

命 令 書

申立人 X 1

被申立人 日本交通株式会社

上記当事者間の鳥取地労委平成15年(不)第3号日本交通不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成16年7月22日、第609回公益委員会議において、会長公益委員太田正志、公益委員河本充弘、同松田道昭、同安本仁子、同安酸早苗が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人日本交通株式会社は、申立人 X 1 に対して行った下表の懲戒処分をなかったものとして取り扱うとともに、同処分がなされなかったなら得られたであろう諸給与相当額と、同人が既に得た諸給与額との差額を同人に支払わなければならない。

(表)

懲戒処分の日付	処分内容
平成14年11月15日	出勤停止7日間
平成15年2月19日	出勤停止14日間
平成15年3月11日	下車勤務1日間
平成15年7月3日	出勤停止1日間

- 2 被申立人日本交通株式会社は、申立人 X 1 に対して行った、平成15年9月21日以降バス営業所雇傭員とする配置転換命令をなかったものとして取り扱い、同人をハイヤー乗務員に復帰させるとともに、当該配置転換の日から原職に復帰するまでの間に同人が受けるはずであった諸給与相当額と、同人が既に得た諸給与額との差額を支払わなければならない。
- 3 被申立人日本交通株式会社は、本命令書写し交付後速やかに、下記文書(A4判とする。)を申立人 X 1 に手交するとともに、A3判の大きさの白紙に措書で明瞭に記載して、本社及び県内各営業所の会社掲示板に30日間掲示しなければならない。

(文書に記載する日付は、手交、掲示した日とすること。)

記

年 月 日

X 1 様

日本交通株式会社

代表取締役 Y 1

当社があなたに対して行った下記の表に掲げる懲戒処分及び平成15年7月3日付懲戒処分に併せて実施した無線配車停止措置並びに平成15年9月21日以降におけるバス営業所雇員への配置転換は、鳥取県地方労働委員会において労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認定されました。

ついては、当社は当該懲戒処分及び配置転換をそれぞれなかったものとして取り扱い、あなたをハイヤー乗務員に復帰させるなど原状回復に必要な措置をとるとともに、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

(表)

懲戒処分の日付	処分内容
平成14年11月15日	出勤停止7日間
平成15年2月19日	出勤停止14日間
平成15年3月11日	下車勤務1日間
平成15年7月3日	出勤停止1日間

4 申立人のその余の本件救済申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容の要旨等

1 事案の概要

本件は、被申立人日本交通株式会社が、申立人X 1に対し、

- ①平成14年10月に行われた組合役員選挙において、立候補の趣旨を記載したビラを会社施設内で許可なく配布したこと及び乗客に対する言動が就業規則等に抵触するとして、数次にわたる懲戒処分等を行ったこと、
- ②定年延長の年齢を迎えたのを機に、従来のハイヤー乗務員からバス営業所雇員への配置転換を命じたことが、労働組合法第7条第1号の不当労働行為であるとして、申立人から、救済申立てがあった事件である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 被申立人は、平成14年11月15日付けで行った申立人に対する

懲戒処分を取り消し、同処分による出勤停止の間に同人が受けるはずであった諸給与相当額を支払うこと。

- (2) 被申立人は、平成15年2月19日及び同年3月11日付けで行った申立人に対する懲戒処分を取り消し、同処分による出勤停止等の間に同人が受けるはずであった諸給与相当額を支払うこと。
- (3) 被申立人は、平成15年7月3日付けで行った申立人に対する懲戒処分を取り消し、同処分による出勤停止及び無線配車停止の間に同人が受けるはずであった諸給与相当額を支払うこと。
- (4) 被申立人は、平成15年9月21日以降バス営業所雇員とする配置転換を取り消し、同人を原職に復帰させるとともに、配置転換の日から原職に復帰するまでの間に同人が受けるはずであった諸給与相当額と、同人が既に得た諸給与額との差額を支払うこと。
- (5) 陳謝文の交付及び掲示

3 当事者の主張の要旨

(1) 申立人

ア 申立人は、平成14年10月に行われた組合役員選挙に7名の同志と立候補し、選挙活動を行ったが、組合員に配布した立候補趣意書について、被申立人は、被申立人を誹謗中傷する箇所を撤回を求めるとともに、就業規則(別紙1参照)で禁止する会社施設内での組合活動であるとして、同年11月15日、申立人に対し出勤停止7日間の懲戒処分を行った。

これは申立人ら組合改革派に妨害を加えるものであり、正当な組合活動を理由とした不利益取扱いである。

イ 平成15年1月26日、申立人が、①乗客の同意なく高額となるコースを走行し、②この乗客が降車時にコーヒーをこぼしたことに對して、クリーニング代を要求したとして、被申立人は、同年2月19日、申立人に対し出勤停止14日間の懲戒処分を行った。

しかし、①については、他のコースが渋滞であったので最短時間と判断したものであり、②については、乗客とのやり取りからチップであることは明白であり、これは、処分の理由のない不利益取扱いであると同時に、処分の期間中に予定していた春闘集会に対する妨害である。

ウ 平成15年1月30日、申立人が高齢の客が難儀しているのを見ていながら、荷物扱いやドアサービスをしなかったとして、被申立人は、同年3月11日、申立人に対し下車勤務1日間の懲戒処分を行った。

しかし、これはドアを開けて外に迎えに行こうとしたところ、対向車がすれ違ってきてドアを開けることができない間

に、客が乗車したものであり、処分の理由のない不利益取扱いである。

エ 平成15年6月23日、申立人が飲食店街のスナックに迎車した際、インターホンでの挨拶が乱暴であり、ドアサービスもしなかったとして、被申立人は、同年7月3日、申立人に対し出勤停止1日間及び無線配車停止の処分を行った。

しかし、「着いたぞ」などという乱暴な言葉は使うわけがないし、当日の現場は通行量も多く、また、雨が降っていたので、客の利便を考え、店の出口につけようと待機していたものであり、処分の理由のない不利益取扱いである。

また、無線配車停止という処分は、過去に例のないものであり、業務命令に名を借りた申立人に対する弾圧である。

オ 申立人は定年延長に伴い、被申立人から平成15年9月21日以降ハイヤー乗務員からバス営業所雇傭員とする配置転換を命じられたが、ハイヤー乗務員として定年延長を迎えた社員が、本人の意向を無視して配置転換された例はない。

配属された職場は、組合員が皆無の孤立した職場で、組合員と会話する機会もなく、配置転換してまで従事させるべき必然性がない上、職業上、生活上の不利益であり、他の定年延長者と比べて著しく不平等であり、申立人に対する一連の不当労働行為としてなされたものである。

