

# 命 令 書

申 立 人 一般合同労働組合なんぶユニオン  
執行委員長 X 1

被申立人 芳賀通運株式会社  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成22年不第118号事件について、当委員会は、平成24年7月17日第1566回及び同年8月7日第1567回公益委員会議において、会長公益委員荒木尚志、公益委員白井典子、同房村精一、同篠崎鉄夫、同岸上茂、同後藤邦春、同稲葉康生、同馬越恵美子、同平沢郁子、同栄枝明典、同櫻井敬子、同森戸英幸、同水町勇一郎の合議により、次のとおり命令する。

## 主 文

本件申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

#### 1 事案の概要

平成17年2月、X 2（以下「X 2」という。）は、被申立人芳賀通運株式会社（以下「会社」という。）に、海上コンテナドライバーとして入社した。

21年8月3日、会社は、X 2に対し、それまで勤務していた東京営業所（東京都港区）から、八千代事業所（千葉県八千代市）への転勤を命じた。これを契機として、8月18日、X 2は、申立人一般合同労働組合なんぶユニオン

(以下「組合」という。)に加入した。

組合は、X 2 の労働条件に関わる問題について、21年8月20日、会社に対して団体交渉を申し入れ、同年9月11日以降、団体交渉は計5回開催されたが、会社は、22年1月29日付「通知書」で、これ以降の団体交渉を拒否した。

また、X 2 は、転勤命令及び職種変更命令を拒否したとして、22年4月9日付「解雇通知」で、会社から普通解雇された。これを受け、4月19日、組合は、X 2 の解雇について団体交渉を申し入れたが、同月26日、会社は、22年1月29日付「通知書」と同様応ずる考えはないとして、団体交渉を拒否した。

本件は、①21年9月11日以降の組合との団体交渉における会社の対応が不誠実なものであったか否か、②会社が、22年1月29日付「通知書」でこれ以降の団体交渉を拒否したこと及び組合の同年4月19日付団体交渉申し入れに応じていないことが、それぞれ正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

## 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 組合員 X 2 に対する勤務地変更、職種変更を強要することなく、これに関わって生じた解雇を撤回し、団体交渉に誠実に応ずること。
- (2) 陳謝文の掲示

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 被申立人会社は、昭和58年4月5日に設立され、肩書地に本社を置き、貨物自動車運送事業等を目的とする株式会社で、本件申立時の従業員数は364名である。設立時の商号は、株式会社マルツーであったが、平成21年1月5日、現在の名称に変更された。

また、栃木県真岡市亀山2060番地には、昭和18年5月21日に設立された、事業目的及び役員構成が会社と同一で名称も同じ申立外芳賀通運株式会社(以下「申立外芳賀通運」という。)が存在する。

会社の全従業員は、元々、申立外芳賀通運と雇用契約を結んでいたが、申立外芳賀通運が、当時加入していた「ときわ通運健康保険組合」を脱退し、「政府管掌健康保険(平成20年10月1日より「全国健康保険協会」が

運営)」に加入するため、全従業員は、会社に転籍し、同時に、申立外芳賀通運へ出向し、労務を提供している。実質的には、会社と申立外芳賀通運とは、同一会社であり、会社が両社を一体的に運用している。

なお、申立外芳賀通運には、八千代事業所（千葉県八千代市大和田新田672番地4）など複数の事業所や東京営業所（東京都港区港南五丁目4番38号松岡品川埠頭ビル210）が存在するが、上記の経緯から、会社が、これらを実質的に経営している。

【乙1～3、乙7、乙8、乙12、乙13、乙25p3～4】

(2) 申立人組合は、平成16年7月に結成された、いわゆる合同労組で、肩書地に事務所を有し、本件申立時の組合員数は42名である。

## 2 X2の入社及び勤務地変更の指示

(1) X2は、平成2年、申立外西濃運輸株式会社（以下「西濃運輸」という。）に入社し、トレーラー乗務社員として勤務していたが、深夜乗務のため、週末と祭日にしか家に帰れなかった。そこで、X2は、東京新聞の地域限定の折込チラシにあった、所属は八千代事業所、勤務地は東京との会社の求人広告を見て、年収が西濃運輸と比べ約200万円減収になるものではあったが、「通勤に便利で毎日家に帰れそうだから」との理由で、会社の海上コンテナドライバーの募集に応募した。なお、この募集チラシが新聞に折り込まれた地域は、品川区、大田区、港区のみであった。

16年12月30日、Y2 取締役営業部長（当時。現常務取締役。以下「Y2常務」という。）、Y3 総務部担当部長（当時。現取締役総務部長。以下「Y3部長」という。）及びY4 東京営業所所長兼八千代事業所所長（当時。現東京営業所部長。以下、「Y4部長」という。）は、X2の採用面接を行った。その際、Y3部長は、就業規則を示しながら、転勤については配置転換の条項があり、勤務場所の変更があり得ることを説明した。また、所属、勤務地について、所属は八千代事業所だが、勤務地は東京営業所となることを説明した。

17年1月15日、Y3部長、Y4部長及びY5 総務部課長代理（当時）は、X2の内定後面接を行い、再び就業規則等の説明を行った。

なお、会社の就業規則第8条（配置転換）には、「会社は、業務上必要

があるときは、転勤または職種の変更を命ずることがある。②従業員は、正当な事由がなければ、前項の命令を拒むことができない。③正当な事由なく第1項の命令を拒んだ者については、第57条（懲戒解雇事由）の規定を適用する。」との規定が存在する。

【甲27 p 1、乙4～6、乙25 p 1～2、乙26 p 2～3、乙28 p 1～2、乙33 p 12、  
乙34 p 6・67～68、乙36 p 40～41・68・97、乙39、乙40、審1 p 3～4・12、  
審2 p 9～11、審3 p 14～19、審4 p 8～10】

- (2) 17年2月16日、X2は、会社に入社し、東京営業所での勤務を開始した。X2は、入社にあたり、「誓約書」を会社に提出し、就業規則及び服務に関する諸規定を守るなどの誓約をした。

【乙6、乙29、審2 p 9】

- (3) 21年7月、会社では、八千代事業所において物損事故及び交差点での接触人身事故が発生した。これを受けて、会社は、21日、八千代事業所会議室において全体集会を開催したが、X2は欠席した。

Y2常務は、出席従業員に対し、今後、関東運輸局の立入監査が行われる可能性があることを話し、安全運転の励行、点呼の実施、アルコールチェック検知、酒気帯び酒酔い運転の根絶等の徹底を指示した。

【乙26 p 3、乙27 p 1、審4 p 81】

- (4) 8月3日、東京営業所のY4部長及び八千代事業所所長のY6（以下「Y6所長」という。）は、X2に対し、今後は、八千代事業所で点呼を受けるよう指示した。これまで会社は、X2に対する点呼を、採用以降一度も行っていなかった。

この命令に対し、X2は、品川（自宅）から八千代事業所へは通えない、妻が定期的に病院に通っているため引越しは無理である、この状況で仕事をしたら事故を起こしかねないと述べ、今後しばらく年次有給休暇を取る旨を申し出て、会社は、これを了承した。あわせて、X2から、年次有給休暇の残日数についての問合せがあり、会社は、後日回答することを約束した。

なお、この時点では、X2から、妻の病名、病状などの説明はなかった。

【甲27 p 1～2、乙25 p 6、乙27 p 1～2、審1 p 5～6、審3 p 19～20・28～29、

- (5) 8月11日の深夜、X2は、会社に対し、ファクシミリを送付し、同月3日の会社からの指示は一切承服できない旨、会社と闘う旨を通告した。

【乙14、乙準1 p 5】

- (6) 8月12日、Y6所長は、X2と電話で話し、八千代事業所での対面点呼は絶対条件であり、通勤の関係で八千代事業所での点呼が受けられないのであれば、八千代事業所近辺にアパートを借りる費用として会社が月々5万円を負担することを伝えた。これに対し、X2は、アパート代を負担してもらえるなら、引越代についてはどうかと質問したが、Y6所長は、本社の了解を得ておらず、確認すると回答した。

