



命 令 書

大阪府摂津市
申立人 H
代表者 執行委員長 C

大阪府摂津市
被申立人 J
代表者 代表取締役 D

上記当事者間の平成25年(不)第57号及び同年(不)第63号併合事件について、当委員会は、平成28年3月23日、同年4月13日、同年8月24日及び同年9月14日の公益委員会議において、会長公益委員播磨政明、公益委員井上英昭、同海崎雅子、同清水勝弘、同辻田博子、同橋本紀子、同松本岳、同三阪佳弘、同水鳥能伸、同宮崎裕二及び同和久井理子が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

H
執行委員長 C 様

J
代表取締役 D

平成24年11月から同25年1月までの間の、同24年11月22日付け、同月29日付け、同年12月11日付け、同月15日付け、同月21日付け、同25年1月7日付け及び同月11日付けの、貴組合員 F 氏の解雇を議題とする団体交渉申入れに対する当社の対応は、大阪府労働委員会において、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められました。今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 2 申立人のその他の申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第 1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員 2 名に対する解雇の撤回並びにバック・ペイ及び年 6 分の割合による加算金の支払い
- 2 団体交渉応諾
- 3 誠実団体交渉応諾
- 4 組合に対する損失補填
- 5 謝罪文の手交及び掲示

第 2 事案の概要

1 申立ての概要

本件は、被申立人が、①組合員 2 名を解雇したこと、②組合員 1 名の解雇を議題とする団体交渉申入れに応じなかったこと、③その後に応じた組合員 2 名の解雇を議題とする団体交渉において、不誠実な態度に終始したこと、が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 J（以下「会社」という。）は、肩書地を本店とし、一般貨物自動車運送事業を業としており、主に新聞、雑誌等の配送業務を行う株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約 100 名である。

イ 申立人 H（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、会社で勤務する労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時 26 名である。なお、組合は、K（以下「K」といい、組合と K を併せて「組合」ということがある。）の下部組織である。

ウ 会社には、申立外 L（以下「別組合」という。）の下部組織である M（以下「別組合分会」という。）が存在する。

（2）組合員 2 名の解雇当日に至るまでの経緯について

ア 平成 22 年 2 月 21 日、会社は、E（以下、組合加入前も含め「E 組合員」という。）を正社員の運転手職として雇用した。

（甲 72、乙 38）

イ 平成 23 年 3 月 1 日、会社は、F（以下、組合加入前も含めて「F 組合員」という。）をアルバイトの運転手職として雇用した。

（甲 71、乙 38）

ウ 平成23年7月27日、組合は、会社に対し、組合結成を通知するとともに、団体交渉（以下「団交」という。）開催を要求する「労働組合結成通知及び団体交渉申入書」（以下「23.7.27組合結成・団交申入書」という。）を送付した。E組合員は、組合結成と同時期に組合に加入し、F組合員はその後、組合に加入した。また、同文書を受けて、同年8月3日、団交が開催され、E組合員とF組合員も同団交に出席した。

（甲1、甲71、甲72）

エ 平成23年9月2日、E組合員が、業務従事中にスリップ事故（以下「23.9.2事故」という。）を起こした。この事故により、E組合員は負傷し、労働災害として休業することとなった。

（甲72、乙9、乙18、証人 E ）

オ 平成23年11月1日、E組合員、会社及び組合との間で、会社がE組合員に事故対策センター主管の特別講習を受講させる旨、E組合員に3年間の事故対策特別期間を設け、E組合員がこの期間中に業務事故を発生させた場合は自主退職も含めて、3者で協議する旨記載された「覚書」（以下「23.11.1覚書」という。）が締結された。

平成23年11月5日、E組合員は、同文書に基づき、運転手職に復帰した。

（甲16、証人 E ）

カ 平成24年4月21日、会社は、就業規則を変更した（以下、変更後の就業規則を「24.4.21就業規則」といい、それまでの就業規則を「旧就業規則」という。）。

（乙4、乙38、当事者 D ）

キ 平成24年8月21日、会社は、F組合員を正社員の運転手職として雇用した。

（甲71、乙38）

ク 平成24年9月18日、E組合員は、業務従事中に追突事故（以下「24.9.18事故」という。）を起こした。

（甲72、乙9、乙19、証人 E 、当事者 D ）

ケ 平成24年10月12日、会社は、E組合員及び組合に対し、E組合員の24.9.18事故に関して23.11.1覚書に基づいて同月17日午後4時30分から会社顧問弁護士の事務所で協議の場を開きたい旨記載された同月11日付け「通知書」（以下「24.10.11会社通知書」という。）と題する文書を手交及び送付した。

（甲17、甲72）

コ 平成24年10月16日、組合は、当委員会に対し、会社が同23年8月から同年10月支払いの賃金を減額したこと及び当該賃金減額を議題とする団交における会社の対応が不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て（平成24年(不)第

73号。以下、この申立てに係る事件を「24-73事件」という。)を行った。また、同25年3月26日、組合は、当委員会に対し、同24年5月29日の団交における会社の対応及び同年9月6日の団交申入れに対する会社の対応が不当労働行為に当たるとして、不当労働行為救済申立て(平成25年(不)第13号。以下、この申立てに係る事件を「25-13事件」という。)を行ない、その後、当委員会は、24-73事件と25-13事件を併合して審査した。

サ 平成24年10月16日、組合は、24.10.11会社通知書を受けて、会社に対し、再度、日程の指定を求める旨記載された「要求書」(以下「24.10.16組合要求書」という。)と題する文書を送付した。

(甲18)

シ 平成24年10月19日、会社は、24.10.16組合要求書を受けて、組合に対し、協議日程の日時は同年11月3日午後1時から同月9日午後4時30分からのいずれかで会社顧問弁護士の事務所で協議したい旨記載された同年10月18日付けの「通知書」(以下「24.10.18回答書」という。)と題する文書を送付した。

(甲19)

ス 平成24年10月24日、組合は、24.10.18回答書を受けて、会社に対し、同年11月9日午後5時10分から会社の摂津営業所(以下「摂津営業所」という。)で団交開催を要求する「要求書」(以下「24.10.24組合要求書」という。)と題する文書を送付した。

(甲20)

セ 平成24年10月26日、F組合員は、A新聞の販売店に卸すべきA新聞の別刷り(以下「別刷り」という。)をB新聞の販売店である専売所に配送(以下「24.10.26誤配」という。)した。

24.10.26誤配により配送された別刷りには、家具等の物販会社(以下「物販会社」という。)の広告が掲載されていた。

(甲71、乙3、証人 F)

ソ 平成24年11月7日、会社は、組合に対し、E組合員には意向聴取と弁明の機会を与えるが、組合のこの件に関する団交要求には応じる義務はない旨、組合がE組合員に対する意向聴取と弁明の機会に同席したいなら出席希望者の氏名を明らかにした書面の提出を求める旨記載された「回答書」(以下「24.11.7回答書」という。)と題する文書を送付した。

(甲21)

タ 平成24年11月7日、組合は、会社の24.11.7回答書を受けて、会社に対し、36協定についての団交開催を要求するとともに、E組合員に関して23.11.1覚書に

基づいて同月9日午後5時10分から摂津営業所で協議を開催することを要求する旨記載された「要求書」（以下「24.11.7組合要求書」という。）と題する文書を送付した。

（甲22）

チ 平成24年11月8日、会社は、E 組合員に対し、同月9日午後5時から会社顧問弁護士の事務所で意向・弁明を聴取したい旨記載された同月7日付けの「意向・弁明聴取について」（以下「24.11.7弁明聴取書」という。）と題する文書を手交した。

（甲38、乙37）

ツ 平成24年11月13日、組合は会社に対し、会社がE 組合員に対して24.11.7弁明聴取書を手交したことは23.11.1覚書に違反する行為であるとして抗議するとともに、速やかに団交開催を要求する旨記載された「団交要求書」（以下「24.11.13団交要求書」という。）と題する文書を送付した。

（甲23）

テ 平成24年11月15日、会社は、F 組合員に対し、試用期間中であることから同月20日をもって普通解雇処分とする旨記載された「通知書」（以下「24.11.15解雇通知書」という。）と題する文書を手交した。

（甲2、甲71）

ト 平成24年11月17日、会社は、24.11.13団交要求書を受けて、組合に対し、組合は23.11.1覚書の協議とは団交のことだと繰り返し主張するが、そのような理解を会社はしていない旨、組合及びE 組合員には協議、意向聴取の場を2度設定したがいずれも欠席した旨、組合からは何らの意向表明を得られないものとして、近くE 組合員に対し懲戒処分を行う旨記載された「回答書」（以下「24.11.17回答書」という。）と題する文書を送付した。

（甲24）

ナ 平成24年11月19日、組合は、24.11.15解雇通知書を受けて、会社に対し、F 組合員に対する解雇に抗議するとともに直ちに撤回を求める旨、F 組合員の解雇問題について同月24日午後5時10分から摂津営業所での団交開催を要求する旨記載された「抗議及び団交申入書」（以下「24.11.19団交申入書」という。）と題する文書を送付した。

（甲3）

ニ 平成24年11月19日、会社は、F 組合員に対し、解雇の理由が記載された「解雇理由書」（以下「24.11.19解雇理由書」という。）を手交した。

（甲4）

ヌ 平成24年11月20日、会社は、F 組合員を解雇（以下「24. 11. 20 F 解雇」という。）した。

ネ 平成24年11月20日、F 組合員は、会社に対し、解雇理由は納得できず解雇撤回を要求する旨、組合同席の上、要求解決に向けて詳細を話し合いたいので連絡を求める旨、連絡がない場合は法的手段に及ぶ旨記載された「通知書」（以下「24. 11. 20組合員通知書」という。）と題する文書を書留内容証明郵便で送付した。

（甲6、甲9）

ノ 平成24年11月20日、会社は、24. 11. 19団交申入書を受けて、組合に対し、F 組合員の解雇問題についてのみで団交を行うことはやぶさかではない旨、交渉日時について、改めて日程調整してほしい旨記載された「回答書」（以下「24. 11. 20回答書」という。）と題する文書を送付した。

（甲5）

ハ 平成24年11月22日、組合は、24. 11. 20回答書を受けて、会社に対し、F 組合員に対する解雇に抗議するとともに直ちに撤回を再要求する旨、F 組合員の解雇問題について同月30日午後5時10分から摂津営業所での団交開催を要求する旨記載された「抗議及び団交申入書」（以下「24. 11. 22団交申入書」という。）と題する文書を送付した。

（甲7）

ヒ 平成24年11月26日、会社は、24. 11. 22団交申入書を受けて、組合に対し、組合の要求する団交には応じる必要を認めない旨記載された「警告及び回答書」（以下「24. 11. 26回答書」という。）と題する文書を提出した。

（甲8）

フ 平成24年11月29日、組合は、24. 11. 26回答書を受けて、会社に対し、組合は同月27日にあっせん申請を行った旨、速やかに団交を開催するよう要求する旨、組合は年末賞与の支払いも要求する旨、同年12月3日午後5時10分から摂津営業所での団交開催を要求する旨記載された「抗議及び団交申入書」（以下「24. 11. 29団交申入書」という。）と題する文書を送付した。

（甲10）

ヘ 平成24年11月30日、会社は、24. 11. 29団交申入書を受けて、組合に対し、年末賞与について交渉に応じる旨、同年12月3日は会社の都合がつかず日程調整に応じられるか尋ねる旨、年末賞与以外の議題については議題とすることに意見の一致をみていないので議題から外す意思はあるかを尋ねる旨、当委員会にあっせんを申し立てられた問題は、あっせんの場で対処したい旨記載された「回答書」（以

下「24. 11. 30回答書」という。)と題する文書を送付した。

(甲43)

ホ 平成24年12月1日、組合は、24. 11. 30回答書を受けて、会社に対し、摂津営業所での団交開催を要求する旨、組合が議題としているものは全て義務的団交事項であり会社は団交に応じる義務がある旨、会社がまず年末賞与について回答を行い、その上で年末賞与に絞った団交と位置づけたいとするなら、組合も年末賞与に特化した団交開催に応じる旨記載された「抗議及び団交申入書」(以下「24. 12. 1 団交申入書」という。)と題する文書を送付した。

(甲44)

マ 平成24年12月11日、組合は、会社に対し、同月22日午後5時10分から摂津営業所での団交開催を要求する旨記載された「抗議及び要求書」(以下「24. 12. 11 団交申入書」という。)と題する文書を送付した。

(甲11)

ミ 平成24年12月15日、会社は、24. 12. 11 団交申入書等を受け、組合に対し、組合との交渉に応じるとしても、①会社の都合がつかないので日程調整は可能であるか、② F 組合員及びアルバイトの雇用保険未加入問題以外の議題については、見解が異なり、すでに実施済みであり、意見の一致をみないので、議題から外す意思があるか、を文書回答してほしい旨記載された「回答書」(以下「24. 12. 15 回答書」という。)と題する文書を送付した。

(甲46)

ム 平成24年12月15日、組合は、24. 12. 15回答書を受けて、会社に対し、摂津営業所での団交開催を要求する旨、組合が議題としているものは全て義務的団交事項であり、会社は団交に応じる義務がある旨、会社は当委員会のあっせんを拒否した旨、会社は F 組合員の解雇についての団交要求に応じなければならず速やかに団交に応じるよう要求する旨記載された要求書(以下「24. 12. 15組合要求書」という。)と題する文書を送付した。

(甲47)

メ 平成24年12月19日、会社は、 E 組合員に対し、同人を同月20日をもって普通解雇処分とする旨記載された「解雇通知書」(以下「24. 12. 19解雇通知書」という。)と題する文書を交付した。

(甲25)

モ 平成24年12月19日、組合は、 E 組合員が24. 12. 19解雇通知書を受領したことを受けて、会社に対し、同人の解雇に抗議するとともに解雇撤回を要求する旨、同人の解雇問題について同月22日午後5時10分から摂津営業所での団交開催を要

求する旨記載された「抗議及び団交申入書」（以下「24. 12. 19団交申入書」という。）と題する文書を送付した。

（甲30）

ヤ 平成24年12月20日、会社は、24. 12. 19団交申入書を受けて、組合に対し、E 組合員の解雇について、組合の見解及び撤回要求に応じる意思がない旨記載された「回答書」（以下「24. 12. 20回答書」という。）と題する文書を送付した。

（甲26）

ユ 平成24年12月20日、会社は、E 組合員を解雇（以下「24. 12. 20 E 解雇」という。）した。

（3）平成24年12月21日以降の会社と組合との団交等の経緯について

ア 平成24年12月21日、E 組合員は、24. 12. 19解雇通知書を受け、会社に対し、解雇理由は納得できず同日以降も就労するので解雇撤回を要求する旨、組合同席の上、要求解決に向けて詳細を話し合いたいので連絡を求める旨、連絡がない場合は法的手段に及ぶ旨記載された同月20日付け「通知書」（以下「24. 12. 20組合員通知書」という。）と題する文書を書留内容証明郵便で送付した。

（甲27）

イ 平成24年12月21日、組合は、24. 12. 20回答書を受けて、会社に対し、団交開催要求に対する回答がない旨、組合の要求した団交について拒否するのか回答を求める旨、E 組合員の解雇の団交は義務的団交事項である旨、再度同月22日午後5時10分から摂津営業所での団交開催を要求する旨記載された「抗議及び団交申入書」（以下「24. 12. 21団交申入書」という。）と題する文書を送付した。

（甲39）

ウ 平成24年12月21日、会社は、24. 12. 21団交申入書を受けて、組合に対し、同月22日は、会社の都合上応じられない旨、議題は別として、同25年1月11日午後5時10分からであれば対応可能である旨記載された「回答書」（以下「24. 12. 21回答書」という。）と題する文書を送付した。

（甲40）

エ 平成25年1月7日、組合は、会社に対し、同月11日午後5時10分から摂津営業所でのE 組合員の解雇、F 組合員の解雇、その他関連事項についての団交開催を要求する旨記載された「要求書」（以下「25. 1. 7組合要求書」という。）と題する文書を送付した。

（甲12）

オ 平成25年1月9日、会社は、25. 1. 7組合要求書を受けて、組合に対し、同月11日午後5時10分から摂津営業所での団交開催を了解する旨、会社としては①新聞

配送車による引き逃げ死亡事故に関する A 新聞社からの通達と従業員のみなさんへの要望について、②36協定の締結について、③ E 組合員の解雇に関する組合の要望についての議題での協議を考えている旨記載された「回答書」（以下「25.1.9回答書」という。）と題する文書を送付した。

(甲48)

カ 平成25年1月9日、組合は、25.1.9回答書を受けて、会社に対し、F 組合員の件は団交拒否するということか回答を求める旨、「36協定の締結について」を議題としているが、団交拒否したことを謝罪し、提案説明するということか回答を求める旨記載された「要求書」（以下「25.1.9組合要求書」という。）と題する文書を送付した。

(甲32)

キ 平成25年1月10日、会社は、25.1.9組合要求書を受けて、組合に対し、同月11日の協議はできない旨記載された「回答書」（以下「25.1.10回答書」という。）と題する文書を送付した。

(甲31)

ク 平成25年1月11日、組合は、25.1.10回答書を受けて、会社に対し、同月15日午後5時10分から摂津営業所での E 組合員の解雇、F 組合員の解雇、その他関連事項についての団交開催を要求する旨記載された「要求書」（以下「25.1.11組合要求書」という。）と題する文書を送付した。

(甲13)

ケ 平成25年1月12日、会社は、25.1.11組合要求書を受けて、組合に対し、同月17日であれば対応可能である旨、会社が考える議題として、25.1.9回答書と同じ議題が記載された「回答書」（以下「25.1.12回答書」という。）と題する文書を送付した。

(甲33)

コ 平成25年1月14日、組合は、25.1.12回答書を受けて、会社に対し、F 組合員の解雇等についての団交開催を要求する旨記載された「要求書」（以下「25.1.14組合要求書」という。）と題する文書を送付した。

(甲14)

サ 平成25年1月20日、会社は、25.1.14組合要求書を受けて、組合に対し、E 組合員と F 組合員の解雇を議題とする協議に応じる旨、日程調整をお願いする旨記載された回答書（以下「25.1.20回答書」という。）と題する文書を送付した。

(甲49)

シ 平成25年1月24日、組合は、25.1.20回答書を受けて、同年2月4日午後5時10

分から摂津営業所での団交開催を求める旨記載された「要求書」（以下「25.1.24組合要求書」という。）と題する文書を送付した。

（甲50）

ス 平成25年2月4日、組合と会社との間で団交（以下「25.2.4団交」という。）が開催された。

（甲41）

セ 平成25年11月19日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（平成25年(不)第57号。以下この申立てを「25-57申立て」という。）を行った。

ソ 平成25年12月19日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（平成25年(不)第63号。以下、この申立てを「25-63申立て」といい、25-57申立てと併せて「本件申立て」という。）を行った。当委員会は、25-57申立て及び25-63申立てに係る事件を併合して審査した。

第3 争 点

- 1 会社が、平成24年11月20日付けで F 組合員を解雇したことは、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか。
- 2 会社が、平成24年12月20日付けで E 組合員を解雇したことは、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか。
- 3 平成24年11月から同25年1月までの間における、F 組合員の解雇を議題とする団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。
- 4 平成25年2月4日の団交における、F 組合員及び E 組合員の解雇についての議題に係る会社の対応は、不誠実団交に当たるか。

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20日付けで F 組合員を解雇したことは、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか。）について

（1）申立人の主張

ア 会社は、F 組合員の解雇について、24.11.15解雇通知書において、24.4.21就業規則の懲戒解雇事由に該当するが試用期間中であることから普通解雇処分とするとしている。しかし、会社の主張の根拠となっている24.4.21就業規則は労働契約法に違反したものであり、F 組合員に適用できないものである。また、F 組合員は「新たに採用した者」ではないので試用期間が適用されない。会社のF 組合員に対する解雇には客観的合理的理由は存せず、F 組合員の正当な組合活動を嫌悪した会社が、「試用期間」に名を借りた解雇であり、F 組合員が組合員であることを理由として、会社から排除したいと考え、解雇を強行したも

のである。

イ 24. 4. 21就業規則は、一方的に不利益に変更された就業規則であり、また、会社は、労働者の受ける不利益の程度、労働条件の変更の必要性、変更後の就業規則の内容の相当性といった説明を拒絶した。24. 4. 21就業規則は、一方的に作成・届出されたものであり、労働契約法第10条に定められている「就業規則の不利益変更の際の合理性の判断基準」に違反し、同第9条の「使用者は、労働者と合意することなく、就業規則を変更することにより、労働者の不利益に労働契約の内容である労働条件を変更することはできない」に当たることは明白である。24. 4. 21就業規則に組合及び F 組合員は合意していないので、24. 4. 21就業規則は F 組合員には適用できず、F 組合員に適用できるのは、旧就業規則である。そして、F 組合員の「誤卸し」は旧就業規則の解雇事由には当たらない。

ウ また、F 組合員は「新たに採用した者」ではないので、「試用期間」が適用されない労働者である。

試用期間の趣旨は、労働者の能力・適性等について会社が正確に把握し、不適合な者については、企業から容易に排除することにあるとされている。この試用期間の趣旨からすると、F 組合員は平成21年頃から会社の新聞配送に従事しており、会社は F 組合員の能力・適性を評価できるのであるから、そのために試用期間を設けることは屋上屋を架すことになり意味がなく、会社が「試用期間」を牽強付会し解雇したことは明白である。

また、仮に「試用期間」があったと仮定しても、会社代表取締役 D（以下「会社社長」という。）は旧就業規則では試用期間が1か月であった旨証言していることから、前述したとおり、F 組合員には旧就業規則が適用されるのであるから、「試用期間」は、F 組合員の正社員採用日である平成24年8月21日から1か月であり、同年9月20日をもって正社員に採用されたことになり、24. 10. 26誤配の同年10月26日は「試用期間」ではなかったことになる。

さらに、会社社長は、雇用契約書を作成していないこと、試用期間の運用規定がないことを証言している。このように、明確な「試用期間」の運用がされていなかったのであるから、解雇理由に合理性がないことは明白である。

エ F 組合員の24. 10. 26誤配は過失行為によって発生したものであって、単発的な非違行為にとどまるものであり、重大な過失や故意によるものではない。労働者に極めて重大な不利益をもたらす「解雇」で臨むのは均衡を欠くものである。

F 組合員が「誤配」した物は、ニュースを報じるためのメディアとしての新聞ではなく、A 新聞のロゴの入った単なる物販会社の宣伝を掲載したチラシである。

また、当該チラシは、 B 新聞の読者に届けられた事実もなく、 A 新聞の読者に期日、時間どおりに配布された。

さらに、 F 組合員は「誤配」した日に A 新聞販売店及び会社に対して謝罪の意を表明し、深く反省していることは24. 11. 22団交申入書にも記載しているところである。

会社が「解雇」をなす前に、注意、指導、警告、譴責、戒告、減給、休職、教育的措置など、解雇回避手段を尽くすことなく「解雇」を強行したことは組合嫌悪に他ならない。

オ さらに、24. 10. 26誤配は、会社の誤配対策、配慮のなさが要因となっていた。

F 組合員は、平成24年10月26日午前1時30分頃、会社に出勤し、朝刊の配送を終え帰社したのが午前4時頃であった。その後、休憩もなく、増頁特別便のチラシをトラックに積み、当日、会社から手渡された配達コースを記した地図だけを頼りに配送した。 F 組合員は、当該配達コースは、一度だけ配送した経験はあったが、それよりも2回配送したことがある B 新聞の販売店である専売所の方が記憶にあり配達先を勘違いしたのである。

会社から手渡された地図は、なぐり書きした「地図のようなもの」でしかなく、 F 組合員が勘違いしても不思議ではない。会社が正確な地図さえ持参させていれば誤配は防げた。また、深夜から早朝の朝刊の配送、その後、休憩もなく「増頁」便の配送といった労働のなかで集中力や注意力は散漫になり、判断力も低下したと考えられる。24. 10. 26誤配はそのような要因のなかで発生したのであり、会社の誤配対策や配慮のなさが誤配事故の要因の一つとなったのである。

会社は、24. 10. 26誤配について、 F 組合員本人のみの全面的な不注意により生じたものである旨主張するが、会社が誤配を防ぐため万全を期すべき措置を何ら講じていなかったことが誤配の要因の一つであり、 F 組合員に全ての責任があるかのような会社の主張は失当である。

カ また、会社は F 組合員の24. 10. 26誤配によって、年間180万円の損害を被ったこと等を解雇理由としているが、処分の均衡がとれていないものであり、平等原則の見地からみても不適切である。

平成23年3月22日に発生した新大阪駅構内での入門証紛失事件について、会社は「経営の危機的状況」に陥った事件であったとし、その損害額は24. 10. 26誤配の損害額の20数倍であったが、当該事件において別組合分会の組合員への処分は一律1万円をカットというものであった。これと本件とを比較すれば、不均衡であることは疑いのない事実である。

会社は、「入門証の入ったかばんを盗難されたというもので第三者行為が介在

しており、通常の注意義務を尽くしていれば対応できる性質のものである」と意味不明なことを述べているが、従前の措置との均衡が取れていないことについての合理的な理由にはならない。

また、会社は当該事件は荷主自身の対外的信用を失わせるものではなかった旨述べるが、これは処分理由の不明確、不合理な主張であることを物語っている。そもそも「懲戒処分」の対象は就業規則に列挙されていなければならない、また、「解雇」も就業規則等に定められた解雇事由が存在し、「客観的に合理的な理由」と「社会通念上相当」として是認されなければならない。会社は「荷主自身の対外的信用失墜行為」を理由にあげるが、24. 4. 21就業規則にそのような規定はなく、旧就業規則に定められている「解雇」にも「懲戒処分」にも、そのような定めはない。問題となるのは、他社（荷主）の「信用失墜行為」ではなく、自社＝会社の「信用失墜行為」である。

このように、F 組合員の解雇処分は、非違行為の内容・程度からみても相当性はなく、同種事案における従前の措置とも均衡が取れていない過酷な処分であって、不適切である。

キ F 組合員の解雇が組合嫌悪意思によるものであることは、以下のことから推認できる。

(ア) 平成23年7月下旬、F 組合員は会社社長から同年8月から正社員として採用したい、ただそれには別組合分会に入り、別組合から紹介状を貰ってくれ、と言われたが、F 組合員は、別組合分会に加入せず、組合に加入し、同月3日の団交に参加した。そして、F 組合員は、同年10月3日の団交で会社社長の別組合分会への加入発言を追及した。このようなF 組合員の正当な組合活動が、会社の嫌悪の決定的動機となり、「解雇」という不利益取扱いを行ったと推断できる。

