

命 令 書 (写)

群馬県前橋市本町三丁目 9 番地 1 0
申 立 人 全日本建設交運一般労働組合群馬県本部
執行委員長 X 1

群馬県太田市大原町 1 1 6 6 番地 6
被 申 立 人 株式会社幸和物産
代表取締役 Y 1

同 群馬県太田市東本町 2 8 番 3 号 宮下ビル 3 階
破産者株式会社幸和物産
破産管財人 Y 2

上記当事者間の群労委平成 2 3 年 (不) 第 5 号株式会社幸和物産不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 2 5 年 7 月 2 2 日第 7 5 8 回公益委員会議において、会長公益委員尾関正俊、公益委員清水敏、同小暮俊子、同新井博及び同大河原眞美が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人破産者株式会社幸和物産破産管財人 Y 2 は、被申立人株式会社幸和物産より全日本建設交運一般労働組合群馬トラック合同支部幸和物産分会所属の組合員 X 2 に対してなされた配車差別がなかったものとして取り扱い、同人に対し、平成 2 2 年 1 1 月 2 4 日から同 2 4 年 1 月 3 1 日までの間の賃金相当額と既支払額との差額として合計 1 0 8 万 5 6 3 3 円を、また、平成 2 4 年 2 月 1 日以降雇用契約存続の間、同人が同分会結成前と同様に配車されていれば得られたであろう各月ごとの賃金相当額と既支払額との差額をそれぞれ支払わなければならない。
- 2 被申立人破産者株式会社幸和物産破産管財人 Y 2 は、被申立人株式会社幸和物産より全日本建設交運一般労働組合群馬トラック合同支部幸和物産分会

所属の組合員 X 3 に対してなされた平成 2 2 年 1 1 月 2 9 日付け解雇がなかったものとして取り扱い、同人に対し、同年 1 1 月 3 0 日以降雇用契約存続の間、賃金相当額として、毎月末日限り 1 8 万 8 3 3 3 円を支払わなければならない。

3 被申立人破産者株式会社幸和物産破産管財人 Y 2 は、未払割増賃金問題に関する団体交渉において、申立人から被申立人株式会社幸和物産との平成 2 2 年 7 月 1 8 日付け確認書第 3 項に基づいてチャート紙や日報等の提示を求められたときは、これに応じなければならない。

4 被申立人破産者株式会社幸和物産破産管財人 Y 2 は、申立人から破産財団に関する事柄を要求事項とする団体交渉を申し入れられたときは、申立人が平成 2 3 年 2 月 3 日ころに配布したビラを理由に、これを拒否してはならない。

5 被申立人株式会社幸和物産は、申立人から破産財団に関する事柄以外を要求事項とする団体交渉を申し入れられたときは、申立人が平成 2 3 年 2 月 3 日ころに配布したビラを理由に、これを拒否してはならない。

6 被申立人株式会社幸和物産は、速やかに次の文書を申立人に交付しなければならない。

年 月 日

全日本建設交運一般労働組合群馬県本部

執行委員長 X 1 様

株式会社幸和物産

代表取締役 Y 1

当社が行った下記の行為は、群馬県労働委員会において、労働組合法第 7 条第 1 号、第 2 号及び第 3 号に該当する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にいたします。

記

1 群馬トラック合同支部幸和物産分会結成後、同分会所属の組合員に対して配車差別を行ったこと。

2 平成 2 2 年 1 1 月 2 9 日付けで上記分会所属の組合員 X 3 を懲戒解雇したこと。

- 3 平成22年12月6日及び同月28日に開催された団体交渉において、組合員 X3 の解雇問題に関する交渉に誠実に応じなかったこと及び同年7月18日付け確認書第3項の労使合意に反してチャート紙及び日報等を貴組合に提示しなかったこと。
- 4 貴組合から平成22年12月28日以降、翌年9月までの間に申入れのあった団体交渉を正当な理由なく拒否したこと。

- 7 申立人の請求する救済内容のうち、平成22年11月23日以前の配車差別によって X2 が被った損害の賠償を求める部分を却下する。
- 8 申立人の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内容の要旨

1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社幸和物産（以下「会社」という。）の従業員が平成22年3月21日（以下、平成の元号は省略する。）に申立人全日本建設交運一般労働組合群馬県本部（以下「組合」という。）に加入するとともに、全日本建設交運一般労働組合群馬地域支部幸和物産分会（23年10月29日に全日本建設交運一般労働組合群馬トラック合同支部幸和物産分会に改称。以下「分会」といい、所属する分会組合員を「組合員」という。また、所属しない従業員を「非組合員」という。）を結成して労働条件の改善を求めたところ、会社が、組合員 X2（以下「X2」という。）、同 X4（以下「X4」という。）、同 X5（以下「X5」という。）及び同 X6（以下「X6」という。）に対して配車（運送業務の割当て）において差別的取扱いを行ったこと（以下「本件配車差別」という。）、並びに組合員 X3（以下「X3」という。）に対して22年11月29日付けで解雇したこと（以下「本件解雇」という。）が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号及び第3号に、また、組合との間で開催した22年12月6日の団体交渉（以下「12.6団交」という。）及び同年12月28日の団体交渉（以下「12.28団交」という。）における会社の対応、並びに同年12月28日から翌年9月までの

間における数次にわたる団体交渉の申入れに対して組合の配布したビラを理由に団体交渉に応じていないこと（以下「本件団交不応諾」という。）が労組法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、23年11月24日、組合から救済申立てがあった事案である。

2 請求する救済内容の要旨

- (1) 組合員に対する配車差別の禁止
- (2) 配車差別によってX2が被った以下の損害の賠償
 - ア 賃金の減収分 153万2190円
(22年11月分(対象期間は22年11月1日から同月30日まで。以下、特定された月の1日から末日までを表す場合に「月分」という。)から24年8月分までの22か月間の減収金額)
 - イ 慰謝料 100万円
- (3) 本件解雇の取消し、原職復帰及び復職までの間の賃金相当額の支払
- (4) 誠実団交応諾
- (5) 会社代理人弁護士実名記載のビラを理由とする団交拒否の禁止
- (6) 陳謝・誓約文の手交及び掲示

第2 争点

- 1 本件配車差別があったかどうか、あったとすれば、当該差別は労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか否か、また、同条第3号の支配介入に該当するか否か(争点1)。
- 2 本件解雇は労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか否か、また、同条第3号の支配介入に該当するか否か(争点2)。
- 3 12.6団交及び12.28団交における会社の対応は労組法第7条第2号の不誠実団交に該当するか否か、また、同条第3号の支配介入に該当するか否か(争点3)。
- 4 本件団交不応諾は労組法第7条第2号の団交拒否に該当するか否か、また、同条第3号の支配介入に該当するか否か(争点4)。

第3 認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、全日本建設交運一般労働組合の県域組織として、11年10月3

日に結成された、ダンプ関連業、建築関連業及びトラック関連業などに従事する労働者で組織する労働組合である。本件申立時の組合員数は758名、結審時（25年3月13日）の組合員数は763名である。

また、組合には下部組織として群馬地域支部トラック合同支部（群馬トラック合同支部以下「支部」という。）があり、支部執行委員長は X7（以下「X7」という。）であった。

なお、分会は、会社に勤務する従業員で構成され、本件申立時の組合員数は5名、結審時の組合員数も5名である。

【争いのない事実】

(2) 会社は、16年9月1日に設立され、肩書地に本社を、桐生市内に事務所を置き、トラックによる一般貨物自動車運送事業及び貨物運送取扱事業などを営む株式会社である。本件申立時の資本金は700万円、23年4月20日現在の従業員数は正社員25名、パート従業員2名である。

また、会社には関連会社として桐陽商事有限会社（以下単に「桐陽商事」という。）があった。

【争いのない事実、乙17、同43】

なお、本件結審後の25年5月31日、前橋地方裁判所太田支部は、会社の破産手続を開始する旨の決定を行い、弁護士 Y2 を破産管財人に選任した。

【公知の事実】

2 会社の運送先及び配車作業等

(1) 会社の運送先及び配車作業

ア 会社の運送先は、県内及び関東甲信越方面などから、遠くは九州方面までに及んでいるが、岡山市以西への長距離運送業務（以下「長距離」という。）が主体である。

【甲1、同62の1】

イ 会社における配車作業は配車係の A が行っていた。

しかし、配車に当たっては、A 自身の判断で決定する場合だけでなく、社長からの指示も受けることがあり、特に長距離の配車は社長の指示を受けることが多かった。

【甲62の1、証言速記録第2冊6頁、同10頁、同第3冊2～3頁 X2証言】

(2) 運転手の出勤方法

運転手は、配車係の A から配車の連絡があるまでは自宅や寮で待機しており、その連絡を受けた上で出勤する仕組みとなっていた。したがって、毎日会社に出勤する必要はなく、運転手が会社に対し配車の希望を申し出る仕組みにはなっていなかった。

【証言速記録第3冊4～5頁 X 2 証言、同第4冊27～28頁、同31頁 X 3 証言審査の全趣旨】

(3) 運転手の賃金及び売上高

ア 運転手の賃金は、基本給のほか、時間外労働手当、歩合手当等の諸手当により構成されているが、賃金の総額は、売上高に一定の割合を乗じた金額、すなわち運転手の売上高に基づいて決定される仕組みとなっている。

ただし、21年12月1日以降は歩合手当が運行手当に変更され、更に22年11月1日以降は売上高が一定額に満たなかった場合の基本給が日割計算に変更された。また、22年7月分の賃金支給時までは長距離の運転手に対する運行出張費という名目のものがあった。

【甲2の1、同2の3、同3の4、同52の1～2、同63の1の20～21頁、同67～70、乙35～同40、証言速記録第2冊2頁 X 2 証言】

イ 運転手の売上高は、運行明細によれば、例えば10t車による運送業務の場合、運送先が長野県・新潟県方面など近県では概ね5万円程度であるのに対し、山口県下松市方面では概ね13万円、福岡県大牟田市方面では概ね15万円程度と運送先が遠方になるほど多くなる傾向がある。しかも多くの場合、その帰りに荷物を積んで運送するので、長距離が配車されると、売上高は帰りの運送分も合わせたものとなるため、一層金額が高くなる。

また、運行明細における「太田、高崎～新潟」運行についてみると、第1表のとおりであり、荷下ろし件数が売上高に反映されることは少ない。

○第1表

運転手	運 行 日	荷下ろし件数	売 上 高
X 2	22年4月30日	3件	45,000円
	22年5月11日	1件	40,000円
	22年6月 3日	3件	50,000円
	22年7月 5日	1件	50,000円
	22年7月21日	1件	50,000円
	22年7月22日	1件	50,000円
	22年7月28日	1件	50,000円

X 4	22年3月 1日	3件	50,000円
	22年3月 9日	4件	42,000円
	22年7月 2日	1件	50,000円
X 5	22年4月19日	3件	38,000円
	22年4月26日	4件	43,000円
	22年5月18日	1件	50,000円
	22年6月 9日	4件	50,000円
	22年6月28日	1件	50,000円
	22年6月29日	1件	50,000円

したがって、運行時間が長く、荷下ろしに要する時間が相対的に短くなる長距離の方が、運転手の売上高を上げるには有利となる。

【甲67の50～同67の98、同68の40～同68の60、同69の31～69の41、同70の47～同70の56】

ウ 以上の結果、長距離の配車が多いほど運転手の売上高が多くなるとともに、支給される賃金の額も高くなっている。

3 配車をめぐる労使交渉の状況

(1) 分会結成通告と社長の言動

ア 分会は、22年3月21日にX2をはじめとする会社従業員11名で結成された。

分会は、会社が基本給の切下げ等をしたため従業員が配車や賃金の計算方法などについて組合と相談していたところ、労働基準監督署（以下「労基署」という。）などに相談していた従業員が会社から解雇されるという事件が起きたことがきっかけとなって結成されたものである。

