

命 令 書

申 立 人 横浜市中央区長者町八丁目 1 3 6 番地米屋ビル 3 0 3 号

合同労働組合かながわ

執行委員長 A

同 B

被申立人 横浜市中央区本牧ふ頭 1 番地

常盤海運株式会社

代表取締役 C

上記当事者間の神労委平成 1 7 年（不）第 2 0 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 1 9 年 7 月 2 0 日第 1 3 9 3 回公益委員会議において会長 公益委員小西國友、公益委員関一郎、同藤井稔、同高荒敏明、同盛誠吾、同神尾真知子及び同水地啓子が出席し、合議の上、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

本件は、被申立人を解雇された申立人 B と、同人が解雇後に加入した労働組合が、原職に復帰させること、被申立人が申立人組合との団体交渉に応じることなどを求めて申し立てた事件である。

申立人らは、B に対する解雇は、同人が全日本港湾労働組合関東地方横浜支部常盤海運分会の分会長として 2 0 年来にわたって責任をもってきたことを被申立人が嫌悪したことによるものであるなどと主張し、一方、被申立人は、

B の解雇は職場の規律・秩序を乱したことを理由とするものであり、解雇問題は当事者間で既に解決済みのことであるなどと主張して争ったものである。

第 2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人常盤海運株式会社（以下「会社」という。）は、日産自動車の下請け会社として港湾荷役を主にする運送事業を営む資本金 7, 5 0 0 万円の

株式会社であり、肩書地に本社を置き、結審日（平成19年4月5日）現在の従業員数は75名である。

【申立書1頁,被申立人求釈明事項に対する回答書資料3及び資料4,第6回審問3頁】

- (2) 申立人合同労働組合かながわ（以下「組合」という。）は、平成11年結成の神奈川県下で働く労働者によって構成される個人加盟の労働組合で、肩書地に事務所を置き、結審日現在の組合員数は14名である。

【申立書1頁,申立人求釈明事項回答書1頁,第6回審問1頁】

- (3) 申立人 B は、昭和61年3月3日に会社に入社した。当初から業務部輸送課に大型運転員として配属され、トレーラを牽引するトラクタ運転業務に従事していた。その間の平成6年7月から平成10年5月まで4年にわたり公傷休業をした。B は、平成17年7月22日に解雇され、同年11月11日に組合に加入した。

【申立書2頁,被申立人求釈明事項に対する回答書1頁,乙1,甲10】

- (4) 申立外全日本港湾労働組合関東地方横浜支部常盤海運分会（以下「分会」という。）は、昭和61年頃、Bら会社の輸送課所属の従業員により組織された労働組合で、昭和61年から平成17年6月29日までの分会長はBであった。

【申立人求釈明事項に対する回答書1頁,被申立人準備書面(5)2頁,申立書2頁】

2 本件申立てまでの経過

(1) 分会結成後の労使関係

ア B が入社した昭和61年には、会社に港湾労働組合があったが、労働条件などに対する不満から短期間で退職する従業員が多かった。B は、輸送課の他の従業員と協議して分会を結成し、平成17年6月29日に解任されるまで分会長の職にあった。分会の結成当初は輸送課の全従業員が加入したが、その後の分会員数は5名から6名であった。同年7月には輸送課には、日産扱い海上コンテナ運転業務に従事する運転員8名と一般顧客扱い海上コンテナ運転業務に従事する運転員（以下、単に「運転員」という。）6名が在籍していたが、このうち分会員は、B、D、E、F及びGの5名でいずれも一般顧客扱い海上コンテナ運転業務に従事していた。

【第1回審問 B 証言2頁～3頁,第2回審問 D 証言3頁～4頁,申立人求釈明事項に対する回答書1頁3(1),被申立人求釈明事項に対する回答書1頁2(1),同資料5】

イ 会社は、平成5年7月1日に、それまで本社内にあった輸送課事務所を横浜市中区かもめ町54の横浜中地区貨物自動車事業協同組合内に移転した。また、平成10年5月1日には会社の組織変更により業務部は総務部に名称変更され、輸送課は港湾荷役部に編入された。

【被申立人求釈明事項に対する回答書1頁】

ウ 分会設立後平成17年までの間、春闘、一時金に関しての団体交渉は、通常、全日本港湾労働組合としての産別全体交渉と使用者側回答の後、会社側は常務取締役、総務部次長及び輸送課長が、分会側は分会員が全員参加しておよそ3回の交渉で妥結していた。

