

命 令 書 ㊦

申 立 人

なかまユニオン
執行委員長 X 1

被申立人

有限会社鹿白日物流
代表取締役 Y 1

上記当事者間の奈労委平成21年（不）第2号鹿白日物流不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成23年2月24日第579回公益委員会議において、会長公益委員佐藤公一、公益委員南川諦弘、同下村敏博、同西谷敏及び同川合紀子が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 X 2 （以下「X 2 組合員」という。）に対する平成21年9月1日付け解雇がなかったものとして取り扱うとともに、同人に対し、解雇の日から原職に復帰させるまでの間の賃金相当額に年6%を乗じて得た金額を付加した金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、X 2 組合員に対し、平成21年6月24日から7月3日までの期間について、賃金相当額の60%に年6%を乗じて得た金額を付加した金額を、そして同年7月4日から8月31日までの期間について、賃金相当額に年6%を乗じて得た金額を付加した金額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人が交渉を求める議題に関し、申立人と誠実に団体交渉をしなければならない。

- 4 被申立人は、本命令書受領後、速やかに下記の文書を申立人に手交するとともに、同文書を縦1メートル×横1.5メートル大の白紙に明瞭に記載して、被申立人の本店の出入口の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

なかまユニオン

執行委員長 X 1 殿

有限会社鹿白日物流

代表取締役 Y 1

当社が、貴組合員 X 2 を平成21年9月1日付けで解雇したこと並びに貴組合から平成21年6月30日以降、団体交渉の申し入れを受けたにもかかわらず、これに対し、誠実に団体交渉を行わなかったことが、奈良県労働委員会において労働組合法第7条第1号及び第2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ないようにします。

- 5 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容

1 事案の概要

平成21年（以下、年については平成21年である限り、記載を省略する。）6月30日、申立人なかまユニオン（以下「組合」若しくは「申立人」という。）は、被申立人である有限会社鹿白日物流（以下「会社」若しくは「被申立人」という。）の従業員で組合員でもある X 2 （以下「X 2」若しくは「X 2 組合員」という。）の休業補償、業務連絡の円滑な遂行、労働条

件の改善、就業規則の整備などを要求事項とした団体交渉を申し入れ、会社との間で、7月4日、18日に河合町大字佐味田にある会社事務所（以下「事務所」という。）において団体交渉が行われた。

この2回の団体交渉において、会社からは専務取締役の Y2（以下「Y2専務」若しくは「Y2」という。）1名が出席したが、1時間の交渉時間が過ぎると、交渉を一方向的に打ち切った。その後、組合と会社の間で、次の団体交渉に向けて調整を重ねていたところ、会社は、8月1日付け文書にて X2組合員を9月1日付けで解雇する旨通告した。

そこで、組合は、8月7日、会社による団体交渉は不誠実であり、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして本件申立てを行い、その後、X2組合員の解雇は、労働組合に加入したこと、若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもってなされた不利益取扱いであり、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとして、請求する救済内容の変更申立てを行ったものである。

2 請求する救済の内容（要旨）

請求する救済の内容は次のとおりである。

- (1) 被申立人は、6月30日付け団体交渉申入れ、8月3日付け「抗議文」及び17日付け「申し入れ」の要求事項に対し、決定権限のある者を出席させ、十分な時間を取り、誠実に団体交渉に応じること。
- (2) 被申立人は、X2組合員の解雇通知を撤回し、原職に復帰させ、解雇から原職に復帰するまでの間に支払われるはずであった賃金相当額及び遅延利息を支払うこと。
- (3) 被申立人は、X2組合員の6月24日から8月31日までの不払い賃金及び遅延利息を支払うこと。
- (4) 被申立人は、謝罪文を手交するとともに、本店入口の誰もが見られる場所に掲示すること。

第2 争点

争点1 団体交渉における被申立人の態度は、誠実なものとはいえず、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか。

争点2 被申立人によるX2組合員の解雇等は、労働組合に加入したこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもってなされた、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。

第3 当事者の主張の要旨

1 団体交渉における被申立人の態度は、誠実なものとはいえず、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか（争点1）

（1）申立人の主張

本件申立てまでの2回の団体交渉における被申立人の態度は、不誠実の極みである。

ア 団交申入書の受け取りの拒否

6月30日、申立人とX2組合員は、トラック修理中の休業補償を行うこと等を要求事項とする団体交渉の申入書を事務所に持参したが、Y2専務は申入書の受け取りを拒否した。

申立人は、やむなく申入書を事務所の机の上に置いて退去した。

団体交渉の要求事項は以下のとおりであった。

- ① トラック修理中の休業補償を行っていただくこと。
- ② 業務を円滑に行うため業務連絡の電話には出ていただくこと。
- ③ 賃金体系・取扱い先の割り当てについて改善していただくこと。
- ④ 修理の負担の軽減をはかっていただくこと。分割3回払いを5回払いにしていただくこと。
- ⑤ 就業規則を整備すること。
- ⑥ 労働基準法・労働組合法等労働法規を遵守し、組合員が組合加入したことを理由として不利益取扱いを行わないこと。
- ⑦ 組合員の身分・勤務地等労働条件に関しては、事前に労使が誠実に協議し、合意の上実施すること。

イ 第1回団体交渉

（ア）7月4日午後1時、事務所で団体交渉が開催されたが、会社からはY2専務1人が出席し、時間を1時間と区切った上で「聞き入れるだけ、わしは。社長は、入院中ですので。」、「後日文面で答えさせていただきます。」、「ボケ老人とか暴言吐かれて電話に出れますか。」、「不正改造をやっている。」等と一方的に話をした。

要求事項⑤については、「（就業規則は）ここにはおまへん。本社

の方にあります。」、「本社に行ってみたらよいがな。」などと回答した。

(イ) 修理に出していた、X2組合員が乗務しているトラックの修理が出来ていたが、Y2専務は、得意先との契約が打ち切りになったから乗車させないと述べ、午後2時になると、「会合に遅れる。」と退出してしまった。

ウ 第2回団体交渉

7月18日に第2回団体交渉を行ったが、要求事項①の休業補償の要求について、Y2専務は全く答えなかった。要求事項②の「業務連絡の電話に出ていただきたい。」という要求についても、Y2専務は「(X2組合員が) 暴言を発するから(電話に出ない。)」と発言してみたり、「電話には出ており、何の支障もない。」等発言した。

Y2専務は1時間経過後、「時間だ。」と言って一方的に退席してしまった。

エ 第2回団体交渉後の経過

(ア) 8月3日、「9月1日付けでX2組合員を解雇する」旨の「解雇通知書」がX2組合員の自宅に届けられた。

(イ) 申立人は、8月3日付け「抗議文」で、X2組合員への解雇通知の撤回、解雇理由を明らかにすること等を要求し、同月5日の団体交渉を求めた。

(ウ) 申立人は、8月7日、奈良県労働委員会(以下「当委員会」という。)に、団体交渉拒否についての救済申立てを行った。

(エ) 申立人は、8月17日付け申入書で、8月22日の団体交渉を申し入れた。被申立人は、「団体交渉につきましては、奈良県地労委に申し立てされておりますので、その場所で話し合いたいと思います。」として、団体交渉の開催を拒否した。

(オ) 8月24日、申立人が実効確保の措置を当委員会に申し立て、同月25日、審査委員名により、「不当労働行為救済申立てが行われたこ

とを理由として、申立人との団体交渉を拒否することは、労働組合法に抵触する恐れがありますので、本件救済申立て以降の団体交渉の申し入れについて速やかに対応するよう要望します。」との「要望」が出された。

(カ) しかし、被申立人は、8月28日付け「回答書」で、「貴組合が、奈良県労働委員会での審査手続によって解決する意思であるならば、それによるべきであり、並行して同一問題について団体交渉を行うべきではありません。」として、団体交渉を拒否した。

