

写

## 命 令 書

大阪市旭区

申立人 A

大阪市東淀川区

申立人 B

大阪市東淀川区

被申立人 L

代表者 代表取締役 C

上記当事者間の平成24年(不)第50号事件について、当委員会は、平成26年2月26日の公益委員会議において、会長公益委員井上隆彦、公益委員大野潤、同池谷成典、同宇多啓子、同平覚、同高田喜次、同野田知彦、同橋本紀子、同播磨政明、同水田利裕及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

### 主 文

1 被申立人は、申立人 A に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

A 様

L

代表取締役 C

当社があなたを解雇したことは、大阪府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。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

2 被申立人は、申立人 B に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

B 様

L  
代表取締役 C

当社があなたを解雇したことは、大阪府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。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

## 事 実 及 び 理 由

### 第1 請求する救済内容の要旨

謝罪文の手交及び掲示

### 第2 事案の概要

#### 1 申立ての概要

本件は、被申立人が労働組合の委員長及び副委員長である申立人2名を解雇したことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

#### 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

##### （1）当事者等

ア 被申立人 L （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、旅客自動車運送事業を営む株式会社で、その従業員数は本件審問終結時約60名である。

##### （乙1）

イ 申立人 A は、会社のタクシー乗務員として勤務していたが、後記（2）ウ記載のとおり、平成23年12月20日付けで、会社を解雇された。同人は、同21年9月、会社の従業員を組織する M （以下「元組合」という。）の書記長に就任し、同22年4月から同24年3月までは、元組合の委員長であった（以下、同人が、元組合の委員長でなかった時期も含めて、同人を「A 委員長」という。）。

##### （甲33）

ウ 申立人 B は、会社のタクシー乗務員として勤務していたが、後記（2）オ記載のとおり、平成24年1月20日付けで、会社を解雇された。同人は、同21年9月から同24年3月までは、元組合の副委員長であった（以下、同人が、元組合の副委員長でなかった時期も含めて、同人を「B 副委員長」といい、A 委員長と併せて「申立人ら」という。）。

(甲34)

エ 元組合は、平成19年に設立された会社の従業員を組織する労働組合で、同23年11月頃には、会社従業員50名弱が加入していた。元組合と会社との間でユニオンショップ協定が締結されている。

なお、元組合の設立に、当時においても会社の代表取締役であった C (以下「C 社長」という。)が関わっており、C 社長が特定の従業員個人に対し、元組合の役員になるよう求めるなどしていたが、A 委員長が元組合の役員になるに当たっても、C 社長は A 委員長に対し、役員になるよう求めている。

(甲33、乙1、乙8、当事者 A 、当事者 C )

(2) 本件申立てに至る経緯

ア 会社は、14日又は28日を変形期間とする変形労働時間制の適用を受けているタクシー乗務員については、原則として、土曜日から月曜日の3日間のうち、1日又は連続する2日が休日になるようにシフトを組んでいた。

遅くとも平成22年7月頃から、会社は元組合に対し、土曜日から月曜日に休日を中心させない方式でシフトを組むこと(以下「斜め配車」という。)を提案したが、元組合は斜め配車の導入に反対した。

(甲4、甲33、乙2)

イ 平成23年11月21日、勤務終了後に飲酒をした A 委員長は、会社内で、会社のタクシー乗務員である D (以下「D 氏」という。)と口論になり、その際、A 委員長の行為により、ロッカーにへこみが生じるという事態が発生した(以下、この時の A 委員長の行為を「11.21行為」という。)

(甲28、甲33、乙9、証人 E 、当事者 A )

ウ 会社は、A 委員長を平成23年12月20日付けで解雇した。

(乙1、乙2)

エ 平成23年12月8日、出勤してきた B 副委員長は、運行管理者の F (以下「F 管理者」という。)と口論になった(以下、この時の B 副委員長の行為を「12.8行為」という。)

(甲17、甲34、証人 E 、当事者 B )

オ 会社は、B 副委員長を平成24年1月20日付けで解雇した。

(甲34、乙1、乙2)

カ 平成24年2月24日、 N は、元組合からの申請に基づき、元組合の加盟を承認した。

(当事者 B )

キ 平成24年3月2日、 N は当委員会に対し、会社が申立人らを解雇したこと等は不当労働行為に該当するとして、救済申立て（平成24年(不)12号事件。以下「24-12事件」という。）を行った。

ク 平成24年3月5日、申立人らは会社を被告として、大阪地方裁判所に対し、労働契約上の権利を有する地位にあることの確認等を求めて訴訟を提起した（以下、この訴訟を「本件訴訟」という。）。

（乙1）

ケ 平成24年3月23日、元組合の役員選挙が実施された。委員長に A 委員長が、副委員長に B 副委員長が、それぞれ立候補していたが、いずれも落選した。

（当事者 A ）

コ 平成24年4月17日、 N は24-12事件を取り下げた。なお、この頃、元組合は N を脱退した。

サ 平成24年5月21日、申立人らは元組合を脱退し、会社の他の従業員とともに P （以下「交通分会」という。）を結成した。なお、交通分会は N に加盟した。

（甲33、当事者 A ）

シ 平成24年6月29日、申立人らは当委員会に対し、会社が申立人らを解雇したことは不当労働行為に該当するとして、本件申立て（平成24年(不)第50号事件）を行った。

ス 平成25年6月7日、大阪地方裁判所は本件訴訟について判決を言い渡した。この判決に関し、会社は大阪高等裁判所に控訴した。

（乙10）

セ 平成25年10月10日、本件訴訟の控訴事件が和解により終結した。

（乙12）

### 第3 争 点

1 A 委員長の解雇は、組合員であること等を理由とする不利益取扱いに当たるか。

（1）申立人らの主張

ア 会社では、 C 社長が働きかけ、元組合が設立されたが、形骸化していたため、 C 社長が自ら A 委員長に対し、役員就任を依頼し、後に、 A 委員長が委員長となった。 A 委員長の役員就任後、元組合は組合員に団結を呼び掛け、頻繁に団体交渉（以下「団交」という。）が開かれたり、平成22年8月20日付けで協約が締結されるなどした。元組合は、斜め配車のみならず多くの労働条件の変更について口を出すようになり、会社は、乗務員の不満を背景に異議を唱える元組合

に恐怖を覚えていた。

以前、申立外 Q (以下「本件別会社」という。)で勤務しており、その後、会社に入社した G (以下「G氏」という。)が中心になって、別組合を作る動きがあった時、申立人らは、C社長とその件について話をし、その後、別組合は結成されなかった。本件別会社から入社した乗務員は、斜め配車の導入に強い不満を持っていなかったため、C社長は、別組合が結成されることより、斜め配車への導入に賛成の元組合の組合員が増えることを望んだと思われる。

