

命 令 書（写）

申 立 人 全国一般労働組合全国協議会
北九州合同労働組合（ユニオン北九州）
執行委員長 X₁

被申立人 協同運輸株式会社
代表取締役 Y₁

上記当事者間の福岡労委平成２２年（不）第１号協同運輸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３月２５日第１８５１回、同年４月１日第１８５２回、同月８日第１８５３回、同月１４日第１８５４回及び同月２２日第１８５５回公益委員会議において、会長公益委員野田進、公益委員後藤裕、同川嶋四郎、同五十君麻里子、同植田正男、同大石桂一及び同田中里美が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、次のような言動などを通して、組合員に精神的苦痛を与えて不利益に取扱い、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
 - （１）安全会議において、前社長の通夜に欠席したことを理由に組合員を批判したり、新賃金体系に同意しない組合員に対する従業員の批判を制止せずこれを助長したこと。
 - （２）出社した組合員に対し、数分間遅刻したとしてこれを理由に、脅迫的な言動を行ったこと。

- 2 被申立人は、ストライキ中の個々の組合員に対し、出社を要求する趣旨の電話をするなどして、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、組合員X₂及びX₃に対する平成22年2月15日付け退職通知を撤回し、退職がなかったものとして扱うとともに、両名の今後の処遇について、速やかに申立人組合と協議しなければならない。
- 4 被申立人は、申立人組合からの平成21年11月6日付け、同年12月12日付け及び平成22年2月12日付け団体交渉申入れに対し、誠意をもって速やかに応じなければならない。
- 5 被申立人は、本命令書写しの交付の日から10日以内に、次の文書を申立人組合に手交するとともに、A1版の大きさの白紙（縦約84センチメートル、横約60センチメートル）に明瞭に記載し、被申立人会社の運転手控室内の従業員の見やすい場所に14日間掲示しなければならない。

平成 年 月 日

全国一般労働組合全国協議会

北九州合同労働組合（ユニオン北九州）

執行委員長 X₁ 殿

協同運輸株式会社

代表取締役 Y₁

協同運輸株式会社が行った下記の行為は、福岡県労働委員会によって労働組合法第7条に該当する不当労働行為と認定されました。

今後このような行為を行わないよう留意します。

記

- 1 平成21年8月28日の安全会議において、組合員X₂氏が前社長の通夜に出席しなかったことを批判したこと及び新賃金体系に同意しない組合員に対する従業員の批判を制止せずこれを助長したこと。
- 2 平成21年9月18日、ストライキ中の組合員X₂氏に電話し、「出て来い。」などと発言したこと。
- 3 平成21年9月25日、組合員X₃氏の出勤に際し、数分間遅刻したとしてこれを理由に、大声で怒鳴るなどの脅迫的言動を行ったこと。
- 4 平成22年2月15日付けで、組合員X₂氏及びX₃氏を退職扱いとしたこと。
- 5 貴組合からの平成21年11月6日付け、同年12月12日付け及び平成22年2月12日付け団体交渉申入れに正当な理由なく応じなかったこと。

- 6 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、被申立人協同運輸株式会社（以下「会社」という。）が、①社内での安全会議において、申立人全国一般労働組合全国協議会北九州合同労働組合（ユニオン北九州）（以下「組合」という。）の組合員X₂（以下「X₂」という。）に対し、前社長の通夜に出席しなかったことを批判したこと及び組合員が新賃金体系に同意していないことに対する非組合員の批判を助長する言動を行ったこと、②ストライキ中のX₂に対し、電話で「出て来い。」などと発言したこと、③ストライキ後、初めて出社した組合員X₃（以下「X₃」と

いう。) に対し、「遅刻やないか」などの言動を行ったこと、④X₂及びX₃に対する安全就労確保の措置を行わなかったこと、⑤X₂及びX₃に対し、休職期間満了による退職扱いとしたことが、いずれも労働組合法（以下「労組法」という。）7条1号及び同条3号に該当するとし、また、会社が、⑥団体交渉において組合と合意した事項につき協定書を締結しなかったこと、⑦組合が平成21年11月6日付け（以下「平成」の年号は略す。）、同年12月12日付け及び22年2月12日付けで申し入れた団体交渉に応じなかったことが、いずれも労組法7条2号に該当するとして、組合が救済を申し立てた事案である。

2 請求する救済内容

- (1) 会社は、安全会議において、組合員が前社長の通夜に参加しなかったことを批判したり、非組合員である従業員による組合活動への批判を扇動したりしてはならない。
- (2) 会社は、ストライキ中の組合員に直接電話し、「出て来い。」などと脅迫的言動を行ってはならない。
- (3) 会社は、ストライキ後、出社した組合員に対し、「遅刻やないか。」、「一生ストライキしとけ。」などと威嚇してはならない。
- (4) 会社は、上記(1)ないし(3)の行為により出社できなくなった組合員に対し、確認書を締結するなどの安全就労確保の措置を取らなければならない。
- (5) 会社は、21年10月5日の団体交渉（以下「団交」という。）において組合と合意した事項について、確認書を締結しなければならない。
- (6) 会社は、組合員に対する22年2月15日付け退職通知を撤回しなければならない。
- (7) 会社は、組合が21年11月6日付け、同年12月12日付け及び22年2月12日付けで申し入れた団交を拒否してはならない。
- (8) 上記(1)ないし(7)に関する謝罪文の交付及び掲示

3 本件の主な争点

- (1) 会社の申立人組合員らに対する次の行為は、同人らが組合員であること又は正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いに該当するか、

また、組合に対する支配介入に該当するか。

ア 21年8月28日の安全会議において、Y₂顧問（以下「Y₂顧問」という。）らが、X₂に対して行った言動

イ 21年9月18日、Y₃部長（以下「Y₃部長」という。）及びY₄統括部長（以下「Y₄部長」という。）が、X₂に対して行った電話での発言

ウ 21年9月25日、Y₁社長（以下「Y₁社長」という。）らが、出社したX₃及び同行した組合のX₄書記長（以下「X₄書記長」という。）らに対して行った言動

エ 21年9月25日以降、出社していないX₂及びX₃に対し、安全就労確保の措置を講じなかったこと。

オ 22年2月15日付けで、X₂及びX₃を、休職期間満了による退職としたこと。

（2）21年10月5日の団交において、組合と会社の間に、X₂及びX₃の安全就労確保に関する合意が成立したか。合意が成立したとすれば、会社が確認書を締結しなかったことは、不誠実交渉に該当するか。

（3）次の団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に該当するか。

ア 21年11月6日付け団交申入れ

イ 21年12月12日付け団交申入れ

ウ 22年2月12日付け団交申入れ

第2 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

（1）申立人

組合は、7年2月25日に福岡県内の企業で働く労働者によって結成された個人加盟方式の労働組合であり、同年3月6日、上部団体である全国一般労働組合全国協議会に加盟した。

本件申立時の組合員数は165名であり、会社に勤務する組合員は、X₂及びX₃の2名である。なお、会社には組合以外に労働組合は存在しない。

（2）被申立人

ア 会社は、昭和42年11月22日に設立され、肩書地に本社を置く株式会社であり、主たる業務である一般貨物輸送のほか海上コンテナ輸送業務を営んでいる。本件申立時の従業員数は48名、そのうち乗務員は37名である。

イ 会社の役職者は、Y₁社長、Y₄部長、Y₂顧問、営業担当のY₃部長、配車担当のY₅課長（以下「Y₅課長」という。）及び整備担当の課長であり、その他に役職者はいない。

〔乙第7号証（以下「乙7」と略記。以下これに準じて表記。）、第2回審問Y₄証人陳述（以下「審②Y₄証人」と略記。以下これに準じて表記。）〕

2 X₂及びX₃の組合加入

(1) 17年3月、X₃は、10トン車の乗務員の募集に応募し、会社に採用された。その後、18年1月ころ、トラック業務から海上コンテナ業務に配置換えとなった。

同年10月半ば、X₂は、海上コンテナ乗務員の募集に応募し、会社に採用された。

なお、会社の海上コンテナ業務は、すべて株式会社サンキュウ・トランスポート・九州（以下「サンキュウ」という。）の下請業務であり、X₂、X₃を含めて6名の乗務員が同業務に従事している。

〔甲73、甲78、審①X₂証人、審②X₃証人〕

(2) 乗務員の就業時間は、就業規則上、午前7時から午後3時45分までと定められていたが、荷主や港湾施設の始業に合わせて現場に到着しなければならないといった事情から、X₂とX₃の日常勤務は、早朝出勤が常態化しており、午前4時ころ出社し、午後5時から同6時ころに帰社することが数多くあった。会社にタイムカードはなく、出勤時は、出勤簿に押印し出勤した時刻を自ら記入していたが、退勤時には、特に退勤時刻を記録することはなかった。

〔甲73、甲79、甲80、乙6、審①X₂証人〕

(3) 18年11月、会社は、海上コンテナ業務に従事する従業員の時間外手当を定額制に変更することとし、対象となる従業員から、同意を取得した。X₂とX₃は、Y₂顧問（当時は専務取締役）から給与総額には変更ない旨

の説明を受け、同意書に署名・押印した。

〔甲 7 3、甲 7 8、乙 1 1、乙 1 7、審②X₃証人〕

- (4) 時間外手当が定額化された後、X₂とX₃は、給与明細書に残業代の記載がないため、給与の内訳の詳細が分からず、長時間労働にもかかわらず残業代が支払われていないのではないかと疑うようになり、20年8月20日、組合に加入した。

〔甲 6 5、甲 6 6、甲 7 3、甲 7 4、甲 7 8、審①X₂証人、審②X₃証人〕

3 組合加入通知と団交開催

- (1) 20年8月25日、組合は、会社に対し、X₂、X₃の組合加入を通知するとともに、①就業規則の明示、②労働条件、賃金明細の説明、③時間外労働及び休日の扱い、年次有給休暇（以下「年休」という。）の行使を議題とする団交申入れを行った。組合は、団交開催条件について、期日は9月前半の3日のうち会社の都合の良い日、場所は会社の会議室、時間は19時から2時間程度とする提案を行った。

〔甲 7、甲 7 4、審①X₄証人〕

- (2) 8月26日、従業員のZ₁（以下「Z₁」という。）は、X₃に電話をかけ、「組合を辞めて、謝りに行こう。Y₂が、会社が潰れると言っている。」と組合加入を考え直すよう説得したが、X₃はこれを断った。

〔甲 7 8、審②X₃証人〕

- (3) 8月26日から27日までに、会社は、従業員に対し、労働者の過半数を代表する者（以下「過半数代表者」という。）を従業員のZ₂（以下「Z₂」という。）と定める同意書への署名を要請し、25名がこれに署名した。これは、過半数代表者には以前からZ₂が選出されていたが、それを証する書面がなかったため、会社が改めて作成しようとしたものであった。しかし、組合の抗議を受けたため会社は途中で署名集めを中止した。

〔乙 1 9、審②X₃証人、審②Y₄証人〕

- (4) 8月28日、会社は、上記（1）の団交申入れに対し、①日時は交渉ルールの合意後に協議する、②場所はその都度定める、③交渉員は双方3名以内、④議題はその都度決めるなどと回答した。

〔甲 8〕

- (5) 9月3日、組合のX₄書記長は、組合員を伴って会社を訪問し、同日付

け申入書を交付して、上記（４）の回答は会社側の都合のみを一方的に述べるものであるとして抗議した。

〔甲 9〕

- （６）１０月１０日１９時から、会社近隣の水巻中央公民館において、第１回団交が開催された。出席者は組合側が７名、会社側がＹ_４部長ほか４名であり、会社は、賃金体系について、賃金は固定給であり、時間外手当は海上コンテナを固定額で請け負っている関係から「定額残業制」であり、未払いはないと説明した。

