

茨城、平10不2、平11.10.8

命 令 書

申立人 日高運輸労働組合
申立人 X 2

被申立人 日高運輸株式会社

主 文

- 1 被申立人日高運輸株式会社は、申立人日高運輸労働組合の組合員に対し、申立人組合からの脱退を勧奨してはならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員X 3に対する平成10年2月2日付け配置転換命令を撤回し、原職に復帰させなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合との団体交渉を正当な理由なく拒否してはならない。
- 4 申立人ら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) 申立人

① 申立人日高運輸労働組合（以下「申立人組合」という。）は、平成9年12月25日、被申立人に勤務する従業員により結成された労働組合であり、本件申立て時の組合員数は13名である。

なお、申立人組合は全日本港湾労働組合小名浜支部（以下「全港湾」という。）及び小名浜地区労働組合協議会（以下「地区労」という。）に加盟している。

② 申立人X 2（以下「申立人X 2」という。）は、平成8年1月に被申立人に入社し、当初はタンク車、その後はダンプに乗務していたが、平成10年2月より有限会社L（以下「L」という。）に出向を命ぜられ、同月、解雇を通告された。

(2) 被申立人

被申立人日高運輸株式会社（以下「被申立人」という。）は、昭和46年9月27日に設立された貨物自動車運送業等を営む株式会社であり、本件申立て時の従業員数は25名である。

2 被申立人における業務分担

被申立人における平成9年当時の業務分担は、概ね次のとおりである。

- (1) ダンプに乗務し、いわき市のA発電所（以下「A」という。）から同市のB株式会社、日立市のC株式会社（以下「C」という。）、福島県大越

- 町のD株式会社（以下「D」という。）等に石膏を運搬する業務（以下「ダンプ①」という。）
- (2) ダンプに乗務し、E株式会社（以下「E」という。）で採取した砕石を県内の現場に運搬する業務（以下「ダンプ②」という。）
 - (3) タンク車に乗務し、Aから山梨県のダム建設現場等にフライアッシュ（石炭の燃え殻）運搬する業務（以下「タンク車①」という。）
 - (4) タンク車に乗務し、いわき市のF株式会社から同市のG精錬所へ炭酸カルシウム（以下「タンカル」という。）を運搬する業務（以下「タンク車②」という。）
 - (5) タンク車に乗務し、日立市のH株式会社からタンカルを茨城県内各地に運搬する業務（以下「タンク車③」という。）
- なお、各従業員の担当業務は、別表のとおりである。

3 申立人組合結成に至る経緯

(1) 最低保障問題

- ① タンク車①では、平成6年より約3年間にわたり、Aから山梨県のダム建設現場にフライアッシュを運搬する仕事を続けていた。
この業務には、平成10年1月現在で、X1、X4（以下「X4」という。）、X5（以下「X5」という。）、X6（以下「X6」という。）、X7（以下「X7」という。）及びX8（以下「X8」という。）が従事していた。また、申立人X2も平成9年末頃までは、この業務に従事していた。
- ② 平成9年中頃、被申立人代表取締役Y1（以下「Y1」という。）は、配車を担当していたY2（以下「Y2」という。）を通し、タンク車①の従業員に対し、同年中に山梨県の現場の仕事が終わり、次に同様な仕事が出るまで1年半位かかりそうなので、月25万円程度を最低保障として支給することを伝えた。
- ③ 被申立人に対して、従業員が労働条件等の要求をする場合は、班長を通してY1と話をすることになっていたため、同年10月、X1が被申立人の班長であるX9（以下「X9」という。）にY1へ上記②の確認を依頼したところ、同月中旬、X9からY1は、最低保障の話は無しだと言っているとの回答があった。
- ④ X1らが再度の確認をX9に依頼したところ、同月下旬になってX9から、Y1が、世帯持ちは月25万円、独身者は月23万円の最低保障をすと言っていると聞かされた。

(2) 申立人組合の結成

- ① 前記最低保障問題におけるY1の対応を契機として、タンク車①の従業員は、生活に対する危機感を持つに至り、組合の結成について話し合うようになった。
- ② 平成9年12月25日、タンク車①の6名に申立人X2外3名を加えた10名で、申立人組合を結成した。なお、執行部は、執行委員長がX1、

副委員長がX 4、書記長がX 5、執行委員がX 6、X 7及びX 3（以下「X 3」という。）であった。年明けから、ほかの運転手にも申立人組合への加入を勧誘し、当時22名いた運転手のうち18名が加入した。

4 申立人組合結成後の労使関係

(1) 組合結成通知

① 平成10年1月16日、申立人組合は、被申立人に「労働組合結成に関する通知」と題する文書を提出し、申立人組合の結成を通知すると同時に次の内容を要求した。

ア 従業員の雇用安定のために、就労を保障すること。

イ 特に、アルバイトについては、あくまで従業員の就労を優先させること。

ウ 出向者の身分を確保すること。

エ 年次有給休暇を付与すること。

② その際、Y 1は「うちには、組合はいらない。それに、この会社は、娘のY 3に後を次がせる予定だ。俺がいなくなった後の事を考えると組合があってはうまくない」、「ダンプの者も組合に入ったのか。ダンプはほかの仕事より安定しているのに、何であいつらまで組合に入るのか。あれだけ面倒を見たのに組合に入るなんてあいつらは欲の固まりだ」などと述べた。

③ また、Y 1は、平成10年11月30日に行われた茨城県地方労働委員会（以下「当委員会」という。）の第5回審問において、組合結成を知ってから半年以上は、組合がない方がいいと思っていた旨述べた。

(2) 平成10年1月24日の団体交渉

① 平成10年1月24日に団体交渉が開催され、次の内容を書面で確認した。

ア 賃金最低保障について（対象者は、X 1、X 4、X 5、X 6、X 8）
(ア) 運賃の35パーセントを賃金として支払う（ダム作業が出た場合基本給+20パーセントとする。）。

(イ) 仕事量が少なく上記賃金が250,000円を下回った場合、最低保障として250,000円を支払う。

(ウ) 但し、上記確認にかかわらず経営状況の悪化等事態が変化した場合は、改めて協議する。

イ 出向者の身分について

(ア) 出向者は、出向期間中であっても社員の身分は変わらない。

(イ) X 2、X 7の社員の身分を確認する。

(ウ) 賃金の支払い方法、控除の方法について別途協議する。

ウ アルバイトの就労については、あくまで社員の就労を優先させる。

② さらに、申立人組合は被申立人に対し、「確認書（案）」なる文書を提示した。Y 1は、「これは難しいな」と話していたが、申立人組合が「検討してもらえないか」と要求したところ、「検討だけはする」