会社は、平成23年11月9日の朝、同月21日より斜め配車を実施する旨の文書を掲示した。斜め配車について緊急に開催された団交では、会社の意図を汲んだG氏が元組合を牽制し、交渉は正常に行われず、事実上決裂した。

この経緯からすると、会社がA委員長を解雇したのは労働組合つぶしのためであって、売上の低迷や11.21行為はこじつけの理由である。

イ A委員長は、平成23年1月は配偶者の事情で休職し、復帰に当たってはC社長と相談し、勤務日数を減らすことになった。同年3月から7月は、A委員長は基準額を上回る売上を上げられなかったが、会社は、そういった場合の賃金は、一旦、最低賃金をクリアする額を支払い、他の名目で控除をして、実際は、完全歩合給として支給しているのであるから、会社に持出しは生じていないか、ごくわずかである。売上の低さを解雇理由にすることには合理性がなく、また、過去に売上が基準額を下回ったことを理由に解雇になった者はいない。売上が低いことが就業規則上の処分の対象になるかは疑問である。

なお、元組合と会社との間の協約には、乗務員が処罰に値する違反行為を行った際には、教育指導をする旨の規定があるが、A委員長に対し、教育指導は行われていない。

ウ 11.21行為は、D氏がA委員長に対し組合活動に対する不満をぶつけたことがきっかけで、A委員長の飲酒が原因となったとは考えられない。D氏が組合執行部を中傷する発言をし、お互いが大声になったとは推量されるが、A委員長が殴ろうとしたとの証拠はない。A委員長の年齢や体格から暴力的な対応は考えられない。ロッカーのへこみは偶然できたものであり、A委員長が意図的に作ったものではない。

A委員長は、事務所内で飲酒したのではなく、事務所外で飲酒したものである。会社の就業規則第23条、第24条には、事業所内での飲酒を禁止する旨の記載はなく、会社はA委員長に対し、飲酒禁止の規則に違反したと指摘していない。

なお、口論のあった部屋は組合事務所としても使われており、元組合が自主的に飲酒禁止の張り紙を掲示したことはあるが、会社は飲酒禁止と明示していない。

## (2) 被申立人の主張

ア 申立人らは解雇された時には元組合の組合員であったが、本件申立て時には、元組合ではなく、他の労働組合の組合員になっていた。

したがって、申立人らの申立ては、労働組合法が不当労働行為の救済手続きを設けることによって保護しようとしている集団的労使関係に関わる利益を決定的に欠いている。

イ A 委員長の解雇は、売上の低迷と、社内で飲酒した上、同僚とトラブルを起こした11.21行為という解雇に相当する行為を行ったためであって、同人の組合活動には無関係である。また、申立人らは、申立人らの解雇は、乗務員が処罰対象に値する違反をした時には指導を行うこと等を定めた労使間の平成22年8月20日付け協定に違反しており無効であると主張するが、この協定書に会社が内容を認めて印を押した事実はなく、かかる主張は失当である。

ウ タクシー会社の収入は、乗務員の売上に依存しているところ、車両の運行には一定の経費が掛かる一方、賃金については最低賃金法の下支えが存在している。そうすると、タクシー会社が、売上の低い乗務員を解雇して、高い売上を上げる乗務員に入れ替えようとするには、合理的な理由がある。

A 委員長の売上の低さは、他の乗務員の中でも顕著であり、会社は A 委員長に対して再三にわたって注意し、改善されない場合には解雇することを明示していた。

エ 11.21行為において、A 委員長は D 氏と口論になり、D 氏に殴りかかろうとしたところ、他の同僚が割って入り A 委員長を制止した。D 氏と別れた後にも怒りが収まらない A 委員長は、会社の備品であるロッカーを手拳で叩きこのロッカーにへこみができた。申立人らは、転倒しかかったことにより肘が当たったとするが、へこみの形状はそのようなものではない。また、A 委員長が相当に酒気を帯びた状況でなければ、トラブルは生じなかった。

なお、申立人らは A 委員長が会社の施設外で飲酒したものである旨主張するが、会社は施設内で飲酒したものと考えており、また、A 委員長が酒気を帯びた状態で他の従業員とトラブルを起こしたのは事実である。

2 B 副委員長の解雇は、組合員であること等を理由とする不利益取扱いに当たるか。

### (1) 申立人らの主張

ア B 副委員長への解雇が組合つぶしのためであることは、A 委員長への解雇

と同様である。

イ 12.8行為のあった当日、 B 副委員長が大量に飲酒し、相当に酒気帯びであった事実はない。

アルコール検査は陽性であったが、すぐに乗務しないことを自ら申し出て、他の乗務員に代役を依頼していることからして、相当な酒気帯びでなかったことは明らかである。

12.8行為の際の口論は、 B 副委員長が乗務したいと主張し、会社がそれを認めないとして起こったものではなく、 G 氏のアルコール検査が陽性になった時の対応についてである。

口論は仲裁により一旦おさまったが、 F 管理者が B 副委員長の自転車通勤をとらえ、飲酒運転であると言い出し、警察まで呼んだが、口論を再燃させたのは、むしろ F 管理者と思われる。会社は警察を呼んだのは、業務に支障が出たからであると主張するようだが、業務にはなんら支障はなかった。また、とっくみあいやけんかは起こっていない。

なお、会社は、 B 副委員長が平成23年7月頃、当時の運行管理者との間でトラブルを起こしたとしているが、この運行管理者には、社内での盗難の疑いがかかっており、 B 副委員長がそのことを問い詰め、口論になったものである。この運行管理者は、後に解雇され、 B 副委員長はこの件に関し、何ら懲戒処分を受けていない。

## (2) 被申立人の主張

ア B 副委員長の解雇は、12.8行為という解雇に相当する行為を行ったためであり、同人の組合活動には無関係であること等は、 A 委員長の解雇と同様である。

イ 12.8行為において、 F 管理者は B 副委員長に対し、出勤時のアルコール検査で陽性反応が出たため、その日の乗務はさせないとした。この措置は当然かつ正当な措置である。これに対し、 B 副委員長は激高し、今、飲んできたわけやない、残り酒だと主張し、 B 副委員長より若年であった F 管理者に対し、態度が生意気だと罵声を浴びせた。

また、 B 副委員長は、数日前に G 氏へのアルコール検査で陽性反応が出た際に、アンパンを食べたために出たとして会社が問題にしなかったことについて憤懣があったようで、 B 副委員長の F 管理者に対する暴言等もこの件に関するものである。しかし、この憤懣は的外れである。

そもそも、 G 氏のアルコール検査の結果と、 B 副委員長のアルコール検査の結果には関連がなく、 G 氏のアルコール検査の結果を問題にすることがそも

そもおかしい。また、菓子パン等を食べた直後の呼気にアルコール分が含まれることがあるのも事実であり、酒気帯びでの自転車の運転が違法であることも事実である。

B 副委員長は F 管理者に対し、言葉を荒げたまま立ち去ろうとしなかったため、会社の事務所における業務が、出庫をしようとする者の点呼、呼気検査、帰庫してきたものの入金処理の双方について、滞った。

