

# 命 令 書

申立人 茨城県坂東市  
X組合  
執行委員長 A 1

被申立人 茨城県下妻市  
Y 1 会社  
代表取締役 B 1

茨城県つくば市  
Y 2 会社  
代表取締役 B 2

茨城県坂東市  
Y 3 会社  
代表取締役 B 3

茨城県坂東市  
Y 4 会社  
代表取締役 B 4

上記当事者間の茨労委平成25年(不)第4号・平成26年(不)第1号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成28年2月2日第850回、同月

22日第851回，同月29日第853回，同年3月10日第854回，同月17日第855回及び同月29日第856回公益委員会議において，会長公益委員小泉尚義，公益委員山本圭子，同石濱孝，同木島千華夫及び同安田尚道が出席し，合議の上，次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人Y1会社は，申立人組合員A1，同A2，同A3，同A4，同A5及び同A6に対し，別表2(7)「支払を命ずる額」に記載の金額に，平成25年1月6日から支払済みに至るまで，年率6分の金員を加算して，それぞれ支払わなければならない。
- 2 被申立人Y1会社は，申立人組合員A6を同社で就労させなければならない。  
なお，就労に際しての業務については，申立人と協議の上，速やかに決定しなければならない。
- 3 被申立人Y1会社は，申立人組合員A5に対する平成26年1月17日付け普通解雇を取り消し，同人を原職に復帰させなければならない。
- 4 被申立人Y1会社は，団体交渉での態度を改め，団体交渉の申入れに係る交渉事項について，申立人の理解を得るため，その根拠を具体的に説明し，それに必要な資料等を提示するなど，団体交渉に誠意をもって応じなければならない。
- 5 被申立人Y1会社，同Y3会社，同Y2会社及び同Y4会社は，申立人組合員に対し，配車等について不利益な取扱いをすることにより，申立人らの運営に関して介入してはならない。
- 6 (1) 被申立人Y1会社，同Y3会社，同Y2会社及び同Y4会社は，本命令受領の日から1週間以内に，下記の文書を申立人に手交し，かつ，縦1メートル×横2メートルの木版に，明瞭に楷書で墨書し，被申立人Y1会社，同Y3会社，同Y2会社及び同Y4会社のそれぞれ正門に，毀損することなく，

30日間掲示しなければならない。

## 記

当社が、貴組合の組合員であること及び正当な労働組合活動を行ったことを理由として、貴組合の組合員6名に対し配車並びに賃金差別をしたことは、茨城県労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び同条第3号に該当する不当労働行為であると認定されました。今後はこのようなことを繰り返さないよう留意いたします。

年 月 日

Y 1 会社

代表取締役 B 1

Y 2 会社

代表取締役 B 2

Y 3 会社

代表取締役 B 3

Y 4 会社

代表取締役 B 4

X組合

執行委員長 A 1 殿

- (2) 被申立人Y 1 会社は、本命令受領の日から、1週間以内に、下記の文書を縦1メートル×横2メートルの白色看板に、明瞭に楷書で墨書し、被申立人Y 1 会社本店の正面入り口付近及び被申立人Y 3 会社本社営業所の入り口の見やすい場所に、毀損することなく、10日間掲示しなければならない。

## 記

当社が、①貴組合の組合員であること及び正当な労働組合活動を行ったことを理由として、A 5 組合員を解雇処分にしたこと、②貴組合との団体交渉で不誠実な対応をしたことは、茨城県労働委員会において、労働組合法第 7 条第 1 号及び同条第 2 号に該当する不当労働行為であると認定されました。今後はこのようなことを繰り返さないよう留意いたします。

年 月 日

Y 1 会社

代表取締役 B 1

X 組合

執行委員長 A 1 殿

7 その他申立ては棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人 Y 1 会社（以下、「Y 1」という。）、同 Y 2 会社（以下、

「Y2」という。), 同Y3会社(以下、「Y3」という。)及び同Y4会社(以下、「Y4」といい、4社を併せて「被申立人4社」という。)の以下の行為のうち、(1)及び(2)が、それぞれ労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第1号及び同条第3号に、(3)が同条第1号に、(4)が同条第2号に該当する不当労働行為であるとして、X組合(以下「申立人」という。)が、平成(以下「平成」の年号は省略する。)25年10月30日(茨労委25年(不)第4号事件)及び26年7月17日(茨労委26年(不)第1号事件)に申し立てた事件である。

- (1) 被申立人4社が、Y3及びY2に優先的に配車を行うことにより、Y1に勤務する申立人の組合員6名(執行委員長A1(以下「A1委員長」という。), A2(以下「A2組合員」という。), A3(以下「A3組合員」という。), A4(以下「A4組合員」という。), A5(以下「A5組合員」という。))及びA6(以下「A6組合員」といい、総称して「A1ら6名」という。))の賃金を、申立人結成前に比較して、2割から3割以上減額させたこと。

なお、申立人が主張する組合員に対する賃金の支給状況は、別表1(1)ないし(6)のとおりである。

- (2) Y1が、出向先のY4における業務上の災害に伴う負傷の療養のため休職していたA6組合員に対し、26年9月7日以降、就労を拒否したこと。
- (3) Y1が、A5組合員を26年1月17日付けで解雇したこと。
- (4) Y1が、団体交渉の開催場所を事業所から20キロメートルほど離れた守谷駅周辺とすることに固執したこと、団体交渉に実質的な交渉・妥結権限を有する者を出席させず、拒否回答や一般論を繰り返し、実質的な検討に入ろうとしないこと。

## 2 請求する救済の内容(要旨)

- (1) 被申立人4社は、トラック運転手に対し乗務を割り当てるに当たって、申立人組合員に対して、他の運転手と差別して取り扱ってはならない。
- (2) Y1は、A1ら6名に対し、それぞれ別表1(1)ないし(6)の各月の「差額」欄記載の金員及びこれに対応する各月の末日の翌日から支払済みまで年6分の割合による金員を支払え。
- (3) Y1は、A6組合員を速やかにトラック運転手として就労させなければならない。
- (4) Y1は、A5組合員に対する26年1月17日付け解雇処分を取り消さなければならない。
- (5) Y1は、申立人が団体交渉を申し入れた場合には、申立て当時の同社の所在地である坂東市内での開催に応じるとともに、被申立人の代表者として、同社代表者又はB4会長等、交渉・妥結権限を有する者を出席させ、誠実に応じなければならない。
- (6) 被申立人4社は、本件命令受領の日から1週間以内に、前記(1)及び(2)に係る謝罪文を申立人に交付するとともに、各社の正門に30日間掲示しなければならない。
- (7) Y1は、本件命令受領の日から1週間以内に、前記(4)及び(5)に係る謝罪文を、同社及びY3本社営業所の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

### 3 争点

#### (1) 争点1

被申立人4社は、A1ら6名に対し、申立人の組合員であることを理由に不当な配車を行った（労組法第7条第1号又は第3号該当）と言えるか。

#### (2) 争点2

Y1は、26年9月7日以降、A6組合員の就労を不当に拒否している

(労組法第7条第1号又は第3号該当)と言えるか。

(3) 争点3

Y1が、26年1月17日付けでA5組合員を解雇したことは、申立人の組合員であることを理由にした解雇(労組法第7条第1号該当)と言えるか。

(4) 争点4

申立人が申し入れた団体交渉に対するY1の一連の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者

(1) 申立人

ア 申立人は、23年11月27日にA7(以下「A7」という。)を上部団体として設立された、Y1の従業員で組織される労働組合であり、同年12月1日付けで同社に対し組合結成の通知をした。その後、25年9月22日に、上部団体をA7からA8に変更した。

イ 本件申立時の組合員数は7名であり、全てY1の従業員であった。

本件申立てに係るA1ら6名の入社時期は、それぞれ、A1委員長が14年4月、A2組合員が13年5月、A3組合員が19年8月、A4組合員が19年11月(27年1月に退職)、A5組合員が19年7月若しくは20年4月(26年1月17日に普通解雇)及びA6組合員が15年6月である。

(2) 被申立人

ア Y1は、昭和47年7月13日に設立された、貨物自動車運送事業などを営む会社である。

(ア) 同社の代表取締役は、設立以降、両当事者から「会長」と呼ばれているB4(以下「B4会長」という。)であったが、B4会長は、15年

に同役を、17年に取締役をそれぞれ退任又は辞任した。その後、登記事項証明書によると、B5（以下「B5社長」という。）が代表取締役に就任したが、B5社長は、27年8月31日に同役を退任し、同日、取締役も辞任した。また、同日、同社の他の役員等全てが辞任するとともに、B1一人が取締役及び代表取締役に就任した。

(イ) 同社の本店所在地は、登記事項証明書によると、坂東市岩井〇〇〇〇番地であったが、27年9月29日に肩書地に移転した。

(ウ) 同社は、本件審査事件の結審後28年2月1日に商号をY1に変更した。

イ Y3は、22年4月7日に設立された、貨物自動車運送事業等を営む会社で、登記事項証明書によると、肩書地に本店を置き、同社の代表取締役は、B3である。

なお、B5社長が取締役を務めている。

ウ Y2は、昭和58年6月1日に設立された、貨物自動車運送事業等を営む会社で、登記事項証明書によると、肩書地に本店を置き、同社の代表取締役は、B2である。

なお、同人は、Y1の総務部長と運輸部長を兼任している（以下「B2部長」という。）。

エ Y4は、2年9月28日に設立された、油脂石油類の販売及び労働者派遣事業等を営む会社で、登記事項証明書によると、肩書地に本店を置き、代表取締役はB4会長、取締役のうちの1人はB5社長である。

なお、前記アのとおり、同社の肩書地は、Y1の前の本店と同一地であり、その地にはB4会長らの自宅がある。

## 2 申立人結成まで

(1) 15年6月、A6組合員は、Y1に事務職員として採用された。

程なくして、退職の意向を表明した同組合員に対し、B4会長が8トン車の運転業務に就くことを提案し、以降、同組合員は同社の運転手として勤務することになった。

【甲75, A6証言, B6証言】

- (2) 15年8月5日付け読売新聞に、水戸地方裁判所が同月4日に、Y1がトラックの燃料費を架空計上し、4年間にわたって計1億6700万円を脱税したとして、当時同社の社長であったB4会長に懲役1年6月、執行猶予3年、同社に罰金4000万円を言い渡したとの記事が掲載された。

【甲58】

- (3) 17年12月6日付け朝日新聞に、茨城県廃棄物対策課は、15年に当時のY1の役員が、法人税法違反の罪で執行猶予付き懲役刑の有罪判決を受け、これが確定したことにより、廃棄物処理法の産業廃棄物収集運搬業の許可取消しの要件に該当し、同社の許可を取り消したとの記事が掲載された。

【甲58】

- (4) 23年2月16日、B6（以下「B6課長」という。）がY1に入社し、安全管理部運行管理課で勤務した後、同年12月から総務部総務課に異動になり、総務課長に就任した。

なお、同課長は、25年6月にY2に転籍し、第4回審問において、同課長に対する証人尋問が行われた27年7月8日時点では、同社に在籍しながら、Y1に出向して引き続き総務課長を務めていた。

【乙35, B6証言】

- (5) 23年7月、Y1は、Gマーク（Cが認定・交付する「安全性優良事業所」のシンボルマークをいう。）の取得申請を行ったが、認定要件を満たさなかったため、認定を得ることができなかった。その際、同協会から、運転手の「拘束時間」について、労働大臣告示「自動車運転者の労働時間等の改善のための基準」が「全く守られていないというような指摘」を受けた。

【乙3の1, 3の2, 4, 35, B6証言】

- (6) 23年9月頃から、A1委員長らY1の運転手約40名は、同社でのB4会長の振る舞いや配車等に対する不公平感を話し合ったり、労働組合の結成に向けた学習のための会合を数回開いたりした。

【甲58, 59, 74, A1証言】

- (7) 23年11月27日、A1委員長らは、A7を上部団体とする申立人を結成するとともに、同年12月1日付け「Y1御中 会長B4殿 代表取締役B5殿」宛ての「組合結成通知書」で、その旨を通知した。

【甲1, 54の資料1, 58, 59, A1証言, A3証言, B6証言】

- (8) A1ら6名が申立人結成前後に得ていた給与及び手当は、それぞれ別表2の(1)ないし(6)のとおりである。

【乙2の1ないし2の4, 2の6, 2の7, 争いのない事実】

### 3 申立人結成後から「分社化」まで

- (1) 23年12月4日、申立人は、坂東市の公民館で「勉強会」を開催した。

この頃、B4会長は、A3組合員に対し、「最近運転手を集めて何か悪いことを企んでいるみたいだが、何か知らないか」と尋ね、同組合員が「知りません」と答えると、同会長は「何か悪巧みをしてこの指止まれとかいって人を集めているようなことがあったら教えてくれ」などと発言した。

【甲59, A1証言, B6証言】

- (2) 23年12月21日に守谷市内のホテルで、第1回団体交渉が開催された。

なお、第2回から第6回までの団体交渉の開催日は、それぞれ、24年1月26日、同年3月2日、25年2月6日、同年3月28日、同年4月26日で、開催場所は、いずれも守谷市内のホテル又は貸会議室であった。

第1回から第6回までの団体交渉の開催場所について、申立人は、第2回団体交渉申入時に守谷市内（守谷駅周辺）を希望した以外は、坂東市内を希

望していた。

【乙10の1, 10の2, 11の1, 11の2, 12の1, 12の2, 13の1ないし13の8, 14の1, 14の2, 15の1, 15の2, 16の1ないし16の8, 争いのない事実】

- (3) 24年2月13日, A4組合員は, 出勤点呼時のアルコールチェックで呼気1リットル当たり0.099ミリグラム(以下, 単位は省略する。)という数値が検出されたことについて「Y1 会長B4殿」宛ての「報告書」を提出した。

同月17日, 同組合員は, Y1から訓戒処分を受けた。

【乙21の1, 21の2】

- (4) 24年4月18日, 申立人は, 当委員会に対し, 同月17日付けで, Y1を相手方として, 団体交渉の開催場所等を調整事項とするあっせんを申請し, 当委員会は, 同月24日にあっせんを開始した(24年(調)第5号争議)。

同年6月5日と7月6日にもあっせんの期日が開かれたが, 両者の意見が折り合わず, あっせんは打切りとなった。

【乙36の1ないし36の3, 当委員会に顕著な事実】

- (5) 24年4月18日, 国土交通省茨城運輸支局からの呼出しにより, B6課長が同支局を訪れ, 担当専門官から, Y1の労働時間の削減等について指導を受けた。

【乙6の1, 35, B6証言】

- (6) 24年4月21日, A6組合員は, 前日の業務で搬入先への到着時刻が遅延したことなどに関し, 「Y1 会長B4殿」宛ての「指導報告書」を提出した。

【乙27, A6証言】

- (7) 24年6月15日と同年7月13日, A2組合員は, 当日の作業中の物損事故について, それぞれ「Y1 会長B4殿」宛ての「報告書」を提出した。

同年7月24日, Y1は, 上記2件の事故について, A2組合員に対し,

「警告書」を交付した。

【乙31ないし33】

- (8) 24年6月21日、A5組合員は、出勤点呼時のアルコールチェックで呼気からアルコール（0.077）が検出され、訓戒処分を受けた。

【甲20, 74, 乙59, 66, A5証言】

- (9) 24年6月24日、Y1は、常総労働基準監督署長から、1か月の拘束時間が293時間を超えていることなどについて是正勧告及び指導を受けた。

【乙9の1, 9の2】

- (10) 24年6月29日、A4組合員は、Y1の配車係に対し、電話で配車に関する不満を述べるとともに、翌30日には配車係の自宅を訪問するなどした。

これに対し、同年7月2日、Y1は、A4組合員に対し、配車係への架電及び配車係宅訪問は、「脅迫・恫喝的言動」であり就業規則に「違反しうる行為である」とする「警告書」を発した。

