

(1) 再審査被申立人全日本建設交運一般労働組合大阪府本部（以下「組合」という。）は、再審査申立人金本運送株式会社（以下「会社」という。）が次の①ないし③の行為を行ったとして、①については平成22年11月17日（以下「平成」の元号は省略する。）に、②については23年1月18日に及び③については同年5月10日に、それぞれ大阪府労働委員会（以下「大阪府労委」という。）に不当労働行為救済申立てを行った。

① 会社が、組合員の賃金減額に係る労働条件の変更撤回等を要求事項とする22年10月12日付け団体交渉申入れ（以下「10.12団交申入れ」という。）並びに組合の組合員 X₁（以下「X₁」という。）に対する自宅待機の撤回及び自宅待機期間の平均賃金の支払等を議題とする同年11月6日付け団体交渉申入れ（以下「11.6団交申入れ」といい、「10.12団交申入れ」と併せて「本件団交申入れ」という。）について、同年10月8日、同人の配送先店舗内で業務中に発生した買物客の負傷事故（以下「本件事故」という。）の処理等を理由に拒否したこと（労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号）

② 会社が、X₁に対し、22年10月14日以降、自宅待機を命じ、その間平均賃金の60%しか支給しなかったこと（労組法第7条第1号）

③ 会社が、23年4月13日付けでX₁を解雇したこと（以下「本件解雇」という。）（労組法第7条第1号及び第3号）

(2) 組合は本件において要旨次のような救済を求めた。

① 団体交渉応諾

② X₁についての自宅待機撤回及び大型トレーラー運転手としての就労並びに自宅待機中の平均賃金の支払

③ 本件解雇の撤回、原職復帰及びバックペイ

④ 謝罪文の掲示（上記①ないし③に関し）

(3) 初審大阪府労委は、24年8月27日付けで、会社に対し、①団交応諾、②X₁に対する自宅待機がなかったものとしての取扱い及び自宅待機がなければ得られたであろう賃金相当額と既支払額との差額支払、③本件解雇がなかったものとしての取扱い、X₁に対する自宅待機前の原職相当職への復帰及びバックペイ並びに④上記①ないし③に係る文書手交を命じ、同月29日に命令書を当事者双方に交付した。

(4) 本件は、上記初審命令を不服とする会社が、初審命令の取消しを求めて、24年9月10日、再審査を申し立てた事案に関するものである。

2 争点

本件の争点は次のとおりである。

(1) 組合の本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。（争点①）

(2) 会社がX₁に対し、①自宅待機をさせ、これを約6か月間にわたって継続したこと及び②自宅待機期間中、平均賃金の60%しか支給しなかったことは、同人が組合員であること又は同人の正当な組合活動の故に行われた不利益取扱いに当たるか。（争点②）

(3) 本件解雇は、X₁が組合員であること又は同人の正当な組合活動の故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。（争点③）

第2 当事者の主張の要旨

1 争点①について

(1) 組合の主張

争点①に関する組合の主張は、次のとおり、その一部をア及びイのと

おり改め、当審における主張をウのとおり付加するほかは、初審命令理由第3・1(2)ア及びイ（初審命令書6～8頁）のとおりであるので、これを引用する。

ア ア(ウ)の末尾に行を改め次のとおり付加する。「(エ) 会社による10.12団交申入れの拒否には正当な理由がなく、労組法第7条第2号の団交拒否に当たる。」

イ イ(ウ)の末尾に行を改め次のとおり付加する。「(エ) 会社による11.6団交申入れの拒否には正当な理由がなく、労組法第7条第2号の団交拒否に当たる。」

ウ 初審命令に誤りはなく、会社の再審査申立ては棄却されるべきである。

(2) 会社の主張

争点①に関する会社の主張は、当審における主張を次のとおり付加するほかは、初審命令理由第3・1(1)ア及びイ（初審命令書4～6頁）のとおりであるので、これを引用する。

ア 初審命令は、10.12団交申入れに関する、本件事故の処理のためこれに対応できなかったことには正当な理由があるとする会社の主張について、会社が、団体交渉の開催に向けて何らかの調整を図ったと認めるに足る疎明はないとするが、組合から再度の申入れがなかったため日程調整が行われなかっただけであり、会社が団体交渉を拒否したとはいえない。

イ 初審命令は、10.12団交申入れに関し、訴訟が係属することになったとしてもこれをもって団交拒否の正当理由とすることはできないと判断するが、従前の未払賃金等に関する団体交渉については双方の主張が全く対立し、そのため組合はいくら協議をしても無駄だから訴訟で決着をつけると述べ、団体交渉の席を立ち、その後訴

訟を提起してきたものである。したがって、協議の余地があるのに組合が訴訟を予定しているからという理由で団体交渉をしなかったものではない。

ウ 初審命令は、10. 12 団交申入れに関する、X₁の賃金減額問題については同人に対する自宅待機の措置が行われたことにより、直ちに団体交渉を行う必要がなくなった旨の会社の主張について、会社が組合に対し、組合員の賃金減額の申入れを撤回すること等により、賃金減額の問題を後日の問題とし、かつ急を要する課題でもないとしたことを認めるに足る疎明はないとするが、会社は、実際に賃金減額はしていないので、団体交渉をすべき議題が存在しない。

そもそも、会社が賃金の減額を組合に要求すること自体何ら不当労働行為ではない。また、賃金減額を一方的に実施する意向を示したこともない。当時の会社の対応から棚上げされた状態になっていることは会社が事故処理に追われて右往左往していることから明らかであり、初審命令が、そのような場合でも本件事故の処理を後回して団体交渉をせよというのは言いがかりにすぎない。

エ 初審命令は、11. 6 団交申入れについて、会社が組合に対し、X₁からの顛末書・始末書の提出を団体交渉開催の前提条件としたことに合理的理由を認め得ないと判断するが、会社は、X₁が顛末書・始末書を提出しないことを団体交渉を行わなかった理由にはしていない。11. 6 団交申入れは、本件事故から派生した問題であるが故に、事故の事実確認をしようとするX₁の対応は、団体交渉の前提を欠くものというべきであり、そのような状況の下では団体交渉に応じる必要はない。

2 争点②について

(1) 組合の主張

争点②に関する組合の主張は、初審命令理由第3・2(1)アないしオ（初審命令書8～11頁）のとおりであり、初審命令に誤りはなく、会社の再審査申立ては棄却されるべきである。

(2) 会社の主張

争点②に関する会社の主張は、次のとおり当審における主張を付加するほかは、初審命令理由第3・2(2)アないしオ（初審命令書11～13頁）のとおりであるので、これを引用する。

本件事故は、いわゆる業務上過失傷害の刑法上の罪に当たる事案であり、人の往来の激しいスーパーの店舗内で370kgもの米袋を積んだ台車を買物客に接触させたことは、明らかに安全確認の注意義務を怠ったものというほかない。それ故、事故調査と事故者本人の反省の程度を十分に見極めるために自宅待機としたことは会社としてはやむを得ない。また、本件事故のためX₁を従前の業務に就かせることができず、他に運転させることのできる業務がないことから自宅待機としたのである。

3 争点③について

(1) 組合の主張

争点③に関する組合の主張は、初審命令理由第3・3(1)ア及びイ（初審命令書13～14頁）のとおりであり、初審命令に誤りはなく、会社の再審査申立ては棄却されるべきである。

(2) 会社の主張

争点③に関する会社の主張は、当審における主張を次のとおり付加するほかは、初審命令理由第3・3(2)アないしウ（初審命令書14～16頁）のとおりであるので、これを引用する。

ア 初審命令は、本件事故の原因が明確であったと認めることは困難であって、この事故の責任を全てX₁が負うべきであるとはいえないとするが、台車は引くべきであって押すべきでないとのマニュアル文

書が仮になかったとしても、会社はこれまで口頭でその旨指導している。しかも、370kgの米袋を高く積み上げた台車を買物客がいる中で押していく危険運転は、安全教育を受けていないから許されるなどといえるものではない。その責任がX₁だけにあるものではないというのは、明らかに誤った判断である。また、事故の責任について、被害者が飛び込んできたかの如く主張するX₁には反省のひとかけらもない。

