

命 令 書

申 立 人 全日本金属情報機器労働組合東京地方本部大田地域支部

申 立 人 X1

被申立人 日商石油運送株式会社

被申立人 日本石油販売株式会社

上記当事者間の都労委平成 15 年不第 11 号事件について、当委員会は、平成 17 年 1 月 18 日第 1386 回公益委員会議において、会長公益委員藤田耕三、公益委員大辻正寛、同中嶋士元也、同大平恵吾、同北村忠彦、同小井土有治、同松尾正洋、同中島弘雅、同横山和子、同岩村正彦、同小幡純子、同荒木尚志の合議により、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人日商石油運送株式会社は、申立人 X1 に対する平成 14 年 6 月 25 日付解雇をなかつたものとして取り扱い、次の措置を講じなければならない。
 - (1) X1 を原職又は原職相当職に復帰させること。
 - (2) X1 に対し、平成 14 年 6 月 25 日の翌日から起算して同人を原職又は原職相当職に復帰させるまでの間に支払われるべきであった賃金相当額を支払うこと。
- 2 被申立人日本石油販売株式会社は、申立人全日本金属情報機器労働組合東京地方本部大田地域支部が申立人 X1 の原職又は原職相当職復帰後の処遇を議題とする団体交渉を申し入れたときは、これに誠実に応じなければならない。
- 3 被申立人日商石油運送株式会社は、第 1 項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第 1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

本件は、①被申立人日商石油運送株式会社(以下「日商」という。)が日商の従業員で申立外全日本金属情報機器労働組合東京地方本部大田地域支部日商石油運送分会(以下「分会」という。)の分会長である申立人 X1(以下「X1」又は「X1分会長」という。)を平成 14 年 6 月 25 日付けで解雇(以下「本件解雇」という。)したことが、X1 の組合活動を嫌悪した故の不利益取扱い及び申立人全日本金属情報機器労働組合東京地方本部大田地域支部(以下「支部」といい、支部と分会とを併せて「組合」という。)の組合活動に対する支配介入に当たるか否か、②被申立人日本石油販売株式会社(以下「日石販」という。)が支部の 14 年 12 月 19 日付団体交渉申入れに応じなかったことが団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容

- (1) 日商は、本件解雇を撤回すること。
- (2) 日商は、X1 に対して、原職復帰までの間の未払賃金を支払うこと。
- (3) 日石販は、本件解雇及び X1 に対する賃金未払いを議題とする平成 14 年 12 月 19 日付団体交渉申入れに対して、誠実に応ずること。

第 2 認定した事実

1 当事者

- (1) 日商は、昭和 34 年 10 月 9 日に設立され、肩書地に本社を置き、石油製品及び石油化学製品の運送を主たる業とする株式会社である。同社の本件申立時における従業員数は 23 名である。
- (2)① 日石販は、昭和 31 年 5 月 11 日に設立され、肩書地に本社を置き、石油類及び液化石油ガス等の販売を主たる業とする株式会社である。同社の本件申立時における従業員数は 24 名である。
- ② 日石販は、会社設立後、運送部門を立ち上げ、その後、同部門を母体に、申立外 N 株式会社と共同で運送事業を行うこととなり、同部門は、34 年 10 月 9 日に運送会社として日石販から独立し、日商となり現在に至っている。

日商の設立当初から 8 年間は、日石販の代表取締役 Y1(以下「Y1 日石販社長」又は「Y1」という。)が、日商の代表取締役を務めていた。また、日商の本社は、設立当初から平成 14 年 11 月 10 日に大田区城南島にある同社の城南島事業所(以下「城南島事業所」という。)へ移転するまでは、日石販本社営業部と同じビルと同じフロアに置かれていた。さらに、日商が 14 年 10 月 10 日から同年 12 月 31 日にかけて作成した配車表によると、この間の日商の全運送量のうち約 72 パーセントが日石販から受注したものであり、同年 1 月から 9 月までの間も、日商の全運送量に占める日石販からの受注の割合は、こ

れと同程度であった。

(3) 支部は、大田区内の機械、金属及び情報機器等に従事する労働者を中心に組織された個人加入の労働組合である。本件申立時における組合員数は約 150 名である。

(4) X1 は、昭和 55 年 6 月 9 日に日商に採用された同社の従業員である。X1 は、平成 6 年 8 月から城南島事業所に配属となり、タンクトレーラーを運転して、石油類を運送する業務を行っていた。

また、X1 は、後記のとおり、7 年 6 月 11 日に、日商の従業員が結成した支部の下部組織である分会に結成当初から加入し、副分会長を務めていた。その後、9 年 7 月からは分会長を務めている。本件申立時における分会員数は 2 名である。

なお、日商には、分会以外に、同社従業員の組織する申立外日商石油運送労働組合(以下「従組」という。)があり、本件申立時における従組の組合員数は 21 名である。

2 分会の結成と分会結成当初の労使関係

(1)① 7 年 6 月 11 日、X1 を含む日商の従業員 8 名は、分会を結成した。

② 6 月 16 日、組合と日商とは、団体交渉を行い、日商が組合に退職金規程等を明示すること、便宜供与を行うこと、及び組合員の労働条件の変更については事前に組合と協議し、労使双方が同意の上実施すること(以下「同意約款」という。)などを内容とする確認書(以下「本件確認書」という。)を締結した。

(2)① 7 年 9 月 26 日、分会は、日石販に団体交渉を申し入れた。

② 10 月 12 日、分会は、日石販と交渉を行い、分会と Y1 日石販社長及び同社の取締役総務部長 Y2(以下「Y2 総務部長」又は「Y2」という。Y2 は、Y1 日石販社長の実兄である。)とは、「日商(株)の運営に関して…相協力の上、改善を図っていく事につき本日合意した」との同日付覚書(以下「本件覚書」という。)を締結した。

なお、本件覚書の署名は、「日商石油運送分会長 X2」と「Y1」、「Y2」となっている。

3 日商の第一次賃金体系変更提案と手当カット等

(1) 第一次賃金体系変更提案

① 10 年 3 月 29 日、日商は、全従業員を対象に社員会議を開催した。同会議には、日商の代表取締役 Y3(以下、11 年 10 月 29 日に同人が代表取締役を退任するまでを「Y3 社長」といい、社長退任後に引き続き同社の取締役となった後を「Y3 取締役」という。)、日商の課長で配車業務等を行っている Y4(以下

「Y4 課長」という。)らとともに、Y1 日石販社長、日石販の調査役 Y5(同人は、Y1 日石販社長の息子である。)らが出席した。

上記会議において、Y1 日石販社長は、日商の従業員に対し、日商の経営の現状を説明した上で、10 年 4 月から日商の賃金体系を完全出来高払制に変更し、通勤手当を除き、住宅手当や家族手当等の各種手当、賞与及び退職金を全廃することなどを内容とする賃金体系の変更(以下「第一次賃金体系変更案」という。)を提案した。

- ②ア 4 月 1 日、組合と日商とは、第一次賃金体系変更案を議題とする団体交渉を行った。組合は、本件確認書中の同意約款に基づき、第一次賃金体系変更案に反対した。その結果、両者は、双方の合意がなければ同案を実施しないことを確認した。

なお、上記団体交渉には、従組から 5 名が傍聴のため出席している。

イ 4 月 27 日、日石販は、日商の従業員に対し、「日石販からのメッセージ」と題する同日付文書を配付した。同文書で日石販は、日商の従業員に対し、事故防止を呼びかけるとともに、「日石販は日商石油運送の業務や営業や事故処理や購買や資金等をやらざるを得ず」、「銀行保証をし、個人保証までしているという現状」を認識して欲しいと記載している。

- ③ 4 月 30 日、組合と日商とは、第一次賃金体系変更案を議題とする団体交渉を行い、日商は、同案を取り下げた。
- ④ 6 月 18 日、組合と日商とは、団体交渉を行った。日商は、組合に対し、第一次賃金体系変更案を再提案した。これに対し組合は、同案を拒否した。
- ⑤ 8 月 28 日、Y1 日石販社長は、日商の従業員に対し、「社外秘」と記載した同日付文書を配付した。同文書には、日商の各乗務員の月額賃金とともに、これを基に各乗務員の 1 時間当たりや 1 分当たりの賃金額を算出して一覧表にし、関東地区の乗務員の平均賃金と比較して割高であるとして、日商の経営合理化に協力すること、及び第一次賃金体系変更案への理解を求めることなどが記載されている。

(2) 手当カット

- ① 11 年 1 月、日商は、乗務員のシフト手当を減額し、休日出勤手当の加算金、班長手当及び副班長手当の廃止(以下「本件手当カット」という。)を実施した。
- ② 2 月 9 日、組合と日商とは、本件手当カットを議題とする団体交渉を行った。組合は、本件手当カットの実施は、本件確認書中の同意約款に違反するものであると抗議した。これに対し Y3 社長は、1 月分の賃金において本件手当カ

ットが実施されたのは、賃金計算システムを変更したためであり、今回支給しなかった手当については2月12日に支給日を回答すると説明した。

しかし、その後も、日商は、乗務員に対し、1月に実施した本件手当カットによる減額分を支払わず、2月以降も同カットを継続した。

4 11年夏季及び冬季並びに12年夏季一時金交渉と本件確認書の破棄

(1) 11年一時金交渉

① 11年7月30日、日商は、従組に対し、夏季一時金を支払う原資がないので日石販から支援を得てこれを支給すること、及び経営再建への協力を求めるとの同日付文書を交付した。

② この頃、日商は、組合及び従組に対し、一時金について、従業員平均で年額40万円(夏季・冬季各20万円)とすることを提案した。これに対し従組は、本件手当カットを了承する代わりに一時金を年額60万円(夏季・冬季各30万円)とするよう要求した。他方、分会は、本件手当カットを認めず、一時金を年額60万円とするよう要求した。

この結果、従組と日商とは、従組が本件手当カットを了承し日商が一時金を年額60万円とすることで妥結した。他方、組合と日商とは、本件手当カットの取扱いについて合意に至らず、11年一時金について妥結することができなかった。このため、分会員には、夏季一時金が支払われなかった。

