

福岡、平 7 不 3、平9.11.21

命 令 書

申立人 古賀タクシー労働組合

被申立人 株式会社古賀タクシー

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 X-1 に対する、平成 7 年 7 月 6 日付譴責処分及び申立人組合員 X-2 に対する、同月 7 日付譴責処分を撤回し、これら処分がなければ支給されたであろう同年夏期賞与と既に支給した同賞与との差額を同人らに支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員 X-3 に対する平成 7 年 7 月 11 日付の、同 X-2 に対する同月 12 日付の、同 X-1、同 X-4、同 X-5、同 X-6、同 X-7、同 X-8、同 X-9、同 X-10 及び同 X-11 に対する同月 18 日付の、同 X-12 に対する同月 20 日付の、同 X-13 に対する同月 22 日付の、並びに同 X-14、同 X-15 及び同 X-16 に対する同月 26 日付の譴責処分を撤回し、これら処分がなければ支給されたであろう同年冬期賞与と既に支給した同賞与との差額を同人ら（X-2、X-1、X-3 及び X-13 を除く。）に支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員 X-3 に対する、平成 7 年 7 月 31 日付譴責処分及び同年 8 月 1 日付出勤停止処分を撤回し、これら処分がなければ支給されたであろう同年 8 月分給与（手当を含む。）及び同年冬期賞与と既に支給した同給与及び同賞与との差額を同人に支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人組合員 X-1 に対する、平成 7 年 8 月 4 日付出勤停止処分を撤回し、同処分がなければ支給されたであろう同年 8 月分給与（手当を含む。）及び同年冬期賞与と既に支給した同給与及び同賞与との差額を同人に支払わなければならない。
- 5 被申立人は、申立人組合員 X-2 に対する、平成 7 年 8 月 4 日付の 2 件の譴責処分を撤回し、これら処分がなければ支給されたであろう同年冬期賞与と既に支給した同賞与との差額を同人に支払わなければならない。
- 6 被申立人は、申立人組合員 X-2、同 X-1 及び同 X-3 に対する、平成 8 年 5 月 10 日付譴責処分を撤回しなければならない。
- 7 被申立人は、申立人組合員 X-1 及び同 X-3 に対する、平成 8 年 5 月 10 日付出勤停止処分を撤回し、同処分がなければ支給されたであろう同年 5 月分給与（手当を含む。）及び同年夏期賞与と既に支給した同給与及び同賞与との差額を同人らに支払わなければならない。
- 8 被申立人は、申立人組合員 X-1 及び同 X-3 に対し、両名が平成 7 年 7 月 26 日に就業時間中に団交に出席したとして同人らの同年 7 月分給与から控

除した1時間30分の賃金相当額を支払わなければならない。

- 9 被申立人は、上記第1項ないし第8項（第6項を除く。）により支払を命じた金員に、年5分の金員を付加して支払わなければならない。
- 10 被申立人は、次のような行為により申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- (1) 申立人組合の組合活動及び同執行部の指導を誹謗中傷し、上部団体に加盟しその指導に従う申立人組合の運営に介入する文書を会社内に掲示し或いは従業員に配布すること。
- (2) 組合指令が出ていることを知りながら、申立人組合及び組合員に対し処分を暗示又は警告して希望調査表記入の業務命令を発すること。
- 11 その余の申立ては棄却する。

## 理 由

### 第1 申立人の請求する救済内容等

申立人の請求する救済内容及び被申立人主張の処分理由は、次のとおりである。

- 1 被申立人は、次の申立人組合員に対する各処分を撤回しなければならない。

整理番号	処分通知書等記載の処分年月日	被処分者氏名	処 分 内 容	被申立人主張の処分理由
1	平成7年7月6日	X-1	譴 責	就業時間中のビラ配布及び4月24日の経費折半を巡る混乱
2	7月7日	X-2	譴 責	就業時間中の組合大会出席及び4月24日の経費折半を巡る混乱
3	7月11日	X-3	譴 責	希望調査に応じなかったこと
4	7月12日	X-2	譴 責	希望調査に応じなかったこと
5	7月18日	X-1	譴 責	〃
6	7月18日	X-4	譴 責	〃
7	7月18日	X-5	譴 責	〃
8	7月18日	X-6	譴 責	〃
9	7月18日	X-7	譴 責	〃
10	7月18日	X-8	譴 責	〃
11	7月18日	X-9	譴 責	〃
12	7月18日	X-10	譴 責	〃
13	7月18日	X-11	譴 責	〃
14	7月18日	X-17	譴責保留	希望調査表に○印記入後、組合指示により消去したこと
15	7月18日	X-18	譴責保留	〃
16	7月20日	X-12	譴 責	希望調査に応じなかったこと

17	7月22日	X-13	譴責	〃
18	7月26日	X-14	譴責	〃
19	7月26日	X-15	譴責	
20	7月26日	X-16	譴責	
21	7月31日	X-3	譴責	第2回団交折衝の混乱
22	8月1日	X-3	出勤停止 2日間	勤務時間中の団交出席
			譴責	
23	8月4日	X-1	出勤停止 2日間	勤務時間中の団交出席
			譴責	
24	8月4日	X-2	譴責	組合役員を勤務時間中に団交に出席させたこと
25	8月4日	X-2	譴責	希望調査に応じないよう指示したこと
26	8年5月10日	X-2	謹責	無線私言
27	8年5月10日	X-1	譴責	〃
28	8年5月10日	X-3	譴責	〃
29	8年5月10日	X-1	出勤停止 2日間	業務妨害
30	8年5月10日	X-3	出勤停止 2日間	〃

- 2 被申立人は、上記処分に係る賃金、諸手当及び一時金から減額、控除した金員に年5分の利息相当額を付して当該組合員らに支払わなければならない。
- 3 被申立人、申立人組合員X-3に対し、同人の平成7年7月分給与から控除した1時間45分の及び同X-1に対し、同人の同年同月分給与から控除した1時間40分の賃金相当額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人組合員X-13を平成7年9月20日付で再雇用したものととして取扱い、その間の得べかりし賃金相当額を支払わなければならない。
- 5 被申立人は、申立人組合員を特定することを目的として「希望調査」を一方的に実施することにより申立人組合の運営に介入してはならない。
- 6 被申立人は、申立人組合を誹謗、中傷する文書（後記第2認定した事実中、四角囲みの部分）の掲示、配布をしてはならない。
- 7 ポスト・ノーティス

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 申立人古賀タクシー労働組合（以下「組合」という。）は、株式会社古賀タクシーに勤務する従業員22名により平成7年（以下1桁の年数については「平成」を、2桁の年数については「昭和」を省略する。）4月10日に結成された単位労働組合であり、結成と同時に全国自動車交通労働組合総連合会福岡地方連合会（以下「地連」という。）に加盟した。

- (2) 被申立人株式会社古賀タクシー（以下「会社」という。）は、37年10月15日に設立され、肩書地に本社を置き、タクシー23台、ジャンボタクシー4台をもって一般乗用旅客自動車運送事業を営んでおり、本件申立時（7年8月9日）の従業員は、51名（うち乗務員41名）である。

## 2 乗務日における組合大会出席

- (1) 7年4月10日、組合は、会社に「組合結成通知書」、運賃改定後の勤務時間、有給休暇、賃金等についての「要求書」及びこれらの要求事項に関する団交を4月24日に開催するよう求めた「団交申入書」を提出した。

- (2) 組合は、組合員の勤務ダイヤが異なるため、7年4月14日から同月16日の3日間に分けて、非番、公休の組合員を粕屋郡古賀町（当時。）にある組合のX-1副執行委員長（以下「X-1副委員長」又は「X-1」という。）の自宅に集めて組合大会を開催した。

組合のX-2執行委員長（以下「X-2委員長」又は「X-2」という。）は、4月15日が勤務日であったが、同日13時15分から13時35分まで会社において昼食をとった後、会社の取締役総務部長Y-1（以下「Y-1部長」又は「Y-1」という。）に「バイクの油を入れてちょっと用事を済ませてくる。」と言ってX-1副委員長宅へ行き、13時45分から14時5分まで組合大会に出席した。そして、14時10分ごろ帰社し、タクシー乗務に戻った。

なお、会社におけるタクシー乗務員の休憩は、社外で各乗務員個別に従事するというその業務の性格上、乗務員それぞれが通常16時間（1乗務）の拘束時間中に3時間の休憩を業務の繁閑に合わせて適宜の時間に、適宜の場所において、食事、理髪、休息等自由に利用し、また、会社も休憩の時間、場所、利用方法について就業規則第37条「従業員は休憩時間（労働基準法第34条による）を自由に利用することができる。但し、事業場外に私用外出するときは所属長の承認を受けなければならない。」との規定を置くほか、特段の指示は行っていなかった。

## 3 第1回団交（経費折半事件）

- (1) 7年4月18日、会社の専務取締役Y-2（以下「Y-2専務」又は「Y-2」という。）は、X-2委員長に団交の会場費は組合と折半したいと申し入れたところ、同委員長はこれを了承した。

- (2) 7年4月24日、宗像郡福間町厚生年金スポーツセンターにおいて、会社はY-2専務、Y-1部長、組合はX-2委員長、X-1副委員長、地連書記長X-21（以下「X-21地連書記長」という。）らが出席して第1回団交が開催された。

団交終了後の会場費支払の際、他の一般客もいるロビーにおいて、X-21地連書記長が「組合は払う必要はない。」と主張したのに対し、Y-1部長は「事前の約束と違う。みっともないことを言うな。」と反発し、双方大声で応酬し会った（以下「経費折半事件」という。）。

結局、事前の取決めどおり会社とX-2委員長とで会場費を折半して支払うことで、この騒ぎは収まった。

- (3) 7年5月27日、会社は「要求書に対する回答」と題する文書を掲示した。

同文書は、組合からの同月26日付文書に回答する形となっており、その内容は、水曜会は労働組合ではなく経営会議であるから水曜会の取扱いと同様に組合との協議を社内で行うことはできないこと、5月18日の会社事務室のやりとりなどが組合の団交申し入れの態様が一方的に日時・場所などを指定した書面を置いていくという高圧的なものであること、組合が問答無用で自分の意見を押し通す姿勢であること、組合に良識ある対応を求めることなどであった。

