

命 令 書

申 立 人 静岡県熱海市伊豆山231番地
伊豆山タクシー労働組合
執行委員長 X 1

被申立人 静岡県熱海市伊豆山231番地
伊豆山タクシー株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の静労委平成19年（不）第4号事件について、当委員会は、平成20年12月4日第1342回公益委員会議において、会長公益委員橋本裕子、公益委員杉本喜三郎、同原川かず江、同鈴木孝裕及び同畑 が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人の執行委員長X 1及び副執行委員長X 2を平成19年6月25日付けをもって解雇するとした処分をいずれも取り消し、原職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の執行委員長X 1及び副執行委員長X 2に対し、平成19年6月26日から同人らが原職に復帰する日までの間の賃金相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人の運営に干渉し、また、その組合員に対し、組合員であることや正当な組合活動をしたことに関して、威圧的な言動をしてはならない。
- 4 被申立人は、申立人の組合員に対する雇用、賃金、労働条件その他の議題について、申立人と誠実に団体交渉をしなければならない。
- 5 被申立人は、この命令書の交付を受けた日から1週間以内に、縦26センチメートル、横36センチメートルの白紙に別記の内容を明瞭に記載して、被申立人の本社休憩室の掲示板等、従業員の見やすい場所に2週間掲示しなければならない。
- 6 申立人のその余の請求を棄却する。

別記

平成 年 月 日

伊豆山タクシー労働組合
執行委員長 X 1 様

伊豆山タクシー株式会社
代表取締役 Y 1

平成19年6月25日付けをもって当社が貴組合のX 1執行委員長及びX 2副執行委員長を解雇した行為、同年5月15日、同月25日、同年9月12日及び同月13日に当社代表取締役Y 1が貴組合の組合員に対してした発言並びに同年2月23日から同年11月26日までの間に当社が貴組合との団体交渉に応じなかった行為は、静岡県労働委員会において、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さず、良好な労使関係の構築に向けて、雇用、賃金、労働条件その他の議題について貴組合との団体交渉に誠実に応じます。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、申立人伊豆山タクシー労働組合（以下「組合」という。）が、平成19年7月27日、被申立人伊豆山タクシー株式会社（以下「会社」という。）の以下の行為が労働組合法第7条各号に規定する不当労働行為に該当するとして、当委員会に救済を申し立てた（同年12月27日に救済申立ての内容を一部追加訂正）事件である。

- (1) 平成19年6月14日、会社が、組合のX 1執行委員長（以下「X 1執行委員長」又は「X 1」という。）及びX 2副執行委員長（以下「X 2副執行委員長」又は「X 2」という。）両名（X 1とX 2の双方を指す場合は、「X両名」という。）に対し、平成19年6月25日付けをもって解雇することを通告したこと（労働組合法第7条第1号及び第3号）。
- (2) 平成19年5月15日及び同月25日に、会社の代表取締役Y 1（以下「Y 1社長」という。）が組合員に対し、「給料遅配が容認できなければ会社を辞めてくれ」などと発言したこと、同年9月12日、Y 1社長が組合員に対し、「なんでオメーまでがあの小僧らにくっついてるんだ。バカヤローが。辞めるならいつでも辞めていけ」などと発言したこと、同月13日、Y 1社長が組合員に対し、「昨

日の大会で役員にX兄弟を選んで、おまえら、何を考えているんだ」などと発言したこと（労働組合法第7条第3号）。

- (3) 平成19年2月23日から同年11月26日までの間に組合が20回にわたり申し入れた団体交渉に会社が応じようとしなかったこと（労働組合法第7条第2号）。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、X両名の平成19年6月25日付けの解雇はなかったものとして取り扱い、原職に復帰させるとともに、解雇されなければX両名が受け取るはずであった原職に復帰するまでの間の賃金相当額を支払うこと。
- (2) 会社は、正当な組合活動をしている組合員に対し、威圧したり、暴言を吐いたり、組合人事に介入するような発言をしないこと。
- (3) 会社は、未払賃金、健康診断、就業規則、賃金体系、保険への加入、組合員とパートの労働条件、給料遅配、組合員X3（以下「X3」という。）の解雇、その他労働者の労働条件、労働環境について、組合と誠実に団体交渉をすること。
- (4) 会社は、謝罪文を掲示すること。

第2 争点及び当事者の主張の要旨

- 1 X両名に対する平成19年6月25日付けの解雇は、正当な理由に基づくものであったか（争点1）。また、同解雇は、X両名の組合活動を理由にしたものであったか（争点2）。

(1) 組合の主張

ア 会社が主張するX両名の解雇理由は、事実に基づくものではなく、Y1社長の妄想であり、何らの根拠もない。

イ 繰り返される給料の遅配問題を解決するため、組合及びX両名は、給料当日に職場集会、団体交渉を行っており、正当な組合活動を行ってきた。

退職により従業員数が減少したのは給料の遅配問題やY1社長の怠慢経営が原因であり、X両名に責任を押し付けるのは筋違いである。

ウ 会社の従業員は、だれも就業規則を見たことがない。さらに、組合員を懲戒解雇する場合には組合との事前協議を要するとする労働協約上の手続（第33条）にも違反している。

(2) 会社の主張

ア ①X両名は、その意に沿わない会社の従業員Y2（以下「Y2」という。）と口論し、そのためY2が退職した。②X両名は、会社の従業員Y3（以下「Y3」という。）を脅迫し、会社から追い出した。③X両名は、会社の従業員Y4（以下「Y4」という。）の仕事をさせないように妨害し、そのため口論となり、会社の業務の障害となった。④X両名は、平成19年6月14日及び同月15日に、Y1社長に対して、「何で辞めなければならないんだ」などと、ヤクザのように凄んだ。⑤会社に給料未払いの事実がないのに、三島のハロー

