

# 命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人

日本交通株式会社

再 審 査 被 申 立 人

X 1

## 主 文

I 本件初審命令主文を次のとおり変更する。

- 1 再審査申立人は、再審査被申立人に対して行った平成14年11月15日付懲戒処分（処分内容は出勤停止7日）をなかったものとして取り扱うとともに、同処分が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。
- 2 再審査申立人は、再審査被申立人に対し、本命令受領後、速やかに下記文書を手交しなければならない。

## 記

平成 年 月 日

X 1 様

日本交通株式会社

代表取締役 Y 1 ㊟

当社が貴殿に対し、平成14年11月15日付で出勤停止7日を命じる懲戒処分を行ったことは、中央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められました。

については、当社は、当該懲戒処分をなかったものとして取り扱い、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

## II その余の本件救済申立てを棄却する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要等

##### 1 事案の概要

(1) 本件は、再審査申立人日本交通株式会社（以下「会社」という。）が、再審査被申立人 X1 に対し、①平成14年10月に行われた日本交通鳥取地区労働組合（以下「組合」という。）の組合役員選挙において、立候補の趣旨を記載した趣意書（以下「本件ビラ」という。）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、及び②定年延長の年齢（58歳）を迎えたのを機に、ハイヤー乗務員からバス営業所雇員への配属を命じたことが、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に当たるとして、平成15年10月24日、鳥取県労働委員会（以下「鳥取県労委」という。）に救済申立てされた事件である。

初審において、X1が求めた救済は、上記①については、それら各懲戒処分の取消と出勤停止期間中の諸給与相当額の支払並びに平成15年7月

3日付け懲戒処分に併せ行われた無線配車停止の間の減収相当額の支払であり、上記②については、配属命令の取消と原職復帰並びにそれまでの間に同人が受け取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の支払である。

- (2) 本件救済申立てについて、初審鳥取県労委は、会社が十分な立証活動を行わなかったことを付言し、平成16年8月10日付けで、上記(1)の①、②のいずれの申立てについても労働組合法第7条第1号に規定する不当労働行為に当たるとして、会社に対し、これらの救済と文書の手交及び掲示を命じた。

なお、上記(1)①に関する救済のうち無線配車停止に対する救済については、X1が経済上の不利益がなかった旨陳述したことから、救済方法としては文書の手交及び掲示のみとした。

- (3) 会社は、これらを不服として、平成16年8月20日、当委員会に再審査を申し立てた。

## 2 争点

本件における争点は、以下の会社の行為がX1の正当な組合活動の故に行われた不利益取扱いに当たるか否かである。

- (1) 平成14年10月の組合役員選挙時の本件ビラ配布に対する同年11月15日付け懲戒処分（以下「11.15処分」という。）

- (2) 乗客等からの苦情による懲戒処分等

ア 平成15年2月19日付け懲戒処分（以下「2.19処分」という。）

イ 平成15年3月11日付け懲戒処分（以下「3.11処分」という。）

ウ 平成15年7月3日付け懲戒処分及び無線配車停止（以下「7.3処分等」という。）

- (3) 平成15年9月21日に実施したバス営業所雇職員への配属（以下「9.21配属」という。）

本件では、これらを通じて、X 1 の平成 1 4 年 1 0 月の組合役員選挙に際しての立候補者としての活動が正当な組合活動かが争われている。

また、(1) の懲戒処分については、その理由とされた X 1 のビラ配布が就業規則に違反する行為か、それとも正当な組合活動かが主要な争点となっている。

(2) の各懲戒処分等については、それぞれ乗客による苦情に係る事実の存否と懲戒事由該当性が主要な争点となっている。

(3) の配属については、その業務上の必要性が主要な争点となっている。

## 第 2 当審における当事者の主張の要旨

### 1 平成 1 4 年 1 0 月の組合役員選挙における X 1 の立候補活動の正当性について

#### (1) 会社の主張

会社と組合は労働条件の維持、改善を図るために、長年にわたって労使協調路線を採ってきたが、そのような中で行った X 1 の活動は、組合の統制違反の分派活動であり、かつ、会社の企業秩序に違反する非違行為であるので、到底正当な組合活動とはいえず、そうである以上、労働組合法第 7 条第 1 号に規定される不当労働行為成立の余地はない。

#### (2) X 1 の主張

X 1 が配布した本件ビラは、組合の役員選挙立候補に際しての候補者の政策提言であり、組合員に対する職場から上がる声をまとめたのアピールであり、組合、会社への問題提起である。

また、本件ビラに名を連ねた X 1 ら 8 名は、役員選挙に立候補して鳥取支部投票総数 1 6 2 票中 1 0 2 票を獲得し、その後、X 1 は大会で副委員長とハイヤー部会長に信任されたものであり、X 1 ら 8 名の活動は分派活動ではない。

## 2 11. 15 処分について

### (1) 本件ビラ配布について

#### ア 会社の主張

X 1 は、平成 14 年度組合役員選挙に立候補し、その選挙活動において、同 14 年 10 月 16～18 日及び同月 21 日にかけて、無許可で会社施設内において、本件ビラを配布し、演説を行った。

また、タコメーターのチャート紙をみれば、選挙活動時はあまり X 1 のハイヤーが走行していない実態が認められ、会社の業務に支障を来したといえる。

この X 1 の行為は、会社の就業規則第 53 条及び第 54 条に抵触する非違行為であり、会社の施設管理権を侵し、また、従業員の職務専念義務にも違反するものである。

#### イ X 1 の主張

選挙活動のうち、投票依頼は、(組合員が) 業務中であっても会社の業務に支障を来さずに行えるものであることから、会社に許可申請は出していない。

また、タコメーターのチャート紙の一日だけの実績を捉えて、選挙期間中ということで業務に支障を来したと言うのは、会社のこじつけと偏見である。

なお、選挙活動において、演説に代わるものとしてビラを配布しており、演説は一切やっていない。

### (2) 会社からの警告

#### ア 会社の主張

X 1 は、平成 14 年 10 月 18 日、事務所で Y 2 ハイヤー営業課長に本件ビラを配布したので、同課長は「やめなさい」と警告したが、X 1 は、その警告を無視した。

