

命 令 書

申 立 人 第一ハイヤー労働組合

被 申 立 人 第一小型ハイヤー株式会社

主 文

- 1 被申立会社は、申立組合の組合員 X1、同 X2、同 X3、同 X4、同 X5、同 X6、同 X7、同 X8、同 X9、同 X10 に対する昭和 38 年 11 月 28 日付懲戒解雇を取り消して、原職に復帰させ、解雇後原職復帰までの間に同人らが受けるべき諸給与一切を、支払わなければならない。
- 2 申立組合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

被申立人第一小型ハイヤー株式会社(以下会社という)は、札幌市内において、ハイヤー、タクシー業を営む株式会社である。申立人第一ハイヤー労働組合(以下組合という)は、昭和 31 年 11 月会社従業員により結成された労働組合であって、全国自動車交通労働組合連合会(以下全自交という)に加盟している。

2 昭和 37 年春闘の経過

昭和 37 年 2 月 6 日、組合は会社に対し、全自交の統一要求として、5,000 円の賃上げ、産業別最低賃金 15,000 円、運転手の基本給 25,000 円の月給化など、数項目の要求を提出するとともに、これらについて、全自交と全国乗用自動車連合会との統一交渉を求めた。

しかし、会社は統一交渉を拒否し、4 月 7 日以降ようやく組合との間に交渉が開始されたが、進展をみるにいたらず、一方、同月 11 日組合内の批判勢力によって、第一小型ハイヤー新労働組合(以下第二組合という)が結成されるや、会社は、同月末、これの間に会社案による新賃金協定を成立させ、5 月 1 日から協定にもとづく新勤務割を実施した。

その後、5 月 8 日にたって、不法な組合活動を指導したとの理由により X11 執行委員長が懲戒解雇されたほか、その前後に組合員の懲戒処分が続出するなどのことがあって、春闘要求にはさらにこれらの処分撤回要求が加えられ、組合からの申請にもとづき、同月 22 日当地労委の団体交渉促進についてのあっせん案が示されたが、交渉は依然進まなかった。

これらの経過を通じて、組合は全自交指令による統一時限ストを反復するなど、はげしい闘争を展開してきたものである。

3 ビラはりとは本社占拠

(1) 組合のビラはりとは、争議の進展に応じ随時おこなわれたが、6 月 6 日、組合は

第2組合結成、X11執行委員長の解雇など、一連の事実を不当労働行為として当地労委に救済を申し立てるとともに(昭和37年道委不第11号事件)、同月7日から会社施設にビラはりを始めた。このビラは、本社、薄野支店、菊水支店の各施設の内外を問わず、備品、窓ガラスにいたるまでおこなわれ、7月中旬まで連日にわたって続けられたが、会社は暴力団とつながりがあると目されるY1某にビラはぎを委託し、このため、同人輩下のビラはぎ人夫らと組合員との間に、傷害事件など、とかくのまさつが生じた。

- (2) 6月19日午前9時頃から組合は夏期一時金要求、春闘未解決組合支援のための決起集会を菊水支店前で開き、市内の友誼団体も加え、約100名位が集まったが、ここでも、Y1の輩下らとの間にビラはぎをめぐってもみあいが生じ、暴力沙汰に発展した。げっこうした一部組合員は、責任追及のため本社におしかけ、当初、会社責任者に面会を求めたが果されなかった等の事情もあって、そのまま本社事務室に居すわることとなり、この占拠は、後記8月4日の仮処分執行まで続けられた。

4 ロックアウトから仮処分執行まで

このような本社事務室の占拠、ビラはり等により会社事務がほとんど停止状態にあること、また、組合員の運行する営業車が会社の指揮管理をはなれ、売上げが減少してきたことから、6月22日、会社は組合に対しロックアウトを通告した。

しかし、組合は、同日菊水支店の運転手仮眠室からふとんを持ち出したうえ、引き続き本社事務室を占拠し、営業車6台(その後、第2組合員2名がその担当車を所持したまま組合に復帰したため、その数は8台となった。)を確保して営業行為をおこない、かつ、ビラはり行為を継続していたため、同月27日、会社は札幌地方裁判所に立入禁止等の仮処分を申請した。

ところで、地裁における手続中、いったんは和解の成立をみたが、和解条項の履行につき意見の一致をみないまま、会社は7月28日、再度組合にロックアウトを通告して、前同趣旨の仮処分を再び申請し、同月31日に決定をみて、8月4日執行された。その結果、本社事務室からの立退き、車輛の返還は実現したが、車検証、エンジンキーは見当らないとして引渡されず、後記ロックアウト解除後返還された。