イ 初審命令は、本件事故の発生から本件解雇を決めるまでの間、X₁を始め他の従業員に対しても、事故防止のための具体的な指導及び検討がなされたとの疎明がない、賞罰委員会を開催する必要性、手続等について検討が行われたと認めるに足る疎明もないとするが、会社は事故防止等については、その都度指導をしており、本件事故が重大な事故であったため、規定に基づき賞罰委員会を開催したのである。

ウ 以上のとおり、本件解雇は、組合の組合員であること等の故の不利益取扱いや組合に対する支配介入に当たらず、初審命令の誤りは明らかであるから、取り消されなければならない。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 会社

会社は、肩書地に本社を置き、近畿一円において一般貨物自動車運送事業を営む株式会社で、24年1月30日現在、乗務員は13名であり、車両13台を有していた。

(2) 組合等

組合は、11年9月に結成され、肩書地に事務所を置き、大阪府下における建設、運輸、交通及び一般の業種で働く労働者で組織する労働

組合であり、組合員は、本件再審査終結時、約1000名である。

また、組合の下部組織として、X₁の組合加入と同時に、金本運送分会（以下「分会」という。）が結成され、X₁は分会長に就任した。その後、X₂（以下「X₂」という。）が組合に加入し、分会員は、23年（不）第4号申立て時（23年1月18日）ではX₁とX₂の2名であったが、23年（不）第31号申立て時（23年5月10日）にはX₂が脱退しており、本件再審査終結時には分会員はX₁1名である。

2 X₁の組合加入及び労災休業後職場復帰をめぐる経緯

- (1) X₁は、会社において大型トレーラー等に乗務していた。また、X₁の所定賃金は、日給1万4600円が出勤日数に応じて、毎月20日締め、当月末払いで支給されていた。

【甲17, 初審①X₁5頁, 審査の全趣旨】

- (2) 21年11月13日、大型トレーラーに乗務し運送業務に従事していたX₁は、荷台作業中に車両から転落し、足首に打撲を負って、会社を休業した。X₁は、1、2週間程度の怪我と診断を受けた旨会社に報告したが、結果的には3か月の治療を要した。

【甲17, 乙18, 初審①X₁2頁, 初審③Y₁1頁】

- (3) 22年2月12日、X₁は会社へ電話し、Y₁課長（以下「Y₁課長」という。）に連絡を取ろうとしたが、同課長が不在であったため、対応した事務員のY₂に、主治医から仕事に行ってよいと言われたので来週入社する旨、労働者災害補償保険給付についてはもう必要ない旨をY₁課長に伝えてほしい旨依頼した。

【乙18, 初審④X₁2頁, 初審Y₁③2頁】

- (4) 22年2月16日、X₁は組合に加入し、分会を結成して分会長に就任した。同日、X₁は、会社に対し、「労働組合加入通知書」を提出し、X₁の組合加入及び分会の結成を通知した。また、同日、X₁は、会社

に対し、「団体交渉申入書」を提出し、同人について労災による休業以前の担当車両である大型トレーラー乗務での職場復帰を保障すること等を要求事項とし、それらを議題とする団体交渉を申し入れた。

同書面を提出する際、X₁は、明日からでも職場復帰できる旨発言し、就労を申し入れたが、Y₁課長は、治癒証明がなければ職場復帰させるにも問題がある旨述べて、職場復帰に当たって、医師による治癒証明の提出を求めた。

【甲5, 17, 乙18, 初審①X₁2頁, 初審Y₁③2頁, 審査の全趣旨】

(5) 22年3月13日午後7時から、X₁の職場復帰の条件等を議題として、第1回団体交渉が、Dにおいて開催された。会社からは、Y₁課長、Y₃係長（以下「Y₃係長」という。）及びY₄係長（以下「Y₄係長」という。）が、組合からは、X₁、組合の書記長であるX₃（以下「X₃書記長」という。）及び組合の労働相談員であるX₄（以下「X₄労働相談員」という。）が出席した。

組合は、①X₁の職場復帰、②職場復帰の際は休業前と同じ大型トレーラーに乗務させること、③仮に車両変更があった場合に給与形態がどうなるかについての説明及び④X₁は同年2月16日の時点で就労を希望しているが、会社が職場復帰を認めていないため、職場に復帰するまでの間の平均賃金の支払、を要求し、上記①ないし④の要求事項に対する回答を同年3月16日までに文書で行うよう求めた。

これに対し、Y₁課長は、組合に対して、X₁の職場復帰に当たっては、医師による治癒証明が必要であるので提出するよう求めた。

【甲17, 18, 乙17, 18, 初審①X₁3頁,

初審②X₃3頁, 初審③Y₁2頁, 初審⑤Y₅18頁, 審査の全趣旨】

(6) 22年3月16日、会社は、組合の上記(5)の要求事項については、

検討段階である旨を組合に回答した。

【甲18, 初審②X₃3頁】

- (7) 22年3月23日、会社は、X₁について、21年11月14日から22年2月12日まで通院し、同日以降に就労可能であることを証明する旨が記載された医師作成の診断書を受け取った。

【甲17, 乙18, 初審①X₁3頁,

初審③Y₁2頁, 初審④X₁4頁, 初審⑤Y₁9頁, 審査の全趣旨】

- (8) 22年3月29日、会社は、上記(5)の要求事項に関し、①X₁の職場復帰については、「治癒証明確認、及び本人が業務に体調不具合なく復職できるか確認後、復職して下さい。」と回答し、また、②職場復帰に際しては3トン車乗務とする旨、③休業以前の給与形態に変更はない旨、④治癒証明の確認次第乗務してもらうため「乗務するまでの間」というものはないと考える旨回答した。

【甲7】

- (9) 22年4月1日、X₄労働相談員とY₁課長は、同月16日に第2回団体交渉を開催することを約束したが、同月15日、X₃書記長は、会社に対し、同月16日は団体交渉ができない旨連絡した。

【甲18, 乙18, 初審③Y₁3頁, 初審④X₃27, 28頁】

- (10) X₃書記長とY₁課長は団体交渉の日時を調整し、22年5月7日午後7時から、Dにおいて、第2回団体交渉が開催された。会社からはY₁課長、Y₃係長及びY₄係長が、組合からはX₃書記長及びX₁がそれぞれ出席した。会社は、上記(5)及び(8)のとおりX₁の職場復帰については、治癒証明がなければ職場復帰できない旨主張してきたが、上記(7)の診断書を治癒証明と認める旨を述べ、医師の就労可能の診断書があれば職場復帰させなければならなかったことを認めしたが、X₁の具体的な復職の時期までは合意しなかった。

【甲17, 18, 乙17, 18, 初審①X₁4, 5頁, 初審②X₃5頁,

初審③Y₁3~5頁, 初審④X₃29, 34頁, 初審⑤Y₅18頁, 審査の全趣旨】

- (11) 22年5月10日にX₃書記長が、翌11日はX₁が、それぞれ会社を訪れ、同人が同月21日から職場復帰することを申し入れた。なお、職場復帰の日を同月21日としたのは、会社の給与計算の締切日が毎月20日であること等を考慮してのことであった。

【甲18, 乙18, 初審②X₃5頁, 初審③Y₁5頁】

- (12) 22年5月18日、組合は、会社に対し、「回答書及び要求書」を提出し、X₁の同年2月16日から同年5月20日までの未払賃金（以下「休業補償」という。）総額137万2400円（日額1万4600円に暦日数94を乗じた額）を同月25日までに一括して支給するよう要求した。

これに対し、会社は、同月24日、組合に対し、X₁に対する休業補償は発生しない旨を回答した。

【甲8, 17, 18, 初審①X₁6頁, 初審②X₃5頁, 審査の全趣旨】

3 X₁の職場復帰と休業補償等をめぐる労使交渉等

- (1) 22年5月21日、X₁は職場復帰した。会社は、X₁の職場復帰に際し、同人の業務を従来大型トレーラー乗務から3トン車乗務に変更したが、賃金については大型トレーラー乗務時と変わらず日額1万4600円を支払うこととした。なお、会社は、X₁の休業中に、同人の乗務していた大型トレーラーの運転手1名を新たに正規雇用していた。

【甲17, 乙17, 18, 初審①X₁5頁, 初審③Y₅16, 17頁】

- (2) 22年6月4日、X₁の休業補償等に関して、第3回団体交渉が開催された。会社からはY₁課長、Y₃係長及びY₄係長が、組合からはX₃書記長及びX₁がそれぞれ出席した。会社は、X₁の休業補償は発生しない旨を回答したが、組合は、同月7日までに具体的に回答するよ