また、Y6所長は、X2の年次有給休暇について、8月1日時点で、残日数は26日であり、このままいくと9月9日までであると回答した。

【甲27 p 2、乙25 p 7、乙27 p 2、審2 p 11、審4 p 3、乙最陳 p 10～11】

- (7) 8月17日、X2、Y4部長及びY6所長は、東京営業所において、X2の労働条件について面談を行った。

X2は、会社の上記提案について、妻の通院と妻の母親が都内に入院しているため八千代に住むことはできないと回答した。また、X2は、東京営業所で点呼を受ければ違法状態が少しでも改善されるのではないかと、他に良い方法はないかと質問した。これに対し、Y6所長は、八千代事業所で点呼を受けなければ乗務させられない旨を伝えたが、X2から、東京営業所で点呼を受けられないか繰り返し要求があったため、本社に確認した上で、翌日回答すると約束した。

なお、この時点でも、X2から会社に対し、妻の母親に関する病名、病状、入院先の病院名、介護や看護の必要性などの説明はなかった。

【甲27 p 2～3、乙17 p 58・68、乙25 p 7、乙27 p 2、乙33 p 30～31、乙36 p 20～22、

審1 p 7・26、審3 p 20・29、審4 p 4・78～80】

- (8) 8月18日、Y6所長は、X2に電話し、前日、X2から要求のあった東京営業所で点呼を受けるとの妥協案は、八千代事業所で点呼を受けることが大前提のため認められない、八千代事業所で点呼する以外の方法はないと回答した。これに対し、X2は、組合に入り闘うと述べた。

同日、X 2 は、組合に加入した。

【甲27 p 3、甲41、乙17 p 68、乙27 p 2、審4 p 4～5】

### 3 乗車前点呼について

- (1) 貨物自動車運送事業輸送安全規則（平成2年7月30日運輸省令第二十二号）では、乗車前の点呼について、第7条により、貨物自動車運送事業者は、事業用自動車の乗務を開始しようとする運転者に対し、対面（運行上やむを得ない場合は電話その他の方法）により点呼を行い、次に掲げる事項について報告を求め、及び確認を行い、並びに事業用自動車の運行の安全を確保するために必要な指示をしなければならない旨が規定されており、同規則第20条では、運行管理者の業務として、第7条の規定により、運転者に対して点呼を行い、報告を求め、確認を行い、及び指示を与え、並びに記録し、及びその記録を保存し、並びにアルコール検知器を常時有効に保持することを義務付けている。

なお、同規則第7条中の「運行上やむを得ない場合」とは、国土交通省自動車交通安全局の通達「15年3月10日付国自総第510号、国自貨第118号、国自整第211号 貨物自動車運送事業輸送安全規則の解釈及び運用について」によれば、「遠隔地で乗務が開始又は終了するため、乗務前点呼又は乗務後点呼を当該運転者が所属する営業所において対面で実施できない場合等をいい、車庫と営業所が離れている場合及び早朝・深夜等において点呼執行者が営業所に出勤していない場合等は『運行上やむを得ない場合』には該当しない。」と定められている。

以上のとおり、事業用自動車の乗務を開始しようとする運転者は、当該運転者が所属する営業所において対面により点呼を行うことが法令で義務付けられている。

【乙22の2】

- (2) 国土交通省では、自動車交通局長名で、貨物自動車運送事業者の法令違反について、「21年9月29日付国自安第73号、国自貨第77号、国自整第67号 貨物自動車運送事業者に対する行政処分等の基準について（以下「21年局長通達」という。）」で定めている。これによると、行政処分の種類は、自動車等の使用停止処分、事業停止処分、許可の取消処分、口頭注意、勸

告、警告となっている。なお、21年局長通達の前には、「16年6月30日付国自総第119号、国自貨第28号、国自整第36号」の通達が存在した。

さらに、国土交通省では、21年局長通達に基づき、行政処分等を行うべき違反行為及び違反行為に係る日車数（日数×車両数）等を、「21年9月29日付国自安第75号、国自貨第79号、国自整第69号 貨物自動車運送事業者に対し行政処分等を行うべき違反行為及び日車数等について（以下「21年通達」という。）」で定めている。なお、21年通達の前には、「16年6月30日付国自総第122号、国自貨第31号、国自整第39号」の通達が存在した。

21年通達の別表には、点呼の実施違反に関して、未実施率20%未満の場合、初回違反では「警告」、再違反では「20日車」などの規定がある。なお、「20日車」とは、当該事業所に所属する車両1台について20日間使用が禁止されることをいう。また、点呼の記録違反に関しても、「警告」、「20日車」などの規定がある。

【乙37、乙38】

- (3) 八千代事業所は、16年5月に開設され、主に東京の大井埠頭における海上コンテナ輸送を行っており、21年当時で保有車両は27台、所属運転手は26名、うち24名が海上コンテナ運転手である。24名の海上コンテナ運転手は、X2を除く全員が、八千代事業所で点呼を受けている。

八千代事業所は、貨物自動車運送事業法第3条（一般貨物自動車運送事業の許可）及び第4条（許可の申請）に規定する登録営業所である（会社では、同法上の営業所に該当する組織を事業所と呼んでおり、東京営業所は、同法上の営業所ではない。）。X2が乗務してきた車両は習志野ナンバーであり、登録場所は八千代事業所である。

前記(1)のとおり、事業用自動車の乗務を開始しようとする運転者は、当該運転者が所属する営業所において対面により点呼を行うことが法令で義務付けられているため、前記2(1)のとおり八千代事業所に所属しているX2の点呼場所は、八千代事業所である。

【乙25p5、乙26p1、乙33p50、審3p20～22・26】

- (4) 東京営業所は、16年8月に開設され、18年4月26日付けで第一種貨物利用運送事業者としての登録をされている。第一種貨物利用運送事業免許で

は、自社の車両を持つことができず、他社の車両を利用しての運送が主である。したがって、東京営業所は、法律上は所属運転手を保有することができない。

貨物自動車運送事業者が営業所を登録するためには、「貨物自動車運送事業法施行規則第2条」及び関東運輸局の公示である「一般貨物自動車運送事業及び特定貨物自動車運送事業の許可申請の処理方針についてⅠ. 1. (1)」のとおり、その営業所に最低車両5台が必要であり、そのためには、車両数に見合う駐車場所を確保する必要がある。

会社は、16年後半から17年頃、東京営業所を貨物自動車運送事業法上の営業所登録をするため、申立外日本貨物鉄道株式会社等と駐車場所に関し交渉をしたが、結局、駐車場所を確保することができなかった。東京営業所を営業所登録したいとの話は、X2の採用面接時にも触れられていたが、結局、この営業所登録の試みは、取締役会に議題として挙がる前に、会社として断念する結果となった。

【乙17p54～55、乙20の1・2、乙25p4～5、乙26p2、乙34p29・70～73、  
審2p48、審3p21～26、審4p27～29・76～77】

- (5) 点呼は、前記(1)のとおり、X2の入社当時から法令上義務付けられており、八千代事業所では、19年10月から実施されていたが、会社は、八千代事業所所属ドライバーのうち唯一東京営業所に勤務していたX2に対しては点呼を行ってこなかった。当時、中小運送業者においては、車両を運転手の自宅に持ち帰って点呼を受けずにそのまま勤務する例は多く見られた。このような取扱いは法令違反ではあるが、行政当局もこのような違反行為の摘発に必ずしも厳格ではなく、18年以前における行政処分の件数もそれほど多くなかった。

