

命 令 書

申立人 全国一般労働組合全国協議会北九州合同労働組合
(ユニオン北九州)

申立人 X 1

被申立人 北九西鉄タクシー株式会社

上記当事者間の福岡労委平成14年(不)第1号北九西鉄タクシー不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成15年6月6日合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人北九西鉄タクシー株式会社は、本命令書写しの交付の日から7日以内に下記の文書を申立人全国一般労働組合全国協議会北九州合同労働組合(ユニオン北九州)に手交しなければならない。

平成 年 月 日
全国一般労働組合全国協議会北九州合同労働組合 (ユニオン北九州)
執行委員長 X 2 殿
北九西鉄タクシー株式会社 代表取締役 Y 1
当社が、貴組合員 X 1 の解雇に関する団体交渉において、同人の解雇理由について説明を行わなかったことは、福岡県地方労働委員会から労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認定されました。今後このような行為を行わないよう留意します。

- 2 その余の申立ては、棄却する。

理 由

第1 申立人らの請求する救済内容

- 1 被申立人会社は、申立人 X 1 に対する平成13年11月15日付け解雇を撤回し、原職へ復帰させなければならない。
- 2 被申立人会社は、解雇の翌日から復職までに同人が受け取るはずであった賃金相当額に年6分の割合の金員を加算して支払わなければならない。
- 3 被申立人会社は、申立人組合が、平成13年11月9日付け、同月16日付け及び12月16日付けで要求した次の各項目に関する団体交渉(以下「団交」ともいう。)に誠実に応じなければならない。
 - (1) X 1 組合員の解雇について

- (2) X 1 組合員への離職票交付について
 - (3) X 1 組合員の平成13年4月及び5月の欠勤日数の調査内容について
 - (4) 組合員の身分・労働条件について
 - (5) 賃金規定についての説明
 - (6) 今後の団交議事録についてのルール及び記録方法について
- 4 被申立人会社がなした申立人 X 1 に対する解雇、組合宣伝車の会社構内への乗り入れ禁止及び離職票交付遅延は、申立人組合の運営に対する支配介入であり、これをしてはならない。
- 5 被申立人会社は、解雇及び離職票交付手続により、申立人 X 1 が被った損害金を200万円とし、年5分の割合の金員をこれに加算して支払わなければならない。
- 6 上記、1、3及び4に係るポストノータイス

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人等

ア 申立人全国一般労働組合全国協議会北九州合同労働組合(ユニオン北九州)(以下「組合」という。)は、平成7年2月25日に結成された個人加盟の地域合同労組であり、同年3月6日全国一般労働組合全国協議会(略称「全労協」)に加盟した。申立時の組合員数は96名である。

組合は、3支部(北九州支部、博多支部、交通運輸支部)を有し、被申立人北九西鉄タクシー株式会社において、組合員4名(申立時)で交通運輸支部北九西鉄タクシー分会(以下「分会」という。)を組織している。

なお、被申立人会社にはいわゆる企業内組合である申立外北九西鉄タクシー労働組合(以下「私鉄労組」という。)がある。

イ 申立人 X 1 (以下「X 1」という。)は、平成12年12月1日に被申立人会社に入社し、同若松営業所でタクシー乗務員として勤務していたが、平成13年11月15日付けで解雇された。当時、同人は分会長の役職にあった。

(2) 被申立人

被申立人北九西鉄タクシー株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、一般乗用旅客自動車運送(タクシー)を業とし北九州市内4か所に営業所(中央、足立、黒崎及び若松営業所)を有している。申立時の従業員数は273名である。

2 X 1 の入社と組合加入通知

- (1) X 1 の入社時の身分は試採用であった。試採用期間の者は、私鉄労組と会社との労働協約により同労組への加入資格がな

かった。

- (2) X 1 は、入社面接の際、平成7年6月から12年1月までの間、第一交通産業株式会社(以下「第一交通」という。)でタクシー乗務員として若松地区で勤務していた時には、1か月当たり40万円から50万円程度の運送収入(以下「運収」という。)をあげ、230キロメートルから250キロメートル程度走行していた旨告げていた。なお、当時第一交通において、いわゆる足切額は、39万円であった。

会社は、第一交通勤務時と同様の勤務成績を期待して同人を採用した。

- (3) 会社の就業規則によれば、試採用期間は90労働日とされている。本採用とする場合、試採用期間を経過した時点で、各営業所長から当該乗務員について本採用としたい旨の内申が本社に対して行われ、本社において勤務成績等の考査を経て決定される。

しかし、X 1 は、平成12年12月は30万円台の運収をあげたものの、翌年1、2月は20万円台となったため、試採用の期間が経過する平成13年3月に入っても、本採用されることなく、同年6月末まで試採用期間が延長された。試採用期間が90労働日を超えた者は、X 1 以外にもいた。

- (4) 平成13年5月8日、4月分給与を受け取ったX 1 は、その給与明細中「雑手当」の項目に「58,858円」の金額が記載されていたので、この雑手当が何に対する手当なのか、若松営業所の運行管理者であるY 2 若松営業所長(以下「Y 2 所長」という。)に説明を求めたところ、同所長から、本社のY 3 営業課長(以下「Y 3 課長」という。)に問い合わせるよう指示を受けたが、同課長へ問い合わせることはなかった。

なお、この雑手当は、4月に行われた若松労働基準監督署の調査により、X 1 の平成13年2月分の給与の額が、福岡県の最低賃金を下回っていたことが判明し、また、これを受けて会社が同人の4月分給与を点検したところ、やはり福岡県の最低賃金を下回ることが明らかになったので、これら給与額と最低賃金額との差額の合計額が支給されたものであることが後日10月12日の団交で明らかにされた。

- (5) 5月25日、X 1 とX 2 組合執行委員長(以下「X 2 委員長」という。)外2名は、X 1 が同月18日組合に加入したとして同人の組合加入通知書と団交申入書を持って会社の本社(「中央営業所」も併設されている。)へ行き、X 1 の4月分給与についての説明等を求めて団交を申し入れた。

会社は、当初はY 4 業務課長(当時。以下「Y 4 課長」とい

う。)が対応したものの、続いて出てきたY5常務取締役(以下「Y5常務」という。)は、上記2つの文書の受取りを拒んだ。

なお、この当時、昭和57年に会社から解雇されたX2委員長がその後も解雇撤回を求めて「北九西鉄タクシー争議団」を組織し、度々会社周辺等で組合宣伝車等による情宣活動を行っており、これに対して会社は、近所から苦情が出ているとして、「X2及びその支援者」の会社構内への立入りを禁ずる旨の立看板を掲げていた。