う要求した。

また、同団体交渉において、組合は、会社に対し、同月4日付けの「要求書及び通知書」を提出して、X₂が組合に加入したことを伝えるとともに、X₂に対し過重労働になるような配車は行わないこと及び組合員に対する夏季一時金の有額回答を要求した。後日、会社は、X₂への配車指示について時間外労働とならないように変更したが、この変更の際し、組合との事前協議は行われなかった。

【甲8, 17, 18, 乙17, 18,

初審①X₁5, 6頁, 初審②X₃5, 6頁, 初審⑤Y₅18頁, 審査の全趣旨】

(3) 組合は、22年6月9日付け「抗議及び団体交渉申入書」により、X₁への休業補償の支払拒否及びX₂への配車指示について組合との協議も本人同意もないまま変更したことに抗議し、①X₁の休業補償問題と乗務する車両問題、②同月4日付け「要求書及び通知書」の要求事項等を議題とする団体交渉を申し入れた。

これに対し、会社は、同月10日付けの文書により、団体交渉の日時については後日連絡する旨を回答した。また、同月12日付けの文書により、会社は、組合からの同月4日付け「要求書及び通知書」に対して、X₂への過重労働になるような配車指示は行わないよう努力している旨、夏季一時金は会社運営上支給できない状況にある旨回答した。

組合は、同月14日付け「抗議及び申入書」により、X₁への休業補償の支払、X₂への配車指示の一方的な変更の是正及び組合員への夏季一時金の有額回答を行うよう再度申し入れ、併せて団体交渉の具体的な日時を明確にするよう申し入れた。

これに対し、会社は、同月15日付けの文書により、夏季一時金及びX₂への配車指示に対する回答を行うとともに、次回団体交渉の日時を同年7月16日と回答した。

組合は、同年6月15日付け「抗議及び申入書」により、会社の上記回答は納得できないので抗議する旨、団体交渉を正当な理由なく1か月も先延ばしにすることは団交拒否であるので、同月23日までに団体交渉を開催するよう申し入れた。

組合は、同月25日付け「通知書」により、上記「抗議及び申入書」において同月23日までに団体交渉を開催することを求めたが、何ら回答がないなどとして、同年7月2日までに団体交渉を開催するよう申し入れた。

【甲8～11】

- (4) 22年6月中旬頃、組合とX₁は、X₁への休業補償と時間外手当の未払について、E労働基準監督署長に是正を求めて申告した。同月29日付けで、同監督署長は、会社に対し、休業補償及び時間外手当の支払等の是正勧告を行った。

【甲17, 18, 初審①X₁6頁, 初審②X₃6頁, 初審⑤Y₁12, 13頁】

- (5) 22年7月2日、会社は、労務担当としてY₆顧問と顧問契約を交わした。Y₆顧問は、組合の前身である全日本運輸一般労働組合の中央支部執行委員長をしていたことがある。

【乙16, 初審③Y₆26頁】

- (6) 22年7月6日付け「通知書」により、組合は、会社に対して、Y₁課長が、X₁の有給休暇取得の申出に対し、仕事が忙しいので困るとの理由で有給休暇届出の用紙を交付せず、有給休暇扱いとしないかどうかは会社が決める旨、有給休暇扱いとしないこともあり得る旨を発言したことにつき抗議した。

【甲12, 17, 初審①X₁8頁】

- (7) 22年7月14日、会社は、X₁からの、20年7月分から21年11月分までの未払時間外手当として総額300万8689円を請求する

「未払賃金支払い請求書」を受領した。

【甲18, 乙18, 審査の全趣旨】

(8) 22年7月16日、X₁への休業補償について、第4回団体交渉が開催された。会社からは、Y₁課長、Y₃係長及びY₄係長が、組合からは、X₃書記長及びX₁がそれぞれ出席した。

また、Y₅社長は、この団体交渉後の7月下旬頃、会社の元従業員に対し、組合対策として心強い人に頼んだ旨の発言をした。

【甲17, 18, 乙17, 18,

初審①X₁6, 7頁, 初審②X₃2, 6頁, 初審⑤Y₅18頁, 審査の全趣旨】

(9) 22年8月16日、会社は、組合に対し、上記(8)の第4回団体交渉の席上約束したとして、X₁の休業補償についての回答文書を郵送した。

【乙18, 審査の全趣旨】

(10) 22年8月18日、X₁の休業補償について、第5回団体交渉が開催された。会社からは、Y₁課長及びY₆顧問が、組合からはX₃書記長、X₁ほか1名がそれぞれ出席した。席上、会社は、会社側交渉員としてY₆顧問を紹介した。

同団体交渉において、会社は、X₁の休業補償を支払う旨を文書にて回答した。ただし、休業補償の期間は、22年3月26日から同年5月11日までの間とした。

【甲17, 18, 乙16~18,

初審②X₃2, 6, 8頁, 初審③Y₆26頁, 初審⑤Y₅20頁, 審査の全趣旨】

(11) 22年10月7日付け「申し入れ書」と題する書面により、会社は、組合に対し、X₁及びX₂の賃金を同月21日より20%減額することを申し入れた。同書面には、賃金減額の理由として、X₁については、大型トレーラー車から3トン車への乗務の変更に伴い、現行の日給1万4600円は他の従業員と相当な格差がある旨、売上げに対する賃金が

大きな負担となっている旨が、X₂については、1便当たり5500円の2便運行として日給1万1000円を支給しているが、2便運行業務は減少しており、他の従業員との格差が生じ不公平である旨が記載されていたほか、X₁の未払時間外手当について、組合は訴訟において争うとのことであり会社としては話合いの場がないことから、当該申入れを行った旨が記載されていた。

会社は、組合に加入していない従業員には、賃金減額の申入れは行っていない。

【甲6, 初審⑤Y₅25, 26頁】

4 本件事故

22年10月8日午前10時10分頃、X₁が、配送先のスーパー B・α 店内（大阪市東淀川区）において、配送車両から店舗用六輪台車（高さ1.5メートル、長さ1.25メートル、幅0.4メートル）に376kgの米袋を積み替えて、店舗内陳列棚まで運搬していた際、同人の押す台車を右後方から追い越した買物客（以下「負傷者」という。）がその直後に台車前方で倒れ、足指4本を骨折する事故が発生した。負傷者は、病院へ搬送され、同日入院し、数日後に手術を受けた。

事故当日、X₁から連絡を受けたY₁課長は、業務終了後にスーパー B・α 店へ赴き、店長から話を聞いた上で、店長とともに負傷者の入院する病院へ見舞いに訪れた。また、会社はスーパー B 各店舗への米の配送を A 株式会社（以下「A」という。）から請け負っており、同日、A の部長とY₁課長は、会社の休憩室でX₁から事情聴取を行った。なお、スーパー B・α 店に設置されている防犯カメラの映像には、負傷者がX₁の押す台車を右後方から追い越す場面は映っているものの、防犯カメラの角度からは台車が負傷者に接触した場面は映っていない。

また、同日、X₁は会社に対し事故報告書を提出した。この事故報告書には、事故状況の欄に「台車にて納品中にお客様と接触」、「前方の安全確認を十分したうえで、台車を押していました途中で店員さんとあいさつをして少し押している間に右横をお客様が台車を追い越していった所で接触したと思われます。」、対策の欄に「後ろから押していたので、これからは引っ張って納品するように心がけます。やむを得ず押す場合は、前方に注意し安全確認をしながら納品します。」との記載があった。

【甲17, 乙10, 17~19,

初審①X₁10, 11, 18, 19頁, 初審③Y₁5~9, 13頁, 初審③Y₅19~21頁,

初審④X₁14~17頁, 初審⑤Y₁1, 2, 13~16頁, 初審⑤Y₅27, 28頁】

5 10. 12 団交申入れに係る会社の対応

- (1) 本件事故から土日祝日を挟んで出勤したX₁は、22年10月12日付け「抗議及び団体交渉申入書」を会社に提出し、組合は、これにより、会社からの同月7日付け「申し入れ書」(上記3(11))による組合員に対する賃金減額の申入れに抗議するとともに、会社に対し、①X₁及びX₂への賃金減額を本人及び組合の合意なしに一方的に行わないこと、②X₁を同月21日より大型トレーラーに乗務させ、大型トレーラーに乗務させるまでの間、現行の日額1万4600円の賃金を支払うこと、③会社の過去5年間の財務諸表及び車両1台当たりの収支状況を明示すること、を要求事項とし、そのほか、X₁及びX₂の未払時間外手当及びX₁の休業補償などを議題として、団体交渉を申し入れた。

