

命 令 書

東京都新宿区
申 立 人 全日本建設交運一般労働組合
中央執行委員長 X 1

新潟県新発田市
同 X 2

新潟県新潟市
同 X 3

新潟県新潟市
同 X 4

新潟県見附市
同 X 5

新潟県長岡市
同 X 6

新潟県新潟市
同 X 7

新潟県新潟市
同 X 8

新潟県新潟市
同 X 9

新潟県新潟市
被申立人 株式会社中越エクスプレス
代表取締役 Y 1

上記当事者間の新労委平成 23 年（不）第 4 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 25 年 4 月 18 日、第 1,557 回公益委員会議において、会長 公益委員 西野喜一、公益委員 兒玉武雄、同 櫻井英喜、同 佐藤朗子、同 関川由美子が出席して合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人株式会社中越エクスプレスは、
 - (1) 申立人 X 2 に対し、
 - ① 平成 23 年 6 月 2 日付けの懲戒処分を取り消し、
 - ② 別紙明細書記載の金員の支払いをしなければならない。
 - (2) 申立人 X 3 に対し、
 - ① 平成 23 年 6 月 28 日付けの懲戒処分を取り消し、
 - ② 別紙明細書記載の金員の支払いをしなければならない。
 - (3) 申立人 X 4 に対し、
 - ① 平成 23 年 6 月 28 日付けの懲戒処分を取り消し、
 - ② 別紙明細書記載の金員の支払いをしなければならない。
 - (4) 申立人 X 5 に対し、
 - ① 平成 23 年 6 月 28 日付けの懲戒処分を取り消し、
 - ② 別紙明細書記載の金員の支払いをしなければならない。
 - (5) 申立人 X 6 に対し、平成 23 年 6 月 28 日付けの懲戒処分を取り消さなければならない。
 - (6) 申立人 X 7 に対し、平成 23 年 6 月 29 日付けの懲戒処分を取り消さなければならない。
 - (7) 申立人 X 8 に対し、平成 23 年 6 月 28 日付けの注意指導書の交付行為を取り消

さなければならぬ。

(8) 申立人 X9 に対し、平成 23 年 6 月 29 日付けの注意指導書の交付行為を取り消さなければならぬ。

2 申立人らのその余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 事案の概要

1 当事者

被申立人株式会社中越エクスプレス（以下、「会社」という。）は、倉庫業、貨物自動車運送事業等を目的とする株式会社であり、新潟県内に 7 つの営業所を有している。

申立人全日本建設交運一般労働組合は、47 都道府県に各下部組織を持つ全国組織であり、新潟県には全日本建設交運一般労働組合新潟県本部が組織されている。

個人の申立人 8 人はいずれも会社の従業員であって、平成 22 年 2 月に申立人組合の新潟県本部下で結成された「全日本建設交運一般労働組合新潟県本部中越エクスプレス支部」を構成する組合員である（本命令で以下、単に「組合」という場合には、全国組織たる申立人ではなくて、この全日本建設交運一般労働組合新潟県本部中越エクスプレス支部の謂である）。申立時において、申立人 X2 はその執行委員長、同 X3 は書記長、同 X4 は副執行委員長、同 X5 は執行委員、同 X7 は新潟分会長、同 X8 は執行委員であった。

2 事実経過

組合はその結成以来、会社の労働条件には問題が多いと主張していたが、その是正のため、まず労働基準法第 36 条に規定する時間外及び休日労働に関する協定（以下では単に「36 協定」という。）及び同法第 32 条の 4 に規定する 1 年単位の変形労働時間制等の労使協定締結の際の従業員代表を組合員から出す方策を選択して、以後その方向での活動を進めた。その結果、このような組合側と、組合の主張や姿勢に必ずしも同調せず、会社の主張もある程度受容する立場で従業員代表になろうとした者、あるいは従業員代表として会社に承認された者との間で、代表選出手続の正当性や当該代

表の従業員代表としての資質をめぐって、深刻な対立が生じるようになり、特にいくつかの営業所では組合側の代表候補者を支持する人数と会社の立場に近い代表候補者を支持する人数が拮抗していたことから、対立が尖鋭化する状況であったが、

[甲] 平成 23 年（これ以降の事実関係のすべては平成 23 年のことであるので、以後は「平成 23 年」との記述を省略する。）3 月から 5 月にかけて、会社に近い立場で従業員代表に立候補し、会社が組合の反対を押して従業員代表と承認した者に対して、組合側が、その地位の正当性、代表としての資質、労使協定の問題点、会社への対応如何等について説明を求め、最終的には代表からの辞退を求めるということが繰り返されるに至った。

会社は、個人申立人らがその過程において、当該従業員代表に対する監禁、脅迫等を行ったとして、以下のような懲戒処分及び注意指導書の交付を行った（本命令ではこれらを一括して「本件懲戒処分等」という）。

(1) 申立人 X 2 （以下では単に「X 2」という。）関係

6 月 2 日付けで 10 日間の出勤停止（始末書の提出も求めている）

- ・ 3 月 30 日の運転手 A （以下では単に「A」という。）に対する電話による脅迫行為
- ・ 4 月 11 日の県央営業所休憩室における係長 B （以下では単に「B」という。）に対する詰問・監禁行為
- ・ 4 月 30 日及び 5 月 7 日の新潟営業所休憩室において A に対して代表者を降ろすよう執拗に迫った行為
- ・ 5 月 9 日の A に対する新潟営業所での脅迫行為

