

命 令 書

大阪市北区

申 立 人 X

代表者 執行委員長 A

広島県福山市

被申立人 Y

代表者 代表取締役 B

上記当事者間の平成20年(不)第77号事件について、当委員会は、平成21年12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

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 懲戒解雇の撤回
- 2 謝罪文の手交及び掲示

第2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人から非違行為を理由に退職勧奨を受けた従業員が申立人組合に加入し、団体交渉を行ったところ、被申立人は態度を変えて、当該組合員を懲戒解雇したことが不当労働行為に当た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 （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、札幌市、堺市、福岡市等に支店を置く貨物自動車運送事業等を営む株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時約1万9000名である。

イ 申立人 X (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置く個人加盟の労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時約350名である。

なお、会社堺支店における組合員は、 C (以下、組合加入前も含めて「C組合員」という。) 1名であり、会社には、組合のほかに、会社従業員で組織された労働組合(以下「別組合」という。)がある。

(2) 本件不当労働行為救済申立てに至る経緯について

ア 平成20年6月上旬頃、 C 組合員は、会社堺支店支店長である D (以下「D支店長」という。)から、集配手当の不正受給を行っている旨の指摘を受け、始末書を提出した。

(甲4、乙2-1、乙5、証人 C 、証人 D)

イ 平成20年9月10日、 C 組合員は、 D 支店長より、集配手当の不正受給を行っている旨の再度の指摘を受け、同月29日に始末書を提出した。

(甲4、乙2-2、乙5、証人 C 、証人 D)

ウ 平成20年10月7日、 C 組合員は組合に加入した。

同日、組合は会社に対し、「労働組合加入通知書」(以下「10.7通知書」という。)及び「団体交渉申入書」(以下「10.7申入書」という。)を郵送した。

(甲1、甲2、甲4)

エ 平成20年10月18日、組合と会社は、団体交渉(以下「団交」という。)を開催した(以下、この団交を「10.18団交」という。)

(証人 C 、証人 D)

オ 平成20年10月21日、会社は、 C 組合員に対し、懲戒解雇処分(以下「本件解雇」という。)を行った。

(甲3)

カ 平成20年10月28日、組合と会社は、団交を開催した(以下、この団交を「10.28団交」という。)

(証人 C 、証人 D)

キ 平成20年11月21日、組合は、当委員会に対し、本件解雇は不当労働行為であるとして、不当労働行為救済申立て(平成20年(不)第77号)を行った。

第3 争 点

本件解雇は、 C 組合員の組合加入を理由とする不利益取扱いに当たるか。

1 申立人の主張

(1) 本件解雇の主たる理由は、集配手当の不正受給行為とされているが、集配者間で伝票を分け与え、実際には集配していない集配者が伝票処理を行って集配手当の加算を受けること、すなわち伝票の分配行為は、 C 組合員だけでなく会社の他の集

配者も行っている行為である。この点、会社は、会社内における伝票の分配の事実を認めながら、それは班長等の指示の下に行われていると主張するが、会社の集配者が上司の指示なしに自分たちで伝票の分配を行うことは日常的に行われていた。さらに、会社は、チャーター便について伝票の分配が行われることはありえないのであり、C 組合員が行った行為は分配とは別のものであると主張するが、チャーター便の伝票の分配が行われたこともあった。

このことを知っていた C 組合員は、平成20年3月以降の業務の増大に伴い、それまで行っていた会社堺支店での荷受作業ができなくなって集配手当が減少するとの認識があったため、同年4月以降、チャーター便の配達伝票の分配処理を行ったのである。また、C 組合員が、6月に D 支店長からチャーター便の伝票を勝手に分配し、伝票処理をしているのは横領だと言われ、始末書を提出した後も伝票の分配を行ったのは、会社堺支店に放置されていた伝票を素早く処理すべきであるとの考えから行ったのであり、横領を行っているという認識はなかった。

その上、6月以降の不正件数は大幅に減少しているものであり、それにもかかわらず、C 組合員のみが本件解雇を受けることは不合理である。

- (2) 平成20年9月9日に再度、会社のいう C 組合員の集配手当の不正受給が発覚し、翌10日に D 支店長が同組合員に対し、懲戒解雇に当たるとの見解から自主退職を勧奨しているが、その後、同年10月2日に、C 組合員が会社近畿統括部長の

