

命 令 書

申 立 人 全労協全国一般東京労働組合
執行委員長 X 1

被申立人 三幸自動車株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の都労委平成24年不第10号事件について、当委員会は、平成25年7月2日第1589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、同稲葉康生、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 被申立人三幸自動車株式会社は、申立人全労協全国一般東京労働組合の組合員X 2に対し、平成23年9月16日付解雇をなかったものとして取り扱い、原職に復帰させるとともに、解雇の翌日から原職に復帰するまでの間の賃金相当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センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、楷書で明瞭に墨書して、会社本社営業所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

全労協全国一般東京労働組合
執行委員長 X 1 殿

三幸自動車株式会社

代表取締役 Y 1

当社が、貴組合の組合員 X 2 氏を平成23年9月16日付けで解雇したことは、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。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

X 2 (以下「X 2」という。)は、平成13年に被申立人三幸自動車株式会社(以下「会社」という。)に入社し、タクシー乗務員として勤務していた。X 2は、18年1月に、申立人全労協全国一般東京労働組合(以下「組合」という。また、申立外全労協全国一般東京労働組合三多摩地域支部(以下「支部」という。))と併せ、「組合」ということがある。)に加入したが、会社に組合加入を通知していなかった。

22年6月、会社から従業員らに対し、退職金規程を廃止し、それまで積み立てた金額を清算する旨の話があり、このことを契機に、X 2は、会社に組合加入を公然化した。

7月以降、X 2も出席した上で、組合と会社との間で複数回団体交渉が行われていたところ、会社は、23年9月16日付けで、①就業時間中の無許可組合活動、②ホームページによる会社の機密漏洩、③虚偽の内容のビラによる会社の名誉毀損及び④暴行の4点をもって、X 2を普通解雇とした。

本件は、会社がX 2を解雇したことが、同人が組合員であること若しくは同人が労働組合の正当な行為をしたことの故をもって行われた不利益取扱い及び組合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) X 2 に対する23年9月16日付解雇を撤回し、同人を原職に復帰させ、解雇の翌日から復帰するまでの間の賃金相当額を支払うこと。
- (2) 謝罪文の交付及び掲示

第2 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人組合は、業種を問わず東京地区を中心とする企業に雇用される労働者で構成される労働組合で、本件申立時の組合員数は、約4,000名である。
- (2) 申立外支部は、組合の下部組織であり、本件申立時から結審時まで、X 3（以下「X 3 委員長」という。）が委員長を務めていた。
- (3) 申立外X 2 は、13年6月9日に会社に採用され、23年9月16日付けで解雇されるまで、会社でタクシー乗務員として勤務していた。

また、X 2 は、18年1月5日に、申立人組合に加入したが、22年6月まで会社に組合加入を通知していなかった。

- (4) 会社は、タクシー事業等を業とする株式会社であり、肩書地に本社営業所を有するほか、東京都小平市に小川営業所を有している。会社の従業員数は約100名であり、代表取締役会長には Y 2 （以下「会長」という。）が、代表取締役社長には会長の長男である Y 1 （以下「社長」という。）が、取締役管理本部長には会長の次男である Y 3（以下「本部長」という。）が就任している。

2 X 2 の組合加入公然化と第1回団体交渉

- (1) 22年4月26日及び27日の明番研修会（会社が、業務連絡等のために毎月給料日とその翌日の午前11時から12時まで開く会で、従業員はそのいずれかに出席する。以下「明番会」という。）において、会社から従業員らに対し、退職金規程を廃止して、中小企業退職金共済（以下「中退共」という。）加入者は解約により、未加入者は会社からの現金支給で清算する旨の話があった。

会社は、退職金規程の廃止について協議するため労働者代表を選ぶよう従業員らに指示し、投票の結果、X 2 は、過半数の信任を得、本社営

業所の労働者代表に選任されたものの、単なる労働者代表ではまともな交渉ができないと考え、この問題について組合に相談した。

【甲64、2審p11～12】

- (2) 6月26日、組合及び支部は、会社に対し、連名で、X2が組合員であることを通知するとともに、退職金規程の存続、累進歩合制度の廃止、年次有給休暇の不利益取扱いの是正の3点を求めて団体交渉を申し入れた。

【甲2、甲3-3】

- (3) 7月13日、第1回団体交渉が行われた。出席者は、組合側は、X3委員長及びX2の2名、会社側は、会長、社長及びY4営業部長（以下「営業部長」という。）の3名であった。

この日の団体交渉では、大要、以下のようなやり取りがあった。

- ① 組合は、退職金規程の存続を求めたが、会社は、社会保険料などの負担が重く、経営が苦しいから清算したい、解約に同意しない人については交渉を続けていく等と述べた。

- ②ア このやり取りの途中で、会長は、組合に対し、会社には親睦会があるが、組合に入ったら親睦会から抜けるのかと尋ねた。親睦会とは、昭和42年に発足し、経営者と従業員で構成される会で、主な活動内容は、経営者と従業員から会費を徴収し、祝金や弔慰金等の相互扶助金を支給するというものであった。

組合が、親睦会はインフォーマルな組織であって全く労働組合とは関係ないと答えると、会長はさらに、今回、X2が労働者代表になったが、それから後出しジャンケンみたいな形で組合に入ったのはおかしい、組合に入っているなら親睦会との関係はどうなるのか、親睦会に入っているなら当たり前という訳にはいかない、等と述べた。

これに対し、組合は、おかしくもなにもない、なぜ親睦会の話題が出てくるのか理解できない、と反論したところ、社長は、親睦会で決めてきたという重い歴史がある、と述べた。

- イ その後、話題は累進歩合制度の件に移り、組合が、年次有給休暇を取得した場合の補償をしてほしいと要求したところ、会長は、こ

うなるとやっぱり親睦会とも相談しなくてはいけないと述べた。

組合は、親睦会は労働組合ではないのでいかななものか、労働条件の問題を会社がまとめ上げるためにそういうインフォーマルな組織を作るということは不当労働行為に当たる、親睦会で決めているのは慶弔とか見舞金など集めたお金の再分配だけで、労働条件については決めていない、と反論した。

- ③ この日の団体交渉は、X 2 の就業日に行われた。組合は、X 2 が団体交渉に出席することを会社に事前に通知していなかったが、会社が、この席で、X 2 の出席が問題であると指摘したり、注意することはなかった。

X 2 の勤務形態は、1 か月11.5勤務、1 勤務は午前7時30分から翌日午前1時30分までの18時間、うち3時間は休憩時間であった。なお、会社では、休憩は1 勤務につき、隔勤者は3時間必ず取らなければならない、と乗務員に周知しており、組合及びX 2 は、第1回及び第2回団体交渉にはこの休憩時間を充てたと理解していた。

次回団体交渉の期日について、会社は、社長、会長が忙しいので、日程をすり合わせて、会社から返事をする形でよいかと述べ、組合もこれに同意した。

【③につき 甲61、1 審 p 29、p 41～42、p 46～47、2 審 p 48】

- ④ 会社が、団体交渉に当たっては、事前に具体的要求が分かるほうが回答しやすい旨述べたことを受け、組合及び支部は、平成22年7月19日付書面により、連名で、要求の具体的内容を通知した（後記3(2)①）。

【(3)につき 甲22、(3)④につき 甲4】

3 X 2 のホームページ開設

- (1) X 2 は、7月4日、ホームページを開設した。このホームページには、X 2 が組合員であること、会社と組合との団体交渉の報告やそれに関連する事情の説明、組合への加入を呼びかける記事のほか、同人の自宅のパソコンの修理、同人の飼い猫の写真等、組合活動にも会社の業務にも関連のない事項も掲載されていた。

これらホームページの記事は、X 3 委員長も事前に原稿を見て内容を確認し、承認した上で掲載したものであった。

【甲 3 - 1 ~10、甲 64、1 審 p 9、p 31~33、p 47~48、
2 審 p 15、p 56】

(2) このホームページには、添付資料として以下①ないし⑨の文書が、そのまま加工されない形で画像として掲載されており、組合員や従業員のみが見られるようにアクセス制限をかけるなどの措置はとられていなかった。

- ① 「第 1 回団体交渉で確認された、具体的要求内容についての提示」
(前記 2 (3)④)
- ② 「組合加入通知書並びに団体交渉申入書」
- ③ 「『介助タクシー』についての素朴な疑問」
- ④ 「回答書」
- ⑤ 「三幸の賃金体系」
- ⑥ 「8 月明け番会における会長、社長の発言に対する第 2 回団体交渉申し入れ書」 (後記 5 (1))
- ⑦ 「要望書」
- ⑧ 「要望書に対する会社の回答」
- ⑨ 「定年後継続雇用に関する協定書」

このうち、①、②及び⑥は、組合及び支部が連名で会社宛に発信した文書であり、⑦は14年 3 月に「乗務員会 会長 Z 1、乗務員一同」名で、会社に対し労働条件や福利厚生に関する要望を通知した書面であった。

次に、④及び⑧はそれぞれ①及び⑦に対する会社の回答文書であり、会社が押捺した印鑑の印影がそのまま掲載されていた。

また、③及び⑤は X 2 が作成した文書であった。このうち⑤は、X 2 が会社の賃金体系について整理し、計算方法などについて補足説明を加えたもので、例えば、営業収入の合計に一定の乗率を掛けた割合で支給される「特別手当」について、営業収入が幾らであれば乗率は何パーセントであるなど、具体的な計算方法が掲載されていた。また、賃金規程

に明記されていない無事故手当の計算方法も掲載されていた。

そして、⑨は、17年4月1日に会社と労働者代表Z1 の間で締結された協定書であり、例えば、退職前の一定期間に、苦情、事故、法令違反が何件あった場合は継続雇用をしないのか、また、退職金の取扱いなど、詳細な労働条件について記載されていた。

【甲3-2~10】

- (3) また、X2は、22年8月30日、ホームページに「結局は会社の言いなりになるしかないのか。パート2」と題する記事を掲載した。この記事は、退職金の清算についてのX2の見解を示したものであり、この中で、X2は、「会社は清算の見返りとして月当たり2000円の調整金を提示しています。現行の退職金積み立てより3000円減額となるわけです。」と記載した。

【甲3-1】

4 8月明番会における会長及び社長発言

8月26日の明番会（以下「8月明番会」という。）において、会社は、中退共の退職金の解約に合意した従業員には、1か月当たり2,000円の特別調整金を支払うと発表した。

この席で、社長は、親睦会には慶弔見舞金の規程しかないが、過去からの歴史で、不文律で労働条件も決めてきたと発言した。

また、会長は、組合からX2が加入したとの通知及び団体交渉の申入れがあったことを述べた上で、組合と話すのは好きではない、昭和40年代に組合とほかの間に入って大分苦労したが、結論として組合を作った所はあまりよくない、組合は勝ち取るという言葉を使うが、勝つか負けるかなんて勝負する従業員はいらない、そのような形が嫌で親睦会で和気あいあいとやってきた、X2が組合員になったので親睦会を抜けるんだなと言ったところ、（X2から）親睦会規約にはそのような規定はないと言われたので、親睦会の規約を作りたい、そのために親睦会の代表を選んで、その代表と一緒に交渉したい等と述べた。

これに対し、乗務員の一人が、X2が本社営業所の労働者代表に選ばれたことは一体何だったのか、と問い質したところ、会長は、「俺から見

やまともな代表じゃない。」と答えた。

さらに、会長は、X 2 が組合に入ったので親睦会の規約を作って親睦会と組合を分けなくてはいけない、そうすれば組合に入ったら親睦会を抜けるようになるとも述べた。

【甲23、甲64】

5 組合の抗議と第2回団体交渉申入れ

- (1) 9月7日、組合及び支部は、8月明番会における会長及び社長の発言に書面で抗議するとともに、同書面で、退職金規程の廃止の合理的理由の説明等を議題とする第2回団体交渉の申入れを行った。

