

命 令 書

申 立 人 栃木県佐野市
X 1 組合
執行委員長 A 1

栃木県矢板市
X 2

被申立人 栃木県宇都宮市
Y 会社
代表取締役 B 1

上記当事者間の栃労委平成25年（不）第2号 Y会社 事件について、当委員会は、平成28年11月2日、第675回公益委員会議において、会長公益委員白井裕己、公益委員三浦義和、同末廣啓子、同杉田明子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人 Y会社 は、下記文言を記載した文書を速やかに申立人 X 1 組合 に手交しなければならない。

記

当社が、平成25年10月7日に当社従業員が貴組合の組合員 A 2 氏に行った言動に対して適切に対応しなかったこと、平成25年11月14日に開催された第4回団体交渉において一部の議題について回答をしなかつ

たことは、それぞれ労働組合法第7条第3号、第2号に該当する不当労働行為であると栃木県労働委員会において認定されましたので、貴組合及び組合員に対し、深く謝罪するとともに、今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日（注：交付する日を記載すること）

X 1 組合
執行委員長 A 1 様

Y 会社
代表取締役 B 1

2 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び申立人の請求する救済内容の要旨等

1 事案の概要

本件は、申立人 X 1 組合（以下「組合」という。）及び X 2 から、被申立人 Y 会社（以下「会社」という。）が行った次の（1）から（3）までの行為が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号又は第3号に該当する不当労働行為であるとして、平成25年7月2日付けで救済申立てがなされ、その後、会社が行った次の（4）及び（5）の行為が労働組法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、平成26年4月22日付けで追加申立てがなされ、さらに、会社が行った次の（6）の行為が労働組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、平成26年6月23日付け

で追加申立てがなされた事案である。

- (1) 会社の賃金等の労働条件に不満を募らせていた従業員6名が、平成25年4月7日までに組合に個人加入し、A3組合支部（以下「組合支部」という。）の結成に向けて準備を進めていたところ、会社が、組合支部の執行委員長に就く予定であったX2を同月12日付けで解雇（以下「本件解雇」という。）した〔労組法第7条第1号〕。
- (2) 平成25年3月以降、会社が、組合員のA4及び組合員のA2の2名に対して、重労働である業務ばかりを割り当てる配車差別（以下「本件配車差別」という。）を行い、組合の弱体化を図った〔労組法第7条第1号及び第3号〕。
- (3) 平成25年4月22日及び27日、会社が、従業員のB2を介し、A4に対して組合からの脱退を働きかけた（以下「A4に対する組合脱退懇諭」という。）〔労組法第7条第3号〕。
- (4) 会社が従業員の組合敵視の雰囲気醸成し、その結果、平成25年9月21日、30日、同年10月3日及び7日に、従業員がA2に対して組合脱退懇諭や退職勧奨を行い、また、同年9月24日及び同年10月7日、B2が会社の意を汲んで、A2に対して組合脱退懇諭（以下「A2に対する組合脱退懇諭等」という。）を行った。特に、上記10月7日のA2に対する組合脱退懇諭等は、同月4日にA2の代理人が、会社の従業員による嫌がらせに関し職場環境の是正要求をしたにもかかわらず、会社が適切な対応をしなかったために発生したものであり、発生した当時同じ事務所内にいたB3宇都宮営業所長（以下「所長」という。）はこれを了知しながら制止しなかった〔労組法第7条第1号及び第3号〕。
- (5) 平成25年10月15日、会社は、A2に対する組合脱退懇諭等により精神疾患を発症したA2が申請した特別休暇について、業務上のものとは認められないとして不承認（以下「本件特別休暇不承認」という。）とした〔労組法第7条第1号及び第3号〕。
- (6) 平成25年11月14日に行われた第4回団体交渉（以下「第4回団体交渉」という。）において、議題の一部に対し、会社は、第4回団体交渉の直前

に提起された訴訟で審理する内容と団体交渉事項が重複しているなどとして、回答をしなかった〔労組法第7条第2号〕。

2 申立人の請求する救済内容の要旨

- (1) 会社は、組合員X2に対する平成25年4月12日付け解雇をなかったものとして取り扱い、X2を原職に復帰させなければならない。
- (2) 会社は、組合員X2に対し、平成25年4月13日以降原職に復帰するまでの間にX2が受け取るはずであった賃金相当額及びこれに対する年6分の割合による遅延損害金を支払わなければならない。
- (3) 会社は、組合の組合員に対する配車差別をしてはならない。
- (4) 会社は、組合の組合員に組合脱退等を働きかけてはならない。
- (5) 会社は、平成25年10月14日付けの組合員A2の特別休暇申請に対する不承認を撤回し、A2が同年10月12日から同年12月25日までの間、特別休暇を取得したものとして取り扱い、この間A2が受け取るはずであった賃金相当額及びこれに対する年6分の割合による遅延損害金を支払わなければならない。
- (6) 謝罪文の掲示及び手交

3 前提事実

当委員会が前提事実として、当事者等及び本件申立ての経緯等について認定した事実は次のとおりである。

(1) 当事者等

ア 組合は、平成11年11月28日に結成された栃木県内の建設や運輸・交通関係に従事する労働者で組織する個人加入の労働組合であり、本件申立日（平成25年7月2日）現在の組合員数は、約800名である。

また、平成25年4月20日にX2ら6名で組合支部が結成され、本件申立日現在（平成25年7月2日）の支部員は4名、第4回団体交渉に係る追加申立日現在（平成26年6月23日）の支部員は2名である。

【審査の全趣旨】

イ X2は、平成22年10月14日、会社との間で期間の定めのない労働契約

を締結した。入社当初は取引先の工場から当該取引先の配送センター及び倉庫への製品輸送の業務を行う「横持ち輸送」を担当していたが、平成23年8月頃から市場の低迷により輸送量が激減したことを理由に関東近郊エリアの輸送を担当する「地場輸送」の業務を担うこととなった。

X2は、労働条件等に不満を抱いていた地場の運転手であるA4やA2らとともに労働条件の改善を目指し、平成25年3月30日に組合に加入した。

また、X2は同年4月20日の組合支部結成時に組合支部の執行委員長に就任した。

【甲3、甲30、甲97、審査の全趣旨】

ウ A2は、平成21年11月27日に会社に入社し、「地場輸送」の運転手として働いていた。

X2とともに労働条件の改善を目指し、平成25年3月30日に組合に加入した。

同年10月12日、抑うつ神経症の診断を受け、有給休暇を取得して加療したが、改善の見込みがないとして同年12月25日付けで自主退職した。

【甲38、甲49の2及び3、甲53、甲98、審査の全趣旨】

エ A4は、平成21年頃に会社に入社し、「地場輸送」の運転手として働いていた。

X2とともに労働条件の改善を目指し、平成25年3月30日に組合に加入した。

A4は、B2と幼馴染みで地元でB2の後輩の関係にあり、A4の会社入社きっかけもB2の紹介である。

平成25年7月3日、業務終了後にトラックを指定の車庫に帰庫しなかったこと等を理由に解雇された。

【甲37、甲99、乙9の3、乙41、審③P.27A4証言、審③P.56B2証言】

オ 会社は、平成5年10月18日に設立された一般貨物自動車運送事業等を営む資本金3,000万円の株式会社で、宇都宮市に本社、大阪府に支店、香川県、徳島県及び兵庫県に営業所を有し、本件申立日現在の従業員は約120名である。

会社の従業員のほとんどは運転手であり、関東近郊エリアを担当する「地場輸送」の運転手と、「長距離輸送」を担当する運転手に分かれている。

【乙1、乙10の2、審⑤P.43B4証言、審査の全趣旨】

カ B2は、平成9年6月に入社し、入社当時は長距離担当のドライバーをしていたが、平成16年頃にドライバーの荷積みのサポートの業務に変更となった。具体的には、取引先の現場に待機し、荷積みの段取りなどのドライバーのサポートや安全確認を行っており、平成25年6月頃まで茨城県結城市にある取引先の駐在員として勤務していた。

B2の肩書きは主幹で、平成19年から会社の従業員代表を務めている。

【乙19の1及び2、乙41、審②P.39～40B1証言、

審③P.46～47,55～56B2証言】

(2) 本件申立ての経緯等

ア 平成24年秋頃、ハローワークの求人票に記載されていた賃金等の労働条件と実際の労働条件がかけ離れていると感じたX2ら会社の従業員の中で会社に対する疑問や不満が募っていった。

X2は、研修で大阪から宇都宮本社に来ていた従業員に労働条件に対する不満などを話したところ、労働組合を結成することを勧められた。

【甲3、甲21、甲97、甲99、審①P.33X2証言、審査の全趣旨】

イ 平成25年2月頃、X2は、組合支部結成に向けて具体的に行動するようになり、地場輸送担当の B5、B6、A4、A2らに声を掛けた。

なお、長距離輸送担当の運転手への声掛けについては、長距離輸送担当の B7 が中心となって行った。

【甲3、甲21、甲97、甲99、審①P.33X2証言、審査の全趣旨】

ウ 平成25年3月30日、X2、A4、A2、B6及びB7の5名は、組合を訪れ、求人票と実際の労働条件が相違すること等を相談した。そして、組合の指導の下で組合支部を結成すること、組合の事務所で組織化に向けての話し合いや定期的な学習会を行うこと、仲間を増やし当面10

名程度で、同年6月くらいを目処に公然化を目指すこととし、上記5名が組合に加入した。

特にB7は労働組合の必要性を参加者に訴えるなど、組合支部結成に積極的で、「自分が委員長になってもよい」旨発言した。

【甲3、甲25、甲96、甲97、審①P.4～6A1証言、審①P.34X2証言】

エ 平成25年4月7日、労働条件改善に向けた問題点の整理や会社内において組合支部を結成するための学習会が実施され、上記ウのX2ら5名を含め合計10名程度が参加し、そのうち1名が新たに組合に加入した。

こうした中で、組合支部結成を前提に、会社に対する要求事項の取りまとめや組合加入の呼びかけなどを行うこととする一方、その際の情報管理については気を付ける必要があることなどを確認した。

【甲3、甲28、甲29、甲96、甲97、

審①P.6～7A1証言、審①P.34X2証言】

オ 平成25年4月11日、X2は所長に対し、自己都合による高速道路利用について、ETC利用の割引料金であるにもかかわらず、割引をしていない料金相当額を給与から控除することについて質問したが、所長は確認する旨回答し、詳細な説明はなされなかった。

【甲3、甲4の1及び2、審①P.37～38X2証言】

カ 平成25年4月12日、会社は、X2を「貴殿の労働条件と弊社の労働条件が合わないため」として普通解雇した。

【甲6】

キ 平成25年4月13日、B7が組合を脱退した。

【甲96、審①P.7A1証言】

ク 平成25年4月15日、組合のA1 執行委員長（以下「執行委員長」という。）、組合のA5 書記長（以下「書記長」という。）及びX2は、X2の解雇撤回を求め、団体交渉申入書及び要求書を持参し、会社へ直接団体交渉を申し入れた。

なお、組合が会社に対して正式に団体交渉の申入れなどを行ったのはこれが初めてである。

【甲7、甲8、甲96、乙1、乙13の1及び2、

審①P.7～8執行委員長証言、審査の全趣旨】

ケ 平成25年4月18日、組合は、会社近くの路上で、不当解雇の撤回及びX2の職場復帰を求めて街宣活動を行った。

【甲100、審査の全趣旨】

コ 平成25年4月20日、A6組合 事務所において、組合支部の結成大会が開催され、X2が組合支部の執行委員長に就任した。

【甲3、甲20、甲30、甲96、甲97、審査の全趣旨】

サ 平成25年4月22日、X2、A4及びA2は会社の事務所に赴き、会社のB1社長（以下「社長」という。）及びB8取締役統括部長（以下「部長」という。）に対して組合支部の「支部結成通知書及び支部要求書」を手渡し、団体交渉申入れ及びX2の解雇撤回を要求した。