③ 10月16日、組合は、日石販に対し、Y3社長及び日石販から出向して日商の管理部長を務めているY6(以下「Y6管理部長」という。)が、本件手当カット及び夏季一時金等を議題とする団体交渉において、組合からの質問に「まともに答えられず…当事者能力がまったくないと判断せざるを得ない」ため、「事実上の経営者である貴社に団体交渉を申し入れます。」として、これらを議題とする団体交渉を申し入れた。

④ 11月4日、組合とY1日石販社長及びY2総務部長とは、日石販本社営業部で、本件手当カット及び夏季一時金等を議題とする交渉を行った。

組合は、本件手当カットが一方的に実施されたこと、及び日商が本件手当カットの了承を夏季一時金の支払いの差違え条件としていることに抗議するとともに、本件手当カットの実施による減額分を支払うことを要求した。これに対しY1日石販社長は、この話合いは団体交渉ではなく、日石販は日商の親会社ではないと述べる一方で、「日商石油運送は私が作り育て上げてきました。」と発言し、日石販が日商に対し毎月資金を補填していることを明らかにした上で、日商の従業員が一丸となり苦境を乗り越ってもらいたいと述べた。また、同社長は、組合の本件手当カットの実施による減額分の支払要求につ

いては、その場で直ちに「とんでもない話だ。」と述べた。

- ⑤ この後も、組合と日商とは、11年一時金交渉において、本件手当カットの取扱いを巡り互いに譲らず、このため、分会員には、冬季一時金が支払われなかった。

(2) 12年夏季一時金交渉と本件確認書の破棄等

- ① 組合と日商とは、12年の夏季一時金交渉においても、本件手当カットの取扱いを巡り対立した。このため、分会員には、同一時金が支給されなかった。この結果、当時3名いた分会員のうち、1名が分会を脱退することとなった。
- ② 12年7月10日、支部は、一時金を議題とする日商との団体交渉の促進等を調整事項として、当委員会へあっせんを申請した(平成12年都委争第99号)。なお、上記あっせん事件は、両当事者の主張が不一致のため、12年10月4日に打ち切りとなった。
- ③ 9月1日、日商は、従組に対し、本件手当カット及び退職金規程の削除等を内容とする就業規則の変更について意見を求めた。他方、分会には意見を求めなかった。
- ④ 10月11日、日商は、支部に対し、本件確認書の解約を予告するとの通告書を内容証明郵便で送付した。
- ⑤ 10月18日、日商は、分会員に対し、11年夏季及び冬季一時金並びに12年夏季一時金を後記協定書のとおり支払った。
- ⑥ 10月27日、組合は、日商に対し、本件手当カット及び本件確認書の解約を議題とする団体交渉を申し入れた。
- ⑦ 12月8日、日商と組合とは、11年一時金を年額60万円(夏季・冬季各30万円)とすること、及び12年一時金を年額50万円(夏季・冬季各25万円)とすることなどを内容とする協定書を締結した。
- ⑧ 12月9日及び同月26日、組合は、日商に対し、本件手当カット及び本件確認書の解約を議題とする団体交渉を申し入れた。
- ⑨ 12月28日、組合は、日商に対し、本件手当カット及び本件確認書の解約に対する抗議文を内容証明郵便で送付した。

5 日商の第二次賃金体系変更提案等

- (1) 13年5月17日、日商は、従業員に対し、同日付けの「会社提案要旨」と題する文書で、日商は厳しい経営状況にあるが、今ならば退職金が支払えるとして、①正規従業員を対象に希望退職を募集し、退職者のうち希望者は新賃金体系の下で全員再雇用する方針であること、②新賃金体系は1か月以内に明らかにすることなどを通知した。

(2)① 13年6月5日、日商は、従組に対して、同日付けの「超極秘」と記載した文書で、(ア)現在日商は債務超過の状態にあること、(イ)このため、横浜にある家族寮を売却し、その代金を退職金として支給したいこと、(ウ)この機会を逃すと今後退職金を支給することは不可能になること、(エ)そこで、7月15日を期限として希望退職を募集すること、(オ)退職者のうち希望者は、賞与及び退職金なしで、運賃収入に応じた歩合給による新賃金体系(以下「第二次賃金体系変更案」という。)の下で有期雇用として契約することを提案した。

② 6月21日、日商は、分会に対し、上記文書と同内容の提案を行った。

(3)① 13年7月18日、日商は、経営の現状を説明するため、同月22日に「日本石油販売株式会社 Y1 社長にお越しいただき」、社員会議を行うとして、従業員に対し、これに出席するよう通知した。これに対し分会と従組とは、共同して対応することを確認し、7月22日の社員会議の開始時刻1時間前に職場集会を行うこととした。

② 7月22日、日商は、Y1 日石販社長を招き、全従業員を対象に社員会議を開催した。

Y1 日石販社長は、日商の従業員に対し、「今日お話しする事は絶対、外部、例えば組合上層部なんかにも、話していただいてももらいますと、これがまた方々に話が進んで行きますので」一切口外しないようにと前置きし上で、(ア)日商は13年9月に倒産の危機にあること、(イ)このため、横浜にある日商の家族寮を売却して、その代金で退職金を支給し、新しい契約内容で雇用すること、(ウ)この時期に退職金を支給しなければ、家族寮の売却代金は銀行への返済に充てられることになること、(エ)日商は自分が設立した会社であり、設立時の社長を務めたこと、(オ)現在も日商の経営についてあらゆる面でサポートしていると述べるとともに、(カ)日商の各乗務員の年間運行実績のグラフを示し業務の効率化を求めた。

その後、引き続き行われた質疑のときに、従組は、日商の従業員給与規程第18条第2項には自己都合退職の場合、「会社の規定する退職金額の50%以内の額を支給する。」と規定されているが、同条項が存在するにもかかわらず、自己都合退職であるのに退職金を全額支給された者が過去に存在するので、同条項を廃止すべきであると述べた。これに対し Y1 日石販社長は、「Y2 さんが温情的な人だから増やしているだけ」であるが、同条項を廃止することは構わないと述べた。また、同社長は、日商を潰すのは最悪の状態の時であり、従業員の雇用を守るために最大限の努力をすると述べた。

- (4) 13年8月14日、日商は、従業員に対し、同日付けの「社外秘」と記載した文書で、①7月22日の社員会議で説明したとおり、現在日商は、経営危機の状況であり、最悪の場合退職金を支給できなくなること、②このような場合を避けるため、この時期に退職する者には、8月20日から同月24日までに退職金を支給した上で、9月1日から第二次賃金体系変更案に基づいて雇用契約を締結すること、④退職しない者にも9月1日から第二次賃金体系変更案に基づき賃金を支給することを通知した。

これに対し組合及び従組は、上記提案を拒否し、退職に応じなかった。このため、日商は、9月1日から第二次賃金体系変更案を実施することができなかった。

なお、上記文書を作成したのは、Y1日石販社長である。

- (5) 13年9月25日、日商は、分会に対し、第二次賃金体系変更案の実施に向けて協力を呼びかけるとともに、9月分の賃金は暫定措置として従来の算定方法で算出した金額と第二次賃金体系変更案に基づき算出した金額とを按分して支給することを同日付文書で通知した。

なお、上記文書を作成したのは、Y1日石販社長である。

- (6) 13年9月28日、日商は、従業員に対し、組合の申出に応じて第二次賃金体系変更案の実施を1か月延期すると通知するとともに、「(組合が)会社に対し『警告する』とか『闘う』とか…常に会社を脅かすことしか、主張しないことに驚かざるを得ません。…退職金の支払いに就いての(ママ)申出等について御案内しても全く行われず会社の総ての意向を無視してこられました。貴組合は会社が運送実態を具体的につまびらかにしても何等の危機意識もなく拒絶するのみならば、会社としても非常手段を取らざるを得ません。」などと記載した同日付文書を配付した。

- (7) 13年10月30日、Y1日石販社長は、「日商石油運送株式会社 Y1」の名称を使用して、従組に対し、①日商が同月31日をもってE社との契約を解除すること、②この契約解除により弾力的な配車が可能となるので各従業員は業務改善に努力すべきであること、③「前回の賞与支給は最後である旨」を伝えているにもかかわらず、「今回も従来と何等変わることなく賞与を要求していただける精神を疑いたくなる…現在の当社(日商)の状況を…御知らせしても何等理解しないと云う、この有様には到底我慢出来ません。」「組合が何か要求すれば通るような状況でないのです。」とした上で、④「運送事業部門が成り立っていけるようにするため皆様方に新給与体系を御提案して」おり、「これ(新給与体系)が実現出来なければ会社(日商)が運営出来ないこと」を同日付文書で通知した。

しかし、結局、日商は、13年に第二次賃金体系変更案を実施することができなかった。

6 13年冬季一時金交渉の経過等

- (1) 13年11月6日、14日及び26日、分会及び従組は、「日商石油運送株式会社代表者 Y1 殿」に対して、冬季一時金等を議題とする団体交渉を連名で申し入れた。
- (2) 13年12月13日、組合及び従組は、日商及び日石販と団体交渉を行った。
Y1 日石販社長は、日商の経営状況等を説明し、組合及び従組の一時金要求を拒否した上で、餅代程度なら考えると述べた。
- (3) この頃、日商は、走行距離を伸ばして運送量を増やし、運賃収入を増加させるため、五井ランチという事業所を開設した。
- (4) 13年12月17日、Y1 日石販社長は、「日商石油運送株式会社本社 Y1」の名称を使用して、「城南島事業所管理グループ各位殿」を名宛人として、日商の Y3 取締役及び管理職に対し、①18 ないし 20 キロリットル車で納入できる納入先に 16 キロリットル車を配車しないこと、②五井ランチへ多くの車輛を配車すること、③城南島事業所で配車業務等を行っている Y4 課長は、今後日商本社で配車業務を行うこと、④城南島事業所の社員食堂における飲酒を禁止する措置をとること、⑤11年1月からの乗務員の走行距離等を連絡することなどと記載した「回覧」文書を送付した。
- (5) 13年12月19日、Y1 日石販社長は、「日商石油運送株式会社 Y1」の名称を使用して、日商の従業員に対して、①「生き残るため大改革を実行できない我が社も前途はない」として厳しい経営状況を認識する必要があること、②新たに開設した五井ランチを有効に活用するよう努力すること、③冬季一時金を支給する状況にはないが、「会社として皆様方に奮起してもらうため…何とか餅代として可能な限り御支給したいと検討中である」ことを同日付文書で通知した。
- (6) 13年12月28日、日商は、従業員に対し、「支援金」5万円を支給した。
- (7) ① 14年1月8日、分会及び従組は、「日商石油運送株式会社代表者 Y1 殿」に対し、上記支援金を受領することはできないとして、冬季一時金を議題とする団体交渉を申し入れるとともに、同一時金について解決が遅れるならば、従組は自主解散し分会に加入すると連名で通知した。
② 1月17日、組合及び従組は、日石販と冬季一時金を議題とする団体交渉を行った。組合及び従組は、一時金は生活資金の一部であるから、経営者として責任を持って支払うべきであると要求した。
③ 1月25日、組合及び従組は、日商と冬季一時金を議題とする団体交渉を行

