

命 令 書

(所在地 略)

申立人 X労働組合秋田県支部
支部長 X 1

(住所 略)

申立人 X 2

(所在地 略)

被申立人 Y会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の秋労委平成17年(不)第2号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成18年12月19日第626回公益委員会議、平成19年1月9日第627回公益委員会議において、会長公益委員阿部譲二、公益委員古田重明、同小西尚志、同湊貴美男、同赤坂薫出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人X労働組合秋田県支部から申し入れのあった団体交渉事項のうち、被申立人が申立人X2に対してした平成17年4月1日付け降格処分及び職務変更の辞令の撤回を求めるとの団体交渉事項につき、速やかに申立人と団体交渉を開催し、誠実な団体交渉を実施しなければな

らない。

- 2 被申立人は、申立人 X 2 に対して、次の措置を含め、平成 17 年 6 月 16 日付け解雇がなかったものとして原状回復しなければならない。
 - (1) 解雇される前の原職に復帰させること。
 - (2) 平成 17 年 6 月 17 日から原職復帰の日までの間、同人が支払いを受けるはずであった賃金相当額及び同期間内における一時金、並びにこれらに年率 5 分を乗じた金額を支給すること。
- 3 被申立人は、次のとおりの文書を速やかに申立人 X 労働組合秋田県支部に手交しなければならない。

記

平成 年 月 日

X 労働組合秋田県支部
支部長 X 1 様

Y 会社
代表取締役 Y 1

当社が、貴組合及び貴組合員 X 2 氏に対して行った次の行為が、秋田県労働委員会において、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 2 号に該当する不当労働行為と認定されました。今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

- (1) 貴組合から申し入れのあった平成 17 年 6 月 8 日付け、同 6 月 17 日付け及び同 6 月 24 日付けの各団体交渉の申し入れに応じなかったこと。
- (2) X 2 氏を平成 17 年 6 月 16 日に理由もなく解雇したこと。

4 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第 1 事件の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事件の概要

本件は、(1) 被申立人 Y 会社 (以下「会社」という。) が、申立人 X 労働組合秋田県支部 (以下「組合」という。) の組合員 X 2 (以下「X 2」という。) に対してした平成 1 7 年 4 月 1 日付け降格処分及び同人に対する賃金の引き下げの撤回に関して同年 5 月 1 0 日付けで申し入れられた団体交渉に対して、会社は同年 6 月 1 日に一度は団体交渉 (以下「第 1 回団体交渉」又は「6 月 1 日団体交渉」という。) に応じたが、その後組合からの同年 6 月 8 日付け、同年 6 月 1 7 日付け及び同年 6 月 2 4 日付けの各団体交渉の申し入れに応じなかったこと、(2) また、会社は、同年 1 月 1 8 日、X 2 が会社内で飲酒し、勤務時間中居眠りしたとの非違行為を理由に、同年 6 月 1 6 日、同人を解雇したことについて、それぞれ労働組合法第 7 条の不当労働行為であるとして、組合及び X 2 が救済を申し立てた事件である。

なお、組合は、本件救済申立て後に X 2 を申立人として追加することを申し立てた。

2 請求する救済の内容の要旨

(1) 会社は、X 2 に対し、同人が平成 1 7 年 6 月 1 6 日解雇される前の職に復帰させ、かつ、解雇から原職に復帰するまでの間に受けるはずであった諸給与及び一時金を支払うこと。

(2) 会社は、平成 1 7 年 5 月 1 0 日、同年 6 月 8 日、同年 6 月 1 7 日に組合から申し入れられた X 2 に対する同年 4 月 1 日降格処分及び賃金の引き下げ問題及び同年 6 月 1 7 日、同年 6 月 2 4 日組合から申し入れられた X 2 に対する同年 6 月 1 6 日解雇問題につき団体交渉に応じ

るとともに、誠実な交渉を行うこと。

(3) 謝罪文の掲示。

第 2 当事者の主張

1 組合と X 2 の主張要旨

(1) 会社の団体交渉に対する不誠実な対応及び団体交渉拒否について

ア 組合は、平成 17 年 5 月 10 日、X 2 に対する同年 4 月 1 日の降格及び賃金引下げの撤回を主な要求事項とする団体交渉を申し入れた。しかし、会社の Y 1 社長（以下「Y 1 社長」という。）は、「忙しい、時間が取れない」として、3 週間も先に延ばしながら、組合から団体交渉申し入れがあった日に X 2 本人にはすぐに接触し、「第三者を入れずに話し合いたい」、「X 労働組合が入れば大変なことになる」と発言した。また、同日夜には、Y 1 社長の義兄で X 2 の義父 A（以下「A」という。）にも「間に入ってほしい」と電話で要請した。これらの行動は、Y 1 社長が団体交渉を回避しようとしたものであり、組合との団体交渉を嫌悪していたことが明白である。【申立書 2 頁、申立人準備書面（2）（以下、申立人から提出の書面であることを「（申）」、被申立人から提出の書面を「（被）」と略記する。）】

イ また、6 月 1 日団体交渉において、Y 1 社長は 1 時間 20 分程度の団体交渉 1 回だけで一方的に打ち切り、結論は変わらないと言い放つなど、不誠実極まりない対応であった。【（申）準備書面（4）2 頁】

ウ 組合は、その後、平成 17 年 6 月 8 日付け申入書（以下「6 月 8 日申入書」という。）により団体交渉を求めたが、会社は応じなかった。そして、会社は、同年 6 月 16 日、X 2 を解雇した。そのため、組合は従前の要求に解雇の撤回を加えて、同年 6 月 17 日付け申入書（以下「6 月 17 日申入書」という。）及び同年 6 月 24 日付け申入書（以下「6 月 24 日申入書」という。）で団体交渉を申

し入れたが、会社の回答は、「弁護士の指示により団体交渉を開催しないし、申し入れ文書にも回答しない」というものであった。

なお、X2には解雇に値する非違行為の事実はないが、仮に事実があったとしても即刻解雇が妥当かどうかについても当然団体交渉での協議事項と考えていた。それを会社は、同年6月16日付けでのX2の解雇後、1回の団体交渉にも応じていない。これは明らかに団体交渉拒否である。【申立書2頁、(申)準備書面(4)1頁】

エ 平成17年7月1日、会社の顧問弁護士(以下「顧問弁護士」という。)がX2あてに出した通知書(以下「7月1日通知書」という。)には、「本件解雇について不服である場合においては、然るべき公的機関にて提訴されることを要望いたします。」旨記載されていた。ここには、労使での正規の話し合いの場である団体交渉には応じないという会社の本心がはっきりと表れている。【申立書2頁】

オ 会社は、本件不当労働行為救済申立てがなされた後である平成17年11月28日、団体交渉再開申入書を組合に送付してきたが、6月8日申入書に対する具体的回答は何もなく、これは会社が団体交渉拒否という不当労働行為を労働委員会により認定されることを回避せんとするための便法にすぎないことは明白である。したがってそのような団体交渉再開には応じることができない。【(申)準備書面(5)1頁】

(2) X2に対する解雇について

ア 会社は、組合から6月8日申入書が届けられた平成17年6月9日になって急遽内部告発をでっちあげ、同書面に対しては何ら回答をせず、同年6月16日にX2を解雇した。これは、X2に対しての大幅な賃下げという明らかな不利益変更、人事権の濫用の問題を組合から追及されることを忌避し、団体交渉を回避するため解雇し

たものである。【（申）準備書面（１）３頁】

イ また、X 2 には会社が主張するような平成 17 年 1 月 18 日の会社内における飲酒や居眠りの非違行為の事実はなく、事実無根であり解雇されるべき理由はない。同日の X 2 の行動は次のとおりである。

同日、X 2 はいつもと同じく午前 7 時 40 分ころに出社し、同 50 分ころからの朝礼に出た。朝礼では Y 2 副社長（以下「Y 2 副社長」という。）の隣に立っていたが、同副社長から酒臭いという注意はなかった。朝礼が終わって本来の職場であるリサイクル工場に戻る途中、別部門である発泡スチロール工場（以下「発泡工場」という。）に立ち寄った。X 2 は、同年 1 月 15 日の土曜日から日曜日の 1 月 16 日にも出勤し、発泡工場の発泡スチロール減溶機の故障の修理のため応援に出社していた。1 月 18 日朝には、同工場の担当者の C（以下「C」という。）に「減溶機を動かす前に呼んで欲しい」と伝えた。午前 9 時少し過ぎころ、C が呼びに来たので、X 2 は C と一緒に発泡工場へ行き、午前中いっぱい減溶機の調整運転を行った。発泡工場では騒音がひどく、またイスなど腰掛ける物は何もなく、居眠りすることはできるはずがなかった。午後はリサイクル工場に戻って通常の仕事をした。【（申）準備書面（１）１頁、（申）準備書面（３）４頁】

