

愛媛、平7不3、平9.5.20

命 令 書

申立人 全国自動車交通労働組合連合会愛媛地方本部
同 X 1

被申立人 四国交通株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人 X 1 に対する平成7年5月1日以降の復職拒否及び平成9年1月13日付けの懲戒解雇をそれぞれなかったものとして取り扱い、同人を原職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人 X 1 に対して、平成7年5月1日以降原職に復帰するまでの間に受けたであろう給与相当額及び賞与相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、本命令書写しの交付の日から7日以内に、下記のとおり、縦50センチメートル、横70センチメートルの白紙に楷書で明瞭に記載し、被申立人事業所内の従業員の見やすい場所に7日間掲示しなければならない。(注：年月日は掲示した日を記載すること。)

記

平成 年 月 日

全国自動車交通労働組合連合会愛媛地方本部
執行委員長 X 2 殿
X 1 殿

四国交通株式会社
代表取締役 Y 1

X 1 氏に対して行った下記の行為は、愛媛県地方労働委員会において、不当労働行為と認定されましたので、今後はこのような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- 1 平成7年5月1日以降復職を拒否したこと。
- 2 平成9年1月13日付けで懲戒解雇したこと。

以上

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人

ア 申立人全国自動車交通労働組合連合会愛媛地方本部（以下「申立人

組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、愛媛県下のハイヤー・タクシー業務に従事する労働者で組織している労働組合であり、本件申立時の組合員数は、約700名である。

イ 被申立人四国交通株式会社(以下「被申立人」という。)では、その従業員によって申立人組合の四国交通分会(以下「分会」という。)が結成されており、本件申立時の組合員数は、15名であった。

ウ 申立人X1(以下「申立人X1」という。)は、昭和54年9月に被申立人に雇用され、タクシー乗務員として勤務していたが、平成6年9月5日、勤務中に追突事故(以下「本件事故」という。)に遭い通院及び入院治療を受ける一方、被申立人での勤務は、欠勤が続いた後、休職となった。申立人X1は、平成7年4月から医師の診断書を提出するなどして被申立人に復職を求めたが、同年5月1日に被申立人から拒否の回答を受け、復職が認められない状態が1年8月余続いた後、平成9年1月13日付けで、被申立人から解雇通知を受けた。

申立人X1は、平成4年5月の分会結成時に初代分会長に就任したが、入院中の平成6年11月に、任期満了によりその職を退いた。その後は、分会の役職に就いておらず、総会や組合行事への出席等一般の組合員と同程度の組合活動を行っている。

(2) 被申立人

被申立人は、肩書地に事務所を置き、一般乗用旅客自動車運送事業(タクシー事業)を営んでおり、本件の第5回審問時(平成8年8月6日)において保有する車両総数は28台、従業員数は59名であり、代表取締役は、Y1社長(以下「Y1社長」という。)である。

(3) その他

被申立人には、分会の他に平成6年11月に被申立人の従業員で結成された企業内組合である四国交通労働組合(以下「新組合」という。)があり、本件申立時の組合員数は、30数名である。

2 本件事故前の労使関係について

(1) 分会の結成

平成4年5月16日に、被申立人の従業員43名は、被申立人がオール歩合制を導入しようとしたことに反発して、被申立人に労働組合がなかったことから、申立人X1を中心に分会を結成し、申立人X1が初代分会長に就任した。分会結成後、分会の反対により、オール歩合制の導入は撤回された。

(2) 1年雇用契約制度の導入

分会結成後、被申立人は、中高年者の中途採用者が多く、タクシー運行の安全性確保のため、1年毎に健康状態や仕事に対する意欲をチェックする必要があるとして、1年雇用契約制度(以下「1年雇用」という。)を導入した。その後雇用した従業員にすべてこの制度を適用し、契約更新をしなかった例はない。また、1年雇用の適用を受けた従業員10数名

は、すべて新組合の組合員となっている。

(3) 平成5年の春闘及びストライキの実施

ア 平成5年の春闘時に、被申立人は、それまで通常の勤務時間とは別にとっていた月7時間の洗車時間を通常の勤務時間に含めるという提案を行ったが、申立人組合は実質賃下げになることを理由として、同年6月25日から27日にかけての48時間の被申立人に対する初めてのストライキ（以下「平成5年スト」という。）を行った。その後の労使交渉により、この提案は撤回された。