ワークに事実無根の文書が送付されたが、組合員の連名であることから、X両名が含まれていることは明らかである。⑥X両名は、会社の元従業員Y5（以下「Y5」という。）との共同経営を通じ、会社を乗っ取ろうと画策した。⑦X両名は、会社に断りもなく、組合活動（職場集会）を繰り返したため、他の従業員の業務に支障が生じ、多くの従業員が辞めてしまった。

X両名のこれらの行為は、就業規則に定められた各懲戒事由に該当するもので、解雇には合理的な理由があり、社会通念上も相当である。

イ X両名は、組合費確保のため、組合への加入を強引に勧誘し、加入しない従業員には嫌がらせを繰り返した。嫌がらせを受けた従業員は退職したり、業務を投げ出して休んだりしたため、会社は大混乱に陥った。

ウ 労働協約は就業規則を当然の前提として締結したものである。仮に就業規則が周知されていなくても、本件解雇は懲戒解雇でなく、X両名らの行為が会社の業務を妨害し、会社の業務に協力せず、誠実の精神が認められないことなどを理由とした普通解雇であるから、手続に問題はない。

2 平成19年5月15日、同月25日、同年9月12日及び同月13日のY1社長の組合員に対する発言が、組合への支配介入に当たるか（争点3）。

(1) 組合の主張

ア Y1社長は、①平成19年5月15日、会社の本社休憩室での会社の主催による職場集会において、参加組合員9人に対して、「給料遅配が容認できなければ会社を辞めてくれ」と発言した。②同月25日には、給料遅配の説明を求めに行ったX両名らに対し、「給料遅配が嫌なら辞めろ」、「いつ辞めてもらってもいいんだよ」、「がたがた言うならよその会社に行けばいいだろ」、「今後の乗務員については会社が人選して会社を運営していくから」と発言した。③同年9月12日には、組合書記長のX4（以下「X4」という。）に対し、「なんでオメーまでがあの小僧らにくっついているんだ。バカヤローが。辞めるならいつでも辞めていけ」と発言した。④同月13日には、組合員X5（以下「X5」という。）、同X6（以下「X6」という。）、Y3、X4書記長、X1に対し、「バカヤロー。俺を裏切りやがって。お前をはじめ他の者も信用できない。何を考えているんだ」、「昨日の大会で役員にX兄弟を選んで、お前ら、何を考えているんだ」などと発言した。

イ これらの発言は、給料遅配問題等を解決するために正当な組合活動を行っていた組合員及びX両名に対する威圧、暴言であり、組合の運営に対する支配介入に当たる。

(2) 会社の主張

ア 平成19年5月15日及び同月25日のY1社長の発言趣旨は、「会社に不満であれば辞めてもらってよい」というものにすぎない。また、X両名の業務妨害行為は組合活動を装って行われ、その結果、会社の役員、従業員が次々

に辞めたり会社に出てこなくなるなど、会社を混乱に陥れており、Y1社長は、このようなX両名の行動に抗議したものである。

また、同年9月12日の発言については、Y1社長は、組合の新執行部体制につき「ああ、そうかい」と返事をしたのみであり、同月13日の発言については、組合が主張するような発言はしていない。

イ Y1社長は、組合自体ではなく、X両名の横暴に対して、苦言を呈することはあったが、これは組合を嫌悪したり、軽視したりする趣旨の発言ではなく、X両名個人に対するものである。

3 組合の団体交渉申し入れに会社が応じなかったことが、不当労働行為となる団体交渉の拒否に当たるか（争点4）。

(1) 組合の主張

ア 団体交渉拒否により解決されていない労働条件は、①ここ3年間健康診断が行われていないこと、②就業規則がいまだに作成されていないこと、③賃金体系の改善が行われていないこと、④組合員の死亡、傷害、事故等の保険の加入が決定したにもかかわらず、会社が約束を守らないこと、⑤Y1社長がパート従業員に対し、組合員とパート従業員の労働条件について締結した労使協定を無視して営業するよう示唆していること、⑥給料の遅配、⑦X両名に対する金員の仮払い命令が出されたにもかかわらず、支払わないこと、⑧組合員X3が何らの理由もなく、Y1社長から営業車に乗務させてもらえず、賃金についても平成19年6月分以降未払いになっていることであり、⑨他にも労働条件、労働環境について様々な問題があるが、会社は問題解決に向けての努力を何もしていない。これらの事項が義務的団体交渉事項であることは疑いがない。

イ Y1社長は、業務が多忙で団体交渉に応ずることができないと主張するが、業務中に事務所の配車室で居眠りをしており、勤務時間についても自分の都合で業務を放棄したりすることが多く、睡眠時間は十分にとっており、団体交渉を拒否する正当な理由にならない。

ウ 組合が待遇改善を求めるのは、労働組合として当然のことであり、会社が主張する下記(2)の事柄が団体交渉拒否の正当な理由になることは絶対にあり得ない。

(2) 会社の主張

ア 組合が、会社の団体交渉拒否により解決されていない労働条件として列挙している事項については、既に解決済み、ないしは団体交渉事項とならないもので、義務的団体交渉事項ではない。

イ Y1社長が、団体交渉に応じ、その間業務を行わないこととなると、売上げが減少し、さらに給料遅配が起きるおそれがあること、会社の役員らがすべて辞めてしまい、Y1社長一人で会社の事務全般をやらざるを得ない状

況に陥っており、業務に多大な遅れが生じていること、Y1社長は、睡眠時間を削って業務に携わっており、体調もすぐれないことから、団体交渉には応じることができなかったこと、さらに、X両名は、随時Y1社長に直談判しており、改めて団体交渉を行う必要はなく、こうしたことは、団体交渉に応じない正当な理由となる。

ウ X両名を中心とする組合は、給料遅配や会社が混乱する原因を自ら作っておきながら、団体交渉の開催を求めること自体が自己矛盾であり、法的に保護されるべき団体交渉権の行使ではあり得ない。