(イ) また、会社が推進する賃金カット、就業規則の不利益変更等に終始反対の姿勢をとって、これを批判し続けたのが組合及び組合員であった。会社は、労使一体となって協力しあい、賃金改定をすることで了解を得ることができたとしているが、これは事実ではなく、賃金の一方的なカットに反対した別組合分会の役員及び組合員が同分会を脱退し、組合を結成したのである。この事実が、組合を嫌悪しその弱体化を図ることの決定的動機として不利益取扱いがなされたのである。

会社社長の独裁的な経営手法に一貫して反対し、労使対等の原則を実現しようとする組合は、会社社長にとって許されざる者でしかない。会社は、その許されざる者である組合の指示に従い、会社社長の方針に反対、抵抗する F 組

合員を職場から放逐することで、組合を弱体化、壊滅し、会社から「反対する者」を一掃し、完全な独裁的な運営を構築しようとする企図しているのである。

ク 以上のとおり、F 組合員の解雇に、合理性、相当性はなく、組合の活動及び F 組合員の活動を嫌悪したものであり、組合員であるが故の不利益取扱いである。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、24. 10. 26誤配が企業の存立及び企業秩序の維持等に重大な影響をもたらすものであるにもかかわらず、F 組合員に真摯な反省が見られず、改善可能性も認められないこと等から、F 組合員をやむなく解雇したものである。会社による F 組合員の解雇は正当なものであって、不当労働行為意思に基づく不利益取扱いに該当するという組合主張は当たらない。

イ 組合は、会社が F 組合員を解雇した根拠とした24. 4. 21就業規則は組合及び F 組合員の同意を得ておらず、また、会社が一方的に作成・届出をしたものであるから、24. 4. 21就業規則は F 組合員に対し適用できないと主張する。

しかし、F 組合員は、平成24年4月に就業規則が改訂された後である同年8月21日に正社員採用され、かつ、正社員採用前の同年6月5日の団交後に24. 4. 21就業規則の配付を受けている。そして F 組合員が24. 4. 21就業規則と異なる条件で正社員採用されたという個別事情もなく、むしろ、F 組合員は、会社社長から正社員採用前の説明の際に、24. 4. 21就業規則に基づいて正社員化に伴い賃金も時給制から月給制に変更することや、給与の主な支給方法等の説明を口頭で受け、これを了承したのであるから、F 組合員に24. 4. 21就業規則が適用されるのは当然である。

したがって、F 組合員に24. 4. 21就業規則が適用されないという組合の主張は全く理由がない。

この点、組合は、会社が就業規則を「一方的に作成・届け出をした」と論難しているが、就業規則は会社が作成するものであり、組合の同意がなければ就業規則が作成できないという前提での批判は失当である。また、届出についても、会社は労働組合に意見を求めた上で、別組合と組合の意見を付けて労働基準監督署に提出しており、労働基準監督署からも、会社の24. 4. 21就業規則の作成及び届出について、手続的に瑕疵があるとの指摘も何ら受けていないのであるから、組合の批判は当たらない。

ウ 会社が F 組合員を解雇したのは、以下に記載するように正当なものである。

(ア) 平成24年10月26日、F 組合員は、A 新聞の販売店に卸すべき商品を競業他社である B 新聞の販売店である専売所へ卸す、という24. 10. 26誤配を発生

させた。

F 組合員は過去に A 新聞の販売店に配送した経験もあり、この点からも配送先を間違えるということはおよそ考え難いものであるが、F 組合員は、早く配送して仕事を終わらせることしか考えずに、配送先の看板すら確認もせず、競業他社に誤配したのである。

F 組合員が誤配したチラシは A 新聞の「増頁」と呼ばれるものであり、A 新聞の名前が記載された「新聞」の一種である。つまり、24. 10. 26誤配は、一步間違えば、A 新聞の名前が記載された「増頁」が B 新聞の読者に届くことになり、他方で、A 新聞の読者にはこの「増頁」が届かないことになりかねず、A 新聞の読者に対する債務不履行を招来させかねない極めて重大かつ深刻なものである。

この点、組合は、会社が正確な地図を手渡していれば24. 10. 26誤配は生じないと主張し、組合側証人も、会社がGoogle地図を配布していれば F 組合員の誤配は防げた旨証言する。しかし、Google地図等は配送に無関係な道も全て表示されており、運転手に配送ルートを示すためには地図も複数枚必要となるから、かえって分かりにくく不便であることは運送業界の常識であることから、会社は配送に必要な道路を1枚で図示した地図を作成し、運転手に配布していた。この地図だけでは配送場所を理解できないというのなら、F 組合員は無線で会社に配送場所の確認をすることもできたし、託送表に配送先の電話番号も記載されていたから、配送場所に電話をして直接場所を確認することもできた。しかるに、F 組合員はそれも怠り、配送先の看板すら見ないで B 新聞の販売店である専売所に商品を卸したのであるから、弁解の余地はない。会社の誤配対策に問題がある等として会社に責任を転嫁するのは論外であり、言いがかりといわざるを得ない。

(イ) F 組合員の24. 10. 26誤配は、荷主の信用や業務にまで否定的評価を生じさせる言語道断の行為であり、絶望的なものである。そのため、A 新聞社が24. 10. 26誤配を深刻に受け止めるのは当然であり、A 新聞社は、24. 10. 26誤配を理由に、会社に依頼していた別刷り配送便6台の契約を解除する処分を行い、会社は将来にわたり年間180万円もの損害を被ることになったのである。すなわち24. 10. 26誤配により、会社は最大荷主である A 新聞社の信用を失い、年間の経済的損失も看過できない金額であって、その影響は深刻なものであった。

(ウ) しかし、F 組合員は、24. 10. 26誤配後の事情聴取の場で、会社より、荷主、会社等に対する謝罪を書くように促されても、「組合のほうから書くなという

ふうにいわれています」等と述べ、謝罪自体も拒否し、終に反省の弁を述べることはなく、真摯な反省が認められなかった。

(エ) また、F 組合員は、24. 10. 26誤配以前もトラブルを抱えてきたが、改善されなかった。

F 組合員は、平成23年3月1日よりアルバイト勤務を開始して以降わずか1年の間に、寝過ごし欠車や遅刻、誤卸等のトラブルを繰り返し、会社はその都度注意喚起を促していたが、同人の勤務態度は改まることなく、トラブルは絶えなかった。その後、会社は、組合よりF 組合員を正社員採用する要望を受け、同24年4月19日に、同年8月20日までの間に、遅刻、欠車、配送トラブルを起こさないことを条件に、同月21日より正社員採用することをF 組合員に伝えたが、F 組合員は同年6月29日に30分の遅刻をした。これを受け、会社は、F 組合員に対して、緊張感をもって勤務するように再度注意したところ、F 組合員が、「次何か起これば首にしてもらって結構です」という強い意思表示があり、従前の勤務態度を改めプロの運送労働者として緊張感をもって勤務に従事する、との誓約があったと認められたことから、同年8月21日、会社はF 組合員を正社員として採用することにした。

24. 10. 26誤配はこの正社員採用後わずか2か月後に生じたものである。

(オ) 会社は新聞書籍の配送を主たる業務としているところ、新聞・書籍といった定期刊行物の配送は、一般的な運送事業と異なり、365日稼働することが求められ、各配送コース別に予め定められた配送経路・配送時間を順守した配送が強く要請される。会社への信頼の基礎もここにあり、人員と車の確実な配置とその確実な実行なしには、荷主の信頼に応えることは不可能である。当然、誤配等のトラブルがあると、受託契約そのものの契約解除問題にも発展しかねない重大問題となり、それだけ会社の業務には公益性が自覚され、緊張感を伴うものである。また、平成12年度頃、会社の年間売上額は約10億円であったが、受注減が重なり、同23年の決算時の年間売上は6億円程度に落ち込んでいる。このような状況で、緊張感を欠き、トラブルを抱え続ける従業員を雇用し続けることは企業の存立及び企業秩序の維持等に重大な影響をもたらすものであることは論をまたない。

(カ) 以上のとおり、24. 10. 26誤配が企業の存立及び企業秩序の維持等に重大な影響をもたらすものであるにもかかわらず、F 組合員に真摯な反省が見られず、改善可能性も認められないこと等の事情を踏まえて、会社はF 組合員を解雇したものであり、かかる会社の判断が正当であることは明らかである。

エ また、手続についてみても、F 組合員の行為は、懲戒解雇事由に該当するが、

会社は、F組合員の再就職の便宜等を考慮して一等級減じることとし、F組合員が試用期間中であつたことを踏まえて、24.4.21就業規則第54条(6)項の「試用期間中又は試用期間満了までに従業員として不適格と認められた場合」に該当するとして普通解雇にすることとし、平成24年11月15日、F組合員に対して同月20日をもって普通解雇処分にする旨通知したのであり、本件の解雇には客観的な理由がある。

オ 組合は、新大阪駅構内での入門証紛失事件の処理と均衡を失っているから、F組合員の解雇が組合に対する不利益取扱い等に該当すると主張する。しかし、組合はこの点も事の本質を全く理解しておらず、主張自体失当である。

すなわち、確かに、当該事件による損害額は最大で年間約4,200万円にも及ぶものであり、その結果は重大であつたが、事故の態様は、責任者が保管バックを放置して現場を離れた隙に入門証の入った鞆を盗難されたというもので第三者行為が介在しており、受託物の誤配、汚染、廃棄等のように荷主自身の対外的信用を失わせるものでもなかった。こうした状況でも、当初、会社は責任者を退職させることが相当であると考えたが、会社と別組合及び従業員が一体となって経済的苦境を乗り越えるために賃金を減額する機運になり、当該事件の影響を少しでも軽減できるように、労使一体となって協力し合い、賃金改定をすることで了解を得ることができ、責任者から反省の弁が述べられ、同人らが加入していた別組合からも再発防止のために対応協力するとの表明を受けることもできた。こうした事情を考慮して、当該事件の責任者らの処分を軽減したものである。

他方、24.10.26誤配は、競業他社に誤配するという、あつてはならない事故であり、これにより会社は一部の契約を解除され、年間180万円の収入を失い、最重要荷主であるA新聞社の対外的信用を大きく失わせたのであり、その結果は重大である。そして、事故の態様を見ても、F組合員の全面的不注意により生じたものであつた。加えて、F組合員は具体的な対策を考えることもなく、反省の弁を述べることもなく、むしろ、会社の事情聴取の際に会社が求めた弁明の書類の作成及び署名を拒否するという態度に及んだ。以上に加えて、F組合員はこれまでの会社における勤務態度も不良であり、これまで会社から重ねて注意喚起を受けていたにもかかわらず、24.10.26誤配を起こした。また、組合も、解雇処分に反対するだけであつて、再発防止のための具体的対策、荷主の競業他社へ誤配することの影響の深刻さについて具体的な言及は全くなかった。かような状況で、F組合員を雇用し続けることは企業秩序の維持を害することはもちろん、再発可能性も否定できず、ひいては企業の存立自体も脅かしかねないものである。こうした事情を考慮して、会社はF組合員を解雇することにしたものである。

以上のように、会社は、結果の重大性・影響、事件の性質、本人の反省、これまでの勤務態度等を考慮して F 組合員を解雇することにしたものであり、F 組合員が組合に加入していたこと自体が影響したものではない。この点に関する組合の主張は、会社の秩序維持や会社の経営維持の視点を全く欠落させた無責任な主張であり、論外である。

カ また、組合は、平成23年7月下旬頃、会社社長が F 組合員に同年8月から正社員に採用する予定であると述べ、その条件として別組合に入り別組合の紹介状を貰ってきてくれと発言したことを不当労働行為的な行動であると論難する。

しかし、会社は別組合より F 組合員を正社員採用する要請がなされていたことから、会社社長が F 組合員に対して上記のような発言をしたにすぎない。その発言当時、会社は組合が結成されていたことも知らないことを踏まえると、かような会社の対応が組合に対する不当労働行為と評価されるものではない。仮に会社が組合に不当労働行為と評価される対応を真に行っていたというのであれば、会社の不当労働行為に極めて敏感な組合がそれを見逃すはずがない。しかし、組合はこの点の会社の対応について不当労働行為救済申立てを行っておらず、組合の上記主張は不自然かつ不合理である。

キ 以上のとおりであるから、会社による F 組合員の解雇が不利益取扱いであるとする組合の申立ては棄却されるべきである。

2 争点2（会社が、平成24年12月20日付けで E 組合員を解雇したことは、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア E 組合員に対する解雇は、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当ではないものであり、組合及び E 組合員の活動を嫌悪し、E 組合員に解雇処分を加えることによって、組合活動を威圧し封じ込めようとする会社の意図に基づくものである。

イ E 組合員の処分対象となる非違行為は24. 9. 18事故であるが、当該事故は、過失行為によって発生したものであって、悪意ないし故意によるものではない。

また、前記1(1)イ記載のとおり、24. 4. 21就業規則は労働契約法に違反したものであり、E 組合員も24. 4. 21就業規則に同意していないので、適用されることはなく、これに基づく解雇は無効である。

会社は、24. 4. 21就業規則の届け出後、その内容を従業員に周知した旨主張するが、これは虚偽の主張である。平成24年6月5日の団交で、会社から就業規則について、会社の説明後読むのか、読んだうえで議論するのか、といった提案があったので、組合が、説明のための配布をするよう述べたのである。そして、会社

は、説明のためとして24. 4. 21就業規則を配布したが、説明はなされていない。

さらに、仮に、会社の主張のごとく、24. 4. 21就業規則の適用を受けると仮定しても、会社が周知したと主張する同月5日以降の非違行為に対して処分が可能なのであって、E 組合員の処分対象の非違行為は24. 9. 18事故だけである。この1件の事故で解雇は過酷すぎるものであり、過去の事故に対する処分であれば、不利益不遡及の原則を逸脱したものであり、無効である。

ウ また、23. 11. 1覚書は、労働組合法第14条の労働協約であるところ、会社は、特別講習の受講及び協議条項を遵守しなかった。会社が労働協約に違反していたことは明白である。

(ア) 会社は、「3年間の事故特別期間」の前提要件となる「事故対策センター主管の特別講習」を E 組合員に受講させなかったが、これは単なる会社の怠慢ではなく、会社の故意、重過失による23. 11. 1覚書違反である。

会社は、意図的に特別講習を E 組合員に受講させなかった蓋然性が高い。本件解雇は、賃金カットをめぐる労使紛争が激化し、一貫して反対する組合を嫌悪し、組合の影響力を職場から除去するために、交通事故を奇貨として E 組合員を他の従業員とは著しく均衡を失する解雇処分に付し、同人を職場から排除する意図をもって特別講習を受講させなかったことが推断できる。会社は、「覚書締結後わずか10か月程度で接触事故」を強調しているが、なぜ、10か月もの間、特別講習を受講させなかったのかを明らかにすべきであり、会社の責任は重大である。

(イ) 会社は、E 組合員に弁明の機会を与えたと主張するが、24. 10. 11会社通知書に「もはや雇用を継続することはできない」旨を記載しているように、「労働関係の終了＝解雇」の意思表示を行い、形式的、既成事実としての協議を提案したにすぎない。また、会社が提案した協議は、一方的な日時、場所の指定、役員の数制限を通知してきたものである。会社が指定した時間は、組合の執行委員及び E 組合員が夕刊等の配送業務を終え帰社（摂津営業所）する時間帯（午後4時30分）であり、指定場所は摂津営業所から1時間以上かかる会社顧問の法律事務所（大阪市北区）であった。これは、組合の執行部（一人の終業時間は午後5時）及び E 組合員が参加できないことを承知したうえの日時、場所の指定であり、形式的な協議の提案であった。

組合は、24. 10. 16組合要求書において、協議の日程及び場所の変更を要求したが、会社は組合の要求を無視する一方的な回答をした。また、組合は、23. 11. 1覚書に基づく協議を平成24年11月9日午後5時10分から行うよう要求したが、会社は、組合の要求を無視し、E 組合員に対し24. 11. 7弁明聴取書を手交し、

意向・弁明の場を E 組合員だけに一方的に指定した。組合は、同日午後 5 時 10分に摂津営業所に、会社との協議を行うべく訪れたが、会社社長等が不在であったため、協議ができなかったのである。そして、組合が24. 11. 13団交要求書により団交を要求したが、会社は、団交要求にこたえず、懲戒処分を行う旨回答した。

このように会社は、労使協定を無視し協議を行わず、24. 12. 19解雇通知書により E 組合員を解雇する旨通知したのである。

(ウ) 会社は、E 組合員が入社後トラブルを繰り返し、23. 11. 1覚書が締結された旨主張するが、事実に反した主張である。23. 11. 1覚書は、労働契約関係に伴う信義誠実の原則から要請される労使双方の義務履行状況、すなわち、従業員側（組合、E 組合員）においては自動車運行上誠実義務、注意義務を尽くすこと、使用者側（会社）において安全衛生に対する留意義務、配慮義務を尽くす旨の確認として締結したのであって、E 組合員が「トラブルを繰り返し」締結されたものでもなく、また、E 組合員の「自主退職」を取り決めたものでもない。

エ 会社は、E 組合員の「交通事故」を針小棒大に主張するが、24. 9. 18事故から、平成24年12月19日の解雇前日までの約3か月間、下車勤務をさせることもせず、通常の運転勤務を命じていた。また、会社では事故や誤卸が多発しているにもかかわらず、会社は事故等の発生を未然に防止する措置を講じず、組合員だけ「解雇」という重大な不利益を課しているのである。

オ また、24. 12. 19解雇通知書には「就業規則第54条(6)項により」「普通解雇処分とする」と記載されていたが、「就業規則第54条(6)項」は「試用期間中または試用期間満了までに従業員として不適格と認められた場合」であり、解雇の相当性、社内での検討・手続等に疑問を抱かせるものであった。また、会社は組合の指摘で「解雇通知書の補正通知書」を提出したが、当該通知書には、「平成24年12月20日をもって普通解雇処分とします」と記載しているだけで、24. 4. 21就業規則上のどの解雇事由に当てはまるか明らかにしていない。

カ 本件解雇処分は、会社の「不利益就業規則」の既成事実化、団交拒否を繰り返す、といった不当労働行為に対し、組合が活発な組合活動を展開し、不当労働行為救済申立て（24-73事件）を行った時期に強行されたものである。つまり、会社は、組合の活発な組合活動をけん制するために行った処分であるともいえる。

キ また、会社は、24. 10. 18回答書に、「事案の性質上、この機会を活かせない場合、貴組合との協議はできなかったものとして E（正確には E）さん個人との協議のみで手続きをする」旨記載し、組合と E 組合員を乖離させようと脅し、

E 組合員の不安をあおり、屈服させようとした。しかし、E 組合員は組合の指示に従い、会社の脅しに屈服することなく会社の卑劣な脅しに立ち向かったのである。

ク 以上のとおり、E 組合員の解雇に、合理性、相当性はなく、組合の活動及びE 組合員の活動を嫌悪したものであり、組合員であるが故の不利益取扱いである。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、24. 9. 18事故が企業の存立及び企業秩序の維持等に重大な影響をもたらすものであるにもかかわらず、E 組合員に真摯な反省が見られず、改善可能性も認められないこと等から、E 組合員をやむなく解雇したものである。会社によるE 組合員の解雇は正当なものであって、不当労働行為意思に基づく不利益取扱いに該当するという組合主張は当たらない。

イ 組合は、24. 4. 21就業規則は組合及びE 組合員の同意を得ておらず、一方的に作成・届出をしたものであり、E 組合員には適用できない旨、これに基づく解雇は無効である旨主張する。しかし、24. 4. 21就業規則記載の賃金体系、就労時間等の概要は、平成20年10月20日、当時多数組合であった別組合との協議を経た協定書によって根幹部分を合意しており、社内報によって全従業員に周知して、組合員以外の従業員の了解を得たものであって、これまでの運用を就業規則上に明示したものにすぎず、格別の不利益はない。懲戒事由についていえば、旧就業規則では第41条以下に懲戒の定めがあったことから24. 4. 21就業規則では第48条以下で、これまでの運用を参考にして懲戒事由の明確化と懲戒の種類との対応関係を明確にした。会社の恣意的な運用を排することができるようになり、従業員にとってむしろ利益になるものであって、合理性が認められるし、その内容自体も不利益とはいえない。

また、「一方的に作成・届出をした」との組合批判が当たらないことは前記1(2)イ記載のとおりである。

本件では、24. 4. 21就業規則の届け出後、その内容を従業員にも周知しており、当時在籍していたE 組合員に適用されるのは当然である。

ウ また、会社がE 組合員を解雇したことは、以下に記載するとおり正当である。

(ア) E 組合員は派遣社員時代から追突事故等のトラブルを繰り返し、会社は、E 組合員がトラブルを起こすたびに注意喚起の指導を行ってきたが、E 組合員は相変わらず、平成22年4月25日に誤卸をし、同年10月23日に衝突事故を起こして歩行者を死亡させ、同23年6月28日には遅刻をし、さらには、同年9月2日に、業務中に阪神高速道路でスリップ事故を起こし、会社車両の全損と

いう被害をもたらした。

(イ) 平成23年9月2日の事故後、会社は、E組合員が派遣社員時代を含めて1年に1度以上の事故を起しており、改善の兆しも認められないことから、今回の事故で退職させることを検討した。組合も、E組合員の運転技術に問題があるという認識を有していたことから、会社と組合は協議を行い、E組合員に十分な反省を求めるとともに再発防止を決意させ、さらには組合も今後の就労や退職を含めて責任を負うことを明らかにするために、三者で覚書を作成することになった。会社側から、同年11月1日から3年間の事故対策特別期間を設け、この期間内に業務事故を発生させた場合には自主退職すること等を内容とした覚書案を提案して、組合側に検討を求めたところ、組合側から、この期間中に発生させた場合は自主退職を含めて、E組合員、会社及び組合で協議するという旨の修正の提案があった。会社としても本人のプライバシー等に配慮した上で、E組合員と組合に弁明と意見を述べる機会を与えるために少人数の協議をすることには異存はなかったため、これに応じることにし、同日、E組合員も入れて覚書に署名がなされた。

(ウ) しかし、E組合員のトラブルがなくなることはなく、E組合員は23.11.1覚書締結後わずか10か月程度の間に関接触事故（平成24年4月21日）、無断欠勤（同年8月25日）、24.9.18事故を起こした。

24.9.18事故は、被害者が3名も出たものであり、放置できないものであったことから、会社は、23.11.1覚書の規定に基づいて、E組合員と組合に対して懲戒処分を決する前に、意向聴取と弁明の機会を与えるために協議の機会を持ちたいと提案した。ところが、組合は協議を拒否し、団交を求めてきた。

会社は、組合の要求に対し、会社の顧問弁護士事務所で、同年11月3日の午後1時から、もしくは同月9日午後4時30分のいずれかの日時に、覚書に基づく協議をしたいと申し入れたが、組合は、不合理な主張を展開し、協議への参加を拒否してきた。いずれの日時もE組合員の勤務は終了しており、参加することができたものであり、正当な理由なく協議を拒否したものである。

E組合員と組合は、3年間の事故対策特別期間中にE組合員が業務事故を発生させた場合には、団交ではなく協議の上、E組合員の処遇を決めることに合意した。この協議に参加することができるにもかかわらず、その参加を拒否し、団交を求めてくるのは明確な覚書の違反行為である。

なお、会社は、団交に応じるにしても、議題の調整、要求の明確化のために、組合がどのような要求を主張し、会社業務における事故の影響や扱いについてどのように考えているのかを明らかにするように繰り返し求めたが、組合はこ

れを無視し、「労使対等決定の原則」に基づいてただただ抽象的に団交だけを求めるという態度に終始固執してきた。

E 組合員に関しての「協議」が進展しなかった理由は組合の覚書違反及びその独善的な対応にあったことは明らかである。

(エ) また、24. 9. 18事故は会社の業態等からも深刻なものであった。会社の業態等については、前記1(2)ウ(オ)記載のとおりであるが、このような会社の業態からすると、当然、配送中の追突事故等のトラブルが生じるとなれば、受託契約そのものの契約解除問題にも発展しかねない重大問題となる。また、近年の会社の年間売上が落ち込んでいることは前記1(2)ウ(オ)記載のとおりである。

このような状況で、反省もなく、緊張感を欠き、トラブルを抱え続ける従業員を雇用し続けることは、企業秩序の維持を害することはもちろん、再発可能性も否定できず、ひいては企業の存立自体も脅かすものである。

(オ) 以上のとおり、24. 9. 18事故が企業の存立及び企業秩序の維持等に重大な影響をもたらすものであるにもかかわらず、E 組合員に真摯な反省がなく、改善も期待できないこと等から、E 組合員をやむなく解雇することにしたのであって、かかる会社の判断が正当であることは明らかである。

エ また、手続についてみても、E 組合員の行為は懲戒解雇相当であったが、会社は、E 組合員の再就職の便宜等を考慮して一等級減じて普通解雇とすることにし、解雇予告手当や退職金等を支給した。

オ 以上のように、E 組合員に対して解雇権を行使したことは、企業の存立及び企業秩序の維持の観点から欠くことのできない処分であり、同人が組合の組合員であったという要素が入り込む余地のない事態であり、そのような要素の考慮に基づくものではない。

カ 組合は、会社が組合を嫌悪し、組合の影響力を職場から除去するためにE 組合員を職場から排除する意図をもって特別講習を受講させなかった旨主張する。しかし前述した諸事情に鑑みれば、会社に不当労働行為意思がないことは明らかであり、その点を措いても、E 組合員の本件事故は本人の不注意にすぎず、特別講習の受講の有無と上記の事故とは因果関係は認められない。会社が特別講習を受けさせていなかったことがE 組合員の本件事故の抑制に繋がるものとはいえず、組合の批判は当たらない。

キ 組合は、23. 11. 1覚書の「協議」という文言は団交を意味する旨主張する。しかし、組合は、団交を前提にする場合には必ず団交という文言を使用しているが、23. 11. 1覚書は団交ではなく、「協議」という文言を使用していることに鑑みても、当事者双方が団交とは異質の「協議」を前提にしていたことは明らかである。

また、仮に、23. 11. 1覚書の「協議」が団交を指すというのであれば、事前に団交を経なければ E 組合員を解雇できないというルールを作成したことになるが、他の問題なき従業員の場合には団交を経ずして会社の人事権の行使として解雇できるのにもかかわらず、解雇されてもやむを得ない事故を起こしていた E 組合員については、事前に団交を経ないと解雇できないルールを策定したことになり、この点からも組合の主張は不合理である。

