

# 命 令 書

申 立 人 全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合  
執行委員長 X 1

申 立 人 全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合タケエイ支部  
執行委員長 X 2

被申立人 株式会社タケエイ  
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成22年不第102号事件について、当委員会は、平成24年12月18日第1576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

- 1 被申立人株式会社タケエイは、申立人全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合及び同全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合タケエイ支部の組合員 X 3 が、平成23年1月14日以降、大型トラック乗務員としての社外での運転業務に復帰したものとして取り扱い、同人に対し、同日から社外業務に復帰するまでの間、同業務に従事した場合の賃金相当額と既支払賃金額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合らに交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチ

チメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に、楷書で明瞭に墨書して、会社の川崎リサイクルセンターの敷地内の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合

執行委員長 X 1 殿

全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合タケエイ支部

執行委員長 X 2 殿

株式会社タケエイ

代表取締役 Y 1

当社が、貴組合の組合員 X 3 氏に対し、平成22年10月14日に場内作業を命じて以降、長期間、大型トラック乗務員としての社外での運転業務に戻さなかったことは、東京都労働委員会において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留意します。

（注：年月日は、文書を交付又は掲示した日を記載すること。）

- 3 被申立人会社は、前各項を履行したときは、速やかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 その余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要及び請求する救済の内容

#### 1 事案の概要

平成22年9月24日、被申立人株式会社タケエイ（以下「会社」という。）の大型トラック乗務員（以下「大型乗務員」という。）であり、申立人全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合（以下「東部労組」という。）及び同全国一般労働組合全国協議会東京東部労働組合タケエイ支部（以下「支部」

といい、東部労組と併せて「組合」という。)の組合員である X 3 (以下「X 3」という。)が、首都高速道路(以下「首都高」という。)を走行していたところ、会社の Y 1 代表取締役(以下「Y 1 社長」という。)及び Y 2 人事総務部人事グループ担当部長(当時。23年から C S R 推進部長。以下「Y 2 部長」という。)の乗車する車が X 3 のトラックの後ろに付き、X 3 のトラックの荷台の後部シートがめくれているのを目撃し、Y 2 部長は、その状態を写真に撮るとともに、会社の配車係に連絡し、当該トラック乗務員にシートを確認して直させるよう指示した。配車係からの電話で指示を受けた X 3 は、首都高を降り、一般道で停車してシートを確認し、シートに問題はなかったと報告した。

9月29日、会社は、X 3 からの事情聴取を行い、24日にシートを確認した時の状態を図示させたところ、同人の記載は、Y 2 部長が撮影した写真と大きく異なっていた。

10月4日、会社は、X 3 に対し、7日間の出勤停止処分を通知し、出勤停止を終えた10月14日以降、会社は、X 3 を社外での運転業務から外し、場内作業を命じた。

10月7日、組合は、本件不当労働行為救済申立てを行った。

会社は、X 3 に対する場内作業への業務変更を継続し、本件結審時現在、同人を社外での運転業務に復帰させていない。

本件は、X 3 に対する22年10月4日付出勤停止処分、及び同人に対する出勤停止処分後の業務変更が、組合員であるが故の不利益取扱い又は組合の運営に対する支配介入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) 支部の組合員 X 3 に対する22年10月4日付出勤停止処分、及びそれに付随する同人の業務変更をなかったものとし、同人をドライバー業務に復帰させるとともに、業務復帰までの間の減額賃金相当額を支払うこと。
- (2) 支部の組合員を個別に呼び出し、恫喝などにより反省文等を書かせた上で「処分」し、原職と異なる業務に変更するなどして支部の弱体化を図る支配介入を行わないこと。
- (3) 陳謝文の交付及び掲示

なお、組合は、本件申立時には、「組合員 A A に対する 22 年 9 月 6 日付出勤停止処分、及びそれに付随する同人の業務変更」に係る救済も求めていたが、23 年 10 月 21 日、組合員 A A に係る申立てを取り下げた。

## 第 2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、産業廃棄物処理を主たる業とする株式会社であり、神奈川県川崎市に川崎リサイクルセンター（以下「川崎 R C」という。）を置いている。本件申立時の従業員数は、571 名である。

[甲 1、乙 17・18・50]

- (2) 申立人東部労組は、昭和 43 年 12 月 26 日に結成された、主として首都圏に事業所を有する企業で働く労働者が個人加盟して組織する、いわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は、約 850 名である。

- (3) 申立人支部は、東部労組の下部組織として、東部労組に加入する会社の従業員らが平成 18 年 4 月 12 日に結成した労働組合であり、23 年 11 月 4 日現在の組合員数は、89 名である。

[2 審 p 25～26]

- (4) 組合の組合員 X 3 は、17 年 3 月 8 日に会社の正社員となり、川崎 R C で勤務している。X 3 は、入社後、住宅乗務員として、ハウスメーカーや戸建て事業者が新築・改修・解体工事等の際に発生させた建設系産業廃棄物を小型トラックで収集運搬する業務に従事していた。

20 年 9 月以降、X 3 は、大型乗務員となり、会社が管理する中間処理工場と最終処分場に建設系産業廃棄物を大型コンテナトラックで運送する業務に従事した。

なお、会社では、貨物用自動車の運転業務に従事する者を乗務員という。

[甲 31、乙 1・50、1 審 p 45～46]

### 2 労使関係の経緯

- (1) 支部の結成と 18 年 4 月 13 日付「協定書」の締結

会社は、長年、乗務員と業務請負契約を締結して産業廃棄物の運搬業務を行ってきたが、17 年 4 月、株式上場を目指して乗務員の社員化を図り、従来の乗務員との業務請負契約を 1 年間の有期雇用契約に切り替えた。

18年4月、乗務員との雇用契約更新に当たり、会社が手当の変更等を行ったことから、乗務員らは、東部労組に加入し、支部を結成した。

4月13日、組合員らは、会社に出向き、支部の結成通知及び期間の定めのない正社員としての雇用等を求める「要求書」を提出するとともに、会社と団体交渉を行い、会社と支部とは、同日付「協定書」を締結した。この「協定書」には、第2項に「会社は、組合員の正社員化実現に向けて努力する。」、第3項に「今後、労働条件の変更については、組合との団体交渉で協議決定する。」との記載がある。

なお、その後、会社は、19年4月に乗務員の正社員化を実施し、同年5月、東京証券取引所マザーズ市場に上場した。

[甲2～4・29・30、乙17・50、1審p33～37]

(2) 22年の会社の役員等の人事異動

22年4月、会社の人事総務部人事グループ担当部長にY2部長が就任した。以後、Y2部長は、組合との団体交渉を担当した。

22年6月、会社の代表取締役Y1社長が就任した。

[甲16・29～30]

(3) 大型乗務員3名の組合加入

22年6月、それまで小型トラック乗務員だけで組織していた組合に、初めてX3を含む3名の大型乗務員が加入した。

9月16日、組合は、会社に対し、大型乗務員3名の加入を通知するとともに、川崎RCにおいて、担当所長が大型乗務員に暴言を繰り返しているとして、パワハラ問題を次回10月4日の団体交渉議題とするよう要求した。

[甲6・29・30]

(4) 22年9月6日付けの組合員AAに対する出勤停止処分

22年8月27日、会社の顧客である建設会社から、会社に対し、小型トラック乗務員である組合員AAが、同建設会社の現場倉庫での積込作業中に唾を吐き、注意されても謝罪しなかったとのクレームがあった。

9月1日、会社は、AAを本社会議室に呼び出し、執行役員1名とY2部長を含む部長4名の計5名による事情聴取を行った。この事情聴取において、AAは、自分は唾を吐いていないと述べたが、会社は、唾を吐いた

かどうかが問題ではなく、その場で謝らずに顧客を怒らせたことが問題であり、取引先を失えば会社の乗務員みんなが迷惑する等と述べて、同人に反省を促し、「始末書」を書かなければ厳しい処分とせざるを得ないとして、その場で「始末書」を書くよう迫った。A Aは、今回の件について深く反省し、今後は現場でトラブルを起こすようなことは決してしない旨の「始末書」を書いて、会社に提出した。

9月6日、会社は、A Aに対し、同日付「懲戒処分通知書」を交付した。この通知書により、会社は、A Aが顧客に礼を失した行為をし、その感情を害した上、謝罪もせず、出入りを差し止められる等、会社の信用を毀損し、今後の契約への影響も懸念される問題を発生させ、その行為が、会社の乗務員就業規則第65条第9号の「乗務員としての体面を汚し、または会社の信用を失う行為」に当たるとして、出勤停止5日間の処分を通知した。

9月10日、組合は、会社に対して同日付通告書を提出し、A Aに対する9月6日付「懲戒処分通知書」の中の、顧客に礼を失した行為や謝罪もせず等の記載は事実と反しており、会社が同人を脅して書かせた「始末書」は無効であると主張して、同人に対する出勤停止処分の撤回を要求した。

9月13日、会社は、A Aを本社に呼び出し、出勤停止処分後の同人の業務は川崎R Cにおける内勤業務になると伝えた。

以後、会社がA Aを小型トラック乗務員の業務に戻すことはなかった。

10月7日、組合は、本件不当労働行為救済申立てを行い、A Aに係る救済を求めた（前記第1.2）が、23年1月以降、同人は会社を欠勤し、組合も同人との連絡がとれなくなったため、同年10月、組合は、同人に係る申立てを取り下げた。

なお、24年4月20日、会社は、A Aに対し、私傷病による休職期間満了後も休職事由が消滅しないとして、翌21日付けの解雇を通知する「解雇通知書」を送付した。

[甲7～10・34・35、乙1・4・10・65]

### 3 22年9月24日の状況

#### (1) 22年9月24日のX 3の業務

22年9月24日、X 3は、午前6時頃、川崎R Cの駐車場から石膏ボード

を積載した大型トラックに乗車し、埼玉県にある株式会社ギプロの石膏ボードリサイクル工場（以下「ギプロ」という。）に向かった。7時頃、ギプロに到着したX3は、積荷（石膏ボード）を降ろし、7時30分頃出発し、8時30分頃、川崎RCに戻った。川崎RCで可燃廃棄物を積載し、9時頃出発したX3は、臨海部の可燃物処理場で積荷（可燃廃棄物）を降ろし、10時頃、同所を出発し、衆議院議員会館の解体工事現場に向かった。