しかし、18年8月に起きた福岡市職員による飲酒運転追突事故を契機に、事業用自動車に対する安全対策が強化され、さらに、21年8月、国土交通省は、事故削減、事後チェック機能の強化及び事業用自動車の輸送の安全の向上を図るため、「自動車運送事業の監査方針、行政処分基準等の改正について」で、自動車運送事業の監査方針、行政処分基準等を改正することを発表し、10月1日から実施することとした。

また、八千代事業所では、前記2(3)のとおり、21年7月に、八千代事業所所属ドライバーによる物損事故、人身事故が起きていたため、関東運輸局の立入監査が予想されていた。

【乙9～11、乙17p43～44、乙24p9～10、乙25p5～6、乙26p3、乙27p1、乙34p21～23・74、乙35p7、審3p27～28、審4p23～24・27・75～76】

#### 4 21年8月20日付団体交渉申入れとその後の経緯

- (1) 21年8月20日、組合は、同日付「団体交渉要求書」により、会社に対して、X2の労働条件に関わる問題について、団体交渉を申し入れた。

【甲1】

- (2) 9月11日、大井スポーツセンター内会議室において、第1回団体交渉が開催された。この団体交渉には、組合側から、X3委員長（当時。以下「X3委員長」という。）、X2夫妻ほか計8名が、会社側から、Y6所長のほか代理人として弁護士2名が出席した。

交渉において、まず組合は、X2の入社の経緯として、西濃運輸に15年勤務していたが、単身赴任の状態であったため、それを解消するため、年収が200万円下がることは承知の上で、会社の東京営業所ドライバーに転職したと説明した。

その上で、組合は、(ア) 現在X2は、業務停止にされ、今の給与では家賃を払うこともままならず、生活できない状況になっていること、(イ) X2には妻の病気や妻の母親の介護の問題があり、単身赴任の二重生活では家計費が膨らむため、八千代で対面点呼を受けることはできないこと、(ウ) 解決方法は原職復帰以外になく、それ以外は一步も譲れないこと、(エ) X2が要求した東京営業所で対面点呼を受けるとの提案を、本社が説明なしに却下した状態にあること、そうした対応をすれば、国土交通省が厳罰をもって臨むとは思えないのに、何故不可能なのか分からないこと、(オ) 対面点呼をせず違法状態を続けてきたのは会社の責任であるからX2が被害を被るのではなく、会社がどんな犠牲を払ってでも東京営業所で対面点呼できるような形を作るべきであることなどを主張したが、会社代理人は、問題となっている労使間の事情、経緯について詳細に把握しておらず、運輸安全マネジメントの関係で、八千代事業所で対面点呼ができ

ない状態では乗務できないと会社から聞いている旨を述べた。そのため、組合は、会社代理人では全然話にならないと主張し、本社の責任者の団体交渉出席を強く要求した。

また、組合は、8月3日から今日まで1か月間あったにもかかわらず、この団体交渉で、会社側から何らの解決策も示されなかったことを厳しく追及した。

これらの主張に対し、会社代理人は、「今までのね、X2さんの処遇についての非は大体、あの会社にあるってことは我々もわかりますし・・・。」、「ほんと申し訳なかった。」と謝罪した。あわせて、会社代理人は、X2の給与の関係がタイトになっていることは分かったと述べ、今日の話聞いて状況は理解したので、この話を持ち帰って会社の本社と話し合い、どういう対応をするか至急回答する旨、X2の生活が正常に戻れるように最大限努力する旨及び本社で断られた東京営業所での対面点呼がなぜ駄目なのかもう一度確認する旨を回答した。

交渉の最後、組合は、会社に対し9月11日付「要求書」を手交した。

第1回団体交渉終了後、その日のうちに会社代理人2名は辞任した。

【甲30p1～2、甲35、乙17p86、乙21、乙24p1、乙27p3～4、乙33、乙34p2～3、  
審1p22～26、審2p29～30、審3p46～47、審4p5～6】

(3) 10月2日、大井スポーツセンター内会議室において、第2回団体交渉が開催された。この団体交渉には、組合側から、X3委員長、X2夫妻ほか計8名が、会社側から、代表取締役社長 Y1（以下「Y1社長」という。）、Y3部長及びY7総務部担当部長の計3名が出席した。

Y1社長は、冒頭で、組合の9月11日付「要求書」の要求事項（①本人及び家族に謝罪を求める、②乗務停止の撤回と東京営業所への原職復帰、③自宅待機状態になって以来の経済的損失を補填せよ）について、回答した。

Y1社長は、①については、始業前点呼をやらずに、X2を乗車させていたことを謝罪した。②については、法律上、東京営業所は始業前点呼を受ける場所ではない、八千代事業所で点呼を受けてもらえれば原職復帰はいつでも可能である旨を回答した。③については、会社は自宅待機の指示

はしておらず、組合の東京営業所でこれまでどおり乗務するという違法状態を継続せよとの申出に対しては、経済的損失補填の対象外である旨回答した。組合は、会社はX2が八千代事業所に行けない事情を知っているのに、これを強制しているとして、これらの会社回答に納得しなかった。また、X2の自宅から八千代事業所までは片道2時間15分かかるため、八千代事業所で点呼することは不可能であるとして、従前どおり東京営業所における運転手として乗務させるよう要求した。これに対し、会社は、X2を採用した17年当時は、点呼未実施に対する罰則が厳しく問われることはなく、X2が西濃運輸で15年の経験を持つベテランドライバーであったことから、点呼を免除しても大丈夫だと思ってきたが、21年10月1日から決定的に法律が変わり、罰則が厳しくなったため、法律に則り八千代事業所で点呼を受けてもらうことが必須であるとして、組合要求に応じなかった。

また、組合は、東京営業所で点呼ができるように、同営業所を貨物自動車運送事業法上の営業所登録をすることはできないのか質問したが、会社は、登録に必要な車庫が借りられないため登録はできない、東京営業所は最初から営業をする拠点という位置付けでしかなく、会社の力では同法上の営業所登録をすることはできない旨回答した。

第1回団体交渉で、会社代理人が宿題として持ち帰った、本社が拒否した東京営業所での対面点呼がなぜできないかの確認については、東京営業所は営業する許認可しか受けておらず点呼は認められない、八千代事業所でやらないと法律上認められないと回答した。

組合は、X2には何の責任もなく、会社側に一切の責任がある、前回の団体交渉では会社代理人がそのことを謝罪したと追及したが、Y1社長は、「まあ、弁護士さんは私はどういうことしたかはわかりません・・・。」と述べた。あわせて、組合は、X2が八千代事業所には行けないということを一貫して主張しているのにもかかわらず、会社が八千代事業所に行かずに済む方法を検討してくることもなく何の譲歩や努力もせず、X2だけにしわ寄せをしているのが許せないと非難した。これに対し、Y1社長は、X2が八千代事業所に行けないと主張していることを知りつつも、いい考えが浮かばず、今の結論は、法律に基づいて八千代事業所で点呼を受けて

もらうことだと述べた。

なお、会社から、通勤方法は別途検討するとして、八千代事業所で8時から8時半に点呼を受けてもらい、大井埠頭ではなくて、千葉でピッキング（注文や要求（通常は出荷指示）に対して、その品物を在庫から選び出すこと）するというのはどうかとの提案がなされたが、X2は、「やだよ、そんな安い。あんただみたいな仕事やってどうすんの。」「無理。」と拒否した。

最後に、会社は、組合に対し、今日の話を一旦持ち帰って、改善策を考えてくること、東京営業所で点呼ができない法的根拠をファクシミリで送付することを約束し、団体交渉は終了した。

この団体交渉では、組合員が、Y1社長の発言に対し、「ふざけるな」などと発言したり、同社長をお前呼ばわりすることもあり、また、複数の組合員が同時に発言して騒然とすることもあった。組合が当委員会に書証として提出した団体交渉記録でも、「騒ぎ」と表現した箇所が14箇所あった。

