

大阪、平 8 不24、平12.6.6

命 令 書

申立人 自交総連ロイヤルタクシー労働組合

被申立人 ロイヤルタクシー株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人ロイヤルタクシー株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、タクシー業を営んでおり、その従業員は本件審問終結時約200名である。なお、会社は、会社社長C（以下「C社長」という）が経営する申立外堺交通株式会社と同正和交通株式会社が、平成3年3月に合併し、現名称に変更したものである（以下、堺交通株式会社も「会社」という）。

(2) 申立人自交総連ロイヤルタクシー労働組合（以下「組合」という）は、会社の従業員で組織する労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約25名である。なお、組合は、昭和61年10月に堺交通新労働組合として結成され、同63年6月、名称を堺正労働組合に変更し、さらに、平成3年3月、現名称に変更したものである（以下、堺交通新労働組合及び堺正労働組合も「組合」という）。

また、会社には、交通労連ロイヤルタクシー労働組合（交通労連堺交通労働組合を名称変更したもの。以下、これらを「別組合」という）があり、その組合員数は本件審問終結時約90名である。

2 組合結成とその後の経過について

(1) 昭和45年1月21日、D（以下「D」という）が、同52年12月7日、B（以下「B」という）がそれぞれタクシー乗務員として会社に入社した。

(2) Bは、当初別組合員であったが、その活動方針に不満をもち、昭和61年10月11日、15名とともに別組合を脱退し、組合を結成した。同時にBは組合の副委員長に就任した。

(3) 昭和62年5月11日、組合は当委員会に、会社を被申立人として、組合事務所を貸与すること、団体交渉（以下「団交」という）に応じること、組合を誹謗中傷しないこと等を求めて不当労働行為救済申立てを行った（昭和62年（不）第41号）。

平成元年9月29日、当委員会は、同事件について、会社に対し、協議

の上組合事務所を貸与すること並びに組合を誹謗中傷したこと及び団交に応じなかったこと等に関する謝罪文の手交を命じる一部救済命令を発した。

10月11日、会社は中央労働委員会に、再審査申立てを行ったが、同2年7月13日、会社が組合事務所を貸与すること等の内容で和解が成立した。

(4) Bは、組合結成以降、副委員長、書記長及び委員長を努め、Dは、教宣部長、会計部長及び副委員長等を努めた。

### 3 会社における賃金体系の変遷について

(1) 昭和59年11月21日以降、会社における賃金体系は、3段階の累進歩合（水揚げをその額に応じて3段階に区分し、その区分ごとに変動する支給率を水揚げに乗じて賃金を算定する方法）を導入したもの（別表1Ⅰ。以下「賃金体系Ⅰ」という）であった。

なお、タクシー乗務員の勤務は、主に一昼夜交代乗務で、2日間を1乗務としており、賃金については、前月21日から当月20日までを計算期間とする毎月28日払いであった。また、乗務員の出勤パターン（乗務日と公休日の組合せ）は15種類あった。

(2) 平成2年3月21日、会社は組合に対し、賃金体系Ⅰを廃止し一律歩合（水揚げの額にかかわらず、一定の支給率を水揚げに乗じて賃金を算定する方法）を導入した賃金体系（別表1Ⅲ。以下「賃金体系Ⅲ」という）へ移行することを提案した。会社は別組合に対しても、同様の提案を行った。

4月、組合は、会社提案の是非について組合員による投票を行ったが、否決されたためこれを受け入れないこととした。一方、会社と別組合は、会社提案について合意に至り、6月18日、協定書を締結し、同日から賃金体系Ⅲに移行した。

なお、当時、累進歩合を導入しない完全一律歩合の賃金体系を採用しているのは、同業他社の中でも数社にすぎなかった。

(3) 平成5年5月12日、会社と組合は、2段階の累進歩合を導入した賃金体系（別表1Ⅱ。以下「賃金体系Ⅱ」という）へ移行することについて合意に至り、協定書を締結し、5月21日から同賃金体系に移行した。

(4) 平成6年10月、C社長が買収した申立外ダイワ交通株式会社（以下「ダイワ交通」という）が営業を開始した。同社の営業車両はすべてオートマチック車（以下「AT車」という）であり、同社の賃金体系は、5段階の累進歩合を導入した賃金体系であった。

(5) 平成7年2月2日、組合は会社に対し、別組合員に適用されている賃金体系Ⅲへ移行することを要求した。3月8日、会社と組合は、賃金体系Ⅲへ移行することについて合意に至り、4月21日から同賃金体系に移行した。

(6) 平成7年5月13日、会社、組合及び別組合が参加して団交が行われた

(以下、このような団交を「合同団交」という)。この席上、会社は、従来マニュアル車を使用していたが、今後A T車を導入することとし、これに伴いダイワ交通と同じ賃金体系へ移行することを提案し、また、従来の賃金体系Ⅲは失敗であった旨述べた。これに対し、組合及び別組合は、会社提案は受け入れられない旨表明した。

なお、A T車については、運転が簡単で疲労度が少なく、車体がデラックスなため、利用者及び乗務員から導入を求める声があったが、従来のマニュアル車と比較して車両価格や燃料費の面で若干経費が高い。

