

命 令 書

申 立 人 X1

同 X2

同 都市交通労働組合

被申立人 神奈川都市交通株式会社

上記当事者間の神労委平成 16 年(不)第 3 号の不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 18 年 3 月 3 日第 1361 回公益委員会議において会長公益委員小西國友、公益委員関一郎、同宮川康吉、同高荒敏明、同神尾真知子及び同水地啓子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人 X1 に対する平成 15 年 3 月 15 日付け諭旨解雇がなかったものとして取り扱い、次の措置を講じなければならない。
 - (1) X1 を原職に復帰させること。
 - (2) X1 に対し、上記解雇がなかったならば支給されるべきであった賃金相当額に年率 5 分相当額を加算した額の金員を支払うこと。
- 2 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を申立人 X1 及び申立人都市交通労働組合に手交しなければならない。

記

当社が、貴組合員の X1 を平成 15 年 3 月 15 日付けで諭旨解雇したことは労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為であると神奈川県労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

X1 殿

都市交通労働組合

執行委員長 X3 殿

神奈川県都市交通株式会社

代表取締役 Y1

3 申立人らのその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人

被申立人である神奈川県都市交通株式会社(以下「会社」という。)は、神奈川県を中心にハイヤー・タクシー業を営む株式会社であり、肩書地に本店を置き、川崎営業所、磯子営業所等を有しており、その従業員数は、平成17年5月15日現在1,541名である。

(2) 申立人

ア 申立人であるX1は、昭和61年9月にタクシー乗務員として会社に入社し、それ以来、川崎営業所に勤務していたが、平成15年3月15日付けで諭旨解雇(以下「本件解雇」という。)となった。

X1は、入社の際神奈川県都市交通労働組合(以下「1組」という。)に加入したが、その後脱退して平成9年1月4日に都市交通労働組合(以下「組合」又は「3組」という。)に加入した。平成12年10月以降組合の川崎支部(川崎営業所内に所在。以下「川崎支部」という。)の支部長を務めている。

イ 申立人であるX2は、昭和61年8月にタクシー乗務員として会社に入社し、それ以来、川崎営業所に勤務し、満60歳で定年となった平成14年4月3日以降も6か月ごとに労働契約を更新し引き続き勤務してきたが、平成16年4月2日をもって雇止め(以下「本件雇止め」という。)となった。

X2は、入社の際新都市交通労働組合(以下「2組」という。)に加入したが、その後脱退して平成8年4月1日に同人が中心となって組合を結成し、それ以降執行委員長を務めている。

ウ 申立人である組合は、会社で働く労働者で組織される労働組合であり、その組合員数は、平成17年7月11日現在37名である。

なお、会社における労働組合としては、組合のほかに1組と2組とがあり、それぞれの組合員数は、平成17年5月15日現在、993名と75名である。

2 組合結成からX1の解雇までの労使事情

(1) 組合と会社とは、組合結成直後の平成8年4月8日に就業時間中の組合活動に関する労働協約を締結した。

(2) 組合は、平成 10 年 9 月、会社が組合に対し組合事務所を便宜供与するなどの合意が成立したとして組合事務所の使用料等を請求する訴訟を横浜地方裁判所に提起した。なお、この訴訟については平成 12 年 11 月に請求棄却の判決が言い渡され確定している。

(3) 会社と 1 組とは、両者間の包括的な労働協約(以下「1 組旧協約」という。)を締結していたが、平成 11 年頃からその改定について交渉を始めた。

(4) 会社は、平成 11 年頃、労働基準監督署から、労働大臣告示「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」(改善基準)に定める「月間拘束 262 時間」を守るようにとの指導を受けて、月 13 乗務を超える乗務を禁止した(就業規則では隔日勤務の 1 乗務は拘束 20 時間で月 13 乗務(260 時間)までが可能)。

(5) 組合は、会社に対し、「要求書」と題する平成 11 年 7 月 15 日付け書面により、1 組旧協約と同一の労働協約の締結などを要求した。

これに対し、会社は、1 組旧協約の見直しを予定していることから、1 組旧協約と同じ内容の労働協約には応じられないと回答した。なお、3 組の組合員に対し 1 組と同じ内容の労働条件を適用していた。

(6) 組合は、会社に対し、「要求書」と題する平成 11 年 10 月 25 日付け書面及び平成 12 年 4 月 10 日付け書面により、1 組とのユニオン・ショップ協定の解除及び組合との「全面労働協約の締結」を要求した。

これに対し、会社は「回答書」と題する平成 12 年 4 月 13 日付け書面により、1 組とのユニオン・ショップ協定解除の要求には応えられない、1 組旧協約を早期に整備した上で 1 組と同じ内容で組合と協約を締結したい旨回答した。

(7) 川崎営業所の Y2 所長(平成 12 年 7 月から平成 14 年 2 月まで在任。以下「Y2 前所長」という。)は、同営業所では 14 乗務以上禁止が徹底していなかったことから、平成 12 年 12 月 18 日の点呼の際、14 乗務禁止の話を指導した。

(8) X2 は、平成 13 年 1 月に、会社を被告として、業務従事中の傷害の後タクシー乗務に復帰するまでの間の休業補償等の支払などを求める訴訟を横浜地方裁判所に提起した。一方、会社は X2 を被告として、労災保険による休業補償給付が行われるまでの間の給付相当額を立替払いしたとして、同給付の不支給決定がなされた以降に会社が支払った立替金の返還を求める訴訟を同地方裁判所に提起した。この両訴訟は併合審理され、平成 15 年 6 月に X2 の請求棄却と同人に上記立替金を支払えとの判決が言い渡された。X2 は東京高等裁判所に控訴し、本件結審日(平成 17 年 9 月 5 日)現在係属中である。

(9) 会社は、平成 13 年 9 月に 1 組と新たな労働協約(以下「1 組新協約」という。)を締結し、1 組旧協約は失効した。また、同年 10 月に 2 組と、1 組新協約と同

じ内容で労働協約を締結した。一方、組合に対しては労働協約に関して何ら申入れを行わなかった。

なお、1組新協約には1組旧協約にあった解雇や賞罰委員会に関する規定がない。

- (10) 組合の川崎支部は、Y2 前所長に対し、「通知書」と題する平成 13 年 9 月 25 日付け書面により、Y2 前所長から業務命令として通知のあった減車(10 台)について支部団体交渉を申し入れるとともに、「通告書」と題する同年 10 月 18 日付け書面により、減車に伴う勤務ダイヤの編成を一時取り止めるよう申し入れた。
- (11) 川崎支部の組合員を含む川崎営業所の乗務員らは、会社に対し、平成 13 年 11 月 7 日付け要請書に署名して、また、組合と X2 が連名で「要請書」と題する同月 12 日付け書面により、会社が実施する 10 台の減車が、労働体制に明確な変化をもたらすなどとして、労使協議会の開催を要請した。
- (12) 組合は、会社に対し、「通知書」と題する平成 13 年 11 月 19 日付け書面により、労使協議会の席上、所長の職務権限に関し、会社側から「ある程度の管理を各営業所の所長に委ねる分散管理にする」との発言があったとして、速やかに各所長へ労働協約締結の指示をするように求めた。
- (13) 川崎営業所の Y3 所長(平成 14 年 3 月赴任。以下「Y3 所長」という。)は、平成 14 年 4 月に Y4 副所長に対し「12+1 乗務」(13 乗務)の勤務ダイヤの作成を指示した。
- (14) 川崎支部は、平成 14 年 4 月 27 日、14 乗務禁止の撤回を求めて川崎営業所の Y5 副所長(平成 13 年 10 月赴任。以下「Y5 副所長」という。)及び Y4 副所長と労使協議会を行った。
- (15) X2 と X1 は、平成 14 年 5 月、会社が実労働時間を正しく計算しておらず、組織的かつ大量に時間外手当の未払があり、また、中には最低賃金法違反の賃金があるとして未払賃金の支払を求める訴訟(以下「時間外手当支払訴訟」という。)を 3 組の組合員を代表して横浜地方裁判所に提起し、本件結審日現在係属中である。

なお、この訴訟に先行して、平成 11 年 3 月に組合の X4 元書記長が横浜地方裁判所に提起した訴訟(会社の「K 型賃金」が時間外手当の支払を考慮に入れない違法なものであるとして同手当の支払を求めるもの)について、平成 12 年 3 月に請求棄却の判決が言い渡され、控訴審においても同年 10 月に控訴棄却の判決が言い渡され、確定している。

- (16) X2 と X1 は、Y3 所長に対し、「具申書」と題する平成 14 年 5 月 20 日付け書

面により、14 乗務禁止の措置は無効であるとして、従前の勤務ダイヤに戻すよう求めた。

- (17) 会社は、組合に対し、「通知書」と題する平成 14 年 7 月 9 日付け書面により、勤務ダイヤについては所長の権限に基づき営業所内のこととして話し合いの上、解決処理すべきことであると通知した。

これに対し、組合は、「通知書」と題する平成 14 年 7 月 19 日付け書面により、営業所の問題と断定するのは誤りであるなどと通知した。

- (18) 組合は、Y5 副所長に対し、「通知書」と題する平成 14 年 10 月 11 日付け書面により、同年 4 月 27 日の労使協議会(前記(14))の際に求めた回答が放置されているとして、「組合役員の優先ダイヤの確立(慣行の再確認)」、「代表組合員の 14 乗務勤務停止の解除(差別の撤回)」等について回答を求めた。

これに対し、Y5 副所長は、支部長である X1 に対し、平成 14 年 10 月 19 日付け書面により、他組合を含め組合役員の優先ダイヤは作成しない、他組合支部員を含め 13 乗務以内が基本であり 14 乗務は認めないなどと回答するとともに、川崎支部は一貫して「組合員の総意」としているため、同支部から出される川崎営業所あての文書については、3 組の組合員が所属する他の営業所に対しても公開する、組合本部との交渉には応じないなどと通知した。

これに対し、組合は、「通知書」と題する平成 14 年 10 月 31 日付け書面により、今般の回答については納得がいかないし、根拠が明示されていないので明確な法的根拠を記載した回答を再請求するなどと抗議した。

3 X1 の解雇から X2 の雇止めまでの労使事情

- (1) 平成 15 年 6 月 9 日の団体交渉で、組合が 1 組旧協約と同じ内容での労働協約締結を要求し、同日付け要求書を提出したことに対し、会社は 1 組新協約と同じ内容であれば締結すると回答した。

- (2) 組合は、会社に対し、「通知書」と題する平成 15 年 7 月 13 日付け書面により、管理職と組合との間に業務管理上の解釈に相当の開きが生じているので一定の解釈を確立したいとして、「念書、始末書、誓約書の提出」、「組合役員の就業中の活動」等について、労使協議会の開催を申し入れた。

組合は、「通知書(2)」と題する平成 15 年 7 月 22 日付け書面及び「通知書(3)」と題する同年 8 月 11 日付け書面によっても、同様の申し入れを行った。

- (3) 組合は、会社に対し、「労働協約の締結について」と題する平成 15 年 7 月 15 日付け書面により、1 組新協約と同じ内容の労働協約の締結を請求するが、変更又は抹消された 1 組旧協約の条項については保留すると通知した。

- (4) 組合は、会社に対し、「労働協約の締結について(3)」と題する平成 15 年 8

月 17 日付け書面により、労働協約を至急締結するよう求めた。

- (5) 平成 15 年 8 月 28 日の団体交渉において組合が「改訂 K 型賃金」（会社の K 賃金支給規定(平成 12 年 3 月改正)に定められている乗務員の賃金体系をいう。以下同じ。)についての説明会を求めていることから、会社の Y6 人事課長(以下「Y6 人事課長」という。)が組合の X5 書記長の申入れに応じて同年 9 月 8 日に磯子営業所において賃金の説明をした。