第3 当委員会の認定した事実（以下において、特に証拠を摘示したもの以外は、当事者間に争いのない事実である。）

1 当事者等

(1) 組合（申立人）

組合（申立人）は、会社の従業員で組織する労働組合であり、昭和35年7月に結成され、肩書地に主たる事務所を置く。申立時の組合員数は、14人であり、全国自動車交通労働組合連合会及び同静岡地方連合会に加盟している。

なお、会社には、組合（申立人）以外の労働組合はない。

(2) 会社（被申立人）

会社（被申立人）は、一般乗用旅客自動車運送事業（タクシー業）を営む資本金1,000万円の株式会社であり、昭和26年10月10日に設立され、肩書地に主たる事務所を置く。申立時の従業員数は、25人である。

2 組合活動及び労使間の状況

(1) 平成18年9月以降は、組合と会社の間で月1回程度の団体交渉が開催されており、さらに、それ以外にも話合いが労使双方で行われていた（審問調書第2号72頁）。

(2) 組合は、パート従業員で組合に加入する者を準組合員とすることを決め、平成19年2月から3月にかけて、組合に加入していないパート従業員に対し、組合への加入を勧誘し、加入した場合には月額3,000円の組合費の納入を求めた。

これに対し、組合に加入しないパート従業員8人は、同年3月9日、伊豆山タクシーパート連絡会（以下「パート連絡会」という。）を結成した（乙9、審問調書第2号22、27、31、37、46～47、117頁）。

(3) 平成19年3月13日、パート連絡会のY6代表、Y7副代表、Y8事務局書記長（以下「Y8書記長」という。）、Y9会計と、会社のY1社長、Y10常務（以下「Y10常務」という。）が、パート従業員の労働条件について、話合いを行った。

この席で、Y1社長は、同年「3月16日から4月15日までの1か月間は本社待機をしないでくれ」と発言し、パート連絡会側が、Y1社長とY10常務に、「労使でもってパート従業員の労働条件が決まっているか」と尋ねたが、Y1

社長は、「わからない」と答えた（審問調書第2号23、118～120頁）。

- (4) 平成19年3月20日、組合と会社は、パート・アルバイトの勤務について、労使協定（以下「パートに関する労使協定」という。）を締結した。その内容は、以下のとおりである。

ア 本社待機は、不可（注 「本社待機」とは、本社で客待ちをすることである。）。

イ 乗車勤務（以下「公番」という。）の日数は、月16日までとする。

ウ 勤務時間は、午前8時30分から午後5時30分までとする。

エ 無線配車は、組合員・準組合員・協力者を優先する。

オ 待機は、渚車庫だけとする（注 「渚車庫」とは、熱海市渚町にある会社の車庫のことである。）。

カ その他については、労使間で協議決定する。

しかし、この協定締結後も、月16日の公番日数を超過して勤務するパート従業員が見られた（甲92、審問調書第2号139頁）。

- (5) 平成19年3月25日、同日に支給予定であった3月分の給料が遅配となったことから、会社は、同年3月30日までに支給すること等を内容とした「伊豆山タクシー労働組合員一同様」あての誓約書に押印した。

さらに、同年4月19日、労使交渉が行われ、組合は会社に対し、当該給料遅配についての説明を求めた。

なお、給料の遅配は、遅くとも平成19年3月以降毎月続いたが、一部の者を除き、未払いとなることはなかった（甲2、3）。

- (6) 平成19年4月1日、組合と会社は、同日付けで労働協約を締結した。
- (7) 平成19年4月10日、組合は、会社の本社休憩室で第2回臨時大会を開催し、会社の経営基盤の確立と健全化を目的とした「伊豆山タクシー労使経営委員会」（以下「経営委員会」という。）の立上げ、労働協約、労使協定決定事項の徹底などを決定した（甲56）。
- (8) 平成19年4月25日、この日に支給予定であった4月分の給料が遅配となった。
- (9) 平成19年5月15日、組合と会社は、経営委員会の運営要綱を策定し、併せて、Y1社長、Y10常務、X両名の4人を経営委員会の運営委員とすることを決定した。

しかし、会社は、経営委員会の開催を拒否し、その後、一度も開催されることがなかった（甲4、審問調書第1号11頁、第2号17、101頁）。

- (10) 平成19年5月15日、会社が作成し、掲示したパート従業員の同年5月16日から同年6月15日までの公番日数が18日となっていたことから、組合は、パートに関する労使協定に違反しているとして、Y1社長に説明を求めた結果、会社の本社休憩室で会社の主催による職場集会が開かれた。これには組合員のみが出席した（甲5、審問調書第2号64頁）。
- (11) 平成19年5月25日、この日に支給予定であった5月分給料が遅配となったため、同日、組合が会社に対して説明を求め、会社の本社休憩室で会社の主催による職

場集会が開かれた（甲12）。

- (12) 平成19年6月13日、会社のY10常務とパート連絡会のY8書記長は、労働協約第8条とパートに関する労使協定の効力の優劣、パートに関する労使協定の適用範囲と適用要件、全労済団体生命保険の加入要件等について、静岡県東部県民生活センターが実施する弁護士相談を受けた。

なお、労働協約第8条では、「会社及び組合は、組合員であることを理由にし、または非組合員であることを理由にして不利益な取扱いをしない。」と定められている（乙12）。

- (13) 平成19年6月14日、会社は、X兩名に対し、同月25日付けをもって解雇することを通告した。
- (14) 平成19年9月12日、組合は、熱海市内で第18回定期大会を開催し、役員選挙の結果、執行委員長にX1、副執行委員長にX2、書記長にX4を選出した（甲61）。
- (15) 平成18年5月から19年7月に至るまで会社の従業員は、漸次減少し続け、平成18年5月期は30人以上であったのに対し、平成19年6月期は29人、翌7月期は25人となった（甲54、55、乙7、8、32の1、32の2、33の1、33の2、34の1、34の2）。