ク 以上のとおりであるから、会社による E 組合員の解雇が不利益取扱いであるとする組合の申立ては棄却されるべきである。

3 争点3（平成24年11月から同25年1月までの間における、F 組合員の解雇を議題とする団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 被申立人の主張

ア 労働組合の団体交渉権は団結権が認められる労働組合が経営者側に対して自己の具体的要求を実現するために憲法上保障された権利であるから、保障される前提として、当然に、労働組合側から具体的要求があることが求められる。

イ 会社は、F 組合員に関する団交を内実のあるものとするために、F 組合員の誤配によって A 新聞社の対外的な信用を失墜させたことや、会社の経営基盤が脅かされていたことにつき、組合の具体的な見解を聞いた上で対応したいと考えていたものであり、団交自体を拒否したものではない。

F 組合員の解雇問題は平成25年2月4日に団交が行われており、それに至るまでの会社と組合との個別具体的なやり取りは団交の設定、実現及び団交における議論の整理のための意見交換ないし調整の一過程とみるべきである。

また、仮に団交が行われていなかった期間が認められるにしても、それまでの会社の対応は、団交での議論を整理し、団交を充実化する意図のもとで行われたものであるから正当な理由も認められる。

ウ そして、不当労働行為意思に基づくとの事実は全く存在しないことが認められる本件において、会社の対応が組合に対する支配介入に該当すると解する余地はない。

エ 以上のとおりであるから、平成24年11月から同25年1月までの間における、F 組合員の解雇を議題とする団体交渉申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否には当たらず、組合に対する支配介入にも当たらない。

(2) 申立人の主張

ア F 組合員に対する解雇は義務的団交事項に該当するところ、組合は、24. 11. 19 団交申入書、24. 11. 22 団交申入書、24. 11. 29 団交申入書、24. 12. 11 団交申入書、

24. 12. 15組合要求書、24. 12. 21団交申入書、25. 1. 7組合要求書、25. 1. 11組合要求書及び25. 1. 14組合要求書において団交を申し入れたが、会社はこれを拒否した。

義務的団交事項であるにもかかわらず団交拒否したのであるから、会社の対応が労働組合法第7条第2号に違反していることは明白である。

イ 憲法で保障された団体交渉権は、団交に応じるという使用者の積極的な行為を要求する権利でもある。会社は「労働組合の団体交渉権は団結権が認められる労働組合が経営者側に対して自己の具体的要求を実現するために憲法上保障された権利であるから、保障される前提として、当然に、労働組合側から具体的要求があることが求められる」と主張するが失当である。また、事実として、組合はF組合員の解雇に対して「解雇撤回」という具体的な要求をしていたのであるから、会社の主張は事実と反する。

4 争点4（平成25年2月4日の団交における、F組合員及びE組合員の解雇についての議題に係る会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 25. 2. 4団交において、会社は組合の要求に対し対案を用意し、また資料を提供する等進んで討論に参加し、一致点を見出すよう努力することもなく、自己の主張に固執して初期の提案を一步も譲らないという強硬な態度をとり、譲歩意図をもって交渉を継続する意思もなく不誠実な態度に終始していた。

イ 組合は、両組合員の解雇は客観的に合理的理由を欠き、社会通念上相当ではないとして解雇の撤回を要求した。組合としては、団交で両組合員の「非違行為」は旧就業規則に定められたどの解雇事由に当たるか、仮に当たるとして重大な程度に達していたのか、他に解雇回避の手段がなかったのか、解雇をなす前に教育的措置など、解雇より軽度の手段の有無といった経過の説明を求めたのである。

ウ しかし、組合がF組合員の解雇に至る経過の説明等を求めたところ、会社は、「解雇の経緯と結果というのは人事権の行使として終わっている」として解雇に至る経過の説明を拒絶した。組合が、会社には解雇に至った説明義務があると説得したが、会社は「義務があるかないかについては意見が違うんやから」、「見解の相違という話になったときにどうしようもない」、「解雇は会社としては終わっているのは明らか」、「解雇なんて一方的ですよそんなもの」、「それやったらもう見解の相違ですよ」と対案を用意するわけでもなく、進んで討論する姿勢もなく、自己の主張に固執して一步も譲らないという強硬な態度をとり続けたのである。

また、組合は、解雇の相当性を判断するに当たって、組合がF組合員に適用されるとする就業規則の中でそれが解雇に当たるかと質したが、会社は自己の主

張に固執し、実質的な論議を拒絶した。

さらに、組合は非違行為の同種事案における従前の措置との均衡について説明を求めたが、会社は具体的な回答を避け「会社は判断した」と強弁しただけであった。

エ E 組合員の解雇について、組合は、23. 11. 1覚書の協議が実施されていないこと、特別講習を受講させていないことを述べたが、会社は、協議については「団交には馴染まない」と議論をすり替え、組合の日程調整については、「あれは意図的やと会社は思いました。会社はそこで最終判断をした」と組合嫌悪をあらわにした。特別講習の受講についても、事故を起こすことと因果関係はないと無責任な回答に終始し、組合の主張に対し誠実に対応することもなく、合意達成の可能性を模索することもなかった。

オ 以上のように、会社の対応は、単に団交に応じるだけで、譲歩意図をもって交渉を継続する気もなく、自らの主張に固執し、初期の「解雇」を一步も譲らないという強硬な態度と形式的な説明に終始したのであって、このような対応は、不誠実団交に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 組合は、25. 2. 4団交における会社の対応が不誠実で不当労働行為に当たる旨主張するが、かかる批判は当たらない。

イ 会社は、団交の冒頭において、解雇に対する組合の考えを尋ねたところ、組合は、会社の解雇権を無視し、事前に会社が組合に説明を行い、組合の了解が無ければ解雇権を行使できないという独自の見解の主張を縷々展開してきた。

その後も、組合は、F 組合員が起こした誤配事故が業務遂行上どのような位置づけにあり、どのような対処をすべきであるのかについて合理的な見解を全く示さずに、解雇を撤回せよとか、解雇する前に組合の了解をもらわないといけなといった形式論の主張をするだけであった。

このように、組合は、「労使対等決定」に基づいて解雇権を行使する前に組合の同意を得よ、という独自の見解に固執しており、団交が進展しなかった原因はひとえに組合側にあったことは明らかである。

E 組合員の件も、F 組合員の問題と同様であった。組合は、今回の事故とおよそ因果関係が認められない特別講習の受講をさせていないとか、覚書上の協議は団交であるといった組合独自の見解を述べるだけで、誤配事故や交通事故の問題点やこれらが会社に与える影響及びこれらの事故について組合がどのように責任ある対処をしていくのか等について、組合から真剣かつ合理的な見解が示されることはなかった。

ウ 組合は、両組合員の解雇に至った経緯についての説明を行わず、両組合員の解雇に関して再チャンスを与えるように論議を促したのに、会社が一致点を見出す努力をせず、一步も譲らないという強硬な態度に出たことを不誠実団交であると主張する。

しかし、会社は、両組合員に対して解雇通知書と理由書を交付し、解雇理由を明確に伝えているのであるから、これに対して組合側が団交を求めるのであれば、組合側から会社による解雇の判断についての具体的な見解をまずもって示すべきである。団交の冒頭で会社が解雇の説明義務を負うとは解されない。また、25. 2. 4 団交においては、上記の会社見解と説明義務があるとする組合見解が対立し、一定の時間をかけて議論がなされた。しかし、この議論の結果、会社は両組合員の解雇に至る経緯を組合に対し説明している。それゆえ、25. 2. 4 団交で会社が両組合員の解雇に至った経緯について説明を行わなかったという組合主張は事実ではなく、理由がない。

また、前述のとおり、会社が両組合員に対し解雇権を行使したことは正当なものである。組合が両組合員の解雇に反対するのは見解の相違にすぎず、会社が一致点を見出す努力をせず、一步も譲らないという強硬な態度に出たという批判は当たらない。

エ 以上の団交の状況に加え、同日の団交は約2時間半もかけて行われていたことを踏まえれば、会社が両組合員の解雇問題について時間をかけて丁寧かつ誠実に対応していたことは明らかである。

オ 以上のとおりであるから、25. 2. 4 団交における会社の対応は不誠実団交に該当しない。

第5 争点に対する判断

1 争点1（会社が、平成24年11月20日付けで F 組合員を解雇したことは、同人が組合員であるが故に行われた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 F 組合員の解雇に至る経緯

(ア) 平成23年3月1日、会社は、F 組合員をアルバイトの運転手職として雇用了。会社は、F 組合員に対し、口頭で、アルバイトは時給制である旨、時給は900円である旨伝えた。

(甲71、乙38)

(イ) 平成23年3月22日、会社従業員が新大阪駅構内において、雑誌配送業者として駅構内に入るための入門証が入った手提げバックを、商品の雑誌の上に置いたまま、その場から離れた際に盗難にあい、紛失する事件（以下「23. 3. 22入門

証紛失事件」という。)が発生した。当該事件により、会社の顧客がそれまでの発注の約半数を他業者へと変更した。このため、会社においては、年額で約4,200万円の売上減が発生した。

同年7月4日、会社と別組合との間で団交が開催され、同団交において、同日付け「覚書」(以下「23.7.4覚書」という。)が提示された。

同文書には、①会社は紛失当事者であった別組合の組合員に依願退職を求めた旨、②別組合は、新大阪駅での雑誌輸送に携わっていた班の班員全員で会社の処分を受けることを会社に要請した旨、③会社は別組合の要請に対して、このような不祥事が発生しないために、今後労使が協力して、業務に取り組むことを前提に、別組合の要請を受け入れることを同意する旨、④具体的処分として、当該班の運転手全員について、同年夏季一時金支給金額から一律1万円を会社は控除する旨、⑤会社の管理責任として、常勤役員2名の月額報酬1か月分の50%を控除する旨記載されていた。

(乙22、乙34、乙35、乙36)

(ウ)平成23年7月6日、組合が結成された。同年7月上旬から中旬にかけて、別組合から20名弱の分会組合員が別組合を脱退し、組合に加入した。

(甲73)

(エ)平成23年7月下旬、会社社長はF組合員に対し、F組合員を同年8月から正社員として採用したい旨、別組合の紹介状をもらってほしい旨述べた。会社は、F組合員が別組合の推薦をもらってこなかったとして、F組合員を同月から正社員として採用することはしなかった。

(甲71、乙38、証人 F、当事者 D)

(オ)平成23年7月27日、組合は会社に対し、23.7.27組合結成・団交申入書を送付し、組合を結成した旨を通知するとともに、団交を申し入れた。同年8月3日、組合と会社との間で団交が開催され、E組合員及びF組合員も同団交に出席した。

(甲1、甲71、甲72)

(カ)平成23年9月5日、組合は会社に対し、同日付け「要求書」を提出し、F組合員の今後の処遇について回答するよう要求した。同文書を受け、同年10月3日に組合と会社との間で団交(以下「23.10.3団交」という。)が開催され、F組合員の処遇に関し、次のやり取りがあった。

a 会社が、F組合員の処遇について、病欠の人間が復帰すれば人員が余るので、今しばらくは現状のままだと考えている旨述べたところ、組合は、人員が余っているというのは何時のことなのか、平成23年2月時点でF組合

員は正社員候補であり、順次正社員の間が定年退職で退職すれば、正社員として雇用するという話であった旨述べた。これに対し、会社は、作業体制が変わった旨、現在労災で長期間休業している間がおり、その人が復帰すれば仕事が減る旨、その辺の判断が難しいので今しばらく現状で、という話をした旨述べた。

- b 組合が、F 組合員は別組合に入れば正社員にするという条件提示を受けたらしいが、これは不当労働行為である旨、会社はそのことを認識して F 組合員にそのような説明をしたのか尋ねたところ、会社は、別組合に入ったら、とは言っていない旨述べた。組合が、そのような条件提示を受けたと F 組合員は言っている旨述べたところ、会社は、当時、別組合の推薦を取る、という協定があった旨述べた。組合は、正社員化について会社がルールを持たず、特定の労働組合に入ったらいい、というのは労働組合法に違反している旨、組合が F 組合員を推薦するので正社員にするよう求める旨、正社員化について公平公正なルール作りについて会社は提案するよう求める旨述べたところ、会社は、F 組合員の正社員の採用については基本的に否定するつもりはない旨、時間をもう少しほしい旨、仕事量の確保が大きな問題となっており、100%勤務の仕事量があるなら、採用を否定しない旨述べた。

(甲51、甲71)

- (キ) 平成24年4月13日、会社は組合に対し、就業規則の変更案文を手交するとともに、同月20日までに書面で意見を提出するよう求めた。これに対し組合は、同月17日付け「団交要求書」(以下「24.4.17団交要求書」という。)を会社に送付した。

同文書には、団交を開催し、会社が就業規則変更についての説明及び変更の趣旨を明らかにした上で組合の考えを示す旨の記載があった。

(甲73、乙8、乙28)

- (ク) 平成24年4月19日頃、会社社長が、F 組合員に対し、4か月の猶予を置き、その期間中に問題を起こさなければ正社員として採用する旨述べた。

(乙2、当事者 D)

- (ケ) 会社が作成した「業務状況」と題する書面には、平成23年4月9日から同24年2月26日までの間に、F 組合員は、寝過ごし欠車を4件、寝過ごし遅刻を1件、誤卸しを2件、商品落下事故を1件、発生させた旨の記載があった。なお、会社によると、「寝過ごし欠車」とは、寝過ごしが原因で自分が担当するコースを配送できず、別の間が配送した場合を指し、「寝過ごし遅刻」とは、寝過ごしが原因で、出勤の入線時間より遅れて出勤したが自分で配送した場合

のことを指している。また、「誤卸し」とは、A新聞社の販売店の範囲内で行われるミスであり、「誤配」とは、A新聞社以外の新聞社の販売店に商品を卸すことである。

(乙1、乙2、当事者 D)

(コ) 平成24年4月20日、会社は、就業規則の変更を労働基準監督署に届け出た。

その際、過半数組合または労働者の過半数代表者からの意見書として、別組合による「就業規則変更届意見書」と題する書面及び24.4.17団交要求書を添付して提出した。

(甲73、乙6、乙7、乙8、乙28、乙38)

(サ) 平成24年4月21日、会社は就業規則を変更した。

(乙4、乙38、当事者 D)

(シ) 平成24年5月2日、会社は24.4.21就業規則の全従業員への配付を行った。ただし、組合の組合員は、組合で受領を拒否することを決定したとして、受取を拒否した。

(乙28)

(ス) 平成24年6月5日、組合と会社は団交（以下「24.6.5団交」という。）を行った。24.6.5団交において、会社が、就業規則について、説明があつてから読まれるか、読んでもらった上で議論して説明するのが良いかを検討してほしい旨述べたところ、組合は、前提として説明のための配付というふうにしてほしい旨、先に出されており、既成事実ができていたので、配付しました、皆さん納得しましたね、と言われてはかなわないため、説明のための配付ということにしてほしい旨、就業規則は届け出したら成立しているが、自分たちとしては、不利益変更は認められないという立場に立っている旨述べ、その上で、説明のための配付ならしてよい旨述べた。

同月6日から、会社は組合の組合員に対し、24.4.21就業規則の配付を始め、F組合員及びE組合員は24.4.21就業規則を受領した。

(乙11、乙28、当事者 D)

(セ) 平成24年6月16日から同年8月10日までの間に、組合と会社との間で、24.4.21就業規則等に関して話し合うための小委員会が5回開催された。

(乙28)

(ソ) 平成24年8月21日、会社は、F組合員を正社員の運転手職として雇用した。

このとき、会社とF組合員との間で雇用契約書は作成されていない。会社においては、同20年から正社員の賃金は月給制となっていたところ、F組合員の賃金も時給制から月給制となった。

(甲71、乙28、乙38、当事者 D)

(タ) 平成24年10月26日、午前1時30分頃、F 組合員は、摂津営業所に出勤した。午前3時頃、F 組合員は朝刊の配送に出発し、午前4時頃、帰社した。その後、別刷りをトラックに積み込み、配送に出発したところ、24.10.26誤配を起こした。当該誤配で配送された別刷りには、物販会社の広告が掲載されていた。また、F 組合員は、配送前に会社から当該配送コースの地図を手渡されていたが、当該地図は、手書きされたものであり、配送先の住所及び電話番号は記載されていなかった。

(甲62、甲71、乙3、乙38、証人 F)

(チ) 平成24年10月27日頃、F 組合員は会社から「報告及び顛末書」と題する書面を手渡され、24.10.26誤配に関して、当該書面の各項目を記入するよう指示された。当該書面には、「1. 発生日時」、「2. 業務内容」、「3. 原因」、「4. 対応策」の項目があるところ、「3. 原因」の欄には、「21コースは今回で2回目で前回とは比にならない程スムーズに回れたことによって、変な慣れを感じ、油断した。」、「看板を見ず、店だけ見て、見たことがある、前に見た、なのでこの店であると思い込んだ。」、「商品を配ることより早く終わることを考えたこと。」、「他の同僚と同じくらいの時間で配送できたことへの達成感を感じ、詰めが甘くなった。」と記載されていた。また、「4. 対応策」の欄は空白であった。

(甲71、乙3、証人 F)

(ツ) 平成24年10月30日付けで、A 新聞社から会社に対し「別刷り誤卸しの件」と題する書面（以下「24.10.30通知書」という。）が提出された。同文書には、24.10.26誤配の件での対処を通知するとして、① B 新聞販売店から連絡が入ったので事故にならずに済んだが、卸し間違いでも他社と間違えることは決して許せるものではない旨、② A 新聞社の輸送の信頼を失墜させたことにもなった旨、③今回のミスを重大に受け止め、同年11月12日付けより別刷り配送便6台の契約を解除する旨記載されていた。

当該契約解除により、会社は年間約180万円の売上減が発生した。

ところで、会社における年間売上は、平成23年決算時において、約6億円であった。また、A 新聞社は、会社における売上構成比の50%以上を占めていた。

(乙20、乙38、当事者 D)

(テ) 平成24年11月15日、会社は、F 組合員に対し、24.11.15解雇通知書を手交した。同文書には、24.10.26誤配により顧客の信頼を大きく失墜させる結果と

なった旨、別刷り配送便6台が契約解除となり、会社に大きな損害が発生した旨、24.10.26誤配は、24.4.21就業規則第50条第4号の懲戒解雇に該当するが、F組合員は試用期間中であるため、同規則第54条第6号により、同月20日をもって普通解雇処分とする旨の記載とともに、F組合員に対し、解雇予告手当として、1日当たり11,017円とし、これに30日に乗じた金額を支給する旨記載されていた。

ところで、24.4.21就業規則における、「(適用範囲)」、「(採用ならびに試用期間)」、「(懲戒の種類、程度)」、「(訓戒、減給および出勤停止)」、「(懲戒解雇)」、「(解雇)」の規定は別紙1のとおりである。

また、旧就業規則における「(試用期間)」、「(解雇)」、「(懲戒)」、「(懲戒の種類)」の規定は、別紙2のとおりである。

(甲2、甲15、甲71、乙4、乙38)

(ト)平成24年11月19日、組合は、F組合員に24.11.15解雇通知書が手交されたことを受けて、会社に対し、24.11.19団交申入書を送付した。

同文書には、F組合員に対する解雇は不当解雇であり、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない旨、当該解雇は、会社が組合及びF組合員の活動を嫌悪し、弱体化を意図したもので不当労働行為であり、不当解雇に抗議するとともに直ちに解雇を撤回することを要求する旨、解雇問題について、同月24日午後5時10分から摂津営業所にて団交開催を要求する旨、記載されていた。

(甲3)

(ナ)平成24年11月19日、会社はF組合員に対し、24.11.19解雇理由書を手交した。

同文書には、F組合員が、アルバイトとして勤務以来、寝過ごし欠車、寝過ごし遅刻、誤卸し、商品落下事故を、その都度注意喚起を促しても繰り返した旨、同年4月19日、同年8月20日まで遅刻・欠車・配送トラブルを起こさないことを条件に正式採用に向けた機会を与えた旨、同年6月29日に遅刻し、再度注意を促した旨、これらの経緯を踏まえ、F組合員から真摯にこれまでの勤務態度を反省し運送労働者として緊張感をもって勤務に従事するとの誓約を受けて、同年8月21日に正式に社員として採用する試用期間とした旨、24.10.26誤配を起こし会社の信用を著しく失墜させた旨、会社は顧客から別刷り配送便6台の契約解除の処分を受けた旨、上記事実は、試用期間中であるか否かを問わず、従業員として会社に多大な損害を加えたもので懲戒解雇に相当する旨、F組合員は、試用期間中であるため、24.4.21就業規則の試用期間中または試

用期間満了までに従業員として不適格と認められた場合に相当するとして解雇を行った旨、記載されていた。

(甲4)

(ニ) 平成24年11月20日、会社は F 組合員を解雇した。

(ヌ) 平成24年11月20日、 F 組合員は会社に対し、24. 11. 20組合員通知書を書留内容証明郵便で郵送した。

同文書には、解雇理由として、24. 10. 26誤配により別刷り配送便 6 台の契約が解除されたため会社に大きな損害を与えたとしているが、同契約解除は F 組合員だけの輸送事故が原因でないことは明らかである旨、会社の解雇理由には納得できず、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められない旨、同月21日以降も就労するので会社の解雇には同意できず、撤回を要求する旨、 F 組合員と組合同席の上、要求解決に向けて詳細に話し合いたいのので、本書到達後10日以内に F 組合員に連絡してほしい旨、連絡がない場合は法的手段に及ぶ旨、記載されていた。

(甲6、甲9)

(ネ) 平成24年11月20日、会社は、24. 11. 19団交申入書を受けて、24. 11. 20回答書を組合に送付した。

同文書には、24. 11. 20 F 解雇は懲戒処分相当であることを前提に、試用期間満了による解除権の行使である旨、過去の経緯を踏まえて客観的に合理的理由に基づき社会通念上相当であると判断したものであり、組合を嫌悪し弱体化を意図したものではない旨の記載があった。

(甲5)

イ 会社における輸送トラブルについて

(ア) 平成24年8月、会社は「お知らせ」と題する書面により、従業員に対し、同年7月1日から同月22日までの輸送トラブルについて報告した。

同書面には、同期間中に、寝過ごし遅刻が1件、寝過ごし欠車が2件、アルコール検知による遅刻が1件、誤卸しが1件、速度超過による取締りが1件、個数積込の確認ミスが1件、発生していた旨記載されていた。

(甲55)

(イ) 平成24年9月、会社は「お知らせ」と題する書面により、従業員に対し、同年7月23日から同年8月31日までの輸送トラブル及び勤務状況について報告した。

同書面には、同期間中に、体調不良等による欠勤が10件、早退が5件、欠車が3件、寝過ごし遅刻が1件、アルコール検知による遅刻が1件、誤卸しが2

件、接触事故が2件、商品破損事故が1件、発生していた旨記載されていた。

(甲56)

(ウ) 平成24年10月、会社は「お知らせ」と題する書面により、従業員に対し、同年9月1日から同月30日までの輸送トラブル及び勤務状況について報告した。

同書面には、同期間中に、体調不良による欠勤が3件、早退が1件、遅刻が1件、誤卸しが2件、速度超過による取締まりが1件、接触事故が1件、水漏れ事故が1件、人身事故が1件、発生していた旨記載されていた。なお、人身事故1件とは、24.9.18事故のことである。

(甲57)

(2) 会社が、平成24年11月20日付けで F 組合員を解雇したことは、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)ア(ニ)認定によれば、会社は、平成24年11月20日に F 組合員を解雇したことが認められ、解雇が F 組合員にとって不利益取扱いに当たることは明白であるから、解雇が F 組合員が組合員であるが故に行われたものであるかについて、以下、検討する。

イ そこで、まず解雇理由についてみる。

(ア) 前記(1)ア(テ)認定によると、24.11.15解雇通知書には、24.10.26誤配により顧客の信頼を大きく失墜させる結果となった旨、別刷り配送便6台が契約解除となり、会社に大きな損害が発生した旨、24.10.26誤配は、24.4.21就業規則第50条第4号の懲戒解雇に該当するが、F 組合員は試用期間中であるため、同規則第54条第6号により、平成24年11月20日をもって普通解雇処分とする旨、記載されていることが認められるところ、前記(1)ア(ソ)、(タ)、(ツ)、(テ)及び後記4(1)オ認定によると、① A 新聞社からの24.10.30通知書には、24.10.26誤配について、卸し間違いでも他社と間違ふことは決して許せるものではない旨、A 新聞社の輸送の信頼を失墜させたことにもなった旨の記載があること、②24.10.26誤配により、会社は A 新聞社から別刷り配送便6台の契約を解除され、当該契約解除により、年間約180万円の売上減が発生したこと、③会社の年間売上は、平成23年決算時には約6億円であること、④ A 新聞社は会社における売上構成比の50%以上を占める最大の顧客であったこと、⑤25.2.4団交において、会社は、24.10.26誤配に係る A 新聞社との対応について、A 新聞社から契約を全解除という検討もあったという話をされた旨述べたこと、⑥24.4.21就業規則には、(i)第5条第2号に、試用期間について、採用の日から3か月間を試用期間とする旨の規定が、(ii)第50条第4号に、懲戒解雇について「過失により、営業上の事故または災害が発生させ、会社に重大

な損害を与えたとき」との規定が、(iii)第54条第6号に、解雇について、「試用期間中または試用期間満了までに従業員として不適格と認められた場合」との規定があること、⑦ F 組合員は平成24年8月21日に正社員として採用されたこと、⑧同年10月26日、F 組合員は24.10.26誤配を起こしたこと、が認められる。

これらのことからすると、会社が、24.10.26誤配により、会社にとって最大の顧客の信頼を大きく失墜させる結果となったとともに、会社に大きな損害が発生したと判断したことは首肯できるところである。また、上記認定からすると、24.10.26誤配は試用期間中に発生したのであるから、24.10.26誤配が24.4.21就業規則第50条第4号の懲戒解雇に該当するかについては疑問があるものの、会社が、24.10.26誤配を起こした従業員を、試用期間中または試用期間満了までに従業員として不適格と認められる、として普通解雇処分としたことは、不合理であるとまではいえない。

以上のとおり、24.11.15解雇通知書に記載されている解雇理由について、24.10.26誤配が懲戒解雇に該当するかはともかく、24.10.26誤配をもって普通解雇処分としたことについては、不合理であるとまではいえない。