組合は、上記の説明では、細部的な事項が理解できないとして、「労使団体交渉の申し入れについて」と題する平成 15 年 9 月 8 日付け書面により「労働基準法に適合した賃金を支給すること」、「最低賃金と保障給の明示をすること」等を求めて団体交渉を申し入れた。

組合は、「労使団体交渉の申し入れについて(2)」と題する平成 15 年 9 月 18 日付け書面、「労使団体交渉の申し入れについて(3)」と題する同年 10 月 10 日付け書面及び「労使団体交渉の申し入れについて(4)」と題する同月 23 日付け書面によっても同様の団体交渉を申し入れた。

- (6) 組合は、会社に対し、「通知書」と題する平成 15 年 9 月 14 日付け書面により、「組合役員の就業中の活動範囲」、「所長の組合活動の判断範囲」等についての協議を求めて団体交渉を申し入れた。

- (7) X2 は、同人の平成 15 年 9 月分賃金の内容に関して、Y3 所長に対し、「通知書」と題する同月 30 日付け書面により、実労働時間の算出方法はどうなっているか、本社は実労働時間についてどのような指示を行っているのかなどと回答を求めた。

- (8) 組合は、会社に対し、「労働協約の締結について(4)」と題する平成 15 年 10 月 23 日付け書面により、労働協約の締結日を連絡するよう求めるとともに、連絡がない場合は労働協約締結の意思がないものとして労働委員会の裁定を仰ぐ旨を通知した。

- (9) 組合は、労働協約締結の要請や労働条件変更に関する団体交渉の要請が無視されているとして、団体交渉への社長出席を求める「直訴状」と題する平成 15 年 10 月 28 日付け書面を取締役社長 Y1 あてに提出した。

- (10) 平成 15 年 11 月 6 日の団体交渉で、会社は、1 組新協約と同じ内容であれば労働協約を締結すると回答した。

この団体交渉で、組合は、「平成 15 年 11 月 6 日付、労使団体交渉の協議事項」と題する書面により、「回答請求事項」として「労働時間の実質的な範囲」等について回答を求めた。

- (11) 会社は、組合に対し、平成 15 年 6 月 9 日の団体交渉以降の経過を踏まえ、

「労働協約の締結について」と題する同年11月14日付け書面により、1組新協約と同じ内容であればいつでも労働協約を締結すると通知した。

- (12) 会社は、平成15年11月6日の団体交渉での組合からの「回答請求事項」に対し、「回答書」と題する同月26日付け書面により、労働時間の実質的な範囲とは労働者が使用者の指揮監督のもとにある時間であるなどと回答した。
- (13) 組合は、会社に対し、「団体交渉資料メモ」と題する平成15年11月28日付け、同年12月17日付け及び平成16年1月12日付けの各書面により、「K型賃金の確認及び疑問点に対する質問」等と題して「所定労働時間・拘束時間・実労働時間の内容及び時間の範囲を説明して下さい」など21項目にわたる質問を行った。

これに対し、会社のY7人事課長は、「K型賃金の確認及び疑問点に対する質問について」と題する平成16年2月5日付け書面により、「実労働時間については正確に把握できないことは繰り返し説明しているとおり」などと各項目について回答した。

- (14) 組合は、「抗議書」と題する平成15年12月1日付け書面により、同年11月26日付け回答書(前記(12))は理解できないとして、団体交渉への資料持参、社長出席等を求めた。
- (15) 平成16年1月26日、組合は、労働関係調整法第12条の規定に基づき、労働協約の締結などをあっせん事項として当委員会へあっせんに申請し(神労委平成16年調第2号)、会社はあっせんに応諾した。
- (16) 組合は、会社に対し、「通知書」と題する平成16年2月9日付け書面により、労働協約の締結は継続交渉事項であることなどを通告した。
- (17) 平成16年3月10日、当委員会で第1回あっせんが行われ、同年4月7日、第2回あっせんが行われたが合意に至るのは困難であるとしてあっせんは打ち切られた。本件結審日まで、組合と会社との間に包括的な労働協約は締結されていない。

4 X1の解雇を巡る状況

(1) 本件速度違反等

ア X1は、平成15年1月10日午前1時16分頃、横浜市神奈川区羽沢町843付近道路(環状2号線羽沢付近)で、35キロ超過(60キロのところ95キロ)の指定速度違反(以下「本件速度違反」という。)を摘発され、同年2月21日の午前9時から11時の間に保土ヶ谷簡易裁判所(交通裁判所)に出頭するよう告知票を交付された。その後、X1は免許停止30日の行政処分を受けるとともに、罰金7万円を科された。

なお、X1 は、昭和 62 年に一時停止表示の見落としによる衝突事故(別表 3 に記載の昭和 62 年 8 月 14 日の事故)により罰金を科されているが、速度違反による罰金は本件が初めてであった。

イ 本件速度違反に係る営業違反調査処理報告書の各欄の記載は、次のとおりである。

(ア) 「指導されるまでの状況顛末」欄

X1 は、「港北区川島町から羽沢町方面に運行中、移動オービスにスピード違反を測定されました」、「30 日の免許停止と罰金は 8 万円ぐらいということ警察官から言われました。決定は 2 月 21 日です」、「ノルマが気になり、運収のことを考えてしまったので、ついうっかりとオービスが設置されていたことをわすれてしまいました」などと記述した。

なお、その月の X1 の本件速度違反時点での営業収入は 40 万円弱であり、乗務は当該乗務を除き 1 乗務が残っている状況にあった。

タクシー乗務員の月例賃金については、K 賃金支給規定(平成 12 年 3 月改正)の第 14 条に規定があり、月間営業収入が月間基準越高額 495,000 円以上の者には歩合給のほか基本給、無事故給(月間無事故の者が対象)が支給され、月間基準越高額 495,000 円未満の者には歩合給のみが支給されることになっている。

(イ) 「所長(運行管理者)の所見」欄

Y3 所長は、「本人の職務に対する意識の低さが問われます」、「少しの反省も無いのは憤りさえ感じます」などと記述した。

(ウ) 「処分決定及び理由」欄

会社の Y8 業務部長(以下「Y8 業務部長」という。)は、「反省の色が少しも認められない。過日惹起した追突事故についても自身の責任に触れず認めようとしなかった態度より、本件は厳罰をもって処するは当然の事と思われる。因って本案件は諭旨解雇処分が妥当と伺います。」と記述した。

ウ 上記報告書の作成に当たり、会社は X1 に始末書の提出を求めたが、同人は「組合本部から、始末書等の提出基準が明確にされていないので、会社と組合との間で協議して基準が明確にされるまで提出をとりやめられています。」との書面を提出して応じなかった。

なお、会社では、乗務員が交通事故を起こしたとき、責任(過失)割合が 30% 以上と認められる場合には、再発防止のため、懲戒処分を行わないときでも始末書を提出させている。上記の責任(過失)割合は、「民事交通訴訟における過失相殺率の認定基準(東京地裁民事第 27 部(交通部)編)」に掲載されている

事例をもとに、営業所の担当者が当該乗務員と事故の相手方から事故の状況を聞きながら決めている。

エ 会社の速度違反等に対する注意指導の状況は次のとおりである。

(ア) 会社では、所長会議や研修の場を通じて、また、各営業所の点呼において、速度違反に対する注意指導を行ってきた。

(イ) 平成13年6月には、業務部長名で、「道交法(法定速度、駐車違反等)違反絶無徹底について(嚴重警告)」と題する文書を各営業所に掲示し、法定速度等の徹底遵守を求めるとともに、今後違背者に対しては更に厳しい処分をせざるを得ないと通告した。

(ウ) 川崎営業所では、かなり以前から、「スピードに注意」や「法定速度絶対厳守」といったスタンプを乗務前の運転日報に押し、乗務員に注意を促してきた。

また、所内に「スピード・車間距離・発進、後退の安全確認」、「法定速度順守」、「安全速度の厳守」等を掲示するとともに、所長が、点呼の際にも、「道交法、特に速度超過、違法駐車は当然営業所の違反として14年2月1日から新道路運送法では運行管理者資格も含め、大幅に貨物、ハイタク、バス、陸運に厳しい内容」(平成13年3月26日)、「速度超過(制限速度違反)30キロ以上は悪質行為」(同年8月27日)、「スピード違反や駐車違反などをせず、法令を守って営業する」(平成14年1月18日)、「一般道は時速60キロ以下、高速は時速100キロ以下で」(同年2月7日)、「スピード、車間距離、違法駐車に注意」(同年4月17日及び18日)、「安全運転(自転車、スピード、車間距離)」(同年5月4日)など、乗務員に対し注意指導を行ってきた。

なお、X1は、点呼に7割程度の割合で出席していた。

オ Y3所長は、平成15年2月25日、本件速度違反に関してX1を本社に連れて行き、会社のY9常務取締役(以下「Y9常務」という。)、Y8業務部長とともに反省を促した。その際、X1は、始末書を提出しない理由を尋ねられると、組合本部から止められていると返事をして、始末書の提出に応じず、反省の言葉を発することもなかった。

カ Y3所長は、平成15年2月27日付け報告書において、X1は自覚反省はもとより態度を改める気配が全く見受けられず、3組の川崎支部長の立場にあり一般組合員の模範となるべき乗務員であるとの認識も欠如していると判断せざるを得ないことから厳しい処分をもって対処していただきたいと記述した。

Y5副所長は、平成15年2月27日付け報告書において、X1は反省の弁も無

く、会社の姿勢に問題があるから今回の速度違反に至ったものであるとの主張を繰り返した、過去の苦情事案、有責事故、サービス規則違反等の度重なる指導に際しても反省の姿勢、改善の姿勢がないことから、嚴重なる処分に値すると判断していると記述した。

キ 組合は、Y8 業務部長に対し、「通知書」と題する平成 15 年 2 月 28 日付け書面により、X1 が始末書提出の基準が明確にされるまで提出を控えるよう組合本部から指示を受け、始末書の提出ができない理由を報告書に書き提出したことに関し、この報告書を無視してまでなぜ始末書を強要したのかなどについて回答を求めた。

これに対し、会社は、「回答書」と題する平成 15 年 3 月 10 日付け書面により、職場秩序の保持のために始末書の提出を求めることは雇用契約上当然の権利であり、また、始末書提出は必ずしも懲戒を意味するものではなく、事故等の発生時には職場慣行としてもよく行われているなどと回答した。

ク Y8 業務部長は、組合に対し、「通知書」と題する平成 15 年 3 月 12 日付け書面により、X1 の始末書問題について協議を行いたいので、同月 17 日 16 時に本社に来るように依頼した。

ケ 会社は、平成 15 年 3 月 15 日付け解雇通知書により同日、X1 を諭旨解雇とした。同通知書に記載の解雇理由は、「法定速度違反」(35 キロ超)により摘発されたことは安全な運行体制確立をめざす会社の方針を踏みにじるものであり、また、会社の社会的信用を著しく損なうもので到底看過できない、1987 年(昭和 62 年)3 月 28 日の事故発生以来、再三に渡り責任事故を繰り返しており、始末書の提出さえここ数年は拒むなど、サービス規律の遵守に対する誠意ある態度が見られない、勤務状況についても問題があることなどから、懲戒基準である就業規則第 72 条第 1 号、第 3 号、第 6 号及び第 7 号を適用するというものであった。同通知書は、Y3 所長から前日の 3 月 14 日に本人に交付された。

なお、本件諭旨解雇に関連する就業規則等の定めは次のとおりである。

(ア) 就業規則(平成 12 年 4 月改正)の第 72 条(懲戒基準)には、「従業員が下記の各号の一に該当するときは懲戒する」と規定され、同条には、「就業規則及び会社の諸規定令達に違反した者」(第 1 号)、「会社の名誉を毀損し又は機密を漏洩した者」(第 3 号)、「法令により有罪の判決を受けた者」(第 6 号)、「その他不都合の行為があつた者」(第 7 号)と定められている。