【甲10、甲55の1及び2、乙13の1及び2、審査の全趣旨】

シ 平成25年5月13日、組合と会社は宇都宮市内で第1回団体交渉を行った。当該団体交渉において、X2の解雇や就業規則の周知の問題等について協議した。

【甲35、乙9の1、審①P.10執行委員長証言】

ス 平成25年5月25日、組合は会社に対し、「要求書」を送付し、組合員に対する配車差別、組合員の監視・特定をやめることなどを求めた。

これに対し、会社は、同年5月31日付けの「回答書」において、「元社員のX2氏の『A3組合支部、執行委員長』の役職について、是認することは出来ません」と記載の上、会社は配車を公正・公平に行っている旨などを回答した。

【甲15、甲16】

セ 平成25年6月4日、組合は、上記スのとおり、会社が組合の主張を認めないことから、配車差別などの不当労働行為の中止を要求する旨、配車表などの提示を要求するために同年6月6日に会社へ赴く予定である旨等の抗議文をFAXで送信した。

これに対し、会社は、同年6月5日、組合員に対する配車差別を否定し、組合が配車差別を主張する根拠も不明なため、配車表を開示するつもりはないことや、6月6日の組合の来社は業務の支障になるので拒否

する旨回答した。

【甲17、甲22、乙5】

ソ 平成25年6月6日、組合は、A4に対する配車の不平等に対する抗議の街宣活動を会社前で実施した。その後、会社に文書を直接持参して団体交渉を申し入れ、同時に公平な配車を求めた。

【甲100、審査の全趣旨】

タ 平成25年6月24日、組合と会社は、第2回団体交渉を行い、X2の解雇、A4に対する配車差別の問題等について話し合った。

【甲36、乙9の2、審①P.11執行委員長証言】

チ 平成25年7月2日、組合は、本件申立てを行った。なお、X2らは、同日付で宇都宮地方裁判所に対しX2の地位保全及び賃金仮払い仮処分を申し立てた。

【審査の全趣旨】

ツ 平成25年7月3日、会社は、業務終了後にトラックを指定の車庫に帰庫しなかったこと等を理由にA4を普通解雇した。

【甲37、乙9の3、審査の全趣旨】

テ 平成25年7月30日、組合と会社は、第3回団体交渉を行い、A2に対するC1社への出入禁止処分などについて協議した。

【甲37、乙9の3、審①P.11～12執行委員長証言】

ト 平成25年8月4日、組合は、社長自宅周辺でビラを配布するなどの街宣活動を行った。

【甲100、乙27、審①P.20執行委員長証言】

ナ 平成25年10月17日、X2らは、X2らの地位確認などを求める訴訟を提起した。

【審査の全趣旨】

ニ 平成25年11月14日、組合と会社は、A2に対するC1社への出入禁止処分、配車差別、会社の従業員による嫌がらせ等を議題として第4回団体交渉を行った。

【甲57、甲59の1及び2、乙52、審①P.12執行委員長証言】

ヌ 平成25年10月12日、A2は「抑うつ神経症」の診断を受け、同月14日

付けで代理人を通して特別休暇の申請を行ったが、会社は翌15日付け通知で、特別休暇を認めず、有給休暇の取得は可能である旨回答した。

同年12月25日、A 2は病状の回復が見込めないとして自主退職した。

【甲38、甲48、甲50、甲53、甲54の2】

ネ 平成26年4月22日、申立人は、A 2に対する組合脱退懲慥等及び本件特別休暇不承認が労組法第1号及び第3号に該当するとの追加申立てを行った。

【審査の全趣旨】

ノ 平成26年6月23日、申立人は、第4回団体交渉において、会社が議題の一部に対して回答しなかったことが、労組法第7条第2号に該当するとの追加申立てを行った。

【審査の全趣旨】

第2 本件の争点

- 1 本件解雇は、労組法第7条第1号に該当するか（争点1）。
- 2 本件配車差別の事実があったか。あったとすれば、当該事実は、労組法第7条第1号及び第3号に該当するか（争点2）。
- 3 A 4に対する組合脱退懲慥の事実があったか。あったとすれば、当該事実は、労組法第7条第3号に該当するか（争点3）。
- 4 A 2に対する組合脱退懲慥等の事実があったか。あったとすれば、当該事実は、労組法第7条第1号及び第3号に該当するか（争点4）。
- 5 本件特別休暇不承認は、労組法第7条第1号及び第3号に該当するか（争点5）。
- 6 第4回団体交渉において、会社が議題の一部について回答をしなかったことは、労組法第7条第2号に該当するか（争点6）。

第3 当事者の主張の要旨

1 本件解雇について（争点1）

（1）申立人の主張

ア 本件解雇の合理性及び相当性について

会社は、平成25年4月12日、「貴殿の労働条件と弊社の労働条件が合わないため」との解雇理由を明示し、X2を突如として解雇した。

解雇後、同月24日付けで、会社は、書面「解雇理由の補足説明」（甲11）により、解雇理由について「①会社の信用・信頼の失墜、②職員への威圧行為、③他乗務員への扇動行為、④賃金補償の不当要求、⑤配置転換の拒否、⑥社長への暴言と名誉毀損」を示したが、会社が当初示した「労働条件が合わない」とは全く異なる理由となっていることから、解雇後に設定された後付けの解雇理由と考えざるを得ず、合理性がない。

また、会社が主張するように、X2の非違行為を重大視して解雇したのであれば、解雇日の面談で、会社からX2の業務態度を問題視する発言が出るはずであるが、「労働条件が合わない」と述べるだけで、X2の業務態度に関して述べることはなく、また、解雇前に指導や注意がなされるべきであるがその事実もなかった。

したがって、本件解雇の真の理由は、会社が、X2による会社内の組合支部結成の動きを関知し、組合萎縮効果をねらって行ったものであり、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する違法なものである。

なお、会社の主張する本件解雇の具体的な理由に対しては以下のとおり反論する。

(ア) 会社の信用・信頼の失墜

a 平成24年9月4日、X2は、取引先である

C2社 の

現場担当者のリフトマンを恫喝したりするなどしていない。X2は、周りの音がうるさいので大きめの声で、「弁当を買ってくるよ」と言ったら、現場担当者が勘違いして怒り始めただけである。

b 平成24年9月7日、X2は、C3社

において、横持ち作業中にふてぶてしい態度をとったことなどはない。

また、C2社 にいた上記aの現場担当者はC3社 にはいないはずであるし、X2は、処分通知が出されたとされる同年9月18日以降もC3社 に入入りしており、会社の主張は事実に基づ

かないものである。

- c 平成24年12月7日、X2は、 C4社
において、現場担当者を怒鳴りつけたり、トラックのドアを乱暴に開け閉めするなどの横暴かつ威圧的な態度をとったことはない。もっとも、同月6日であれば、X2は、 C4社 に入入りして仕事しており、その日にあった出来事は以下のとおりである。

会社が積込機材を用意しなかったことから、X2は、 C4社 の現場担当者から、工場にある積込機材を貸し出す旨告げられた。

本来であれば、積込機材については、会社で用意しなければならないものであるため、「会社に積込機材を用意するように言ってほしい」旨を、 C4社 の現場担当者に少し強い口調で言った。

- d C2社 、 C3社 及び C4社 への出入禁止に関して、会社からX2に対し、指導や注意した事実はない。

(i) 職員への威圧行為及び延着事故

- a 平成24年12月初旬から平成25年1月下旬までの間、X2が、日報やデジタコチップを投げつけたり、給料等に対する不満を大声で女性職員に言ったりしたことはない。

- b 平成25年2月15日、X2は所長に対して、同年1月分の給与が低いことの説明を求めたが、罵声を浴びせるなどしていない。

同年1月分の給与（手取り）は162,394円であり、平成24年1月分の給与と比較しても、約50,000円低いものであった。取引先が同じように正月休みであるにもかかわらず、同じ月で給与が低下することはX2にとってすぐに理解できるものではなかったから、X2は所長に説明を求めたのである。

- c 平成25年4月10日、X2は、職員の B9
と職員の B10 から、同月9日の高速道路利用料金の自己精算を促されたが、B9に対して、高速道路利用料金精算の仕組の理由を質問しただけである。また、B10は、X2に対して、冗談まじりで「寝坊したんでしょ」と言い、

これに対して、X 2 は、寝坊していないことを冗談のように切り返したに過ぎず、会社主張のように声を荒げて執拗に言ったことなどない。

d 平成25年4月11日、X 2 は、所長に高速道路利用料金について説明を求めただけで、大声で恫喝したという事実はない。

e 会社はX 2 の解雇理由としてX 2 の延着事故も挙げているが「解雇理由の補足説明」（甲11）などに全く記載がない事実であり、解雇理由が二転三転していることからすれば、その解雇理由に合理性がないことは明らかである。

平成25年2月21日、X 2 の代わりにB 2 が運転したことはあったが、X 2 が途中で交代して特に問題にならなかった。また、このことに関して会社から特に注意も受けていない。

(ウ) 他乗務員への扇動行為

乗務員同士はそれぞれの仕事が忙しく、なかなか一緒に話す機会は少ないが、駐車場にいるときなどに他の乗務員と会社の待遇や賃金への不満について話し合うことはある。

会社は、X 2 が他の従業員に対し、労働条件に対する不満を雑談程度にもらしたに過ぎないことや労働条件の交渉を促したことを「扇動行為」と強引に評価している。また、労働条件の交渉を促したことを問題視したことは直接組合嫌悪につながる。

(エ) 賃金補償の不当要求

上記(イ) b のとおり、X 2 は、会社に対して、賃金が少なくなった理由の説明を求めただけであり、賃金補償の不当要求などしていない。

(オ) 配置転換の拒否

横持ち輸送（取引先の工場間の輸送）から地場輸送（関東近郊の輸送）に変わったことについては、X 2 は横持ち輸送を担当するということで入社したのであるから、会社に対して、その仕事がないのか尋ねることは不自然なことではない。

また、社長が C 4 社 の仕事を提案したことに対し、X 2 が C 4 社は出入禁止になっているのではないかと尋ねたことを配置転換

の拒否と過剰評価している。

(カ) 社長への暴言と名誉毀損

会社は、当該主張の事実について、平成25年4月12日18時30分頃としている。この事実自体が、解雇通告時点若しくは解雇通告後の事情であり、解雇理由にはならない。

イ 不当労働行為の意思について

(ア) 会社が組合支部結成を察知していたこと

a 本件解雇時点で、将来会社内に組合支部が結成されることはほぼ確実であった。

b X2とともに組合支部結成の準備をしていたB7が、当初自身が執行委員長になるとまで言いながら、X2が解雇された翌日の平成25年4月13日に「地場と長距離では要求が違う」との理由で組合を脱退する旨告げるとともに、組合の動向を探る質問をしてきた。また、組合の勉強会にも参加していた長距離運転手のB11が同日の早朝、X2に対し、「長距離の運転手は給与が改善したため、皆、組合加入を辞める」旨電話連絡した。これらのことから、B7は、給与改善と引き換えに、組合情報を会社に漏らしたことが強く推測される。

c 平成25年4月27日、B2はA4と食事をし、A4に組合を辞めるように言い、会社の指示でA4を説得していると示唆する発言をした。その際、A4が、なぜB2や会社が組合支部結成の事実を知ったのか尋ねたところ、B2は、同年2月末頃、X2から組合勧誘を受け組合加入を断ったB5から聞いたと述べた。

d 以上のことから、本件解雇前に組合結成の動きが会社に伝わったことは明らかである。

(イ) 会社に反組合的態度があったこと

会社は、本件解雇後に、A4やA2に対して配車差別や組合脱退懲罰を行うなど、露骨な反組合的態度をとっていた。

(ウ) 上記(ア)からすれば、会社は本件解雇前にX2を中心とする組合支部結成の準備の動きを察知していたと強く推認され、上記(イ)のとおり

り、会社に残った組合員に対して露骨な反組合的態度を示していることからすれば、会社に不当労働行為意思が存したことは客観的に明白である。

(2) 被申立人の主張

ア 本件解雇の合理性及び相当性について

X 2 は複数の取引先から出入禁止処分を受けたり、ドライバーとしてあるまじき延着事故を繰り返すなどしており、その都度指導や注意をしたにもかかわらず、X 2 は自身の問題点を一向に認めず、反省の態度も全く見られず、むしろ会社に対して自己中心的言動や理不尽な要求を繰り返したり、職場内で他の従業員を威圧するような言動に及んでいた。今後、X 2 から労務が誠実に提供される見込みがなく、むしろ業務遂行や企業秩序に重大な支障を及ぼすことが明白であるという実態から、会社としてはX 2 を解雇する以外に方法はなかったのである。