【乙23】

- (11) 24年7月10日、A4組合員は、栃木県内の国道4号線バイパスを走行中に、前方の車両に追突する事故を起こしたことについて、同日付けで「Y1 会長B4殿」宛ての「報告書」を提出した。

Y1は、当該追突事故及び過去2件のその他の事故について、同組合員宛てに、同月24日付けで「警告書」を発するとともに、同月中の同組合員への配車を控えた。

【乙24の1, 24の2】

- (12) 24年7月、Y1は、再度、Gマークの取得申請をし、同年12月20日付けで、有効期間を「平成25年1月1日から平成26年12月31日までの2年間」とするGマークを取得した。

なお、同社は、上記有効期間満了に当たり、Gマークの更新申請を行わなかった。

【乙7, 8, 35, B6証言】

- (13) 24年9月24日, A2組合員は, 出勤点呼時のアルコールチェックで呼気からアルコールが検出されたため, 同日付けで「Y1 会長B4殿」宛ての「報告書」を提出した。

【乙34, B6証言】

- (14) 24年10月16日, Y1のタンクローリー部門の運転手全員が, 同日付けで同社を退職し, その後, 各運転手は, Y3と雇用期間を1年とする期間の定めのある有期雇用契約を締結した。

これに対し, 申立人は, 同年12月3日付け「要求書」で転籍の理由について回答を求めたところ, 同社は, 同月10日付け「回答書」で, 転籍の理由は, 「労働組合がある会社とは取引はできないというお客さまからの声があるとの話を聞いた」ためである, などと回答した。また, 申立人は, 25年2月27日付け「要求書」でY3への転籍を「即刻中止し, 事前協議義務を果たすよう要求」した。

【甲55, 56の1, 56の2, 59, 乙41, 42, 57の1ないし57の4, B6証言】

- (15) 24年10月17日, A6組合員は, 前日の「寝坊・延着」について「Y1 会長B4殿」宛ての「報告書」を提出した。

【乙28, A6証言】

- (16) 24年10月29日, A4組合員は, 同日の出勤点呼時のアルコールチェックで呼気から0.066のアルコールが検出された件について, 「Y1 会長B4殿」宛ての「報告書」を提出し, 同年11月1日付けで訓戒処分を受けた。

【乙25の1ないし25の3】

- (17) 24年11月30日, Y1に所属し, 申立人に加入していなかった運転手の一人がY1敷地内の車庫で作業中に心筋梗塞の発作を起こし, 病院に搬送された。病院への搬送には, B6課長が同行し, 当該運転手が亡くなった直

後に、B 4 会長を含む数名が病院を訪れた。

同年 5 月、当該運転手の死亡に関し、常総労働基準監督署長は、労働災害と認定した（以下、当該死亡事故を「申立外労災」という。）。

【甲 1, 59, 乙71ないし74】

(18) 2 4 年 1 2 月 1 8 日、A 4 組合員は、同日の乗務終了後、ハンドルロックをしたことを事務所に報告せずに帰宅したとして、2 5 年 1 月 2 3 日付けで 7 日間の出勤停止を命じられた。

【乙14の 1, 26の 1, A 1 証言】

(19) 2 5 年 1 月 1 0 日、A 6 組合員は、下妻市内で追突事故を起こし、同日付けで「Y 1 会長 B 4 殿」宛ての「報告書」を提出した。

【乙29, A 6 証言】

(20) 2 5 年春頃、Y 1 従業員の過半数代表者が選出されたが、事前に申立人組合員に対して選出を実施するとの通知等はなされなかった。

【甲59, A 3 証言】

(21) 2 5 年 3 月頃から、Y 1 は、自社の車両を Y 3 や Y 2 に名義変更するとともに、従業員を両社に転籍させた。転籍後の従業員の雇用契約は、期間の定めのない契約から 1 年の有期雇用契約に変更となった（以下、前記(14)の 2 4 年 1 0 月 1 6 日以降、2 5 年 8 月頃にかけて、Y 1 が車両や従業員を Y 3 会社や Y 2 に転籍させたことなどを総称して「分社化」という。）。また、一連の「分社化」の結果、Y 1 が保有する車両の数は、数百台から 2 5 年 9 月末時点で 2 0 台前後にまで減少した。

【甲58, 59, 乙71, 73, 審査の全趣旨】

#### 4 「分社化」以降

(1) 2 5 年 3 月 3 0 日、A 6 組合員は、埼玉県北葛飾郡松伏町田島の交差点において事故を起こした。

Y1は、同年4月1日付けで、A6組合員に対して「懲戒決定書」を交付し、同日から同月7日まで出勤停止処分とした。また、同月8日及び同月10日には、Y1のB7安全部次長（以下「B7次長」という。）及びB6課長らが、A6組合員から事故の経緯について聴取した。

【乙30の1、30の2、30の6ないし30の8、A6証言】

- (2) 25年4月13日、Y1は、A6組合員に対し、同月15日からY4麻生事業所への出向（以下「本件出向」という。）を命じた「辞令」及び同事業所での労働条件を記した「出向労働条件協議書」を交付した。

同組合員は、Y1宛てに、同日付けで、出向辞令に対する異議を記載した「通知書」を内容証明郵便で送付した。

Y1は、さらに同日付けで、同組合員に対し、「出向労働条件通知書」を交付した。

【乙39、40、49、50、A6証言、B6証言】

- (3) 25年4月25日、Y1は、常総労働基準監督署の臨検を受けた。その結果、同年6月24日付けで、同署署長から「是正勧告書」及び「指導票」を交付され、いわゆる三六協定を超えた時間外労働や「1箇月についての拘束時間が293時間を超え」ている労働者がいることなどについての是正を勧告され、長時間労働抑制のための具体的な再発防止策等について報告するよう指導を受けた。

【乙6の2、9の1、9の2、35、B6証言】

- (4) 25年5月26日若しくは27日頃、証人D（以下「D証人」という。）は、Y3の採用面接を受けた。会社側で面接を行ったのは、B4会長、Y1のB2部長及びB6課長であった。

その際、B4会長は、「労働組合関係は詳しいか」、「労働組合関係の仕事っていうのもできるか」、組合を「潰したい」などと発言した。また、B6課長は、同証人に「Y3というのはY1の子会社なんで、Y1のほうとし

て採用するから」と説明した。

同証人は、同年6月1日にY1に入社した。同証人は、入社後、同年8月3日に退職するまでの間に、B4会長が、朝礼で「奴らは共産党だから」、また、ある従業員に「お前は組合と仲良くしているんだろう」などと発言しているのを、さらに、配車係に対して「組合員には長距離だとか、そういうときは乗せるな」、「優先的に手当の付く仕事を回すな」、「最低賃金だけ払っておけばいいんだよ」などと指示しているのを、それぞれ聞いた。

【D証言】

- (5) 25年7月12日、A5組合員は、米軍横田基地近くの国道16号線を走行中に「荷崩れ」を生じさせた。このことにより、同組合員は、同日付けで、宛名が「Y1殿 Y2殿 Y3殿」と印刷された「報告書」の様式に、手書きで内容を記入の上、署名・指印して、これをY1の当時の安全管理部長に提出した。同社は、翌13日付けで同組合員を訓戒処分とした。

【甲74, 乙67, 68】

- (6) Y1は、25年7月29日付け「社報第10号」で、同年8月1日から、坂東市弓田〇〇〇〇番地にあったY1本社営業所及びY2坂東営業所を、前者は坂東市〇〇〇〇番地〇に、後者は坂東市〇〇〇〇番地に、それぞれ移転すること、車両の給油はY3の本社営業所給油施設で行うべきことなどを告知した。

【甲11】

- (7) 被申立人は、25年8月1日、Y1の本社営業所であった建物をY3本社とし、そこから2百メートルほど離れたところに建てたプレハブにY1の本社営業所を移した。そして、同年9月中旬頃まで、Y1に所属する運転手には、被申立人から「仕事がない」として、プレハブで建てられた本社での待機を命ぜられた。

なお、このプレハブにはトイレや水道が設置されなかった。

【甲55, A 1 証言, D証言】

(8) 申立人は、Y 1 宛ての 2 5 年 9 月 4 日付け「団体交渉申し入れ書」で、同月 9 日に同社の車庫に近い場所で団体交渉を行うよう求めたのに対し、Y 1 は、同月 6 日付け「回答書」で、同月 2 5 日に守谷駅周辺又はつくばみらい市内において団体交渉に応じる旨回答した。

同月 2 5 日、つくばみらい市の E で第 7 回団体交渉が開催され、申立人が給与明細に残業時間を記載するよう要望したのに対し、Y 1 は持ち帰って検討するなど回答した。その後、Y 1 は、同年 1 1 月支給分の給与から残業時間を記載した付票を、申立人組合員それぞれに交付した。

【甲48, 乙17の 1, 17の 2, 78の 4, 90】

(9) 2 5 年 9 月 5 日、A 5 組合員は、「会社へ報告をしたものの、ブレーキオイルが漏れたままの状態」でトラックを運転した。これを理由として、Y 1 は、同月 1 3 日付けで、同組合員を訓戒処分とした。

【甲20, 50, 乙59, 70】

(10) 2 5 年 9 月 1 3 日、水戸地方裁判所下妻支部において、本件出向を無効とする仮処分決定が出された。これに対し、Y 1 は保全異議を申し立てたが、2 6 年 3 月 1 2 日付けで、原決定を認める決定がなされた。

【甲 1, 75, 乙51, 争いのない事実】

(11) 2 5 年 9 月 2 2 日、申立人は、A 7 を脱退し、同日、A 8 に加盟し、正式名称を「X」と改め、Y 1 宛ての同月 2 7 日付け文書にてその旨を通知した。

【甲 1, 54】

(12) 2 5 年 1 0 月 1 日、Y 1 と A 6 組合員は、仮処分決定（前記(10)前段）の取扱い、同組合員の勤務場所や職種等について話合いの機会を持った。

【乙51】

(13) 申立人は、Y 1 宛ての 2 5 年 1 0 月 7 日付け「要請書」で、第 7 回団体交渉の合意に基づき、給与明細書に「残業調整手当内の残業（早出・残業付

加) 手当と労働手当の分割記載」, 「実労働時間と有給残」の記載等を行うことを求めた。

これに対し, Y 1 は, 申立人宛ての同月 17 日付け「回答書」で, 申立人が主張する合意はなかったとしつつも, 同年 10 月支給分からは, 「給与明細に, 残業調整手当の内訳, 実労働時間数, 有給残日数を記載した付表を添付する」との回答をした上で, 同月支給分から「実労働時間を記載した付表」を交付した。

【乙78の1, 78の2, 78の4】

(14) 25年10月8日, A1 委員長ら申立人組合員は, Y 1 営業所近隣に申立人が作成した98枚のビラを配布するとともに, 翌9日, B4 会長らの自宅前で街宣活動を行った。

これらに対し, Y 1 は, 申立人宛ての同月 17 日付け「抗議書」で, 「本件各ビラの記載内容」及び「当社会長及び代表取締役社長の自宅前での街宣活動」等について「厳重に抗議する」との意を伝えた。

【甲58, 乙74】

(15) 申立人は, Y 1 宛ての25年10月16日付け「団体交渉申入書」で, 同月22日から同月31日までの間に, 同社の車庫に近い場所で団体交渉を行うよう求めた。

これに対して, Y 1 は, 申立人宛ての同月 21 日付け「回答書」で, 同年 11 月 1 日若しくは同月 15 日に守谷駅周辺において団体交渉に応じる旨を, また, 同年 10 月 28 日付け「回答書」で, 団体交渉のため 11 月 1 日に守谷市内のホテルを会場として準備した旨を回答した。

同年 11 月 1 日, 第 8 回団体交渉が開催された。

【甲49, 乙18の1ないし18の3】

(16) 25年10月21日, 申立外労災(前記3・(17))について, 水戸地方裁判所下妻支部に Y 1 を被告とする損害賠償請求訴訟が提起された(25年

(ワ) 第244号)。

同日、申立人は、茨城県庁内記者クラブで記者会見資料を配布するとともに、県庁前でもビラを配布した。また、同月24日、申立人は、守谷駅周辺でビラを配布するとともに、B4会長らの自宅前で街宣活動を行った。

なお、Y1は、これら一連の街宣活動等について、同年11月25日に、申立人及び各組合員を被告として、名誉棄損を理由とする損害賠償請求訴訟を提起した。

【甲20, 59, 74, 乙59, 争いのない事実】

(17) 25年10月30日、申立人は、当委員会に、Y1, Y2, Y3及びY4を被申立人として、「第1」の「2 請求する救済の内容(要旨)」記載「(1)」, 「(2)」, 「(3)」及び「(6)」について、不当労働行為救済申立てをした(茨労委25年(不)第4号事件)。

【当委員会に顕著な事実】

(18) 25年11月5日、B6課長は、Y4麻生事業所長のB8(以下「B8所長」という。)とともに、A6組合員と就業時間の変更について話し合いを行った。同月7日、同課長は、同組合員に対し、始業・終業時刻を早める提案をするとともに、同月11日には、この提案を了承する旨の書面の提出を求めた。

しかし、同組合員が書面の提出に応じなかったため、結局、同組合員の始業・終業時刻は、それまでと変わることがなかった。

【甲75, 乙52ないし54, A6証言】

(19) 25年11月25日、A5組合員は、FのGヤード及びH工場で積込みの仕事を行った。

ア 同組合員がY1から事前に受けていた指示は、まずGヤードで先に積込みを行った後に、H工場で積込みを行うというものであった。

イ 同組合員がGヤードに行ったところ、先着していた他の車両があったた

め、すぐに積込みができる状況でなかったことから、場外で待機するよう指示され、同組合員はH工場に向かった。

ウ H工場の担当者と協議の上、同工場で先に積込みを行うこととし、その旨をGヤードの担当者に電話連絡した。

エ 同組合員は、H工場での積込みを済ませた後、改めてGヤードに行き、積込みを行った。

【甲20, 74, 乙59, A5証言】

(20) 申立人は、Y1宛ての25年12月9日付け「団体交渉申入書」で、同月13日から同月21日の間に2時間程度の団体交渉を行うよう求めた。

同月13日、Y1は、申立人宛ての「回答書」で、団体交渉に応諾する旨回答するとともに、「団体交渉申入書」に記載された交渉事項について説明を求めた。

26年2月5日、第9回団体交渉が開催された。この団体交渉の場で、申立人は、A5組合員の普通解雇の理由の一つとされたブレーキオイル漏れの件（前記(9)）について、以前から当時のY1の安全部長に修理をしてほしいと申し出ていたなどと主張したところ、同社は、確認する旨の回答をした。

【甲20, 50, 74, 乙59, 78の3, 78の4, 90, A5証言】

(21)ア 25年12月27日、出勤点呼時のアルコールチェックで、A5組合員の呼気から、道路交通法上規制されている呼気1リットル当たり0.15（以下「基準値」という。）を超える0.233のアルコールが検出された。

イ 同組合員の呼気からのアルコール検出量は、午前6時1分に0.149と基準値を下回った。Y1の運行管理者から「飲食物をとればアルコールが下がる」と言われたのを受けて、自家用車を運転して同社の近隣にあるコンビニエンスストアへ買い出しに行き、戻った。