〔甲 7 4、乙 1 7、審①X₄証人、審②Y₄証人〕

- （７）１０月３０日、第２回団交が開催され、１８年１１月の給与体系変更、就業規則の変更点等について協議が行われた。給与体系の変更について会社は、定額残業制への給与改定は、それまでの勤務実態に照らし９５時間の残業時間及び１５時間の深夜残業を想定して設定したと説明した。

〔乙 1 7、審①X₄証人、審②Y₄証人〕

４ ２０年１１月２６日の団交とX₃の事故

- （１）２０年１１月２６日、第３回団交が開催され、就業規則の変更、過半数代表者の選出方法、賃金、残業時間等について協議が行われた。年休については、これまでほとんど取得されていなかったが、組合と会社は、年休取得に関し、配車決定の３日前までに届け出ることなど具体的運用について確認書を交わした。このルールは非組合員にも適用されることとなった。

〔甲 7 3、甲 7 8、乙 1 7、審①X₂証人、審②Y₄証人〕

- （２）同日の団交に出席したX₃は、団交終了後、自家用車で帰宅途中、追突事故に遭い首などに打撲を負ったため、翌日は休暇を取る旨をY₃部長に連絡した。まもなくY₁社長が事故現場を訪れ、X₃に自分の車に乗せて病院に連れて行くと話した。X₃がこれを断ったところ、同社長は自分が連れて行くと何度も迫ったため、X₃は、「いい加減にしてくださいよ。」と拒絶した。これに対し、同社長は「お前、誰にものを言いよるんか。」などと叱責してX₃と口論になったが、結局、X₃が「すみませんでした。」と謝罪した。後日、X₃は改めて同社長に対し謝罪した。

〔甲 7 8、乙 2 1、審②X₃証人〕

- （３）組合は、１２月２２日付け申入書を会社に送付し、上記（２）のY₁社

長がX₃を「お前」呼ばわりしたことについて、同社長の謝罪を要求した。
これに対し、会社は、同月25日、同社長の発言はX₃の横柄な態度が原因であると反論する文書をファクシミリで送信した。

〔甲14、甲15、甲78〕

5 X₂の点検ミス

- (1) 21年1月8日、X₂は、三井化学株式会社の大牟田工場から福岡の港湾施設への出荷業務を行ったが、出発前のコンテナ周りの一周点検を怠り、同社の安全パトロールから指摘を受けた。このことは、その日のうちに同社からサンキュウの福岡支店、そしてサンキュウから会社へと伝達された。X₂は、会社へ帰った後、Y₄部長の指示に従って反省文を書いた。X₂は、この半年前にもコンテナの扉を閉め忘れるというミスを犯しており、サンキュウから叱責されていた。

〔甲16、甲73、乙13、乙17、審①X₂証人、審①X₄証人、審②Y₄証人〕

- (2) 1月13日、組合は、会社に対し、上記(1)のX₂の安全確認ミスの件及び前記4(2)のX₃に対する社長発言について、団交若しくはこれに準じる協議を申し入れた。団交には、前回からの継続協議事項についてもこれを議題とすることを申し入れた。

〔甲17、審②Y₄証人〕

- (3) 1月15日、X₂は待機を命じられ、さらに翌16日、Y₁社長、Y₄部長及びY₂顧問とともに、謝罪のため、北九州市小倉北区西港のサンキュウ本社を訪問した。このとき、サンキュウ福岡営業所のZ₃所長は、X₂に対し、「ヒヤリハット報告書」を毎日書くよう求めた。

同日の業務終了後、会社は、コンテナ乗務員を集め、今回の問題について説明し、「ヒヤリハット報告書」をX₂に対しては毎日、他の乗務員に対しては週に1回提出するよう指示した。

そして、会社は、参考例を示したうえで、X₂には、同人が1月8日当日提出した反省文を書き直すよう指示した。

〔甲18、甲73、乙17、審①X₂証人、審②Y₄証人〕

- (4) 1月21日以降、サンキュウの指示により、X₂は福岡での業務を外され、北九州を中心とした配車となった。

〔甲 7 3、乙 1 7〕

- (5) 1月29日、X₂は、前日、「ヒヤリハット報告書」の提出を忘れ、そのことを注意したY₄部長に反論し口論となった。翌30日、X₂は、会社応接室に呼ばれ、Y₁社長、Y₄部長及びY₂顧問から叱責を受けた。また、X₂は、「ヒヤリハット報告書」の書き方が悪いと指摘され、書き直しを命じられた。

〔甲 7 3、審①X₄証人、審①X₂証人、審②Y₄証人〕

- (6) 2月2日、組合は、X₂に対する会社の連日の攻撃に抗議するなどとして、同月4日、ストライキを行うことを会社に通告した。同月4日、組合は、終日のストライキと会社構内での抗議集会を行い、会社に対し、X₂への不当な追及を中止するよう申し入れた。この申し入れに対し、会社は、X₂への攻撃などしていないと主張した。そして、組合と会社は、団交を同月23日の週に開催することを合意した。

〔甲 2 0、甲 2 1、甲 7 3、甲 7 4、乙 1 7、審①X₄証人、審②Y₄証人〕

- (7) 2月27日、第4回団交が開催された。安全確認ミスについて、X₂は、当日の業務経過を説明してサンキュウの配車指示に全く時間的余裕がないことなどを述べ、組合は、X₂が本件ミスについて反省し謝罪していることを指摘した。会社は、1月30日の件は、Y₄部長に対する態度が悪かったX₂を指導したものであると主張した。また、Y₄部長は、「ヒヤリハット報告書」の提出は、2月で終了すると述べた。

また、時間外手当についても協議され、会社は、20年10月から11月までの残業時間を集計した資料を提出したが、組合は、正確に労働時間を検証するためには、デジタルタコグラフに基づく資料が必要であると主張し、その提出を要求した。

〔甲 7 3、甲 7 4、甲 7 5、審①X₄証人、審②Y₄証人〕

6 過半数代表者の選出と賃金体系の変更

- (1) 21年3月27日、安全会議が開催され、X₃は出席できなかったが、X₂は後半から出席した。

会社における安全会議は、概ね2ヶ月に1回開催されており、全従業員が参加し、そこでは、会社業務の安全面における指示や話合いに加え、業務一般に関する指示がされたり、会社と従業員との間で、業務以外にもさ

さまざまな事項に関して意見交換が行われている。

同日の安全会議では、Y₅課長の司会進行により、三六協定の過半数代表者を選出する手続が行われ、従業員のZ₄（以下「Z₄」という。）が挙手によって選出された。

安全会議終了後、会社は、コンテナ乗務員のみを集め、4月からサンキュウとの契約が変更されることに伴い、従来の固定的な賃金体系から歩合制へと変更すると説明し、同意書への署名を求めた。この賃金体系の変更について、非組合員は署名に応じたが、X₂とX₃は署名しなかった。X₂は、Y₄部長に同意書の写しを交付するよう要求し、これを受領した。

〔甲73、甲78、乙17、審①X₂証人、審②X₃証人、審②Y₄証人〕

(2) 組合は、3月29日付け「抗議申し入れ書」により、安全会議での過半数代表者の選出がY₅課長の司会進行により行われたこと、賃金体系の変更について、事前に組合との協議を経ずに直接、X₂とX₃に同意を求めたことなどにつき会社に抗議した。この抗議に対し、会社は、4月3日付けで、過半数代表者の選出は労働基準法の趣旨に則っており、特段の問題はないと考えられること、賃金体系の変更について組合から問題提起があれば誠意をもって対応していくことなどを記載した回答書を組合に交付した。

〔甲22、甲23〕

(3) 4月10日、第5回団交が開催された。この日は、過半数代表者の選出、賃金体系の変更等について協議が行われた。会社は、3月27日は賃金体系の変更について説明をしたのみであると主張し、変更の理由として、前年9月のリーマンショック以降コンテナ取扱量が減少したことに伴い、サンキュウとの請負契約が固定された請負月額から一便ごとの運賃計算による金額に変更されることを挙げ、現在の固定給から歩合給へ改定する必要があると説明した。

組合は、賃金改定を了承せず、会社に対し、詳細な財務状況の説明を求めるとともに、今後も賃金改定に関する会社との協議には応じる旨述べた。

〔甲73、甲74、甲76、甲78、乙17、審①X₄証人、審①X₂証人、審②X₃証人、審②Y₄証人〕

7 賃金体系変更後の労使関係

(1) 21年7月13日及び14日、サンキュウ福岡営業所での配車から外さ

れていたX₂は待機を命じられ草むしりに従事した。14日、Y₁社長は、X₂に対し、「今日もいるのか。給料ドロボー。」と発言した。

同月の安全会議において、Y₁社長は、個人名は明らかにしなかったが、「会社になじめない者がいる。この会社に合わない者は去ってもらいたい。」と発言した。

〔甲73、審①X₄証人、審①X₂証人、審②X₃証人〕

- (2) 8月7日、Y₁社長の父親であるY₆前社長（以下「前社長」という。）が死亡した。会社では、「従業員は皆、家族」というスローガンが定められており、功労のあった前社長を全従業員で送り出そうと、翌8日、会社は、従業員に対し、9日に通夜、10日に葬儀が行われる旨を記載した訃報連絡を運転手控室内の配車表の近くに掲示するとともに、その日出社していない19名の従業員に対しては、出社した従業員が分担してその旨の連絡を行った。8日は土曜日で休日であり、X₂は給与を受け取るために出社したが、給与を手渡したY₅課長は、前社長の訃報について言及せず、また、X₃は出社せず、同人への連絡は行われなかった。X₂とX₃以外の従業員は、業務上の都合で出席できなかった2名を除き、9日の通夜に出席したが、X₂とX₃は、通夜にも葬儀にも出席しなかった。

〔甲73、甲78、乙10、乙22、審①X₂証人、審②Y₄証人〕

- (3) 8月8日、支給されたX₂の7月分給与のうち生産手当は、7月13日及び14日、同人のサンキュウでの業務がなく休車となったため、118,500円から107,728円に減額された。

〔甲65、甲73、審②Y₄証人〕

8 安全会議におけるX₂への非難

- (1) 21年8月28日、安全会議が開催され、X₃は、Y₅課長から高速道路を利用して帰ってくるようにと指示されたが、結局、会議の開始に間に合わず、組合員ではX₂のみが最初から出席した。

この日は、まず、Y₁社長が前社長の通夜に従業員がほぼ全員出席したことに対して謝辞を述べた後、今後の社長業の参考にしたいとして、X₂に通夜に参列しなかった理由を尋ねた。

X₂は、前社長が亡くなったことを知らなかったと答えたが、前日に掲示板を見ていたことを指摘されると、用事があったからと述べた。すると、

Y₂顧問は、「時間ぐらいつくろうと思えば何ぼでもつくれると思うよ、俺は。しかも、会長の通夜。そんな馬鹿な話があるか。」「こんな人間と一緒に仕事するんか。みんな。」「そんなに皆と一緒にやってやる気がないんだったら、一緒にやってやれる会社に行ってくれりゃあいいやん。」などと発言した。Y₁社長は、「家族的、やっぱ皆で一丸となってね、繋がりを大切にしていきたいと思うんやけど、そう考えたときに。」「X₂さんみたいな人がやっぱり、変わってくれんと良くならん。」「これから変わってもらえるかな。」などと述べた。この発言に対し、X₂が「はい。」と答えたところ、従業員のZ₅が「このスローガンに賛同できるんか。」とX₂に尋ね、従業員のZ₁が「賛同できるんやったら、海コンの給与体系、自分たちと同じにしてもらわんと。今ここで変えてもらって。」と発言した。Y₄部長が賃金体系変更の経緯と組合員がこれに同意していないことを説明すると、X₂とX₃も同じ賃金体系に統一すべきだとする意見が他の従業員から相次いで出され、同部長は「聞いたらいいよ。本人に。」と述べた。そこで、Z₁が、X₂に同意しなかった理由を質問したのに対し、X₂が、自分たちは組合に入っているのだから組合を通して話してもらいたい旨を答えたところ、従業員のZ₄が「お前たちは操り人形か。結局そうか。」と発言し、以後、他の従業員によるX₂への非難が続いた。

