

命 令 書

大阪市港区

申立人 X 1
代表者 委員長 D

大阪市港区

被申立人 Y 1
代表者 代表取締役 E

上記当事者間の平成18年(不)第67号事件について、当委員会は、平成20年4月9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

本件申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員に対する雇止めの撤回、原職相当職への復帰及び雇止めから復帰までの間の賃金の支給
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 雇止めに係る対応に対する謝罪等

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が組合員を雇止めにしたこと、及び組合員の雇止めを議題とする団体交渉に被申立人が誠実に応じない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「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、

主として一般貨物自動車運送事業を営む株式会社で、その従業員数は本件審問終結時約300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、主として大阪府内の金属機械関係の職場等で働く労働者によって組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約800名である。

(2) 本件申立てに至る経緯

ア 平成14年3月11日、 F (以下、同人を組合に加入する前を含めて「 F 組合員」という。)は、配送業務及びその付帯業務に従事する契約社員として会社に入社した。また、 X 2 X 3 (以下、

X 2 を「別組合」といい、

X 3 を「別組合 X 3 」という。)は、会社に対して、同18年3月15日付けで F 組合員が別組合に加入している旨通知した。

(乙7、乙10の1)

イ 平成18年3月31日、 F 組合員は、勤務中に人身事故を発生させた(以下、この事故を「本件交通事故」という。)

(乙1、乙19、証人 F)

ウ 平成18年4月4日、会社の関連会社である申立外 Y 2 の執行役員である G (以下「 G 執行役員」という。)は、 F 組合員に対して、解雇する旨述べた。

(証人 F 、証人 H)

エ 平成18年4月20日、会社と別組合との団体交渉(以下「団交」といい、この団交を「第1回別組合団交」という。)が開催され、労使双方が作成したこの団交の議事録には、同月4日の F 組合員に対する口頭での解雇通告は、解雇を必要とする合理的な理由に関する説明に不手際があったことを認める旨記載された。

(乙2)

オ 平成18年4月25日、会社は F 組合員に対して、 F 組合員を雇用期間が満了する同年5月31日をもって雇止めにする旨記載した同日付け文書を送付した。

(乙5、証人 F)

カ 平成18年5月31日、会社は、 F 組合員を雇止めにした(以下、会社が F 組合員を雇止めにしたことを「本件雇止め」という。)

キ 平成18年5月30日、組合は会社に対して、 F 組合員が組合に加入していることを通知するとともに、 F 組合員の雇用関係等に関する団交を申し入れた。その後、組合と会社の間で下記の日程で団交が開催された。

①平成18年6月7日(第1回団交)

②同月21日（第2回団交）

③同年7月7日（第3回団交）

（甲1、乙9の1、乙9の2、乙9の3）

ク 平成18年12月11日、組合は本件申立てを行った。

第3 争 点

1 組合は、本件雇止めに関し救済申立てをすることができるか。

（1）申立人の主張

F 組合員及び同組合員とともに活動した労働者は、従前から独自の立場で活動していた。組合は、別組合に加入していた時期からの一連の経過と問題点を継承し、組合からの団交申入れにより団交が開催されたが、会社は本件雇止めは撤回できないと繰り返すのみで、問題解決の途は閉ざされた。

したがって、組合は、本件雇止めに関する申立人適格を有すると考える。

（2）被申立人の主張

申立人は、別組合に加入していた時期からの一連の経過と問題点を組合が継承したと主張するが、団結権は労働組合に固有の問題であるところ、これらの経過や問題点は、F 組合員が別組合の組合員であった時期のものであるので、別組合の団結権に関するものであって、組合の団結権に関するものではなく、組合の団結権は侵害されていない。

したがって、本件において不利益取扱いを理由とする不当労働行為救済申立ては、その救済利益が存在しないから却下すべきである。

2 本件雇止めは、組合員であること等を理由とする不利益取扱いに該当し、また、組合に対する支配介入といえるか。

（1）申立人の主張

会社は、F 組合員に対して、本件交通事故を奇貨として、本件雇止めを行っており、これは不当労働行為に該当する。

F 組合員は、別組合加入前後において、先頭に立って職場改善問題に取り組んでおり、会社はこの動きを封じ込めたいと考えていた。

本件交通事故の直後、会社は就業規則上の手続を省略し、F 組合員に対して、口頭で解雇を申し渡したが、別組合から抗議を受けてこれを取り消し、改めて自宅待機を命じた。その後、別組合との団交で、会社は解雇手続に不備があったとして謝罪し、会社の都合で業務に就けないのだから賃金を100%保障すると述べるとともに、改めて、損害調査委員会において調査の上、その報告に基づいて懲罰委員会を設置し、F 組合員の処遇を審議していきたいとして、実施日の約束や出席依頼までしていた。