ウ 同6時35分頃、運行管理者は、A5組合員に対し、当日の乗務から

外すこと、呼気からアルコールが検出されなくなるまで運転してはならないことなどを告げた。

エ 同7時12分頃、A5組合員は、自家用車を事務所から約百メートル離れた場所にある車庫に移動した。その時の同組合員の呼気からのアルコール検出量は、0.081であった。

(以下、アについては「酒気帯び出勤」、イ及びエについては「酒気帯び運転類似行為」という。)

【甲20, 74, 乙59, 62ないし64, 79, A5証言, B6証言】

(22) Y1における点呼時にアルコールが検出された運転手への処分の基準は、「検出回数1回：懲戒訓告処分／検出回数2回：懲戒訓告処分／検出回数3回：懲戒減給処分 検出回数4回：懲戒乗務停止処分（1週間）／検出回数5回：懲戒解雇処分 注）交通法規に違反する数値（0.15）を上回る数値が検出された場合は2回検出と同様の判断をする。 飲酒めいてい状態と判断される数値（0.25）を上回る数値が検出された場合は3回検出と見なします。」であった。

【甲21, 74, 77の1, A5証言】

(23) 被申立人4社においては、呼気からアルコールが検出される状態で運転をしながら、以下のように解雇にまで至っていない例がある。

ア 飲酒運転により3か月の免許停止処分を受けたが、解雇されることなく、その後、トレーラー運転手として復帰した者の例。

イ 飲酒運転により3か月の免許停止処分後、解雇されることなく、トレーラー運転手として復帰した者の例（その後、再び飲酒運転で検挙されたことから解雇処分となった。）。

ウ Y3所属の従業員で、飲酒運転により免許取消処分を受けたが、免許が取り消されている1年の間、解雇されることなく、本人の居住地近くの工場で作業者として勤務をすることにより雇用が維持され、その後トレーラ

一運転手として復帰した者の例。

エ Y1での過半数代表者に選出された者で、出勤点呼時のアルコールチェックで呼気からアルコールが3回以上検出された者の例。

オ Y2所属の従業員で、26年5月、出勤点呼時のアルコールチェックで呼気からアルコールが検出された者の例。

カ Y2に所属の従業員で、出勤点呼時のアルコールチェックで呼気からアルコールが複数回検出された者の例。

キ Y2に所属の従業員で、出勤点呼時のアルコールチェックで呼気からアルコールが複数回検出され、懲戒訓戒処分及び減給処分が科された者の例。

ク 24年9月、呼気からアルコールが検出され、1週間の出勤停止処分になったが、その後復帰した者の例。

【甲77の2、審査の全趣旨】

(24) Y1は、A5組合員宛ての25年12月28日付け「質問書」で、同月27日の酒気帯び出勤及び酒気帯び運転類似行為について、26年1月7日までに書面で弁明するよう求めるとともに、同月8日には、翌9日から自宅待機するよう命じた。

これに対し、同組合員は、自宅待機命令に関して、Y1宛ての26年1月9日付け「不服申し立て書」を提出した。

【甲20, 21, 74, 乙59, 62ないし65, 79, 90, A5証言】

(25) Y1は、A5組合員宛ての26年1月17日付け「普通解雇通知書」（以下「本件解雇通知書」という。）を交付し、同組合員を普通解雇（以下「本件解雇」という。）とした。

本件解雇通知書に記載された同組合員の解雇理由は、

- ① 25年12月27日、酒気帯び出勤及び酒気帯び運転類似行為をしたこと、
- ② 24年6月21日、出勤点呼時のアルコールチェックで呼気からアルコ

- ールが検出され、訓戒処分を受けたこと、
- ③ 25年7月12日、荷崩れを生じさせ、訓戒処分を受けたこと、
  - ④ 同年9月5日、ブレーキオイルが漏れた状態で運転し、訓戒処分を受けたこと、
  - ⑤ 同年10月21日、茨城県庁前において申立人名義のビラを不特定多数の者に配布して、Y1及び同社会長であるB4会長の名誉を毀損したこと、
  - ⑥ 同日、茨城県庁内記者クラブにおいて記者会見資料を記者ら複数人に配布して、同社及びY1会長であるB4会長の名誉を毀損したこと、
  - ⑦ 同年10月24日、守谷駅周辺で虚偽記載のあるビラを配布したこと、
  - ⑧ 同日、会長、社長及び専務の自宅前において街宣車を用いてY1の社会的評価を低下させるような街宣活動を行い、同人らの社会生活上の平穩を害したこと、
  - ⑨ 同年11月25日、業務上の指示命令違反をしたこと、
- などを総合的に考慮し、同社との間の信頼関係を破壊した、というものであった。

【甲20, 乙59, B6証言】

- (26) 26年4月17日、第10回団体交渉が開催されたが、第9回団体交渉(前記(20))で話題になったブレーキオイル漏れの件(前記(9))については、いずれの当事者からも言及がなかった。

【甲51, 乙90】

- (27) 26年5月から7月にかけて、申立人とY1との間で、団体交渉の開催場所や出席者について、数回にわたり文書のやり取りがあった。

一連のやり取りの中で、申立人は、団体交渉の開催場所を坂東市内とすること、「使用者側出席者」については、「決定権を有する者」としてB4会長が出席することを求めたのに対し、同社は、開催場所は守谷駅周辺とすること、出席者については「当社が交渉担当者として適格であると判断した者

に対して団体交渉権限を委任し、出席者とする」ことなどを主張した。また、このやり取りの中では、互いに、相手方が団体交渉の開催場所について固執しているとする非難の応酬もなされた。

【甲22ないし46，乙76の1ないし76の22】

(28) 26年7月10日，Y4に出向中であったA6組合員は，I敷地内でトレーラーからのコンクリート製小梁の荷下ろし作業中，重量約6ないし7トンの小梁とトレーラー上の小梁との間に腰を挟まれ，右恥坐骨を骨折した（以下「本件労災事故」という。）。

同組合員はドクターヘリで病院に搬送され，同月31日まで入院した。

【甲64ないし69，審査の全趣旨】

(29) 26年7月17日，申立人は，当委員会に，Y1を被申立人として，「第1」の「2 請求する救済内容（要旨）」記載の「(4)」，「(5)」及び「(7)」について不当労働行為救済申立てをした（茨労委26年（不）第1号事件）。

【当委員会に顕著な事実】

(30) 26年8月7日，Y1は，当委員会に対し，同月5日付けで，本件審査事件の申立人を相手方として，「団体交渉及び事務折衝実施場所について」を調整事項とするあっせんを申請し，当委員会は，同月18日にあっせんを開始した（26年（調）第1号争議）。

同年10月28日，あっせんの期日が開かれ，当委員会は，団体交渉のためのルール作りを行うための事務折衝をJで行うことなどを内容とするあっせん案を提示し，双方ともこれを受諾した。

【乙77，当委員会に顕著な事実】

(31) 26年8月末，Y1の本社営業所が下妻市五箇に移転された（登記上は，27年9月29日に移転。）。

【甲55，83，乙85】

(32)ア 26年8月1日以降、A6組合員は、本件労災事故の治療のための通院を続けていたが、同年9月5日、同組合員の主治医（整形外科）から、治療は当日をもって終了である旨告げられた。

同日、同組合員は、B8所長に電話して上記の旨伝えたところ、同所長から同月8日にY1に出向くよう伝えられた。また、Y1の社会保険労務士に電話し、主治医から診察終了を告げられたことを伝え、「休業補償給付申請書」の送付を受けた。さらに、同日、同組合員は、休業補償給付要件を満たす最終日が同月7日であるとする申請書を主治医に提出した。

イ 同月8日、Y1において面談したB7次長とB9安全管理課係長（以下「B9係長」という。）は、同日若しくは翌日の電話で、A6組合員に診断書の提出を求めるとともに、主治医及び産業医と面談の上、復職の可否を判断することなどを説明した。

ウ 同月9日、A6組合員は、常総労働基準監督署を訪れ、本件出向から同日までの経緯等を説明した。同組合員に対し、担当官は、「会社が医師の診断書を求めるのは、一応理由がある」、「文書でまず要求してみて、それでも駄目なら、指導要請の申告を行ってみて下さい」などと助言した。

エ 同月10日、A6組合員は、主治医から「9月5日より、荷重制限なし、運動制限なしの状態となっていると考える」などと記載された診断書を交付された。

オ 同月13日、A6組合員は、Y1宛てに「就労意思表明書及び地位確認書」を提出して、同社における就労意思を表明するとともに、返答がない場合は、常総労働基準監督署に指導要請を行う予定であることなどを伝えた。

カ 同月24日、主治医、A6組合員及びB9係長による面談が行われた。

このとき、主治医は、診断書（前記エ）の内容を説明するとともに、  
「過重労働の無い職場にすることは良いことである」などと助言した。

キ 同月30日、精神科を専門とする産業医、A6組合員、B7次長及び  
B9係長による面談が行われ、会社の担当者らから説明を聞いた産業医  
は、「整形外科のドクターの判断から、現在、ドライバー作業、工場での  
重労働はしないように」と述べるとともに、「事務などの職の調整」  
を行い、「それまで、自宅で静養してもらうことが望ましい」こと、  
「事務職などに就労の調整がついた場合はその作業が可能であるか、再  
び整形外科を受診し診断」してもらうことなどを助言した。

ク 同年10月31日、主治医、A6組合員、B7次長及びB9係長によ  
る面談が再び行われ、主治医は、同組合員の受傷について、「2014  
年9月7日時点で治癒したと考えます」などと記載した診断書を交付し  
た。

【甲64ないし68, 75, 乙80, 90, A6証言, 審査の全趣旨】

(33) 26年9月末頃、A1委員長、A2組合員及びA3組合員は、27トン積  
みのトレーラーから22トン積みの古いトレーラーに車両が変更となった。

【甲58, 59, A1証言】

(34) 26年11月19日、B6課長は、A6組合員と面談し、同組合員の復帰  
後の業務について「場内専用運搬業務」とすることとし、準備が整い次第当  
該業務に就かせることが可能であること、同月1日以降就労開始までの期間  
については、「休業手当」として賃金の6割相当額を支給することなどを説  
明した。それに対し、同組合員は、特段の異議を述べなかった。

同日、同組合員は、Y1から、本件出向を解除し、翌20日を就労開始日  
として、「下妻市五箇」の「Y1本社営業所」における運転業務をするよう  
命ずる旨の辞令及び「労働条件通知書」を交付された。

しかし、同月25日、B2部長及びB6課長は、同組合員に対し、下妻市

のY1営業所において同組合員に従事させる予定であった業務が、発注者の都合でなくなったため、「復帰」は「しばらく待っててもらいたい」などと告げた。

【甲69, 75, 乙85, 90】

(35) 26年12月4日、当委員会が提示したあっせん案（前記(30)）に基づき、常総市にある「J」で事務折衝が開催された。

【甲57, 当委員会において顕著な事実】

(36) 27年1月、A4組合員がY1を退職した。

【甲59】

(37)ア Y1は、A6組合員宛ての27年2月12日付け「出向労働条件協議書」で、坂東市にある食品加工会社への出向を提案した。

これに対し、同組合員は、同月16日付け「回答書」で、この「出向労働条件協議内容」に応じられない旨回答した。同月20日、B2部長及びB6課長と同組合員との間で面談が実施されたが、同組合員は出向に同意しなかった。

イ Y1は、A6組合員に対し、同年3月4日付け「出向労働条件協議書」で、下妻市にある建築関係の会社への出向を提案した。その後、同組合員から、提示された労働条件について承諾できない旨の架電を受けたことから、3月10日付け「出向労働条件協議について」と題する書面で、賃金について再提案をした。しかし、同組合員は、この提案にも同意しなかった。

【甲70, 75, 乙86, 87, 90, A6証言, 争いのない事実】

### 第3 当事者の主張（要旨）

#### 1 被申立人4社の関係について

##### (1) 申立人の主張

ア 申立人組合員らは、Y 1 と雇用契約関係にあり、その他の被申立人である Y 3、Y 2 及び Y 4 とは直接的な雇用関係にあるわけではない。しかし、被申立人 4 社は、Y 1 を中心に、役員、施設を共通にし、また、株主も大半は共通するものと思われる、親子会社ないしそれに準じるグループ企業である。

被申立人 4 社は、人的にも、物的にも、そして営業上も一体に活動しており、実態として B 4 会長が自由に支配できる企業であって、形式的に別法人となっているにすぎない。したがって、雇用契約上の使用者である Y 1 のみならず、ほかの 3 社も「被用者の労働関係上の諸利益に何らかの影響力を及ぼし得る地位にある一切の者」に該当することは明らかであり、労組法第 7 条の「使用者」に当たる。

イ Y 3 本社営業所（坂東市弓田〇〇〇〇番地（甲第 7 号証及び甲第 8 号証））は、かつて「Y 1 本社営業所」とされていたところである。そこには、同社の営業部、運輸部等が入っている社屋のほか、数百台単位のトレーラーと運転手の通勤用の自家用車を駐車できる広大な駐車場、給油施設、車両整備工場が存在する。

Y 2 の登記簿上の本店所在地（つくば市高野〇〇〇〇番地の〇）には、「Y 1 つくば営業所・つくば物流センター」の看板が掲げられている。

Y 1 の本店所在地だった坂東市岩井〇〇〇〇番地については、Y 4 も同地を本店所在地としており、また、被申立人は、同地を B 4 会長の自宅であると主張している。同会長の妻で Y 1 の代表者である B 5 社長は、経理関係の書類を自宅へ持ち帰り仕事をしているようである。

ウ Y 1、Y 2 及び Y 4 の 3 社ともに、経理部門・営業部門は存在せず、経理は、Y 1 の B 5 社長が取り仕切っており、営業は、B 4 会長が行い、各取引先と契約している。

## (2) 被申立人の主張

ア 労組法第7条の「使用者」とは、原則として雇用主のことであり、例外的に雇用主以外が使用者たり得るのは、「その労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配、決定することができる地位にある」場合に限られる（朝日放送事件判決＝最高裁第三小法廷7年2月28日）。

しかるに、申立人組合員らの賃金、労働時間等の基本的な労働条件は、雇用主であるY1の就業規則等に従って決定されているものであり、ほかの3社が決定しているものではないから、Y1と役員や株主の一部を共通にするからといって、労働契約上の直接の雇用主でないほかの3社が、直ちに労組法第7条の「使用者」に当たらないことは当然である。

イ Y3及びY2は、かつてY1が使用していた敷地、設備、トラック等を借り受けたり譲り受けたりして営業をしているが、Y1が所有していた設備等を、Y3会社やY2に譲渡等をしたことをもって、これらが物理的に一体であるとの主張は失当である。

ウ Y1、Y2及びY4には経理・営業部門がないとする申立人の主張は否認する。Y1においては、B10取締役兼経理部長（以下「B10専務」という。）とB9係長が営業活動を、B5社長が経理業務をそれぞれ行っている。また、Y2及びY4においては、それぞれの代表取締役及び営業所長が営業活動を行い、各事務担当者が経理業務を行っている。

## 2 争点1「配車（賃金）差別」について

### (1) 申立人の主張

ア 申立人の結成通知（23年12月1日）直後から、Y1では、組合員及びB4会長が組合員ではないかと疑った者に対する配車差別が始まり、組合員らの賃金が減少し始めた。例えば、安全運行手当（月額2万円）は燃費が一定水準に達しないと支給されないという運用が行われていたところ、

組合員に対しては、燃費が悪くなるような配車が意図的に行われるようになった。

被申立人らは、申立人に対する圧力を強め、申立人組合員を排除するため、25年3月頃から、秘密裏にY1が保有するトラック・トレーラーをY3及びY2に名義変更すると同時に、B4会長の意に沿う従業員を選別し、これらの関連会社に転籍させた。そして、注文主には、Y3等へ発注させ、同社で賄いきれない、あるいは効率の悪い仕事を選別し、Y1に下請発注する形式を採っている。