- (7) 平成7年5月から12月にかけて、別組合員6名が組合に加入した。
- (8) 平成7年6月3日、合同団交が行われ、会社は、5月13日の提案について、修正案(最高支給率の引上げ等)を提示した。これについて、6月10日及び17日の合同団交において協議が行われたが、合意には至らなかった。
- (9) 平成7年7月8日、合同団交がおこなわれ、会社は、6月3日の修正案を撤回し、2段階の累進歩合を導入した賃金体系を提案した。
- (10) 平成7年7月15日、合同団交が行われ、7月8日の提案について協議が行われた。これについて、組合、別組合とも反対を表明したが、組合が「全く話にならない」と述べたのに対し、別組合は「話し合いには応じる」と述べたため、会社は組合に対し退席を要求し、組合は退席した。
- (11) 平成7年7月25日及び8月7日、組合は会社に対し、2段階の累進歩合を導入しようとする会社提案には同意できず、会社がこれを強行するならば法的な手続きで争う旨文書で申し入れた。
- (12) 平成7年8月2日、会社は組合に対し、7月8日の提案を撤回し、従来の賃金体系Ⅲを存続した上で希望者及び新入乗務員のみを対象とするA T車用の新たな賃金体系を導入することを提案した。  
8月9日、会社は別組合に対し、A T車用賃金体系の具体的内容として4段階の累進歩合を導入した賃金体系を提案した。8月22日、会社は組合に対しても同様の提案を行ったが、組合は「検討の余地はない」と述べた。
- (13) 平成7年9月12日より、会社にA T車が導入された。A T車の導入は、廃車となるマニュアル車を順次A T車に切り替えるという方法で行われ、9月度に1台、10月度に12台、11月度に6台、12月度に7台のA T車が導入された。
- (14) 平成7年9月9日、会社は別組合に対し、8月9日の提案について、修正案(別表1Ⅳ。以下「A T車賃金体系」という)を提示した。9月17日、会社と別組合は、希望者及び新入乗務員のみを対象とするA T車賃金体系を導入することについて合意に至り、協定書を締結した。

これにより、会社には、希望者及び新入乗務員に適用されるA T車賃金体系と、マニュアル車に乗務する乗務員に適用される従来の賃金体系Ⅲが併存することとなった。しかしながら、組合は、この後も、賃金体

系ⅢのままA T車を導入すべきであるとして、A T車賃金体系に反対し続けた。

なお、同7年6月から8月までの1乗務当たりの平均水揚げ額を比較すると、会社は、大阪府内のタクシー会社約120社の平均額より約1,900円低く、ダイワ交通より約2,500円低かった。

- (15) 廃車となるマニュアル車に乗務していた乗務員のうちA T車乗務を拒否し（A T車賃金体系の適用を拒否し）他のマニュアル車に乗り換えた乗務員は、平成7年9月度に2名、10月度に10名、11月度に9名、12月度に10名いた。

なお、同9年8月当時、会社における車両は、マニュアル車が44台、A T車が50台であり、賃金体系Ⅲが適用されているのは81名、A T車賃金体系が適用されているのは113名である。また、組合員28名のうち、賃金体系Ⅲが適用されているのは18名、A T車賃金体系が適用されているのは10名である。

- (16) 昭和59年11月以降の会社における賃金体系の変遷は、別表1のとおりである。

#### 4 固定車外しについて

- (1) 会社では、乗務員に特定の車両を割り当てる固定車制度を採用しており、乗務員を7名のグループに分け、3台の車両をそれぞれ2名一組で割り当て、残り1名が6名の公休日にその3台のいずれかに順次乗務していた。平成7年8月当時、会社の営業車両は約90台であり、上記のグループが約25グループあったが、どのグループにも属さず固定車を割り当てられない乗務員が10名程度存在した。会社では、入社間もない者には原則として固定車を割り当てない慣例となっていたが、固定車割当てに関する規定や労働組合との協定等は存在していなかった。

また、このような固定車制度は、ほとんどの同業他社においても採用されている。

- (2) 会社では、従来、日報及びタコメーター等をチェックし、空車走行が多かったり極端に水揚げが低い日があれば、当該乗務員に対し営業指導と称する指導を行っていた。Bも平成6年に5回程度、同7年1月から7月までの間に5回、水揚げが低い、休憩時間が多いなどとして営業指導を受けていた。

同7年7月、会社は、新たに低能率者対策として固定車外しを行うことを決定した。固定車が割り当てられていた乗務員に固定車を割り当てないという固定車外しについては、同業他社においても行われており、固定車を外す場合の基準等に関する協定を労使で締結している会社もあった。

- (3) 平成7年8月2日、団交終了後、会社は、「水揚げが常にワースト5に入っている者は、固定車を外す」と述べた。

会社では、同6年1月から、1乗務当たりの水揚げがワースト5に入

った場合、その日付、水揚げ及び走行距離等を個人毎に記録した記録簿を作成していた。また、会社では、同6年6月頃まで、毎日の水揚げベスト10及びワースト5を掲示していたが、これ以降はベスト10のみを掲示するようになった。