ウ X 2 の酒気帯び勤務及び勤務中の居眠りを目撃したとの会社の従業員であり X 2 の部下である B（以下「B」という。）及び上記 C による内部告発は、組合から団体交渉要求があった後であり、しかもいずれの告発も非違行為のあったとする日から約 5 ヶ月後であることなど不自然な点が見受けられ、でっちあげられたものである。【（申）最終準備書面 7 ～ 14 頁】

エ 平成 17 年 6 月 9 日、Y 1 社長から内部告発の事実確認があったが、これは内部告発を事実と決め付け、一方的に謝罪を求めるもの

であり、解雇に際して事実確認を行ったというアリバイ作りのようなものであった。この日 X 2 は、Y 1 社長の事実確認に対し、何も発言をせず、これを否定しなかったが、これは半年も前のことを急に言われ、何かを言えばまた Y 1 社長から厳しく叱責されると怯えたためである。また、この時点では組合と会社の間で既に団体交渉が始まっており、組合に相談してから発言しようと考えたのである。X 2 が発言をしないことは、会社内で飲酒し、居眠りしたとの非違行為を行ったことを認めたものではない。そして、X 2 は、同年 6 月 17 日に団体交渉開催を申し入れた際には、Y 2 副社長に非違行為を明確に否定している。X 2 本人が明確に否定しているのに、会社は、その後発言の機会を与えることや団体交渉を行うこともせず、一方的に解雇した。【(申)準備書面(1)3頁、(申)最終準備書面5～6頁】

2 会社の主張要旨

(1) 不誠実団体交渉又は団体交渉拒否には該当しないことについて

ア 団体交渉が申入れのあった平成17年5月10日から3週間も経過した同年6月1日になった理由は、Y 1 社長自身は交渉しようとは思っていたものの、日程が決まらないでいたからである。

また、同年5月10日、Y 1 社長が A に電話したのは、かつて A の依頼を受けて X 2 を採用した経緯があり、X 2 に対する同年4月1日付け降格及び職務変更の辞令の問題は、いずれ A の知るところとなるので、隠しておくわけにもいかず事情を説明したものである。A は心配し、詳しい事情を知るために同年5月12日に来社したので、Y 1 社長から X 2 の事故記録、アルバイトの一件及び X 2 を作業員に職務変更した経緯を詳しく説明したが、A には組合の話は全くしておらず、団体交渉を回避するための圧力をかけてほしいなどという要請はしていない。【(被)第1準備書面8～9頁】

イ 会社は、6月8日申入書で団体交渉を申し入れられた時点で、X 2 について解雇をすべきか否かの検討に入っていた。そのため、X

2との雇用契約を前提とする労働条件をめぐる内容の団体交渉事項は、その前提事項を欠くことになる可能性があった。そこで、会社としては、当該団体交渉の実質的意義を喪失することとなると判断し、解雇をするかどうかの判断を熟慮すべく団体交渉は保留としたに過ぎない。

また、6月17日申入書の内容は、解雇事実自体を否定する文面であり、団体交渉による自主的解決は望めないと判断した。そのため、会社は、裁判所の司法判断を仰ぐべきか否かについて6月24日申入書の提出を受けるまで検討中であった。

団体交渉については、それを否定するものではなく、また、回避する意思は全くなく、会社とX2との主張に事実認識につき相容れない相違があり、妥協点に到達するための共通の基礎が見出し得ない状況にあるため、平成17年6月27日に組合へ電話で団体交渉の打ち切りを伝えたものである。【(被)第2準備書面2頁、(被)答弁書3頁】

ウ X2は、平成17年6月24日、会社の従業員駐車場の入り口で、内部告発者に対し「出るところに出たら、あなたの不利益になる。」などと恫喝行為をかけた。さらに同月27日、会社施設内の廃棄物処理施設入り口に侵入し、内部告発者に「こんなうるさいところで眠れるわけがない。」と言って同意を求めるなどの威迫的言動がなされた。

したがって、7月1日通知書では、X2のかかる不穏な行動の回避を求めるとともに、解雇事由の存否は司法の判断を求めるよう要望したものである。【(被)第2準備書面3頁】

エ 会社が本件不当労働行為救済申立て後である平成17年11月28日に組合宛て団体交渉再開申入書を送付した理由は、会社はX2の解雇の正当性は揺るがないものと確信しており、必要であれば、団体交渉の場にX2の飲酒等の非違行為に係る告発者を同席させ、解雇事由の事実の存在を肉声で証明することも早期解決に繋がるも

のと判断したことによるものである。然るに、組合は団体交渉再開申し入れに対して何らの応諾の回答を寄せていない。組合のかかる態度は、真剣に自主的解決を求める姿勢を見せないものであり、団体交渉の意思を組合自ら放棄していると言わなければならない。

【（被）第2準備書面4頁】

(2) X2に対する解雇について

ア 会社は、平成17年1月18日のX2の勤務中の飲酒・居眠りにつき、同年6月16日X2を解雇処分にしたが、これは同年6月3日にB及びCから書面による内部告発を受けたことに基づく。

また、会社はX2の解雇の理由についてX2が組合に加入したことは一切考慮しておらず、組合を嫌悪してという申立人の主張は心外であり、会社が正当な解雇理由に基づき解雇した事実をねじ曲げるものである。【（被）答弁書3～4頁、（被）第2準備書面1～2頁、（被）第4準備書面2頁】

イ 平成17年1月18日のX2の非違行為は、複数の目撃証言があり決して事実無根ではない。

また、同日時点では、発泡スチロール減溶機の修理と調整は既に終了しており、前日に機械の作動不良があったとの報告もなく、当日の稼働実績報告からも減溶機は正常に稼働していることが明らかであり、X2が主張するような調整運転の必要はなかった。

また、X2が発泡工場で居眠りしていたことは事実である。X2は、発泡工場は騒音がひどく、腰掛けるイスもないから居眠りはできないというが、発泡工場には、発泡スチロール貯留タンクの内部点検のための踏み台の代わりに木製の角椅子を配置しているが、X2が撮影した工場内部の写真には意図的に椅子が写らないように撮影されており、虚偽の主張を正当化するための作為が現れている。

【（被）第1準備書面1～2頁、（被）第3準備書面9～10頁】

ウ 会社は、平成17年6月9日にX2本人に弁明の機会を与えたと

ころ、本人が否認しなかったことにより同年6月16日解雇に至ったものである。

同年6月9日にX2に弁明の機会を与えてから解雇通知が交付されるまで1週間もの間があり、その間にX2本人が組合からの6月8日申入書を同年6月13日に会社に提出しているにもかかわらず、X2も組合も非違行為を否定しなかったのは不自然である。

【(被)答弁書4頁、(被)第1準備書面6～7頁】

第3 認定した事実

1 当事者等

(1) 会社は、昭和45年3月に設立され、肩書地に所在し、一般廃棄物及び産業廃棄物の収集及び運搬業を営む株式会社で、本件申立日時点の従業員数は80名である。

(2) 組合は、平成14年9月19日にP、Q及びRが統合して結成された産業別労働組合の秋田県における地方支部組織で、肩書地に所在し、組合員数は同17年11月1日現在4,572名である。

また、組合には分会として個人加盟方式の労働組合であるX労働組合秋田県支部Z分会(以下「Z分会」という。)があり、同時期のZ分会の組合員数は4名である。

なお、本件救済申立て後の同18年10月22日、組合の代表者がX3(以下「X3支部長」という。)からX1に変更となった。

(3) X2は、平成17年5月9日Z分会に加入し、組合員となった。X2は会社の従業員であったが、同年1月18日にX2が会社で飲酒の上、居眠り勤務したとの非違行為を理由に同年6月16日をもって会社から解雇(以下、この解雇を「6月16日解雇」という。)された。

なお、X2の妻の父親と会社の代表取締役であるY1社長の妻とは兄妹であり、X2とY1社長とは姻戚関係にあった。【甲第1号証、甲第5号証、甲第13号証、第5回審問調書2頁】