オ 第3回団体交渉

(ア) 10月17日、当委員会の調査期日における合意に基づいて第3回団体交渉が開催された。しかし、ここでも時間が1時間と限定され、被申立人の対応は、相変わらず不誠実なものであった。

(イ) 申立人は、6月30日に申し入れた事項のうち、合意できている内容である「労働基準法・労働組合法等労働法規を遵守し、組合員が組合に加入したことを理由として不利益取扱いを行わない。」という項目について、確認書へのY2専務の署名を求めたが、Y2専務は署名を拒否した。

(ウ) 申立人は、「解雇理由証明書」の各項目について、これまでに解雇以外の処分をしたことがあるかどうか質問したが、Y2専務からは明確な回答がなかった。

また、解雇するにあたって弁明の機会を与えたかとの組合の質問に対しても、Y2専務からの回答はなかった。

(エ) 解雇理由の第1項目の内容議論に入ったところで、被申立人は「時間や。」と述べて団体交渉を打ち切った。

以上、被申立人の行為は、誠実なものとはいえず、団体交渉拒否の不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

申立人が求めた団体交渉事項の主要なものは、X2組合員の車両の修理期間中の休業補償と乗務の再開である。

労働基準法第26条は、使用者の責に帰すべき事由による休業の場合、使用者は、休業期間中、当該労働者にその平均賃金の100分の60以上の手当を支払わなければならないと定めているが、X2組合員の車両は、故障の2日前に追突事故を起こしており、他にも被申立人に報告されていない事故も起こしている。車両がその影響により故障したことも考えられるところ、申立人はこれについては全く考慮しようとはせず、全て使用者の責に帰すべき事由による故障であると即断し、休業手当を求めたものであり、極めて不当な要求であった。

しかも、X2組合員の業務の再開についていえば、車両が不正改造車で、それ自体法規違反で、走行させる状態ではないのにもかかわらず、申立人はそのことを全く認識せずに要求したものである。

Y2とすれば、休業手当という金銭要求に終始し、X2組合員の乗務員として是正すべき基本的事項について考慮しない申立人に戸惑いを感じていたのであって、不誠実であったわけではない。

申立人のいう不誠実団交とは、理由のない金銭要求に対し、被申立人が従わないことを意味するにすぎず、失当というほかない。

2 被申立人によるX2組合員の解雇等は、労働組合に加入したこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもってなされた、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（争点2）。

2-1 X2組合員の解雇は、不利益取扱いに該当するか

（1）被申立人の主張

被申立人が、X2組合員を予告解雇したのは、X2組合員の度重なる就業規則・業務命令違反並びに法規に違反する非違行為により職務不適格と判断したことによりなされたものであり、本件解雇は正当であり、社会通念上相当であり、何ら不当労働行為となるものではない。

ア X2組合員が、被申立人会社に入社したのは平成20年9月17日であるが、Y2は、その際、X2組合員に対し、「入社時誓約書」に署名させ、就業規則を見せた。

就業規則は、普段は、事務所に吊して従業員に周知させている。

イ X2組合員の行った車両の不正改造は、助手席を撤去し、同所に木製の物置を設置し、左ドア下に設置された巻き込み防止のための確認窓に

黒い着色フィルムを貼付したものである。これ以外にも、左側ドアの窓にはカーテンを掛け、洋服を吊し、前面ガラスには複数の看板を置いていた。

X 2 組合員の乗務車両は、大型貨物自動車であり、左側ドア下の確認窓は、単車・自転車・歩行者を走行中に巻き込む事故を防止するため道路運送車両法に基づく国土交通省令である保安基準、検査基準によって設置が義務付けられており、これに反する改造は罰則つきで禁止されている（道路運送車両法第 9 9 条の 2）。

X 2 組合員は、確認窓に貼付された黒い着色フィルムについて、乗務する前から貼付されていた旨、自分で貼付したものでないので取り外さなかった旨、これが不正改造になるかどうか分からない旨述べる。しかし、Y 2 が、X 2 組合員に当該車両に乗務させる際には、確認窓に着色フィルムは貼付されていなかったことを確認しており、X 2 組合員が故意に着色フィルムを確認窓に貼付したことは明らかであり、X 2 組合員の証言は虚偽である。

Y 2 は、X 2 組合員の車両の不正改造の発覚以降、再三再四にわたり業務命令として原状回復を要請したが、申立人は、不正改造については被申立人が黙認しているとか、走行させなければ違法ではないなどと主張し、車両の原状回復を履行することは一切なかった。

X 2 組合員の車両の不正改造及び不正改造車の運行は、重大な法規違反であり、被申立人会社の就業規則第 2 4 条第 2 項①の遵守事項である、交通法規その他の関係法令を遵守する義務、そして就業規則別紙の「営業車に関して不正改造は一切しない。」という条項に違反し、同規則第 1 8 条第 1 項②の「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」、及び同条同項③の「その他前各号に準ずるやむを得ない事情があったとき」に該当するものである。

ウ 被申立人は、事務所内に、チャート紙・日報・受領書を 1 週間に一度必ず提出すること等を記載した張り紙を掲示し、従業員に周知徹底させている。

ところが、X 2 組合員は、これらの書類を期限を守って提出することなく常に長期間放置した。そのため、Y 2 は X 2 組合員に対し、架電し、書類の提出を再三再四催促し、業務命令として提出期限を守るよう指示したが、X 2 組合員は一向にこの指示に従わなかった。

エ 被申立人の運行管理者で、Y2に代わって乗務員からの業務連絡を受けていたY3（以下「Y3」という。）は、6月22日、X2組合員から、岐阜県で事故が発生したとの連絡を受けた。Y3が、同日、県立奈良病院での白土美智代社長の手術のため、事務所を出たり入ったりしているY2に連絡したところ、Y2から、X2組合員に事故報告書を出すよう連絡してほしいとの指示があったので、Y3はその旨X2組合員に伝言した。

その2日後の同月24日、X2組合員からY3に、車両が故障したとの連絡があり、Y3はそのことをY2に伝えたところ、Y2は「帰社するよう伝えてくれ。」と指示した。Y3は、X2組合員に対し、その旨伝えたが、X2組合員が「手持ちのお金が1000円ほどしかない。」と言ったので、その旨Y2に伝えた。そのためY2は、X2組合員を帰社させて、2日前の事故発生時の状況等を確認するために、X2組合員の預金口座に2万円を振込入金させた。

ところが、X2組合員は帰社することなく、6月30日まで、行方すら分からなかった。これは、被申立人の業務命令を無視ないし拒否する重大な非違行為である。また、X2組合員は事故報告書を提出しなかった。そのため、被申立人は、X2組合員のこの行状を重くみて、取締役の間で、従業員としての不適格であると判断して、X2組合員を解雇する方針を決めた。

オ X2組合員は、「入社時誓約書」では、言動には常に注意し、荷主に不快感を与えないことを誓約していた。

ところが、4月頃、高木工業(株)滋賀事務所の担当者が受領書の入手を急いでいたため、X2組合員の携帯電話に直接架電して受領書を持っているかと尋ね、X2組合員が持っていると返答したので、担当者が持参してほしいと頼んだところ、X2組合員は「取りに來い。」と返答した。そのため、高木工業(株)本社の担当者は、会議に出席中のY2に電話を架け、「おたくのX2さんが(中略)受領書を取りに來いと言った。」、「どんな教育をしとるんや。そんな口の聞き方ないやろう。」と述べ、激怒した。

そして高木工業(株)は、6月に、高木工業(株)専属の、X2組合員とは別人の乗務員の配送の延着をきっかけに、X2組合員を含めた乗務員の行状を問題にし、6月をもって被申立人会社との取引を解消したので

