

## 命 令 書 (写)

再審査申立人 一般合同労働組合なんぶユニオン  
代表者 執行委員長 A 1

再審査被申立人 芳賀通運株式会社  
代表者 代表取締役 B 1

上記当事者間の中労委平成24年(不再)第50号事件(初審東京都労委平成22年(不)第118号事件)について、当委員会は、平成26年6月18日第194回第一部会において、部会長公益委員諏訪康雄、公益委員坂東規子、同鹿野菜穂子、同中窪裕也、同山下友信出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

芳賀通運株式会社（以下「会社」）は、東京都港区に所在するP営業所に海上コンテナ運転手として勤務させていたA2（以下「A2」）に対し、千葉県八千代市に所在するQ事業所で点呼を受けるよう命じたところ、A2が加入した一般合同労働組合なんぶユニオン（以下「組合」）は、会社に対し、同人の労働条件に関わる問題について団体交渉（以下「団交」）を申し入れた。本件は、会社が、①組合との間で平成21年9月11日（以下「平成」の元号は省略）、10月2日、11月2日、12月7日及び22年1月25日に行った団交（以下、上記5回の団交を「第1回団交」ないし「第5回団交」、総称して「本件団交」）において不誠実に対応したこと、②22年1月29日付け「通知書」（以下「22.1.29通知書」）の交付後、同年1月30日付け、2月10日付け、同月26日付け及び3月12日付け団交申入れに応じなかったこと、並びに③A2に対する同年4月9日付け解雇に関してなされた同月19日付け団交申入れ（以下「22.4.19団交申入れ」）及びそれ以降の団交申入れに応じなかったことが労働組合法（以下「労組法」）第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、同年12月6日、組合から東京都労働委員会（以下「東京都労委」）に救済申立てがあった事件である。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) A2に対する勤務地変更等に関する誠実団交応諾
- (2) 陳謝文の掲示

## 3 本件初審命令及び再審査申立ての要旨

東京都労委は、24年8月7日付け命令（同年9月6日交付）をもって、本件救済申立てを棄却したところ、組合は、同年9月19日、初審命令を不服として、上記2のと通りの救済を求めて再審査を申し立てた。

## 4 本件の争点

- (1) 本件団交における会社の対応は、不誠実なものであったか。

- (2) 会社が、22.1.29通知書の交付後、22年1月30日付け、2月10日付け、同月26日付け及び3月12日付け団交申入れに応じなかったことに正当な理由はあるか。
- (3) 会社が、22.4.19団交申入れ及びそれ以降の団交申入れに応じなかったことに正当な理由はあるか。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 組合の主張

- (1) 本件団交における会社の対応が不誠実であったこと

会社は、東京都品川区に在住するA2をP営業所の運転手として採用し、4年半にわたり勤務させながら、21年8月になって急に、これまで点呼を行っていなかったことは法令違反であった、今後はQ事業所で点呼を受けるようにと述べてA2に転勤を強要し、その後の面談で乗務停止を命じた。点呼の未実施という法令違反を犯してきたのは会社なのに、非のないA2が転勤や乗務停止という負担を被ることは不当である。本件団交で組合は、A2に負担を被らせないために会社が努力するよう求めたが、会社は以下のとおり、Q事業所への転勤を強制するだけであった。

なお、A2の勤務地がP営業所に限定されることは、A2が会社に入社した経緯からして自明のことである。採用面接で転勤があるなどと言われたことはなく、仮に言われていれば会社には入社していない。

- ア A2の原職復帰要求を拒否したこと

第1回団交で組合は、P営業所でA2の点呼を行うことはなぜできないのかと会社を質したが、代理人は事情を把握しておらず、第2回団交以降出席した会社のB1代表取締役（以下「B1社長」）は、A2の原職復帰を拒否し、その理由については法令上できないと述べるだけであった。

また、組合は、P営業所を事業所に昇格させ、点呼を行えるようにすることを求めたが、会社は、駐車場の確保ができないなどという納得し難い理由でこれを拒否した。

イ A2の給与の補償等を拒否したこと

第1回団交で組合は、乗務停止にされたままのA2への給与の支払はどうかを問題としたのに対し、会社の代理人は、全て会社が悪いと述べて対処を約束したが、第2回団交で会社は上記約束を反故にし、A2を乗務停止にしたことを認めず、乗務停止期間に係る給与の補償を拒否した。同団交後、会社はA2の21年9月に係る給与を2万6000円しか支払わず、第3回団交で、A2を欠勤扱いにして上記支払をしたと述べた。組合の抗議により、その後、会社は、大型自動車運転手に対する最低保障額を支払うようになったが、A2を乗務停止にしたことは認めなかった。また、第4回団交で会社は、A2に乗務停止を命じていないことを確認したと述べたが、会社が確認したとする内容には誤りがあった。それにもかかわらず、会社は、反省や遺憾の意を何ら表明しなかった。

ウ 会社の提案が解決策となっていなかったこと

会社は本件団交で解決策を提案したと主張するが、いずれも解決策になっていない。会社の提案とは、①A2がQ事業所に通勤し、千葉港を中心とする運送業務を行うこと、②八千代でのアパート借料の会社負担及び③P営業所での操配業務であるが、上記①については、片道2時間以上かかる通勤は不可能である上、会社がいう業務が実際に用意されていたとは考え難い。また、上記②については、A2及びその妻（以下「A2夫妻」）が八千代に転居することは、家族の入通院という事情から困難であるし、A2が単身赴任することは、会社に転職した経緯からすれば考えられない。

さらに、上記③については、第3回団交で、組合がA2の給与の減額に抗議したのに対し、明後日からP営業所に出社して操配業務に就けば給与を払うと言ったものであり、提案というよりは強制する態度であった。しかも、会社都合による職種変更なのだから、原給保障がなされるべきだが、会社は、職種が変われば給与が下がることは当然であると述べたのである。

エ 確認書への署名押印を拒否したこと

第4回団交で組合は、A2の採用当時、会社との間でどのような労働条件の合意があったかを記載した「確認書」を会社に示し、内容を確認して署名押印するよう求めた。会社は、持ち帰って内容を確認する旨述べたにもかかわらず、第5回団交でその約束を反故にした。採用面接で述べたことを確認する必要はない旨述べ、確認すべき事項の存在すら否定したのである。

(2) 22.1.29通知書記載の理由による団交拒否が不当であること

会社は、本件団交が平行線で解決の見通しがなく、また、組合に罵声や暴言があったから団交を拒否した旨主張するが、本件団交が平行線になったのは、上記(1)のとおり、会社が不誠実な対応を繰り返したためである。それに組合が強く反発し、罵声や暴言が生じたとしても、原因は会社にある。

(3) A2の解雇に関する団交拒否が不当であること

会社は、A2の問題について交渉中であつたにもかかわらず、同人に解雇を通知し、同解雇に係る団交申入れを拒否した。しかし、本件団交が平行線であつたとしても、A2の解雇理由に係る交渉はまた別に行われるべきものであり、これを拒否したことは明白な不当労働行為である。

2 会社の主張

(1) 本件団交において会社が誠実に対応したこと

会社がP営業所に勤務していたA2に対し、Q事業所で点呼を受けてから乗務するよう指示したのは、法令上P営業所は一般貨物自動車運送事業用の車両及び運転手を配置できる場所ではなく、また、A2に対して乗務前後の点呼を行っておらず、これらの法令違反の状態を是正する必要があったからである。会社がA2に乗務停止を命じた事実はなく、会社は上記のとおり指示したところ、A2はその翌日から有給休暇を取得し、同休暇の残日数がなくなった後も業務に就かなかつたのである。組合は、会社がA2に対しQ事業所への転勤を強制するだけであつたと主張するが、会社は以下のとおり、本件団交において、転勤を指示した事情について繰り返し説明し、またいくつかの解決策を提案する等、誠実に対応している。

なお、会社とA2との間には、いわゆる勤務地限定の合意はなかつた。採用時の面接において、就業規則の配置転換条項に基づき転勤がある旨を説明したが、A2は異議を述べなかつた。

ア A2の転勤の必要性について十分説明していること

第1回団交で組合からA2の原職復帰すなわちP営業所からの乗務を求められたのに対し、第2回団交でB1社長は、A2に対し点呼を行わずに乗務させていたことを謝罪した上、今後行政の監査や行政処分等が強化されること、P営業所では法令上点呼を行うことはできないこと、所属先のQ事業所で点呼を受け乗務してもらう必要があることを説明した。組合は納得せず、A2の原職復帰に固執したが、法令違反を続けるという要求には応じられないことから、以後の団交でも上記の説明を繰り返し、理解を求めたが、組合の要求は変わらなかつた。

また、第2回団交で組合が求めた、P営業所の事業所昇格については、その手続のために必要な駐車場が確保できない旨を説明しており、

同じ説明は第5回団交でも行っている。

イ 組合の要求に応じて給与補償を行っていること

組合は、第1回団交で会社代理人がA2の給与への対処を約束したにもかかわらず、第2回団交で反故にした旨主張するが、失当である。組合は、会社がA2を乗務停止にした旨主張し、乗務していない期間に係る給与補償を要求していた。しかし、上述のとおり、会社は乗務停止を命じておらず、A2は有給休暇取得後も業務に就かなかつたのである。このような場合、会社の賃金規程上は欠勤扱いとなり給与は支給されない。しかし、会社は、組合の強い要求があったことから、第3回団交後、A2の欠勤が生じた21年9月についても25万円(大型自動車運転手に対する最低保障額)の給与を支払い、以後A2の解雇に至るまで同様の支払を行ったのである。

ウ いくつかの解決策を提案していること

会社は、本件の問題の解決策について誠実に検討し、本件団交で組合に提案した。すなわち、第2回団交で、①A2がQ事業所に通勤する場合、通勤時間が増えて乗務時間が減り減収とならないよう、Q事業所に近い千葉港を中心とする業務を行わせることを提案した。しかし、組合はこの提案を頭から拒否したため、会社は、具体的な説明をするに至らなかった。なお、A2がQ事業所に通勤する場合の所要時間は1時間30分程度であり、東京近郊の通勤事情からすれば、格別長時間通勤とはいえない。

また、②八千代にアパートを借りる場合は借料5万円を会社が負担することについては、本件団交の前から提案していたが、組合は、第5回団交での再提案もやはり拒否した。A2夫妻が八千代に転居できない理由について、団交での説明はなかった。A2は、会社が転勤を指示した際及びその後の面談で、妻や母親の入通院について述べていたが、

