

# 命 令 書

東京都文京区本郷一丁目28番10号 本郷TKビル4F  
申 立 人 関東化学一般労働組合  
中央執行委員長 X<sub>1</sub>

埼玉県川越市今福2908番地2  
申 立 人 関東化学一般労働組合協同商事支部  
支部長 X<sub>2</sub>

埼玉県川越市今福773番地10  
被 申 立 人 株式会社協同商事  
代表取締役 Y<sub>1</sub>

上記当事者間の埼労委平成15年（不）第1号協同商事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10月13日第829回公益委員会議、平成19年1月15日第831回公益委員会議及び同月25日第832回公益委員会議において、会長・公益委員遠藤順子、公益委員長島佑享、同作山泰彦、同馬橋隆紀、同古川陽二出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、X<sub>3</sub>、X<sub>4</sub>、X<sub>5</sub>、X<sub>6</sub>及びX<sub>2</sub>の各解雇を取り消さなければならない。同人らの就労先については、被申立人と申立人らが協議の上、定める。
- 2 被申立人は、X<sub>3</sub>、X<sub>4</sub>、X<sub>5</sub>、X<sub>6</sub>及びX<sub>2</sub>に、解雇がなかったならば得られたであろう賃金相当額に年5分の割合による金員を付加してそれぞれ支払わなければならない。ただし、同人らが解雇後に他の職に就いて収入を得ている場合は、その額を控除するものとする。

3 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要

本件は、被申立人が運輸部門の縮小を理由にトラック運転手であった申立人らの組合員 X<sub>7</sub>、X<sub>8</sub>、X<sub>6</sub>、X<sub>2</sub>（以下「X<sub>7</sub>ら4名」といい、各人については姓のみで表示する。）に配送センター等への配転を命じたこと、X<sub>7</sub>ら4名をその命令を拒否したことなどを理由に解雇したこと、申立人らの組合員 X<sub>3</sub>、X<sub>4</sub>、X<sub>5</sub>（以下「X<sub>3</sub>ら3名」といい、各人については姓のみで表示する。）を被申立人の利益を害する行為（以下「非違行為」という。）を行ったことを理由に解雇したことが、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、申立人らから申し立てられたものである。

なお、解雇は、X<sub>7</sub>、X<sub>8</sub>、X<sub>3</sub>、X<sub>4</sub>、X<sub>5</sub>、X<sub>6</sub>、X<sub>2</sub>の順でなされ、X<sub>7</sub>とX<sub>2</sub>の解雇の間にはおおむね1年1か月の期間が経過している。

### 第2 申立人らが請求する救済内容の要旨

X<sub>7</sub>、X<sub>8</sub>、X<sub>3</sub>、X<sub>4</sub>、X<sub>5</sub>、X<sub>6</sub>、X<sub>2</sub>（以下「X<sub>7</sub>ら」という。）の解雇撤回・原職相当職（X<sub>7</sub>ら4名については配転前の原職相当職）復帰、復職までの賃金相当額（年6分の割合による遅延損害金を含む。）の支払い。

### 第3 争いのない事実

#### 1 当事者

- (1) 申立人関東化学一般労働組合（以下「申立人組合」という。）は、昭和35年12月に結成された、関東地域を中心に産業・業種をまたぐ労働者で組織する個人加盟の労働組合で、本件申立時の組合員は3,750名であった。
- (2) 申立人関東化学一般労働組合協同商事支部（以下「申立人支部」と

いい、申立人組合と申立人支部を合わせて「申立人ら」という。)は、平成14年6月に申立人組合の組合員のうち株式会社協同商事の従業員によって結成された労働組合で、申立書によると申立時の組合員数は85名であった。

- (3) 被申立人株式会社協同商事(以下「会社」という。)は、昭和57年に設立された、有機野菜栽培指導・加工・販売、物流、外食事業、ビール・発泡酒製造、食品輸出入、バイオガス研究開発などを行う会社である。

## 2 申立人支部結成から本件申立てまでの事実

申立人らは、平成14年6月11日に、会社に申立人支部の「組合結成通知書」及び就業規則開示等を求める要求書を持参した。

申立人支部結成後初の団体交渉は、同年7月13日に申立人らと会社との間で行われた。

申立人らは、同月29日に、当委員会に団体交渉促進等を調整事項とするあつせんを申請、あつせんは4回行われたのち、同年12月5日に申立人らから取り下げられた。

## 3 本件申立て

### (1) 当初の申立事項

平成15年1月9日、申立人らは、申立人らの組合員 X<sub>9</sub>。(以下「X<sub>9</sub>」という。)の解雇取消し(但し平成15年6月19日取下げ)、X<sub>3</sub>、X<sub>10</sub>の業務配置取消し(但し X<sub>10</sub>について平成15年8月8日取下げ)、団体交渉応諾、支配介入禁止とポスト・ノーティスを求め、不当労働行為救済を申し立てた。

### (2) 追加申立てと申立ての整理

申立人らは、X<sub>7</sub>、X<sub>8</sub>について平成15年8月8日に、X<sub>3</sub>、X<sub>4</sub>、X<sub>5</sub>について平成15年10月22日に、X<sub>6</sub>について平成16年3月29日に、X<sub>2</sub>について平成16年5月27日に、それぞれ解雇撤回・原職相当

職復帰、復職までの賃金相当額支払いを求める追加申立てを行った。

申立人らは、平成17年12月27日付け準備書面（主張の要旨）及び平成18年3月31日付け最終陳述書で、請求する救済内容を、前記第2のとおり整理した。

#### 4 会社の事業組織

会社の事業部門は、開発部、物流事業部（「運輸部」とも通称される。）、青果物販売部、花き、ビール及びレストランに分かれており、このうち物流事業部は、1ないし9課、川島センター、整備課、深谷パッケージセンター及び川越第2センターに分かれ、1ないし9課は主にトラックでの運送業務を担当し、おおむね取引先ごとに課が設けられ、また、川島センターは主に分荷作業を担当していた（申立時）。

#### 5 会社の運輸部門

##### (1) 保有車両と排ガス規制

会社が保有していたトラックは、ディーゼル車で、型式はP型、U型、KC型、KK型及びKL型に、荷台の仕様でドライ車（冷蔵冷凍装置を持たない車）及び冷蔵冷凍車に区分される。