なお、会社は、同7年7月にも固定車外しについて言及していたが、その対象者は極端に水揚げが悪い者である旨述べていた。

- (4) 平成7年8月9日、会社常務取締役E（以下「E常務」という）はBに対し、8月6日の水揚げが最下位（ワースト1）の22,110円であったとして、営業指導を行った。この時、E常務はBに対し、「このような低成績では固定車を外すこともあり得る」と述べた。

8月9日、Bは会社に対し、AT車賃金体系を押し付けることの不当性を訴えるため組合旗を立てる旨通告し、翌日会社敷地内の車庫入口付近に組合旗を立てた。

- (5) 平成7年8月11日午前9時頃、E常務はBに対し、8月9日の水揚げが最下位である上に10,830円と極端に悪く、また、同日午後10時頃より翌日午前3時頃までの長時間にわたり休憩をとっているとして営業指導を行った。これについて、Bは、冷房のききすぎのため体調を崩し、停車して休憩したなどの内容の理由書を書いた。これに対し、E常務は、「3時間以上休憩をとる際は会社に連絡することになっているのに、何故連絡しなかったのか。連絡もせずに体調不良で休んだと言われても実態は不明である」と述べ、本日よりBの固定車を外す旨通告し、別の車両に乗務するよう命じた。Bは、固定車でなければ乗務しない旨述べ、帰宅した。会社において、水揚げが低いことを理由に固定車を外す措置がとられたのは、これが初めてであった。

なお、このやりとりの前、E常務はBに対し、会社敷地内に立っている組合旗を撤去するよう命じたが、同人は従わなかった。

- (6) 平成7年8月12日、会社はBに対し、8月11日に同人が会社の業務命令に従わなかったことは就業規則第91条第3号（別紙参照）に該当する行為であるとして、8月13日の乗務につき乗務停止処分とする旨を8月11日付け文書で通告した。8月13日、Bは出勤しなかった。

また、同日、会社は、組合旗を撤去した。

- (7) 平成7年8月15日、組合は、Bに対する固定車外しは組合つぶしのための不当労働行為である旨文書で抗議した。これに対し、会社は、8月19日、「会社の再三の注意にもかかわらず営業成績が改善しなかったため、事前の予告に基づいて固定車を外したもので、不当労働行為ではない。今後も会社が指定した車両への乗務を拒否するのであれば、もっと重い懲戒処分を選択せざるを得ない」と文書で回答した。

- (8) 平成7年8月16日から、会社は、低水揚げを理由に、別組合員であるF（以下「F」という）の固定車を外した。なお、同8年5月、Fは、固定車を外されたまま定年退職した。

- (9) 平成7年8月17日、19日、21日及び24日はいずれもBの乗務日であり、会社は同人に対し、固定車以外の車両を配車したが、同人はいずれの日も固定車以外には乗務しない旨述べ、帰宅した。会社はその都度同人に対し「業務命令に従わないのか」と問い質したが、同人は不当な業務命令には従わないとしてこれを拒否した。
- (10) 平成7年8月24日、会社はBに対し、同人が乗務停止処分を受けた後にもかかわらず、就業規則第91条第3号に該当する業務命令違反を続けているとして、8月26日、28日及び9月1日の乗務につき、出勤停止処分とする旨通告した。なお、8月24日付の通告書は、9月5日に同人に手渡された。
- (11) 平成7年8月26日から、会社は、低水揚げを理由に、別組合員であるG（以下「G」という）の固定車を外した。
- (12) 平成7年8月27日から、会社は、低水揚げを理由に、別組合員であるH（以下「H」という）の固定車を外した。なお、同8年9月22日、Hは固定車に戻され、10月、定年退職した。
- (13) 平成7年8月28日、E常務はDに対し、「水揚げは頑張っていたので様子をみていたが、最近また悪くなってきたので固定車を外すつもりである」と述べた。
- (14) 平成7年9月3日から、会社は、低水揚げを理由に、Dの固定車を外した。Dは、固定車外しに抗議しつつも、会社が配車する車両での乗務を続けた。
- (15) 平成7年9月3日、5日、8日、10日、12日、16日、18日、20日、23日、25日及び27日はいずれもBの乗務日であり、会社は同人に対し、固定車以外の車両を配車したが、同人は18日は欠勤し、その他の日はいずれも「固定車以外には乗務しない」と述べ、帰宅した。
- 9月8日、E常務及びBは、同人の固定車外しについて話し合い、E常務は、「営業成績が非常に悪いので固定車を外した。反省して努力してもらえば、また固定車に戻す」、「このような業務命令違反が続くようであれば、会社としては懲戒解雇せざるを得ない」などと述べた。
- (16) 平成7年9月29日、E常務はBに対し、「業務命令違反が続くようであれば懲戒解雇せざるを得ない旨申し渡したにもかかわらず、それから20日を過ぎたので本日付けで懲戒解雇する」と通告し、同日付けの懲戒解雇申渡し及び解雇予告手当を渡した。同申渡し書には、「これ以上非違行為を放置することはできないので、就業規則第92条第1号、同条第2号及び同条第29号（別紙参照）を適用し、懲戒解雇に処する」と記載されていた。
- なお、同日、Bは同申渡し書及び解雇予告手当を会社に返却した。
- (17) 平成7年11月7日、Bは大阪地方裁判所堺支部に、地位保全の仮処分を申し立てたが、同8年5月28日、同支部は、同申立てを却下した。
- (18) 平成8年2月16日、B及び組合の上部団体の幹部らは近畿運輸局を訪

