

福岡、平 9 不15、平11.2.9

命 令 書 (写)

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、本命令書写しの交付の日から 7 日以内に、次の文書を申立人組合に手交しなければならない。

株式会社古賀タクシーが行った下記の行為は、福岡県地方労働委員会によって不当労働行為と判断されました。

今後、このようなことを繰り返さないよう留意します。

記

貴組合の組合員 X 1 に対し、平成 9 年 7 月 24 日以降担当車を外したこと。

平成 年 月 日

古賀タクシー労働組合

執行委員長 X 1 殿

株式会社古賀タクシー

代表取締役 Y 1

- 2 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

申立人の請求する救済内容は、次のとおりである。

- 1 被申立人は、申立人組合執行委員長 X 1 になした平成 9 年 7 月 15 日付け出勤停止処分を撤回し、同処分がなければ同人が受け取るはずであった賃金相当額 116,840 円（年 5 分の利息相当額を付加）を同人に支払わなければならない。
- 2 被申立人が申立人組合執行委員長 X 1 に対し、平成 9 年 7 月 24 日から行っている担当車外しをやめ、元の担当車（310 号車）に戻さなければならない。

- 3 上記 1 及び 2 に係る陳謝文の掲示

第 2 認定した事実

- 1 当事者

- (1) 申立人

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乗務員により平成 7 年 4 月 10 日（以下「平成」を

略す。)に結成された単位労働組合であり、本件申立時の組合員数は18名である。

(2) 被申立人

被申立人株式会社古賀タクシー（以下「会社」という。）は、昭和37年に設立され、肩書地に本社を置き、タクシー23台をもって一般乗用旅客自動車運送事業を営んでおり、従業員数は約50名（うち乗務員40名）である。

2 従来の労使関係等

(1) 7年の不当労働行為救済申立事件及び労働基準監督署への申告

組合結成当初から、組合活動を巡って、本件労使間において次々と紛議が発生した。これら紛議に関連して会社が行った組合員に対する懲戒処分等について、組合は、7年8月に不当労働行為救済申立（以下「7（不）3号事件」という。）を行い、当委員会は、9年11月21日付けで、7年7月6日から8年5月10日までの間にX2執行委員長ら組合員16名に対する延べ30回の出勤停止処分等の不利益取扱い並びに組合活動及び組合執行部の指導を誹謗中傷する文書の掲示、配布等の支配介入行為について、一部救済命令を発した。これに対し、会社は、取消訴訟（福岡地裁平成9年（行ウ）第38号）を提起し、係争している。また、組合は、福岡東労働基準監督署（以下「労基署」という。）に、8年2月には割増賃金の件について、9年2月には労働時間短縮による勤務ダイヤ改正に伴う新賃金の件について会社への是正指導を申告した。これを受けて、労基署は、前者については会社に改善指導を行い、後者については同年4月会社に臨検を行った。

(2) X1の組合活動と勤務態度

ア X1（以下「X1」という。）は、組合結成時（7年4月）に副執行委員長に就任し、組合結成時の組合大会を自宅で開催したり、上記(1)記載の事項等について積極的に組合活動に従事してきた。7（不）3号事件命令において、X1に対する会社の次の懲戒処分等は、いずれも不当労働行為であると当委員会は判断したが、同事件ではX1は、組合の代理人及び証人となった。その後10年1月6日、同人は執行委員長に就任した。

- ① 就業時間中に組合活動を行ったこと及び7年4月24日の団交会場の折半を巡る紛糾により会社の信用を失墜させたことを理由とする同年7月6日付け譴責処分及びこれに伴う7年夏期賞与の一部控除。
- ② 労働時間短縮に伴う勤務ダイヤ改正案に係る調査に応じなかったことを理由とする7年7月18日付け譴責処分。
- ③ 就業時間中の団交出席を理由とする7年7月分給与の一部控除。
- ④ 就業時間中の団交出席を理由とする7年8月4日付け出勤停止処分（2日間）並びにこれに伴う同年8月分給与及び冬期賞与の一部

控除。

⑤ 業務と関係のない配車用無線を使っでの交信を理由とする 8 年 5 月 10 日付け譴責処分。

⑥ 8 年 3 月 16 日の抗議の言動を理由とする同年 5 月 10 日付け出勤停止処分（2 日間）並びにこれに伴う同年 5 月分給与及び 8 年夏期賞与の一部控除。

イ X 1 は、昭和 59 年 10 月にタクシー乗務員として会社に入社以来、無遅刻、無欠勤であり、9 年初め頃まで会社乗務員中常時トップクラスの運送収入をあげてきた。また、同人は、本件申立て後の 10 年 1 月 31 日をもって会社を定年退職した。

3 X 1 に対する本件出勤停止処分

(1) 処分内容について

9 年 7 月 16 日、会社は、X 1 に対して、同日から 5 乗務の出勤停止処分（以下「本件出勤停止処分」という。）を発令した。

同処分通知書に記載された処分内容は次のとおりである。また、同通知書中の 7 月 15 日の表記は、作成者である取締役総務部長 Y 2（以下「Y 2 部長」という。）の思い違いにより、7 月 16 日と記載すべきところを誤って 7 月 15 日と表記されたものである。

- 1 処分内容
出勤停止平成 9 年 7 月 15 日から 5 乗務
- 2 違反の内容
(1) 平成 9 年 7 月 12 日ほかの言動が懲戒処分に該当する。具体的な内容については、7 月 15 日の賞罰委員会で明らかにしたとおり。
(2) 就業規則第 99 条 4 号、15 号に該当する。
- 3 その他
誓約書を 3 日以内に提出して下さい。

なお、就業規則第 99 条第 4 号及び第 15 号は次のとおりである。

第 99 条（譴責、減給、降格、乗務停止、出勤停止、懲戒休職）

従業員がつぎの各号の一に該当するときは、譴責、減給、降格、乗務停止、出勤停止また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。

