

## 命 令 書

大阪市淀川区

申立人 P  
 代表者 執行委員長 B

大阪府守口市

被申立人 Q  
 代表者 代表取締役 C

上記当事者間の平成22年(不)第73号、同23年(不)第4号及び同年(不)第31号併合事件について、当委員会は、平成24年7月25日の公益委員会議において、会長公益委員井上隆彦、公益委員大野潤、同池谷成典、同宇多啓子、同平覚、同高田喜次、同野田知彦、同播磨政明、同水田利裕及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人が平成22年10月12日付け及び同年11月6日付けで申し入れた団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の組合員 D に対し、平成22年10月14日付けで通知した自宅待機がなかったものとして取り扱うとともに、この自宅待機がなければ得られたであろう賃金相当額と既に支払った額との差額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人の組合員 D に対し、平成23年4月12日付けで通知した解雇がなかったものとして取り扱い、同22年10月14日付けで通知した自宅待機前の原職又はこれに相当する職に復帰させるとともに、解雇の日の翌日から就労させるまでの間、同人が就労していれば得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

P  
 執行委員長 B 様

Q  
 代表取締役 C

当社が行った下記の行為は、大阪府労働委員会において、(1)については労働組合法第7条第2号に、(2)については同条第1号に、(3)については同条第1号及び第3号に、それぞれ該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

#### 記

- (1) 貴組合が平成22年10月12日付け及び同年11月6日付けで申し入れた団体交渉に応じなかったこと。
- (2) 貴組合員 D 氏に対し、①自宅待機としたこと、②自宅待機中の賃金について、平均賃金の60パーセントを支払ったこと。
- (3) 貴組合員 D 氏を解雇したこと。

### 事 実 及 び 理 由

#### 第1 請求する救済内容の要旨

- 1 団体交渉応諾
- 2 組合員1名に対する自宅待機の撤回及び大型トレーラー運転手としての就労並びに自宅待機中の平均賃金の支払
- 3 組合員1名に対する解雇の撤回及び原職への復帰並びに解雇から原職復帰までの間の賃金相当額（その者が申立人に加入するまでの直近12か月分（平成20年11月分から同21年10月分）の賃金の平均額である304,767円を基礎として算出される額）の支払
- 4 謝罪文の掲示

#### 第2 事案の概要

##### 1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①正当な理由なく、団体交渉を拒否したこと、②組合員1名に対し、自宅待機とし、自宅待機中の賃金支払額が平均賃金の60パーセントであったこと、③組合員1名を解雇したこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

##### 2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

###### (1) 当事者等

ア 被申立人 Q (以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、一般貨物自動車運送事業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終了時十数名である。

イ 申立人 P (以下「組合」という。)は、肩書地に事務所を置き、建設、運輸、交通等の業種で働く労働者で組織された労働組合であり、その組合員数は本件審問終了時約1,000名である。

なお、組合の下部組織として、会社の従業員で組織された R 分会（以下「分会」という。）があり、分会の組合員数は本件審問終結時 1 名である。

(2) 本件申立てに至る経緯について

ア 平成22年2月16日、会社の従業員 D（以下、組合に加入する前も含めて「D 組合員」という。）は、組合に加入し、分会を結成するとともに、その分会長となった。同日、組合は、会社に対し、「労働組合加入通知書」を提出し、D 組合員が組合に加入し、分会を結成した旨通知した。

(甲5、甲17、甲18、乙17、乙18)

イ 平成22年10月7日、会社は、組合に対し、「申し入れ書」（以下「22.10.7会社申入書」という。）を送付し、D 組合員及び E（以下、組合を脱退する前も含めて「E 元組合員」という。）の賃金の減額を申し入れた。

(甲6、甲17、甲18、乙17、乙18)

ウ 平成22年10月8日、会社の配送先のスーパーマーケットの店舗内で、D 組合員の搬入作業中、買物客の負傷事故が発生した（以下、この事故を「22.10.8事故」という。）。

(甲17、乙12、乙17、乙18、乙19)

エ 平成22年10月12日、組合は、会社に対し、「抗議及び団体交渉申入書」（以下「22.10.12団交申入書」という。）を提出し、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた（以下、この団交の申し入れを「22.10.12団交申し入れ」という。）。

(甲1、甲17、甲18、乙17、乙18)

オ 平成22年10月13日、会社は、組合に対し、「ご通知」と題する文書（以下「22.10.13通知書」という。）を送付し、22.10.12団交申し入れに関し、団交の日時等については後日連絡したい旨通知した。

(甲2、甲17、甲18、乙17)

カ 平成22年10月14日、会社は、D 組合員に対し、「通知書」（以下「22.10.14通知書」という。）を送付し、当分の間、自宅待機とし、自宅待機中の賃金は平均賃金を所定労働日数分支払う旨通知した。

(甲17、甲18、乙1、乙18)

キ 平成22年10月29日、会社は、D 組合員に対し、「通知書」（以下「22.10.29通知書」という。）を送付し、22.10.14通知書に関し、自宅待機中の賃金は平均賃金の6割を所定労働日数分支払うと訂正する旨通知した。

(甲15、甲17、乙8、乙18)

ク 平成22年11月6日、組合は、会社に対し、「抗議及び団体交渉申入書」（以下「22.11.6団交申し入れ」という。）を送付し、団交を申し入れた（以下、この団交

の申入れを「22. 11. 6団交申入れ」といい、22. 10. 12団交申入れと併せて「本件団交申入れ」という。。

(甲3、甲17、甲18、乙18)

ケ 平成22年11月10日、会社は、組合に対し、「ご通知」と題する文書(以下「22. 11. 10通知書」という。)を送付し、22. 11. 6団交申入書に関し、団交の日時について約束することができない旨通知した。

(甲4、甲17、甲18、乙18)

コ 平成22年11月17日、組合は、当委員会に対し、本件団交申入れについて、会社が正当な理由のない団交拒否を行っているとして、不当労働行為救済申立て(平成22年(不)第73号。以下、この申立てに係る事件を「22-73事件」という。)を行った。

サ 平成23年1月18日、組合は、当委員会に対し、会社がD組合員に対する自宅待機等の不利益取扱いを行っているとして、不当労働行為救済申立て(平成23年(不)第4号。以下、この申立てに係る事件を「23-4事件」という。)を行った。

シ 平成23年4月12日、会社は、D組合員に対し、「解雇通知書」を送付し、同月13日をもって解雇する旨通知した。

(甲16、甲17、甲18、乙18)

ス 平成23年5月10日、組合は、当委員会に対し、会社がD組合員に対する解雇の不利益取扱い及び組合に対する支配介入を行っているとして、不当労働行為救済申立て(平成23年(不)第31号。以下、この申立てに係る事件を「23-31事件」という。)を行った。

なお、当委員会は、22-73事件、23-4事件及び23-31事件(以下、これらの事件に係る申立てを「本件申立て」という。)の審査を併合した。

### 第3 争 点

1 組合の本件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当たるか。

(1) 被申立人の主張

ア 22. 10. 12団交申入れに係る対応について

(ア) 会社は、22. 10. 7会社申入書により、D組合員及びE元組合員の賃金について平成22年10月21日より20パーセント減額とすることを申し入れた。22. 10. 12団交申入書については、賃金減額に係る労働条件変更についての申入れを内容とする22. 10. 7会社申入書に対するものであった。

会社は平成22年8月18日まで5回にわたる団交を行い、この中で休業補償問題、時間外労働問題(未払賃金問題)等について交渉がなされた。しかし、同

日の団交において、組合は、これ以上協議しない、訴訟を起こすので団交は打ち切りとの対応で、以後団交は行われず、組合の組合員らは賃金に関して大阪地方裁判所に訴えを起こすに至った。組合は賃金問題などの団交議題もあるというが、組合自らが訴訟を起こすといって交渉を打ち切ってきたものであって、これについては団交に必要性は考えられず、訴訟で争われる事項について団交を要求する組合の真意がはかりかねるところである。

したがって、22. 10. 12団交申入れについて、本来団交すべき問題として残っているのは、平成22年8月18日以降に生じた22. 10. 7会社申入書に関するもののみである。

(イ) 22. 10. 7会社申入書に関する問題について、会社からの労働条件変更申入れ直後の平成22年10月8日、D 組合員は、スーパーマーケットの店舗内において、台車を使用して商品を搬入している際、店内の顧客に台車を衝突させ、入院2か月のけがをさせた。このように22. 10. 8事故が発生したため、会社としては労働条件変更問題よりも当面 D 組合員の起こした事故の調査とその事後処理をしなければならなかった。D 組合員の起こした事故の問題が生じ、会社としては、この問題を先決して処理する必要があったことから、賃金減額に係る問題は後日の問題とし、当面は賃金を変更しないものとして取り扱った。

したがって、22. 10. 7会社申入書に関する問題について、会社の申入事項そのものがすぐ協議をする必要がなくなったことにより、急を要する課題がないことから、団交が開かれなかったにすぎない。

(ウ) また、D 組合員が起こした22. 10. 8事故のため、会社はその事故処理の対応に追われる状態にあった。その事故処理の対応は会社の課長 F (以下「F 課長」という。) が中心となって行ってきたものであって、組合との団交についても従前から F 課長が中心となっていたことから、会社としては団交の日時を決められなかったため、組合から22. 10. 12団交申入れがあった翌日、会社は、22. 10. 13通知書で、団交の日時について約束できる状況にない旨通知したのであって、これにより団交が行われなかった。

したがって、22. 10. 12団交申入れに関して、団交をしないことに正当な理由がある。

イ 22. 11. 6団交申入れに係る対応について

(ア) 22. 11. 6団交申入れの主たる内容は、22. 10. 8事故後の D 組合員の就労に関するものであった。

(イ) 22. 10. 8事故について、D 組合員は、会社からの顛末書・始末書の再三にわたる提出要求に応じないどころか、顛末書・始末書を提出していないのに提

出していると虚偽事実を申し向けたり、事故の内容について、従前の説明と異なり、自らの過失があったことを否定するような文書を提出したりしているため、会社としては事故の内容を確認できない状況にあった。

そのため、会社としては、詳細な内容を求め、顛末書・始末書を要求し、その上で団交をするのが筋であると考えたものであり、これについては正当な理由があるというべきである。

(ウ) 22. 11. 6団交申入れについて、 D 組合員に対する自宅待機の撤回等の問題は、 D 組合員自身が22. 10. 8事故の顛末書・始末書を提出せず、事故そのものを否認する態度の中で、被害者との交渉も進んでおらず、結局会社としては事態の状況を確定できないことから団交日時の約束ができないと回答したものである。会社は、22. 11. 10通知書で、当時はまだその状況ではないため団交日時の設定ができなかっただけのことである旨回答したのであって、決して団交を拒否したものではない。

## (2) 申立人の主張

### ア 22. 10. 12団交申入れに係る対応について

(ア) 組合は、22. 10. 7会社申入書に関し、22. 10. 12団交申入書により、① D 組合員及び E 元組合員への賃金減額については、労働契約法第3条及び第8条に基づき本人及び組合との合意なしに一方的に行わないこと、② D 組合員については、平成21年11月14日の業務上災害前に、従事していた大型トレーラーへ同22年10月21日より乗務させること、大型トレーラーに乗務させるまでの間、現行の日額14,600円を支払うこと、③会社の過去5年間の財務諸表（貸借対照表及び付属明細書、損益計算書）を組合に明示すること、また、車両1台当たりの収支状況を明らかにすること、を要求事項とし、この要求事項、 D 組合員及び E 元組合員の未払賃金、 D 組合員の未払休業手当等を議題とし、平成22年10月15日を開催日として、団交を申し入れた。