と言って同文書を後ろにいた取締役のY3（以下「Y3」という。）に手渡した。Y3は、申立人組合員が見ている前で同文書を丸めてごみ箱に捨てた。

なお、同文書の内容は次のとおりであった。

ア 会社と組合はお互いを尊重し、経営の健全化、発展のために協調する。

イ 会社は組合員に対する差別、不当配車等を行わない。

③ 同月30日にX5は、Y1に対し同月24日の「確認書（案）」に回答してほしいので日程を確認したい旨の電話をしたが、Y1は月に3回も団体交渉に来られたのでは、仕事にならないなどと述べこれを断った。

(3) 当委員会のあっせん案

① 申立人組合は、当委員会に平成10年2月3日付けであっせんの申請を行い、同月26日付けで当委員会は、あっせん案を提示した。

② その内容は、「労使双方は、労働組合法をはじめとする労働関係法令の趣旨をふまえ、今後の団体交渉における出席者、出席人数、時間、手続等についてのルールを早急に定め、誠意をもって話し合いを行うこと」というものであった。

③ このあっせん案に対して、被申立人からの明確な諾否の回答がなく、あっせんは打ち切りとなった。申立人組合を認めることになるということが、被申立人が回答しなかった理由の一つであった。

(4) 日立労働基準監督署の指導

① 申立人組合結成後、申立人組合は、日立労働基準監督署に対して、有給休暇の問題等について被申立人に指導を行うように申し入れた。

② その後、数回にわたって、日立労働基準監督署の担当者が被申立人を訪れ、有給休暇及び労働時間等の問題点について指摘した。

5 申立人組合からの脱退者

(1) X10（以下「X10」という。）とX11、（以下「X11」という。）は、被申立人又はY1個人から、それぞれ約70万円と約30万円の借金をしていた。

(2) 平成10年1月19日、X1からX10及びX11が被申立人から借金の返済方法の変更を迫られているとの相談を受けた全港湾のZ1書記長（以下「Z1」という。）が、Y1に面会し、当該借金返済の問題について従来どおりの扱いにできないか話したところ、Y1は、「俺の金なんだから返せと言って何が悪いんだ。組合に入ったやつに貸しておくわけにはいかない。組合に入ったのが悪いんだ」などと述べた。

(3) 翌20日にX10が、23日にX11が申立人組合を脱退した。

(4) 同月22日にはX9が申立人組合を脱退し、その後、X12（以下「X12」という。）及びX13も申立人組合を脱退した。

(5) 同年3月27日にはX14、同年5月11日にはX15（以下「X15」という。）が被申立人を退職し、申立人組合を脱退した。

- (6) 申立人組合員であるX16（以下「X16」という。）の自宅に、非組合員で運行を管理していたY4（以下「Y4」という。）より電話があり、「組合を脱退すれば、今までどおり仕事をまわしてやる」などとの話があった。
- (7) 同年9月14日にはX16が、同月中にはX17（以下「X17」という。）が申立人組合を脱退した。
- (8) なお、Y1は、申立人組合からの脱退者全員から、申立人組合をやめた旨の報告を受けていた。
- 6 平成10年2月2日の配置転換
- (1) ダンプ①からの配置転換
- ① ダンプ①は、基本給（85,000円）＋（運賃×20パーセント）によって賃金が算出されるが、仕事量が一定していることから、被申立人の業務の中では収入が安定しており、運搬先もいわき市のAから同市内、日立市、福島県大越町等の比較的近距離であって、長距離の運搬を行う業務と比べると拘束時間の関係から身体への負担が少なく、恵まれた業務であった。また、この職場に関し、Y1は、平成10年5月9日の団体交渉の場で「割のいいダンプの職場」と表現している。
- ② 被申立人は平成10年2月2日付けでダンプ①に乗務していた組合員のX3、X17及びX15の3名をX3及びX17についてはタンク車①に、X15についてはタンク車③にそれぞれ配置転換した。
- ③ なお、被申立人はダンプに乗務するという条件で同年1月26日に久慈郡大子町在住の者と水戸市在住の者の2名、同年2月6日には日立市在住の者1名を新規採用し、この3名をダンプ①に配属した。
- ④ X15は、昭和48年4月に入社しており、申立人組合員の中では、最も勤務歴が長い者である。X15の配転されたタンク車③の職場は、もともと2名で担当されていたが、平成9年11月に1名が退職したため、その後は申立人組合員であるX12が1名で担当していた。タンク車③の賃金は、運賃の35パーセントの完全歩合制で算出されていたが、売上額（運賃）は多くても一月当たり100万円程度であった。
- なお、X15は、本件配置転換命令以降、病気のため休職し、その後、退職している。
- ⑤ X3は昭和60年12月に入社しており、いわき市に居住している。入社以来、タンク車に乗務していたが、平成8年4月からは、ダンプの職場で働いていた。また、X3は、ダンプに乗務するようになってから、3回ほどタンク車に乗務したことがあった。
- ⑥ 平成11年5月11日、被申立人は、X3をタンク車①からダンプ①の担当に戻したが、同年6月9日に水戸地方裁判所において申立人X2の地位保全仮処分命令の申立てが却下された頃、再びタンク車に乗務させている。
- ⑦ X17は、昭和60年4月入社しており、いわき市に居住している。入

社以来、タンク車に乗務していたが、平成5年1月からは、ダンプの職場で働いていた。また、X17は、ダンプに乗務するようになってから、10回ほどタンク車に乗務したことがあった。

- ⑧ タンク車①は、山梨県の現場の仕事が終了したため、仕事量が減少していたが、X3及びX17は最低保障の対象となっていないため、タンク車①へ配置転換後の給与もダンプ①と同じ計算方法に基づき算出されていた。

なお、被申立人の給与においては、平成10年2月2日付け配置転換による収入の影響は同年3月支給分から表れる。

X3及びX17の配置転換前後の給与（手取り額）は次表のとおりであった。

(単位:円)

	X 17	X 3
平成10年 2月	233,207	219,348
3月	152,065	153,453
4月	164,554	162,352
5月	170,530	181,416
6月	174,606	194,701

(2) タンク車②の増員

- ① 被申立人は、申立人組合員のX18（以下「X18」という。）とX16の2名で担当してきたタンク車②に、平成10年2月2日付けでタンク車①に配置されたX3及びX17を交互に従事させることとし、実質的に1名増員するという配置転換を行った。
- ② また、タンク車②の従業員の給与は、運賃の35パーセントという完全歩合制で算出されており、X18及びX16はほとんど休むことなく働いていた。同月、被申立人は、両名に対し労働基準監督署から労働時間に関して指摘を受けたので、週1回は休むようにとの指示をした。これを受けて両名は、週1回は休むようになった。
- ③ 同年6月頃、被申立人は、タンク車②を従来の2名担当制に戻した。
- ④ X18及びX16の配置転換前後の給与（手取り額）は次表のとおりであった。

