

大阪、平12不36、平13.6.18

命 令 書

申立人 全日本建設運輸連帯労働組合近畿地区トラック支部

被申立人 京都ヤマト運輸株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員Cに対し、平成12年5月31日に通告した解雇がなかったものとして取り扱い、同日から就労させるまでの間、同人が就労していれば得られたであろう賃金相当額及びこれに年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、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

全日本建設運輸連帯労働組合近畿地区トラック支部

執行委員長 A 殿

京都ヤマト運輸株式会社

代表取締役 B

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において労働組合法第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。

- (1) 平成12年5月31日に貴組合員C氏を解雇したこと。
- (2) 平成12年6月に貴組合から申入れのあった団体交渉を拒否したこと。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人京都ヤマト運輸株式会社(以下「会社」という)は、肩書地に本社を、大阪府門真市に大阪支店(以下「支店」という)を置き、貨物自動車運送を業とする株式会社で、その従業員数は本件審問終結時約180名である。
- (2) 申立人全日本建設運輸連帯労働組合近畿地区トラック支部(以下「組合」という)は、肩書地に事務所を置き、近畿地区において主にトラック輸送に従事する労働者で組織されている労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約250名である。なお、本件申立ては、当初全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コ

ン支部によってなされたが、組合が本件申立てを承継したものである(以下、全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部も併せて「組合」という)。

組合には、下部組織として京都ヤマト運輸分会(以下「分会」という)があり、本件審問終結時の分会員はC(以下「C」という)1名である。

会社には、組合のほかに、京都ヤマト運輸労働組合(以下「別組合」という)があり、その組合員数は本件審問終結時約180名である。

2 分会結成及びその後の経過について

- (1) 平成7年3月22日、Cは、支店に勤務するトラック運転手として会社に入社した。支店営業課長は、Cに対し、「3か月間はとりあえずアルバイトでやってもらうが、様子を見て正社員にする」と述べた。
- (2) 平成7年5月、支店営業課長はCに対し、同人が従前の勤務先において組合に加入しており、そこで発生した労使紛争をめぐり組合が会社の親会社である申立外ヤマト運輸株式会社(以下「ヤマト運輸」という)の施設に押し掛けてきたことがあったとして、同人を正社員にすることはできないので他に職を探すように述べた。
- (3) 平成7年6月、Cは、組合に相談に行き、会社のアルバイト従業員1名とともに組合に加入して分会を結成し、分会長となった。同年8月28日付けで、組合は会社に対し、組合加入通知書及び団体交渉申入書を提出し、組合活動を公然化するとともに、Cの雇用上の地位を明らかにすることなどを求める分会要求書を提出した。その後、分会員はC一人となった。
- (4) 平成7年9月、会社はCに対し、同人を副社員に採用した旨通知した。同8年4月、Cの正社員登用問題に関する団体交渉(以下、団体交渉を「団交」という)が行われ、会社は、Cを正社員にできない理由として、別組合との間でユニオン・ショップ協定を締結していることなどを説明した。
- (5) 平成8年7月31日、組合は当委員会に、会社がCの正社員登用を拒否したことなどが不当労働行為であるとして救済を申し立てた(同年(不)第33号)。同10年8月11日、当委員会は、同申立てを棄却する命令を発した。同月12日、組合は中央労働委員会に再審査を申し立てた(同10年(不再)第30号)。なお、同委員会において、同11年7月から翌12年6月まで和解のための調査が数回行われたが、結局、和解は打ち切られた。同事件は、本件審問終結時において、同委員会に係属中である。

同9年12月5日、Cは、会社に対し、正社員たる地位の確認及び残業差別、一時金差別、大型車配車差別による差額等の支払を求めて提訴した。同11年9月3日、大阪地方裁判所は、同人の正社員たる地位を確認し、同人が請求した差額の一部の支払を命じる判決を言い渡した。同判決については当事者双方が控訴し、同12年6月22日、大阪高等裁判所は、一審判決が棄却した差額の一部をも認容する判決を言い渡した。同判決については会社が上告し、同年11月27日、最高裁判所は、上告を棄却した。