そのような事情はそれまで聞かされたことはなく、それが八千代への転居によりどのような影響を受けるかも不明である。

さらに、第3回団交で、③A2がP営業所で勤務する方策を考え、同営業所で操配業務及びその補助業務を行わせることを提案したが、これも拒否されたのである。

(2) 本件団交後の団交申入れに応じなかったことにはいずれも正当な理由があること

ア 上記(1)に述べたとおり、本件団交で会社は誠実に対応したが、組合はA2の原職復帰に固執し、交渉は平行線の状況にあったことに加え、本件団交では組合員から罵声や暴言が繰り返され、第5回団交ではA2がB1社長に殴りかかろうとし、このような状況では正常な交渉を行うことは期待できず、暴力を振るわれるおそれもあった。このため、上記の理由により団交には応じられない旨を記載した22.1.29通知書を組合に交付し、以後団交に応じなかったものであり、かかる会社の対応には正当な理由がある。

現に、第5回団交後の22年3月25日に行われた会合（以下「22.3.25会合」。なお、組合は同会合が団交であると主張しているが、上記略称で統一する。）において、A2がB2常務取締役（以下「B2常務」）に全治1週間の打撲傷を負わせるという事件が発生したことは、22.1.29通知書記載の理由により団交を拒否したことの正当性を裏付けるものである。

イ また、上記アに述べた本件団交及び22.3.25会合の経過からすれば、仮に会社がA2の解雇に関する22.4.19団交申入れ及びそれ以降の団交申入れに応じたとしても、正常な交渉を行えないことは明らかであった。したがって、会社が上記団交申入れに応じていないことには正当な理由がある。



### 第3 当委員会の認定した事実

#### 1 当事者

##### (1) 組合

組合は、16年7月に結成された、いわゆる合同労組で、肩書地に事務所を置き、本件初審申立時の組合員は42名である。

##### (2) 会社等

ア 会社は、昭和58年4月5日に設立され、肩書地に本社を置き、貨物自動車運送事業等を目的とする株式会社であり、本件初審申立時の従業員は364名である。会社の設立時の商号は、株式会社マルツーであったが、21年1月5日、現在の名称に変更された。

また、栃木県真岡市亀山には、昭和18年5月21日に設立された、事業目的及び役員構成が会社と同一で名称も同じ申立外芳賀通運株式会社（以下「申立外芳賀通運」）が存在する。

会社の全従業員は、元々、申立外芳賀通運と雇用契約を結んでいたが、申立外芳賀通運が、当時加入していた「ときわ通運健康保険組合」を脱退し、「政府管掌健康保険（20年10月1日より「全国健康保険協会」が運営）」に加入することとなったため、会社に転籍し、同時に、申立外芳賀通運へ出向し、労務を提供している。会社と申立外芳賀通運とは、実質的には同一の会社であり、会社が両社を一体的に運営している（以下、申立外芳賀通運についても「会社」）。

イ 会社は、貨物自動車運送事業法第3条に規定される国土交通大臣の許可を受けた一般貨物自動車運送事業者である。一般貨物自動車運送事業の許可申請には、営業所の名称及び位置等を含む事業計画を記載した申請書を国土交通大臣に提出する必要がある（同法第4条）、会

社は、同法にいう一般貨物自動車運送事業の営業所（以下「登録運送営業所」）に当たる組織を「事業所」と称している。

会社は、栃木県内及び群馬県内にそれぞれ事業所を有するほか、千葉県内にQ事業所（千葉県八千代市）ほか1事業所を有する。また、会社は、P営業所（東京都港区）を有する。P営業所は、登録運送営業所ではない。

## 2 A2の採用経緯及び勤務内容等

### (1) 入社の際

ア 16年11月、会社は、海上コンテナ運転手を募集するため、東京都内の一部地域に限定して配布される新聞の折込チラシに求人広告を出した。同求人広告には、勤務地は東京である旨が記載されていた。

東京都品川区に在住していたA2は、上記求人広告を見てこれに応募した。当時A2は、申立外R運輸株式会社（以下「R運輸」）のトレーラー乗務社員として勤務しており、A2が会社に提出した履歴書には、A2の妻の代筆により、「本人が現在、R運輸に勤務していて、深夜乗務の為、土、日にしか家に帰れません」、また、応募の動機として「通勤に便利で毎日家に帰れそうだからです」との記載があった。

イ 16年12月30日、B2常務（当時は取締役営業部長）、B3総務部担当部長（当時。現取締役総務部長。以下「B3部長」）及びB4P営業所所長兼Q事業所所長（当時。現P営業所部長。以下「B4部長」）は、A2の採用面接を行った。

A2は、会社への応募理由として、R運輸に15年間勤務してきたが週末と祭日しか帰宅できない旨、会社の求人を見て毎日帰宅できると思ったので応募した旨述べた。

B3部長は、会社の就業規則について説明した。また、A2が採用

となれば、所属はQ事業所だが、勤務地はP営業所となる旨述べた。

17年1月15日、B3部長、B4部長及びB5総務部課長代理は、A2の内定後面接を行い、再び就業規則について説明した。

なお、就業規則第8条（配置転換）には、「会社は、業務上必要があるときは、転勤または職種の変更を命ずることがある。②従業員は、正当な事由がなければ、前項の命令を拒むことができない。③正当な事由なく第1項の命令を拒んだ者については、第57条（懲戒解雇事由）の規定を適用する。」との規定がある。

ウ 17年2月16日、A2は、会社に入社した。A2の所属先はQ事業所、勤務先はP営業所とされた。A2は、就業規則及び服務に関する諸規定を守る旨を誓約する書面を会社に提出した。

(2) A2の所属先及び勤務先

ア A2の所属先とされたQ事業所は、16年5月に開設され、登録運送営業所として、主に東京の大井埠頭における海上コンテナ運送業務を行っている。21年当時、保有車両は27台、所属運転手は26名、うちA2を含む24名が海上コンテナ運転手である。

また、A2の勤務先とされたP営業所は、16年8月に開設され、大井埠頭における海上コンテナ運送業務につき、主にQ事業所の車両を操配する業務を行っている。

イ 一般貨物自動車運送事業の許可申請に係る事業計画には、登録運送営業所の名称及び位置とともに、各営業所に配置する事業用自動車の種別・数並びに自動車車庫の位置及び収容能力等を記載することとされ（貨物自動車運送事業法第4条、同施行規則第2条）、事業計画の変更には国土交通大臣の認可が必要である（同法第9条第1項）。一般貨物自動車運送事業者は、その業務を行う場合には事業計画に定め

るところに従わねばならず、これに違反した事業者に対しては、国土交通大臣が事業計画に従うよう命じることがあり（同法第8条）、上記命令に違反した事業者は罰金に処せられる（同法第76条第1号）。また、貨物自動車運送事業法若しくは同法に基づく命令に違反した事業者に対しては、輸送施設の使用停止、事業停止若しくは事業許可の取消しがなされる可能性がある（同法第33条）。

会社は、一般貨物自動車運送事業の許可申請を行うに際し、P営業所を登録運送営業所として、ないしP営業所の駐車場を一般貨物自動車運送事業の自動車車庫として事業計画に記載しておらず、その後も、その旨の事業計画の変更を行うことはなかったが、下記(3)アのとおり、P営業所の駐車場に一般貨物自動車運送事業の事業用自動車を常駐させ、同営業所を拠点としてA2に海上コンテナ運送を行わせていた。

ウ 会社は、16年後半から17年頃、P営業所を登録運送営業所とすることを試みたが、一般貨物自動車運送事業の許可基準の一つとされる配置自動車数に応じた駐車場の確保ができず、これを断念した。上記試みは、取締役会の議題に挙がることはなかった。

なお、上記許可基準によれば、登録運送営業所ごとに配置する事業用自動車の数は種別ごとに5両以上とされ、車庫は原則として同営業所に併設し、併設できない場合は運輸省告示（同営業所からの距離について定めたもの）に適合することとされている。

### (3) A2の業務及び給与

ア A2は、午前4時頃にP営業所に出社し、同営業所の駐車場に駐車した一般貨物自動車運送事業用自動車（同車両は、事業計画上はQ事業所に配置されたものであり、習志野ナンバーである。）に乗務し、

午後5時ないし8時頃に同営業所に帰所した。A2の業務は、大井埠頭又は荷主の指定場所でコンテナを集荷し、指定の配送先又は大井埠頭まで配送するというものであった。

なお、会社に雇用される一般貨物自動車運送事業の運転手のうち、P営業所を勤務先としていた者はA2のみであった。

イ A2に対しては、会社の賃金規程に基づき、基本給に加え、乗務に係る運行手当が支払われていた。すなわち、賃金規程第17条（運行手当）によれば、大型自動車運転手に対しては、本人の取り扱った運賃収入から高速道路使用料を差し引いた後の金額に対し40パーセント相当分を乗じ、その金額から基本給（毎月支払う固定給）を差し引いた金額が運行手当として支給される。ただし、所定労働日数を働いた場合には、基本給と運行手当を併せた月額として、最低25万円の支給が保障される（以下「最低給与保障」）。

A2の給与の月額は、約27万円ないし46万円であった。また、会社がA2を22年4月19日付けで解雇した際に支払った解雇予告手当の額は、約39万円であった（下記6(3)ア）。

### 3 運転者に対する点呼について

#### (1) 法令上の規定

ア 貨物自動車運送事業輸送安全規則によれば、貨物自動車運送事業者は、事業用自動車の乗務を開始しようとする運転者に対し、対面（運行上やむを得ない場合は電話その他の方法）により点呼を行い、酒気帯びの有無その他の事項について報告を求め、確認を行い、自動車の運行の安全を確保するために必要な指示をしなければならない（第7条第1項）。また、乗務を終了した運転者に対しても、同様に点呼を行わなくてはならない旨の規定がある（同条第2項）。

なお、上記規則の解釈及び運用に係る国土交通省の通達によれば、「運行上やむを得ない場合」とは、運転者が所属する登録運送営業所から遠隔の地で乗務が開始又は終了するため対面による点呼を行えない場合等とされ（「第7条 点呼等」）、そこでは、一回の乗務が複数日にわたり、その途中の乗務が遠隔地で開始又は終了する場合における点呼が想定されている（上記通達別紙）。

イ 貨物自動車運送事業者の法令違反に係る行政処分等について定めた国土交通省の21年9月29日付け通達によれば、点呼の実施違反に対しては、その未実施率に応じた行政処分等が行われる。例えば、点呼の未実施率が20パーセント未満の場合、初回違反では「警告」、再違反では「20日車」の行政処分（当該営業所に所属する車両について、延べ20日間使用停止とされること。）が行われる。また、点呼の記録違反についても同様の規定がある。

ウ 21年8月、国土交通省は、自動車運送事業の監査方針、行政処分基準等を改正し、同年10月から実施する旨を発表した。同改正は、事業用自動車に係る事故削減、事後チェック機能の強化等を図り、①巡回監査及び呼出監査の端緒の追加、②行政処分基準の強化及び処分の実効性の確保を内容とするものであった。

(2) A2に対する点呼

会社は、上記(1)アのとおり、海上コンテナの運転手であるA2に対し、乗務の前後に点呼を行うことが義務付けられており、法令に則った取扱いとしては、A2の所属先であるQ事業所（登録運送営業所）の自動車車庫に駐車した一般貨物自動車運送事業用自動車にA2を乗務させ、同事業所で対面により乗務前後の点呼を行う必要があった。しかし、実際には、A2はP営業所を拠点に乗務しており（上記2(3)ア）、点呼については、21年8月に会社からQ事業所で点呼を受け

