

# 命 令 書

再 審 査 申 立 人 明和運輸有限会社

再審査被申立人 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)

上記当事者間の中労委平成 15 年(不再)第 41 号事件(初審福岡県労委平成 13 年(不)第 6 号事件)について、当委員会は、平成 17 年 7 月 20 日第 14 回第二部会において、部会長公益委員菅野和夫、公益委員曾田多賀、同佐藤英善、同尾木雄、同野暗薫子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

## 第 1 事案の概要及び初審における「請求する救済内容」

### 1 事案の概要

- (1) 本件は、明和運輸有限会社(以下「会社」)が、全国一般労働組合全国協議会北九州合同労働組合(以下「組合」又は「ユニオン北九州」)明和運輸分会(以下「分会」)の分会長の X1(以下「X1 分会長」又は「X1」)外組合員 2 名を出勤停止処分に付したこと等が不当労働行為として争われた事件である。
- (2) すなわち、会社は、①副分会長の X2(以下「X2 副分会長」又は「X2」)を平成 13 年 5 月 31 日付けで、X1 を同年 6 月 15 日付けで、(i)運転日報(以下「日報」)の不正報告をしたこと、(ii)日報・タコグラフ・受領書(以下「日報等」)の提出を拒否したこと、(iii)従業員の業務を妨害するなどしたこと、(iv)始末書の提出を拒否したことなどを理由に、それぞれ 3 日間の出勤停止処分に付し(以下 X1 の出勤停止処分を「X1 の第 1 回出勤停止処分」)、②組合員の X3(以下「X3」)を同年 7 月 9 日付けで、(i)始末書提出が不履行であること、(ii)業務拒否をしたことを理由に、3 日間の出勤停止処分に付し(以下上記①及び②の処分を

「X1 分会長外組合員 2 名に対する出勤停止処分」)、③X1 を同年 11 月 13 日付  
けで、(i)始末書が未提出となっていること、(ii)事故報告書の記載内容が体  
をなしていないことを理由に、5 日間の出勤停止処分に付した(以下「X1 の第 2  
回出勤停止処分」。また、上記①ないし③の各出勤停止処分を総称して「本件出  
勤停止処分」)。

なお、初審においては、上記の外、会社が、④X1 が自家用車に組合看板を搭  
載して会社構内に乗入れたことに対して警告書を発したこと、⑤組合員が腕章  
を着用して就労したことに対して警告書を発したことについても争われた。

- (3) 組合は、上記(2)の④及び⑤に関して平成 13 年 11 月 8 日に、同①ないし③に  
関して同 14 年 5 月 9 日に、会社を被申立人として、福岡県地方労働委員会(以  
下「福岡県労委」)に救済を申し立てた。

福岡県労委は、同 15 年 8 月 20 日、同①ないし③については救済申立てを認  
容し、同④及び⑤については救済申立てを棄却した。

会社は、これを不服として、同月 29 日に再審査を申し立てた。

## 2 初審における「請求する救済内容」

初審における「請求する救済内容」については、初審命令書第 1 の 1 ないし 5  
のとおりであるから、これを引用する。

なお、初審命令は、同命令書第 1 の 1 のうち「年 6 分の割合の金員を加算して  
支払い」及び 2 ないし 5 については棄却している。

## 第 2 再審査申立人の主張の要旨

### 1 X2 の出勤停止処分及び X1 の第 1 回出勤停止処分について

#### (1) X2 及び X1 の日報等の提出拒否について

初審命令は、X2 及び X1 の平成 13 年 5 月末における日報等の提出拒否を理由  
とする出勤停止処分は、同年 6 月の X3、X4、X5、X6 の日報等の提出拒否と比較  
して重きに失すると判断する。しかしながら、同年 5 月末時点で日報等の提出  
を拒否していたのは、X2 と X1 だけであり、両人ともその理由を全く明らかに  
していなかった。他方、X3 外 3 名は、同年 6 月に入ってから日報等の提出を拒  
否したが、会社からの督促に対して、遅くとも同月 20 日までに提出したので、  
会社業務への支障の程度が X2 及び X1 の場合ほどではなかったから、出勤停止  
処分とはしなかったのであり、X2 及び X1 の場合と同一に論ずることは誤りで  
ある。