2 X 2の会社における経歴及び勤務の状況等

(1) X 2の会社における経歴

ア X 2は、平成元年10月11日、会社に運転手として採用され、試用期間を経て同年12月12日からは正社員の運転手に採用された。なお、会社では、通常従業員の採用を行う場合は公共職業安定所へ求人を申し込み、公共職業安定所から応募者を4、5名紹介してもらった中から選抜して採用していたが、X 2はY 1社長と姻戚関係にあることからその点を考慮して採用された。【甲第10号証、乙第1号証、第5回審問調書2～4頁】

イ X 2は、採用当初、外回りのゴミ収集車による収集作業業務を担当し、平成3年10月ころ営業担当に異動し主任に昇格したが、翌同4年4月25日ころX 2の家庭の事情により再びもとのゴミ収集作業業務に異動し、同じくそのころ主任から平社員に降格された。【甲第10号証、乙第32号証】

ウ X 2は、平成12年8月28日、会社の瓶缶等のリサイクル施設へ異動し、同じころ班長に昇格した。会社は、X 2の業務車両運転事故歴の件数が多かったものの仕事熱心さを評価して、翌同13年4月1日付けでX 2を係長に昇格させ、X 2は同施設の実質的な責任者になった。【甲第10号証、乙第25号証、第1回審問調書34～35頁、第3回審問調書14～18頁】

(2) リサイクル施設におけるX 2の職務内容

ア リサイクル施設でのX 2の職務内容は、作業機械の運転及び整備、フォークリフトなどの業務車両の運転及び業務の集計報告などであったが、リサイクル施設に異動してからは業務車両を運転する機会は従前よりは少なくなった。【甲第11号証-2、第1回審問調書34～35頁、第3回審問調書14～15頁】

イ また、X 2は、その担当職務外であったが、発泡工場の機械の各

種故障時などにその修理又は調整作業のために呼び出されることが度々あった。【甲第11号証 - 2、第1回審問調書47～48頁】

ウ 平成17年1月15日土曜日、発泡工場の発泡スチロール減溶機の修理作業のため、会社は機械メーカーに修理作業を依頼し、メーカーから技術担当者が出張して来た。担当の社員が立ち会うことができなかつたため、X2が機械関係に詳しいことから作業に立ち会った。同日は会社の新年会で午後3時に終業したため、機械修理作業は行わずに作業準備のみが行われ、翌16日もX2は日曜出勤して作業に立ち会い、朝から機械の修理作業が行われた。しかし、この日にも機械が正常に稼働する状態までには至らなかつた。【甲第11号証 - 2、第1回審問調書48～50頁、第2回審問調書65～67頁、89～90頁、第3回審問調書64～65頁】

(3) X2の業務車両運転事故歴及び懲戒処分状況

ア X2は、別記1「X2の車両運転事故及び懲戒処分一覧」のとおり、入社以来合計18回の業務車両運転による路上又は会社構内における追突事故及び接触事故等を起こし、会社に事故報告書をその都度提出していた。それによれば、X2の起こした事故のうち人身事故1回を含む15回はリサイクル施設に異動する平成12年8月以前のもので、異動後の事故は3回で、いずれも会社構内でのフォークリフト等の運転による接触事故であった。【乙第26号証、乙第27号証、第1回審問調書13頁】

イ 会社は、これら18回の事故のうち、平成12年6月13日の車両同士の接触事故に対してX2を口頭によるけん責処分にし、さらに後記ウのとおり同17年5月10日けん責処分に付したが、人身事故を含むそれ以外の事故についてはX2を懲戒処分にしたことはなかつた。【乙第26号証、乙第27号証、乙第37号証、第1回審問調書13頁】

ウ X 2 は、平成 1 7 年 5 月 1 0 日、業務車両運転禁止の業務命令違反により、会社からけん責処分の懲戒処分通知書を受けた。処分事由は、同年 5 月 6 日に X 2 がリサイクル施設でフォークリフトを無許可で運転したとの理由によるものであった。

なお、X 2 が会社から懲戒処分を受けたのは、このときと上記のイのときの 2 回だけであったが、いずれもけん責処分にとどまっていた。【第 1 回審問調書 6 頁、乙第 3 0 号証、乙第 3 1 号証】

(4) X 2 の運転代行アルバイト

ア X 2 は、平成 1 6 年 9 月 1 6 日ころから E 代行（以下「代行会社」という。）で運転代行の運転手のアルバイト（以下「代行アルバイト」という。）に従事していた。勤務日は原則として翌日が会社の休日である金曜日の夜間と土曜日の夜間で、勤務時間は午後 8 時から午前 2 時までの 6 時間という条件であった。

なお、X 2 は平成 1 2 年ころにも短期間代行運転をしたことがあり、そのことが Y 2 副社長の知り合いを通じて同人の知るところとなった。【甲第 1 5 号証、乙第 1 2 号証、乙第 2 5 号証 1 9 ~ 2 0 頁、乙第 4 0 号証】

イ 平成 1 7 年 1 月 2 5 日ころ、会社に「社員の白髪のみガネの方夜毎日 E 代行で仕事しています」との郵便の投書があった。X 2 は、同日夕刻、Y 2 副社長から呼ばれ、代行アルバイトの事実確認を受け、その事実をすぐに認めた。

同年 1 月 2 6 日ころ、X 2 は、代行会社の社長に電話で代行アルバイトを辞めることを申し入れた。【乙第 6 号証の 1、乙第 4 0 号証、甲第 1 5 号証】

ウ Y 2 副社長は、平成 1 7 年 1 月 2 5 日、X 2 に対し、会社の社員就業規則（以下「就業規則」という。）には社員のアルバイトを禁止する規定はないが、管理職が副業を行なっていることは好ましいことではないとの理由で X 2 を厳重に注意し、Y 1 社長にこの件を

報告する旨を告げて、代行アルバイトに関する顛末書（以下「顛末書」という。）を作成して提出するよう指示した。【乙第24号証、乙第40号証】

（5）代行アルバイトの顛末書

ア X2は、平成17年1月28日、顛末書をY2副社長に提出した。当該顛末書には、X2が運転代行のために二種免許を平成16年11月11日に取得した旨の記載があり、Y2副社長が同日の有給休暇申請書を確認したところ、病院受診のためという虚偽の理由であったことが判明し、X2に顛末書の書き直しを指示した。翌29日の朝、X2は、有給休暇申請の理由が虚偽であったことを付け加えて書き直した顛末書をY2副社長に再提出した。【甲第8号証-1、甲第8号証-2、甲第14号証-8、乙第40号証】

イ X2は、平成17年1月31日朝、Y1社長から社長室に呼ばれて代行アルバイトの件について問い質された。X2が同月29日に提出した顛末書に、代行アルバイトの勤務時間及び賃金など会社が求めていることの詳細を記載していなかったため、Y1社長からそのことを訊かれ、X2はその勤務条件等を口頭で答えたが、夕方、Y2副社長から、代行アルバイトの勤務時間や賃金のほかに、X2の過去の車両事故のことが記載された顛末書の見本がX2に渡され、このとおり書いてくるようにと念押しされた。【第1回審問調書9～10頁、甲第8号証-2、甲第8号証-3】

ウ X2は、平成17年2月1日朝、前日に渡された顛末書の見本のとおり書き直した顛末書をY2副社長に提出したところ、Y1社長から社長室に呼ばれて記述内容の確認が行われた。Y1社長からX2に改めていろいろと質問があり、X2の答えと顛末書の記述の異なるところの何点かを同社長自身が手書きで顛末書に加筆、訂正して返却され、再度顛末書を書き直すよう命じられた。【第1回審問調書9～10頁、甲第8号証-4、乙第11号証、第5回審問調

書 4 ~ 5 頁】

(6) X 2 のうつ病の発症

ア X 2 の妻から平成 1 7 年 2 月 2 日、会社に X 2 の体調不良による休暇の申し入れがあり、会社は有給扱いで休暇を与えた。X 2 は、翌 3 日及び 4 日にも休暇を貰い、4 日に病院へ行ったところ、うつ病との診断を受けたため、同日、会社に 1 0 日間の静養を要する旨の医師の診断書を提出し、休暇の延長を申し入れ、会社から了承を得た。その後、X 2 は、同月 1 4 日よりさらに 2 週間の静養、加療を要する旨の医師の診断書を会社に提出し、再度休暇の延長を申し入れ、結局、うつ病のため同月 2 7 日まで会社を休んだ。【甲第 1 4 号証 - 8、甲第 1 4 号証 - 4、甲第 1 9 号証、甲第 2 5 号証 - 1】

イ X 2 は、平成 1 7 年 2 月 2 5 日ころ、医師からうつ病が軽快し復職が可能との診断を受けて当該診断書を会社に提出し、同月 2 8 日より職場に復帰した。【甲第 1 4 号証 - 4、甲第 2 5 号証 - 1】