(2) 申立人 X 3 （以下では単に「X 3」という。）関係

6 月 28 日付けで 2 日間の出勤停止（始末書の提出も求めている）

- ・ 4 月 11 日の県央営業所休憩室における B に対する詰問・監禁行為

(3) 申立人 X 4 （以下では単に「X 4」という。）関係

6 月 28 日付けで 2 日間の出勤停止（始末書の提出も求めている）

- ・ 4 月 11 日の県央営業所休憩室における B に対する詰問・監禁行為
- ・ 4 月 30 日及び 5 月 7 日の新潟営業所休憩室における A に対する各詰問行為

(4) 申立人 X 5 （以下では単に「X 5」という。）関係

6月28日付けで1日間の出勤停止（始末書の提出も求めている）

・4月11日の県央営業所休憩室における B に対する詰問・監禁行為

(5) 申立人 X6 （以下では単に「X6」という。）関係

6月28日付けで譴責（始末書の提出も求めている）

・4月11日の県央営業所休憩室における B に対する詰問・監禁行為

(6) 申立人 X7 （以下では単に「X7」という。）関係

6月29日付けで譴責（始末書の提出も求めている）

・4月30日の新潟営業所休憩室における A に対する詰問行為

(7) 申立人 X8 （以下では単に「X8」という。）関係

6月28日付けで注意指導書の交付

・4月30日の新潟営業所休憩室における A に対する詰問行為

(8) 申立人 X9 （以下では単に「X9」という。）関係

6月29日付けで注意指導書の交付

・4月30日の新潟営業所休憩室における A に対する詰問行為

[乙] 7月12日、会社は、X5に対し、県央営業所から燕営業所への異動を命じた。

3 当事者の申立てと争点

(1) 当事者の申立て

申立人らは、前記 [甲] 及び [乙] の双方が不当労働行為であると主張して、
[甲] 関係では

①本件懲戒処分等の取消し、

②不払いとなった賃金差額及びこれに対する遅延損害金の支払い、並びに、

③謝罪文のポスト・ノーティス

を、

[乙] 関係ではX5に対する異動命令の取消し及び県央営業所への原状復帰
を求め、会社は申立て全部についてその棄却を求めた。

(2) 争点

ア 会社が6月2日、同月28日及び同月29日付けで個人申立人8人に対して行った懲戒処分又は注意指導書の交付について、

- (ア) 正当な組合活動を嫌悪して行われた不利益取扱いといえるか。
 - (イ) 組合の弱体化を企図した組合への支配介入といえるか。
- イ 会社が7月12日付けで行ったX5に対する異動命令について、
- (ア) 正当な組合活動を嫌悪して行われた不利益取扱いといえるか。
 - (イ) 県央営業所における組合の影響力を弱体化させ、組合運営に影響を与える目的でなされた支配介入といえるか。

第2 [甲]「懲戒処分等」関係

1 前提事実

本件懲戒処分等の発令、存在は一件記録によって明らかである。

2 本件懲戒処分等に関する当事者の主張

(1) 申立人ら

ア 本件懲戒処分等は、その根拠とされたものがいずれも事実無根である上、会社が組合を嫌悪し、組合活動に対する報復としてなされたものであって、正当な組合活動に対する不利益取扱いである。また組合の弱体化を狙って労働者の団結権を侵害した行為でもあるから、労働組合法第7条第1号、第3号に該当する不当労働行為である。

よって申立人らは、本件懲戒処分等の取消し、並びに、出勤停止・給与不払いとされた期間分の賃金差額及びこれに対する給与支給日の翌日からその支払いの済むまで民法所定年5分の割合による遅延損害金の支払いを求める。

イ 特に会社は、4月11日の県央営業所休憩室において、X2ら5人がBを監禁し、途中で帰ろうとして立ち上がった同人の右肩をX5が押さえつけて再度座らせたと主張するが、そのような事実は全くない。

ウ X8、X9関係に対する処分は注意指導書の交付というものであったが、これも実質的には懲戒処分にほかならない上、就業規則に規定のない違法な処分である。

(2) 会社

ア 本件懲戒処分等は、いずれも関係人から事情を聴取し、対象者に弁明の機会も

与えて、慎重、適正になされたものである。また、申立人らの非違行為はいずれも組合活動ではなく個人としての行動であったし、仮にこれらが組合活動であったとしても正当な組合活動の範囲を逸脱している。よって、本件懲戒処分等の法的有効性に問題はない。

イ 特に、4月11日の県央営業所における B に対する監禁行為というのは、X 2 から5人の組合員（X 2、X 3、X 4、X 5、X 6）が夜間の県央営業所休憩室において、B を取り囲んで吊るし上げ、途中で帰ろうとして立ち上がった同人の肩を、X 5 が押さえつけて座らせるという実力行為を伴ったもので、企業秩序維持の観点から到底看過できないものである。

