

神奈川、平3不16、平6.2.2

命 令 書

申立人 全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方労働組合
同 X

被申立人 綱島交通株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当 事 者

(1) 被申立人綱島交通株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、一般自動車運送事業を主たる業務としている会社であり、タクシー13台及びハイヤー16台を有し、従業員は42名（うち乗務員は34名）である。

また、会社の代表取締役は、B 1（以下「社長」という。）である。

(2) 申立人全国自動車交通労働組合総連合会神奈川地方労働組合（以下「組合」という。）は、主として神奈川県内のタクシー、ハイヤー、自動車教習所、観光バス等の交通労働者約3,200名により約60支部で組織される労働組合である。

(3) 申立人X（以下「X」という。）は、昭和61年8月からタクシーの乗務員として勤務し、昭和63年9月、組合に加入した。

(4) 会社では、Xを含めて2名が組合に加入している。また、従前から、会社の乗務員らにより親和会という親睦会が組織され、その会長は、B 2である。さらに、ハイヤーの乗務員だけで神奈川ハイヤータクシー労働組合綱島交通支部も組織されている。

2 解雇までの経緯

(1) 昭和63年8月ころ、Xは、親和会の全員集会の席上で、「親和会では、交通事故罰金制度について、会社と交渉ができないから、上部労働団体のある労働組合に加盟して団体交渉をしたい。」と提案したが、賛同する会員が誰もいなかったため、Xは、これを不服として親和会を脱会して、同年9月に組合に加入した。

(2) 平成2年2月26日、会社の管理職であったB 3及びB 4の両取締役が退職した。そこで、社長は、B 2及びC 1に対して、両取締役の後任として管理職となることを依頼して、両名からの承諾の返事を待っていた。

同日以降3月から4月にかけて、Xは、社長の自宅及び会社で、再三

社長に対して「B 2 と C 2 がいると会社が良くなる。彼等は、悪いことをしている。俺を管理職にすれば、明日からでも会社は良くなる。運転手は何人でも連れてくる。」と言い、B 2 ら 2 名の解雇及び X 自身を会社の役員に就任させるよう執ように要求した。

- (3) 4 月 23 日、X は、自ら希望して、特定の車を継続して乗務するのではなく、他の乗務員が公休の場合にその補充として空く車に乗務するというスペア乗務となった。

4 月 25 日から 26 日にかけて、X は、本来は B 2 及び C 3 が交代で乗務している車である「横浜 55 え 6786 号車」（以下「6786 号車」という。）に乗務した。なお、6786 号車は、X が乗務する直前の 4 月 24 日から 25 日にかけては、B 2 が乗務していた。

- (4) 会社では、乗務員が車に乗務する前に、運行管理者が、乗務員に乗務する車の①運転日報、②仕業点検表、③タコメーター及び④乗務員証を渡している。

この運転日報の「メーター表示の出庫時」欄には、あらかじめ、「走行キロ、実車キロ、迎車回数、営業回数」などについて、前回に乗務した乗務員の提出した運転日報の「メーター表示の入庫時」欄の各数値が書き写されている。また、仕業点検表では、料金メーター器を含めて 37 項目の点検項目が記載されている。

そこで、乗務員は、運転日報の「メーター表示の出庫時」欄に記載された数値が、乗務する車の料金メーター器の数値と一致しているか否かをその料金メーター器のボタンを順次押して確認し、もし相違した数値であった場合は、直ちに運行管理者に報告して運転日報の数値を訂正するとともに、仕業点検表により、料金メーター器も含めた車の仕業点検を行う。

- (5) 4 月 25 日、X は、料金メーター器などをチェックして異常なしとした仕業点検表を運行管理者に提出した後、6786 号車で出庫して乗務を開始した。

その後の X の乗務については、X の運転日報によると、4 月 25 日午前 11 時から同日午後 11 時までに 24 回乗客を乗せ、同日午後 11 時からの深夜時間では 9 回乗客を乗せ、また、迎車を 5 回していた旨の記載があった。

- (6) 4 月 26 日午前 6 時 30 分ころ、X は、社長の自宅のインターホンを鳴らして、門の所へ出てきた社長の妻である C 4（以下「C 4」という。）に対して、「大変なことが起きたから社長を起こしてくれ。」と言った。C 4 は「わかりました。」と答え、社長を呼んだ。