配転前の乗務車両は、 $X_7$ 、 $X_8$ がU型ドライ車、 $X_6$ 、 $X_2$ がKC型ドライ車であった。

初度登録の日から7年を超えたU型、KC型は、粒子状物質減少装置を付けるなどして埼玉県生活環境保全条例（平成15年10月1日施行）の粒子状物質排出基準を満たさない限り県内全域での運行が禁止される。また、U型、KC型は、粒子状物質減少装置を付けても、自動車NO<sub>x</sub>・PM法により国が定める使用可能最終日（例えば平成4年3月登録の $X_7$ が乗務していた車両（以下、単に「 $X_7$ 車」などという。）の場合、平成16年9月30日以降の検査証の有効期間満了日）以降、同法で定める対策地域内に使用の本拠を置くことができなくなる。なお、会社の住所は対策地域内にあり、 $X_7$ 車等は同所を使用の本拠の位置と登録していた（以下、排ガス対策が必要な車両を単に「旧型車」とい

うことがある。)

## (2) 運輸部門縮小の方針

会社は、遅くとも平成15年1月までには運輸部のミーティングなどで、運輸部の従業員に対して、運輸部門の業績悪化を理由に、旧型車は車検を更新せずに転売したり、抹消手続を採るなどして自社で使わないようにする（以下「廃車」という。）、新車への買換えはしないとの方針を伝えた。ただし業績悪化を説明する資料等が従業員に示されるなどした経緯は認められない。

## 6 X<sub>7</sub>、X<sub>8</sub>の配転と解雇

### (1) X<sub>7</sub>への配転命令と解雇までの経緯

X<sub>7</sub>は、平成2年3月に会社に入社し、運輸部4課で主にトラック運転手の業務を行っていた。

X<sub>7</sub>が乗務していた車両は平成15年3月29日に車検の有効期間が満了することから、会社はX<sub>7</sub>に対し、辞令に先立ち、任意退職又は川島センターへの配転を要請、打診していた。X<sub>7</sub>は、会社が平成15年3月28日に同年4月1日から川島センター勤務を命じる辞令を交付したところ、同書の受領を拒否した。会社はX<sub>7</sub>に対し、同年4月2日付けで内容証明郵便を出し、川島センター勤務を命じ、これに反した場合には懲戒解雇処分のあるとした。

X<sub>7</sub>は、会社の配転命令には従わず、川島センターで勤務することはなかった。なお、申立人らは、平成15年4月3日付け文書で、X<sub>7</sub>は「組合と会社の話し合いがつくまでは、元の職場（4課）を移動いたしません。」と通告した。X<sub>7</sub>は、平成15年4月3日から同月23日までの間のうちの16日間を4課に赴きX<sub>8</sub>車に同乗するなどした。

X<sub>7</sub>は、会社から、平成15年4月23日付け解雇通知書により、同日解雇された。解雇通知書上、解雇理由は「川島センターでの分荷作業を命じたにも拘わらず、本日未だ同所で勤務していません。」とされている。

会社は解雇通知書の解雇理由に加え、X<sub>7</sub>が配転命令に従わずに平成15年4月3日から同月23日までの間、従前の職場である4課に赴きX<sub>8</sub>車に同乗したり、フォークリフトに乗ったりしていたこと、平成14年7月25日から平成15年4月15日の間に、遅刻等を処分事由とする戒告書が10件出されていたことも、解雇理由としている。

## (2) X<sub>8</sub>への配転命令と解雇までの経緯

X<sub>8</sub>は、平成4年6月に会社に入社し、運輸部5課、4課の順で配属され、主にトラック運転手の業務を行っていた。

X<sub>8</sub>が乗務していた車両は平成15年4月29日で車検の有効期間が満了することから、会社はX<sub>8</sub>に対し、辞令に先立ち、任意退職又は川島センターへの配転を要請、打診していた。X<sub>8</sub>は、会社が平成15年4月24日に同月29日から川島センター勤務を命じる辞令を交付したところ、同書の受領を拒否した。会社はX<sub>8</sub>に対し、同月30日付けで内容証明郵便を出し、川島センター勤務を命じ、これに反した場合には懲戒解雇処分の可能性があるとした。

X<sub>8</sub>は、会社の配転命令には従わず、川島センターで勤務することはなかった。なお、申立人らは、平成15年4月29日付け申入書で「組合と会社の話し合いがつくまでは、X<sub>8</sub>は元の職場（4課）を移動しません。」と通告した。X<sub>8</sub>は、同月29日から同年5月2日まで及び同月5日（なお5月3日及び4日は休日）を有給休暇願いを提出して勤務を休んだ。なお、この有給休暇の取得については、会社は時季変更権を阻害されたと述べている。また、X<sub>8</sub>は、平成15年5月6日、X<sub>2</sub>車に同乗した。

X<sub>8</sub>は、会社から、平成15年5月7日付け解雇通知書により、同日解雇された。解雇通知書上、解雇理由は「4月24日付、4月30日付文章及び口頭で再三、当社川島センターでの分荷作業を命じたにも拘らず、未だ同所で服務せず、業務命令に違反しています。度重なる警告処分に加え、他車への同乗を禁じたにも拘らず、5月6日4課車輛所沢11か4906に同乗しており、当社としてはこれ以上貴殿の雇用を続けるこ

とはできません。」とされている。「4課車輛所沢11か4906」は、X<sub>2</sub>車である。

会社は、解雇通知書の解雇理由に加え、平成15年4月3日から同月21日までのうちの15日間、すでに配転命令を受けていたX<sub>7</sub>を同乗させたことや、遅刻等を処分事由として平成14年7月5日から平成15年4月25日の間に戒告書が9件出されていたことも解雇理由としている。

## 7 覚書の締結と破棄

本件不当労働行為救済申立事件はそもそもはX<sub>9</sub>の解雇取消し等を求めて申立てがなされたものであったが、平成15年5月15日に、会社代理人の事務所で、会社が申立人らに対しX<sub>9</sub>問題の解決金を払う旨及び本件申立ては実質的に解決したことを確認する旨の記載された覚書に、会社代理人弁護士 Y<sub>2</sub>（以下「Y<sub>2</sub>弁護士」という。）が記名、押印し、申立人支部からの代理権も付与されていた申立人組合中央執行委員長

X<sub>11</sub>（当時）が署名、押印した。しかし、申立人らは、X<sub>9</sub>に係る問題は解決されたものとして解決金を受け取ったが、同年6月1日にY<sub>2</sub>弁護士の事務所で行われた団体交渉で、本件申立ては実質的に解決したことを確認する旨の条項については今後話し合っていく事項であるとし、解決したとは認めないと一方的に覚書の成立を否定した。

