



## 命 令 書

大阪市西区

申立人 X 1  
代表者 執行委員長 A

広島市西区

被申立人 Y 1  
代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成18年(不)第51号事件について、当委員会は、平成20年3月26日の公益委員会議において、会長公益委員高階叙男、公益委員米澤広一、同井上隆彦、同宇多啓子、同大野潤、同中川修、同前川宗夫、同松尾精彦、同松川滋、同八百康子及び同山下眞弘が合議を行った結果、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 C に対する平成18年10月24日付け解雇がなかったものとして取り扱うとともに、同日から就労させるまでの間、同人が就労していれば得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

X 1

執行委員長 A 様

Y 1

代表取締役 B

当社が、平成18年10月24日付けで貴組合員 C 氏を解雇したことは、大阪府労働委員会において、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認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

### 事 実 及 び 理 由

#### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 解雇撤回及び原職復帰並びに賃金相当額及びこれに係る損害金等の支払
- 2 謝罪文の掲示

## 第2 事案の概要

### 1 申立ての概要

本件は、会社が、組合との事前協議合意約款を無視して、組合分会長を含む従業員5名の整理解雇について組合が団体交渉で求めた具体的説明をせず、組合との合意のないまま、組合分会長のみを解雇したことが不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

### 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

#### (1) 当事者等

ア 被申立人 Y 1 （以下、昭和55年3月3日に同社が設立される以前の Y 2 も含めて、「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、新聞運送を中心に一般貨物自動車運送を業とする株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時44名である。

イ 申立人 X 1 （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主として近畿2府4県においてセメント、生コンクリート産業、トラック輸送、建設業等の業種で働く労働者で組織されている労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約1,800名である。なお、組合の下部組織として、会社従業員で組織する X 2 （以下「分会」という。）があり、分会員数は、本件審問終結時、1名である。

ウ 分会長の C （以下、同人が組合に加入する前も含めて、「C 分会長」という。）は、昭和52年に会社に入社して以来、トラックによる新聞の輸送業務に従事してきた。

平成18年4月25日、C 分会長は組合に加入し、その後分会を結成した。同年6月5日、組合は、会社に対し、C 分会長が組合に加入し分会を結成した旨、通知した。

なお、C 分会長は、同年7月10日に満60歳となり、同月末に会社を定年退職し、同年8月1日から再雇用された。

（甲2、甲3、証人 C ）

#### (2) 本件不当労働行為救済申立てに至る経緯

ア 平成18年6月5日、組合及び会社は、確認書（以下「6.5確認書」という。）を締結した。6.5確認書には、次のとおり定められていた。

「 確認書

1. 会社は、不当労働行為をおこなわない。
  2. 会社は、組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については、事前に組合と協議して労使合意の上で円満におこなう。
- 以上、2項目について双方確認する。 」

（甲8）

イ 平成18年7月25日、組合と会社は「協定書」（以下「7.25協定書」という。）を締結した。7.25協定書の内容は、次のとおりである。

「1. C 組合員の60才以降の取扱いについて下記条件で合意する。

- （1） C 組合員の8月度からの賃金を現行総額の60%（258,600円）および12,000円の合計額270,600円とする。
- （2） 高年齢者雇用給付金の取扱いについては、高年齢者雇用継続給付の給付金早見表に基づく低下率63%、支給率12.45%の支給額（34,393円）を支払う。
- （3） C 組合員の年間一時金については、夏季300,000円、冬季300,000円とする。
- （4） 上記条件（1）、（2）については、2006年4月1日付け『高年齢者等雇用安定法』に基づく条件とする。尚、高年齢者雇用給付金に改正などが発生した場合は労使協議をおこない決定する。 」

（甲11）

ウ 平成18年9月6日、組合との団体交渉（以下、団体交渉を「団交」といい、この団交を「9.6団交」という。）において、会社は、組合に、組合員を含む5名以上の整理解雇を予定している旨、申し入れた。

（甲12）

エ 平成18年9月27日、会社は、組合との団交（以下「9.27団交」という。）において、C 分会長を含む5名の整理解雇を予定している旨、説明した。

（甲13）

オ 平成18年10月24日、会社は、組合との団交（以下「10.24団交」という。）において、C 分会長に「解雇予告通知書」（以下「10.24解雇予告通知書」という。）を手交した（以下、C 分会長の解雇を「本件解雇」という。）。10.24解雇予告通知書には、次のとおり記載されていた。