イ Y1は、求人広告に「大型トレーラー 月収40万円以上、大型トラック 月収35万円以上、大型8トントラック 月収30万円以上」と記載しており、基本給に諸手当を加算した額が、Y1の被用者に約した賃金の最低限であると言える。

現に、申立人が結成される以前は、本件申立てに係る組合員らに対しこれを上回る額の賃金が支払われていたわけであるから、少なくとも当該求人広告記載の金額と実際に組合員らが受領した賃金の差額分については、支払が命じられるべきである。

ウ Y1から、Y3やY2への従業員の転籍は、組合員ではないかと疑われている者を含めて、組合員を徹底的に排除するために行われた。

そして、この転籍は、転籍後に組合員であることが判明した場合、あるいは、転籍した従業員が反抗的な態度をとった場合に備えて、転籍先との雇用契約を1年の期限付きとするという、組合員排除の意思で徹底したものであった。

また、組合員であることを明らかにしている従業員には転籍の話は一切なされておらず、申立人組合員は、選択の余地なくY1にそのまま在籍している。

申立人組合員に対する配車・賃金差別が、申立人の組合員であることを

理由とする不利益取扱い及び組合弱体化を目的とする支配介入に該当することは明らかである。

(2) 被申立人の主張

ア Y1は、主に建築資材等の貨物運送業務を営む会社であるところ、荷受人となる建設会社の建築工事の有無・進捗状況等によって、荷送人である建築資材製造会社による配送依頼の有無・配送先・荷物の種類等が日々異なってくるのであって、申立人組合員を含む運転手に安定的に配送業務があるわけではない。

そこで、顧客から受ける毎日異なる内容の運送依頼を踏まえて、配送業務の効率、前日の業務内容、過去の荷物取扱いの経験、事故・不始末の多寡、荷物の重量、積込み時間等の諸事情を考慮して、申立人組合員を含む各運転手に担当する車格（車両の種類、大きさ）に従って当日の業務を割り振っている。各運転手に対して配車をする際に、配送する荷物の重量やコースの長短等が均等になるように配車することは物理的に困難であって、特定の者にのみ殊更燃費が悪くなるような配車をしたことなどない。

また、申立人は、Y3やY2が多く、効率の良い仕事を受注するようにした旨主張するが、発注は、あくまで荷主の意思によるものであり、Y1が決定できるものではないのであるから、申立人の主張は、何ら根拠がなく、失当である。

イ(ア) 求人広告は、労働契約の申込みの誘引にすぎず、その内容が直ちに契約内容となるものではないし、採用時の求人票が、事業状況や経済情勢の変化を全く考慮せず、数年もの期間が経過した後の賃金額を拘束するものでないことは明らかである。

そして、本件において、申立人組合員らとY1との間の契約において、40万円以上の給与を支払うというような、賃金の最低限を約したことはないのであるから、差額を支払う義務は生じない（同旨水戸地方裁判

所25年(ヨ)第10号賃金仮払仮処分申立事件決定)。現に、Y1は、申立人各組合員らが組合員であると認識する以前から、申立人の主張する最低賃金保償額を下回る賃金を支給していた。

(イ) Y1においては、労働基準監督署等から指導を受けていたこと、大手取引先からの要望でGマークを取得する必要があったことから、長時間労働を伴う業務削減が喫緊の課題となっており、申立人組合員のみならず、非組合員らについても長距離輸送業務や「2回戦」(「基本仕業終了後、異なる仕業(2回戦)を行った場合」)輸送業務等を順次削減していった。

また、申立人組合員の中には度重なる事故や不始末によって、長距離輸送業務や「2回戦」輸送業務等、事故発生のリスクが高い業務を減らさざるを得なかった事情がある者もいるが、これらは合理的理由に基づく措置であって、組合員であることの「故をもって」なしたものではない。

ウ 転籍は、労働者の同意に基づいてなされるものであるため、申立人の組合員であるか否かに関係なく、転籍に同意しないと見込まれる者については、転籍の打診をしていない。実際に申立人組合員は、24年10月にタンクローリー部門をY3に移管した際、転籍した運転手の雇用形態が1年間の有期契約であったことに強く反発した。

また、転籍後の雇用形態を1年の有期雇用契約としたのは、東日本大震災を教訓に、景気による受注変動に対応できる体制にすること、各運転手に労働契約終了の可能性に対する危機意識を起こさせ、安全に対する意識を改革することが目的である。

### 3 争点2「A6組合員の就労拒否」について

(1) 申立人の主張

ア A6組合員は、25年4月にY4麻生事業所へ出向させられたことにより、従来は約40分であった通勤時間が1時間半から2時間になり、家族の介護に支障を来したり、諸手当が付かなくなることにより賃金が激減するなどの不利益を被った。かかる出向命令が、出向に藉口した賃金差別であることは明らかである。

イ 26年7月10日、A6組合員は、就労場所であるI敷地内でトレーラーからのコンクリート製小梁の荷下ろし作業に当たっていたところ、クレーンで吊った状態の重量6トンの小梁とトレーラー上の小梁の間に腰を挟まれ、右恥座骨骨折の重症を負う労災事故に遭い、同月31日まで入院加療し、同年9月5日まで通院した。当該クレーンのオペレーターは、当日運転していたクレーンを運転するための必要な免許を持っておらず、本件労災事故は、Y1及びY4の安全配慮義務違反によるものである。A6組合員は、同月10日、Kクリニックに出向き、「9月5日（金）より、荷重制限なし、運動制限なしの状態になっていると考える」との診断書の交付を受け、これを同日中にY1のB7次長に手渡しするとともに、同月13日には「就労意思表明書及び地位確認書」と題する職場復帰を求める文書をY1に送ったが、これに対する同社からの回答はなかった。

同月24日の主治医、同組合員、B9係長との三者面談を経て、同月30日、同組合員は、会社指定の産業医と同係長及びB7次長と面談した。その際、同係長は、主治医の所見と異なる事実を産業医に伝えたため、産業医は、整形外科の主治医がそういう判断なら、軽減した業務に就いた方が良いが、会社に今そのような業務がないのなら、そういう業務が空くか、整形外科で業務に制限がないという診断書を書いてもらえるまでは自宅で休んでもらうしかない旨を述べた。

ウ 同年11月19日、A6組合員は、下妻市のY1営業所に呼び出され、B7次長及びB6課長と面談した。その際、本件出向を解除し、Y1の本

社営業所の運転職に戻す旨の労働条件通知書を交付され、同月25日から働いてもらう予定だと言われた。しかし、当日になると「今日から復帰を予定していたが、A6さんにやってもらうつもりの仕事が減ってしまい、用意できなくなってしまったのでしばらく待っててもらいたい」との説明を受け、自宅待機が更に継続されることとなった。

Y1は、その後も同組合員に対し、27年2月と3月に「出向労働条件協議書」（甲第70号証及び乙第88号証）と題する書面を交付し、坂東市にある鶏肉の加工会社への出向や下妻市にある建設業者への建設作業員としての出向を提案するなどして、同組合員のトラック運転手としての就労を不当に拒否し続けている。

## (2) 被申立人の主張

ア A6組合員については、日頃より出勤時刻を守らないことが多く、そのため時間的余裕がない中で運転せざるを得ず、自己の判断で高速道路を使用することが頻繁にあったり、25年1月と3月には交通事故を起こすなど、トラック乗務を継続させることが危険であると判断し、同乗務から外すことを決定したが、このまま同組合員の雇用を終了するのは忍びないとの配慮により雇用機会を確保すべく、関連会社へ出向させたものであって、本件出向が業務上の必要性に基づくことは明らかである。また、同組合員に対し出向辞令を交付した際には、家族の介護状態についての言及はなかった。

イ 26年7月10日、A6組合員は、Y4麻生事業所において、荷揚げ中の製品と、車上に積まれた製品との間に挟まれ受傷した。これは、同組合員が作業員として通常遵守すべき極めて初歩的な作業手順を守れなかったことに起因する。

同年9月30日、同組合員と共に、Y1の産業医との面談の場を設けた際、Y1の担当者が、同月24日に実施した同組合員を交えた主治医との

面談の内容として、重い荷物を継続的に運ぶこと、長距離の運転について保障することができないとの話があった旨を説明したところ、産業医からは、主治医の判断を尊重し、工場での重い荷物を運ぶ作業や運転手業務には従事させず、1か月程度様子を見た上で、再度主治医の判断を仰ぎ、併せて、改めて整形外科医による診断を得て、復職が可能であるかを判断することが望ましい旨の意見が示された。

Y4の就業規則（乙第45号証）上、復職可否の判断は、傷病が「治ゆ」しているか否か（休職前に行っていた通常の業務（100パーセント）を遂行できる程度に回復していたか）という基準によって判断されるべきであり（就業規則第16条3項）、また、回復の立証責任は労働者であるA6組合員にあったにもかかわらず、主治医との面談の段階でそのような立証はなかった。

その後、同組合員の復職を認めるに当たり、Y4から、本件労災事故の原因となるような、極めて初歩的な作業手順すら守ることができない同組合員に引き続き作業をさせることは安全上困難であるとの申し出を受けたため、Y1は、本件出向を解除することとした。

同年11月19日、同組合員との面談を行った際、同組合員からは、運転職が希望であり、事務職はやりたくないとの話があったので、場内専用運搬業務であれば可能であると考えている旨伝えと、同組合員は、それでお願ひしたい旨回答した。

しかし、その後、同組合員に従事させる予定であった上記場内専用運搬業務が、注文者の都合で請け負うことができなくなってしまったため、同月25日、同組合員にその旨を説明し、配置先が決まり次第連絡をすると伝えた。

ウ A6組合員に対しては、27年2月と3月に、「出向労働条件協議書」により出向を提案した。また、同組合員の要望に基づき出向予定先を見学

に行ったり，労働条件について同組合員の希望に添うべく話合いの場を設けたりするなどし，賃金についても増額する案も示したが，最終的に，出向先での職種や賃金等が不満であるという理由で，同組合員からはこれらの提案が拒否されている。

Y 1 は，同組合員の Y 4 への出向が解除された後，その就労自体は否定していないが，同組合員にトラック運転手としての適性がなく同業務に従事させることができないことから，雇用確保のために運転業務以外の複数の配置先を打診し，協議を重ねてきたものの，これについて拒否されたため，配置先が決定できていないにすぎない。

#### 4 争点3 「A 5 組合員の解雇」について

##### (1) 申立人の主張

ア A 5 組合員に対する本件解雇は，Y 1 が申立人とその組合員に対して行ってきた一連の不当労働行為の一つである。

イ 25年12月27日，A 5 組合員が出勤してアルコールチェックを受けた際，検出されたアルコールの値は，午前5時38分には呼気1リットルあたり0.233であったが，同5時40分には0.165，同6時1分には法令による取締り基準未満の0.149まで下がっていた。そして，同6時1分にアルコールチェックを行った際，運行管理者からの指示により，自家用車でコンビニエンスストアに行き，食べ物と飲み物を買ってきたのであり，個人としてコンビニエンスストアまで自家用車を運転したにすぎず，Y 1 の従業員として同社の車両を運転したわけではないから，被申立人による懲戒の対象となる行為ではない。

したがって，同組合員のこの日の行為のうち，懲戒処分の対象となり得るのは，酒気帯びで出勤した行為のみであり，Y 1 が作成した処分基準や，同グループにおける過去の類似事案では，出勤点呼時のアルコールチェッ

クで、1回ないし2回アルコールが検出されたからという理由で解雇にはなっていない例などを考慮すると、訓告処分にとどまるはずである。

ウ Y1は、前記イ及び24年6月21日の出勤点呼時のアルコールチェックでアルコールが検出されたことに加え、25年7月12日の荷崩れ、同年9月頃のブレーキオイルが漏れた状態での運転、同年10月21日の茨城県庁前における申立人名義のビラ配布及び同県庁内記者クラブにおける記者会見資料の配布、同月24日の守谷駅周辺でのビラ配布、B4会長等の自宅前における街宣車を用いての街宣活動、同年11月25日の業務上の指示命令違反等を解雇理由として主張している。A5組合員に対して過去に行われた各訓戒処分のうち、荷崩れやブレーキオイル漏れに係るものは、訓戒処分を行う理由がないのにもかかわらず、「何度も訓戒処分を行ったのに改善が見られなかった」かのような外形を作出し、解雇につなげるための布石として行われたもので、違法・不当なものであるし、25年11月25日の件については、現場の担当者からの指図に従ったまでのことで、指示命令違反を行った事実はなく、実際に何ら支障が出たわけではない。

エ 解雇理由とされている街宣活動等については、いずれも労働組合の活動の一環として行ったもので、ビラの内容、記者会見資料の内容、街頭宣伝活動での発言内容は、いずれも真実であるか、真実でないとしても真実であると信ずるにつき相当の理由があるし、仮に真実でなく真実であると信ずるにつき相当の理由がない場合でも、表現活動の態様、影響の度合い等からは、正当な労働組合活動の一環として違法性が阻却されるものである。

まして、このような組合活動に参加したことが、正当な解雇事由となることはおよそ有り得ないし、これらの組合活動への参加を解雇事由に挙げることは、Y1による組合敵視と不当労働行為の存在を強く推認させるだけであり、およそ正当性が認められるものではない。

(2) 被申立人の主張

ア 大型トラック運転手であるA5組合員の25年12月27日の酒気帯び出勤及び酒気帯び運転類似行為は、運送業を営むY1の従業員としての職務遂行能力・適格性が欠如していることの証左であり、また、同組合員の行為は、企業秩序に著しく反することが明らかであることから、普通解雇の判断に至ったというものであって、客観的に合理的理由があり、社会通念上相当なものであって（労働契約法第16条）、本件解雇は、不当労働行為に該当しない。

イ A5組合員が自家用車でコンビニエンスストアに行った時点のアルコール値0.149は、法令上取締りを受ける水準である0.15とほぼ変わらない極めて高濃度の値であり、そもそも職業ドライバーとしていかなる量であっても酒気帯び状態で運転すること自体許されざる行為である。

Y1においては、出庫時点呼においてアルコールが検出された場合には、呼気からアルコールが検出されなくなるまで事務所で待機していなければならなかったにもかかわらず、同組合員の場合は、運行管理者からの注意に反して、アルコールが検出されている状態で、事務所から離れて自家用車に乗車したものであって、こうした行為が懲戒の対象となるものであることは明らかである。

申立人が主張するようなアルコールが検知された場合の運用基準は、出庫時点呼において単にアルコールが検出された場合の取扱いであるところ、同組合員の場合は、出庫時点呼で検出されたアルコールの数値がゼロになっていないと認識しつつ、運行管理者の注意に反して運転をしたものであって、当該基準が適用されるような場面ではないし、Y1においては、同組合員のように出庫時点呼においてアルコールが検出され、数値がゼロになっていないと認識しながら車両を運転した例はない。

ウ 申立人は、本件解雇通知書（甲第20号証及び乙第59号証）に記載さ

れた解雇理由を並列的に挙げ、その一つ一つが普通解雇の契機又は理由となるような重大な規律違反行為ではない旨の主張をするが、25年12月27日のA5組合員の酒気帯び出勤及び酒気帯び運転類似行為が極めて悪質で、運送業を営むY1の従業員としての適格性が欠如していると判断し、当該事案を主たる理由とし、他の事案も含め総合的に考慮した上で普通解雇の判断に至ったものである。