イ 平成5年スト直後、分会に対し、Y1社長は、「お前達もストをやってみても何も変わらんじゃろが」、「こんな小さな会社で、Y1商店で、労使が喧嘩してもいかんじゃろ」、「組合なしで仲良くしろ」等発言した。

(4) 福利厚生

被申立人は、分会結成後、それまで行っていた忘年会を催さなくなり、また、平成5年には、それまで慰安旅行の代わりに従業員に支給していた1万5千円をストライキによる収入減を理由として支給しなかったが、翌年に新組合の要求もあって、この1万5千円の支給を復活した。

3 本件事故及び申立人X1の治療等について

(1) 事故の発生

平成6年9月5日午後2時40分頃、申立人X1は、タクシー乗務中、松山市石手三丁目の交差点で信号待ちのため停車していたところ、後方からZ1（以下「加害者」という。）運転の軽四貨物自動車に追突される事故に遭った。被害車両は、衝撃吸収バンパーを使用していたこともあって、外見上はそれほどの損傷ではなかったが、被申立人は、加害者側との示談によりバンパーの取替費用として9万5千円を受け取った。一方、加害車両は、ボンネットが損傷した。

同日、申立人X1は、今川整形外科で診察を受け、同整形外科の医師から骨に異状はなく、2、3日後に痛みを覚えるかもしれないが、1週間もすれば良くなると言われた。一方、加害者には、けがはなかった。

(2) 治療経過

申立人X1は、体調が悪いため、翌6日は仕事を休み、翌々日の7日から頸椎捻挫、腰部挫傷等でひろ整形外科に通院するようになった。同月21日に医師の勧めにより治療のため同整形外科に入院し、平成7年1月18日に退院した。退院後も同年4月頃まで同整形外科で通院治療を受けた。

なお、申立人X1は、本件事故の1週間後にタクシー乗務に就いたが、身体の調子が悪くなって半日で早退し、それ以後は勤務に就いていない。

(3) 申立人X1の体質等

申立人X1は、Y1社長とY2専務に、頸椎の穴が狭いので通常人の2～3割程度の衝撃でも神経に触れて症状が出たのかもしれない旨主治

医のひろ整形外科のZ2医師から言われたと報告したが、後に同医師は、平成7年7月27日付けの診断書で「頸部の明らかな脊柱管狭窄はありません。」としている。

また、申立人X1は、同年2月28日付けの同医師の診断書で「バレリュー症候群様症状残存」と診断されたが、その後の診断書ではこの症状の記載はない。

(4) 申立人X1の扱い

被申立人の就業規則によれば、業務上の傷病により引き続き欠勤が3か月を超えた場合は、休職とするとされており、平成9年1月13日付け解雇通知書により被申立人に解雇されるまで、申立人X1は休職中であった。

4 申立人X1に対する復職拒否について

(1) 復職拒否の経緯

ア 平成7年4月7日、申立人X1は、Y1社長に口頭で復職を申し出たが、同社長は、愛媛大学医学部付属病院（以下「愛大病院」という。）の医師の診断書を提示するよう指示した。

イ 同月17日、申立人X1は、愛大病院のZ3医師の「病名外傷性頸部症候群・腰痛。現在、頭痛、肩こり、腰痛はあるが、他覚的な神経の圧迫障害を示唆する所見はない。現在の症状のみから判断すると就業は可能と考えられる。」との同日付け診断書を提出して、Y1社長とY2専務に復職を申し出たが、同専務から主治医の診断書をも求められた。

ウ 被申立人は、同年5月1日付けの回答書により、申立人X1の入院経過、同人の症状報告及び診断書記載の現症状等から、申立人X1は、頭痛、肩こり、腰痛等の外傷性頸部症候群が、ひろ整形外科へ入院したときから今日まで現存し、道路交通法第66条で運転を禁じる「正常な運転ができないおそれがある状態」であり、これは就業規則第7条第7号に該当し、同規則第27条第2項第1号後段により、就業可能とは認めがたいとして、申立人X1の復職を拒否した。就業規則の定めは、次のとおりである。

第7条（就業禁止）

① 会社は、従業員が次の各号の一に該当すると認めたときは、事業場への入場、または就業を禁止し、あるいは退場させる。

1～6（略）

7 衛生管理上就業を禁止されたとき、または、衛生上有害と認めたとき。

8～9（略）

第27条（復職）

①（略）

② 従業員が次の各号の一に該当するときは復職を命ずる。

1 私傷病休職・業務傷病休職は、会社の指定する医師または病院の治癒を証明する診断書が提出され、会社が就業可能と認めたとき。

2 (略)