【甲1, 乙18, 初審③Y₁8, 9頁】

- (2) 22年10月13日付け「ご通知」と題する文書により、会社は、上記(1)の10. 12 団交申入れに対し、同月8日にX₁が起こした事故の処理に追われる状況にあり、団体交渉の日時等については現状では約束できる状況ではないので、後日連絡したい旨回答した。

【甲2】

6 X₁に対する自宅待機

- (1) 22年10月12日、出勤したX₁に対し、Y₁課長は自宅待機としてとりあえず帰宅させた。

【乙18, 初審③Y₁8, 9頁, 初審⑤Y₁4頁】

- (2) 22年10月13日、会社は、本件事故に関して、Y₅社長、Y₁課長、Y₃係長及びY₄係長が出席して賞罰委員会を開催し、X₁に対する自宅待機を決定するとともに自宅待機中の賃金を60%とすることを決定した。この賞罰委員会に、X₁は出席していなかった。また、会社の就業規則には賞罰委員会に関する定めはなく、これまで、会社において賞罰委員会が開催されたことはなかった。

【甲17, 乙9, 17, 18, 初審①X₁11頁,

初審③Y₅23, 24頁, 初審⑤Y₁6~8頁, 初審⑤Y₅35~37頁】

- (3) 22年10月14日付け「通知書」により、会社は、X₁に対し、同月13日の賞罰委員会の議決に基づいて、同人を当分の間自宅待機とすることとした旨、自宅待機中の賃金は平均賃金を所定労働日数分支払う旨を通知した。

【乙1】

- (4) ア 22年10月19日付け文書により、会社は、X₁に対し、本件事故の原因は同人の納品時における配送マニュアル違反であるとして、顛末書及び始末書の提出を要求した。

これに対し、X₁は、同月22日付け文書により、上記文書の内容は納得できない旨、顛末書及び始末書は提出している旨を回答した。

なお、会社作成の配送マニュアルとされる文書は存在しないが、

A から取引業者に宛てた「B 配送マニュアル」と題する

文書には、配送時間や商品の積込みに関する基本的な事項が記載されており、「商品搬入方法」として「店内搬入時は、お客様に十分注意をし、カートの接触事故の防止に努める事」との記載があった。

【甲13, 乙2, 3, 初審⑤Y 31~33頁】

イ 22年10月29日付け文書により、会社は、上記アのX₁からの回答に対し、同人からは事故報告書の提出のみで顛末書及び始末書は提出されていないとして、顛末書及び始末書を提出するよう再度要求した。

【乙4】

ウ 22年11月9日付け文書により、会社は、X₁に対し、同年10月19日及び同月29日付けの文書により顛末書及び始末書の提出を要求したが未提出であるとして、3度目の提出要求をした。

同年11月12日付けで、X₁は、会社に対し、顛末書及び始末書を提出した。この顛末書には、台車に米を積みバックヤードから店内に入って少し行ったところで、声が出たので止まって見てみたら、お客様が倒れていたなのでお店の人を呼びに行った旨が、始末書には、今まで以上に注意して仕事をしたい旨が、それぞれ手書きで記載されていた。

【乙5~7】

エ 22年11月22日、会社は、X₁に対し、同人から提出された上記ウの顛末書及び始末書が一般的な顛末書及び始末書と異なるとして、顛末書及び始末書の一般的な書き方がわからなければ聞いてくるようにと申し添えて、4度目の提出要求をした。

【乙17, 18, 初審③Y 19, 10頁, 初審③Y 21~23頁, 審査の全趣旨】

(5) 22年10月27日、X₁とX₂は、未払時間外手当の支払を求めて、

大阪地方裁判所に訴えを提起した。その後、X₂は組合を脱退するとともに、上記訴えを取り下げた。

【甲17, 18, 初審①X₁9, 10頁, 初審②X₃8頁, 審査の全趣旨】

(6) 22年10月末日頃、X₁の同月分の賃金として、会社は平均賃金の60%を支給した。

【甲3, 14, 17, 18, 初審①X₁14頁, 初審②X₃10頁】

(7) 22年10月28日午前8時頃、X₃書記長は会社を訪問し、Y₁課長に対し、同月27日付け「抗議と未払賃金の請求及び申入書」を提出し、同月14日付け「通知書」（上記(3)）では、X₁の自宅待機中の賃金は平均賃金を所定労働日数分支払う旨記載しているにもかかわらず、同人の同月分の賃金として平均賃金の60%しか支給しなかったことは、不当労働行為であるとして抗議し、平均賃金を支払うよう要求した。併せて、賞罰委員会の構成員並びにX₁の自宅待機を議決した賞罰委員会の出席者及び議事録を明らかにするとともに、同人の自宅待機の期限を回答するよう申し入れた。

これに対し、Y₁課長は不法侵入であるとして、C 警察署長に通報した。

【甲3, 14, 18, 初審②X₃11頁】

(8) 22年10月29日付け「通知書」により、会社は、X₁に対し、同月14日付け「通知書」（上記(3)）に記入漏れがあったとして、同人の自宅待機中の賃金は平均賃金を所定労働日数分支払う旨の記載について、平均賃金の60%を所定労働日数分支払う旨に訂正した。

【甲15】

7 1 1. 6 団交申入れに係る会社の対応等

(1) 22年11月6日付け「抗議及び団体交渉申入書」により、組合は、会社に対し、同年10月29日付け「通知書」（上記6(8)）について

抗議し、その撤回を要求するとともに、①X₁に対する自宅待機の撤回、②自宅待機中の平均賃金の支払、③賞罰委員会の構成員及び同月13日に開催された賞罰委員会の出席者の明示、④自宅待機の期限の明確化、⑤同月7日付け組合員に対する賃金減額の申入れの撤回を要求し、そのほか、X₁に対する休業補償、組合員に対する未払時間外手当及び22年年末一時金要求等を議題として、団体交渉を申し入れた。

【甲3】

(2) 22年11月10日付け「ご通知」と題する書面により、会社は、上記(1)の11.6団交申入れに対し、X₁の起こした重大事故の処理も終わっていない旨、本件事故に関し同人に対して顛末書及び始末書の提出を要求しているが、顛末書及び始末書の提出がない状況の下、団体交渉の日時については約束することができない旨を回答した。

【甲4】

(3) 22年12月9日、本件事故の負傷者が退院した。

23年2月10日、会社は、X₁に対し、本件事故の負傷者の治療費及び諸経費として、約130万円を請求した。この額は、負傷者の国民健康保険の適用がされなかった場合の金額であった。

なお、本件事故後、Y₁課長は何度か負傷者の見舞いに行き、23年2月23日、会社と本件事故の負傷者との間で、同人が加入している国民健康保険の適用後の支払額である治療費等42万5243円及び和解金30万円を支払う旨の和解契約が成立した。

【乙12, 13, 18, 初審③Y₁:7, 8頁, 初審⑤Y₁:3, 4頁】

(4) 23年2月14日に組合から団体交渉の申入れがあり、会社は同年3月4日に開催する旨回答した。

23年3月4日、Dにおいて、本件事故後の会社の対応等に関して、団体交渉が開催された。会社からは、Y₁課長及びY

6 顧問が、組合からは、X₃書記長、X₅及びX₆がそれぞれ出席した。

会社は、①配送マニュアルは会社に存在しないが、A が作成した「B配送マニュアル」がある旨、②賞罰委員会の構成員は公表する必要がない旨、③自宅待機の期限は顛末書及び始末書が提出されていないため判断できない旨等を回答した。

また、組合は、会社がX₁に負傷者の治療費等を請求したこと（上記7(3)）について、使用者が責任を負うべきことであり認めることができない旨述べた。

【乙16, 18, 初審③Y₆28頁, 初審⑤Y₁₇7頁, 審査の全趣旨】

8 本件解雇に至る経緯

(1) 23年4月5日午後3時から、D において、会社は、本件事故に関する賞罰委員会を開催した。出席者はY₅社長、Y₁課長、Y₄係長、Y₆顧問及びX₁の5名で、Y₆顧問が進行を担当し、要した時間は約30分であった。

