

命 令 書

申立人 A

被申立人 三重近鉄タクシー株式会社

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) 申立人A（以下「申立人」という。）は、昭和49年1月15日、被申立人三重近鉄タクシー株式会社（以下「会社」という。）に入社し、以来同社四日市営業所においてタクシー運転手として勤務していたが、平成8年5月1日付けで諭旨解雇処分を受けた。

申立人は、会社従業員で組織する申立外三重近鉄タクシー労働組合（以下「組合」という。）の組合員であり、また昭和57年頃からは有志で組織する「職場を良くする会」にも参加していた。

(2) 会社は、肩書地に本社及び四日市営業所を置き、その他三重県下に10営業所を有する、主として道路運送法による自動車運送事業を営む株式会社である。本件申立時の従業員数は545名であり、うち四日市営業所の従業員数は80名、そのうち運転手は61名である。

2 「職場を良くする会」の活動等

(1) 「職場を良くする会」の結成

ア 昭和57年頃、会社の有志により「職場を良くする会」が結成され、同会の会員は会社が違法な時間外労働をさせていること及び時間外割増賃金の支払を求める旨の主張をした。

イ 「職場を良くする会」のメンバーは、申立人の外C（以下「C」という。）、Dら数名で、当初はDが会長であったが、Dが会社から解雇された後は、Cが会長兼書記になり、申立人が副会長兼会計になった。

申立人は、副会長兼会計として、名簿の管理と会費の徴収を行った。

(2) 申立人の「職場を良くする会」での活動

ア 申立人らは、昭和57年頃から会社が違法な時間外労働をさせていると主張し、時間外割増賃金の支払を求めるとともに、労働基準監督署に対する申告等の活動を行ってきた。

イ 「職場を良くする会」結成当事、申立人は「職場を良くする会」の会長であるCの指示のもと、主に二、三回ビラの配布や主としてCか

ら聞いた「職場を良くする会」の主張等を同僚従業員に伝えたりしていたが、申立人自身はさほど活発に活動していなかった。

ウ 平成3年、申立人は「職場を良くする会」の活動の一環と考えて「スライドを考える会」に参加し、各営業所を回りビラの配布を行った。これは、タクシー料金値上げの際の足切りに反対する活動であった。また、申立人らは平成3年6月の運賃値上げに対する足切りに反対する署名活動を行った。

エ 平成4年4月21日にCが後記3の(4)に述べるように解雇された後、申立人はその解雇に係る裁判のことを、同僚従業員たちとの話題にしたこともあった。

オ 平成7年11月頃、四日市営業所において「職場を良くする会」に所属し活動を行う者は申立人のみとなり、同調する従業員もいなかったが、残業時間に早退届はいらぬとして残業時の早退届を提出しなかったり、またCと会社の間での裁判のことを同僚従業員に話をしたこともあった。しかしながら、申立人はCの解雇に対して、積極的にビラまき、カンパ活動、会社上司への面談などの抗議活動等もしなかったし、その他「職場を良くする会」の新しいメンバーを増やすべく勧誘する等積極的な活動はしなかった。

3 会社の社員就業規程、労働時間をめぐる訴訟等

(1) Cをはじめとする「職場を良くする会」の8名は、同会の結成後、会社の社員就業規程（以下「就業規程」という。）と変形労働時間制について、次のとおり会社に主張した。

すなわち、労働基準法第32条第1項は、労働時間は1日8時間、1週間に48時間を越えてはならないと定めている。そして、同法同条2項は変形労働時間制として就業規則等により4週間平均し、1週間の労働時間が48時間を越えない定めをした場合においては、特定の日において8時間、特定の週において48時間を越える労働をさせる事ができると定めている。ところが、会社は上記労働基準法の規定とは逆に就業規程第48条第2項において「会社は業務上の必要により、4週間で平均し、1週の実労働時間48時間を越えて勤務させる事がある」という規程を設けている。また、就業規程において労働時間が8時間を越える日や、48時間を越える週を特定していない。したがって、会社は変形労働時間制を行うことができないにもかかわらず、1日の実労働8時間を越えて申立人らを働かせているのに、変形労働時間制による理由で時間外手当を支払わない、というものである。