同組合員は、上記酒気帯び出勤及び酒気帯び運転類似行為以外にも、酒気帯び状態で出勤したことがあるのに加え、荷崩れやブレーキオイルが漏れた状態での運転等、安全運転に対する意識の乏しさを露見させる言動を繰り返しており、その都度、注意や懲戒処分を実施してきた経緯がある。さらに、取引先からの指示や業務指示を無視して、積込みの順番を勝手に変更した同年11月25日の行為は、Y1と取引先との取引にも悪影響を及ぼしかねない重大な問題行為である。

エ A5組合員らによる、虚偽の事実を記載した名誉毀損に当たるビラ配布やB4会長らの自宅前における街宣車を使用した私生活上の平穩を害する街宣活動は、正当な組合活動の範ちゅうを超えているものである。これらの行為は、取引先から「Y1の車両は遠慮してほしい」、「面倒はもちこまないでくれ」との連絡を受けるなど、Y1の商取引に悪影響を及ぼしたばかりでなく、役員らの私生活上の平穩をも侵害するものでもあって、企業秩序を著しく乱し、同社と同組合員との信頼関係を著しく破壊する行為である。同組合員の各行為が、労働組合の活動として行われたものであるとしても、同社の名誉を著しく毀損する悪質性の高い行為であり、およそ正当な組合活動とは言えず、当該行為の責任は、行為者個人に帰責されるものである。

## 5 争点4 団体交渉について

(1) 申立人の主張

ア 申立人は、事業所ないしそこから近い坂東市内での団体交渉の開催を求めてきたが、被申立人は、これに一切応じず、かたくなに守谷駅周辺以外での開催に応じようとしなない。

申立人は、団体交渉の実施を最優先するため、やむなく守谷駅周辺での開催に応じているものであって、労使双方の合意による慣行ではない。坂東市内での開催を拒否し、遠く離れた守谷駅周辺に設定すること自体が、不当労働行為に当たることは明らかである。

イ 第7回団体交渉において、時間外労働時間・残業時間を給与明細書に明記することを申立人が要求したところ、Y1担当者として出席した代理人は、妥結権限がないことを自認し、「持ち帰り検討する」と繰り返した。また、第9回団体交渉で、A5組合員の普通解雇の理由の一つとされたオイル漏れに関しても、「持ち帰る」という姿勢に終始しただけでなく、その次の第10回団体交渉では、この点について何らの回答もしていない。

現場での実務上のことが問題になっているのに回答できる担当者が不在であったこと、組合の要求・主張に対する回答・説明・資料提示等の具体的な対応が不足していたことも、不誠実な対応である。

ウ 被申立人は、申立人組合員の上司が誰であるかについて回答をしない。

甲第2号証の「組織図」は、裁判の過程の中でようやく開示されたもので、しかも「分社化」以前のものである。

また、Y3やY2のことに関しても、Y1以外のことは話さないとの態度に終始している。

(2) 被申立人の主張

ア 団体交渉の開催場所は、労使双方の合意によって決定されるものであるところ、Y1は、申立人組合員らが従前所属していたA7との団体交渉も含め、申立人との間における事前の合意の上で、約10回にわたり一貫し

て守谷駅周辺で交渉を開催していたものであって、守谷駅周辺での交渉開催を主張することは、団体交渉拒否ないし不誠実団交に該当するものではないことは明らかである。

加えて、開催場所については、茨城県労働委員会におけるあっせん手続を経て、申立人との間で常総市と守谷市で交互に実施することについて合意しており、現時点では不当労働行為性は消滅している。

イ 団体交渉においては、必ずしも最終的に決定権を持った代表取締役社長が出席しなければならないわけではなく、また、いかなる者が出席しようとも持ち帰り検討を要する事項も存在するのであって、「持ち帰り検討する」と回答したことをもって、不誠実団交とされるものではない。

そもそも不誠実団交は、団体交渉の中の一発言、一部分を切り出して判断されるべきものではなく、交渉の経過、発言の前後関係も含め判断されるべきものである。

給与明細等への時間の記載の問題は、第7回団体交渉の際に初めて言われた事項であり、システム上の問題等もあるため、持ち帰り検討せざるを得ないとしても、何ら不誠実なものではないし、その後、25年11月末支給の給与から、申立人からの要求に基づき残業時間を記載した付票を交付している。また、A5組合員の普通解雇の理由の一つであるところのオイル漏れに関しては、第10回団体交渉の場では、話題にすらならなかったものである。

ウ 申立人組合員の上司が誰であるかとの問いに関しては、B9係長が上司である旨回答している。

そもそも団体交渉は、組合員である労働者の労働条件を交渉事項とするものであるから、組合員の労働条件とは言えない事項や組合員の存在しないY3やY2に関する事項について、その回答をしないことをもって、不誠実団交に該当するとは言えない。

## 第4 当委員会の判断

### 1 被申立人4社の関係について

#### (1) 本件申立てにおける両当事者の主張の中心的な対立点について

本件において、申立人が主張する不当労働行為を構成する事実は多岐に及んでいるが、それらに共通し又は根底にある主張は、①被申立人4社は、B4会長が支配する一体的なものである、②B4会長は、申立人を嫌悪している（いわゆる「不当労働行為意思」を有している）、③本件申立てに係る被申立人4社の対応は、申立人の弱体化等を企図した行為であるというものである。

これに対し、被申立人は、①被申立人4社は、それぞれ独立した別の企業であって、申立ての対象は、申立人組合員と雇用関係にあるY1に限定されるべきである、②B4会長は、被申立人4社における実質的経営者とは言えない、③申立ての対象となっているY1の各行為等については、いずれも合理的な理由等に基づくものであると主張している。

#### (2) 被申立人4社は、B4会長が支配する、一体の存在であるとの主張について

被申立人も主張するように、不当労働行為救済申立ての相手方となる「使用者」とは、原則として、申立てに係る労働者と雇用関係にある者を指すというべきである。しかし、以下のとおり、被申立人4社は、B4会長が経営を掌握し、極めて緊密な関係のもとに、一体的な経営がなされているグループ企業であって、申立人との関係において、労働関係上の諸利益に実質的な影響力・支配力を及ぼす地位にあり、したがって、申立人組合員らの労働条件について、現実的に支配し決定できる地位にあるというべきである。

ア 被申立人4社は、役員等を共通にしている。

(ア) Y3のB3代表取締役は、B4会長の娘の配偶者（争いのない事実）

で、Y1の取締役兼車両管理課長（甲第2号証及び甲第3号証）でもある。

(イ) Y2のB2代表取締役は、Y1の運輸部長兼総務部長（甲第2号証）でもある。

(ウ) Y1のB5社長（B4会長の妻（争いのない事実））及びB10専務（取締役兼経理部長）（B4会長の息子（争いのない事実））は、Y4及びY3の取締役（甲第2号証、甲第4号証及び甲第6号証）でもある。

(エ) Y1のB11運輸第一課長は、Y2の取締役（甲第2号証及び甲第5号証）でもある。

(オ) Y1のB6総務課長は、Y2に転籍後、Y1に出向して勤務している（第2・2(4)）。

イ 被申立人4社は、事務所を同一にしたり、不動産を貸借し合う関係にある。

(ア) Y3の本社（坂東市弓田〇〇〇〇番地）は、かつてのY1の本社営業所で（第2・4(6)）、現在はB4会長、B5社長及びB10専務から、敷地を賃借して営業している（乙第57号証の1ないし乙第57号証の4）。

また、Y1は本件申立て後もしばらくの間、Y3会社の本社の一部を営業所として使用していた（第2・4(6)(7)）。

(イ) Y2の本社（つくば市高野〇〇〇〇番地の〇）には、かつて「Y1つくば営業所・つくば物流センター」が存在していた（争いのない事実）。また、Y2は、Y1及びB10専務から、前記(ア)に近接する土地を賃借して（乙第58号証の1及び乙第58号証の2）、Y2坂東営業所としている（第2・4(6)）。

(ウ) Y4の本店所在地（坂東市岩井〇〇〇〇番地）は、B4会長らの自宅の住所と同一で、かつてのY1の登記簿上の本店所在地でもあった（甲

第3号証，甲第6号証及び甲第83号証）。

ウ Y1，Y3及びY2は，受注に対応するため，従業員・車両等を融通し合うなどしている。

この点について，Y3及びY2がY1のかつての顧客から依頼を受けることがあること，社員の欠勤等に対処するためにグループ会社に協力を求めることもあることは，被申立人も否定していない（第2準備書面「第3」・「1」及び「2」）。

また，D証人は，ハローワークでY3の求人票を見て採用面接を受けたが，実際に採用されたのはY1であった（第2・4(4)）。

エ B4氏は，被申立人4社等から成る「Y1グループ」の会長である。

B6課長は，B4会長が，「Y1グループ」全体の会長として，基本方針について指示を行っていること，従業員の解雇に関しては，同会長が最終的な決裁権限を持っていることなどを証言している。

オ 被申立人における従業員からの事故等の報告書の宛名は，「Y1 会長 B4殿」となっており（第2・3(3)(6)(7)(11)(13)(15)(16)(19)及び乙第32号証），決裁印又は回覧印を押す欄の最上位には，「会長」の欄が存在する。また，25年7月12日にA5組合員が提出した報告書（第2・4(5)，乙第67号証）には，「Y1」，「Y2」，「Y3」の3社の名称が印字されているが，最終決裁権者が，やはり「会長」となっている。

さらに，D証人は，第2回審問において，Y1の採用面接の際にB4会長が同席していたとも証言している。

カ 申立人の街宣活動等に対するY1の抗議書（第2・4(14)，乙第74号証）には，「会長という立場にある者の人格非難を行うことは，当社の信用をも毀損しかねない」との記述があり，会長職は，極めて重要な地位であることがうかがえる。また，同抗議書において，「当社会長及び代表取締役社長の自宅」と表記されていることなども，会長が代表取締役社長と

同等以上の地位であることをうかがわせるものであると言わざるを得ない。

キ B4会長が被申立人4社を実質的に経営しているという申立人の主張は、申立時から一貫している。これに対し、同会長は、当委員会が27年7月14日付けで証人等呼出状を送付し、「被申立人会社らにおける地位・権限はどの程度あるのか」などについて反証を求めたにもかかわらず、審問期日に出頭せず、Y3やY2において、株主や役員の地位にないことなどを記載した陳述書（乙第91号証）を提出するにとどまった。

以上のとおり、被申立人4社は、B4会長を実質的経営者として一体的な経営がなされている会社であり、日常の業務や組織運営等について、4社が一致協力して行っていたと認めるのが相当である。また、数百人又は数百台に及ぶ従業員や車両を一斉に転籍させたこと（第2・3(14)(21))は、転籍の前後の企業が経営主体を共通にするなど極めて緊密な関係にあることを強くうかがわせるものであって、本件申立てに係る不当労働行為の成否の判断において、こうした事情を無視することはできない。

(3) 被申立人の申立人に対する嫌悪感について

被申立人に関しては、以下に指摘するとおり、いわゆる不当労働行為意思を有していたことを推認させる幾つもの事情が存在する。

ア B4会長の言動の中に反組合的なものが見受けられる（第2・4(4)）。

(ア) 25年6月に、D証人がY3会社の採用面接を受けてY1に採用された際、同人に対しB4会長が、「労働組合関係の仕事っていうものができるか」、「潰したいんだ」などと述べた。

(イ) 25年6月から8月頃の朝礼で、B4会長は、「奴らは、共産党だから」、「お前は組合と仲良くしているんだろう」などと述べた。

(ウ) B4会長は、申立人組合員もしくは組合員ではないかと疑った運転手の配車について「長距離だとか、そういうのを乗せるな」、「最低賃金だけ払ってあげればいいんだよ」などと述べていた。

なお、被申立人は、D証人は退職の経緯等について不満を抱いており、Y1又はB4会長に意図的に不利な証言をする利害関係を有しており、その証言は信用できないなどと主張するが、被申立人からは、同証人の証言に合理的な疑いを差し挟むような具体的な主張・立証はなかった。

イ 「分社化」にあたり、申立人組合員に対しては転籍の打診をしていない。

この点について、被申立人は、申立人が「分社化」の方針に反対していたことから、無用の紛争が発生するのを懸念して声を掛けなかった旨主張しているが、被申立人の当該主張を前提とした場合でも、「分社化」をめぐり両当事者が対立関係にあったことは否定し難い。

ウ 申立人結成前と比較して、結成後の各組合員の賃金に減少が見られる。

この点については、争点1で改めて詳述する。

エ A5組合員の呼気からアルコールが検出された件について、同人を普通解雇とするなど、他の例と比較して重い処分を科している。また、申立人が行った街宣活動等が同組合員に対する解雇理由となっている。同組合員の解雇に関しては、争点3で改めて詳述する。

オ Y1は、取引先から労働組合がある会社とは取引をしたくないとの話があった旨の主張をしている（第2・3(14)）。当該取引先の名称や話があったとされる具体的な状況は明らかにされていないが、当該主張が事実に基づくものであったとしても、そのことは、Y1が不当労働行為意思を有していたと推認させる根拠となり得ることであっても、その推認を妨げる事情であるとは言えない。

カ 被申立人4社の経営を実質的に掌握していると認められるB4会長は、一度も申立人との団体交渉に出席していない。同会長が団体交渉に出席しないことをもって直ちに不当労働行為であるとまでは言えないとしても、申立人との関わりに消極的であると評価せざるを得ない。

キ Y1は、25年4月13日付けで、A6組合員に対し、当時は坂東市弓

田にあったY 1から行方市麻生にあるY 4麻生事業所への出向を命じているが(第2・4(2))、争点2で詳述するように、本件出向については不自然な点が多く、全体として妥当なものであったとは認められない。

ク 申立人組合員が勤務するY 1の事務所は、元々Y 1グループ各社が存在した営業拠点である坂東市弓田にあったが、25年8月1日に、2百メートルほど離れた場所に建てられたプレハブに移転した(第2・4(6)(7))。当該プレハブは、「水道もトイレもない」(D証言)など、事務所として通常必要とされる機能を有しているか疑わしいものであった。

その後、26年8月末には、そこから大きく離れた下妻市五箇に移転した(27年9月29日登記(第2・4(31))。)

(4) 以上のとおり、被申立人4社の経営をB 4会長が一元的に掌握していること、同会長が申立人を嫌悪していることなどについて、申立人の主張は大筋において首肯できるものである。

しかし、争点1から争点3について、不当労働行為が成立するためには、被申立人が、合理的理由なく、組合員であることや、労働組合の正当な行為をしたことなどを理由として不利益な扱いをしたという事実が認められる必要があるし、また、争点4に関しては、団体交渉をめぐる両当事者の対応を総合的に検討する必要があることは言うまでもない。そこで、次に争点1ないし争点4について、被申立人の対応が不当労働行為に該当するかを判断する。

## 2 争点1「配車(賃金)差別」について

(1) 申立人は、被申立人4社が、組合員のいないY 3やY 2に配車を集中させることで、Y 1に勤務する申立人組合員の賃金を減少させたとして、同社がハローワークに出した求人票に記載された賃金(月額)大型トレーラー40万円、大型トラック35万円、大型8トントラック30万円(以下「求人票

の賃金」という。)と申立て対象期間内に各組合員に実際に支払われた賃金との差額の支払が最低でも命じられるべきであると主張しているのに対し、被申立人は、①求人票は、労働契約の申込みの誘引にすぎず、その内容が労働契約の内容であるとまでは言えないから、同社には求人票の賃金を保証する義務はないし、求人票の賃金を前提とする請求には理由がない、②配車は、配送等の依頼を受けた各社が、業務の効率性や運転手の適性等を考慮して行うもので、結果的に各組合員の賃金額が減少したとしても、組合員であることの故をもって差別的な扱いをした結果とは言えないと主張する。