った。Y3 取締役は、「(冬季一時金について)Y2 氏に言ったが、明日もう一度言ってみる。」と述べた。

- (8) 14年2月5日、分会及び従組は、「日商石油運送株式会社代表者 Y1 殿」に対し、①五井ブランチの労働条件を改善すること、②Y4 課長を日商の本社から城南島事業所へ戻し、配車を効率的に行うことなどを求める同日付要求書を連名で提出した。
- (9) 14年2月18日、Y1 日石販社長は、「日商 Y1」の名称を使用して、日商の従業員、分会及び従組に対し、①五井ブランチの労働環境について日商は大変な努力をしていること、こうした日商の施策に「理解ある方々と共に職場を維持する外ない、理解出来ない時代錯誤も甚だしい方々には社会の荒波を肌で感じて頂く外ない…我々の努力が理解出来ず不平不満がある方は他の気に入った職場に移って頂く外、当社としてはやりようがないこと、②Y4 課長が日商本社で配車業務を行っているのは配車の効率化のためであるなどと記載した文書を配付した。
- (10) 14年6月10日、Y1 日石販社長は、「日商石油運送株式会社本社 Y1」の名称を使用して、日商の従業員に対し、①「今の給与体系では、軽い仕事でも残業で稼ぐことが出来る(ママ)…この様な運行しか出来ない方は、運送事業に適さない」こと、②五井ブランチを開設したが、効果が上がらないので6月上旬にこれを閉鎖すること、③経費節減のため、高速道路を使用せずに最適な運送経路を取ること、④「当社(日商)は一から出直し再出発するか、自滅の途をたどるか一刻の猶予もありません。」などと記載した文書を配付した。

7 X1 の業務上の事故と本件解雇

(1) 5年から14年までの事故

X1 は、5年から14年までの10年間に、別表1のとおり、事故を起こしている。

(2) 13年6月30日の事故(別表1 No11)

- ① 13年6月29日、日商は、X1 に対し、同月30日に日石販の軽油及びガソリンを羽田空港内のサービスステーションへ荷卸しするよう指示した。同日、X1 は、上記サービスステーションで荷卸しするために必要なジョイント(タンクトレーラーのホースを給油口に接続するための器具)が、乗務予定のタンクトレーラーに積み込まれているかを確認したところ、積み込まれておらず、城南島事業所のロッカーにもなかった。

このため、6月30日に X1 は、Y3 取締役の指示で、城南島事業所の隣に所在する K 運送から同じ型のジョイントを借りて納入先へ赴いた。

- ② 一般に、石油類の運送会社は、新規の納入先に荷卸しするときには当該納入先の給油口及びジョイントの形状等を事前に確認し、当該給油口に適合するジョイントを持参することになっている。また、荷卸しを行う者は、荷卸し開始時に、石油類がジョイントの接続部分から漏れていないか、ホースに異常がないかを確認しながら、徐々にバルブを開けて荷卸しを行い、完了するまで現場を離れないこと、仮に離れるときは荷卸しを中断し、バルブを閉止することとされている。そして、日商も乗務員に対し、上記のように指導している。
- ③ア 6月30日、上記サービスステーション到着後、X1は、上記ジョイントを使用して軽油の荷卸しを開始した。このとき、X1がバルブを全開近くまで開口すると、ジョイントの接続部分から軽油が漏れ出した。このため、X1は、バルブを絞って少量ずつ荷卸しを行った。これにより、X1は、軽油の荷卸しを完了するのに、予定より多くの時間をかけてしまった。
- イ 軽油の荷卸し後、X1は、ガソリンの荷卸しを開始した。このとき、X1は、作業予定時間を超過していたため焦って、ベーパー(可燃性蒸気)回収装置にベーパーホースを接続するのを失念して作業を行った。その結果、ジョイントの接続部分からガソリンが漏れてしまった。このため、X1は、K運送から借りたジョイントの使用を中止し、自車に積んであった別のジョイントを給油口に挿入し、流量を通常の4分の1に絞って荷卸しを再開した。
- ウ 荷卸しの途中、Y4課長からX1へ荷卸しの終了を確認する電話が何度もかかってきていたので、X1は、荷卸しの進捗状況を報告するため、バルブを閉止せずに自車の運転席に戻り携帯電話に出た。この間に給油口からガソリンが漏れ出した。
- エ 上記漏油事故は、偶然現場付近に居合わせた他社の乗務員が発見した。そして、納入先会社の部長が事故現場を確認し、X1と納入先会社の従業員2名とで漏油をウエス(ポロ布)でふき取り水で流した。その後、X1はガソリンの荷卸しを再開しこれを完了した。荷卸し終了後、X1が納入先会社に荷卸しが終了した旨を伝えたところ、同社は、X1に対し、苦情を申し述べることなく受領書と確認書を交付した。
- オ なお、消防法第16条の3第2項は、危険物の流出等の事故が発生した場合、当該事故を発見した者に対し、直ちに消防署に通報することを義務付けている。しかし、上記納入先会社の従業員は、上記漏油事故について、空港内に消防署があるにもかかわらずこれを通報せず、X1に対し、水で流しておくので水道ホースもそのまま帰ってよいと述べた。

- ④ X1 は、荷卸し終了後、納入先現場から直ちに日商へ電話で報告を行い、帰庫後、事故報告書を提出した。これに対し日商は、懲戒処分を行わなかった。
- (3) 14年1月17日の事故(別表1 No13)とその後の経過
- ① 14年1月17日午前6時15分頃、X1 は、日石販の石油類を荷卸しするためY社海上部に赴いた。X1 は、同海上部へ赴いたのは初めてであり周囲も暗かったため、納入先の担当者の誘導に従いバックで荷卸しを行う場所にタンクトレーラーを移動した。このとき、X1 は、誘導者の指示に従いバックしていたものの、後方確認が十分でなかったため、自車をY社海上部の事務所玄関に接触させた。X1 が自車から降りて接触部分を確認すると、玄関の塗料が剥がれていた。X1 は、これを特に大きな損壊ではないと判断して、日商に報告しなかった。
- ② 1月18日朝、上記事故についてY社から日石販へ抗議の電話が入った。
そのことを従組から教えられたX1 は、直ちにY社へ謝罪に赴くことを日石販及び日商に電話で連絡した。そして、X1 は、同日は公休日であったが、Y社海上部に赴き謝罪した。
なお、Y社は、1月18日付けで、日石販に対し、「今後、事故の再発のない様教育訓練を徹底した運送会社及び乗務員を厳選」することを求めるとの抗議文を交付した。
- ③ア 1月19日、X1 は、日商に対し、上記事故について事故報告書を提出した。
これに対し日商は、同日からX1 の乗務を停止するとの懲戒処分(以下「下車勤務」という。)を行った。
イ なお、日商は、懲戒処分について、就業規則で次のとおり規定している。
「第76条 懲戒は次の通りとする。
1 懲戒解雇、2 格下げ、3 出勤停止、4 業務(乗務)停止、5 減給、6 譴責
但し、反則軽微なるか、又は改俊の情顕著なるものに対しては、訓戒に止めることがあり、所属上長がこれを行う。」
- ④ 1月21日、X1 は、日商に対し、上記事故について顛末書を提出した。
- ⑤ 日商は、上記事故発生後、会社側2名、従組2名、分会2名(X1を含む。)からなる事故対策委員会を発足させ、3回程度会議を開催した。
その後、同委員会での議論を踏まえ、従組の執行委員長S及びY3取締役は、それぞれ従業員代表、会社代表として共同で、2月13日付報告書を作成し日商へ提出した。
上記報告書には、X1 について、「…過去の事故の多さについては認めざる

を得ないが、それ以上に…乗務員としての本人の経験の豊富さ、他の乗務員に対する信望、仕事に対する姿勢は、特筆すべき点があり、これ以上の下車勤務は会社の損失であり、本人の生活も考え、継続する必要が無いと判断し、1日も早く乗務員として復帰させ、会社に貢献できるようにすべきである。」と記載されている。

⑥ 2月頃、支部は、日石販及び日商に対して、X1を乗務させるよう要求した。このとき、支部の執行委員長X3(以下「X3委員長」という。)は、Y1日石販社長、Y2総務部長、Y3取締役及びY6管理部長に対し、「(X1に)最後のチャンスを与えて欲しい。」と述べた。

⑦ 2月14日、X1は、日商の求めに応じ、上記事故について同日付けで手書きの始末書を提出した。

なお、日商の所定の始末書には、「…不始末を重ねた場合には如何なる御処分を受けても異議ありません。」との記載がある。これに対し組合は、組織防衛のため始末書の提出には慎重に対応するとの方針を持っていた。