3 X兩名の解雇

- (1) 平成19年6月14日、会社は、X兩名に対して解雇することを通告し、同日付けの解雇通知書（甲47の1、2）を交付しようとした。同通知書には、就業規則第30条第4号、同条第8号、同条第12号、第93条第7号、同条第8号、同条第10号、同条第13号、同条第20号及び同条第24号により、同月25日付けをもって解雇する旨が記載されていた。

X兩名がこの通知書を受け取らなかったため、会社は、この通知書の余白に「本書面の受取りを拒否し、退席した」旨を付記し、同月15日、配達記録郵便により（甲47の1の2、2の2）、X兩名の住所にこの通知書を送付した。

- (2) 平成19年6月16日、組合と会社の間で団体交渉が開催され、組合がX兩名の解雇理由の説明を会社に求めたところ、以下のような回答があった。

ア X兩名が元従業員Y2と口論したこと、従業員Y3を自宅から呼び出し、脅迫したこと、従業員Y4と口論したことは、就業規則第86条第7号（他の従業員に対し暴行・脅迫を加え、または故意に業務の遂行を妨害した時）に該当する。

イ X兩名が平成19年6月14日及び同月15日、Y1社長に向かって暴言を吐いたことは、就業規則第86条第8号（業務上の指示命令に不当に反抗して職場の規律を乱した時）に該当する。

ウ 三島のハローワークに組合員の連名の、給料未払いがあるとの事実無根の文書があるとのことだが、これにX兩名が関わっているのは間違いなく、このことが、就業規則第86条第10号（会社の経営に関し、故意に事実の真相を

ゆがめ又は捏造して宣伝流布し、会社の名誉・信用を傷つけ会社業務に重大な悪影響を与えた時）に該当する。

エ 元従業員Y5がY1社長に対し、湯河原の女優が出資してくれるので、会社を共同経営しようと持ちかけてきた。これは、X両名がY5を介して共同経営による会社の乗っ取りを画策するもので、就業規則第86条第13号（業務に関し会社を欺き、会社の業務の運営を障害し、会社に著しく損害を与えた時）に該当する。

オ 平成19年3月から5月にかけて会社に断りなく頻繁に職場集会を繰り返していることは、就業規則第86条第20号（就業時間中又は会社の施設を利用して許可なく労働組合活動又は政治活動を行い職場規律を乱した時）に該当する。

カ 以上が、就業規則第86条第24号（その他上項に準ずる違法・違反行為のあった時）にも該当する。

(3) 平成19年6月16日、前記(2)の団体交渉の後、会社は、X両名に対して前記(1)の解雇通知書を複写し、日付を16日に、文中の93条を86条に訂正して新たに作成した解雇通知書を手渡した（甲7の1、2、審問調書第2号63頁）。

(4) 平成19年6月23日、団体交渉が開催され、組合が解雇撤回を求めたのに対し、会社はこれを拒否し、話し合いは平行線のまま終わった（甲28）。

(5) 平成19年6月23日、会社は、同日付けの解雇通知書（甲48の1、2、乙1、2）をX両名に送付した。この通知書には、「就業規則第30条第4号、同第8号、同第12号、第〇条（〇は空欄）7号、8号、10号、13号、20号、24号により、平成19年6月25日付けをもってあなたを解雇いたします」と記載され、さらに、「6月16日（土）、同月23日（土）の組合との交渉を踏まえ、改めて上記就業規則各号に該当すること並びに労働基準法第20条により解雇する」旨が付記されていた。

(6) X両名は、解雇は不当であるとして、会社の従業員としての地位の保全と賃金の仮払いを求めた仮処分申請を静岡地方裁判所沼津支部に行い、平成19年9月28日、会社に対し、X1に対しては月額30万円、X2に対しては月額34万円を平成20年8月末までの毎月仮に支払えとの決定（以下「仮処分決定」という。）がなされた（ただし、労働契約上の地位保全は認められなかった。）（甲75）。

4 Y1社長の発言

(1) 平成19年5月15日の職場集会の席上、組合からY1社長に対し、給料遅配をどのように改善していくのか尋ねたところ、Y1社長は、「給料遅配が容認できなければ会社を辞めてくれ」と発言した（甲51）。

(2) 平成19年5月25日の職場集会の席上、Y1社長は、出席した組合員に対し、「がたがた言うならよその会社に行けばいいだろ」、「いつ辞めてもいいんだよ」等と発言した（甲52）。

- (3) 平成19年9月12日、組合の定期大会後、X1執行委員長、X2副執行委員長、X4書記長が会社の事務所を訪れ、Y1社長に就任の挨拶をした。Y1社長は、「そうか」と答えたが、X4書記長が退室する際、「なんでオメーまでがあの小僧らにくっついてるんだ。バカヤローが。辞めるならいつでも辞めていけ」などと発言した（甲62）。
- (4) 平成19年9月13日朝、会社の事務所に納金に訪れた組合員X5に対し、Y1社長が、X兩名を組合の役員に決定したことについて、「俺のことを裏切りやがって、お前ら何を考えているんだ」などと発言したため、X5が、「言いたい事があるなら、みんなを集めて話をすればいいじゃないですか」と大声で抗議した。

この騒ぎで会社の事務所に集まった組合員X6、X兩名、X4書記長、Y3らに対しても、Y1社長は、「お前ら、今期も組合役員にX兄弟を選んで何を考えているんだ。俺の事を裏切るのか」などと発言した（甲63、64、65、66）。