申立人は、本件解雇後に示した「解雇理由の補足説明」と題する書面に記載された各事実は後付けであるから、解雇理由として合理性がないと主張する。この点、X 2 の解雇時に交付した「解雇通知書」記載の解雇理由である「貴殿の労働条件と弊社の労働条件が合わないため」の意味するところは、X 2 が出入禁止を受ける不祥事を繰り返しておきながら、反省の色を見せることなく、賃金増額や負担の軽い仕事ばかりを要求してきたことから、これ以上X 2 の要求するような仕事を用意できないという趣旨である。したがって、「解雇理由の補足説明」に記載の各事実は解雇理由を詳しく述べた補足説明という性質であって、実際の解雇事由を挙げたものである。

また、会社は、X 2 を解雇した時点で組合の存在を全く知らず、知らされたのは解雇後であるから、X 2 の解雇が労組法第7条第1号の不利益取扱いとなる余地はない。

なお、X 2 を解雇した具体的な理由は以下のとおりである。

(7) 会社の信用・信頼の失墜

a 平成24年9月4日、X 2 は、 C 2 社 において、正午近く

の積込予定時間が午後1番の積込みに変更になったとの指示を受けると、C2社の現場担当者のリフトマンに血相を変えて詰め寄り、「12時になっていない！今すぐに積み！待たせるな！ふざけんな！この野郎！」と恫喝したとして、C2社から苦情の連絡を受けた。

b 平成24年9月7日、X2は、C2社の関係会社であるC3社で作業中、C2社の同じ現場担当者に対して反省の様子がみられないふてぶてしい態度をとり、その結果、同月18日、X2に反省の態度がみられず、取引先に対する「独善的・威圧的な言動が続いている」として、C2社及びC3社から出入禁止処分を受けた。

c 平成24年12月7日、X2は、C4社で、積込機材が不足していたことについて現場担当者から、「貸し出しますから工場の方へ取りに行ってください」と指摘されると、「そんなの会社に言ってくれ！」と怒鳴りつけたり、トラックのドアを乱暴に開け閉めするなどの横暴かつ威圧的な態度をとった。

同月10日、会社はC4社から同月7日の横暴な態度・言動により、X2を出入禁止とするとの書面を渡された。

d 上記の取引先3社から出入禁止処置を受けるに至ったX2の言動及び態度不良により、会社の信用・信頼を著しく失墜させた行為は、就業規則第25条第5号、第10号及び第88条第13号に該当する。

(イ) 職員への威圧行為及び延着事故

a 平成24年12月初旬から平成25年1月下旬までの間、X2は、終業点呼を受ける際に、日報やデジタコチップを投げつけたり、気に入らないことがあると大声で女性職員を恫喝して怖がらせるようになった。

b 平成25年2月15日、X2は、同月10日付けで支給した1月分の給与が低い、もっと高い給与を補償しろなどと言って、所長に罵声を浴びせながら詰め寄った。所長が取引先の正月休みの影響で会社全体の仕事量が減少した事情を説明しても、X2は「やってらんねー

よ！」などと怒鳴るばかりで全く聞く耳を持たなかった。

その後、社長も同席し、X 2 に対して給与支給額が下がっている理由を説明したが、X 2 は、「朝は早いし、夜は遅い。仕事も入社当時と全く違う！」、「入社当時の賃金を補償しろ！」などと大声で主張した。

そこで、社長が X 2 の仕事量を確保しようと、C 4 社 の仕事を提案したところ、X 2 は「C 4 社なんか行かねえよ」と拒否した。

c 平成25年2月19日、X 2 は、東京港に午前8時到着予定のところを午前9時20分に到着するという延着事故を起こした。さらに、出車が遅れた分を取り戻そうとして、会社が指定した運行経路ではなく、会社が無断で高速道路を利用した。

d 平成25年2月21日、X 2 は、午前6時には

C 1 社工場 に到着していなければならないところ、午前7時の時点でまだ会社に X 2 のトラックが止まったままであったため、それに気付いた B 2 が代わりにトラックを出発させて、途中で X 2 と交代したものの、C 1 社工場に到着したのは午前8時前であり、2時間近くの延着事故を起こした。

社長が C 1 社工場 に謝罪に向かい、その後、会社へ戻ってから、所長と会社の配車係である B 12 (以下「配車係」という。) が X 2 に対して厳しく注意したところ、X 2 は反省するどころか、「到着時間は指示されていない」、「今度から遅れでも知らねえぞ！」などと反抗的な態度に終始し、非を認めることはなかった。

e 平成25年4月9日、X 2 は、東京港に午前8時に到着すべきところ、再び30分の延着事故を起こし、その際に出車の遅れを取り戻そうとして、会社が指定した運行経路ではなく、無断で高速道路を利用した。

f 平成25年4月10日、B 9 が X 2 に対して前日9日の高速道路の自己精算分を確認したところ、X 2 はこれに対して文句を述べた。B 10

が「寝坊したから高速道路を勝手に使ったんでしょ」と述べると、X2は「寝坊したんじゃないー！」と声を荒げて睨み付け、高速料金精算の説明をしようとするB9に対し、「会社は自己精算させて儲けようとしている！」、「社内内規なんか、聞いてない！」などと怒鳴り散らし、恐怖を与えた。

- g 平成25年4月11日、X2は終業点呼のために事務所に戻るなり、日報やデジタコチップを机に叩き付け、所長に対し、「高速道路の精算はおかしい！会社はいくら儲けてんだ！」などと大声で恫喝した。

所長はX2に対し、そもそも会社が指定した運行経路以外の場所を通行してはならないことは当然であること、高速料金の割引を勝手に運行経路ではない高速道路を使用した運転手に利用させるわけにはいかないことについて説明したが、X2は全く聞く耳を持たず、「明日、社長に話すっから！」、「社長に言っとけ！」などと怒鳴って帰っていった。

- h 上記のように、給与支給額がX2の思惑額と異なると所長に詰め寄って自分本位の主張を繰り返したり、事務所内で大声を出して女性職員を恫喝し恐怖心を抱かせるなどした行為は就業規則第25条第10号及び第88条第12号に該当する。

(ウ) 他乗務員への扇動行為

- a X2は、B10に対して、勤務時間中に度々会社の悪口を執拗に言い、同調を求めている。

平成25年4月10日から11日の午後3時頃、B10が駐車場に行った際、数名の乗務員と話していたX2はB10を呼び止め、洗車を手伝わせた。そのとき、X2は「給料が安くてしょうがねー、こんなところで働けない」、「会社に給料上げるように言え」と執拗に要求した。

さらに、同年4月12日午前8時頃、X2は、始業点呼を済ませた数名の乗務員に対し、「高速道路使用時の自己精算がおかしい」、「給与が減るのは会社の責任だから会社に補償させよう」などと会

社への不満を言って同調を求めるなどした。

- b 上記のように、会社を誹謗中傷する話をして他の乗務員を不安がらせて会社組織を混乱させようとした行為は、企業秩序の維持の観点から決して容認できず、就業規則第25条第6号に該当する。

(エ) 賃金補償の不当要求

- a 上記(イ) bのとおり、平成25年1月分の給与について、社長や所長が、得意先の年末年始休暇などによる稼働日数減に伴う賃金支給額の減少である旨再三説明したにもかかわらず、X2は、「給与が目減りして納得できない」、「入社当時の賃金を補償しろ！」などの社内規程を逸脱する不当な要求を行った。

- b 上記の行為は、就業規則第25条第6号に該当する。

(オ) 配置転換の拒否

- a X2が入社当時担当していた横持ち輸送は比較的勤務時間が定期的な仕事であったが、取引先の生産調整に伴い仕事なくなったことから、会社はX2に事情を説明したうえで、X2の業務を地場輸送に切り替えた。しかし、X2は、上記(イ) bのとおり、自己の要求を主張した。

そこで、X2の仕事量を確保するため、社長がC4社の仕事を提案したが、X2は「C4社なんか行かねえよ！」と言って拒否した。

このように、X2は仕事を選び好みしながら、賃金の補償を求める不誠実な態度に終始した。

- b 上記の行為は、就業規則第25条第6号に該当する。

(カ) 社長への暴言と名誉毀損

- a 会社は、X2が平成24年9月頃から引き起こしてきた取引先とのトラブル・威圧行動・扇動活動・賃金の不当要求・会社への誹謗中傷から、これ以上在職させても企業秩序が乱れ組織混乱を起こしかねないと判断し、平成25年4月12日18時30分頃、X2に対し社長より解雇通告を行った。

解雇通告を申し渡した際、X2は、社長の右肩を突く暴力行為を

し、周りの制止も聞かずに社長に詰め寄り、「高速料金の支払いの件で話があるのかと思ったら、いきなり解雇っちゃねえだろう!」、「ふざけんな!これまでピンハネし、盗人した俺の金返せ」などと暴言を吐き威嚇した。この行為は、解雇通告時の言動であり、あらためて解雇するほかないと再認識した事情である。

b 上記の行為は、就業規則第25条第6号及び第10号並びに第88条第13号及び第17号に該当する。

イ 不当労働行為の意思について

(ア) 会社が組合結成を察知していなかったこと

a 申立人主張の上記(1)イ(ア)aについては、会社は、本件解雇以前の時点で、組合支部結成が推測等されるような従業員の運動や動きは全く認識できなかった。

b 同bについては、申立人の主張はあまりにも漠然とした憶測に基づくものであり、B7を通じて会社が組合支部結成を認識したと推認することはできない。

c 同cについては、申立人は、会社が組合支部結成を察知した経緯について、「平成25年2月末頃に勧誘されたB5がB2に組合支部結成の動きがあることを話して、それが会社に伝わっている」と主張する。しかし、この主張の根拠は、A4がB2からそのように聞いたという証言のみであるところ、B2自身は否定しており、真偽不明の噂話に過ぎないというほかない。

d 以上のことから、会社は本件解雇以前の時点で組合支部結成の動きについて全く認識していなかった。

(イ) 会社に反組合的態度がなかったこと

A4やA2に組合員であるのかを尋ねた事実は認めるが、組合脱退懲罰等を行った事実は一切ない。また、会社は誠実に団体交渉に応じており、こうした対応は、組合活動を尊重しているからにはほかならず、反組合的態度の事実は一切ない。

2 本件配車差別について（争点2）

(1) 申立人の主張

会社は、組合を嫌悪し、組合員であるA4及びA2に対して、意図的にオムツの積卸しの過酷な業務を割り当てる配車差別を行い、組合がその是正を申し入れるとA4の配車を組まないなど、A4及びA2に対して兵糧攻めを行い、組合の弱体化を企図した。

よって、会社のこれらの行為は、以下のことから、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び第3号の支配介入に該当する。

ア C5社の業務が他の業務に比して重労働であること

C1社のタイヤ製品を配送する際は、手積みになるものの、ベルトコンベアが荷台の積み上げ位置まで運び、パネルを操作して上下の移動も行い、卸しは機械で行うので身体的な負担はない。

一方、オムツやウェットティッシュなどのC5社製品については、2、3個の段ボールをまとめて持ち、手積みでこれを荷台に隙間なく詰めていく。その中でも、ウェットティッシュが入った段ボールについては、水分を含んでいることから、かなり重くなる。これらの段ボールを持ち上げるには、数十キロの荷物を持ちながら数百回のスクワットをするような状態になる。

