

神奈川、平 4 不13、平7.9.13

命 令 書

申立人 X 1

被申立人 神奈川中央交通株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対する平成 4 年 8 月 19 日付けの懲戒解雇処分がなかったものとして取り扱い、次の措置を講じなければならない。
 - (1) 申立人を原職又は原職相当職に復帰させること。
 - (2) 平成 4 年 8 月 20 日から原職又は原職相当職に復帰するまでの間の申立人が受けるはずであった賃金相当額を支払うこと。
- 2 被申立人は、本命令後、速やかに下記の文書を申立人に手交しなければならない。

記

当社が行った貴殿に対する平成 4 年 8 月 19 日付けの懲戒解雇処分は、神奈川県地方労働委員会において労働組合法第 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認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

X 1 殿

神奈川中央交通株式会社
代表取締役 Y 1

- 3 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人神奈川中央交通株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、神奈川県内に 13 営業所（平塚営業所、大和営業所、藤沢営業所、伊勢原営業所など）、東京都内に 1 営業所（町田営業所）を有し、主として一般乗合旅客自動車運送事業（いわゆる乗合バス事業）及び一般貸切旅客自動車運送事業（いわゆる貸切バス事業）を営む株式会社であり、その従業員数は、本件結審時約 4,300 名である。

平塚営業所は、平塚市田村に所在し、神奈川県中西部を担当区域とし、所属従業員数は、本件結審時約 320 名で、そのうち約 280 名がバスの運転士であった。

会社には、その従業員で組織し、申立人もその組合員である申立外の

神奈川中央交通労働組合（以下「組合」という。）がある。組合は、会社とユニオン・ショップ協定を締結しており、本社及び営業所ごとに分会を置き、その組合員数は、本件結審時約4,000名であった。平塚営業所では所長を除く従業員全員が組合員で、同営業所に置かれた分会（以下「平塚分会」という。）に所属していた。

組合では、昭和37年のワンマンバス導入問題を契機に、導入に反対する運転士を中心とした組合員らが、執行部の労使協調的な取組みを不満として、これに批判的なグループを作り、昭和42年頃から「神奈川中央交通事故をなくす会」と名乗り、昭和54年には「神奈中職場に権利を確立する会」（以下、改称前の「神奈川中央交通事故をなくす会」の時期を含めて「権立会」という。）と改称して現在に至っている。

権立会のメンバー数は、本件結審時に約250名であり、このうち平塚分会には約60名がおり、同分会は、各分会の中でも権立会のメンバーの数が多く、活発な活動家のいる権立会の活動の中心的な分会であった。

(2) 申立人X1（以下「X1」という。）は、昭和36年に入社以来、乗合バスの運転手として平塚営業所に所属していた。

X1は、権立会の中心的メンバーであり、平成2年6月からは平塚分会の委員（代議員兼任）となり、権立会に属するただ一人の組合役員として活動していた。

X1は、乗務中に制帽を着用しないことに対して再三にわたり平塚営業所の所長等から教育や指示を受けたにもかかわらず、その態度を改めなかったことなどを理由として、平成4年8月19日付けで、懲戒解雇処分（以下「本件懲戒解雇処分」という。）を受けた。

2 会社における労使事情等

(1) 権立会の活動について

ア 権立会の目的

権立会は、労使協調的な組合の執行部に対して批判的な立場に立って、①組合の自主性強化及び民主化、②労働条件の向上や労働災害問題の解決、③交通事故の防止やバス運行上の諸問題の改善等についての会社に対する提言、④職場の明朗化などを標榜し、その主張を組合の活動や会社の運営に反映させるための活動、あるいは権立会のメンバーを組合役員に当選させるための選挙活動を行ってきた。

イ 権立会の主な活動

(7) 労働協約で定められた所定外労働時間の限度を超える長時間労働が行われているとして、その是正に関する申入れを会社や組合に対して行ったり、会社の労働協約違反の実態を権立会の機関紙等に掲載して告発するなどの活動を行ってきた。

(イ) 乗合バスの運行時分（停留所間の標準所要時間）が現在の交通事情に合わないため、現実のバス運行上無理なダイヤが組まれており、運転士に負担が掛かっているとして、運行時分の適正化について会

社や組合に求めてきた。

(ウ) 発車や右左折の際に目視確認と併せて、指差しや声を出して確認を行うことを義務付けている指差呼称の制度は、かえって事故を起こす原因になるとして、この制度の廃止について会社や組合に求めてきた。

(エ) 運転士にとって夏期の制帽着用は、苦痛であり、安全運転にも支障を来すとして、夏期の脱帽について会社や組合に求めてきた。

(オ) 運転士の労働災害について会社や組合がその申請に積極的でないとして、災害に遭った運転士の労働災害認定問題に取り組んできた。

(2) 会社の権立会に対する姿勢について

ア 大和営業所のY2所長の発言について

大和営業所のY2所長(本件懲戒解雇処分時の本社の人事部長)は、所長として着任した昭和55年6月頃、同営業所所属の権立会のメンバーのX2(以下「X2」という。)と世間話をする中で、同人に「私と一緒にできないのか」と尋ねた。X2は、これは権立会を抜けるようにという趣旨だと受け取り、「所長と一緒にとはとてもやっていける立場じゃないので」と断ると、同所長は、「やれないのだったら、徹底的にやってやろうか」と言った。

また、この年の8月、Y2所長は、大和営業所での組合が主催するキャンプファイヤーに参加した際、X2外数名の権立会のメンバーに対して、「やりますぜ、やりますぜ、一兵たりとも残らず徹底してやりますぜ」と言った。

イ 町田営業所における組合役員選挙介入事件について

昭和58年10月の組合役員選挙に際して、組合の執行部派と権立会を中心とする反執行部派とがそれぞれ候補者を立て対立していた。

こうした中で、町田営業所において、所長その他の職制が、その組合役員選挙で執行部派を有利に導くために、同派の候補者への投票を組合員に強要したり、反執行部派の候補者を誹謗や中傷をするなどして組合役員選挙に介入したとして、権立会のメンバー等から会社を被申立人として、昭和58年12月14日、当委員会に対して不当労働行為の救済申立てがなされた。

当委員会は、選挙介入の事実があったことを認め、昭和59年10月24日付けで、会社に対し、組合員に特定の候補者への投票を依頼したり、同候補者以外の候補者を誹謗や中傷をするなどの行為をして、組合の運営に支配介入してはならないなどの救済命令を発した。

会社は、この命令を不服として中央労働委員会に再審査の申立てを行ったが、中央労働委員会は、昭和62年12月2日付けで、初審の判断をおおむね支持する内容の命令を発し、この命令は確定した。

ウ 平塚営業所における班長と副班長の選任について

平塚営業所では、乗合バスの運転士は、24の班に編成され、所長と

助役の下に職制として、各班に班長と副班長が各1名ずつ置かれていた。

平成5年9月20日現在の班長は、24名全員が、同営業所に所属する234名（X1が同日現在在職していたものとしての同人を含む人員）の乗合バスの運転士のうち、入社年次の古い順の50番目までの運転士の中から選ばれていた。この50名の運転士の中には24名の班長のほかに、6名の副班長と過去に班長又は副班長の経験のある者が7名おり、結局この50名中37名は、現在の班長又は副班長か、あるいは過去にそれらの経験のある者であった。

この50名の中には入社年次の古い順から11番目にX1がおり、同人より古い10番目までの運転士はすべて、現在の班長か、あるいはその経験のある者であったが、X1は、班長や副班長になったことがなかった。また、32番目の権立会の中心的なメンバーの一人であるX3（以下「X3」という。）も班長や副班長になったことがなかった。

また平成5年9月20日現在の副班長は、24名全員が入社年次の古い順から88番目までの運転士の中から選ばれており、この88名の中には権立会のメンバーがX1とX3のほかに10名以上いたが、班長や副班長に選ばれた者はほとんどいなかった。

エ 選挙事務所の貸与について

組合役員選挙の際には組合執行部派と権立会を中心とする反執行部派は、それぞれの陣営で会社から営業所の一室を借りて、選挙事務所として利用することが通例であった。

平成4年10月の組合役員選挙の際にも、執行部派は厚木営業所内と戸塚営業所内の各一室を選挙事務所として借りられたが、同年9月に、権立会のX3らが選挙事務所として平塚営業所内の部屋の借用を申し込んだところ、スペースがないという理由で同営業所のY3所長に断られた。

(3) 組合の組織及び組合役員選出について

ア 組合の組織等

組合規約等によれば、組合の組織等はおおむね次のとおりである。

(7) 組合には、決議機関として、大会、中央委員会及び中央執行委員会が置かれている。

大会は、組合の最高決議機関であり、代議員、中央委員、中央執行委員及び会計監査をもって構成されている。

中央委員会は、大会に次ぐ決議機関であり、中央委員、中央執行委員及び会計監査をもって構成されており、労働協約の改定等の事項を決定している。

中央執行委員会は、常設の機関であり、中央執行委員をもって構成されており、大会及び中央委員会の決議に基づく緊急事項を処理している。

(イ) 各分会には、委員会議（以下「分会委員会」という。）が置かれており、分会委員会は、それぞれの分会長、中央委員及び委員（以下「分会委員」という。）をもって構成されている。

イ 組合役員の選出

組合規約等によれば、中央執行委員、中央委員、分会委員及び代議員の選出はおおむね次のとおり行われている。

(ア) 組合には、中央執行委員として、中央執行委員長、中央執行副委員長、書記長、組織部長、教育宣伝部長、厚生部長及び非専従中央執行委員が置かれ、中央執行委員は、これらの役職別に組合員全員による選挙で選出されている。

中央委員は、分会ごとに所属組合員数に応じて定数が決められ、それぞれの分会の所属組合員（以下「分会員」という。）の選挙により選出されている。

各分会には、それぞれの中央委員の中から互選により選出された分会長が置かれている。分会委員は、各分会の職種ごとに定数が決められ、それぞれの分会員の選挙により選出されている。

代議員は、分会委員のうちの上位当選者をもって充てられ、分会委員を兼ねている。

(イ) 組合役員の任期は、従来2年であったが、平成元年以降3年に変更され、任期終了の年の10月に定期選挙が行われている。

(ロ) 組合役員の選挙は中央執行委員、中央委員、分会委員の順に日程を別にして行われるため、中央執行委員に立候補して落選した者も、中央委員や分会委員に立候補することができる。