「当社は、貴殿を下記の理由により、平成18年10月24日付にて解雇致したく、本書面をもって予告致します。

当社は平成18年10月25日以後、貴殿の勤務行為を免除しますので、出社する必要がありません。

整理解雇

」

(甲15)

カ 平成18年10月26日、組合は、当委員会に対し本件不当労働行為救済申立てを行った。

### 第3 争 点

C 分会長に対する解雇は、組合員であるが故に行われた不利益取扱いであり、組合に対する支配介入に当たるか。

#### 1 申立人の主張

- (1) 会社による C 分会長の解雇は、会社が組合を嫌悪し、C 分会長が組合に加入していることを理由にしたものであるとともに、会社内の組合組織を壊滅させることを目的としたものである。
- (2) 会社は、本件解雇は、整理解雇の4要件を充足していると主張しているが、いずれの要件も欠いており違法な解雇である。

整理解雇が有効とされるためには、一般に、人員削減の必要性があり、解雇回避努力義務が尽くされ、被解雇者選定の基準に合理性があり、整理解雇の必要性・方法や人選基準等について十分な協議がなされる必要がある。しかしながら、C 分会長に対する解雇はこれらの要件のいずれも満たさない。

#### ア 人員削減の必要性がないこと

会社は、①売上が減少傾向にあること、②販売費及び一般管理費の割合が大きく粗利益率が3パーセント位で総合的な経営改善をする必要があること、③人件費・燃料費が経費の大半を占めるため人件費削減の必要があること、④会社経営が慢性的な赤字経営体質になると荷主から一方的な輸送業務の中止がなされ、また社内に争いごとがあることも可能な限り回避すべき等の行動規範が求められていることなどを主張する。

しかし、いずれも C 分会長を人員削減しなければならない理由とはなり得ない。まず、上記①については、26期（平成17年3月1日から同18年2月28日まで）の経常収支は約140万円の赤字にすぎず、人員削減をしなければならないような数字ではない。また、同17年5月には従業員全員について一律2,000円の賃上げを実施していることからすると、会社が人件費削減を要するような経営状況にあったとは考えられない。上記②及び③については、人件費削減の必要性を主張するものであるが、役員報酬や従業員の給与・賞与のカットにより相当額の削減をなし得るのであるから、人員削減の必要性を基礎付けるものではない。上記④については、役員報酬のカット等の人件費削減措置により経営改善をなし得るものであ

るから理由とはなり得ず、しかも、「社内に争いごとがあることも回避すべき」という主張は、会社が労使紛争の当事者である C 分会長を排除したという本音を漏らしたものである。

また、C 分会長を解雇した後に代替りの運転手が雇用されていることから、人員削減の必要性がないことは明白であるといわざるを得ない。

しかも、定年後の再雇用により C 分会長の賃金は大幅にカットされ、会社のコストは年間約240万円減額されることが見込まれ、また同時期に社員 D についても定年後再雇用により約300万円の賃金減額が実施されることになっていた。これらの賃金カットにより会社の説明する赤字は容易に解消され得るのであるから、C 分会長を解雇する理由は全く見出せない。

#### イ 解雇回避努力義務が尽くされていないこと

会社は、①希望退職を募ったが応募がなかった、②7営業所の縮小を検討したが荷主の意向により断念した、③配転・出向等の方法も検討したが、吸収すべき方途がなかったと主張する。

しかし、会社が上記①、②及び③を行ったかどうかは極めて疑わしく、団交においてもそのような検討をした旨の説明をしておらず、C 分会長も希望退職の話は聞いたことがない。しかも、組合は団交において、役員及び全従業員を対象とする報酬・賃金カット等の方法を検討するよう提案したが、会社はこれを無視し、本件解雇を強行しており、解雇回避努力義務を尽くしたとはいえない。

#### ウ 解雇対象者選定基準の不合理性

会社は、①高齢者、退職しても影響が少ない人を解雇対象者選定の基準とした、② C 分会長以外の他の対象者にも解雇予告通知書を交付した、③平成18年10月24日に C 分会長のみ解雇予告通知書を手交したのは、団交日に直接手交した方が相当だと考えたからであると主張し、C 分会長以外に4名の解雇者がいると説明していた。