ウ なお、X 8 及びX 9 に対する注意指導というのは、当人らの行為の態様を勘案して注意指導書の交付にとどめたものであって、懲戒処分ではない。

3 当委員会の判断

(1) 序

ア 本件懲戒処分等に関する争点の判断について

一件記録によれば、会社と組合が尖鋭に対立するに至った直接の原因は、労使間の協定を締結する資格のある従業員代表の選出を巡って発生したものである。組合が推す候補と、これに同調せず、会社の主張に一定の理解を示す立場で代表になろうとした候補との間で、誰が現実に当該営業所の過半数を得たのか、その選出方法は妥当なものであったのか、ということに関する当事者間のあつれきが今回の紛争の原因となったものであり、当事者双方とも、新潟営業所及び県央営業所での代表の選出の経緯についてそれぞれ主張・立証するところがある。

しかし、本件での現実の争点は、本件懲戒処分等及びX 5 への異動発令が不当労働行為に該当するかどうか、ということであり、これらを判断するに当たって営業所での従業員代表の選出方法の当否に立ち入ることが必要であるとは解されない。

そこで以下においては、営業所における従業員代表の選出過程の問題には踏み込まず、前記争点を直接判断することとする。

イ 注意指導書交付行為の性質

会社は、X 8 及びX 9 に対しては注意指導にとどめ、懲戒処分は行っていない

と主張するが、これが注意指導は不当労働行為救済命令の対象にはならないという趣旨であれば失当である。

労働組合法第7条第1号上の救済命令の対象となるのは、典型的な懲戒処分はもとより、何らかの意味で労働者に不利益を与えるもの（将来の懲戒処分の可能性を高めるものや労働者の名誉感情を毀損するだけのものも当然含まれる）すべてであって、救済の有無が、ある措置が当該組織の就業規則に懲戒処分として列挙されているかどうかという形式的な基準によって左右されることはない。もっとも、注意指導書の交付が労働組合法の不当労働行為に該当すれば救済命令の対象になるのであるから、これを「懲戒処分」と呼ぶかどうかは言葉の問題である。

以上の次第で、会社によるX8及びX9に対する注意指導書の交付行為は本命令において救済の対象となり得る。

ウ 「詰問」

日本語としての「詰問」とは、相手をとがめながら返答を求める、ということであるが、労使対立の激しい組織体においては、各種の交渉において、なりゆき次第で、相手をとがめながら返答を求めることがあるというのは当然のことである。また、「詰問」ということ自体、極めて曖昧な概念で濫用が可能であり、解釈次第では、交渉の場での普通の発言まで包含することが可能になってしまう恐れがある。現に会社は、本件懲戒処分等において就業規則にある「窃盗、暴行、脅迫、賭博等の不法行為」、「喧嘩、口論など同僚その他に迷惑をかけ若しくは風紀を乱すような行為」、「賭博行為あるいは暴力に及ぶ行為および風紀を乱す行為」をここに適用するという拡大解釈を行っている（甲11号証の2ないし8）。

要するに、「詰問」などは、暴力行為を伴ったようなものでない限り、本来懲戒処分の対象になるようなものではないのである。本件懲戒処分等のうちでも、4月11日に県央営業所休憩室においてX2ら5人（X2、X3、X4、X5、X6）がBと2時間半に及ぶ話合いをしたことがあった（会社のいう「監禁」。後述）が、5人とも皆同様の言動であったとしか考えられないのに、6月2日付けでいち早く処分されたX2の懲戒処分通知書（甲11号証の1）の具体的な懲戒理由の指摘部分にはこの「詰問」がなく、6月28日付けで処分された他の4人の懲戒処分通知書にはこの「詰問」がある（甲11号証の2ないし5）。つまり会社は、X2の処分後、他の4人について、就業規則を拡大解釈してこの処分事由を追加し

ているわけであるが、このことも労使が対立している組織体において、「詰問」などを懲戒事由とすることの不都合さを示している。

よって、本命令でも以後「詰問」は取り上げない。したがって、本件懲戒処分等のうち、「詰問」だけが処分事由とされているX7、X8、X9に対するものはこの段階で既に根拠を欠くことになる。

(2) A 関係

ア 3月30日のX2の A に対する「脅迫」

(ア) 乙18号証及び A 証言(29項)によれば、同日午後6時過ぎ頃、X2は、ある事項のことで組合と対立していた A の携帯電話に架電して通話した際、最初は普通に話していたのが、段々興奮してきたのか、最後に「組合員全員で必ずぶっ潰してやる。覚えていろ」と叫んで終わったということが認められる。

なお、ほぼ同旨のことが乙3号証(Aの会社に対する報告書)にも記載されているが、これにはX2は電話でいきなりこう叫んだとあり、これは電話での会話としてはいかにも不自然であって、にわかに採用できない。また、この報告書には会社が公証人の確定日付を取っているが、これはこの書面の作成に会社の意向が色濃く反映していることを推測させ、この点でもこの書面には十分な信を置きがたいだけでなく、A証言(289項)によれば、そもそもこの書面はAが自ら作成したものではない。