また、X 1 が、会社の再三再四にわたる警告を無視し、ビラ配布や演説を行っていたのは事実である。

イ X 1 の主張

平成14年10月18日、X 1 は、Y 2 課長に本件ビラを手渡したが、その際警告を受けた事実はない。X 1 のビラ配布は、同日までに終わっており、X 1 は、同月22日の事情聴取で初めて選挙活動について会社側と面談したのであるから、会社が再三再四、X 1 に警告を発するなどあり得ない。

(3) 11. 15 処分の妥当性

ア 会社の主張

①X 1 は、ビラ配布の事前許可制を採る会社の就業規則を初めて踏みにじたこと、②本件ビラ配布が4日間にも及んでいること、③同配布により会社の業務を侵害したこと、④再三再四にわたる会社の警告を無視し、改悛の情が認められないこと等から、企業秩序侵害の程度はかなり重く、7日間の出勤停止処分はむしろ軽いくらいである。

また、本件ビラ配布について、X 1 のみを懲戒処分に処した理由は、X 1 の他に本件ビラを配布した者がいたかどうか、本件ビラにX 1 と連記している他の7名の役員立候補者も調査したが、本件ビラ配布の確認がとれなかったためである。

イ X 1 の主張

本件ビラにX 1 と連記している他の7名の役員立候補者も本件ビラを配布したが、X 1 以外の者は処分されておらず、11. 15 処分は、選挙活動の中心となったX 1 を狙った不当労働行為に該当する。

3 2. 19 処分について

(1) 会社の主張

平成15年1月26日の日曜日に、X 1 は、鳥取市浜坂に居住する Z1

(以下「乗客 Z1」という。)を市内浜坂小学校から鳥取駅まで乗せたが、①その際、最短コースではない道順を選択し、かつ、②乗客より料金とは別に500円を徴収し、これを会社に報告しなかった。会社は、乗客 Z1 より、これらの点の苦情を受けて、事実を確認した上、出勤停止14日の処分にしたものである。

①の走行コースの選択については、(ア)平成15年1月26日は日曜日であり、鳥取では日曜日に道路が渋滞することはあり得ないし、(イ)仮に、渋滞していて通常コースを使用しない場合には、お客様の同意を得なければならないが、X1はこれを得ていない上、(ウ)距離も、実測すると最短コースとは400メートルの差がある。

また、②の500円の徴収については、後日、会社が、乗客 Z1 からの連絡を受けて確認した結果、乗客 Z1 がコーヒーをシートカバーにこぼし、謝罪したところ、X1がクリーニング代として「500円くらいもらったらいいですな」と言ったことが判明した。苦情を言って来たお客が、チップをやったとって電話をかけてくるはずがない。

なお、会社の就業規則、ハイヤー乗務員サービス規定にも、不当な料金を請求し又は受け取ってはならない旨明確に規定されており、会社の就業規則では当該違反については懲戒解雇の一事由ともされており、14日間の出勤停止処分はむしろ軽すぎるくらいである。

## (2) X1の主張

①の走行コースについては、(ア)時間距離併用料金を使用していることから、道路事情によっては料金が夜間料金に匹敵することがままあるし、通常でも、考え得る3コースのうち当該コースを通る乗務員は多い、(イ)会社の乗務についての訓練では乗客にコースを尋ねるよう指導を受けるが、余程コースに自信がない時以外はどの乗務員も、走行コースはほとんど尋ねない上、この日は終始メールを打ち続ける客に敢えて邪魔

しないように気を使ったものであり、意図して割高な料金を取ろうとしたものではない、(ウ)最短コースと比べ、実測値の距離の差は400メートルもないのであるから、会社の主張は理由がない。

また、②の500円の徴収については、シートカバーを汚した謝意をチップとして乗客 Z1 から受け取った。車で走行中に両手でメールを打てば、コーヒーはこぼれるわけで、それを少々語気を強めて注意したことが後に料金の割高感と併せてクレームとなったと思料される。

会社が氏名、住所を明らかにしない乗客 Z1 は、本件の翌1月27日に電話してきたのに、来社したのは2月9日と遅い。会社と乗客 Z1 とのやりとりには作為の疑義がある。

#### 4 3. 1 1 処分について

##### (1) 会社の主張

喫茶育美の店主から、X1が高齢のお客様の荷物も持たず、ドアサービスもしなかったという苦情の電話を受けたので、X1から事情聴取したところ、本来は車両の側方で待つことになっているのに、同人が車内に待機していたため、お客様が出てきた時にドアサービスが間に合わなかったことが判明した。

このことは、ハイヤー乗務員サービス規定に抵触する非違行為であることから、懲戒処分として下車勤務1日間としたが、軽すぎるくらいである。

##### (2) X1の主張

ドアサービスを行わなかったのは、運転席のドアを開けて外に客を迎えに行こうとしたところ、対向車が3台、駐車車両の間を縫って向かってきたのでドアを開けることができなかったものである。

#### 5 7. 3 処分等について

##### (1) 会社の主張

メンバーズルームブーケの店主から、X1は、暴言を吐く等インター



ホンでの対応が悪く、ドアサービスもせず、接遇が大変悪かったとの苦情の電話を受けた。これについて、会社がX1及び同店にいた会社のハイヤー乗務員X2から事情聴取したところ、X1の行為は、ハイヤー・タクシー乗務員サービス規定に抵触する非違行為であることが認められたため、懲戒処分として出勤停止1日間に処し、これとは別に業務命令として無線配車停止とした。

(2) X1の主張

会社は、X1が暴言を吐いたとするが、インターホンで話し中に先方の受話器が切れたものであり、暴言は会社の捏造である。

また、X2は、X1と話をしていないとするが、X2との会話中に客が乗車してきたものであり、X1が、過去にX2の料金不正割引を注意した経緯から、X2はX1に対し怨恨がある。

なお、無線配車停止は懲戒処分ではないというものの、無線配車が8割以上を占める地域性から、その停止は実質上重すぎる処罰となる措置である。

6 9. 2 1 配属について

(1) 会社の主張

会社の選択定年延長制度では、「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」（組合との定年延長に関する協定書）となっている。そして、会社がX1に対し、バス雇傭員への配属の措置を採ったのは、X1の接客態度が悪いただけでなく、過去4年間に有責事故9件と、次に事故の多い人の倍近い件数であり、かつ、会社に事故報告しないというハイヤー乗務員サービス規定に違反する非違行為があり、ハイヤー乗務員としての適性を欠いているからである。