15 旅客に対し粗暴な言動をなし、または著しくその心情を害するような行為があったとき。

(2) 賞罰委員会で審議された X 1 の言動について

後述する 7 月 16 日開催の「賞罰委員会」で、X 1 の 6 月 30 日、7 月 5 日、同月 9 日、同月 12 日の 4 件の事項が審議されたが、これらの事項については次のとおりである（この点、組合は、これら 4 件の事項により分されたと主張し、会社は、X 1 の 7 月 12 日の接客不良態度及びそれに付随する同人の態度のみを懲戒の対象としたと主張している。）。

ア 9年6月30日午前9時50分頃、Y3乗務員（以下「Y3」という。）は、X1に古賀市谷山にある西商店前の客Aを無線配車し、また、その後しばらくして、Y4乗務員（以下「Y4」という。）に同じ場所の客Bを無線配車した。ところが、X1は間違ってBを実車した。約5分後、X1に配車したAからタクシーが来ないとの苦情の電話を受けたY3は、Y4にX1に配車したAを実車するよう指示した。Y4は、Aを実車したが、Aから迎えが遅いとの苦情を言われたため謝罪した。

他方、X1は、Bを実車中、配車無線の交信状況から自分の実車ミスに気付いたが、会社に対し実車ミスをしている旨の無線連絡を入れることもなく、その後もY3らへの謝罪的な言葉もかけなかった。

会社は、7月1日から同月中旬まで、配車室にある予約用黒板に「6月30日、310苦情」と書いたが、直接X1に対して注意はしなかった。なお、「310」とは、X1の担当車両番号である。

イ 9年7月5日午前零時5分頃、「プチブーケ」前に配車指示を受けた乗務員が1台の追加配車を無線で要請してきたため、Y5課長（以下「Y5課長」という。）は、無線で空車を捜したがその時点で空車はなかった。同課長は、配車室で雑談していたX1、組合のX3書記長、X4組合員（以下「X4」という。）及びX5組合員に対し、笑いながら「あんたたち、走ってもよかとばい。」と言った。X1ら4名は、零時までの勤務終了後、洗車及び納金を完了し帰宅しようとしていたところであったため、「もう計算し終わっておりますから帰らせてもらいます。」と言って帰った。

同日、会社は、上記X1ら4名の名前をあげて同人らの行為は業務命令拒否である旨の文書を会社掲示板に掲示した。また、同文書中には、「この拒否は明らかに、服務規律第4条に違反するものであり乗務給不支給となると同時に、就業規則第99条4号に該当する懲戒処分行為であるので、周知しておきます。」との記載があった。

ウ 9年7月9日午前8時55分頃、X1は、上記文書掲示の件に関し、Y5課長に抗議していたところ、Y2部長が来て、「あんたたちは運行管理者の命令を聞いとけばいいんじゃない。黙って働きゃいいんじゃない。」と言ったため、X1は、「とんでもないこと言わんでください。なんでそんな運行管理者が言ったら絶対働かなきゃならないんですか。働かなくてもいい時があるでしょうも。」などと言って口論となった。

エ(ア) 9年7月12日午後11時5分頃、Y6業務課長（以下「Y6課長」という。）は、X1に古賀市花見にあるパチンコ店「プラザ」のうどん屋前の客Cと指示して無線配車した。ところが、X1は、勘違いにより同店向かい側のパチンコ店「ヤマト」で待機した。約10分後、X1は、客が来ないため、Y6課長にその旨無線で報告し、もう引き上げていいか尋ねたが、同課長はもうしばらく待機するよう

指示した。その後、X 1 は、プラザのうどん屋前に立っていた女性が客 C かどうか確認に行ったが、人違いであったため、再びヤマトに戻って待機した。

11時20分頃、配車依頼した C が「お前は、なんでプラザに入ってるのか」と言いながら、5歳位の女の子を連れ X 1 の車に乗り込んできた。X 1 は、このとき待機場所を間違えたことに気づき、C に謝罪し、目的地である東福間方面に向けて走行した。その途中、C が X 1 に遅くなった理由を問い質したため、X 1 は、プラザのうどん屋前にいた女性が客かどうか確認に行ったところ違ってしたこと等を話し、謝罪もしたが、C は、言い訳が多過ぎるとして、X 1 の謝罪の仕方に承服せず、会社へ戻るよう指示した。

(イ) 11時30分頃、C らを乗せて帰社した X 1 は、待合室のカウンター越しに配車業務をしていた Y 6 課長に、トラブルの経過を説明する中で、C に対して、「ずうっと謝っとったけど、文句ばかり言う。」、「あんたみたいなしつこい客は、13年間乗務しとるけど初めてじゃ。」、「こんなことをお孫さんが聞いているが、恥ずかしいと思わないのか。」などと述べ、これに対して C は、「プラザに迎えに来んで20分も待たせて、客の方が悪いというのか。」、「お孫さんが聞いているが恥ずかしいと思わないのかと言ったな、何で子どもの前でそんなことを言わないかんのか。」などと述べるなど、X 1 と C との口論が激しくなった。この間、配車業務用のデスクに座って両名のやりとりをメモしていた Y 6 課長は、この段階で2度ほど X 1 に対し「黙れ」などと制止したが、X 1 はこの制止を聞かず発言を続けたため、11時45分頃同課長は、C らを待合室から連れ出し、X 4 に指示して C らを目的地まで送らせた。なお、C は以後会社のタクシーを利用していない。

(ウ) X 1 は、C を送り出し配車室に戻った Y 6 課長に対し、「俺は謝ったじゃないか。お客がしつこい。」とか、「処分するなら処分してみい。徹底的に闘う。」など述べた。これに対し、同課長は、「あんたの接客態度が悪いから、こげんことになるったい。組合とかの問題ではなかろうもん。」と述べた。

(3) 水曜会について

水曜会とは、昭和62年5月発足した組織で、「水曜会会則」によれば、業務運営に関する諮問事項について審議し、また日常業務の改善等について検討し、もって企業と従業員の双方の発展を図ることを設置理由とし、社長、専務、総務部長及び班長と呼称される乗務員6名により構成され、会長には社長が、副会長には専務が、事務局は総務部長が当り、原則として毎月第3水曜日に定例的に開催することとされている。また、班長とは、乗務員6乃至8名で構成する班の長であり、発足時の班長は社長が選任し、その後班長が欠けた場合は残った班長の推薦により選出