(イ) 案じるに、組合員全員でぶっ潰すということ自体、対象も方法もなく意味が不明である上、そのA自身もこれ以前、新潟営業所において、高速道路料金のことによってY2次長と交渉中であった別の組合員に、「つかつとなり」、「お前、ごちゃごちゃうるせえんだよ！隣の部屋にツラ貸せや！」と怒鳴ったことがある(甲9号証の1、A証言7、15、152項)くらいである。このように社内の雰囲気ギスギスしている会社において、口論の結果、「つかつとなり」、「売り言葉に買い言葉」などは十分あり得ることである。よって、本件でX2の前記の興奮した結果の所詮捨て科白に過ぎないものを懲戒処分の対象となるような「脅迫」と評するのは適切でない。

イ 4月30日のX2らの A に対する「監禁」と「強要」

(ア) この日、新潟営業所休憩室において、午後7時頃から、X2、X4、X7、X8、X9の5人は、A に対し、新潟営業所における従業員代表である同人の労使協定締結に関する対応を不満として、あるいはその対応をただし、あるいはこれを批判・非難し、最終的には従業員代表からの辞退を求めた。A は組合員らの主張に同調せず、押し問答のまま推移したが、途中で席を立って帰ろうとしたことはなかった（ A 証言68項）。

この休憩室は、短辺約5.4メートル、長辺約6.3メートルの長方形であり、中央部には、約12人が席につくことができる程の大きいテーブルがある（乙5号証の1・2）。A が座っていたのは、テーブルの一方の長辺であり、組合の5人は、これに向かい合う長辺に3人、A から遠い方の短辺に2人が座った。要するに、A と他の5人との間には十分な距離があった。また、A の位置のすぐ左側には出入口があった。

更に、ここには飲み物の自動販売機があって、誰でも自由に出入りできる所である。

(イ) 案じるに、まずこのときの経過時間は、証拠上明らかでない。乙3号証には「午後7時～8時30分位まで」とあり、また、X2に対する懲戒処分通知書には「午後7時から午後8時30分頃」とあるが、それぞれX4、X7、X8、X9に対する懲戒処分通知書（X8、X9分は注意指導書）にはいずれも「午後7時00分から午後9時30分頃」までとあって、同一の事実に対する認識が相手によって異なっているというのは、会社の事実認定が相当ずさんなものであるとの感を抱かせる（甲11号証の1・3・6・7・8）。

そして、A は、本件不当労働行為救済申立事件において会社の補佐人になっているほど明らかに会社側の立場に立っているのであるし、また同人がその場にとどまったのはその任意によるものであった（ A 証言68項）から、前記のような位置関係での1、2時間程度の押し問答を「監禁」あるいは「強要」と評するのは適切でない。そしてこれを「監禁」と評価する様子は、A 名義の陳述書である乙18号証にも出てこない。

そもそも2つの勢力が拮抗している中で、あえて他方の反対を押しつけて従業員代表という重要な地位に就いた者は、人数比がたとえ1対5であろうとも、反対側に対するこの程度の話合いには応じるべきであろうし、会社としても、そ

れを受け入れるべきであろうと考えられる。

ウ 5月7日のX2らの A に対する「監禁」と「強要」

(ア) 同日の業務終了後、新潟営業所休憩室において、X2及びX4は、改めて A に対し、その対応を批判・非難し、代表からの辞退を求めた。A は、4月30日のやり取りにもかかわらずこの時も話合いに応じたが、組合員らの主張には同調せず、押し問答のまま推移した。そして、A はやはり途中で席を立って帰ろうとしたことはなかった（ A 証言 68 項）。

(イ) 案じるに、この時の経過時間も、証拠上ははっきりしない。甲 11 号証の 3（X4 に対する懲戒処分通知書）には「午後 5 時 30 分から午後 7 時頃まで」との記載があるが、これは会社の認識を示すだけのもので事実認定の資料としては力不足であるだけでなく、前記イ(イ)のとおり、その内容に信を置くには不安が大きい。また、A 証言ではこれがはっきりせず、他方、X4 証言によれば、せいぜい 30 分であったというのである（ X4 証言 104 項）。

してみれば、前記イ(イ)と同じことがなお一層あてはまると言えよう。すなわち、これも「監禁」あるいは「強要」と評価するのは適切でない。

エ 5月9日のX2の A に対する「脅迫」

(ア) 同日朝 6 時頃、A は、新潟営業所休憩室において、そこにいた同僚に、自分は従業員代表は降りない、と宣言した後、自分のトラックで出発しようとしたところ、X2 がその運転席近くにやってきて、この 2 人の間で短時間のやり取りがあった（ X2 証言 155～156 項、 A 証言 71～72 項）。

(イ) X2 証言（157、159、291、308 項）及び甲 30 号証（X2 の陳述書）には、自分はこの時 A に変形労働時間制の協定を結ぶつもりがあるかどうか、5月7日の話合いの内容を他の従業員に伝えたのかどうか、組合員に差別発言したことの責任は取ってもらう旨を伝えたとあり、A 証言（73 項）及び乙 18 号証によれば、自分はこの時 X2 に「また振り出しだな。家族に何があるか分からないぞ。家の周りでビラ配り、ビラまきするぞ」と言われたというのである。