22. 10. 12団交申入れに対し、会社は、22. 10. 13通知書により、22. 10. 8事故の処理という団交拒否の正当な理由に当たらない理由で、団交を拒否した。

(イ) 会社は団交拒否の理由として D 組合員の22. 10. 8事故の処理を先決する必要があると主張するが、22. 10. 12団交申入れは D 組合員及び E 元組合員の賃金減額の問題を交渉議題とするものであり、 D 組合員及び E 元組合員の賃金減額については、22. 10. 8事故とは直接の関係はなく、これについての交渉は事故処理と並行して行うことが可能であって、事故処理を先決しなければならぬものではない。

さらに、22. 10. 12団交申入れは D 組合員及び E 元組合員の賃金減額の間

題だけではなく、D 組合員及び E 元組合員の未払賃金、D 組合員の未払休業手当等の義務的交渉事項についても議題としていたため、会社はこれらの議題を協議する必要があるとあり、会社の回答は団交拒否の正当な理由に当たらない。

また、会社は団交拒否の理由として賃金減額の問題についてすぐ協議する必要がなくなったと主張する。これは、22.10.8事故により D 組合員は自宅待機とされ、平均賃金を所定労働日数分支給されることとなったことから、D 組合員の賃金を減額することはなくなったので、すぐ協議する必要がなくなったという趣旨と考える。しかし、会社から D 組合員及び E 元組合員の賃金減額についての具体的な回答はなく、22.10.14通知書に「当分の間」と記載され、自宅待機期間は明らかにされていないため、D 組合員はいつ復帰を命じられてもおかしくない状況にあったことから、復帰するとすぐ賃金減額の問題に直面するのであって、自宅待機になっているということをもって即時の協議の必要性が失われるものではない。

(ウ) 会社は、22.10.13通知書で「団体交渉の日時等については、現状お約束できる状況ではないので、後日ご連絡したいと思います」と述べている。もし、会社に真に団交に応じる意図があるのであれば、組合が提案した平成22年10月15日は差し支えとしても、会社から組合に対して別の日程の提案があつてしかるべきである。しかし、会社から組合に日程の打診はなく、また、22.11.6団交申入れについても、事故処理が終わっていないこと、D 組合員が顛末書・始末書を提出していないことなどを理由に団交に応じていない。これらのことから、会社は当初から真摯に団交を行う意図などなかったことは明らかである。

イ 22.11.6団交申入れに係る対応について

(ア) 22.10.8事故に関し、会社は、D 組合員に対し、22.10.14通知書により、一方的に自宅待機を通知するとともに、「自宅待機中の賃金は平均賃金を所定労働日数支払うこととなります」と通知した。ところが、平成22年10月末日に支払われた賃金では、自宅待機中の賃金については、平均賃金の60パーセントしか支給しなかった。これに対し、組合は、22.11.6団交申入書により、① D組合員に対する不当な自宅待機通知を撤回すること、②平成22年10月27日付け「抗議と未払賃金の請求及び申入書」において請求した D 組合員の自宅待機中の賃金については、平均賃金を支払うこと、③賞罰委員会の構成員と平成22年10月13日に開催した賞罰委員会の出席者を明らかにすること、④自宅待機をいつまで実施するのかを明確にすること、⑤22.10.7会社申入書を撤回すること、を要求事項とし、この要求事項、D 組合員に対する休業手当の支給、時間外手当の未払、平成22年年末一時金等を議題とし、平成22年11月13日を開

催日として、団交を申し入れた。

(イ) 22. 11. 6団交申入れに対し、会社は、22. 11. 10通知書により、22. 10. 8事故の処理が終わっていなかったことを団交拒否の理由として主張するが、事故の処理の指す内容が不明確であり、被害者と加害者が常時交渉するようなことは考え難く、事故の処理が終わっていないことが団交拒否の正当な理由とはなり得ない。

また、会社は、団交拒否の理由として D 組合員が22. 10. 8事故の件について顛末書・始末書の提出要求に応じていないとし、事故内容の確認のため D 組合員から文書の提出があった上で団交をするのが筋であると考えて、これについては正当な理由があると主張する。しかし、会社の F 課長は、D 組合員が台車を押していたこと自体が過失であり、被害者の過失相殺などについて検討する必要もないとして、D 組合員が接触を否定していたにもかかわらず、被害者から具体的な事故状況の聴き取りも行なわなかった。そして、D 組合員は台車を押していたことは事故報告書で認めていたのであり、F 課長の認識からすれば、D 組合員からそれ以上の聴き取りを行う必要はなかったはずであり、事故内容の確認の必要があるというのは後付けの理由にすぎず、顛末書・始末書の提出要求に応じていないことをもって、団交拒否に正当な理由があるとはいえない。

(ウ) さらに、22. 11. 6団交申入れは D 組合員に対する自宅待機の撤回と自宅待機中の賃金支払等の問題だけではなく、D 組合員及び E 元組合員の未払賃金、平成22年年末一時金要求等の義務的交渉事項についても議題としていたため、D 組合員が関わった22. 10. 8事故の処理が終わっていないこと、D 組合員が事故の件について顛末書・始末書の提出要求に応じていないという理由は、団交拒否の正当な理由に当たらない。

2 会社が D 組合員に対し、①自宅待機としたこと、②自宅待機中の賃金について、平均賃金の60パーセントを支払ったことは、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか。

(1) 申立人の主張

ア D 組合員の復職問題等に関する会社の対応について

(ア) 会社で大型トレーラー等の運転業務に従事していた D 組合員は、平成21年11月14日の業務中に車両から転落するという事故に遭い、同22年2月12日まで休業し、治療に専念した。

平成22年2月16日、D 組合員は組合に加入し、組合は、会社に対し、D 組合員が組合に加入したことを通知するとともに、団交申入れと併せて、D



組合員の職場への復帰を申し入れた。

ところが、会社は、D 組合員の職場復帰の申入れに対して、「治癒証明がなければ復帰させることができない」として、D 組合員の職場復帰を拒むとともに、平成22年4月頃、会社の代表取締役 C（以下「C 社長」という。）は、会社の従業員である G 及び E 元組合員に対し、「P には加入しないでくれ」と、組合を敵視する発言をした。

会社は、D 組合員が組合に加入したことを嫌悪し、医師の診断書の提出があったにもかかわらず、平成22年5月20日まで D 組合員の職場復帰を拒み続け、賃金すら支払わないという不当な取扱いを行った。さらに、D 組合員の職場復帰までの間、組合が申し入れた団交について、会社の代表者の C 社長は一度も出席せず、会社は、組合の要求に対して、まともな回答すら行わないという不誠実な交渉を行った。

なお、平成22年5月21日の D 組合員の職場復帰以後、会社は、D 組合員に対し、従前の業務に従事させず、3トントラックの運転業務を命じた。

(イ) D 組合員の職場復帰後、組合が会社に対し、D 組合員に係る休業手当、未払賃金等に関する団交を申し入れたところ、会社は、D 組合員が職場復帰するまでの賃金の支払を拒否し、残業代の請求については交渉に応じなかった。

そればかりか、平成22年7月頃、会社の C 社長は、会社の元従業員に対し、「P 対策に最強の助っ人を頼んだ」と、自信に満ちた発言をし、組合を敵視する態度を強めた。

そして、会社は、労働組合対策のコンサルタント業務を専門とする H（以下「H 顧問」という。）を労務対策の顧問として迎え入れ、平成22年8月18日の団交から会社側交渉員として参加させるようになった。

(ウ) 平成22年10月7日、会社が D 組合員に対し、D 組合員の賃金を同月21日より20パーセント減額すると通知したため、組合は、同月12日に会社に対して団交を申し入れたが、会社は団交の開催を拒否した。

なお、会社は、D 組合員及び E 元組合員以外の者に対し、上記のような賃金の減額通知は行っていない。

イ 22.10.8事故について

(ア) 平成22年10月8日、D 組合員がスーパーマーケットに荷物である米を配送し、店舗内において米を台車に積んで搬送していたところ、買物客が足を負傷するという事故が起きた。

(イ) 22.10.8事故に関し、スーパーマーケットの店舗内のビデオには、台車と買物客が衝突した瞬間は写っておらず、D 組合員が押す台車の横を買物客が通

る姿や、その後買物客が倒れている姿が写っているだけにすぎない。また、スーパーマーケットの従業員も、映像を見て、「あなたが後ろから突いたんじゃないね。このお客さんは右の横、あなたの横を走って通り抜けて行ってますね」とも言っていた。

このように、22.10.8事故の具体的な態様は明らかではなく、ビデオを見る限り、少なくとも D 組合員の責任による事故ではない。

22.10.8事故が D 組合員の責任によるものか否かは不明であったが、D 組合員は、事故の当日である平成22年10月8日、会社に対し、事故状況、対策等について記載した事故報告書を提出した。

#### ウ 22.10.8事故に関する会社の対応について

22.10.8事故に関し、会社は、平成22年10月13日に賞罰委員会を開催し、同月14日に D 組合員に対し、当分の間、自宅待機とし、自宅待機中の賃金は平均賃金を所定労働日数分支払う旨通知した。

そして、会社は、D 組合員に対し、平成22年10月13日から同23年4月5日まで自宅待機とし、自宅待機中の賃金は平均賃金を所定労働日数分支払う旨通知していたにもかかわらず、自宅待機中の賃金について平均賃金の60パーセントしか支払わなかった。

#### エ D 組合員に対する自宅待機等の不当性について

(ア) 22.10.8事故に関し、会社は、D 組合員に対し、配送先の店舗内で、台車を押してはならないとのマニュアルに違反して台車を買物客に衝突させ、買物客の負傷事故を生じさせたとして、自宅待機としたが、配送マニュアルには台車を押してはならないとの定めはないことから、D 組合員はマニュアルに違反していない。

また、会社は事故の原因を十分に調査しておらず、この事故が D 組合員の責任により生じたものと断定できない。

(イ) それにもかかわらず、会社は、事故の原因を具体的に解析することなく、また、D 組合員に弁解の機会すら与えることなく、この事故は D 組合員が重大な過失により店内の顧客に台車を衝突させたものと一方的に決めつけ、賞罰委員会を開催し、D 組合員に自宅待機を通知した。

なお、会社では、これまで事故等が起きた場合であっても、賞罰委員会が開催されたことはなかった。

(ウ) 会社は D 組合員に対し、約半年間、自宅待機としたが、この自宅待機中に、22.10.8事故について具体的な調査をしていないのであり、このような長期間の自宅待機は処分としての相当性を欠くことから、会社が D 組合員を職場か

ら排除する意図で自宅待機としたことは明らかである。

(エ) 会社が D 組合員に対し、その通知に反して自宅待機中の賃金について平均賃金の60パーセントしか支払わなかったことについて、組合が平成22年10月28日に会社に対し抗議したところ、会社は、その翌日付けで D 組合員に対し、自宅待機中の賃金について、その通知書を訂正する旨通知した。

そして、組合が会社に対し、22.11.6団交申入書により、D 組合員に対する自宅待機の撤回、自宅待機中の平均賃金の支払等を求めて、平成22年11月13日を開催日として、団交を申し入れたところ、会社は、正当な理由なく団交を拒否し、自宅待機を決議した賞罰委員会の開催内容や出席者を明らかにせず、