【甲6】

- (2) 組合は、8月4日付け及び9月23日付けでビラを作成し、本社営業所の休憩室入口前や田無駅モータープール内で、会社従業員のみを対象に配布した。なお、これらのビラ及び以後組合が作成・配布したビラ（後記8(2)、15）は、全てX 2 が下書きをしたものであった。9月23日付ビラには、「10月上旬に第2回団体交渉を行う予定です」との見出しに続いて、組合が会社に第2回団体交渉を申し入れた事実、組合が申し入れた団体交渉及び具体的要求事項のほか、会社は社会保険料のアップが会社経営を圧迫していると主張しているが、退職金の清算が必要な状況を示す数字を示していないこと、また、「9月より『部長』の役職にY 3氏なる人物が就任しました。9月明け番会での紹介によれば『Y 1社長の弟』とのことです。社会保険料のアップを理由に退職金の清算を言いながら、管理職の増員。あまりにも露骨な労働者をないがしろにしたやり方ではないでしょうか。」との文章が記載されていた。また、このビラには、「申し入れ書や会社回答等の資料はX 2の個人ホームページよりご覧になれます。」として、X 2のホームページのURLが記載されていた。

【甲5-1～2、甲64、1審p49～50】

6 第2回団体交渉

10月7日、第2回団体交渉が開催された。時間は午後1時30分から2時間程度、出席者は、第1回目の交渉員に加え、会社側交渉員として、新た

に本部長が参加した。

- (1) 冒頭、X 2 が、8 月明番会における社長、会長発言が不当労働行為に当たるとして会社に謝罪を求めた。

これに対し本部長は、抗議は受けたが謝罪を求められていないので回答を留保する、この場で答える義務はない、即時回答する義務がある条文を見せてください等と述べた。

このやり取りの中で、X 3 委員長が、「問題は回答する意思がないということだったから。」と発言したところ、本部長は、回答する意思がないとは言っていないと述べ、組合に謝罪するよう求め、交渉は紛糾した。

さらに、会社が、X 3 委員長は8 月明番会の場にいなかったが事実確認はしているのか、と質したところ、X 3 委員長は、なぜそんな必要があるのか、人を殺しておいて、加害者が刑務所に入っていて、あなた本当にやりましたかと聞くのと一緒に、と述べた。本部長は、この発言に対しても、組合に謝罪を求めたが、X 3 委員長はこれを拒否し、交渉は更に紛糾した。

- (2)① この日はX 2 の就業日に当たっていたため、会社は、同人は就業時間中だが職務専念義務はどうなっているのか、なぜここにいるのか、その根拠を示すよう述べた。これに対し、X 2 は、会社が指定した日が就業日しかなかったと反論した。

次回以降のX 2 の団体交渉出席について、会社は、就業時間中の労働組合活動に該当するからノーワークノーペイが原則と思うと述べ、X 3 委員長は、今後はX 2 の就業時間を外すということで良いと思うと述べたが、会社が、さらに、ノーワークノーペイ以外にここから退去してもらうことだって可能だ、期日を変えて話をしようと言ったため、組合は、それは団体交渉拒否に当たる、なぜ最初から提案しなかったのかと反論した。

組合は、改めて、当日のX 2 の勤務の取扱いについてはどうなるのかと確認し、会社は、労使協定が締結できていない以上は原則どおりである、出欠の可否について決めているのは組合側だから組合側で決

める話である、ルールがないんだから原則しかない、と述べ、結局、当日のX2の勤務の取扱い及び次回以降の同人の就業時間内の団体交渉参加について、双方の主張は一致しなかった。

【1審 p 28～31】

- ② ちなみに、第2回団体交渉の期日を決定する際に、会社は、組合に対しても、X2に対しても、同人の就業日を避けるよう指示したことはなかった。また、組合も、第1回団体交渉の際に特段会社から指摘がなかったことから、あえてX2の就業日以外の日に団体交渉を開催するよう調整することではなく、第2回団体交渉に同人が出席することを事前に会社に通知することもなかった。

【1審 p 29～31】

- ③ この日、X2は、その場から退去せず、団体交渉に出席し続け、当日の業務日報に、休憩時間は「12:30～15:10」、休憩場所は「向台」（本社営業所のことを指す。）と記載したが、会社は、この記載について同人にも組合にも何ら指摘をしたことはなく、また、同人の賃金カットも行わなかった。

【甲60】

- ④ 組合は、第3回団体交渉以降、X2の就業日でない日を団体交渉候補日として申し入れ、また、実際に同人の就業日でない日に団体交渉を行い、これに同人も出席した。ちなみに、会社は、第3回団体交渉以降、交渉実施日がX2の就業日であるかどうか自ら確認はしていない。

【2審 p 129】

- (3) 本部長は、組合が作成したビラについて、こういったビラが配られているのを組合として承知しているか、これはいつ誰がどういう所で配布したのか、組合は内容についてオーソライズしているのか、このビラ及びホームページについて非常に憤りを感じている、と述べた上で、9月23日付ビラに記載の「9月より『部長』の役職にY3氏なる人物が就任しました。（中略）社会保険料のアップを理由に退職金の清算を言いながら、管理職の増員。あまりにも露骨な労働者をないがしろにしたやり

方ではないでしょうか。」という文章（前記5(2)）を読み上げ、これはどういう意味かと尋ねた。

これに対し、X2が、労働者の人件費をカットしておいて管理部門の管理費を増やすのかという、それだけのことである、と答えると、本部長は、管理職を増やすことや管理部門を増やすことについての経営判断に組合は介入してくるのか等と追及した。X2が、介入なんかしない、と答えると、さらに、本部長は、組合は本部長に払うのは無駄なお金と表現している、個人を特定できる名前を入れているということは、この人は無駄な人間だと言っているのと一緒に、と述べた。

X3委員長が、価値の問題は言っていない、経営上でそういう風に人を増やすのであればこちらにも回してほしい、と反論すると、会社は、不特定多数に配っているものに個人名を出しているのをどう考えるか、特定個人を糾弾するような書き方をしているのか、会社に対する不利益行為と判断する、と述べた。

- (4) 会社は、第2回団体交渉までに、組合の9月23日付ビラに記載されていたX2のホームページのURLにアクセスし、同ホームページの掲載内容を把握していた。この席で、会社は、ホームページ作成に組合が関与しているか否かを質問したり、会長が、「あんまりけんか売るなって言ってる訳、ホームページかなんかでね。」と発言するなどした。また、本部長は、就業規則上、社内文書については対外公表しない義務があると述べた。

これに対し、X3委員長は、組合でホームページは作っていないと回答した。

【乙20】

- (5) 本来の要求事項である退職金規程の廃止の合理的理由の説明（前記5(1)）について、会社は、組合は非公開を前提とした資料をホームページで公表した、こんなものまで公表されたらたまったものじゃない等と述べて、具体的数値等の開示を拒否した。

これに対し、X3委員長が、公表しないという約束の下で出せないか、と質問すると、本部長は、就業規則上の守秘義務違反をする者に対して

それはできない旨述べた。

【6につき 甲24、甲64】

7 ホームページの削除要請

11月22日、X 2 は、社長室に呼ばれ、社長及び本部長よりホームページについて口頭注意を受けた。会社は、この席で、X 2 に対し、ホームページへの記載を即座に、完全削除すること、具体的には、「会社の内部情報等の会社情報、及び三幸と推測される情報」の完全削除等を求めた。また、会社は、X 2 に対し、今回は処分ではなく口頭注意であり処分保留の取扱いであるが、この口頭注意への対応によって処分内容を最終的に決めること、さらに、勤務時間中の労働組合行為及び守秘義務違反は懲戒事由であることを告げたが、同人の弁明を求めることはなかった。

ちなみに、会社では、どのような情報が機密に該当するかを、従業員が客観的に判断できる基準は作成していない。

X 2 は、11月23日、ホームページを削除した。

【乙19、2 審 p 135～137】

8 第2回団体交渉後の経緯

- (1) 11月27日、組合及び支部は、連名で、改めて、①8月明番会における会長及び社長発言についての謝罪、②退職金規程の廃止問題、③精勤手当・調整金の見直し、④組合掲示板の設置、⑤一定の調整金の支払の要求、⑥年次有給休暇、就業規則・法令等の周知について団体交渉を申し入れた。

【甲7】

- (2) 組合は、12月10日付けでビラを作成し、本社営業所休憩室入口付近及び田無駅モータープールで、会社従業員のみを対象に配布した。

このビラには、「会社よ、説得より誠意ある説明が先でしょ！」との見出しに続いて、「厚生年金保険料のアップは会社だけが負担するのではなく折半で労働者も負担します。負担分が3000円上がれば当然に賃金手取りは3000円減少します。退職金積み立て5000円が廃止となれば月当たり計8000円の減少です。」、「会社の負担増3000円は労働者の人件費削減で補填できても、労働者の賃金減少8000円はどこからも補填できま

せん。」、「経費の増加を労働者だけに負担させるということです。」、「しかも、三幸の中退共5000円の積み立ては近隣の同業他社と比較しても低額です。例えば三善交通10000円、龍生自動社 8000円、美玉交通6000円（社内積み立て）です。」、「平均營收が三幸より少ない事業所であっても三幸以上の退職金積み立てが実現できています。」、「なぜ労働者だけに経費削減を押し付けるのか、その正当性と合理性の根拠を会社は潔く示しなさい！」等と記載されていた。

また、X 2 は、8 月30日、自身の開設したホームページに特別調整金2,000円が支給されることを掲載していた（前記3(3)）が、このビラには、そのことは記載されていなかった。

【甲5－4】

(3) 会社は、11月27日付けの組合からの団体交渉申入れに対し、23年1月11日付けの「第3回団体交渉における申入書」と題する書面で、第2回団体交渉で組合が行った不適切な発言及び行為について訂正、謝罪し、組合及び行為者が責任を負うことの確認を求める、として、要旨以下のとおり回答した。

① 会社が、「謝罪」については回答を用意していないと答えたことについて、組合は、「『回答する意思がない』と答えた。」とねじ曲げ、虚偽を強弁した。このことについての明確な謝罪と全ての責任を負うことの確認を求める。

② 組合は、第2回団体交渉の場で、会社には犯罪行為も犯罪事実も全くないにもかかわらず、会社を「人殺し」に例えて非難した。たとえ例示であったとしても、「殺人」と同一視して非難する発言は、極めて妥当性を欠き、交渉相手に対し礼を失する極めて重大な侮辱行為である。この侮辱発言に対し謝罪と全ての責任を負うことの確認を求める。

③ 組合が田無駅のモータープールで配布したビラにある、本部長が就任したことが「労働者をないがしろにしたやり方」との記載、及びこの内容のビラ配布は会社の人事権への不当な介入行為と判断する。本部長が就任したことがなぜ「労働者をないがしろにしたやり方」か、

明確な理由が示せない場合、又は示す気がない場合は、本部長の就任による「経費の増加が、無駄な経費であり、その経費の増加分に値しないパフォーマンスしか発揮できない人物」との意味が含まれ、否定的な表現を含むネガティブキャンペーンとして、個人に対する侮辱と判断する。この表現に対する組合としての明確な説明を示すとともに、侮辱的な内容を含んでいると判断された場合、本人に対し、配布したビラと同等と判断できる方法にて明確な訂正と謝罪、及び全ての責任を負うことの確認を求める。

④ 会社の顔といえる田無駅のモータープールにおける組合ビラの配布は、小売店の店頭でビラ配布を行うことと同じであり、会社に対する明確な不利益行為である。このビラ配布について、配布したビラと同等と判断できる方法にて明確な謝罪を求めるとともに、全ての責任を負うことの確認を求める。

⑤ 組合は、第2回団体交渉以降も、ホームページへの社外秘資料の掲載の継続を容認し、追加の掲示まで行っている。インターネットへの掲示は、全世界に対する公開を意味し、極めて重大な守秘義務違反である。この守秘義務違反には、会社が記名捺印した回答書のコピーまで含まれており、印鑑の偽造による犯罪の発生の潜在的可能性を持つものであり、会社に対する不法行為である。組合には、謝罪とともに、今後発生し得る全ての損害について、法的な責任を負うことの確認を求める。少なくとも、現状の印鑑の更新等にかかる一切の費用負担を求める。