しかし、会社は、この4名の氏名について、当委員会の本件事件において同19年3月12日に提出した準備書面で初めて明らかにし、しかも、その4名の内1名は体調不良のため会社を退職しているが、残りの3名は引き続き勤務しており、解雇は行われていない。

#### エ 組合と協議をしていないこと

組合は、団交において、整理解雇の4要件について十分な資料を提出して具体的に説明し、全従業員を対象とする報酬・賃金カットにより会社全体で赤字を薄めていくことの検討を会社に求め、一旦会社は検討すると約束した。ところが、次回団交において、会社は、いきなり解雇予告通知書等を手交し、整理解雇の4

要件についての資料提出と解雇回避のための組合からの提案を拒み、組合との協議を尽くそうとしなかった。

- (3) 会社は、上記(2)ウのとおり、整理解雇の対象者は5名であると主張しながら、C 分会長以外は解雇していない。会社がいかにか C 分会長を会社から排除したかったか、この一事をもって明らかである。
- (4) 組合と会社との間で6.5確認書が締結され、その中に「会社は、組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については、事前に組合と協議して労使合意の上で円満におこなう。」という記載があるにもかかわらず、会社が事前協議による合意を得ずに本件解雇を実施したことは、事前協議合意約款の無視にあたる。
- (5) これまで会社の定年後再雇用時の従業員の賃金は定年前の賃金の50パーセントとする取扱いであったところ、C 分会長が組合へ加入してからの団交により定年後の賃金が定年前の約70パーセントとなったことから、会社は、C 分会長を、「会社を危機に陥れる」社員とみて敵視していた。また、本件解雇は、C 分会長の定年後再雇用による賃金についての合意が7.25協定書によって成立した直後になされたものである。
- (6) 以上のとおり、本件解雇が整理解雇の要件を欠く違法な解雇であること、C 分会長以外の従業員が解雇されていないこと、本件解雇は事前協議合意約款を無視したものであること、会社が組合に加入した C 分会長を敵視し、しかも本件解雇が定年後再雇用による賃金の合意が成立した直後になされたものであること等からすると、本件解雇は、会社が組合を嫌悪し、赤字決算に藉口して、唯一の組合員である C 分会長を解雇することによって会社内の組合組織を壊滅させることを狙ったものであるといわざるを得ない。

## 2 被申立人の主張

- (1) 本件解雇は、会社が赤字経営となり、販売費及び一般管理費削減の一環として人件費削減のために整理解雇したものであり、不当労働行為ではない。
- (2) 本件解雇は、整理解雇の4要件を満たしており、本件解雇には正当な理由がある。

### ア 人員削減の必要性

会社においては、以下の理由により、人員削減が必要である。すなわち、①売上高が減少傾向にあり今後売上増が見込めない状況にあること、②販売費及び一般管理費の割合が大きく、粗利益率は3パーセント位であり、総合的な経営改善をしないことには会社の経営が揺らいでしまう状況にあること、③運送業界を取り巻く経済状況には厳しいものがあり、人件費、燃料費が経費の大半を占めていること、④会社が慢性的な赤字経営体質となると、荷主から一方的に輸送業務の中止がなされるし、社内での争いごとがあることも可能な限り回避すべき等の行

動規範が求められていること、の4点である。

#### イ 解雇回避努力義務の履行

会社は、次のとおり、解雇回避努力義務を履行した。すなわち、①平成18年4月から所長会議等において会社の赤字経営の現況を説明し、同年8月か9月頃の間に関社で希望退職者を募ったものの、誰一人応募がなかったこと、②7営業拠点の縮小を考えたが荷主の協力を得ることができず、縮小するのであれば他社に委託するとの話もあり、断念したこと、③配転・出向等の方法も検討したが新聞輸送という業務の特殊性から配置転換する余地もなく、別会社もなかったため吸収すべき方途がなかったこと等、解雇回避努力義務は履行したが解雇回避はできなかった。