ウ X 2 は、平成 1 7 年 4 月 2 5 日ころ、会社にうつ病が完治したとの同月 2 3 日付けの医師の診断書を提出した。【甲第 1 4 号証 - 4】

(7) X 2 の病気回復による職場復帰後の経過

ア 平成 1 7 年 3 月 1 日、X 2 が入社したところ、Y 1 社長から Y 2 副社長への電話で、X 2 に家に帰って二、三日休むようにとの指示があったため、X 2 は有給休暇を取って帰宅した。【甲第 2 5 号証 - 1、甲第 2 8 号証 - 1】

イ X 2 は、平成 1 7 年 3 月 2 日、朝入社後、病気のため未提出となっていた同年 3 月 1 日付け顛末書を Y 2 副社長に提出した。その顛末書には、以前に会社が記入するように求めていた代行アルバイト

の勤務時間や賃金などの詳細が記載されていなかったことから、Y2副社長やY1社長は、X2が以前に書き直して提出した顛末書の内容のように書き直すように求めたが、X2は、会社の就業規則ではアルバイトを禁止しておらず、悪いことをしたわけではないとこれに応じなかったため、Y1社長は、X2に顛末書を書き直して出し直すか、会社を辞めるかを帰ってよく考えるように指示し、結局、X2は有給休暇を取って帰宅した。【甲第28号証-1、乙第7号証、乙第40号証】

ウ X2は、平成17年3月3日、入社後、Y2副社長と顛末書の書き直しについて話し合ったが、X2が書き直しに応じようとしなかったため、同副社長は、Y1社長が夕方まで不在の予定であったことから、X2に今日は帰宅して、明日改めて入社するよう指示した。【甲第28号証-1】

エ 平成17年3月4日、X2はY1社長から業務車両とフォークリフトの運転禁止及び機械整備作業の禁止を口頭で命じられ、同10日には集計報告業務も所掌から外された。【甲第14号証-8】

(8) X2に対する4月1日付けの降格及び職務変更の辞令

ア 会社は、平成17年3月28日、X2の病気の内容及び管理監督者としての適性の有無を考慮して、係長から一般社員への降格を決定し、同時にX2の運転経歴から運転手としても不適格と判断し、作業員へ職務変更することを決定し、同年4月1日付けでX2の係長職を解任するとともに、職能資格もこれまでの業務技能職(運転手)から作業技能職(作業員)に変更する辞令(以下、この辞令を「4月1日辞令」という。)を前日の3月31日に交付した。【第1回審問調書34~35頁、甲第14号証-5、第3回審問調書36~39頁、第5回審問調書46~47頁】

イ X2は、4月1日辞令により賃金が月額7万5千円減少すること

になったため、平成17年3月31日、当労働委員会に大幅な賃下げの撤回を求める個別労働関係紛争のあっせんを申請した。【当労働委員会に顕著な事実】

ウ 平成17年4月28日、会社が上記のあっせん応諾を拒否したため、同あっせんは打ち切られた。【当労働委員会に顕著な事実】

3 会社における懲戒処分状況及びフォークリフトの無資格運転の状況等

(1) 会社における懲戒処分状況

会社の平成元年から同17年6月までにおける懲戒処分状況は、別記2のとおりである。これによると、この間に会社が社員にした懲戒処分全39件すべてがけん責処分であり、処分事由はほとんどが交通事故であった。【乙第37号証、第3回審問調書68頁】

(2) フォークリフトの無資格運転の状況

会社では、フォークリフト等の無資格運転を禁止していたが、6月1日団体交渉のころまで、一部の社員によるフォークリフトの無資格運転が行われていた。会社は、発見すれば注意はしていたが、これまでに無資格運転で懲戒処分したことはなかった。【第3回審問調書33～35頁、66～67頁、乙第37号証】

4 平成17年5月10日の団体交渉開催申入れから第1回団体交渉までの経緯

(1) X3支部長は、平成17年5月10日午前中に会社に出向き、X2がZ分会に加入したことを通知するとともに、X2に対する4月1日辞令による一方的な労働条件の不利益変更の撤回を求める団体交渉を同年5月13日までに開催することを申し入れた。【甲第1号証、第4回審問調書3～4頁】

(2) Y1社長は、平成17年5月10日、X3支部長が帰った直後、社長室にX2を呼び、X2に「X労働組合で来てあった。何だ話だかわ

がねども、非常に複雑になるよ。複雑になってよ、やっぱり困った問題が起きる。」、「X労働組合の方で会社に来るようになれば会社が大変なことになる。」、「私との人間関係も崩壊する。」、「団体交渉とか言うと、第三者から見たって大変な事態起(ママ)きてしまう。何とかならないの。」、「私と二人でよく話し合っ出来れば他人を介在させないで、二人で話していく方向をさぐった方が良いんでねが。」、「出来れば第三者を介在しないで、二人で話し合いをして行くことを私は臨(ママ)むんだけど、あだがどこまでも考えるとしたら困ったもんだなあ。」などの発言をした。【甲第7号証 - 2、第1回審問調書4～5頁、第5回審問調書13～16頁、17～18頁、甲第21号証テープ】

(3) Y1社長は、平成17年5月10日午後6時過ぎころ、Aに電話し、「組合の人を入れずに話し合いたいので間に入ってほしい」という旨依頼した。その直後、Aは、X2の妻に電話して、X2がY1社長の言うことを聞かず組合に入ったことを叱った。また、同月12日、Y1社長はA宅にAを迎えに行き、会社で面談した。その際、Y1社長は、AにX2のこれまでの車両事故報告書を見せ、また、X2が代行アルバイトをしていたことを告げるなど、X2の勤務状況の現状を話した。【第1回審問調書4～5頁、第5回審問調書11～13頁、甲第18号証、第6回審問調書5頁】

(4) Y1社長は、平成17年5月17日午前8時50分ころ、X2を社長室に呼び、4月1日辞令を受け入れるのかどうかを確認しようとした。X2が「第三者を入れて団体交渉で話し合いたい。」とY1社長に言うと、同社長は、X2に「俺も考えて、今まで通り行かないからな。かなり厳しいと思うからな。このままでは行かないと思うよ。」と話した。【甲第27号証 - 1】

(5) 平成17年6月1日午前10時ころから、第1回団体交渉が会社の社長室で開催された。出席者は、組合側がX3支部長、X2及び連合

秋田の X 4 アドバイザー（以下「連合アドバイザー」という。）の 3 名、会社側が Y 1 社長、Y 2 副社長、Y 3 総務部長及び Y 4 マネージャー（以下「マネージャー」という。）の 4 名であった。

団体交渉では、組合は、X 2 の降格及び賃下げの理由の説明を求めたのに対して、会社は X 2 に対する辞令は「事故歴が良くなって運転させられない。」、「フルタイムで代行のアルバイトをしている。」、「病気だけが理由ではない。辞令を発令した時はまだ完治する前であった。」、「これまでの勤務成績ですね。それを評価して決めたものです。」という説明をした。組合では、過去は事故が多かったが現在は少なくなっていること、アルバイトは就業規則で禁止されておらず、職務への支障、影響もないこと、病気は現在完治しているなどと応答した。

また、Y 1 社長は、「これまでの勤務成績を総合的に評価して決定しました。」、「職務変更の撤回とかはね、致しません。」、「今後ともお会いしても、今のこの私の言葉でつきます。」などの発言をして、交渉は 1 時間半程度で終了した。

X 3 支部長は、「ちょっと今のご回答では納得できないということで、改めてまた話を申し入れさせていただきます。」と団体交渉の続行を申し入れた。【乙第 2 3 号証テープ、乙第 2 5 号証 3 ~ 4 頁、2 4 頁、2 8 頁、第 4 回審問調書 4 ~ 7 頁】

5 第 1 回団体交渉後の経緯

- (1) 組合は、平成 1 7 年 6 月 9 日、会社に対し、6 月 1 日団体交渉に係る疑問点として、X 2 の病気、交通事故歴、代行アルバイトなど全部で 6 項目についての文書による回答及び団体交渉の開催を求め、6 月 8 日申入書をファクシミリで会社に提出した。【甲第 2 号証、甲第 1 4 号証 - 1、甲第 1 4 号証 - 9】
- (2) 会社は、平成 1 7 年 6 月 1 6 日、X 2 を同年 1 月 1 8 日の会社における飲酒と居眠りの非違行為を理由に即時解雇した。【甲第 5 号証】