D 組合員に対し、自宅待機とし続けて、平均賃金を支払うこともなかった。

オ 以上のことからすると、D 組合員に対する自宅待機及びその期間中の平均賃金の60パーセントまでに減額された賃金の支払は、組合員であるが故の明白な不当労働行為である。

## (2) 被申立人の主張

ア D 組合員の復職問題等に関する会社の対応について

(ア) 会社は、D 組合員の職場復帰の申入れを拒絶したことは認めるが、これについては、トラック運転手として安全な運転が可能かどうかははっきりしないため、治療したのかどうか明らかにするよう求めたものである。

会社は、D 組合員の職場復帰以降、業務変更を命じたことは認めるが、これについては、同人が職場復帰した時点では、同人が乗車する大型トラックはなく、大型トラックの運転業務への就労は不能であったため、3トントラックの運転業務をさせたものであり、やむを得ない措置である。

組合は C 社長が「P には加入しないでくれ」と組合を敵視する発言をした旨主張するが、C 社長が組合敵視の発言をしたという事実はない。

(イ) 組合が求める D 組合員に係る休業手当、未払賃金等について、会社は、組合の要求のとおりは支払っていないが、会社として支払うべき賃金については団交において提示してきた。残業代の請求については、会社としては未払残業代はないと考えており、これについては裁判所で係争中である。

組合は C 社長が「P 対策に最強の助っ人を頼んだ」と発言し、組合を敵視する態度を強めた旨主張するが、組合を敵視する態度を強めたことはない。

(ウ) 賃金の20パーセント減額の問題について、会社としては減額したいと考えていたが、その矢先、D 組合員が22.10.8事故を起こすなどしたため、棚上げ状態となったものである。

イ 22.10.8事故について

(ア) 平成22年10月8日、スーパーマーケットの店舗内で、D組員は、高さ150センチメートル、長さ125センチメートル、幅40センチメートルの台車に約370キログラムの米を積んで後方から押して運搬中、店内で買物のため歩いていた女性客に台車の右前付近を接触させ、この買物客をその場に転倒させ右足指4本を骨折させる傷害を負わせた。

(イ) 22.10.8事故の過失については、明らかにD組員にある。そもそも、スーパーマーケットの店舗内は買物客が商品棚を見ながら、買物をするため右往左往しているところである。そのような場所で台車を使って商品を運搬する場合、一般道路と違ってなんら交通ルールはないが、歩行者である買物客の安全確保が最優先であり、その安全を害する行為は許されるべきことではなく、そのために台車を用いた運搬はどのようにすべきであるかということになり、これが運搬での注意義務ということになる。そのため、このようなスーパーマーケットの店舗内での台車の運搬はその後方から押して運搬するのではなく、台車を前方から引いて運搬すべきことは安全運用上当然のことである。台車を押して運搬することによって事故が生じた例があり、荷主側からも引いて運搬するようにとの注意書きがまわっていた。会社のF課長はD組員に対し台車を引いて運搬するようにと指示を与えていたものであり、もっとも、このような指示がなかったとしても大勢の買物客がいるスーパーマーケットの店舗内で台車を押して運搬することが危険なことは通常人であれば容易に認識し得るはずである。

(ウ) 加えて、D組員に過失があったとしても、過失相殺の原理が適用されるべきで台車に注意しなかった買物客も悪いなどというD組員の理屈は通用しないのである。スーパーマーケット内に食料品を運ぶ業者が、買物客の身体を安全を害した場合に買物客側にも落ち度があるなどと言え、その業者は出入り禁止となることも必至であろう。D組員の主張は、プロドライバーとしての顧客優先の原則を全く無視したものにほかならない。

ウ 22.10.8事故に関する会社の対応について

(ア) 22.10.8事故のため、会社は荷主から事故に係るスーパーマーケットへのD組員の出入りを禁止され、事故処理の仕方を誤ると運送契約を打ち切られるおそれもあったことから、こうした事態を避けるため会社としては、被害者の見舞をはじめ被害弁償もきちんとして、スーパーマーケットへの不満を抱かせないようにしておかなければならないので、会社は事故の後始末に奔走せざるを得なくなった。

事故の責任に対して最終的な処理ができていない段階で中間的処理を行う

ことは当然のことであり、D 組合員に対する自宅待機については、あくまで同人に係る事故に対する中間的かつ暫定的な措置として、会社の経営権の発動として行った業務命令である。

(イ) D 組合員に対する自宅待機中の賃金については、D 組合員の就労場所がないことから、労働基準法第26条を準用して休業期間とみなし、平均賃金の60パーセントの賃金を支払ってきたものである。

エ D 組合員に対する自宅待機等の正当性について

(ア) D 組合員が、同人が他人を負傷させた22. 10. 8事故を起こした事実を否定していること自体、業務に対する自覚もなく反省の態度がないことを示している。

D 組合員は、22. 10. 8事故について顛末書・始末書を提出せず、事故状態を解明するため、会社は、同人に対し、当分の間、自宅待機の業務命令を行ったものである。

(イ) また、D 組合員が起こした22. 10. 8事故によって、荷主から同人の出入り禁止の要請があったため、会社としては、同人を従前の業務に就かせることができず、更に同人を就労させる他の運送業務等の仕事もなかったことから、同人を自宅待機としたものである。

(ウ) 前記(イ)のとおり、D 組合員に対する自宅待機については、そもそもD 組合員が自らの事故によって稼働できる業務をなくしてしまったものではあるが、自宅待機中の賃金については、労働基準法第26条の「使用者の責に帰すべき事由」とは不可抗力でない以外の全てのことと解されていることから、本件においても「使用者の責に帰すべき事由」に該当するものとして、また、そうなったいきさつはD 組合員に多くの要因が存することから、賃金の全額ではなく6割支給の適用とし、同条に基づき6割の賃金を支払うこととしたものである。また、自宅待機中の賃金については、文面にて通知している。

オ 以上のように、D 組合員に対する自宅待機等については、同人が組合の組合員であることをもって行った不利益取扱いではない。

3 会社がD 組合員を解雇したことは、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。

(1) 申立人の主張

ア D 組合員に対する解雇について

組合がD 組合員への自宅待機の撤回等を求めて、不当労働行為救済申立てを行い、当委員会において調査中であつたところ、会社は、平成23年4月12日に、同月13日付けをもって、D 組合員を解雇する旨を通知した。このことは、以下のとおり、D 組合員が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たる。

(ア) そもそも、D 組合員は、台車が女性に当たったことの認識はなく、また、スーパーマーケットに設置されている防犯カメラにも、D 組合員が押していた台車が女性の足に当たったところが映っていないため、事故の具体的内容が明らかでなく、その原因が D 組合員にあるのか明らかでない。また、会社は、けがをした女性から事故内容についての聴き取りも行わず、D 組合員に対しても事故の状況について何ら説明していない。それにもかかわらず、会社は、上記事故は、D 組合員が重大な過失により店内の顧客に台車を衝突させたものと一方的に決めつけ、D 組合員を解雇したのである。

(イ) また、会社は、平成23年4月5日に賞罰委員会を開催しているが、会社は、賞罰委員会開催以前から D 組合員の解雇を決めており、これは形式的に事情聴取を行ったものにすぎず、D 組合員に弁明の機会を付与したものとはいえない。

(ウ) しかも、会社は、組合からの団交を拒んでいることなどからすれば、組合を嫌悪している。

(エ) D 組合員に対する解雇は、客観的に合理的な理由を欠くとともに、適正手続も欠き、会社が D 組合員の組合活動あるいは D 組合員が組合員であることを理由に解雇したものであり、不当労働行為目的による解雇といわざるを得ない。

イ D 組合員の解雇による組合に対する支配介入について

D 組合員は、組合分会の分会長であるところ、D 組合員の解雇により、分会の運営、継続が困難となり、ひいては組合の弱体化が強いられる。

そのため、D 組合員の解雇は、組合の弱体化を企図してなされたものであり、支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア D 組合員に対する解雇について

(ア) D 組合員に対する解雇の理由は、①平成22年10月8日、スーパーマーケットの店舗内で D 組合員が人身事故を起こしたこと、②上記事故は会社が運送契約を締結している荷主がスーパーマーケットから委託された商品を運送していた時の事故であり、運送契約そのものに関わってくるものであったこと、③上記事故によって被害者が受けた傷害は足指4本の骨折であり、2か月の入院治療を要したものであってその被害の程度は相当に重いものであったこと、④上記事故の原因は多数の買物客が往来するスーパーマーケットの店舗内で

D 組合員が前方の安全確認注意義務を怠り370キログラムにも及ぶ重い米の袋を積んだ台車を買物客に接触させたこと、更に言えば、上記のような台車は

前方の安全確認を確実にを行うため、押して動かすものではなく引いて動かすものであり、そのような指示を会社から受けていたにもかかわらず、これを怠って運搬したこと、これは刑法上の業務上過失傷害にも該当するような行為であること、⑤ D 組合員は、事故当初「台車は引くべきであった」と認めていたものの事故態様は極めて曖昧にし、顛末書・始末書の提出要請にも応じなかったこと、その後、自らに非がない旨強弁しだしたことなど、事故に対する反省の念が全くなかったこと、によるものである。

(イ) D 組合員の態度は、22.10.8事故の直後は、自らの台車の運搬方法に問題があった旨述べていたにもかかわらず、事故報告書では、後に台車の前に被害者自らが倒れこんできたかのごとき弁解ができるような曖昧な報告をし、また、事故の態様と責任の所在を明確にすべく、提出を要請した顛末書・始末書について、当初は事故報告書を提出したのみであって、二度にわたる要請の後に提出された顛末書ではどのような態様で事故が起きたのか一切触れられておらず、むしろ前方を見ていなかったことを示しているのに自らの責任に結びつくような事実は一切書かれておらず、結局は22.10.8事故に係る責任を否認したものであった。

(ウ) こうした中で、平成23年2月23日、被害者と会社との間で損害賠償の示談が成立した（この間、会社が負担した治療費・示談金については、総額725,243円であった。）。

会社は、被害者との間で示談解決が終わったことから、D 組合員の最終的な処遇を検討することとし、そのため組合との間で平成23年3月4日団交が開催され、この中で、D 組合員は「被害者が倒れるとき台車に接触していない可能性もある」、「当たり屋かもしれない」などと発言し自己の非を一切認めようとしなかった。

会社は、この団交でのD 組合員の話聞き、賞罰委員会を開くこととし、平成23年4月5日賞罰委員会が開催された。この賞罰委員会では、D 組合員も出席し、①会社が、D 組合員の事故に対する気持ち等を聞きその者の処遇を決めるため、D 組合員に対し顛末書・始末書を再度提出する意思がないかを尋ねたところ、D 組合員は、事故原因が定かでないのだからこれ以上提出する意思がないとのことであった、②会社がD 組合員に対し事故の原因を尋ねたところ、D 組合員は、自分が押したか相手がこけたのかははっきりせず、ビデオでも足元が写っていないことから、事故原因は明確ではなく、自分が悪いと言われても困るとのことであった、③会社がD 組合員に対し事故原因は台車を押したことにあるのではないかと尋ねたところ、D 組合員は、あたかも被