⑥ 22年12月10日付ビラの記載内容について、責任の所在の確認を求める。「三善交通」及び「龍生自動社」は実在するのか確認を求める。

「三幸の中退共5000円の積み立ては近隣の同業他社と比較しても低額です・・・。」「平均営収が三幸より少ない事業所であっても三幸以上の退職金積み立てが実現できています。」との記載についての根拠を求める。根拠が示せない場合、又は示す気がない場合は、虚偽の表現と判断する。

【(3)につき 甲8】

(4) 23年1月19日及び2月21日、組合は、会社に、東京都労働相談情報センター国分寺事務所職員の立会いによる団体交渉の開催を打診したが、会社はこれを拒否した。

(5) 3月9日、組合及び支部は、同日付書面により、連名で、会社の1月11日付書面に対し、以下のように回答した。

- ① ホームページに、「会社回答書」や「労使協定書」をそのままの形で出したことについては、配慮が不十分であったことも否めない。ただし、なぜ、当該組合員がそれをせざるを得なかったのか、背景について考慮を求める。会社には、法により、就業規則、諸規程、労使協定、労働基準法等についての労働者への周知義務がある。これらの規程等が管理職へ願い出なければ閲覧できない現状は、著しく法の精神に反する。

現在、当該ホームページは休止中だが、再開を模索中である。無用なあつれき为了避免するためにも、どの範囲でホームページ上での公開を許容できるか率直な意見を聞かせてほしい。「今後発生しうる全ての損害について、法的な責任を負うことの確認」等については、今後、法廷で争うことも想定されるので、現時点で組合として意思表示はできない。

- ② 第2回団体交渉におけるX3委員長発言を問題としている点については、不毛な言い掛かりである。

- ③ ビラ配布は正当な組合活動である。「ネガティブキャンペーン」とは、会社が自らをおとしめる物言いであり自重を促したい。

- ④ 他社との比較の根拠については大いに賛成である。ビラ記載以外の他社の情報収集にも努力する。退職金規程の廃止の撤回の準備と解釈してよいか。そのことが前提でなければ、会社が「虚偽の表現」と判断する、しないは、あえて組合に意思表示する必要もない。

【(5)につき 甲10】

9 第3回団体交渉

3月9日、22年11月27日に組合が申し入れた議題（前記8(1)）について第3回団体交渉が行われた。時間は、午後1時30分から2時間程度、出席

者は、組合側はX 3 委員長及びX 2 の2 名、会社側は、社長、本部長及び営業部長の3 名であった。

(1) 要求事項に対する回答

- ① 8 月明番会における会長及び社長発言についての謝罪要求について、会社は、不当労働行為は存在しないから謝罪要求には一切応ずることができないと述べた。
- ② 退職金規程の廃止について、会社は、会社経営上の理由であり、合理的理由の具体的内容についてこの交渉において開示するつもりは一切ないと回答した。
- ③ 会社は、年次有給休暇については、X 2 の当年度未消化の年次有給休暇は翌年度に持ち越すこととする、就業規則・法令等の周知については、本社及び小川営業所で既にいつでも見られるよう就業規則等を配置した旨回答したが、他の要求事項については応じられない旨回答した。

(2) 23 年 1 月 11 日付会社書面に対する組合の回答

- ① 22 年 9 月 23 日付ビラに本部長の名前を記載したことについて、X 2 は、訂正と謝罪には応じられない、ネガティブキャンペーンでも何でもない、労働者の方にもっと金を使ってほしいというだけである、どこで能力がないなんて言っているのか等と述べたところ、本部長は、なぜ個人名まで出すのか、その理由、根拠は何か、許さないから謝れ等と発言した。

これに対し、X 3 委員長が、今後、管理職の個人名を書くことはしない、しかしビラの内容については謝罪しない、と述べたところ、本部長は、「ああそう、大変なことになるよ。」と述べた。

X 3 委員長は、さらに、名前を書いたことについては自分の責任で謝罪する、まずいと判断している、と述べた。

- ② 田無駅モータープールでビラを配布したことについて、X 3 委員長が、謝罪するつもりはない、組合活動としてやらせていただくと述べたところ、本部長は、再び、「大変なことになりますよ。」と述べた。
- ③ ホームページ及び印鑑作成費用等の負担について、X 2 は、23 年 3

月9日付書面の一部（前記8(5)①）を読み上げる形で、現時点で費用負担に応ずるという意思表示はできないと回答した。

これに対し、本部長は、印鑑の更新費用等について、組合として負担できないということは実行行為者であるX2が負担するということか、被害ではなく印鑑を作る費用と言っている、費用負担してくれるならインターネットで公開された印鑑など今すぐにでも作り変えたい、損害が発生してないなんて詭弁は通用しない、と述べた。

ちなみに、会社は、本件第2回審問時点（25年1月24日）では、印鑑を作り変えていない。

【2審p119】

(3) 22年12月10日付ビラを巡るやり取り

- ① 会社は、12月10日付ビラについて、組合は会社の行為を糾弾しているが根拠がない、根拠が示せない糾弾であればそれは虚偽の表現である、まず「三善交通」とはどこか、と問い質し、X3委員長が、出どころについてはちゃんと書いてある、と答えた。
- ② 本部長は、12月10日付ビラの「労働者の賃金減少8000円はどこからも補填できません。」との記載について、あらかじめ準備していた文書を見ながら、これは特別調整金2,000円の支給により実質上補填されることを意図的に隠した虚偽の表現である、厚生年金保険料の負担増は、時間差はあるにせよ、将来的に従業員に還元され、事実上補填される制度設計になっている、これらの記載は、事実を隠し、従業員を扇動することを企図し、従業員の会社への不信感の増幅を図るもので、当該ビラ配布は会社の名誉を毀損する極めて悪質な行為である、と述べた。

続けて、本部長は、本件ビラ配布行為は就業規則に規定する会社の名誉を毀損する行為に該当し、同規則第87条⑩及び第44条②に違反する行為として懲戒処分の対象である、また、この団体交渉の席で確認したいいくつかの項目について組合から明確な説明がなく、虚偽の表現と判断する、虚偽の表現を記載したビラを配布する行為により名誉を毀損する行為を許すことはできない、処分保留としていた就業時間中

の労働組合行為と守秘義務違反に加え、度重なる就業規則違反は看過することができず、厳罰をもって臨む所存である、と述べた。

これに対し、X 2 が、就業時間中の労働組合行為とは第 2 回団体交渉への出席を言っているのか、と質したところ、本部長は、これを肯定し、第 2 回団体交渉の際に何で出席しているのかと聞いているし、11月22日には、ホームページの記載は即座に完全に削除せよ、今回はあくまでも口頭の注意であって処分保留であると言ったのに回答がこれなのか、厳罰をもって臨む、X 2 には反省の色もない、と回答した。

X 2 が、さらに、11月22日以降の就業規則違反とは何を指すのか、と問い質すと、本部長は、虚偽のビラを配布したことが名誉毀損である、改しゅんの見込みもない度重なる就業規則違反である、厳罰をもって臨むと回答した。

【9につき 甲25、甲64、9(3)②につき 乙15】

10 親睦会規約改正

- (1) 23年4月26日、会社は、本社休憩室に親睦会規約の改正案と旧規約の写しを掲示した。

この改正案の第9条は、以下のとおりであった。

「第9条 会員は次の各号の一に該当する場合は会員たる資格を失う

イ) 死亡したとき

ロ) 退職したとき

ハ) 本会の目的に反し、風紀を乱し、又は本会において労働組合行為を行なうなど、徒に混乱させたとき」

ちなみに、X 2 が入社してから、この日以前に、旧規約の全文が従業員に周知されたことはなかった。

親睦会規約の改正に当たっては、会員である従業員から一定数以上の推薦を受けた従業員7名から成る規約検討委員が選任され、同委員らの会合において改正案が検討されたが、この会合には、本部長も参加していた。

【甲11、甲64】

- (2) なお、当委員会は、本件審査手続において、会社に対し、旧規約を提

出するよう促したが、会社がこれに応じなかったため、改正案の第9条・ハ)と同じ条文が旧規約にもあったか否かを確認することはできなかった。

また、X2は、22年10月28日、ホームページに、規約検討委員を通して初めて親睦会の旧規約を見ることができた旨記載したが、第9条・ハ)に相当する条文があるとは記載していない。

【甲3-1】

11 いわゆる「暴行」事件の発生

X2は、規約検討委員から、質問があれば本部長が受けると聞いていたため、23年4月30日の始業前に親睦会規約改正案に対する質問書を持ち、本社休憩室から、隣の事務室内にいた本部長に声をかけた。質問の内容は、改正案の第9条・ハ)の「本会において労働組合行為」とはどのような行為なのか具体例を挙げてほしい、誰がどのような手続で「会員たる資格を失う」ことを決定するのか等であった。

X2が本部長に声をかけたところ、本部長が休憩室に移動してきたので、X2は、質問書を本部長に手渡した。その後、X2は、すぐに仕事にかかろうとして屋外へ出ようとしたが、本部長は、今ある親睦会のお金を組合費に流用したりするのは駄目だという意味だ、などと説明をし始め、本部長とX2は、建物の出入口のステップ付近で立話をし始めた。このやり取りの中で、改正前の親睦会規約の原本を見せるようX2が申し入れたことに対し、本部長が、X2にはその権限がないと述べてこれを拒否したことから、口論になった。

X2が、一旦、話を打ち切り、屋外に出て担当車両の方へ向かって歩き出したところ、本部長は、「わかってるよね、どうなるか。」と述べた。

本部長のこの発言を聞き、担当車両へ向かっていたX2は、体の向きを変え、「なんだ、脅しですか、今のどうなるかってのはどういう意味ですか。」と言いながら、本部長の立っている休憩室入口へと向かって再び歩き出し、休憩室入口のステップ下段に上り、本部長と向かい合う形で立ち止まった。さらに、X2がもう1段ステップを上り本部長に近づいたところ、X2の腹部と本部長の腹部が接触した。すると、本部長が、暴行罪だ、

とX2を非難した。これに対し、X2は、お腹がちょっと当たっただけでしょう、と反論したが、本部長はなおも暴行罪だと繰り返し、X2は、今のが暴行なら警察を呼べばいいと述べてその場を離れ、始業点検を開始し、そのまま勤務についた。なお、この接触によって、本部長が倒れたり、よろめいたりすることはなかった。

ちなみに、会社は、このやり取りがあってから9月にX2を解雇するまでの間、同人の勤務について、特段の措置は行わず、従前と同様の乗務をさせていた。

【甲12、甲13-1、甲26、2審p25～30、p92～95、p123、
甲準備書面1、審査の全趣旨】

12 5月明番会

5月12日の明番会（以下「5月明番会」という。）において、親睦会規約改正案の採決が行われた。

採決の前に、本部長は、4月30日の本部長とX2とのやり取りについて、X2の実名を挙げずに、親睦会という枠組みを使って労働組合活動は駄目だと言ったら従業員が食って掛かってきた、投資や運用は良くて労働組合では駄目なのかというようなことを言ってきたがそういうのも駄目だ、などと述べた。これに対し、X2が、自分のことを言っているならば、そんなことは言っていないので嘘を言わないでほしいなどと発言したところ、本部長は、その人は暴行行為を働いた、サッカーや野球であれば一発退場であるなどと述べた。さらに、X2が、お腹がポコンと当たっただけだ、どこが暴行行為なのかと述べたところ、本部長は、相手の承諾なしに詰め寄ってきて触ってはいけないなどと述べた。

この席で、親睦会規約改正案の採決が行われ、賛成多数で可決された。

【甲27、乙16】

13 第4回団体交渉申入れ

(1) 5月13日、組合は、①退職金規程の廃止の撤回、②精勤手当・調整金、③組合掲示板の設置、④年次有給休暇、⑤就業規則・法令等の周知、⑥カーナビ装置の標準装備に関して団体交渉を申し入れた。