(単位:円)

	X 16	X 18
平成10年 2月	325,893	294,038
3月	215,552	210,954
4月	160,384	
5月	141,051	85,999
6月	134,050	196,395
7月	189,719	253,636

(注) X16の7月分については、売上げ額に訂正があったため、約41,700円が別途支給された。

7 いわき営業所での待機問題

平成10年2月頃から、被申立人は、X1、X4、X5、X8及びX6の5名を仕事がないという理由で、午前8時から午後5時までいわき市の営業所に仕事を与えることなく待機させていた。5名が待機させられていたのは、4畳半ほどの広さであり、テレビもラジオもない部屋であった。

なお、X1については、平成10年12月から平成11年2月ぐらいまでの間、Cの現場での仕事が与えられた。

8 車両の保管場所問題

- (1) 従来、従業員が使用している車両は、被申立人から車庫手当を受けて、各自が居住地近くに駐車場を確保して保管し、仕事の際は、自宅から現場に直行し、仕事が終われば、自宅に直接帰るということが行われており、申立人組合員もこのような勤務形態を取っている者が大半であった。
- (2) 平成10年1月18日、Y1から指示があり、仕事が終了した後は、各自が車両を被申立人の駐車場へ戻した上で帰宅しなければならなくなった。そのため、これまでいわゆる直行・直帰していた従業員にとっては、通勤上の負担が増えることとなった。

9 本件申立ての後の労使関係

(1) 平成10年4月14日の団体交渉

- ① 平成10年4月14日、団体交渉が開催され、その席でY1は、最低保障の対象者である5名については有給休暇を付与することを認めた。
- ② 申立人組合は、この5名については当委員会でのあっせんに出席した際、被申立人に対し有給休暇の申請をしているはずなので、あっせんに出席した際に賃金カットされた分を戻してほしい旨要求したが、Y1は、一回カットしたものは取り消せない旨述べ、これを拒絶した。

(2) 平成10年4月20日の団体交渉

平成10年4月20日、有給休暇についての話し合いが行われ、Y1は、同月より年10日の有給休暇を付与することを約束し、同月より最低保障の対象者5名に対して、有給休暇が与えられている。

(3) 平成10年5月9日の団体交渉

- ① 平成10年5月9日、団体交渉が開催された。申立人組合は本件で配置転換されたX17、X3及びX15についてダンプの職場に戻すことを要求した。これに対し、Y1は、新たに3名雇ったので、ダンプの職場はいっぱいだから、3名を元に戻すことはできないが、1名なら考えてもよい旨述べたものの、合意には至らなかった。

また、その席でY1は、「俺は、組合ができたとき聞いたとき、これは戦争だと思った。だから、住居が遠くて通うのに大変な者であってもいいから、急いで人を採用したんだ。ストライキをやられても大丈夫なように雇ったんだ。その際、割のいいダンプの職場だからと言って

雇ったので、今更配置を変えられない」などと述べた。

- ② 申立人組合が、いわき営業所で待機を命じられている5名の問題に関し、作業がない場合は出社しないでよいように被申立人に対し要求したところ、Y1は、「では、交代で待機することにしよう。そうでなければ、月曜日から金曜日にかけて出社し、作業終了後退社できるということにするか」などと述べた。
 - ③ 車両の保管場所問題に関して、申立人組合が従来 of 扱いに戻すように要求したところY1は、保管場所の問題については受け入れる旨述べた。
 - ④ タンク車②について、申立人組合は従来 of 2名体制の維持を要求したが、合意には至らず、翌6月頃になって2名体制に戻された。
- (4) 平成10年5月13日の交渉
- ① 平成10年5月13日、Z1とY1が話し合いを行った。
 - ② この席でY1は、非組合員が、最低保障がある者については、全員待機させろと不満を言っている旨伝え、さらに車両の保管場所について、従来 of やり方をX1、X4、X5、X6及びX3に限定して認める旨述べた。
- (5) 平成10年5月18日の団体交渉
- ① 平成10年5月18日、団体交渉が開催された。
 - ② この席で、申立人組合が前回までの話し合いの内容でよいか確認したところ、Y1は、「それでは、組合ばかりがよくなるという意見もあって難しい」と述べ、非組合員全員が連名で署名捺印した誓約書を申立人組合に提示した。
そこには「私たちの給料は、すべて含まれている歩合給ですので、日祭日、有給、時間外は一切請求いたしません」と記載されていた。
 - ③ 結局Y1は、前回までの話し合いの内容については、考えてみるとのことだったため、Z1は、Y1に対し、合意するかどうか地区労に電話してほしい旨伝えて別れた。
 - ④ 同日、午後5時頃、Z1がY1に電話したところ、Y1は、「会社としては5月9日と13日の話し合いの内容について、大幅な変更をしなければ合意できない」と述べた。Z1が「今日の話と違うではないか」と抗議すると、Y1は、「俺は考えると言っただけだ。やっぱり、確認はできない」と回答した。
- (6) その後の団体交渉について
- ① 平成11年5月11日、団体交渉が開催され、申立人組合員に対する差別問題等についての話し合いが行われた。
 - ② その後、申立人組合は2度にわたり、会社に対し団体交渉の申入れをしたが、Y1が3ヵ月間にわたり、入院していたこともあり、団体交渉は開催されていない。

10 X7の去向

(1) 出向に至る経緯と業務内容

- ① 平成9年12月中旬頃、Y1から、X7に対し、翌年2月から有限会社I（以下「I」という。）へ出向してほしい旨の話があり、X7は平成10年2月2日より同社に出向した。
- ② Iは、いわき市にあるJ製作所から建設現場へ鉄骨の運搬を行っていた。J製作所の現場では、日曜、祝日等も仕事に出なければならず、勤務時間も不規則であった。
- ③ 建設現場での積卸し作業は、現場の作業員が行うが、J製作所内での鉄骨の積込み及び積卸し作業は、X7が自分で行っていた。同年8月31日、X7は荷台への台木の運搬などで腰を痛め、労災認定を受けて、同年9月及び10月の2ヵ月間休職し、通院している。また、この業務ではクレーン操作を行う必要があったが、X7はクレーン操作の免許を持っておらず、Iの社長に事情を話すと、「見よう見まねでやれ」と言われた。