(2) X1の主張

会社は、X1の事故件数が9件で多いとするが、そのうち、報告義務

違反とする4件は、整備管理者が処理して済ませるような内容である。

また、事故は多少の差異はあれ、乗務員は皆とってよいほど起こしているが、X1自身は、人身事故や重大な事故を起こしたことはこれまでにない。

X1よりも重大な事故を起こした者が、これまでバス雇員への配属をされたか、会社は立証すべきである。

### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者等

##### (1) 会社

ア 会社は、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・タクシー業）及びそれに関連する各種事業等を営む株式会社である。

また、会社は、鳥取自動車株式会社（以下「鳥取自動車」という。）、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など系列6社で構成するグループの代表企業である。

イ 会社と鳥取自動車に係る法人登記（平成16年4月現在）によると、会社は設立昭和23年、資本金2億5875万円で、一方の鳥取自動車は設立昭和28年、資本金1000万円であって、いずれも一般乗用旅客自動車運送事業（ハイヤー・タクシー業）を営む株式会社である。

また、両社の本店所在地は、会社の所在地であり、かつ、両社の役員構成は、会社は代表取締役1名、取締役3名、監査役2名であるのに比べ、鳥取自動車は取締役1名が少ない以外、全て同一メンバーが兼務している。

ウ X1に対する、前記第1の2の(1)及び(2)の懲戒処分に係る各懲戒命

令書は、両社の役員を兼務する常務取締役名により、また、同2の(3)の就労職種をバス営業所雇員に、就労場所を鳥取バス営業課とする9.21配属の通知書は会社の労務課長名で、各々交付されている。

エ 会社と鳥取自動車では、従業員に対する就業規則、ハイヤー・タクシー乗務員サービス規定は共通のものを適用している。

オ X1の行った本件初審救済申立てに対する会社の意向を体した代理人弁護士作成の答弁書において、会社は、自らがX1を各懲戒処分等に付したこと及びハイヤー乗務員からバス営業所雇員に配属したことは認めた上で、その余のX1の主張は争うとしており、さらに、会社は、再審査申立てにおける準備書面で、会社が各懲戒処分等及び9.21配属を行った事実を認めている。

また、X1が、会社を被申立人としたことに対し、会社は、本件初審及び再審査における審査において、一貫して会社自ら本件の当事者として対応しており、再審査結審までの間、当事者性を争う主張は行っていない。

## (2) X1等

X1は、平成11年7月、会社の系列6社の一つである鳥取自動車にハイヤー乗務員として入社し、ハイヤー乗務に従事していたが、定年延長となる年齢である満58歳を迎え、同15年9月21日以降、同月11日付け業務命令により鳥取バス営業課へ配属され、今日まで会社のバス営業所雇員として勤務している。

会社のほか系列6社には、それら7社の従業員で組織する日本交通鳥取地区労働組合（以下「組合」という。）があり、その組合員数は、同年3月現在で767名である。組合は、上部団体と共に会社及び系列6社と労働協約の基本協約を締結するとともに、後記3の(3)ア認定のとおり、定年延長に関する協定書を締結している。

なお、上記基本協約において、ユニオン・ショップ制の定めがあり、X1は、同11年7月に入社し、入社後2か月の試用期間を経て組合に加入して以来、組合の組合員である。

## 2 X1の組合活動

(1) X1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（以下「支部」という。）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) X1は、平成12年11月に職場委員（中央委員でもあった）に就任した後の春闘において、大幅な賃金減額となる会社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) X1は、支部段階での情報を一般組合員に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用できなくなったことから、この方法も採れなくなった。

(4) 平成14年10月、X1は支部の次期組合役員選挙に立候補することとし、選挙活動に当たり、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し、ビラの作成、配布を行うこととした。

(5) かくして、X 1 は、平成 14 年 10 月 9 日付けで、「日交労組 2 年の（私的）総括と立候補の趣意」と題する本件ビラを作成し、これを同年 10 月 16 日から同月 18 日にかけて、組合役員選挙にかかる選挙活動の一環として、会社の浜村、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配布した。

本件ビラには、要旨、「1, はじめに」と題して、①労働者の生活権を将来にわたり確保することは、労働組合の大命題であるが、現下の組合活動の実態は、組合員を守るという絶対観が希薄で、会社の不況妄動にその実態を厳格に精査もせず安易に迎合し、組合は今時春闘では 15～35% という賃下げを容認した、②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、極めて自然な帰結であると記載され、続いて「2, 取り組みの具体」として、①会社への事前協議制の徹底、②交渉履歴と協定書、覚え書き等の明記、③職場、組合員に軸足を向けた活動の徹底、④ハイヤー、バス事業での乗務員（組合員）有為という、全社的意識付の徹底：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こと、⑤組合役員は仕事と組合活動のスペシャリストたれ、⑥組合費の適正使途と見直し、⑦情報開示と説明責任の徹底、⑧労使の対等性と、競争共栄的対峙：労使は車の両輪の関係であり、きちっとした対抗軸をもって、バランスも要求されること、などの内容が記載されており、本件ビラの末尾には X 1 の名前の外 7 名の氏名が記されていた。

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 日に行われた支部組合役員選挙は、定員 8 名に対

し、本件ビラに名を連ねた8名と対立する候補者6名が立候補した。その結果、X1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X1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、翌月開催された組合の定期大会で承認された。

- (7) X1は、平成15年2月に、春闘の要求骨子の提案、説明を行い、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各支部、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、会社の営業方針や合理化等について課題を列挙している。

さらに、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、会社が裁定を行う前に、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処分についても、同様に扱うこと、③

会社から許可を得て設置されている組合掲示板は、会社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本件ビラ配布に対する懲戒処分（11.15処分）

ア X1は、前記2(5)のとおり、本件ビラ配布を行った。

イ 会社の就業規則第53条では、従業員が会社施設内で組合活動のため集会、演説及び印刷物の配布などをする場合は、あらかじめ会社の許可を受けなければならない旨規定している。しかし、X1は、これまでの組合役員選挙の際、組合が、会社にこの許可申請を出したことはなかったことから、平成14年10月の組合役員選挙活動における本件ビラ配布も黙認されるものとして、会社に許可申請しなかった。

ウ 平成14年10月22日、X1は、会社会議室内において、会社のY3労務課長、Y2課長、Y4営業係長及びY5営業主任から、本件ビラの配布について、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、会社側は、①本件ビラの内容が会社を誹謗中傷しているとして、その記述の撤回と、②同ビラの配布は、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、本件ビラの中で、「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。