(3) X 3 支部長、X 2 及び連合アドバイザーは、平成 1 7 年 6 月 1 7 日、会社を訪問し、6 月 1 6 日解雇に抗議し、その撤回を求めた。また、X 3 支部長らは、6 月 8 日申入書に対する回答を求めるとともに、X 2 に対する労働条件の不利益変更の撤回及び 6 月 1 6 日解雇の撤回を交渉事項とする団体交渉の開催を要求する 6 月 1 7 日申入書を提出した。会社では Y 2 副社長及びマネージャーが対応したが、同副社長は、団体交渉開催を一切する必要がないと顧問弁護士から指示されている旨、申立人らに返答した。【甲第 3 号証、甲第 2 6 号証 - 1】

(4) 組合は、6 月 8 日申入書への回答及び 6 月 1 7 日申入書で求めた団体交渉を開催するよう、6 月 2 4 日申入書を会社に提出した。【甲第 4 号証】

(5) 会社は、平成 1 7 年 6 月 2 7 日、組合へ電話で、団体交渉の打ち切りを伝えた。また、顧問弁護士から X 2 あての 7 月 1 日通知書には、「本件解雇について不服である場合においては、然るべき公的機関にて提訴されることを要望いたします。」と記載されていた。【甲第 6 号証】

(6) 組合は、平成 1 7 年 7 月 2 2 日、本件不当労働行為救済申立てをした。また、同年 1 0 月 1 9 日、組合は、当事者追加申立書により X 2 を申立人に追加することを申立てした。

(7) 会社は、組合に対し、本件不当労働行為事件審査係属中の平成 1 7 年 1 1 月 2 8 日付けで団体交渉再開申入書を送付した。組合は、これに対して、この時点での会社の提案には全く誠意がなく、実りある団体交渉が期待できないとしてこれに応じなかった。【乙第 2 2 号証の 1、第 4 回審問調書 1 7 ~ 2 1 頁】

6 X 2 の非違行為による解雇に至るまでの経緯

(1) B は、X 2 が平成 1 7 年 1 月 1 8 日にリサイクル工場の簡易休憩室

(以下「簡易休憩室」という。)で、飲酒と居眠りをしていたこと(以下「簡易休憩室での非違行為」という。)を同年5月26日ころに口頭でY2副社長に内部告発し、同副社長がその内容をワープロで同年6月3日付け報告書(以下「B告発書」又は「内部告発書」という。)にまとめ、Bが署名、押印して会社に提出した。

B告発書の内容は以下のとおりである。

「今年の1月18日(火)の朝7時頃、私が出勤した際、リサイクル工場の簡易休息所に寄ったところ、X2君が寝ていた。酒臭く足下に焼酎(商品名 略)のワンカップの容器が転がっていた。私は他の従業員に見られ、酒を飲んでいるのが知れたら本人が大変なことになると思い、ワンカップの容器は片付けた。私の気配にも起きる事はなかった。後でX2君に「何時に会社に来たのか」と訪ね(ママ)たら朝6時に来たと答えた。9時に行うリサイクル工場の朝礼時も酒臭く、酒酔い状態であった(他にも気が付いた人はいた様だ)。このことを報告をすると彼は会社を首になると思い、温情で黙っていることにしたが、その後、夜アルバイトしているような事も聞き及び、このままではリサイクル工場での安全作業が保たれないと思い、報告することにしました。」【乙第19号証、第2回審問調書4～14頁、第3回審問調書7～8頁】

(2) Cは、X2とは同じ職場でなく、直接の部下ではなかったが、X2が同じく平成17年1月18日に発泡工場内で長時間にわたり居眠りをしていたこと(以下「発泡工場での非違行為」という。)を同年5月27日ころ口頭でY2副社長に内部告発し、同副社長がその内容をワープロで同6月3日付け報告書(以下「C告発書」又は「内部告発書」という。)にまとめ、Cが署名、押印して会社に提出した。

C告発書の内容は、以下のとおりである。

「今年1月18日(火曜日)朝9時過ぎ頃、リサイクル工場のX2さんが発泡工場に入って来た。本人は酒臭く、酒酔い状態で、そのまま発泡工場内で昼頃まで座って居眠りをしていた。会社の人だし上の人でもあり、本人には何も言えませんでした。比較的話の出来る会社

の人にこの件を話したら、責任者（Y2副社長）に報告をしたほうが良いと云われ報告します。」【乙第20号証、第2回審問調書58～64頁、第3回審問調書7～8頁】

(3) Y2副社長は、B及びCの両名から内部告発があったことをすぐに口頭でY1社長に報告し、平成17年6月3日付けにてY2副社長がワープロでまとめた両名の内部告発書を同社長に提出した。

【第3回審問調書8～9頁、第5回審問調書5～6頁】

(4) 平成17年6月9日、X2は社長室に呼ばれて、Y1社長から内部告発の文書が来たことを告げられた。Y1社長は、当該文書を朗読したが、その内容は、X2の簡易休憩室での非違行為を報告するというものであった。Y1社長は朗読後、X2に「悪いとか、申し訳ないとか、ひとこと言われねが。」、「申し訳ないとか言ったらどうなの。改悛の情、謝るといふ気持ちも無いんだが。」などと言い、また、「やったことねなら、ねと言えばいいのや。」とも言った。Y1社長が発言している間、X2は頭を下げてうなだれて、文書の内容を認める発言も否定する発言もしなかった。X2が何も言わなかったため、Y1社長は「あどえー。あだ、何もしゃべらねもん。伝えましたからね。はい、すぐ帰って。」と、X2に退室を命じた。【第5回審問調書6～8頁、10頁、甲第13号証、甲第21号証テープ】

(5) 前記第3の5(2)のとおり、会社は、平成17年6月16日、X2を即時解雇した。解雇通知書には、X2が同年1月18日に簡易休憩室での飲酒、居眠りの非違行為及び発泡工場での居眠りの非違行為をした。当該行為は会社の就業規則第11条第8号及び第9号に違反し同規則第42条第2項第5号及び第7号の懲戒解雇事由に該当するが、会社がX2の将来を考慮し同規則第33条第1項第2号により普通解雇する旨記載されていた。【甲第5号証】

7 会社の就業規則等における解雇及び降格等の規定状況

(1) 会社の就業規則には、社員の順守事項、解雇及び懲戒の種類等について、以下のとおり規定されていた。

(順守事項)

第 1 1 条 社員は、常に次の事項を守り服務に精励しなければならない。

1 ~ 7 略

8 勤務時間中はみだりに職場をはなれないこと

9 酒気をおびて勤務しないこと

1 0 ~ 1 2 略

(解 雇)

第 3 3 条 社員が次のいずれかに該当するときは、解雇する。ただし、第 4 2 条第 2 項の懲戒解雇に該当すると認められたときは、同条の定めるところによる。

1 勤務成績が不良で、勤務に適さないと認められたとき

2 服務規律に違反し、改悛の情が認められないとき

3 ~ 5 略

(懲戒の種類)

第 4 1 条 懲戒は、その情状に応じ、次の区分により行う。

1 けん責 始末書を提出させて将来を戒める。

2 減給 (省略)

3 出勤停止 (省略)

4 懲戒解雇 (省略)

(懲戒の事由)

第 4 2 条 社員が次のいずれかに該当するときは、情状に応じ、けん責、減給又は出勤停止とする。

1 ~ 4 (省略)

社員が次のいずれかに該当するときは、懲戒解雇する。ただし、情状によっては通常の解雇又は減給若しくは出勤停止にとどめることがある。

1 ~ 4 (省略)

5 素行不良で著しく会社内の秩序または風紀を乱したとき

6 (省略)

7 服務規律に違反し、その内容が重大なとき

8 (省略)

(2) また、社員の職務変更及び賃金について、会社の就業規則及び賃金規程には以下のように規定されている。

ア 就業規則

(人事異動)

第7条 会社は、業務上必要がある場合は、社員の就業場所または従事する業務の変更を命ずることがある。

(賃金)

第29条 社員の賃金は、別に定める賃金規程により支給する。

イ 賃金規程

(基本給)

第6条 基本給は、年齢給および職能給より構成され、この章の定めるところにより支給する。

(年齢給)

第7条 年齢給は、次の年齢給表により、毎年4月1日現在の満年齢を基準として支給する。

(年齢給表略)

(職能給)

第8条 職能給は、従事する職務の種類別に、職務遂行能力によって格付された等級・号に応じて、次の職能給表により支給する。

(職能給表略)