なお、会社は分会長であった B に対し、平成10年8月18日付け「組合活動申請書（時間内）の添付書類について」と題する書面を交付し、「全港湾の定期大会及び分会長会議等組合活動に就業時間中出席する場合は組合活動申請書（時間内）とともに全港湾からの要請書等を本日より必ず添付し提出すること」を求めたが、その後、B が会社に申請書等を提出したことはなかった。

B は、平成12年度の賃金改定及び夏期賞与を議題とする団体交渉に関し、会社側からの協定書の提出の遅れについて、H 輸送課長から平成12年7月19日付け始末書を提出させた。

また、平成17年春闘において、分会は、「2005年春季、分会付帯要求」と題する書面を会社に提出し、日産車以外の車の使用の可否、多額の未収金についての会社の対応策などを交渉議題とした。

【申立人求釈明事項に対する回答書2頁、被申立人求釈明事項に対する回答書3頁、第1回審問 B 証言24頁～25頁、乙6、甲16～17】

エ 平成16年9月28日に横浜市保土ヶ谷区狩場町の国道1号において分会員である G が運転するトレーラーが横転し、信号待ちをしていた軽ワゴン車を押しつぶす死傷事故が起きた。B は、事故後に業務上過失致死傷被告事件により勾留されていた G が同年11月11日に保釈された際、身柄引受人となった。

事故後、B と I 常務取締役（以下「I 常務」という。）は、G の業務担当及び賃金について数回にわたり協議し、平成17年3月15日、会社と全日本港湾労働組合関東地方横浜支部（以下「支部」という。）及び分会とは、死傷事故により運転業務に従事することが不可能となった G の賃金に関し、事故後1年間は事故前6箇月の支払実績の8割の賃金

月額を補償することなどを内容とする覚書を取り交わした。

なお、会社と全日本港湾労働組合関東地方本部及び支部とは、組合員の業務上の交通事故に関し、平成7年3月23日付けで協定及び覚書を締結していた。

【甲4, 甲6, 申立人準備書面(4)別紙1頁, 同2頁, 第3回審問 I 証言30頁, 乙7, 乙8, 乙9】

(2) B と他の分会員・従業員との関係

ア 運転員に対する配送先分担の指示

B は、配車業務において運行管理者の作成した各車の配送先と時間を示した配車表に基づいて、運転員に対し実際の分担を指示していた。

【第2回審問 D 証言8頁～9頁, 第3回審問 I 証言13頁, 第4回審問 C 証言12頁】

イ 分会員に対する昇給配分決定

B は、昇給・一時金に関する会社と分会との交渉が妥結した後、各分会員への実際の配分を決め、総務部に通知していたが、分会長の職を解任されるまで、このことについて分会員及び会社側から一度もそのやり方、経緯について問題にされたことはなかった。

【第2回審問 D 証言3頁～4頁, 41頁～42頁, 申立人求釈明事項に対する回答書2頁3(3), 被申立人求釈明事項に対する回答書3頁, 第4回審問 C 証言12頁～13頁】

ウ 「罰金制度」による飲食代徴収

B は、輸送課に在籍する従業員が遅刻や業務上のミスをした際に1,000円から3,000円の罰金を支払う制度を設け、D がその徴収係をしていた。徴収した金員は、分会員らの飲食代にあてていた。

【第2回審問 D 証言9頁, 第1回審問 B 証言18頁】

エ 「紹介料」の徴収

D は、輸送課所属(その後第二営業課所属)の事務職員 J から、入社の際の紹介料として B に毎月4万円を支払わされていると相談を受けた。

なお、B は、J の借家契約の連帯保証人や死亡共済金の受取人となっており、同人に金銭を貸したことがあった。

【被申立人求釈明事項に対する回答資料1～資料2, 同資料5, 第2回審問

D 証言7頁, 甲2, 甲3, 第1回審問 B 証言16頁】

オ 不正給油問題による金員徴収

平成16年2月頃、Dは、Fから、「十数年前に二、三回、自分のトラックへの給油に乗じて自分の乗用車に軽油を入れたことについて、Bから、おまえは首だ、会社を辞めないなら300万円持って来いと命じられた。払えないので、会社を辞めたい。」と相談を受けた。DがBを説得した後、BとFとで話し合い、Fが分会の方に1万円ずつ50回払うことを決めた。Bは、Dに対し、50万円貯まった時点で、Fを除いた4人の分会員で山分けすると話していた。

なお、Bが解雇された時点では、Eが管理する分会の通帳に17万円が貯まっていた。会社は、Fから抜き取った軽油に係る弁済の申し出を受けたが、当時の記録がなく、抜き取りの事実確認ができないとして、弁済を求めなかった。