- (6) 5月28日、組合は、団交申入書を会社本社に持参し、また、6月6日には、X1の組合加入通知書と団交申入書を会社へ内容証明郵便で郵送したが、会社はいずれも受取りを拒んだ。
- (7) 6月28日、組合は、会社の5月25日以降の対応が団交拒否に当たるとして、当委員会に不当労働行為救済申立を行った(以下「平成13年(不)第3号事件」という。)

3 乗務員の勤務形態と賃金

- (1) X1を始め乗務員の多くは、午前7時から翌日午前2時までの合計19時間の連続勤務(以下「連勤」という。)であり、その内訳は、所定労働時間15時間、時間外勤務時間1時間、休憩時間3時間であった。
- (2) 会社のタクシー乗務員の賃金形態は、日給月給制と出来高払い制の併用である。1か月当たりの運収額が39万円(いわゆる足切額)を超えた場合、基本給のほか勤続給や精勤手当等諸手当に加えて運収額のうち39万円を超えた額の40パーセント相当額が支給され、足切額未満の場合は、定額保証はなく運収額の40パーセント相当額のみが支給されるというものであった。
- (3) 会社が前月末ごろに公表する各人の乗務割当表の中で、本来ならば公休日であるにもかかわらず乗務日として指定された「臨勤」及び「特勤」があり、特勤日の運収はそのまま当該乗務員の月間の運収として計上されるが、臨勤日の運収はそのような扱いを受けず、当該運収の53パーセント相当額を手当として乗務員が得ることができるものである。勤務ダイヤ上通常1か月当たりの各乗務員の臨勤は1、2回、特勤は1回程度が割り振られている。臨勤及び特勤は、仮にその日を勤務しなくても、欠勤扱にはならない。
- (4) また、会社では、乗務割当表上の非番日や公休日(臨勤日又は特勤日と指定されたものを除く。)に、「非番・公休出勤」として乗務させることもあった。具体的には、会社は、原則として乗務員の都合(早退等)により指定勤務の所定の労働時間に満たない場合にその不足時間分を補いたい旨乗務員から申し出があり、なおかつ空いた車輛がある場合に認めていた。

非番・公休出勤による運収は、月間の運収に加算されていた。

4 X 1 の解雇

(1) X 1 に対する臨勤及び特勤の制限

ア X 1 は、運収をあげるために、入社した平成12年12月から翌年3月までは毎月2、3回程度、4月については少なくとも4回は非番・公休出勤を行ったり、始業時前や終業時後の時間外に乗務することもあったが、5月から労働基準法で定められた労働時間を厳格に守ることを決め、非番・公休出勤についても、5月は3回程度行ったものの、6月以降は全く行わなかった。

イ 6月末、X 1 が7月の勤務表を確認すると、同人の臨勤及び特勤指定日欄に臨勤及び特勤をさせない意味の×印が付けられていた。X 1 は、Y 2 所長に対しその理由について説明を求めたところ、同所長は、本社のY 5 常務に電話で確認した上で、「その日はゆっくり休むように。」と指示した。

なお、X 1 は、6月は特勤を1回行っていたが、臨勤は行っていなかった。

ウ 会社は、7月から解雇時に至るまで、X 1 を臨勤日及び特勤日に乗務させることはなかった。これに対して、X 1 もこのような取扱に抗議し、臨勤及び特勤乗務をさせるよう要求したことはなかった。

(2) X 1 の勤務成績と同人に対する指導

ア X 1 の平成12年12月から13年10月までの月別運収(臨勤日の運収を除く。)は、別表1のとおりであり、入社した平成12年12月から翌年の4月までは、1か月当たり25万円以上あったものの、平成13年5月は、151,850円と前月より10万円近く低下し、その後も解雇されるまで、1か月当たりの運収は10万円台で推移した。

X 1 には、13年5月分以降10月分まで、給与額と最低賃金法による最低賃金相当額との差額が雑手当として、毎月平均56,000円程度支給されていた。このように長期にわたり雑手当が支給された乗務員は、X 1 のみであった。

イ 会社では、乗務員のおおよそ7割の者が、いわゆる足切額である39万円を超える運収をあげていた。

ウ 平成13年5月から10月までの、X 1 の月別1乗務当たりの運収(臨勤日の運収を除く。)、走行距離及び実車距離は、別表2のとおりである。また、同期間における会社全乗務員の月別1乗務当たりの平均運収、走行距離及び実車距離は、会社の保有するタクシー各144台が1か月当たり28日程度稼働していることから、当該月の会社総運収、総走行距離及び総実

車距離を1か月当たりの延べ稼働人員数(144×28)で除して算出すると、別表2のとおりである。

なお、同表によれば、X 1 の平成13年5月から10月までの、1乗務当たりの平均運収は、同期間の全乗務員平均運収の約57パーセント程度であり、同じくそれと同期間のX 1 の1乗務当たりの平均走行距離は、全乗務員平均走行距離の約73パーセント程度、X 1 の1乗務当たりの平均実車距離は、全乗務員平均実車距離の約63パーセント程度であった。

エ 別表2を基に、1乗務当たり19時間勤務(ただし、休憩時間を含む。)であることから、X 1 の同表における月別1乗務当たりの運収を19で除して算出した、X 1 の営業1時間当たりでの運収額は、別表3のとおりである。また、全乗務員の1乗務当たりの稼働時間は必ずしも明確ではないので、タクシーが24時間稼働したとして、全乗務員の別表2における月別1乗務当たりの運収を24で除して算出した、全乗務員の営業1時間当たりでの運収は、別表3のとおりである。

オ 運収が低い乗務員に対する指導教育は、通常、各営業所において運行管理者又は営業所長が行っている。指導教育を行った場合、各営業所においてその内容を各乗務員毎に記録した書面(以下「指導表」という。)を作成し、整理保存している。通常、各営業所において行われた運収指導についての指導表は本社に提出されることはなく、したがって本社が運収指導を行うことはない。ただし、乗務員が事故を起こした場合や乗客からの苦情があった等の場合は、本社の営業課長が直接当該乗務員を本社に呼び出すなどして指導教育を行っていた。

カ X 1 は、若松地区での営業展開に固執し、そのほとんどは若松区中川町及び本町で営業活動を行っていた。

Y 2 所長は、X 1 に対し、本社による指導が行われる以前に、低運収を改善するため若松地区にこだわらず小倉方面まで営業範囲を広げるよう指導を度々行っていた。これに対し、X 1 は、会社が若松地区での営業活動を怠っており、同地区での客の掘り起こしも一つの方法である旨反駁し、指導に従わないことから、Y 2 所長は、若松営業所の監督的立場にある中央営業所長にX 1 に対する指導を依頼した。