#### ウ 解雇対象者選定基準の妥当性

会社は、高齢者、退職しても影響が比較的少ない人等を解雇対象者選定の基準としたものである。

解雇対象者は、C 分会長、D 氏、E 氏、F 氏及びG 氏の5名であり、F 氏以外は60歳以上である。F 氏は、代表者と姻戚関係にあり、役員としての責任をとってもらうことから対象者となった。退職金の支払い、雇用保険の支給、家族構成を考慮し、退職しても生活への影響が比較的少ない従業員を選定したものであり、この人選は妥当である。

また、C 分会長のこれまでの勤務態度には芳しくないものがあり、運行速度60キロを厳守しないなど、業務命令に反した行動をとったことがしばしばあったため、この人選には合理性がある。

なお、C 分会長以外の整理解雇対象者については、平成18年10月末日に解雇予告通知書を交付しており、同月24日にC 分会長のみに関解雇予告通知書を交付したのは、団交予定日であったので直接交付が相当と考えたからである。

#### エ 組合との協議・説明

平成18年9月27日の9.27団交において、会社は組合に対し、会社の経営状況や赤字の実態について3年間の売上等を比較して説明し、整理解雇の必要性について理解を求めた。会社は売上の減少傾向、燃料費の高騰、排ガス規制等、会社を取り巻く社会経済状況を説明し、一定の理解を得たものと考えていた。また、運送業は一般管理費、販売管理費、人件費等の比率が高く、収益の少ない業種であることも説明した。人選についても、高齢者を中心に考えている旨、伝えている。また、10.24団交において、数分で組合側から打切りを通告され、協議がなされなかったため、会社としては整理解雇の4要件や人選の合理性につき納得してもらうための説明や協議ができなかったのである。

#### 第4 争点に対する判断

争点（C 分会長に対する解雇は、組合員であるが故に行われた不利益取扱いであり、組合に対する支配介入にあたるか。）について

1 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

(1) 平成18年6月5日、組合は会社に、C 分会長が組合に加入した旨を通知する労働組合加入通知書、分会要求書（以下「6.5分会要求書」という。）及び団交申入書（以下「6.5団交申入書」という。）を持参の上提出した。

6.5分会要求書には、次のとおり記載されていた。

「下記の通り分会要求書を提出致しますので、速やかに団体交渉を開催し、円満に解決されるよう申し入れます。

#### 記

1. 会社は、現行法律に基づく就業規則・賃金規定・退職金規程などを組合に提示され説明されること。

2. 会社は、C 組合員の60歳以降の賃金・労働条件については現行通りとされること。

3. 会社は、（昭和55年当時）三次出張所の設立にあたり、組合員との約束を履行され、組合員が負った損害を回復されること。」

また、6.5団交申入書には、同年6月12日までに団交を開催することが記載されており、要求事項の中には労働基準法等の諸法律の遵守や分会事務所・掲示板の貸与等と共に「③組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等の変更）については、会社は事前に組合と協議して、労使合意の上で円満に行われること。」が含まれていた。

組合は会社に対し、持参した書面について説明を行い、組合と会社は、事前協議合意約款である6.5確認書を締結した。

（甲3、4、5、7、21、証人 C 、証人 H ）

(2) 平成18年6月12日、組合と会社は団交（以下「6.12団交」という。）を開催した。

6.12団交において、組合と会社は、6.5確認書の内容の再確認を行った。また、C 分会長の60歳以降の賃金及び賞与についての会社からの回答には、組合は承諾せず、組合は、会社に再度検討の上で回答をするよう求めた。

（甲8、19、21、証人 C 、証人 H ）

(3) 平成18年7月4日、組合と会社は団交（以下「7.4団交」という。）を開催した。

団交において、会社は組合に対し、6.5分会要求書に対する回答書（以下「7.4回答書（分会要求書）」という。）及び6.5団交申入書に記載の要求事項に対する回答書（以下「7.4回答書（団交申入書）」という。）を手交した。7.4回答書（分会要求書）には、

6.5分会要求書の要求事項2に対する回答として、6.12団交における会社回答と同内容の「①給料は定年退職時の給与の2分の1、賞与は夏季、冬季各1ヶ月分、有給休暇は再雇用時から起算して日数を算出する。役職は肩書きがなくなり、嘱託とする。」という記載があった。また、7.4回答書（団交申入書）には、6.5団交申入書の要求事項3に対する回答として「③は協議して円滑に行うことを約束する。」という記載があった。これに対し、組合は、C分会長の60歳以降の労働条件について承諾できないとし、会社に回答を再検討するよう求めたところ、会社は再検討することを約束した。

