

命 令 書

新潟県長岡市
申 立 人 アオシ運輸労働組合
執行委員長 X 1

新潟県長岡市
被申立人 アオシ運輸株式会社
代表取締役 Y 1

上記当事者間の新労委平成 24 年（不）第 2 号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成 26 年 1 月 27 日第 1,575 回公益委員会議において、会長 公益委員 西野喜一、公益委員 兒玉武雄、同 櫻井英喜、同 佐藤朗子、同 関川由美子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、
 - (1) 個々の申立人組合員にストライキの実行を思いとどまるよう説得するなど、争議権の行使に容喙して申立人の自主的な活動に介入したり、
 - (2) 別紙 1（平成 24 年 8 月 6 日付け文書「従業員の皆様へ」）及び別紙 2（平成 24 年 9 月 21 日付け文書「回答書」）のように組合活動を威嚇し、あるいは組合活動を萎縮させようとする文書を申立人及び組合員に配付したり、
 - (3) ストライキの実行を防ぐ目的で申立人の幹部を解雇したりして、その運営に支配介入してはならない。
- 2 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

(凡例)

「組合」：申立人アオシ運輸労働組合

「会社」：被申立人アオシ運輸株式会社

第1 申立て

1 組合

- (1) 会社は組合の自主的な活動を妨害したり、文書により組合幹部を非難したり、組合幹部を解雇したりして、組合の運営に対して支配介入してはならない。
- (2) 会社は、本命令交付の日から7日以内に下記の誓約書を手交しなければならない。

記

会社は貴組合の自主的な活動を妨害したり、文書により組合幹部を非難したり、組合幹部を解雇したりして、組合の運営に対して支配介入しましたが、今後このような支配介入の行為を行いません。

平成 年 月 日

アオシ運輸労働組合

執行委員長 X 1 様

アオシ運輸株式会社

代表取締役 Y 1

との命令を求める。

2 会社

組合の申立てをいずれも棄却する、との命令を求める。

第2 事実関係

本件全証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

1 概要

- (1) 会社は運輸業を営む株式会社で、昭和62年11月28日に設立された。従業員数は約50人、資本金は2,000万円である。

- (2) Y 1 は、会社の代表取締役を務めている。
- (3) 組合は平成 23 年 9 月 5 日に会社の従業員をもって結成された。本件申立て当時の組合員数は 35 人である。
- (4) X 1 は、会社従業員であり、組合結成以来執行委員長を務めている。
- (5) X 2 は、会社従業員であり、平成 24 年 8 月 7 日当時は組合の副執行委員長を務めていた。
- (6) 会社において、平成 24 年の夏季賞与を巡る労使間の団体交渉が紛糾し、互いに相手方を批判する状況がしばらく続いているうち、組合が、「会社には、組合の自主的な活動の妨害、文書による組合幹部の非難、組合幹部の解雇などがあったが、これは組合の運営に対する支配介入である」旨を主張して、本件申立てに及んだ。

2 事実経過

会社では、平成 23 年の夏季賞与額が従来よりも相当切り下げられたことを契機に組合が結成され、その後、各種の労働条件を巡って労使間で交渉が重ねられてきた。その経過は以下のとおりである。

- (1) 平成 24 年 7 月 22 日、組合は、平成 24 年の夏季賞与に関する会社の回答が納得できるものではないとして、臨時の組合大会を開いてストライキ権を確立した。
- (2) その後の交渉でも妥結に至らなかったため、組合は会社に対し、同年 8 月 5 日の団体交渉でストライキ権は既に確立されていること、追って争議予告書を提出すること、そして翌 6 日に、ストライキを同月 9 日に実行することを、それぞれ通告した。
- (3) 会社は、同月 5 日の団体交渉終了後、組合員に電話をかけ、また、6 日から 7 日にかけて組合員を含む従業員と面談した。

その面談で、会社は従業員に対し、「従業員の皆様の誤解をとき、真実をご理解いただいた上でご協力をお願いいたしたく、以下の事項について事実をお伝えしたい」として、「従業員の皆様へ」と題する文書を配付し、これを理解したとする署名押印を求めた。この文書が別紙 1 であり、その内容は、X 1 及び X 2 を解雇することにしたこと、ある組合員に団体交渉で不適切な行動があったこと及び夏季賞与額を決定したことである。