カ 以上のとおり、本件における一連の懲戒処分等は、十分な調査も行わず、弁明の機会も与えないで、配置転換も含めて被申立人が一方的に行ったものであって、申立人を排斥しようとするものである。

また、被申立人が行った懲戒処分を前提に十分な調査も行わず、組合役員を解任するという組合の対応は、重複した懲罰であり、違法でルール無視の暴挙である。

(2) 被申立人

ア 申立人は、組合役員選挙に立候補した際、被申立人の警告を無視し、就業時間中に被申立人の施設内において、他の従業員の就業時間中、選挙活動の一環としてビラ配布、演説等の組合活動を行った。申立人の行為は就業規則に抵触する非違行為であり、被申立人の再三再四にわたる警告を無視して行われたこと、他の従業員の業務に影響を与え、被申立人の業務に支障を与えていること等から、より悪質なものであるので、7日間の出勤停止処分を行ったものである。

なお、趣意書の内容は処分事由とはしていない。

イ 申立人は、①乗客の同意なくタクシー料金が高額になるコースを走行し、②この乗客が降車時にコーヒーをこぼし、謝

罪したことにつけこみ、この乗客にクリーニング代を支払わせたが、これらの行為を被申立人に報告しなかった。

申立人の行為は、ハイヤー・タクシー乗務員服務規定(以下「服務規定」という。別紙2参照)に抵触する非違行為であり、被申立人に報告しなかったことは、より悪質なものであるので、14日間の出勤停止処分を行ったものである。

ウ 申立人は、無線配車先で高齢の客が乗車する際、この乗客が手荷物をハイヤーに持ち込むのに難儀しているのに、下車して手伝うことをしなかった。

申立人の行為は、服務規定に抵触する非違行為であり、1日間の下車勤務処分を行ったものである。

エ 申立人は、被申立人に電話で、ハイヤーを頼んだ顧客先に対し、「着いたぞ」等乱暴な挨拶をし、またハイヤーに乗ろうとしたお客に対しても、下車しドアサービスをしなかった。

申立人の言動は、服務規定に抵触する非違行為であり、1日間の出勤停止処分を行ったものである。

また、無線配車した乗客に度々非礼な接遇をした申立人に対し、無線配車サービス向上の一環として無線配車停止の措置をとったのであるが、この措置は業務命令であり、就業規則に定める懲戒処分ではない。

オ 申立人に対し、平成15年9月21日以降ハイヤー乗務員からバス営業所雇傭員への配置転換の措置をしたが、これは、申立人の属する労働組合等と締結した定年延長に関する協定に基づき行った正当な業務命令である。

カ 申立人の主張は、自己の非違行為、正当な配置転換を隠蔽せんとする独断に満ちたご都合主義に他ならない。

以上のとおり、本件各懲戒処分等に違法な点はなく、就業規則等を適用して行った、正当な行為である。

4 本件審査手続の概要

- (1) 平成15年10月24日に本件申立てがなされて以降、当委員会は、調査を2回、審問を3回行って結審した。
- (2) 第1回審問期日までに行った調査は、申立人についての調査を第1回に、被申立人についての調査を第2回に行った。調査の席上、被申立人代理人は、懲戒処分等の正当性については、準備書面及び書証として提出した就業規則、服務規定等で全て尽きているとして、現段階では証人の申請を考えていない旨を陳述した。
- (3) 第1回審問は、申立人本人に対する主尋問及び反対尋問がなされ、第2回審問は、申立人に対する補充尋問及び申立人申請証人に対する尋問が行われた。

申立人側は、申立人本人に対する主尋問において、各懲戒処分等の不当労働行為性についての立証を行ったのに対し、被申立人代理人は、各懲戒処分等にかかる事実について何ら触れることなく反対尋問を終えた。

第2回審問で申立人申請証人に対する尋問が終了したことから、審査委員長は、被申立人に、本件懲戒処分及び配置転換について、合理的な根拠があって他と比べても不公平でないことを立証する必要があるとして、証人を申請するなどの立証を求めたが、被申立人代理人は、その必要がない旨を答えた。

そこで、更に、審査委員長は、本件懲戒処分等の全てに関わったとされるY2 労務課長を職権採用証人とすることを通告したが、被申立人代理人は、これをも拒否した。

審査委員長は、職権による証人の呼出しにも応じないというのであれば、それを前提として判断せざるを得ないと警告したが、被申立人は態度を変えなかった。

そこで、審査委員長は、次回で結審とし、その際に最後陳述をするよう求めたが、被申立人代理人はその必要性はないとして、第3回審問期日に出頭せず、最後陳述書も提出しない旨を述べた。

結局、第3回審問には、申立人のみ出頭し、最後陳述書を提出するとともに、最後陳述を行って、本件は結審した。

第2 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人

被申立人は、肩書地に本店を置き、一般乗合旅客自動車運送事業(乗合バス業)、一般乗用旅客自動車運送事業(ハイヤー業、タクシー業)及びそれに関連する事業等を営む会社である。

被申立人は、系列6社である鳥取自動車株式会社、中央タクシー株式会社、鳥取砂丘大山観光株式会社、鳥取県中央自動車学校、日交整備株式会社及び株式会社日本交通旅行社の代表である。

なお、被申立人と鳥取自動車株式会社の就業規則、服務規定は共通のものである。

(2) 申立人等

申立人は、平成11年7月、被申立人の系列6社の鳥取自動車株式会社にハイヤー乗務員として入社し、定年延長の年齢である満58歳を迎え、平成15年9月21日以降、業務命令により、被申立人のバス営業所雇傭員として勤務している。

被申立人他系列6社には、その従業員で組織する申立外の日本交通鳥取地区労働組合(以下「組合」という。)があり、上部団

体とともに被申立人他系列6社と労働協約の基本協約を締結するとともに、後記認定の定年延長に関する協定書を締結しており、その組合員数は、平成15年3月現在で767名である。

なお、労働協約の基本協約において、ユニオン・ショップ制の協定があり、申立人は、入社後2か月の試用期間を経て加入して以来、この組合の組合員である。

2 申立人の組合活動

- (1) 申立人は、入社前に他の企業において、労働組合の専従の経験や組合役員の経験を有していたが、入社1年後初めて行われた平成12年10月の組合役員選挙に立候補し、ハイヤー部会鳥取支部の職場委員10名のうちの1名に選出され、職場委員間で互選の結果、中央委員となった。
- (2) 申立人は、平成12年11月に職場委員に就任した後の春闘において、大幅な賃金減額となる被申立人の申入れを容認する組合の姿勢に対し、各職場を回り、賃金の低下している現状や妥結内容について説明を行うと同時に、組合員の意見を聴取するなどの活動を行った。
- (3) 申立人は支部段階での情報を伝達する必要性を感じ、これまで中央本部の掲示物しか貼られていなかった組合掲示板に春闘時の支部の情報等を掲示した。
しかし、その後掲示に必要な組合責任者の印が使えなくなったことから、この方法もとれなくなった。
- (4) 平成14年10月の組合役員選挙を迎えるに当たり、申立人は、無線配車の指示があるまでの待機時間(以下「待機時間」という。)中のハイヤー乗務員に対してビラ配布を行うことが、掲示板への貼付より有効であると判断し、ビラの作成、配布を行うこととした。
- (5) 平成14年10月9日付けで申立人が作成したビラは、「日交労組2年の(私的)総括と立候補の趣意」(以下「趣意書」という。)と題するものであった。