⑧ 2月25日、日商は、X1を乗務させることとし、同日からX1は、乗務を再開した。

(4) 14年4月19日の事故(別表1 No14)とその後の経過

① 14年4月19日午前8時50分頃、X1は、日石販の石油類を荷卸しするため、N社豊島油槽所に赴き作業を完了した。

上記油槽所は敷地が狭小であるため、退出するときは誘導者の指示に従いバックで出ることになっていたが、X1は、事前に退出方法について確認していなかったため、これを知らず、誘導者が合図を行う前に同油槽所内で自車をバックさせ、所内の流量計に接触し、その塗料の一部を剥した(以下「本件接触事故」という。)

本件接触事故についてX1は、上記油槽所から直ちに日商に連絡し、帰庫後に事故報告書を提出した。また、上記流量計は、本件接触事故後も、上記油槽所において継続して使用されている。

なお、日商は、納入先現場の所在地、周辺地図及び注意事項等を記載した「新規納入先調査表」を作成している。そして、上記油槽所の新規納入先調査表には、「入構退出は、立会者の指示に従い決して勝手に車両を移動させない。…全て立会者殿(ママ)の誘導に従うこと」と記載されている。

②ア 本件接触事故後、日石販は、日商に対し、日石販の石油類をX1に運送させないよう指示した。

イ 4月22日、日商のY3取締役及びY6管理部長は、日石販から指示があっ

たことを明らかにした上で、X1 に対し、下車勤務を命じた。

ウ 同日以降、X1 は、城南島事業所で自動車の整備や構内清掃などを行うこととなった。この結果、X1 の賃金は、14 年 6 月の時点で、運送業務を行っていた時期と比較して半分程度に下落した。

③ 5 月 14 日、X1 は、日商の求めに応じて、本件接触事故について手書きの始末書を提出した。

(5) 本件解雇

① 14 年 6 月 25 日、Y3 取締役及び Y6 管理部長は、X1 に対し、「貴殿は配送先で多くのトラブルを起こし、多くの需要家より出入り禁止の申し渡しを受け、会社に大きな損害を与えて来た。又、羽田空港の給油所で荷卸しの際、最も危険なガソリンをジョイントより大量漏洩させるなど、理由の如何を問わず言語道断であり、犯罪行為であると云っても過言ではない。危険物取扱責任者としての初歩的自覚・責任も果たせず基本的荷卸し基準すら遵守していない。更に配送先の指示に従わないどころか反抗し、事故迄起こしている。…これ等の事件・事故を引き起こしながら始末書の提出すら拒み反省することもないため、下車勤(ママ)を命じ反省の機会を何度も与えて来たにも拘わらず事故を繰り返す状況では、危険物を配送する業務に就業させることは、社会的責任を問われることになるものと判断し、30 日分の給与を支給し解雇を通告する。」と記載した同日付解雇通告書(以下「本件解雇通告書」という。)を手交し、本件解雇を行った。

② 本件解雇通告書には、城南島事業所で勤務している Y3 取締役及び Y6 管理部長の氏名が記載され、日商の社印が押されている。しかし、11 年 10 月 29 日に日商の代表取締役へ就任した Y7(以下「Y7 社長」という。同社長は Y1 日石販社長の兄の息子である。)の記名及び代表者印はない。また、上記通告書には、「本通告書の処置に賛同する。」との文言が印字されており、本件解雇当時、日石販本社営業部と同じ場所に所在していた日商本社に勤務する Y4 課長及び日商の従業員で非組合員の 2 名が署名している。さらに、上記通告書は、日石販本社営業部から同社のファクシミリを使用して城南島営業所に送信されている。

なお、本件解雇当時、日石販本社営業部と同じ場所に所在していた日商本社は、ファクシミリ専用回線を所有しておらず、取引先との通信も日石販のファクシミリを利用して行っていた。

③ 本件解雇実施以前に、日商の正規従業員で、業務に関して事故を起こした者のうち解雇された者は、分会結成当初に X1 とともに副会長を務めていた K

のみである。また、Kは口頭で解雇を通告されていることから、日商において本件解雇通告書以外に、解雇通告書に非組合員の賛同者の署名があるものは存在しない。

④ また、日商は、本件解雇を行うにあたり、X1に弁明の機会を与えず、退職金を支払わなかった。

(6) 本件解雇の撤回を求めるX1の行動

① 14年6月26日、X1は、解雇の無効を主張して、城南島事業所へ出勤し、自動車の整備業務や構内清掃に従事するなどして、いわゆる就労闘争を開始した。

② 6月28日、日商は、X1に対し、解雇予告手当及び6月分(5月21日から6月20日までの分)の賃金を交付しようとした。これに対しX1は、6月分の賃金のみを受領し、解雇予告手当の受領を拒絶した。

8 本件解雇後の労使関係

(1)① 14年6月27日、支部は、日商に対し、本件解雇について抗議した。このとき支部は、対応したY3取締役及びY6管理部長に対し、本件解雇通告書が日石販から城南島事業所へファクシミリで送信されていることから、これから日石販へ赴いて話をするので連絡しておいて欲しいと述べた。これに対し同取締役らは、「どうぞ。」と述べた。

② 同日、支部は、日石販に対し、本件解雇について抗議した。このとき支部は、対応したY1日石販社長及びY2総務部長に対し、本件解雇の撤回を求める旨の「日商石油運送株式会社代表取締役社長Y7殿」を名宛人とする抗議文を手交した。これに対しY1日石販社長は、X1は日石販に莫大な損害を与えたと述べるとともに、「(日商はX1を)まだ解雇していなかったのか。」と発言した。

(2)① 14年7月3日及び同月13日、支部は、日石販本社営業部でY2総務部長と交渉を行った。支部は、Y2総務部長に対し、本件解雇の撤回を求める分会員X4(以下「X4」という。)及び日商の従業員21名が署名した7月1日付けの嘆願書を手交し、本件解雇の撤回を要求した。また、支部は、本件解雇について話し合いによる解決を考えているので、Y2総務部長に解決案を検討するよう求めた。これに対しY2総務部長は、X1は得意先に迷惑をかけており、事故が多いと述べて本件解雇の撤回を拒否した。

② 7月26日、X1及び支部の副委員長であるX5は、新橋の喫茶店でY2総務部長と面談した。Y2総務部長は、X1の乗務は認められないと述べる一方で、同人に対し岐阜県大垣市に所在する日商の西部事業所(以下「西部事業所」とい

う。)への転勤を打診した。

- ③ 8月9日、組合は、日石販本社営業部でY2総務部長と交渉を行った。Y2総務部長は、組合に対し、X1が城南島事業所で自動車整備業務等の営業を行うことを提案した。これに対し支部は、同案を検討することを約束した。また、支部は、Y2総務部長に対し、X1に7月分の賃金を支払うよう要求した。これに対しY2総務部長は、貸付金としてX1に7月の賃金相当分の金員を交付すると回答した。
- ④ 8月21日、支部は、日石販本社営業部でY2総務部長と交渉を行った。Y2総務部長は、支部に対し、金銭による解決を提案した。これに対し支部は、金銭解決であればX1の定年までの賃金を保証するよう要求した。
- 上記交渉終了後、日商は、X1に対し、同人の7月分の賃金相当額を貸付金として交付した。これに対し組合は、未払賃金として受領すると述べた。
- (3) 14年8月31日、X1は、新橋の喫茶店でY2総務部長と面談した。Y2総務部長は、X1に対し、同月21日に提案した解決金に上乗せした額を、退職金を含めた解決金として提案した。この提案に対しX1は、拒否すると回答した。
- (4) 14年9月18日、組合は、日石販本社営業部でY2総務部長と交渉を行った。組合は、X1の退職金に付加して解決金を支払うのであれば交渉の余地はあるが、日石販の提案では交渉は困難であると述べた。これを受けてY2総務部長は、X1が城南島事業所で自動車整備業務等の営業を行うことを再提案した。これに対し組合は、X1が営業業務を行うときの賃金について組合と協議すること、及び同人に対し8月分及び9月分の賃金を支払うことを要求した。
- (5)① 14年10月2日、組合は、日石販に対し、X1の8月分及び9月分の賃金の支払いを要求する旨の抗議文を送付した。
- ② 10月3日、日石販は、支部に対し、上記抗議文について、(ア)本件解雇は、X1が日石販の取引先で何件も事故を起こしたので、日石販が日商に対し基本動作を守らない乗務員に危険物を運送させることは社会的責任を生じさせると忠告し、これを受け日商がX1を懲戒免職したものであると聞いていること、(イ)X1に対し8月分の賃金を支払うことなどはこれまでの交渉の中で明確に拒絶していること、(ウ)X1に対し自動車整備業務等の営業を提案したのは新規事業のアイディアの一つとして話題にしたに過ぎず、X1にこれを行う意思がないようであったので具体的に話を進めたことはないこと、及び(エ)日石販と日商とは資本関係がなく、日石販は日商の荷主に過ぎないから今後一切支部と話し合う意思がないことを通知した。

9 本件解雇の撤回等を議題とする団体交渉の経過

(1)① 14年10月7日、10日及び12日、組合は、日商に対して、本件解雇及びX1に対する14年8月分以降の賃金の支払い(以下「本件賃金支払い」といい、本件解雇と併せて「本件解雇問題」という。)を議題とする団体交渉を申し入れた。

② 10月9日、Y7社長は、組合の同月7日付団体交渉申入れに対し、近く社長を退任する予定であるので、新役員と話し合っ欲しいと電話で回答した。また、10月11日及び15日、Y7社長は、これと同様の回答書を支部に送付した。

なお、Y7社長は、代表取締役在任中(11年10月29日から14年10月28日まで)に一度も組合との団体交渉に出席したことはない。

(2) 14年10月23日及び11月7日、組合は、日石販に対して、本件解雇問題を議題とする団体交渉を申し入れた。これに対し日石販は、10月24日及び11月7日、日石販は日商の親会社ではなく荷主であり団体交渉の当事者ではない、X1に対し賃金の支払いを約束したこともないとの回答書を送付した。

(3) 14年10月31日、組合は、日商に対して、本件解雇問題を議題とする団体交渉を申し入れた。これに対し、同月28日に日商の代表取締役に就任したY8(以下「Y8社長」という。)は、団体交渉に応ずると回答した。