問し、会社が行っている固定車外しは旅客自動車運送事業等運輸規則第23条の精神にもとるものであるとして、会社に対する指導を要請した。なお、同規則第23条には「水揚げの総額が一定の基準に達し、またはこれを超えるように乗務を強制してはならない」と規定されている。2月26日、近畿運輸局は呼出しにより同局を訪問したC社長らに対し、「会社が行っている固定車外しは同規則第23条に抵触しないものの、同条の精神を踏まえ労使双方が理解できる方法等について再検討してはどうか」と述べた。

- (19)平成8年6月20日、組合は当委員会に、本件不当労働行為救済申立てを行った。
- (20)平成7年2月度から8月度までの間のBの営業成績は、別表2のとおりであり、7月から解雇日までの間のBの乗務状況は、別表3のとおりである。同6年1月から同7年7月までの間のBが1乗務のワースト5に入った回数は、別表4のとおりである。
- (21)平成7年2月度から同9年4月度までの間のDの営業成績は、別表5のとおりである。同6年1月から同9年5月度までの間のDが1乗務のワースト5に入った回数は、別表6のとおりである。
- (22)低水揚げを理由に固定車を外された者の氏名、組合所属、外された年月日及びその後の経過については、別表7のとおりである。

#### 5 本件申立て後の経過について

- (1) 組合は会社に対し、平成7年12月から同9年2月まで、団交を申し入れる毎に、Dに対する固定車外しをやめるよう要求したが、会社は、「水揚げが改善していないので固定車に戻せない」と述べた。  
同9年4月28日、組合は、職場要求書においてもDを固定車に戻すよう要求した。これに対し、5月8日、会社は「固定車外しについては、同8年8月20日までの成績を基準として見直しを行い、さらに、同9年2月20日までの成績を基準として見直しを行ったが、いずれもDを固定車に戻すことは見送りとなった。近々3度目の見直しを行う予定であり、結果については、後日連絡する」と文書で回答した。
- (2) 平成9年5月21日、会社はD及びGを固定車に戻すことを決定したが両名が従前と同一の出勤パターンを希望したため、両名が固定車に戻ったのは7月21日であった。なお、同11年3月24日、Dは会社を定年退職した。

#### 6 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、次にとおりである。

- (1) Bに対する平成7年8月11日付け乗務停止処分、8月24日付け出勤停止処分及び9月29日付け懲戒解雇の取消し
- (2) Bを乗務員として取り扱うこと及びバック・ペイ
- (3) B及びDに対する固定車外し及びこれに抗議して乗務を拒否したBに対する各懲戒処分についての謝罪文の掲示

## 第2 判断

### 1 当事者の主張要旨

(1)組合は、次のとおり主張する。

ア 会社は、労働者の権利擁護のため妥協することなく闘う組合をその結成直後から嫌悪し、団交拒否及び組合に対する誹謗中傷等を行ったため、組合は不当労働行為救済申立てを行い、救済命令が出された。また、組合は近畿運輸局等に要請等を行い、会社に対する指導を求めるなどの活動も行った。Bは組合三役を歴任し、Dは副委員長等を歴任し、ともに組合活動の先頭に立ってきており、会社にとってB及びDは排除したい存在であった。

平成7年、会社は、AT車導入による経費増加を口実に、賃金引下げをもたらすAT車賃金体系の導入を図った。しかしながら、AT車がマニュアル車と比べ年間維持経費が割高であるという事実はなく、仮に差があったとしても微々たるものである。別組合は当初は反対していたが、9月にこれを受け入れるに至った。一方、組合は一貫してこれに反対し続けた。

イ 平成7年8月11日、会社はBに対し、低水揚げを理由に固定車を外すことを通告した。会社ではこれまで固定車外しが行われたことはなく、また、同業他社においては例があるものの長期欠勤や重大事故を起こした場合に限られていたことから、Bはこの固定車外しは不当なものであると考え、これを拒否し、従前の固定車に乗務させるよう要求した。なお、E常務が組合旗の撤去を命じ、これを拒否したBとの間で緊迫したやりとりがあった直後に固定車外しが行われており、E常務が激昂のあまり不当な命令を発したものと考えられる。さらに、9月3日、会社はDに対しても、低水揚げを理由に固定車を外すことを通告した。

会社は、Bに対し、同人が業務命令に違反したとして、8月12日に業務停止処分を行い、同様に8月24日に出勤停止処分を行い、さらに、これ以上業務命令違反を放置することはできないとして、9月29日に懲戒解雇とした。

