

命 令 書 (写)

再 審 査 申 立 人 株式会社明静

再審査被申立人 日本食品関連産業労働組合総連合会

同 明静労働組合

上記当事者間の中労委平成23年（不再）第22号事件（初審埼玉県労委平成21年（不）第3号事件）について、当委員会は、平成24年5月9日第138回第二部会において、部会長公益委員菅野和夫、公益委員仁田道夫、同藤重由美子、同鹿野菜穂子、同島田陽一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

I 初審命令主文中、株式会社明静が平成21年5月14日付けでしたX1に対する解雇に係る救済部分を取り消し、同部分に係る救済申立てを棄却する。

II 初審命令主文を次のとおり変更する。

1 株式会社明静は、X2の平成21年5月26日付け解雇がなかったものとして取り扱い、原職相当職に復帰させるとともに、同解雇がなかったならば得られたであろう賃金相当額を上記復帰をさせるまでの間支払わなければならない。

2 株式会社明静は、X3の平成21年10月18日付け雇用契約の終了がなかったものとして取り扱い、原職相当職に復帰させるとともに、同雇用契約の終了がなかったならば得られたであろう賃金相当額を上記復帰をさせるまでの間支払わなければならない。

3 株式会社明静は、日本食品関連産業労働組合総連合会及び明静労働組合に対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年 月 日

日本食品関連産業労働組合総連合会

会 長 X4 殿

明静労働組合

執行委員長 X3 殿

株式会社明静

代表取締役 Y1

株式会社明静が行った明静労働組合執行委員長X2に対する平成21年5月26日付け解雇及び同副執行委員長X3に対する同年10月18日をもつての雇用契約終了は、中央労働委員会において、労働組合法第7条第1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ないようにいたします。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、株式会社明静（以下「会社」という。）が、明静労働組合（以下「組合」という。）の執行委員長X2（以下「X2」という。）を平成21年（以下、平成の元号は省略する。）5月26日付けで、同執行委員X1（以下「X1」という。）を同月14日付けで、それぞれ解雇し（以下、上記会社がX2を解雇したことを「X2に対する解雇」と、X1を解雇したことを「X1に対する解雇」という。）、同副執行委員長X3（以下「X3」といい、X2及びX1と併せて「X2ら」という。）の雇用契約を同年10月18日付けで終了させたこと（会社はX3に対し、同年9月18日付け「「契約社員」契約解除通知」を行っているが、後記第3の2(3)カ認定のとおり、会社とX3の間には有期の雇用契約の合意が成立していたとは認め難いこと等から、組合らの用法に従い、以下「X3に対する解雇」という。）は、X2らが中心となって労働組合を結成しようとしたこと又は結成したことを嫌悪してなされたものであるとともに、組合の団結弱体化を企図してなされたものであり、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるとして、同年6月18日及び同年11月27日、日本食品関連産業労働組合総連合会（以下「フード連合」という。）及び組合（以下フード連合と併せて「組合ら」という。）が埼玉県労働委員会（以下「埼玉県労委」という。）に対し救済を申し立てた事件である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) X 2 らの解雇撤回、原職相当職復帰及び当該復職までの賃金相当額（年 6 分の割合による遅延損害金を含む。）の支払
- (2) (1)に関する誓約文の掲示及び手交

3 初審命令及び再審査申立ての要旨

初審埼玉県労委は、23 年 2 月 24 日付けをもって、上記 1 の救済申立てを認容し、①X 2 らの原職相当職への復帰、②X 2 らに、同人らが解雇されなかったなら得たであろう賃金相当額に年 5 分の割合を付加した金銭の支払（ただし、解雇後に他の職に就いて得た収入額の 3 割を限度として控除）及び③X 2 らの解雇に係る文書手交を命じる旨の命令を発した（同年 3 月 25 日交付）。

会社は、同年 4 月 8 日、同命令の取消しを求めて、再審査を申し立てた。

4 争点

(1) 争点 1

組合は、労組法上の労働組合といえるか。

(2) 争点 2

X 2 に対する解雇、X 1 に対する解雇及び X 3 に対する解雇は、同人らが組合を結成しようとしたこと又は結成したことないし組合の役員として活動していることの故をもってなされたものであるとともに、組合の運営を弱体化することを企図してなされたもので、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当するといえるか。

第 2 当事者の主張の要旨

1 争点 1 について

(1) 会社の主張の要旨

ア 組合は、21 年 4 月 13 日夜に会社代表者である Y 1（以下「Y 1

社長」という。) からX2が注意を受けたことを契機として、X2個人の解雇撤回という利益のため、名目的かつ形式的に設立された法的主体性を欠く団体にすぎない。組合規約に労働組合の主たる事務所の所在地等を定めていても、当該定めは形式的なものであり、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体という、労働組合の自主性、独立性、目的、組織等の労組法第2条の要件を全く欠いており、労働組合とは認められない。

イ 組合に属する組合員が誰なのかは全く明らかにされておらず、組合が21年6月12日の団体交渉以降は活動停止状態であることは明らかであり、組合の総会開催の有無及び会計監査人の証明を伴う会計報告の有無も明らかでない。組合は、実体を有しておらず、同条の規定に適合する労働組合といえない。

(2) 組合らの主張の要旨

ア 組合は21年5月23日に結成された自主的な団結組織としての労働組合であり、労組法第2条の要件に欠ける点はない。

イ X2及びX1は、従業員から再三にわたり要望のあった賃金未払や社会保険未加入の問題等について、繰り返しY1社長に対応を求めていたが、同社長が応じなかったため、X2らは組合結成を考えるに至り、21年5月23日の結成大会を経て組合を結成した。

同月26日、組合はフード連合とともに会社に対し団体交渉を申し入れ、同年6月2日に第1回の団体交渉が、同月12日に第2回団体交渉が行われており、労働組合としての実体を有していることは明らかである。

ウ 組合は、本件初審命令交付に当たり、埼玉県労委の公益委員会議に

において労組法第2条及び第5条第2項の規定に適合するとの決定を受けている。

2 争点2について

(1) 労組法第7条第1号該当性

ア 会社の主張

(ア) X2に対する解雇について

会社は、21年5月20日の管理者会議でX2の解雇を決定しているが、会社が同日までに同人が組合を結成しようとしていることを認識していた事実を示す証拠はない。

会社は同日までにX2が組合を結成しようとしていることを認識しておらず、同日の管理者会議で同人の解雇を決定したのは、Y2支店長（以下「Y2支店長」という。）、支店のY3主任（以下「Y3主任」という。）及びY4班長（以下「Y4班長」という。）から意見を聴取して同人の業務遂行状況及び素行から解雇すべきであると判断したためであって、組合を結成しようとしたこと、又は組合を結成したこと、あるいは組合の役員として活動したことを嫌悪し、解雇したものではない。X2の「解雇通知書」記載の解雇理由の根拠となる事実「X2の解雇理由に関する具体的事項」（別紙省略。以下「具体的事項」という。）のとおりである。

(イ) X1に対する解雇について

会社は、21年3月25日の時点で既にX1の解雇を明白に視野に入れており、この時点ではX2らが組合結成に動いていなかったことは組合らの主張及び立証からも明らかである。

また、会社が、同年5月14日にX1を解雇するまでに、同人が組合結成を行おうとしていることを認識していた事実を示す証拠は

ない。同人の解雇理由は同人に対する「解雇通知書」記載のとおりであって、会社は、同日の緊急管理者会議で安全衛生面の問題と職場風紀の点から解雇を決定したのであり、組合を結成しようとしたこと、又は組合を結成したこと、あるいは組合の役員として活動したことを嫌悪し、解雇したものではない。

(ウ) X 3 に対する解雇について

21 年 9 月 18 日に「契約解除」の予告をする時点までに、会社が、X 3 が組合役員であることを認識していた事実を示す証拠はない。組合らの主張及び立証は、いずれも単に会社が、X 3 が組合員であることを知っていたのではないかと推測するものに過ぎない。

会社は、同年 5 月 26 日の X 5 フード連合執行委員（以下「X 5 執行委員」という。）らの訪問以降、従業員による就業規則違反行為等の記録化の重要性を認識しており、X 3 に対する解雇理由は同人に対する「「契約社員」契約解除通知」記載のとおりであって、同人が無断遅刻、無断欠勤及び勤務時間中の居眠りを繰り返すことについて、勤務日数を減らす措置をとるとともに注意指導を行っても、これら無断遅刻等が完全には改まらなかったためである。

X 3 本人も、「会社側からの風当たりがきつくなってきた」ことから、「首を切られるだろうなと思った」ため、同年 8 月後半以降に有給休暇の消化に動いたことを明らかにしており、上記無断遅刻等の理由による解雇であると認識していたことは明らかである。

なお、組合の副執行委員長である X 3 に対する解雇が不当であったならば、組合らは、当該解雇について、会社に団体交渉を申し入れて抗議するはずであるが、そのような事実はない。

以上からすれば、X 3 に対する解雇は、組合を結成したこと、あるいは組合の役員として活動したことを嫌悪し、解雇したものでないことは明白である。

(エ) X 2 に対する解雇の不当労働行為性

会社は、20 年 9 月ごろより業務改革を推し進めており、社内規律改善のための管理体制の強化及び調査に伴い、X 2 らの言動及び素行が浮き彫りとなってきたものである。会社は X 2 らの勤務態度に対し、注意・指導はしてきており、懲戒解雇又は諭旨解雇を行うことも考えられたが、同人らの将来を考慮し、就業規則第 19 条第 1 項第 2 号の「従業員の就業状況又は勤務成績が著しく不良で就業に適さないと認められる場合」及び同第 6 号の「その他、各号に準ずる事情が生じ、従業員として勤務させることが不相当と認めた場合」に基づき解雇したものであり、不当労働行為ではない。

なお、会社は、21 年 5 月から同年 10 月の間に、勤務態度が不良である従業員 2 名に対しては、解雇ではなく、自主退職を促し話し合いの上自主退職させている。

イ 組合らの主張

(ア) X 2 に対する解雇について

会社は、21 年 5 月 20 日の管理者会議で X 2 の解雇を決めたとする。そして、X 2 の解雇理由として、多数の事実を挙げるが、同日の直前に解雇を決定的なものとする事情は一切うかがわれないばかりか、同人を班長からはずすこともなく、「管理業務を実行するにはどうすべきか？」と題する文書の提出を命じていることからみても、同人を今後も班長として雇用し続ける意思を有していたことは明らかであって、同日に同人の解雇を決定したとすることはあま