社長が門の所へ出ると、6786 号車が止めてあり、その運転席に座っていた X が、助手席のドアを開けて「これを見てくれ。」と言ったので、社長は、助手席に座った。

6786 号車の内部は、次のとおりであった。①料金メーター器の点灯表示部分のうち、運賃表示部分の上部の賃走、3 割増等を赤色で点灯表示

する部分に黒いテープが貼られ、②運転席側前部の中央寄りの床マットの下から長さ約30cmの赤色配線コードが1本露出していた。

社長が、「どういう意味だ。」と聞くと、Xは、「これは運賃をごまかすためにやったんだ。」と言い、さらに、「これは、昨日B2が乗った車だから、B2がやったんだ。写真は全部撮り終わっている。俺の言うことを聞かないから、B2がこのような悪いことをするんだ。」と言った。そこで、社長がXの手もとを見ると、Xは、手に使い捨てカメラ（レンズ付きフィルム）を持っていた。社長は、Xに対して、「一応うちで話を聞きましょう。」と言った。

- (7) 4月26日午前7時半、社長は、電話番号のC5（以下「C5」という。）に対して、「今日、B2が乗る車は、ちょっと出さないでおいてくれ。ニシベ計器へ行って、ちょっと検定してもらう必要があるから。」と電話で伝えた。

その後、社長は、会社に行き、B2に対して、「ちょっと、このメーターに異常があるようだから、ニシベ計器へB5部長が（車を）持って行って検定を受けている間、待つように。」と言い、また、C5に対して、B5部長が出勤したら、6786号車をニシベ計器へ持って行く旨を指示するように言った後、自宅に戻った。

その後、Xは、一たん会社に戻った後、再び社長の自宅に来て、最初は社長と穏やかに話し合っていたが、社長が、「B2がやったという証拠もないのに、B2だけをやった、やったと言うのはおかしい。」と言い、B2とC2を解雇する旨の話を相手にしなかったところ、Xは、その帰り際に、「これで首にしないのなら、この会社を揺さぶってつぶすのは訳はないや。」と暴言を吐いて出て行った。

このため、社長は、社長の横の火鉢の所に座っていたC4から、「もう、お父さん、食べるのに何不自由ないんだから、もう辞めた方がいい。こんなことまで言われて、お父さん、私は惨めで見ていられないから辞めて下さい。」と繰り返し言われて、黙って下を向いていた。

社長は、Xを処分しなかった理由について、「その後いろいろ考えてみたんですが、何かの感情のもつれで言いたいことを言ったんだ。それにしても、暴言は暴言として、全然話にならないことを言う人だなと思っていたけど、真面目に働いているのだったら、それはいいでしょうと考えていましたから、それはそのまま過ごしていたわけです。」と審問で述べた。

- (8) 社長は、B5部長から、6786号車の料金メーター器について「計器に一切異常はないが、封印が切れている」旨を電話で報告され、「本当に良かった。」と思った。

なお、県の計量検定所が作成した平成2年4月26日付けのタクシーメーター検定済票並びにニシベ計器が作成した平成2年8月19日付けの料金メーター器検査確認書及び平成2年4月26日付けの異常はない旨の文

書から、黒いテープや赤色配線コードは、料金メーター器の改造・料金の不正に何ら関係のないことが確認されている。また、B 2 は、赤色配線コードについて、同人が以前にアマチュア無線機を取り付けた際のものである旨を陳述書で述べた。

- (9) 5月1日、Xは、社長に対して、「社長がB 2らの解雇を決断しなければ、陸運事務所に通報する。」と言った。

同日、青森県から出て来たC 6（以下「C 6」という。）が、会社にあいさつに来た際、Xは、C 6に対して、社長の自宅前で、しきりにXがC 6の雇用保険の失業給付（以下「失業給付」という。）をとってやる旨を言った。

青森県に在住して農業に従事しているC 6は、会社に毎年11月から翌年の5月までの間勤務するという季節運転手として働きに来ていたが、平成元年11月から平成2年4月までC 6が働いた時は、勤務日数が不足したとして、C 6は、失業給付の申請ができず、4月14日に青森県へ帰っていたのだった。

- (10) 5月5日、Xら7名がアパートに集まり、新しい親睦会として「策新会」（以下「策新会」という。）を作ることが話し合われたが、結局、策新会は結成には至らなかった。

