

佐賀、平9不1、平10.9.2

命 令 書

申立人 中山運輸労働組合

被申立人 株式会社中山運輸

主 文

- 1 被申立人は、X1、X2及びX3に対する平成9年3月5日付け解雇がなかったものとして取り扱い、3名に対し、解雇の翌日から就労させるまでの間に3名が得たであろう賃金及び一時金に相当する金額並びにこれに年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。ただし、解雇予告手当として既に支払われた金額を控除することができる。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交するとともに、2メートル×1メートル大の白色板に同文を墨書して、被申立人会社の本社玄関付近の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

中山運輸労働組合

執行委員長 X1 様

株式会社中山運輸

代表取締役 Y1

当社が平成9年3月5日に貴組合員X1氏、X2氏及びX3氏を解雇したことは、佐賀県地方労働委員会において、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と認定されました。

今後、当社は、貴組合との団体交渉には誠意をもって応じ、貴組合の活動については一切介入しません。

- 3 申立人のその余の申立ては、棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人株式会社中山運輸（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、主として一般区域貨物自動車運送事業を営む株式会社であり、本件申立時の従業員数は、乗務員145名、一般職員65名の計210名である。
- (2) 申立人中山運輸労働組合（以下「組合」という。）は、会社の従業員で組織する労働組合として、平成9年3月1日に結成され、本件申立時の組合員数は5名、執行委員長はX1（以下「X1」という。）、副執行委員長はX2（以下「X2」という。）、書記長はX3（以下「X3」とい

う。)である。

2 組合結成の経緯

(1) 世話人会の開催

X 1、X 4（以下「X 4」という。）ほか会社従業員数名は、かねて、配車が不公平であること、給与の算定が不透明であることなどについて会社に対して不満を持っていたが、平成8年8月頃から労働組合結成について話し合うようになった。

同年10月26日に、X 1は、鳥栖市内の連合事務所に連合佐賀鳥栖三養基地域協議会事務局のX 5（以下「X 5」という。）を訪ねて、労働組合結成について相談を行った。

同年11月9日、X 1、X 4ら会社従業員6名と全日通労働組合佐賀県支部副執行委員長のX 6及びX 5が参加して、第1回世話人会を鳥栖市勤労協会議室で開催した。その際、給与の算定が不透明であることなど会社に対する各種の不満が報告され、今後の方針として、会社に気付かれないように賛同者を増やしていくことが決定された。X 4が世話人会に出席したのは、この1回だけだった。

平成9年2月1日に第6回世話人会が開催され、組合の結成総会（以下単に「結成総会」という。）を同年3月29日に中原勤労センターで開催するとの案が確認された。

世話人会は、平成8年11月9日から平成9年2月22日までの間に9回開催された。

(2) 機関紙の発行

X 1は、労働組合の賛同者を増やすことを目的として、平成9年1月及び2月の2回にわたり、もぐら会という名称で機関誌を作成し、それぞれ12部程度配布した。

機関紙には、組合設立の世話人の氏名が掲載されていた。

(3) 組合の結成

① X 4の言動

平成9年2月27日、X 4は、会社の代表取締役であるY 1（以下「Y 1社長」という。）と面談した。

Y 1社長との面談後、X 4は、X 1に対して電話で、「組合活動が会社にばれている。自分が直接、Y 1社長から言われた。数名の名前が挙がっていて、その中にX 1が入っている。近いうちに処分すること。連合、運輸労連がからんでいることが、相当気になるらしい。」という旨言った。

同月28日に、X 4は、X 1に対して、「もぐら会の名簿にX 7の名前が記載されているため、同人がY 1社長に呼ばれた。」という旨連絡した。

同年3月1日の朝に、X 4は、X 1に対して電話で、「X 7からX 1の車が小城営業所にあると聞いて心配した。こんなことが起きたら自

分にも責任がある。社長に会ってこちらの要望を話し、それでもだめだったら組合を作るという形をとったらどうか。このままではいけない。自分が、社長に会い、今までのZ1（以下「Z1」という。）との不正のことを全部ばらしてしまおう。そうしないと、皆が、どんな目に遭うか分からない。」という旨言った。