なお、団体交渉の場での組合員の不適切な行動というのは、同年 7 月 29 日の団体

交渉において、組合の副執行委員長である X 3 が交渉中に激高して立ち上がり、会社側の A 弁護士につかみかからんばかりの態度を取ったことをいう。

- (4) 同月 7 日、会社は、X 1 を普通解雇し、X 2 を懲戒解雇した。

X 1 の普通解雇事由は、会社が、会社の状況について団体交渉等で再三説明してきたにもかかわらず、組合の執行委員長である X 1 が、従業員に真実を告げずに、会社に対する不信感を植え付けたことにより、職場の秩序及び風紀は著しく乱れ、会社と従業員との信頼関係を著しく損ねたため、就業規則第 17 条第 1 項第 4 号及び第 5 号に該当するというものであった。

X 2 の懲戒解雇事由は、同月 5 日午後 10 時 40 分に酒気を帯びて入社し、着車時間に遅延したこと、及び会社が、会社の状況について団体交渉等で再三説明してきたにもかかわらず、組合の副執行委員長である X 2 が、従業員に真実を告げずに、会社に対する不信感を植え付けたことにより、職場の秩序及び風紀は著しく乱れ、会社と従業員との信頼関係を著しく損ねたことであり、これらが就業規則第 52 条第 8 号、第 9 号及び第 10 号に該当するというものであった。

- (5) 同月 8 日、会社及び組合間の団体交渉で、前記 2 人の解雇の撤回、ストライキの中止及び夏季賞与額を別紙 1 に記載の金額より若干増額することで合意に達し、その旨の協定が締結された。
- (6) 同年 9 月 8 日、組合は会社のそれまでの措置に抗議し、その段階での組合の要求を記載した「抗議書兼要求書」を会社に提出した。これに対して会社は、同月 21 日に「回答書」をもって返答したが、その記載内容は別紙 2 のとおりであった。

第 3 当事者の主張と争点

1 組合の主張

会社の行為のうち、以下の事実は不当労働行為に該当する。

- (1) 平成 24 年 8 月 6 日から 7 日にかけて、団体交渉など労使関係の正規の手続を無視して、組合の頭越しに、所属の組合員に対し、組合幹部に対する不信感を与える内容の文書（別紙 1）を配付し、かつ、その内容を理解したとする趣旨での署名押印を求めた。
- (2) 同月 5 日の団体交渉において組合がストライキを予告したところ、その団体交渉の終了後、組合員に対してストライキを実行しないよう求める電話をかけ、更に同

月6日から7日にかけて、組合員にストライキを実行しないよう働きかけた。

- (3) 同月7日、組合幹部であるX1及びX2を、事実に基づかない理由で解雇した。
- (4) 同年9月21日、「回答書」(別紙2)において、「X2は、酒気帯び運転をしたのです。」という虚偽の事実を断定的に記載して犯罪人扱いし、その上で「違法な酒気帯び運転を行う従業員に対し、懲戒処分を行うのは、当然です。」「貴労組が、酒気帯び運転者・X2を、今後も、擁護するのであれば、再度、懲戒処分を行わざるを得ません。懲戒処分を誘発したのは、本件書類[平成24年9月8日付け「抗議書兼要求書」]である事を忘れないで下さい。」と組合を威嚇し、更に、「仮に、労働委員会云々となっても、アオシ運輸(株)の経営状況が改善するものではありません。貴組合及び組合員にとっても、不利益ではないでしょうか。願わくば、現在の真に厳しい社会経済状況を深く認識し、冷静に判断できる労組執行部であって頂きたい、と願うばかりです。」などとして、組合を執拗に威嚇し、また会社提案を受け入れない組合の姿勢を中傷した。

2 会社の主張と反論

- (1) 組合の主張(1)につき、会社が従業員に対し、別紙1の文書内容を説明して、これに署名押印を求めたのは事実であるが、雇用主が従業員と労働条件について個別に面談をすることに問題はない。そもそも、会社が団体交渉等の労使間の正規の手続を無視したことはなく、むしろ平成24年8月5日の団体交渉を一方的に打ち切ったのは組合である。
- (2) 同(2)につき、同月5日の団体交渉終了後に会社が組合員に電話をかけたことはない。

また、同月6日から7日にかけての組合員との面談は、労働環境及び労働条件について面接を行ったに過ぎず、ストライキを実行しないよう働きかけたことはない。むしろこの面談の際は、「ストライキに参加しないでくれとは言えないが」という旨の前置きをしていたし、また、この面談を会社事務室のどこからでも見ることができる玄関脇の応接セットで行うという配慮もしていた。そして、組合員に威圧感を与えないよう十分に注意していた。

