

## 命 令 書

申立人	自交総連県交ハイヤー労働組合
同	X 1
同	X 2
同	X 3
同	X 4
同	X 5
同	X 6
被申立人	株式会社県交ハイヤー

上記当事者間の高労委平成18年（不）第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成19年3月15日第495回公益委員会議において、会長公益委員下元敏晴、公益委員川田勲、同筒井早智子、同藤原潤子が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

### 主 文

本件申立てを棄却する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要

被申立人株式会社県交ハイヤー（以下「会社」という。）は、平成18年6月21日をもって、申立人自交総連県交ハイヤー労働組合（以下「組合」という。）の組合員であるX1、X2、X3、

X 4、X 5 及び X 6 を解雇（以下「本件解雇」という。）した。

会社は、本件解雇に係る 4 回目の団体交渉開催の翌日以後、団体交渉の求めに応じていない。

組合は、会社のこれらの行為は労働組合法（昭和 24 年法律第 174 号）第 7 条第 1 号から第 3 号までの規定に該当する不当労働行為であるとして、同年 7 月 27 日に救済申立てが行われたものである。

## 第 2 請求する救済の内容

- 1 会社は、本件解雇の撤回及び現職復帰並びに本件解雇に係る金員の支払を行うとともに、今後は解雇権の濫用をしてはならない。
- 2 会社は、組合に対し、支配介入してはならない。
- 3 会社は、不誠実団体交渉及び団体交渉拒否を行ってはならない。
- 4 会社は、会社事業所内に労働組合法第 7 条第 1 号から第 3 号までの規定に対する違反を謝罪する内容の掲示を行い、全従業員が確認できるようにしなければならない。

## 第 3 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人

組合は、肩書地に事務所を有し、本件申立人であり、かつ、本件解雇に係る乗務員（X 1、X 2、X 3、X 4、X 5 及び X 6 をいう。以下「本件被解雇者」という。）によって平成 18 年 6 月 1 日に結成され、全国自動車交通労働組合総連合会（以下「自交総連」という。）に加盟する労働組合である。

#### (2) 被申立人

会社は、肩書地に本社を置き、昭和27年4月24日に設立された一般乗用旅客自動車運送事業を主たる業務とする株式会社である。

平成18年9月末日現在の車両数は、ハイヤー38台及びジャンボタクシー4台であり、従業員数は、運転士76名、配車係4名、事務員3名及び契約社員1名の計84名である。

## 2 争点及び争点に関する当事者の主張

本件における争点及び当該争点に関する当事者の主張は、以下のとおりである。

- (1) 本件解雇は、労働組合法第7条第1号の労働組合に加入し、又は結成しようとしたことの故をもって、労働者を解雇したことに該当するか。

ア 組合及び本件被解雇者（以下「組合等」という。）は、本件解雇は、整理解雇及び解雇予告の要件を満たしておらず、労働組合に加盟することによって、不当に解雇されたものと主張している。

イ 会社は、組合結成前に正式に解雇予告しており、解雇は労働組合結成とは無関係であると主張している。

- (2) 両当事者間の団体交渉が労働組合法第7条第2号の使用人が雇用する労働者の代表者と団体交渉をすることを正当な理由がなくて拒むことに該当するか。

ア 組合等は、団体交渉の回数は不十分で、説明は不誠実であり、その団体交渉の継続を求めるも拒否しているのであるから、不当労働行為そのものであると主張している。

イ 会社は、時間の許す限り、誠意をもって、社会的相当性の範囲内で団体交渉に応じており、解雇の効果が発生し、組合

に所属する社員が存在しないにもかかわらず、団体交渉を行うなどということはありませんと主張している。

(3) 本件解雇は、労働組合法第7条第3号の労働者が労働組合を結成し、又は運営することを支配し、若しくはこれに介入することに該当するか。

ア 組合等は、一部の社内労働組合（全国自動車交通労働組合連合会高知地方本部県交支部、全高知労働組合、県交ハイヤー労働組合及び県交ハイヤーフリーグループをいう。以下「社内労働組合」という。）に対して会社は一方的に整理解雇の人選を行い、組合の弱体化又は排除を試みており、これは支配介入と考えるべきであると主張している。

イ 会社は、人員整理の必要性について社内労働組合のすべてに説明し、今回の解雇についても同意を得ており、支配介入には当たらないと主張している。

### 3 経過

(1) 社内労働組合について

ア 平成18年6月1日に組合が結成されるまで、会社には、社内労働組合があり、本件被解雇者はそのうちの県交ハイヤーフリーグループ又は県交ハイヤー労働組合のいずれかに属していた。