しかし、会社は、別組合との団交から本件雇止めの通知の間に、損害調査委員会を開催せず、さらに、懲罰委員会における検討調査も回避した。

F 組合員は、約4年間、会社の社員として勤務してきたが、この間、3か月間を雇用期間とする契約書が3回交わされたのみであることからすると、F 組合員と会社間では、短期契約が反復して更新されてきたというよりも、期限の定めのない契約が交わされているというべきであって、本件雇止めは実質的に解雇に相当し、解雇法理に基づく手続が必要であるにもかかわらず、会社はこれを踏んでいない。会社が雇止めをもって一方的に雇用関係を終了させたことは、組合員を交えての懲罰委員会での検討調査を回避するためとしか考えられず、組合嫌悪の姿勢を示すものである。

さらに、会社は事故隠しや処分隠しをしており、本件雇止めは、過去4年間に5回以上事故を起こした運転手への処遇と整合性を欠いている。会社が別組合に対して過去に交通事故を起こし雇止めになった契約社員の実例として示した文書においても、過失割合等が改ざんされている。

会社が F 組合員の雇止めに関し、別組合の理解を得たか否かについては、不明である。

また、会社は、別組合が会社に対して、平成18年4月21日付けで F 組合員の自宅待機等に関する要求及び申入れ書を提出したとして書証を提出しているが、この書面は偽造されたものである。

(2) 被申立人の主張

F 組合員は、一年度中に3回も交通事故を起こし、しかも本件交通事故は重大な人身事故であった。F 組合員は、流通物流業界における企業の存亡にかかる交通事故を起こさないように車両を運行するという最も重視されるべき交通安全目的に反する不注意により、短期間に物損事故を反復したばかりか、重大な人身事故を惹起したものである。会社はこれを理由に、同組合員を雇止めにしたものであって、労働組合に加入していたこと等とは無関係である。したがって、本件雇止めは不当労働行為に該当しない。

なお、本件雇止めについて、別組合は、現今の流通物流業界における合理的な判断であることを認めていた。さらに、F 組合員が別組合に加入していた時期には、不利益取扱いを受けた等と主張していないことからしても、本件雇止めが不当労働行為に該当しないことは明白である。

ところで、F 組合員に対する口頭での解雇通告に関しては、理由についての説明に不手際があった旨第1回別組合団交の団交議事録に記載され、撤回されている。第1回別組合団交の際には、会社は、懲戒手続に関する具体的な決定をしておらず、

懲罰委員会の開催を調整していたが、その後、懲戒処分の必要性・相当性について再検討することになり、被害者の容態が回復傾向を示していたことや懲戒解雇にすると F 組合員が転職する場合にも妨げになること等の事情を考慮して、雇止めとすることにした。F 組合員に対して懲戒手続をせず、雇止めとすることについては、別組合の理解を得た。

契約社員就業規則は、懲戒解雇を行う時には原則として懲罰委員会に諮る旨定めているが、反対解釈として、懲戒解雇を行わない時には懲罰委員会に諮る必要がないことになり、会社が懲罰委員会を開催しないことは、不当労働行為意思とは無関係である。

また、組合は、会社が、F 組合員と同列の事故について過小評価していると主張しているが、第1回団交で、F 組合員は、当該事務所でこのような大きな人身事故を起こしたのは私だけと認識している旨述べており、この主張は失当である。

3 本件雇止めを議題とする団交における会社の対応は不誠実といえるか。

(1) 申立人の主張

F 組合員に対する処遇については、平成18年4月4日に口頭で懲戒解雇の通告があり、同月11日にこれが撤回されて、自宅待機が言い渡され、同月20日の第1回別組合団交において、会社は懲罰委員会を開催する旨発言したにもかかわらず、本件雇止めが行われた。会社は、組合との団交の席上、この真相を明らかにせず、組合が繰り返し経過の問題点を指摘し、説明を求めたのにもかかわらず、F 組合員が3回事故を起こしたので雇止めにしたことを繰り返すのみであった。