- (3) 同(3)につき、同月6日から7日にかけての組合員との面談の結果、多数の組合員が、会社が役員報酬を減額していること、会社の業績が赤字基調であること及びこ

れらについて会社が組合にきめ細かい説明をしていることを認識しておらず、会社の利益及び資産を別会社に還流しているような事実無根の認識をしていることがわかった。

これはX 1、X 2らの組合幹部が会社に関する事実を組合員に伝えず、事実に対する説明を行っていたからであり、このような状況下でストライキ権を確立した行為は違法である。よって、これを理由としたX 1及びX 2に対する解雇処分は正当である。

また、X 2は同月5日に酒気帯び運転で入社したのであるから、これは懲戒解雇事由に該当する。

- (4) 同(4)につき、会社が組合に出した「回答書」(別紙2)の内容は事実であるから、組合の主張は当たらない。

3 争点

本件審査手続で整理された争点は以下のとおりである。

- (1) 平成24年8月5日の団体交渉終了後、会社は組合員に電話をかけてストライキを実行しないよう求めたか。

仮にこの事実があった場合、これは労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。

- (2) 同月6日及び7日、会社が組合員との面談を実施した際、ストライキを実行しないよう働きかけたか。

仮にこの事実があった場合、これは労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。

- (3) 同月6日及び7日、会社が、組合員との面談を実施した際、同月6日付け文書「従業員の皆様へ」(別紙1。甲7号証)を配付し、同文書への署名押印を求めたことは労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。

- (4) 同月7日、会社がX 1を普通解雇し、X 2を懲戒解雇したことは労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。

- (5) 会社が、同年9月21日付けで組合宛てに出した「回答書」(別紙2。甲10号証)の記載内容は、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。

第4 当委員会の判断

1 争点(1)及び(2)について

- (1) 甲20号証によれば、平成24年8月5日の団体交渉終了後に、会社側（Y1社長及びY2常務）が少なくとも5人の組合員に対して、ストライキを実行しないよう電話で依頼もしくは説得したことが認められ、また、同じく甲20号証、乙44号証、Y1証言231～233項によれば、同月6日及び7日、会社側（Y1社長及び社会保険労務士 B）は従業員との面談に際して、少なくとも7人の組合員に対して、「ストライキに参加しないでくれとは言えないが」という旨を断りながらも、ストライキを実行しないよう求める働きかけを行ったことが認められる。
- (2) 面談冒頭に「ストに参加しないでくれとは言えないが」と断ったとしても、「ストに参加しないでくれとは言えない『が』」という表現自体がその後にストライキに参加することを思いとどませようとする内容が続くことを十分予告しているだけでなく、組合員にストライキの実行を思いとどまるよう求める旨の発言をすることは、組合の争議権の行使を組合の頭越しに個別の組合員の切り崩しによって抑えようとするものであるから、組合の運営に対する支配介入に該当する。
- (3) なお、Y1証言23～30項によれば、会社の業務の大部分は日刊新聞の輸送であるところ、日刊新聞はその性質上、輸送時間の制約が極めて大きいものであるから、その輸送業者である会社でストライキが実行されれば、会社はたやすく新聞関係の大口取引先を失い、たちまち倒産の危機に瀕することが予想される。そこで会社代表者らが何としてもストライキの実行を避けたいと思うのは一応理解できるころではあるが、組合員の個別的な切り崩しによって、ストライキの計画に対抗しようとする行為が不当労働行為の評価を受けるのはやむを得ないことである。

2 争点(4)のうち（都合により、争点(3)より争点(4)を先に判断する）、X1の普通解雇について

- (1) X1に対する普通解雇事由は、会社が、会社の状況について団体交渉等で再三説明してきたにもかかわらず、組合の執行委員長であるX1が、従業員に真実を告げずに、会社に対する不信感を植え付けたことにより、職場の秩序及び風紀は著しく乱れ、会社と従業員との信頼関係を著しく損ねたことであるとされ、就業規則第17条第1項第4号及び第5号に該当するとのことである（甲5号証）。