(2) そこで、前記(1)の8名は時間外割増賃金の支払を求めて、昭和63年5月17日、津地方裁判所四日市支部に提訴（津地方裁判所四日市支部昭和63年(ワ)第108号）したが、平成4年3月27日、同裁判所は、変形労働時間制を実施するためには就業規則による定めが必要であるが、各営業所ごとに具体的な労働時間を定め、運転乗務員に周知される交番表は、形

式上も実質上も就業規則の一部であると認められ、会社の変形労働時間制の定めは有効である旨判示して請求を棄却した。

上記8名のうち申立人を含む4名は、これを不服として、名古屋高等裁判所に控訴（平成4年(ネ)第257号）したが、平成6年7月15日、同裁判所は、原判決の理由を交番表が実質的には就業規則の一部であるなど一部付加、訂正し、申立人らの本訴請求は失当であるとして控訴を棄却した。

さらに、上記4名はこれを不服として、最高裁判所に上告（平成6年(ウ)第1994号）したが、平成7年7月14日、同裁判所は、上告を棄却した。

- (3) ところで、Cは昭和62年にも交番表による時間外勤務の義務性を否定して、早退届の不提出行為を上司の注意を無視して反復し、乗務停止の懲戒処分を受けた。そのため、Cは処分が不当労働行為にあたるとして、乗務停止処分の撤回を求めて昭和62年7月20日、三重県地方労働委員会（以下「当委員会」という。）に不当労働行為の救済申立て（三労委昭和62年（不）第3号）を行い、当委員会は、平成元年3月29日、申立てを棄却する命令を発した。

そして、Cは上記命令を不服として、中央労働委員会に再審査の申立て（中労委平成元年（不再）第38号）を行ったが、平成2年10月17日付けで申立ては棄却された。

- (4) Cは、平成4年4月に定歩（恒常的な残業のこと）時間の一部しか勤務せず、早退届を提出せずに退社することを繰り返した。これに対して会社は、平成4年4月21日付けをもって、就業規程に基づきCを諭旨解雇した。

これは、Cが時間外勤務を定めた就業規則は合理的な内容でなければならぬにもかかわらず、交番表が恒常的な時間外勤務を定める内容となっており、時間外勤務の例外性、緊急性に反し無効であること等から残業義務がないものと考え、口頭で早退を届け出、早退届を提出しなかったことによるものである。

そのため、Cは解雇は無効であるとして、会社の従業員としての地位確認等を求めて、津地方裁判所四日市支部に提訴（津地方裁判所四日市支部平成6年(リ)第250号）したが、平成8年3月27日、同裁判所は、交番表に基づく変形労働時間制及び時間外勤務の指定は適法に規定されたもので、Cは時間外勤務に服する義務があるとし、早退届の提出を拒否したのは諭旨解雇事由に該当するとして請求を棄却した。

Cはこれを不服として、名古屋高等裁判所に控訴（平成8年(ネ)第388号）したが、平成8年7月22日、同裁判所は、原判決は相当であるとして控訴を棄却した。

さらに、Cはこれを不服として、最高裁判所に上告（平成8年(ウ)第2239号）したが、平成9年1月28日、同裁判所は、原審の判決は正当として上告を棄却した。

4 申立人の勤務体制の変更等

(1) 勤務体制の変更等

ア 申立人は、昭和49年1月15日に入社して以来、四日市営業所で10数年間は比較的上位の成績を上げていた。

イ 申立人は、昭和62年5月に過労、心不全により入院し、その頃よりそれまでの夜勤を含む一般勤務から日勤勤務へ変更になった。日勤勤務に就いてからは、以前ほどの営業成績ではなくなった。その後も、親の病気の看護と自身の体調不良を理由に、平成8年5月に会社から解雇されるまで日勤勤務を続けた。

(2) 担当車両の変更

ア 会社では、運転手にどの車両を割り当てるかは営業所の助役が決め、その内容について所長に概括的な報告をすることになっている。

イ 助役が運転手にどの車両を割り当てるかは、一定の基準で行うことになっており、運転手をグループ別に班に分け、その中で車両の割当を行っていく。

ウ 前記イの基準によると、日勤勤務であることや水揚が低いことを理由として担当車両から外れることがある。

また、車両の割当については、上記の基準だけではなく、サービス面や事故面等を勘案して決めることになっている。

エ 平成7年12月頃から平成8年5月に解雇されるまでの間に、申立人が出勤しても1週間に1日を超えない範囲で担当車両を外され、別の車両に乗るように会社から指示されることがあった。