Y₁課長は冒頭、本件事故当日からこれまでの経緯として、会社は、22年10月19日付けで顛末書及び始末書の提出を要求し、X₁より同月22日付けで提出されたが、内容不十分にて再度、同月29日付け及び同年11月9日付けで顛末書及び始末書の提出を要求し、同人より同月22日付けで提出された旨説明をした（ちなみに、X₁が顛末書・始末書を提出したのは、同月12日である（上記6(4)参照）。）。

Y₁課長が、X₁が提出した顛末書及び始末書は会社が求めるものとはかけ離れているが再提出するつもりはあるかと尋ねたところ、X₁は、本件事故の原因が定かではないことからこれ以上求められても困る旨回答した。X₁は、店舗に設置している防犯カメラの映像をみたが、足元は写っておらず、自分が当てたのか負傷者が転んだのかははっきりしない

旨、本件事故の原因が明確でないのに自分が悪いと言われても困る旨、怪我をされた方には遺憾に思う旨述べた。台車を押していたことが本件事故の要因ではないかとのY₁課長の問いに対し、X₁は、当てた記憶もなく、スピードもゆっくりなので当てたとしても台車が止まると思う旨、台車が止まらないうちに台車の前で負傷者が転んでいたので「なんで倒れているのか」と一瞬思った旨、お客さんにも当たり屋みたいなお客さんもいると他の方から聞いたこともある旨、当たってきた人は避けられない旨を回答した。また、X₁は、米の配送業務における台車の取扱方として、台車は押してくださいと教えられ引きなさいとは誰にも教えられたことがない旨答えた。さらに、事故当日のY₁課長とAの部長からの事情聴取において「台車を引くことは分かっていたが、重たかったので、つつい押ししてしまった」と発言したことを尋ねられると、X₁は、上記発言はしていない旨答えた。

Y₆顧問の「自分には責任がないと思っていますか」との問いに対し、X₁は「責任、責任と押し付けられても、私自身が安全にやったつもりうえで事故で、相手さんにも何らかの過失があるのでは、ないでしょうか。結果的にどうゆう(マ)ふうにこけたのか分からないし。」と答えた。また、X₁は、会社は反省と言うがそれ自体自分が悪いと言っている感じになる旨述べた。Y₆顧問から「懲戒解雇の対処(マ)になりますか、弁明はないですか」と尋ねられると、X₁は、弁明はない旨、弁護士と相談する旨回答した。

【乙10】

(2) 23年4月6日午後6時から、会社は、社内において、本件事故に関する賞罰委員会を開催した。出席者はY₅社長、Y₁課長、Y₄係長及びY₆顧問の4名で、要した時間は30分であった。

同賞罰委員会により、会社は、X₁が本件事故を起こしたことは就業

規則第24条第5号に該当するとして、同人の解雇を決定した。

【乙9,11】

(3) 会社は、X₁に対し、23年4月12日付け「解雇通知書」により、同月13日付けをもって解雇する旨を通知した。同書面には、同月5日に開催された賞罰委員会においてX₁の弁明を聞いた上で審査した結果、就業規則第24条第5号の規定により解雇する旨、自宅待機の解除については同月5日の賞罰委員会で告知している旨、本件事故に関する負傷者への弁済金について、来社時に協議する旨記載があった。

会社における就業規則第24条の規定は次のとおりである。

「(解雇)

第24条 社員が次のいずれかに該当するときは、第4条で定める14日間の試用期間を除き30日前に予告して解雇するものとする。

- ① 勤務成績又は業務能率が著しく不良で、社員としてふさわしくないと認められたとき
- ② 会社内外での刑法犯に該当する行為があったとき、また素行不良で、社員としてふさわしくないと認められたとき
- ③ 精神又は身体の障害については、適正な雇用管理を行い、雇用の継続に配慮してもなお業務に耐えられないと認められたとき
- ④ 事業の縮小、その他事業の運営上やむを得ない事情により、社員の減員が必要となったとき
- ⑤ その他前号各号に準ずるやむを得ない事情があるとき」

【甲16,乙9】

9 本件救済申立て

(1) 22年11月17日、組合は、組合員に対する賃金減額の申入れ等を議題とする10.12団交申入れ及びX₁に対する自宅待機撤回等を議題とする11.6団交申入れを会社が正当な理由なく拒否したことは不

- 当労働行為に当たるとして、大阪府労委に対し不当労働行為救済申立て（22年（不）第73号）を行った。
- (2) 23年1月18日、組合は、会社がX₁を自宅待機としたこと及び自宅待機期間の賃金を平均賃金の60%としたことは、組合員に対する不利益取扱いに当たるとして、大阪府労委に対し不当労働行為救済申立て（23年（不）第4号）を行った。
- (3) 23年5月10日、組合は、本件解雇は、同人の組合活動あるいは組合の組合員であることを理由とするものであり、不当労働行為に当たるとして、大阪府労委に対し不当労働行為救済申立て（23年（不）第31号）を行った。
- 23年5月31日、大阪府労委は、22年（不）第73号事件、23年（不）4号事件及び23年（不）第31号事件の審査を併合した。

第4 当委員会の判断

- 1 争点①（組合の本件団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるか。）
- (1) 前記第3の5(1)及び(2)認定のとおり、組合が、本人及び組合の同意なく一方的にX₁及びX₂の賃金を減額しないこと等を要求事項ないし議題として10.12団交申入れをしたところ、会社は、X₁が起こした本件事故の処理に追われる状況にあり、団体交渉の日時等については約束できる状況ではないので、後日連絡したい旨回答した。また、前記第3の7(1)及び(2)認定のとおり、組合が、X₁に対する自宅待機の撤回等を要求事項ないし議題として11.6団交申入れをしたところ、会社は、本件事故の処理が終わっておらず、X₁から顛末書及び始末書の提出がない状況の下では団体交渉の日時は約束できない旨回答し、その後、22年11月17日に組合が救済申立てを行うまでの間、本件団交

申入れに対して対応しなかったものである。

この点について、会社は、団体交渉を拒否したことには正当な理由がある、あるいはそもそも団体交渉を拒否していないなどと主張している。

(2) 10. 12 団交申入れについて

ア 会社は、10. 12 団交申入れに係る団体交渉事項のうち休業補償及び時間外手当に関する事項について、従前の団体交渉では双方の主張が全く対立し、組合はいくら協議しても無駄だから訴訟で決着をつけると述べ団体交渉の席を立ったものであり、協議の余地があるのに組合が訴訟を予定しているからという理由で団体交渉をしなかったものではない旨主張する（前記第2の1(2)イ）。

しかしながら、従前の団体交渉の経緯をみると、①X₁の休業補償について、会社は、第3回団体交渉において休業補償は発生しない旨述べていたところ、第5回団体交渉では支払う旨回答したが、その期間は組合が求めていた期間と異なるものであったこと（前記第3の2(12)、3(2)(10)）、②会社は22年7月14日、X₁から未払時間外手当請求書を受領したが（同3(7)）、その後行われた第4回団体交渉及び第5回団体交渉において、時間外手当に関する協議が行われた事実は認められないこと（同3(8)(10)）からすると、これらの事項について協議が尽くされたとは認められず、協議する余地は十分にあったというべきである。また、第5回団体交渉において、会社が指摘するように組合が「いくら協議しても無駄だから訴訟で決着をつける」と述べて休業補償及び時間外手当に関する協議を打ち切った事実を認めるに足りる証拠はない。

したがって、会社の上記主張は採用できない。

イ 次に、会社は、賃金減額について、実際に賃金減額はしていないので団体交渉の議題が存在していない旨、当時の会社の対応から棚上

げされた状態になっていることは事故処理に追われて右往左往していることから明らかである旨主張する（前記第2の1(2)ウ）。

しかしながら、前記第3の3(11)及び5(1)認定のとおり、組合は、会社に対し、組合員の賃金減額を議題とする団体交渉を申し入れているところ、同議題は、会社が22年10月7日付けで組合に対し同月21日より組合員の賃金を20%減額する旨申し入れたことについて組合が交渉を求めたもので、賃金の減額という組合員の労働条件に重要な影響を与えるものであるから、会社が団体交渉に応ずべき事項であることは明らかであり、このことは、会社が当初予定していた日に組合員の賃金減額を行わなかったからといって左右されるものではない。