(ハ) 任期途中で組合役員に欠員が生じた場合は、補欠選挙により後任者が選出され、その任期は前任者の残存期間とされている。

(4) 組合役員の選挙の状況について

ア 組合役員の選挙は、組合内の多数派で従来から組合役員の大部分のポストを占めてきた執行部派が擁立する候補者と、組合の執行部に対して批判的な権立会を中心とした反執行部派の擁立する候補者とが対立する形で行われてきた。

イ 中央執行委員の定期選挙の結果について見ると、昭和48年度の選挙において、反執行部派から中央執行副委員長、組織部長及び非専従執行委員の合計3名の当選者を出したのを最後に、反執行部派からは当選者がなく、またその得票数も選挙ごとに減少して昭和58年度の選挙では最低となった。

しかし、昭和60年度以降になると、反執行部派は、引き続き当選者を出せないものの、得票数が増加しつつあり、得票率（有効得票数に対する反執行部派の得票数の割合）も、昭和58年度が13パーセントであったのに対して、昭和60年度は16パーセント、昭和62年度は17パーセント、平成元年度には21パーセントと次第に増加していた。

ウ 平塚分会から選出される中央委員会及び分会委員の定期選挙の結果についても、ほぼ同様で、反執行部派は、その得票数が最低となった昭和58年度以降当選者がいないものの、その後平成元年度までの同派の得票数は選挙ごとに増加していた。

エ こうした中で、平成2年6月、平塚分会の分会委員（代議員兼任）の補欠選挙で、X1が執行部派の候補者を破って当選し、前記1の(2)のように権立会に所属するただ一人の組合役員となっていた。

オ 平成4年10月には組合役員の定期選挙が予定されており、権立会では最も有力な候補者として、X1を中央執行委員長に立候補させることを決定し、同年6月には権立会の発行する「神奈中権立会ニュース」などに立候補予定者として同人の氏名を載せ、これを社内に配布して支持を呼び掛けるなど、選挙のための宣伝活動を開始していた。

しかし、平成4年8月にX1が懲戒解雇されたため、権立会は、急遽、同人の代わりに候補者を立てたが、同年10月の選挙では、反執行部派の候補者は全て落選し、X1が占めていた平塚分会の代議員兼分会委員のポストも失った。

3 X1の組合活動等の状況

(1) 権立会における役員歴について

X1は、権立会において過去に、副会長、教宣部長、組織部長、法規対策部長などを歴任し、平成2年5月からは事務局長となり、本件懲戒解雇処分を受けるまで権立会の実務上の中心人物として活動していた。

(2) 組合役員歴等について

X1は、組合役員としても、昭和40年度から平塚分会の分会委員を1期2年、昭和42年度から平塚分会選出の中央委員を4期8年、昭和50年度から再び平塚分会の分会委員を2期4年務めた。

その後、定期選挙のたびに、中央執行委員、中央委員及び分会委員の各選挙に立候補し、ある程度の得票はあるものの、平成元年度までは当選しなかった。しかし、前記2の(4)のエのとおり、平成2年6月に平塚分会の分会委員（代議員兼任）に当選した。

Y3所長もX1が代議員兼分会委員になったことは承知していた。

(3) X1の主な組合活動等について

ア 道路標識の改善

昭和61年頃、X1は、同じ権立会のX3とともに会社の平塚と厚木間の乗合バスの運行路線の途中に、道路標識が車道部分にはみ出す形で設置され、バスの運行上の障害となっていたので、会社や組合に改善を求めたが、対応が消極的であったため、直接所轄の警察署やその道路標識の設置場所の隣接地の住民と交渉し、私有地へ付け替えてもらった。

イ ダイヤ編成の是正要求

X1は、ほかの権立会のメンバーとともに、昭和62年4月に編成さ

れた新しい乗合バスのダイヤによる乗務では、労働協約に定められた乗務時間を超えることがあるとして、会社や組合にその是正を求めた。

ウ 指差呼称制度に対する反対

昭和63年3月、X1は、指差呼称の制度が現在の交通事情に合わず、かえって安全運転に支障を来しているとして、ほかの権立会のメンバーとともに、会社に対して指差呼称を添乗監査の監査対象から外すよう文書で申し入れた。その後も、X1らは、権立会として、この問題について、度々、会社や組合に申入れを行った。

エ 特殊交番の取扱いの変更に対する抗議

会社では、従前、前日の勤務が午後11時30分を過ぎる泊まり勤務の場合には、労働協約により、翌日の勤務は、仮眠4時間を含む拘束10時間として、翌日の勤務の負担を軽減する取扱いとなっており、これを特殊交番と呼んでいた。

会社は、平成2年4月から、特殊交番を一方的に仮眠時間のない8時間拘束とする取扱いに変更した。X1は、同じ権立会のX3らとともに組合員の署名を集めて、会社に抗議し、その取扱いを元に戻させた。

オ 割増賃金の不支給の是正要求

会社では、平成元年4月1日から、従業員の1日の所定労働時間数が7.25時間（7時間15分）から7時間に短縮された。これに伴い、会社は、所定外労働時間について支給される割増賃金の額を、短縮された所定労働時間数（1日7時間）を基礎に算定すべきであったが、同日以後も、以前の所定労働時間数（1日7.25時間）で算定していたため、所定労働時間数の短縮に伴う割増賃金の増額分が支給されないという結果が生じていた。

X1がこの問題に初めて気づき、組合に対応を求めたが、組合がこれに取り組まないため、同人を筆頭に組合員53名の連名で、弁護士を代理人として、書面でもって会社に是正を要求するなどした結果、会社から、翌平成2年になって全従業員に対し、割増賃金の未払分として総額約3億4千万円の支払いがなされた。

カ 労働協約の改定案の提出

平成3年7月、X1は、労働協約の改定に際して、組合本部の案に独自の事項を追加した平塚分会の案を中央委員会に提出するよう、分会委員として同分会の分会委員会に提案した。

このX1の提案は、分会委員会で可決され、中央委員会に提出されたが、中央委員会では平塚分会の中央委員も反対に回ったため賛成者がなく、否決された。

キ 欠車（間引き運転）の実態調査等

X1は、平成3年8月、現在の道路状況に合わない乗合バスのダイヤが運転士の労働強化や事故につながっているとして、ダイヤの遅れ

や欠車（間引き運転）の実態をつかむため、自分の休日を利用して調査を行い、その結果に基づいて、会社に対して運行時分の適性化などの改善を求めた。

なお、会社は、この調査を行ったX1の労に報いるため、後に時間外勤務手当を支給した。

ク 夏期の脱帽の要求

平成4年6月、X1は、平塚分会の分会委員会において、出席していた組合の中央執行副委員長に対して、夏期の脱帽の許可を会社に要求するよう求めた。X1らは、権立会としても、従来から会社や組合に夏期の脱帽について申入れを行っていた。

ケ 分会長の年次有給休暇の取り過ぎの追求について

X1は、昭和58年ないし昭和59年頃、当時平塚分会の分会長であったX4（以下「X4」という。）が、年次有給休暇（以下「年休」という。）の取得可能な日数を超えて年休を取得していたとして同人の責任を追求した。その結果、会社は、X4が組合活動に使った時間を会社側で年休として処理していたことを認め、同人は、正規の取得可能な年休の日数を超える部分を金銭で返済した。

なお、X4は、昭和48年度の組合役員選挙の当時は権立会に所属し、反執行部派から中央委員に立候補して、X1とともに当選しており、X1とも親しかった。その後X4は、権立会から抜け、昭和52年度の選挙からは、執行部派から組合役員に立候補し、当選していた。

4 X1の勤務状況及び処分歴等

(1) X1の勤務状況について

当委員会における第6回審問において、Y3所長は、X1の勤務状況について、同人の運転技量は平塚営業所の中では普通であり、遅刻、欠勤はなく、乗客からの苦情も受けていない旨証言している。

(2) X1の懲戒処分歴について

X1は、過去に次のような懲戒処分を受けていた。

ア 昭和49年8月12日付け減給処分（平均賃金日額の2分の1）

昭和49年4月26日、X1が、特殊交番の勤務時間中（仮眠時間中）同僚らと外出し、飲酒したことによるもの。

イ 昭和54年2月13日付け譴責処分

X1が、会社の通達で指示された指差呼称を実行せず、かつ、この通達の批判を公言したことによるもの。

ウ 平成3年4月27日付け減給処分（平均賃金日額の2分の1）

X1は、平成3年2月13日、伊勢原市にある会社の研修センターで行われた入社年次別（入社25年以上）の研修に参加した。

午前中は、22名の参加者が同じ部屋の中で、A、B、Cの三つのグループに別れてグループ討議を行った。この時の研修センターの担当職員はX4であった。

グループ討議を行うに当たって、与えられたいくつかのテーマごとに各グループ内で司会者が指名され、その司会者がグループ内の討議の結果をまとめて全体討議の場で発表することになっていた。X 1 は、「渋滞している時の運転手はどのようにしたら良いか」及び「乗客への言葉遣い」というテーマに関して、Aグループの司会者に指名された。グループ討議の結果の発表の際にX 1 が、「運行時分をさておいてこのような話をするのはおかしい」などと、グループで話し合われた内容とは異なる発言をしたため、これを注意したX 4 と多少のやり取りがあり、X 1 は、発表を中止してしまった。その後は、ほかの研修生がX 1 の代わりを務めて午前中の研修は終了した。

同日の午後の研修は、午後1時から始まり、人事部長の講話などの後、午後2時15分から各グループがそれぞれ別室に別れて再びグループ討議が行われることになった。X 1 が所属するAグループの研修担当は、やはりX 4 であった。

X 1 は、再び司会者に指名されたが、まだ司会をしていない者がいるとしてこれを断った。同人は、さらに書記に指名されたところ、「そんなに言うならば、俺は営業所に帰る」と言い、2回ほど席を立つ仕ぐさを見せて、書記になることを拒んだ。結局、司会者と書記には、ほかの研修生が指名されたが、このようなやり取りがあつて間もない午後2時30分頃、X 1 は、この日の研修を途中で放棄し、平塚営業所に戻ってしまった。