(2) I出向についての交渉経過

- ① 同年10月5日、X7、X1、及びX5がY1と話し合い、X7のIへの出向を取り消してほしい旨申し入れた。
同夜、Y1はX7に対し、X6に交代してもらうので、腰が治ったらX6の助手として、X6が仕事を覚えるまでJ製作所に出勤するように命じた。
- ② 同年11月14日、J製作所の現場で働いていたX6も腰を痛めて入院した。
- ③ 同月16日、X7、X1及びX5は、Y1と話し合い、Iへの出向を中止するよう申し入れたが、Y1は同社への出向をやめる訳にはいかないと、いわき営業所にいる申立人組合員に対しJ製作所で作業に従事するよう命じ、断れば5名の最低保障を打ち切る旨述べた。
- ④ 同月18日以後、いわき営業所に待機しているX1、X5、X4及びX8が1名ずつ半月交替で、X7の助手としてJ製作所の作業に従事している。

11 申立人X2の解雇

(1) 出向に至るまでの被申立人との関係

- ① 申立人X2は、入社後、主にタンク車①の業務に従事していたが、平成9年1月頃からは、タンク車①の仕事に余裕があるときはダンプ②の仕事も行うようになり同年末頃からは主にダンプ②で働くようになった。
- ② 平成8年末頃、申立人X2が、当日の朝になって、休むと申し入れてきたため、荷主から依頼されていた荷を指定期日までに運搬することができず、被申立人が荷主に非難されたことがあった。また、平成9年春頃、申立人X2は、被申立人を通さずに荷主に対して、直接、翌日の仕事を断ったことがあったが、被申立人では、このような場合、

被申立人を通して仕事を断るべきものとされていた。

- ③ 同年6月頃、申立人X2は、Y2に対し、Eの業務について「この仕事はいつまでやらされるのですか」と尋ね、Y2が「これからもずっとやってもらう」と返答すると、「では会社を辞めます」と答えた。
- ④ 同年12月9日、申立人X2はかぜをひいたからと言って、被申立人に連絡をした上で欠勤した。
- ⑤ 翌10日、申立人X2は、仕事先であるEの現場責任者に、午前中の運搬作業終了後、早退することを申し出て、了承を得た上で被申立人に戻り、Y1に早退することを伝えたところ、Eに話してあるのか聞かれたため、伝えてある旨話して退社した。

なお、申立人X2の早退の理由は実家の家業である看板業の手伝いのためであったが、被申立人では、申立人X2の早退により、午後からの仕事を失うこととなった。
- ⑥ 申立人X2は、同月12日、15日、16日及び18日にわたって、K株式会社（以下「K」という。）を荷主とするセメント運搬業務に従事していた。
- ⑦ 同月19日及び20日の朝、申立人X2は、整備及び運行管理者のY5宅に電話をかけ、当日の朝に頼まれた実家の家業の手伝いのため休ませてほしい旨申し入れた承を得た上で2日間にわたって仕事を休んだ。
- ⑧ なお、申立人X2はEでの業務に従事していた間、欠勤する場合は当日の朝に被申立人に電話で連絡していた。また、被申立人からは有給休暇が付与されておらず、用事があっても休みを取りにくい状況であった。
- ⑨ 被申立人は、申立人X2のこのような勤務態度から、Kからの仕事を断らざるを得なくなり、その後、同社からの仕事の依頼がなくなる結果となった。
- ⑩ 被申立人では、通常、勤務日の前日に、受注した仕事の配車を決め、翌日の仕事にあたらせていたので、欠勤する場合は、遅くとも前日の午前11時頃までに連絡をもらう必要があったが、ほとんどの運転手は、この事情を了解していた。
- ⑪ 被申立人では、ほかの運転手は必要に応じて車両の洗車や簡単な整備をしていたが、申立人X2は、これらをほとんど行わず、Y5から洗車や整備の指示を受けるようなことがあった。
- ⑫ 同月20日、Y2から申立人X2に対し、電話で「会社の仕事もないので年内は休んでくれ」との話があり、申立人X2は、それに対し「わかりました」と答えた。
- ⑬ 同月28日、申立人X2が、年明けの仕事の割当てを被申立人に電話で尋ねたところ、Y2より「来年の1月、2月も休んでくれ。とりあえず一時休職とするから健康保険証は返しておくように」との話があ

った。

- ⑭ 申立人 X 2 は、同日の Y 2 の話から解雇されるのではないかと不安を感じ、同月 30 日に申立人組合のメンバーに相談したところ、同月 19、20 日の欠勤が関係していると思われるので、そのことを謝罪するようにとの話がされた。
- ⑮ 同月 31 日、申立人 X 2 は、Y 1 宅に謝罪に訪れ、解雇されては困る旨懇願した。Y 1 は、やる気がないやつは使えないなどと述べたが、結局、その日は考えておくということになった。
- ⑯ 平成 10 年 1 月 6 日、申立人 X 2 が再び Y 1 宅を訪れ、重ねて解雇されては困る旨懇願したところ、Y 1 は、日立市にある L を紹介するので、出向の話が決まるまで休むよう命じた。申立人 X 2 は Y 1 に対し日高運輸への復帰を頼んだが、結論は出なかった。
- ⑰ 同月 7 日頃、被申立人から申立人 X 2 宅に、E の現場が忙しいので出勤してほしい旨の連絡があり、申立人 X 2 は、同月 8 日より E の現場での仕事に復帰したが、同月中、申立人 X 2 は 1 日の欠勤と半日の早退をした。
- ⑱ E の積込み現場入り口は、通学路でもあるため、E と学校との間で午前 7 時 30 分から同 8 時 30 分までは、通行を自粛するという自主規制が取り決められており、E からは、被申立人に対し集合時間を午前 7 時 30 分と指定して来ていた。

申立人 X 2 は、車両に備えつけたタコグラフの記録では、同月の出勤日 18 日間のうち、9 日に 20 分、13 日及び 19 日に 5 分、16 日に 1 時間 20 分、17 日に 55 分、21 日に 10 分の計 6 回、この E の集合時間に遅刻していた。

なお、このタコグラフは、見方によっては、5 分から 10 分程度の計測誤差が生じるものであった。

- ⑲ E へ復帰した後も、申立人 X 2 は車両の洗車や簡単な整備等をほとんど行なわず、Y 5 から注意を受けるようなことがあった。

(2) L への出向

- ① 平成 10 年 1 月 10 日頃、被申立人は、申立人 X 2 に同年 2 月から L に出向するように通告した。
- ② 同年 2 月 2 日、申立人 X 2 は、L に出勤したが、同日は特に仕事をする事なく、詰所での待機を命じられた。
- ③ 同日午後 6 時頃、勤務時間が終わり、ほかの従業員も帰ったところで、申立人 X 2 は L の代表者である Z 2（以下「Z 2」という。）に呼び止められた。

その際、申立人 X 2 は、被申立人からは具体的な労働条件の説明を受けていなかったため、Z 2 に対し、職場の先輩に相談したいから、労働条件等をメモして説明してほしいと要請したが、拒否された。