## 8 X<sub>3</sub>、X<sub>4</sub>、X<sub>5</sub>の解雇

### (1) X<sub>3</sub>の解雇の経緯

X<sub>3</sub>は、平成11年6月に会社に入社し、運輸部7課、8課、7課の順で配属され、主にトラック運転手の業務を行っていた。

X<sub>3</sub>は、会社から、平成15年9月6日付け解雇通知書により、同日解雇された。

X<sub>3</sub>の解雇通知書には、就業規則の条項のみが記載され、具体的な解雇理由が明記されていない。ただし解雇当日、会社はX<sub>3</sub>に対し口頭で、X<sub>3</sub>が、平成14年10月5日に会社従業員 Y<sub>3</sub>を1時間にわたり連れ回し貸し金の返済を求めたこと、平成15年4月14日に会社従業員 Y<sub>4</sub>

に会社の経営が危ないと言ったこと、同日会社の仕事を請けている川口商事の従業員 Y<sub>5</sub>に会社の経営が危ないと言ったことが、解雇理由であると伝えている。

会社は、口頭で伝えた解雇理由に加え、X<sub>3</sub>が、配車表をコピーして社外に持ち出したこと、自分のタイムカードを他の従業員に打刻させたこと、他の従業員のタイムカードを打刻したこと、会社が過積載をしていたと取引先に吹聴したこと、過去にも商品の破損、事故報告書の未提出などに対し戒告書が4件出されていたことも解雇理由としている。

## (2) X<sub>4</sub> の解雇の経緯

X<sub>4</sub> は、平成10年8月に会社に入社し、運輸部4課、7課、5課の順で配属され、主にトラック運転手の業務を行っていた。

X<sub>4</sub> は、会社から、平成15年9月10日付け解雇通知により、同日解雇された。

解雇通知には「(1)顧客の荷物取扱が乱暴であったため、顧客から厳重な抗議を受けるとともに、貴殿の立ち入り禁止及び当社との取引継続の再考を言い渡された。(2)自宅待機を命じていたにもかかわらず、速やかに連絡のとれない状態が度々にわたった。(3)業務命令として代理人弁護士事務所への出頭を命じたにもかかわらず、敢てこれを無視したのみならず、その理由の説明を拒否した。(4)最近1年間においても、書面によるけん責(戒告)処分が複数回に及んだ。」とされている。

## (3) X<sub>5</sub> の解雇の経緯

X<sub>5</sub> は、平成5年4月に会社に入社し、運輸部4課で主にトラック運転手の業務を行っていた。なお、X<sub>5</sub>は、会社から平成15年8月25日に口頭で同年9月1日から川島センター勤務を命じられ、同人はこの配転命令に応じていた。

X<sub>5</sub> は、会社から、平成15年9月25日付け解雇予告通知により、同年



10月26日解雇された。

解雇予告通知には、「1. 平成15年5月頃、当社下請業者である有限会社木村商事代表取締役 Y<sub>6</sub> に対し、当社の下請業務を止めるよう発言慫慂した。2. 平成15年9月8日、当社の顧客であるJAいるま野福原出荷場の Y<sub>7</sub> 課長に対し、約1時間に亘って、自分達がトラック15、16台を集める、協同商事の仕事ははずしてほしい、代わりに自分達にその仕事をさせてほしい旨、執拗に説得した。3. 東京都内の当社顧問弁護士事務所への出張を命じた業務命令に対し、その理由を文書で明記しなければならない旨主張して譲らず、業務命令を軽んじた。」とされている。(以下、有限会社木村商事代表取締役 Y<sub>6</sub> を「Y<sub>6</sub>」、JAいるま野福原出荷場の Y<sub>7</sub> 課長を「Y<sub>7</sub>」という。)

会社は、解雇予告通知の解雇理由に加え、平成15年5月1日に人身事故、同月19日に無灯火走行に対する戒告書が出されていたことも解雇理由としている。

## 9 X<sub>6</sub>、X<sub>2</sub>の配転と解雇

### (1) X<sub>6</sub>への配転命令と解雇までの経緯

X<sub>6</sub>は、平成10年9月に会社に入社し、運輸部4課で主にトラック運転手の業務を行っていた。

X<sub>6</sub>が乗務していた車両は平成16年1月21日で車検の有効期間が満了することから、会社はX<sub>6</sub>に対し、辞令に先立ち、配転を要請、打診していた。会社はX<sub>6</sub>に対し、同月13日付けで同月21日から物流事業部第6課上尾市場勤務を命じる辞令を交付した。

X<sub>6</sub>は、会社の配転命令には従わず、上尾市場で勤務することはなかった。なお、申立人らは、平成16年1月29日付け申入書で「X<sub>6</sub>は、28日より次回団交2月11日迄、元の職場4課に出勤します。」、同年2月4日付け抗議書で「X<sub>6</sub>は、次回団交(2月11日)及び配転命令が撤回されるまでは、前の職場4課福原出荷所に出勤し勤務している。」と通告した。X<sub>6</sub>が会社本社営業所に出勤してきたことから、配転命令

に従うようX<sub>6</sub>の上司らが説得するとともに、同年1月28日には会社副社長 Y<sub>8</sub>及び会社専務取締役 Y<sub>9</sub>（以下「専務」という。）がX<sub>6</sub>を説得したが、X<sub>6</sub>は翌日以降も本社営業所に出勤を続けた。

X<sub>6</sub>は、会社から、平成16年2月17日付け解雇予告通知により、同年3月19日解雇された。

解雇予告通知上、解雇理由は「1. 平成16年1月21日付配転命令に従わないこと。2. 無断欠勤を繰り返していること。3. 複数回の戒告処分にもかかわらず遅刻を重ねたこと。（平成14年7月25日、10月21日、11月28日、12月5日、12月12日、平成15年3月6日、4月14日、4月21日、5月20日、5月22日、6月3日、7月6日、9月19日、9月28日、10月16日、10月20日、10月24日、計17回。）」とされている。

会社は、解雇予告通知の解雇理由に加え、平成14年10月8日、爪の不衛生について会社代表取締役社長 Y<sub>1</sub>（以下「社長」という。）から注意されたことも解雇理由としている。

## (2) X<sub>2</sub>への配転命令と解雇までの経緯

X<sub>2</sub>は、平成8年1月に会社に入社し、運輸部4課で主にトラック運転手の業務を行っていた。

X<sub>2</sub>が乗務していた車両は平成16年3月24日で車検の有効期間が満了することから、会社はX<sub>2</sub>に対し、辞令に先立ち、配転を要請、打診していた。会社は運輸部各課にX<sub>2</sub>の受入れを打診したがどの課も仕事量が減少しており受入れが困難であったとして、会社はX<sub>2</sub>に対し、同月22日付けで同月24日から物流事業部第6課上尾市場勤務を命じる辞令を交付した。