なお、上記「水曜会」とは、62年にY-2専務、Y-1部長らが発起人となって発足した組織で、その会則で会長は社長が就く旨規定され、会長である社長が指名する経常者側3名及び従業員代表者13名（うち営業4名、整備1名、経理2名、「班長」と称する乗務員6名）により構成されている。会議は毎月第3曜日に定例的に開催され、そこで経営事項、労働条件等についての協議、決定がなされている。

- (4) 7年5月31日、組合は、当委員会に団交会場費用のかからない会社内での団交開催を求めるあっせんを申請した（平成7年（調）第8号）。6月21日、あっせん員会は、「団交は社内で行うことが望ましいが、社外で行う場合、会場の設定は労使が交互に担当することにし、担当した方が費用の負担もする。」との解決案を示した。これに対し、労使双方はこれに賛同する姿勢を示すなどの経緯を経て、最終的に、会社から、団交のルール作りを急ぎたいので、ルールができるまでの間、会場設定と費用負担は会社が行う旨の申し出がなされ、組合がこれを了承することで、同あっせん事件は解決した。

- (5) 7年6月11日、会社は、4年にX-1が水曜会の班長を辞任した経緯について「第106回水曜会検討結果」と題する次の文書を会社掲示板に掲示した。なお、この文書には、X-1の4年10月28日付の「今般健康の都合に抛り班長を辞退させて戴きます。」と記された班長辞退届の写しが「参考」として付されていた（以下、第2認定した事実中、四角囲みの部分は、会社が会社掲示板に掲示し、又は従業員に配布した文書で、かつ、組合が不当労働行為として救済を請求する文書を引用するものである。但し、原文中の一部には2倍ないし4倍の拡大文字が使用されていたが、本命令書では、同部分について斜体で表記する。）。

X-1の班長辞退承認と後任班長の選定について

平成4年12月1日の運賃改定目前の平成4年10月28日、X-1さんから班長辞退届が出された。7月頃から再三にわたって、早出、遅帰りの者には「30分、〇〇〇円」を出せとしつように主張した。自分の為の事のみを主張するので会社としては「一部の者のみを得となるようなこと

はしない」と回答したところ、腹いせ的にやめてしまい今日に至った。改めて辞退届を水曜会に提出し、諮った結果、後任はZ-1さんということに決まりましたので、よろしくお願いします。

- (6) 7年6月21日、会社は、「地労委の『あっせん受諾』について」と題する文書を掲示したが、その中には次のような記述があった。

「あっせん」受諾に伴う会社の取組み

「団体交渉」を行うには、団交を行うためのルールづくりが必要ですが、組合がそのような話には耳を貸さず、上部機関の指導のままに、地方労働委員会に申請してしまった為、このような結果となり恥ずかしいかぎりです。

「あっせん」の中で組合には会社と話し合うように特に注意があったところです。

ルールづくりに対する考え方

「あっせん」の中で指導を受けました趣旨を踏まえ、今後は社内の者が中心になって話し合い、キチットしたルールをつくり、外部からの影響を受けることの少ないものに育てていきたいと考えています。どうぞ皆様のご理解とご協力をお願いいたします。

- (7) 会社は「回覧労組交渉経過と『あっせん』受諾をおわって」と題する7年6月28日付文書を配布したが、その中には次のような記述があった。

「あっせん」受諾

- 1 組合側の主張は無視され、「組合も団交場所と団交経費を負担せよ」との「あっせん」であった。

完敗した組合は、なんと言いつくろうのでしょうか。

- 2 そのうえ、組合側は団交をする為のルールづくりを、会社側と話し合うよう強く注意された。

- 3 会社側としては、団交の為のルールづくりの作業は、社内の者がよく話し合っけてキチット決めるよう指導があったことをうけ、その指導に基づく作業期間については、場所と経費は会社が負担しますとお願いして、認めて頂いた。

- (8) 7年7月4日、会社は、「警告」と題する次の文書を掲示した。

就業時間中の、ビラ配布、集合参加、組合勧誘等の違法行為があり、再三にわたり注意した処ですが、悠然としてあとをたちません。会社は組合運動をするなどいっているのではないのです。就業時間中は仕事をしてください。自分が休みの日や、休憩時間、始業前、始業後でも他の人に迷惑となる（業務妨害）行為はしてはなりませんと言っているのです。組合運動は、お互いが休みの日に、会社の関係のない処でやってください。4月24日の団交、4月28日の折衝、5月29日の書面等で、違法行為をやめるよう注意したにもかかわらず、それを無視するので、対応

する対策をとることになる事をご了解ください。

信頼しあえる労使関係を求めています。現在までの行動法以外のなものもない事を、警告いたします。

- (9) 7年7月6日、会社は、X-1副委員長に対し、同人が同年4月から5月にかけての就業時間中の組合活動を行ったこと及び同年4月24日の経費折半事件により会社の信用を失墜させたことを理由として就業規則第5条第1号及び第18号により譴責処分に付した。

翌7日、会社は、X-2委員長に対し、同人が同年4月15日就業時間中に組合集会に参加したこと及び同年4月24日の経費折半事件により会社の信用を失墜させたことを理由として就業規則第5条第1号及び第18号により譴責処分に付した。

- (10) 7年7月7日、会社は、上記(9)認定の譴責処分に関し、「懲戒処分の実施について」と題する文書を掲示したが、同文中には次のような内容の記載があった。

この世間の常識に、真っ向から反逆し、目に余る違法行為を繰り返す古賀タクシー労働組合に対して、再三にわたり中止を呼び掛けたのですが、無視されつづけるならば、処分せざるを得なくなったことをご理解下さい。

7月4日の「警告！」の掲示文は、公的期間の指導趣旨を踏まえ掲示したものです、内容を十分に理解し今後は良識ある行動を取られるよう強く望みます。

#### 4 処分を受けたことを理由とする7年夏期賞与の控除

- (1) 会社の「賞与」は、「歩合給、皆勤給、勤続給、無事故給、考課給、加算給」で構成されている。7年7月14日、会社は、水曜会で検討した結果として「夏期賞与の考え方」と題する7年夏期賞与支給の運用に関する文書を掲示した。

同文書には、7年夏期賞与について、その支給対象期間や同賞与の内容である歩合給、皆勤給、勤続給、無事故給の支給基準などの記述のほか、「考課給」につき、「貢献度により増減がある20,000円」との記述、これに続けて、「ただし、服務規律違反者は貢献に相反する行為の実行者であり、考課給の付与は到底考えられない。(今回新設)今回に限り考課給ゼロは処分者2名のみとした。」との記載があった。また、同様に加算給の支給基準として、対象期間中に360万円という基準以上の運賃収入を達成している者に対して、「歩合給にプラスして、平均支給額が41万円になるように、約86,900円の加算金を付加して支給する。ただし、服務規律違反者には、この加算金を付加しない。(今回新設)処分者2名に対しては▲20%の減額を今回に限り実施する。」との記載があった。

さらに、勤務成績との関係について、就業規則第98条『懲戒処分に処せられたことは、勤務成績査定の対象とする。』と掲記して、その続き

に、(今回新設)及び「6/1以降の処分者については、給料、賞与と減額の対象とする。」との記載があった。

- (2) 会社は、上記「夏期賞与の考え方」に基づき、X-2委員長とX-1副委員長が前記第2の3の(9)認定の譴責処分を受けたことを理由として、7年7月25日支給のX-2委員長の7年夏期賞与から35,797円(考課給20,000円、加算給15,797円)を、また、X-1副委員長の7年夏期賞与から39,580円(考課給20,000円、加算給19,580円)を控除した。

なお、会社では、これまで服務規律違反を問責する1件の譴責処分を理由に考課給全額がカットされた例はなかった。

## 5 希望調査

- (1) 7年5月頃から、会社は、労働基準法(以下「労基法」という。)改正に伴い、タクシー乗務員の労働時間を週44時間から42時間へ短縮(以下「時短」という。)する勤務ダイヤ改正の検討を行ってきた。その一環として、Y-1部長はX-2委員長にダイヤ改正に関し口頭で意見を聞いたところ、X-2委員長は、時短に伴う賃金減少の補填について考慮されているものであれば、勤務ダイヤは会社の作成するものでよい旨答えた。

会社は、6月24日の水曜会において、組合は時短について「ノータッチ」であると報告し、時短に伴う勤務ダイヤ案の作成を進めた。

6月30日から7月13日にかけて、会社は、始終業時刻、拘束時間、残業時間及び乗務日数等の異なるダイヤ改正3案並びに全乗務員の姓名を記した一覧表(以下「調査表」という。)を掲示し、全乗務員に各自の希望案に○印を記入させるという方法による調査(以下「希望調査」という。)を実施した。同調査表には、「皆さんの最も希望の多い時短を決めたいと思います。時短3案について、いずれか一つの案に○印をつけてください。」との記事と「注」として「勤務ダイヤ決定後、賃金について取組みたいと考えています。」との記事があった。

なお、会社は、4年の時短に伴う勤務ダイヤ編成の際や5年及び6年の労基法第36条に基づく協定(以下「三六協定」という。)締結に係る従業員代表者選出についても今回同様、記名、○×記入の方式で意向調査を行っていた。

- (2) 調査開始の数日後、X-2委員長は、各組合員に対し、会社の示した時短案は賃金減少の補填措置が不明確であるとして希望調査には応じないこと及び既に記入した者は消去することを指示した。

この指示に従い、組合員らは調査表に○印を記入せず、また、既に記入していた組合員らはこれを消去した、非組合員の中にもいったん記入した○印を消去した者が1名存した。

- (3) 7年7月8日、会社は、調査表に未記入の者がおよそ半数も出たことから、調査表に記入するよう指示する文書を掲示した。併せてX-2委員長に、希望調査に対する組合としての関与の有無を質した。これに対

し、X-2 委員長は、同調査に応じないようにとの指導はしていないと答えた。

また、会社は、同月 8 日から 13 日にかけて、調査表に○印を記入していない乗務員一人一人に対し、記入するよう命令するとともに不記入の理由を質した。

- (4) 7 年 7 月 10 日、会社は、「時短 3 案の希望調査について」との表題で、○印未記入の乗務員に記入を指示する文書を掲示したが、その中には下記の記述があった。