5 争議の終結

その後も交渉は続けられ、その間、組合は春闘要求を撤回して、全自交、全道労協(全北海道労働組合協議会)等上部団体もまじえ、事態収拾のため処分撤回、立上り資金、終戦処理について話し合いが進められたが、歩み寄りが見られず、ようやく翌38年8月12日、当地労委会長から争議解決に努力するようとの勧告があつて、同月22日から団体交渉が再開され、同年9月6日、会社、組合間に、(1)組合は会社の指揮管理下に正常な業務に服する、(2)労使双方は就労の日より2ヵ月間一切の争議行為をおこなわない、(3)会社はロックアウトを解除する等を内容とする、確認書が取り交わされた。これにより、同日会社はロックアウトを解除し、組合員は同月17日以降全員就労して、ここに長期にわたる争議はようやく終結した。

6 執行委員全員の解雇

就労後の組合員の稼働状況は、きわめて良好であり、懸案事項についての会社、

組合間の団体交渉も引き続きおこなわれてきたが、未解決のまま、11月15日、Y2は社長を退任し、Y3が社長に就任した。その後、同月28日会社は、副執行委員長X1、書記長X2、執行委員X3、同X4、同X5、同X6、同X7、同X8、同X9、同X10の10名に対し、上記ビラはり(ただし6月7日以降7月中旬までのもの。)、本社事務室占拠、菊水支店運転手仮眠室からのふとん持出し、車輛8台の占有の各違法行為を企画、指導、実行し、会社に重大な損害をあたえたとの理由により、懲戒解雇した。

なお、これら10名は、さきに会社により解雇されたX11執行委員長を除いて、組合の執行委員の全部である。

第2 判断

- 1 組合は、会社主張の各行為は、会社の不当労働行為および先制ロックアウトに対する組合の防衛措置であって、正当な組合活動であり、X2ら10名の解雇は、これにより組合のかい減を企図した不当労働行為であると主張し、会社はこれを否認し、違法な争議行為の争議責任を問うものであると主張するので、以下この点について判断する。
- 2 上記認定した事実によれば、会社の解雇理由中にあげられるビラはり、本社事務室の占拠、菊水支店運転手仮眠室のふとん持出しおよび車輛占有の各行為は、春闘要求をめぐる会社とのきびしい対立抗争のなかでおこなわれたものであって、会社側の組合対策の不手ぎわ等が必要以上に組合を刺げきしたという事情も認められないではないが、いずれも、正当な争議行為の範囲をこえるものと判断され、これを企画、指導、実行した組合の執行委員がその責めに任ずることも、やむをえないと考える。
- 3 しかし、本件の場合にあっては、昭和38年9月6日争議終結のための確認書が会社、組合間に取り交わされ、会社はロックアウトを解除して、組合員も全員就労し、その稼働状況もきわめて良好であったと認められ、労使の間がようやく正常化をたどろうとしていた矢先きに、会社は突然X2ら10名を解雇したものである。
- 4 会社は確認書成立の過程では将来の責任追及を留保したと主張するが、これを認めるに足りる証拠はない。のみならず、これらの行為は、いずれも昭和37年6、7月頃のものであり、会社が違法行為の責任を問うのであれば、X11執行委員長をその違法行為の直後に懲戒解雇したごとくに、その行為のあった時に同人らを処分しえたはずであるにもかかわらず、これを1年余にわたり放置し、争議終結後社長交代を機としてにわかには処分をおこなった会社の意図は理解できないところである。
- 5 さらに、同人らが組合執行委員の全部であることは、上記のとおりであるが、当時の組合員が25名にしかすぎないことを考えると、執行委員全員の解雇は、争議責任の追及としてもいかにも行き過ぎであって、争議終結後の追い討ちの感を深くし、結局、同人らの解雇は組合のかい減を企図しておこなわれたものであり、労働組合法第7条第1号の不当労働行為であると判断せざるをえない。

よって、主文第1項の救済をあたえることとし、なお組合の請求する陳謝文の揭示は、その必要を認めないのでこれを棄却する。

- 6 以上の次第で、労働組合法第27条およ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。

昭和 41 年 7 月 14 日

北海道地方労働委員会

会長 矢 吹 幸太郎 ⑩