なお、分会役員として分会長はX2、副分会長はX4及びX5、書記長はX3であった。

【争いのない事実、甲5の1、同9、証言速記録第1冊1～2頁 X7証言】

イ 22年3月21日、組合と分会は、会社に対し、分会を結成したことを通告するとともに、就業規則、給与明細及び配車についてを議題とする団体交渉を同月28日に開催するよう申し入れた。

【甲4の1、同4の2、証言速記録第1冊2頁 X7証言】

ウ 22年3月22日、会社代表取締役 Y1（以下「社長」という。）は、始業出発点呼時、前日の分会結成や長距離の配車などについてX5と話し合った。

話し合いの中で社長は、前日分会に示した21年10月から翌年2月まで

の5か月間における長距離配車の公平性についてX 5に理解を求めた。

その上で社長は、X 5に対し、分会結成に伴い組合員には8時間以上の仕事は出せないのだから長距離の配車はできないとして、「組合なんかやればさ、今度8時間以上の仕事は出せないから、長距離はもう出せないから、地場をうちで探すとなると、皆食っていけなくなるってことだけは承知してくださいねっていうの。」「うちは長距離だから、無理だで、労使交渉もなにも、8時間労働じゃ、仕事はないよ。」「長距離の仕事だから俺んちでは無理だよ、話し合いもなにも無理」「もう、悪いけども、組合に入った人は、もう走らせらんないよってことだ。会社は、8時間労働だから、無理だから。」「もう、九州行かせられない。組合員は悪いけど地場しかない。稼げなくなっちゃんだとよ。だからよく考えて下さい。」などと述べた。

さらに、社長は、分会について「もしその労働組合が本当であるならば、俺としては、今からでも遅くないから、やめて欲しいってこと。」「労働組合なんか作られたって俺だっただけかなわねえじゃね。」「もし出来るものなら労働組合なんてもう諦めなさいって言っているの。」とも述べた。

【甲62の1】

エ 22年3月22日、社長は、X 2を呼び出し、「組合をやめろ。」「組合員では長距離ができなくなる。」「組合員ならば事故を起こした時の修理代も一括で払ってもらおう。」「脱退を考えろ。」などと述べた。

【甲72の2頁】

オ 分会結成後間もないころ、X 2及びX 5は、社長から月5千円のリーダー手当を支給する代わりに分会を脱退するよう言われた。

【証言速記録第1冊3頁 X 7証言、同第3冊1～2頁 X 2証言】

カ 分会結成後、三、四か月の間に組合員が5名脱退し、残る組合員はX 2ら6名となった。

【証言速記録第3冊1頁 X 2証言】

(2) 労使交渉の経緯

ア 22年4月5日、組合は、分会結成通告以降、会社において「組合に入れば長距離の仕事は出来なくなる。」「組合員は寮には居られない。」「組合員には前貸しをしない。」などの言動が繰り返されているとして、4月11日の団体交渉を申し入れた。

【甲5の1】

イ 22年4月7日から同月11日までの間、団体交渉の開催日に関する労使のやりとりを経て、同月25日、初めての団体交渉が開催され、組合側はX7、X2、X5、X4及びX3ほか2名が、会社側は社長が出席した。

この団体交渉において労使の間で、会社は分会に就業規則（賃金規程を含む。以下（2）において同じ。）を交付することが合意された。

【争いのない事実、甲5の2、同5の3、同6の1、同73の4頁】

ウ しかし、会社はその後、労使間で合意された分会への就業規則の交付を履行しなかった。

このため、組合は22年5月10日、これを履行するよう会社に通知し、さらに組合は同月17日、就業規則を速やかに交付すること、組合員には長距離をさせない等の一切の不当労働行為をやめることなどを要求するとともに、同月30日に団体交渉を開催するよう会社に申し入れた。

【甲6の1、同6の2】

エ 会社は22年5月20日、組合からの団体交渉の申入れに対し、時間が取れないとして6月21日以降に都合をつけたいと回答した。

【甲6の3】

オ 22年6月14日、組合は、日程の延期は認められないとして改めて給料、配車及び休業補償などを議題とする団体交渉を同月20日に開催するよう、会社に申し入れた。

それは、組合員に長距離の配車をしないため社長自らが長距離運行に勤務していることを組合が認識したからであった。

そのため、組合は、上記団体交渉の申入れに際し、長距離の配車差別を即刻やめるよう申し添えた。

【甲7の1】

(3) 分会と会社との間の確認書の作成

ア 22年7月18日、第4回団体交渉が開催され、組合側はX7、X2、X5、X4、X3及びX6が、会社側は社長が出席した。

この団体交渉において、会社は同年6月20日及び7月4日に開催された団体交渉で「会社はこれまで労基法の誤解から組合員を差別したことを認め、今後は一切の配車差別をせず、これを保障するため、運行の順番、実態を記した一覧表を既に示した3月分以降について組合に提出す

る。」ほか6項目を認め、その旨記載された確認書が分会と会社の間で作成された。

【争いのない事実、甲8】

イ 上記確認書作成時に行われた団体交渉では、会社側は社長のみの出席であったが、組合側の出席者が怒鳴り声を出したり社長を取り囲むようなことはなかった。

【証言速記録第2冊1頁、同14頁 X2証言】

(4) 確認書作成後の経緯

ア 22年11月10日、組合は、会社に対し、再び配車差別が行われているとして直ちにそれをやめるよう求めた。

【甲14】

イ 23年1月25日、組合は、組合員の収入減を狙った配車差別が行われているとして「配車差別即時中止の申し入れ」と題する書面を会社に提出した。

組合は、この書面の中で上記(3)の確認書に基づき、22年4月分から23年1月分までの「運行の順番、実態を記した一覧表」を組合に提出することを要求した。

【甲28、同29】

ウ 23年11月8日及び同月9日、分会及び支部は、会社に対し、X2を本来の長距離から外し、もっぱら運賃の安い地場配送に就かせているとして配車差別中止を申し入れた。

【甲50、同51】

4 会社による配車状況等

(1) 組合員4名の入社歴及び乗務する車両

ア X2は、20年ころに入社した(入社後渡された賃金の支給明細書には桐陽商事有限会社と印刷されていたときがあったが、同人が終始一貫して株式会社幸和物産の運転手として従事し、その対価として賃金を得ていたことについては当事者間で争いはない。)

【争いのない事実、甲67の1~49、同72の1頁】

イ X4は、20年10月2日に入社後、翌年7月1日に退社したが、翌月24日再入社した。その後10月31日に退社し、22年4月1日に再々入社した。

【争いのない事実】

ウ X6は、19年6月1日に入社した（入社後渡された賃金の支給明細書には桐陽商事有限会社と印刷されていたときがあったが、同人が終始一貫して株式会社幸和物産の運転手として従事し、その対価として賃金を得ていたことについては当事者間で争いはない。）。

【争いのない事実、甲69の1～26、乙11】

エ X5は、遅くとも20年9月ころまでに入社した。

【乙10の1】

オ 会社では通常、従業員ごとに乗務するトラックの種類が決まっており、X2、X4及びX5は10t車の乗務を、X6は4t車の乗務を担当していた。

【争いのない事実】

(2) 分会結成後における組合員4名の運行実績等の推移

ア 分会結成後における組合員4名の運行実績及び賃金支給額の推移は、別表1(49頁)のとおりである。

【甲67～同70、同74、乙37、同39】

(ア)「運行回数」は、甲第67号証ないし同第70号証の運行明細における日付けごとの運行を一運行回数として月ごとに合算した数である。

(イ)「長距離回数」は、運行回数のうち、会社発から岡山市以西を運送先とするものである（なお、運送先で荷下ろし後、帰りの運行回数は含まれていない。）。

なお、X4の23年1月分から4月分までは甲第74号証から引用した。

(ウ)「賃金支給額」は、甲第67号証ないし同第70号証の支給明細書における支給額合計と運行出張費（22年7月分まで）を合算したものである。

なお、X4の22年6月分は乙第37号証から、X5の22年8月分から12月分までは乙第39号証から引用した。

イ 分会結成前の22年3月分及び分会結成直後の同年4月分における組合員4名の運行実績等は第2表のとおりである。分会結成前後で運行実績等を比較すると、X2及びX5は分会結成前より増加しているのに対し、X4及びX6は減少した。

○第2表

区	分	22年3月分 (a)	22年4月分 (b)	増 減	
				(b-a)	(b-a)/a
X 2	運行回数	11回	15回	4回	36%
	長距離回数	2回	4回	2回	100%
	賃金支給額	230,000円	346,000円	116,000円	50%
X 4	運行回数	16回	12回	-4回	-25%
	長距離回数	4回	2回	-2回	-50%
	賃金支給額	324,000円	276,000円	-48,000円	-15%
X 6	運行回数	18回	16回	-2回	-11%
	長距離回数	3回	3回	0回	0%
	賃金支給額	352,000円	295,000円	-57,000円	-16%
X 5	運行回数	12回	17回	5回	42%
	長距離回数	3回	4回	1回	33%
	賃金支給額	278,000円	428,000円	150,000円	54%

ウ 22年4月分と同年5月分における組合員4名の運行実績等は第3表のとおりであり、22年5月分は同年4月分比べ、組合員4名の運行実績及び賃金支給額がともに著しく減少している。

○第3表

区	分	22年4月分 (a)	22年5月分 (b)	増 減	
				(b-a)	(b-a)/a
X 2	運行回数	15回	13回	-2回	-13%
	長距離回数	4回	1回	-3回	-75%
	賃金支給額	346,000円	234,000円	-112,000円	-32%
X 4	運行回数	12回	12回	0回	0%
	長距離回数	2回	1回	-1回	-50%
	賃金支給額	276,000円	210,000円	-66,000円	-24%
X 6	運行回数	16回	12回	-4回	-25%
	長距離回数	3回	1回	-2回	-67%
	賃金支給額	295,000円	189,000円	-106,000円	-36%
X 5	運行回数	17回	15回	-2回	-12%
	長距離回数	4回	1回	-3回	-75%
	賃金支給額	428,000円	254,000円	-174,000円	-41%

- (3) 22年4月分以前と同年5月分以降における組合員4名の運行実績等
 ア 22年4月分以前と同年5月分以降における組合員4名の運行実績及び賃金支給額は、別表2(50頁)のとおりである。

【甲66、同67～同70、同74、乙37、同38、同39】

- (ア) 別表2は、甲第67号証ないし同第70号証における20年11月分から22年2月分までの組合員4名の運行実績等を別表1に加え、

「22年4月分以前」「22年5月分以降」別に整理したものである。

(イ) ただし、X4の21年6月分の「長距離回数」には同月1日付け記載の函館市への運行を含めている。また、X6の21年10月分、11月分及び12月分並びに22年2月分の「長距離回数」は甲第66号証から、同人の21年7月分、10月分及び11月分並びに22年2月分の「賃金支給額」は乙第38号証から、それぞれ引用した。