しかし、会社の就業規則（乙1号証）第17条第4号（会社の就業規則の第17条に「第1項」はない）には「第52条の定めるところにより懲戒解雇の処分を受けたとき」とあるが、これはX1には該当しない。また、同条第5号には「その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき」とあるが、同条第1号ないし3号に規定されている解雇事由は「心身の故障」、「勤務成績不良」、「事業の休廃止・縮小」であって、会社が今回言うような内容がこれに準じるとは解し難い。よってX1には解雇事由が存在しない。

- (2) なお、X1が会社の状況について従業員に真実を告げずに、会社に対する不信感を植え付けた旨の部分についてはこれを認めるに足りるだけの証拠がない。甲2号証及び乙42号証によれば、組合が平成24年8月5日の団体交渉の場において、会社の会計・経理の正確性を疑わせる発言をしたことはあったが、会社主張のように組合幹部が組合員に対してそう断定していたとまで認めることはできないだけでなく、会社の言うところの、組合幹部が組合員に対して真実でない説明をしていたとの点に十分な信を置き難いからである。

例えば、会社の平成24年9月21日付け「回答書」（甲10号証）において、「抗議書兼要求書」（甲9号証）にある、「当組合としては夏季賞与額を貴社指定額とする事には応じられないという結論に至りました。そして、ストライキを行う事を検討し、当組合員の賛成を得てストライキ実行の権を確立し、本年8月5日にその旨を貴社に通告しました。」との記載は虚偽であり、組合は8月5日の団体交渉前にストライキをすることを決めていたはずである旨を述べている。

しかし、これは組合と会社間の問題であって、組合幹部が会社との団体交渉の席での内容をそのまま正しく組合員に伝えているかどうかという組合幹部及び組合員間の問題とは関係がなく、また、組合がストライキ権を確立したのは同年7月22日であるから、これは8月5日の団体交渉の前であることは当然である。

あるいは、Y1 証言169～176項では、組合は、団体交渉の経過について、団体交渉議事録の写しを配付することで組合員に伝えている旨述べていたが、平成25年5月19日の団体交渉議事録（乙46号証）の表紙には「回覧」とのゴム印が押しあてられているから、組合員に議事録の写しを配付していないはずであると証言している。

しかし、議事録を組合員の間で回覧に供することも団体交渉の経過と内容を組合員に周知する一法であり、回覧だからといって「真実を告げていない」ことにはな

らない。また、平成 25 年 5 月 19 日の団体交渉議事録の状況が平成 24 年 8 月段階での懲戒処分の根拠になることはない。

- (3) 更に、前記(1)の、X 1 の行為によって職場の秩序及び風紀は著しく乱れ、会社と従業員との信頼関係を著しく損ねた旨の部分については、これに沿う証拠が存在しない。また、X 1 がこれまで会社において懲戒処分を受けたことは一度もない(Y 1 証言 425 項)。
- (4) そもそも会社が組合幹部の行為によって会社内部に不都合が生じたと認識し、これを解雇理由としたのかどうかも疑わしい。

Y 1 社長は、8 月 6 日及び 7 日の組合員面談でそういう事実(真実の不告知)を確認して X 1 (及び X 2) の解雇を決めた旨証言(Y 1 証言 271~274 項)しているが、その面談時に配付された「従業員の皆様へ」(甲 7 号証)には既に X 1 (及び X 2) の解雇事由が明記してあり、更に乙 44 号証及び Y 1 証言 295~301 項、384~385 項によれば、Y 1 社長は、組合員面談の前の 6 日夕方に行った、A 弁護士及び B 社労士との相談で X 1 (及び X 2) の解雇を決定していたことが認められるからである。

また、会社は X 1 の解雇に当たり、X 1 に弁明の機会を全く与えていない。

要するに、会社は、会社の経営状況に関する会社の主張が組合員に通じていないのは、組合幹部が団体交渉の様子などについて組合員に真実を告げていないことが理由ではないかと疑っただけであった可能性が大きい。

- (5) これらの状況の下で、会社があえて X 1 を解雇したというのは、組合から予告のあったストライキ実行の日(同月 9 日)が迫ってくるなかで、組合の執行委員長である X 1 を会社及び組合から遠ざけようとしてこの解雇を強行したものと考えるのが最も合理的である。

特に、前記第 2 の 2 (5) のとおり、8 月 8 日という、ストライキ予定期日の直前に会社及び組合間で協定が成立し、解雇は撤回され、ストライキは中止されたが、このことは解雇の撤回がストライキ中止の取引材料にされたことを推測させる。