(イ) この点について、組合は、①会社が根拠としている24.4.21就業規則は労働契約法に違反したものであり、F 組合員に適用できないものである旨、② F 組合員は「新たに採用した者」ではないので試用期間が適用されない旨、③当該解雇には客観的合理的理由は存在しない旨主張するので、これらの点についてみる。

a まず、組合主張①についてみると、前記(1)ア(サ)、(ス)、(ソ)認定によると、(i)会社は就業規則を平成24年4月21日に変更したこと、(ii) F 組合員は24.4.21就業規則を受領したこと、(iii) F 組合員が正社員として雇用されたのは、同年8月21日であることが認められ、これらのことからすると、F 組合員は24.4.21就業規則施行後に正社員として雇用されたのが明らかである。したがって、F 組合員に24.4.21就業規則が適用されないとの組合主張は採用できない。

b 次に、組合主張②についてみると、前記(1)ア(ア)認定によると、確かにF 組合員は平成23年3月1日からアルバイトとして会社に雇用されていたことは認められるが、会社において、アルバイトと正社員との間で勤務形態、勤務条件等が同一であったと認めるに足る疎明はない一方、前記(1)ア(ア)、(ソ)、(テ)認定からすると、F 組合員は正社員として雇用された際、賃金が時給制から月給制に変更されたことが認められ、また、時間単価も変更が

あったとみるのが相当である。これに加え、24. 4. 21就業規則施行後に、アルバイトとして雇用され、その後正社員として雇用された者の中で試用期間の適用を受けなかった者がいるとの疎明もなく、また、F 組合員が試用期間の適用を受けることについて合理性を欠くといえる事情も認められないのであるから、F 組合員に試用期間が適用されない旨の組合主張は採用できない。

c さらに、組合主張③についてみる。

(a) この点について、まず、組合は、(i)24. 10. 26誤配は過失行為によって発生したものであって、単発的な非違行為にとどまるものであり、重大な過失や故意によるものではない旨、(ii)24. 10. 26誤配により「誤配」した物は、メディアとしての新聞ではなく単なる物販会社の宣伝を掲載したチラシである旨、(iii)当該チラシはB新聞の読者に届けられた事実もなく、A新聞の読者に期日、時間どおりに配布された旨、(iv)F組合員は誤配した日にA新聞販売店及び会社に対し謝罪の意を表明し、深く反省していることは24. 11. 22団交申入書にも記載している旨主張する。

まず、上記(i)の主張についてみると、前記(1)ア(チ)認定によると、F組合員が24. 10. 26誤配に関して記載した「報告及び顛末書」の「3. 原因」の欄には、「看板を見ず、店だけ見て、見たことがある、前に見た、なのでこの店であると思い込んだ。」と記載されていたことが認められ、この記載からすると、F組合員は看板を確認しなかったといえるところ、このようなF組合員の行為を会社が問題視するのは不自然とはいえず、仮に組合が主張するように、24. 10. 26誤配が重大な過失や故意によるものではなかったとしても、そのことのみをもって、F組合員が責任を免れるものではなく、組合の主張は採用できない。

次に、上記(ii)の主張についてみると、前提事実及び前記(1)ア(タ)認定によると、24. 10. 26誤配で配送された別刷りには、物販会社の広告が掲載されていたものの、A新聞の名前が記載されていたのであるから、会社が、A新聞の名前が記載された別刷りがB新聞の販売店である専売所に配送されたことを問題視したことは不自然とはいえず、組合の主張は採用できない。

また、上記(iii)の主張についてみると、F組合員が24. 10. 26誤配により、A新聞の名前が記載された別刷りがB新聞の読者に配布される危険性を発生させたことは間違いなく、そのような事態を招来させたF組合員の行為を会社が問題視することは不自然とはいえず、結果として、

B新聞の読者に配布されず、A新聞の読者に配布されたからといって、その責任を免れるものではなく、組合の主張は採用できない。

さらに、上記(iv)の主張についてみる。これについて、会社はF組合員には真摯な反省が認められなかった旨主張する。前記(1)ア(チ)認定によると、F組合員は24.10.26誤配に関して「報告及び顛末書」の各項目を記入するよう指示されたところ、当該書面の「4. 対応策」の欄は空白であり、また、他の項目をみても、謝罪であると解される記載は認められないことからすると、会社が、F組合員に真摯な反省が認められなかったとみても、やむを得ないといえる。なお、組合は、F組合員が反省していることは24.11.22団交申入書にも記載している旨主張するが、これは、F組合員の解雇後のことであるから、上記判断を左右するものではない。したがって、組合の上記(iv)の主張も採用できない。

(b) 次に、組合は、24.10.26誤配は会社の誤配対策、配慮のなさが要因となっていた旨、会社から手渡された地図は「地図のようなもの」でしかなく、会社が正確な地図さえ持参させていれば誤配は防げた旨、深夜から早朝の朝刊の配送、その後、休憩もなく別刷り便の配送といった労働のなかで集中力や注意力が散漫になり判断力も低下した旨主張する。しかしながら、F組合員が看板を確認していなかったことは前記(a)判断のとおりであり、F組合員が看板を確認していれば、24.10.26誤配は発生しなかったといえる。また、会社が、安全配慮義務に反するといえるほど長時間労働をF組合員に行わせていたと認めるに足る疎明もないのであるから、組合の主張は採用できない。

ウ 次に、処分の相当性についてみる。

(ア) 会社は、F組合員の行為は懲戒解雇事由に該当するが、同人の再就職の便宜等を考慮して一等級減じることとし、同人が試用期間中であつたことも踏まえて普通解雇処分とした旨主張する。

前記(1)ア(テ)、イ認定のとおり、24.4.21就業規則には懲戒の種類として、訓戒、減給、出勤停止及び懲戒解雇が規定されているところ、F組合員が24.10.26誤配以前に懲戒処分を受けたと認めるに足る疎明はなく、また、平成24年7月23日から同年9月30日までの間に、会社において、誤卸しや商品破損事故等の輸送トラブルが起こっている一方、24.9.18事故以外では、輸送トラブルを発生させた者に対し懲戒処分を行ったとする疎明はない。これらのことからすると、過去に懲戒歴がないにもかかわらず、24.10.26誤配に係る対応として、会社が直ちに普通解雇を選択したことが相当であったかについては疑問が

生じるところである。

しかしながら、前記(1)ア(ツ)認定によると、会社の売上構成比の50%以上を占める最大の顧客の A 新聞社からの24. 10. 30通知書に、①24. 10. 26誤配について、卸し間違いでも他社と間違えることは決して許せるものではない旨、② A 新聞社の輸送の信頼を失墜させたことにもなった旨、記載されていることが認められ、これらのことからすると、 A 新聞社は誤卸しと誤配とは別の事象として捉え、誤配については重大視していたことが窺われるところ、会社が、会社の最大の顧客の A 新聞社の姿勢を鑑みて、誤配については、誤卸し等の他の商品トラブルに係るものよりも重い処分を選択しても無理からぬことであるといえる。これに加え、前記イ(ア)判断のとおり、24. 10. 26誤配をもって普通解雇処分としたことは不自然であるとまではいえず、また、 F 組合員は試用期間中であったことを踏まえると、会社が、試用期間中であったことも踏まえ普通解雇処分が相当であるとして、 F 組合員を解雇したことは、不自然であるとまではいえない。

(イ) この点について、組合は、24. 11. 20 F 解雇は、23. 3. 22入門証紛失事件に係る処分と均衡がとれていないものであり、平等原則の見地からみても不適切である旨主張する。

前提事実及び前記(1)ア(イ)、(ツ)、(テ)認定によると、①23. 3. 22入門証紛失事件により会社は年額で約4, 200万円の売上減が発生したこと、②23. 3. 22入門証紛失事件の紛失当事者に対する処分は、紛失当事者の班の運転手全員について夏季一時金支給額を一律1万円控除するものであったこと、③24. 10. 26誤配により会社は年間約180万円の売上減が発生したこと、④24. 10. 26誤配により会社は F 組合員を普通解雇処分としたこと、が認められ、これらのことからすると、確かに、23. 3. 22入門証紛失事件の方が24. 10. 26誤配に比べ、会社の被った損害金額は大きいのに、23. 3. 22入門証紛失事件の当事者は解雇されていない。

しかしながら、まず、その原因をみると、23. 3. 22入門証紛失事件は、会社従業員が入門証の入った手提げバックを商品の雑誌の上に置いたまま、その場から離れた際に盗難にあったものであり、当該従業員にも過失はあるものの、その主たる原因は第三者であるといえる。一方、24. 10. 26誤配は、 F 組合員自身の過失によるものであり、2つの事案では原因は異なる。また、その後の対応をみても、23. 3. 22入門証紛失事件については、23. 7. 4覚書の内容からすると、労使が協力して再発防止に取り組むとしているところ、24. 10. 26誤配については、前記イ(イ) c (a)判断のとおり、会社が、 F 組合員に真摯な反省が認め

られなかったとみても、やむを得ないといえる。これに加え、後記オ判断のとおり、会社が、F組合員の組合活動や組合を嫌悪して職場から排除しようとしたとまではいえないことも考慮すると、この点の組合の主張は採用できない。

エ さらに、解雇に至る手続についてみる。

およそ、解雇という労働者にとって重大な不利益処分を行うに当たっては、会社としては、当該労働者に解雇理由に関する説明をし、質問や意見を求めるなどの慎重な手続を行うことが望ましいといえるところ、前記(1)ア(タ)、(テ)、(ニ)認定によると、F組合員は、平成24年10月26日に24.10.26誤配を起こしたこと、同年11月15日に会社はF組合員に対し24.11.15解雇通知書を手交したこと、同月20日に会社はF組合員を解雇したことが認められる一方、24.10.26誤配からF組合員を解雇するまでの間に、会社がF組合員に対し弁明の機会を付与したと認めるに足る疎明はない。

この点について、前記(1)ア(テ)認定によると、24.4.21就業規則には、同規則第50条第4号により懲戒解雇を行う場合は本人に弁明の機会を与える旨規定されているものの、同規則第54条第6号により解雇する場合に弁明の機会を与える旨の規定はないことが認められ、これらのことからすると、24.4.21就業規則上、F組合員を解雇するに当たり弁明の機会を付与することまでは求められていないかのように解する余地はある。しかしながら、前記(1)ア(テ)認定からすると、会社は、24.10.26誤配は、同就業規則第50条第4号所定の懲戒解雇事由に該当すると判断しているのであるから、同条により本人に弁明の機会を付与することが求められていると解するのが相当であり、24.10.26誤配から1か月に満たない期間で弁明の機会を付与することなくF組合員を解雇した会社の対応は些か拙速であり、解雇手続に問題がなかったとまではいえない。

オ 次に、組合嫌悪意思についてみる。

(ア) この点について、組合は、① F組合員が、会社社長から正社員として採用するには別組合分会へ加入して紹介状を貰うよう言われたが、別組合分会に加入せず、申立人組合に加入し、その後、23.10.3団交で会社社長の別組合分会への加入発言を追及したこと、②組合が、会社が推進する賃金カット、就業規則の不利益変更等に終始反対の姿勢をとって批判し続けたこと、を挙げ、F組合員の解雇は、上記のようなF組合員の組合活動や組合の活動を嫌悪したものである旨主張する。

(イ) まず、上記①の主張についてみる。

前記(1)ア(エ)、(カ)認定からすると、①平成23年7月下旬、会社社長はF組合員に対し、F組合員を同年8月から正社員として採用したい旨、別組

合の紹介状をもらってほしい旨述べたこと、②会社は、F 組合員が別組合の推薦をもらってこなかったとして、F 組合員を同年8月から正社員として採用しなかったこと、③23.10.3団交において、組合が、F 組合員は別組合に入れば正社員にするという条件提示を受けたらしいが、これは不当労働行為である旨述べたこと、が認められ、確かに、組合が主張するような会社社長の発言があり、組合は23.10.3団交において当該発言についての追及を行ったとはいえる。しかしながら、前記(1)ア(カ)、(ソ)認定によると、23.10.3団交において、組合がF 組合員を推薦するので正社員にするよう求める旨述べたところ、会社は、F 組合員の正社員としての採用については基本的に否定するつもりはない旨、時間をもう少しほしい旨述べたこと、同24年8月21日、F 組合員は会社の正社員として採用されたことが認められる。仮に、会社が23.10.3団交における対応を嫌悪し、F 組合員を職場から排除しようとするなら、F 組合員を正社員として採用しないのが自然であるところ、会社は23.10.3団交の後である同24年8月21日にF 組合員を正社員として採用しているのであるから、このような会社の対応からすれば、会社が、23.10.3団交での対応を嫌悪して、F 組合員を職場から排除しようとしていたとまではいうことができない。

(ウ) 次に、上記②の主張についてみる。

前提事実及び前記(1)ア(ウ)認定によると、①平成23年7月6日、組合が結成されたこと、②同24年10月16日、組合は、当委員会に対し、会社が同23年8月から同年10月支払いの賃金を減額したことが不当労働行為に当たるとして不当労働行為救済申立てを行ったことが認められ、これらのことからすると、少なくとも、組合は同23年8月頃から同24年10月頃は、会社による賃金減額に反対する姿勢を取っていたことが窺える。

ところで、前記(1)ア(ソ)認定によると、同24年8月21日に、会社は当時アルバイトであったF 組合員を正社員として採用している。また、前記(1)ア(ア)、(ソ)、(テ)認定によると、会社において、アルバイトは時給制で時給900円であったこと、正社員は月給制でF 組合員の1日当たりの平均賃金は11,017円であったことが認められ、これらのことからすると、アルバイトと正社員とでは待遇に差があり、正社員の方が給与の面では優遇されていたと推認できる。

これらのことからすると、会社は、賃金減額に係る組合活動が行われていた同23年8月頃から同24年10月頃の最中である同24年8月21日に、当時アルバイトであったF 組合員を、給与面ではアルバイトより優遇されていた正社員として採用している。賃金減額に係る組合活動を嫌悪してF 組合員を職場から

排除しようとするなら、賃金減額に係る組合活動を行っている期間中は F 組合員を正社員として採用しないのが自然であるところ、上記のような会社の対応からすれば、会社が、賃金減額に係る組合活動を嫌悪して、F 組合員を職場から排除しようとしていたとはいえない。したがって、この点に関する組合の主張は採用できない。

(エ) 以上のことからすると、会社は、23.10.3団交での対応を嫌悪して、F 組合員を職場から排除しようとしていたとまではいうことができないし、賃金減額に係る組合活動を嫌悪して F 組合員を職場から排除しようとしていたとはいえない。また、賃金減額に係る組合活動が行われていた同23年8月頃から同24年10月頃の最中である同24年8月21日に、当時アルバイトであった F 組合員を、給与面ではアルバイトより優遇されていた正社員として採用していることからすると、会社が、F 組合員の組合活動や組合を嫌悪して、職場から排除しようとしていたとまではいえない。

カ 以上のことを総合的に判断すると、F 組合員の解雇に至る手続は些か拙速であり、問題がなかったとまではいえないものの、会社が普通解雇とした理由は不合理であるとまではいえず、会社が普通解雇を選択したこと自体は不相当であるとまではいえない。また、会社が F 組合員の組合活動や組合を嫌悪して F 組合員を職場から排除しようとしていたとまではいえないのであるから、会社が、F 組合員の組合活動や組合を嫌悪したが故に、同人を解雇したとまでみることはできない。したがって、会社が、平成24年11月20日付けで F 組合員を解雇したことは、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるということはできず、この点に係る組合の申立ては棄却せざるを得ない。

2 争点2（会社が、平成24年12月20日付けで E 組合員を解雇したことは、同人が組合員であるが故に行われた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 平成22年2月21日、会社は E 組合員を正社員の運転手職として雇用した。

(甲72、乙38)

イ 平成22年4月25日、E 組合員は商品1本を誤卸しした。

(乙9)

ウ 平成22年10月23日、E 組合員が、朝刊の配送を終え帰社の途中、進行方向が黄色の点滅信号であったため、時速約20kmで交差点に進入したところ、左側の赤色の点滅信号から無灯火の車が交差点に進入し、E 組合員が運転していたトラックの左側面に衝突し、トラックは跳ね飛ばされ、電柱に衝突した。その時、歩行者2名が、E 組合員が運転していたトラックに跳ね飛ばされ、1名が亡く

なり、1名が負傷した（以下、当該事故を「22.10.23事故」という。）。

（甲72、乙9、乙17、証人 E ）

エ 平成23年6月28日、E 組合員は、出勤時におけるアルコール検査で、アルコールが検知されたため、就業が50分遅れた。

（乙9）

オ 平成23年9月2日、近畿地方に台風が接近していたところ、E 組合員が運転するトラックが高速道路のカーブ付近でスリップし、道路の右側壁にトラックのフロント部分が接触し、トラックが全損した。この23.9.2事故により、E 組合員は胸骨等を骨折し、労働災害として休業することとなった。

（甲72、乙9、乙18、乙38、証人 E 、当事者 D ）

カ E 組合員、会社及び組合との間で23.11.1覚書が交わされた。

同文書には、次の記載があった。

「 覚 書

E （以下、甲とする）と J （以下、乙とする）は以下の事項に関して確認・承認した。

H （以下、丙とする）は甲と乙の折衝、確認時に立会い、承認した。

記

* 乙は甲を平成23年11月5日付より運転手職として復帰させる。

* 乙は甲の過去の事故実績を鑑み、甲を事故対策センター主管の特別講習を受講させる。受講期日については調整の上、連絡する。

（公休日の受講とし、給与の支払いは行わない。但し、受講料は会社負担とする。）

* 乙は甲に対して3年間の事故対策特別期間を設ける。（平成23年11月1日付～平成26年10月31日付までとする）甲がこの期間中に業務事故を発生させた場合は自主退職も含めて甲、乙、丙で協議する。

以上を確認・承認した証として、本書面を3通作成し、甲乙丙署名捺印の上、各々1通所持する。

尚、この覚書の目的は乙が甲の注意喚起を促すために、甲、乙、丙が合意して作成するものである。 」

（甲16）

キ 平成23年11月5日、E 組合員は運転手職に復帰した。

（証人 E ）

ク 平成24年4月21日、E 組合員は、業務中車両の後進時に販売店のバイクに接

触し、転倒させた（以下、「24.4.21接触事故」という。）。なお、販売店の好意で弁償はしていない。

（乙9）

ケ 平成24年8月25日、E 組合員は、事前に会社に連絡なく体調不良により欠勤した。

（乙9）

コ 平成24年9月18日午後3時頃、E 組合員が運転するトラックの2台前の車両が転回禁止の場所で転回した。E 組合員の1台前の車両が急減速し、E 組合員もブレーキをかけたが、トラックはスリップし、車両に追突した。この24.9.18事故により3名負傷した。

本件審問において、24.9.18事故について、会社代理人が、車間距離をとって、E 組合員が注意すれば防げた事故なのか、と質問したのに対し、E 組合員は、「私としては十分な距離をとってつもりですけれども、さらにもうちょっとあけてればよかったなと思います。」と証言した。また、会社代理人が「あなたの陳述書を見てると、事故対策センターの特別講習を云々とかいう話がありますけど、今言われたとおり、もう少し車間距離とって注意すれば防げたんじゃないかという、そういう事故なんですね。」と質問したのに対し、E 組合員は「だろうと思います。わからないですけど。」と証言した。

（甲72、乙9、乙19、証人 E 、当事者 D ）

サ 平成24年10月12日、会社は、E 組合員及び組合に対し24.10.11会社通知書を手交及び送付した。

同文書には、① E 組合員は、業務中の事故が多く、3年間の事故対策特別期間を設け、今後事故を起こさないことを E 組合員から誓約されており、もし今後事故を起こした場合は自主退職も含め三者で協議することとしていた旨、②今般、E 組合員が業務従事中に追突事故を起こしたことは、会社としては極めて遺憾であり、もはや雇用を継続することはできないと考えている旨、③23.11.1覚書に基づき、E 組合員の24.9.18事故による対処について、協議の場を開きたいと考えている旨、④協議の日時及び方法について、日時は、同月17日午後4時30分から約1時間、場所は会社顧問弁護士事務所、出席者は、会社は社長、専務及び会社顧問弁護士、当事者として、E 組合員であるが、弁護士の同席も可能、組合として、組合役員3名程度、で協議を行いたい旨記載されていた。

（甲17、甲72）

シ 平成24年10月16日、組合は、24.10.11会社通知書を受けて、会社に対し、24.10.16組合要求書を送付した。

同文書には、①会社が指定した日時は、組合業務の都合で受けられないので、再度、日程を指定してほしい旨、②場所は、仕事の関係上、摂津営業所を希望する旨、③組合及び組合員における協議とは団交での協議・議論であると組合は認識している旨、④協議についての申入れは会社の考えを聞く場として位置付けている旨、⑤会社の対応及び考え方を受け、組合としての考え方を決定し会社に示す旨、記載されていた。

(甲18)

ス 平成24年10月19日、会社は、24. 10. 16組合要求書を受けて、組合に対し、24. 10. 18回答書を送付した。

同文書には、①協議日程として、同年11月3日午後1時、あるいは同月9日午後4時30分を、場所及び出席者として24. 10. 11会社通知書と同じものを示すとともに、②事案の性質上、この機会を活かせない場合、組合との協議はできなかったものとして、会社と E 組合員個人との協議のみで手続をする旨、③組合は協議の意味は団交であるとするが、 E 組合員個人のプライバシー等から多数関係者で公然と交渉する問題とは考えていない旨、記載されていた。

(甲19)

セ 平成24年10月24日、組合は、24. 10. 18回答書を受けて、会社に対し、24. 10. 24組合要求書を送付した。

同文書には、①会社は、一方的に日時・場所を指定し、この機会を活かせない場合は組合との協議はできなかったものとして会社と E 組合員個人との協議のみで手続をする旨主張するが、これは労使対等決定の原則を無視した違法行為であり認められない旨、② E 組合員個人との協議は組合を無視した不当労働行為であり認められない旨、③24. 10. 18回答書記載の日時及び場所の指定は、会社顧問弁護士の都合のみを優先したものであり、組合側出席者の業務終了時間等は無視したものであり、会社が組合との協議を反故にするための指定との疑義を抱くものである旨、④場所は、摂津営業所で、時間は午後5時10分からの開催を要求する旨、⑤ E 組合員は、本件事案について組合及び組合員への個人情報の開示に同意し、団交で解決することを組合に委任している旨、同年11月9日午後5時10分から摂津営業所での団交開催を要求する旨、記載されていた。

(甲20)

ソ 平成24年11月7日、会社は組合に対し、24. 11. 7回答書を送付した。

同文書には、①23. 11. 1覚書により E 組合員の反省と事故の再発防止の決意を促した経緯にもかかわらず、24. 9. 18事故を起こしたことは会社としては極めて遺憾である旨、②こうしたことを放置すれば会社存続をも揺るがしかねない重大な

問題である旨、③組合は労使対等の原則を主張の基礎として、23. 11. 1覚書を根拠に団交を求めているが、これは、同覚書に組合も加わった趣旨を組合が理解していないものであり、また、人事管理権に関することを労使対等で決定することを要求する組合の見解に与することはできない旨、④ E 組合員に別途意向聴取と弁明の機会を与えるが、この件に関して組合との団交に応じる義務はない旨、⑤ E 組合員の意向聴取と弁明の機会に、組合が同席したいのであれば、出席希望者の氏名を明らかにした書面の提出を求める旨、⑥ 3名程度の同席の上、組合としての意見を述べることは許可する旨、記載されていた。

(甲21)

タ 平成24年11月7日、組合は、24. 11. 7回答書を受けて、会社に対し、24. 11. 7組合要求書を送付した。

同文書には、①23. 11. 1覚書は、会社が E 組合員に特別講習を受講させることが合意の前提であり、 E 組合員に安全教育訓練を実施した上で3年間の事故対策特別期間を設けるとというのが同覚書の趣旨である旨、②会社は、 E 組合員の23. 11. 1覚書違反を主張する前に、会社の覚書違反及び信義則上の義務違反を認めたと E 組合員の交通事故の協議をする必要がある旨、③その上で、組合及び E 組合員は23. 11. 1覚書記載の協議を要求する旨、④会社は E 組合員を解雇する手続を取る旨記載しているが、これは、23. 11. 1覚書の重要な確認事項である、特別講習受講と三者での協議を反故にすることになる旨、⑤23. 11. 1覚書は労働協約である旨、⑥同月9日午後5時10分から摂津営業所で団交及び23. 11. 1覚書の協議の開催を要求する旨記載されていた。

(甲22)

チ 平成24年11月8日、会社は、 E 組合員に対し、24. 11. 7弁明聴取書を手交した。

同文書には、① E 組合員の意向及び弁明を聴取する機会を、同月9日午後5時から大阪市北区内の会社顧問弁護士事務所で設ける旨、② E 組合員の従前の経緯を踏まえて、24. 9. 18事故に係る処分が予定されている旨、③ E 組合員が意向・弁明を行う意思がない場合は、出席に及ばない旨、④ E 組合員側の弁護士が同席する場合は、事前に氏名及び連絡先を書面で提出するよう求める旨、記載されていた。

(甲38、甲72、乙37)

ツ 平成24年11月9日午後5時頃、 E 組合員は組合役員の指示を受け、組合役員とともに、摂津営業所の2階を訪れたが、会社社長は不在であった。

(甲72、甲73)

テ 平成24年11月13日、組合は会社に対し、24. 11. 13団交要求書を送付した。

同文書には、①24. 11. 7弁明聴取書を E 組合員に手交したのは労働協約である23. 11. 1覚書に違反する行為であり抗議する旨、②組合は24. 11. 7組合要求書により同月 9 日午後 5 時10分から協議を摂津営業所で開催することを要求し、同日午後 5 時頃に摂津営業所に組合役員及び E 組合員が出向いたが、会社社長及び会社役員らは外出で不在であった旨、③組合は会社の考えを聞くことを前提とするが、E 組合員の件に係る速やかなる団交の開催を要求する旨、記載されていた。

(甲23)