（甲9、10、19、21、証人 C、証人 H）

(4) 平成18年7月25日、組合と会社は団交（以下「7.25団交」という。）を行った。7.25団交の結果、組合と会社は、C分会長の60歳以降の労働条件等について、7.25協定書を締結した。

また、7.25団交において、7.25協定書はC分会長の63歳の誕生日まで有効である旨、組合及び会社により口頭で確認された。

7.25協定書に基づき、C分会長は、同年8月1日から、会社に再雇用された。

（甲11、19、21、証人 C、証人 H）

(5) 平成18年9月6日、組合と会社は9.6団交を開催した。

9.6団交において、6.5分会要求書の第3項目である、「3. 会社は、（昭和55年当時）三次出張所の設立にあたり、組合員との約束を履行され、組合員が負った損害を回復されること。」について協議が行われ、会社は検討した結果を次回団交において回答する旨、述べた。

次回団交の開催日時を決めた直後、会社は組合に対し、申入書（以下「9.6申入書」という。）を手交した。9.6申入書には、「整理解雇の件」として、昨今の排ガス規制による車両費の増加や原油価格の高騰による燃料費の増大が会社の収益を圧迫していること、同業他社においても経営の苦しい運送会社が続出していること、会社としても5から10名の人員削減をしない限り雇用を確保できなくなる状況にあること、等の記述の後、「而して、今回、貴組合を含めて少なくとも5名以上の人員整理を致したく、ご協力をお願い致します。」と記載されていた。会社が組合に対し整理解雇について提案したのは、9.6団交が初めてであった。

会社は組合に対し9.6申入書の説明を行い、事前協議合意約款があるため事前に組合に対し提案を行った旨述べた。組合が会社に対し、解雇の対象となる人数や対象者の選別についてたずねたところ、会社は、解雇対象者は5名程度であり、高額所得者及び高年齢者を考えていると説明した。

（甲12、19、21、証人 C、証人 H、証人 J）

(6) 平成18年9月27日、組合と会社は9.27団交を開催した。

9.27団交において会社は組合に対し、「申入書」(以下「9.27申入書」という。)を手交した。9.27申入書には、「整理解雇の件」として、「今回、貴組合の分会長 C 氏を含めて5名の整理解雇を致したく、ご協力をお願い致します。」と記載されていた。

組合が会社に対し、整理解雇の対象者の勤務地と年齢をたずねたところ、会社は、対象者5名の勤務地は、広島営業所2名、岡山営業所2名、島根営業所1名であり、年齢は67歳が1名、61歳が2名、60歳が1名、47歳が1名である旨、回答した。組合は会社に対し、整理解雇の4要件に基づく具体的な説明を求めるとともに、整理解雇を回避できるよう会社が努力を行うこと、赤字を全従業員の賃金カット等で補うこと等を提案した。会社は次回の団交において資料を提出し具体的な説明を行う旨、及び赤字を全従業員で補うという組合からの提案について検討する旨、述べた。

(甲13、19、21、証人 C 、証人 H )

(7) 平成18年10月24日、組合と会社は10.24団交を開催した。

10.24団交において、組合が会社に対し、9.27団交で会社が約した整理解雇の4要件についての資料の提出及び説明を求めたところ、会社は、組合及び C 分会長に対して「申入書」(以下「10.24申入書」という。)を手交し、 C 分会長に対しては、10.24解雇予告通知書を手交した。

10.24申入書には、「整理解雇の件」として「平成18年10月24日付にて貴組合分会長 C 氏を整理解雇致しますので、その旨通知します。解雇予告手当は会社都合によるため1ヶ月分を支給します。平成18年10月25日以降、 C 氏の勤務行為を免除しますので、出勤する必要はありません。」という記載があった。

組合は、会社の対応に抗議し、10.24解雇予告通知書の撤回を求めるとともに、10.24解雇予告通知書及び10.24申入書についての具体的な説明を求めたが、会社は同通知書の撤回を行わず、整理解雇を実施すると繰り返し述べた。会社は組合に対し、組合が9.27団交において求めた整理解雇の4要件に関する資料として、「第26期決算報告」と題する税理士が作成した平成18年3月31日付けの文書を提示したが、同文書についての具体的な説明は行わなかった。また、会社は、9.27団交において会社が検討すると約した整理解雇回避のための組合からの提案についての回答も行わなかった。さらに、組合が会社に対し、整理解雇の対象者5名中、 C 分会長以外の4名に対して解雇通告を行ったかとたずねたところ、会社は、人選はしているが本人への通知はまだ行っていない旨述べた。