したがって、C5社製品の積卸し作業はかなり過酷なものとなる。

イ A4の配車差別について

平成25年4月22日、A4は、A2やX2とともに、会社に対して組合支部結成を通告し、同時に団体交渉を申し入れたが、その後、会社は、A4がC5社をつけて欲しいと述べていないにもかかわらず、身体的に過酷なC5社の仕事をA4に増やした。

ウ A2の配車差別について

平成25年4月11日に、A2は、C1社物流
で不祥事を起こし、C1社物流
からブルーカードが提示された。

この不祥事の再発防止策として、会社はC1社物流及び
C1社工場への出入禁止については自主的に行ったとしているが、
A2は、会社からC1社物流及びC1社工場が出入禁

止処分を解除してくれないとの虚偽の説明を受けた。

したがって、会社は、A 2 の不祥事を利用し、A 2 には C 1 社物流及び C 1 社工場の仕事を担当させないようにすることで、A 2 が担当する C 5 社の仕事が増えるように仕向けたのである。

エ 平成25年6月1日から6日までA 4 に配車がなかったことについて組合が、会社の組合員に対する偏った重労働業務への配車の是正を申し入れると、会社は仕事がないとして、平成25年6月1日から6日までA 4 の配車を組まなかった。

(2) 被申立人の主張

オムツの積卸しは他の業務に比べて重労働とは言えないし、平成25年3月以降のA 2 及びA 4 に対する配車の変更やA 4 に配車がなかったことについては、以下の事情によるものであり、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び第3号の支配介入には該当しない。

ア C 5 社の業務が他の業務に比して重労働とは言えないこと

会社の地場の業務においては、8割近くを C 5 社 と C 1 社 関連の取引で占めている。

積み込み方法については、C 5 社 製品及び C 1 社 のタイヤはいずれも手積みであるところ、C 5 社 の場合は取引先のリフトマンがトラックの積み込み部分に近い場所（トラックの前方、中央、後方など）に製品を置いてくれるので、運転手が製品を動かす距離は短い。一方、C 1 社 のタイヤは、後部部分からしか積み込みできないので、運転手が自力でトラック内後方から前方まで製品を移動させ、トラック内部で荷物を手積みする必要がある。

また、1個あたりの荷物の重さや総重量の点でも、C 5 社 よりも

C 1 社 の仕事の方がよほど重労働であることは明らかである。

したがって、C 5 社 の仕事に比べて、C 1 社 の仕事の方がより大変な内容であり、C 5 社 の仕事が他の業務に比べて重労働と言うことはできない。

イ A 4 の配車が偏った事情

A 4 は、頻繁に「稼ぎたい、仕事をつけてほしい」という要望を出しているながら、C 1 社 のタイヤや原料の仕事はトラックが汚れるという理由で拒否した。それでも、会社は、A 4 の要望に応えるためにもう一方の主要な取引先である C 5 社 の仕事を A 4 につけるようにした。

なお、平成25年3月頃にA 4 のトラックの内張りを外してタイヤなども積めるようにしたが、A 4 はそれ以降もタイヤなどの積卸しを拒否した。

ウ A 2 の配車が偏った事情

平成25年4月11日、A 2 は、C 1 社物流 において、現場担当者の判断で作業の効率のためにA 2 の荷卸しの順番が後回しにされたことに腹を立て、荷卸しの際に製品のタイヤを乱暴に取り扱ったという不祥事を起こした。翌12日、会社は、C 1 社物流 からブルーカードが発行され、再発防止策の報告を求められたため、15日に「A 2 を原料製品輸送から切り離し、今後御社に出入りさせないようにする」旨を文書で回答した。

以上の経緯から、会社としてはA 2 に C 1 社 の仕事を配車することは差し控えざるを得ない状況であったことは明らかであり、その結果、C 5 社 の仕事が増加したものである。

エ 平成25年6月1日から6日まで、会社がA 4 に配車しなかった事実は存在しないこと

平成25年5月31日の午後、配車係が、A 4 に6月1日分の荷物としてタイヤの積込みを指示したが、A 4 はそれを拒否した。そのため、A 4 のトラックは空車となり、6月1日の仕事がなくなって休みとなった。6月2日は日曜日で公休日である。6月3日の午後1時頃、A 4 に翌4日の配車の指示を出し、A 4 も了解し4日は出勤予定となっていたが、昼近くになっても出勤してこなかったため、配車係がA 4 に連絡を取ったところ、無責任に「今日は休む。5日、6日も有給休暇で休む」と言い欠勤した。6月4日から6日にかけては、A 4 が有給休暇を取得したものである。

3 A4に対する組合脱退態様について（争点3）

（1）申立人の主張

ア 平成25年4月22日、社長は、A4の地元の学校の先輩であり、会社から就業規則の意見聴取に係る従業員代表者にもされていたB2を会社の宇都宮本社に呼び出し、A4が組合を辞めるよう説得を命じた。そして、B2はその命令に従い、A4に対し、「組合には誰が入っているんだ」、「お前が代表して、みんなに組合を辞めるよう説得しろ」などと言った。

イ 平成25年4月27日、A4は、B2から珍しく誘いがあり、ファミリーレストランで食事をした。その際、B2はA4に対し、「組合を辞めてくれないか」、「組合活動をやっていると、とんでもないことになるぞ」、「お前たちが組合を辞めてくれないと、俺も上に言えないんだよ」などと言ってきた。

それに対し、A4は、「会社が何もしてくれないんだから、組合作って自分たちでなんとかするしかないでしょ」などと反論した。

この時の飲食代金について、B2は「おれが出すからいいよ」、「社長がお金を出してくれた」と話した。

ウ B2は、社長と面識のあるB2の妻の紹介で会社に入社し、社長と二人で飲みに行くこともあるなど、社長と密接な関係にあり、社長の言いなりになって行動する人物である。また、社長がこのときの飲食代を提供していることから、会社がA4の先輩であるB2を利用してA4を組合から脱退させようとしたものと考えられる。

エ したがって、会社がB2を介して行った上記の行為は、労組法第7条第3号の支配介入に該当する。

（2）被申立人の主張

ア 平成25年4月22日には、社長がB2に対してA4に組合を辞めるよう説得を命じたなどの事実は一切ない。B2は、当時結城市の現場で駐在員をしていたため、同日は本社に勤務しておらず、本社に戻ったのは5月の連休明けからであることから、申立人が主張するような事実はあ

り得ない。

イ 平成25年4月27日に、B2がA4を呼び出し、組合に加入しているかどうかという話をしたこと自体は、B2も認めているが、組合に加入しているか確認したに過ぎない。そして、組合の加入の有無を確認した理由は、B2が個人的に組合についてドライバー仲間からいい噂を聞いていなかったために、幼馴染みのA4に関して、組合を辞めた方がいいのではないかと考えたからである。

また、A4に組合加入の有無を確認することについて、会社から指示は受けていないし、食事の代金を会社が負担した事実もない。

ウ 以上のとおり、B2がA4に対し、組合脱退懇願を行った事実はなく、会社がB2に対してそのような指示をしたことも認められないから、労組法第7条第3号の支配介入には該当しない。

4 A2に対する組合脱退懇願等について（争点4）

（1）申立人の主張

ア B2によるA2に対する組合脱退懇願について

(ア) 平成25年9月24日、B2は、A2に対し、A2の子供が通う学校を確認した上で、「ビラを撒かれないように気を付けろ」と発言した。

この発言は、A2の妻の職場にA2が組合活動をしていることを記載した送り主不明の文書が継続して送られてきていたり、A2所有の自動車が会社の敷地内で傷つけられたりした状況の中で唐突に発言されたものであり、A2が組合活動を継続すればA2の子供にも害が及ぶおそれがあることを暗示するもので、A2が継続的に組合活動を行うことに対する強い妨げとなるものである。

(イ) 平成25年10月7日、B2は、上記(ア)の自分の言動について、社長の孫がいる社長自宅周辺でビラを撒いたことへの報復を窺わせた。また、他の従業員と異なり、A2らの組合活動により自らの仕事や給料が減少した等の不満を述べずに、社長の代弁者として、社長自宅前でのビラ撒きが不当であることを述べていることから、会社の意向に沿ったものと見ざるを得ない。

イ 他従業員によるA2に対する組合脱退懲罰等について

(ア) 平成25年9月21日、30日、10月3日及び7日における会社の従業員の「会社が嫌で、大騒ぎしてんじゃねーの?」、「団体交渉じゃねーべよお前らがやってんのは!」、「自分で言えねーんだったら、俺、社長に言ってあげようか?『明日辞めさせて下さい』って」などの発言は、A2に対する組合脱退懲罰及び退職勧奨である。

(イ) 会社の従業員の「お前の為によ、お前よ!稼げなくなっちゃったよ!」などの発言からは、会社の従業員が組合や組合員を敵視するように、会社が組合活動を理由に従業員の勤務条件を悪化させたことが窺われる。

(ウ) また、会社の従業員の「会社に対してケンカ売ってんの?」との発言から、会社が下記ウの内容証明郵便が会社に届いたことを従業員に漏らしたことは明らかである。このように、会社は、会社の従業員の組合敵視の雰囲気醸成した。

(エ) さらに、会社は、所長は平成25年9月21日及び10月7日の嫌がらせについて了知していなかったと主張するが、会社の複数の従業員がA2を囲むようにして長時間大声で責め立てている様子は異様であり、いくら業務中だからといっても気付かないはずはない。A2が罵声を浴びせられている状況下で、近くにいる所長がこれを黙認していたことは、会社の従業員のA2に対する組合脱退懲罰等の言動を助成するものである。

ウ 平成25年10月4日には、A2が代理人を通して、会社に対して職場環境を改善するよう内容証明郵便を送っているところであり、所長という立場にあつて、A2や他の従業員の動向を観察していれば、直後の10月7日のA2に対する嫌がらせは容易に気付き、従業員をやめさせることはできたはずである。しかしながら、10月7日の嫌がらせを発生させたことから、会社に職場環境改善義務の不履行があつたことは明白であり、また、その後も会社は当事者のA2に対する聴き取りをすることなく事態を済ませており、会社には、そもそもA2への嫌がらせに関する職場改善をする意図がなかつたことは明らかである。

エ 以上のとおり、会社は、A 2 に対し、会社の指示により、若しくは会社の意を体して、B 2 をはじめとする会社の従業員の様々な嫌がらせを用いて組合脱退懲憑や退職勧奨を行った。これらは、A 2 に精神的な不利益を与えた点で、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに該当すると同時に、当時唯一職場にとどまっていた A 2 を会社から排除することにより、結成から間もない組合支部に決定的な打撃を加えることを狙った点で、労組法第 7 条第 3 号の支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア B 2 による A 2 に対する組合脱退懲憑について

(ア) 平成25年9月24日に、B 2 が A 2 に対し、「ビラを撒かれないように気を付けろ」と発言したこと自体は、B 2 も認めている。

この発言は、職場と離れた住宅街にある社長の自宅周辺で社長や会社を攻撃する内容のビラを配布したことについて、そのような個人攻撃は不適切であるからやめるべきという意味を込めた発言、いわゆるあてつけであり、A 2 に対して、組合脱退を働きかけたものではない。

(イ) 平成25年10月7日には、社長自宅周辺でのビラ配布の件を除けば、会社の従業員と A 2 のやり取りを打ち切らせて A 2 を帰らせるようにしているのであり、A 2 に対して、組合脱退を働きかけた事実は認められない。

(ウ) 上記のとおり、B 2 が A 2 に対して組合脱退懲憑を行ったと評価できる事実はない。

イ 他従業員による A 2 に対する組合脱退懲憑等について

(ア) 会社は、平成25年9月21日、30日、10月3日及び7日における会社の従業員の言動について、従業員に対して聴き取り調査を行ったが、その結果、従業員の A 2 に対する言動の経緯・理由については、全ての従業員に共通し、以下のようなものであった。① A 2 の不祥事による C 1 社物流 及び C 1 社工場 の出入禁止により、長距離輸送担当のドライバーが地場輸送に回って、給与が低くなる可能性が生じたり、A 2 の不祥事が影響して取引停止などになり、自分た