11時頃、衆議院議員会館近くに到着して待機していたX3は、13時頃解体工事現場に入った。仮設の天井に直径1メートル程の穴があるので、その穴の下に荷台（コンテナ）が来るようにX3がトラックの位置を調整し、建設会社の作業員が天井の穴から石膏ボードをトラックの荷台に投げ下ろして積込作業を行った。

積込作業の後、X3は、荷台（コンテナ）にシートをかけ、その後、建設会社作業員の手も借りて、トラックにホースで水をかけて洗浄した。

15時頃、X3は、衆議院議員会館を出発し、霞が関入口から首都高に入り、ギプロに向かった。

[甲31・32、乙17・27・33、1審p52～66、2審p74～76、3審p108～110]

## (2) 首都高におけるX3のシート被覆状況

9月24日、会社のY1社長とY2部長は、物件調査のため、総務部所有のワンボックスカーに乗車して移動し、15時10分頃、芝公園入口から首都高に入り、15時15分頃、箱崎付近で走行中のX3のトラックの後ろに付いた。Y1社長らは、X3のトラックが会社のトラックであると認識した。

この時、X3のトラックの荷台の後部は、シートが全体を覆わずに、左上部が内側にめくれ上がり、荷台上部が一部露出している状態であった。Y2部長は、この時、X3のトラックのシートがめくれた箇所から石膏ボードの破片が少なくとも3回落下するのを見たとしている。Y1社長らは、埼玉県の安行に行く予定があったため、15時20分頃、駒形付近でX3のトラックを追い抜いたが、その際、Y2部長は、物件調査のために用意していたデジタルカメラでX3のトラックを撮影した（以下、この写真を「X3車両写真」という。）。

この写真には、荷台（コンテナ）の後部と右側面が写っており、後部は、

シート右端の2本のゴムバンドを真下に伸ばして荷台右下の金具に掛けているが、それ以外にゴムバンドは見え、シートの左上部は内側にめくれ上がっており、シートの左端は荷台の左上端の突起（ヒンジ）に巻きついている。荷台の右側面は、2本のゴムバンドを斜め下に伸ばして荷台下の金具に掛けてある。また、トラックのナンバープレートの登録番号「21-05」の数字と道路標識の「駒形」の文字とが写っていた。

Y2部長は、会社の車両運行を管理している本社の配車係に電話をし、上記写真で確認した登録番号「21-05」を伝え、そのトラックは、荷台後部のシートがめくれて積載物を落下させているから、至急、当該トラックの乗務員に連絡してシートを確認し掛け直させるよう指示した。

[甲26・29・31・41・42、乙7・27～32・34・49・50、1審p22～25、3審p4～5・55～65]

### (3) 配車係BBの指示とX3のシート確認

15時28分頃、本社の配車係BBは、X3に電話をし、後続車から、「21-05」のトラックの荷台の後部シートがめくれて石膏ボードが落ちているとの連絡が入ったと伝え、X3が今どこを走っているかを尋ねたが、X3が「霞が関から6号をギプロに向かっている。」と答え、「X3さんじゃないのか。もう一度確認して折り返す。」と述べ、電話を切った。

15時30分頃、BBは、X3に再度電話をし、「やっぱりX3さんだよ。」と述べて、シートの状態を聞いたが、X3は、「シートはきつめに締めました。」「大丈夫です。」と答えた。

15時36分頃、BBは、X3に電話をし、首都高を降りるか、又は加平パーキング等の安全に停車できる場所で停車してシートを確認するよう指示し、X3は、「分かりました。確認します。」と答えた。この時、X3は、15時30分頃の電話を受け、シートを確認するため、通常ギプロに行くときに首都高を降りる三郷出口より手前の八潮南出口で既に一般道に降りていた。

一般道で大型トラックが停車できる場所を探したX3は、15時48分頃、八潮市新町付近で停車し、シートの確認を行った。

15時56分頃、X3は、川崎RCの大型配車係に電話し、本社の配車係からシートの掛かりがよくないとの連絡があったので確認したが、「問題あ

りません。」と報告した。

なお、X 3 は、大型配車係に電話をする前に、B B に電話をして報告したとしているが、会社が X 3 に貸与した携帯電話には、その時刻に本社の配車係へ架電した記録はない。

ちなみに、本社の配車係は、小型トラック乗務員の運行管理を担当しており、大型乗務員である X 3 の運行管理は、川崎 R C の大型配車係が担当していた。

[甲31・32・42、乙33・34・46・50、1審p66～70、2審p66～74・93～94]

#### (4) 配車係 B B による確認の電話

19時頃、物件調査を終えて帰社した Y 2 部長は、本社の配車係 B B に対し、登録番号「21-05」のトラックの乗務員からの報告内容を質問したが、報告がないとの回答だったため、直ちに確認するよう指示した。

19時13分頃、B B が X 3 に電話をし、シートの確認をしたのか、また、確認した結果はどうだったのかを尋ねると、X 3 は、確認したが特に問題はなかったと答えた。

[乙33・50]

### 4 22年10月4日付けの X 3 に対する出勤停止処分

#### (1) 22年9月25日以降の状況

9月25日(土曜日)、X 3 は、前日24日と同じコースで運搬業務を行った。26日(日曜日)も X 3 は運搬業務を行った。Y 2 部長は、25日及び26日は休務日であった。また、27日及び28日は、X 3 が休務日であった。

[甲42、乙50、3審p68～69・86～87]

#### (2) 22年9月29日の事情聴取

9月29日、会社は、X 3 を本社会議室に呼び出し、事情聴取を行った。会社からは、Y 2 部長を含む部長3名とセンター長やグループ長等4名の計7名が出席したが、主に発言したのは、Y 2 部長だった。

Y 2 部長は、9月24日の X 3 の業務状況について、時間を追って一つずつ質問しながら、トラックの荷台の後部と右側面とを写した写真のコピー2枚を渡し、当日、X 3 が衆議院議員会館においてどのようなシート掛けを行ったのかを、そのコピーに、赤マジックでシートを、黒マジックでゴ

ムバンドを記入するよう求めた。X 3 は、荷台の後部については、シートが荷台の上部全体を覆い、シート右端のゴムバンドを荷台左下の金具に、左端のゴムバンドを荷台右下の金具に掛けて、ゴムバンドがクロスしている状態を記入し、荷台の右側面については、5本のゴムバンドをそれぞれ斜め下に伸ばして荷台下の金具に掛けた状態を記入した。

Y 2 部長は、15時30分頃の本社の配車係 B B からの電話について尋ねた。X 3 は、B B からシートがはがれていないか、大丈夫かと問われ、当日、風が強かったのでシートを頑丈に付けた覚えがあるから、「きちんとつけたので大丈夫です。」、「とりあえず（首都高を）降りたら確認します。」と答えたと述べ、さらに、八潮南出口で一般道に降りて広めの通りで停車し、シートが緩んでいないかを全部確認し、すぐ B B に連絡したと述べた。

Y 2 部長は、再度、トラックの荷台の後部と右側面との写真のコピー 2 枚を渡し、X 3 が確認した時のシート掛けの状態を記入するよう求め、X 3 は、上記衆議院議員会館におけるシート掛けと同様の記入をした（以下、X 3 が記入した 4 枚のコピーを合わせて「X 3 再現図」という。）。

Y 2 部長は、シートの状態を確認した後の B B への連絡について再度質問した。X 3 は、確認後すぐに B B へ電話し、「特にシートに問題ありませんでした。」と報告したと述べた。Y 2 部長が、遅い時間に B B からもう一度電話が入らなかったかと聞くと、X 3 は、「ありました。」と答えた。

その後、Y 2 部長は、実は今回の件には複数の目撃者がいて、「21-05」の車両から積載物がバラバラ落下していたという話であり、写真も撮られていると述べ、X 3 車両写真を提示した。そして、シートの左上部が内側にめくれ上がっており、そこから恐らく積載物が落下していたと述べた。X 3 は、自分はきちんとシートを確認したし、その時はシートに異常がなかったと述べたが、Y 2 部長は、X 3 車両写真によれば、荷台の後部は、X 3 再現図のようにクロス掛けではなくゴムバンドは片側しか付いていないし、右側面は、ゴムバンドが 5 本ではなく 2 本しか掛かっていないと指摘した。これに対し、X 3 は、「4 日前（ママ）なのでちょっと間違えたかもしれません。」、「記憶がちょっと確かでなかったかもしれません。」

「いつもそうやって（クロス掛けで）掛けているので、そうやって掛けて

いたのかと思っていました。」等と述べた。

Y 2 部長は、「あなたの頭の中にある基本と実際の作業とは大きく乖離しているのではないか。」、本当は首都高を降りる前にトラックを停めてシートを確認してほしかった、今回は幸い落下物による損害の申告はないが大問題になっていたかもしれない等と述べ、X 3 に注意を促した。

[甲29・31・32、乙7～9・34・50、1審p70～75、2審p63～64・90～91、3審p76～77]

(3) 22年10月4日の面談

9月30日、会社は、Y 1 社長を委員長とする考査委員会を開催し、X 3 の懲戒処分について審議して、後記(4)のとおり決定した。

10月4日、会社は、上記考査委員会の決定を受け、X 3 を本社会議室に呼び出し、面談を行った。会社からは、Y 2 部長を含む部長2名とセンター長やグループ長等3名の計5名が出席したが、主にY 2 部長が発言した。

Y 2 部長は、X 3 に対し、X 3 が、9月24日、衆議院議員会館からギブロに向かう間に廃棄物を落下させ、目撃者からの通報を受けた会社がすぐに対応するよう指示したのに対応せず、29日の聴聞で虚偽の話をしたとして、懲戒処分にする等と述べ、7日間の出勤停止を命ずる10月4日付「懲戒処分通知書」(後記(4))を交付するとともに、異議があれば述べるよう伝えた。

また、Y 2 部長は、X 3 再現図を示して、それがX 3 車両写真と明らかに異なっているのは、X 3 がシートをきちんと確認しなかったからだ等と述べ、X 3 が確認したと言うと、それなら何で後部をクロス状に書き、右側面に5本のゴムバンドを書いたのかと質問した。X 3 が、「5日前のことで、勘違いでした。」と言うと、Y 2 部長は、「勘違いで済む話ですか。」、「済まないから呼び出した。」、バラバラ積載物を落としたのは不法投棄と一緒に、事故を起こせば大変な金銭的ペナルティが会社に課せられる等と述べ、その重要性を考えれば、首都高できちんと確認すべきところ、首都高を降りた後も車両を停めて確認していないとX 3 を非難した。X 3 が確認しましたと言うと、Y 2 部長は、デジタルタコグラフで解析するとX 3 は15時48分まで停車していないと述べ、X 3 は、そこまで停車できる場所がなく、それが最短だったと答えた。これに対し、Y 2 部長は、15時48分よ

