

神奈川、平5不15、平7.2.22

命 令 書

申立人 全日本運輸一般労働組合神奈川地方本部  
申立人 全日本運輸一般労働組合アズインターナショナル支部  
申立人 全日本運輸一般労働組合  
アズインターナショナル支部宮田運送分会  
  
被申立人 宮田運送株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人全日本運輸一般労働組合神奈川地方本部アズインターナショナル支部宮田運送分会組合員又は組合員であった者、X1、X2、X3、X4、X5、X6、X7、X8、X9、X10、X11、X12、X13及びX14に対し、解雇の日から平成6年1月25日（X10にあっては、平成5年11月17日）までの労働基準法第12条に基づく平均賃金により算定された賃金相当額と既に支払われた賃金の額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人全日本運輸一般労働組合神奈川地方本部アズインターナショナル支部宮田運送分会の組合員及び組合員であった者に対する平成6年1月26日から職場復帰の日の前日までの賃金相当額の支払いなどを議題とする申立人ら組合との団体交渉を誠実に行わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人全日本運輸一般労働組合神奈川地方本部アズインターナショナル支部宮田運送分会の組合員に対し、脱退勧奨をして、申立人ら組合の運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人は、本命令を受けた後、速やかに下記の文書を縦55センチメートル、横80センチメートルの白紙にかい書で明瞭に記載し、被申立人会社の横浜営業所の見やすい場所に、き損することなく10日間掲示しなければならない。

記

今般、当社が貴組合員を組合員であることを理由に解雇したこと、貴組合員との団体交渉を拒否し、不誠実に対応したこと及び貴組合員に対して組合脱退工作をしたことが、神奈川県地方労働委員会から、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。今後、このような行為を繰り返さないようにします。

平成7年 月 日  
全日本運輸一般労働組合神奈川地方本部  
執行委員長 X15 殿  
全日本運輸一般労働組合  
アズインターナショナル支部

執行委員長 X16 殿  
全日本運輸一般労働組合  
アズマインターナショナル支部宮田運送分会  
分会長 X1 殿

宮田運送株式会社  
代表取締役 Y1

5 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

(1) 申立人全日本運輸一般労働組合神奈川地方本部（以下「神奈川地本」という。）は、神奈川県下の運送業に従事する労働者により組織された労働組合である。本件申立時の組合員数は約300名である。

申立人全日本運輸一般労働組合神奈川地方本部アズマインターナショナル支部（以下「支部」という。）は、神奈川地本の下部組織であり、被申立人宮田運送株式会社ほか数社にそれぞれ分会を置く労働組合である。本件申立時の組合員数は約120名である。

申立人全日本運輸一般労働組合神奈川地方本部アズマインターナショナル支部宮田運送分会（以下「分会」という。）は、支部の下部組織であり、被申立人宮田運送株式会社に勤務する運転手により組織された労働組合である。本件申立直前の組合員数は20名である。

(2) 被申立人宮田運送株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に登記上の本社を置き、横浜市神奈川区及び埼玉県越谷市にそれぞれ横浜営業所及び埼玉営業所を有する一般区域貨物自動車運送事業を営む株式会社である。なお、会社の実質的な本社は、横浜営業所である。

会社の従業員数は本件申立時58名であり、横浜営業所には事務員数名と運転手27名が勤務していた。

#### 2 分会の結成と会社の対応

(1) 分会の結成と団体交渉の申入れ

ア 平成5年9月19日、横浜営業所に勤務する11名の運転手は分会を結成し、分会長にX1（以下「X1」という。）を選出した。

イ 平成5年9月25日、神奈川地本、支部及び分会（以下「組合」と総称する。）は、会社に分会の結成について通知するとともに、要求書を提出し、団体交渉を申し入れた。

ウ 平成5年9月30日及び同年10月4日、分会は、Y1代表取締役社長（以下「Y1社長」という。）及びY2専務取締役営業部長（以下「Y2専務」という。）と団体交渉の日程について協議した。

その結果、第1回団体交渉は同月12日午後5時から行うこととなった。

エ 平成5年10月9日、分会の組合員（以下「分会員」という。）の数は最多の20名となった。

(2) 分会員の解雇と解雇撤回等の申入れ

ア 平成5年10月12日、分会長のX1並びに分会員のX2、X3、X4、X5、X6、X7及びX8（以下それぞれ「X2」、「X3」、「X4」、「X5」、「X6」、「X7」及び「X8」という。）の8名と神奈川地本及び支部（以下「上部団体」という。）の役員3名は、第1回団体交渉に出席するため横浜営業所を訪れた。

この時、横浜営業所の車庫内には、政治結社の車両が5台駐車しており、その車両及び団体交渉が実施される予定の事務所2階の部屋の隣の部屋には、政治結社の構成員がいた。団体交渉をするための部屋には机は並べられていたが、椅子は片付けられていた。

イ 分会員及び上部団体の役員が団体交渉を始めようとしたところ、Y1社長はその場にいた分会員8名全員に対して解雇する旨の発言をし、それを契機に、分会員及び上部団体の役員は、会社の役員及び政治結社の構成員によって横浜営業所の事務所の外に押し出され、当日予定されていた団体交渉は実施できなかった。