すなわち、X 1 の解雇は、組合の争議権の行使を妨害しようとしたもので、組合活動への支配介入に該当する。

3 争点(4)のうち、X 2 の懲戒解雇について

- (1) X2に対する懲戒解雇事由は、8月5日午後10時40分に酒気を帯びて出社し、着車時間に遅延したことで、会社が、会社の状況について団体交渉等で再三説明してきたにもかかわらず、組合の副執行委員長であるX2が、従業員に真実を告げずに、会社に対する不信感を植え付けたことにより、職場の秩序及び風紀は著しく乱れ、会社と従業員との信頼関係を著しく損ねたことであるとされ、就業規則第52条第8号、第9号及び第10号に該当するとのことである（甲6号証）。

酒気帯び出社以外の部分（X1と共通の部分）から先に判断するに、これについては、前記2(2)ないし(5)がここでもそのとおりX2にも該当する。

会社は、ここで処分根拠として就業規則第17条（解雇）ではなく第52条（懲戒解雇事由）を挙げており、X1と同様の行為を懲戒解雇の根拠として考えているがごとくでもあるが、X2の組合幹部としての行為は、ここでの事由（無断欠勤、経歴偽装、暴行脅迫、二重就職、秘密漏洩、収賄的行為、懲戒累積、会社への損害。同条第1号ないし第8号）のいずれにも該当せず、これらに「準じる」（第10号）とも解し難い。

- (2) 次に、X2の酒気帯び出社の件について判断する。

ア 乙2号証、X2証言10～12項、26～53項、169～171項及びY1証言188～193項、205～206項によれば、以下の事実が認められる。

(ア) 平成24年8月5日の午後10時40分ころ、出社したX2が、運転手として運転業務に就いて出発する前に、午後10時48分の段階でアルコール検査として社内備え付けのアルコール検知器に呼気を吹き込んだところ（これを社内では「吹く」と称していた）、この検知器に、呼気1リットル当たり0.170ミリグラムの反応が出た。呼気1リットル当たり0.15ミリグラムを超えた状態で車を運転すると、罰則の対象となる酒気帯び運転となる。

(イ) X2がこの状態で出社したのは、同日夕方にビール1本を飲んだが、出社するころにはもう体内のアルコールは法定限度内に収まっているだろうと考えてのことであった。その後、しばらく酔いをさまし、35分後の午後11時23分に改めて検査をすると、今度は0.122ミリグラムで法定基準を下回っていたが、まだ数値が0ではなかったので、X2はもうしばらく待機した。そして、深夜0時ころに3回目の検査をしたら、アルコール濃度が0となったので、X2はそれから運転業務に従事した。

(ウ) X2は、このようにして、酒気帯び状態で会社の運転業務を行ったわけではないが、自分の車を運転して出社しているので、酒気帯び運転という事実は確かに存在したことになる。したがって、会社側の「回答書」(甲10号証)に「X2は、酒気帯び運転をしたのです。」とあるのは虚偽の記載ではない。

(エ) 会社はこの酒気帯び出社をも1つの根拠として同月7日にX2を懲戒解雇としたのであった。

イ そこでX2のこの行為に対する会社の処分について検討するが、これをもって懲戒解雇の理由とするには無理がある。

まず前記のとおり、このような事実は会社の就業規則第52条でいう懲戒解雇事由のうち、「無断欠勤、経歴偽装、暴行脅迫、二重就職、秘密漏洩、収賄的行為、懲戒累積(同条第1号ないし第8号)」のいずれにも該当しない。唯一可能性があるのは、「会社に損害を与え、あるいは会社の名誉、信用を著しく傷つけたとき」(同条第8号)であるが、Y1証言365~366項によれば、X2の酒気帯び出社によって、会社との取引を停止した取引先はなく、会社に損害は発生していないことが認められるから、同条第8号を適用することはできない。

また、主張されている懲戒事由には就業規則第52条第9号もあり、これは就業規則第51条(けん責、減給、出勤停止、降格事由)のいずれかに該当して「その情状が重いとき」というものである。そしてその第51条第5号は「酒気を帯びて勤務したとき」というものである。