X 1 は、表現は適切であると釈明したが、押し問答をし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、十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会社に提出した。

また、②について、X 1 は、(ア)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、(イ)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、を記載した書面を会社に提出した。

この件で、会社のX 1 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。

エ 前記2の(6)のとおり、X 1 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。

オ 平成14年11月2日、会社は、X 1 が提出した顛末書記載事項の疑問点について文書照会を行った。

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。」旨が記載されていた。



カ 平成14年11月15日、会社は、X1を、出勤停止7日間の懲戒処分（11.15処分）とした。

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条第18号に該当する。」旨を記載すると共に、「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。」旨が記載されていた。

なお、本件ビラに名前を記した者は、X1と同様に同ビラ配布を行ったが、会社から事情聴取を受けたり、懲戒処分を受けたのはX1のみであった。

キ X1が本件ビラを配布した期間中である平成14年10月16日付けのチャート紙では、13時30分過ぎから翌日0時30分までの間に、7回走行した記録が認められ、客は5回乗せ、1乗務の合計走行距離は36キロメートルであった。

また、上記勤務日と同じ就業時間帯であるとして会社が提出した同年

1 1月9日付けのチャート紙では、12時過ぎから翌日2時までの間に、12時45分頃から13時45分頃まで、16時50分頃から17時20分頃まで、19時30分頃から20時30分頃までの時間を除き、断続的な走行の記録が認められ、客は27回乗せ、1乗務の走行距離は168キロメートルであった。

(2) 乗客等からの苦情による懲戒処分等

ア 平成15年2月19日付け懲戒処分（2. 19処分）

(ア) 平成15年1月27日、この前日のX1の乗務したハイヤーの乗客Z1から会社に、X1の走行経路と運賃以外の500円の金銭授受について、電話による苦情があったが、その経過は次のとおりであった。

同月26日、X1は、乗客Z1を浜坂小学校から乗せ、市の中心部を迂回して道幅の広い内環状線から、梶川通りを経て鳥取駅に到着した。この場合、会社では、同小学校から大森神社入口交差点まで直進して同交差点を右折、大森通りをそのまま寿町交差点まで直進し、梶川通りを経て鳥取駅に至るコースが一般的であるとされていた。

X1は、実際の走行経路のほか、上記一般的であるとされる経路ともう1つの経路を知っていたが、缶コーヒーを飲みながら乗客Z1がメールを打っていたため、これらのうち、経路選択について乗客Z1に尋ねることなく、自分の経験から交通事情を勘案し、当日最短時間で鳥取駅に到着すると予想した経路を走行した。

料金支払の際、乗客Z1は、走行中にコーヒーをこぼしてシートカバーを汚したことをX1に謝った。X1は、乗客Z1に「500円位もらったらいいですな」と言い、乗客Z1は、料金に500円を加算の上支払った。

X1は、料金1600円とは別に受け取った500円の金銭授受を会

社に報告しなかった。

- (イ) この件について、X1は、同年2月5日付けで会社に報告書を提出したが、会社は、同月9日、乗客 Z1 から営業所において事情を聴き、書面を徴した。同書面は、会社名の印刷された野紙が使用され、乗客 Z1 からみた本件の顛末が記載されていた。

両者の書面によると、X1の報告書では、X1が運賃とは別に授受した500円は、コーヒーでシートカバーを汚した乗客 Z1 の謝意であるとし、一方の乗客 Z1 が書いた書面には、①走行コースの選択については、行き先を告げたら、X1から「はい」と言われただけ、②500円については、チップとして渡すなら、最初に2000円位出して「つりはいい」と言うところだが、X1の要求によりクリーニング代と解釈し、支払った旨記載されていた。

- (ウ) 同月19日、会社は、X1を出勤停止14日間の懲戒処分（2. 19 処分）とした。

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条第2号に違反し、就業規則第119条第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直し、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。」旨を記載していた。

(なお、本命令書末尾に「ハイヤー・タクシー乗務員サービス規定(抜粋)」を添付し、本命令書に関連した会社の同規定各条文を示す。)

(エ) 前記2の(7)認定のとおり、X1が企画した職場集会を開催するため、X1は、会社に対して同年2月23及び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、X1は、上記懲戒処分の期間中であつたので、支部メンバーと相談し、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日付け懲戒処分(3.11処分)

(ア) 平成15年1月30日、喫茶育美の店主から、喫茶に来店していた高齢のお客様が荷物を持って出て行ったのに、迎車して待機していたハイヤーの運転手はこれを目撃しながら下車せず、荷物も持って上げず、ドアサービスもしなかった、との苦情の電話があつた。

会社は、店主及びX1に事情聴取し、また、会社のY4係長が現場を確認した。

X1は、事情聴取において、下車してドアサービスができなかったのは、車内に待機していた折、駐車中のX1の車と道路反対側の駐車車両の間を3台の対向車がこちらに向い走行してきたため、運転席側のドアを開けることができなかった旨述べた。

なお、乗客は、同店から迎車を依頼する高齢の女性で、会社の常連客であつた。

(イ) 平成15年3月11日、会社は、X1を、下車勤務1日間の懲戒処分（3.11処分）とした。

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条第2号並びに同44条7項に違反し、就業規則第119条第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直すよう猛省されるよう申し添える。」旨を記載していた。

ウ 平成15年7月3日付け懲戒処分等（7.3処分等）

(ア) 平成15年6月23日、メンバーズルームブーケの店主から、X1は同店に迎車した際、インターホンでの応対が悪く、お客様へのドアサービスもなく、接遇が大変悪かった、との苦情の電話があった。

(イ) この件について、X1は、同年7月1日付けで顛末書を提出し、ドアサービスに関し、下車せずに後部座席ドアを開けたままにして、乗客が店から出て来る前からX2と話をしていたところ、その間に乗客が乗車したとし、一方、乗務員X2は、同年12月2日付けで報告書を提出し、「日時は忘れましたが」と断ったうえで、自分は車に近づいてX1と話

しをしていない、と記載した。

(ウ) 平成15年7月3日、会社は、X1を出勤停止1日間の懲戒処分及び無線配車停止（7.3処分等）とした。

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条第2号並びに同41条第2号に違反し、就業規則第119条第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、さらに、「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。」旨を記載していた。

なお、X1に対して採られたこの無線配車停止の措置は、会社においては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。

