

命 令 書

大阪市西区

申立人 X 7
代表者 執行委員長 X 1

浜松市南区

被申立人 Y 11
代表者 代表取締役 Y 1

上記当事者間の平成25年(不)第42号事件について、当委員会は、平成27年1月28日及び同年2月10日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員水田利裕、同井上英昭、同清水勝弘、同平覚、同高田喜次、同辻田博子、同野田知彦、同橋本紀子、同松本岳及び同三成賢次が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員2名の雇止めの撤回及びバック・ペイ
- 2 誠実団体交渉応諾
- 3 誓約文の提出

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、有期雇用の組合員ら3名が、正社員化、賃金差別是正等を要求して分会を公然化し、申立人と被申立人が団体交渉を行っていたところ、被申立人は、組合員2名の雇止めを一方向的に通知した。当該雇止めについては、団体交渉を経て、被申立人は、一旦、雇止めを撤回したものの、その後、改めて雇止めを行ったこと、また、被申立人が、申立人の春闘要求や無期・有期雇用労働者の労働条件の格差に係る団体交渉申入れを、申立人による荷主への指導責任の追及や、被申立人支店門前への組合旗の設置等を理由に拒否したこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして申し立てられ

た事件である。

2 前提事実（証拠により容易に認定できる事実を含む。）

（1）当事者等

ア 被申立人 Y11 （以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、主に貨物自動車運送事業及び倉庫業等を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約4,000名である。なお、会社彦根支店（以下「彦根支店」という。）は、会社の主要顧客である申立外 Z1 （以下「Z1」という。）の多賀流通センター内にある。

（乙23）

イ 申立人 X7 （以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、主として近畿2府4県においてトラック輸送等の業種で働く労働者で組織されている労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約150名である。なお、組合の下部組織として、

X8 （以下「分会」といい、組合と併せて「組合等」という。）がある。

（2）本件申立てに至る経緯

ア 平成21年1月21日に、X2 （以下、組合加入前を含め「X2組合員」という。）は、パートタイマーのドライバー（以下「パート・ドライバー」という。）として、会社と有期雇用契約を締結した。

同年10月に、X3 （以下、組合加入前を含め「X3組合員」という。）は、パート・ドライバーとして、会社と有期雇用契約を締結した。その後、X3組合員は同22年3月30日に、X2組合員は同24年2月28日に、それぞれ雇止めを通知されたが、いずれも撤回され、それぞれ毎年4月1日及び10月1日を始期とし、雇用期間を6か月とする有期雇用契約が更新された。

（甲7の1から甲7の5、甲9の1から甲9の3、甲46、甲47、乙3、乙4の1から乙4の7）

イ 平成23年10月1日、組合等は、会社に対し、「労働組合結成通知書」（以下「結成通知書」という。）を提出し、分会長のX4 （以下「X4分会長」という。）、X3組合員、X2組合員（以下、この3名を併せて「X4分会長ら3名」という。）が組合に加入し、分会が結成された旨通知するとともに、「団体交渉申入書」（以下「23.10.1団交申入書」という。）を提出して、団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた（以下、この申入れを「23.10.1団交申入れ」という。）。

（甲3の1、甲3の2）

ウ 組合等と会社との間で、以下の日程で団交が行われた。

- (ア) 平成23年10月25日 (以下「23. 10. 25団交」という。)
- (イ) 平成23年11月15日 (以下「23. 11. 15団交」という。)
- (ウ) 平成23年12月6日 (以下「23. 12. 6団交」という。)
- (エ) 平成23年12月20日 (以下「23. 12. 20団交」という。)
- (オ) 平成24年1月19日 (以下「24. 1. 19団交」という。)
- (カ) 平成24年2月24日 (以下「24. 2. 24団交」という。)
- (キ) 平成24年3月5日 (以下「24. 3. 5団交」という。)
- (ク) 平成24年3月23日 (以下「24. 3. 23団交」という。)
- (ケ) 平成24年4月9日 (以下「24. 4. 9団交」という。)
- (コ) 平成24年5月24日 (以下「24. 5. 24団交」という。)
- (サ) 平成24年6月21日 (以下「24. 6. 21団交」という。)
- (シ) 平成24年7月3日 (以下「24. 7. 3団交」という。)
- (ス) 平成24年7月17日 (以下「24. 7. 17団交」という。)
- (セ) 平成24年8月23日 (以下「24. 8. 23団交」という。)
- (ソ) 平成24年8月31日 (以下「24. 8. 31団交」という。)
- (タ) 平成24年9月12日 (以下「24. 9. 12団交」という。)
- (チ) 平成24年12月4日 (以下「24. 12. 4団交」という。)
- (ツ) 平成24年12月11日 (以下「24. 12. 11団交」という。)

(甲28、甲29、甲30、甲32、甲33、乙1、乙8)

エ 平成23年12月29日、X4分会長、X3組合員と、当時、彦根支店のセンター長であった Y2 (平成24年に彦根支店の次長となるが、以下、役職にかかわらず「Y2次長」という。) とが、彦根支店内で立ち話をしていた際、X3組合員は、会長、社長、会社総務部長 Y3 (以下「Y3部長」という。) の家を知っている旨述べた (以下、この発言を「23. 12. 29発言」という。)

(甲46、乙24、証人 X3、証人 X4、証人 Y2)

オ 平成24年1月20日、組合等と会社は、労働条件等について、会社は事前に組合と協議を行い、合意を得られるよう努める旨等を内容とする協定書 (以下「協定書」という。) を締結した。

(甲5)

カ 平成24年8月23日、会社は、24. 8. 23団交において、組合に対し、「10月1日からの雇用契約更新について」と題する文書 (以下「24. 8. 23文書」という。) を手渡した。同文書には、X3組合員とX2組合員について、雇用契約を更新しない旨の記載があった。

これについて、組合は抗議し、24. 8. 31団交等での協議を経て、会社は、同年9

月頃、契約期間を同年10月1日から同年11月30日までと記載した雇用契約書を両組合員にそれぞれ手渡した。

(甲7の6、甲9の4、甲10、甲28、甲29、甲46、甲47、証人 X3)

キ 平成24年11月30日、会社は、X3組合員及びX2組合員との雇用契約を終了した(以下「本件雇止め」という。)

(甲7の6、甲9の4、証人 Y4)

ク 平成25年3月4日、組合は、「経営代表者各位」として、会社に対し、「2013年度 X7 春闘統一要求書」(以下「平成25年度春闘要求書」という。)を提出し、同年3月下旬を目処に回答を求めた。

(甲21)

ケ 平成25年3月16日、組合等は、会社に対し、交渉議題を平成25年度春闘要求書に準ずる等と記載した「団体交渉申入書」(以下「25.3.16団交申入書」という。)を提出して団交を申し入れた(以下、この申入れを「25.3.16団交申入れ」という。)

(甲22)

コ 平成25年3月18日、会社は、組合に対し、Y3部長の名前で回答書(以下「25.3.18回答書」という。)を提出した。

同文書には、平成25年度春闘要求書に回答する旨の記載があり、同要求書に記載の各要求項目にそれぞれ回答するとともに、組合との団交について、過去18回団交を重ねており、さらに団交を継続したところで、解決することは著しく困難であるところ、組合は威圧的な振る舞いを繰り返してきた旨、会社が書面で抗議しても組合の社会的相当性を逸脱した態度が改まることはなく増長しているといわざるを得ない旨、組合が前述の所為について、会社に謝罪するとともに、適切な改善策を書面にて誓約しない限り、会社は組合と面談して団交できず、組合との一切の連絡を書面にて行う旨、の記載があった。

(甲23)

サ 平成25年5月10日、組合は、会社に対し、「抗議申し入れ書」と題する文書(以下「25.5.10抗議申入書」という。)を提出し、会社の対応に抗議した。

(甲24)

シ 平成25年8月1日、組合等は、会社に対し、団体交渉申入書(以下「25.8.1団交申入書」という。)を提出し、団交を申し入れた(以下、この申入れを「25.8.1団交申入れ」という。)

(甲25)

ス 平成25年8月12日、会社代理人弁護士は、組合等に対し、回答書(以下「25.8.12回答書」という。)を内容証明郵便で郵送した。

同回答書には、25.8.1団交申入れに回答する旨、会社が過去書面で幾度となく指摘したとおり、正常で理性的な団交を望めない以上、組合と面談して団交することはできない旨、団交を行えないのは組合の責めに帰すべきことは記載のとおりである旨、会社は書面で回答する旨の記載があった。

(甲26)

セ 平成25年8月27日、組合は当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（以下「本件申立て」という。）を行った。

第3 争 点

- 1 会社が、平成24年11月30日をもって、X3組合員及びX2組合員との雇用契約を終了したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 2-1 25.3.16団交申入れに対する会社の対応は、不当労働行為に当たるか。
- 2-2 25.8.1団交申入れに対する会社の対応は、不当労働行為に当たるか。

第4 争点に係る当事者の主張

- 1 争点1（会社が、平成24年11月30日をもって、X3組合員及びX2組合員との雇用契約を終了したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 申立人の主張

本件雇止めは、X3組合員及びX2組合員が組合に加入し、組合がX3組合員に関する落書きの件、X2組合員に対する配車差別の件で、会社に対し、団交によって種々要求してきたことによるもので、両名が組合員であることを理由とするものである。

ア X3組合員について

(ア) 23.12.29発言について

平成23年12月29日、X3組合員は、彦根支店の事務所内で、X4分会長、Y2次長と雑談になった際、Y2次長に「会長、社長、Y3さんの家、知ってるで」と発言した。この発言は、会社のトップは組合の要求内容を知っているのか疑問をもつようになり、自らの生の声を社長らに伝えたい気持ちから、会社の幹部である会長、社長及びY3部長に年賀状を出すこともできるという趣旨で述べたものであって、X3組合員において会長らに害悪を及ぼす意思は全くないし、Y2次長も23.12.29発言に対し、特段抗議するなどのことはなかった。

社長が23.12.29発言を脅しと受け取ったのは、Y3部長が社長に対し「身の回り気を付けてください」と報告したからである。にもかかわらず、Y3部長は「彦根の町に赤旗が揚がる」などの団交におけるX3組合員以外の組合側参加者の発言と23.12.29発言をからめて、23.12.29発言を脅しと解釈したと述べる。このようなY3部長の発言は、組合に対する強い敵視及びX3組合員に対

する強い嫌悪を背景とするものというほかない。

23. 12. 29発言それ自体が発せられた状況、23. 12. 29発言後7か月以上も問題とされることがなかったこと、また、平成24年4月1日には23. 12. 29発言を理由とする雇止めがされなかったことからすると、同年8月23日の直前において、雇止めの理由を探した結果、23. 12. 29発言に着目し、これを脅迫であるとして雇止めの正当化の理由にしようとしたものであることが明らかである。

(イ) 配車を混乱させていないことについて

会社が配車担当者から聴取等して提出した書証には、X3組合員及びX2組合員に関する事実が細々と記載されているが、両組合員は、上記書証に記載されている事実について会社から指摘されたことはなかった。本件審問において、X3組合員はこれらの事実について概ね記憶にない旨述べている。また、会社は、相当回数重ねた団交においても、上記書証に記載されている事実が雇止めの理由である旨述べたことは一度もなかった。

したがって、上記事実はそもそもなかったか、あるいは会社において雇止めの理由とするとの認識が当初はなかったものというほかない。

(ウ) 女性ドライバーへの架電等について

X3組合員が女性ドライバーへ執拗に架電したことはない。別の社員がX3組合員に対し、女性ドライバーがX3組合員に相談したいことがあると述べていると話したため、X3組合員が当該女性ドライバーに電話をかけることになったものであり、何回か電話で話をしたにすぎない。会社は、就業環境を悪化させたと主張するが、だれの、どのような就業環境が悪化したのかを明らかにしておらず、X3組合員が組合に加入しているがために雇止めしたいがため、上記事情を無理やり雇止めの理由にしようとしているのである。

また、会社は、会社関西営業部長兼彦根支店長の Y4 (以下「Y4支店長」という。)らが挨拶しても、これを無視することがあったと主張するが、X3組合員が Y4 支店長の挨拶をことさら無視したことはない。むしろ、X3組合員が挨拶しても Y4 支店長から明らかに無視されることがあった。挨拶に気がつかず、これに応答しないことはあり得ることであり、それをことさら、職場の雰囲気悪化させたとし、雇止めを正当化しようとすることは論理の飛躍がある。このような論理の飛躍をあえてするのは、X3組合員が組合に加入していることを理由として雇止めしたことを覆い隠すためである。

(エ) 謝罪文について

a 平成23年4月1日付け謝罪文について

平成22年2月、X3組合員は、配車担当係長の Y5 (以下「Y5係長」

という。)の言動により過換気症候群となり休職せざるを得ず、同係長及び会社を相手方として彦根簡易裁判所に調停を申し立てた。上記調停中で、自宅療養中であった同年3月30日、彦根支店の当時の次長であった Y 6 (平成24年に彦根支店のセンター長となるが、以下、役職にかかわらず「Y 6 センター長」という。)及びY 2 次長と面接し、Y 6 センター長から「そういう病気を持っている人とは契約できない」旨言われ、「来なくてもよい」と解雇の通告も受けた。これについて、X 3 組合員は弁護士を通じて会社に抗議したところ、会社は更新拒絶を撤回した。

X 3 組合員は、同年6月末頃に復職したが、Y 6 センター長やY 5 係長のX 3 組合員への対応は冷淡で、上記発言に触れようとしないY 6 センター長の態度も気になり出したことから、同23年3月頃、Y 6 センター長に、同人の発言を認めたわけではない旨、そのような発言は人権侵害である旨、謝罪して欲しい旨を伝えた。その後、同年4月1日付けでY 6 センター長の謝罪文がX 3 組合員に交付された。

b 平成24年1月24日付け謝罪文について

平成23年10月17日、X 3 組合員は、彦根支店の休憩室トイレの壁に、明らかにX 3 組合員を誹謗中傷する落書き(以下「トイレの落書き」という。)が書かれているのを発見した。会社は使用禁止の張り紙を張ったが、落書き自体はしばらく削除されないまま放置され、会社からは何の連絡もない状態が続いたため、組合は23. 12. 6団交において、本件落書きについて事実調査の結果の報告がなく、早急に報告するようにと要求したものの、23. 12. 20団交では会社から何の報告もないことから、24. 1. 19団交において、組合から本件落書きについて抗議し、会社の誠実な対応を要求した。この結果、平成24年1月24日付けで Y 4 支店長の謝罪文がX 3 組合員に交付された。

イ X 2 組合員について

(ア) X 2 組合員が乗務車両を限定していないことについて

会社は、X 2 組合員について、乗務車両を限定して配車を混乱させた、集荷を拒否した、就業環境を害したことが雇止めの理由だと主張する。

しかし、X 2 組合員が乗務車両を限定したことはない。X 2 組合員は、採用後、マニュアルトランスミッション車(以下「マニュアル車」という。)を割り当てられ乗務していた。マニュアル車を嫌だと言ったことは一度もなかった。ところが、ある日、割り当てられたマニュアル車の運転席が座席を前に移動することができない状態になっており、クラッチペダルを踏み込むことができなかったことから、X 2 組合員は、配車担当に事情を説明し車両の変更を申し入

れた。その結果、座席の位置を調整することが可能な車両を割り当てられたが、この車両がたまたまオートマチックトランスミッション車（以下「オートマチック車」という。）であった。その後、X 2 組合員が特に要望したわけでもないのに、オートマチック車の割当が多くなった。

上記出来事がある以後、平成24年8月23日まで、X 2 組合員が会社から乗務車両を限定して配車を混乱させたとの指摘を受けたことはなかった。

(イ) X 2 組合員の勤務態度に問題がなかったことについて

会社は、X 2 組合員は力仕事でない軽量物の集荷すら担当しなかった、Y 4 支店長らの挨拶を無視したと主張しているが、いつ、どのようにか、明らかにされておらず、抽象的にすぎる。

会社が提出した書証にはX 2 組合員に関する事実が細々と記載されているが、同書証は本件申立て後に作成したのであり、その意図が雇止め理由の涉猟であったことは明白である。そもそも、X 2 組合員は、同書証に記載されている事実について会社から指摘されたことはなかった。本件審問において、X 2 組合員も「覚えていない」と述べている。また、会社は、相当回数重ねた団交においても、上記書証に記載されている事実が雇止めの理由である旨述べたことは一度もなかった。したがって、上記事実はそもそもなかったか、あるいは会社において雇止めの理由とするとの認識が当初はなかったものというほかない。

ウ 整理解雇に準じた手続等が必要とされることについて

会社が最初にX 2 組合員の雇止めの意思を表示した平成24年2月28日時点、本件雇止めの意思表示をした同年8月23日時点のいずれにおいても、会社は、連結での売上高が特段落ち込んでいる状況にはなかった。むしろ同24年3月期（同23年4月から同24年3月）は前年度より売上高が伸びており、また、同25年3月期（同24年4月から同25年3月）も前年度と同程度の売上高を確保していた。

したがって、X 2 組合員に対する平成24年2月の雇止めの意思表示や、X 3 組合員及びX 2 組合員に対する本件雇止めの意思表示の時点で、業務量の減少を理由とする減員の必要性はなく、また、両組合員には前記のとおり業務上の問題もなかったのであるから、本件雇止めの理由はそれ以外の理由、すなわち両組合員が組合に加入しているということのほかはない。

仮に、彦根支店の車両の2台減車、2名減員の必要性が事実であれば、整理解雇に準じた手続等が要求される。整理解雇においては、①人員削減の必要性、②解雇回避努力、③解雇対象者選定の合理性、④説明協議等解雇手続の妥当性が問われる。X 3 組合員及びX 2 組合員は有期労働契約が更新されることに期待を持っていたところ、本件雇止めが上記4つの要件を満たさない場合には単に雇止め

としての効力をもたないだけでなく、他の有期労働契約に基づく従業員との比較において不合理な差別であり、本件雇止めが組合に加入していることを理由とする不利益取扱いであることを強く推認させるものというべきである。

まず、彦根支店において2台減車する必要性はなかった。彦根支店の業務量が減少するなどの理由で、彦根支店に所属する車両全体のなかで2台が余るという状態は確認されていない。仮に2台減車する必要があるとしても、彦根支店において2名減員する必要性は必ずしも認められない。現に、平成24年2月のX2組合員に対する雇止めが撤回され、同年4月1日以後も引き続き業務に従事したにもかかわらず、X2組合員に代わる1名を減員することはなかった。

以上のことから、組合から事前協議協定違反を指摘され、いったんは撤回したものの、本件雇止めによってX3組合員とともに組合に加入している2名を会社から放逐しようとしたものである。

エ 会社の組合嫌悪意思について

(ア) トイレの落書きについて

平成23年10月にトイレの落書きが発見された後、間もなく、会社は、使用禁止の張り紙をトイレの入口ドアに張ったものの、落書き自体はしばらく削除されないまま放置されていた。会社は、落書きの抹消等当面の対応をするとともに、再発防止に向けた調査を進めるべきところ、X4分会長から善処を要求されたにもかかわらず、これを放置し、その結果、記載内容を付け加えられるなどエスカレートさせてしまった。これは、X3組合員及び組合を軽視し、敵視していたからというほかない。

(イ) 社長の発言について

24.8.31団交において、社長は「損害賠償をするような社員はいらない」という趣旨の発言をしたが、同発言は、平成22年6月11日に彦根簡易裁判所で成立した、X3組合員の、Y5係長の言動に係る調停の件を念頭に、組合に加入したX3組合員を敵視していることの表明である。

(ウ) 本件雇止め理由の合理性について

会社は、本件不当労働行為救済手続に入ったのち、種々雇止めの理由を挙げてきているが、Y2次長は、平成24年12月1日に組合が申入れを行った際、同年4月1日から同年9月30日までの期間において、X3組合員及びX2組合員に問題行動はなかったと思うと述べ、また、Y6センター長は、24.12.11団交での同人の発言によれば、両組合員についても一時金を「千円か二千元」上げるといった評価を出してY4支店長に提出していた。会社は、雇止め通知に記載した理由が合理的なものとはいえないことから、それまでの両組合員に対す

る評価を覆して、あれこれ雇止め理由を挙げてきたにすぎない。

オ 結論

以上から、本件雇止めないし解雇は、客観的に合理的な理由がなく、X3組合員及びX2組合員が組合に加入したことを理由とする不利益取扱いであることは明らかである。

(2) 被申立人の主張

会社は、契約期間満了時の業務量、有期契約従業員の能力、業務成績、勤務態度、会社の経営状況を総合的に考慮して、X3組合員及びX2組合員との雇用契約を更新することは不相当であると判断したため、平成24年11月30日をもって同契約を終了したのである。したがって、組合員であるが故の不利益取扱いではない。

ア X3組合員の勤務態度が著しく不良であったことについて

X3組合員の雇止めには、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当なものであった。組合員であることを理由とするものなどでは断じてない。

(ア) 23.12.29発言について

平成23年12月29日、彦根支店の事務所内で、Y2次長、X3組合員、及びX4分会長の3人で立ち話になった際、X3組合員は、Y2次長に対し、唐突に、「会長、社長、Y3部長の自宅が分かった」と言い、X3組合員とX4分会長は立ち去った。23.12.6団交等において、組合側から、会社や、会社の主要顧客であるZ1に対して、威圧することを予告する言動や、大声で暴言を吐く、机を叩くなどの行為があり、X3組合員も団交において、巻き舌で怒声を上げることがあり、これらの事実からすると、X3組合員の同発言が、会長、社長やY3部長に害悪が及ぶことを示唆し、会社に対する更なる威嚇を意図したものであることは自明である。

23.12.29発言の真意について、X3組合員は、年賀状を出そうと思ってそのように述べたと弁解しているが、年賀状のあて先の「『住所』がわかった」、ではなく、「自宅」ないし「家」と述べており、直接「自宅」ないし「家」を訪問することを言外に匂わせていた。

23.12.29発言は、「職場秩序を乱したり、不都合な行為があったとき」（パート就業規則43条2号）に該当し、解雇の理由にさえなりうる非違行為であることから、上記脅し発言は、当初から問題視されていたものの、平成24年4月1日の更新に際しては、Y4支店長の「おどし発言、勤務態度等含めてもう少し様子を見ようという」判断により、X3組合員や組合に対し、23.12.29発言の事実を説明することはしなかった。しかし、結局、X3組合員の勤務態度は改善されなかったことから、会社は、24.8.23文書において、X3組合員の

23. 12. 29発言を雇止め理由として掲げるに至った。

(イ) 配車の混乱等

a 配車業務に混乱を招いたこと

X 3 組合員は、自分の思いどおりにならないことがあると、およそ従業員とは思えないような高圧的な口調で業務指示や配車を拒否したり、配車を変更させたりしていた。X 3 組合員の要求により、X 3 組合員に割り当てられる配車パターンは限定され、配車担当者は、配車の変更を余儀なくされ、X3組合員が拒否した業務を他のドライバーが肩代わりすることになるなど、配車業務に混乱を招くこととなっていた。

(a) 平成23年11月頃、X 3 組合員は、早朝勤務の配車に不満を持ったことから、X 4 分会長に抗議をさせて、配車を変更させた。

(b) 平成24年1月11日午後3時頃、X 3 組合員は、Y 5 係長に対し、「明日も651か。朝変えてもらうからな。めんどくさい」と言って、帰宅し、翌12日、651号車を配車されたことに不満を持ち、会社は無断で765号車に変更した。

(c) 平成24年3月1日、X 3 組合員は、取引先である「14店」（取引先の番号での呼称）で荷物の引取りを拒否した。

(d) 平成24年3月6日、X 3 組合員は、虚偽の報告をして、名神高速道路の栗東インターから彦根インターまでの区間、会社は無断で高速道路を利用した。

(e) 平成24年4月18日午後4時頃、X 3 組合員は、配車担当の Y 7 （以下「Y 7 配車担当」という。）に対し、休みを同月22日から23日に変更するよう申し入れ、同人が人員の都合によりそれができないと答えると、「22日の変な時間に有休を取るぞ」と言い配車を混乱させた。同月21日午後3時頃の点呼時に、同月22日の年次有給休暇（以下「有休」という。）の届出をし、別の配車担当者に対し「忙しいんで電話してくるなよ」と言った。

(f) 平成24年7月15日午後5時頃、X 3 組合員は、Y 7 配車担当から、翌日の出勤時間が午前3時30分であることを伝えられると、不満を露わにし、半日有休を使うと言って、電話を一方向的に切り、これを拒否した。

(g) 平成24年7月21日、X 3 組合員は、「休み明けの早朝業務は都合により走れない」と言って配車業務を混乱させた。X 3 組合員は、彦根支店副センター長 Y 8 （以下「Y 8 副センター長」という。）に対し、休日の翌日の早朝に勤務することを嫌がり、休日明け早朝勤務を一切拒否した。

- (h) 平成24年8月から9月頃、配車担当者は、X3組合員に対し、青果市場から転送してくる商品を待ち、同商品をトラックに載せて「34店」に納品するべく、M社で待機するよう指示をした。しかし、X3組合員は、「休憩が減る、時間給なので待ったら損」という理由で指示に従わず、転送されてくる商品を待たずに出発した。これにより、X3組合員とは別のドライバーをM社に差し向ける必要が生じ、配車が混乱する事態となった。
- (i) X3組合員は、取引先である「46店」への納品時に同店担当者の対応に腹を立てたのか、彦根支店での終了点呼の後、「ちょっと焼きに行つたるわ」と捨て台詞を吐いて退社した。これにより、かかる不穏な発言を危惧したY6センター長が、トラブルの有無を確認しに「46店」を訪問する事態となった。
- (j) X3組合員は、休憩時間をまとめて60分取得することができないような配車パターンの場合、配車担当者に対し、「なんでそんなことせなあかんねん」などと威圧的な発言をした。

b 勤務態度の改善が期待できないこと

Y4支店長らが「ご苦労様」と挨拶しても、X3組合員は気付いていながら無視し、職場の雰囲気悪化させた。Y4支店長はX3組合員に注意指導しようと、「追いかけて行って、ちょっといいという形で声をかけた」が、X3組合員は「用事があるから帰ります」などと述べて立ち去ってしまうなど、X3組合員の態度は、明らかに会社による注意指導を避けようとするもので、X3組合員の勤務態度の改善は期待できなかった。

(ウ) 女性ドライバーへの執拗な架電行為

X3組合員は、同僚の女性ドライバーに対し、平成23年12月頃、1週間にわたって執拗に電話を掛け、精神的苦痛を与えるなどして就業環境を悪化させた。

(エ) 謝罪文作成の強要

X3組合員は、会社に対し、自らの母親や組合とともに、事あるごとに謝罪文の交付を要求してきた。その態度は常軌を逸しており、就業環境を著しく悪化させるものであった。

a 平成23年4月1日付け謝罪文について

X3組合員が会社及びY5係長を相手に、パワハラがあったとして申し立てた調停が、解決金及び謝罪文の交付により成立し、早期に解決が図られたにもかかわらず、X3組合員は、約1年後に再び、平成22年3月のY6センター長のX3組合員のことを憂慮しての病気に関する発言が人権問題であるなどと抗議して、同センター長の謝罪や謝罪文提出を要求してきた。

b 平成24年1月24日付け謝罪文について

トイレの落書きは、組合の主張するように、X3組合員に向けられたことが一目瞭然といえるものでは決してなかった。会社は、落書きの報告から3日ほど後、X4分会長ら3名と話し合いを持ち、同トイレのドアに張り紙をして使用を禁止したほか、落書き等の職場環境を害する行為をしないようモラルの向上を図るとともに、落書きした者を調査するなど迅速に対応し、再発防止に向けた取組みを行った。ところが、X3組合員は、同落書きがX3組合員に対するものだと決め付けた上、会社がこれを放置していると主張して、団交において、Y4支店長とY3部長に対し、謝罪文の提出を要求した。

c 平成24年3月9日付け謝罪文について

24.3.5団交で、Y4支店長がX3組合員の勤務態度が不良であることの一例として挙げたことが同人の記憶違いであったことについて、その場で訂正し、謝罪したにもかかわらず、組合とX3組合員は、「失言」をしたとしてY4支店長を責め立て、謝罪文の交付を要求した。