5 団体交渉の申入れと会社の対応

会社は、以下(1)から(20)までのとおり、平成19年2月23日から同年11月26日までの間に、合計20回にわたり組合から申し入れられた団体交渉に応じなかった。

この20回のうち、会社は、以下の(1)から(17)まで、(19)及び(20)の合計19回の団体交渉に応じなかったことについて、いずれも否認しているが、その主張内容は、「体調がすぐれず、そのため団交を回避せざるを得なかった」（請求内容の追加訂正申立書に対する答弁書3頁）、団体交渉申入れの契機となった「給料遅配の原因は、もっぱらX兩名を含む組合の責任である」（同答弁書3頁）、「法的に保護されるべき団体交渉権の行使ではありえない。団体交渉権を盾にとった会社及び非組合員従業員への業務妨害行為であり、違法行為である」（同答弁書4頁）などというもので、団体交渉の申入れがなかったとか、団体交渉に応じたという主張はない。

そうすると、これら19回の団体交渉に応じなかったことを「否認」する会社の主張は、団体交渉の申入れがあり、かつ、これに応じなかったことを前提とした上で、団体交渉に応じなかったことについては正当な理由があると主張していると解することが相当である。

また、以下の(18)の同年11月14日の団体交渉申入れについて、会社は唯一「団交を申し入れられた記憶がない」（同答弁書7頁）と主張しているが、ビデオカメラの撮影記録を基に作成された組合提出の報告書（甲86の6）の記載は、具体的かつ詳細で、信憑性が高く、会社は当該団体交渉に応じなかったものと認められる。

- (1) 平成19年2月23日、会社は、当日予定されていた組合員の雑務（配車係、事故処理、営業）の賃金（日給、時間給）を議題とする団体交渉の開催を当日になって拒否した。
- (2) 平成19年4月28日、会社は、同月25日に支給されるはずであった給料が遅配

となったことについての事情説明、今後の対応策等を議題とする団体交渉の開催を当日になって拒否した。

- (3) 平成19年5月26日、組合は、会社に対し、同月25日に支給されるはずであった給料が遅配となったことについての事情説明、今後の対応策等を議題とする団体交渉の開催を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。
- (4) 平成19年6月25日、組合は、会社に対し、当日支給されるはずであった給料が遅配となったこと、労働条件等を議題とする団体交渉の開催を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。
- (5) 平成19年7月3日、組合は、会社に対し、業務運営及び従業員への不利益取扱いを議題として、同月9日に団体交渉を開催するよう文書（甲10）で申し入れたが、会社はこれに応じなかった。
- (6) このため、平成19年7月9日、組合は、会社に対し、給料遅配、業務・運営等を議題とする団体交渉を同月13日に開催するよう申し入れたが、会社はこれに応じなかった。
- (7) 平成19年7月25日、組合は、会社に対し、当日支給されるはずであった給料が遅配となったことなどを議題とする団体交渉の開催を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。
- (8) 平成19年8月13日、組合は、会社に対し、業務運営、組合員及び従業員への不利益取扱いを議題とする団体交渉を同月22日に開催するよう文書（甲76）で申し入れたが、会社はこれに応じなかった。
- (9) 平成19年8月25日、組合は、会社に対し、当日支給されるはずであった給料が遅配となったこと、労働条件等を議題とする団体交渉の開催を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。
- (10) 平成19年9月25日、組合は、会社に対し、当日支給されるはずであった給料が遅配となったこと、労働条件等を議題とする団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。
- (11) 平成19年9月12日、組合は、会社に対し、定年制に係る労働協約の改定を議題とする団体交渉の開催を申し入れ、その結果、10月9日に団体交渉を開催し、改定協約を締結することとなったが、会社は、開催当日になってこれを拒否した。
- (12) 平成19年10月4日、組合は、静岡地方裁判所沼津支部から仮処分決定が出されたことを受けて、会社に対し、X両名の解雇問題及び組合員の労働条件、労働環境を議題とする団体交渉を10月11日に開催するよう文書（甲77）で申し入れたが、会社はこれに応じなかった。
- (13) 平成19年10月12日、組合は、会社に対し、X両名の解雇問題、労働条件等を議題とする団体交渉を開催するよう申し入れたが、会社はこれに応じなかった。
- (14) 平成19年10月13日、組合は、会社に対し、再度、X両名の解雇問題、労働条件等を議題とする団体交渉を開催するよう申し入れたが、会社はこれに応じなかった。

- (15) 平成19年10月25日、組合は、会社に対し、X両名への金員の支払等X両名の解雇問題などを議題とする団体交渉の開催を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。
- (16) 平成19年11月6日、組合は、会社に対し、X両名の解雇問題、X3の解雇問題を議題とする団体交渉の開催を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。
- (17) 平成19年11月13日、組合は、会社に対し、X両名の解雇問題、X3の解雇問題を議題とする団体交渉の開催を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。
- (18) 平成19年11月14日、組合は、前日の申入れと同様の趣旨で、改めて会社に対し、団体交渉の開催を申し入れたが、会社はこれに応じなかった（甲86の6）。
- (19) 平成19年11月25日、組合は、X両名、X3の復職問題、給料遅配の問題、労働条件に関する問題等に関する13項目の要求について、12月3日までに回答を求める要求書（甲80）をY1社長に手渡すとともに、これら要求事項を議題とする団体交渉の開催を会社に申し入れたが、会社はこれに応じなかった。
- (20) 平成19年11月26日、組合は、会社に対し、給与遅配を議題とする団体交渉の開催を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。

第4 当委員会の判断

- 1 X両名に対する平成19年6月25日付けの解雇は、正当な理由に基づくものであったか（争点1）。また、同解雇は、X両名の組合活動を理由にしたものであったか（争点2）。

- (1) 解雇は、正当な理由に基づくものであったか（争点1）。

ア 解雇理由の正当性

会社が示したX両名の解雇理由は、前記第3の3(2)で認定したとおりである。X両名の解雇について、組合は解雇理由に何ら事実、根拠がないと主張し、会社は解雇には客観的な理由があり、社会通念上も相当であると主張するので、以下、この点について検討する。なお、会社は、このほかにも本件で解雇理由を補充しているので、併せて検討する。