ある。

カ X2組合員は、「入社時誓約書」で、車両を業務終了後は必ず会社駐車場へ停めることを誓約しているが、5月3日、X2組合員がこれに反して車両を会社駐車場に停めていないことが明らかになった。X2組合員は、5月4日降ろしの名古屋の荷物を積んでいたもので、名古屋のガソリンスタンドの中に停めたというが、このような行為は、高木工業(株)から預っている荷物をX2組合員や被申立人の全く管理・監視の及ばない場所に放置していることと等しいものである。

X2組合員のこの行為は、就業規則第24条第2項④の「顧客の荷物は、細心の注意を払い取り扱うこと」とする乗務員の遵守事項にも違反している。

キ 就業規則別紙では、停止、駐車中は必ずエンジンを切ることが乗務員に義務付けられているが、一番危険なのは、車両を無人でエンジンをかけたまま長時間放置することである。Y2は、備前市のコーナンから、X2組合員運転の車両が「3時間も4時間も無人でエンジンかけたまま運転手もおらん。エンジンかけたまま放っておいたら危ないし、放置されてたらいかん。」という連絡を受けた。Y2は、X2組合員に連絡して叱責したが、X2組合員は「食事に行っていただけ。」と返答し、無人でエンジンをかけたまま長時間放置することの危険性は全く認識していない。

ク 就業規則では、欠勤するときは、その理由と日数を被申立人に届け出なければならないこととされている。しかし、X2組合員はトラックが故障した6月24日以降、一度も出勤せず無断欠勤している。Y2は、文書でもこのことを通知し、団体交渉の時も出勤するよう促している。

しかし、X2組合員は、一度も出勤することなく長期間無断欠勤を継続したのである。

ケ 6月中旬、被申立人の事務員が誤って4月の高速料金の請求をファックス送信したところ、X2組合員は、事務員の誤りであるにもかかわらず、Y2に架電し、いきなり「ぼけ老人」、「おっさん、ぼけとん違うか。」と言った。Y2は、X2組合員の発言に怒ったが、謝罪は一切されていない。上司に対し、このような暴言を吐いても平気であることは、

従業員としての資質を欠くものである。

コ 被申立人は、以上のように、X2組合員が入社以来、被申立人の業務命令・服務規律に従わず、勤務態度が著しく不良であり、改善の見込みがなかったところへ、6月24日以降、無断欠勤を続け、かつ危険な車両の不正改造を行い、長期間にわたり不正改造車を走行させていたという悪質な非違行為が発覚したため、乗務員としての適格性を著しく欠如するものと判断し、就業規則第18条第1項②、⑥、⑨に基づき、8月1日付けで予告解雇したのである。

(2) 申立人の主張

X2組合員の解雇は、組合員であること及び組合活動を理由とする不利益取扱いである。

ア 解雇は団体交渉を断ち切るためになされたものである。

(ア) Y2専務は、6月30日、申立人が団体交渉を申し入れた際に、団交申入書の受け取りさえ拒むほど団体交渉を嫌悪していた。また、Y2専務はその日の内に、X2組合員に対し、「おたくに情けかけてやとった事が間違えでした」とメールを送り、X2組合員が団体交渉に参加したことに強い嫌悪感を示した。

(イ) そして、2回の団体交渉が継続されている最中に、X2組合員に解雇が通告された。このように、X2組合員の解雇は、X2組合員に精神的・経済的打撃を与えて、団体交渉を継続する意思を打ち砕くためになされたものである。

(ウ) 申立人の団体交渉要求事項は、Y2専務の電話対応の改善にとどまらず、就業規則の整備、賃金体系・業務割り当ての改善などに及んでおり、団体交渉においては被申立人の経営実態全体が議論の俎上にとらざるをえない。被申立人は、労働基準法違反、職業安定法違反（偽装請負）、道路運送に関わる諸法規への違反など、数々の法違反を犯し、売上代金をごまかして賃金をピンハネしたり、不公正な業務割り当てをしたり、劣悪な労働環境を放置したりしている。被申立人は、これらの事柄が団体交渉でとりあげられることを嫌悪し、団体交渉を打ち切るためにX2組合員を解雇したのである。

イ 解雇は他の従業員が組合に加入することを威嚇するためにもなされた。

Y 2 専務は、X 2 組合員が組合加入を通知した後は、「組合なんかに入りやがって。」「奈良県の運送屋で働けなくしてやる。」と、繰り返し発言していた。このことは、会社側証人の Y 3 証人も認めるところである。このように、被申立人は、X 2 組合員を解雇するだけでなく、再就職の道を閉ざすことによって組合加入した X 2 組合員に報復することを、繰り返し他の従業員に周知させていた。これは、X 2 組合員に対する解雇が、組合加入が他の従業員に拡大しないように、他の従業員を威嚇するために行われたことを意味する。

ウ 解雇理由証明書のどの項目も根拠のないものである

(ア) 同書記載の解雇理由の 1 「法律で禁止されている車両の不正改造」について

X 2 組合員が行った改造は、助手席を外して、そこに木で足を組んで物置台を設置したことと、無線機を設置したことである。

助手席を外したのは、車中泊が 1 週間から長い時は 1 カ月近く連続し、2 週間分以上の衣服を持って走行していたため、睡眠時に運転席後ろの仮眠スペースに置いてあった衣服を物置台の上に移動し、仮眠スペースを確保するためであり、車中泊の連続という過酷な労働実態の中で少しでも体を休めたいというぎりぎりの思いでなしたものである。

いずれの改造も、「法律で禁止されている車両の不正改造」には当たらない。助手席を外したのは、「定員の変更」にすぎず、陸運局に届ければ足りる。無線機も違法性はなく、これらは何ら解雇理由にあたらない。

X 2 組合員は、取り外した助手席を事務所の前に置いており、置く時には、Y 2 専務に報告し、Y 2 も黙認している。

被申立人は、さらに、X 2 組合員が窓をカーテンで遮っている、左下の補助窓に黒いシートを貼っていると主張するが、いずれも X 2 組合員が行ったものではない。しかも、X 2 組合員は、法令遵守の立場から、業務指示が出れば上記の改造を直ちに原状回復する旨、Y 2 専務に伝えている。

(イ) 解雇理由の 2 「チャート紙・日報・受取書の提出の放置」について

X 2 組合員は、1 週間に一度、遅くとも 10 日に一度これらを会社に提出している。遅れるときには必ず Y 2 専務に連絡を入れており、指摘されるような事実は一切ない。

(ウ) 解雇理由の 3 「事故発生時の事故報告書の提出の放置」について

X 2 組合員は、6 月 22 日の事故の直後に会社に電話し、その指示に従って事故現場の見取り図を書いてファックスで会社に送っている。

その後、X 2 組合員は、事故報告書を書くよう指示され、事故報告書の用紙を会社の時間外ポストから受け取ったが、それは車両事故の報告書ではなく、荷物事故の報告書であり、どう記載したらよいか分からなかったため、運行管理者の Y 3 に記載の仕方を尋ねたところ、Y 3 は「俺もわからん。」と答えた。また、Y 2 専務に聞こうとしても、Y 2 専務は連絡に応じなかったのである。

その後、X 2 組合員は、7 月 30 日に、被申立人の事務所で正式な書式で事故報告書を書き、Y 2 専務に直接提出している。

(エ) 解雇理由の 4 「高木工業(株)に対する信頼破壊による取引解消」について

X 2 組合員が高木工業(株)との信頼関係を壊した事実はない。高木工業(株)との契約が解除された最終的原因は、X 2 組合員の他に高木工業(株)の専属者として担当していた運転手のミスである。

(オ) 解雇理由の 5 「車両を仕事終了時に帰庫させず、他所で無断駐車させている行為」について

被申立人が問題にしているのは、5 月 3 日、X 2 組合員が、名古屋のガソリンスタンドに依頼して駐車していた件であるが、このときの業務は、2 日に栃木県高根沢で荷物を積み、休日明けの 4 日に名古屋で下ろすというものであり、3 日に名古屋で駐車させるのは極めて合理的な判断であった。5 月 3 日の時点では仕事は「終了」しておらず、帰庫させる必要はまったくなかったのである。