イ X2組合員の勤務態度が著しく不良であったことについて

会社が、X2組合員の著しく不良な勤務態度を考慮し、同組合員を雇止めとする判断をしたのは、客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当なものであって、決して組合員であることを理由とするものではない。

(ア) 乗務車両を限定して配車を混乱させたこと

トラックの運用については、求められる積荷の量やトラックの積載効率等を踏まえて割り当てる必要があることから、ドライバーが車種や出入荷先を選好みすると、配車業務全体に著しい混乱が生じることになる。

X2組合員は、マニュアル車に乗れるにもかかわらず、オートマチック車でなければ乗務することを拒否していた。オートマチック車に限定することで、おのずと積載量の少ない標準ボディのトラックに乗る回数が増え、これにより割り当てられる配送ルートにも制約が生じ、配車業務に著しい混乱が生じた。積載量の少ない標準ボディの車の配送ルートとしては、早朝に開店前のスーパーマーケットへの配送が設定されていた。それゆえ、X2組合員は、オートマチック車限定ではない他の女性ドライバーよりも早朝割当が多くなった。X2組合員は、このような事情を曲解し、「配車差別」などと主張し、団交において、会社に対し、謝罪文の提出を要求したのである。加えて、X2組合員は、集荷業務を行う必要のある配送ルートを嫌がっていたため、昼から夕方にかけての配送ルートを割り当てることができなかったことも、早朝割当が増えた理由といえる。

さらに、X 2 組合員は、トラックのリフト部分の奥行がない車種についても嫌がったため、X 2 組合員の配車割当には常に困難が伴った。

(イ) 自己中心的な車両の変更・配車拒否等

X 2 組合員は、車両の種類にこだわり、配車について口を挟み、気に入らない車両が配車された場合に配車を拒否していた。X 2 組合員が配車業務を混乱させていたことは明らかであり、他のドライバーに配慮することなく、会社からの指示を拒否するような勤務態度は著しく不良といわざるを得ない。

a 平成23年12月23日午前7時5分頃、X 2 組合員は、Y 7 配車担当に対し、766号車への車両変更を要求し、本来同車に乗ることとなっていた固定ドライバーに対し直接架電して車両の変更を要求した。しかし、同固定ドライバーが業務に使用するとして変更を拒否したことから変更できなかった。すると、X 2 組合員は、同日午後4時頃、体調不良を理由に翌日は欠勤するとの連絡をし、翌日、実際に欠勤した。

b 平成24年1月12日、X 2 組合員は、配車されていた765号車から空き車両であった766号車に許可なく変更した。

c 平成24年10月22日、X 2 組合員は、取引先の卸売業者に集荷をする予定であったのに、用事があるなどとして無断でこれをしなかった。後日、配車担当者がどのような用事だったのかをX 2 組合員に尋ねると、X 2 組合員は「何で教えなあかんねん」と放言した。

d X 2 組合員は、スナック菓子製造会社（C社）からの集荷をことごとく嫌がり、集荷を拒否していた。同社からの集荷の場合、カゴ車やカートトラック（倉庫や店舗などで物品の運搬や保管管理を行うための手押し式車）を使わずに、トラックに荷物を積み込むバラ積みという作業が必要とされ、作業が複雑で時間と手間がかかる。X 2 組合員は、このようなバラ積みを嫌って、同社からの集荷を拒否していた。X 2 組合員は、他にも、バラ積みが求められる集荷先をことごとく嫌がり、上司の指示に従わないことが度々あった。

e X 2 組合員は、配車表に自分が好まない集荷先があれば、組合を介して配車変更を求めてきたことがあった。

f X 2 組合員は、Y 4 支店長が「ご苦労様」と挨拶しても、気付いているにもかかわらず「無視するような態度」をとり、職場の雰囲気を変悪させていた。上司からの挨拶すら無視する態度を取っている者が、上司の注意・指導を聞き入れるとは到底考えられない。

ウ 会社の経営状況・業務量について

(ア) 彦根支店における配車部門の業務

彦根支店配車部門は、商品等を顧客が指定する店舗等にトラック等で輸送する業務を担っている。配車部門には、正社員と有期契約のパートタイマーのドライバーがおり、X3組合員及びX2組合員は、いずれもこの配車部門に所属するパート・ドライバーであった。

配車部門に所属するドライバーの中には、乗務するトラックが固定されている固定ドライバーと、そうではない非固定ドライバーがいる。非固定ドライバーは、固定ドライバーの休日に同人のトラックに乗務するなど、固定ドライバーに比して補充的な役割にある。そのため、彦根支店では、勤務年数、ドライバーの成績・能力、勤務態度、事故歴等を総合的に考慮して、適当と認める者のみを固定ドライバーに指定している。会社にとってより有用な人材は固定ドライバーであるといえ、ドライバーを削減する必要性が生じた場合は、非固定ドライバーから削減する。X3組合員及びX2組合員は、いずれも非固定ドライバーであった。

(イ) 彦根支店配車部門に関する経営方針

彦根支店では、平成19年度から同24年度まで連続で配車部門の経常利益率が下落し、ことに同24年度においては、前年度に比べて業績悪化が著しく、現時点では更に悪化している。これは、燃料費の高騰、人件費の高止まり等により、売上原価等が増大したことによるもので、彦根支店において、最も利益率が低く、採算の悪い部門は配車部門であった。

そこで、彦根支店では、保有トラックの台数を減少させて外部委託するとの方針を決定し、保有トラックの台数を削減していった。会社は、遅くとも平成24年1月の団交において、組合に対し、この方針を伝えた。これは、業績が悪化している配車部門の事業を縮小させ、自社が得意とする物流センター事業に経営資源を集中するという経営判断によるものであった。保有トラック台数の削減は、ドライバーの数の削減に直結する。この方針に従って、彦根支店ではパートタイマーを含め、トラック・ドライバーの新規採用をとりやめ、同支店のパート・ドライバーの数を減少させていった。

組合は、会社の連結決算を引合いに出し、会社の業績は悪化しておらず、パート・ドライバー数を削減する必要はなかったとする。しかし、会社においては、事業所ごとに独立採算制をとっており、他の支店や会社全体の業績がどうであろうと、ある部門につき支店単位で赤字が続くようであれば、彦根支店の判断で、業務から撤退する場合もあり得るのである。

また、X3組合員やX2組合員の就業場所及び業務は彦根支店におけるドライバーに限定されているのであるから、なおさら、雇止めに当たっては、彦根

支店配車部門の損益のみを考慮すべきである。

したがって、組合の上記反論は認められず、彦根支店配車部門において、ドライバー数の削減は必要なものであった。

(ウ) パート・ドライバーとの雇用契約等

会社彦根支店においてドライバーを削減する場合、まずはパート・ドライバーがその対象となり、パート・ドライバーの中でも、非固定ドライバーが、さらに優先して削減対象となる。

X 3 組合員及びX 2 組合員はいずれも、パートタイマーの非固定ドライバーであって、かつ、勤務態度が著しく不良であるなどの事情があった。そのため、平成24年8月、当時彦根支店長であった Y 4 支店長が、「嘱託、臨時従業員およびパートタイマーの就業規則」第5条第2項記載の基準を総合的に考慮して、X 3 組合員及びX 2 組合員の雇止めを決定したのである。

エ 整理解雇に準じた手続は要求されないこと

整理解雇とは、専ら企業が経営上必要とされる人員削減のために行う解雇であって、労働者の非違行為等の責めに帰すべき事由によらないものである。労働者の責めに帰すべき事由によらずして解雇するからこそ、人員削減の必要性、整理解雇を選択する必要性（解雇回避努力義務）、被解雇者選定の妥当性、手続の妥当性といった要素を総合的に考慮して、解雇の有効性を判断することになる。

他方、本件雇止めでは、会社の経営状況を考慮しているものの、それのみを理由とするのではなく、不良な勤務態度等も考慮されていることはこれまでに述べてきたとおりである。したがって、整理解雇に準じた手続は要求されない。

また、期間の定めのある労働者の雇止めの有効性の判断については、いわゆる終身雇用を前提に雇用関係の継続に対する強い期待の下に期間の定めのない契約を締結する正社員と異なり、解雇に関する厳格な法理をそのまま適用することは相当ではない（最一小判昭和61年12月4日判時1221・134、長野地上田支判平成9年10月29日労判727・32等）。特に、職種、勤務地が限定された従業員の場合、配置転換等は予定されていないのであるから、解雇回避努力義務の前提を欠く（東京地決平成11年11月29日労判780・67）。

X 3 組合員及びX 2 組合員は、いずれも彦根支店のパート・ドライバーであって、会社が転勤や配転を命じたことはないのであるから、会社が解雇回避努力義務を負うものではない。また、人員削減の必要性の存否については高度な経営判断を要するものであるから、特段の事情がない限り、会社の裁量に委ねられるものである。前述のとおり、彦根支店の配車部門の業績が悪化の一途をたどっているのであるから、人員削減の必要性があったことはいうまでもない。

よって、以上の観点からしても、会社によるX3組合員及びX2組合員の雇止めは有効であって、同氏らが組合員であることを理由にしたものではないこと
オ 組合員であることを理由に雇止めをしたものではないこと

(ア) トイレの落書きについて

会社は、落書きの報告を受けて、3日後にX4分会長ら3名と話合いの場を持ち、同トイレを使用禁止とするなど迅速に対応し、十分な検討作業を踏まえて再発防止に向けた取組みを行った。ところが、X3組合員は、会社が落書きを放置していると主張して、団交においてY4支店長とY3部長に謝罪文の提出を要求した。23.12.6団交では、組合は、Z1にも使用者責任があるからZ1に行く、赤旗について、社長は意味が解っているのかなどと脅し、Z1近辺で街宣活動等を行い、威圧することを予告していたことから、Y4支店長及びY3部長はトイレの落書きに係る謝罪文を交付せざるを得なかった。

(イ) 平成24年12月1日の事実経過及びY2次長の発言の意味

組合は、平成24年12月1日のY2次長の発言を取り上げ、X3組合員及びX2組合員には問題行動はなかったが、組合員であることを理由に雇止めを決定したと主張する。しかし、これによりX3組合員やX2組合員に問題行動がなかったことを意味しない。

平成24年12月1日午前5時前、組合は、組合員十数名で、彦根支店を訪れた。Y2次長は就寝中であつたが、電話で支店から呼び出され、取る物もとりにあえず応接室へ行ったことから、X3組合員らに関する資料を何も持参していなかった。それまでの団交と同様かそれ以上に組合の態度は威圧的で、組合から「うちの組合員に、何か問題がありましたか？」と問われ、Y2次長は、アルコール検知に引っかかる、事故を起こす、無断欠勤をすることを「問題」であると解し、とっさに「問題行動は無かったと思いますね」と答えてしまったのであつて、この発言が、X3組合員及びX2組合員の著しく不良な勤務態度等を否定するものではない。

(ウ) 雇止めの決定権限について

組合は、X3組合員らが組合員であるために彦根支店で雇止めをするかどうかを判断できず、彦根支店から本社に情報を上げて、本社で雇止めを判断し、決定したとY2次長が述べたと主張している。

しかし、Y2次長の発言は、本社において雇止めの判断がくだされたとの趣旨ではない。パート・ドライバーの雇止めの決定権は彦根支店長にあり、そのことは、雇止めの対象となっているパート・ドライバーが組合員であるか否かを問わない。

彦根支店では、X 3 組合員及びX 2 組合員の雇止めに関し、対応を協議するために本社に情報を提供して相談していた。なぜなら、組合との事前協議条項との関係で、団交に会社の責任者として参加していた本社のY 3 部長に話を通しておく必要があったからである。

なお、24. 8. 23文書は、Y 3 部長名義で作成されているが、団交の会社側責任者が本社総務部長たるY 3 部長であったため、同人の名義で作成したにすぎず、雇止めを決定したのは Y 4 支店長であることに変わりはない。

したがって、X 3 組合員及びX 2 組合員が組合員であるがゆえに、会社の本社が雇止めを決定したという事実はない。

(エ) X 4 分会長を雇止めにしていないこと

組合は、組合という存在自体を排除したいがゆえに、会社がX 3 組合員及びX 2 組合員を雇止めにしたと認識しているようである。そうであるとすれば、分会が結成された当初から分会長を務めるX 4 分会長も雇止めとなるはずだが、そのような事実はなく、現在も彦根支店にてパート・ドライバーとして勤務している。したがって、組合の認識は当を得ていない。

カ 結論

よって、会社が、平成24年11月30日をもって、X 3 組合員及びX 2 組合員との雇用契約を終了したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たらない。

2 争点 2 - 1 (25. 3. 16団交申入れに対する会社の対応は、不当労働行為に当たるか。) 及び争点 2 - 2 (25. 8. 1団交申入れに対する会社の対応は、不当労働行為に当たるか。) について

(1) 被申立人の主張

ア 25. 3. 16団交申入れに対する会社の対応は不当労働行為に当たらないことについて

(ア) はじめに

会社は、組合による25. 3. 16団交申入れに対し、書面による団交を求めた。かかる会社の対応は、以下に述べるとおり、組合の苛烈な暴力的言動等を理由とするものであり、何ら不当労働行為には当たらない。

(イ) 24. 12. 11団交までもにも組合に暴力的言動が見られたこと

会社は、第 1 回目団交の平成23年10月25日以来、月に 1、2 回の割合で、組合との団交を18回にわたって行った。毎回、協議事項は多岐にわたったが、会社は、それぞれ 2 時間以上の時間を確保し、誠実に団交に応じてきた。会社として到底承服し難い事項についても回答に努めてきたし、謝罪文の交付にも応じた。

しかしながら、組合と会社の話合いが平行線をたどると、組合員の態度は、交渉をしようとするものとは程遠く、語気荒く怒声を上げる、机を叩くといったことがたびたびあった。24.8.23団交では、X 1 委員長は、「やかましい、われー」、「何ぬかしとんねん、われー」、「おまえが訳わからんことゆうとるからやろー」等の怒号を発し、会社が組合の意に沿わない回答をすると、不規則発言、暴言がなされ、正常な対話ができなかった。

24.9.12団交では、当時書記次長であった X 5（その後、副執行委員長となるが、以下、役職にかかわらず「X 5 副委員長」という。）から、机を叩く、怒鳴るなどの行為があり、やはり正常な対話が不可能な状態であった。

このような常軌を逸した交渉態度に耐え兼ね、会社は、団交の続行を拒絶せざるを得なかったものの、会社は、粘り強く団交を行うことによって解決を図りたいとの考えから、団交を継続することとし、24.12.4団交、24.12.11団交を行った。

(ウ) 24.12.11団交について

組合側の団交参加者は、通常の団交の倍くらいの13名から15名であった。また、多賀町公民館（以下「多賀公民館」という。）の玄関先には、更に20名から30名くらいの組合員がいた。これは、組合が組合員に動員をかけたためであり、X 1 委員長によると、「怒りを持った行動」であった。他方、会社側の出席者は、Y 3 部長、Y 4 支店長、Y 2 次長、及びY 6 センター長の4名であり、組合からは、数の力に任せて雇止め撤回等の要求を押し通そうとの意図がありありと窺われた。

同団交の大部分において、X 1 委員長ら組合員は大声を上げており、それまでの団交には出席していなかった組合員からのヤジもあった。会社が組合の考えと異なる回答をすると、組合員が「なめとんか」と言う、会社担当者を「おまえ」と呼ぶ、会社の説明を遮る、会社担当者を「あほ、ぼけ」と罵るなど随所に暴言というべき発言があった。X 1 委員長は、Y 4 支店長に「おまえみたいな、くそみたいなやつ」と放言するなど敵意をむき出しにした暴言も多用し、「おまえらは犬か、ほんま」との侮辱もあった。

また、X 1 委員長が顔を極端に近づけて会社担当者を睨みつけることもあり、X 1 委員長も「感情が入ったとき」にはそのような行動に出ることがあると認めており、組合側が団交等において感情的になる場面は多々あったことから、そのたびに暴力的言動を繰り返して正常な協議が困難になった。

同団交の際、Y 4 支店長は、Y 6 センター長の誤った説明を制止するため、とっさに机を叩いた。組合は、自らに対し机が叩かれたのではないことを認識

しつつも机を叩き、X 1 委員長は、「何考えとんねん、おまえ」、「何、机たたいとんねん、われ」などと騒ぎ、「謝罪せんかい」と謝罪を強要してきた。このような組合の態度は、会社担当者の行動について難癖をつけて騒ぎ立て、謝罪を要求し、一方的に組合の要求を認めさせようという意思の表れであり、交渉をする態度ではなかった。

多賀公民館が閉館となり、同公民館の管理者から退館を求められ、団交を継続できなくなったことから、会社担当者が会議室の外に出ようとする、X 1 委員長が、Y 4 支店長の目の前10センチメートルくらいにまで顔を近づけ、雇止めを撤回しろ、団交をもてと凄んだ。このようなX 1 委員長の怒りに任せた行動に Y 4 支店長が「怖い」と感じたのは当然である。

会社担当者が多賀公民館の外に出て帰路につこうとすると、30名から40名の組合員が、会社担当者を取り囲み、口々に暴言を浴びせた。同公民館の電気は消えてあたりは暗く、暗闇の中で大勢に取り囲まれ、Y 4 支店長は「今までにない経験」で、「ものすごい恐怖」を感じた。

追討ちをかけるようにして、X 5 副委員長が、「宣伝カーのライトつけてくれる」と発言し、会社担当者に車のライトを当てるよう他の組合員に命じた。会社担当者は、暗闇の中で、30人あまりの組合員らに取り囲まれ、2台の車のライトをあたかもスポットライトのように照射され、著しい恐怖、屈辱感を覚えた。

続いて、X 5 副委員長は、突然、過去の謝罪文を朗読し始め、過去の責任を蒸し返して会社を執拗に責め立て、雇止め撤回等の要求を通そうとしていた。組合員は、会社担当者を全く身動きが取れない状態で囲み、帰らせないようにして、会社が組合の要求に応じない限り会社担当者を帰らせない、との意図がありありと窺われた。

このように、組合は、力づくで雇止めを撤回させようという態度を見せており、会社担当者は皆怯えていた。

X 1 委員長や組合員は、多賀公民館の正面玄関前で会社担当者を取り囲んでおり、会社担当者の後ろには同公民館のガラス扉があり、同人らは、そのガラス扉に押し付けられるような形になっていた。そこで、体勢を変えようとして Y 3 部長が動こうとしたところ、誤って X 1 委員長の足を踏んでしまい「ごめんなさい」とすぐに謝罪したが、X 1 委員長は「済みません違うがな、おまえ、人の足踏んどいて済みませんで、おまえ」と因縁をつけ、それに乗じた他の組合員は「謝れ、早う、撤回します言え」と口々に述べ、X 3 組合員らの雇止めを撤回させるよう話を強引にもっていきこうとした。これに対して、Y 3 部長は、

「いや、ごめんなさい、おどかさないでくださいよ、これだけ」、「やっぱりこれだけ集まって私どもは、やっぱりこれやったら怖いですよ」と述べ、自身の恐怖心を取り囲んでいる組合員に伝えた。

しかしながら、その場から直ちに解放されることはなく、その後も「こんな姿、嫁や子供に見せられるか。はっきり返答せえ」などと面罵し続けた。

このような組合側の態度から、会社担当者は、「もう二度と面談での団交はしたくないという思い」になり、また、今後どのような事態（生命・身体を害されるおそれがある。）が起こるとも限らず、面談による団交は到底受け入れることはできなかった。

(エ) 24. 12. 11団交後の組合の態度について

24. 12. 11団交にて苛烈な暴力的言動を受けたことが決定打となり、会社は、組合に対し、書面での団交を求めざるを得なくなった。組合が同じような行為に及ばないように確約しない限り、面談による団交は再開できないため、会社は、組合に対し、組合員の行為について謝罪をすること、及び交渉態度を改善することを求めたが、組合は、これを無視し続けた。それどころか、組合は、以下のとおり、会社や取引先等への威圧を実行に移した。

平成24年12月12日、組合は、会社は無断で、彦根支店の正門に赤旗を設置した。会社は、同月28日、組合に対し赤旗の撤去を要請し、同25年1月10日、X4分会長に対し、口頭で赤旗の撤去及び旗のせいで色移りした正門の原状回復を求めたが、X4分会長はこれに応じなかった。

組合は、平成25年2月4日、Z1の本社へ直接赴き、独自の見解を記載した「要請書」を手渡した。組合は事前のアポイントなくZ1を訪問しており、Z1としては、本来ならば受け付けないが、組合と押し問答となるなどしてZ1の仕入先や客の目を引くことになると困るので、致し方なく面談した。X1委員長も、Z1の担当者から「同じことやったらちょっと聞けません」と面談を拒否されたにもかかわらず、面談を求めた旨陳述している。これに対し、会社は、同月12日、組合に対し、業務妨害行為、不当な圧力をかける違法行為を止めるよう、内容証明郵便にて抗議した。

(オ) 小括

以上のとおり、24. 12. 11団交において苛烈な暴力的言動を受け、さらに、会社からの交渉態度の改善要求を一切無視して赤旗設置や取引先への訪問という更なる威圧を加える組合の態度からは、面談による団交を行えば、生命・身体を害されたり、身体を自由を奪われるなどの事態が生じることが容易に想定できたことから、会社は、25. 3. 16団交申入れに対し、書面による交渉を求めざる

を得なかったのであり、かかる対応は不当労働行為に当たらない。

イ 25.8.1団交申入れに対する会社の対応は、不当労働行為に当たらないことについて

(ア) はじめに

会社は、25.8.1団交申入れに対し、書面による団交を求めた。かかる会社の対応は、組合による態度が改まることがなかったことなどが理由であり、不当労働行為には当たらない。

(イ) 組合による取引先への面談強要等

平成25年2月12日に会社が抗議した後も、組合は、会社の抗議を無視し、2度にわたり会社の主要な取引先である申立外 Z 2 (以下「Z 2」という。)を直接訪問して書面を手渡したり、Z 1 に押しかけたり、会社本社周辺において街宣活動を行うなどしており、組合の態度には何ら改善が見られなかった。

組合は、平成25年5月23日、滋賀県労働委員会(以下「滋賀県労委」という。)に対し、同年春闘交渉の開催を求めて、あっせんを申請した。同あっせんにおいて、会社は、組合に対し、24.12.11団交における苛烈な暴力的言動について謝罪を求めるとともに、今後の改善策を提示するように求めたが、組合はそのいずれにも応じようとせず、あっせんは不成立となった。

平成25年8月1日、組合から25.8.1団交申入れがなされた。しかし、24.12.11団交で苛烈な暴力的言動を受け、さらに、組合の威圧的な交渉態度は何ら改善されておらず、状況が変わらない以上、面談による団交を行えば不測の事態が生じることは明白であった。そのため、会社は書面による団交を求めざるを得なかった。

(ウ) 小括

このように、組合は、「赤旗が揚がる」、「Z 1 に行く」との予告のとおり、実際に彦根支店や本社において無断で赤旗を設置したり、Z 1 等の主要な取引先・納品先に対し不当な要求、面談強要、付近での街宣活動等を行ってきた。かかる組合の態度は到底理性的とはいえず、いつ暴力的言動に踏み切るか予断を許さない状況にある。そうである以上、会社が、書面による団交を求めたことにつき正当な理由がある。

ウ もはや組合に救済利益がないことについて

不当労働行為救済制度は、使用者の不当労働行為により生じた事実上の状態を救済命令によって是正することにより、正常な集团的労使関係秩序を回復させることを目的とするものであって、もとより使用者に対し懲罰を科すること等を目

的とするものではないから、使用者による不当労働行為の成立が認められる場合であっても、それによって生じた状態が既に是正され、正常な集团的労使関係秩序が回復されたときは、救済の必要性がないものとして救済申立ては棄却されるべきである。（最三小判昭和58年12月20日判時1102・140）

会社と組合は、その後も、平成26年2月20日、同年3月11日、同月25日、同年4月28日、同年5月28日、同年7月2日、同年8月8日、同年9月11日と1か月に1、2度のペースで、それぞれ2から3時間にわたり、2013年春闘、同年冬季一時金等の組合が救済を求める交渉議題について団交を持ってきた。その中で、会社が、正社員とパート・ドライバーの通勤手当について、平成26年1月分から同等の基準で支給することとするなど、一定の成果が上がっている。

このように、会社は、本件で組合が救済を求めている25.8.1団交申入れ等の各交渉議題について、組合側に資料を提示するなどして、面談による団交に誠実に応じている。これは、X1委員長も「ある一定、以前に比べては対応していただいている」と認めるところであり、同委員長の認識としても、今後の交渉に期待することができる状態となっている。

エ 結論

以上のとおり、そもそも会社が書面による団交を求めたことには正当な理由がある上、会社は、代理人弁護士立会いの下、面談による団交を再開し、これを誠実にやっているから、この点に関する救済申立てもまた棄却されるべきである。

(2) 申立人の主張

ア 25.3.16団交申入れに対する会社の対応について

組合の25.3.16団交申入れに対し、会社は25.3.18回答書において、「面談して団交をすることができません」と回答した。これは明白な団交拒否の意思表示である。団交拒否の理由は、①過去18回にわたって団交を重ねており、さらに団交を継続したところで解決することは著しく困難である、②組合は、会社担当者に対し、暴言や怒鳴り声を上げる、机を叩く、団交場所である多賀公民館からの退出を妨害するなどの威圧的な振舞を繰り返した、③彦根支店の正門脇に無断で赤旗を設置した、④会社の取引先であるZ1に組合の一方的な見解を述べた要請書を手交した、としている。

しかし、組合側の姿勢に仮に上記指摘のような事実が少しでもあったとすれば、それは団交において会社が一步も譲歩しようとしめない姿勢を一貫してとり続けていたからである。

一般に、使用者は、自己の主張を相手方が理解し、納得することを目指して、誠意をもって団交に当たらなければならない、労働組合の要求や主張に対する回答

や自己の主張の根拠を具体的に説明したり、必要な資料を提示するなどし、また、結局において労働組合の要求に対し譲歩することができないとしても、その論拠を示して反論するなどの努力をすべき義務がある（カール・ツァイス事件・東京地判平元9.22労判548号64頁）。会社の対応は、組合の納得することを目指したのではなく、必要な資料を提示するものではなかった。

会社は、団交において、組合が会社側の出席者に対し、威迫していると主張したいようであるが、会社側の出席者が組合側出席者に威迫されて沈黙したり、あるいは意に沿わないことを述べてしまったということは全くない。それどころか、24.12.11団交において、一時金についての話をしている時、Y4支店長が机を叩いて組合側出席者を威嚇するということがあった。同団交は多賀公民館で開催したが、同館が閉館後、組合は公民館の外で話し合いを継続した。暗かったため、申立人組合員が自動車2台のヘッドライトをつけて話し合いの周辺を明るくした。これは、会社側出席者に直接光を当てて威嚇するというものではない。また、組合側出席者が、Y4支店長らの帰宅を妨害した事実はない。

このほか、会社は、Z1に対して要望書を手交したことやZ2に押しかけたこと、また、会社施設を無断でビデオ撮影したことなどを団交拒否の理由に挙げているが、これらは団交拒否の正当な理由とはなり得ない。

会社は、過去18回にわたって団交を重ねており、さらに団交を継続したところで解決することは著しく困難であるとするが、それは、会社において解決の方向を模索しようとしめない姿勢に原因がある。本件申立て後、団交は再開されているが、それ自体、まだ交渉の余地があることを示している。

以上から、会社の団交拒否には正当な理由がなく、それが不当労働行為に当たることは明らかである。

イ 25.8.1団交申入れに対する会社の対応について

25.8.1団交申入れに対し、会社は、25.8.12回答書により「貴組合と面談して団交をすることはできません」と団交を拒否する意思表示をしてきた。会社は拒否の理由として、①組合が団交に大声で怒鳴る、机を叩く、顔を極端に近づけ睨みつけるなどした、②団交終了後も会社担当者を大勢の組合員で取り囲んで、自動車のライトで照らして退出を妨げた、③会社の顧客であるZ1に押しかけて一方的な見解を記載した「要望書」を手交したり、Z2に押しかけた、④組合員が会社施設を無断でビデオ撮影したという点を挙げている。しかし、上記指摘事実が団交拒否の正当な理由にならないことは前記のとおりである。