しかし、前記認定のとおり、この時のX2は酒気帯びで「勤務」したわけではないし、その「酒気帯び」も政令に定める基準を若干上回る程度のもので、1時間ほどの待機によって完全に消失する態様のものであった。また、X2本人ももう酒気は抜けているだろうと思ってのことであったし、出社段階での軽い酒気帯びについて当時の会社が極めて寛大であったことは後に触れる。したがって、本件のX2の酒気帯び出社はとても「情状が重い」「酒気帯びの勤務」とはいえない。よってこの懲戒事由にも該当しない。

すなわち、本件事案ではX2に懲戒解雇事由が存在しない。

ウ 更に、会社が従業員に対して、酒気帯び出社を理由として懲戒解雇という最も重い懲戒処分をするには、処分に先立って考えておかなければならないさまざまな要素がある。

まず、X2は会社まで酒気帯び運転で来たとはいえ、会社はそのことを懲戒事由としているわけではない（甲6号証）。もっとも、処分撤回後の「回答書」（別紙2。甲10号証）には、会社がX2を解雇した理由はX2の「酒気帯び運転」であるとの記載があって、会社のいう処分事由が一貫していない。

また、およそ罰則に触れる酒気帯び運転が犯罪行為として許されないことは当然であるが、それは刑事司法上の問題であって、個別具体的な案件において会社が酒気を帯びて出社した者に対してどのような手続に基づいてどのような社内処分ができるのか、ということとは別の問題である。酒気帯び運転は犯罪行為だという一般論だけで、出社過程での酒気帯びの程度、それが会社にもたらした不利益の内容・程度、当該従業員のそれまでの勤務状況、会社の懲戒及び酒気を帯びて出社した者に対する慣例、慣行、手続などを無視して、直ちに懲戒解雇ができるというものではない。

そこで、それまでの会社におけるアルコール検査に対する対応を見ると、検知器を吹いて規定以上の反応が出ても、しばらくしてから吹き直させることがしばしばあった（甲21号証、X2証言93～94項、Y1証言462～463項）。また、これまでアルコール検査で反応があっても、これを理由として社内で懲戒処分を受けた者は1人もいなかった（Y1証言358～363項）だけでなく、理由のいかんを問わず、懲戒解雇処分そのものが会社では初めてであった（Y1証言454項）。すなわち、今回の処分は会社の歴史のなかで、非違行為の程度と処分の重さとの不均衡が明白である上に、X2に弁明の機会が与えられた形跡もないことから、有効適切な処分とは解されない。

むしろ、前記ア(イ)の酒気帯びの程度、これが会社に及ぼした損害の不存在、酒気帯び発覚から懲戒解雇までの迅速さなどの事実を審査の全趣旨を勘案すれば、この懲戒処分行為は、ストライキの予告日時が迫ってくるなかで、会社がX2の酒気帯び出社を捉えて組合の副執行委員長であったX2を会社及び組合から遠ざける理由に用いようとしたものと考えるのが最も合理的である。

したがって、X2に対する懲戒解雇処分も組合の運営に対する支配介入として不当労働行為に該当する。

4 争点(3)について

(1) 「従業員の皆様へ」(甲7号証)の内容は別紙1のとおりである。

このうち、X2及びX1の解雇処分については理由がなく、不当労働行為であることは前述したが、従業員に配付する書面にこのように根拠を欠く解雇処分を記載することは、組合活動を萎縮させようとするもので、これも組合の運営に対する支配介入に当たる。

(2) また、この書面後段中には、会社が2期連続赤字決算となる危機的な状況を、様々な資料を組合に提供して誠心誠意説明に務めて理解を求めてきたが、組合側は、団体交渉の場において、会社が会計書類を改ざんし、会社の資金を外部に流しているという事実無根の主張を繰り返し、従業員に真実を告げず、正しい説明を行っていない旨の記載がある。

会社が、組合の頭越しに組合員に対して、組合幹部がこのように言っていると断定し、強調する書面を配付した上、その会社の説明を了解したとする署名押印を求めることは、組合員の組合幹部に対する不信感をあおろうとするもので、これも組合の運営に対する支配介入に該当する。

(3) なお、同書面には、平成24年7月29日の団体交渉において、ある組合側交渉委員が交渉中に突然立ち上がり、大声で暴言をわめきちらして威嚇し、殴りかかろうとするなど、極めて不適切な態度をとったとの記載もあるが、乙41号証によれば、これは会社の会計書類の正確性を巡る団体交渉中に会社側から、今の給料で生活できないというなら家計簿を見せろと言わんばかりの、団体交渉の趣旨に外れる挑発的な発言があったので、組合側交渉委員であったX3が興奮したものの、その場ですぐにX1が押え込んだ上、後にX1、X3の両名が謝罪したことが認められるから、団体交渉に関する組合の非としてあげつらうほどのことではないし、この書面による会社の組合に対する支配介入の成立を妨げるものではない。