E（以下「E 部長」という。）に電話をかけた際に、E 部長が、今は D 支店長の判断に任せているので、本社で処分して欲しいなら本社に報告するが、その必要はないのでは、という旨の発言を行っていることからすると、この退職勧奨は、

D 支店長個人の独断で、不当なものにすぎなかった。

しかし、C 組合員が平成20年10月7日に組合に加入し、組合が同日会社に対し10.7通知書及び10.7申入書を郵送した後に、会社の態度は大きく変わり、①同月9日、D 支店長が、C 組合員に対し、組合加入について「そちらがそういう行動に出るのであれば、こちらも刑事告訴を視野に入れて動きます」と発言し、②同月10日、元別組合堺支店代表の F（以下「F 元別組合代表」という。）が、C 組合員に対し、組合加入及び団交申入れの撤回を勧め、③同月14日、E 部長が、

C 組合員に対し、組合加入を指して「大事になったので会社には残れないだろう」と発言した。これらのことは、会社が組合を敵視していたことを示している。

その上で、平成20年10月21日に、C 組合員は半ば強制的に書面にサイン及び押印をさせられ、懲戒解雇されている。

- (3) 以上のとおり、本件解雇に合理的な理由はなく、また、本件解雇に至る経緯は不自然であり、前記(2)①から③の発言に見られるように、会社は C 組合員の組合

加入を嫌悪しており、そのために本件解雇を行ったものであり、不利益取扱いに当たるとする。

2 被申立人の主張

- (1) 会社堺支店において、伝票の分配行為が行われていたことは認めるが、堺支店内で行われていた伝票の分配は、実際に集配業務を行った堺支店の集配者が受け取るべき集配手当を、他の集配者に回すというもので、このことによって被申立人には二重払いなどの損害はない。これに対し、C 組合員の行為は、チャーター便による運送業務についてであり、その運送にかかる費用はすべて備車会社に支払われており、集配手当を C 組合員に支給することは、会社が二重払いを行うことになるものである。C 組合員は、同組合員と同じ集配手当の不正受給は、他の集配者も行っていたと主張しているが、そのような事実はない。また、そもそも、そのことが C 組合員が行った集配手当の不正受給の違法性・悪質性を軽減するものではない。さらに、C 組合員は、平成20年3月以降集配手当が減少するとの認識があったというが、C 組合員の集配手当はむしろ増加している。

以上のとおり、C 組合員が、就業規則上の懲戒事由に該当する行為を行ったことは明らかであり、本件解雇には合理性がある。

- (2) D 支店長は、C 組合員が一度始末書まで提出しながら、その後も同じ行為を繰り返していたという行為の悪質性に鑑み、会社の処分としては懲戒解雇に相当するが、C 組合員がまだ若いこともあり、自主退職を勧めたものである。D 支店長は平成20年9月10日時点で本社人事部にこの件を報告し、会社は、C 組合員の組合加入以前から、C 組合員に対し、自主退職か、さもなくば会社の処分を受けるかという話を行っており、C 組合員が組合に加入したことを受けて、態度を変え本件解雇を行ったということはない。

組合は D 支店長らの発言を根拠として、本件解雇が不当労働行為に当たると主張している。しかし、① D 支店長は、申立人主張の趣旨の発言はしておらず、C 組合員による集配手当の不正受給行為が悪質であることから、会社として刑事告訴も検討するという当然のことを C 組合員に述べたのであり、もし、「そちらがそういう行動に出る」といったとすれば、それは「自主退職しないのであれば」という意味である。また、②会社は、組合の主張する F 元別組合代表の言動については不知である。さらに、③ E 部長は、組合主張の言葉を C 組合員に告げた記憶はなく、同組合員の行った集配手当の不正受給のことを指して、「何で、こんなことをしたのか」と言ったものである。

上記のとおり、D 支店長及び E 部長の発言は、C 組合員が組合に加入した故になされたものではなく、また、会社は組合を敵視していない。

(3) 以上のとおりであるから、本件解雇は不当労働行為には当たらない。

第4 争点に対する判断

争点（本件解雇は、C 組合員の組合加入を理由とする不利益取扱いに当たるか。）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) 会社の指揮命令系統、集配業務等について