(カ) 解雇理由の 6 「車両を無人でエンジンをかけたまま長時間放置した行為」について

X 2 組合員が「車両を無人でエンジンをかけたまま長時間放置した」

事実はない。

夏場や冬場はアイドリングしたまま車中で仮眠をとるが、そうしなければ眠られないからである。連続車中泊を迫られるという勤務形態において、安全運転の為に、睡眠を確保できるか否かは、まさに死活問題であり、睡眠の条件確保のためにアイドリングし温度調整するのは極めて正当な行為である。他の同僚ドライバーも日常的に行っていることであり、このことが会社で問題となったことはない。

(キ) 解雇理由の7「6月25日から長期間にわたる無断欠勤」について

X2組合員は、6月25日以降、2日に1回は被申立人運行管理者のY3に連絡を入れており、無断欠勤はしていない。Y3自身も、「(略)例えば、間隔、日にちとして2、3日に1回程度はあったという認識なんですかね。」との質問に「その記憶はあります。」と証言しているところである。

このように、X2組合員は、少なくとも2日に1回は会社に電話を入れ、Y2専務にもメールや電話を入れて、乗車させるよう求めてきたけれども、「仕事がない」として乗車を拒否され続けたのである。

エ 解雇手続き

被申立人は、X2組合員に対して、解雇理由のどの項目についても解雇以外の処分を行ったこともなく、解雇に先立って弁明の機会も与えず、いきなり解雇したものである。これは、解雇という労働者の生存権を奪う重大な行為を行うにあたって要請される慎重な手続きを一切踏んでいないことを意味し、解雇はこの点でも不当である。

以上からして、本件解雇は、X2組合員の組合加入及び組合活動を嫌悪した不当労働行為である。

2-2 6月24日から解雇に至るまでの賃金不払いは、不利益取扱いに該当するか

(1) 申立人の主張

X2組合員が、トラックの故障で乗車できなくなった6月24日以降については、休業補償の対象となるが、被申立人は、X2の組合加入を嫌悪して支払いを拒否し、修理完了後も乗車を拒否している。

しかし、この時期には、会社が新たに2名の社員を採用していたことか

らわかるとおり、仕事自体はあったのであり、「仕事がない」として給与を支払わなかったのは、組合加入を嫌悪したからに他ならず、不利益取扱いの不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

X2組合員の乗務車両の故障とそれにもとづく休業は、使用者の責に帰すべき事由（労働基準法第26条）によるものではないので、休業補償を支払わなかったのであり、X2組合員の組合加入や団交参加を理由として支払わなかったわけではない。また、7月3日、X2組合員の乗務車両は修理会社から搬送されてきたが、それは不正改造された状態であり、X2組合員は不正改造等に反省の色も見せず、さらに無断欠勤状態であったので、この間の賃金を支払わなかったのであり、これまたX2組合員の組合加入などを理由とするものではない。

第4 判断

1 認定した事実

(1) 当事者等

ア 被申立人は、平成18年2月17日に設立された有限会社で、肩書地に本店を置き、一般貨物自動車運送業を営んでいる。従業員数は17名である（第1回調査時）。

イ 申立人組合である、なかまユニオンは、平成10（1998）年9月20日に設立された労働組合であり、肩書地に事務所を置いている。組合員数は180名である（第1回調査時）。

(2) 経緯

ア 組合加入に至る経緯

(ア) 平成20年9月17日、X2組合員は長距離トラックのドライバーとして被申立人に入社した。給与は完全出来高払いであって、売り上げの35パーセントが収入とされていた。給与の3分の1から半分近くが高速代として控除された。事故・修理代金の保険の免責額10万円は、社員が負担することになっており、修理代が10万円超の事故が起これば、4万円、3万円、3万円の3回にわたって給与から控除された。

【申立書 2 頁、甲第 4 2 号証の 1 ～ 3、甲第 4 5 号証、乙第 2 号証、被申立人最終陳述書 1 頁、第 1 回審問調書 1 3 ～ 1 7 頁、第 3 回審問調書 1 1 ～ 1 2 頁】

(イ) 2 月、Y 2 専務は、事務所の奥に、車両から撤去された助手席があるのを発見した。最初はそれが誰の物かわからなかったが、3 月初めに、X 2 組合員の車両の物であることを知った。しかし、被申立人は、その時点では、X 2 組合員に対して何らの措置をとることもなかった。

【1 1 月 2 7 日付け答弁書 1 7 頁、被申立人最終陳述書 6 頁、第 3 回審問調書 2 4 ～ 2 7 頁】

(ウ) 3 月 1 0 日、X 2 組合員は、高木工業(株)依頼のコーヒーボトル缶をアサヒ飲料守谷配送センターに運搬する際、走行中に急ブレーキを掛け、そのため、ケースを固定していたラッシングベルトが緩んで外れ、ケースが落下し商品 4 7 ケースが破損した。

【9 月 3 日付け答弁書 7 頁、乙第 9 号証、第 2 回審問調書 2 3 ～ 2 4 頁】

(エ) 4 月頃、高木工業(株)滋賀事務所の担当者が、受領書の入手を急いでいたため、X 2 組合員の携帯電話に直接架電して受領書を持っているかと尋ねたところ、X 2 組合員が持っているとの返事をしたので、担当者が持参してほしいと頼んだが、結局、担当者が X 2 組合員のもとへ受け取りに行くことになったので、後日、高木工業(株)から会社に苦情の申し入れがあった。

【9 月 3 日付け答弁書 7 ～ 8 頁、第 1 回審問調書 3 3 頁、第 3 回審問調書 2 1 ～ 2 2 頁】

(オ) 5 月 3 日、X 2 組合員が事務所に乗用車で現れ、ポストに受領書・日報等を入れようとしていたところ、中にいた Y 2 専務を見つけ、X 2 組合員に対し、「車両をどこへ放置してきたんや。」「車庫はここにあるのに、なんで車を持って帰らんのや。」と怒ったところ、X 2 組合員は話をする間もなく立ち去った。

【9 月 3 日付け答弁書 8 頁、第 1 回審問調書 3 4 ～ 3 5 頁、第 3 回審問調書 2 2 ～ 2 3 頁】

(カ) 6 月半ば、高木工業(株)から X 2 組合員に対し、「5 月分の高速代金

を教えてください。」という要請があり、X2組合員がY2専務にファックスを流すよう伝えたところ、高木工業(株)から「4月分の請求が来ている。」との電話がX2組合員にあった。X2組合員が「専務ボケてる？」とY2専務に言ったところ、Y2専務はそれ以降業務連絡の電話に出なくなりました。

【申立書2頁、9月3日付け答弁書5頁、第1回審問調書23頁、第2回審問調書25～26頁、第3回審問調書35頁】

(キ) 6月15日、高木工業(株)は会社に対し、3月10日に発生した積荷損料として11万3928円を支払うよう請求し、その際6月をもって会社との取引を解消すると通告した。

【9月3日付け答弁書9頁、乙第8号証、第3回審問調書39～41頁】

(ク) 社長 Y1 は県立奈良病院に入院していたが、手術が6月18日、22日、25日、29日の4日間、1時間～6時間にわたって行われ、Y2専務は付き添ったりしていた。

【9月3日付け答弁書5頁、第3回審問調書35～36頁】

(ケ) 6月22日、X2組合員は、岐阜県大垣市で接触事故に遭ったと事務所連絡をした。事務所にいたY3がY2専務に連絡をしたところ、Y2専務から、「X2組合員に事故報告書を出させるように。」との指示があったので、Y3は、その旨をX2組合員に伝えた。

X2組合員は、ガソリンスタンドでファックスを借りて、事故現場の見取り図を会社に送った。その後、X2組合員は、事故報告書の報告用紙を事務所のポストから受け取ったが、それは車両事故ではなく、荷物事故の様式であったため、Y3に記載の仕方を尋ねたところ「俺も分からん。」と返答され、またY2専務に聞こうとしても、連絡が取れない状態であった。