5 申立人に対する論旨解雇処分

(1) 論旨解雇処分に至るまでの経過

ア 平成7年4月13日、当事のE四日市営業所長は申立人に対し、平成7年1月から同年4月まで水揚高が低順位に終始しているので、相談に応ずる旨伝えた。また、その当事申立人が四日市市の市立四日市病院で待機することが多かったので、水揚成績を上げるためには、みんなと同じように駅の方にも待機をするという方法もある旨のアドバイスをした。これに対して申立人は、「一度考える」などという曖昧な返事に終始し、会社のアドバイスに反論しなかった。

イ 会社は、申立人の水揚が改善されないため、平成7年7月31日付けで「……平成7年1月から4月まで水揚高におきまして、常態的に平均値から程遠く低順位に終始しておりますので、去る4月13日に貴殿に事情があるならば相談に応じますと申し上げましたが、いまだ何等かの申出もありません。……体調、家庭事情が理由であるならば相談にも応じますので遠慮なく申し出るようお伝えしてありますことを十分に認識して頂き……貴殿が勤務に対し誠実に問題解決の努力されない時には当方といたしまして社員就業規程に添って処置する場合があります……」との内容の手紙を申立人に手渡した。これに対して申立人は、

体調あるいは家庭事情が理由であるとの申出はしなかった。また、その手紙には、申立人の平成7年1月から同年7月までの四日市営業所での水揚の資料が同封されていた。その資料によれば、申立人の水揚順位は最下位より数えて次のとおりであった。

| 月 | 1月 | 2月 | 3月 |
|------------------|---------|---------|---------|
| 水揚順位（最下位から数えた順位） | 10 | 9 | 8 |
| 水揚額（円） | 370,800 | 397,720 | 395,720 |

| 4月 | 5月 | 6月 | 7月 |
|---------|---------|---------|---------|
| 6 | 5 | 8 | 9 |
| 381,860 | 338,810 | 357,820 | 373,330 |

- ウ 平成8年1月25日、当時のF四日市営業所長（以下「F所長」という。）は申立人に夜勤を含む一般勤務に就くことを要請したが、申立人は高血圧のため深夜勤務を止められているとのことであったので、F所長は診断書の提出を求めた。
- エ 平成8年1月29日、F所長は申立人に対して、タコメーターチャート紙（記録紙）未装着を注意した。
- オ 平成8年2月10日、申立人は早退をしたが早退届を提出しなかったため、翌日F所長が提出を指導し、早退届が提出された。
- カ 申立人は、小寺内科・循環器科で診断を受け、平成8年2月13日付けの「高血圧、高血圧性心疾患。上記にて治療中である。血圧値も変動し心不全症状もときどき出現する。夜勤は不可と考えます。」との内容の診断書を取得した。
- キ 平成8年2月15日、F所長は申立人が午前9時出勤のところ午前9時40分に出勤したため、今後は午前9時までに出勤するように指示した。またF所長は、申立人から無線送信がないので必ず無線送信をするよう注意した。
- ク 平成8年2月16日、F所長は申立人に対して、タコメーターチャート紙未装着を注意した。
- ケ 平成8年2月20日、G主席は申立人が午後9時までの勤務であったが、午後7時に早退したため早退届の提出を指導し、早退届が提出された。
- コ 平成8年2月22日、市立四日市病院の前の交差点で、申立人が市立四日市病院へ客を乗せて運転しているところを、本社のE業務部長（以下「E部長」という。）が立ち会いのもと、H本部長が写真撮影した。その結果、通常客を乗せてタクシーを運行させる場合、貨送ボタンを押して走るべきところ、押さずに支払ボタンを押したまま走っていたことが判明した。