エ 平成15年7月14日、X1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、組合執行委員長にあてて、「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、本人に役員を辞退するよう申し入れたが、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。

同年8月6日、組合は、岡山県で開催された交通労連の労働講座に参加した中央委員を集め、急遽、臨時中央委員会を開き、X1の権利停止処分を決定した。

### (3) バス営業所雇傭員への配属（9. 21配属）

ア 「会社ほか系列6社代表」としての会社と、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、平成2年11月2日付けで定年延長に関する協定書を締結した。同協定書では「会社ほか系列6社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とは、定年延長に関する団体交渉を行い、現行定年延長実施要領を改定することに合意したので、ここに協定書を作成して双方確認する。尚、本改定定年延長（満61才定年）の実施は平成3年4月1日とする」とされ、同3年4月1日付け定年延長実施要領の1では「定年延長制度の定義」として、「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。」と定められた。

イ 会社は、X1に対し、平成15年9月11日付けの労務課Y3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」と記載されていた。

なお、この職場は、X 1 のほかは臨時雇用員やパート職員のみが配属されているため、この職場における組合員はX 1 のみであった。

ウ X 1 の関係した交通事故等の9件について、各事故（記録）報告書に記載された概要は、次のとおりである。

なお、同報告書は、事故1件ごとに作成し、鳥取自動車の運行管理者等とX 1 が連名で署名押印し、同社に報告しているものである。

① 平成12年3月19日

一時停止の十字路から発進したところ、左方向から直進してきた車の側面に衝突した物損事故で、事故原因はX 1 の左方確認不十分によるもの。

② 平成12年4月2日

客を乗せて走行中にX 1 は、助手席に落ちた物を拾おうとして、道路脇電柱の支線に衝突した。事故原因はX 1 の脇見運転によるもの。

③ 平成13年7月15日

客を乗せて走行中にX 1 は、合流地点で一時停止後発進したところ、斜め後方から当て逃げされた。事故原因は、当て逃げ車の過速度によるものとみられる。

④ 平成13年11月上旬

立川営業所で後退中、待合の表壁のトタン部分に軽触。その場では、損傷は視認できず、報告しなかった。その後、数ミリの擦過傷を11月30日に指摘されたもの。



⑤ 平成13年11月中旬

迎車中、後部バンパーに接触されたが、ウレタンバンパーに損傷なく、報告しなかった。その後、塗装剥離と左バンパーのシャーシボデーが変形しているのを11月30日に指摘されたもの。

⑥ 平成14年8月23日

同年7月上旬頃にホーンキャップが経年変化で硬化し、亀裂が入ったが、X1は取り替える必要はないと判断した。その後、8月22日の車検で指摘されたもの。(修理見積金額7,870円)

⑦ 平成14年8月23日

右後部のフェンダーの損傷。X1は以前からのものだと主張した。上記の車検で、併せて指摘されたもの。(修理見積金額5,000円)

⑧ 平成15年7月17日

左側方ドア下部に横向きに擦過傷。X1は擦過事案の記憶がないと主張した。

⑨ 平成15年8月8日

本社タワー駐車場にて、接触を回避するためX1の車が後退したところ、接触した。X1の運転ミス。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 会社の当事者性について

X1は、本件救済申立ての対象とした本件各懲戒処分等及び9.21配属を受けた時点では鳥取自動車の従業員であるところ、会社を相手として鳥取県労委に対し本件救済申立てを行っており、他方会社は、この点を特に争うこともなく、被申立人として初審の審査に対応し、さらに、初審命令に不服であるとして本件再審査申立てを行っている。会社の当事者性について初審命令は特段の判断を示していないが、念のため、会社の当事者

性について、以下判断する。

前記第3の1の(1)、同3の(1)ウ、カ、同(2)ア(ウ)、同(2)イ(イ)、同(2)ウ(ウ)及び同(3)ア、イ認定のとおり、本件各懲戒処分等及び9. 2 1配属との関連での会社と鳥取自動車との関係については、以下の事実が認められる。

- ① 会社は、本件初審における答弁書及び再審査における申立書及び準備書面において、会社がX 1を本件各懲戒処分等に付したこと及び9. 2 1配属をしたことを認めていること。
- ② 両社の役員を兼務する常務取締役名で本件各懲戒命令書を、また、会社の労務課長名で9. 2 1配属の通知書を各々交付していること。
- ③ 会社は、「本件懲戒処分の根拠」として、会社の就業規則び会社、鳥取自動車及び中央タクシー株式会社3社連名のハイヤー・タクシー乗務員服務規定を証拠として提出していること。
- ④ 本件ビラ配布に関し、会社の労務課長及び営業課長らが複数日、長時間にわたる事情聴取をX 1に対して行ったこと。
- ⑤ 会社は、系列6社とともに組合と労働協約としての基本協約を締結するなか、「会社ほか系列6社代表」として、組合らと定年延長の労使協定を締結していること。
- ⑥ 会社は、初審及び再審査を通じ、本件審査において、自ら本件の当事者として対応しており、再審査結審までの間、会社は当事者性の適否等に関する主張や立証は行っていないこと。

そうすると、鳥取自動車の親会社の立場にある会社は自らの名において、自ら有する人事権限を行使してX 1に本件各懲戒処分等に付したこと及び9. 2 1配属をしたものと認めるのが相当である。

以上からすると、X 1がした本件各懲戒処分等及び9. 2 1配属に係る不当労働行為救済申立てについて、会社は労働組合法上の使用者として当

事者性を有するものと解される。

## 2 X 1の組合活動が分派活動であるとの会社の主張について

会社は、X 1の行った組合活動は組合に対する分派活動であり、正当な組合活動とは認められないのであるから、そもそも不当労働行為は成立しないと主張するので、以下判断する。

X 1は、前記第3の2の(1)ないし(3)認定のとおり、平成12年10月に組合役員選挙に立候補し、支部の職場委員、さらに中央委員に選出され、その後の春闘においては、各職場を回り、組合員に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い、組合掲示板に春闘時の支部情報等を独自に掲示した。このようなX 1の活動は、組合役員として、各職場の組合員に支部の活動等について情報宣伝を行うものであり、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であるから、組合に対する分派活動ということはできない。