ト 平成24年11月17日、会社は、24. 11. 13団交要求書を受けて、組合に対し、24. 11. 17回答書を送付した。

同文書には、①23. 11. 1覚書について、E 組合員の度重なる交通事故発生という事実を踏まえ、今後、二度と同様の事故を発生させないという E 組合員の誓約に従い、もし E 組合員が交通事故を発生させた場合、組合も E 組合員とともに会社に対して意見を述べたい、ということで協議の場をつくるという覚書を作成した経緯がある旨、②23. 11. 1覚書締結から 1 年も経過しないで24. 9. 18事故が発生した旨、③これまでの経緯を踏まえ、E 組合員は運送業務従事労働者として不適切と考えるが未だ組合からの意向が聴取できていない旨、④23. 11. 1覚書の協議とは団交のことだと組合は繰り返し主張しているが、そのような理解を会社はしていない旨、⑤組合及び E 組合員には、出席可能な日時で協議、意向聴取の場を二度設定したにもかかわらず、いずれも欠席した旨、⑥組合からは何らの意向表明を得られないものとして、近く E 組合員に対し懲戒処分を行う旨、記載されていた。

(甲24)

ナ 平成24年12月19日、会社は、E 組合員に対し、24. 12. 19解雇通知書を手交した。

同文書には、会社が E 組合員に対して支給する金員の支給明細のほか、次の記載があった。

「 貴殿は、平成23年11月 1 日の『覚書』の趣旨により、過去の事故を反省し、以後の事故発生を防ぎ事故を防ぐ等に対する決意表明をされたにも拘わらず、一年にも満たずに交通事故を発生させました。この行為は、就業規則34条[1]【基本心得】(7)項、[3]【業務】(1)項、[4]【車両】(1)項、に違反しました。この事実は、第50条(4)の懲戒解雇に該当します。

貴殿の状況を考慮し、就業規則第54条(6)項により、平成24年12月20日をもって普通解雇処分とします。

会社は、『覚書』を順守し、協議の場を設定しましたが、団体交渉開催要

求により協議ができませんでした。また平成24年11月7日付『意向・弁明聴取』の場に出頭するよう『業務命令』を發しましたが、その業務命令を無視されたことは、業務命令違反であり非常に遺憾であります。」

ところで、会社は、同25年2月5日、「解雇通知書の補正通知書」（以下「25.2.5補正通知書」という。）と題する文書を E 組合員に対し送付し、24.12.19解雇通知書の文面に誤記があり、「貴殿の状況を考慮し、就業規則第54条(6)項により、平成24年12月20日をもって普通解雇処分とします。」は誤りで、「貴殿の状況を考慮し、平成24年12月20日をもって普通解雇処分とします。」に補正する旨通知した。

また、24.4.21就業規則第34条において「(服務心得)」について規定されているところ、「[1]【基本心得】(7)」、「[3]【業務】(1)」、「[4]【車両】(1)」は、別紙3のとおり規定されている。

(甲25、甲72、乙4、乙10、乙38)

ニ 平成24年12月19日、組合は、24.12.19解雇通知書を受けて、会社に対して、24.12.19団交申入書を送付した。

同文書には、E 組合員に対する解雇は不当解雇であり、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない旨、当該解雇は、会社が組合及び E 組合員の活動を嫌悪し、弱体化を意図したもので不当労働行為であり、不当解雇に抗議するとともに直ちに解雇の撤回を要求する旨、解雇問題について、同月22日午後5時10分から摂津営業所での団交開催を要求する旨の記載があった。

(甲30)

ヌ 平成24年12月20日、会社は、24.12.19団交申入書を受けて、組合に対し、24.12.20回答書を送付した。

同文書には、E 組合員の解雇については、組合の見解及び撤回要求に応じる意思はない旨記載されていた。

(甲26)

ネ 平成24年12月20日、会社は E 組合員を解雇した。

ノ 平成24年12月21日、E 組合員は会社に対し、24.12.20組合員通知書を書留内容証明郵便で郵送した。

同文書には、会社は、23.11.1覚書の趣旨により交通事故を発生させたとして普通解雇処分を行うとしているが、会社の解雇理由には納得できず、客観的に合理的な理由を欠き社会通念上相当であると認められない旨、同日以後も就労するので会社の解雇には同意できず、撤回を要求する旨、要求に対する会社の意思を確認し、E 組合員と組合同席の上、要求解決に向けて詳細を話し合いたいのので、

本書到達後10日以内に E 組合員に連絡してほしい旨、連絡がない場合は法的手段に及ぶ旨、記載されていた。

(甲27)

(2) 会社が、平成24年12月20日付けで E 組合員を解雇したことは、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)ネ認定によれば、会社は、平成24年12月20日に E 組合員を解雇したことが認められ、解雇が E 組合員にとって不利益取扱いに当たることは明白であるから、解雇が E 組合員が組合員であるが故に行われたものであるかについて、以下、検討する。

イ そこで、まず、解雇理由についてみる。

(ア) 前提事実及び前記1(1)ア(テ)、2(1)ア、ウ、オ、カ、コ、ナ認定によると、①24.12.19解雇通知書には、(i) E 組合員は23.11.1覚書の趣旨により、過去の事故を反省し、以後の事故発生を防ぎ事故を防ぐ等に対する決意表明をしたにもかかわらず、1年にも満たずに交通事故を発生させた旨、(ii)この行為は24.4.21就業規則第34条[1]【基本心得】(7)項、[3]【業務】(1)項、[4]【車両】(1)項に違反し、24.4.21就業規則第50条第4号の懲戒解雇に該当するが、状況を考慮して普通解雇とする旨記載されていたこと、②平成22年2月21日、会社は E 組合員を正社員として雇用したこと、③同年10月23日、22.10.23事故が発生し、1名が亡くなり1名が負傷したこと、④同23年9月2日、23.9.2事故が発生し、当該事故によりトラックは全損し、E 組合員は胸骨等を骨折したこと、⑤23.11.1覚書には、(i)会社は E 組合員に対し、平成23年11月1日から同26年10月31日までを事故対策特別期間とし、この期間中に E 組合員が業務事故を発生させた場合は自主退職も含めて、E 組合員、組合及び会社が協議する旨、(ii)23.11.1覚書の目的は会社が E 組合員の注意喚起を促すために作成したものである旨の記載があること、⑥平成24年9月18日、E 組合員は、24.9.18事故を起こし、当該事故により3名負傷したこと、⑦24.4.21就業規則第50条第4号には、懲戒解雇について、「過失により、営業上の事故または災害を発生させ、会社に重大な損害を与えたとき」と規定されていること、⑧同規則第54条第10号には、解雇について、「第34条から第41条までの規程に違反した場合」と規定されていること、⑨会社は、一般貨物自動車運送事業を業とし、主に新聞、雑誌等の配送業務を行っていること、が認められる。

これらのことからすると、24.12.19解雇通知書に記載されている解雇理由について、24.9.18事故が24.4.21就業規則第34条[1](7)項、[3](1)項、[4](1)項に違反するか、違反したとしてその違反が同規則第50条第4号の懲

戒解雇事由に該当するかについては疑問があるものの、E 組合員は、平成22年2月21日に会社に正社員として雇用された後、2年間で人身事故とトラック全損事故を発生させ、さらに、会社が23. 11. 1覚書により注意喚起を促したにもかかわらず、23. 11. 1覚書を取り交わした約10か月後に、再度、人身事故である24. 9. 18事故を起こしており、このような経緯を踏まえれば、自動車運送事業を業として行っている会社が24. 9. 18事故を重大視することは無理からぬことであるから、会社が解雇を選択したこと自体は不自然であるとまではいえない。

(イ) この点について、組合は、①24. 9. 18事故は過失行為によって発生したものであって、悪意ないし故意によるものではない旨、②24. 4. 21就業規則は労働契約法に違反したものであり、E 組合員も同意していないので同人に適用されない旨、③仮に、24. 4. 21就業規則がE 組合員に適用されるとしても、会社が処分可能な非違行為は会社が同規則を周知したと主張する平成24年6月5日以降のものであるところ、これに該当するのは24. 9. 18事故だけであり、この1件の事故で解雇は過酷すぎる旨主張するのでこの点についてみる。

a まず、上記①の主張についてみると、24. 9. 18事故がE 組合員の悪意ないし故意によるものではないとしても、それをもってE 組合員の責任が免ぜられるものではなく、前記(ア)判断を左右するものではない。

b 次に上記②の主張についてみる。

前記1(1)ア(コ)、(サ)、(ス)認定によると、①平成24年4月20日、会社は就業規則の変更を労働基準監督署に届け出たこと、②同月21日、会社は就業規則を変更したこと、③同年6月6日から会社は組合の組合員に対し24. 4. 21就業規則の配付を始め、E 組合員も同規則を受領していること、が認められ、これらのことからすると、24. 4. 21就業規則の変更手続に特段の瑕疵があるともいえず、同規則をE 組合員も受領しているのであるから、24. 4. 21就業規則がE 組合員に適用されないとする組合主張は採用できない。

c さらに上記③の主張についてみると、確かに、同24年6月以降のE 組合員が起こした人身事故は24. 9. 18事故だけであるが、E 組合員がこれ以前にも事故を起こしたこと自体には争いがなく、会社が、過去の事故の状況も考慮に入れて24. 4. 21就業規則に基づき解雇を選択したとしてもそのことが不自然であるとまではいうことはできないから、この点に係る組合の主張は採用できない。

(ウ) 以上のとおりであるから、E 組合員の解雇理由は、懲戒解雇に該当するかはともかく、会社が解雇相当と判断したこと自体は不合理であるとまではいえ

ない。

ウ 次に、 E 組合員の解雇に至る手続についてみる。

(ア) 会社が E 組合員に対し24. 12. 19解雇通知書を手交するまでの間に、組合、 E 組合員及び会社との間で、協議ないし弁明の場が結果的に設けられていないことについては争いがない。この点について、会社は、23. 11. 1覚書の規定に基づいて、 E 組合員と組合に対して、懲戒処分を決する前に、意向聴取と弁明の機会を与えるために協議の機会を持ちたいと提案したが、組合が協議を拒否した旨主張し、組合は、会社が23. 11. 1覚書に違反し協議を行わなかった旨主張する。

a 前記(1)サ、ナ認定によると、①平成24年10月11日、会社は E 組合員に対し24. 10. 11会社通知書を手交するとともに、組合に対し同文書を送付したこと、②24. 10. 11会社通知書には、23. 11. 1覚書に基づき24. 9. 18事故による対処について協議の場を開きたい旨記載されていたこと、③平成24年12月19日、会社が E 組合員に対し24. 12. 19解雇通知書を手交したこと、が認められ、これらのことからすると、会社は、 E 組合員に対し24. 12. 19解雇通知書を手交する前に、24. 10. 11会社通知書により、組合及び E 組合員に対し、23. 11. 1覚書に基づく協議の場を開くよう提案したことは明らかである。

24. 10. 11会社通知書について、組合は、会社は形式的に協議を提案したにすぎない旨主張し、その理由として、(i)同通知書には「もはや雇用を継続することはできない」旨を記載している旨、(ii)会社は組合の執行部及び E 組合員が参加できないことを承知した上で、協議の日時、場所を一方的に指定した旨主張するのでこの点についてみる。

上記(i)の主張についてみると、同文書には、会社としては、もはや雇用を継続することはできないと考えている旨の記載があることは認められるが、これは、組合及び E 組合員との協議を行うに当たり、まずは、会社の見解を表明したにすぎないと解することもでき、この記載のみをもって、会社が、協議を行う前から E 組合員の解雇を決定し、協議の内容にかかわらず、その姿勢を変更する意思を有していなかったとまではみることはできないのであるから、当該記載をもって、会社は形式的に協議を提案したとまではいうことはできない。

また、上記(ii)の主張についてみると、前記(1)シ、ス認定からすると、組合が、24. 10. 16組合要求書により、24. 10. 11会社通知書で会社が指定した日時を変更するよう要求したのに対し、会社は、24. 10. 18回答書により、候補日を2日挙げて、日程調整に応じており、このような会社の対応からする

と、会社が、組合の執行部及び E 組合員が参加できないことを承知した上で協議日時等を形式的に指定したとまではいうことはできない。

- b 次に、組合は、24. 10. 16組合要求書で協議の日程及び場所の変更を要求したが、会社は組合要求を無視する一方的な回答をした旨主張するのでこの点についてみる。

前記(1)シ、ス認定によると、24. 10. 16組合要求書には、場所は摂津営業所を希望する旨記載されているところ、24. 10. 18回答書では、場所として会社顧問弁護士事務所を記載しているのであるから、会社は協議の場所に関して組合の要求には応じていないことは明らかである。しかしながら、協議場所に関して、事前に取り決めがあり、これに反する提案を会社が行ったのであれば格別、そうでないのであれば、会社が組合の要求に応じなかったことをもって、直ちに会社が組合や E 組合員と協議する意思を欠いていたとまでみることはできない。

- c 次に、組合は、23. 11. 1覚書に基づく協議を平成24年11月9日午後5時10分から行うよう要求したが、会社は組合の要求を無視し、E 組合員に対し、24. 11. 7弁明聴取書を手交し、意向・弁明の場を E 組合員にだけ一方的に指定した旨、組合が会社との協議を行うべく同日同時刻、摂津営業所を訪れたが会社社長等が不在であったため協議ができなかった旨主張するのでこの点についてみる。

前記(1)セ、タ、チ認定からすると、確かに、会社は、24. 10. 24組合要求書及び24. 11. 7組合要求書により、組合から、平成24年11月9日午後5時10分から摂津営業所での団交ないし23. 11. 1覚書の協議の開催を求められたところ、会社は団交ないし協議を開催することなく、その後、E 組合員に対し、24. 11. 7弁明聴取書を手交している。

しかしながら、その間の経緯をみると、前記(1)スからチ認定によると、①会社が、24. 10. 18回答書により、協議日程の候補を2日提示した上で、事案の性質上、この機会を活かせない場合、組合との協議はできなかったものとして、会社と E 組合員との協議のみで手続をする旨、組合は協議の意味は団交であるとするが、E 組合員個人のプライバシー等から多数関係者で公然と交渉する問題とは考えていない旨通知したところ、②組合は24. 10. 24組合要求書により、24. 10. 18回答書における会社主張は労使対等の原則を無視した違法行為であり認められない旨、E 組合員は組合及び組合員への個人情報の開示に同意し、団交で解決することを組合に委任している旨回答するとともに、平成24年11月9日午後5時10分から摂津営業所での団交開催を

要求し、③これに対し、会社は、24. 11. 7回答書により、組合は23. 11. 1覚書を根拠に団交を求めているが、これは同覚書に組合も加わった趣旨を組合が理解していないものである旨、 E 組合員に別途意向聴取と弁明の機会を与えるが、この件に関して組合との団交に応じる義務はない旨、 E 組合員の意向聴取と弁明の機会に組合が同席したいのであれば、3名程度の同席の上、組合として意見を述べることは許可する旨、回答し、④これを受けて組合が、24. 11. 7組合要求書により、会社は E 組合員を解雇する手続を取る旨記載しているが、これは23. 11. 1覚書の重要な確認事項である特別講習受講と三者での協議を反故にすることになる旨、団交及び23. 11. 1覚書の協議の開催を要求する旨通知し、⑤同24年11月8日、会社が、 E 組合員に対し24. 11. 7弁明聴取書を手交したこと、が認められる。

このような経緯をみると、会社と組合との間で、23. 11. 1覚書における協議が団交であるか否か、また、開催場所を摂津営業所とするか会社顧問弁護士事務所とするかで意見が対立し、その結果、団交ないし協議が開催されなかったのであり、会社の対応には、些か頑なな面があったことは否めないものの、会社は組合に対し、協議の機会を与えなかったわけでもなく、また、 E 組合員に対し別途意向聴取と弁明の機会を付与することや、意向聴取と弁明の機会の場に、組合が同席し、組合としての意見を述べることは認める旨、組合に対し通知した上で、 E 組合員に対し、24. 11. 7弁明聴取書を手交したのであるから、結果として、組合との団交ないし協議が開催されることなく、 E 組合員に対し24. 11. 7弁明聴取書を手交したからとあって、このような会社の対応をもって、ことさら、会社が組合との協議を免れようとしていたとまではいうことはできない。

また、組合は、組合が会社との協議を行うべく平成24年11月9日午後5時10分、摂津営業所を訪れたが会社社長等が不在であったため協議ができなかった旨主張するが、前記(1)チ、ツ認定からすると、24. 11. 7弁明聴取書に、

E 組合員の意向聴取と弁明の機会を同日午後5時から会社顧問弁護士事務所です設ける旨記載されていることから、少なくとも E 組合員は同日同時刻頃、会社社長等は会社顧問弁護士事務所にいると認識していたにもかかわらず、組合役員及び E 組合員は、同日同時刻、摂津営業所を訪れており、このような組合及び E 組合員の対応からすれば、団交ないし協議の場が結果として開催されなかったことについて、会社のみには責任があるとはいえない。

d さらに、組合は、24. 11. 13団交要求書により団交を要求したが、会社は団交要求にこたえず、懲戒処分を行う旨回答した旨主張し、このような会社の

対応を問題視するのでこの点についてみる。

前記(1)ト認定によると、会社は、24.11.13団交要求書に対する回答として24.11.17回答書を送付したところ、同文書には、組合及び E 組合員には、出席可能な日で協議、意向聴取の場を二度設定したにもかかわらず、いずれも欠席した旨、組合からは何らの意向表明を得られないものとして、近く E 組合員に対し懲戒処分を行う旨記載されていたことが認められ、確かに、会社は組合からの団交要求に応じておらず、このような会社の対応は問題がなかったとまではいえない。

しかしながら、前記c判断のとおり、団交ないし協議の場が結果として開催されなかったことについて、会社のみには責任があるとはいえないことを鑑みると、24.11.17回答書のような回答を行い、団交に応じなかったことについて、会社のみには責任があるとまではいえない。

e 以上のとおり、会社が E 組合員に対し24.12.19解雇通知書を手交するまでの間に、組合、E 組合員及び会社との間で、23.11.1覚書に基づく協議が結果的に行われなかったことについて、会社のみには責任があるとはいえないのであるから、会社が23.11.1覚書に違反し協議を行わなかった旨の組合主張は採用できない。

(イ) 次に、E 組合員に対し、弁明の機会が付与されたかについてみる。

前記(1)チ、ツ認定によれば、平成24年11月8日、会社は E 組合員に対し、24.11.7弁明聴取書を手交したこと、同書には、E 組合員の意向聴取と弁明の機会を同月9日午後5時から会社顧問弁護士事務所で設ける旨、E 組合員の従前の経緯を踏まえて、24.9.18事故に係る処分が予定されている旨、E 組合員が意向・弁明を行う意思がない場合は、出席に及ばない旨記載されていたこと、同日同時刻頃、E 組合員は組合役員の指示を受け、摂津営業所の2階を訪れたことが認められ、これらのことからすると、会社は、24.9.18事故に係る処分を行うことを明らかにした上で、E 組合員の意向聴取と弁明の機会を設けるべく同人に日時・場所を示したにもかかわらず、E 組合員は、指定された日時・場所は不都合であると会社に申し入れることもなく、同日同時刻に指定場所へ出席しなかったのであるから、このような E 組合員の対応からすると、会社としては、E 組合員に対し弁明の機会を付与したといえる。

(ウ) ところで、組合は、24.12.19解雇通知書には「就業規則第54条(6)項により」

「普通解雇処分とする」と記載されていたが、同項は「試用期間中または試用期間満了までに従業員として不適格と認められた場合」であり、解雇の相当性、社内での検討・手続等に疑問を抱かせるものである旨、25.2.5補正通知書には

「平成24年12月20日をもって普通解雇処分とします」と記載しているだけで、24.4.21就業規則上のどの解雇事由に当てはまるか明らかにしていない旨主張するのでこの点についてみる。

前記(1)ナ認定からすると、24.12.19解雇通知書には、E組合員の行為が同規則第54条第4号の懲戒解雇に該当する旨の記載に続き、「貴殿の状況を考慮し、就業規則第54条(6)項により、平成24年12月20日をもって普通解雇処分とします。」と記載されているが、24.4.21就業規則における当該条項は、「(6)試用期間中または試用期間満了までに従業員として不適格と認められた場合」であるから、試用期間中ではないE組合員に対し、当該条項を適用することは不相当であり、会社が普通解雇処分を選択した24.4.21就業規則の適用条項に関する記載には、不備があるといわざるを得ない。

しかしながら、24.12.19解雇通知書及び25.2.5補正通知書には、「貴殿の状況を考慮し」として、会社が普通解雇処分を選択した理由について記載されており、また、前記イ判断のとおり会社が解雇を相当と判断したこと自体は不合理であるとまではいえないことも併せ考えると、24.12.19解雇通知書の記載に一部不備があることのみをもって、解雇の相当性、社内での検討・手続等に疑問を抱かせるものとはできない。この点に関する組合の主張は採用できない。

(エ) 以上を総合すると、E組合員の解雇に至る手続に問題があったとまではいえない。

エ 次に、処分の相当性をみる。

(ア) 前記1(1)ア(テ)、2(1)イからオ認定によると、24.4.21就業規則には懲戒の種類として、訓戒、減給、出勤停止及び懲戒解雇が規定されているところ、E組合員は、24.9.18事故以前に、誤卸し、22.10.23事故、アルコール検知による就業の遅れ、23.9.2事故を起こした一方、これらを理由に懲戒処分を受けたと認めるに足る疎明はなく、24.9.18事故の後に下車勤務を命じられたとの疎明もない。これらのことからすると、E組合員は、過去に輸送トラブルを起こしているにもかかわらず24.9.18事故前には懲戒歴もなく、また、24.9.18事故の後に下車勤務を命じられていないにもかかわらず、24.9.18事故に係る対応として、会社が解雇を選択したことが相当であったかについては疑問が生じるところである。

しかしながら、前提事実及び前記(1)ア、ウ、オからク、コ認定によると、①平成22年2月21日、会社はE組合員を運転手職として雇用したこと、②同年10月23日、E組合員は22.10.23事故を起こしたこと、③22.10.23事故によ

り、1名が亡くなり、1名が負傷したこと、④同23年9月2日、E組合員は23.9.2事故を起こしたこと、⑤同年11月1日、E組合員、会社及び組合との間で23.11.1覚書が交わされたこと、⑥23.11.1覚書には、この覚書の目的は会社がE組合員の注意喚起を促すために作成した旨の記載があること、⑦同年11月5日、E組合員は運転手職に復帰したこと、⑧同24年4月21日、E組合員は業務中車両の後進時に販売店のバイクに接触し、転倒させたこと、⑨同年9月18日、E組合員は、負傷者が3名発生した24.9.18事故を起こしたこと、⑩会社は、一般貨物自動車運送事業を業としていること、が認められる。

これらのことからすると、E組合員は会社に雇用された後2年間で死亡事故及びトラック全損事故を起こしており、このような状況を鑑みて23.11.1覚書が交わされたところ、会社は、23.11.1覚書により、E組合員に注意喚起を促したにもかかわらず、23.11.1覚書締結から約5か月後に、E組合員は販売店のバイクに接触し転倒させる事故を起こし、当該接触事故の約5か月後に、負傷者が3名発生した24.9.18事故を起こしており、自動車運送事業を業として行っている会社が、上記の経緯を重大視して解雇処分を選択したこと自体は、不相当であるとまではいえない。

(イ) 組合は、①会社は24.9.18事故から平成24年12月19日の解雇前日までの約3か月間、下車勤務をさせず通常の運転勤務を命じていた旨、②会社では事故や誤卸が多発しているにもかかわらず、会社は未然防止措置を講じていない旨、主張し、会社は組合員だけ解雇という重大な不利益を課している旨主張するのでこの点についてみる。

a まず、上記①の主張についてみると、確かに、会社がE組合員に対し、24.9.18事故から解雇前日まで下車勤務を命じていたと認めるに足る疎明はないが、このことのみをもって、会社が、24.9.18事故を重大なものと捉えていなかったとする証左とはいえず、前記(ア)判断を左右するものではない。

b 次に、上記②の主張についてみると、前記1(1)イ認定によると、会社では、接触事故や誤卸が複数発生していることは認められる。しかしながら、これらはいずれも人身事故ではなく、24.9.18事故とは態様が異なるのであるから、これらの事案と24.9.18事故を同列に扱うことはできず、会社が未然防止措置を講じず組合員だけ解雇という重大な不利益を課した旨の組合の主張も採用できない。

(ウ) 以上のとおりであるから、会社がE組合員を解雇したことは、不相当であるとまではいえない。

オ 次に、会社の組合嫌悪意思についてみる。

(ア) 組合は、E 組合員の解雇は、組合が活発な組合活動を展開し、不当労働行為救済申立てを行った時期に強行されたものである旨主張し、当該解雇は、組合の活発な組合活動をけん制するために行ったものである旨主張する。

前提事実によると、平成23年7月27日、組合は会社に対し組合結成を通知したこと、同24年10月16日、組合は当委員会に対し、会社が同23年8月から同年10月支払いの賃金を減額したことが不当労働行為に当たるとして不当労働行為救済申立てを行ったこと、同24年12月20日、会社はE 組合員を解雇したこと、同25年3月26日、組合は当委員会に対し不当労働行為救済申立て（25-13事件）を行ったことが認められ、これらのことからすると、組合は、少なくとも同23年8月頃から同24年10月頃は、会社の賃金減額に反対する姿勢を取っていたことは窺え、また、E 組合員が解雇された当時においても、組合は活発に組合活動を行っていたことは窺える。

ところで、前記(1)オからキ認定によると、同23年9月2日にE 組合員は23.9.2事故を起こし、当該事故によりトラックは全損したこと、E 組合員、会社及び組合との間で23.11.1覚書が交わされたこと、23.11.1覚書にはE 組合員を同年11月5日付けで運転手職として復帰させる旨の記載があったこと、同日、E 組合員は運転手職として復帰したこと、が認められる。E 組合員の解雇が組合活動をけん制するために行われたのであるなら、組合結成通知から約1か月半後であり、かつ、組合が賃金減額に対し反対姿勢を取っていた最中である、同年9月2日に発生した23.9.2事故を問題視しても不自然ではないところ、会社は、E 組合員及び組合と23.11.1覚書を交わし、同23年11月5日にはE 組合員を運転手職として復帰させている。さらに、前記(1)ク、ケ認定のとおり、E 組合員は同24年4月21日に24.4.21接触事故を起こし、同年8月25日には事前に会社に連絡することなく体調不良により欠勤したことが認められる一方、会社はこれらについて特段の処分をしていない。このような会社の対応からすれば、会社が、組合活動をけん制してE 組合員を同年12月20日付けで解雇したとまではいうことができない。したがって、この点に関する組合の主張は採用できない。