害者が当たってきたかのごとく答え、自らの責任を完全に否定するばかりであった、④事故当日の「台車を引くことはわかっていたが、重たかったのでつい押ししてしまった」との自らの発言を否定する有様であり、D 組合員は自己の責任を完全に否定し、その非を認めないというものであった。

その翌日、会社は、再度、賞罰委員会を開催し、D 組合員の上記事故について反省するどころか決定的証拠がないとして自己の責任を認めようとする態度は、今後会社としての指導に限界があり会社の信用問題・会社運営等に大きな支障をもたらすものであるとして、これは会社就業規則第24条5項に該当するので解雇することを決定した。

イ 前記の台車事故の原因は、被害者が台車に接触したが故に倒れたことによるのは明らかであり、わざわざ被害者自らが当たり屋のごとく台車にぶつかっていくはずはなく、D 組合員は被害者に台車が当たったことさえ気付いていないのであり、前方不注視による安全確認を怠ったものであることは、明白であろう。また、会社は荷主からスーパーマーケットへの配送を請け負っているのであるから、店舗内で事故が起きれば、被害者と会社との問題で事が終わるわけではなく、スーパーマーケットでの安全や評判に関わってくる問題となり、挙句には運送契約が解除されるかもしれないおそれがあったのである。

そのような重大な事態を全く考えず、事故原因が明白であるにもかかわらずビデオで確認ができないということを奇貨として、自己の責任を否定し反省の態度すら見せない D 組合員の態度は、配達作業員としての適性がないと言われても仕方がなく、また、自己の主張を一切曲げようとする頑迷な性格は、運転手としては不適格というべきである。会社としては、C 社長が言明しているとおり、D 組合員が自己の非を認め反省さえしてくれれば、解雇にまでするという気持ちはなかったのであり、ここに至っては解雇はやむを得ないところである。

D 組合員に対する解雇については、D 組合員が自らの過失によって人身事故を起こしたにもかかわらず、自らの責任を否定し、反省の態度も見せず、一方、会社としても被害者への損害金の支払など多額の損害を被ったことなどによるものであって、正当な解雇である。

ウ 以上のことから、会社の D 組合員に対する解雇は、会社として不当労働行為意思もなく、なんら組合員であるが故の不利益扱いではなく、ましてや、組合に対する支配介入でもないものであって、なんら不当労働行為には該当しない。

#### 第4 争点に対する判断

- 1 争点1（組合の本件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当たるか。）について



(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 本件団交申入れに至るまでの経緯について

(ア) 平成21年11月13日、会社で大型トレーラー等の運転業務に従事していた D 組合員は、会社の業務中に車両から転落して負傷し、会社を休業した。

(甲17、乙18、証人 D 、証人 F )

(イ) 平成22年2月16日、組合は、会社に対し、「団体交渉申入書」を提出し、D組合員の負傷回復後の復職の保障、給与の計算方法等を議題とする団交を申し入れた。

(甲5)

(ウ) 平成22年3月13日、前記(イ)記載の団交の申入れについて、組合と会社は団交を行い、組合は、会社に対し、① D 組合員の復職、②復職に当たって、休業前の車両への乗務、③担当車両が変更された場合の給料形態、④復職し乗務するまでの間の平均賃金の支給等について、要求の回答を同月16日までに文書で回答することを求める旨述べた。同日、この組合の要求について、会社は、組合に対し、「検討段階である」と記載された文書をファクシミリで送信した。

(甲17、甲18、乙18)

(エ) 平成22年3月29日、会社は、組合に対し、①「復職について 回答) 治癒証明確認、及び本人が業務に体調不具合なく復職できるか確認後、復職して下さい」、②「復職にあたり担当車両について 回答) 車両番号 大阪400あ47-58 (3 t 車) 会社が顧客から依頼された業務についてもらいます」、③「給料形態 回答) 負傷以前の給料形態に変更はない」、④「乗車するまでの間について 回答) 会社は、従業員の安全遵守に伴い本人口頭での回復だけではなく専門医の所見確認をとり万全を尽くす義務がありますので治癒しだい乗務してもらうわけですから『乗務するまでの間』特にないものと考えている」などと記載された文書をファクシミリで送信した。

(甲7、甲18、乙18)

(オ) 平成22年5月7日、組合と会社は団交を行い、会社が組合に対し、D 組合員の職場復帰に関し、医師の就労可能であるとの診断書を治癒証明と認める旨述べたところ、組合は、会社は就労可能との診断書に基づき D 組合員を就労させるべきであって、会社が D 組合員に係る治癒証明がなければ就労させることはできないと主張してきたことは間違いであったなどと述べた。

(甲17、甲18、乙18)

(カ) 平成22年6月4日、組合と会社は団交を行い、組合が会社に対し、同年2月16日から同年5月20日までの間は会社都合による休業であるとして、この期間

に係る D 組合員の休業手当の支払を求める旨述べたところ、会社は、復職以前の期間の賃金については発生しない旨述べた。

(甲17、甲18、乙18)

(キ) 平成22年6月9日、組合は、会社に対し、D 組合員の休業補償問題と乗務する車両問題等を議題とする団交を申し入れた。

(甲8)

(ク) 平成22年6月14日、組合は、会社に対し、D 組合員の未払賃金の支払、夏季一時金要求等を議題とする団交を申し入れた。

(甲9)

(ケ) 平成22年7月16日、組合と会社は団交を行い、組合が会社に対し、D 組合員の休業手当及び時間外労働に係る未払賃金の支払を求める旨述べたところ、会社は、D 組合員の休業補償問題に関し、文書で回答する旨述べた。

(甲17、甲18、乙18)

(コ) 平成22年8月18日、組合と会社は団交を行い、組合が会社に対し、D 組合員の休業手当及び時間外労働に係る未払賃金の支払を求める旨述べたところ、会社は、D 組合員の休業手当について同年3月26日から同年5月11日までの所定労働日数分を支払う旨述べた。

(甲17、甲18、乙16、乙18)

(サ) 平成22年10月7日、会社は、組合に対し、22.10.7会社申入書を送付した。この文書には、① D 組合員について、トレーラー車乗務から3トン車乗務の変更に伴い、その賃金は、他の従業員と相当な格差があることなどから、同月11日より20パーセント減額とする旨、② E 元組合員について、その賃金は、他の従業員と格差が生じ不公平となることなどから、同日より20パーセント減額とする旨、の記載があった。

(甲6、甲17、甲18、乙17、乙18)

(シ) 平成22年10月8日、会社の配送先のスーパーマーケットの店舗内で、D 組合員が米の搬入に用いた台車との接触によって、買物客が足指を骨折する22.10.8事故が発生した。

22.10.8事故に関し、同日、D 組合員は、会社に対し、「事故報告書」を提出した。

(甲17、乙12、乙17、乙18、乙19)

イ 本件団交申入れ及びこれに係る対応等について

(ア) 平成22年10月12日、組合は、会社に対し、22.10.12団交申入書を提出した。この文書には、次の記載があった。

「<要求事項>

- 1、 D 及び E 組合員への賃金減額については、労働契約法第3条及び同8条にもとつき本人及び組合の合意なしに一方的に行わないこと。
- 2、 D 組合員については、2009年11月14日の業務上災害前に、従事していた大型トレーラーへ2010年10月21日より乗務させること。大型トレーラーに乗務させるまでの間、現行の日額14,600円を支払うこと。
- 3、会社の過去5年間の財務諸表（貸借対照表及び付属明細書、損益計算書）を組合の明示すること。また、車輛1台当たりの収支状況を明らかにすること。

<団体交渉の開催>

日時 2010年10月15日（金）午後6時より

場所 貴社本社事務所

議題 1、上記要求事項について

2 D 組合員及び E 組合員の未払い賃金について

3、 D 組合員の未払い休業手当について

4、その他

」

（甲1、甲17、甲18、乙17、乙18）

（イ）平成22年10月13日、会社は、組合に対し、22.10.13通知書を送付した。この文書には、次の記載があった。

「2010年10月15日（金）午後6時より、当社にて団体交渉の開催を求められていますが。現在、当社内において同年10月8日（金）午前10時10分頃、D氏の起こした重大な人身事故（被害者が足の指のつけねを骨折し手術する状況）の事故処理に追われる状況にあり、当社としまして被害者を含む事故の後処理を最優先としている状況にあり、団体交渉の日時等については、現状お約束できる状況ではないので、後日ご連絡したいと思います。」

（甲2、甲17、甲18、乙17）

（ウ）平成22年10月14日、会社は、D 組合員に対し、22.10.14通知書を送付した。この文書には、次の記載があった。

「貴殿を、平成22年10月13日の賞罰委員会の議決において、当分の間、自宅待機とすることになりましたのでここに通知致します。

なお、自宅待機中の賃金は平均賃金を所定労働日数支払うこととなりますのであわせて通知致します。」

（甲17、甲18、乙1、乙18）

(エ) 平成22年10月19日、会社は、D 組合員に対し、顛末書及び始末書の提出を求めた。

同月22日、D 組合員は、会社に対し、「事故の件についての文書の内容は納得できません。始末書・顛末書は提出しています」と記載された文書を送付した。

(甲17、乙2、乙3、乙18)

(オ) 平成22年10月27日、D 組合員は、大阪地方裁判所に対し、会社を被告とし、時間外労働に係る賃金の支払を求めて、訴えを提起した。

(甲17、甲18)

(カ) 平成22年10月28日、組合の書記長 J (以下「J 書記長」という。) が会社を訪れ、同月27日付け「抗議と未払賃金の請求及び申入書」等を提出し、D 組合員の自宅待機中の賃金について平均賃金を支払うこと、賞罰委員会の構成員等を明らかにすることなどを求める旨述べたところ、会社の F 課長は、不法侵入であるなどと述べ、守口警察署へ通報した。

(甲14、甲17、甲18、乙18)

(キ) 平成22年10月29日、会社は、D 組合員に対し、22. 10. 29通知書を送付した。この文書には、次の記載があった。

「平成22年10月14日付『通知書』において記入漏れがあり、申し訳ありません。下記にて訂正します。

(略)

(訂正後)

貴殿を、平成22年10月13日の賞罰委員会の議決において、当分の間、自宅待機とすることになりましたのでここに通知致します。

なお、自宅待機中の賃金は平均賃金の6割を所定労働日数支払うこととなりますのであわせて通知致します。」

(甲15、甲17、乙8、乙18)

(ク) 平成22年10月29日、会社は、D 組合員に対し、顛末書及び始末書の提出を求めた。

(乙4、乙18)

(ケ) 平成22年11月6日、組合は、会社に対し、22. 11. 6団交申入書を送付した。この文書には、次の記載があった。

「当組合は、10月29日付け通知書の撤回を強く求めると同時に、以下の内容について速やかに実施するとともに回答することを要求し、下記の通り団体交渉の開催を求めるものである。

- ① D 組合員に対する不当な自宅待機通知を撤回すること。
- ②2010年10月27日付け『抗議と未払賃金の請求及び申入書』において請求した D 組合員の自宅待機中の賃金については、平均賃金を支払うこと。
- ③賞罰委員会の構成員と10月13日に開催した賞罰委員会の出席者を明らかにすること。
- ④自宅待機をいつまで実施するのかを明確にすること。
- ⑤平成22年10月7日付け『申入書』を撤回すること。

記

日時 2010年11月13日（土）18時

場所 貴社本社事務所

議題 ①上記要求内容

② D 組合員に対する休業手当の支給について

③時間外手当の未払いについて

④2010年年末一時金要求について

⑤その他

」

(甲3、甲17、甲18、乙18)