りにも不自然、不合理である。

また、同日に解雇を決定したとしながら、同月２６日まで解雇を告げておらず、別の者を班長に指定することに５日以上の期間を要したことは不自然であり、同月２０日に解雇を決定したとするのは措信し難い。むしろ、同月２３日の組合結成大会の開催が同月２６日のX２に対する解雇につながり、解雇理由をあれこれ作為したと考えるのが自然である。

a X２らは、組合を結成しようとする以前から、会社に対する不満について互いに話しており、同人は、会社の労務管理上の問題を明治ロジテック株式会社（会社に製品（食品）の入出荷業務全般を委託。以下「明治ロジテック」という。）東日本物流センター（以下「ロジテックセンター」という。）のZ１ロジテックセンター長（以下「Z１ロジテックセンター長」という。）に相談していた。そして、２１年３月に、X２は、Z１前ロジテックセンター長に対し、労働基準監督署に行くこと及び労働基準監督署で駄目なら労働組合に相談することを伝え、同年４月には、明治ロジテックのZ２従業員（ロジテックセンターにおける、取扱い貨物の責任者。以下「Z２ロジテック従業員」という。）に対し、日本労働組合総連合会埼玉県連合会（フード連合が加盟する労働関係の地方組織。以下「連合埼玉」という。）に行ったこと及び組合を作るつもりであることを話した。

b さらに、X２は、２１年４月２８日に再度連合埼玉を訪問した後、フード連合の封筒を見たZ２ロジテック従業員に説明を求められ、同連合に相談していることを説明し、同従業員から「正直、組合を作るのはまずい」と言われている。なお、Z２ロジテック

従業員は、22年8月26日にX2と会った際、同人の解雇時にY1社長が組合結成のことを知っていたと思うと述べている。

c 21年5月のゴールデンウィーク期間中に行われた、会社と明治ロジテックによるロッカー搜索の後、X2のロッカー内に寝かせて置いてあった連合埼玉及びフード連合のパンフレットが立てられていたことから、ロッカーを搜索したY2支店長が、このパンフレットを見たことは明らかである。

d 以上の事実から、Y1社長は、Z1前ロジテックセンター長、Z2ロジテック従業員又はY2支店長から、X2らによる組合結成を知り得た。

また、21年5月26日にX5執行委員が支店を訪れた際、Y1社長は、全く驚くことなく、「労働組合の結成の動きがあること、その中心人物の一人がX2氏であることは知っていた」、「労働組合が結成されたことを知っていました」と発言するとともに、「労働組合の結成とは関係ない証として、まだX2には渡していないけれども、解雇通告書だ」と述べるなど、「労働組合と関係ない証」という言葉を何度も使ってX2の解雇を説明していたことから、Y1社長は、同人の解雇理由が組合結成であることを隠蔽しようとしたと考えざるを得ない。

(イ) X1に対する解雇について

X1の解雇は、21年5月14日になされている。

会社は、同月初旬に、X1のロッカー内を搜索したところ、同年3月分及び4月分の未使用の検便容器が出てきたため、この検便の検体未提出を直接の契機として解雇を決定したとするが、ほかにも検便の検体未提出者がいたにもかかわらず、同人についてだけ直ち

に解雇を決定している。

しかし、当時、急いでX 1を解雇する合理的理由はなく、むしろ、同人がX 2とともに中心となって組合結成を進めていたことを知った会社がX 1に対する解雇を急いだと推認するのが合理的である。

(ウ) X 3に対する解雇について

X 3は、21年6月中旬ごろ、ロジテックセンターに出入りしている株式会社明送（明治ロジテックの子会社）のZ 3所長（以下「Z 3明送所長」という。）に、X 2と一緒にいるところを目撃された。

さらに、X 3は、同年7月ごろに会社から一方的に要求された、期間の定めのない雇用から1年間の有期雇用に変更した内容の労働契約書への署名をフード連合の方針に従い拒否しており、このころには、会社は、同人が組合員であると認識していたと推認される。そして、同年8月19日に、埼玉県労委に、X 3の副執行委員長就任の決議事項が記載された組合結成大会議案書が書証として提出されていることから、会社は、遅くともこの時までには同人が組合員であり、また、副執行委員長であることを確定的に認識した。

その直後の同月24日に、X 3に対し、無断欠勤、無断遅刻及び居眠りについて注意を行った後は、同人がこれら無断欠勤等の問題を全く起こしていないにもかかわらず、会社が同年9月18日に解雇の意思表示をしたことは、同人が組合員であり、かつ、副執行委員長であることを理由にしたものと推認される。

(エ) X 2らに対する解雇の不当労働行為性

- a X 2らの解雇は、いずれも客観的、合理的理由がない上に、会社は、他の懲戒処分などの措置を検討せず、また、弁解を聞くこともなく、性急に解雇に及んでいる。

b 21年6月ごろ、組合の組合員であったX6（以下「X6」という。）は、支店のY4班長からリーダーにならないかと打診されていたが、その際同班長は、組合に入らず頑張っていればリーダーになれる旨述べている。このような昇格の件はY4班長が独自に判断できる問題ではなく、当然、Y1社長の承認の下での発言であり、上記発言から会社が組合を嫌悪していたことは明らかである。

しかも、X6がY4班長に対し、既に組合に入っている事実を告げたところ、昇格の話がなくなったことから、会社が組合を嫌悪していたことは明らかである。

c 会社では、21年1月以降、X2ら以外に業務に問題があるという理由で解雇になった者はいない。それにもかかわらず、X2らのみが解雇されていることは決して偶然の符合ではなく、組合員であり、しかも役員であることを理由に差別的に解雇されたと推認するのが合理的である。

d 以上からすると、X2らの解雇は、組合役員であること又は組合を結成しようとしたことに対する労組法第7条第1号の不当労働行為に該当することは明らかである。

(2) 労組法第7条第3号該当性

ア 会社の主張

会社は、21年5月14日にX1を解雇した時点及び同月20日にX2の解雇を決定した時点において、X1及びX2が組合を結成しようとしていたことを認識しておらず、また、同年9月18日にX3に解雇通知をした時点で同人が組合員であることを認識していなかった。よって、会社がX2らを解雇したのは、組合団結の弱体化を企図した

ものでないことは明白である。

また、X 5 執行委員の証言からすれば、組合は同年 6 月 1 2 日以降活動停止状態であったのであるから、X 3 に対する解雇によって組合の団結が弱体化した事実はない。

イ 組合らの主張

2 1 年 5 月 2 3 日の組合結成大会において、組合結成過程で中心的な役割を果たしてきた X 2 が執行委員長に、X 3 が副執行委員長に、X 1 が執行委員に就任した。

X 2 らの解雇を正当化し得る客観的、合理的理由がないにもかかわらず、会社は組合の中心メンバーである同人らを同年 5 月から 9 月までの短期間に相次いで解雇しており、これら措置の際、会社は同人らが組合の中心メンバーであることを知っていたと認められるのであるから、会社の同人らに対する解雇は、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当することは明らかである。

第 3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社

ア 会社は、物流センター等における製品（食品）の入出荷業務全般の管理・運営、フォークリフト荷役作業等のアウトソーシング受託を主な業とする株式会社で、昭和 4 4 年に設立された。

本件初審申立時、会社は、肩書地に本社を置くほか、埼玉県川口市に所在する明治ロジテックのロジテックセンター内に同社の敷地の一部を賃借し、川口支店（以下「支店」という。）として業務を行うほか、狭山市及び習志野市において業務を行っていた。

イ 会社は、21年11月末日で明治ロジテックから入出荷業務全般の業務委託契約を中途解除されたため、同日支店を閉鎖し、22年1月には肩書地にある本社事務所を閉鎖した。同年2月末には習志野市、23年7月末には狹山市の事業所も委託先企業から委託契約を解除されたため、両事業所を閉鎖した。

24年1月16日現在、会社の業務は行われていない。

なお、本件初審申立時、会社従業員は56名おり、そのうち39名は支店で勤務していたが、24年1月16日現在、会社に従業員はいない。

(2) 組合ら

ア フード連合は、肩書地に事務所を置き、昭和41年1月6日に結成された産業別労働組合であり、24年1月18日現在、292組合で構成され、組合員は約10万名である。

フード連合は、日本労働組合総連合会に加盟している。

イ 組合は、21年5月23日に会社の従業員をもって結成された労働組合であり、本件初審申立時の組合員は15名であったが、24年1月18日現在、X2ら3名となり、組合員の中に会社の従業員はいない。

組合は、フード連合に加盟している。

(3) X2らについて

ア X2について

(ア) X2は、17年9月14日、以下のとおりの労働条件を口頭で通知され、支店にアルバイトとして入社した。同人の業務内容は、山

崎製パン株式会社の製品の入出荷業務（以下「ヤマザキ業務」という。）であった。

① 賃金額：時給１０００円

② 勤務時間：当初、午後３時から午前０時まで

〔 なお、２１年３月以降は、午後１１時から翌日
午前７時過ぎ以降正午過ぎの間まで就労した。 〕

③ 休日：土曜日

④ その他：フォークリフト手當時給１００円（最大７時間分）

(イ) X２は、２０年１２月分賃金として、２１年１月２５日に３９万４３００円の、同年１月分賃金として、同年２月２５日に４９万１４５０円の、同年２月分賃金として、同年３月２５日に３３万７９３８円の、同年３月分賃金として、同年４月２５日に３９万７９５０円の、同年４月分賃金として、同年５月２５日に３０万５４７５円の、同年５月分賃金として、同年６月２５日に１７万２１２１円の支払を受け、解雇された同年５月を除く、解雇前３か月間（同年２月から同年４月まで）の平均賃金月額は約３４万７０００円であった。

(ロ) X２は、１７年１１月からヤマザキ業務の班長となり、２０年６月からは、２１年３月にY４班長が就任するまで、明治乳業株式会社の製品の入出荷業務（以下「AB業務」という。）の班長も兼務した。