同月2日に、X4は、同僚のX8とともにY1社長及び会社の専務取締役であるY2（以下「Y2専務」という。）と面談した。

同月3日に、X4は、X1に対して電話で、「3月2日にZ1のことや組合のことを全部話した。『自分は、処分を覚悟しているからどんな処分も受けるが、7月か8月までに会社に借金を返さなければならぬので』と言ったら、Y1社長は、『それまでこのままやってもらい、後にアイワ（Y1社長が代表取締役を務めるアイワ通運株式会社をいう。以下同じ。）に替わってもいいから、処分はしない。』とのことだった。これで、組合のことにはかかわらない。Y1社長は、『X1たちと話し合いをすることは、こちらからは言えない。先方から話し合いの申出があれば、いつでも話し合いに応じる。』と言い、Y2専務も同じことを言ってくれた。」という旨言った。

② 組合結成期日の変更

同年2月27日に、X1は、労働組合結成の動きが会社に漏れているという連絡をX4から受けたため、急きょ、世話人会のメンバーやX5らに連絡し、同年3月29日に予定していた結成総会を同月1日に繰り上げて開催することとした。

③ 結成総会の開催

同年3月1日、鳥栖市勤労協会議室において、組合員5名のうちX1、X3及びX9の3名が出席して、結成総会が、開催された。

執行委員長にはX1が選ばれ、今後の方針として、会社への組合結成通知と団体交渉の申入れを同月10日に行うこととし、それまでの間に賛同者を増やすことが決定された。

結成総会には、運輸労連書記長X10（以下「X10」という。）及びX5が出席した。

3 解雇に至る経緯

(1) 解雇前の状況

① X2とY1社長との面談

平成9年3月3日午前8時過ぎに、X2は、Y1社長に面会に来ていたアイワの取締役であったY3（以下「Y3」という。）に呼ばれ、会社の応接室でY1社長と面談した。

その際、Y1社長は、X2に対して、「組合活動をしているだろう。X1と組合活動をともにすれば解雇する。」という旨言い、「ぶっ殺す。」と2度言った。

X2が、Y1社長に対して、組合活動は会社を困らせるためにして

いるのではない旨言うと、Y 1 社長は、X 2 に対して、「一両日中に処分する。」と言った。

② X 3 と Y 1 社長らとの面談

同日午後 3 時頃に、X 3 は、会社の総務部長である Y 4 (以下「Y 4」という。) から呼出しを受け、会社の 2 階会議室に行き、Y 1 社長、Y 2 専務、会社の相談役である Y 5 (以下「Y 5」という。)、Z 1、Y 4 らと面談した。

その際、Y 1 社長は、X 3 に対して、「もぐら会の名簿を見た。X 1 があなたを勧誘したのか。」という旨言った。

X 3 は、Y 1 社長に対し、「X 1 と私が、何とかしなければならないと意思統一をして、組合を作ろうということになった。」という旨言った。

Y 1 社長は、X 3 に対して、「どういふつもりなのか。会社への不満は私への不満だ。不満があれば辞めなさい。反逆する人は会社にはいない。」という旨言い、後は Y 5 と話をするよう指示して、Y 2 専務や Z 1 とともに会議室から退出した。

Y 1 社長退出後に、Y 5 は、X 3 に対して、「人事権を任されている Y 5 です。あなたは、組合活動をして、会社に不利益をもたらした。Y 1 社長も言われたように、あなたは会社に必要ありません。ここは穏便に自主退職という形でどうですか。会社には、組合は必要ない。今までも無かったし、今からも無い。組合の勧誘で乗務員が動揺している。この責任をとってください。」という旨言った。

X 3 が、Y 5 に対し、自主退職はしない旨言うと、Y 5 は、「分かりました。今日のところは、この辺で終わります。」と言った。

③ 組合役員会の開催

同月 4 日に、X 1、X 3、X 10 及び X 5 は、鳥栖市勤労協会会議室において、前日の X 2 及び X 3 と Y 1 社長らとの面談 (以下「3 月 3 日の面談」という。) を受けて、今後の対応について意思統一した。

④ 車両減車の告示

同月 5 日、会社の従業員控室に次の文書が掲示された。

<p>告示 従業員各位へ</p> <p>平成八年十月二十五日十三時より役員会開催され中山運輸の事業計画が出され、九年度は経済状態が不安定であり車両の減車 (十三両) とするよう決定されました。一応様子を見ながら実施するとの事で最近になって厳しい状況にあり、決定通りに車両十三両を減車する事となりました。現況はこのように厳しい状況である事を各自が含みおき下さい。</p> <p style="text-align: right;">(株)中山運輸代表取締役社長</p>