趣意書には、「ここに至って現状を憂い、組合員を守ろうという強い意志が彷彿として沸き上がり、このままではダメだという問題意識を持った同志が参集したことは、いわば時代の要請であり、組合員の欲求や意志を反映した、極めて自然な帰結と言えましょう。」などと記載されているほか、組合について「現下の組合活動の実態は『組合員を守る!!』という絶対観が稀薄で、会社の不況妄動にその実態を厳格に精査もせず…」とし、一方で被申立人について「乗務員を蔑視したような尊大な態度が、大方の間接者、管理者の間に見受けられる。」などと記載されていたが、末尾には申立人の名前の外7名の氏名が記さ

れていた。申立人はこの趣意書を待機時間中の組合員に対し、他の7名とともに配布した。

なお、組合役員選挙において、組合役員に立候補する趣旨を鮮明にしたビラが作成、配布されたことは、近年なかった。

- (6) 平成14年10月25日に行われたハイヤー部会鳥取支部組合役員選挙は、定員8名に対し、趣意書に名を連ねた8名と対立する候補者6名が立候補した。その結果、申立人側8名は、有効投票総数162票のうち102票を獲得して6名が当選し、対立する候補者は2名が当選した。

これにより申立人は、ハイヤー部会の中央委員となり、中央委員10名の間で互選の結果、ハイヤー部会長に選出され、翌月に開催された組合の定期大会で承認された。

- (7) 申立人は、平成15年2月に、春闘の要求骨子の提案、説明を行い、ハイヤー部会鳥取支部として付帯要求を作成するため、組合員の意見を集約する職場集会を開くことを企画し、開催した。

なお、この職場集会について、組合のハイヤー部会鳥取支部教宣が発行した速報には、「今時春闘から、要求書提出の前段階で職場討議をし、各組合員にその内容を充分理解していただきます。」とし、「①賃金(月例給)②臨時給③各部会、支部共通要求及び④部会要求(付帯要求)からなる今時春闘の要求骨子を提案し、④の意見集約を含む職場集会を招集する。」旨が記載されている。

- (8) 職場集会での意見集約の結果、「2003年度鳥取支部付帯要求」において、「春季賃上げ交渉に際し、部会各支部にて年初来、職場集会を開催し、各支部間及び支部営業所間の格差等について職場討議を行い、問題点を総括し、今交渉において付帯案件として提起する」として、被申立人の営業方針や合理化等について課題を列举している。

更に、この付帯要求においては、①就業規則上の懲戒を行う際には、被申立人が裁定を行う前に、組合が当事者の弁明を聴取し、組合としての意見陳述書を提出し、公正で妥当な裁定の一助とすること、②各支部営業所で個別に裁定される下車勤その他の処分についても、同様に扱うこと、③被申立人から許可を得て設置されている組合掲示板は、被申立人の業務通達を含めた掲示物が混在して貼付されているが、労働協約において組合活動のための掲示板とされているので、組合掲示物のみの掲示とすることなどを要求している。

3 本件懲戒処分等

- (1) 組合役員選挙時におけるビラ配布に対する懲戒処分

ア 平成14年10月16日から同月18日にかけて、申立人は組合役

員選挙にかかる選挙活動の一環として、休日又は就業時間外を利用し、被申立人の浜村、岩美、郡家、智頭の郡部営業所において、待機時間中のハイヤー乗務員に対して趣意書の配布を行った。

イ また、申立人らは手分けして各々の待機時間中に、被申立人の鳥取地区営業所において、待機時間中のハイヤー乗務員に対して趣意書の配布を行った。

ウ 被申立人の就業規則においては、従業員が会社施設内で組合活動のために集会、演説及び印刷物の配布などをしようとする場合は、あらかじめ被申立人の許可を受けなければならない旨が規定されているが、鳥取地区においては、従来、待機時間中を利用して、許可の手続をとることなく、選挙活動が行われていた。

このことから申立人は、選挙活動におけるビラ配布も黙認されるものとして、被申立人の許可をとらなかった。

エ 平成14年10月22日、申立人は、被申立人会議室内において、被申立人のY2 労務課長、Y3 営業課長、Y4 営業係長及びY5 営業主任から、趣意書の配布について、午後1時から午後9時までの8時間にわたって、事情聴取を受けた。

同日、被申立人側は、①趣意書の内容が被申立人を誹謗中傷しているとして、その記述の撤回と、②趣意書の配布は、就業時間中になされたものであるか否かの確認を求めた。

このうち、①については、趣意書の中で、「会社の不況妄動」と「他県の同業他社では、乗務員あつての会社という位置づけで大変大事にされ尊敬されている。当社に於いてはどうか?乗務員を蔑視したような尊大な態度が、大方の間接者、管理者の間に見受けられる。」という二点の記述が問題とされた。

申立人は、表現は適切であると釈明したが、押し問答をしていても、選挙活動のための時間を浪費することにもなるとの判断から、「『会社の不況妄動』及び『他県の同業他社では…管理者の間に見受けられる』の部分は、充分にその意を伝えず不適切であるので撤回する。」旨を記載した文書を被申立人に提出した。

また、②について、申立人は、

㊦平成14年10月16日から同月18日までの郡部での選挙活動は、休日あるいは就業時間外を利用して行ったこと、

㊧鳥取地区においては他の立候補者の選挙活動と同様に行ったことを記載した書面を被申立人に提出した。

被申立人の申立人に対する事情聴取は、翌23日は3時間、24

日は2時間と連日続けられた。

オ 前記のとおり、申立人は、平成14年10月25日に行われた組合役員選挙に当選し、ハイヤー部会長となった。

カ 平成14年11月2日、被申立人は、申立人に対し、同人が提出した顛末書記載事項の疑問点について文書で照会を行った。

この文書の中には、「X 1さんは、『会社と協力して、組合が労務政策の推進の一翼を担い』と今回の行為を説明しているが、一方において、会社を誹謗中傷している。真に『協調、協栄の道を模索』するなら、一方で行っていることと、もう一方で行っていることが矛盾することがないよう努めることを勧める。現在のX 1さんの姿勢では対立のみが生じて、組合員のためにはならない。」旨が記載されている。