- ④ さらにその際、Z 2 から、申立人 X 2 に対し「お前に組合を抜ける

とか、そういう気持ちがないなら、そういう人間はうちでも使いたくない。自分のところの従業員もそういうのに感化されて、うちの中でもそういうのを作られると困る」などと話があり、結局、申立人 X 2 は被申立人に戻るように命じられた。

- ⑤ また、その場で申立人 X 2 は Z 2 より、もし X 2 にミスがあったら知らせてくれ、それを理由に X 2 を処分するという話を Y 1 から言われているといった話をされた。
- (3) 申立人 X 2 に対する解雇通知
- ① Z 2 からの連絡で上記(2)の経過について話を聞いた被申立人は、申立人 X 2 から L でのやりとりについての詳しい事情を聞くことなく、平成10年2月3日、申立人 X 2 に対し、口頭で解雇を通告した。
- ② 同月12日、被申立人は申立人 X 2 に対し、内容証明郵便を送付し、文書により解雇を通知した。
- この文書には「当社就業規則第17条の(二)及び(四)の規定により解雇する。なお労働基準法による解雇予告手当は当社会計課にて受領して下さい。」と記載されていた。
- ③ なお、被申立人の就業規則第17条は以下の内容となっている。
- (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) 精神又は、身体の故障により業務に堪えられないと認めたとき。
 - (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たとき。
 - (3) 事業の都合により剰員を生じたとき。
 - (4) その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき。

第2 判断

1 脱退勧奨について

(1) 当事者の主張

① 申立人主張の要旨

被申立人又は Y 1 より借金をしていた X 10 及び X 11 に対し、被申立人は申立人組合の結成通知がなされると、即座に一括返済の要求をしてきたものである。この両名は、申立人組合結成通知後、わずか1週間で相次いで申立人組合を脱退しており、Y 1 が、貸金の一括返済を迫る形で申立人組合からの脱退を強要したことは、容易に推測できるのである。

また、18名を数えていた申立人組合員が半数以下にまで減少したのは、上記 X 10 及び X 11 への脱退強要に端的に示されたような被申立人による申立人組合員への脱退勧奨の結果である。

これらの被申立人の行為は、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。よって、脱退勧奨の中止及び謝罪文の掲示を請求する。

② 被申立人主張の要旨

申立人ら主張の事実は、すべて虚構及び推測に基づくものである。被申立人が申立人組合員に対し申立人組合からの脱退を勧奨した事実はない。

よって、申立人らの請求は、棄却されるべきである。

(2) 当委員会の判断

① 被申立人の申立人組合に対する認識

前記第1・4・(1)・②において認定したとおり、Y1は、申立人組合の結成通知を受けた際、娘に後を継がせる予定なので、申立人組合を認めたくない旨述べるなどして申立人組合結成を難詰する内容の発言をしていること、また、前記第1・4・(3)・③において認定したとおり、当委員会で提示したあっせん案について、あっせん案の受入れは、申立人組合を認めることになるとして、明確な回答を示さないなど、申立人組合を否定する意向であったことが認められる。この点については、前記第1・4・(1)・③において認定したとおり、Y1本人が、当委員会の審問において、平成10年8月頃までは、組合がない方がいいと思っていたと自認している。

また、前記第1・6・(1)・②及び③において認定したとおり、申立人組合成立直後に申立人組合員を配置転換して新規採用者を後任に充てたり、さらに前記第1・10において認定したとおり、出向先での積卸し作業から腰を痛め、労災認定を受けるに至った申立人組合員の出向解除を認めないなど、Y1は、申立人組合を嫌悪していたことが認められる。

② 申立人組合員に対する脱退勧奨

前記第1・5・(1)及び(3)において認定したとおり、被申立人又はY1個人から借金をしていたX10及びX11が、X10については平成10年1月20日、X11については、同月23日に申立人組合を脱退している。

被申立人は申立人らの主張について、すべて虚構及び推測に基づくものである旨主張するが、前記第1・5・(2)において認定したとおり、Y1は、X10及びX11の借金返済方法について話合いに訪れたZ1に対し、申立人組合に入った者に金を貸しておくわけにはいかないなどと述べていること、前記第1・4・(1)・①において認定したとおり、被申立人が申立人組合結成の通知を受けたのは同月16日であるが、その直後に両名が申立人組合を脱退しており、偶然とは言い難いと認められること、さらに上記①において判断したとおり、Y1が申立人組合を嫌悪していた事実を勘案すれば、被申立人が申立人組合に加入したX10及びX11に対し、貸金の返済額の増額を迫ることによって圧力をかけ、申立人組合からの脱退を勧奨したと認めざるを得ない。

申立人組合結成後の被申立人と申立人組合員との関係については、前記第1・5・(6)において認定したとおり、運行管理者であったY4がX16に対し、申立人組合を脱退すれば、仕事をまわす旨の発言をし

ていることや、前記第1・4・(1)・②において認定したとおり、Y1がほかの仕事より安定したダンプの者が申立人組合に入ったことを非難する発言をしていることが認められ、結局、X16及びX17は申立人組合を脱退している。

また、前記第1・3・(2)・②において認定したとおり、申立人組合員の組合員数は、組合結成直後に18名を数えていたが、本件申立て時には13名になっており、被申立人に対する申立人組合結成通知後、組合員数が急激に減少していったことが認められる。平成10年9月の時点までに計9名が脱退しており、しかも、前記第1・5・(8)において認定したとおり、申立人組合脱退者の全員がY1に脱退したことを報告していることから、申立人組合員が被申立人から組合を脱退するように圧力を受けていたことが推認される。

③ 結論

以上のとおり、被申立人の申立人組合員に対する脱退勧奨は、被申立人が申立人組合を嫌悪し、申立人組合の弱体化を意図してなされた支配介入であると認められ、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。

したがって、主文第1項のとおり命令する。

2 ダンプ①からの配置転換

(1) 当事者の主張

① 申立人主張の要旨

ダンプ①は、仕事量が一定しており、被申立人の中でも収入の安定した職場であるため、勤続年数の長い従業員が配属されており、平成10年1月現在で同職場の従業員の平均勤続年数は17.25年、平均年齢は49歳であった。

ところが、被申立人は、申立人組合に加入したX3、X17及びX15の3名を同年2月2日付けでほかの職場に配置転換し、申立人組合結成通知後に採用した3名の新規採用者をこの職場に配属した。

X3及びX17が配置転換されたタンク車①は、当時、山梨県のダム現場への運搬の仕事が終了したため仕事量が減少しており、基本給に運賃額の20パーセントを加えるという算出方法であった両名の給与は大幅に減少した。