ウ Y1社長は、団体交渉に出席した分会員8名全員に対し、「解雇する」と発言しただけであり、個々の分会員について、その氏名と解雇理由には言及しなかった。

エ 解雇された分会員8名は、平成5年10月13日の早朝、就労するため横浜営業所に出勤したが、その8名には配車がされていなかった。

同日、組合は、Y2専務に対して、解雇を撤回し、団体交渉を行うよう文書をもって申し入れた。しかし、Y2専務はその文書を受け取らなかった。

さらに、分会員らは同じ文書を持ってY1社長宅を訪れたが、Y1社長には面会できず、文書も渡すことができなかった。

オ 平成5年10月14日、分会は、会社に対して、解雇された分会員の就労を要求した。

カ 組合は、平成5年10月21日付けの文書で、解雇撤回の要求と団体交渉の申入れを行ったが、これに対して会社は回答をしなかった。

キ 平成5年10月12日以降、Y3管理課長（以下「Y3課長」という。）及びY4横浜営業所長（以下「Y4所長」という。）は、同日の団体交渉に出席していなかった分会員に対し、「組合にはいつているか。組合を続けるなら会社にそぐわない。」などと述べ、分会に加入しているかどうか、分会への加入を継続するかどうかを確認し、分会への加入を継続する旨の意思表示をした分会員等は、次のとおり順次解雇されていった。

分会員のX9（以下「X9」という。）は、一旦、分会脱退届をY3課長に渡したが、脱退の意思を取り消した後の同月13日に解雇された。

分会員のX10（以下「X10」という。）は、Y3課長から分会への残留意思を確認された後、同月14日に解雇された。その後、X10は同年11月17日に会社を退職した。

分会員のX12（以下「X12」という。）及びX13（以下「X13」という。）は、Y4所長から分会への残留意思を確認された後、同年10月15日に解雇された。

分会員のX14（以下「X14」という。）は、Y3課長から分会への残留意思を確認された後、同月16日に解雇された。

また、分会員のX11（以下「X11」という。）は、同月15日まで会社から何の連絡もなかったが、同日夕方にY4所長から仕事はないと言われ、同日解雇された。

ク 一方、分会に残る意思表示をしなかった分会員のX17、X18、X19、X20及びX21（以下それぞれ「X17」、「X18」、「X19」、「X20」及び「X21」という。）はいずれも解雇されず、平成5年10月13日から同年12月20日頃までの間に分会を脱退した。

また、分会員のX22（以下「X22」という。）は、同年10月13日頃一旦、解雇されたが、会社は、同日、解雇を撤回した。その後、X22は同月18日に分会を脱退した。

### 3 会社における制裁（懲戒）と懲戒の決定

#### (1) 制裁（懲戒）の種類と制裁（懲戒）に該当する事由

ア 会社の就業規則には、制裁（懲戒）の種類として、懲戒解雇、諭旨解雇、予告解雇、格下げ、出勤停止、乗務停止、減給及び譴責の8種類が規定されており、このうち懲戒解雇、諭旨解雇及び予告解雇については、次のとおり規定されていた。

「第44条 （制裁の種類）

制裁は、その情状により、次の区分に従って行なう。

- (1) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時解雇し、予告手当及び退職金は支給しない。
- (2) 諭旨解雇 懲戒解雇に準ずるが、退職金は支給するが、その額は2分の1以内とする。
- (3) 予告解雇 諭旨解雇に準ずるが、予告期間を設けるか、予告手当を支給する。

(4)～(8) (略)

」

イ また、就業規則第50条には、格下げ、出勤停止、乗務停止、減給及び譴責に該当する14項目の事由が、同規則第51条には、懲戒解雇に該当する26項目の事由が規定されていた。

#### (2) 懲戒の決定

就業規則における懲戒の決定に関する規定は、次のとおりであった。

「第45条 （懲戒の決定）

懲戒は懲戒委員会にはかり、当該違反行為の動機、故意、又は過失

の程度、集団の威力、暴力、又は詐術使用の有無若しくは程度、行為者の境遇、勤務成績及び当該行為後の態度等各種の情状を考慮して決定する」

「第52条 (懲戒委員会及び懲戒の手続き)

懲戒委員会の構成及び懲戒の手続きは別に定める。」

(3) 就業規則の備付場所

会社の就業規則は、横浜営業所の事務室の配車表の下に備え付けられていた。

4 会社が示した解雇理由について

(1) 会社は、分会員のX2及びX11の行為が就業規則第51条に規定する懲戒解雇事由に該当するとして、両名を懲戒解雇処分とした。また、会社は、その外の12名の解雇された分会員を予告解雇処分とした。しかし、会社は、この12名の分会員に対して、解雇の予告通知や予告手当の支払をしなかった。

(2) Y2専務は、本件解雇時には就業規則上の懲戒委員会に関する規定を知らなかったこと、会社には本件解雇処分に関する懲戒委員会は設置されていなかったこと及び会社は懲戒手続についての規程をまだ作成していないことを本件審問において証言したが、会社は、昭和63年9月10日、懲戒委員会委員長Y1名でX11に対して、無断で職務を放棄したことを理由に、減給処分を文書で通知したことがあった。

(3) 解雇された分会員14名について、本件審査の過程で会社が示した解雇理由とそれに関連する事項は次のとおりであった。

ア X2について

(ア) 懲戒解雇の理由

- a 免許停止期間中にトラックを運転した。
- b 高速道路通行券を必要以上に持ち出した。
- c 飲酒運転を行った。
- d 不注意による運転事故が多かった。
- e 違法な無線機を使用した。
- f 車両の改造及び飾り付けをした。

(イ) 関連する事項

- a X2は、平成3年4月22日から150日、同年10月3日から90日、平成4年8月15日から120日（短縮60日）、平成5年3月12日から120日の合計480日（短縮60日）の免許停止処分を受けていた。

会社は、このことを平成5年10月7日付け自動車安全運転センター神奈川事務所の運転記録証明書で確認した。

- b 会社は、X2が使用した高速道路通行券が計算上よりも多いことを、平成5年7月の決算時に確認した。
- c 飲酒運転は平成2年10月頃行われた。このことを会社に報告したY3課長は、当時は運転手であり、その時X2と一緒に飲酒し