なお、Y 2 所長は、嘱託職員であり、若松営業所は乗務員約10名の職場であった。

キ 6月29日、会社は、X 1 を本社に呼び出した。そして、Y 6 中央営業所長(当時。以下「Y 6 所長」という。)及び教育保安を担当しているY 8 主任は、X 1 を7月1日付けで本採用

とする旨告げた。その際、Y 6 所長及びY 8 主任は、X 1 の営業活動について、長時間待機しないで流し営業を中心に行うこと、若松地区にこだわらず小倉地区も含めた広範囲な営業活動を行うこと等、改善目標を示して、今まで以上の運収をあげるよう指導したところ、X 1 は、第一交通に勤務していた時と同様に、若松地区で営業活動を行う旨言い張って指導に従おうとしなかった。

ク 8月8日、X 1 は、従前よりY 4 課長から、本社に来る時には、同課長を訪ねるよう言われていたことから、事前に連絡の上、本社へ行き、Y 4 課長と会った。Y 4 課長は、X 1 に対し、給与を銀行振込みにすることへの協力要請等を行うとともに、X 1 が未だに雑手当の支給を受けていることから運収についても話をした。

ケ Y 6 所長は、その後もX 1 の勤務成績が一向に改善しないため、本社のY 3 課長にX 1 に対する指導を依頼した。

コ 10月3日、会社は、指導を行うため、X 1 を本社へ呼び出した。Y 6 所長及びY 3 課長は、X 1 に対し、依然として運収が向上しておらず、会社の指導に従って営業方法の改善にも取り組んでいない旨指摘し、流し営業を行うように、若松地区にこだわらず小倉へ出てしっかり営業展開を行うように指導した。

これに対し、X 1 は、会社が同人に臨勤及び特勤をさせないため運収があがらない旨弁明した。

サ X 1 は、平成13年8月から10月までの間に、合計34乗務行っているが、これらのうち、客を乗せない空車状態であった時間が4時間以上(最大9時間。ただし休憩時間を含む場合もある。)あった日は、別表4のとおり14乗務ある。その中には、午前7時30分に勤務を開始して、最初に客を乗せたのが午後3時以降であった日(9月29日及び10月19日)等もあった。

シ 会社において連勤を行っており、かつ、月間10乗務以上乗務した乗務員のうち、平成13年5月から10月までの6か月間において、1か月の運収がX 1 より低位であった月が2回ある者が1人、1回ある者が1人いたが、これらの者は、共に病気がちで、長期にわたり休むことがあった。

(3) X 1 に対する解雇

ア 11月上旬、会社は、X 1 の解雇を決定した。

イ 11月14日、会社は、業務中のX 1 に無線で若松営業所へ戻るよう指示した。X 1 が同営業所に戻ると、Y 6 所長及びY 7 業務課長(以下「Y 7 課長」といい、兩名を「Y 6 所長ら」という。)が来所しており、同人らは、X 1 に対し、解雇辞

令書を示して11月15日付けで解雇する旨告げた。

解雇辞令書には、「就業規則第41条第8号により解雇する」と記載されているだけであつたので、X 1がY 6所長らに対し、解雇理由について説明を求めたところ、同所長らは、低運収である、指導したが改善が見込めない等と口頭で説明した。

なお、組合と会社との間では解雇等に関する事前協議協定は結ばれていなかった。

Y 6所長らは、X 1に対し、解雇辞令書及び解雇予告手当の受領を求めたが、同人は、それらの受領を拒否した。

会社就業規則第41条は、次のとおり規定されている。

第41条 従業員が次の各号の1に該当する時は退職又は解雇する。

1. 本人が退職を申し出たとき。
2. 本人が死亡したとき。
3. 定年に達したとき。
4. 休職期間が満了し復職を命ぜられなかったとき。
5. 業務上の傷病により休養する者に打切補償(長期傷病補償)を行ったとき。
6. 精神又は身体の障害がある虚弱病のため業務に堪えないと認められたとき。
7. 懲戒解雇処分を受けたとき。
8. 前各号の外、やむを得ない事由があつたとき。

ウ 11月18日、X 1は、郵送された解雇理由書を受領した。解雇理由書には、①X 1の、入社後平成13年3月までは1か月当たり30万円前後あげていた運収が、同年4月以降に落ち込み全乗務員の中で最低レベルとなり、1乗務当たりの走行距離や実車距離も極端に短く能率が低い乗務内容であつた、②X 1の運収が極端に低下したことを憂慮した会社は、同人に対し6月29日、8月8日及び10月3日の3回にわたり運収向上のための営業活動の方法等について具体的な指導教育を行ったが、同人はこれに従うことはなく、依然として営業成績が改善されなかった、③このようなX 1の営業成績では、会社は同人を雇用するための諸費用を賄うことすらできず、また、4月を境に最低レベルの運収に留まっていることから、同人は意図的に能率を落としたと判断でき、これは会社の経営の根幹を揺るがす背信的なものである、④会社は、X 1の成績改善を期待して再三指導教育を行ったが、同人はその期待を

裏切り続けたものであり、もはや同人に対して指導教育の効果は望めず、今後会社は同人との雇用契約を維持することができない旨記載されていた。

また、解雇理由書には、別表1(ただし、備考欄は除く。)及び別表2(ただし、「全乗務員」は「全従業員」と表記されていた。)が添付されていた。

11月19日、会社は、同月14日にX 1 が受領を拒否した解雇辞令書を同人あてに郵送した。

5 団交と離職票交付等

(1) 組合の団交申入れと会社の対応

ア 9月17日、平成13年(不)第3号事件について、当委員会において関与和解が成立し、和解協定(以下「9.17和解協定」という。)が締結された。この時、審査委員は、団交を行った際は団交議事録を作成し、双方で確認するよう口頭で補足した。

イ 10月12日、組合と会社の間で、9.17和解協定に基づく団交が会社本社で開催された。会社は、団交議題であるX 1 の平成13年4月分給与について、特に雑手当の意味及び同手当を支給した経緯について説明した。また、組合がX 1 の4月及び5月の欠勤日数について質したところ、会社は、調査して回答する旨述べた。