このようにX3らをダンプ①から配置転換したことは、古参の者からダンプに乗務するという慣行を破った点及びそれによって大幅な賃金減少をもたらしたという点で、不利益な処分であり、X3らの組合加入を理由とした不当労働行為である。よって、X3に対する同日付け配置転換命令の撤回及び原職復帰を請求する。

② 被申立人主張の要旨

ダンプ①に勤続年数の長い従業員を優先的に配属させる慣行はない。X3、X17及びX15より古い従業員でもダンプ①に配属されていない

者、X 3 及びX17より古いのに兩名より後にダンプ①に配属された者もあり、この3名がダンプ①に配属されたのは、偶然にすぎない。

また、配置転換は、業務内容の変更及び受注先の動向などにより、被申立人が当然になしうる権限内の事柄であり、平成10年2月2日の配置転換については、同年1月に福島県いわき市のAから同県大越町のDへのタンク車による粗粉運送業務が急増したことによるものである。これに対処するには、申立人組合によるストライキ対策のために新規採用していた者の住所がいずれもいわき市から遠方すぎたことから、やむなく、いわき市に居住しているX 3 及びX17を配属したものである。さらに兩名については、いつタンク車に配属されても異議はない旨の了解も得ているのである。

X 3 らの給与の手取り額が減少していることは認めるが、賃金の減少は、ほかの従業員も同様であり、これは産業界全般の不況と労働基準監督署の指導による労働時間の短縮の結果である。

なお、X 3 については、平成11年5月1日にタンク車からダンプに担当を戻している。

この配置転換が受忍限度を越える不合理な不利益を及ぼしているなら妥当ではないが、そのような不利益は発生しておらず、申立人らの請求は、棄却されるべきである。

(2) 当委員会の判断

① ダンプ①乗務の判断

被申立人は、ダンプ①に勤続年数の長い者を優先的に配属させるような慣行はなく、事実、配属順位も前後している旨主張する。

しかしながら、前記第1・6・(1)・①において認定したとおり、ダンプ①は、収入が安定していることに加え、運搬先が特定されており、しかも移動距離が短いなど身体への負担も少なく、被申立人の職場の中では恵まれた業務であることから、特段の事情のない限り、勤続年数の長い者や年配者を優先的に配属する傾向にあったことが推認される。

② 本件配置転換にかかる合理性の有無

被申立人は、X 3 及びX17の配置転換は、平成10年1月に福島県いわき市のAから同県大越町のDへのタンク車による粗粉運送業務が急増したことによるものであり、新規採用していた者の住所がいずれもいわき市から遠方すぎたことから、同市に居住しており、かねてからタンク車への配属を了承していた兩名を配属した旨主張する。

しかし、前記第1・7において認定したとおり、被申立人は平成10年2月頃から申立人組合員5名をいわき市の営業所で待機させていること、前記第1・10及び11において認定したとおり、同月よりX 7 及び申立人X 2 が出向を命じられていることから、仕事量が急増したという被申立人主張は、にわかに首肯しがたい。また、新規採用者を配

置したダンプ①も、作業開始にあたって、いわき市のAに荷物を引受けに行かなければならない点は、前記の粗粉運送業務と同様であって、この点における被申立人の主張も理由がない。

なお、前記第1・6・(1)・⑤及び⑦において認定したとおり、X3及びX17は、ダンプ①に配属された後も数回にわたってタンク車に乗務しており、タンク車の仕事が多い時に手伝うことについては、了承していたが、これまで本件配置転換のように長時間に渡って継続的にタンク車乗務を命じられることはなかったことが認められるのであり、両名はあくまでタンク車の仕事が多い時に臨時に手伝う旨了承していたにすぎないと考えられる。

③ 平成10年1月及び2月の新規採用者

前記第1・6・(1)・③において認定したとおり、被申立人はダンプに乗務するという条件で、平成10年1月26日に2名、同年2月6日には1名を新規採用し、ダンプ①に配属している。

被申立人は、これらの新規採用は申立人組合によるストライキに備えた措置である旨主張する。しかし、当該3名を新規採用する以前に申立人組合が被申立人に対しストライキの実施を匂わすような発言をした事実はなく、その後もストライキを実施した事実は認められないこと、前記第1・7において認定したとおり、被申立人は同年2月頃から申立人組合員5名をいわき営業所で待機させるなど、そもそも被申立人の人員には十分な余裕があったと認められることから被申立人主張には理由がない。

④ Y1のダンプ①の組合員に対する認識

Y1が、申立人組合を否定する意向を持ち、申立人組合を嫌悪していたことは、前記第2・1・(2)・①において判断したとおりである。前記第1・4・(1)・②において認定したとおり、Y1は、特にダンプの職場の申立人組合員に対しては、ほかの職場より安定しているのに申立人組合に加入したこと等をとらえて激しく非難する発言を行っていることから、ほかの従業員より比較的優遇された立場にあったにもかかわらず申立人組合に加入したダンプ①の申立人組合員に対し強い嫌悪感を抱くに至ったことが推認される。

⑤ 本件配置転換の時期及び対象者

前記第1・4・(1)・①において認定したとおり、申立人組合が被申立人に申立人組合の結成を通知したのは、平成10年1月16日であるが、前記第1・6・(1)・②において認定したとおり、その直後の同年2月2日付けで本件配置転換が行われていること、同日現在、ダンプ①の従業員8名中、組合員は4名であったが、ダンプ①からの配置転換対象者となった3名はいずれも申立人組合員であったことから、本件配置転換は、申立人組合結成及び従業員の申立人組合加入に関連して行われたものと認めるのが相当である。

⑥ 本件配置転換による給与の減少

前記第1・6・(1)・⑧において認定のX3及びX17の給与の手取り額から、本件配置転換前後の2月及び3月の両名の給与の手取り額を比較するとX3については65,895円、X17については81,142円の減少となっていることが認められる。

⑦ 本件配置転換にかかる被救済利益

労働組合法第7条にいう不当労働行為に対する救済は、不当労働行為を構成する事実の存在だけでは足りず、被救済利益が存在し、申立後も当該被救済利益が存続していることが必要とされるものと解される。

被申立人は、X3について、平成11年5月11日に既にタンク車からダンプに担当を戻している旨を主張するが、前記第1・6・(1)・⑥において認定したとおり、X3は翌6月頃には再びタンク車乗務に戻されており、本件配置転換にかかる被救済利益は未だ存在しているものと認められる。

⑧ 結論

以上のことからすれば、本件配置転換は、被申立人の中でも収入が安定しており、比較的恵まれた立場にあったダンプ①の従業員までもが組合に加入したことに反感を抱いたY1が、申立人組合の弱体化を意図して、本件配置転換のために新規従業員を採用し、ダンプ①の申立人組合員に対し不利益となる配置転換を行ったものと推認するのが相当であり、被申立人の行為は労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