また、本件全証拠によっても、会社が組合員に対する賃金減額の申入れを棚上げにしたとの事実は認められない。

したがって、会社の上記主張は採用できない。

ウ さらに、会社は、従前から組合との団体交渉に対応していたY₁課長が本件事故の対応に追われていたため、団体交渉が開催されなかったにすぎない旨主張する（前記第2の1(2)で引用した初審命令書第3の1(1)ア(ウ)）。

前記第3の4認定のとおり、本件事故当日、Y₁課長はX₁から連絡を受けてスーパー B・α店で店長から話を聞いた後、負傷者の見舞いに行き、また、荷主である A の担当者とともにX₁に事情聴取を行うなど、配送先の店舗や負傷者、荷主との対応に追われていたことが認められる。しかしながら、その後、Y₁課長は、何度か負傷者を見舞ったというだけで（前記第3の7(3)）、組合が救済申立てを行った22年11月17日までの間に、それ以外に本件事故に関して配送先や負傷者、荷主との対応を行っ

たとの事実を認めるに足りる証拠はない。以上のことからすると、会社が、組合が救済申立てを行った22年11月17日までの間、継続して、本件事故の対応に専念しなければならず、団体交渉への対応を全く行うことができないような状況にあったと認めることはできない。

そうすると、本件事故が発生した日の翌営業日に組合から申し入れられた10.12団交申入れに対し、会社が、同月13日付けで、現状を説明し、団交日時については後日連絡する旨回答し、組合に対して団体交渉開催の猶予を求めたこと自体は、直ちに不合理であるということとはできないが、その後、組合が救済申立てを行うまでの間に、上記同月13日付け回答を踏まえて、組合に対し、団体交渉が可能な日時等を連絡し、団体交渉の開催に向けた対応を行うことが可能であったというべきである。したがって、会社が団体交渉に一切応じることができなかったということとはできないことに帰し、会社の上記主張は採用できない。

エ なお、会社は、組合から再度の団体交渉申入れがなかったので、日程調整が行われなかった旨主張する（前記第2の1(2)ア）。

会社の上記主張は、そもそも会社が団体交渉を拒否したとはいえないとの趣旨であると解されるが、会社は、22年10月13日付け回答において、後日連絡する旨を組合に通知しているのだから（前記第3の5(2)）、これに沿った対応を行うべきである。したがって、組合の再度の団体交渉申入れがなかったことをもって、団体交渉を拒否していないとの会社の上記主張は採用できない。

(3) 11.6 団交申入れについて

ア 会社は、11.6 団交申入れは本件事故から派生した問題であるが故に、事故の事実確認をしようとしないうるX₁の対応は団体交渉の前

提を欠き、そのような状況の下では団体交渉に応じる必要はない旨主張する（前記第2の1(2)エ）。

イ そこで検討するに、前記第3の7(1)認定のとおり、11.6団交申入れの要求事項ないし議題の中には、X₁に対する休業補償、組合員に対する時間外手当及び22年年末一時金等の本件事故の対応とは直接関係のない事項も含まれている。したがって、本件事故の事実確認を行わなければ上記事項に係る団体交渉に応じられないとはいえないから、会社の上記主張は失当である。

ウ また、自宅待機の撤回等本件事故の対応に関する議題についてみると、X₁は、本件事故当日、「前方の安全確認を十分したうえで、台車を押していました途中で店員さんとあいさつをして少し押している間に右横をお客様が台車を追い越していった所で接触したと思われます。」と記載した事故報告書を提出した（前記第3の4）。その後、X₁は、22年10月19日付け及び同月29日付けの会社からの顛末書・始末書の提出要求に対し、提出している旨回答してこれに応じなかったが、11.6団交申入れ直後の3度目の提出要求には応じ、同年11月12日付けで顛末書及び始末書を提出した（前記第3の6(4)）。同顛末書には、台車に米を積みバックヤードから店内に入って少し行ったところで、声がしたので止まって見てみたら、お客様が倒れていたのでお店の人を呼びに行った旨が記載されており（同6(4)ウ）、本件事故の経緯が記載されている。他方、会社は、X₁に対して顛末書や始末書の提出を書面で求めたのみで、事故当日のX₁への事情聴取のほかには、X₁や負傷者から本件事故の具体的な状況につき聴取した事実は認められない。

これらからすると、X₁が「事故の事実を確認しようとしなない」などとはいえず、また、会社自ら事故の事実確認を積極的に行って

いたともいえないのであるから、事故の事実確認を団体交渉開催の前提であるとする会社の姿勢は合理的なものということとはできない。よって、X₁から事実の確認ができなかったとして団体交渉に応じる必要がないとする会社の上記主張は採用できない。

- (4) 以上のとおりであるから、団体交渉を拒否したことに正当な理由がある、あるいは団体交渉を拒否していないなどとの会社の主張はいずれも理由がなく、会社が、10.12 団交申入れに対し団体交渉の日時等については後日連絡したい旨回答し、また、11.6 団交申入れに対し、団体交渉の日時は約束することができない旨回答し、その後、22年11月17日に組合が救済申立てを行うまで本件団交申入れに対する対応をしなかったことは、会社が正当な理由なく団体交渉を拒否したものとわざるを得ない。

したがって、本件団交申入れに対する会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するものと認められ、これと同旨の初審判断は相当である。

- (5) なお、本件団交申入れに関する救済申立て後の23年3月4日に、組合と会社の間で団体交渉が開催されており（前記第3の7(4)）、同団体交渉の議題は、11.6 団交申入れの議題と一部重複するものもある（賞罰委員会の構成員及びX₁の自宅待機の期限について）。しかしながら、23年3月4日の団体交渉において、会社は、①賞罰委員会の構成員については公表する必要はない旨、②自宅待機の期限は顛末書等の提出がないから判断できない旨を回答したのみであったことからすると、上記事項について、従前の会社の対応によって生じている団体交渉拒否の状態が解消されたとはいえない。よって、上記団体交渉の開催をもって団体交渉を命ずる救済利益が失われたことにはならないというべきである。

2 争点②（会社がX₁に対し、①自宅待機をさせ、これを約6か月にわたって継続したこと及び②自宅待機期間中、平均賃金の60%しか支給しなかったことは、同人が組合員であること等の故に行われた不利益取扱いに当たるか。）

(1) X₁に対する自宅待機及び自宅待機期間中の賃金に関する不利益性について

X₁に対する自宅待機は、就労の機会を奪うという精神的不利益を生じさせており、また、自宅待機期間中に平均賃金の60%しか支給しなかったことは経済的に重大な不利益を生じさせたものといえる。

(2) 自宅待機に至る労使関係について

ア X₁の組合加入以降自宅待機に至る労使関係の経緯をみると、以下の事実が認められる。

① 22年2月16日、組合が、会社に対しX₁の組合加入を通知し同人の職場復帰を申し入れて以降、医師による治癒証明がなければ職場復帰をさせられないとする会社の主張と、就労可能である旨の医師の診断書で足りるとする組合の主張とが約3か月間にわたって対立し、結局、会社は、組合の主張を容れて、就労可能である旨の医師の診断書のみでX₁の職場復帰を認めざるを得ないこととなった（前記第3の2(4)(5)(7)(8)(10)）。

② 22年5月18日、組合は、会社に対し、X₁に係る休業補償の支払を請求した。同年6月中旬頃、X₁と組合は、E 労働基準監督署長に対し、同人に係る休業補償と未払時間外手当については是正を求めて申告を行い、その後、同監督署長は会社に対し是正勧告を行った。さらに、同年7月14日、X₁は、会社に対し未払時間外手当の支払を請求した（前記第3の2(12)、3(4)(7)）。

③ 22年6月15日、会社は、組合からの同月9日付け及び同月14日付け団体交渉申入れに対し、特段の理由を示すことなく、開催日時として約1か月先の日時を回答した。また、会社は、同年7月上旬、労務担当として組合の元執行委員長であるY₆顧問と顧問契約を交わしたほか（前記第3の3(8)のとおり、Y₆社長は、この頃、組合対策として心強い人に頼んだ旨発言している。）、X₁に対して有給休暇の届出用紙を交付しないなどした。さらに、同年10月7日、会社は、組合に対し、X₁及びX₂の賃金を20%減額することを申し入れた（賃金減額の対象となったのは組合員のみである。）（前記第3(3)(5)(6)(11)）。