記

- 2 万一組織による非協力の指示がでていた事が後日でも判明した場合は組織の責任者についても責任をとってもらいます。また、非協力の指示を出した執行部についても責任をとってもらいます。
- ※H 7. 7. 8 X-2 委員長、組合は全く指示も何もしていないとの回答でしたので為念。
- 3 組織による指示がないとなると、未記入者各個人の責任において記入しなかったものと理解し、対応する措置をとらせてもらいます。  
(サービス規律違反として)
- 4 また、○印未記入の方については、新勤務ダイヤに対する一切の権利を放棄したものと受止めさせてもらいます。
- 5 この 3 案のうち、最も希望の多い案については、鋭意勤務ダイヤの煮詰めを行い、勤務ダイヤの決定をまって、賃金の検討に這入りたいと考えています。
- (5) 7 年 7 月 11 日、X-2 委員長、X-1 副委員長、組合の X-3 書記長（以下「X-3 書記長」又は「X-3」という。）及び組合の X-15 執行委員（以下「X-15 執行委員」又は「X-15」という。）は、Y-1 部長に対し、会社が乗務員である組合員一人一人を呼び出して希望調査表に記入するよう指示したことについて抗議した。

その際、X-2 委員長は、組合員に対しては、今回の希望調査には賃金減少分の補填措置が欠けているので、賛成できないと伝えていると述べた。これを受けて、Y-1 部長は、組合は今まで組合指導はしていないと言っていたが、組合員に X-2 委員長の考えを伝えているということは組合指導があるということではないかと聞き返した。これに対し、X-2 委員長は、「Y-1 部長の考え方で言えば組合指導をしたことになりますね」と答えた。

会社は、同日 14 時 20 分付で、「組合指導により○印をつけていない皆さんへ」と題する文書を掲示したが、その中には下記の記述があった。

記

H 7. 7. 11、12:40 頃、X-2、X-3、X-15、X-1 の 4 氏がこられ、時短 3 案に対する「組合の考え方を話した」との事だったので、そういうのを「指導した」と云うのではないかと聞き返したところ「指

導したということになります」との事でしたのでお知らせします。

- (6) 7年7月12日、会社は、「○印をつけていない組合指導を受けた皆さんへ」と題する文書を掲示したが、その中には下記の記述があった。

記

- 1 H7. 7. 11事務所で仕事の真最中にX-2外3名がドヤドヤと入込み「抗議に来た」との言上。そのうえ、「俺達は休憩時間」とのことでした。

「業務妨害」と再三云ったのですが、「休憩時間中は組合活動ができる」とのこと。全く聞く耳を持たず16～7分間妨害（抗議）をして立去った。

- 2 この時、時短3案については「組合指導をした」との事ですので、組合の指導責任はとります。

- 3 組合指導を受けて○印をつけていない皆さん。あなた達は、「会社指示、命令を守らない」のですから当然、服務規律違反として対処します。不服があれば、「組合指導を守らない」か、または、「組合指導を守った」うえで、指導した方々の責任を追求してください。（会社は、預り知らぬ事ですから。）

- 4 くどいようですが、「指導した責任」と、○印を記入しない責任は、双方とも併せて対応する措置を取らせていただきます。

（注）○印を指導の為つけていない者は処分されず、X-2外3名が処分されるのだという勝手な解釈が流布されているので為念。

- (7) 7年7月13日、会社は、「組合宣伝と時短3案等について（メモ2）」と題する文書を配布したが、その中には次の記述があった。

- |   |
|---|
| <p>1 自交総連福岡 333号（7. 4. 15）の記事から<br/>「投票で選ばれたX-2氏を会社が工作して引っ繰り返した…」とありますが、投票に負けたものの全くのいいかげりではないでしょうか。黒白付けるために、X-2さんの好きな裁判でもしてみますか…。</p> <p>4 「会社の行為は、組合敵視…」ビラ（7. 7. 7古賀タクシー労働組合執行部）</p> <p>1) 経費を負担させる方が「不当労働行為」。とのことですが、地労委あっせんは「会場とその経費は相互負担」でした。このあっせんに「拘束力はありません」と片付けていますが、公的機関に対しても、これを守らず、反抗するのでしょうか。「地労委」はダメだから「中労委」で解決するとのことですが、大丈夫ですか。</p> <p>5) 折衝、団交等に対する、委員長としての見識、責任を全く持ち合わせていないのでしょうか。騒ぎを大きくするだけで、「指導していない」などと責任逃れをし、犠牲を個人に押しつけるのでしょうか。それが責任を持つ執行部でしょうか。組合指導を守って犠牲になる個人は、誰が救うのでしょうか。（7月10日時点）</p> |
|---|

6 時短3案について

7月8日にX-2さんは、「絶対に組合指導はしてない」「8Hカットは、どこをどのようにカットしようが何も云わない。8Hカットは運輸省からの指示で決まっているのだから」、と会社には云いましたが、

水面下では、「○印をしないように協力してくれ」との組合指導が出ていましたね。

そして、7月11日には「指導した」となりましたが、どう云うことなのですか。会社は指示に従わない、各個人には、服務規律違反として対応する措置をとります。

「指導した」と会社に云っただけでは、「責任をもつ」執行部とは、云えないのではないのでしょうか。

- (8) 7年7月14日、会社は、「水曜会検討事項」と題する文書を掲示したが、その中には次の記述があった。

3案について、皆さんの希望を調査しましたが、結果は 案となりましたので、 案について具体的な勤務ダイヤの検討に入ります。

現在行っている希望調査について、非協力の方はその理由をはっきりと申し出てください。万一、組織による非協力の指示が出ていることが判明した場合は、その組織に対しても対応する措置を採ることになります。また、希望調査に非協力の方は、新勤務ダイヤに対して一切の権利を放棄するものと解することを付け加えておきます。

- (9) 同じく14日、会社は、「就業規則抜粋（メモ3）」という表題で、希望調査（業務上の指示・命令）に対し、調査に応じず上長の指示命令（○印を記入するように命令した）にも従わない行動が見受けられたとの趣旨の文書を掲示した。同文書には併せて後記第2の13認定の就業規則第4条服務心得、同第5条服務規律の各条文及び同第93条再度違反行為を行った場合、同第99条譴責、減給、乗務停止、出勤停止等、同第100条論旨解雇、懲戒解雇の各懲戒規定条文が記載されていた。
- (10) 会社は、別表記載のとおり、7年7月11日から同月26日にかけて、X-3書記長からX-19までの17名の組合員に対して、希望調査に応じなかったことが「服務規律違反」に当たるとして譴責処分に付した。また、同じく別表記載のX-17からX-20までの3名の組合員に対しては、希望調査に○印記入後、組合の指示に従い消去したことは「譴責処分」にあたるとしながら、「但し、今回に限り保留する」とした。同じく記入後消去した非組合員の1名も「譴責保留」とした。
- なお、組合は、8年8月27日の本件第9回審問において、本件申立て後に組合を脱退したX-19、X-20に係る救済申立てを取り下げる旨陳述した。

- (11) 7年7月21日、組合は、会社に対し、時短と勤務ダイヤ変更は基本的

労働条件であるにもかかわらず、会社が団交を経ることなく希望調査を行い、これに応じない者には処分をちらつかせながら個々の乗務員から同意を求めたことは承服できない、また、上記(10)認定の譴責処分は不当であるとして、同処分を撤回するよう抗議した。

- (12) 7年7月22日、上記(11)認定の抗議に対して、会社が掲示するとともに全車両に配布した『抗議』に対する返答(メモ5)」と題する文書には次のような内容が記されていた。

こんな抗議で、処分された皆さんを誤魔化すのですか。

これが無茶苦茶で、無法で、違法な指導をした結果、多くの皆さんが処分されたことに対する、執行部の責任の取り方ですか。土下座で謝り、経済的な面についても補償せねばならないものを。

\* 運賃改正以来、7月8日まで組合は

- (1) 時短はどこを、どうカットしてもよい。賃率を上げることだけだと云う主旨の主張を組合員や会社に言い続けてきた組合執行部。
- (2) このようなことから、やむをえず、全員を対象にした、時短ダイヤの希望調査をし、最も希望の多いものを新勤務ダイヤとすることにし、調査を始めた。
- (3) しかし、希望の○印をする人が少ないので、7月8日にX-2委員長に反対の指導をしていないかを確認したが「絶対に反対の指導はしていない。8H減はどこをカットしてもよい」と云う強い調子のものだった。
- (4) そのような主張とこの抗議は、全くあい反するものですが…皆さん騙されないように。

\* ウソばかり云って逃げ場がなくなり、追い込まれた結果、とうとう、皆さんを犠牲にしておきながら、何と云う言い草。正堂堂と、理を以て指導し、交渉したらどうですか。

\* 全く反対も意見も出さない、と云うから希望調査したところ、卑怯にも水面下で「こっそりと」組合指導をし、その指導の結果がどうなるかも判らずに、それが「責任をもつ執行部」といえますか。

それから、何度も掲示をしましたが見ましたか。「組合員」に対して処分をしたのではありません。服務規律に違反する「従業員」を譴責したのです。「組合員」ではありませんので為念。

- (13) 会社は、7年8月4日付でX-2委員長に対し、希望調査に応じないよう指導したことが「服務規律違反」であるとして譴責処分に付す懲戒処分通知書を発した。
- (14) 上記希望調査の結果は、会社が示した3案のうち第2案として記されたものを希望する乗務員が多数であった。しかし、会社は、希望調査に係る本件不当労働行為救済申立事件が係属中であるとして、結審時においても第2案に基づく勤務ダイヤの変更は実施していない。

## 6 第2回団交

(1)ア 7年7月5日、会社と組合は次回の団交を7月26日の13時から14時30分までとすることで合意した。当初、組合は、団交当日が乗務日に当たらないX-2委員長のみが出席することにしていたが、その後、結成後日も浅いことから組合三役揃って団交に臨むという方針に変え、団交当日が乗務日に当たるX-1副委員長とX-3書記長については同人らの休憩時間を利用して団交に出席することとした。