ア 会社堺支店における指揮命令系統は、D 支店長をトップとし、その下に課長が1名、その下に正副総合班長が各1名、その下に集配エリアと集配先の決められたコースごとの班が10班とフリー班1班が置かれ、各班に正副班長、その下に集配者がいて、主にトラックを運転して、荷物の集荷及び配達業務を行う、という体制になっている。

(証人 D)

イ C 組合員は、集配者であり、平成14年頃から住之江地区を担当する9班に所属し、同地区にある電気機器製造会社グループの部品調達・製品物流を行う会社の倉庫（以下「物流会社倉庫」という。）の担当となった。C 組合員の1日の主な業務の流れは、会社堺支店に出社後、住之江地区内の荷物の集配を幾つか行い、午後2時半頃物流会社倉庫に入って、会社へ運ぶ荷物の選別や仕分け、各荷物への配送先シール貼り等の作業を行い、その後、トラックに積み込んだ当該荷物を会社堺支店に1回あるいは2回持ち帰り、会社堺支店において物流会社倉庫の荷物の荷下ろしや顧客が直接持ち込む荷物の荷受作業等を行うというものであった。

なお、物流会社倉庫でC 組合員とともに前記の作業を行っていた派遣社員3名が平成20年2月末で派遣終了となったため、会社は、同年3月から、会社の社員2名とアルバイト1、2名を同作業に就かせるとともに、備車会社に、備車1台による物流会社倉庫から会社堺支店への荷物の運送を依頼した。

(甲4、乙5、証人 C 、証人 D)

ウ 会社の運送業務には、自社の従業員に行わせる自社運行便と、備車会社に依頼して行わせるチャーター便がある。

(乙5、証人 C 、証人 D)

エ 会社従業員である集配者が集配業務を行った場合、集配者は、会社に戻って集配が完了した旨の伝票処理（以下「完了登録」という。）を行うことにより、自らの集配実績を会社に申告する。

それに対して、会社は、集配実績の顧客件数、送り状（伝票）の枚数、荷物の総個数、重量、運賃、走行距離の6要素（配達の場合は、上記要素から運賃を除

いた5要素)により集配手当を算定し、集配者に支給している。

(乙5、証人 C、証人 D)

オ 会社従業員である集配者が行った集配の実績は、基本的には実際に集配を行った者の実績として計上される。

ただし、百貨店の中元、歳暮シーズン等季節的な物量の変動で、集配は担当者一人で行えるが、荷物の仕分けや伝票処理等を決められた時間内に行うことができない場合、会社は、同一班内、もしくは物量に応じては班を越えて応援することとしている。その際、集配の実績を担当集配者一人のものとして計上することは不公平となることから、班長や応援を頼んだ集配者が業務の応援の度合いに応じて伝票を応援者に分配することにより、集配の実績を分配することがあった。

また、会社堺支店の集配エリア内の最も遠距離に位置する顧客への配達を担当する集配者の実績が上がらないこと等から、集配者間の集配手当に差が生じた当該エリア担当班において、集配手当のつかない倉庫作業員である業務員等が配達した荷物について、班長が当該荷物の積み込み等の応援を行った集配者に対して、伝票を分配していたことがある。

なお、伝票の分配に関する具体的な基準等について、文書化されたものはない。

(甲4、乙5、証人 C、証人 D)

カ チャーター便は、傭車会社が自己のトラックで自己の運転手を使って運送を行うもので、会社は、傭車会社にその運送料(傭車料)を一括して支払っている。

そのため、チャーター便については、集配手当は発生せず、会社の集配者に対し集配手当が支払われることはない。

なお、チャーター便による配達の場合、配達後、配達先から持ち帰られた伝票は、会社の到着を担当する部署に返却され、同部署の担当者が個数照合をした後、コンピュータで荷主引取り処理を行い、伝票を保管することとなっている。このようなチャーター便による配達の場合には、完了登録は行われない。

(乙5、証人 D)

キ 物流会社倉庫における人員配置の変更があった平成20年3月前後に会社が C 組合員に支給した集配手当の額は、同年1月と2月が月額約13万円であったが、3月は約18万円、4月、5月は約20万円であった。

(乙5、証人 D)

(2) C 組合員の組合加入に至る経緯について

ア 平成20年6月上旬頃、D 支店長は、物流会社倉庫から広島県へチャーター便で配達した荷物についての問い合わせを受け、コンピュータで状況を確認したところ、広島の家電販売店への配達を C 組合員が行ったとして完了登録が行われ