イ 組合等の認識では、本件被解雇者の属していた社内労働組合は、いずれも労働組法規約の定めはおろか役員選挙等も行ったこともない親睦団体のようなものであった。

【甲第16号証から甲第21号証まで、第1回審問調書5頁、58頁】

(2) 従業員の意識改革と経営改善の取組について

ア 会社は、営業収入の不振による巨額の赤字を抱えており、事業部門の合理化と営業収入の増加の必要に迫られていた。

なお、平成18年3月末の貸借対照表の当期末処分損失の金額は、平成17年4月1日から平成18年3月31日までの間における損益計算書の旅客運送収入の金額にほぼ匹敵するものであった。

イ 平成14年9月に会社は、それまでの退職金の制度を凍結し、社内労働組合との間に新たに退職金支給基準について労使協定書を締結したが、この協定書にはX1及びX6が署名している。

ウ 会社は、従業員に対し、平成15年以降、職場の朝礼等で、会社の深刻な経営状況と現在の営業収入のままでは減車及び人員整理を行わざるを得ないことを何度も説明するとともに、本社1階の従業員休憩室内にある会社掲示板に営業収入の月間の目標金額を掲げ、これの実現を要請するとともに、営業収入の向上によって職場の確保を図ろうとの趣旨を記載した文書を繰り返し掲示し、従業員の意識改革に努めた。

エ 平成17年8月31日に会社は、社内労働組合との間に同年9月1日以降実施することとなった欠勤控除、売上げ歩率等に関する緊急見直しの協定書を締結した。

オ 平成17年9月1日以後も営業収入の状況は改善されなかったことから、平成18年5月1日に会社は、社内労働組合に対し、7台の車両の削減とこれに伴う乗務員9名の人員の削減計画を提案した。

これに対し、社内労働組合は、この削減計画に同意し、同月11日に会社との間において、経営再建と職場確保のため

の覚書を締結した。

【乙第2号証、乙第7号証から乙第18号証まで、乙第28号証、乙第35号証から乙第79号証まで、第2回審問調書6頁から11頁まで】

(3) 解雇の対象者の選定について

ア 会社は、その営業収入の標準の金額と比較して営業収入の金額の低い乗務員には何度か個別に面談し、注意を行った。

イ 会社は、前記(2)のエの協定書の締結後の平成17年9月1日から平成18年4月末日までの営業収入の状況、勤務状況及び指導等の状況を総合的に判断して、本件被解雇者を含む9名を解雇の対象者とした。ただし、本件被解雇者以外の3名のうち1名は労働災害の認定があり、解雇に至らなかった。

ウ 本件被解雇者の営業収入の平成17年9月から平成18年4月までの間における合計金額は、約119万円から約168万円までの範囲にあった。この約168万円という金額は、乗務員56名中高額の者から数えて50番目であった。

【甲第7号証、乙第78号証、乙第79号証、第2回審問調書11頁から13頁まで、71頁】

(4) 本件解雇の通知について

会社の営業課長は、平成18年5月22日に、本件被解雇者に対し、個別に口頭で、同年6月21日をもって解雇する旨を通知するとともに、退社願の用紙を渡した。その際、一人当たり長くて15分程度かけて、会社の財務内容、減車と乗務員の整理解雇の必要性、各人の営業収入の状況、勤務状況、指導状況に照らして解雇することになった旨を説明した。

これに対し、補償金の支払を要求した者もあったが、会社は、これを拒否した。

【甲第15号証から甲第21号証まで、乙第19号証から乙第24号証まで、乙第79号証、第1回審問調書41頁、42頁、62頁から64頁まで、第2回審問調書59頁から63頁まで】

(5) 労働局へのあっせん申請について

本件被解雇者は、平成18年5月31日、高知労働局長に対し、個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律（平成13年法律第112号）の規定に基づき、本件解雇に係る復職等を求めて、あっせん申請を行ったが、後日、このあっせん申請は取り下げられた。この取下げの事実は、同年6月12日付けの文書により、高知紛争調整委員会（高知労働局長に係る受任機関）から会社に通知された。