#### (2) X2 及び X1 の言動について

ア 初審命令は、平成 13 年 4 月 2 日の X2 の暴言について、組合、会社双方と  
も対抗的行動をエスカレートさせていった時期の極度に緊迫している状況下

で起きたものであるから、その片方側の 1 回だけの発言を対立する会社側が懲戒処分の対象としたのは公平性を欠くと判断するが、極度に緊迫した状況が生じたのは、当時組合事務所の設置をめぐり、組合が一方的に会社 2 階の集会室兼仮眠室を暫定組合事務所として占拠し始めたことによるものであって、しかも会社側に X2 の暴言を誘発するような対応があったわけではない。

イ 初審命令は、同年 4 月 19 日の X2 の従業員に対する暴言について、業務妨害を意図した行為とまでいうことはできないと判断するが、この言動が従業員に対する嫌がらせを目的としたものであることは明らかである。

ウ 初審命令は、X1 の暴言についても X2 と同様の判断をするが、初審命令の判断に承服できないのは、上記ア及びイと同様である。

## 2 X3 の出勤停止処分について

(1) 初審命令のいうように、X3 の日報等の提出拒否に対して、会社が始末書の提出を命じたことが懲戒処分であったとしても、同人は会社の職務上の指示である始末書の提出命令に従わなかったのであるから、そのこと自体を懲戒の対象にできるというべきである。

(2) 平成 13 年 7 月 6 日の X3 の言動は、些細なことで他の乗務員と口論した後に業務を拒否したものである。

## 3 X1 の第 2 回出勤停止処分について

初審命令は、処分通知書の文言を形式的に解釈しているが、処分理由は処分されるにいたった客観的経緯をも踏まえて実質的に判断すべきであって、本件処分には、事故報告書の提出が正当な理由もなく約 1 箇月遅れたことも含まれているということができる。

また、初審命令は、保険金が支払われないような事態にならなければ、会社が業務命令違反について懲戒処分とすることができないという不当な判断である。

## 4 不当労働行為の成否について

本件は、平成 13 年 3 月 31 日に組合が一方的に会社 2 階の集会室兼仮眠室を占拠したことに端を発しているので、会社が組合に対して非難感情を有していたことは否定できないが、本件懲戒処分は、いずれも個々の組合員の非違行為に対して適正になされたものであって、組合員に対する反撃、報復手段として行われたものではない。

## 第 3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令書理由第 2 「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「申立人」を「再審査被申

立人」と、「被申立人」を「再審査申立人」と、「当委員会」を「福岡県労委」と、「前記」を「上記」と、それぞれ読み替えるものとする。

また、事実に関する証拠の摘示については、書証の甲号証及び乙号証は、それぞれ「甲 1」及び「乙 1」の例により、初審及び再審査の審問速記録の審問回数と頁は、それぞれ「初 1 回 1 頁」及び「再 1 回 1 頁」の例による。

- 1 1 の(1)の第 2 段落末尾(2 頁)の「組織している。」を「組織していたが、その後、同 14 年 12 月に 1 名、同 15 年 8 月に X2 及び X3 が退職して、再審査結審時の分会員は 4 名となった。」に改める。
- 2 1 の(2)(2 頁)中「有限会社で、」の次に「再審査結審時の」を加え、末尾の「乗務員は 28 名」を「乗務員は 25 名であり、非乗務員は労務担当者 3 名を含め 10 名であった。」(再 1 回 30 頁)に改める。
- 3 2 の(2)、ア(5 頁)中「現在会社 2 階の乗務員控室として利用されている」を「会社事務所 2 階の」に改める。
- 4 2 の(2)、イの第 2 段落末尾(5 頁)の「会社事務所玄関の屋根の上の外壁(会社 2 階の位置)に設置した。」を「会社事務所玄関底上の外壁(会社 2 階の位置)に取り付けられた『明和運輸』の社名文字の『和』と『運』の字間に設置した。この看板は、その後も取り外されることはなかった。」に改める。
- 5 2 の(2)、ウの第 2 段落(6 頁)1 中「4 月 5 日、」から「仮処分申請を行った。」までを「4 月 5 日、会社は、組合が上記イの態様の組合事務所の看板を設置したことなどから、組合の行動は従前とは異なる対応であり不意打ちを受けたとして、福岡地方裁判所小倉支部(以下「福岡地裁」)に会社 2 階の明け渡しを求める仮処分申請を行った。これに対し、組合は強く反発し、同月 27 日に下記合意書が作成されるまでの間、数回にわたり、会社敷地内等で組合旗を掲揚したり、組合員数十人が拡声器を使った抗議行動を繰り返した。」に改める。
- 6 2 の(2)、エ(6 頁)中「使用時間は平日は」の後に「17 時から」を加える。
- 7 3 の(1)、ア、④(7 頁)中の「社内賞罰委員会で審議した結果」を「社内賞罰委員会における審議の結果」に改め、末尾の「記載されていた。」を「記載され、更に社長、労務部長、労務課長及び相談役の決裁欄に同人らの印鑑の印影が印されており、下記(2)、(3)、(4)及び 5 の(1)の各処分通知書にも決裁欄には同様の印影が印されていた。また、下記(2)の X1 及び(4)の X3 に対する処分通知書には、『役員会における審議の結果』と記載されていたが、Y1 相談役は、初審第 3 回審問において、『社内賞罰委員会』については、それらしきものはある旨証言し、『社内賞罰委員会における審議の結果』と『役員会における審議の結果』を区別して記載したことについては、特別な深い意味はない、大した意味はない旨証言して