ていることを発見した。なお、当該チャーター便の配達伝票は、C 組合員が物流会社倉庫から持ち帰り、会社堺支店の到着を担当する部署に提出することになっていた。

(乙5、証人 D)

イ 前記ア記載の事実が発覚した翌日、D 支店長は、C 組合員に対し、チャーター便の配達伝票を自らが配達したものとして処理し、実際は行っていない集配業務を会社に申告することは、それによって得られる集配手当を不正に受給するものであり、横領に当たる旨指摘した。この指摘を受けた C 組合員は、下記の内容の始末書を提出した。

「 始 末 書

D 支店長殿

20年5月のチャーター便の伝票を配達完了してしまいました。本来あっては、ならない事で深く反省しています。会社に対しての背信行為であり、本当に申し訳ありませんでした。

9班 氏名： C

持ち帰った、バーコード伝票等が完了業務などされないまま、事務所に数日、放置されていたことが多く、自ら完了業務を行ってしまいました。今後は、この様な事が無い様に致します。申し訳ありませんでした。今後、この様な事が発生した場合、どの様な処分を受けてもかまいません。」

なお、C 組合員の集配業務の申告記録によると、C 組合員は、チャーター便の配達伝票のほとんどを発送日の翌日には、完了登録していた。

(甲4、乙2-1、乙5、証人 C 、証人 D)

ウ 平成20年9月9日、会社堺支店の事務員が、物流会社倉庫から広島県へのチャーター便による配達の伝票に C 組合員が配達した旨の記載があることを発見し、主任を通じて D 支店長にその旨の報告を行った。

(乙5、証人 D)

エ 平成20年9月10日、D 支店長は、C 組合員を呼び出し、伝票の不正処理に関して、横領であるとの再度の指摘を行った。

D 支店長は、C 組合員に対し、度重なる不正行為について会社の処分が出れば重くなることから、D 支店長としてはその前に自主退職を勧める旨述べるとともに、C 組合員を同日より乗務停止とし、会社の処分が出るまで会社堺支店で現場作業を行うように命じた。

同日、D 支店長は、E 部長に対し、C 組合員の行った行為について電話で報告した。その際、E 部長より、本社人事部への報告と労働基準監督署への

相談の指示があったことから、D 支店長は、本社人事部長に状況を報告するとともに、堺労働基準監督署に赴き、C 組合員の処分について相談した。

(甲4、乙5、乙6、証人 C、証人 D、証人 E)

オ 平成20年9月25日、D 支店長は、C 組合員に対し、不正を働き反省する立場にあるのに再犯を犯したので会社としての処分は重くなる旨、また、解雇になればこれからの生活、再就職等に影響が出る旨述べるとともに、自主退職を勧奨した。

また同日、D 支店長は、C 組合員に対し、同月19日に、C 組合員が会社堺支店で行った荷受作業について、乗務停止中にもかかわらず自らが集荷していない荷物を集荷したと申告してデータ処理を行ったことについて注意した。

(甲4、証人 C)

カ 平成20年9月29日、C 組合員は、D 支店長より再度指摘を受けたチャーター便の伝票処理に関して2度目の始末書を提出した。この始末書の内容は、下記のとおりであった。

「 Y 御中 B 社長殿
違法行為

始 末 書

以前に注意されていた事を、又、してしまいました。

自ら、集荷、配達、等していないにもかかわらず、ヘッダー処理をしてもらっていました。

(物流会社倉庫名)での作業の一つと、勝手に判断し、チャーター貨物に対して、パレットに積み変えたり、車両に積み込んだり等の作業をしていた為に、作業しているのだからと言う気持ちに、なってしまいました。だからと言って、伝票処理等を勝手に行っている訳ではないのは判っています。

同じ事をして、本当に申し訳なく思っています。

深く反省しお詫び申し上げます。

以上の違法行為に対して、どのような処分を受けてもかまいません。

平成20年9月29日 堺支店 氏名 C 」

なお、C 組合員は、出勤時にタイムカードを打刻しなかったことについて、以前、会社から注意され始末書を提出したことがあるが、同日、同様の始末書も提出している。

(乙2-2、乙4-1、乙4-2)