当委員会は、次のとおり、争点1に関して、差別的配車があったものと判断する。

(2) 求人票の賃金の支払を約したわけではないから、申立人の差額の支払請求には理由がないとする主張について

ア 被申立人が主張するように、労働契約の内容は最終的には使用者と労働者の合意に基づき決定されるものであって、当該契約に従って支払われた賃金が、結果的に求人票の賃金を下回ったからといって、直ちに救済申立ての対象となる不利益な取扱いがあったとまでは認めることはできない。実際に、申立人組合員に対しては、申立人結成の前後を通じて、求人票の賃金に満たない額が支給されたことがあった。

イ しかしながら、A1ら6名に関しては、各月に支給された賃金の平均額(以下「平均支給額」という。)が、申立人結成後は、別表2(1)ないし(6)のとおり、それ以前と比較して、少なからず減少していることが見て取れる(乙第2号証の1ないし乙第2号証の4、乙第2号証の6及び乙第2号証の7)。

(ア) A1委員長については、申立人結成前(22年1月から23年12月をいう。以下、A2、A3、A4、A5及びA6の各組合員の記載についても同じ。)の平均支給額が393,465円であったのに対し、申

立て対象期間（24年10月から25年8月をいう。以下、A2、A3、A4及びA5の各組合員の記載についても同じ。）の平均支給額は、342,835円であった。

(イ) A2組合員については、申立人結成前の平均支給額が364,705円であったのに対し、申立て対象期間の平均支給額は、348,786円であった。

(ウ) A3組合員については、申立人結成前の平均支給額が461,605円であったのに対し、申立て対象期間の平均支給額は、330,535円であった。

(エ) A4組合員については、申立人結成前の平均支給額が510,822円であったのに対し、申立て対象期間の平均支給額は、348,434円であった。

(オ) A5組合員については、申立人結成前の平均支給額が341,169円であったのに対し、申立て対象期間の平均支給額は、294,026円であった。

(カ) A6組合員については、申立人結成前の平均支給額が291,073円であったのに対し、同組合員に係る申立て対象期間（24年10月から25年4月）の平均支給額は、254,630円であった。

ウ 前記イ(ア)ないし(カ)のとおり、申立人結成前から求人票の賃金を下回る額しか受け取っていなかった組合員は存在するものの、変動が小さいA2組合員では約1万6000円、変動が大きいA4組合員については16万円余の減少が見られるなど、申立て対象期間については、申立人結成前との比較で、組合員全員の賃金に総じて少なからぬ減少が認められる。

そして、不当労働行為救済申立ての対象となる「不利益な取扱い（労組法第7条第1号）」とは、使用者による労働者の処遇（取扱い）のあらゆる側面にわたって成立するものであるから、申立て対象期間における申立

人組合員の賃金の減少についても、労組法が救済の対象としている不利益取扱いの一つであると言わざるを得ない。

そうすると、申立人が主張するような、求人票の賃金を根拠とする請求は、その差額の算定が一部過大であることは否定できないとしても、求人票の賃金の支払を約した事実が認められないことをもって、本件申立てに理由がないとまでは言えない。

(3) 申立人組合員の賃金に減少があったとしても、合理的な配車等の結果であるとの被申立人の主張について

ア 被申立人は、Y1グループ各社が受けた依頼に基づき、それぞれが独自に、合理的な配車を行っていることを主張するのに対し、申立人は、「分社化」は、Y1に対する顧客からの依頼がないかのごとき外形的状況を作り出すことにより申立人組合員の賃金を減額させることを目的としたもので、被申立人4社は一体であり、Y1に勤務する申立人組合員に意図的に不利な配車が行われている旨主張している。両当事者の主張の対立点は、大別すると「分社化」の経緯等に関する部分と受注及び配車に関する部分に分かれると思われるので、それぞれ検討することとする。

イ 「分社化」について

(ア) 「分社化」後も被申立人4社は、B4会長が実質的に経営を掌握し、互いに緊密に連携して業務を営む関係にあったことは、前記1で認定したとおりである。

(イ) 「分社化」の理由について、被申立人は、Y1においてGマークを取得する必要があったため、労務管理を容易にすべく、従業員や車両を関連会社に移したものであると主張している。しかし、当該Gマークは更新されることなく26年末をもって失効していること（第2・3(12)、B6証言）を考えると、Gマークの取得を目指して「分社化」を行ったという主張は首肯し難い。

(ウ) また、B4会長の陳述書等では、「分社化」は、万一の営業停止処分等に備え、それまでY1に集中していた運転手や車両をグループ会社に移すことでリスクを分散させる目的があったとも主張している。

Y1が、過去に他の業種の許可の取消しを受けたことがあること（第2・2(3)）、24年11月に申立外労災があったこと（第2・3(17)）、国土交通省茨城運輸支局や常総労働基準監督署等から度々指導を受けていたこと（第2・2(5)、同・3(5)(9)、同・4(3)）などを考えると、同社がリスクの分散化の必要性を感じるようになったとしても無理からぬことではある。また、Y3の設立が22年4月、Y2の設立が昭和58年6月、Y4の設立が2年9月と、いずれも申立人の設立よりも時期が早いことは、Y1が申立人の設立いかんに関わらず、もっと早い段階からリスクの分散を検討していた可能性も感じさせるものである。

しかし、本件について言えば、「分社化」後のY1には、申立人組合員を含む僅か20名程度の従業員が残っているだけであることを考えると、「分社化」は、リスクの分散というよりは、Y3等へのリスクの移転にすぎないと言わざるを得ない。

(エ) 転籍した従業員の雇用形態が、期間の定めのない契約から1年の有期契約となっていること（第2・3(14)(21)）について、被申立人は、東日本大震災を教訓に景気による受注変動に対応できる体制にすること、労働契約終了の可能性に対する危機意識を起こさせ、安全に対する意識を改革することが目的であるとしている。

しかし、一般に、雇用関係を期間の定めのない契約から有期契約に変更することは、労働者にとって不利益な変更にあたるものであり、雇用形態の変更は転籍に伴い必然的に発生するものではないから、組合員を排除するためにこれを行ったとする申立人の主張も、全く理由がないとまでは言えない。

(オ) 「分社化」に際して、申立人組合員に一切の打診がなかったことについては、両当事者間に争いはないが、企業が、従業員の労働条件にも大きく関わるような、組織の変更を行おうとする場合は、事前に転籍等の希望者を社内の掲示等で全従業員に周知し、これを実施することが一般的な対応であると考えられる。

そうであるにもかかわらず、本件における「分社化」の際には、あらかじめ転籍に同意すると見込まれる非組合員のみを選別して声を掛け、申立人組合員には、転籍の希望表明や転籍後の労働条件について一切発言等の機会を与えないものであった。非組合員を対象とした今回の大規模な転籍は、それ自体が不当労働行為であるとまでは言えないとしても、申立人の存在を強く意識し、申立人を転籍の手続から完全に排除したいという、組合敵視の姿勢が感じられる。

#### ウ 受注及び配車について

(ア) 被申立人は、顧客からの依頼は、各社がそれぞれ個別に受けているものであり、Y1により少なく、又はより不利な仕事を回しているようなことはないし、Y1も自社が受けた依頼に基づき、各運転手の適性や業務の効率性を勘案して合理的な配車を行っているものであるから、申立人組合員の賃金に減少が見られるとしても、不当労働行為には当たらない旨主張する。

(イ) 申立人は、組合員に対する仕事の割り振りを意図的に少なくした結果、他の従業員に申立外労災が発生するほど業務が集中しており、また、「分社化」後は、申立人組合員がいないY3等に集中的に受注させることにより、Y1の仕事そのものを減らしている旨主張している。

(ウ) 申立外労災の原因については、当委員会の判断するところではないが、そもそも長時間労働は、「分社化」の前から関係機関の指摘を受けていた事項でもある。

従業員や車両が大量にY3等に移った後に、Y3とY2は、25年1月にハローワークを通してフルタイム従業員を募集している（甲第13号証の1ないし甲第13号証の9）ことなどから見ると、Y1以外のグループ内会社においては、「分社化」の前のY1と比較しても相応の業務量が存在していたであろうことは想像に難くない。

加えて、被申立人4社は、一体的な経営がなされており、必要があれば他のグループ会社に自社が受注した業務の協力を依頼したり、従業員や車両を転籍させることが可能であったにもかかわらず、労働時間について労働基準監督署等からの指摘を受けないよう務めた形跡は特に見受けられない。このことは、リスクの分散のために「分社化」を行ったとする被申立人の主張とも整合性が取れていない。

- (エ) Y1とY3は、少なくとも25年7月末までは営業所を共通にしており（第2・4(6)(7)）、その間に同営業所にあった顧客からの依頼について、当該顧客とどのようなやり取りが行われたか、どのように受注の割り振りがなされたかについては明らかにされていない。しかし、かつてのY1に依頼を行っていた顧客の一部から、Y3等が依頼を受けていること自体は、被申立人も否定していない。

また、被申立人は、Y1グループのどの会社に依頼を行うかは、顧客が決めることであるから、顧客の依頼に基づく業務をどの会社が行うかについては被申立人が決定し得ない旨主張している。しかし、「分社化」の際の経緯（従業員全体に転籍希望者を募るのではなく、対象者を会社側で選定）や転籍人員の規模を考えると、「分社化」を検討した時点で、既に受注に応じたグループ内の各社への業務の割り振り等について一定の見通しがあったものと言わざるを得ない。

- (オ) 申立人組合員を含む従業員への具体的な配車について、被申立人は、各運転手の能力や適性、業務の効率性等を勘案して合理的な配車を行っ

ていると主張している。

しかし、申立人組合員の運転手としての能力や適性が、労働組合結成を契機に急激に低下するとは考えられない。また、配車に当たり、移動の時間や距離を考慮してできるだけ効率的な業務ができるよう配慮するのは当然であり、そのような配慮は、申立人の結成前後を問わず、従前からなされていたはずであるから、被申立人が主張するような合理的な配車が、申立人組合員の賃金が減少した原因とは考えられない。

- (4) 以上、申立人結成以前と比較し、申立人組合員の各月に支給された賃金に減少（不利益性）が見られること（前記(2)イ）、「分社化」の過程において被申立人の対応に反組利的意図が垣間見えること（前記(3)イ）、被申立人4社が緊密な関係にあり、一体的な経営がなされていることを考慮すれば、各社の従業員の業務量を調整し、申立人組合員らの賃金が減少することがないようにすることが可能であること（前記(3)ウ）、被申立人が申立人を嫌悪していたと思われること（前記1(3)）などを考慮すると、24年10月から25年8月までの申立人組合員に対する各月に支給された賃金の減少は、労働組合員であることを理由とした配車差別の結果であり、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たると判断するのが相当である。

また、申立人は、配車差別により賃金が減少した結果、申立人の組合員数が減少したとも主張している。申立人の組合員数が減少しているか否か、さらに、減少しているとすればその理由は何か等については、本件審査の過程で必ずしも明らかにされたわけではないが、各組合員に対する不利益な扱いは、組合員の経済状況を悪化させるとともに、組合活動を萎縮させるものであり、労働組合の団結にも悪影響を及ぼす蓋然性が高いことは否定し難いことから、当該配車差別は、労組法第7条第3号の支配介入にも当たるものと判断する。

- (5) ところで、前記(2)イで述べたとおり、申立人結成前の各組合員に対して

各月に支給された賃金は、必ずしも求人票の賃金の額に達していない例がある。そこで、本件においては、別表2(7)のとおり、申立人結成前と申立て対象期間のそれぞれの平均支給額の差額に、申立て対象期間の月数である11(A6組合員については7)を乗じた金額の支払を命ずるのが相当であると考えらる。

なお、A3組合員及びA4組合員については、この方法で計算した金額が請求する救済内容の金額を上回ることとなってしまうため、本件申立書において請求された限度で支払を命ずるものとする。

- (6) また、申立人は、申立人組合員それぞれの請求する救済内容の金額について、差別があったとする各月の末日の翌日から年6分の割合の金員を付加して支払うことを請求するが、当委員会としては、当委員会が、本件申立書(茨労委25年(不)第4号事件)を被申立人に送達した日の翌日である25年11月6日からで足りると判断し、主文のとおり命ずるものとする。

### 3 争点2「A6組合員の就労拒否」について

- (1) A6組合員のY4麻生事業所への出向について

ア A6組合員に関しては、申立人は、当初の申立てにおいて、25年4月13日付けでY1が本件出向を命じたことが不当労働行為に当たると主張していたが、その後、26年11月19日付けで本件出向が解除されるに至り、申立人から27年3月23日付けで「請求する救済内容の変更申立書」が提出された。これにより、本件出向そのものについては、不当労働行為成否の判断の対象ではなくなったものの、申立人が「1 出向命令～就労拒否に至る一連の行為の不当性」(「最後陳述書」・「第5」)と表現するなど、本件出向とその後の「就労拒否」を一連の不当労働行為であると主張していること、被申立人も本件出向命令が有効であることを前提に不当労働行為の成否を論じていることなどから、当委員会としても、ま

ず本件出向の当否等について検討する。

イ Y1は、A6組合員が、25年1月10日及び同年3月30日と僅か約2か月半の間に2回も交通事故を起こし、その後も反省の様子が見られないなど、運転手としての適性を欠き、これ以上トラック運転業務に就かせることはできないと判断し、自社には同組合員に従事させる適当な業務もなかったため、同人の雇用を確保すべく、やむを得ず本件出向を命ずるに至った旨を主張する。

ウ A6組合員は、第3回審問において、事故当時の状況について、25年1月10日の件（第2・3(19)）は、3色の信号の下に直進と右折の補助信号が出るのを知っていたため、たとえ信号が青から黄色に変わっても、前を走行する相手方の車両が急ブレーキを踏むとは想定できなかった旨を、同年3月30日の件（第2・4(1)）については、自らは優先道路を青信号に従って進行しており、脇の路地から入ってくる相手方の車両は、一旦止まって安全確認をしてから来るのが当然であるから、事故の直前まであまり危険を感じなかった旨を、証言している。

申立人は、いずれの事故も同組合員の運転手としての資質を疑わせる根拠になり得ないと主張しているが、過失の割合はともかくとして、同組合員の相手方車両の動静についての思い込みが事故原因の一つであった可能性は否定しきれず、結果として2件の事故の発生に至ってしまった同組合員の状況判断は、慎重な運転が求められるプロの運転手としてはいささか軽率なものであったと言わざるを得ない。

さらに、同組合員は、元々事務職員としてY1に採用されていたところ、同社に退職の意向を表明したことを契機に、B4会長が「そんなら8トン車にでも乗ったらよかんべ」などと述べて、運転手として勤務するようになったという経緯（第2・2(1)、甲第75号証）がある。前記イのように、同社が、同組合員の運転手としての資質について、2件の事故やその

後の同組合員の言動を契機に、疑念を抱くようになったとしても、あながち不自然なことではない。

エ しかしながら、本件出向については、次のような疑問点を指摘することができる。

(ア) Y1グループにおいて過去に交通事故を起こした運転手に対する扱いについて、例えば、「よそ見」や「居眠り」が原因で2度追突事故を起こし、自動車運転免許停止の行政処分も受けながら、運転手に復帰し、Y2で運転手をしている者もいることや(A6証言, B6証言), Y1において運転手に対し特段の安全教育等は施されておらず(B6証言), 安全教育等によりA6組合員の運転技能や安全意識を改善する努力をしたとも認められないことなどを考えると、2件の事故とそれについての同組合員の態度等を考慮しても、運転業務不適格の判断は拙速なものであった感は否定できない。また、被申立人は、同組合員が従来から遅刻しがちだったとも主張しているが、この点については、運転手としての資質に関する固有の問題と言えるかどうかは疑問である。