【甲30p3～4、甲36、乙24p1～2、乙34、審1p27～33、審3p47～48】

- (4) 10月3日、会社は、前日の団体交渉において、組合から求められた、東京営業所で点呼ができない法的根拠が記載された書類をファクシミリで送付した。

【乙22の1・2、乙24p2～3、審2p29、審3p48】

- (5) 10月23日、会社は、X2に対し、10月分給与として、差引支払額26,243円を支払った。会社の給与は、賃金規程第4条で、「毎月1日から起算し、当月の末日をもって締切、その翌月の25日に支払う。当日が休日の場合は、その前日に繰り上げて支払う。」ことになっているため、この場合の10月分給与とは、9月1日から同月30日の労働分が10月23日に支払われたものである。10月分給与は、9月9日までの7日間分は年次有給休暇として扱われ、それ以降は出勤していないため、14日間分は欠勤として給与の計算がされた。

なお、会社の賃金規定第17条では、大型自動車運転手及びトレーラ運転手に対しては、本人の取り扱った運賃収入から高速道路使用料を差し引い

た後の金額に対し40パーセント相当分を乗じ、その金額から基本給(毎月支払う固定給)を差し引いた金額を運行手当として支給することになっているが、最低保障として、所定労働日数を働いた場合のみ、最低25万円から基本給を控除した金額(以下「最低保障運行手当」という。)が支給されることになっている。

【甲4-1・2、乙19、乙25p7~8、乙35p2~4、乙36p54~56、審1p7~8、  
審3p30~31、審4p14~17】

- (6) 11月2日、大井スポーツセンター内会議室において、第3回団体交渉が開催された。この団体交渉には、組合側から、X3委員長、X2夫妻ほか計10名が、会社側から、Y1社長、Y2常務及びY3部長の計3名が出席した。

交渉において、組合は、X2の10月分給与が約26,000円だったことについて、会社に対し、「殺人的な行為じゃねえかよ、・・・。」などと抗議し、直ちに回復するよう求めた。

会社は、前回団体交渉に引き続き、法律が変わり罰則が強化され八千代事業所で点呼を受けないと乗務させられないことを説明し、代替案として、X2が東京営業所での勤務を希望するのであれば、操配業務及びそれに付随する業務を用意することなどを組合に提案した。これに対し、組合は、この場では決められないので持ち帰ると回答し、会社都合の不利益変更で勤務形態が変わり給与が下がるのであるから、東京営業所で操配業務に従事する場合も、これまでどおりの給与を支払うよう要求した。

また、組合は、会社に対し、10月分給与に見られたような労働者側からの一方的な欠勤といえるか否かを明らかにするため、8月17日の面談の内容、会社から乗務停止や自宅待機の言葉が出たか否かの確認を求め、これに対し、会社は、事実関係を確認し、その上で10月いっぱいの給与について対処することを約束した。

この団体交渉のまとめとして、①11月4日以降、東京営業所に勤務すれば、八千代事業所ベースの最低保障運行手当と基本給は支払うこと、②今後、東京営業所で、操配業務に限定せず、補助的な部分から業務を行ってもらうこと、③10月分給与(約26,000円)については持ち帰って内容を確認

認することを双方で確認し合った。

なお、この団体交渉において、組合から、罵声、悪口が繰り返された。

【甲31 p 1～5、甲32、乙24 p 3、乙25 p 8、乙35、審1 p 38～50、審3 p 33～34・48～51、  
審4 p 18～22・43～59】

- (7) 11月25日、会社は、X 2 に対し、10月分の不足分給与として、差引支払額173,838円を支払い、併せて、11月分給与として、差引支払額200,081円を支払った。なお、会社は、その後も、X 2 の解雇日（22年4月9日）までの間、最低保障運行手当及び基本給（併せて25万円）を支払い続けた。

【甲5、乙25 p 8、乙36 p 2、審1 p 9】

- (8) 12月7日、大井スポーツセンター内会議室において、第4回団体交渉が開催された。この団体交渉には、組合側から、X 3 委員長、X 2 夫妻ほか計10名が、会社側から、Y 1 社長、Y 2 常務及びY 3 部長の計3名が出席した。

冒頭、X 2 は、会社が第3回団体交渉時に提案した、東京営業所における内勤業務、八千代事業所への配転、単身赴任は全て拒否すると回答し、あくまで、原職復帰を要求した。これに対し、会社は、一貫して、乗務する場合、八千代事業所での点呼が必須であると回答した。組合は、会社の提案を拒否した主な理由として、会社都合によって操配業務に職種変更になるのにもかかわらず、給与額が大幅に下がることを挙げた。

さらに、組合は、11月25日に支払われた10月分給与の補填分と11月分給与の支払の性格について、X 2 が会社の責任で乗務できず、自宅待機状態に置かれていることに対する最低保障の意味であるとの確認を求めたが、会社は、8月17日の面談でY 6 所長は乗務停止・自宅待機とは言っていないが、誠心誠意の対応をさせていただく意味で支払ったと説明し、団体交渉は紛糾した。

一方、会社は、前回団体交渉で約束した、8月17日の面談の内容や乗務停止・自宅待機という言葉の使用の有無などの事実確認について、乗務停止・自宅待機とは言っておらず、「点呼をしないと乗ることはできない・・・。」という回答をしたと述べた。また、実際は、8月17日は、X 2、Y 4 部長及びY 6 所長が直接会って面談したのに、会社は、電話によ

るやり取りであったと捉えた上で事実確認をしていたことが分かった。この会社の対応について、組合は反発し、事実掌握がでたらめである、形態が違うくらいだから、中身も全然違うなどと述べ、交渉は紛糾した。

団体交渉の後半になり、組合から、会社に対し、X2の雇用条件を確認した上で今後の団体交渉を進める目的で、X2の入社時の面接における面接者とのやり取り（家庭の事情があり、職場が近く、ほぼ毎日帰れることを確認したなど）を記載した「確認書」に署名捺印するよう要求があったが、会社は、この場でサインすることは難しいため持ち帰り検討すると回答した。最後に、組合が、12月分給与について、本件が解決するまで、現状の給与を保障すべき旨要求すると、会社は、組合に対し、とりあえず12月分給与を支払うことを約束した。

なお、この団体交渉においても、組合から罵声・怒鳴り声が頻繁に飛び交った。

【甲30 p 5、甲31 p 5～9、甲33、乙15、乙24 p 4、乙36、審1 p 33～36・50～60、  
審3 p 51～52、審4 p 60～68】

- (9) 22年1月25日、大井スポーツセンター内会議室において、第5回団体交渉が開催された。この団体交渉には、組合側から、X2夫妻ほか計12名が、会社側から、Y1社長及びY2常務の計2名が出席した。

交渉において、組合は、第4回団体交渉時と同様、X2の入社時面接において、会社が勤務地を東京営業所に限定する説明をしたと主張し、「確認書」に署名捺印を要求したが、会社は、持ち帰って検討したところ、確認書に押印はできないと判断するに至ったと述べた。これに対し、組合から、面接時に話した内容を認められないのはあり得ないと、罵声・暴言が飛び交った。

会社は、点呼を受けず東京営業所から乗務することはできないこと、事業者に対する監査及び行政処分が厳格化したこと、会社には配置転換や業務内容変更があり、X2だけ転勤なしということはあるとあり得ないこと、東京営業所における操配業務を用意すること、八千代に引越す場合はアパートを用意することなどを説明したが、組合は納得しなかった。組合の要求は、X2がこれまでどおり東京営業所から乗務するというものだったが、会社

は、法令違反になるので、認められないと回答した。

会社は、再度、八千代へ引越して点呼を受けてほしい旨の要請をしたが、X2は、「できないよ。」と断った。会社は、併せて、再度、操配業務の提案をし、習熟期間は適切に指導することも提案したが、X2は、これを断り、会社が理由を確認すると、「できないからだよ。」と回答した。