会社は、AT車賃金体系導入を巡り組合と会社の対立がピークに達した時期に、Bらの水揚げが他の乗務員と比較して相対的に低いことを奇貨として、あえてこれまで行ったこともない不当な固定車外しを行い、執拗にこれを継続し、解雇する口実をつくったものである。会社が固定車外しを行ったのは、同人らを排除すれば組合に決定的打撃を与え、ひいてはAT車賃金体系を押しつけることができると考えたからであり、これが不当労働行為意思によるものであることは疑いない。

ウ タクシー業界ではほぼ例外なく固定車制度をとっているが、これは、会社にとって合理的な営業方法であるとともに、乗務員にとっても、

慣れた車両に乗務でき、スムーズに引継ぎができるなどの便益がある。また、乗務員の間では固定車を割り当てられて一人前と考えられているため、固定車を外されることは乗務員にとって大きな屈辱である。したがって、乗務員に過大な不利益を与える固定車外しを行うには、正当性と合理性がなければならない。

エ 会社は、固定車外しを行った理由として、ひとつには低水揚げ者の奮起を促すためであると主張しているが、上記ウで述べたとおり、慣れない車両を運転させられ、また、自尊心を傷つけられ、やる気を失ってしまい、逆に水揚げが減少する可能性が大きい。Dの固定車外し前後の営業成績をみても、実際に水揚げ増加の効果はなく、むしろ逆効果であった。さらに、固定車を外された者のうちBは解雇され、退職者も出たが、会社はこれ以降、固定車外しを行っていない。「ワースト5に入った者」が固定車外しの基準であるならば、常に5名の固定車が外されるはずであり、このことから、会社が水揚げ増加を目的として固定車外しを行った訳ではないことは明らかである。

また、会社は、もうひとつの理由として、AT車導入に当たって、AT車乗務を拒否する乗務員のためにマニュアル車の空車（固定車の割り当てのない車）を準備する必要があったと主張している。しかしながら、当時、AT車乗務拒否者に割り当てるマニュアル車の空車は十分にあり、わざわざ固定車外しを行ってまでマニュアル車の空車を作る必要は全くなかった。

以上のとおり、会社が主張する固定車外しを行った2つの理由はいずれも成り立たない。

オ 会社が主張するように固定車外しによって乗務員の奮起を促そうとするのであれば、その基準を設定して公表しなければならない。すなわち、基準以下であれば固定車外しを実施すると予告して事前に奮起させ、あるいは、固定車を外させた乗務員に対し基準に達すれば固定車に戻すことを約束して事後に奮起させるのが、有効なやり方である。

しかしながら、会社は、「水揚げが極端に悪い者」、「ワースト5に入った者」などと言うのみで、固定車外しの具体的な基準について一切説明せず、誰がワースト5に入っているかなど乗務員の成績も公表していない。また、組合は再三にわたってDを固定車に戻すよう要求したが、会社は同人を固定車に戻す具体的な基準についても一切明らかにせず、同人はいつになったら固定車に戻れるのか全くわからない状態で放置されていたのである。会社は平成9年5月、Dの営業成績が改善されたとして同人を固定車に戻すこととしたが、どのような基準で同人を固定車に戻したのか全く不明である。

したがって、本件固定車外しを実施するに当たって明確な基準は存在しなかったのである。

カ 以上のとおり、本件固定車外しは、何ら合理性のない不当なもので

あるからこれに従わないことを理由になされた乗務停止処分、出勤停止処分及び懲戒解雇もまた不当なものであり、これらはともに、Bの組合活動を嫌悪して、同人を排除し組合を弱体化することを企図してなされた不当労働行為である。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

ア 会社の賃金体系Ⅲは、いかに水揚げが低くともその61%を賃金として支給するという低水揚げ者を厚遇するものである。そのため、低水揚げ者が増加し、平成7年には1乗務当たりの平均水揚げは同業他社と比べ著しく低くなった。さらに、会社では、車両をマニュアル車からAT車に順次入れ替えることとしたが、AT車はマニュアル車に比べ年間維持経費が1台当たり30万円程度割高となる。そのような中で、会社は、AT車導入を前提に新しい賃金体系に移行することを検討したが、組合等の反対により、結局、希望者及び新入乗務員に限ってAT車賃金体系を設けることとした。AT車賃金体系は、従前からいる乗務員については、本人がAT車乗務を希望しない限り適用されないものであり、組合の合意がなくてもAT車賃金体系導入に何ら差支えはないのであるから、会社が何とか組合にこれをのませようと焦っていたなどという組合の主張は的外れであるといわなければならない。

イ 会社は、固定車外しを行うに当たっては、事前に警告を与え、それでも改善がみられない場合に行うこととしており、Bに対しても、平成7年8月9日、このまま低水揚げが続くようであれば固定車を外す旨警告した。それにもかかわらず、その直後の同人の水揚げが極端に悪かったため、8月11日、固定車を外すことを通告したものである。同日、会社がBに対し組合旗を降ろすよう命じたことは事実であるが、その際に緊迫したやりとりがあった訳ではない。

ウ 会社が、固定車制度をとっているのは、主に配車の手間を省くため及び特定の乗務員に特定の車両を任せることにより責任ある管理をさせるためであり、これによる乗務員の便益はその反射的利益にすぎない。労働組合との協定があるような場合を除いて、乗務員をどの車両に乗務させるかは会社が専権的に定め得るものである。