このような非難に対し、X₂が、これは団交の場を持てもらうということで、会社をお願いするしかない旨を述べると、Y₁社長は、「話するつもりないよ。会社としては。」と回答した。Y₁社長は、従業員に対し、意見を言ってくれたことに感謝する旨を述べ、通常業務に関する議題に移った。

会議の終了直前、X₃が遅れて会議に出席した。Y₁社長がX₃に通夜に出席しなかった理由を尋ねたところ、X₃は、何も聞いていなかったと回答し、会議は終了した。

同日の安全会議は、約30名の従業員が出席する中、1時間あまりにわたって行われ、そのうち、X₂の通夜欠席と新賃金体系への不同意に関する論議に50分以上の時間が費やされた。

〔甲1、甲73、乙17、審①X₂証人、審②X₃証人、審②Y₄証人〕

(2) 組合は、9月9日付け申入書により、前記7(3)のとおり、X₂の7月分給与が減額されたこと、前記(1)の安全会議で、通夜出席や賃金体

系の変更を巡って、X₂が追及されたことに関し、抗議を申し入れ、会社の謝罪と説明を要求した。

〔甲24、審②X₃証人〕

- (3) 9月10日、サンキュウの箱崎車庫で業務を終えたX₃は、会社と連絡して次の配車指示を仰いだところ、その場で待機するよう指示され、1時間以上待機した。X₃は、Y₅課長に電話で「いつまで待たせるのか。」などと催促した。その後、帰社するようにとの指示が出され、X₃が会社に戻ると、Y₂顧問、Y₄部長及びY₅課長に囲まれ、同課長に対する発言について叱責され、顛末書の提出を求められた。しかし、X₃は、これを拒否し、顛末書を提出しなかった。

〔甲78、審②X₃証人〕

9 ストライキの実施とX₂への電話

- (1) 21年9月15日、組合は、同日付け申入書により、9月9日付け申入書に対する誠実な回答と同月10日のX₃に対する顛末書の提出要求の撤回を求めるなどとして、同月17日始業時から18日終業時までストライキを実施することを会社に通告した。

会社は、X₂とX₃の個人名を明記し、両名がストライキを行うことを従業員に知らせる文書を社内に掲示した。

〔甲25、甲27、甲73、甲74、甲78、審①X₄証人、審①X₂証人、審②X₃証人、審②Y₄証人〕

- (2) 会社は、組合の9月9日付け申入書に対し、同月16日付けで、X₂の給与を変更した事実はないこと、安全会議で、会社はX₂に対し通夜に出席しなかった理由を尋ねたにすぎないこと、一部従業員から任意の質問、意見が出て論議に発展したものであること、賃金体系の変更については、会社は従業員の発言に干渉するものではないことなどを回答した。

〔甲26〕

- (3) 9月17日、組合は、通告どおり、ストライキを行うとともに、会社構内で約20名が参加する抗議集会を実施し、団交申入れを行った。抗議集会中、帰社した従業員のZ₆（以下「Z₆」という。）がX₂に対し、「お前は何でも組合に言うんか。」などと発言すると、組合員らがZ₆に詰め寄り、取り囲んで抗議した。また、Z₁が帰社すると、組合員らは、8月28日

の安全会議における同人の発言に関し、会社と組合間の賃金交渉の経過をどのようにして知ったのか問い質そうとして、Z₁のトレーラーに駆け寄り、Z₁を迎えに行ったY₄部長ら管理職との言い争いになったため、会社は警察に通報した。この後、警察の仲介によって、X₄書記長、X₂、Y₄部長、Z₁の4名で会社の中で話し合いを行った。組合は、Z₁に対し、賃金交渉の経過は誰から聞いたのかと問い質したところ、Z₁は、従業員のZ₇（以下「Z₇」という。）から聞いたと回答した。後にX₂はZ₇から、同人はY₅課長から賃金交渉の内容を聞いたことを確認した。

組合は、会社に対し、8月28日の安全会議における数々のいやがらせに対する謝罪等を要求する旨の9月17日付け団交申入書を手交した。

同日、X₄書記長とY₄部長は、次の団交までの間、不当労働行為を行わないこと、団交の開催日について、会社は19日までに回答することを口頭で確認した。

〔甲28、甲73、甲74、甲78、乙17、審①X₄証人、審①X₂証人、審②X₃証人、審②Y₄証人〕

(4) 翌18日も、組合は、ストライキを継続したが、前日のような抗議行動は行わなかった。

同日午前中、Y₃部長は、X₂の携帯電話に、「出て来い。」「X₄に連絡を取って皆連れて出て来んか。」などと電話をかけ、Y₄部長は、途中で電話を代わり、この日もストライキを継続する理由を問い質した。

Y₃部長の電話は短いものであったが、X₂はこれに恐怖を感じ、電話を代わったY₄部長が何を言っているのかわからないまま、特に返答せずすぐに電話を切った。

同日、会社は、組合に対し、団交の開催日を10月5日の19時から20時までとする回答書をファクシミリで送信した。

〔甲29、甲73、乙17、審①X₄証人、審①X₂証人、審②Y₄証人〕

(5) 翌19日は、X₂とX₃のローテーションで組まれている公休日に当たっていた。X₃は、翌20日の日曜日から敬老の日、秋分の日等と続く連休明けの24日の勤務を確認するため、会社に電話すると、Y₅課長は、X₃とX₂は24日が待機であると返答した。

同日、X₃とX₂は、24日の年休を申請した。

同月24日、X₃は、会社の事務職のY₇から電話で、Z₁、Z₆の件で他

の従業員が聞きたいことがあると言っている、本日、職場集会を開くので、ぜひ出席してほしいとの依頼を受けた。X₃は、出席を断り、結局、職場集会は開催されなかった。

〔甲73、甲74、甲78、乙17、審①X₄証人、審①X₂証人、審②X₃証人、審②Y₄証人〕

10 21年9月25日の出勤日の状況及び同日以降の状況

(1) 21年9月25日、組合は、同日がX₂とX₃のストライキ後の初出勤日であることを考慮し、X₄書記長ら3名の組合員がX₂とX₃の会社へ同行することとした。

同日午前7時ころ、X₃が先に出社し、玄関付近でたばこを吸っていたY₄部長ら管理職に挨拶し、控室で出勤簿に押印しようとしていると、Y₁社長が事務所の方から現れ、X₃に向かって、「遅刻やねえか。お前。」と指摘した。これに対し、X₃が「自分の時計は7時ですけど。」と釈明すると、同社長は、X₃のすぐ傍に近づき形相を変え、「ああっ、自分の時計が何か関係あるか、きさん（貴様）、こら。」、「自分の時計も関係あるか。お前。」と続けて怒鳴り声を浴びせた。会社の中から大声が聞こえたため、X₄書記長は、急いでX₃のもとへ駆けつけ、同社長に対し、「お前は何を言いよるんか。」と抗議し、以後、X₄書記長と同社長をはじめY₃部長ら管理職との言い争いとなった。この中で、Y₃部長が、X₄書記長に対し、「次の日、待っとんたんぞ。こら。」と組合の対応を批判し、また、X₃らが組合員を同行して出社しているのを見て、「お前ら連れて来（こ）な、来（き）きらんのか。」と言って嘲笑した。X₄書記長が、持参した申入書を読み上げようとする、同社長は、「じゃかあしい。こら。」、「置いて帰れ、きさん（貴様）。」などと怒鳴ったうえ、同書記長から申入書を取り上げた。また、X₄書記長が、「組合員の安全が保障できないと判断するから、今からストライキを通告する。」と述べたのに対し、Y₃部長は、「せいや。せいや。どんどんせいや。」、「一生ストライキしとけ。こら。」などと発言した。一方、組合側も「やかましい。この馬鹿やろうが。」、「偉そうに言うな。」、「そういう口をきけるんか。」などと言り返し、騒然とした状況が続いた。

その後も両者の口論は収まらず、X₄書記長は、X₃らと共に会社を離れ

た。

〔甲 6 0、甲 7 3、甲 7 4、甲 7 8、乙 1 7、乙 1 8、審①X₄証人、審①X₂証人、審②X₃証人、審②Y₄証人〕

- (2) 同日、組合が持参していた9月25日付け申入書は、9月18日のY₃部長らによるX₂への電話での発言に抗議するとともに、組合が、X₂、X₃に対し、会社による不当労働行為等が行われた場合、ストライキ通告を行い職場を離脱する権利を委譲することを内容とするものであった。

また、同申入書には、10月5日の団交について、時間を1時間とするのは不誠実であり、2時間を要求する旨が記載されていた。

〔甲 3 0〕

- (3) 9月27日、組合は、会社に対し、上記(1)のX₃らへのY₁社長以下の会社の対応が脅迫的言辞、罵声によるものであって就労が妨害されるとして、安全就労の保障、Y₁社長の暴力的態度の謝罪などを求めること、9月28日から30日までストライキを実施することなどを記載した申入書を送付した。

〔甲 3 1〕

- (4) 9月29日、会社は、組合の9月25日付け及び同月27日付け申入書に対し、団交の時間については1時間で問題がないこと、9月25日の会社の対応についての組合の指摘は事実でない旨の回答書を送付した。

〔甲 3 2〕

- (5) 10月1日、X₂、X₃、X₄書記長ほか組合員数名は、会社を訪問し、Y₄部長に対し、9月18日のX₂への電話、同月25日のX₃らへの会社の対応について、再発防止を要求し、また団交の時間を1時間に限定することのないよう文書で申入れを行った。

その後、組合は、サンキュウ本社を訪れ、会社で発生した事態の解決及び1月の点検ミスに対するX₂への処遇について協議を申し入れた。

〔甲 3 3、甲 3 4〕

- (6) 10月2日、組合は、X₂とX₃の安全就労を要求するとともに、同月2日から5日までの間、両名が年休を申請することを会社に通知した。

これに対し、会社は、Y₁社長のX₃に対する発言は、同人の遅刻及び反抗的態度を指導したものであること、組合の行為が就業規則違反を擁護し、業務命令違反を扇動するものであって正当な組合活動と認められないと

するとともに、従業員の安全就労はいつでも可能であることを主張する回答書をファクシミリにて送信した。

〔甲 3 5、甲 3 6〕

1 1 2 1 年 1 0 月 5 日の団交

- (1) 2 1 年 1 0 月 5 日、1 9 時から、水巻中央公民館において、第 6 回団交が開催された。出席者は、会社側が、Y₄ 部長、Y₂ 顧問、Y₃ 部長、Y₈ 社会保険労務士（以下「Y₈ 社労士」という。）ら 5 名、組合側が、X₄ 書記長、X₂、X₃ ら 7 名であった。

団交時間について、会社は、今後も 1 時間にしようとするものではなく、今回はたまたまそうなったものであると説明し、組合は了解した。

〔甲 5 8、甲 5 9〕

- (2) 組合は、同日付け申入書を会社に提出し、同申入書を読み上げて説明を行った。その主な内容は、① 8 月 2 8 日、安全会議で会社と従業員による X₂ への吊し上げが行われたこと、② 9 月 1 8 日、Y₃ 部長と Y₄ 部長が X₂ へ電話して不当労働行為を行ったこと、③ 9 月 2 5 日、Y₁ 社長が出勤した X₃ に暴力的発言を行ったことの三点を挙げて、会社に対し、組合員の安全就労が可能な職場環境の保障等を申し入れるものであった。

これに対し、Y₄ 部長は、会社が就労上問題のあることをしたという認識はなく、捉え方の問題である旨述べた。組合は、9 月 2 5 日、社長による大声で怒鳴るなどの常軌を逸した行為は、誰が見ても恐怖を感じるものであり、X₃ らが怖がるのは当然であると主張した。一方、会社は、それは本人の感じ方であり、いつでも安全に就労できると返答した。