班長の業務は入出荷業務作業全般の進捗管理、作業員の勤怠管理、連絡事項の伝達、ロジテックセンター協力会社会議への出席（下記２(1)ア参照）等であった。

１８年４月ごろ、会社は、X２の雇用保険への加入手続を行った。

イ X1について

(ア) X1は、20年10月9日、以下のとおりの労働条件を口頭で通知され、支店に入社し、AB業務に配属された。

- ① 賃金額：日給1万円
- ② 勤務時間：当初、午後6時から翌日午前3時まで
- ③ 休日：金曜日及び土曜日
- ④ その他：フォークリフト手当時給100円（最大7時間分）

(イ) X1の上司は、X2であった。

(ウ) X1は、20年12月分賃金として、21年1月25日に31万5984円の、21年1月分賃金として同年2月25日に34万7707円の、同年2月分賃金として、同年3月25日に19万3375円の、同年3月分賃金として、同年4月25日に25万3825円の、同年4月分賃金として、5月25日に12万9153円の、同年5月分賃金として、同年6月25日に13万3363円の支払を受け、解雇された同年5月を除く、解雇前3か月間（同年2月から同年4月まで）の平均賃金月額は約19万2000円であった。

(エ) X1は、21年4月に正式採用となり、21年4月25日の給与支給日に、20年10月25日から21年4月25日間の雇用保険料7か月分、9983円をまとめて控除された。

ウ X3について

(ア) X3は、20年9月22日、以下のとおりの労働条件を口頭で通知され、支店にアルバイトとして入社し、ヤマザキ業務に配属された。

なお、X3は、平日午前8時から午後5時までは製本会社に勤務していた。

- ① 賃金額：時給1000円

② 勤務時間：午後８時から翌日午前２時まで

③ 勤務日数：週６日（２１年７月１日からは週２日）

④ その他：フォークリフト手当時給１００円（最大７時間分）

(イ) X３の上司は、X２であった。

(ウ) X３は、２１年３月分賃金として、同年４月２５日に１５万９８２５円の、同年４月分賃金として、同年５月２５日に１９万１３円の、同年５月分賃金として、同年６月２５日に１９万３２０８円の、同年６月分賃金として、同年７月２５日に１１万６０５８円の支払を受け、同年７月分賃金として、同年８月２５日に５万５６７３円の支払を受け、同年８月分賃金として、同年９月２５日に１万４９３０円の支払を受け、解雇された同年９月を除く解雇前３か月間（同年６月から同年８月まで）の平均賃金月額は約６万２０００円であった。

２ X２らに対する解雇等の経緯

(1) 組合結成までの事情等

ア 明治ロジテックでは、月に１、２回、業務を受託している会社と明治ロジテック担当者との合同ミーティングであるロジテックセンター協力会社会議（以下「協力会社会議」という。）が開催されていた。１９年３月２２日、X２は、午前１０時ごろまで仕事をしたが、午後２時開始の同会議には無断欠席した。

X２は、同年９月２０日、２０年９月１７日及び同年１０月２８日開催の同会議に欠席した。

なお、協力会社会議は、ほぼ午後２時以降に設定されていた。

イ ２０年から２１年３月ごろ、支店では、従業員の賃金の過少・遅延

支給があった。

ウ 20年6月から9月までの間に、同年5月20日に会社を退職した従業員から、X2から暴力を受けたこと、脅されて現金を貸していることなどを告発する手紙が、少なくともY1社長に2回、Z1ロジテックセンター長あてに1回（同年8月1日消印）届いた。Y1社長は、同センター長からこの問題について会社内で解決するように指示されたが、X2に対し事実確認はしなかった。

エ X1が入社後の20年12月及び21年1月、従業員がそれぞれ1名ずつ退職したが、Y1社長は、これら退職はX1の乱暴な言動が原因であると考えていた。

同年4月、Y1社長はX1を本採用とした。

オ 21年2月ごろ、支店では人手不足により長時間労働が必要な状況となり、アルバイト従業員の一部から不満が出ていたが、人員の十分な補充はなされなかった。

カ 21年2月ごろ、明治ロジテックのロジテックセンター長は、Z1ロジテックセンター長が本社営業に異動したことからZ4（以下「Z4ロジテックセンター長」という。）に交代したが、Z1前ロジテックセンター長は、引継ぎのため4月ごろまでは月に数回、同センターに出勤することがあった。

キ 21年3月ごろ、X2は、Z1前ロジテックセンター長に、会社の従業員が賃金未払等に不満を持ちロジテックセンターでの作業をボイ

コットしかねないことから、労働基準監督署や労働組合に労働相談に行くことを伝えた。

なお、Y 1 社長は、ロジテックセンター内にある支店に週 3、4 日、午前 10 時から午後 10 時くらいまで出勤し、協力会社会議等において、Z 4 ロジテックセンター長（上記カのとおり、交代前は Z 1 ロジテックセンター長）及び Z 5 主任（明治ロジテック社員であり、同センターにおける A B 業務及びヤマザキ業務の担当者。以下「Z 5 ロジテック主任」という。）、Z 2 ロジテック従業員等の担当者から支店の委託業務に係る指示を受けていた。協力会社会議の会社側出席者は、Y 1 社長の外、支店長、主任、班長全員であったが、全員が必ず出席しているわけではなかった。

ク 21 年 3 月ごろ、X 2 は、採用時（17 年 9 月 14 日）に雇用契約書、労働条件通知書、就業規則等を示されることがなかった上に、雇用保険への加入手続の遅れ（18 年 4 月ごろ）、年次有給休暇の取得が困難であること、勤務時間の一方的変更（少なくとも 21 年 3 月中旬までに 1 回）、賃金（残業代）未払、交通費及びフォークリフト手当等の不支給等が重なり、会社の労働条件等に不安を持ったことから、X 1、X 3、Z 6（同人は X 1 と同じ A B 業務に従事。以下「Z 6」という。）、X 6（同人は X 2 及び X 3 と同じヤマザキ業務に従事。）ら会社の労働条件等に不安を持つ従業員と相談し、賃金未払等の問題について、川口労働基準監督署へ相談に行った。

ケ 21 年 3 月 25 日、Y 1 社長は、支店において無駄な残業が非常に多くなってきたと判断し、夜勤の実態を把握するために、ヤマザキ業務班については X 2、A B 業務班については Y 4 班長に「管理者引継

ぎ資料」を作成させるようにしたが、X 2 に、同資料の具体的な記載内容、方法についての詳細な説明はしなかった。

なお、X 2 の出勤時には、既に夜勤の作業は開始されていたが、日中のヤマザキ業務専属の担当は置かれていなかったため、同資料に日中の作業等の引継ぎは記載されておらず、同人は、「冷蔵庫システム」（製品の管理システム）の確認のみで、同作業の進捗状況等を把握し、自らが記載できる部分だけ記載していた。

X 2 及びY 4 班長は、同資料の記載内容漏れについてY 1 社長及びY 5 専務（以下「Y 5 専務」という。）から指摘されたことがあったが、X 2 は当該記載漏れ箇所の一部はY 4 班長の担当であると認識していた。

コ 21 年3月26日の午後4時に出勤してきた従業員1名は、「AB申し送りノート」（AB業務従事者が作業上の注意点等の連絡を行うためのノート）に、ハンディターミナル（製品の入出荷業務を行うに当たり製品の移動を管理する携帯端末機器で、明治ロジテックから会社の従業員に貸与されていた。）が見当たらなかったことを記載した。

同月28日、上記ハンディターミナルが見当たらないままであったことから、Y 2 支店長は、同ノートに、ハンディターミナル使用後は必ず定位置（ロジテックセンター事務所内）へ返却することを徹底させるよう記載し、Y 4 班長は同記載を確認した。

なお、同ノートは、同年1月7日から同年5月24日までの間の申し送り事項について記載されているが、上記の外にハンディターミナルに係る記載はない。

また、同年3月25日から同年5月25日までの「管理者引継ぎ資料」（上記ケ参照）には、ハンディターミナルに係る記載はなく、「夜勤管理者チェックリスト」（同年4月14日から同年5月25日までの管理

者引継ぎ資料に添付されている。)のハンディターミナル返却確認の項目に対するX2の返却確認チェックに対し、ハンディターミナルが放置されていたとか、定位置に返却されていなかった等、同人が、Y1社長から指摘されるようなことはなかった。

サ 21年4月2日午前10時、Y1社長は、X2ら従業員が同3時30分には入出荷業務を終了したロジテックセンター倉庫2階にラップが散乱しているのを確認した。Y1社長は、「管理者引継ぎ資料」にその場の状況を撮影した写真を添付し、X2に対し従業員は作業場をきれいに使用する義務があり、同人にはそれを守らせる責任があることを理解し部下に徹底するように注意した。

シ 21年4月6日、明治ロジテックは、支店の安全管理及び作業標準チェック、倉庫管理状況について検証するために、明治大和倉庫株式会社(以下「大和倉庫」という。)に対し支店のコンサルティングを依頼した。

大和倉庫は同年5月7日付けで、明治ロジテック及び会社に対し、支店コンサルティング結果を「東日本物流センターに関する中間報告書」(以下「中間報告書」という。)として取りまとめ報告した。

中間報告書においては、①会社の現場経営及び業務遂行体制(指示・命令システムの未整備、業務内容及びそれに対する必要な知識並びに業務遂行能力の基準がない、定期的なチェック機能が未整備、就業規則など最低限度の社内文書が従業員に閲覧不可となっている等)、②組織内コミュニケーション・指示命令システムと教育体制(日々の引継書及び伝達状況の確認手段が未整備、出退勤管理がなされていない等)、③明治ロジテックと会社の業務連携に問題があること等が指摘されていた。

ス 21年4月7日、X2は、賃金未払等の問題で連合埼玉の労働相談ダイヤルに電話し、その数日後、X1、Z6とともに実際に相談に赴いたところ、連合埼玉から問題の解決のために労働組合を結成するよう勧められた。

セ 21年4月10日ごろ、X2は、Z2ロジテック従業員に対し、会社従業員の賃金未払問題等を解決するために、労働組合を結成する意向があることを伝えた。

ソ 21年4月13日午後11時ごろから1時間程度、Y1社長はX2を呼び出し、①フォークリフトを2階の出荷バースに放置したこと、②天井の照明をつけ放しにしたこと、③製品の誤出荷、④休憩時間はタバコ休憩を含めて1時間とすること等就労態度について注意したところ、同人は「そんなことを言うなら自分にも考えがある」と回答した。そこで、Y1社長は、X2が退職する意向を持っているのであれば退職願を提出するよう指示したが、同人は退職願は出さないと回答した。