したがって、主文第2項のとおり命令する。

3 タンク車②の増員

(1) 当事者の主張

① 申立人主張の要旨

平成10年2月2日付け配置転換において、被申立人は、従前X18及びX15の2名が担当してきたタンク車②をタンク車①の従業員（いずれも申立人組合員）が交互にその仕事を担当し、実質3名に人員を増やす形にしたため、完全歩合制であった両名の収入が大幅に減少することとなった。

被申立人は、上記措置は従業員の健康、運転の安全性の確保の観点から、通常の休みを与える必要があったことによると主張しているが、もしそうであれば、それに従って当然に生じる賃金の低下を少なくとも緩和するように賃金体系等を改めるなどの対応がなされるべきであるのに、そのような措置を全く行っていない。

被申立人によるダンプ②の増員は、申立人組合員に対する不利益な取扱いと言うべきであり、不当労働行為である。よって、X18に対し不利益をもたらす配車の中止を請求する。

② 被申立人主張の要旨

X18及びX16については、完全歩合制であることから、年中無休で勤務していたものである。これは本人の希望によるものであるが、労働基準監督署より「このような過酷な労働は、たとえ本人の希望によるものとはいえ妥当でない」旨の指摘を受けたことからタンク車②の増員を決めたものである。これは、両名の健康と安全を確保するための措置というべきであって不合理なものではない。

いずれにしても担当部門の人数の変更は、その時々事情により適宜行われるべきであり、タンク車②の担当人員の増加は申立人組合の成立とは無関係であり、賃金の不当な減少もない。

よって、申立人らの請求は、棄却されるべきである。

(2) 当委員会の判断

前記第2・2・(2)・⑦において述べたとおり、不当労働行為に対する救済を受けるためには、申立後も被救済利益が存続していることが必要であると解される。

この点について検討すると、前記第1・6・(2)・③において認定のとおり、被申立人は平成10年6月にタンク車②を従来の2名担当制に戻しており、本件増員にかかる申立てについては、既に被救済利益が失われている。

よって、タンク車②の増員にかかる救済申立ては、不当労働行為の存否について判断するまでもなく、理由がない。

4 団体交渉の拒否について

(1) 当事者の主張

① 申立人主張の要旨

申立人組合は、平成10年1月16日に申立人組合結成を被申立人に通告した後、同月24日に第1回の団体交渉をもったが、その後、円満な労使関係の確立や、同年2月2日に行われた配置転換問題等について団体交渉の申入れを再三行ったにもかかわらず、被申立人は一切の団体交渉を拒否している。

よって、申立人組合との団体交渉応諾を請求する。

② 被申立人主張の要旨

平成10年1月24日の団体交渉において双方の合意事項は文書化されているのであり、団体交渉は必要性のないものであった。

よって、申立人らの請求は棄却されるべきである。

(2) 当委員会の判断

① 被申立人の団体交渉に対する態度

前記第1・4・(2)・①において認定したとおり、平成10年1月24日に団体交渉が開催され、最低保障問題、出向者の身分等について申立人組合と被申立人は書面にて確認するに至っているが、申立人組合の要求する円満な労使関係の確立や、配置転換問題については、合意さ

れておらず、団体交渉は必要ないとする被申立人主張には理由がない。

また、前記第1・4・(2)・②において認定したとおり、同日の団体交渉で申立人組合が別途提示し、確認を要求した「確認書(案)」なる文書を申立人組合員の面前で、Y3が丸めてゴミ箱に捨てていること、さらに前記第1・4・(2)・③で認定したとおり、申立人組合が同「確認書(案)」についての団体交渉を求めたことに対し、仕事にならないなどの理由で、交渉の席につくことを拒否していることから、被申立人の交渉態度は極めて不誠実であるとともに、正当な理由なく、申立人組合との交渉を拒んでいたものと認めざるを得ない。

② 本件団体交渉拒否にかかる被救済利益について

前記第1・9において認定したとおり、本件申立て後、数回の団体交渉が開催され、そのほかにY1とZ1との話し合いも行われている。しかしながら、それらの交渉における実質的な成果としては、最低保障の対象者である5人に対して有給休暇が付与されるようになったことのみであり、依然として申立人組合が要求する交渉事項が未解決のまま残されていると認められること、前記第1・9・(5)において認定したとおり、平成10年5月18日の団体交渉において被申立人は、一度は合意できそうだった交渉事項についても確認を拒否するなど、誠実とは言えない交渉態度を取っていると認められること、前記第1・9・(6)において認定したとおり、Y1は3ヵ月間に渡って入院しており、その間の団体交渉の中断は止むを得ないにしても、退院後も団体交渉が開催されていないことなどから、本件団体交渉拒否にかかる被救済利益は未だ存在していると考えるのが相当である。

③ 結論

以上のとおりであるから、被申立人の行為は、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。

したがって、主文第3項のとおり命令する。

5 申立人X2の解雇について

(1) 当事者の主張

① 申立人主張の要旨

申立人X2は、欠勤する際はいずれも運行管理者であるY2ないし同じく運行管理者であるY5に事前に了解を取っており、問題となっている平成9年12月19日及び20日についても、申立人X2は、Y5に対し19日の朝に電話をして両日の欠勤について承諾を得ている。

この方法は、従来、従業員が休みを取る手続として事実上許されていたものであり、申立人X2の踏んだ手続は、被申立人における適正な手続というべきである。

また、被申立人は、LのZ2の言ばかりを聞き、申立人X2に弁解の機会を与えることなく解雇という重大な決定をしている。これは、一度は申立人X2の解雇を撤回したものの、その後同人も申立人組合

に加入していることが分かった被申立人が、Lの社長と申立人X2のやりとりを奇貨として解雇をしたと考えるのが自然である。

申立人X2には申立人組合結成通告前に、欠勤問題に絡んで被申立人から事実上の解雇通告を受けたが、Y1に謝罪して身分を継続してもらったという経緯があった。Y1とすれば、「裏切られた」との思いを強くしたことは想像に難くない。Y1には申立人組合を敵視する姿勢が露骨であり、特に申立人X2について、何かのきっかけがあれば解雇をしてやろうと考えていたことが推測される。このことは、出向先のLZ2が申立人X2の申立人組合加入を話題にし、また、問題が生じた場合にはY1に報告するように求められていたことから窺える。

したがって、本件解雇については、申立人X2の勤務態度が問題なのではなく、申立人X2が申立人組合結成当初から申立人組合に加入していたことを理由とする不当労働行為である。