【第2回審問 D 証言5頁～7頁, 同20頁, 第3回審問 I 証言18頁～19頁, 同27頁】

カ 営業部依頼のコンテナ輸送の拒否

平成17年2月頃、Bは K 営業部長と電話でのやりとりから対立して、本社事務所で同部長と口論をした。Bら運転員全員は、その件で営業部依頼のコンテナ輸送を拒否するとともに、本社事務所に行った。

【第2回審問 D 証言8頁, 第4回審問 C 証言25頁】

(3) Bの分会長解任

平成17年4月頃、Bを除く分会員4名は、春闘の昇給額の差が大きいことから調査したところ、次の3点の事実気付いた。分会員らが、支部に対し、これらの事実を指摘して、4名の分会脱退又はBの除名を求めたところ、三、四日後、支部から分会員らに、Bは除名に値するが民主的にやるようにとの話があった。

平成17年6月29日、分会は、支部の三役及び分会員5名全員が出席する場でBを分会長の職から解任した。

その理由となった事実は次の3点であった。

- ① Bは、分会員が組合活動に参加した際に支部から分会員に支給される交通費及び手当（1回2,500円程度）を受け取っていたが、分会員には渡していなかった。
- ② Bは、勤務時間中の組合活動について、給料を支給されているにもか

かわらず活動費を分会に請求し、平成15年には13万4,000円、平成16年には17万4,000円を受領していた。

- ③ 平成17年春闘において、会社と分会とは分会員の昇給額を平均2,200円プラスアルファ1万6,800円（分会員5名計1万1,000円プラスアルファ8万4,000円合計9万5,000円）で妥結したが、各分会員の昇給額については会社の査定は行われておらず、Bのメモに基づいて支払われているとのことであり、DとFがそれぞれ1,000円プラスアルファ5,000円（合計6,000円）、Eが3,600円プラスアルファ2万8,600円（合計3万2,200円）、Bが5,400円プラスアルファ4万5,400円（合計5万800円）、Gはゼロであった。

【第2回審問 D 証言2頁～4頁,26頁,27頁】

(4) Bの解雇の経過

ア 平成17年4月14日、会社は、横浜南労働基準監督署から、「自動車運転者について労働基準法第36条第1項に基づく労使協定の範囲を超えて時間外労働を行わせ、かつ、1日の最大拘束時間が16時間を超えていること、1箇月の最大拘束時間が293時間を超えていること」が同法第32条及び改善基準告示（平成元年労働省告示第7号「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」）に違反するなどとして是正勧告を受けた。

会社は、平成17年4月15日付け要請書でI常務から分会長であったBに宛てて、同月14日に横浜南労働基準監督署から前記内容の是正勧告を受けたので、分会員においても法令遵守に積極的に協力するよう要請した。さらに、同年5月の実績において改善がされていないとして、同年6月8日付け勧告書で、I常務から分会長のBに対し、今後の運行に関しては運行管理者又は輸送課長の指示に従うよう勧告した。

Bの時間外・深夜・休日の労働時間実績の総合計は、平成17年4月が194.5時間、同年5月が174.5時間、同年6月が189.5時間であったが、他の運転員5名のこれらの各月の同労働時間実績の総合計は、最大の者で、4月が131時間、5月が110.5時間、6月が98.5時間であった。

なお、平成17年4月27日に会社はBに運行管理補助者に推薦する旨の打診をしたが、Bはこれを断った。

【甲1,乙10,乙11,被申立人求釈明事項に対する回答書2頁2(4),申立人準備書面(4)別紙3頁,第1回審問B証言27頁,甲9】

イ 平成17年4月頃に、L 輸送課長が、輸送伝票の記載不備を理由に B に罰金を徴収されたこと、J が紹介料の名目で毎月金銭の支払いを B から強要されていることなどが明らかになったとして、会社は、同年5月から、一般従業員、職制、分会員、非分会員等を問わず、B から金銭の要求を受けたり、暴言や暴力行為を受けたとする従業員に対し、自発的な申し出を求め、各人と面談して事情を聴取した。その結果、「B を辞めさせてもらいたい」との訴えがほとんどであり、同年7月に訴えの内容を上申書等の書面で提出するよう求めたところ、10名から書面が提出された。

なお、調査に当たっては、分会員その他の従業員から会社に対し、B にわからないように調査してほしいとの要望があったとして、会社は、B から事情聴取をせず、弁明の機会も与えなかった。