同年7月24日、組合は、X-2委員長の名義で、7月26日に予定されている第2回団交については、当日が乗務日に当たるX-1副委員長、X-3書記長もその休憩時間の一部を利用して出席するとして、両名が同日の13時から14時30分まで職場を離脱する旨の「職場離脱届」を会社に提出した。

イ これに関して、Y-1部長は、乗務中のX-2委員長を事務所に呼び出したところ、同委員長がX-3書記長を伴い事務所に入ったため、同部長は、呼び出したのはX-2委員長だけであるとして、X-3書記長に乗務に戻るよう指示した。

これに対し、X-2委員長は、会社が組合用務で呼び出しているのだから、X-3書記長も同席させて欲しいと述べたが、Y-1部長は、賃金カット若しくは懲戒処分の対象となる旨告げた。しかし、X-3書記長は賃金カット等もやむを得ないとして退出しなかった。X-2委員長は、組合としては乗務日であっても休憩時間中であれば、団体交渉に参加できると主張し、第2回団交には組合三役揃って出席すると述べた。Y-1部長は、「組合活動は就業時間外が原則であり、団交出席者は就業時間外の者のみ認める、会社としては、団交出席するのであれば、有給休暇か勤務振替で対応してもらいたい、今日になって急に説明もなく「職場離脱届を出されても、会社としては勤務の振り替えなどの対応がとれない、26日は乗務員が2名不足している状態で、さらに2名が足りなくなることは困るのでX-1、X-3の両名は通常どおりタクシーに乗務してもらおう、団交出席は認めない。」などと述べた。その際、Y-1部長は、X-3書記長が胸ポケットにテープレコーダーを入れて録音しているのを見つけ、「こんな折衝まで録音することはない。切りなさい。」と手を伸ばして取り上げようとしたが、X-3書記長は「切らん。切らん。」と言って遮り、両者は揉み合いとなった。この直後、X-3書記長はY-1部長に殴られたので病院に行くと言って途中で退席した。X-3がこの折衝の場にいた時間は約5分間であった。

X-3は粕屋郡古賀町内の病院で治療を受けたところ、約一週間の通院、加療を要する打撲傷である旨診断された。後日、X-3書記長は、Y-1部長をX-3書記長に対する傷害罪で粕屋警察署に告訴し、粕屋警察署は同事件を福岡地方検察庁に書類送検したが、同検察庁はこれを不起訴処分とした。

- (2) 7年7月25日、X-2委員長は、Y-1部長に対し翌26日の団交にはX-1副委員長とX-3書記長も出席すると重ねて告げた。これに対し会社は、両名が出席すれば団交は成立せず、その責任は組合にあると答えた。
- (3) 7年7月26日、第2回団交が粕屋郡古賀町勤労者研修センターで開かれた。冒頭から会社は、乗務日であるX-1副委員長とX-3書記長が同席していることを取り上げ、勤務時間中の者の団交出席は認めない、両名が退席しない限り団交は行わない等と主張した。これに対し組合は、両名の出席を認めるよう要求して、1時間半にわたり労使は終始激しく対立し、団交事項についての協議に入れないうまま予定された交渉時間の経過によって同日の団交は終了した。
- (4)ア 会社は、7年7月31日付で、X-3書記長に対し、上記(1)のイ認定の7月24日の団交折衝の混乱を理由として譴責処分に付した。
- イ 会社は、7年8月1日付で、X-3書記長に対し同年7月26日の就業時間中に第2回団交に出席したことを理由に2日間の出勤停止処分に付し、同年8月4日付でX-1副委員長に対し同理由で2日間の出勤停止処分に付した。
- また、同じく4日付で会社は、X-2委員長に対し、X-1副委員長、X-3書記長の2名を同年7月26日の第2回団交に出席させたことを理由に譴責処分に付した。
- ウ 会社は、X-3書記長の7年7月分給与から同年7月26日の第2回団交出席の1時間30分を含む1時間45分の賃金相当額を控除し、同様に、X-1副委員長の同年7月分給与からも同年7月26日の第2回団交出席の1時間30分を含む1時間40分の賃金相当額を控除した。
- エ X-1及びX-3の7年8月分給与から上記イの処分に伴い、皆勤手当、無事故手当、乗務手当の諸手当が控除され、また、処分に伴う運収減により両名の賃金が減少した。
- なお、会社の就業規則に基づく乗務員賃金規程には、皆勤手当、無事故手当及び乗務手当については、次のとおり規定されている。
- 第4条 皆勤手当は月額6,000円とする。但し下記の取扱いにより支給する。
- (3) 届出欠勤、1日につきマイナス2,000円
- 第6条 無事故手当は月額8,000円とし、無事故の者に支給するが下記により取り扱う。
- (1) 所定乗務数16乗務以上の者8,000円
- (2) 所定乗務数14乗務以上の者4,000円
- (3) 所定乗務数14乗務未満の者 0円
- 第8条 乗務手当は、月額1,500円とし規律違反のないものに支給する。
- 7 7年冬期賞与の控除
- (1) 会社は、前期第2の5の(13)認定の希望調査記入命令に従わなかったこ

とを理由として7月11日ないし同月26日付で譴責処分に付した組合員のうち、別表記載のX-4からX-16までの12名の組合員に対して、上記命令違反を理由とする所定評価として7年12月支給の冬期賞与から考課給各10,000円を控除した。

別表記載の組合員X-13（以下「X-13」という。）は、後記第2の8認定のとおり7年9月19日付で雇止めとなり、また、X-19は、7年冬期賞与支給日以前に会社を退職しており、いずれも同賞与を支給されていない。

- (2) 会社は、前期第2の5の(13)認定の希望調査の不記入指示による7年8月4日付の譴責処分及び前期第2の6の(4)のイ認定の第2回団交出席指示による同年8月4日付の譴責処分を受けたことを理由としてX-2委員長の同年12月支給の冬期賞与から27,207円（考課給15,000円、加算給12,207円）を控除した。
- (3) 会社は、X-1副委員長が前期第2の6の(4)のイ認定の就業時間中に第2回団交に出席したことによる7年8月4日付の出勤停止処分を受けたことを理由に同年12月支給の冬期賞与から32,794円（考課給18,000円、加算給過14,794円）を控除した。
- (4) 会社は、X-3書記長が前期第2の6の(4)のア認定の団交折衝の混乱による7年7月31日付の譴責処分及び前期第2の6の(4)のイ認定の就業時間中の団交出席による同年8月1日付の出勤停止処分を受けたことを理由に同年12月支給の冬期賞与から32,249円（考課給19,000円、加算給13,249円）を控除した。

#### 8 X-13の雇止め

- (1) X-13は、63年6月20日に嘱託乗務員として会社に採用され、3か月の試用を経て同年9月20日から期間を1年とする嘱託雇用の契約を結び、以後同契約を6回更新してきた。
- (2) 7年7月10日、Y-1部長は、翌月満64才になるX-13に対し、同年3月25日に他の嘱託乗務員（満64才）が勤務時間外ではあるが脳梗塞で倒れたことを例に挙げ、X-13が高齢であり健康状態が懸念されると述べるとともに、会社を辞めて厚生年金と失業保険を受け取った方が今よりも月額で11万円くらい収入が多くなる等と説明し、来る9月の契約期間満了時には当直勤務のある月17乗務という従来どおりの条件では契約しないと通告した。X-13は従前どおり月17乗務での更新を申し込んだが、会社は、従前どおりでは再契約しないが、当直勤務がなく、かつ、有給休暇取得者、欠勤者を代替する月10乗務程度の日勤乗務であれば再契約をしてもよい旨を答えた。
- (3) 7年8月22日、組合は、X-13に対する嘱託契約拒否通告は同人が組合員であるが故の差別取扱いであると抗議し、契約の更新を強く求めた。これに対し会社は、高齢者の再契約には慎重にならざるを得ない、月10乗務の日勤で働くよりも64才で退職した方が経済的にプラスになる、組

会員であるか否かは関係がないと述べた。

9月に至り、X-13は、会社を辞めても11万円の増収になるとのY-1部長の説明は、社会保険事務所等に問い合わせしてみたところ間違っていたこと、また、自らも健康にも恵まれており65才までは年金等に頼らず自分の力で働き続けたいこと等を内容とする要望書を社長宛てに郵送したが、これに対する会社からの回答はなかった。

結局、X-13は、会社が提案した月10乗務程度の日勤乗務での嘱託契約についてはこれを断り、従前どおり当直勤務のある月17乗務での嘱託契約を申し込んだが、双方の意向は一致しなかった。

9月19日にX-13の嘱託契約期間は満了したが、会社はこれを更新しなかった。

なお、当時、会社には、X-13より高齢の満68才になる嘱託乗務員（非組合員）が1名いたが、同人は、月10乗務の日勤乗務をしていた。

(4)ア 会社の就業規則第29条（定年）には「従業員の定年は満58才とし、定年に達した日の翌日を以て退職とする。なお、会社が業務上特に必要と認めた者については定年退職後嘱託として雇用することがある。」と定められている。

また、同第29条別冊「定年退職者並びに嘱託者に対する再雇用条件について」には、下記の事項に該当する者は雇用しないとの規定がある。

#### 記

- 1 服務規律 就業規則第5、31、99、100条、乗務員服務規定第7条に該当する者及び過去に該当した者。
- 2 安全性 50万円以上、または人身事故（第一原因）を起こした者。
- 3 遵法性 乗車拒否、メーター不倒、乗合行為、サービス不良、接客態度不良に伴う苦情及び不正行為があった者。
- 4 精勤性 所定出勤日数が80%未満の者、遅刻、早退、欠務が10回を越える者。
- 5 営業収入 平均値以下の者。

イ 6年12月28日、X-13は、乗務中に粕屋郡新宮町下府においてオートバイと接触し相手を転倒させ、20日間の負傷を負わせたことにより、その治療費、修繕費等に約47万円を要する人身事故を起こしたことがあった。

#### 9 無線私語

(1) 会社は、無線配車用のアンテナを本社の屋上に配置していたが、会社の南隣りに十数階建ての高層マンションが建設されたのを機に、7年10月頃、アンテナを同マンションの屋上に移設した。その結果、無線の到達エリアが拡大し、北九州市に所在するタクシー業を営む国際グループと無線の混線を来し同グループから苦情が寄せられるようになり、また、