タ 21年4月14日、Y4班長は、明治ロジテックのZ7代表取締役社長が翌日にロジテックセンターを訪問する予定であったことから、「AB申し送りノート」に、整理整頓、清掃等が必要である旨記載した。

チ 21年4月20日ごろ、Z4ロジテックセンター長は、ハンディタ

ーミナルを必ずロジテックセンター事務所へ返却するよう会社支店のヤマザキ業務の専用掲示板に掲示した。

ツ 明治ロジテックは、ロジテックセンターにおいて製造及び冷蔵庫作業に従事する者（会社従業員を含む。）に対し、20年3月以降、毎月検便を義務付けており、少なくとも同年10月から21年4月までの間の会社従業員の検便検査結果は、おおむね毎月下旬に、明治ロジテックあてに一括して検査会社から送付されていた。

しかし、Y1社長は、会社従業員の検査結果の報告を毎月求めるようなことはせず、20年12月から21年4月までの検査結果について、同月24日以降にまとめてZ4ロジテックセンター長に対し問い合わせた。

Y1社長は、それまで、会社従業員のうち検便の検体未提出者の把握をしておらず、各管理者からの未提出者への注意も徹底していなかった。

テ 21年4月25日、会社は、多くの従業員に対し、従業員がそれまで請求していた残業代、交通費、フォークリフト手当等を全額振り込んだ。

ト 21年4月28日、X2は、X6とともに、連合埼玉に、再度相談に行った。連合埼玉では、フード連合のX5執行委員及びX7執行委員（以下「X7執行委員」という。）が紹介され、同人らから組合結成についてパンフレット等を使った具体的な説明を受け、X2らは労働組合を結成することとした。

ナ 21年4月28日、X2は、ロジテックセンターの下駄箱付近において、フード連合の封筒を携帯しているのをZ2ロジテック従業員に見られ、何をしているのか尋ねられたことから、同人に対し、連合埼玉へ相談に行き、労働組合を結成することにしたことを伝えた。

その数日後、Z2ロジテック従業員はZ5ロジテック主任に対しX2らの労働組合結成について報告し、X2に対し、同主任から「組合をつくるのはまずいよ」と言われた旨伝えた。

ニ 21年4月28日以降、X2は、会社の他の従業員15名に対し、連合埼玉へ相談に行ったことを伝え、労働組合結成趣意書等を使って、更衣室や休憩室（従業員が通常作業している倉庫内の一角に設置されている。）で労働組合への参加を呼びかけた。

ヌ 21年5月2日から同月15日の間に、X2、X1、X6、X3、X5執行委員、X7執行委員及びX8フード連合役員（以下、X5執行委員、X7執行委員及びX8フード連合役員を併せて「X5執行委員ら」という。）等が参加して、川口駅前の喫茶店等において、組合結成準備会が3回開催された。

(2) X2及びX1に対する解雇等

ア 21年5月13日ごろ、会社は、上記2(1)シの大和倉庫によるコンサルティング結果報告の指摘を受け、支店従業員ロッカー室に就業規則案を備え置いたが、従業員に対し記載内容についての説明はしなかった。

なお、会社は支店従業員全員に対し、同月27日から同月29日の

間に、同就業規則案について説明を行い、同年6月1日に、川口労働基準監督署長に届け出た。

同規則には、「懲戒の決定、種類、程度」(第31条)が定められ、懲戒の種類として、譴責、減給及び出勤停止等が掲げられていたが、会社は、X2らの本件解雇前に同人らの勤務状況や従業員として遵守すべき行為等について、違反があったとして懲戒を課するようなことはなく、上記同規則を備え置いた同年5月13日ごろから同年9月のX3に対する解雇まで、解雇した従業員はX2ら以外にいなかった。

なお、Y1社長は、フォークリフトによる危険行為を理由に会社の従業員を懲戒解雇したことが一度だけあった。

イ 上記(1)ツのとおり、会社では毎月従業員に検便を行っていたが、X1は21年3月及び4月分の検便の検体を提出しなかった。そこで、会社は同人に同検体の提出を求めるため同人のロッカー扉の表に検便提出用袋(検便容器入り)を貼り付けておいたところ、同人は同袋をはがし、同ロッカー内部に同袋をしまっておいた。しかるところ、同容器は同人の知らないうちになくなり、同人はそのことを同年5月9日ごろに知るに至った。

なお、20年10月から21年4月22日までの間、X1以外の従業員にも検便の検体を一度も提出していない者(例えばX3)及びこの間に一回しか提出しておらず、2か月連続して提出しなかった従業員(例えば20年12月1日からX1と同じAB業務に就いていたZ6)がいた。

ウ 21年5月1日から遅くとも同月9日までの間に、Y2支店長は、有給休暇取得中のX1のロッカー扉の裏側から同人の未使用の検便容器を発見し、Y1社長もその状況を確認した。

エ 21年5月13日、Y1社長は、X2とY4班長を呼び、X1の未使用の検便容器を示し、①同人が検便の検体を提出しなかったので明日解雇する、②同検体未提出との解雇理由が認められないなら同人の暴言によっても解雇する旨申し渡した。

オ 21年5月14日、X1は、Y1社長から同日付け「解雇通知書」を交付され、同日解雇された。このときはじめて、X1は、検便の検体未提出について、直接、Y1社長から注意を受けた。

なお、解雇理由は以下のとおり記載されていた。

「職場内において、風紀を乱す発言や態度が見られる為。食品を取り扱う当センターに於いて、作業員全員に義務づけられている検便を2ヶ月（1回／月）に渡り未提出となっている為。」

カ 21年5月16日ごろ、X2は、ロジテックセンター事務所のパソコンでアダルトサイトを閲覧していたためZ2ロジテック従業員に注意された。

会社は、同月18日付けで、パソコンの業務外使用が許されないことについての全従業員への指導徹底及び指導後の文書報告を求める「是正要求書」をZ4ロジテックセンター長から受け取った。

キ Y2支店長は、ハンディターミナルがロジテックセンター事務所内の所定の保管場所に返却されていなかったことから、Z4ロジテック

センター長、Y 1 社長の了解を得て、Z 5 ロジテック主任立会いの下で、2 1 年 5 月 2 0 日に、ハンディターミナルの使用履歴を記載した記録簿から未返却者と推測される X 3、X 9（以下「X 9」という。）、X 2 及び X 6 のロッカー内を点検した。

点検の結果、X 3 及び X 9 が使用していたハンディターミナルは両人のロッカーから、X 2 と X 6 が使用していたハンディターミナルは所定の保管場所近くの棚等からそれぞれみつかった。

X 2 は、ロッカーの点検時出勤していなかったが、Z 5 ロジテック主任から、ハンディターミナルをロッカー内部にしまっておいたことについて、X 3 及び X 9 に注意するよう、電話で指示を受け、同人らに連絡した。

X 2 のロッカーには連合埼玉及びフード連合から配付されたパンフレット（「安心して働きたい 労働組合のつくり方」及び「ちからになりますフード連合」）が保管されていた。

ク 2 1 年 5 月 2 0 日午後 1 0 時過ぎ、Y 1 社長は、X 2 がロジテックセンター内の冷蔵庫において無帽で作業していたのを見つけ、口頭で注意するとともに、管理者としての自覚を持たせる目的で、同月 1 6 日までに提出を指示していた「管理業務を実行するにはどうすべきか？」という課題に対する X 2 の見解を記載した文書の提出を促した。

同日、X 2 は、同文書を Y 1 社長に提出した。

ケ 2 1 年 5 月 2 1 日午後、Y 1 社長は、従業員の Z 8（勤続約 1 0 年、X 2 の班の所属ではないがヤマザキ業務に従事。以下「Z 8」という。）から、X 2 がロジテックセンターのパソコンで労働組合について調べているとの報告を受けた。

コ 21年5月23日、X2らを中心として組合の結成大会が川口駅前
の喫茶店等において開催され、組合規約を同日付けで施行するととも
に、X2が執行委員長、X3が副執行委員長、X1が執行委員、X6
が会計担当に就任した。

なお、上記以外の組合結成時の組合員は、X9外6名であった。

サ 21年5月26日午前8時ごろ、Y1社長はX2に対し、解雇の通
告をするため、「きょう来てくれ。内容はもうわかっているな」と、午
後4時に支店事務所に来るよう連絡したが、X2の都合により午後1
0時に変更した。

シ 21年5月26日午後6時ごろ、フード連合のX5執行委員らは支
店事務所を訪れた。同人らはY1社長に対し、同日付け「労働組合の
結成について」及び「団体交渉申入書」並びに「暫定労働協約（案）」
を渡し、同月23日にX2を執行委員長とする組合を結成したことを
報告するとともに、同年6月2日開催の団体交渉を申し入れた。Y1
社長は、組合結成の報告を受けると、「労働組合の結成の動きがあるこ
と。その中心人物の一人がX2であることは知っていた」旨述べた上
で、執行委員長であるX2は本日解雇する予定であるが、「労働組合の
結成を理由に解雇するものではない証として、既に出来上がっている
解雇通知をお見せする。」と述べ、同人の同年5月26日付け「解雇通
知書」（下記ス参照）を提示し同通知に基づき解雇理由を説明した。

また、Y1社長は組合らに対し、同年6月2日までに組合員名簿を
明らかにするよう求めたが、組合らは応じなかった。

ス 21年5月26日午後10時、X2は下記のとおり解雇理由が記載

された「解雇通知書」を交付され、解雇された。

(ア)

「a 管理者の立場でありながら、会社の指示により定められた業務を自ら実行並びに部下に対して指示及び実行させないこと。

- ① 業務終了時の担当作業場の整理・整頓を実施しないこと。
- ② 規定の保護具を着用せず、自ら倉庫内に立ち入ること。
- ③ 業務日報の無記入又は記入漏れが頻発していること。
- ④ その他報告書並びに必要な書類を指定した期日に提出しないこと。
- ⑤ 管理者会議に無連絡で遅刻・欠席を繰り返したこと。
- ⑥ 業務に必要な機器並びに保護具を、使用後所定の位置に戻さないこと。
- ⑦ 後続の業務に必要な準備・引継ぎを怠っていること。
- ⑧ 過去において注意を受けたにもかかわらず、取引先の資産であるパソコンで、業務に不要なソフト（CDコミック）を保管並びに閲覧した形跡があること。（管理責任）