なお、B 副委員長は、平成23年7月頃にも、相当な酒気を帯びて会社事務所に入り、当時の運行管理者に対し、長時間罵声を浴びせかけるとのトラブルを起こしていた。

#### 第4 争点に対する判断

- 1 争点1（A 委員長の解雇は、組合員であること等を理由とする不利益取扱いに当たるか。）及び争点2（B 副委員長の解雇は、組合員であること等を理由とする不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 斜め配車の導入提案にかかる経緯等

(ア) 会社は、貸しビルの2階の二部屋を賃借し、一部屋を事務用スペース(以下「事務室」という。)として、もう一部屋を従業員用のロッカールーム兼休憩室(以下、この部屋を「本件ロッカールーム」という。)として使用していた。なお、本件ロッカールームには、組合事務所という看板が設置されていた。

(乙3)

(イ) 平成22年8月21日改定の会社の就業規則によると、乗務員の勤務種別には、隔日勤務と日勤勤務がある。

隔日勤務の休憩時間を除く所定労働時間は14時間30分とされていた。隔日勤務には1か月当たり12乗務と10乗務の二種類があり、12乗務は28日を変形期間とする変形労働時間制、10乗務は3日を変形期間とする変形労働時間制である。

日勤勤務の休憩時間を除く所定労働時間は7時間15分とされていた。日勤勤務には1か月当たり24乗務と20乗務の二種類があり、24乗務は14日を変形期間とする変形労働時間制、20乗務は3日を変形期間とする変形労働時間制である。

なお、これらの各乗務の勤務シフトのサイクルは次のとおりである。ただし、隔日勤務の「出」は出勤後、終日勤務、「明」は前日から引き続き勤務の後、退勤、「休」は出勤しない日を意味する。



【隔日勤務の12乗務】

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
出	明	出	明	出	明	休	出	明	出	明	出	明	休
15	16	17	18	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28
休	出	明	出	明	休	出	明	出	明	出	明	休	休

【隔日勤務の10乗務】

1	2	3
出	明	休

【日勤勤務の24乗務】

1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14
出	出	出	出	出	休	出	出	出	出	出	出	休	休

【日勤勤務の20乗務】

1	2	3
出	出	休

(甲33、乙6)

(ウ) 会社は、隔日勤務の12乗務及び日勤勤務の24乗務の乗務員については、原則として、土曜日から月曜日の3日間のうち、1日又は連続する2日が休日になるようにシフトを組んでいた。

遅くとも平成22年7月頃から、会社は元組合に対し、斜め配車の導入を提案したが、元組合は反対した。

(甲4、甲33、乙2、乙10)

(エ) 平成22年10月頃から、本件別会社でタクシー乗務員として勤務していた者が、会社に入社するようになり、同23年2月頃、これらの乗務員10名強が、元組合に一斉に加入した。なお、本件別会社では斜め配車が行われていた。

(甲33、甲34、乙1、乙2、乙10、当事者 A )

(オ) 平成23年1月、会社は元組合に対し、改めて、斜め配車の導入を申し入れ、元組合と会社との間で団交が開催された。

元組合は、休日出勤や振替出勤ができなくなるなどとして、斜め配車の導入に反対し、この段階で、斜め配車は導入されなかった。

(甲6、甲33、乙1、乙2)

(カ) 平成23年11月9日、会社と元組合との間で、元組合からの申入れを契機に、斜め配車を議題とする団交が開催された。なお、団交は、本件ロッカールームで開催されたが、団交開催中も、従業員が他の用事で本件ロッカールームに出

入りすることは制限されなかった。

団交中にその場にいた G 氏は、元組合が斜め配車の導入に反対していることを批判する発言をし、団交は中断された。

なお、当時、G 氏は元組合に加入していたが、組合側団交出席者として、本件ロッカールームにいたものではなく、会社側参加者の後方で、組合側参加者と向かい合う位置に座っていた。また、G 氏は、以前、本件別会社の乗務員であった。

ところで、この頃、会社は元組合に対し、同月21日から斜め配車を導入したい旨述べたことがあった。

(甲33、甲34、乙1、乙2、証人 E、当事者 A、当事者 C)

(キ) 平成23年12月度(同年11月21日から同年12月20日)の各乗務員のシフト表が、斜め配車を導入した形式で作成されていた。なお、その様式は、通常、会社から各乗務員に配布されるシフト表の様式と同一であった。

(甲18、甲27)

#### イ 会社の乗務員の賃金体系と A 委員長の売上

(ア) 会社の乗務員の賃金は、原則として、前月21日から当月20日までを算出期間として、当月27日に支払われる。基本給等の定額部分以外の賃金は、算出期間中の当該乗務員の税抜売上高により算出されており、税抜売上高が基準額よりも多い場合は、その額に比例して超過給が支給されている。

なお、平成23年2月以降は、A 委員長は隔日勤務の10勤務であり、この場合の基準額は、27万5,000円である。

(甲28、乙5、乙7、乙10、当事者 A)

(イ) A 委員長は、平成21年5月に入社後、約1年半は、基準額を上回る税抜売上高をあげていたが、同22年11月末頃、A 委員長の妻が介護を要する状況になり、この頃から、勤務時間中に自宅に立ち寄って子どもの世話等をするようになり、同23年1月は、休職した。A 委員長は C 社長に対し、家庭の事情を報告していた。

(甲28、甲33、乙10、当事者 A、当事者 C)

(ウ) 会社が提出した「L 超過給額一覧表(平成23年度)」と題する書面によると、A 委員長の平成23年の各月ごとの超過給は下記のとおりである。なお、この書面によると、2か月以上連続で、超過給が支払われなかった乗務員は A 委員長の他に少なくとも7名いた。

年月	H23.1	H23.2	H23.3	H23.4	H23.5	H23.6
超過給額	-	7,043	0	0	0	0

年月	H23.7	H23.8	H23.9	H23.10	H23.11
超過給額	0	10,380	106	0	647

※H23.1は、休職。単位は円。

(エ) 会社が提出した「23. 7月分個人別売上(略)」と題する書面によると、平成23年7月に税抜売上高が基準額を下回った乗務員は、A 委員長を含め7名であり、A 委員長は基準額を36,514円下回ったのに対し、他6名は、それぞれ66,800円、54,667円、37,810円、36,286円、19,762円、19,705円下回っていた。

会社が提出した「23. 10月分個人別売上(略)」と題する書面によると、平成23年10月に税抜売上高が基準額を下回った乗務員は、A 委員長を含め7名であり、A 委員長は基準額を28,257円下回ったのに対し、他6名は、それぞれ101,048円、86,505円、78,057円、62,348円、19,086円、15,000円下回っていた。