され、同会々則第10条第2項には、「会議内容の具体的な内容については、各班長は、責任をもって、自班員に対して説明し、理解と協力を得させるものとする。」との規定がある。

しかし、実際の水曜会は、同会々則に定める上記構成員のほか、営業係（課長）3名、整備係1名及び事務係2名をも構成員とし、議題や審議検討の結果は、水曜会の名で点呼場に約1週間程度掲示されている。

なお、X1は、水曜会発足時から班長であったが、4年10月労働条件の改善について水曜会で提案したところ、当時の専務取締役Y1（以下「Y1専務」という。同人は、9年11月25日代表取締役社長に就任した。）から「ごちゃごちゃ言う人は辞めてもらって結構だ。」と言われ、班長を辞退した。組合結成以降、組合員は水曜会の班長に選出されていない。

(4) 賞罰委員会について

賞罰委員会とは、従業員の表彰及び懲戒等について審議する社長の諮問機関であり、上記水曜会において審議決定された「賞罰委員会規程」に基づき、昭和62年8月に発足した。同規程第1条では、「就業規則に基づき賞罰委員会を設置し、表彰及び懲戒等の審議を行なう。」と規定し、また、同規程第11条では、「賞罰の決定は、委員会の決定内容等を尊重して、社長が決する。」と規定しているが、就業規則には、賞罰を行う場合は必ず賞罰委員会で審議するとの規定はない。

同委員会の構成は、総務部長を議長とし管理者及び班長をもって構成すると規定されている（同規程第2条及び第4条）。他方、水曜会々則第11条では、「賞罰委員会は、水曜会をもってこれに当たるものとする。」と規定されており、相互の規定における構成員は整合していない。これまで開催された賞罰委員会は、上記(3)の実際の水曜会の構成員である社長を初めとする役員を含め、管理者として営業係（課長）3名及び整備係1名並びに事務係2名が出席し、ほとんどは水曜会の会議の中で開催されてきたが、これまで、就業規則所定の懲戒を問責するに際し、すべて賞罰委員会で審議してきたか、また、賞罰委員会規程が常に従業員全体に周知される状態に置かれていたかどうかは不明である。

(5) 7月16日開催の賞罰委員会について

ア 9年7月16日、午前6時50分頃出社したX1（7月13日から15日まで公休）に対し、Y6課長は、出し抜けに午前10時から開催する賞罰委員会への出席を指示した。

同日午前10時、Y1専務、Y2部長、課長であるY6、同Y7（以下「Y7課長」という。）、同Y5、班長であるY4、同Y3、同D乗務員、同Y8乗務員、事務員のY9及び同Y10（課長、班長、事務員は全て非組合員である。）が出席して、同委員会が開催された。従来、賞罰委員会では、審議対象となる者が出席することはなかったが、会社は、X1に対して同人の出席を求めた理由について特段の説明はしなかった。

イ 同委員会では、Y 2 部長が議長を務め、X 1 の接客態度が賞罰の対象として審議される旨述べ、前記 3 の(2)のア乃至エに認定の 6 月 30 日、7 月 5 日、同月 9 日及び同月 12 日の X 1 の行為について順次審議された。

なお、会社は、これら審議に際し、X 1 に対し同人の賞罰委員会における態度が懲戒処分決定に加味されるなどの説明はしなかった。

ウ 6 月 30 日の件では、Y 3 及び Y 4 は当日の X 1 の実車ミスの状況を説明したのに対し、X 1 は、実車ミスは認めるが、こういうミスは他にも数多くあり、賞罰委員会で取り上げる事項なのか疑問である旨述べた。

エ 7 月 5 日の件では、Y 5 課長が X 1 らに残業命令を発した旨報告したのに対し、X 1 は、Y 5 課長が笑いながら言ったため残業命令とは受け取らなかった旨述べた。

オ 7 月 9 日の件では、Y 2 部長が、X 1 の大きな声がしたので自分は X 1 らのところに行ったなど当日の状況を説明したのに対し、X 1 は、当日の Y 5 課長及び Y 2 部長とのやり取りを説明し、Y 2 部長が説明したような大声で話してはいない旨、また、この賞罰委員会は自分に無理やり罪を作ってしまうのかという意図が明白である旨述べた。

カ 7 月 12 日の件では、Y 2 部長が概略を説明し X 1 に釈明を求めたが、X 1 は、Y 6 課長からプラザと言われたのをヤマトと勘違いをして、そこで待機していたこと、C が激怒して X 1 のタクシーに乗り込んできたこと、C らを目的地まで送る途中何度も謝罪したが C は会社に戻れと言ったこと等を述べた。続いて Y 6 課長は、帰社した X 1 が C にこんなしつこい客はいない等暴言を吐き、それに対し C が反論したこと、自分が X 1 の発言を 2 回ほど制止したこと、X 1 と C の口論が激しくなる一方と考え C らを外に連れ出し、自分の名刺を渡して引き取ってもらったこと等を述べた。これに対して、X 1 は、C に暴言を吐いていない旨及び C に謝罪し続けた旨述べた。

キ Y 2 部長は、以上 4 項目について X 1 の釈明を聞いたが、客に対する反省の色がなく、同僚に対しても迷惑をかけたというものが聞き取れなかったと述べ、他に意見を求めたところ、Y 7 課長は、7 月 14 日に C が 12 日のタクシー料金を支払いに会社に来た際、C が子どもに対してまでも言われたため腹が立ったと言った旨述べた。これに対して X 1 が子どもには何も言っていない旨述べたところ、Y 1 専務は、これ以上は議論になるとして X 1 の発言を遮り、X 1 に対して同人の接客態度について反省を求める旨の発言をし、次いで Y 2 部長は、X 1 に別室での待機を命じた。