(ウ) なお、X4の21年8月分は同人が同月24日に再入社したものであるため除外した。

イ 別表2により22年4月分以前と同年5月分以降における組合員4名の運行実績等の1か月当たりの平均値を比較すると、第4表のとおりである。

○第4表

区	分	22年4月分 以前(a)	22年5月分 以降(b)	増 減	
				(b-a)	(b-a)/a
X 2	運行回数	12.6回	14.5回	1.9回	15%
	長距離回数	3.2回	0.6回	-2.6回	-81%
	賃金支給額	302,550円	226,276円	-76,274円	-25%
X 4	運行回数	13.5回	15.6回	2.1回	16%
	長距離回数	3.0回	1.3回	-1.7回	-57%
	賃金支給額	314,364円	298,888円	-15,476円	-5%
X 6	運行回数	15.2回	15.7回	0.5回	3%
	長距離回数	2.1回	1.2回	-0.9回	-43%
	賃金支給額	226,702円	240,417円	13,715円	6%
X 5	運行回数	13.4回	14.5回	1.1回	8%
	長距離回数	2.9回	1.0回	-1.9回	-66%
	賃金支給額	315,987円	274,175円	-41,812円	-13%

(注) 1か月当たりの平均値の算出に当たっては、「不明」「(退社)」「(除外)」「(退職)」は除外した。

すなわち、22年5月分以降の「運行回数」は同年4月分以前より、X2が15%、X4が16%、X6が3%及びX5が8%多くなっている。それに対して22年5月分以降の「長距離回数」は同年4月分以前より、X2が81%、X4が57%、X6が43%及びX5が66%それぞれ少なくなっている。

また、22年5月分以降の「賃金支給額」では、X6を除く組合員3名が22年4月分以前より減少している。

特にX2は、22年5月分以降は同年4月分以前に比べ、「長距離回数」

において月平均2.6回、81%減少するとともに「賃金支給額」では月平均7万6274円、25%減少しており、組合員の中で最も減少が大きかった。

ウ 23年1月分以降、従業員である組合員はX2とX4の2名となったが、別表2の①及び②のとおり、同人らの「長距離回数」は全くなくなった。とりわけX2の23年1月分の「運行回数」は3回のみでいずれも短距離運送業務であったため、同人の賃金支給額は4万1000円に過ぎなかった。

【争いのない事実、甲56の1～2、同67の73～98、同74、証言速記録第2冊7～8頁 X2証言】

エ X4が23年4月28日に退社したため、従業員である組合員はX2ただ一人となったが、X2は23年1月分以降本件結審時まで、長距離の配車が全くない状態が続いている。

【争いのない事実、証言速記録第2冊3～4頁 X2証言】

(4) 23年1月から4月までの間の10t車運転手の勤務実績

ア 23年1月から4月までの間における10t車運転手の勤務状況は別表3(52頁)のとおりである。

この間においては、1月21日から乗務することになったBを含む10名の従業員が主として10t車に乗務していた。そのうち、X2とX4以外はいずれも非組合員であった。

別表3は、当委員会において、甲第74号証の2に記載の23年1月から4月までの間における10t車運転手の配車表を基に、次の区分により勤務日数等を集計し、区分ごとに勤務日数合計に占める割合を算出したものである(ただし、Bは期間途中からの勤務のため除外した。)

「短距離勤務日数」は関東甲信越・静岡県・福島県方面への運送日数、「中距離勤務日数」は、西は兵庫県方面まで、東は青森県方面までの運送日数、「長距離勤務日数」は岡山市以西への運送日数をいう(いずれも運送先で荷下ろし後、帰りに荷積みをして運送した日数を含む。)

「その他」は、甲第74号証の2に記載中、「運行中」「泊」「回送」など、運転手の売上高の対象とならないと考えられる業務の日数をいう。

「待機日数」は、運転手が自宅又は寮で待機していたが会社から配車されなかった日数をいう。

なお、「休暇等日数」は、勤務日（日曜日、祝日及び第2土曜日以外。ただし、これらの日に勤務している場合は勤務日扱いとした。）に「休み」などと記載された日数をいう。

【甲74の2、証言速記録第2冊4頁 X 2 証言】

イ 別表3により組合員と非組合員を比較すると、配車の有無を示す「待機日数」で、組合員が23.5日（25%）、非組合員が8.2日（8%）と著しい格差が生じている。

次に、会社から配車された場合の運送距離別にみると、「短距離勤務日数」は組合員46.5日（50%）、非組合員34.2日（35%）であるが、「中距離勤務日数」は組合員2.5日（3%）、非組合員18.1日（19%）、「長距離勤務日数」は組合員ゼロ、非組合員12.7日（13%）となっており、売上高が多くなる、中・長距離勤務日数において顕著な格差が認められる。

5 本件解雇に至るまでの経緯等

(1) X3は19年12月に入社し、10t車の乗務を担当していた。

また、同人は会社の寮に住んでいた。寮は会社と同じ敷地に隣接していたため、自分の部屋から会社までは徒歩で10秒程度であった。

【争いのない事実、乙17、証言速記録第4冊33頁 X 3 証言】

(2) 入社後3回の事故とその処理状況

ア X3は入社後、20年5月14日に軽乗用車と接触する事故、同年6月30日に積荷を損傷する事故、及び22年9月14日に取引先工場内において乗用車と接触する事故を起こした（以下「過去3回の事故」という。）。

【争いのない事実、乙6の1、同15】

イ X3は、過去3回の事故に際し会社に事故報告書を提出している。

また、これら事故によって発生した修理代等の費用は、X3が負担した。これは、運転手が事故を起こした場合、会社が運転手に損害保険の免責分等を分割で支払わせる処理を行っていたからである。

【乙6の1、同16、同45、証言速記録第4冊30～31頁 X 3 証言】

ウ なお、会社は、過去3回の事故に際し、X3に対して何ら懲戒処分を行わなかった。

【審査の全趣旨】

(3) 就業規則の改正

ア 22年11月1日、会社は、労基署に全面的に改正する就業規則を労働基準法（以下「労基法」という。）第90条の規定に基づいて届け出た。

【乙8の1】

イ 特に大幅な改正があったのは懲戒処分であって、会社は懲戒解雇に該当する行為を8項目から29項目に増やした。

【甲2の1、同3の3、乙8の3】

ウ 非組合員の C（以下「C」という。）は、労働者の過半数を代表する者として、22年9月1日付けで就業規則改正案に賛成する旨の書面を会社に提出したが、提出に際して他の従業員に意見を聴くことなどはしなかった。

なお、労働者の過半数代表者の選定は社長が行った。Cが選ばれたのは社長と直接協議できる関係にあったからであった。

【甲3の2、同63の1の13頁、乙8の2、証言速記録第3冊6頁、同9頁 X2証言】

エ 会社は、22年10月26日の団体交渉において、組合に就業規則の変更はない旨を述べ、就業規則の改正についての話を一切しなかった。

そのため、組合は、X3に対する同年11月26日付け解雇予告通知書によって、はじめて就業規則が改正されていることを知った。

【甲55、同63の1の1頁、同9頁】

オ 社長は22年11月2日に、改正手続を依頼した社会保険労務士から改正後の就業規則を受け取ったが、従業員には同年12月1日にX5にそれを見せたのがはじめてであり、X3やX5を解雇するまでは見せなかった。

【甲55、同63の1の10頁、同12頁】

（4）22年11月の事故

ア X3は、22年11月5日、新潟県六日町所在の株式会社粉研パウテックス（以下「粉研」という。）で運送する製粉機（以下「本件機械」という。）を積み込み、荷締めをしてシートを掛けて出発し、同月8日、神奈川県横浜市所在の株式会社山下梱包運輸商会（以下「山下梱包」という。）に納品した。

【争いのない事実】

イ 山下梱包では、同社担当者がX3の立会いの下、本件機械の状態を確認した。その際、本件機械の部品の一部である針金（以下「針金」という。）

が曲がっているのが発見されたほかは、当該機械の一部が汚れているとの指摘を受けただけであった。

そして、本件機械の納品に問題がないことを示す受領書が担当者から X 3 に渡された。

【甲63の1の3頁、乙3の3、同3の6、同3の7、証言速記録第4冊4頁、同10頁、同29頁 X 3 証言】

ウ その後、山下梱包から会社に対し、X 3 が納品した本件機械について連絡が入り、その写真が送付された。

結局、本件機械は山下梱包から粉研に返送の上、修理されることになったが、その費用は19万8450円であり、会社がそれを負担した（以下「本件11月事故」という。）。

【争いのない事実、乙4の2～6】

(5) 本件11月事故をめぐるやりとり

ア 22年11月8日、X 3 は山下梱包からの帰社後、配車係の A から本件機械の写真を見せられ、本件機械の針金が曲がっていることや、本件機械の一部にすり傷があることを指摘された。

そして、A は、X 3 に事故報告書を提出するよう求めたが、その事故報告書様式には解雇されても異議はないということと、事故による損害金を負担すると記載されていた。

【甲54、同63の1の2～3頁、乙3の1～8、証言速記録第4冊8～9頁、同30頁 X 3 証言】

イ しかし、X 3 は、針金の曲がりがあったことは認めたものの、すり傷については自分の責任ではないと主張し、事故報告書の提出には応じなかった。

それは、X 3 が山下梱包から受領書を受け取っており、その際何も注意を受けなかったので自分に責任があるとは思えなかったからである。さらに、指示どおり事故報告書を提出すると、それまでに事故が何回か重なったことで本当に解雇されるかもしれないと思われたことや、事故による損害金を負担することになれば生活がままならないと心配したからであった。

なお、その後会社はX 3 に対し、事故報告書を提出することを求めなかった。

【証言速記録第4冊4～5頁、同10頁、同17頁、同31頁 X 3 証言】

ウ また、X 3は、事故報告書の件で A との間で言い合いとなって衝動的に、「こんな会社なんか辞めてやる。」「雲助なんかやっつけられない。」などと A に言った。

【証言速記録第4冊6頁 X 3 証言】

(6) 本件解雇に至る状況

ア 22年11月11日以降、配車係の A はX 3に配車の連絡をしなかった。したがって、X 3は、運転業務に就くことなく、会社の寮の部屋にいたままであった。X 3も会社に連絡しなかった。

【審査の全趣旨、証言速記録第4冊20頁、同28頁 X 3 証言】

イ 22年11月11日以降、同月26日までの間、社長はX 3の部屋を訪れたことがあったが、その時、X 3は寝ていて気づかなかったため、社長とX 3が接触することはなかった。

同年11月26日、X 3は、部屋の入口に会社に連絡してほしい旨の張り紙を見たので、すぐに会社の事務所に顔を出した。

【証言速記録第4冊21頁 X 3 証言】

ウ 会社は、X 3に対し、22年11月26日付け解雇予告通知書を交付し、同月29日を解雇日とする懲戒解雇の意思表示をした。

懲戒解雇事由は、同通知書によれば、就業規則第63条第11号並びに第64条第1号及び第5号に該当する行為を行ったためであった。

しかし、会社は12.6団交で組合から質問されるまで、X 3に対し、懲戒解雇事由に該当する具体的行為については本件11月事故を理由とするだけであった。

【甲17、同63の1の7頁】

エ なお、X 3の懲戒解雇事由として示された就業規則における各規定の内容は次のとおりであるが、第64条第1号及び第5号については前記(3)の改正によって新たに規定されたものであった。

「第63条 (略)

(11) 運転手の重大な過失により建築物、器物等に多額な損壊を与えたとき

第64条 (略)

(1) 前条各号の行為が再度に及んだとき、または情状が悪質と認

められるとき

(略)