(コ) 平成22年11月9日、会社は、D 組合員に対し、顛末書及び始末書の提出を求めた。

(乙5、乙18)

(サ) 平成22年11月10日、会社は、組合に対し、22.11.10通知書を送付した。この文書には、次の記載があった。

「2010年11月<sup>[ママ]</sup>8日付『抗議及び団体交渉申入書』について

2010年10月13日付『ご通知』にても、ご連絡していますように同年10月8日に D 氏の起こした重大事故の事故処理（被害者の現状、入院中）も終わっていません。また、この事故の件について、会社は D 氏に対し、顛末書・始末書の提出を要求していますが、今日まで届いていません。よって、このような状況のもと団体交渉の日時についてお約束することができません。

以上、ご通知致します。

」

(甲4、甲17、甲18、乙18)

(シ) 平成22年11月12日、D 組合員は、会社に対し、「顛末書」及び「始末書」を提出した。

(乙6、乙7、乙18)

(ス) 平成22年11月17日、組合は、当委員会に対し、22-73事件について不当労働行為救済申立てを行った。

ウ 22-73事件に係る申立て後の経緯について

(ア) 平成22年12月9日、22.10.8事故の負傷者は、退院した。

(乙18)

(イ) 平成23年2月23日、22.10.8事故に関し、会社と事故の負傷者は、和解した。

(乙12、乙18)

(ウ) 平成23年3月4日、組合と会社は、22.10.8事故に関する団交を行った。

(乙16)

(2) 組合の本件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当たるかについて、以下判断する。

ア 22.10.12団交申入れに係る対応について

(ア) 前記(1)ア(サ)認定のとおり、会社が組合に対し、22.10.7会社申入書を送付し、D 組合員及び E 元組合員の賃金の減額を申し入れている。

前記(1)イ(ア)認定のとおり、組合は、上記の申入れに抗議し、その撤回を求めるとともに、① D 組合員及び E 元組合員の賃金の減額について、本人及び組合との合意なしに一方的に行わないこと、② D 組合員について、平成21年11月14日の業務上災害前に従事していた大型トレーラーに同22年10月21日より乗務させること、また、大型トレーラーに乗務させるまでの間、現行の日額14,600円を支払うこと、③会社の過去5年間の財務諸表(貸借対照表、損益計算書及び附属明細書)を組合に明示すること、また、車両1台当たりの収支状況を明らかにすること、を要求し、「上記要求事項について」、「D 組合員及び E 組合員の未払い賃金について」及び「D 組合員の未払い休業手当について」を議題として団交を申し入れている。

そして、前記(1)イ(イ)認定のとおり、22.10.12団交申入れに対し、会社は、22.10.13通知書により、会社内においては D 組合員の起こした人身事故の事故処理に追われている状況にあることなどから、団交の日時等について現状約束できる状況ではないので、後日連絡したいと思う旨、回答して、団交開催に応じていないので、以下、会社の対応に正当理由が認められるかについて検討する。

(イ) まず、会社は、D 組合員及び E 元組合員の未払賃金等については、平成22年8月18日まで5回にわたる団交を行っているが、組合が訴えを提起するとして交渉を打ち切ってきたものであって、訴訟で争われる事項については団交の必要性は考えられない旨主張する。

しかしながら、組合が訴えを提起するとして交渉を打ち切ってきたものと認めるに足る疎明はなく、また、たとえ団交議題とする事項について訴訟が予定

されることになったとしても、団交において労使交渉による自主的解決を図ることを模索する可能性は消失するものではないから、訴訟として係属することになったとしてもこれをもって団交拒否の正当理由とすることはできない。

(ウ) 次に、会社は、D 組合員及び E 元組合員の賃金の減額に関する要求事項にあつては、22.10.8事故の問題が生じたことから、会社としては D 組合員らの賃金の減額は後日の問題とし、当面は賃金を変更しないものとして取り扱ったのであり、その意味で会社として急を要する課題でもないので、団交を開催しなかつたにすぎない旨主張する。

しかしながら、会社が組合に対し、D 組合員及び E 元組合員の賃金の減額申入れを撤回すること等により、賃金の減額の問題を後日の問題とし、かつ、急を要する課題でもないとしたことを認めるに足る疎明はない。

(エ) また、会社は、組合から22.10.12団交申入れがあつた翌日、22.10.13通知書で、22.10.8事故の事故処理の対応に迫られる状態にあり団交の日時について約束できる状況にない旨通知したのであつて、会社としては団交の日時を決められなかつたものであり、決定しなかつたことに正当な理由がある旨主張する。

確かに、前記(1)イ(イ)認定のとおり、22.10.13通知書に「事故処理に迫られる状況にあり、当社としまして被害者を含む事故の後処理を最優先としている状況にあり、団体交渉の日時等については、現状お約束できる状況ではないので、後日ご連絡したいと思います」と記載があることからするに、会社が組合に対し、22.10.8事故の処理に迫られている状況にあつたことから、団交の延期を求めていたものとみる余地はある。

しかしながら、組合が求めた日時に団交を開催することが困難であつたとしても、会社が組合に対し、その後相当の期間内に連絡し、団交の開催に向けて調整を図ることは可能であつたというべきであり、又その義務は消失するものではないところ、会社が何らかの調整を図つたと認めるに足る疎明はない。

イ 22.11.6団交申入れに係る対応について

(ア) 前記(1)イ(ウ)、(カ)、(キ)認定のとおり、会社が D 組合員に対し、22.10.14通知書を送付し、当分の間、自宅待機とし、自宅待機中の賃金は平均賃金を所定労働日数分支払う旨通知したこと、組合が会社に対し、平成22年10月27日付け「抗議と未払賃金の請求及び申入書」を提出したこと、会社が D 組合員に対し、22.10.29通知書を送付し、22.10.14通知書に関し、自宅待機中の賃金は平均賃金の6割を所定労働日数分支払うと訂正する旨通知したことが認められる。

そして、前記(1)イ(ケ)認定のとおり、組合は、22.10.29通知書の撤回を求

めるとともに、① D 組合員に対する不当な自宅待機通知を撤回すること、② 平成22年10月27日付け「抗議と未払賃金の請求及び申入書」において請求した、D 組合員の自宅待機中の賃金については、平均賃金を支払うこと、③賞罰委員会の構成員と平成22年10月13日に開催した賞罰委員会の出席者を明らかにすること、④自宅待機をいつまで実施するのかを明確にすること、⑤22.10.7 会社申入書を撤回すること、を要求し、「上記要求内容」、「D 組合員に対する休業手当の支給について」、「時間外手当の未払いについて」及び「2010年年末一時金要求について」を議題として団交を申し入れたことが認められる。

これに対し、前記(1)イ(サ)認定のとおり、会社は、組合に対し、22.11.10 通知書により、22.10.13通知書で連絡したように D 組合員の起こした重大事故の処理も終わっておらず、また、この事故について D 組合員に対し顛末書・始末書の提出を要求しているが、その提出がなく、このような状況のもと団交の日時について約束することができない旨、回答して団交に応じなかったことが認められる。

(イ) 22.11.6団交申入れに係る団交を行わなかった理由について、会社は、22.10.8 事故に関し、会社が D 組合員に対し顛末書・始末書の提出を要求したが、D組合員が顛末書・始末書を提出せず事故の内容について自らの過失があったことを否定するような文書を提出したため、会社としては事故の内容を確認できない状況にあったことから、顛末書・始末書を要求しその上で団交をするのが筋であると考えたものであり、これについては正当な理由があるというべきである旨主張する。

しかしながら、前記(1)ア(シ)認定のとおり、22.10.8事故に関し、D 組合員が会社に対し「事故報告書」を提出したことが認められる一方、会社が組合に対し、この事故報告書の提出のほかに、更に D 組合員からの顛末書・始末書の提出がなければ、会社として事故の内容を確認できない状況にあった旨説明したと認めるに足る疎明はない。のみならず、そもそも、会社が組合に対し、D 組合員からの顛末書・始末書の提出を団交開催の前提条件としたことに合理的理由を認め得ないものであるところ、これを正当化する特段の理由があるともいえない。

(ウ) また、会社は、D 組合員が事故の顛末書・始末書を提出しないため、被害者との交渉も進んでおらず、また、会社としては事態の状況を確定できないことから団交日時の約束ができないと回答したものであり、団交を拒否したのではない旨主張する。

しかしながら、そもそも、D 組合員からは事故直後に「事故報告書」が提



出されているところ、この事故報告書に加えて更に顛末書・始末書の提出を求めたことが事態の状況を確定するために必要であったとの疎明がないばかりか、前記(1)イ(ケ)認定のとおり、22.11.6団交申入れについては、D組合員の自宅待機の撤回等に関する要求事項のほか、D組合員に対する休業手当の支給、時間外手当の未払及び平成22年年末一時金要求についても議題とし、22.10.8事故の処理とは直接関係しない労働条件に関する議題も含まれているのであるから、D組合員が顛末書・始末書を提出しないことを団交拒否の正当理由とすることはできない。

また、22.11.6団交申入れの当時、団交においてD組合員の自宅待機の撤回等に関する要求事項、D組合員に対する休業手当の支給、時間外手当の未払及び平成22年年末一時金要求について全く交渉の余地がない状況にあったと認めるに足る疎明もない。

ウ 以上のことからすると、本件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当たるものであり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

2 争点2（会社がD組合員に対し、①自宅待機としたこと、②自宅待機中の賃金について、平均賃金の60パーセントを支払ったことは、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成21年11月13日、会社で大型トレーラー等の運転業務に従事していたD組合員は、会社の業務中に車両から転落して負傷し、会社を休業した。

この当時、会社は、大型トレーラー2台を保有し、取引先の指示による専属の業務形態として、専従配送員2名をその運転業務に従事させていた。D組合員が上記の事故による負傷を療養するため休業していたところ、会社は、大型トレーラーの運転業務に従事させる配送員1名を新規雇用した。

(甲17、乙17、乙18、証人 D、証人 F、当事者 C)

イ 平成22年2月16日、D組合員は組合に加入し、組合は、会社に対し、D組合員が組合に加入した旨を通知するとともに、団交を申し入れ、D組合員の労災負傷時以前の担当車両の運転手としての復職等を求めた。

(甲5、甲17、甲18、乙17、乙18)

ウ 平成22年5月21日以後、D組合員は、会社で3トントラックの運転業務に従事し、荷主からのスーパーマーケットへの米の配送等を行った。

D組合員に係る大型トレーラーの運転業務から3トントラックの運転業務への変更について、会社は、組合と団交を行って、前記アの事故による負傷以前

の給料形態に変更はないものとした。

(甲7、甲17、乙17、乙18)

エ 平成22年7月2日、会社は、H 顧問との間で「経営・労働に関する助言及び指導を行う」として顧問契約を締結した。

(乙16、証人 H )

オ 平成22年10月7日、会社は、組合に対し、22.10.7会社申入書を送付し、D 組合員の賃金について、その理由を「トレーラー車乗務から3t車乗務の変更に伴い、現行の日給¥14,600-は、当社として他の従業員と相当な格差があり、また売上に対する賃金は大きな負担となっています。従って賃金について20%減の日給¥11,680-とします」とし、同月21日より20パーセント減額することを申し入れた。