第 73 条(懲戒の種類)には、「懲戒は次の 7 種とする。」と規定され、懲戒の種類として、訓戒譴責、減給、乗務停止、停職、降職、諭旨解雇、懲

戒解雇の 7 種が定められている。なお、同条には、「懲戒する場合は始末書をとることを原則とするも、始末書の提出を拒否した場合は顛末書又は事実を確認したことの記録書をもって始末書にかえることが出来る。」と定められている。

第 77 条(懲戒の執行)には、「会社は別に定める賞罰委員会に諮りその答申によって懲戒を執行する」と規定され、「賞罰委員会規定」には、「賞罰執行の諮問機関にして従業員の褒賞及び懲戒に関し会社に答申する」(第 2 条)、「事案によっては賞罰委員会及び事故処理委員会の開催を省略することが出来る」(第 13 条)と定められている。なお、本件解雇に関しては、賞罰委員会は開催されなかった。

(イ) 会社の定める「事故処理並びに処分要領」において、責任割合 30%以上の有責事故の物損事故者に対しては、双方物損合計額 100 万円以上の場合、内容により乗務停止、減給、降職等を科する、人身事故者に対しては、重傷事故の場合、減給、停職、降職を予定し、重大事故(「死亡事故、無暴事故、飲酒事故」)の場合、予告解雇又は即日解雇とするとされている。

コ X1 の代理人弁護士は、会社に対し、「通知書」と題する平成 15 年 3 月 14 日付け書面(書留内容証明郵便)により、X1 の速度違反は、乗客を乗せておらず無線の営業地域に急ぎ帰る途中で事故を起こしたわけでもなく、懲戒解雇に値する程重い事由ではないこと、始末書の提出については、組合が会社に話合いを申し入れていて、会社から同月 17 日に呼ばれていた矢先であること、勤務態度は決して悪くなく良好であったこと、就業規則に定められた手続も履践されていないこと、他に速度違反で懲戒解雇になった例がないことから、組合及び X1 を嫌悪して行われた解雇であることは明らかであるとして、解雇通知の撤回を求め、また、「通知書」と題する同年 4 月 1 日付け書面(書留内容証明郵便)により、X1 の口座に振り込まれた解雇予告手当金については、不当解雇による精神的損害に基づく損害賠償請求権と相殺すると通告した。

サ 平成 15 年 3 月 17 日、予定されていた会社と組合の話合いが行われ、組合は、X1 の解雇について賞罰委員会を開催すべきである、始末書を出さないと断言しておらず、速度違反に至った原因をなくすことを考えるべきであると主張し、会社側は、賞罰委員会は慣行により省略した、他の乗務員は違反に対し謙虚に反省し、始末書を提出していると回答した。

シ 会社において、平成 10 年 1 月以降、速度過多違反・放置車両違反により懲戒処分が行われた事例は別表 1 及び別表 2 のとおりである。

別表 1 によれば、本件速度違反(35 キロ超)前にも「52 キロ超」ほか 35 キ

ロを超える速度違反の事例があるが諭旨解雇や懲戒解雇の例はなく、本件速度違反以降、「35 キロ超」の速度違反事例が 1 件あるが、始末書処分となっている。また、別表 2 によれば、放置車両違反による諭旨解雇や懲戒解雇の例はない。

ス X1 の昭和 62 年以降の交通事故(有責事故)歴は、別表 3 のとおりであり、また、X1 及び同人と勤続年数が同程度の 16 年ないし 18 年である乗務員 40 名の交通事故歴(平成 15 年 3 月 29 日現在)は別表 4 のとおりである。

別表 3 によれば、X1 は 12 件の有責事故を起こしており、また、別表 4 によれば、X1 は、41 名中有責事故が 2 番目に多い(他に同数が 2 人)。なお、X1 は、平成 6 年 10 月 27 日の事故以降についてみると、始末書の対象となる責任割合 30%以上の事故 5 件のうち 1 件を除いては始末書を提出している。

(2) 勤務状況

X1 の勤務状況は次のとおりである。

ア 就業時間中の組合活動等

(ア) X1 は、次のとおり就業時間の途中あるいは遅刻・早退をして組合活動その他業務外の行為を行った。

川崎支部に属する X1 及び X2 が組合活動を行うに当たっては事前に、緊急の場合は事後に、口頭で主任(副所長とともに所長の命を受け所管事項について責任を負う者をいう。以下同じ。)等に通告をしており、このうち遅刻・早退の場合に賃金をカットされることはなかった。また、就業時間中に組合活動を行った場合には、すべてのケースではないが、組合がタクシーを利用したこととしてタクシーチケットを発行し(運転日報において利用者「組合」等と記載)、1 時間 2,000 円程度の割合で、営業収入を補填し、会社はこれを受領していた。また、組合の磯子支部の組合員は、就業時間中に支部会に参加するときに「組合活動届(就業中)」を所長あてに提出していた。

a 平成 14 年 5 月 18 日

7 時に出庫、14 時 50 分に帰庫した。運転日報には、15 時発、銀座打ち合せ、料金 3,000 円(未収)、利用者「組合」(人員ゼロ)と記載されているが、チャート紙(運行記録計記録紙のことをいう。以下同じ。)の 14 時 50 分頃以降の走行実績はない。なお、この「銀座打ち合せ」とは、当日は 7 時から 16 時までの半日勤務となっていたところ、早退して自分の車で銀座の弁護士事務所に裁判の打ち合せに行ったもので、営業収入を補填した。

納金時に、組合活動のため早退すること、そのために組合のタクシーチケットを利用することを Y5 副所長に通告した。

b 平成 14 年 6 月 6 日

6 時 50 分に出庫、翌日 2 時 30 分に帰庫した。

運転日報には、8 時 40 分発(浅田)、同 52 分着(横浜)で、料金 3,120 円(未収)、利用者「都市交通労働」(人員ゼロ)となっている。また、これに続いて、9 時 42 分発(鶴ヶ峰)、11 時 12 分着(鶴ヶ峰)で、料金 720 円、「人員 1 名」と記載されている。

このタクシー利用は、X1 が、急遽家族の者に代わって、長男を保健所の定期検診に連れて行ったもので、組合のタクシーチケットで「3,120 円」を支払ったほか、長男を自宅から保健所へ連れて行き再び保健所から自宅まで連れて帰った分として、自己の現金「720 円」を支払った。なお、この「3,120 円」は、長男を保健所に連れて行くのに必要と考えた時間(約 2 時間)の営業収入に対応するものとして X1 が算定したものであるが、私用であることから X1 は組合に後日返済した。

X1 は、上記の件を Y3 所長あてに報告しなかった。

c 平成 14 年 6 月 20 日

7 時に出庫、翌日 2 時 20 分に帰庫した。

運転日報には、9 時発(浅田)、9 時 15 分着(東神奈川)で、料金 2,900 円(未収)、利用者「都市交通労働」(人員ゼロ)と記載されている。チャート紙には、9 時 15 分頃から 10 時 50 分頃までの走行実績はなく、「組合活動」と記入されている。なお、この「組合活動」とは、労働基準監督署へ労働条件に関する相談に行ったもので、営業収入を補填した。

X1 がこの日に労働基準監督署に相談に行くことを、X2 が同月 18 日の納金時に X1 に代わって Y4 副所長に通告した。また、当日 20 日の朝、労働基準監督署に相談に行くこと、そのために組合のタクシーチケットを利用することを、X2 が X1 に代わって主任に通告した。

d 平成 14 年 6 月 27 日

7 時に出庫、翌日 1 時 40 分に帰庫した。

運転日報には、10 時 25 分発(浅田)、10 時 35 分着(横浜)で、料金 2,960 円(未収)、利用者「都市交通労働」(人員ゼロ)と記載されている。チャート紙には、10 時 50 分頃から 12 時 15 分頃までの走行実績はなく、「休」と記入されている。労働基準監督署へ労働条件に関する相談に行ったもので、営業収入を補填した。

当日 27 日の朝、X1 が労働基準監督署に相談に行くこと、そのために組合のタクシーチケットを利用することを、X2 が X1 に代わって主任に通告した。

e 平成 14 年 10 月 28 日

9 時 30 分に出庫、翌日 1 時 45 分に帰庫した。

運転日報には、7 時発、9 時着(買上げ(組合))で、料金 5,000 円(未収)、利用者「都市交通労働」(人員ゼロ)と記載されている。チャート紙には、7 時から 9 時 30 分頃までの走行実績はなく、7 時から 9 時について「組合買上げ」と記入されている。なお、この「組合買上げ」とは、前日の組合活動(弁護士事務所での打合せ)が深夜に及んだため遅刻したもので、営業収入を補填した。

事前に事務員に遅刻すると通告するとともに、納金時に組合活動のために遅刻したこと、そのために組合のタクシーチケットを利用したことを主任に通告した。

f 平成 14 年 11 月 14 日

7 時 15 分に出庫、翌日 2 時 10 分に帰庫した。

運転日報には、翌日 3 時発(買上げ(組合))で、料金 4,200 円(未収)、利用者「都市交通労働」(人員ゼロ)と記載されている。チャート紙では、翌日 2 時 10 分以降の走行実績はなく、「組合」等の記入はない。なお、この「買上げ(組合)」とは、時間外手当支払訴訟のための資料作りを行ったもので、営業収入を補填した。

事務員に組合のタクシーチケットを利用することを通告した。

g 平成 14 年 12 月 19 日

12 時 15 分に出庫、翌日 2 時に帰庫した。

運転日報には、7 時発「関内(組合)」で、料金 10,000 円(未収)、利用者「都市交通労働組合」(人員ゼロ)と記載されている。チャート紙では、7 時から 11 時 50 分頃までの走行実績はなく、「組合活動 横浜」と記入されている。なお、この「組合活動横浜」とは、組合に関連する裁判の傍聴に行ったもので、営業収入を補填した。

事前に事務員に遅刻すると通告するとともに、組合のタクシーチケットを利用することを主任に通告した。

h 平成 15 年 2 月 21 日

7 時 30 分に出庫、翌日 2 時 50 分に帰庫した。

チャート紙には、9 時 10 分頃から 11 時 50 分頃までの走行実績はなく、

「交通さいばん所出頭」と記入されている。

運転日報の「休憩時間」欄には「メ」と記載されているが、休憩時間(1乗務につき3時間)を利用して、本件速度違反につき交付された「告知票・免許証保管証」に基づき、保土ヶ谷簡易裁判所(交通裁判所)に自家用車を出頭したものである。

i 平成15年3月7日

10時に出庫、翌日2時に帰庫した。

チャート紙には、7時から10時頃までの走行実績はなく、「組合活動」と記入されている。なお、この「組合活動」とは、裁判所に提出する書面づくり等の作業を行ったものであるが、営業収入の補填(組合タクシーチケットの利用)はしていない。

事前に事務員に遅刻すると通告するとともに、事後にも事務員に組合活動のため遅刻したことを通告した。

j 平成15年3月10日

12時20分に出庫、翌日4時に帰庫した。

チャート紙には、7時から11時頃までの走行実績はなく、「組合活動 打ち合せ」と記入されている。なお、この「組合活動 打ち合せ」とは、組合に関連する裁判の傍聴に行ったものであるが、営業収入の補填(組合タクシーチケットの利用)はしていない。