その後、同委員会は、X 1 に対する処分を検討した結果、懲戒解雇又は反省するまでの間の出勤停止という結論を出した。Y 2 部長らは、当時の Y 11 代表取締役社長に前記結論を伝えたところ、Y 11 社長は、

X 1 の生活等を考慮した処分とするよう、或いは、雇用保険などを参考にするよう指示した。

ク 別室での待機命令の約15分後、Y 2 部長は、X 1 に対し、前記 3 (1) の 7 月15日付けの懲戒処分通知書を手渡すと共に、誓約書の提出を求めたが、X 1 は誓約書の提出を拒否した。

(6) 本件出勤停止処分による経済的不利益について

本件出勤停止処分により、9 年 7 月の X 1 の給与は、前 3 か月の平均給与に比べ約11万円減少した。

(7) 他の接客不良等の事例における会社の対応

ア 7 年 6 月頃、D は、古賀市内の女性客 E に対し、同人を必要以上に凝視したり、度々「あんた大きいな。」と言ったため、E は、会社に苦情を申し入れた。Y 5 課長に同道して D は、E 宅に赴き謝罪した。この件は賞罰委員会に付議されず、会社は、D に苦情があった旨会社掲示板に 4 日間掲示し、また、この件を勤務評価の対象として同人の給与から 5 千円をカットしたが、懲戒処分は行わなかった。

なお、E はその後、会社のタクシーを利用している。

イ 9 年12月13日、F 乗務員（非組合員）は、乗客の経路指示を無視したうえ他の車と衝突し、乗客が怪我をするという事故を起こしたが、事故の過失割合は F の方が大幅に大きかった。この F の事故について、会社は、懲戒処分は行っていない。

なお、就業規則第99条第17号には次のとおり規定されている。

第99条（譴責、減給、降格、乗務停止、出勤停止、懲戒休職）

17 業務中車両の運転に関し、無謀な運転を行い、または過失により交通事故を起こしたとき。

ウ 9 年12月24日午後10時頃、G 乗務員（非組合員）は、走行中、道路の端から倒れてきた泥酔した人をはね、大怪我をさせるという事故を起こしたが、この事故に関し、警察は、本件結審時において現場検証を行っておらず、また、会社は、G に対し懲戒処分は行っていない。

エ 会社が「接客不良」と主張する者が H、I を含め 4 人いたが全て自主退職していった。乗務員 H は、会社が接客不良行為として禁止していた実車迎え等（実車迎えとは、実車状態（料金メーター稼働）で客を迎えに行くことで、客を乗車させた後に実車状態とするのに比べ、その分科金は高くなる。）を行ったとして、昭和63年 1 月10日賞罰委員会において審議される予定となっていたが、H が賞罰委員会にかけられるのなら退職するとして自主退職したため、同委員会では経過説明のみで実質的な審議は行われず、会社は懲戒処分に付していない。

オ 乗務員 I は、6 年または7年頃、方向転換の際、少年が乗った自転車に接触し転倒させたがそのまま立ち去るという事件を起こした。この件で賞罰委員会が開催され、同委員会は I を解雇とする結論を出したが、I が退職を申し出たため、結局、会社は処分に付していない。

4 X 1 に対する本件担当車外し

(1) 担当車外しの決定及び通告について

9 年 7 月 16 日賞罰委員会終了後の午後開催された水曜会々議は、X 1 の 7 月 12 日の行為が後記「車両担当選任基準」第 3 条の接客不良による苦情に当たるとして、X 1 の担当車 310 号を解除する、いわゆる担当車外しを決定した。同月 24 日、Y 7 課長は、出勤停止処分期間満了後出勤した X 1 に対し、同決定を口頭で通告した。

(2) 会社における担当車の選任について

会社は、乗務員 40 名中 23 名に固定的・優先的に乗務できる担当車を割り当て、その余の乗務員は、いわゆるスペアとして、担当車を割り当てられた者が非番などの際の空き車に乗務している。担当車が割り当てられるか否かは、後記認定(5)のとおり乗務員の利害に直接関係があり、乗務員の関心が高い。

担当車の選任或いは解除は、昭和 62 年 5 月 20 日の水曜会において審議決定された次の車両担当選任基準に基づき、水曜会で決定されているが、その運用の実情は、営業係が水曜会に提案し、その承認を得て、営業係が担当車の選任、解除を行っている。なお、車両担当選任基準が常に従業員全体に周知される状態に置かれていたかどうかは不明である。

第 1 条（総則）

昭和 62 年 6 月 1 日以降、営業用車両担当乗務員の選任については、本基準によるものとし、第 2 条以下に基づき選任するものとする。

第 2 条（安全性）

選任時を基準とし、最近 1 年以内に、人身事故又は損害額が 5 万円以上の第一原因有責事故を起こした者を除くものとする。

第 2 条の 2（車両担当の解除）

安全持点がマイナスの者は、マイナスの期間中は、車両担当の指定を解かれるものとする。

第 2 条の 3（安全持点）

安全持点は、安全に関する規程によるものとする。

第 3 条（遵法性）

選任時を基準とし、最近 1 年以内に、道路運送法違反行為（乗車拒否、メーター不倒等）及びサービス不良行為（粗暴運転、接客不良による苦情等）のあった者を除くものとする。

第 4 条（精勤性）

選任時を基準とし、1 年以内の出勤乗務日数が、所定労働日数の 80% 以下の者を除くものとする。

第 5 条（効率性）

選任時を基準とし、最近 1 年以内の平均営業収入高が、全乗務員中下位より 20% 以内の者を除くものとする。

第 6 条（先任権）

第2条から第6条までの基準に適合する乗務員の数、選任時の予定車両数を上回る場合は、勤続年数における先任者の順により担当せしめるものとする。

第7条（具体的選任）

車両担当者選任の必要が発生した場合は、上記に基づき水曜会において選任する。なお、その暇のないときは、上記に基づき選任した者を後日水曜会において承認を得るものとする。