【被申立人求積明事項に対する回答書2頁, 第2回審問 D 証言17頁】

ウ 会社の就業規則における懲戒解雇及び解雇に係る規定は、次のとおりである。

(諭旨退職・懲戒解雇)

第53条 次の各号の一に該当する者は、諭旨退職または懲戒解雇に処する。但し、情状によっては処分を軽減することがある。

(1)～(6) 略

(7) 職務上の指示・命令に反抗しまたは暴行・脅迫等により職場の秩序をみだしまたみだそうとした者。

(8) 他人に対し暴行・脅迫を行いまたは他人の業務を故意に妨害し会社の秩序を甚だしくみだした者。

(9) 略

(10) 会社・得意先の施設および敷地内において、窃盗・暴行・脅迫その他これに類する行為をしたとき。

(11) 略

(12) 前条各号の情状が特に重い者または前条各号の事由により、懲戒に処せられたにもかかわらず、なお改しゅんの情が認められず再度にわたり前条各号に該当する行為を行ったとき。

(13) その他前各号に準ずる不都合な行為があった者。

(賞罰委員会)

第54条 従業員に対してこの規定に基づいて賞罰を行う場合には、あらかじめこれを審議して、賞罰の適正を期するための賞罰委員会を設置する。

2. 賞罰委員会の審議事項が社員の懲戒にかかわる場合は、当事者に弁明の機会を与えなければならない。
3. 賞罰委員会については、別に定める。

(解雇の予告)

第64条 従業員が次の各号の一に該当するときは、30日前に予告するかまたは30日分の平均賃金を支給して解雇する。

- (1) 精神または身体に障害があるとき、または疾病・老衰等のため業務に耐えられないと認めたととき。
- (2) 休職期間が満了しまたは休職原因が消滅しても、休職者が所定の復職または退職の手続きをとらないとき。
- (3) 業務外の事由による欠勤が引続き1ヶ月に及んだ場合で休職を認めないとき。
- (4) 業務の都合上止むを得ないとき。
- (5) その他前各号に準ずる事由が生じたとき。

【乙2】

エ 平成17年7月22日に会社は会社会議室に B を呼び、 C 代表取締役（以下「C 社長」という。）が同席する中、 I 常務が解雇通告書を読み上げ、就業規則第64条第5号の規定に基づき、同日付けで解雇する旨を通告し（以下「本件解雇」という。）、労働基準法第20条の規定による30日分の平均賃金856,379円の解雇予告手当を提供した。

解雇通告書における解雇理由（以下「本件解雇理由」という。）は次の6点であった。

- ① 平成14年10月 J が会社に嘱託社員として入社するに際して、同人を会社に紹介し同人から紹介料2万円を取得したが、以後同人を威迫して、紹介料名下に毎月2万円を自分に支払わせ、平成16年6月からは毎月4万円を支払わせ、更に同人が平成17年5月に会社から社員登用の内示を受け社宅に入居できるとの情報を得るや、同人に対して4万円に3万円を上乗せして毎月7万円を支払えと強要していること。
- ② F がトラクタヘッドへの給油に乗じてマイカーに不正に燃料を入れたことを知るや、同人に対して首だ、退職しないなら300万円出せなどと脅し、その後50万円を支払わせることにし、同人が一括では支払えないと言うや、毎月1万円ずつ支払わせることとし、平成16年1月から毎月1万円を支払わせていること。
- ③ 分会の分会長をしていたが、同僚の運転員5名に対して、会社から配車の仕事を任されていると主張して、事実上配車業務を掌握していたこ

とを背景として威圧を加え、自分の弁当代・飲食代等を他の同僚運転員に支払わせ、或いは勝手に罰金制度を作り、自分の指定した時間に遅れた者等に対して1,000円～3,000円の罰金を出させていたこと（罰金はグループの飲食に使用）。