エ 平成7年5月1日、申立人X1は、ひろ整形外科のZ2医師の「病名 頸椎捻挫、腰部挫傷。H7. 5. 1 治癒となる。通常就労等問題ありません。」との同日付け診断書を提出して、Y1社長に再度復職を申し出た。

オ この診断書に対し、被申立人の代理人は、同日付けでZ2医師に通常就労業務にタクシー運転業務を含むか否かを照会し、同月19日に同医師の回答書が同代理人に届いた。その回答書によると、「H7. 5. 1 他覚所見、自覚所見共に消滅したため治癒となっています。…当方としては、他覚的所見がない以上、X1氏の言葉通りに信じるしか方法はありませぬ。…通常就労に関しては、上記をふまえ、貴社にて最終判断をされるべきと考えます。」となっている。

カ なお、その後、被申立人が診断書の提出を求めるなど申立人X1の健康状態について説明を求めたことはなかった。

(2) 他の復職事例

被申立人における申立人X1以外の者の復職事例は、別表1のとおりである。いずれの場合も、被申立人は復職を検討するに当たって、医師の診断書を提出させており、就業可能の診断書が提出されたが復職を認めなかった事例はない。

(3) 申立人X1の過去の事故

申立人X1は、昭和57年以降本件事故を含め、17件の事故(別表2)の当事者となっている。申立人X1の居眠りによる乗用車同士の正面衝突事故(別表2 No. 5。以下「正面衝突事故」という。)については、被申立人は、申立人X1に対し、事故報告書は提出させたが、処分は行わなかった。

被申立人は、これらの申立人X1の事故について、平成8年11月4日付け、同月11日付け及び同月15日付けで愛媛県地方労働委員会(以下「当委員会」という。)に提出した準備書面で、これらの記録を発見したとし、復職拒否の理由として、申立人X1は注意義務能力が欠如しており、安全な運転をすることができないおそれがあると追加した。

これに対し、申立人らは、同年12月5日付けの準備書面(以下「平成8年12月5日付け地労委準備書面」という。)を提出し、これに反論した。なお、申立人X1は、後記の仮処分異議申立事件において同年11月28日付けで同じ内容の準備書面(以下「平成8年11月28日付け地裁準備書面」という。)を松山地方裁判所(以下「松山地裁」という。)に提出した。

5 本件申立てに至る経緯について

(1) 団体交渉

平成7年5月2日、申立人組合書記長X3は、申立人X1の復職問題について被申立人の相談役的立場である有限会社空港タクシーのY3社長（以下「Y3社長」という。）を通じて電話で団体交渉の申し入れを行った。

なお、申立人組合から被申立人に対する団体交渉申し入れは、Y3社長を通じて行われていたという経緯があった。

同月8日、申立人組合と被申立人との間で団体交渉が行われたが、被申立人は申立人X1の復職は認められないとし、交渉は短時間で終わった。

(2) あっせん申請とその拒否

同月9日、申立人組合は、被申立人を相手方とし、申立人X1の復職問題をあっせん事項として、当委員会にあっせん申請（平成7年調整第3号四国交通争議あっせん事件）を行った。

同月17日、当委員会事務局で被申立人に対する調査を行い、あっせんに応ずるよう説得したが、被申立人は、申立人X1の復職は、今後の健康状態により判断するが、現在は乗客の安全管理の立場から譲歩の意思がないとして、あっせんを拒否した。この旨を当委員会が申立人組合に伝えたところ、同月23日、同組合は、あっせん申請を取り下げた。

(3) 催告書

申立人X1は、同年6月2日付けの催告書を送付し、復職申出後の給与の支払いと復職を求めたが、被申立人は、同月5日付けでこれらを拒否した。

(4) 仮処分

ア 申立人X1は、同月9日、被申立人を債務者として松山地裁に平成7年5月1日以降の給与及び賞与の支払い並びにタクシー乗務員としての就労妨害禁止を求める仮処分（平成7年(ワ)第96号賃金仮払仮処分等申立事件）を申し立てた。

イ 同年9月8日、松山地裁は、前記仮処分申立てに対する決定（以下「平成7年仮処分決定」という。）を行い、復職拒否には合理的理由がなく、すくなくとも平成7年5月1日の時点で復職が認められるべきであり、同日以降、復職に伴う賃金請求権が発生しているとしながらも、必要性の点から平成7年8月分から同8年8月分までの給与（各月195,400円）並びに同7年12月及び同8年7月分の賞与（各20万円）の仮払いは認めた。しかし、就労妨害禁止請求については、労働は労働者の義務であり、権利ではないとして、認めなかった。