- (ア) Y2と口論し、Y3を脅迫し、及びY4と口論したこと。

- a Y2と口論したこと。

会社は、X両名がY2と口論したことが懲戒解雇事由を定めた会社の就業規則第86条第7号（他の従業員に対し暴行・脅迫を加え、または故意に業務の遂行を妨害した時）に該当すると主張しているが、その事実についての疎明はない。

- b Y3を脅迫したこと。

会社は、X両名がY3に対して脅迫を行ったことが同じく同号に該当すると主張している。

この点について、Y3は、X両名から脅迫を受け、住んでいたところを追い出された旨の陳述書を提出している（乙4）が、他方で、Y3は、X両名から暴行脅迫を受けておらず、退職についても、同人らとは無関

係であるとする旨の陳述書も提出している（甲16）。

また、これらの陳述書について、Y3は、陳述書（甲16）はX両名に脅迫されて書いたものだと陳述しながら（乙24）、陳述書（乙24）はY1社長の述べるままに書いたものである旨の陳述もしている（甲60）。

このように、Y3の陳述は一貫性がなく、同人の陳述からはX両名がY3を脅迫したという事実を認めることができない。また、他に、X両名がY3を脅迫したとする事実を認めるに足りる疎明はない。

c Y4と口論したこと。

会社は、X両名がY4と口論したことが同じく同号に該当するとしている。

この点について、Y4は、平成19年4月ごろ、パートに関する労使協定所定の業務時間（午前8時30分から午後5時30分まで）を超えて業務を行っていたことに対して、X1執行委員長から、違反するなら弁護士を付けて争えとなじられたと証言し（審問調書第2号32頁）、組合側も当該労使協定遵守を求めたものとして認めている（審問調書第2号59頁）。

しかし、X1執行委員長の行為によりY4の業務遂行が妨害されたと認めるに足りる証拠がなく、同執行委員長がY4の業務を妨害した事実は認められない。

(イ) Y1に暴言を吐いたこと。

会社は、X両名が平成19年6月14日及び翌15日にY1社長に暴言を吐いたことが懲戒解雇事由を定めた会社の就業規則第86条第8号（業務上の指示命令に不当に反抗して職場の規律を乱した時）に該当すると主張している。

この点について、会社は、X両名が「何で辞めなければならないんだ」などとヤクザのように凄んだとも主張しているが、この主張において会社がいみじくも認めるとおり、当該行為があったとされる時点は、同月14日に解雇を通告した後である。

そして、解雇を通告した後の行為が当該解雇の正当な理由になるということとはできないことから、その存否を検討するまでもなく、暴言を吐いたことが解雇理由の一つであるという会社の主張は採用できない。

(ウ) ハローワークに事実無根の文書を送付したこと。

会社は、組合員が事実無根の連名書を三島のハローワークに提出し、これにはX両名が加わっていることが懲戒解雇事由を定めた会社の就業規則第86条第10号（会社の経営に関し、故意に事実の真相をゆがめ又は捏造して宣伝流布し、会社の名誉・信用を傷つけ会社業務に重大な悪影響を与えた時）に該当するとしているが、これを事実と認めるに足りる証拠はない。

(エ) Y5との共同経営を介し、会社を乗っ取ろうと画策したこと。

会社は、X両名がY5を介して会社を乗っ取ろうとしたことが懲戒解雇事由を定めた会社の就業規則第86条第13号（業務に関し会社を欺き、会社の業務の運営を阻害し、会社に著しく損害を与えた時）に該当すると主張しているが、これを事実と認めるに足る疎明がなく、また、Y5本人もこれを否定しており（甲96）、当該事実を認めることができない。

(オ) 会社に断りなく頻繁に職場集会を繰り返したこと。

会社は、X両名が平成19年3月から5月にかけて、会社に断りなく頻繁に職場集会を繰り返したことが懲戒解雇事由を定めた会社の就業規則第86条第20号（就業時間中又は会社の施設を利用して許可なく労働組合活動又は政治活動を行い職場規律を乱した時）に該当すると主張しているが、これを事実と認めるに足る疎明がない。

(カ) 強引な組合勧誘をして会社を大混乱に陥らせたこと。

平成19年6月16日に組合に対して説明した解雇理由の中では触れていないが、当委員会に提出された準備書面において、会社は、X両名が組合への加入を強引に勧誘し、加入しない従業員には嫌がらせを繰り返して退職者を続出させ、会社を大混乱に陥らせ、また、解雇通告後も会社事務所の駐車場に自家用車を乗り入れ、会社の業務を妨害していることが懲戒解雇事由を定めた会社の就業規則第86条第20号（就業時間中又は会社の施設を利用して許可なく労働組合活動又は政治活動を行い職場規律を乱した時）に該当するとし、解雇理由を補充して主張している。

しかしながら、強引な組合への加入勧誘と嫌がらせについては、会社提出の証拠をもってしても、それが「就業時間中又は会社の施設を利用して許可なく労働組合活動」を行ったものといえるのか、また、X両名が具体的に何をしたのかが判然とせず、さらに、退職者の続出の原因がX両名にあると断定するに足る証拠もない。また、自家用車を乗り入れ、会社の業務を妨害しているという事実は、解雇後の行為であり、その存否を検討するまでもなく、当該解雇の正当な理由にはならない。

(キ) 以上の行為が上記各号に準ずる違法・違反行為にも該当すること。

会社は、前記(ア)から(オ)までの行為が懲戒解雇事由を定めた会社の就業規則第86条第24号（その他上項に準ずる違法・違反行為のあった時）にも該当すると主張し、さらに(カ)の行為も同号に該当すると主張するが、前記(ア)から(カ)で述べたところによれば、X両名に(ア)から(カ)で摘示した会社の就業規則各号に準ずる行為があったということはできない。