【申立書2頁、9月3日付け答弁書9頁、第1回審問調書30～31頁、第2回審問調書16～18頁、第3回審問調書36～37頁、第5回審問調書6～7頁、同調書13～14頁】

(コ) 同月24日、X2組合員は、東京へ向かう予定の車両が明石市で故障したと事務所連絡をした。Y3がY2専務に連絡したところ、「帰社

するように伝えてくれ。」との指示があったため、Y3は、その旨、X2組合員に伝えたところ、「手持ちのお金が1000円ほどしか持っていない。」と言ったので、その旨Y2専務に伝えた。Y2専務は、本社の事務員にX2組合員の口座に2万円を入金させたが、X2組合員は帰社しなかった。

【申立書2頁、9月3日付け答弁書9頁、乙第10号証の2、第1回審問調書25頁、第2回審問調書26～27頁、第5回審問調書7～8頁】

(サ) その車両故障後、X2組合員は、2日に1回程度、事故処理の対応や代わりの仕事について指示を仰ぐため、7月半ば過ぎまで、会社に電話を入れていた。

【第1回審問調書36頁、第5回審問調書9頁、同調書15頁】

(シ) 同月25日、X2組合員は組合に加入した。

【甲第2号証、第2回審問調書41頁】

イ 団体交渉の申し入れから本件に至る経緯

(ア) 同月30日、組合とX2組合員は団体交渉の申入書を事務所に持参したが、Y2専務は、X2組合員に対し、同月24日帰社することを命じ、帰る電車賃がないと言うから2万円振り込んだのに帰社せず、事故報告もないことを叱責し、申入書の受け取りを拒否したので、組合とX2組合員はやむなく申入書を机の上に置いて退去した。

団体交渉の要求事項は以下のとおりであった。

- ① トラック修理中の休業補償を行うこと。
- ② 業務を円滑に行うためY2専務が業務連絡の電話には出ること。
- ③ 賃金体系・取り扱い先の割り当てについて改善すること。
- ④ 修理の負担の軽減をはかること。分割3回払いを5回払いにすること。
- ⑤ 就業規則を整備すること。
- ⑥ 労働基準法・労働組合法等労働法規を遵守し、組合員が組合加入したことを理由として不利益取扱いを行わないこと。
- ⑦ 組合員の身分・勤務地等労働条件に関しては、事前に労使が誠実に協議し、合意の上実施すること。

【申立書 2 頁、9 月 3 日付け答弁書 9 頁、甲第 2 号証、第 1 回審問調書 3 9 頁、第 3 回審問調書 4 1 頁】

(イ) 同日、Y 2 専務は、X 2 組合員に、「おたくに情かけてやとった事が間違えでした」とのメールを送った。

【甲第 5 8 号証、第 1 回審問調書 2 5 頁】

(ウ) 7 月 1 日頃、Y 2 専務は、X 2 組合員の故障車両を修理した岡田整備から、キャビンの中がぐしゃぐしゃになっている、X 2 組合員から修理が終わったら連絡してほしいと言われている、との連絡を受けた。そのため Y 2 専務は、岡田整備に対し、何のために運転手に渡すのか、会社に持ってくるのが修理工場の常識であると怒った。

【1 1 月 2 7 日付け答弁書 1 1 頁、被申立人最終陳述書 9 ～ 1 0 頁、第 3 回審問調書 3 0 頁】

(エ) 7 月 1 日、Y 2 専務は、X 2 組合員に、「会社からの連絡はしていないのに勝手に予定を立てないでください。会社のトラックですから。」とメール送信した。

【被申立人最終陳述書 1 0 頁、甲第 5 9 号証、第 1 回審問調書 2 6 頁、第 2 回審問調書 1 4 頁】

(オ) 7 月 3 日頃、X 2 組合員が乗務しているトラックの修理が終わり、事務所の車庫に搬送されてきた。

Y 2 専務が確認したところ、その車両は、助手席が撤去され、左側ドア下の確認窓には黒色フィルムが貼付されていた。

【被申立人最終陳述書 1 0 頁、第 2 回審問調書 7 ～ 8 頁、同調書 1 2 ～ 1 4 頁、第 3 回審問調書 3 0 頁】

(カ) 7 月 4 日、事務所で団体交渉が開催された。X 2 専務は、時間を 1 時間と区切った上で、「代表取締役がいないので、今日は話をお伺いするだけ。」「後日文面で答えさせていただきます。」「社長じゃないので、分かりません。病院から這って来いっていうんですか。」「就業規則はここにはありません。本社にあります。本社に行ってみなはれ。」「ボケ老人とか暴言吐かれて電話に出れますか。」「不正改造をやっている。」などと発言し、交渉は物別れに終わった。

また、修理に出していたX2組合員が乗務しているトラックの修理が出来ていたが、Y2専務は、団体交渉の席上、得意先との契約が打ち切りになったのでX2組合員には乗車させないと述べた。

【変更申立書5～6頁、11月27日付け答弁書9頁、甲第61号証、第1回審問調書39～40頁、第2回審問調書43～46頁】

(キ) 同月6日、8日、9日とX2組合員とY2専務の間で、何度もメールのやり取りがあり、X2組合員は、Y2専務に引き続き会社で仕事させるよう求めたが、Y2専務は、X2組合員にしてもらえないと断り続け、また、不正改造を元に戻すよう何度も求めた。

【甲第59号証】

(ク) 同月7日、組合は奈良市宝来の本店に赴いて、就業規則を見せるよう求めたが、対応に出た事務員は、「そんな物は、ここにはありません。」と回答した。

【変更申立書6頁、11月27日付け答弁書9頁】

(ケ) 同月8日、組合に、7日投函の速達郵便で、(有)鹿白日物流代表取締役 Y1 名での「回答文」及び有限会社鹿白日物流 Y2 名での「回答書」が届けられた。

代表者名の「回答文」の内容は、前記(ア)の団体交渉の各要求事項について、要求事項①については、「荷降ろしが福岡県の場合、実家の大分県まで帰る際の燃料は会社負担。5月連休もトラックは車庫に戻らず自家用車代わりに使用」などとX2組合員の行動を非難するもの、要求事項②については、「上司・年上の人に平気で暴言を言っている。」としてやはりX2組合員の行動を批判するもの、要求事項③については、「従来通り一切変更はありません。」として要求を拒否するもの、要求事項④については、「社員との会議で決定したことなので3回以上はできません。」として要求を拒否するもの、要求項目⑤については、「従来とおりにする。」として要求を拒否するもの、要求項目⑥については、不利益取扱いは「行いません。」とするものであった。

一方、「回答書」の内容は、「会社負担の燃料で自家用車代わりにしている。」、「上司・年上の人に平気で暴言を言う。」、「1日中エンジンをかけっぱなしで停車したりしている。」、「日報・チャート紙の受取の提出期限を守らなかった。」、「会社所有の車を不正改造している。」な

どの事実を指摘したうえで、これらのことからX2組合員は十分に解雇に値するとのY2専務の個人的な見解を述べたものであった。

【申立書3～4頁、9月3日付け答弁書13頁、甲第5号証、甲第6号証、第1回審問調書40～41頁】

(コ) 同月9日、組合は、葛城労働基準監督署で会社の就業規則の閲覧を申し入れたが、届出されていないとのことであった。組合は同日の「団体交渉申入書」において、「回答文」及び「回答書」に対する見解を述べるとともに、改めて団体交渉を申し入れた。

組合は、団体交渉の早期開催を求めるとともに、団交会場を本店で行うか、河合町中央公民館会議室で行うよう求めたが、会社は7月18日、団体交渉を午後1時から2時に事務所で行う旨回答した。