そして、組合は、会社に対し、会社が組合員に恐怖を感じさせるような発言を今後一切行わないことを要求し、そのような確認書があれば安全が担保されたものとみなすことができると述べた。これに対し、会社は、そういうことがないよう努力はする、社長にも守ってもらうようにすると回答した。組合は、守らなかった場合のペナルティを決めることを提起したが、会社は、ペナルティは法律に則って受けると主張し、これを拒否した。

会社は、もしそのような事態が起こった場合、組合も直ちに抗議行動に出るということではなく、先に交渉を行うことを求めた。組合は、その点は妥協できると述べ、会社はどのような妥協ができるのかを質したところ、

会社は、そういう行動はしないよう約束するが、絶対ということはありませんと答えた。組合は、事態を前進させるため、確認書の内容について協議することを提案した。すると、会社は、「確認書なんか結びません。そういう問題じゃない。」「問題があれば法律に訴えれば良い。」と回答して組合の提案を拒否し、結局、確認書は締結されなかった。

組合は、X₂とX₃の翌日以降の年休を申請し、団交は終了した。

翌6日から、組合は、水巻町、中間市、北九州市において、会社に対する抗議を目的とした情宣活動を開始した。

〔甲37、甲58、甲59、甲73、甲74、甲78、審①X₄証人、審①X₂証人、審②X₃証人、審②Y₄証人〕

12 21年11月6日付け団交申入れ

(1) 10月8日、サンキュウは、代理人弁護士名で、組合の10月1日付け申入れに対し、サンキュウは組合と協議する立場になく協議には応じられないとする回答書を送付した。

〔甲38〕

(2) 10月9日、X₂は病院で診察を受け、単一恐怖症と診断され、その診断書には、「H21年10月9日よりH21年11月8日までの間、休養加療を要します。」と記載されていた。

〔甲2、甲73、審①X₂証人〕

(3) 10月13日、X₃は病院で診察を受け、適応障害と診断され、その診断書には、「おそらく職場でのストレスから来る適応障害によるうつ状態と思われます。よってとりあえず1ヶ月の自宅療養が必要と考えます。」と記載されていた。

〔甲3、甲78〕

(4) 10月14日、X₂、X₃両名は、会社を訪れて9月分給与を受領した。

X₂とX₃は、病気を理由とする欠勤届とともに上記(2)及び(3)の診断書をそれぞれ提出した。

〔甲73、甲78〕

(5) 11月4日、組合は、会社の主要取引先の一つである信和鋼板株式会社に対し、事態解決に向けての会社への指導と会社がそれに従わない場合の取引中止を文書で要請した。

〔甲 4 1〕

- (6) 11月6日、組合は、会社に対し、①X₂、X₃の安全就労、②その他の継続事項及び関連事項を議題とする団交を申し入れた。

これに対し、11月9日、会社は、組合が提案した11月11日及び12日は、業務上都合がつかないとして開催に応じられないこと、調整の上、改めて同月16日までに連絡することを回答した。

〔甲 4 2、甲 4 3、甲 7 4、審①X₄証人、審②Y₄証人〕

- (7) 11月11日、会社は、代理人弁護士名で、組合のサンキュウや信和鋼板に対する各申入れは営業妨害に当たり、Y₁社長が住むマンション各戸の郵便受け等に投函されたビラの内容は名誉毀損にあたるとして、これらの行為を中止しない場合は法的措置を取る旨の警告書をファクシミリにて組合に送付した。

〔甲 4 4〕

- (8) 11月12日、組合は、会社構内において、組合員十数名が参加する抗議集会及び会社に対する緊急の団交申入れを行った。要求事項は、9月25日のY₁社長以下の幹部の脅迫的暴言などを謝罪し、X₂、X₃の安全就労を保障すること等であった。

また、組合は、X₂とX₃が継続して加療を要する旨記載された新たな診断書及び10月分傷病手当金支給申請書を提出し、会社に必要事項を記載するよう求めた。

〔甲 4 5、甲 7 3、甲 7 4、乙 1〕

- (9) 11月14日、会社は、X₂及びX₃に対し、就業規則9条に基づき、同日から22年2月13日まで休職を命じる旨の辞令を送付した。

従業員の休職は、会社の就業規則において次のとおり定められていた。

(休職)

第9条 従業員が次の場合に該当したときは、休職とする。

- (1) 私傷病により欠勤し、1か月を経過しても治癒しないとき

————— 休職期間 3 か月

- (2) 運転免許の停止や取り消しの処分を受けたとき

—— 会社が必要と認めた期間

2 休職期間が満了してもなお就業が困難と認められる場合、または、
休職事由が消滅しない場合は、休職期間の満了をもって退職とする。

第12条 従業員が、次のいずれかに該当するときは、退職とする。

2 期間を定めて雇用されている場合、その期間を満了したとき

3 無断欠勤が連続10労働日に及んだとき

4 死亡したとき

5 定年に達したとき

6 従業員が行方不明となり、その期間が継続して30日に達したとき

(10) 11月16日、会社は、組合の11月6日付け団交申入れに対し、書面で次の内容の回答を行った。

イ その結果、組合は、これ以上交渉を行っても妥協の可能性がないと判断し、抗議行動を繰り返してきたものであるから、会社は、この問題に関し、団交を行う必要性はないと判断していること。

エ 「その他、継続事項および関連事項」と議題に掲げられているが、
X₂、X₃の問題に関しては話を尽くしており、団交の対象となる継続事項、関連事項については想起できないこと。

- 21 -

また、会社は、傷病手当金申請の準備が完了したことを組合に連絡し、併せて傷病手当金を会社が代理受領し、同手当金から会社が立て替えていたX₂とX₃の社会保険料の個人負担分を控除することに同意する書面の提出を求めた。

〔甲47、甲48、甲74、乙2、審②Y₄証人〕

13 21年12月12日付け団交申入れ

- (1) 21年12月12日、組合は、会社に対し、X₂、X₃の安全就労、傷病手当金の手続、その他継続事項を議題とする団交申入れを行い、団交開催の諾否について、同月15日までに文書で回答するよう求めた。

〔甲49、甲74、乙3、審①X₄証人〕

- (2) 12月15日、組合は、会社を訪問し、傷病手当金の手続遅延及び団交引き延ばしに対し抗議する旨の申入れを行った。同日付け「申し入れ」には、会社の11月16日付け回答書の「継続事項とは何か。」との問に対し、継続事項とは、①実労働時間の協議、②サンキュウとの契約変更、③賃金体系の変更、④安全会議での組合員への対応であり、未解決の問題が山積していると記載されている。

組合は、X₂ら両名が、傷病手当金を会社が代理受領することに同意することが傷病手当金の申請手続を行う前提条件なのかと問うと、Y₄部長は、条件ではないと答えた。

また、同部長は、組合員に貸与している業務用携帯電話の返却を求め、組合の数日後に返却するとの返答に対し、「ドロボーじゃないですか。」などと述べた。

〔甲50、乙4、審②Y₄証人〕

- (3) 12月17日、組合は、同日付け文書で上記(2)のY₄部長の「ドロボー」発言の撤回と謝罪を求めた。また、X₂とX₃は、会社から10月分傷病手当金申請書類を受領した。

〔甲51、甲73〕

- (4) 12月18日、会社は、組合の12月15日付け「申し入れ」に対し、次のとおり書面で回答した。

ア 傷病手当金申請手続について、会社が、X₂、X₃の社会保険料と住民税を立て替えているため、傷病手当金の代理受領の諾否を明らかにする

よう要請したものであったが、回答がされたため、必要事項を記入した請求書をX₂及びX₃の自宅へ郵送すること。

イ 団交についての組合の申入れに対する会社の見解は11月16日付け文書で明らかにしたとおりであること。

ウ 組合が12月15日付けで回答した継続事項に関して、①実労働時間については組合の要求に応じて実労働時間を開示して以降新たな問題提起はされていないこと、②サンキュウとの契約変更は労働条件と無関係であること、③賃金体系の変更については、組合が変更を拒絶して以来、会社は変更を求めていること、④安全会議での組合員への対応については、前回（10月5日）の団交で話し合い済みであることから、いずれも団交事項としての適格性はないこと。

エ 会社としても社会保険料の立替分の返還等、早急にX₂とX₃の回答を得る必要があることから、団交には応じることとすること。

オ そこで、団交開催前に、社会保険料等の立替金に関する返済計画の提示を求めるものであり、日程については、同提示を受けてから、調整したいと考えていること。

〔甲52、甲74、乙5、審①X₄証人、審②Y₄証人〕

(5) 22年1月8日、会社は、X₂とX₃に対し、社会保険料及び住民税の10月分、11月分及び12月分の立替分について、X₂に対し127,040円を、X₃に対し123,970円をそれぞれ支払うよう督促文書を送付した。同日、X₂とX₃は、10月分の傷病手当金を受給した。

〔甲57の1、甲57の2、甲73〕

(6) 1月16日、X₂、X₃及びX₄書記長は、組合員数名とともに会社を訪問し、同日付け「申し入れ」により、12月12日付け団交申入れに応ずるよう再度要求した。また、社会保険料の未納については、12月分の傷病手当金が支給された時点で、会社指定の銀行口座に振り込むことを提案した。

同日、X₂とX₃は、業務用携帯電話を返却し、療養期間の延長を要すると記載された新たな診断書及び傷病手当金申請書を提出した。

その後、会社は、X₂及びX₃に対し、11月分及び12月分の傷病手当金申請書類を送り、年末調整の払戻金を送金した。

〔甲2、甲3、甲4、甲53、甲73、甲74〕

14 22年2月12日付け団交申入れ及び退職通知の交付

(1) 22年2月3日、X₂とX₃は、未払いとなっていた前年12月までの社会保険料を会社の銀行口座に振り込んで支払った。

〔甲73〕

(2) 2月4日、組合は、福岡県労働委員会（以下「県労委」という。）に組合員に対する脅迫的言動等の中止、安全就労の確保、団交応諾、ポスト・ノーティスを求めて、本件不当労働行為救済申立てを行った。

〔甲54、甲73、審②Y₄証人〕

(3) 2月12日、組合は、県労委への本件申立て以降も、会社は自主的交渉による解決の責任から逃れられないとして、団交応諾、X₂とX₃の退職手続凍結等を求めて、会社構内において抗議集会を行った。このとき、組合が手交した団交申入書に記載された議題は、①団交拒否への謝罪、②10月5日の団交における確認書の締結拒否、③12月12日付け申入れにおける要求等であり、回答期限は1週間以内とされていた。

〔甲54、甲73、甲74、審①X₄証人、審②Y₄証人〕

(4) 2月17日、会社は、X₂とX₃に対し、それぞれ次の内容の同月15日付け通知書を送付した。

「貴殿は、業務外の傷病を理由として、平成21年10月14日から欠勤したため、平成21年11月14日から就業規則第9条1項（1）に基づき、3ヶ月間の休職期間に入りました。

同3ヶ月間の休職期間が満了したにもかかわらず、貴殿の提出した診断書によるなら貴殿は就業が困難と認められ、また、休職事由が消滅したとは認められませんので、同条2項に基づき休職期間満了をもって平成22年2月15日付けで退職となりましたことを通知します。」

〔甲55、甲73、甲74、甲78、乙17、審①X₄証人、審①X₂証人、審②X₃証人、審②Y₄証人〕

(5) 同日、会社は、組合の2月12日付け「申し入れ」に対し、次のとおり書面で回答した。

回 答 書

2010年2月12日付け「申し入れ書」を拝見しました。

同「申し入れ書」において弊社が団交を拒否してきた旨の記載がありますが、弊社は団交を拒絶した事実はなく、事実と反する記載に関して断固抗議申し入れます。

弊社としては団交を拒否する意思はありませんが、2月15日付をもってX₂、X₃両氏が退職となっており、同退職を受けて、貴組合からの団交申し入れ事項も必然的に変容せざるを得ないものと判断しております。