- いる。」に改める。
- 8 3の(1)、イ(7頁)中「その後も会社は、」を「その後の下記(2)、(3)、(4)及び5の(1)の各処分に当たっても、会社は、」に改める。
- 9 3の(1)、ウ、(ア)の第2段落(8頁)中「日報の記載等諸々の作業」を「日報の記載、オイル交換、荷造りの点検等に関連する作業」に改め、「若干の」を削り、「待機時間は」を「待機時間と休憩時間を」に改め、「仮眠及び食事等に要した休憩時間は含めない」を「休憩時間のうち仮眠及び食事の時間は含めない」に改める。
- 10 3の(1)、ウ、(イ)の第2段落(8頁)中「仮に乗務員が稼働時間を水増しして報告したとしても、」を「乗務員が日報を誤って記入するなどして、稼働時間を実際より多く書いて報告したとしても、」に改める。
- 11 3の(1)、ウ、(ウ)、cの第2段落末尾(9頁)の「含めていない。」を「含めておらず、記載方法について乗務員間でばらつきがあったが、本件出勤停止処分が問題となる以前から、会社が日報の記載の仕方を乗務員に指導したことはなかった。」に改める。
- 12 3の(1)、ウ、(エ)、aの末尾(9頁)に「なお、会社は、この日の日報の記載については、記載の仕方が間違っていたというのではなく、記載された内容が会社の認識している内容と異なることを問題としていたが、会社はX2に認識のずれを伝え、説明を求めるなどの措置をとっていなかった。」を加える。
- 13 3の(1)、ウ、(エ)、bの末尾(9頁)に「なお、会社は、この日の日報の記載については、タコグラフと実際の日報の記載内容に齟齬があることを問題としていた。」を加える。
- 14 3の(1)、ウ、(エ)、cの第1段落の末尾(10頁)に「なお、会社は、この日の日報の記載については、稼働時間とハンドル時間の記載がないことを問題としていた。」を加える。
- 15 3の(1)、エの第5段落(10頁)中「X2に対する本件処分を行う以前に、」を「上記2の(2)の暫定組合事務所を巡る問題が起こる以前には、」に改める。
- 16 3の(2)、ア、⑤(11頁)中「役員会の審議」を「役員会における審議」に改める。
- 17 3の(2)、イ(12頁)中「このため、」から「会社に提出した。」までを「このため、同月31日、会社は、X1に対して日報等の提出を求めたところ、同人は、その日のうちに同月23日から同月31日までの日報等をまとめて会社に提出した。なお、同人は、6月4日(月)には6月1日(金)の日報を会社に提出した。」に改める。