第8条（復帰時の順位）

長期欠勤等からの復帰時の順位については、過去の勤務成績等を水曜会において総合的に検討のうえ、決めるものとする。

(3) 車両担当選任基準の運用実態について

ア 車両担当選任基準第2条の2の「安全持点」の規定による解除については、どのような事故がマイナス何点になるか、無事故で通した場合何点の持点が与えられるかなどに関し、同基準第2条の3の規定に基づき別に定められた「安全に関する規程」に基づき、解除が運用されているが、これについては、乗務員も理解し周知されていた。

イ 車両担当選任基準第5条の「効率性」の規定に関しては、一定の運送収入を確保できない場合は担当車と与えられないという同条の趣旨に沿って、半年の運送収入が360万円を2期連続して下回った者は担当車を解除されるという運用がなされていた。その点は、乗務員も理解し周知されていた。

(4) 会社における担当車外しに関する事例について

ア 前記認定3の(7)のイのFの人身事故を対象として、車両担当選任基準第2条の2に基づき、9年12月から10年5月5日まで担当車の解除が行われた。

また、X1は、この11年間310号車を担当車として割り当てられてきたが、元年12月の交通事故により安全持点がマイナスになったため、2年1月16日から、1か月間担当車を外されたことがある。

イ 前記認定3の(7)のアのDの女性客に対する態度とそれに関する苦情申入れに関しては、担当車の解除は行われていない。

ウ 前記認定3の(7)のウのGの人身事故に関しては、安全に関する規程による安全持点が車両担当選任基準第2条の2に該当しないとして担当車の解除は行われなかった。

(5) 担当車外しに伴う不利益について

ア 連続して乗務する場合、担当車を有する者は、必ずしも乗務ごとに燃料を補給する必要はないが、担当車を有しない者は、乗務ごとに車両が変わるため、その都度燃料を補給しておく必要がある。会社の燃料補給場所は、会社所在地から約16km離れた福岡市東区にあり、往復と燃料補給に1時間程度を要するため、その間、運送収入をあげることができず、その分賃金が減少する。

イ 車両にはブレーキ、クラッチ等それぞれ特有の癖があり、乗務ごとに車両が変わる担当車を持たない者は、その都度特有の癖を把握することが求められ、その分、疲労度は高くなる。

ウ 無線配車からの番号呼び出しに対し、担当車を持たない者は乗務ごとに車両番号が変わるため、応答を間違えたり反応が遅れがちとなることから、その分実車回数の減に繋がりを、ひいては賃金減少となる。

エ 担当車の選任は、入社後一定期間を経た者で、かつ、勤務成績等の優秀な者に行われることから、乗務員間では一旦付与された担当車を解除されることは、優良乗務員でないと受け取られるため、上記ア乃至ウの業務上の不利益のみならず、精神的な不利益も存する。

第3 判断及び法律上の根拠

1 本件出勤停止処分について

(1) 組合の主張

会社は、X 1 に対して、同人の9年6月30日、7月5日、7月9日、7月12日の乗客とのトラブルや業務命令違反を理由として、7月16日に5乗務の出勤停止処分をした。しかしながら、X 1 に対する本件出勤停止処分は、以下のことから、組合幹部に対する見せしめの処分であり、X 1 の活発な組合活動を嫌悪し、かつ組合の弱体化を企図したものであり、労働組合法（以下「労組法」という。）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。

ア 6月30日の実車ミスのようなミス等は、会社では通常1日数回あり、殊更X 1 の実車ミスだけを取り上げたのは如何にも不自然であり、組合の副執行委員長であるX 1 を嫌悪し処分事由としたものである。

イ 7月5日の残業命令拒否（業務命令違反）については、Y 5 課長は、既に納金及び洗車を終え帰宅しようとしたX 1 外3名の組合員に対し、「あんた達はまだ走ってよかとばい」とニヤニヤしながら言ったのみで「残業を命令する」とは一言も言っていない。なお、この件に関して、X 1 を除く3人は何の注意もなく処分もなかった。

ウ 7月12日の乗客とのトラブルについては、X 1 は誠意をもって謝罪したが乗客に聞き入れてもらえなかった結果であり、また、乗客を誹謗することは言っておらず、処分は不当に重過ぎる。

エ 賞罰委員会は、X 1 が入社以来1回も開かれていない。7月16日の同委員会は、委員会の構成、議事進行、決定に至るプロセスも不明瞭であり、まさに、X 1 を特定し、見せしめ、吊し上げ、処分を目的として開かれたものであることは明白である。

オ 会社は、破廉恥行為や重大事故を起こした非組合員であるD、F及びGに対し出勤停止処分をしていない。

(2) 会社の主張

ア X 1 に対する本件出勤停止処分の処分事由は次のとおりである。

① 7月12日のX 1 の乗客に対する対応が取り返しのつかない程間違

っていること、即ち、配車場所を間違え20分近く乗客を待たせたにも拘らず、怒った乗客に対して、言訳等事情説明に終始し一層乗客を怒らせ、乗客と共に帰社後も乗客を侮辱する発言を続け更に乗客を怒らせ、その結果、乗客が会社のタクシーを利用しなくなったこと。

② 帰社後、乗客とのトラブルの深刻化を危惧したY6課長の発言制止指示に従わなかったこと。

③ 乗客を引き取らせた後も、Y6課長の接客指導に対し、徹底的に闘うと発言するなど反抗的姿勢を示したこと。

④ 賞罰委員会での態度等、反省が見られないこと。

イ 賞罰委員会は、従来就業規則違反等に関して主として水曜会々議の中で開催されていた。7月12日のX1の接客不良等トラブルは前代未聞の出来事で、また、X1は「徹底的に闘う。」など発言していたことから、従来の基準で処理すると労使紛争になる可能性を含んでいると思料されたため、賞罰委員会で慎重に審議するために本人の出席を求めたものである。また、X1の6月30日の実車ミス及び7月5日の時間外勤務命令拒否については、賞罰委員会で本人の意思を確認し、反省を促したものである。