25.8.1団交申入れは、無期雇用労働者と有期雇用労働者の労働条件の格差是正等を交渉議題とするものであり、双方がなお交渉によって問題解決を探る道は残

されていた。実際、再開後の交渉においては、「無事故手当は職能給に入っている」旨答えているが、再開前の交渉では無事故手当は契約上支払うことにはなっていないという対応であった。

上記経過は、再開前の交渉においても問題解決を探る道がまだ残されていたことを示している。双方の主張が平行線をたどり、もはや妥協の余地はないという段階には至っていなかった。したがって、正当な理由のない本件団交拒否は不当労働行為に該当する。

平成25年10月24日以後の再開後の交渉においても、会社は、X3組合員及びX2組合員の解雇の問題については、一切話合いに応じていない。したがって、この問題に関する限り、会社は依然として団交拒否を続けている。

以上のとおりであるから、再開後の交渉も不誠実なものであり、これが不当労働行為に当たることは明白である。

ウ 救済を受ける利益について

会社は、組合の申入れによる交渉議題について、平成25年10月24日、同年11月26日、同年12月20日、同26年1月21日、同年2月4日の5回にわたって面談による団交を行っているから、仮に、それ以前において団交を拒否したことにつき、正当な理由がなかったとしても、現時点では救済を受ける利益を欠いていると主張する。しかし、25.8.1団交申入れに対し、上記のとおり団交がなされたとしても、なお上記団交申入れに係る団交について救済を受ける利益は消滅していない。

最三小判昭和37年10月9日民集16巻10号2084頁は、「思うに、不当労働行為救済制度本来の目的が不当労働行為を是正してそれがなかったと同じ状態を作り出すことにあり、しかも、いわゆる救済命令の違反に対しては一定の制裁が科せられる（労働組合法28条、32条参照）こととなっているのであるから、労働委員会としては、不当労働行為が現実になされた場合、その過去の不当労働行為を排除するために命令を発するのが労働組合法の建前であることは、所論のとおりである。しかし、さきになされた不当労働行為が単なる一回性のものでなく、審問終結当時には、何らかの事情ですでに解消されていても、再び繰り返えされる虞れが多分にあると認められる場合においては、不当労働行為制度の目的に照らし、その予想される将来の不当労働行為が過去の不当労働行為と同種若しくは類似のものである限り、労働委員会は予めこれを禁止する不作為命令を発するを妨げない、と解するのが相当である」としている。

本件においては、平成25年10月24日以後、20回ほど団交を行っているが、これだけの回数を重ねていること自体、団交において会社のかたくなな姿勢が続いていることを示している。また、会社は再開後の交渉においても不誠実な対応をと

り続けている。現在においても、組合と会社とは正常な労使関係になっているとはいえない。

したがって、組合が救済を受ける利益は依然として存在する。

第5 争点に対する判断

1 争点1（会社が、平成24年11月30日をもって、X3組合員及びX2組合員との雇用契約を終了したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 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。

ア 就業規則について

平成7年4月1日に施行され、直近の同23年4月1日の改正を経て、本件申立日現在の「嘱託、臨時従業員およびパートタイマーの就業規則」（以下「就業規則」という。）には、次の規定がある。

「（目的）

第1条 この規則は、 Y11 （以下「会社」という）の嘱託、臨時従業員、パートタイマー（以下「パート」という）の服務規律、労働条件その他の就業に関する事項を定めたものである。

2. （略）

3. この規則または雇用契約書および関係諸規程等に定めのない事項については、労働基準法その他の法令の定めるところによる。

（嘱託、臨時従業員、パートの定義）

第2条 嘱託、臨時従業員、パートとは、雇用期間を定めた雇用契約を締結して雇い入れた者をいい、日々雇入れられるアルバイトおよびこれに準ずる者は含まれない。

（規則遵守の義務）

第3条 会社および嘱託、臨時従業員、パートは、この規則を守り、誠実にその義務を履行し、相互に協力して社業の発展に努めなければならない。

（採用）

第4条 会社は、就職を希望する満18歳以上の者の中から業務上の必要に基づいて、適任者を嘱託、臨時従業員、パートとして採用する。

（雇用契約）

第5条 臨時従業員およびパートの雇用契約期間は6ヶ月以内とし、嘱託の雇用契約期間は1ヶ年とする。

2. さらに雇用契約を延長する必要がある場合は、個別に契約を更新する。雇用契約を更新する場合またはしない場合の判断基準は、次

の事項とする。

- (1) 契約期間満了時の業務量
- (2) 従事している業務の進捗状況
- (3) 有期契約従業員の能力、業務成績、勤務態度
- (4) 会社の経営状況

3. 嘱託、臨時従業員、パートの雇用契約は、別紙(1)の様式で行う。

第6条から第7条 (略)

(労働条件等の変更)

第8条 会社は、業務上の理由または人事異動によりやむを得ず、業務内容、労働時間、休憩時間、休日等の労働条件を変更することがある。

2. 前項の命令を受けた嘱託、臨時従業員、パートは、正当な理由なくこれを拒むことはできない。

3. 労働条件を変更するときは、変更した労働条件が明らかとなる書面を交付する。

第9条 (略)

(サービスの原則)

第10条 嘱託、臨時従業員、パートは、所属長の指示命令を誠実に守り、互いに協力して職責を遂行するとともに、職場の秩序の保持に努めなければならない。

2. 所属長は、部下の指導に努めるとともに率先して職務の遂行にあたらなければならない。

(遵守事項)

第11条 嘱託、臨時従業員、パートは、次の事項を特に遵守しなければならない。

- (1) 勤務中は職務に専念し、みだりに職務の場所を離れないこと
- (2) 無断欠勤・無断遅刻など周囲の信頼を失う行動をしないこと
- (3) 会社のパソコンでインターネット、E-mail等を私的に利用しないこと
- (4) 顧客、従業員等の個人情報に関して、別途定めた「秘密情報管理規程(※例)」を遵守すること
- (5) 職務上知り得た会社の業務の方針、重要事項等の社内機密を外部の人に話したり、関係する書類を見せたりしないこと。また、雑談などから当該内容を外部の人に察知されないよう気を配る

こと

(6) 会社の命令および規則に違反しないこと。また、所属長等上司に反抗したり、その業務上の指示および計画を無視しないこと

(7) 顧客、取引先および他の従業員の鬨感を買うような服装、行動等はしないこと

(8) 酒気を帯びて勤務に服さないこと

(9) 取引先より金品の贈与を受けたり、要求したりしないこと

(10) 会社に許可なく、他の会社に籍を置いたり、自ら事業を営まないこと

第12条から第39条 (略)

(退職)

第40条 嘱託、臨時従業員およびパートが、下記の各号の一に該当する場合はその日を退職の日とし、嘱託、臨時従業員およびパートとしての身分を失う。

(1) 期間を定めて雇用した者の雇用期間が満了したとき

(2) 自己の都合により退職を届け出て、承認されたとき

(3) 死亡したとき

第41条 (略)

(雇止め)

第42条 労働契約に期間の定めがあり、雇用契約書にその契約を更新する旨をあらかじめ明示していたパートタイム労働者の労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約が満了する日の30日前までに予告する。

2. 前項の場合において、当該パートタイム労働者が、雇止めの予告後に雇止めの理由について証明書を請求した場合には、遅滞なくこれを交付する。雇止めの後においても同様とする。

(解雇)

第43条 嘱託、臨時従業員およびパートが次の各号の一に該当した場合は、解雇する。

(1) 1ヶ月を通じ5日以上無断欠勤し、情状が認められないとき

(2) 監督者の指示に従わず、職場秩序を乱したり、不都合な行為があったとき

(3) 勤務が怠慢で、技能や労働能率が著しく劣るとき

- (4) 精神または身体の障害により業務に耐えないとき
- (5) 懲戒解雇に該当する事由がある時
- (6) 事業の縮小または廃止、その他事業の運営上やむを得ない事情により、嘱託、臨時従業員およびパートの減員が必要になった時

(解雇の予告および予告手当)

第44条 契約期間内において解雇するとき、もしくは契約の更新等によって2ヶ月を超えて継続雇用するに至った者を解雇するときは、30日前に予告する。

2. 予告しないで解雇するときは、平均賃金の30日分を支給する。

3. 予告日数が30日に満たないときは、その不足日数分の平均賃金を支給する。

第45条から第55条 (略)

(甲2)

イ 彦根支店の経営判断及び配車部門の業績等の推移について

(ア) 平成23年11月頃、彦根支店は、4部門のうち、配車部門の業績が最も悪いことから、保有するトラックの台数を減少させて、外部委託する旨の方針を決定し、これに併せて、ドライバーも減員することとした。彦根支店には、正社員ドライバー、パート・ドライバーが在籍しているが、有期契約のパート・ドライバーから減員することとなった。

なお、本件審問において Y4 支店長は、パート・ドライバーの雇止めの決定権は彦根支店長にある旨陳述した。

(証人 Y4)

(イ) 彦根支店における配車部門の売上高、経常利益及び経常利益率の推移は、別表1のとおりである。

(乙11、証人 Y4 、証人 Y2)

ウ 彦根支店の車両数及びパート・ドライバー数等の推移等について

(ア) 彦根支店のトラック台数、及び、うちオートマチック車の台数の推移は、別表2のとおりである。平成24年春に、会社は、古い車で積載効率の悪いオートマチック車を3台、他の営業所に移動させた。

なお、本件審問において、X3 組合員は、会社がオートマチック車を減らしているという事実を聞いたことがある旨陳述した。

(乙16、証人 X3 、証人 X4 、証人 Y4)

(イ) 彦根支店所有の車両の特徴について

彦根支店には、標準サイズ（奥行580cm×横210cm）の箱仕様の荷台（以下「標準ボディ」という。）のついたトラックと、ワイド（奥行580cm×横230cm）の箱仕様の荷台（以下「ワイドボディ」という。）のついたトラックと、超ワイド（奥行580cm×横235cm）の箱仕様の荷台（以下「超ワイドボディ」という。）のついたトラックがあり、積載量に違いがあることから、会社では、積載量を勘案して、いずれのトラックで配送するのかを決定している。

彦根支店が所有している車両のうち、7シリーズと呼ばれるトラックは、オートマチック車で、標準ボディ、荷台後方の扉はシャッターで、カートトラックの積載量は、基本16台、最大17台で、カゴ車の積載量は、基本14台である。平成17年8月から同年9月にかけて購入し、6車両（754号車、763号車、764号車、765号車、766号車、767号車）所有していたが、平成26年1月20日現在は、1車両しか所有していない。

15シリーズと呼ばれるトラックは、マニュアル車で、超ワイドボディ、荷台後方の扉はシャッターで、カートトラックの積載量は、基本20台、最大21台、カゴ車の積載量は14台とカートトラック4台である。平成23年11月に購入し、同26年1月20日現在、5車両を所有している。

651号車の車両は、マニュアル車で、ワイドボディであり、カートトラックの積載量は、基本20台、最大21台、カゴ車の積載量は、基本14台である。なお、651号車は、彦根支店で唯一荷台後方の扉が観音開きであることから、積込み先のホームに車の荷台を付ける（以下「接車する」という。）際、接車する前に車を一旦降りて、観音開きの扉を開けてから、再度乗車し、接車する必要がある。平成16年7月に購入し、同26年5月23日時点でも所有している。

平成23年10月時点での、オートマチック車は、上記7シリーズ6車両に加え、861号車、862号車、868号車、927号車、928号車の11車両であった。

トラックには、荷物の上げ下げをするパワーゲート（トラックのリフト部分）という機械がついており、彦根支店には、パワーゲートの奥行が短い車両（以下「ショート車両」という。）がある。

（乙16、乙24、証人 X 3 、証人 Y 2 ）

（ウ）彦根支店のパート・ドライバーには、乗務するトラックが決まっている固定ドライバーと乗務するトラックが決まっていない非固定ドライバーがおり、事故歴がない、勤務態度その他成績の優秀な者が固定ドライバーとなっていた。

彦根支店のパート・ドライバー、及び、うち固定ドライバーの人数の推移は別表3のとおりである。

（証人 Y 4 ）

(エ) 配車等について

彦根支店では、取引先のことを番号で呼ぶことがあり、たとえば46店というのは取引先の番号での呼称である。

通常、各ドライバーに割り当てる配送ルートのパターンは、24から25あり、配車に当たっては、会社は、さまざまな要素を考慮し、数十パターンもの組み合わせを決めて、車両や配送ルートを割り当てている。

彦根支店では、カートラックを20台積載できるワイドボディ車両は夕方に割り当て、カートラックが16台しか載らない標準ボディの車両は、荷物の積載率が車両に適していたことから開店前のスーパーマーケットへの配送等早朝に割り当てていた。また、配送ルートの中には、最後の方に集荷業務のあるものがあり、これは昼から夕方にかけて割り当てていた。

また、彦根支店では、コスト面から、高速道路の使用には、会社の了解を得ることとしていた。

(乙24、証人 Y 2)

エ X 3 組合員の勤務状況について

(ア) X 3 組合員は、遅くとも平成17年7月頃から同18年9月頃まで、及び、同19年10月から同21年9月頃まで、彦根支店でアルバイトとして倉庫内作業に従事した。

(甲27、甲46)

(イ) 平成21年10月、X 3 組合員は、パートタイマーのドライバーとして、会社と有期雇用契約を締結した。

(甲46)

(ウ) 平成22年2月6日、X 3 組合員は、業務中に過換気症候群により救急搬送され、その後4か月ほど就労しなかった。

(甲20の1、甲20の2、甲46)

(エ) 平成22年3月18日、X 3 組合員は、彦根簡易裁判所に対し、彦根支店のY 5 係長及び会社を相手方とする調停を申し立て、同年2月6日のY 5 係長の言動が過換気症候群を発症させたとして、慰謝料の支払等を要求した。

(甲16、乙24)

(オ) 平成22年3月27日、X 3 組合員から彦根支店に電話があり、X 3 組合員は、同月29日から出勤したい旨述べたことから、会社は、X 3 組合員に対し、面談のため同月30日に当社するよう求めた。

(乙24)

(カ) 平成22年3月30日、Y 6 センター長及びY 2 次長は、同年4月以降の処遇に

ついて、X3組合員と面談を行った。Y6センター長は、X3組合員に対し、そのような病気を持っている人とは契約できない旨述べ、契約を更新しない旨告げたものの、同年4月1日、X3組合員の調停での代理人弁護士が会社に抗議をし、同月13日、会社は、X3組合員と同月1日を始期とする雇用契約を締結した。

同日付けX3組合員と会社との「[嘱託・臨時従業員・パートタイマー]雇用契約書」（以下「22.4.1X3組合員雇用契約書」という。）には、会社とX3組合員とは、以下の条件により労働契約を締結するとして、X3組合員を本人とし、以下の記載があった。雇用期間について「平成22年4月1日～平成22年9月30日まで」、勤務場所について「彦根支店 配車ドライバーパート」、仕事の内容について「作業員 事務員 乗務員2t 乗務員4t 乗務員10t 乗務員15t」、勤務時間等について「5:00から14:00迄（うち休憩時間60分）」、休日について「シフトによる」、所定外労働について「時間外労働、休日労働協定の範囲内であり」、休暇について「法定年次有給休暇」、賃金について「基本給：時間給1150円（職務能力給350円含む）」、「諸手当：通勤手当 15日以上で規定通り」、「賃金締切日：毎月末日」、「賃金支払日：毎翌月10日」、「賃金支払時の控除：法定費目および労使協定で定められた費目」、「昇給：原則として昇給はしない。但し、会社の業績と本人の勤務成績を考慮の上昇給することがある」、「賞与：原則として支給しない。但し、会社の業績と本人の勤務成績を考慮の上支給することがある」、「退職金：なし」、退職に関する事項について「退職を希望する場合には、少なくとも2週間前迄に会社に届け出る事」、「その他、退職・解雇手続等については、『嘱託、臨時従業員およびパートタイマーの就業規則』第40条から第46条によることとする」、契約更新の有無について「更新する場合があります」、契約更新の判断基準について「・契約期間満了時の業務量、・従事している業務の進捗状況、・有期契約従業員の能力、業務成績、勤務態度、・会社の経営状況、・その他」、「本人は、『嘱託、臨時従業員およびパートタイマーの就業規則』等に定める諸規則を遵守し、誠実に職責を遂行すること。」、「その他、疑義が生じた場合には労働法令に従う。」

（甲7の2、甲46、乙24、証人 X3 ）

(キ) 平成22年6月11日、彦根簡易裁判所において、X3組合員と、Y5係長及び会社の間で、同係長及び会社がX3組合員に対し解決金80万円を支払うこと、同係長がX3組合員に対し謝罪文を調停の席上交付して謝罪したこと等を内容とした調停（以下「22.6.11調停」という。）が成立した。同係長による同日付

け謝罪文には、同年2月6日の件について、配車業務を統括している立場上、過度な言動があった旨、同係長の軽率な発言により、X3組合員に対し精神的ストレスを与え過換気症候群を発症させてしまい大変申し訳なく、深く反省している旨、今後は、このような不祥事を繰り返さないよう、発言、行動に十分注意する旨、今回の件から今後の配車における、公正、公平な指示、業務をすることを約束し、同書状により謝罪する旨の記載があった。

(甲6の1、甲16、甲46、証人 X3、証人 Y2)

(ク)平成22年6月中旬から同月末頃に、X3組合員は、会社での勤務を再開した。

(甲46)

(ケ)平成22年10月1日、X3組合員と会社は、雇用期間を「平成22年10月1日～平成23年3月31日まで」とし、その他は22.4.1X3組合員雇用契約書と同様の条件とする雇用契約書を締結した。

(乙3)

(コ)平成23年3月頃、X3組合員は、Y6センター長に対し、同22年3月30日の「そういう病気をもっている人とは契約できない」との発言について、同発言を認めたわけではなく、そのような発言は人権侵害である旨、謝罪してほしい旨述べたところ、Y6センター長は、分かったと述べた。

(甲46)

(サ)平成23年4月1日、Y6センター長は、X3組合員に対し、謝罪文(以下「23.4.1謝罪文」という。)を提出した。同謝罪文には、X3組合員との契約について同22年3月30日の話合いの中で、病気に関する発言をしたことに対し、X3組合員から人権に係るとの指摘を受けるまで全く気が付かなかった旨、弁解の余地はなく、誠に申し訳なく心よりお詫びする旨、今後は、人権啓発へ取り組み、差別をなくす所存であるので容赦願う旨の記載があった。

(甲6の2、甲46、証人 X3、証人 Y2)

(シ)平成23年4月1日、X3組合員と会社は、雇用期間を「平成23年4月1日～平成23年9月30日まで」とし、勤務時間等について「就業開始時刻は、業務の状況で前後する場合がある」との文言を付加したほかは、22.4.1X3組合員雇用契約書と同様の条件とする雇用契約書(以下「23.4.1X3組合員雇用契約書」という。)を締結した。

(甲7の3)

(ス)平成23年10月1日、X3組合員と会社は、雇用期間を「平成23年10月1日～平成24年3月31日まで」とし、その他は23.4.1X3組合員雇用契約書と同様の条件とする雇用契約書を締結した。

(甲7の4)

(セ) 平成23年10月1日、X3組合員は組合に加入し、同日、組合等は会社に結成通知書を提出した。

(甲3の1、甲46)

(ソ) 平成23年10月17日頃、X3組合員は、彦根支店のトラック・ドライバー休憩室の個室トイレに入って左側の壁、洋式便座に座って右側の壁の目に付く位置に、縦約1センチメートル余り、横約15センチメートル余りの大きさに、左から片仮名で「*****」と書かれ、その文字の上と下に部分的に線が引かれ、その下に「死ね！」の文字があってそこから「**」の文字の下線に向かって矢印が書かれていたほか、「ヤクザなめてんのか」、「クロスぞ」、「ダレガヤクザダ？」と書かれたものを見つけた。

(甲17の1、甲46、乙23、乙24、証人 X3、証人 X4、証人 Y4、証人 Y2)

(タ) 平成23年10月29日頃、彦根支店のトラック・ドライバー休憩室の個室トイレの壁に書かれた「*****」の上に「*****」の文字が、「死ね！」の文字の下に「やめろ」の文字が、それぞれ新たに書かれていた。

Y2次長は、同月29日にトイレの落書きについて報告を受けた。

(甲17の2、甲46、証人 X3、証人 X4、証人 Y2)

(チ) 平成23年11月5日頃、会社は、落書きのあった彦根支店のトラック・ドライバー休憩室のトイレに「当分の間使用禁止にします」と書かれた張り紙を張り、使用を禁止した。

その後3週間程度の期間をかけて、会社は、ドライバーを含め従業員に対し、トイレの落書きについて聞き取りを行ったものの、この記載が誰によるものかについては明らかにならなかった。

(甲17の3、甲17の4、乙23、乙24、証人 X3、証人 Y4、証人 Y2)

(ツ) 平成23年12月頃、X3組合員は、会社の女性ドライバーに対し、何回か電話をかけた。

Y4支店長は、同女性ドライバーから、近くのコンビニで待っててよ、お昼買ってあげるからといった内容の電話がX3組合員から入ってくる旨、電話に出ないままであっても何度もかけてきたので困っている旨の相談を受けた。

(甲14の1、甲46、証人 X3、証人 Y4)

(テ) 平成23年12月29日、X4分会長とX3組合員は、業務終了後、事前にY2次

長と時間と場所を約束の上、彦根支店の休憩室で話をした。Y 2 次長が事務所に戻ろうとしたことから、X 4 分会長と X 3 組合員はそのあとを追い、事務所内の Y 2 次長の机の横で、X 4 分会長、X 3 組合員と Y 2 次長とで立ち話となった。その際、X 3 組合員は、「会長、社長、Y 3 さんの家、知ってるで」と発言した。その後、Y 2 次長は、X 3 組合員の発言について、社内の関係者に対し社内メールで情報発信するとともに、本社の Y 3 部長に対し電話で報告した。

(甲46、乙24、証人 X 3 、証人 X 4 、証人 Y 2)

(ト) 平成24年1月11日午後3時頃、Y 5 係長は、社内業務連絡用電子掲示板「サイボウズ」(以下「電子掲示板」という。)に、X 3 組合員が、明日も651か、朝変えてもらうからな、めんどくさいと発言し、帰宅した旨記載した。

なお、電子掲示板は、彦根支店長及びセンター長に加え、配車に係る管理職及び配車係のうち許可された人のみが書込み及び閲覧することができるものであった。

(乙13、乙24、証人 Y 2)

(ナ) 平成24年1月11日午後5時頃、Y 5 係長は、電子掲示板に、X 3 組合員は、朝点呼時にも班長の Y 9 (以下「Y9班長」という。)に車両を変えてくれと言ったようである旨記載した。これについて、本件審問において、Y 2 次長は、翌日の朝、X 3 組合員が、早朝点呼者に車を変えろと告げて651号車から765号車に車を変えた旨陳述した。

(乙13、証人 Y 2)

(ニ) 平成24年1月12日午前9時頃、Y 5 係長は、電子掲示板に、651車両乗務拒否続報として、X 3 組合員は651号車から765号車に、X 2 組合員が765号車から766号車に乗り換えていた旨、X 2 組合員は何の意味があって乗り換えているか不明である旨記載した。

(乙13、証人 Y 2)

(ヌ) 組合役員らから、トイレの落書きを長期間放置したとの抗議を受けて、平成24年1月24日、Y 4 支店長は、X 3 組合員あて、謝罪文(以下「24. 1. 24支店長謝罪文」という。)を提出した。同謝罪文には、同23年10月末に発生したトイレの落書きについて、管理指導不足から後処理が遅れたことで、X 3 組合員に精神的ストレスを与えることになり大変申し訳なく、深く反省している旨、今後このようなことが発生しないよう、施設管理について注意を払うので、同書面により謝罪する旨の記載があった。

同日、Y 3 部長は、X 3 組合員あて、謝罪文(以下「24. 1. 24総務部長謝罪文」

という。)を提出した。同謝罪文には、彦根支店内における、落書き処理遅れの件について、X3組合員に対し、精神的な苦痛を与えた結果となり、誠に申し訳なく思う旨、会社管理・指導不足を深く反省し、今後再発防止に指導・教育を強化する旨、同書面により謝罪の念を表しお詫びする旨の記載があった。

(甲6の3、甲6の4、乙23、証人 Y4、当事者 X1)

(ネ)平成24年3月9日、Y4支店長は、24.3.5団交で、X3組合員の勤務態度不良の一例として述べた内容が、Y4支店長の記憶違いであり、訂正した件について、X3組合員あて、謝罪文(以下「24.3.9謝罪文」という。)を提出した。同謝罪文には、24.3.5団交での議論の際、過去の内容(115店への搬入)について、センターより店舗へ確認を取り問題ないことを理解していたにもかかわらず失言してしまったことを大変申し訳なく反省している旨、今後はこのような過ちを発生させないよう注意を払うので書面にて謝罪する旨の記載があった。

(甲6の5、乙23)

(ノ)平成24年4月1日、X3組合員と会社は、雇用期間を「平成24年4月1日～平成24年9月30日まで」とし、勤務時間等について「就業開始終了時刻は、業務の状況で前後する場合がある。その場合は事前にお知らせします」、賃金について「基本給:時間給1160円(職務能力給360円含む)」としたほかは、23.4.1 X3組合員雇用契約書と同様の条件とする雇用契約書(以下「24.4.1 X3組合員雇用契約書」という。)を締結した。

(甲7の5)

(ハ)平成24年4月18日、Y7配車担当は、電子掲示板に、午後4時頃、X3組合員は同月23日の休みを同月22日に変更してもらいたい旨の依頼をしたが、同月23日の出勤人数が31人となることから無理である旨返答したところ、同月22日は変な時間の有休を取ると言って帰宅した旨記載した。この件について、本件審問において、X3組合員は、有休を取るという話はした旨陳述した。

(乙13、乙24、証人 X3、証人 Y2)

(ヒ)平成24年4月21日、Y5係長は、電子掲示板に、同日午後3時過ぎの最終点呼時に、X3組合員は同月22日の有給休暇用紙を届出し、配車担当者に対し、忙しいんで電話してくるなよと言い帰宅した旨記載した。この件について、本件審問で、Y2次長は、同月22日、X3組合員は有給休暇を取得した旨陳述する一方、X3組合員は、忙しいから電話をしないようにという趣旨のことを言った旨陳述した。

(乙13、乙24、証人 X3、証人 Y2)

(フ) 平成24年7月15日、Y7配車担当は、電子掲示板に、①同日午後5時頃、X3組合員からの電話に対し、翌日の配車について午前3時30分出勤である旨答えると、X3組合員は、休み明けは早朝か、休みますと言って電話を切った旨、15分後X3組合員から会社に電話があり、午前7時出勤で半日有休を使うと言って一方的に電話を切った旨、②同日午後6時頃、X4分会長が、Y7配車担当に対し、早朝が多い人と少ない人の回数の差があるのはなぜかと質したことから、配車パターンを皆、均一に回していると回答したところ、同分会長に、固定ドライバーは早朝の回数が少なく、非固定ドライバーは多くなるので出勤時間を均一に回さなければならないと言われ、Y6センター長に相談した結果、出勤時間を均一にしないといけないとの答だったので、同月16日のX3組合員の配車を午前5時出勤に変更した旨記載した。

この件について、本件審問で、Y2次長は、同月15日、休み明けの出勤が午前3時30分と告げると、X3組合員は、半日有休を使い午前7時に出勤すると言って一方的に電話を切った旨陳述した。

(乙13、乙24、証人 Y2)

(ヘ) 平成24年7月21日、彦根支店 Y8 副センター長は、電子掲示板に、X3組合員は休日明けの出勤は家庭の事情でできないので、配車担当者に伝えておいてくださいとのことなので伝達する旨記載したところ、同月24日、Y5係長が、休日明けは休むという認識でいいのかと記載し、同日、Y8 副センター長は、早朝出勤ができないとのことである旨記載した。本件審問で、X3組合員は、休み明けに早朝業務を割り当ててもらっては困るという意味であった旨陳述した。