(乙11)

(オ) 会社は A 委員長に対し、平成23年10月27日付けの教育指導通達書と題する書面を交付した。この文書には、①10月の税抜売上高が基準額を下回ったので、再教育指導を行う、②再教育後の乗務においても、基準額を下回った場合は、就業規則第19条第1項の規定により解雇を通知する旨記載されていた。

(乙11)

(カ) 会社の平成22年8月21日現在の就業規則は、別紙のとおり定められている。

(乙6)

(キ) 平成23年3月に入社した会社の統括運行管理者部長である E (以下「E部長」という。)は、本件の審問における証人として、①売上高が低いことを理由に解雇された乗務員は、A 委員長以外には記憶にない、② A 委員長が職場でビールを飲んでいたので何度か見かけたが、注意したことはない旨証言した。

(乙9、証人 E )

ウ 11.21行為から A 委員長の解雇までの経緯

(ア) 平成23年11月21日午前6時頃、A 委員長は勤務を終えた。その後、A 委

員長は会社が賃借しているビルの1階に別の事業者が設置している自動販売機で500mlの缶ビールを2本購入し、飲んだ。

同日午前8時台に、A 委員長は、本件ロッカー室で、D 氏と口論になり、その際、A 委員長の行為により、ロッカーにへこみが生じるという事態が発生した。なお、A 委員長とD 氏が口論になった際、その場には、H (以下「H 氏」という。)が居合わせており、その後、事務室で勤務していた J (以下「J 氏」という。)が本件ロッカー室に入室してきた。なお、E 部長は、当時、事務室にいたが、口論中には本件ロッカー室に入室しなかった。また、D 氏は、以前、本件別会社の乗務員であった。

(甲28、甲33、乙9、乙10、証人 E、当事者 A)

(イ) 平成24年2月19日付けで、11.21行為についてのH 氏の報告書が作成された。この文書には、下記の記載がある。

「私が勤務終了した時点でA 委員長は既に当日の勤務を終えて居られました。

A 氏は、会社(組合事務所)下(1階店舗)に有る自動販売機でビールを購入して飲まれて居られました。(如何程の量を飲まれていたかは判りません。)

私が勤務終了後組合事務所兼更衣室にて、私服に着替えに入った際にA 氏が居られたので、何時もの様に仕事のことや組合活動の事など話をしていました、そこについ最近会社に入社されたD 氏が出勤してこられ私と暫らく話しをして、その後A 氏に話し掛けておりました。

D 氏がA 氏に組合活動について、色々と話しをしている時にD 氏がA 氏に組合活動(財政含む)の報告が組合員に示されていないなどの指摘をしていました、委員長が財政報告は1年に1回の報告はしており又最近の組合活動及び財政報告が必要なら正式に組合に対し申出をすれば、報告しますと返答していました。D 氏はA 委員長に対し今の委員長は組合事務所で酒の臭いがしているがこの様な振る舞いが許されるのかとA 氏に詰め寄り更にエスカレートして組合執行部全体に及ぶ中傷する言葉を使いA 氏が中傷的な言葉に対してD 氏に抗議した事に腹を立て、A 氏に暴言と取れる言葉を話した為二人がもめたのです。

私が仲裁に入り止めようとしたのですがD 氏がA 氏に罵倒をあげせさらに揉め事が大きくなり、J 氏が私と共に双方を止めに入りA 氏は私の話を聞き入れ一旦は終息におもむいていたのですが、D 氏がサイド(ママ)A 氏に罵倒を浴びせたのでA 氏が反論したのです。

ロッカーのへこみにに（ママ）付いては A 氏が成したもので有りますが、故意的に成したのではなく揉めていたときに弾みで出来たと思います。

その後 D 氏が暴言を吐き組合事務所（更衣室）から出て行き終結しました。

今回の件に付いて私の会見では委員長（ママ）の A 氏に対する挑発的言動によるものと考えます。」

（甲16）

（ウ）平成23年11月21日、E 部長は C 社長に11.21行為について報告し、A 委員長への対応を尋ねたところ、C 社長は解雇する旨返答した。

（証人 E 、当事者 C ）

（エ）平成23年11月23日、会社は A 委員長に対し、11.21行為に関する顛末書の提出を求めないまま、同月21日付けの解雇予告通知と題する文書（以下「23日予告通知書」という。）を交付した。

この文書には、① A 委員長に対し、同年12月19日までに退職手続をするよう求める、②同日までに手続しない場合には、同月20日付けをもって解雇することを予告する旨記載されていたが、解雇理由は記載されていなかった。A 委員長は会社に対し、解雇理由を記載した書面を交付するよう求めた。

また、A 委員長は会社に対し、勤務させるよう求めたが、会社は応じず、これ以降、解雇されるまで A 委員長は勤務しなかった。

（甲 8、甲28、甲33、乙 1、乙 2、当事者 A ）

（オ）平成23年11月29日頃、会社は A 委員長に対し、再度、同月21日付けの解雇予告通知書（以下「29日予告通知書」という。）と題する文書を交付した。

この文書の文面は、23日予告通知書と概ね同じであったが、就業規則第19条第1項の規定により解雇する旨印字されており、E 部長は、この文書に手書きで、下記のとおり加筆した。

「①飲酒状態で会社内施設へ立ち入り、他の組合員とトラブルを起こし又ロッカーを破損させた

②就業規則第19条第1項の規定による。

上記①②の理由による。

出勤停止期間

11/22～12/20迄29日間

①、②の理由による。」

（甲 9、甲28、甲33、乙 1、乙 2、当事者 A ）

(カ) 会社は、A 委員長を平成23年12月20日付けで解雇した。

(乙1、乙2)

エ 12.8行為と B 副委員長の解雇にかかる経緯

(ア) 平成23年12月8日の B 副委員長の12.8行為の概要は以下のとおりである。

a 午後7時45分頃、出勤してきた B 副委員長が事務室でアルコール検査を受けたところ、陽性反応が出た。なお、この際の数値は、0.1mg/L未満であった。

会社では乗務前と乗務終了後にアルコール検査を行っているが、乗務前の検査で、わずかでも数値が出れば、乗務できないことになっていた。また、陽性反応が出た場合には、約15分後に再検査し、陰性であれば、乗務を認めるという取扱いをしていた。

ところで、B 副委員長は、同月7日午後8時頃から同月8日午前6時頃まで勤務した後、午前8時頃帰宅して食事をとった際、飲酒し、その後睡眠を取っていた。

(甲17、甲28、甲34、乙10、証人 E 、当事者 B )

b B 副委員長は、午後8時からの事前予約があった乗務に就く予定であったが、その場に居合わせた別の乗務員に同副委員長の代わりにこの乗務に就くよう依頼し、同日は勤務しないことを F 管理者に申し出た。