以上のおりであるから、申立人X2に対する平成10年2月3日付け解雇の撤回並びに原職復帰及び解雇の翌日から原職復帰に至るまで月額23万円の割合による賃金相当額の支払いを請求する。

② 被申立人の主張の要旨

平成9年12月10日の午後、申立人X2は、事前の連絡もなく、仕事である多賀砕石の業務を放棄している。

また、被申立人は従業員に対して、毎日夕方に翌日の作業の指示をしている。被申立人は、他社から運送業務の委託を受けているものであって、運送予定の当日に急に従業員に休まれると委託業務を果たすことができなくなり、信用を失うことになる。しかるに申立人X2は、同月に欠勤した際は、いずれも当日の朝になって欠勤の申出をしているのであり、業務の遂行を大いに混乱させるものであった。

同月31日、被申立人に解雇の意思のあることを察し、Y1宅に謝罪に訪れた申立人X2との間で、申立人X2を他に出向させること、申立人X2は勤務に精励し、出向命令に服すること及び被申立人は解雇の意思を撤回することの3点について合意が成立した。

その後、平成10年1月8日に申立人X2はダンプ業務に復帰したが、車両の洗車をせず、勤務日にローン手続のためと称して1日の欠勤と半日の早退をするなど意欲のない勤務ぶりであった。

さらに申立人X2はEで指定した荷の受取り時間に30分ないし60分遅刻するのが常態であり、荷主は、申立人X2のダンプに積載する予定の荷が積み込めず支障を来していたのである。なお、同月の申立人X2の遅刻回数は6回を数えていた。

被申立人は申立人X2の日頃の業務態度が熱意に欠けていたこと、職務に精励する約束に反して出向先から就業拒否を受けて被申立人の信用を失墜させたことにより同年2月3日に口頭で、同月12日に文書

にて解雇の通告をしたものである。

以上のことから申立人らの請求は棄却されるべきである。

(2) 当委員会の判断

① 申立人X2の勤務態度

前記第1・11・(1)・②において認定したとおり、申立人X2については、平成8年末頃に当日の朝になって欠勤を申し入れて来たため、被申立人が荷主に非難されたことや、平成9年春頃に荷主に対し被申立人を通すことなく翌日の仕事を勝手に断ったことがあった。

さらに、前記第1・11・(1)・⑤において認定したとおり、同年12月10日、申立人X2が被申立人を通さず、Eの現場責任者に直接早退を申し出て、午後から早退したため、被申立人は、午後からの仕事を失うことがあった。

また、申立人X2は、前記第1・11・(1)・⑦において認定したとおり、同月19日及び20日の朝に電話をかけ、当日の欠勤を伝えている。欠勤の理由は、実家の家業の手伝いであったが、これは被申立人の業務より、実家の家業を優先させたものであつて、被申立人での職務専念義務に反し、欠勤理由としては問題があったと考えられる。

そして、前記第1・11・(1)・⑨において認定したとおり、被申立人は、申立人X2のこのような勤務態度から、荷主であるKからの仕事の依頼がなくなる結果となった。

なお、前記第1・11・(1)・⑩において認定したとおり、被申立人では、欠勤する場合には、配車の関係から、遅くとも前日の午前11時頃までに連絡をもらう必要があったのであり、従業員もそのことは承知していた。

この点につき申立人X2は、当日の朝連絡して休みを取るという方法は、事実上許されていたのであり、適正な手続きであった旨主張するが、このような連絡方法が被申立人から許容されていたのは、あくまで急病等緊急の場合に限られていたと考えるのが相当である。

これらのことからすれば、被申立人は、従来から、申立人X2の突然の欠勤により、荷主からの仕事を失うなど、業務上の損失を被っていたことが認められるのであり、申立人組合結成以前から申立人X2の勤務態度に問題があったことは、否定できない。

② 平成9年12月の解雇問題

前記第1・11・(1)・⑮及び⑯において認定したとおり、平成9年12月末日及び翌年1月6日の2度に渡って、申立人X2がY1宅を謝罪に訪れた結果、解雇の話は撤回されることになった。

前記第1・3・(2)・②及び第1・4・(1)・①において認定したとおり、申立人組合が結成されたのは、平成9年12月25日、被申立人がそれを知ったのは、翌年の1月16日であり、前年12月の申立人X2の解雇問題に関しては、申立人組合加入とは無関係であり、前記①におい

て述べたような申立人X2の勤務態度が原因であったと認められる。

③ E復帰後の申立人X2の勤務状況

前記第1・11・(1)・⑰ないし⑲において認定したとおり、申立人X2は平成10年1月8日よりEの現場に復帰したが、同月中、1日の欠勤と半日の早退をし、また、Eから通学時間帯の通行を避けるため午前7時30分までに集合するよう指示されていたにもかかわらず、タコグラフの計測誤差を考慮しても、少なくとも同月9日、16日及び17日は大幅な時刻をしていたことが認められる。また、申立人X2は、乗務している車両の洗車や整備についてもほとんど行っていなかった。

以上のことから、申立人X2は、Y1に懇願して解雇を撤回してもらい、職場復帰したにもかかわらず、その勤務態度はこれまでと大きな変化はなく、良好なものとは言いがたい状態であったと認めざるを得ない。

④ 本件解雇手続

前記第1・11・(3)・①において認定したとおり、被申立人は申立人X2に対し解雇を通告するにあたり、詳しい事情を聴取していない。確かにLでの経緯が本件解雇に至る契機になったと認められるが、上記③において判断したとおり、申立人X2は、解雇を撤回され、職場復帰したにもかかわらず、勤務態度が改善されなかったことが、本件解雇の主たる理由であったと思料されるのであり、本件解雇の妥当性に重大な影響を与えるほどの手続上の瑕疵があったとまでは認められない。

⑤ 結 論

これらのことから、申立人X2については、被申立人が申立人組合結成を知る以前に既に勤務態度を理由とする解雇の話が出されており、これが撤回されて、職場に復帰したにもかかわらず、勤務態度の改善が見られなかったことが、本件解雇の決定的な動機であったと推認できる。

よって、本件解雇は、被申立人の就業規則第17条(2)及び(4)に基づくものであり、同解雇を申立人X2の申立人組合加入を理由とした処分であって、不当労働行為であるとする申立人らの主張は採用できない。

6 救済方法について

申立人らは、被申立人の申立人組合員に対する脱退勧奨について、謝罪文の掲示をも求めているが、本件においては、主文の救済をもって足りると思料する。

したがって、当委員会は、主文のとおり命令することとする。

第3 法律上の根拠

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条を適用して主文のとおり命令する。

平成11年10月 8 日

茨城県地方労働委員会

会長 山本 吉人 ㊟

「別表 略」