後者の中には、それが現実であったのであれば極めて不穏当と言うべきものがあるが、本件では、双方の証拠のうち一方を措信して他方を排斥すべき明確な根拠が存在しないし、双方とも自分はこう言った、聞いた、という思い込み

の可能性や、時間の経過と共に「記憶」が鮮明になった（すなわち、時間の経過による思い込みの強化）可能性も否定できないので、双方とも採用できない。すなわちこの「脅迫」を理由とする懲戒処分は十分な根拠を欠くものである。

(3) B 関係（4月11日のX2らのBに対する「監禁・強要」）

ア X2 証言、X4 証言、X5 証言、B 証言及び審査の全趣旨によって認められる事実は以下のとおりである。

(ア) 同日夜、午後8時頃から10時半頃まで、県央営業所の休憩室において、X2、X3、X4、X5、X6の5人が、会社の主張もある程度受容する立場で同営業所における従業員代表になったBに、36協定や1年単位の変形労働時間制協定の意義、これに対する意見を尋ね、代表になるに当たってのヴィジョンをただし、最終的には従業員代表を辞退するよう要求するということがあった。

このやり取りは、元々、組合員のCがBに話があるので時間を取ってくれと依頼し、Bが任意にこれに応じて始まったものである。

(イ) この県央営業所休憩室は、本体部分が長辺約8メートル、短辺約4メートルの長方形である。その中央には長方形のテーブルがあり、このテーブルは、長辺部分に2～3人、短辺部分に1人が座ることができるほどの大きさである（乙7号証の1・2）。休憩室に出入口は2つあり、Bが座っていたのはその出入口の1つに最も近い位置である。

また、更衣室や男女トイレにも接続しており、要するに誰でも自由に出入りできる空間である。

(ウ) この席でBは、質問に対してはおおむね、詳しくはわからない、まだ考えていない、と返答し、従業員代表辞退への要求には、一晩考えさせてくれと答えた。

(エ) 午後8時20分頃、この休憩室の隣にある更衣室にいたY3所長が休憩室に出てきて、Bや組合員との間で、「お疲れ様で一す。」「ちょっと話してました」（X3）、「いいですよ。B。ちっと悪いけど俺子ども迎えいかんきゃだめだっけさ」といった会話を交わした上で、この席でのやり取り自体については何ら口にするとはなく、そのまま先に退社した。

(オ) 午後10時頃に至るまでBは、出入口に最も近い位置にいたにもかかわらず

あえて帰ろうとすることはなかった。

(カ) 午後10時頃、Bが、もう帰る、と言って立ち上がろうとしたが、その場にいた組合員のうちの誰か(X3か)が、それまでのBは、質問に対して、詳しくはわからない、まだ考えていない、と答えるばかりでその説明には十分な内容がなかったと思われることでもあり、まあまあ、最後にそれぞれ言いたいことを言ってから終わろうではないかと言ったので、Bは再度腰を降ろし、それ以降はそのまま問答が続いた。

それから間もなく、組合側の5人は、Bから代表辞退について一晩考えるという言質が取れたことでもあり、「B係長は、36協定及び、変形労働時間制について、何も知らないし、ヴィジョンも持っていないのに立候補する。労働組合を敵にまわすんだね。」「まあ、一晩考えてくれるんだから、いいじゃないか」、などと言って引き上げ、散会となった。

イ 本件では、前記ア(カ)のところで、組合員のうちの誰かが立ち上がりかけたBの右肩に手をかけて押さえつけたかどうかということが争点となっている。前記のような経緯の話合い(と言ってもよいし、交渉、談判と言ってもよい)の席において、一方当事者が帰ろうとして途中で立ち上がりかけた時、他方が、お互いの言い分を述べてから話合いを終わるよう提案して、その肩に手をかけたとしても、その程度のことでその話合いが「監禁」になるものではない(後記ウ参照)が、当事者間でこの点が争点となっているので、当委員会の判断を示す。

(ア) まず誰かが手をかけたとして、それが誰であったのかということが問題となる。

会社がいち早く処分したX2に対する懲戒処分通知書(甲11号証の1)を見ると、処分理由は3つあり、①は「A君に電話し・・・脅迫したこと」(本項前記(2)アのこと)、②は「貴殿を含む組合員5名で[B君を]取り囲み、労働者代表を降りるよう繰り返し迫った上・・・B君の肩を押しとどめ、席に座らせて帰らせないという監禁行為を働いたこと」であり(ここで問題としている「監禁」である)、③は「出発準備をしているA君の業務を止めた上で・・・脅迫したこと」(本項前記(2)エのこと)である。

いずれも行為の主体につき明確な記載はないが、X2に対する懲戒処分通知書である上、前記①及び③の主体はX2であるから、この②でも想定される行

為主体は当然X 2である。そして前記の②につき、その場にいた組合員5人全員でBの肩を「押しとどめ」ということはもとより不可能で、日本語としても意味が通じなくなるから、この通知書で見ると、Bの肩を押しとどめたとされている者は、この文脈上はX 2であるとしか読めない。5人全員で押しとどめた（こういうことは物理的に不可能であるが）、あるいは、X 2以外の誰かがBの肩を押しとどめ、X 2はそれを傍観した、許容した、というのであれば、こういう記載にはならないはずである。