また、同2の(4)及び(5)認定のとおり、X 1は、平成14年10月の組合役員選挙においては、これに立候補して、労働組合のあり方に関する立候補者としての考えを表明した本件ビラを職場において配布したが、この活動も、組合役員選挙における立候補者の言論活動として行われたものであるから、組合に対する分派活動に当たらないことは明らかである。

したがって、X 1の上記活動が分派活動として正当性がないとの会社の主張は認められない。

## 3 11. 15処分について

### (1) 本件ビラ配布行為の懲戒処分事由

会社は、平成14年10月の組合役員選挙に関するX 1の本件ビラ配布活動等が会社の就業規則の懲戒処分事由に当たると主張するので、以下判断する。

#### ア 懲戒処分事由

X 1 のビラ配布行為については、前記第 3 の 3 の(1)カ認定のとおり、1 1. 1 5 処分の懲戒命令書では、会社施設内での集会、印刷物の掲示・配布等につき許可制を定めた「就業規則第 5 3 条に違反し、同第 1 1 8 条第 1 8 号に該当する」とされているとおり、処分当時に懲戒処分事由とされたのは、施設管理上の許可を受けずにビラ配布を行ったことであつた。

しかし、会社は、本件再審査申立て後、本件ビラ配布に当たって、X 1 には会社の就業規則第 5 4 条に規定する職務専念義務違反があつたとして、これを懲戒処分事由として付加している。懲戒命令書に示されていない事由を本件審査において懲戒処分事由として主張することが許されるかについては疑問はあるが、以下、会社の主張するそれぞれの懲戒処分事由に理由があるかみることにする。

#### イ 懲戒処分事由の特定

本件ビラ配布活動について、X 1 は、①平成 1 4 年 1 0 月 1 6 日から同月 1 8 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、②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つたことを認めているが、前記第 3 の 3 の(1)カ認定のとおり、1 1. 1 5 処分に係る懲戒命令書には、X 1 が本件ビラを配布した場所及び配布した日時の特定がなされていない。

また、会社は、X 1 が就業時間中に演説を行ったとするが、X 1 が演説をしたとする具体的な立証はなく、当該懲戒命令書でも処分事由とはされていない。

#### ウ 本件ビラの内容

1 1. 1 5 処分に係る懲戒命令書には「会社を誹謗中傷する内容を含むビラを配布した」とされているが、前記第 3 の 2 の(5)認定のとおり、平成 1 4 年 1 0 月 9 日付けで X 1 が作成した本件ビラには、執行部が労

働条件の交渉において会社に安易に迎合しているとの批判等が記載されているが、上記2のとおり、これは組合役員選挙の中で、組合が労働条件の維持向上や労使関係の運営に関し執るべき方針について立候補者としての意見を述べたものであり、そのようなものとして許される範囲内の表現に止まり、個人を甚だしく誹謗中傷したり、違法不当な行為や分派活動を煽り唆す等の不穏当な内容を含むものとは認められない。

また、本件ビラには、会社に関して問題とされた部分が2箇所認められるが、そのうち「会社の不況妄動」という表現については、誹謗中傷というには余りにも具体性を欠き、漠然としており、また、「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」という表現については、会社管理者らの接し方に関するX1らの主観的印象を述べたもので、誹謗中傷とまではいえない程度の表現というべきである。

#### エ 本件ビラ配布の態様

会社は、前記第3の3の(1)キ認定のとおり、X1の本件ビラ配布期間中のうちの1日及びその他の同じ就業時間帯で乗務した日(1日)の乗務を記録したタコメーターのチャート紙2枚を提出し、X1が就業時間中にビラ配布を行ったこと、そのため、会社に業務上の具体的な支障が生じたことが明らかであると主張する。

そこで、同チャート紙をみると、確かに選挙活動期間中の乗務日である平成14年10月16日について走行距離は、他の同じ就業時間帯での乗務に比べ短いことが窺われるが、会社からは、このX1の2乗務日だけのチャート紙が提出されたのみであり、X1が就業時間内に本件ビラ配布をしたことを認めるに足りる証拠はなく、また、本件ビラ配布によって会社の業務に支障を来したとの具体的な立証もない。

#### オ 会社の警告

会社は、X 1 の本件ビラ配布に対し、再三再四にわたり、又は、平成 1 4 年 1 0 月 1 8 日に Y 2 課長が X 1 に警告を行ったと主張するが、これを認めるに足る具体的な立証はない。

以上からすると、X 1 がした本件ビラ配布行為は、会社の許可を得ずに会社の施設内で行われたものであり、形式的には、会社の就業規則第 5 3 条に規定する禁止事項に該当するともいえなくもないが、本件ビラは、組合役員選挙における立候補の趣意書であって、上記ウのとおり、その内容は、会社への誹謗中傷を含むものとまではいえず、また、会社の業務に具体的な支障を与えることなく、平穩裡に本件ビラが配布されたものと認められ、会社内の職場規律を乱した事情は窺えないのであるから、この行為を職場規律維持の観点から定められた同規定に実質的に違反するものとはいえない。

また、会社は、X 1 のビラ配布の態様を明確に把握しないまま 1 1 . 1 5 処分を行ったものと認められ、会社が業務に支障を来すとして本件ビラ配布に対して警告や注意を行ったといった具体的な立証はなされていないことから、会社の就業規則第 5 4 条に規定する職務専念義務違反があったとする会社の主張も認めることはできない。

## (2) X 1 の組合活動についての会社の意識

### ア X 1 の事情聴取

前記第 3 の 3 の (1) ウ認定のとおり、会社は、平成 1 4 年 1 0 月 2 5 日の組合役員選挙の直前である同年 1 0 月 2 2 日から 2 4 日まで、会社は連日各々 8 時間、3 時間、2 時間にわたる X 1 からの事情聴取を行ったが、本件ビラ配布について、そのような長期間にわたり聴取しなければならないような特段の事情は窺えない。

そうすると、当該事情聴取は、組合のあり方を批判し、会社との対峙を説く X 1 を嫌悪し、同人の組合役員選挙活動を妨害するという会社の

意図が含まれていたものと推認できる。

#### イ 会社からの文書照会

前記第3の3の(1)オ認定のとおり、X1が、ハイヤー部会長に就いた直後の平成14年11月2日、会社は、X1に文書照会をしたが、その文書中には、「X1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X1さんの姿勢では対立のみが生じて、組合員のためにならない」旨X1の組合活動を批判する内容が含まれていたことが認められる。