同年11月上旬、九州電気通信監理局による立入調査が行われたが、その際、同局から業務と関係のない交信（以下「無線私語」という。）が多い旨の指摘がなされた。さらに、社団法人九州タクシー無線協会からも同様の指摘がなされた。

- (2) 7年12月19日、会社は、無線私語をなくすよう指示し、それを発見次第所定の措置を採るとの文書を掲示した。

8年1月3日、会社は、上記掲示後も無線私語が散見され、1月中の私語は4件を把握している旨の無線私語を禁止する文書を掲示した。

同月15日には「無線私語について全く反省のない人がいます。就業規則に反することです。やめて下さい。該当者は乗務手当を支給しない。」旨掲示した。さらに、同月18日、2月19日、3月1日、同月9日にも無線私語を禁止する旨の文書を掲示した。

- (3) 会社は、8年2月分給与からX-2委員長及びX-1副委員長の、また、8年3月分給与からX-3書記長の乗務手当1,500円全額を控除した。

- (4) 8年3月16日、X-2委員長とX-1副委員長が、Y-1部長に対し上記乗務手当の控除について抗議したところ、会社は、X-2らの以下の無線での交信等が無線私語に該当するとして、同人らの給与から乗務手当を控除した旨を述べた。

ア 同年1月31日の乗務中のX-2委員長と本社にいるX-8執行委員の無線の交信

X-2「本社、そちらにX-8君はいますか。」、X-8「はい、います。」、X-2「写真をやります。」

イ 同年2月16日の乗務中のX-1副委員長と同じく乗務中の組合員X-16の無線の交信

X-1「X-16さんどうぞ。」、X-16「はい、どうぞ。」、X-1「あげときましようか。」、X-16「はい、すみません。」

ウ 同年3月5日の乗務中のX-3書記長と同じく乗務中のX-1副委員長の無線の交信

X-1「X-2さんに電話を入れてください。」、X-3「了解」

- (5) 組合は、福岡東労働基準監督署に対し、上記乗務手当の控除は労基法第24条に違反するとして申告した。これを受けた同監督署は、8年4月30日、会社に対し控除理由が不明であるとして控除した乗務手当を返還するよう指導した。

- (6) 8年5月10日、会社は、同監督署の指導に従い、上記控除した乗務手当をそれぞれ返還する一方、上記(4)認定の無線交信が無線私語に当たるとして同日付で、就業規則第5条第12号違反を理由にX-2委員長、X-1副委員長及びX-3書記長を譴責処分にした。

- (7) 上記無線交信以外に次のような無線の交信の事実があるが、会社は、いずれも会社業務に係わる内容であり私語ではないとして、何らの処分

もしていない。

ア 8年3月20日のY-2専務と乗務中のZ-2乗務員との交信

Y-2「307どうぞ。」、Z-2「はい。」、Y-2「自家用自動車保険の切替期が来ていますが、どうされますか。」、Z-2「割引はどうなっていますか。」

イ 同年4月14日の乗務中のZ-3乗務員と同じく乗務中のZ-4乗務員の交信

Z-3「301どうぞ。」、Z-4「はいどうぞ。」、Z-3「お宅の荷物が忘れてあるんだけど。」、Z-4「どうも、後で貰います。現在地は場外4番目です。」

#### 10 抗議による業務妨害を理由とする処分

- (1) 8年3月4日8時40分頃、X-2委員長は、当直勤務明けのX-3書記長を伴い、Y-1部長に対し、組合員X-10の釣銭処理をめぐる顧客とのトラブルに関して、会社が同人に始末書の提出を求めたことについて、トラブルの原因の一端は顧客にもあるので、X-10のみにその責任を求めた会社の処分はおかしいとして、数分間にわたり抗議をした。

Y-1部長は「聞くだけは聞いた。話すことはない。私は今から仕事があります。業務妨害になります。出ていってください。」と通告し、兩名に退去を命じた。X-3書記長は、話を聞いて欲しいと言ったが、Y-1部長はこれに答えず、退去を命じるといったやりとりが繰り返される中で、X-3書記長は「ばかちゃんが。」等と発言した。

- (2) 上記第2の9の(4)認定のとおり、8年3月16日、X-2委員長とX-1副委員長は、Y-1部長のところへ趣き同部長に対し、同(3)認定の組合三役の2月分、3月分給与からの乗務手当の控除の理由となった無線私語の事実などについて問い質した。その際、同部長は、無線私語と判断したX-2及びX-1の交信の事実を前記第2の9の(4)認定のとおり指摘したが、重ねてX-2委員長らが述べた、乗務手当の控除が労基法第24条違反ではないかとの抗議に対しては、「違反とは思っていません。」「それ以上議論してもしょうがありません。」などと答えた。

さらに、X-1副委員長が、組合員X-11（以下「X-11」という。）に対する7年7月20日付の乗務員から営業補助への配転命令（組合は、X-11の配転命令の撤回を求める救済を申し立てていたが、その後、同申立てを取り下げた。）以降、X-11が同命令に従わないことを理由に会社が同人に給料を支給していないこと、会社が前期第2の8認定のX-13の囑託契約を更新しなかったことについて抗議し、Y-1部長の認識を問い質したところ、Y-1部長がこれに取り合わない態度を示したため、X-1副委員長は、「人権を無視し、心が痛みませんか。」「鬼だよこの人は。X-11は霞を食うて生きていくのか。あんたは鬼だ。」等と発言した。Y-1部長は、「立ち去ってください。業務妨害です。暴言です。懲戒処分の対象にします。」と通告した。

なお、このやりとりに要した時間は概ね5、6分間であった。

- (3) 8年3月19日昼過ぎ頃、乗務日であったX-3書記長は、X-15執行委員を伴い、Y-1部長に対し、会社が三六協定締結のための従業員代表者の選出を画策しているとして、「なんであんな選挙する。誰が指示したんか。」と抗議をした。Y-1部長は、「会社は関与していない、知らない。あんたにそんなこと言われる必要はない。」と答えた。X-3書記長は、「私は組合の書記長でしょう。」と言ったのに対し、Y-1部長は、「あんたは、勤務中は乗務員」、「殴りもせんのに、殴ったて言うてみたり、テープを持たんちゅうて、持っとるて言うたり。」等と言った。このようなやりとりの中で、X-3書記長は「バカが。アホ。何や。」等の発言に及んだ。Y-1部長は、「暴言です。処分の対象にします。退去してください。」と通告した。

結局、双方の主張は平行線のままX-3書記長が事務室を出ていったところ、Y-1部長は、X-3書記長を追いかけ、手にテープレコーダーを持ち、「言うてみい、しゃべってみい。」等と強く迫った。

- (4) 8年5月10日、会社は、X-3書記長に対し上記(1)及び(3)認定の同年3月4日、同月19日の抗議において会社の業務遂行の妨げとなる言動をなしたとして、就業規則第5条第15号を適用して同年5月13、14、15日の3日間の出勤停止処分に付した。これに伴い同人の同年5月分給与から皆勤手当、無事故手当が控除され、また、出勤停止3日間に伴う運収減により賃金が減少した。

8年5月10日、会社は、X-1副委員長が上記(2)認定の同年3月16日の抗議において会社の業務遂行の妨げとなる言動をなしたとして、就業規則第5条第15号を適用して同年5月23、24日の2日間の出勤停止処分に付した。これに伴い、同人の同年5月分給与から皆勤手当が控除され、出勤停止2日間に伴う運収減により賃金が減少した。

#### 11 処分を受けたことを理由とする8年夏期賞与の控除

会社は、X-3書記長に対し、前記第2の10の(4)認定の8年5月10日付の出勤停止処分を受けたことを理由として同年夏期賞与から31,866円（考課給20,000円、加算給11,866円）を控除した。

また、会社は、X-1副委員長に対し、前記第2の10の(4)認定の同年5月10日付の出勤停止処分を受けたことを理由として同年夏期賞与から33,615円（考課給20,000円、加算給13,615円）を控除した。

#### 12 本件申立ての取下事項

組合は、本件審査過程において、前記第2の5の(10)及び10の(2)認定のとおり救済申立て事項を取り下げたほか、次の請求事項を取り下げた。

- (1) 勤務中の組合役員の出席、上部団体役員の出席及び事前折衝を経ていないことを理由とする団交拒否
- (2) 組合宛郵便物の受取り拒否

#### 13 処分関連就業規則条項

前記第2の3の(9)、5の(9)、8の(4)のア、10の(4)で挙げた、処分に関連する就業規則の条項は次のとおりである。

#### 第4条（服務心得）

従業員は、会社等の定める諸規程及び業務上の指示、命令を守り、職務の責任を重んじて業務に精励し、同僚互いに助け合い、礼儀を尊び、上長の指示命令に従い、職場秩序の維持に努めなければならない。

#### 第5条（服務規律）

従業員は、次の事項を厳正に守らなくてはならない。

- 1 会社の信用と名誉を傷つける行為をしてはならない。
- 12 無線の呼び出しには、直ちに応答し、会社の指示には忠実に従わなければならない。また無線の通話を妨害してはならない。
- 15 生産意欲を阻害したり、または業務能率を低下させたり、あるいは、会社業務遂行の妨げになるような言動をしてはならない。
- 18 就業時間中、会社の許可なく又は会社の施設、車両等を利用して政治活動又は労働組合活動をしてはならない。

#### 第31条（解雇）

会社は、従業員が次の各号の一に該当するときは解雇する。

- 3 採用の際における誓約に反する行為があったとき。
- 8 会社の業務に協力せず誠実の精神が認められないとき。

#### 第93条（再度違反行為を行った場合）

懲戒処分に処せられた後、再び懲戒に該当する行為を行った者に対しては、懲戒を加重する。

#### 第99条（譴責、減給、降格、乗務停止、出勤停止、懲戒休職）

従業員が次の各号の一に該当するときは、譴責、減給、降格、乗務停止、出勤停止又は懲戒休職に処する。

- 4 業務上の指示、命令に従わないとき。

#### 第100条（論旨解雇、懲戒解雇）

従業員が次の各号の一に該当するときは、論旨解雇、又は懲戒解雇に処する。

但し、情状によっては懲戒休職、出勤停止に止めることがある。

- 1 前条の懲戒を1年以内に3回以上受けたにもかかわらず、なお改俊の見込みがないとき
- 30 業務上の指示、命令に従わず不当に反抗して事業場の秩序を乱したとき。