(2) X 1 らに対する解雇通知

① X 1 に対する解雇通知

平成9年3月5日午後5時20分頃に、X1は、会社の配車センターにおいて、配車係のY6（以下「Y6」という。）から、次の解雇通知及び現金314,359円の入った封筒を渡された。

X1が「何ですか。」と聞いたところ、Y6は、「後苦労さんということですよ。」と言い、配車係のY7（以下「Y7」という。）は、「家に帰ってゆっくり読んでください。」と言った。

平成9年3月5日
X1 殿
佐賀県三養基郡上峰町大字坊所2383 株式会社 中山運輸 代表取締役 Y1 ㊞
解 雇 通 知
貴殿を平成9年3月5日をもって、平均賃金の30日に相当する予告手当を支給し、下記の理由により解雇します。
1. 就業規則 第17条第3号により、一部路線を廃止する等不採算部門の撤退による事業縮小のための人員削減。
尚 3ヶ月平均賃金現金314,359円を同封しています。
以 上

② X3に対する解雇通知

同日午後5時30分頃に、X3は、会社の配車センターにおいて、Y7から、X1に対する解雇通知と同じ文面（あて名及び金額を除く。）の解雇通知及び現金275,967円の入った封筒を渡された。

X3が「これは何ですか。」と聞いたところ、Y7は、「私には、わかりません。会社から預かったものです。」と言った。

③ X2に対する解雇通知

同日午後7時頃に、X2は、Y7から、X1に対する解雇通知と同じ文面（あて名及び金額を除く。）の解雇通知及び現金292,141円の入った封筒を渡された。

X2は、封筒を受け取った後、会社から貸与されている高速プレート（高速道路の料金を後払いするための磁気カードをいう。以下同じ。）及び燃料カードをY7に渡した。

会社においては、乗務員は高速プレートを紛失した場合は補償をするという旨の書面を提出しており、また、翌日の乗務がない場合は高速プレートを会社に戻すようにとの通達があった。

④ 就業規則第17条

会社の就業規則第17条は、次のとおりである。

（解雇）

（第17条）従業員が、次の各号の一に該当するときは、解雇する。

- ① 精神または身体の故障により業務に堪えられないと認めるとき
- ② 勤務成績または作業能率が不良で就業に適しないと認めるとき
- ③ 事業の休廃止、縮小その他業務上の都合により従業員の削減が必要となったとき
- ④ 第52条の定めるところにより懲戒解雇の処分を受けたとき
- ⑤ その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき

4 解雇後の状況

(1) 組合結成通知及び申入書の提出

平成9年3月6日午前11時30分頃、X1、X2及びX3（以下この3名を「X1ら」という。）並びにX10及びX5が、会社に出向き、Y1社長に面会を申し入れたところ、Y2専務ほか2名が対応した。

X1が、「本件解雇は納得できないので、お返しします。」という旨言って、解雇通知及び解雇予告手当の入った封筒をY2専務のテーブルの前に返却したところ、Y2専務は、「一度受け取って会社を出た時、開けたのを見ていた。だから受け取ったということだ。」という旨言い、これらを受け取ろうとしなかった。

X1が、「いや、それは違う。それと、労働組合を結成しておりましたので、ここに御通知申し上げます。」という旨言って、労働組合結成通知書及び申入書を提出したところ、Y2専務は、「昨日にでもいただいておれば対応できましたが、昨日付けで解雇しておりますので、社員として見なされませんので、対応しかねます。部外者の方からそういう申入れをいただいても、対応できません。お引き取りください。」という旨言い、席を立った。

X1らは、解雇予告手当等は持ち帰ることとし、労働組合結成通知書及び申入書をY4の机の上に置いて、会社を退社した。

同日午後1時頃に、組合は、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。

(2) 健康保険被保険者証等の返却

平成9年3月6日に、X1に対し、会社から次の文書が郵送された。

X1様 高速プレート 燃料カード 保険証 制服 上記至急返送御願いたします 2日以内に返却なしの時は、 紛失で処理致します。 (尚、処理代金は、実費にて 請求します) 株 中山運輸
--

X 2 及び X 3 にも同様の文書が会社から郵送され、同月 7 日に、X 1 らは一緒に会社に行き、X 1 は高速プレート、燃料カード、健康保険被保険者証及び制服を、X 2 は健康保険被保険者証及び制服を、X 3 は自宅の鍵、健康保険被保険者証及び制服を返却した。