(4) 14年11月6日、日商は、X1に対し、城南島事業所への立入り及び作業を禁止するとの文書を内容証明郵便で送付した。

(5)① 14年11月12日、組合と日商とは、城南島事業所で本件解雇問題を議題とする団体交渉を行った。日商は、本件解雇の撤回及び本件賃金支払いを拒否すると述べた。これに対し組合は、本件解雇は就業規則の何条に基づくのかと質問した。これに対しY3取締役(同人は14年10月28日に取締役を辞任し、同年11月19日にこれを登記している。)は、本件解雇は就業規則第45条第2号の普通解雇であると回答した。他方、Y8社長は、「私は、懲戒解雇であると聞いている。」と述べた。この発言を受けて組合は、Y8社長に対し、「誰から聞いているのか。」と尋ねた。これに対しY8社長は、「前任の社長ではありません。名前は言えない。」と回答した。

②ア 12月10日、組合と日商とは、城南島事業所で本件解雇問題を議題とする団体交渉を行った。Y8社長は、本件解雇は就業規則第45条第2号に基づくものであると述べた。これに対し組合は、本件解雇が普通解雇であるなら、X1に退職金を支払うべきであると主張した。これに対し日商は、X1に対する退職金は就業規則で支払わなくてもよくなっていると回答した。

イ なお、日商は、本件審査手続において、当委員会がX1への退職金不支給

の根拠について釈明を求めたところ、従業員給与規程第 16 条の「不都合の行為のあった者」に当たる旨回答した。日商では、解雇は就業規則第 45 条に、退職金は従業員給与規程第 16 条に、それぞれ次のとおり規定されている。

「就業規則第 45 条(解雇)

会社は従業員が次の各号の 1 に該当するときは 30 日前に予告するか、又は平均賃金の 1 ヶ月分を支給して解雇する。

1(略)、2 勤務成績が著しく悪いか、事故が多く改しゅん反省の実績の現れないとき。(以下略)」

「従業員給与規程第 16 条(退職金の支給)

従業員が退職した場合は、退職金を支給する。

但し、次の各号の 1 に該当する者については支給しない。

1(略)、1 不都合の行為のあった者、又は会社に損害を与えた者(以下略)」

ウ また、日商では、6 年以降、退職金が不支給となった従業員は X1 以外に 6 名存在する。しかし、日商は、組合に対し、上記従業員給与規程を開示しておらず、日商が 7 年 6 月に組合へ交付した退職金支給規定(ママ)には、退職金が不支給となる場合について記載されていなかった。

- (6) 14 年 12 月 19 日、組合は、日石販に対して、本件解雇問題を議題とする団体交渉を申し入れた。これに対し日石販は、同月 21 日、団体交渉の当事者ではないから応ずることはできないと回答した。
- (7) 15 年 1 月 21 日、組合と日商とは、城南島事業所で本件解雇問題を議題とする団体交渉を行った。日商は、本件解雇の撤回及び本件賃金支払いを拒否するとともに、本件解雇は普通解雇であるが就業規則により退職金を支払う義務はないと述べた。これに対し組合は、X1 の退職金を不支給とする根拠となる関係規程の開示を要求したが、日商は、これを拒否した。
- (8) 15 年 2 月 3 日、支部は、本件申立てを行った。
- (9) 15 年 5 月 13 日、日商は、X1 に対して、①城南島事業所への立入り及び作業を禁止すること、②「都労委、中労委、裁判所などが…(本件)解雇は無効であると誤って判断されたとしたら、会社は重大事故の発生の可能性を秘めた社員を抱えたまま運営することになり、…会社を清算せざるを得ないと考えて」いること、③本件解雇は正当なものであり、金銭解決する意思はないことを同日付内容証明郵便で通知した。

10 日商の第三次賃金体系変更提案等

- (1) 16年1月19日、日商は、従業員と個別に面談を行い、①退職金を支給するので、これを受領して退職すること、②退職者のうち希望者は、賞与及び退職金なしで、運賃収入に応じた歩合給による賃金体系(以下「第三次賃金体系変更案」という。)の下で、有期雇用として契約することを提案した。

なお、第三次賃金体系変更案は、第二次賃金体系変更案と手当の名称及び歩合率等が異なるだけで、内容はほぼ同様である。

- (2)① 16年2月19日、日商は、従業員に対し、「先に依頼済みの、『退職届、労務契約書、誓約書』類、提出される方は2月20日午後5時までにお問い合わせ致します。それらの書類を、7時までに金融機関に持ち込み、退職金借入の申し込(ママ)をします。この便に間に合わない方の退職金の借入は不可能となります。」との「お知らせ」を、城南島事業所に掲示した。

このため、日商の従業員の多くは、退職届を同社に提出した。

これを受けて日商は、同社を退職した従業員のうち希望者を有期雇用の契約社員として雇用し、16年3月から第三次賃金体系変更案に基づいて賃金を支払うこととした。

- ② 2月19日、分会及び従組は、日商に対し、第三次賃金体系変更案を議題とする団体交渉を連名で申し入れた。これに対し日商は、従組に「分会と一緒に団体交渉に応じられない。」として、団体交渉を拒否する旨回答した。

- (3)① 16年2月27日、日商は、第三次賃金体系変更案に同意しないX4に対して、3月以降は同案に基づき契約社員と同様の給与規程を適用する旨の同日付通知書を交付した。そして、3月以降、同規程に基づき、X4の賃金を支払った。このため、X4の賃金は従前の半分程度まで下落した。

- ② その後、16年5月にX4は、生活が困難となったことを理由に日商を退職した。これにより、本件解雇を争っているX1を除き、日商の従業員で分会に加入している者は、存在しなくなった。

- (4)① 16年3月1日、日商は、「日商石油運送の皆さんへ」と題する文書を城南島事業所に掲示した。同文書で日商は、支部が日商の取引先銀行に対し同社の所有地が競売にかかっていると話したことを非難した上で、「このような行為を平気で行える、X1の組合JMIU(支部の上部団体である全日本金属情報機器労働組合の略称)は会社や社員の皆さんの敵と云わざるを得ません。…皆さんは、X1の解雇問題は会社とX1の問題であるとして意に介しておらず、X1復帰に署名したりしていましたが、このような行為は自らの仕事を絶つことになる事を十分理解して下さい。」「X1は就労闘争と称して、連日のように会社にきているようです。…これらは、元友人であったからと称して、X1元

社員が、当社構内に立ち入りしていることを容認している社員がいるからに他なりません。」として、従業員に対し、日商の敷地内において、X1 との会話、同席及び同人に作業を手伝わせることを禁止するとともに、同人が敷地内に立ち上がったときは退去させること、退去しないときは事務所へ連絡することを指示し、従業員がこの指示に従っているかを調査するため 1 日数回見回りを実施し、違反者は解雇するなど記載している。

② 3 月 3 日、日商は、城南島事業所に「X1 元社員へ」と題する文書を掲示した。同文書で日商は、X1 に対し、(ア)従業員に X1 との会話及び同席等を禁止したこと、(イ)この指示に違反した場合はその者を解雇すること、(ウ)「従って、貴殿(X1)が相変わらず当社構内に立入り、社員と接触するようなことがあれば、社員の誰かが、『解雇』の対象となる」などと記載している。

③ X1 は、日商の上記文書を見て、自らの就労闘争が他の従業員に不利益を及ぼすことを考慮し、3 月中旬からこれを中止した。

11 日商の乗務員が起こした事故とこれに対する処分等

(1) 日商は、当委員会の求釈明に対し、16 年 5 月 24 日付けで「過去 10 年間の乗務員別事故と退職一覧」を提出した。これによると、日商の正規従業員である乗務員が起こした事故とこれに対する処分は、別表 2 のとおりである。

(2)① 10 年 1 月 27 日、日商は、「安全管理委員会」の名称を使用して、全従業員を対象にアンケートを実施した。このアンケートで日商は、従業員に対し、「現在の日商石油運送は事故の発生件数が非常に多い。納入時刻を把握しないで走行する、納品書、納入先の間違い、交通事故、連絡不備、報告書不備、ずさんな積み替えによるショーテージの発生等々、仕事に対する責任感が弛んでいるための発生事故である。」と記載し、事故を防止するよう注意している。

② 10 年 4 月 27 日、日石販は、日商の従業員に対し、「日石販からのメッセージ」と題する文書を配付した。同文書で日商は、乗務員が、(ア)10 年 1 月に 2 日間にわたって混油事故を起こしたこと、(イ)これと同時期に羽田空港内で居眠り運転により追突事故を起こし、新車のトラクター 2 台を大破し相手方ダンプを仰向けに転倒させ、同時にクレーン車まで使用不能にさせた上に、自分の運転する最新型のタンクトレーラーの配管類を大破する事故を起こし 3,000 万円以上の損害を出したことを指摘し、(ウ)これらの損害について日石販が日商に補填していることを明らかにするとともに、事故防止に努めるよう求めている。

なお、日商は、上記事故を起こした乗務員に対し、何ら処分を行っていない

い。

- (3)① 15年1月20日、日商の臨時雇用乗務員が、秋留台サービスステーションで重油を地下タンクに荷卸しするとき、当該サービスステーションに適合しないジョイントを誤って持参した。このため、同乗務員は、やむを得ずカラスロ(ジョイントと異なり給油口に差し込むだけの簡易な器具)を使用して荷卸しを開始し、途中で現場を離れた。しかも、同乗務員は、ベーパー回収装置を使用すべきであるにもかかわらず、これも怠った。このため、バルブを閉止したときに重油が地下タンクから噴出し漏油した。