【乙第24号証】

第4 当委員会の判断

1 不当労働行為の成否

(1) 不誠実団体交渉又は団体交渉拒否であるか否かについて

ア 組合は、6月1日団体交渉がY1社長により一方的に打ち切られたこと、及び6月8日申入書で当該団体交渉に関する疑問点の照会と団体交渉の継続を会社に申し入れたところ、会社が組合の照会事項に回答せず、団体交渉にも応じなかったと主張するので、以下検討する。

6月1日団体交渉の交渉事項は、前記第3の4(5)で認定したとおり、X2は4月1日辞令により係長解任及び作業員への職能資格変更を命じられたが、この辞令による賃金の大幅な引き下げを伴う一方的な不利益変更がどのような理由によるのかにつき会社の説明を求めるものであった。

また、6月1日団体交渉における4月1日辞令に係る会社の説明では、X2には過去に車両事故が多くあり、運転経歴が良くないこと、X2が運転代行のアルバイトをやっていたこと、X2のうつ病が完治していないことを理由に挙げている。

6月1日団体交渉で組合は、については、X2は確かに車両事故は多かったが、事故の大部分は平成12年8月のリサイクル職場異動前のものであり、異動してからは少なくなっていること、については、アルバイトは就業規則上禁止されておらず、また、従事期間は短期間で、就業日は会社の休日の前日だけであり、しかも会社に注意を受けた時点で辞めており現在はしていないこと、については、病気は現在では完治しており、医師による診断書を会社に提出していることを反論として述べている。

これに対して会社は、につきX2の事故歴が悪くなくて運転させられないと述べ、につきうつ病は完治したとの診断書はあるが、「病気だけが理由ではない。辞令を出したときはまだ完治していなかった」と主張した。会社は、さらに「これまでの勤務成績を総合的に評価して決めました」と抽象的な説明をした。そして、Y1社長は「職務変更の撤回とかはね、致しません。」とか「今後ともお会いしても、今のこの私の言葉でつきます。」という発言をし、それ以上の説明を拒否した。

およそ、社員を降格させ、また大幅な賃下げを伴うような職務変

更の人事異動の発令に関し、団体交渉の要求のある場合は、団体交渉の場において当該降格及び職務変更の理由についてできるだけ具体的な説明をすべきであることはもちろんである。もっとも現実には、最初の団体交渉においては、労使双方ともに原則的主張に終始したまま譲歩がなされず、未解決の事項については次回以降の交渉に持ち越される場合がしばしば見受けられる。

6月1日団体交渉を検討してみるに、会社の態度は今後交渉を重ねても結論に変わりはないという突き放したものであった反面、組合の要求事項全体について協議自体には応じており、交渉時間も約1時間半にわたるものであったことが認められる。このことから、十分な団体交渉ではなかったものの、1回目の団体交渉としては不誠実なものであったとまでは言えない。

他方で組合は、6月1日団体交渉後、残る疑問点についてさらに会社の回答を求めるために6月8日申入書を会社に提出したことが認められる。前述のとおり、6月1日団体交渉は十分なものではなかったことから、組合が当該団体交渉の継続を申し入れたことも自然なことであり、会社はこれを拒否し得る正当な理由がない限り応じなければならなかったと言える。

イ また、会社は、6月1日団体交渉後にX2の解雇事由の疑いが生じ、その当否の検討のため団体交渉を一時保留したこと、また、平成17年6月16日実際に解雇に踏み切った後においては、6月17日申入書は組合が解雇の有効性自体を否定するものであったから、団体交渉による自主解決は困難であり、団体交渉を打ち切った旨主張するので、以下検討する。

組合が、6月1日団体交渉で交渉事項としていたのは、4月1日辞令によるX2の係長解任という降格及び作業員への職務変更、並びに大幅な賃金の引き下げがどのような理由によるものか説明を求めるものであり、上記ア記載のとおり、団体交渉事項について当事者間で交渉が尽くされたとも言えないから、会社においてX2に解雇事由の疑いが生じたからといって、団体交渉を拒否する正当な理

由とはならない。

さらに、組合は6月17日申入書により、6月16日解雇の効力そのものを争っている。このように解雇そのものにつき当該労働者及び労働組合が異議を留めている場合には、会社では解雇についても団体交渉に応じる義務があることは当然のことである。会社の上記主張は採用できない。

したがって、会社が、組合からの6月8日申入書、6月17日申入書及び6月24日申入書による各団体交渉の申込みを拒否したことは、何ら正当な理由もないから、労働組合法が禁止する団体交渉拒否である。

ウ なお、前記第3の5(7)で認定したとおり、本件救済申立て後、会社は、組合に対して平成17年11月28日付け団体交渉再開申入書で組合に団体交渉開催の提案をしているが、組合が会社からの提案を拒否しているから、団体交渉権を放棄したと主張する。しかし、前記第3の5(2)、(3)及び(4)のとおり、会社は、既にX2との雇用関係が消滅し、組合と団体交渉をする実質的意義がないとの理由で一貫してこれを拒絶してきたのであり、特段の事情の説明もないままそれを一転するかのような会社の団体交渉申込は、組合にしてみれば、みせかけの団体交渉申込であり実質的な成果が期待できないとの疑念を抱いたとしてもやむを得ないものと言える。

したがって、そのような事情の下で、組合が会社からの団体交渉再開申し入れに応じなかったからといって、組合が団体交渉権を放棄したとまでは言うことはできない。

エ 以上の次第であるから、6月1日団体交渉は不誠実な団体交渉とまでは言えない。しかし、会社は、その後の組合からの平成17年6月8日付け団体交渉申し入れ、同6月17日付け団体交渉の申し入れ及び同6月24日付け団体交渉申し入れに対して、正当な理由もないまま団体交渉を拒否したものである。

以上の会社の行為は、労働組合法第7条第2号に該当すると判断

する。

(2) X 2 に対する 6 月 1 6 日解雇について

ア 組合と X 2 は、6 月 1 6 日解雇は X 2 に対する 4 月 1 日辞令が労働条件の不利益変更及び人事権の濫用として組合から団体交渉で追及されることを会社が回避しようと、内部告発をでっちあげ一方的に解雇したもので、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いの不当労働行為であると主張するので、これを検討する。

イ X 2 の平成 1 7 年 1 月 1 8 日の勤務時間中の飲酒及び居眠りが仮に事実と認定できる場合、前記第 3 の 7 のとおり、会社の就業規則によれば、同規則第 1 1 条第 9 号に違反し、同第 4 2 条第 2 項第 5 号及び第 7 号の懲戒事由に該当する余地のあることは否定できない。そして、同規則における懲戒処分の規定では、最も重い処分が懲戒解雇であり、次いで出勤停止、減給、けん責と処分の種類が規定されている。

しかし、会社が労働者に解雇の処分をするためには、社員にとって解雇が最も重く、厳しい最終的な処分であることから少なくともその処分を実施するに際しては、解雇事由の有無の判断はもとより、過去の懲戒処分歴の有無、処分内容及び頻度、並びに会社における類似の事例との処分の均衡などの点について総合的な事情を考慮し、また、解雇するに当たっての十分な弁明の機会の確保等の手続きが取られることを要すると言うべきである。以下、これらについて、さらに検討する。

(3) X 2 の飲酒及び居眠りの非違行為（解雇事由の有無）

ア 前記第 3 の 6 (1) ないし (3) で認定したとおり、B 及び C から、X 2 に関する平成 1 7 年 1 月 1 8 日の会社内での飲酒及び居眠り勤務の非違行為の内部告発書が、同年 6 月 3 日ころ会社に提出された。しかしながら、これら内部告発書は、告発者が X 2 の飲酒の現場を直接見たことを告げるものではなく、居眠りしていた X 2 の

そばにワンカップの空き容器があったことだけで、X2が飲酒したと断じているものである。また、告発書が作成されたのは、その事象の現場を目撃してから約5ヶ月近く経過し、かつ、組合からX2に関する団体交渉申し入れがなされた後の同年6月3日のことである。このように、B及びCの告発は、内部告発の時期として不自然なまでに遅く、かつ、組合の団体交渉申し入れ後の同一年月日に一致して提出されている。