- 18 3の(2)、ウ、(イ)の第1段落(12頁)中「ただし、配車予定のない乗務員については空欄となっている。」を「ただし、配車予定のない乗務員については空欄となっており、乗務員は翌日の仕事の予定を前日に確認することができた。」に改める。
- 19 3の(2)、ウ、(ウ)の第1段落の末尾(12頁)に「なお、この日報の記載内容に虚偽の記載はなかった。」を加え、第2段落の末尾(12頁)の「一度もなかった。」を「なかったし、会社もX1の日報の記載の仕方について、具体的な指摘をしたり、正規の記入をするよう指導したこともなかった。」に改める。
- 20 3の(3)、アの第2段落(14頁)中「通知」を「始末書提出通知」に改める。
- 21 3の(3)、イ(14頁)中「団交ルールが守られ」を「団交ルール自体ができ」に改める。
- 22 3の(4)、イの末尾(15頁)に「なお、上記(3)のアでX3とともに「始末書提出」の処分を受けたX4、X5、X6の3名も、X3と同様に会社に対して始末書を提出していなかったが、会社はこれらの3名について何らの措置もとっていない。」を加える。
- 23 3の(4)(14頁から16頁)の次に、(5)として次の文言を加える。
- 「(5) X1分会長外組合員2名に対する出勤停止処分後の労使関係
- ア 組合は、平成13年6月から7月にかけて、X1分会長外組合員2名に対する出勤停止処分に抗議するとして、会社敷地内等で組合旗を掲揚したり、拡声器を使った抗議行動を行ったほか、数回にわたり、Y1相談役やY2社長の自宅前で、同処分の撤回や団交等を求めて、拡声器を使った街宣活動を行った。
- イ 会社は、上記のような組合の街宣活動に対して、同年7月11日、組合の街宣行為等の禁止を求める仮処分を福岡地裁に申し立てた。
- なお、この仮処分は、同年12月12日に同社長が心筋梗塞により急死したため、取り下げられた。
- ウ この仮処分申立て後の同年8月20日から同月25日にかけて、組合は6日間にわたり、同社長の自宅前で、拡声器やハンドマイクを使って街宣活動を行った。さらに、同年9月に入ってから1回、組合は、同社長の自宅前で、出勤停止処分の撤回や会社の謝罪を求めて、拡声器やハンドマイクを使って街宣活動を行った。
- エ 同年10月以降、組合は、同社長の自宅前で街宣活動を行わなくなったが、会社敷地内等で拡声器を使っての抗議行動を繰り返した。」
- 24 5の(1)、アの末尾の「記載されていた。」(19頁)の次に、行を変えて次の文言を加える。

「なお、甲第 31 号証の処分通知書によれば、上記のと通りの『事故報告書』となっているが、会社が X1 に対して報告を求めた書面は、下記ウの『事故発生報告書』であった。」

25 5 の(1)、ウ(19 頁)を次のとおり改める。

「ウ 会社においては、乗務員が事故を起こした場合、A3 判 1 枚の用紙の片側に発生日時、場所、相手側破損箇所、自社車破損箇所、乗務員住所・氏名等の記載欄のある『事故報告書』、もう一方の側に事故の原因と反省、事故の状況等の記載欄のある『始末書』(これには懲戒処分としての意味はなかった。)の書面を提出させる場合と、契約社名、事故月日、事故場所、運転者、事故状況、相手方等の記載欄のある『事故発生報告書』を提出させ、これとは別に『始末書』(記載事項については不明)を提出させる場合とがあった。

なお、会社には、上記により始末書の提出を求める場合のほか、懲戒処分として『始末書提出通知』により提出させる場合と、『譴責処分通告書』により提出させる場合とがあった。

本件の X1 の場合は、『事故発生報告書』の提出とは別に『始末書』の提出を求めたものであったが、会社は同人に対して始末書の提出を求めた際、その理由を説明しておらず、会社が上記いずれのものとして始末書の提出を求めたものか明確ではなかった。また、会社には『事故報告書』又は『事故発生報告書』の記載マニュアルなどはなく、それらが提出された際に、Y1 相談役が当該乗務員に対して記載内容を指示していた。