3 本件解雇に至る経過について

(1) 平成12年5月16日午後5時頃、大阪市平野区加美東の丁字路をCが運転する4トントラックが直進し通過しようとしたところ、左方向からD(以下「D」という)が運転する原付バイクが走行してきて、転倒した。Cは丁字路通過後にこれに気付き、トラックから降りてDに「大丈夫か」と声をかけた。Dが「どないしてくれるねん、ちゃんとしてもらうからな」と言い、Cは「どないしてくれるねんて、こっちの車こそどないしてくれるねん。当たっていたら、ちゃんとしてもらうからな」と言い返した。

Cは警察及び支店に事故発生を電話連絡したが、Dも知人らに電話連絡した。Cが最寄りの交番から現場に到着した警察官に事情を説明していると、自動車に乗ったDの知人が現場に来て、車内から「何してるんや、ちゃんとしたれよ」と言い、Cは「お前は関係ないやろう、だまっとけ」と言い返した。

Cは事故現場に近いヤマト運輸加美営業所の駐車場にトラックを移動させた。自動車に乗ったDの別の知人が現場に来て、Dはこの知人の自動車で病院へ診察を受けに行った。

午後5時30分頃、事故処理車と事故係の警察官が現場に到着し、C側の現場検証が開始された。現場検証中、Cの直属上司である支店グループ長のE(以下「E」という)が現場に到着した。

現場検証が終了し、CとEは、Dに事情を聞くため病院に向かった警察官に同行して、Eの自動車で病院へ向かった。病院へ向かう車中において、Eが「相手は単車やから、これはあかん(こちらが不利になる)」と言い、Cは「相手が飛び出してきたんだから、そんなことはない」、「(事故の相手が)因縁を付けてきている」、「会社がちゃんとしてくれなくても、組合がちゃんとしてくれる」などと言った。

その後、警察官、D、C、Eらは現場に戻り、D側の現場検証が開始された。CとEは現場の反対車線側にあるヤマト運輸加美営業所の前で待っていたが、Dに付き添っていた同人の知人らが、「何さらしとんじゃ」などと言ったため、Cは、現場へ近づき、警察官に「あいつらは関係ないじゃないですか」と言い、また、Dの

知人らに「お前ら関係ないやろう。引っ込んでけ」と言った。Dの知人らは「ヤマト運輸に電話して、お前なんかクビにしたる」、「かかってこい」などと言い、Cは「なんぼでも電話せいや」、「お前こそかかってこい」などと言い返して口論になり、警察官に制止された。なお、Eは、この間、Cを制止したり注意を与えたりすることはなかった。

現場検証が終了し、Cはトラックで支店に戻り、支店長F(以下、「F支店長」という)に事故について報告した。

午後10時頃、F支店長がDに電話したところ、Dは「運転手の言葉遣いがヤクザみたいだった。どんな教育をしているのか。あんな運転手は辞めさせなければ納得できない」などと言った。

- (2) 平成12年5月17日、組合役員とともに出勤したCに対し、F支店長は「同月20日に事故審議会を開催する」と述べた。組合役員は、Cを事故審議会へ出席させ弁明の機会を与えるよう求めた。なお、同日以降、Cは下車勤務を命じられた。

- (3) 平成12年5月20日、会社社長B(以下「B社長」という)、会社総務部長G(以下、「G部長」という)、F支店長は、Cから事故についての事情聴取を行った。B社長は、「事故の相手は、事故そのものよりも事故後の対応、言動について怒っている」、「暴言を吐いたとして問題になったことは今まで一度もない」、「相手に頭を下げておれば問題にならなかった」などと述べた。これに対しCは、「大丈夫か、と声を掛けたのに、相手がけんか腰で突っかかってくるので、言い返してしまった」、「事故については自分は悪くないと思うが、その後自分が言ったことは悪かった」、「頭を下げてしまうと、こちらが悪くなくても、こちらが悪いことになってしまうのではないか」などと述べた。