事前に事務員に遅刻すると通告するとともに、事後にも組合活動のため遅刻したことを主任に通告した。

(イ) 就業時間中に組合活動を行う場合の手続等は次のとおりであった。

a 組合は、平成8年4月8日に就業時間中の組合活動に関して会社との間で労働協約を締結しており、同協約には、組合は組合の集会その他の組合活動を原則として就業時間外に行う、ただし、①会社と組合の双方で協議の上開催する各種の会合、②正規の手続を経て行われる団体交渉、③その他会社が特に許可した場合のいずれかに該当する場合には就業時間中に組合活動を行うことができる、上記③において会社の許可を受けようとするときはその目的・種類・参加人員及び出席者氏名・場所・所要時間を詳記して24時間前に申し出なければならないと定められている。

b どのような場合に就業時間中の組合活動を許可するかは、所長の判断に任されている。

Y2前所長は、組合からの就業時間中の組合活動の申請に対しその都度

許可しており、拒否したことはなかった。

Y3 所長は、団体交渉や会社と組合の双方が協議の上開催する会合以外の就業時間中の組合活動については許可していない。

(ウ) 就業時間中の組合活動に対する会社の指導は次のとおりであった。

a X1 及び X2 のチャート紙には「組合活動」などと書かれてあったが、川崎営業所において平成 12 年頃から主任の職にある Y10 主任(以下「Y10 主任」という。)がそのことについて問題としたことはなく、上司に報告することもなかった。

b Y5 副所長は、支部長である X1 に対して、「X1 支部長殿」と題する平成 14 年 9 月 16 日付け書面により、前日 15 日に X1 と X2 が自分に話があるとしてやって来たが X2 のチャート紙の当該時間帯には「組合 副長」と表記されている、組合の交渉などとは一言も聞いていない、「組合」とはどのようなことなのか説明を求める、所定の手続を取らず就業時間中に組合活動をしたという事実は明白であると注意をした。また、「X1 支部長殿」と題する同月 19 日付け書面により、チャート紙にある「組合」とは何であるのかなどについて説明を求めた。

これに対し、組合は、代表組合員 X2 名義の「質問書」と題する平成 14 年 9 月 27 日付け書面により、手続も取らずに就業時間中に勝手に組合活動をしたとはどういう判断によるのかと質問するとともに、チャート紙への「組合」の記入は、本社から 1 日 2 時間の組合活動を容認されているので実際の行動を記載したものであると回答した。

イ 就業時間中の休憩取得

平成 14 年 7 月 2 日、街頭指導で巡回中であった Y3 所長と Y5 副所長は、昼過ぎに X1 が「四谷ゆめ公園」付近で、シートを倒して休んでいるところを現認し、翌出番の際、Y5 副所長は、チャート紙に「待き」と記載してあったので「寝ていたではないか」と指摘した。なお、X1 は、隔日勤務で、始業が 7 時、終業が翌日 3 時、休憩が 3 時間であった。

X1 の平成 14 年 7 月 2 日の運転日報の「休憩時間」欄には「12:00~13:00」と記入され、また、チャート紙には同時間帯につき「休」と記入されているほか、13 時 30 分から 14 時頃までの時間帯につき「待き」と記入されている。

ウ 制帽の着用等

会社の乗務員は、乗務員サービス規定に基づき、制服、制帽等を着用して運行することになっていたが、X1 は次のとおり制帽を着用しないことがあった。

(ア) X1 は、平成 7 年から平成 8 年にかけて 3 回にわたり、無帽を現認されたことに関して、「今後、社内服務規律及び規則を守って営業致します」との平成 8 年 2 月 22 日付け始末書を提出した。

(イ) X1 は、平成 14 年 7 月 2 日に実車中に無帽であるところを現認され、業務部長による警告書を交付された。

エ 表彰等

(ア) X1 は、平成 9 年 6 月 1 日から平成 12 年 5 月 31 日までの 3 年間につき無事故の成績を収めたとして、同年 8 月 1 日に表彰され、また、平成 14 年 1 月 4 日には 1 年間無事故であるとして表彰された。

(イ) X1 は、平成 9 年 1 月 16 日に 1 級乗務員になった。

なお、会社のタクシー乗務員は、1 級(最高位)から 3 級に分かれており、K 賃金支給規定(平成 12 年 3 月改正)の第 14 条に定めのある「身分給」に差がある。

5 X2 の雇止めをめぐる状況

(1) Y3 所長は、X2 に対し、「通知書」と題する平成 16 年 2 月 14 日付け書面により「6 ヶ月毎に労働契約の更新を重ねてまいりましたが平成 15 年 10 月 3 日よりの更新雇用期間(満了平成 16 年 4 月 2 日満 62 才)をもって雇用契約終了となります。その後雇用契約更新は致しませんのでここに通知します。」と通知した。

X2 は、上記通知について Y3 所長に抗議したが、雇止めの理由について具体的な説明はなかった。

(2) 会社における雇用延長に関する就業規則等の定めと正社員・準社員の年齢別構成等は、次のとおりである。

ア 就業規則(平成 15 年 9 月改正)の第 50 条の 1(定年等)において、「定年は、満 60 才に達したときとし、その日をもって退職とする」(第 1 号)、「定年に達した社員にして、本人の希望により、6 ヶ月毎更新し、満 62 才まで雇用延長することがある」(第 2 号)、「満 62 才に達した社員にして、特に会社が必要とする者及び本人の希望により、会社が認めた者は別に定める準社員規定により採用することがある」(第 3 号)と定められている。

イ 準社員取扱規定(平成 15 年 1 月改正)の第 1 条(採用、手続)において、「雇用延長後 62 才に達した社員で、会社が必要とし、且、本人が引続き勤務を希望する者は、所属長の申請により、審査の上、再雇用する」(第 1 号)、第 3 条(年限)において、「準社員後の継続は 6 ヶ月契約とし、その都度雇用契約を締結する」と定められている。

ウ 会社における平成 15 年 3 月、平成 16 年 3 月及び平成 17 年 2 月時点での、

満 56 歳以上の正社員(乗務員)及び満 62 歳以上の準社員(乗務員)の年齢別構成は、別表 5 及び別表 6 のとおりである。

別表 6 によれば、平成 17 年 2 月時点で、準社員のうち「62 歳以上 63 歳未満」の乗務員は 18 名おり、最高齢である「71 歳以上」の乗務員は 2 名いる。

エ 過去において「満 56 歳」であった乗務員のその後の推移は、別表 7 のとおりである(平成 17 年 2 月までの調査結果)。

別表 7 によれば、「61 歳以上 62 歳未満」の乗務員の 7 割程度の者が、「62 歳以上 63 歳未満」の乗務員として会社にとどまっている。

(3) 勤務状況

X2 の勤務状況は次のとおりである。

ア 就業時間中の休憩取得

(ア) X2 は、日勤勤務で、始業が 7 時、終業が 17 時、休憩が 1 時間であったが、運転日報に休憩時刻を記載せず、チャート紙にも「休憩」と記載しないことがあり、その状況及び同人らに対する会社の指導は次のとおりであった。

なお、会社は、チャート紙に「休憩」や「待機」を記載するよう指示しているが、チャート紙の日々の点検やそれに基づく指導・注意を行っていない。また、「待機」については、駅構内や日本鋼管病院内で乗客を待っているとき、会社からの配車指示により企業(日本石油(塩浜)、東亜石油(水江)など)の中にあるタクシー乗場で乗客を待っているときを「待機」として扱っている。

a 平成 13 年 6 月 10 日

点呼の際、Y2 前所長が乗務時間は月間 262 時間を守るよう、また、勤務形態に応じて休憩(隔日勤務者は 3 時間、日勤勤務者は 1 時間)を取るよう話をしたところ、その翌日、X2 は Y2 前所長の所へ行き、「俺は日勤だから休憩はいらない。」「仕事の前後で休憩を取る。」などと述べた。これに対し、Y2 前所長は「それは駄目だ。」「1 時間の休憩を取ってもらわないと困ります。」と伝えた。

b 平成 14 年 6 月 17 日

Y5 副所長は、X2 のタイムカードに「一日の乗務時間の中で<休けい>を必ず取っていただくよう指導をいたします。」と記載したメモを挟んだ。

c 平成 14 年 8 月 9 日

7 時 5 分に出庫、16 時 30 分に帰庫した。

運転日報の「休憩時間」欄には「×」と記載され、また、チャート紙

の走行実績のない時間帯には「休憩」の記載はなく、待機を示す「待」や待機場所を示す「NK」（日本鋼管病院内のことをいう。以下同じ。）などの記載がある。

Y5 副所長は、運転日報に「休けいを取るよう指導した」と記入した。

d Y5 副所長は、支部長である X1 に対する「X1 支部長殿」と題する平成 14 年 9 月 16 日付け書面の中で、「乗務員各位の健康管理に気配もしてあげて下さいね。X2 さん体調くずしてからじゃ遅いよ。（休けいも取るように）」と記載した。

e 平成 14 年 9 月 20 日

7 時 50 分に出庫、17 時 20 分に帰庫した。

運転日報の「休憩時間」欄の記載はなく、また、チャート紙の走行実績のない時間帯には「休憩」の記載はなく、待機場所を示す「NK」の記載がある。

Y5 副所長は、運転日報に「休けい取る」と記入した。

f 平成 15 年 5 月 6 日

7 時 30 分に出庫、17 時 20 分に帰庫した。

運転日報の「休憩時間」欄の記載はなく、また、チャート紙の走行実績のない時間帯には「休憩」の記載はなく、待機場所を示す「NK」や「ST」（駅構内のことをいう。以下同じ。）の記載がある。

Y5 副所長は、運転日報に「休けいを取るよう注意」と記入した。

g 平成 15 年 5 月 26 日

7 時 25 分に出庫、17 時 35 分に帰庫した。

運転日報の「休憩時間」欄の記載はなく、また、チャート紙の走行実績のない時間帯には「休憩」の記載はなく、待機場所を示す「NK」、「塩」（「塩浜」のことをいう。以下同じ。）などの記載がある。

Y5 副所長は、運転日報に「休けいするように言って(注意)」と記入した。

h 平成 15 年 6 月 11 日

7 時に出庫、17 時 30 分に帰庫した。

運転日報の「休憩時間」欄の記載はなく、また、チャート紙の走行実績のない時間帯には「休憩」の記載はなく、待機を示す「待」や待機場所を示す「塩浜」の記載がある。

Y5 副所長は、運転日報に「休けい注意、体調注意」と記入した。

i 上記 f、g 及び h を含む平成 15 年 5 月から同年 12 月までの 8 か月間の

運転日報やチャート紙の約 7 割については、「休憩」に関する記載がなく、残りの約 3 割についても、1 時間以上の「休憩」が記載されているものは 3 件のみで、それ以外は 20 分から 30 分程度の「休憩」が記載されているものがほとんどであり、一方、チャート紙には、待機を示す「待」や待機場所を示す「NK」、「ST」、「塩」、「水江」などの記載が多く見られる。

(イ) 休憩時間等に関する就業規則等の定めは次のとおりである。

a 就業規則の第 24 条(勤務時間及び休憩時間)の附則「標準作業時間表」において、タクシー乗務員(日勤勤務)は休憩 1 時間と定められ、同条第 4 項において勤務時間内に随時定められた時間数の休憩を取ることができると定められている。

b 乗務員サービス規定(平成 10 年 9 月改正)の第 10 条(禁止行為)において、乗務員は別に定める勤務時間・乗務時間を超えて乗務してはならない(第 10 号)、第 18 条(乗務記録)において、休憩した場合はその場所及び時刻を運転日報に正確に記録し会社へ提出する(第 3 号)、第 19 条(運行記録計による記録)において、乗務する車両に運転者毎に記録紙を必ず挿入して確実な記録を行い、乗務終了時に取りはずし、記録紙に運行年月日・登録番号・運転者名・走行キロ・その他指示された事項を記入すると定められている。