キ 平成14年11月15日、被申立人は、申立人に対し、出勤停止7日間の懲戒処分を行った。

この懲戒命令書は、常務取締役名で、「あなたは、今回の組合役員改選に当たり、会社を誹謗中傷する内容を含むビラを配布したが、これは就業規則第53条に違反し、同第118条(18)号に該当する。」旨を記載するとともに、「あなたが行った行為に対して、事実の確認を求めたが、このことについて若干申し添える。」とし、「①『従業員の給料をダウンしておいて、大山、大阪にホテルを購入した』との発言について説明を求めたが、あなたは、米子の役員が役員会で行った発言が元であるとして責任転嫁した。今後は、発言をしたならした、しなかったらしなかったと毅然とした姿勢でことに当たるよう望む。②ビラの配布について、あなたは顛末書で『また他にも同様の文書が一部の営業所に配布されたものもあり』とビラ配布は自分だけではないとの説明をしたので、具体的な事実を説明するよう求めたが、説明は返ってこなかった。本件はどうも、あなたが事実を捏造して、顛末書に書いたものと解される。今後は、事実を捏造し、虚偽の発言をすることなく、責任のある発言、行動をするよう勧める。」旨が記載されている。

なお、趣意書に名前を記した者は、申立人と同様にビラ配布を行ったが、被申立人から事情聴取を受けたり、懲戒処分を受けたのは申立人のみである。

(2) 乗客等からの苦情によるとする懲戒処分等

ア 平成15年2月19日付懲戒処分

(ア) 平成15年2月19日、被申立人は、申立人に対し、出勤停止14日間の懲戒処分を行った。

この懲戒命令書は、常務取締役名で、「平成15年1月26

日午前9時頃、無線配車で浜坂小学校から鳥取駅までお客様を乗車させたが、このお客様から苦情が寄せられた。あなたとお客様それぞれに確認した結果、①乗客の了解を得ることなく、料金が高くなるコースを走行したこと、②運賃を支払った後、降車時にコーヒーをこぼしてシートを汚したことを謝る乗客に対し、『500円くらいもらったらいいですな』とクリーニング代の支払いを要求し、受け取った。しかもこのことを会社に報告しなかった。これらの行為は、いずれもハイヤー乗務員服務規定第16条(2)号に違反し、就業規則第119条(9)号に該当する。」とし、「ハイヤー運転者としての基本を学びなおし、会社の運転者としての範となり、あなたの行為によって会社が失った信用回復に努めることを期待する。」旨を記載している。

- (イ) 上記の懲戒処分的基础となる事実については、本件審査において、被申立人からの疎明資料は提出されず、申立人から提出された懲戒命令書及び申立人の反論を記載した準備書面と申立人本人による証言以外にこれを検証するものはない。

特に当該懲戒処分については、以下の点が不明である。

- ① 懲戒命令書に「あなたとお客様それぞれに確認した結果」の記述があるが、どのような苦情が寄せられ、それに基づいてどのような確認がなされたか、被申立人は明らかにしていないこと。
- ② 就業規則において徴することとされている始末書は当委員会には提出されていないこと。

更に、前記のとおり被申立人は、当該懲戒処分に係る事実について反対尋問を行わず、また自らも何ら立証活動を行わなかったため、被申立人が主張する事実についてはほとんど認定し得るものはない。

- (ウ) 申立人が企画した前記認定の職場集会を開催するため、申立人は、被申立人に対して平成15年2月23、24日の両日の施設使用許可を申請したが、認められなかった。この集会は、結局、会社施設外の会場を賃借して開催されたが、申立人は、上記懲戒処分の期間中であつたので、鳥取支部のメンバーと相談し、新たなトラブルを避けるため、職場集会を欠席した。

イ 平成15年3月11日付懲戒処分

- (ア) 平成15年3月11日、被申立人は、申立人に対し、下車勤務1日間の懲戒処分を行った。

この懲戒命令書は、常務取締役名で、「平成15年1月30日、喫茶店に無線配車で迎えに行った際、高齢の乗客が荷物を持ち、乗り込みに難儀しているのを見ていながら、運転席に座ったまま、荷物扱いやドアサービスなど必要な接遇を行わなかった。あなたのこの態度に対して『二度とこの乗務員には来て欲しくない』との苦情が寄せられた。これはハイヤー乗務員サービス規定第41条(2)号並びに同44条七項に違反し、就業規則第119条(16)号に該当する。」とし、「あなたはこれまで幾たびも苦情を受け、その都度厳しく改善指導を受けていながら、またも苦情を受けた。あなたのハイヤー営業に対する態度は、会社の評判を落とし、得意先を失う行為である。このままでは、あなたにハイヤー運転者としての資格、適性に欠けるところがあるのではないかと考えざるを得ない。現在の厳しい時に、一体どんな姿勢で仕事に取り組んだらいいのか、ハイヤー運転者として基本から学びなおすよう猛省されるよう申し添える。」旨を記載している。

- (イ) 上記の懲戒処分の基礎となる事実については、本件審査において、被申立人からの疎明資料は提出されず、申立人から提出された懲戒命令書及び申立人の反論を記載した準備書面と申立人本人による証言以外にこれを検証するものはない。

特に、当該懲戒処分については、以下の点が不明である。

- ①どのような苦情が寄せられ、それに基づいてどのような確認がなされたか被申立人は明らかにしていないこと。
- ②被申立人のY4営業係長が現場確認をした結果、どのような判断が下されたのかについて被申立人は明らかにしていないこと。
- ③就業規則において徴することとされている始末書は当委員会には提出されていないこと。

更に、前記のとおり被申立人は、当該懲戒処分に係る事実について反対尋問を行わず、また自らも何ら立証活動を行わなかったため、被申立人が主張する事実についてはほとんど認定し得るものはない。

ウ 平成15年7月3日付懲戒処分等

- (ア) 平成15年7月3日、被申立人は、申立人に対し、出勤停止1日間の懲戒処分を行った。

この懲戒命令書は、常務取締役名で、「平成15年6月23

日、飲食店街のスナックに無線配車で乗客を迎えに行った際、到着時の店のインターホンでの挨拶が乱暴であったこと、乗客が来ても下車して迎えることもせず『ありがとうございます』も言わなかったことについて苦情を受けた。これはハイヤー乗務員サービス規定第39条(2)号並びに同41条(2)号に違反し、就業規則第119条(16)号に該当する。」とし、「お店の方は当社への信頼が裏切られた思いを訴えた。あなたはこれまで幾たびも苦情を受けており、このままでは大切な顧客の信頼を更に失う一方である。」旨が記載され、更に、「会社のハイヤーを指名した顧客に安心して配車できるレベルに達するまで無線配車を停止することを申し渡す。」としている。