(乙13、乙24、証人 X3)

(ホ) 平成24年8月23日、組合等と会社との間で、24.8.23団交が行われた。同団交終了間際に、会社は、組合に対し、24.8.23文書を手渡した。同文書には、X3組合員及びX2組合員について、雇用契約を更新しない旨、その理由として、X3組合員については、「社内における脅し発言 平成23年12月29日 HMKセンター事務所にて、『会長・社長・Y3部長の浜松自宅がわかった。』との発言。」、該当規定として、「嘱託臨時パート規則第43条(2)『職場秩序を乱したり、不都合な行為があったとき』」との記載があった。これに対し、組合から抗議があった。なお、HMKセンター事務所とは、会社の事務所のことである。

(甲10、甲28、証人 X4)

(マ) 会社は、組合からの抗議を受け、24.8.31団交等での協議を経て、平成24年9

月末に、X3組合員に対し、雇用期間を「平成24年10月1日～平成24年11月30日まで」とし、契約更新の有無については「更新しない」としたほかは、24.4.1 X3組合員雇用契約書と同様の条件とする雇用契約書（以下「24.10.1 X3組合員雇用契約書」という。）を手渡した。

（甲7の6、甲46、証人 X3）

(ミ) 平成24年10月18日、X3組合員は、24.10.1 X3組合員雇用契約書の雇用期間の終期を「平成25年3月31日」に、契約更新の有無を「自動的に更新する」に自ら訂正し署名押印した同契約書を、ここに置いておく旨言って、X2組合員とともに彦根支店のカウンターに置いた。

（甲7の6、甲46、甲47、証人 X3、証人 X2）

(ム) 平成24年11月30日、会社は、X3組合員に対し、本件雇止めを行った。

（甲7の6、甲46、証人 Y4）

(メ) 本件申立て後の平成25年9月から同年10月にかけて、配車担当者らは、会社のY2次長による事情聴取に対し、X3組合員との配車に係るやり取りについて、以下のとおり述べ、会社は、その記録を当委員会に書証として提出した。

（乙12、乙24、証人 Y2）

a 平成23年11月頃、配車担当者が、X3組合員に、翌日の早朝の勤務シフトを伝えたところ、X3組合員は「早いな」と言って電話を切った旨、後でX4分会長から会社に連絡があり、X3組合員のシフトを変更させられた。

（乙12、乙24）

b 平成24年3月1日、X3組合員は、取引先での荷物の引き取りを拒否した。

（乙12、乙24）

c 平成24年3月6日、X3組合員は、午前7時に店着では次の便が間に合わないとして栗東と彦根の間で高速道路を利用したが、実際には午前6時30分に店に到着し、午前6時45分に店を出発していた。

これについて、本件審問において、Y2次長は、これは、X3組合員が当日納品店舗の到着時間について虚偽の報告をして、会社の了解を得ないで高速道路を使ったことを報告したものである旨陳述する一方、X3組合員は、同日高速道路を使用したことについて、配車担当者から、出発する前に高速道路の使用については任せると言われたことから高速道路を使用した旨陳述した。

（乙12、乙24、証人 X3、証人 Y2）

d 平成24年夏頃、X3組合員、X2組合員及びX4分会長が、勝手に配車を変更したことがあった。

(乙12)

e 平成24年8月から9月頃、会社配車担当者は、会社に対し、会社がX3組合員に対しM社での待機を指示したところ、X3組合員は、休憩が減る、ドライバーは時間給なので待ってたら損だなどと言い、待たなかった旨報告した。

これについて、本件審問においてY2次長は、X3組合員は、違う場所から転送されてくる商品を待って、それを同じ便に詰め合せて別の店に納品する旨の配車の指示を断り、商品を待たずに出発したという指示違反について報告されているものである旨、指示に従わないことにより、誰かが代わりに転送された荷物を引き取り、届けに行くことになり、計画とは異なる配車パターンを即座に作らねばならず配車が多少混乱する事態になる旨陳述した。

(乙12、乙24、証人 Y2)

f 平成24年10月17日、配車担当者は、X3組合員からの次の配車が間に合わない旨の申出により、X3組合員の配車を振り替えた。

(乙12)

g これらのほか、会社の配車担当者らは、X3組合員について、①115店配車パターンが付けられない、平成24年8月度より休み明けの早朝配車は自己都合により走れないと言ってきている旨、②物理的に休み明けの早朝配車が走れないとなると、現状でも全ての配車予定は午前5時以降の出勤となり、115店配車パターン、早朝等の配送を除くとX3組合員に可能な配車パターンは9から10になり、他のフリー乗務員は大型を除き24から25パターンであるのに比べ極端に少なく、予定がやりにくく支障がでる旨述べた。

本件審問で、Y2次長は、通常24パターンほど考えられる配送ルートが、X3組合員の要求に従うと9から10パターン程度と非常に狭い範囲となってしまふ旨の報告を受けている旨陳述した。

(乙12、乙24、証人 Y2)

(モ) 本件審問で、Y4支店長は、X3組合員に対し、他の従業員に対するのと同様に、おはようございます、お疲れ様ですとの声をかけるものの、X3組合員はこれを無視するようであった旨、注意指導を試みたものの、X3組合員は用事があるなどと言って逃げた旨陳述した。一方、X3組合員は、聞こえているかどうかは不明だが、会釈したり、挨拶はしており、無視したことはないと思う旨、意識的に無視したことはない旨、Y4支店長から話があると呼び止められたことがあるものの、用事があるから帰りますと言ったと思う旨陳述した。

(証人 X 3 、証人 Y 4)

オ X 2 組合員の勤務状況について

(ア) 平成21年1月21日、X 2 組合員は、会社と「[嘱託・臨時従業員・パートタイマー]雇用契約書」を締結した。

同雇用契約書には、会社とX 2 組合員とは、以下の条件により労働契約を締結するとして、X 2 組合員を本人とし、以下の記載があった。雇用期間について「平成21年1月21日～平成21年3月20日まで」、勤務場所について「彦根支店 配車」、仕事の内容について「乗務員」、勤務時間等について「5時00分から17時00分迄(うち休憩時間60分)」、休日について「シフトによる」、所定外労働について「時間外労働、休日労働協定の範囲内であり」、休暇について「法定年次有給休暇」、賃金について「基本給：時間給1150円 研修期間中900円」、「諸手当：通勤手当 0円」、「賃金締切日：毎月末日」、「賃金支払日：毎翌月10日」、「賃金支払時の控除：法定費目および労使協定で定められた費目」、「昇給：原則として昇給はしない。但し、会社の業績と本人の勤務成績を考慮の上昇給することがある」、「賞与：原則として支給しない。但し、会社の業績と本人の勤務成績を考慮の上支給することがある」、「退職金：なし」、退職に関する事項として「退職を希望する場合には、少なくとも2週間前迄に会社に届け出ること」、「その他、退職・解雇手続等については、『嘱託、臨時従業員およびパートタイマーの就業規則』第40条から第46条によることとする」、契約更新の有無について「更新する場合があります」、契約更新の判断基準について「・契約期間満了時の業務量、・従事している業務の進捗状況、・有期契約従業員の能力、業務成績、勤務態度、・会社の経営状況、・その他」、「本人は、『嘱託、臨時従業員およびパートタイマーの就業規則』等に定める諸規則を遵守し、誠実に職責を遂行すること。」、「その他、疑義が生じた場合には労働法令に従う。」

(甲47、乙4の1)

(イ) 平成21年4月1日、X 2 組合員と会社は「[嘱託・臨時従業員・パートタイマー]雇用契約書」(以下「21.4.1X 2 組合員雇用契約書」という。)を締結した。

同雇用契約書記載の条件は、雇用期間について「平成21年4月1日～平成21年9月30日まで」、勤務場所について「彦根支店 配車ドライバーパート」、仕事の内容について「作業員、事務員、乗務員2t、乗務員4t、乗務員10t、乗務員15t」、勤務時間等について「5:00分から14:00分迄(うち休憩時間60分)」、賃金について「基本給：時間給1150円(職務能力給350円含む)、諸手

当：通勤手当 15日以上で規定通り」としたほかは、同21年1月21日付け雇用契約書と同様であった。

(乙4の2)

(ウ) 平成21年夏頃、会社からX2組合員に割り当てられたマニュアル車の運転席が前に移動できず、クラッチペダルを踏むことができなかつたことから、X2組合員は、会社の配車担当者に対し、事情を説明の上、車両の変更を申し入れた。この申入れを受けて、会社は、X2組合員に対し、オートマチック車を割り当てた。X2組合員は、マニュアル車の運転も可能であった。

(甲47、証人 X2)

(エ) 平成21年10月1日、同22年4月1日、同年10月1日、X2組合員は会社との間で、それぞれ雇用期間を「平成21年10月1日～平成22年3月31日まで」、「平成22年4月1日～平成22年9月30日まで」、「平成22年10月1日～平成23年3月31日まで」としたほかは、21.4.1X2組合員雇用契約書と同様の条件とする雇用契約書を締結した。

(乙4の3から乙4の5)

(オ) 平成23年4月1日、X2組合員と会社は、雇用期間を「平成23年4月1日～平成23年9月30日まで」とし、勤務時間等について「就業開始時刻は、業務の状況で前後する場合がある」との文言が付加されたほかは、21.4.1X2組合員雇用契約書と同様の条件とする雇用契約書（以下「23.4.1X2組合員雇用契約書」という。）を締結した。

(乙4の6)

(カ) 平成23年10月1日、X2組合員と会社は、雇用期間を「平成23年10月1日～平成24年3月31日まで」としたほかは、23.4.1X2組合員雇用契約書と同様の条件の雇用契約書を締結した。

(甲9の1)

(キ) 平成23年10月1日、X2組合員は、組合に加入し、同日、組合等は会社に結成通知書を提出した。

(甲3の1、甲47)

(ク) 平成23年12月23日、Y4支店長は、電子掲示板に、Y7配車担当からの内容を転記するとして、同日午前7時過ぎに、X2組合員から、翌日乗る車両がないため766号車に乗せてくださいと頼まれた旨、配車担当者から回答していれば追記願う旨記載した。

同日午後6時19分、Y5係長は、電子掲示板に、午後4時頃体調不良のため休ませてほしいとの連絡を別の配車担当者がX2組合員から受けた旨記載した。

同日午後6時34分、Y4支店長は、だれが休みか尋ねる書き込みを行ったところ、翌日午後4時49分に、Y5係長は、X2組合員である旨記載した。

(乙14、乙24)

(ケ)平成24年1月2日、Y5係長は、電子掲示板に、同23年12月27日(マ)車両変更依頼、体調不良で欠勤の続編として、X2組合員が、Y7配車担当に対し、766号車に変更依頼をした際、同組合員が、766号車の固定乗務員に電話をし、車両変更を伝えたが、断られたそうである旨、その後、当該乗務員からY7配車担当に連絡が入っているようである旨、X2組合員は766号車の固定乗務員に対し、体調不良で休むから、車両を代わってもらわなくてもいいと連絡をしたようである旨記載した。

これについて、本件審問で、Y2次長は、X2組合員が766号車の固定乗務員に対し直接電話をし、その車に自分を乗務させるよう言ったものの、その固定乗務員は出勤であったためそれを断ったところ、X2組合員は、その固定乗務員に対し、翌日は体調不良で休むからと言ったそうである旨、実際X2組合員は、翌日休んだ旨陳述した。

(乙14、乙24、証人 Y2)

(コ)平成24年1月12日の午前9時9分、Y5係長は、電子掲示板に、651車両乗務拒否続報、同日の車両乗換として、前日の配車予定では、X2組合員が765号車、X3組合員が651号車の予定であったが、X3組合員は651号車から765号車に、X2組合員は765号車から766号車に乗り換えていた旨、X2組合員は何の意味があつて乗り換えているか不明である旨記載した。同日の午前10時33分、Y5係長は、765車両変更として、X2組合員が765号車から766号車に車両変更した理由は、765号車はゲートストッパー一部が1枚もののため、2枚になっている766号車への変更を、Y9班長に対し、求めてきたみたいである旨、荷下ろしには、どちらでも変わりはないと思う旨記載した。

これについて、本件審問で、Y2次長は、X3組合員が早朝点呼者に車を変えるよう告げて、X2組合員は、配車されていた765号車から766号車に変更し、X2組合員に配車されていた765号車にX3組合員が乗った旨陳述した。

(乙13、乙14、乙24、証人 Y2)

(サ)平成24年1月17日、Y5係長は、電子掲示板に、同月16日に、Y7配車担当から、X2組合員が翌日の配車予定の件で、またC社(スナック菓子等製造会社)か、こいつに行かせとか、配車拒否ともとれるやりとりがあつたと聞いた旨記載した。

(乙14)

(シ) 平成24年1月18日、Y7配車担当は、電子掲示板に、同月16日午後3時頃、X2組合員は、明日の配車を見て、「ドライ（積荷が日用雑貨品及び特売商品であること）か、いややなー」、「またC社か」と不平を言っていた旨、Y7配車担当はそれを聞き、特に変える必要がないと判断したので、明日の配車はこのままでお願いしますと答えた旨記載した。

(乙14、乙16、乙24)

(ス) 平成24年2月28日、Y2次長は、X4分会長に対し、X2組合員の同年4月1日以降の雇止めに係る通知書を手交しようとしたものの、X4分会長は、同通知書は受け取れない旨、組合と話をしてからにしてほしい旨述べ、これを受け取らなかった。

(甲45、甲47、証人 Y4)

(セ) 平成24年3月5日、組合等と会社との間で、24.3.5団交が行われた。同団交で、組合は、会社に対し、X2組合員に対する雇止め通知は、協定書の事前協議条項に反する旨抗議した。

(甲45、甲47)

(ソ) 平成24年3月7日、Y7配車担当は、電子掲示板に、同日の午前11時25分に、X2組合員について、明日の車両で7シリーズが空いていないので本人に確認した旨、7シリーズが空いていない場合は、861、862、868号車は乗れると確認したところ、7シリーズの6台と861、862、868号車の合計9台は乗れる旨、記載した。

(乙14)

(タ) 平成24年3月12日、会社のY3部長は、組合あてに謝罪文を提出した。同謝罪文には、X2組合員のパート乗務員雇用契約の更新において、雇用契約を同年4月1日以降更新しない旨の会社の意向を同年2月24日付け文書で組合支部長あて報告しようとしたが、手違いにより同文書を提出できず、組合及び分会との間で、X2組合員の雇用契約更新拒絶の問題について協議をしないまま、翌13日(ママ)にX2組合員に同一文書を交付しようとしたことは、協定に反するので謝罪する旨の記載があった。

(甲8の1)

(チ) 平成24年3月23日、組合等と会社との間で、24.3.23団交が行われ、X2組合員を雇止めにせず、契約を更新することを確認した。

(甲44、乙1)

(ツ) 平成24年3月26日、Y7配車担当は、電子掲示板に、同日午後3時に、X2組合員は、同人の乗れる車両の件は、従来の車両プラス1312、1313、1517、1519、

1520、1521、1522号車の7台、4月から合計13台になる旨記載した。

(乙14)

(テ) 平成24年4月1日、X2組合員と会社は、雇用期間を「平成24年4月1日～平成24年9月30日まで」とし、勤務時間等について「就業開始時刻は、業務の状況で前後する場合がある」のあとに「その場合は事前にお知らせします」との文言が付加され、賃金について「基本給：時間給1160円（職務能力給360円含む）」としたほかは、21.4.1X2組合員雇用契約書と同様の条件とする雇用契約書を締結した。

(乙4の7、証人 X2)

(ト) 平成24年6月頃、X2組合員は、スナック菓子製造会社の集荷を拒否した。本件審問において、X2組合員は、腰が悪かったときに拒否したと思う旨陳述した。

(乙24、証人 X2 、証人 Y2)

(ナ) 平成24年6月19日、Y6センター長及びY5係長は、X2組合員に対し、謝罪文（以下「24.6.19謝罪文」という。）を提出した。同謝罪文には、X2組合員に対し偏った配車であったことを大変申し訳なく、深く反省している旨、今後このようなことがないよう、公正、公平な配送計画に努力することを会社としても管理指導することを約束し、同書状をもって謝罪する旨の記載があった。

(甲8の2、甲47)

(ニ) 平成24年8月23日、組合等と会社との間で24.8.23団交が行われた。同団交終了間際に、会社は、組合に対し、「10月1日からの雇用契約更新について」と題する24.8.23文書を手渡した。同文書には、X3組合員及びX2組合員について、雇用契約を更新しない旨、その理由として、X2組合員については、乗務車両の限定から配車を混乱させた行為、該当規定として、「嘱託臨時パート規則第43条(2)『職場秩序を乱したり、不都合な行為があったとき』」との記載があった。

(甲10、甲28)

(ヌ) 会社は、組合からの抗議を受け、後述の24.8.31団交及び24.9.12団交での協議を経て、平成24年9月26日頃、X2組合員に対し、契約期間を「平成24年10月1日～平成24年11月30日まで」とし、契約更新の有無については「更新しない」とした雇用契約書（以下「24.10.1X2組合員雇用契約書」という。）を手渡した。

(甲9の4、甲47)

(ネ) 平成24年10月18日、X2組合員は、24.10.1X2組合員契約書の雇用期間の終

期を「平成25年3月31日」に、契約更新の有無を「自動的に更新する」に自ら訂正し署名押印した同契約書を、X3組合員とともに彦根支店のカウンターに置いた。

(甲9の4、甲46、甲47、証人 X3、証人 X2)

(ノ) 平成24年10月22日、X2組合員は、K社に続きI社にも集荷する配送コースであったが、用事がある旨述べ無断でI社の集荷をしなかった。

同日、Y7配車担当は、電子掲示板に、同日のX2組合員の配車は、K社及びI社の集荷であったが、本人は用事があると言って、K社は集荷したがI社は行かなかった旨、最終点呼時に乗務員から、用事があつたら、配車拒否してもいいのかと苦情を受けた旨記載した。

これについて、本件審問で、Y2次長は、当日の配送ルートの終わり頃に集荷業務が2社続いた際、X2組合員は、1番目の集荷業務は行ったものの、用事があるとの理由で、2番目の集荷を行わず、後日、理由を確認しても理由は言わなかった旨、このことで他のドライバーから、配車係に対し、用事があつたら集荷業務を拒否してもいいのか、配車拒否してもいいのかといった不満が殺到した旨の報告を配車担当係長から受けたと陳述した。

(乙12、乙14、乙24、証人 Y2、証人 X2)

(ハ) 平成24年10月25日、Y7配車担当は、電子掲示板に、同日午後6時30分頃、X2組合員は、I社に集荷に行けなかった用事は何ですかとの問いに、用事があつたからで、理由まで言う必要はないとの返答であった旨、午後2時30分から午後3時頃に行けないと配車担当に伝えた旨記載した。これについて、同日、Y4支店長は、同掲示板に、午後2時30分から午後3時頃に行けないと配車担当に伝えた旨記載があるが、出発前の話であるか確認する旨記載したところ、配車担当係長は、同掲示板に、生鮮便配送し、K社を集荷後の話である旨記載した。

(乙14)

(ヒ) 平成24年11月30日、会社はX2組合員に対し、本件雇止めを行った。

(甲9の4、甲47、証人 Y4)

(フ) 本件申立て後の平成25年9月から同年10月にかけて、配車担当者らは、会社のY2次長による事情聴取に対し、X2組合員との配車に係るやり取りについて、以下のとおり述べ、会社は、その記録を当委員会に書証として提出した。

(乙12、乙24、証人 Y2)

a 平成23年11月頃、X2組合員がC社の日曜集荷を拒否した。同時期、会社がX2組合員に対し、1便で全量積み切りの配車変更を指示するとX2組合

員はこれを断った。

本件審問において、X 2 組合員は、腰が悪かった時に、組合を通してC社の配送を断ったことがある旨陳述した。

(乙12、乙24、証人 X 2)

b 平成24年2月7日、X 2 組合員は、朝からチルドの物流が多いため配車を変えてくださいと言ってきた。

(乙12、乙24)

c 平成24年夏頃、X 3 組合員、X 2 組合員及びX 4 分会長が、勝手に配車を変更したことがあった。

(乙12)

d 平成24年秋頃、ほかのドライバーが体調不良を訴えたため、高速道路で帰るよう指示したところ、X 2 組合員は、体調不良で帰るだけであるのに高速道路の使用はおかしい旨発言した。

(乙12)

e 平成24年11月10日、配車担当者は、X 2 組合員の申出により、配車を振り替えた。

(乙12)

f これらのほか、会社の配車担当者らは、X 2 組合員について、標準ボディのオートマチック車を意味する特定車両しか乗務できないこと、特定の会社の集荷が付けられないため業務に支障が出ることについて、以下の具体例を列挙して述べた。

①入社間もなくオートマチック車である7シリーズにしか乗れない旨言ってきた記憶がある、②日々乗務可能な車両を探すのに時間を取られる、③15シリーズを購入する前は加工食定番便での幅広車両が付けられないため、積載を心配しながら配車を付けていた、④他ドライバーとの休日の関係で特定車両がなく、固定車両乗務員に入替えを依頼して配車を付けた、⑤特定車両がない時、ショート車両なら乗務できると思い配車を付けた際に、危ないと聞いたので乗らないと言ってきた、⑥間違って特定車両以外を付けた時、こんな車乗れへんど平気で言ってきた、⑦特定車両が故障した時、他に車両がなく、帰社している車番をみて143号車でええわと言ってきた、⑧特定の車両ばかりに乗務するので、他の乗務員から、なぜと聞かれ苦勞した、⑨他の女性ドライバー、フリードライバーがショート車両に乗るのに、なぜあいつだけ乗務しないのか聞かれ苦勞した。

本件審問において、Y 2 次長は、ドライバーが車種を選び好みすると配車

コースが限定される旨、オートマチック車であれば積載量の少ない標準ボディのトラックに乗務する回数が増える旨、カートトラックを多く積載できるワイド車等は夕方に当て、カートトラックが16台しか乗らない車は早朝に当てるといふ配車の考え方があり、その考え方に則ると、X2組合員が乗務できるオートマチック車の標準ボディは主に早朝に走ることとなる旨、X2組合員は、主に昼から夕方にかけて、配送ルート終わりに設定される集荷業務のついで配送ルート嫌がっていた旨の報告を受けている旨、集荷業務を嫌がることと早朝業務が多くなることとは関連性がある旨、X2組合員は、ショート車両嫌がっていた旨、集荷先では菓子製造メーカーを嫌がっていた旨、車両を選び好みしたり、集荷を拒否したりすると、車両の限定により出勤時間が偏ってしまう旨、配送ルートのパターンが極めて狭まって固定化されてしまっていくことから、配車を組むことに混乱が生じることになる旨陳述した。

また、本件審問において、Y4支店長は、X2組合員について、組合加入以降、いつもオートマチック車の車番を指定していた旨、ある集荷先に配車を付けると、組合の前委員長のX6（以下、役職にかかわらず「X6前委員長」という。）から、Y4支店長に対し、ルールが違ふとして配車を変えるよう電話で連絡が入った旨、その内容がX2組合員を特別にというものであるため、X6前委員長に対して、それは違ふ旨伝えたものの、らちが明かないのでとりあえず配車を変更した旨、そういうことが何度かあった旨陳述した。

（乙12、乙16、証人 X2、証人 Y4、証人 Y2）

カ 本件雇止めに至るまでの組合と会社のやり取りについて

（ア）平成23年10月1日、組合等は、会社に対し、結成通知書を提出して、X4分会長ら3名が組合に加入し、分会が結成された旨通知した。

同日、組合等は、会社に対し23.10.1団交申入書を提出して23.10.1団交申入れを行った。同団交申入書には、日時を同月8日まで、場所を

X9 会館、との記載とともに、要求事項として、①会社は分会に分会事務所と掲示板を無償で貸与するとともに、組合活動に必要な会社施設の利用を認めること、②組合員に影響を与える問題について、会社は事前に組合と協議し、労使合意の上で円満にこれを行う旨、③会社は、団交への出席等、組合の列挙する組合活動について就業時間内であっても認め、平均賃金を保障する旨求めるとの記載があった。

（甲3の1、甲3の2、当事者 X1）

(イ) 平成23年10月25日、組合と会社は23. 10. 25団交を行った。

(乙1)

(ウ) 平成23年11月12日、組合は、会社に対し、分会要求書（以下「23. 11. 12分会要求書」という。）を提出した。同要求書の末尾には「会社はこの要求書に対して文書での回答をされることを付け加える」と記載された上、大項目として、①組合員を正社員にする旨、②パート従業員間の不当な賃金差別を早急に改善される旨、③パート従業員間の不当な差別配車を早急に改善される旨記載され、各項目の細目として、①正社員化に関しては、(i)彦根支店は、分会員3名を雇用する際、正社員にすることを約束し、その約束した事実について前回の団交で認めている、(ii)何時までに分会員を正社員にするのか明確にされたい旨、②賃金差別の改善に関しては、(i)パート従業員間で時間給が異なるが、基準を明確にされたい、(ii)賞与（寸志）についても、入社時期等で差別的配分が行われており、基準を明確にされたい、(iii)残業代について、タイムカード打刻時間と会社の出勤時間表記載の出勤時間との間に時間的間隔が存するが、その間は仕事の準備（荷物の積込等）時間であり、出勤時刻はトラックが発発する時刻として長年月にわたり会社が行ってきた体制であるが、本来労働時間として算入すべき時間であり、支払われていない残業代の未払を支払われること、(iv)定年退職後の嘱託従業員に空残業代を支払っているケースがあり、空残業代といったものを認めているのか明らかにされたい旨、③差別配車に関しては、(i)固定車割当の従業員とそれ以外の従業員とで、トラックの配車割当について何を基準に差別しているのか明確にされたい、(ii)固定車割当の従業員は午前10時出勤と定刻で、生活リズムに支障は無いが、それ以外の者は夜中の午前1時、2時、3時等と極めて過酷な出勤時刻が割り当てられており、生活リズムが狂う可能性が極めて高いにもかかわらず、同じパート従業員間で何を基準に出勤時刻を当てはめているのか明確にされたい、(iii)前回の団交で会社は平等な配車を約束しながら全く改善されておらず、組合提案の紳士協定の不履行とみなし、強く抗議するとともに会社は改善するつもりがあるのか明確にされたい旨記載されていた。

(甲4の1)

(エ) 平成23年11月15日、組合と会社は23. 11. 15団交を行った。

(乙1)

(オ) 平成23年12月6日、組合と会社は23. 12. 6団交を行った。

会社は、同団交において、組合等に対し、「平成23年11月12日付け、『分会要求書』の回答書」と題する文書（以下「23. 12. 6回答書」という。）を提出し

た。同回答書には、各要求項目に対し、以下の記載があった。

①組合員の正社員化について

採用時に採用担当者が、分会員各自を正社員にすると約束したとしても、それはあくまでも正社員化を必要とする事態（雇用環境）が出てきた場合にそうするという前提であるから、その条件が満たされたら正社員として採用するということである旨、雇用の方針及び業務の遂行方針が備車への切替えを順次していく方向性が出ているため、パート従業員を正従業員に採用できず、仮に約束があったとしても条件が整わないので履行できない旨。

②パート従業員間における不当な賃金差別の早急な改善について

(i)について、時給単価は1,150円と1,220円と1,170円である旨、事業所開設当時から1,220円であったが、経済情勢の変化から平成20年入社より1,150円に改正した旨等。

(ii)について、パート従業員への賞与支給については、雇用契約書に記載しているとおりの「原則として支給しない」としているが、会社の経営状況で何とか支給しているのが現状である旨、処理能力・正確性・協調性・協力度・勤務態度を評価して、前回支給に対して増減を行っているが、今後の情勢により支給できる保証はない旨。

(iii)について、タイムカードと指定の出勤時間の差は別に記載のとおりであり、差額の時間については本人に説明し、差額分については、個人の事由等により出勤時間が変動することは統制が取れなくなり実施しない旨、但し、次便の配送時間に間に合わないコースについては出勤時間の繰り上げを行う旨。

(iv)について、業務終了後、車内で日報整理中にコーヒーを飲んでいる行為はあると認めているが、その行為が空残業に当たるとは判断できない旨、今後、会社と班長で終了時間を決める基準を定める旨。