キ 平成20年10月2日、C 組合員は、E 部長に電話し、同組合員に対する会社の処分がどうなっているかについて問い合わせた。これに対し、E 部長は、

C組合員に D 支店長とよく話し合うよう述べた。

(乙 6、証人 C、証人 E)

ク 平成20年10月 6 日、C 組合員は D 支店長と再度話し合いを行い、自主退職しない旨述べた。これに対し、D 支店長は、自主退職せず会社の処分を受けるのであれば厳しい処分を覚悟しなければならない旨、また、会社が損害について刑事告訴する可能性もある旨述べた。

(証人 C、証人 D)

ケ 平成20年10月 7 日、C 組合員は組合に加入した。

同日、組合は会社に対し、10.7通知書及び10.7申入書を郵送した。10.7申入書には、「協議事項」として、「① C 氏にかかわる処分について、②その他関連事項」と記載してあった。

(甲 1、甲 2、甲 4)

(3) 本件解雇に至る経緯について

ア 平成20年10月 9 日、D 支店長は、C 組合員と顔を合わせた際に、同人に対し、会社として刑事告訴も検討する旨述べた。

(甲 4、乙 5、証人 C、証人 D)

イ 平成20年10月10日、F 元別組合代表が、C 組合員に対し、組合加入及び団交申入れを撤回して自主退職することを勧める旨述べたが、C 組合員はこれを拒否した。F 元別組合代表は、C 組合員と話し合った内容を E 部長に連絡する旨述べた。

(甲 4、証人 C、証人 E)

ウ 平成20年10月14日、会社堺支店を訪れた E 部長は、C 組合員に対し、何故そんな大変なことをしたのかという旨、及びもう同部長がどうこうすることはできない旨を述べた。

(乙 6、証人 C、証人 E)

エ 10.18団交において、組合は、会社に対し、C 組合員が行った行為を反省しており、もう一度やり直す機会を与えて欲しい旨述べたが、会社は、組合に対し、同組合員が行った行為は非常に悪質で、厳しい処分が下される旨述べた。

また、組合が伝票の分配行為を行っている従業員は他にも存在する旨を主張し、これに対し、会社は、そのことは C 組合員による手当の不正受給の件とは関係がない旨述べた。

なお、当該団交の会社側出席者は、D 支店長、会社堺支店課長、同大阪支店長の 3 名で、交渉時間は 2 時間であった。

(乙 5、証人 C、証人 D)

オ 平成20年10月21日、会社は、 C 組合員に対し、解雇通知書（以下「10.21解雇通知書」という。）を手交するとともに、解雇予告手当を支払い、本件解雇を行った。10.21解雇通知書には、以下のとおり記載されていた。

「 解 雇 通 知 書

堺主管支店 集配運転者

C 様

今般、あなたを下記事由により懲戒解雇の懲戒処分に付しますので、決定通知をいたします。

記

1. 懲戒解雇年月日

平成20年10月21日（この日をもって懲戒解雇の効力発生）

2. 懲戒事由の当該理由

就業規則第87条 第4号、第15号 及び 第16号

（しばしば職務上の指示、命令に従わず、且つ会社を欺き手当の横領を行う。）

3. 就業規則該当条文

就業規則第86条 第7号 懲戒解雇

※ 退職金は支給いたしません。

※ 解雇予告手当30日分（295,620円）はこの通知の申し渡しと同時に支払います。

4. なお、退職に際しては健康保険証を返還してください。その他、会社からの貸与品等がある場合は、速やかに返還してください。

平成20年10月21日

Y

代表取締役社長 B 」

（甲3、乙5、証人 C 、証人 D ）

カ なお、本件申立て後に会社が示した C 組合員の不正件数と不正受給額は、以下のとおりである。

支給月	不正件数	不正受給額
平成20年4月	114	9,480円
同 年5月	148	3万420円
同 年6月	104	3万1,530円
同 年7月	11	3,040円
同 年8月	8	4,160円

(乙 5、証人 C)

キ 会社の就業規則における懲戒処分に関する規定は以下のとおりである。

「(懲戒)

第85条 会社は、従業員が本節に定める懲戒基準に該当するときは、これを懲戒する。従業員は、その行為が勤務時間外、会社施設外での行為であることを理由にその責を免れることはできない。

(懲戒の種類)

第86条 懲戒は次の7種類とする。

①から⑥ (略)