(甲17、甲28、甲34、乙10、当事者 B )

c B 副委員長は F 管理者に対し、数日前に、G 氏が乗務後のアルコール検査で陽性反応が出たにもかかわらず処分がなかったことについて、会社の取扱いに問題があるのではないかと発言した。F 管理者は、G 氏は乗務後にパンを食べた影響で陽性反応が出た旨述べたが、B 副委員長は納得せず、この二人の間で口論になった。その際、B 副委員長は F 管理者に対し、お前の口のきき方はなんやというような発言をしたことがあった。

その場に、居合わせた会社従業員1名が、この口論を仲裁した。なお、G 氏がアルコール検査で陽性反応が出た時に、アルコール検査を担当していたのは、F 管理者ではなかった。

(甲17、甲28、甲34、乙10、証人 E 、当事者 B )

d B 副委員長が帰宅しようとしたところ、F 管理者は、自転車に乗っても飲酒運転に当たる旨発言した。なお、B 副委員長は自転車で出勤していた。

F 管理者は、警察に電話し来訪を求め、警察官が会社に来訪した。警察

官は B 副委員長等に対し、聴取し、その後、立ち去った。

(甲17、甲28、甲34、乙10、証人 E、当事者 B)

(イ) 平成23年12月17日、会社は B 副委員長に対し、12.8行為に関する顛末書の提出を求めないまま、同日付けの解雇予告通知と題する文書(以下「B 予告通知書」という。)を交付した。

この文書には、B 副委員長は、副委員長の立場にありながら、酒気を帯びて出勤し、運行管理者に罵声を浴びせるなどタクシー会社、組織の従業員としてあるまじき行為があったことを理由に、①同24年1月19日までに退職手続をするよう求める、②同日までに手続しない場合には、同月20日付けをもって解雇することを予告する旨記載されていたが、根拠となる就業規則の条項は記載されていなかった。

B 副委員長は会社に対し、勤務させるよう求めたが、会社は応じず、これ以降、解雇されるまで B 副委員長は勤務しなかった。

(甲11、甲34、乙1、乙2、当事者 B、当事者 C)

(ウ) 会社は、B 副委員長を平成24年1月20日付けで解雇した。

(甲34、乙1、乙2)

(エ) 平成23年7月頃、B 副委員長は当時の運行管理者に対し、当時、会社で金品がなくなるなどしていたことについて、問い質し、これが発端で口論になったことがあった。なお、この時、B 副委員長は公休で、酒気を帯びていた。

その後、その運行管理者は盗みをしたとして解雇されたが、B 副委員長はこの口論に関して、懲戒処分は受けなかった。

(乙9、当事者 B、当事者 C)

オ 申立人らの元組合からの脱退等

(ア) G 氏及び D 氏を含む会社従業員12名による元組合からの脱退届が、平成24年1月8日から同月11日付けで、元組合に提出された。これら従業員は全員、従前、本件別会社で勤務していた者であった。これらの従業員は、別の労働組合を結成した。

(甲13、甲33、当事者 A)

(イ) 元組合は N に対し、加盟を申請し、平成24年2月24日、N は、元組合の加盟を承認した。

(当事者 B)

(ウ) 平成24年3月23日、元組合の役員選挙が実施された。委員長に A 委員長、副委員長に B 副委員長、書記長に K (以下「K 氏」という。)、会計

に H 氏が立候補したが、これら 4 名はいずれも落選した。

なお、この選挙の際に、E 部長が選挙の投票用紙を所持していたとして、投票がやり直しになったことがあった。

(甲19、当事者 A )

(エ) 平成24年4月21日、元組合は N からの脱退を決定するとともに、申立人らを活動停止処分とし、K 氏及び H 氏を除名した。

(甲20、甲21、甲22、当事者 A )

(オ) 平成24年5月21日、申立人らは元組合を脱退した。同日、申立人らは、K 氏、H 氏及び会社の従業員他 1 名と交通分会を結成した。また、交通分会は N に加盟した。

(甲33、当事者 A )

(カ) 平成24年12月、会社は斜め配車を導入した。

(証人 E 、当事者 A )

カ 本件訴訟にかかる経緯

(ア) 平成24年3月5日、申立人らは会社を被告として、大阪地方裁判所に対し、本件訴訟を提起した。

同25年6月7日、大阪地方裁判所は本件訴訟に関し、①申立人らが会社に対し、雇用契約上の権利を有する地位にあることを確認する、②会社は申立人らに対し、解雇以降の賃金相当額を支払う旨等を内容とする判決を言い渡した。この判決に関し、会社は大阪高等裁判所に控訴した。

(乙1、乙10)

(イ) 平成25年10月10日、本件訴訟の控訴事件は和解が成立して終結した。その際、作成された和解調書の和解条項は、①会社は申立人らに対する解雇の意思表示を撤回する、②申立人らは同年11月11日より会社での就労を開始することを確認する、③会社は申立人らに対し、解雇以降の上記②の就労開始の前日までの賃金としての金銭を支払う、④会社は、本件和解成立後、速やかに申立人らに関わる健康保険等の被保険者資格喪失届の取消手続をする、⑤会社は申立人らの就労の開始に当たり必要となる適性検査等のための手数料を負担する、⑥申立人らは、会社が供託した担保の取消に同意し、双方、その取消決定に対し抗告しない旨の各条項に続き、「被控訴人 A 及び被控訴人 B は、その余の請求をいずれも放棄する」、「控訴人及び被控訴人 A は、控訴人と被控訴人 A との間には、本件に関し、本和解条項に定めるもののほか、何らの債権債務がないことを相互に確認する」、「控訴人及び被控訴人 B は、控訴人と被控



訴人 B との間には、本件に関し、本和解条項に定めるもののほか、何らの債権債務がないことを相互に確認する」となっていた。

(乙12)

(2) 申立ての利益について

会社は、申立人らは解雇された時には元組合の組合員であったが、本件申立て時には、元組合ではなく他の労働組合の組合員であることを指摘し、申立ての利益を欠いている旨主張するので、本件の各争点について判断する前に、この点について検討する。

不当労働行為に該当するとされる行為の対象となった労働者個人が、その所属する労働組合の意向とは別に労働組合法第7条第1号にかかる不当労働行為救済申立てをなし得ることは、不当労働行為救済制度の趣旨からして明らかである。このことは、不当労働行為に該当するとされる行為がなされた後、当該労働者個人と所属していた労働組合との間での脱退や除名といった経緯を経て、申立時にはその個人が別の労働組合に属しているという事情があったとしても、異なることはない。

したがって、この点に関する会社の主張は採用できない。

なお、前提事実及び前記(1)カ(ア)、(イ)認定のとおり、申立人らと会社の間には、申立人らの解雇に関して、本件訴訟が係属し、その後、和解が成立したことが認められるが、和解調書の内容をみれば、和解成立以降も、申立人らは本件申立てにおいて、申立人らの解雇が不当労働行為に該当するか否かの判断を求めることができるというのが相当である。