このことにより、X 1 は減給処分を受けた。

(3) X 1 のその他の主な規律違反行為等について

ア 運転士事故防止研修について

X 1 は、昭和63年6月、乗合バスを運行中、後記エの(ウ)のとおり、駐車中の自動車に接触するという有責事故（本人の過失によって発生した事故）を起こしたため、同年8月17日から3日間の運転士事故防止研修を命ぜられた。

この研修の二日目の車両運転実技訓練及び実習において、X 1 は、伊勢原営業所の構内からバスを発車させることになっていたが、指差呼称を繰り返すのみで発車させなかった。そこで、指導のためバスに同乗していた会社の車両課員2名及び研修担当者のX 4 が発車させるよう、他の研修生の実習を挟んで前後2回、いずれも繰り返し指示したが、X 1 は、指差呼称によっては安全確認ができないと主張して、一度目は9分間、二度目は27分間にわたり、指差呼称を繰り返すのみでバスを発車させなかった。このため、X 1 についてはこの実習を打ち切らざるを得なかった。

しかし、このことに対して懲戒処分は行われなかった。

イ 従業員章の不着用について

会社では、徽章等着用規定第3条により、勤務時間中は必ず従業員

章を着用することとされていた。

しかし、X 1 は、従来から従業員章を着用しておらず、平成 4 年 7 月 2 日の永年勤続者表彰式に出席する際にも、Y 3 所長が着用するよう同人に指示したがこれに従わなかった。

このことに対して、懲戒処分は行われなかった。

ウ 添乗監査等の結果について

(ア) 会社では、本社調査所属の監査員が運行中の乗合バスに随時同乗して、所定項目につき運転士の乗務態度等について監査を行っており、これを添乗監査と呼んでいた。添乗監査の際に運転士に規則違反等があった場合には、本社調査室からその規律違反等の事項を指摘した警告書が交付され、所属の営業所を通じて本人に通知されることになっていた。

また、このほかに同様な目的で、営業所間あるいは営業所内で所長等によって添乗査察が行われているが、この場合には警告書が交付されることはなかった。

(イ) X 1 に対する昭和 57 年 9 月の添乗査察及び昭和 58 年 1 月の添乗監査では、指差呼称の不実行その他について指摘がされた。

また、昭和 58 年 7 月及び昭和 59 年 8 月の添乗監査では指差呼称の不実行について、昭和 62 年 5 月の添乗監査では指差呼称の不実行と制帽不着用について合計 3 回、X 1 に対して警告書が交付された。

しかし、X 1 は、添乗監査による警告書の指摘に基づいて、制帽不着用について所長あるいは助役から改めて教育（所属の上司から規律違反等について注意の上、規律等の遵守履行を指示すること。）や注意を受けなかった。

(ウ) さらに、平成 3 年 7 月の X 1 に対する添乗査察の報告書では、指差呼称の不実行と制帽不着用について指摘がされた。

Y 3 所長は、この報告書の内容を同年 9 月頃までには見ていたが、当時、同所長や助役がこの報告書の指摘に基づいて X 1 に対して教育や注意をしたことはなかった。

エ 交通事故歴について

X 1 には、昭和 36 年入社以降本件懲戒解雇処分時までの間に、同人に過失があるとされた有責事故が、次のとおり 3 件あった。

(ア) 昭和 49 年 2 月 損害額 149,800 円

平塚営業所脇で子供の自転車と衝突、相手方を負傷させた。

(イ) 昭和 55 年 7 月 損害額 34,800 円

平塚駅南口構内で停車中の自家用車に接触した。

(ウ) 昭和 63 年 6 月 損害額 56,000 円

平塚駅南口構内で駐車中の自家用車に接触した。

5 制帽着用に関する会社及び同業他社の状況

(1) 会社における制帽着用に関する取扱いの経緯について

会社においては、従来から乗務中は制帽の着用が義務付けられていたところ、一部に冷房車両が導入されたことに伴い、組合の申入れにより、昭和52年から冷房車両以外の車両については夏期特例として6月15日から9月14日（昭和58年以降は9月30日）までの間の暑い日中に限り、乗務中の脱帽を認める取扱いがされた。

この夏期特例の取扱いは、その後全車両が冷房車両となったことに伴い、組合の同意を得て昭和61年をもって廃止され、昭和62年以降は、再び乗務中は制帽を着用することとされた。

(2) 平成4年夏の平塚営業所における添乗監査の状況について

平塚営業所では、平成4年6月1日から同年9月30日までの夏の期間中の添乗監査において、制帽不着用について警告書を交付された運転士は4名おり、そのうち2名は警告書を2回交付されていた。しかし、この4名は、いずれも、このことで懲戒処分を受けなかった。

なお、この期間中に、X1は、警告書の交付を受けていない。

(3) 大和営業所のX2の状況等について

大和営業所のX2は、昭和61年以降平成3年までの間の添乗監査により警告書を4回交付されているが、このうち平成元年と平成3年の2回は制帽不着用に関するものであった。

この警告書の制帽不着用の指摘について、その都度、上司がその事実の確認を求めた際に、X2は、平成元年の時には、「全然おぼえがない」として確認を拒否し、平成3年の時には、制帽は、「暑い時にはぬぎ、そうでない時は、着用している。」と主張し、やはり確認を拒否した。

しかし、X2は、脱帽不着用について警告書を受けながらその事実の確認を拒否したことで、懲戒処分を受けたことはなかった。

その一方で、同営業所では、平成元年から平成2年にかけて、ほかに3名の運転士が制帽不着用に関しての上司の注意や指示に従わないことを理由に減給処分を受けていた（後記8の事例の③、事例④及び事例⑤参照）。

(4) 同業他社の状況について

会社が平成5年3月に行った調査によれば、全国で50台以上のバスを保有する201のバス事業者のうち、冷房車両についても夏期の脱帽を認めているのは40の事業者で、全体の約20パーセントであった。

また、当事者双方から提出された疎明資料によれば、会社の営業区域を含む近隣の地域で、冷房車両についても夏期の脱帽を認めているバス事業者としては、相模鉄道、小田急電鉄、東京急行電鉄、江ノ島電鉄、横浜市交通局などがあり、京浜急行電鉄、京王帝都電鉄、富士急行などではこれを認めていなかった。

申立人が、平成5年3月に全国のバス事業者のうち約160の事業者に対して行った調査では、制帽不着用を理由に懲戒処分を行ったことのある事業者はいなかった。

6 本件懲戒解雇処分について

(1) 本件懲戒解雇処分の経緯

ア 平塚市において、平成4年の平塚七夕まつりが7月3日から同月7日まで開催された。

会社は、例年どおり、七夕まつりの実行委員会のメンバーの一員として、開催期間中、会社の担当区域として割り当てられた平塚駅構内と明石町東交差点の間の道路に、交通整理や乗客整理のための街頭指導の要員として、本社、平塚営業所及びその他付近の営業所から合計80名程の従業員を派遣していた。

この年、Y3所長は、会社の現地総括責任者として担当区域全体の街頭指導に当たっていた。

イ 七夕まつりの期間中の平成4年7月5日午後2時44分頃、明石町東交差点で街頭指導をしていたY3所長は、X1が平塚駅北口に向かって制帽をかぶらずにバスに乗務しているのを現認し、同所長のすぐ近くで街頭指導をしていた平塚営業所のY4助役に、X1に制帽をかぶって乗務するよう指示することを命じた。

Y4助役は、平塚駅北口近くのバス降車場で待機していたX1の乗務しているバスの車内に入り、同人に対して制帽をかぶるよう指示したところ、同人は、「私はいつも被りません。安全運転をするために汗をふきながら運転しては危険だからです。」「同業他社でやっているから、五月に入ってから私は被らないんです。」などと言い、同助役の指示を無視して、制帽を着用しないまま発車した。

さらに、同日午後4時55分頃、Y3所長は、再び明石町東交差点でX1が制帽をかぶらずに乗務しているのを現認し、平塚営業所のY5助役に対してX1に注意するよう指示した。Y5助役は、Y4助役、Y6助役とともに、X1が乗務中のバスに乗り込み、制帽をかぶるよう説得したが、同人は、「帽子をかぶると安全運転ができない、9月末まではかぶらない」などと繰り返し主張し、Y5助役らの説得に応じなかった。

この報告を受けたY3所長は、X1の乗務を他の運転士と交替させた上、X1を会社の駅前サービスセンターへ連れて行き、そこでY4助役、Y5助役とともに教育し、説得したが、X1はこれに従おうとしなかった。そのため、Y3所長は、X1の乗務の予定を変更し、翌日、再度教育することにした。

ウ 平成4年7月6日午前、Y3所長は、平塚営業所においてY4、Y5及びY6の3名の助役を同席させて、制帽の着用についてX1を教育したが、同人は、前日と同様な主張を繰り返し、態度を変えなかった。

そこで同日午後、Y3所長は、X1をY7指導班長の乗務するバスに同乗させ、見習教育を受けさせた。

エ 平成4年7月7日午後6時過ぎ頃、街頭指導に当たっていたY4助

役は、再び乗務中のX 1がバスの臨時乗り場に停車した際に、制帽をかぶっていないのを現認し、同人に制帽をかぶるよう注意したが、同人は従わなかった。

オ 平成4年7月12日、Y 3所長がX 1の乗務するバスに同乗し、添乗査察を行ったが、X 1は制帽を着用していなかった。

カ 平成4年7月14日、Y 3所長は、Y 4助役及びY 5助役同席の上で、同月12日の添乗査察の結果に基づいてX 1に30分程教育をおこなったが、同人の態度は変わらなかった。

この教育の際、Y 3所長は、同月11日付けで懲戒解雇処分になった藤沢営業所の運転士のことに触れ、X 1に「あそこを書いてある掲示を見たでしょう。私は平塚営業所からこのような者を出したくないので、決まりは守ってきちっとやってください。」と言った。

キ Y 3所長は、会社の研修センターに依頼して、平成4年7月20日午前、研修センターにおいて、X 1に対し制帽着用等に関して教育を実施し、同日午後、平塚営業所に戻った同人に対して再度教育を行ったが、同人の態度は変わらなかった。