り前にX3が電話で「問題ない。」と回答したと指摘し、見ろと言われて問題ないと答えたら見たことになると言い、うそばかりついていると信用されないよ、一度ならず再三うそをついでる等と述べた。

X3が「問題ないと言ったのは確かです。その時点で確認するべきであったとは思いますが。」と述べると、Y2部長は、「『べき』じゃない。『べき』じゃないでしょう。」と強い口調で言い、首都高で事故を起こせば会社が潰れてしまい、乗務員もみんな失職することが分かっているのか、積載物の落下を指摘されても確認しないのは乗務員としては失格だよ、乗務はさせられない等と述べ、今回の処分をきちんと受けるのか受けないのかと回答を求めた。これに対し、X3は、「はい。受けます。」と答えた。

Y2部長は、「では始末書を書いてください。」と言って、住所、氏名と理由の欄が空欄になっている始末書の様式を渡し、さらに、理由の欄に記入する内容をあらかじめ作成した文書を示して、「ここの文章を書き写してください。」と指示した。X3は、これに従って、10月4日付「始末書」(後記(5))を書いて提出した。

Y2部長は、X3に対し、今日は夕方まで勤務してもらい、明日から13日まで7日間の出勤停止になる、出勤停止後は乗務をさせるわけにいかないので所内の仕事をしてもらおうと伝えた。また、Y2部長は、うそつきだと会社から思われたら仕事できなくなるよ、うそばかりついていると雇用を保証しかねる事態になるよ、あんたがうそをつかなければこんなことにならなかったんだよ、身から出た錆だろうが、等とも述べた。

[甲29・31・33・35・42、乙6・11・36・50、1審p16～18・75～80、2審p66・101～102、3審p77～81]

#### (4) 22年10月4日付「懲戒処分通知書」

上記(3)で会社がX3に交付した10月4日付「懲戒処分通知書」には、同人が、①社内で定められたシートによる被覆を十分に行わず、積載した廃棄物を首都高上に落下させた、②配車部門より至急シートの被覆状況を確認するよう業務指示を受けたが、速やかに確認することなく、問題はない旨返答する等、高速道路走行中の落下物による事故の危険を顧みず、極めて重要な会社指示を無視した、③事情聴取の際も、あたかも会社の指示を実行した如く平然と虚偽の報告を行ったとして、これらの行為が、会社の

乗務員就業規則第65条第1号の「法令、社則、諸規程に違反したとき」及び第10号の「その他職務上の義務に違反し、または職責を怠ったとき」に該当するので、出勤停止7日間の処分を行うと記載されている。

なお、会社の乗務員就業規則第65条には、「乗務員が各号の一つに該当する場合は、懲戒する。」として、第1号から第10号まで規定され、同第67条には、「懲戒は別に定めるところの考査委員会の審議による。」と規定され、同第68条には、「懲戒の方法は次のとおりとする。」として、「(1)懲戒解雇、(2)諭旨退職、(3)降格、降職、(4)出勤停止、(5)減給、(6)譴責、(7)誠告」の7項目が記載され、出勤停止については、「文書通達 7日以内とし、この期間に対する賃金は支払わない。」と規定されている。

また、会社の乗務員ハンドブックには、シート掛けについて、「シートが全面にしっかりかかっているか確認します。積み荷の量や種類にかかわらずシートを必ず掛けましょう。積荷の落下防止を常に意識することが大切です。」と記載されている。会社の乗務員は、ゴムバンドをクロスさせる形でのシート掛けを行うことが多いが、必ずしも特定の掛け方が決められているわけではなく、状況に応じて「シートが全面にしっかりかかっている」掛け方を工夫して行っている。

[甲11・38、乙1・13・50、2審p57～58・94～97、3審p81]

(5) 22年10月4日付「始末書」

前記(3)でX3が会社に提出した10月4日付「始末書」は、会社に業務上多大な迷惑をかけたことを深く反省し謝罪し、今後二度と同様の事態を起こさないことを誓い、この件について会社の指示に従い、いかなる処分を受けても異議はない旨の文章があらかじめ印刷されており、理由として、要旨以下のとおりX3の手書きで記載されている。

- ① 22年9月24日、積載物落下防止のため社内で定められたシートによる荷台の被覆を十分に行わなかった。
- ② 廃棄物落下を防止するため、至急シートの被覆状況を確認するよう会社から指示されたが、確認を行うことなく「問題はない。」と報告した。
- ③ 9月29日、会社における事情聴取の際に、会社の指示を実行したように偽りの報告を行った。

[乙6]

(6) 22年10月4日の団体交渉

10月4日、19時から組合と会社との団体交渉が行われた。組合は、会社に対し、X3の出勤停止処分について抗議し、①X3車両写真の撮影の経緯、②本当にX3のトラックから首都高に積載物が落下したのか、落下物の現物はないのか等を会社に質問した。また、X3は、自分はシートの確認をしているし、X3再現図は5日前のことだから勘違いしただけなのに、うそつき扱いされたと不満を述べた。組合は、X3が徹底的に争うつもりであると述べ、また、Y2部長に対し、必要があれば同部長の自宅への抗議行動をすることもあり得る、これは脅しではない等とも述べた。

[甲29、乙50]

(7) 22年10月5日の会社による首都高の路面調査

10月5日、会社は、X3が9月24日に走行した首都高の箱崎から駒形付近の路面を調査して、石膏ボードが飛散した跡と思われる白い痕跡を複数発見し、その路面状況を撮影した。

後記6(3)②のとおり、会社は、この路面調査で撮影した画像を、23年5月25日、当委員会に書証として提出した。

[乙28]

(8) 会社における懲戒処分の事例

会社における21年3月以降22年9月までの懲戒処分の事例は、下表のとおりであり、下表の⑫がAA、⑬がX3である。また、下表の③ないし⑥及び⑩は非組合員であり、それ以外は組合員である。

なお、それまで、組合員の懲戒処分に当たり、18年4月13日付「協定書」第3項（前記2(1)）に基づいて、会社と組合とが協議をしたことはなかった。

	年月日	懲戒事由（要約）	処分内容
①	21年9月2日	人身事故	出勤停止7日
②	21年9月2日	現場クレーム	出勤停止3日

③	21年11月12日	廃棄物不正搬入・謝金受領	懲戒解雇
④	21年12月3日	収集物売却・横領	懲戒解雇
⑤	21年12月3日	収集物売却・横領	懲戒解雇
⑥	21年12月3日	収集物売却・横領	懲戒解雇
⑦	22年3月4日	物損事故（電柱全損、車両廃車）	出勤停止5日
⑧	22年5月21日	無断欠勤	出勤停止7日
⑨	22年8月10日	事故報告遅延	出勤停止3日
⑩	22年8月10日	飲酒運転（通勤）	出勤停止5日
⑪	22年8月19日	飲酒運転（通勤）	出勤停止7日
⑫	22年9月2日	現場クレーム	出勤停止5日
⑬	22年9月30日	会社指示違反・虚偽報告	出勤停止7日

[甲4、乙19・50、審問の全趣旨]

## 5 X3に対する出勤停止処分後の業務変更

### (1) X3の業務変更

X3が7日間の出勤停止処分に服した後の10月14日以降、会社は、同人を大型乗務員としての社外での運転業務から外し、川崎RC内での場内作業（社内乗務員）業務を命じた。以後、X3は、川崎RCの構内で発生した木くず等の廃棄物を小型トラックで回収し、それを構内の専用の施設（ヤード）に捨てるという業務に従事し続けており、本件結審時現在、大型乗務員として社外で大型トラックを運転する業務には復帰していない。

なお、会社の乗務員就業規則第37条第1項には「業務上必要あるときは転勤、職場・職種の変更を命ずることがある。」と規定されている。

[甲31、乙1・50、1審p19～20・42～44・80～82、3審p6～7]

### (2) 業務変更後のX3の賃金

X3の賃金は、10月14日以降も大型乗務員の1日当たりの賃金単価に基づいて計算されているが、大型乗務員が社外で大型トラックに乗務すれば、その運送先に応じて大型運賃単価表に基づく運賃単価が加算されるどころ、川崎RC内での場内作業に業務変更となり、その運賃単価が加算されなくなった。

X 3 が大型乗務員として乗務していた20年12月分の給与の総支給額（税込。交通費を除く。）は、709,150円だった（ただし、年末調整による所得税還付金96,840円を含む。）。一方、X 3 が場内作業に業務変更となった後の給与の総支給額（税込。交通費を除く。）は、22年10月分が264,250円（ただし、同月には7日間の出勤停止期間がある。）、11月分が346,250円、12月分が346,250円だった。

また、X 3 の源泉徴収票によれば、同人が1月から9月まで大型乗務員として乗務していた22年の年収（税込）は6,290,850円であり、同人が場内作業に業務変更となった後の23年の年収（税込）は4,121,550円であった。

[甲13・31・40、乙50、1審p19～20・80～81、3審p82～83]

### (3) 会社における業務変更の事例

会社では、乗務員の懲戒処分事由によっては、処分に服した後、運転業務に復帰させず、業務変更を行う場合がある。懲戒処分後に業務変更をされた者について、会社では、本人が問題行動を自覚して再発の心配がなくなったと会社が判断したとき、原職に復帰させるとしており、1年以上の長期間にわたって原職に復帰しなかった者は、X 3 と A A のみである。

会社において、21年3月以降24年1月までの間に、乗務員が懲戒処分後の業務変更によって運転業務から外された事例は、下表のとおりである。

下表の⑦の者は、遅くとも処分から約2か月後の24年2月22日までには、原職に復帰していた。

なお、下表の③が A A、④が X 3 である。

	年月日	懲戒事由（要約）	処分内容	変更後業務
①	21年9月2日	人身事故	出勤停止7日	現場巡回業務
②	21年9月2日	現場クレーム	出勤停止3日	場内作業
③	22年9月2日	現場クレーム	出勤停止5日	場内作業
④	22年9月30日	会社指示違反	出勤停止7日	場内作業
⑤	23年2月9日	飲酒運転（通勤）	出勤停止7日	場内作業

⑥	23年3月3日	飲酒運転（通勤）	出勤停止7日	場内作業
⑦	23年12月26日	物損事故隠匿	出勤停止3日	場内作業

[甲30、乙19・50、1審p42～43、2審p39～40、3審p7～8]