(5) 会社の指示、命令に従わず、業務運営を妨げ、もしくは会社の経営に非協力的な言動のあったとき」

【甲2の1、同2の2、同3の3、乙8の3】

オ 22年11月30日、X3は、同月11日から30日までの期間の有給休暇を会社に申請した。

なお、就業規則において従業員の無断欠勤に対する懲戒解雇事由は、第64条第6号で規定されていた。

【甲3の3、乙8の3、同18、証言速記録第4冊22～23頁 X3証言】

(7) X5及びX6に対する懲戒解雇手続

ア 会社は、X5に対し、22年12月1日付け解雇予告通知書を交付し、同月31日付けで懲戒解雇した。

懲戒解雇の具体的事由は、X5が同年10月10日及び11月6日に会社の車庫において別のトラックと接触する事故を起こしたほか、20年9月21日にも鉄道ガード下の鉄柱に衝突する事故を起こしたからということであった。

なお、上記懲戒解雇事由として示された就業規則の規定のうち、第64条第1号、第4号及び第5号は前記(3)によって新たに規定されたものであった。

【甲2の1、同2の2、同3の3、同18、乙8の3、同10の1～3、同15】

イ また、会社は、22年12月1日、X6を懲戒解雇することを前提に同人に係る解雇予告除外認定申請書を太田労基署に提出した。しかし、X6が同月7日付け退職届を提出したため、会社はこれを受理し、X6は同月10日をもって退職した。

なお、懲戒解雇の対象となったのは、X6が22年11月ころ、他の従業員が運転するトラックの後ろに「一般道80k/h以上!」「高速道130k/h以上」「爆走トラック ペースカー」などと落書きした行為であった。これが就業規則第64条第5号、第11号及び第14号の懲戒解雇事由に該当するというものであったが、それらは前記(3)によって新たに規定されたものであった。

【甲2の1、同2の2、同3の3、乙8の3、同9の4～6、同9の9、同11】

(8) 解雇予告手当の受領等に至る経緯等

ア 12.6 団交に X3 は出席し、組合と分会による同日付け申入書により本件解雇の即時撤回を会社に申し入れた。

【甲19】

イ 22年12月27日昼、X3 は会社に行って11月分の賃金を請求したが、社長から本件11月事故による損害金の負担があるから払えない旨言われ、X3 は期待に反して賃金を受け取ることができなかった。

【甲64の1の2頁】

なお、11月分前3か月間のX3の賃金は、8月分が21万円、9月分が16万2000円及び10月分が19万3000円であり、同期間の平均賃金は18万8333円であった。

【乙36】

ウ 22年12月27日夜、X3 は、自分の部屋を訪れた社長から、マイナス169円という同年11月分の賃金明細表と解雇予告手当16万5522円の計算書を渡され、同手当を今支払うと言われた。

それに対して、X3 は考えさせてほしい旨回答した。

11月分の賃金がマイナスとなったのは、11月11日に社長からの自主退職の要求に応じなかったため、X3 には同日以降は、配車されず仕事できなかったため賃金支給額が6万9900円と極めて低額であったこと、その上、所得税及び社会保険料のほか寮の部屋代1万5000円と光熱費4500円に加えて、会社が本件11月事故による損害金として一方的に3万円を控除したことによるものであった。

【甲55、乙5の3、同20、同64の1の16頁、証言速記録第4冊10頁、同21頁

X3 証言】

エ 上記明細表等を見たX3 は、既に三、四日前から所持金がほとんどない状態であったため、社長の指示に従って会社の事務所に行った。

事務所では社長及びX3 以外には誰もいない中で、X3 は、社長から用意された文面どおりに書けばお金を渡すからと言われ、本件解雇については異議ないこと、本件11月事故の損害金については必ず支払うこと、及び22年12月29日までに寮から退去する旨の書面を作成した。

そして、社長から16万5522円を受け取ったX3 は、同金額が記入された解雇予告手当の受領書と上記書面に社長が用意した三文判を使って

各々署名押印した。

【甲55、同64の1の2～3頁、乙1の2、同5の1～2、証言速記録第4冊7頁、同19～20、同27～28頁、同31～32頁 X 3 証言】

オ 12. 28 団交において、X 3 は本件解雇の撤回を求め、会社の従業員であると認識している旨表明した。

会社は、X 3 の解雇予告手当の受領に関して、解雇を了解しない場合は同手当を返さなければいけないことになる旨発言した。この発言を契機に X 3 が受領した同手当を返還すべきかどうかをめぐって双方やりとりがなされる中、X 3 は「じゃ持ってきますよ。」と解雇に異議があるので同手当を返還する旨表明した。その後、X 3 は実際に同手当を返還しようとしたが、会社が受け取らなかったため、返還するには至らなかった。

【甲64の1の2頁、同5～6頁、同16～17頁】

カ また、X 3 は、23年1月10日付け文書撤回通知書と題する書面で、会社に提出した上記エの書面に記載した、解雇について異議ないこと、損害金を支払うこと及び寮の部屋を22年12月29日までに明け渡すこと等については本意を表したものではないとして、同文書の撤回を通告するとともに会社に対し解雇を撤回するよう申し入れた。

【甲23】

キ さらに X 3 は会社を相手に、雇用契約上の権利を有する地位保全等仮処分を前橋地方裁判所太田支部に申し立てたが、この申立ては23年6月27日に却下され、その即時抗告も、同年9月2日、東京高等裁判所において棄却された。

【乙33、同34】

ク なお、X 3 は本件解雇後、少なくとも23年9月8日までの間、会社の寮に住み続け、また、翌年4月16日までの間、他に職を得ていなかった。

【乙41の1、証言速記録第4冊23頁、同32～33頁 X 3 証言】

6 12. 6 団交及び 12. 28 団交の状況

(1) 12. 6 団交

ア 22年12月6日、組合及び会社との間で8回目の団体交渉が開催され、組合側はX 7、X 2、X 5、X 3、X 4 及び X 6 が、会社側は社長及び会社代理人弁護士が出席した。

組合は、X 3 及び X 5 に対する懲戒解雇の即時撤回、賃金支払時の控除

金の遡及返還、組合員各人の労働時間の開示及び休日の特定（就業規則で規定された「会社で定める国民祝日」及び「会社が作成する休日表」の明示）等のほか、22年7月18日付け確認書に基づき、労働時間算定の根拠となるチャート紙（タコグラフの記録紙で運転時間が記録されるもの）及び日報等の写しを交付することなど7項目について、会社に申し入れた。

【甲19、同63の1の1頁】

イ 組合と会社の間でX3の懲戒解雇後はじめて、この問題について話し合われた。組合は、会社からX3に通知された懲戒解雇の理由が就業規則の条項だけであったため、当該条項に該当する具体的な内容を質したところ、会社は、X3が起こした4回の事故のうち3回の事故しか明らかにしなかった。

【甲63の1の2～8頁】

(ア) そのうち本件11月事故について組合は、X3の運送した本件機械にすり傷があるとされた点について、X3は納品先で問題なく受領書を受け取っていたことから、なぜX3の責任になったのか、会社にその説明を求めた。

それに対して会社は、納品先から送られた本件機械のすり傷とされる写真があること以外、X3に責任があると判断したことについて具体的説明を行わなかった。その上、会社の判断に疑問があるなら組合が納品先を調査するよう述べるとともに、さらに組合が本件機械のすり傷について事実誤認があり解雇権の濫用である旨主張すると、会社はそれについては裁判にかけて明らかにすればいいと主張し、以降、何度か同じ趣旨の発言を繰り返した。

【甲63の1の2～7頁】

(イ) 上記以外のX3の起こした事故について会社は、入社後に岐阜に行く途上で起こした当て逃げ事故と22年9月14日に車両をバックさせた際の事故がある旨回答した。それに対して、組合は9月14日の事故が解雇に相当する重大な事故に当たる理由などについて質したが、社長は詳細な説明まで行わず、「裁判でも何でもすればいいんじゃないですか。」などと言った。

【甲63の1の7～8頁】

ウ また、就業規則の改正の問題については、組合から会社に改正の手续や

周知等の確認が行われた。

それに対して会社は、労働者の過半数を代表する者を選んだのは社長であったこと、改正後の就業規則を見せたのはX 5が初めてであったことを明らかにしたが、改正の具体的な内容やその内容を社長が確認した時期については社会保険労務士に依頼したのでわからないとした。さらに就業規則中の休日の特定に関する質問に対しては、社会保険労務士に聞いて答えると回答した。

【甲63の1の9～14頁】

エ 組合は、会社との間で作成していた22年7月18日付け確認書第3項記載の「チャート紙、日報等存在する資料は組合から請求があれば提示する。」との合意に基づいて、会社にチャート紙及び日報等労働時間を算定する資料の写しを交付するよう求めた。

それに対して会社は、3月に監査が入って全部出した旨回答したところ、組合が監査は持っていったきりではないはずであると追及すると、会社は持って行かなかったと前言を翻し、チャート紙等はほとんど破棄したなどと言って、組合にチャート紙及び日報等を提示しなかった。

【甲8、同63の1の18頁】

オ 未払割増賃金の申入れの件については、時間外労働手当は売上高の30パーセントの歩合である運行手当の中に含まれていると主張する会社と、同手当を支払っていないと主張する組合との間で見解が相違したが、会社は時間外労働手当の支払に関する労基署の是正勧告に従うということが双方で確認された。

【甲63の1の18～22頁】

カ なお、当日の団体交渉の終了間際に次回の団体交渉の開催日が話し合われ、次回は22年12月28日となった。

【甲63の1の34～37頁】

(2) 12. 28団交

ア 22年12月28日、組合及び会社との間で9回目の団体交渉が開催された。出席者は、組合側はX 7、X 2、X 5、X 4及びX 3、会社側は社長及び会社代理人弁護士であった。

【甲64の1の1頁】

イ 団体交渉の冒頭、X 3は会社を辞めて雇用関係がないのでこの場にいる

のはおかしい旨会社が発言したことから、会社と組合との間でX3の出席をめぐってやりとりが行われたが、結局、X3は団体交渉終了時まで出席していた。

【甲64の1の1～2頁】

ウ 団体交渉では、まずX3の解雇問題が話し合われ、組合は前回に引き続いてX3のどのような行為を懲戒解雇理由としたかを会社に質した。

これに対して、会社は「たびたび事故が多いから辞めて貰ったんです。」
「本人が、やった人がわかっている。」などと述べ、具体的に懲戒解雇理由を示さなかった。

そこで、組合が再度懲戒解雇理由について確認したところ、会社は、たびたびの事故に加えて、X3に自主退職を勧めたが同人が応じなかったの
で懲戒解雇した旨回答した。

組合は、それ以上の理由がないことを確認の上、懲戒解雇は不当だとして裁判に訴える方向で考えている旨述べたが、団体交渉を引き続き行っていくことも示した。

【甲64の1の4～5頁、同7～8頁】

エ 続いて、未払割増賃金問題が話し合われた。

組合は、労基署で会社には未払割増賃金がある旨のアドバイスを受けて、次の事項を内容とする未払割増賃金請求書を会社に提出した。

- ① 未払割増賃金の請求金額は組合員5名分合計金額約1739万円であること。
- ② チャート紙及び日報等労働時間算定の根拠となる資料を速やかに交付すること。

なお、上記①の請求金額については、約2年間の組合員別・月別の未払割増賃金計算書が添付されていた。

また、②については、12.6団交時に続いて2回目の申入れであった。

それに対して会社は、未払割増賃金の存在を認めた上で、労基署の指導等があれば社会保険労務士と相談して前向きに対応すると回答した。

しかし、組合が上記②に関し、会社との間で作成していた22年7月18日付け確認書第3項の合意に基づいて、会社が労基署へ提出したものと
同じチャート紙及び日報等を提示するよう求めたところ、会社は「監督署へ出せば出す必要はないでしょう。」などと発言してそれに応じなかつ