イ また、告発の動機についてみるに、B告発書（乙第19号証）によれば、「1月18日（火）の朝7時頃、私が出勤した際、リサイクル工場の簡易休息所に寄ったところ、X2君が寝ていた。酒臭く足下に焼酎（商品名 略）のワンカップの容器が転がっていた。・ ・ ・このことを報告をすると彼は会社を首になると思い、温情で黙っていることにした」と言うのであるが、何故か5ヶ月後になって「その後、夜アルバイトしているような事も聞き及び、このままではリサイクル工場での安全作業が保たれないと思い、報告することにしました」と告発に転じた理由を述べる。しかし、リサイクル工場の安全作業が保たれないとの懸念を抱いたというのであれば、そもそもリサイクル工場で酒臭い状態でX2が寝ていた事実により、工場の作業場の安全は既に保たれないおそれがあったはずである。それを5ヶ月後の既に代行アルバイトを辞め、かつ運転業務を禁止されていた時期に工場の安全を理由に告発した経緯、動機には不自然さをぬぐいきれないものがあると言わねばならない。

ウ また、C告発書（乙第20号証）によれば、「今年1月18日（火曜日）朝9時過ぎ頃、リサイクル工場のX2さんが発泡工場に入ってきた。本人は酒臭く、酒酔い状態で、そのまま発泡工場内で昼頃まで座って居眠りをしていた。」というのである。平成17年1月18日は、厳寒期であり、当日午前9時の気温は2℃、風速は北の風4.8mであった（乙第2号証の2）。居眠りするとすれば外気が遮断された温かい部屋であるはずであるが、「発泡工場の入口シ

シャッターは冬でも余程風が吹かない限りは開けていること、発泡スチロールを加工する際に原材料を入れるため頻繁に車が入り、機械を動かして外にどンドン動いてシャッターを閉める機会はない。」（第3回審問調書66頁、乙第3号証の1写真）。このような場所は、外の寒気が侵入してくるのであるから、作業機械の発する熱はある程度あるにしても、そこで居眠りを続けるということは通常想定できないと言うべきである。また、発泡工場には頻繁に車が入るといっているのであるから、そこでの居眠りは他人の目につき易いから、そのような場所を選択して居眠りすることなどはあり得ない。さらに、X2が寝ていたとする場所は、背もたれのない椅子（乙第3号証の1写真）の上であり、3時間にもわたり居眠りできたとは到底考えられない。

また、Cが告発に至った動機について「社内でその日のことが問題になっていることを知り、仲の良い社員の人にこの件を相談したところ副社長へ報告することを勧められ、内部告発を」（乙第10号証）したとするが、Cは、その仲の良い社員とはBのことで、相談した日は5月26日か27日である旨を証言している（第2回審問調書59頁）。しかしながら、Cは、1月18日のことが社内で問題になっていることにつき、どのように知り、誰から聞いたかについては明確な証言を一切していない（第2回審問調書70頁）。他方、Bによれば、Y2副社長に1月18日のことを報告したのは5月26日ころのこと（第2回審問調書5頁）で、Y2副社長も同旨の証言をしている（第3回審問調書7頁）。また、会社の主張においても、「第1回団体交渉の申し入れがあり、同年（平成17年）6月1日に開催したことは認める。2回目からについては被解雇者の飲酒・居眠りの件が発覚し、同件の対処について社内での協議が始まり、団体交渉の件は保留となった」（答弁書4頁）として、X2の非違行為については6月1日団体交渉後に顕在化したことが窺われ、少なくとも5月27日以前には問題化するまでには至らなかったと容易に推認されるのであり、5月26日か27日ころに会社内で問題となっていたとのCの証言は信用できない。

以上のことから、C告発書及び証言の内容は信用性に欠けるものがあり、CはBと互いに相談しながら告発書を作成し、提出していたことが窺われる。

エ また、X2の部下であったD（以下「D」という。）は、平成18年6月19日付け陳述書（乙第39号証、以下「D陳述書」という。）を提出し、かつ、証人として証言したが（第7回審問調書）、D陳述書及び証言（以下、D陳述書及び証言を併せて「D証言等」という場合がある。）は、X2が同17年1月18日、朝、酒に酔っていた旨述べる。しかし、このD証言等は、日常業務の一場面に関する事象を1年5ヶ月経過した時点で供述するわりにはかなり詳細である一方で、ほんの約三週間前のD自身の陳述書作成の状況に関しての記憶に曖昧な点が見られたことや目撃した事象の中でも重要な事実関係の一つである未開封のワンカップが入っていたビニール袋のあった位置について陳述書と異なる証言をし、その点を指摘されるとあっさり自分の陳述書の記載が誤りであると訂正していることなど、D証言等には不自然さが見られること、Dが供述する以前にX2と会社の裁判（地位保全の仮処分申立て等）の件をBから聞かされていたことから、Dの供述はBの影響を受けていると推認できること、Dはその陳述書で「今回、このような陳述書を作成することになりましたが、会社の方たちも早く私の証言を聞きに来てくれれば良かったのにとおもいます。」と述べ、一方、Dの証言では「証人として、私もなるべくならこういうことに関わりたくないし、・・・頼まれてもいないから、私はそのままにしていました。」と陳述書と反する趣旨のことも述べており、以上のことを併せ考えると、会社の強い要請や主導により陳述書が作成されることになった可能性が容易に窺われる。また、Dは「X2さんの裁判などの争いについては、知っていましたが、特に、会社の方達からこれまで、X2さんの件について聞（ママ）かれたのは、今回が初めてです。」（乙第39号証）と述べている。しかしながら、D陳述書は、その日付である同18年6月19日に会社の代理人弁

護士の事務所（以下「代理人の事務所」という。）において、Dが「述べた内容を、その場で会社の代理人であるF弁護士にワープロで作成してもらった（乙第39号証）ものであるというが、同年6月5日の第5回審問におけるY1社長の証言によれば、Dの陳述書について「手元にはもらってませんけども、一応読みました。」（第5回審問調書8～9頁）と証言し、同5日時点前には既にDの陳述書もしくはその原稿等があったかのようなことを述べている。しかし、Dの証言によれば、Dが陳述書の作成のため代理人の事務所に行ったのは同年6月19日一度切りで、しかもDが陳述書に印鑑を押したのは同日であると明言している。また、D陳述書記載の同17年1月18日のD自身の出勤時間について、「その時間（出勤時間のこと）は会社の方に聞きましたけど」「（会社の方もその場では）その時間はその時わからなかったんです」「（会社の方から）後で時間をはっきり調べていただきました」（第7回審問調書46～47頁）と述べて、会社の方から後で調べてもらった日について「はっきりわかりません」（同調書47頁）というように、D自身が陳述書を作成する時点ではっきりしていなかったことが窺われるにもかかわらず、その日の出勤時間が「午前7時31分に出勤した」ということが記載された陳述書の一字一句を確認して間違いがないということでその場で押印したと断言しており（第7回審問調書5頁）、Dの陳述書作成の時期、経緯及びその陳述内容には疑問を持たざるを得ない。以上を併せ考えると、Dの証言等は、会社の影響のもとで、その意向に添うようになされたものではないかとの疑いが濃い。したがって、Dの証言等は措信し得ない。

また、X2は平成17年1月15日土曜日、翌1月16日の日曜日も返上して発泡工場の減溶機の修理作業に携わり（X2によれば、1月17日月曜日も修理作業に出ている。）、1月18日ころには疲労がたまっていたと考えられること、及びX2は同年2月2日ころからうつ病を発症したが、同年1月18日ころは病前状態にあったと考えられ、そのため疲れていたとも考えられることから、X2が簡易休憩室のパイプ椅子の背もたれにもたれかかって居眠りして

いたことは推測に難くないが、Dが当日見たと陳述し、証言するのは、居眠りするX2の姿とその足下に転がっている酒の空容器であり、X2がその容器の中の酒を飲む場面までは見ていないにもかかわらず、X2が酔いつぶれて寝ていたものと即断している。Dは、居眠りしていたX2が一時目を開けて「眠い、眠い。眠れない。」と言った口調がろれつが回っていないように感じた（第7回審問調書23頁）ともいうが、そうだとした場合もX2が酒に酔って寝ていたとする決定的な証拠と言うには十分ではないと言うべきである。

オ 以上の次第であるから、内部告発者らが告発するに至った経緯には不自然さがあり、告発内容にも疑うべきものがあるから、内部告発によって、X2の飲酒とそれに伴う居眠りの非違行為があったと認定することは困難である。そして、内部告発以外にX2の非違行為を裏付ける証拠は何もない。