③パート従業員における不当な差別配車の早急な改善について

(i)について、青果便の市場での対応、配車組み、行先指示等ができることと早朝出勤が可能であり Z 1 との対応ができる人選を行い固定にしている旨。

(ii)について、前日、当日の出退勤を考慮して配車計画し、極端な出勤時間差のある配車組みはしない旨。

(iii)について、平成23年10月27日より、上記③(i)以外は固定配車の廃止を実行している旨。

(甲4の2、甲45、乙1)

(カ) 平成23年12月20日、組合と会社は23. 12. 20団交を、同24年1月19日に24. 1. 19団交を行った。

(乙1)

(キ) 平成24年1月20日、組合等と会社は、協定書を締結した。協定書には、会社と組合等は、団交を行った結果、下記のとおり合意をみたので、ここに本書を作成し、双方誠実に履行することを確約する、として、以下の事項が記載されていた。

「1. 会社は、組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等）について、事前に組合と協議を行い、合意を得られるよう努める。

2. 会社は、組合員の時間外労働に関する割増賃金未払い分として、組合に金1,024,599円を和解金として支払う。

① 会社と組合及び分会は、これ以外に債権・債務が無い事を確認する。

② 会社は、12年2月29日迄に組合へ支払う。

3. 会社は、配車の取り扱いに関し、運転手の間で早出・遅出等で時間格差が出ないように平準化に努める。

4. 会社・組合及び分会は、本協定内容を第三者に口外しないものとする。」

(甲5)

(ク) 平成24年2月24日に、組合と会社は、24. 2. 24団交を、同年3月5日に24. 3. 5団交を行った。

(乙1)

(ケ) 平成24年3月23日に、組合と会社は、24. 3. 23団交を、同年4月9日に24. 4. 9団交を、同年5月24日に24. 5. 24団交を、同年6月21日に24. 6. 21団交を、同年7月3日に24. 7. 3団交を、同月17日に24. 7. 17団交を行った。

(乙1)

(コ) 平成24年8月23日、組合からX1委員長、X6前委員長、X5副委員長、ほか執行委員1名、X4分会長ら3名、弁護士1名の計8名が、会社からY3部長、Y4支店長、Y2次長及びY6センター長の計4名が出席して、組合と会社は、24. 8. 23団交を行った。

a 24. 8. 23団交では、正社員と非正社員の一時金の格差、無事故手当、X2組合員への慰謝料等について話し合われた。組合が、正社員と非正社員の一時金の格差をなくすよう求めたのに対し、会社側は、雇用形態が異なる旨繰り返し述べ、今すぐには是正できない旨述べた。X1委員長は、一時金は、労働者に利益を還元する報奨金である旨、今回これを変えられないなら、それに近づくくらいの形でうちの組合員に対して解決金でやったら良く、次回解

決するならいくらなのか聞く旨述べた。

雇用形態の違いについての協議の中で、Y3部長の発言に対し、X1委員長が「わけわからんな、統括してる人間」と発言したことに対し、Y4支店長が「わけわからんとは失礼じゃないですか」と述べたところ、X1委員長は「やかましいわ。われ、何ぬかしとんねん」と発言した。

格差是正の一つの無事故手当について、X1委員長が、契約社員にも過去2年に遡って払うよう述べた。これに対し、Y3部長は、無理である旨、雇用契約で雇用期間や時給を決めている旨述べたところ、X1委員長は、「お前んところ格差埋める気あるんかい」と述べ、Y3部長は、今すぐにはできないと言っている旨述べた。

b X2組合員について議題となった際、Y3部長は、慰謝料を払う気はない旨述べたところ、X1委員長は、仮に裁判したら、精神的苦痛に対する費用や弁護士費用もかかる旨、その分ぐらい払ってやったらよい旨、小さなところで収めてやろうかという話である旨、会社は悪いから謝罪文を出した旨述べた。Y3部長は、是正もした旨、これについては、会社は支払う気がない旨、法的手段をとってもらっても結構というのが結論である旨述べた。

c 続いて、X4分会長の社員への登用等に係る協議が終了したところで、Y3部長は、組合に対し、24.8.23文書を手渡した。同文書の記載内容は、前記エ(ホ)、オ(二)のとおりであった。

組合は、24.8.23文書記載の内容について、これは雇止めの理由にならない旨述べた。Y3部長は、会長と社長と私の自宅が確認できたというのはまさに脅しであり、そういう脅しをする社員は雇えない旨、X1委員長から街宣車の話も聞いたことから、会社ではビデオカメラ3台で対応し、怖かったものだから、警察にも街宣車はその地区の警察に届けを出してから来ることを確認した旨、それ以外に、X3組合員は協調性という面で難しい旨、X2組合員については、オートマチック車しか乗れないということで配車が困難で、現場が大変混乱した旨述べたところ、X1委員長は、混乱したのであれば、それをX2組合員に伝えて、混乱したことを示したかと質したところ、Y6センター長は、それは示していない旨、配車が組みにくい旨、現実に配車係が困っていた旨、組合に入る前から、総合的にみて雇用は難しい旨述べたところ、X1委員長は「何ぬかしとんねん。われー、お前が言うとりん違うんか」と発言した。

X1委員長は、X2組合員は私的に練習して他の車に乗れるようになった旨述べたところ、Y3部長は、それはドライバーとして当然である旨述べた。

X1委員長は、前回の雇止めの話は、X2組合員がオートマチック車しか乗れないから次に入ってくる車両に対応できないとのことで改善した旨、配車が組みにくいという話は、前回の契約交渉の時に一切出ていないのに、どうして今回出てくるのか、X2組合員は何でも乗れるようになったのにどうして雇止めされるのか、配車で苦労したことが問題なら、上司が何らかの指導をする旨、従業員を指導もできないのは管理職・上司の問題である旨、強制的に雇止めするなら出勤闘争する旨、来週から1週間置きに交渉を入れる旨述べ、「なんの理由もあらへんがな。何が雇止めじゃ」、「社長呼んで」と述べ、団交は終了した。

(甲10、甲28、甲47、乙1、当事者 X1)

(サ) 平成24年8月31日、会社本社で、組合からX1委員長、X5副委員長及びX4分会長ら3名の計5名が、会社から社長、Y3部長、Y4支店長及びY5係長の4名が出席して、会社と組合は24.8.31団交を開催した。同団交では、主に、X3組合員及びX2組合員の雇止めが議題となった。

a 団交の冒頭で、Y3部長は、23.12.6団交で、組合から「久しぶりに彦根の町に赤旗が揚がる、それを社長にいつてください、それからまた、赤旗だけではない、彦根銀座も宣伝カーで回るよ、うちは全国に労働組合あるから、それぞれ赤旗いっぱいだすぞ」という発言があった後、平成23年12月29日、X3組合員から「会長と社長とY3さんの自宅を確認したから」との発言があり、まさに、これは、脅しにつながっている問題であり、そう解釈した旨、会社は、雇用契約を結べない旨述べた。これに対し、X1委員長は、赤旗が揚がる旨については組合役員が述べたことであり、X3組合員とは関係がない旨、脅しであり、街宣車云々というなら組合を訴えたらよい旨、会社がパワハラをして精神的に追い込んだ人間が年賀状を送ろうと思って、住所がわかったと言うことが雇止めになるのか、組合と仲良くしようという話から入って、その中で住所わかりましたからと、別に何の問題もない旨述べたところ、Y3部長は、団交の席での発言とつながるものであり、危険な発想である旨述べた。X1委員長は、部長の取りようによって、どう伝えるかによって、変わるのではないかと述べたところ、社長は、問題ある管理職と思われるかもしれないが、会社は信用しており、この件に関しては平行線である旨述べた。

b X1委員長は、組合員については事前に組合と話し合いをする旨の協定書がある旨、協議を一切していない旨述べたところ、社長は、さんざん協議した旨述べた。X1委員長は、部下には、何度も謝罪文を出すほど落ち度があっ

た一方で、X3組合員が言った一言で同人を雇止めというような不平等な扱いはいけない旨、23.12.29発言後の平成24年4月1日の契約を更新しながら、同年10月1日の更新時に、23.12.29発言が理由として出てくるのはおかしい旨、そうであれば、これまでの団交で協議すべきである旨述べた。

- c 社長は、会社の方針として、彦根支店の自社便を減らす方向性が決まっている旨述べた。X1委員長は分かっている旨述べたものの、X3組合員の件は絶対認めない旨、X2組合員についても精神的苦痛も含めて配車差別を会社が認めたのであるから、その間についていくらかの見舞金も含めて出すよう話をしている最中に雇止めするのはあってはならないことである旨述べた。

これに対し、社長は、謝罪するのは問題なく、ちゃんと謝って体質を直せばよいと思う旨、ただ、それで被害を被ったからお金よこせというのはどうかと思う、一緒に働く仲間として信頼関係がない旨、これからも損害賠償が発生するような人を、皆としてどうなんだという話である旨、人間だからミスはするが、その都度是正すればよく、その際に謝罪し、これから一緒に気を付けて直していこうというのが一緒に働く仲間である旨述べた。

X1委員長は、会社は謝罪文で終わらせている旨述べたところ、社長は、謝罪文だけで終わらせるなら問題ない旨述べた。

X1委員長は、この間X2組合員も精神的に苦痛を味わい、これについては慰謝料が発生するという事で請求をあげたのではないかと、その問題は雇止めとは関係がない旨述べたところ、社長は関係がある旨述べた。X1委員長がその問題と雇止めはどう関係があるのか質したところ、社長は、うちがどうとるかという話である旨述べ、これに対し、X1委員長は謝罪の要求をしたら皆解雇になるのかという話である旨述べたところで、社長は退出した。

- d X2組合員の雇止めの理由について、Y4支店長が、台数が減るからと述べたところ、組合側出席者が、「お宅ら間違ってるわ。入口が間違ってるねん。彼女がオートマしか乗れなかった、それ解ってて採用したんや」と述べ、Y4支店長は、それは分からなかった旨述べた。Y4支店長がうろ覚えではあるが、X2組合員は前職を辞めて期間をあけて入ってきて、前職の時はマニュアル車だったと思う旨、マニュアル車が乗れる状態で入ってきているから、会社はオートマチック車を限定で与えた訳ではなく、本人が希望したから与えた旨述べたところ、X1委員長は、「だから、希望して与えたんやろ？ほんでその後マニュアル車に乗ってほしかったら指示したらええがな、言うてんねん。オートマ与えたんお宅やがな。オートマ希望したから与えたんやろ？希望して与えたんやろ？与えてオートマにしたんや。そこか

らマニュアル車に乗ってくれというのは会社の業務指示やないか、ほんで与えて乗ってくれいうから今10台も乗ってるやないか、何の問題があるんや」と述べ、Y4支店長は、車が減るからである旨述べた。

- e X1委員長が、就業規則第5条に契約更新についての更新の有無について規定があるが、どの部分に該当するのかと尋ねたところ、Y3部長は1番の業務量が減った旨、車を減らしており、2台減車する旨、それらを総合的に考えてである旨述べた。

(甲29、乙1)

(シ) 平成24年9月12日、組合からX6前委員長、X5副委員長、執行委員1名、X4分会長ら3名の計6名が、会社からY3部長、Y4支店長、Y2次長、及びY6センター長の計4名が出席して、組合と会社は24.9.12団交を行った。

- a 団交の冒頭に、会社は、組合に対し、「10月1日からの雇用契約更新について」と題する文書（以下「24.9.12文書」という。）を手渡した。

同文書には、X3組合員及びX2組合員について、平成24年10月の雇用契約は行うが、期限は同年11月30日までとする旨、その理由として、X3組合員については、社内における脅し発言として平成23年12月29日の「会長・社長・Y3部長の浜松自宅がわかった。」との何らかの危害を加えかねない発言、自社車両2台の減少に伴うもの、X2組合員については、乗務車両の限定（オートマチック車のみ乗車）から配車を混乱させた行為、自社車両2台の減少に伴うもの、との記載があった。

- b X5副委員長が、今まで半年間の契約でやってきた旨、どうしてこの2名なのか根拠を提示してほしい旨、X2組合員はもともと配車差別があり、会社も謝罪文まで書いて認めているのに、配車係を混乱させたことにはならない旨述べたところ、Y4支店長は、先般、組合の誰かが、会社はX2組合員をオートマチック車限定で採用した旨話したが、会社としてはそういう採用はしていない旨、組合ができる前は、X2組合員はここは行けないなど自分の言い分ばかり言っていた旨、平成23年11月頃、差別があるという話を指摘されて、出勤時間を固定したり、謝罪を含めてさせてもらった旨、他のドライバーが行っていないとX2組合員から指摘があったパターンは、調べたら過去に女性ドライバーも行っており、週1回、年52回しかない内容でX2組合員がこれも行けないとなると配車拒否としか思えない旨、夕方配車を決めてから、X6前委員長から電話をもらって、配車を変えており、混乱している旨、約束した内容はショート車両には乗せないというもので、それ以外は約束していない旨、X2組合員は直近では同年8月27日に無断で高速に乗

ったりして、本人に注意をした旨述べた。Y 6 センター長は、他の人は行っているのに、X 2 組合員は間に合わないと言ったり、休憩がないとか言われている旨述べた。

c X 5 副委員長は24. 8. 31 団交で社長は1 時間程で退席し、10分程度しか協議していない旨、これは協議になっていない旨、社長が金とろうという人はうちには置いとけない旨言った旨、今回は雇止めできない旨述べた。Y 3 部長は、組合に協議しなかった、前回平成24年4月に雇止めしようとした時とは異なり、今回、協議してほしいということで出した旨、団交は一回で終わるわけではない旨、配車差別については修正しており、早出が多かったことはまずいということで修正した旨、そのほかの配車のいろいろな問題から総合的に判断し、パートの乗務員を対象に、雇止めに協議した旨、規定では雇用契約期間は6 か月以内となっており、30 日前予告もあるが、今回2 か月間の猶予期間を当てた旨述べた。

d 組合が、飲酒検知でひっかかる人、無断で高速を利用する人など、まだほかにもいっぱいいる旨述べたところ、Y 3 部長は、減車する中で、何でも乗務できる人、長期的に会社のために働いてくれる人を考え、部長、支店長、センター長で総合的な判断をした旨、飲酒したあとの改善とか日常の仕事ぶりとか総合的に現場でみて判断した旨、X 3 組合員の発言について、非常に危機感を覚え弁護士にも報告した旨、会社の社長・会長を脅迫するような人の雇用は難しい旨述べた。

X 5 副委員長は、うちは協議しないので受けられない旨、それは協議に値しない旨、協議するならしていいけれど、今までどおり半年で契約してもらおう旨述べた。

e Y 3 部長は、春闘については回答を出した旨、できないものはできない旨、4, 300 人のパートのことを考えると、簡単にはいかない旨述べた。X 6 前委員長は、要はうちの組合と春闘解決するために何らかのいい方法を考えてと言っている旨、だから全社員や全パートに波及させよとは言っていない旨、会社が各個人に払うのではない旨、組合に払う旨述べたところ、Y 3 部長は、今回から同意を求めて本人の口座に払う旨述べた。X 6 前委員長は、「違うやん。言うてるやん。組合と春闘を解決せなあかんねん」と述べたところ、Y 3 部長は、春闘については、これでまとめてください、できなかつたらしょうがないとオーナーから言われている旨述べた。

f X 5 副委員長は、協定書があり、お互いの意思が一致することと書いてある旨述べたところ、Y 3 部長は、お互いに努力するという合意である旨述べた

た。X 5 副委員長が、一致しなかったから持って帰ってほしいと述べると、Y 3 部長は、うちも無理である旨、うちも出すものは出している旨答えた。X 5 副委員長は「なんのために協定交わしとんねん」、「出すもん出したらなんでもありかい」、「それやったら合理性のあるもん、持って来い言うてんねん、こんなもん、不合理極まりないわ、不誠実団交や、不当労働行為ばっかりしやがって」などと述べた。Y 3 部長は、無理なものは無理である旨、もう決裂である旨述べた。X 5 副委員長は、決裂ということでもいいのか尋ねたところ、Y 4 支店長は、私が言えるのはそれしかない旨述べた。

(甲30、乙1、乙5、乙6)

(ス) 平成24年9月14日、組合等は、会社に対し、団交申入書（以下「24.9.14団交申入書」という。）を提出して、団交を申し入れた（以下「24.9.14団交申入れ」という。）。

同団交申入書には、会社は、この間の団交において、Y 3 部長他数名を交渉役員として団交に出席させているが、Y 3 部長は、社長の意向を伝える伝達役員にすぎず、団交で誠実に協議が行われていないのが現状である旨、社長が自らの回答に固執し妥結の余地がないことを強調したり、一方的に実施スケジュールを決め、それまでの間だけ団交を行う姿勢をとることは、誠実交渉義務違反の不当労働行為である旨、上記の観点から、団交を申し入れるので、労使円満な話し合いでの早期解決を図るよう申し入れる旨、日時として、同月22日まで、場所として、組合 X 9 会館又は会社が指定する場所、交渉議題として「①一時金②無事故手当③配車差別の実損回復④不当解雇（組合員を狙い撃ちした雇い止め）不当労働行為⑤事前協議制の協議約款に基づき雇い止めについての協議」との記載があった。

(甲11の1)

(セ) 平成24年9月24日、会社は、組合に対し、「団体交渉拒絶のご通知」と題する文書（以下「24.9.24団交拒絶通知書」という。）を提出し、以下の理由により、組合との今後の団交は行わないことを通知した。

同通知書には、理由の第1として、24.8.23団交における、X 1 委員長のY4支店長への暴言として「訳わからん統括している」、「やかましい、われー」「何ぬかしとんねん、われー」、「おまえが訳わからんことゆうとるからやろー」といった発言をあげ、会社側が組合の意に沿わない回答をすると、上記のたぐいの不規則発言、暴言があつて、正常な対話ができない旨、今回の団交の主要テーマが、全社的ないし全業界的な問題であるパートタイマー労働者と正規雇用従業員との雇用条件の格差の改善を求めるもので、組合から何度言われ

ても会社側は同じ回答しかできない旨、また、当組合員との間だけで話をつけよとの申出もあったが、それもできない旨、理由の第2として、24.9.12団交当日の、Y3部長への暴言として「おれが説明してやる」、「互いの意思が一致することや」、「一致せいへんから持って帰って」、「じゃあ、なんのために協定交わしとんねん。」（怒鳴る）（机を叩く）、「だすもんだしたら何でもありか」、「それやったら合理性のあるもん持って来いってゆうてんねん」（怒鳴る）、「そんなん不合理極まりないわ」（机を叩く）、「不誠実団交や、不当労働行為ばっかしやがって」（怒鳴る）、「退席すんの」、「交渉の途中で退席すんなよ」といったX5副委員長及びX6前委員長の発言をあげ、第1の理由と同様、正常な対話ができない旨、結論として、23.10.25団交以来、24.9.12団交まで計16回の団交を開催したが、上記のように正常な団交を行うことができない事情及び①春闘要求・配車差別の実損回復についても、会社側は、何度も同じ趣旨の回答を行っている旨、②2名の従業員（X3組合員、X2組合員）の雇止めについても、組合員を狙い撃ちしたのではなく、実証に基づき意思表示をしている旨、③したがって、どの争点についても組合と歩み寄る余地がない旨、以上のとおりで、団交を続行することを拒絶する旨の記載があった。

（甲11の2）

（ソ）平成24年9月27日、組合等は、会社に対し、抗議申入書（以下「24.9.27抗議申入書」という。）を提出した。

同抗議申入書には、会社は、組合に対し、24.9.24団交拒絶通知書を郵送し、団交拒絶の理由に団交での暴言を指しているが、そこに至るY3部長の組合無視の発言が欠落しており、組合は認めることができない旨、今回の問題は、24.9.12団交でY3部長が、突然団交を打ち切り退席したことにある旨、会社が組合の同意できない一方的な回答をY3部長に押し付けたことが問題の根源である旨、会社が同年8月31日付けのY3部長が提出した回答文書に関する労使協議を一方的に打ち切ったことは明らかな不当労働行為であり、到底容認できない旨、回答内容は団交での確認済みの事項もあり、継続して協議を重ねれば労使が合意に達することも可能であった旨、組合は、会社の団交拒絶によって生じた損害は全て会社の責に帰することを通知する旨、誠実に団交を開催し、労使協議を同年10月10日までに行うよう強く申し入れる旨、の記載があった。

（甲11の3）

（タ）平成24年10月5日、会社は、組合に対し、回答書（以下「24.10.5回答書」という。）を提出した。同回答書には、会社の団交拒絶の通知は、取締役会において慎重に検討した結果であり、24.9.27抗議申入書による団交開催申入れには

応することができない旨、同抗議申入書には、団交を継続すれば労使が合意することが可能とあるが、会社は交渉の余地はないと判断し、団交拒絶の通知を出した旨の記載があった。同日、組合は、会社に対し、「抗議申し入れ書」と題する文書（以下「24. 10. 5抗議申入書」という。）を提出した。同抗議申入書には、24. 9. 24団交拒絶通知書記載の第1、第2にある組合側の発言は、会社の不誠実な対応及び根拠なき回答があり、組合役員の感情を煽って、このような発言に至ったものである旨、会社は、役員会議の回答に固執し、組合からの要求に対し、不自然な回答を繰り返している旨、組合は、不誠実極まりない会社の対応に抗議する旨の記載があった。

また、同日、組合は、会社に対し、通告書（以下「24. 10. 5通告書」という。）を提出した。同通告書には、会社がX3組合員及びX2組合員に通知した雇用契約書の期限及び更新欄に誤りがあるため速やかに訂正する旨、同組合員らに対する雇止めは、組合員の排除を意図する不当労働行為である旨、会社は、早急に期限を6か月とする雇用契約書を作成し雇用契約を更新させ、正常な労使関係を築き、団交の懸案事項について、早急に団交を行う旨、会社が組合に対し強行な対応に終始すれば労使紛争に発展することは明らかであり、その際発生する実損を含む損害は全て会社にある旨、の記載があった。

（甲11の4、甲11の5、甲12）

キ 本件解雇以降における組合と会社のやり取りについて

（ア）平成24年12月1日の組合と会社のやり取りについて

- a 平成24年12月1日午前5時前、X1委員長は、組合員十数名とともに彦根支店に赴き、会社に対し、抗議申入書（以下「24. 12. 1抗議申入書」という。）を提出するとともに、X3組合員に業務を指示するよう申し入れたところ、会社は、X3組合員とは同年11月30日時点で契約が終了している旨述べた。
- b 24. 12. 1抗議申入書には、組合は、X3組合員及びX2組合員に対し、一方的な雇用契約打切りを理由に、配車係が業務指示しなかったことに対して抗議する旨、24. 10. 5通告書記載のとおり、会社の行為は、組合員排除を目的とした不当労働行為であることは明らかである旨、直ちに、X3組合員とX2組合員に通常の業務指示を与え、正常な労使関係を構築する旨、会社の対応が労使紛争を引き起こす原因となったことは明らかである旨の記載があった。
- c X1委員長は、平成24年12月1日午前5時前に彦根支店から連絡を受けて同支店に到着したY2次長に対し、両組合員の雇止め理由を質したところ、Y2次長は、X2組合員については配車を混乱させた旨、X3組合員については脅迫である旨述べた。X1委員長は、これについて、雇止め理由になら

ない旨述べた。Y 2 次長は、組合員については、本社に情報を伝えて、本社の判断で動いている旨述べた。

X 1 委員長は、Y 2 次長に次回契約更新に係る評価期間はいつか尋ねたところ、Y 2 次長は、契約している当該期間を対象にする旨述べた。X 1 委員長は、その期間中に組合員に何か問題があったかと尋ねたところ、Y 2 次長は、問題行動はなかったと思う旨述べた。X 1 委員長は、組合員に問題ないのになぜ雇止めするのかと尋ねたところ、Y 2 次長は、本社の判断である旨述べた。X 1 委員長は、なぜ今回本社が判断したのか質したところ、Y 2 次長は、団交をずっとしているからである旨、委員長に対して経営責任の取れる人間が発言しないともう答えられない旨、午前10時にY 3 部長が来る旨述べた。

X 1 委員長は、会社のしていることは組合潰しである旨、会社は謝罪文を出している旨、こんなことで雇止めしたって会社に分が悪いだけの話である旨、本社から指示がきているので、営業所では分かっているけれども何もできないということの確認だけである旨、後は本社と話をするので業務をしてよい旨述べた。

d この間、X 1 委員長とY 2 次長との間で、Y 2 次長「座ってくださいよ」、X 1 委員長「座ってくださいいちゃうがな、おまえ」、Y 2 次長「座ってください」、X 1 委員長「何ふざけたことばかり言うとなねん」、Y 2 次長「座ってください」、X 1 委員長「おまえふざけんなよ、ほんま、はよ仕事付けてこい」といったやりとりがあった。

Y 2 次長が、ここは Z 1 の敷地であるので敷地からすぐと言いかけたところ、X 1 委員長は、会社に問題があって抗議に来ている旨、配車を付けて仕事を回す通常の対応に戻ればいつでも帰る旨述べた。

e X 1 委員長は、彦根支店に到着したY 3 部長に対し、X 3 組合員及びX 2 組合員の雇止めについて抗議するとともに、事前協議約款に基づき協議していない旨述べたところ、Y 3 部長は、協議は決裂した旨述べた。X 1 委員長は、Y 3 部長に対し、努力義務を重ねていない旨、雇止めしていない、戻すということなら宣伝活動もせずこのまま帰るものの、それが約束できなかったら未払賃金のことも含め宣伝しないといけなくなる旨述べた。Y 3 部長は、平成24年12月4日の交渉で返事をする旨述べ、組合は、同日に決まるからそれまでの給料は出してもらわないといけない旨述べた。Y 3 部長は、同年12月4日まで平均賃金を払う旨述べた。

f X 1 委員長は、次の雇用期間半年経つまで二人を働かす旨、そうでなかつ

たらまた来ないといけなくなる旨、協定書を破らなかったら未払賃金も払わなくてよい旨、組合に払って口外しないと組合も約束したから守る旨、会社が協定違反を繰り返すなら組合も協定を守ることができない旨、この間協定を守って未払賃金についても口外も何もしてない旨、そういうことで頼む旨述べた。

(甲13、甲31の1、甲31の2、証人 Y2)

(イ) 平成24年12月4日、組合と会社は、24.12.4団交を開催した。同団交は、組合からX1委員長、X6前委員長、X5副委員長、ほか執行委員2名、X4分会長ら3名の計8名が、会社からY3部長、Y4支店長、Y6センター長及びY2次長が出席し、一時金と、X3組合員及びX2組合員の雇止めが議題となった。

a Y3部長は、会社としては平成24年11月30日付けの予定でこのままやらせてほしい旨、後出しといわれるが、実は色々な事案が入っている旨述べた。Y2次長は、X3組合員について同年4月から同年9月までの間に大きな問題は聞いていない旨の発信は本社にした旨述べた。Y3部長が、6か月より少し前に、X3組合員の部下の女性従業員から、仕事の中に、話があるから何処へ来てほしいと呼出し的な電話がかかり、困っているということで相談があった旨述べたところ、X1委員長は、それが雇止めに反映するなら、なぜ会社は本人を指導しないのかと述べた。Y3部長は、色々な報告が社長のところに入り、決めている旨、本社での団交でも話した旨、会社の方針であり、歩み寄る余地がない旨、X3組合員の発言は、組合は脅しではないと言うが、会社としてはそうではない旨、X2組合員については、車が乗れないという問題である旨述べたところ、X1委員長は、配車うんぬんというのは終わっており、配車係を辞めさせたらいい旨、混乱させた原因をつくったのは謝罪文を出した人間で、その人を排除するべきである旨述べた。

Y3部長は、オートマチック車以外でこういう車は乗れないということ現場から聞いている旨、本社が勝手に決めているのではなく、現場から逐一入る情報を聞いて決めた旨述べた。