るよう指示されるまでの間（下記4(1)イ）、Q事業所ないしP営業所のいずれにおいても行われたことがなかった（上記指示がなされた後は、A2は乗務しないまま、22年4月9日付けで解雇された（下記6(3)ア））。

なお、会社は、Q事業所の所属運転手のうちA2以外の者に対しては、19年10月以降点呼を行っていた。

#### 4 団交申入れに至るまでの経緯

##### (1) 点呼に係る会社とA2とのやり取り

ア 21年7月、会社では、Q事業所に所属する運転手による物損事故及び人身事故が発生した。これを受けて、会社は、同月21日、Q事業所の会議室において全体集会を開催した。B2常務は、出席した従業員に対し、今後、関東運輸局の立入監査が行われる可能性があることを話し、安全運転の励行、点呼の実施、アルコールチェッカー検知、酒気帯び酒酔い運転の根絶等の徹底を指示した。

なお、A2は、上記集会に出席しなかった。

イ 21年8月3日、P営業所のB4部長及びB6 Q事業所所長（以下「B6所長」）は、A2に対し、今後は、Q事業所で点呼を受けるよう指示した。

これに対し、A2は、東京都品川区の自宅からQ事業所へは通えない、妻が定期的に病院に通っているので八千代への転居は無理である、この状況で仕事をしたら事故を起こしかねないと述べ、しばらく年次有給休暇を取る旨を申し出、年次有給休暇の残日数を訊ねた。会社は、A2の年次有給休暇の取得を了承し、残日数については、後日回答することを約束した。

ウ 21年8月11日の深夜、A2は、同月3日の会社からの指示は承

服できない旨を記載した書面をファクシミリで会社へ送信した。

エ 21年8月12日、B6所長は、A2に電話をかけ、Q事業所での対面点呼は絶対条件であり、通勤の関係でQ事業所での点呼が受けられないというのであれば、会社が同事業所の近辺にアパートを用意し、借料として月額5万円を負担する旨を伝えた。A2は、アパート代を負担してもらえらるなら、引っ越し代についてはどうかと質問したのに対し、B6所長は、引っ越し代については本社の了解を得ていないので、確認すると回答した。

また、B6所長は、A2の年次有給休暇について、同月1日時点で、残日数は26日であり、このままいくと同年9月9日までである旨を伝えた。

オ 21年8月17日、B4部長及びB6所長は、P営業所においてA2と面談を行った。

A2は、八千代への転居に係る会社からの提案(上記エ)について、A2の妻が通院し、また母親が都内に入院しており、八千代に住むことはできないと回答した。また、A2は、Q事業所に行かずにすむ方法はないか、P営業所で点呼を受ければ違法状態が少しでも改善されるのではないかと述べた。これに対し、B6所長は、Q事業所で点呼を受けなければ乗務させられない旨を伝えたが、A2から、P営業所で点呼を受けることについて繰り返し要求があったため、本社に確認した上で、翌日回答すると約束した。

カ 21年8月18日、B6所長は、A2に電話をし、前日の面談でA2が求めた、P営業所で点呼を受けるとの案は認められない、Q事業所で点呼を受ける以外に方法はない旨述べた。これに対し、A2は、組合に入り闘うと述べた。



(2) A 2 の組合加入及び団交申入れ

21年8月18日、A 2 は、組合に加入した。

同月20日、組合は、同日付け「団体交渉要求書」と題する書面により、会社に対し、A 2 の労働条件に関わる問題について、団交を申し入れた。

5 本件団交

(1) 第1回団交

21年9月11日、大井スポーツセンター内会議室において（以下、本件団交について同じ）、第1回団交が開催された。組合側は、A 3 執行委員長（当時。以下「A 3 委員長」）、A 2 夫妻ほか計8名が、会社側は、B 6 所長のほか、会社の代理人として弁護士2名が出席した。

ア 組合は、A 2 の点呼の未実施は会社にあるのに、責任がないA 2 が乗務停止にされたことは不当である旨述べた。会社代理人は、運輸安全マネジメントの関係で対面点呼ができない状況では乗務させられないと聞いている旨、どういふ解決方法があるのか頭を悩ませている旨、組合から具体的な要求があれば対応する旨述べた。

組合は、A 2 を原職復帰させるよう、会社が努力することを求めた。また、A 2 は、会社に入社した経緯として、前職では単身赴任状態にありそれを解消したいと考えていたところ、会社が募集していたP営業所の運転手になれば毎日帰宅できるので、年収200万円の減となることを承知の上で転職した旨、今さら八千代への単身赴任はできない旨述べた。

会社代理人は、A 2 はP営業所の運転手として採用されたこと、同営業所の事業認可がとれなかったことは会社から聞いている旨、また、A 2 には妻の病気や母親の介護の問題があり、二世帯の生活にな

れば家計費が膨らむことがQ事業所への転勤の障害となっていると聞いている旨述べた。

組合は、違法状態を続けてきたのは会社なのだから、A2が負担を被るのではなく、会社がどんな犠牲を払ってでもP営業所で点呼できるような形を作るべきである旨述べた。また、A2がB6所長に提案した、P営業所での点呼という方法を本社が却下した理由について説明を求めた。

会社代理人は、P営業所で点呼ができない理由については、会社がどこまで調べたかは聞いておらず答えられない旨、なぜできないのか改めて確認する旨述べた。

イ 組合は、A2への給与の支払を問題とし、乗務停止にされたまままだが給与はどうなるのか、このままでは家賃も払えない旨述べた。会社代理人は、A2は乗務停止ではなく有給休暇と聞いている旨述べた。組合は、会社代理人では話にならない旨述べ、本社の責任者の団交出席を強く要求した。

会社代理人は、「今までのね、A2さんの処分についての非は大体、あの会社にあるってことは我々もわかりますし。」、「ほんと申し訳なかった。」などと述べた。また、A2の給与の関係がタイトになっていることは分かった旨、そういう情報を前提として本社と話し合い、どういう対応をするか至急回答する旨、A2の生活が正常に戻るよう最大限努力する旨述べた。さらに、会社代理人は、組合から、何が問題なのかがわかっていないと非難され、謝罪した。

ウ 交渉の最後に、組合は、会社に対し、同年9月11日付け「要求書」（以下「21.9.11要求書」）と題する書面を手交した。同書面には、要求事項として、①本人及び家族への謝罪、②乗務停止の撤回及

びP営業所への原職復帰、③自宅待機状態となって以来の経済的損失の補填を求める旨が記載されていた。

(2) 第2回団交

21年10月2日、第2回団交が開催された。組合側は、A3委員長、A2夫妻ほか計8名が、会社側は、B1社長、B3部長ほか1名の計3名が出席した。

ア 冒頭、組合は、第1回団交後に会社の代理人から辞任した旨の連絡を受けた旨述べた。続いて、組合は、21.9.11要求書への回答を会社に求めた。

会社は、同要求書に記載された要求事項の①について、始業前点呼を行わずにA2を乗車させていたことを謝罪した上、同②について、法令上、P営業所は点呼を受ける場所ではない、Q事業所で点呼を受けてもらえれば原職復帰はいつでも可能である旨回答した。また、同③について、会社は、A2に乗務停止ないし自宅待機の指示はしていない旨、P営業所からの乗務という違法状態を継続する旨の組合の申出は、経済的損失補填の対象外である旨回答した。

イ 組合は、会社の回答は受け入れ難い旨、A2は乗務停止にされた旨述べ、会社が4年半にわたり点呼の未実施を放置していたことを非難し、謝罪するならどう償うのかと質した。

会社は、今後は法律を守る旨、P営業所では法令上点呼を行えない旨述べた。また、A2の採用当時は点呼の未実施が法令違反として厳しく問われることはなかったが、21年10月から法律が変わり、罰則が強化された旨述べた。

組合は、P営業所で点呼が行えるよう、早急にP営業所を法令上の営業所（登録運送営業所）にすることを求めたが、会社は、明確な回

答をしなかった。

なお、組合は、前回の団交で会社代理人が、全て会社が悪いとって謝罪したことをどうするのかと質したのに対し、B 1 社長は、「まあ、弁護士さんは私はどういうことしたかはわかりません。」と述べた。

ウ 組合は、P 営業所で点呼を行うよう求め、会社は、法令上できない旨答えるというやり取りが繰り返される中、A 2 は、前職を辞めた経緯から、Q 事業所に転勤すると言うはずがないことは会社も承知しているはずである旨述べた。会社は、単身赴任ではなく通勤できないのかと述べたのに対し、A 2 は、Q 事業所まで 2 時間以上かかるのに、朝 2 時や 3 時にどうやって行くのかと述べた。

会社は、妥協案を示したい旨述べ、通勤方法は別途検討するとして、A 2 が Q 事業所で午前 8 時か 8 時半に点呼を受けるのはどうかと述べた。これに対し、組合は、A 2 の乗務時間は平均 1 2 時間であり、通勤に往復 5 時間もかけることはできない旨述べた。会社は、大井埠頭ではなく、(Q 事業所に近い) 千葉でピッキング(注文や要求(通常は出荷指示)に対して、その品物を在庫から選び出すこと)するのはどうかと述べた。A 2 は、「やだよ、そんな安い。あんなただみたいな仕事やってどうすんの。」、「無理。」などと述べ、拒否した。

エ 組合は、A 2 が Q 事業所には行けない旨を再三述べているにもかかわらず、会社は行けというだけで何の努力もせず、A 2 だけを犠牲にしている旨述べて非難した。

また、組合は、A 2 の採用面接で B 3 部長は P 営業所を事業所にすると述べていたのに、なぜしないのかと質した。これに対し、B 1 社長は、P 営業所は最初から営業拠点という位置付けであった旨述べた。

組合は、A 2 は会社から P 営業所を事業所にすると聞かされて転職した旨述べ、会社を非難した。会社は、法令上の登録は会社の力ではできない旨、地主から車庫が借りられない旨、車庫証明が出ない旨述べた。

組合は、展望がないのになぜ A 2 を採用したのかと質したのに対し、会社は、当時は監査が来てもおとがめはなかった旨述べた。

オ 会社は、A 2 が Q 事業所に行けないという話は聞いたが、行かずにすむ方法についていい考えが浮かばない旨、今の結論としては、法令に従い Q 事業所で点呼を受けてもらうしかない旨述べた。これに対し、組合は、A 2 は Q 事業所に勤務することはできない旨を繰り返し述べた。

また、組合は、会社が謝罪するといいながら、A 2 の自宅待機に係る給与の補填を拒否したと非難したのに対し、会社は、再度、違法状態を継続する旨の申出に対しては給与補填をしない旨述べた。組合は、違法なことをしろというのではなく、会社が P 営業所に係る許認可の状況を変えるよう努力することを求めている旨述べた。