組合は、団交後、その場で議事録案を作成し、会社へ提出し、さらに同日中に、修正を行った議事録案を再度提出した。

10月26日、会社は、10月12日団交議事録案を、組合が作成したものとは別に独自に作成して組合へ差し出した。組合が、その団交議事録案の内容について電話で確認を行ったところ、応答したY 7 課長は、組合作成の議事録案は、和解協定に基づく団交事項ではなく、団交中にいわば雑談として話された事項を含んでおり、団交議事録として認めることができない旨述べた。組合は、団交議事録の内容調整を会社に申し入れたが、会社は、これに応じなかった。

ウ 11月9日、組合は、会社の乗務員であるX 3 (以下「X 3」という。)及びX 4 (以下「X 4」という。)の組合加入通知及びX 1 を分会長としてX 3、X 4、X 2 委員長の4名で分会を構成する旨の通知と団交申入れを行った。

なお、X 3 及びX 4 は、10月30日に従前加入していた私鉄労組から統制処分を受けたことにより、同労組を脱退し組合へ加入したものである。

交渉議題は、①10月12日開催の団交議事録締結について、②今後の団交議事録に関するルール及び記録方法について、

③ X 1 の平成13年4月及び5月欠勤日数について、④新規組合員の身分及び労働条件について、⑤賃金規定についてであった。

エ 11月12日、会社は、組合に対し、「11月については、交渉出席予定者のスケジュールが詰まっています調整がつかない為、12月のスケジュールを決める段階で、当方より連絡差し上げたく存じます。」とファクシミリで回答した。

オ 11月16日、組合は、会社に対し、「X 1 分会長に対する解雇理由の明示及び継続事項」を議題とする団交を申し入れたところ、対応した Y 7 課長は、組合とは労働協約を結んでいないため、解雇の理由について X 1 本人に十分説明しているので直接同人に尋ねて欲しい旨述べた。

11月17日、会社は、組合に対し、X 1 の解雇理由書を直接同人あて郵送した旨ファクシミリで通知した。

カ 12月3日、組合は、会社に対し、11月9日付け団交申入れについて問い合わせたところ、応答した Y 7 課長は、団交を行わない旨回答した。

キ 12月16日、組合は、40人を超える組合員等による抗議デモを会社構内で行った。

ク 12月18日、X 1 は、12月16日付け争議通告書及び抗議、団交申入書を持って会社を訪れ、事務員にそれらの書面を手渡したが、Y 9 中央営業所長(以下「Y 9 所長」という。)は受取りを拒否し、X 1 に返した。

なお、この時組合が申し入れた交渉議題は、① X 1 の解雇について、② X 1 への離職票交付について、③ X 1 の4月及び5月の欠勤日数の調査内容について、④組合員の身分及び労働条件について、⑤賃金規定について、⑥団交議事録に関するルール及び団交の記録方法について等であった。

(2) 離職票の交付と組合宣伝車の乗り入れ禁止

ア 11月24日、X 1 は、雇用保険の手續上必要な雇用保険被保険者離職票(以下、単に「離職票」という。)の交付を受けるために会社へ出向いたが、X 1 が持参していた印鑑がいわゆるシャチハタ印であったため、事務担当者が朱肉の押せる印鑑を持参するよう求めたところ、X 1 は、26日に来社する旨告げて退去した。

なお、離職票には、当該離職者が記名押印又は自筆による署名をする箇所があるが、会社においては、長年の慣行として離職者に対し署名をさせた上で朱肉による押印を求めていた。

イ 11月26日、X 1 は、組合宣伝車を運転して会社へ出向き、

会社構内へ乗り入れたところ、Y 9 所長から、同宣伝車を会社敷地外へ移動するよう指示された。X 1 は、組合宣伝車を運転してそのまま会社敷地外へ出て行ったきり、再び会社へ戻ってくることはなかった。

その後 X 1 は、会社に離職手続を妨害するののかという趣旨の抗議の電話を行ったところ、応答した Y 7 課長は、待っているので来社するよう促したが、X 1 は来社しなかった。

ウ 12月5日、X 1 は、Y 7 課長に事前に電話で連絡した上で、自家用車で会社に出向いたところ、会社の門扉は閉ざされており、クラクションを鳴らしても誰も出てくる気配がなかったので、帰宅した。

一方、会社は、X 1 の姿が一向に見えないため、Y 7 課長が組合に電話で問い合わせたところ、応答した X 3 が既に X 1 は出発している旨回答したので、X 3 に対し、待っているから X 1 に連絡を取って欲しい旨伝えた。

X 1 は、帰宅途中に組合から連絡を受けたので、帰宅後、会社の Y 7 課長に対し電話で門扉が閉まっていた旨伝えて会社の対応について抗議した。

エ 12月7日、会社は、X 1 宅へ、離職手続の催促及び11月分給与を12月14日までに受領しない場合は、それを法務局へ供託する旨記載した文書を送付した。

オ 12月8日、X 1 は、離職手続を行うために、事前に連絡した上で自家用車で会社へ出向いた。会社が、X 1 に離職票の本人署名欄への署名捺印を求めたところ、X 1 は、離職票における離職理由の箇所の、「重責解雇」の欄に○印が付されていたため、納得せず、これは離職理由には当たらないとして、離職票内の離職本人記入欄に「事業主が○を付けた離職理由に異議有り」として署名捺印した。なお、離職手続を行った Y 7 課長は、X 1 の解雇理由が同人の勤務成績不良や適格性欠如として同人に非があることから、「重責解雇」に当たると認識していた。

同日、X 1 は、11月分給与を受け取った。

12月11日、会社は、X 1 の被保険者離職証明書等を八幡公共職業安定所へ提出した。同安定所は、離職理由中「重責解雇」を「解雇」に職権変更の上、同月17日、会社へ離職票を交付した。

カ 12月18日、会社は、団交申入れ等のため来社した X 1 に対し、離職票を交付した。

(3) 本件申立て後の経緯

ア 平成14年2月27日、9.17和解協定に基づく第2回団交が開催

された。会社は、X 1 の平成13年4月における欠勤状況を含めて、団交議題である同人の4月分給与に関する説明の中で、4月分給与で支給された雑手当については、4月に行われた若松労働基準監督署の調査に基づき、2月分及び4月分給与における給与支給額と最低賃金法による最低賃金額との差額として支払ったものである旨改めて述べ、その算出根拠について説明した。また、会社は、業績給や業績割増給等給与の算出方法について説明し、X 1 の平成13年4月における欠勤はなかった旨及び5月における同人の欠勤日数については確認していない旨述べた。