た。

さらに、組合が上記請求書に対する回答期限を明らかにするよう求めたところ、会社は社会保険労務士にも相談する必要があるので、その場では答えられない旨回答した。

この回答は、上記請求書を組合から受け取った直後であったこと、既に労基署が会社の未払割増賃金を調査中であり、その対応を社会保険労務士がしていたことによるものであった。

【甲20、同64の1の8～13頁】

オ 組合は未払割増賃金の請求に関係するため、前回の団体交渉に続いて休日の特定について質問をしたところ、会社は、その場ではわからないので社会保険労務士に確認をとって話をする旨回答した。

【甲64の1の13～15頁】

カ 団体交渉の終了間際、組合は、会社に対し、次回の団体交渉を申し入れるとともに、全面的に改正された就業規則の変更内容や会社が定めるとされている休日の特定などについては社会保険労務士への確認が必要となるため、社会保険労務士の出席を会社に提案した。

この点について会社は了承し、社会保険労務士と日程調整の上、次回団体交渉の日程を組合に提案することになった。

【甲64の1の17～19頁】

7 本件団交不応諾に至る経緯

(1) ビラの配布に至る経緯

ア 22年12月29日、会社は次回団体交渉を翌年2月4日午後5時から1時間行うことを提案した。

【甲21】

イ それに対して組合は、解雇問題など交渉議題の緊急性に鑑み、23年1月6日以降、早期開催を再三にわたり会社に要求した。同月12日には、①X3及びX5の解雇、②一部車両の社名削除等の変更及び移動、③就業規則及び賃金規程の変更、④時間外割増賃金、⑤休日等を議題とし、開催日を1月16日とする団体交渉を会社に申し入れた。

【甲22、同24、同25】

ウ 会社は、23年1月13日付け「団体交渉の日」と題する書面で同月16日の開催は無理であり、予定どおり2月4日の開催を回答した。

そして、組合が緊急性があるとした解雇問題等について「一方の意見を押しつけても結論が出る問題ではありませんし、裁判を提起するということでしたので、そのようにされたらいかがでしょうか。問題の事柄上、裁判で第三者に判断して貰うしかないと考えます。」と回答した。

その後も会社が組合からの早期開催要求に応じなかったため、次回の団体交渉は2月4日開催予定のままであった。

【甲26、証言速記録第2冊11頁、同20頁 X 2 証言】

エ 組合は、上記会社の一連の対応を通じ、次回団体交渉における会社の誠実な対応について疑念を抱いた。

【証言速記録第2冊18頁 X 2 証言】

(2) 組合によるビラの配布

ア 23年2月3日ころ、X 7、X 2 及びX 3 らは、会社の行った解雇、就業規則の変更及び配車差別の問題等に関するビラを配布した。

ビラの配布先は主に会社周辺の住民で、配布した数は20数枚であった。

【甲55、乙1、証言速記録第1冊14頁 X 7 証言、同第2冊11頁、同16頁 X 2 証言】

イ 上記ビラには、本件解雇等が解雇権の濫用であることが記載されていたが、その解雇理由として、本件11月事故の記載はあったが、会社の主張する解雇理由が全て書かれているわけではなかった。

また、就業規則の変更については、違法な手続であるとして、変更に係る意見書の作成者を社長が独断で選んだこと、他の従業員には変更について知らされていなかったことなどが記載されていた。

さらに、「弁護士や社会保険労務士などの肩書きを利用して合法を装って不当な行為を強行し、経済的基盤の弱い労働者を社外へ放逐し、兵糧責めにより追及を断念させる狙いがあるものと思われます。」などの記載があった。

加えて、「抗議先」として、会社名、代表者名、住所及び電話番号が明記されていたほか、団体交渉に出席していた会社代理人弁護士などの実名が記載されていた。

【甲55、乙1】

(3) 会社による団体交渉中止の申入れ等

ア 23年2月4日午後4時過ぎ、会社は、組合に対し、団体交渉の中止を

申し入れた。その理由は、組合のトラック部会名で事実と反する実名入りのビラを配布されたからということであった。

【甲30】

イ 23年2月7日、組合は、団体交渉拒否であるとして抗議するとともに、改めて、①X3及びX5の解雇、②一部車両の社名削除等の変更及び移動、③就業規則及び賃金規程の変更、④時間外割増賃金、⑤事故代、共済金、団体保険金、高速代金等及び控除金の返還、⑥休日等を議題とし、開催日を同月13日とする団体交渉を会社に申し入れた。

それに対して会社は、同月9日、組合に対し、団体交渉の直前にビラを配布したことに改めて抗議するとともにビラの回収と謝罪を求め、団体交渉に応じなかった。

【甲31、同34】

ウ 23年3月1日、組合は、当委員会に対し、団体交渉応諾のほか解雇撤回及び配車差別禁止などを調整事項とするあっせんを申請したが、同年4月13日、あっせんは打ち切りとなった。

【当委員会に顕著な事実】

エ 23年4月28日、組合は、上記あっせんが打ち切りとなったため、改めて、①X3及びX5の解雇、②一部車両の社名削除等の変更及び移動、③就業規則及び賃金規程の変更、④時間外割増賃金、⑤休日、⑥欠勤、⑦是正勧告等を議題とし、開催日を5月8日とする団体交渉を会社に申し入れた。

それに対し、会社は5月2日、組合が配布したビラの回収と謝罪がないまま団体交渉に応じるつもりはない旨回答した。

【甲36、同37、同39】

オ 23年5月2日から9月14日までの間に、組合は、数次にわたって団体交渉申入書や開催要求に係る文書を会社に送付したが、会社は団体交渉に応じることはなかった。

会社が団体交渉に応じない理由は一貫して、組合が配布したビラの回収と謝罪がないからということであった。

【甲38、同40～同45、同48、同49】

カ その後、組合は、会社が求めるビラの回収や謝罪を特に行っていない。

【証言速記録第1冊19頁 X7証言】

第4 当委員会の判断

1 争点1（本件配車差別があったかどうか、あったとすれば、当該差別は労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか否か、また、同条第3号の支配介入に該当するか否か。）について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張

(ア) 会社は、組合員に対し、組合員であることを理由として、以下の3つの方法により配車差別を行っていた。

① 会社は、分会結成以降、長距離の配車を減少させ、賃金を切り下げた。長距離は、短・中距離での仕事を複数件担当するより、荷積みや荷下ろしの手間が少なく、売上げも大きい。そのため、長距離を減らされることは、直ちに収入減につながる。

このことは、長距離運行回数表（甲第65号証）及び配車表（甲第74号証の2）等から、証拠上明らかである。

すなわち、配車差別が本格化した後（22年5月から同年12月まで）の組合員の長距離運行回数は、分会結成前（21年10月から22年3月まで）における長距離運行回数のおよそ半分にまで減少しているし、23年1月以降は、まったく配車がなくなっている。

このことから、組合員に対し長距離を配車しないという配車差別が行われていたことは明らかである。

② また、配車表（甲第74号証の2）によれば、23年1月に非組合員は、ほぼ毎日のように配車（24回前後の配車）があったが、X2には3日間、X4には7日間しか配車がなかった。その結果、組合員の賃金は極端に減少してしまうこととなった。例えば、X2の23年1月分の賃金は4万1000円と少額であった。

このような配車回数の減少及び賃金の減少については、各組合員の賃金明細書等（甲第67号証ないし同第70号証）を見れば明らかである。

③ さらに、会社では荷物を運送する際は、1回の運送で複数の箇所を回って効率的に行うことが一般的であったところ、組合員に対してはそのような配送をさせることなく直接帰社させ、組合員の売上げを減

小さくせようとする配車差別をしていた。

- (イ) 会社の上記行為は、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。
また、会社は、これによって組合員を分会から離脱させようとして画策したのであって、支配介入の不当労働行為にも該当する。

イ 会社の主張

- (ア) 会社は組合員に対して配車を減らしたこともなければ、長距離の配車割合を減少させたこともない。なお、長距離は必ずしも売上げが高いとは限らない。長距離であることはそれだけ日数がかかるので、必ずしも割がいいとはいえないからである。

- (イ) 配車については、①過去の業務経験から仕事を任せてよいか、②配送先の土地勘があるか、③他の業務と重複していないか、④重要な顧客先に対して礼儀正しく社会人としてふさわしい言葉遣いができるか等を考えざるを得ないわけであるが、いずれにしても仕事を真面目にするかどうかの基本であり、組合員、非組合員を理由に差別をしたことがないので、この点についての組合の主張は失当というべきである。

また、配車は配車係の仕事であり社長が指示することではない。

会社は不特定の荷主が多いため、荷物があれば配車係が空車から順番に配車している。

- (ウ) なお、組合員に対する配車差別が行われているという組合の主張に対しては、以下のとおり主張する。

a 燃料の高騰が始まり仕事も少なくなり、また同時にいくつかの仕事を打ち切られたことがあったためでもある。要するに会社全体の仕事量が減少した結果である。

b 会社は、燃料代の高騰に伴い、さらなる経費削減の一環として高速道路の使用を極力控え高速代を浮かせようとしたが、X5らはそれに協力するどころか以前にも増して高速道路の使用頻度が上がっていったのである。また、燃費も著しく悪く、休憩中や休息中に無意味にアイドリング状態にしていたと考えられる。

このように会社の指示に従わない従業員に長距離の仕事を任せられないことは使用者として当然のことであり、従業員が組合員か非組合員かは全く関係がなく、組合に加入している従業員の質が悪いということにつきる。

- c 23年1月分のX2の賃金について、同人は急に会社を休むことが多いので配車係も困っており、とても長距離が組めるような状況ではない。当日の朝、配車が決まっているにもかかわらず急に休む始末である。このような状況であり、差別と言われる理由がない。

(2) 当委員会の判断

本件配車差別について、組合は、会社が組合員に対し、分会結成以降、長距離の配車を減少させていること、賃金を切り下げることなど3つの方法により配車差別を行っていた旨主張し、会社は、組合員に対して配車を減らしたこともなければ、長距離の配車割合を減少させたこともないなどと主張するので、以下検討する。

ア 分会は、22年3月21日にX2ら会社従業員によって結成され（前記第3の3（1）ア）、同日、会社に対し、分会結成の通告及び団体交渉を申し入れたこと（同3（1）イ）が認められる。

イ まず、分会結成後におけるX2ら組合員4名の運行実績及び賃金支給額についてみると、分会結成前の22年3月分に比べて分会結成直後の同年4月分の運行実績及び賃金支給額が減少したのは組合員4名のうちX4及びX6の2名であったところ（前記第3の4（2）イ）、その1か月後の5月分は、前月分に比べて組合員4名の運行実績及び賃金支給額がともに著しく減少していること（同4（2）ウ）が認められる。

そこで、組合員4名の運行実績等を22年4月分以前と同年5月分以降で比較すると、4名の組合員はいずれも「運行回数」が3%～16%多くなっている一方、「長距離回数」は43%～81%少なくなっており（同4（3）イ）、組合員に対する長距離の配車が大きく減少した。その上、組合員が2名となった23年1月分から本件結審時まで、全く長距離の配車がないこと（同4（3）ウとエ）が認められる。

とりわけX2に対しては、「長距離回数」が22年4月分以前の月平均3.2回に対して、同年5月分以降では月平均0.6回と81%の減少であり、それに伴い「賃金支給額」は22年4月分以前の月平均30万2550円に対して、同年5月分以降では月平均22万6276円と、7万6274円、25%減少し（同4（3）イ）、他の組合員3名の減少率を大きく上回った。