なお、上記のやり取りの中で、B 1 社長の発言に対し、組合員が、「お前が辞めろよ、お前が辞めろよ。」、「殺人行為やってんぜ、今。」などと発言することがあった。

結局、会社は、この団交での話をいったん持ち帰り、改善策を考えてくること、P 営業所で点呼ができない法的根拠をファクシミリで組合に送付することを約束し、団交は終了した。

### (3) 第 2 回団交終了後の経過

ア 21 年 10 月 3 日、会社は、「『点呼の実施』の件」と記載した送付状とともに、4 枚の書面をファクシミリで組合に送付した。同書面

には、「②過労運転の防止／4 点呼の実施」との見出しの下、点呼は対面で行うことが基本であること、点呼の種類別の確認・指示事項及び法令上の根拠規定等が記載されていた。

イ 21年10月23日、会社は、A2に対し、同年10月分給与として、2万6243円を銀行振込により支払った。なお、上記金額は、総支給額（8万899円）から社会保険料、住民税等を控除した額であった。

会社の賃金規程によれば、同年10月分給与は、同年9月1日から同月30日までの労働分について支払われる。A2は、同年8月3日に年次有給休暇の取得を申し出、同月12日に会社から年次有給休暇を取得できるのは9月9日までと伝えられたが、同日の経過後も出勤しなかった（上記4(1)イ、エ）ため、会社は、A2の同年10月分給与の額について、同月1日から9日までの労働日7日間分を年次有給休暇とし、同月10日以降の労働日14日間分を欠勤扱いとして算定した。なお、賃金規程に定める最低給与保障（月額25万円）（上記2(3)イ）については、同年9月にA2は所定労働日数を勤務しなかったとして、上記給与に適用されなかった。

#### (4) 第3回団交

21年11月2日、第3回団交が開催された。組合側は、A3委員長、A2夫妻ほか計10名が、会社側は、B1社長、B2常務及びB3部長の計3名が出席した。

ア 組合は、A2の問題について交渉中であるにもかかわらず、会社が同年10月分給与として約2万6000円を支給したことについて、「殺人的な行為じゃねえかよ。」、どういうつもりなのかと述べ、抗議した。会社は、上記給与の計算方法について、9月1日から9日ま

での労働日7日間分を年次有給休暇とし、同月10日以降を欠勤扱いとした旨を口頭で説明した。

組合は、A2は乗務を拒否しておらず、会社の都合で乗務停止ないし自宅待機とされているのに、欠勤扱いにすることは不当である旨述べた。会社は、前回団交と同様に、乗務停止とは言っていない旨、法律が変わり罰則が強化されたため、Q事業所で点呼を受けないと乗務できなくなった旨述べた。

組合は、A2に不利益を与えないようにすることがまず必要である旨述べたのに対し、会社は、企業としては法律に従う必要があり、従業員も協力してもらいたい旨述べた。

イ 会社は、組合からA2をP営業所に勤務させることを考えてくれと言われたので、同営業所で操配業務及びそれに付随する業務に就いてもらうことを考えた旨、これは提案である旨、社内には運転手としての経験を活かして操配業務に就いている前例がある旨述べた。

A2夫妻は、操配業務では給与が大幅に下がり、深夜まで働くことになる旨述べた。組合は、A2に非はなく、会社の都合による職種変更なのだから、賃金が大幅に減って不利益を被ることのないよう求めた。

会社は、仕事が変われば給与も変わる旨、法律や社会の仕組みが変化すれば対応する必要がある旨述べた。組合は、法律や社会の変化はA2には無関係である旨、従来の給与の保障が前提である旨述べた。

会社は、A2がP営業所に出勤すれば、会社の規程に基づいて給与を支払う旨述べ、とりあえずこの団交の翌々日から出勤するよう求めた。A2は、長年運転手一本で生きてきたので、出勤しても何もできない旨述べた。

組合は、A2がP営業所に出勤するとしても、従来の給与を保障するよう繰り返し求めた。また、組合は、A2の同年10月分給与が約2万6000円であったことについて、上記金額では生活できない旨を繰り返し述べた。結局、会社は、A2がとりあえずP営業所に出勤すれば、給与はこれまで運転手として勤務していた時の金額で支払う旨述べた。

組合は、A2がP営業所で操配業務に就くことについては、提案として持ち帰る旨述べるとともに、A2の同年10月分給与の額について、直ちに回復するよう求めた。会社は、同年8月17日に会社がA2に乗務停止と言ったのか、事実関係を確認した上で、上記給与について対応する旨述べた。

ウ 会社は、この団交のまとめとして、①組合は、A2がP営業所で操配業務に就くという会社の提案を持ち帰ること、②A2がこの団交の翌々日からP営業所に出勤すれば、会社はQ事業所ベースの給与を支払うこと、③会社はA2の10月分給与について持ち帰ることの3点でよいか、組合に確認した。

組合は、「こっち持ち帰るけども、明後日からの点については」と述べたところ、会社は、その点にはこだわらない旨述べた。また、会社は、A2にいきなり操配業務をさせるのは無理なので、時間をかけて補助的な仕事から教える意向である旨述べた。

組合は、会社からの提案については執行委員会で検討した上で回答する旨述べ、この団交は終了した。

#### (5) 第3回団交後の経過

21年11月25日、会社は、A2に対し、同年10月分給与の不足分として17万3838円及び同年11月分給与として20万81円



を銀行振込により支払った（以下「21.11.25給与支払」）。上記金額は、いずれも、総支給額から社会保険料等を控除した額であり、会社は、A2の同年10月分給与及び11月分給与について、最低給与保障（月額25万円）を適用し、21.11.25給与支払を行ったものであった。

(6) 第4回団交

21年12月7日、第4回団交が開催された。組合側は、A3委員長、A2夫妻ほか計10名が、会社側は、B1社長、B2常務及びB3部長の計3名が出席した。

ア 冒頭、A2は、P営業所における内勤業務、Q事業所への転勤及び単身赴任はすべて拒否すると回答し、あくまで、原職復帰を要求する旨述べた。続いて、組合は、会社が21.11.25給与支払をしたということは、A2に対して乗務停止ないし自宅待機と言ったことを確認したのかと質した。

会社は、同年8月17日の事実関係に係る確認内容として、B6所長はA2から電話を受け、乗務させるよう求められたが、Q事業所で点呼を行わないと乗務させられないと回答した旨、乗務停止ないし自宅待機とは言っていない旨述べた。これに対し、A2は、同日は電話ではなくP営業所でB6所長らと面談した旨述べ、組合は、会社の事実確認がいい加減であると非難した。会社は、上記事実確認では会話の内容を重視しており、シチュエーションまで確認しなかった旨述べた。

また、会社は、21.11.25給与支払の趣旨について、前回の団交でA2の生活が困っているという話があり、B1社長が対応する旨回答したことから、誠心誠意の対応として、最低のものは支払うこと

にした旨述べた。これに対し、組合は、A 2 に乗務停止を命じた事実を確認した上で賃金補填を行うことになっていたのに、誠意を見せるためとか、生活に困っているから金を払うというのはおかしい旨述べ、会社を非難した。

以下、A 2 に対する乗務停止の有無をめぐり、同様のやり取りが続いた。なお、その中で、A 2 が、「社長、お前いらない、ちょっと黙ってる。」と発言することがあった。また、B 1 社長ないし B 3 部長の発言に対し、組合員が、「馬鹿じゃねえの、おめえ。」、「あんた、労働者舐めてる？」などと発言することがあった。

イ 組合は、A 2 の入社時に会社との間で確認した事項について再度確認した上で今後の団交を進めていきたい旨述べ、「確認書」と題する書面を会社に示し、内容を確認して署名押印するよう求めた。

同書面には、組合、A 2 及び会社間の確認事項として、① A 2 が R 運輸を退職した経緯、② P 営業所の海上コンテナ運転手の募集が東京新聞の城南版（港区、品川区、大田区）により行われていたこと、③ 初回面接で、A 2 は、B 3 部長ほか 2 名に対し、「給料は〇〇〇万円下がるが、家庭の事情があり、職場が近くほぼ毎日帰れる」旨を「確認した」こと、④ 2 回目の面接で、B 3 部長から、「P 営業所、第 1 号の社員である」、「海上コンテナの拠点にするための募集である」と言われたこと、⑤ P 営業所に出社した日に、B 4 部長から、職場は P 営業所だが所属は Q 事業所であると言われたこと等が記載されていた。

組合は、上記確認書の内容を読み上げ、確認を求めたのに対し、会社は、求人募集方法や面接の担当者がそのとおりにかわからない旨、内容をこの場では確認できないため、持ち帰って確認する旨述べた。

なお、上記のやり取りの中で、B 1 社長の発言に対し、組合員が、「毎回、毎回、もう壊れたテープレコーダーみたいに。おんなじことばかりいいやがって。」などと発言することがあった。

ウ 会社が、組合がP営業所での操配業務の提案を断った理由を質したのに対し、組合は、給料が安いからである旨、会社都合での職種変更なのだから従来の給与が保障されないのはおかしい旨述べた。

また、組合が、同年12月分給与の支払はどうなるのかと質したのに対し、会社は、出勤しなければ給与は支払わない旨述べた。これに対し、組合は、本件が解決するまで、従来の給与を保障するよう求めた。結局、会社は、とりあえず同年12月分給与の支払を約束する旨述べ、この団交は終了した。

なお、上記のやり取りにおいて、B 1 社長の発言に対し、組合員が、「もう、会社潰しちゃうぞ、お前。」、「馬鹿ヅラしたの、真ん中にいるから。」などと発言することがあった。

#### (7) 第5回団交

22年1月25日、第5回団交が開催された。組合側は、A 2 夫妻ほか計12名が、会社側は、B 1 社長及びB 2 常務の計2名が出席した。

ア 会社は、第4回団交で組合から署名押印を求められた確認書について、署名押印はしない旨述べ、その理由として、確認書の内容の大部分はA 2 の入社面接時の会話であるが、面接で会社が述べたことは将来の体制を約束するものではないから、確認する必要はない旨述べた。

組合は、会社は確認書について持ち帰って確認するといいながら、全部反故にした、また蒸し返しだなどと述べ、確認書の内容をなぜ確認できないのかと繰り返し会社を質した。これに対し、会社は、確認

する必要はない旨を繰り返し述べた。なお、上記やり取りの中で、組合員が口々に発言して発言内容が聞き取れないような状況が度々生じた。

イ 組合は、再度、A 2は採用面接で会社からP営業所を事業所にする  
と聞かされ、そのビジョンに乗って勤務してきた旨述べた。これに対し、B 1社長は、A 2はQ事業所配属であることを納得して入社した旨述べ、「嫌だったら、（会社を）辞めればいいんで。」と述べた。これに対し、組合員が口々に発言して発言内容が聞き取れないような状況が生じ、B 1社長は上記発言を取り消す旨述べたが、A 2は、「ぶちまくぞ、この野郎。」と述べ、B 1社長に殴りかかろうとしたため、他の組合員が、「手出しちゃ、駄目だよ。」、「手出すなよ。」、「手、後ろに組んで。」等と述べて制止した。

