

兵庫、平13不2、平14.8.20

命 令 書

申立人 関西合同労働組合

同 関西合同労働組合兵庫支部

被申立人 鴻池運輸株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人鴻池運輸株式会社(以下「会社」という。)が、従業員A(以下「A」という。)を、無届欠勤が多いこと等、勤務成績が不良であるとして解雇したところ、Aが加入した申立人関西合同労働組合(以下「組合」という。)及び申立人関西合同労働組合兵庫支部(以下「組合兵庫支部」という。)が、Aの解雇は、労働組合法第7条第1号、第3号及び第4号の不当労働行為に該当するとして、Aの解雇の撤回等を求める救済申立てをした事件である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、中央労働委員会に対し再審査を申し立てたことを理由としてAを解雇してはならない。
- (2) 会社は、平成13年2月6日以後、Aについて解雇がなかったものとして取り扱わなければならない。
- (3) 会社は、Aを解雇して申立人らを六甲営業所から排除してはならない。
- (4) 謝罪文の掲示

第2 本件の争点

- 1 会社がAを解雇したのは、正当な事由によるものか。
- 2 Aの解雇は、労働組合法第7条第1号又は第3号の不当労働行為に該当するか。
- 3 Aの解雇は、同条第4号の不当労働行為に該当するか。

第3 争点に関する当事者の主張

1 申立人ら

(1) 本件解雇理由の当否について(争点1)

ア Aの欠勤は、会社の就業規則で特別休暇を認めている傷病の療養によるものであり、会社がAに対する解雇の根拠とするA

の不就労日数242日には、有給休暇及び通勤災害による休業が含まれているから、不就労を理由とする解雇は相当ではない。

特に、平成12年9月12日の通勤途上に発生した交通事故による欠勤は、会社が、Aの職場復帰の申出を拒否し、治療継続を指示したものである。

イ Aは、欠勤に際し、会社へ連絡し、診断書等を提出しており、無届欠勤ではない。

会社が主張する無届欠勤の取扱基準は、就業規則に基づくものではなく、会社の六甲営業所長Bの独自の見解にすぎない。

同年12月13日以降の診断書の提出が遅れたのは、会社から診断書の提出について指示がなかったことによるものである。

ウ 会社が別組合と締結した労働協約細目協定には休職について規定されており、これによれば休職が発令されると、欠勤にはならない。Aは、平成13年1月10日、休職の要件を充足するに至ったので、会社は、Aに対し、休職を発令すべきであったにもかかわらず、発令しなかったことは、他の従業員に比べて、差別的な取扱いをしたものである。

(2) 不利益取扱い及び支配介入について(争点2)

ア Aの解雇は、Aが申立人らの組合員であるためになされたものであって、他の従業員に比べ、明らかに不利益な取扱いをしたものであり、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。

イ 本件解雇は、組合が会社に対し、労働災害について、職場復帰後も被災前の賃金を保障すること、及び労働災害を理由とする昇給差別を禁止すること等を内容とする労働災害被災者復職制度を創設し、同制度をAに適用するよう要求したことから、申立人らを嫌悪し、会社から排除するために行ったものであり、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。

(3) 報復的不利益取扱いについて(争点3)

兵庫県地労委平成10年(不)第11号事件(以下「前件」という。)にかかる再審査請求事件の和解交渉において、会社は、組合が提出した意見書及び中央労働委員会の姿勢を見て、早晚組合を協定締結当事者として認めざるを得なくなるところまで追いつめられたため、Aを解雇して申立人らを会社から排除しようとしたものであり、本件解雇は、労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為である。

2 被申立人

(1) 本件解雇理由の当否について(争点1)

ア Aが労働災害から職場復帰した後の約2年間の出勤状況は、所定労働日数479日に対して不就労日数が242日と多く、他の従

業員と比べて勤務状況が不良である。しかも、Aは、欠勤に際し、欠勤届や診断書を就業規則で定められた期限内に提出しないことが多く、とりわけ平成12年12月13日から平成13年1月25日までの44日間は、診断書等を提出せずに欠勤した。