（４）解雇権の濫用の有無

ア 仮にX2に平成17年1月18日、飲酒と居眠りの非違行為があったとしても、解雇が不可避であることにつき、様々な事情を総合的に検討したうえでなされるべきであるところ、そもそもY2副社長は、X2は同年1月ころ、毎日の朝礼で自分の隣に立つのが普通であったこと、そのころX2が酒臭いことが3～4回あったこと、X2が代行運転をしていた問題が起きる前はずっと酒臭かったこと、Y2副社長はそれに対し何も注意しなかった旨（第3回審問調書78～79頁）述べて、X2に飲酒の疑いを持ちながらも、ことさら注意はしないという態度であった。さらに、Y1社長は、X2が朝礼や仕事中に酒臭いということはいわゆるB告発書、C告発書が出てきた同17年6月ころまでは一切知らなかったし、Y2副社長からも聞いていなかった（第5回審問調書75～76頁）旨証言していることから見て、会社は同17年6月に至るまでは、X2の飲酒を問題視していなかったことが明らかである。X2の同17年1月18日の飲酒が会社内で問題となったのは、組合からの団体交渉

申し入れがなされ、同年 6 月 1 日団体交渉が開かれた前後からであり、このころ前記 B 告発、C 告発が出され、またこれを補強するように後から D 陳述書が提出された経緯からすると、会社はそれまで問題視していなかった X 2 の飲酒を団体交渉の申し入れがなされたことを契機に無理に問題化したと言わねばならない。

イ また、X 2 の懲戒処分歴についてみると、前記第 3 の 2 (3) の認定のとおり、X 2 は、過去において、平成 1 2 年 6 月 1 3 日の業務車両運転中の車両同士の接触事故によりけん責処分及び同 1 7 年 5 月 6 日の業務車両運転禁止の業務命令違反によるフォークリフト運転によりけん責処分を受け、懲戒処分はこれ以外はない。また、同じく前記第 3 の 3 (2) のとおり、会社の平成元年以降における全社員に対する懲戒処分状況 (別記 2) によれば、懲戒事由に関わりなく全てけん責処分だけとなっていること、及びその過去の懲戒処分状況には、酒気帯び運転による交通事故の事由や住民への暴言の事由などもけん責処分に留めている。X 2 に対する 6 月 1 6 日解雇の処分は、X 2 自身の処分歴や他の社員に対する懲戒処分との均衡を欠くものがあると言わねばならない。また、前記のとおり、Y 2 副社長は、X 2 が朝に酒臭いことを知りつつ、何の注意もしていないし、Y 1 社長も同 1 7 年 6 月まではそのような事情を聞いていないと言うのであるから、仮に X 2 に飲酒の事実があったとしても、会社には同 1 7 年 6 月前には X 2 を処分する意図はなかったと言わねばならず、同 1 7 年 6 月 1 6 日に至り、突然、飲酒及び居眠りを理由とする解雇に及んだことは唐突であり、会社が本当に X 2 に解雇事由があると認識していたか強い疑問がある。

ウ さらに、内部告発に係る非違行為を理由に懲戒処分の事由があるか否かについては、会社は慎重な事実確認及び当事者からの弁明の機会を設けるなどしたうえでなければ、懲戒処分の適否を決めることはできないと言うべきであるが、前記第 3 の 6 (4) の認定によれば、上記の非違行為に関し、Y 1 社長から X 2 に対しての事実確

認が行われ、同社長は、その事実確認において、X2が非違行為をその場で認めるでもなく、また、否定することもなく、ただ黙り込んでいるだけであったことから、「悪いとか申し訳ないとか言ったらどうなの。改悛の情、謝るという気持ちもないんだか。」と発言するなど、非違行為が疑いようのない事実であるかのように一方的に断罪している。

およそ、懲戒処分を課するための事実確認手続きとして弁明の機会を与えたと言うためには、当該労働者に事実確認の趣旨を十分に説明した上で、事実ならば就業規則に従った相当の処分があることを告げて、弁明を促す必要があるというべきであるが、本件ではそれらの説明を十分にしているとは認め難い。Y1社長に一言の弁明もしないX2の態度にも不自然な点があったにしても、前記第3の2(5)及び(6)認定のとおり、X2が代行アルバイトをしたことに関してY2副社長及びY1社長から叱責され、その顛末書を繰り返し書き直しを求められた経緯があったこと、また、X2はその顛末書を何度か書き直しをした直後ころからうつ病を発症したこと、さらに、前記第3の2(7)及び(8)で認定のとおり、うつ病が軽快してX2が職場復帰した後には、Y1社長から業務車両の運転禁止命令を受け、さらには、X2のうつ病の回復の程度や管理監督者としての適性及び運転事故歴から係長職の解任及び作業員職への職務変更がなされ、X2の賃金月額が7万5千円引き下げられた経緯があることから、半年近くも以前のことを急に言われて頭の中の整理が付かないまま何か反論をすればY1社長から厳しく叱責されることを恐れ、ひいては再度うつ病を発症することに畏怖し怯えて黙り込んだとしても無理からぬものであったと言える。

したがって、Y1社長の事実確認はX2を解雇に導くための慎重な手続きを経たものとは言えない。

また、前記第3の5(3)及び(4)のとおり、会社が平成17年6月16日解雇処分を発した後、この解雇に関し、組合から同年6月17日及び同年6月24日付けをもって解雇の撤回を求める団体交渉の要求があったにもかかわらず、会社はこれを拒否した。こ

の団体交渉拒否も解雇手続きにかかわるルールを無視したものと言える。

以上のことから、会社は、X2を解雇するにあたり適正な手続きをとらなかったと言わねばならない。

エ 以上を総合すれば、仮にX2に平成17年1月18日、飲酒と居眠りという非違行為があったとしても、そのみで解雇が相当なものであったと認定するだけの事情を欠くし、また、適正な手続もとられていなかったと言ふべきである。したがって、会社には解雇権の濫用があったと言わねばならない。

(5) 解雇と不当労働行為意思の関係について

以上の次第であるから、X2には解雇事由はなく、仮にあったとしても会社は解雇権を濫用したものである。

そして、前記第3の4(2)及び(3)の認定によれば、Y1社長は、平成17年5月10日、組合からの団体交渉申し入れを受けた直後にX2を社長室に呼んで、「X労働組合の方で会社に来るようになれば会社が大変なことになる。」、「団体交渉とか言うと、第三者から見たって大変な事態起(ママ)きてしまう。」及び「出来れば第三者を介在しないで、二人で話し合いをして行くことを私は臨(ママ)むんだけど、あだがどこまでも考えるとしたら困ったもんだなあ。」と団体交渉を回避したいという意向を顕わにし、また、同日の夕刻ころ、Y1社長は、X2の義父のAに普段あまり連絡をとっていないのに直接電話で連絡し、Aの自宅に自ら迎えに行くなどして会社に来てもらい、「組合を入れずに話し合いたいので、間に入ってほしい」旨を依頼したものと認められることや審問の全趣旨に照らせば、会社は組合との団体交渉を回避したいと考えていたことに疑いの余地はなく、ひいては組合に対して嫌悪の感情を抱くようになっていたことが優に認定でき、これを覆すに足る証拠は全くない。

以上により、会社は、組合を嫌悪し、不当労働行為意思をもって、

X 2 を解雇したものであると言うほかはない。

会社の X 2 に対する 6 月 1 6 日解雇は、労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当する不当労働行為である。

2 救済の方法

申立人らは、本件団体交渉申し入れ全部に及ぶ団体交渉を求めているが、本件命令の主文 2 項記載のとおり X 2 に対する平成 1 7 年 6 月 1 6 日解雇がなかったものとして、解雇される前の原職への復帰及び同年 6 月 1 7 日から原職復帰までの間、X 2 が受けるはずであった賃金相当額及び同期間内の一時金及びこれに対する各弁済期から支払ずみに至るまで年 5 分の割合の金員の支払が命じられるのであるから、団体交渉を命ずる事項は主文 2 項に命じられた部分以外の交渉事項をもって足ると言うべきである。

また、申立人らは、審問において、X 2 が 4 月 1 日辞令により係長に降格されたことも不当労働行為である旨主張しているが、当該辞令は X 2 が組合に加入する以前のことであり、組合を嫌悪しての不当労働行為とは認められないことは明らかであり、申立人らの当該主張は採用できないから、解雇された時点すなわち平成 1 7 年 6 月 1 6 日の職及び職能資格に復帰させることを命じることとした。また、組合は謝罪文の掲示をも求めているが、謝罪文書の手交をもって十分なものと判断し、主文のとおり命ずることとする。

第 5 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労働組合法第 2 7 条の 1 2 及び労働委員会規則第 4 3 条を適用して、主文のとおり命令する。

平成 1 9 年 1 月 9 日

秋田県労働委員会

会長 阿部 讓二