なお、23年10月14日の当委員会での第2回審問において、X2の妻は、家賃補助を受け八千代に引越すという会社提案を考慮できなかった理由として、品川で生まれ育ったので、土地に愛着があることが一番大きい理由であると述べている。

この交渉では、Y1社長が、「嫌だったら、(会社を) 辞めればいいんで。」と述べたことに端を発し、X2が、「ぶちまくぞ、この野郎。」と発言し、Y1社長に殴りかかろうとしたため、他の組合員から「手出しちゃ、駄目だよ。」「手出すなよ。」「手、後ろに組んで。」と言われ、制止させられる場面があった。また、X2から、「ぶん殴りたくなるのは、当たり前だろうが。何が悪いんだ、ぶん殴りたくなって。」等の発言があった。

その他、Y1社長は、第1回団体交渉における弁護士の謝罪について、「謝ってないですよ、そんなこと言ってないですよ。」「聞いたかぎり。弁護士なんか、謝ってないですよ。」「内容を、よく把握しないで来て、申し訳ないと謝ったって、聞いてんです。」などと述べた。

なお、この団体交渉においても、終始、組合から罵声・怒鳴り声が頻繁に飛び交い、常に騒然とした雰囲気であった。ちなみに、組合が当委員会に書証として提出した団体交渉記録でも「騒ぎ」と表現された箇所が、第3回団体交渉では、25箇所、第4回団体交渉では、53箇所あった。また、会社が当委員会に書証として提出した第5回団体交渉の録音反訳書の中には、「同時発言のため聴取困難」と表現された箇所が95箇所あった。

【甲32、甲33、乙17、乙24 p 4～7、乙25 p 10、審2 p 25～26、審3 p 53～55】

## 5 会社の22年1月29日付「通知書」及び団体交渉拒否

- (1) 22年1月29日、会社は、組合に対し、同日付「通知書」を内容証明郵便で送付した。

この文書で、会社は、これまで計5回の団体交渉を行ってきたが、労使

の見解は平行線で解決の見通しが立たず、組合側は罵声と悪口を繰り返し、冷静な話し合いのできない状況が繰り返され、第5回団体交渉では、X2がY1社長に対し暴力を振るわんばかりの姿勢を示すことがあり、今後は団体交渉に応ずることはできないとし、また、X2に対しては、改めて、八千代事業所での勤務を求めた。

あわせて、会社は、X2の住居については、希望があれば、会社が5万円の家賃補助をし、住居を用意すること、引越費用についても会社が負担することを提案し、八千代事業所で勤務するか否か、また、東京営業所で勤務する場合は配車補助業務となるが、これを希望するのであればその旨を、本書到達時から14日以内に回答するよう求めた。

【甲6、乙25p8、審3p56】

- (2) 1月30日、組合は、会社の上記「通知書」に対して、同日付「抗議及び団体交渉申入書」で、上記「通知書」による団体交渉拒否について抗議し、上記「通知書」を撤回し、誠実に団体交渉に応じることを要求した。

【甲7】

- (3) 2月10日、組合は、同日付「団体交渉申入書」により、会社に対して、団体交渉を申し入れた。

【甲8】

- (4) 2月16日、会社は、組合の上記「団体交渉申入書」に対して、「団体交渉申入書に対する回答」をファクシミリで送付し、組合の2月10日付団体交渉要求については、1月29日付「通知書」で述べた理由により、応ずる考えはないと回答した。

【甲9】

- (5) 2月26日、組合は、会社の上記「団体交渉申入書に対する回答」に対して、同日付「2月16日付け回答に対する抗議及び団体交渉申入書」で、会社の団体交渉拒否に抗議し、改めて団体交渉を申し入れた。

【甲10】

- (6) 3月9日、会社は、組合及びX2に対して、同日付「通知書」を内容証明郵便で送付した。

この文書で、会社は、1月29日付「通知書」で、X2が八千代事業所で

勤務するか否か、東京営業所での配車補助業務を希望するか否かについて、14日以内に回答するよう求めたが、いまだ回答がないので、再度確認のため、八千代事業所で勤務するか否か、東京営業所での配車補助業務を希望するか否かについて、本書到達後7日以内に回答するよう要求した。

また、組合の2月26日付団体交渉要求については、1月29日付「通知書」で述べた理由により、応ずる考えはないと回答した。

【甲11、乙24p7、乙25p9、審3p56～57】

- (7) 3月12日、組合は、会社の上記「通知書」に対して、同日付「団体交渉申入書」で、X2が八千代事業所で勤務する意思があるか否か、東京営業所での配車補助業務の希望があるか否かについて、団体交渉の場で回答するとし、団体交渉を申し入れた。

【甲12、乙24p7、乙25p9、審3p57】

- (8) 3月15日、会社は、組合の上記「団体交渉申入書」に対して、同日付「団体交渉要求に対する回答」で、団体交渉に応ずる意思はないが、X2の回答を受けるという限度で、条件付きで会合を持つ用意はあるとした。

会社の条件とは、①出席者を双方3名以内にする、②時間を1時間以内にする、③罵声や暴言等がなされた場合並びに上記①及び②の条件が遵守されない場合、直ちに会合を打ち切る、というものであった。

【甲13、乙24p7、乙25p9、審3p57】

- (9) 3月25日、大井スポーツセンター内会議室において、会合（組合は、第6回団体交渉との認識）が開催された。この会合には、組合側から、X3委員長、X2夫妻ほか計11名が、会社側から、Y1社長、Y2常務及び東京営業所顧問Y8の計3名が出席した。

会社の上記「団体交渉要求に対する回答」での、出席者は3名以内との条件に対し、組合側は、11名が出席したため、会社は、その場で、出席者を3名に絞るよう要請したが、組合は受け入れなかった。このため、会社は、事前通告に基づき退席しようとしたが、組合員に取り囲まれ、もみ合いとなった。

もみ合いの中、X2が、Y2常務に体当たりをしたため、Y2常務の右肘が壁にぶつかり、Y2常務は打撲傷を負った。身の危険を感じたY1社

長は、携帯電話で警察に通報した。

【甲28 p 2、甲26-1~4、甲34-1・2、乙18、乙24 p 8~9、乙25 p 9、乙26 p 5、審1 p 14~17、審3 p 39~44・58~62、審4 p 32~34】

- (10) 22年4月8日、組合は、同日付「抗議及び団体交渉申入書」で、3月25日の団体交渉（会社は、会合との認識）について抗議し、併せて、団体交渉の再開を要求した。

【甲14】

## 6 X 2 の解雇及び本件不当労働行為救済申立て

- (1) 22年4月9日、会社は、X 2 に対して、同日付「解雇通知」を内容証明郵便で送付した。

この文書で、会社は、X 2 に対して、普通解雇を通知した。解雇理由は、八千代事業所勤務・東京営業所勤務のいずれも拒否し、21年9月10日以降出勤していないことが、就業規則第57条（懲戒解雇事由）11号（業務命令に不当に反抗したとき）、21号及び17条（解雇）5号に該当すること、また、22年3月25日の会合の際、Y 2 常務に傷害を与えたことが、就業規則第57条（懲戒解雇事由）10号（会社内外問わず、他人に対し、暴行・傷害を加えたとき）に該当すること、であった。

なお、会社は、解雇予告手当として385,980円及び退職金の会社支払分として109,600円を支払った。

【甲15、甲27 p 3~4、乙25 p 9、審1 p 9~10】

- (2) 4月12日、組合は、会社の上記「解雇通知」に対して、同日付「抗議文」で、X 2 の解雇撤回及び団体交渉の応諾を要求した。

【甲16】

- (3) 4月19日、組合は、同日付「団体交渉要求書」により、会社に対して、X 2 の解雇について、団体交渉を申し入れた。また、同日付「2010年4月9日付け「解雇通知」を弾劾する」で、「解雇通知」の白紙撤回を求めた。