イ 就業時間中の組合活動

X2 が就業時間の途中あるいは早退をして行った組合活動とそれに対する会社の指導は、次のとおりであった。

(ア) 平成 14 年 4 月 22 日

9 時 15 分に出庫、17 時 10 分に帰庫した。

運転日報には、「7 時 00 分～8 時 55 分組合業務」と記載されている。チャート紙には、9 時 15 分頃までの走行実績はないが、「組合」等の記載はない。なお、この「組合業務」とは、点呼前に Y5 副所長に支部交渉を申し入れたところ、しばらく待つよう指示され、1 時間ほど待った後、議題である減車と勤務ダイヤの問題について説明を行ったものである。

納金時に、組合活動として行った旨を主任に通告した。

(イ) 平成 14 年 5 月 4 日

7 時 20 分に出庫、13 時 15 分に帰庫した。

運転日報には、「14 時 00 分～15 時 30 分組合」と記載されている。チャート紙には、13 時 15 分頃以降の走行実績はなく、「組合」と記入されて

いる。なお、この「組合」とは、磯子営業所で行われた組合の役員会に早退して出席したものである。

当日の朝と納金時に、主任に通告した。

(ウ) 平成 14 年 6 月 2 日

7 時 5 分に出庫、14 時 15 分に帰庫した。

運転日報には、「15 時 00 分～18 時 00 分組合」と記載されている。チャート紙には、14 時 15 分頃以降の走行実績はなく、「組合」と記入されている。なお、この「組合」とは、磯子営業所で行われた組合の役員会に早退して出席したものである。

当日の朝と納金時に、主任に通告した。

(エ) 平成 14 年 11 月 2 日

7 時 25 分に出庫、14 時 35 分に帰庫した。

運転日報には、「15 時 00 分～17 時 00 分組合」と記載されている。チャート紙には、14 時 30 分頃以降の走行実績はなく、「組合」と記入されている。なお、この「組合」とは、磯子営業所で行われた組合の役員会に早退して出席したものである。

当日の朝と納金時に、主任に通告した。

(オ) 平成 15 年 2 月 23 日

8 時 15 分に出庫、15 時 15 分に帰庫した。

チャート紙には、8 時 15 分頃までの走行実績はなく、7 時から 8 時 20 分頃までの時間帯に「組合」と記入されている。なお、この「組合」とは、X1 が平成 15 年 2 月 25 日に本社に来るように言われたことから、X2 が X1 に代わって、呼出しの理由を Y5 副所長に確認したものである。

納金時に、組合活動として行った旨を事務員に通告した。

(カ) 平成 15 年 3 月 17 日

7 時 20 分に出庫、14 時 20 分に帰庫した。

運転日報には「15 時 00 分～本社業ム部」と記載されている。チャート紙には、14 時 20 分頃以降の走行実績はなく、「本社業務部」と記入されている。なお、この「本社業務部」とは、当初、X1 の本件速度違反に係る始末書の問題について本社において協議する予定であったが、同協議を待たずに X1 が解雇されたため、当日は同人の解雇撤回を求めて本社で話し合いを行ったものである。

当日の朝、主任に通告するとともに、納金時に Y5 副所長に通告した。

(キ) 平成 15 年 3 月 28 日

8時10分に出庫、18時20分に帰庫した。

運転日報には、「7時15分～8時00分所長、副長、X1の件(本人同席)」と記載されている。チャート紙には、8時10分頃までの走行実績はなく、「組合(X1)」と記入されている。なお、この「X1の件」とは、X1が解雇の無効を主張して川崎営業所に出勤してきた際、Y3所長とY5副所長が同人の勤務を認めないと発言したため、抗議を行ったものである。

納金時に、組合活動として行った旨を主任に通告した。

なお、上記抗議の際、Y3所長は、就業時間内の2時間の組合活動が慣行として認められているとのX2の発言に対して、就業規則に書いてなければ慣行など認めない、なぜ勤務時間の中で組合活動を認めなければならないのかと発言した。

(ク) 平成15年4月20日

8時に出庫、14時35分に帰庫した。

チャート紙には、14時30分頃以降の走行実績はなく、14時30分以降の時間帯に「組合打合(春闘)」と記入されている。なお、この「組合打合(春闘)」とは、春闘に関する団体交渉を行ったものである。

Y3所長の許可を受けており、当日の朝と納金時に、主任にも通告した。

(ケ) 平成15年5月4日

7時55分に出庫、14時30分に帰庫した。

運転日報には、「16時00分～組合役員会」と記載されている。

チャート紙には、14時30分頃以降の走行実績はなく、16時以降の時間帯に「組合」と記入されている。なお、この「組合役員会」とは、磯子営業所で行われた組合の役員会に早退して出席したものである。

当日の朝と納金時に、主任に通告した。

(コ) 平成15年9月8日

7時30分に出庫、17時10分に帰庫した。

チャート紙には、12時30分頃以降15時30分頃までの走行実績はなく、当該時間帯に「賃金説明会」と記入されている。なお、この「賃金説明会」とは、Y6人事課長が組合のX5書記長の申入れに応じて磯子営業所で賃金の説明を行ったもので、当日勤務外の者を対象とするものであったが、X2はこれに出席した。説明会場については、組合の磯子支部が、平成15年9月2日に磯子営業所長に「会場使用許可願い」を提出し、許可を受けたという事情があった。

組合のタクシーチケットで、6,180円の営業収入の補填をしている。

なお、X2 の出席を巡り、次のような経緯があった。

- a X2 は、賃金説明会に出席するに当たり、Y3 所長に対し、「要請書」と題する平成 15 年 9 月 7 日付け書面により、組合が本社に賃金の説明を求めたところ組合員対象の賃金説明会が磯子営業所で開催されることとなり、就労中であるが同説明会に出席するのので了承くださいと申し入れた。
- b Y3 所長は、X2 に対し、「9 月 7 日付の貴殿の『要請書』について」と題する平成 15 年 9 月 8 日付け書面により、就業時間中の組合活動は労使交渉に当たるもの以外は認めない、今回の賃金説明会は労使交渉ではないと思慮するので再度注意すると通知し、X2 が就業時間中に賃金説明会に出席することを認めなかった。
- c X2 は、Y3 所長に対し、「通知書」と題する平成 15 年 9 月 14 日付け書面により、Y3 所長が同月 8 日に磯子営業所で行われた賃金説明会を組合活動であると判断した理由は何か、同説明会への出席に対する同日付け注意文書は X2 の退社時にタイムカードに添えられたものであるがなぜ事前に連絡しなかったのかなどと回答を求めた。
- d X2 は、Y6 人事課長に対し、「通知書」と題する平成 15 年 9 月 14 日付け書面により、賃金説明会が組合活動であると判断した Y3 所長の誤解を解くため、同説明会が本社業務指導の一環であることを明らかにするよう求めたが、Y6 人事課長は回答しなかった。

ウ 制帽着用等

X2 は、平成 14 年 6 月以降、たびたび無帽等であるところを現認され業務部長名の警告書を交付されていたが、それ以前の経緯、同月以降の状況、制帽に関する会社の指導等は次のとおりである。

- (ア) 川崎営業所の Y11 所長(当時)は、X2 の無帽に関して、本社あてに、平成 6 年 11 月 14 日付け「サービス規則違反報告書」を提出した。同報告書の「所属長意見」欄には、再三指導しているにもかかわらず無帽のサービス規則違反行為を繰り返しており反省の色も見せない、始末書の提出を再三督促したがその意志もないので相応の処分をお願いすると記載され、「調査処理」欄(本社)には、譴責処分相当としたいと記載されている。

会社は、X2 の無帽に関し、平成 6 年 11 月 16 日付けで懲戒処分である譴責処分を行った。

- (イ) 会社は、X2 の無帽に関し、平成 7 年 2 月 10 日付けで減給処分(5,374 円)を行ったが、処分発令書が本人に交付されないという手続上の不備があっ

たとして、同年9月18日に同処分を取り消した。

上記処分取消しの稟議書には、X2から平成6年11月16日発令の譴責処分(無帽)について再審の申立てがあり、平成7年1月17日に本人を呼んだところ、平成元年6月11日の被追突事故(公傷)によるむち打ち症で長時間の着帽に耐えられない旨を再三営業所に申し入れたが適切な指示のないまま経過してきたとのことであった、無帽の可否については医師の診断により判断することとして、診断書の提出を求めたと記載されている。なお、X2は、平成7年1月30日付け診断書(「病名 頸椎椎間板症左頸部の神経圧迫症状あり 長期の通院加療を要する」)を会社に提出していた。

(ウ) X2は、平成7年9月27日に交通事故に遭い、平成8年3月26日から平成11年11月3日まで公傷による休職発令を受け、同月4日付けで復職したが、しばらく乗務停止の扱いとされ、その後、医師の診断結果を踏まえて試乗務期間(平成12年4月5日から同月15日まで)を経て、平成12年4月16日から通常の乗務に復帰した。

(エ) Y2前所長は、X2の無帽について自ら現認をしたり、現認の報告を受けたりしたことはなかったが、X2に対し、立ち話的に制帽をかぶるよう口頭で注意したことがあった。

(オ) 平成14年6月以降の無帽の現認等の状況は次のとおりである。

a 平成14年6月28日、無帽を現認された。なお、警告書の交付はない。

X2は、Y8業務部長に対し、「通知書」と題する平成14年7月19日付け書面により、平成7年9月27日に事故に遭遇し14級の後遺症認定を受けた、事務職への配転を希望したが拒否されたので、乗務に復帰した当時のY12所長の許可を受け無帽営業を続けてきた、70歳まで勤めたいと考えているが制帽着用を強いられるのであるなら再度事務職への配転を希望すると通知した。

b 平成14年7月24日、空車中、無帽を現認され、警告書を交付された。

c 平成14年8月21日、実車中、無帽を現認され、警告書を交付された。

なお、同警告書の余白に「違反三回目 6/28、7/24、8/21」と記載されている。

d 平成14年9月3日、空車中、無帽を現認され、警告書を交付された。

X2は、無帽に関して、平成14年9月6日付け「営業違反調査処理報告書」の中で「私は無帽による指導も警告書も受領すべきに該当する乗務員ではありません」などと記載した。

e 平成14年9月9日、空車中、無帽を現認され、警告書を交付された。

- f 平成 14 年 9 月 13 日、空車中、無帽を現認され、警告書を交付された。
 - g 平成 14 年 11 月 5 日、実車中、無帽を現認され、警告書を交付された。
 - h 平成 14 年 12 月 12 日、実車中、無帽及び所定外服装(チョッキ)を現認され、警告書を交付された。
 - i 平成 14 年 12 月 16 日、空車中、無帽及び所定外服装(チョッキ)を現認され、警告書を交付された。
 - j 平成 15 年 7 月 2 日、実車中、無帽を現認され、警告書を交付された。
- (カ) 制帽等に関する就業規則等の定め及び会社の指導は、次のとおりである。
- a 就業規則の第 8 条(制服、制帽、氏名札の着用)において、「従業員は勤務時間中所定の制服制帽及び氏名札を着用しなければならない」と定められている。
 - b 乗務員サービス規定の第 6 条(服装・身だしなみ)において、制服、制帽等を着用して運行すること(第 1 号)、チョッキを着たら必ず上着を着ること(第 3 号)が定められている。
 - c 「サービス規律違反処分要領」において、①当該者が初犯(第 1 回)現認指導を受け、その後の指導で 1 年間に 3 回現認された時、違反報告書及び始末書の提出を求め、就業規則及びサービス規定に従い、段階的処分(始末書、譴責、減給、乗務停止)を行う、②再犯者及び低能率者(低營收、事故多発、接客不良、不完全就労)は、前回処分後、期間を問わず、現認 3 回で、報告書の提出を求め、処分対象として処理する、③公開指導日には、当日の現認 1 回で、報告書(始末書)の提出を求め、処分対象とするとされている。
 - d 川崎営業所では、所内に「制服、制帽、氏名札、白手袋の完全着用」と記載した掲示を行い、点呼の際にも、所長が「制服 制帽 街頭指導基本は制服と制帽、白手袋、氏名札、靴は黒色皮靴」(平成 13 年 3 月 26 日)、「制服・制帽」(平成 14 年 2 月 11 日)、「制服・制帽の厳守」(同月 25 日)など指導を行っていた。
 - e 各営業所では、定期的に街頭指導(所長等が乗務員の仕事を巡回して見回ること)を行い、無帽を現認したときは警告書を出している。