会社の団交におけるこのような対応は、不誠実団交に該当する。

(2) 被申立人の主張

会社は、組合との団交で、本件雇止めの理由について、一年度中に3回もの事故を起こした上、本件交通事故は重大な人身事故であることや過去にも雇止めになった社員がいること等に加えて、得意先に対して運送事業の正確性・安全性を確保する必要があることや F 組合員は今後も事故を誘引する危険性があることを雇止めの根拠としたこと等にも言及して具体的に説明した。会社が本件雇止めの撤回に応じないとしても、そのことにより団交が不誠実となるものではない。

なお、第1回別組合団交の際には、懲罰委員会の開催は確定していなかったにもかかわらず、組合はこれが既定事実であるとすり替えて、会社の対応が不当であるとしている。

また、会社が交渉を打ち切った事実はないが、第3回団交では、組合は交渉の行き詰まりを宣言しており、交渉が行き詰まっていたことは歴然としている。なお、組合は第4回団交の開催を要求していない。

第4 争点に対する判断

- 1 争点1（組合は、本件雇止めに関し救済申立てをすることができるか。）及び争点2（本件雇止めは、組合員であること等を理由とする不利益取扱いに該当し、また、組合に対する支配介入といえるか。）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。

ア F 組合員の雇用契約等について

(ア) F 組合員は、平成14年3月11日より本件雇止めに至るまで、会社の契約社員として、主として冷凍車両による各店舗への冷凍食品等の配送及びその付帯業務に従事していた。

同月8日付けで締結された F 組合員の雇用契約書には、雇用期間は同月11日から同年6月10日までの3か月間とされており、雇用期間の途中であっても、雇用を維持しがたい事由があったとき、及び契約社員就業規則に定める事由があったときは、会社は雇用契約を解除することがある旨記載されていた。

また、同17年6月1日付けで締結された F 組合員の雇用契約書には、雇用期間は同日から同年8月31日までの3か月間で、雇用は自動的に更新するとされており、解雇については、契約社員就業規則第23条及び第79条による旨記載されていた。

なお、会社と F 組合員の間で締結された雇用契約書は、雇用期間は3か月とされた契約書が上記2通以外に1通あるのみであった。

(乙10の1、乙10の2、乙10の3、証人 F、証人 H)

(イ) 会社の契約社員就業規則には、下記のような記載がある。

「(退職およびその通知)

第20条 従業員が次のいずれかに該当するときは、退職させる。

- ①及び② 略
- ③ 雇用期間の定めがあるときは、その期間が満了したとき
- ④ 略
- ⑤ 趣旨を諭して退職（諭旨退職）させるとき
- ⑥ 略

2. 略

3. 有期の労働契約を締結した従業員であって、その契約を更新し、1年を超えて引き続き使用した者について、その契約を更新しない場合には、少なくとも30日前に更新しないことを予告する。

(普通解雇および解雇制限)

第23条 次のいずれかに該当するときは、従業員を解雇することができる。

- ① 第79条に定める懲戒解雇事由に該当する事実があると認められたとき
- ② 精神または身体の障害については、雇用の継続に配慮しても、なお、その障害により業務に耐えられないと認められたとき
- ③ 勤務成績または業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、就業に適さないと認められたとき
- ④ 勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、従業員としての職責を果たし得ないと認められたとき
- ⑤から⑨ 略

2. から4. 略

(懲戒の理由)

第79条 従業員が次の事項のいずれかに該当するときは、情状に応じ譴責、乗務禁止、減給、出勤停止または降職とする。

- ① 略
- ② 本人の過失により交通事故を起こし、会社に損害を与えたとき
- ③から⑥ 略

2. 従業員が次の事項のいずれかに該当するときは、懲戒解雇とする。
ただし、平素のサービス態度その他情状によっては、乗務禁止、減給、出勤停止もしくは降職とすることがある。

- ①から③ 略
- ④ 数回にわたり懲戒を受けたにもかかわらず、なお、勤務態度等に関し、改善の見込みがないと認められたとき
- ⑤から⑨ 略
- ⑩ 故意または重大な過失により、会社または関係先に重大な損害を与えたとき
- ⑪から⑮ 略
- ⑯ 第20条第1項第⑤号の諭旨退職に応じないとき
- ⑰ 略
- ⑱ その他この規則に違反し、または前各号に準ずる程度の不適切な行為があったとき

3. 略

(懲罰委員会)

第84条 第79条第2項に基づく懲戒解雇を行うときは、原則として懲罰委員会に諮ってこれを行う。

2. 懲罰委員会は、会社側3名、従業員の過半数を代表する者2名、職員代表1名の委員をもって構成し、議長は会社側の委員より選出する。なお、議決に際しては議長も加わるものとし、可否同数のときは議長が決する。