以上の事実によれば、会社は、分会結成後の22年5月分以降、組合員

4名に対し、長距離を減らして短距離などの配車を増やしていたことが認められるが、運転手の賃金の額は運転手の売上高に基づいて決定される仕組みであり（同2（3）ア）、会社の運送先は長距離が主体であること（同2（1）ア）、運転手の売上高を上げるには長距離の方が有利となり長距離の配車が多いほど賃金の額も高くなること（同2（3）イ及びウ）も併せ考えると、短距離などの配車が増加したとしても、それ以上に長距離の配車が減少したことにより、組合員4名は分会結成後の22年5月分以降、会社の配車によって就業上の不利益を被っていたといえる。この点、長距離は必ずしも売上げが高いとは限らず日数もかかり割がいいとはいえないとの会社の主張は採用できない。

また、他の組合員3名より減少率が大きかったX2には、長距離の配車回数の減少等によって分会結成後の22年5月分以降、賃金上の不利益が存在したといえる。

ウ 加えて、23年1月から4月までの4か月間における10t車運転手（組合員2名と非組合員9名の合計11名）の勤務状況によれば、組合員と非組合員との間には、配車日数及び中・長距離の勤務日数において顕著な格差が生じていた（前記第3の4（4）イ）。

すなわち、組合員に配車されなかった「待機日数」は非組合員の約2.9倍となっており、また「短距離勤務日数」は組合員が非組合員より一人当たり約12日多くなっている一方で、「中距離勤務日数」は組合員の方が一人当たり約16日少なく、「長距離勤務日数」は組合員には全くなかった。

このことから、上記の期間、配車された日数及び中・長距離の配車において組合員と非組合員との間に格差が存在していたとみることができる。

エ 一方、労使関係についてみると、分会結成通告直後、社長は、組合員に対し、組合員には8時間以上の仕事は出せないので長距離の配車から除外する旨述べ（前記第3の3（1）ウ）、また分会の解散や分会からの脱退を働きかけていた（同3（1）ウないしオ）。そのため、組合員数は約半数程度になってしまったこと（同3（1）カ）が認められ、会社にとって分会結成が特に長距離の配車において大きな障害となり、分会との対立関係を生じさせるものであったものと推認される。

そうした状況において、22年7月18日の団体交渉で会社は組合員に

対して配車差別を行っていたことを認め、今後は一切配車差別をしない旨の確認書を組合と作成した（同3（3）ア）。

しかし、その後、組合は再び配車差別が行われているとして、会社に配車差別中止を繰り返し申し入れる（同3（4）アないしウ）とともに、当委員会に配車差別禁止を調整事項とするあつせんを申請したものの打切りとなったこと（同7（3）ウ）が認められ、組合と会社との間の上記確認書によって配車差別問題が解決したものではなかった。

以上のような労使関係の経過における会社の対応をみると、分会結成後の22年5月分以降、会社の配車によって組合員に不利益や非組合員との間で格差が生じたことは、22年3月21日に分会結成の通告を受け、それを嫌悪した会社が、結成直後の4月分は組合員に対する脱退等の働きかけを行っていたが、それに応ずることなく組合活動を継続していたX2ら組合員に対して5月分以降は、配車を通じた働きかけをしたことによるものではないかとの疑いが濃い。

とりわけX2は、分会結成当初からの分会長であり（同3（1）ア）、「分会の一番中心はX2である。」とX3も証言している（証言速記録第4冊33頁 X3証言）とおおり、同人が熱心に組合活動を行ってきたこと、23年4月下旬以降、従業員で唯一の組合員であること（同4（3）エ）を考慮すれば、分会の中心人物であったX2への特別な意図があったのではないかとの疑いを禁じ得ない。

なお、会社は、配車は配車係の仕事であり社長が指示することではないと主張するが、前記第3の2（1）イで認定したとおおり、社長は配車作業に関与していたのであるから、会社の主張を採用することはできない。

オ 会社は、配車について、仕事を真面目にするか、配送先の土地勘があるかどうかなど、運転手への配車に際し具体的に考慮している点を4点挙げて、組合員、非組合員を理由に差別をしたことがないと主張する。しかし、同時に荷物があれば空車を配車係が順番に配車しているという会社の主張と矛盾し、採用できない。

また、会社は、組合員に対する配車差別が行われているという組合の主張に対して、会社全体の仕事量が減少した結果であり、また組合員の質が悪いので長距離が任せられないためであり、さらにX2は急に会社を休むことが多く長距離が組めない旨を主張しているが、各従業員に対する長距

離の配車の状況や、会社の売上げの状況との関係を確認するため、当委員会が24年7月4日の第5回委員調査で会社に対し、20年11月から24年1月までの間における月別の各従業員の配車回数、売上高及び受注件数に関する書面の提出を求めたにもかかわらず、会社は、それら書面を提出していないなど、会社の主張を認めるに足る証拠がなく、採用できない。

カ なお、組合は、そのほかの配車差別として1回の運送で複数の箇所を回って効率的に行うことが一般的であったところ、組合員に対してはそのような配送をさせなかった旨主張するが、この点に関しては、これを認めるに足る疎明はない。

キ したがって、上記イのとおり分会結成後の22年5月分以降、組合員4名に対する長距離の配車が減少したこと及びX2の賃金支給額が減少したこと、また、上記ウのとおり23年1月から4月までの4か月間には配車日数及び中・長距離の配車において非組合員との間に格差が存在していたことがそれぞれ認められ、それらは、会社が分会の存在ないし加入する組合員を嫌悪し、組合員を会社から排除しようとするとともに、分会の中心人物であったX2の積極的な組合活動をことさら嫌悪して、同人らに対し配車差別を行ったことによるものと判断する。

よって、本件配車差別は、組合員に対する不利益取扱いであるとともに組合に対する支配介入でもあるから、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(3) 除斥期間について

申立人は、本件配車差別に係る申立てを23年11月24日に行ったこと(前記第1の1)が認められるところ、22年11月分から24年8月分までの間を救済対象期間として、本件配車差別によってX2が被った損害の賠償を請求するが、そのうち22年11月23日以前になされた配車差別によって上記賠償を求める部分については、1年を徒過してなされたものであるので、労組法第27条第2項及び労働委員会規則第33条第1項第3号により却下する。

2 争点2 (本件解雇は労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか否か、また、同条第3号の支配介入に該当するか否か。) について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張

(ア) 本件解雇は、会社がX3を組合員であることを理由として不当に解雇したものである。これは、分会の運営に干渉し、組合を弱体化させる支配介入行為及び差別的取扱いであって、不当労働行為に当たる。

その証拠に非組合員が死亡事故を含む重大な事故を起こしても、その者は解雇されることなく、X3だけが懲戒解雇という極めて重い処分を受けているのである。

したがって、本件解雇が組合嫌悪によるものであることは明らかである。

(イ) X3を解雇した理由に関する会社の主張は次のとおり事実と反する。

a X3が起こしたとされる本件11月事故において、針金部分については本件機械の本質的部分でなく、納品先で直して解決済みのものであり、また、すり傷については、X3にはまったく身に覚えがないものであった。

同事故について、X3は事故報告書を提出していないが、それは、同報告書に損害金を支払う旨及び解雇されても異議はない旨の極めて不適切な記載があったためである。X3は、このような記載がなければ同報告書は一応提出する旨を会社担当者に申し入れたが、それを拒絶されたのでやむなく同報告書の提出を断念した。

また、当該荷物事故が会社の取引に与えた影響はごく軽微であったし、事故後X3は無断欠勤をしていない。

b X3は、上記事故以前に過去3回の事故を起こしたことがあるが、いずれも軽微なものであり、賠償等もすべて済んでいる。

(ウ) なお、X3は会社から一旦解雇予告手当を受領していたが、これは、22年11月分の賃金がマイナスだとして一銭も受け取ることができず、まったく生活費がなく止むにやまれぬ事情があったためであり、同手当を一旦受領したからといって、X3が懲戒解雇を受け入れたことにはならない。

イ 会社の主張

(ア) 本件解雇には、下述のとおり合理的な理由があったから解雇したもので、本件解雇と労働組合活動との間に因果関係もなく、不当労働行為になるはずがない。

X 3は、過去3回の事故を起こし、22年9月14日の事故からわずか2か月足らずの11月8日に荷物事故を発生させた。会社が事故報告書の提出を求めたにもかかわらず、X 3は「全部俺の責めなんてひどくないか。そんなことで山賊稼業なんかやっちゃあいられない。こんな会社辞めてやる。」などと激怒して事務所を飛び出し、その後も同報告書を提出せず、無断欠動を続けていること等が優に認められたからである。

(イ) X 3が起こした事故の状況等は次のとおりである。

a 22年11月8日、納品先から「機械の一部が曲がっている。機械本体に剥離がある。」とのクレームが会社に入った。

そこで、会社が調査した結果、X 3の荷締めやシートのかけ方が悪いことで本件機械が損傷したことが判明した。

会社は、この事故によって修理費のほか、その後の仕事を打ち切られる等かなりの損害を被っている。

b 過去3回の事故のうち、20年6月30日の荷物事故では、会社は年間350万円ないし400万円の注文があった取引先からも仕事を打ち切られ、甚大な被害を受けている。

(ウ) なお、本件解雇については、既にX 3の仮処分申立てに対し裁判所の一番と二審でいずれも有効と明確に判断されている。

また、X 3は22年12月27日付で解雇について異議ない旨を記載した書面を提出し、同日解雇予告手当も受領している。解雇の承諾があると解雇の効力を争えないとするのが判例である。

(2) 当委員会の判断

ア 本件解雇は、会社がX 3に対し、22年11月26日付けで解雇予告通知書を交付し、同月29日を解雇日とする懲戒解雇の意思表示をした（前記第3の5（6）ウ）ものである。

この懲戒解雇について、組合は組合員であることを理由としてなされたものであると主張し、会社は合理的理由があったから解雇したと主張するので、以下検討する。

(ア) 本件解雇が行われた時期は、近接してX 5も懲戒解雇に付され（前記第3の5（7）ア）、X 6も退職を余儀なくされるなど（同5（7）イ）、組合員が集中して排除手続を受けていた時期と同時期であり、その結果、会社従業員としての組合員はX 2及びX 4の2名となったことが認めら

れる。

また、上記組合員に対する懲戒解雇等は、その懲戒解雇事由をはじめ懲戒処分に関する規定が会社によって一方的かつ大幅に改正された（同5（3）アないしオ）直後であり、さらに12月6日に組合との団体交渉を控えていたときでもあった（同6（1）ア）。

以上の事実に加えて、前記第4の1（2）キで認定したとおり、分会結成以後の組合員に対する排除意識の下、22年5月以降、配車差別がなされていたことも併せ考えると、本件解雇の狙いは、分会との関連性があるものと一応推認されるところである。

（イ）次に本件解雇の合理的な理由の有無について、以下判断する。

a まず、会社は過去3回の事故を挙げているが、これらは就業規則の改正前に発生した事故である（前記第3の5（2）ア及び（3）ア）上、X3はすべて事故報告書を提出し、修理代等も負担して既に処理されたものである（同5（2）イ）。仮に会社が当時、過去3回の事故が重大であると認識していれば、その都度処分等を行うべきであるところ、X3に対し何ら懲戒処分を行わなかった（同5（2）ウ）のであるから、既に時期を逸したものと解され、改めてX3の責任を問うこと自体、相当であるとはいえない。

b また、会社は、本件11月事故によって修理費を負担したことや、仕事を打ち切られたこともあるため、大きな損害を被っている旨主張する。

しかし、上記事故の修理費の負担については、そもそも本件機械にすり傷が生じた責任をめぐって当事者双方で対立している。この点会社は当該すり傷の写真以外は具体的な説明を行っておらず（前記第3の6（1）イ（ア））、事実調査が十分に行われたとは認められない。さらに会社の主張によっても、すり傷の原因は荷締めやシートのかけ方に問題があったというものであり、仮にX3に責任があるとしても、重大な過失までは認められない。