【申立書4頁、9月3日付け答弁書14頁、甲第8号証～第16号証、第1回審問調書41～42頁】

(サ) 同月18日、第2回団体交渉が開催された。要求事項①の休業補償の要求については、Y2専務は答えなかった。②の業務連絡の電話に出よとの要求については、「電話には出ており、何の支障もない。」等発言した。また、組合が、「組合に加入したからといって不利益取扱いをしない。」とのY2専務の回答を協定書として確認しようとしたが、Y2専務は署名を拒否した。

さらに、Y2専務は、同月8日付けで奈良労働基準監督署へ届出たという就業規則のコピーを渡してほしいとの要求についても、これを拒否した。

【申立書4頁、9月3日付け答弁書15頁、甲第17号証】

(シ) 同月21日、組合は、「抗議文」を提出し、被申立人の不誠実団交に抗議するとともに、同月23日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

【申立書4～5頁、9月3日付け答弁書15頁、甲第18号証】

(ス) 同月22日、会社は、「7月23日から31日までは業務多忙により都合がつかず対応できません。8月1日午後1時より2時の間にてお願いいたします。」と回答した。しかし、組合は所用で対応できなかった。

【申立書5頁、9月3日付け答弁書15頁、甲第20号証】

(セ) 同月 23 日、Y2 専務から組合あてに、X2 組合員が、6 月 24 日のトラック故障後一度も出勤せず無断欠勤していること、不正改造を戻そうとしないこと、私物の整理整頓をしていないこと等に対し、嚴重注意する旨の文書がファックスで送信された。

【甲第 21 号証】

(ソ) 同月 24 日、Y2 専務は、葛城労働基準監督署に解雇予告除外認定の申請について相談に行った。

【被申立人最終陳述書 16 頁、乙第 5 号証、第 4 回審問調書 5 頁】

(タ) 7 月 27 日、組合が団体交渉を申し入れたところ、会社は、同月 28 日付け Y2 専務名の文書で、7 月 23 日付けファックスで求めた事項、すなわち不正改造を元に戻すこと、私物の整理整頓をすること、事故報告書を提出すること、の 3 点についての回答をもらうまでは団体交渉に入ることはできない旨通知した。

また、同文書では、X2 組合員は欠勤届もなく 1 カ月以上無断欠勤していること、14 日以上が無断欠勤が就業規則第 52 条〔正しくは、第 55 条〕違反であること、が記載されていた。

【申立書 5 頁、9 月 3 日付け答弁書 15 頁、甲第 22 号証、甲第 27 号証、第 1 回審問調書 43 頁】

(チ) 同月 28 日、組合は、「抗議文」で抗議するとともに、会社が要求する事項について、次のような見解を再録した。「①違法改造については、会社の黙認の下に行ってきたものであるが、法令順守の立場に立って、乗務指示が出れば直ちに原状回復する旨、すでに表明していること、②私物についても、乗務指示が出れば直ちに整理整頓することは当然であること、③事故報告書については、報告用紙・書き方の指示があれば直ちに書くのは当然であること」である。

【申立書 5 頁、9 月 3 日付け答弁書 16～17 頁、甲第 28 号証、第 1 回審問調書 44 頁】

(ツ) 7 月 29 日付けで、会社から「団体交渉の日程について」なるファックスが送られ、8 月 1 日又は 22 日の土曜日に 1 時間だけ応じるという回答がなされた。

また、7 月 29 日付けで、Y2 専務名で、組合に対し、6 月 30 日申

し入れに対する下記の内容の回答文が送られてきた。

- ① 出勤した日に応じて考えます。
- ② 業務連絡に関しては対応します。また、“ボケ老人”“ばか”の暴言に対して謝罪を申し入れます。
- ③ 賃金体系は従来通りです。
- ④ 分割は3回までとする。
- ⑤ 従来通りです。
- ⑥ 業務に支障のない限り組合員、他の乗務員に対し差別は行いません。
- ⑦ 勤務については会社の指示に従って頂きます。

【申立書5頁、11月27日付け答弁書11頁、甲第25号証、甲第29号証】

(テ) 7月29日に、Y2専務は、葛城労働基準監督署の帰りに事務所に寄ったX2組合員に対し、事故報告書の用紙を渡した。

【被申立人最終陳述書15頁】

(ト) 7月30日頃、X2組合員は、Y2専務の目の前で事故報告書に手書きした。

【甲第72号証、第2回審問調書19～20頁】

(ナ) この7月中において、Y2専務が事務所で、他の従業員の前で、組合に加入したX2組合員について、「組合なんか入りやがって、奈良県で仕事できへんようにしたる。」と何度か言っていた。

【甲第63号証3頁、甲第68号証、第5回審問調書15～16頁】

(ニ) 8月3日に、X2組合員の自宅に「解雇通知書」が送られてきた。そこには、同月1日付けで、「9月1日付けでX2組合員を解雇する。」と記載されていた。

【申立書5頁、9月3日付け答弁書17頁、甲第30号証、第1回審問調書27頁、同調書44頁】

(ヌ) 組合は、同日付けの「抗議文」で、「①X2組合員への8月1日付け解雇通知を撤回すること。②解雇理由を文書で明らかにすること」等を求め、同月5日に団体交渉を開催するよう改めて求めたが、会社は、同

月 4 日付け回答書で、X 2 組合員の解雇については正当な理由があるとするとともに、同月 2 2 日午後 1 時から 2 時に団体交渉を開催すると回答した。

【申立書 5 頁、9 月 3 日付け答弁書 1 7 頁、甲第 3 1 号証、乙第 2 1 号証、第 1 回審問調書 4 4 頁】

(ネ) 8 月 7 日、組合は「誠実な団体交渉」を求めて、不当労働行為救済申立てを行った。

ウ 救済申立て後の団体交渉の状況

(ア) 組合は、8 月 1 7 日付けの「申し入れ書」で、団体交渉を同月 2 2 日午後 1 時から行うよう申し入れた。

【甲第 3 2 号証】

(イ) 会社は、同日付けの「申し入れ書に対する回答」で、「団体交渉につきましては、奈良県地労委に申立てされておりますので、その場所で話し合いたいと思います。」と回答した。

【甲第 3 3 号証】

(ウ) 組合は、同月 1 8 日付けの「抗議文」で、改めて同月 2 2 日午後 1 時からの団体交渉と「解雇理由証明書」の交付を要求した。

【甲第 3 4 号証、甲第 3 5 号証】

(エ) 会社は、同月 1 9 日付けで、下記事項を記載した「解雇理由証明書」を交付した。

職務命令及び会社規則に対する重大な違反行為

- 1 法律で禁止されている車両の不正改造行為
- 2 チャート紙・日報・受取書の提出の放置行為
- 3 事故発生時の事故報告書の提出の放置
- 4 高木工業(株)に対する信頼破壊による取引解除
- 5 車両を仕事終了時に帰庫させず、他所で無断駐車させている行為
- 6 車両を無人でエンジンをかけたまま長時間放置した行為
- 7 平成 2 1 年 6 月 2 5 日から長期間にわたる無断欠勤

以上の行為は就業規則第 1 8 条（第 1 項）②、⑥、⑨に違反する。

【甲第36号証】

(オ) 組合は、同月23日付けの「団交申し入れ書」で、団体交渉を同月26日若しくは31日午後1時から行うよう申し入れた。

【甲第37号証】

(カ) 組合が当委員会に、審査の実効確保の措置を申し立てたことを受け、同月25日、当委員会は、審査委員名で会社に対し、「不当労働行為救済申立てが行われたことを理由として、申立人との団体交渉を拒否することは、労働組合法に抵触する恐れがありますので、本件救済申立て以降の団体交渉の申し入れについて速やかに対応するよう要望します。」との「要望」を行った。

(キ) 会社は、同月28日付けの組合あて「回答書」で、「貴組合が、奈良県労働委員会での審査手続によって解決する意思であるならば、それによるべきであり、並行して同一問題について団体交渉を行うべきではありません。」と回答した。

