

平成20年7月28日

マスコミ各位

横浜交通労働組合

## 本日のバス運転士に対する2度目の懲戒免職処分について

本日(平成20年7月28日)、横浜市交通局(池田輝政局長)は当組合所属のバス運転士に対し、懲戒免職処分を行いました。

本件懲戒免職処分は、以下の点からみて不当な処分ですので、お知らせいたします。

### 1 一事不再理に反する2度目の処分

- (1) 平成19年6月24日に本件バス運転士が公務外で著しい速度超過を行ったことについて、同年10月1日、横浜市交通局は本件バス運転士に対し、「交通局懲戒処分の標準例」に定めた公務外の著しい速度超過に対する処分幅の上限を超える加重処分として、懲戒免職処分を行いました。

当時、横浜市交通局は、交通局事故審議委員会に関する協約を即時に廃止したなどと言い、(廃止の)意思表示をした段階で(廃止の)効力があるなどと言い張って、廃止通告直後から事故審議委員会を開催せずに懲戒処分を強行しており、手続的に違法な処分でした。

また、本件バス運転士に対する何らかの懲戒処分が必要だとしても、懲戒免職という処分は、相当性を欠いた加重処分であり、他の処分例との均衡を欠いた不平等な処分でした。

- (2) そこで、同年11月22日、本件バス運転士は、この不当な処分の取消を求める訴訟を横浜地方裁判所に起こしました。当組合も本件バス運転士を支援しました。

他方、同月27日、横浜市交通局は前記の協約廃止通告を撤回しました。

- (3) 本件バス運転士が起こした訴訟で、横浜市交通局は、懲戒免職処分が正当であると言い張っていましたが、結局、公開の法廷で裁判所から違法を指摘されるに至りました。

横浜市交通局は、事故審議委員会に付議せざるを得なくなり、平成20年7月1日に開かれた事故審議委員会による処分取消の意見の決定を受けて、同月3日、懲戒免職処分を取り消しました。

これを受けて、本件バス運転士は、同月9日、前記訴訟の取下手続を行いました。

- (4) この7月3日の処分取消は、交通局職員懲戒規程9条及び10条に基づいて行われました。

同規程では、「処分の事由となった事実その他に誤りがあったことが判明した場合」は、「懲戒処分の取消又は変更」を行うことができることになっており、その場合、「懲戒処分取消書」又は「懲戒処分変更書」を交付することになっています。

同規程は、単純な処分取消だけではなく、処分の変更を行うことも可能とする規程です。

従って、もし本件バス運転士に対して何らかの懲戒処分をすることが正当であるというのであれば、7月3日、横浜市交通局は単純な処分取消を行うのではなく、処分変更を行うことが可能でした。

また、7月1日の交通局事故審議委員会は、制度上、処分変更の意見を決定することも可能でした(懲戒に関する協約第8条及び第5条に基づく交通局事故審議委員会は、懲戒免職処分の取消又は変更を行おうとする手続として定められています。)

ところが、交通局事故審議委員会は処分変更を選択せずに単純な処分取消を決定し、横浜市交通局は「懲戒処分取消書」によって単純な取消を行いました。制度上は「懲戒処分変更書」によって変更することも可能であるのに、取消が行われたのです。

よって、平成19年6月24日の著しい速度超過について、改めて懲戒処分を行うことは、一事不再理の観点から許されないと考えます。懲戒処分は、刑罰に類似する制裁であるため、刑事法に類する厳格な規制が働くのであり、一事不再理の法理が働くと考えます。

常識的にみても、労働者にとって死刑宣告にも等しい懲戒免職処分を二度も行うこと(一度取り消して再死刑)は、あまりに酷です。

本件バス運転士は、平成19年10月1日の懲戒免職処分以来、家族と共に大変苦しい生活を余儀なくされてきました。これまでの経過を見れば、相当な制裁は受けたといえます。

## 2 他の処分例との均衡を欠いた不平等な処分

### (1) 著しい速度超過の事案に対する他の処分例との比較

本件懲戒免職処分の対象となった非違行為とは、平成19年6月24日の帰宅途上での自家用二輪車による58km/hの速度超過であり、公務外での著しい速度超過です。

著しい速度超過の事案に対する他の処分例として、最近では同年11月16日の処分(同年9月3日の速度超過行為に対する処分)があります。

これは乗客約20名を乗せてバスを運行中に27km/hの速度超過をしたという行為に対する処分であり、その内容は14日の停職処分です。

この処分と比較して考えたとき、本件懲戒免職処分はあまりにも重すぎ、著しく

処分の均衡を欠いていて不当です。

本件での速度超過は58km/hであり、確かに超過の程度は非常に大きいですが、自家用二輪車による公務外での一時的な速度超過であり、乗客もいません。

これに対し、平成19年11月16日の処分例は、速度超過の程度は本件より小さいものの、市営バス運行中のことであり、約20名の乗客を乗せていたというものです。

交通局職員の使命が乗客の安全な輸送にあることからすれば、一般的に言って、乗客を乗せた公務中の交通法規違反の方が、公務外の私的な交通法規違反よりも、非難の度合いが高いはずであり、逆に言えば、公務外の私的な交通法規違反の方が、乗客を乗せた公務中の交通法規違反よりも非難の度合いが低いはずです。