⑦懲戒解雇 即時解雇する。行政官庁の認定があるときは、解雇予告手当を支給しない。また、退職金の全部、或いは一部を支払わない。

(懲戒事由)

第87条 従業員が次のいずれかに該当する行為を行ったときは、審議の上、その軽重に応じ、懲戒に処する。

①から③ (略)

④正当な理由なく、しばしば職務上の指示、命令、または会社の諸規定に従わなかったとき

⑤から⑭ (略)

⑮金銭の横領、使い込み、背任その他これに準ずる行為があったとき

⑯不正な手続き、または虚偽の報告によって会社を欺いたとき

⑰から⑲ (略)

(就業禁止)

第88条 従業員が懲戒解雇に該当する疑いがあるときは、職場秩序維持上、処分が決定するまで就業を禁止することがある。」

(乙 1)

ク 平成20年10月22日、組合は、会社に対し、本件解雇を認めない旨の内容証明郵便と団交申入書を送付した。これに対し、会社は、同月25日、「回答書の件」と題した文書を組合あてに送付した。

ケ 10.28団交において、組合は、会社に対し、本件解雇に至る経緯及び手続についての説明と C 組合員の解雇撤回を求めた。それに対し会社は、本件解雇は撤回しない旨述べた。

(乙 5、証人 C 、証人 D)

2 本件解雇が、C 組合員の組合加入を理由とする不利益取扱いに当たるかについて、

以下判断する。

(1) 組合は、他の集配者も C 組合員と同様の行為を行っているにもかかわらず、

C 組合員のみ本件解雇を受けるのは不合理である旨主張するので、以下検討する。

ア 前記 1 (1) エ、オ、カ、(2) アからエ、カ認定のとおり、①会社は、会社従業員である集配者が集配を行った場合、集配者が申告した集配実績の顧客件数、送り状（伝票）の枚数、荷物の総個数といった諸要素により集配手当を算定し、集配者に支給していること、②季節的な物量の変動により荷物の仕分けや伝票処理等について班内あるいは班を越えて他の集配者に応援を求める場合や、集配者間の集配手当に差が生じた特定の班において、業務員等が配達を行った場合に、業務の応援の度合い等に応じて、実際に集配を行った者とは別の集配者に伝票を分配することがあったこと、③チャーター便については、集配手当は発生せず、会社の集配者に対し集配手当が支払われることはないこと、④ C 組合員は、物流会社倉庫から広島県へのチャーター便による荷物の配達を、自らが配達したとして完了登録を行い、集配手当を受給し、このことに関し、2 度始末書を提出したこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、いわゆる伝票の分配とは、上司の指示の下に行われるか否かはともかく、集配を実際に行った集配者に支給されるべき集配手当を、その業務の応援等を行った者にその貢献度に応じて分配する為の手段であったのに対し、C 組合員の行った行為は、チャーター便の運送に関して会社に虚偽の申告を行い、発生するはずのない集配手当を受給していたものであり、会社が認める伝票の分配行為とは異なるものであるとみるのが相当である。

組合は、他の集配者も C 組合員と同様に、チャーター便の伝票の分配を行っていた旨主張するが、これを認めるに足る疎明はない。

以上のとおり、会社の他の集配者が C 組合員と同様の行為を行っていたとは認められない上、前記 1 (2) アからエ認定のとおり、C 組合員が一度始末書を提出したにもかかわらず、その後、再び同じ行為を繰り返したという事実からすると、会社が C 組合員に対し、懲戒解雇に相当するとして本件解雇を行ったことは不合理とはいえない。

イ なお、組合は、C 組合員が、平成20年 3 月以降、会社堺支店での荷受作業ができなくなったことにより集配手当が減少するとの認識を抱いたことや、同堺支店に放置されていた伝票を素早く処理すべきという考えから、チャーター便の伝票の完了登録を行ったのであり、横領を行っているという認識はなかった旨主張する。しかし、前記 1 (1) キ、(2) イ認定によれば、① C 組合員に支給された集配手当の額は、物流会社倉庫における人員配置の変更があった平成20年 3 月以

降増加していること、② C 組合員によるチャーター便の伝票処理は、ほとんどが発送日の翌日になされていたこと、が認められ、これらのことからすると、組合の上記の主張は採用できない。また、組合の主張するこれらの C 組合員の内心の動機は、本件解雇の合理性を左右するものではない。