ていた。

d X 2 は、平成 4 年 7 月 16 日に接触事故を、同年 10 月 9 日に門柱破損事故を起こした。

e X 2 の使用していた無線機は Y 3 課長から譲り受けたものであった。

イ X 11 について

(ア) 懲戒解雇の理由

a 貨物の延着が多かった。

b 不注意による運転事故が多かった。

c 会社の構内で車両事故を起こしながら会社に報告しなかった。

d 業務日報の提出命令に従わなかった。

e 無車検の自家用乗用車を使用していた。

f 飲酒運転を行った。

g 私用で会社の電話を長時間使用した。

h 車両の改造及び飾り付けをした。

i 違法な無線機を使用した。

j 車両管理が悪かった。

(イ) 関連する事項

a X 11 は、平成 5 年 9 月 30 日に貨物を延着させた。それ以前にも、貨物の延着が多いとのクレームがあった。

b X 11 は、昭和 63 年 9 月 1 日、会社に連絡なしに運転業務を放棄した。

c X 11 は、平成元年 3 月 11 日に接触事故を、平成 4 年 9 月 22 日に門柱破損事故を、平成 5 年 7 月 13 日にシャッター破損事故を起こしていた。

d X 11 は、平成 5 年 4 月 7 日、会社の構内で車両事故を起こしながらすぐに会社に報告しなかった。

e X 11 は、平成 5 年 5 月から同年 9 月まで、無車検の自家用乗用車を使用していた。

f 飲酒運転は平成 2 年 10 月頃行われた。このことを会社に報告した Y 3 課長は、当時は運転手であり、その時 X 11 と一緒に飲酒していた。

ウ X 1 について

(ア) 予告解雇の理由

a 貨物の到着時間が予定時間と大幅に異なって、顧客に迷惑を与えることが多かった。また、作業態度が不良であった。

b 車両事故を起こしながら、反省しなかった。

c 制限速度違反の運転が多く、注意しても改めなかった。

d 飲酒運転を行った。

e 違法な無線機を使用した。

- f 運転席が不潔であり、車両管理が悪かった。
- g 自己都合で高速道路を乗り降りし、余分の通行料を会社に負担させた。
- h 車両の改造及び飾り付けをした。

(イ) 関連する事項

- a X 1 は、荷主とのトラブルのため、平成 5 年 5 月から 1 か月半の間、配車先を変更された。
- b X 1 は、平成 5 年 4 月 21 日に接触事故を起こした。
- c X 1 は、平成 3 年 10 月及び平成 5 年 4 月に制限速度違反で減点された。
- d 飲酒運転は平成 2 年 10 月頃行われた。このことを会社に報告した Y 3 課長は、当時は運転手であり、その時 X 1 と一緒に飲酒していた。
- e X 1 の使用していた無線機は Y 3 課長から譲り受けたものであった。

エ X 4 について

(ア) 予告解雇の理由

- a 不注意による運転事故が多かった。
- b 作業態度が不良であった。
- c 無断欠勤が多かった。
- d 事故報告書の提出命令に従わなかった。
- e 配車命令に従わなかった。
- f 車両の改造及び飾り付けをした。
- g 違法の無線機を使用した。
- h 私用で会社の電話を使用し、注意しても改めなかった。
- i 私用で会社のコピーを使用した。

(イ) 関連する事項

- a X 4 は、平成 4 年 5 月 30 日、同年 7 月 7 日及び同年 12 月 5 日に接触事故を起こした。
- b X 4 は、平成 4 年 3 月 7 日、荷主の工場でフォークリフト運転手とトラブルを起こした。
- c X 4 の賃金計算表には、平成 4 年 3 月に 6 回、同年 4 月に 7 回、同年 7 月に 6 回、同年 8 月に 20 回及び同年 12 月に 8 回の欠勤の記録がある。

オ X 3 について

(ア) 予告解雇の理由

- a 不注意による運転事故が多かった。
- b 業務命令に従わなかった。
- c 友人の自動車を会社の施設において洗車し、注意をしても改めなかった。

- d 車両の改造及び飾り付けをした。改造及び飾り付けの程度は高かった。
- e 違法な無線機を使用した。
- f 私用で会社の電話を長時間使用し、注意しても改めなかった。

(イ) 関連する事項

- a X 3 は、平成 4 年 12 月 11 日に追突事故を、平成 5 年 9 月 23 日にスリップ事故を起こした。
- b X 3 は、平成 5 年 9 月 20 日、会社の業務命令に従わなかった。
- c X 3 は、平成 5 年 7 月から同年 9 月までの間、数回にわたり会社の施設で友人の自動車を洗車した。

カ X 8 について

(ア) 予告解雇の理由

- a 業務命令に従わなかった。
- b 配送ミスをした。
- c 制限速度違反が多かった。
- d 車両の改造及び飾り付けをした。改造及び飾り付けの程度は高かった。

(イ) 関連する事項

- a X 8 は、車庫内でのエンジン停止の指示に従わなかった。
- b X 8 は、平成 4 年 6 月 21 日、商品の配送ミスをした。
- c X 8 は、平成 5 年 4 月 1 日、制限速度違反のため減点され、同年 6 月 3 日から 30 日の免許停止となった。