(甲14、15、19、21、乙2、証人 C 、証人 H )

(8) 平成18年10月25日から同月27日まで、 C 分会長は会社に出勤したが、営業所長

から就労を拒否された。

同月27日、会社は C 分会長に対し、「通知書」（以下「10.27通知書」という。）を手交した。同通知書には、次のとおり記載されていた。

「当社は、平成18年10月24日付にて貴殿宛に解雇予告通知書を送付し、平成18年10月25日以後、貴殿の勤務行為を免除しています。ところが、貴殿は解雇以降も出勤されていますところ、今後は解雇、勤務行為免除に伴い、出勤する必要はありませんので、その旨通知致します。貴殿の出勤行為は会社業務に支障をきたしていますので、遠慮なさってください。

上記要用のみにて失礼致します。

草々」

(甲18)

(9) 会社が人選した C 分会長以外の4名の整理解雇対象者は、業務部次長の D (平成18年10月末日現在60歳)、業務部次長の E (同63歳)、取締役の F (同45歳) 及び広島営業所長の G (同67歳) である。

なお、上記4名の内、 D は、体調不良でもあり、平成18年7月に定年を迎えた後、再雇用され、約1か月勤務した後、有給休暇を消化し、同年9月に退職した。 E 、 F 及び G は、平成19年8月現在においても、継続して会社に勤務している。

(乙3～8、10、証人 C 、証人 J )

(10) 会社は、 C 分会長の解雇の約1か月後の平成18年12月、人員補充のため、運転手としてアルバイト従業員を1名雇用した。

(甲19、証人 J )

2 C 分会長に対する解雇は、組合員であるが故に行われた不利益取扱いであり、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

(1) まず、会社が主張する本件解雇の理由について検討する。

前記第2. 2(2)オ、第4. 1(7)(9)(10)認定のとおり、①会社は、 C 分会長に対し、同18年10月24日に解雇予告通知書を手交したこと、② C 分会長以外の4名の整理解雇対象者の内、1名はすでに同18年9月に退職し、3名は同19年8月現在においても引き続き会社で勤務していること、③会社は C 分会長の解雇後、人員補充のためアルバイト従業員1名を雇用したこと、が認められる。

以上のことからみると、まず、会社は、上記①のとおり C 分会長に対し同18年10月24日に解雇予告通知書を手交した後、同月末に他の4名の整理解雇対象者に対しても解雇予告通知書を交付したと主張するが、上記②のとおり、その内1名は既に同年9月に退職していること、また、他の3名は解雇予告通知が行われたとされる日の約10か月後においても引き続き会社で勤務していることからすると、 C 分

会長以外の4名の整理解雇対象者に対し同年10月末に解雇予告通知が行われたとは、にわかには認められない。また、たとえ、会社が主張するとおり、本件解雇以前に、会社が平成18年4月から所長会議等において希望退職者募集を行うことを決定していたとしても、これは特に有利となる条件を提示して行った募集であるとの疎明もなく、しかも各所長が実際に希望退職者を募ったかどうかについては、これを認めるに足る疎明がない。これらに加え、上記③のとおり、C分会長の解雇後、人員補充のためアルバイト従業員が雇用されていることを併せ鑑みると、本件解雇は、会社の主張するような整理解雇の一環としてなされたとは認めることができず、会社の唯一の組合員であるC分会長一人を解雇することを目的としたものとみるのが相当である。

(2) 次に、本件解雇は会社が組合を嫌悪してなされたといえるかについて検討する。

前記1(4)(5)認定のとおり、会社は、7.25団交において、C分会長に対する60歳以降の再雇用の条件について、会社の当初の回答である60歳までの給与の半額支給よりも多額の約70パーセントを支給するという内容の7.25協定書を締結し、63歳の誕生日まで有効であるとしたにもかかわらず、その約1か月後に9.6申入書によりC分会長の整理解雇を組合に提示したことが認められるが、この提示はあまりにも唐突で不自然であるうえ、会社の総務部長が、陳述書及び証言において、会社が当初の会社回答よりC分会長に有利な条件で7.25協定書を締結せざるを得なかったことから、C分会長を「会社を危機に陥れるような社員」と供述していることからすると、会社は、7.25協定書で定められた労働条件の他の従業員への波及を回避することを意図して本件解雇を行ったと解さざるを得ない。