(4) 組合加入前にX3が起こした事故

20年12月26日、X3は、顧客の場内で積荷を降ろす際、コンテナを落下させ、フォークリフトに衝突して破損させる物損事故を起こした。

22年4月2日、X3は、会社の成田最終処分場へ向かう途中のT字路で、脇見運転により、信号待ちで停車していた乗用車の後部に追突し、乗用車の運転手に全治2週間の傷害を負わせる人身加害事故を起こした。

なお、X3は、大型乗務員になって以降、22年9月24日のシート被覆が問題とされるまでは、シート被覆で問題を起こしたことはなかった。

[乙5・48・50、1審p47、2審p80～84]

6 本件申立て及び本件申立て後の状況

(1) 本件申立て

22年10月7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。

(2) 本件申立て前後の労使関係の状況

① 退職金制度を巡る交渉

会社と組合とは、乗務員の退職金制度導入について交渉を行い、組合は、退職金制度に係る労使協定締結の提案を行ったが、会社は、21年10月、組合に対し、退職金制度は組合員だけが対象ではないので、全乗務員にアンケート等を行うと回答した。

22年3月13日、会社は、組合に対し、「退職金制度導入について」との文書を提示し、アンケート結果に基づき全乗務員を対象に意見書提出を求めていると述べ、「可能な限り、この4月から導入するため努力したい。」として協力を依頼した。

4月27日の団体交渉では、会社は、全乗務員261名中、132名から意見書による同意を得たと述べ、5月7日、組合は、会社に対し、退職金制度を創設することに同意するとの文書を提示した。しかし、その後、退職金制度導入の動きは進展しなかった。

23年5月25日、会社は、本件手続における同日付「準備書面(3)」において、退職金制度の導入については、要件と考えていた乗務員総数の3分の2以上の賛成を得られなかったと述べ、同年8月31日及び11月4日の団体交渉でも、組合に対し、退職金制度導入を実施しないと回答した。

[甲15・29、乙45・50、1審p9～11、2審p47～50、3審p19～20・33～40]

② 会議室の利用に係る審査の実効確保の措置申立て

22年11月30日、組合は、当委員会に対し、同日付「実効確保の措置申立書」を提出した。この申立書において、組合は、支部結成以来、川崎RC内の会議室を支部の会議に使用することが労使慣行として認められてきたにもかかわらず、本件不当労働行為救済申立て当日の10月7日、会社のY3物流管理部長から支部のX2執行委員長（以下「X2委員長」という。）に対し、翌8日の支部の会議に物流管理部の社員が立ち会う、立会いを拒めば会議室使用を認めないとの電話が入り、支部は8日に会議室を使用できなかったと述べ、本件審査の実効を確保するため、労使慣行を無視した会議室の使用拒否をやめるよう求めた。

これに対し、会社は、11月30日付「実効確保の措置申立書に対する答弁書」において、会社が支部に会社の会議室使用を許可したことはないし、会議室の使用を認める労使慣行も存在しないと主張した。

なお、それまで、川崎RC内の会議室を支部の会議に使用するときは、乗務員会議、乗務員打合せ等の名目で会議室が予約されており、予約や使用の際、支部の会議であることは明示されていなかった。

23年3月4日、当委員会の担当三者委員は、会社及び組合に対し、「本件実効確保の申立てに関し、これ以上労使関係が悪化することのないよう努力されたい。」と口頭で要望した。

3月11日、組合は、会社に対し、川崎RC内の会議室使用に係る申入れを行ったが、同月18日、会社は、会議室の使用要求には応じかねると回答した。

[甲30、乙20・43・44・50、1審p12・41～42、2審p41～46・60～61、

3審p11～12・40～45、当委員会に顕著な事実]

③ 従業員代表選挙に係る審査の実効確保の措置申立て

23年4月8日、組合は、当委員会に対し、同日付「実効確保の措置申立書(2)」を提出した。この申立書において、組合は、従来、川崎RCにおいて、支部のX2委員長との間で36協定等の各種協定を締結してきた慣行があったにもかかわらず、会社が3月16日、「従業員過半数代表者の選出について」との文書を掲示して従業員の過半数代表の立候補を募り、支部が上記文書掲示に気づく前の同月18日には立候補を締め切って組合員を選出手続から排除したとして、本件審査の実効を確保するため、会社が一方的に従業員過半数代表選出手続を行うことにより、労使紛争を拡大させることのないよう求めた。

これに対し、会社は、5月25日付「実効確保の措置申立書(2)に対する答弁書」において、支部から組合員名簿が提出されておらず、川崎南労働基準監督署から、支部が過半数組合であるかを確認すべきであるとの指摘を受けたことから、同署の指示に従って手続を実施したと主張した。

7月22日、第6回調査期日において、当委員会は、「実効確保の措置申立書(2)」への対応を保留し、本案の審査を進めることとした。

なお、23年11月4日、組合は、会社に対し、支部の組合員名簿を提出したが、その名簿によれば、川崎RCにおいて、支部の組合員は、従業員の過半数に達していなかった。

[甲18～21・29、乙21～26・50、2審p27～28・51～52、3審p14～16・45～51、当委員会に顕著な事実]

#### ④ 駐車場の集約化

会社では、従来、乗務員の自宅近くの駐車場を借り上げ、乗務員はその駐車場からトラックに乗車して業務に向かっていた。しかし、会社は、諸官庁からの指導への対応や労務管理、車両管理、不祥事予防（始業時のアルコールチェック等）等を理由として、23年6月から駐車場（車両基地）の統合を開始し、各地の借上駐車場から会社の駐車場（車両基地）への集約を図った。23年10月には、会社は、駐車場の集約化について、4回にわたり乗務員に対する説明会を行った。

組合は、23年11月4日の団体交渉において、駐車場集約化に対し、乗務員の通勤時間が大幅に長くなる重要な労働条件の問題を支部と協議することなく一方的に通知してきたと抗議し、同月10日には、「駐車場

の集約化を撤回し、組合と協議して決定すること」を文書で申し入れた。これに対し、会社は、11月17日付文書により、駐車場を集約化する理由を説明し、12月22日の団体交渉でも、始業時のアルコールチェック等は喫緊の課題である等と述べ、駐車場集約化の撤回はできないと回答した。

[甲29、乙37・38・50、2審p21・46、3審p18～19・51～55]

(3) 本件審査手続におけるやり取り等

① 22年9月24日のX3車両写真の撮影の経緯について

22年12月10日、当委員会の第1回調査期日において、会社は、同年9月24日、X3のトラックの後続車に乗車していたのがY1社長とY2部長であったことを明らかにした。

[当委員会に顕著な事実]

② 22年9月24日の首都高における落下物について

23年3月22日、組合は、首都高のお客センターに電話をして、22年9月24日の箱崎から駒形付近までの路上に石膏ボード等の落下や飛散があったかを照会し、首都高の東京管理局から、調査の結果、22年9月24日に当該区間に石膏ボード等の物件の回収記録はなく、そのような物件が落下ないし飛散しているとの通報記録もなかったとの回答を得た。

23年3月31日、組合は、上記同月22日の調査結果の報告書を当委員会に書証として提出した。

5月25日、会社は、前記4(7)のとおり、22年10月5日に首都高の箱崎から駒形付近の路面を調査して、石膏ボードが飛散した跡と思われる白い痕跡を複数発見したとして、その路面状況を撮影した画像（以下「首都高路面画像」という。）を当委員会に書証として提出した。

[甲25、乙28、当委員会に顕著な事実]

③ 会社による22年9月24日当日のX3の被覆状況の再現

23年5月25日、会社は、22年9月24日にX3が乗車したものと同一トラックを使用して同人の当日のシート被覆及びゴムバンド掛けの状況を再現したとして、その荷台の両側面、後部及び上部等を撮影した写真（以下「会社再現写真」という。）を当委員会に書証として提出した。

この会社再現写真では、荷台後部のシート中央のゴムバンドを下に垂

らすのではなく、シートがめくれるように上に引っ張り、荷台の上部を通して左側面の進行方向斜め下に向かって掛けられていた。

[乙31、当委員会に顕著な事実]

④ 組合による22年9月24日当日のX3の被覆状況の再現

23年7月15日、組合は、トラックの模型を使用してX3が22年9月24日に行ったとする被覆方法を再現したとして、その荷台の両側面、後部及び上部等を撮影した写真（以下「組合再現写真」という。）を当委員会に書証として提出した。

この組合再現写真では、荷台の後部については、シートが荷台の上部全体を覆い、シート右端の2本のゴムバンドは真下に伸ばして荷台後部右下の金具に掛けられ、荷台後部の左側にはゴムバンドは見えないが、荷台左側面を見ると、シートを荷台後部左側から左側面の進行方向斜め下に向かってゴムバンドで引っ張り、左側面下の金具に留められていた。

[甲26、当委員会に顕著な事実]

⑤ X3の陳述及び証言

23年12月4日付「陳述書」において、X3は、22年9月24日に行ったシート被覆について、組合再現写真のように、荷台後部のシート右端の2本のゴムバンドを下に引っ張って荷台後部右下の金具に掛け、シートの左端を荷台の左上端の突起（ヒンジ）に引っ掛け、シートが左前方に引っ張られるよう、シート左端のゴムバンドを荷台左側面の進行方向斜め下に引っ張って金具に留めたと述べ、この被覆方法（以下「X3主張の被覆方法」という。）は、走行中にシートの下に風が入ってもゴムバンドが左前方に引き戻そうとするので、強風に強いと述べた。また、X3車両写真のように荷台後部のシートがめくれたのは、自分の掛け方の不具合によるのか、当日の強風によるのかは不明だが、シートが荷台後部の右側に深く、左側に浅く、アンバランスに掛かった状態となり、後部シート中央部の上下、左右に緩みが生じ、強風にあおられて、一時的とはいえめくれ上がったのではないかと陳述した。X3は、本件審問においても同様の証言を行うとともに、X3主張の被覆方法は、当日の強風対策を考慮した万全のものであり、X3再現図のようなクロス掛けよ

りも最適であったと証言した。

[甲31、1審p59～64・73～74、2審p85～87]