キ X 7 について

(ア) 予告解雇の理由

- a エンジン停止の業務命令に従わなかった。
- b 制限速度違反が多かった。

(イ) 関連する事項

- a X 7 は、車庫内でのエンジン停止の指示に従わなかった。
- b X 7 は、平成 5 年 4 月、制限速度違反のため減点された。

ク X 9 について

(ア) 予告解雇の理由

- a 貨物の取扱いが悪く、貨物の破損事故が多かった。
- b 配車命令に従わないことがあり、また、配車命令に対する不平が多かった。

(イ) 関連する事項

- a X 9 は、平成 5 年 8 月 19 日、商品（生クリーム一斗缶）を破損した。

ケ X 5 について

(ア) 予告解雇の理由

- a 作業態度が悪かった。



- b 制限速度違反を常時していた。
- c 車両の改造及び飾り付けをした。改造及び飾り付けの程度は高かった。
- d 違法な無線機を使用した。
- e 私用で会社の電話を長時間使用していた。

(イ) 関連する事項

- a X 5 は、平成 5 年 4 月 16 日及び同年 9 月 29 日に貨物の積込みのことで、荷主とトラブルを起こした。

コ X 6 について

(ア) 予告解雇の理由

- a 業務命令に従わなかった。
- b 車両の改造及び飾り付けをした。改造及び飾り付けの程度は高かった。
- c 違法な無線機を使用した。

(イ) 関連する事項

- a X 6 は、車庫内でのエンジン停止の指示に従わなかった。
- b X 6 は、配車命令に従わなかった。
- c X 6 は、平成 4 年 7 月 20 日及び同年 10 月 16 日に接触事故を起こした。

サ X 12 について

(ア) 予告解雇の理由

- a 貨物の破損事故が多かった。
- b 業務命令に従わなかった。
- c 作業態度が悪かった。
- d 飲酒運転を行った。
- e 車両の改造及び飾り付けをした。
- f 違法な無線機を使用した。

(イ) 関連する事項

- a X 12 は、平成 5 年 9 月 25 日及び同年 10 月 6 日に貨物の破損事故を起こした。
- b X 12 は、平成 4 年 6 月 2 日、荷主の指示に従わず、その荷主の工場への出入り禁止となった。
- c 飲酒運転は平成 2 年 10 月頃行われた。このことを会社に報告した Y 3 課長は、当時は運転手であり、その時 X 12 と一緒に飲酒していた。

シ X 10 について

(ア) 予告解雇の理由

- a 遅刻が多く、貨物延着の原因となっていた。
- b 車両管理が極めて悪かった。

ス X 13 について

(ア) 予告解雇の理由

- a 業務命令に従わなかった。
- b 車両の改造及び飾り付けをした。
- c 違法な無線機を使用した。

(イ) 関連する事項

- a X13は業務日報の提出命令に従わなかった。

セ X14について

(ア) 予告解雇の理由

- a 車両の改造及び飾り付けをした。

(4) 解雇されなかったX19及びX20について、次のような事項があった。

ア X19について

- (ア) 平成4年5月15日及び同年6月8日に接触事故を起こした。
- (イ) 車両の改造及び飾り付けをした。
- (ウ) 違法な無線機を使用した。無線に関してはリーダー格であった。

イ X20について

- (ア) 平成4年8月10日、平成5年3月11日及び同年5月17日に接触事故を起こした。

(5) 本件解雇処分前には、会社、車両の飾り付けについて、従業員に書面で注意したり、それを理由として従業員を懲戒委員会にかけたり、懲戒処分にしたことはなかった。

また、会社は、違法な無線機の使用を理由として、従業員を懲戒処分にしたこともなかった。

5 本件申立前後の労使事情

(1) 仮処分の申立てとその後の話し合い

ア 組合は、平成5年10月15日、横浜地方裁判所に解雇された分会員の従業員としての地位保全等を求める仮処分の申立てを行った。

イ 横浜地方裁判所における審尋は、平成5年10月28日、同年11月8日、同月19日、同月30日及び平成6年1月19日の計5回行われたが、和解の試みは不調に終わり、終結となった。

ウ 組合と会社とは、双方の代理人の立会いのもと、平成5年11月12日、分会員の解雇について話し合いをしたが、解決には至らなかった。

この話し合いの中で、会社の代理人は、分会員の解雇理由については個人差があり、濃淡がある旨発言した。

エ 組合は、平成6年1月初旬から中旬にかけて2回、会社に対し、文書で団体交渉を申し入れたが、平成5年10月14日に会社が労務管理の担当者として採用したY5労務課長（以下「Y5課長」という。）は、団体交渉申入れの文書を2回とも受け取らなかった。

(2) 解雇の撤回と職場復帰に至るまでの経過

ア 会社は、X10を除く解雇した分会員13名に対して、平成6年1月22日付け文書で、解雇の撤回を通告するとともに、同月25日に解雇の日

から平成5年12月までの分の未払賃金（支払額は文書に記載）を支払うので会社に取りに来ること及び平成6年1月26日から会社に出勤し、業務に従事することを指示した。

会社は、この解雇の撤回について、解雇手続に疑問があるとの認識から解雇の撤回を通知したと本件審問において説明した。

また、この13名の未払賃金の額について、会社は、各人ごとに、解雇前3月（平成5年7月分から9月分まで）の通勤手当と宿泊費を除いた賃金の支給合計額をその所定労働日数で除して得た所定労働日1日当たりの平均額に未払期間分の所定労働日数を乗じてその額を算出した。

イ これに対して、組合は、一方的な解雇の撤回は認められないこと、平成5年年末一時金が支払われていないこと、被解雇者のバックペイの算出は労働基準法第12条の平均賃金によってなされるべきであり、未払賃金の額の計算法に誤りがあること、未だ会社に政治結社の構成員がいて安心して就労することができないことなどを理由に、未払賃金の受取り及び解雇を撤回された分会員の就労を拒否した。