- ④ しばしば同僚運転員に対して暴言を浴びせ、暴力を振るっていたこと、殊に先の分会集会で分会長を解任された際に分会会計担当の E が分会長の不当な支出の事実を分会員に公表したことを根に持ち、平成17年7月1日の早朝始業時に E に対して殴打する等の暴行を加えたこと。
- ⑤ かねてから時間外労働が多くなるようにしていたが、このことから会社が平成17年4月14日に横浜南労働基準監督署から1日の最大拘束時間が16時間を超えていること及び1箇月の最大拘束時間が293時間を超えていることを是正するようとの是正勧告を受け、このため会社が分会長の B に対し同月15日付け文書をもって法令を遵守するように要請するも、これを無視して自らこの範囲を超える時間外労働を繰り返して改めず、会社が再度同年6月8日付け文書をもって法令遵守のため運行管理者若しくは輸送課長の指示に従うよう勧告したにもかかわらず、なおこれを無視して前記の範囲を超える時間外労働を繰り返して、会社の指示に従わなかったこと。
- ⑥ 平成17年2月18日夕方、K 営業部長から電話での暴言を指摘されたことを根に持ち、本社事業所の K 営業部長のところに押しかけ大声を張り上げ、表に出る等との暴言を浴びせ約30分口論をし、更に翌日には、営業部依頼のコンテナ輸送をボイコットし、このため同日夜方、当該顧客から貨物が届かないとの苦情を受ける事態を招いた。

しかも営業部がこの対応に負われている最中に運転員数名を引き連れ事務所に押しかけ K 営業部長に対して再度暴言を浴びせた。このため営業部は再度のボイコット等の不測の事態を避けるため、営業部経由の業務は社外に出さざるを得なくされたこと。

B は、解雇を通告された際、反論や抗議をすることなく解雇通告書を受領したが、会社が提供した解雇予告手当の受領を拒否した。

【乙1, 第1回審問 B 証言47頁, 第4回審問 C 証言22頁, 答弁書4頁】

オ 平成17年7月22日、B は、支部の事務所において、D 分会長及び支部三役の同席のもと、M 支部長らから、支部としては本件解雇について会社と争わないと通告された。また、B は、M 支部長から、会社と争わないなら退職金の上乗せ交渉をする、金額は任せるようとの提案を受け、支部に交渉を任せた。C 社長と I 常務が、支部に赴いて条件

交渉を行った後、会社は、社団法人横浜港湾労働者福祉協会に50万円を寄付した。

平成17年7月29日、M 支部長が、50万円を持って B を訪れた。

M 支部長は、50万円について解雇に伴う退職金の上乗せ分である旨説明し、B は、港湾福祉協会宛の領収書を出し、これを受領した。

【乙18, 申立人求釈明事項に対する回答書2頁～3頁, 第3回審問 I 証言21頁～23頁, 第4回審問 C 証言20頁～22頁】

カ 平成17年7月25日、会社は B に対し、退職金、基金解散一時金、長距離手当及び7月分と8月分の給与として4,665,532円を B の銀行口座に振り込んだ。

平成17年7月26日、会社は、B が同月22日に受領を拒否した解雇予告手当856,379円を供託した。

平成17年7月28日、B から C 社長に退職の手続のため来社したい旨の電話があり、C 社長は B に翌29日に本社に来てもらいたいと話した。

平成17年7月29日、B が会社を訪れ、I 常務、N 総務部次長が対応した。B から健康保険証、従業員証、携帯電話、作業服などの貸与品が返却され、会社も年金手帳、雇用保険被保険者証、退職金支給明細書、解雇予告手当計算書、7月分給料明細書、7月分基準賃金精算書、8月分給料明細書、7月分長距離手当明細書、源泉徴収票等を B に説明の上、手渡した。B は、会社の求めに応じて手交品一覧表の受領者欄に署名、押印した。

また、B は、会社が用意した念書に反論せず署名し、押印した。念書で誓約した内容は次のとおりであった。

- ① 会社に対し今後一切の異議申立ては致しません。
- ② 今後従業員等に対して暴力等行使は致しません。
- ③ 今後会社構内並びに事務所に立ち入りは致しません。

平成17年8月4日、B は供託されていた解雇予告手当856,379円の還付を受けた。

【乙15, 乙16, 乙17, 答弁書4頁～5頁, 第4回審問 C 証言5頁～6頁, 乙3, 乙4, 答弁書4頁, 申立人求釈明事項に対する回答書3頁, 第3回審問 I 証言31頁, 同35頁～36頁, 第1回審問 B 証言47頁】

(5) 組合からの団体交渉の申入れ

平成17年11月11日に B は組合に加入した。同月21日に組合は会

社に対し、Bの組合加入を通知し、Bの解雇撤回及び現職復帰を要求し、解雇問題について同月25日午前には社内にて団体交渉を開催することを申し入れた。

これに対し、会社は平成17年11月22日に団体交渉申入れについて次の2点を理由として受諾しない旨を回答した。

- ① Bと会社との雇用関係は、平成17年7月22日をもって終了しており、従業員には当たらず法的にも一切の手続きはすでに終了していること。
- ② 会社は、Bの退職に際して、今後一切の異議申立ては行わない旨の念書を受領しており、会社とBの間では雇用を始めとするすべての関係は終了していること。