3. から6. 略

(乙8)

イ F 組合員の別組合 X 3 加入について

別組合は、平成18年3月15日付けで、F 組合員が別組合 X 3 に加入したことを通知した。

なお、これに先立ち「 X 4 結成準備委員会趣意書」と題する書面が作成されたが、この書面には、 X 5 の協力により労働組合結成の準備に踏み切ることを決意し、仲間づくり等の準備を行う旨記載され、労働組合結成準備委員会の委員長として F 組合員の名前が、賛同者として3名の名前が記載されていた。

(甲2、乙7)

ウ 本件交通事故等について

(ア) 平成18年3月31日に起こった本件交通事故の概要は、下記のとおりである。

交差点の右折レーンで待機中であった F 組合員は、直進車が途絶えたと判断して右折を開始した際、対向車線を直進してきた普通乗用自動車と衝突した。これにより、F 組合員運転の車両が横転して破損し、相手方は車両損傷のほか、大腿骨骨折や内臓損傷等の傷害を負い、その後、少なくとも3回の手術を受け、4か月間は入院した。なお、本件交通事故の過失割合は、会社と当該普通乗用自動車を運転していた者の間の示談において、F 組合員が90%、相手方が10%となった。

(乙1、乙12、乙17、乙19、乙20、証人 F 、証人 H)

(イ) 平成17年5月15日、F 組合員は運転業務中にバックをしていた際、左側に自動車が駐車しており、下車確認をしないままサイドミラーにて確認をしつつ、やや右寄りに後進していたところ、右側の建物の庇に接触させ、破損させた(以下、この事故を「第1回事故」という。)

(乙19、乙20、証人 F)

(ウ) 平成18年3月16日、F 組合員は運転業務中に後方の観音扉のロックを完全に行わないまま発車して車線に入ったところ、車両左側観音扉が開き、左方に駐車していた車両にこれが接触し、破損させた。(以下、この事故を「第2回事故」という。)

(乙19、乙20、証人 F)

(エ) 会社は、本件交通事故に起因して発生した経済的・社会的不利益の実態を調査する必要があるとして、安全、保険、車両等各方面の会社担当者を構成員とする損害調査委員会を設置した。損害調査委員会は、平成18年4月13日、同月18日、同月26日、同年5月17日、同月31日、同年6月14日の6回にわたって開催された。

(甲3)

エ 本件交通事故発生以降本件雇止めまでの経緯

(ア) 本件交通事故後、口頭で解雇通告を受けた F 組合員は、別組合に相談し、平成18年4月5日、別組合は、会社に対し団交を申し入れた。

(証人 F)

(イ) 平成18年4月11日、会社は F 組合員に電話し、自宅待機を命じ、その間の賃金を支払う旨通知した。

(証人 F)

(ウ) 平成18年4月20日の第1回別組合団交において、F 組合員の処遇を巡る問題について協議が行われた。協議後、別組合と会社の間で、会社は、①同月4日の F 組合員に対する口頭での解雇通告は、解雇を必要とする合理的な理由に関する説明に不手際があったことを認める、②今後とも、就業規則及び関係法規を遵守した対応を行う、③会社が指示した自宅待機期間の賃金は、法の定めるところによる金額を通常の方法で支払う旨記載し、双方が記名押印した議事録が作成された。

なお、団交において、会社側は、F 組合員への懲戒処分手続として、懲罰委員会の開催を予定している旨述べた。

(甲13、乙2、乙20、証人 F 、証人 H)

(エ) 平成18年4月25日、会社は F 組合員に対して同日付け文書を送付し、第1回事故及び第2回事故に引き続き、右折時における前方不注視により本件交通事故を起こし、相手方に大腿骨骨折等の傷害を負わせたことを考慮すれば、ドライバー職としての雇用関係を継続することに著しく支障があり、他に配置換えをするような職もないため、「就業規則第20条第3号」により雇用期間が満了する同年5月31日をもって雇止めにする旨通知した。この文書は同年4月26日、F 組合員に到着した。

(乙5、証人 F)

(オ) 平成18年4月27日、別組合は会社あてに同日付け文書（以下「4.27文書」という。）を送付し、第1回別組合団交において、会社は F 組合員への懲戒処

分手続として、就業規則第79条第2項第10号を主とし、同項第4号及び第16号を従とする懲戒事由を適用し、第84条の懲罰委員会での決定を予定していると説明していたことと同月25日付けの雇止め通知との整合性について、回答を求めた。