【甲14】

(2) 5月20日、会社は、上記申入れに対し、「第4回団体交渉における申入書」と題する書面で、「第3回団体交渉他で行なった不適切な発言及び、行為について、訂正と謝罪、組合及び行為者が責任を負うことの確認」を要求した。この書面における要求事項は、会社が1月11日付けの文書（前記8(3)）で要求した事項について、組合側の明確な謝罪、確認等の回答が得られなかったとして、再度、回答を求めるものであった。また、これらの要求に加え、4月30日のX2と本部長とのやり取り（前記11）について、「（会社は）組合員の単独行為との判断しているが労働組合側の見解の確認を求める。つまり、共謀や教唆、幫助、特に精神的幫助、等の共犯関係にはないものとの判断で構わないか、貴労働組合の見解の確認を求める。」と記載されていた。

【甲15】

(3) 6月13日、組合は、会社の上記5月20日付申入書に対し、大要、以下のとおり回答した。

① 第2回団体交渉における組合の「虚偽発言」について

会社は第2回団体交渉の席上で、会社の行為が不当労働行為に当たるとする組合の指摘に対し「考えていません。」と回答した。この回答は回答する意思がないと解釈されても仕方ない不誠実な回答である。「回答する意思がない。」という発言そのものがなかったことは事実であるので「回答する意思がない。」との組合発言については撤回する。

② 「『殺人』と同一視して非難」について

「例示」であって謝罪要求には応ずることはできない。

③ 9月23日付ビラの「部長の役職にY3氏なる人物が就任した」ことが「労働者をないがしろにしたやり方」との記載について

「社会保険料のアップを理由に退職金の清算を言いながら、管理職の増員」と記載しており、労働者への労働分配率を問題にしていることは明白である。会社の指摘は極めて的外れであり、謝罪要求に応ずることはできない。役員報酬、管理職給与等も明らかになる経営の数値を示し建設的交渉を進めてほしい。

④ 田無駅のモータープールでのビラ配布について

田無駅モータープールにおいては飲料物の販売やチラシの配布、便利グッズの販売等が行われている。なぜに組合のビラ配布のみを殊更に問題にしているのか、正当な労働組合活動であり、謝罪要求に応ずることはできない。

⑤ 印鑑の更新費用負担について

発生していない損害についての賠償責任に対し、確認も確約もできない。

⑥ 「暴行」について

会社がいうところの「暴行行為」の有無自体が不明でありコメントできない。

⑦ 会社は、団体交渉を引き延ばそうとしている。以前から申し入れている退職金規程の廃止など6議題についての団体交渉はどのように考えているのか会社の見解を問いたい。

⑧ 今後は労働条件の改善問題、不利益変更の問題等の本題をメインに交渉を行いたい。

【(3)につき 甲16】

(4) 6月20日、会社は、組合及び支部宛に「第4回団体交渉における追加申入書」と題する書面を送付した。この書面には、大要、以下のことが記載されていた。

① X2は、「暴行行為」について自発的に5月明番会の席で自白・弁明している。組合として、「暴行行為」及び「自白・弁明」の事実を確認の上、団体交渉に出席することを求める。組合がこの問題に対応しない又はできない場合は、共謀や教唆、精神的幫助等があったとの疑念を抱かざるを得ない。

② 6月13日付けの組合からの回答において、田無駅モータープールについての回答があるが、会社の誰が、いつ、何の飲料物を販売し、何のチラシを配布し、何の便利グッズを販売していたのか、具体的な説明を求める。

③ 組合側のホームページへの掲載行為により、犯罪リスクを回避し、

被害を最小限度に限定する費用が発生している。少なくとも、現状の印鑑を更新する一切の費用の負担を組合が負うことの確約を求める。

また、今後発生し得る全ての損害について法的な責任を負うことの確認を求める。

④ 組合がビラの内容を事実としている根拠資料の明示を求める。「三善交通」、「龍生自動社」とはどこの「同業他社」を指すのか。存在しない「同業他社」であればねつ造である。ねつ造した「同業他社」と比較し、あたかも、実在するかのような主張を繰り返し、又は「事実」として主張する根拠資料が存在しない場合は、ねつ造と断定し、「虚偽の表現」と判断する。

⑤ 会社が団体交渉を引き延ばそうとしているとの表現は、極めて不当であり、撤回と謝罪を求める。交渉遅延の原因は、会社側の申入れに対する回答を準備しなかった組合側の怠慢行為である。

⑥ 組合側の「虚偽の表現」や「ねつ造」、それに伴う侮辱などは論外であり、既に信頼関係は存在しない。「信頼関係の構築」を求めるならば、過去の所業に対する「損害賠償」と「今後発生し得る損害への明確な負担の確約」と、明確な「謝罪」が必要最低条件である。

【(4)につき 甲17】

14 第4回団体交渉（前半）

7月12日午後2時から2時間程度、団体交渉が行われた（以下「第4回団体交渉（前半）」という。）。出席者は、前回と同じであった。

(1) 会社は、要求事項（前記13(1)）の内、①退職金規程の廃止の撤回、②精勤手当・調整金及び③組合掲示板の設置について、全て、応じられないと回答した。

(2) 本部長は、「暴行行為」及び自白・弁明の事実について組合側の見解を求めた。X3委員長は、トラブルがあったことは事実であるし接触した行為は確認できるが、暴行とは違うというのが組合の見解である、そこまで言うなら被害届を出してくださいと答えた。

(3) この席で、本部長は、組合が6月13日付文書で、会社は団体交渉を引き延ばそうとしていると記載したこと（前記13(3)⑦）について、なぜこ

ういうことを書くのかと発言し、このことを発端に交渉は紛糾した。

また、本部長は、第2回団体交渉で組合が「問題は回答する意思がないということだったから。」と発言したこと（前記6(1)）を再度取り上げ、私は考えてませんなんて回答していない、準備していないから回答できませんという話をした、要は謝れってことだ、撤回しておしまいというのは許さない等と発言した。

- (4) この日、申入れのあった議題のうち、交渉ができなかった残りの議題については、引き続き、後日実施することとした。

この席で、双方は、次回は新たな申入れは行わず、残りの議題についてのみの交渉とすることを確認した。

【甲28－1】

15 「組合定期便」の発行

組合は、7月22日付けで「組合定期便」と題するビラを発行し、田無駅モータープール及び本社休憩室入口付近で、会社の従業員に配布した。このビラには、(1)明番会のあり方についての意見、(2)厚生労働省が発行した自動車運転者の賃金制度等の取扱いに関する基準の抜粋、(3)「収入・原価明細表」（全国自動車交通労働組合連合会・三多摩交通労働組合の23年5月発行の速報から抜粋した資料）及びその説明文、(4)会社と近隣他社との賃率等の比較表及びその説明文が掲載されていた。

また、組合は、このビラで、22年12月10日付ビラにおける「三善交通」及び「龍生自動社」の表記を、それぞれ「美善交通」、「龍生自動車」に訂正し、「会社からも文書にて（中略）ご指摘をいただいております。変換違いのミスとはいえお詫びして訂正します。」との文書を掲載した。

【甲5－5】

16 第4回団体交渉（後半）

9月1日午後2時から2時間程度、前回団体交渉時に交渉できなかった申入れ事項④年次有給休暇、⑤就業規則・法令等の周知、及び⑥カーナビ装置の標準装備の要求（前記13(1)）を議題とする団体交渉が行われた（以下「第4回団体交渉（後半）」という。）。出席者は前回と同じであった。

- (1) ビラについて

- ① 冒頭、会社は、組合が「組合定期便」を配布したことについて、相手の申入権申立権を封じておいてこういうものをばらまくことは信義則違反であると主張した。

これに対し、X 3 委員長は、ちゃんと謝罪し間違いを訂正している、と反論したが、本部長はさらに、謝罪を出せと言ったのに何が訂正なのか、こんなものをなぜまくのか、だまし討ちではないか、約束を破った等と述べた。

X 3 委員長は、新たな申入書など出していない、ビラをまいたことが約束を守らないということなのか、前回のビラで社名を間違えたことはちゃんと訂正しているとさらに反論したところ、本部長は、訂正すれば済むと思っているのか、虚偽だから処分はする、と述べた。

- ② また、本部長は、22年 9 月23日付ビラについて再び言及し、労働者をないがしろとか、労働分配率とは何か、と質した。X 2 が、労働条件を一方的に下げて労働者を無視しているということだ、と述べると、本部長は、さらに、自分が就職したらなぜ労働者を無視することになるのか、労働分配率との関係性をちゃんと説明しろ、と追及し、X 2 は、管理部門だけでなく現場の労働者にもっとお金を回してくれという内容である、あえて自分をおとしめるようなことを言わなくてもいいではないか、会社が一方的に退職金をなしにしたことが一番問題である等と反論した。

- ③ また、会社は、12月10日付ビラの「三幸の中退共5000円の積み立ては近隣の同業他社と比較しても低額です。例えば三善交通10000円、龍生自動車 8000円（中略）です。」、「平均営収が三幸より少ない事業所であっても三幸以上の退職金積み立てが実現できています。」との記載について、組合はねつ造した同業他社と比較している、ねつ造でないならば事実と主張する根拠資料を示すよう述べた。

これに対し、X 2 が、全国自動車交通労働組合連合会の三多摩労働組合が毎年出している資料に基づくものである、そちらで入手してくださいと述べたところ、会社は、虚偽の表現と判断する、処分の対象になる、と述べた。

④ 組合が、23年6月13日付文書で、田無駅モータープールにおいては飲料物の販売やチラシの配布、便利グッズの販売等が行われている、なぜに組合のビラ配布のみを殊更に問題にしているのか等と回答したこと（前記13(3)④）について、会社は、会社の誰がいつ何の飲料物を販売し何のチラシを配布し何の便利グッズの販売を行ったのか具体的説明を求める、これらの行為は会社の従業員がやっていることではない、やっているなら処分するからちゃんと示せ、これは虚偽の表現と判断する、と述べた。

(2) 本部長は、今はスキヤナで印鑑業者でなくとも印鑑を作れる、印鑑を新しく買い換える費用が発生するとして、改めて、組合に対し、印鑑更新の費用を払うよう要求した。

(3) 会社は、8月明番会での会長発言について、そもそも会長には、労働組合に加入しない限り会社との交渉窓口がないことは問題であり、労働組合以外で会社側と協議できる場として既存の親睦会の機能回復は必要との考えがあった、会社に物を言いたい人は労働組合に行きなさいという話になってしまうから言える場所を設けないとまずいだろう、労働条件については労働組合とだけではなく親睦会とも話し合っていく、労働組合ができた会社はうまくいっていないという部分は経験談であって、組合活動について否定するものではない、等と述べた。

これに対し、X3委員長は、なぜそこまで会社が親睦会に肩入れするのか、自分たちの感覚から言えば第2組合ではないのか、と反論した。

(4) 組合が、6月13日付文書で、会社は団体交渉を引き延ばそうとしている、と記載した（前記13(3)⑦）ことについて、会社は、引き延ばしなんて誰がしているのか、組合は加害者のくせになぜ被害者を装うのか、撤回し謝罪せよ等と追及した。これに対し、X3委員長は、謝罪しろ撤回しろとずっと言われたらそれは引き延ばしである、と反論した。

(5) 当日の団体交渉の最後に、会社は、22年12月10日付ビラの記載は名誉毀損であり懲戒処分の対象である、度重なる就業規則違反であるので厳罰をもって臨む所存である等、第3回団体交渉での発言（前記9(3)②）を繰り返し、どういう処分か決めていないが処分は出る、と述べた。

17 X 2 の解雇

- (1) 9月6日、会社は、組合及び支部に対し、X 2 の解雇を決定したことを文書で通知した。この文書には、質問や異議があれば9月12日までに申し出ること、同日まで組合側から申出のない場合は質問や異議はないとみなすとの記載があった。

これに対し、組合及び支部は、9月12日付書面により、連名で、解雇の撤回を求めるとともに解雇理由についての具体的な説明を求めたが、会社は、これには回答せず、X 2 に対し、9月15日付「解雇通知書」により、「就業規則第25条⑥、第44条②、第87条⑩、第87条⑤、第87条⑮、第87条⑩、第87条⑮、他の規定に基づき、貴殿を平成23年9月16日付けで解雇いたします」と通知した。