エ 表彰等

- (ア) X2 は、昭和 64 年 1 月 4 日を始めとして計 7 回、1 年間無事故であるとして表彰され、平成 14 年 8 月 30 日に 5 年間無事故であるとして表彰された。

また、平成 10 年 5 月 23 日に、10 年以上にわたり職務に精励し会社の

発展に貢献したとして表彰された。

(イ) X2は、平成8年1月16日に1級乗務員になった。

6 本件申立て

申立人らは、本件解雇及び本件雇止めは不当労働行為に該当するとして、平成16年3月11日に当委員会に救済を申し立てた。

請求する救済内容は、次のとおりである。

- (1) 本件解雇を撤回し、X1を原職に復帰させ、復帰までの間の賃金相当額を支払うこと。
- (2) 本件雇止めの意思表示を撤回し、X2を原職に復帰させ、復帰までの間の賃金相当額を支払うこと。
- (3) ポストノーティス

第2 判断及び法律上の根拠

1 申立人の主張

(1) 本件雇止めに係る不利益性の存在

会社においては、体に異常がなく希望する限り62歳以降も雇用契約が更新されることは当然のこととして受け止められ、実際にX2以外の労働者については70歳まで契約が更新されている。

(2) 不当労働行為性の存在

本件解雇及び本件雇止めは、川崎支部長であるX1及び執行委員長であるX2が労働条件の改善を求めるなど労働組合の正当な活動をしていることを嫌悪し、両名を企業外に放逐して組合を弱体化させようとするものである。

(3) 合理性の不存在

ア 本件解雇について

次のとおり、本件解雇には理由がなく、また、手続違背がある。

(ア) 本件解雇の理由

a 交通事故歴と本件速度違反

- (a) 過去の交通事故については、既に訓戒遣責処分を受けている。
- (b) 本件速度違反については、会社で35キロ超の交通速度違反で解雇された者はおらず、また、本件解雇は過酷すぎ懲戒処分の相当性を欠いている。
- (c) 始末書の不提出については、始末書の提出基準等を会社と協議中であり、しかも解雇通知の3日後に協議が予定されていたところであり、また、X1も協議が終わるまで待つてほしい旨述べていたのである。

b 勤務状況

(a) 勤務時間中の組合活動

勤務時間中の組合活動については、従来から許容されているものであり、また、営業収入も補填している。具体的に検討すれば問題になる事案がそもそも存在しない。

(b) 営業車両の業務外利用

営業車両を業務外で利用したことについては、労働基準監督署へ労働基準法違反の実態について相談に行ったときと、緊急に長男を保健所へ連れて行く必要があってやむなく利用したときの2回だけであり、いずれも不利益処分理由にはならない。

(c) 公園脇での休憩

平成14年7月2日のチャート紙に「待機」と記載した時間帯について、公園脇で寝ていたとの事実はない。

(d) 制帽、黒色革製短靴の不着用

制帽や黒色革製短靴については、着用しなかったということは一度もない。警告書が1枚提出されているが虚偽のものである。

(イ) 解雇手続

組合にも1組旧協約を適用する旨の約束があったことから、同協約にあった「労働組合との協議」や「賞罰委員会の決定」なくして解雇されることはない。就業規則上の賞罰委員会についても、会社側の自由裁量で開催するか否かを決定できるものではない。

X1から何の弁明も聴いておらず、いきなりの解雇であり、重大な手続違背がある。

イ 本件雇止めについて

62歳以降の更新は、会社の自由裁量ではない。62歳以上も70歳までは本人の希望があり健康でありさえすれば更新され続けることが労使の合意であり、かつ、実態であって、過去に更新拒否された例はない。X2については更新の希望さえ確認されなかった。

次のとおり、雇止めには理由がない。

(ア) 休憩取得

営業収入を上げなければ生活できない労働者にとって、休憩時間をできるだけ少なくして労働することを営業所は許しており、時間外手当支払訴訟をするまで全く問題にされなかった。

(イ) 就業時間中の組合活動

Y3所長は自ら許可していないとするが、他の管理職員に事前・事後に

通知しており、許可を受けたことになる。

(ウ) 制帽着用等

平成元年の交通事故の際、当時の川崎営業所長が診断書により無帽を許可し、当時の主任を通じて制帽を返還した。

2 被申立人の主張

(1) 本件雇止めに係る不利益性の不存在

満 62 歳以降については、就業規則にあるとおり会社が認めることが前提であり、当然に雇用契約が延長されるものではない。

(2) 不当労働行為性の不存在

本件解雇については、そもそも X1 に組合活動の実態はなく、同人を嫌悪する根拠がないのであるから、不当労働行為の成立する余地がない。

本件雇止めについては、X2 が組合員であることや正当な組合活動を理由とするものではないから、不当労働行為の成立する余地がない。

(3) 合理性の存在

ア 本件解雇について

本件解雇は、下記の交通事故歴、本件速度違反、日常の勤務状況等を総合勘案した結果であり、また、手続にも問題はない。

(ア) 本件解雇の理由

a 交通事故歴と本件速度違反

X1 については、毎年のように事故を起こし、そのことについての反省がないなどの状況の中、会社による日ごろの注意指導にもかかわらず本件速度違反を引き起こし、この違反に対しても始末書を提出せず、再発防止に向けての反省の色は全くない状況であった。

b 不正な勤務状況

時間外手当支払訴訟が提訴されたことを受け、X1 のチャート紙と運転日報を調査したところ、下記のとおり勤務時間中に営業車両を無断で利用して無許可の組合活動を行ったり、私用で営業車両を使うなどといった不正が判明した。

また、過去、制帽・黒色革製短靴着用の乗務員サービス規定に違反し、制帽不着用について何度も注意を受け、黒色革製短靴の不着用についても注意を受けている。

(a) 平成 14 年 5 月 18 日

無断での業務放棄であり、運転日報からは営業車両の業務外(組合)利用と判断せざるを得ない。

- (b) 平成 14 年 6 月 6 日
子どもの定期検診ということであるが、営業車両の業務外(私的)利用であり、料金の不正計算をしている。
- (c) 平成 14 年 6 月 20 日、27 日
営業車両の業務外(組合)利用である。
- (d) 平成 14 年 7 月 2 日
公園脇でシートを倒して寝ているところを現認され、チャート紙に「待機」と記載してあったので「休憩」と記録するよう注意されたが、従わなかった。
- (e) 平成 14 年 10 月 28 日
営業車両の業務外(組合)利用である。
- (f) 平成 14 年 11 月 14 日
営業収入が少ないため、正規の営業で稼ぐことなく、上乘せしたものである。
- (g) 平成 14 年 12 月 19 日
営業車両の業務外(組合)利用である。
- (h) 平成 15 年 2 月 21 日
休暇等を利用して交通裁判所に出頭すべきところ、無断で業務以外の時間を過ごした。営業車両を利用していないことも確認できない。
- (i) 平成 15 年 3 月 7 日
勤務開始は 10 時であり、勤務放棄にあたる。
- (j) 平成 15 年 3 月 10 日
勤務開始は 12 時 20 分であり、勤務放棄にあたる。

(イ) 解雇手続

組合との間に賞罰委員会等に関する労働協約は存在せず、労働協約違反の主張は失当である。また、1 組旧協約だとしても、すでに失効している。

就業規則に定める賞罰委員会は、事実確認のために特に必要と判断しない限り、開催しないことが慣行となっている。

本人の弁明については、事情聴取を行った際に聴いている。

イ 本件雇止めについて

X2 については、就業規則に基づき満 60 歳の定年後も満 62 歳まで雇用延長をしてきた。しかし、満 62 歳以降も当然に在籍できるものではなく、同人については特に必要と認められないため、その雇用は平成 16 年 4 月 2 日をもっ

て契約期間満了により終了したのである。満 62 歳以降、準社員として採用するか否かは会社の判断であり裁量であるが、同人を必要と認めなかったことについては次のとおり正当な理由があり、同人との間には信頼関係が全く成立しないので準社員として採用できないのである。

(ア) 休憩取得に関する指示違反

乗務員サービス規定により運転日報に休憩時刻等を記載することになっているが、X2 はこの義務に違反するとともに、休憩を取得しながら取得しなかったとして、会社に不正に賃金を請求している。

仮に、真実休憩をしなかったとしても、定められた乗務時間を超えて乗務してはならないとする乗務員サービス規定に違反するし、休憩を取得するようにとの再三の指示にも違反している。

(イ) 就業時間中の組合活動

就業時間中の組合活動は所長の許可を得ない限り認められていないにもかかわらず、1 乗務のうち 2 時間程度の組合活動が認められるとの主張を繰り返し、注意に従おうとしなかった。

(ウ) 制帽着用義務違反

乗務員サービス規定において制帽の着用を義務づけているが、無帽警告書を発せられても一向に改めようとせず、制帽着用の指示に対しても全く従おうとしなかった。

3 当委員会の判断

申立人は本件解雇及び本件雇止めが不利益取扱であり組合を弱体化させようとするものであると主張し、これに対して、会社は合理的な理由があると主張するので、以下、本件解雇及び本件雇止めに不利益性があるか否か、仮に、不利益性があると認められる場合には、これらが会社の不当労働行為意思に基づくものであるか否か、また、これらに合理的な理由があるか否かについて判断する。

(1) 本件解雇及び本件雇止めに係る不利益性の存否について

ア 本件解雇については、懲戒処分として行われたもので不利益性がある。

イ 本件雇止めについては、前記第 1 の 5 の(2)のア、イ及びエで認定したとおり、満 62 歳以降の準社員としての再雇用についてみると、満 62 歳になった乗務員のうちの約 7 割の者が引き続き満 63 歳に達するまで雇用されている以上、対象者側に特段の事情がない限りは再雇用がなされるものと期待できるところ、本件雇止めにより労働関係上の地位を失ったので不利益性がある。

(2) 不当労働行為性の存否について

本件雇止めに至るまでの労使関係と本件解雇及び本件雇止めの経緯を検討し、

その不当労働行為性の存否について、以下、判断する。

ア 本件解雇までの労使関係と本件解雇の経緯についてみると、前記第1の2の(2)、(4)ないし(7)、(9)、(12)ないし(14)及び(16)ないし(18)で認定したとおり、組合が平成10年9月に会社を被告として組合事務所の便宜供与に係る訴訟を提起し(請求棄却の判決が確定)、また、会社に対して平成11年以降、1組旧協約の内容での包括的な労働協約の締結を求め、平成14年4月頃からはX2及びX1が中心となって「14乗務禁止」の撤回を求めてきた。これに対し、会社は、1組旧協約の見直し予定があるとの理由で、組合の要求する1組旧協約の内容での労働協約締結には応じられない、労働基準監督署の指導を踏まえ14乗務は認めないとの立場を堅持していたものである。

このように組合と会社が対立状態にある中、前記第1の2の(15)及び(18)並びに同4の(2)のア並びに同5の(3)のアないしウで認定したとおり、X2及びX1が組合を代表して平成14年5月に時間外手当支払訴訟を提起したことから、会社はこの訴訟への対応を契機に、それまで他の乗務員も含めて行ってこなかったチャート紙の点検及びそれに基づく注意指導について、X1及びX2についてのみチャート紙を点検した上、それに基づいて両名に対し就業時間中に組合活動があったとして注意指導を行い、X2に対し休憩を取得するようにとの指導を行いあるいは制帽着用を求める警告書を交付するようになったものであり、また、Y5副所長のX1あて平成14年10月19日付け書面にみるように、川崎支部は一貫して「組合員の総意」としているもので、同支部の川崎営業所あての文書を3組の組合員の所属する他の営業所にも公開すると通知するなど組合との対決姿勢を見せていたものである。