【甲10,乙5】

3 本件申立て

組合とBは、分会を結成して分会長に就任し、平成17年6月29日に分会長を解任されるまで20年にわたり労働組合に責任を持ち、不公平な経営態度を批判してきたBを、会社が同年7月22日付けで解雇したことは労働組合法第7条第1号に、同年11月21日付けでBの組合加入を通知するとともに同人の解雇撤回を求める団体交渉を要求した組合に対し、同月22日付け回答書をもって団体交渉を拒否したことは同条第2号に該当する不当労働行為であるとして、同年12月27日に当委員会に救済を申し立てた。

請求する救済内容は、次のとおりである。

- (1) 被申立人は、申立人Bに対する、平成17年7月22日付けの解雇を撤回し、同日以降の賃金相当額及び「慰謝料」を支払い、直ちに現地・原職に復帰させなければならない。
- (2) 被申立人は、申立人組合の申し入れる団体交渉、すなわちB組合員の解雇撤回に関する団体交渉に誠意をもって応じなければならない。

4 本件申立て後の団体交渉の経過

- (1) 平成19年1月18日に、組合のA執行委員長が電話により会社に団体交渉を申し入れ、日程調整の結果、同月26日午後3時から横浜港湾福利厚生協会会議室において開催することとなった。団体交渉は、組合からA執行委員長、O執行委員及びB、会社からC社長、I常務及びN総務部次長が出席し、2時間実施した。
- (2) 当日、組合側は、団体交渉事項として次の各項目を記載した書面を会社側に交付した。
 - ① 解雇理由のうち、Jに対し紹介料名目で金員の支払いを強要している

- こと、F に対し不正給油について金銭を支払わせていること、他の運転員に飲食代を負担させたり罰金制度を作って罰金を徴収していたこと及び同僚に対し暴行を加えたことの4点については、客観的事実としての証明がなされていないことに同意するか。
- ② 会社の指示に従わず時間外労働を繰り返したこと及び K 営業部長と口論しコンテナ輸送をボイコットしたことの2点については、会社側の経営責任、管理運行権が機能していなかったことが原因であることに同意するか。
- ③ 解雇理由を団交事項に挙げなかったのは、正常な労使関係を一方的に破棄するために、一切の反対の声、一切の混乱を押さえ込む必要があったからであり、B を普通解雇する以外になかったのではないか。
- ④ 解雇通告、念書について弁明の機会を与えなかったことは、社会通念上、合理性を欠いていることに同意するか。
- ⑤ 会社には、争議解決、解雇撤回の意思は全くないのか。
- (3) 会社は、上記団体交渉事項のうち①と②の解雇理由となった事実関係については、双方が正反対の主張であるので、団体交渉では取り上げないことを申し入れ、組合もそれに合意した。その上で、組合が、K 営業部長との件を分会との団体交渉で問題にすべきであった、就業規則違反に関し遵守するよう命ずることなくいきなり解雇する理由がわからないなどと述べたのに対し、会社は、K 営業部長との件は組合活動ではなく従業員と会社との問題である、就業規則違反について遵守するように命令を出していないことは認めるが、B は言っても聞かない人間であるなどと述べた。

また、団体交渉において、B が退職時の賃金について時間外数が少ないと指摘したことについて、会社は、調査して後日書面で回答する旨を述べ、平成19年2月7日付け回答書で、出勤簿と運転日報との間に30分の差異があるが、指示時間より30分早く作業開始する理由は認められないと回答した。

【申立人求釈明事項に対する回答書3頁,被申立人求釈明事項に対する回答書3頁6,同資料7～資料9,甲14】

第3 判断及び法律上の根拠

1 本件解雇の不当労働行為性について

(1) 申立人らの主張

本件は、組合員の不正行為を正すために B 前分会長が提案した分会決定、統制に不満を持つ分会員が、上部団体(支部)及び会社と結託して B を分会長から解任し、その上で、会社が、分会は B の解雇に反対しないことを

見込んで解雇に及んだものであり、労働組合に対する支配介入によってはじめて可能となった不当労働行為による解雇として撤回されなければならない。

会社が、B を嫌悪する理由は、同人が分会長として20年来にわたって労組に責任をもってきたこと、労使の癒着について、厳しい態度で臨み、C 社長への質問状などを出して、不公平な経営態度を非難してきた経緯がある。しかし、それは分会長として正当な行為であり、労組を原則的に運営していくための当然の組合活動であった。こうした B の態度を忌み嫌い、追い出しを計画し、分会の不団結に介入し、それにつけ込んで、解雇してきたのは不当労働行為に相当する。