イ 5月15日、団交が開催された。組合は、会社に対し、団交議題である①X 1 解雇については、組合は自主的な解決を望んでいるので、改めて会社の見解を求める旨、②組合員を含む私鉄労組を脱退した者に関し、私鉄労組が行った解雇、格差要求に対する会社の対応について説明を求める旨、③賃金規定については、組合員に対し、最低賃金法は適用されるのか、また、組合員が勤務中に組合活動を行った場合は、賃金カットをどのように行うのか、説明を求める旨、④団交ルールについては、団交ルールに関する確認書の締結、勤務中の団交についての組合員への運収保証及び出席人数制限の禁止を求める旨、⑤X 4 組合員に対するJAS送迎配車を外す理由について、その説明を求める旨、並びに⑥組合掲示板の設置については、予備折衝での会社の提案のとおり、私鉄労組が使用している場所を併用したい旨述べた。会社は、これらの議題について、次回団交で回答することとし、組合もこれを了承した。

ウ 7月19日、団交が開催され、会社は前回団交において組合から説明を求められた事項及び要求された上記事項について回答した。①X 1 解雇については、会社は地労委で解決したい旨述べ、これに対し、組合は自主交渉での解決をする意思はあるのかと質したところ、解雇という結論は変えられない旨述べた。②組合員を含む私鉄労組を脱退した者に関し、私鉄労組が行った解雇、格差要求に対する会社の対応については、会社は現在私鉄労組と交渉継続中であり、進展がない旨述べた。③賃金規定については、組合員への最低賃金法の適用に関し、会社は、まじめに働けば最低賃金割れは発生しないと考えている旨、及び勤務中の組合活動は認められず賃金カットは行うが、ケースによって対応が異なるので一概には答えられない旨述べた。④団交ルールについては、平成13(不)第3号事件和解の際に整理されたものを遵守したい旨

述べ、組合員の勤務中における団交出席について、業務改善等で会社が申し入れた団交以外のものは運収保証を行わない旨述べた。また、⑤ X 4 組合員に対する配車について及び⑥ 組合掲示板の設置についての見解を述べ、これらに対し組合も見解を述べるとともに、これらの問題点に対する対応について双方確認を行う等のやりとりがあった。

エ 団交終了後、組合と会社は、数度にわたり団交議事録の確認作業を行ったが、議題の中の特に掲示板問題の発言内容について双方見解が異なり、9月になっても議事録をまとめることができなかった。

第3 判断及び法律上の根拠

1 X 1 に対する解雇について

(1) 申立人らの主張

ア X 1 の解雇理由とされる低運収は、会社が非番・公休出勤を X 1 に禁止したことにより発生した。これにより、意図的に X 1 は低運収の状態に置かれ、本人の努力によって運収を向上する環境から排除された。

イ 会社からの正式な指導は、平成13年10月3日に行われた指導のみであり、会社は、X 1 に対して適切な指導を相当回数行っていない。

ウ X 1 より運収の低い乗務員が他に存在するにもかかわらず、その者に対して運収指導及び解雇は行われていない。また、過去において低運収を理由に解雇された事例はない。

エ 会社は、私鉄労組組合員の解雇については、本来協議事項ではない場合でも協議、説明した上で解雇を行っている。他方、本件解雇では、そのような組合への協議、説明は行われていない。また、平成13年11月9日に組合が会社に分会結成通知を行った直後に、分会長である X 1 を解雇したことは、その時期の近接性において組合つぶしの目的があった。

オ 以上、本件解雇は、組合分会長である X 1 を、低運収にならざるを得ない非番・公休出勤の禁止という措置をもって差別的に取り扱い、解雇するという明白な不利益取扱であり、その手続においても、不当労働行為意思に基づくものである。本件解雇は、組合の方針に基づいて組合活動を活発に行っている X 1 を解雇することで、組合の活動を妨害する目的でなされた不当解雇であり、これは労働組合法(以下「労組法」という。)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。

(2) 被申立人の主張

ア 会社が X 1 に臨勤や特勤を認めなかったのは、同人に一層

- の営業努力を促し、より効率よく営業車を運用するためであり、同人の成績が向上すれば、いつでも臨勤や特勤を復活できた。X 1 の低運収は、同人が営業努力を怠った結果である。
- イ 会社は、X 1 に対する指導を少なくとも3回行っており、基本である流し営業を行うよう指導していた。また、これらの指導に至る以前にも、同人の所属する若松営業所において、同営業所長から同人に対して指導が繰り返されてきた。
- ウ 仮に1か月の運収額がX 1 を下回る乗務員がいたとしても、その理由は様々であり、当該乗務員を解雇すべきか否かは、会社において個別に検討すべき問題である。また、X 1 の解雇理由は、低運収に限ったものではない。
- エ 会社と組合との間には労働協約が締結されていないので、X 1 の解雇について協議、説明をする必要はない。
- オ 以上、本件解雇は、低運収だけでなく、むしろX 1 の成績改善を期待した会社の指導を裏切り続けた同人の行為に基づくものであり、同人の勤務に対する適格性の欠如によるものである。X 1 が申立人組合員であるとの事情から不利益に取り扱ったことはなく、したがって同人の解雇が不当労働行為に該当しないことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

X 1 解雇が労組法第7条第1号の不利益取扱に該当するかの判断においては、①その解雇が就業規則上の解雇事由に該当するものであるかどうか及び②それが使用者の反組合的意思等不当労働行為意思によるものであるかどうかを明らかにする必要がある。

よって以下検討する。

- ア 会社は、X 1 を平成13年11月15日付けで就業規則第41条第8号「前各号の外、やむを得ない事由があったとき。」に該当するとして解雇したが、その理由を要約すると、主に①低運収である、②それに対し指導を行ったが、改善の見込みがない、の2点に尽きる。そこで検討するに、①について、X 1 が低運収であることについては、双方争いはないが、申立人らは、X 1 の低運収は、会社が同人に対し非番・公休出勤を禁止したことにより生じたものである旨主張する。ここでいう非番・公休出勤の禁止には、審査の過程から、会社がX 1 に対し臨勤や特勤を認めなかったことも含むと解されるので、X 1 の低運収はこうした会社の乗務制限によるものか、以下検討する。