上記漏油事故について、日商は、上記乗務員に対し、注意はしたものの、何ら処分を行っていない。

- ② 15年1月23日、日商は、従業員に対し、以下の事故を指摘するとともに、「最近…車輛事故や作業事故が多発しております。…もっと気を引き締めて日々仕事を行って下さい。」と記載した文書を配付した。
- ア 後方確認が不十分なままバックしたため、後方の車輛に接触した事故が2件あったこと。
- イ 交差点で信号が変わり目のとき、前方を走行中の車輛が急停車したため追突した事故が起きたこと。
- ウ 適合しないジョイントを持参して納入先に赴き、やむを得ずカラスロで荷卸しを行い、重油を漏油させたこと(上記(3)①の事故)。
- エ 底弁を開口せずに荷卸しを開始したために荷卸しができなかったにもかかわらず、ポンプ故障と勘違いし、城南島事業所に連絡したこと。
- オ 台貫してから荷卸しすべきところ、これを行わずに荷卸ししたこと。
- なお、日商は、上記アないしオの事故を起こした乗務員に対し、注意はしたものの、何ら処分を行っていない。

第3 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人支部及び同 X1 の主張

① 本件解雇

本件解雇は、日商及び日石販が、労働条件の切下げに反対して従組と共闘関係を築いてきた組合を嫌悪し、X1 分会長を職場から排除することにより組合と従組との共闘関係を崩して組合の影響力を職場から除去するために、同分会長の起こした軽微な事故を奇貨として行ったものであり、同分会長に対する不利益取扱い及び支部に対する支配介入に当たることは明らかである。

② 日石販の団体交渉拒否

日石販は、日商の従業員の労働条件を現実的かつ具体的に支配し、本件解雇を決定している以上、本件解雇問題を議題とする団体交渉において使用者に該当するといふべきである。そして、日石販が本件解雇問題を議題とする団体交渉に応じないことに正当な理由はないから、日石販が支部の申し入れた団体交渉に応じないことは明らかな団体交渉拒否である。

(2) 被申立人の主張

① 日商の主張

ア 本件解雇

X1は、5年12月から14年4月までの間に18回もの事故を起こしている。その内容も、基本的な作業ルールを遵守しないばかりか、納入先で担当者の指示に従わないなど悪質なものが多い。運転についても、強引な割込みによる事故や脇見運転による事故を起こしている。また、X1は、事故発生後、速やかに日商へ報告すべきであるにもかかわらず、被害が明らかとなった交通事故以外は一切報告を行わない。このため、日商は、迅速な事故処理を行うことができず、被害が拡大し、社会的信用を失うなど大きな損害を蒙ってきた。

本件接触事故については、同事故の約3か月前の14年1月17日にX1が事故を起こしたとき、日商は、同人に対し下車勤務を命じて反省を促していたところ、支部から同人に「最後のチャンス」を与えて乗務させるよう強い要請を受けた。このため、「最後のチャンス」として、14年2月25日からX1に乗務を認めたという経緯がある。しかるに、X1は、乗務再開から、わずか約2か月後の同年4月19日に本件接触事故を起こしている。

このようにX1は、事故を続発させ、事故後の対応が不適切であり、反省の機会を与えても改善が見られない。したがって、X1が石油類を運送する乗務員として不適格であることは明らかである。また、危険物の取扱いにおいては、些細な事故であっても、そこから大惨事が発生する可能性は大きい。こうした理由から、日商は、X1を危険物の運送業務に就業させることは社会的責任を問われることになると判断し同人を解雇したのである。

イ 日石販の団体交渉拒否

日商は、日石販から様々な提案を受けていたが、これは経営再建のため、会社内外の者から幅広く意見を聞いていたに過ぎず、日石販が日商の経営を支配していた事実はない。

② 日石販の主張

ア 本件解雇

X1 は、日商の作業基準を守らずに日石販の取引先で悪質な作業事故を起こし、また、日石販の商品を運送中に交通事故を続発させ、さらに、事故発生後も日商に報告を行わないなど無責任な対応を行ってきた。このため、日石販は、X1 に危険物の運送を行わせていると社会的責任を負いかねないと判断し、日石販の運送業務に X1 を従事させないように日商に対し申し入れた。

この点、支部及び X1 は、日石販が X1 の解雇を決定したかのように主張する。しかし、日石販は、上記のとおり、日石販の業務を行わせないよう日商に申し入れたに過ぎず、X1 を解雇するよう指示したことはない。

イ 団体交渉拒否

日石販は、日商とは資本関係がなく、商品の運送を日商に委託している荷主に過ぎない。従前から、日石販は、日商に対し、他の運送会社等の情報を提供するとともに、経営合理化について指導してきた。これらは、日石販が荷主の立場から、日商に対し、業務上必要な要請を行ったに過ぎないものである。また、日石販は、日商の従業員に対し、文書を配付したことはあるが、これは、荷主として、日商の各乗務員に事故防止を求めただけであり、日石販が日商の従業員の労働条件を支配、決定することはあり得ない。

なお、7年10月12日に、Y1 及び Y2 は、分会から強い要請を受け、日商の運営に関して協力する旨の本件覚書をやむを得ず締結した。しかし、これは、両人が個人として締結したものであり、日石販とは無関係な行為である。

本件解雇問題を議題とする団体交渉については、そもそも X1 は日商の従業員であり、日石販と雇用関係がない。したがって、日石販は、X1 の雇用主ではなく、組合との団体交渉の当事者に当たらないことは明らかである。現に、日石販は、組合と団体交渉を行ったことはない。この点、Y1 及び Y2 は、組合と面談したことはあるが、これは、Y1 らが個人的に日商を支援してきた関係上対応しただけである。

しかるに、組合は、Y1 及び Y2 への来訪が重なるに従い、日石販に対し団体交渉を書面で要求するようになった。しかし、団体交渉であれば、日石販は当事者に当たらないので、これを断っただけであり、このことをもって、日石販が団体交渉を拒否したとして問責される理由はない。

2 当委員会の判断

(1) 本件解雇

① 日商及び日石販は、X1 が作業事故及び交通事故を続発させており、このため、同人に運送業務を行わせることは大惨事を引き起こす可能性が高く社会的責任を問われることになるので、日商が本件解雇を行ったと主張する。

②ア(ア) しかしながら、本件解雇の直接の契機となった本件接触事故についてみると、X1 が、N 社豊島油槽所からの退出方法を確認せず、誘導者の指示に従うべきであったのに、誘導者が進行の合図を行う前に車輛をバックさせたこと(第 2.7(4)①)が認められるものの、同事故の損害自体に着目すると、同油槽所内の流量計の塗料の一部を剥がしたに過ぎず、同流量計は、同事故後も継続して使用されている(同)のであるから、損害の程度は、軽微であったといえる。

また、日商では、6 年から 16 年 1 月までの間に 11 人の乗務員が本件接触事故と類似の構内での接触事故を 15 件起こしているにもかかわらず(別表 2No1, 2, 3, 5, 6, 9, 11, 13, 15, 17, 29, 31, 36, 44, 50)、これを理由に解雇された乗務員は存在しない。したがって、本件接触事故のみを捉えて、日商が本件解雇を行ったとすれば、X1 に対してのみ著しく均衡を失した重い処分を課しているといえる。

(イ) この点、日商は、X1 に対し、14 年 1 月 19 日に下車勤務を命じた後、最後のチャンスとして 14 年 2 月 25 日に乗務を再開させてから約 2 か月後の同年 4 月 19 日に、X1 が本件接触事故を起こしたことを捉えて、同人は反省の機会を与えても改善が見られないとも主張する。

確かに、支部が日商に対し、X1 の乗務再開を要求したときに、X3 委員長が「(X1 に)最後のチャンスを与えて欲しい。」と述べたことが認められる(第 2.7(3)⑥)。

しかしながら、日商の乗務員 0H が 11 年 10 月 3 日にサービスステーションの入口のガードレールに接触する事故を起こし、その約 1 か月後の同年 11 月 19 日に漏油事故を起こしたとき(別表 2 No6, 7)、日商は、0H に対し、下車勤務 10 日の処分を行ったのみである。そして、同 ST3 が 6 年 9 月 18 日に高速道路の入口のコンクリートに接触する事故を起こし、その約 2 か月後の同年 11 月 23 日にサービスステーション内で客の車輛と接触する事故を起こしたとき(同 No28, 29)、日商は、ST3 に対し、何ら処分を行っていない。また、同 TK2 が 6 年 4 月 11 日に納入先で接触事故を起こした後、同年 6 月 25 日及び 9 月 2 日に混油事故を発生させ、同年 10 月 12 日に漏油事故を起こしたとき(同 No36 ないし 39)、日商は、TK2 に対し、何ら処分を行っていない。さらに、

同 NA は、下車勤務 1 か月の処分が明けた約 1 週間後に漏油事故を起こしている(同 No47, 48)にもかかわらず、何ら処分を受けておらず、同 NM も 2 度の下車勤務を受けても(同 No45, 46)解雇されていないことが認められる。

これらの場合と比較すると、X1 の 14 年 2 月 25 日の乗務再開に至る上記経緯を考慮したとしても、日商は、X1 のみを解雇しており、処分の均衡を欠いているといわざるを得ない。

イ 日商は、X1 が過去に事故が多いことも問題視している。

確かに、X1 は、5 年 12 月から 14 年 4 月までの約 8 年 4 か月の間に 14 件の事故を起こしており、1 年当たりの事故発生頻度をみると、約 1.68 件であり、同人に事故が多かったことは否めない(別表 1)。

しかしながら、日商は、従業員に対し、本件解雇以前の 10 年 1 月 27 日に、「現在の日商は事故の発生件数が非常に多い。」と記載したアンケートを配付し(第 2.11(2)①)、本件解雇後の 15 年 1 月 23 日に、「車輛事故や作業事故が多発しております。」と記載した文書を配付している(同(3)②)。これらの文書をみると、日商では、X1 の解雇前においても、解雇後においても多数の事故が発生していたといえる。現に、日商では、6 年から 16 年 1 月までの約 10 年間において、正規従業員である乗務員のうち、X1 を除く 20 人の乗務員が 53 件の事故を起こしていることが認められる(別表 2)。このうち、前記 OH は 11 年 10 月から 16 年 1 月までの約 4 年 3 か月の間に 7 件の事故(同 No6 ないし 12)を起こしており、OH の 1 年当たりの事故発生頻度をみると、約 1.65 件である。これは、X1 の 1 年当たりの事故発生頻度約 1.68 件と同程度であるといえる。