すなわち、この処分通知の6月2日の段階では、会社は、Bに対する「押しとどめ行為」があり、その行為者はX 2であったと認識していたと考えられる。文書作成者の主観的意図はともかく、客観的かつ合理的にはこのようにしか読めないのであって、仮に主観的な意味と客観的な意味との間に相違があったとしたら、その危険が作成者に帰するのはやむを得ないところである。

他方、X 5に対する6月28日付けの懲戒処分通知書（甲11号証の4）では、「貴殿が押しとどめ」と明記してある。

結局、本件証拠上は、会社は6月2日と6月28日の間に「押しとどめ行為者」の認識を変えたと見るのが最も合理的であろう。

(イ) 一方、Bが会社に提出した「顛末書」（乙4号証）では、「X 5に、肩を押しえられ・・・」と明記してあり、これは4月13日付けである。4月13日にこの書面が会社に提出されたのであれば、会社は「押しとどめ行為者」がX 5であることをその段階で認識できたわけで、この書面があるにもかかわらず6月2日付け懲戒処分通知書でX 2が「押しとどめ行為者」になっているのはおかしい。

そうすると、この乙4号証の4月13日という作成日付は正しいのだろうかという疑問が出てくる。この乙4号証には会社が公証人の確定日付を取っており、それは6月7日である。したがって、この書面が作成されたのが6月7日以前であることは疑う余地がないが、この6月7日という日はまさしく、X 2には理由を記載した懲戒処分通知書を発したが、X 5らその他の者への懲戒処分通知書はいまだ発せられていないというその中間の時期である。

そこで、会社はいったんX 2を「押しとどめ行為者」として処分通知を発したものの本当にそうであったのか疑わしくなり、結局当時のBに最も近かつ

たX5を「押しとどめ行為者」にすることにして、その段階でBにこの顛末書を書かせ、公証人の確定日付も取った上でX5らの処分理由に使ったのではないか、という疑いには相当の根拠があるというべきであろう。およそ私文書に公証人の確定日付を取るというのは、後日の証拠とするためであるから、この乙4号証が本当に4月13日に作成、提出されたのであれば、会社としては一両日中にも確定日付を取りそうなもので、これが6月7日まで遷延したことの説明がつかない。

要するに会社は、誰がBの肩を「押しとどめた」のか、明確な認識、証拠なしにまずX2の処分に至ったものと解される。

(ウ) 次に、その「押しとどめ行為」の内容であるが、会社の主張は、組合員のうちのX5が、立ち上がりかけたBの「右肩に手をかけて押さえつけた」というものであるところ、これに関するBの会社に対する報告書(乙4号証の「顛末書」)の記載は、「肩を押さえられ、座らされる」というもので、誰かが相当強い力で上から押しつけたという印象である。他方、これに関するB証言は、立ち上がろうとした時に隣の席のX5が、座ったままで右肩に手をかける「ような形」で、自分は再度座る「ような形」になった(B証言87、88項)というもので、かなりニュアンスが異なり、相当曖昧になっている。

(エ) 結局、4月11日の席において、X5はもとより、他の同席組合員も、Bの右肩を押さえつけて座らせ、監禁行為を働いたという認定は困難であり、これを理由とする本件懲戒処分は十分な根拠を欠くものと考えられる。

ウ 更に案じるに、いわゆる36協定にしても変形労働時間制に関する労使協定にしても、労働者の具体的な給与額に直結するものであるから、労働者がこれに多大な関心を抱き、そして労働組合からすれば、自分たちが従業員代表として立てようとしている者とは別の者が従業員代表になろうとしている場合に、その者の意見、認識、能力、抱負を確認、把握しようとし、見解の相違が克服できそうもない場合には、自分たちの利益を代表してくれそうな者との交代を求めるのは無理からぬことであると考えられる。

前記Aの場合と同様、Bに対しても、そもそも考え方の異なる勢力がある中で、あえて反対を押して従業員代表という重要な地位に就いた以上、反対側に対するこの程度の話合いには応じることを期待するのは無理ではないであろう。

また、同人自身も、労使間の対立が尖鋭な会社において、会社に近い立場で従業員代表となれば、組合側から自己の見解や会社への対応を追求されることは当然予想できたであろうし、この時のやり取りが2時間余に及んだことには、Bが従業員代表という重要な地位に就こうとしていたにもかかわらず、その労働法制に対する知識や労使間協定締結に臨んでのヴィジョンが貧しいものであったということも一つの要因となっていたことがうかがわれる。よって会社としても、この程度のことは静観すべきであった。

また、前記ア認定、特にその(イ)、(エ)、(オ)を見ると、これを「監禁」と評価するのはやはり無理であって、社会通念からこれを見れば、途中で立ち上がりかけたBに対して、組合員のうちの誰かが、まあまあ、と言いながら座ったままBの右肩に手をかける「ような形」で、Bが再度座る「ような形」になったという程度のことは、仮にあったとしても、問題にすべきでない。現に、それから散会までには30分程度しか要していない。

(4) 小括

ア 以上のとおり、本件懲戒処分等は、社会通念上又は本件証拠上、いずれも懲戒処分又は何らかの不利益取扱いを科するだけの合理的な根拠を見だし難い不当なものであると判断される。