ウ このため、会社は、未払賃金を供託した。

また、会社は、就労を拒否した13名の分会員を欠勤扱いとする一方で、これらの分会員に対する配車は継続した。

エ 組合は、平成6年1月25日付け文書で、会社に対し、解雇撤回に伴う未払賃金の支払問題などについての団体交渉を申し入れたが、会社は、「宮田運送株式会社は、運輸一般労働組合宮田運送分会以外の者が出席をする団体交渉には応じられない。」とY5課長名の文書で回答をした。

さらに、組合は、同月29日付け文書で団体交渉を申し入れたが、会社、Y5課長名の文書で「今後も会社がある限り労使間の話しは続く。だから労使間で上部団体又は第三者を入れず話し合いをする事が大切であると考える。」と回答をした。

オ その後の組合と会社との事務折衝、団体交渉の実施状況などは次のとおりであるが、会社の「上部団体に団体交渉権があることは認めるが、会社の労使間の問題であるのだから、上部団体を除いた会社の労使間で話し合うのが一番よい」との姿勢は基本的には変わらなかった。

(ア) 平成6年2月2日、分会と会社とは事務折衝を実施した。

(イ) 同月10日、会社は、解雇を撤回した分会員に対して、同年1月1日から25日までの分の未払賃金を口座振込の方法により支払った。これらの分会員は会社に返還しようとしたが、会社は受け取らなかった。

(ウ) 同年2月25日、神奈川地本の書記長を加えて、組合と会社とは団体交渉を実施した。この時から、分会員が団体交渉に慣れるまでとの条件で、上部団体の役員1名が団体交渉に参加することとなった。

(エ) 同年3月11日、同月29日、同年4月5日及び同月12日、組合と会社とは、主に平成5年年末一時金の支払と分会員の原職復帰の問題を議題として団体交渉を実施した。

(オ) X7及びX8は、同年3月14日に分会を脱退し、同月17日から職場に復帰している。

(カ) 同年4月19日、会社は、解雇を撤回した分会員に平成5年年末一時金を支払った。

(キ) 同月26日以降、組合と会社とは、分会員の原職復帰について継続的に団体交渉を実施した。

カ 平成6年6月1日、解雇を撤回された分会員は、同年5月末に合意した組合と会社との協定に基づき、職場に復帰した。

6 分会員の解雇、解雇撤回等の年月日

本件申立てに係る分会員の解雇、解雇撤回、分会脱退及び退職の状況をまとめれば、次のとおりである。

氏名	解雇年月日	解雇撤回年月日	分会脱退届年月日 (退職年月日)
① X1	5.10.12	6.1.22	
② X2	5.10.12	6.1.22	(6.6.29)
③ X3	5.10.12	6.1.22	
④ X4	5.10.12	6.1.22	(6.6.29)
⑤ X5	5.10.12	6.1.22	
⑥ X6	5.10.12	6.1.22	
⑦ X7	5.10.12	6.1.22	6.3.14
⑧ X8	5.10.12	6.1.22	6.3.14
⑨ X9	5.10.13	6.1.22	
⑩ X22	5.10.13頃	5.10.13頃	5.10.18
⑪ X10	5.10.14		(5.11.17)
⑫ X11	5.10.15	6.1.22	(6.6.16)
⑬ X12	5.10.15	6.1.22	
⑭ X13	5.10.15	6.1.22	
⑮ X14	5.10.16	6.1.22	
⑯ X17			5.10.13

⑰	X 18			5. 10. 26
⑱	X 19			5. 11. 25
⑲	X 20			5. 12. 17
⑳	X 21			5. 12. 20頃口頭 にて通知 (5. 12. 22)

## 7 本件申立て

申立人は、平成5年10月18日、会社の分会員の解雇、団体交渉拒否及び分会員に対する分会からの脱退工作が労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、①解雇撤回、原職復帰、②誠実団体交渉応諾、③脱退勧奨などの支配介入の禁止、④ポストノーチスを求めて救済申立てを行った。

なお、本件申立書に添付された解雇者目録には、X17及びX21を除く18名の分会員の氏名が記載されていた。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人の主張

被申立人が分会員を解雇したのは、明らかに分会員であること及び分会員が労働組合活動をすることを嫌悪してなされたものであって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。また、解雇された日以降平成6年1月25日までの労働基準法の規定に基づき算定された平均賃金による賃金相当額から既に支払われた賃金の額を差し引いた額の支払の救済利益、及び同月26日以降同年5月31日までの労働基準法の規定に基づき算定された平均賃金によるバックペイの救済利益が残存している。

被申立人が平成5年10月12日以降になした申立人らへの対応は、明白な団体交渉拒否又は不誠実なものであり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

被申立人が分会員に対してなした脱退工作は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

#### (2) 被申立人の主張

分会員の解雇は、正当な理由に基づくものであって、違法なものではない、加えて、被申立人は既に解雇を撤回している。また、解雇した分会員のうち、解雇を撤回した者、会社を退職した者及び分会を脱退した者については、救済命令を求める利益は存在しない。

平成5年10月12日の団体交渉は、出席メンバーについて申立人らが約束に反する行動をとったため、開催できなかったものであり、団体交渉を不当に拒否したものではない。その後、申立人らとの団体交渉及びこ

れに関連する協議交渉を誠実に行っており、申立人らは団体交渉応諾の救済命令を求める利益を有しない。

分会員に対する脱退工作はしていない。加えて、今後も被申立人が脱退工作を行う危険性はなく、申立人らは支配介入禁止の救済命令を求める利益を有しない。

## 2 当委員会の判断

### (1) 解雇について

申立人らは、分会員の解雇は明らかに分会員であること及び分会員が労働組合活動をすることを嫌悪してなされたものであると主張する。

これに対して、被申立人は、分会員のX18、X19及びX20の3名については、解雇の通告も就労拒否もしていない。分会員のX22については、解雇の通告はしたが、即日撤回しており、その後も従前どおり継続して就労していると主張する。また、残りのX1、X2、X3、X4、X5、X6、X7、X8、X9、X10、X11、X12、X13及びX14の分会員14名については、それぞれ正当な理由に基づく解雇であって違法なものではないと主張する（但し、本件申立書に添付された解雇者目録に記載されていないX17及びX21について、被申立人は主張していない。）ので、以下判断する。