当社内、並びに取引先からの再三の注意・指導にもかかわらず上記状況が改善されないこと。

b 勤務時間中に会社の付与する休憩時間（休憩1時間／8時間拘束）を超えて不正に休憩をとっていたこと。

- ① 再三の注意にもかかわらず、これを長期間にわたり続けたこと。
- ② 上記内容に関し、社内の目撃証言が多数寄せられ、他の従業員に悪影響を与えていること。
- ③ 当社の取引先（顧客）の管理者からも同様の指摘を受け、商談に悪影響を及ぼしていること。

c 再三の指導並びに体制改善にもかかわらず、会社の定めた退社

時刻に退社せず、不必要な残業を繰り返していたこと。

d 部下のタイムカードを不正に打刻していること。

社内の目撃証言が寄せられ、他の従業員に悪影響を与えていること。

e 業務中、取引先の事務所のパソコンにて、業務に不要なインターネットサイト（アダルトサイト）を閲覧し、これを取引先の社員に発見・注意され、当社の信頼を傷つけたこと。

f 社会保険加入に必要な書類を渡し、記入後提出を求めたにもかかわらず提出されず、当社の事務処理に影響を与えたこと。

g 元部下との間で何らかのトラブルがあったと思われる内容の怪文書（貴殿の実名が記載）が取引先に数回にわたり送られるという事態を招き、当社の信頼を傷つけたこと。 」

セ X 2 の解雇後の 2 2 年 2 月 9 日、同人は、上記 2 (1) ウの会社を退職した従業員から現金 7 0 万円を恐喝したとして逮捕勾留された。

同月 2 3 日付けで、X 2 と同従業員間で、3 0 万円を同人に支払う旨の示談が成立し、X 2 は不起訴処分となった。

(3) X 3 に対する解雇及び同解雇に至る経緯等

ア 2 1 年 6 月 2 日に行われた会社と組合らの第 1 回団体交渉において、冒頭、組合らが、同年 5 月 2 6 日の組合結成通告時に、Y 1 社長が職場で組合結成の動きがあることや X 2 が組合結成に関与していることを知っていた旨発言したことを指摘したのに対し、同社長は、X 2 の解雇は組合結成とは無関係と述べたが発言自体を否定することはなかった。

組合らは、①組合員名簿は開示しない方針を伝え、②不当労働行為

防止等を要望の上、暫定労働協約締結を提案した。そして、③労働条件通知書の書面による交付、雇用保険及び社会保険への加入、賃金算定の裏付け資料の提供、X 2 及び X 1 に対する解雇理由の説明等を要求し、これらに係る会社の文書回答を求めた。会社は、交渉の継続については了解したが、X 2 の労働組合の代表者としての資格に疑義があることから、文書による回答はできないと述べた。

なお、組合からの出席者は X 1 であった。

イ 21 年 6 月 5 日、X 3 は、午後 8 時 56 分にタイムカードを打刻後、翌日午前 1 時 36 分まで作業に就かなかったところ、同時刻に Y 3 主任が同人が作業に就いていないことを発見し、注意した。

ウ 21 年 6 月 12 日に行われた第 2 回団体交渉において、会社と組合らは前回の団体交渉の議題について引き続き協議した。組合からの出席者は X 2 及び X 1 であった。

同日の団体交渉以降、組合らと会社間で団体交渉は行われていない。

エ 21 年 6 月中旬ごろ、X 3 と親しい X 6 は、Y 3 主任に自分自身が組合の組合員であると述べた。同じころ、X 3 は、会社近くのファミリーレストランにおいて、X 2 及び X 9 と一緒にいるときに、Z 3 明送所長と出くわしたことがあった。

オ 21 年 6 月 18 日、組合らは、X 1 に対する解雇及び X 2 に対する解雇は労組法第 7 条第 1 号及び同第 3 号に該当する不当労働行為であるとして、埼玉県労委に対し本件救済申立てを行った。

カ 21年7月、X3及びX6は、Y4班長から1年契約の「雇用契約書（契約社員）」への署名押印を求められた。

X3は、アルバイトとして入社したが、雇用期間は無期限であると認識していたことから、同契約書に署名押印することは有期の契約社員に切り替わることになると考えたためこれに応じなかった。

X6は署名押印の上、同契約書を提出した。

キ 21年7月から、X3の勤務日数が週2日とされた。X3は、その後、Y3主任に対し勤務日数を増やすよう申し入れたが、勤務日数の変更はされなかった。

なお、これより前の同年5月末ごろ、X3は、Y3主任及びY4班長に対し、業務がきついため会社への出勤日を週6日から4日に減らすことを要望したことがあった。

ク 21年8月19日、組合らは、本件初審に「明静労働組合結成大会議案書」（甲第2号証）を提出したが、同議案書には組合役員名一覧が添付されており、X2、X1の外にX3が副執行委員長として、X10（以下「X10」という。）が書記長として、X6が会計として、X11（以下「X11」という。）が執行委員として記載されていた。

ケ 21年8月24日、X3は、Y1社長から、同年5月15日から同年8月23日までの期間における無断遅刻（6回）及び無断欠勤（少なくとも3回）、7月分の検便の検体未提出を指摘され、遅刻・欠勤についてはX2かX6に連絡していたと抗議したが、検便の検体未提出

と同様に始末書を提出させられた。それまで、X 3 は、会社から遅刻・欠勤の連絡方法に係る説明を受けたことはなく、遅刻・欠勤についてはX 2 かX 6 に電話連絡するだけであったが、会社から無断遅刻・欠勤であるとの注意を受けたことはなく、また、検便の検体未提出についても注意されたことはなかった。

X 3 は、上記注意を受けた後は、遅刻・欠勤のときは支店事務所に連絡していた。

なお、X 3 は同年4、5月ごろに居眠りをしていたことがあったが、注意を受けたことはなかった。

コ 21年8月28日、同年9月4日及び同月7日、X 3 は支店事務所に連絡の上、欠勤した。

同月9日、X 3 は、上記カのとおり、1年契約の「雇用契約書（契約社員）」に署名押印はしなかったものの、同契約書に記載されていた契約期間が9月ごろで終了すること及び会社側からの風当たりがきつくなり「首を切られるだろうなと思った」ことから、残余の年次有給休暇を取得することとし、同月11日、同月14日、同月18日及び同月21日、「昼間の仕事の残業が多く、遅刻もしくは欠勤になってしまう可能性が非常に高い」ことを理由として年次有給休暇を取得した。

サ 21年8月12日までに、X 6 は、お盆期間の有給休暇取得を申し出た際、Y 1 社長及びY 5 専務から、同取得についてヤマザキ業務班内で調整するように厳しく叱責されたことから会社に嫌気がさし、同年9月、同社を退職した（なお、X 6 に関する組合の前記第2の2(1)イ(エ) b の事実は、これを認めるに足る証拠はない。）。

また、同年８月には、X 1 0 及び X 1 1 が会社を退職していたため X 3 に対する解雇により、上記クの議案書に記載されていた組合役員は全員会社の従業員でなくなった。

シ 21 年 9 月 21 日、X 3 は、同月 18 日付けの「「契約社員」契約解除通知」（契約解除日同年 10 月 18 日）を郵送で受け取った。

なお、同契約解除通知において、その理由は「①所定の勤務日に無連絡での遅刻、欠勤が頻発した為、②所定の勤務時刻に出社しても、事務所で居眠りを繰り返し作業効率が他の従業員の半分以下であること、③上記内容に対し改善要請をしたところ、連絡はあるものの遅刻、欠勤の頻度が更に上がっていること、④9 月の勤務予定日に対しても、4 日に渡り有給休暇を利用して休暇願いが提出されていること。（有給休暇を使用する事自体には問題はありません。）」とされ、「このような状態では、貴殿の出勤がほとんど見込めず、安定した労務提供を受けることは困難と判断し、貴殿との「契約社員」契約を解除させていただきます。」と記載されていた。

同年 10 月 18 日、会社と X 3 の雇用契約は終了した。

ス 21 年 11 月 27 日、組合らは、X 3 に対する解雇について、労組法第 7 条第 1 号及び同第 3 号に該当する不当労働行為であるとして、埼玉県労委に対し追加申立てを行った。

3 X 2 らの解雇後の就労状況

(1) X 1 について

ア 22 年 6 月初旬から約 2 週間、X 1 は、東京都町田市所在の派遣会社から、埼玉県加須市の株式会社トランコムに派遣され、同社におい

て就労し、この間に約１０万円の収入を得た。

イ ２２年１１月ごろから同年１２月ごろまでの約２か月間、X１は、埼玉県戸田市所在のヒューマンサポートに雇用され、同市所在の株式会社第一倉庫冷蔵において就労し、この間に約３６万円の収入を得た。

ウ ２３年１月以降同年９月３０日まで、X１は、アルバイト及び日々雇用で就労し、約２８万１５４０円の収入を得た。

(2) X２について

ア ２１年８月から２２年２月８日まで、X２は、株式会社アクセス戸田営業所において、午後２時から午前１時までの間、アルバイト就労し、この間に１８２万６１７４円の収入を得た。

イ ２２年４月から同年９月２０日ごろまで、X２は、株式会社キャリテックにおいて、午前７時から午後１時までの間、パート就労し、この間に４７万８７８７円の収入を得た。

ウ ２２年１１月２７日から２３年１月２２日まで、X２は、株式会社トーキにおいて、午後５時から午前６時までの間、パート就労し、この間に７１万３２２０円の収入を得た。

エ ２３年３月１日から同年９月１日まで、X２は、全国農業協同組合連合会において、午前６時から午後２時３０分までの間、アルバイト就労し、この間に１３９万８２５円の収入を得た。

オ 会社を解雇された後、X２は、上記アないしエのとおり、２１年（５月の解雇以降）については１２６万２５９８円、２２年については１２７万１７８３円、２３年（９月まで）については１８７万４６２５円の収入を得ており、約２８か月間の収入合計額は４４０万９００６円、平均月額は約１５万７０００円であった。