### 第3 判断及び法律上の根拠

- 1 経費折半事件等を理由とするX-1に対する7年7月6日付及びX-2に対する同月7日付譴責処分

#### (1) 当事者の主張

ア 7年4月24日の経費折半事件の紛糾につき、組合は、X-2委員長

及びX-1副委員長は、Y-1部長とX-21地連書記長のやりとりを傍観していただいただけであると主張し、会社は、X-2及びX-1は事前の約定に反し団交会場費の会社負担を声高に言い立て、周囲の第三者の輦蹙を買い、会社の信用を失墜させたと主張する。

イ 7年4月15日のX-2委員長の組合大会出席について、組合は休憩時間を利用しての出席であると主張し、会社は、会社就業規則では就業時間中の組合活動を禁止しており、安全輸送の観点からこの「就業時間」には休憩時間も含まれると解しているので休憩時間中の組合活動である組合大会出席は認められないと主張する。

ウ 会社は、X-1副委員長は、7年4月から5月にかけて、会社の許可なく、再三にわたる勧告にもかかわらず、就業時間内に会社構内若しくはJR古賀駅構内で他の乗務員に対しビラ等を配布し組合活動を行っており、これは明らかな就業規則違反であると主張する。

エ 組合は、上記のとおり、本件処分は理由がなく不当労働行為であると主張し、会社は、X-2委員長は上記ア及びイのとおり、X-1は上記ア及びウのとおり、いずれも就業規則に違反したため譴責処分に付したものであって、不当労働行為ではないと主張する。

## (2) 当委員会の判断

### ア 経費折半事件について

会社は、X-2委員長及びX-1副委員長が、事前の合意に反し団交の会場借り上げ費を会社に支払わせようとしたために起こった騒動により、居合わせた第三者の輦蹙を買い、会社の信用を失墜せしめたことを理由としての処分であるというが、当日の騒ぎはX-21地連書記長の発言がきっかけで起こり、その発言に対する会社のY-1部長の対応も紛糾の原因の一つとなっているとみられ、X-2、X-1両名は騒動に直接的には関与していないから両名を問責するのは妥当とはいえないこと、結局はX-2委員長が相応の会場費を負担して騒ぎが収束したこと、また、いわば単に外聞が悪いというに過ぎないこの程度の労使のやり取りをもって「第三者の輦蹙を買い会社の信用を失墜させた」とまで捉えるのは大仰に過ぎることなどからいえば、この経費折半事件を理由とするX-2委員長及びX-1副委員長への本件譴責処分は不当なものである。

### イ X-2委員長の組合大会出席について

会社は、就業時間中の組合活動は認めておらず、休憩時間もこの就業時間に含まれるから、X-2委員長の組合大会出席は就業時間中の組合活動であると主張する。しかし、タクシー業務の特殊性を考慮するとしても、およそ休憩時間が就業時間に含まれるということはあり得ず（労働法第32条第1項）、休憩時間中の組合活動が会社の禁止する就業時間中の組合活動にあたるとする主張は失当である。

もっとも、X-2委員長の7年4月15日の組合大会出席は、それが

本来の意味の就業時間中になされたものであるならば、会社の禁止する行為にあたるといえよう。しかし、前記第2の2の(2)のとおり、会社はタクシー乗務員の休憩時間を1乗務につき3時間と定めているが、その開始・終了の時間を定めておらず、各乗務員は各々の業務の繁閑に応じて適宜休憩時間を設定することが認められ、その開始・終了の時刻、場所及び利用方法も各自に委ねられていた。

このことからすれば、X-2が就業時間の途中に（労基法第34条第1項参照）業務から離れた行為は休憩時間であって就業時間ではないと解するのが相当であり、この点でも被申立人の主張は相当でない。

なお、被申立人の主張は、仮にX-2の行為が就業時間でなく休憩時間になされたものであったとしても、タクシー業務の特殊性から休憩時間の利用に制約があるとの主張と解されないではない。しかし、休憩時間は自由に利用させなければならない旨の法律上の原則（労基法第34条第3項）、及び休憩時間の自由利用を定めた会社就業規則第37条の趣旨を考慮するならば、休憩時間を利用した組合活動の制限は、それにより業務に具体的な支障が生じる場合に限られるというべきである。本件において、X-2の組合活動により業務に支障が生じたという事実はないこと、会社がタクシー乗務員の休憩時間を休息以外に利用することを禁止していたという事実もないことからすれば、会社は休憩時間の利用につき、ことさら組合活動のみについて不当な制約を行っているといわざるを得ない。

以上のとおり、会社が休憩時間を利用して組合大会に出席したX-2を、就業時間中の組合活動及び職場離脱を行ったとして処分したことには理由がない。

ウ 7年4月、5月のビラ配布への処分について

会社は、4月から5月にかけて、X-1副委員長が勤務時間中に組合ビラを配布したことが服務規律違反に該当し処分したとの主張のようであるが、同副委員長のビラ配布行為の時期、場所、対象者、態様は特定されておらず、会社の主張する事実は漠然としており、この処分の理由となる事実は認められない。

エ 譴責処分についての結論

(ア) X-2委員長に対する7年7月7日付譴責処分

以上のとおり、会社の行ったX-2委員長に対する経費折半事件における会社信用失墜行為及び就業時間中の大会出席を理由とする7年7月7日付の譴責処分は、同委員長を問責する理由を欠くものであり、その真の意図は結成間もない組合の執行委員長である同人に不利益を与えひいては組合の運営に影響を及ぼそうとした労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1、3号に該当する不当労働行為である。

(イ) X-1副委員長に対する7年7月6日付譴責処分

上記のとおり、X-1 委員長に対する経費折半事件に係る会社信用失墜行為及び就業時間中の組合活動を理由とする7年7月6日付の譴責処分は、問責するに当たらないもの及びその事実が認められない行為を対象とするものであって、X-2 委員長の場合と同様、組合役員を処分することによって、組合の運営に影響を与えようとした労組法第7条第1、3号に該当する不当労働行為である。

2 希望調査並びに同調査表記人命令違反等を理由とする別表記載のX-3書記長からX-13まで16名の組合員に対する譴責処分、X-17及びX-18に対する譴責保留処分並びにX-2 委員長に対する7年8月4日付譴責処分

(1) 当事者の主張

組合は、会社の行った本件希望調査及びこれに係る組合員の個別呼び出しは、組合員を特定することなどを目的とした支配介入行為であり、この調査に応じなかった組合員及びそれを指導したとしてX-2 委員長を譴責処分又は譴責保留処分に付したことは、いずれも不当労働行為であると主張し、会社は、希望調査は時短の勤務ダイヤ作成のためのものであり、事前の意向打診での回答に反してこの調査に応じないよう水面下で組合員を指導していたX-2 委員長及び会社の再三の希望調査記入の業務命令に従わなかった従業員を譴責処分に付したものであって、不当労働行為ではないと主張する。

(2) 当委員会の判断

ア 希望調査実施の経緯についてみると、同調査に先立つ6月頃時短に伴う勤務ダイヤ改正に関し会社から意見を求められたX-2 委員長は、時短に伴い生じる賃金減少の補填が考慮された勤務ダイヤであれば、会社の作成するものでよい旨答えていること、また、調査に関し組合が団体交渉を申し入れた形跡も認められないことからすれば、会社が、希望調査を組合員に対して実施することについて、少なくともその開始時点では組合に格別異議がないと受け止めたことも、やむを得なかったものというべきであり、本件希望調査を開始したこと自体について、会社を非難することは当を得ないのみならず、ことさら組合員の氏名を把握しようとして行ったものとも認められない。

本件希望調査の主意は、時短に伴うダイヤ改正を予定する会社が、ダイヤ改正案について乗務員の意向を調査し、もってダイヤ改正の資料に供することを企図したものであって、希望調査を行う必要性は認め得るものの、調査に応じない乗務員に対して処分を警告してまで調査に応じるように業務命令を発する程の必要性や緊急性が存したかについては、その後、会社が同調査の結果を活用して新勤務ダイヤを作成していない事実を照らし、疑問があるといわなければならない。

そこで、本件業務命令発出の経緯をみると、希望調査開始後、調査表に記入しない乗務員がおおよそ半数に及んだことから、会社は、7月

8日から同月13日にかけて、調査表に未記入の乗務員を個別に呼び出して、その記入しない理由を質して、記入するよう指示しているが、これが単なる業務上の指示命令に止まっている限りにおいては適正な業務命令の行使として評価することができる。しかし、この間の7月10日、会社は、調査表未記入の乗務員に対し記入を命じるとともに、「組織による非協力の指示が判明すれば、組織の責任者に責任を問う」、「組織による指示がないのであれば、未記入者各個人を服務規律違反として責任を問う」との内容の掲示文を掲げていることからすれば、この一週間にわたって不記入者を個別に呼び出して行われた業務命令のうち、少なくとも7月10日以降の記入命令は、いずれも処分を背景として発したものと解される。

他方、7月11日、組合は、会社に組合員を個別に呼び出して記入命令を発したことに抗議し、その際、X-2は希望調査には賛成できないと組合員に伝えている旨述べ、希望調査に応じないよう組合として指導したことを表明するに及んだ。

本件希望調査に関するX-2の対応をみると、調査開始時における会社への回答とその後の組合員への指令等とはその姿勢に一貫性を欠いており、このことが必要以上に同調査実施上の混乱を招いたとの一面も存するが、X-2は、時短とそれに伴う賃金補填とは併せて決められるべき旨もY-1に述べているのであり、同人の執行委員長としての立場からすれば、勤務ダイヤ変更とそれに伴う賃金の決定が重要な労働条件であるとの観点から、勤務ダイヤの賛否のみを問うという同調査を問題とし、同調査に応じないよう組合員に指示したことは、無理からぬものというべきである。よって、会社は、組合の上記表明によりその意向を存知した以上、最早処分を警告して業務命令を発することは許されないものといわなければならない。