(3) A 委員長の解雇は、組合員であること等を理由とする不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア 会社は、A 委員長の解雇は、売上の低迷と11.21行為によるものである旨主張するので、以下、検討する。なお、前記(1)ウ(オ)認定のとおり、会社がA 委員長に交付した29日予告通知書には、就業規則第19条第1項の規定により解雇する旨印字されており、これにE 部長は、「①飲酒状態で会社内施設へ立ち入り、他の組合員とトラブルを起こし又ロッカーを破損させた、②就業規則第19条第1項の規定による。上記①②の理由による。」と加筆したことは認められるが、会社が就業規則第19条第1項の中のどの規定を適用して解雇をしたかは、明らかにされていない。

イ そこで、まず、A 委員長の売上について検討する。

(ア) 前記(1)イ(ウ)認定のとおり、会社が提出した書面によると、平成23年3月から同年7月の5か月間連続で、税抜売上高は基準額以下であったことが認め

られるが、その後の同年8月から同年11月の4か月のうち同年10月を除く3か月は、基準額を超える税抜売上高をあげていることが認められる。

なお、同年10月については、前記(1)イ(オ)認定のとおり、会社はA委員長に対し、(i)同年10月の税抜売上高が基準額を下回ったので、再教育指導を行う、(ii)再教育後の乗務においても、基準額を下回った場合は、就業規則第19条第1項の規定により解雇を通知する旨記載した同年10月27日付けの教育指導通達書と題する書面を交付したことが認められるが、その翌月の同年11月の

A委員長の勤務成績は、前記(1)イ(ウ)認定のとおり、基準額を上回っているのだから、会社は、再教育後の乗務においても基準額を下回った場合に解雇するとした内容に反してA委員長を解雇したというべきである。

(イ) 一方、他の乗務員についてみると、前記(1)イ(ウ)、(エ)認定のとおり、会社が提出した書面によってみても、①平成23年1月から同年11月の間で、2か月以上連続で超過給が支払われなかった乗務員はA委員長以外に少なくとも7名いたこと、②同年7月に税抜売上高が基準額を下回った乗務員はA委員長以外に6名おり、そのうち3名はA委員長よりも基準額を下回る度合いが大きかったこと、③同年10月に税抜売上高が基準額を下回った乗務員はA委員長以外に6名おり、そのうち4名はA委員長よりも基準額を下回る度合いが大きかったこと、がそれぞれ認められ、A委員長のみが際立って勤務成績が悪いということとはできない。

そもそも、会社がA委員長以外の乗務員に対し、勤務成績を理由に解雇したことがあると認めるに足る疎明はなく、かえって、前記(1)イ(キ)認定のとおり、E部長は、本件の審問における証人として、売上高が低いことを理由に解雇された乗務員は、A委員長以外には記憶にない旨証言したことが認められる。

(ウ) そうすると、A委員長の解雇は、教育指導通達書の内容に反し、その前提を欠くのみならず、同委員長の売上が他の乗務員と比較して低迷していたとはいえないから、同委員長の売上が低迷していることを理由とする解雇には理由がない。

ウ 次に、11.21行為について検討する。

(ア) 前記(1)ウ(ア)認定のとおり、①A委員長は勤務終了後、500mlの缶ビール2本を購入して飲んだこと、②その後、A委員長は本件ロッカー室でD氏と口論になったこと、③その際、A委員長の行為によりロッカーにへこみが生じるという事態が発生したこと、がそれぞれ認められる。

しかし、11.21行為は、勤務終了後に起こった同僚との口論に端を発するものであり、業務の遂行に直接の影響を及ぼすものとは解し難い上、相手に対し暴力を振るったと認めるに足る疎明はないのであるから、同委員長の行為によりロッカーにへこみが生じたことを考慮しても、解雇に相当する程度の重大な義務違反とまでは、認められない。

(イ) また、前記(1)ウ(エ)認定のとおり、11.21行為に関し、会社は A 委員長に対し顛末書の提出を求めていることが認められ、D 氏や11.21行為の場に居合わせた H 氏や J 氏に対し、解雇を決定する際、事情聴取を行ったなどとする疎明もない。さらに、前記(1)ウ(イ)認定のとおり、H 氏は11.21行為について報告書を作成したところ、そこには11.21行為の経緯について具体的に記載され、①ロッカーのへこみは、A 委員長が成したものではあるが故意ではない、②11.21行為は D 氏の挑発的な言動によるものである旨の記載があり、これらの記載が事実と異なっているとする会社からの具体的な疎明もない。

一方、前記(1)ウ(ア)、(ウ)認定のとおり、11.21行為があった当日に、E 部長から報告を受け、対応を尋ねられた C 社長は、直ちに解雇する旨返答していること、同日付けで23日予告通知書が交付されたこと、E 部長は11.21行為の口論のあった時には本件ロッカー室に入室していなかったこと、がそれぞれ認められる。なお、会社が、従来から、業務終了後の施設内における飲酒は処分の対象になるとの取扱いをしていたと認めるに足る疎明はなく、前記(1)イ(キ)認定のとおり、E 部長は、本件の審問における証人として、A 委員長が職場でビールを飲んでいたので何度か見かけたが、注意したことはない旨証言したことが認められる。

そうすると、会社は、11.21行為について、トラブルの原因や詳細な事実関係について十分な調査を行い、公平で客観的な判断をしたとはいえず、むしろ、トラブルを口実にして、同日付けで直ちに解雇するとの結論を出したとみるのが相当である。

エ 前提事実及び前記(1)ア(ウ)認定のとおり、元組合と会社の関係について、①元組合の設立に C 社長が関わっていたこと、② A 委員長が元組合の役員になるに当たって、C 社長が A 委員長に対し、役員になるよう求めていたこと、③遅くとも平成22年7月頃から、会社は元組合に対し、斜め配車の導入を提案し、元組合は反対していたこと、がそれぞれ認められ、C 社長が設立に関わるなどしていた元組合が、会社が提案した斜め配車の導入に反対し、両者の関係が緊張

していたということができる。

また、A 委員長が解雇される直前には、前記(1)ア(カ)、(キ)認定のとおり、①平成23年11月9日、斜め配車を議題とする団交が開催されたこと、②会社は組合に対し、同月21日から斜め配車を導入したい旨述べたことがあったこと、③通常、各乗務員に配付されるシフト表と同一の様式で、斜め配車を導入した同年12月度の各乗務員のシフト表が会社により作成されていたこと、がそれぞれ認められ、会社が斜め配車の導入への姿勢を強めていたと解される。

オ 以上のことからすると、会社がA 委員長を解雇したのは、同委員長が元組合の委員長として組合活動を行っていたこと等を理由にするものとみるのが相当である。なお、会社は、元組合と会社との間の平成22年8月20日付けの協定書は有効に成立していない旨主張するが、仮にこの協定が有効に成立していなかったとしても、上記の結論を左右するものではない。