#### ウ X1のみに対する処分

前記第3の2の(5)、3の(1)ア及びカ認定のとおり、会社は、ビラに連記したX1以外の7名の役員立候補者も本件ビラを配布したにもかかわらず、他の7名から事情聴取をしたことの有無は窺われず、ハイヤー部会長に就任していたX1のみに対し、本件ビラ配布を理由として11.15処分に付している。

#### エ 組合役員選挙

前記第3の2の(6)認定のとおり、平成14年10月25日に行われた組合役員選挙において、役員の定員8名に対し、X1とともに本件ビラに名を連ねた8名と対立する候補者6名の計14名が立候補したが、その結果、X1側の立候補者8名のうち6名が当選した。

このように、組合のあり方を批判し、会社との対峙を説くX1及びこれに賛同する組合員らが、組合支部役員選挙で役員の多数を占めることとなったことから、11.15処分当時会社はX1らの行動には強い懸念をもっていたことと推認できる。

### (3) 11. 15 処分の不当労働行為該当性

上記(1)のとおり、X1の本件ビラ配布は、会社施設内でのビラ配布について許可制を定める会社の就業規則第53条には形式的に違反するものの、実質的に違反するとまではいえないこと、本件ビラ配布によるX1の職務専念義務違反等の会社の主張については、これを認めるに足りる立証はなされていないこと、一方、上記2のとおり、X1は平成12年10月以来、春闘や組合支部役員選挙において組合の従来のあるあり方を批判し、会社との対峙を説いて組合役員に当選したところ、上記(2)のとおり、会社は、X1のこのような正当な組合活動を注視し、強い懸念をもっていたことが認められる。

これらのことからすると、11. 15 処分は、X1の正当な組合活動を嫌悪してなしたものとわがざるを得ず、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに当たる。

### 4 2. 19 処分について

#### (1) X1が選択した走行コースについて

前記第3の3の(2)ア(ア)認定のとおり、平成15年1月26日、X1は、乗客Z1を乗せ、一般的なコースの大森通りを通らず、道幅の広い内環状線を選択し市の中心部を迂回した。このことについて、会社は、①鳥取では日曜日に渋滞することはあり得ず、X1の走行したコースは不適切なものであった、また、②会社のハイヤー・タクシー乗務員サービス規定で定めた乗客に経路選択の要望を聞かなかったことも問題である、と主張する。

しかしながら、①道路の混雑状況は時々刻々と変化するものであり、コース選択は道路事情、地理等を熟知した乗務員に一定程度任されているものと考えられること、②X1が乗客Z1に3つのコースに対する要望を尋ねなかったのは、乗客Z1がメールを打っていたことにも原因の一端があるといえることを考えると、X1は意図的に料金が高くなるコースを選択



したものとは認め難く、これが直ちに懲戒処分事由に該当するとは認められない。

(2) 乗客 Z1 からの金銭授受について

前記第3の3の(2)ア(ア)、(イ)認定のとおり、乗客 Z1 からの金銭の授受について、X1は、平成15年2月5日付けX1の報告書で、乗客 Z1 から受け取った500円は乗客 Z1 の謝意によるものとしているが、乗客 Z1 は、X1の走行コースの選択に加え、料金以外の金銭を支払ったことに疑問を感じ、乗車した翌日(同年1月27日)、会社に苦情を申し出ており、また、同月9日付けの乗客 Z1 作成の書面では、X1から要求されクリーニング代と解釈して500円を支払ったとしていることからすると、当該500円は、X1が主張するような、乗客 Z1 がチップとして自発的に支払ったものとは認め難い。

そうすると、当該500円を授受後、X1がクリーニング代としてこれを費消し、あるいは自らシートカバーを洗浄したことを認めるに足る証拠がない本件にあつては、会社が、乗客 Z1 から500円を受け取ったX1の行為を、会社の就業規則第119条第9号「乗客より正規の料金を受け取らず、又は不当な料金を請求し又は受け取ったとき」に当たるとしたことに特段の誤りはない。

(3) 2. 19 処分の不当労働行為該当性

前記第3の3の(2)ア(ア)認定のとおり、X1の乗客 Z1 からの金銭授受をみると、①乗客 Z1 がシートカバーに汚したことに對しX1が「500円位もらったらいいですな」と述べて、自ら金額を示して500円を受け取っていること、②X1は、当該授受について会社に報告を行わずこれを自ら取得しており、(会社は2. 19処分の処分事由とはしていないが、)当該X1の行為は、会社の懲戒処分事由(降転職又は出勤停止)を規定した就業規則第117条第14号「業務に関連して得た金品を会社に届出な

いで自由に処置したとき」にも該当する非違行為であること、③ハイヤーの料金は公定されたものであり、これの違反は、会社の信用を著しく毀損することになると推認できること、④乗客 Z1 の苦情に至る経緯には、同人自らの不注意でシートカバーを汚したことに原因があったとしても、同人の苦情を招いたことで、現に、会社は当該 X 1 の行為により信用を毀損されたことからすると、会社が、当該 X 1 の行為に対して、出勤停止 14 日間という厳しい態度をもって処分したとしてもやむを得ないものといえる。

よって、会社が、また、当時 X 1 の組合活動を注視ないし嫌悪していたことが推認できるとしても、2. 19 処分には理由があり、その処分の程度も相当性を欠くとまではいえないことから、同処分は労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いには当たらない。

#### 5 3. 11 処分について

会社は、3. 11 処分は、乗客が高齢で荷物を持っていたにもかかわらず、X 1 が荷物を持たず、ドアサービスもしなかったことによるものであると主張するのに対し、X 1 は、規定どおりのドアサービス等をできなかったのは「対向車が来たためドアを開けられなかった」もので不可抗力である旨主張する。

会社のハイヤー・タクシー乗務員サービス規定第 4 1 条第 2 号では、「顧客先に配車されたときは、下車して到着を知らせると共に、乗客の乗降時には適宜下車、扉の開閉をするものとする」、また、同第 4 4 条第 7 項には「乗客に老幼者（中略）又は荷物等がある場合は、乗客の誘導、荷物の運搬等誠意をこめた取扱いをすること」とされている。

ところで、前記第 3 の 3 の (2) イ (ア) 認定のとおり、X 1 は、本件において店の前に到着後、一旦店に知らせに行ったものの、その後車に戻り運転席に留まっていたことから、高齢の乗客が店から出てきた際に対向車が来