⑥ 会社の元大型乗務員CCの証言

会社再現写真の撮影に伴うX3の被覆状況の再現に携わった会社の元大型乗務員CCは、本件審問において、X3主張の被覆方法をきちんと行えば、X3車両写真のようにシートがめくれることはあり得ないと証言し、シートがめくれたのは、会社再現写真のようにゴムバンドでシートをめくりあげてしまい、本来チェックすべきところを確認せずにそのままゴムバンドをフックに掛けた結果だとも証言した。

[乙49、3審p20・27～28・103～104]

⑦ 組合の情宣活動

23年11月10日、組合は、会社の前で抗議行動を行い、組合員らは、「会社は組合敵視をやめろ。」「Y2人事部長を許さないぞ。」「タケエイのY2部長、聞いているか。」「Y2、出て来い。」等と叫んだ。

後日、インターネットに上記抗議行動の動画が掲載された。

12月8日、組合は、ホームページに前日7日の当委員会における第1回審問期日の状況報告を掲載した。この報告には、「会社Y2人事部長の恫喝的対応」等とY2部長の個人名が記載されていた。

[乙38・39・66、2審p2～3]

### 第3 判 断

#### 1 X3に対する出勤停止処分について

##### (1) 申立人組合の主張

##### ① 会社の撮影したX3車両写真等について

ア X3車両写真は、㊦X3のトラックの真後ろにY1社長とY2部長の車が張り付くという状況下で、㊧携帯電話のカメラではなく、デジタルカメラで撮影され、㊨走行場所を示す「駒形」の標識が写り込んでいる等、偶然撮影されたにしては不自然であり、また、㊩X3のトラックから積載物が落下する危険な状況を認識したはずのY2部長らが、X3のトラックに直ちに注意喚起のクラクションを鳴らす等の警告をせずに、本社の配車係に連絡した対応も不自然で、会社が、X

3を狙い撃ちにするため、同人を監視していたことが強く推認される（平成23年1月12日付「申立人第1準備書面」）。

イ ㊦ X3車両写真の被覆の状態を問題なしとはしないが、22年9月24日のX3の被覆方法は、当日の気象状況等を踏まえた最適のものであり問題はなかった、㊧ X3が首都高を降りて確認し報告した時点では、荷台はシートに覆われており、「問題ない。」との報告は正当であった。

その根拠は、㊦ X3主張の被覆方法は、荷台後部の上部中央付近の押さえ付けを強化するもので、当日の強風対策を万全に考慮した結果である、㊧ X3主張の被覆方法は、万一シートが多少めくれても、それがなるべく元の状態に戻るよう計算された掛け方であり、左上端のヒンジを支点に、進行方向斜め下に向かって掛けられたゴムバンドの反発力により、シートが進行方向斜め下に引っ張られ、その結果、シートは元の状態に戻り、荷台上部を覆うことになるからである（23年4月28日付「申立人第3準備書面」）。

## ② X3の懲戒処分事由について

X3に対する懲戒処分通知書には、三つの懲戒処分事由が記載されているが、以下のとおり、会社のいう処分事由自体が存在しない。

### ア X3のシート被覆

X3主張の被覆方法にはそれなりの合理性があり、本来、「めくれ」は生じない。当日の強風やシートのゆがみ等が複合して生じた過失により結果としてシートの「めくれ」が生じたものにほかならない。

また、石膏ボードが落下していたかどうかは、疑問である。

### イ シート確認に係る会社指示違反

高速道路を走行中に停車して確認することはできないから、X3が「シートは現場できちんと掛けているため、問題はない。」と返答したこと自体は何ら問題はないし、その後、同人は、速やかに高速を降りて一般道の駐車できる場所でシートを確認している。

### ウ 虚偽報告

X3は、一般道に下りて停車し、シートの状況を点検した上で大丈夫だったと報告しており、何ら問題はない。また、22年9月29日の事

情聴取の際のX3再現図の記載は「勘違い」にすぎず、これを「虚偽報告」と捉えるのは、組合への敵意や嫌悪を抜きにしては理解し難い。

### ③ 会社の対応の不自然さ

ア 22年9月24日当日、Y2部長らは、X3のトラックと併走し、又は自らの車をX3車両の前に出してスピードを緩める等して、運転者であるX3に合図を送り制止する等の処置を一切執らず、石膏ボード落下の証拠保全もせず、1枚の写真を撮ったのみで、早期に現場を離脱し、本社の配車係に任せて、自らは安行の現地調査に赴いており、X3の行為を会社の存亡に関わる重大な危険行為と認識していたにしては、極めて不自然な対応である。

また、Y2部長は、当日、午後7時前には帰社したが、同日中にX3を呼び出して事情聴取することをせず、5日後の29日に事情聴取を行った。しかし、X3は、翌25日にも、24日と同じコースでの石膏ボード運搬業務に従事しており、このように同一業務に就かせながら、5日後になってX3の行為を非難するのは、極めて不自然である。

イ 9月29日の事情聴取では、会社は、X3車両写真を提示し、X3のシートの状態を指摘すれば足りるところを、まずX3にX3再現図を記入させ、それがX3車両写真と矛盾することを確認するや、やおらX3車両写真を示して、虚偽報告をなしたと決めつけた。しかも、Y2部長は、自らが現認したにもかかわらず、第三者が目撃したように示唆してその重要性和深刻性を強調し、X3を萎縮させた。

ウ 10月4日の面談では、会社は、同日の団体交渉に先立ってX3の事情聴取と懲戒処分を強行しており、懲戒処分を先行させて既成事実化を図り、組合を挑発し、併せて弱体化を図った疑いが強い。しかも、会社は、X3の言い分を一切聞かずに業務命令違反と決めつけ、弁明に対して、「うそつき」「勘違いで済むか。」等と痛罵し、懲戒解雇もあり得ることを示唆して始末書の作成を強要し、あらかじめ用意した文章を丸写しさせる等、極めて不審な対応をした。

### ④ 不当労働行為意思

ア 22年6月に、会社の経営者が、創立者から銀行派遣の社長に変わり、

経営陣も交替したことにより、㊦創設寸前にまで至っていた乗務員の退職金制度が大きく後退した、㊧従前は認められていた会社の川崎RCにおける支部の会議室の利用が排除された、㊨駐車場の集約は、通勤時間の変更に関わるものであるが、23年10月に駐車場の集約方針が出され、組合への事前の話し合いもなく、12月には一方的に強行された、㊩組合員AAに対する懲戒処分及び処分後の業務変更が行われた、㊪従前はX2委員長との間で締結していた川崎RC内の乗務員に係る36協定が、23年3月、支部に事前の通知もなく、労働者代表選出制度に変えられ、わずか3日の告示期間で組合の知らない間に労働者代表が選出された等、会社の労務政策が組合敵視・排除の姿勢に転じており、X3が懲戒処分をされた時期に、会社が組合を排除しようとする意図や動機を持っていたことは明らかである。

イ 22年6月、X3を含む3名の大型乗務員が初めて支部に加入したが、会社にとって、大型乗務員組織化による支部の拡大が嫌悪すべき事態であったことは容易に推認することができ、そのような状況下で、大型乗務員の先頭に立って組合に加入したX3が処分されたのである。

ウ 18年4月13日付「協定書」の第3項に「今後、労働条件の変更については、組合との団体交渉で協議決定する。」と規定されているが、会社は、支部との協議を行うことなく、一方的にX3に懲戒処分を通知しており、こうした対応からも、不当労働行為意思は明らかである。

⑤ 以上のとおり、X3の懲戒処分事由には理由がなく、処分に至る会社の対応は極めて不自然である。当時の会社の一連の組合敵視・排除の姿勢や、支部に大型乗務員が加入し、支部拡大が見込まれていた状況、そして、本件懲戒処分により、実際、大型乗務員が組合加入を躊躇する事態を招いたこと等も考え合わせると、X3に対する本件懲戒処分は、会社が大型乗務員であるX3の組合加入を嫌悪し、組合敵視・排除の労務政策の一環として行ったことが明らかであるから、組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に該当する。

## (2) 被申立人会社の主張

① X3に対する懲戒処分は、以下の正当な理由に基づくものである。

ア X 3 が22年 9 月24日に行った被覆は、シートが全面に掛かっておらず、荷台後部においては左側のゴムバンド掛けが不十分なためシートがめくれ上がって荷台上部が露出し、右側部分も2箇所しかゴムバンドを掛けておらず、全く不十分な被覆であり、X 3 自身が同月29日の事情聴取で報告したX 3 再現図ともかけ離れたものであった。

イ X 3 は、9 月24日、配車係からの電話に対し、確認もせずに問題はないと返答（報告）し、その後、速やかに確認するよう指示した配車係のB B に対して何ら返答せず、後刻、B B から架電して初めて「問題ない。」と返答したが、X 3 車両写真からシート被覆が不十分だったことは明らかであり、「問題ない。」との報告自体が虚偽であった。

ウ 9 月29日の事情聴取においても、X 3 の会社に対する複数の虚偽報告が明確になった。

- ② 会社は、9 月29日の事情聴取を踏まえ、考査委員会の審議を経てX 3 の懲戒処分を組織決定しており、他の懲戒事例と同様の手続を踏んでいる。また、出勤停止7日間という処分内容も、会社における他事例と比べ、重いものではない。
- ③ 組合は、会社の対応の不自然さを主張するが、9 月24日、Y 2 部長らが、乗車した車から首都高上で走行中のX 3 のトラックに対し、シートの確認を指示することは不可能であり、配車係を通じて指示した措置は適切である。また、当日、午後7時を過ぎていたため、事情聴取を後日行うことにした対応は何ら不自然ではない。
- ④ 9 月29日の事情聴取において、Y 2 部長は、X 3 の発言を十分に聴取しており、何ら問題のある対応はしていない。
- ⑤ 10月4日の面談では、Y 2 部長は、X 3 のシート被覆が極めて危険で会社の存亡にすら影響するものであり、しかもX 3 に真摯な反省の態度が見えないことから、事情を追及したものである。
- ⑥ 18年4月13日付「協定書」の第3項は、乗務員全体の契約形態や制度の変更に関して定められたものであり、就業規則に基づいて組合員を懲戒処分とする場合に、組合との協議や合意を必要とするものではない。
- ⑦ 会社の経営陣変更に伴い組合敵視の体制になったとする組合の主張に

は何の根拠もなく、経営陣の交替と本件出勤停止処分とは無関係である。

- ⑧ 以上のとおり、本件出勤停止処分は正当であり、何ら不当労働行為に該当しない。

(3) 当委員会の判断

① 22年9月24日の会社の対応について

組合は、「申立人第1準備書面」において、X3車両写真の撮影の経緯が不自然であるとして、会社が、X3を狙い撃ちにするため、同人を監視していたことが強く推認されると主張した。