ウ 過去4人、著しい接客不良が判明した人や反省がなく何度も苦情がある人は辞めてもらっている。

エ 上記アのX1の本件出勤停止処分事由は、会社の秩序を著しく乱すものであり、会社はやむを得ず就業規則第99条に基づき本件出勤停止処分を行ったものであり、何ら不当労働行為ではない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件出勤停止処分の対象となった事実について

本件出勤停止処分の対象となった事実については、前記第2の3の(2)認定のとおり、組合は、賞罰委員会で審議されたX1の①6月30日の実車ミス、②7月5日の時間外勤務命令拒否、③7月9日の時間外勤務命令に関する上司への反抗及び④7月12日の接客トラブルの4件であると主張し、会社は、X1の7月12日の接客トラブルに関連する事実のみであると主張している。

確かに、賞罰委員会での審議経過及び懲戒処分通知書の文面を見ると、組合の主張も理解できるところである。しかし、懲戒処分を課した会社は、7月12日の接客トラブルに関連する事実のみであると当初から当地労委で一貫して主張している。よって、本件出勤停止処分の対象事実として、X1の7月12日の接客トラブルに関連する事実について判断する。

イ 賞罰委員会について

会社には、賞罰に関する社長の諮問機関として賞罰委員会が置かれている。この賞罰委員会については、表彰及び懲戒を行う場合は同委

員会で審議を行う旨の就業規則上の規定がなく、また、同委員会の構成員に関しては、賞罰委員会規程と水曜会々則とは異なる内容となっている。更に、就業規則所定の懲戒を問責するに際し、常に賞罰委員会で審議されてきたか、賞罰委員会規程が常に従業員全体に周知される状態に置かれていたか否か不明である。加えて、本件X1の処分に係る賞罰委員会は、懲戒解雇又は反省するまでの間の出勤停止という極めて不確定な、かつ、最終的な本件出勤停止処分内容とは極端に掛け離れた審議結果を答申するような審議実情であった。これらを総合勘案すれば、賞罰委員会の審議手続及び結果は、懲戒処分の効力を左右するものとは評価しがたく、X1に対する本件出勤停止処分が不当労働行為であるか否かを判断する一つの事情として考慮すれば足りる。

ウ 本件出勤停止処分の妥当性について

(ア) 本件処分事由について

- a 乗客が気持ち良く乗車できるよう配慮することは、タクシー乗務員として極めて重要なことであり、会社が就業規則において従業員の接客不良行為を懲戒事由として規定していることも十分肯けるところである。

9年7月12日午後11時頃、X1が配車場所を間違え、15分間程度乗客を待たせた後に怒った乗客を実車したこと、実車後乗客が遅れた理由を質したのに対し、X1が配車場所にいた女性に確認に行ったが人違いであったこと等の事情説明を行ったこと、乗客の怒りは治まらず、本社への帰社を求められたこと、X1は、本社帰社後も乗客を非難する発言をして乗客と口論し、乗客を一層怒らせたこと及びこれ以後その乗客が会社のタクシーを利用しなくなったことは、前記第2の3の(2)のエに認定のとおりである。

X1が実車中の乗客に対し配車場所を間違えたことについて謝罪したことは認められるが、弁解とも受け取れるような事情説明を行ったために乗客の怒りが治まらなかったことが推測され、帰社後もX1は乗客非難に終始して一層乗客を怒らせ謝罪的発言はしていない。一方、X1と乗客が口論する傍らにいたY6課長は、興奮しているX1と乗客とを即座に引き離し、自らが積極的に対応するなどの適切な対応をせず、このため両名の口論が激しくなったという一面が存する。しかしながら、X1の行為は、上記の観点からしてタクシー乗務員として看過できないものであり、問責に値する。

- b その後、X1と乗客との口論の深刻化を危惧したY6課長がX1の発言を二度に亘り制止するに及んだが、X1がこれに応じなかったことは、前記第2の3の(2)のエに認定のとおりであり、X1のかかる行為は、職場秩序維持の点において非難は免れない。

- c 乗客が帰った後、X 1 が Y 6 課長に対し、「処分するなら処分してみい。徹底的に闘う。」など発言したことは、前記第 2 の 3 の(2)のエに認定のとおりである。X 1 の Y 6 課長に対する同発言は、帰社後の X 1 の一連の言動を考えた場合、無反省な態度を示すものとして非難されるべきであり、看過できない。
- d 賞罰委員会における X 1 の言動は、前記第 2 の 3 の(5)に認定のとおりであり、そこに反省の姿勢が見られないことは会社主張のとおりである。

しかしながら、以下の諸点を斟酌すれば、X 1 が自己に対する処分を前提として、賞罰委員会が開かれているものと認識し、反省の場として位置付けなかったことも無理からぬところである。

- (a) 会社が、懲戒事由に関する事実調査等 X 1 に対する事前の事情聴取を行うことなく、同人を出し抜けに賞罰委員会に呼び出したこと。
- (b) 会社が、X 1 が賞罰委員会に審議対象者として出席することは初めてであるにも拘らず、同人の出席を求めた事情を全く説明していなかったこと。
- (c) 会社が、X 1 の賞罰委員会での態度をも懲戒決定に加味するというを事前に告知していなかったこと。
- (d) 会社が、懲戒の対象とされていない、通常問題とされないような 6 月 30 日の実車ミスや時間外勤務命令拒否と評価できない 7 月 5 日の X 1 の行為等を審議対象としたこと。

よって、X 1 の賞罰委員会における態度を本件出勤停止処分の理由とすることは相当ではない。

(イ) 他の類似事例等との比較

会社が主たる処分理由とする 7 月 12 日の X 1 の接客不良と同種事案は過去例がないが、類似の事例として、前記第 2 の 3 の(7)のア及びエに認定の D 事案、H 事案があり、このほか組合が比較事案と主張する同イ及びウ認定の F 事案、G 事案についても以下検討する。