X<sub>2</sub>は、会社の配転命令には従わず、上尾市場で勤務することはなかった。なお、申立人らは、平成16年3月29日付け申入書で「X<sub>2</sub>は、労使間の協議が決着するまで元（4課）の職場に出勤し仕事をしている。」と通告した。X<sub>2</sub>は、同年3月25日に本社に、同月26日に本社と福原出荷場に出向いた。会社は、X<sub>2</sub>が本社等に出勤したことに対して、立ち退きの指示に従わず業務を妨害したとして同月27日付けで戒告し

た。

X<sub>2</sub>は、会社から、平成16年4月15日付け解雇予告通知により、同年5月16日解雇された。

会社は、解雇予告通知の解雇理由に加え、平成14年7月8日から平成16年1月16日の間に遅刻等を処分事由とする戒告書が8件出されていたことも解雇理由としている。

#### 第4 争点

- 1 X<sub>7</sub>、X<sub>8</sub>への配転命令・解雇は、不当労働行為か。
- 2 X<sub>3</sub>、X<sub>4</sub>、X<sub>5</sub>の解雇は、不当労働行為か。
- 3 X<sub>6</sub>、X<sub>2</sub>への配転命令・解雇は、不当労働行為か。

#### 第5 当事者の主張要旨

##### 1 申立人らの主張要旨

X<sub>7</sub>らに対する懲戒解雇は、X<sub>7</sub>らが申立人支部の組合員であるが故になされたもので、申立人支部の解体・弱体化を図ったものである。X<sub>7</sub>らの解雇によって申立人支部は壊滅的打撃を受けた。

##### (1) 組合員の認識

X<sub>2</sub>が申立人支部支部長、X<sub>5</sub>が同副支部長、X<sub>8</sub>が同書記長、X<sub>7</sub>及びX<sub>6</sub>が同会計であることは、申立人支部結成通知書に記されている。X<sub>3</sub>は平成14年6月に申立人支部に加入し同副支部長に、X<sub>4</sub>も平成14年6月に申立人支部に加入し同執行委員となっている。X<sub>3</sub>及びX<sub>4</sub>が申立人らの組合員であることについては会社も知っている。

##### (2) 不利益取扱い

##### ア X<sub>7</sub>ら4名

本件配転命令は不当労働行為であり、配転に応じないことを理由としてなされた懲戒解雇も同人らを会社から放逐するためになされた不当労働行為である。

(7) 職種限定の特約の存在

X<sub>7</sub>ら4名は、会社の「大型ドライバー」の募集（X<sub>2</sub>は知人の紹介）に応じて、大型トラック運転手ないし4tトラック運転手として採用されたもので、X<sub>7</sub>ら4名と会社の労働契約はトラック運転手としての職種限定の労働契約である。会社の就業規則には業務上必要がある時は、転勤または職種の変更を命ずることができる旨の規定があるが、個別合意が就業規則の定める労働条件基準を上回る場合には、個別合意が就業規則の定めに優先する効力をもつ。また、就業規則上、会社の労働時間は、「事務職員」、「車輛乗務員」、「構内作業員」の別に定められる。職種限定の労働契約においては、他の職種への変更は当該労働者の同意を必要とする。

(4) 乗務可能な車両の存在

申立人組合書記長 X<sub>12</sub> の陳述書にあるとおり、配転時にX<sub>7</sub>ら4名の乗務可能な車が、X<sub>7</sub>は9台、X<sub>8</sub>は11台、X<sub>6</sub>は18台、X<sub>2</sub>は19台存在していた。組合員について、乗務可能な車があったにもかかわらず、その可能性を全く検討することなく乗務のない分荷作業へ配転するという極めて不合理かつ差別的な配転をした。

(ウ) 甘受すべき程度を著しく超える不利益

会社の賃金体系では運転手には大型手当や愛車手当が支払われるが、分荷作業に従事する場合これらの手当が支払われない。加えて、運転手は残業、休日労働等も多く、これらを含めて運転手の賃金が支払われている。X<sub>7</sub>ら4名に対する配転命令は、残業代や大型手当等を考慮すれば賃金の一方的切下げを意味し、労働条件を著しく切り下げるものである。

イ X<sub>3</sub>ら3名

懲戒解雇は、労働者を企業外に排除しなければならないほどの重大な義務違反や企業秩序侵害の事実がある場合になしうるもので、仮に懲戒事由に該当する事実があったからといって当然に懲戒解雇が許さ

れるものではない。X<sub>3</sub>ら3名について、会社は懲戒解雇事由をあげているが、いずれも事実を歪曲・虚構・誇張するもので、懲戒解雇に値するような非違行為とはいえない。結局、X<sub>3</sub>ら3名に対する懲戒解雇は、解雇に値するほどの重大な事由がないにもかかわらずなされたもので、会社は同人らが申立人らの組合員であるが故に企業から排除するため最も重い懲戒解雇をもって臨んだもので、不当労働行為に該当する。

#### ウ 二重処分

会社は、X<sub>7</sub>らに対し、一度戒告処分をしておきながら、戒告処分の対象となった事実を懲戒解雇事由としており、二重処分に当たり不当である。

### (3) 不当労働行為意思

#### ア 排ガス規制

会社は、申立人支部結成通知書を平成14年6月に受けたから、排ガス規制にかこつけて旧型車の廃車方針を出し、組合つぶしをしたに過ぎない。

自動車NO<sub>x</sub>・PM法が平成13年6月に、埼玉県生活環境保全条例が同年7月に制定され、平成15年10月から排ガス規制が実施されることは、会社も当然に分かっていたことである。にもかかわらず、平成15年1月になって、突然、費用がかかるなどを理由に、新車を購入しない、廃車の方針を採る、希望退職者を募るなどと言い出すことは極めて不自然なことである。会社は廃車する理由として排ガス規制対策には非常に費用がかかることを挙げているが、例えばKC型では、排ガス規制から3年間も乗務可能であり、その間の費用負担は月1万円程度に過ぎず、この費用負担を会社が出来ないとは到底思われない。