その後、事故審議会が開催された。同審議会は、会社代表としてG部長及びF支店長ら、従業員代表として別組合の役員三役が出席したが、Cは出席を拒否された。同審議会終了後、CはF支店長に結果を尋ねたところ、同支店長は「相手の勤務先の社長から抗議されており、その処理の目処がつくまでわからない」と述べた。

- (4) 平成12年5月22日、Cは、F支店長に同行して、Dが勤務する株式会社カスケード(以下「カスケード」という)の社長H(以下「H社長」という)を訪問した。CはH社長に対し、「言葉遣いに行き過ぎたところがあり、申し訳ありませんでした。会社に迷惑をかけてはいけないと思い、つい興奮して言い返してしまいました」と謝罪した。また、Cは、「唾を吐きかけたと怒っておられるようですが、そのようなことは一切していません」と述べた。H社長は、「(Dの単車とCのトラックが)当たったか当たっていない

いかは、後日警察の調査で明らかになるだろう。唾を吐いたか吐いていないかは、言い争ったところで水掛け論だ」、「(親会社の)ヤマト運輸に抗議の電話をしたが、話が通じず恥をかいた」、「誠意がない。社長が出てきて謝るべきだ」などと述べた。

(5) 平成12年5月25付けで、H社長は会社宛てに、内容証明郵便により、「5月16日の会社社員Cとカスケード社員Dとの交通事故において、Dに対しCが、『おまえが単車の運転をミスし勝手に転倒した。文句を言うな』と罵倒し、唾を吐きかけ、『文句があるならかかってこい』などと数々の暴言を吐き、目に余る行動態度であった。5月22日に、F支店長、Cと面談したが、暴言を吐いたのは謝るが、唾を吐きかけた事実はないし事故もなかったなどと反省する態度ではない。Dは現在通院中だが、唾を吐きかけられ、侮辱され、人間の差別にまで及ぶ行為である。公共性の高い企業の従業員でありながら、当社の社員に対し、名誉を傷つけ、精神的、肉体的にも攻撃したのは事実で、断固として許すことはできない。当社としては、対応如何によっては告訴も辞さない覚悟である」と通知した。

(6) 平成12年5月27日、2回目の事故審議会が開催され、その後、懲戒委員会が開催された。これらの会議の出席者は、1回目の事故審議会とほぼ同じであった。そこでは、Cの事故後の言動について、「暴言を浴びせる、唾を吐きかける、タバコの吸殻を投げつける、とは言語道断である」などの意見が出され、副社員就業規則第31条に規定する懲戒解雇事由である「故意または重大な過失によって会社の信用を失墜させたとき」に該当し、解雇が相当であると決定された。

なお、カスケードのH社長から内容証明郵便による抗議があったことは、2回目の事故審議会において報告された。

(7) 平成12年5月31日、F支店長はCに対し、口頭で解雇を通告した。Cが解雇理由を尋ねたところ、F支店長は、「事故はともかく、その後の対応が会社の名誉を傷つけた」、「懲戒委員会の意見を聴取した上で決定した」などと述べた。Cは、解雇は不当であり、翌日も出勤する旨述べた。

(8) 平成12年6月21日付けで、会社はH社長宛に内容証明郵便により、「5月26日付け内容証明郵便でのご指摘どおり、Cの行った発言行動は当社社員として恥ずべき行為であり、また、日頃から指導教育がなされていなかったことに深く反省し、心からお詫び申し上げる次第です。Cに対する処分は、懲戒委員会において審議を重ねた結果、D様に与えた肉体的精神的苦痛を考えると解雇が相当との結論に達し、5月31日をもってCに解雇通知をい