X1委員長は、会社が脅しとするX3組合員の平成23年12月の発言について、いつ社長等に報告したのか尋ねたところ、Y2次長は、受けてすぐである旨述べた。X1委員長は、同24年4月1日の契約更新の時に、なぜ脅しのことが出なかったのか尋ねたところ、Y3部長は、その時はまだもう一回様子をみようという気持ちがあった旨述べた。

b X1委員長は、パワハラで脅し的なことを言っているのは会社である旨、

帰って社長に、無理なものは無理だと組合が言っている旨伝えるよう、次の団交の日程を入れるよう求めた。Y3部長は、明日の仕事はない旨述べたところ、X1委員長は、平均賃金は払うよう求め、Y3部長は、24.12.4団交までの4日間は結論が出なかったからである旨、雇止めは自分の一存でやっているわけではない旨述べた。

会社は、X1委員長が言うように、基本的には持ち帰って、1週間後に団交する旨、次の団交までの休みを除く5日分の給料は払うが、雇用の延長ではない旨述べた。

(甲32、乙1)

(ウ) 平成24年12月11日、組合と会社は、24.12.11団交を開催した。同団交は、組合からX1委員長、X6前委員長、X5副委員長、ほか執行委員2名、X4分会長ら3名の計8名が、会社からY3部長、Y4支店長、Y6センター長及びY2次長の計4名が交渉員として出席し、多賀公民館で午後6時頃から始まり、同公民館が午後10時に閉館してからは同公民館の外で午後11時近くまで行われた。団交会場となった同公民館の部屋には交渉員のほか組合員が10数名おり、同公民館の外には組合員が20名程度いた。

a 同団交では、一時金の金額及び雇止めが議題となった。会社は、一時金について、パート等契約社員については、原則賞与は支給しないと契約書にある中で、今までずっと支払っている旨、今年度も昨年並みの金額となり、X4分会長ら3名だけを特別に引き上げるのは無理である旨、正社員とパートとの一時金の金額の差については、正社員とパートは雇用契約が異なり、採用方法、責任、転勤の有無等異なる旨繰り返し述べたものの、組合は納得せず、団交で継続審議になっている旨述べた。Y6センター長は、X4分会長ら3名の一時金について千円か二千円上げる評価をして、上司に提出済みである旨述べ、Y4支店長は今、自分のところにある旨述べた。

b 団交中、Y4支店長は、Y6センター長の評価基準に係る発言に対して、「ちょっと待ってください」と言って、机を叩いた。これに対し、X6前委員長が「何考えとんねん、おまえ」、X5副委員長が「おたくはやくざか」、X1委員長は「机たたいてええんかって聞いとんじゃ。ええんかい？」等とそれぞれ述べ、Y4支店長は「ちょっと待って、Y6が言うてることが違うから」と述べた。X1委員長は「謝罪せんかい」等と述べた。

c 組合は、本件雇止めに係る理由の説明を求め、会社は、X2組合員については配車で苦勞していることが原因の一つである旨、本件雇止めについては会社の方針である旨述べた。組合は、Y4支店長等が謝罪文を出した旨述べ

べた上で、会社に対して本件雇止めを撤回するよう繰り返し求め、会社担当者がどのように責任をとるのか繰り返し質し続けた。

その中のやりとりにおいて、X1 委員長は、Y4 支店長に対して、組合員にストレスを与え続けたのは同支店長であり、謝罪文も出しており、どう責任をとるのか、本社に行って謝ってくるよう求め、「会社はおまえみたいな、くそみたいなやつを、おまえ、かぼうて残しとんのやないか」と述べ、Y3 部長が「委員長のほう・・・」と話し始めると、組合側出席者が「おまえとはしゃべってないねん」と述べ、X1 委員長が「おまえ、まあ違うねん。おまえはおまえな、メッセージャーボーイやねんから、しゃべっても一緒や。社長と会長のメッセージャーボーイとしゃべってもしようがない」と述べた。Y3 部長が「だからね、あの」と発言しようとする、X1 委員長は「うちは真摯に受け止めて交渉しとるんや。おまえみたいな不誠実な対応とっている人間と話してもしょうがないんや」と述べた。

また、X1 委員長は Y4 支店長に対し、支店長として責任をとって撤回してくるよう求め、「どないすんねん、おまえ。どないすんねんって聞いとんやないか、返事せんかい」と述べ、Y3 部長が「すみません、これについては」と述べたところ、X1 委員長は「やかましいわ、黙っとれ、われ。おまえに聞いとんじゃ。どないするねん。ストレス与えて謝罪文出したんや。これについて、おまえ、どう責任とんねん。謝罪文に対してどう責任とるんや」と述べたところ、Y4 支店長は、弁護士に相談させてもらうしかない旨答えた。

組合は、X3 組合員及びX2 組合員に明日から配車を付けるよう、仕事に就けるよう要求し、会社は、それはできない旨答え、再び会社の責任を求める組合に対し、会社としては法的にやらざるを得ない旨、あとは法的判断に委ね、弁護士を通してやっていく旨、弁護士から連絡する旨述べた。組合は、継続審議として次回の団交開催を求め、会社は、弁護士から連絡する旨述べた。

d 午後10時を過ぎ、多賀公民館管理者から閉館であるので外に出るよう3度にわたり告げられたため、X1 委員長は、外に出て話をする旨述べた。

Y4 支店長が外に出ようとしたところ、X1 委員長は、自らの顔をY4支店長の顔に10センチメートル程度まで近づけ、撤回せい、団交をもてななどと言った。

e 多賀公民館の出入口のガラスの扉を出たところで、X1 委員長をはじめ、動員された30名から40名程度の組合員が外にいて、Y3 部長ら会社側出席者

4名を同人らが身動きの取れないほどに取り囲み、組合が車2台のヘッドライトを会社側出席者に照らし、X5副委員長が、会社側が提出した過去の謝罪文を読み上げた。組合は、会社側出席者に対し、「雇止め撤回せい」などと雇止めの撤回を繰り返し要求した。

組合が、会社は社長の意見どおり、営業所にいる者を雇止めしている旨述べる中で、X1委員長は「おまえらは、犬か、ほんま」と発言した。

f 会社が24.12.11団交の録音反訳として当委員会に提出した議事録によれば、Y3部長が身体を動かした際、X1委員長の足を踏み、Y3部長が、「あっ、ごめんなさい」と言ったところ、X1委員長は、「人の足踏んどいてすみません違うやろう」、「傷害やろう」と述べた後、次のようなやりとりがあった。

「組合「謝れ、早う、撤回します言え」

Y3部長「いや、それはできない」

組合「何がやねん」

組合「何ができんのや」

組合「ほな社長呼んでこいや、撤回せえ、この3人。その3人呼んで交渉せえ。おまえ、3人でおまえ、おまえさっき言うた、はっきり。その3人があかん言うからできへんって。」

Y3部長「いや、いや」

組合「そう言うたやんけ、おまえ、違うんか」

組合「決定権ないやろ、あんた」

X1委員長「おまえら何も関係ないやん。その3人…3人、団体交渉出したらええねん」

組合「何しとんねん、決定権ない人間が、あほ、ぼけ」

g 組合が、会社の会長、社長、常務と交渉できるよう求める中で、上記議事録によれば、次のようなやりとりがあった。

「X1委員長「おまえ、ちょっとしゃきっとせなあかん。しゃきっとせえ」

組合「あほかおまえらは。自分の言うてることがわかっるとんか」

組合「おまえらの部下がどんな目で見てんねん、今」

X1委員長「まず・・もあるやろう。3人、連絡してこい言うて」

組合「恥ずかしくないんか。ええ、言うてみいや。恥ずかしくないんか言うてんねん」

(略)

組合「今言えや、今決めろや」

組合「おまえ、交渉にでてきとるんやろが」

Y 3 部長「だからね、それは」

X 1 委員長「誠実な対応せえ言うとなねん、おまえな」

Y 3 部長「いや、ごめんなさい、脅かさないでくださいよ。これだけ」

(略)

X 1 委員長「皆、寒いんや、皆帰りたいんや、おまえらのせいで帰られへんやん」

組合「どれだけ迷惑かけるんや」

X 1 委員長「おまえら、皆監禁しとんのやないか、どないすんの」

組合「どないすんの」

Y 3 部長「いや、だから、あした、それを含めて委員長のほうに電話すると」

組合「何を言うとなの」

Y 3 部長「ね、含めて返事をすると」

X 1 委員長「違うやん、団交に日程を言うてくるか、彼らをあしたから仕事さすんか。なんらかの回答だしいな言うとなねん。連絡すんのはあほでも言えるやん。(略)」

(略)

X 1 委員長「ちゃんとな、説明責任果たせ言うとなねん、会社としての」

組合「それか今から彦根で交渉持ったらええがな。朝までつき合うたるがな、何を言うとなねん」

h 組合が、どう責任をとるのか述べ、Y 3 部長が、この前も言ったように法廷で争う費用は払う旨述べたところ、上記議事録によれば、次のようなやりとりがあった。

「X 1 委員長「なんで法廷やねん。おまえ、法廷に争う費用は払うっておまえ、そんな当たり前のことやないか」

組合「何、しんどいことから逃げるんよ」

組合「眠たいこと言うなよ、ほんまに」

Y 3 部長「やっぱりこれだけ集まって私どもは、やっぱりこれやったら怖いですよ。」

組合「おまえ労働者を全部敵にしとんのやぞ、何を言うとなねん、こら」

X 1 委員長「おまえとこのほうが怖いやろが、しばくぞ、おまえ。おまえとこの」

組合「おまえとこ、少なくとも2人が首くくって死ぬ言うておまえ、首切

つとるやないか」

(略)

組合「早う撤回せえ。雇止め撤回しろ。 Y 4 、おい、こっち見んかい、おまえ。撤回せえ言うてんねん。」

Y 3 部長「明日、 Y 4 、ともかくね、そのままこうやって意見・・・。」

組合「おまえ黙っとけ。撤回せえ。おまえが撤回せえ。おまえ、撤回せえ。」

(略)

組合「こんな姿、嫁や子供に見せられるか、はっきり返答せえ。」

- i X 1 委員長は、明日も仕事させるよう言っているから、明日も会社に行かせてもらう旨述べたところ、 Y 3 部長は、明日は仕事はさせない旨答えた。 X 1 委員長は、「つけるまで行くがな。つけろ言うとなねや。おまえとこが解雇することと一緒や。うちはつけるまで行くがな。なあ、おまえとこで解雇で強制的にするんやがな。うちは仕事つけるまで行くがな」、「明日からそういうふうにするんで。おまえとこすぐ明日から、午前中の対応できるように配車担当、あれやったら、ちゃんとやってよ。配車担当、なあ」、「わかったか」と述べたところ、 Y 3 部長は午前中に連絡する旨答えた。

(甲33、乙 1、乙 8、証人 X 4、証人 Y 4、当事者 X 1)

(エ) 平成24年12月12日、会社代理人弁護士は、 X 1 委員長、 X 4 分会長ら 3 名に対し、通知書(以下「24. 12. 12通知書」という。)を内容証明郵便で送付した。

同通知書には、会社は、会社のパートタイマー従業員(運転手)である 3 名の組合員の正社員採用要求に端を発し、同23年10月から組合と団交を継続してきたが、1年以上経過した現在でも意見は平行線の状態であり、これ以上団交を継続しても話し合いにより解決することは著しく困難と判断した旨、よって、今後は組合との団交に応じない旨同書面で通知する旨、組合員 3 名の正社員としての採用は団交中に応じられない旨回答したとおりであるが、同書面で重ねて正社員として採用しない旨伝える旨、また、団交の経過において要求のあった冬季賞与並びに X 3 組合員及び X 2 組合員の雇止めについては、団交で回答しているが、雇用契約書の雇用期間等の無断書換えの件等も併せて検討の上、会社の見解を近日中に X 4 分会長ら 3 名に当職から書面で通知する旨の記載があった。

(甲14の 4)

(オ) 平成24年12月12日、組合は、彦根支店の承諾を得ることなく、同支店の出入口に、組合旗の赤い旗を 2 本立てた。

また、この頃 2 週間程度、組合は、彦根支店付近で、街宣車による抗議活動

を行った。

(乙7の1から乙7の3、乙23、証人 Y4、当事者 X1)

(カ) 平成24年12月28日、会社代理人弁護士は、X3組合員及びX2組合員に対し、それぞれ通知書(以下、X3組合員あてを「24.12.28 X3組合員あて通知書」、X2組合員あてを「24.12.28 X2組合員あて通知書」という。)をそれぞれ内容証明郵便で送付した。

a 24.12.28 X3組合員あて通知書及び24.12.28 X2組合員あて通知書には、それぞれ、X3組合員、X2組合員との雇用契約は、同年11月30日をもって終了している旨、会社は、同年9月12日、団交において、24.9.12文書を交付した上で、同組合員との雇用契約を更新しない理由を説明したが、念のため補足説明する旨、同組合員との雇用契約は期間の定めがある契約であり、当然に更新されないことは明らかである旨、会社は、雇用契約更新の可否を、①契約期間満了時の業務量、②従事している業務の進捗状況、③有期契約従業員的能力、業務成績、勤務態度、④会社の経営状況を総合的に考慮して判断した旨、同組合員との雇用契約は同年11月30日をもって終了しているの、同組合員又は同組合員が所属する労働組合から、会社に対し、雇用契約の存在を前提とする冬季賞与等の請求その他連絡等があっても応じられない旨の記載があった。

b 24.12.28 X3組合員あて通知書には、X3組合員の雇止めに当たって会社が考慮した事由として、次のとおりの記載があった。

「第1に、当社の彦根支店(以下「当支店」と表示)では、自社車両が2台減少したことに伴い、業務量が減少しております。

第2に、貴殿は、(ア)脅迫等により著しく社内の秩序を乱し、(イ)就業環境を害する行為をするなど、勤務態度が著しく不良でした。

(ア) 貴殿は、平成23年12月29日、「Y10 会長、Y1 社長、Y3 部長の自宅が分かった」と述べ、当社が貴殿の要求(貴殿は団体交渉における要求のほか、当支店のY5 係長を辞めさせることなどを要求していました。)に応じなければ、当社のY10 会長らの生命、身体又は名誉に害悪が及ぶことを示唆しました。この発言は、同月の団体交渉において、X6 前執行委員長が「赤旗で彦根市内を回る」などと述べ、当社を威圧したことを受けたものです。

また、この頃、貴殿は、Y5 係長を辞めさせたいがために、「班長の意見を聞きたい。内容によっては班長にも害が及ぶ」旨の発言をしたり、非公開の調停手続で解決したにもかかわらず、Y5 係長の謝罪文を同人に無

断で同支店の従業員に配布したりもしています。

(イ) 貴殿は、平成23年12月頃、同支店の女性ドライバーに執拗に電話するなどして同人を当惑させて精神的苦痛を与えました。さらに、貴殿は、配車が気に入らないと、一方的に有給休暇を取得すると言い出して配車担当者を困惑させたり、当社管理職らが「御苦労様」等の挨拶をしても無視するなど、就業環境を害したり、業務に混乱をもたらす言動をとりました。

このように、当支店での業務量が減少したほか、貴殿の勤務態度が著しく不良で改善が期待できないため、雇用契約を更新しないと判断せざるを得ませんでした。 」

c 24. 12. 28 X 2 組合員あて通知書には、X 2 組合員の雇止めに当たって会社が考慮した事由として、次のとおりの記載があった。

「第1に、当社の彦根支店（以下「当支店」と表示）では、自社車両が2台減少したことに伴い、業務量が減少しております。

第2に、貴殿は、乗車する車両を限定して配車業務に混乱を惹起したり、上司の指示命令に従わないなど、能力及び勤務態度が著しく不良でした。すなわち、貴殿は、乗車する車両を限定して配車業務に混乱を惹起したり、上司の指示命令に従わないなど、能力及び勤務態度が著しく不良でした。すなわち、貴殿は、運転できる種類のトラックであるにもかかわらず、オートマチック車しか乗車できないなどと申し出て、当支店における配車業務を困難にしました。しかも、当社は貴殿の申出に配慮しながら配車し、その旨を貴殿に説明していたにもかかわらず、貴殿は「配車差別」などと主張し、当社に対し、謝罪文の提出を要求しました。これに加え、貴殿は、上司からの集荷の指示も度々拒否し、配車表に自分が好まない集荷先があれば、所属する労働組合を介して配車変更を求めたこともありました。さらに、当社管理職らが「御苦労様」等の挨拶をしても無視する態度をとり、就業環境を悪化させています。

このように、当支店での業務量が減少したほか、貴殿の勤務態度が著しく不良で改善が期待できないため、雇用契約を更新しないと判断せざるを得ませんでした。 」

(甲14の1、甲14の2)

(キ) 平成24年12月28日、会社代理人弁護士は、組合等に対し、通知書(以下「24. 12. 28 組合等あて通知書」という。)を内容証明郵便で送付した。同通知書には、同月26日、X 1 委員長が、会社代理人に架電し、X 4 分会長に対する冬季賞与の支給について団交を申し入れた旨、しかしながら、会社は、組合との団交にお

いて、X4分会長との雇用契約では賞与を支給しないのが原則であるものの、同年の冬季賞与は夏季賞与と同額をX4分会長に支給する旨を回答しているところ、組合はそれに応じなかったため、この件についても、双方の見解は相違しており、これ以上団交を継続しても話し合いによる解決は著しく困難であるため、更なる団交には応じられない旨、組合は、これまでの団交で、怒鳴り声をあげる、机を叩く、団交終了後もY3部長らを大勢の組合員で取り囲んで公民館に長時間拘束するなどしてきたが、このような社会的相当性を逸脱した交渉態度が改められない限り、会社は団交に応じることはできない旨、X3組合員及びX2組合員との雇用契約は、同年11月30日で終了しており、更新しない理由は両組合員にそれぞれに通知している旨、組合は彦根支店正門の両脇に組合の旗を設置しているが、会社は組合に対し設置を許諾していないので直ちに撤去してほしい旨の記載があった。

(甲14の3)

(2) 会社が、平成24年11月30日をもって、X3組合員及びX2組合員との雇用契約を終了したことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア 有期雇用契約は、本来、雇用期間の満了に伴い契約を終了するものであるものの、労働者が期間満了後の雇用の継続を期待することに合理性が認められる実態がある場合には、使用者は、有期雇用契約の期間満了であっても、従来の取扱いを変更して当該契約を終了させてもやむを得ないと認められる特段の事情が存しない限り、一方的な契約の終了は認められないと解される。

前記(1)ア、エ(カ)、(ケ)、(シ)、(ス)、(ノ)、オ(イ)、(エ)から(カ)、(ス)、(セ)、(テ)認定によれば、X3組合員及びX2組合員とも、就業規則第5条1項に基づく6か月の有期雇用契約であり、X3組合員については、平成22年3月30日に会社から契約更新しない旨告げられたものの、調停を経て、同年4月1日から6か月の雇用契約が締結され、その後4回、X2組合員については、同24年2月28日会社が雇止めに係る通知書を手交しようとしたものの、組合の抗議と団交を経て、同年4月1日から6か月の雇用契約が締結されており、平成24年3月31日までは5回、それぞれ契約更新時に面談等もなく概ね同じ条件で雇用契約が更新されてきたことが認められる。

これらのことからすると、両組合員が期間満了後の雇用の更新を期待することについては、一定の合理性が認められ、有期雇用契約であるから期間満了に伴い当然に契約を終了するということはできず、従来の取扱いを変更して雇用契約を終了させてもやむを得ないと認められる特段の事情が必要である。

イ 本件雇止めの理由について、組合は、会社の雇止め理由はいずれも理由にならない旨、X3組合員は配車を混乱させていない旨、X2組合員は車両限定をしておらず勤務態度も問題なかった旨主張する一方、会社は、①両組合員の勤務態度が著しく不良であり、改善が期待できないこと、②彦根支店の減車に伴う減員の必要性等、総合的に考慮したものである旨主張することから、本件において、従来の取扱いを変更して雇用契約を終了させてもやむを得ないと認められる特段の事情が存するかについて、以下、組合員ごとに検討する。

(ア) X3組合員について

a ①X3組合員の勤務態度について

会社は、X3組合員の勤務態度が著しく不良であり、改善の期待ができない事由として、23.12.29発言、配車の混乱等、女性ドライバーへの架電、謝罪文作成の強要を主張するので、以下これらについてみる。

(a) 23.12.29発言について

前記(1)エ(テ)、カ(コ)、(サ)認定のとおり、平成23年12月29日、X3組合員は、Y2次長に対し、「会長、社長、Y3さんの家、知ってるで」との23.12.29発言を行ったことが認められ、この発言について、①24.8.23団交において、Y3部長は、組合に対し、会長と社長と私の自宅が確認できたというのはまさに脅しであり、そういう脅しをする社員は雇えない旨、X1委員長から街宣車の話も聞いたことから、会社ではビデオカメラ3台で対応し、怖かったものだから、警察にも街宣車はその地区の警察に届けを出してから来ることを確認した旨述べていること、また、②24.8.31団交において、Y3部長が、23.12.6団交で「久しぶりに彦根の町に赤旗が揚がる、それを社長に教えてください」、「赤旗だけではない、彦根銀座も宣伝カーで回るよ、うちは全国に労働組合あるから、それぞれ赤旗いっぱいだすぞ」との組合発言があった後の平成23年12月29日に23.12.29発言があった旨述べたところ、X1委員長は赤旗が揚がる旨については組合役員が述べたことである旨、街宣車云々というなら組合を訴えたらよい旨発言したこと、が認められる。

これらのことからすると、23.12.6団交で、組合から会社に対し、「久しぶりに彦根の町に赤旗が揚がる、それを社長に教えてください」、「赤旗だけではない、彦根銀座も宣伝カーで回るよ、うちは全国に労働組合あるから、それぞれ赤旗いっぱいだすぞ」との発言があったと認められ、会社と組合がそのような対立関係にある中で、会社首脳陣の自宅を知っている旨の23.12.29発言がなされたといえるのであるから、同発言は、会社に危

機感等を抱かせる発言であったといえ、会社が、23. 12. 6団交での組合の発言を鑑み、相当な危機感をもって確認や対策を行ったことも理解できる。

したがって、会社が、23. 12. 29発言を会社首脳陣に対する脅し若しくは会社への威嚇発言にとらえ、このような発言を行う者について問題視したことは首肯でき、会社の主張には一定理由があるといえる。

これについて、組合は、23. 12. 29発言について、年賀状を出すこともできるという趣旨で述べたものであったと主張するが、にわかには措信しがたい。むしろ、会社と組合が上記対立関係にある中で、会社が組合の主張のとおりに解することは困難であったといえ、かかる組合主張は採用できない。

(b) 配車の混乱等について

- (i) 前記(1)ア、エ(ト)から(ニ)、(ハ)から(ヘ)認定のとおり、①就業規則第11条(6)に「会社の命令および規則に違反しないこと。また、所属長等上司に反抗したり、その業務上の指示および計画を無視しないこと」との規定があること、②平成24年1月11日、X3組合員は配車担当者に対し、明日も651か、朝変えてもらうからな、めんどくさいと発言し、同月12日朝の点呼者に車を変えろと告げて、651号車から765号車に変えさせたこと、③平成24年4月18日、X3組合員が同月23日の休みを同月22日に変更してほしい旨Y7配車担当に依頼したものの、配車担当者が出勤人数の関係から無理である旨回答したところ、X3組合員は、同月22日は変な時間の有休を取得する旨述べて帰宅し、同月21日有給休暇用紙を提出し、忙しいんで電話してくるなよと言い、同月22日有給休暇を取得したこと、④平成24年7月15日、Y7配車担当が、同月16日の配車を伝えると、X3組合員は、休み明けは早朝か、休みますと言い電話を切り、その15分後の電話で、午前7時出勤で半日有休を使うと言って一方的に電話を切ったこと、同日X4分会長が配車担当者に電話をかけ、同月16日の同組合員の出勤を午前5時に変更させたこと、⑤平成24年7月21日、X3組合員は、休日明けは早朝出勤はできない旨配車担当者に伝えたこと、が認められる。

これらのことからすると、就業規則第11条(6)に会社の命令等に違反しないこと、また、業務上の指示及び計画を無視しないこととの規定があるにもかかわらず、X3組合員は、配車担当者から気に入らない車両や出勤時間を指示されるとこれを変更させ、希望どおりに休日に変更されないと言った旨述べて有休を取得するとともに忙

しいんで電話してくるなよ等と上司に対し粗暴な発言を行い、休み明けの早朝の出勤を指示されると半日有休を使うと言って話合いの余地なく一方的に電話を切り、これについて同日分会長からの電話で出勤時間を午前5時に変更させ、休日明けは早朝出勤できないなどと言っているの
であるから、同組合員は、会社の業務上の指示に従わず、会社の計画を無視しているといえ、配車が混乱するとの会社の主張は首肯できる。

加えて、希望どおりに休日が変更されないと変な時間の有休を取得する旨述べて有休を取得し、休み明けの早朝の出勤を指示されると半日有休を使うと言って話合いの余地なく一方的に電話を切っていることからすると、話合いや調整に応じる姿勢がみられないといわざるを得ないのであって、職場において協調性に欠けるとの評価もやむを得ないといえる。

(ii) さらに、前記(1)エ(モ)認定のとおり、X3組合員は、指導注意を試みた支店長から話があると呼び止められた際、用事があるなどと言って立ち去っているところ、その後X3組合員から支店長に話を聞きに行ったとの疎明もないことからすると、X3組合員は支店長の指導注意を受け入れる姿勢をもっていないともいえる。

(c) 女性ドライバーへの架電

前記(1)エ(ツ)認定のとおり、平成23年12月頃、Y4支店長が、女性ドライバーより、X3組合員から近くのコンビニで待っててよ、お昼買ってあげるからといった内容の電話がかかってきて困っている旨の相談を受けたこと、X3組合員は、同僚の女性ドライバーに何回か電話をかけたことが認められる。

しかしながら、X3組合員が、仕事中に同僚の女性に個人的な電話を何度もかけ相手を困惑させたことについて、会社が、本件雇止めまでに、組合及びX3組合員に対して問題である旨指摘したり、指導したことは認められず、女性ドライバーへの架電が、雇止め理由となるほど社内の就業環境を害したとの疎明がないことからすると、同架電をもって、雇止め理由になるとはいえない。

(d) 謝罪文作成の強要

前記(1)エ(キ)、(コ)、(サ)、(ヌ)、(ネ)、カ(サ)認定のとおり、①X3組合員は、22.6.11調停で謝罪文の交付を受けていること、②平成23年3月頃、そういう病気をもっている人とは契約できない旨の発言をしたY6センター長に謝罪を求め、Y6センター長はX3組合員に23.4.1謝罪文を

交付していること、③トイレの落書きの件について組合役員らによる抗議を受けて、24. 1. 24支店長謝罪文及び24. 1. 24総務部長謝罪文がX 3組合員に交付されたこと、④平成24年3月9日、Y 4支店長はX 3組合員に24. 3. 9謝罪文を交付していること、⑤24. 8. 31団交で、社長が、謝罪するのは問題なく、人間だからミスはする旨、その都度是正し、謝罪し気を付けて直していこうというのが一緒に働く仲間である旨述べていること、が認められる。

これらのことからすると、X 3組合員は、会社に対し度々書面での謝罪を要求して、謝罪文の交付を受けていたといえるものの、社長が、謝罪するのは問題ない旨述べていること、謝罪文の要求により職場環境が著しく悪化したと認めるに足る疎明もないことからすると、謝罪文作成を要求したことをもって、雇止め理由になるとはいえない。

(e) まとめ

以上のことからすれば、女性ドライバーへの架電、謝罪文作成の強要が雇止め理由になるとはいえないものの、23. 12. 29発言に加え、X 3組合員は、会社の業務上の指示に従わず、会社の計画を無視して配車を混乱させ、希望どおりに休日の変更されないと変な時間の有休を取得する旨述べて有休を取得し、配車担当者からの電話を一方向的に切るなど話合いや調整に応じる姿勢をみせず、支店長の指導注意を受け入れる姿勢をもっていないといえるのであるから、会社が、X 3組合員には、職場において協調性に問題があると評価するとともに、X 3組合員の勤務態度が著しく不良であり、改善の期待ができないと判断したことについて、理由があるといえる。