X 1 の入社した月(平成12年12月)から解雇された月の前月(平成13年10月)までの月別運収の推移をみると、別表1の

とおり、平成12年12月から翌年3月までは28万円以上、4月は25万円台、5月以降は10万円台と低下している。一方、第2の4(2)イに認定のとおり、この間全乗務員の約7割の者が足切額の39万円を達成していた。また、第2の2(2)に認定のとおり、X 1は、入社に際し、従前勤務していた第一交通においては、同社の当時の足切額である39万円を上回る、1か月当たり概ね40万円から50万円程度の運収をあげていたと言ったにもかかわらず、会社では一度も足切額に達したことはなかった。さらに第2の2(4)及び第2の4(2)アに認定のとおり、X 1は、平成13年の2月分、4月分及び5月以降解雇されるまでの給与において、給与額と最低賃金相当額との差額を雑手当という名目で支給されていたが、他の乗務員にはX 1のように長期にわたり雑手当の支給を受けた者はいなかった(すなわち、X 1は入社以降常に、足切額を超えない全乗務員の約3割の低位グループに属していた。)。別表1によれば、X 1は、平成13年3月から同年4月にかけて9万円強、4月から5月にかけて約10万円運収が低下したが、低下したことに関し、会社側に作為、不作為や、X 1自身の病気等都合により通常の乗務ができなかった等、特段の事情は認められない。むしろ、第2の4(1)アに認定のとおり、X 1自らの意思により、5月から指定労働時間を厳守するとして、6月以降時間外勤務や非番・公休出勤を行わなくなったに過ぎない。

非番・公休出勤を行わなかった場合、これを行った場合より月別運収が低下する可能性は否定できないが、上記のとおり、X 1は、自ら6月から非番・公休出勤を行わなかったのであり、このことを会社が乗務させなかったとする申立人らの主張は失当である。

また、臨勤や特勤については、第2の4(1)イ及びウに認定のとおり、会社がX 1に対し、臨勤や特勤を外したのは、平成13年7月からであって、その限りでは、X 1の7月以降の月別運収が低下することがあり得る。別表1を見ると、X 1の7月から解雇される前月の10月までの月別運収は、8月のみ168,260円であったが、それ以外の月はすべて14万円台である。これらの運収額と、非番・公休出勤等を行わず特勤は行った6月の運収(183,070円)を比較すると、6月の運収よりも7月は約3万8千円、8月は約1万5千円、9月は約4万2千円、10月は約3万4千円低いことがうかがえる(特勤の有無による運収への影響をみる上で、6月より前の、平成12年12月から翌年5月までのX 1の月別運収との比較は、同人が非番・公休出勤等を行った際の運収が計上されていると認められるか

ら適切ではない。)。X 1 は、6月に比べ7月以降、特勤1乗務分の運収をあげる機会を失っているため、同人が特勤を行ったと仮定して、別表1における同人の7月から10月までの各運収に、別表2における同人の各当該月の1乗務当たりの運収を加算しても、7月は159,665円、8月は182,282円、9月は154,222円、10月は162,164円となり、非番・公休出勤は行わず特勤を行っていた6月の運収を上回る月はない。このことからすると、7月以降のX 1の低運収は、会社が同人に対し臨勤や特勤を認めなかったことによるものとは認められない。

したがって、会社が意図的にX 1を低運収に至らしめたとする申立人らの主張は理由がない。

次に、X 1と会社全乗務員との運収等の比較は別表2のとおりであり、同表の算出方法については第2の4(2)ウに認定のとおりであるが、X 1の別表2における数値は、指定乗務後の時間外勤務を行っていない(6月以降は非番・公休出勤を含まない)1乗務当たりの平均額であるのに対し、全乗務員平均額は指定乗務後の時間外勤務においてあげた運収も含まれているので、別表2がX 1と全乗務員との正確な比較かどうか疑問がないわけではない。しかし、全乗務員平均の額に時間外勤務においてあげた運収が含まれているとしても、おおよその比較は可能であり、平成13年5月以降10月までの、X 1の1乗務当たりの平均運収は、全乗務員平均額の6割に満たなかったことがうかがえる。

さらに、X 1と全乗務員の営業1時間当たりでの運収額を比較すると別表3のとおりであり、全乗務員は、1時間当たり平均1,007円の運収をあげるのに対し、X 1は、726円の運収しかあげていないことが認められる。別表3の算出方法は、第2の4(2)エのとおりであるが、このようにして求めた同表の全乗務員1時間当たりの数値は、毎日24時間フル稼働した場合の数値であるから、求め得る最低限の数値であり、実際の全乗務員の1時間当たりの運収額は、時間外勤務が行われたとしても、この数値より高いと思われ、両者の差は、別表3の数値よりもさらに大きいと思われる。単位時間当たりの運収額が低いのであれば、仮にX 1が他の乗務員と同様の勤務状態であったとしても、その運収額の差が縮まることはないため、X 1の運収の低下は、同人の営業効率の低さに起因するところが大きいと思われる。

イ 申立人らは、X 1に対する指導については、平成13年10月3日の1回のみである旨主張するが、第2の4(2)カ、キ、及びコに認定のとおり、会社は少なくとも平成13年6月29日及

び同年10月3日の2回のほかに、これ以前にも若松営業所において行っている。

しかし、これら指導に対し、第2の4(2)カ、キ及びコに認定のとおり、X1は指導に従おうとせず、若松地区に固執して営業を展開したものの、その結果、別表4のとおり早朝から勤務しているにもかかわらず夕方まで客を乗せない等、空車時間が数時間も連続する乗務日が毎月目立つようになった。X1は、会社がその営業方針に従って運収向上を図る指導を行っているにもかかわらず、会社の営業方針に反し、自らの営業方針に固執した。そうであるならば、その自らの方針により運収を向上させる必要があるにもかかわらず、成果をあげておらず、また、X1は以前にも別会社で若松地区でのタクシー乗務の経験がある以上、指導の有無にかかわらず運収を向上させる方法を当然知っているべきものであるが、会社入社以来、特に5月以降、このような乗務を行っていなかったと認めざるを得ない。X1自ら低運収となる状態を招いたものといわざるを得ない。

会社がこのようなX1に対し、平成13年4月分給与から、雑手当という名の下に給与額と最低賃金相当額との差額を支給し続ける一方、運収向上のための指導を行ったにもかかわらず、同人は自己の営業方針に固執して指導に従わず、結果として運収向上が見られなかったのは、第2の2(4)、第2の4(2)ア、ウ、エ及びカからサに認定のとおりである。

ウ 上記ア及びイを総合的に判断すると、X1について会社が就業規則第41条第8号に該当するとして解雇したのもやむを得ないと思料する。

エ 申立人らは、X1の解雇について、①同人よりも運収が低い者が他にいるのにもかかわらず、これらの者については指導及び解雇を行っていない旨、②会社は、X1解雇に当たり、組合へ協議や説明を行っていない旨、③組合が会社に対し分会結成通知を行った直後にX1を解雇したとして時期の近接性がある旨主張し、X1の解雇が不当労働行為意思に基づくものであると主張する。