そこで、貴組合におかれましても同退職を受けて再度団交申し入れ事項を再考してはいかがでしょうか。ご回答をお待ちしております。

以 上

〔甲56、甲74、乙17、審①X₄証人、審②Y₄証人〕

(6) 2月18日、組合は、会社が団交に応じないことや、X₂とX₃の退職手続を行ったことに抗議し、会社周辺で情宣活動を行った。

(7) 3月11日、組合は、会社を訪問し、Y₃部長に対し、申入れを行った。申入れの内容は、X₂とX₃に対する退職通知を撤回すること、会社の2月17日付け回答は、組合に議題の変更を迫るものであり、団交拒否に該当し、これに抗議すること等であり、これらの事項にこれまでの要求事項を加えた団交に応じることを求めるものであった。

また、労災申請手続のための労災保険番号の開示を要求した。

〔甲61、甲74、乙8〕

(8) 3月15日、会社は、組合に対し、X₂とX₃の退職通知を撤回する考えはないこと、団交については、議題を整理した書面の提出を要請することを記載した回答書を送付した。なお、同回答書には、会社の労災保険番号が記載されていた。

〔甲62、乙9〕

(9) 3月17日から19日までの間、組合は、会社及びサンキュウなどへ抗

議するため、情宣活動を行った。

- (10) 4月12日、組合は、X₂とX₃に対する退職通知の撤回及び2月12日付け団交申入れに対する団交応諾を求めて本件追加救済申立てを行った。

15 X₂及びX₃の労災申請とその後の経過

- (1) 22年5月12日、X₂とX₃は、労災の申請を行った。

〔甲73、甲74〕

- (2) 5月20日、組合は、会社が一方的退職通知を既成事実として都合の悪い議題を選別するのは横暴であると主張し、団交に無条件で応じるよう求める申入書を送付した。

これに対して、会社は、5月27日付けで、組合が交渉議題の変更を迫られ団交を拒否されたと結論付け、本件追加救済申立てを行ったことは、団交拒否の既成事実を作ろうとしているものであるとして、強く抗議するとの回答書をファクシミリにて送信した。また、同回答書において、会社は次回団交の日程を提示した。

〔甲67、甲68〕

- (3) 6月15日、組合は、これまでの議題に加え、本件事態の解決のため、Y₁社長の辞任、X₂、X₃への賠償及び職場復帰等を要求する申入書を会社に送付した。この申入れに対し、会社は、16日、団交で会社の主張を行いたいので開催に応じる旨の回答書を組合に送付した。

日程調整の結果、7月7日、団交が開催され、会社側は、Y₄部長、Y₃部長、Y₂顧問、Y₈社労士及びY₇が出席し、組合側は、大川委員長、X₄書記長、X₂、X₃ほか3名が出席した。

組合は、21年8月28日の安全会議における事実のすり合わせをしようとして提案したが、会社は、不当労働行為ではないという主張を譲らず、議論は平行線のまま、交渉は終了した。

〔甲69、甲70、甲72〕

第3 判断及び法律上の根拠

1 21年8月28日の安全会議について

- (1) 申立人の主張

ア 21年8月28日の安全会議では、前社長の通夜への不参加及び新賃金体系への不同意について、会社の管理職及び従業員からX₂に対する非難がなされた。

そもそも前社長の通夜は休日に行われており、休日をどのように利用するかは個人の自由である以上、通夜に出席する法的義務はない。また、欠席の理由に疑問があれば、個別に尋ねればよいことであって、従業員全員が集まる会議の場で論議する必要はない。にもかかわらず、会社の業務の一環として開かれた安全会議の場において、X₂が社長を始めとする管理職から通夜への欠席を非難されたことは、X₂が組合員であるが故になされた差別的行為であり、不利益取扱いである。

仮にX₂とX₃が通夜に参列したとしても、会社は両名を追い返すつもりであったことは明白であり、安全会議での追及も、会社と従業員が一体となって行った計画的弾圧に他ならない。

イ 次に、新賃金体系への不同意問題に関するX₂への追及は、通夜欠席に対する同人への非難と連動して行われている。この問題は、組合との交渉経過や個別の組合活動に関わるものであり、会社の指揮命令下にある安全会議で行うべきものではない。したがって、会社は従業員の批判を制止すべき立場にあったというべきである。にもかかわらず、会社は、従業員によるX₂への批判を放置し、さらに組合との交渉上の秘密を無断で公開して組合批判を助長しており、これは、非組合員を利用した組合の自主的運営に対する支配介入である。

ウ この安全会議では、およそ30人以上の従業員が集まる中で、1時間余りの論議のうち、50分もの時間が通夜欠席と新賃金体系不同意に関するX₂への追及のみに費やされており、X₂は一人で長時間の攻撃にさらされ、吊し上げによる精神的苦痛を受けたのである。

エ 以上のとおり、会社が、X₂に対して通夜欠席を非難したこと及び賃金体系不同意に関する従業員の非難を制止せずこれを助長したことは、労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 会社の安全会議においては、業務の安全面に関する指示や話合いがなされることに加え、業務一般に関する指示や話合いがされたり、会社と従業員との間で業務に限定されずにさまざまな事項に関する忌憚のな

い意見交換がされている。

イ 会社は、「社員みな家族」という経営理念を掲げており、前社長の通夜には、組合員以外の全従業員が参加している。

通夜への参加は従業員の法的義務ではないが、上記経営理念からして参加が望ましいことは論を俟たない。そのため、安全会議において、社長がX₂に対し、通夜に参加しなかった理由を問うたところ、X₂が誠実に回答しようとしないので、注意したものである。他の従業員は、通夜に参加しなかったX₂とX₃に対し、残念な気持ちを有していたため、安全会議においてその気持ちを忌憚なく述べたにすぎない。

ウ 協同運輸のような中小企業では、同一労働同一賃金であることが、従業員の結束を維持するために必要であり、X₂、X₃以外の従業員が新賃金体系に同意している現状にかんがみて、他の従業員が上記経営理念の観点から、X₂に対し、新賃金体系に同意するよう要請したものである。その根底には、他の従業員との信頼関係を喪失し疎遠になっていったX₂とX₃に元に戻ってほしいという気持ちがあった。

このことは、あくまで従業員の個人的な意見表明にすぎず、従業員相互の忌憚のない意見交換の一環としてなされたものであるから、会社が介入すべきものではなく、会社が抑止する必要性は皆無であった。

まして、この意見表明は、X₂が組合員であることとは関係がなく、従前のとおり、X₂、X₃と仲良くやっていきたいと述べたにすぎない。

エ したがって、会社が労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為を行った事実は存在しない。

(3) 当委員会の判断

ア 安全会議における管理職らのX₂に対する言動が、労組法7条1号の不利益取扱い及び同条3号の支配介入に該当するかについて、以下検討する。

イ 前記第2の6(1)及び8(1)に認定のとおり、会社における安全会議は、全従業員が参加し、会社業務の安全面に限らず、業務一般に関する事項や業務以外のさまざまな事項を議題として、定期的に行われており、21年8月28日に開催された安全会議には、X₂も出席した。

ウ 通夜欠席について

前記第2の8(1)に認定のとおり、同日の安全会議では、Y₁社長

が、X₂に対して、前社長の通夜に出席しなかった理由を尋ねた。これに対し、X₂が、用事があったからと返答すると、Y₂顧問は、時間ぐらいつくろうと思えばいくらでもつくれるではないか、皆と一緒にやる気がないなら他の会社に行けばいいなどとX₂を非難した。

たしかに、ほぼ全従業員が、8月9日の通夜に出席したのに対し、X₂が通夜にも葬儀にも出席しなかった事実は認められる。

しかし、Y₁社長ら管理職が、X₂の通夜欠席を問題とし、同人を非難する一方で、通夜の前日、X₂に給料を直接手渡したY₅課長は、前社長の訃報に言及しておらず、運転手控室内の配車表の近くに通夜の日時、場所等を記載した訃報連絡が掲示されていたものの、会社としてX₂に通夜への出席を促した形跡は見当たらない。このように明確な出席指示を行っていないにもかかわらず、Y₁社長やY₂顧問は、多くの従業員が集まる中で、X₂が通夜に欠席したことについて、「そんなに皆と一緒にやってやる気がないんだったら、一緒になってやれる会社に行ってくれりゃあいいやん。」などと発言している。

このように、安全会議の場で、会社の管理職らが、通夜欠席を理由として、ことさらX₂を追及し協調性に欠けているなどと辛辣に批判したことは過剰な対応といわざるを得ない。

エ 新賃金体系への不同意について

前記第2の8(1)に認定のとおり、最初に、X₂も他の従業員と同様に新賃金体系に同意すべきだと発言したのは、従業員のZ₁であるが、この発言を受けて、Y₄部長は、非組合員の知らない組合との交渉の経過について説明しており、その後、X₂に対する従業員からの非難が相次いだものである。

そもそも、賃金問題は組合との交渉事項であり、安全会議で取り上げるべき話題ではなく、会社の管理下で行われる会議でそのような話題が提起された場合、会社の管理職はこれに関連する発言を控えるよう指示すべき立場にある。にもかかわらず、Y₄部長は、Z₁の発言を制止しないばかりか、労使交渉に関する情報を提供し、また「聞いたらいいいよ。本人に。」などと発言し、その後も、会社の管理職らが、従業員によるX₂への批判を放置したことは、出席者のうち唯一の組合員であるX₂を追及するものと評価せざるを得ない。

さらに、 X_2 への非難が落ち着いた後、 Y_1 社長は、発言した従業員に対し、意見を言ってくれたことに感謝する旨を述べて、この論議を締めくくっている。

オ 不当労働行為意思について

前記ウ及びエのとおり、安全会議における会社の管理職らによる発言は不適切なものというべきであり、その発言について検討する。

(ア) 前記第2の3(2)及び(3)のとおり、会社は、 X_2 らの組合加入通知の翌日、過半数代表者の選出のため署名集めを開始し、同日、従業員の Z_1 が、 X_3 に対し、「 Y_2 が、会社が潰れると言っている。」と告げ、組合加入を再考するようにと促している。

(イ) その後、前記第2の5(1)(2)(3)(4)(5)及び(6)のとおり、 X_2 は、出荷業務中に安全点検を怠ったということから「ヒヤリハット報告書」を毎日提出するよう指示されたが、組合は、会社の X_2 への対応が不当であるとして、終日のストライキと会社構内での抗議集会を行った。

(ウ) そして、前記第2の6(1)及び(3)のとおり、会社は、海上コンテナ乗務員の賃金体系を固定給から歩合制に変更し、 X_2 、 X_3 以外の非組合員はこれに同意したが、組合は、詳細な財務状況の説明を求めて変更に同意しなかった。

(エ) 安全会議が開かれる約1ヶ月前、前記第2の7(1)のとおり、仕事がなかったため指示された草むしり作業を行っていた X_2 に対し、 Y_1 社長は、「今日もいるのか。給料ドロボー。」との発言を行った。

以上のとおり、本件安全会議開催に至るまでの労使関係をみると、 X_2 と X_3 の組合加入後、会社は社内における組合員の存在を相当に警戒し、また危機感を抱いたことがうかがわれる。また、 X_2 の点検ミスに関し、組合は、 X_2 への処遇に抗議しストライキを行ったこと及び会社が提案した新賃金体系にも同意しなかったことを考えると、会社は、こうした事態を招いた X_2 ら組合員及び組合活動に対し、強い反感を抱いていたことが推認される。

したがって、 Y_2 顧問らが、安全会議において、ことさらに X_2 の通夜欠席を取り上げて同人を追及し、さらに、会社が新賃金体系への不同意についての従業員による非難を制止せず、助長したことは、 X_2 が組合員

であること及び同人の組合活動を嫌悪したことによるものというべきである。

カ 不当労働行為の成否

この安全会議におけるX₂への非難は、多くの従業員が同席する中で、1時間近くにわたって継続し、X₂は一人でその非難を受けており、発言内容からみても、吊し上げに等しい状況に置かれていたというべきであるから、X₂は相当な精神的苦痛を被ったと考えられる。