たしました。当社としてこれが最大限の処分と考えるので何卒ご理解を賜りますようお願い申し上げます」と回答した。

なお、この後、H社長からの抗議等はなかった。

- (9) 平成12年5月16日の交通事故については、結局、Dの単独自損事故として処理され、Cは何ら刑事処分または行政処分を受けなかった。

なお、会社において、同11年及び12年の2年間に、交通事故を起こしたことにより解雇された運転手が数名いるが、いずれも、信号待ちや渋滞で停車又は減速した車両に追突したり、交差点で車両と衝突したり、スリップにより対向車両と衝突したりしたものであり、本人の過失割合が多いと判断された場合であった。

4 団交について

- (1) 平成12年6月1日、Cは組合役員とともに支店に出勤し、本社のG部長に電話した。Cらが解雇理由を尋ね、解雇理由を書面で提出するよう求めたところ、G部長は、「解雇理由は副社員就業規則第31条違反である」、「書面の提出はできない」と述べた。また、組合がCの解雇について団交を申し入れたところ、G部長は、「Cは会社の従業員ではなくなったので、団交はできない」と述べた。

- (2) 平成12年6月2日、Cは組合役員とともに支店に出勤し、F支店長に解雇理由を尋ねた。F支店長は「H社長からの内容証明郵便等による抗議が大きな要因である」と述べた。

また、同日以降6月6日まで、Cは組合役員とともに支店に出勤し、その都度、組合は団交を申し入れたが、会社はこれを拒否した。

- (3) 平成12年6月7日、組合は本件申立てを行った。また、Cは、会社に対し従業員たる地位の確認等を求めて提訴すると同時に、地位保全等仮処分命令を申し立てた。同年10月19日、大阪地方裁判所は、同人が会社に対し従業員たる地位にあることを仮に定める旨決定した。

- (4) 平成12年12月21日付けで、組合らは会社に対し、同年11月27日付け最高裁判決に基づき差額を支払うこと、Cの解雇を撤回し職場復帰させることを求め、団交を申し入れた。

- (5) 平成13年1月15日及び2月8日、団交が行われ、会社は、差額については支払う旨述べたものの、解雇撤回について、「裁判の結果を待つ」と述べた。

5 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) Cに対する解雇の撤回

- (2) 団交応諾
- (3) 謝罪文の掲示

第2 判断

1 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、次のとおり主張する。

ア 会社は、Cが入社して以来、一貫して組合を嫌悪し、同人に対し、正社員登用を拒否し、大型車を配車しないなど様々な差別的取扱いをしてきた。そして、平成12年4月11日、右翼団体幹部を名乗る人物が、支店に帰社したCに対し面談を求め、会社応接室において約2時間にわたり組合脱退勧奨を行った。会社はこれについて関与を否定しているが、この人物がF支店長及び支店次長らがいる前で会社応接室を使用していること、支店次長の手帳にこの人物の携帯電話番号が記載されていたことなどからすれば、会社の関与は明らかである。

そして、同年5月16日、CとDの交通事故が発生したが、車両同士の衝突はなかったにもかかわらず、Dが一方的にまくし立て、数名の知人を携帯電話で呼び出し、駆けつけた知人らも口々に挑発的発言を繰り返したため、CもDやその知人らに言い返した。D側の現場検証時にも、Dの知人らに罵られたため、Cも言い返して口論となり、警察官に制止されたが、その際、CがDらに対し唾を吐きかけたり、火のついたタバコを投げつけたりしたという事実はない。同月31日、会社は、事故後のCの言動が懲戒解雇事由に該当するとして、弁明の機会を与えることなく同人を解雇したが、上記のとおり解雇事由に該当するような事実は存在しない。また、Dが勤務するとされるカスケードの本店所在地とCへの脱退勧奨を行った人物が所属する団体の所在地は同一であった。

したがって、本件解雇は、会社が組合を嫌悪し、右翼団体を使ってCへの脱退勧奨を行い、さらに、右翼団体関係者により仕組まれた交通事故を口実にCを解雇したもので、組合員であるが故の不利益取扱いであり不当労働行為である。

- イ 会社は、組合の再三にわたる団交申入れに対し、Cはすでに解雇されていることのみを理由に、これを拒否し続けている。これもまた、団交応諾義務違反であり不当労働行為である。