#### ア 被解雇者の特定について

前記第1の2の(2)のア、イ及びキ並びに6で認定した事実に基づき、本件において解雇された者を特定するならば、分会員20名のうち、X1、X2、X3、X4、X5、X6、X7、X8、X9、X10、X11、X12、X13及びX14の14名である。

なお、X22は、一旦、解雇を言い渡されたがその日のうちに解雇を撤回しているので、実質的に被解雇者とは言い難く、本件において「解雇された者」として扱わない。X17、X18、X19、X20及びX21の5名については、解雇を通告された事実はない。

#### イ 解雇の手續について

前記第1の2の(2)のア及びイで認定したとおり、平成5年10月12日、被申立人は、第1回団体交渉に出席した8名の分会員を解雇した、その後、前記第1の2の(2)のキで認定したとおり、同月13日から16日までに、被申立人は、他の6名の分会員も順次解雇した。

前記第1の4の(1)で認定したとおり、被申立人は、解雇した分会員14名のうち、X2及びX11を懲戒解雇処分、残りの12名を予告解雇処分とした。

被申立人が、第1回団体交渉に出席した8名の分会員全員に対し、解雇する者の氏名も特定せず、解雇理由も告げず解雇を通告したことは、前記第1の2の(2)のウで認定したとおりである。

また、前記第1の3の(2)及び4の(2)で認定したとおり、被申立人の就業規則には、懲戒は懲戒委員会に諮って決定する旨定められてい

るが、本件解雇処分に関する懲戒委員会は設置されなかった。

さらに、前記第1の4の(1)で認定したとおり、被申立人は、予告解雇処分とした者に対して解雇の予告通知や予告手当の支払もしていない。

以上の事実から判断すれば、被申立人の本件解雇処分には、手続に問題があると言わざるを得ない。このことについては、前記第1の5の(2)のアで認定したとおり、被申立人も本件解雇処分の手続の不備を認めているところである。

#### ウ 解雇理由の合理性について

被申立人が示した解雇された分会員14名の解雇理由は、前記第1の4の(3)で認定したとおりである。

就業規則第51条には、懲戒解雇に該当する事由が列挙されているが、前記第1の3の(2)で認定したとおり、具体的にどのような非違行為を就業規則に定められた懲戒解雇処分又は予告解雇処分とするかは懲戒委員会で決定することとなっている。しかしながら、本件解雇処分については、上述のとおり、懲戒委員会が設置されていないこともあり、被申立人が、分会員の非違行為をどのような判断に基づき懲戒解雇処分又は予告解雇処分としたか明確でない。

本件解雇処分の理由の合理性の有無の判断については、過去におけるX11に対する減給処分並びにX19及びX20の非違行為の事例が一つの手掛かりとなると思われる。

前記第1の4の(2)で認定したとおり、昭和63年9月10日、X11は無断で職務を放棄したことを理由に減給処分を受けた。

前記第1の4の(4)のア及びイで認定したとおり、X19は、平成4年5月15日及び同年6月8日に接触事故を起こし、車両の改造及び飾り付けをし、並びに違法な無線機を使用している。また、X20は、平成4年8月10日、平成5年3月11日及び同年5月17日に接触事故を起こしている。しかし、これらの非違行為に対し、両名は、当時、被申立人から何らの懲戒処分も受けていない。

他方、本件で予告解雇処分となったX14の解雇理由は、前記第1の4の(3)のセで認定したとおり、車両の改造及び飾り付けをしたことであった。また、予告解雇処分となったX10の解雇理由は、前記第1の4の(3)のシで認定したとおり、遅刻が多いこと及び車両管理が極めて悪いということであった。

上述のとおり、過去におけるX11に対する減給処分並びにX19及びX20の非違行為と本件予告解雇処分となったX14及びX10の非違行為とを比較する限り、被申立人の分会員に対する本件解雇処分は極端に厳しいものであり、その合理性に疑問を抱かざるを得ない。

エ 以上のとおり、被申立人の本件解雇処分は、その手続においても、その理由の合理性においても、妥当なものであるとは言い難い。

さらに、前記第1の2の(2)のア、イ、キ及びク並びに5の(1)のウで認定したように、第1回団体交渉における被申立人の対応、被申立人が第1回交渉に出席していなかった分会員に対して分会への加入を継続するかどうかを確認し、継続する旨の意思表示をした分会員を順次解雇したこと、分会に残留する意思表示をしなかった分会員は解雇されていないこと、解雇理由には濃淡があることなどを総合して判断するならば、本件解雇処分は、被申立人が団体交渉を要求する分会員の組合活動を嫌悪し、抑制するためになしたものと判断せざるを得ない。

(2) 団体交渉について

申立人らは、被申立人が、平成5年10月12日以降同年11月12日を除いて平成6年2月24日まで団体交渉を拒否し続け、また、同月25日以降の団体交渉も出席者等を制限する不誠実なものであると主張する。