しかるに会社は、7月12日、13日付掲示文において、組合が希望調査に応じないよう指導していたとの事実を指摘し、X-2委員長の同指導について強い調子で非難するとともに、組合への責任追求だけでなく希望調査に記入しなかった各個人にも服務規律違反として措置をとるとして、希望調査に応じるよう業務命令を発するに及んだ。

以上要するに、7月10日以降、希望調査未記入者に対し、記入するよう発出した一連の業務命令は、専ら組合ないし組合員に向けて処分を警告し威嚇するものであって、もって組合の団結を抑圧する意図に出た支配介入行為であり、また、上記業務命令違反を理由に別表記載のX-3からX-13までの16名の組合員を譴責処分に付したこと及びその指導責任を問いX-2委員長を重ねて譴責処分に付したことは、不当な不利益処分であって、以上の会社の行為は労組法第7条第1、3号に該当する不当労働行為である。

イ 前記第2の5の(10)認定のとおり、組合員X-17及び同X-18につい

ては、7年7月18日付で「譴責保留」とされたものの、その後譴責処分も実施されておらず、何ら処分としての実質は伴っていないものと解されるから、これを不当労働行為であるとする組合の主張は採用できない。

### 3 折衝混乱によるX-3書記長に対する7年7月31日付譴責処分

#### (1) 当事者の主張

7年7月26日の団交にX-1副委員長及びX-3書記長が出席するため組合が同月24日に提出した職場離脱届に関する折衝において、同日会社に呼ばれたX-2委員長に同行したX-3と会社の紛議について、組合は、X-3が持参したテープレコーダーをY-1部長が取り上げようとして暴行を加えたものであり、折衝混乱を理由とする処分は不当であると主張し、会社は、乗務日であるX-3が会社の退去指示に従わず、カラ暴行騒ぎまで起こして折衝を混乱させたことへの処分であって、不当労働行為ではないと主張する。

#### (2) 当委員会の判断

7年7月26日のX-1副委員長、X-3書記長の職場離脱届について、Y-1が呼び出したのは、たしかにX-2だけであり、X-3は呼び出しを受けていないのであるから、X-3は本来業務に復帰すべきであった。

しかしながら、X-2がX-3を伴ったことには相応の事情が存したと解される。すなわち、Y-1がX-2を呼び出したのは、「職場離脱届」を受け取ったことが契機となっており、職場離脱届は7月26日の団交に当初予定していたX-2のほか、X-1、X-3も出席することを通知するものであったが、会社が、休憩時間中の組合活動についても就業時間中の組合活動に当たるとして一切の組合活動を厳しく禁止していることは、前記第2の3の(8)の掲示文書及び前記第3の1の(1)のイの主張からも明らかである。組合がX-1、X-3の職場離脱届を提出したのも、会社のこのような頑なな姿勢を十分に認識し、26日の団交に両名が出席した場合その出席をめぐって対立が生じることを危惧し、両名の出席は休憩時間を利用したものであることを会社に事前に通知し理解を得ようとしたものとも解される。7年7月24日、X-2に伴ってきたX-3が折衝への同席を強く要求して、Y-1の乗務に戻るようという指示に従わなかったことは、上記の事情を斟酌すれば、それなりに理解でき、その時間が約5分間に過ぎなかったことからいっても、X-3を問責することの相当性には疑問が存する。また、X-3が密かに行おうとした本件折衝のテープ録音をY-1部長が制止しようとしてX-3を殴打したとされる本件暴行事件は、その暴行の有無はさておき、会社の対応にもその紛糾の原因があるものというべきであって、このような両者の対立によって生じた事態の責任をX-3書記長にのみ負わせようとするのは、一面的といわざるを得ない。

以上の事実をみれば、会社が、X-3の7年7月分給与から5分の折衝時間分の賃金カットをしたことは認められても、X-3を譴責処分にし、かつそれを理由に7年冬期賞与からも減額したことは、同人の積極的な組合活動に対する不利益措置であって労組法第7条第1、3号に該当する不当労働行為である。

- 4 7年7月26日の団交出席を理由とするX-3書記長に対する7年8月1日付及びX-1副委員長に対する同年8月4日付の出勤停止処分及び譴責処分並びに両名を団交に出席させたことを理由とするX-2委員長に対する同年8月4日付譴責処分

(1) 当事者の主張

組合は、7年7月26日の団交に当日乗務日のX-1及びX-3はその休憩時間を利用して出席したものであり、団交に出席したことを理由とする同人らへの出勤停止処分及び同人らを団交に出席させたことを理由とするX-2への譴責処分は理由がなく不当労働行為であると主張し、会社は、就業時間中の組合活動は禁止しており、これに背いて、X-1、X-3が就業時間中に団交に出席したこと及びX-2がX-1らを団交に出席させたことへの処分であって、不当労働行為ではないと主張する。

(2) 当委員会の判断

ア 前記第2の6で認定のとおり、7年7月24日組合は、同月26日の団交出席を理由とする職場離脱届を会社に提出し、団交当日乗務日である組合役員2名は休憩時間を利用して出席する旨申し入れたが、会社は、当該組合役員2名は乗務日であり就業時間中であるので出席は認められないと答え、団交当日も労使がこれに関する厳しいやり取りに終始している。

休憩時間は就業時間に含まれるとの会社の主張が失当であることは前記第3の1の(2)のイで判断のとおりであり、また、X-1、X-3の両名は当日の休憩時間を利用して団交に出席したものと解するのが相当であるから、就業時間中に上司の許可なく職場を離脱したなどとして会社が行ったX-1、X-3に対する2日間の出勤停止分並びにX-2委員長に対するX-1、X-3を団交に出席させたことを理由とする譴責処分は、相当性を欠くものであり、結局、同人らの、団交出席という組合役員としての正当かつ積極的な組合活動を理由とする労組法第7条第1、3号に該当する不当労働行為である。

イ 申立人は、申立書において、X-1、X-3に対する上記出勤停止処分に併せ同じ団交出席を理由に譴責処分もなされているとして、この譴責処分の撤回をも救済として求めているが、同譴責処分がなされた事実は認められず、これに係る申立ては理由がない。

- 5 X-13の雇止め

(1) 当事者の主張

組合は、X-13は63年より属託雇用が更新されてきており、営業収入

上も健康上も何ら問題がないにもかかわらず、会社が7年9月をもって同人を雇止めしたのは、同年4月の組合結成と同時に組合に加入した同人を嫌悪して会社が行った不当労働行為であると主張し、会社は、高齢者の運転手としての再雇用につき慎重にならざるを得ない事例が生じたことから、人身事故歴のあるX-13の雇止めを決定したものであって、本件雇止めは同人が組合員であるか否かには全く関係がなく、不当労働行為ではないと主張する。

(2) 当委員会の判断

X-13は、健康で一応業務上の支障はないとみられるものの、旅客運送という業務の性格上安全性が最も重要であり高齢者の雇用に会社が慎重になることも一応首肯できること、X-13が、就業規則第29条別冊中において再雇用しないと規定される人身事故を起こしていること、会社においてはX-13より高齢の嘱託契約乗務員がいたものの、同人は乗務数を減ずる条件で勤務していたこと、会社がX-13に対しても同様に乗務数を減ずる条件ならば再契約する旨告げ、X-13がこれを断ったという経緯があること等の事情に照らせば、会社のX-13に対する本件雇止めには理由があり、前記希望調査での○印不記入以外には同人に顕著な組合活動の事実があったとは認められないことなどからいっても、本件雇止めはX-13が組合員であるが故に会社が行った不当労働行為であるとの組合の主張は採用できない。

6 会社の文書掲示・配布

(1) 当事者の主張

組合は、組合結成後、会社が組合、組合役員及び上部団体を誹謗中傷する内容の文書を再三にわたって会社内に掲示したり、タクシー乗務員に配布したりして組合の運営を妨げてきており、これは労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であると主張し、会社は、使用者側にも言論の自由は認められており、本事件において組合が支配介入としてあげる文書は、全体としての何ら支配介入となるものではないと主張する。

(2) 当委員会の判断

組合が支配介入の不当労働行為であると指摘する、会社が会社掲示板に掲示し、或いは会社従業員に配布した以下の文書につき検討する。

ア 前記第2の3の(5) 認定の「水曜会検討結果」(掲示文書)

本文書には、X-1が同会の班長を辞任した経緯につき、「(X-1が)自分のことのみを主張するので、会社としては『一部の者のみが得となるようなことはしない』と回答したところ、腹いせ的にやめてしまい今日に至った」と記述されており、同時に掲示された同人の班長辞任届の写では「健康上の理由」となっているにもかかわらず同人の利己的な態度が原因で辞任したかの如く非難するものであって、その真偽が疑わしいだけでなく、2年半以上も前の辞任の理由等を、組合結成後のこの時期にことさら文書として掲示する必要性は認められ

ない。

イ 前記第2の3の(6)認定の「地労委の『あっせん受諾』について」  
(揭示文書)

本文書には、組合が「上部機関の指導のままに」あっせんで申請してしまったため「このような結果となり恥ずかしいかぎりです」とか、「今後は社内の者が中心になって話し合い、キチンとしたルールをつくり、外部からの影響を受けることの少ないものに育てていきたいと考えています。」との表現がみられる。組合が上部団体に加盟するか否か、その指導に従うか否か等は組合が自主的に決定すべき事柄であるところ、上記表現は会社が容喙すべきでない上部団体との関係等につき不当に介入する言辞である。

ウ 前記第2の3の(8)認定の「警告」及び同3の(10)認定の「懲戒処分の実施について」(いずれも揭示文書)

会社は、本件文書の「警告」で就業時間中のビラ配布、集会参加、組合勧誘等の行為に対して「現在までの行動は無法以外のなにものでもない」とし、「対応する対策をとる」との警告を発しているが、一般に就業時間中の組合活動を禁止し、その違反に対し処分することを警告するに止まっている限りにおいては、使用者の言論の自由の範囲内にあるといい得る。しかし、この文書は、前記第2の3の(9)のX-2委員長及びX-1副委員長に対してなされた譴責処分の直前に揭示されたものであり、「警告」において違法行為と指摘している中にはX-2委員長の行った組合大会出席も含まれているとみられるところ、同委員長の行動は休憩時間を利用した正当な組合活動であると判断したところである。しかるに、会社は、これを含めてこれまでの組合活動すべが無法であると一方的に決め付けて非難し、かつ処分を暗示して威嚇している。