(3) 解雇予告手当の受取拒否通知書の郵送

平成 9 年 3 月 19 日に、X 1 らは、連名で、会社に、解雇予告手当の受取拒否通知書を書留内容証明郵便で送付した。

(4) 失業等給付の受給

X 1 らは、雇用保険法に基づく失業等給付（以下単に「失業等給付」という。）を受給するため、会社に対して離職証明書の交付を請求し、平成 9 年 4 月 2 日に、これを受領した。

X 1 らは、鳥栖公共職業安定所長に対し、命令、判決により解雇時に遡及して賃金が支払われた場合等は既に支給を受けた雇用保険法に基づく給付金を返還する旨の「確約書」を提出して、失業等給付を受給した。

5 X 1 らの勤務態度等

(1) X 1 の勤務態度等

① 顧客とのトラブル

平成 8 年 6 月 12 日頃、作業中の X 1 の発言が、顧客である大塚倉庫株式会社（以下「大塚倉庫」という。）の従業員に不快感を与えた。

このため、Y 4 は、X 1 を連れて大塚倉庫に謝罪に行った。

会社は、同月 13 日から 25 日まで、大塚倉庫の配送業務を X 1 に割り当てなかった。

② 2 回の交通事故

ア 1 回目の事故

X 1 は、平成 7 年 9 月 20 日に、大分県下毛郡三光村において、前方不注意により、車両を乗用車に追突させ、人身事故を起した。

被害者は、入院 37 日、通院 17 日を要した。

会社は、破損した乗用車の代わりに、車検を受けて 40 万円ぐらいの乗用車を提供した。

X 1 は、この交通事故に関し、事故報告書を提出したが、会社は、処分は行わなかった。

イ 2 回目の事故

X 1 は、平成 8 年 9 月 10 日に、大阪市において、後方不注意により、車両を停止中の乗用車に衝突させた。

会社は、この事故による乗用車破損の損害金 175,000 円を支払った。

X 1 は、この交通事故に関し、事故報告書を提出したが、会社は、処分は行わなかった。

③ 自動販売機の当て逃げ

同年 11 月 15 日午前 4 時 30 分頃、X 1 は、配送先である長崎県諫早市

の長崎段ボールにおいて、車両を後退させた際に、長崎県食品株式会社（以下「長崎県食」という。）所有の飲料水自動販売機（以下単に「自動販売機」という。）に衝突させた。

X 1 より先に長崎段ボールに到着して荷降ろし作業を行っていた会社の従業員である Z 2（以下「Z 2」という。）は、大きな音がしたため見に行き、自動販売機が破損しているのを確認した。

X 1 は、この事故について会社に報告しなかった。

その後、会社は、Z 2 からこの事故について聞き、平成 9 年 4 月以降に、Y 4 が長崎県食に事実確認と謝罪に行った。

Y 4 は、長崎県食の代表取締役 Z 3 から、事故の損害は保険で処理したので会社は賠償しなくてよい旨言われた。

(2) X 2 の勤務態度等

① 私用電話

平成 8 年 1 月から 3 月にかけて、ローン会社から X 2 に対する電話が、会社に頻繁にかかってくる。

多いときは、1 日に 7、8 回かかってくることもあった。

② 荷物の破損

同年 1 月 24 日に、X 2 は、トヨタ合成九州工場において荷降ろし中に、荷物である自動車部品を、落下させて破損させた。

会社は、荷主に、約 7 万円を弁償した。

X 2 は、この破損に関し、事故報告書を提出した。

会社においては、従業員が荷物を破損させる事故が 1 か月から 2 か月に 1 回程度発生していた。

③ 顧客とのトラブル

会社の乗務員の配車は、通常、会社の配車係が行っていたが、鳥栖トラック事業協同組合（以下「鳥栖トラック」という。）に係る配車については、鳥栖トラックが自ら行っていた。

X 2 は、同年 4 月頃から鳥栖トラックの配送担当となったが、早朝から深夜に及ぶ鳥栖トラックの配車について、会社の配車係に善処を依頼することがあった。

(3) X 3 の勤務態度等

① 運行作業報告無視

X 3 は、自己の担当する王子製紙の荷物の配送に当たり、平成 9 年 1 月 6 日から 31 日までの間、運行記録紙に記入すべき出発、荷降ろし、休憩、待機、帰庫等の記載を行わなかった。