著しく水揚げが低い乗務員に対しては、能率が低いことを理由に解雇することも可能であり、かかる解雇を回避するためにも、会社はその経営権に基づき、固定車外し等の低水揚げ者対策を当然になし得るのである。なお、同業他社においても、低水揚げを理由とする固定車外しは広く行われている。

エ 会社が固定車外しを行った主な目的は低能率者対策であるが、これは、より多くの利益を得るという趣旨ではなく、必要経費程度の水揚げを期待したものであった。Bら固定車外しを受けた者は、単に他の乗務員と比較して水揚げが低いのみならず、その水揚げ額は必要経費を賄えないほどのものであった。

また、副次的な目的として、平成7年9月度からAT車が導入され2つの賃金体系が併存するようになったことに伴い、担当車両がAT車に切り替わった際、AT車乗務を拒否する（AT車賃金体系の適用を拒否する）乗務員がスムーズにマニュアル車に乗り換えられるようマニュアル車の空車を準備する必要があることが挙げられる。組合は、マニュアル車の空車は十分足りていたと主張するが、会社には出勤パターンが15種類あり、車両変更の際してできるだけ出勤パターンの変更がないようにAT車乗務拒否者数以上にマニュアル車の空車を用意しなければならなかったのである。

オ 低水揚げを理由に固定車外しを行った5名について、同人らを選択した基準は、別表8のとおりである。

会社は、平成6年1月から毎日の乗務につき水揚げのワースト5の記録をとり、各乗務員毎に整理しこれを保存している。そこで、この記録に基づき、原則として同6年1月から同7年7月末までの期間にワースト5に入った回数が多かった者の固定車を外すこととした。ワースト5に入った回数が1番多かった者はBであり、2番の者はDであり、ともに固定車を外した。3番の者の及び6番の者については、直近に改善されていた、すなわち7月の回数が少なく1回にとどまっていたので対象外とした。4番の者はGであり、固定車を外した。5番の者及び8番の者については、そもそも固定車が割り当てられておらず対象外であった。7番の者はHであり、固定車を外した。9番の者については、低水揚げの理由として病気を申し出たのでとりあえず見送ることとした。10番の者はFであり、固定車を外した。同じく10番の者はAT車乗務を希望しており固定車を外してもマニュアル車の空車を準備するという目的からみて意味がないので見送ることとした。

以上のとおり、明確な基準に基づいて固定車が外されたことは明らかである。

なお、当初は10名程度の固定車を外す予定であったが、Bに対する固定車外しが裁判沙汰となったため多忙を極め、しばらく控えることとした。また、現在では、AT車賃金体系適用者の方が多く、AT車賃金体系は水揚げの額が賃金に反映する度合いが大きいのであるから、さらに固定車を外すのは相当ではないこと、賃金体系Ⅲ適用者についても極端に水揚げが低い者は減少していることなどにより、固定車外しを行う必要性は少なくなっている。

固定車を外されたDについては、平成7年8月度から同8年8月度までの1年1か月間の同人ワースト5に入った回数を集計し、9月に検討したが、同回数は83回（月平均6.4回）であり、前回調査（同6年1月から同7年7月までの1年7か月間で87回・月平均4.6回）と比較して改善が見られなかったため固定車に戻すことを見送った。さ

らに、同8年9月度から同9年2月度までの6か月間の同人のワースト5に入った回数を集計し、3月に再検討したが、同回数は24回（月平均4回）であり、前々回調査と比較して若干改善が見られたので、さらに様子を見ていたところ、4月度の1乗務当たり平均水揚げ額(31,979円)が固定車外し直前の同7年8月度の平均水揚げ額（31,521円）を上回ったので、同9年5月に固定車に戻すことを決定した。

カ 以上のとおり、固定車外しは合理的な措置であり、不当労働行為であると非難される点は全くない。また、Bに対する懲戒解雇は、同人が再三の説得を無視し業務命令を拒否し続けたため、やむを得ず行ったものであって、何ら不当なものではない。

## 2 不当労働行為の成否

### (1) 本件固定車外しについて

#### ア 固定車外しの目的

会社は、本件固定車外しは、低水揚げ者の奮起を促すことを主たる目的として、また、AT車乗務拒否者がスムーズにマニュアル車に乗り換えられるようマニュアル車の空車を確保することを副次的な目的として行ったものであると主張する。

これに対し、組合は、会社が主張する主たる目的については、固定車を外されることによって乗務員がやる気を失い水揚げが減少する可能性の方が大きく、実際に水揚げ増加の効果もなかったこと、また、副次的な目的についても、わざわざ固定車外しを行わなくてもマニュアル車の空車は十分足りていたことからして、会社の主張はいずれも成り立たず、本件固定車外しはB及びDを排除し組合に打撃を与えることを企図して行われた不当労働行為であると主張する。

しかしながら、タクシー会社が営利企業である以上、営業収入の増加を図るため水揚げの低い者に対し何らかの措置をとることは、それが不合理かつ過度に懲罰的な内容でない限り、認められるというべきである。