そうだとすれば、乗客約20名の市営バス運行中に27km/hの速度超過をした行為に対する処分が14日の停職で、帰宅途上での自家用二輪車による58km/hの速度超過に対する処分が免職だというのは、あまりに処分の均衡（平等性）を欠いています。

## (2) 処分の軽重が逆転した例との比較

平成19年12月4日、横浜市交通局では、市営バス営業所長代行が通勤途上等において交通局バスに無賃乗車し職務乗車証の不適切使用を行ったという件について、停職3カ月の懲戒処分が行われました。

記者発表資料によれば、同所長代行は、平成18年1月1日から通勤経路を民営バスの乗り継ぎで届け出たにもかかわらず、それ以降も交付されたままだった職務乗車証を使用して通勤し、そのことが平成19年8月31日まで続いたとされています。

つまり、同所長代行は民営バスの乗車料を通勤交通費として支給されていたのに、以前から交付されたままだった職務乗車証(本来は平成18年1月1日に返還すべきだったもの)を使い、届け出た通勤経路とは異なる経路で、市営バスに乗車して通勤していたというのです。

そうだとすると、同所長代行は、通勤経路として届け出た民営バスの乗車料としては使用しないことを承知しつつ(そのことを秘匿して)、20カ月分にもわたって民営バスの乗車料として通勤交通費を受給し続けたということになりますが、このような同所長代行の行為は刑法の詐欺罪にもあてはまる行為です。

このような同所長代行の行為と本件とを比較したとき、社会常識から見て、同所長代行の行為は、本件よりも遙かに非難の程度が大きい破廉恥な行為です。

それにもかかわらず、同所長代行に対する処分は停職3カ月にとどまり、本件に対する処分は懲戒免職だというのは、処分の軽重が甚だしく逆転していて、あまりにも不合理です。

この点からも、本件懲戒免職処分は著しく処分の均衡（平等性）を欠いていると

いえませう。

### 3 相当性を欠いた加重処分

そもそも、横浜市交通局が定めた「交通局懲戒処分の標準例」（以下「標準例」といいます）では、「著しい速度超過」については、公務外の場合は「停職、減給又は戒告とする。」と定められています。

このような定め方の場合、処分の種類の選択において戒告から停職までという大きな幅がある上に、減給については、その程度及び期間に相当の幅をもたせることができ（注1）、停職については、停職期間の長短の調整により柔軟な処分が可能なのであつて（注2）、種類の選択と程度・期間の選択を組み合わせた処分選択の幅は非常に大きいのであるから、可能な限り、この幅の範囲内で適正な処分を選択すべきであり、（加重処分として）この幅の範囲を超えて重い処分を選択するのは、あくまで例外的な場合に限られると言っている裁判例もあります。

ところが、横浜市交通局は、「停職、減給又は戒告とする。」という上限を超えて、懲戒免職処分を行いました。

この点について、横浜市交通局は、本件バス運転士による平成19年4月の2件の事故のことを取り上げ、この2件の事故後にバス乗務から外れ応急車担当をしていた最中に本件の速度超過を行ったことが、標準例に定めた処分の加重を可能にする条項のうちの「職員が行った行為の態様等が極めて悪質であるとき」に該当すると述べ、だから著しい速度超過に対する処分の上限である停職を上回る免職処分にしたと述べていました。

しかし、平成19年4月の2件の事故の内容からすると、前記2で述べた著しい不均衡を、この処分加重を可能にする条項によって合理的に説明することは無理です。

平成19年4月の2件の事故ですが、1つは、平成19年4月1日の夜（雨天）、十日市場駅前バスターミナルで、降車場にバスを停車させる際にスリップさせてしまい、バスの左前部を降車場の屋根の支柱にぶつけ、降車するために座席から立ち上がろうとしていた乗客3名に、軽傷を負わせてしまったという事故です。