よって、X 3組合員は配車を混乱させておらず、勤務態度も問題なかった旨の組合主張は採用できない。

b ②パート・ドライバー減員の必要性について

会社は、本件雇止め理由として、彦根支店配車部門の採算の悪化に伴う同支店保有トラックの2台減少を挙げ、ドライバー数を削減する必要性があった旨主張するので、以下検討する。

前記(1)イ(ア)、(イ)、ウ(ア)、(ウ)認定によると、①彦根支店配車部門の経常利益及び経常利益率は、平成19年度58,096千円で3.7%、同20年度45,331千円で2.9%、同21年度34,520千円で2.4%、同22年度29,281千円で2.0%、同23年度24,547千円で1.7%、同24年度826千円で0.1%と、年々減少していたこと、②同23年11月頃には、同支店は、保有トラック台数を減少させて外部委託する方針を決定し、同方針に従い有期雇用契約のパート・ドラ

イバーから減員することとなったこと、③彦根支店の保有トラック台数は、同23年9月は31台、同年10月は29台、同年11月から同24年3月まで33台、同年4月から同年6月まで28台、同年7月から同25年11月まで27台であること、うちオートマチック車は、同23年9月から同24年3月まで11台、同年4月及び同年5月は8台、同年6月から同年10月まで7台、同年11月から同25年11月は6台であること、④彦根支店では、パート・ドライバーの中で、乗務トラックが決まっている固定ドライバー、乗務トラックが決まっていない非固定ドライバーがおり、固定ドライバーは事故歴がなく、勤務態度その他成績の優秀な者になっていたこと、⑤彦根支店パート・ドライバー数は、平成23年10月から同年12月は24名、同24年1月から同年3月まで22名、同年4月から同年11月まで19名、同年12月から同25年8月まで17名、同年9月から同年11月まで16名で、うち固定ドライバーは、同23年10月は8名、同年11月から同24年3月まで11名、同年4月から同年6月まで8名、同年7月から同25年11月まで7名であること、が認められる。

これらのことからすると、平成23年11月頃、彦根支店は、配車部門の採算悪化に伴い、同支店保有の車両台数を減少させる方針を決定し、その方針に沿って保有車両台数を減少させ、概ねそれに沿ってパート・ドライバーを減員していったということができるのであって、両組合員を雇止め後の同25年9月にも、パート・ドライバーをさらに1名減員したことからすると、彦根支店では、上記方針に沿ってパート・ドライバーを減員する必要がある、現に減員していったといえる。

c. まとめ

以上のことからすると、①X3組合員の勤務態度が著しく不良であり、改善の期待ができないと判断したことについて理由があるといえ、加えて、②彦根支店では、減車方針に沿ってパート・ドライバーを減員する必要がある、現に減員していったといえるのであるから、X3組合員について、雇用契約を終了させてもやむを得ないと認められる特段の事情が存するといえる。

(イ) X2組合員について

a. ①X2組合員の勤務態度について

(a) 会社は、X2組合員の勤務態度が著しく不良であることとして、乗務車両の限定による配車の混乱と自己中心的な車両の変更・配車拒否等を主張するので、以下これらについてみる。

前記(1)ウ(ア)、(イ)、オ(ウ)、(ク)から(コ)、(シ)、(ソ)、(ツ)、(ト)、(ナ)、(ノ)、(ハ)、(フ) f 認定のとおり、①X2組合員は、マニュアル車

両の運転も可能であったこと、②彦根支店のトラック保有台数は、平成23年10月29台、同年11月から同24年3月まで33台であったこと、③766号車を含む7シリーズはオートマチック車で、会社は6台購入していたこと、④同23年12月23日、X2組合員が配車担当者に翌日乗務する車両がないため766号車に乗せてほしい旨頼んだこと、⑤同24年1月2日頃、X2組合員は、766号車の固定ドライバーに電話をし、車両変更を依頼したものの、同人に断られ、翌日体調不良で休むから車両を代わってもらわなくてよいと連絡し、翌日体調不良として休んだこと、⑥同月12日、X2組合員は、会社の許可なく、配車されていた車両から766号車に変更したこと、⑦同月16日に、X2組合員が翌日の配車の件で、「ドライか、いややなー」、「またC社か」と言ったものの、Y7配車担当は変更の必要がないと判断し、そのままお願いする旨答えたこと、⑧同年3月7日、Y7配車担当は、電子掲示板に、7シリーズが空いていないのでX2組合員に確認したところ、7シリーズが空いていない場合はオートマチック仕様である861、862、868の3台も乗れると確認した旨、乗務可能な車両は計9台と記載していること、⑨同年3月26日、Y7配車担当は、電子掲示板に、X2組合員の乗務可能な車両は7シリーズプラス7台で4月から計13台になる旨記載したこと、⑩同年6月頃、X2組合員は、スナック菓子製造会社の集荷を拒否したこと、⑪同月19日、Y6センター長及びY5係長は、X2組合員に対し、偏った配車について謝罪する旨の24.6.19謝罪文を提出したこと、⑫同年10月22日、X2組合員は、用事がある旨述べ無断で会社に指示された集荷先の集荷をしなかったこと、⑬同月25日、Y7配車担当が、X2組合員に会社に指示された集荷先に集荷に行かなかった理由を尋ねたところ、用事があったからであり、理由まで言う必要はない旨の回答であったこと、⑭Y2次長は、本件審問で、ドライバーが車両を選び好みしたり、集荷を拒否したりすると、車両の限定により出勤時間が偏ってしまう旨、配送ルートのパターンが極めて狭まって固定化されてしまっていくことから、配車を組むことに混乱が生じることになる旨陳述していること、⑮Y4支店長は、本件審問で、X2組合員は、いつもオートマチック車の車番を指定して言っていた旨陳述していること、が認められる。

これらのことからすると、X2組合員は、配車担当者に766号車に乗せてほしい旨依頼したり、766号車の固定ドライバーに直接電話をかけ車両変更を交渉し、これを断られると翌日体調不良であるとして休んだり、会社に無断で766号車に車両変更したりしているほか、配車担当者が、7シリーズ

が空いていない場合は他のオートマチック車である3台も乗れるとX2組合員に確認していることや、Y4支店長が、X2組合員について、いつもオートマチック車の車番を指定して言っていた旨陳述していることからすると、X2組合員は、会社に対し、オートマチック車である7シリーズを同人に割り当てるよう要求していたと認められる。会社の保有トラック台数が30台前後であったにもかかわらず、7シリーズは6台であったこと、平成24年3月7日にX2組合員が乗務可能な車両数について7シリーズ6台に同じくオートマチック仕様である3台を加えて9台と回答していることからすると、X2組合員が乗務可能であると述べていた車両は限られていたといえるのであって、同年4月1日からは13台乗務可能であると回答したことを考え併せても、X2組合員について配車可能である車両が限定されていた旨の会社主張は首肯できる。

また、集荷を拒否したりすると、出勤時間が偏ってしまい、配送ルートのパターンが極めて狭まって固定化されてしまっていくことから、配車を組むことに混乱が生じることになる旨の会社の主張は一定理解できるものである。

加えて、X2組合員は、会社は無断で乗務車両を変更し、上司からの集荷の指示に従わず集荷を拒否し、配車表に自分が好まない集荷先があれば組合を介して配車の変更を求め、さらに無断で高速道路を利用していることが認められ、これらの勤務態度は、前記(1)ア認定のとおり、就業規則第11条(6)の「会社の命令および規則に違反しないこと。また、所属長等上司に反抗したり、その業務上の指示および計画を無視しないこと」にも反する行為であるといえるのであって、会社がX2組合員の勤務態度について、著しく不良であると評価したことには理由があるといえる。

- (b) 組合は、X2組合員は乗務車両を限定しておらず、オートマチック車を要望したわけでもないのにオートマチック車の割当が多くなった旨、X2組合員の勤務態度に問題はなく、相当回数を重ねた団交において、会社が本件において提出した書証に記載の事実が雇止めの理由である旨述べたことはなかった旨主張する。しかしながら、X2組合員が、乗務車両をオートマチック車に限定していたといえるのは上記判断のとおりであり、24.9.12団交で、会社は、組合ができる前は、X2組合員はここは行けないなど自分の言い分ばかり言っていた旨、配車拒否としか思えない旨、夕方配車を決めてから、前委員長から電話があり配車を変えている旨、無断で

高速に乗っている旨、本人に注意した旨述べていることからみても、組合の主張には理由がなく、採用できない。

(c) 以上のとおりであるから、会社が、X2組合員の勤務態度について、著しく不良であると判断したことについて、理由があるといえ、X2組合員は車両を限定しておらず、勤務態度も問題なかった旨の組合の主張は採用できない。

b ②パート・ドライバー減員の必要性について

パート・ドライバー減員の必要性については、前記(ア) b判断のとおりであり、彦根支店では、同支店保有の車両を減少させる方針に沿ってパート・ドライバーを減員する必要がある、現に減員していったといえる。

c 以上のことからすると、①X2組合員の勤務態度が著しく不良であると判断したことについて理由があるといえ、加えて、②彦根支店では、減車の方針に沿ってパート・ドライバーを減員する必要がある、現に減員していったといえるのであるから、X2組合員について、雇用契約を終了させてもやむを得ないと認められる特段の事情が存するといえる。

(ウ) まとめ

以上のとおりであるから、本件雇止めは、X3組合員及びX2組合員の勤務態度と減車に伴う減員の必要性等を総合的に考慮したものである旨の会社の主張には理由があるといえるのであって、両組合員について、雇用契約を終了させてもやむを得ないと認められる特段の事情が存するといえる。

ウ 本件雇止めに係る手続について

組合は、2名減員の必要性が事実であれば、整理解雇に準じた手続等が要求され、整理解雇の4要件を満たす必要がある旨主張する。しかしながら、この4要件は、労働者に非がない場合に会社の経営上の理由でやむなく解雇する場合の要件であって、本件は、前記イ判断のとおり、両組合員の勤務態度と減車に伴う減員の必要性等を総合的に考慮したものであることから、本件雇止めにおいて、整理解雇の4要件までも必要とされるものではない。

加えて、本件雇止めに係る手続についてみると、前記(1)ア、エ(マ)、(ム)、オ(ヌ)、(ヒ)、カ(キ)、(コ)、(サ)、(シ)認定のとおり、①就業規則第42条に「労働契約に期間の定めがあり、雇用契約書にその契約を更新する旨をあらかじめ明示していたパートタイム労働者の労働契約を更新しない場合には、少なくとも契約が満了する日の30日前までに予告する」との規定があること、②協定書に「1. 会社は、組合員に影響を与える問題（身分・賃金・労働条件等）について、事前に組合と協議を行い、合意を得られるよう努める」との規定がある

こと、③24. 8. 23団交、24. 8. 31団交、24. 9. 12団交で、会社と組合は両組合員の雇止めについて協議していること、④会社は、組合に対し、X 3 組合員及びX 2 組合員との雇用契約は平成24年11月30日までとする旨を記載した24. 9. 12文書を手渡したこと、⑤同年9月下旬、会社は、X 3 組合員及びX 2 組合員に対し、契約期間を同年11月30日までとし、契約を更新しない旨記載した24. 10. 1 X 3 組合員雇用契約書、24. 10. 1 X 2 組合員雇用契約書を、それぞれ手渡したこと、⑥平成24年11月30日に両組合員が雇止めとなったこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、団交で組合と3回協議した上で、X 3 組合員及びX 2 組合員に対し、両組合員が雇止めになることについて、雇止めとなる日の30日以上前に通知していること、協定書において、労働条件等に係る組合との合意が努力義務であることからすると、本件雇止めに、手続面で不合理な点があるとは認められない。

エ 会社の組合嫌悪意思について

組合は、会社の組合嫌悪意思の表れとして、トイレの落書きに対する対応、24. 8. 31団交における社長の損害賠償をするような社員はいらない旨の発言、雇止め理由が合理的なものとはいえないことをあげるのもので、以下検討する。

(ア) トイレの落書きについて

前記(1)エ(ソ)、(タ)、(チ)認定のとおり、①平成23年10月17日頃、X 3 組合員が、彦根支店のトラック・ドライバー休憩室の個室トイレの壁に、「*****」と書かれ、その文字の上と下に部分的に線が引かれ、その下に「死ね！」の文字があつてそこから「**」の文字の下線に向かって矢印が書かれていたほか、「ヤクザなめてんのか」、「クロスぞ」、「ダレガヤクザダ？」と書かれたものを見つけたこと、②同月29日頃、上記個室トイレの壁の「*****」の文字の上に「*****」の文字が、「死ね」の文字の下に「やめろ」の文字が、それぞれ新たに書かれていたこと、③同月29日に、Y 2 次長はトイレの落書きについて報告を受けたこと、④同年11月5日頃、会社は落書きのあつたトイレに「当分の間使用禁止にします」との張り紙を張り、使用禁止としたこと、⑤会社は、その後3週間程度かけて、ドライバーを含め従業員に対し、トイレの落書きについて聞き取りを行ったこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、平成23年10月29日にトイレの落書きの件について報告を受け、同年11月5日頃には同トイレを使用禁止としているのであるから、会社は当面一定の対応をしたといえるのであって、トイレの落書きを放置したとはいえない。また、会社は、その後3週間程度かけて、ドライバ

一を含め従業員に対し、トイレの落書きについて聞き取りを行っているのであるから、これについて調査したといえる。組合は、同年10月29日頃に「***
***」及び「やめろ」の文字が追加されたことは、会社がトイレの落書きを
放置したからである旨主張するものの、会社がトイレの落書きについて報告を
受けたのは、同年10月29日であることからすると、会社が報告を受けた後に「*
*****」及び「やめろ」の文字が追加されたと認めるに足る疎明はない。

以上のことから、この点に係る組合の主張は採用できない。

(イ) 24. 8. 31団交における社長の発言について

組合は、24. 8. 31団交における、損害賠償をするような社員はいらない旨の社
長の発言は、X 3 組合員の、Y 5 係長の言動に係る22. 6. 11調停の件を念頭に、
組合に加入したX 3 組合員を敵視していることの表明である旨主張する。

前記(1)エ(エ)、(キ)、(セ)、カ(サ)認定のとおり、①平成22年3月18日、
X 3 組合員は、会社等を相手方として調停を申し立てて慰謝料の支払等を要求
し、同年6月11日、会社等が解決金80万円を支払うこと等を内容とする調停が
成立したこと、②同23年10月1日、X 3 組合員は組合に加入したこと、③24. 8. 31
団交において、社長は、謝罪するのは問題ないと思う旨、謝って体質を直せば
よいと思う旨、ただ、それで被害を被ったからお金よこせというのはどうかと
いう話になり、一緒に働く仲間として信頼関係がない旨、これからも損害賠償
が発生するような人を、皆としてどうなんだという話である旨、人間だからミ
スはする旨、その都度是正すればよい旨、その際に謝罪し、これから一緒に気
を付けて直していこうというのが一緒に働く仲間である旨述べ、X 1 委員長は、
この間X 2 組合員も精神的に苦痛を味わい、これについては慰謝料が発生する
ということで請求している旨、その問題は雇止めとは関係がない旨述べたところ、
社長は関係がある旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、確かに、社長が損害賠償をするような社員はいら
ない旨述べていることから、会社は、慰謝料等金銭の支払を求める社員を嫌悪
したということはできるものの、X 3 組合員が会社等を相手方として調停を申
し立てたのは組合加入前であり、また、この発言のみをもって、組合及び組合
員までを嫌悪しているとまではいえず、組合の主張は採用できない。

(ウ) 本件雇止め理由の合理性について

組合は、雇止め通知に記載した理由が合理的なものとはいえないことから、
会社が本件不当労働行為救済手続に入った後になって、種々雇止め理由を挙げ
てきている旨主張するが、前記(1)カ(シ)、キ(イ)、(カ)認定によれば、会社
は、24. 9. 12文書、24. 12. 28 X 3 組合員あて通知書、24. 12. 28 X 2 組合員あて通

知書により、X 3 組合員、X 2 組合員の雇用契約を更新しない理由を通知しているほか、24. 9. 12 団交、24. 12. 4 団交でも、雇止め理由について説明しており、平成25年 8 月27日に本件申立てがなされる前、及び本件雇止め前後において、組合に対し、X 3 組合員及びX 2 組合員の雇止め理由について書面及び団交で明らかにしていることから、組合の主張は採用できない。

また、組合は、Y 2 次長が、平成24年12月 1 日に組合が申入れを行った際、同年 4 月 1 日から同年 9 月30日までの期間において、X 3 組合員及びX 2 組合員に問題行動はなかったと思うと述べたことから、本件雇止めの理由が合理的なものとはいえない旨主張し、前記(1)キ(ア)認定のとおり、平成24年12月 1 日午前 5 時前に連絡を受けて彦根支店に到着したY 2 次長に対し、X 1 委員長が、評価期間中に組合員に何か問題があったかと尋ねたところ、Y 2 次長がその期間については、問題行動はなかったと思う旨述べたことが認められる。

しかしながら、Y 2 次長は、突然、早朝に呼び出され、十数名の組合員に取り囲まれた状況で組合に質されたことから、とっさに飲酒運転等の問題はなかったことを想起して、上記のとおり述べたと弁解しており、この弁解は首肯でき、本件雇止めの理由の一つとしている勤務態度について問題があることまで思い至らなかったとの会社主張は一定理解できることから、これに係る組合の主張は採用できない。

さらに、組合は、24. 12. 11 団交におけるY 6 センター長の、両組合員についても一時金を上げる旨の評価を Y 4 支店長に提出していた旨の発言を根拠に、会社が、両組合員に対するそれまでの評価を覆した旨主張する。前記(1)キ(ウ)認定によれば、確かにY 6 センター長が上記発言を行ったことは認められるものの、この発言は、両組合員についても、ほかのパート・ドライバーと同様に一時金を上げる旨を上司に提出していたというにすぎないのであって、両組合員の勤務態度が不良であったとの会社の評価に理由があることは前記イ(ア) a、(イ) a 判断のとおりであるから、この発言のみをもって、会社がそれまでの両組合員の評価を覆したとはいえず、組合の主張は採用できない。

(エ) まとめ

以上のとおりであるから、本件雇止めが、両組合員が組合に加入したことを理由としてなされたとの組合の主張には、理由がない。

オ 以上を総合すると、本件雇止めは、両組合員の勤務態度と減車に伴うパート・ドライバー減員の必要性等を総合的に考慮してなされたといえるのであるから、従来の取扱いを変更して雇用契約を終了させてもやむを得ないと認められる特段の事情が存している上、手続面で不合理な点は認められず、また、組合員である

が故になされたと認めることはできないのであるから、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとはいえず、この点に係る組合の申立ては棄却する。

2 争点2-1(25.3.16団交申入れに対する会社の対応は、不当労働行為に当たるか。)について、争点2-2(25.8.1団交申入れに対する会社の対応は、不当労働行為に当たるか。)について

(1) 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。

ア 平成25年2月4日、組合は、組合役員2、3名で、事前に連絡することなく、Z1の本部に行き、受付窓口で来訪理由及び担当部署名等を記載し、番号札を取って順番待ちをした上で、Z1の担当者に対し、これまでの組合と会社のやり取りの経過を話し、会社を指導してほしい旨述べ、要請書(以下「25.2.4要請書」という。)を手渡した。

同要請書には、組合と会社は、同24年12月12日から争議状態となっており、組合は労働組合法上の団体行動権を行使して街宣活動等を行っている旨とともに、パート従業員に対する差別的待遇等分会が発足した理由、団交等組合と会社とのやり取り及び本件雇止めに係る組合の見解を記載した上で、組合と会社との争議が続く中で、今後、Z1にも迷惑をかけることになるかと思うが、組合の心情を理解するようお願いする旨、会社に対しても、荷主であるZ1より経営指導するよう要請する旨、上記の事情を勘案し、Z1の英断に期待する旨の記載があった。

(乙10、乙23、証人 Y4、当事者 X1)

イ 平成25年2月12日、会社代理人弁護士は、組合に対し、通知書(以下「25.2.12通知書」という。)を内容証明郵便にて送付した。同文書には、25.2.4要請書に記載された内容について、会社の見解を記載するとともに、組合が、Z1本部に、組合の一方的な見解を述べた25.2.4要請書を手交したことは、会社及びZ1を困惑、混乱させることを目的としたものであることは明らかであるので、今後、同要請書のような書面を会社取引先に送付等しないよう、今後も同様の違法行為をした場合は、会社は、刑事上、民事上の法的手続を取らざるを得ない旨の記載があった。

(乙9、証人 Y4)

ウ 平成25年3月4日、組合は、会社に対し、「経営代表者各位」として平成25年度春闘要求書を提出した。同文書には、同年度賃金引上げ、一時金及び付帯要求について、以下のとおり要求する旨、同月下旬を目処に回答を求め、最終、同年4月下旬までに解決するよう申し入れる旨の記載とともに、以下の要求内容の記

載があった。

- 「1、2013年度賃金引上げを組合員1人につき35,000円とすること。
- 2、2013年度年間一時金を組合員1人につき、120万円を支給すること。但し、一切の人事考査、欠格条項は適用しないこと。
- 3、中小企業振興育成資金を1ヶ月1口50,000円を拠出すること。
- 4、福利厚生資金を組合員1人につき、15万円を支給すること。
- 5、組合活動補償について、年間48日以上とすること。
- 6、優先雇用協定を締結し、欠員が生じた場合、組合の推薦者を優先雇用すること。
- 7、『交運共済』に全従業員を加入させ、掛け金は会社が負担すること。
- 8、2013年度春闘中央統一要求に準拠する要求。」

(甲21)

エ 平成25年3月16日、組合等は、会社に対し、25.3.16団交申入書を提出し、25.3.16団交申入れを行った。

同文書には、再三に渡る団交の申入れ（2月4日に彦根支店で口頭による申入れ、3月に2回Y3部長に電話による申入れ）を行ってきたが、会社は日程調整を行っているとは返答するも、未だ日程の連絡がない旨、このような行為は団交応諾義務に反し不当労働行為であることは明らかである旨、24.9.14団交申入書記載の団交における誠実交渉義務を念頭に入れ、会社の都合を早急に連絡し、円満な話し合いでの早期解決を図るよう、再度強く申し入れる旨の記載とともに、以下の記載があった。

- 「1、日 時 2013年3月末日まで
- 2、場 所 当組合 X9 会館、または貴社が指定される場所
- 3、交渉議題 2013年春闘中央統一要求。
2013年度 X7 春闘統一要求書に準ずる。
この間の団体交渉に於いての継続審議議題。
契約更新について。」

(甲22)

オ 平成25年3月18日、会社は、組合に対し、25.3.18回答書を提出し、平成25年度春闘要求書に対して文書で回答した。

同回答書には、①2013年度賃金引上げについて：就業規則第37条により、パートタイマー等には原則として昇給を行わない旨、彦根支店の業績も大変厳しい状況であるため、雇用契約を更新する場合、時給は据え置きとなる旨、②2013年度年間一時金について：就業規則第38条により、原則として賞与（一時金）を支給

しないことになっている旨、但し、会社の業績と本人の勤務成績を考慮の上、支給することもある旨、会社が賞与を支給する場合、改めて該当する従業員に通知する旨、③中小企業振興育成資金について：現時点では対応予定はない旨、④福利厚生資金について：現時点では対応予定はない旨、⑤組合活動補償について：組合活動は就業時間外に行ってもらい、就業時間内に組合活動の必要があれば、就業規則所定の手続を経て有休を取得してほしい旨、⑥優先雇用協定について：会社は、自社車両を減少させ備車対応を進めており、原則正規従業員のドライバーを採用していない旨、但し、正規従業員のドライバーが突発的に必要となった場合、パートタイム労働法第12条の趣旨に従い、その時点におけるパート・ドライバーの中から役員面接への推薦者を出し、特に勤務成績が良好な者は、選考の上、正規従業員に登用することがある旨（就業規則第9条）、会社は、全てのパート・ドライバーに対して公平に正規従業員としての適性を判断する機会を設けているので、組合の組合員を優先雇用することはできない旨、⑦交通共済について：現在加入予定はない旨、⑧2013年度春闘中央統一要求に準拠する要求について：現在実施しているものと、出来ていないものがあるが可能性のあるものから検討していく旨、⑨組合との団交について：24. 9. 24団交拒絶通知書及び24. 12. 12通知書、24. 12. 28組合等あて通知書、25. 2. 12通知書のとおり、組合と面談して団交はできない旨、過去18回団交を重ねており、さらに団交を継続したところで、解決することは著しく困難であるところ、組合は、会社担当者に対し、暴言や怒鳴り声をあげる、机を叩く、団交場所の公民館からの退出を妨害するなどの威圧的な振舞を繰り返してきた旨、会社が上記各通知書等をもって抗議しても、組合の社会的相当性を逸脱した態度が改まることなく、むしろ増長しているといわざるを得ない旨、例えば、彦根支店の正門脇に無断で赤旗を設置し、会社が再三撤去を求めても応じず、会社取引先に組合の一方的見解を述べた要請書を手交してこれに対する回答を要求したり、連日、彦根支店付近で大音量の放送をするなど、会社のみならず、取引先、近隣住民等の業務を妨げたり、当惑させる事態を招いている旨、組合が前述の所為について、会社に謝罪し、適切な改善策を書面にて誓約しない限り、会社は組合と面談して団交できず、組合との一切の連絡を書面にて行うこととする旨、の記載があった。

(甲23)

カ 平成25年5月10日、組合は、会社に対し、25. 5. 10抗議申入書を提出した。

同文書には、会社は、就業規則の雇止め条項にも値しない内容を一方的に組合員2名に押し付け、不当な雇止めを行っている旨、会社がこの不当な雇止めを撤回しない限り、組合は断固闘う旨、平成25年度春闘交渉についても正当な理由な

く、団交拒否を続けており不当労働行為である旨、25. 3. 18回答書に、①さらに団交を継続したところで解決することは著しく困難であるところ、②組合は、会社担当者に対し、暴言や怒鳴り声をあげる、机を叩く、③団交の場所である公民館からの退出を妨害とあるが、①一方的な見解を押し付け解決を困難にしているのは会社である旨、②会社が、組合に対し団交の中で感情を煽ったにすぎず、机を叩いたのは会社の Y 4 支店長である旨、③継続して交渉を行う必要があり、新たに交渉場所を設けるよう伝えたが、会社が団交を拒否したため、多賀公民館玄関付近駐車場にて抗議を行ったが、同公民館からの退出は妨害しておらず、会社側が勝手に立ち止まったにすぎず、組合は団体行動権を行使したにすぎない旨、会社は、組合員2名に対する雇止めを直ちに撤回するよう抗議するとともに、労使紛争解決に向けた団交を行うよう強く要求する旨の記載があった。

(甲24)

キ 平成25年5月16日、会社代理人弁護士は、組合に対し、通知書（以下「25. 5. 16通知書」という。）を内容証明郵便で送付し、25. 5. 10抗議申入書について、以下のとおり通知した。

同通知書には、会社は、パート従業員であった組合員2名の雇止めの撤回及びこれに係る団交に応じることはできない旨、会社は、25. 3. 18回答書にて、組合に対し、これまでの社会的相当性を逸脱した所為につき謝罪するとともに、適切な改善策を書面にて誓約しない限り、組合と面談して団交することはできず、一切の連絡を書面にて行う旨通知した旨、しかしながら、組合は、謝罪及び改善策を書面にて提出しないどころか、不合理な弁解に終始している旨、組合が Z 1 に押しかけたことから、会社代理人弁護士は、25. 2. 12通知書により、同様の行為をしないよう求めたにもかかわらず、組合はこれを殊更に無視し、同年5月10日、会社取引先の Z 2 本部に押しかけ、一方的な見解を述べるなどした旨、このような組合の態度からすれば、会社は、組合が改善策を講じる意思はないものとみざるを得ず、正常な団交は望めない以上、組合と面談して団交はできない旨、組合員2名の雇止めは、大津地方裁判所彦根支部に訴訟が係属しており、会社は応訴していることから、同一事案について、複数の窓口を設け二重に交渉をすれば、混乱を招くことは必至であるから、上記訴訟が係属している限りは、本件雇止めについて組合との団交に応じることはできない旨、組合は、抗議活動等の際に会社の施設内を無断で撮影しているようだが、会社はかかる撮影を一切認めていないので止めてほしい旨の記載があった。