本件の場合、前記第1. 3(2)、(5)、(6)及び(14)認定のとおり、①会社においては、平成7年4月から水揚げの額にかかわらず一定の支給率を水揚げに乗じて賃金を算定する完全一律歩合の賃金体系Ⅲへ全面的に移行したこと、②このような賃金体系は同業他社の中では珍しかったこと、③本件固定車外しが行われた同年8月以前3か月の会社の営業収入は、大阪府内の同業他社や同一グループ内会社と比較して低かったこと、④同時期、会社はAT車の導入を予定しており、これによる若干の経費増加は避けられないであろうこと、が認められ、このような事情に鑑み、会社が低水揚げ者対策のひとつとして固定車外しを行おうとしたことは理解できないことではない。

固定車外しは、必ずしもこれによって水揚げの著しい増加が見込まれる訳ではないが、タクシー乗務員に与える心理的影響は大きいと考

えられ、それが労働意欲の向上に結びつき、ひいては水揚げ増加をもたらすものと会社が期待することはあながち的外れとはいえず、会社がその経営権の範囲内において実施した業務上の措置であると考えられる。また、本件固定車外しの場合、乗務員は代替車両でそのまま乗務を続けることができ、これがただちに乗務員の収入減少をもたらすとはとはいえず、水揚げ増加の効果がどの程度まで期待できるかはともかく、本件固定車外しが乗務員に著しい不利益を与える不合理なものであるということとはできない。さらに、本件固定車外しについて、近畿運輸局は旅客自動車運送事業等運輸規則第23条に抵触しないという見解を示している。

なお、組合は、Bが懲戒解雇となり、Fらが定年退職し、低水揚げを理由に固定車を外された者の人数が減っているにもかかわらず、以後会社は固定車外しを行っていないことから、これは本件固定車外しが水揚げ増加を目的としたものではなかった証左であると主張する。しかしながら、本件固定車外しは、少数の極端に水揚げが低い者のみを対象としたものであり、水揚げが低い者のうち常に一定人数を対象として固定車外しを行うものではないから、組合の主張は首肯できない。

また、会社が主張する副次的な目的についても、乗務員は休日の変更等を嫌い自己の勤務パターンの維持にこだわるのが考えられるため、勤務パターンの変更を極力避ける人数分以上のマニュアル車の空車を用意する必要があったという会社の主張は首肯できる。

#### イ 固定車外しの基準及び手続き

前記第1.4(5)、(8)、(11)、(12)、(14)及び別表7認定のとおり、平成7年8月から9月にかけて、会社は、B、F、G、H及びDに対し、いずれも低水揚げ理由に固定車を外したことが認められる。これについて、組合は、これらの者の固定車を外すに当たって明確な基準は存在しないと主張するが、会社の主張するところによれば、固定車外しの基準は、以下のとおりである。

すなわち、会社は、会社が作成したワースト5の記録簿に基づき、同6年1月から同7年7月までの1年7か月間にワースト5に入った回数が多い者につき固定車を外した。ただし、

- ① そもそも固定車を割り当てられていない者は当然対象外である。
- ② 直近に改善が見られる者、すなわち7月のワースト5に入った回数が1回にとどまっている者は除外した。
- ③ 固定車外しを行うことが適当ではないと会社が判断した者（低水揚げの理由として病気を挙げていた者及びAT車乗務を希望していた者）は除外した。

これらの基準について、別表8に沿って検証すると、ワースト5に入った回数が10位までの11名のうち、上記①に該当する者が2名（b

及びd)、上記②に該当する者が2名(a及びc)、上記③に該当する者が2名(e及びf)であり、これらの者を除外すると対象者は5名となり、この5名が本件固定車外しを受けた5名、すなわち、ワースト5に入った回数が1位であるB、同2位であるD、同4位であるG、同7位であるH、同10位であるFである。したがって、本件固定車外しにあつては、会社が主張するように、明確な基準に基づいて5名が選択されたものと一応評価できる。

また、別表2、3、4、6及び8によれば、①B及びDのワースト5に入った回数はそれぞれ109回及び87回であり、次に回数が多い者(58回)と比較しても格段に回数が多いこと、②Bについては、固定車を外される前の平成7年2月度から7月度までの6か月間の平均水揚げは6月度を除いて常にワースト5に入っており、固定車を外される前の8乗務の水揚げは常にワースト3に入っており、そのうち直前の3乗務の水揚げは最下位(ワースト1)であったこと、が認められ、B及びDが低水揚げを理由に固定車外しの対象となったことについては、やむを得ないことといわざるを得ない。

さらに、本件固定車外しを手続面からみると、前記第1.4(4)、(5)及び別表3認定のとおり、①同7年8月9日、会社はBに対し、8月6日の水揚げが最下位の22,110円であったことを指摘し、今後水揚げの改善が見られなければ固定車を外す旨予告したこと、②8月11日、会社は同人の固定車を外す旨命じたこと、が認められる。固定車外しの予告から実際の固定車外しまでの期間はわずか2日間と性急な面があり、また、組合が主張するように同時期にBとE常務との間に組合旗掲揚を巡るトラブルがあったことも認められるが、予告直後のBの水揚げは最下位であったのみならず10,830円という当日の乗務員平均水揚げの約4分の1に相当する低水準であり、さらに、Bが会社に連絡することなく長時間の休憩をとっていることからすると、会社が8月11日に同人の固定車を外した措置をもって直ちに合理性を欠くということとはできない。