- サ 申立人は、平成8年3月2日から同月17日まで、鈴鹿中央総合病院に検査入院のため会社を休んでいたため、同月18日出勤した際、F所長が検査結果を聞いたが、異常はなかったと申立人が言ったため、上記入院先の診断書の提出を指示したが、申立人から診断書は提出されなかった。
- シ 平成8年4月4日、F所長は申立人が運転日報の記入で、記入欄の誤りがあったことと、重度心身障害者タクシー乗車券の取扱方法において、1回につき1枚受け取るべきところ3枚を受け取っていたため指導した。また、タコメーターチャート紙の装着忘れがあったためF所長が注意したところ、申立人は、同日付けで「平成8年4月3日出庫時にタコメーター用紙を忘れたのを昼食の為車庫入庫の際気が付き……13時より装着しました。今後必ず出庫時に確認し、装着忘れのないよう致します。」と記載された書面を作成し、会社に提出した。
- ス 平成8年4月26日、E部長は組合のI執行委員長に申立人の料金メーターの不正操作について話をし、反省しないということであれば何らかの処置を講じる旨伝えた。
- セ 平成8年4月30日、F所長、J部長、K部長が立ち会い、E部長が申立人に、同年2月22日にH本部長が撮影した写真を見せたところ、申立人は、これは申立人本人であることと支払ボタンを押したまま支払メーターで走行したことを認め、「サービスである」「今後も続ける」「いかようにも処分してくれ」などと述べた。
- ソ 平成8年5月1日午前9時頃、E部長が同年4月30日の申立人との話合いの結果を本社の上層部へ報告したところ、申立人に対して諭旨解雇処分を発令することが決定された。
- タ 平成8年5月1日、諭旨解雇処分の決定後、E部長が何度も申立人の自宅へ電話し、来社を指示したが来社しなかった。また、E部長は同日午後6時20分、申立人の自宅に電話をし、電話に出た家族に同月2日午前9時に申立人が来社するよう伝言を依頼したが、申立人は上記時刻に来社しなかった。申立人は、同月2日午前9時頃、四日市営業所に電話をかけながら、途中で一方的に電話を切ってしまった。そのため、会社は同月2日に申立人に対して、平成8年5月1日付け諭旨解雇辞令を配達証明郵便により郵送するとともに、同月7日並びに8日午後5時までにE部長のところまで来社するよう書面で通知した。諭旨解雇辞令には、就業規程第43条第1項第8号、9号及び第105条第14号、16号、24号、25号、30号、32号により諭旨解雇するとともに、予告手当を支給する旨記載されていた。
- チ 申立人は、平成8年5月2日に受領した前記タの諭旨解雇辞令と通知に対して、同月3日付け回答書で、会社に解雇処分の取消しを要求する旨回答した。また、申立人は同日付け申入書で、組合に対して、申立人の解雇は無効である旨会社に申し入れるよう要求した。