ク こうした経緯の後、Y 3所長は、X 1が乗務中制帽を着用するようにとの指示命令に従わないとして、本社人事部人事課に、このことを報告するとともに懲戒処分の上申をした。

ケ 本社では、Y 3所長からのX 1に対する懲戒処分の上申を受けて、平成4年7月28日及び同年8月4日の2回にわたり、本社人事部の応接室でY 2人事部長がY 3所長及びY 8人事部人事課長同席の下で、X 1に対して事情聴取を行った。

その際に、Y 2人事部長は、制帽を着用するようにと説得をしたが、X 1は、今後着用すると言明しなかった。

(2) 本件懲戒解雇処分の通知の内容

会社は、平成4年8月18日、X 1に対しておおむね次のような内容の懲戒処分通知書を発した。

X 1は、従業員就業規則等により乗務中は制帽を着用する義務があるにもかかわらず、これを守らず、上長である所属営業所の所長等から再三にわたり指示命令や教育を受けても、これに従わず、さらに研修センターでの教育を受けるなどした後もなお、制帽を着用しないと公言し、態度を改めなかった。

また、Y 2人事部長が、本件はこれまでX 1が度々懲戒処分を受け、特に研修センターでの教育を放棄して平成3年4月に懲戒処分を受けたにもかかわらず、再び繰り返された意図的な重大な規律違反行為であるとして、態度を改めるよう説得したが、同人はこれを拒否した。

以上の行為は、「従業員就業規則第8条第1項及び第10条並びに乗務員および誘導員服務規程第3条、第5条及び第7条第5号」に違反するものであり、かつ、これらの行為は、バスの車内秩序の維持責任者であ

るバス運転士としての適性に著しく欠けるもので、会社の従業員として極めて不相当であり、これ以上雇用関係を維持し難いものである。

よって、「従業員懲戒規程第10条第3号、第8号及び第9号（第9条第5号、第6号、第7号に該当）」により平成4年8月19日付けで懲戒解雇とする。

7 本件に関連する会社の諸規程等について

(1) 従業員就業規則等

会社の従業員の服務等に関する「従業員就業規則」（以下「就業規則」という。）の規定及び「乗務員および誘導員服務規程」（以下「服務規程」という。）の規定並びに従業員の懲戒に関する「従業員懲戒規程」（以下「懲戒規程」という。）の規定は、次のとおりとなっていた。

ア 就業規則

『 第2章 服務

第1節 服務規律

（服務の原則）

第8条 従業員は、その職務に関して会社の諸規則を誠実に守り、所属長（課長以上の者および所長をいう。以下同じ。）の指示に従い互いに協力し、その職責を遂行するとともに職場秩序の保持に務めなければならない。

2 （省略）

第9条 （省略）

（制服および制帽の着用）

第10条 制服および制帽を貸与された従業員は、労働時間中必ずこれを着用しなければならない。』

イ 服務規程

『（自覚）

第3条 乗務員等は、事業の公共性を認識し、職責の重要性を自覚して誠実に職務を遂行しなければならない。

第4条 （省略）

（秩序の保持）

第5条 乗務員等は、所属長の指示命令に従って職場の秩序保持に努めなければならない。

第6条 （省略）

（遵守事項）

第7条 乗務員等は、勤務に際し、次に掲げる事項を遵守しなければならない。

(1)～(4) （省略）

(5) 勤務時間中は、必ず制服及び制帽を着用すること。』

『（指差呼称）

第27条 運転士は事故防止に万全を期すため、次に掲げる各号の指

差呼称を行い、安全を確認しなければならない。

- (1) 各運行系統の起点および各停留所発車時ならびにこれに準ずる場合「左よし」「前方よし」「右よし」
- (2) 交差点にて信号待ちから発車する場合
直進時「前方よし」
右左折時「右よし」または「左よし」
- (3) 呼称の実施
イ 走行中の交差点手前
直進時「前方よし」
右左折時「右よし」または「左よし」
ロ 走行中の交差点重複確認
右左折時「右よし」または「左よし」

ウ 懲戒規程

『第9条 次の各号の1に該当するときは、譴責、減給、出勤停止、昇給停止もしくは降職に処する。ただし、情状により所属長の訓戒のみにとどめることができる。

- (1)～(3) (省略)
- (4) 業務上不正な行為があったとき。
- (5) 社内の風紀秩序を乱す行為のあったとき。
- (6) 会社の諸規則、令達に違反したとき。
- (7) 業務上の指示命令に違反したとき。
- (8) 業務上の権限を濫用したとき。
- (9) 社員として、会社の体面を汚す行為のあったとき。
- (10) その他前各号に準ずると認められたとき。

第10条 次の各号の1に該当するときは、懲戒解雇、降職、昇給停止もしくは出勤停止に処する。

- (1) 正当な理由なく、無断欠勤連続15日に及んだとき。
- (2) (省略)
- (3) 業務上の指示命令に従わず業務の秩序を乱したとき。
- (4) 業務に関し、故意または重大な過失により事故を発生し会社に損害を与えたとき。
- (5) 業務の内外を問わず犯罪行為のあったとき。
- (6)～(7) (省略)
- (8) 前条の各号に該当し懲戒を受け、なお改悛の見込みのないとき、および2年以内に再び前条に該当する行為のあったとき。
- (9) 前条第4号乃至第9号に該当し、その程度の重い者。
- (10) その他前各号に準ずると認められたとき。

(2) 会社における懲戒処分の手続きの概要

ア 営業所の所長は、その営業所において懲戒事由に該当すると思われる事実が生じた場合には、自らの判断によりその事実を本社の人事部

人事課に上申することとなっていた。なお、その際、所長は、懲戒処分の内容等に関して意見を付することができなかった。

イ 本社の人事部人事課は、会社の監査委員会規程に基づき、上申のあった案件に関し、監査委員会に懲戒処分の内容等について諮問をすることになっていた。監査委員会は、本社の各部の部長、調査室長、総務部総務課長及び人事部人事課長で構成されていた。

ウ この監査委員会からの答申を受けて、会社は懲戒処分を決定していた。

8 会社における懲戒処分の事例

当事者双方からの疎明によれば、会社における最近の懲戒処分の事例はおおむね次のとおりであった。

事例① 平成元年5月8日付け懲戒処分

被処分者 A

処分内容 出勤停止5日間

処分理由 Aは、平成元年2月17日、勤務時間外に酒気帯び運転で摘発されたため、処分を受けた。

事例② 平成元年5月30日付け懲戒処分

被処分者 大和営業所 B

処分内容 懲戒解雇

処分理由 Bは、平成元年5月3日、覚せい剤を使用し、覚せい剤取締法違反で逮捕されたため、懲戒規程第9条第6号及び9号並びに第10条第5号により処分を受けた。

事例③ 平成元年10月6日付け懲戒処分

被処分者 大和営業所 C

処分内容 減給平均賃金日額の2分の1 (5,500円減給)

処分理由 Cは、営業所の所長から制帽着用を指示されていたにもかかわらず、平成元年6月8日の添乗監査の際に制帽不着用で警告書の交付を受け、この警告書に基づいて同月27日及び同年8月2日の両日にわたり、所長らから制帽を着用するようとの指示、教育を受けたがこれを拒否した。

Cは、さらに平成元年8月20日、同じ理由で再び警告書の交付を受け、同月26日、所長らから重ねて指示、注意をうけたが「暑い時はかぶらない。」などと反抗的発言をし、その上、同月31日、上司が制帽着用の状況確認のため添乗をした際も、制帽を着用していなかった。

Cは、これらの行為が、就業規則第8条第1項及び第10条並びに服務規程第5条及び第7条第5号に違反し、懲戒規程第9条5号、第6号及び第7号に該当するものとして処分を受けた。

事例④ 平成2年10月19日付け懲戒処分

被処分者 大和営業所 D

処分内容 減給平均賃金日額の2分の1 (7,100円減給)

処分理由 Dは、営業所の所長から制帽着用を指示されていたにもかかわらず、平成2年5月30日の添乗監査の際の制帽不着用で警告書の交付を受け、この警告書に基づいて同年7月5日、所長らから制帽を着用するように指示を受けたが「暑いときは着用できない。」と言ってこれを拒否した。

Dは、平成2年8月13日、同じ理由で再び警告書の交付を受けた上、同日及び同月16日に制帽着用の状況確認のため添乗した所長らが制帽の着用を指示しても従わず、かつ同年9月5日、この警告書に基づく上司の指示も拒否する態度を取った。

このため、所長らは、平成2年9月10日及び同月12日の両日にわたり、Dに対して研修センターでの個別教育の受講を指示したが、同人はこれを拒否した。

さらに、Dは、平成2年9月29日の添乗監査の際の制帽不着用で警告書の交付を受けた。

これらのことを理由に、上記の事例③と同一の条項の適用により処分を受けた。

事例⑤ 平成2年10月19日付け懲戒処分

被処分者 大和営業所 E

処分内容 減給平均賃金日額の2分の1 (6,300円減給)

処分理由 Eは、営業所の所長から制帽着用を指示されていたにもかかわらず、平成2年4月23日、添乗監査の際の制帽不着用で警告書の交付を受け、この警告書に基づいて同年5月21日、所長らから制帽を着用するように指示を受けたが、これを拒否した。

このため、所長は、平成2年7月5日、Eにたいして研修センターでの個別教育の受講を指示したが、同人はこれを拒否した。

Eは、その後も平成2年8月21日、制帽着用の状況確認のため添乗した所長らによる制帽の着用の指示に対して、「暑くて帽子はかぶれない。」と言って従わず、さらに同年9月3日の添乗監査の際の制帽不着用で警告書の交付を受け、同月12日、この警告書に基づいて上司が制帽着用を指示しても拒否する態度を取った。