#### イ 処分が4課・4課組合員に集中

4課は申立人支部の支部長、副支部長、書記長が所属するなど申立人支部役員を中心メンバーが属している部署であった。会社は運輸部門の外注化を進めているが、4課の業務量は決して縮小しておらず、会社の進める極端な外注化策は極めて不自然である。

会社は、車検切れを理由にX<sub>7</sub>ら4名をトラック乗務から外す一方で、乗務員の新規採用を行ったり、車検切れのトラックに乗務していた従業員を他課配転や課内配転をして他のトラックに乗務させた例が少なくない。車検切れと配転に関連があったのはX<sub>7</sub>、X<sub>8</sub>、X<sub>5</sub>、X<sub>6</sub>、X<sub>2</sub>だけである。車検切れを理由とする配転は、該当運転手につき一律機械的に行われたものではなく、申立人らの組合員に対し差別的に行われたものである。

#### ウ 社長らの言動

申立人らが平成14年6月11日に申立人支部結成通知書等を会社に持参し面談した際、社長は、結成の事実を知ると驚きの表情を露わにし「分かった、分かった。分かったから帰れ」などと激昂し、結成の趣旨と要求内容を説明しようとする申立人らに対し、「帰れ」の一点張りで話を聞こうとしなかった。

専務は、第1回団体交渉で「組合なんかある会社とは、取引しないという会社がある」、「組合掲示板等に見える場所、会社の敷地内では困る」などと発言した。

申立人らは申立人支部結成通知書に記した19名以外の組合員の氏名を明らかにしていなかったが、組合員が相次いで申立人らを脱退した。申立人支部結成直後からの脱退は、会社の働きかけによるものであったことが十分に推認し得る。

## 2 被申立人の主張要旨

本件各懲戒解雇は、X<sub>7</sub>らによる会社の指揮命令系統の無視に対する企業秩序維持のために、会社が正当な懲戒権の発動として行ったものである。

(1) 組合員の認識

X<sub>4</sub> については、解雇時、同人が申立人らの組合員であることを知らなかった。

(2) 不利益取扱い

ア X<sub>7</sub>ら4名

本件配転命令は、会社の業務上必要なものである反面、X<sub>7</sub>ら4名に対し特段の不利益を課すものでなく、X<sub>7</sub>ら4名は就業規則に基づいて配転命令に従う義務があった。X<sub>7</sub>ら4名は、会社の配転命令に従わないだけでなく、積極的に会社の業務妨害行為などに及んだもので、かかる行為に基づく懲戒解雇処分は、その事案に鑑み正当なものである。懲戒解雇に際しX<sub>7</sub>ら4名には弁明の機会も与えており、手続保障の観点からも会社に懲戒権の濫用はない。

(ア) 職種限定合意の不存在

会社が本件当事者らを含む運転手を採用する際、運転業務以外に就かせることはないとする職種限定の合意（契約）などは一切行っていない。

会社の就業規則第8条には①業務上必要がある場合は、転勤または職種の変更を命ずることがある、②従業員は、正当な事由がなければ、前項の命令を拒むことができないと規定されている。会社は就業規則に基づき、従業員の同意を要することなく、適材適所に従業員を配置する権限を有する。

(イ) 業務上の必要性

会社は、配転命令の前提事実として、経営状況の悪化から、運輸部門の業務縮小の必要性があった。会社は、現有しているトラックの買換えを見合わせるなどして、車検切れになる車両から順次廃車にすることとし、各車両の担当運転手に対し、車検切れになる順に希望退職を促し、又は、配転することとしたものである。

(ウ) 乗務可能な車両の不存在

申立人らが乗務可能であったと主張する車両はいずれもU型ドライ車、廃車必至の車両、事故車もしくは他の従業員が乗務していた車両であって、X<sub>7</sub>ら4名が車検の切れる自己の車両以外に乗務可能な車両は存在していなかった。

なお、会社が有する人員配置権限からは、必ずしも乗務可能な車両が皆無でなくとも、業務上の必要性があれば配置転換は可能であり、会社の経営判断に委ねられており、仮に他に乗務可能な車両があったとしても、運ぶ荷物がなければ、空のトラックを走らせるわけにはいかない。

(エ) 賃金の大幅減額は無い

本件配転命令は、X<sub>7</sub>ら4名に対し通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を課すものではない。

大型手当は常に定額が保障されているわけではなく、乗務実績によって手当額が決定されるに過ぎず、従業員側から大型車乗務を要求しうるものではない。

時間外手当はその時々における仕事量、人員及び車両配置との相関関係で決定され、当然にその支給が保証されるものではない。残業代はどの業務でも同率であるので、残業時間の違いはともかく、運転業務の時と同様、残業代が支払われる。なお、残業を行うことを請求する権利が従業員にないことは言うまでもない。

運転手の場合、愛車手当が支給されるが、川島センターや上尾市場においては、同額の構内作業手当が支給される。

イ X<sub>3</sub>ら3名

X<sub>3</sub>ら3名は、会社内部での指揮命令系統の無視にとどまらず、会社の対外的信用を失墜させる行為に及んだ。同人らの懲戒解雇は、かかる事実に基づくものである。

ウ 二重処分

X<sub>7</sub>らに対し、懲戒処分を選択するにあたり、いわば「悪情状」と



して過去の非違行為を考慮にいれることは何ら二重処罰禁止の法理に触れるものではない。

### (3) 不当労働行為意思

#### ア 経営悪化

会社は、平成15年頃にはすでに経営難の状況に立ち至っていた。本件配転命令は、経営再建のための業務縮小の一環として行われたものである。

運送業界全体を見舞う不況のあおり、生鮮食料品を扱う業務の特殊性から、慢性的な収益低下傾向にあり、会社の年間売上げと収益は年々減少し、仕事量も減少していた。トラック一台あたりの月間売上額は、平成6年には106万円あったものが、平成14年には73万円にまで落ち込んでいた。運送収入から運送経費及び一般管理費を控除した損益計算では、平成12年度では運輸全体で約4,735万円の黒字であったのに対し、平成14年度では、実質1億1,293万円の赤字となっている。公認会計士による経営分析によると、現状の経営状況では、「企業の維持、存続は困難である」とまで判断されていた。

#### イ 大型車の不採算性・冷蔵冷凍車への変更の必要性

4課が保有している車両の多くが大型車であったことも4課の不採算性の原因となっている。4課の取扱貨物が季節変動の激しい野菜類であること、根菜類等の重量野菜の運送量が減少していることから、年間を通して大型車を配備することは、事業効率が悪く、非効率的となっていた。