(イ) 組合は、23.11.1覚書は労働協約であるところ、会社は特別講習の受講に係る条項を遵守しておらず、労働協約に違反している旨主張する。

前記(1)カ認定によると、23.11.1覚書には、会社はE 組合員を事故対策センター主管の特別講習を受講させる旨の記載があるところ、会社がE 組合員に当該特別講習を受講させたと認めるに足る疎明はなく、会社は、23.11.1覚書の条項を遵守していないようにもみえる。

しかしながら、23. 11. 1覚書には、当該特別講習をいつまでに受講させるかについて明記されておらず、会社が、23. 11. 1覚書締結から24. 9. 18事故までの間に当該特別講習を受講させなければならなかったと認めるに足る疎明もない。さらに、E 組合員が当該特別講習を受講していないことと、24. 9. 18事故が発生したとの間に相当な因果関係があると認めるに足る疎明もない。

したがって、会社が、E 組合員に対し当該特別講習を受講させていないことをもって、23. 11. 1覚書に反していたとまではいえず、これのみをもって会社が組合を嫌悪していたとまではいえない。

(ウ) また、組合は、24. 10. 18回答書に、事案の性質上、この機会を活かせない場合、組合との協議はできなかったものとして E 組合員個人との協議のみで手続を行う旨記載されていたことをもって、会社が組合と E 組合員を乖離させようとした旨主張する。

しかしながら、当該通知書の後に会社が組合に対して送付した24. 11. 7回答書によると、会社は、E 組合員の意向聴取と弁明の機会の場に組合が同席し、組合としての意見を述べることを認めており、また、会社と組合との間で事前協議約款が締結されていたと認めるに足る疎明はないことからすると、24. 10. 18回答書の記載をもって、会社が組合と E 組合員を乖離させようとしたとはいえず、これのみをもって会社が組合を嫌悪していたとまではいえない。

(エ) 以上のことからすると、組合嫌悪に係る組合の主張はいずれも採用できず、会社が、組合や組合の活動を嫌悪して、E 組合員を平成24年12月20日付けで解雇し、E 組合員を職場から排除しようとしていたとまではいえない。

カ 以上のことを総合的に判断すると、解雇理由について会社が解雇を相当と判断したこと自体は不合理であるとまではいえず、会社が解雇を選択したことを不相当であるとまではいえない。また、解雇に至る手続に問題があったとはいえない。さらに、会社が、組合や組合の活動を嫌悪して E 組合員を職場から排除しようとしていたとまではいえないのであるから、会社が、組合や組合の活動を嫌悪したが故に、同人を解雇したとまでみることはできない。したがって、会社が、平成24年12月20日付けで E 組合員を解雇したことは、同人が組合員であるが故に行われた不利益取扱いに当たるということはできず、この点に係る組合の申立ては棄却せざるを得ない。

3 争点3 (平成24年11月から同25年1月までの間における、F 組合員の解雇を議題とする団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるか。) 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24年11月19日、組合は会社に対し、24. 11. 19団交申入書を送付した。

同文書には、 F 組合員に対する解雇は不当解雇であり、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない旨、当該解雇は、会社が組合及び F 組合員の活動を嫌悪し、弱体化を意図したもので不当労働行為であり、不当解雇に抗議するとともに直ちに解雇を撤回することを要求する旨、解雇問題について、同月24日午後5時10分から摂津営業所にて団交開催を要求する旨の記載に続いて、団交議題として、次のとおり記載されていた。

「3 議題 F 組合員に対する『解雇』について

『4班の4勤週休2日制』・『2 t 車の業務変更』

『警告書』（2012年8月21日付）

『回答及び警告書』（2012年8月27日付）

『当日欠勤による注意文書』

『日曜日の労働時間の削減（変更）』

その他関連事項

」

(甲3)

イ 平成24年11月20日、会社は、24. 11. 19団交申入書を受けて、組合に対し、24. 11. 20回答書を送付した。

同文書には、 F 組合員に対する解雇は懲戒処分相当であることを前提に、試用期間満了による解除権の行使である旨、過去の経緯を踏まえて客観的に合理的理由に基づき社会通念上相当であると判断したものであり、組合を嫌悪し弱体化を意図したものではない旨、議題のうち F 組合員に対する解雇撤回要求についてのみ団交を行うことはやぶさかではない旨、その他の議題は見解が異なるし組合から何ら具体的要求が示されていないので団交に応じられない旨、交渉日時については、業務多忙のため同月24日には応じられないので改めて日程調整してほしい旨、記載されていた。

(甲5)

ウ 平成24年11月22日、組合は、24. 11. 20回答書を受けて、会社に対し、24. 11. 22団交申入書を送付した。

同文書には、 F 組合員は、同人なりに真面目に業務に向き合い、同僚に迷惑をかけないよう努力していた旨、 F 組合員は、24. 10. 26誤配についても深く反省している旨、 F 組合員の解雇は不当解雇であり、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であるとは認められない旨、当該解雇は、会社が組合及び F 組合員の活動を嫌悪し、弱体化を意図したもので不当労働行為であり、不当解雇に抗議するとともに直ちに解雇を撤回することを再要求する旨、解雇問題につ

いて、同月30日午後5時10分から摂津営業所にて団交開催を要求する旨の記載に続いて、団交議題として、次のとおり記載されていた。

「3 議題 F 組合員に対する『解雇』について

『4班の4勤週休2日制』・『2t車の業務変更』

『警告書』（2012年8月21日付）

『回答及び警告書』（2012年8月27日付）

『当日欠勤による注意文書』

『日曜日の労働時間の削減（変更）』

その他関連事項

」

(甲7)

エ 平成24年11月26日、会社は組合に対し、24.11.26回答書を送付した。

同文書には、次の記載があった。

「平成24年11月22日付『抗議及び団交申入書』において、F 組合員は、深く反省していると述べられていますが、数回に渡り、F 君の事情聴取の中で、反省の弁はなく、報告書に荷主、会社、同僚に対する謝罪の記入を促すも『書けません』との返答でありました。貴組合が主張するような『深く反省している』という態度は到底認められるものではありません。

今般の F 君に対する解雇は、懲戒処分相当であることを前提に、試用期間満了による解除権の行使です。

貴組合は、結果はどうであれ、従業者が反省したら、それですべてが許されるべきだという見解であるかのように表明されています。これでは、まじめに従業員の職場規律の検討を行っているとは評価できず、およそ団体交渉の意味がありません。

現在当社が抱える経営課題として、有休の取り方、理由なき欠勤、業務中の事故、配送ミス、同僚に対する恫喝やいじめが存在し、『職場秩序の向上』、『職場規律の維持』が喫緊の課題だと認識しています。貴組合からは、職場規律や安定配送体制の確立など、経営課題の解決や雇用確保のための方針などについて、いまだにその考えすら全く表明されないこと、失望しています。

その他の議題項目について、これまでも述べているように、何ら具体性がなく、団体交渉で何を議論するのか、貴組合は何を要求するのか全く示されておらず、明確性もありません。

貴組合も了解されているように、会社の業務命令は、貴組合の合意を得なければならぬものでもありません。

よって、貴組合の要求する団交には応じる必要を認めません。

」

(甲8)

オ 平成24年11月27日、組合は、当委員会に対し、F 組合員の解雇撤回及び団交開催を調整事項とするあっせん申請を行ったが、会社があっせんで辞退したため、同年12月20日、組合は当該あっせん申請を取り下げた。

(甲42)

カ 平成24年11月29日、組合は会社に対し、24. 11. 29団交申入書を送付した。

同文書には、年末賞与についての要求のほか、会社は24. 11. 26回答書により団交拒否の回答を行った旨、組合は当委員会にあっせんで申請した旨、速やかに団交を開催するよう要求する旨、会社の不当労働行為は明白である旨、同年12月3日午後5時10分から摂津営業所にて団交開催を要求する旨の記載に続き、団交議題として、次のとおり記載されていた。

「3 議題 年末賞与について

F 組合員に対する『解雇』について

『4班の4勤週休2日制』・『2t車の業務変更』

『警告書』(2012年8月21日付)

『回答及び警告書』(2012年8月27日付)

『当日欠勤による注意文書』

『日曜日の労働時間の削減(変更)』

その他関連事項

」

(甲10)

キ 平成24年11月30日、会社は、24. 11. 29団交申入書を受けて、組合に対し、24. 11. 30回答書を送付した。

同文書には、年末賞与に関する交渉に応じる旨の記載に加え、以下の点について文書で回答がほしいとして、「1. この12月3日は、会社の都合がつかいませんので、日程調整に応じられますか。」、「2. 頭書団交要求書によれば、議題が多数並べられていますが、年末賞与以外の議題については、議題とすることについて意見の一致をみていませんので、議題から外す意思はありますか。特に府労委へ貴組合があっせんで申立てられた問題は、府労委のあっせんで対処したいと考えています。」と記載されていた。

(甲43)

ク 平成24年12月1日、組合は会社に対し、24. 12. 1団交申入書を送付した。

同文書には、年末賞与について具体的に回答することを強く要求する旨、会社の日程が示されれば日程調整に応じるが、業務上(終業時間)の都合で開始時間は午後5時10分からとし、摂津営業所での団交開催を要求する旨、組合が議題と

しているものは全て義務的団交事項であり、会社は団交に応じる義務がある旨の記載に加え、「しかし、貴社が、まず、『年末賞与について具体的に回答（有額回答）』を行い、その上で『年末賞与』に絞った団交と位置付けたいとするなら、組合も『年末賞与』に特化した団交開催に合意します。ただし、前期の経営状況（経営資料等）を開示することが前提です。」との記載があった。

（甲44）

ケ 平成24年12月6日、組合と会社との間で団交（以下「24.12.6団交」という。）が開催された。

（当事者 D ）

コ 平成24年12月11日、組合は会社に対し、24.12.11団交申入書を送付した。

同文書には、会社は組合壊滅を企図して不当労働行為を反復し、団交拒否を繰り返している旨、F 組合員のアルバイト期間中の雇用保険が未加入であることが発覚した旨、F 組合員、アルバイト労働者及びパートタイム労働者に労働条件の書面での交付を行っていない旨、これらの会社の法違反が、新聞配送を安定的に配送できる体制の確保を会社自身が阻害していることに組合は危機感を抱いている旨、同月22日午後5時10分から摂津営業所にて団交開催を要求する旨の記載に続き、団交議題として、次のとおり記載されていた。

「3 議題 年末賞与について

F 組合員に対する『解雇』及び雇用保険未加入について

『4班の4勤週休2日制』・『2t車の業務変更』

『警告書』（2012年8月21日付）

『回答及び警告書』（2012年8月27日付）

『当日欠勤による注意文書』

『日曜日の労働時間の削減（変更）』

その他関連事項

」

（甲11）

サ 平成24年12月15日、会社は組合に対し、24.12.15回答書を送付した。

同文書には、賞与に関する会社の見解に続き、24.12.11団交申入書に対する回答として、F 組合員のアルバイト期間中の雇用保険未加入は組合指摘のとおりである旨、現在、回復対応を検討している旨、今後については会社の社員構成を検討し社員化を含め対処するよう検討している旨の記載に加え、交渉に応じるとしても、以下の点について文書で回答がほしいとして、「1. 12月22日は、会社の都合がつきません。日程調整は可能ですか。」、「2. F 君及びアルバイトの雇用保険未加入問題以外の議題については、見解が異なり、すでに実施済み

であり、意見の一致をみませんので、議題から外す意思がありますか。」と記載されていた。

(甲46)

シ 平成24年12月15日、組合は、24. 12. 15回答書を受けて、会社に対し、24. 12. 15組合要求書を送付した。

同文書には、同月22日の団交日程がとれないならば、開催できる日時を指定してほしい旨、会社の日程が示されれば日程調整に応じるが、業務上（終業時間）の都合で開始時間は午後5時10分からとし、摂津営業所での団交開催を要求する旨、組合が議題としているものは全て義務的団交事項であり、会社は団交に応じる義務がある旨、会社は当委員会のあるべきことを拒否した旨、会社は F 組合員の解雇についての団交要求に応じるべきである旨、速やかに団交に応じるよう要求する旨の記載に続き、次のとおり記載されていた。

- 「1 非正規労働者(アルバイト・パート)に一律1ヶ月の年末賞与を支払うこと。
- 2 非正規労働者の年次有給休暇の付与日数の点検をし、組合に報告すること。
- 3 全従業員に「労働契約通知書」を手交したか調査し、手交していない従業員に手交すること。
- 4 団交議題

非正規労働者の年末賞与について

年末賞与支払いの不当労働行為について

(略：組合員名)組合員、 F 組合員に対する雇用保険未加入について

F 組合員に対する『解雇』について

『4班の4勤週休2日制』・『2 t 車の業務変更』

『警告書』 (2012年8月21日付)

『回答及び警告書』 (2012年8月27日付)

『当日欠勤による注意文書』

『日曜日の労働時間の削減(変更)』

その他関連事項

」

(甲47)

ス 平成24年12月19日、組合は会社に対し、24. 12. 19団交申入書を送付した。同文書には、 E 組合員に対する解雇は不当解雇であり、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当であると認められない旨、当該解雇は不当労働行為である旨、不当解雇に抗議するとともに直ちに解雇の撤回を要求する旨、 E 組合員の解雇問題について、同月22日午後5時10分から摂津営業所での団交開催を要求する旨

の記載に続き、団交議題として、次のとおり記載されていた。

「3 議題 E 組合員に対する『解雇』について

F 組合員に対する『解雇』について

『4班の4勤週休2日制』・『2t車の業務変更』

『警告書』（2012年8月21日付）

『回答及び警告書』（2012年8月27日付）

『当日欠勤による注意文書』

『日曜日の労働時間の削減（変更）』

その他関連事項

」

同月20日、会社は、24. 12. 19団交申入書を受けて、組合に対し、24. 12. 20回答書を送付した。同文書には、E 組合員の解雇については、組合の撤回要求に応じる意思はない旨記載されていた。

（甲26、甲30）

セ 平成24年12月21日、組合は、24. 12. 20回答書を受けて、会社に対し、24. 12. 21団交申入書を送付した。

同文書には、団交開催要求に対する回答がない旨、組合が要求した団交を拒否するのか回答を求める旨、E 組合員の解雇に関する団交は義務的団交事項であり、会社には応諾義務がある旨、再度、同月22日午後5時10分から摂津営業所での団交開催を要求する旨の記載に続き、団交議題として、24. 12. 19団交申入書と同一の議題が記載されていた。

（甲39）

ソ 平成24年12月21日、会社は、24. 12. 21団交申入書を受けて、組合に対し、24. 12. 21回答書を送付した。

同文書には、同月22日は、会社の都合上、団交開催には応じられない旨、議題は別として、同25年1月11日午後5時10分からであれば対応可能である旨、記載されていた。

（甲40）

タ 平成24年12月22日、組合は24. 12. 21回答書を受けて、会社に対し、同日付け「抗議及び団交申入書」を送付した。

同文書には、組合はE 組合員に対する解雇についての団交を応諾するかどうかの回答を求めている旨、会社はF 組合員の解雇についての団交に対しては、団交に応じる必要性はないとして団交を拒否し、当委員会のあっせんに対しても譲歩の余地がない旨主張し、あっせんを拒否した旨、今回、組合はE 組合員に対する解雇についての団交を要求している旨、団交に応じるかどうか端的に回答

するよう求める旨、記載されていた。

(甲37)

チ 平成24年12月25日、会社は組合に対し、同日付け「回答書」（以下「24. 12. 25回答書」という。）を送付した。同文書には、E 組合員に対する解雇は、何度も事故を繰り返し反省の実が上がらないことから実施したものである旨、E 組合員に対する解雇が不当であると主張するなら、組合見解を示してほしい旨、新聞配達業務を主体とする会社において、安全・確実な配送体制を確立することは絶対的要件であるが、このような会社業務の在り方に関する組合の見解を示してほしい旨、それらが会社と協議すべき内容であるか会社としても改めて検討する旨、記載されていた。

(甲36)

ツ 平成24年12月25日、組合は、24. 12. 25回答書を受けて、会社に対し、同日付け「抗議及び団交申入書」（以下「24. 12. 25団交申入書」という。）を送付した。同文書には、会社は問題のすり替えを行っており、団交を拒否するための手段として組合見解を求めているにすぎない旨、組合はE 組合員の交通事故の問題については既に組合見解を述べている旨、会社のこれまでの行為は労働協約である23. 11. 1覚書に違反する行為である旨、会社はF 組合員の解雇についての団交に対しては、団交に応じる必要性はないとして団交を拒否し、当委員会のあっせんに対しても譲歩の余地がない旨主張し、あっせんを拒否した旨、再度、組合はE 組合員に対する解雇についての団交を要求する旨、会社は団交に応諾するかどうかを端的に回答するよう要求する旨の記載に続き、「1 E 組合員に対する『解雇』についての団体交渉に応じること。」と記載されていた。

(甲28)

テ 平成24年12月28日、会社は、24. 12. 25団交申入書を受けて、組合に対し、同日付け「回答書」（以下「24. 12. 28回答書」という。）を送付した。同文書には、会社はE 組合員の解雇に対する団交を拒否したことはない旨、組合が23. 11. 1覚書における協議を団交として行うよう要求したことに対して、会社は覚書の趣旨等から応じられない旨通知したのであり、今回の団交申入れとは異なる旨、E 組合員の解雇について改めて団交申入れがあったので、議題の調整、要求の明確化を求め、同25年1月11日に団交を行うよう提案する旨、E 組合員の解雇について現時点でどのような要求を主張し、会社業務における事故の影響や扱い等について、労働組合としての見解を明確にするよう求めているのに組合からは団交に応じるよう要求する旨の文章しかない旨、団交を実りあるものにすべく組合の要求や見解を事前に明らかにするよう求める旨、記載されていた。

(甲29)

ト 平成25年1月7日、組合は、24.12.28回答書を受けて、会社に対し、25.1.7組合要求書を送付した。

同文書には、会社は組合の団交要求を無視し団交拒否を繰り返している旨、E組合員の解雇に関しても団交を拒否し、解雇を強行した旨、組合は24.12.19団交申入書で記載したとおり直ちにE組合員の解雇撤回を要求している旨、同月11日午後5時10分から摂津営業所での団交開催を要求する旨の記載に続き、団交議題として次のとおり記載されていた。

「3 議題 E 組合員に対する『解雇』について

F 組合員に対する『解雇』について

その他関連事項

1月11日の団交の主議題としては上記のものですが、以下の議題は、貴社が団交拒否した議題です

『4班の4勤週休2日制』・『2t車の業務変更』

『警告書』（2012年8月21日付）

『回答及び警告書』（2012年8月27日付）

『当日欠勤による注意文書』

」

(甲12)

ナ 平成25年1月9日、会社は、25.1.7組合要求書を受けて、組合に対し、25.1.9回答書を送付した。

同文書には、同月11日午後5時10分から摂津営業所での団交開催を了解する旨、会社として以下の議題での協議を考えている旨記載されていた。

「1. 新聞配達車によるひき逃げ死亡事故に関する A 新聞社からの通達と従業員のみなさんへの要望について

2. 36協定の締結について

3. E 君解雇に関する組合の要望について

」

(甲48)

ニ 平成25年1月9日、組合は、25.1.9回答書を受けて、会社に対し、25.1.9組合要求書を送付した。

同文書には、F組合員に対する解雇が議題に入っていないが、F組合員の件については団交を拒否するのか回答を求める旨、「36協定の締結について」を議題としているが、団交を拒否したことを謝罪し、提案説明するということか回答を求める旨の記載があった。

同月10日、会社は組合に対し、25.1.10回答書を送付した。同文書には次の記載

があった。

「平成25年1月9日付『要求書』に対し、会社は以下の点で、貴組合の真意を測りかねています。

F 君の件については、貴組合より府労委に対し『あっせん』を申立られ、会社の立場はすでに明確にしております。

36協定については、当社の業務の必要上、残業が発生することについては当社入社時に説明し、十分に理解して頂いているものと考えております。

要求書では、謝罪、説明を求められています。貴組合は当社業務において残業なしの業務を望むということなのではないでしょうか。

会社としては、上記問題を熟考し回答したいと考えておりますので、当初予定の平成25年1月11日の協議はできないこと了解ください。」

(甲31、甲32)

ヌ 平成25年1月11日、組合は、25.1.10回答書を受けて、会社に対し、25.1.11組合要求書を送付した。

同文書には、25.1.10回答書は、組合要求に対していいがかりをつけ、団交を拒否するための理由を作ったとしか考えようがない旨、会社があっせんではどのような立場を表明したか不知だが、そのような理由で団交を拒否できない旨の記載に続き、次のとおり記載されていた。

「1 団交開催日 2013年1月15日 午後5時10分から

2 開催場所 摂津営業所

3 議題 E 組合員に対する『解雇』について

F 組合員に対する『解雇』について

その他関連事項

1月11日の団交の主議題としては上記のものですが、以下の議題は、貴社が団交拒否した議題です

『4班の4勤週休2日制』・『2t車の業務変更』

『警告書』（2012年8月21日付）

『回答及び警告書』（2012年8月27日付）

『当日欠勤による注意文書』」

(甲13)

ネ 平成25年1月12日、会社は、25.1.11組合要求書を受けて、組合に対し、25.1.12回答書を送付した。

同文書には、36協定に関する組合の見解を明確に示すことを求める旨、会社は、会社業務の遂行上36協定は必要な協定であり、この必要性は組合との間で

一致していると考えていたが、組合は36協定は不要との見解なのか、会社は36協定不要論に立つ組合とは36協定に関する協議を行う必要もなく、協定をお願いする意思もない旨、団交開催について、同月15日は、業務の都合上応じられないが、同月17日であれば対応可能である旨の記載に続き、会社としては、以下の議題での協議を考えている旨記載されていた。

「1. 新聞配達車によるひき逃げ死亡事故に関する A 新聞社からの通達と従業員のみなさんへの要望について

2. 36協定の締結について

3. E 君解雇に関する組合の要望について

」
(甲33)

ノ 平成25年1月14日、組合は、25.1.12回答書を受けて、会社に対し、25.1.14組合要求書を送付した。

同文書には、25.1.12回答書は意味不明の回答であり理解できない旨、25.1.10回答書に記載された「上記問題を熟考し回答したい」旨についての回答を求める旨、組合は36協定は不要との考え方を示したことも表明したこともないにもかかわらず、会社は、36協定不要論に立つ組合とは36協定に関する協議を行う必要もなく協定をお願いする意思もないと主張しながら、36協定の締結を議題に上げることは支離滅裂で理解できない旨、同月17日は組合業務のため団交に応じられない旨の記載に続き、次の記載があった。

「1 団交開催日 2013年1月24日 午後5時10分から

2 開催場所 摂津営業所

3 議題 E 組合員に対する『解雇』について

F 組合員に対する『解雇』について

その他関連事項

(ママ)
1月11日の団交の主議題としては上記のものですが、以下の議題は、貴社が団交拒否した議題です

『4班の4勤週休2日制』・『2t車の業務変更』

『警告書』(2012年8月21日付)

『回答及び警告書』(2012年8月27日付)

『当日欠勤による注意文書』

」
(甲14)

ハ 平成25年1月20日、会社は、25.1.14組合要求書に対する回答として、組合に対し、25.1.20回答書を送付した。

同文書には、組合と会社との見解が異なることが明らかになった旨、E 組合

員及び F 組合員の解雇を議題として、会社の見解を表明し、組合の見解を聞く協議に応じる旨、同月24日は都合がつかないので同年2月4日又は同月5日での日程調整をお願いする旨、記載されていた。

(甲49)

ヒ 平成25年1月24日、組合は、25.1.20回答書を受けて、会社に対し、25.1.24組合要求書を送付した。

同文書には、同年2月4日午後5時10分から摂津営業所での団交開催を求める旨の記載があった。

(甲50)

フ 平成25年2月4日、組合と会社との間で、25.2.4団交が開催された。同団交において、F 組合員の解雇に関する議論があった。

(甲41)

(2) 平成24年11月から同25年1月までの間における、F 組合員の解雇を議題とする団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たるかについて、以下判断する。

ア 前提事実及び前記(1)フ認定によると、平成25年2月4日、組合と会社との間で、25.2.4団交が開催され、同団交において F 組合員の解雇に関する議論があったことが認められるが、使用者が団交開催を故意に引き延ばしたり、開催日が延期されたことにより交渉が形骸化したといった事情などが認められる場合は、不当労働行為に該当する場合もあり得るから、以下、F 組合員の解雇を議題とする団交申入れに対する会社の対応についてみる。

イ 組合は、24.11.19団交申入書、24.11.22団交申入書、24.11.29団交申入書、24.12.11団交申入書、24.12.15組合要求書、24.12.21団交申入書、25.1.7組合要求書、25.1.11組合要求書及び25.1.14組合要求書に対する会社の対応が不当労働行為に該当する旨主張するので、これらの団交申入れに対する会社の対応が、団交開催を故意に引き延ばしたといえるかについてみる。

(ア) まず、24.11.19団交申入書に対する会社の対応についてみる。

前記(1)ア、イ認定によると、平成24年11月19日、組合は24.11.19団交申入書により F 組合員の解雇問題等について同月24日の団交開催を要求したこと、24.11.20回答書には、F 組合員に対する解雇撤回要求について団交を行うことはやぶさかではない旨、交渉日時については業務多忙のため同月24日には応じられないので改めて日程調整してほしい旨記載されていたこと、が認められ、これらのことからすると、組合が求めた平成24年11月24日での団交開催に会社が応じていないことは明らかである。

しかしながら、組合が要求する日程で団交に応じなかったことのみをもって、会社が団交を引き延ばしたとまでいえず、会社は、F 組合員に対する解雇撤回要求について団交を行うことはやぶさかでない旨表明していること、団交申入れから開催要求日まで5日間であることを考えると、会社が同日の団交には応じられないとして改めて団交期日の調整を依頼したとしても、これをもって、会社が団交開催を徒に引き延ばしたとまではいうことができない。