- (11) 5月9日午後1時40分ころ、Xの乗務した車が、横浜市港北区綱島東1丁目19番地先の路上において、乗客を降ろすために停車中、C 7（以下「C 7」という。）運転の乗用車により、右後部ドア付近に衝突される交通事故が発生した。

Xは、C 7に対して、事故箇所を確認させ、警察に連絡して事故処理をしてもらうよう再三説得した。しかし、C 7は、スイスに単身赴任中の夫から車に乗らないよう言われていたので、余計な心配をかけたくないから、警察には連絡せずに示談にしてくれと謝るばかりだった。そこで、Xは、C 7と互いに連絡先を教え合って別れた。

同日、Xは、会社に対して事故報告書を提出したが、会社の事故処理係のC 8の指示にもかかわらず、自分で事故処理する旨を言って、その事故報告書にC 7の電話番号を記入しなかった。

なお、Xは、5月25日に会社から半日分として約1万円の賃金カットを受けたので、C 7の自宅に行き、C 7から3万円を受領した。しかし、その際、Xは、C 7と示談書を交わさず、また、C 7から3万円を受領したことを会社に報告しなかった。

- (12) 5月22日、Xは、関東運輸局神奈川陸運支局（以下「陸運支局」という。）に対して、6786号車の料金メーター器について、該当箇所の写真を添えて不正がある旨の状況報告をした。

- (13) 7月25日午前11時30分ころ、Xの乗務した車が、横浜市港北区綱島東1丁目4番地先の交差点で、信号待ちで停車中、小型貨物自動車により、バンパー及びフェインダー付近に追突される事故が発生した。

事故当日から8月23日まで約1か月、Xは、この事故で受傷したと報告して会社を休んだ。

- (14) 8月26日、社長は、B5部長から、Xの件で保険会社に書類を提出した旨の報告を受けた。

そこで、社長は、「それは、社長印が必要じゃなかったですか。」と聞くと、B5部長は、「社長印を押しました。」と答えた。

社長は、B5部長に対して、「どういう書類か分からないから、保険会社から送り返してもらうように手続して下さい。」と厳しく言った。このため、B5部長は、保険会社から休業損害証明書を取り戻した。

- (15) 8月29日、Xは、会社が保険会社から休業損害証明書を取り戻したことを知った。

なお、同日、会社は、陸運支局に対して、6786号車の料金メーター器について不正の事実がない旨の改善報告書を提出した。

- (16) 8月31日、Xが、B5部長に対して、休業損害証明書を送り返させた理由を尋ねたところ、B5部長が、社長の断りなく社長印を押印したので、社長に戻せと言われた旨を答えた。そこで、Xが「ちょっと、おかしいのではないか。保険会社では、前代末聞のことだと言っていますよ。社長に会わせてください。」と言うと、B5部長は、「今日は、居ませんから明朝9時にお願いします。」と答えた。

同日、Xは、組合役員のA1（以下「A1」という。）と休業損害証明書の件を相談した。A1がB5部長に電話した結果、翌9月1日に、X、社長及びB5部長の3名の話し合いを行うことになった。

- (17) 9月1日の話し合いは、次のとおりであった。

① 社長は、Xに対して、会社に診断書も出さずに休んだので休業損害証明書を出せない旨を説明した。

② Xは、ちょっと診断書を見せた後、社長に対して「診断書を出さずに保険金を請求するのはたいしたことではない。4月26日のB2のことは、どうなっているんだ。あれをいまだに首にしないのは、どういう訳だ。」と言い、料金メーター器の件を再び持ち出した。

③ そこで、社長が、Xに対して、これはB2がやったのではなく、君自身が料金メーター器に黒いテープを貼ったのに間違いない旨を厳しく言った。

④ Xは、真っ青な顔になり、しばらく震えが止まらないでいたが、刑事事件にする旨を言った。

⑤ これに対して、社長は、「どうぞ、すぐ警察へ行きなさい。」と言うと、Xは、「社長はこの名士だから、おれが負けちゃうから。」と言った。

そこで、社長は、「総理大臣でも悪いことをすれば逮捕されるんだから、早く行った方がいい。」と言うと、しばらくしてXが出て行った。

⑥ なお、Xは、休業損害証明書を、休んだ期間について、書いてもら

うこととなった。

3 解雇通告までの経緯

(1) 9月1日の話し合い後、社長は、Xの解雇を決意し、B6部長に相談したところ、B6部長もXの解雇に賛成したので、労働基準監督署に解雇手続を聞くように頼んだ。

(2) 9月3日、B6部長は、横浜北労働基準監督署（以下「北労基署」という。）に解雇手続を聞きに行った。

同日、社長は、北労基署から戻ったB6部長より、解雇手続について、1か月の予告期間を置いて解雇を言い渡せば予告手当を支払う必要のないこと及び解雇の言い渡しを文書で行う必要はなく、口頭でもよい旨の報告を受けた。