なお、申立人に対してとられたこの無線配車停止の措置は、被申立人において前例のないものであったが、平成15年7月7日頃には同措置は解かれた。

- (イ) 上記の懲戒処分的基础となる事実については、本件審査において、被申立人からの疎明資料は提出されず、申立人から提出された懲戒命令書及び申立人の反論を記載した準備書面と申立人本人による証言以外にこれを検証するものはない。

特に、当該懲戒処分については、以下の点が不明である。

- ① どのような苦情が寄せられ、それに基づいてどのような確認がなされたか被申立人は明らかにしていないこと。
- ② 就業規則において徴することとされている始末書は当委員会には提出されていないこと。

更に、前記のとおり被申立人は、当該懲戒処分に係る事実について反対尋問を行わず、また自らも何ら立証活動を行ったので、被申立人が主張する事実についてはほとんど認定し得るものはない。

- (3) バス営業所雇員への配置転換

ア 平成15年7月14日、申立人の「ハイヤー部会長の進退について」を議題として、組合規約に基づく統制委員会が開催された。同委員会は、組合執行委員長に宛てて、「X1がハイヤー部会長に就任して以来、3度にわたりお客様から苦情を受け、会社から出勤停止及び再教育などの処分を受けたことを重く受け止め、本人に役員辞退を申し入れたが、固辞し、処遇については統制委員会に委ねることを希望した。」とし、「本人に弁明の場を与えたが、懲戒自体が無効なものであり、

出るところに出て話をつけたいとのことであった。本人の弁明は支離滅裂なものであり、統制委員会は反省が見られないとし、今後の全組合員のことを考え、任期期間中の権利停止と一組合員として組合員の模範となるよう伝え、最終決定は今後開かれる中央委員会に委ねる。」旨を報告した。

平成15年8月6日、岡山県で開催された交通労連の労働講座に参加した組合の中央委員を集め、急遽、臨時中央委員会が聞かれ、申立人の権利停止処分が決定された。

イ 被申立人他系列6社代表と全国交通運輸労働組合総連合、日本交通労働組合連合会及び組合は、定年延長に関する協定を締結し、「満58歳到達時以降、満61歳まで十分に働く意志・能力・体力を持ち、与えられた職務を遂行することを前提とした選択制延長とし、原則として、58歳到達前の職種・職務を変更するものとする。」旨の実施要領を平成3年4月から改定実施している。

なお、本件審査において、申立人は、定年延長の際に、本人の意向に反してハイヤー乗務員からバス営業所雇傭員へという職種の変更を伴う配置転換がなされた事例はない旨を主張、立証し、被申立人は当該事例の有無について立証しなかった。

ウ 被申立人は、間もなく満58歳を迎える申立人に対し、平成15年9月11日付けの労務課名の通知書により、「58歳(平成15年9月21日)以降については下記により勤務されたい。」として、就労職種をバス営業所雇傭員とし、就労場所を鳥取バス営業課とすること等を内容とする業務命令を発した。

バス営業所雇傭員の行う作業は、同通知書において、「車両清掃、出庫準備等車両に関する作業、営業所構内、建物の清掃等維持作業、停留所等バス関係施設の維持作業等バス営業に関する付随的業務」とされている。

この配置転換により、申立人はバス部会鳥取支部に所属することとなったが、この職場には、申立人のほかは臨時雇傭員やパート職員のみで、組合員は申立人1名である。

第3 当委員会の判断

1 申立人の組合活動の正当性について

- (1) 前記認定のとおり、平成12年11月に職場委員に選出されて以降の申立人の活動は、春闘時期に各職場を回り、賃金の実情や妥結内容について説明し、組合員の意見を聴取し、組合掲示板を活用して春闘時の支部の情報等を掲示するなどのものであり、更には、組合役員選挙に際して趣意書を配布するといった、従来の組合活動には見られなかったものであった。

このような申立人の組合活動は、従来の組合活動が中央本部からの情報を単に提供するだけにとどまっていたり、会社との交渉も大きな対立もなく推移していたのに対し、各職場の組合員に直接情報宣伝活動を行い、また、組合員との意見交換の中から要求をまとめあげようとするものであり、被申立人が期待する組合活動の方向に反するものであったと認められる。

この点、被申立人は、平成14年の組合役員選挙期間中の事情聴取において問題としたのは、趣意書の配布が会社施設内で行われたか否か、就業時間中であったか否かであり、その内容を問題にしたのではないと主張する。しかし、趣意書に対する事情聴取に要した日数や時間、その内容、その過程におけるやり取り、更には、懲戒命令書の記載内容からすれば、被申立人は申立人の組合活動を注目し、組合活動の方向性が労使が対抗する関係を指向するものになることを恐れ、警戒していた事情が窺われる。

更に、申立人が組合役員選挙に当選し、組合員の間で一定の支持を集めた事実からすれば、このような申立人の組合活動は、組合活動の方向性を労使協調的なものから、労使が対抗する関係を指向するものにするのではないかとの怖れを、より一層、被申立人に抱かせたことは容易に推測される。

申立人のこのような一連の組合活動は各職場の組合員に直接情報宣伝活動を行い、また、組合員との意見交換の中から賃金等労働条件に関する要求を集約しようとするものなどであることからすれば、その目的は労働条件の維持改善を図るために行う活動であり、正当な組合活動であると認められる。

- (2) 被申立人は、本件審問において、このような申立人の組合活動を、組合の執行部ないし組合員の多数に受け入れられていないという意味で、分派活動であり正当な組合活動ではない旨の主張をしている。

しかし、労働条件の維持改善を図るために行う活動は、それが組合員の多数に受け入れられているか否か、未だ少数に止まっているか否かには関係なく、それ自体として正当な組合活動であり、被申立人の主張が容認されないことは明白である。

2 本件懲戒処分等について

前記のとおり、被申立人は、本件懲戒処分等の合理性、相当性の立証に当たって、任意に証人を申請することも、審査委員長の職権による証人呼出しをも拒否して、準備書面及び懲戒処分の根拠とした就業規則、服務規定等を書証として提出するのみで、積極的に立証しなかった。

したがって、本件各懲戒処分等が合理性、相当性を有すると判断

するに足る被申立人の疎明はないと言わなければならない。

しかしながら、本件調査及び審問の過程においてなされた主張、立証を基に、可能な限りにおいて各懲戒処分等が合理性、相当性を有するか否かについて、以下検討する。

(1) 組合役員選挙時におけるビラ配布に対する懲戒処分について

申立人は、趣意書の内容が会社を誹謗中傷するものであり、就業規則で禁止する会社施設内での組合活動を行ったとして懲戒処分を受けたが、これは申立人らの組合改革派に妨害を加えるために行われた不利益取扱いであると主張する。