解雇通告書に記載された解雇理由のいずれもが事実無根であり、B に事実確認や弁明の機会を与えない対処は、著しく不合理で、社会通念上是認できないものである。

(2) 被申立人の主張

本件解雇は適法有効なものであり、何ら不当労働行為となるものではない。

本件解雇の理由は、① J に対する継続した恐喝行為、② F に対する喝取行為、③私的制裁行為など、④ E に対する暴行行為、⑤時間外勤務にかかる業務指示違反行為、⑥ K 営業部長に対する暴言行為、業務放棄行為等の行為であって、およそ正当な組合活動などといえる行為ではない。

B の解雇理由たる喝取・暴行・恫喝等の行為は社員に対して職場で行われたもので、職場規律・秩序を著しく乱し、職場環境・人間関係を歪めたものであり、また上司に対する暴言・業務放棄が職場の規律秩序を乱す行為であることは当然で、これらの行為がおよそ正当な組合活動でないことも自明のところ、本件解雇は何ら不当労働行為となるものではない。

(3) 当委員会の判断

申立人らは、20年来、分会長の職にあった B を被申立人が嫌悪し、分会の「不団結」を利用して本件解雇を行ったことが、B の正当な組合活動を理由とする不利益取扱であると主張する。

労働者に対する解雇その他の不利益取扱について労働組合法第7条第1号に規定する不当労働行為が成立するためには、労働者が労働組合の組合員であること、労働組合に加入し、若しくはこれを結成しようとしたこと又は労働組合の正当な行為をしたこと（以下「組合活動等」という。）を理由として、使用者が当該不利益取扱をしたと推認される事実が立証されなければならない。

本件において、B が分会を結成し、分会長として毎年会社との間で春闘、一時金等の交渉に関与してきたこと、未収金問題などの経営に関する事項を

団体交渉の議題としたことがあること、分会員の G が死傷事故を起こした際、事故後の業務担当及び賃金について会社側と数回にわたり協議し覚書を締結したことは、前記第2の2の(1)のア、ウ及びエで認定したとおりである。

これらの組合活動等への会社の対応についてみると、会社は分会からの団体交渉申入れに応じており、春闘、一時金等に関する交渉は通常3回程度で妥結するなど、特段厳しい対立関係にあった事実は認められない。また、本件の審問において、I 常務が、分会長であった B と険悪になった事実は過去5年間1度もなく、労使関係は正常にいていた旨を証言していることや、C 社長が、交渉事で全て会社が譲歩した結果、労使関係は通常に動いていた旨を証言していることからしても、会社が B の組合活動等を嫌悪したり、反組合的な態度をとっていたなどの事情は窺われない。

本件の審査手続において、審査委員から申立人らに対し、B の具体的な組合活動等や分会と会社が争った事実などを主張・立証するよう再三にわたり促したが、申立人らは20年にわたり分会長の職にあったこと及び本件解雇に合理性がないことを繰り返し主張するのみで、B の組合活動等の故をもって会社が本件解雇をしたと推認させる事実について、何ら具体的な主張も疎明もしていない。

また、申立人らは、分会員らが会社と結託して B を分会長の職から解任したと主張するが、前記第2の2の(3)で認定したとおり、B は、分会員らに査定や手当などの問題が明らかになったところから、分会長の職を解任されたものであり、解任について分会員らが会社と結託したなどの事実は認められない。

以上のことから、会社が B の組合活動等を理由として本件解雇を行ったものとは認められない。

なお、申立人らは、本件解雇理由はいずれも事実無根であり、弁明の機会も付与されていないなどと主張するが、本件解雇に不当労働行為性が認められないことから、その合理性について判断する必要はない。

2 解雇問題の被救済利益の存否について

(1) 申立人らの主張

本件に際して、B は、突如、解雇を通告された直後に、会社に対し「異議申し立ては行わない」旨の念書を書いたが、これは昨日まで仲間だった分会員全員の裏切りに茫然自失、何が起きたのか解らない混乱した精神状態にある中で、会社に「解雇撤回には8年かかるぞ」と脅され、強制的に書かされたものであり、かかる念書は、恫喝によって不正に作成されたものとして