(イ) 次に、24. 11. 22団交申入書及び24. 11. 29団交申入書に対する会社の対応についてみる。

a 前提事実及び前記(1)ウからキ認定によると、①組合は、24. 11. 22団交申入書により、F 組合員の解雇等を議題とする団交を平成24年11月30日に開催することを求めたこと、②24. 11. 26回答書には、(i)24. 11. 22団交申入書にはF 組合員は深く反省している旨記載されているが、F 組合員の事情聴取の中で反省の弁はなく、報告書に謝罪の記入を促すもF 組合員は書けないと返答しており、深く反省するという態度は認められなかった旨、(ii)組合は、結果はどうあれ、従業員が反省したら、それですべてが許されるべきだという見解であるかのように表明しているが、これでは従業員の職場規律の検討を行っているとは評価できず、団交の意味がない旨、(iii)会社は職場秩序の向上及び職場規律の維持が喫緊の課題だと認識しているが、組合からは職場規律や安定配送体制の確立等、経営課題の解決や雇用確保のための方針について考えが表明されていないことに失望している旨、(iv)よって、組合の要求する団交には応じる必要を認めない旨の記載があること、③組合は、24. 11. 29団交申入書により、年末賞与及びF 組合員の解雇問題を含む、計8項目の議題について団交開催を要求したこと、④会社は組合に対し、(i)24. 11. 30回答書により、24. 11. 29団交申入書に記載された議題のうち、年末賞与以外の議題について、議題とすることについて意見の一致をみていないので団交議題から外す意思はないか、申し入れたこと、(ii)24. 11. 30回答書には特に組合が当委員会にあっせんを申し立てた問題は当委員会のあっせんの場で対処したい旨の記載があったこと、⑤組合は、同24年11月27日に当委員会に対しF 組合員の解雇撤回及び団交開催を調整事項とするあっせん申請を行っていたこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は24. 11. 22団交申入書及び24. 11. 29団交申入書により申し入れられたF 組合員の解雇を議題とする団交に応じていないことは明らかである。

この点について、会社は、F 組合員に関する団交を内実のあるものとす

るために、F 組合員の誤配によって A 新聞社の対外的な信用を失墜させたことや、会社の経営基盤が脅かされていたことにつき、組合の具体的な見解を聞いた上で対応したいと考えたものであり、団交自体を拒否したのではない旨主張し、確かに、上記認定からすれば、会社は、24. 11. 26回答書により、組合は従業員が反省すれば全て許されるという見解を表明しているとしたうえで、その見解を非難するとともに、団交を開催するに当たり、まずは職場規律についての組合見解を表明するよう求めたといえるところ、組合はこれに対し、何ら見解を示していない。

しかしながら、F 組合員の解雇問題は労働条件に関することであり、これは義務的団交事項であることは明らかであるから、会社はこれに応じる必要がある。確かに、会社が、組合の見解を求めること自体は、会社が団交議題に関連する事項を事前に整理しようとしたとも考えられ、直ちに不当であるとまではいえないものの、組合が見解を示さないこと自体が、団交に応じないことの正当理由とはならないといわざるを得ない。

したがって、会社が、24. 11. 26回答書において、組合から職場規律等に関する見解が表明されていないことをもって、組合の要求する団交には応じる必要を認めないとしたことは、問題があったといわざるを得ない。

また、会社は、24. 11. 30回答書により、24. 11. 29団交申入書に記載された議題のうち、年末賞与以外の議題について団交議題から外す意思はないか、申し入れるとともに、特に組合が当委員会にあっせんを申し立てた問題は当委員会のあっせんの場で対処したいとの意向を示している。

この「当委員会にあっせんを申し立てた問題」とは F 組合員の解雇問題であると解されるが、組合があっせんを申し立てたことをもって、会社の団交応諾義務が免ぜられるものではない。

以上のことからすると、24. 11. 22団交申入書及び24. 11. 29団交申入書に対する会社の対応は、積極的に団交を開催しようとする意思を欠いたものであったといわざるを得ない。

- b ところで、前記(1)ク、ケ認定によると、24. 12. 1団交申入書には、年末賞与に特化した団交開催に合意する旨の記載があること、平成24年12月6日に24. 12. 6団交が開催されたことが認められ、これらのことからすると、24. 12. 6団交が開催された時点においては、組合自身、F 組合員の解雇問題についての団交開催を留保することを容認していたかのようにもみえる。しかしながら、24. 12. 1団交申入書に、組合が議題としているものは全て義務的団交事項であり、会社には団交に応じる義務がある旨の記載があることが認められ、

このことからすれば、組合は、無条件に年末賞与に特化した団交開催に合意したわけではなく、会社が、24. 11. 30回答書により、年末賞与以外の議題について、議題とすることについて意見の一致をみていないので団交議題から外す意思はないか申し入れたために、やむを得ず、組合は年末賞与に特化した団交開催に応じ、その結果、24. 12. 6団交が開催されたともいえるのであるから、24. 12. 6団交開催時点において、組合が F 組合員の解雇を議題とする団交開催を留保することについて容認していたとまではいえない。

(ウ) 次に、24. 12. 11団交申入書、24. 12. 15組合要求書及び24. 12. 21団交申入書に対する対応についてみる。

前記(1)コからシ、セ、ソ認定によると、①組合は24. 12. 11団交申入書により平成24年12月22日の団交開催を求めたこと、②会社は、24. 12. 15回答書により、同日は会社の都合がつかない旨、回答し、日程調整は可能か照会したこと、③組合は、24. 12. 15組合要求書により団交開催を求めたこと、同文書には、同月22日の団交日程が取れないならば、開催できる日時を指定してほしい旨、会社の日程が示されれば日程調整に応じる旨の記載があったこと、④これを受け、会社から組合に対し日程が示されなかったこと、⑤組合は改めて24. 12. 21団交申入書により、同月22日の団交開催を求めたこと、⑥会社は、24. 12. 21回答書により、議題は別として、同25年1月11日からであれば対応可能である旨回答したこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、組合から要求のあった平成24年12月22日での団交開催に応じていないことは明らかである。

確かに、組合が要求する日程で団交に応じなかったことのみをもって、会社が団交を引き延ばしたとはいえない。

しかしながら、団交議題である F 組合員の解雇問題は義務的団交事項であって、会社にはこれに応じる必要があるから、24. 12. 11団交申入書、24. 12. 15組合要求書及び24. 12. 21団交申入書による団交開催要求については、会社の方から積極的に日程調整を行うべきであって、仮に組合が指定する日時が会社の都合が悪い場合は、その旨を通知すると併せて代替日を提示するなど、会社が日程調整に積極的な姿勢をみせるべきある。しかるに、24. 12. 11団交申入書に対する会社の回答である24. 12. 15回答書には、「12月22日は、会社の都合がつきません。日程調整は可能ですか。」との記載があるのみで、会社の代替日は記載されておらず、さらに、組合が、24. 12. 15組合要求書により、会社の日程が示されれば日程調整に応じる旨記載した上で団交開催を要求しているのに、これに対する特段の回答はなく、24. 12. 21団交申入書に対する回答である

24. 12. 21回答書において、ようやく代替日として同25年1月11日を提示しており、24. 12. 11団交申入書及び24. 12. 15組合要求書に対する会社の対応は、積極的に団交開催を行おうとする意思を欠いたものといわざるを得ない。

さらに、24. 12. 21団交申入書に対する回答である24. 12. 21回答書についても、議題は別として、同25年1月11日午後5時10分からであれば対応可能である旨記載されており、この「議題は別として」との文言からすると、会社がF組合員の解雇問題を議題とする団交に応じたものと解するには疑問が生じる。これに加え、この後に組合が提出した25. 1. 7組合要求書及び25. 1. 11組合要求書に対する会社の対応がF組合員の解雇に係る団交開催を引き延ばしたものといわざるを得ないのは後記(エ)判断のとおりであり、このことを併せ考えると、24. 12. 21回答書をもって、F組合員の解雇問題に関する団交開催の代替日を示したとは解されず、かかる会社の対応は、積極的に団交開催を行おうとする意思を欠いたものといわざるを得ない。

以上のとおりであるから、24. 12. 11団交申入書、24. 12. 15組合要求書及び24. 12. 21団交申入書に対する会社の対応は、積極的に団交開催を行おうとする意思を欠いたものといわざるを得ない。

(エ) 次に、25. 1. 7組合要求書、25. 1. 11組合要求書及び25. 1. 14組合要求書に対する対応についてみる。

前記(1)テからフ認定によると、①会社は、24. 12. 28回答書において平成25年1月11日に団交を行うよう提案したこと、②組合が24. 12. 28回答書を受けて25. 1. 7組合要求書により同日に団交を求めたこと、同文書には団交議題としてF組合員の解雇、E組合員の解雇及びその他関連事項が記載されていたこと、③会社が、25. 1. 9回答書により同日の団交を了解する旨、会社が考えている議題として、(i)新聞配達車によるひき逃げ死亡事故に関するA新聞社からの通達と従業員への要望、(ii)36協定の締結、(iii)E組合員解雇に関する組合の要望、が記載されていたこと、④25. 1. 9組合要求書には、F組合員の件については団交を拒否するのか回答を求める旨、36協定の締結を議題としているが、団交を拒否したことを謝罪し、提案説明するということが回答を求める旨の記載があること、⑤25. 1. 10回答書には、会社は25. 1. 9組合要求書に対し組合の真意を測りかねる旨の記載に続き、(i)F組合員の件については、組合が当委員会にあっせんを申し立て、会社の立場は既に明確にしている旨、(ii)36協定については、会社の業務の必要上、残業が発生することについては会社入社時に説明し、十分理解して頂いていたと考えていたが、25. 1. 9要求書では謝罪、説明を求めており、組合は残業なしの業務を望むことなのか、(iii)

会社は上記問題を熟考し回答したいと考えているので、同日の協議はできない旨の記載があったこと、⑥組合は会社に対し、25.1.11組合要求書により、25.1.10回答書は、組合要求に対し、いいがかりをつけ、団交を拒否するための理由を作ったとしか考えようがない旨、あっせんをどのような立場を表明したかは不知だが、そのような理由で団交を拒否できない旨、同月15日での団交開催を求める旨の記載があったこと、⑦会社は、25.1.12回答書により、団交開催について同月15日は業務の都合上応じられないが、同月17日であれば対応可能である旨記載されていたこと、同文書には、会社が考えている議題として25.1.9回答書と同じ議題が記載されていたこと、⑧25.1.14組合要求書には、同月17日は組合業務のため団交に応じられない旨、同月24日の団交開催を求める旨の記載があったこと、⑨25.1.20回答書には、組合と会社との見解が異なることが明らかになった旨、F組合員の解雇等を議題として、会社の見解を表明し組合の見解を聞く協議に応じる旨、同月24日は都合がつかないので同年2月4日又は同月5日での日程調整をお願いする旨の記載があったこと、⑩組合は、25.1.24組合要求書で同年2月4日での団交開催を依頼する旨記載したこと、⑪同日、組合と会社との間で25.2.4団交が開催されたこと、が認められる。

これらのことからすると、24.12.28回答書及び25.1.7組合要求書を受け、当初、団交自体は、平成25年1月11日に開催することで双方は合意していたものの、組合がF組合員の件は団交を拒否するのかわりを求めたところ、会社は、25.1.10回答書により、組合の真意を測りかねる、F組合員の件については、当委員会にあっせんを申し立てており、会社の立場を明確にしているとして同月11日の協議はできない旨明記している。

ところで、組合があっせんを申し立てたことをもって、会社の団交応諾義務が免ぜられるものではなく、しかも、前記(1)オ、シ認定によると、24.12.15組合要求書において、会社が当委員会のあっせんを拒否した旨指摘した上で、同24年12月20日、組合は、当該あっせん申請を取り下げているのであるから、25.1.10回答書における会社の対応は、F組合員の解雇に係る団交開催を引き延ばしたものとわざるを得ない。

また、25.1.10回答書を受けて、組合が、25.1.11組合要求書を送付し、25.1.10回答書に対する抗議を記載した上で、再度、F組合員の解雇に係る団交を求めているにもかかわらず、会社は、25.1.12回答書で25.1.9回答書と同じ議題を挙げ、F組合員の解雇を議題とすることに応じておらず、このような会社の対応は、F組合員の解雇に係る団交開催を引き延ばしたものとわざるを得ない。

もつとも、組合が25. 1. 14組合要求書により、同25年1月24日の団交開催を求め、これに対する会社の回答である25. 1. 20回答書には、F組合員の解雇等を議題として、会社の見解を表明し組合の見解を聞く協議に応じる旨、同月24日は都合がつかないので同年2月4日又は同月5日での日程調整をお願いする旨記載されており、会社は、開催日時については、組合の要求に応じていないものの、それ程期間を空けず代替日を提案しているのであるから、25. 1. 14組合要求書に対する会社の対応は、問題があるとはいえない。

以上のことからすると、25. 1. 14組合要求書に対する会社の対応は、問題があるとはいえないものの、25. 1. 7組合要求書、25. 1. 11組合要求書に対する会社の対応は、正当な理由なく団交開催を引き延ばしたものとわざるを得ない。

(オ) 以上のとおりであるから、F組合員の解雇を議題とする団交申入れのうち、24. 11. 19団交申入書及び25. 1. 14組合要求書に対する対応は、会社が徒らに団交開催を引き延ばしたものとまではいえないものの、24. 11. 22団交申入書、24. 11. 29団交申入書、24. 12. 11団交申入書、24. 12. 15組合要求書及び24. 12. 21団交申入書に対する会社の対応は、積極的に団交を開催しようとする意思を欠いたものといわざるを得ず、また、25. 1. 7組合要求書、25. 1. 11組合要求書に対する会社の対応は、団交開催を引き延ばしたものとわざるを得ない。

ウ また、24. 11. 19団交申入書による団交申入れから25. 2. 4団交が開催されるまでの期間についてみると、約2か月半であるところ、これは、団交議題が解雇問題であることに鑑みると、長期間であるといわざるを得ない。

エ 以上のことからすると、平成24年11月から同25年1月までの間における、F組合員の解雇を議題とする団交申入れに対する会社の対応には、上記のとおり積極的に団交を開催する意思を欠いたり、団交開催を引き延ばしたものとわざるを得ないものがあり、さらに、団交申入れから団交開催までの期間が、長期間であったことからすると、後記4(2)判断のとおり25. 2. 4団交における会社の対応が不誠実団交に該当しないことを考慮しても、上記会社の対応は団交拒否の不当労働行為に該当するといわざるを得ない。

オ また、上記のとおり、平成24年11月から同25年1月までの間における、F組合員の解雇を議題とする団交申入れに対する会社の対応は、団交開催を引き延ばしたものとすべきところ、これにより、組合活動が妨害されたというべきであるから、かかる行為は支配介入にも当たる。

カ 以上のとおり、平成24年11月から同25年1月までの間における、F組合員の解雇を議題とする団交申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団交拒否に当たるとともに、組合に対する支配介入に当たり、労働組合法第7条第2号及

び第3号に該当する不当労働行為である。

4 争点4（平成25年2月4日の団交における、F組合員及びE組合員の解雇についての議題に係る会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）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。

平成25年2月4日、組合と会社との間で25.2.4団交が開催された。同団交において、次のやり取りがあった。

ア F組合員の解雇に関する説明義務について

(ア) 組合が、F組合員の解雇について、団交の席上で会社の考え方を出してほしい旨述べたところ、会社は、組合としての考えを説明していただき、それに対して会社としての見解を回答するという形式を取りたい旨述べた。

(イ) 組合が、当該解雇について今まで説明を聞いていない旨、通知書と解雇理由書があり、組合が団交を申し入れたところ、団交をする義務がないとの回答があった旨、まずは処分を行った会社が説明すべきである旨、解雇までに会社から提案がなかった旨述べたところ、会社は、解雇の経緯と結果は人事権の行使として終わっている旨、それに対して組合から要求があり団交をしているとの認識を会社は持っている旨述べた。組合が、組合は組合員が解雇されることを認めていない旨、解雇は労働条件の最たるものであり、それを提案もなく、団交も経ないで一方的に通知し、解雇が人事権の行使として終わった、というのはとんでもない話である旨述べたところ、会社は、解雇について、事前協議約款、事前同意約款があれば別だが、そうでない場合、人事権の行使は会社の専権事項である旨述べた。これに対し、組合は、団交で会社社長は、労働条件の変更については事前に話をすると発言した旨、確かに事前協議約款はないが、労働条件の変更については説明、提案すると発言しながら人事権だから先に行使したというのは通用しない旨述べた。

(ウ) 組合が、なぜ今日団交を行うことになったのか、F組合員に関する団交は受ける義務はないとあっせんを断ったのに、なぜ今になって意見を変えたのか尋ねたところ、会社は、会社の意見は変わっていないが、何度も要求するので、一度団交に応じようということになっただけである旨述べた。組合が、なぜ最初から団交に応じなかったのか尋ねたところ、会社は、今日もF組合員の件については団交に応諾する義務はないという立場である旨述べた。組合が、会社は団交に応じる義務はないとして出席しているのか尋ねたところ、会社は、組合が要求があると思われるので、それを聞いた上で、会社の意見を述べるということで出席している旨述べた。組合が、会社には解雇について説明義務がある旨述べたところ、会社は、義務があるかについては意見が違う旨述べた。

組合が、組合の見解は要求書に記載したとおり、まずは解雇撤回である旨述べたところ、会社は、解雇は会社としては終わっているのは明らかである旨、組合として解雇撤回を求めるのなら、その理由や説得力のある話があるのか、ということになる旨述べた。組合が、解雇に説得力がないのにおかしい発言である旨、専権事項を行使した時点で一方的である旨述べたところ、会社は、解雇は一方的なものである旨述べた。組合が、それでは話合いの余地を組合に与えていないことである旨述べたところ、会社は、組合に権利があるように会社にも行使権がある旨述べた。組合が、それは権利の濫用である旨述べたところ、会社は、見解の相違である旨述べた。

(エ) 組合が、24. 11. 15解雇通知書について、事実関係は合っているが、裁量について会社は間違っている旨、今までの会社の量刑からみると解雇にはならない旨述べたところ、会社は、今のような話をもっと言われるかと思って団交に来た旨述べた。組合が、この場合は団交であり、会社がなぜ解雇にまで及んだかという説明があり、それを組合が聞くのは当然である旨、会社は個人に通知書を渡すだけで組合に対して何ら明らかにしていない旨、要求書に対して何らかの回答はあるが、なぜ解雇になったのか分からないのでそこを聞きたい旨述べ、24. 11. 15解雇通知書には試用期中であると記載しているが、いつ、F 組合員に試用期間中であると話したのか説明するよう求めたところ、会社は、人事権の行使で終わっているので説明する必要がない旨述べた。これに対し組合が、そんなことは関係ない旨述べたところ、会社は、そうであれば、組合として、どのような理由でどのような要求をするのかを明らかにするよう述べた。組合が、それは結局は団交に応じていない旨、F 組合員及び E 組合員の問題について、団交でその経過や会社の考えを説明する必要はないのか尋ねたところ、会社は、ないと答えた。組合が、なぜ団交に来たのか尋ねたところ、会社は、何度も要求を受けたので要求を聞くために来た旨述べた。組合が、要求を聞くだけなのか尋ねたところ、会社は、団交は要求を聞くだけではない旨、要求が切実で説得力があれば会社の方針も変更することがある旨、そのための団交である旨述べた。組合は、一方的に団交の在り方を会社が決めるのは間違っている旨述べた。会社は、事前協議約款、同意約款がないのであれば人事権としての解雇権は制限されない旨、今までの基準、慣例、本人に対する不当な意図があるということを組合として説得力を持って言う機会が団交である旨述べた。これに対し、組合は、団交は労働条件について組合が申し入れたら会社はこれを受け、説明する必要がある旨述べた。組合が、解雇についてだけなら団交ができないのか尋ねたところ、会社は、意味がない旨述べた。

(オ) 会社が、これまで労使対等決定の原則という言葉が出ているが、労働条件は使用者側が何か提案しても労働組合が同意しなければ決定できないという原則がある、ということか尋ねたところ、組合は、そうである旨、労働契約法に記載している旨述べた。会社が、労働組合が解雇に同意しなければ会社は決定できない、という論理なのか尋ねたところ、組合は、解雇権は会社が一方的に行使する旨、行使したから団交に応じないとかその前に説明しない、というのは問題である旨、組合として解雇を止めるよう求めるのは当然であり、それを言う機会も与えなかった旨述べた。会社は、組合として会社を動かすような要求が出たとは思わない旨、団交に馴染むようにする努力が足らなかったと思う旨述べた。組合が、いつの要求書のどこが足らなかったのか尋ねたところ、会社は、何を要求しているのか全く見えない旨述べ、会社は解雇理由や事実関係を周知し本人にも伝えているが、組合は会社の解雇理由が成立しないとか他事例の比較で解雇が不当、違法だという要求を出したのか尋ねた。これに対し組合は、それは話合いに応じないと言っているのと同じである旨述べた。組合が、労働契約を終了するにあたり会社は労働組合に対し説明義務がないのか尋ねたところ、会社は、団交については回答をしている旨、説明義務は違う話である旨、説明するよう要求すればよい旨述べた。組合が、解雇についての説明がなぜできないのか述べたところ、会社は、できないと言っているのではなく、組合としての要求を聞きましょう、という入り口論で話が止まっている旨述べた。組合が説明するよう述べたところ、会社は、既に説明している旨、解雇という結果である旨、会社としては必要があるから解雇しており、その解雇がおかしいということを組合が話す場である旨述べた。これに対し組合は、まずは説明があり、その上で、そこが違うでしょうという話になる旨述べた。

イ F 組合員の解雇理由（試用期間の適用）について

組合は、F 組合員の解雇について24. 4. 21就業規則に基づいて普通解雇としたのか尋ねたところ、会社はこれを認めた。組合が、24. 4. 21就業規則は不利益変更であり認めていない旨、組合は適用される就業規則は旧就業規則であると考えている旨、24. 4. 21就業規則は届出はしているが組合は合意していない旨述べた。会社が、旧就業規則によると解雇は行き過ぎであるとの見解なのか尋ねたところ、組合は、解雇にならない旨、また試用期間中とあるが、今まで試用期間中のことを労働者に話したことはなく、試用期間終了について文書も口頭での通知もないので、処分するために試用期間中をもってきたと組合は考えている旨、信用を失墜させた行為ではあるが、解雇までいくようなものではない旨、旧就業規則から見ても権利濫用に当たる旨述べた。

会社が、懲戒解雇に相当するかも検討したことは理解してもらえるのか尋ねたところ、組合は、懲戒解雇はハードルが高いからやめただけである旨述べた。会社が、少しでも退職金があり、次の仕事を探す上で懲戒処分を受けたということはレッテルになる、それらを考えた上での処分である旨述べた。これに対し、組合は、そうであれば、本人の反省を引き出す上でもう一度チャンスを与えるべき問題である旨、会社で誤卸しが多く発生しているが、会社は対策をとっておらず、会社にも反省すべき点はある旨、もう一度チャンスを与えて同じことがあれば会社の人事権の行使の範疇となるだろうが、反省も促さず試用期間だから止める、というのは酷である旨述べた。

ウ F 組合員への試用期間の適用及び明示された解雇理由について

組合が、会社が F 組合員に対し試用期間の話をしたのはいつか尋ねたところ、会社は、24. 4. 21就業規則を配付して確認してもらった旨述べた。組合は、正社員になったときに試用期間が何か月か話していたなら分かるが、取ってつけたように3か月の試用期間と言っており、処分のために試用期間を使っているだけである旨述べた。組合が、会社の回答の中で解雇留保権を主張している部分があったが、F 組合員は1年前からアルバイトで働いているので解雇留保権は発生しない旨、この点について説明するよう述べたところ、会社は、F 組合員に最も有利で不利益の少ない解雇理由として明示した解雇理由を挙げた旨、F 組合員の行為は、全部の発注取り上げもあり得た行為であり、それだけの行為に対し懲戒を選択しなかったという意味であり、仮に正社員であれば、懲戒もしくは普通解雇であるという主張に予備的にはなると思う旨述べた。これに対し、組合は、懲戒には当たらない旨、組合としては試用期間中ではなかったという主張なので、本人にどのように試用期間について説明したのか明らかにする必要がある旨述べた。

エ F 組合員の解雇理由（24. 10. 26誤配の影響及び評価）について

会社が、F 組合員の解雇について、主要荷主の商品をライバル他社へ配送するのは前代未聞の行為であると判断している旨、これは製作局、広告局、販売局を巻き込んで A 新聞社全体の信用を失墜させた事態である旨、東京本社の管内ではこのような問題があった場合取引停止処分にまで検討が及んだ旨、会社はこれを重く受け止め判断した旨述べたところ、組合は、確かに処分はないとは思っていないが、解雇に値するかは疑問である旨、別刷りが全く届かなかったのではなく、A 新聞の販売店に届いた旨述べた。これに対し会社は、結果論である旨、たまたま B 新聞の販売店である専売所の方が好意で A 新聞の販売店に電話をしてくれたからであって、もし何も言わずに配っていたら、会社は存続していな

い旨述べた。組合が、A 新聞社から解雇を求められたのか尋ねたところ、会社は、会社の主権として判断した旨述べた。組合が、旧就業規則でも解雇に当たるのか尋ねたところ、会社は、24. 4. 21就業規則で判断した旨、今回の2人の解雇に共通する問題は、会社の業務における職場規律の問題と荷主に対する信用確立ということでの組合の協力や意見を求めたい旨、この程度はいいのではという議論には与さない旨述べた。

オ F 組合員の24. 10. 26誤配に対する荷主への会社対応について

組合が、F 組合員の24. 10. 26誤配について、会社と荷主の関係でどのような対応をしたのか尋ねたところ、会社は、平謝りしかなかった旨、会社は何とか穏便に収めてほしいという話をしたが、その中で、東京では契約を全解除という検討もあったという話もされた旨述べた。

カ 他事例との均衡について

組合が、正社員であれ派遣であれアルバイトであれ公平に扱うのは基本原則であるが、会社の契約会社が原因で廃車になったトラックもあるのに何らお咎めがなかった旨、その取扱いについて説明してほしい旨述べたところ、会社は、目に余ると判断すれば契約解除という話になるが、そう判断していない旨、会社の規律を維持するということを基準に判断した旨述べた。

組合が、23. 3. 22入門証紛失事件はどういう解決をしたのか尋ねたところ、会社は、解雇という話を出した旨述べた。組合が、自主退職という話を出し、労働組合と協議した結果どうなったのか尋ねたところ、会社は、互いが痛みを分かち合いながら今後進んでいこう、というのが結論である旨、当該事件の損害について、どのように会社を維持していくか、という議論の中で労働組合の協力を得る、という形の中で判断した旨、当該事件はそれ自体が会社経営に重大な影響を及ぼす損害をもたらしたが、その個人を解雇、退職させるだけでは損害は解決できず、本人に損害を負わすわけにもいかなかった旨、そうすると、賃金減額、会社の合理化を進めるという議論に労働組合が乗ったと会社は考えている旨述べた。組合が、組合の組合員3名は皆解雇されており、公平ではない旨、組合活動を嫌悪した解雇とみるほかない旨述べたところ、会社は、会社の存続を重く受け止めて判断した旨述べた。