【乙第29号証の1から乙第34号証の3まで】

(6) 組合の結成について

本件被解雇者は、前記（5）のあっせん申請のみでは本件解雇の解決に不安を感じ、団体交渉を行うため、平成18年6月1日に組合を結成するとともに、自交総連に加盟し、同日付け文書により、会社に対し、当該結成及び加盟を通知した。

【甲第13号証】

(7) 団体交渉について

ア 平成18年6月2日、第1回団体交渉が行われ、組合からは組合員6名と自交総連の役員2名が、会社からは常務取締役と営業課長が出席した。その内容は、次のとおりであった。

組合は、申立人組合結成の経緯を説明するとともに、解雇予告の撤回、文書による解雇理由の説明等を求めた。

これに対し、会社は、経営悪化による減車に伴う成績不良の者に対する公正な人員整理であること、解雇予告は口頭で正式に通告していること、解雇理由は既に説明し、解雇の撤回はしないこと等を説明した。

イ 平成18年6月8日、第2回団体交渉が行われ、組合からは前記アの出席者が、会社からは前記アの出席者及び代表取締役社長が出席した。その内容は、次のとおりであった。

会社は、経営状況、再生の取組状況、本件解雇に係る解雇理由等を説明するとともに、整理解雇の必要性、人選の合理性及び解雇の回避努力について記載した書類並びに本件被解雇者ごとの予告解雇通告及び解雇理由証明書の文書を提出した。

組合は、これら書類を受領し、解雇理由証明書の記載の中に、解雇の根拠とならない就業規則の規定や既に行われた懲戒処分に関する規定が引用されていたため、解雇予告としては成り立っていないとした。

組合は、会社に対し、全乗務員を対象とし、かつ、個人情報流出しないように加工した賃金台帳の提出を求めたところ、会社は、これに応じるとした。この賃金台帳には、乗務時間及び乗務日数の記載があることから、組合は、本件解雇が公正なものであったかを判断するには重要な意義を有する資料であると考えていた。

ウ 平成18年6月12日、第3回団体交渉が行われ、組合からは組合員5名と自交総連の役員2名が、会社からは前記ア



の出席者が出席した。その内容は、次のとおりであった。

組合は、会社に対し、本件解雇の撤回を求めるとともに、解決のためには、この撤回が行われた上で協議が必要となるとした。

会社は、組合から不備を指摘されていた解雇理由証明書の差し替えを求めたが、組合は、これを拒否した。

会社は、前記イで応じるとした賃金台帳の提出を、その義務はないとして、拒否した。

会社は、団体交渉における人数制限等交渉方法について提案したが組合はこれに応じなかった。

エ 平成18年6月17日、第4回団体交渉が行われ、組合及び会社からは、前記アの出席者が出席した。その内容は、次のとおりであった。

会社は、解雇撤回を拒否するとともに、月別成績順位表及び隔日勤務者月別成績順位表並びに解雇理由証明書を提出した。

組合は、解雇理由証明書の受取は拒否し、会社に対し、同月20日以降の宣伝行動を行う準備をすることを通告した上で、同月19日17時までに本件解雇の撤回の諾否について最終回答することを求めた。

オ 平成18年6月19日18時ごろ、会社は自交総連に対し、本件解雇に係る会社の意思は変わらない旨を電話により回答した。

カ 平成18年6月19日付けで、会社は、本件解雇に係る者に対し、同月22日以降、会社の本社及び営業所への立入りを禁止する通知を行った。

キ 平成18年6月20日に組合は、宣伝行動を行ったが、その後は会社のイメージ等への悪影響に配慮し、一時的にこれを中止している。

ク 本件解雇の後、組合は、会社に対し、本件解雇の撤回を求めた上、その回答期限を平成18年7月10日とする通知書を同月3日付けの書留内容証明郵便で送付した。

ケ 組合は、会社に対し、団体交渉申入れ書を平成18年7月10日付けの書留内容証明郵便で送付したが、会社は、この受取を拒否した。

コ 会社は、組合に対し、団体交渉義務を尽くしており、本件解雇の法的効果が発生した後に団体交渉を行う予定はないこと及び会社等に対する接触行為の自粛を求める通告書を平成18年7月11日付けの書留内容証明郵便で送付した。

【甲第5号証の1から甲第11号証まで、甲第16号証から甲第21号証まで、乙第78号証、乙第79号証、第1回審問調書12頁から15頁まで、43頁、第2回審問調書15頁から17頁まで】