これに対して被申立人は、申立人は組合役員選挙に立候補した際、警告を無視し、就業時間中に被申立人の施設内において、他の従業員の就業時間中、選挙活動の一環としてビラ配布、演説等の組合活動を行い、被申立人の業務に支障を与えたこと等から処分したものであり、趣意書の内容を処分事由としたものではない旨を主張するので、以下検討する。

ア まず、申立人のビラ配布活動が被申立人の業務に支障を与えたか否かについて検討する。

確かに、被申立人の就業規則においては、被申立人の許可を得ない会社施設内でのビラ配布という組合活動を禁止している。

しかしながら、ここで問題となっている申立人の行為は、組合役員への立候補の趣旨について説明と挨拶を行い、その趣旨を記載したビラを配布するといったものであり、相手方となるハイヤー乗務員が無線等による指示を待っている待機時間を活用するといった形態で行われたものである。

このことに関して、浜村、岩美、郡家、智頭の各営業所におけるビラの配布はいずれも申立人の休日あるいは就業時間外の活動であり、また、鳥取地区においても申立人の待機時間中における活動であったことから、格別、申立人の業務に支障を来した事実は認められない。

また、申立人に対して行われた事情聴取においては、ビラ配布活動の確認が行われ、それが申立人の就業時間中であったか否かという点が問題とされているのであり、ビラ配布の相手方が就業時間中で、あったか否か、相手方の業務に支障が生じたか否かは問題とされていないのである。

これらのことから、ビラ配布活動が業務に支障を与えたとの被申立人の主張は認められない。

イ 次に、ビラ配布が「被申立人からの再三再四にわたる警告を無視して」行われたものであるか否かについて検討する。

申立人が提出した懲戒命令書及び当該懲戒処分を行うに当

たって申立人と被申立人との間におけるやり取りを示した疎明資料を見ても、事前にビラ配布について警告したとの事実は見あたらず、また、被申立人において具体的にいかなる態様により申立人に対し警告を行ったか疎明がなされていない。

したがって、10月21日以前において、申立人のビラ配布活動を禁止する警告を発していたとの被申立人の主張は認められない。

ウ 最後に、「被申立人と友好関係にある組合の役員選挙について、協力することはあっても妨害することはありません。そのことは懲戒処分にあたって、被申立人を誹謗中傷し、名誉毀損の疑義のある申立人ら作成の趣意書を処分事由にしていることから明らかである。」とする被申立人の主張について検討する。

なるほど、懲戒命令書に記載された就業規則上の根拠は、被申立人の許可を得ないで行った会社施設内での組合活動であるが、懲戒命令書の冒頭において、「あなたは、今回の組合役員改選に当たり、会社を誹謗中傷する内容を含むビラを配布しました。」に始まり、途中、申し添えられた事項も、「従業員の給料をダウンしておいて、大山、大阪にホテルを購入した。」との発言について説明を求めたことに触れている。これら懲戒命令書記載事項だけを見ても、申立人が組合員に訴えている、被申立人の経営方針、利益の組合員への配分といった問題に注目していたことが窺われる。

したがって、趣意書記載の内容を懲戒処分の対象としていないとする被申立人の主張は採用できない。

却って、趣意書に記載された内容が専らの関心事であったとさえ推認される。

エ 以上の事情を総合すると、申立人が組合役員選挙期間中に警告を無視して、被申立人の施設内において、他の従業員の就業時間中、選挙活動の一環としてビラ配布、演説等の組合活動を行い、被申立人の業務に支障を与えたとの被申立人の主張は認めることができない。また、ビラ配布について、趣意書に名を連ねた者や対立する候補者も同様の行為を行っていたか否かといった事実の確認もせず、敢えて申立人の行為のみを問題とし、就業規則の規定をことさら適用して、申立人に対してのみ処分を行ったことから、当該処分には、合理性、相当性が認められない。

(2) 乗客等からの苦情によるとする懲戒処分等について

ア 平成15年2月19日付懲戒処分について

申立人は、当該懲戒処分は、①正当なコースの選択をし、

②チップとして金員を受領したものであるにもかかわらず、事実を歪曲してなされたものであり、処分の期間中に予定していた春闘集会に対する妨害である旨を主張する。

これに対して被申立人は、①乗客の同意なくタクシー料金が高額になるコースを走行し、②この乗客が降車時にコーヒーをこぼし、謝罪したことにつけこみ、この乗客にクリーニング代を要求し受け取ったもので、これらについて被申立人に報告しなかったのは、服務規定に抵触する非違行為であり、報告を怠ったことはより悪質なものである旨を主張するので、以下この懲戒処分について検討する。

(ア) 当該懲戒処分は、前記認定のとおり、どのような苦情が寄せられ、どのような確認がなされたか不明であるが、懲戒処分の前提となる事実として、①申立人が乗客の同意なく高額となるコースを走行したか、②申立人が乗客にクリーニング代を要求したか否かが問題となっている。

この点、高額となるコースを選択したものであるか否かについては、少なくとも申立人が本件審査において主張しているように、「浜坂小学校から鳥取駅までの行程のうち、渋滞しているが最短距離である1.6キロメートルではなく、渋滞のない1.7キロメートルのコースを選択した」のであるから、時間距離併用の料金システムの下では、料金が高くなるコースを走行したとまでは言えない。また、コースの選択に関して、携帯電話のメールの入力に気を奪われていた乗客の了解を得ていなかったことが認められるが、コースの選択といっても、上記のとおり、僅か100メートルの違いであり、しかもその時の渋滞状況をも勘案して選択したコースについて、他のことに集中している乗客の了解を得なかったからといって、それを懲戒処分の事由とすることには合理性がない。

(イ) 次に、クリーニング代を要求したか否かについては、乗車した若い女性に多少強い口調で注意ないし意見めいた話をしたと認められるが、クリーニング代を要求した、或いは、「500円くらいもらったらいいですな。」と支払いを要求したとまでは認められず、チップとして受領したものであるとの申立人の主張を否定することまでは認められない。

確かに、謝罪する乗客に対して注意ないし意見めいた話をするのは、その程度を超えれば問題となる場合もあるだろうが、当該処分で問題とされているのは、正規の料金以外のものを要求したか否か、或いは不当料金として

受領したか否かであり、チップとして受領したものであるとの申立人の主張を否定することまではできないのであるから、これを懲戒処分の事由とすることには、合理性がない。

- (ウ) 更に、当該懲戒処分は、出勤停止14日間という本件懲戒処分のうち最も厳しいものとなっているが、申立人が当委員会に疎明資料として提出した7日間の出勤停止を命じた例を見ると、「前方からの直進車両に衝突、双方車両を大破させるとともに、相手運転者とその同乗者3名を負傷させるという重大事故」に対するもので、これと比較しても、著しく均衡を失し、相当性を欠くものと認められる。