B 1社長は、A 2が殴ろうとしたので、身の危険を感じた旨述べたのに対し、A 2は、「原因はお前だろうが。」、「ぶん殴りたくなるのは、当たり前だろうが。何が悪いんだ、ぶん殴りたくなって。」と述べた。

ウ 組合は、採用面接で述べたことを反故にしていいはずはない旨述べ、  
前回団交で会社は確認書の内容について調べてくることを約したのだから、その結果を明かすよう求めた。これに対し、会社は、面接で東京事業所を作ると言おうが言うまいが、会社の方針は制約されない旨述べた。

組合は、会社がなぜQ事業所の近辺ではなく都内で求人募集を行い、A 2をP営業所に勤務させたのかを質した。これに対し、会社は、再度、A 2の採用当時は点呼未実施でも行政処分を受けることはなかったが、その後罰則が厳しくなった旨述べた。

また、会社は、再度、A 2 に対し、アパートを用意するので八千代に引っ越し、点呼を受けるよう求めた。これに対し、A 2 は、できない旨述べ、会社が理由を質すと、組合は、既に何回も言っている旨述べた。その際、A 2 は、「おまえ、頭ないのかよ、脳みそ。」、「勉強しろ。」等と述べた。

その後も、A 2 の採用時の条件や、A 2 が P 営業所勤務とされたこと等をめぐりやり取りが繰り返され、その中で、B 3 部長は、再度、会社には東京に事業所を設けたいというビジョンがあり、駐車場の問題について努力したが、車庫証明が得られなかった旨述べた。

エ 組合は、法律が変わったとしても労働者を首にしていいわけがない旨述べたのに対し、会社は、首にするのではなく、適法な仕事を提案している旨述べた。組合は、給与は保障されるのかと質したのに対し、B 1 社長が、「その仕事に合った賃金保障は」と述べかけたところ、A 2 は、「そんなことは、会社のやることじゃねえから、俺が決めることなんだよ。」、「ふざけたことばっかいうなよ。悪いのは、あんただらう。」と述べた。会社は、なぜ A 2 が自分の給与を決めるのかと述べたところ、A 2 は、給与のことではなく、仕事の話をしている旨述べた。その際、A 2 は、「本当におまえはバカだねえ。」、「ちょっと、頭足りなすぎる。」と述べた。

オ 会社は、組合の要求は A 2 の原職復帰なのかと改めて質したのに対し、組合は、当然の要求である旨述べた。会社は、法令上 P 営業所では点呼は行えない旨を再度述べたが、組合は、会社が法令違反を続けていたこと等を繰り返し追及し、譲らなかった。

また、会社は、再度、A 2 が P 営業所に出勤して操配業務に就くことを提案し、これを組合が断る理由を改めて質した。これに対し、A

2は、できないからだと言った。

会社は、このままでは平行線である旨述べ、組合の要求を再確認したい旨述べた。これに対し、組合は、確認書への署名押印とともに、文書による謝罪を求めた。会社は、いずれにも応じない旨述べ、譲らなかつた。

その後も、確認書をめぐりやり取りが繰り返される中、組合は会社に対し、A2を原状に復帰させる責任があることを認めるよう求めた。これに対し、会社は、組合がいう原状復帰とは法令違反を継続することであり、それはできない旨述べた。組合は、会社に求めているのは、A2をどういう条件で採用したかを確認することである旨述べたのに対し、会社は、組合が確認書を求める目的は、A2を従来どおり乗務させるよう主張するためである旨、会社がなくなるような確認書は書けない旨述べた。

結局、会社は、確認書には署名押印せず、A2が応募した求人広告の配布地域が城南地域であったかを確認する旨を約し、この団交は終了した。

なお、上記のやり取りの中で、B1社長は、話し合う気構えでいるのにいきなり罵声を浴びせられ、心理状態がおかしくなる旨述べたのに対し、組合は、罵声が飛ぶような状況にしたのは会社である旨述べることがあった。また、B1社長は、先にA2が殴りかかろうとしたことを再度問題とし、「殴られてからでは遅い。」等と述べたのに対し、他の組合員が、「殴られて当然。」と述べたことから、会社は、それは交渉中の発言としておかしい旨述べることがあった。その後、組合が、上記A2の行為ないし組合員の発言について、一度でも反省や謝罪の意を示したことはうかがわれない。

(8) 21年12月分以降の給与の支払について

会社は、第4回団交で支払を約したA2の21年12月分給与以降、22年4月9日付けでA2を解雇するまでの間の給与について、最低給

与保障を適用して支払った。

(9) 組合の交渉態度について

本件団交においては、上記(2)、(4)、(6)、(7)に述べたやり取り以外にも、組合員が会社を罵倒ないし恫喝するような発言をしたり、複数の組合員が口々に大声で発言し、場が騒然となることがあった。また、複数の組合員が大声で同時に発言した結果、それぞれの発言内容が聞き取れなかったり、会社の発言が遮られることがあった。

6 本件団交後の経過

(1) 22.1.29通知書による団交拒否等

ア 22年1月29日、会社は、22.1.29通知書を内容証明郵便により組合に送付した。

同通知書には、これまで5回の団交を行ってきたが、労使の見解は平行線で解決の見通しが全く立たない旨、組合側は罵声と悪口を繰り返し、冷静な話し合いのできない状況が繰り返された旨、第5回団交では、A2がB1社長に対し暴力を振るわんばかりの姿勢を示すことがあり、これ以上正常な団交を行うことはできない旨、したがって、今後は団交に応ずることはできない旨が記載されていた。

また、A2に対しては、これまで何度も述べたとおり、Q事業所での勤務を求める旨、A2の希望があれば、会社が住居を用意し、家賃として5万円及び転居費用を負担する旨が記載されるとともに、Q事業所で勤務するか否かについて、同通知書の到達時から14日以内に回答するよう、また、P営業所で勤務する場合は配車の補助業務となり、これを希望するのであればその旨を回答するよう求める旨が記載されていた。

イ 22年1月30日、組合は、「抗議及び団体交渉申入書」と題する

書面を会社に提出した。同書面には、22.1.29通知書による団交拒否に抗議する旨及び同通知書を撤回して誠実に団交に応じるよう求める旨が記載されていた。

また、22.1.29通知書に対する反論として、①団交においてB1社長は、問題をすり替える発言を繰り返し、組合の話を実実に聞かず、「イヤなら辞めろ」と発言し、A2の入社条件の確認を拒否してその理由を言わず、問題の解決の道を閉ざしてきた旨、②Q事業所勤務については絶対に認められない旨、会社が招いた法律違反の責任を落ち度のないA2に押しつけていることが問題の本質である旨が記載されていた。

ウ 22年2月10日、組合は、「団体交渉申入書」と題する書面を会社に提出した。同書面には、組合の同年1月30日付け書面に対して会社から連絡がないとして、再度団交を申し入れる旨が記載されていた。

エ 22年2月16日、会社は、「団体交渉申入書に対する回答」と題する書面をファクシミリで組合に送信した。同書面には、組合の同月10日付け団交要求については22.1.29通知書で述べた理由により応じる考えはない旨が記載されていた。

オ 22年2月26日、組合は、「2月16日付け回答に対する抗議及び団体交渉申入書」と題する書面を会社に提出した。同書面には、同年1月30日以降の2度の団交申入れに会社が応じていないことを非難する内容とともに、再度団交を申し入れる旨が記載されていた。

カ 22年3月9日、会社は、組合及びA2に対し、「通知書」と題する書面を内容証明郵便により送付した。

同書面には、A2の就労意思等の再確認及び団交について次のとお



り通知するとして、①22.1.29通知書により、Q事業所で勤務するか又はP営業所での配車補助業務を希望するかについて14日以内に回答するよう求めたが、いまだ回答がないため、Q事業所での勤務の意思又はP営業所での配車補助業務の希望の有無について再確認するので、同書面の到達後7日以内の回答を求める旨が記載されていた。

また、②同年2月26日付け団交申入れについては、22.1.29通知書で述べた理由により、応じる考えはない旨が記載されていた。

キ 22年3月12日、組合は、「団体交渉申入書」と題する書面を会社に提出した。同書面には、会社が同月9日付け書面により回答を求めた、A2にQ事業所での勤務の意思又はP営業所での配車補助業務の希望があるかについては、団交の場で回答する旨とともに、団交を申し入れる旨が記載されていた。

ク 22年3月15日、会社は、「団体交渉要求に対する回答」と題する書面を組合に交付した。同書面には、「1.団体交渉意思等」と題して、団交申入れについては22.1.29通知書により既に断っており応じる意思はないが、A2の回答を受けるという限度で会合を持つ用意はある旨、会合に際しては、①出席者は双方3名以内、②時間は1時間以内とし、③罵声、暴言、暴力まがいの行為がなされた場合並びに上記①及び②の条件が遵守されない場合は直ちに会合を打ち切れることを条件として付す旨が記載されていた。

また、「2.会合日時」として、同月25日午後4時から5時までとの記載があった。

(2) 22.3.25会合等

ア 22年3月25日、大井スポーツセンターの2階にある会議室で、

22.3.25 会合が開催された。組合側は、A3 委員長、A2 夫妻ほかの計 11 名が、会社側は、B1 社長並びに B2 常務ほか 1 名の計 3 名が出席した。

会社は、組合に対し、出席者を 3 名に絞るよう要請したが、組合は応じなかった。会社側出席者は退室しようとしたところ、組合員は、会議室のドア付近及び廊下で会社を取り囲み、もみ合いとなった。その際、B2 常務の右肘が壁にぶつかり、B2 常務は打撲傷を負った。

会社側出席者は大井スポーツセンターの 1 階に降り、そこでも組合員に取り囲まれた。B1 社長は、携帯電話で警察に通報し、警察の到着後、会社は同センターを退去した。

イ 22 年 4 月 8 日、組合は、「抗議及び団体交渉申入書」と題する書面を会社に提出した。同書面には、22.3.25 会合において会社が出席人数を理由に話し合いを拒否して退室し、警察に通報したことに抗議する旨、組合との会合は全て団交である旨、22.3.25 会合で議論ができなかったため、早急に団交の再開を求める旨が記載されていた。

(3) A2 の解雇及びその後の経過

ア 22 年 4 月 9 日、会社は、A2 に対し、「解雇通知」と題する書面を内容証明郵便により送付した。

同書面には、A2 は①Q 事業所での勤務又は P 営業所での勤務のいずれも拒否し、21 年 9 月 10 日以降出勤していない旨、② 22.3.25 会合において B2 常務に全治 1 週間の傷害を負わせた旨、上記①の行為は就業規則第 57 条 11 号、21 号及び 17 条 5 号に該当し、上記②の行為は就業規則第 57 条 10 号に該当する旨、これらに係る処分として普通解雇手続をとることとした旨、同書面をも