ウ また、組合は、不正件数は、最初の始末書の後、大きく減少しているのに本件解雇を行ったことが不合理であるとも主張するが、当該主張は最後陳述における新たな主張であるとともに、前記 1 (3) カ認定によれば、平成20年4月から同年9月の不正件数が、本件解雇前に判明していたか否かは明らかではなく、この点に係る組合主張は採用できない。

なお、仮に本件解雇の時点で上記の不正件数が判明していたとしても、他の集配者に対する影響や企業秩序の上から考えると、会社が、金額の多寡にかかわらず、これを看過できないと判断したことは不合理とはいえない。

(2) 次に、組合は、本件解雇に至る経緯は不自然であり、 D 支店長、 F 元別組合代表及び E 部長の発言に見られるように、会社は C 組合員の組合加入を嫌悪しており、そのため本件解雇を行った旨主張するので、以下検討する。

ア 前記 1 (2) ウからケ、(3) オ認定のとおり、①平成20年9月9日、チャーター便による配達伝票に C 組合員が配達した旨の記載があることが発見されたこと、②同月10日、 D 支店長は、 C 組合員に対し、度重なる不正行為について会社の処分が出れば重くなることから、自主退職を勧める旨述べるとともに、 C 組合員を乗務停止としたこと、③ D 支店長は、 C 組合員の行った行為について、 E 部長、本社人事部長に報告するとともに、堺労働基準監督署に処分について相談に行ったこと、④同月25日、 D 支店長は、 C 組合員に対し、自主退職を勧奨したこと、⑤同月29日、 C 組合員が、再度指摘を受けたチャーター便の伝票処理に関する2度目の始末書を提出したこと、⑥10月2日の E 部長との電話を受けて、同月6日、 C 組合員が D 支店長と再度話し合いを行ったが、 C 組合員が自主退職しない旨述べ、 D 支店長が、自主退職しないのであれば厳しい処分を覚悟しなければならない旨述べたこと、⑦同月7日、 C 組合員が組合に加入したこと、⑧同月21日、会社は、 C 組合員に対し、本件解雇を行ったこと、がそれぞれ認められる。

これらのことからすると、会社は、 C 組合員によるチャーター便の伝票処理行為が再度発覚し、乗務停止を命じた平成20年9月10日以降、 C 組合員の処分について検討していたが、 C 組合員が一度始末書を提出していながら、その後再び同じ行為を繰り返した事情を踏まえ、懲戒解雇に相当すると判断し、 C 組合員に自主退職を勧奨したが、 C 組合員がこれを拒否したので、就業規則に則

り、本件解雇を行ったとみるのが相当であり、本件解雇に至る経緯が不自然であるとの組合主張は採用できない。

イ なお、組合は、D 支店長、F 元別組合代表及び E 部長が、組合を敵視していたことを示す発言をした旨主張するので、検討すると、まず、D 支店長は、前記1(2)ク、ケ、(3)ア認定のとおり、C 組合員の組合加入前の平成20年10月6日に刑事告訴の可能性について述べていたのであるから、同月9日、D 支店長が、C 組合員に対し、会社として刑事告訴も検討する旨述べたからといって、組合を敵視していたとはいえず、F 元別組合代表については、前記1(3)イ認定のとおり、同月10日、C 組合員に対し、組合加入及び団交申入れを撤回して自主退職するよう勧めたこと、また、同人が、C 組合員と話し合った内容を E 部長に連絡する旨述べたことが認められるが、会社の意を体してそうした発言を行ったと認めるに足る疎明はない。

また、前記1(3)ウ認定のとおり、同月14日、E 部長が、C 組合員の行った行為に対して、何故そんな大変なことをしたのかという旨述べたこと、が認められるが、E 部長が述べた「そんな大変なこと」が必ずしも組合加入を指すものともいえない。

したがって、D 支店長、F 元別組合代表及び E 部長が行った発言をもって、会社が組合を敵視していたとまでいうことはできない。

(3) 以上のとおりであるから、C 組合員に対し会社が行った本件解雇は、C 組合員が組合に加入したことを理由として行われた不利益取扱いということはできず、本件申立ては棄却する。

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22年1月5日

大阪府労働委員会

会長 高 階 叙 男 印