しかし、22年9月24日、X3が霞が関入口から首都高に入った（第2.3(1)）のに対し、Y1社長とY2部長の車は、芝公園入口から首都高に入り、箱崎付近でX3のトラックの後ろに付いた（同(2)）のであるから、Y2部長らの車がX3のトラックと遭遇したのは偶然であった可能性が高い。また、Y2部長は、本社の配車係に対し、X3車両写真で確認した登録番号「21-05」を伝え、そのトラックの乗務員への対応を指示していた（第2.3(2)）のであるから、同部長が、この時に運転手がX3であることや組合員であることを認識していたとは断言することができない。

組合は、Y2部長らが、首都高走行中に直ちにX3のトラックに合図を送る等の対応をせず、本社の配車係に任せて現場を離れたこと等が不自然であると主張する。しかし、一般には首都高を走行中に併走しながら走行しているトラックへ合図を送るのは危険であって容易とはいえず、Y2部長らが本社の配車係を通じてX3のトラックへの指示を出させた対応（第2.3(2)）は不自然とはいえないし、Y2部長らは、もともと物件調査の所用があったのであるから、配車係に指示を出した上で現場を離れたこと（同）も不自然ではない。

② X3の懲戒処分事由について

X3に対する22年10月4日付「懲戒処分通知書」（第2.4(4)）には、懲戒処分事由として、㊦社内で定められたシートによる被覆を十分に行わず、積載した廃棄物を首都高上に落下させた、㊧配車部門より至急シートの被覆状況を確認するよう業務指示を受けたが、速やかに確認する

ことなく、問題はない旨返答する等、高速道路走行中の落下物による事故の危険を顧みず、極めて重要な会社指示を無視した、㊦事情聴取の際も、あたかも会社の指示を実行した如く平然と虚偽の報告を行ったという行為が挙げられている。組合は、これらの処分事由自体が存在しないと主張するので、以下、判断する。

#### ア X 3 のシート被覆について

組合は、X 3 主張の被覆方法がそれなりに合理的なものであったと主張するが、X 3 車両写真（第 2.3 (2)）のとおり、9 月 24 日の首都高走行中に X 3 のトラックの荷台のシートがめくれて荷台上部が一部露出した状態であったことは紛れもない事実であり、組合も、結果的にめくれが生じたことは認めている。そして、そのシート被覆の状態では、「シートが全面にしっかりかかっているか確認します。」という会社の乗務員ハンドブック（第 2.4 (4)）に定められた被覆が十分に行われているとはいえない。

組合は、石膏ボードが落下したかどうかは疑問であるとも主張する。確かに、首都高の東京管理局が、22 年 9 月 24 日に当該区間に石膏ボード等の物件の回収記録はなく、落下や飛散があったとの通報記録もなかったと組合に回答しており（第 2.6 (3)㉔）、また、会社の首都高路面画像（同）は、9 月 24 日の 10 日以上後に撮影されたものであるから、その画像の白い痕跡が X 3 のトラックからの落下物であるかどうかは不明である。しかし、X 3 のトラックの後ろに付いていた Y 2 部長が少なくとも 3 回落下するのを見たとしており（第 2.3 (2)）、同部長の指示を受けた配車係の B B も X 3 への電話で後続車から石膏ボードが落下しているとの連絡が入ったと伝えている（同 (3)）ことからすると、首都高の記録には残っていないとしても、軽微な破片の落下等があった可能性は否定することができない。また、仮に落下がなかったとしても、シートがめくれて積載物が落下する可能性のある状態で首都高を走行していたこと自体が問題であることはいうまでもない。

#### イ シート確認に係る会社指示違反について

9月24日15時30分頃、B Bから電話でシートの状態を聞かれたX 3は、「シートはきつめに締めました。」、「大丈夫です。」と答えた（第2.3(3)）が、この回答は、衆議院議員会館でシートを掛けた時にきつめに締めたとの趣旨と解されるから、確認することなく問題はない旨返答したとする会社の評価は、適切な評価とはいえない。その後、15時36分頃、B Bから、首都高を降りるか、又は安全に停車できる場所で停車してシートを確認するよう指示されたX 3は、その時点で既に確認のために一般道に降りていて、15時48分頃には、停車してシートを確認した（第2.3(3)）のであるから、X 3は、シート確認の会社指示に従っていたというべきである。Y 2部長は、X 3に対し、首都高を降りる前にトラックを停めて確認すべきだった等と述べている（第2.4(2)(3)）が、一般に首都高上でトラックを停車させてシートを確認するのは危険であり、かつ困難であるから、速やかに一般道に降りて停車できる場所を探したX 3の対応は、非難されるべきものではない。

しかし、B Bからのシート確認の指示に対し、X 3は、B Bに電話で報告したとしているものの、X 3の携帯電話にその架電記録はなく（第2.3(3)）、19時頃、帰社したY 2部長に対し、B BがX 3からの報告がないと回答している（同(4)）ことからすると、X 3は、B Bへの報告をしていなかったものとみざるを得ない。そして、会社の指示に対して速やかな報告をせず、19時13分頃のB Bからの電話で初めて報告したX 3の対応（第2.3(4)）から、会社は、X 3に対し不信感を抱いたものと考えられる。

さらに、速やかに報告せずB Bからの電話で初めて報告された内容は、Y 1社長とY 2部長がシートのめくれた状態を現認していた（第2.3(2)）にもかかわらず、確認したが特に問題はなかったというものであり（同(3)(4)）、また、9月29日の事情聴取でX 3がシートを確認した時の状態を図示したX 3再現図（同(4)(2)）は、後記ウ(イ)で判断するとおり、事実と異なっていたのであるから、X 3が会社の指示どおりシートを確認したかどうかには会社が疑問を抱いたとしても無

理からぬことであり、また、このような会社のX3に対する疑念は、X3が組合員であるが故のものであるということとはできない。

ウ 9月29日の事情聴取における虚偽報告について

(ア) 上記イで判断したとおり、X3は、9月24日15時36分頃のBBの電話での指示に対し、BBへの報告を行っていなかったのであるが、9月29日の事情聴取でX3は、BBにすぐに連絡したと答えている(第2.4(2))。X3が、BBに電話で報告したとしていること(第2.3(3))からすると、X3は、BBに電話報告をしたと記憶しているものとみられ、意図的に虚偽の発言をしたわけではないと思われるが、実際にはX3はBBへ報告していなかったのであるから、会社がX3の発言を虚偽報告と評価したとしてもやむを得ないことである。

(イ) 組合は、9月29日の事情聴取(第2.4(2))において、会社が、最初にX3車両写真を示さず、まずX3再現図を書かせた上で、やおらX3車両写真を示し、虚偽報告と決め付けたとして、会社の対応を非難する。しかし、X3の報告内容を確認するため、同人に当日のシートの状態を図示させた会社の対応は、不当なものとはいえない。そして、X3再現図は、X3車両写真と異なっており、荷台の後部でゴムバンドがクロスしていたり、荷台の右側面に5本のゴムバンドが掛けられているなど、明らかに事実と異なっていた。5日後に行われた事情聴取であり、X3車両写真を示された後、X3は、「記憶がちょっと確かでなかったかもしれません。」「いつもそうやって(クロス掛けで)掛けているので、そうやって掛けていたのかと思っていました。」等と誤りを直ちに認めていることからすると、組合の主張するとおり、X3再現図の記載は単なる勘違いであり、意図的な虚偽の記載ではない可能性はある。しかし、Y1社長とY2部長が首都高でシートのめくれを現認し、直ちに対応を指示したのに速やかな報告がなく、ようやく報告された内容は、シートに問題はなかったという、社長らが現認した状態と違うものであったため、会社がX3の報告に疑念を抱き、事実を確認するために

事情聴取を行ったという状況において、その事情聴取でX3は、B Bにすぐに連絡したと事実と異なる発言をした上、X3再現図においても事実と異なる記載をしたという事情を考慮すると、会社がX3の言動を信用せず、虚偽報告であるという評価をしたのも理由のないこととはいえ、X3が組合員であることや組合への嫌悪の情によって、殊更に厳しい評価をしたとみることはできない。

- (ウ) 組合は、9月24日、首都高走行中に後部シートがめくれていたことは認めながらも、X3が首都高を降りて一般道でシートを確認した時には、シートの被覆に異常はなかったとして、問題はなかったとの同人の報告は正当なものであったと主張する。

X3は、15時48分頃、八潮市新町付近で停車し、シートの確認を行った上で、川崎RCの大型配車係に「問題ありません。」と報告しており（第2.3(3)）、ここでX3が、シートに問題がありながら問題ないという虚偽の報告をしなければならない理由はない。組合は、「申立人第3準備書面」において、X3主張の被覆方法は、万一シートが多少めくれても、それがなるべく元の状態に戻るよう計算された掛け方であると主張しており、首都高走行中にはX3のトラックのシートがめくれていたとしても、首都高を降りて同人がシートを確認した時点では、何らかの理由で、シートのめくれた状態が直っていたという可能性がないわけではない。

しかし、上記(イ)で判断したとおり、Y1社長とY2部長が首都高でシートのめくれを現認し、X3車両写真という証拠もあり、事情聴取においてX3が事実と異なる言動を行っていたという事情に加え、組合がX3主張の被覆方法を主張したのは本件申立て後であることも考慮すると、22年9月29日の事情聴取や同月30日の考査委員会における処分決定（第2.4(3)）の時点で、会社が、シート被覆に問題がなかったとのX3の報告を虚偽報告と評価したのも無理からぬことであり、少なくともX3が組合員であることや組合への嫌悪の情によって、殊更に厳しい評価をしたとみることはできない。

エ 以上のとおり、X 3 は、㊦社内で定められたシート被覆を十分に行わず、シートがめくれた状態で首都高を走行し、㊧シート確認に係る会社指示には従ったが、それを本社の配車係に速やかに報告しておらず、㊨9月29日の事情聴取において事実と異なる言動を行っていたのであるから、会社が挙げる三つの懲戒処分事由に理由がないとはいえず、また、会社の同人に対する厳しい評価は、本社の配車係に速やかに報告しなかったり、事情聴取で事実と異なる言動を行う等の同人の落度によって同人に不信感を抱いたことによると考えられ、同人が組合員であることや組合嫌悪の情の故であるということとはできない。