さらに、平成2年9月21日、所長がEに対して研修センターでの個別教育の受講を指示したが、同人はこれを拒否した。

また、Eは、平成2年9月30日の添乗監査の際の制帽不着用で警告書の交付を受けた。

これらのことを理由に、上記事例③と同1の条項の適用により処分を受けた。

なお、上記事例③のC、事例④のD及び事例⑤のEの3名は、いずれも

権立会のメンバーであり、会社の懲戒処分が不当であるとして争い、民事訴訟を提起した。

事例⑥ 平成3年4月27日付け懲戒処分

被処分者 平塚営業所 X1

処分内容及び処分理由は、前期4の(2)のウのとおりである。

事例⑦ 平成3年5月2日付け懲戒処分

被処分者 F

処分内容 懲戒解雇

処分理由 Fは、無断欠勤を連続15日間以上続けたため、処分を受けた。

事例⑧ 平成4年4月13日付け懲戒処分

被処分者 G

処分内容 出勤停止5日間

処分理由 Gは、平成3年11月7日、研修センターでの教育の受講を拒否したため、処分を受けた。

事例⑨ 平成4年5月7日付け懲戒処分

被処分者 H

処分内容 懲戒解雇

処分理由 Hは、運賃を着服したため、処分を受けた。

事例⑩ 平成4年7月11日付け懲戒処分

被処分者 藤沢営業所 I

処分内容 懲戒解雇

処分理由 Iは、平成4年6月22日、同人の運行するバスが30分遅れて到着したため、営業所の助役から当初の運行予定以外のバスの運行を指示されたが、これを拒否し、1時間にわたって業務を放棄した。

また、同月23日、Iが制帽を着用せず、耳にイヤホーンを着けながらバスを運転していたところ、これを見た利用客から営業所に通報があり、このことについて翌日所長が事情聴取を行った際にも、反抗的な態度を取り、所長が教育をしようとする、頭が痛くなったと言って、当日の勤務を放棄して退社してしまった。

さらに、懲戒案件として本社の人事部長がIに対してこれらの事実について事情聴取を行った際も、何ら反省の態度が見られなかったため、懲戒規程第10条第3号及び第9号により処分を受けた。

事例⑪ 平成4年8月18日付け懲戒処分

被処分者 町田営業所 J、K、L

処分内容 J運転士から整備員への降職1年間、K及びLはそれぞれ出勤停止30日間と同20日間

処分理由 平成4年7月5日、Jは、勤務時間中に車庫に駐車してあつ

たバスの社内でK及びLとともに賭事をしていて、運行すべきバスを運行しなかった。この時、Kは休憩時間中、Lは勤務終了後であった。そのため、この3名は処分を受けた。

事例⑫ 平成4年8月19日付け懲戒処分

被処分者 平塚営業所 X1

本件懲戒解雇処分（前記6のとおり。）

事例⑬ 平成5年8月31日付け懲戒処分

被処分者 平塚営業所 M

処分内容 運転士から誘導員へ降職5年間

処分理由 Mは、平成5年5月24日、自家用車を飲酒運転した上、車庫内に駐車してあった貸切バス2台に衝突し、大破させたため、処分を受けた。

事例⑭ 平成6年2月25日付け懲戒処分

被処分者 秦野営業所 N

処分内容 懲戒解雇

処分理由 平成6年1月27日、整備士Nは、運賃箱の両替金を着服したところを上司に発見され、それまでにも延べ約20回にわたり着服していたことを認めたため、懲戒規定第10条第3号、第5号及び第9号により処分を受けた。

9 本件申立て

平成4年10月6日、申立人は、会社が行った本件懲戒解雇処分が不当労働行為に該当するとして当委員会に本件申立てを行った。

本件申立てにおいて、申立人が請求する救済内容の要旨は次のとおりである。

- (1) 会社は、申立人に対する平成4年8月19日付け懲戒解雇処分を撤回し、同人を原職に復帰させること。
- (2) 会社は、申立人に対して平成4年8月19日以降の賃金相当額及びこれに対する年5分の割合による金員を支払うこと。
- (3) 陳謝文の手交及び掲示

10 申立人の賃金仮払いに関する仮処分決定について

申立人は、本件申立後、横浜地方裁判所に対して、申立人の会社における地位保全及び申立人に対する賃金仮払いを求めて仮処分の申立てを行った。この申立てに対し、平成5年11月15日付けで、平成4年8月20日以降の賃金の仮払いを認める仮処分決定があり、これに基づいて、申立人は、賃金の仮払いを受けている。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 被申立人の主張

乗合バスの運転士は、公共的輸送機関の直接の運行者として公共的任務と権限を有するという特殊性から、それにふさわしい服装と態度が

求められ、そのために法令上も制服の着用が義務付けられている。

こうしたことから、被申立人会社では、就業規則等により乗務中は制帽を着用するよう義務付けている。それにもかかわらず、申立人は、これを守らなかったばかりでなく、上司らが再三にわたり、制帽を着用するよう指示、教育をしても、これに反抗し、態度を改めようとしなかったものであり、これらの申立人の行為は、就業規則第8条第1項及び第10条並びに服務規程第3条、第5条及び第7条第5号に違反するものである。

その上、申立人はこれまでも、研修を途中で放棄して減給処分を受けるなど度々懲戒処分を受けており、上記申立人の行為は意図的に規律違反を繰り返した悪質なものである。それゆえ、企業秩序、職場規律の保持のため、もはや申立人との間の雇用関係を維持できないと判断し、懲戒規程第10条第3号、第8号及び第9号により懲戒解雇処分としたものである。

したがって、本件懲戒解雇処分は相当なものであり、申立人の主張するような同人の組合活動を理由とするものではない。

また、申立人の活動は、組合の決定や方針に反した独自の行動であり、労働組合法第7条第1号の「労働組合の正当な行為」には該当せず、まして申立人の乗務規律違反や指示命令無視の行為が不当労働行為救済制度による保護・救済の対象となるものではない。

(2) 申立人の主張

申立人が夏期に制帽を着用しないのは、暑い中で帽子をかぶることが苦痛であるばかりでなく、汗を拭くために片手運転にするなど安全運転に支障を来すからであり、帽子を着用しないことには正当な理由がある。

また、申立人は、従来から夏期には脱帽していたにもかかわらず、それまではそのことで何ら懲戒処分を受けたことがなく、注意さえも受けたことがない。申立人のほかにも多くの運転士が脱帽していたのに、平成4年になって突然に、申立人だけが脱帽を理由に懲戒解雇されたことは不当である。

さらに、これまでの被申立人会社における懲戒処分の事例と比較しても、申立人に対する処分は不当に重く、処分としての均衡を失っている。

被申立人は、従来から権立会の中心的な活動家である申立人の組合活動を嫌悪していたところ、平成4年10月の組合役員選挙に申立人が立候補することを知り、申立人がこの選挙において当選することを恐れて、制帽の不着用を口実に申立人を懲戒解雇し、職場から排除することで立候補を不可能にしようとしたものである。そして、同時にこの行為は、権立会のメンバーやこれを支持する組合員に動揺を与えて組合役員選挙を被申立人の支援する執行部派に有利に運び、組合の運営に支配介入しようとした不当労働行為である。

2 当委員会の判断

(1) 本件懲戒解雇処分の性格について

ア 制帽着用に関する被申立人の姿勢等

(ア) まず、制帽着用の問題について、被申立人は、乗合バスの運転士に関しては公共的輸送機関の乗務員という特殊性から、制帽を含めた制服の着用が、特に重要であると主張する。

確かに、前記第1の7の(1)のア及びイで認定したとおり、被申立人会社においては、就業規則第10条及び服務規程第7条第5号の規程により、乗務員には制帽の着用が義務付けられており、制帽の不着用それ自体がこれらの規程に違反するものであることは明らかである。本件懲戒解雇処分においても、上記の規程に違反したことが処分理由の一つとなっていることは、前期第1の6の(2)で認定したとおりである。

そこで、被申立人が制帽着用の問題について、それまで実際にはどのような対応をしてきたかを見てみることにする。

(イ) 前記第1の4の(3)のウの(イ)及び(ウ)で認定したとおり、申立人は、制帽不着用について昭和62年5月の添乗監査の警告書で指摘を受けていたが、この指摘に基づいて上司から改めて教育や注意を受けたことはなかった。また、同じく制帽不着用について平成3年7月の添乗査察の報告書でも指摘を受けていたが、この当時、申立人は、この指摘に基づいてY3所長や助役から教育や注意を受けていなかった。

また、前記第1の5の(2)で認定したとおり、平塚営業所では、平成4年6月から同年9月までの間の添乗監査で、4名の運転士が制帽不着用について警告書を交付されているが、このことを理出に懲戒処分を受けた者はいない。

さらに、前記第1の5の(3)で認定したとおり、大和営業所のX2は、添乗監査で制帽不着用について2回警告書を交付され、その都度、上司から制帽不着用の事実の確認を求められたが、いずれも、これを拒否した。しかし、X2は、制帽不着用について警告書で指摘され、その事実の確認を拒否したことで懲戒処分を受けたことはなかった。

(ウ) 被申立人が、これまで制帽不着用を理由として懲戒処分を行ったのは、前記第1の8の事例③、事例④及び事例⑤で認定した平成元年及び平成2年の大和営業所における権立会のメンバー3名に対する減給処分のみである。

しかし、これらの処分の理由は、単に制帽を着用していなかったことだけではなく、このことと上司の再三の指示命令等に従わなかったことによるものである。

これらのことからすると、結局、被申立人は、乗務中に制帽を着用していなかったとしても、このことだけでは、何らの処分も行っ

ていなかったことが認められる。

(エ) 前記第1の5の(1)で認定したとおり、被申立人は、昭和52年から昭和61年までの間は、冷房車両以外の車両について夏期の脱帽を認める特例の取り扱いをしており、この時期には、就業規則等に制帽着用に関する規定があったにもかかわらず、運転士が制帽を着用しないことが容認されていた。

(オ) 以上のような被申立人のそれまでの実際の対応から判断すると、乗合バスが公共的輸送機関であるがゆえに、被申立人が従来から制帽着用の問題自体を特に重要視して、この点に関する就業規則等の規程の遵守を乗務員に対して厳格に求めてきたと認めることは困難である。

また、前記第1の5の(4)で認定したとおり、被申立人の営業区域を含む近隣の地域のバス事業者の中には、夏期に制帽の不着用を認める取扱いをしている事業者も少なくない上、全国的にも制帽不着用を理由に懲戒処分を行ったバス事業者はなかった。これらのことからすると、バス事業者が一般に、制帽着用について特に重要視していたとも認め難い。

イ 業務上の指示命令違反について

(ア) 次に、被申立人は、本件は申立人が単にたまたま制帽を着用していなかったという問題ではなく、制帽を着用するという上司の再三の指示命令、教育を受けても、これに従わずに違反行為を繰り返し、職場秩序を乱したことによる処分であると主張する。