ってA2を即時解雇する旨が記載されていた。

また、解雇予告手当として38万5980円及び退職金の会社支払分として10万9600円を支払った旨が記載されていた。

なお、就業規則第17条及び第57条の規定は次のとおりである。

「(解雇)

第17条 従業員が、次の各号の一に該当するときは、解雇することがある。

- (1) 精神または身体の故障により業務に堪えられないと認めるとき
- (2) 勤務成績または作業能率が不良で就業に適しないと認めるとき
- (3) 事業の休廃止、縮小その他業務上の都合により従業員の削減が必要となったとき
- (4) 第57条の定めるところにより懲戒解雇の処分を受けたとき
- (5) その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき

(懲戒解雇事由)

第57条 従業員が次の各号の一に該当するときは、懲戒解雇する。ただし、情状により、前条の規定による処分にとどめ、または、諭旨解雇とすることがある。

- (1)～(9) (略)
- (10) 会社の内外を問わず他人に対し、暴行、脅迫、傷害を加え又はその業務を妨害し若しくは不当に辞職を強要したとき。

(11) 業務命令に不当に反抗し又は著しく職場秩序を乱したとき。

(12) ～(20) (略)

(21) その他前各号に準ずる程度の行為があったとき。

(以下略)」

イ 22年4月12日、組合は、「抗議文」と題する書面を会社に提出した。同書面には、A2の解雇は不当である旨、解雇撤回及び団交応諾を求める旨が記載されていた。

ウ 22年4月19日、組合は、A2の解雇に関して改めて団交を申し入れる旨を記載した書面を会社に提出した(22.4.19団交申入れ)。また、同日、組合が提出した「2010年4月9日付け『解雇通知』を弾劾する」と題する書面には、B2常務に傷害を与えたという解雇理由はデッチ上げである旨、解雇通知の撤回を求める旨が記載されていた。

エ 22年4月26日、会社は、「通知書」と題する書面を内容証明郵便により組合に送付した。

同書面には、A2に関わる団交について次のとおり通知するとして、①5回の団交を行ってきたが労使の見解は平行線であり解決の見通しが全く立たない旨、②第5回団交におけるA2の罵声、暴言、B1社長に暴力を振るわんばかりの姿勢等から、これ以上正常な団交を行うことはできないと判断した旨、③22.3.25会合において、組合は会社が申し出た条件を無視して多数で押しかけ、罵声や暴言を繰り返し、加えてA2がB2常務に暴力行為を行った旨、上記の経過に照らし、22.4.19団交申入れには従来同様応ずる考えはない旨が記載されていた。

オ 22年5月31日、組合は、「団体交渉要求書」と題する書面を会社に提出した。同書面には、A2への解雇通知に関わる問題について、会社に釈明を求める団交を申し入れる旨が記載されていた。

カ 22年6月11日、会社は、「通知書」と題する書面を内容証明郵便により組合に送付した。

同書面には、会社が交付した同年4月26日付け書面に記載された3項目（上記エ）と同内容及び組合からの団交要求には従来同様応じる考えはない旨が記載されるとともに、解雇通知に関する団交申入れの件については同月9日付け書面（上記ア）のとおりである旨が記載されていた。

キ 22年6月28日、組合は、同日付けの「団体交渉要求書」と題する書面を会社に提出した。同書面には、A2への解雇通知に関わる問題について、会社に釈明を求める団交を申し入れる旨が記載されていた。

ク 22年7月5日、会社は、「通知書」と題する書面を内容証明郵便により組合に送付した。

同書面には、会社は同年4月26日付け及び6月11日付け「通知書」により団交を行わない旨を通知しており、考え方は変わらない旨とともに、4月26日付け書面に記載された3項目と同内容及び組合からの団交要求には従来同様応じる考えはない旨が記載されていた。

ケ 22年8月30日、組合は、「団体交渉要求書」と題する書面を会社に提出した。同書面には、A2への解雇通知に関わる問題について、会社の釈明と組合の反論の場を求める団交を申し入る旨が記載されていた。

コ 22年12月6日、組合は、東京都労委に対し、本件救済申立てを

行った。

#### 第4 当委員会の判断

##### 1 争点1（本件団交における会社の対応は、不誠実なものであったか）について

###### (1) A2の原職復帰要求に対する会社の回答について

組合は、A2の原職復帰要求に対する会社の回答は、P営業所では法令上点呼が行えないというだけであった旨、P営業所を事業所に昇格させられない理由について、納得できる説明がなかった旨主張する。

ア 会社がA2に対しQ事業所で点呼を受けるよう指示するまでの経緯をみると、貨物自動車運送事業法上、一般貨物自動車運送事業者は事業計画に従い業務を行うことが義務付けられているところ、会社の事業計画には、P営業所を一般貨物自動車運送事業の営業所（登録運送営業所）ないし自動車車庫とする旨の記載はなかったが、会社は、P営業所を勤務先として海上コンテナ運転手の求人募集を行い、A2を採用した。会社は、形式上はA2を、登録運送営業所であるQ事業所の所属としたが、実際には、一般貨物自動車運送事業の自動車車庫ではないP営業所の駐車場に事業用自動車を常駐させ、これにA2を乗務させて、登録運送営業所ではないP営業所を拠点として海上コンテナ運送を行わせた。これらの取扱いは会社の事業計画に則ったものとはいえないが、A2の採用後約4年半にわたり継続された。会社は、A2の採用当時、P営業所の事業所昇格すなわち登録運送営業所とすることを試みたが、実現に至らず、当該昇格問題は取締役会に諮られることもなかった（前記第3の2(1)、(2)、(3)ア）。

また、貨物自動車運送事業輸送安全規則上、一般貨物自動車運送事

業者は、運転手を乗務させる前後に対面により点呼を行うことが義務付けられており、会社は、A 2 に対し、その所属先である Q 事業所で点呼を行う必要があったが、一度も行わなかった（同 3 (1)、(2)）。

イ 会社は、21 年 8 月 3 日、A 2 に対し Q 事業所で点呼を受けるよう指示し（なお、同指示は、実質的には、A 2 に対する P 営業所から Q 事業所への転勤指示であったといえる。）、これに対し A 2 は、同月 17 日に行われた会社との面談において、八千代には行けない旨述べ、P 営業所で点呼を行うよう求めたが、会社はこれに応じなかった。なお、会社では同年 7 月に事故が発生し、行政の立入監査の可能性が従業員に告げられていた（同 4 (1)ア、イ、オ、カ）。

第 1 回団交において組合が、A 2 の原職復帰を要求したのに対し、第 2 回団交において会社は、A 2 に対する点呼の未実施は法令違反であった旨述べて謝罪した上、P 営業所は登録運送営業所ではなく、法令上点呼を行える場所ではない旨、法令に則り Q 事業所で点呼を受ければ乗務は可能である旨述べた。また、会社は、同団交後、点呼の根拠規定等を記載した書面を組合に送付した。その後の団交でも、会社は、上記説明と同内容を繰り返し述べた（同 5 (1)、(2)ア、イ、(3)ア、(4)ア、(7)オ）。

上記会社の説明に対し、組合は、A 2 は入社当時、会社から P 営業所を事業所にすると聞かされていた旨述べ、当該構想の実現を求め、会社が未だそれを実現していない理由を質した。会社は、A 2 の採用当時は上記構想があったが、地主から車庫が借りられず車庫証明が出なかった旨、会社の力では P 営業所の事業所昇格はできない旨述べた。第 5 回団交でも、同様のやり取りが交わされた（同 5 (2)エ、(7)ウ）。

ウ 上記アに述べた経緯からすれば、会社が P 営業所を勤務先として海上コンテナ運転手の求人募集を行ったこと自体、疑問なしとはし難い

上、会社はA 2の採用後、事業計画の記載と異なる業務の取扱いをし、また、A 2に対し点呼を行っておらず、これらの対応は、貨物自動車運送事業法に違反する行為ないしその可能性がある行為であったといえる。さらに、上記アに述べたA 2の採用当時の経緯及び上記イに述べた団交でのやり取りからすれば、会社はA 2の採用当時、P営業所の事業所昇格の構想について、それが会社の方針として正式に決定されたものではなかったにもかかわらずA 2に伝えながら、当該構想を断念したことは告げないまま、P営業所勤務を継続させていたことがうかがわれ、かかる対応に問題があったことは否定できない。

他方、会社がA 2を登録運送営業所に転勤させることで法令違反の解消を図ったことは、その動機が点呼の未実施の発覚を恐れたものであったとしても、やむを得ない措置であったといわざるを得ない。組合はA 2の原職復帰を求めるが、会社は、P営業所を登録運送営業所とすることができなければ、A 2をP営業所に勤務させ、点呼の未実施を続けることは法令違反となり得るので、A 2を原職復帰させることはできない。

もっとも、会社が、A 2の採用当時、P営業所の事業所昇格の構想について述べていたという経緯に鑑みると、第1回団交で組合がA 2の原職復帰を求めたのに対し、会社は、①A 2をP営業所に勤務させ、点呼の未実施を続けることは法令違反となり得るものでありできない旨とともに、②P営業所を登録運送営業所とすることができない理由について、説明する必要があったといえる。

エ そこで、この点につき本件団交における会社の対応をみると、A 2の原職復帰要求に対して会社は、法令に則りQ事業所でA 2に対する点呼を行う必要性を述べるとともに、登録運送営業所ではないP営業所でA 2に対する点呼を行うことはできない旨を述べ、併せて、点呼



に係る法令上の根拠規定を示した。点呼の未実施は、A 2 の P 営業所勤務が法令違反になり得るという問題の一端にすぎないが、A 2 を従来どおり同営業所に勤務させ続けることはできない事情について、一応の説明はなされたといえる。そして、組合は、P 営業所の事業所昇格を求めたことからすれば、上記事情について、一応は認識したものとみることができる。

また、会社は、P 営業所の事業所昇格を断念した理由として、地主から車庫が借りられなかった旨の事情を述べた。一般貨物自動車運送事業の許可基準として、登録運送営業所ごとに配置する事業用自動車の数が 5 両以上とされ、自動車車庫は原則として登録運送営業所に併設することとされている（同 2 (2)ウ）ことからすれば、上記説明は、一応の根拠に基づきなされたものといえる。

組合は、上記説明が納得できるものではなかった旨主張するが、本件団交で、例えば自動車車庫の確保が必要であることの根拠やその確保のための努力について、さらに具体的な説明を求めたことはいわれない。組合は、会社が A 2 を従来どおり P 営業所に勤務させ続けることはできない事情を一応は認識しながら、P 営業所の事業所昇格について議論を深めることはせず、専ら A 2 の原職復帰を求め続けていたといわざるを得ない。