(乙2)

ク 平成25年5月27日、組合は、滋賀県労委に対し、相手方を会社とし、あっせん

事項を同年春闘交渉の開催としたあっせんを申請したものの、会社は組合の交渉態度について、謝罪と改善策の提示を求め、組合はこれに応じなかったことから、あっせんは不成立となった。

(乙15、乙23、証人 Y4)

ケ 平成25年8月1日、組合等は、会社に対し、25.8.1団交申入書を提出し、25.8.1団交申入れを行った。

同申入書には、日時として、平成25年8月10日まで、場所として、組合X9会館または会社が指定する場所、交渉議題として、「①労働契約法20条に基づき、無期雇用労働者と有期雇用労働者の労働条件の格差について、是正されること。②貴社が、この間団体交渉を拒否し、団体交渉が持てないことにより本年度労働契約法改正に基づき、格差について協議が行われていない為、法律に基づき格差分を遡及して支払うこと。③その他関連事項について。」との記載があった。

(甲25)

コ 平成25年8月12日、会社代理人弁護士は、組合等に対し、25.8.12回答書を内容証明郵便で送付し、25.8.1団交申入れに文書で回答した。

同文書には、①会社が24.12.28組合等あて通知書、25.2.12通知書、25.3.18回答書、25.5.16通知書等にて幾度となく指摘したとおり、組合は、団交において、大声で怒鳴る、机を叩く、顔を極端に近づけ睨みつけるなどし、団交終了後も会社担当者を大勢の組合員で取り囲み、自動車のライトで照らして退出を妨げたほか、会社の顧客である Z1 に押しかけて一方的な見解を記載した「要請書」を手交したり、会社の顧客である Z2 に押しかける等、多数の社会的相当性を逸脱した行為を繰り返した旨、②会社は、組合に対し、これらの行為を止めるように要請し、再三、謝罪及び適切な改善策を書面にて誓約することを求めてきたが、組合はこれに応じることはなく、平成25年7月5日に行われた滋賀県労委のあっせんにおける改善策の提示等を拒否した旨、③さらに、会社が施設内の撮影を禁止したにもかかわらず(25.5.16通知書参照)、組合はそれを無視し、同年8月1日、組合員が会社施設を訪問した際ビデオ撮影をした旨、④これに加え、組合は、同月8日、Z1 に押しかけ、同社が拒否しているにもかかわらず、執拗に会社に対する指導を要求し、同月9日には、道路使用許可を得ることなく、会社本社及び袋井センター周辺の道路において街宣活動を行っている旨、⑤このような組合の態度からすれば、会社は、組合が改善策を講じる意思はないものとみざるを得ず、正常で理性的な団交を望めない以上、組合と面談して団交することはできない旨、⑥会社の顧客が拒否しているにもかかわらず、組合が一方的な要求をするなどの行為は、会社及び顧客の業務を妨害するものであり、正当な争

議行為ないし組合活動ではない旨、⑦組合が真に組合員のために会社との団交を望んでいるのであれば、その支障となるような前記各所為を継続すべきではないことは自明であるから、今後一切かかる行為をしないよう強く求める旨、⑧組合は、無期雇用労働者と有期雇用労働者の労働条件の格差の是正を交渉議題としているが、具体的にいかなる労働条件が相違しており、それが職務の内容及び配置の変更の範囲その他の事情を考慮して、不合理であるのか明らかにしてほしい旨、⑨これらの点を書面で通知すれば、会社は書面にて回答する旨、⑩組合は、会社が団交を拒否し、団交が持てないことにより本年度労働契約法改正に基づき、格差について協議が行われていないため、法律に基づき格差分を遡及して支払う旨の団交議題を提示しているが、そもそも団交できないのは、組合の責めに帰すべきことは前記で述べたとおりであり、具体的な格差の内容等を書面にて通知されれば、会社は書面で回答する旨の記載があった。

(甲26)

サ 平成25年9月4日、組合は、申立外 Z 3 (以下「Z 3」という。)に対し、組合の見解を述べた申入書を郵送した。

なお、時期は不明であるものの、本件審問において、X 1 委員長は、Z 1 のほか Z 3 などの取引先にも、会社に対し助言や指導を求めて行った旨陳述した。

(乙23、証人 Y 4 、当事者 X 1)

シ 平成25年9月17日、会社代理人弁護士は、組合等に対し、回答書(以下「25. 9. 17回答書」という。)を内容証明郵便で送付し、文書で回答した。

同回答書には、組合は、Z 1 、 Z 2 等、会社の主要取引先に対し、街宣活動をしたり、直接訪問し、「申入書」と題する書面を手交して、一方的な言い分を主張するなど、荷主の営業を妨害している旨、さらに、同月4日に、会社の直接の取引先ですらない Z 3 に対し、組合が「申入書」を郵送する等、同様の抗議活動をしている旨、上記各会社は、会社の人事労務に関与する余地は全くないので、くれぐれも今後、荷主その他の会社等への直接訪問、面会強要、示威行為等の迷惑行為をしないよう強く警告する旨、組合は、同月9日、会社本社に多数の組合員(街宣車1台、マイクロバス3台、乗用車7台)を動員して押しかけ、無断で本社建物に立ち入り、業務を妨害した旨、これらの行為は明らかに建造物侵入罪(刑法130条前段)、威力業務妨害罪(刑法234条)に該当する犯罪であるので、厳に慎んでほしい旨、組合は、同日、会社に対し、面談による団交を要求したが、これまで述べてきたように、会社は、正常で理性的な団交を拒否するものではない旨、しかしながら、会社が24. 12. 28組合等あて通知書、

25. 2. 12通知書、25. 3. 18回答書、25. 5. 16通知書、25. 8. 12回答書等にて幾度となく指摘したとおり、組合は、団交や抗議活動等において、暴力的言動を繰り返しているため、正常な団交をすることができない状態となっている旨、会社は、組合がこのような言動をしないことを確約し、次のルールを遵守し、実行するのであれば、面談による団交に応じる用意がある旨、として、①会社の取引先その他第三者に直接抗議行動をしないこと、②組合から団交に参加する人数を6名以下にすること、③団交ではもちろん、それ以外のいかなる場合においても、威圧的、暴力的言動をしないこと、④団交の終了時間をあらかじめ定め、これを厳守すること、⑤組合が上記各事項のいずれかに違反したと会社が認めた場合、直ちに面談による団交を打ち切ることを団交のルールとすることを要求する旨、組合は、上記ルールをいずれも遵守するか否かを、同年9月24日までに書面で回答してほしい旨の記載があった。

(乙17)

ス 平成25年10月9日、会社代理人弁護士は、組合等に対し、回答書(以下「25. 10. 9回答書」という。)を内容証明郵便で送付した。

同回答書には、会社が、組合に対し、25. 9. 17回答書にて、会社の提示したルールを遵守するのであれば、面談による団交に応じる用意がある旨提案したところ、組合は、同年9月26日付け「抗議申入書」において、第1に、団交の人数制限を受け入れ、第2に、会社代理人弁護士が団交に出席したならば、ルールに違反しているかの判断を会社代理人弁護士に委ねる趣旨の回答をした旨、そこで、会社は、組合が会社の提案を受け入れたものと理解し、下記条件を前提として組合との団交に応じるのでその諾否を同年10月17日までに回答してほしい旨、下記条件として、日時を同月24日午後6時から午後8時まで、出席人数を各6名まで、交渉事項を①平成25年春闘統一要求、②無期雇用労働者と有期雇用労働者の労働条件の格差是正について等、注意事項をX3組合員及びX2組合員の雇止めに関しては訴訟係属中であるため団交議題としない旨、威圧的暴力的言動があったと会社代理人弁護士が判断した場合、即座に団交を中止する旨の記載があった。

(乙18)

セ 平成25年10月24日、組合と会社は、平成25年春闘統一要求、無期雇用労働者と有期雇用労働者の労働条件の格差是正等を交渉議題として、同日午後6時から午後7時20分頃まで、面談による団交を行った。

(乙23、証人 Y4)

(2)争点2-1(25. 3. 16団交申入れに対する会社の対応は、不当労働行為に当たるか。)について、争点2-2(25. 8. 1団交申入れに対する会社の対応は、不当労働行為に

当たるか。)について、以下判断する。

ア 団交は、誠実に、平和的かつ秩序ある方法で行われなければならないのであるから、労働者やその団体の代表者等が、団交の席上、その他労使間の折衝の場において、使用者側の者に対し社会的相当性を逸脱した言動を行い、使用者側の者を畏怖させて自らの要求に応じさせようとする事は許されず、将来行われる団交の場においてその代表者等がそのような言動を行う蓋然性が高いと認められる場合には、過去の言動への陳謝や将来において態度を改める旨の保証のない限り、使用者がその労働組合との団交を拒否することは、正当な理由があるものとして労働組合法第7条第2号の不当労働行為には該当しないものと解するのが相当である。そして、将来行われる団交の場において、社会的相当性を逸脱した言動を行う蓋然性が高く、団交の拒否に正当な理由があるか否かは、使用者及び労働者双方の従前の団交その他の折衝の場における態度等諸般の事情を考慮して決するのが相当である。

そこで、25. 3. 16団交申入れ及び25. 8. 1団交申入れに対する会社の対応に正当な理由があるか否かにつき、以下検討する。

イ 25. 3. 16団交申入れに対する会社の対応について

(ア) 23. 10. 25団交から24. 7. 17団交について

分会が結成された平成23年10月1日以降、23. 10. 25団交から24. 7. 17団交の計13回の団交において、会社は、組合の交渉態度について、語気荒く怒声を上げる、机を叩くといったことがたびたびあった旨主張するものの、社会的相当性を逸脱した言動があったとまでは主張していない。

(イ) 24. 8. 23団交から24. 12. 4団交について

24. 8. 23団交から24. 12. 4団交についてみるに、前記1(1)カ(コ)、(シ)、(セ)、(ソ)、(タ)、キ(ア)、(イ)認定のとおり、①24. 8. 23団交において、X2組合員への慰謝料等についての話合いの中で、X1委員長が、Y3部長に対し、「わけわからんな、統括してる人間」と発言したことに対し、Y4支店長が、「わけわからんとは失礼じゃないですか」と述べたところ、X1委員長は、「やかましいわ。われ、何ぬかしとんねん」と発言したこと、同委員長は、24. 8. 23文書に係るY3部長の説明に対し「何ぬかしとんねん。われ一、お前が言うるとるん違うんか」と述べていること、②24. 9. 12団交において、Y4支店長のX2組合員の雇止めに係る説明に対し、X5副委員長は、うちは協議しないので受けられない旨、それは協議に値しない旨、協議するんやったらしていいけれど、今までどおり半年で契約してもらおう旨述べていること、Y3部長がうちも無理である旨、出すものは出している旨述べたところ、X5副委員長は「出す

もん出したらなんでもありかい」、「それやったら合理性のあるもん、持って来い言うてんねん」、「不当労働行為ばっかりしやがって」などと述べていること、③平成24年9月24日、会社が、組合に24.9.24団交拒絶通知書を提出し、24.8.23団交において、会社側が組合の意に沿わない回答をすると、組合から不規則発言、暴言があつて、正常な対話ができない旨、今回の団交の主要テーマについて、組合から何度言われても会社側は同じ回答しかできない旨、24.9.12団交でも、Y3部長への暴言等24.8.23団交同様正常な対話ができない旨、結論として、23.10.25団交以来、24.9.12団交まで計16回の団交を開催したが、正常な団交を行うことができない事情及びどの争点についても組合と歩み寄る余地がないことを理由に団交を拒絶する旨通知したこと、④組合等が会社に対し、24.9.27抗議申入書を提出したこと、⑤会社は、組合に対し、24.10.5回答書を提出し、取締役会にて慎重に検討した結果であり、会社は交渉の余地はないと判断した旨回答したこと、⑥組合は、会社に対し、24.10.5抗議申入書及び24.10.5通告書を提出したこと、⑦同24年12月1日にX1委員長らが彦根支店を訪れた際の協議において、組合が会社の対応に抗議するとともに、24.12.1抗議申入書を提出したこと、⑧24.12.4団交を開催したこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、24.8.23団交及び24.9.12団交における組合の交渉態度について、誠実で平和的かつ秩序あるものとは言い難く正常な対話ができないとして問題視し、加えてどの争点についても組合と歩み寄る余地がないとして、取締役会にて慎重に検討した結果として、24.9.24団交拒絶通知書及び24.10.5回答書にて一旦は団交を拒絶したものの、組合の度重なる抗議を受けて、24.12.4団交を開催したといえる。

(ウ) 24.12.11団交について

会社が面談での団交が困難となったと主張する24.12.11団交では、前記1(1)キ(ウ)認定のとおり、組合は、会社側出席者がどのように責任をとるのか繰り返し質すとともに、組合員の雇止めを撤回し、明日から仕事に就けるよう要求する一方、会社側出席者の発言に対しては、「おまえみたいな、くそみたいなやつ」などと罵倒し、「黙っとれ」などと粗暴な言葉を発して会社側出席者の発言を遮って説明をさせず、さらに、Y4支店長が部下に対し机を叩いたところX5副委員長は「やくざか」と殊更に非難していること、多賀公民館を退出しようとするY4支店長に対し、X1委員長は自らの顔を極端に近づけて凄みY4支店長を威圧していること、午後10時を過ぎた暗い屋外で、会社側出席者4名を身動きができないほどに組合員30名程度が取り囲んでいること、組合が車2台のライトを会社側出席者に照らし、過去の謝罪文を読み上げ

過去の行為を蒸し返して非難していること、Y3部長の同委員長に対する些細な身体的接触も傷害であると主張してY3部長を萎縮させていること、組合が会社側出席者を取り囲んでいるにもかかわらず、X1委員長が「皆、寒いんや、皆帰りたいんや、おまえらのせいで帰られへんやん」、「おまえら、皆監禁しとんのやないか」、「今から彦根で交渉持ったらええがな。朝までつき合うたるがな、何言うとんねん。」などと、会社側出席者に責任があるがごとく糾弾していること、「いや、ごめんなさい、脅かさないでくださいよ。これだけ」「やっぱりこれだけ集まって私どもは、やっぱりこれやったら怖いですよ。」などとY3部長が恐れていること、「おまえらは、犬か、ほんま」、「おまえらの部下がどんな目で見てんねん、今」、「恥ずかしいんか。ええ、言うてみいや、恥ずかしいんか。言うとんねん」、「こんな姿、嫁や子供に見せられるか、はっきり返答せえ」などと会社側出席者を侮辱していること、が認められる。

これらのことからすると、同団交では、組合は、多数の組合員を団交に同席させるとともに屋外に待機させ会社側出席者を暗に威圧し自らの主張を述べるばかりで、自らの要求に合致しない会社側出席者の発言についてはこれを罵倒し、粗暴な言葉で遮り、退出時にはX1委員長が自らの顔をY4支店長に極端に近づけて凄むとともに、屋外では、会社側出席者を多数の組合員で取り囲み、非難し侮辱するとともに畏怖させて自らの要求の実現を迫り、これに応じなければ帰宅させないとの姿勢を示したものといえ、これらの組合の態度は、社会的相当性を逸脱した言動といわざるを得ないのであって、同団交及び屋外での労使のやりとりが誠実に、平和的かつ秩序ある方法で行われたとは到底言えない。

(エ) 24. 12. 11団交後から25. 3. 16団交申入れまでの組合の態度について

前記1(1)キ(オ)、(キ)、2(1)アからオ認定のとおり、①平成24年12月12日、組合は、彦根支店の承諾を得ることなく、彦根支店の出入口に組合旗の赤い旗を2本立てたこと、②同年12月頃2週間にわたり、組合は、彦根支店付近で街宣車による抗議活動を行ったこと、③同月28日、会社は、組合に対し、24. 12. 28組合等あて通知書を送付し、双方の見解は相違しており、これ以上団交を継続しても話し合いによる解決は著しく困難である旨、社会的相当性を逸脱した交渉態度が改められない限り、会社は団交に応じることはできない旨、両組合員との雇用契約は平成24年11月30日で終了しており、更新しない理由は両組合員にそれぞれ通知している旨通知するとともに、彦根支店正門両脇の組合旗の設置を許諾していないので直ちに撤去するよう要請していること、④同25

年2月4日に、組合は、事前の連絡なく Z 1 の本部に出向き、組合と会社は争議状態となっており、街宣活動等を行っている旨、 Z 1 にも迷惑をかけることになるが理解をお願いする旨、 Z 1 より経営指導するよう要請する旨の25.2.4要請書を手渡したこと、⑤同月12日、会社は、組合が Z 1 本部に一方的な見解を述べた25.2.4要請書を手交したことは、会社及び Z 1 を困惑、混乱させることを目的としたことは明らかであるので今後は送付等しないよう、今後も同様の違法行為をした場合は法的手続を取らざるを得ない旨記載した25.2.12通知書を組合に送付し、会社取引先への組合の行為について抗議したこと、⑥同年3月4日、組合が会社に対し、平成25年度春闘要求書により回答を求め解決するよう申し入れていること、⑦同月16日、組合が会社に対し、25.3.16団交申入書により25.3.16団交申入れを行ったこと、⑧これに対し、会社は、25.3.18回答書を提出し、平成25年度春闘要求書に対し文書で回答するとともに、24.9.24団交拒絶通知書及び24.12.12通知書、24.12.28組合等あて通知書、25.2.12通知書のとおり、組合と面談して団交はできない旨、過去18回団交を重ねており、さらに団交を継続したところで、解決することは著しく困難であるところ、組合は、会社担当者に対し、暴言や怒鳴り声をあげる、机を叩く、団交場所の多賀公民館からの退出を妨害するなどの威圧的な振舞いを繰り返してきた旨、会社が上記各通知書等をもって抗議しても、組合の社会的相当性を逸脱した態度が改まることなく増長しているといわざるを得ない旨、組合がその所為について、会社に謝罪し、適切な改善策を書面にて誓約しない限り、会社は組合と面談して団交できず、組合との一切の連絡を書面にて行う旨通知していること、が認められる。

これらのことからすると、24.12.11団交後、組合は、同24年12月12日に、彦根支店の承諾を得ることなく、彦根支店出入口に組合旗を2本立て、少なくとも同月28日までは撤去せず、同月、2週間にわたり彦根支店付近で街宣車による抗議活動を行って、組合活動を活発化させていること、会社が24.12.28組合等あて通知書で交渉態度を改めない限り団交に応じることはできない旨通知しているにもかかわらず、組合は、同25年2月4日に、会社の主要取引先である Z 1 本部に赴き、 Z 1 へも迷惑をかけることになる旨記載した25.2.4要請書を手渡し、 Z 1 にも悪影響が出ることを暗に匂わせ、経営指導するよう Z 1 に事実上圧力をかけていることからすると、組合の態度は改まるどころかその行動が増長していると会社が評価してもやむを得ない状況が続いているといえるのであって、会社が、このような状況下で、面談による団交を開催した場合には、24.12.11団交のような社会的相当性を逸脱した事態が生じる蓋然性

が高いと判断して、25. 3. 16団交申入れに対して、組合がその所為について会社に謝罪し、適切な改善策を書面にて誓約しない限り会社は組合と面談して団交できず、組合との一切の連絡を書面にて行う旨記載した25. 3. 18回答書を提出したことには、正当な理由があるといえる。

(オ) ところで、組合は、会社の対応は、組合の納得することを目指したものでなかった旨、組合に主張の根拠を具体的に説明したり必要な資料を提示するものではなく、誠実交渉義務に反するものである旨、団交で解決することが著しく困難であるとするならば、解決の方向を模索しようとしめない会社の姿勢に原因がある旨主張する。しかしながら、前記(イ)、(ウ)判断のとおり、「黙っとれ」などと粗暴な言葉で会社側出席者の発言を遮ったのは組合であって、組合が会社に具体的な資料の提示を求め、会社がこれに応じなかったと認めるに足る疎明もない。そもそも、会社が組合の納得する内容の回答を行わなかったとしても、それを理由として社会的相当性を逸脱した言動を行うことは許されないというべきであることからすると、組合の上記主張は採用することができない。

(カ) 以上のことからすると、25. 3. 16団交申入れについて、会社は、組合が、社会的相当性を逸脱した態度について、会社に謝罪し、適切な改善策を書面にて誓約しない限り、組合と面談して団交できず、組合との一切の連絡を書面にて行うとして、25. 3. 16団交申入れの各要求事項に25. 3. 18文書で回答したことには正当な理由があるといえるのであって、25. 3. 16団交申入れに対する会社の対応は、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるとはいえないから、この点に係る組合の申立ては棄却する。

ウ 25. 8. 1団交申入れに対する会社の対応について

(ア) 前記(1)カからシ認定によると、①平成25年5月10日、組合は会社に組合員2名の雇止めを直ちに撤回するとともに労使紛争解決に向けた団交を行うよう記載した25. 5. 10抗議申入書を提出したこと、②同月16日、会社は組合に対し、25. 3. 18回答書により、社会的相当性を逸脱した所為につき謝罪するとともに、適切な改善策を書面にて誓約しない限り組合と面談での団交はできず、一切の連絡を書面にて行う旨通知した旨、組合が Z 1 に押しかけたことから、25. 2. 12通知書により同様の行為をしないよう求めたにもかかわらず、組合はこれを殊更に無視し、同年5月10日、会社取引先の Z 2 本部に押しかけ一方的な見解を述べるなどした旨、このような組合の態度からすれば、会社は、組合が改善策を講じる意思はないものとみざるを得ず、正常な団交は望めない以上、組合と面談して団交はできない旨を記載した25. 5. 16通知書を送付したこ

と、③平成25年5月27日、組合は、滋賀県労委に対し、相手方を会社とし、あっせん事項を同年春闘交渉の開催としたあっせんを申請したものの、会社は組合の交渉態度について謝罪と改善策の提示を求め、組合がこれに応じなかったことからあっせんは不成立となったこと、④同年8月1日、組合等が、労働契約法20条に基づく無期雇用労働者と有期雇用労働者の労働条件の格差の是正、同年度労働契約法改正に基づく格差分の遡及支払等について25.8.1団交申入れを行ったこと、⑤同月12日に、会社は、組合等に対し、25.8.1団交申入れについて25.8.12回答書を送付し、24.12.28組合等あて通知書、25.2.12通知書、25.3.18回答書、25.5.16通知書等にて幾度となく指摘したとおり、組合は多数の社会的相当性を逸脱した行為を繰り返しており、これらの行為に対する謝罪及び改善策を書面にて誓約することを求めてきたものの、同年8月1日には会社施設を無断でビデオ撮影し、同月8日、Z1に押しかけ同社が拒否しているにもかかわらず、執拗に会社に対する指導を要求し、同月9日には、道路使用許可を得ることなく、会社本社等の周辺で街宣活動を行っている旨、このような組合の態度からすれば、会社は組合が改善策を講じる意思はないものとみざるを得ず、正常で理性的な団交を望めない以上、組合と面談して団交をすることはできない旨、会社の顧客が拒否しているにもかかわらず、組合が一方的な要求をする等の行為は、会社及び顧客の業務を妨害するものであり正当な争議行為ないし組合活動ではない旨、真に組合員のために会社との団交を望むのであればその支障となる行為を継続すべきでないのは自明であるから今後一切かかる行為をしないよう強く求める旨、無期雇用労働者と有期雇用労働者の労働条件の格差の是正を交渉議題としているが、具体的にいかなる労働条件が相違しており不合理であるのか明らかにしてほしい旨、これらの点を書面で通知すれば、会社は書面にて回答する旨、団交が開催できないのは組合の責めに帰すべきことである旨記載して回答したこと、⑥同年9月4日、組合は、直接の取引先でない Z3 に対し、組合の見解を述べた申入書を郵送し、時期は不明であるものの、会社への助言及び指導を求めて同社を訪問し、このことについて、会社が25.9.17回答書で、今後こうした迷惑行為をしないよう強く警告していることが認められる。

(イ) これらのことからすると、会社は、組合に対し、通知書等で組合の交渉態度についての謝罪と改善策の提示を求め、これがない限り面談による団交ができないと繰り返し回答し、25.2.12通知書、25.3.18回答書で組合の会社取引先への行動について抗議しているにもかかわらず、組合はその活動を緩めることなく、平成25年5月10日に会社取引先の Z2 本部を訪問したと認められる。

また、会社が、組合に対し、社会的相当性を逸脱した行為について謝罪するとともに、適切な改善策を書面にて誓約しない限り組合と面談して団交できない旨の25. 5. 16通知書を送付した後の同月27日に、組合は、滋賀県労委に同年春闘交渉の開催を求めてあっせんを申請したものの、会社は組合の交渉態度について謝罪と改善策の提示を求め、組合はこれに応じなかったことからあっせんが不成立となったこと、からすると、組合は、この時点でもなお、交渉態度について改善等を行う意思がない、と会社が判断したこともやむを得なかったといえる。

このような状況下で、平成25年8月1日、組合は25. 8. 1団交申入れを行っており、25. 8. 12回答書によると、同月1日、会社施設内のビデオ撮影を行うなどして会社を威圧し、同月8日に Z 1 に指導要求をするなど取引先への働きかけを行い、同月9日には会社本社等での街宣活動を行うなどその活動を継続していたことが認められることからすると、同月においても、組合には、謝罪を行う意思もなく、交渉態度について会社が求める改善策を行う意思もなかったといわざるを得ない。

これらのことからすると、会社が、25. 8. 1団交申入れに対し、組合に交渉態度を改善する姿勢が認められず、謝罪もなく、適切な改善策の誓約もないことから、面談による団交を行った場合、依然として平和的かつ秩序ある方法で行われるとは想定し難く、再度社会的相当性を逸脱した事態が生じる蓋然性が高いと判断したことはやむを得ないといえることができ、会社が、組合と面談して団交できない旨の25. 8. 12回答書を送付したことには、正当な理由があるといえる。

なお、平成25年9月4日に、組合は、会社の直接の取引先でない Z 3 にまで組合の見解を述べた申入書を送付し、時期は不明であるものの、同社を訪問し、これについて、会社が25. 9. 17回答書で強く警告している経緯からみても、会社の懸念は一定理解できるところである。

(ウ) 組合は、25. 8. 1団交申入れの交渉議題は、交渉によって探る道は残されており、双方の主張が平行線をたどり妥協の余地はないとの段階には至っておらず、会社の対応は正当な理由のない団交拒否である旨主張するが、会社が面談による団交に応じなかったのは、上記判断のとおり、組合の交渉態度及び行動からして、面談による団交を行った場合、平和的かつ秩序ある方法で行われるとは想定し難く、再度社会的相当性を逸脱した事態が生じる蓋然性が高かったことにあるから、かかる組合主張は採用できない。

(エ) 以上のことからすると、25. 8. 1団交申入れに対する会社の対応には、正当な

理由があるといえ、労働組合法第7条第2号の不当労働行為に当たるとはいえないから、この点に係る組合の申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成27年4月17日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印

別表1 彦根支店における配車部門の売上高・経常利益・経常利益率の推移

	37期	38期	39期	40期	41期	42期
	平成19年度	平成20年度	平成21年度	平成22年度	平成23年度	平成24年度
売上高(千円)	1,583,001	1,586,728	1,466,416	1,460,070	1,467,666	1,511,201
経常利益(千円)	58,096	45,331	34,520	29,281	24,547	826
経常利益率	3.7%	2.9%	2.4%	2.0%	1.7%	0.1%

別表2 彦根支店の車両台数の推移

(台)

	平成23年				平成24年												平成25年											
	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	
車両台数	31	29	33	33	33	33	33	28	28	28	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27	27
うち、オートマチック車の台数	11	11	11	11	11	11	11	8	8	7	7	7	7	7	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6	6

別表3 彦根支店におけるパート・ドライバーの人数の推移

(人)

	平成23年			平成24年												平成25年										
	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月	12月	1月	2月	3月	4月	5月	6月	7月	8月	9月	10月	11月
パート・ドライバー	24	24	24	22	22	22	19	19	19	19	19	19	19	19	17	17	17	17	17	17	17	17	17	16	16	16
うち、固定ドライバー	8	11	11	11	11	11	8	8	8	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7	7