以上のとおり、安全会議における会社の管理職らによるX₂に対する言動は、同人が組合員であること及びその組合活動を嫌悪してなされた不利益取扱いであり、労組法7条1号の不当労働行為に該当する。

また、会社のこのような行為は、組合員であるX₂を不利益に取り扱うことによって同人の組合活動を萎縮させ、ひいては会社内の組合活動に影響を及ぼすものであるから、同条3号の支配介入にも該当する。

2 21年9月18日のX₂に対する電話について

(1) 申立人の主張

ア 21年9月18日、Y₃部長がX₂に電話をかけた際の、「出て来い。X₄に連絡して皆連れて出てこんか。」などの言辞は、ストライキ中に組合員個人を標的にしてこれを威嚇するものであり、前日のストライキへの報復であると評価される。

イ 被申立人は、途中で電話を代わったY₄部長が、X₂にストライキを継続する理由を問うたものであると主張するが、そのような質問は、本来、X₂個人ではなく組合本部か役員に行うべき問題である。

ウ X₂は、上記の会社からの電話に恐怖を感じ、途中で電話を切っており、その後、心身に不調を来し就労不可能な状態に至った。

このような会社の行為は、X₂がストライキを行ったことを理由とする不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入であり、労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア Y₃部長のX₂に対する電話は、Y₃が個人的に行ったものであり、会社とは無関係である。Y₄部長の電話は、前日、組合に対し、団交日程を回答する旨を返答し、組合と会社との問題は団交で解決することを確

認したにもかかわらず、翌日もストライキを継続する理由を問い質したものである。

イ 9月17日のストライキは、終日、会社構内において多人数で抗議集会を行って会社の業務を妨害したり、Z₆及びZ₁を多人数で取り囲んで暴言・暴行を加えたりするなど、明らかに違法ストライキであった。

ウ 以上のように、Y₃部長のX₂への電話は何ら会社と関係ないし、Y₄部長の電話もストライキ継続の理由を尋ねたものであって、何ら違法不当なものではなく、労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為は成立しない。

(3) 当委員会の判断

ア 9月18日のY₃部長とY₄部長のX₂に対する電話が、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為に該当するか、以下検討する。

イ 前記第2の9(4)のとおり、9月18日、組合は、前日からのストライキを継続し、X₂は出社しなかったところ、Y₃部長がX₂に電話をかけ「出て来い。」などと告げ、Y₃部長の電話を代わったY₄部長は、ストライキ継続の理由を問い質した。

ウ 会社は事前にストライキの通告を受けていたのであるから、X₂に労務提供義務がないことは会社も承知していたものである。

にもかかわらず、Y₃部長は「出て来い。」などと電話しており、この発言は、ストライキ継続中の組合員に対し、個別に接触を図り影響力を行使するものと評価せざるを得ず、組合活動に対する支配介入に該当する。

また、ストライキ継続の理由を問うたY₄部長の発言も、組合の指令に従いストライキを継続しているX₂に直接問うべき事柄ではなく、同じく組合活動に対する支配介入に該当する。

エ 被申立人は、本件電話は、Y₃が個人で行ったものであり、会社は無関係であると主張する。しかし、会社の組織構成上、取締役の下に配置されている部長職はY₃とY₄の両名のみであり、Y₃部長は会社側交渉員として組合との団交にも出席していたこと、Y₄部長が同席のもとで電話をかけていることからすれば、Y₃の個人的行為ではなく、会社の行為といわざるを得ない。

オ 以上のとおり、Y₃部長及びY₄部長の電話は、ストライキ継続中のX

₂に対して影響力を行使することによって、同人の組合活動を萎縮させるものであるから、労組法7条3号の支配介入に該当する不当労働行為である。

また、申立人は、Y₃部長らの電話は、労組法7条1号の不利益取扱いにも該当する旨を主張するが、本件電話は1回限りのものであって通話時間もごく短時間にすぎず、その内容も、X₂に苦痛を及ぼすほどのものでないことから、同号の不利益に該当するとまではいえない。

なお、被申立人は、9月17日のストライキが違法であると主張するが、その違法性について主張するところは明らかでなく、9月18日のY₃部長らによる本件電話行為の不当労働行為性とは別個の問題とみるべきである。

3 21年9月25日の会社の対応について

(1) 申立人の主張

ア 21年9月25日、出勤したX₃に対し、同人が遅刻したとして行ったY₁社長の言動は、組合員がストライキを行ったことに対する報復として、あらかじめ準備されていたものである。このとき、従業員控室の周りにY₄部長ら管理職がたむろし、X₃が控室に入るとそこには通常は在室していないY₁社長まで待機していた。このことから、X₂とX₃が控室に入った途端、管理職らを取り囲む準備をしていたものと推測される。

イ また、Y₁社長のX₃に対する発言は、突然怒鳴り声に変わり、X₃の言論を封じるもので、その態度も言葉使いも明らかに威嚇的であり、X₃が身の危険を感じるほどのものであった。

被申立人は、X₃が「自分の時計では遅刻していない。」と説明したことを反抗的とするが、仮に遅刻であったとしても、その釈明を行うことは通常の会社では極めて常識的なことである。そもそも、会社では、タイムカードも存在せず、従来から厳格な時間管理は行われていなかったのである。

ウ とりわけ、Y₃部長の「一生ストライキしとけ。」との発言は、被申立人に事態解決の意思が全くないことや組合敵視の姿勢を表現したものである。

エ 被申立人は、ストライキの違法性を主張するが、同日のストライキは、組合員の危険を回避するため、やむを得ず行ったものである。仮にこの日のスト通告が違法だとしても、そのことがY₁社長の組合員への暴力的な威嚇を正当化するものではない。

このような会社の行為は、正当な組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入であり、労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 9月25日、X₃が遅刻したために、Y₁社長が「遅刻しとるやないか。」と指摘したところ、X₃が「自分の時計では遅刻してない。」と反抗的な態度を取ったため、Y₁社長が「自分の時計が遅れていたなどということは通用するはずはないだろう。」と注意したにすぎない。

また、同日朝、複数の事務職従業員が控室の入口付近に待機していたことを、申立人は、X₃らを取り囲む準備をしていたものと主張するが、これは毎朝のことである。

イ Y₃部長が「一生ストライキしとけ。」とX₄書記長に対し発言したことは事実であるが、これは同書記長が建造物侵入行為を行った上、社長に対し、暴言を述べ、旗色が悪くなると突然「無期限ストライキ」を宣告するなどしたため、感情的になったものにすぎない。

ストライキには、団交を経て行うこと、会社業務に支障を生じさせないよう事前に予告すること、組合員の直接無記名投票等により決議することが必要であるが、組合が宣告した無期限ストライキは、いずれの要件も満たしておらず、違法なスト宣告である。

ウ 9月25日の会社の行為は、同月17、18日のストライキと関係ないものであり、労組法7条1号及び3号の不当労働行為に該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 9月25日、出勤したX₃らに対するY₁社長らの言動が、不利益取扱い及び支配介入の不当労働行為に該当するか、以下検討する。

イ 前記第2の10(1)のとおり、9月25日、就業規則で定められた始業時刻である午前7時ころ、出社したX₃は、Y₁社長から、「遅刻やねえか、お前。」と指摘され、自分の時計では7時である旨返答したところ、同社長は、「自分の時計が何か関係あるか、きさん(貴様)。」な

どと続けざまに2度、大声を張り上げたものである。

実際にX₃が遅刻したかどうかは明らかでなく、仮に遅刻したとしてもわずか数分程度のことであり、このことについて大声で怒鳴りつけたY₁社長の言動は、恫喝的行為と評価されるものである。

ウ 前記イのとおり、Y₁社長の言動は、会社の社長として極めて不適切な行為であり、以下、同社長がこのような言動を行った経緯について検討する。

前記第3の1(3)オにおいて述べたとおり、8月28日の安全会議に至る労使関係をみると、会社は、X₂ら組合員の存在や組合活動に反感を抱いていたところ、同安全会議以降、労使間の対立が深刻化する中で、組合は、9月17日にストライキと会社内での抗議行動を実施し、会社は組合活動に対してさらなる反感と敵対心を募らせていたと推認され、Y₁社長は、出勤してきたX₃に対し、その嫌悪の情を露骨に示したものとみるのが相当である。

エ Y₁社長の言動は、前記第2の10(1)の認定事実から明らかなように、社長が従業員に対して行う指導として極めて不適切なものであり、会社の最高責任者から大声で怒鳴りつけられたX₃の恐怖心は相当なものであったと考えられ、同人に対し、著しい精神的なダメージを与えるものであったというべきである。

オ Y₁社長のX₃に対する言動は、単に遅刻を叱責したものと評価することはできず、X₃が組合員であること及び同人の行った組合活動への報復を目的としてなされた不利益取扱いであり、労組法7条1号の不当労働行為に該当する。

カ また、同社長の言動は、組合員であるX₃に恐怖心を抱かせることによって同人の組合活動を萎縮させ、ひいては会社内の組合活動に影響を及ぼすものであるから、同条3号の支配介入にも該当する。

キ なお、その後になされたY₃部長らによる「一生ストライキしとけ。」などの発言は、穏当な表現とはいいがたく、この他にも組合員や組合に対する誹謗中傷とみられる発言が多数見受けられるが、これらの発言は、組合と会社とが激しく言い争う混乱した状況下でなされたものであり、特殊な状況における一方当事者の発言のみを取り上げて、会社側に責めを負わせ、不当労働行為の成立を認めることは妥当でない。

したがって、Y₃部長らによるこれらの発言が、労組法7条1号の不利益取扱い及び同条3号の支配介入に該当するとまではいえない。

4 安全就労確保の措置を講じなかったことについて

(1) 申立人の主張

ア X₂とX₃は、会社による組合活動に対する報復的弾圧行為により、精神疾患に罹病し、出社不可能な状態に至った。

にもかかわらず、会社は、21年10月5日の団交において、X₂とX₃が安全に就労できるよう確保するための具体的措置に関する確認書の締結を拒否し、その後も団交を引き延ばしている。このことは、正当な組合活動への威嚇によって組合員を精神疾患に至らしめるという重大な事態を招いたことを開き直り、両名の職場復帰の環境整備を意図的に放置するものである。

イ かかる会社の行為は、X₂とX₃が組合員であることを理由とする不利益取扱いであるとともに組合運営に対する支配介入であり、労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 会社が組合活動への報復的弾圧を行った事実は存在しない。X₂、X₃両名は精神疾患で出勤できない状況に陥ったが、これは業務外の傷病によるものである。

イ 10月5日の団交において、組合と会社は合意に至らなかった以上、会社が確認書の締結に応じなかったことは何ら問題ない。

特に、組合が確認書とすることにこだわった内容が「X₂、X₃両名が絶対に怖いと感じることをしないということ」であり、しかも、組合によると「怖い」とは「X₂、X₃が怖いと感じること」である以上、会社が同意しなかったことにも十分な合理性がある。

ウ 後記7(2)、8(2)及び9(2)のとおり、10月5日以降、会社が組合からの団交申入れを拒絶した事実はない。

エ 以上のとおり、いずれにしても、会社に労組法7条1号及び3号の不当労働行為は成立しない。

(3) 当委員会の判断

申立人は、21年8月28日の安全会議から9月25日の会社の対応に

至る一連の言動により、X₂らが精神疾患に罹患したとの前提に立ち、会社は、同人らが安全に就労できるよう措置すべきであったにもかかわらず、何らの措置を講じなかったことが不当労働行為にあたると主張する。

しかし、申立人は、X₂らが安全に就労できるよう会社がどのような措置をとるべきであったのかを具体的に主張しておらず、不当労働行為にあたる行為を特定していない以上、会社が安全就労措置をとらなかったからといって、そのことが不当労働行為に該当すると判断することはできない。

5 安全就労確保に関する確認書について

(1) 申立人の主張

ア 21年10月5日の団交において、会社は、X₂とX₃の就労に際して、今後は恐怖を感じさせないように努力すると確約したにもかかわらず、口頭確認で問題があれば、あとは法律機関に訴えたら良い、よって確認書は必要ないと主張し、確認書の締結を拒否した。