ちの仕事が減るのではないかという不安をドライバーらが抱いていた。②労働条件改善という組合側の意向を反映させたため、長距離を含めて運行回数が減るといふ事情が発生していた。③A 2ら組合員が陸運事務所へ虚偽報告をして会社に査定を入れさせた。④無関係である社長の家族を巻き込もうとする社長の自宅への街宣活動と誹謗中傷を内容とする住宅地でのポスティングによるビラ配布といったA 2の過激な組合活動に対し、従業員がA 2に対して卑劣であるとの反感を持った。

これらの結果、A 2への不満を募らせ、その不満をA 2にぶつける言動に及んだというものである。

- (イ) 平成25年9月21日の安全会議には25人程度参加しており、会議終了後には他のドライバーと話したりしてるような雑多な状況であったし、所長も電話対応したり、事務所から出入りするなどしていた。

また、申立人が主張するカウンターや煙草を吸う場所と所長との机の間は、10メートルほど離れており、話し声が所長の席まで聞こえるような状況ではなく、同年10月7日のA 2と従業員のやり取りについても所長は了知していない。

したがって、所長は9月21日及び10月7日の出来事について、そもそも了知しておらず、了知してなお会社の従業員の行為を止めなかったという事実はない。

- (ウ) 会社は、A 2の代理人から平成25年10月4日付け「職場改善要求」の書面（甲45）を10月5日に受け取り、10月7日の午後の時点で従業員に対する聴き取り調査を行った。また、10月7日にあったとされる嫌がらせについても併せて調査を行っており、その調査結果は、上記(ア)のとおりである。

- (エ) 会社は、適切な職場環境の維持について、平成25年10月19日に役員等の研修を行い、ポスターの掲示も行っている。

ウ このような経緯に照らせば、会社の従業員によるA 2に対する組合脱退懲罰や退職勧奨の事実は認められず、また、会社の職場環境改善義務の不履行が認められないから、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び

第3号の支配介入には該当しない。

5 本件特別休暇不承認について（争点5）

（1）申立人の主張

ア 上記4（1）のとおり、様々な嫌がらせが度々行われる中、A2は抑うつ神経症を発症し、これを業務上の疾病として特別休暇を申請した。しかし、会社は、業務上のものとは認められないとして、A2からの特別休暇の申請を不承認とした。

A2には、精神障害の既往歴はなく、A2への嫌がらせを指摘した平成25年10月4日の内容証明郵便で職場改善を求め、また、当該嫌がらせの対応が第4回団体交渉で議題となっていることにより、A2の疾病が業務に起因することが想像できたにもかかわらず、会社がA2に対して何ら聞き取りもせず、安易に不承認としたのは、そもそも会社の組合敵視の感情を背景に、まともにA2の訴えを聞こうとする態度がなかったからである。

以上のとおり、A2は取れるはずの特別休暇を取ることができずに不利益を被ったことから、当該特別休暇の不承認は労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当する。

イ また、会社は、A2の特別休暇を承認しなければ、近い将来、A2が会社を去らざるを得なくなることは容易に想像がつくことである。そうなれば、会社から実質的に唯一の組合員を排除することが可能となり、組合の弱体化に繋がることから、当該特別休暇不承認は労組法第7条第3号の支配介入にも該当する。

（2）被申立人の主張

ア 上記4（2）のとおり、A2と会社の従業員とのやり取りは、会社の従業員がA2に対して募らせていた不満や反感を噴出させて言動に及んだものであり、A2に対する嫌がらせなどと評価できる事実はない。また、A2もやり取りの中で、従業員に対して、組合活動への参加を勧めるなどの言動に及んでおり、あくまでも従業員同士の意見のぶつかり合いと

いう程度を超えるものではない。この他にもA2が抑うつ神経症を発症する理由は会社において存在せず、業務上のものとは認められない。この点についての労働基準監督署の判断も、心理的負荷について「『中』以下である」とされ、これに対するA2の審査請求も棄却されているところである。

イ したがって、A2の抑うつ神経症発症が業務上のものであるとは認められない以上、会社において特別休暇を取得する要件には該当しないから、会社がA2の申請した特別休暇を不承認としたことは、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び第3号の支配介入には該当しない。

6 第4回団体交渉について（争点6）

（1）申立人の主張

ア 平成25年11月14日に開催された第4回団体交渉において、会社は、組合員らが前回の団体交渉日（平成25年7月30日）以降に提起した訴訟の内容と重なる団体交渉の議題については回答できないという姿勢に終始した。

イ これに先立つ平成25年10月17日、組合員らは会社を被告として、X2の解雇無効やA2への嫌がらせに対する損害賠償請求などを内容とする地位確認等訴訟を提起している。

ウ しかしながら、解雇に納得できない従業員、社内で嫌がらせに遭っている従業員が訴訟を提起する一方、所属する労働組合を通じて同じテーマでの団体交渉を申し入れ、解決を図ろうとすることは、労働者・労働組合としての当然の権利行使である。

エ 特に、A2は当時会社に在籍していたが、社内の嫌がらせが原因で抑うつ神経症を発症し、有給休暇取得中であった（特別休暇を申請したが、会社は拒否した）。社内の嫌がらせについては損害賠償が認められたとしても、それで問題が解決するわけではなく、労使間、団体交渉によって問題の解決を図る必要があり、第4回団体交渉においても、この問題に関連する事項が議題として挙がっていたのであるから、会社は誠実に団交に応じる義務があったはずである。

オ 団体交渉について、使用者側には、誠実な対応を通じて合意達成の可能性を模索する義務があることから、①訴状が届いていないことや、②訴訟で審理する内容と重複することを含めて、交渉事項が裁判所や労働委員会において争われていることを団体交渉拒否の理由とすることは許されないとされている。また、③団体交渉が裁判等の証拠漁りの場であると決めつけ、団体交渉を拒否することも許されないとすべきである。

カ また、会社は、弁護士職務基本規程第52条を理由として、代理人が就いているにもかかわらず代理人を通さないで交渉することはできないと回答している。しかしながら、団体交渉は組合が主体となって行うものであり、会社の主張は成り立たない。さらに、団体交渉までに期間もあったのであるから、申立人側代理人に確認を取ることは容易であったにもかかわらず、それを行わなかったのは、それが団体交渉を拒否するための口実に過ぎなかったことを裏付けるものである。

キ 会社は、本件申立てが労働委員会に係属してから、突如として、団体交渉の行き詰まりを団体交渉拒否の理由として主張し始めたが、第4回団体交渉の場ではそのような主張は一切なく、後付けの理由である。

さらに、団体交渉はまだ3回しか行われておらず、行き詰まりなどにはなっていない。

ク したがって、第4回団体交渉における会社の対応は実質的な団体交渉の拒否であり、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当する。

(2) 被申立人の主張

ア 会社は、第4回団体交渉直前に組合らから訴訟を提起されたとの連絡は受けていたものの、その訴状の送達をいまだ受けている段階ではなく、当時、訴訟における組合らの主張や争点を正確に知りうる立場になかった。そのような状況下で開かれた第4回団体交渉において、組合らは何が訴訟で主張として取り上げている内容であるか、また何が争点となっているのかを明示することを避けた。

他方、第4回団体交渉直前に提起された訴訟に先行するX2と会社との地位保全及び賃金仮払処分申立事件においては、X2らと会社との録

音の翻訳が証拠としてX 2らから提出されていた。この点、団体交渉も録音して議事録を残す前提で行われており、団体交渉という名のもとで、訴訟の証拠作りをするという面が強く存在した。

会社が、議題が訴訟と関連しているのかいないのかについての釈明さえもない以上、訴訟と関連すると予想される事項については、訴訟の内容を把握した上でないと答えられないとして回答を差し控えることは、訴訟において認められる被告の防御権からして当然である。

イ また、当時、一定の事項については代理人間でやり取りが進んでいる最中であったところ、実際に申立人と申立人側代理人との連絡がきちんと取れておらず、話が行き違いになりかねない場面も存在した。お互いの共通認識を欠いた上での交渉は食い違いを生み出しかねず、それは可能な限り避けるべきであるから、代理人間で交渉を進めている事項について回答を差し控えることは不当労働行為と評価されるべきではない。

ウ さらに、第4回団体交渉の議題のうち、A 2の C 1社物流 及び C 1社工場 への出入禁止については第3回の団体交渉において、配車差別の問題については第2回及び第3回の団体交渉において、いずれも事実関係を詳細に回答済みであり、それ以上の議論は、回答への非難糾弾や、特定の結論への誘導若しくは特定の意見の押し付けに過ぎないものであった。よって、議論が平行線で自主的交渉による解決が見込める状況になく、団体交渉を継続する余地はなくなっていたから、会社が組合との団体交渉を拒否するにつき、正当な理由があったと言うべきである。

エ 以上のことから、第4回団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号の団体交渉拒否には該当しない。

第4 当委員会の認定した事実

1 本件解雇について（争点1）

（1）本件解雇の経緯

ア 平成24年9月4日、X 2は、取引先の C 2社 に昼休み直前に入構し、現場担当者に積込みを要求したが、13時から積込みをするので

待機するよう指示を受けると、現場担当者に対し、「今すぐに積み！待たせるな！ふざけんな！この野郎！」と恫喝したとして、 C 2 社 から会社へ苦情の連絡が入った。

その連絡を受け、社長、 B 13 本社営業所営業統括本部課長及び B 14 マネージャーが個別に謝罪に行き、その翌日には B 15 前宇都宮営業所長（以下「前所長」という。）が事故報告書を C 2 社 へ持参して再度謝罪した。

なお、前所長らが X 2 に事情を聴いたところ、「そんな言葉は発していない」などと否定した。

【乙 2、乙 14、乙 23、審①P. 39, 51 X 2 証言、審②P. 7～8 社長証言、審査の全趣旨】

イ 平成 24 年 9 月 7 日、X 2 は、 C 2 社 の関係会社である取引先の C 3 社 において、上記アの現場担当者に対して、ふてぶてしい態度で積み込み作業を行ったとして、 C 3 社 から会社へ苦情の連絡が入った。

同年 9 月 18 日、会社は C 2 社 及び C 3 社 から、X 2 の独善的・威圧的な言動が続いていることを理由に、X 2 の出入りを禁止する旨の通知を受けた。

【乙 2、乙 14、乙 23、乙 46、審②P. 7～8 社長証言、審査の全趣旨】

ウ 平成 24 年 12 月 7 日、所長は、取引先である C 4 社 から X 2 の言動について苦情の電話を受け、すぐに C 4 社 へ向かった。

所長が、 C 4 社 に苦情内容を確認すると、X 2 が用意していた積み込み機材（コンパネ、発泡板）が不足していたため、 C 4 社 の現場担当者が、「貸し出しますから工場の方へ取りに行ってください」と言ったところ、X 2 が、「そんなの会社に言ってくれ！」と言い、トラックのドアを乱暴に開け閉めするなど、横暴かつ威圧的な態度をとったという説明を受けた。

所長が、まだ C 4 社 の構内にいた X 2 に対し事実確認したところ、X 2 は上記の態度を否定した。

X 2 は会社の事務所へ戻った際、「これで C 4 社の仕事をしなくて済むわ」と周りの職員に話した。

後日、同年 12 月 7 日付けで、会社は、X 2 の横暴な態度や言動を理由

に、 C 4 社 から X 2 の出入りを禁止する旨の通知を受けた。

【甲35、乙2、乙9の1、乙14、乙46、乙48、審①P.40～41,52～53 X 2 証言、
審②P.9～10社長証言、審⑤P.7～8,20所長証言、審査の全趣旨】