会社は、『事故発生報告書』を保険会社に提出し、保険会社と協議した結果によって、事故を起こした乗務員に損害金を弁償させるなどの措置をとっていた。」

26 5 の(1)、エ(19 頁から 20 頁)中「事故報告書」を「事故発生報告書」に改め、第 1 段落の末尾(20 頁)に「なお、事故の形態には加害事故と被害事故があり、会社は X1 の事故を被害事故と認識していた。」を加え、第 2 段落(20 頁)中の「及び事故報告書」を削り、同段落の末尾(20 頁)の「というものであった。」を「というものであったが、事故発生報告書の提出や内容に関する記載はなかった。」に改め、第 3 段落(20 頁)の「事故」から「再度提出した。」までを「Y1 相談役は、X1 が第 1 回目の事故発生報告書を提出してから 20 日ほどして、同人に対し再度事故発生報告書の提出を求めたところ、同人は、数日後、書き直した事故発生報告書を会社に提出した。その際、会社は、事故発生報告書の内容について、何らクレームをつけることなくこれを受け取り、その後も書き直しを命じることはなかった。」に改める。

27 5の(1)、カ(20頁)の次に、キとして次の文言を加える。

「キ 会社は、分会員のX6が平成3年7月頃から銜えタバコのまま度々給油作業をしていたことについて、注意したにもかかわらず聞き入れなかったことを理由に、同人を同年10月15日付けで譴責処分に付した。」

28 5の(2)(20頁から21頁)記載の文言を削る。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 本件出勤停止処分の前後における労使関係について

(1) 前記第3でその一部を改めて引用した初審命令書理由第2(以下「前記初審命令書理由第2」)の2、(1)のとおり、会社に組合の分会が結成されて以降、組合は労働条件の改善等を求め、その活動を巡り会社と組合は対立を深めていた。特に、平成12年6月頃には、組合が会社に過去の不当労働行為の謝罪等を求める確認書の締結を要求し、組合員が就業時間中に腕章を着用して就労したため、労使関係は険悪な状況となった。しかしながら、同年7月に会社が分会結成以降の不当労働行為の事実を確認し、更に同年12月には過去2年間の争議状態解決のための協定を締結したことに伴い、その後の労使関係は比較的安定した状況となり、会社と組合は協定書の合意事項の履行について団交や協議を重ねていた。

(2) そのような状況の中で、合意事項中の組合事務所の設置問題については、前記初審命令書理由第2の2、(2)のとおり、平成13年2月24日の団交において、同年3月31日までに組合事務所を設置することや、同期限までに協議が調わない場合は会社2階の集会室兼仮眠室を暫定的に組合事務所として使用することを合意した。その後、会社と組合の担当者間で組合事務所の設置に向け具体的な協議が行われ、会社が提案した組合事務所の付帯設備について、組合が同月31日に最終回答を行うこととされていた。

ところが、組合は、同月31日に集会室兼仮眠室で会議を開き、付帯設備に関する会社提案は受け入れられないことを決定するとともに、同日組合の回答を得るため待機していたY3労務部長に対して、同年4月1日から集会室兼仮眠室を暫定的に組合事務所として使用する旨宣言し、組合員が一方的にその場所に泊まり込み、更に組合事務所の看板を会社事務所玄関庇上の外壁(会社2階の位置)に取り付けられた『明和運輸』の社名文字の『和』と『運』の字間に設置した。これに対し、会社は、集会室兼仮眠室の暫定組合事務所としての使用を認めず、同月5日、福岡地裁にその明け渡しを求める仮処分申請を行ったところ、組合はこれに強く反発し、数回にわたり組合員数十人が会社構内等で拡声器を使っての抗議行動を繰り返した。こうして、当時の会社における労使関係は、

組合事務所設置問題を契機として一挙に対立を深めていったものと認められる。

(3) X1 分会長外組合員 2 名に対する出勤停止処分は、上記のような労使関係の最中に行われたものであったところ、前記初審命令書理由第 2 の 3、(5)並びに 4 及び 5、(1)のとおり、組合はその撤回を求め、会社敷地内等での抗議行動や社長等の自宅前で街宣活動を行うなど、更に激しい行動を繰り返したほか、平成 13 年 10 月からは就業時間中の腕章の着用を継続して行っていたことが認められ、これらの状況からみて、X1 の第 2 回出勤停止処分が行われた同年 11 月頃の労使関係は従前にも増して極度に険悪化していたものと推認される。

(4) 以上のような組合事務所の設置問題を巡る組合の対応について、会社が非難感情を持っていたことは会社自身も最終陳述書等で認めているところである。それのみならず、会社は、激しい組合活動を繰り返す組合に対して非難感情を抱いて組合を次第に嫌悪し、とりわけ上記のような組合活動の中心的役割を担っていた分会幹部に対する嫌悪感を強めていたものと推認される。