(乙14、証人 F)

(カ) 平成18年4月28日、会社は別組合あてに、4.27文書に回答するとして同日付け文書(以下「4.28文書」という。)を送付し、本件交通事故は十分懲戒解雇に該当するものであるが、相手方の手術が成功し後遺障害の懸念は残るものの、今後、一層の回復が見込まれること等から、就業規則第20条第3号により雇止めにする旨回答した。

(乙15)

(キ) 平成18年5月9日、別組合との団交(以下、この団交を「第2回別組合団交」という。)において、会社側はF組合員を雇止めにしたことに関して、懲戒処分にするると再就職の際等に不利になるため、温情を示した旨述べた。また、会社側は、過去の交通事故に対する処分の実例を調査し、別組合に回答する旨述べた。

(乙3、証人 F)

(ク) 平成18年5月15日、別組合は会社あてに同日付け文書を送付し、会社の契約社員が起こした交通事故に対する過去の処分の実例について回答を求めた。

(乙6、証人 F)

(ケ) 平成18年5月17日、別組合と会社間で面談が行われ、会社は過去に交通事故を理由に雇止めになった契約社員の実例として、後記オの3名の例を示すとともに、F組合員に対する雇止めを撤回するつもりはない旨述べた。

(乙11、乙20、証人 H)

(コ) 平成18年5月25日頃、別組合とF組合員間で面談が行われ、別組合は、①会社の雇止めについての考え方に変更はない、②会社は別組合に対して、交通事故を起こし雇止めになった契約社員の実例3例を示した、③本件における雇止めとの処遇は、流通物流業界における合理的な判断であると思われる旨述べた。

(乙20、証人 F)

(サ) 平成18年5月30日、組合は、F組合員が組合に加入していることを通知した。また、別組合は会社に対して、同年6月8日付け文書を送付し、F組合員が同年5月31日付けで別組合 X 3 を脱退した旨通知した。

(甲1、乙7)

(シ) F 組合員は、平成18年5月31日をもって雇止めになった。なお、本件雇止めに至るまで、F 組合員についての懲罰委員会は開催されなかった。

オ 他の契約社員に対する処遇について

会社では、F 組合員以外の契約社員が自動車での配送業務中に起こした交通事故として、下記のような事例があり、いずれの契約社員も、雇用期間満了時に、配送業務に適さないとして雇止めになった。

(ア) 平成14年3月28日、契約社員Aは、左折時に、横断歩道を自転車を押して歩行していた歩行者に接触した。この結果、相手方は負傷した。

(イ) 平成17年2月7日、契約社員Bは、右折のために交差点に進入した時、対向車線を直進してきたバイクと接触した。この結果、相手方は負傷し、バイクは破損した。

(ウ) 平成17年5月31日、契約社員Cは、自車の右側を走行していた車両と接触した。

(乙11、証人 F 、証人 H)

(2) まず、組合が、本件雇止めに関し救済申立てをすることができるかについてみる。

前提事実からすると、会社が F 組合員に対して、本件雇止めを通知したのは、平成18年4月25日であり、F 組合員の組合加入通知がなされたのは、それより後の同年5月30日である。

しかし、実際に本件雇止めがなされたのは、前提事実及び前記(1)エ(サ)、(シ)認定のとおり、組合加入通知及び団交申入れがなされた後の同月31日であるのだから、本件雇止めの時点において、既に F 組合員の処遇に関して、組合と会社の間には労使関係上の課題が生じており、組合は F 組合員の処遇の是正を要求しうる立場にあったといえることができ、また、会社の F 組合員に対する処遇が、組合の団結権に対して影響を及ぼし得るといえることができる。したがって、組合は、本件雇止めに関して申立て資格を有すると解するのが相当である。

(3) 次に、F 組合員の雇止めは、組合員であること等を理由とする不利益取扱いに該当し、また、組合に対する支配介入といえるかについて、以下判断する。

ア まず、会社が当初の解雇通告から本件雇止め通知に至った経緯についてみると、前提事実及び前記(1)エ(イ)から(エ)認定のとおり、①平成18年4月4日、G 執行役員が F 組合員に対して、解雇する旨述べたこと、②同月11日、F 組合員は自宅待機を命じられたこと、③同月20日の第1回別組合団交の議事録には、会社は同月4日の口頭での解雇通告は、解雇を必要とする合理的な理由に関する説明に不手際があったことを認める旨記載されたこと、④第1回別組合団交で、会社は懲罰委員会の開催を予定している旨発言したこと、⑤同月25日、会社は、