② パーソナル無線機の設置

X 3 は、自己の乗務するトラックに、パーソナル無線機を設置していた。

会社は、パーソナル無線機の設置を禁止しておらず、10 名以上の従業員が、自己の乗務するトラックにパーソナル無線機を設置していた。

会社も、一部車両に業務用の無線機を設置していた。

6 会社の状況

(1) 会社の所得等

会社は、平成8年度の決算において、77,198千円の法人所得を申告した。

会社は、平成9年8月には9,642平方メートルの土地を事業用に取得し、同年12月にはヘリコプターを導入しており、新規事業を計画していた。

(2) 会社における従業員の入退社の状況

平成9年3月から平成10年3月までの間において、会社の従業員のうち51名（X1らを除く。）が退社し、会社は新たに46名を採用した。

会社は、上記期間に退社した従業員のうち、現場作業員Z4（以下「Z4」という。）については、平成9年2月28日に解雇予告を行い、同年3月31日に解雇し、同Z5（以下「Z5」という。）については、同年4月10日に解雇予告を行い、同年5月10日に解雇した。

Z4への解雇予告通知には「就業規則第17条第3号その他の理由により、一部路線を廃止する等不採算部門の撤退による事業縮小のための人員削減」が解雇理由として記載されており、Z5への解雇予告通知には「就業規則第17条第2号その他の理由」が解雇理由として記載されていた。

第2 判断

1 組合の申立人適格について

(1) 会社の主張

組合は、次の①～⑤の理由により、平成9年3月3日までに結成された事実はなく、本件解雇に対処するため、急きょ結成を偽装されたもので、申立人適格がない。

したがって、本件申立ては却下されるべきである。

- ① 組合は、組合員5名のうち、結成総会に欠席した2名の氏名を明らかにしていないこと。
- ② 規約に定める役員のうち、組合三役については一応形は整えているものの、その余の役員については、全く定められていないこと。
- ③ 組合は会社における賃金の不透明性を組合設立の主たる事由とするが、会社においては賃金に不透明な点はなかったこと。
- ④ 同日に、X4とX1が電話で労働組合結成について話をしたとき、X1は、既に労働組合を結成しているということをX4に伝えなかったこと。
- ⑤ 組合が書証として提出した結成総会の議事録は、不備があるうえ、結成総会に出席していないX2が作成名義人の一人となっていることから、虚偽の文書であると思われること。

(2) 当委員会の判断

組合結成の経緯については、第1の2で認定したとおりであり、会社

の主張する①～⑤は、これを覆すに足るものではない。

当委員会は、平成10年8月5日に開催された第684回公益委員会議において、組合が労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に適合する旨決定したところである。

よって、被申立人の主張は、失当である。

2 本件解雇について

(1) 組合の主張

会社が、平成9年3月5日にX1らを解雇したのは、X1らがそれまで組合結成のために中心的役割を担ってきたことを理由とするもので、不当労働行為である。

(2) 会社の主張

会社は、本件解雇の翌日に組合結成を知らされるまで、組合結成の動きすら知らなかったので、3月3日の面談で組合活動について話をしたり、組合結成活動を理由としてX1ら組合三役を解雇することなどあり得ない。

X1らを解雇したのは、次の①及び②の理由によるものである。

また、X2及びX3のほかにも、Z4及びZ5を整理解雇している。

① X1の解雇について

ア X1は、平成8年6月12日に、暴言により大塚倉庫から出入禁止を通告され、以後、大塚倉庫の配送業務から除外されていた。

イ X1は、平成7年9月と平成8年9月に交通事故を起こし、会社に損害を与えており、今後事故発生のおそれが十分考えられた。

ウ X1は、同年11月15日に、自動販売機に車両を衝突させ、自動販売機を破損させたにもかかわらず、そのまま逃走した。

エ X1のアのような勤務態度、イの交通事故に加え、ウの自動販売機の当て逃げが平成9年2月28日にZ2の通報により判明したことから、会社は、X1を懲戒解雇すべきものと決していたが、X1の将来を考慮し、温情をもって予告手当支給による解雇としたのである。