(5) 平成7年仮処分決定後の団体交渉

平成7年9月14日、申立人組合は、被申立人と団体交渉を行い、申立人X1の復職を申し入れたが、被申立人は、同月16日付けで仮処分の決定文を熟読されたいとの回答を行い、申立人X1の復職を拒否した。

(6) 本件申立て

同年10月11日、申立人らは、被申立人を相手方として、申立人 X 1 の復職、バックペイの支払い等を求め、また、後記被申立人の申立人 X 1 に対する懲戒解雇について、平成 9 年 1 月 28 日、申立人 X 1 の解雇撤回、バックペイの支払い等を求めて、本件申立てを行った。

(7) 本件申立てに対する被申立人の申立て等

ア 被申立人は、本件申立てについて、平成 7 年 10 月 30 日付け答弁書及び平成 8 年 1 月 23 日付け準備書面により、既に裁判所の平成 7 年仮処分決定が確定しており、これを覆すような判断を行政庁である当委員会がすることはできないとして、不適法であるから却下するよう求めた。

イ 当委員会が、平成 8 年 4 月 10 日を第 1 回審問期日として審問を開始する旨被申立人に通知したところ、被申立人は、同日、当委員会の審問開始決定は違法であるとし、その取消しを求めて、松山地裁に行政訴訟（平成 8 年（行ウ）第 2 号審問開始決定取消等請求事件）を提起した。

同地裁は、同年 9 月 18 日、審問開始決定には審問手続きを開始する効果を有するに過ぎず、使用者の権利義務に直接の影響を与えるものではないので、行政庁の処分に該当しないという理由で、訴えを却下した。

6 本件事故後の労使関係について

(1) 市内観光業務

平成 7 年 10 月末に、被申立人が新組合の組合員に対してのみ市内観光業務の研修を実施しようとしたので、分会から分会員に対しても研修を行うよう申し入れたところ、Y 1 社長は、研修を行うが市内観光の仕事は分会員には与えないと発言した。同年 11 月初めに、新分会長となった X 4（以下「X 4」という。）がそのあいさつのため Y 1 社長を訪問した際にも、同社長は前記同様の発言をした。その理由として、被申立人は、分会員は勤務中に 45 分間の休憩を取るもので、市内観光の仕事が物理的にできないことを挙げている。なお、分会員に対する市内観光業務の研修は、新組合の組合員に対する研修から約半年遅れで実施された。

この市内観光業務は、時間制で、タクシーが停まっている間も収入になるので、タクシー運転手にとっては魅力的な仕事である。

(2) 平成 8 年の年賀状

平成 8 年正月、被申立人は、申立人組合役職員一同宛に、「…偽の正義を振りかざす奴とは徹して闘う」などと書いた年賀状を送った。

(3) 警告書

平成 8 年 2 月 29 日付けで、被申立人は、分会三役である X 4、X 5 及び X 6 に警告書を送った。同書面は、申立人組合が松山市谷町の駐車場に停めてある街宣車の両サイドに「四国交通は組合員を職場に復帰させよ」、「全自交の組合員に対し不当な行為を許すな」と書いた看板を掲げ

ていることに対し、これは労使関係を阻害するうえに、被申立人の信用を失墜させ、業務に支障を来すので中止するよう警告するものであった。同時に、この中で、被申立人は、中止しないと嚴重に処分するとともに損害賠償を求めると及び新組合からも善処方の要望があったことが付記されてあった。

(4) 本案訴訟及び仮処分

ア 申立人 X 1 は、平成 8 年 2 月 16 日、被申立人を被告として松山地裁に平成 7 年 5 月 1 日以降の給与及び賞与の支払い並びにタクシー乗務員としての就労妨害禁止を求める訴え（平成 8 年(ワ)第 106 号賃金等請求事件）を提起した。

イ 申立人 X 1 は、同年 7 月 3 日、被申立人を債務者として松山地裁に平成 8 年 9 月以降の給与及び賞与の支払い並びに就労妨害禁止を求める仮処分申立て（平成 8 年(ワ)第 94 号賃金仮払及び就労妨害禁止仮処分申立事件）を行った。