確かに、前記第1の6の(1)のイからキまで及び7の(1)のア及びイで認定したとおり、就業規則第8条第1項及び服務規程第5条には、従業員は所属長（所長等）の指示命令に従って職場秩序の保持に努めなければならない旨が規定されており、かつ、申立人の制帽の不着用については、平成4年7月5日のY3所長らの指示命令等を初めとして、同月20日までの短期間に平塚営業所等において、申立人に対してかなり集中的に指示命令や教育が行われている。

(イ) 企業において使用者が、その従業員に対して、業務に関する上司の指示命令に従うよう要求することは当然であり、それゆえ本件において、申立人が所長らの再三の指示命令にも従わなかったことは、被申立人の主張するように職場の秩序を乱す行為として非難を受けてもやむをえないと言える。

しかしながら、上司の指示命令にしたがわない行為自体が非難に値し、それゆえ何らかの処分もやむを得ないとしても、その行為に対してどの程度の処分にするかについては、なおその指示命令の内容の重要性を勘案した上で判断されるべきである。

すなわち本件では、「制帽を着用せよ」との上司の指示命令に従わないという規律違反行為に対して、どの程度の処分にするかとい

う判断は、指示命令の内容である「制帽を着用させる」ことが、被申立人会社にとってどの程度重要であったかということと切り離して考えることはできないと言うべきである。

(ウ) この点については、前記アで判断したとおり、制帽着用の問題に関する被申立人のそれまでの姿勢等からして、被申立人が制帽の着用自体を特に重要視してきたとは認め難く、それゆえ、少なくとも、申立人が制帽着用についての上司の指示命令に従わないことをもって直ちに、被申立人会社にとって申立人との雇用関係を維持し難いほどの重大な規則違反行為であるとするには疑問がある。

そこで、被申立人が主張する本件懲戒解雇処分の理由について、被申立人会社における他の懲戒処分事例との比較を含めて、以下に検討する。

ウ 被申立人会社における他の懲戒処分事例との比較

(ア) 他の懲戒解雇処分事例との比較

前記第1の8で認定したとおり、被申立人会社においては平成元年から本件結審時（平成6年9月）までに、本件懲戒解雇処分を除いて5件の懲戒解雇処分（前記第1の8の事例②、事例⑦、事例⑨、事例⑩及び事例⑭）が行われた。

これら5件のうち、事例②は、覚せい剤を使用して逮捕された事件であり、事例⑨及び事例⑭は、運賃を着服した事件である。これら3件は、刑事事件及び刑事事件となり得る被申立人の社会的信用に係わる事件であり、雇用関係を維持する上での信頼関係を破壊するものでもあったと言える。

また、事例⑩の事件は、上司によるバスの運行の指示を拒否して、運行業務を1時間にわたって放棄したり、制帽着用せずに耳にイヤホーンを付けて運転していたところを乗客に見とがめられて、営業所に通報されたり、所長が教育をしようとする、当日の勤務を放棄して退社してしまうなどといった度重なる不行跡を理由とするものであった。この事件では制帽の不着用の問題も含まれてはいるが、それは解雇理由のごく一部にすぎない。そしてさらに、業務上の指示命令違反の問題としてだけ考えても、乗合バスの運行を主たる業務とする被申立人会社にとって、「バスの運行をせよ」という指示命令に従わずに運行業務を放棄したという問題の重要性は、本件の「制帽を着用せよ」という指示命令に従わないこととは同列に論ずることはできない。

さらに、事件⑦の事件は、疎明の範囲では事情が明らかではないが、無断欠勤を連続15日以上続けたため、懲戒規程第10条第1号の「正当な理由なく、無断欠勤連続15日に及んだとき。」に該当するものとして処分されたと解される。

結局、上記の5件は、本件とは処分理由が異なるため単純な比較

はできないとしても、被申立人の社会的信用が損なわれたり、あるいは雇用関係を維持する上での信頼関係が失われた場合であり、被申立人にとっては、本件に比べると、より情状の重い事件であると言える。

(イ) 大和営業所における制帽着用事件との比較

前記第1の8で認定したとおり、大和営業所で起きた事例③、事例④及び事例⑤の事件は、いずれも、添乗監査で制帽不着用について度々警告書の交付を受け、この警告書に基づいて、所長等から再三にわたり、制帽を着用するよう指示、教育を受けたにもかかわらず、これに反抗的発言をするなどして従わなかったために減給処分を受けたという、本件と類似の事件であった。

これら3件は、いずれも就業規則第8条第1項及び第10条並びに服務規程第5条及び第7条第5号に違反するという同じ理由で、同じ減給処分を受けたものである。

ところで、前記第1の7の(1)のウで認定したとおり、被申立人における懲戒規程は、その第9条に譴責、減給、出勤停止、昇給停止及び降職という比較的軽い懲戒処分に該当する事由が列挙され、続く第10条には懲戒解雇、降職、昇給停止及び出勤停止というより重い懲戒処分に該当する事由が列挙されており、比較的軽微な非違行為には第9条が、より重大な非違行為には第10条が適用される構成となっていると解される。

そして、上記の大和営業所における三つの事件は、前記第1の8で認定のとおり、いずれも懲戒規程第9条第5号、6号及び7号に該当するものとして、平均賃金日額の2分の1の減給処分とされ、減給された額の最高額は7,100円であった。これに対して、本件の場合には前記第1の6の(2)で認定したとおり、懲戒規程第10条第3号、8号及び9号に該当するとして懲戒解雇処分となったものである。

しかしながら、上記の減給処分となった三つの事件と本件とは、少なくとも、制帽不着用とこれに対する上司の再三の指示命令等に従わなかったという点について見れば、類似の事件であると考えられ、処分内容に大きな差を生ずべき理由は見当たらない。

そして、被申立人は、懲戒規程の規定の適用に当たり、これらの非常に類似した四つの事件のうち本件を除く3件は、第9条第5号、6号及び7号に該当するものに対し、本件だけ何ゆえ、より重い懲戒処分事由である第10条第3号及び第9号（同条第8号の問題については後述する。）に該当すると判断したかについて、特段の主張も疎明もしていない。

また、上記の大和営業所での三つの事件の場合、いずれも、就業規則第8条第1項及び第10条並びに服務規程第5条及び第7条第5

号に違反するものとされているのに対して、本件懲戒解雇処分においてはこれらの条項のほかにもサービス規程第3条違反が加えられている。しかしながら、同条の規定は、前記第1の7の(1)のイで認定したとおりであり、乗務員の自覚に関するごく一般的、抽象的な内容であって、なぜ本件の場合にだけ同条違反が加えられたのか不明であり、またこの点についても被申立人からは合理的な説明がない。

したがって、このサービス規程第3条に違反する特別な事情が本件の場合にだけあったとは認め得ず、同条違反が加えられたがゆえに懲戒処分の程度が加重されたとは到底解し難い。

以上のことからすると、上記の大和営業所での三つの事件が懲戒規程第9条による減給処分であったのに比較して、本件がこれらと類似の事件であると考えられるにもかかわらず、より重大な非違行為であるとして懲戒規程第10条に該当するものとされた上、同条にも出勤停止から懲戒解雇まで4段階の処分が列挙されている中で、最も重い懲戒解雇処分とされたことは、著しく均衡を失ったものと言わざるを得ない。

エ 懲戒規程第10条第8号の適用について

(ア) 被申立人は、平成4年7月の本件の申立人の行為が、平成3年4月の研修センターでの教育を放棄したことによる減給処分（前期第1の4の(2)のウ）を受けてから、2年以内に行われたものであるため、懲戒規程第10条第8号に該当するものであり、再び繰り返された意図的な重大規律違反行為であると主張する。

(イ) この被申立人の主張は、懲戒規程第10条第8号には「前条の各号に該当し懲戒を受け、なお改悛の見込みのないとき、および2年以内に再び前条に該当する行為のあったとき。」と規定されており、本件は、この規定中の「前条の各号に該当し懲戒を受け」、「2年以内に再び前条に該当する行為のあったとき。」に該当し、本件の非違行為だけであれば、より軽い処分が列挙されている懲戒規程第9条にしか該当しないとしても、前期(ア)の減給処分を受けてから2年以内の行為であるために、懲戒規程第10条第8号に該当し、同条所定のより重い懲戒処分を行うことができるとの趣旨であると解される。

本件の申立人の行為が、懲戒規程第9条による懲戒処分を受けてから2年以内のものであるため、懲戒規程第10条第8号に該当し、同条所定の懲戒処分を行うことが可能であるとの被申立人の主張は、この規程の解釈としては、成り立ち得るものと言える。

そこで、次に、懲戒規程第10条第8号適用の根拠とされた上記の研修放棄の事件の内容を見た上で、被申立人が、この研修放棄による減給処分があったがために、本件申立人の行為を、「再び繰り返された意図的な重大規律違反行為」であるとして、懲戒解雇処分と

する必要があったかどうか、以下に検討する。

(ウ) 前記第1の4の(2)のウで認定したとおり、平成3年2月13日、申立人は、入社年次別の研修に参加し、午前中は、グループ討議の結果の発表の際に、研修の担当者であったX4と多少のやり取りがあったものの、最後まで参加していた。午後の研修にも、司会者や書記の指名のことで再びX4とのやり取りがあるまでは通常に参加していたが、このやり取りの後間もなく、申立人が当日の研修を途中で放棄したことからすれば、やはりこのX4とのやり取りが、研修を途中で放棄した直接の原因であったと推測される。

こうしたことからすると、申立人が初めから研修を途中で抜け出すつもりでいたものとは考えられず、また前記第1の4の(2)のウで認定したとおり、研修センターを出た後はそのまま平塚営業所に戻っていることからすれば、特段の意図があつての行動とも解されない。

むしろ、前記第1の3の(3)のケで認定したとおり、当日の研修の担当者であったX4は、かつては申立人と同じ権立会のメンバーであったが、その後権立会を抜けて、これと対立する執行部派から立候補して組合役員になっていたことや、過去に申立人が年休の不正取得の問題でX4を追求したことなどがあつたことからして、二人の間には以前から感情的な対立があつたと考えられ、このことが当日の研修の場にも影響していたものと推測される。