## 2 本件出勤停止処分について

会社は、本件出勤停止処分が個々の組合員の非違行為に対して適正になされたものであると主張するので、以下においては、会社による本件出勤停止処分が適正になされたものであったかについて検討する。

### (1) 本件出勤停止処分の処分理由について

#### ア X2 の出勤停止処分の処分理由について

(ア) X2 の出勤停止処分の処分理由については、前記初審命令書理由第 2 の 3、(1)、アのとおりである。

しかしながら、このうち X2 がタコグラフどおりに日報を記載せず、故意に稼働時間を増やして不正報告をしたとの点については、同(1)、ウのとおり、①会社においては、日報の記載の仕方について乗務員間でばらつきがあったが、乗務員に対して指導をしたことはなく、X2 も入社以来指導を受けたことがなかったこと、②X2 は、出勤停止処分に付されるまで、日報について厳密な記載をしていなかったが、会社から特に注意を受けたことがなかったこと、③日報の不正報告について会社が例示した日のうち、(i)平成 13 年 4 月 15 日については、日報に記載された内容が会社の認識している内容と異なることを問題としているが、会社は X2 に認識のずれを伝え、説明を求めるなどの措置をとっていなかったこと、(ii)同月 17 日については、タコグラフと日報の記載内容に齟齬があることを問題としているが、齟齬の内容は X2 が出庫時間前の仮眠時間と帰庫後の待機時間を含めて稼働時間として報告したもので、会社ではタコグラフどおりに日

報を記載する取扱いとはなっておらず、また、報告の内容によって賃金の支払いに影響を与えるものではなかったこと、(iii)同月25日については、稼働時間とハンドルの記載がないことを問題としているが、甲第54号証の1ないし19のX2の日報によれば、ハンドル時間等の記載のないものは同年3月21日をはじめとして7日間あったものの、会社はこれらについて特に問題とはしていなかったことが認められる。

また、業務妨害をすとの言動をしたことについては、確かにX2が同(1)、オのとおり言動をしたことが認められるものの、同(1)、アの処分通知書に記載された「おどれみとれよ」という言動があったとの疎明はなく、しかも、7回あったとする言動のうち、同年4月2日及び同月19日を除く5回の言動については、その態様等についての疎明がない。

さらに、始末書の提出を拒否したことについては、同(1)、カのとおり、会社がX2に始末書の提出自体を求めたことはなかったことが認められる。

(イ) 以上のことからすれば、会社がX2の出勤停止処分の処分事由として掲げている事実のうち、日報等の提出を拒否したこと並びに同年4月2日及び同月19日の言動以外のものは、従前は問題としていなかった事実や事実の存在が認められないか、疎明がない、又は処分事由に該当するとは認めることができないものであり、これらを理由にX2を出勤停止処分とすることは肯認できない。

そこで、日報等の提出を拒否したこと並びに同月2日及び同月19日の言動についてみると、同(1)、エ及びオのとおりであって、X2自身にも反省自戒しなければならない点がある。しかしながら、同年4月2日及び同月19日の言動については、当時労使関係が極度に緊迫化した状況の下での言動であったことに鑑みると、懲戒処分の根拠とされる「業務妨害」を企図した行為とまでみることは妥当でない。したがって、これらのX2の行為に対して、解雇の次に重い出勤停止処分で臨むことは重きに失し、懲戒処分として相当性を欠くものといわざるを得ない。

イ X1の第1回出勤停止処分の処分理由について

(ア) X1の第1回出勤停止処分の処分理由については、前記初審命令書理由第2の3、(2)、アのとおりである。

しかしながら、日報等の提出を拒否したことについては、同(2)、イのとおり、平成13年5月31日に会社から日報等の提出を行うように注意を受け、その日に5月分の日報等を提出しており、処分理由に該当する事実は認められない。