③ その他の不当労働行為意思等について

組合は、会社の経営陣交替に伴い、会社の労務政策が組合敵視・排除の姿勢に転じたことや、22年6月にX 3を含む3名の大型乗務員が初めて支部に加入し、支部の組織拡大が見込まれた状況等から会社の不当労働行為意思が明らかであると主張するが、上記①及び②で判断したとおり、Y 2部長らの車が首都高でX 3のトラックと遭遇したのは偶然であり、また、会社の挙げる懲戒処分事由に理由がないとはいえないのであるから、組合の主張するような労使関係の状況等を加味して考えても、上記判断のとおり、X 3に対する出勤停止処分の真の理由が、同人が組合員であることや組合嫌悪の情であったということとはできない。

組合は、10月4日、団体交渉に先立って懲戒処分を強行したことは、組合を挑発し、組合弱体化を図った疑いが強いとか、同日の面談における会社のX 3への厳しい対応が不審である等とも主張するが、上記と同様の理由で、これらの組合の主張も採用することができない。

また、組合は、会社が、18年4月13日付「協定書」(第2.2(1))の第3項に規定された支部との協議を行わず、一方的にX 3の懲戒処分を行ったことから不当労働行為意思が明らかであると主張するが、それまで、組合員の懲戒処分に当たり、同「協定書」第3項に基づいて会社と組合とが協議をしたことはなかった(同4(8))のであるから、X 3の懲戒処分に当たって会社が組合と協議をしなかったことは、不当労働行為意思の証左であるとはいえない。

組合は、9月24日の件に係る事情聴取が5日後の29日に行われたこと等も不自然であると主張するが、24日にY2部長が帰社したのは19時頃であり（第2.3(4)）、25日及び26日は、同部長が休務日、27日及び28日は、X3が休務日であった（同4(1)）ことからすれば、X3の事情聴取が29日になったことは、特に不自然とはいえない。

そして、会社は、9月29日に事情聴取を行い（第2.4(2)）、同月30日にY1社長を委員長とする考査委員会を開催してX3に対する出勤停止処分を審議決定し、10月4日の面談の中で「懲戒処分通知書」を交付しており（同(3)）、これらの手続が、他の懲戒処分事例と特に異なっているような事情は窺われないし、出勤停止7日間という処分内容が、他の懲戒処分事例（同(8)）と比較して特に重いということもできない。

- ④ 以上のとおりであるから、X3に対する出勤停止処分が、組合員であるが故の不利益取扱いや組合の運営に対する支配介入に当たるということはできない。

## 2 X3に対する出勤停止処分後の業務変更について

### (1) 申立人組合の主張

会社は、7日間の出勤停止処分に加えて、X3に対し、大型乗務禁止という業務変更まで行ったが、これは、同人の賃金が著しく低下するなど、労働条件の大幅な不利益変更となるものである。このような余りに苛酷な業務命令を行い、それを長期間継続していることは、会社の組合敵視や組合排除の意思なしには説明のつかないものであり、組合員であることを理由とした不利益取扱いや組合に対する支配介入に該当する。

さらに、会社は、本件手続における組合の主張やX3の証言等を捉えて、X3が組合を通じて本件を争う以上、同人を乗務に戻すことはないと主張するが、このような会社の姿勢は、不当労働行為救済申立て等を理由とした報復的不利益取扱いにも該当する。

### (2) 被申立人会社の主張

#### ① 出勤停止処分後の業務変更

会社は、出勤停止処分後のX3の業務について、川崎RC内での乗務員業務を命じたが、これは、大型乗務員の身分を変更せずに、社外運転

から場内運転業務にしたものであり、懲戒処分ではない。

会社は、X3の乗務員としての技能上の問題に加え、虚偽の報告を繰り返し、動かぬ証拠であるX3車両写真を提示されるまで自らの非を認めない等、反省の念が乏しく、信頼できる勤務態度ではないことから、同人を直ちに社外の運転業務に就かせることはできないと判断した。

会社は、業務変更前から大型乗務員一般に事故や交通違反に対して注意喚起をしていたし、X3の組合加入以前にも、同人に事故や問題運転があったことを注意していたのであり、また、非組合員にも懲戒処分後に業務変更をした事例は存在するから、この業務変更は、X3が組合員であることとは無関係であり、不当労働行為には該当しない。

## ② X3を社外での運転業務に戻さないこと

X3は、懲戒処分後も、自らのシートの被覆方法に問題があった点を認めず、むしろ問題ある被覆を今後も継続する等と表明しているのであるから、同人に社外運転業務をさせることは危険であり、会社は、同人の社内業務への業務変更を継続せざるを得なかったのである。

X3は、㊦9月24日の自己の被覆方法(X3車両写真)が最適であり、強風対策を考慮した万全のものだったとの認識を持ち続け、今後も同様の被覆を行うと東京都労働委員会で表明した、㊧9月24日の電話報告や同月29日の事情聴取等に虚偽報告はなかった、被覆に問題がないと報告したことは正しいと証言した、㊨問題ある被覆であることの動かぬ証拠であるX3車両写真についても、その撮影経緯や標識が写っていること等を取り上げて会社を非難した、㊩不正確な組合再現写真で自己の主張を根拠付けた、㊪9月24日の一般道でのシート確認後、大型配車係にのみ報告したにもかかわらず、本社の配車係に報告したと虚偽の証言をした等、虚偽報告や言い逃れのための会社非難を行っている。

そして、X3は、会社との団体交渉においては、最高裁判所まで争うと表明し、会社前で会社及びY2部長を名指しで非難しており、組合も、このようなX3の闘争方針を一貫して支援しているのである。

このような状況において、X3が社外で大型乗務員としての業務を行った場合、再度X3車両写真のような被覆を行う可能性は極めて高く、

会社が同人を社外業務に就かせられないのは当然である。

なお、運転手の交通事故に対する企業への社会的非難は高まっており、不適切な被覆を継続すると述べているX3が事故を起こした場合、会社が窮地に陥ることは容易に想定できるところである。

また、組合は、業務変更によりX3の賃金が大幅な減収になったと主張するが、組合が比較対象とするのは、大型乗務員が社外乗務を遂行できる場合のものであり、大型乗務員でも、技量的に社外乗務ができない場合の賃金は月給22万円程度にすぎないから、X3の現在の賃金は正当なものであり、不利益は存在しない。

### (3) 当委員会の判断

#### ① 出勤停止後の業務変更について

会社は、X3が出勤停止処分に服した後の22年10月14日以降、同人を大型乗務員としての社外での運転業務から外し、川崎RC内での場内作業を命じており（第2.5(1)）、組合は、この業務変更が、組合員に対する不利益取扱い及び組合に対する支配介入に当たると主張する。

しかし、前記1(3)で判断したとおり、X3に対する出勤停止処分自体は、不当労働行為であるということとはできないところ、会社が、22年10月4日の面談において、同人に出勤停止処分を伝えるとともに、出勤停止後は所内の仕事をしてもらおうと告げている（第2.4(3)）ことからすると、会社において、出勤停止処分とその後の業務変更とは一体のものとして決定されていたことが窺われる。さらに、会社では、X3に対する本件出勤停止処分以外にも、懲戒処分事由によっては、乗務員が処分に服した後、運転業務に復帰させず、業務変更を行うことがあり、X3よりも処分の軽い3日間や5日間の出勤停止処分でも場内作業への業務変更が行われた事例もあること（第2.5(3)）からすれば、会社が、出勤停止処分後のX3を直ちに社外での運転業務に復帰させず、一旦、場内作業を命じたことが、組合員に対する不利益取扱いや組合に対する支配介入に当たるといえることはできない。

#### ② X3を社外での運転業務に戻さないことについて

ア X3は、10月14日以降、川崎RC内での場内作業を命じられ、本件

結審時現在、大型乗務員として社外で大型トラックを運転する業務には復帰していない（第2.5(1)）が、会社では、懲戒処分後に業務変更をされた者について、本人が問題行動を自覚して再発の心配がなくなったと会社が判断したとき、原職に復帰させるとしており、1年以上の長期間にわたって原職に復帰しなかった者は、X3とAAのみである（同(3)）ことからすると、このように長期間、X3を社外での運転業務に戻さない会社の措置は、異例であるといえる。

イ 会社は、大型乗務員の身分を変更せず、社外運転から場内運転業務にしたものであり、業務変更は懲戒処分ではないと主張し、また、X3の現在の賃金は正当なもので、不利益は生じていないとも主張する。

しかし、業務変更後のX3の賃金（第2.5(2)）は、大型乗務員の賃金単価で計算されているものの、大型乗務員が社外運転を行った場合に運送先に応じて加算される大型運賃単価表に基づく運賃単価が加算されなくなった、そして、社外の大型乗務員だった20年12月分の給与総支給額（税込。交通費を除く。）が709,150円だったのに対し、業務変更後の22年10月分が264,250円、同年11月分及び12月分が346,250円となり、また、同人が1月から9月まで大型乗務員として乗務していた22年の年収（税込）は6,290,850円だったのに対し、業務変更後の23年の年収は4,121,550円であることからすると、業務変更によって、同人の賃金は大幅に減少し、大きな経済的不利益が生じているといわざるを得ない。また、大型乗務員であるX3を長期間社外運転業務に就かせないことは、精神的な不利益取扱いでもあるといえることができる。

会社は、大型乗務員でも技量的に社外業務ができない場合の賃金は低いと主張するが、X3は、20年12月と22年4月に事故を起こしたことがあったものの、20年9月以降、会社の大型乗務員として社外業務に従事し、22年9月24日のシート被覆が問題とされるまで、シート被覆で問題を起こしたことはなかった（第2.1(4)、同5(4)）のであるから、技量的に同人は社外業務ができないとの上記主張は、採用することができない。

ウ 前記 1 (3) で判断したとおり、会社が X 3 を出勤停止処分としたことは、組合員であるが故の不利益取扱いや組合の運営に対する支配介入に当たるということはできない。しかし、同人に出勤停止処分を通知した 22 年 10 月 4 日の団体交渉において、組合が同人に対する出勤停止処分に抗議し (第 2. 4 (6))、同月 7 日には、組合が X 3 と A A の出勤停止処分に対する救済等を求めて本件申立てを行った (同 6 (1)、第 1. 2)。そして、X 3 は出勤停止後の業務変更から 1 年以上の長期間にわたって原職に復帰しておらず、会社において、このように長期間にわたり原職に復帰しなかった者は、X 3 と A A のみである (第 2. 5 (3)) ことからすると、X 3 が社外での運転業務に長期間にわたり復帰していないことは、X 3 らが、組合を通して、団体交渉や本件申立てにより、出勤停止処分について争っていることとの関連が強く推測される。