そして、針金の曲がりや、一旦納品を受け入れるほど（同5（4）イ）の比較的軽微な事故によるものであり、会社が支払った修理費用はすり傷を加えても19万8450円に過ぎない（同5（4）ウ）。

仕事を打ち切られる等については疎明がなく、結局、本件11月事

故が懲戒解雇で臨むほどの重大な事故とまでいえるかは疑問である。

c さらに、会社はX3が無断欠勤を続けていたことを主張する。

確かに、X3は22年11月11日から同月25日までの間、会社に出勤しなかったこと（前記第3の5（6）ア及びイ）が認められる。しかし、運転手は会社から配車の連絡があったときに出勤することとなっており（同2（2））、会社は上記期間にX3へ配車の連絡をすることはなかったこと（同5（6）ア）に照らせば、X3が出勤しなかったことはやむを得ないことであって、無断欠勤には当たらない。

d したがって、本件解雇に合理的な理由があったとは認められない。

（ウ）以上のことから、本件解雇は、分会結成以来、組合員に対する排除意識を持っていた会社が、組合員に対する配車差別を行う中で、本件11月事故を奇貨として同事故はX3の責任であったと結論づけることにより同人を会社から排除し、もって分会の弱体化を図ったものと推認せざるを得ない。

イ 一方、会社は、X3が本件解雇について異議ない旨の書面を作成したこと及び解雇予告手当を受領したことを根拠に、同人は本件解雇を承諾しているからその効力を争うことができないとも主張する。これに対して組合は、同手当を受領したのは22年11月分の賃金をマイナスだとして一銭も受け取ることができず、生活費がなく止むにやまれぬ事情があったためであり、X3が本件解雇を受け入れたことにはならない旨主張するので、以下検討する。

（ア）X3が22年12月27日に解雇予告手当16万5522円を受領したこと、同手当の受領に際して、本件解雇については異議ない旨等の書面を作成し、同書面と同手当の受領書にそれぞれ署名押印したことが認められる（以上、前記第3の5（8）エ）。

（イ）しかし、上記手当の受領等に至る経緯等をみると、以下の事実を認めることができる。

a X3は、本件解雇後開催された12.6団交に出席し、組合等を通じて即時撤回を申し入れており（前記第3の5（8）ア）、本件解雇に反対の意思を有していた。

b それにもかかわらず、X3が本件解雇について異議ない旨等の書面を作成し、同手当を受領したのは、期待に反して22年11月分の賃

金を全く受け取ることができず（前記第3の5（8）イ）、生活が困窮していた（同5（8）エ）ためであった。

c そのため、X3は、社長の指示に従い、社長から用意された文面どおり、社長が用意した三文判を使って、本件解雇について異議がない旨等の書面を作成し、同手当を受領した（前記第3の5（8）エ）。

d しかも、22年11月分の賃金を全く受け取ることができなかったのは会社が11月分の賃金はマイナス169円であると判断したためであり、それは、X3が社長からの自主退職の要求を拒否して以降、配車されなかったことに加えて、本件11月事故による損害金を一方的に控除したことによるもの（前記第3の5（8）ウ）で、労基法第24条第1項で定める賃金全額払いの原則との関係において問題のある行為が原因であったというべきである。

e しかし、X3は、同手当を受領した直後の12.28団交に出席して本件解雇の撤回を要求するとともに、同手当を返還する旨述べ（前記第3の5（8）オ）、本件解雇を承諾する意思のないことを表明した。

f それに対して、会社は、従前どおりX3の懲戒解雇理由をめぐって組合とやりとりを行った（前記第3の6（2）ウ）が、このとき、会社はX3が本件解雇を承諾したことを前提とした対応をしていない。

g それ以降、X3は、一貫して本件解雇について承諾の意思のないことを表明（前記第3の5（8）カ及びキ）し続け、また会社の寮には住み続けた上、1年以上の間、他に職を得ていなかった（同5（8）ク）。

以上の事実によれば、X3が本件解雇について異議ない旨の書面を作成し、解雇予告手当を受領したのは、X3が会社の不適切な対応に起因して厳しい経済状況に置かれたことから、やむを得ず社長の指示に従って目前の金銭を得ようとしたものといえる。しかも、その時期は、X3に対する11月26日付け解雇予告通知から1ヵ月も徒過し、また11月分の賃金を全く受け取ることができなかった直後であったことから、X3が金銭を受領等することの意味を真に理解していたとは言い難い。加えて、受領後も本件解雇問題は依然として決着しておらず、会社も従前どおりの対応であったことを併せ考えると、X3が上述のとおり本件解雇について異議ない旨の書面を作成し、同手当を受領したとしても、

それをもってX3が本件解雇を承諾していたと判断するのは相当でない。

(ウ) したがって、X3が解雇を承諾しているとの会社の主張は採用できない。

ウ そのほか、会社は、本件解雇の有効性について既に裁判所で判断がなされていると主張するが、もとより労働委員会制度と民事訴訟制度とは別個の制度であるから、当委員会が別異の見解を示すことを妨げられるものではない。

エ 以上のとおり、本件解雇は、組合員であったX3を会社から排除し、もって分会の弱体化を企図としたものであり、労組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

3 争点3（12.6団交及び12.28団交における会社の対応は、労組法第7条第2号の不誠実団交に該当するか否か、また、同条第3号の支配介入に該当するか否か。）について

(1) 当事者の主張の要旨

ア 組合の主張

(ア) 12.6団交について

X3の解雇問題についての会社の対応は、会社がX3に責任があると判断したことについて不服があれば組合側で調査するか、裁判を行えばいい旨繰り返し主張するだけで、組合が、X3がすり傷をつけたという具体的な根拠を示すよう要求してもそれに応じようとしなかった。また、X3の解雇理由として事故の具体的な内容の説明を求めても裁判を行えばいいと繰り返すだけであった。

さらに、就業規則の問題について会社は、その改正内容や会社の定める休日の特定は社会保険労務士にすべて一任しているから聞かないとわからないと繰り返すなどした。

(イ) 12.28団交について

まず、X3の解雇問題が議題となっていたが、会社はX3の出席を拒否し、団体交渉の場から排除しようとした。また、解雇理由については、12.6団交と同様、具体的な内容については何ら説明せず、裁判で明らかにすればいいという姿勢を維持していた。

未払割増賃金問題について会社は、未払割増賃金の存在を認めながら

も、社会保険労務士にすべて任せているから、労基署の指導等があれば社会保険労務士と相談するとして引き延ばしに出たほか、組合が社会保険労務士に相談した回答をいつもらえるかと尋ねても、回答期限を示すことはなかった。

そして、合意していたはずの日報等の開示については、労基署に出したのだから組合に開示する必要はないとして、開示を拒否し、それまでの団体交渉での合意を反故にした。

そのほか就業規則の問題についても、それまでと同様に社会保険労務士にすべて任せているからわからないという主張を繰り返した。

(ウ) 以上のように、会社は、組合からの要求や質問に対して具体的な説明は何もせず、裁判を行えばいい、社会保険労務士に聞かなければわからないという態度に終始した。

かかる会社の交渉態度は、不誠実団交及び支配介入に当たる。

イ 会社の主張

(ア) 12.6 団交及び12.28 団交について

団体交渉をしたことは認め、不誠実団交であるとの組合の主張は争う。

組合は自らの考えを会社に押しつけるだけで、会社側の意見に耳を傾けるなどという態度は全く見られない。例えば本件解雇の件も、組合は、「そんなものは軽微で解雇事由に当たらない。」という態度に終始する始末であった。

本件解雇の件は、団体交渉において平行線になっている。団体交渉での組合のかたくなな対応や解雇という事柄の性格上、団体交渉で何度、話しても結論が出るものではないことは明らかである。

また、未払割増賃金等のことであるが、そもそも団体交渉は、組合の考えを使用者側に一方的に押しつける席ではない。組合の見解と使用者側の見解が平行線になることは通常のことでもあり、その場合は第三者に判断を仰ぐしかない。

12.28 団交において会社は、X3 が同席することを拒否していない。解雇を了解しているX3 が何故団体交渉に同席しているかを会社側はX3 に聞いているが、もとより団体交渉を拒否したわけではなく、同人同席のままで団体交渉が行われ問題になるようなことはなかった。

(イ) 会社は、これまで団体交渉に誠実に対応してきている。

そもそも団体交渉というものは、労使の利害が鋭く対立するところであるし、組合が自らの意見を一方的に会社に押し付け組合の要求に応じないからといって不誠実団交には当たらない。

(2) 当委員会の判断

組合と会社との間で、12.6 団交及び12.28 団交が開催され、X3 の解雇、就業規則及び未払割増賃金の問題が話し合われた（前記第3の6（1）及び（2））が、組合は当該団体交渉における会社の態度が不誠実団交である旨主張し、会社はこれを争うので、以下検討する。

ア X3 の解雇問題について

(ア) 各団体交渉における会社の対応についてみると、以下の事実が認められる。

a 12.6 団交において、会社は懲戒解雇理由としてX3 の4回の事故のうち3回の事故しか明らかにしなかった（前記第3の6（1）イ）。

そのうち、本件11月事故で本件機械のすり傷はX3 に責任があると判断したことについて組合が説明を要求したことに対し、会社の行った調査内容・方法及びその調査結果の説明などが対応として考えられるところ、会社はこうした具体的な説明を特に行わなかった（同6（1）イ（ア））。

また、会社は本件11月事故のほか、過去2回の事故がある旨回答したが、懲戒解雇に相当するほどの重大事故かどうかについては説明しようとしなかった。さらに、会社はこの団体交渉を通してX3 の解雇問題は裁判にかけて明らかにすればいい旨、何度か発言していた（同6（1）イ（イ））。

b 12.28 団交において、組合が前回に続いてX3 の懲戒解雇理由を会社に質したところ、会社は、「たびたび事故が多いから辞めて貰ったんです。」などと回答し、それ以上具体的な説明をしなかった（前記第3の6（2）ウ）。

(イ) 以上の事実を踏まえると、解雇問題が労働者に重大な不利益を与える懲戒解雇であるから、それに相応しい説明をなすべき責任があったにもかかわらず、そのような説明を欠く会社の対応には誠意があったとはいえない。

なお、組合は12.28 団交において、会社はX3 の出席を拒否し、

その場から排除しようとした旨主張するが、結果としてX3は団体交渉に出席していたのであるから、それについて組合の主張は採用できない。
(ウ) 一方、会社は、X3の解雇の件は組合のかたくなな対応などにより、平行線になっている旨主張する。

一般に団体交渉において、見解が平行線となり団体交渉をこれ以上行っても結論が出ないような交渉の行き詰まりの場合には、団体交渉を打ち切ることやむを得ないとされる場合もあるが、これに至るまでには、会社は、誠実に組合の質問や要求に対して説明を尽くすなどして理解を得る努力をする必要がある。