【甲18、甲19、甲20】

- (2) 会社がX 2 の解雇の根拠とした上記就業規則の内容は、それぞれ以下のとおりである（該当する号以外の各号は省略する。）。

「第25条（解雇基準）

社員が次の各号のいずれかに該当するときは解雇する。

- ⑥ 第87条（懲戒解雇）に定める事由に該当すると認められたとき。」

「第44条（禁止事項）

社員は、次の各号に掲げる行為をしてはならない。

- ② 社員は会社の名誉を毀損し又は会社の機密をもらすこと。」

「第87条（懲戒解雇）

社員が次の各号のいずれかに該当する場合には、懲戒解雇処分とする。但し日常の服務態度その他の情状及び社内外の評価等を総合的に判断し、諭旨解雇、出勤停止、降格処分にとどめることがある。

- ⑤ 度々懲戒をうけたにもかかわらず、尚改しゅんの見込みがないとき。

- ⑩ 他人に対し危害を加え又は故意にその業務を妨げたとき。

- ⑩ 第44条（禁止事項）各号の一に違反する行為があったとき。

㊸ 就業時間中許可なく社外の業務につき又は労働組合活動若しくは政治活動をしたとき。

㊹ その他前各号に準ずる行為があったとき。」

【甲 1 - 3】

18 第 5 回団体交渉とその後の経過

- (1) 9月20日、組合及び支部は、連名で、X 2 の解雇の撤回を求めて書面で団体交渉を申し入れ、10月4日午後2時から2時間程度、第5回団体交渉が行われた。出席者は前回と同じであった。

【甲21】

- ① 冒頭、組合が、解雇の理由について説明を求めたところ、会社は、あらかじめ準備していた文書を読み上げた。

この文書には、X 2 の解雇という結論に至った経緯として、大要、以下のことが記載されていた。

ア 会社は、第2回団体交渉の席で、X 2 に対し、就業時間中許可なく労働組合活動をしたときは、就業規則に違反し懲戒の対象となること、また、会社は就業時間中の従業員の団体交渉への出席は許可していないし許可するつもりもないことを説明した。しかし、X 2 は、会社側の指摘を無視し、団体交渉に出席し続けた。

同席した組合側も、X 2 に対し指導・教育が十分可能であったにもかかわらず、就業規則違反状態を放置・容認しただけでなく、同人に主体的な参加・関与をさせた。

イ 会社は、第2回団体交渉の席で、社外秘文書のホームページへの掲載は、「会社の機密をもらすこと」に該当し、就業規則違反であることを指摘した。しかし、X 2 は、その後も、社外秘文書をホームページから削除せず、その上、追加文書まで掲載した。

また、組合側も、X 2 の就業規則違反を認識しながら、同人を指導・教育することなく、違反を容認してきた。

会社は、11月22日にX 2 を呼び出し、「社外秘文書を掲載しているホームページの、即時、完全削除」を申し入れた。その際、「就業時間中の許可のない労働組合活動」と「守秘義務違反」の2件の

違反行為について、「処分保留」の状態であり、その後の対応、行動にて最終処分を行うこと、今後、更なる就業規則違反行為を行った場合は、この違反行為に上乗せして処分すること、当然、懲戒解雇もあり得ることを述べた。

ウ X 2 は、「処分保留」状態であることを十分認識しているにもかかわらず、その後、以下の 2 件の懲戒解雇事由に抵触する違反行為を惹起しており、もはや改善は見込めず、信頼関係は崩壊・喪失したものと判断した。

(1) X 2 は、22年12月10日付けの組合ビラにおいて、虚偽の内容による会社批判を展開している。このようなビラを公然と配布する行為は、会社に対する忠実義務違反であり、就業規則に規定する「会社の名誉を毀損する」行為に抵触する。本件だけでも、雇用契約の解約権の行使に十分値する悪質な行為である。

本件ビラについても、組合側が責任をもって指導・監督・監修すべきものであり、組合側の怠慢は糾弾に値する。

(1) また、X 2 は、23年 4 月30日午前 7 時30分頃、本部長に対し暴行行為を働いた。この事実は、X 2 本人が自発的に 5 月12日の明番会の席で、他の乗務員出席の場で、悪びれも反省もせずに、積極的に自白・弁明している。これは、明らかに、「他人に対し危害を加え」る行為であり、当然、就業規則に抵触する。本件だけでも、雇用契約の解約権の行使に十分値する悪質な違反行為である。

会社は、組合に事実確認を求めたが、組合は、X 2 が同席しているにも関わらず、確認を行わず、あたかも同人をかくまうが如き態度で臨んだ。

エ X 2 は、自ら置かれた「処分保留」の状況を認識しながら、反省も改しゅんもすることなく、当該違反行為を公然と繰り返し行っており、会社としては許すことはできないし、情状酌量の余地はない。

オ 本件は、就業規則違反を繰り返し、更生の見込みなしと判断した従業員に対する雇用契約の解約権の行使として、通常の措置、一般的な対応であり、極めて妥当かつ穏当な結論であり、何ら、撤回す

る理由も根拠も存在しない。

【①につき 乙18】

②ア 上記会社の説明を受け、X 3 委員長が、X 2 の就業時間内の団体交渉への出席について、ノーワークノーペイという話もしている、日程を決めたのはお互いではないか、姑息なことをするな、と会社を追及したところ、会社は、こちらには責任はない、なぜ帰らなかったのか、分かった時点で帰ればいい、許可するつもりもないし許可していないと述べた。

イ また、会社は、組合ビラは基本的に全て虚偽であると述べ、22年9月23日付ビラの「労働者をないがしろにしたやり方」との表記（前記5(2)）、12月10日付ビラの「厚生年金保険料のアップは会社だけが負担するのではなく折半で労働者も負担します。負担分が3000円上がれば当然に賃金手取りは3000円減少します。退職金積み立て5000円が廃止となれば月当たり計8000円の減少です。」、「会社の負担増3000円は労働者の人件費削減で補填できても、労働者の賃金減少8000円はどこからも補填できません。」（前記8(2)）との表記及び「三善交通」及び「龍生自動社」との表記について、ふざけるな、どこの会社だ等と述べた上で、（組合は）謝ると一言も言っていない、変な定期便なんか出しやがって、なぜこういう嘘を書いて従業員をあおるのか、虚偽文書による会社批判である等と述べた。

【(1)につき 甲29】

(2) X 2 は会社に対し、9月30日付就労通知書で「解雇は無効であり就労の意思があること」、同日付通知書で、退職金は「将来受け取るべき退職金の一部として」、解雇予告手当は「将来受け取るべき賃金の一部として」受領する旨を伝えた。

その後、X 2 は、離職票、解雇予告手当及び退職金を受け取り、健康保険証を返却した。

【甲36－1～2】

(3) 会社の掲げるX 2 の解雇理由が①「就業時間中許可なく労働組合活動を

したとき」、②「ホームページによる会社の機密漏洩」、③「虚偽の内容のビラによる名誉毀損」及び④「暴行」であることについて、組合と会社との間に争いはない。

【審査の全趣旨】

19 本件申立て

24年2月14日、組合は、当委員会に本件不当労働行為救済申立てを行った。

20 X2の解雇に至る手続

(1) 会社における就業規則違反に対する措置

会社において、就業規則に違反した場合、どのような手続を経て措置又は処分に至るかについて、明文の規定はないが、非違行為が発覚した場合は、以下の手順で措置が決定される。

- ① 懲戒処分の対象となる非違行為の発生を会社が認識すると、会社は事実関係の調査を開始するとともに、運行管理者及び運行管理補助者又は本人に報告書を作成させる。ただし、役員が事実関係を把握しており、かつ、報告書に代わる書面がある場合には、報告書の作成を省略する場合がある。
 - ② 措置が譴責にとどまる事案の場合には、本人に弁明の機会を与え、業務会議（社長、本部長、営業部長及び営業所長の4名で構成する会議体。議事録は作成していない。）を開催することなく本人に譴責処分を言い渡し、厳重注意の上、始末書を受領する。
 - ③ 措置が譴責にとどまらない場合には、本人に弁明の機会を与えた後、処分について本人に「検討する」旨を伝え、業務会議での決定手続に移行する。
 - ④ 業務会議においては、非違行為の内容及び弁明の内容を精査し、就業規則の該当条文を確認し、処分の均衡・公平性の観点から過去の同様の事例をチェックし、就業規則第75条に則り措置を決定し、本人に言い渡す。
 - ⑤ 措置を言い渡した後は、明番会等で従業員に周知する。
- なお、上記④の就業規則第75条とは以下のとおりである。

「第75条（懲戒の決定）

懲戒は第82条（譴責）（中略）第85条（減給又は乗務停止）、第86条（出勤停止又は降格）及び第87条（懲戒解雇）に掲げる各号に該当する行為（以下「違反行為」という。）に対しては各条主文に示す区分を基準として当該違反行為の動機、故意又は過失の程度、集団の威力、暴力又は詐術の使用の有無又はその程度、行為者の境遇、勤務成績及び当該行為後の態度等各種の情状を考慮して決定する。」

【(1)につき 甲1－3、乙20】

(2) X2の解雇に至る手続

会社は、9月6日、三鷹労働基準監督署の担当専門官にX2の措置について相談した。会社によれば、専門官は、私見と前置きした上で、初回の不祥事発生時に処分しておくべき問題である、今でも雇用を継続しているのは対応が遅すぎる、就業規則に則って処分するのが当然である等と述べた。同日、会社は、社長、本部長及び営業課長が出席した業務会議において、上記専門官の意見も踏まえ、X2の普通解雇を決定した。

ちなみに、会社は、組合及び支部に対し、9月6日付文書で、X2の解雇決定を通知し、質問や異議があれば9月12日まで申し出るよう通知したものの（前記17(1)）、会社の主張する同人の就業規則違反事実について、解雇に至るまで、同人に対し報告書の作成・提出を求めることも、また、同人を呼び出して事情を聴くことも、改めて弁明の機会を与えることもなかった。

【乙20、審査の全趣旨】

(3) 会社における最近の処分事例

会社における最近の処分事例は以下のとおりであり、乗務に関すること以外の非違行為を理由として従業員を処分した事例はない。

① 22年に懲戒解雇とした例（乗務員A）

乗務員Aは、客乗車中の左折時に電柱に接触する単独事故を起こし、乗車中の客が事業所に電話してきたことによってこれが発覚した。

会社は、乗務員Aに事故報告書を作成・提出させ、同人を呼び出し、

弁明の機会を与えた。

会社は、業務会議において、乗務員 A が 2 年 8 か月の間に 6 件の事故を起こしていたこと等を考慮し、処分を諭旨解雇に決定したが、乗務員 A は諭旨解雇を受け入れず、退職届を提出しなかった。

そこで、会社は、改めて乗務員 A の勤務態度、処分内容等の見直しを行ったところ、同人が反復継続して横領に及んでいた事実、諭旨解雇の言渡しを受けた後も横領行為に及んでいた事実が発覚した。

会社は、乗務員 A を呼び出し、横領について弁明の機会を与えた後、業務会議において再度処分内容を検討し、懲戒解雇を決定した。

② 22年に諭旨解雇とした例（乗務員 B）

乗務員 B について、客からエコーカード（乗客がタクシー会社に苦情や要望などを伝えるため、タクシー車内に設置してある葉書のこと）による接客不良の苦情があり、車内防犯カメラで確認したところ車内喫煙も発覚した。

会社は、エコーカードがあったので報告書の作成は省略し、乗務員 B を呼び出し、弁明の機会を与えた。

会社は、業務会議において、乗務員 B が、接客不良、車内喫煙のほか、過去 3 年 6 か月の間に 10 件の事故を起こしていること等から、処分を諭旨解雇に決定した。