以上のことからすると、この研修放棄の事件が本件と直接の関連性を有するとも考えにくいと言わざるを得ない。

したがって、研修を放棄したことは非違行為として非難されるとしても、被申立人の主張のように、この研修放棄の事件と本件とを結び付け、「再び繰り返された意図的な重大規律違反行為である。」と解することは困難である。

(エ) 本件の申立人の行為が、前記ウの(イ)で判断したように、行為自体は大和営業所の三つの事件と類似のものであるとすれば、たまたま申立人が過去2年以内に減給処分を受けていたことをもって、懲戒規程第9条による懲戒処分ではなく懲戒規程第10条に該当するものとし、同条による処分の中でも、いきなり最も重い懲戒解雇処分としたことは、研修放棄の事件と本件とが直接関連するものとは思わない上、それぞれの事件における行為自体はさほど重大な規律違反行為とも考えられないことからすれば、被申立人による本件の申立人の行為に対する懲戒規程の規定の適用の仕方、及び本件懲戒解雇処分がやむを得ないものであつたかどうかについては、疑問があるといわざるを得ない。

オ その他の申立人の規律違反行為等について

(ア) 被申立人は、申立人が、これまでに度々懲戒処分を受けていたこ

と、懲戒処分以外にも、制帽不着用などについて添乗監査や添乗査察において度々警告書や報告書で指摘を受けていたこと、バスの乗務中に過去3件の有責事故を起こしていたこと、さらに昭和63年運転士事故防止研修時にトラブルを起こしたことや、従業員章の不着用について注意を受けても従わなかったことを挙げ、日常の勤務状況も良くなかったと主張する。

この主張は、被申立人が本件懲戒解雇処分の理由としているところの、平成4年7月の申立人の制帽不着用に関連する一連の行為及び平成3年の研修放棄の問題以外に、これらの事情をも考慮した結果、懲戒解雇という重い処分をしたとの趣旨にも解されるので、以下、この点についても検討する。

(イ) まず、申立人がこれまでに度々懲戒処分を受けていることについては、前記第1の6の(2)で認定したとおり、本件の懲戒処分通知書の中でも触れられているところであり、申立人は、前記第1の4の(2)で認定したとおり、確かに過去3件の懲戒処分を受けている。申立人は、このうちの昭和49年8月の飲酒に係る減給処分（前記第1の4の(2)のア）について、当時、特殊交番の仮眠時間中に外で夜食を取り、その際に多少の飲酒をすることは黙認されていたものであり、この時は、たまたま一諸に飲食した運転士の一人が営業所に戻った後に傷害事件を起こしたため、共に外出した申立人も処分を受けたにすぎないものであると弁明する。

ところで、前記の3件の懲戒処分のうち、上記の昭和49年8月の減給処分及び昭和54年2月の指差呼称に関する譴責処分は、既に10年以上も前の処分であり、その事件の内容と処分の程度を考えると、被申立人が本件の処分に際して、これらの事実を考慮して、処分を重くしたとは解し難い。また、残りの1件の平成3年4月の減給処分は、前記エで判断したとおり、被申立人が懲戒規定第10条第8号を適用した根拠としている事実であるから、同じ事実を、さらに処分を加重する理由としたとも考えられない。

(ウ) 次に、制帽不着用などについて添乗監査による警告書や添乗査察による報書で指摘を受けている点については、前記(1)のアの(イ)で述べたとおり、申立人は、かつて、少なくとも制帽不着用についての警告書や報告書の指摘に基づき、上司から改めて教育や注意を受けたことがなく、被申立人がこの点についてそれほど重要視していたとは認められない。また、前記ウの(イ)で述べたとおり、制帽不着用で処分を受けた大和営業書の3名も度々警告書を受けていたことからしても、申立人についてだけ、ことさら加重する要素になるものとは考えられない。

(エ) また、申立人がバスの乗務中に過去3件の有責事故を起こしていることは、前記第1の4の(3)のエで認定したとおりであるが、こ

の点について被申立人からは、申立人の有責事故の件数が他の運転士に比較して多いとか、あるいは起こした事故の程度が大きいといったようなことについては、何らの主張も疎明もない。

かえって、前記第1の4の(1)で認定したとおり、Y3所長は、当委員会における第6回審問において、申立人の運転技量は平塚営業所内では普通である旨証言しており、こうしたことからして、被申立人が、懲戒処分にあたって、このことを処分を加重する要素として考慮したかどうか疑問である。

(オ) 運転士事故防止研修時にトラブルを起こしたことや従業員章の不着用については、前記第1の4の(3)のア及びイで認定したとおりであり、これらのことについては、確かに反抗的な態度として被申立人から非難されてもやむを得ない点があったと言える。

しかし、これらのことに対しては、被申立人がこれまで何らの懲戒処分も行っておらず、また被申立人から改めて申立人に教育等をしたとの疎明もないことからすれば、被申立人自身、これらのことをさほど重要視していたとは考えられない。

(カ) 被申立人が規律違反として挙げる前記(ア)の申立人の行為の中には、運転士事故防止研修時にトラブルを起こしたことや従業員章の不着用など、使用者にとって職場秩序を保つ上では好ましくないものがあつたことは否定できない。

けれども、これらの規律違反行為等の事実は、過去に懲戒処分を受けていたことを除き、本件の懲戒処分通知書の中で全く触れられていない事実である。一般に、使用者がその被用者に対して懲戒処分を科する場合には、その者に対して処分理由を明らかにすべきであると考ええる。

したがって、本件懲戒解雇処分が、懲戒処分通知書に記載されていない事実も考慮した結果、決定されたとすれば、そのこと自体問題なしとしない。

その上、もし、本件懲戒解雇処分に当たって、前記(ア)の規律違反行為等の事実を考え合わせたとしても、前記(イ)から(オ)までにそれぞれ判断したとおり、いずれの事実も、それらを考慮したとするならば懲戒解雇処分もやむなしと判断されるほど、重い事由に当たるとは解し難い。

さらに、前記第1の4の(1)で認定したとおり、申立人には遅刻、欠勤がなく、乗客からの苦情もなかったことや、前記第1の3の(3)のキで認定したとおり、申立人が自らの休日を利用してバスの欠車の状況等を調査した際には、被申立人も時間外勤務手当を支給して、この調査に報いたことがあつたことなどを考えると、申立人の日常の勤務状況が不良であつたとの被申立人の主張は、にわかに首肯し難い。

カ 小括

以上判断したとおり、まず制帽着用の問題に関して、被申立人が、乗合バスの公共性ゆえに、乗務員の制帽の着用自体を特に重要視してきたとは解し難い。それゆえ、申立人が制帽着用を求める上司の指示命令に従わないことは、非難されるべき点はあるにしても、被申立人が雇用関係を維持し難いと考えるほど重大な規律違反行為であるとまでは認められない。

また、被申立人会社における従来の他の類似事件において取られた処分の程度と比較しても、本件懲戒解雇処分は、著しく均衡を失した重い処分であるといわざるを得ない。

さらに、たとえ被申立人が主張する申立人の過去の規律違反行為等の事実が処分の重さの判断にあたって考慮されたとしても、そのために懲戒解雇処分を必要とするほどに、それらが重い事由に当たるとは解し難い。

ところで、懲戒解雇処分は、労働者にとっては、これにより家計を支える収入の道を奪われ、通常、退職金も支給されず、企業外に放逐される上、再就職も困難となる場合が多いと考えられる。それゆえ、懲戒解雇処分は、その他の懲戒処分に比べて過酷な処分である。

こうしたことを考え合わせれば、本件懲戒解雇処分は、申立人の規律違反行為に対する懲戒処分としては過酷にすぎ、異例の措置であったと言わざるを得ない。

したがって、被申立人が申立人を懲戒解雇処分としたことについては、規律違反者に対する処分とは別の意図が働いていたとの疑いの念を抱かせる。

そこで、この点を明らかにするために、以下に、申立人の組合活動と本件懲戒解雇処分との関連性について検討する。

(2) 申立人の組合活動と本件懲戒解雇処分の関連性について

ア 申立人の組合活動等に対する被申立人の認識について

(ア) 被申立人は、申立人の制帽を着用しないなどの規律違反行為は当然のこと、その他の申立人の種々の活動も組合の決定や方針に反した独自の行動であって、労働組合法第7条第1号の「労働組合の正当な行為」には当たらず、不当労働行為救済制度による保護・救済の対象となるものではないと主張するので、まずこの点について判断する。

確かに、就業規則の定めや上司の指示命令にもかかわらず、制帽の着用を拒むという行為自体については、「労働組合の正当な行為」としての範ちゆうを越えるものと言わざるを得ず、申立人自身もこれを組合活動であるとは主張していない。

しかし、一方で申立人は、前記外1の2の(4)のオで認定したとおり、これから組合役員の選挙へ立候補しようとしていたところで

あり、また同じく前記第1の3の(3)で認定したとおり、労働協約に違反するダイヤ編成の是正要求、指差呼称制度に対する反対、特殊交番の取扱いの変更に対する抗議、あるいは割増賃金の不支給の是正要求など、権立会の活動の一環としての活動を積極的に行っていた。こうした申立人の活動は、その多くは、労働組合の運営や組合員の労働条件に係わる問題として「労働組合の正当な行為」に含まれると解すべきである。

したがって、こうした権立会の活動の一環としての活動のゆえに申立人が懲戒解雇処分を受けたとすれば、それは、不当労働行為として救済を受ける対象となるべきものとする。

それゆえ、被申立人のこの点に関する主張は失当である。

(イ) 前記第1の1の(1)及び2の(1)で認定したとおり、権立会は、労使協調的な組合の執行部に対して批判的なグループであり、具体的な活動も、その結成の契機ともなったワンマンバス導入の反対を初めとして、長時間労働に関しての労働協約違反の告発、指差呼称や夏期の制帽着用義務付けに対する反対など被申立人の方針、制度等に対する反対や批判であった。