イ これらの事実を総合すれば、X₁の職場復帰を強く求め、会社の治癒証明提出の要求に従わず、同人の職場復帰後にあつては、同人に係る休業補償及び未払時間外手当の支払を請求するほか、労働基準監督署長に申告し、是正勧告という事態をもたらすなどした組合及び分会長であるX₁に対して、会社は、少なからぬ嫌悪の情を抱いていたことが推認される。

X₁に対する自宅待機は、こうした労使関係の中で、前記第3の4、6(2)及び(3)認定のとおり、X₁が配送先の店舗内で本件事故を起こしたことをきっかけとして、本件事故からわずか2営業日後に賞罰委員会を開催し、同人に弁明の機会を与えることなく決定されたものである。

(3) 自宅待機をさせた理由について

ア 会社は、X₁を自宅待機としたことには正当性があるとして、①人の往來の激しい店舗内で約370kgもの米袋を積んだ台車を買物客へ接触させたことは、明らかに安全確認の注意義務を怠ったもので、業務上過失傷害罪等の刑法上の罪に当たる事案であるから、事故調

査と本人の反省の程度を見極める必要があった旨（前記第2の2(2)）、②荷主からX₁の店舗への出入りを禁止されたため、同人を米の配送業務に就かせることができず（前記第2の2(2)で引用した初審命令書第3の2(2)ウ(ア)）、他に従事させる業務がないことから自宅待機とした旨主張する（前記第2の2(2)）。

イ(ア) 会社の上記主張①については、確かに、配送先の店舗内でX₁が約370kgもの米袋を台車に積んで運搬していた際に買物客が負傷する事態が発生したのであるから、X₁の押す台車と買物客の接触の有無や両者の責任割合など本件事故の態様等を調査し、その結果に基づいてX₁に反省を促すなどして再発防止を図る等するために同人を自宅待機としたというのであれば、それは合理的な措置であったと一応いうことができる。

しかしながら、本件事故後、会社は、何度か負傷者を見舞ったり、X₁に顛末書及び始末書の提出を書面で求めたりしたというだけで（前記第3の6(4)、7(3)）、X₁や負傷者から本件事故の具体的な状況を聴取しておらず、他にどのような調査をしたのかも不明である。

また、前記第3の4及び6(4)のとおり、X₁は、本件事故当日に「後ろから押していたので、これからは引っ張って納品するように心がけます。やむを得ず押す場合は、前方に注意し安全確認しながら納品します。」と記した事故報告書を提出し、また、会社の3度の求めに応じて、22年11月12日付けで顛末書及び始末書を提出し、今まで以上に注意をして仕事をしたい旨を表明しており、一応の反省を示しているとみられる。これに対し、会社は4度目の提出を要求しているが、その理由とするところは、反省の有無・程度ではなく、X₁が提出した顛末書及び始末書が

「一般的な顛末書及び始末書と異なる」というものであった。

これらからすると、本件事故の態様等につき調査をし、その結果に基づきX₁に反省を促すために同人を自宅待機としたといえるかについては疑問を抱かざるを得ず、会社が真にそのような意思に基づいて自宅待機としたと認めることはできないので、会社の上記主張①は採用できない。

(イ) また、会社の上記主張②については、荷主である A から、本件事故を起こしたX₁を米の配送業務から外すように言われたとの事実、及び他の業務に就かせることもできなかつた事実を認めるに足りる的確な証拠はない。

(ウ) 以上のとおり、会社の主張はいずれも採用できず、X₁を自宅待機させたことには正当性があるとは認められない。

(エ) 加えて、X₁に対する自宅待機は、上記でみた点を除けば、同人の自宅待機期間中会社からの接触もないまま、約6か月間の長期にわたって継続したというのであるから、一層上記会社主張に合理性が認められないことを根拠づけるものである。

(4) 自宅待機期間中の賃金支給額について

ア 会社は、①本件事故の責任はX₁にあるため、労働基準法第26条の趣旨から平均賃金の60%を支払った旨主張する（前記第2の2(2)で引用した初審命令書第3の2(2)エ(ウ)）。また、②Y₅社長の陳述書（乙第17号証）には、X₁が顛末書及び始末書を提出しなかつたこと、荷主からX₁を配送業務に就かせないよう求められ、他の業務に就かせることができなかつたことから平均賃金の60%を支払った旨記載がある。

イ(ア) 上記ア①の主張について、確かに、配送先の店舗内で業務中に負傷事故が起こったことから、X₁に一定程度落ち度が認められる可

能性はある。しかしながら、配送先の店舗内に設置されている防犯カメラの映像には台車が負傷者に接触した場面は映っていないこと（前記第3の4）、上記(3)イ(ア)で述べたとおり、会社が本件事故の調査を具体的に行った事実は認められないことからすると、本件事故については、その責任が全てX₁にあると断定することはできない状況であったといわざるを得ない。そうすると、本件事故の責任がX₁にあることが平均賃金の60%を支払う旨決定した理由であるとする会社の主張は合理的であるとはいえない。

そもそも、会社の主張によれば、本件事故に関する中間的かつ暫定的な措置として業務命令に基づきX₁を自宅待機としたというのであり（前記第2の2(2)で引用した初審命令書第3の2(2)ウ(ア)）、そうであるとすれば、会社は同人の労務給付の受領を拒めるような事情があると考えて自宅待機の措置をとったものとは認められず、会社は、同人に対して、自宅待機という業務命令に従ったことにつき通常どおりの賃金を支払わなければならないのであって、会社の主張は、民法上の法原則からみても不合理である。

(イ) 次に、上記ア②について、前記第3の6(2)(4)のとおり、会社がX₁に顛末書及び始末書の提出を求めたのは22年10月19日以降であり、平均賃金の60%を支払う旨決定した同月13日の賞罰委員会の時点までに、会社はX₁に顛末書及び始末書の提出を求めたことはないこと、荷主が会社にX₁を配送業務に就かせないよう求めた事実を裏付ける証拠はないことからすれば、会社のいう上記ア②は、前提を欠き失当というほかない。

(5) 不当労働行為の成否について

上記(1)ないし(4)に加え、会社は、継続的に本件事故の対応に追われていたという状況にはなく、その後も、本件事故の態様について具体

的な調査を行ったとは認められないにもかかわらず、23年2月23日に、本件事故の負傷者との間で和解が成立した後においても自宅待機を継続し、また、同年3月4日開催の団体交渉において、組合から自宅待機の期限を明らかにするよう求められたのに対し、顛末書及び始末書の未提出を理由に判断できないなどと回答して、結局、解雇に至るまで約6か月もの長期間にわたって自宅待機を継続したものである（前記第3の7(3)(4)、8(3)）。

これらからすると、会社は、X₁の職場復帰、休業補償及び未払時間外手当をめぐって組合及び同人との対立関係が進展する中で、同人が本件事故を起こしたことを奇貨として、組合及び分会長であるX₁への嫌悪の念に基づき、同人を自宅待機とし、これを約6か月にわたって継続するとともに、その間、平均賃金の60%のみを支給するに留めたものと推認するのが相当である。

以上のとおり、会社が、X₁を自宅待機としてこれを約6か月にわたって継続し、その間の賃金として平均賃金の60%しか支給しなかったことは、同人が組合員であること、ないしは上記(2)でみたとおりの労働基準監督署長への申告等の種々の組合活動の故をもって行われた労組法第7条第1号の不利益取扱いであると認められ、これと同旨の初審判断は相当である。

3 争点③（本件解雇は、X₁が組合員であること等の故に行われた不利益取扱いに当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）

(1) 前記3の8(3)認定のとおり、会社は、23年4月12日付け「解雇通知書」により、X₁に対し、賞罰委員会で審査した結果、就業規則第24条第5号の規定により解雇する旨通知した。

(2) 本件解雇の理由について

ア 会社は、本件解雇の理由として、①台車は引くべきであるとのマニ

マニュアル文書が仮になかったとしても会社は口頭で指導しており、370 kgの米袋を積み上げた台車を押す危険運転は安全教育を受けていないから許されるというものではなく、本件事故の責任はX₁にある旨、また、X₁には反省がみられない旨主張する（前記第2の3(2)ア）。さらに、会社は、②事故防止等についてはその都度指導しており、賞罰委員会は規定に基づき開催した旨主張する（前記第2の3(2)イ）。これらの主張は、会社の不当労働行為意思の推認を妨げる趣旨のものとして解される。