これに対して、被申立人は、平成5年10月12日の団体交渉は、出席メンバーについて申立人らが約束に反する行動をとったため開催できなかったものであり、団体交渉を不当に拒否したものではない、ことに、被申立人の代理人が本件解雇に係る仮処分申立事件を受任した後は、申立人らとの団体交渉及びこれに関連する協議交渉を誠実にやっていると主張する。加えて、その後、被申立人が団体交渉のメンバーにつき分会員のみとするように求めたのは、正当な理由があるものであって、申立人らの団体交渉権を決して否定するものではないとも主張するので、以下判断する。

ア 平成5年10月12日の団体交渉について

前記第1の2の(2)のア及びイで認定したとおり、被申立人は、労使間で日程を合意していた団体交渉に出席した8名の分会員全員をその場で解雇し、予定していた団体交渉を実施しなかった。

被申立人は、事前に約束した団体交渉への出席人数などをめぐりトラブルがあり、団体交渉が実施できなかったと主張する。しかしながら、上述の団体交渉の予定されていた日に、横浜営業所の敷地内及び事務所内に普段はいるはずのない政治結社の構成員が集まっており、会社の役員及びこれら政治結社の構成員によって分会員らが事務所から押し出された結果、団体交渉が実施できなかったことは前記第1の2の(2)のイで認定したとおりである。

したがって、団体交渉が実施できなかったのは申立人らの側に責任があるとする被申立人の主張を採用することはできない。

イ 分会員の解雇後の団体交渉について

前記第1の2の(2)のエで認定したとおり、被申立人は、8名の分会員を解雇した日の翌日、申立人らの団体交渉の申入れの文書を受け取らなかった。

さらに、前記第1の5の(1)のウ及びエで認定したとおり、被申立



人は、平成5年11月12日、双方の代理人の立会いのもとに、申立人らとの話し合いには応じたものの、Y5課長は、平成6年の初めの2回の申立人らの団体交渉の申入れに対しては、いずれも申入れの文書を受け取らなかった。

また、前記第1の5の(2)のエで認定したとおり、被申立人は、同年1月下旬の申立人らの団体交渉の申入れに対して、分会員以外の者が出席をする団体交渉には応じられない旨Y5課長名で回答している。

同年2月25日以降、被申立人は、分会員の外に1名の上部団体の役員の参加を認めて、団体交渉を実施しているが、前記第1の5の(2)のオで認定したとおり、上部団体の役員の参加人数を制限することについては、その後も変わらない。

以上のとおり、被申立人が、平成5年10月13日から平成6年2月24日までにかけて、申立人らが申し入れた団体交渉を拒否していたことは明らかである。また、同月25日以降の団体交渉において、被申立人が上部団体の役員の参加人数を1名に制限していることについては、会社の労使間の問題であるのだから、上部団体を除いた会社の労使間で話し合いたいとの被申立人の提案も一応うなずけないこともないが、それは、被申立人が誠実にその提案を説明した上、労使の合意に基づいてなされるべき筋合いのものであり、誠実に説明したとの疎明もないので、上部団体の役員の参加人数の制限を続けている被申立人の対応は、団体交渉における誠実な交渉態度と言うことはできない。

ウ 以上、総合して判断するならば、被申立人の申立人らとの団体交渉に関する対応は、明白な団体交渉の拒否及び不誠実な団体交渉と判断せざるを得ない。

### (3) 脱退工作について

脱退工作の有無について、申立人らと被申立人との間で争いがあるので、以下判断する。

被申立人が、第1回団体交渉に出席していなかった分会員に対して、「組合にはいっているか。組合を続けるなら会社にそぐわない。」などと述べ、分会員の分会残留意思を確認しながら順次解雇していったことは、前記第1の2の(2)のキで認定したとおりであり、分会への加入を継続する旨の意思表示をしたX9が平成5年10月13日に、X10が同月14日に、X12及びX13が同月15日に、X14が同月16日にそれぞれ解雇された。

これに対して、分会を脱退した者は解雇されなかったことは、前記第1の2の(2)のクで認定したとおりである。

以上の事実から判断して、被申立人が分会員に対して、本件解雇にからめて脱退工作を行ったことは明らかである。

### (4) 不当労働行為の成否について

前記(1)で判断したとおり、被申立人による分会員に対する本件解雇

処分は、その手続においても、その理由の合理性においても、妥当なものであるとは認められず、分会員の組合活動を嫌悪し、分会員の組合活動を阻止するためになしたものと認められるところから、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断せざるを得ない。

次に、前記(2)及び(3)で判断したとおり、申立人らとの団体交渉に関する被申立人の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断せざるを得ず、また、被申立人が行った分会員に対する脱退工作は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であることは明らかである。

### 3 救済利益について

#### (1) 解雇に関する救済利益について

被申立人は、X10、解雇の撤回前に、会社を退職しており、申立人らは解雇撤回、原職復帰の救済命令を求める利益を有しないと主張する。

加えて、X2、X4及びX11については、解雇の撤回後、会社を退職しており、X7及びX8については、解雇の撤回後、分会を脱退しているので、これら5名について、申立人らは解雇撤回、原職復帰の救済命令を求める利益を有しない、また、残りのX1、X3、X5、X6、X9、X12、X13及びX14の8名については、既に解雇を撤回しているので、申立人らは解雇撤回、原職復帰の救済命令を求める利益を有しないと主張する。

これに対して、申立人らは、解雇された分会員に対する解雇された日以降平成6年1月25日までの労働基準法の規定に基づき算定された平均賃金による賃金相当額から既に支払われた賃金の額を差し引いた額の支払の救済利益が残存していること、及び分会員の職場復帰が遅れたのは被申立人に責任があり、したがって、同月26日以降同年5月31日までの労働基準法の規定に基づき算定された平均賃金によるバックペイの救済利益が残存していることを主張するので、以下判断する。