また、「懲戒処分の実施について」の揭示文における「世間の常識に、真っ向から反逆し、目に余る違法行為を繰り返す(組合)」との記述は、前記のX-2委員長及びX-1副委員長に対する譴責処分の直後に揭示されており、この文書も、「警告」と同様に、同委員長の休憩時間を利用した組合大会参加をも含めていわれのない非難をするものである。

エ 前記第2の5の(7)認定の「組合宣伝と時短3案について」(配布文書)及び同5の(8)認定の「水曜会検討事項」(揭示文書)

本件「組合宣伝と時短3案について」の文書中の、「責任逃れをし、犠牲を個人に押しつけるのでしょうか。それが責任を持つ執行部でしょうか。組合指導を守って犠牲になる個人は誰が救うのでしょうか。」との記述は、希望調査への組合執行部の対応について批判するものであり、確かに前記第3の2の(2)のアで述べたとおり、組合委員長であるX-2の対応には未熟な面がないではないが、このことをことさら

掲示文書として組合員に対する執行部の責任まで論及して非難することは、不当なものである。

また、同文書中の「会社は指示には従わない、各個人には、服務規律違反として対応する措置をとります。」との記述及び「水曜会検討事項」中の組織による非協力の指示が出ていることが判明した場合はその組織に対しても対応する措置をとる」とか、「希望調査に非協力の方は、新勤務ダイヤに対して一切の権利を放棄したと解する」旨の記載は、組合員に対して威嚇をもって同調査に応じるよう強要したものであり、これらの言辭は、前記第3の2の(2)のアにおいて、支配介入の不当労働行為であると判断した業務命令と軌を一にするものである。

オ 前記第2の3の(7)認定の「労使交渉経過と『あっせん』受諾を終わって」(配布文書)

この文書中の、あっせんで「組合側の主張は無視された」との記述や「完敗した組合は、なんと言いつくろうのでしょうか」などの記述は、あっせん手続きや事実を歪曲化して組合を批判するもので、この文書が組合の宣伝ビラに対抗して出されたものであるということも考慮しても、単なる事実経過の説明や使用者側の意見表明の自由を逸脱したものといわなければならない。

カ 前記第2の5の(12)認定の「抗議に対する返答」(掲示・配布文書)

この文書は組合員を対象にしており、「(執行部は)土下座で謝り経済的な面についても補償せねばならない」とか「ウソばかり言って逃げ場がなくなり、皆さんを犠牲にしておきながら、何という言い草。」などの激しい調子の組合執行部に対する非難の表現があるが、これらは、単なる事実経過とそれについての会社の見解を述べたものとはいえず、本来組合内部の問題である組合執行部と組合員の関係に不当に容喙し、組合員に対し専ら組合執行部の非違を告げることを企図したものとみられる。

キ 前記第2の3の(3)認定の「要求書に対する回答」(掲示文書)

内容、表現に問題なしとはいえないが、当時の会社の立場に立った事実の評価や見解を述べているに過ぎない。

ク 以上のとおり、前記第2の3の(5)(6)(7)(8)(10)、同5の(7)(8)(12)認定の文書における上記アないしカで判断した各記述は、本来会社が容喙すべきでない組合と上部団体との関係、組合執行部と組合員との関係に言及、非難したものや、組合員に対して処分の威嚇をもって組合指令に従わないよう命ずるものであり、これら文書を組合結成後約4か月の短期間に集中して執拗に社内に掲示し又は従業員に配布した会社の一連の行為は、組合の運営に不当に介入し結成直後の組合を弱体化することを企図した、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為と判断せざるを得ない。

7 無線私語を理由とするX-2、X-1、X-3に対する8年5月10日付の譴責処分

(1) 当時者の主張

組合は、会社において無線私語は、職制を含めて乗客に気付かれない範囲で頻繁に行われていたが、これを理由に処分された例は本件の組合三役以外一切なく、この処分は不当労働行為であると主張し、会社は、会社の無線アンテナ設置に伴い、外部の関係者から無線私語が多いとの指摘があり、会社は無線私語を禁止する旨の文書掲示を行ったが、X-2委員長ら組合三役のみがこれを無視して無線私語を行ったため業務命令違反として処分したものであり、不当労働行為ではなく、また、組合が職制らの私語と指摘する通信内容はいずれも業務に関係するものであり私語ではないと主張する。

(2) 当委員会の判断

会社が処分理由としてあげる無線私語の内容は、必ずしもその意味が明確ではないごく短いことばのやり取りであり、業務上の影響が生じたものとは認められないこと、他方会社が業務上のものであったと主張するY-2専務らの無線を使つての発言も第三者からみれば私語と受け取られかねないものであり、これと比較すれば、本件「無線私語」が果たして問責するほどのものであったかは疑問であること、九州電気通信監理局等から指摘を受けたとはいえ従来はこの程度の些細な私語は処分の対象としていなかったとみられること、会社は掲示文書で一般的抽象的に私語を禁止したが、個々の私語がなされた直後に具体的に当事者に指摘し法意するなどの方法をとることなく、無線私語のペナルティとして突然乗務給を控除したこと、この控除について労基署から指導があったため控除額を返還し、これに代えて本件処分に及んでいること、及びこれら「私語」の相手方も含めて会社の中で無線私語を理由として処分されたのは組合三役のみであること、等を総合して勘案すれば、本件処分は、些細な違反をことさら問題として組合役員に不利益を与え、もって組合を弱体化させようとして行った労組法第7条第1、3号の不当労働行為であると判断せざるを得ない。

8 X-3及びX-1に対する業務妨害を理由とする8年5月10日付の出勤停止処分

(1) 当事者の主張

組合は、組合役員であるX-1やX-3が会社の行った処分等につき会社側の説明を求め、或いは抗議を行うことは組合活動として当然のことであるのに、会社は、これにまともに対応せず、業務妨害として両人を本件処分に及んだものであり、同処分は組合を敵視してなした不当労働行為であると主張し、会社は、X-1及びX-3は、「抗議」と称して事務室に押し掛けたいえ、退室を求められても居続け、聞くに耐えない罵詈雑言を労務担当者に吐き続けて、もって会社業務を妨害したこと

に対して処分したものであって、不当労働行為ではないと主張する。

(2) 当委員会の判断

ア 8年3月4日、X-2委員長とX-3書記長は、組合員X-10の釣銭トラブルに係る始末書提出、3月16日、X-2委員長とX-1書記長は、3月分給与等からの乗務手当控除（前記第2の9の(3)）、X-11に対する給与不支給などの処遇、及びX-13の雇止め（前記第2の8）並びに3月19日、X-3記長とX-15執行委員は、三六協定に係る従業員代表者選出に関する会社の関与等について、会社事務所で、Y-1部長に対しその説明ないしは撤回を求めて自己の主張を展開した。これに対し、同部長は、暫らくは応対していたものの、X-1やX-3の抗議ないしは「鬼だ」、「ばかちん」発言等を契機として退去を命じるに及んだものである。

X-3は3月4日、19日、X-1は3月16日、上記事項に関し、会社の措置について、Y-1部長に説明を求めその再考と是正を要求し、或いは抗議していく中で、X-3が「ばかちん」、X-1が「鬼だ」との発言に及んだことは、不穏当であり、問題なしとはしない。しかし、この3日間を通じ同部長の対応には、「聞くだけ聞いた。話すことはない。」との発言やX-1、X-3両名の発言をことさら遮って退去命令を発するなど、組合の要求を聞き置くだけで、真摯に受け答えする姿勢に欠けていたとみるのが相当であり、このようなY-1部長の発言に誘発された両名が、組合結成以来の度重なる懲戒処分などで対立を深めていた労使関係も相俟って、激昂のあまり上記発言に及んだものと認められる。加えて、Y-1部長が退去命令を発した後、数分以内には両名はこれに従っており、これら発言による業務に対する支障があったとしても極めて軽微なものであったとみられる。

以上の点を斟酌すれば、両名の上記発言を捉えて、X-3に対して3日間の、X-1に対して2日間の出勤停止処分までするのは、相当とはいえない。

イ 以上のとおりであるから、業務妨害を理由とするX-3、X-1に対する8年5月10日付の出勤停止処分は、同人らの言動に責められるべき点がないではないが、同人らが組合結成以来、X-2委員長とともに組合活動の中心となって活発な組合活動を行ってきたことを嫌忌した会社があえて行った労組法第7条第1、3号に該当する不当労働行為である。

9 救済の方法について

(1) 前記のとおり、不当労働行為と判断した譴責処分及び出勤停止処分について、会社は、これら処分を理由に（会社は一部については所定評価としての控除ともいうが、これも実質的には処分を理由としたものにほかならない）、7年夏期賞与、同年冬期賞与及び8年夏期賞与から考課給等の控除を行っているが、本事件の救済としては、主文のとおりこれ

ら処分の撤回を命じるとともに、これら賞与から控除された金員相当額の当該組合員への支払いを命じることが必要かつ相当であると判断する。

- (2) 申立人は、会社が団交出席と抗議行動を対象としてX-1の7年7月分給与から1時間40分の、X-3の同給与から1時間45分の賃金控除をしたことをも不利益取扱いであると主張し、その救済を請求している。このうち、団交出席については、前記第2の6の事実を指していることは明らかであり、前記第3の4の(2)のアで判断のとおり、両名は休憩時間を利用して団交に出席したのであるから、賃金控除することは許されない。しかし、抗議行動による控除については、未だ主張が明確ではなく、かつ疎明も不十分であって、採用の限りではない。

よって、団交出席を理由とする賃金控除分について、主文第8項のとおり控除相当額の支払いを命じるものとする。

10 法律上の根拠

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成9年11月21日

福岡県地方労働委員会  
会長 青木 正範 ㊞

「別表 略」