また、4課は、生鮮野菜等農産物の輸送を中心に行っているが、取引先から冷蔵冷凍車での輸送を指定されるようになっていた。4課の保有車両16台は1台を除きドライ車で、顧客の需要に答えられなくなっていた。

#### ウ 排ガス規制

ディーゼル車の排ガス規制が強化され、これまで運行している車両については、同規制を満足する低公害な新車両への買換えをするか、指定装置（型式P及びU型の車両についてはD P F装置、型式K C型等の車両については酸化触媒装置）を装着することになった。トラックの買換えに要する費用は、通常的大型車で1,500万円程度、冷蔵冷凍車的大型車で2,000万円程度であり、D P F装置を装着する費用は、1台あたり約120万円以上、酸化触媒装置を装着する費用は、1台あたり約37万円以上である。4課の保有車両は総じて旧型車で、その多くがD P F装置の装着が必要で、採算性を超える費用がかかる。

#### エ 運輸部の外注化と人員削減

4課の業務量は縮小している。外注化策は、会社の生き残りをかけた経費削減の業務方針である。

平成15年2月以降、希望退職者を募ったところ、これを受けて退職をしていった従業員も多数存在する。会社が新規採用したのは、川島センターでのアルバイトのみである。会社は、事業の縮小化も行き、運輸部9課及び川島センターを平成16年8月に閉鎖し、運輸部全体の従業員数も、平成15年1月時点では135名であったところ、いわゆるリストラを行い平成16年8月には63名まで減少させた。なお、平成18年3月時点の従業員数は47名である。

#### オ 社長の言動

平成14年6月11日朝、申立人ら11名が事前の約束なしに突然、会社本社に現れ社長を待っていた。社長は、申立人らが持参した申立人支部結成通知書及び要求書を受け取り、その後、別の来客予定があったため引き取りを要請したが、申立人らは立ち去ろうとせず、当初は丁寧に退室を要請していたが一向に聞き入れなかったため、最終的には強い言葉使いになったに過ぎない。申立人らが社長が行ったと主張する組合嫌悪発言は、いずれも社長の発言を歪曲して指

摘するもので、会社としては組合嫌悪発言などは行っていない。

## 第6 争点に対する当委員会の判断

### 1 はじめに

本件の争点は、X<sub>7</sub>ら4名について、その配転命令及びその後の各解雇が不当労働行為に該当するものかどうか、また、X<sub>3</sub>ら3名に対する各非違行為を理由とする解雇が不当労働行為に該当するか否かである。

以下、時間の経過を追って、(1)平成15年3月28日に配転命令がなされ同年4月23日付けで解雇されたX<sub>7</sub>、同月24日に配転命令がなされ同年5月7日付けで解雇されたX<sub>8</sub>、(2)平成15年9月6日付けで解雇されたX<sub>3</sub>、同月10日付けで解雇されたX<sub>4</sub>、同月25日付け解雇予告通知により解雇されたX<sub>5</sub>、(3)平成16年1月13日に配転命令がなされ同年2月17日付け解雇予告通知により解雇されたX<sub>6</sub>、同年3月22日に配転命令がなされ同年4月15日付け解雇予告通知により解雇されたX<sub>2</sub>の3つの類型に分けて検討することとする。

### 2 X<sub>7</sub>とX<sub>8</sub>の配転命令と解雇の不当労働行為性について

(1) X<sub>7</sub>、X<sub>8</sub>が、前記第3の6のとおり、配転命令を受け、その後解雇されたことに争いはない。

#### (2) 職種限定特約の有無

ア 会社の就業規則において、就業規則第8条に、業務の都合により出張、配置転換、転勤を命じることができる旨の定めがあることに争いはない。

イ 申立人らは、X<sub>7</sub>ら4名と会社との間では、その雇用契約開始にあたり、その職種をトラックの運転業務に限定する旨の合意があり、配転命令は、これに反し無効であると主張する。確かに、X<sub>7</sub>ら4名が入社後トラック運転業務にのみ従事していたことは認められるものの、これをもって前記特約があったとは認められず、他に特約の存在を認める証拠もない。よって、申立人らの主張には理由がなく、

会社においては、就業規則第8条に基づき、X<sub>7</sub>ら4名に配転を命じる権限を有するものと認められる。

(3) 配転命令の不当労働行為性について

ア 申立人らは、本件配転命令が業務上の必要性がなく、また、労働者として甘受すべき程度を著しく超えるものであり、生活上の不利益を与える不合理なものであって、無効であると主張している。

これに対し、会社は、本件配転命令は、会社の経営の悪化、特に大型トラックの不採算やディーゼル車の排ガス規制によりその業績が悪化し、これにより平成14年度は赤字が生じたため、車検が切れる車両から廃車とし、これに伴いその車両の運転手であったX<sub>7</sub>ら4名を配転した旨主張している。

イ トラック運転業務がその運転する車両との関係でなされること、その車両が廃車となれば、その運転手が運転業務ができなくなることは認められる。そして、その車両を廃車にしても新たに車両を購入し、これを運転させるかどうかは使用者の裁量に委ねられるところではあるが、そこには会社の当該業務の採算性や経営状況等からして廃車にし、新車を購入しないこと、あるいはディーゼル車の排ガス規制に基づく車両の改造を行わないことに相当な理由がなければならない。また、運転手としての給与と他の仕事との間に多少とも賃金の格差が生じることから、廃車にするにしても、その車両の運転手をほかの車両の運転手とする方策をまず検討し、配転命令を発する前の事前の努力が求められるところである。

会社の配転命令の必要性につき、専務の供述にはこれに沿う部分もある。しかしながら、会社は、運送部門の採算性の悪さを挙げるものの、これを示すような具体的な決算状況を現す資料を提出していない。

また、X<sub>7</sub>、X<sub>8</sub>と前後する時期に配転命令が出された運転手の中には、4課の運転手で他の課の運転手への配転を勧められた者もいることが認められる。

これらの事情と、配転命令についての説明義務の履行状況等を併せ考えると、会社の本件配転命令は、いささかX<sub>7</sub>とX<sub>8</sub>に対し配慮を欠くものであって、合理性には疑いを持たざるを得ない。

ウ 申立人らは、本件配転命令が申立人らの組合員を狙い撃ちにしたいわゆる組合つぶしのものであったと主張している。

確かに、本件配転命令を受けたX<sub>7</sub>とX<sub>8</sub>はいずれも組合員であり、X<sub>8</sub>が申立人支部の書記長、X<sub>7</sub>も会計を担当していたことが認められる。また、申立人支部結成以降、社長、専務が組合嫌悪の態度を取り、団体交渉についてもこれを拒否しあるいは不誠実に対応していたことも認められる。