ツ 申立人は、平成8年5月2日に違法勤務の強要をやめること、退職の強要をやめること等を内容とする、本件不当労働行為救済の申立てを当委員会に行った。

さらに、同月7日に諭旨解雇処分の取消し等を内容とする、本件不当労働行為救済の追加申立てを当委員会に行った。

なお、申立人は上記の平成8年5月2日付け不当労働行為救済申立てを、平成9年7月7日に取り下げている。

テ 平成8年5月13日に開催された組合の中央委員会において、申立人の諭旨解雇はやむを得ないものとして、申立人の組合からの除名が出席者全員で決定された。

(2) 諭旨解雇処分の理由とされた事実

ア 料金メーターの不正操作

- ① 会社のタクシーの料金メーターは、昭和50年頃からボタン式のメーターが使用されており、平成3年からは矢崎電子式タクシーメーター「アローフレンド21」（以下「アローフレンド21」という。）という機種が使用され、申立人の諭旨解雇当時も使用されていた。
- ② 会社では新しい料金メーターが導入される際は、助役、班長から各運転手に説明があるとともに、パンフレットも配られる。
- ③ アローフレンド21の使用方法は、まず、客を乗せた時賃走ボタンを押す。乗客を目的地まで運ぶと支払ボタンを押して料金をストップされる。これは、この料金メーターが距離と時間を併用して料金を表示するもので、目的地まで着いても支払に時間がかかるとメーターが勝手に上がっていくため、支払ボタンを押して料金をストップさせる必要があるためである。支払ボタンを押して料金メーターをストップさせたところで、料金表示部に出た料金を乗客から徴収する。乗客がタクシーを降りると空車ボタンを押す。
- ④ 前記③の料金メーターの操作については、操作方法どおりに使用するよう道路運送法等に基づき運輸省から指導がなされている。違反した場合は、刑罰が科せられたり、タクシー営業が取り消されることもある。
- ⑤ E部長は、申立人が料金メーターを操作方法どおりに操作せず、勝手に割引したり安い料金で走っているということを、社員や他社の乗務員から二、三回聞かされた。
- ⑥ そのため、E部長が調査したところ、前記5の(1)の記載の事実が判明した。この時の乗客は、以前から運転手に申立人を指名してタクシーの依頼がある指名客で、四日市市桜町の自宅から市立四日市病院までを申立人が運ぶところであった。申立人はこの時、上記の乗客から料金2,830円を徴収した。
- ⑦ E部長は、写真撮影がなされた平成8年2月22日の申立人のタクシーの運行経路と思われる2つの最短距離のコースを、同年8月末

に、四日市営業所のL助役の運転するタクシーで、賃走ボタンを押して走行した。

当日午前9時30分頃から、桜町にある前記⑥の乗客の自宅から市立四日市病院まで経路を変えて3回走行したところ、料金は次のように表示された。

| 回数 | 走行開始時間 | 料金 |
|------|----------|--------|
| 第1回目 | 午前9時30分 | 3,190円 |
| 第2回目 | 午前10時30分 | 3,010円 |
| 第3回目 | 午前11時30分 | 3,190円 |

⑧ E部長が、平成8年1月4日から同年2月29日までの申立人の運転日報を調べたところ、申立人は桜町から市立四日市病院までと市立四日市病院から桜町までを、指名客を乗せ18回走行し、いずれも料金2,830円を徴収していた。そのうち、2回はタクメーターチャート紙未装着の走行であった。

イ タクメーターチャート紙の未装着

平成8年1月から同年4月にかけて、申立人はタクメーターチャート紙未装着が3回あり、F所長から注意を受けた。

ウ 低水揚

四日市営業所には約60名の運転手があり、平成7年1月から同年7月までの申立人の水揚順位は、最下位から数えて10位以内であった。

エ 会社に対する中傷、誹謗

E部長は、平成2年8月から平成7年11月まで、四日市営業所長の職にあった。その当時のE四日市営業所長は、申立人が同僚の運転手や新人社員に、「腐った会社である」とか、「よくこんな会社へ来たな」と言っているということ、運転手等から聞いていたため、申立人に一、二度注意をした。申立人は、「言っていない」と否定したこともあるものの、「あたりまえや」と答えることもあった。

(3) 本件論旨解雇に関係する就業規程の条項

就業規程のうち、本件論旨解雇に関係する条項は次のとおりである。

就業規程（抄）

第3章 人 事

第6節 退職、解雇

（解 雇）

第43条 会社は、社員がつぎの各号の一に該当するときは解雇する。ただし、業務上の傷病により、療養のため休業する期間、およびその後30日間、ならびに産前産後の女子が労働基準法第65条によって休業する期間、およびその後30日間は解雇しない。

1. ～7. （略）

8. 勤務成績が低劣で、低営収者、非能率者で社員として不適当と認めるとき。

9. 会社の業務に協力せず、誠実の精神が認められないとき。
(以下略)

(解雇予告)

第44条 前条により社員を解雇するときは30日前までに予告するか、または30日分の平均賃金を支給して即時解雇する。ただし、天災事変、その他やむを得ない事由のため、事業の継続が不可能となった場合、および諭旨解雇、懲戒解雇する場合で、行政官庁の認定をうけたとき、または試用期間中の者で14日以内に解雇する場合はこの限りではない。

第9章 表彰および懲戒

第2節 懲戒

(諭旨解雇、懲戒解雇)

第105条 社員が、つぎの各号の一に該当するときは、諭旨解雇、または懲戒解雇に処する。

1. ～13. (略)

14. 業務に関して会社を欺き、会社に損害を与えたとき

15. (略)