そこで、会社は、同年2月5日、Aを就業規則第22条第1項第2号に基づき、解雇したものである。

イ 長期療養のため休職を発令するかどうかは、会社が裁量により決定することがらであり、本件において、Aは、長期療養の必要がある旨の診断書を提出していないのであるから、会社が休職を発令しなかったことは当然である。

(2) 不利益取扱い及び支配介入について(争点2)

Aの勤務状況が不良であることは、他の従業員と比較しても歴然としており、Aの解雇が不当労働行為に当たらないことは明らかである。

(3) 報復的不利益取扱いについて(争点3)

申立人らの前記1(3)の主張を否認する。

第4 当委員会が認定した事実及び判断

1 当事者

(1) 組合は、平成7年2月5日に結成された個人加盟方式の地域合同労働組合であり、審問終結時の組合員数は、151名である。

組合兵庫支部は、組合の下部組織であり、審問終結時の組合員数は、105名である。

(2) 会社は、一般貨物自動車運送業を主な業とし、従業員数は、約6,080名である。会社には、従業員のほぼ100パーセントが加入する地域ごとの17の単位労働組合があり、これらの単位労働組合は、さらにXを組織しており(以下、これらの単位労働組合及びXを総称して「Y」という。)、Yと会社とは、唯一交渉団体条項やユニオン・ショップ条項を含む基本労働協約を締結している。

2 A解雇以前の労使関係(前提事実)

(1) 前件の概要

ア Aの組合加入

Aは、平成9年10月30日、フォークリフトを運転中、左踵骨骨折等の労働災害にあった。会社は、Aに対し、退院直後から職場復帰を勧告したが、Aは、これを拒否し、会社の復職勧告に対処するために、平成10年7月27日、組合に加入した。Aは、組合に加入した後も、従前から加入していたYに在籍したままであり、会社の従業員で組合に加入していた者は、A1名だけであった。

イ 前件の審査

組合は、Aの労災問題について、会社と団体交渉を行ったところ、会社の担当役員は、組合との話し合いには応じるが、組合との話し合いを団体交渉とは認識していない旨表明した。組合は、会社の上記対応を団体交渉の拒否であるとして、同年10月5日、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った[平成10年(不)第11号事件]。

平成12年2月15日、当委員会は、前件について、労働者が複数の労働組合に在籍している場合、いずれの労働組合との団体交渉も拒否してはならないと判断した上、組合と会社との間で実質的な労使交渉が行われていることから、直ちに団体交渉の拒否に当たらないとして申立てを棄却した。

#### ウ 前件にかかる再審査の経過

(ア) 同年3月8日、組合は、前件命令を不服として中央労働委員会に対して再審査申立てを行った[平成12年(不再)第13号]。

(イ) 中央労働委員会は、調査において和解による解決を試み、同年11月、会社及び組合は労働条件等について真摯に交渉を行い、その合意事項について誠意をもって履行すること等を内容とする和解案を当事者に提示した。

(ウ) 同年12月4日、組合は、中央労働委員会に対し、会社は組合と誠実に団体交渉を行い、その合意事項について労働協約を締結しなければならないことを内容とする意見書を提出した。

(エ) 平成13年2月2日、中央労働委員会は、会社が、組合を労働組合法第6条にいう労働組合であることを認めた上で、誠意をもって交渉を行うこと等を内容とする和解案を組合に提示した。しかし、組合が、同和解案を受け入れなかったため、和解は成立しなかった。

#### (2) 会社の組合批判と謝罪

平成11年10月19日、六甲営業所の朝のミーティングにおいて、C所長(当時、以下「C所長」という。)は、一枚のビラの内容を読み上げ、そのビラが組合の作成したものであるとした上、組合が東ティモールへの自衛隊の海外派遣に反対している等、特定の見解を有しているとして批判した。