イ なお、本件懲戒処分等の対象となった各具体的事実が、組合員らの個人的な行為であったのか、組合活動としてのものであったのか、という論点があるが、会社は本件懲戒処分等に当たって、これらをすべて組合活動の一環であったと認定、判断し、そのことを懲戒処分の理由ともした上で、対象者にそれぞれその旨の告知をしている（甲11号証の1ないし8）。したがって、会社が今さらこれは組合活動ではなかったと主張することは信義則上許されない。

そして、労働組合としての正当な組合活動と扱うべきものである以上、これらは労働組合法第1条第2項の保護の下にある。

ウ 一件記録によれば、本件懲戒行為の対象とされた事実のうち、一部のものについては、組合側がそこでのやり取りを録音していたのではないかと思われるふしがあるが、申立人らはその録音記録を証拠として提出してはいない。

しかし、当該録音記録の内容（対象事実）及び現存を証拠上確定することがで

きないので、これを提出していないという事実をもってそのことを申立人らの不利益な事情として斟酌することはできない。

(5) 不当労働行為の意思

ア 会社の、組合や組合活動というものに対する反感、嫌悪は、本件調査、審問の全趣旨によって明らかであるが、本件の場合には、なお以下の事実を指摘することができる。

① 会社の就業規則は全体で 100 か条を超える相当詳細なものであるが、その中には従業員の懲戒に関する手続規定がなく、事実の認定及び処分の決定が会社の一方的判断によってできるシステムになっている（甲 4 号証の 1）。組合の構成員を対象とした本件懲戒処分等も、双方の主張が対立している状況の中で、必ずしも客観的な証拠、資料に基づくことなく、片側のみの資料を根拠となされたものである。しかもその中には、前記乙 3 号証、乙 4 号証のようにいささか疑わしいものが混じっている。

② 組合（中越エクスプレス支部）が結成される前の平成 21 年の「1 年単位の変形労働時間制に関する協定」において従業員代表として記名押印のある名義は「運転手 X 8」であるが、これは実は、X 8 の関与しないところで、会社が偽造したものである（甲 3 号証の 1、甲 26 号証）。これは「企業秩序の維持」を強調する会社としては、あってはならないことである。

これから、会社には、会社の利益追求を重視するあまり、従業員の労働条件を軽視する体質がうかがわれる。そのことは、会社としては、会社の意を体して会社の望む内容での協定を締結してくれる従業員代表を必要とし、労働者の利益の方を強く主張するような従業員代表は歓迎できず、むしろ排除の対象となる発想に傾くであろうということが推認される。

③ 従業員代表として、会社の立場に理解の深い A 及び B は、両名とも労働法制に対する知識のほどが疑わしいのであるが、その半面として、会社としては、労働法の知識を正面から持ち出して労働者の利益を確保しようとする組合やその構成員は当然疎ましい存在であると考えられる。

④ 会社は、組合員との間で生じたあつれきを報告する非組合員の会社に対する報告の書面には 6 月 7 日付けでまとめて公証人の確定日付を取っている（乙 3

号証、乙4号証、乙10号証の1)。乙3号証は5月17日作成日付の A 名義の「X2氏の私 (A) に対する言動について」と題する報告書、乙4号証は4月13日作成日付の B 名義の「顛末書」、乙10号証の1は5月19日作成日付の D 名義の「報告書」である。

書面提出から相当日数が経過しているはずの段階で、しかもX2以外の個人申立人に懲戒処分等を行う前の日付でこのように確定日付を取っている。

⑤ 平成23年度の従業員代表の選出につき、県央営業所における C の選出、新潟営業所におけるX2の選出については、組合側から見ればその正当性を相当程度まで肯定できる事情があったと考えられるのに、会社はこれを考慮せず、誠実な対応をしていない。

⑥ 申立人らの前記一連の行為に対する本件懲戒処分等は、X2以外の分については6月28日付け（ただし、X7及びX9分は同月29日付け）であるが、組合の執行委員長であるX2に対してはこれよりずっと早い6月2日付けである。すなわち会社は、組合の執行委員長に対しては真っ先に、それも他とは断然早い時期に懲戒処分を断行している。

しかも、X2に対する懲戒処分通知書（甲11号証の1）では、前記のとおり、4月11日の組合員らと B との交渉の席で、いったん席を立ちかけた B の肩を押さえたという者は、これがX2であるとしか読めない記述であるにもかかわらず、その約4週間後の他の者に対する懲戒処分通知書（甲11号証の2ないし5）では、これがX5であるとされており、会社の処分対象事実の認定はずさんなものであったと言わざるを得ない。

⑦ そして何よりも、本件懲戒処分等が全体として、急に過ぎ、厳に過ぎ、粗雑に過ぎて（監禁でないものを監禁と呼び、強要でないものを強要と呼び、就業規則の懲戒に関する規定を労働者に不利な方向で拡大解釈していることなど）、組合ないし組合員に対する不信、嫌悪が明らかであることが挙げられる。