上記①については、確かに、第2の4(2)シに認定のとおり、1か月にあげた運収額がX1よりも低位であった月のある乗務員が存在したが、これらの者は病気により休む等、通常どおりの勤務をできない状態が続いており、X1と同列には論じ得ない。

上記②について、第2の4(3)イに認定のとおり、組合と会社の間には、組合員の解雇に当たり事前に協議や説明を行う

旨の取決めはなされていないので、X 1 解雇について会社が事前の協議や説明を行っていないことをもって解雇の手続を尽くしていないとまではいえない。

上記③について、10月分の運収結果がでる11月初めには、10月3日の指導による改善効果をほとんどあげていないことが判明したとみられるから、会社が11月上旬にX 1 解雇を決定したことも肯けるものであって、申立人らの主張するような時期の近接性があってもそのことゆえに会社の不当労働行為意思を推認することはできない。

よって、申立人らの主張するような会社の反組手的意思等不当労働行為意思は認めることはできない。

オ 以上のとおり、X 1 に対する解雇は、会社の不当労働行為とは認められず、労組法第7条第1号及び第3号には該当しない。

2 団体交渉拒否について

(1) 申立人らの主張

会社は、団交拒否を繰り返し、平成13年11月9日及び同月16日付け団交申入れから開催に至るまで6か月を要し、団交時には、X 1 解雇については地労委で解決したいと述べるなど実質的な話し合いを拒否している。会社の態度は、繰り返し団交を拒否することによる明らかな組合否認であり、これは労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

会社は、組合の団交要求に対し、それが正当なものである限り誠実に対応しており、不当労働行為に該当する事実はない。また、平成14年5月15日及び同年7月19日に団交が開催されており、救済内容が実現されたため申立ての意義が失われているので、申立ては理由がない。

(3) 当委員会の判断

被申立人は、組合の団交要求に対し、それが正当なものである限り誠実に対応している旨主張するので、以下申立人らが請求する救済内容における交渉事項毎に検討する。

ア X 1 の解雇について

まず、申立人組合は、会社が7月19日の団交において、X 1 の解雇については地労委で解決したい旨述べたことが団交拒否に当たる旨主張するので、その当否について検討する。

解雇等が不当労働行為事件として地労委に係属していることを理由に団交を拒否することは、地労委の審査が不当労働行為の成否に限られること、解雇権濫用等他の見地からの自主交渉による問題解決も十分可能であることから、一般的

には、団交拒否の正当理由とはならないと解される。

しかしながら、本件の場合、組合は、解雇の不当性や解決方針等を提起した上で自主交渉での解決を求めているものではなく、単にX1の解雇に関し組合が自主的な解決を望んでいることについての会社の見解を求めているに過ぎない。これに対し、会社は、地労委で解決したい旨述べたものである。会社のこの回答は、団交拒否の意思の表れというよりも地労委での解決を望むとの会社の見解の表明に止まると解すべきである。

よって、会社の、X1の解雇について地労委で解決したい旨の発言をもって直ちに労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するものと評価することはできない。

次に、X1の解雇理由の説明についてみると、会社は、組合と労働協約を結んでいないことを理由にこれを拒否している。また、X1に対しては、平成13年11月18日に文書により解雇理由が明らかにされたものの、組合に対しては、平成14年7月19日に開催されたX1の解雇に関する団交においてもなお、会社は、同人の解雇理由を具体的に説明していない。

会社が、解雇等に関する事前協議協定が結ばれていないことを理由に、X1の解雇理由について、組合に対して一切説明しようとしなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

イ X1への離職票交付について

第2の5(1)クに認定のとおり、組合は、X1への離職票交付について12月18日に同月16日付け団交申入書を提出したところ、Y9所長は、何ら理由を述べることなく同申入書をX1に返却しており、このような対応は不誠実と評価されてもやむを得ないものの、団交を申し入れた12月18日には離職票が交付され、その後組合は、この問題を交渉議題として申し入れていないのであるから、一連の経緯をみれば、離職票交付に係る団交について労組法第7条第2号の不当労働行為とまでは評価することはできない。

ウ X1の平成13年4月及び5月の欠勤日数の調査内容について

第2の5(1)イに認定のとおり、10月12日の団交で組合がこのことを質したところ、会社は調査して回答する旨述べ、11月9日には組合がこのことを係属事項として団交申入れを行い、それに対して会社は、第2の5(3)アに認定のとおり、平成14年2月27日に開催された団交において、4月分の欠勤日数について説明し、5月分については確認していない旨述べた。

したがって、X 1 の4月の欠勤日数の調査内容を議題とする団交は行われたとみられるが、5月については、第2の5(3)イ及びウに認定のとおり、その後行われた2回の団交においても組合は、これについて追求しておらず、交渉事項としていないのであるから、会社が団交に応じていないということとはできず、いずれも団交拒否には該当しない。

エ 組合員の身分・労働条件について

第2の5(1)ウに認定のとおり、平成13年11月9日、組合は会社に対して、新規に加入したX 3及びX 4の組合加入通知、分会結成通知を行うとともに、両名の身分及び労働条件についても交渉議題として団交申入れを行い、第2の5(3)イ及びウに認定のとおり、その後平成14年5月15日に開催された団交において組合が趣旨説明を行ったことに対し7月19日会社は見解を述べたことが認められ、標記議題に関する団交が既に行われたと評価できるから、団交拒否には該当しない。

また、団交申入れから実際に団交が開催されるまで約6か月経過しているが、この間組合がこれら事項についての団交を申し入れた形跡はなく、会社が繰り返し団交を拒否してきたという疎明もない以上、会社の態度が不誠実であると一方的に非難することはできない。

オ 賃金規定についての説明

このことについても、上記エと同様、組合は平成13年11月9日に団交申入れを行ったが、具体的趣旨説明は平成14年5月15日の団交において行われており、それに対して会社も7月19日の団交において見解を述べ、また、これに先立つ2月27日の団交においても、業績給や業績割増給等の給与の算出方法について説明し、団交に応じているのであるから、団交拒否には該当しない。