なお、上記の申入れの当時、会社は、D 組合員及び E 元組合員以外の従業員に対し、賃金の減額を申し入れたことはない。

(甲6、甲17、甲18、乙17、乙18、当事者 C )

カ 平成22年10月8日午前10時10分頃、会社の配送先のスーパーマーケットの店舗内で、D 組合員が車両から店舗用六輪台車(高さ1,500ミリメートル、長さ1,250ミリメートル、幅400ミリメートル)に米(376キログラム)を積み替え、店舗内陳列棚まで台車を押して米を搬入していたところ、その台車との接触によって、買物客が右足の拇趾を除く4趾を骨折する22.10.8事故が発生した。22.10.8事故の負傷者は、同年12月9日までの約2か月間、入院した。

なお、22.10.8事故に関し、本件申立てに係る審問において、F 課長は、店舗内のビデオを見たところ、D 組合員が台車を押していた状況は写っていたが、買物客が台車と接触した箇所については写っていなかった旨陳述した。

(甲17、乙12、乙17、乙18、乙19、証人 F )

キ 平成22年10月8日、D 組合員は、会社に対し、「事故報告書」を提出した。この文書には、次の記載があった。

「※ 事故報告書 ※  
【人身事故】

(略)

Q

事故日時	平成22年10月8日 AM 10:10分頃		
事故場所	S		
車番	47-58	乗務員名	D
事故状況	台車にて納品中にお客様と接触 前方の安全確認を十分したうえで、台車を押していました途中で店員さんとあいさつをして少し押している間に右横をお客様が台車を追い越していった所で接触したと思われま		
対策	後ろから押していたので、これからは引っ張って納品するように心がけます。 やむを得ず押す場合は、前方に注意し安全確認をしながら納品します。		

(乙18、乙19)

ク 平成22年10月12日、D 組合員が会社に出勤したところ、会社は、D 組合員を自宅待機として帰宅させた。

(乙18、証人 F )

ケ 平成22年10月13日、会社は、前記カの事故に関し、賞罰委員会を開催した。この賞罰委員会に、会社の C 社長、F 課長、K 及び L (以下「L 係長」という。)が出席した。

同日、会社は、事故の当事者である D 組合員が顛末書・始末書を提出する意思がなく、事故の原因究明・再発の防止策を講ずることができず、また、事故に関し、取引先からも運転手の変更を求められたとして、D 組合員を自宅待機とすることとした。

なお、会社は、同日より前に、22.10.8事故に関し、D 組合員に対し顛末書・始末書の提出を求めておらず、また、22.10.8事故より前に発生した会社での業務上の事故 (D 組合員が運転業務中に起こした人身事故を含む。)に関し、事故を起こした従業員に対し顛末書・始末書の提出を求めたことはなく、賞罰委員会を開催したこともない。

(乙17、乙18、証人 F 、当事者 C )

コ 平成22年10月14日、会社は、D 組合員に対し、22.10.14通知書を送付した。この文書には、次の記載があった。

「 貴殿を、平成22年10月13日の賞罰委員会の議決において、当分の間、自宅待機とすることになりましたのでここに通知致します。

なお、自宅待機中の賃金は平均賃金を所定労働日数支払うこととなりますので

であわせて通知致します。

」

(甲17、甲18、乙1、乙18)

サ 平成22年10月19日、会社は、D 組合員に対し、次の記載がある文書を送付した。

「 顛末書、始末書の提出を要求いたします。

貴殿は平成22年10月8日に於いて人身事故を起こしました。

10月8日の事故の原因は貴殿の納品時に於ける配送マニュアル違反により、お客様と接触し怪我をさせる人身事故になってしまいました。

お客様については、手術が必要な怪我になってしまい、甚大なる被害を与えており また、お得意先様を含め多大な御迷惑をかける結果となっております。

よって、今回の事故に於いての顛末書、並びに今後このような事故を起こさない為にも戒めとしての始末書の提出を要求いたします。

」

なお、会社の米の配送に関する取引先の配送マニュアルには、次の記載があった。

『『商品搬入方法』

- ・店舗敷地内への出入りの際の安全確認を徹底する事。

(歩行者、他の車両優先)

- ・原則的に現場担当者の指示に従う。

(略)

- ・店内搬入時は、お客様に十分注意をし、カートの接触事故の防止に努める事。」

(甲13、甲17、乙2、乙18)

シ 平成22年10月22日、D 組合員は、会社に対し、「事故の件についての文書の内容は納得できません。始末書・顛末書は提出しています」と記載された文書を送付した。

(乙3、乙18)

ス 平成22年10月、会社は、D 組合員に対し、自宅待機中の賃金について、平均賃金の60パーセントを支払った。

なお、会社がD 組合員に対し自宅待機中の賃金について平均賃金の60パーセントを支払ったことに関し、本件申立てに係る審問において、C 社長は、D 組合員が顛末書・始末書を提出せず、取引先から運転手の変更を求められたこと、及び会社がD 組合員に乗務させる仕事を確保できなかったことを考慮し、労働基準法第76条の休業補償が適用されると考えた結果である旨陳述し、また、F 課長は、以前労働基準監督署から聞いたことがあり、会社として直ちに業務に就かせることができず、平成22年8月18日に行われた団交における別問題の議題で

の J 書記長の「会社が休んどいてくれやったら6割負担やろ」との発言も思い出し、同年10月13日に開催された賞罰委員会において、自宅待機中の賃金について平均賃金の60パーセントとすることを決めた旨陳述した。

(甲17、甲18、乙17、乙18)

セ 平成22年10月28日、組合は、会社に対し、同月27日付け「抗議と未払賃金の請求及び申入書」を提出し、D 組合員の自宅待機中の賃金について平均賃金を支払うことなどを求めた。

(甲14、甲17、甲18、乙18)

ソ 平成22年10月29日、会社は、D 組合員に対し、22.10.29通知書を送付した。この文書には、次の記載があった。

「平成22年10月14日付『通知書』において記入漏れがあり、申し訳ありません。下記にて訂正します。

(略)

(訂正後)

貴殿を、平成22年10月13日の賞罰委員会の議決において、当分の間、自宅待機とすることになりましたのでここに通知致します。

なお、自宅待機中の賃金は平均賃金の6割を所定労働日数支払うこととなりますのであわせて通知致します。」

(甲15、甲17、乙8、乙18)

タ 平成22年10月29日、会社は、D 組合員に対し、「貴殿が提出したのは、事故報告書のみで、始末書、顛末書は提出されていませんので再度、顛末書、始末書の提出を要求します」との記載がある文書を送付した。

(乙4、乙18)

チ 平成22年11月9日、会社は、D 組合員に対し、「平成22年10月8日に貴殿の起こした人身事故について同年10月19日及び29日付けにて顛末書、始末書の提出を要求しましたが、未だに提出されていません。再度、顛末書、始末書の提出を要求します」との記載がある文書を送付した。

(乙5、乙18)

ツ 平成22年11月12日、D 組合員は、会社に対し、「顛末書」及び「始末書」を提出した。「顛末書」及び「始末書」には、それぞれ次の記載があった。

「  
顛末書

S にて、台車にお米を積みバックヤードから店内に入って少し行った所で、声が出たので止まって見たら、お客様が倒れていたのでお店の人を呼びに行きました。」

「

## 始末書

今まで以上に注意をして仕事をしたいと思います。

」

(乙6、乙7、乙18)

テ 平成22年11月22日、会社は、D 組合員に対し、一般的な顛末書・始末書の雛形があるから、わからなければ聞いてくるようにと加えて、再度、顛末書・始末書の提出を求める旨が記載された文書を送付した。

(乙18)

ト 平成23年2月23日、22.10.8事故に関し、会社と事故の負傷者は、会社が負傷者に対し、治療費等の損害賠償として725,243円を支払うこととして、和解した。

(乙12、乙13、乙18)

ナ 平成23年4月12日、会社は、D 組合員に対し、自宅待機解除について同月5日付けで告知している旨記載された「解雇通知書」を送付した。

(甲16、甲17、甲18、乙18)

(2) 会社が D 組合員に対し、①自宅待機としたこと、②自宅待機中の賃金支払額が、平均賃金の60パーセントであったことは、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア 会社は、① D 組合員が配送先の店舗内で事故(22.10.8事故)を発生させ、これについて過失があることによって D 組合員がその責任を負うべきであり、②22.10.8事故について D 組合員から顛末書・始末書の提出もなく、事故状態を解明する必要があること、また、③22.10.8事故に関する配送業務以外には、D 組合員にて就労できる場所がないこと、このため22.10.8事故の責任に対する最終的な処理ができていない段階での中間的かつ暫定的な措置として、D 組合員に対し自宅待機としたのであって、④この自宅待機とせざるを得なかったことについて D 組合員には多くの要因が存することから、自宅待機中の賃金について労働基準法第26条を準用して休業期間とみなして平均賃金の60パーセントを支払ったのであって、D 組合員に対する自宅待機等については、同人が組合員であるが故に行ったものではない旨主張する。

イ まず、会社の上記主張①について、確かに、前記(1)カ認定のとおり、22.10.8事故が発生したことが認められるが、この事故の状況、要因等について会社とD組合員との間に争いがあるところ、当該事故の責任の全てを D 組合員が負うべきであると認めるに足る疎明はない。

そして、22.10.8事故の発生後、前記(1)コ、ス、ナ認定のとおり、会社は、D 組合員に対し、平成22年10月13日から同23年4月5日までの約6か月、自宅待機とし、この自宅待機中の賃金支払額が平均賃金の60パーセントであったこと

が認められるので、以下、会社の D 組合員に対する取扱いについて検討する。

ウ 22.10.8事故に関し、前記(1)キ認定のとおり、平成22年10月8日、D 組合員が会社に提出した「事故報告書」には、「事故状況」として「台車にて納品中にお客様と接触 前方の安全確認を十分したうえに、台車を押していました途中で店員さんとあいさつをして少し押している間に右横をお客様が台車を追い越していった所で接触したと思われます」との記載があったことが認められる。

その後、22.10.8事故に関し、前記(1)ケ認定のとおり、平成22年10月13日、会社は、賞罰委員会を開催し、D 組合員に対し顛末書・始末書の提出を求めているにもかかわらず、同人が顛末書・始末書を提出する意思がなく、事故の原因究明・再発の防止策を講ずることができないとしたことが認められる。

そして、前記(1)サ認定のとおり、平成22年10月19日、会社は、D 組合員に対し、「平成22年10月8日に於いて人身事故を起こしました。10月8日の事故の原因は貴殿の納品時に於ける配送マニュアル違反により、お客様と接触し怪我をさせる人身事故になってしまいました」として「今回の事故に於いての顛末書、並びに今後このような事故を起こさない為にも戒めとしての始末書の提出を要求いたします」との記載がある文書を送付したことが認められる。

これらのことからすると、22.10.8事故に関し、会社は、D 組合員から「事故報告書」の提出を受けた後、D 組合員に対し弁明の機会を付与せず、「事故報告書」及び配送マニュアルの内容を確認することもなく、事故の原因について納品時における配送マニュアル違反であると断定していたことが認められ、この断定に沿う顛末書・始末書を提出させようとしていたことが推認される。

エ また、22.10.8事故に関し、前記(1)ケ認定のとおり、平成22年10月13日、会社は、賞罰委員会を開催し、取引先からも運転手の変更を求められたとして、そのことを理由の一つとして D 組合員を自宅待機とすることとしたことが認められる。