次に、日報に嘘の報告をしたことについては、同(2)、ウのとおり、①同年4月14日及び同月30日については、同人が休暇を取得しており、処分理由に該当する事実は認められず、②同月20日については、X1が出勤した際、配車係に待機を伝えず2階の暫定組合事務所で組合員と話をしてきた8時から12時までの時間を待機時間として記載したというものであったが、乗務員間では予め待機と分かっている場合には、出勤しても配車係に伝えず待機することがしばしばあり、X1も前日に配車ボードで翌日の配車予定を確認し、2階の暫定組合事務所で組合員と話をしてきたに過ぎないもので、その際、X1が就業時間中に組合活動をしていたとの事実についての具体的な疎明はなく、③同月25日については、X1の日報の記載内容に虚偽の事実は認められない。しかも、X1は、X2と同様、会社から日報の記載の仕方について指導や注意を受けたこともないことが認められる。

また、業務指示命令に従わなかったことについては、同(2)、エのとおりであり、このうち①同年4月14日については、X1が休暇をとっており、処分理由に該当する事実はなく、②同月17日についても、会社の業務指示命令に違反するような事実はなかった。

③同月26日については、同月25日の業務指示命令に従わなかったことから、会社が翌26日に同人に配車を行わず一日中待機させていたものであった。また、④同月3日、同月12日及び同月13日については、X1が会社に業務変更の申し出を行ったものと考えられるから、この行為が会社の業務指示命令に従わなかったとまでみることはできない。

さらに、業務妨害に当たる言動については、同(2)、ア及びオのとおり、会社は、処分通知書において、同13年4月に業務妨害に当たる言動が3回あったとしているが、同年4月2日、同月11日、同月13日及び同月18日の4回の事実を挙げており、そのうちの同月11日及び同月13日については、その事実についての疎明がない。

加えて、始末書の提出を拒否したことについても、同(2)、カのとおり、その事実は認められない。

(イ) 以上のことからすれば、会社がX1の第1回出勤停止処分の処分事由として掲げている事実のうち、同年4月25日の業務指示命令に従わなかったこと並びに同月2日及び同月18日の言動以外のものは、従前は問題としていなかった事実や事実としての存在が認められないか、疎明がない、又は処分事由に該当するとは認めることができないものであり、これらを

理由に X1 を出勤停止処分とすることは肯認できない。

そこで、同月 25 日の業務指示命令に従わなかったこと並びに同月 2 日及び同月 18 日の言動についてみると、同(2)、エ、(ウ)及びオのとおりであって、X1 自身にも反省自戒しなければならない点があり、特に業務指示命令に従わなかったことについては、会社は何らかの措置をとったとしてもやむを得ない理由があると思料される。しかしながら、同月 2 日及び同月 18 日の言動については、同人がそれを行った状況についての具体性を欠き、言動により従業員の業務がどの程度妨害されたかなどの事実の疎明もないのであるから、これらの言動が懲戒処分の根拠とされる「業務妨害」に当たる行為とまでみることは妥当でない。したがって、これらの X1 の行為に対して、解雇の次に重い出勤停止処分で臨むことは重きに失し、懲戒処分として相当性を欠くものといわざるを得ない。

ウ X3 の出勤停止処分の処分理由について

- (ア) X3 の出勤停止処分の処分理由については、前記初審命令書理由第 2 の 3、(4)、アのとおりである。

しかしながら、同(4)、イのとおり、始末書を提出しなかったことについては、始末書の提出処分を受けたのに提出しなかった組合員が X3 の外に 3 名いたが、会社はこれら 3 名について何らの措置もとっていなかった。このことからすれば、会社は始末書の不提出自体はさほど問題としていなかったものと推認され、X3 についてこのことを出勤停止処分の根拠とすることは妥当でない。

また、業務拒否をしたことについては、同(4)、ウのとおり、X3 は配車係から「そういうふうにぐずぐず言うのなら、行く運転手は何ぼでもおるから行かんでいい。」と言われたため、その日の乗務をしなかったもので、この経過の中で、X3 が配車係に暴言を吐いたり、明確に業務拒否をしたとの事実は認められない。

- (イ) 以上のことからすれば、X3 の出勤停止処分について、会社が処分事由として掲げている事実は、いずれも処分事由に該当するとは認めることができないものである。