また、前記第1の2の2の(2)で認定したように、町田営業所における組合役員選挙介入の問題に関する権立会のメンバーらによる不当労働行為の救済申立てについては、当委員会及び中央労働委員会から救済命令が発せられ、中央労働委員会の命令が既に確定していること、平塚営業所においては権立会のメンバーがほとんど班長・副班長に選任されていないこと、さらには権立会のメンバーに対する大和営業所のY2所長の発言や、平塚営業所のY3所長が通例に反して権立会に対して選挙事務所の部屋の貸与を断ったことを考え合わせると、被申立人は、権立会の組合活動を嫌悪していたと解するのが相当である。

上記の班長・副班長の選任の点について、被申立人は、班長・副班長の選任は単なる年功序列ではなく、社員の勤務態度、指導性、協力度、過去の事故や苦情などの有無を基準として行われると主張する。

しかし、前記第1の2の(2)のウで認定したとおり、平塚営業所における班長・副班長の選任は、その実態を見れば、おおむね入社年次の古い者から順に選ばれていたと認められるが、権立会のメンバーの中には申立人を初め、入社年次の上では、班長・副班長の選任の対象となると考えられる者が相当数いたにもかかわらず、それらの者からはほとんど選ばれていない。

この点については、被申立人の主張する班長・副班長の選任の基準が抽象的である上、被申立人は、申立人が選任されてしかるべき者として挙げた何人かの権立会のメンバーについて、それらの者が

選任されていない理由に関して、なんらの具体的な主張や疎明もしていない。このことからすれば、権立会のメンバーが班長・副班長に選任されていないのは、権立会のメンバーであるがゆえであると推測せざるを得ない。

- (ウ) 次に、申立人の組合活動の状況を見てみると、前記第1の3の(1)で認定したとおり、申立人は、権立会において副会長、教宣部長、組織部長など主要な役職を歴任した上、本件懲戒解雇処分当時は事務局長であった。

また、申立人は、その具体的な活動を見ても、前記第1の3の(3)で認定したとおり、労働協約に違反するダイヤ編成の是正要求、指差呼称制度に対する反対、特殊交番の取扱いの変更に対する抗議、割増賃金の不支給の是正要求などに関して、権立会の活動の中心となり、あるいは先頭に立って活動しており、さらに前記第1の1の(2)で認定したとおり、平成2年6月からは権立会ではただ一人の組合役員として活動していた。

こうしたことからすれば、申立人は権立会の中心的な活動家であり、かつ、同人の活動の多くが権立会を通じての組合活動であったことが認められ、被申立人もそのことを承知していたものと考えられる。

- (エ) 一方、前記第1の2の(4)のイ、ウ及びエで認定したとおり、昭和60年以降の組合役員の選挙においては、反執行部派からの立候補者の得票数が徐々に増加しつつあった。特に平塚分会においては、平成2年6月の分会委員（代議院兼任）の補欠選挙で、申立人が、執行部派の候補者を破り当選しており、同分会における分会員数と権立会のメンバー数からして、反執行部派の代表としての申立人に対して、一般の組合員からもかなりの支持があったことがうかがわれる。

このような中で、前記第1の2の(4)のオで認定したとおり、権立会では平成4年10月組合役員の定期選挙に向けて、申立人を中央執行委員長候補者として立てることなどを決定し、その年の6月には既に、社内に配布する権立会の機関紙などにもこのことを公表し、支持を呼び掛けていた。権立会において、組合の長である中央執行委員長候補者に申立人が選ばれたということは、権立会のこの選挙における申立人に対する期待の大きさを推測させるものである。

そして、前記第1の2の(3)のイの(ウ)及び3の(2)で認定したとおり、これまでの例からしても、申立人は、仮に中央執行委員長に落選しても、それに続いて行われる分会選出の中央委員や分会委員の選挙にも改めて立候補することが予想され、その場合には、申立人のこれまでの組合活動等の状況や同人が平塚分会における現役の

代議員兼分会委員であったことからして、反執行部派の組合員の中では、最も当選の期待の掛かる有力な候補者であったと考えられる。

(オ) 以上のとおり、被申立人が権立会の活動を嫌悪していたと解され、申立人がその権立会の中心的な活動家であり、かつ、同人の活動の多くが権立会を通じての組合活動であったことが認められ、被申立人もそのことを承知していたものと考えられる。それゆえ、被申立人は、申立人の組合活動を嫌悪していたものと推認するのが相当である。

そして特に、近年の組合役員の選挙の結果及び申立人の組合役員の選挙における実績からすれば、平成4年10月の組合役員の選挙では、申立人を初めとする反執行部派の候補者が、より多くの組合員の支持を得て、同派の勢力を増大させる可能性があり、このことを望まない被申立人としては、申立人がこの選挙に立候補することを好ましくないものと考えていたと解される。

したがって、特に組合役員の選挙を控えたこの時期における申立人の存在は、被申立人にとっても、ほかの権立会のメンバーとは異なった意味を持っていたと考えられる。

イ 本件懲戒解雇処分 of 時期について

本件懲戒解雇処分は、平成4年8月19日付けで行われた。この年は前記第1の2の(3)のイの(イ)及び(ウ)並びに(4)のオで認定したとおり、3年に一度行われる組合役員の定期選挙の年にあたり、その10月には、中央執行委員の選挙に始まり、中央委員の選挙、分会委員の選挙と順次おこなわれることになっていた。そして、権立会では、申立人を中央執行委員長の立候補予定者として決定し、この年の6月には公表していた。

したがって、本件懲戒解雇処分の行われた時期は、組合役員の選挙を間近に控えた時期であったと言え、こうした時期に被申立人が処分を行ったことは、本件懲戒解雇処分と組合役員の選挙との間に関連があるのではないかとの疑念を生じさせるものである。

ウ 懲戒事由の発生から処分までの時期について

前記第1の6で認定したとおり、本件懲戒解雇処分の対象となった制帽不着用に関する一連の行為が最初に行われた日は平成4年7月5日であり、懲戒処分は同年8月19日付けであったことからすると、本件で最初の指示命令違反行為があった日から処分の日までの日数は45日であった。また、本件と類似の事件である前記第1の8で認定した事例③、事例④及び事例⑤の大和営業所の三つの制帽不着用事件と比較して、本件は、かなり短期間に集中的に制帽不着用についての指示や教育が繰り返されて、懲戒処分に至っていることが認められる。

さらに、前記第1の8で認定した14件の懲戒処分の事例のうち、本件と懲戒事由の発生した日が不明な事例⑦及び事例⑨を除く11件につ

いて、懲戒事由の発生した日（一連の行為が処分の対象となった場合は、最初の行為が行われた日とする。）から処分の日までの日数は、平均でおよそ80日となっており、本件の処分に比べて2倍近い日数を要している。

以上のことからすれば、本件は、他の事例と比較して懲戒事由の発生から非常に短期間のうちに懲戒処分が行われていると言える。

確かに、懲戒処分の事件の内容によっては、直接被申立人の社会的信用に係わるものなど、迅速な対応が必要な場合も考えられる。しかし、本件が他の事件に比べて急いで懲戒処分を決定する必要のある内容であったとは考えにくく、むしろこのことから、やはりなんらかの意図的なものを感じざるを得ない。

(3) 本件懲戒解雇処分と不当労働行為の成否等について

ア 前記(1)のイで判断したとおり、被申立人が懲戒解雇の理由として主張する申立人の行為は、規律違反の点から見ればある程度非難を受けてもやむを得ないとしても、被申立人が雇用関係を維持し難いと考えerほど重大な規律違反行為であるとまでは認めることができず、懲戒解雇は、申立人の行為に対する懲戒処分としては過酷にすぎ、処分として異例のものであったと言わざるを得ない。

それゆえ、被申立人が真にその主張する理由のために申立人を懲戒解雇処分にしたとは考えにくく、むしろ真の理由は外にあるものと推測せざるを得ない。

一方、前記(2)のイの(ウ)で判断したとおり、被申立人は、権立会の中心的な活動家である申立人の組合活動を嫌悪していたものと推認され、特に平成4年10月の組合役員の定期選挙に申立人が立候補することを好ましくないものと考えていたと解される。

加えて、前記(2)のイ及びウで判断したとおり、本件懲戒解雇処分がこの選挙を間近に控えた8月という時期に行われ、かつ懲戒事由の発生からきわめて短期間のうちに行われた点からみれば、本件懲戒解雇処分が申立人の組合役員選挙における影響を考えてなされたとの疑念を持たざるを得ない。

なお、前記第1の2の(4)のオで認定したとおり、申立人の本件懲戒解雇処分後に行われた平成4年10月の組合役員選挙においては、権立会を中心とする反執行部派が立てた候補者は全て落選し、選挙前に申立人がしめていた唯一の組合役員のポストも失われる結果となっている。

以上を総合して判断すると、本件懲戒解雇処分は、被申立人が申立人の権立会の活動を通じての組合活動を嫌悪し、とりわけ申立人が組合役員選挙に立候補することを知って、これを妨げる意図をもって、平成4年10月の選挙を間近に控えた8月に、上司の指示命令に反して制帽を着用しなかった申立人の規律違反行為を理由に、申立人を懲戒

解雇し、同人を企業外に締め出すことにより、権立会やこれを支持する組合員に動揺を与えようとしたものであると推認せざるを得ない。

したがって、本件懲戒解雇処分は、申立人の組合活動のゆえになされたものとして、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為に当たり、またこれらの措置によって組合の運営に介入したのものとして、同条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

イ なお、本件の申立人の行為について一言触れておくことにする。申立人が自らの労働条件に係わる要求等を組合や被申立人会社に対し主張し、その実現を求めていくこと自体は、正当な組合活動として是認されるべきものがある。しかしながらそれらの要求や主張が被申立人会社の採用するところとならないからといって、上司の指示命令に反抗して従わないという行動にまで及ぶことはいささか行き過ぎたものといわざるを得ない。

(4) 救済の方法について

前記(3)のとおり不当労働行為と判断された本件懲戒解雇処分は、行われなかったものとして取り扱うことが相当である。したがって、主文第1項のとおり命ずることにする。

また、申立人は、請求する救済内容として、本件懲戒解雇処分の日以降の賃金相当額に対する年5分の割合による金員の支払い及び陳謝文の手交と掲示を求めているが、本件については、諸般の事情を考慮して、主文第1項及び第2項のとおり命ずることをもって足りるものと判断する。

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7年9月13日

神奈川県地方労働委員会
会長 秋田成就 ㊟