しかしながら、会社が、D 組合員を自宅待機とした平成22年10月13日から同23年4月5日までの間に、同人を就労させる業務について何らかの検討を行ったと認めるに足る疎明はない。

そして、22.10.8事故に関し、前記(1)ト認定のとおり、平成23年2月23日、会社と事故の負傷者は、既に和解したことが認められる。

これらのことからすると、会社は、22.10.8事故の発生から約6か月間も D 組合員を就労させる業務について検討することもなく、その就労場所がないとしたとみることができ、また、会社は、事故の負傷者と和解した後も D 組合員に対する自宅待機を継続させたとみることができる。

オ D 組合員の自宅待機中の賃金支払額が平均賃金の60パーセントであったことについて、前記(1)ケ、ス認定のとおり、会社は、平成22年10月13日に賞罰委員会を開催する前に、22.10.8事故に関し D 組合員に対し顛末書・始末書の提出を求めているにもかかわらず、本件申立てに係る審問において、C 社長は、D 組合員が顛末書・始末書を提出しなかったこと、取引先から運転手の変更を求められたこと、及び会社が D 組合員に乗務させる仕事を確保できなかったことを考慮し、労働基準法第76条の休業補償が適用されると考えた結果である旨陳述し、また、F 課長は、平成22年10月13日に開催された賞罰委員会において自宅待機中の賃金について平均賃金の60パーセントとすることを決めた旨陳述している。

そして、前記(1)コ、ス、ソ認定のとおり、会社は、D 組合員に対し、平成22年10月14日に「自宅待機中の賃金は平均賃金を所定労働日数支払うこととなります」との記載がある文書を送付し、22.10.29通知書において、22.10.14通知書には記入漏れがあり、「自宅待機中の賃金は平均賃金の6割を所定労働日数支払うこととなります」と訂正する旨記載がある文書を送付して、自宅待機中の賃金について平均賃金の60パーセントを支払ったことが認められるが、平成22年10月29日、会社が D 組合員に対し、自宅待機中の賃金支払額が平均賃金の60パーセントである旨通知した際、この賃金支払額についての理由を示したと認めるに足る疎明はない。

カ そして、前記(1)カ、ケ認定のとおり、22.10.8事故が発生し、平成22年10月13日、会社は、賞罰委員会を開催し、D 組合員が顛末書・始末書を提出する意思がないことなどを理由として、D 組合員を自宅待機としているが、22.10.8事故より前に発生した会社での業務上の事故に関して、事故を起こした従業員に対し顛末書・始末書の提出を求めたことがなく、賞罰委員会も開催されたことのないことが認められるが、22.10.8事故に関し、顛末書・始末書の提出及び賞罰委員会の開催の必要性について、検討が行われたと認めるに足る疎明すらない。

さらに、22.10.8事故に関し、会社は、賞罰委員会を開催する一方、D 組合員に対し、弁明の機会を付与することなく、自宅待機とするとともに、自宅待機中の賃金について平均賃金の60パーセントしか支払っていないのである。

キ これらのことからすると、会社が主張する D 組合員に対する自宅待機等の理由については、妥当性に欠けるところがあるといわざるを得ず、会社の上記主張②から④は採用することができない。

ク ところで、前記1(1)ア認定のとおり、平成22年2月16日、D 組合員が組合に加入し、組合と会社が D 組合員の復職問題等について団交を行っているところ



ろ、D 組合員に係る休業手当、未払賃金等に関して、当事者間に見解の相違等が生じていたことが認められ、その当時から、組合と会社との労使関係には緊張状態が生じていたとみることができる。

さらに、D 組合員に対する自宅待機の撤回等を求める22. 11. 6団交申入れに対する会社の対応についても、前記1(2)判断のとおり、正当な理由のない団交拒否に当たるものであると認められるところである。

ケ 以上のことからすると、会社がD 組合員に対し、①自宅待機としたこと、②自宅待機中の賃金について、平均賃金の60パーセントしか支払わなかったことは、会社の組合嫌悪が表れているものといわざるを得ず、会社の不当労働行為意思を推認することができるのであって、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるものであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

3 争点3（会社がD 組合員を解雇したことは、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

ア 平成22年10月8日、スーパーマーケットの店舗内で22. 10. 8事故が発生し、同月13日以後、会社は、D 組合員に対し、自宅待機とし、自宅待機中の賃金について、平均賃金の60パーセントを支払った。

(甲17、甲18、乙12、乙17、乙18、乙19、証人 F、当事者 C)

イ 平成22年11月17日、組合は、当委員会に対し、22-73事件について不当労働行為救済申立てを行った。

ウ 平成23年1月18日、組合は、当委員会に対し、23-4事件について不当労働行為救済申立てを行った。

エ 平成23年2月23日、22. 10. 8事故に関し、会社と事故の負傷者は、会社が負傷者に対し、治療費等の損害賠償として725, 243円を支払うこととして、和解した。会社は、事故の負傷者に対し、同22年11月17日から同23年2月23日までに、手術・入院費393, 173円、装具代18, 900円、通院費13, 170円と、このほかの和解金300, 000円を支払った。

これに関して、会社は、D 組合員に対し、事故の負傷者の治療費等として1, 301, 059円の支払を請求した。

(乙12、乙13、乙14の1～6、乙18、証人 F)

オ 平成23年3月4日、組合と会社は、団交を行った。

団交の場において、組合が会社に対し、22. 10. 8事故に関するD 組合員への請求について、使用者責任でもあり、認めることができない旨述べたところ、会

社は、D 組合員は自分がやったと認めている旨述べた。

組合が会社に対し、会社の配送のマニュアルについて尋ねたところ、会社は、店内搬入時に台車を引くこととなっているとの記載がある文書はない旨述べた。

組合が会社に対し、賞罰委員会の構成員を明らかにすることを求める旨述べたところ、会社は、公表しない、公表する必要もない旨述べた。

(乙16、証人 F )

カ 平成23年4月5日午後3時から午後3時30分までの間、会社は、22.10.8事故に関し、賞罰委員会を開催した。この賞罰委員会に、会社のC社長、F課長、L係長、H顧問及びD組合員が出席し、その「賞罰委員会議事録」には、次の記載があった。

「第2号議案 乗務員 D S 事故の件  
(略)

F課長より、提出されている顛末書、始末書は会社が求めるものとは、かけ離れているが再度、提出するつもりは無いのか。

D氏；自分の気持ちを、そのまま文面にしたものであり、事故原因が定かではない事から、これ以上求められても困る。

H氏より、事故原因について尋ねられると。

D氏；店内のビデオを見たが、足元は映っておらず、自分が押したのか、相手がこけたのか、はっきりしないし お店の人にもあなたが押したのではないですね。とも言われ、また翌日、相手方の病院に行った際も押されたような記憶が無い。この事から事故原因がはっきりしないし、明確ではないのに、自分が悪いと言われても怪我された方には、遺憾には思うけど。

F課長より、この事故が起きた原因は台車を押していたことが要因ではないのか。

D氏；避けられない事故と避けられる事故があって、この事故は避けられない事故である。尚かつお客さんにもあたりやみたいなお客さんもいると他の方からも聞いたこともある。ただビデオを見たうえでの事であり、足元が映っていないし『はっきり言わせてもらって』押した記憶も無い。又、スピードもゆっくりなんで、押したとしても止ると思う。(スピードてきにも)止らないうちに前でこけていたので『え、何で倒れているのか、一瞬思いました。』あたってきた人は、避けられません。

この事故での台車の取り扱い(押す、引く)について尋ねると。

D氏；お米の配達業務において、台車は押して下さいと教えられました。引きなさいとは誰にも教えられたことが無い『はつき<sup>[ママ]</sup>言わせてもらって』

事故当日、 Q 休息室（D・N・Fの3名）にて事故詳細の聞き取りがありました。この中で、D氏の発言の中に『台車を引くことは分かっていたが、重たかったので、ついつい押ししてしまった。』と発言している。この発言について尋ねると。

D氏；『私は、言うてません』『(台車を引くことになっている)らしいですね』って言いました。私自身、ずっと仕事させてもらって、押したらあかん、引いたらあかん そんなもん聞いていない。引いていたら、自分の足を怪我する恐れもあるし、押している方が仕事し易いし、みんなが分かっていると思う。事故が起きたから、引っ張りなさい、積み過ぎです。とか言われても私自身がそうゆうふうには教えられてないし、店内の台車取り扱いについても、みんな台車押して行ってね。引いて行って誰にも教えてもらってない。

C 社長より、社会通念上で考えて押す方が安全なのか、引く方が安全なのか。

D氏；私自身、どちらも危ないと思います。

C 社長より、適切な方法は安全な作業方法に尋ねられると。

D氏；私自身、教えられた通り押せと指導を受けたので、引きなさいの指導は、一度も受けていないし 作業するには、押すにあたっての安全重視『全て見ています、四方八方、十分安全を確認した上で作業しています。』

C 社長より、どちらが安全な作業なのかと尋ねられ。

D氏；どちらも安全とは言えないけども、ただ私が言うのは『押せ』と言われているのに、引いて仕事しなくても大丈夫ちがうかな。教えが『押せ』だったので、言われてやっているの。

H氏より、『始末書は、このままで再提出はできませんね。D氏は原因が定かでない、原因が不可抗力によるものかも、又あたりや的発言もあることから、自分には責任がないと思っていますか。』

D氏；責任、責任と押し付けられても、私自身が安全にやったつものうえでの事故で、相手さんにも何かの過失があるのでは、ないでしょうか。結果的に、どうゆうふうにかけたのか分からないし。

H氏より、原因がどうであれ人を傷つけたことによる反省は、ありませんか。

D氏；相手の方には、遺憾に思う。反省、反省言いますが、それ自体、私が悪いですよ、と言うてる感じになるんですけど。

F 課長より、今回の事故については、事故原因がはっきりしないと話が進まないということですか。

D 氏；そうなりますよね、でないと私にあなたが悪いから、悪いように書いてください。と言うてることで、私自身、やってもしない罪をかぶることも出来ませんから、そのへん私がやった事実の何かがあれば、仕方ないですけどね。

F 課長より、D さん自身 自分はやってないと捉えているのか。

D 氏；いや、そうは言っていない。私がどうなんか、相手がどうなんか分かってない内からビデオなり足元が映った決定的なものがあれば確認のうえ反省はしますが、今の時点では、何もないので仮にビデオなり出てきて相手の方が横を通りすぎて、足を引っ掛けて勝手にこけたのが出てきたら、私もあれですからね。

H 氏より、懲戒解雇の対処になりますが、弁明はないですか。

D 氏；弁明はないです、弁護士と相談します。 」

(甲17、乙10、乙16、乙17、乙18、証人 D 、証人 H 、当事者 C )

キ 平成23年4月6日午後6時から午後6時30分までの間、会社は、22.10.8事故に関し、賞罰委員会を開催した。この賞罰委員会に、会社の C 社長、F 課長、L 係長及び H 顧問が出席し、その「賞罰委員会議事録」には、次の記載があった。

「 第3号議案 乗務員 D S 事故の件

第2号議案 賞罰委員会における議事録を付議したところ、乗務員

D は、重大な事故を引き起こしたにもかかわらず、業務上何の問題もない作業手順であり、事故原因は作業手順の指導を行った会社側に責任があるかのような発言をするとともに、事故当時の決定的証拠がないことを理由に、自分に責任がない可能性もありうると、反省する姿勢さえも感じてとれない。