同年 9 月 20 日、松山地裁は、前記仮処分申立てに対する決定（以下「平成 8 年仮処分決定」という。）を行い、復職拒否には合理的理由がなく、遅くとも平成 8 年 8 月 22 日の時点での復職は認められるべきであるから、同日以降の復職に伴う賃金請求権が発生しているとして、平成 8 年 9 月から同 9 年 8 月までの給与（各月 195,400 円）並びに同 8 年 12 月及び同 9 年 7 月の賞与（各 20 万円）の仮払いは認めた。しかし、就労妨害禁止請求については、労働は労働者の義務であり、権利ではないとして、認めなかった。

この決定に対し、被申立人は、仮処分異議を申し立てるとともに、仮処分決定の執行を停止する旨の裁判を求めたが、平成 9 年 1 月 14 日、松山地裁は、同決定を認可し、仮処分執行停止の申立てについては、却下した。

(5) 分会員の減少

分会員は、結成当初 43 名いたが、申立人 X 1 が入院中の 6 年 11 月に、新組合が結成され、分会から約 20 名の者が新組合に加入したことなどにより、申立時には 15 名となっていた。

7 申立人 X 1 の解雇について

(1) 被申立人は、申立人 X 1 に対し平成 9 年 1 月 13 日付けで解雇通知書を送付し、懲戒解雇するとともに、同日、解雇予告手当 195,400 円を同人の普通預金口座に振り込んだ。

解雇の理由は、申立人 X 1 が、①松山地裁に提出した平成 8 年 11 月 28 日付け地裁準備書面や当委員会に提出した平成 8 年 12 月 5 日付け地労委準備書面で被申立人に不利益な虚偽事実（昭和 57 年～60 年頃、被申立人は水揚げ至上主義であったことなど）を陳情して、社外に洩らしたこと、②前記の準備書面で、Y 1 社長がタクシー運転中に交通事故を起こしたと虚偽の陳述をするなど、被申立人の信用を失墜させようとしたこと、

③再三の交通事故を起こすなど、その運転は、被申立人の安全第一主義に反して粗暴であることが、それぞれ就業規則第97条第一項第11号、同項第16号、第96条第1項第3号及び第5号に該当するというものである。就業規則の定めは、次のとおりである。

第96条（減給又は出勤停止、乗務停止）

① 従業員が次の各号の一に該当するときは、減給又は出勤停止、乗務停止に処する。但し、情状により譴責に止めることがある。

1～2（略）

3 業務上の指示、命令に従わないとき。

4（略）

5 運転に関する注意を怠り交通道德に反し、または粗暴運転を行ったとき。

6～10（略）

第97条（諭旨解雇・懲戒解雇）

① 従業員が次の各号の一に該当するときは懲戒解雇に処する。但し、情状により減給または、出勤停止に止めることがある。

1～10（略）

11 職務上知り得た秘密、又は会社の不利益となる事項を社外に洩らし、又は洩らそうとしたとき。

12～15（略）

16 不用意な流言蜚語を行ったり、従業員をそそのかしたり煽動し、営業活動を妨げたとき。

17～22（略）

(2) これに対し、申立人らは、同年1月17日付けの通告書及び同月23日付けの「解雇通知書」撤回申入れ書で、被申立人に申立人X1の解雇撤回を求めた。また、申立人らは、同月28日、前記5、(6)のとおり、申立人X1の解雇撤回、バックペイの支払い等を求めて、申立ての追加を行った。

8 申立人X1の給与及び賞与について

本件事故前の申立人X1の給与及び賞与は、別表3のとおりであり、平成5年12月から平成6年8月分までの9か月間の平均給与総支給額は、28,534円である。

第2 判断

1 本件申立てに対する被申立人の却下請求にについて

(1) 被申立人の主張

平成7年仮処分決定により、不当労働行為を請求原因とする申立人X1の被申立人におけるタクシー乗務員としての就労妨害禁止請求は棄却されて、不当労働行為の事実の不存在が確定している。

よって、本件申立ては平成7年仮処分決定と矛盾することの実現を労働委員会に求めているが、司法裁判所の決定と矛盾する内容を行政庁で

ある労働委員会が命令することは、裁判所法第3条第2項により、行政機関は裁判所の「後審」として審判することは許されておらず、憲法が保障する司法権を行政権が侵害するものであり、法令上実現することができない。

したがって、本件申立ては、労働委員会規則第34条第1項第5号及び第6号により却下されるべきである。

(2) 当委員会の判断

平成7年仮処分決定では、申立人X1に対する被申立人の復職拒否についての合理的理由の存否が争点となり、松山地裁は、被申立人の復職拒否には合理的理由がなく、復職が認められるべきであると判断したものであって、不当労働行為の事実の存否についての判断はなされていない。