エ 平成25年2月15日、X 2 は、2月10日付けで支給した1月分の給与の減少について、所長に説明を要求し、所長は事情を説明した。

その後、社長も同席し、給与減少の理由を説明したが、X 2 は、入社当時の横持ち輸送の仕事を要求するなどした。そこで、社長は、「C 4 社の仕事をしないか、C 6 社の輸送業務はどうか」と提案した。

【甲3、乙1、乙14、審①P.49～50 X 2 証言、
審②P.11～12社長証言、審⑤P.9,19～20所長証言】

オ 平成25年2月19日、X 2 は、東京港に午前8時到着予定のところ、午前9時20分到着という延着事故を起こした。また、このとき、会社指定の運行経路ではなく無断で高速道路を利用していた。

【乙1、審②P.13～14社長証言】

カ 平成25年2月21日、X 2 は、取引先である C 1 社工場 に午前6時到着予定のところ、B 2 が出社した時点でまだ会社にX 2 のトラックが停まったままであったため、B 2 が代わりにトラックを出発させ、途中でX 2 と交代して届けたものの、午前7時50分に到着という2時間近くの延着事故を起こした。

所長が C 1 社工場 に謝罪し、X 2 の帰社後、所長からX 2 に注意したが、X 2 は「到着時間は指示されていない」などと発言した。

【乙1、乙2、審①P.53～54 X 2 証言、審②P.12～14社長証言、
審③P.50 B 2 証言、審⑤P.10所長証言】

キ 平成25年4月9日、X 2 は、東京港に午前8時到着予定のところ、30分遅れの延着事故を起こした。このときも、会社指定の運行経路ではなく、無断で高速道路を利用した。

【乙1、乙2、審①P.54 X 2 証言、審⑤P.11所長証言、審査の全趣旨】

ク 平成25年4月10日、上記キのとおりX 2 が会社に無断で高速道路を利用したことが判明したため、出社してきたX 2 に対し、B 9 が高速道路料金の自己精算分を確認した。

その際、B10が、「寝坊したから高速道路を勝手に使ったんでしょ」と指摘したところ、X2は、「寝坊したんじゃない」と答えた。

【乙1、乙2、乙14、乙44、審①P.36～37 X2証言、
審⑤P.11所長証言、審査の全趣旨】

ケ 平成25年4月11日、X2は、終業点呼に会社の事務所に戻った際、高速道路利用料金の精算について、「高速代ってETCを使っても、現金で払った金額、会社から引かれちゃうんですか？初耳なんですけど…」、「間に合わないから使うわけですよ」、「会社の社員から儲けることなんてしないですよ」と質問をしたところ、所長は、「長距離では確かにそうになっている。地場の場合もそうなるのかちょっと確認してみる」と回答し、詳細な説明をしなかった。

【甲4の1及び2、乙1、乙2、乙14、審①P.37～38 X2証言、
審②P.15～16社長証言、審⑤P.12～13,33所長証言】

コ 平成25年4月10～12日、X2は、会社の他の従業員に会社の給料や待遇、高速道路料金の自己精算等について不満を訴えた。

【乙14、審①P.43 X2証言、審査の全趣旨】

サ 平成25年4月12日夕方、X2は仕事から戻ると、社長及び部長から呼び出された。

社長は、「今日で辞めてくれ」、「会社は力がないから、お前の給料、仕事、なかなか揃えられねえんだ」、「俺の方でもう決めたから。うちの方で合わんから。うちの会社に君が」、「あんたが気に入るような仕事探したらいいんや。そのために、1箇月分の猶予と給料渡すから」などとX2に解雇を通告した。

これに対して、X2は、「質問しただけじゃないですか」、「いやいや、ちょっと待ってくださいよ」となどと言ったが、社長に「そういうこっちゃ。そういう事だよ」と言われると、X2は、「あ、そうですか。まあ一応、受けておきます」と言い、高速道路をETC利用した際にETC割引料金でなく、割引してない料金相当額を給与から控除されることについて説明を求めた。

しかし、社長からその説明を拒否されると、X2は、「じゃー、全部

はっきりしてくれや。今までにかっぱらってきた金をよ」、「盗人じゃねえか」などと社長に言った。

また、部長はX2に対し、「今まで会社の規約でやってきたから、X2さんの言い分で変えることはできない」、「労働条件が合わないんでしょ。X2さんが思う条件と会社が思う条件が合わない、これが正式な解雇理由です。労働基準法第20条に基づいて解雇します。納得するかしないかは関係ない」と言った。

その後、X2は組合に連絡し解雇されたことを報告すると、執行委員長から、「解雇を認めないこと、解雇理由を文書で求めること」を指示されたことから、X2は会社に解雇通知書を要求した。

同日、会社はX2に対し、解雇通知書を交付した。当該解雇通知書には、以下の事項が記載されていた。

1. 解雇年月日：平成25年4月12日
2. 解雇理由：貴殿の労働条件と弊社の労働条件が合わないため
【甲3、甲5の1及び2、甲6、乙1、乙12、審①P.6執行委員長証言、
審①P.38 X2証言、審②P.16社長証言】

シ 平成25年4月16日、会社は、X2名義の銀行口座に次の金額を振り込んだ。

- (ア) 4月分の賃金：168,000円（平成25年3月26日から4月12日までの賃金）
- (イ) 解雇補償金：240,092円（平成25年1月から3月までの平均賃金の1ヶ月分）

【甲9】

ス 平成25年4月24日、会社は、組合に対し、「解雇理由の補足説明」との表題の文書を郵送した。当該文書にはX2の解雇の理由について、以下のとおり補足説明が記載されていた。

①会社の信用・信頼の失墜。（就業規則第88条13号、第25条5号・10号）

※ 本人の言動及び態度不良により、主要取引先3社から出入禁止処置を受け、会社の信用・信頼を著しく失墜させた。

都度面接を実施したが改悛の意志がなく、自らの正当性を主張するに終始した。

②職員への威圧行為。（就業規則第88条12号、第25条10号）

※ 終始支給額が本人試算額と異なると、営業所責任者に詰め寄り自分本意の主張を繰り返す、又、事務所内で大声を出して恫喝する為女性職員は恐怖心を強く抱いた。

③他乗務員への扇動行為。（就業規則第25条6号）

※ 他乗務員に対して、「会社の給料は安く暮らしていけない！」など、会社を誹謗中傷し企業組織を混乱させようとした行為は、企業秩序の維持から容認できない。

④賃金補償の不当要求。（就業規則第25条6号）

※ 得意先の年末年始休暇などにより、稼働日数減に伴う賃金支給額の減少に対して再三の説明にもかかわらず「給与が目減りして、納得できない」「定額補償しろ！」など社内規定を逸脱する不当な要求を行った。

⑤配置転換の拒否。（就業規則第25条6号）

※ 主要取引先の生産縮小に伴う輸送業務の減少から、賃金減額を回避するため、新規輸送業務への従事を提示したが、本人は一方的に正当な理由なく拒否し従来業務の時間帯と給与補償に固執した。

⑥社長への暴言と名誉毀損。（就業規則第88条13号・17号、第25条10号）

※ 解雇通告時、社長に対して「これまでピンハネし、盗人した俺の金を返せ！」との発言は、正当な事業活動の基本を理解する事無く、社長の名誉を著しく損ねるものであり撤回及び謝罪を要求する。

【甲11】

(2) X2の労働条件等

ア ハローワークの求人票に記載された労働条件は以下のとおりであった。

- (ア) 雇用形態：正社員
- (イ) 職種：大型（10 t）乗務員
- (ウ) 仕事内容：10 t ウィング車による横持輸送、地場輸送
 - ・ 構内の製品移管
 - ・ その他 家電、タイヤ輸送
- (エ) 就業時間：8時30分から17時30分（休憩時間60分）
時間外あり 月平均25時間
- (オ) 給与：基本給（月平均22.3日）119,460円
定額的に支払われる手当 130,540～200,540円
計250,000円～320,000円（税込）

【甲1】

イ 上記アの労働条件は、X2が入社後、平成22年10月から平成23年8月頃まで専属で担当していた、いわゆる横持ち輸送の際の条件であり、X2が本件解雇当時に担当していた地場輸送の運転手に対する労働条件とは異なる。

【乙1、乙2、乙23、審査の全趣旨】

ウ 平成24年1月分から平成25年3月分までのX2に対する給与支給実績は下表のとおりである。

なお、給与の計算期間は、前月26日から当月25日までであり、支給日は翌月10日である。

【甲1、甲2、乙3】

（単位：円）

年月	出勤日数	総支給額	高速道路料金 精算額	税金等控除後
H24. 1	21	253,868		214,195
2	25	305,271		262,895
3	23	291,959		250,193
4	25	310,115	1,620	
5	19	254,752		214,704
6	23	289,951	3,220	245,267

7	21	262,431		
8	17	233,270	1,600	194,100
9	19	248,653		205,934
10	23	292,745		
11	20	249,832	4,820	202,287
12	22	274,444	1,600	234,106
H25. 1	17	206,965	3,220	162,394
2	19	259,099	9,470	206,138
3	19	250,214	3,220	207,147

※「税金等控除後」の空欄は、甲2において支給明細書がないもの

2 本件配車差別について（争点2）

（1）配車や荷物の積載方法などについて

ア 配車業務は配車係が自身の判断で行っており、特別な事情がなければ社長や所長からの指示はない。

イ 会社の地場輸送の業務においては、8割近くを C5社 と C1社 関連の取引で占めている。C5社 の業務がオムツなどの紙製品の積卸し及び運送であり、C1社 の業務がタイヤ製品やタイヤの原料などの積卸し及び運送である。

C5社 の仕事は毎日トラック1台、C1社 の仕事については、タイヤの仕事が毎日トラック2台、原料を合わせるとトラック3～4台となるが、その他の取引先の仕事は毎日必ずあるものではない。

ウ C5社 の業務も C1社 （製品）の業務もトラック内では手積み、手卸しである。

エ C5社 及び C1社 の業務における作業時間や荷物の積載方法などについては次表のとおりである。

	C 5 社の業務		C 1 社の業務	
作業時間	2～2.5時間		2～3時間	
形状	オムツ①	オムツ②	トラック用 (最大)	乗用車用 (最小)
サイズ 単位：cm	縦：54.6	縦：35.5	直径：105.5	直径：58.4
	横：61.0	横：46.7	幅：27.3	幅：17.7
	高：27.9	高：19.2		
重量(kg)	11.3	5.1	53	6.7
積載数	660～1,000ケース		220～1,000本	
積載方法	<p>①出荷ホームに車両を横付けで接車し、ウイングを開く。</p> <p>②パレット積みされた製品（段ボールケース）を横開きになっている車両の積上げ場所の近い所に置く。</p> <p>③製品を前からコンテナ天井まで段積みを繰り返す。</p>		<p>①出荷ホームにバックで接車。</p> <p>②ホームより車両の中にタイヤを持ち込み、前部から段積みをしてコンテナ天井まで積み上げていく。</p>	
その他	<p>①段ボールケースは弱いので、重量のある製品は下側に積み込む。</p> <p>②製品の外装品質（キズ、汚れ等）に注意を要する。</p>		<p>①形状が一律でないため、積上げ時の製品倒れに注意を要する。</p> <p>②製品輸送時、タイヤ重量が両翼にかかり、ウイング扉が膨らみ走行不能にならないように注意を要する。</p> <p>③タイヤ積み込みは、異物混入厳禁であるため、事前清掃を要する。</p> <p>④タイヤ積み込みは、トラックが汚れるため事後清掃も要する。</p>	

【甲110、乙38、乙58、乙59、審②P. 22社長証言、
審④P. 7～9, 16～17配車係証言】

(2) A4やA2に対する配車状況などについて

ア 平成25年3月～6月におけるA4、A2及び他の地場輸送担当乗務員のC5社製品、C1社の製品及び原料への配車実績は下表のとおりである。

【平成25年3月】

乗務員 配車ルート	A4	A2	a	b	c	d	e
C5社製品	3	3	5	0	4	7	4
C1社(製品)	0	4	3	17	6	1	0
C1社(原料)	1	7	3	5	4	8	20
全運行回数	13	24	17	22	16	23	33