エ しかしながら、会社においては本件配転命令以前において組合員のみならず非組合員に対し退職勧奨や配転の打診を行っていたことが認められ、これにより平成15年1月時に135名いた従業員が、1年8か月後の平成16年8月には63名に減少する一方、X<sub>7</sub>とX<sub>8</sub>はこれを受け入れなかったことが認められる。

オ また、本件は、当初X<sub>9</sub>に対する平成14年9月9日の解雇についてこれを不当労働行為として平成15年1月9日に申し立てられたものであり、その後である平成15年3月28日にはX<sub>7</sub>に対し、さらに同年4月24日にはX<sub>8</sub>に対し、配転命令がなされ、X<sub>7</sub>は同年4月23日に、X<sub>8</sub>は同年5月7日に解雇されている。そして、上記X<sub>9</sub>の解雇については平成15年5月15日に申立人らと会社との間で覚書が作成されたものの、その際X<sub>7</sub>やX<sub>8</sub>の配転命令及びその後の解雇については本来不当労働行為であれば当然に話合いの対象となるべきものが明確とされていないことが認められる。

カ 以上の事実を総合すると、上記のような会社の退職勧奨や配転の打診を受け入れなかった結果としてX<sub>7</sub>とX<sub>8</sub>に対し配転命令がなされたものであって、この配転命令そのものが申立人らに対する不当介入など不当労働行為に該当するとは認められない。

#### (4) 配転命令違反の事実と解雇の不当労働行為性について

- ア 会社は、X<sub>7</sub>とX<sub>8</sub>が配転命令に違反し、また、過去に戒告処分されていた非違行為があることをもって解雇した旨主張している。
- イ 申立人らは、X<sub>7</sub>とX<sub>8</sub>の各行為の状況等についてはこれを争うものであるが、X<sub>7</sub>とX<sub>8</sub>が会社の本件配転命令に従わない意思を示し行動していたことに争いはない。
- ウ ところで、これら兩名に対する解雇の効力については、前述したようにその前提とされる配転命令の相当性には問題のあるところであり、その命令に基づく解雇についても他の戒告理由が加わったとしても、その効力については、疑問のあるところである。
- エ このように、解雇の効力については、疑問のあるところではあるが、これが不当労働行為の意思をもってなされたか否かはその間の事情を考慮して判断すべきである。

X<sub>7</sub>、X<sub>8</sub>と会社の関係については、前記(3)のウないしオ記載のとおりである。確かに、会社において、申立人らの活動及び組合員であるX<sub>7</sub>とX<sub>8</sub>の行動に嫌悪感をもっていたと認められる。しかしながら、本件各配転命令がなされて以後の兩名の行動については、ただその配転を不満とするものであって、労使ともに解雇を争議行為とするような具体的行動はこれを認めることができない。

このような状況からして、解雇当時、会社に不当労働行為の意思があったとまでは認められない。

#### (5) 結論

以上の点からして、X<sub>7</sub>とX<sub>8</sub>の配転命令及び解雇については、いずれも不当労働行為と認めることはできない。

【甲第1号証、甲第6号証、甲第12号証、甲第15号証、甲第16号証、甲第24号証の1ないし3、甲第31号証、甲第32号証、甲第40号証、甲第53号証の1ないし3、甲第58号証、甲第79号証の1ないし甲第80号証の3、甲第94号証、甲第97号証、甲第99号証、甲第100号証、乙第2号証、乙第9号証、乙第14号証、乙第15号証、乙第26号証、乙第36号証の1ないし

乙第38号証、乙第44号証の1ないし乙第45号証、乙第50号証ないし乙第51号証の16、乙第55号証の1及び2、乙第80号証、乙第82号証の1ないし3、乙第84号証、乙第90号証の1ないし乙第91号証の2、乙第93号証、乙第94号証、乙第100号証の1及び2、乙第104号証、乙第105号証、乙第128号証の1ないし乙第130号証の3、乙第141号証、乙第143号証、第1回及び第2回審問X<sub>2</sub>証言、第2回審問X<sub>11</sub>証言、第3回及び第4回審問X<sub>8</sub>証言、第5回審問X<sub>7</sub>証言、第6回審問X<sub>6</sub>証言、第6回及び第7回審問X<sub>2</sub>証言、第7回ないし第11回審問専務証言、第12回審問X<sub>12</sub>証言、第12回審問X<sub>6</sub>証言】

### 3 X<sub>3</sub>、X<sub>4</sub>、X<sub>5</sub>の解雇について

(1) X<sub>3</sub>が平成15年9月6日付けで解雇されたこと、X<sub>4</sub>が同月10日付けで解雇されたこと、さらに、X<sub>5</sub>が同月25日付け解雇予告通知により解雇されたことに争いはない。

(2) 解雇の不当労働行為性について

ア X<sub>3</sub>について

X<sub>3</sub>の解雇事由とされる平成14年10月5日に会社の従業員Y<sub>3</sub>を1時間にわたって連れまわし、自らの貸し金の返済を求めたこと、平成15年4月14日に会社の従業員Y<sub>4</sub>及び会社の仕事を請負っている川口商事の従業員に会社の経営が危ないと言ったこととする事実は認められる。

イ X<sub>4</sub>について

X<sub>4</sub>の解雇事由とされる荷物の扱いが乱暴であり、顧客からも抗議を受けたこと、また、これにより、会社との取引の継続についても再考されたこと、命ぜられた自宅待機について速やかに連絡が取れない状態が続いたこと、Y<sub>2</sub>弁護士の事務所への出頭を行わなかったことについてはその事実を認めることができる。

ウ X<sub>5</sub>について

X<sub>5</sub>の解雇事由とされるY<sub>6</sub>に対して会社の下請けを止めるように

発言したり、Y<sub>7</sub>に対し会社を仕事からはずして、自らに代わって仕事をやらせてほしい旨述べたこと、Y<sub>2</sub> 弁護士の事務所への出頭を、最終的には赴いたものの、拒否したことは認められる。

エ 以上3名については、会社が解雇事由とした各事実は認められる。しかしながら、これらの程度はさほど重大なものではなく、解雇という労働者にとってその生活の場を奪うような手段をもってこれを懲罰するような内容とは認められず、このことは過去における懲戒処分の対象となった事由を加えても、解雇することまでが認められることには疑問を持たざるを得ない。