【甲第40号証、第1回審問調書45頁】

(ク) 10月5日、当委員会における本件第1回調査において、同月17日に団体交渉を行うことが決まった。

(ケ) 10月17日、第3回団体交渉が開催された。組合は、6月30日に申し入れた事項のうち、合意できている内容、すなわち、「労働基準法・労働組合法等労働法規を遵守し、組合員が組合に加入したことを理由として不利益取扱いを行わない。」という項目について、確認書への浅芝専務の署名を求めたが、Y2専務は署名をしなかった。また、解雇理由についても具体的な回答をしなかった。

【変更申立書7頁、甲第41号証、甲第62号証、第1回審問調書45～48頁】

(コ) 11月2日、組合はX2組合員の解雇撤回、原職復帰などの救済内容の追加申立てを行った。

2 争点に対する判断

(1) 団体交渉における被申立人の態度は、誠実なものとはいえず、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するか(争点1)。

前記第4、1、(2)、イとウから、次のことが認められる。

ア X2は、6月25日に申立人組合に加入し、組合及びX2は、6月30日に事務所に行き団体交渉を申し入れた。Y2専務が受け取りを拒否したため、団体交渉申入書を事務所の机上で退去した。

イ 7月4日に第1回団体交渉が開催されたが、会社からは、Y2専務のみ出席し、交渉時間を1時間と区切ったうえ、Y2専務は、代表取締役がいないので、今日は話を聞くだけで、後日文書で回答するなど述べたのみで、1時間後に予定の時間が来たとして、退席した。

被申立人は、7月7日投函の速達郵便で、会社代表取締役 Y1 名の「回答文」と会社 Y2 名の「回答書」を送付したが、その内容は、要求事項の大部分を十分な根拠を示すことなく拒否するものであり、要求事項に対する回答としてとうてい十分なものであったとはいえない。

ウ 7月18日の第2回団体交渉においても、会社は、Y2専務のみが出席し、交渉時間を1時間と区切った。また、Y2専務の対応は、前記第4、1、(2)、イ、(サ)のとおり、要求事項に正面から答えるものでなく、誠実な態度であったとはいえない。

エ その後、組合は、7月21日、27日、さらにX2組合員への解雇通知が届いてからは、8月3日、17日、18日、23日に団体交渉の開催を申し入れたが、開催されることはなかった。

オ 以上のことから、被申立人は、申立人が求める団体交渉について誠実に対応したとは認められず、被申立人の行為は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

カ なお、組合が8月7日に本件不当労働行為救済申立てを行った後、当委員会の働きかけで、10月17日に第3回団体交渉が開催された。しかし、そこでも、会社からはY2専務のみ出席し、交渉時間を1時間と区切ったうえ、Y2専務の対応は、前記第4、1、(2)、ウ、(ケ)で認定したと

おり、合意内容に関する確認書への署名を拒否したり、解雇理由について具体的に答えないなど、団体交渉における態度として誠実であったとはいえない。その意味で、被申立人による団体交渉拒否の不当労働行為について、救済する利益は失われていないというべきである。

(2) 被申立人によるX2組合員の解雇等は、労働組合に加入したこと若しくは労働組合の正当な行為をしたことの故をもってなされた、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか(争点2)。

(2) - 1 X2組合員の解雇は、不利益取扱いに該当するか

ア 被申立人は、X2組合員に対する予告解雇は、X2組合員の度重なる就業規則・業務命令違反及び法規に違反する非違行為から職務不適格と判断して行ったもので正当であり、社会通念上も相当であって、何ら不当労働行為となるものではないと主張する。

これに対し、申立人は、X2組合員の解雇には相当の理由がなく、また、これまでどの事項についても解雇以外の処分を行ったことがなく、解雇に先立って弁明の機会を与えなかったという不当なものであり、この解雇が団体交渉が継続されている最中に通告されていることからすると、団体交渉を断ち切り、他の従業員の組合加入を抑止するための解雇であって組合加入及び組合活動を理由とする不利益取扱いである、と主張する。

イ そこでまず、被申立人が主張する解雇理由について、項目ごとに検討する。

(ア)「法律で禁止されている車両の不正改造行為」

X2組合員が行ったとされる車両の主な改造行為は、①会社所有のトラックの助手席を撤去し、木製の物置を設置したこと、②トラック左側ドア下の確認窓に黒色フィルムを貼付していたこと、である。

道路交通車両法第99条の2は、同法58条1項の規定により有効な自動車検査証の交付を受けている自動車について、自動車又はその部分の改造、装置の取り付け又は取り外し等により、保安基準に適合しなくなるような改造行為を行うことを禁止しており、違反については罰則が予定されている。上記改造行為は、この規定に抵触する可能性がある。

X2組合員は、改造行為のうち、①についてはY2専務が黙認していたと主張し、これに対して、Y2専務は、改造は、車両故障に伴い、車両を修理に出して初めて判明したものであると主張する。

しかし、前記第4、1、(2)、ア、(イ)で認定したとおり、Y2専務は、少なくとも①については、3月の時点で知っていたのであり、被申立人がこれを黙認したといえるかどうかはともかく、被申立人がX2組合員に対して何らの措置をとらなかったことが認められる。

他方、上記②の改造行為が前任者によるものかどうか事実関係は必ずしも明らかでない。もちろん、仮にそれが前任者が行った行為であるとしても、X2組合員が全面的に責任を免れうるわけではない。しかし、①の行為に対する被申立人の態度からして、被申立人が日頃から車両の改造行為に対して厳格な態度をとっていたとは考えられず、改造行為はそうした状況から生じたともいえる。

そこで、X2組合員が、被申立人が乗務を認めてくれさえすれば、改造を元に戻すと言っていることも考え合わせると、仮に改造行為そのものに法令違反や就業規則違反などの問題があるにしても、未だ解雇に値する行為とまではいえない。

(イ)「チャート紙・日報・受取書の提出の放置行為」

被申立人は、従業員にチャート紙・日報・受取書を1週間に一度は必ず提出するよう指導していたにもかかわらず、X2組合員は1カ月提出しなかったこともあると主張する。これに対して、X2組合員は、1週間に一度、遅くとも10日に一度会社に提出しており、遅れるときには必ずY2専務に連絡を入れており、指摘されるような事実は一切ないと主張する。他方、X2組合員が書類提出を怠ったとされる期間に関するY2専務の証言は、「2週間、3週間、1カ月」、あるいは「わからなくて」などと変遷しており、少なくとも、X2組合員が、被申立人主張のように、これらの書類の提出を1カ月も遅らせていたとは認められない。したがって、このことも解雇の相当な理由になるものではない。

(ウ)「事故発生時の事故報告書の提出の放置」

6月22日の交通事故について、被申立人はX2組合員に対し、何でも早く提出するよう指導していたにもかかわらず、X2組合員が提出しなかったと主張する。

しかし、事故当時、Y2専務はY1社長の手術等のため、事務所を離れており、その間Y2専務の代理をしていた運行管理者のY3は、誤って荷物事故の報告書をX2組合員に渡したり、Y2専務もX2組合員からの電話に出なかったりするなど、事故報告書の提出が遅れた主たる原

因は、業務連絡がスムーズになされなかったことにあるともいえる。したがって、この点については、被申立人にも責任があり、これを報告書の提出懈怠として解雇の理由にすることはできない

(エ)「高木工業(株)に対する信頼破壊による取引解除」

被申立人は、X 2 組合員が高木工業(株)の担当者を怒らせたり、商品を破損したり、不平不満を繰り返したため、取引が解消されることになったと主張する。しかし、取引が解消された直接の原因は、当時、X 2 組合員と同じく高木工業(株)を担当していた別の運転手の過失にあるのであり、Y 2 専務も、証言においては、取引解消の原因がX 2 組合員の態度だけにあったわけでないことを認めている。そうすると、高木工業(株)による取引解消について、X 2 組合員の態度がどの程度の役割を果たしていたか明らかでないといわざるをえず、それを解雇事由とすることはできない。