(3) X３について

X 3 は、会社による解雇後、上記 1 (3) ウ (7) の製本会社にのみ勤務し、それ以外の就労による収入は得ていない。

第 4 当委員会の判断

1 争点 1 (組合の「労働組合」該当性) について

- (1) 会社は、組合は、組合規約に労働組合の主たる事務所の所在地等を定めていても、当該定めは形式的なものであり、実体を有しておらず、組合が 21 年 6 月 12 日の団体交渉以降は活動停止状態であることも明らかであるから、同条の規定に適合する労働組合といえないと主張する。
- (2) しかしながら、組合には、21 年 5 月 23 日の結成時、11 名の組合員がおり、組合規約を含め、役員を有していたこと (前記第 3 の 2 (2) コ) が認められ、組合員が匿名であったとしても労働組合としての実体があったこと、同月 26 日に、フード連合とともに会社に対し、労働協約に係る団体交渉を申し入れたこと、同年 6 月 2 日及び同月 12 日に団体交渉を行ったこと (同シ、同 (3) ア及びウ) から、実体を有していないとはいえない。また、組合は、同月 18 日に、埼玉県労委に対し本件救済申立てを行うこと (同 (3) オ及びス) で、X 2 から 3 名の組合員が被った不利益取扱い及び組合の受けた団結権の侵害を回復すべく労働組合として活動を行っており、同人らは、組合に留まり続けているのであるから、同月 12 日の団体交渉以降、会社との団体交渉を行わなかったからといって、同日以降実体を失ったとはいえない。したがって、組合が実体を有していないとする会社の主張は採用できない。

また、当委員会は、本命令を発するに当たり、組合の労働組合資格審査を行い、組合が労組法第 2 条及び第 5 条第 2 項の規定に適合するもの

と決定した。

よって、組合は不当労働行為救済申立て適格を有する。

2 争点2（X2らに対する解雇）について

(1) X2に対する解雇について

ア 会社は、X2に対する解雇について、21年5月20日までに同人が組合を結成しようとしていることを認識しておらず、同日の管理者会議において、同人の解雇を決定し、同人の解雇理由は同月26日に交付した同日付け「解雇通知書」（前記第3の2(2)ス）のとおりであり、その根拠となる事実「具体的事項」（別紙省略）のとおりであるから、同人が組合を結成しようとしたこと又は組合を結成したこと、あるいは組合の役員として活動したことを嫌悪し解雇したものではないと主張する。一方、組合らは、X2に対する解雇は、客観的、合理的理由がない上に、会社は他の懲戒処分等の措置を検討せず本人の弁解を聞くこともなく性急に解雇していること、組合を嫌悪していること、他に業務に問題があるとして解雇になった従業員がいないことから、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると主張するので、以下検討する。

イ X2の「解雇通知書」（前記第3の2(2)ス）には、解雇理由として、aないしgの事由が列挙され、そのうちaの事由の細目として①ないし⑧が、bの事由の細目として①ないし③が挙げられている。

しかしながら、同通知書に示された解雇理由ないしその細目として挙げられているもの（aにあつては①ないし⑧、bにあつては①ないし③）については、X2の当該行動の具体的な日時、会社の確認状況、会社の注意・指導の内容、同人の当該行動に係る改善状況等は明らかではない（同ス参照）。

ウ また、会社が、上記イの「解雇通知書」記載の解雇理由ないしその細目の根拠となる具体的事実であると主張し、再審査において書証として提出した上記アの「具体的事項」の中には、i 具体的な日時の記載がないもの（a ①の同人の担当部署が掃除をしないこと、a ②の保護帽未着用、a ④に該当すると考えられる社会保険書類の未提出、a ⑥の機器の未返却、b の休憩時間の不正取得、c の残業時間の多いこと）、ii あったとしてもその指摘している日付け自体に疑義があるもの（a ②の保護帽未着用について、21年5月19日に当該事実を確認し注意したことを客観的に裏付ける証拠はない。）、iii 同人が行ったとまでは言い切れないもの（a ⑧の取引先パソコンの不正使用、d の部下のタイムカード打刻、g の元部下とのトラブル（20年8月1日消印の告発文書による指摘）について、同人が行ったことを客観的に裏付ける証拠はない。）、iv 「解雇通知書」記載の解雇理由そのものではないが、同理由と関連する同人の非違行為として掲げられ、同人が行ったことを客観的に裏付ける証拠はないもの（a ⑧との関連で、同人が置き忘れたスティックメモリーからコミックファイル等が発見されたこと、d との関連で、同人のタイムカードの打刻を断った会社の従業員が同人に暴行されたこと、e との関連で、出会い系サイトから同人宛のDMが届いたこと）、v 指摘事項の一部についてのみ認められるもの（a ④に該当すると考えられる書類の未提出は、前記第3の2(2)クのとおり未提出ではなく遅延、a ⑤に該当すると考えられるセンター会議の無断欠席は、同(1)アのとおり4回ではなく1回）等が含まれており、これら「具体的事項」は同人の解雇理由とするに足りる具体的事実とみることはできない。

エ そうすると、再審査において会社が主張した解雇理由とするに足り

ない具体的事実（上記ウ）を除くと、上記ア及びイのとおり「解雇通知書」で掲げられている解雇理由ないしその細目の根拠となる具体的事実については、次の事実が残ることになる。

- (i) a⑤に関して、19年3月22日、同年9月20日、20年9月17日及び同年10月28日開催の協力会社会議に欠席したこと（前記第3の2(1)ア）
- (ii) a③及び同⑦に関すると考えられるが、21年3月25日から作成を指示された「管理者引継ぎ資料」に記載すべき内容を漏らしたこと（同ケ）
- (iii) a⑥に関して、同月26日にハンディターミナルの未返却が一件あったこと（同コ）
- (iv) a①に関して、同年4月2日に、ロジテックセンター倉庫2階のラップ散乱があり、Y1社長が、作業員は作業場をきれいに使用する義務があり、それを作業員に守らせる責任があることを理解し部下に徹底するよう注意したこと（同サ）
- (v) a①及びbに関すると考えられるが、同月13日に、Y1社長が、フォークリフトの放置、天井照明のつけ放し、製品の誤出荷、休憩時間を厳守しないこと等の就労態度について注意したこと（同ソ）
- (vi) a⑥に関して、同月20日ごろ、Z4ロジテックセンター長が会社支店のヤマザキ業務の専用掲示板にハンディターミナルの返却を掲示したこと（同チ）
- (vii) eに関して、同年5月16日ごろ、パソコンでアダルトサイトを閲覧していたため、Z2ロジテック従業員に注意され、同月18日に会社がZ4ロジテックセンター長から「是正要求書」を受

け取ったこと（同(2)カ）

(viii) a ②に関して、同月20日、Y1社長がロジックセンター内の冷蔵庫において無帽で作業していたのを見つけ口頭で注意したこと（同ク）

(ix) a ④に関して、同日、同月16日までにY1社長が提出を指示していた「管理業務を実行するにはどうすべきか？」についての文書の提出を促したこと（同ク）

(x) gに関して、20年6月から9月までの間に、Y1社長が同年5月20日に会社を退職した従業員からX2に脅かされて現金を貸していること等を告発する手紙を2回受け取り、Z1ロジックセンター長にも1回（同年8月1日消印）届いたため、同社長が同センター長から会社内での解決を指示されたこと（同(1)ウ）

オ そこで、上記エの各事実が解雇理由に当たるかどうかについて検討する。

このうち、上記エ(i)については、解雇の約7か月も前のことであり、連絡の有無・方法等を含め、当該欠席について、Y1社長がX2から直接、事情を聴取し、今後の出席について注意したとの立証はない。同(ii)については、Y1社長がX2に対し、当該引継ぎ資料の記載内容・方法について、詳細な説明をしておらず、その中には同人の担当でない箇所が含まれている。同(iii)については、ハンディターミナルの未返却はあったがこれが同人によるものであることの証拠はなく、その後、Y1社長はハンディターミナルの未返却について指摘したとの証拠はない（前記第3の2(1)コ）。同(vi)については、X2のみに対する指摘ではなく（同チ）、また、21年5月20日に行われたハンディターミナル搜索に際しても同人の使用したハンディターミ

ナルは所定の保管場所近くに置かれていた（同(2)キ）。したがって、同(i)、(ii)、(iii)及び(vi)については、これを解雇理由としてX2の解雇を行うことは相当ではない。

同(iv)、(v)、(viii)及び(ix)については、X2が、Y1社長から、その行動について実際に注意を受けているものの、同(iv)、(v)及び(viii)については、同社長がその後の改善の有無を確かめて注意・指導等したことは立証されておらず、これを解雇理由として解雇を行うことには疑問がある。同(ix)については、記載内容はともかく、X2は同月20日に求められた文書の提出を行っていることから、解雇理由とまではすることは相当でない。

さらに、同(vii)については、X2がZ2ロジテック従業員に注意され、会社が「是正要求書」まで受け取ったことから、会社の信頼を傷つけたとの指摘は相当であるものの、会社は当該閲覧について、同人に確認・注意・指導ないし処分を何ら行っていないことから、これを直ちに解雇理由として同人の解雇を行うことには疑問がある。また、同(x)については、会社の信頼を傷つけたとの指摘は相当であるものの、X2の解雇の約8か月前のことであり、Y1社長は、Z1ロジテックセンター長からこの問題の解決を指示されたにもかかわらず、同人からの事情聴取や事実関係の調査等を行ったことはうかがわれず、同人に対し何らの注意・指導ないし処分を行っていないのであるから、これを解雇理由として同人の解雇を行うことは相当ではない。

カ 会社は、20年9月ごろより業務改革を推し進めており、社内規律改善のための管理体制の強化及び調査に伴い、X2らの言動及び素行が浮き彫りとなってきたことから、同人に対する解雇を行ったものであると主張する。

確かに、X 2 に対する解雇は、中間報告書において、会社の現場経営及び業務遂行体制、組織内コミュニケーション・指示命令系統並びに教育体制等に問題があること等について、大和倉庫から労務管理の杜撰さが指摘され（前記第 3 の 2 (1) シ）、Y 1 社長の業務管理能力が問われている中で行われたものであり、上記オのとおり、X 2 の行為にも問題とされるべきものはあるが、解雇理由として主張された事実は、いずれも解雇理由とすることが疑問であるか相当ではないものであるから、上記会社の主張は失当である。