このような状況下において発生した本件速度違反への会社の対応は、前記第1の4の(1)のイ、オ、ク及びケで認定したとおり、本件速度違反について事情聴取を行った上、営業違反調査処理報告書にみるように、「論旨解雇処分が妥当」としていたところ、X1の始末書問題の協議が予定されていた2日前に、同人の始末書の不提出の件を挙げて服務規律の遵守に対する誠意ある態度が見られないことや、同人に弁明の機会を付与していない勤務状況における問題を解雇事由に付加するなど、手続に不自然な点が見られる。

イ 本件解雇後から本件雇止めまでの労使関係と本件雇止めの経緯についてみると、前記第1の3の(1)、(3)ないし(5)、(7)ないし(17)及び同5の(1)で認定したとおり、組合は、平成15年6月以降、団体交渉等を通じて実労働時間の内容を明らかにすることや会社の「改訂K型賃金」に関し「労働基準法に適合した賃金を支給すること」を要求するなど会社の賃金制度そのものに問

題があるとの立場を取り続け、また、1組旧協約の内容での労働協約締結を改めて要求した。これに対し、会社は、実労働時間は正確に把握できないが賃金の支払に不足はない、労働協約締結については平成13年9月に締結された1組新協約の内容でしか応じられないとの立場を取っていたものである。組合と会社が引き続き対立関係にある中、会社は再雇用は本人の希望のあることが前提である旨の説明をすることもなく本件雇止めの通知をし、X2は同通知についてY3所長に抗議したが雇止めの理由について具体的な説明はなかったのである。

以上のア及びイからすると、本件解雇及び本件雇止めは、組合と会社とが長期間にわたり対立関係にある中で、時間外手当支払訴訟の提起を契機に会社がその方針と対立する組合活動を強力に進めるX1とX2を会社から排除するために行ったものであると推認せざるを得ない。

(3) 合理性について

ア 本件解雇について

被申立人は、本件解雇には理由があり、手続にも問題はないと主張するので、以下、解雇理由については被申立人が挙げる具体的理由に即して判断し、また、解雇手続が適正であったか否かについても併せて判断する。

(ア) 解雇理由について

a 交通事故歴と本件速度違反

(a) 被申立人は、X1は毎年のように事故を起こし、そのことについての反省がないと主張する。

確かに、前記第1の4の(1)のイで認定したとおり、X1は、会社において同程度の勤続年数の乗務員と比較した場合、有責事故の多い乗務員である。

しかしながら、前記第1の4の(1)のア及びイ並びに同(2)のイの(イ)で認定したとおり、X1は平成9年1月には最高位の1級乗務員に昇格しており、平成6年10月27日の交通事故以降は、始末書提出の対象となる事故5件について1件を除き始末書を提出し反省の意を表し、それ以上に会社が問題視した形跡が窺われない。また、違反歴をみると、昭和62年に一時停止表示の見落としによる衝突事故により罰金を科されているが、速度違反による罰金は本件が初めてである。

これらのことを勘案すると、被申立人の主張は俄に首肯できるものではない。

(b) 被申立人は、X1 は、会社による日ごろの注意指導にもかかわらず本件速度違反を起こし、この違反に対しても始末書を提出せず、再発防止に向けての反省の色は全くない状況であったと主張する。

確かに、前記第1の4の(1)のエで認定したとおり、会社においては、速度違反に関して日ごろから注意指導が行われてきた。

しかしながら、前記第1の4の(1)のケの(イ)及びシで認定したとおり、速度違反に対する処分例をみると、本件速度違反の前後を通じて、減給処分や停職処分の例はあるものの、懲戒解雇や諭旨解雇の例は一つもなく、会社の「事故処理並びに処分要領」を見ても、解雇の対象とされる事故は、人身事故のうちの重大事故(「死亡事故、無暴事故、飲酒事故」)に限られている。また、X1 が本件速度違反に関する始末書の提出を拒み、反省の言葉もなかったとの点についても、前記第1の4の(1)のキ及びクで認定したとおり、組合が始末書提出の基準が明確にされていないとして、X1 に対する始末書の提出要求に抗議し、会社も X1 の始末書問題について組合と協議すると通知しており、これらを勘案すると、X1 としては組合の方針・指示に従ってそのような態度を取らざるを得なかったものと考えられ、あながち非難すべきものとは言えない。

以上のとおりであるから、35 キロ超過という本件速度違反は、懲戒事由に相当するものの、他の速度違反の処分事例との均衡や「事故処理並びに処分要領」における解雇の取扱い、始末書不提出に至ったのは組合の方針・指示によるものであったことなどを勘案すると、本件速度違反だけを捉えて諭旨解雇の理由とするには十分ではない。

b 勤務状況

(a) 就業時間中の組合活動

被申立人は、時間外手当支払訴訟が提起されたことを受け、X1 のチャート紙等を調査したところ、無許可の組合活動が判明したと主張する。

就業時間中の組合活動についてみると、前記第1の2の(14)及び同4の(2)のアで認定したとおり、Y2 前所長が組合活動の申請に対しその都度許可していたことや、Y9 常務が、事前に申告があり所長が許可すれば認められると証言していることからすると、組合と会社の労働協約の定めにあるように、事前の許可が前提とされていたも

のであるが、次のような事情も認められる。

- ① Y2 前所長の時期には申請があれば就業時間中の組合活動を許可していたものが、Y3 所長の時期には団体交渉や会社と組合の双方で協議の上開催する会合以外の就業時間中の組合活動は許可しないという厳格な取扱いとなった。
- ② X1 は、Y3 所長の時期、事前に口頭で主任等に対し、就業時間中の組合活動を行うこと、あるいは遅刻・早退により組合活動を行うことを通告していた。そして、遅刻・早退については、賃金カットなしに認められていた。
- ③ X1 は、事前の通告に加え、チャート紙に「組合活動」などと記載し、組合のタクシーチケットにより営業収入の補填をすることがあったが、平成 14 年 9 月に注意指導される前は問題とされた形跡は窺われない。

この点に関連し、被申立人はチャート紙については乗務終了後に提出されるものであり、チャート紙への記載があったからといって、就業時間中の組合活動を認めたことにはならないと主張するが、チャート紙への記載については平成 12 年頃から主任の職にあった Y10 主任が承知していたところ、Y2 前所長が就業時間中の組合活動についてその都度許可を行っており、Y2 前所長と Y3 所長の時期を通じて Y5 副所長が在任していたことを考えると、時間外手当支払訴訟が提起された平成 14 年 5 月以前に会社が無許可であるとする就業時間中の組合活動を把握していなかったとは考え難い。また、そのような中で、会社が X1 に対して行った指導は、Y5 副所長が行った平成 14 年 9 月 16 日付け書面及び同月 19 日付け書面による注意の 2 回だけであった。この注意に対して、組合は、同月 27 日付け書面により抗議しているが、組合との協議が行われた形跡はないのであり、会社は、無許可であるとする就業時間中の組合活動について相応の措置を取ってこなかったと言わざるを得ない。

- ④ 営業車両を業務外である組合活動に利用することについては、被申立人が主張するように頻繁ではなく、遅刻・早退の場合には当該時間帯についてチャート紙の走行実績はなく、営業車両を利用していない。

以上の①ないし④のとおり、会社は、遅刻・早退による場合を含

め、X1 の就業時間中の組合活動について把握していた。そして、就業時間中の組合活動に対する許可のこれまでの取扱いを厳格にするに当たり、組合に対し十分な説明・協議を尽くさないまま、X1 の事前通告に対して、Y5 副所長が支部長である同人に注意文書を2回交付したのみで、会社が無許可であるとする就業時間中の組合活動について相応の措置を取ってこなかった。これらのことからすると、被申立人が問題として挙げる X1 の就業時間中の組合活動については、既に決着済みの問題又は長い間放置しておいた問題を殊更に解雇事由として取り上げたものであり、したがって、会社の主張は採用できない。

(b) 営業車両の業務外利用等

a' 被申立人は、平成14年6月6日、X1 が子どもの定期検診ということで営業車両を業務外に利用し料金の不正計算をしたと主張する。

確かに、前記第1の4の(2)のAの(ア)のbで認定したとおり、就業時間中に営業車両を業務外に利用したものであり、事前・事後ともに所長等に報告をしておらず、X1 に不適切な面があったことは否めない。

しかしながら、X1 自身が子どもを保健所に連れて行かざるを得ないという突発的な状況であったこと、同人の判断による金額ではあるが一定の費用弁償を行っていることが認められること、Y9 常務が、このような緊急時の対応について会社として特に定めていないと証言していることを勘案すると、不適切な対応であるとしても解雇事由にする程のものであるとは言い難い。

b' 被申立人は、X1 が平成15年2月21日の就業時間中に交通裁判所に出頭した行為については、休暇等を利用すべきであり、無断で業務以外の時間を過ごしたものであると主張する。

確かに、前記第1の4の(2)のAの(ア)のh及びイで認定したとおり、チャート紙に9時10分頃から11時50分頃まで(約2時間半)の走行実績がなく、「交通さいばん所出頭」と記載され、運転日報の「休憩時間」欄は「メ」と記載されている。

しかしながら、X1 については1乗務につき3時間の休憩を随時取得することが認められていることから、当該時間を利用して出頭したとみることもでき、また、自家用車で出頭したもので営業

車両は利用していないことから、問題となる行為とは言えない。

(c) 公園脇での休憩

被申立人は、平成 14 年 7 月 2 日の勤務につき、X1 が、公園脇でシートを倒して寝ているところを現認し、チャート紙に「待機」と記載してあったので「休憩」と記録するよう注意したが従わなかったと主張する。

しかしながら、仮に被申立人主張の事実があったとしても、前記第 1 の 4 の (2) のイで認定したとおり、チャート紙の昼ごろの時間帯には休憩と記載された部分と待機と記載された部分の双方が存在するところ、昼寝していたとされる時間がチャート紙のいずれの時間帯に該当するのか明らかでないので、「休憩」を「待機」と記載したとまでは断ずることはできない。したがって、被申立人の主張は採用できない。

c. 制帽等の不着用

被申立人は、X1 については、過去、制帽・黒色革製短靴着用の乗務員服務規定に違反し、制帽不着用については何度も注意を受け、黒色革製短靴の不着用についても注意を受けていると主張する。

まず、制帽不着用についてみると、前記第 1 の 4 の (2) のウで認定したとおり、平成 14 年 7 月に無帽警告書を 1 枚交付されており、それ以前の平成 8 年 2 月には無帽に関し始末書を提出している。しかしながら、Y2 前所長が、X1 が無帽であったとの記憶はない、無帽を理由に懲戒処分をしたことはないと証言し、X1 も、お客に言われて制帽を脱いだことがあるくらいであると陳述していることから、何度も注意が行われたとは認め難い。

次に、黒色革製短靴の不着用についてみると、警告書等が交付された形跡は窺われず、X1 も運動靴で乗務したことはないと陳述していることから、被申立人が主張するように X1 が乗務前に注意を受けたことがあったとしても、黒色革製短靴を着用せずに乗務したことがあったとは認め難い。

以上のとおりであるから、制帽や黒色革製短靴の着用に関して、X1 に日常的に問題があったとは認められない。

以上の a ないし c で見たとおり、被申立人が速度違反以外に解雇理由として挙げるもののうち、子どもを保健所に連れて行った際の営業車両の業務外利用を除いては、そもそも特段の問題や不正があったとは認め