(ク) 小括

以上のとおり、X両名の解雇には正当な理由が認められない。

イ 解雇手続の違法性

X両名の解雇手続の違法性については、当事者間に争いがあるところであるが、この点は、本件では不当労働行為の成否の判断を左右するものではないので、検討する必要はないものと判断する。

なお、解雇は労働者に重大な不利益を与えるものであることから、慎重に行うべきであり、一般的に解雇に当たっては、まず、当人に理由を説明し、特に、懲戒による解雇の場合は、非難されるべき点を指摘、改善指導すること、弁明の機会を与えること等が求められるところ、会社がX両名にそのような処置を行った形跡はない。

(2) 解雇は、X両名の組合活動を理由にしたものであったか（争点2）。

X両名が解雇される直前に組合が行っていた活動は、前記第3の2(2)、(4)から(7)まで及び(9)から(11)までで認定したとおり、給料支払の遅滞等に関する会社との交渉、経営委員会の立上げ、パートに関する労使協定の締結などである。

これらの活動は、通常労働組合の活動として是認される行為であり、何ら不当な点はない。また、幹部であるX両名がこれらの活動の先頭に立つのは当然なことである。

ところで、X両名が解雇された平成19年6月25日に至るまでの労使関係の状況を見ると、前記第3の2(2)から(12)までで認定したとおり、給料遅配が顕在化した平成19年3月以降、組合は、給料支払の遅滞問題や会社の経営問題について、会社に団体交渉を求め、労使協定を締結し、経営委員会を立ち上げるなど、その活動を活発化させていたことが認められる。

これに対する会社の対応は、組合と合意して設置した経営委員会を事実上凍結し、さらにパート従業員が独自にパート連絡会を立ち上げ、組合とは異なる意見を持つグループが生じ、パート従業員と組合との間に溝が生じつつあったにもかかわらず、会社が双方の調整に努力したような形跡もなく、状況の改善に消極的であった。

しかも、組合と労使協定を締結しておきながら、協定に定められた公番日数を超えて勤務するパート従業員が見られる状態が続くなど、会社に協定を積極的に運用しようとする姿勢が見られなかった。

X両名の解雇は、このような状況の中で行われたものである。

そうすると、前記(1)アで述べたとおり、X両名の解雇には正当な理由がないのであるから、X両名の解雇は、専ら、組合の主導的立場にある同人らが中心となって行ってきた組合活動について、正当な活動であるにもかかわらず、これを嫌悪し、組合活動の中心であった同人らを排除することにより組合を弱体化させる意図を持って行われたものであると言わざるを得ない。

(3) 不当労働行為の存否

ア 労働組合法第7条第1号（不利益取扱い）該当性

X両名の解雇は、前記(1)で述べたとおり、正当な理由がなく、前記(2)で述べたとおり、同人らのした行為が組合の正当な活動であるにもかかわらず、これを嫌悪したためであると認められる。

そうすると、X両名の解雇は、「労働者が…労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者を解雇」する行為であり、労働組合法第7条

第1号の不当労働行為（不利益取扱い）に該当すると判断する。

イ 労働組合法第7条第3号（支配介入）該当性

X両名の解雇は、前記(1)で述べたとおり、正当な理由がなく、前記(2)で述べたとおり、組合活動の中心であった同人らを排除することにより組合を弱体化させる意図を持って行われたものであると認められる。

そうすると、X両名の解雇は、「使用者が労働組合を…運営することを支配し、若しくはこれに介入する」行為であり、労働組合法第7条第3号の不当労働行為（支配介入）に該当すると判断する。

2 平成19年5月15日、同月25日、同年9月12日及び同月13日のY1社長の組合員に対する発言が、組合への支配介入に当たるか（争点3）。

(1) 平成19年5月15日及び同月25日のY1社長の発言

ア 発言の内容

平成19年5月15日及び同月25日のY1社長の発言は、前記第3の4(1)及び(2)で認定したとおりである。

この点について、会社は、「会社に不満であれば辞めてもらってよい」という趣旨の発言であり、X両名の他の従業員に対する横暴な振る舞いに抗議したものであると主張しているが、同人らの他の従業員に対する横暴な振る舞いを事実として認めるに足る証拠はなく、会社の主張は採用できない。

なお、組合は、平成19年5月15日及び同月25日に、Y1社長が「今後の乗務員については会社が人選して会社を運営していくから」と発言したと主張しているが、疎明がなく、組合のこの主張は、採用できない。

イ 発言の背景と影響

このY1社長の発言があった当時、給料遅配が少なくとも2か月にわたって続いていた。組合は、前記第3の2(5)及び(9)で認定したとおり、このような状況を改善すべく給料遅配の理由等の説明を求め、また、会社の経営健全化のための経営委員会の立ち上げを会社に同意させるなど、その活動を活発化させていた。

他方、会社は、給料遅配の理由を従業員に十分説明しなかったことが認められ（審問調書第2号114～115頁）、経営委員会の運営も事実上凍結していた。

こうした状況の中で行われたY1社長の発言は、組合員の今後の生活に対する不安と動揺をあおるとともに、組合が給料遅配の理由を問いただすこと自体を拒絶、忌避するものであり、組合を通じて会社と交渉することの無力感を組合員に生じさせ、結果として、組合の弱体化を招きかねないものであると認められる。

(2) 平成19年9月12日及び同月13日のY1社長の発言

ア 発言の内容

平成19年9月12日及び同月13日のY1社長の発言は、前記第3の4(3)及び

(4)で認定したとおりである。

この点について、会社は、9月12日の発言については、「ああそうかい」と返事したのみであり、9月13日の発言はしていないと主張しているが、疎明がなく、また、認定した事実を覆す証拠もない。

イ 発言の背景と影響

組合は、前記第3の2(14)で認定したとおり、平成19年9月12日に定期大会を開催し、選挙の結果、X₁を執行委員長に、X₂を副執行委員長に選出したことが認められ、Y₁社長の発言はこれを受けてのものである。

