協約、就業規則に基づき三六協定が締結されており、会社は、この協定に基づいて「公出」、「時間外勤務」の運用を行っている。

ところが、Xは、深夜の残業で25時（午前1時）以降の出庫命令に従わず、会社が敢えて要求しても、配車係が若輩者や性格のおとなしい者である場合は、反抗、侮辱、黙殺をして従わず、強い性格の配車係の命令には渋々ながら従うという態度であり、営業所の運転者として不適格というほかはなかった。

また、同人は、60年9月15日の支部臨時大会で、自らが中心となって提出した支部執行部不信任案が否決されるや、会社及び同僚に対してヒステリックな反抗的態度を示しはじめ、同人が運転手控室に入ると同僚が横を向いたり、黙ってしまったり、あるいは、同人の行く喫茶店には同僚が行かなくなるなど職場秩序維持のうえで無視しえない状況を呈するに至った。

加えて、本件配転当時、渋谷営業所の運転者が病気で欠員が生じ、これを補充する業務上の必要性も生じていた。

そのため、会社としては、同人の所属していた新橋営業所のB 1所長と前所長らの意見を聴取し、組合支部及び本部の意向も聞いた結果、これ以上同人の勤務状況を放置した場合には、新橋営業所における職場秩

序がより破壊され、営業活動上多大な損害をこうむるおそれがあるものと判断し、必要最小限の措置として同人を渋谷営業所に配転することにしたものである。同人の会社に対する日頃の反抗的態度は組合活動とは無縁のものである。したがって、本件配転は業務上正当な理由を有するものであり、不当労働行為ではない。

(2) よって、以下判断する。

イ 本件配転に至るまでの労使関係及びXの組合活動についてみると、前記第1によりその一部を改めて引用する本件初審命令理由(以下「初審命令理由」という。)第1の3の(1)から(3)まで、(6)、(8)及び(9)認定のとおり、同人は、53年9月の支部定期大会で支部役員に立候補し幹事に選出され、同年10月及び54年10月の本部定期大会に本部代議員として出席し「労働時間短縮」と職場における有給休暇取得の問題等について発言したり、56年9月の支部定期大会で議長を務めたり、あるいは、落選したものの、支部執行部に批判的な立場から57年9月支部長に、59年9月中央委員にそれぞれ立候補するなど積極的な組合活動を行ってきたこと、そして、60年8月末頃から同人が中心となって、同人の立場に同調的なA1ら5名とともに支部執行部不信任要求の署名運動を行い、所定数を集め、同年9月15日の支部臨時大会で「支部幹事不信任要求書」について、同人が代表して提案理由を述べたが、その際、B1新橋営業所長の営業施策を批判するとともに、これに対して支部が何ら取り組んでいないとの執行部批判を行ったことが認められる。

さらに、Xは、初審命令理由第1の3の(5)、(7)及び(8)認定のとおり、朝礼などの際、B1所長に対し、有給休暇取得制限問題と三連勤・四連勤問題等について不満を述べ、また、これらの問題に対する支部執行部の取組みが不十分であるとして批判を続け、59年10月、三田労働基準監督署及び東京陸運局に対し、これらの問題の調査を申し立てたことが認められる。

ロ 一方、初審命令理由第1の3の(8)認定のとおり、B1所長は、同年9月15日の支部臨時大会の開催前に、不信任要求に賛成した支部組合員らに対し、「嫌な思いをしたくなかったら(そのような行動は)やめろよ」と不利益な取扱いをにおわす威圧的発言をしたり、不信任案に賛成しないように働きかけたりしていたことが認められ、Xの支部執行部不信任要求の行動を嫌悪していたことがうかがわれる。

ハ Xの勤務状況についてみると、初審命令理由第1の4の(7)認定のとおり、同人は、「公出」については月に1回程度応じており(この場合、同人は必ず振替休日をとっていたことから「公出」の時間数は記録上0時間となっている。)、また、残業時間については他の従業員に比して月平均10数時間ほど少ないものの、25時以降の出庫も現実には応じていたことが認められる。したがって、会社が同人に対して「公