したがって、会社がA 委員長を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。

(4) B 副委員長の解雇は、組合員であること等を理由とする不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア 会社は、B 副委員長の解雇は、12.8行為によるものと主張するので、以下、検討する。

(ア) 前記(1)エ(ア)認定のとおり、① B 副委員長の出勤時のアルコール検査で陽性反応が出たこと、② F 管理者との間で口論になったこと、が認められる。

しかし、アルコール検査で陽性反応が出たことについては、同認定のとおり、①その数値は0.1mg/L未満であったこと、② B 副委員長が飲酒したのは、勤務の直前ではなく約半日前であること、③会社では、アルコール検査でわずかでも数値が出れば、乗務できないことになっていたこと、④ B 副委員長は、出勤直後から事前予約のあった乗務に就く予定であったところ、別の乗務員に代わりにこの乗務に就くよう依頼し、自ら、同日は勤務しない旨をF 管理者に申し出たこと、がそれぞれ認められる。そうすると、B 副委員長が酒気を帯びて出勤したとまではいえず、陽性反応が出たことにより、B 副委員長はそれによる業務への影響を最小限にするための行動を直ちに取ったというべきであって、B 副委員長に自己管理や業務遂行の点で、解雇に相当するような問題があったとまでは、到底認められない。

(イ) ところで、会社は、F 管理者がB 副委員長に対し、当日の乗務を認めないとしたため、口論になった旨主張する。しかし、F 管理者がB 副委員長

に対し、当日の乗務を認めないとしたため口論になったことの疎明はなく、かえって、前記(1)エ(ア)認定のとおり、B副委員長は自ら、他の乗務員に事前予約のあった乗務に就くよう依頼し、F管理者に自ら同日は勤務しない旨を申し出るなどしていることから、かかる主張は採用できず、口論のきっかけは、B副委員長が乗務後のアルコール検査で陽性反応が出たG氏に対する処分がなかったことについて発言し、これに対し、F管理者は、G氏が乗務後にパンを食べた影響で陽性反応が出た旨述べたことがきっかけであると解される。

アルコール検査は厳密かつ公平に行い、陽性反応が出た場合には公平に取り扱う必要があると解されるところ、仮にG氏の陽性反応の原因がパンを食べたことであったとしても、パンを食べたことによりアルコール検査で陽性反応になり得ることが当時の会社の乗務員の間で広く知られていたとする疎明もなく、このF管理者の発言にB副委員長が納得せず、口論に発展したとしても、このことがただちに問題となるものともいえない。

(ウ) 前記(1)エ(ア)認定のとおり、口論の途上で、B副委員長は、お前の口のきき方はなんやというような発言をしたことは認められるものの、同発言は罵声を浴びせたとはまではいえず、その他にB副委員長が暴力を用いようとするなど粗暴な行為を行ったと認めるに足る疎明もないのであるから、同発言をもって解雇に相当する問題があったとはいえない。

なお、会社はB副委員長の行為により、会社の業務が滞った旨主張するが、同認定によれば、会社従業員1名が口論を仲裁したことが認められ、この仲裁の後にはF管理者が警察に電話する前も含めて、F管理者が口論を終息させようとしたにもかかわらずB副委員長が口論を続けようとしたと認めるに足る疎明はなく、かえって、B副委員長が仲裁を受け、帰宅しようとしたところ、自転車に乗っても飲酒運転に当たる旨発言し、警察に電話し、来訪を求めたのはF管理者であり、B副委員長が立ち去ろうとせず、会社の業務の遂行に多大な悪影響をもたらしたとの疎明はない。また、会社の求めにより警察官が来訪したことのみをもって、B副委員長の行為に重大な問題があったとは解せない。

(エ) なお、前記(1)エ(エ)認定のとおり、①平成23年7月頃、B副委員長が当時の運行管理者に対し、当時、会社で金品がなくなるなどしていたことについて問い質し、これが発端で口論になったこと、②その時、B副委員長は酒気を帯びていたこと、は認められるが、その後、その運行管理者は盗みを理由に

解雇され、B 副委員長はこの口論に関して懲戒処分を受けなかったのであるから、B 副委員長が運行管理者とトラブルを繰り返していたと解することはできない。

(オ) 以上のことからすると、12.8行為について B 副委員長に解雇に相当する程度の重大な義務違反があるとは認められず、会社は、12.8行為について、公平で客観的な判断の結果、B 副委員長の解雇を決定したとは、到底認められない。

イ 元組合と会社の関係については、前記(3)エ判断のとおり、C 社長が設立に関わるなどしていた元組合が、会社が提案する斜め配車の導入に反対し、両者の関係が緊張しており、B 副委員長への解雇の直前には、会社が斜め配車の導入への姿勢を強めていたと解される。また、前提事実及び前記(1)ウ(エ)、エ(イ)認定のとおり、会社は A 委員長と B 副委員長を相次いで解雇したことが認められ、A 委員長の解雇が同委員長が組合活動を行っていたこと等によるものと判断されるのは、前記(3)判断のとおりである。

ウ 以上のことからすると、会社が B 副委員長を解雇したのは、同副委員長が元組合の副委員長として組合活動を行っていたこと等によるものとみるのが相当である。なお、元組合と会社との間の平成22年8月20日付けの協定が有効に成立していなかったとしても、上記の結論を左右するものではないことは、前記(3)判断と同様である。

したがって、会社が B 副委員長を解雇したのは、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。

## 2 救済方法

申立人らは、謝罪文の手交及び掲示を求めるが、主文をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成26年3月17日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印

## 就業規則（抜粋）

### （解雇）

第19条 従業員が次のいずれかに該当するときは、解雇する。

- ①勤務成績または業務能率が著しく不良で従業員としてふさわしくないと認められた時（ママ）
- ②勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、従業員としての職責を果たし得ないと認められたとき
- ③第23、24条及び第25条の遵守事項にしばしば違反し、就業に適さないと認められたとき
- ④精神または身体の障害により業務に耐えられないと認められたとき
- ⑤業務上の負傷又は疾病による療養の開始後3年を経過しても当該負傷又は疾病が治らない場合であって、従業員が傷病補償年金を受けているとき又は受けることとなったとき（会社が打切り補償を支払ったときを含む。）
- ⑥第10条に定める試用期間中の者であって、従業員として不適格と認められたとき
- ⑦事業の休廃止、縮小又は部門の閉鎖等事業の運営上やむを得ない事情により、従業員の削減が必要となったとき
- ⑧天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の継続が困難となったとき
- ⑨第67条（ママ）第2項（懲戒解雇）に定める事由に該当すると認められたとき
- ⑩その他前各号に準ずるやむを得ない事情があるとき