オ 次に、この解雇が不当労働行為に該当するか否かを検討すると、社長、専務において、申立人支部の結成、その活動に嫌悪の感を持っていたこと、その解雇が極めて権利の濫用と評価されるものであることは前記認定のとおりである。

カ さらに、これら3名について懲戒解雇がなされたのは、X<sub>9</sub> についての覚書が申立人らによって破棄された平成15年6月1日と極めて近い時期で、労使関係の対立が極めて尖鋭化した以降に行われていることが認められる。

キ また、X<sub>3</sub> 及びX<sub>5</sub> は、申立人支部の副支部長であったことが認められる。なお、X<sub>4</sub> については、申立人らの組合員であったか否かに争いがあるが、組合員であるX<sub>8</sub> やX<sub>3</sub> と行動を共にしていたことなどから、X<sub>4</sub> が組合員であったことは会社においても解雇時において認識していたと認めることができる。

ク 以上の点を総合して考えると、X<sub>3</sub>、X<sub>4</sub>、X<sub>5</sub> の3名の解雇は、不当労働行為の意思を持ってなされたものと認められ、取消しを免れないものである。

【甲第1号証、甲第17号証ないし甲第23号証、甲第40号証、乙第15号証ないし乙第18号証、乙第21号証ないし乙第25号証、乙第27号証ないし乙第29号証、乙第52号証の1ないし乙第54号証の2、乙第66号証の1ないし乙第68号証、乙第96号証、乙第98号証、乙第114号証、乙第147号証、第1



回及び第2回審問X<sub>2</sub>証言、第2回審問 X<sub>11</sub>証言、第3回及び第4回審問X<sub>3</sub>証言、第5回審問 X<sub>4</sub>証言、第7回審問X<sub>5</sub>証言、第7回ないし第11回審問専務証言】

#### 4 X<sub>6</sub>、X<sub>2</sub>の配転命令及び解雇の不当労働行為性について

(1) X<sub>6</sub>とX<sub>2</sub>とが前記第3の9記載の配転命令を受け、解雇されたことに争いはない。

(2) 職種限定特約の有無

前記2の(2)記載のとおり、申立人らの主張には理由がなく、会社は、X<sub>6</sub>、X<sub>2</sub>に配転を命じる権限を有するものと認められる。

(3) 配転命令の不当労働行為性について

ア 申立人ら及び会社の主張は、前記2の(3)ア記載のとおりである。

イ 配転命令についての説明義務の履行状況等は前記2(3)イの1段目及び2段目記載のとおりであり、本件配転命令は、いささかX<sub>6</sub>とX<sub>2</sub>に対し配慮を欠くものであって、合理性には疑いを持たざるを得ない。

ウ 次にこの配転命令が不当労働行為に該当するか否かを検討すると、社長、専務において、申立人支部の結成、その活動に嫌悪の感を持っていたことは前記認定のとおりである。

エ さらに、X<sub>6</sub>、X<sub>2</sub>について、配転命令がなされたのは、X<sub>9</sub>についての覚書が平成15年6月1日申立人らによって破棄され、労使関係の対立が極めて尖鋭化した以降に行われていることが認められる。

オ 会社運輸部の従業員数は、会社が運輸部門縮小の方針を従業員に伝えた平成15年1月には135名であったところ、平成16年3月には82名となっており、X<sub>6</sub>、X<sub>2</sub>が配転命令を受けた当時においては既に会社の企図した組織のスリム化が相当程度図られていたことからみると、この間、運転手を他のトラックの運転手に配置転換する機

会もあったと認めることができる。しかしながら、X<sub>6</sub>、X<sub>2</sub>が配転命令を受けるまでの間に、会社から、両名に対して、他課の運転手として配置転換を打診されたことは認められない。

また、専務が全額出資し、代表者を務めるKyodoTrans有限会社が、平成15年5月26日に設立され、同年12月から営業を開始している。同社は、会社から運送の業を下請けしており、従業員11名のうち9名が会社の運輸部3課の元従業員であって、X<sub>2</sub>の解雇後にも従業員募集の広告を出している。しかし、X<sub>6</sub>、X<sub>2</sub>に対しては、同社のトラック運転手として働かないかなどと打診されたことは認められない。

カ さらに、申立人らが平成15年10月28日に会社の取引先である農協関係者に、同年11月4日には会社の取引先である株式会社ベジテックやさらには埼玉県酒類販売協同組合連合会に対し「協同商事支部闘争に対する協力要請」との文書を送付したこと、それと前後して、会社が、さいたまコープ、株式会社ベジテックといった重要な取引先との契約を失ったことから、社長、専務らの申立人らへの嫌悪感が増幅されたことが認められる。

キ また、配転命令当時、X<sub>6</sub>は申立人支部の会計の地位にあり、X<sub>2</sub>は支部長の地位にあったことに争いはない。

ク 以上の点を考え合わせると、X<sub>6</sub>、X<sub>2</sub>の2名への配転命令は、いずれも不当労働行為の意思を持ってなされた無効のものであってその命令違背等を理由とする解雇とともにその取消しを免れられないものである。

【甲第1号証、甲第40号証、甲第41号証、甲第61号証ないし甲第65号証、甲第72号証の1及び2、甲第76号証、甲第98号証、甲第107号証の1ないし3、乙第3号証ないし乙第5号証、乙第14号証、乙第15号証、乙第55号証の1及び2、乙第74号証の1ないし乙第75号証の9、乙第79号証、乙第84号証、乙第102号証、乙第148号証、乙第149号証、第1回及び第2回審問X<sub>2</sub>証言、第2回審問X<sub>11</sub>証言、第3回及び第4回審問X<sub>8</sub>証言、

第6回審問X<sub>6</sub>証言、第6回及び第7回審問X<sub>2</sub>証言、第7回ないし第11回審問専務証言、第12回審問X<sub>12</sub>証言、第12回審問X<sub>6</sub>証言】

## 第7 結論

以上のとおり、当委員会は、X<sub>3</sub>、X<sub>4</sub>、X<sub>5</sub>、X<sub>6</sub>及びX<sub>2</sub>の各解雇を取り消すとともに、同人らの就労先については、被申立人と申立人らとが協議の上、定めることとした。

なお、賃金相当額の遡及支払いについては、救済を求める者のうち解雇後別の職に就いている者も認められるから、主文2のとおり命じることで、救済の目的を達するものと考えた。

## 第8 法律上の根拠

よって、当委員会は労働組合法第27条の12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19年1月25日

埼玉県労働委員会

会 長 遠 藤 順 子