F 組合員に対して、本件雇止めを通知したこと、がそれぞれ認められる。

そうすると、第1回別組合団交の議事録及び会社の発言からみて、会社は、第1回別組合団交の段階では、同月4日の口頭での解雇通告は、手続に不手際があったとして一旦撤回し、再度、懲戒解雇に向けて、懲罰委員会を開催する等就業規則に規定された手続を行う予定であったとみるのが相当である。しかし、第1回別組合団交から5日後の同月25日に本件雇止めを通知しているのであるから、会社は短期間の間に、F 組合員の処遇に関する方針を変更したといえることができる。

そこで、この方針変更の理由についてみると、前記(1)エ(カ)、(キ)認定のとおり、会社の4.28文書には、本件交通事故は十分懲戒解雇に該当するものであるが、相手方の手術が成功し後遺障害の懸念は残るものの、今後一層の回復が見込まれること等から、雇止めにする旨の記載があること、及び第2回別組合団交で、会社側は懲戒処分にとすると再就職の際等に不利になるため、温情を示した旨述べたこと、が認められる。そうすると、会社はこれらのことを理由に F 組合員の処遇を懲戒解雇から雇止めに変更したとするのが相当であって、この会社の方針変更を不合理とはいえない。

なお、組合は、本件雇止めは実質的に解雇に相当し、解雇法理に基づく手続が必要であるにもかかわらず、会社はこれを踏まず、懲罰委員会での検討調査を回避した旨主張する。しかし、前記(1)エ(ウ)、(オ)から(コ)認定によれば、別組合は、書面による質問と回答や2回の団交を経て、最終的に F 組合員に対して、本件雇止めは流通物流業界における合理的な判断と思われる旨述べていることが認められ、会社に、ことさら労働組合の意見を警戒する必要があったとは解されず、懲罰委員会を回避するために、雇止めを選択したということとはできない。

イ 次に、F 組合員が起こした交通事故についてみると、前提事実及び前記(1)ウ認定からすると、①本件交通事故により、相手方は大腿骨骨折や内臓損傷等の怪我を負い、その後、少なくとも3回の手術を受け、4か月間入院したこと、②本件交通事故の過失割合は、示談において、F 組合員が90%、相手方が10%となったこと、③本件交通事故以前にも、F 組合員はこの事故と同一年度内に2回の交通事故を起こしていたこと、④その内1回は、本件交通事故の半月前であったこと、がそれぞれ認められる。そうすると、会社が、運送業務における安全性の確保を重視し、F 組合員には配送業務に対する適性に問題があり、これ以上、雇用契約を継続し難いと判断したことは不合理とはいえない。

また、前記(1)オ認定からすると、F 組合員以外の契約社員についても、交通事故を理由として雇止めになった者がいることが認められ、交通事故を理由と

する雇止めが、会社において、例外的に重い措置とも認められない。

なお、組合は、本件雇止めは、他の運転手への処遇と整合性を欠いている旨主張し、後記2(1)アからウ認定のとおり、組合は団交において、その旨述べていることが認められる。しかし、団交における組合の発言のほとんどは、運転手名や事故の日時を特定したものではない上、本件の審査の過程においても、組合からは、他の運転手が起こした事故と処分等に関して、運転手名や事故の日時を特定しての具体的な疎明はない。また、第3回団交において、組合は個人名をあげて、他の運転手の起こした事故を指摘しているが、その際、F組合員自身が、この運転手の起こした事故の過失割合は実際は3割であったのに被害事故にしてもらった旨述べたことからすると、仮に、F組合員の主張どおりの事故が起っていたとしても、本件交通事故と同程度のものとは認められない。したがって、F組合員と同程度、同頻度の交通事故を起こしながら、雇止めを免れた契約社員がいると認めることはできない。

さらに、組合は、第1回別組合団交以降、本件雇止め通知までの間に損害調査委員会が開催されていないことが不当であると主張する。しかし、前記(1)ウ(エ)及びエ(ウ)認定によれば、会社が、第1回別組合団交において、F組合員の処遇の決定に当たって、損害調査委員会を開催すると約束したとは認められないだけでなく、損害調査委員会は、本件交通事故に起因して発生した経済的・社会的不利益の実態を調査するために設置され、構成員も安全、保険、車両等各方面の担当者であって、専らF組合員に対する処遇を検討するための組織とは認められないのであるから、この点は、本件の判断を左右するものではない。