られないものである。そして、上記営業車両の業務外利用については斟酌すべき事情が認められるところであり、本件速度違反と当該事由とを総合して判断したとしても、本件解雇は均衡を失した苛酷な処分であり、客観的に合理的な理由を欠くものであると言わざるを得ない。

(イ) 解雇手続について

被申立人は、就業規則に定める賞罰委員会は事実確認のために特に必要と判断しない限り開催しないことが慣行となっている、事情聴取の際に本人の弁明を聴いていると主張する。

確かに、前記第1の4の(1)のオで認定したとおり、X1は、本件速度違反に関し、平成15年2月25日に本社に呼び出されており、本件速度違反の事実については弁明する機会があった。

しかしながら、解雇事由には、本件速度違反だけでなく、交通事故歴や就業時間中の組合活動など勤務状況が挙げられているが、これらすべての事由につき十分な弁明の機会が与えられたとは言い難い。

また、前記第1の4の(1)のク、サ及びシで認定したとおり、本件解雇の2日後の平成15年3月17日にはX1の始末書問題について組合と会社の協議が予定されていたにもかかわらず、それを待たずに解雇し、その理由として同月15日が賃金の締切日であるからとY9常務が証言していること、速度違反等の他の事例においては退職勧告が行われているものもあるがX1に対してはそのような形跡が窺われないことからすると、本件解雇の手続はあまりに性急で杜撰であったと言わざるを得ない。

以上の(ア)及び(イ)で見たとおり、本件解雇には客観的に合理的な理由がなく、また、解雇手続についても適切さを欠くものであり、したがって、本件解雇には合理性が認められない。

イ 本件雇止めについて

被申立人は本件雇止めには理由があると主張するので、以下、被申立人が挙げる具体的理由に即して判断する。

(ア) 休憩取得に関する指示違反

被申立人は、X2が乗務員サービス規定に違反して運転日報に休憩時刻等を記載せず、休憩を取得しながら取得しなかったとして会社に不正に賃金を請求しており、仮に真実休憩を取得しなかったとしても、定められた乗務時間を超えて乗務してはならないとする乗務員サービス規定に違反するし、休憩を取得するようにとの再三の指示にも違反していると主張する。

X2の休憩取得の状況についてみると、前記第1の5の(3)のアの(ア)で

認定したとおり、平成15年5月から同年12月までのX2の運転日報やチャート紙の約7割については、「休憩」に関する記載がなく、残りの3割についてもそのほとんどが20分から30分程度の「休憩」しか記載されておらず、一方、チャート紙には、「待機」や「待機の場所」を示す記載が多く見られる。

申立人は、休憩時間をできるだけ少なくして労働することを営業所は許していたと主張するが、会社としては労働基準法に基づく休憩を従業員に付与しなければならないのであるから、勤務形態に応じて定められた時間の休憩を取得するよう指導し、併せて、運転日報への休憩時刻等の記載とチャート紙への「休憩」の記載を指示しているのである。また、仮に申立人の主張のとおり、休憩取得に関しては時間外手当支払訴訟を提起するまで全く問題にされなかったとしても、上記訴訟において実労働時間の算定や時間外手当の未払が争われていることからすると、会社が対応を改めたとしてもやむを得ない。

以上のとおりであるから、仮にX2が就業規則に定められた時間の休憩を取得しなかったとしても、そのことはもっぱら同人自身の判断によるものであり、しかも、前記第1の5の(3)のAの(A)で認定したとおり、平成13年6月にY2前所長がX2に対し休憩を取得すべきであることを明言し、平成14年9月にもY5副所長から支部長であるX1を通じて書面により休憩を取得するようにとの指導が行われ、更にはY5副所長からX2に対し個別に休憩を取得するようにとの注意指導が行われたにもかかわらず、その後も平成15年12月までのX2の運転日報やチャート紙は「休憩」をほとんど取得しない内容の記載となっており、その一方、チャート紙には「待機」や「待機の場所」について多くの記載があり、同人が実際、休憩を取得していたか否かは別として、就業規則・乗務員服務規定の定めや会社の指示を無視するものであることに変わりはない。

(イ) 就業時間中の組合活動

被申立人は、就業時間中の組合活動は所長の許可を得ない限り認められないにもかかわらず、X2が1乗務のうち2時間程度の組合活動が認められるとの主張を繰り返し、注意に従おうとはしなかったと主張する。

就業時間中の組合活動についてみると、前記第1の2の(14)並びに同3の(2)及び(6)並びに同4の(2)のA並びに同5の(3)のイで認定したとおり、Y2前所長が組合活動の申請に対しその都度許可していたことや、Y9常務が、事前に申告があり、所長が許可すれば認められると証言していること

からすると、組合と会社の労働協約の定めにあるように、事前の許可が前提とされていたものであるが、次のような事情も認められる。

① Y2 前所長の時期には申請があれば就業時間中の組合活動を許可していたものが、Y3 所長の時期には団体交渉や会社と組合の双方で協議の上開催する会合以外の就業時間中の組合活動は許可しないという厳格な取扱いとなった。

② X2 は、Y3 所長の時期、事前に口頭で主任等に対し、就業時間中の組合活動を行うこと、あるいは遅刻・早退により組合活動を行うことを通告していた。そして、遅刻・早退については、賃金カットなしに認められていた。

③ X2 は、事前の通告に加え、チャート紙にも「組合活動」などと記載し、組合のタクシーチケットにより営業収入の補填をすることがあったが、平成 14 年 9 月に注意指導される前は問題とされた形跡は窺われない。

この点に関連し、被申立人はチャート紙への記載について、乗務終了後に提出されるものであり、チャート紙への記載があったからといって、就業時間中の組合活動を認めたことにはならないと主張する。しかし、チャート紙への記載について平成 12 年頃から主任の職にあった Y10 主任が承知していたところ、Y2 前所長が就業時間中の組合活動についてその都度許可を行っており、Y2 前所長と Y3 所長の時期を通じて Y5 副所長が在任していたことを考えると、時間外手当支払訴訟が提起された平成 14 年 5 月以前に会社が無許可であるとする就業時間中の組合活動を把握していなかったとは考え難い。また、そのような中で、会社が支部長である X1 に対して行った指導は、Y5 副所長が行った平成 14 年 9 月 16 日付け書面及び同月 19 日付け書面による注意の 2 回だけであって、この注意に対して、組合は、同月 27 日付け書面により抗議しているが、組合との協議が行われた形跡はないのであり、また、Y3 所長が解雇後の X1 が出勤してきた平成 15 年 3 月 28 日の X2 とのやり取りの中で就業時間中の組合活動を認めない旨の発言をしたり、同年 9 月 8 日の賃金説明会へ X2 が出席したいと要請したことに対する回答において、就業時間中の組合活動は認められない旨の意思表示をしている中で、組合が会社に同年 7 月 13 日付け書面及び同年 9 月 14 日付け書面により「組合役員の就業中の活動」等について協議を申し入れたのに対し会社が応じた形跡はないのであり、したがって、会社は、無許可であるとする就業時間中の組合活動について相応の措置を取ってこなかったと言わざるを得

ない。

- ④ 営業車両を業務外である組合活動に利用することについては、被申立人が主張するように頻繁ではなく、遅刻・早退の場合には当該時間帯についてはチャート紙の走行実績はなく、営業車両を利用していない。

以上の①ないし④のとおり、会社は、遅刻・早退による場合を含め、X2の就業時間中の組合活動について把握していた。そして、就業時間中の組合活動に対する許可のこれまでの取扱いを厳格にするに当たり、組合に対し十分な説明・協議を尽くさないまま、X2の事前通告に対しては、Y5副所長の注意文書が川崎支部長であるX1に対して2回あったほか、Y3所長の就業時間中の組合活動は認められない旨の一方的な意思表示があっただけで、会社が無許可であるとする就業時間中の組合活動について相応の措置を取ってこなかったのである。これらのことからすると、被申立人が問題として挙げるX2の就業時間中の組合活動については、既に決着済みの問題又は長い間放置しておいた問題を殊更に雇止め理由として取り上げたものであり、したがって、会社の主張は採用できない。

(ウ) 制帽等の不着用

被申立人は、乗務員服務規定において制帽の着用を義務付けているが、X2は無帽警告書を発せられても一向に改めようとせず、制帽着用の指示に対しても全く従おうとしなかったと主張する。一方、申立人は、X2については、平成元年の交通事故の際、川崎営業所長から無帽の許可を受け、主任を通じて制帽を返還したと主張する。

無帽の許可があったか否かは別にしても、前記第1の5の(3)のウの(イ)及び(エ)で認定したとおり、平成7年2月の無帽に対する減給処分が手続上の不備を理由に取り消されたが、その後やり直された形跡は窺われず、Y2前所長の時期には、Y2前所長が立ち話的な口頭注意をしたものの無帽の現認報告はなく、これらのことからすると、平成7年以降平成14年6月までの間、会社においてX2の無帽については特に問題にされてこなかったものと認められる。

しかしながら、前記第1の5の(2)のアないしウ並びに同(3)のウの(イ)、(ウ)及び(カ)で認定したとおり、仮に業務上の負傷に起因する制帽不着用の許可があったとしても、X2の負傷は平成元年と平成7年のものであって、いずれもかなり前の出来事である。もともと会社の就業規則・乗務員服務規定では制帽着用が義務付けられていて、会社の方針としても乗務員

の無帽は認めないというものであるから、会社が満 62 歳以降準社員として再雇用するか否かを判断するに当たり、X2 の制帽の着用状況を改めて確認したとしても不合理なこととは言えない。そうした中、前記第 1 の 5 の(3)のウの(オ)で認定したとおり、X2 は、平成 14 年 6 月以降何回も無帽警告書が交付されているにもかかわらず、同年 7 月 19 日付け書面及び同年 9 月 6 日付け書面で無帽許可を一方的に主張するのみで、無帽警告書を見捨て続けてきたのであり、会社がこのような X2 の態度を問題視したことには理由があると言わざるを得ない。

以上の(ア)ないし(ウ)で見たとおり、これまで問題とされてこなかった無帽営業が突然問題にされた点や本件雇止めの通告の際、X2 の抗議に対して雇止め理由について具体的な説明がなされなかった点には不自然さがないとは言えないが、被申立人が挙げる雇止め理由のうち、休憩取得に関する指示違反と制帽着用義務違反については理由があると認められるのであり、したがって、会社が満 62 歳以降準社員として X2 を再雇用するか否かの判断に当たり、同人が休憩取得に関する指示に従わず、制帽の着用を全面的に拒否していることについて、企業秩序維持の観点から再雇用する乗務員として相応しくないと考えて同人を雇止めにしたことには合理性が認められる。

(4) 不当労働行為の成否

前記(2)で見たとおり、本件解雇及び本件雇止めは、組合と会社とが長期間にわたり対立関係にある中で、時間外手当支払訴訟の提起を契機に会社はその方針と対立する組合活動を強力に進める X1 と X2 を会社から排除しようという不当労働行為意思に基づいて行われたものであると推認される所、本件解雇については、前記(3)のアで見たとおり解雇に合理性が認められず、したがって、X1 が組合活動を行ってきたことを理由とする不利益取扱として労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為であると判断する。

一方、本件雇止めについては、前記(3)のイで見たとおり雇止めに合理性が認められるから、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱に当たらない。

4 救済の方法

前記 3 で判断したとおり、会社が X1 を諭旨解雇したことは不当労働行為に該当すると認められるので、主文第 1 項のとおり命ずることとし、再び同様の行為が繰り返されるおそれがないとは言えないので、主文第 2 項のとおり命ずることとする。

よって、労働組合法第 27 条の 12 及び労働委員会規則第 43 条の規定を適用して、

主文のとおり命令する。

平成 18 年 3 月 31 日

神奈川県労働委員会

会長 小 西 國 友 ⑩

「別紙 略」