カ 今後の団交議事録についてのルール及び記録方法

このことについても、上記エ及びオと同じ経緯を辿り、会社が団交に応じて会社の考えを述べている以上、団交拒否には該当しない。

3 X 1 に対する離職票交付遅延及び組合宣伝車の乗り入れ禁止について

(1) 申立人らの主張

ア 会社は、雇用保険上の手続を熟知しながら、離職票交付要求がなされた11月24日時点で、準備をしておらず、11月26日には、組合宣伝車の立入りを理由にして交付を拒み、12月5日には、門扉を閉ざしてX 1 を入れようとせず交付を拒み、また、離職理由を「重責解雇」とすることにより離職

票交付の手続を遅らせた。その間組合及びX 1 に対し、手続遅延についての説明もない。これは明らかに、X 1 の生活を疲弊、困窮せしめて同人を解雇撤回要求から脱落させ、他の組合分会員に対するみせしめ及び脅迫をねらい、組合活動を弱め破壊する目的でなされたものである。

イ 離職票の交付請求等正当な組合活動の際に、組合宣伝車を会社構内から排除し立入りを妨害する会社の行為は、団交の拒否、X 1 不当解雇に対する組合活動を妨害する目的でなされたものである。

ウ 以上、これら会社の行為は、組合の活動を嫌悪し、弱めることを目的としたものであり、労組法第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

ア 会社は、X 1 が最初に来社した平成13年11月24日の時点で既に離職手続の準備を整えていたが、同日手続が完了しなかったのは、X 1 の不備が原因である。その後も手続に協力せず、遅延を招いたのはX 1 であって会社が手続を怠った事実はない。

イ X 1 が宣伝車に乗って離職手続に訪れた際に、同人に対し同宣伝車を会社構内から出すよう求めたことは、会社の施設管理運営上当然の措置である。これは組合の会社周辺での街宣活動が増え、周辺住民から苦情が多数寄せられていたため、宣伝車の移動を求めたに過ぎない。会社が、組合員らの来社を拒絶した事実はない。

ウ 以上、組合に対する支配介入であるなどとは到底いえない。

(3) 当委員会の判断

ア X 1 が離職票交付を求めて来社してから実際に交付を受けた経過は、第2の5 (2) に認定のとおりである。本来、雇用保険被保険者が離職し、失業等給付を受ける際に必要な離職票の交付を希望するときは、事業主は、当該被保険者が離職した日の翌日から起算して10日以内に、被保険者資格喪失届に被保険者離職証明書(3枚複写綴り。当該離職者に交付する離職票を含む。)を添えて、その事業所を管轄する公共職業安定所へ提出する必要があること(雇用保険法施行規則第7条)、上記手続に必要な被保険者離職証明書等の書類には離職者の記名押印か自筆による署名が求められている(「雇用保険被保険者離職証明書」の離職者氏名欄等)ことからすれば、11月24日、離職票交付を求め来社したX 1 に対して、会社は同人の署名により離職票交付手続をできるところ、X 1 に改めて朱肉の押せる印鑑を持参するよう求めている。した

がって、この点に関しては、X 1 が朱肉で押印できる印鑑を持参しなかったから、すなわち、X 1 に手続の不備があったから離職票交付手続が完了しなかったとする被申立人の主張は当たらない。しかしながら、会社において、上記手続に関し、長年の慣行として離職者に朱肉による押印を求めてきた取扱があったことが認められ、会社は、X 1 に対してもそのように取り扱おうとしたものとみられる。X 1 も、朱肉の押せる印鑑を後日持参することを了承している以上、会社が意図的に離職票交付手続を遅延させようとしたとみることはできない。11月26日、X 1 は、組合宣伝車で来社したところ、Y 9 所長から会社敷地外への移動を指示され、敷地外へ出ていったきり再び会社へ戻っていない。このような会社の措置は、後記判断のとおり不当とまでは評価できず、むしろ X 1 において組合宣伝車を一旦会社敷地外へ移動したとしても、そこから X 1 は歩いて来社でき、この日手続ができたはずである。また、12月5日についても、X 1 は来社する旨事前に Y 7 課長に連絡しており、同課長も X 1 が来社していない旨組合に問い合わせていることからすれば、会社の門扉が閉ざされていたとしても、X 1 において一旦自家用車から降りて会社の門扉が施錠されているかどうか確認し、仮に施錠されていたとしても会社に要件を伝え門を開けてもらえたはずである。したがって、11月26日及び12月5日における会社の対応を非難することはできない。

その後会社は、12月7日に X 1 に離職に関する手続の督促をしたところ、翌8日 X 1 が来社し、離職に関する手続が行われたものの、X 1 は会社の「重責解雇」という離職理由に異議を唱えて署名捺印した。X 1 は会社から就業規則第41条第8号「前各号の外、やむを得ない事由があったとき。」に基づき普通解雇されたものであるが、会社は、その具体的理由が X 1 の勤務成績不良や適格性欠如として同人に非があると解し、「重責解雇」としたことは第2の5(2)オに認定のとおりであり、「重責解雇」がもたらす離職票の交付の遅れを意図して行ったとまで評価することはできない。その後会社は、12月11日に八幡公共職業安定所で X 1 の離職に関する手続を行い、同月18日に X 1 に離職票が交付された。

以上のとおり、X 1 は、解雇後約1か月を経過して離職票の交付を受けたことになるが、会社が意図的に離職票の交付を遅延させたとは判断できず、申立人らが主張する不当労働行為には該当しない。

イ 申立人らは、会社が組合活動を妨害する目的で組合宣伝車

を排除したのは労組法第7条第3号の不当労働行為である旨主張する。しかし、会社が同宣伝車の移動を求めたのは第2の5(2)イで認定のとおり、平成13年11月26日のみである。

X 1 が、自己の離職手続のために会社を訪れるのに際し、組合宣伝車を利用して会社へ行ったに過ぎず、会社が同宣伝車の会社構外への移動を求めたことをもって、組合活動を妨害するものとは認められず、不当労働行為であるとはいえない。

4 救済の方法

会社が、組合に対し、X 1 の解雇理由について具体的な説明を一切行わなかったことは、不当労働行為であると判断したところである。これの救済については、会社が、平成13年11月17日に組合に対し、X 1 本人へ解雇理由書を郵送した旨伝えて、同月18日到着の同理由書により、X 1 本人に対してではあるが同人の解雇理由を明らかにしていること、また、本件審査の過程において、X 1 の解雇理由は明らかとなり、組合、会社双方ともにその主張、立証を尽くしていることに照らせば、主文第1項の救済をもって十分と思料する。

5 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法第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15年6月6日

福岡県地方労働委員会
会長 菊池 高志 ㊞

「別表 略」