イ このような状況の中で、会社は8人の組合員に対し、根拠の認められない不利益な取扱い（本件懲戒処分等）をしたのであるから、そこに会社の不当労働行為の意思を看取することができる。すなわち本件懲戒処分等は労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であり、同時にこれは会社の前記不当労働行為の意思に照らせば組合の弱体化を図ったものでもあると考えられるから、同条第3号

の不当労働行為でもあって、救済の対象となる。

第3 [乙] X5の異動関係

1 前提事実

会社は7月12日、県央営業所のY3所長を通じて、県央営業所のX5を燕営業所に異動させたこと自体は一件記録によって明らかである。この異動を本命令では以下、「本件異動」という。

2 本件異動に関する当事者の主張

(1) 申立人ら

本件異動には会社としての必要性がなく、組合側と会社側で人数が拮抗していた県央営業所において、そこでの組合活動の中心であったX5を他へ異動させることによって、県央営業所での組合活動を弱体化させようとしたものであるから、組合活動への支配介入に該当する。また、X5に対しては組合活動を理由とする不利益取扱いである。X5はこれによって通勤距離が約5kmから約30kmに伸び、また時間外労働時間起算の都合上、給与の実質的減額となった。

すなわち、本件異動は労働組合法第7条第1号、第3号の不当労働行為である。

(2) 会社

この異動は、県央営業所での業務量が減少し、トラック乗務員を従前どおり2人配置しておくことが困難になったという正当な業務上の必要性からなされたものである。

3 当委員会の判断

(1) 経過

本件異動の発令自体は明らかである。

そして、これに関する事実経過は以下のとおりと認められる（乙1号証、乙2号証、Y1 証言60～62、433項及び審査の全趣旨）。

会社は県央営業所にかねて2人の乗務員を配置していたが、（平成23年）5月頃から業務量が減少し、2人では過剰の恐れが出てきたので、会社は当時の2人の乗

務員（いずれも組合員）のうち県央営業所にとって重要な取引先であるT社の業務に詳しいもう1人の乗務員を県央営業所に残し、他方のX5を暫定的に燕営業所に応援に行かせて業務状況を注視した後、7月に至ってこれを正式発令することとして、7月12日に県央営業所のY3所長がX5にその旨を打診した。X5は、これによって通勤費が上昇することに対する配慮を求めたが、異動自体には特に異議を唱えることはなかった。

その後になってから、X5は異動の撤回を求めたが、Y3所長はこれを拒否した上、通勤費の上昇に対する配慮として、X5が乗務する車両は従前どおり県央営業所で保管し、X5は県央営業所まで来た後はその車両によって燕営業所に出勤すればよいことにする、と言ったところ、X5はそれ以上特に異議を唱えることはなかった。

(2) 判断

ア よって案じるに、以上のような事実関係に基づけば、本件異動は、会社の業務上の都合による通常の配置転換であったと認められる。X5にとって従前の勤務と比較した場合には、通勤距離の延長など不利益になることがないとは言えないとしても、それは人事異動に伴う通常の範囲内のものであると考えられるし、通勤費の上昇に対する特別な配慮もなされていて、X5自身これに黙示のうちに同意していたと解されることからすれば、そこに労働組合法第7条第1号該当の不当労働行為性を見いだすことはできない。

イ また、配置転換の対象となるべき乗務員が2人とも組合員であったという状況の中で、会社は、組合の執行委員であるX5を県央営業所から遠ざけようとしたのではないか、すなわち組合活動への支配介入を意図していたのではないか、という疑いがないわけではないが、前記のとおり、会社は当時の2人の乗務員のうち県央営業所にとって重要な取引先であるT社の業務に詳しいもう1人の乗務員を県央営業所に残したいという事情があったことからすると、本件異動をもって労働組合法第7条第3号該当の不当労働行為と評価することは適切ではないと言ふべきである。

第4 結論

1 救済内容

以上の事実及び判断によれば、申立人らの主張する事実のうち、本件懲戒処分等は不当労働行為に該当するので、会社は、

- ① 申立人らに対する本件懲戒処分等を取り消し、
- ② 本件懲戒処分等によって申立人らが被った金銭的損害を回復しなければならない（その具体的内容は別紙明細のとおり）。

よって、本件申立てのうちその部分には理由があるものとしてこれを認容し、本件異動を不当労働行為とする部分には理由がないので、その部分に関する申立てを棄却する。

もっとも、会社にも、業界事情が極めて厳しい中で必死の生き残りを図らねばならない企業としての立場があることも一件記録からは伝わってくる上、本件労使関係の将来像を考えると、ここでポスト・ノーティスの命令を付すことは労使双方にとって得策ではないと考えられるので、当委員会の裁量的判断によってこれを付さない。

2 法令上の根拠

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次第である。

平成25年5月15日

新潟県労働委員会

会長 西野 喜一 ⑩

[別紙] 明細書

申立人 X 2 、同 X 3 、同 X 4 、同 X 5 に対し、

- 1 同人らの出勤停止期間中に支給されたはずの各賃金相当額、
- 2 及び、これに対する以下の日からその支払いの済むまで年5分の割合による各金員

(1) 申立人 X 2 の金利起算日 平成 23 年 6 月 29 日

(2) 同 X 3 、同 X 4 、同 X 5 の金利起算日 平成 23 年 7 月 29 日