出」及び「25時以降の出庫」を命じても拒否したとの会社の主張は、当を得ない。

そして、Xは、同第1の4の(1)認定のとおり、58年、59年及び60年の3回「5年間無事故・無違反、出勤率95%以上、営業収入が平均以上及び他の従業員の模範となること」との基準に該当し、表彰対象者に推薦され、3年連続表彰を受けているが、連続して表彰を受ける者の割合は運転者の25%程度であった。

このようなことからすれば、Xが従業員としての適格性に問題があったとは考え難い。

ニ 会社は、本件配転の他の理由として、60年9月の支部臨時大会後、Xが新橋営業所の上司、同僚らに対し反抗的態度を示し、職場秩序が維持できなかったことを挙げている。確かに、同大会では支部執行部不信任決議が否決されたものの、採決の票が分かれたこと(賛成32票、反対56票)からすれば、同大会後暫くの間は、職場の従業員間で気まぐれい雰囲気があったことは推認に難くない。しかし、それは、同人が中心となって組合規約所定の手続きに沿って支部執行部不信任活動を行ったことの結果であってやむをえない面があったといわざるをえない。そして、そのことによって同人を職場に置いておけないほど同人と他の従業員との間に険しい対立関係が生じていたと認めるに足りる疎明はない。

ホ これらを総合すると、本件配転は、会社がXらの行ってきた支部執行部に対する批判的な立場からの組合活動を嫌悪し、新橋営業所のB1所長が就任以来打ち出した営業施策を推進するうえで障害となるXを他の職場に配転させることにより、同人の組合活動の場であった新橋営業所における組合活動の機会を失わせる不利益を生ぜしめるとともに、同人の影響力を排除することによって組合の運営に支配介入しようと意図的に行ったものと判断せざるをえない。

## 2 Xの解雇について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

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

会社としては、正当な現由に基づき、定められた正当な手続を経たう

えで本件解雇に踏み切ったもので、同人の組合活動とは全く無関係であり、不当労働行為ではない。

(2) よって、以下判断する。

イ Xの解雇の理由となった志村料金所における回数券不払いの問題について考えると、初審命令理由第1の5の(4)の①及び②並びに⑤認定のとおり、往きの高速道路の渋滞の理由等を尋ねたのに対する徴収員の対応に反発したXが、同徴収員に対しては回数券を渡さない旨及び後日集金に来て貰いたい旨述べ、不払いのまま通過した行為は、その動機はどうか、職業運転手としては極めて遺憾な行為であるといわざるをえず、しかも帰庫した後会社に指摘されるまで何らこの件について報告しなかったことは、従業員としての職務上の義務を怠ったものであるといわざるをえない。

しかしながら、料金所でのトラブルの際、Xが徴収員に車のナンバー等を告げ徴収員もナンバーを控えていることからしても後日公団から請求されるであろうことは当然予想されるのであって、会社が主張するように、Xに未使用の回数券を着服、横領しようとする意思があったとまではいえない。

また、会社は、Xが解雇処分の後、会社貸与品の返還の際、本来補充済の回数券と未使用分1枚を合わせて6枚の回数券を返却すべきところ、5枚しか返却していないから、1枚を着服、横領していると主張するが、志村料金所での不払い事件発生から本件解雇にいたる間に、会社がXに対して回数券を補充したと認めるに足りる疎明もなく、会社の主張を認めることはできない。

なお、会社は、本件不払い事件にかかる料金所徴収員の報告書に発生時刻を午前2時15分と記載されていることをもって、Xの帰庫時刻を午前4時とする報告を虚偽であるとし、残業手当の不正請求であると主張しているが、午前2時近くと推定される高島平出口から大宮までの往復に要した時間を考慮すれば、帰庫時刻を午前4時とすることが不自然であるとまではいえず、会社の主張は採用できない。