ウ また、組合は、会社が書証として提出した平成18年4月21日付けのF組合員の自宅待機等に関する要求及び申入れ書が偽造であると主張するが、仮に平成18年4月21日付けで別組合が会社に申入れをした事実がなかったとしても、第1回別組合団交以降の別組合の会社への申入れ及び会社との協議の状況は、前記(1)エ(オ)から(ケ)認定のとおりであるのだから、この書証の真偽に関する問題は、本件の判断を左右するものではない。

エ したがって、本件雇止めはF組合員が組合員であること等を理由とした不利益取扱いに該当すると認めることはできず、会社がこれをもって組合に対して支配介入を行ったということもできない。

以上のとおりであるから、本件雇止めに関する組合の申立ては棄却する。

2 争点3 (本件雇止めを議題とする団交における会社の対応は不誠実といえるか。) 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。

ア 第1回団交（平成18年6月7日開催）の概要は、下記のとおりである。

冒頭、会社は、① F 組合員は、一年度中に3回事故を起こし、特に本件交通事故は重大な人身事故であり、後遺障害も懸念される、② F 組合員の行為は、十分懲戒解雇に相当するが、検討の結果、雇止めにした旨述べた。これに対し、組合は、① F 組合員の雇用期間は3か月であるが、4年間更新が繰り返されており、期間の定めのない雇用契約と同一視すべき状況であって、本件雇止めは解雇に相当する、②会社は、一旦、解雇を通告し、それを撤回した後、懲罰委員会の設置を告げ、さらに雇止めを通知したが、このプロセスはおかしい、③事故の結果、解雇された例はこれまでなかったと思われる旨述べた。

会社は、本件交通事故は重大な人身事故で、他の事故とは比較できないと述べ、過去にも事故を起こしたことによる雇止めの事例が数件ある旨返答した。

団交に出席していた F 組合員は、会社には過失100%の事故を3、4回起こしていても、残留している人がおり、事故隠し等も行われ、自分に対する処分と整合性が取れない旨主張した。また、F 組合員は、属していた事業所でこのような大きな人身事故を起こしたのは私だけと認識していると述べた後、当該事業所で起こった約10件の事故を指摘したが、会社はこれらは全て物損事故であって、F 組合員の事案とは異なる旨返答した。

さらに、会社が、F 組合員が一年度中に3回事故を起こし、本件交通事故は相手に大怪我をさせていると再度指摘すると、F 組合員は、事故の相手方から「自分がつっこんだような形になった」と聞いていないか尋ねた。会社は、F 組合員が右折してきたから当たったのではないかと返答し、判例を考慮する必要があると述べ、F 組合員は相手が大怪我をしていることについて、どう思っているのか、逆の立場ならどうなのかと尋ねたところ、F 組合員は、それはわかっている、仮定の話は答えられない、できる限りのことはやっていると返答した。

会社は、本件交通事故のみを取り上げて判断したわけではないとして、バック事故のような軽微な事故が3回続いたということではなく、一年度に3回事故を起こし、そのうち2回は1か月の間であったと指摘した。組合は、本件雇止めには納得できないと述べ、会社に組合の主張内容を検討するよう求め、団交は終了した。

（甲7、乙9の1）

イ 第2回団交（平成18年6月21日開催）の概要は、下記のとおりである。

組合は、同じような事故を起こした従業員でも雇止めにならない人が何人もいる旨述べた。会社は、過去何十年の間には一年度に3回事故を起こした者もいるかも知れないが、F 組合員は一年度に3回事故を起こしただけではなく、1か

月に2回事故を起こし、そのうち1回は重大な人身事故であって、今後も事故を誘引する危険性があると判断し、得意先に対する運送事業の正確性・安全性を確保する観点から、F 組合員を雇止めにした旨述べた。

組合は、かなりの事故を起こしても、会社がうまく納めている場合もあると聞いていると述べ、仮に、組合が調べて、類似の事故を起こし処分がされなかった例が見つかった場合には、F 組合員に対する処分は組合員であることに関係したものと判断されるとして、そのような場合には会社は再考するのかを尋ねた。これに対して、会社は、先ほどから述べているとおり、本件雇止めはF 組合員が過去に起こした事故も含めて慎重に検討した結果であって、具体的な提案をしてもらわないとどうしてよいかわからない旨述べた。

組合は、F 組合員の解雇撤回を求めている旨返答したところ、会社は、本件雇止めは、外部にも相談し、社会通念上、客観的かつ道理的に判断したものである旨述べた。

組合は、会社に対して、F 組合員に対する処分についての問題を社内で検討し、次回団交で回答するよう求め、団交は終了した。

(甲7、乙9の2)