たことでドアを開けられなくなってしまったと弁明するが、X 1 が、漫然と車内で乗客を待つことなく、ハイヤー・タクシー乗務員服務規定に従い、車外で待機していればこのような事態は生じなかったのであるから、これを不可抗力によるものであったとは認め難く、X 1 の主張は採用できない。

よって、これに対する懲戒処分として「下車勤務 1 日」としたことには理由があり、3. 1 1 処分は労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いには当たらない。

#### 6 7. 3 処分等について

X 1 がメンバーズルームブーケに到着した時に、インターホンを通じてどのような挨拶を行ったのかについては、会社は、X 1 が「着いたぞ」と乱暴に言ったと主張するが、これを具体的に裏付ける証拠は存在せず、したがって、この点で懲戒処分事由が存在したとは認めることはできない。

また、乗客を待っている間に、X 1 が X 2 と会話をしていたかどうかについては、前記第 3 の 3 の (2) ウ (イ) 認定のとおり、X 1 の顛末書と X 2 の報告書の内容は相矛盾しているが、X 2 の報告書が懲戒事由発生日の約半年経過後に作成され、文中に「日時は忘れましたが」と記載されているのに対し、X 1 の顛末書は、懲戒事由発生日の 1 週間後に作成され、記載内容もより詳細であることからして、同人の顛末書にあるとおり、店の客として来ていた X 2 が店から先に出て来て、X 1 と会話していたものと認めるのが相当である。

そうすると、X 1 は、X 2 との会話に気をとられて乗客に対するドアサービスを怠り、それを目撃した店主からの苦情を招いたものと推認される。

このこと自体は比較的軽微なミスともみることができ、X 1 が、その 4 か月前には同様に同人の接客態度から 3. 1 1 処分を受けていることを勘案すると、このことについて、会社が X 1 を出勤停止 1 日間、業務命令として無線配車停止（実際に無線配車停止となったのは 4 日間程度）と

したことには理由があり、7. 3 処分等は労働組合法第7条第1号の不利  
益取扱いには当たらない。

#### 7 9. 2 1 配属について

##### (1) 定年延長実施要領

前記第3の3の(3)イ認定のとおり、会社はX1に対し、平成15年9  
月11日付けで通知を發し9. 2 1 配属を命じたが、会社は、同配属の取  
扱いとして同3年4月1日付け定年延長実施要領を挙げる。

同3の(3)ア認定のとおり、同要領によると、労働者が満58歳に到達  
した以降は、当該労働者の職種・職務を変更することが原則であるとされ  
ているが、これまで、このとおり会社が58歳に達した者に職種・職務を  
変更していたかについては、両当事者間で争いがある。

すなわち、会社は、過去に職種の変更を伴う配属を通知したことがある  
が、当該事例では被配属者がこれに応じることなく、自ら退職してしまっ  
たと主張するのに対し、X1は、当該事例は、タクシー乗務員から被配属  
者の自宅近くのタクシー・バス兼乗の乗務員への配属を命じるものであ  
り、しかも、給与面の問題から退職したものであって、本件のX1の9.  
2 1 配属とは性格が異なる、と主張する。

しかしながら、それぞれこれを認めるに足りる立証はなされていない。

##### (2) X1のハイヤー乗務員としての適性

###### ア X1の交通事故等

会社は、X1は過去4年間に交通事故等9件の事故を起こしているが、  
これらは次に多い人の倍近い件数であり、かつ、会社のハイヤー・タク  
シー乗務員服務規定に違反して会社に報告しなかった事故も含まれてお  
り、ハイヤー乗務員として適性を欠いている、と主張する。

そこで、X1が関係した事故9件についてみると、前記第3の3の(3)  
ウ認定のとおり、明らかにX1の過失と考えられる事故は、①、②、③

の3件、また、明らかに問題のある報告漏れは、⑤、⑥の2件であると認められる。これらの事故と報告漏れの件数が他の乗務員と比べて多いのか少ないのかについては、会社から他の乗務員と比較すべき資料の提出はなく、事故と報告漏れの件数において、X1がハイヤー乗務員としての適性を欠いているかどうかは判断し難い。

#### イ X1の接客態度

会社は、X1をハイヤー乗務員からバス営業所雇員に配属した理由の一つとして、同人の接客態度の問題を挙げる。

確かに、上記4ないし6判断のとおり、6か月間という短期間の間に、X1は、接客態度の問題を理由として3回も続けて処分を受けており、同人の接客態度には問題があったものと認められる。

まず、①2. 19処分では、(ア)X1は、懲戒処分事由にならないとはいえ、ハイヤー・タクシー乗務員サービス規定に定められたとおりに走行コースについて乗客の要望を聴かずに走行し、これが乗客の不満につながったばかりか、(イ)乗客の不注意が契機ではあったが、乗客がコーヒーをこぼし、シートカバーを汚したことを理由として、走行料金に加えて別途金銭を受け取り、これが乗客の会社への苦情となり、会社の社会的信用を毀損していること、さらに、②3. 11処分では、乗客を漫然と車内で待たせたことにより、常連客である高齢の乗客の荷物を持たず、ドアサービスを行う機会を失ったこと、③7. 3処分等では、会社同僚との会話に気をとられ、ドアサービスを怠ったことにより、上記②、③のそれぞれの店主から苦情を受けたことが認められる。

そうすると、これら行為について、X1の接客態度にはハイヤー乗務員としての適性を欠いているとした会社の判断は、合理性を欠くとまでみることはできない。

#### (3) 9. 21配属の不当労働行為該当性

以上(1)及び(2)からすると、会社では、58歳に達したハイヤー乗務員が原則として他職種・他職務に配属しているかは明らかではないが、X1は、交通事故等の状況はともかくとして、接客態度に相当の問題があったことは明らかであるから、会社が、9.21配属により、同人をバス営業所雇員に配属したことには相当の理由があり、これが労働組合法第7条第1号の不利益取扱い当たるとはいえない。

## 8 救済方法

前記3のとおり、不当労働行為と判断した11.15処分に対する救済については、次のとおりの措置を講じなければならない。

① 主文I第1項のとおり、再審査申立人は当該懲戒処分が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X1が既に得た給与額との差額を同人に支払わなければならない。

② 懲戒処分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。

ア 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。

イ 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、懲戒処分前3か月間の平均実績を基礎とすること。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成18年7月19日

中央労働委員会