16. 職務の権限範囲を超えて独断的行為をしたとき

17. ～23. (略)

24. 正常に納金しなかったとき

25. 料金メーターの不正操作、メーターの封印破壊、不正料金請求または収受、乗車チケットの不正使用、記録紙不そう入の運行、乗車拒否、事業区域外営業、などの違反行為があったとき

26. ～29. (略)

30. 不用意な流言蜚語を行ったり、社員をそそのかしたり、または煽動したとき

31. (略)

32. 業務上の指示、命令に不当に反抗して事業場の秩序を乱したとき

(以下略)

(4) 本件諭旨解雇に係る道路運送法の規定

本件諭旨解雇に係る道路運送法の規定は次のとおりである。

道路運送法(抄)

(運賃及び料金の認可)

第9条 一般旅客自動車運送事業を經營する者(以下「一般旅客自動車運送事業者」という。)は、旅客の運賃その他運輸に関する料金を定め、運輸大臣の認可を受けなければならない。これを変更しようとするときも同様とする。

(以下略)

(運賃又は料金の割戻しの禁止)

第10条 一般旅客自動車運送事業者は、旅客に対し、收受した運賃又は料金の割戻しをしてはならない。

第99条 次の各号の一に該当する者は、30万円以下の罰金に処する。

- (1) 第9条第1項又は第61条第1項の規定による許可を受けないで、又は許可を受けた運賃若しくは料金によらないで運賃又は料金を收受した者
- (2) 第10条（第72条において準用する場合を含む。）の規定に違反して運賃又は料金の割戻しをした者
（以下略）

(5) 本件論旨解雇に係る一般乗用旅客自動車運送事業標準運送約款の規定

本件論旨解雇に係る一般乗用旅客自動車運送事業標準運送約款の規定は次のとおりである。

標準運送約款（抄）昭和48年9月6日（運輸省告示第372号）

昭和48年10月1日より実施

（運賃及び料金）

第5条 当社が收受する運賃及び料金は、旅客の乗車時において運輸局長の認可を受け実施しているものによります。

2 前項の運賃及び料金は、時間貸の契約をした場合を除いて、運賃料金メーター器の表示額によります。

第2 判断

1 当事者の主張の要旨

(1) 申立人

ア 申立人は、「職場を良くする会」の活動に参加し、時間外割増賃金の支払を求めて提訴するなど、会社に対して、勤務体系の是正を求めてきた。

イ 会社は、Cを解雇した後、申立人がCと会社との裁判のことを同僚従業員に話をしたため、申立人に対してCと手を切れなどと言った。しかし、申立人が断ってからは、水揚が少ないとか夜勤をやれと言って、嫌がらせをするようになった。

ウ 申立人は医師から夜勤を禁止されていることから、日勤勤務に就いていた。

会社は、申立人に日勤勤務から当直勤務へ切り替え、水揚を増やすよう指示したが、申立人がこれに従わないことを理由に、担当車両の取上げ等不利益取扱を行った。

エ 前記ウの不利益取扱を改めない場合は、申立人が地方労働委員会に救済を申し立てる旨通告したことに對して、会社は解雇処分を行った。さらに、会社は申立人の支払メーター走行、タコメーターチャート紙の未装着、申立人の言動、低水揚者であることを解雇理由であるとしているが、いずれも解雇理由にあたらぬ。すなわち、申立人が行っ

ていた「職場を良くする会」の活動を静止させようと嫌がらせをしたが、申立人が屈しなかったため、会社から排除しようとして証拠を集めたのである。

オ 以上、会社の行為は、申立人の行う勤務体系の是正を求める正当な組合活動に対する報復であり、労働組合法第7条第1号及び第4号に違反する不当労働行為であるとして、解雇処分の取消し、原職復帰、解雇から原職復帰までの間の諸給与相当額の支払を求めた。

(2) 被申立人

ア 申立人はもちろん、「職場を良くする会」自体も活動らしきことはほとんど行っておらず、会社も申立人が「職場を良くする会」に入会していることすら知らなかったのであるから、会社が申立人の「職場を良くする会」に入会して活動していることを嫌悪することはありえない。