【平成25年4月】

乗務員 配車ルート	A4	A2	a	b	c	d	e
C5社製品	15	2	4	0	3	2	2
C1社(製品)	0	5	8	22	0	7	0
C1社(原料)	1	6	9	6	3	14	5
全運行回数	22	25	27	28	7	31	24

【平成25年5月】

乗務員 配車ルート	A4	A2	a	b	c	d	e	j
C5社製品	12	4	0	0	0	0	3	0
C1社(製品)	0	0	5	0	10	0	0	0
C1社(原料)	0	2	4	0	10	0	0	14
全運行回数	20	17	18	0	20	0	14	19

【平成25年6月】

乗務員 配車ルート	A 4	A 2	a	b	c	d	e	j
C 5 社製品	5	7	0	0	0	3	5	0
C 1 社 (製品)	0	0	5	0	15	4	0	0
C 1 社 (原料)	1	1	6	0	12	16	4	37
全運行回数	11	15	20	0	27	31	24	46

イ A 4 の配車実績状況については、平成25年3月の全運行回数（13回）に占める C 5 社 の運行回数（3回）は23.1%であるが、4月は68.2%、5月は60.0%、6月は45.5%に増加している。

ウ A 2 の配車実績状況については、平成25年3月の全運行回数（24回）に占める C 5 社 の運行回数（3回）は12.5%、4月は8.0%、5月は23.5%となっているが、6月は46.7%に増加している。

【乙15、乙60】

(3) A 4 に関する配車の事情について

ア A 4 は、所長や配車係に対し、「収入のために仕事をたくさんつけてほしい」と度々要求した。

イ A 4 のトラックには、テレビ輸送のためにフェルトの内張りが施されていたため、タイヤ等の汚れが付着するものは積めない状態であったが、テレビ輸送の仕事量の減少により、平成25年3月頃、様々な荷が積めるように内張りを外し、タイヤ等の荷物も積めるようにした。

ウ それでも A 4 がタイヤを積むことはなく、会社は、地場輸送のもう一方の主要取引先である C 5 社 の仕事を割り当てていた。

【甲36、乙9の2、乙38、乙39、乙42、審②P.18～20社長証言、審④P.11～14,18～19配車係証言、審⑤P.26,35～36所長証言】

(4) A 2 に関する配車の事情について

ア 平成25年4月11日の21時前、A2は、タイヤ納品のためにC1社物流に到着した。入荷作業は21時からと指定されていたが、22時に指定されていた会社の従業員のB16が既に荷卸しを始めていた。

A2は、C1社物流の現場作業員に対して、「なんで21時前に入っていたのに待たされんだよ！時間指定だろ！」、「今度からは時間指定よりも前に入れば早めに作業させてくれるの？」と言ったが、当該作業員は、「いや、それはできません。時間どおりで」と答え、「この状況は何？」とのA2の質問には何も答えずに別の場所へ移動した。

A2は、作業を始めたものの、納得がいかなかったことから、「やってらんねーよ。時間どおりに来てるのによ！」と大声で言い、荷卸しする製品を乱暴に扱った。

【甲98、乙38、乙39、審⑤P.13～14所長証言、審査の全趣旨】

イ 平成25年4月12日、上記アについて、C1社物流から「不具合対策依頼書」が送付された。

当該依頼書には、再発防止策の同月19日までの回答要請に加えて、A2の行為や今後の対応などについて以下のような記載がなされていた。

不具合内容：現場の判断による荷卸し開始時刻変更（同社の他乗務員と前後順番入替え）に、後回しとなった乗務員が腹を立て、タイヤをぞんざいに扱った。

依頼事項：いかなる場合でも荷主の商品を乱暴に扱うことがないよう、乗務員には厳重指導願います。

【乙35、審⑤P.14所長証言】

ウ 平成25年4月13日、会社は、緊急安全会議を開き、全乗務員に対して、製品の取扱い等の教育を行い、今後現場で不測の事態が生じた場合は、必ず事務所へ連絡することなどを周知した。

【乙35、乙36】

エ 平成25年4月15日、所長は、上記アのトラブルについてA2に確認したところ、A2は、暴言を吐いたことを認めたが、製品を投げつけたことは否認した。このとき、所長は、A2に対し、イエローカードの一步手前で厳重注意を意味するブルーカードが出された旨伝えた。

社長は、応急対策として、A 2を C 1 社物流（製品） 及び
C 1 社工場（原料） に入入りさせないこととし、その旨所長に指
示し、所長がその旨を C 1 社物流 に回答した。

【甲88の1及び2、乙35、審③P.6～7A 2証言、
審②P.20～21社長証言、審⑤P.14～15所長証言】

オ 平成25年4月16日、A 2は、社長からも、4月11日のトラブルに対す
る C 1 社物流 の要請について上記エと同様の説明を受けた。

【甲98、審査の全趣旨】

カ 平成25年4月19日、会社は、 C 1 社物流 に対し、不具合発生に
関する対策書を提出した。当該対策書に記載された具体的な対策の内容
については以下のとおりである。

当該乗務員を、御社の原料製品輸送業務から切り離し今後御社に
出入させないように致します。

また、4/13（土）緊急安全会議を開き、全乗務員に対して、製
品の取り扱いと知識を認知させる教育を徹底致しました。

今後現場で不測の事態が生じた時は、直接乗務員がやり取りする
ことはせず、必ず事務所に連絡し管理者が対応する事を徹底致しま
した。

【乙36、審②P.20社長証言、審⑤P.15所長証言】

キ 平成25年5月8日、社長は、A 2に対して、「タイヤ解除してくれん
よ！」、「日頃の態度の積み重ね、作業員てのはさ、重なって増幅して
言われるから駄目なの」などと注意した。

それに対し、A 2は、「ご迷惑をお掛けします」、「すみません」な
どと述べた。

【甲89の1及び2、甲98、審③P.7A 2証言、審②P.37社長証言】

ク 平成25年5月17日、A 2は、上記アの不祥事について、始末書を会社
に提出した。

【審査の全趣旨】

ケ 平成25年5月18日、社長はA 2に対し、「タイヤの問題だってどんだ
けの問題なってんのか分かってんのか？会社にブルーカード出てるし、

お前業務停止なんかすぐ出来るんだぞ、これで」などと C 1 社物流での A 2 の不祥事について再度説教した。

また、社長は、「なんで工作中に携帯電話掛けて勧誘するんだ」と A 2 に工作中的の組合勧誘を注意した。それを A 2 が否定すると、社長は、「してるよ！電話掛かってきたら、掛かってくるようになってるんだよ。こういう電話入って何時何分に入りました。連絡来るようになってるんだよ。誘われた人間から」と言った。

【甲90の1及び2、甲98、審③P.7～8A2証言、審②P.37～38,51～52社長証言】
コ 平成25年6月1日、A 2 が会社の指示による C 1 社工場 への配送を終えて会社の事務所へ戻った際、社長はA 2 に対して、「出入禁止の車が出て来たって怒られたんだよ！」、「原料も行けんぞ！」などと言った。

【甲91の1及び2、甲98、審③P.7,23A2証言、審④P.15,31配車係証言】

(5) 平成25年6月1日から6日までにおけるA 4 の配車状況について

ア 平成25年5月31日、配車係はA 4 に対して翌6月1日分のタイヤの積込み指示をしたが、A 4 がそれを拒否し、その他の配車指示もしなかったため空車となり、A 4 は6月1日が休みとなった。

イ 平成25年6月2日は日曜日で公休日であった。

ウ 平成25年6月3日は6月1日にA 4 が休みとなった関係で空車となり、また当日積込み・当日納品の仕事はなく、A 4 は6月3日も休みとなった。

A 4 と連絡が取れた際、配車係は翌日4日の C 5 社 の仕事を手配した。

エ 平成25年6月4日、A 4 は出発点呼に来なかった。12時頃連絡が取れると、A 4 は「今日は休む」と言い、さらに、「5日と6日も有給休暇で休む」と言った。

A 4 のノートには、「6月4日(火)この日は、積込みがありましたが、組合と話し合い ムカツイた為会社にTELして、有給で休みにしてもらいました」と記載されている。

オ 平成25年6月5日及び6日は、上記エのとおり、A4の申出により有給休暇となり、A4は6日に行われた会社前での組合の街宣活動に参加した。

6日にA4と連絡が取れ、配車係は社長に相談の上、7日の仕事を手配した。

【甲18、乙8、乙39、乙42、審④P.13～14配車係証言、審査の全趣旨】

3 A4に対する組合脱退懲憑について（争点3）

(1) 平成25年4月22日、X2、A4及びA2が会社の事務所へ赴き、会社に対して組合支部結成を通知し、団体交渉申入れ及びX2の解雇撤回要求を行った。併せてX2らは会社に就業規則を見せるよう要求したところ、会社は解雇したX2がいることを理由に就業規則は見せられないと回答した。

X2が会社から去った後、社長と部長は、A4とA2に対し、「組合員なのか」などと質問したが、A4らはそれに答えることなく賃金について確認したいとして、賃金規程の開示を求めた。

このやり取りの中で、社長は、「C7党の人の話は噛み合わない」、「仕事がないから補償せいという話はないぞ。それはC7党の言う話だ」、「アカはとりあえず聞く耳ないの」などと言い、部長も「A2さんは組合入ってるかどうか知りませんが、こういう人を扇動してこういうことをやらせるでしょ。それがアカなんです」などと述べた。

当初、A2らは組合員であることを名乗らなかったが、最終的には組合員であることを認めたので、部長は団体交渉申入書等を受理した。

【甲3、甲10、甲20、甲21、甲55の1及び2、甲97、甲98、甲99、甲104の1及び2、審③P.26A4証言、審査の全趣旨】

(2) 平成25年4月27日19時頃、A4は、B2からの誘いにより、宇都宮市内の飲食店「 C 8 」で食事をした。

その際、B2は、A4に対し、組合を辞めた方がいい旨の話をした。

【甲21、甲99、乙41、審③P.27～28,38～39A4証言、審③P.51,58～59,72～73B2証言】

4 A 2 に対する組合脱退懇請等について（争点 4）

- (1) 平成25年 9 月 5 日、A 2 は、C 9 社 において積込みミスをし、翌 6 日、当該積込みミスについての始末書を会社に提出した。

【甲93の 1 及び 2、甲98、審査の全趣旨】

- (2) 平成25年 9 月13日頃、A 2 の妻の職場に、A 2 の妻に宛てて、A 2 が C 7 党系の労働運動を行っていることなどを指摘する内容の文書が郵送された。

また、同月17日、組合が発行している「A 7 組合新聞」が、A 2 の妻の職場に、A 2 の妻宛てに郵送された。

上記の 2 通の郵便物の差出人は「C 10 」となっているが、真の差出人は不明である。

【甲39の 1～3、甲40の 1～3、甲98、審査の全趣旨】

- (3) 平成25年 9 月、会社の駐車場に駐車していた A 2 の乗用車が、何者かによって傷つけられた。

【甲42の 1 及び 2、審査の全趣旨】

- (4) 平成25年 9 月21日、会社の本社事業所内で行われた安全会議終了後、事務所内において、A 2 と会社の従業員（B 17、B 18、B 11）との間で、以下のような趣旨の数分間のやり取りがあった。

B 17：何で A 2 お前まだここにいるの？

A 2：はい？

B 17：会社が嫌で大騒ぎしてんじゃねーの？

A 2：そろそろ、じゃ。

B 18：迷惑してんだよ！何だ、この間延着って！

A 2：あー、すみません。

B 17：何やってんだよ。そうやって、他の人にも迷惑掛けてんだろ、おめー。

B 11：A 2 よ！お前の為によ、お前よ！稼げなくなっちゃったよ！

【甲41の 1 及び 2、甲98、審③P. 8～9 A 2 証言】

- (5) 平成25年 9 月24日、業務終了後、A 2 は、会社敷地内において B 2 から呼び止められ、A 2 が自動車でなく自転車で通勤した理由を尋ねられた。