会社は、本人に諭旨解雇を言い渡し、説諭を実施したところ、乗務員 B が退職に同意し、退職届を提出して自主退職した。

③ 23年に諭旨解雇とした例（乗務員 C）

乗務員 C は、一時停止違反で横断歩道上の自転車をはねるという人身事故を起こした。

会社は、乗務員 C に事故報告書を作成・提出させ、同人を呼び出し、弁明の機会を与えた。

会社は、業務会議において、乗務員 C が 1 か月前にも人身事故を起こし出勤停止 7 日間の懲戒処分を受けていること、過去 3 年の間に 8 件の事故を起こしていること等から、処分を諭旨解雇に決定した。

会社が乗務員 C に諭旨解雇を言い渡し、説諭を実施したところ、同

人が退職に同意し、退職届を提出して自主退職した。

④ 23年に出勤停止とした例（乗務員D）

乗務員Dは、身障者でない一般客に身障者割引を適用するというメーターの不正操作を行った。

会社は、報告書に代わる記録を作成し、乗務員Dを呼び出し、弁明の機会を与えた。

会社は、業務会議において、乗務員Dに横領・常習性が認められないこと、過去の違反歴がないこと等を考慮し、処分を出勤停止2日間に決定した。

⑤ 24年に出勤停止とした例その1（乗務員E）

乗務員Eは、後退時の不十分な後方確認により後退事故を起こした。

会社は、乗務員Eに事故報告書を作成・提出させ、同人を呼び出し、弁明の機会を与えた。

会社は、業務会議において、乗務員Eが4か月前に人身事故を起こしていたこと、他に違反歴がないこと等を考慮し、処分を出勤停止2日間に決定した。

⑥ 24年に出勤停止とした例その2（乗務員F）

乗務員Fは、親戚を客として乗せた際に、メーターの不正操作を行った。

会社は、報告書に代わる記録を作成し、乗務員Fを呼び出し、弁明の機会を与えた。

調査の結果、乗務員Fには横領及び常習性も認められたので、会社は、業務会議において、反省・改しゅんの見込み・更生の可能性等が認められれば出勤停止、それらが認められなければ諭旨解雇以上の処分と判断した。そして、乗務員Fが詳細な自認書を提出していること、再度同じ違反を行った場合に雇用の継続はできないことを伝え、同人が誓約をしたこと等により、反省・改しゅんの見込み・更生の可能性ありと判断し、処分を出勤停止7日間に決定した。

⑦ 24年に出勤停止とした例その3（乗務員G）

乗務員Gは、24年2月に人身事故を起こしたが、会社へ報告せず、

警察にも届け出ていなかったことが警察からの問合せで判明した。

会社は、乗務員Gに事故報告書を作成・提出させ、同人を呼び出し、弁明の機会を与えた。

会社が処分について検討していたところ、乗務員Gは、5月に被害者が1か月以上の入院を要する事故を起こした。

会社は、乗務員Gに再度、事故報告書を作成・提出させ、同人を呼び出し、改めて弁明の機会を与えた。

会社は、業務会議において、短期間に事故を繰り返していること、1件は報告義務違反であること、もう1件は重大事故であること、乗務員Eの処分が出勤停止2日間であったこと（前記⑤）との均衡等を考慮し、処分を出勤停止4日間に決定した。

【(3)につき 乙20】

第3 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合の主張

本件は、X2が退職金規程の存続を訴えるため、会社に対して組合加入を公然化し、団体交渉に出席し、ホームページやビラ配布による組合加入の呼び掛けを行ったところ、会社が、組合及びその組合活動を嫌悪し、反組合的言動を繰り返した挙げ句、同人を不当に解雇することによって組合を会社から排除した不当労働行為である。

① 解雇理由1「就業時間中許可なく労働組合活動をしたとき」について

第2回団体交渉を行った日はX2の出勤日であったが、これは組合が団体交渉を申し入れ、会社から指定された日が全て同人の出勤日であったことによるものである。X2は第1回団体交渉にも出席しており、第2回団体交渉に同人が出席することは、当然、会社も想定し、承知していたはずである。

しかるに、会社は、第2回団体交渉の途中で突然、X2の出席を問題視し始めたのであるが、その場で明確に同人に就労指示がなされた事実はなく、この団体交渉は同人の出席の下、2時間継続して行われた。したがって、X2が第2回団体交渉に出席したことは、会社の了解の下

に行われたものであって、就業規則第87条③の「就業時間中許可なく・・・労働組合活動・・・をしたとき。」には該当しない。

② 解雇理由2「ホームページによる会社の機密漏洩」について

ア X2は、組合活動の普及を目的としてホームページを開設し、団体交渉の経緯等を掲載していた。

本件ホームページには、組合の確認・承認の上で、組合活動の報告や組合加入の呼び掛けが掲載されていることからすれば、組合活動の紹介や普及を目的とした労働組合法第7条第1号にいう「労働組合の正当な行為」であることは明らかであり、X2個人が開設したものであっても、同法同条による保護を受けることは当然である。

イ 本件ホームページには、団体交渉の経緯に関わる文書を掲載したのみであり、それ以外の文書をみだりに掲載したり、不相当な個人攻撃や誹謗中傷をしたりしたわけでもなく、会社の営業秘密や名誉・信用を不当に侵害するような態様ではなかった。

したがって、これら文書のホームページへの掲載は、就業規則第44条②「会社の名誉を毀損し又は会社の機密をもらすこと」には該当しない。

③ 解雇理由3「虚偽の内容のビラによる名誉毀損」について

組合は、会社休憩室入口や田無駅モータープール内で会社従業員に限定してビラを配布したのであり、通行人など不特定多数の者に配布したということはない。

会社は22年12月10日付ビラに虚偽があるというが、独自の見解である。仮にビラの記載事実に誤りがあったとしても、それが会社の名誉や信用を不当に侵害するようなものとは考えられず、就業規則第44条②「会社の名誉を毀損」には該当しない。

④ 解雇理由4「暴行」について

23年4月30日のX2と本部長とのやり取りは、X2が本部長に近寄った際に両名の腹部と腹部が当たったという程度のもので、就業規則第87条⑩「他人に対して危害を加え又は故意にその業務を妨げたとき」には該当しない。

⑤ 改しゅんの見込みについて

そもそも会社が挙げる解雇理由自体に争いはあるが、それでも、X 2 は、会社からの指摘を受けて、団体交渉日を出勤日でない日にしたり、ホームページを削除したり、組合ビラを訂正するなどしている。また、「度々懲戒をうけた」という事実もない。

したがって、就業規則第87条⑤「度々懲戒をうけたにもかかわらず、尚改しゅんの見込みがないとき」には該当しない。

以上①ないし⑤のとおり、会社が述べる解雇理由は、いずれも解雇事由には該当せず、本件解雇は、X 2 の組合活動を理由とした同人に対する不利益取扱いであるとともに、会社から組合員を排除しようとした支配介入であることは明らかである。

(2) 被申立人会社の主張

本件は、会社が、就業規則違反を繰り返したX 2を普通解雇した事案であり、不当労働行為は一切存在しない。会社は、団体交渉においても、組合からの要求事項には全て回答し、理由も説明し、誠実に対応しており、組合を敵視しているということは全くない。

① 解雇理由1「就業時間中許可なく労働組合活動をしたとき」について

第2回団体交渉の冒頭で、会社は、X 2に対し、就業時間中に職場を放棄して団体交渉に出席することは認めないから職場に復帰するように指示したが、同人はこの指示に従わなかった。

組合は、就労の指示はなかったと主張するが、会社が、職務専念義務違反を指摘し、出勤日に団体交渉に出席していることの根拠を尋ねて問い質したということは、まさしく就労を指示したということである。

② 解雇理由2「ホームページによる会社の機密漏洩」について

ア 本件ホームページはX 2が個人的に開設した私的なホームページであり、同人の自宅のパソコンの修理の話や飼い猫の写真など、組合活動とは無関係な記事が多数掲載されており、組合活動の普及を目的としたものではないから、労働組合法第7条第1号に規定する「労働組合の正当な行為」には該当しない。

イ 就業規則第44条②でいう「会社の機密」とは、公開を予定してい

ない内部情報のことであり、チラシ、顧客宛配布資料、従業員募集広告、ステッカー、葉書等、会社が公開することを前提に作成した文書以外の全ての文書であり、公開するのに会社の許可を要する全ての文書のことである。会社が作成した文書に限らず、会社従業員が作成した文書、業界団体が作成して会社が保有している文書も含まれる。

ウ X 2 は、本件ホームページで、団体交渉に関する文書だけではなく、会社の賃金体系を含む社外秘文書の原本を掲載し全世界に公開した。このような会社の機密を全世界に公開する必要性や相当性は全く認められない。

団体交渉に関して会社が作成した文書も、会社の賃金体系も、会社は公開を了承していない。これら社外秘の文書をホームページに掲載して公開したことは、就業規則第44条②の「会社の機密をもらす」行為に該当することは明らかであって、公開した内容が不相当な個人攻撃や誹謗中傷ではないということは問題ではない。

エ 会社は、第2回団体交渉において、X 2 に対し、ホームページに社外秘文書を掲載して公開することは就業規則に違反すること及び就業規則上の処分の対象になることを指摘したが、同人は、これら社外秘文書を削除しないばかりか、追加文書を掲載するなどして社外秘文書を掲載し続けた。

③ 解雇理由3「虚偽の内容のビラによる名誉毀損」について

X 2 は、組合の22年12月10日付ビラに虚偽の記載をして会社を批判し、これを田無駅前で通行人など不特定多数の者に配布し、会社の名誉を毀損した。

「会社の負担増3000円は労働者の人件費削減で補填できても、労働者の賃金減少8000円はどこからも補填できません。」との記載は虚偽である。組合が賃金減少と主張している8,000円のうち、3,000円は厚生年金保険料の負担増加分であり、将来年金を受給することによって補填されるのである。また、5,000円は退職金積立てを廃止したということであり、会社は、個別に清算に同意した従業員に対し、一時金を払って清算し、かつ、清算後に特別調整金月額2,000円を支給しており、

一時金と特別調整金で補填されている。個別同意した従業員について、退職金積立金廃止後の減少額は5,000円でなく3,000円なのである。

X 2 は、ホームページに、「会社は清算の見返りとして月当たり2000円の調整金を提示しています。」と自ら記載し、特別調整金が補填されることを認識しながら、このような虚偽の記載をしたビラを配布したものであり、極めて悪質である。

④ 解雇理由4「暴行」について

X 2 が本部長に対し暴行を加えたことは間違いのない事実であり、X 2 も、5月明番会で自ら自白・弁明し、これを認めている。

⑤ 改しゅんの見込みについて

X 2 は、会社の指示を無視して、就業時間中に団体交渉に出席し続けたり、ホームページに追加文書を次々掲載して社外秘文書の公開を継続した上、本部長に対して故意に腹を突き出して暴行行為に及ぶ等、その行動をエスカレートさせてきた。

X 2 のこうした行為は、「度々懲戒をうけたにもかかわらず、尚改しゅんの見込みがないとき」（就業規則第87条⑤）に「準ずる行為があったとき」（同規則同条②⑥）に該当しており、同人に改しゅんの見込みがないことは明らかである。

⑥ X 2 の解雇に至る手続について

会社は、X 2 の就業規則違反行為について弁明の機会を与え、業務会議を開いて措置内容を決定し、他の処分例と同様に処理している。

ア 会社は、第2回団体交渉の際に、X 2 に対し、なぜ就業時間中なのに団体交渉に出席しているのか根拠を尋ね、同人が就業時間中に許可なく労働組合活動をしていることについて弁明の機会を与えた。

イ 会社は、第2回団体交渉の際に、プリントアウトしたホームページを示し、社外秘文書をホームページに掲載することは就業規則違反であることを指摘し、X 2 に弁明の機会を与えた。

ウ 会社は、第3回団体交渉及び第4回団体交渉（後半）において、組合が22年12月10日付ビラに虚偽の内容を記載してこれを配布した行為は会社の名誉を毀損する就業規則違反であると指摘し、X 2 に弁明

の機会を与え、ビラの内容が真実であることの説明と立証を求めたが、
同人も組合も何ら主張せず、立証もしなかった。

エ 23年4月30日、X2が本部長に暴行を働いた際に、本部長は「わ
かってるよね、どうなるか。」といてて弁明の機会を与えた。

オ 会社は、22年11月22日、X2を呼び出し、就業時間内の無許可労
働組合活動及び社外秘文書のホームページ掲載による機密の漏洩につ
いて弁明の機会を与え、口頭注意し、これらの就業規則違反は懲戒解
雇事由に該当するが、処分は保留中であることを告知した。