オ 以上の経緯からすれば、A 2 の原職復帰要求に対し、会社は所要の説明を行っており、かかる会社の対応が不誠実であったとはいえない。

(2) A 2 の給与の補償等について

組合は、①会社は第 1 回団交での代理人の約束を反故にし、A 2 に乗務停止を命じたことを認めず、乗務停止期間に係る給与の補償を拒否した旨、② 21 年 8 月 17 日のやり取りに係る事実確認の結果として第 4

回団交で述べた内容には誤りがあったにもかかわらず、反省や遺憾の意を表明しなかった旨主張する。

ア 第1回団交において組合は、会社はA2に非がないのに乗務停止にした旨主張し、乗務停止の撤回及び乗務停止期間に係る給与の補償を求めたのに対し、会社代理人は、A2に係る取扱いについては会社に非がある旨述べて謝罪し、A2の給与について会社と話し合い、その対応につき回答する旨述べた。また、代理人は、P営業所で点呼を行うことを会社が却下した理由を組合から質され、説明できない旨述べた。さらに、組合から、何が問題なのかがわかっていないと非難され、謝罪した（前記第3の5(1)ア、イ）。

第2回団交においてB1社長は、A2に乗務停止を命じてはいない旨述べるとともに、違法状態を継続する旨の申出は給与補償の対象外である旨述べた。また、第1回団交での代理人の謝罪について、自分は知らない旨述べた。同団交後、会社は、A2の21年10月分給与（同年9月の労働に係る分）について、A2が同月10日以降欠勤したものととして算定し、約2万6000円を支払った（同5(2)ア、イ、(3)イ）。

第3回団交において、会社は上記給与の計算方法として、A2を欠勤扱いとした旨述べたが、組合からの抗議を受け、同年8月17日に会社が乗務停止を命じた事実があったかを確認した上で、A2の上記給与について対応する旨を約した。また、組合は、仮に職種が変更されても原給を保障するよう求めたのに対し、会社は、とりあえずP営業所に出勤すればこれまで運転手として勤務していた時の金額で給与を支払う旨を述べた。第3回団交後、A2はP営業所ないしQ事業所のいずれにも出勤しなかったが、会社は、大型自動車運転手に適用される最低給与保障（月額25万円）をA2の同年10月分及び11月

分の給与に適用して支払った（21.11.25給与支払）（同2(3)イ、5(4)、(5)）。

第4回団交で、会社は、同年8月17日に係る事実確認の結果として、乗務停止を命じた事実はなかった旨を改めて述べた。その際、会社は、B6所長らとA2との面談を電話による会話と誤認して述べ、組合の追及に対し、やり取りの形式ではなく内容を重視していた旨述べた。組合は、上記会社の回答及び21.11.25給与支払の趣旨には納得しなかったが、問題が解決するまでA2の給与を保障するよう求め、会社は、とりあえず同年12月分給与を支払う旨を約した。第4回団交後、会社は、A2の同月分以降の給与について、最低給与保障を適用して支払った（同5(6)、(8)）。

イ 上記組合の主張①についてみると、確かに、第1回団交での会社代理人の約束が第2回団交に引き継がれず、同団交でB1社長は、それを引き継ぐことを拒否するかのような発言をしている。そしてそもそも、第1回団交以降の経過からすれば、会社は、第1回団交に際し、A2の給与問題やP営業所で点呼を行えない理由について、代理人に十分な説明ないし指示をしないまま団交に出席させたことがうかがわれる。これらの会社の対応には、適切でない点があったと認められる。しかしながら、第2回団交以降は代理人ではなく、B1社長ら会社の幹部が一貫して出席し、対応している。

また、会社は、A2の給与について、一度はその補填を拒否し、上記のとおり、21年10月分給与として約2万6000円しか支払わなかったものの、その後、A2がP営業所ないしQ事業所のいずれにも出勤していないにもかかわらず、同年10月分給与以降、最低給与保障を適用した給与の支払を続けた。第3回団交及び第4回団交の経過からすれば、上記支払は、必ずしも組合の要求どおりになされたも

のではないが、同要求への一定の配慮として行われた措置であったといえる。このような一連の経過をみると、会社がA2に対する給与補償を拒否した旨の組合の主張は、理由がないといわざるを得ない。

ウ 上記組合の主張②については、会社は、やり取りの形式ではなく内容を重視した旨述べており、事実誤認があったことを頑なに否定するような態度ではなかった。そして、本件団交において問題とされたのは、まさに会社がA2に乗務停止を命じたかというやり取りの内容であり、会社はその確認結果として、乗務停止を命じていない旨述べたことは、同日の面談の経過（前記第3の4(1)オ）からすれば、事実と反していたとはいえない。そうすると、会社がやり取りの形式について事実誤認し、当該誤認について反省ないし遺憾の意を表明しなかったとしても、当該対応をもって不誠実であったとまで直ちにいうことはできない。

エ 以上のとおりであるから、A2への給与の補償及び乗務停止を命じたか的事实確認に係る会社の対応は、全体として不誠実であったとはいえない。

### (3) 会社からの提案について

組合は、本件団交でなされた会社からの提案が、解決に向けた提案といえるものではなかった旨主張する。

ア 本件団交でなされた会社の提案についてみると、まず、①会社は第2回団交で、Q事業所への通勤を前提に千葉港周辺の業務を提案したが、A2は、「やだよ、そんな安いの。」等と述べ、その場で拒否した（前記第3の5(2)ウ）。

次に、②会社は第3回団交で、A2をP営業所で勤務させる方策を考えてきた旨述べ、同営業所での操配業務及びその補助業務を提案し

た。併せて、社内には同様の職種変更の例がある旨、いきなり操配業務を行わずに教育期間を設ける旨述べた。組合は、A2が職種変更に応じるとしても従来の給与を保障するよう求めたのに対し、会社は、仕事が変われば給与も変わる旨述べたものの、とりあえずの対応として、A2がP営業所に出勤すれば、これまで運転手として勤務していた時の金額で給与を支払う旨述べた。また、会社は、一度はA2が同団交の翌々日からP営業所に出勤するよう求めたが、最終的には、上記出勤日についてはこだわらない旨述べた。しかし、その後、A2がP営業所に出勤することはなく、組合は第4回団交で、P営業所での内勤業務の提案を拒否する旨回答した。その理由について、A2は第5回団交で、できないからであると述べたにとどまるが、組合は、第4回団交及び第5回団交での発言から、給与の保障を問題としていたことがうかがわれる（同5(4)イ、ウ、(6)ア、(7)エ、オ）。

さらに、会社は、本件団交に先立つA2との面談で、会社が八千代にアパートを用意し借料を負担する旨提案しており、③第5回団交でも再度、アパートを用意するのでQ事業所に転勤するよう求めた。組合は、既に第4回団交で転勤を拒否していたが、第5回団交でも、A2はできない旨述べ、組合は、理由は既に何度も言っている旨述べた（同4(1)エ、5(6)ア、(7)ウ）。

イ 上記①の提案は、会社の主張（前記第2の2(1)ウ）からすれば、通勤時間が長くなることで減収とならないよう配慮したものであり、上記③の提案とともに、A2がQ事業所への転勤により被る負担を軽減するため、会社としてできる配慮をしようとしたものといえる。

また、上記②については、会社は、運転手としての経験が長いA2が職種変更に際して抱くであろう不安について、一応の配慮をした上で提案しており、A2が出勤する日についても、こだわらない旨述べ

ており、職種変更を強制する態度であったとはいえない。

以上からすれば、会社の提案は、A 2 を P 営業所から乗務させる旨の組合の要求に応えるものではなかったとしても、解決に向けた提案ではなかったとはいえず、その旨の組合の主張は首肯し難い。

むしろ、上記の提案に係る組合の対応をみると、上記①については、その趣旨や具体的な業務について質すこともなく拒否しており、また、上記②については、A 2 が急な職種変更に応じ難いと考えたことは無理からぬところがあったとしても、組合は、職種変更に伴う給与の保障を問題としながら、その点について具体的に交渉することなく会社の提案を拒否している。これらの組合の対応は、会社の提案を真摯に検討する姿勢が組合にあったかを疑わせるものである。

(4) 会社が確認書への署名押印を拒否したことについて

組合は、会社は A 2 の入社当時の労働条件を記載した確認書への署名押印を拒否し、確認すべき事項の存在そのものを否定した旨主張する。

ア 第 4 回団交で組合は、A 2 の入社時に合意した条件について再確認したい旨述べ、A 2 が応募した求人の募集方法、面接でのやり取り等を記載した確認書を会社に示し、署名押印を求めた。会社は、この場では内容を確認できないため持ち帰って確認する旨述べたが、第 5 回団交で、面接で述べたことは将来の体制を約するものではないから確認する必要はない旨述べ、署名押印を拒否した（前記第 3 の 5 (6) イ、(7) ア）。

組合は、会社の上記回答に納得せず、会社が確認書の内容について確認した結果を明らかにするよう求めたが、会社は、面接で述べたことには制約されない旨述べるのみであった。組合は、A 2 の入社条件の確認を繰り返し求めたが、会社は、組合が確認書を求めるのは A 2

の原職復帰を主張するためである旨述べ、応じなかった（同5(7)ウ、オ）。

イ 上記アのとおり、組合は、A2の入社時の合意内容を確認したいとして確認書の取り交わしを求めたのに対し、会社は、一度はその記載内容について確認する旨述べながら、これを翻し、採用面接で述べたことには制約されないなどと述べ、入社時の合意内容を確認する必要性自体を否定したのであり、かかる会社の対応は、適切であったとはいえない。

他方、組合が確認書の取り交わしを求める理由については、交渉を進めるためないし会社の責任を明確にするためと説明されたにとどまる。組合は、A2の原職復帰を一貫して求めているが、A2の入社時の合意内容を確認したとしても、会社がP営業所を登録運送営業所とすることができなければ、上記要求には応じられないのであるから、確認書の取り交わしをしないことで、以後の交渉にどのような影響が生じ得たのかは明らかでない。

ウ 以上のとおり、確認書をめぐる会社の対応は適切であったとはいえないものの、確認書の取り交わしをしないことが交渉に与える影響が明確でないことを勘案すると、上記対応をもって不誠実であったとまではいえない。

#### (5) 結論

以上のとおり、会社は、本件団交においてA2の原職復帰要求に応じられない理由を説明し、Q事業所に転勤する場合の経済的負担の軽減策及び職種変更によりP営業所で勤務する方策を提案しており、これらの対応が不誠実であったとはいえない。また、会社がA2の21年10月分以降の給与について最低給与保障を適用して支払ったことは、必ずし

も組合の要求どおりになされたものではないが、当該対応をもって不誠実であったとはいえず、むしろ、組合の要求への一定の配慮として行われた措置であったといえる。

他方、組合は、会社の説明に対し、A 2 を原職復帰させられない事情について一応は認識したことがうかがわれるが、それにもかかわらず、会社がA 2 の採用時にP営業所勤務ないしP営業所の事業所昇格を約した旨を繰り返し延べ、原職復帰を求め続けた。また、組合は、A 2 に対する給与の補償を問題としながら、会社から提案された転勤ないし職種変更を前提として、給与面等でより有利な条件を求めて交渉を進めようとしたことはうかがわれない。