イ(ア) そこで検討するに、会社は、上記主張①の理由でX₁が本件事故を起こしたことが就業規則第24条第5号に該当するとして同人を解雇しようとするに当たっては、少なくとも本件事故の際の状況等について十分に調査、解明する必要があるといえるが、上記2(3)イ(ア)で述べたとおり、会社がX₁や負傷者から本件事故の具体的な状況を聴取したり、調査をしたりしたとの事実は認められない。加えて、解雇という措置を決定するのであれば、本件事故の態様を踏まえたX₁の責任の有無・程度、同人に係る同種事例の有無・内容・頻度、同人に対する処分歴、他の事例との処分の均衡等といった諸事情についても考慮することが必要であるところ、これらの事情について会社が十分な調査、解明を行ったことを認めるに足りる証拠はない。

(イ) その上、本件のごとく約370 kgにも及ぶ重量物を運搬させる場合には、使用者としても十分な安全上の配慮を行っておくことが必要であるといえるところ、会社にそのためのマニュアルは存在せず（前記第3の6(4)ア）、会社が口頭による指導を行っていたとの事実を認めるに足りる証拠もない。また、荷主作成の「B 配送マニュアル」にも台車を押して動かしてはならない旨の記

載はない（同6(4)ア）。これらのことからしても、本件事故の責任をX₁のみに負わせるというのは酷にすぎるといわざるを得ない。

(ウ) また、X₁の反省の点についても、同人は、本件事故当日にこれからは台車を引っ張って納品するように心がける旨の事故報告書を提出し、その後も、会社の求めに応じ顛末書及び始末書を提出し、今まで以上に注意して仕事をしたいとしている（前記第3の4、6(4)ウ）。さらに、23年4月5日開催の賞罰委員会においても、怪我をされた方には遺憾に思う旨発言をしている（前記第3の8(1)）。これらのX₁の対応をみると、本件事故に関して同人に反省がないとまではいえない。会社がX₁に反省がみられないと評価するのは、要するに、同人が本件事故について全責任を認めないところにあるものと解されるが、同人の負うべき責任の程度は、本件事故を調査、解明してはじめて明らかになるところ、これら調査、解明を行ったことを認めるに足りないことは上記(ア)のとおりである。

(エ) 以上のことからすると、会社は、上記主張①の理由でX₁が本件事故を起こしたことは就業規則第24条第5号に当たるとして同人を解雇するのであれば、当然考慮したであろう事項を考慮せずに本件解雇を行っており、会社が真に上記主張①の理由で本件解雇を決定したといえるかは疑わしいといわざるを得ない。

ウ 次に、会社の上記主張②について、会社には荷物運搬の安全確保のためのマニュアルは存在せず、口頭による指導を行っていたとの事実を認めるに足る証拠もないことは、上記イ(イ)でみたとおりである。

また、会社の就業規則には賞罰委員会に関する定めはなく、本件事故後のX₁の処遇をめぐる賞罰委員会のほかにはこれまで賞罰委員

会が開催されたことはなかったことが認められる（前記第3の6(2)）。さらに、23年4月5日に開催された賞罰委員会についてみると、会社は、X₁を同委員会に出席させてはいるものの、同人に本件事故の責任があることを前提に顛末書・始末書の再提出の意思を確認したり、「自分には責任がないと思っていますか」と尋ねたりするなど、同人に本件事故の責任を認めさせる態度に終始している上、同委員会の最後には同人に懲戒解雇の対象になる旨伝えている。こうしたやり取りをみる限り、同委員会が真にX₁の弁明を聴くために開催されたものとは認め難く、むしろ会社は同人の弁明を聴いて真相を解明するまでもなく解雇を行う方針であったのではないかという疑いすら生じるのであるから、会社の上記主張②は採用できない。

エ 以上のとおり、会社の主張はいずれも採用できず、本件解雇が相当な理由に基づきなされたものとは認められない。

(3) 本件事故から本件解雇に至る労使関係について

ア 本件事故から本件解雇に至る労使関係の経緯をみると以下の事実が認められる。

① 22年10月8日、本件事故が発生した。翌営業日である同月12日に出勤したX₁は、会社に対し、10.12団交申入れを行い、会社は、X₁を自宅待機として帰宅させた（前記第3の4、5(1)、6(1)）。

② 22年10月13日、会社は、賞罰委員会でX₁の自宅待機を決定し、同月14日付けで、同人に対し、自宅待機とする旨、その間の賃金は平均賃金を支払う旨通知したが、同月分の賃金として平均賃金の60%しか支払わなかった。同月28日、組合が平均賃金の支払を求めて会社を訪れたところ、会社のY₁課長は不

法侵入であるとして、C 警察署長に通報した（前記第3の6(2)(3)(6)(7)）。

③ 22年10月29日、会社は、同月14日付けの通知について、X₁の自宅待機中の賃金として平均賃金の60%を支払う旨に訂正し、これに抗議して、組合は11.6団交申入れを行った（前記第3の6(8)、7(1)）。

④ 組合は、22年11月17日、会社が本件団交申入れを拒否したこと、23年1月18日、X₁を自宅待機とし、その間の賃金を平均賃金の60%しか支給しないことがそれぞれ不当労働行為に当たるとして、大阪府労委に対し不当労働行為救済申立てを行った（前記第3の9(1)(2)）。

⑤ 23年2月10日、会社は、X₁に対し、本件事故の負傷者の治療費等として健康保険の適用のないことを前提とした金額を請求したが、現実には会社が負傷者に支払った治療費等は健康保険適用後の額であった。また、同月23日、会社は負傷者と和解した後も、同年3月4日の団体交渉で、組合から自宅待機の期限を明確にすることを求められたのに対し、顛末書及び始末書が提出されていないため判断できない旨の回答をした（前記第3の7(3)(4)）。

⑥ 23年4月5日及び同月6日、会社は賞罰委員会を開催し、本件解雇を決定した（前記第3の8(1)(2)）。

イ これらの事実を照らせば、会社と組合及び分会長であるX₁の間では、従前から、X₁の職場復帰、休業補償及び未払時間外手当をめぐって対立関係が深まっていたところ、本件事故後は、X₁の自宅待機中の賃金や大阪府労委への不当労働行為救済申立てなどをめぐり、会社と組合及びX₁は一層対立関係を深めていったものと認

められる。

(4) 不当労働行為の成否について

ア 本件解雇は、長期間にわたる自宅待機に引き続き行われたものであるところ、この自宅待機が、X₁が組合員であることないし同人の組合活動の故をもって行われたものであることは上記2で判断したとおりである。

イ そして、上記(2)に加え、本件事故が発生した店舗内に設置されていた防犯カメラの映像によってもX₁が押していた台車が負傷者に接触したかどうかは明らかではないにもかかわらず（前記第3の4）、会社は、X₁が会社の望む顛末書・始末書を提出していないことや、23年4月5日に開催された賞罰委員会における本件事故の原因が定かでないのに自分が悪いと言われても困るなどとのX₁の発言を捉えて反省がないものと評価し、その翌日には早々に本件解雇を決定しており、また、会社は上記賞罰委員会開催の時点には既にX₁を解雇する方針を確定していたものと疑われる。

ウ こうした本件解雇に至る経緯、本件解雇が相当な理由に基づきなされたとはいえないこと、組合及び分会長であるX₁と会社との対立状態が深まっていった中で本件解雇がなされたことに鑑みれば、本件解雇は、X₁の組合所属や組合活動を嫌悪していた会社が、本件事故を奇貨として同人を社外に放逐し、それにより組合との関係を断ち切ることを企図して行われたものと認められ、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するものである。

また、X₁は分会の分会長であり、上記のとおり、同人の組合所属や組合活動を嫌悪し、組合との関係を断ち切ることを企図してなされたものと認められる本件解雇は、会社に所属する唯一の組合員を会社外に放逐することで、分会の運営や存在に重大な影響を与える

ものと認められ、組合の運営に介入するものとして、労組法第7条第3号の支配介入にも該当するものである。

したがって、本件解雇は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たり、これと同旨の初審判断は相当である。

第5 結論

以上のとおり、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成25年11月6日

中央労働委員会

第三部会長 都 築 弘 ㊟