イ 被申立人は、今後、同人らが絶対に恐怖を感じないようにすることを申立人が確約するよう求めたため、交渉が決裂した旨主張するが、会社は「組合の考え方は理解できる。」、「社長にも伝えて守ってもらう。」と明言したにもかかわらず、組合が確認書の作成を前提として協議を進めようとする、会社は、話を蒸し返し、X₂とX₃が業務命令に従うことを確約するという不当な交換条件を持ち出すなどしたため、確認書締結に至らなかったのである。

ウ 会社が合意事項についての確認書締結を拒否したことは、誠実交渉義務に違反するものであり、労組法7条2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 10月5日の団交において、組合が会社と同意し確認書とすることを求めたのは「X₂、X₃両名の就労に関して今後は恐怖を感じないように努力する。」ことではなく、「X₂、X₃両名が絶対に怖いと感じることをしない。」ことであり、会社は同内容に不同意であること及び不同意に十分な合理性があることは前記4(2)イで述べたとおりである。

イ したがって、会社が確認書を締結しなかったことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 申立人は、10月5日の団交において、会社が、X₂とX₃の就労に際して、今後は恐怖を感じさせないように努力すると確約したにもかかわらず、確認書の締結を拒否したと主張する。

確認書とは、労使間で交渉の結果、合意に達した事項を記載した書面であり、使用者が、合意事項について、合理的な理由もなく、確認書の締結を拒否することは、団交の結果を尊重するという誠実交渉義務に反し、労組法7条2号の不当労働行為に該当すると解されるので、同日の団交において、組合と会社との間にX₂とX₃の安全就労に関する合意が成立したかどうか、以下検討する。

イ 10月5日の団交の経過をみると、前記第2の11(2)のとおり、組合が、X₃らに恐怖を感じさせるような発言を一切行わないことを要求し、そのような確認書があれば安全就労の担保とみなせると述べたのに対し、会社は、そういうことがないように努力するなど発言した事実が認められる。しかし、その発言は、会社が、従業員の安全就労を確保すべきことは当然であり、安全に就労させるべき義務の存在を否定するものではないとして、安全就労に関する法令を遵守するという一般的な認識を示したに止まり、これをもって、組合との間で、何らかの具体的な対応を合意したと認めることはできない。そのことは、会社が、9月25日のY₁社長の言動にX₃が恐怖を感じたのは本人の感じ方であり、いつでも安全に就労できると返答したことやペナルティは法律に則って受けると述べ、最終的に確認書を結ばないと明言していることから明らかである。

ウ 以上の事実からすれば、この日の団交において、組合と会社間にX₂らの安全就労の確保に関する具体的合意が成立したとは認められない。

したがって、会社が確認書の締結を拒否したことは、労組法7条2号の不当労働行為に該当しない。

6 X₂及びX₃に対する退職通知について

(1) 申立人の主張

ア X₂とX₃が出社できなくなったのは、21年8月28日の安全会議や9月25日のY₁社長の暴力的言動など、会社が行った一連の報復的弾

庄によるものであり、10月5日には、両名の就労再開について団交を行っている。すなわち、会社は、X₂とX₃の休職の原因及びその後の経過について、深く関与している。

また、両名の就労は、安全就労に関する合意が成立して初めて解決可能な問題であるが、その交渉は10月5日にわずか1回、1時間行われたのみである。その後は、会社が団交の開催に応じず、合意形成の努力が尽くされることなく、休職期間満了に至ったのである。

イ 会社は、就業規則9条1項(3)の「特別の事情」を適用し、両名の休職期間を延長することが適当であったにもかかわらず、団交を拒否して問題解決を意図的に放置し、退職手続を強行したのである。

ウ 会社は、組合員がストライキ等の組合活動を行ったことを理由に、組合員を威嚇して休職に追い込み、休職期間満了を理由に両名を退職させたのであり、このことは、労組法7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア X₂及びX₃の退職手続は、就業規則9条1項、2項に基づくものであり、適法かつ適正である。

すなわち、X₂及びX₃は、就業規則9条1項(1)に基づき、21年11月14日から3ヶ月の休職期間に入ったが、この休職期間満了にもかかわらず、両名が提出した診断書によれば就業が困難と認められるため、同規則9条2項に基づき、22年2月15日付けで退職となったものである。

イ 本件追加申立書には、「X₂とX₃は4月現在も病状の回復はなく」と記載されており、X₂とX₃は、現在に至るまで、就労意思を被申立人に表明したことはない。

ウ X₂、X₃両名は、組合加入を契機に会社や他の従業員と疎遠になっていったところ、9月17日の組合員らが、Z₆を取り囲み、Z₁を問い質した件で、従業員の反感を受けるようになり、出勤することが怖くなり、会社に来づらくなったものである。

エ 以上のとおり、X₂及びX₃の退職措置は、就業規則に則って行われたものであり、何ら恣意的な判断は加えられていない。

まして、組合差別の意図は皆無であり、不当労働行為は成立しない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、会社が、X₂及びX₃に対し、休職期間満了により退職扱いとしたことは、同人らが組合員であること又は組合活動をしたことの故になされた不利益取扱いであると主張するので、以下検討する。

イ 退職扱いの不利益性

X₂及びX₃は、いずれも会社の正規従業員であるから、休職期間満了により退職扱いとなり、職を失ったことが労組法7条1号にいう不利益にあたることは明らかである。

ウ 退職扱いに至る手続の相当性

(ア) 前記第2の12(2)(3)及び(9)のとおり、21年10月、X₂は単一恐怖症と、X₃は適応障害とそれぞれ診断され、会社は、11月14日付けで、両名に対して3ヶ月間の休職を命じた。その後、X₂及びX₃が就労しないまま3ヶ月が経過し、前記第2の14(4)のとおり、会社は、22年2月15日付けで、両名に対し、休職期間の満了により退職となった旨を通知した。

会社の就業規則には、従業員の休職事由について、(1)「私傷病により欠勤し、1か月を経過しても治癒しないとき」、(2)「運転免許の停止や取り消しの処分を受けたとき」のほか、(3)「前号のほか、特別の事情があり休職させることが適当と認められるとき」(就業規則9条1項)と、さらに、「休職期間が満了してもなお就業が困難と認められる場合、または、休職事由が消滅しない場合は、休職期間の満了をもって退職とする」(就業規則9条2項)と定められている。また、退職事由として、「休職期間が満了し、なお休職事由が消滅しないとき」(就業規則12条1項3号)と定められている。

(イ) 本件のように、休職期間満了により労働者を退職扱いとする場合、労働者の意に反して職を失わせる点で解雇と異なるところがないのであるから、就業規則の適用にあたって、使用者には、解雇に準じた慎重な配慮が求められるというべきである。すなわち、使用者は、労働者の休職期間が満了した時点において、当該労働者がいまだ復職困難であるのか、あるいは、既に休職事由が消滅し、復職可能であるのかを判断するため、本人からの事情聴取や主治医との面談により、また場合によっては、本人を使用者が指定する医師に再受診させることによって、疾病

の原因や症状の程度、回復の見込みなどを十分に把握し、そのうえで当該労働者を退職扱いとするか、あるいは、休職期間を延長するか、また状況によっては、症状の程度に応じて他の業務へ復職させるかを判断しなければならないものと考えられる。

- (ウ) これを本件についてみると、 X_2 及び X_3 に対する退職通知には、前記第2の14(4)のとおり、「貴殿の提出した診断書によるなら貴殿は就業が困難と認められ、また、休職事由が消滅したとは認められませんので、」と記載されており、会社は、 X_2 らが提出した診断書のみから直ちに就業規則9条2項に該当すると判断して X_2 らを退職扱いとしたものと認められ、直接、本人から事情を聴取したり、主治医と面談したり、あるいは会社の指定する医師に受診を命じるなど、 X_2 らの処遇について判断するために必要な資料を収集した事実はうかがわれない。また、会社には、 X_2 らがその症状に照らして本来業務以外の就労が可能であるかどうかを検討した形跡もうかがえない。

加えて、会社は、労働者の労働条件の根幹にかかわる X_2 らの就労問題について、両名がいまだ年休を取得中で、医師による診断も示されていなかった10月5日の時点でただ一度団交を開催しただけで、その後、組合から11月6日付け及び12月12日付けで X_2 らの安全就労を議題とする団交を申し入れられたにもかかわらず、これらの団交申入れに対して全く応じていない。

- (エ) 以上のことからすれば、会社は、十分な調査を実施せず、 X_2 らの就労の可能性を検討しないまま、就業規則を形式的に適用し、休職期間満了により直ちに X_2 らを退職扱いとしており、その手続は、上記(イ)のような使用者に求められる慎重な配慮に欠けていたといわざるを得ず、相当なものであったとはいえない。

エ 不当労働行為の成否

前記ウのとおり、会社が X_2 らを退職扱いとしたことは就業規則の適用上、問題があり、その手続も相当とはいえないのであるが、会社が何故このような措置を取ったのか、その理由について検討する。

前記第3の1ないし3において判断したとおり、会社は、安全会議の席上、 X_2 が前社長の通夜に欠席したことなどを執拗に追及し、またストライキ実施中の X_2 に対し「出て来い。」などの支配介入にあたる発言を

行い、さらにY₁社長自ら、ストライキ明けに出勤したX₃を大声で怒鳴るなど、不当労働行為にあたる行為を繰り返している。

これらの事実からすれば、X₂とX₃に対する退職措置は、両名が精神疾患に罹患し出社できなくなり、休職期間内に、同疾病が治癒した、もしくは治癒見込みである旨の診断書が提出されなかったことを奇貨として、両名を会社外に排除することを目的としてなされたものと認めるのが相当である。

以上のとおり、本件退職措置は、X₂らが組合員であること及び同人らの組合活動を嫌悪してなされたものと認められるから、労組法7条1号の不利益取扱いに該当する。

また、同退職措置は、組合員であるX₂らを会社から排除し、会社内における組合の影響力を一掃することを企図したものであり、同条3号の支配介入にも該当する。

7 21年11月6日付け団交申入れへの対応について

(1) 申立人の主張

ア 被申立人は、「X₂、X₃の安全就労」に関して、10月5日の団交において閉塞状況に陥ったのであり、団交の必要性がないと主張する。しかし、交渉が行われたのは1回のみであり、閉塞状況となったことを理由に団交を拒否することはできない。

また、再度の団交を行う必要性を記載した文書の提出を団交開催の条件とすることは、団交の拒否である。

イ 実労働時間、サンキュウとの契約変更、賃金体系の変更は、いずれも組合員の身分、労働条件に関わるものであり、団交の対象事項となる。

また、安全会議での組合員への攻撃について、団交で協議を尽くした事実はない。

ウ 以上のとおり、会社の団交拒否は、正当な理由がなく、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 「X₂、X₃の安全就労」に関しては、10月5日の団交において、話し合いがなされ、組合が「X₂とX₃が絶対に怖いと感じることをしない。」という労働協約の締結に固執して完全な閉塞状況に陥ったものであり、

会社としては団交に応じる義務はない。

会社は、X₂、X₃の安全就労について、再度の団交を行う必要性を組合に問い合わせたところ、組合からはその必要性に関する説明は一切なかった。

イ 既に解決した問題や組合員の労働条件と無関係な事項に関しては、団交に応じる義務はなく、組合が「その他継続事項および関連事項」としてあげた事項は、いずれも議題としての適格性はない。

すなわち、実労働時間については、組合に対して開示済みであり、サンキュウとの契約変更は雇用条件とは無関係であり、新賃金体系への転換提案については、組合が拒絶して同提案は失効している。8月28日の安全会議での組合員への攻撃についても、X₂、X₃の安全就労の一部として既に団交済みである。