② X2及びX3の解雇について

ア 会社は、業界の不況により平成8年10月25日の役員会で車両13両の減車を決定していた。

X2が配属されていた配送路線（以下「X2の路線」という。）

は、同年9月から平成9年2月までの損益計算において合計587,550円の赤字を出し、固定給であるX2の人件費が売上高の約55%を占めていた。

X3が配属されていた配送路線（以下「X3の路線」という。）

は、平成8年9月から平成9年2月までの損益計算において合計605,992円の赤字を出し、固定給であるX3の人件費が売上高の約50%を占めていた。

会社としてはこれ以上の赤字を出すことができず、X 2 の路線及び X 3 の路線を廃止し、人員削減をすること並びに次のイ及びウの勤務態度等から X 2 及び X 3 を人員削減の対象者とするのもやむを得ないと判断した。

イ X 2 は、勤務当初からサラ金からと思われる電話があり、ことに平成 8 年初め頃から 3 月頃までは、会社の電話対応業務に支障が出る程であった。

X 2 は、同年 1 月 24 日に、過失により荷物を落下させて会社に損害を与えた。

X 2 は、同年 4 月頃から鳥栖トラックの配送担当となったが、鳥栖トラックの配車係の配車指図に従わず、荷主とのトラブルが絶えなかった。

X 2 は、以上のような勤務態度で、会社の運行管理者が再三注意しても一向に改まらなかった。

ウ X 3 は、運行管理者の再三の注意にもかかわらず、運転日報の記載を怠った。

X 3 は、乗務するトラックに会社の許可なく私物のパーソナル無線機を取り付け、運転中にこれを使用し、禁止されている片手運転を行い、運行管理者の再三の注意にも従わなかった。

会社は、自動車で帰宅途中の飲酒及びその後の飲酒運転を厳に禁止していたが、X 3 は、運行管理者の再三の注意を無視し、従わなかった。

(3) 当委員会の判断

① X 1 の解雇理由について

ア 顧客とのトラブルについては、第 1 の 5 の(1)の①で認定したとおりであり、X 1 の発言が顧客に不快感を与えた事実は認められるが、Y 2 専務や Y 4 には報告せず、会社の配車係限りで処理されていたことから、軽微なトラブルであったと思われるうえ、解雇の半年以上前に解決済みのことであり、解雇理由としては納得しがたい。

イ 2 回の交通事故については、第 1 の 5 の(1)の②で認定したとおり、会社は、事故当時、なんら処分を行っていない。

また、会社は、業務中に死亡事故を起こした者に対しても解雇は行っておらず、このこととの比較においても、2 回の交通事故を解雇理由とすることは相当性を欠く。

ウ 自動販売機の当て逃げについては、第 1 の 5 の(1)の③で認定したとおりである。

会社は平成 9 年 2 月 28 日に Z 2 から聞いて X 1 の自動販売機の当て逃げの事実を知ったと主張するが、この点に関する Z 2 の証言があいまいであること、X 1 に対して事実確認をせず、解雇理由として説明もせず、同年 3 月 6 日に X 1 が解雇が納得できない旨伝えた

ときも何ら言及しなかったこと、及びY4が長崎県食に事実確認と謝罪に行ったのが解雇後の同年4月以降であることなどからすれば、会社は、X1を解雇する時点ではこの事実を知らなかったものと判断される。

したがって、自動販売機の当て逃げをもって解雇したとの主張は失当である。

- エ 会社は、懲戒解雇とすべきところ温情をもって予告手当支給による解雇としたと主張するが、これは、X1に弁明の機会も与えずに解雇した事実と矛盾し、解雇通知における解雇理由と審問において主張する解雇理由が異なっていることの合理的理由とはいえない。
- オ 上記のように、会社が主張する解雇理由は、いずれも正当な解雇理由とはいえない。

② X2及びX3の解雇理由について

- ア 会社の主張する整理解雇について検討する。

会社は、整理解雇を必要とするほどの経営状況にあったということとは疎明していない。

むしろ、第1の6の(1)で認定した事実に照らせば、事業規模の拡大を意図していたものと思料される。

仮に、X2の路線及びX3の路線が赤字であったとしても、固定給であるX2及びX3を、より売上高の多い路線に配置するか、他の乗務員のように歩合給にすれば対応できたはずである。

さらに、会社においては、第1の6の(2)で認定したとおり従業員の退職・採用が相当数にのぼることから、新規採用を見合わせれば、人員削減は可能であり、X2及びX3を解雇する理由はない。

なお、会社はZ4及びZ5も整理解雇したと主張するが、Z4については会社の就業規則に定める定年退職の日に解雇しており、Z5については就業規則第17条第2号その他の理由により解雇しているのであるから、会社の主張は、失当である。