イ 平成15年3月11日付懲戒処分について

申立人は、当該懲戒処分は、荷物扱いやドアサービスをしなかったとしてなされたが、これはドアなど開けることもできない間に、客が乗車したもので、申立人の弁明も聞かずになされたものである旨を主張する。

これに対して被申立人は、無線配車先で高齢の客が手荷物をハイヤーに持ち込むのに難儀しているのに、下車して手伝うことをしなかったもので、服務規定に抵触する非違行為である旨を主張するので、以下この懲戒処分について検討する。

- (ア) 当該懲戒処分は、前記認定のとおり、どのような苦情が寄せられどのような確認がなされたか不明であるが、懲戒処分の前提となる事実については、荷物扱いやドアサービスがそもそも可能であったか否かが問題となる。

これに関し、申立人は本件審査において、「乗客が店から出てきた際、自車と駐車車両の間にトラックなど連続して3台の対向車が入ってきて、ドアを開けることができなくなった」旨の証言を行っている。

この点、少なくとも、当該道路に駐車している車両があり、更に、通過車両がある場合は、ドアサービス等がしにくい状況があることが認められるが、これに対し、当日の現場において、ドアサービス等が可能であったとする被申立人の積極的立証は行われていない。

- (イ) これに対する処分として、下車勤務1日間が命じられているが、上記のとおり被申立人が合理性を立証せず、また相当性も立証しない中で、当該懲戒処分を相当であるとするには積極的理由は見出し難い。

ウ 平成15年7月3日付懲戒処分等について

申立人は、当該懲戒処分等は、インターホンでの挨拶が乱

暴であったこと、ドアサービスもしなかったなどとして命じられたものであるが、乱暴な言葉を使うわけがないし、当日の現場はドアサービスできない状況であり、また、無線配車停止という処分は、過去に例のないもので、業務命令に名を借りた申立人に対する弾圧である旨主張する。

これに対して被申立人は、電話でハイヤーを頼んだ顧客先に乱暴な挨拶をし、ハイヤーに乗ろうとした乗客に対し下車してドアサービスをしなかったもので、サービス規定に抵触する非違行為であり、無線配車サービス向上の一環としての業務命令で無線配車停止の措置をとった旨を主張するので、以下この懲戒処分等について検討する。

(ア) 当該懲戒処分等は、前記認定のとおり、どのような苦情が寄せられどのような確認がなされたか不明であるが、懲戒処分等の前提となる事実については、到着の挨拶が乱暴な言葉であったか否か、ドアサービスが可能な状況であったか否かが問題となる。

この点、インターホンで到着を告げた際、途中で切れて多少粗雑な対応に聞こえた可能性があるとはいえ、少なくとも、「着いたぞ」等といった乱暴な挨拶をしたとまでは認められないこと、また、当日は雨天で傘を差した通行人が往来し、ホテルから一斉に客の流れがあったことなど、ドアサービスを行うことが困難であったと推認される。

(イ) これに対する処分として、出勤停止1日間で命じられているが、上記のとおり的事实関係の下においては、被申立人が合理性、相当性を立証しない中で、当該懲戒処分を相当であるとする積極的理由は見出し難い。

(ウ) 当該懲戒処分等として出勤停止1日間の処分に併せて、無線配車停止の措置がとられたことは、前記認定のとおりである。被申立人は、無線配車停止の措置は、就業規則に定める懲戒処分ではなく、無線配車サービス向上の一環としての業務命令で行った措置である旨を主張するが、就業規則所定の懲戒処分であるか、業務命令としてなされたものであるか否かにかかわらず、経済上、組合活動上の支障などを広く捉えて不利益取扱いの成否を検討すべきであって、単に当該措置が懲戒処分ではなく、業務命令であるからといって、当然に不利益取扱いでないとは言えない。

本件措置を見るに、いわゆる流しの殆ど見込めない鳥取地区において、ハイヤー乗務員が無線配車停止を命じ

られることは出勤停止にも比肩しうる極めて重い意味をもつものとなることは明らかであり、本件措置を実質的に判断すれば、申立人に対する不利益性がないとはいえない。また、上記のとおり的事实関係の下においては、被申立人が合理性、相当性を立証しない中で、当該措置を相当であるとする積極的理由は見出し難い。

(3) バス営業所雇傭員への配置転換について

申立人は、当該配置転換は、ハイヤー乗務員として定年延長を迎えた申立人の意向を無視したものであり、配属された職場は、組合員が皆無の孤立した職場で、配置転換してまで従事する必然性がない上、他の定年延長者と比べて著しく不平等なもので、申立人に対する一連の不当労働行為としてなされたものである旨を主張する。

これに対して被申立人は、当該配置転換は、申立人の属する労働組合等と締結した定年延長に関する協定に基づいて行ったもので、正当な業務命令である旨を主張するので、以下この配置転換について検討する。

ア 被申立人においては、定年延長の際に本人の意向に反して、ハイヤー乗務員からバス営業所雇傭員へとといった職種の変更を伴う配置転換がなされた事例は認められないことは、前記認定のとおりである。

イ 被申立人は、定年延長に関する協定に基づき平成3年4月から改訂実施された実施要領において、「原則として、58歳到達前の職種・職務を変更するものとする。」旨が規定されていることを本件配置転換の根拠としているが、同実施要領は「職種・職務の変更を行う者」と「職種・職務の変更を行わない者」の双方を想定した記述となっている。

したがって、ハイヤー乗務員からバス営業所雇傭員へとといった職種の変更を伴う配置転換を当然に想定するものではないと解される。

ウ 配置転換については、合理性、相当性の有無の他に、企業としての裁量があることをも考慮して検討する必要があるが、本件各懲戒処分等について首肯するに足る具体的事実認定できない以上、申立人がハイヤー乗務員としての適性を欠くと言えない。

また、被申立人は、ハイヤー乗務員としての営業成績が高位をキープしていたとする申立人について、この配置転換がどのような基準で、どのような検討を行った結果命じたものであるか一切具体的な疎明を行っていないので、本件配置転換の必要性、相当性について首肯することはできない。

更に、定年延長の際に、本人の意向に反して職種の変更を伴う配置転換がなされた事例は認められないことから、本件配置転換が合理性、相当性を有するとする積極的理由は見出し難い。

エ 申立人は、組合が本件懲戒処分等を理由として、同人の組合員としての権利を停止したこと及びこれにより組合役員の異動等についての被申立人と組合との協議を不要にし、配置転換を容易にしたことなどについて組合を非難するが、労働組合が如何なる対応をとるかは、基本的に当該組合の問題であって、不当労働行為救済制度の外にあるものと言わなければならない。