ウ 第3回団交（平成18年7月7日開催）の概要は、下記のとおりである。

冒頭、組合は、過去の調査を行い、事実も掴んでいるとして会社の検討結果を聞かせてほしい旨述べた。会社は、本件雇止めについての考え方に変化はない旨返答したが、組合は、さらに、この問題の扱い方についても、日常の扱い方についても欠陥のない企業は少ないし、色々な問題が出てくるであろうが、その問題が膨らむことがよいのか否か等と発言した。会社は、トラック運送業は、会社の資産である車、あるいは得意先の大事な荷物を預かる仕事であって、一年度に3回、うち1か月内に2回、しかもうち1回は重大な人身事故を起こした者に、得意先の荷物を任せるわけにいかないの、雇止めという判断をした旨述べた。

さらに、組合は、就業規則に年3回の事故を起こし、うち2回は1か月内であれば解雇すると書かれているわけではないはずであって、必ずしも解雇になるものではなく、反省の度合い、事故の内容等から、会社が一方的に本人が運転手として適性があるか否かを判断するものではないと主張した。また、組合の調査によれば、契約社員を社会保険に加入させる時に全員一律に賃金カットをした事実があると指摘した。

団交に出席していたF 組合員は、確かに私は重大事故を起こしたが、私以外にも単年度で3回事故を起こした従業員は2、3人いると述べた。さらに、F 組合員は、特定の従業員の個人名をあげて、その従業員は、事故隠しを含めて会

社のトラックを大破させる等5回の事故を起こしているとし、私が警察や保険会社に問い合わせたところによると、過失割合は、従業員側が3で、相手が7だったらしいが、過失3割の事故を被害事故にしてもらって処分もされなかったとして、会社では人の好き嫌いで処分が変わっており、事故隠し等も行われていると主張した。

最後に、組合は、会社は処分を変えないと何度も言っているが、これまでの問題を分析した上、判断の変更を求める旨述べ、団交は終了した。

(甲7、乙9の3)

(2) 本件雇止めを議題とする団交における会社の対応は不誠実といえるかについて、以下判断する。

ア 前記(1)アからウ認定のとおり、組合と会社間では、合計3回の団交が開催されたことが認められる。

イ これら団交における労使間のやりとりからすると、本件雇止めには問題があるとして撤回を求める組合に対して、会社は、F組合員が起こした事故の頻度や相手方の被害の大きさに言及し、運送業を営む上で安全性の確保や得意先の信用の保持は重要である等として、本件雇止めの撤回要求には応じられないとする理由を繰り返し述べていることが認められる。

ウ 組合は、団交の席上、口頭での解雇通告から本件雇止めまでの経過の問題点を指摘し、説明を求めたが、これに対する会社の対応が不誠実であった旨主張する。しかし、前記(1)アからウ認定のとおり、第1回団交で、組合は、会社は、一旦、解雇を通告し、それを撤回した後、懲罰委員会の設置を告げ、さらに雇止めを通知したが、このプロセスはおかしい旨述べ、一方、会社はF組合員の行為は十分懲戒解雇に相当するが、検討の結果、雇止めにした旨述べたことが認められ、会社は組合に対して、一定の説明は行っているとみることができる。

エ また、前記(1)アからウ認定のとおり、団交において、組合が、本件雇止めは他の従業員の処遇と整合が取れないと主張したのに対しても、会社は、①本件交通事故は重大な人身事故で、他の事故とは比較できず、過去にも事故を起こしたことによる雇止めの事例が数件ある旨述べたこと、②組合が指摘した約10件の事故に関して、これらは全て物損事故でF組合員の事案とは異なる旨返答したこと、がそれぞれ認められ、会社はこの点についても一定の説明は行っているとみることができる。さらに、前記1(3)判断記載のとおり、他の従業員との間で整合が取れないとする組合の発言のほとんどは、運転手名や事故の日時を特定しない抽象的な主張にとどまり、第3回団交で、個人名をあげて他の従業員の件を指摘しているものの、これは、F組合員自らも、当該事故の従業員側の過失割合

は3割としており、本件交通事故と同程度のものとはいえない。

オ また、第3回団交以降、組合が会社に対して、F組合員の処遇に関して、協議の継続を求め、団交を申し入れた事実はない。

カ 以上のとおりであるから、本件雇止めを議題とする団交における会社の対応を不誠実であるということはできず、この点に関する組合の申立ては棄却する。

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