そこで、社長は、毎月20日締め、25日支払である会社の賃金支払上の関係から、区切りのよい10月20日をもってXを解雇することとした。

(3) 9月7日、Xは、9月1日に会社に対して就業規則などの提出を要求した旨の「綱交有志だより」というビラを作り、翌9月8日以降、会社従業員に配布した。なお、社長もこのことを知っていた。

(4) 9月11日、X、A1、組合員らは、北労基署に対して、就業規則の掲示、有給休暇、健康診断などの会社の実情を申告して、会社を指導するように申し入れた。

北労基署の監督官は、調査して相応の措置を採る旨を答えた。

(5) 9月14日、B6部長と事務員のC9は、北労基署に行き、同日付けの会社に対する是正勧告書（以下「勧告書」という。）を受領した。

勧告書の内容は、次のとおりである。

- ① 就業規則を変更しているのに、変更届を届け出していないこと（労働基準法第89条）。
- ② 就業規則を備え付ける等の方法で労働者に周知していないこと（労働基準法第106条）。
- ③ 年次有給休暇について、1年を超える経験年数ごと1労働日ずつ加算する年次有給休暇としていないこと（労働基準法第39条）。
- ④ 深夜労働を行う労働者について6か月ごとに1回定期に行う健康診断を行っていないこと（労働安全衛生法第66条及び労働安全衛生規則第45条）。

(6) 9月17日、会社に就業規則が掲示された。

また、同日、B6部長は、Xを呼び、口頭で「10月20日をもって会社を辞めてもらいたい。理由はいろいろあるが、社長を脅したことが理由です。」と言い、予告解雇を通告した。

Xは、「承服できない。」と答えた。

同日、Xは、この予告解雇の通告を受けて、A1に相談した。

(7) 9月19日、Xは、B6部長に対して、解雇理由を文書によって通知して欲しい旨の文書を手渡した。

(8) 9月29日、B 6 部長は、X に対して、「解雇の理由は、X が 4 月 26 日社長宅で、おれを長にしなければ、この会社を揺さぶってつぶしてやると言ったのが解雇の理由だ。社長が弁護士と相談した結果、口頭でいいから、文書は書かなくてもよいということです。」と話した。

(9) 10月20日、会社は、X を解雇した。

(10) 10月25日、X は、社長、B 6 部長、B 5 部長、B 2 らと会社で話をした。社長は、「私は40年間日記を欠かしたことはありません。4月26日、X 君が私の家に来て B 2 会長らを辞めさせて、おれを長にしなければ、この会社、ガタくってつぶしてやると言ってきたとあります。こんなことを言ってきた X 君は、辞めさせるのが当然です。」と言った後、用事があると退席した。

4 解雇から本件救済申立てまでの経緯

(1) 平成 3 年 4 月 9 日、X は、横浜地方裁判所に対して、平成 2 年 10 月 20 日付けの本件解雇についての地位保全・賃金支払の仮処分申請をした。

(2) 9 月 18 日、横浜地方裁判所は、本件解雇を正当として仮処分申請却下の決定をした。

(3) 10 月 1 日、X は、東京高等裁判所に対して、前記却下の決定を不服として抗告したが、その後、X は、この抗告を取り下げた。

(4) 10 月 18 日、X 及び組合は、会社が平成 2 年 10 月 20 日付けで X を解雇したことは不当労働行為に該当するとして、当委員会に救済申立てをした（神労委平成 3 年（不）第 16 号事件）。請求する救済内容は、X に対する解雇処分の撤回及びバックペイ並びにポストノーチスである。