キ 他方、X 2 に対する解雇前には、次の事実が認められる。

- (ア) ① X 2 は、会社において、21 年 3 月ごろまでの約 1 年 3 か月の間に、従業員の賃金の過少・遅延支給（賃金未払含む。）等があり（前記第 3 の 2 (1) イ）、このため支店の従業員が作業をボイコットしかねないと考え、同年 3 月ごろ、労働基準監督署や労働組合へ相談に行くことを Z 1 前ロジテックセンター長に伝えていたこと（同キ）、X 1、X 3、Z 6 及び X 6 とともに川口労働基準監督署へ相談に行ったこと（同ク）、② Y 1 社長は、支店に週 3、4 日、午前 10 時ぐらいから午後 10 時ぐらいまで出勤していたのであるが（同キ）、同年 4 月 13 日午後 11 時ごろに同人を呼び出し 1 時間程度同人の就労態度を注意したところ、同人が自分にも考えがあると反発したため、同人に対し退職を促していること（同ソ）、③ 同月 25 日に、会社は多くの従業員に対し、未払となっていた残業代等を全額振り込んでいること（同テ）、④ 同月 28 日に、X 2 は連合埼玉へ労働相談に出かけ労働組合結成について説明を受けたこと（同ト）が認められる。また、⑤ 組合の結成に関し、X 2 は、同月 10 日ごろ、同人及び Y 1 社長が出席を義務付けら

れ業務の指示を受けていた、協力会社会議の出席メンバーである Z 2 ロジック従業員（同ア及びキ）に対し、組合結成等の意向を話し（同セ）、さらに同月 28 日には連合埼玉へ相談に行ったところ組合を結成することになった旨を告げ、同従業員は、その数日後に、Z 5 ロジック主任にその旨を報告し、X 2 に対し同主任から組合を作るのはまずいと言われた旨伝えたこと（同ナ）、⑥同月 28 日以降には、X 2 は、会社の他の従業員 15 名に対し、連合埼玉に行ったことを伝え、組合結成趣意書等を使って組合への参加を呼びかけていたこと（同ニ）、⑦同年 5 月 20 日に、ハンディターミナルの搜索を理由としたロッカー点検により、X 2 は、ロッカーからフード連合等のパンフレットを Y 2 支店長に見つけられたこと（同(2)キ）、⑧同月 21 日、Y 1 社長は、従業員の Z 8 から X 2 がパソコンで労働組合について調べていたとの報告を受けていたこと（同ケ）、⑨同月 26 日、Y 1 社長は、X 5 執行委員らから組合結成の報告を受けた際、労働組合結成の動きがあること及びその中心人物の一人が X 2 であることを知っていた旨述べ、X 2 の解雇通知書を提示したこと（同シ）が認められる。

(イ) これらの事実からすると、次のとおり判断できる。

上記(ア)①のとおり、X 2 は、21 年 3 月ごろから、労働基準監督署及び労働組合へ労働条件改善のための労働相談に行くなどして労働条件改善活動を行っていたところ、同②のとおり、Y 1 社長は、同年 4 月 13 日に、同人の就労態度を注意したが反発されてその場で退職を慫慂し、同③のとおり、同月 25 日には、会社は多くの従業員に対し、1 年 3 か月以上未払としていた残業代等を全額振り込んでいる。これらの事実から、会社は、同人が中心となった上記の

労働条件改善活動を察知し、それらの活動を問題視しつつ、これへの対応を図っていたことを推認できる。そして、同⑤のとおり、X 2 が、同月 10 日ごろ、Z 2 ロジテック従業員に組合結成等の意向を話したり、同⑥のとおり、同月 28 日以降に会社の他の従業員 15 名に対し、労働組合結成への参加を呼びかけたりして、会社に組合結成の動きを察知されやすい行動をとる中で、同⑦のとおり、同年 5 月 20 日に、Y 2 支店長がフード連合等のパンフレットが置いてある X 2 のロッカーを開け、同⑧のとおり、Y 1 社長自身も X 2 の当該行動について従業員から同月 21 日には報告を受けていたのであって、これらの事実から、会社は、X 2 を中心とした労働条件改善活動を同年 4 月 10 日以降察知し対応を図って、遅くとも同年 5 月 21 日までには、同人による上記労働条件改善活動が、労働組合結成の動きへと結実していることを了知したものと認められる。

また、上記のとおり、会社は、労働組合結成へ結実した労働条件改善活動を問題視していたと認められること、同⑤のとおり、同年 4 月 28 日以降における Z 2 ロジテック従業員と X 2 の組合を作るのはまずいとの会話からは、会社がロジテックセンターにおいて行う入出荷業務の専らの委託元である明治ロジテックの管理者が、X 2 の労働組合結成行為を問題視していたことを推認することができること、同⑨のとおり、同年 5 月 26 日、X 5 執行委員らが Y 1 社長に対し組合結成報告をした際、労働組合結成の動きがあること及び中心人物の一人が X 2 であることを知っていた旨、同社長自ら発言し、同社長が X 2 の裏付けの薄いないしは相当性のない多数の事実を解雇理由として挙げた「解雇通知書」を既に準備していたことなどからすれば、会社が同人の組合結成の動きを問題視していたこ

とは、これを容易に推認することができる。

ク 以上のとおり、①会社が、「解雇通知書」において、X 2 の解雇理由ないしその細目として掲げる事項は、解雇理由とするに足りる具体性を欠いていたり、解雇理由として相当ではない上に疑問のあるものばかりであり、②X 2 には一部問題行為も見受けられるが、会社はこれに対して解雇以外の処分を検討することなく、過去、全く問題としていなかった協力会社会議への無断遅刻・欠席等を列挙して、突如として同人を解雇しており、③会社は会社における同人の労働条件改善活動を遅くとも21年4月上旬に、組合結成行為を遅くとも同年5月21日までには察知して、同行為を問題視していたことが認められるのであるから、X 2 に対する解雇は同人が組合の結成活動を中心的行ったことを敵視し、それ故に意図的に行ったものであると考えざるを得ない。

したがって、X 2 に対する解雇は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。また、X 2 に対する解雇は、組合の中心人物である同人を会社から排除することにより、同人が中心となって活動する組合及び組合の活動等を指導するフード連合を弱体化させる行為として同条第3号の支配介入にも該当する。

なお、会社は、同年5月20日開催の管理者会議において、Y 2 支店長らからX 2 の業務遂行状況及び素行について意見を聴取し、同人の解雇を決定したと主張するが、同主張を基礎付けるものは、Y 1 社長の証言及び同会議議事録（乙第92号証の2。本件再審査において提出）以外にはなく、同議事録についても作成時期、記載内容ともに疑義があるから、同会議の開催自体に疑問があり、上記主張を採ることはできない。

(2) X 1 に対する解雇について

ア 会社は、X 1 に対する解雇について、解雇日の 2 1 年 5 月 1 4 日までに同人が組合を結成しようとしていることを認識していた事実を示す証拠はなく、同人の解雇理由は、同人に交付された同日付け「解雇通知書」記載のとおりであり、同日の会社の緊急管理者会議において、安全衛生面の問題と職場風紀の点から解雇を決定したから、同人が組合を結成しようとしたこと又は組合を結成したこと、あるいは組合の役員として活動したことを嫌悪し解雇したものではないと主張する。一方、組合らは、X 1 に対する解雇は、客観的、合理的理由がない上に、会社は他の懲戒処分等の措置を検討せず本人の弁解を聞くこともなく性急に解雇していること、組合を嫌悪していること、他に業務に問題があるとして解雇になった従業員がいないことから、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると主張するので、以下検討する。

イ X 1 の解雇理由は、同人に交付された「解雇通知書」の記載によれば、風紀を乱す発言や態度が見られること及び検便の検体未提出（前記第 3 の 2 (2) オ）であるが、それらの理由に関しては、Y 1 社長が、① 2 0 年 1 2 月及び 2 1 年 1 月に会社の従業員が退職したのは X 1 の乱暴な言動が原因と考えていたこと（同(1)エ）、②同人が義務付けられている（同ツ）同年 3 月及び 4 月分の検便の検体を提出せず、自分のロッカー内に検便提出用袋をしまっていたことを同年 5 月初旬に確認し、同月 1 3 日に X 1 の直属の上司である X 2 に対し、当該検体の未提出及び同人の暴言を理由に翌日解雇する旨申し渡していること（同(2)イないしエ）が認められる。

ウ しかしながら、2 0 年 1 2 月及び 2 1 年 1 月の会社従業員の退職が

X 1 の乱暴な言動が原因であったことを認めるに足る会社の立証はない。そして、Y 1 社長はX 1 の乱暴な言動が原因で会社の従業員が2 か月間に2 名も退職したと考えていたが、そのことを公に問題としたことはうかがえず、その3 か月後で同人の解雇1 か月程前の同年4 月には同人を本採用としている（前記第3 の2 (1)エ）。したがって、上記イ①は合理的な解雇理由とは考え難い。

また、検便の検体の未提出については、i そもそも、会社には従業員として遵守すべき行為等を定めた就業規則が同年6 月1 日までなかったこと（同(2)ア）、ii ロジテックセンターにおいては、検便実施が義務付けられていたところ、同社長はそれまで約5 か月間その結果を放置していたにもかかわらず、同年4 月2 4 日以降に突如としてZ 4 センター長に対し一括して問い合わせたこと（同(1)ツ）、iii X 1 は検便の検体を提出していなかったが、同人以外に同時期に一度も提出していなかった従業員及び2 か月連続して未提出であった従業員が少なくともそれぞれ1 名はいたにもかかわらず（同(2)イ）その者らを処分していないこと（同ア）、iv 会社はX 1 の解雇通知書交付まで同人に対し検便の検体の未提出について直接注意や指導を行ったことはなかったこと（同オ）が認められる。そうすると、会社がX 1 の検便の検体未提出を解雇理由とすることには疑問が多い。