エ X1 の第 2 回出勤停止処分の処分理由について

- (ア) X1 の第 2 回出勤停止処分の処分理由については、前記初審命令書理由第 2 の 5、(1)、アのとおりである。

しかしながら、同(1)、アないしオのとおり、積荷破損事故の始末書を提出しなかったことについては、①同事故は、高速道路上でタイヤがパン

クしたことにより、積荷のプレハブに擦り傷等がついたというもので、事故の発生原因について X1 に過失がないいわゆる被害事故であったこと、②X1 は、会社から事故発生報告書の提出と、併せて始末書の提出を求められたが、その際会社は提出理由を説明しておらず、会社の提出要求が懲戒処分に連なりうるものか不明であったことが認められ、始末書の不提出に対し、懲戒処分で臨むことの妥当性には疑念がある。

また、事故発生報告書の内容が「態」をなしていなかったとの点については、同(1)、エのとおり、X1 は、事故後数日たった平成 13 年 10 月上旬に Y1 相談役に事故発生報告書を提出したが、その後 20 日ほどして再度事故発生報告書を提出するよう求められ、数日後に書き直した事故発生報告書を会社に提出しており、その際、会社は事故発生報告書の内容について何らクレームをつけることなくこれを受け取り、その後も書き直しを命じるなどの措置をとっていなかったことが認められる。したがって、会社が後日になって上記の点を問題とするのは適切とはいえず、このことを出勤停止処分の根拠とすることは妥当でない。しかも、同(1)、キのとおり、会社は、同年 10 月に銜えタバコのまま給油作業を行うという極めて危険な行為を度々行っていた者に対しては「譴責処分」に止めていることからすれば、X1 の第 2 回出勤停止処分は明らかに他の者との均衡を失しているものといわざるを得ない。

(イ) 以上のことからすれば、X1 の第 2 回出勤停止処分について、会社が処分事由として掲げる事実は、いずれも処分事由に該当するとは認めることができないものである。

(2) 本件出勤停止処分の手続について

次に、本件出勤停止処分が適正な手続によって行われたものかについてみると、前記初審命令書理由第 2 の 3、(1)、ア及び(2)、ア並びに(4)、アのとおり、X2 の出勤停止処分の処分通知書には社内賞罰委員会における審議の結果と記載され、X1 の第 1 回出勤停止処分及び X3 の出勤停止処分の処分通知書には役員会における審議の結果と記載されており、このことからすれば、会社は上記各処分を決定するに当たり、社内機関において審議するなど一定の手続を経た上で決定していたものと一応推認することができる。

しかしながら、同 3、(1)、ア、④のとおり、Y1 相談役は、本件初審の審問において、社内賞罰委員会の存在については、それらしきものがある旨を、また、X1 及び X3 の処分通知書に役員会における審議の結果と記載したことについては、特別深い意味はない旨を証言している。これらの証言からすれば、社内賞

罰委員会については、その組織の存在自体に疑念がある上、役員会との役割の違いも曖昧であり、これらの機関において適正な審議が行われたものか極めて疑わしいといわざるを得ない。

- (3) 以上のとおり、本件出勤停止処分は、従前は問題としていなかった事実や事実としての存在が認められないか、疎明がない、又は処分事由に該当するとは認めることができないものなどを処分理由としており、また、手続についても適正に行われていたとは認め難いものである。したがって、本件出勤停止処分が個々の組合員の非違行為に対し、適正になされたものとする会社の主張は、到底認めることはできない。

### 3 不当労働行為の成否について

上記1及び2のことに加え、Y3 労務部長は、初審第7回審問において、組合事務所設置問題と本件出勤停止処分の関係を問われ、「例えば、この組合事務所の紛糾の問題なんかがなかったら、処分というのは行われなかったんじゃないですか。」との質問に「まあ、そうですね。」などと証言しており、会社も組合事務所の設置問題を巡る組合の対応が本件出勤停止処分の契機となったものと認めている。しかも、本件出勤停止処分の理由とされるものには、事実としての存在が認められないものが多く含まれるなど、極めていい加減で杜撰なものであった。以上のことを併せて考えると、本件出勤停止処分は、組合活動の中心的役割を担っていた X1、X2、X3 らの分会幹部に対する反撃、報復手段として行ったものと思料されるから、かかる会社の行為は、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いであり、同条第3号の支配介入に当たるといふべきである。したがって、本件出勤停止処分を不当労働行為であると判断した初審命令は相当である。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成17年7月20日

中央労働委員会

第二部会長 菅野和夫 ㊟