【甲17、甲18】

- (4) 4月26日、会社は、組合の上記「団体交渉要求書」に対して、同日付「通知書」を内容証明郵便で送付した。

この文書で、会社は、組合の4月19日付団体交渉要求について、3月25

日の会合において、組合が罵声や暴言を繰り返し、加えてX2がY2常務に暴力行為を行ったなどの経緯に照らし、従来同様応ずる考えはないと回答した。

【甲19】

- (5) 5月31日、組合は、同日付「団体交渉要求書」で、会社に対し、X2の解雇通知に関わる問題について、会社に釈明を求める団体交渉を申し入れた。

【甲20】

- (6) 6月11日、会社は、組合の上記「団体交渉要求書」に対して、同日付「通知書」を内容証明郵便で送付した。

この文書で、会社は、組合の5月31日付団体交渉要求について、4月26日付内容証明郵便のとおりであり、従来同様応ずる考えはないと回答した。

【甲21】

- (7) 6月28日、組合は、会社本社に赴き社前抗議行動をし、同日付「団体交渉要求書」で、会社に対し、X2の解雇通知に関わる問題について、会社に釈明を求める団体交渉を申し入れた。

【甲22、甲準1 p 5】

- (8) 7月5日、会社は、組合の上記「団体交渉要求書」に対して、同日付「通知書」を内容証明郵便で送付した。

この文書で、会社は、組合の6月28日付団体交渉要求については、4月26日付内容証明郵便及び6月11日付内容証明郵便のとおりであり、従来同様応ずる考えはないと回答した。

また、6月28日、組合員5名が、本社事務所内又は敷地内に無断で立ち入ったことについて、以降無断で立ち入ることがないように通知した。

【甲23】

- (9) 8月30日、組合は、同日付「団体交渉要求書」で、会社に対し、X2の解雇通知に関わる問題について、会社の釈明と組合の反論の場を求める団体交渉を申し入れた。

【甲25】

- (10) 12月6日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行

った。

### 第3 判断

#### 1 当事者の主張

##### (1) 申立人組合の主張

① 会社は、団体交渉拒否の理由について、組合員による罵声・暴言と同時に、団体交渉において双方の主張が平行線であり、交渉を継続する意味がないと主張する。

しかし、会社が罵声・暴言としているものは、団体交渉における会社側交渉員の不当な対応によって生じた、組合側の追及によるものである。

また、労使双方の主張が平行線となっている原因は、以下のとおり、専ら会社側の対応に起因するものである。

ア 第一に、会社が基本的事実の確認を回避し、又は怠っていることが挙げられる。組合が、X2の八千代事業所への転勤に応じられない最大の理由は採用時の経緯（勤務地を将来にわたり東京営業所とする旨の合意の存在）のためである。この事実関係の存在について、会社は否定し続けているが、X2が城南地区（品川区、大田区、港区）の募集に応募し、会社に採用されたことは否定できない事実である。

イ 第二に、8月17日前後の東京営業所におけるX2と会社側の話合いの事実関係の確認である。第3回団体交渉において、会社側は、この事実関係調査を一旦は約束したが、第4回団体交渉においてこれを全て覆した。8月17日前後の東京営業所での事実関係が組合側にとって重要であるのは、X2に対して会社側から乗務停止が命じられ、自宅待機状態に置かれたことの実事関係の確認のためである。

このことに典型的に見られるように、会社の対応において、団体交渉ごとの進展、積上げを覆すような行為が常に行われてきた。

ほかにも、第1回団体交渉での論議が、第2回団体交渉へと正しく引き継がれず、X2の八千代事業所への転勤が強制された上、会社は、問題解決への努力を放棄したり、第3回団体交渉では、給与の大幅低下を伴う操配業務への職種変更を強制したり、第4回団体交渉では、組合が提案した確認書について、一旦持ち帰って確認するとしながら、第5回

団体交渉において、確認事項の存在そのものを否定したりなど、不誠実な対応が繰り返されてきた。

このように団体交渉の発展を妨げているものは、繰り返しなされる会社による事実関係に基づかない一方的な対応であり、労使双方の主張が平行線となっている原因は、専ら会社の対応に起因するものである。

- ② X 2 の解雇理由について、会社は、転勤拒否と暴力行為を挙げている。しかし、転勤拒否については、組合及び X 2 は、正式に拒否の回答をしていない。組合は、会社が会合と称する第 6 回団体交渉で正式に回答しようと考えていたが、会社は、事前に人数制限をし、当日の団体交渉会場に組合員が多数いたことを理由に交渉を拒否した。暴力行為については、団体交渉に係わることの中で起きたものであり、これが直ちに解雇に結び付くということはない。

このように X 2 の解雇は不当な解雇であると同時に、会社は、解雇理由を巡っての団体交渉開催も拒否している。

仮に、会社が主張するように、これまでの団体交渉で双方の主張が平行線であったとしても、解雇という処分が行われたのであるから、その理由を巡る団体交渉を拒否することは明らかな団体交渉拒否である。

## (2) 被申立人会社の主張

- ① 会社は、第 2 回ないし第 5 回団体交渉では、Y 1 社長自ら団体交渉に出席し、誠実に団体交渉に応じてきた。しかし、第 2 回ないし第 5 回団体交渉において、X 2 や組合員らが会社の団体交渉出席者に対し、こもごも暴言を吐き、罵声を浴びせるなどの言動をなし、第 5 回団体交渉では、X 2 が Y 1 社長に殴りかからんばかりの挙動を示した。

これによって、会社は、組合とは正常な団体交渉は望めず、暴力を振るわれる恐れもあると判断し、以後の団体交渉申入れに対しては、いずれも拒否した。

その後、22年3月25日に行われた労使の会合において、X 2 が Y 2 常務に体当たりした結果、Y 2 常務が右肘に全治 1 週間の打撲傷を負うという事件が発生し、暴力を振るわれるかもしれないという会社の危惧が現実のものとなった。

② 21年8月3日、X2に対し八千代事業所への転勤を命じたことについては、会社は、X2が八千代事業所において点呼を受けられるよう5万円の家賃補助、引越費用の負担などを提案したが、組合及びX2は、八千代事業所において点呼を受けること自体を拒否した。さらに会社は、東京営業所での操配業務の提案などとしたが、組合は、従来どおりにX2を東京営業所から乗務させること、すなわち会社に法令違反状態を継続させることを終始一貫して要求した。この要求は、会社としては、到底受け入れることのできないものであり、労使の話合いは妥協の余地がなく、平行線の状況にあった。

なお、会社は、X2の入社にあたり、勤務場所を将来にわたって東京営業所とする旨の発言は一切しておらず、むしろ、就業規則の説明において、配転の規定があり勤務場所の変更があり得ることを二度にわたって説明している。かかる状況からすれば、会社とX2との間に、「東京営業所を勤務地とし、将来にわたって勤務地を変更しない」旨の合意、いわゆる勤務地限定の合意はしていないというべきである。

③ 以上のとおり、会社が団体交渉を拒否したことには正当な理由がある。

また、本件配転命令は、点呼なしで東京営業所から乗務させるという違法な扱いを是正するものであるから、業務上の必要性に基づくものであり、X2は正当な理由がなければ拒否できない。この点、X2は、八千代事業所へ転勤できない理由として、遠距離通勤及び家族の介護問題を挙げるが、通勤時間は片道約1時間30分程度である上、当時は介護への影響も一切明らかにしていなかったのであるから、配転を拒む正当な理由とはいえない。さらに、上記のとおり、会社は東京営業所での勤務を希望するのであれば事務職を用意することなどを提案したが、X2はこれも拒否した。