また、裁判所の仮処分決定が出されていても、労働委員会が不当労働行為の審査を行うことは、両者が目的、要件、効力を別にする制度であること及びこれを禁止する規定もないことから、制度上も法令上も可能であり、労働委員会の命令に対して、使用者は、取消訴訟を提起することができ、裁判所の審査の対象となるので、労働委員会の審査は裁判所の審査のいわば「前審」に当たるものである。

以上のことから、被申立人の前記主張は、採用することができない。

2 申立人X1に対する復職拒否について

(1) 被申立人の主張

ア タクシー乗務員は、高度の安全運転の能力を要求されるが、本件事故での傷害等で明らかなように、申立人X1は、通常人より頸椎の穴が狭く、通常人と異なりわずかな衝撃で鞭打ち症となる特異体質であるとともに、バレリュー症候群の症状も有している。また、申立人X1は、過去の事故歴（別表2）からするとその注意力が欠如している。

したがって、申立人X1については、旅客自動車運送事業等運輸規則第21条第3項の「安全な運転をすることができないおそれ」があるので、被申立人は、就業規則第27条第2項第1号に定める裁量権に基づいて、旅客自動車運送事業者として、旅客の安全を考えた結果、同人の復職を認めなかったものである。

イ 前記のとおり、被申立人は、適法な裁量権の行使により申立人X1の復職を認めなかったものであり、申立人X1が申立人組合の組合員であることを理由に不利益な取扱いをした事実は全くない。

(2) 申立人の主張

ア 被申立人が指定した愛大病院の医師及び申立人X1の主治医であるひろ整形外科の医師が共に就業可能という判断を下しており、他に何ら就業困難を裏付ける診断書等（医師）がないことから、申立人X1が就業可能であったことは、専門家である医師の判断によって明白である。

また、被申立人の主張する申立人X1の頸椎の穴が狭いことについては、平成7年7月27日付けのひろ整形外科の医師の診断書により頸部の明らかな脊柱管狭窄がないことが証明されている。

さらに、被申立人の主張する申立人X1の過去の事故歴（別表2）についても、昭和58年の正面衝突事故を除いては、申立人X1に責任が全くないか、あっても軽微な過失に過ぎない事故であり、「安全な運転をすることができないおそれ」がある事実は認められないし、むしろ、申立人X1がタクシー運転手として優良な運転手に属することが明らかである。

イ 被申立人が申立人X1の復職を拒否したのは、被申立人の他の復職事例（別表1）と比較しても差別的であること、申立人X1が、初代分会長として平成5年ストを指導するなど、被申立人にとって邪魔な存在であったこと、申立人X1の入院中に新組合が結成され、分会員が減少し分会が弱体化したことを併せ考えると、申立人X1を退職に追い込み、この機会に分会を潰そうとする意図である。

また、被申立人が、復職拒否から一年半も経って過去の事故歴を持ち出したのは、従来理由が根拠薄弱であることを認識したからに過ぎない。

(2) 当委員会の判断

ア 復職拒否の合理性の存否

(ア) 就業規則第27条第2項目第1号によれば、被申立人が従業員の復職を命ずる場合には、被申立人の指定する医師又は病院の治癒を証明する診断書が提出されること及び被申立人が就業可能と認めることが要件とされている。

(イ) まず、医師の診断書について検討すると、前記第1、4、(1)、イ及びエのとおり、申立人X1が、平成7年4月17日に被申立人に提出した愛大病院の医師の診断書では、「…現在の症状のみから判断すると就業は可能と考えられる。」となっており、また、同年5月1日に被申立人に提出したひろ整形外科の医師の診断書では、「…H7.5.1治癒となる。通常就労問題ありません。」となっていて、いずれも申立人X1の就業は可能と判断されており、かつ、ひろ整形外科の医師の診断書では治癒となっている。

(ウ) 次に、就業可能かどうかの被申立人の判断について検討すると、就業困難と判断された場合は、復職とはならず、休職の状態が継続することになり、就業規則によれば、休職期間中は賃金及び賞与が支給されず（第26条）、休職期間（業務傷病休職については3年間）満了後休職事由が消滅しないときは退職となる（第29条第1項第4号）。このことから、被申立人の就業可能かどうかの判断は、従業員の身分に大きな影響をあたえるものである。また、前記第1、4、(2)のとおり、被申立人において医師の就業可能の診断書を提出すれ