(イ) 本件出向は、25年3月30日の事故を受けて、僅か2週間後の同年4月13日(第2・4(2))に発令されている。いかに出向先のY4が、B4会長が代表取締役を務める会社で、Y1グループの一企業であるとはいえ、また一時的・短期的な出向であればまだしも、「期間の定めなし」の出向をこのような短期間で決定したことは、慎重さを欠く対応であった感は否めない。

(ウ) 本件出向に関しては、A6組合員のそれまでの事務職や運転手としてのキャリアを活用できるものであったかどうか疑問である。被申立人が主張する業務上の必要性は、単に同組合員の雇用の確保のため人手が足りないY4に出向させたというものにすぎない。

(エ) A6組合員は、本件出向が発令された日である25年4月13日に、

早速、本件出向には不同意である旨の「通知書」（乙第40号証）を、内容証明郵便でY1宛てに発している（第2・4(2)）。

本件出向に関しては、僅かにY1の就業規則第12条第1項に、「会社は業務の都合により、従業員を会社外の事務所に出向を命ずることがある」とあり、さらに、同条第2項には、「出向者の労働条件、その他についてはその都度協議の上定めるものとする」とある（乙61号証）。

そうであるにもかかわらず、同社は、発令時に「出向労働条件協議書」及び同じ内容の「出向労働条件通知書」を交付するのみで、事前に「労働条件、その他」について実質的な協議を行った形跡が見受けられない。例えば、家族の介護が必要な同組合員の始業・終業時刻等をどうするかに関しては、25年10月になって初めて協議の機会が設けられる（第2・4(12)）に至っている。

以上のように、本件出向は、対象となる同組合員に対する事前の同意取得や十分な説明・協議があったとは認められない。

- (オ) A6組合員の陳述書（甲第75号証）によると、下妻市にあるA6組合員の自宅からの通勤には、坂東市にあるY1の本社であれば「30分程度」の時間が掛かるところ、行方市にあるY4麻生事務所に勤務先が変わることによって「乗用車での通勤が1.5～2時間位（渋滞の程度による）かかる」ようになり、また、同組合員の「手取り給与」は「4万円も減」ったとされている。被申立人も、本件出向により通勤時間が長くなったこと、給与も、25年1月から3月までの平均支給額との比較で5千円程度減少することになることは否定しておらず（被申立人「第3準備書面」・「第4」・「1」）、出向により同組合員の労働条件に少なからぬ不利益が生じたのは間違いない。

オ 以上のとおり、A6組合員の運転手としての資質に疑問を生じさせるような出来事があったことは必ずしも否定はできないが、本件出向には不自

然な点や不合理な点が少なからず見受けられ、全体として妥当なものであったとは評価し難い。

(2) A 6 組合員の就労に関する対応について

ア A 6 組合員の本件労災事故後の就労が結果的に実現していないことをどのように評価すべきかについては、26年11月19日に本件出向が解除される前までは主として同組合員の負傷の回復状況が、出向解除後はY 1 が新たな出向先を提案したことなどが、両当事者の主張の主な対立点となっていると思われる。そこで、当委員会も、不当労働行為の成否を判断するに当たっては、本件出向解除前と本件出向解除後とに状況を分けて、それぞれ検討するものとする。

なお、申立人の主張は、本件出向そのものが当初から無効であるから、同組合員が就労すべき場所は、同日以前においてもY 1 であったというものであるが、前記(1)のとおり、本件出向に関する不当労働行為の成否については、既に当委員会の判断するところではなくなっていることから、申立て事実に関する不当労働行為の成否を判断する際の背景的な事情として取り扱うものとする。

イ A 6 組合員が26年11月19日までの間就労できなかったことについて

- (ア) A 6 組合員が就労できなかった期間のうち、同年10月1日から同年11月19日までの間については、以下の経過からすると、Y 1 及びY 4 が同組合員の就労を不当に遅延させたものと評価するのが相当である。
- a 同年7月10日に受傷したA 6 組合員は、同月31日まで入院し、退院後は同年9月5日まで通院を続けている。同日の診断で治療の終了を告げられた同組合員は、直ちにY 4 麻生事業所のB 8 所長に連絡をし、同所長から、翌週の同月8日にY 1 に出向くよう指示された(第2・4(32)・ア)。

- b 同月 8 日， Y 1 において面談した B 7 次長と B 9 係長は， 同日若しくは翌日の電話で， A 6 組合員に診断書の提出を求めるとともに， 主治医及び産業医と面談の上， 復職の可否を判断することなどを説明した（同・イ）。
  - c 同月 10 日， A 6 組合員は， 主治医から「9 月 5 日より， 荷重制限なし， 運動制限なしの状態になっていると思われる」などと記載された診断書を交付された（同・エ）。
  - d 同月 24 日， 主治医・ A 6 組合員・ B 9 係長との間で面談が行われた（同・カ）。
  - e 同月 30 日， 産業医・ A 6 組合員・ B 7 次長及び B 9 係長との間で面談が行われ， 会社の担当者らから説明を聞いた産業医は， 復帰に対して慎重な意見を示した（同・キ）。
  - f 同年 10 月 31 日， 主治医は， A 6 組合員の受傷は「2014 年 9 月 7 日の時点で治癒したと考えます」などと記載した診断書を交付した（同・ク）。
- (イ) 会社が， 労災事故で休職中の従業員の就労の可否に関して， 当該従業員の口頭の報告だけによらず， 医師の診断書の提出を求めることは， 妥当な対応である。 また， A 6 組合員も， 相談に行った常総労働基準監督署から同様の見解を示されている（同・ウ）。

申立人は， 過去の労災からの復職の例では， 診断書の提出などを求められなかったと主張しているが， 本件労災事故は， 裁判所の仮処分決定（第 2・4(10)）に反して出向を継続する中で発生したものであり， ドクターヘリで搬送されるなど， 受傷の程度も決して軽いものではなかったことを考慮すると， Y 1 らが従来と比べてより慎重な対応を取らざるを得なかったとしても無理はない。 同様の理由で， 被申立人が， 診断書提出後に主治医及び産業医の意見を聞いた上で就労の可否の判断をしよ

うとしたことも、反組合的な動機に基づく対応であったとまでは言えない。

したがって、同年9月30日までの期間において、A6組合員が、Y4麻生事業所での業務に復帰できなかったことは、Y1らが、同人が申立人の組合員であることを理由として就労を妨害し、遅延させた結果であるとまでは評価することはできない。

(ウ) 一方、同年9月30日の三者面談の際に、産業医から復職に関して慎重な所見が示されたこと（第2・4(32)・キ）については、「2014年9月12日」と記載された診断書（甲第66号証）に「荷重制限なし、運動制限なし」と記載があることや、同年10月31日の診断書（甲第68号証）に「9月7日時点で治癒」との記載があることなどからすると、Y1担当者が産業医に対し、主治医の見解のうち「過重労働の無い職場にすることは良いことである」（乙第90号証）などと述べた部分を殊更強調して伝えたために産業医が誤導された結果と見るのが相当である。

そうすると、翌10月1日以降の期間において、A6組合員が、Y4麻生事業所での業務に復帰できなかったことについては、Y1やY4が就労を拒否したものと評価されても致し方がない。

なお、被申立人は、就労可否の判断の基準となる「治ゆ」とは、休職前に行っていた通常の業務を（100パーセント）遂行できる程度に回復している状況を指す（第3・3(2)・イ）ところ、同年9月24日までに同組合員からその証明がなかったとしているが、その一方で、同年10月31日に同組合員の治癒が確認（第2・4(32)・ク）されるや、同年11月19日になると今度は、同組合員にはY4における従前の業務を遂行するのに必要な注意力が欠けているため出向を継続できなくなったなどとしている（被申立人「第6準備書面」・「第2」・「1

0」)。Y1及びY4が、同年7月10日の本件労災事故が契機となつて、Y4麻生事業所での就労を継続させることができないと判断したのであれば、もっと早い時期に本件出向の解除を決定してしかるべきであつた。

- (エ) 被申立人が主張するようにA6組合員の回復度合いやY4における従前の業務の遂行能力に不安があるならば、産業医も助言したように（第2・4(32)・キ）、より負担の少ない作業や危険性の少ない作業に従事させることなどが検討されてしかるべきであつたが、Y1及びY4は、回復の証明がないことを主張するばかりで、真剣に同組合員の復職を前提にした検討がなされていたかどうか甚だ疑問である。

ウ 26年11月19日の出向解除後もA6組合員が就労できなかったことについて

- (ア) 本件出向が解除された以降も、A6組合員の就労が結果的に実現していなかったのは、次のとおり、社内に適当な仕事がないなどとして、新たな出向を提案したY1の態度が主たる原因であると考えるのが相当であり、同社が同組合員の就労を不当に拒んだと評価せざるを得ない。
- (イ) A6組合員は、同日の「辞令」（乙第85号証）及び労働条件通知書（甲第69号証）により、本件出向を解除されるとともに、下妻市五箇のY1本社営業所で、場内専用運搬業務に従事することとなつていた（第2・4(34)）が、その後、発注者の都合で、Y1は、当該場内専用運搬業務を請け負うことができなくなった。

同社が、復職後の同組合員に場内専用運搬業務を命じたことは、同組合員と協議の上で決定したことであるから特段の問題はないし、また、発注者の都合で当初見込んでいた業務に従事させられなくなったこともやむを得ないことであつたとも思える。

- (ウ) そして、27年になると、Y1は、「食品加工業（鶏肉加工）」（甲

第70号証)や「建設業(戸建住宅基礎、擁壁工事)」(乙第88号証)への出向を提案したが、A6組合員は、いずれの出向も受け入れられないとして、これらの提案を拒否している(第2・4(37))。

同社は、同組合員の就労が実現しないのは、同社が就労先を提案し、労働条件についてもできるだけ同組合員の意に沿うよう努めているにもかかわらず同組合員がこれを拒否しているためであり、同社が不当に就労を拒否しているわけではない旨主張するが、以下のとおり、当該主張は首肯し難い。

すなわち、27年2月以降に、同社が同組合員に提案したのは、いずれも出向を前提とする業務である。前記(1)のとおり、当初から本件出向に抗議し、出向無効の仮処分決定が出されたにもかかわらず同社への就労が認められず、そうした中で本件労災事故により受傷したという経験を持つ同組合員にしてみれば、出向に強い抵抗感があることは、同社として容易に想像がつくはずである。

また、本件出向は、同社と一体的な経営が行われているY4を出向先とするものであったが、27年になってから提案された出向は、グループ内の出向ではない。しかも、出向先で予定されていた食品の加工や建設作業といった仕事は、同組合員の職務経験を活用できる業務と言えるかは疑問であり、本件出向解除の際に合意した「場内専用運搬業務」とも業種を異にするものである。出向解除の際の合意に基づいて、同社構内の運搬作業か若しくはこれに類似する業務を提案すべく努めるべきところ、Y1グループ全体を通じて、そのような努力がなされた形跡は見受けられない。

エ 前記イ及びウのとおり、Y1及びY4は、26年10月1日から同年11月19日までは、A6組合員の負傷が治癒していないとして、またY1は、同月20日以降は同組合員に対して新たな出向を提案するなどして、

いずれも就労を不当に拒否したものである。そして、前記(1)のとおりY4への出向自体に不自然・不合理な点が多く見受けられ、その動機が同組合員の会社からの放逐にあったと思われること、本件出向が解除されたのは、会社の事務所が同グループの拠点である坂東市弓田から下妻市に移された(第2・4(31))後であること、同年9月8日にY1を訪れた同組合員に対し、転職を促すような発言があったと思われること(甲第67号証及び甲第75号証)、前記1(3)のとおり被申立人が申立人を嫌悪していたことなどを考慮すると、会社による同組合員に対する一連の扱いは、出向や休職等により職場から同組合員を排除することにより、あるいは賃金の不支給や減額支給等の不利な処遇を課すことにより、あわよくば同組合員を退職に追い込み、ひいては申立人を弱体化しようとしたものであり、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たると判断せざるを得ない。

- (3) ところで、被申立人は、本件出向が解除されるまでは出向命令は有効であって、A6組合員が従事すべき場所はY4麻生事業所であるから、Y1に対する就労の申立ては認められず、就労を拒否したのはY4であった旨主張する。

しかしながら、前記(1)のとおり、Y1が発出した本件出向命令は、合理性・妥当性に問題があったこと、26年9月8日以降、就労についての同組合員とのやり取りにはY4は関与せず専らY1主導で行われていたこと、同年7月10日の時点で出向を継続し難い事情が発生していながら、これを解除しなかったのはY1であったことなどを総合考慮すると、同年11月19日までは、Y1が、会社及びY4麻生事務所における同組合員の就労を拒否したものと評価するのが相当である。

もっとも、同組合員に休業補償給付が支給されなくなった同年9月7日以降(第2・4(32)・ア)本件出向が解除されるまでの間に、Y4も、同組合

員の同社麻生事業所での就労を認めなかったという事実は否定し難く、また、同社は、B4会長が代表取締役を務め、Y1と一体的な経営が行われていたことなども考慮すると、争点2に係る不当労働行為の使用者に当たるといふべきである。

#### 4 争点3「A5組合員の解雇」について

- (1) 争点3に関しては、Y1が26年1月17日付けでA5組合員を普通解雇としたこと、解雇の理由が本件解雇通知書に記載されたものであることについては、両当事者間に争いはない。

被申立人は、解雇の主たる理由は、25年12月27日に同組合員が酒気帯び状態で自家用車を運転して出勤したこと及びその後もアルコール値がゼロになっていないのにもかかわらず、かつ、運行管理者の注意に反してコンビニエンスストア及び車庫まで自家用車を運転したこと（酒気帯び運転類似行為）であり、その他の理由と併せて総合的に検討した結果、普通解雇のやむなきに至ったと主張する。当委員会も被申立人の主張に沿って、まず、同日の出来事について検討し、その後、その他の理由について検討することとする。

- (2) 25年12月27日の件（第2・4(21)）について

ア 25年12月27日午前5時38分頃の出勤点呼時のアルコールチェックで、A5組合員から呼気1リットルあたり0.233（うがい後の再測定で0.165）のアルコールが検出されている。これは道路交通法第117条の2の2第3項及び同法施行令第44条の3で定められた取締り等の対象となる0.15を明らかに超える数値であり、このような状態で自家用車を運転して出勤した同組合員の行為は、日頃から安全運転を心掛けるべきトラック運転手として極めて不適切な行為と言わざるを得ないし、Y1が同組合員の行為に対し何らかの懲戒処分をもって臨むのもやむを得

ない対応である。また、同組合員が、同日午前6時1分頃、0.149の状態状態で約745メートル離れたコンビニエンスストアまで、同7時12分頃には0.081の状態状態で約百メートル離れた車庫まで、それぞれ自家用車を運転し、この間、運行管理者から注意を受けるなどしたことについても、同社が看過できなかったのは当然であるし、審問廷における同組合員の証言態度に反省している様子が見受けられなかったことは、当委員会としても遺憾とするところである。

イ しかしながら、同日のA5組合員の行動をもって普通解雇とすることは、次のとおり、重きに失するものと判断せざるを得ない。

(ア) 被申立人が作成した、出勤時の点呼でアルコールが検出された場合の基準（以下「所定の処分基準」という。）からすると、懲戒解雇に相当するのは「検出回数5回」であり、アルコール量が0.15を上回ったときは「検出回数2回」とみなされる（第2・4(22)）。