今回、起きた事故は作業手順に問題があると伺える<sup>〔ママ〕</sup>。倉庫内作業ではなく、一般のお客様が出入りする場所での作業は、お客様の安全を最優先に考える事が第一であり、乗務員 D は、数年前からスポット的にお米の配達業務に就き、平成22年5月21日以降は、専属業務としてお米の配達業務に就いていたことから、店舗内での作業は熟知しており、台車を使う以上、起こりえる事故との認識を持っていても過言ではない。

今回引き起こした重大事故に対して、乗務員 D は反省するどころか決定的証拠が無い、会社側の指導に問題がある。このような考え方を持つ以上、本人指導にも限界を生じる。今後、会社の信用問題にかかわり会社運営等にも大きな支障をもたらすことにより、乗務員 D については、就業規則 第24条⑤項に定める解雇の事由に当たるので、D を解雇処分と

します。 ]

(乙11、乙16、乙18、証人 H 、当事者 C )

ク 平成23年4月12日、会社は、D 組合員に対し、「解雇通知書」を送付した。  
この文書には、次の記載があった。

「平成23年4月5日に開催された賞罰委員会において、貴殿の弁明を聞いたうえ審査した結果、就業規則第24条5項の規程により同年4月13日をもって解雇します。尚、自宅待機解除については同賞罰委員会において、同年4月5日付で告知しています。

また、労働基準法第20条の規定により、解雇予告手当金のお支払い準備もしておりますので、事前連絡の上印鑑をご持参の上ご来社下さい。

尚、今回の事故に対して、被害者への弁済金について弊社と何ら話し合いがなされておられませんので、ご来社された時に貴殿との協議に入らせていただきます。 ]

なお、会社の就業規則には、次の記載があった。

「(目的)

第1条 1 この就業規則（以下「規則」という。）は、 Q （以下「会社」という。）の社員の労働条件、服務規律、その他の就業に関する事項を定めたものである。

2 この規則に定めのない事項については、労働基準法、その他法令の定めるところによる。

(略)

(服務)

第7条 社員は、職務上の責任を自覚し、誠実に職務を遂行するとともに、会社の指示命令を守り、職場の秩序の維持に努めなければならない。

(略)

(解雇)

第24条 社員が次のいずれかに該当するときは、第4条で定める14日間の試用期間を除き30日前に予告して解雇するものとする。

- ① 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、社員としてふさわしくないと認められたとき
- ② 会社内外での刑法犯に該当する行為があったとき、また素行不良で、社員としてふさわしくないと認められたとき
- ③ 精神又は身体の障害については、適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなお業務に耐えられないと認められたとき

- ④ 事業の縮小、その他事業の運営上やむを得ない事情により、社員の減員が必要となったとき
- ⑤ その他前各号に準ずるやむを得ない事情があるとき

(甲16、甲17、甲18、乙9、乙18)

(2) 会社が D 組合員を解雇したことは、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア D 組合員を解雇したことについて、会社は、① D 組合員に係る22.10.8事故は、荷主との運送契約に関わるものであり、事故による負傷者の被害の程度は相当に重いものであること、②この事故の責任については、安全確認注意義務を怠った D 組合員にあること、③ D 組合員は、自らに非がない旨強弁し、事故に対する反省の念が全くなかったこと、④事故の責任を認めようとしない D 組合員の態度は、会社としての指導に限界がある一方、会社の信用問題に関わり運営等に支障をもたらすものであることから、D 組合員には就業規則に定める解雇事由に該当する事由があるとして解雇したのであって、同人が組合員であるが故に行ったものではなく、それ故の不利益取扱い及び組合に対する支配介入には当たらない旨主張するので、以下、順を追って検討する。

イ 会社の上記主張①についてみるに、確かに、前記2(1)カ、ト認定のとおり、会社の配送先の店舗内で D 組合員の搬入作業中に買物客の負傷事故が発生し、この事故に関し会社が負傷者に対し治療費等の損害賠償として725,243円を支払うこととして和解したことが認められ、会社が当該事故を重大なものであるとすることは、一応首肯できる。

ウ しかしながら、会社の上記主張②についてみるに、前記(1)カ、キ認定のとおり、平成23年4月5日及び同月6日開催の賞罰委員会議事録によれば、会社は、22.10.8事故の原因について、配送先への搬入に用いる台車は店舗内では引いて動かすものであるにもかかわらず、D 組合員が台車を押していたことが要因であるとし、一般客が出入りする場所での作業は買物客の安全を最優先に考えることが第一であるとした上で、D 組合員は数年前からスポット的にそして平成22年5月21日以降は専属業務として米の配達業務に就いていて店舗内での作業を熟知していたのであるから、上記のように台車を押して作業する以上事故は起こり得るとの認識を持っていても過言ではなく、その作業手順に問題があったというべきであり、D 組合員には事故の責任があるとしているが、前記(1)カ認定のとおり、D 組合員は、会社に対し、店舗内での台車の取扱いについて引いて動かすものであるとの指示を受けていないこと、及び十分に安全確認をして作業

していたのであって、店舗内のビデオの記録からも、事故の原因は明確とはなっていないとして、その責任を認めることはできない旨弁明していたことが認められる。

そこで、この配送先の店舗内での作業についてみるに、前記2(1)サ認定のとおり、配送マニュアルの「商品搬入方法」の部分に「店内搬入時は、お客様に十分注意をし、カートの接触事故の防止に努める事」との記載はあるが、前記(1)オ認定のとおり、会社は、組合との団交において、会社の配送のマニュアルについて、店内搬入時に台車を引くこととなっていると記載された文書はない旨認めていること、及び、仮に、一般客が出入りする場所での台車の取扱いについては買物客の安全を考えて引いて動かすべきであったとしても、その趣旨がD組合員に徹底されていなかったとみる余地があることからするに、そもそも、上記のように事故の要因を定め、その責任をD組合員に課そうとした会社の対応には疑念を生じざるを得ない。

さらに、前記2(1)カ認定のとおり、22.10.8事故は台車に376キログラムの米を積み、店舗内陳列棚へ台車を押して搬入していたところで発生した事故であるが、一般客が出入りする場所への重量物を積載した台車の搬入について、この作業自体が台車の操作方法の如何にかかわらず、台車の操作性、制動性等に照らして、買物客の安全を考慮した適切な方法であったかどうか疑問の余地があったものといわざるを得ないものであるにもかかわらず、会社においては、そのような状態での台車の搬入作業について、22.10.8事故の発生前、これを是認していたとすら推認されるところである。

また、前記2(1)カ及び前記(1)カ認定のとおり、22.10.8事故に関し、店舗内のビデオには買物客が台車と接触した場面は写っておらず、事故状況を直接かつ客観的に現認し得なかったことも認められるところである。

これらのことからするに、D組合員が台車を押していたことが事故の一因となっていたとしても、必ずしも事故の原因が明確であったと認めることは困難であって、D組合員の会社に対する弁明には責任の回避とみられるところはあったとしても、この事故の責任の全てをD組合員が負うべきであるとまでみることは到底できない。

エ 次に、会社の上記主張③についてであるが、会社は、22.10.8事故に関して、

D組合員が、自らに非がない旨強弁し、事故に対する反省の念が全くなかったとするが、前記2(1)キ、ツ認定のとおり、D組合員は、会社に対し、①既に「事故報告書」を提出しており、しかも、この文書の「事故状況」の部分には「台車にて納品中にお客様と接触 前方の安全確認を十分したうえに、台車を押して

いました途中で店員さんとあいさつをして少し押している間に右横をお客様が台車を追い越していった所で接触したと思われま

す」と記載されており、また「対策」の部分には「後ろから押していたので、これからは引っ張って納品するように心がけます。やむを得ず押す場合は、前方に注意し安全確認をしながら納品します」との記載があったこと、②「顛末書」を提出し、この文書には「台車にお米を積みバックヤードから店内に入って少し行った所で、声がしたので止まって見たら、お客様が倒れていたのでお店の人を呼びに行きました」との記載があったこと、③「始末書」を提出し、この文書には「今まで以上に注意をして仕事をしたいと思います」との記載があったこと、が認められる。

また、前記(1)カ認定によれば、会社が開催した賞罰委員会において、D組合員は、22.10.8事故の負傷者に対して遺憾に思う旨述べていることも認められる。

これらのことからすると、D組合員は、事故に関して自分に責任がない可能性もあると弁明しているとしても、その弁明が一見して不当なものであるとも言い難いものであるところ、加えて事故に関して反省する姿勢が全くなかったとみることも困難である。

オ 次に、会社の上記主張④についてであるが、会社は、22.10.8事故に関して、事故の責任を認めようとしな

いD組合員の態度は、会社としての指導に限界があり、また、会社の信用問題に関わり運営等に支障をもたらすとするが、この事故の発生からD組合員の解雇を決めるまでの間、D組合員のみならず他の従業員に対しても、会社での業務上の事故を起こさないように、具体的な指導がなされたとの疎明もなければ、指導の検討が行われたと認めるに足る疎明すらない。

カ 会社は、22.10.8事故に関して、賞罰委員会を開催し、就業規則で定める解雇事由に該当することから、D組合員を解雇したと主張するが、以上のとおり、その理由とする根拠は極めて薄弱である。

ましてや、前記2(1)ケ認定のとおり、会社は22.10.8事故前に発生した会社での業務上の事故に関して賞罰委員会を開催したことがないことが認められるところ、22.10.8事故に関して賞罰委員会を開催する必要性、手続等について検討が行われたと認めるに足る疎明もない。また、22.10.8事故に関し、前記(1)ア、ク認定のとおり、平成22年10月13日から同23年4月5日までの約6か月もの間、会社は、D組合員を自宅待機とし、自宅待機中の賃金について平均賃金の60パーセントしか支払っていないことが認められるが、かかる会社の対応が問題であることは前述したとおりである。

これらのことからすると、会社がこの賞罰委員会においてD組合員を解雇す



るとしたことについて、真摯に検討した上での判断であったと認めることは到底できない。

キ ところで、前記(1)イ、ウ、カ、キ認定のとおり、組合は当委員会に対し、D組合員に関わる会社の行為に関し、平成22年11月17日に22-73事件について、同23年1月18日に23-4事件について不当労働行為救済申立てを行ったことが認められ、会社は平成23年4月5日及び同月6日にD組合員に係る賞罰委員会を開催したことが認められることからすれば、その当時、組合と会社との労使関係には緊張状態の高まりが生じていたとみることができる。

ク 以上のことも併せて検討するに、会社がD組合員を解雇したことは、会社の組合嫌悪からなされたものといわざるを得ず、会社の不当労働行為意思を推認することができるのであって、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

ケ また、前提事実によれば、D組合員が分会の分会長となっていたことが認められるところ、D組合員の解雇により分会の運営に支障が生じるものとみられるのであって、会社がD組合員を解雇したことは、組合に対する支配介入にも当たり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

#### 4 救済方法

(1) 組合は、D組合員に対する自宅待機の撤回及び大型トレーラー運転手としての就労並びに解雇から原職復帰までの間の賃金相当額（その者が申立人に加するまでの直近12か月分（平成20年11月分から同21年10月分）の賃金の平均額である304,767円を基礎として算出される額）の支払を求めるが、主文2及び3をもって足りると考える。

(2) 組合は、謝罪文の掲示を求めるが、主文4をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成24年8月27日

大阪府労働委員会

会長 井上隆彦 印