会社は、平成12年3月1日、C所長の上記発言が組合の団結権を侵害したものであると認めて、組合に謝罪した。

### 3 Aの解雇の正当性について(争点1)

(1) 証拠によれば、以下の事実が認められる。

#### ア Aの勤務状況

(ア) Aは、平成11年3月30日に職場復帰した後、以下のとおり

欠勤を繰り返した。

	欠勤の期間	欠勤の理由
1	平成11年4月 2日から 平成11年7月 1日まで	腱鞘炎
2	平成12年2月 3日から 平成12年2月14日まで	風邪
3	平成12年8月21日から 平成12年9月 9日まで	肋骨骨折
4	平成12年9月12日から 平成13年2月 5日まで	通勤途上の交通事故

なお、上記の表中4の通勤途上の交通事故は、Aが原付自転車を運転して出勤する途中、自動車と接触したが、転倒はしなかったものである。

(イ) Aの平成11年3月30日に職場復帰してから平成13年2月5日に解雇されるまでの間の出勤状況は、別表1のとおりである。

また、会社作成の勤怠表によると、会社の六甲営業所の従業員のうち、A以外の者で最も出勤率の低い者とAの出勤率を比較すると、次のとおりである。

年度 \ 氏名	A	他従業員で最も出勤率の低い者
平成11年度	70.9%	78.3%
平成12年度	46.7%	96.9%

イ 欠勤に関する手続

(ア) 会社の就業規則によれば、公傷病及び行政官庁の認定を受けた通勤災害について、診断書に基づき会社が認めた日数の特別休暇を与える旨規定され(第31条)、また、欠勤する場合は、予め所定の手続きにより届け出て許可を受けること、私病欠勤5日以上の場合は診断書を提出すること、及び事前に許可を受けられない場合は、できる限り早く連絡し、所定の手続きにより届け出ることがそれぞれ義務付けられている(第43条)。

また、会社の取扱いによれば、欠勤に際し、事前に許可を受けられない場合においては、始業時間前に連絡し、事後速やかに欠勤届を提出しなければならないが、長期欠勤する場合は、初回の診断書は欠勤後速やかに提出し、2回目以降の診断書は、直前の診断書に証明された休業期間が切れるまでに提出しなければならないこととされている。

上記就業規則の規定や会社の取扱いに反して欠勤したときは、無届欠勤とされる。

(イ) 会社は、Aに対し、上記(ア)のとおり診断書の提出等を適

正に行うよう再三指導していた。

(ウ) Aの診断書の提出状況は別表2のとおりであり、欠勤に関する会社への連絡状況は別表3のとおりであった。

(エ) Aは、腱鞘炎について、平成11年5月13日、西宮労働基準監督署へ労働者災害補償保険法による休業補償給付の請求を行ったが、平成12年3月24日、不支給決定がなされた。Aは、この決定を不服として、同年5月20日、兵庫労働者災害補償保険審査官に審査請求を行ったが、同年10月5日、同審査請求は棄却された。

Aは、通勤途上の交通事故について、通勤災害にかかる療養給付等の請求をしていない。

#### ウ 休職

労働協約細目協定において、会社が休職を発令できる要件が規定されているところ、本件において、平成13年1月10日以降は、Aに対して休職を発令できる状態になっていた。しかし、会社は、Aに長期療養させる必要性を認めなかったため、休職を発令しなかった。

#### エ Aへの解雇通告

平成13年2月5日、会社は、Aに対し、同人の勤務成績が悪く、就業規則第22条第1項第2号(勤務成績または能率が著しく不良のため、就業に適しないと認めたとき)に該当するとして、解雇を通告し、解雇通知書を手交した。