### 2 略

### （サービスの基本）

第23条 従業員は、会社の諸規程、交通法規その他関係法令を遵守し、上司の命令に従い、誠実に職務を遂行して、業務の正常な運営を図るとともに、職場秩序の保持に努めなければならない。

- 2 所属長は、所属従業員の人格を尊重し、適切にこれを指導し、率先してその職務を遂行しなければならない。

### （遵守事項）

第24条 従業員は次の事項を守らなければならない。

- ①始業及び終業の時刻並びに労働時間を遵守すること。
- ②正当な理由なく、遅刻、早退又は欠勤をしないこと。
- ③勤務について手続き、届出もしくは報告を怠り、又は虚位の報告をしないこと。

- ④就業時間中は職務に専念し、みだりに勤務場所を離れないこと。
- ⑤就業時間中は、組合活動、示威行為、集会その他会社の業務に関係のない事由による活動は行わないこと。ただし、会社の許可を受けた場合を除く。
- ⑥会社の承諾なく、在籍のまま他の就職もしくは他の会社等の役員に就任し、又は会社に不利益を与えもしくは秩序を乱すような自己の営業をしないこと。
- ⑦他の従業員を誘い、欠勤、遅刻、または早退させたり、その他就業を妨げるような行為をしないこと。
- ⑧会社の承認なく部外者を会社施設に立ち入らせないこと。
- ⑨酒気を帯びて就業しないこと。
- ⑩就業に際し、制服、社章、名札等の着用を指定されている場合はこれに従い、とくに指定されていない場合にも会社の品位を損なうことのないように努めること。
- ⑪会社内で演説、集会、示威行為、張り紙、掲示、印刷物の配布又はこれに類する行為をするときは、事前に届け出て、許可を受けること。ただし、組合活動に関するものについては労働協約の定めるところとする。
- ⑫職場の整理、整頓に努め、火災の発生その他災害を発生させないように注意すること。
- ⑬事業所内において、暴行、脅迫、傷害、賭博等の不法行為をしないこと。
- ⑭射倖、投機行為等により風紀を乱し、又はそのおそれのある行為をしないこと。
- ⑮許可なく、業務以外の目的で会社の施設、車両、機械器具、工作物、物品等を使用し、又は社外に持ち出さないこと。
- ⑯会社の車両、機械その他の設備は大切に扱うとともに、燃料、資材の節約に努め、これを私用に供してはならないこと。
- ⑰書類は丁寧に取り扱い、保管を厳重にすること。
- ⑱会社の機密事項、会社の不利益となる事項を他に洩らし、又は許可なく図面、文書、帳簿等を他に示さないこと。
- ⑲職務上知り得た個人情報を会社の許可なく他に洩らさないこと。
- ⑳業務に関して私利を図り、又は不正不当に金品その他を収受もしくは要求しないこと。
- ㉑その他会社の内外を問わず、会社の名誉又は信用を傷つける行為をしないこと。

(乗務員の基本心得)

第25条 乗務員は「安全、確実、快適な輸送」と「良質なサービス」を提供するため、技術の錬磨、人格の高揚に努め、また、旅客に対してはサービス精神に徹し、親しまれ、愛される乗務員として職務に精励するために、次の事項を遵守しなければ



ばならない。

- ①職務遂行に当たっては、あらかじめ自己の目標と能率的な計画を設定し、強い信念をもって達成するよう努力すること。
  - ②定められた勤務時間の中で、創意工夫と熱意をもって職務に当たり、もって営業成績向上に努めること。
  - ③旅客に対しては、常に礼儀正しく誠意と感謝の気持ちを持ち、好意の持たれる接客に努めること。
  - ④正当な理由のない乗車拒否の絶無を期し、いやしくも旅客に対し暴言、侮蔑等の行為は絶対にしないこと。
  - ⑤明番、公休日には十分休養をとり、明朗で快活な私生活を心がけ、乗務の日には常に心身ともに健全な状態をもって乗務することが必要であること。
  - ⑥車両の保守、整備に注意をはらい、安全運転、清掃を通じて、乗り心地の良い車両の提供に努めること。
- 2 乗務員は、この規則に定めるもののほか、関係法令及び別に定める「乗務員服務規律」を遵守しなければならない。

(懲戒)

第68条 従業員が次のいずれかに該当するときは、情状により、けん責、減給、降格、乗務停止又は出勤停止とする。

①から⑩ 略

- 2 従業員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。ただし、情状によりその他の懲戒にとどめることがある。
- ①正当な理由なく無断欠勤14日以上に及び、出勤を督促しても応じないとき
  - ②しばしば遅刻、早退、欠勤を繰り返し、数回にわたって注意しても改まらないとき
  - ③雇入れの際、採用条件の要素となるような重大な経歴を偽ったとき
  - ④正当な理由なく、しばしば業務上の指示・命令に従わなかったとき
  - ⑤許可なく在籍のまま他に就職もしくは就任し、又は自己の営業をしたとき
  - ⑥酒気を帯びて運転をし、又は勤務外であっても飲酒運転その他タクシー会社の従業員としてあるまじき行為をしたとき
  - ⑦本人の故意又は重大な過失により交通事故を起こし会社に重大な損害を与えたとき
  - ⑧会社の内外において盗み、横領、傷害等刑法犯に該当する行為をし、会社の名誉、信用を傷つけたとき
  - ⑨相手方の望まない性的言動により、円滑な職務遂行を妨げたり、職場の環境を

悪化させ、又はその性的言動に対する相手方の反応によって、一定の不利益を与えるような行為を行ったとき

- ⑩業務に関して不正な金品などを強要し、又はこれを受けたとき
- ⑪業務に関して会社を欺き、会社に損害を与えたとき
- ⑫業務上の地位を利用して自己の利益を図ったとき
- ⑬業務上知り得た会社の秘密、又は会社が不利益となる事項を社外に洩らし、また洩らそうとしたとき
- ⑭職務上知り得た個人情報等を正当な理由なく社外に洩らし、洩らそうとしたとき
- ⑮故意、又は重大な過失により車両、機械器具、工作物、建造物、その他の物品を毀損し、又は紛失したとき
- ⑯許可なく又は偽って会社の車両を持ち出し、私用に供し、又は他人に使用させたとき
- ⑰許可なく会社の車両を放置したとき
- ⑱故意に納金をしなかったとき
- ⑲運賃・料金メーターの不正操作、メーターの封印破壊、不当運賃・料金請求又は収受、乗車チケットの不正使用、記録媒体不挿入による運行又は改竄、乗車拒否その他これらに準ずる行為があったとき
- ⑳会社の諸施設又は車両を不当に占拠したとき
- ㉑重要な服務規律に違反し、又は前項各号の違反行為を繰り返し、会社の秩序、風紀を乱したとき
- ㉒その他前各号に準ずる重大な行為があったとき

3 略

4 略