なお、日商は、X1 が 18 件の事故を起こしたと主張するが、別表 1 に認定した事故以外については、いずれも事実であると認めるに足りる疎明がない。

ウ また、本件解雇通告書をみると、日商は、X1 の過去の事故歴のうち、13 年 6 月 30 日に羽田空港内のサービスステーションで起こした漏油事故について、「最も危険なガソリンをジョイントより大量漏洩させるなど、理由の如何を問わず言語道断であり、犯罪行為であると云っても過言ではない。」と指摘している(第 2.7(5)①)。

しかしながら、上記漏油事故についてみると、(ア)X1 はガソリンの荷卸しの途中で現場を離れるという日商の指導に反する行為を行っているものの、これは Y4 課長に作業の進捗状況を報告するためにやむを得ずに自車の

運転席に戻り携帯電話に出たためであること、(イ)漏油量も X1 と納入先会社の従業員 2 名とでウエスでふき取り水で流せば処理できる程度の量であること、(ウ)消防法第 16 条の 3 第 2 項が危険物の流出等の事故の発見者に対し、消防署へ通報することを義務付けているにもかかわらず、納入先会社の従業員が消防署への通報を行っていないこと、(エ)漏油処理後、X1 は荷卸しを再開して作業を完了し、納入先会社は苦情を申し述べることなく X1 に受領書及び確認書を交付していること、(オ)荷卸し終了後 X1 が直ちに日商へ上記漏油事故を報告したにもかかわらず、日商は、X1 に懲戒処分を行っていないこと(第 2.7(2)③④)が認められる。

こうした事実からすると、上記漏油事故は、日商が本件解雇通告書に記載しているほど漏油量が多量で悪質な事故であったとみることはできない。エ さらに、日商は、X1 の事故後の対応について、同人は、事故発生後、速やかに報告すべきであるにもかかわらず、被害が明らかとなった交通事故以外は一切報告を行わないとも主張する。しかしながら、X1 の事故後の対応をみると、(ア)7 年 10 月 26 日の事故のとき(別表 No2)、(イ)9 年 9 月 2 日の事故のとき(同 No3)、(ウ)10 年 6 月 27 日の事故のとき(同 No7)、(エ)11 年 7 月 9 日の事故のとき(同 No9)、(オ)12 年 12 月 22 日の事故のとき(同 No10)、(カ)13 年 6 月 30 日の事故のとき(同 No11)、(キ)13 年 8 月 2 日の事故のとき(同 No12)、及び(ク)14 年 4 月 19 日の本件接触事故のとき(同 No14)の計 8 件の事故について報告書を提出していることが認められる。しかも、この 8 件の事故のうち、7 年 10 月 26 日の事故(同 No2)以外の 7 件の事故については、X1 は、帰庫後ないし事故当日に報告書を提出しており、また、9 年 9 月 2 日の事故(同 No3)、13 年 6 月 30 日の事故(同 No11)、及び 14 年 4 月 19 日の本件接触事故(同 No14)は、交通事故以外の事故であり、かつ、いずれも納入先から報告していることが認められる。

こうした事実からすると、X1 が、事故発生後、速やかに報告すべきであるにもかかわらず、被害が明らかとなった交通事故以外は一切報告を行わなかったということとはできない。

オ しかるに、本件解雇における日商の対応をみると、X1 の 14 年 1 月 17 日の事故(別表 1 No13)のときには、下車勤務を命じた後に、事故対策委員会を発足させ、分会や X1 本人も出席させた上で、X1 の今後の処遇を検討している(第 2.7(3)⑤)にもかかわらず、本件解雇にあたっては、そのような慎重な検討を行った形跡はなく、X1 に弁明の機会すら与えていない(同(5)④)ことが認められる。

また、本件解雇通告書には、本件解雇当時に日商の代表取締役であった Y7 社長の記名及び代表者印がなく、当時、日石販本社営業部と同じ場所に所在していた日商本社に勤務する Y4 課長及び同社従業員で非組合員の 2 名が「本通告書の処置に賛同する。」として、これに署名している(第 2.7(5)②)。日商において、このような解雇通告書を交付されたのは X1 のみである(同③)。日商が、単に X1 の乗務員としての適格性や勤務態度を理由に本件解雇を行ったのであれば、本件解雇通告書に、あえて Y4 課長ら非組合員 3 名が賛同する旨署名する理由は見出し難い。

カ(ア) ところで、本件解雇以前における組合と日商及び日石販との労使関係をみると、日商は、10 年 3 月 29 日に第一次賃金体系変更案を提案したとき(第 2.3(1)①)、組合が本件確認書中の同意約款を根拠にこれに反対すると(同②ア)、一旦は同案を取り下げた(同③)ものの、11 年 1 月から本件手当カットを一方的に実施した(同(2))。これに組合が抗議している過程で、日商は、11 年夏季及び冬季一時金並びに 12 年夏季一時金の支給について、組合に本件手当カットの了承を求めて譲らず(同 4(1), (2)①)、12 年 10 月 11 日に同意約款等を内容とする本件確認書を破棄する旨を一方的に予告し(同④)、これを破棄した上で、13 年 6 月 21 日に第二次賃金体系変更案を提案している(同 5(2)②)。これに対し組合は、従組と協力してこれに反対し(同(3)①, (4))、両者の協力関係は、13 年 12 月 13 日には組合と従組とが共同で日商及び日石販と冬季一時金を議題とする団体交渉を行い(同 6(2))、14 年 1 月 8 日には同一一時金の解決が遅れるのであれば、従組が自主解散し分会に加入する段階まで進んでいたことが認められる(同(7)①)。

こうした組合の活動に対し、日商は、5 年 12 月以降、12 件の事故(別表 1 No1 ないし 12)を起こしていた X1 について、これ以前は何ら懲戒処分を行っていなかったにもかかわらず、14 年 1 月 19 日になって初めて同人を下車勤務としている(第 2.7(3)③ア)。そして、日商は、14 年 2 月 25 日に一旦 X1 の乗務再開を認めたものの(同⑧)、同年 4 月 19 日の本件接触事故を捉えて、再び同人を下車勤務としている(同(4)②イ)。その後、14 年 6 月 10 日に、Y1 日石販社長が「日商石油運送株式会社本社 Y1」の名称を使用して、日商の従業員に対し、五井ブランチの効果が上がらないため、同月上旬にこれを閉鎖すること、及び「当社(日商)は一から再出発するか、自滅の途をたどるか一刻の猶予も」ないことなどを記載した文書を配付し(同 6(10))、その約 2 週間後の

同月 25 日に、日商が、本件接触事故からすでに約 2 か月が経過しており、この下車勤務の間に X1 が新たな非違行為を行ったとの疎明がないにもかかわらず、同人を解雇していることが認められる(同 7(5)①)。

(イ) 他方、本件解雇後における労使関係をみると、支部が本件解雇の撤回を要求して、14 年 6 月以降、日商又は日石販と交渉を行っていたところ、日石販が 14 年 10 月 3 日に団体交渉を拒否すると支部に通知する(第 2.8(5)②)一方で、同年 11 月 6 日に日商は、本件解雇以降、城南島事業所で就労闘争を行っていた X1 に対し、同事業所への立入り及び作業を禁止するとの文書を内容証明郵便で送付している(同 9(4))。また、日商は、14 年 11 月 12 日の団体交渉で、本件解雇が懲戒解雇であるのか普通解雇であるのかについて統一した見解を示すことができず(同(5)①)、同年 12 月 10 日の団体交渉において、本件解雇が就業規則第 45 条第 2 号の普通解雇であると説明した(同②ア)ものの、X1 に対し退職金を支給しなかった(同 7(5)④)。

この点、日商は、上記 14 年 12 月 10 日の団体交渉で、X1 の退職金不支給の根拠について、就業規則で支払わなくてもよくなっていると回答していること(第 2.9(5)②ア)が認められる。しかしながら、日商の上記回答を受けて、組合が、15 年 1 月 21 日の団体交渉で退職金不支給の根拠となる関係規程の開示を要求したところ、日商は、これを拒否し、X1 及び組合に対し退職金不支給の根拠を明らかにしなかった(同(7))。

上記経緯を踏まえて支部が、15 年 2 月 3 日に本件申立てを行うと(第 2.9(8))、日商は、同年 5 月 13 日に X1 に対し、「都労委、中労委、裁判所などが…(本件)解雇は無効であると誤って判断されたとしたら…会社を精算せざるを得ない」との文書を内容証明郵便で送付した(同(9))。また、日商は、16 年 1 月 19 日に、従業員に対し、組合が従組と共同して反対していた第二次賃金体系変更案とほぼ同内容の第三次賃金体系変更案を提案し(同 10(1))、同年 2 月 19 日に、翌 20 日までに退職届を提出しないと退職金が不支給となると従業員に示唆する(同(2)①)とともに、分会及び従組が連名で 2 月 19 日に申し入れた団体交渉を拒否し(同②)、従業員の多くを退職させた上で、同年 3 月から第三次賃金体系変更案を実施している(同①)。そして、第三次賃金体系変更案に同意しない分会員 X4 に対し、同案を一方向的に適用して、X4 の賃金を半分程度まで下落させた(同(3)①)。このため、X4 は、16

年5月に日商を退職することとなり、この結果、日商の従業員で分会に加入している者は、本件解雇を争っているX1を除き、存在しない状況となった(同②)。

この間の16年3月1日に、日商は、従業員に対し、「X1の組合JMIUは会社や社員の皆さんの敵」であると指摘し、X1との会話、同席及び同人に作業を手伝わせることを禁止するとともに、同人が敷地内に立ち入ったときは退去させることなどを指示し、従業員がこの指示に従っているかを調査し、違反者は解雇するなど記載した文書を城南島事業所に掲示した(第2.10(4)①)。また、日商は、同月3日に、X1に対して、「貴殿(X1)が相変わらず当社構内に立入り、社員と接触するようなことがあれば、社員の誰かが、『解雇』の対象となる」などと記載した文書を掲示して(同②)、X1に就労闘争を中止させている(同③)。