ウ したがって、会社が労組法7条2号に該当する不当労働行為をしたという事実は存在しない。

(3) 当委員会の判断

ア 団交申入れと会社の回答

前記第2の12(6)に認定のとおり、21年11月6日、組合は、会社に対し、X₂、X₃の安全就労及びその他の継続事項を議題とする団交を申し入れた。これに対し、会社は、前記第2の12(10)及び13(4)のとおり、11月16日付け書面で、両名の安全就労については10月5日団交を行っていること、12月18日付け書面で、その他の継続事項についてはいずれも団交事項としての適格性はないと判断している旨を回答し、団交に応じなかった。

イ X₂、X₃の安全就労について

被申立人は、両名の安全就労に関しては、10月5日の団交において、閉塞状況に陥っており、会社が団交に応じる義務はないと主張する。

たしかに、使用者には特定の議題に関して時間の制限なく交渉に応じる義務はなく、交渉が、一定期間誠実に継続され、議論が尽くされた上でこう着状態に陥ったのであれば、それ以後の団交を拒否することも正当と認められる。

本件の10月5日に開催された団交の経過をみると、前記第3の5(3)で判断したとおり、たしかにX₂、X₃の安全就労を巡って労使

間の合意は成立していない。しかし、同議題の交渉が行われたのは、10月5日が初回であり、その交渉時間も1時間余りにすぎず、このような1回限りのわずか1時間余りの交渉で、両名の職場復帰にかかわる重要な議題について話し合いが十分に尽くされたということとはできない。また、その後の10月14日、X₂らは、会社に診断書を提出しており、それを前提とする交渉では、新たな展開が生じた可能性があったものと考えられる。

したがって、この件に関する団交が、十分に議論が尽くされた上で行き詰まり状態になったと評価することはできないのであって、被申立人の団交拒否の正当理由は認められない。

ウ その他継続事項について

(ア) 実労働時間について

組合は、X₂とX₃の組合加入当時から長時間労働を問題としていたことから、前記第2の5(7)のとおり、団交において、会社に対し、正確な労働時間をデジタルタコグラフにより検証することが必要であるとしてその資料を求めており、このことに関し、労使間の認識に差異があったことなどからすれば、実労働時間については、交渉が尽くされたとはいえず、会社は交渉の継続に応じる義務があったといえる。

(イ) サンキュウとの契約変更、賃金体系の変更について

サンキュウとの契約変更について、被申立人は労働条件と無関係と主張するが、サンキュウとの契約内容の変更が、21年4月に賃金体系が変更された唯一の理由と会社側は説明しており、その変更が、労働条件に影響を及ぼす限りにおいて団交の対象となると考えられる。

賃金体系の変更について、被申立人は、組合がその申出を拒絶して以降、その変更を求めていると主張するが、会社が変更の提案を撤回する旨を組合に通知した事実も認められず、同提案が失効したとはいえないこと、また、組合は、財務状況の説明がなされれば同意することを検討すると回答していることなどからすれば、団交議題として不適格となっているとはいえない。

(ウ) 安全会議での組合員への攻撃について

10月5日の団交において、安全会議に関しては一部言及されたにすぎず、協議内容のほとんどは、9月25日に発生した事態やX₂と

X₃の職場復帰に関連するものであり、これをもって被申立人の主張するように団交済みであるとは認められない。

(エ) まとめ

上記(ア)ないし(ウ)のとおり、組合が申し入れたその他継続事項は、いずれも義務的団交事項であり、また、すでに協議が尽くされたとも認められない。

エ 結論

以上のことから、申入れにかかる議題はいずれも団交事項としての適格性を欠くとの被申立人の主張は理由がなく、団交拒否の正当理由とは認められない。会社には、X₂とX₃の職場復帰など労使間の問題について真摯に検討し対応しようという姿勢が見受けられず、ことさらに理由を設けて団交を回避しようとしていたことが疑われるのである。

このように、会社が、X₂、X₃の安全就労等を議題とする団交に応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否であり、労組法7条2号の不当労働行為が成立する。

8 21年12月12日付け団交申入れへの対応について

(1) 申立人の主張

ア 傷病手当金受給手続は、組合員の身分、労働条件に関わるものであり、団交の対象事項である。

イ 会社は、組合から社会保険料返済の明確な計画が提出されることを団交開催日程調整の条件としたが、社会保険料の立替金の返済は、X₂とX₃の職場復帰に付随するものとして、団交での協議事項である。

ウ 会社のこのような団交を引き延ばす行為は、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 既に解決済みの問題に関して団交に応じる義務はなく、傷病手当金の請求については、12月18日ころに被申立人から、X₂及びX₃に対して同申請書を郵送して解決済みであり、団交の対象とはならない。

イ 会社が、社会保険料の立替金の返済計画を団交前に文書で提示するよう要請した事実はあるが、これを団交開催の条件としたことはない。

ウ したがって、会社が労組法7条2号に該当する不当労働行為をした事

実はない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第2の13(1)に認定のとおり、21年12月12日、組合は、会社に対し、 X_2 、 X_3 の安全就労、傷病手当金の手続、その他継続事項を議題とする団交申入れを行った。

会社は、傷病手当金から未払いとなっている両名の社会保険料を控除することを求めて、申請手続が遅延していたが、前記第2の13(3)のとおり、同月17日、 X_2 らは、会社から傷病手当金申請書類を受領した。

会社は、前記第2の13(4)のとおり、12月18日付けで、団交開催前に、社会保険料立替金に関する返済計画の提示を求め、団交の日程については、同計画の提示を受けてから調整したいと回答した。

イ 組合の12月12日付け申入書には、傷病手当金の手続が議題に挙げられているが、会社は同月17日、両名に対し、それぞれの傷病手当金申請書類を送付しており、一応解決したものと認められる。

一方、社会保険料の立替金の返済計画について、被申立人は、同計画を提示するよう要請したことは事実であるが、団交開催の条件としたことはないと主張する。しかし、12月18日付け回答書には、社会保険料の立替金の返済計画が提示された後、団交の日程調整を行う旨明記されているのであるから、同回答書は、単に返済計画の提示を要請したものというよりも、返済計画が提示されない限り団交に応じない旨を示したものと理解される。

ウ 社会保険料の立替分の返済計画を提示しないことが団交拒否の正当理由となり得るかについて検討すると、立替分の返済については、別途、 X_2 らに督促することも可能であること、必要であれば団交を開催の上、そこで返済について協議することも考えられ、本来別個の事項であることからすると、返済計画の提示を団交開催の前提条件とすることは認められないものである。

エ 以上のとおり、傷病手当金申請の手続については一応解決済みであったと認められるが、会社が、社会保険料立替金に関する返済計画の提示がなされた後に日程を調整したいとして、 X_2 、 X_3 の安全就労、その他継続事項を議題とする団交に応じなかったことは、正当な理由のない団

交拒否であり、労組法 7 条 2 号の不当労働行為が成立する。

9 22 年 2 月 12 日付け団交申入れへの対応について

(1) 申立人の主張

ア 22 年 2 月 12 日、組合は、会社構内で抗議集会を行うとともに、団交を申し入れた。申入れの内容は、県労委への申立てと別個に、自主的解決のための団交を開催すること、 X_2 と X_3 についての休職期間満了による退職手続を凍結することであった。

イ ところが、2 月 17 日、 X_2 及び X_3 に対し、会社から 2 月 15 日付けで退職手続を行った旨通知がなされた。

同日、会社は、組合に対し、2 月 12 日付け申入れに対して回答したが、その内容は、会社が X_2 及び X_3 を退職としたことを理由として、一方的に議題の変更を迫るという実質的に団交を拒否したものであり、このことは、労組法 7 条 2 号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

2 月 12 日付け団交申入書記載の議題は、そのほとんどが X_2 と X_3 が会社で就労することを前提としたものであり、両名が退職となった以上、議題の変更が必要となる。そのため、会社は 2 月 17 日付け回答書により、その旨を指摘して議題の変更を促し、議題を整理するよう要請したものであり、団交を拒絶した事実はない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第 2 の 14 (3) に認定のとおり、組合は、会社に対し、 X_2 及び X_3 の休職期間が満了する直前の 22 年 2 月 12 日、退職手続凍結等を求めて、団交申入れを行った。

2 月 17 日、会社は、前記第 2 の 14 (4) のとおり、 X_2 及び X_3 に対し、休職期間が満了したが X_2 らの就業は困難と認められるため、2 月 15 日付けで退職となった旨通知した。また、同日、会社は、前記第 2 の 14 (5) のとおり、組合の団交申入れに対し、両名がすでに退職となっており、同退職を受けて、団交申入れ事項も変更せざるを得ないと判断されることを理由に、組合に申入れ事項の再考を促す旨の回答を行った。

イ 被申立人は、2 月 12 日付け団交申入書記載の議題は、そのほとんど

が両名が会社で就労することを前提としたものであり、両名が退職となった以上、議題の変更が必要となるため、議題の整理を要請したものであって団交拒否ではないと主張する。

しかしながら、この会社の対応は、従来と同様、申し入れられた団交を拒否すると明言していないものの、日程や場所を提示するなど、何ら具体的に交渉に応じる姿勢を示さず、組合側に以下のとおり不当な再考を求めるというものであって、実質的な団交拒否にあたる。

ウ 組合は、2月15日より以前に両名の退職手続の凍結を求めて団交を申し入れていたのであって、両名の退職問題が団交の対象となることは明らかである。また、他の団交議題についても相当以前から申し入れられていながら、前記判断のとおり、会社の正当な理由のない拒否により団交が開かれていないのであるから、会社が、両名の退職を前提として議題の変更を要請し、組合が議題の変更に応じないことを理由として団交を拒否することは、認められるものではない。

エ X₂とX₃が出社しなくなって以降の労使間の経過をみると、組合は、両名の職場復帰について団交を通じて実現しようとして、会社に団交申入れを行っていたが、団交が開催されたのは、21年10月5日の1回限りでその時間も1時間余りであり、それ以降は、組合の再三の申入れにもかかわらず、会社は団交に一切応じることなく、両名の休職期間満了を迎えているのである。

なお、会社は、当委員会への本件申立て後の22年7月7日になって、ようやく団交に応じている。

これらのことからすると、会社は、休職期間中は、交渉が閉塞状況に陥ったなどとして、また退職手続後には、一方的な退職措置を前提として組合に議題の変更を迫るなど、さまざまな理由を付して団交の開催を引き延ばしたうえで、両名の退職の既成事実化を意図していたものと判断される。

オ このように、会社の団交を回避しようとする姿勢は顕著であり、会社が組合の2月12日付け団交申入れに応じなかったことは、正当な理由のない団交拒否であって、労組法7条2号の不当労働行為に該当する。

10 救済の方法

- (1) 被申立人が行った、安全会議におけるX₂に対する言動、ストライキ中のX₂に対する電話での発言、ストライキ明けに出勤したX₃に対する言動が不当労働行為にあたることは、それぞれ前記第3の1、2及び3で判断したとおりであり、これらの救済については、今後も類似の行為が繰り返されるおそれがあると考えられ、その再発を防止する必要があることから、主文第1項及び第2項のとおり命じる。
- (2) 被申立人が、X₂及びX₃を退職扱いとしたことが不当労働行為に該当することは、前記第3の6で判断したとおりであり、その救済としては、主文第3項のとおり、退職通知を撤回し、退職がなかったものとして扱うとともに、審問終結時において、X₂及びX₃は病気療養を継続中であることにかんがみ、今後の両名の処遇について労使間で協議するよう命じる。
- また、被申立人が、X₂らの安全就労等を議題とする団交申入れに応じなかったことは、前記第3の7、8及び9で判断したとおり、正当な理由のない団交拒否に該当するものであり、これらの救済については、主文第4項のとおり誠実団交応諾を命じることとする。
- (3) 上記(1)及び(2)に加え、本件の救済については、主文第5項のとおり文書手交及び掲示を命じるのが相当である。

1 1 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労組法27条の12及び労働委員会規則43条に基づき、主文のとおり命令する。

平成23年4月22日

福岡県労働委員会

会長 野田 進 印