キ E 組合員の解雇手続（弁明の機会の付与）について

組合が、E 組合員について、23. 11. 1覚書で会社は事故対策センターの特別講習を受講させると宣言しているが、当該講習を受講させていないのに E 組合員が事故を起こしたとして解雇というのは権利の濫用である旨、過去のトラブルのうち、過去のアルバイト期間も含めて問題にしているのか不明である旨、組合の

都合を無視して一方的に弁明の機会を与えず解雇したとみている旨、その点について説明してほしい旨述べたところ、会社は、会社としては弁明の機会を与えたと判断している旨述べた。組合が、一方的な通知であった旨、労使、本人含めて時間、場所を決定すべきであるのに、一方的に打ち切って処分するのは手続違反である旨述べたところ、会社は、組合は団交で行うべきとの主張であったが、事故を起こした直後の弁明の機会については、会社は個人のプライバシーの問題を相当重視しており、センシティブな問題、内心や個々の問題を含めて議論するのに団交は不適切であると二、三度にわたり連絡した旨述べた。組合は、本人の了解を得たと文書で出しており、個人情報本人が同意したら許される旨述べたところ、会社は、それで会社は許されるものとは思っていない旨述べた。組合が、協議ができなかったのは会社が一方的に日程を決定したからである旨述べたところ、会社は、何回か日を変えて提示した旨、限定的に議論の中身はオープンにせず、しかし組合幹部に参加してもらい、E 組合員には弁護士を連れて来てもらいと提案したつもりである旨述べた。これに対し組合は、組合から日時、場所の要求をし、プライバシーの関係についても本人の同意を得ていると何回も言ったが、会社はそれを無視し、弁明の機会を与えず解雇に及んだ旨、これはどう見てもおかしい旨述べた。

ク E 組合員の解雇理由と23.11.1覚書との関係について

組合が、E 組合員の解雇理由について尋ねたところ、会社は、人身事故があり、組合との協議の中で強い決意表明をした中で1年も経たないうちの事故、という部分に関して、これは限界であるという判断をした旨述べた。組合が、23.11.1覚書に基づいて会社は限界であると考えたということか確認したところ、会社は、そうである旨述べた。組合が、期間中に事故を起こしたとき、組合と本人と会社で協議するということになっていた旨述べたところ、会社は、その機会を設ける提案をした旨、会社はE 組合員の生活の問題や事故を起こしたが今後は起こさないという決意を聞いたかったが、なぜ組合がE 組合員を来させなかったのか分からない旨述べた。これに対し組合は、会社が指定した日程、場所は業務上行けないと回答したが、会社が無視した旨述べた。会社は、文書で何回も出しているように、本人からの弁明や言いたいことがあれば聞く機会にする、ということで日程設定している旨、組合の対応は意図的であると会社は思い、最終判断した旨述べた。

組合は、23.11.1覚書における会社の不履行部分についてどう考えているのか尋ねたところ、会社は、事故と安全講習との間に因果関係はない旨述べた。組合が、23.11.1覚書では、まずは安全講習を受講させ、その上で事故を起こしたときは自

主退職も含めて協議しましょう、となっているが、会社は義務を履行しないのに E 組合員だけを一方的に解雇、というのは不条理である旨述べたところ、会社は、言いたいことは分かるが、安全講習がなかったから解雇はおかしい、というのではドライバーは成り立たない旨述べた。組合が、それを説明するよう述べたところ、会社は、それを協議で言う必要があった旨述べた。

ケ E 組合員に対する24. 12. 19解雇通知書の不備について

組合が、E 組合員について、24. 12. 19解雇通知書で24. 4. 21就業規則第54条第6項により、と F 組合員と同じ条文を挙げているが、これは試用期間中の条文であり出鱈目である旨述べたところ、会社は、この部分は間違いである旨述べた。組合が、判決文同様、一旦撤回するよう述べたところ、会社は、手続論だけで全てがダメという判断はしない旨、民事事件の判決の場合、更正決定すればそれで終わる旨述べた。

コ 組合員及び会社の帰責性について

会社が、ミスの度合いについて組合はどのように考えているのか尋ねたところ、組合は、F 組合員については、ナビゲーションを付けていたら発生しなかったかもしれない旨、E 組合員についても、特別講習を受講させていれば事故は起きなかったかもしれない旨述べた。会社が、特別講習の受講と事故を起こすのは因果関係がない旨、会社が処分する上で制約されると考えられるのは、過度な時間外労働への従事や過積載といった事故を誘発させることを会社がさせておきながら解雇するのは法的にバランスを欠くが、運転免許を所持している人間が、安全講習を受講させなかったから事故を起こしたとはいえない旨述べた。組合が、約束を破った会社が、E 組合員が約束を破ったとして懲戒解雇までもってくること自体おかしい旨述べた。

組合が、24. 10. 26誤配も会社は対策を練っていない旨述べたところ、会社は、当該コースは以前にも本人が走ったコースであり、前回は、間違いなく配送した旨述べた。

サ 事故発生後から解雇までの会社対応について

組合が、F 組合員及び E 組合員について、事故を起こしてから会社の処分が出るまで1、2か月期間があった旨、組合も荷主に迷惑をかけたことは十分認識している旨、F 組合員に関しては、24. 10. 26誤配の翌日から普通に乗車し、その後も別刷りの配送を F 組合員に行わせている旨、E 組合員についても会社が再び事故を起こされては困ると考えているのなら下車勤務をさせる旨、経営者の立場ならすぐに車に乗せない旨述べたところ、会社は、組合が言うとおりに、即座に下車勤務であったり、調査のために勤務を減少、取り上げる、といった手

段もあり得たと思う旨述べた。組合が、そこで再発防止をするのも必要であり、放置しておいて期日が来たらさようなら、はあんまりである旨述べたところ、会社は、ただ毎日のように事故を起こす、誤配するという認識はなく、明日も明後日も危ないという認識まではない旨述べた。これに対し組合が、そうであればもう一度チャンスを与えるよう求めたところ、会社は、それは無理である旨述べた。組合が、即座に F 組合員を乗車させず別刷りの配送を行わせないというのなら会社の一貫した姿勢が窺えるが、その後も乗車させ時期がきて解雇というのは、組合の組合員を解雇したいだけである旨、もし会社の存亡の危機というなら直ちに仕事はストップ、乗車するな、というのが普通であるが、そうではなかった旨、後付で、これは重大だから解雇したと言っているだけである旨述べたところ、会社は、見解の相違である旨、きっちり議論を積み重ねたということである旨述べた。

シ 会社の危機意識について

組合が、事業者として安全講習は受講させる必要がある旨、会社社長が言っていることと日々起こっていることは全く違う旨、別刷りを配送する際の地図にしても、地図通りに行くと販売店がない、ということが頻繁にある旨、販売店の変更については周知されるが、地図は更新されていない旨、F 組合員の誤配と直結して繋げるつもりはないが、危機感が感じられない旨述べた。これに対し会社は、どう改善したらいいか同僚なり上司に意見を言ってほしい旨述べた。

(甲41)

(2) 平成25年2月4日の団交における、F 組合員及び E 組合員の解雇についての議題に係る会社の対応は、不誠実団交に当たるかについて、以下判断する。

ア 組合は、25.2.4団交において、会社は組合の要求に対し対案を用意し、また資料を提供する等進んで討論に参加し、一致点を見出すよう努力することもなく、自己の主張に固執して、初期の提案を一步も譲らないという強硬な態度をとり、譲歩意図をもって交渉を継続する意思もなく、不誠実な態度に終始した旨主張し、会社は、会社が F 組合員及び E 組合員に対し解雇権を行使したことは正当なものであり、組合が F 組合員及び E 組合員の解雇に反対するのは見解の相違にすぎない旨主張する。そこで、25.2.4団交における F 組合員及び E 組合員の解雇に関する会社の説明についてみる。

イ まず、F 組合員の解雇理由に関する会社の説明についてみる。

(ア) 前記(1)イからエ認定によると、25.2.4団交において、①組合が F 組合員の解雇について24.4.21就業規則に基づいて普通解雇としたのか尋ねたところ、会社はこれを認めたこと、②会社は、少しでも退職金があり、次の仕事を探す

上で懲戒処分を受けたということはレッテルになる、それらを考えた上での処分である旨述べたこと、③会社が、F 組合員に最も有利で不利益の少ない解雇理由として明示した解雇理由を挙げた旨述べたこと、④会社が、主要荷主の商品をライバル他社へ配送するのは前代未聞の行為であると判断している旨、これは A 新聞社全体の信用を失墜させた事態であり、会社はこれを重く受け止め判断した旨述べたこと、がそれぞれ認められ、これらのことからすると、会社は、24. 4. 21就業規則に基づき F 組合員を普通解雇としたこと、普通解雇を選択した理由、普通解雇する原因となった非違行為に対する会社の評価、について述べているのであるから、会社が組合に対し、F 組合員の解雇に至った経緯及び理由について説明しているといえ、かかる会社の対応が不誠実であるとはいえない。

(イ) この点について、(i)組合は、組合が F 組合員の解雇に至る経緯の説明等を求めたところ、会社は、「解雇の経緯と結果というのは人事権の行使として終わっている」として解雇に至る経過の説明を拒絶した旨、(ii)組合が会社には解雇に至った説明義務があると説得したが、会社は、「義務があるかないかについては意見が違うんやから」、「見解の相違という話になったときにどうしようもない」、「解雇は会社として終わっているのは明らか」、「解雇なんて一方的ですよそんなもの」、「それやったら見解の相違ですよ」と対案を用意するわけでもなく、進んで討論する姿勢もなく、自己の主張に固執して一步も譲らないという強硬な態度を取り続けた旨主張するので、この点についてみる。

まず、組合は、F 組合員の解雇に至る経緯についての説明を会社は拒絶した旨主張するが、会社が、同人の解雇に至る経緯及び理由について説明したことは前記(ア)判断のとおりである。

次に、組合は、会社が自己の主張に固執して一步も譲らないという強硬な態度を取り続けた旨主張し、前記(1)ア(イ)、(ウ)認定によると、①組合が、F 組合員の解雇について、まずは処分を行った会社が説明すべきである旨述べたところ、会社が、解雇の経緯と結果は人事権の行使として終わっている旨述べたこと、②組合が、会社には解雇について説明義務がある旨述べたところ、会社は、義務があるかについては意見が違う旨述べたこと、③組合が、組合の見解は要求書に記載したとおり、まずは解雇撤回である旨述べたところ、会社は、解雇は会社としては終わっているのは明らかである旨、組合として解雇撤回を求めるなら、その理由や説得力のある話があるのか、ということになる旨述べたこと、④組合が、解雇に説得力がない旨、専権事項を行使した時点で一

方的である旨述べたところ、会社は、解雇は一方的なものである旨述べたこと、⑤会社が、組合に権利があるように会社にも行使権がある旨述べ、組合が、それは権利の濫用である旨述べたところ、会社は、見解の相違である旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、F 組合員の解雇に至る経緯の説明に関する会社の発言に問題がなかったとはいえないが、他方、前記(1)ア(エ)認定によると、会社は、団交は要求を聞くだけではない旨、要求が切実で説得力があれば会社の方針も変更することがある旨、そのための団交である旨、今までの基準、慣例、本人に対する不当な意図があるということを組合として説得力を持って言う機会が団交である旨述べたことが認められ、これらのことからすると、会社は、団交での組合の要求次第では会社は自らの方針を変更する可能性があることを言及しているのであるから、このような会社の発言からすると、会社が譲歩の意思を有していなかったとまではいうことはできない。

以上のとおりであるから、F 組合員の解雇に至る経緯の説明に関する会社の発言をもって、会社が、組合と討論する姿勢を欠いていたとも組合の要求に対し譲歩の意思を有していなかったとまではいうことはできず、この点の組合の主張は採用できない。

(ウ) 組合は、組合が解雇の相当性を判断するに当たり、F 組合員に適用されるとする就業規則の中で解雇に当たるのか質したが、会社は自己の主張に固執し、実質的な議論を拒絶した旨主張する。

前記(1)イ認定によると、①組合が、F 組合員の解雇について24. 4. 21就業規則に基づいて普通解雇としたのか尋ねたところ、会社はこれを認めたこと、②組合が、24. 4. 21就業規則は不利益変更であり認めていない旨、組合は適用される就業規則は旧就業規則であると考えている旨、24. 4. 21就業規則に組合は同意していない旨述べたこと、③会社が、旧就業規則によると解雇は行き過ぎであるとの見解なのか尋ねたところ、組合は、解雇にはならない旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、組合は、F 組合員に適用される就業規則は旧就業規則であり、旧就業規則では解雇にならない旨表明しているのに対し、会社は、24. 4. 21就業規則に基づき普通解雇したことは認めたものの、旧就業規則を適用した場合にも解雇に当たるかについては明らかにしていない。

しかしながら、F 組合員には24. 4. 21就業規則が適用されることは前記1(2)判断のとおりであり、また、F 組合員の解雇理由について説明していることは前記(ア)判断のとおりであるから、これらを考慮すると、会社が、旧就

業規則を適用した場合に解雇に当たるかについて回答していないことをもって、不誠実とはいうことはできない。

(エ) 組合は、非違行為の同種事案における従前の措置との均衡について説明を求めたが、会社は具体的な説明を避けた旨主張する。

前記(1)カ認定によると、①組合が、会社の契約会社が原因で廃車になったトラックもあるのに何らお咎めがなかった旨、その取扱いについて説明してほしい旨述べたところ、会社は、目に余ると判断すれば契約解除という話になるが、そう判断していない旨、会社の規律を維持することを基準に判断した旨述べたこと、②23. 3. 22入門証紛失事件について、(i)組合が、どういふ解決をしたのか尋ねたところ、会社は、解雇という話を出した旨述べたこと、(ii)組合が、自主退職という話を出し、労働組合と協議した結果どうなったのか尋ねたところ、会社は、当該事件の損害について、どのように会社を維持していくか、という議論の中で労働組合の協力を得る、という形の中で判断した旨、当該事件はそれ自体が会社経営に重大な影響を及ぼす損害をもたらしたが、その個人を解雇、退職させるだけでは損害は解決できず、本人に損害を負わすわけにもいかなかった旨、そうすると、賃金減額、会社の合理化を進めるという議論に労働組合が乗ったと会社は考えている旨述べたこと、③組合が、組合員3名は皆解雇されており、公平ではない旨、組合活動を嫌悪した解雇とみるほかない旨述べたところ、会社は、会社の存続を重く受け止めて判断した旨述べたことが認められる。

これらのことからすると、組合は、まず、①契約会社が原因でトラックが廃車となった事例及び②23. 3. 22入門証紛失事件に対する会社の対応を尋ねたところ、会社は、これに回答しているのは明らかであり、こうした会社の対応は、不誠実とはいうことはできない。

組合は、組合が上記2事例を引き合いに出し、解雇は公平ではない旨述べたのに対し、会社が、会社の存続を重く受け止めて判断した旨述べたことを問題視しているものと解されるが、上記①の事例が24. 10. 26誤配と同様の態様であったと認めるに足る疎明もなく、また、23. 3. 22入門証紛失事件と24. 10. 26誤配とは原因やその後の対応が異なることは前記1(2)判断のとおりであり、さらに、25. 2. 4団交において、組合が、上記2事例が24. 10. 26誤配と同種の事例であるとの見解を示したとも、どのような点で24. 10. 26誤配と同種の事例といえるかについて説明したとも認めるに足る疎明がない。

そうであるなら、会社の存続を重く受け止めて判断したとの会社回答をもって、会社の対応が不誠実とはいうことはできない。

(オ) 以上のとおりであるから、F 組合員の解雇理由に関する会社の説明をもって、会社の対応が不誠実団交に当たるとはいうことはできない。

ウ 次に E 組合員の解雇理由に関する会社の説明についてみる。

(ア) 前記(1)ク認定によると、組合が、E 組合員の解雇理由について尋ねたところ、会社は、人身事故があり、組合との協議の中で強い決意表明をした中で1年も経たないうちでの事故、という部分に関して、これは限界であるという判断をした旨述べたこと、が認められ、これらのことからすると、会社は、E 組合員の解雇理由について説明したといえる。

(イ) この点について、組合は、①組合が23. 11. 1覚書の協議が実施されていないことを指摘したが、会社は、団交には馴染まないとして議論をすり替え、また、組合の日程調整について、「あれは意図的やと会社は思いました。会社はそこで最終判断した」と組合嫌悪をあらわにした旨、②特別講習の受講について、事故を起こすことと因果関係はないと無責任な回答に終始した旨、主張し、このような会社の対応をもって、会社は合意達成の可能性を模索しなかった旨主張する。

a まず、上記①の主張についてみる。

前記(1)キ、ク認定によると、(i)組合が、会社は組合の都合を無視して一方的に弁明の機会を与えずに解雇したとみている旨述べたところ、会社は、会社としては弁明の機会を与えたと判断している旨、組合は団交で行うべきとの主張であったが、事故を起こした直後の弁明の機会については、会社は個人のプライバシーの問題を相当重視しており、センシティブな問題、内心や個々の問題を含めて議論するのに団交は不適切であると二、三度にわたり連絡した旨述べたこと、(ii)組合が、協議ができなかったのは会社が一方的に日程を決定したからである旨述べたところ、会社は、何回か日を変えて提示した旨、限定的に議論の中身はオープンにせず、しかし組合幹部に参加してもらい、E 組合員には弁護士を連れて来てもいいと提案したつもりである旨述べたこと、(iii)組合が、会社が指定した日程、場所は業務上行けないと回答したが、会社が無視した旨述べたところ、会社は、本人からの弁明や言いたいことがあれば聞く機会にする、ということで日程設定している旨、組合の対応は意図的であると会社は思い、最終判断した旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、23. 11. 1覚書による協議が行われなかった経緯やそれに係る会社の見解について説明しているとみるべきであって、たとえ、その内容が組合の見解とは異なるからといって、それをもって議論

をすり替えたともいえず、また、組合が指摘する日程調整に係る発言のみをもって組合嫌悪の表れともみることはできず、この点に関する組合の主張は採用できない。

b 次に、上記②の主張についてみる。

前記(1)ク、コ認定によると、①組合が、E 組合員について特別講習を受講させていれば事故は起きなかったかもしれない旨述べたところ、会社は、特別講習の受講と事故を起こすのは因果関係はない旨、過度な時間外労働への従事や過積載といった事故を誘発させることを会社がさせておきながら解雇するのは法的にバランスを欠くが、運転免許を所持している人間が安全講習を受講させなかったから事故を起こしたとはいえない旨述べたこと、②組合が、23. 11. 1覚書では、まずは安全講習を受講させ、その上で事故を起こしたときは自主退職も含めて協議しましょう、となっているが、会社は義務を履行しないのに E 組合員だけを一方的に解雇、というのは不条理である旨述べたところ、会社は、安全講習がなかったから解雇はおかしい、というのではドライバーは成り立たない旨述べたこと、が認められる。

これらのことからすると、会社は、自らに責任があると想定される状況を例示しつつ、組合が主張する特別講習の受講はこれに当てはまらない旨説明しているといえる。このことに、前記2(2)オ判断のとおり、会社が E 組合員に対し特別講習を受講させていないことをもって、23. 11. 1覚書に反しているとはいえないことも併せ考えると、会社の対応は不誠実とはいえず、この点に関する組合の主張は採用できない。

(ウ) 以上のとおりであるから、E 組合員の解雇理由に関する会社の団交での対応が、不誠実団交に当たるとはいうことができない。

エ 以上のとおりであるから、25. 2. 4団交における、F 組合員及び E 組合員の解雇についての議題に係る会社の対応は、不誠実団交に当たるとはいうことができず、この点にかかる組合の申立ては棄却する。

5 救済方法

組合は、団交応諾、組合に対する金員の支払及び謝罪文の掲示を求めるが、主文1で足りると考える。

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28年10月14日

大阪府労働委員会

会長 播 磨 政 明 印

24. 4. 21就業規則

「（適用範囲）

第2条 この規則において、従業員とは正社員であり、第2章第5条の手続きを経て会社に採用された者をいう。

2. 嘱託、アルバイト、パートについては、別に定める嘱託社員再雇用規程、有期労働契約社員就業規則を適応する。 」

「（採用ならびに試用期間）

第5条 新たに採用しようとする者については、面接及び会社が必要と認めた手続きを行った上、会社が採用を決定する。

2. 新たに採用した者については、採用の日から3ヶ月間を試用期間とする。ただし、特殊技能者または経験を有する者については、試用期間を短縮することがある。また事情により本人に通知の上、試用期間を延長することがある。
3. 試用期間中または試用期間満了の際、引き続き従業員として勤務させることが不相当と認められる者については、第8章第54条の手続きに従い解雇する。
4. 試用期間は勤続年数に通算する。 」

「（懲戒の種類、程度）

第48条 制裁は、その情状により次の区分で行う。また、懲戒の種類、程度は取締役員会議により決定する。

- (1) 訓 戒 始末書を取り将来を戒しめる。
- (2) 減 給 1回の事案に対する額が平均賃金の1日分の半額、総額が1ヶ月の賃金総額の10分の1の範囲で行う。
- (3) 出勤停止 7日以上6ヶ月以内出勤を停止し、その期間中の賃金は支払わない。
- (4) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時解雇する。 」

「（訓戒、減給および出勤停止）

第49条 次の各号の一に該当する場合は、減給または出勤停止に処する。ただし情状によっては、訓戒にとどめることがある。

- (1) 業務上の指示、命令に従わないとき
- (2) 正当な理由なく、遅刻・早退を行ったとき
- (3) 無断欠勤をしたとき、当日連絡による休みが2回以上あるとき
- (4) 過失により、営業上の事故または災害を発生させ、会社に損害を与えたとき
- (5) 第34条から第41条までの規程に違反したとき
- (6) 許可なく会社の金品、物品を持ち出し、または持ち出そうとしたとき
- (7) その他前各号に準ずる程度の不都合な行為を行ったとき 」

「（懲戒解雇）

第50条 次の各号の一に該当する場合は、本人の弁明の機会を与えた上で、懲戒解雇に処する。ただし、情状によっては、普通解雇もしくは減給、出勤停止にとどめることがある。

(1)から(3) (略)

(4)過失により、営業上の事故または災害を発生させ、会社に重大な損害を与えたとき

(5)から(9) (略)

」

「（解雇）

第54条 会社は、次の各号に掲げる場合に従業員を解雇することがある。

(1)従業員が身体または精神の障害により業務に耐えられないと認められる場合。

(2)従業員の就業状況が著しく不良で就業に適しないと認められる場合

(3)遅刻、早退が多く改善の見込みのないとき。

(4)理由を問わず、当日連絡による休みが、年間5回を上回るとき。

(5)研修、業務指導を充分に行うも業務を習得できないとき

(6)試用期間中または試用期間満了までに従業員として不適格と認められた場合

(7)不正行為や会社が非難を受けるような行為、またはその疑いがもたれる行為などによって、会社または取引先の名誉や信用を傷つけたとき。また、不利益や損害を与えたとき。

(8)私生活に著しい非行があり、風紀秩序を乱し、またはその恐れがあると会社が判断したとき

(9)会社の業績不振、事業縮小などにより人員の削減を必要とする場合または会社の都合によりやむを得ない事由がある場合、天災事変その他これに準ずる理由により事業の継続が困難になった場合

(10)第34条から第41条までの規程に違反した場合

(11)第50条の規定に該当した場合であってその事案に軽減する余地があるとき

(12)その他前各号に準ずる程度の事由がある場合

」

旧就業規則

「第5条（試用期間）」

新たに採用した者については、採用の日から3ヶ月間を試用期間とする。但し、必要に応じこの期間を短縮することがある。

2. 試用期間中又は試用期間満了の際、引き続き従業員として勤務させることが不相当と認められる者については解雇する。この場合において採用後14日以内の者については即時に、採用後14日を越えた者については第15条に定める手続きにより解雇する。
3. 試用期間は、勤続年数に通算する。 」

「第15条（解雇）」

従業員が次の各号の1に該当するときは解雇する。

- (1) 事業の休廃止、その他業務上やむを得ない場合。
- (2) 精神または身体の都合により業務に堪えられないと認められる場合。
- (3) 勤務成績が著しく悪く、改悛の見込みがないと認めたとき。
- (4) 正当の理由なく異動を拒んだとき。
- (5) その他前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合。
2. 従業員を解雇するときは、30日前に予告するか又は労基法12条の規定する平均賃金の、30日分の解雇予告手当を支払う。
予告日数は平均賃金を支払った日数だけ短縮することが出来る。
3. 以下の者は2項を適用しない。
(略) 」

「第41条（懲戒）」

従業員が次の各号の1に該当するときは、その都度審査の上懲戒する。

- (1) この規則に基づく諸規程に違反したとき。
- (2) 職務上の義務に違反し、又は職務を怠ったとき。
- (3) 従業員としてふさわしくない行為のあったとき。
- (4) 全各号に準ずる不都合があったとき。 」

「第42条（懲戒の種類）」

前条の懲戒は次の各号を懲罰委員会の決定をもって行い公示する。

- (1) 懲戒解雇（予告期間を設けることなく退職金を支払わないで即時解雇する。
この場合において所轄労働基準監督署の認定を受けたときは、解雇予告手当を支給しない。）
- (2) 降格（始末書を取り格下げとする。）
- (3) 出勤停止（7日以内の出勤を停止しその期間中の賃金を支払わない。）
- (4) 減給（その都度審査のうえ決定する）
- (5) けん責（始末書を取り将来を戒める） 」

24.4.21就業規則

「(服務心得)

第34条 従業員は、社会人としてのルールとモラルを遵守するとともに、会社が求める職務品質の基準に対し、自己の能力の向上に努め、常に次の事項を守り服務に精励しなければならない。

[1]【基本心得】

(1)から(6) (略)

(7)会社の車両、機械器具、資材その他の備品を大切に扱うこと、また燃料、その他の消耗品の節約に努めること。

(8)から(14) (略)

」

「[3]【業務】

(1)運転職員は、安全、迅速かつ正確に貨物の輸送を遂行しなければならない。

(2)から(15) (略)

」

「[4]【車両】

(1)運転職員は常に安全運転を実施するとともに、省エネ運転を心がけ、燃費の向上に心がけなければならない。

(2)から(13) (略)

」