申立人は、A5組合員の出勤時のアルコール量が0.15を上回っていたことから、所定の処分基準に基づき、「2回検出」とみなされることになることを主張しており、通常の検出の場合より不利な処分を受けることについては、甘受する姿勢を示している（乙第65号証及びA5証言）。

(イ) 過去に、出勤点呼時のアルコールチェックにおいて、アルコールが検出された例は5例あるが、いずれの場合も解雇には至っていない（第2・4(23)・エないしく）。

(ウ) 私生活上の飲酒運転で検挙され、運転免許の停止や取消しに至りながら、解雇されていない例がある（同・アないしウ）。

(エ) コンビニエンスストアへの買い出し及び車庫への自家用車の移動の際は、A5組合員のアルコール量は、基準値を下回っていた（第2・4(21)・イ及びエ）。

ウ　ところで、被申立人は、A5組合員の酒気帯び運転類似行為は、アルコール検出量がゼロでないことを認識しつつ、運行管理者からの注意に背いて自家用車の運転に及んだものであるから、単に出勤点呼時にアルコールが検出された通常の事案と比べて極めて悪質で、所定の処分基準が適用されるべき事案でない旨主張する。

しかし、コンビニエンスストアへの自家用車による買い出しは、同組合員が運行管理者の飲食物を摂取した方が良いとの助言を、自家用車で買い出しに行くようにという意味であると誤解したために、また、車庫への自家用車の移動は、事務所の前に自家用車があると邪魔になると考えたために、それぞれ行ったものと考えられる。このときの同組合員の判断は、プロの運転手としては軽率であったとの批判が当てはまるとしても、前記イ(エ)の事情等も併せ考慮すると、被申立人自らが定めた所定の処分基準を適用し難いほど極めて悪質な事案であったとまでは認められない。

(3) その他の理由について

前記(2)のとおり、25年12月27日のA5組合員の行為は、普通解雇の理由としては不十分なものであるが、本件解雇通知書に記載されたその他の理由を併せて考慮した場合であっても、やはり本件解雇の理由として不十分であるとの結論に変わりはない。

ア　24年6月21日の出勤点呼時のアルコールチェックにおいて、呼気から0.077のアルコールが検出され、訓戒処分を受けたことについて  
(第2・3(8))

申立人は、年度が変わればY1作成の処分基準による検出回数がリセットされることになっている旨主張しているが、仮に、リセットされずに同日検出された分と25年12月27日に検出された分を合算した場合であっても、懲戒解雇の対象となる5回には達しない。

イ　25年7月12日の荷崩れについて (第2・4(5))

(ア) Y1は、A5組合員が十分な車間距離を取らなかったことが急ブレーキ及び荷崩れの原因であったとするのに対し、申立人は、車間距離を取っていたからこそ割り込みを受けたのであり、同組合員に過失はないと主張している。

(イ) Y1も、本件解雇通知書（乙第59号証）においては、「左前方を走行していた大型トラックが<sup>マ</sup>自社の前方に車線変更の上割り込んできた」と記載するなど、割り込みがあったことは否定しておらず、A5組合員に過失があったとしてもさほど大きなものとは思われないことから、同組合員の注意を喚起すべく何らかの対応をとるのはやむを得ないとしても、副次的とは言え解雇の理由の一つとすることについては、当委員会として疑問なしとしない。

ウ 25年9月5日にブレーキオイルが漏れた状態で運転していたとしてA5組合員が訓戒処分を受けていることについて（第2・4(9)）

(ア) 申立人は、A5組合員はY1の当時の安全管理部長に申告していたにもかかわらず、同部長は、すぐに修理できないから、ブレーキオイルを足しながら運転するよう述べ、同組合員は、同部長からオイル缶を渡されたと主張している。

(イ) Y1は、A5組合員から直前まで報告はなかったと主張するが、車両に故障や不具合があった際の報告の書式等は当委員会に示されておらず、このような不具合等の報告は専ら口頭で行うことになっていたと思われること、本件解雇通知書（乙第59号証）にも「ブレーキオイルを少しずつ足すなどしながら」と記載があること、第9回団体交渉（第2・4(20)）において、申立人からのオイル漏れに関する質問に対して、同社は持ち帰り確認する旨回答しながら、その後、この件について説明等がなされた形跡も見受けられない（第2・4(26)）ことからすると、申立人の主張の方が、大筋において真相に近いものと考えられる。

(ウ) もとより、ブレーキ系統に故障や不具合を抱えたままの車両を運行することなどはあってはならないことではあるが、上記のような事情を考慮すると、当該オイル漏れの件を、副次的とは言え解雇の理由の一つとすることについては、やはり疑問であると言わざるをえない。

エ 一連の街宣活動等について

(ア) 被申立人は、25年10月21日及び同月24日に申立人が県庁内外やB4会長の自宅付近で行ったビラ配布等（第2・4(16)）について、主としてビラ等の内容と街宣活動の場所（B4会長の自宅周辺）を問題とし、当該街宣活動等は正当な組合活動に当たらないとするとともに、普通解雇の理由の一つとしている。

(イ) 被申立人が、A5組合員が虚偽事実を記載したビラを配布したことにより、Y1の名誉を毀損したと主張しているのに対し、申立人は、記載内容は、いずれも真実に基づくものであるか、真実であると認めるのに相当な理由がある旨主張している。当委員会も、ビラ等の内容は、やや過激な表現等が含まれてはいるものの、当該記載をもって、組合活動の正当性は否定されるものではないと考える。

a 運転手1名の死亡に関し、「労働基準監督署への届け出を2ヶ月も遅らせた」（乙第71号証）、「申請サボタージュ」（乙第72号証）などの表現が見受けられることについては、当該運転手の死亡が24年11月30日であったところ、翌日の遺族からの労災申請の問合せに対してB6課長が「労災になるかどうかは分からないので、会社としても調べて見る旨回答した」ことや、申請書等が常総労働基準監督署に提出されたのが26年1月23日及び同年3月8日であったこと（乙第74号証）を、このように表現したものと考えられる。

b B4会長が申立外労災（第2・3(17)）に関して「こんな所で死にやがって」と述べたとする記載（乙第71号証）については、D証人

が同会長の発言を聞いたと証言しているのに対し、発言したとされる同会長からは、これを否定する証言は得られていない。

c 「A 4 組合員が会社から言いがかり同然に『1 週間の出勤停止』という重い懲戒処分を受ける」との記載（乙第 7 2 号証）については、同組合員が 1 週間の出勤停止の懲戒処分を受けたことは事実であり（第 2・3 (18)），申立人として当該処分に抗議する姿勢を表明したものであると考えられる。

d 「不正軽油密造事件による B 4 社長逮捕」（甲第 2 0 号証及び乙第 5 9 号証）については、新聞記事によると、B 4 会長が水戸地方裁判所から有罪判決を言い渡されたのは、厳密には「トラックの燃料費を架空計上」したことによる「法人税法違反の罪」であった（第 2・2 (3) 及び甲第 5 8 号証資料 1）。

(ウ) B 4 会長らの自宅周辺での街宣活動に関しては、確かに、労働組合の活動といえども役員等の私生活の平穩を乱すような行為は、その正当性に疑念が生じるというべきである。しかし、申立人が街宣活動を行った場所（坂東市岩井〇〇〇〇番地）は、当時の Y 1 及び Y 4 の登記簿上の本店所在地であって、両社又は同会長らが、何らかの必要性に基づき、同会長の自宅を本店所在地として登記していたものであるから、街宣活動の場所が専ら B 4 会長らの私生活上の領域に属していたとまでは評価することは困難であり、申立人の街宣場所の選定については、必ずしも不適當であったとまでは言えない。

(エ) 以上のとおり、申立人の一連の街宣活動等は、表現内容に誇張や事実誤認等が含まれているとしても、全体としてみれば正当な組合活動であったと評価するのが相当である。

オ 2 5 年 1 1 月 2 5 日の出来事について

A 5 組合員の「業務上の指示命令違反行為」とは、被申立人が G ヤード

に入構するための具体的な待機場所を同組合員に指示したとは認められない（第2・4(19)及び甲第50号証）ことから、当初の指示と異なる順序で（H工場で先に）積込みを行ったことを指していると考えざるを得ない。

しかし、H工場における積込みは、同工場の担当者の指示又は同意に基づき、遅まきながらGヤードに電話連絡の上で行われたものであることに加え、順番の変更もY1や顧客の業務に具体的な支障を及ぼしたとは認められないから、同組合員との意思疎通に不十分な点があったにせよ、「指示命令違反行為」があったとまでは言えない。

- (4) 前記(2)及び(3)のとおり、25年12月27日の出来事にその他の理由を加えて判断した場合であっても、Y1の就業規則（乙61号証）が規定する「勤務状況が著しく不良で、改善の見込みがなく、従業員としての職責を果たし得ないと認められたとき」（同規則第17条第2号）又は「その他前各号に準ずる程度のやむを得ない事情があったとき」（同規則同条第10号）に該当するとまでは認められない。

むしろ、前記1(3)のとおり、被申立人は、申立人を嫌悪していたと考えられ、特にA5組合員の解雇理由の一つに申立人の街宣活動を挙げていることなどを併せ考慮すると、本件解雇は、被申立人の就業規則に定める解雇事由に該当しないにもかかわらず、同人が申立人の組合員であることを理由になされたものであると認められる。したがって、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たるものと判断する。

## 5 争点4 団体交渉について

- (1) 団体交渉に関する両者の主張の対立点は、大別すると団体交渉の開催場所の問題（守谷市内で実施することの是非）と団体交渉におけるY1の対応（出席者、発言内容等）に分けることができる。当委員会は、まず、開催場所について、次に、交渉の場における同社の言動等について検討し、最後に、

不当労働行為の成否について判断することとする。

(2) 開催場所について

ア 両当事者間の団体交渉については、本件申立ての対象外である第1回から第6回までの交渉を含めて、ほぼ全てについてY1グループの拠点である坂東市から常総市を隔てて約20キロメートル前後の距離である守谷市内（守谷駅周辺）で実施されてきたところである（第2・3(2)）。

この点に関し、Y1は、守谷市内における開催は既に慣行となっていると主張しているが、申立人は、第1回の団体交渉からほぼ一貫して坂東市内での開催を求めており（第2・3(2)(4)、同・4(8)(15)(27)）、実際に各交渉が開催されるまで開催場所をめぐって両当事者間でやり取りがなされていることは否定できない。してみると、守谷市内を開催場所とすることについては、両当事者間に認識のそごがあることは否定できず、事実上、守谷市内で開催されてきたものにすぎないと見るべきで、開催場所についての慣行があるとまでは評価できず、申立人が団体交渉開催を優先してやむを得ず守谷市内での開催を受け入れているにすぎないとする申立人の主張が実態に即していると考えざるを得ない。

イ Y1は、申立人からの坂東市内での団体交渉開催申入れに対し、繰り返し「労使慣行化」（乙第16号証の2、乙第16号証の6、乙第18号証の2、乙第76号証の2、乙第76号証の8、乙第76号証の12及び乙第76号証の14）を主張し、申立人の提案に一向に応じようとしなかったものであり、開催場所について申立人との協議自体を拒否しているとみるべきである。

そして、同社がこうした態度を採り続ける限り、申立人が合理的な開催場所として提案する坂東市内での団体交渉の開催は、決して実現することはない。そうだとすれば、同社は、坂東市内における開催を正当な理由なく、実質的に拒否し続けているものと評価せざるを得ない。

ウ もっとも、Y1の本社営業所は、26年8月に下妻市五箇へ移転していることから、現時点で申立人が請求する坂東市内での開催を命ずることなどの程度の意味があるかは疑問であること、さらに、現在は、両当事者の話し合いにより守谷市と常総市で交互に開催することとなっていること（B6証言）及び守谷市内という開催場所は、申立人にとって不便ではあったものの、団体交渉の実施が事実上不可能になるほどの大きな影響があったとまでは認められないことなどを総合的に考慮し、団体交渉の開催場所については、特に主文において言及しないこととし、団体交渉の場における同社の交渉態度に係る不当労働行為の成否を判断する上での背景的な事情として取り扱うものとする。

(3) 団体交渉におけるY1の対応等について

ア Y1の対応は、前記(2)のとおり、団体交渉の開催場所の選定についても不当であると言えるものであったが、以下のとおり、団体交渉の場における同社の対応も不誠実団交に該当するものである。

イ 申立人が当事者不在と評している対応について

Y1の実際の対応を見ると、交渉の場で妥結したと評価できるものはなく、申立人側の要求に関しては、これを結果的に受け入れた場合であっても、全て一旦は持ち帰るという対応をしている（例えば、給与明細に残業時間等を記入した付票を付けたこと（第2・4(8)））。

確かに、その場で答えられない事項や社内での検討が必要な事項が存在し、かつ、そうした事項は持ち帰り検討する必要があることは、必ずしも否定できるものではない。

しかしながら、同社の団体交渉の対応をみると、初めから持ち帰ることを前提としており、その場で何らかの譲歩の姿勢を示したと評価できる事実がないと言える点は、非常に特殊であると言うよりほかはない。例えば、前述の残業時間の記載については、確かに、システム上の対応は必要であ

るかもしれないが、この要求が議題となった第7回団体交渉当時の申立人組合員数は僅か7人であり、その程度の人数分のデータであれば、手書きして交付するなどの対応もさほど難しいものではないと思われるし、後述の組織図についても、その程度の情報を従業員である組合員に提供できないとする正当な理由が果たして存在し得るのかは甚だ疑問であると言わざるを得ない。

してみると、同社は、弁護士への交渉権限の委任に際し、法律的専門知識を用いて申立人の要求事項をその場で拒否するか、あるいはその場で明確に拒否し難い要求事項については、一旦持ち帰って、同社の実質的経営者であるB4会長の判断を仰ぐこととしていたものと考えざるを得ない。

ウ 申立人が「Y1のことは話さない」「上司が誰であるか回答しない」と評している対応について

(ア) Y1は、Y3等の受注状況に関する資料や組織図の提供に関し、他社のことは関係ない、労働条件に関係ないなどとして、いずれも提供を拒否している。

Y3等の受注状況に関する資料について言えば、「分社化」前にY1が受注していた仕事が、「分社化」によってどのように被申立人4社に振り分けられるに至ったかは申立人組合員の労働条件に大きく影響する事項であるし、組織図の提供に関して言えば、例えば、A5組合員が、現場担当者からの指示(第2・4(19))をめぐり同組合員が命令に違反したことが解雇理由の一つとされた(第2・4(25))など、組織又は指揮命令系統は実際の業務を行う上で極めて重要な情報である。

(イ) Y1の交渉担当者は、Y3会社等の受注状況等については、他社のことであるとの主張に終始しているが、前記1のとおり、被申立人4社は、一体的な経営がなされている関係にある以上、他社の情報であるとして説明を拒む同社の対応を是認することはできない。

もし、同社に、申立人に対し、Y3会社等の受注状況を説明できない、また、組織図を提供できない、それぞれの理由があるのであれば、そのことを申立人に丁寧に説明すべきであったにもかかわらず、そうした説明がなされた形跡もない。

エ 前記イのとおり、Y1は、団体交渉において、申立人の要求事項に関して、妥結するつもりなどなく、前記ウのとおり、労働条件に関する説明や資料の提供を正当な理由なく拒否したものであり、加えて、前記アのとおり、団体交渉の開催場所の選定についても、不当な対応であったことも背景的に考慮すると、被申立人の団体交渉に対する一連の対応は、誠実に欠けるものであり、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるものと判断するのが相当である。

## 第5 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成28年3月29日

茨城県労働委員会

会長 小泉 尚義

【別表1(1)～(6)、別表2(1)～(7)省略】