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 本件解雇の不当労働行為性

###### (1) 本件解雇と組合の結成との関係について

ア 本件解雇は、前記第3の3の(4)で認定したとおり、平成18年5月22日に会社から口頭とはいえども、本件被解雇者のいずれもが同年6月21日をもって解雇となる旨通知されている。したがって、本件解雇の対象者は遅くとも同年5月22日の時点では既に決定されていたものである。

イ この決定に係る選定基準の作成の経緯、内容等に関する当否に議論はあるとしても、その選定基準の中心となったのは、営業収入の金額である。そして、この選定基準の具体的適用に当たっても前記第3の3の(3)のウで認定したように極めて適切を欠くなどという結果をもたらしているとは認められない。

したがって、本件解雇の対象者の選定の経緯、結果等においては、営業収入の金額以外の要素が決定的な役割を果たしたとは考えられず、まして、労働組合の結成、労働組合活動を念頭に置いたと考えられる余地はない。

ウ 前記ア及びイに記載するところなどから、本件解雇がいわゆる整理解雇に該当するか否かの判断を行うまでもなく、本件解雇が労働組合に加入し、又は結成しようとしたことのもって行われた解雇であるとは認められず、労働組合法第7条第1号に規定する不当労働行為に該当しない。

## (2) 団体交渉の拒否について

ア 団体交渉は、本件解雇の撤回を主たる交渉事項として、前記第3の3の(7)で認定したとおり、平成18年6月2日から同月17日までの間に合計4回行われた。

その間、前記第3の3の(7)で認定したとおり、会社は、組合の要求に応じ、本件被解雇者個人の営業収入金額を含む解雇理由証明書等の文書を提出したが、乗務員の賃金台帳については、これの提出を会社は拒んでいる。

この団体交渉におけるこれら一連の会社の対応が誠実なものであったか否かについては、次のとおりである。

会社は、組合の要求する書面は基本的には提供していると

考えられるが、組合が本件解雇の対象者選定作業の公正性を担保するため必要であるとして提出を求めた賃金台帳については、その提出を拒否している。しかしながら、組合がこれでは営業収入の金額の多寡を公正に判断するには不十分だとはしているものの、前記第3の3の(7)のエで認定したとおり、会社は、同日には、月別成績順位表及び隔日勤務者月別成績順位表を提出している。

したがって、これら団体交渉の基盤ともなる事項に係る関係書類の提出に関し、団体交渉における会社の対応が誠実性を欠くものであったとするまでには至っていないと考えるのが相当である。

イ 平成18年6月17日の団体交渉において、組合は、前記第3の3の(7)のエで認定したとおり、同月19日の17時を期限とする本件解雇の撤回の諾否に係る最終回答を会社に求めている。

これに加えて、前記第3の3の(7)のエで認定したとおり、組合が同期限の到来を待つて宣伝活動を行うとしていたことなどから、少なくともこの時点において、会社は、組合が本件解雇に係る交渉は平行線のままで、団体交渉ではこれ以上の進展は期待できないとの認識に達したと考えるとともに、前記第3の3の(7)のオで認定したとおり、同最終回答は文字どおり最終結論を意味するものであり、同最終回答を行った後は本件解雇に係る団体交渉に応じる必要性はないとの結論に達したとしても、合理性に欠けるとまですることはできない。したがって、会社がその後の団体交渉の申入れに応じなかったとしても、その責めを会社に負わせることは

不相当である。

もともと、前記第3の3の(7)のコで認定したとおり、会社が本件解雇の法的効果が発生した後は団体交渉に応じる予定はないとするが、この趣旨が、会社の乗務員の立場を失った者の加入する労働組合は、この一事をもって、団体交渉の当事者として認められないとの考えであるとするならば、この考えは明らかに失当である。しかしながら、本件においては、このことによって、先に述べた判断を覆すに足るものとは考えられない。

ウ 前記ア及びイに記載するところなどから、平成18年6月17日の団体交渉後、会社が本件解雇に係る団体交渉に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に規定する不当労働行為に該当しない。

### (3) 組合への支配介入について

本件解雇は、労働組合法第7条第3号に規定する不当労働行為に該当するとの立証はされておらず、これの成立を認めることはできない。

## 2 救済について

以上のとおり、被申立人の行為はいずれも不当労働行為を構成しないのであるから、申立人の請求する救済事項は認めることができない。

## 第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、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条の規定により、主

文のとおり命令する。

平成19年3月15日

高知県労働委員会

会 長 下元 敏晴