- a 第 1 に、D 事案であるが、D は、女性顧客 E に対して必要以上に凝視したり、度々「あんた大きいな。」と言って、E に嫌悪感、警戒感を覚えさせ、E から苦情を受けている。会社は、D の行為に関し、乗客から D へ苦情があった旨会社掲示板に 4 日間掲示し、同人の賞与から勤務評価として 5 千円をカットするに止め、同人に対し何の懲戒処分を行っていない。D の女性顧客 E に対する言動は、X 1 の問責事項の一つである乗客との口論と比べれば、事の重大性において甲乙つけがたいものであるにも拘らず、会社は D に何の懲戒処分を行っておらず、この点いささか均衡を欠くとの感もなくはない。しかしながら、D は、E 宅に謝罪に行き事態を円満に収拾しており、一方 X 1 は、Y 6 課長の制止命令を無視

し、同課長に対する無反省かつ反抗的な発言を行っている。また、会社は、実車迎えを行ったHに対して懲戒処分の対象と考え、賞罰委員会で審議する予定であったところHは自主退職したことも認められ、会社がX 1の接客不良行為等を理由に本件出勤停止処分に付したことは事例的にも必ずしもバランスを欠くものとはいえない。

- b 第2に、F事案及びG事案であるが、Fは乗客が怪我をする有責事故を、Gは道路端から倒れてきた泥酔した人をはね大怪我をさせる事故を起こしたが、いずれも懲戒処分を受けていない。確かに、就業規則第99条第17号では過失による交通事故については懲戒事由とされている。しかし、X 1の本件出勤停止処分の該当条項は同条第4号及び第15号であって、F、Gの両事案とは適用条項を異にしており、過失による交通事故に関し、従来懲戒規定をどのように運用してきたか明らかではない本件では、X 1の本件出勤停止処分はF、Cの両事案に比し均衡を欠く旨の組合の主張は俄かには採用できない。

エ 不当労働行為の成否について

後記判断第3の2の(3)のオに認定のとおり、会社がX 1の活発な組合活動を嫌悪していたことは認められるものの、上記の事情を総合すれば、X 1の乗客及び上司への言動は、企業秩序の維持を図るうえで看過できないものであり、X 1に対する本件出勤停止処分は、不当労働行為とまでは評価できない。

2 本件担当車外しについて

(1) 組合の主張

ア 担当車外しは、就業規則に担当車外しの懲戒規定はなく、その根拠がないのみならず、従来は半年の運送収入が360万円を2期連続して下回った場合にのみ適用されてきた。組合結成前の会社においては、接客トラブルによる担当車外しはかつて一度も行われておらず、また、過失の大きい破廉恥行為を犯したDや、重大事故を起こしたFとGの3人は、非組合員であるため担当車外しはされていない。

イ 会社がX 1になした担当車外しは、同人の活発な組合活動を嫌悪し、かつ組合の弱体化を企図して見せしめ行的に行ったものであり、出勤停止処分の上に重ねて処罰するもので不当である。よって労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 会社の主張

ア 車両担当選任基準は、昭和62年5月に制定され、厳格に運用されている。担当車外しは、半年の運送収入が360万円を2期連続下回った場合のみ適用してきたのではなく、従来から安全性・安全持点・遵法性・精勤性についても適用し続けてきている。

イ X 1に対する本件担当車外しは、X 1の7月12日の接客態度及び無

反省に起因するものであり、同基準の第3条（遵法性）のサービス不良行為を適用し、期間を1年間として担当車を外したものであって、何ら不当労働行為ではない。

なお、過去、接客不良の者は4人いたが全て辞めてもらっているのが同条の適用には至らなかった。

(3) 当委員会の判断

ア 担当車の選任、解除等について

9年7月16日の水曜会々議において、前記第2の3の(2)のエに認定のX1の7月12日の行為は、車両担当選任基準第3条に規定する「接客不良による苦情等」に該当するとして、X1の担当車外しが決定され、同月24日、Y7課長がX1にその旨通告したことは、前記第2の4の(1)に認定のとおりである。

ところで、会社では乗務員40名中23名が固定的・優先的に乗務できる担当車を持ち、その余の乗務員は、担当車を有する者が非番などの際の空き車にスペア乗務している。会社におけるスペア乗務員は、担当車を有する者に比べると前記第2の4の(5)に認定のように経済的、肉体的かつ精神的に不利になることから、担当車の選任、解除については乗務員の関心が高く、一定の基準に従い、公平に運用されていく必要がある。

イ 水曜会々議における担当車外しの決定について

車両担当選任基準第7条によれば、車両担当者の選任は、「水曜会において選任する」と規定されている。そこで、水曜会について見れば、同会は、社長が会長、専務が副会長、総務部長が事務局を務め、管理職である営業係（課長）3名、会社が選任した班長6名、整備係1名及び事務係2名で構成されていること並びに前記第2の3の(3)に認定した運用の諸事情を総合勘案すれば、水曜会の決定は、会社の意思から独立したものとは認めがたい。

従って、本件担当車外しが水曜会々議で決定されたことは、不当労働行為の成否の判断に特別な影響を及ぼすものではない。

ウ X1に対する本件担当車外しの合理性について

(ア) 会社は、担当車の選任、解除については、車両担当選任基準に従って、厳格、かつ公平に運用しており、X1に対する本件担当車外しは、同人の7月12日の接客態度不良及びそのことについて反省が認められないことを理由として、同基準第3条を適用したものであると主張する。

しかし、車両担当選任基準は、第2条の2において安全持点がマイナスの者の担当車の解除を定めているが、第3条（遵法性）などその余の規定は、担当乗務員の選任基準である。従って、第3条を適用して解除したという会社の主張は文字どおりには認めることはできない。

他方、会社では、安全持点がなくなった場合の解除（２条の２）の他にも、半年の運送収入が360万円を２期連続して下回った場合にも担当車を解除されており、同基準第５条に定める効率性の趣旨・精神を準用して解除基準として運用されていたと判断できる。これらのことは、従業員にも周知されていた。