- (2) 会社は、次のとおり主張する。

ア 本件解雇は、平成12年5月16日に起きた交通事故に関し、事故後のCの暴言及び非常識な行動が、会社副社員就業規則第31条第4項の懲戒解雇事由に該当することによるものであり、同人が組合に所属していることを理由としたものではない。Cの暴言及び非常識な行動として会社が把握した事実は、次のとお

りである。

- ① 転倒していた事故の相手方のDに対し、「お前が勝手にこけたんや。うちの車こそ修理してもらおうで」と発言した。
- ② 事故現場に来たDの知人に対し、「お前は関係ないやろう。だまっとれ」と発言した。
- ③ D側の現場検証時、警察官もいる前で、Dに付き添っていた知人らに対し、「お前らは関係ないやろう」と詰め寄り、さらに、「なんぼでも電話せいや。かかってくる勇気もないくせに」と侮辱的かつ挑発的発言をするとともに、知人らの足もとに唾を吐きかけ、持っていた火のついたタバコを投げつけ、殴りかかろうとした。
- ④ 事故現場にきたEに対し、「トラックに単車が当たった跡もないし、わざと倒れて金にしようと思えんや」と発言した。
- ⑤ 事故後、会社の事情聴取に際し、「自分は当たっていないので悪くない」と言い張るとともに、唾を吐きかけたこと及び火のついたタバコを投げつけたことについて事実を否認した。

すなわち、Cは、事故について自分は正しく相手方が悪いとの態度に終始し、仮に相手方に落度がある場合であっても相手方を心配し助けるのが普通であるのに、かかる行動を一切とらず、相手方に対し侮辱的な発言をし、非常識な行動をとり、さらに、これらの行動がEの面前で行われたにもかかわらず、これを否認し言い逃れをしているのであり、Dの勤務先からの激しい抗議を待つまでもなく、会社の信用を失墜させたことは明らかである。

したがって、会社がCを解雇したことは不当労働行為に該当しない。

イ 会社は、本件申立後、組合からの求めに応じ、既に団交を行っており、組合の申立ては失当である。

2 不当労働行為の成否

(1) 本件解雇について

ア 会社は、本件解雇は正当な事由に基づくものであると主張し、組合は、本件解雇は不当労働行為意思に基づくものであり、会社が主張する解雇事由は存在しないと主張する。そこで、会社が、解雇事由としている各事項について、以下検討する。

会社は、平成12年5月16日に起きた交通事故後のCの暴言及び非常識な行動、すなわち、①転倒していたDに対する暴言、②現場に来たDの知人に対する暴言、③現場検証時のDの知人らに対する暴言及び行動、④Eに対する発言、⑤会社の事情聴取に

おける発言等、が会社の信用を失墜させる行為であり、解雇が相当であると主張する。

しかしながら、上記①及び②については、前記第1.3(1)認定のとおり、「大丈夫か」と声をかけたCに対し、Dが「どないしてくれるねん」などと言ったため、Cは「こっちの車こそどないしてくれるねん」などと言り返し、また、Dの知人が「ちゃんとしたれよ」などと言ったため、Cも言り返したのであって、Cが一方的に暴言を浴びせた訳ではない。

上記③についても、同認定のとおり、Dの知人が「ヤマト運輸に電話して、お前なんかクビにしたる」などと言ったため、Cが「なんぼでも電話せいや」などと言り返して口論となったのであって、事情は同様である。また、こうした発言が会社の信用に関わる暴言であるならばその場にいた上司のEが制止しても不思議ではないところ、同人はCを制止したり注意を与えたりすることはなかった。なお、前記第1.3(4)認定のとおり、その後、Cは、会社の指示によるとはいえ、言葉遣いに行き過ぎたところがあったとしてH社長に謝罪している。