5 争点(5)について

この「回答書」(甲10号証)の記載内容は別紙2のとおりである。

この書面の内容は、組合が提出した「抗議書兼要求書」(甲9号証)に記載されている労使関係に関する組合の主張事実を否認し、会社の経営が苦しいことを訴え、X2の酒気帯び運転を非難し、組合が要求するところのB社労士との契約解除には応じられないということを記載したものであるが、労働組合法制上、何点か看過できない

記述がある。

その1は、X2の「酒気帯び運転」に関して、「現時点では、諸般の事情により、X2に対する処分は、撤回という形になっています。然しながら、貴労組が、酒気帯び運転者・X2を、今後も、擁護するのであれば、再度、懲戒処分を行わざるを得ません。懲戒処分を誘発したのは、本件書類[甲9号証]である事を忘れないで下さい。」とある部分である。

X2に対する懲戒解雇が、就業規則上の解雇事由に該当せず、組合活動への支配介入と判断されることは前述したが、この部分は、組合の対応次第では、会社が同一事実を理由としてX2に対して再度の懲戒処分を行うことがあり得ることを予告して威嚇しようとしたものであるから、改めて組合の運営に対する支配介入に該当する。

その2は、その1に記載があるように、X2への再懲戒処分を誘発するのは組合の書面であるとして、組合活動が特定の組合員に対する懲戒処分に直結する旨を明示していることである。これも組合員の組合活動を萎縮させようとするもので、組合の運営に対する支配介入に該当する。

その3は、「仮に、労働委員会云々となっても、アオシ運輸(株)の経営状況が改善するものではありません。貴組合及び組合員にとっても、不利益ではないでしょうか。願わくば、現在の真に厳しい社会経済状況を深く認識し、冷静に判断できる労組執行部であって頂きたい」とある部分である。

不当労働行為があったと認識する労働組合が労働委員会に救済申立てをするかどうかということは、争議権の行使の場合と同様、それが会社及び組合にもたらす各種の不都合をも全体的に勘案した上で当該労働組合が自主的に決定すべきことである。そこで、労働委員会への救済申立てについて、これが会社及び組合への不利益であるとして救済申立てを思いとどませようとすることは労働組合の運営に対する支配介入に該当する。

もっとも、単なる意見の表明であれば不当労働行為にならないが、この文書は、組合が労働委員会に救済申立てをすることが「社会経済状況を深く認識し」ておらず、「冷静に判断できる労組執行部」ではないと示唆している点において、組合の運営に対する支配介入行為であると言わざるを得ない。

第5 結論

1 救済内容

組合の申立てに即した判断を整理すると、以下のようになる。

(1) 組合の自主的な活動への妨害の件

これは前記第4の1ないし5で認定したとおりである。

(2) 文書による組合幹部非難の件

これは前記第4の4、5で認定したとおりである。

(3) 組合幹部解雇の件

これは前記第4の2、3で認定したとおりである。

上記のとおり、組合から申立てのあった事項についてはいずれも不当労働行為に該当するから、組合を救済する必要がある。特に(3)については、前記第4の5で認定したとおり、会社は更に同一事実をもってするX2への再懲戒の構えを崩していないので、主文においてその禁止をうたっておく必要性が認められる。

よって会社は、組合に対し、①個々の組合員にストライキの実行を思いとどまるよう懲慫、説得するなど、争議権の行使に容喙して組合の自主的な活動に介入したり、②別紙1及び別紙2のような文書を組合及び組合員に配付することによって、組合活動を威嚇もしくは萎縮させようとしたり、③ストライキの実行を防ぐ目的で組合幹部を解雇したりして、その運営に支配介入してはならない。(主文第1項)。

他方、組合が求める誓約書の手交については、本件の事案に即し、特に組合がいわゆる企業内組合であって、今後労使が協力して会社の発展を目指すべき立場であることを考慮すると、これを認めるのは相当でないと判断されるので、その申立てを棄却する(主文第2項)。

2 法令上の根拠

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成26年2月6日

新潟県労働委員会

会長 西野 喜一 ㊟

(別紙略)