2 当委員会の判断

(1) 労使関係の状況及び会社の組合に対する態度について

X2が組合加入を公然化して以降、会社とX2及び組合との間の労使関
係は次のような状況にあった。

① X2の組合加入公然化と親睦会規約の改正

ア 第1回団体交渉における会社発言

会社は、第1回団体交渉において、X2に対し、組合に入ったら親
睦会から抜けるのかと尋ねたり、今回、同人が労働組合に入る前に労
働者代表になったが、それから後出しジャンケンみたいな形で組合に
入ったのはおかしい、組合に入っているなら親睦会との関係はどうな
るのか、親睦会に入っているなら当たり前という訳にはいかない、等と
述べた（第2・2(3)②ア）。

また、組合が、年次有給休暇を取得した場合の補償をしてほしいと
要求したところ、会長は、こうなるとやっぱり親睦会とも相談しなく
てはいけないと述べた（第2・2(3)②イ）。

このように、会社は、X2の組合加入公然化直後から、親睦会との
関係で同人の組合加入を問題視する発言をしていた。

イ 8月明番会発言と親睦会規約改正

8月明番会において、会長は、他の従業員らが集まっている面前で、
X2が組合に加入したことをあえて公表した上で、組合と話すのは好
きではない、組合を作った所はあまりよくない、組合は勝ち取るとい
う言葉を使うが、勝つか負けるかなんて勝負する従業員はいらない、

そのような形が嫌で親睦会で和気あいあいとやってきた等と、露骨に組合を嫌悪する発言を行った（第２・４）。

また、会社は、親睦会の代表を選んで、その代表と一緒に交渉したい、X２が組合に入ったので親睦会の規約を作って親睦会と組合を分けなくてはならない、そうすれば組合に入ったら親睦会を抜けるようになるとも述べ（第２・４）、規約改正によって組合員であるX２を親睦会から排除したいという意向を露わにした。

そして、実際に会社は、本部長も参加する規約検討委員の会合で改正案を検討し、23年４月26日、「本会の目的に反し、風紀を乱し、又は本会において労働組合行為を行なうなど、徒に混乱させたとき」は「会員たる資格を失う」との条項（第９条・ハ））を含んだ親睦会規約の改正案を掲示し（第２・10(1)）、その後、会社提案どおり規約は改正された（同・12）。

ウ 会社が当委員会への旧規約の提出に応じなかったこと、また、X２が、22年10月28日、ホームページに、旧規約を見ることができた旨記載した際に、第９条・ハ）に相当する条項があるとは記載していないことから（第２・10(2)）、会社は、上記イの規約改正の際に、同条項を追加したことが推察される。

会社は、第９条・ハ）について、労働組合に加入した従業員が親睦会の会員資格を失うという意味ではないとするが、上記ア及びイの会社の発言に鑑みれば、会社は、X２の組合加入公然化をきっかけに、組合の影響力が従業員らに拡大することを警戒し、同人が労働者代表という立場や親睦会を通じ会社に意見を述べる機会を封じ込めようと企図し、その一環として親睦会規約の改正を行ったものとみるのが自然である。

② 組合の発言や情報宣伝活動に対する会社の対応

ア 第２回団体交渉における組合発言について

第２回団体交渉の中で、本部長が、会長発言について抗議は受けたが謝罪を求められていないので回答を留保する、と述べたことについて、X３委員長が、「問題は回答する意思がないということだったか

ら。」と発言したところ、本部長は、回答する意思がないとは言っていないと述べ、組合に謝罪するよう求め（第2・6(1)）、さらに、23年1月11日付及び5月20日付書面で、X3委員長の上記発言が虚偽であるとして、謝罪と全ての責任を負うことの確認を求めた（同・8(3)①、同・13(2)）。そして、組合がこの発言について撤回した（第2・13(3)①）後も、第4回団体交渉（前半）でまたもこのことを取り上げ、要は謝れってことだ、撤回しておしまいというのは許さない等と発言した（同・14(3)）。

イ 22年9月23日付ビラについて

22年9月23日付ビラに記載された「9月より『部長』の役職にY3氏なる人物が就任しました。（中略）社会保険料のアップを理由に退職金の清算を言いながら、管理職の増員。あまりにも露骨な労働者をないがしろにしたやり方ではないでしょうか。」という文章について、第2回団体交渉で、会社は、経営判断に組合は介入してくるのか、組合は本部長に払うのは無駄なお金と表現している、個人を特定できる名前を入れているということは、この人は無駄な人間だって言っているのと一緒に、会社に対する不利益行為と判断する等と述べた（第2・6(3)）。

これに対し、組合及びX2は、労働者の人件費をカットしておいて管理部門の管理費を増やすのかという、それだけのことである、介入なんかしない、経営上でそういう風に人を増やすのであればこちらにも回してほしい等と説明したが（第2・6(3)）、会社は、23年1月11日付書面で、この文章をネガティブキャンペーンであるとか、個人に対する侮辱と判断すると非難して、組合に、「訂正と謝罪、及び全ての責任を負うことの確認」を求めた（同・8(3)③）。

上記ビラの「9月より『部長』の役職に・・・ないでしょうか。」との記載の趣旨は、会社は管理職の人件費を増加させる余裕があるならば労働者の退職金積立てを維持してほしい、という点にあると理解するのが自然であり、本部長に対する個人攻撃であるとかネガティブキャンペーンなどとは到底評価することはできない。

そして、第3回団体交渉において、X3委員長が、名前を書いたことについては自分の責任で謝罪すると述べた（第2・9(2)①）にもかかわらず、その後も、会社は、5月20日付書面（同・13(2)）及び団体交渉（同・16(1)②、18(1)②イ）において、このことを取り上げ、繰り返し説明や謝罪を求めた。

ウ 22年12月10日付ビラについて

組合は、22年12月10日付ビラで「しかも、三幸の中退共5000円の積み立ては近隣の同業他社と比較しても低額です。例えば三善交通10000円、龍生自動社8000円（中略）です。」「平均營收が三幸より少ない事業所であっても三幸以上の退職金積み立てが実現できています。」と記載したところ（第2・8(2)）、会社は、23年1月11日付書面で、「三善交通」及び「龍生自動社」は実在するのかと問い質し（同・8(3)⑥）、第3回団体交渉では「三善交通」とはどこか、と追及した（同・9(3)①）。さらに、5月20日付書面（第2・13(2)）、6月20日付書面（同・13(4)④）でもこれらの記載について、虚偽であるとして組合を非難した。

組合は、上記「三善交通」及び「龍生自動社」との記載について、7月22日発行のビラ「組合定期便」で、それぞれ、「美善交通」、「龍生自動車」と訂正し、「会社からも・・・ご指摘をいただいております。変換違いのミスとはいえお詫びして訂正します。」と記載した（第2・15）。

それにもかかわらず、会社は、その後も、団体交渉において、これらの記載について、ねつ造である、虚偽の表現と判断する、処分の対象になる（第2・16(1)③）であるとか、ふざけるな、どこの会社だ（同・18(1)②イ）等と述べて繰り返し組合を非難した。

エ 上記アないしウのとおり、会社は、団体交渉が紛糾する中での組合のささいな言い回しの違いや、組合ビラに記載された、個人攻撃とは到底評価し得ない文章、あるいは、さまつな、明らかに単純な変換ミスと推測できる誤記についてまで、「個人に対する侮辱」、「虚偽」、「ねつ造」などと穏当でない表現で殊更に組合及びX2を非難し、組

合が撤回や謝罪をしてもなお、執ように謝罪を求めたり、処分の対象になると述べるなど、終始、組合の言動に対し過剰ともいえる反応を示し、敵対的な態度で臨んでいたものである。

オ また、会社は、X 2 がホームページに掲載した文書に会社の印影がそのまま掲載されていたことについて、組合に対し、繰り返し、損害賠償や印鑑の更新費用の負担を求めたり、謝罪を要求していた（第 2・8(3)⑤、同・13(4)③、同・16(2)）にもかかわらず、本件第 2 回審問時に至るまで印鑑を作り変えていない（同・9(2)③）。

結局、会社は、実際のところさほど重要視していなかったこの問題について、殊更に「機密漏洩」と断じ、組合を非難する口実としたものと評価せざるを得ない。

③ 上記①及び②のように、本件解雇が行われるまでの労使関係は、会社が組合及びX 2 を強く嫌悪し、労使が激しく対立している状況にあった。

そこで、こうした状況下で行われたX 2 の解雇に合理性及び相当性が認められるか否かを、以下、検討することとする。

(2) 解雇理由 1 「就業時間中許可なく労働組合活動をしたとき」について

① X 2 は、就業時間中に第 1 回団体交渉に参加したが、会社は、当日、組合及びX 2 に対し、同人の出席が問題であるとも、就業規則違反であるとも指摘しておらず（第 2・2(3)③）、その後、第 2 回団体交渉の開始直後になって初めてこのことを問題視する発言をした（同・6(2)①②）。

会社のこのような対応に鑑みれば、組合が、会社はX 2 の就業時間内の団体交渉出席について許容していた、と理解したとしても無理からぬものといえる。したがって、X 2 が会社の許可なく就業時間内に第 2 回団体交渉に出席したことについて、専ら組合及び同人に非があるということとはできない。

②ア 会社は、第 2 回団体交渉において、X 2 が就業時間内であることを指摘し、就業時間中に団体交渉に出席していることの根拠を質し、ノーワークノーペイ以外にここから退去してもらうことだって可能だ、期日を変えて話をしようと言ったものの、結局、同人が出席したまま

で団体交渉は2時間程度実施された（第2・6、同(2)①③）。

イ また、第2回団体交渉が開催された時間帯は、X2の作成した業務日報では休憩時間として記載されており、このことについて会社から同人に特に指摘はなく、また、賃金カットもなかった（第2・6(2)③）。本件審査の過程においても、会社から、第2回団体交渉の行われた時間が休憩時間ではなく実際に乗務していなければならなかったことを裏付けるに足りる疎明はなされていない。

ウ 以上のとおり、会社は、第2回団体交渉にX2が出席したことについて、団体交渉の後に特に問題視してはいなかったものといえることができる。

- ③ 第2回団体交渉において、X2の当日の服務上の取扱いや、次回以降の就業時間内の団体交渉出席について、双方の主張は一致しなかったが（第2・6(2)①）、組合は、会社からの指摘を受け、第3回団体交渉以降は、X2の就業時間を外して期日を設定し、第3回から第5回までの団体交渉は、同人の就業時間外に、同人の出席の下で行われた。また、会社は、第3回団体交渉以降、本件解雇に至るまでのいずれの団体交渉の際にも交渉実施日がX2の就業日であるかどうか自ら確認することもなかった（第2・6(2)④）。

したがって、この問題は、第2回団体交渉を最後に、事実上解消していたといえ、23年9月に至って、会社がこのことを殊更に取り上げて解雇理由としたことは不自然極まりなく、その必要性も見出せない。

④ 小括

上記①ないし③の事情を踏まえれば、会社が一方的に就業規則第87条②を適用してX2の解雇理由としたことは、不公正かつ不相当であり、合理性は認められない。

(3) 解雇理由2「ホームページによる会社の機密漏洩」について

- ① 会社は、X2の本件ホームページへの資料文書掲載が就業規則第44条②の「会社の機密をもらすこと」に該当し、これら文書のホームページへの掲載をもって同人を解雇したことが相当であったと主張する。

X2がホームページに掲載した資料文書は、前記第2・3(2)①ないし

⑨のとおりである。そして、会社は、上記「会社の機密」については、公開されていない情報は全て会社の機密情報に該当すると主張するので、以下検討する。

ア 上記資料文書のうち、「三幸の賃金体系」とは、X 2 が会社の賃金体系について整理し、計算方法などについて補足説明を加えたもので、例えば、営業収入の合計に一定の乗率を掛けた割合で支給される「特別手当」について、営業収入が幾らであれば乗率は何％であるなど、具体的な計算方法が掲載されていた。また、賃金規程に明記されていない無事故手当の計算方法も掲載されていた（第 2・3(2)）。