また、会社は、荷主から社内での争いごとがあることも可能な限り回避すべき等の行動規範が求められている旨主張しているが、このことと、上記のとおり、会社の総務部長が陳述書及び証言でC分会長を「会社を危機に陥れるような社員」と供述していることからすると、会社が、会社内の唯一の組合員であるC分会長を社内での争いごとの原因とみなし、組合及びC分会長との労使紛争を回避したいと考えていたと推認するのが相当である。

さらに、組合と会社との団交及び事前協議合意約款についての経緯をみると、前記第2.2(2)ア、イ、第4.1(1)から(7)認定のとおり、①組合と会社とは6.5確認書を締結し、「会社は、組合員に影響を与える問題(身分・賃金・労働条件等の変更)については、事前に組合と協議して、労使合意の上で円満におこなう。」と確認していたこと、②6.12団交及び7.4団交を経て7.25団交において、C分会長の60歳以降の労働条件について、組合と会社との間で7.25協定書が締結されたこと、③会社は当初、C分会長に60歳までの給与の半額を支給すると回答していたが、7.25

協定書において、同人の60歳以降の収入は60歳までの約70パーセントと合意されたこと、④会社は、9.6団交において「今回、貴組合を含めて少なくとも5名以上の人員整理を致したく、ご協力お願い致します。」と記載された9.6申入書を手交したことで、はじめて、整理解雇をすること及び C 分会長が整理解雇の対象となっていることを明らかにしたこと、⑤9.27団交において、会社は、次回団交で整理解雇の4要件について資料を提出し具体的な説明を行うこと及び赤字を全従業員で補うという組合からの提案について検討することを約束したこと、⑥9.27団交の次回団交にあたる10.24団交において、組合が整理解雇の4要件についての説明を求めたにもかかわらず、会社はこれに関する説明をすることなく、10.24申入書を組合及び C 分会長に、10.24解雇予告通知書を C 分会長にそれぞれ手交し、組合がこれに抗議し、10.24申入書及び10.24解雇予告通知書の撤回と具体的な説明を求めても、会社は応じなかったこと、さらに、会社は上記4要件に関する資料として「第26期決算報告」を提示するだけで具体的な説明をせず、また組合の整理解雇回避策に対する検討結果についても説明をしなかったこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、会社は、9.6団交において、9.6申入書により C 分会長を含む整理解雇案を提示した後、9.27団交において、次回団交で整理解雇の4要件について説明するとともに、組合から示された整理解雇回避策を検討することを約しておきながら、10.24団交において、これらの説明を行うことなく、組合及び C 分会長に対して10.24申入書及び10.24解雇予告通知書を手交したことが認められ、この会社の団交への対応は不誠実であったといわざるを得ない。また、会社は、6.5確認書という事前協議合意約款が締結されているにもかかわらず、この事前協議合意約款に基づく組合との合意もなく10.24団交の日に同人を解雇したことが認められ、会社は組合との事前協議合意約款を無視したものであるべきである。

これらのことを併せ考慮すると、本件解雇は会社が組合を嫌悪してなされたともみることが合理的である。

- (3) 以上のことを総合的に判断すると、会社による C 分会長の本件解雇は、会社の主張するような整理解雇の一環として行われたものではなく、むしろ、会社が組合を好ましからざる存在と認識し、 C 分会長が組合員であるが故に行われた不利益取扱いであるとともに、会社の唯一の組合員である C 分会長を解雇することによって、最終的に会社から組合を排除しようとした支配介入であるとみるのが相当である。したがって、本件解雇は、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。

### 3 救済方法

- (1) 組合は損害金の支払い並びに損害金及び賃金相当額の支払いについて年率6分を

乗じることをも求めるが、主文1をもって足りると考える。  
(2) 組合は、謝罪文の掲示を求めるが、主文2の救済をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、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条により、主文のとおり命令する。

平成20年4月28日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印