ば、すべて復職が認められている。

したがって、医師の就業可能の診断書が提出されているにもかかわらず、被申立人がこれと異なる結論により従業員の復職を拒否する場合には、その合理的理由を示さなければならない。

本件の場合、被申立人は、申立人 X 1 が提出した平成 7 年 5 月 1 日付けのひろ整形外科の医師の診断書について、その内容を同医師に照会したが、就業可能かどうかの最終的な判断は被申立人に任せるという回答を得たのみであった。被申立人の主張する申立人 X 1 の頸椎の穴が狭いこと（脊柱管狭窄）については、同年 7 月 27 日付けの同医師の診断書により否定されており、また、申立人 X 1 がバレリュー症候群であることについても、同年 2 月 28 日付けの同医師の診断書に「バレリュー症候群様症状残存」と記載されてはいるものの、その後の診断書にはこの症状の記載がない。以上のほか、申立人 X 1 の特異体質等身体の状態の異常をうかがわせる明確な疎明もない。

申立人 X 1 の過去の事故歴については、正面衝突事故を除いては軽微な事故で、申立人 X 1 の責任が全くないか、あっても軽微な過失に過ぎない事故であり、正面衝突事故にしても 10 年以上前の事故で、その後、このような事故を起こしていないことから考えると、申立人 X 1 に注意力が欠如し、「安全な運転をすることができないおそれ」があるとは考えられない。また、被申立人が正面衝突事故その他について何らの処分も行っていないことからして、申立人 X 1 の安全運転の能力を認めてきたものである。

その他、申立人 X 1 が就業困難であることをうかがわせるような疎明もない。

- (エ) 以上のことから判断すると、被申立人が、申立人 X 1 の復職を拒否することには、合理的理由がないと言わなければならない、少なくとも申立人 X 1 の本件事故による負傷が治癒したというひろ整形外科の医師の診断書が提出された平成 7 年 5 月 1 日の時点で、申立人 X 1 は、タクシー乗務員として就業可能な状態であったと認められる。

イ 不当労働行為の成否

前記第 1、2 のとおり、被申立人は、分会結成後、分会（ひいては申立人組合）の反対により、被申立人のオール歩合制の導入や洗車時間を通常の勤務時間に含めるといった提案を撤回させられ、また、平成 5 年にはストライキが行われるなど、被申立人にとっては好ましくない状況となり、分会結成後の 1 年雇用の導入、忘年会の廃止、平成 5 年スト後の Y 1 社長の発言、慰安旅行代わりの 1 万 5 千円の支給の中止等から、被申立人は、分会の存在を嫌悪していた事情が認められる。被申立人のこうした分会に対する感情は、前記第 1、6 のとおり、市

内観光業務の研修の実施についてのY1社長の発言、平成8年の年賀状、平成8年2月29日付けの警告書などから、引き続き継続しているものと認められる。

申立人X1が、分会結成の中心的役割を果たし、初代分会長として被申立人のオール歩合制の導入、洗車時間を通常の勤務時間を含めるという提案を撤回させたことや平成5年ストの実施に関わっていたことから、被申立人は、申立人X1の存在に対しても嫌悪していた事情が推認される。

被申立人は、分会結成以来の申立人X1の組合活動を嫌悪し、申立人X1の長期入通院の機会に申立人X1の復職を拒否し続けることにより、退職に追い込もうとしたものであり、平成7年仮処分決定及び平成8年仮処分決定において、申立人X1に対する復職拒否には合理的理由がないとされたにもかかわらず、労働者の就労請求権は認められなかったことを理由に復職を認めない状態が1年8月余に及んだことから、その不当労働行為意思は明白である。

したがって、被申立人の申立人X1に対する復職拒否は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

3 申立人X1の解雇について

(1) 被申立人の主張

申立人X1が、①松山地裁や当委員会に対し、会社に不利益な虚偽事実を平成8年11月28日付け地裁準備書面及び平成8年12月5日付け地労委準備書面で社外に漏らしたこと、②Y1社長がタクシー運転中に事故を起こしたと虚偽の事実を述べて、申立人X1は被申立人では優秀な運転手に属すると不用意な流言蜚語を行い、被申立人の信用を失墜させ、営業活動を妨げたこと、③再三、交通事故を起こしながら、会社の指導教育に従わず、運転が粗暴であることは、それぞれ就業規則第97条第1項第11号、同項第16号、第96条第1項第3号及び第5の懲戒事由に該当するもので、就業規則第97条第1項本文により懲戒解雇したものであり、本件解雇は何ら違法なものではなく、不当労働行為でもない。