イ また、「定年後継続雇用に関する協定書」は、17年 4 月 1 日に会社と労働者代表 Z 1 の間で締結されたものであり、例えば、退職前の一定期間に、苦情、事故、法令違反が何件あった場合は継続雇用をしないのか、また、退職金の取扱いなど、詳細な労働条件が記載されていた（第 2・3(2)）。

ウ 確かに、これら詳細な賃金の計算方法や、定年退職後の労働条件の詳細については、同業他社との競争上、会社の内部情報として従業員以外の者には公開しない取扱いがなされることが一般的であり、公開することによって、会社が、従業員の採用等に際し不測の不利益を被る可能性は否定できない。

エ また、会社の作成した、組合からの要求事項及び乗務員からの質問に対する回答文書（第 2・3(2)④⑧）は、会社と組合との間、あるいは会社と乗務員会との間に限ったやり取りであり、公開を前提として作成されたものではない。

一般的に、組合からの要求事項や従業員からの質問について、会社の作成した回答文書が、そのままの形で、全て誰にでも公開されることとなれば、会社の率直な見解の開示や資料の提示が阻害される要因になり得る。

② 上記のとおり、X 2 がホームページに掲載した文書には、公開には慎重な取扱いが求められる情報が含まれていた。そして、当該ホームページは、誰もが自由に見ることができたものであって、組合員や従業員の

みが見られるようにアクセス制限をかけ、あるいは、上記資料文書について、そのまま画像として載せるのではなく、情報を整理したり加工して掲載するなどの工夫もなかった。

したがって、X 2 が、これら資料文書をそのまま画像として掲載したことが適切さを欠いていたことは否定することができない。

- ③ しかし、会社においては、どのような情報が機密に当たるのか客観的に判断できる基準は、そもそも作成していなかった（第 2・7）のであるから、会社が、一方的に、X 2 が機密漏洩をしたとしてその責を同人のみに負わせることは公正ではない。

また、たとえ、公開されていない情報を掲載したとしても、その機密の程度や外部に知られた場合の会社の業務運営に及ぼす影響の程度は個別に異なる。そして、本件についてその影響をみると、上記資料文書は、会社の経営方針そのものや会社の経理資料などのような、公開されることによって直接に会社の競争上の地位が脅かされるような機密情報に該当するとまではいえず、また、X 2 が上記資料文書を公開したことをもって、解雇理由に相当するほどの重大な情報漏洩があったと評価すべき事情は見当たらない。

- ④ また、組合は、23年 3 月 9 日付文書で、会社の発信した文書をそのまま掲載したことは配慮が不十分であったと認め（第 2・8(5)①）、X 2 もまた、22年11月23日にはホームページを削除し（同・7）、この問題もまた事実上解決していた。

それにもかかわらず、会社が、X 2 がホームページを削除してから10か月近く経過した23年 9 月に至って、殊更にこれを同人の解雇理由の一つとした（第 2・18(1)①イ）ことは不自然であり、かつ、組合及び同人のその後の対応に鑑みても過剰なものであるとの感を免れない。

- ⑤ 小括

上記③及び④の事情を踏まえれば、本件ホームページへの資料の掲載が組合活動であるか、又はX 2 の個人的行為であるかはさておいて、会社がこのことについて就業規則第44条②を適用しX 2 の解雇理由としたことに合理性及び相当性は認められない。

(4) 解雇理由3「虚偽の内容のビラによる名誉毀損」について

① ビラの表現について

ア X2は、22年8月30日、ホームページに「会社は清算の見返りとして月当たり2000円の調整金を提示しています、現行の退職金積み立てより3000円減額となるわけです。」との書込みをしており（第2・3(3)）、2,000円の特別調整金が出ることはこの時点で認識していた。しかし、組合は、12月10日付ビラではそのことには触れずに、「月当たり8000円の減少です。」、「労働者の賃金減少8000円はどこからも補填できません。」と記載した（第2・8(2)）。確かに、この表現は事実を正確に記載したものではなく、ビラを読んだ従業員に、手取賃金の減少額が実際より多いとの誤解を抱かせる表現である。

イ しかし、上記記載は正確さを欠く表現ではあるが、会社の認識している手取賃金の減少額と齟齬がある部分は、特別調整金2,000円を計算に入れているか否かの違いだけである。会社の主張によっても手取賃金減少額は3,000円減少するのであり、その他、厚生年金保険料の負担増加分が3,000円であるとすれば、現在の労働者の手取賃金の減少額は6,000円であって、結局、組合ビラの上記記載は、事実と大幅な齟齬があるわけではなく、この表現をもって、X2が就業規則第44条②にいう「会社の名誉を毀損」したとまで評価することはできない。

ウ また、上記のとおり、労働者の手取賃金が減少することは事実であるから、本件ビラの内容は、正確性に欠ける表現であったとしても、正当な組合活動の範囲を逸脱したものであるとまで評価することもできない。

② 配布対象及び態様について

組合は、12月10日付ビラを、会社従業員に限って配布したものであり、不特定多数の通行人への配布はしていない（第2・8(2)）のであるから、たとえ、若干事実と齟齬がある表現があったとしても、そのことによって不特定多数の者に誤解を与える可能性は極めて低いといえるし、その配布の態様についても正当な組合活動を逸脱したと評価すべき事実

は何ら認められない。

③ 小括

上記①及び②の事情を踏まえれば、会社が、X 2 の上記ビラ作成への関与及び配布について、就業規則第44条②を適用して同人の解雇理由としたことに合理性があるということはできない。

(5) 解雇理由 4 「暴行」について

① 23年4月30日の始業前、X 2 と本部長との間で口論となり、X 2 が休憩室入口のステップを上った際に、同人の腹部と本部長の腹部が接触したところ（第2・11）、会社は、このことをX 2 の暴行と断じ同人の解雇理由とした（同・18(1)①ウ(1)）。通常であれば、腹部と腹部が偶然にぶつかるということはあまり考えられない。しかし、本部長もX 2 も興奮状態であった中、X 2 がステップを上がろうとした際に、勢い余って偶発的に腹部と腹部がぶつかった可能性もまた否定することができない。

② X 2 と本部長との体の接触によって、本部長が倒れたり、よろめいたりすることはなかったのであるから（第2・11）、その接触の程度は軽いものであり、そもそも「暴行」と評価するほどの重大な出来事ではなかったと推察できる。したがって、X 2 が、就業規則第87条⑩の「他人に対し危害を加え又は故意にその業務を妨げたとき」に抵触する行為を行ったという会社の主張は、そもそも採用し難い。

③ また、本部長は5月明番会で、この接触について、サッカーや野球であれば一発退場であると述べている（第2・12）。タクシー乗務員は、業務上、常に直接乗客と接するのであるから、仮に、明らかに本部長に対する暴行であれば、会社は、速やかに、乗務停止や自宅待機など何らかの指示を出すのが通常であると考えられる。しかし、会社は、その後も、9月にX 2 を解雇するまで特段の措置を行わず、従前と同様の乗務をさせていた（第2・11）。それにもかかわらず、9月に至って初めて他の理由と併せて解雇理由としたことは、極めて不自然な感を否めず、その合理的な理由を見出すことは困難である。

④ さらに、会社は、X 2 が5月明番会で暴行を自白したと主張するが、

同人は、お腹がポコンと当たっただけだ、どこが暴行行為なのかと述べ（第2・12）、暴行を否定していることは明らかである。それにもかかわらず、会社が、X2に事情を聴くことも、弁明の機会を与えることもなく（後記(6)③）、一方的に、同人が故意に暴行に及んだと断定したことは公正さを欠くものである。

そして、当時、労使が激しく対立していたことに鑑みれば（前記(1)③）、会社は、X2に弁明の機会を与えないまま「暴行」を既成事実化し、同人を会社から放逐する口実としたものではないかとの疑いも禁じえない。

⑤ 小括

上記①ないし④の事情を踏まえれば、会社が、X2と本部長の体の接触をもって就業規則第87条⑩に該当するとして同人の解雇理由としたことについても、合理性は認められない。

(6) 総合判断

① 上記(2)ないし(5)のとおり、会社の挙げる解雇理由の1ないし4は、個別に検討しても、いずれも、およそX2の非違行為には該当しないか、あるいは、たとえX2に責められるべき点があったとしても、解雇に相当するほどの重大な非違行為とはおよそいえない行為であり、また、会社が、23年9月に至ってこれらの行為を殊更に解雇理由として取り上げたことについて、必要性も合理性も見出せない。そして、これら解雇理由の1ないし4の全てを総合的に併せ考えたとしても、解雇に値するほどの重大な規律違反があったということはできない。

② また、X2は第3回目以降は就業時間内に団体交渉に出席はしていないこと（第2・6(2)④）、また、会社の指摘を受けホームページを削除している（同・7）ことから、就業規則第87条⑤「度々懲戒処分をうけたにもかかわらず、尚改しゅんの見込みがないとき」に「準ずる行為があったとき」（同規則同条②⑥）に該当するということもできない。

③ なお、会社は、従業員が就業規則に違反した場合、本人に報告書を作成させたり、弁明の機会を与えており（第2・20(1)①③）、X2に対しても他の被処分者と同様に弁明の機会を与えた旨主張する。

しかし、会社は、23年9月6日付文書で、組合及び支部に対し、X 2の解雇を決定したことを通知するとともに、質問や異議があれば9月12日までに申し出るよう通知したものの（第2・17(1)）、本件解雇理由とする同人の各行為について同人に対し報告書の作成を求めたことも、事情を聴くことも、改めて弁明の機会を与えたこともなく（同・20(2)）、会社が、弁明の機会を与えたと主張するその実質は、団体交渉の場などにおいて当該各行為について触れ、X 2に対し、それらが就業規則上問題であると指摘するにとどまるなど、会社の主張する弁明の機会を付与する趣旨に即したものと到底解することはできない。

- ④ ちなみに、会社においては、交通事故や乗務中の不正行為を理由とした処分の前例はあるものの、X 2に適用された就業規則の各条項と同じ条項を適用して処分された事案はこれまで存在せず（第2・20(3)）、他の処分事例と同人の解雇について単純に比較することはできない。

しかし、例えば、24年に出勤停止とした例その3についてみると、乗務員Gは、人身事故を起こしたが会社へ報告せず、警察にも届け出なかった上、その後、会社が処分を検討中に、被害者が1か月以上の入院を要する重大事故を発生させたにもかかわらず、その処分は出勤停止4日間にとどまっており（第2・20(3)⑦）、これと比較するとX 2に対する会社の本件解雇措置は均衡を欠いた重い措置であるとの感を否めない。

- ⑤ 以上の事実、前記(1)のとおり、会社が、X 2の組合加入公然化以降、組合の影響力の拡大を警戒し、組合に対し終始敵対的な態度で臨み、また、同人を解雇するに当たり、組合が同人に対する指導を怠ったなどとして組合を強く非難していた（第2・18(1)）ように、明らかに組合を嫌悪していたことを併せ考えれば、会社は、X 2が、従業員で唯一組合に加入し、団体交渉に出席したり、従業員にビラを配布するなど活発な組合活動を行ったことを嫌悪し、同人を会社から放逐し組合の影響力を排除するため、殊更に組合及び同人の行動についてクレームをつけ、およそ解雇事由としては合理性及び相当性を欠く理由を殊更に取り上げて、一方的に解雇という不利益措置に及んだと判断するほかはない。

したがって、会社が、23年9月16日付けでX2を解雇したことは、
同人が組合の組合員であること、及び労働組合の正当な行為をしたこと
を理由とした不利益取扱いに該当するとともに、同人を会社から排除す
ることによって、会社から組合の影響力を排除しようとした支配介入に
も該当する。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、平成23年9月16日付けでX2を普通解雇
したことは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する。

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25年7月2日

東京都労働委員会

会 長 荒 木 尚 志