しかしながら、組合の決定は、結果的に被申立人が行った本件配置転換を容易にし、申立人をハイヤー部門から排除する口実を与えることとなったのも事実であり、被申立人はこれに便乗して難なく申立人をハイヤー部門から、組合員が同人のみであるバス営業所雇傭員としての配置転換を命ずることが可能となったものと推認される。

3 本件懲戒処分等の不当労働行為性について

以上の懲戒処分等について、申立人は、被申立人が一方的になしたものであり、十分な調査も行わず、弁明の機会も与えられていないものであって、これら一連の懲戒処分等は、申立人を排除しようとするものである旨を主張する。

これに対して被申立人は、各懲戒処分等は、申立人の行った非違行為に対し、就業規則等を適用して行った、正当な懲戒権の行使である旨を主張するので、以下判断する。

- (1) 申立人の一連の組合活動が正当な組合活動であることは、前記判断のとおりである。
- (2) また、上記で検討したとおり、本件懲戒処分等については、被申立人は正当な懲戒権の行使であると主張するが、就業規則などを証拠として当委員会に提出しただけで、本件各懲戒処分等の合理性、相当性について当委員会が立証を促してもこれに応じず、懲戒命令書に記載された処分事由やその余の書証のいずれからも、当該処分等の合理性、相当性について首肯するに足る具体的事実は認定できなかった。

したがって、これらの懲戒処分等が相当であると判断することはできない。

また、配置転換についても、上記で検討したとおり、ハイヤー乗務員からバス営業所雇傭員へという異例な配置転換を行わなければならない必要性ないし必然性を認めるに足る具体的事実は認定できなかった。

したがって、被申立人の経営上の裁量を考慮したとしても、当該配置転換が合理性、相当性を有するものと判断することは困難である。

- (3) 却って、平成14年の組合役員選挙期間中、被申立人が申立人のみを事情聴取し懲戒処分を行っている等の被申立人の対応に照らせば、組合活動の方向性を労使協調的なものから、被申立人との対抗関係を強調し対立関係を鮮明にしようとする申立人の主張の下に、組合員が結集する動きが出ることを怖れたものと認められる。

また、上記の組合役員選挙期間中に申立人を投票日前3日間にわたって事情聴取し、申立人の選挙活動の時間に実質的な制限を加えたり、申立人企画の職場集会在開催される直前に申立人に対し懲戒処分を行い、集会に参加することを断念させるなどの直接的な妨害に加えて、本件配置転換を含む一連の懲戒処分等を極めて短期間のうちに、連続して行っていることからすれば、申立人の組合活動を嫌悪し、こうした動きの中心となっている申立人の活動を抑圧ないし阻止すると同時に、他の組合員に対する影響が及ぶことのないよう、更には、活動の基盤としていたハイヤー部会から排除するために当該処分等を行ったものと判断せざるを得ず、この判断を覆すに足る被申立人の疎明もない。

以上のおりであるから、被申立人が、申立人を組合役員選挙期間中のビラの配布を理由として平成14年11月15日付けで出勤停止7日間としたこと、乗客等に対する言動についての非違行為を理由として、同人に対し平成15年2月19日付けで出勤停止14日間、同年3月11日付けで下車勤務1日間、同年7月3日付けで出勤停止1日間及び無線配車停止措置をとったこと、また、同人を定年延長の際に鳥取バス営業課へ配置転換したことは、労働組合法第7条第1号に該当する。

なお、乗客等からの苦情によるとする懲戒処分等については、上記判断のおり、被申立人が申立人の組合活動を嫌悪して行ったものと認定されるが、一方、申立人の接客態度も必ずしも万全とは言えない面も窺われるため、自戒すべき点があることを一言付言しておく。

4 救済方法

前記のおり本件について、不当労働行為と判断した懲戒処分等に対する救済に当たっては、次のとおりとする。

- (1) 申立人に対する平成14年11月15日付、平成15年2月19日付、同年3月11日付及び同年7月3日付懲戒処分については、主文第1項のおり、被申立人は、当該懲戒処分をなかったものとして取り扱わなければならない、また、同処分がなされなかったら得

られたであろう諸給与相当額と、同人が既に得た諸給与額との差額を同人に支払わなければならない。

なお、懲戒処分等がなかったら得られたであろう諸給与相当額の算定に当たっては、次のとおりとしなければならない。

- ①懲戒処分に伴って欠勤として取り扱われた精励給である皆精勤手当及び基本給(日額)を復元すること。
 - ②売上高による能率給及び勤務の実績による基準外賃金である割増給については、各懲戒処分前3か月間の平均実績を基礎とすること。
 - ③本件においては、懲戒処分が比較的短期間のうちに連続して行われたことを考慮して、平成14年11月15日の懲戒処分から順次算定し、3か月間の平均実績を算定する際に懲戒処分が行われたことが反映しないようにすること。
- (2) 申立人に対する平成15年9月21日以降バス営業所雇傭員とする配置転換については、主文第2項のとおり、被申立人は、当該配置転換命令をなかったものとして取り扱い、同人をハイヤー乗務員に復帰させなければならない、また、同処分がなかったなら原職に復帰するまでの間に同人が受けるはずであった諸給与相当額と、既に得た諸給与額との差額を支払わなければならない。
- なお、同人が受けるはずであった諸給与相当額の算定に当たっては、次のとおりとしなければならない。
- ①配置転換の時点で適用される「定年延長実施要領」に定める満58歳到達時の賃金の取扱いに従って基本給を算定すること。
 - ②売上高による能率給及び勤務の実績による基準外賃金である割増給等については、上記(1)による算定を行った上で、配置転換命令前3か月間の平均実績を基礎とすること。
- (3) 申立人に対する平成15年7月3日付けの無線配車停止の措置は、不当労働行為に該当するが、当該措置がとられた期間中の売上額について、申立人自身が本件審問において、業務努力を行い、無線配車がなされているときと同様の売上げを維持し、経済上の不利益のない旨陳述をしているので、当該措置が不当労働行為に該当することについて、被申立人が手交、掲示する文書に記載することを命ずることが相当と判断する。
- (4) 申立人は、陳謝文の手交及び被申立人の所在地及び県下一円の営業所所在地の会社掲示板及び組合掲示板への白板の掲示を求めているが、本件の場合、主文第3項の文書の手交及び被申立人の本社及び県内各営業所の会社掲示板に主文第3項の文書を掲示することをもって足りると思料する。

5 法律上の根拠

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条を適用して、主文のとおり命令する。

平成16年8月10日

鳥取県地方労働委員会
会長 太田 正志