このY₁社長の発言は、「X両名についていくのなら会社を辞めろ」とか、X両名を選出したことを「裏切った」と表現するなど、組合員に対して威圧的で、使用者の組合に対する単なる意見、批判表明の域を超えて、本来組合の自主性に委ねるべき組織運営への圧力となり、組合の自主性を失わせるものである。

(3) 不当労働行為の存否

以上のとおり、会社の代表者であるY₁社長の上記発言は、いずれも、「使用者が労働組合を…運営することを支配し、若しくはこれに介入する」行為であり、労働組合法第7条第3号の不当労働行為（支配介入）に該当するものと判断する。

3 組合の団体交渉申し入れに会社が応じなかったことが、不当労働行為となる団体交渉の拒否に当たるか（争点4）。

(1) 団体交渉の拒否

組合が会社に団体交渉の開催を申し入れ、会社がこれに応じなかったことについては、前記第3の5(1)から(20)までで認定したとおりである。

(2) 団体交渉の議題

団体交渉の議題については、「従業員の労働条件その他の待遇で使用者が処理できる事項」については、いわゆる義務的団体交渉事項として、使用者は団体交渉に応じなければならないとされている。

組合が議題として取り上げた事項を大別すると、給料遅配に関すること、従業員の労働条件に関すること及び従業員の解雇に関することであり、いずれも「従業員の労働条件その他待遇で使用者が処理できる事項」である。

したがって、組合から開催申し入れのあった団体交渉の議題は、いずれも義務的団体交渉事項であったと認められる。

(3) 団体交渉拒否理由の正当性

ア 会社は、組合自らに給料遅配等、会社が混乱したことの原因があるにもかかわらず、それを団体交渉の議題とすることは自己矛盾であり、法的に保護されるべき団体交渉権の行使ではないと主張している。

しかしながら、会社が提出した証拠をもってしても、組合の存在又はその活動と給料遅配との相当因果関係を認めることができず、また、会社が混乱

したとすることについて疎明もないことから、会社の主張は採用することができない。

なお、仮に、組合に給料遅配等、会社が混乱したことの原因が認められるというのであれば、団体交渉に応じた上で、そのことを主張し、組合に善処を求めればよいのであって、そのことが団体交渉に応じない正当な理由にはならない。

イ 会社は、Y1社長一人で日々の業務をこなさなくてはならないこと、Y1社長の健康状態が思わしくないことが団体交渉に応じない正当な理由であると主張している。

確かに、役員は皆辞めてしまい、会社の幹部はY1社長一人という状況では、業務運営における負担が以前より増していることについては想像に難くないし、また、Y1社長は高齢な上、健康上の問題を抱えている（乙41、審問調書第2号18頁）ことから、団体交渉に応じることによる負担が相当程度大きいといった主張も全く理解できないというわけではない。

しかしながら、団体交渉には、決定権を持つ者の出席が求められるものの、必ずしも常に最終決定権者が自ら出席しなければならないというわけではない。会社は、業務の都合等でY1社長が出席できないといった事情があれば、代理人を立て、組合との交渉に当たらせることもできたのであるから、Y1社長の業務多忙、健康上の理由等では、団体交渉に応じない正当な理由にはならない。

ウ また、会社は、X両名が直談判を繰り返していることが団体交渉に応じない正当な理由であるとも主張しているが、そもそも団体交渉の当事者は労働組合と使用者であって、X両名が直談判を繰り返しているからといって、それが団体交渉に取って代わるものでもないから、そのことが、会社が組合との団体交渉に応じない正当な理由にはならない。

なお、仮に、組合が議題としている問題はすべて解決済みであるというのであれば、団体交渉に応じた上で、そのことを説明し、組合の理解を得ればよいのであって、そのことが団体交渉に応じない正当な理由にはならない。

(4) 不当労働行為の存否

以上のとおり、会社が前記第3の5で認定した団体交渉に応じなかったことは、「使用者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」行為であり、労働組合法第7条第2号の不当労働行為（団体交渉拒否）に該当すると判断する。

第5 救済の内容

以上のとおり、X両名の解雇は、労働組合法第7条1号及び第3号の不当労働行為（不利益取扱い及び支配介入）に該当し、また、平成19年5月15日、同月25日、同年9月12日及び同月13日にY1社長が組合員に対して行った発言は、同条第3号の不当労働行為（支配介入）に該当し、さらに、会社が団体交渉に応じな

かったことは、同条第2号の不当労働行為（団体交渉拒否）に該当する。

したがって、その救済内容は、次の理由により、主文のとおりとすることが相当であると判断する。

1 X両名の解雇の撤回と復職、賃金相当額の支払い

(1) 解雇撤回と復職

解雇には正当な理由がないことから、この解雇を取り消し、X両名を原職に復帰させるよう命ずることが相当である。

(2) 賃金相当額の支払い

解雇の取消しに伴い、平成19年6月26日以降も従業員としての地位が継続していたことになることから、その間の賃金相当額を支払うよう命ずることが相当である。

2 威圧的言動の禁止

Y1社長の発言は、明白に組合の運営に干渉するものであることから、今後は、組合に対する支配介入をしないよう命ずることが相当である。

3 団体交渉の応諾

団体交渉に応ずることは、使用者の義務であることから、雇用、賃金、労働条件等の問題について、組合と誠実に団体交渉をするよう命ずることが相当である。

4 ポスト・ノーティス

ポスト・ノーティス命令は、間接的に使用者の心理を圧迫して、今後このようなことが行われないようにする趣旨で発せられるものであるが、これまでのY1社長の言動を踏まえると、今後も同様の行為をするおそれがあることから、ポスト・ノーティスを命ずることが相当である。

第6 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条を適用して、主文のとおり命令する。

]

平成20年12月4日

静岡県労働委員会

会長 橋本裕子 (印)