第 2 判断及び法律上の根拠

1 主な争点

平成 2 年 10 月 20 日付けの X に対する解雇が、X の組合活動を嫌悪した結果なされた不利益取扱い・支配介入であるか否かが本件の主な争点である。

2 当事者の主張

(1) 申立人は、被申立人が主張する X の解雇理由は理由がなく、X の解雇は、X が次第に明らかな形で組合活動をし始めたことを嫌悪してなされた不利益取扱い・支配介入であることは明らかであり、不当労働行為にはかならないと主張する。

(2) 被申立人は、X の解雇は、① X が会社従業員である B 2 らの解雇を執ように迫り、平成 2 年 4 月 26 日には社長を脅したこと及び② X が会社のルールを無視して勝手な行動をとったこと（C 6 の失業給付問題、C 7 との交通事故交渉問題及び休業損害証明書を巡る問題）を解雇理由とする予告解雇であって、不当労働行為に該当しないと主張する。

以下判断する。

3 不当労働行為の成否

(1) 前記第 1 の 2 の (1) で認定したとおり、昭和 63 年 9 月に X が組合に加入した事実は認められる。

しかし、①Xが会社に対して組合に加入したことを通知したこと、②Xの組合加入から平成2年の本件解雇理由に挙げられる問題が起きた時点に至るまで、Xが会社に対して労働条件の改善を求めるなどの組合活動を行ったことなどの疎明は、いずれもない。

(2) また、本件解雇に至る経緯の中で、前記第1の2の(10)で認定したとおり、平成2年5月ころにXが新しい親睦会である策新会を結成しようとして話し合いを行ったことは認められるが、会社がこの事実を知り、策新会の結成に至らぬよう妨害行動を行ったという申立人側の具体的な疎明もない。

(3) さらに、前記第1の2の(12)及び(15)で認定したとおり、平成2年4月26日の料金メーター器の件について、5月22日にXが陸運支局に対して不正がある旨の状況報告をしたため、8月29日に会社が陸運支局へ改善報告書を提出せざるを得なくなった事実は認められる。

しかし、申立人が、これを組合活動として行ったという疎明はなく、5月1日にXが社長に対して、B2らの解雇を社長が決断しなければ陸運事務所に通報する旨を言ったことも考えると、結局、Xが組合と無関係に個人として行った行為であると判断するほかない。

(4) 加えて、申立人は、Xの解雇が、Xらが会社の労働基準法違反を北労基署に対して申告したこと又はビラ配布という組合活動に対する報復的措施であった旨を主張する。

しかしながら、前記第1の2の(7)、(17)及び3の(1)で認定したとおり、Xの解雇は、4月26日の社長への脅しを始めとし、9月1日の話し合いでのXの言動を動機として、Xらの北労基署に対する申告やビラ配布以前に決定されていたと認められる。したがって、これらを嫌悪して、会社がXの解雇を決定したと判断することはできない。

(5) なお、申立人は、仮に9月1日の話し合いがXの解雇を決定した直接的要因であると考えた場合でも、この話し合いは組合活動であり、一種の団体交渉であったから、これを嫌悪したことは不当労働行為であるとも主張する。

確かに、前記第1の2の(17)で認定したとおり、9月1日の話し合いでは、Xの労働条件その他の待遇に関係する休業損害証明書の件などがまず話し合われた。

しかしながら、前記第1の2の(17)で認定したとおり、この話し合いにおいては、休業損害証明書の件は、単なる発端・契機となったのに過ぎないのであり、むしろ、その後に行われた料金メーター器の不正を巡るやり取りの中でのXの言動こそが、社長に対するXの脅しの事実と相まって、社長にXの解雇を決断させた動機・要因であると容易に推認されるのである。そして、このXの言動は、個人的問題であるとともに、労働者の相互扶助という組合活動の趣旨又は労働条件その他の待遇や労使関係上のルールについて交渉するという団体交渉の目的に照らせば、組

合活動又は団体交渉とは到底言えない。また、社長が、休業損害証明書の件などだけでXの解雇を決断したことを認めるに足る申立人側の疎明もない。

- (6) 以上のとおり、会社がXの解雇を決定した時期は、9月1日の話し合い直後であると認められ、それ以前に、Xが組合活動をしていたという事実を認めるに足る疎明もない。

したがって、会社のXに対する解雇は、同人の正当な組合活動を嫌悪してなされた不利益取扱い又は組合に対する支配介入とは到底認められないので、申立人の申立ては、棄却を免がれない。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成6年2月2日

神奈川県地方労働委員会
会長 秋田成就 ㊟