エ 会社は、X 3 が、㊦ 9 月 24 日の自己の被覆方法 (X 3 車両写真) が最適で万全との認識を持ち続け、今後も同様の被覆を行うと当委員会 で表明したこと、㊧ 9 月 24 日の電話報告や同月 29 日の事情聴取等に虚偽報告はなかった、被覆に問題がないと報告したことは正しいと証言したこと、㊨ X 3 車両写真の撮影経緯や標識が写っていること等を取り上げて会社を非難したこと、㊩ 不正確な組合再現写真で自己の主張を根拠付けたこと、㊪ 9 月 24 日の一般道でのシート確認後、本社の配車係に報告したと虚偽の証言をしたこと等を、同人を社外業務に戻さない理由としている。

しかし、労働組合法第 7 条第 4 号は、労働委員会の調査や審問における労働者の証拠の提示や発言等を理由に不利益な取扱いをしてはならないと規定しているところ、上記㊦ないし㊪は、いずれも、本件手続における主張や証拠の提示、証言等に係るものである (前記 1 (1)、第 2. 6 (3)㊫㊬、同 3 (3))。

上記㊧について、前記 1 (3)㊭ウ(ウ)で判断したとおり、22 年 9 月 29 日や 30 日の時点で、会社が、シート被覆に問題がなかったとの X 3 の報告を虚偽報告と評価したのは無理からぬことであるが、実際には、

首都高を降りて同人がシートを確認した時点では、何らかの理由で、シートのめくれた状態が直っていたという可能性がないわけではないのであり、X3が被覆に問題がないと報告したことは正しいと証言したことは、労働委員会の場における労働者の立証活動として問題があるとはいえない。また、上記㉞のX3の主張や上記㉟の組合再現写真(第2.6(3)㉜)も、本件手続における主張立証活動の一環であり、労働委員会において労使が主張を争う中で、労働者の証拠の提示や発言等が、ある程度、自らの立場に固執した主張となったり、使用者の意に沿わない内容となったとしても、そのことを理由に使用者が不利益な取扱いをすることはできない。

上記㉞及び㉟については、前記判断のとおり、X3車両写真の撮影経緯に係る組合の主張は採用することができず(前記1(3)㉠)、X3は、9月24日のシート確認後に本社の配車係に報告しなかったことが認められる(前記1(3)㉡イ)が、労働組合法第7条第4号の規定は、証拠や発言の内容が必ずしも正確とみられない場合でも保護が及ぶと解するのが相当である。

したがって、上記㉞ないし㉟は、いずれも、労働組合法第7条第4号に抵触するといわざるを得ず、会社がX3を社外業務に戻さないという不利益な扱いを続ける正当な理由と認めることはできない。

オ 会社は、X3が、9月24日の自己の被覆方法(X3車両写真)が最適で強風対策を考慮した万全のものだとの認識を持ち続け、自らのシートの被覆方法に問題があった点を認めず、問題ある被覆を今後も継続する等と述べているのであるから、同人に社外運転業務をさせれば、再度X3車両写真のような被覆を行う可能性は極めて高く危険であり、事故を起こして会社が窮地に陥ることも想定されると主張する。

確かに、組合は、「申立人第3準備書面」において、X3主張の被覆方法は当日の強風対策を万全に考慮した結果であると主張し、X3も、本件における「陳述書」や審問(第2.6(3)㉝)において、同様の陳述や証言を行っている。そして、本件審査手続における証拠の提示や発言等であっても、X3を社外業務に戻したとき、事故を起こして会

社に損害を与える等の具体的な危険性があるとするれば、それは、本件業務変更を継続する正当な理由となり得るものである。

しかし、組合は、同じ「申立人第3準備書面」でX3車両写真の被覆の状態を問題なしとはしないとも述べ、X3も、「陳述書」で、X3車両写真のように荷台後部のシートがめくれたのは、自分の掛け方の不具合によるのか、当日の強風によるのかは不明だが、シートが荷台後部の右側に深く、左側に浅く、アンバランスに掛かった状態となり、後部シート中央部の上下、左右に緩みが生じ、強風にあおられて、一時的とはいえめくれ上がったのではないかと述べるなど、22年9月24日の同人のシート被覆に問題があったこと自体は認めている。

そして、組合が23年7月15日に証拠として提出した組合再現写真も含め、本件審査手続における組合の主張立証を総合的に判断すれば、その真意は、22年9月24日のX3のシート被覆には何らかの問題があって、その結果、シートのめくれが生じたものの、同日に同人が行おうとしたX3主張の被覆方法は、強風対策を考慮した最適なものであり、組合再現写真のようにX3主張の被覆方法をきちんと行えば、シートのめくれは生じないし、今後もそのような被覆を行っていくということであり、シートのめくれが生ずるような問題のある被覆（X3車両写真の状態）を今後も継続すると表明したわけではないということができる。

さらに、会社再現写真では、X3主張の被覆方法とは異なり、荷台後部のシート中央のゴムバンドをシートがめくれるように上に引っ張り、荷台の上部を通過して左側面の進行方向斜め下に向かって掛けられていたこと（第2.6(3)③）、及び会社の元大型乗務員CCが、本件審問において、X3主張の被覆方法をきちんと行えば、X3車両写真のようにシートがめくれることはあり得ないと証言していること（同⑥）等も考慮すれば、X3主張の被覆方法自体に問題があるとはいえないから、X3がX3主張の被覆方法は万全であり、今後も同様の被覆方法を行うと陳述及び証言をしたことをもって、同人が再度X3車両写真のような被覆を行う可能性は極めて高く危険であるとす

る会社の主張は、採用することができない。

また、会社では、特定のシート掛けの方法が決められているわけではなく、乗務員が状況に応じて工夫した掛け方を行っている（第2.4(4)）のであるから、X3主張の被覆方法に係るX3の認識や態度が、シートの被覆方法に係る会社の指示や方針に逆らうものであるということもできない。

カ 会社は、X3が団体交渉で最高裁判所まで争うと表明したり、社前で会社及びY2部長を名指しで非難したりしており、組合もそのようなX3の方針を支援していると主張する。

10月4日の団体交渉において、組合が、X3は徹底的に争うつもりであると述べた事実が認められるが、同人が会社に対し、自分はシートの確認をしているし、X3再現図は5日前のことだから勘違いしただけなのに、うそつき扱いされたと不満を述べている（第2.4(6)）ことからすると、徹底的に争うという同人の真意は、うそつき扱いされた自らの名誉回復にあるとみるのが相当であり、シート被覆等の会社の方針に逆らう意図であるとまではいえないから、同人が争う意思を示したことは、会社が同人を社外での運転業務に戻さない正当な理由とはならない。

また、組合は、23年11月10日、会社の前で抗議行動を行い、「Y2、出て来い。」等と叫び、後日、その動画をインターネットに掲載したり、12月8日、ホームページに当委員会での審問の状況報告を掲載する際、Y2部長の個人名を記載するなどしており（第2.6(3)⑦）、インターネット等で個人名を特定して非難するやり方は、行き過ぎの感を否めない。しかし、X3は、長期間にわたり社外での運転業務から外され、その間、賃金を減額された状態が続いていたのであるから、組合の情宣活動がエスカレートするのもある程度やむを得ない面がある。そして、会社がX3の業務変更を長期間継続したために、組合の情宣活動がエスカレートしたのであるから、その組合の情宣活動をもって、同人を長期間、社外での運転業務に戻さなかった会社の措置を正当化することはできない。

キ 以上のとおり、X 3 は技量的に社外業務ができないとか、同人に社外運転業務をさせれば、再度 X 3 車両写真のような被覆を行う可能性が高く危険であるという会社の主張は、採用することができず、その他、同人を長期間、大型乗務員としての社外での運転業務に戻すことのできない合理的な理由は認められない。

そして、出勤停止処分の後、X 3 が、団体交渉や本件申立てにより、本件出勤停止処分の是非について争っていること、また、会社は、本件手続における組合や X 3 の主張や証拠の提示、証言等を逐一取り上げ、それを理由にして、同人の場内作業への業務変更を継続していること等を考え合わせると、会社は、X 3 が組合員として団体交渉や不当労働行為救済申立てによって同人に対する出勤停止処分等の是非を争っていることや、本件審査手続において、会社の意に沿わない主張や証拠の提示、証言等を繰り返していること等を嫌悪して、大型乗務員である同人に対し、業務変更を継続し、社外での運転業務に戻さないことにより、経済的及び精神的不利益を与えているものといわざるを得ない。このような会社の行為は、組合活動や不当労働行為救済申立て及び調査や審問における証拠の提示や発言等を理由とした不利益取扱いに該当するとともに、従業員に対し、組合が団体交渉等によって会社に要求等を行っても効果がないことを知らしめ、組合弱体化を図る支配介入にも該当する。

### 3 救済方法について

X 3 に対する懲戒処分は、7 日間の出勤停止処分であり、会社は、その後の場内作業への業務変更は懲戒処分ではないとしているが、懲戒処分でない業務変更に伴う賃金の減額が、懲戒処分である 7 日間の出勤停止による賃金の減額分を大きく上回ることになれば、それは出勤停止処分と併せて大きな不利益を課すものとなる。また、会社において、出勤停止 3 日間の懲戒処分後に業務変更をされた後、遅くとも 2 か月後には原職に復帰していた事例が認められる（第 2.5 (3)）。X 3 の懲戒処分は上記事例よりも重い出勤停止 7 日間であること等諸般の事情を考慮すると、本件における正常な労使関係秩序の回復のためには、X 3 を、遅くとも業務変更を指示された 22 年 10 月 14

日（第2.5(1)）の3か月後には、大型乗務員としての社外での運転業務に復帰していたものとして取り扱うのが相当であると考え。したがって、主文第1項のとおり命ずることとする。

なお、大型乗務員として社外での運転業務に従事した場合のX3の月額賃金相当額は、本件出勤停止処分を受ける前の直近の3か月の平均賃金を基礎に算定した金額とするのが相当である。

#### 第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、組合の組合員X3に対し、平成22年10月14日に場内作業を命じて以降、長期間、大型乗務員としての社外での運転業務に戻さなかったことは、労働組合法第7条第1号、第3号及び第4号に該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

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12月18日

東京都労働委員会

会 長 荒 木 尚 志