このことと関連して、会社が主張する本件X１の担当車外しの根拠は、第３条（遵法性）に定める選任基準の趣旨・精神を、解除基準として準用したと理解する余地があるので、以下、このような観点に立って判断する。

- (イ) そこで、第３条の遵法性基準が、従前解除基準として準用されてきたのかどうかを見ると、直接この条項を準用して解除された事例を認めることはできない。また、その他の選任基準（２条安全性、４条精勤性）についても解除基準として準用された事例を認めることはできない。

このような事情の下で、第３条の趣旨・精神を解除基準として準用する場合には、次のような点を考慮して、慎重に検討されなければならない。

- ① 担当車の選任では、同基準第６条により原則として勤続年数による先任権が付与されていること。
 - ② 遵法性の基準は、安全持点や運送収入などのように乗務員が一目で理解できるような客観的な数値などで示される明確な内容ではなく、どのような場合（接客不良の態様は極めて軽微な乗客ミスから乗客への暴行など重大な態様まで種々多様である）に解除されるのか、乗務員に周知、理解されていないこと。
 - ③ 担当車外しの期間が１年の長期に亘り、この間担当車を外された者は、経済的、肉体的かつ精神的な相当程度の不利益を被ること。
 - ④ 担当車外しは、就業規則上の懲戒処分ではなく、車両担当選任基準には懲戒処分を受けた場合解除するという規定もなく、従って、懲戒処分に付された同一の出来事を原因として解除する場合は、それぞれの制度の趣旨に応じて独自の判断が必要であること。
- 結局、以上の点を考慮すると、第３条の趣旨・精神を解除基準として準用する場合は、従業員に周知されている解除基準、即ち、安全持点がマイナスになった場合や２期連続して運送収入が基準を下回る場合などと比較しても、真にやむを得ないと合理的に判断できる程度の相当重大な接客不良を起こした場合であることが要求される。
- (ウ) X１の接客トラブルなどを再検討してみると、①配車場所を間違え乗客を15分間程度待たせたこと、②乗客と口論に及んだこと、③その後のX１の無反省とも評価できる管理職への態度などが認めら

れる。

①の乗客ミスは日常的に多発することであり、会社も担当車外しの理由とはしていない。

③のその後のX 1の態度などについて、会社は担当車外しの理由の一つとしているが、車両担当選任基準の趣旨は、担当車の有無は乗務員の利害に密接に関連するため乗務員間の利害の調整として公平な基準の確保を重要な要素としていること、及び同基準第3条には接客不良後の態度自体を選任の欠格事由とする規定がないことを併せ考えれば、このことを担当車外しの理由の一つとすることは許されない。

結局、乗客と口論に及んだ②の接客トラブル自体を評価して判断すべきこととなる。

先に判断したとおり、X 1の接客不良行為の程度は、軽いものではなく、車両担当選任基準3条の接客不良に該当するものとはいえる。しかし、同基準3条を解除基準として準用する場合においては、先に説示した(イ)の①乃至③の点を考慮すれば、X 1の接客不良行為は、解除することが真にやむを得ないと評価できる程度の相当重大な接客不良行為に該当すると見ることはできない。

(エ) 因に、会社における接客不良に係る事例を見ると、前記認定のとおり非組合員であるDは女性顧客Eに対して嫌悪感、警戒感を抱かせる言動を行い、Eから苦情を受けている。この接客トラブルは本件X 1の接客トラブルと比較しても決して軽くはない事案と評価するのが相当であるが、Dは担当車を外されていない。

(オ) 以上のとおり、会社が車両担当選任基準第3条の趣旨・精神を準用して、X 1の7月12日の接客トラブルを理由に、同人の長年の勤務により既得権として保持していた担当車を1年の長期（実際は同人が定年退職しているため6か月余）に亘って外した会社の措置は合理的理由がない。

エ 担当車外しの不利益性について

X 1に対する本件担当車外しは、前記第2の4の(5)に認定のとおり、同人に対し経済的、肉体的かつ精神的な不利益をもたらすものである。

オ 会社のX 1に対する嫌悪意思について

X 1は、7年4月の組合結成以降副執行委員長の任にあり、組合大会を自宅で開催したり、割増賃金の件で労基署に申告するなど組合の先頭に立って組合活動を行っていたところ、会社は、7年4月乃至8年3月までの間の同人の組合活動等に対し、出勤停止2回、譴責処分3回等の不利益取扱いを行ったが、これら処分等については7（不）3号事件として争われ、9年11月、当委員会は、不当労働行為に当たるとして救済命令を発したところである。X 1は、同事件では申立人組合の代理人及び証人として指導的役割を果たすなど活発な組合活動を

行ってきた。

また、9年2月組合が新賃金制度に関し会社への是正指導を労基署に申告したことに伴い、会社は、9年4月労基署から臨検を受けている。

更に、会社は、7月5日のY5課長のX1らに対する時間外勤務に関する発言が時間外勤務命令と評価できないにも拘らず、時間外勤務命令拒否として懲戒処分の対象となる旨の警告文書を掲示したり、同月16日の賞罰委員会では、本件において処分事由とされていない6月30日の実車ミス、7月5日の時間外勤務命令拒否及び同月9日の時間外勤務命令拒否扱いへの抗議についても懲戒事由に当たるというような審議進行を図っている。

以上の諸事実を総合考慮すれば、会社は、X1の組合活動を嫌悪していたと言わざるを得ない。

カ 不当労働行為の成否について

以上総合すれば、X1に対する本件担当車外しは、X1が乗客トラブルを起こしたことを奇貨として、同人の活発な組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いであり、かつ、指導的な組合活動家に不利益取扱いをすることにより組合の弱体化を企図した支配介入行為であって、労組法第7条1、3号に該当する不当労働行為である。

3 救済の方法

組合は、X1に対する担当車外しの救済として、元の担当車に戻さなければならぬ旨の救済を求めているが、当委員会は、同人が10年1月31日に定年退職していることに鑑み、主文のとおり救済する。

4 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労組法第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11年2月9日

福岡県地方労働委員会

会長 青木 正範 ㊟