有効性を持たない。

(2) 被申立人の主張

本件解雇問題は、当事者間で既に解決済みのことであり、これを否定しての、再問題化や団体交渉などは有り得ない。

念書は、B 自らの判断により署名押印したもので、およそ強制などしていない。来社した平成17年7月29日に B が、書類、物品の授受や念書の署名押印も終えた後で「裁判も考えましたが止めました」と言ったので、「そんな事しても7年から8年位かかるよ」と言ったのであって、決して脅しなどとして交わされた言葉ではない。

(3) 当委員会の判断

申立人らは、本件解雇が不当労働行為であるとしてその撤回等の救済措置を求めているものであるが、本件解雇に不当労働行為性が認められないことは、前記1の(3)で判断したとおりであるから、本件解雇に係る被救済利益の存否については判断する必要がない。

3 団体交渉拒否の正当性について

(1) 本件団体交渉拒否の正当理由

ア 被申立人の主張

本件解雇問題は、当事者間で既に円満に解決したものであり、これを否定しての再問題化や団体交渉などはあり得ない。会社の団体交渉拒否はこの理由によるものであり、正当な理由に基づくものである。

したがって、本件団体交渉要求は不当なものであり、これを拒否したからといって、何ら不当労働行為となるものではない。

イ 申立人らの主張

組合は、平成17年11月21日付けで、B の組合加入を通知するとともに同人の解雇撤回を求める団体交渉を会社に要求したが、会社は同月22日付け回答書をもって団体交渉を拒否してきた。

B は、茫然自失の状態から脱し、本件解雇が不当極まりないものであり、決して容認できるものではなく、撤回されなければならないという自覚と認識を持つまでに時間を必要としたのである。それほど精神的な打撃が大きかったということである。

ウ 当委員会の判断

被申立人は、本件解雇の問題は当事者間で既に解決済みのことであり、このことは団体交渉を拒否する正当な理由となると主張する。

前記第2の2の(5)で認定したとおり、会社は組合に対し、B との雇用関係は終了しており、B の退職に際し、本人から今後一切の異議申し

立ては行わない旨の念書を受領していることから、雇用を始めとするすべての関係が終了していることを理由に団体交渉の申入れを受諾しない旨の回答をした。

確かに、前記第2の2の(4)の力で認定したとおり、Bは、本件解雇に際し、会社に対し今後一切の異議申立ては行わない旨の念書に署名・押印し、平成17年8月4日までに解雇予告手当、退職金などすべての金員を受け取っていることから、本件解雇を一旦は受容したものと見られる。

しかしながら、Bは本件解雇の約4箇月後には、本件解雇の撤回を求めて組合に加入し、組合は本件解雇を労使間で未解決の問題であるとして会社に団体交渉を申し入れているのであるから、本件解雇に関する紛争は完全に終結していたとまでは言えず、本件解雇の問題は当事者間で解決済みであるから組合との団体交渉を拒否したことには正当な理由があるとの被申立人の主張は、採用できない。

(2) 団体交渉開催を求める被救済利益

本件の審査手続において、会社から組合の団体交渉申入れに応じる意向が示され、前記第2の4で認定したとおり団体交渉が開催された。

平成19年1月26日に開催された団体交渉の内容を見ると、解雇理由となった事実関係については双方正反対の主張であるので団体交渉では取り上げないこととされ、解雇処分に至るまでの会社の対応の当否などについて議論が交わされている。また、退職時の賃金について時間外数が少ないとのBの指摘に対しては会社から書面で回答済みであり、その後、結審日まで組合から会社に対して団体交渉の申入れは行われていない。

団体交渉応諾を求める救済申立事件において、申立て後に使用者が現実には団体交渉を誠実に行った場合には、もはや被救済利益を欠くと判断されるところ、上記団体交渉における会社の対応は不誠実であると言えず、双方の主張が平行線で決裂した状態にあることに加え、団体交渉継続による問題解決の見込みもないことから、今後において団体交渉を実施するよう命じる必要はない。

また、本件申立て前に、会社が本件解雇についての組合からの団体交渉申入れを拒否したことに正当な理由があるとの被申立人の主張が認められないことは、前記(1)で判断したとおりであるが、上記のとおり団体交渉が実施された事実等諸般の事情に鑑み、これに対して具体的な救済措置を命じるまでの必要性は認められない。

4 まとめ

以上のとおり、会社がBの組合活動等を理由として本件解雇を行ったもの

とは認められず、本件解雇が労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断することはできない。

また、会社が本件解雇についての組合からの団体交渉申入れを拒否したことについては、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして救済を命じる必要はないものと判断する。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成19年8月2日

神奈川県労働委員会

会長 小西 國 友 ,