加えて、下記2(2)で述べるとおり、本件団交においては、組合員による会社を罵倒ないし恫喝するような発言や、組合員が口々に大声で発言して発言内容が聞き取れない状況ないし会社の発言が遮られる状況や、A 2 がB 1 社長に殴りかかろうとする場面などがあり、正常な交渉の実施が確保されていたとは言い難い状況で交渉が行われており、会社は、そうした状況にあっても、A 2 を原職復帰させられない理由を繰り返し説明し、Q事業所に転勤する場合の経済的負担の軽減策及び職種変更によりP営業所で勤務する方策を提案し、これらに応じるよう求めていたものである。

確かに、会社の対応の中には、第1回団交に事情を把握していない代理人を出席させ、第2回団交でその約束を引き継がなかったことや、第4回団交でA 2 とのやり取りの形式を誤認して述べたことや、第5回団交での確認書をめぐる対応等、適切とはいえないものがあったが、その余の会社の対応及び本件団交の一連の経緯にかんがみると、上記の点をもって、本件団交における会社の対応が不誠実であったとまではいえない。



よって、本件団交における会社の対応が労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらないとした初審命令の判断は相当である。

- 2 争点2（会社が、22.1.29通知書の交付後、22年1月30日付け、2月10日付け、同月26日付け及び3月12日付け団交申入れに応じなかったことに正当な理由はあるか）について

会社が本件団交後に組合に交付した22.1.29通知書には、労使の見解が平行線で解決の見通しが立たない旨、組合は罵声と悪口を繰り返し、第5回団交ではA2が暴力を振るわんばかりの態度を示し、これ以上正常な交渉は行えない旨、したがって以後団交には応じられない旨が記載されていた。組合は、その後、同年1月30日付け、2月10日付け及び同月26日付けで団交申入れを行ったのに対し、会社は、22.1.29通知書記載の理由により応じられない旨を一貫して回答した。

また、会社は、同年3月9日付け書面により、A2及び組合に対し、A2にQ事業所勤務の意向ないしP営業所で操配業務に就く意向があるかについて改めて回答を求めたのに対し、組合は、団交で回答するとして、同月12日付け団交申入れを行った。会社は、同月15日付け書面により、A2の回答を受けるという限度で会合を持つ用意がある旨通知すると同時に、上記団交申入れに対しては、22.1.29通知書により既に断っており、応じる意思はない旨回答した（前記第3の6(1)、(2)ア）。

上記会社の団交拒否について、組合は、本件団交が平行線となったのは会社の不誠実な対応を繰り返したためであり、組合の罵声や暴言が生じたとしても、原因は会社にある旨主張する。

- (1) 本件団交における交渉が平行線となったことについて

ア 上記1(5)で述べたとおり、本件団交において組合は、A2の原職復帰を求めたのに対し、会社は、上記要求に応じられない旨ととも

に、A 2 を P 営業所に勤務させることは法令違反でありできないこと及び P 営業所を登録運送営業所とすることができない理由について、繰り返し説明した。また、A 2 が Q 事業所に転勤する場合の経済的負担の軽減策及び操配業務に職種を変更して引き続き P 営業所で勤務する方策を提案した。さらに、A 2 が P 営業所ないし Q 事業所のいずれにも出勤していないにもかかわらず、A 2 の 21 年 10 月分以降の給与について最低給与保障を適用して支払った。

他方、組合は、会社が A 2 の採用時に P 営業所勤務ないし P 営業所の事業所昇格を約した旨を繰り返し述べ、A 2 の原職復帰を求めて譲らなかった。組合は、会社の提案をいずれも拒否し、A 2 の転勤ないし職種変更を前提として、給与面等でより有利な条件を求めて交渉することはなかった。

イ 以上の経過からすれば、本件団交における交渉は平行線となり、行き詰まっていたといえる。組合は、交渉が平行線となったのは会社の不誠実な対応が原因であった旨主張するが、本件団交における会社の対応が不誠実であったとはいえないことは上記 1 に述べたとおりである。

## (2) 組合の交渉態度について

ア 本件団交においては、①組合員が会社を罵倒ないし恫喝するような発言をしたこと、②複数の組合員が口々に大声で発言し、その結果、発言内容が聞き取れなかったり、会社の発言が遮られるような状況が生じたことが認められる。また、③第 5 回団交において、会社が嫌だったら辞めればよい旨の B 1 社長の発言をきっかけとして、A 2 が B 1 社長に殴りかかろうとし、殴りたくなるのは当たり前であるなどと述べ、その後、上記 A 2 の行為についてやり取りがなされる中で、他の組合員からも殴られて当然である旨の発言があ

り、会社は上記の行為や発言を問題としたが、組合は、反省や謝罪の意を示すことはなく、それまでの交渉態度を改める姿勢をみせたこともうかがわれない（前記第3の5(2)、(4)、(6)、(7)、(9)）。

イ 上記①の組合員による罵倒ないし恫喝するような発言については、交渉態度として是認されるものではないが、当該発言がなされた状況からすれば無理からぬところがあるといえるものもあり、また、本件紛争が、A2の雇用に係る会社の対応を発端として生じたことからすれば、組合の態度が強くなったこともやむを得ないところがあったといえる。しかしながら、本件では上記①に加え、上記②、③の事実が認められる。そして、上記①に加えて上記②のような騒然とした状況が頻出すれば、交渉の進行に一層の支障を来すことになり、さらに上記③のとおり、A2がB1社長に殴りかかろうとし、他の組合員からそれを是認するような発言がなされながら、組合が反省や謝罪の意を示すことはなく、それまでの交渉態度を改める姿勢もおよそみられなかったのであるから、会社が以後正常な交渉は望めないと考えたことには、無理からぬところがあったといえる。

### (3) 結論

以上のとおり、本件団交においては、会社の対応が不誠実であったとはいえないのに対し、組合は、A2の入社条件を専ら問題とし、原職復帰を求めて譲らず、交渉は平行線となっていた。これに組合の交渉態度を勘案すると、会社が、22.1.29通知書の交付後、22年3月12日付け団交申入れに至るまでの4回の団交申入れに応じなかったことには正当な理由があるというべきであり、このことが労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらないとした初審命令の判断は相当である。

3 争点3 (会社が、22.4.19団交申入れ及びそれ以降の団交申入れに  
応じなかったことに正当な理由はあるか) について

会社は、A2の解雇に関してなされた22.4.19団交申入れに対し、  
22年4月26日付け書面により、①本件団交が平行線であり解決の見  
通しが立たない旨、②第5回団交におけるA2の罵声、暴言、暴力を振  
るわんばかりの姿勢等から、以後正常な団交を行うことはできないと判  
断した旨、③22.3.25会合において、組合は会社が示した条件を無  
視して多人数を出席させ、罵声や暴言を繰り返し、加えてA2は暴力行  
為を行った旨、上記の経過に照らし、22.4.19団交申入れには従来  
同様応じる考えはない旨回答し、その後、3度にわたりなされた同旨の  
団交申入れにも応じなかった(前記第3の6(3)ウないしケ)。

上記会社の団交拒否について、組合は、本件団交が平行線であったと  
しても、A2の解雇理由に係る交渉はそれと別に行われるべきものであ  
るとして、明白な不当労働行為である旨主張する。

(1) 本件団交以後A2の解雇に至るまでの経緯について

会社は、同年3月15日付け書面により、A2の回答を受ける限度  
で会合を持つ用意がある旨組合に通知した際、会合に際しては出席者  
を双方3名以内、団交時間を1時間以内とし、上記条件が遵守されな  
い場合及び罵声、暴言、暴力まがいの行為がなされた場合には会合を  
打ち切る旨を条件として付した(同6(1)カないしク)。

しかるに、22.3.25会合において、組合は11名が出席し、会  
社が人数を減らすよう要請しても応じなかった。退席しようとする会  
社と、これを阻止しようとする組合とがもみ合いになる中、B2常務  
は打撲傷を負い、会社は警察に通報した(同6(2)ア)。

会社は、同年4月9日付けでA2に解雇通知を交付したが、その解  
雇通知には、解雇理由として、①Q事業所ないしP営業所での勤務の

いずれも拒否し、出勤していないこと、②22.3.25会合における傷害行為が就業規則の解雇ないし懲戒解雇事由に該当する旨が記載されていた（同6(3)ア）。

(2) A2の解雇に関する団交申入れを会社が拒否したことについて

会社が挙げるA2の解雇理由のうち、A2がQ事業所ないしP営業所での勤務のいずれも拒否したことは、本件団交における交渉と大きく関わるものではあるが、会社が上記事情を理由にA2を解雇したことについては、会社にとって新たな義務的団交事項となる。したがって、本件団交が平行線となり行き詰まっても、そのことから直ちに、解雇をめぐる22.4.19団交申入れを会社が拒否したことが正当化されるわけではない。

しかしながら、上述のとおり、会社は22.4.19団交申入れに応じない理由として、本件団交が平行線となっていたことに加え、第5回団交でのA2の交渉態度及び22.3.25会合での組合の態度を挙げている。本件団交における組合の交渉態度については上記2(2)イのとおりであり、会社は、第5回団交でのA2の交渉態度を決定的要因として、以後正常な交渉は望めないと考えるに至ったものであった。そして、会社が22.3.25会合に際し、組合の対応が本件団交と同様のものとなることを避けるために、出席人数3名以内との条件を付したことに、相当の理由があったといえる。

しかるに、22.3.25会合における組合の態度からは、本件団交における交渉態度を改めようとする姿勢はうかがわれず、むしろ、組合は、会社が第5回団交の時点から危惧していた組合員の暴力的行為が現実化したと考えざるを得ないような状況を生じさせた。そうすると、会社が、仮にA2の解雇に係る団交申入れに応じたとしても、組合の態度が変わらない限り、正常な交渉は望めないと判断したことに

は無理からぬところがあったといわざるを得ない。そして、会社が22年4月26日付け書面により、それまでの組合の交渉態度等を理由として、団交には応じられない旨の姿勢を示したのに対しても、組合が、自らの交渉態度を反省し、その後の交渉にあってはその正常な実施の確保に努める姿勢を示した様子はいかかわれないのであるから、その後の3度にわたる団交申入れに会社が応じなかったこともまた、無理からぬところがあったというべきである。

(3) 結論

以上のとおり、本件団交以後の経緯からすれば、会社が、22.4.19団交申入れ及びそれ以降の団交申入れに応じていないことには正当な理由があるというべきであり、このことが労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらないとした初審命令の判断は相当である。

以上のとおりであるので、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26年6月18日

中央労働委員会

第一部会長 諏訪康雄 ㊟