もう1つは、同月23日、長津田商店街で、バスの後部を商店の日除けに接触させてしまったという事故です。

2件の事故は、いずれも異動から間もない時期の慣れない路線での事故であり、悪質性までは認められない事故であつて、特に2番目の事故は軽微な物損事故でした。

そして、過去の多くの類似事案に対する処分例との比較で考えると、平成19年4月の事故はいずれも単独で見れば、減給の中の軽い方に相当する事故であり、減給5号が相当の事故でした。

実際、平成20年1月15日付けの緑統括営業所長による懲戒処分内申書により、平成19年4月1日の事故も同月23日の事故もそれぞれ減給5号と内申され（内申

課、主管課の各責任者の承認済み)、事前審査の局側審議委員と組合側審議委員も、この内申のとおり意見の一致をみて、それぞれ減給5号とすることが事故審議委員会の決定となりました。

そして、平成20年2月に横浜市交通局から当組合に示された「運転事故にかかる懲戒処分一覧(H 20.2.7 発令分)」によれば、約1年間の運転事故による懲戒処分の件数は、総計では次の表のとおりとなっており、減給5号に相当する運転事故は151件も、それより重い減給4号に相当する運転事故も合わせれば187件も発生しています。

	減給4号	減給5号	戒告	計
正規職員	18	96	7	121
再任用短時間	1	4	0	5
公募嘱託員	14	46	6	66
再雇用嘱託員	3	5	1	9
計	36	151	14	201

バス運転士としては、これらの事故を起こさないことが理想であり、このような事故は起こしたくないのですが、道路交通事情その他の理由から、このように、本件バス運転士による平成19年4月の運転事故と同程度の運転事故は多数発生しています。

このように平成19年4月に2件の事故を起こしているとはいえ、それらは単独で見れば減給5号に相当する事故であり、同程度の運転事故の件数は多いのですから、前記2で述べた著しい不均衡を、これら2件の事故で埋め合わせることは無理があります。いかに標準例に処分加重を可能にする条項があるとはいえ、本件にその条項を適用して免職とするのは、やはり処分の均衡を大きく欠き不当です。

免職処分は、職員としての身分を失わせ、職場から永久に放逐するとともに、退職金が不支給となる処分であり、極刑ともいべき重い処分なのですから、それを選択するには十分な理由が必要です。しかし、本件にはそのような十分な理由は存在せず、処分加重を可能にする条項など適用できないのであって、本件は、標準例が用意した「停職、減給又は戒告」という範囲の中で十分妥当な処分を選択することが可能な事案です。二度も懲戒免職処分にするなど、あまりに無謀です。

なお、横浜市交通局も、この点について気にしているためか、本日の懲戒免職処分では、平成19年10月1日の懲戒免職処分するときには問題にしていなかった、同年5月及び6月の営業所構内でのバンパー破損まで、処分理由として動員してきました。

(注1) 横浜市交通局における減給処分の減給額は、就業規則及び労働協約により、次の区分によることと定められています。

- 1号 平均賃金の100分の50
- 2号 平均賃金の100分の40
- 3号 平均賃金の100分の30
- 4号 平均賃金の100分の20
- 5号 平均賃金の100分の10

平均賃金とは労働基準法第12条に規定するものをいいます。

(注2) 条例では、停職処分は、1日以上1年以下とされています。

#### (補足説明)

■ 上に述べたことは、これまで当組合から横浜市交通局に渡した文書や、交通局事故審議委員会で組合側委員が提出した意見書などに書かれていることであり、横浜市交通局はそれを知っています。

しかし、横浜市交通局は、その内容を真摯に受け止めようとはしません。

本日の再度の懲戒免職処分は、横浜市交通局(池田局長)の面子と自己正当化のために行われたとしか考えられません。

■ 前記1のとおり、横浜市交通局(池田局長)は、交通局事故審議委員会に関する協約を即時に廃止したなどと言い、(廃止の)意思表示をした段階で(廃止の)効力があるなどと言い張って、廃止通告直後から事故審議委員会を開催せずに懲戒処分を強行し、訴訟を起こされても、処分が正当であると言い張って、処分を取り消そうとせず、違法な処分を放置してきましたが、公開の法廷で裁判所から違法を指摘され、事故審議委員会に付議せざるを得なくなり、その後開かれた事故審議委員会による処分取消の意見の決定を受けて、7月3日に、処分を取り消しました。

これは横浜市交通局にとって前代未聞の失態であり、このような違法処分が行われたことによって横浜市交通局には損害(訴訟に対応する費用等)も発生しています。

しかし、横浜市交通局(池田局長)では誰も処分を受けておらず、誰も責任を取っていません。

責任の所在について、当組合への説明も拒んでいます。

以上