### (2) 判断

ア 申立人らは、Aの欠勤は、就業規則で特別休暇を認めている傷病の療養によるものであると主張する。しかしながら、Aの前記腱鞘炎は労働災害とは認定されず、また、通勤途上の交通事故については、通勤災害請求の手続をしていない[第4の3(1)イ(エ)]のであるから、これらによる欠勤は、特別休暇が与えられる要件を充たしていない私傷病による欠勤であり、申立人らの主張は採用できない。

また、申立人らは、通勤途上の交通事故について、会社が、治療継続を指示したと主張するが、そのような事実は認められない。

イ 申立人らは、Aは欠勤に際し、会社に連絡し、診断書を提出しており、無届欠勤ではないと主張するが、Aは、会社の再三の注意にもかかわらず、診断書及び欠勤届の提出にかかる就業規則の定めを遵守しなかったこと[第4の3(1)イ(イ)、(ウ)]が認められ、無届欠勤について、会社がAと他の従業員とで異なる取扱いをしているとも認められないから、申立人らの上記主張は採用できない。

また、申立人らは、平成12年12月13日以降、Aの診断書の提出が遅れたのは、会社の指示がなかったことによるものであると主張するが、診断書の提出は、就業規則に基づく義務であり、会社の指示がなかったことをもって、提出しなかったことを正当化することはできないから、申立人らの上記主張は認められない。

ウ 申立人らは、会社がAに対して休職を発令しなかったことが差別的取扱いであると主張するが、会社が従業員に対し休職を発令するかどうかは、会社の裁量の範囲に属すると解されるところ、会社がAに休職を発令しなかったのは、通勤途上の交通事故の発生状況が自動車と接触したものの転倒しなかったこと[第4の3の(1)ア(ア)]、当初、加療期間を7日間とする診断書が出ていたこと、及び平成12年12月13日以降の欠勤にかかる診断書が提出されなかったこと[第4の3(1)イ(ウ)]から、Aに長期療養が必要であると認めなかったためであり、裁量の範囲を逸脱して不当なものということとはできない。

エ 以上の判断を踏まえ、Aの出勤状況をみるに、平成11年3月30日から解雇されるまでの所定労働日数479日のうち、就労日数が237日であって半分に満たず、不就労日数が、有給休暇を除いて199日に及び、しかもそのうち無届欠勤日数が142日であることが認められ、六甲営業所の他の従業員と比較しても、極端に出勤率が低いといえる[第4の3(1)ア(イ)]。

したがって、会社がAを就業規則第22条第1項第2号に規定する「勤務成績または能率が著しく不良のため、就業に適しないと認めたとき」に該当するものとして、平成13年2月5日付けで解雇した[第4の3(1)エ]のは、相当な理由があるというべきである。

#### 4 不利益取扱い及び支配介入について(争点2)

申立人らは、会社が申立人らを嫌悪し、会社から申立人らを排除するためAを解雇したと主張する。確かに、会社と唯一交渉団体約款及びユニオン・ショップ条項を含む基本労働協約を締結しているYが存するところへ、Aが組合に加入したこと[第4の1(2)、2(1)ア]に対して、会社が好ましからざる感情を持っていたことは推認するに難くない。しかしながら、会社と申立人らとが、ある程度の緊張関係にあったことは認められるとしても、このことがAの解雇の決定的な動機であったとは認められない。

よって、Aの解雇を労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為とする申立人らの主張は理由がない。

#### 5 報復的不利益取扱いについて(争点3)

前件にかかる再審査の調査期日において、中央労働委員会が、

当事者に和解を勧誘したことは認められるが、和解交渉の過程で会社が迫いつめられていったという申立人らの主張を認めるに足る疎明はなく、和解が不調となったのは、組合が和解に応じなかったこと[第4の2(1)ウ]によると認められるから、組合の前件にかかる再審査における活動とAの解雇との間に因果関係があるとは認められない。

よって、Aの解雇について、労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為とする申立人らの主張は理由がない。

#### 第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成14年8月20日

兵庫県地方労働委員会  
会長 安藤猪平次 ⑩

「別表 略」