確かに、日商にとって、すでに解雇した従業員であるX1が城南島事業所に許可なく立ち入り、作業を行うことは、施設管理や事業運営の面からすると好ましからざることであるとも思われる。

しかしながら、日商の16年3月1日及び3日の掲示は、X1の加入している組合の上部団体であるJMIUを会社や従業員の敵であると名指しで批判した上で、従業員に対し、X1と接触した者は解雇するというものであり、こうした掲示は、単に日商が施設管理等の観点から元従業員であるX1の事業場内への立入りを禁止するためにとった手段であるとみることができず、組合に対する強い嫌悪の情の表れであると評価せざるを得ないものである。

キ 以上の経過に照らして、10年3月以降の日商の経営方針をみると、同社は、一貫して従業員の労働条件を引き下げるために賃金制度の変更を実施しようとしていたといえる。これに対し組合は、第一次賃金体系変更案については本件確認書中の同意約款を根拠に反対し、第二次賃金体系変更案については従組と協力して反対し、日商が賃金制度の変更を試みるたびに、これを阻止している。この過程で、組合は、従組との協力関係を深め、13年冬季一時金について従組と共同で日商及び日石販と団体交渉を行い、さらに、14年1月8日には同一時金について解決が遅れるならば、従組が自主解散して分会に加入すると日商に通知する段階まで、従組との協力関係を強固なものとしていたと認めることができる。そして、X1は、分会結成当初から副分会長となり、9年7月からは分会長を務めており(第2.1(4))、組合が日商の賃金制度の変更の実施に反対する過程においても、常に分会

の中心的存在として活動してきたといえる。

こうした組合の活動に対し、11年以降、本件手当カット及び同意約款等を内容とする本件確認書の破棄を一方的に行っていた日商は、組合が同社の賃金制度の変更に反対するにとどまらず、従組の組合員が分会に加入する可能性が生ずるに至った14年1月の段階で、それまで12件の事故を起こしながら何ら処分を行っていなかったX1を初めて下車勤務にし、その後、本件接触事故を経て、本件解雇を行い、本件解雇後に第三次賃金体系変更案を実施して賃金制度を変更し、これに同意しないX4にも同案を一方的に適用して賃金を下落させるとともに、城南島事業所において、組合への敵意を公然と表明して、従業員にX1と接触することを禁止するとの掲示を行った。

このような日商の行為は、賃金制度の変更の実施に一貫して反対する組合を嫌悪し、日商から分会員を排除して賃金制度の変更を実施するために行われたものであるとみざるを得ない。

- ③ 以上の事実を総合すれば、X1は14件の事故を起こすなど乗務員としての勤務態度に問題があったとはいうものの、本件解雇は、日商が、乗務員の賃金制度を変更する施策に一貫して反対する組合を嫌悪し、組合の影響力を職場から除去するために、本件接触事故を奇貨として、分会長であるX1に対し、他の従業員と著しく均衡を失する解雇処分を行い、同人を職場から排除したものであるとみるのが相当である。

したがって、本件解雇は、X1に対する不利益取扱い及び支部の組合活動に対する支配介入に当たる。

(2) 日石販の団体交渉拒否

- ① 日石販及び日商は、日石販とX1とに雇用関係がなく、日石販が日商の労働条件を支配していた事実も存在しないから、日石販は、支部との団体交渉において当事者たる使用者に当たらないと主張する。
- ② しかしながら、日石販は、日商の従業員に対し、直接事故防止を求めるにとどまらず、日石販が日商の「業務や営業や事故処理や購買や資金等をやらざるを得ず」、「銀行保証をし、個人保証」までしていることを通知していることが認められる(第2.3(1)②イ)。

また、日石販の代表者たるY1日石販社長が、(ア)10年3月29日の日商の社員会議で、日商の従業員に対し第一次賃金体系変更案を直接提案していること(第2.3(1)①)、(イ)11年11月4日に、この話合いは団体交渉ではないと述べてはいるものの、「日商石油運送は私が作り育て上げてきました。」と

発言し、日石販が日商に対し毎月資金を補填していることを明らかにした上で、日商の苦境を打開するよう協力を求めるとともに、本件手当カットによる賃金減額分の支払い要求をその場で直ちに拒否したこと(同 4(1)④)、(ウ)13年7月22日の日商の社員会議で、日商の従業員に対し、日商から退職金の支給を受けた上で新たな契約内容で雇用することを直接提案するとともに、日商の従業員給与規程第18条第2項を廃止することは構わないと発言していること(同 5(3)②)、(エ)13年12月13日に日商の冬季一時金を議題とする組合及び従組との団体交渉に応じ、餅代程度なら考えると述べた上で(同 6(2))、同月19日付書面で「日商石油運送株式会社 Y1」との名称を使用し、13年冬季一時金について餅代の支給を検討中であると日商の従業員に通知したこと(同(5))、(オ)この通知を受けて日商が同年12月28日に支援金を支給したこと(同(6))が認められる。

さらに、Y1日石販社長は、10年8月28日に日商の従業員に対し日商の経営合理化への協力及び第一次賃金変更案への理解を求める文書を配付した(第2.3(1)⑤)ほか、13年8月14日付文書(同 5(4))及び同年9月25日付文書(同(5))を作成して、日商として、これを従業員に配付し、新賃金体系への移行に協力を求めている。しかも、同社長は、13年10月30日には「日商石油運送株式会社 Y1」との名称を使用して、日商について「運送事業部門が成り立っていけるようにするため…新給与体系を御提案して」と記載した文書を従組に交付しており(同(7))、同年12月17日にも「日商石油運送株式会社本社 Y1」との名称を使用して、「城南島事業所管理グループ各位殿」を名宛人として、Y3取締役及び日商の管理職に対し、効率的な配車を行うことや社員食堂での飲酒を禁止する措置をとることについて具体的な業務指示を行うとともに、乗務員の走行距離の報告を求めるとの回覧文書を送付している(同 6(4))。そして、14年6月10日には、日商の従業員に対し、日商の事業所である五井ブランチを閉鎖すること、及び「当社(日商)は一から出直し再出発するか、自滅の途をたどるか一刻の猶予も」ないことを知らせるとともに、高速道路を使用せずに最適な経路を取ることを直接指示している(同(10))。

こうした事実からすると、日石販は、日商の従業員の賃金体系、一時金及び給与規程の廃止等の基本的労働条件について、具体的に支配しているといえる。

- ③ この点、日石販は、Y1日石販社長及びY2総務部長が日商に行った提案等については、分会から強い要請を受けた同社長らが、個人として本件覚書を締

結したためにこれを行っただけであり、同社長らの行為は、日石販とは無関係であると主張する。

確かに、本件覚書をみると、Y1 及び Y2 は肩書を付さずに署名していること(第 2.2(2)②)が認められる。しかしながら、本件覚書は、7 年 9 月 26 日の分会の団体交渉申入れ(同①)を受けて行われた同年 10 月 12 日の交渉の結果、締結されたものであり(同②)、その内容も日商の従業員の労働条件に直接的に影響する日商の運営について分会と Y1 及び Y2 とが協力するというものであるから、単に個人としての Y1 及び Y2 が本件覚書を締結したものであるとみることはできない。

- ④ 本件解雇についても、日石販が、本件接触事故後、日商に対し X1 に日石販の石油類を運送させないように指示したこと(第 2.7(4)②ア)、及び 14 年 6 月 27 日に組合が本件解雇の撤回を日石販に対し要求したときに、Y1 日石販社長が「(日商は X1 を)まだ解雇していなかったのか。」と述べたこと(同 8(1)②)が認められる。また、14 年 7 月以降、Y2 総務部長は、組合や X1 と本件解雇を議題とする交渉を行い、同部長は、X1 について西部事業所への転勤及び城南島事業所で自動車整備業務等の営業を行うことを提案したのみならず、X1 の 14 年 7 月分の賃金相当額を貸付金として交付すると回答するとともに、解決金による和解を提案したこと(同(2)②, ③, ④, (3), (4))が認められる。

こうした事実からすると、日石販は、X1 の雇用について雇用主たる日商と同視し得る程度に現実的かつ具体的に決定できる立場にあったと認めることができる。

- ⑤ 以上のとおり、日石販は、日商の従業員の基本的労働条件について具体的に支配していると認められ、かつ、X1 の雇用について雇用主と同視し得る程度に現実的かつ具体的に決定できる立場にあったと認めることができるのであるから、少なくとも本件解雇を議題とする団体交渉を支部が申し入れたときは、これに対し X1 と雇用関係がないから使用者ではないとの理由で拒否することはできないと判断せざるを得ない。

したがって、日石販が、14 年 10 月 3 日に支部に対し、日石販は団体交渉の当事者ではないから今後一切支部と話し合う意思がないと通知し(第 2.8(5)②)、支部の同年 10 月 23 日、11 月 7 日及び 12 月 19 日付団体交渉申入れを拒否したこと(同 9(2), (6))は、団体交渉拒否に当たる。

3 救済の方法

支部は、請求する救済の内容として、日石販に対し、本件解雇問題を議題とする団体交渉に応ずることを挙げている。

この点、本件解雇問題自体は、主文第1項のとおり、日商が本件解雇をなかったものとして取り扱い、X1を原職又は原職相当職に復帰させ、復帰までの間の賃金相当額(下車勤務時の基準内賃金月額22万732円を基準とする。)を支払うことにより救済されると考える。

もともと、X1を原職又は原職相当職に復帰させた後の同人の処遇については、支部が本件接触事故を理由とする下車勤務自体を不当労働行為であると主張していないこと、及び14年7月以降に組合と日石販とがX1の復帰後の処遇について具体的に交渉を行っていることからすると、日商のみならず日石販が団体交渉に加わって、同人の復帰後の処遇について検討することが将来の労使関係の円滑化に不可欠であると考えるので、主文第2項のとおり命ずることとする。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、日商が平成14年6月25日付けでX1を解雇したことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当し、日石販が支部の14年12月19日付団体交渉申入れに応じなかったことは、同法同条第2号に該当する。

よって、労働組合法第27条の12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17年1月18日

東京都労働委員会

会長 藤田耕三 ㊞

「別紙 略」