また、申立人X1の陳述は、虚偽の事実の流布であり、正当な防御活動の範囲を逸脱した、違法なものである。

(2) 申立人の主張

申立人X1が、平成8年11月28日付け地裁準備書面及び平成8年12月5日付け地労委準備書面をそれぞれ松山地裁及び当委員会に提出したことは認めるが、それらは、被申立人の主張する就業規則の懲戒事由には該当しない。本件解雇は、前記2、(2)、イ及び申立人X1の過去の事故歴についての正当な防御方法を論難するにすぎないものであって、違法な懲戒権の濫用であり、労働組合法第7条第1号だけでなく同条第4号にも該当する不当労働行為である。

(3) 当委員会の判断

ア 労働組合法第7条第1号の不当労働行為の成否

使用者が就業規則を適用して懲戒処分を行う場合は、その自由裁量に委ねられるべきではなく、客観的に妥当な適用を行うべき義務を負うものというべきであり、懲戒解雇処分が客観的に妥当であるとするためには、使用者の行った処分に合理的理由がなければならない。

まず、申立人X1の過去の事故歴についてみると、前記2、(3)、ア、(ウ)のとおり、復職拒否の理由にはなり得ないのと同様に、解雇の理由にもならないので、就業規則第96条第1項第3号及び第5号に該当しないことは、いうまでもない。

次に、申立人X1が準備書面で陳述した事項についてみると、①申立人X1の陳述は、被申立人が復職拒否の理由として申立人X1の過去の事故歴を持ち出してきたことから、これに反論するため、松山地裁又は当委員会において、原告又は申立人らの防御活動として行ったものであること、②防御活動の性質上、自己の正当性の一方的主張になることはやむを得ないし、事実についての陳述も被申立人の事実認識とある程度異ならざるを得ないこと③第三者から見ても、裁判所又は労働委員会における労使の争いであり、申立人X1の陳述を必ずしも真実と受け取るおそれはないこと等から、懲戒解雇の事由（懲戒の事由）とすることは、困難である。

以上の点から、被申立人の申立人X1に対する懲戒解雇処分については、処分の合理性の点から正当なものとは認められない。

さらに、前記2、(3)、イのとおり、被申立人の申立人X1に対する復職拒否が不当労働行為であることを併せて考えると、被申立人は、申立人X1の組合活動を嫌悪して、申立人X1の復職を拒否し、それが争われている間に、解雇するまでに至ったといわざるを得ない。

したがって、本件解雇は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

イ 労働組合法第7条第4号の不当労働行為の成否

申立人X1が平成8年12月5日付けで当委員会に提出した準備書面で陳述したことを、被申立人が解雇の理由にしたことは、使用者は労働委員会の審問において労働者が発言したことを理由に解雇してはならないという労働組合法第7条第4号に抵触するものである。

このことについて、被申立人は、申立人X1の陳述は虚偽の事実の流布であり、正当な防御活動の範囲を逸脱している旨主張しているが、労働組合法第7条第4号の趣旨から考えると、陳述の目的が専ら被申立人の信用を失墜させようとするものであるとか、陳述内容に全く根拠がなく、そのことを知りながら陳述するなど、防御活動として著しく妥当性を欠く場合に限り、労働組合法の保護を受けられないと解すべきである。

本件の場合、申立人X1の陳述は、前記のとおり、被申立人が復職

拒否の理由として申立人X1の過去の事故を持ち出してきたことに対し、その反論としてなされたものであって、被申立人の信用を失墜させようとする意図によるものとは思われなし、申立人X1の陳述に全く根拠がないわけではない。

したがって、本件解雇は、労働組合法第7条第4号にも該当する不当労働行為である。

4 救済方法について

- (1) 主文第2項の給与相当額は、本件事故前9か月の平均給与額により算出した額（ただし、平成7年5月支給分については、日割計算による。）とし、賞与相当額は、本件事故前の直近の賞与支給額を基準とする額（ただし、平成7年7月支給分については、日割計算による。）とする。
- (2) 被申立人は、主文第2項の給与相当額及び賞与相当額の支払いに当たり、これに対応する松山地裁の仮処分決定に従い既に支払った金額及び解雇予告手当としてすでに支払った金額をこれらの支払いに充当することができる。

第3 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条を適用して、主文のとおり、命令する。

平成9年5月20日

愛媛県地方労働委員会
会長 木村 五郎 ㊟

「別表 略」