上記④及び⑤については、前記第1.3(1)認定のとおり、CがEに対し、Eの自動車の車中において、「相手方が因縁を付けている」と発言した事実が認められるが、これはCが上司に自分の考えを述べたに過ぎず、また、会社は、Cが事故についての自分の責任を否定した上、唾を吐きかけたりタバコを投げつけたりしたことについても否認し言い逃れをしたというが、Cは会社の事情聴取において事故時における自分のふるまいについてその存否を争ったものであり、いずれも会社内部における発言であるから、これらをもって会社の信用を失墜させる行為ということはできない。

このような事情に加えて、前記第1.3(9)認定のとおり、①本件における交通事故は、結局のところDの単独自損事故として処理されていること、②過去に交通事故を起こして解雇されたのは、いずれも追突事故や衝突事故を起こした運転手であったこと、を考慮するならば、会社が掲げる解雇事由は妥当性を欠くものと判断される。

次に、解雇の手続についてみると、前記第1.3(3)及び(6)認定のとおり、Cは事故審議会及び懲戒委員会の決定を経て解雇されているが、これらに出席していた従業員代表はいずれも別組合三役であった上、唾を吐きかけたかどうかなどCがその事実を認めていない点について、Cに弁明の機会があたえられておらず、十分な調査もなされていないことからみて、一連の手続がCに対し公正なものであったとはいえない。

イ Cの解雇以前の会社と組合との関係を見ると、前記1.2(2)及び(5)認定のとおり、①会社は、過去に、Cが従前の勤務先において組合に加入していたことなどを理由に、同人を正社員にすることはできない旨発言していること、②本件解雇当時、Cと会社の間で、正社員登用問題、大型車配車差別問題、残業差別問題等に関する訴訟が大阪高等裁判所に係属していたこと、が認められ、会社はCの組合活動を嫌悪していたものとみるのが相当である。

また、本件の交通事故及びその後のDらとのトラブルに会社の関与があったかどうかは不明であるが、事故後のこのような軽微なトラブルについて、Dのみならず、同人の勤務先の社長までが、会社に対し、「Cを辞めさせなければ納得できない」、「告訴も辞さない」などと強硬な抗議をおこなっていることに対して、何ら反論することもせず、安易に自己の従業員を解雇した会社の対応は不自然であって、理解しがたいものである。

ウ 以上を総合すると、会社がCの行為が会社の信用を失墜させたとして解雇にまで及んだのは処分としての相当性を大きく欠いたものといわざるを得ず、会社は、組合を嫌悪し、会社における唯一の組合員であったCを排除し、もって分会を消滅させようとの意図をもち、軽微なトラブルを口実として同人を解雇したものとみるのが妥当であり、かかる会社の行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

なお、組合は、平成12年4月11日の右翼団体幹部を名乗る人物によるCに対する組合脱退勧奨が会社の関与によるものである旨主張するが、不当労働行為の成否については上記判断のとおりであって、これが会社の関与によるものか否かについては判断するまでもない。

(2) 団交拒否について

前記第1.4(1)及び(2)認定によれば、①組合がC解雇の翌日である平成12年6月1日から6日までの各日、団交を申し入れたところ、会社はこれを拒否したこと、②団交を拒否する理由として、G部長は、Cが会社の従業員ではなくなったためであると述べていること、が認められる。しかしながら、C及び組合は解雇を不当として、解雇撤回を求めて団交を申し入れているのであり、当該解雇が争われている限り、Cと会社との労使関係は確定的に消滅したとはいえず、会社は本件解雇に関して、団交に応じる義務を有するものと解される。

このように、会社は組合が申し入れた団交を正当な理由なく拒否しているのであって、かかる会社の行為は、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。

なお、前記第1.4(5)認定のとおり、本件申立後、会社は2回の
団交に応じている事実が認められるものの、Cの解雇問題につい
ては裁判中であることを理由に応じていない。

3 救済方法

- (1) 組合はCの解雇撤回を求めて団交を申し入れているが、主文1
において同人の解雇がなかったものとしての取扱いを命じてい
るので、主文2の救済をもって足りると考える。
- (2) 組合は、誓約文の掲示をもとめるが、主文2の救済をもって
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
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13年6月18日

大阪府地方労働委員会
会長 田中治 印