ア 解雇された14名の分会員のうち、会社を退職したX10を除く13名の分会員について、被申立人は既に解雇を撤回し、かつこれらの分会員は職場復帰をしているので、申立人らは、これらの13名について、解雇撤回及び原職復帰の救済命令を求める利益は有しないと認められる。

イ 次に、前記第1の5の(2)のイ及びウで認定したとおり、被申立人の分会員に対する解雇撤回から分会員の職場復帰の間、申立人らが、分会員の就労を拒否したことについては年末一時金の未払問題など申立人らの側にそれ相当の理由があったと思われるが、他方、被申立人は分会員に対して配車の提供を用意し、分会員が直ちに就労し得る態勢をとっていたのであるから、分会員の就労が不可能であったとは認められず、したがって、分会員の全不就労期間中の賃金未払の責任がもっぱら被申立人にあると断定することはできない。しかしながら、

本件分会員の解雇事件の発生の責任が被申立人側にあったことは上述のとおりであるので、少なくとも分会員に対する解雇の日から平成6年1月25日（X10にあっては、平成5年11月17日）までの間の賃金の支払については、申立人らの救済利益が残存しているものと認められる。

その後の平成6年1月26日から職場復帰の日の前日までの申立人らの賃金相当額の請求については、申立人らと被申立人の双方に、その問題が生じた責任があるところであり、分会員の不就労を相当とする特段の事情が疎明されていない以上、申立人らの主張は採用できない。

なお、その支払については労使で話し合うのが相当と思料する。

ウ さらに、解雇の撤回後、会社を退職した分会員X2、X4及びX11並びに分会を脱退したX7及びX8については、これら者が、未払賃金に関する請求を積極的に権利放棄し、その回復を図る意思のないことを表明していない以上、申立人らには、これらの者を含めて解雇された分会員についての救済利益が存在すると判断せざるを得ない。加えて、解雇の撤回前に会社を退職したX10についても、解雇の撤回後に退職した分会員と同様に、未払賃金に関する請求を積極的に権利放棄し、その回復を図る意思のないことを表明していないので、申立人らには、X10についての救済利益も存在すると言わざるを得ない。

(2) 団体交渉に関する救済利益について

被申立人は、申立人らとの団体交渉及びこれに関連する協議交渉を誠実に行っており、これは将来においても変わらないものであるので、申立人らは団体交渉応諾の救済命令を求める利益を有しないと主張する。

これに対して、申立人らは、平成6年2月25日以降の団体交渉も、出席者及び時間を制限する不誠実なものであるから、誠実な団体交渉を求める救済利益が存在すると主張するので、以下判断する。

ア 前記第1の5の(2)のオ及びカで認定したとおり、労使間の本件解雇問題に関する団体交渉は、1名に限られたとはいえ上部団体の役員も加えて既に何回か実施され、その過程の中で平成6年6月1日に分会員の職場復帰が実現しており、少なくとも本件解雇問題を議題とする団体交渉は一応目的を果して終結したと認められる。

イ しかしながら、前記(1)で述べたとおり、平成6年1月26日から職場復帰の日の前日までの賃金の支払問題など、なお、労使間の交渉で決定しなければならない問題があることは否定できないのであるから、申立人らには、誠実な団体交渉を求める救済利益が存在すると認められる。

(3) 脱退工作に関する救済利益について

被申立人は、被申立人の代理人が本件を受任した後、被申立人はその指導を受けており、今後も被申立人が支配介入行為を行う危険性はなく、脱退工作について、少なくとも結審の時点では、申立人らは支配介入禁

止の救済命令を求める利益を有しないと主張する。

これに対して、申立人は、被申立人が目立った形で脱退工作をしていないことは事実であるが、被申立人が今後も陰に陽に脱退工作をするおそれがあり、支配介入の禁止を求める救済利益は存在すると主張するので、以下判断する。

分会員に対する被申立人の脱退工作については、継続しているとの疎明はないが、平成6年6月1日の分会員の職場復帰後、続けて3名の分会員が会社を退職している事情に鑑みると、そのおそれがないと判断することはできない。

したがって、申立人らは支配介入禁止の救済命令を求める利益を有していると判断せざるを得ない。

#### 4 救済の方法について

前記2の(4)及び3の判断に基づき、救済の方法について検討する。

分会員に対する不利益取扱いについては、解雇された分会員14名に対する解雇の日から平成6年1月25日（X10にあっては、平成5年11月17日）までの間の賃金の支払について、労働基準法第12条の規定に基づいて算定された平均賃金によって支払われるべきものと認められるので、主文第1項のとおり命ずることを相当と思料する。

団体交渉については、その後の同年1月26日から職場復帰の日の前日までの申立人らの賃金相当分の請求の問題などについて、労使で誠実に話し合うことが必要と認められるので、主文第2項のとおり命ずることを相当と思料する。

また、被申立人の支配介入行為については、今後も被申立人による分会員に対する脱退工作のおそれがないとは言えないところから、主文第3項のとおり命ずることを相当と思料する。

加えて、陳謝文の掲示について、被申立人は、本件解雇における手続及び方法の点を考慮し、本件解雇の意思表示を撤回したに過ぎないものであって、解雇した14名には解雇理由が存するのであり、申立人らには陳謝文の掲示の救済命令を求める利益は有しないと主張するが、当委員会は、被申立人による分会員に対する本件解雇、申立人らとの団体交渉に関する被申立人の対応及び分会員に対する脱退工作は不当労働行為に該当し、特に被申立人が示した解雇理由には合理性は認められないとの判断から、被申立人が以後再びこのような行為を繰り返さないことを期し、主文第4項のとおり命ずることを相当と思料する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条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7年2月22日

神奈川県地方労働委員会  
会長 秋田成就