- イ 会社の主張するX2の勤務態度について検討する。

私用電話については、第1の5の(2)の①で認定したとおりであり、X2の勤務態度とは関係のないことであるうえ、会社の業務に支障が出たとまでは認められず、また、解雇の1年以上前のことである。

荷物の破損については、第1の5の(2)の②で認定したとおり、会社において1か月から2か月に1回程度発生しているのであるから、この事実をもってX2の勤務態度が悪かったとまではいえないし、また、解雇の1年以上前の1回限りの事故である。

会社の主張する顧客とのトラブルについては、第1の5の(2)の③で認定したとおりであり、早朝から深夜に及ぶ鳥栖トラックの配車について、X2が会社の配車係に善処を依頼しただけで、トラブルがあったとは認められない。

ウ 会社の主張するX3の勤務態度について検討する。

X3が運行記録紙の記載を怠っていたことについては、第1の5の(3)の①で認定したとおりであるが、会社において業務に支障が出たとまでは認定できない。

パーソナル無線機の設置については、第1の5の(3)の②で認定したとおり、会社はパーソナル無線機の設置を禁止しておらず、また、片手運転について会社がX3に注意をしていた事実は認められない。

X3の飲酒運転については、その事実が認められない。

エ 上記のように、会社は整理解雇が必要な経営状況に陥っていたとは認められないこと、X2及びX3の勤務態度に特に問題があったとは認められないことからすれば、会社の主張する解雇理由は、いずれも正当なものとはいえない。

③ 不当労働行為の成否について

ア 組合結成の経緯については第1の2で認定したとおりであり、組合結成の動きが会社に漏れているということをX4から聞いたX1は、同年3月29日に予定していた結成総会を同月1日に繰り上げて開催した。

会社申請証人X4は、第1の2の(3)の①で認定した事実を概ね認めたとうえで、「会社からの借金を払い終わったので、会社を辞める覚悟で、同年2月27日にY1社長と面会し、自らも関与するZ1の不正について告白した。その際、Y1社長が自分の処分について言及しなかったことにいたく感激し、自らが中心になって労働組合を結成することがY1社長に対し申し訳ないことだと考えたので、X1に組合結成を思いとどまらせるために、組合活動が会社にばれていると嘘をついた。同日にY1社長と話したのは、Z1の不正のことだけで、組合結成については何も話していない。」という旨陳述した。

しかし、第1の2の(3)の①で認定したとおり7月か8月までに会社に借金を返さなければならないとX1に言いながら、借金を払い終わったため不正を告白したと陳述していること、第1の2の(1)で認定したとおり世話人会には1回しか出席していないにもかかわらず、自らが組合結成の中心人物であったと陳述していること、結成総会を1か月後に控えた段階で、会社を辞める覚悟で不正を告白したという陳述と組合が結成されたら委員長等の役職に就くつもりだったという陳述が矛盾すること、Y1社長がX4の処分に言及しなかっただけで急に組合結成を阻止する気持ちになったことなど、X4の陳述は、不自然な点や矛盾する点が多い。

組合活動については何も話していないというX4の陳述は信用できず、むしろ、第1の2の(3)の①で認定したX4の電話の内容が具体的かつ詳細であることから、Y1社長は、遅くとも同年2月27日

にはX 1らの組合結成の動きを知っていたものと判断される。

イ 会社は、3月3日の面談は、X 2及びX 3に対し、それぞれ勤務態度の指摘、担当路線の赤字についての説明及び依願退職勧告を行ったもので、組合結成活動の話をしていないと主張し、Y 1社長、Y 4及びY 3も同様の陳述をする。

しかし、3月3日の面談についてのX 2及びX 3の陳述は具体的かつ詳細で信用できるものであるのに対し、②で判断したように会社が主張するX 2及びX 3の勤務態度不良の事実が根拠に乏しいことからすれば、勤務態度の指摘を行ったとは考えられず、会社申請証人の各陳述は、信用できない。

アで述べたように、Y 1社長は遅くとも同年2月27日には組合結成の動きを知っていたものと判断されるから、X 2及びX 3に対しても組合活動について言及したものとみるのが相当であり、会社の主張は採用できない。