イ 申立人は、父親の病気のため一般の運転手と異なった日勤勤務に携わっていたが、一般の運転手が1週間に2日担当車を他の運転手に提供することになっているため、申立人も他の運転手と公平に処遇するため、1週間に1日しか担当車を提供していなかったのを2日他の運転手に提供させることにした。

ウ 申立人は、会社に対して、本件不当労働行為救済申立書を提示した事実はなく、また不当労働行為を是正しないと地方労働委員会へ救済の申立てをする通告をした事実もない。

従前から、他のタクシー会社等から申立人が料金メーターの不正操作をしているのではないかとの指摘があり、会社がこれを調査したところ賃走ボタンを押さずに支払ボタンを押ただけで走行する料金メーター不正操作が判明し、申立人もこれを認めた。その他に、タコメーターチャート紙の不挿入と会社を誹謗、中傷する公言を繰り返すとともに、長期間の勤務成績不良が続いたため、諭旨解雇処分とした。

エ 以上、本件解雇処分は、申立人のメーター不正操作等を理由として行われた就業規程に基づく適正な処分であり、申立人が組合員であること、組合活動をしていることを嫌悪して不利益取扱をなしたものではないとして、申立ての棄却を求めた。

2 当委員会の判断

(1) 「職場を良くする会」の活動について

労働組合法第7条第1号にいう労働組合の行為とは、労働組合自身が行う行為、若しくはその組合員が労働組合の機関決定を経て労働組合から授権を得て行う行為に限定されるものではなく、労働組合の団結目的を逸脱せず、労働組合の自主的、民主的団結に資すると客観的に認められる活動も不当労働行為制度による救済の対象となる労働組合の行為にあたるものと解せられるところ、「職場を良くする会」の活動は訴訟活動が中心であったとはいえ、その他の活動もあわせ考慮すれば、会社全体

の組合員にも影響すべき基本的かつ重要な労働条件の改善を目的として行われていたものと認められ、労働組合法第7条第1号にいう労働組合の行為に該当するものと考えられる。

(2) 不当労働行為意思について

申立人は、勤務体系の是正を求める「職場を良くする会」の活動を通じて行った正当な組合活動に対する報復として、申立人に対し解雇その他の不利益処分がなされたと主張するので、以下これを検討する。

ア 不利益処分がなされた当時の「職場を良くする会」の活動状況と申立人の参加の程度

- ① 認定した事実のとおり、「職場を良くする会」は昭和57年に結成され、会社が違法な時間外労働をさせていると主張し、その会員は時間外割増賃金の支払を求める訴訟を提起したり、労働基準監督署に対する申告活動等を行っていた。申立人自身は、第1の2の(2)のイ認定のとおり、「職場を良くする会」の会長であるCの指示のもと、主に二、三回ビラの配布や主としてCから聞いた「職場を良くする会」の主張等を同僚従業員に伝えたりするのみで、申立人自身はさほど活発に活動していなかったことは、申立人自身の自認するところである。

平成4年4月21日にCが会社から解雇されたが、第1の2の(2)のイ認定のとおり、遅くとも平成7年11月頃には、四日市営業所において「職場を良くする会」に所属し活動を行う者は申立人のみとなった。申立人は、残業時間に早退届はいらぬとして残業時の早退届を提出しなかったり、また、Cと会社の間での裁判のことを同僚従業員に話をしたこともあった。しかし、申立人はCの解雇に対して、積極的にビラまき、カンパ活動、会社上司への面談などの抗議活動等もしなかったし、その他「職場を良くする会」の新しいメンバーを増やすべく勧誘する等積極的な活動はしなかった。また、申立人らが、「職場を良くする会」の中でいかなる役割を果たしているかについて会社が知悉していなかったことは、申立人自身認めるところである。

- ② 本件解雇等が行われた当時、第1の3認定のとおり、Cに関する裁判も全て被申立人は全面勝訴の判決を得ており、「職場を良くする会」の活動も不活発で申立人が唯一の会員であった。また、会社内に申立人に同調して活動する者もいなかったことを考慮すれば、被申立人が「職場を良くする会」を嫌悪し、唯一の会員である申立人を会社から排除する格別の必要性はなかったものと認められる。
- ③ この時期に不当労働行為として不利益処分が行われる必然性について、申立人はCに同調したことからこのような処分に付せられた旨を主張しているが、前記②の事情からすれば到底採用し得ず、この時期に被申立人が不当労働行為を敢行すべき必然性について、申