ロ Xの場合、初審命令理由第1の4の(1)認定のとおり、ハイヤー運転手として長年のキャリアをもち、解雇直前の58年、59年、60年と連続して優良運転手として会社から表彰されているのであるから、このような者に対して解雇という重大処分を行うに当たっては、会社として慎重な対応が求められると解するのが自然である。

しかるに、会社は、職制や組合本部の意見ないし意向は聴取したものの、同人が上記不払い事件後初めて渋谷営業所に出勤した61年4月1日から僅か3日後に本件解雇を通告したのは、いかにも性急に過ぎるといわざるをえない。

ハ 会社における従業員に対する懲戒の種類をみると、初審命令理由第1の5の(10)認定のとおり、解雇以外にも訓戒、譴責、減給、乗務停

止、出勤停止、降職及び休職（いずれも始末書を取る）の処分がある。そして、同(9)認定のとおり、会社における過去のハイヤー運転手の解雇事例としては、無断欠勤・就労拒否、飲酒・営業車持出し、暴行傷害の例がみられ、また、本件発生後の処分事例として勤務時間中の飲酒に対して始末書提出がみられるが、このような事例との均衡上も本件のような場合の解雇はいささか厳し過ぎる嫌いがあるといわざるをえない。

ニ 初審命令理由第1の5の(3)認定のとおり、本件解雇が行われる2週間前の61年3月18日の朝礼の際、B1所長は、Xの配転事件の補佐人となった支部組合員らに対し、「X君は残業、公出はしたくないと言っている。そういう人を応援し、または補佐人になっている人には残業をしてもらわなくても結構です。」などと述べて、Xを支援すれば残業に関する取扱いで不利益をこうむるおそれがある旨発言している。

また、同(13)認定のとおり、Xは、A1ら5名が本件初審の補佐人及び証人になったことを理由に仕事上の差別を受けているとして東京都地方労働委員会に審査の実効確保の申立てを行い、これに対して、同委員会が、公労使3人の委員の名で会社に対し、補佐人らと他の従業員との間の同等な取扱いを求める要望を口頭で行ったことが認められる。

以上の事実を併せ考えると、会社は依然として、X及び同人を支援するA1ら5名を快く思わず、その中心となっている組合活動家のXを引き続き嫌悪していたことが明らかである。

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

### 3 救済方法について

(1) Xは、次のとおり主張する。

イ 初審命令は、Xにつきより軽度の懲戒責任は肯認せざるをえないのであるから、今後の労使関係を考慮したとして、解雇の日から原職復帰までの間の賃金相当額の支払いについて、初審命令交付の日までの賃金相当額の半額を控除した支払いを命じているが、不当労働行為制度の趣旨、目的からみて違法であり、申立人に約1千万円に近い減給処分を科すに等しい命令は、本件の具体的救済内容としても著しく不当である。

ロ また、会社は、労働委員会の審査を妨害し、同委員会の勧告にも耳を貸さない不当な態度を取り続けているのであるから、本件の救済として、ポストノーティスが有効であり、かつ必要である。

(2) よって、以下判断する。

本件Xの配転及び解雇の救済方法としては、かかる配転及び解雇がいずれもなかったものとして取り扱い、同人を配転前の新橋営業所での原職に就労させるよう命ずることを相当とするが、対外的な信用の保持や金員の取扱いの厳正さが求められるハイヤー運転者としては、本件志村料金所における行動及びその後の処理は不適切であり、従業員としての職務上の義務を怠ったものであるから、初審命令が今後の労使関係を考慮して、いわゆるバックペイについて一定の控除をしたこと及びポストノーティスを認めなかったことが労働委員会の裁量の範囲を逸脱したものとはいえず、Xの主張は採用できない。

以上のとおり、初審命令は相当であり、本件各再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成4年9月16日

中央労働委員会

会長 石川吉右衛門 ㊟