第1の3の(1)の①及び②で認定したY 1社長及びY 5の言動により、会社の不当労働行為意思是、明白である。

ウ ①及び②で述べたように会社の主張する解雇理由はいずれも正当なものとはいえないところ、イで述べたように会社の不当労働行為意思が明白ななか、3月3日の面談の2日後に組合三役であるX 1らを解雇し、しかも、その際に解雇理由の説明も行っていないことからすれば、会社がX 1らを解雇したのは、組合結成に中心的役割を果たしてきたX 1らを企業外に放逐することによって組合結成を阻止しようとする意図によるものと認めざるを得ず、これは、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

3 合意解約について

(1) 会社の主張

X 1らの次の①～④の行為により、X 1らは解雇を承諾したものとわざるを得ず、本件申立ては、解雇の効力に影響を及ぼすものではない。

① X 1らに対する解雇通告は、Y 7が解雇通知と解雇予告手当の同封された封筒を手渡してなしたものであるところ、X 1らは何等の異議をとどめずこれを受領したこと。

② X 2は高速プレートを直ちに会社に返却し、自己の乗車するトラックから私物をすべて持ち帰り、X 3も自己の乗車していた大型トラックから私物をすべて持ち帰ったこと。

③ X 1らは、解雇の翌々日に、揃って会社を訪れ、健康保険被保険者証及び会社貸与の制服を返却したこと。

④ X 1らは、会社に離職証明書の交付を求めたこと。

(2) 組合の主張

X 1らは、解雇の違法性、不当性を主張して争っているのであり、解雇を受け入れたのではないことは、明白である。

- ① 解雇通知と解雇予告手当は、解雇の翌日に会社に出向き返却しようとしたがY 2 専務らが受け取らなかったため、一時保管のため持ち帰り、解雇予告手当の受取拒否通知書を郵送している。
 - ② 高速プレート、健康保険被保険者証等の返却を要求し、2 日以内に返却しない場合は紛失処理として処理代金を実費で請求するという文書が会社から郵送されたので、未支給であった2 月分賃金と相殺されるのを恐れ、無用の争いを避けるため、X 1 らはこれに従ったまでのことである。
 - ③ X 1 らが会社に離職証明書の交付を求め、失業等給付を受給したのは、解雇後の生活を保持していくためのやむを得ない措置である。
- (3) 当委員会の判断
- ア 第1 の3 の(2)で認定したとおり、平成9 年3 月5 日に、会社はX 1 らに対して解雇通知及び解雇予告手当を封筒に入れて渡したが、その際にX 1 が封筒の中身を問うても、Y 7 は「家に帰ってゆっくり読んでください。」と答えるなど、解雇の理由を説明するどころか、封筒の中身の説明も行っていないのであるから、X 1 らがその場で異議を唱えることなどできようはずがない。
- 異議を唱えられない方法で解雇通知及び解雇予告手当を渡した会社が、それらの受領をもって合意解約の成立を主張しても、首肯できるものではない。
- イ X 1 らが高速プレート、健康保険被保険者証、制服等を会社に返却したり私物を持ち帰ったりした行為は、会社との無用の争いを避けるため、及び紛失処理代金と未支給の賃金との相殺を避けるためであるという申立人の主張は首肯できる。
- ウ また、解雇されたX 1 らが当面の生活を保持するために失業等給付を受給することは、やむを得ないものであるうえ、第1 の4 の(4)で認定したとおりX 1 らが鳥栖公共職業安定所長に「確約書」を提出していることから、X 1 らが解雇を承諾したものとは考えられず、失業等給付の受給のために会社に離職証明書の交付を求めたことが解雇の承諾につながるものではない。
- エ むしろ、第1 の4 で認定したとおり、X 1 らは、解雇の翌日には会社に行き、解雇が承諾できない旨及び解雇予告手当は返却する旨を表明し、会社が対応しなかったため、同日に本委員会に不当労働行為の申立てを行い、同月19 日には解雇予告手当の受取拒否通知書を会社に郵送しているのであるから、解雇を承諾していないのは明白である。
- オ 以上により、会社の主張は採用できない。

第3 救済方法及び法律上の根拠

本件解雇は行われなかったものとして取り扱うのが相当であるので、主文第1 項のとおり命ずることとする。

また、組合は、団体交渉応諾及び支配介入禁止の命令を求めているが、本

件においては、正常な労使関係を構築するのが先決であると思料されることから、主文第2項のとおり命じることをもって足りるものと判断する。

以上の次第であるから、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成10年9月2日

佐賀県地方労働委員会

会長 堤 敏介 ㊟