よって、会社が、22年4月9日付「解雇通知」で、X2に対し、同人が、八千代事業所・東京営業所での勤務をいずれも拒否したこと、Y2常務に傷害を負わせたことを理由に、普通解雇を通知したことには、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であるから有効になされたものであることを念のため付言する。

## 2 当委員会の判断

### (1) 21年8月3日の転勤命令に対する労使双方の認識について

- ① 前記第2.3(1)のとおり、事業用自動車の乗務を開始しようとする運転者に対しては、対面点呼が法令により義務付けられており、八千代事業所所属ドライバーであるX2は、法令上、八千代事業所で点呼を受ける必要があった。

また、点呼の実施違反に対しては、X2の入社当時から、国土交通省の通達により行政処分の定めがあった(第2.3(2))。

しかしながら、会社は、入社当時から、X2に対する点呼を行っておらず、八千代事業所においては、19年から対面点呼の実施を開始したが、X2だけは、東京営業所に勤務していたため、未実施のままであった。当時、行政当局も厳格な取締りはしておらず、会社もX2も法令違反は承知の上で、点呼の未実施を継続してきたという事情があった(第2.3(5))。

- ② 21年7月、八千代事業所所属ドライバーによる物損事故、人身事故が発生し、関東運輸局の立入監査が予想されたことに加え、8月には、国土交通省が、「自動車運送事業の監査方針、行政処分基準等の改正について」を発表したことにより、点呼の実施違反に対する取締りが厳しくなることが予想されていた(第2.3(5))。

このような事態を受けて、会社は、このままX2の点呼未実施を放置し、厳しい行政処分を受けた場合には、会社の存亡に関わる事態を招きかねないとの強い危機感を持つに至ったものと推認される。

- ③ 一方、会社は、16年12月30日の採用面接及び17年1月15日の内定後面接において、X2に対し、就業規則に従い、勤務場所の変更があり得ることを説明しており(第2.2(1))、X2自身も、入社時に提出した17年2月16日付「誓約書」の中で、就業規則等を遵守することを誓約している(同(2))。

したがって、X2と会社とが、勤務地限定の合意をしていたとまではいえない。

もともと、会社は、貨物自動車運送事業法上の登録営業所になってお

らず、したがって、法令上は所属運転手を保有できず、対面点呼も実施できない東京営業所勤務の唯一人のドライバーとしてX2を採用した  
ことについて、同人が西濃運輸で15年の経験を持つベテランドライバー  
であることから、当時は点呼未実施でも大丈夫だと考えていた旨、組合  
に説明している（第2.4(3)）。

その一方、会社は、X2を採用した17年当時、東京営業所を登録営業  
所に格上げさせることを検討していたことが認められ（第2.3(4)）、こ  
うした想定をもとに八千代事業所所属でありながら東京営業所勤務の  
唯一人のドライバーとしてX2を採用したものとみることができる。

④ 以上のとおり、会社は、行政処分によって会社が受ける打撃への危機  
感から、X2に対する転勤命令が、違法状態を解消する不可欠の手段で  
あり、同人もこれに従うべきものと認識していたといえる。もっとも、  
後に、会社は、東京営業所において、X2にドライバー以外の業務を行  
わせるという代替案を案出していることは後記(2)⑥のとおりである。

⑤ 他方で、(ア) X2は、会社に転職する際、年収が約200万円減収にな  
るにもかかわらず、毎日帰宅できることを優先し入社を決めたこと（第  
2.2(1)）、(イ) 採用時の募集エリアが品川区、大田区、港区に限定さ  
れていたこと（同）、(ウ) 募集チラシにも勤務地は東京と記載があった  
こと（同）、(エ) 会社として、東京営業所を貨物自動車運送事業法上の  
登録営業所に格上げすることを検討しており、採用の際にそのような思  
惑をX2にも伝えていたこと（第2.3(4)）、(オ) 約4年6か月にわた  
って、X2の点呼を行わないまま、同人を東京営業所に勤務させ続けて  
いたこと（同(5)）などを勘案すると、前記のような運輸行政の変化がな  
ければ、本件労使当事者は、双方とも、X2を転勤させることは想定し  
ていなかったものといえる。

⑥ したがって、前記③に示した採用の経緯から、X2が、勤務地変更が  
ないものと期待したとしても無理からぬ面があり、X2及び組合が、同  
人に対する転勤命令は、上記の想定を覆す不当なものであると強く反発  
していたことが認められる。

(2) 第1回ないし第5回団体交渉における会社の対応について

① 組合は、(ア) 第1回団体交渉での論議が、第2回団体交渉へと正しく引き継がれず、X2の八千代事業所への転勤が強制されたこと、(イ) 会社は、第3回団体交渉において約束した事実関係の調査を、第4回団体交渉で覆したこと、(ウ) 第3回団体交渉において、給与の大幅低下を伴う操配業務への職種変更を強制したこと、(エ) 第4回団体交渉において持ち帰って確認すると約束した「確認書」について、第5回団体交渉で、確認事項の存在そのものを否定したことが、不誠実な対応に当たると主張するので、以下検討する。

② 上記(ア)について、第1回団体交渉は、前記(1)のような状況の下で行われ、組合は、X2の入社の経緯として、前職の西濃運輸での単身赴任状態を解消するため、年収が200万円下がるにもかかわらず、会社に転職したと説明した上で、会社に対し、(i) 現在の「乗務停止・自宅待機」の状態では生活に困窮するので、早く解決してほしい、(ii) X2には、妻の病気や妻の母親の介護の問題があり、単身赴任の二重生活では家計費が膨らむため、八千代で対面点呼を受けることはできず、原職復帰させてほしい、(iii) 東京営業所において点呼を受けるという提案をしたのに、理由もなく本社に拒否されたが、そのような方法は不可能なのかなどを求めた。

これらの主張に対し、会社代理人は、「今までのね、X2さんの処遇についての非は大体、あの会社にあるってことは我々もわかりますし・・・。」「ほんと申し訳なかった。」と謝罪し、X2の給与の関係がタイトになっていることは分かったと述べ、今日の話を持ち帰って会社の本社と話し合い、どういう対応をするか至急回答する旨、X2の生活が正常に戻れるように最大限努力する旨及び本社で断られた東京営業所での対面点呼がなぜ駄目なのかもう一度確認する旨を回答した(第2.4(2))。

しかし、上記の発言をした会社代理人は、第1回団体交渉の直後に辞任した。

③ 第2回団体交渉は、会社側からは、Y1社長、Y3部長らが出席した。そして、第2回団体交渉における会社の対応は、次のようなものであっ

た。

会社は、組合の9月11日付「要求書」に対し、始業前点呼をやらずに、X2を乗車させていたことを謝罪した上で、東京営業所への原職復帰の要求に関しては、10月1日から法律が変わり、罰則が強化されたこと、東京営業所を貨物自動車運送事業法上の営業所登録をすることもできないことを説明し、ドライバーとして乗務するには、八千代事業所で点呼を受けることが必須であると説明した(第2.4(3))。

また、会社は、X2の給与に対する対応として、業務停止命令はしていないし、違法状態を継続せよという申入れは、経済的損失補償の対象にならないと回答した(第2.4(3))。そして、この団体交渉の後、実際にX2の10月分給与を大幅にカットして支給した(同(5))。

さらに、Y1社長は、第1回団体交渉における会社代理人の謝罪について、「まあ、弁護士さんは私はどういうことしたかはわかりません・・・。」と述べ(第2.4(3))、第5回団体交渉においても、「謝ってないですよ、そんなこと言ってないですよ。」「聞いたかぎり。弁護士なんか、謝ってないですよ。」などと述べたことが認められる(同(9))。