しかし、団体交渉における会社の対応は、上記(イ)で判断したとおりであり、他方、当該団体交渉において組合がかたくなな対応であったとは認められない。

また、X3の解雇問題は、12.6団交において初めて取り上げられた事項である(前記第3の6(1)イ)上、それまでの間、会社はX3に対し、懲戒解雇理由となった具体的事由を本件11月事故以外明らかにしていなかったこと(同5(6)ウ)からしても、会社と組合との間で議論が尽くされたということとはできない。

したがって、会社の上記主張を採用することはできない。

そのほか、会社は解雇という事柄の性格上、団体交渉では結論が出るものではない旨主張するが、この点についても上記(イ)の判断に照らせば採用することはできない。

イ 就業規則の問題について

(ア) 会社は、改正後の就業規則の周知や労働者の過半数代表者の選定については回答した(前記第3の6(1)ウ)が、改正の内容については社会保険労務士でないとわからない旨(同6(1)ウ)、休日の特定については12.6団交に続いて12.28団交においても社会保険労務士に確認をとって話をする旨回答した(同6(1)ウ及び(2)オ)ことが認められる。

(イ) 確かに会社の対応が社会保険労務士でないとわからないという回答に止まり、しかもそれが休日の特定に関する質問に対して2回繰り返されたのは、必ずしも適切であったとはいえないが、会社は、組合からの次回団体交渉への社会保険労務士の出席要望に応じ、次回での説明を予定

していた（前記第3の6（2）カ）。

- （ウ）したがって、会社の対応が、組合の主張するような社会保険労務士に聞かなければわからないという態度に終始していたという不誠実なものであったとまでは認められない。

ウ 未払割増賃金問題について

- （ア）会社は、未払割増賃金問題について、12.6団交及び12.28団交を通じて労基署からの指摘によって前向きに対応する旨回答した（前記第3の6（1）オ及び（2）エ）。

しかし、組合が、会社との間で作成していた22年7月18日付け確認書第3項の合意に基づいて、チャート紙及び日報等労働時間算定の根拠となる資料の交付等を12.6団交及び12.28団交の2回にわたり要求したが、会社は、上記確認書第3項において「チャート紙、日報等存在する資料は組合から請求があれば提示する。」との労使合意があったにもかかわらず、組合に提示できない理由を特に説明することなく、一貫して当該資料を提示しなかったこと（同6（1）エ及び（2）エ）が認められる。

このような会社の態度は、組合との間の合意を一方向的に反故にしたというべきであり、不誠実であったことは明らかである。

- （イ）組合は、会社が未払割増賃金の存在を認めながらも、社会保険労務士にすべて任せているからと引き延ばしに出たほか、組合に回答期限を示さなかった旨主張する。

この点、会社の社会保険労務士に関する対応については、前記イ（ウ）で判断したとおりである。加えて、会社は、組合が主張するとおり回答期限を示さなかったが、それは、組合の要求を団体交渉の当日に受けたばかりで、しかも約2年間の組合員別・月別の未払割増賃金計算書の確認が必要であったこと、一方、当時、既に労基署が会社の未払割増賃金を調査中で社会保険労務士が対応していたことによるものであり（以上、同6（2）エ）、会社の対応が引き延ばしを図ったり、組合への回答期限を意図的に示さなかったりしたという不誠実なものであったとまでは認められず、組合の上記主張を採用することはできない。

- エ** 以上のとおり、12.6団交及び12.28団交において、会社が、X3の解雇問題について組合からの質問等に対し具体的な説明を行うなどし

なかったこと、及び22年7月18日付け確認書第3項の労使合意に反してチャート紙及び日報等を組合に提示しなかったことが不誠実な対応であったと認められ、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

オ なお、組合は、12.6団交及び12.28団交における会社の対応は、組合に対する支配介入にも当たると主張するが、具体的な主張がみられないため採用することができない。

4 争点4（本件団交不応諾は、労組法第7条第2号の団交拒否に該当するか否か、また、同条第3号の支配介入に該当するか否か。）について

（1）当事者の主張の要旨

ア 組合の主張

（ア）会社は、団体交渉当日であった23年2月4日の午後4時17分（団体交渉時間のわずか43分前）になって、組合の配布したビラに会社代理人弁護士の実名が記載されていたことを理由として、突如として団体交渉中止の通告を行い、団体交渉を拒否した。

組合からは、その後、何度も団体交渉を行うよう嚴重に申し入れたが、会社は不誠実にも団体交渉を拒否し、平成22年12月29日以降、一度も団体交渉に応じていない。

（イ）会社は、組合の配布したビラに記載の一体何が誹謗に当たり、どれが中傷に当たるかさえ説明ができていない。

ビラの記載内容からして、会社代理人弁護士を誹謗中傷するものではないことは、一読して明らかである。

したがって、会社の団体交渉拒否は正当な理由によるものということはず、不当な団体交渉拒否及び支配介入に当たる。

イ 会社の主張

（ア）組合は、団体交渉で会社代理人弁護士が組合の要求に応じないので、実名入りの誹謗・中傷ビラを配布し代理人弁護士を辞任させようとしたのである。

ビラは、会社代理人弁護士の実名が記載されただけではなく、内容もX3の解雇事由として本件11月事故のことしか記載されていないという一方的なものになっているなど、事実と反して虚偽の部分が多い。まして、団体交渉が予定されている前日にビラが配布されている。

23年2月4日の団体交渉の中止後、会社は、団体交渉を拒否する理由を組合に明らかにしているが、未だに誠意のある回答がない。つまり、会社は、ビラの回収と謝罪があれば団体交渉に応じると言っているにもかかわらず、組合からは、いまだに謝罪すらなされていない。

(イ) 以上のように、会社が団体交渉を拒否するのは当然であり、拒否したことにはもっともな理由があるか、少なくともやむを得ない事情があったものと考えべきである。

(2) 当委員会の判断

ア 本件団交不応諾は、組合が22年12月28日に申し入れ（前記第3の6（2）カ）、翌年2月4日に開催予定であった団体交渉（同7（1）ウ）に対し、会社が直前になって、組合の配布したビラを理由に団体交渉を中止し（同7（3）ア）、その後も会社は、2月7日以降9月までの間の数次にわたる組合からの団体交渉の申し入れに対して、上記ビラの回収と謝罪がないことを理由に団体交渉に応じなかった（同7（3）イ、エ及びオ）ものである。

イ そこで、会社が主張する上記理由は、団体交渉を拒否する正当な理由に当たるか否かが問題となるので、以下検討する。

(ア) まず、ビラの記載内容は、これまで団体交渉で話し合われた解雇、就業規則の変更及び配車差別の問題などを内容としている（前記第3の7（2）ア）が、会社の主張する解雇理由が全て書かれておらず、しかも団体交渉に出席していた会社代理人弁護士などの実名が記載され、「弁護士や社会保険労務士などの肩書きを利用して合法を装って不当な行為を強行し」（同7（2）イ）など、記載内容の一部に穏当でないところがあった。

(イ) しかし、ビラは交渉直前の2月3日ころに配布されたものの、20数枚程度という数であり（前記第3の7（2）ア）、それによって業務に支障が生じたとの事情はうかがえず、それ以降、同様な行為はなされていない。

(ウ) したがって、組合による22年12月28日以降一連の団体交渉の申し入れに対し、会社は一切応じなかったが、上記のビラの内容、配布等の状況に照らせば、これをもって団体交渉を拒否する正当理由にはなり得ない。

(エ) この点について会社は、ビラは虚偽の部分が多いとか、ビラを配布することによって会社代理人弁護士が辞任することを目的としていると主張しているが、その真偽は別として、そのような主張も含めて団体交渉で協議し、解決を図ることが労働組合法の目的と合致するところであり、組合の謝罪等を団体交渉に応ずる条件とするかたくなな対応は決して正当化できるものではない。

ウ 以上のとおり、本件団交不応諾は正当な理由を欠くものであるから、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

エ なお、組合は、会社が団体交渉を拒否したことを支配介入にも該当すると主張するが、会社に支配介入の意図があったとまでは認められない。

5 救済方法

(1) 前記1ないし4において判断したとおり、本件配車差別及び本件解雇は労組法第7条第1号及び第3号に、また12.6団交及び12.28団交において会社がX3の解雇問題に関する交渉に誠実に応じなかったこと及び22年7月31日付け確認書第3項の労使合意に反してチャート紙及び日報等を組合に提示しなかったことは労組法第7条第2号（不誠実団交）に、さらに本件団交不応諾は労組法第7条第2号（団交拒否）に、それぞれ該当する不当労働行為である。

(2) 前記第3の1（2）のとおり、本件結審後の25年5月31日、前橋地方裁判所太田支部は会社の破産手続を開始する旨の決定を行い、破産管財人が選任されている。

(3) したがって、会社及び破産管財人に対して、以下のとおり命ずることとする。

ア 本件配車差別に対する救済

本件配車差別によってX2には、第3の4（3）イで認定したとおり、22年5月分以降（22年5月分から24年1月分までの間）の賃金平均が22年4月分以前（20年11月分から22年4月分までの間）の賃金平均に比べ、1か月当たり7万6274円減少していることから、次表のとおり22年11月24日から24年1月31日までの間において、合計108万5633円の賃金上の不利益があり、原状回復する必要がある。

22年11月24日から同月30日までの間	7日分	17,797円
22年12月1日から24年1月31日までの間	14か月分	1,067,836円

合	計	1,085,633円
---	---	------------

加えて、会社は本件結審時においても配車差別を継続していること（前記第3の4（3）エ）から、上記期間中のみならず、24年2月1日以降雇用契約存続の間における配車差別による賃金上の不利益についても、救済を与えることを相当とする。

したがって、主文第1項のとおり命ずる。

なお、申立人は精神的苦痛による慰謝料の支払をも求めるが、X2が被った不利益の原状回復措置としては主文第1項をもって足りる。

また、申立人は、本件救済の方法として、組合員に対する配車差別を禁止する旨の命令を求めるが、会社における上記（2）の事情の下においては、これを命じないことが相当である。

イ 本件解雇に対する救済

本件解雇の救済として、会社における上記（2）の事情の下においては、本件解雇がなかったものとしての取扱い及びその取扱いに伴う得べかりし賃金相当額の支払を対象とし、原職復帰を命じないことが相当である。

なお、解雇前3か月間におけるX3の平均賃金は、第3の5（8）イで認定したとおり18万8333円であることから、主文第2項のとおり命ずる。

ウ 不誠実団交に対する救済

未払割増賃金問題に関する団体交渉において組合が交付等を要求したチャート紙及び日報等は、労使合意された22年7月18日付け確認書第3項に基づいて組合に提示する必要が認められるため、主文第3項のとおり命ずる。

なお、組合は、X3の解雇問題を議題とする誠実な団体交渉を求めているが、同人に対する解雇が労組法第7条第1号の不当労働行為に該当することから、既に主文第2項において解雇がなかったものとして賃金相当額の支払を命じているため、主文第6項のとおり文書交付を命ずる。

エ 本件団交不応諾に対する救済

破産管財人に主文第4項のとおり命ずるとともに、会社は上記（2）のとおり破産手続に移行したとしても、破産会社の代表取締役は、破産財団に関する事柄以外について依然破産会社の代表者として、団体交渉に応ずる義務があると解する余地があることから（東京地裁平成12年5月12

日判決)、会社に主文第5項のとおり命ずる。

オ その他の救済

申立人は、陳謝・誓約文の手交及び掲示を求めるが、主文第6項をもって足りる。

第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12並びに労働委員会規則第33条第1項第3号及び第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成25年7月22日

群馬県労働委員会

会 長 尾 関 正 俊 ㊞

(別表 省略)