(オ)「車両を仕事終了時に帰庫させず、他所で無断駐車させている行為」

被申立人は、X 2 組合員は、入社時誓約書で、業務終了後は車両を必ず会社駐車場へ停めることを誓約しているにもかかわらず、また、就業規則の規定に反して、X 2 組合員が車両を帰庫させなかったとする。

5月3日、X 2 組合員が名古屋のガソリンスタンドに依頼して駐車していたのは事実である。しかし、これは、同月2日に栃木県高根沢で荷物を積み、休日明けの4日に名古屋で下ろす仕事があるためであり、業務がまだ終了しているとはいえないこうした状況においては、車両をいったん会社に帰庫させるのではなく、名古屋で駐車させるのは合理的判断であって、誓約書ないし就業規則に実質的に違反する行為とは認められない。

また、Y 2 専務がこのことを知ったのは5月3日であるが、被申立人は何らの措置もとることがなかった。仮にX 2 組合員の行為に問題があるとしても、こうした被申立人の態度からしても、その行為を9月1日付けの解雇の理由とすることはできないというべきである。

(カ)「車両を無人でエンジンをかけたまま長時間放置した行為」

被申立人は、X 2 組合員が 3 時間ないし 4 時間無人でエンジンをかけたまま車両を放置したことが、顧客の荷物を細心の注意を払って取り扱うこととする就業規則条項に違反するとして、このことを解雇理由の一つにあげている。これに対して、申立人は、X 2 組合員が車両を無人でエンジンをかけたまま長時間放置した事実はないとし、夏場や冬場に睡眠条件を確保するため、アイドリングしたまま車中で仮眠をとることがあるが、それは同僚運転手も日常的に行っていることであると主張する。

いずれにしても、被申立人は、備前市のコーナンからの連絡によって車両の長時間の放置を知ったとしており（前記第 3、2、2-1、(1)、キ）、こうした事実を直接確認したわけではない。仮にコーナンからの通報が事実であったとしても、通報者が、X 2 組合員が車両内で仮眠していたのを見落とした可能性もあり、X 2 組合員が長時間無人でエンジンをかけたまま車両を放置したという事実は十分に証明されているとはいえない。

したがって、このことを解雇理由にすることはできないというべきである。

（キ）「平成 21 年 6 月 25 日から長期間にわたる無断欠勤」

被申立人は、X 2 組合員が、車両が故障した 6 月 24 日以降、長期間にわたって、組合交渉日等を除いて会社に出社しなかったことが無断欠勤にあたりとし、このことを解雇理由の一つにあげている。

X 2 組合員が、車両故障以降、出勤していないこと、そして被申立人が、Y 2 専務からの文書及び団体交渉の席上での発言により、これを無断欠勤とみなしていることを通知したという事実については争いがない。

しかし、申立人が、2 日に 1 度くらいの割合で、会社に電話を入れ、特に 7 月 3 日に車両の修理が終わってからは、何度も乗務したいと申し入れたが、Y 2 専務が「X 2 組合員にしてもらう仕事はない。」としてこれを拒否したものであることは、前記認定のとおりである（第 4、1、(2)、イ、(キ)）。そうすると、X 2 組合員がこの間結果として勤務しなかったのは、無断欠勤というよりもむしろ会社による就労拒否とみるべきである。したがって、X 2 組合員の「欠勤」も解雇の相当な理由となるものではない。

ウ 以上のように、解雇理由としてあげられた7つの事由は、いずれも事実として認められないか、若しくは事実であっても、解雇の理由になるとまではいえない軽微なものであり、これらの事由にもとづく解雇は、全体として相当な根拠を欠くものというべきである。

また、被申立人は、X2組合員の行為が就業規則に違反することを解雇の根拠としているが、問題とされている行為の時点では、就業規則が従業員に周知させられていなかった事実が窺われる。たしかに、X2組合員が署名し拇印を押した「入社時誓約書」には、一部、就業規則条項に重なる、服務規律に関する条項が存在するが、被申立人が労働基準法第106条に基づく就業規則の周知義務を果たしていなかったという事実は、就業規則の服務規律条項を理由とする解雇を一層、根拠薄弱にするものというべきである。

エ 次に、本件解雇が労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するかどうかを検討する。

Y2専務が組合を嫌悪していたことは、6月30日に組合役員及びX2組合員が事務所に行き、団体交渉を申し入れた際にY2専務が申入書の受取り自体を拒否したことや、その後の団体交渉における態度からして明らかである。

また、Y2専務がX2組合員の組合加入に嫌悪の情を抱いていたことは、団交申し入れがなされた6月30日に、X2組合員に、「おたくに情かけてやとった事が間違えでした」とのメールを送っていること（前記第4、1、(2)、イ、(イ)）、また、7月になってから、事務所で、X2組合員について、「組合なんか入りやがって、奈良県で仕事できへんようにしたる。」と述べていた事実（前記第4、1、(2)、イ、(ナ)）からも明らかである。

そして、本件解雇は、7月4日、18日の2回の団体交渉、並びにその後の団体交渉の申し入れが頻繁になされていた時期になされたのである。

以上のことから、本件解雇が、X2組合員の組合加入及び団体交渉参加という組合活動を理由としてなされた不利益取扱い(労組法第7条第1号)に該当することは、明らかである。

(2) - 2 6月24日から解雇に至るまでの賃金不払いは、不利益取扱いに該当するか

ア 被申立人が、車両が故障した6月24日から解雇の日の前日である8月31日まで、賃金ないしそれに代わる手当をX2組合員に支払わなかったことは争いが無い。この点につき、申立人は、賃金・手当の不払いはX2組合員の組合加入や組合活動を嫌悪してなされた不利益取扱いであると主張し、被申立人はそれを否定する。

イ まず、X2組合員の車両が故障し修理がなされていたために就労ができなかった6月24日から7月3日までの期間をどのように解するかが問題となる。

この点について、被申立人は、X2組合員が乗務車両を不正改造したことが原因で故障したと主張するが、本件の改造と故障との因果関係は疎明されていない。そうすると、車両の故障による就労不能は、労働基準法第26条にいう「使用者の責に帰すべき事由」に該当するというべきであり、被申立人は本来、X2組合員に、少なくとも平均賃金の60%に相当する休業手当を支払うべきであった。

そして、被申立人が上記のとおり、組合及びX2組合員の組合加入、さらに団体交渉という組合活動に強い嫌悪感を抱いていたことを考え合わせると、被申立人がこの期間中の休業手当をX2組合員に支払わなかったことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するといわざるをえない。

ウ 被申立人は、7月3日に車両の修理が終わり、X2組合員の就労が可能な状態となって、X2組合員が再三就労を申し入れたにもかかわらず、X2組合員を就労させず、賃金を支払わなかった。X2組合員が以前に担当していた高木工業(株)との取引が解消されたことは、就労拒否を根拠付けうるものとはいえず、また、その他就労拒否を正当化しうる理由はあげられていない。そこで、このような就労拒否及び賃金不払いは、Y2専務の上記の組合及びX2組合員に対する態度からして、やはり労組法第7条第1号に該当する不利益取扱いに該当するといわなければならない。

一般に、使用者が相当の理由なく労働者の就労を拒否し、賃金を支払わない場合、使用者はこの期間について賃金の全額を支払う義務を免れないと考えられる(民法第536条第2項参照)。したがって、7月4日から解雇の日の前日である8月31日までの期間につき、被申立人に対し、こうした就労拒否がなければX2組合員が得たであろう賃金相当額を支払うことを命じるのが妥当である、と判断する。

第 5 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づいて、当委員会は、労組法第 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 23 年 2 月 24 日

奈良県労働委員会

会長 佐藤 公 一