前記第1.5(2)認定のとおり、会社は、Dの固定車を外してから約1年9か月経過した同9年5月、同人に対し、水揚げが改善したとして固定車に戻すことを決定したことが認められる。これについて、組合は、Dを固定車に戻すに当たって明確な基準は存在せず、これは固定車を外す基準が明確ではなかった証左であると主張するが、会社は、同7年8月度から同8年8月度及び同年9月度から同9年2月度のワースト5に入った回数を集計し、2度にわたりDを固定車に戻すかどうか検討したところ、前回集計と比べ大幅な改善が見られなかったため固定車に戻すことを見送っていたが、同9年4月度の平均水揚げ額が固定車外し直前の同7年8月度よりも改善したためDを固定車に戻したものであると主張する。

これについて、別表5及び同6に沿って検証すると、会社が主張する経緯のとおりであったことが一応認められるが、2度の検討に用いた資料の調査期間はそれぞれ1年1か月間及び6か月間と均衡がとれておらず、また、固定車外しの基準はワースト5に入った回数であるとしていたにもかかわらず固定車に戻すときには1か月の平均水揚げ額をも考慮するなど、会社がDを固定車に戻した経緯はいささか場当たりの感を拭えず、固定車に戻すに当たって、固定車を外した際と同じ程度の明確な基準があったとまでは認められない。しかしながら、本件の場合、若干不明確な面があるとはいえ、一定の理由に基づいて固定車に戻しており、Dを固定車に戻した基準が不明であり、したがって本件固定車外しの基準が不明確であるとする組合の主張は、これを認めることができない。

また、組合は、固定車を外す基準及び固定車に戻す基準が公表されていないと主張する。確かに、前記第1.4(3)及び5(1)認定のとおり、①会社は、当初固定車外しの対象者を「極端に水揚げが悪い者」と述べ、その後、「常にワースト5に入っている者」と述べたが、それ以上の説明はしておらず、乗務員には、どの期間のワースト5の回数を調査するのか、ワースト5の回数がどの程度になると固定車を外されるのかなどの情報が与えられていなかったこと、②組合は団交を申し入れるたびにDを固定車に戻すよう要求していたが、会社はこれに対し水揚げが改善していないと述べるのみであり、また、2度の検討の結果同人を固定車に戻すことが見送られた経緯についても具体的に明らかにしていないこと、が認められる。この点については、会社の対応に問題がない訳ではないが、情報提供の不備のみをもって、本件固定車外しが合理性を欠くということとはできない。

#### ウ まとめ

以上のとおり、本件固定車外しについては、その基準が乗務員に十分公開されていないこと、予告から固定車外しまでの期間が短いことなど、会社の対応がいくつかの不備は認められるが、主に低水揚げ者対策として、組合員であるか否かにかかわらず明確な基準に基づいて営業成績が低かった5名が固定車外しを受けており、会社が営業成績意外の考慮事項を恣意的に持ち込んで固定車外しを行ったと認めることはできない。

また、Bらが組合を結成して以来、会社と組合が対立関係にあり、平成7年に入るとAT車賃金体系導入を巡って一層激しく対立するようになったことを考慮したとしても、B及びDが固定車外しを受けたことは、ワースト5に入った回数が格段に多いというその営業成績からみてやむを得ないと判断される。

さらに、前記第1.3(12)認定のとおり、本件固定車外しを行う直前には、会社は全面的にAT車賃金体系を導入することを断念し、こ

れを希望しない者については従来の賃金体系Ⅲを存続させる方針であったことからみても、組合が主張するように、本件固定車外しが、BおよびDを狙い打ちにしたもので、あわよくば同人らを排除することによって組合を弱体化させ、ひいては組合にAT車賃金体系を受け入れさせようと企図したものであるとする組合の主張は失当である。

したがって、会社がB及びDに対し固定車外しを行ったことを不当労働行為と判断することはできず、組合の申立てを棄却する。

(2) 本件懲戒処分について

組合は、不当労働行為たる固定車外し命令に従わないことを理由とする懲戒処分及びこれを前提とした懲戒解雇もまた不当労働行為であると主張する。しかしながら、上記(1)判断のとおり、Bに対する本件固定車外しは不当労働行為とは認められない。

したがって、本件乗務停止処分、出勤停止処分及び懲戒解雇には、固定車以外の車両に乗務するようにとの業務命令を継続して拒否したという明らかな懲戒事由が存在し、また、懲戒解雇に至る経過をみても、会社は解雇に先立つ各処分の都度業務命令に従うよう注意を促すなど適切な手続きを踏んでいると認められ、いずれも不当労働行為と判断することはできず、組合の申立てを棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成12年6月6日

大阪府地方労働委員会  
会長 田中 治 印