立人には他に主張、疎明はない。

イ 申立人に対する論旨解雇処分の相当性

本件解雇について、被申立人が解雇事由に該当すると判断した諸事実の重大性と解雇という処分の重大性との間に均衡が採れているかどうか、すなわち本件解雇が不当解雇か否かについては、当委員会では判断すべきところではなく、これにつき民事訴訟の提起があれば裁判所が判断すべき事項であるが、本件解雇が明白に上記の均衡を失しておれば、不当労働行為の意思、その他不当労働行為を成立させる要素の存在を推認する一助ともなりうると考えるので、以下にその意味で上記の均衡について述べる。

本件解雇の理由中にある料金メーターの不正操作に関しては、そもそもタクシー業を営む会社は、営業収入の大部分を通常は比較的少額の乗車料金の集積に依存し、料金メーターの不正操作は直接的に上記の営業収益を正規の額以下に減少せしめるものであり、しかもその行為の性質上その発見、確認は相当困難である事実が認められる。したがって、一旦これが発見確認された場合は、たとえその不正操作によって会社の被った損害額が極めて少額なものであっても、経営秩序の維持、営業収益の確保のためには決してこれを軽微なものとして評価することはできず、厳格な態度で臨む必要のあることは容易に是認できるところである。

また、料金メーターの操作については、第1の5の(2)のアの④認定のとおり、道路運送法等の規制もあり運輸省から指導がなされているところであり、このことからしても上記のとおり損害額の多少又はメーターの不正操作を行った運転者の不法な利得の有無や運転者個人の主観的な正義感の如何を問わず、会社が就業規程に照らし相応の処分を採ることも是認されねばならない。

申立人については、第1の5の(2)のアの⑤、⑧認定のとおり、料金メーターの不正操作の噂が会社側にまで伝わり、会社が調べたところ申立人は同じ区間を、指名客を乗せ18回走行し、18回とも全く同じ料金である2,830円を徴収しており、そのうち2回はその頃F所長から注意を受けていたタコメーターチャート紙を未装着の走行であったことが判明し、申立人はこれらにつき注意を受けた際に、第1の5の(1)のセ認定のとおり、会社側が撮影した写真が申立人本人であることと支払ボタンを押しただけの支払メーターで走行したことを認めたものの、「サービスである」「今後も続ける」「いかようにも処分してくれ」などと述べ、会社の注意を聞き入れず同様の行為を反覆する意向を明らかにした。上記の事実に加え、第1の5の(2)のウ、エ認定のとおり、申立人には他に低水揚や会社に対する中傷、誹謗があったことも併せれば、これら諸事実は本来、就業規程第43条第1項第8号、9号及び第105条第14号、16号、24号、25号、30号、32号に該当することは明

白であって、懲戒解雇事由にも該当するとさえ考えられるほど重大なものであり、また、会社としては従来慣行に従い会社が所定の手続と考えるところの通知手段を組合との間で履践しており、一方組合もこれに応じて申立人を除名したことを考え合わせれば、会社が申立人を諭旨解雇にしたのはもっぱら上記解雇理由の点にあると認められ、本件解雇処分とその理由との均衡に照らしても不当労働行為の意思は到底推認しがたい。

- (3) 申立人は、本件解雇の直接の動機は不利益処分が是正されない場合は、地方労働委員会に救済を申し立てる旨会社に通告したことによるもので、労働組合法第7条第4号に該当すると主張している。しかしながら、申立人自身が当委員会の審問において、審査委員長から上記の通告の事実の有無を尋ねられた際、申立人の上記の主張に反して「僕自身はありません」、「いえ、誰からもしてません」と答えており、上記の通告の事実は認められず、他にこれについて具体的事実の疎明もなく、申立人の主張は採用できない。
- (4) 以上のように、本件解雇処分は労働組合法第7条第1号及び第4号の不当労働行為にはいずれも該当しないものである。

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条に基づき主文のとおり命令する。

平成10年1月13日

三重県地方労働委員会
会長 田畑 宏 ⑩