④ 次に、前記①(イ)ないし(エ)について、各団体交渉における会社の対応をみると、以下の事実を認めることができる。

ア 第3回団体交渉において、会社は、21年8月17日の面談に関する事実等(乗務停止との文言が使用されたか否か)を、一旦持ち帰って確認するとの約束をしたが(第2.4(6))、第4回団体交渉での回答は、面談を電話によるやり取りであったと捉えた上で事実確認したものであったこと(同(8))。

イ 第4回団体交渉において、組合は、会社に対し、X2の採用面接時のやり取りを確認する目的で「確認書」を提示し、会社の押印を求めたところ、会社は、持ち帰って検討すると回答した(第2.4(8))が、第5回団体交渉では、会社は、検討の結果、確認書に押印することはできないと述べたこと(第2.4(9))。

前記①(ウ)の第3回団体交渉における操配業務の提案は、会社はあくまで代替案として提案しており、強制したものとは認められないし、

前記①（エ）については、X2について勤務地限定の合意はなかったとする会社の立場からすれば、こうした対応が、直ちに不当とまではいうことはできないとしても、組合の立場からみれば、上記ア及びイについて、団体交渉の結果として持ち帰った課題に対する会社の対応は、必ずしも十分とはいえないとして、会社に対する不信感を増大させる一因になったものとみられる。

- ⑤ 団体交渉は、交渉過程を通じて労使間の合意形成を目指すことを目的とするものであって、交渉当事者の発言内容の継続性は、その目的達成のため重要な要素となるものであり、上記のような会社の対応は、団体交渉の論議が次の団体交渉へ十分に引き継がれていないとみられる等、問題がなかったとはいえない。

しかしながら、第2回団体交渉において会社が説明した、ドライバーとして乗務するには八千代事業所で点呼を受けることが必須であるとの説明は、法令を遵守すべき立場からみれば当然ともいえる発言であり、組合が要求した東京営業所における点呼についても、第1回団体交渉において、会社が検討ないし確認を約束した経緯はあるものの、違法な運用であるから行うことが出来ないと回答したこと自体に問題があったということとはできない。そして、会社は、交渉のまとめとして、今日の話を持ち帰って改善策を考えてくる約束をし、実際に第3回団体交渉では、東京営業所における操配業務の提案をしている（第2.4(6)）。あわせて、組合が要求した東京営業所で点呼ができない法的根拠についても、翌日にはファクシミリを送信している（第2.4(4)）。

また、X2の給与の取扱いについても、一旦は、違法状態を継続せよという申入れは、経済的損失補償の対象にならないとの強い態度を示したものの、後日、10月分給与の不足分を支払い、その後も、X2の解雇日までの間、最低保障運行手当及び基本給を支払い続けたこと（第2.4(7)）が認められる。

- ⑥ さらに、本件の解決に向けた会社の対応をみると、会社は、X2の処遇について、計5回の団体交渉の過程で大きく3つの提案を行い、譲歩案を示してきた。

まず、第2回団体交渉において、通勤方法は別途検討する前提で、八千代事業所で8時か8時半の点呼を行い、千葉でピックアップする仕事を提案した(第2.4(3))。次に、第3回団体交渉において、東京営業所における操配業務(職種変更に伴い、給与はドライバーに比べ減収となる。)等の提案をした(第2.4(6))。さらに、第5回団体交渉において、再度操配業務の提案をし、併せて、八千代に引越す場合にはアパートを用意する提案(5万円の家賃補助提案)を再度行った(第2.4(9))。会社は、その後、22年1月29日付「通知書」にて、21年8月12日にX2から問合せのあった、引越費用を会社で負担する提案も行っている(第2.5(1))。

- ⑦ これらの提案に対し、組合は、第2回団体交渉で提案された千葉でピックアップする仕事については、「やだよ、そんな安いの。」と拒否し(第2.4(3))、第3回団体交渉で提案された操配業務等については、第4回団体交渉の冒頭で、全て拒否すると回答した(同(8))。第5回団体交渉での、会社からの八千代への引越しの要請については、「できないよ。」と拒否した上、操配業務についても拒否し、会社が理由を確認すると、「できないからだよ。」と回答した(第2.4(9))。

上記のとおり、組合には、いずれの会社提案についても、ただ拒否するだけで、会社の意見、説明を十分聞いた上で、提案内容について質問したり、要望を述べたりなどして具体的な協議を進展させようとする姿勢は見られず、会社の説明を聞かず、むしろ途中でさえぎるような態度が見られた。

結果的に、組合は、全ての団体交渉において、一貫して会社提案を拒否し、あくまで東京営業所からドライバーとして乗務することに固執した。会社は、組合に対し、点呼を受けず東京営業所から乗務することは法令違反であることや罰則や取締りが厳格化し、八千代事業所で点呼を受ける必要があることを、組合に資料提供を行うなどし(第2.4(4))、再三説明したが、組合は、X2の入社時に勤務地限定の合意があったとの主張をし続け、見解を変えることはなかった。

- ⑧ 以上のとおり、第1回ないし第5回団体交渉の経緯をみると、部分的

に前回団体交渉の経緯が十分に引き継がれていなかったとみられる点があるとしても、会社は、組合の要求にできるだけ応えようとしており、交渉過程全体の流れをみれば、そのことのみを捉えて、会社の対応が不誠実であるとまではいうことはできない。

また、上記⑦のような組合の態度は、前記④の経緯を考慮しても、かたくなにすぎたものといわざるを得ない。

(3) 第3回ないし第5回団体交渉における組合の交渉態度について

① 第3回ないし第5回団体交渉における組合の交渉態度をみると、回を追うごとに罵声・暴言の頻度が増しており、第5回団体交渉においては、喧騒のために発言が聴取困難となる箇所が95箇所にのぼったことが認められる(第2.4(9))。組合の罵声・暴言は、会社の対応に起因するものがないわけではなかったといえるとしても、第5回の団体交渉における組合の対応は、もはや正常な団体交渉の運営を困難にするに至っていたといわざるを得ない。

そして、第5回団体交渉で、Y1社長の発言を契機に、X2が同社長に殴りかかりそうになり、組合員がX2を制した場面は(第2.4(9))、同社長の発言に不用意な面があったとしても、会社側出席者に対し、相当な身の危険を感じさせたであろうことは想像するに難くない。

その結果、会社が、これ以上組合と団体交渉を続けるのは不可能であるとして、22年1月29日付「通知書」で以後の団体交渉を拒否した(第2.5(1))としてもやむを得ない状況にあったといえる。

その後、3月25日に行われた会合(組合の認識では、第6回団体交渉)において、X2の体当たりによりY2常務が打撲傷を負う事件が発生したことは(第2.5(9))、会社の対応がやむを得ないものであったことを裏付けるに足る事実ということが出来る。

したがって、会社が、組合の1月30日付以降の団体交渉申入れを拒否したことは、不当労働行為には当たらない。

② 4月19日付団体交渉申入書の交渉議題は、X2の解雇についてであったから(第2.6(3))、これは、新たな義務的団体交渉事項であるといえる。しかし、この申入れは、3月25日の傷害事件が発生した後の申入れ

であり、上記①のとおり、会社が、第5回団体交渉及び3月25日の会合の状況から、今後も暴力を行使される蓋然性が高いと判断し、4月26日付「通知書」のとおり（第2.6(4)）、これを拒否したとしてもやむを得ないものといえる。その後、組合が暴力行使についての陳謝や将来において暴力を行使しない旨の保証などを行った事実は存在しないのであるから、会社の団体交渉拒否には、正当な理由があったといえる。したがって、会社が4月19日付団体交渉申入れを拒否したことは、不当労働行為には当たらない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、21年9月11日以降の組合との団体交渉における会社の対応、会社が、22年1月29日付「通知書」でこれ以降の団体交渉を拒否したこと及び組合の同年4月19日付団体交渉申入れに応じていないことは、いずれも労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成24年8月7日

東京都労働委員会

会 長 荒 木 尚 志