会社は、2 0 年9 月ごろより業務改革を推し進めており、社内規律改善のための管理体制の強化等から解雇がなされたものである旨主張するが、X 1 の外にも検便未提出者が存在する中で、同人から事情を聴取することなく、弁明の機会も与えず、他の処分を検討することなく同人をいきなり解雇しているのであるから、上記会社の主張は首肯し難く、同人の解雇自体には合理的理由があるといえるか疑わしい。

エ　ところで、X 1 に対する解雇について不当労働行為が成立するためには、会社が同人の解雇をするに当たって、X 2 らの組合結成活動を察知し、また、X 1 がそれに加わっていたことも知っていたといえることが必要である。

確かに、同人は、21 年 3 月ごろ、X 2、X 3、Z 6 及び X 6 とともに川口労働基準監督署へ相談に行ったり（前記第 3 の 2 (1) ク）、同年 4 月 7 日以降に、X 2 及び Z 6 とともに連合埼玉へ労働相談に出かけたり（同ス）、組合の結成時には執行委員となって組合活動に従事していることが認められる（同ヌ及び同(2) コ）。

しかしながら、会社が X 2 らのフード連合支援のもとでの組合結成活動が具体化していることを知ったと認められるのは、早くとも同年 5 月 20 日のロッカー搜索により X 2 のロッカーからフード連合等のパンフレットが発見された時であり（同(2) キ）、それ以前には、会社が、X 1 が組合の結成活動に関わっていたことないしは組合結成の一員となっていたことを察知していたと認めるに足る的確な立証はない。

むしろ、同人の解雇については、大和倉庫から同月 7 日の中間報告書で労務管理の杜撰さを指摘され（同(1) シ）、入出荷業務委託元の明治ロジテックに対して管理体制強化の実を挙げていることを示すことに迫られた会社が、X 1 の未使用の検便容器発見（同(2) ウ）を取り上げて、ことさらに厳しい処分をするために行われたとみることもできる。また、仮に、会社が X 2 を中心とする組合結成活動への X 1 の関与を察知し、それを理由として X 1 を同月 14 日に解雇したとするならば、Y 1 社長が、同人と接触する機会が多く、同人に解雇理由や解雇をめぐる事情を伝える可能性が高い X 2 に対し、同人解雇の前(同

月13日)に解雇とその理由を告げること(同エ)は不自然であると言わざるを得ない。

オ 以上のとおりであるから、会社が、X1が組合結成活動について関与していたことを察知していたことを認めることはできないから、会社のX1に対する解雇が同人が組合結成に関わったことの故をもって行われたと認めるには足りず、X1に対する解雇を不当労働行為とすることはできない。

(3) X3に対する解雇について

ア 会社は、X3に対する解雇について、会社が21年9月18日に契約解除の予告をするまで同人が組合役員であることを認識していた事実を示す証拠はなく、同人の「契約解除」は、同人が無断遅刻、無断欠勤及び勤務時間中の居眠りを繰り返すことについて勤務日数を減らす措置をとるとともに注意指導を行っても同人の無断遅刻等が改まらなかったためであると主張する。一方、組合らは、X3が同年8月24日に注意を受けた後は、無断遅刻等の問題を全く起こしていないにもかかわらず解雇したことは、客観的、合理的理由がない上に、会社は他の懲戒処分等の措置を検討せず本人の弁解を聞くこともなく性急に解雇していること、組合を嫌悪していること、他に業務に問題があるとして解雇になった従業員がいないことから、同人が組合員であり、かつ、副執行委員長であることを理由にしたものと推認され、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると主張するので、以下検討する。

イ X3に対する解雇理由は、①無断遅刻・欠勤の頻発、②居眠りの繰り返し、③改善要請をしたが遅刻・欠勤の度合いが上がっていること、④有給休暇を取得していることとされている(前記第3の2(3)サ)。

しかしながら、X 3 は、同年 8 月 2 4 日に Y 1 社長から注意を受けるまでは、会社から、遅刻・欠勤の連絡方法に係る説明も、無断遅刻・欠勤であるとの指摘も受けたことがなく、同月 2 4 日に始末書を提出させられて以降は遅刻・欠勤につき支店事務所に連絡していたこと（同ケ）、同年 4 月及び 5 月ごろ、居眠りをしていたことがあったが注意・指導を受けたことはなかったこと（同ケ）から、上記①及び②をもって解雇理由とすることには疑問がある。また、同③についても、会社が何をもって改善要請をしたが遅刻・欠勤の度合いが上がっているとするのかは必ずしも明らかでないが、X 3 が Y 1 社長から注意を受けた同年 8 月 2 4 日以降、X 3 は、同月 2 8 日、同年 9 月 4 日、同月 7 日、同月 1 1 日、同月 1 4 日、同月 1 8 日及び同月 2 1 日に欠勤及び年次有給休暇を取得したところ（同コ）、このうち 4 日間は年次有給休暇による取得であり、同休暇指定に会社が適法な時季変更権を行使したことの立証はないから、結局 3 日間の欠勤が問題となるのみであって、これが合理的な解雇理由とするに足りる事実であるかには疑問がある。同④については、上記のとおり、会社が適法な時季変更権を行使したことの立証はないから、解雇理由とすることが相当でないことは明らかである。また、同①ないし③について、警告や他のより軽い処分等を経ずに、直ちに解雇を行うことの相当性にも疑問がある。

ウ 次に、会社が X 3 が組合の組合員ないし副執行委員長であること及び組合活動の中心を担っていたと認識していたか否か並びに同人の組合活動を嫌悪していたかについてみる。

X 3 に関しては、①組合が、2 1 年 5 月 2 3 日に X 2 らにより結成され（上記第 3 の 2 (2) コ）、同月 2 6 日に、X 5 執行委員らが Y 1 社

長に対し、組合の結成を報告したところ、同社長から組合員名簿を明らかにするよう求められたこと（同サ）、②組合らが、同年6月2日にはX2及びX1の解雇等について団体交渉を行ったが組合員名簿の開示は拒否したこと（同(3)ア及びウ）、③X3はX1と同時期に検便の検体を提出していなかったが、会社から指摘を受けたことはなかったこと（同(2)イ及び(3)ケ）、④同年7月、X3は会社から1年契約の「雇用契約書（契約社員）」への署名押印を求められたが拒否したこと（同(3)カ）、⑤同月からX3の勤務日数が週2日とされたこと（同キ）、⑥X3は、同年8月19日、組合らが本件初審に提出した証拠（甲第2号証。組合結成大会議案書）に組合の副委員長として記載されていたこと（同ク）、⑦同月24日、X3はY1社長から、無断遅刻・欠勤及び検便の検体未提出について、それまで一度も指摘を受けていなかったにもかかわらず、同年5月15日から同年8月23日までの期間における度重なる遅刻ないし欠勤及び同年7月分の検便の検体未提出を指摘され、始末書を提出させられたこと（同ケ）、⑧同年10月18日に、X3が解雇されたこと（同サ）がそれぞれ認められる。

上記①及び同②のとおり、Y1社長が、同年5月26日にX5執行委員らから組合の結成報告を受けた際に、組合の組合員名簿の開示を求め、同年6月2日の団体交渉において、組合らに同名簿の開示を拒否された経過からすれば、会社は組合の組合員が誰であるかについて関心を持っていたといえる。そして、同⑥の事実により、会社は、同年8月19日には、X3が組合の副執行委員長であることを確知したことが認められる。その直後の同月24日に、会社は、それまで一度も指摘していなかった無断遅刻・欠勤及び検便の検体未提出につい

て、同人に、突如、始末書を提出させ（同⑦）、同⑧のとおり、そのわずか２か月後（通告は１か月後）の同年１０月１８日に、X３に対する解雇を行っており、その解雇理由については、上記イのとおり合理性、相当性が乏しい。また、会社がX２を中心とする組合の結成行為を問題視し、X２を排除して組合らを弱体化させようとしたことは、上記(1)クにおいて、既に判断したとおりである。

エ 以上によれば、X３に対する解雇は、同人が組合の副執行委員長であることを確知した会社が、同人を会社から排除しようとして行ったものと推認することができるから、X３に対する解雇は労組法第７条第１号及び同条第３号に該当する不当労働行為である。

(4) 本件救済について

支店は２１年１１月末日をもって閉鎖され従業員はおらず、その後、２３年７月末までには本社事務所並びに習志野市及び狹山市の事業所が閉鎖されたため、２４年１月１６日現在、会社の業務は行われていない（前記第３の１(1)ア及びイ）。他方、会社の清算の事実は認められず、また、会社が上記事業所閉鎖等により、X２及びX３を二次的に解雇したとも認められないから、X２及びX３に対する解雇に係る救済については、主文Ⅱ項のとおり命じることとする。

なお、X２は、X２に対する解雇後、２３年９月までの約２８か月間に合計４４０万９００６円の収入を得たが（前記第３の３(2)）、組合の中心的な活動を担っていた同人が解雇されたことにより、組合らの活動に重大な支障を与えたことが推認される。また、個人的な被害の観点からみても、X２に対する解雇により、同人は再就職に困難が生じ就業場所を次々と変更している実態がうかがわれ、その収入は平均月額にすれば約１５万７０００円にすぎず、これは同人の解雇前の平均賃金月額約

34万7000円（同1(3)ア(イ)）の半額以下であり、経済的な側面でも多大の被害を被っている。

以上の事情にかんがみると、X2に対する解雇の救済の一つとして命じる同人が上記解雇がなかったならば得られたであろう賃金相当額の支払については、同人が解雇後に得た収入額は控除しないことが相当である。

なお、前記第3の1(3)ウ(ア)のとおり、X3の会社における就労は、生活の補助的な就労であることが認められ、同人が解雇後にこれに替わる収入を得たことは認められないから、上記控除の問題は生じない。

第5 法律上の根拠

前記第4の判断のとおり、X2に対する解雇及びX3に対する解雇は労組法第7条第1号及び第3号に該当するが、X1に対する解雇は不当労働行為には該当しない。そうすると、初審命令のうちX1に対する解雇を不当労働行為とした部分は取消しを免れない。X2に対する解雇及びX3に対する解雇に係る救済については、同第4の2(4)のとおりである。

以上のとおりであるから、労働組合法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条に基づき、主文のとおり命令する。

平成24年 5月 9日

中央労働委員会

第二部会長 菅野和夫 ㊦