それに対し、A 2は何者かのいたずらによって自動車が傷つけられたことを説明した。

その後、B 2は、A 2の子供が通っている学校を聞き、「ビラを撒かれないように気を付けろ」と言った。

【甲42の1及び2、審③P.53B2証言】

(6) 平成25年9月30日、取引先である C 9社 において、A 2と会社の従業員のB 19との間で、以下のような趣旨の数分間のやり取りがあった。

B 19：おめー、まだ辞めねーの？

お前のせいで走れねーんだからな！いつまでやってんだよ！

A 2：法律で決まってるんだからしょうがないでしょ！

B 19：おめっ、こっちゃん金になるために仕事しているのに、法律に従って***

A 2：会社が高速代出さないのが悪い。

一回本部行って話しましょうよ！

B 19：何が本部だよ！

A 2：組合の！

B 19：てめーのせいで支払いできねーよ！

A 2：そんなことは俺だって分かってる。

B 19：おめーが居るから迷惑なんだよ！

A 2：一回本部で話しましょうよ！

【甲43の1及び2、甲98、審査の全趣旨】

(7) 平成25年10月3日、会社の事務所内において、会社の従業員のB 20は、A 2に対して、「俺んちの会社あんま良くねーんか？良くしましょうよって、みんなに声かけてるって、言って回ってるって」、「おめーだけじゃねーんか？良くねーと思ってんの！周りの人間引き込むなよ！」、「君の考えは君の考えで構わないけど、周りの人間まで引き込むのはやめろ！」などと言った。

【甲44の1及び2、甲98、審査の全趣旨】

(8) 平成25年10月4日、A 2は代理人を通じて会社に対し、上記(2)から(6)までの件を踏まえ、A 2に対する嫌がらせを早急にやめさせ、再発

防止のための具体的措置を講ずること、A2の妻宛ての怪文書やA2の自家用車が傷つけられたことについて会社の関係者が関与していないか調査することなどを求めた内容証明郵便を送付した。

また、上記（5）の件については、A2は代理人を通じてB2に対しても、A2やA2の家族に対する嫌がらせをやめることや、従業員代表者の立場からA2が他の従業員からも嫌がらせを受けない環境を作るための真摯な努力を行うことなどを求めた内容証明郵便を送付した。

【甲45、甲46】

（9）平成25年10月7日、会社の事務所内において、会社の従業員（B17、B7、B21、B22、B2）とA2との間で、約1時間にわたり行われたやり取りのうち、主なものは以下のとおりである。

B7：会社に対してケンカ売ってんの？それとも、俺たち運転手に対してケンカ売ってんの？

A2：そんな訳ないじゃないですか！

B7：組合というのはさー、本来、従業員全員が潤わなきゃなんねんじゃねーの？

A2：そりゃーそうすよ！そりゃーそう！

B7：本来であるならば、会社と労使交渉という、キチンとした場をもってよー、それで解決していくのが組合じゃねーの？

A2：それが団体交渉なんですよ！

B7：団体交渉じゃねーべよ、お前らがやってるのは！

B17：お前が組合入ってよーが、何しよーがお前個人の問題だからさ。お前がね、8時間しか働きたくないんだったら、そりゃ、構わないよ！けどさ、お前が騒いでいる法を振りかざして、大騒ぎすれば、もっと走りたい、もっと金稼ぎたいって言う奴が、****られて、走れなくなったりっていう現状だって考えたことある？

B7：組合活動してて、あんたの周りに居る俺ら運転手が何か得するよーなことあったんか？なんもねーぞ！

A2：一回本部行きましょうよ！

B17：俺っ、お前の横乗りしてるからさっ！何か責任感じちゃってる所あんだよね！（中略）お前が横乗って、問題おこせば、お前が横乗りしてた時、何かしや****ちゃんと言ってあなか？未だに言われるよ！

そういう見えない俺のプレッシャーとかも考えてくれや！

B7：他の従業員が迷惑掛かっているの、今まで気が付いているだろ？自分のやった事で！

B17：少なからず迷惑だって思ってたんだよ！

B7：いくら支部守るがために、A2がそこまで頑張ったところで、誰もそれに対して賛同できる者もいなければ、助けを求める者もいねー！それでも組合続けるの？

B17：ウチ帰ってよく考えた方がいいんじゃない？本当に！

B7：あーたらんやってる事と俺がなにか一つでも潤った言うんだら、話は別！潤うどころか、全て逆向きに行ってるぜっ！

あんたら地場には分かんねー、この状況の苦しき、苦しみ分かるかい？仕事したくてもできないこの苦しき分かるかい？

配車組んでる B12（配車係）がどれだけ今、厳しい思いしてっか分かるか？俺ら長距離の外したり、入れたりしてる事が！その事で大阪、高松にまで被害被ってるの分かるか？本社の車が走れねーことで！そういうふうになること望んでた？

組合活動でそれを望んでた？望んでねーだろ、お前！

B17：本人はだって、それに関わってねーもん！こんな事になると思っ
て無かったんだもんない。

A2：すみません。

B17：いや、俺が頭下げるよ！お願いだから辞めて下さいって！本当に辞めて下さい。

自分で言えねーんだったら、俺、社長に言ってあげようか？「明日、辞めさせて下さい」って！

B 2はこのやり取りの途中から加わり、A 2と以下のようなやり取りが行われた。

B 2：内容証明見たんだよ！で、内容証明で言ってること違うんだよな！俺、社長のこと言ったよな！あーん、あそこで！社長ちの周りでビラまくといーやって、言ったべ！それが入って無いんだよな！もう、お前らが言いたい事だけしか入って無かったんだよな！

社長の所だって孫が居っぺよ！それだったらそういう気持ちなんだろう？オメー、言ったべよ！あその下で、ビラ撒き行為やって！それが入って無いんだよな！

A 2：孫は分からない。

B 2：言ったべな！下で！だから俺だって子供の事言ったんじゃねーんか？

A 2：聞いてなかった。

上記のやり取りの後、A 2が会社の事務所を退出すると、会社の従業員のB 20はA 2に対し、「話しちゃんとしてやっから！親父に、あん？これあの、今までの事全部水に流して、気分良く辞められるように！考えとけ！」などと言った。

【甲47の1及び2、甲98、審③P.9～10A 2証言】

(10) 平成25年10月15日、会社は、上記(8)の内容証明郵便に対する回答を次のように通知した。

ア 嫌がらせをしたとする乗務員らに対して、10月7日に聴き取り調査を行ったが、当該乗務員らの発言の経緯及び会話全体の趣旨からすると、その内容及び程度はいずれもA 2と当該乗務員らとの日常的会話の中の意見の食い違いと評価すべきものであり、A 2に対する一方的かつ不当な嫌がらせ等とは評価できないこと。

イ 所長が当該会話を聞いていたなどという事実は全くないこと。

ウ A 2の妻の職場に怪文書が届いた件とA 2の自家用車が傷つけられた件については、会社との関連性が全く不明であり、調査はできないこと。

【甲50、審⑤P. 27～28所長証言】

5 本件特別休暇不承認について（争点5）

（1）本件特別休暇不承認の経緯

ア 平成25年10月14日、A 2は、代理人を通して、会社の従業員による様々な嫌がらせにより抑うつ神経症を発症したとして、会社の就業規則第49条第8項に基づき、特別休暇を認めることを要求した。

【甲48、甲98、審③P. 11A 2証言】

イ 平成25年10月15日、会社は、上記アの要求に対し、上記4(10)のおりの理由を示して、A 2の体調不良が業務上のものであるとは認めることができないことから、特別休暇を取得させることはできないが、有給休暇の取得は可能である旨通知した。

【甲50】

ウ 平成25年10月21日、A 2は代理人を通して、10月12日付けの診断書を会社に提出するとともに、再度3ヶ月間の特別休暇の承認を求めた。

また、会社が特別休暇の取得を認めない場合、年次有給休暇を平成25年10月15日から23日間取得するとして、年休取得申請書を会社に提出した。

なお、当該診断書には、「抑うつ神経症の外来治療を開始するも、症状より向後約3ヶ月程加療を要する」旨記載されていた。

【甲38、甲49の1～3】

エ 平成25年10月21日、会社は、A 2の特別休暇の取得については承認しなかったが、年次有給休暇についてはA 2の申請どおりに取得を認めた。

【甲51】

オ 平成25年12月11日、A 2は、約2ヶ月間抑うつ神経症の加療をしてきたが改善の見込みがみられないため、同年12月25日をもって退職する旨の退職届けを会社に提出した。

【甲53】

カ 平成25年12月25日、A 2は会社を退職した。

【審査の全趣旨】

(2) A 2 の労災認定について

ア A 2 は、抑うつ神経症の発症が業務上の事由によるものであるとして、宇都宮労働基準監督署長に対し、労働者災害補償保険法による療養補償給付及び休業補償給付等を請求した。

しかし、同労働基準監督署長は、平成26年12月3日付けで、「業務による心理的負荷となる出来事の全体評価は『中』以下であるものと判断されるため、労働基準法施行規則第1の2第9号に該当する業務上の疾病とは認められず、不支給となる」旨の処分を行った。

【甲85、甲86】

イ その後、A 2 は、この処分を不服として、栃木県労働者災害補償保険審査官に対し、審査請求を行った。

【審査の全趣旨】

ウ 平成27年6月25日、栃木労働者災害補償保険審査官は、当該審査請求を棄却した。

【甲100】

エ 平成27年8月21日、さらに、A 2 は、原処分の取り消しを求め、労働保険審査会に対し、再審査請求を行った。

【甲101】

6 第4回団体交渉について（争点6）

(1) 第1回団体交渉から第3回団体交渉までの内容は概ね以下のとおりである。

ア 第1回団体交渉について

平成25年5月13日に第1回団体交渉が開催された。組合側の出席者は、執行委員長、書記長、X 2、A 2らで、会社側の出席者は、B 4 関西支店長兼営業本部長（以下「支店長」という。）、部長、所長、

B 23 、 B 24

であった。

当該団体交渉において、X 2 の解雇撤回や就業規則の周知方法などに

ついて話し合いが行われた。

特にX2の解雇について、会社が解雇理由としている取引先3社からの出入禁止処分の原因となったX2の非違行為の有無や当該出入禁止処分に対する会社の指導の有無などについて組合と会社の主張が対立した。

【甲35、乙9の1、審査の全趣旨】

イ 第2回団体交渉について

平成25年6月24日に第2回団体交渉が開催された。組合側の出席者は、執行委員長、書記長、X2、A2、A4らで、会社側の出席者は、支店長、部長、B23、B24らであった。

当該団体交渉において、組合は、X2の解雇について解雇の理由が後付けであり合理性に欠けること、A4に対して重労働であるC5社の仕事に偏った配車をしていることなどを主張した。一方、会社は組合の主張を認めず、両者の主張は対立した。

その他、組合は給与体系について会社に質問するなどした。

また、組合側出席者によるB23に対する発言について、会社がセクハラ・女性差別発言であるとして厳しく批判した。

【甲36、乙9の2、審査の全趣旨】

ウ 第3回団体交渉について

平成25年7月30日に第3回団体交渉が開催された。組合側の出席者は、執行委員長、書記長、X2、A2らで、会社側の出席者は、支店長、部長、B23、B24らであった。

当該団体交渉において、給与、A2のC1社 出入禁止などについて話し合いが行われた。

A2のC1社の出入禁止について、執行委員長がC1社に直接確認したところ、「A2の出入禁止を判断したのは会社であり、C1社が要請したものではない。どうしてそのような問題になっているのか理解できない」旨の回答を得たとして、会社が当該出入禁止を決定したのは不当であり、組合活動をやっていたら、出入禁止になるぞ、配車差別を受けるようになるぞという見せしめのために行った不当労働行為であるなどと会社を厳しく追求した。

これに対して、会社は、A 2 の非違行為により C 1 社物流 からブルーカードが発行され、取引停止につながる懸念があったことから、自主的に A 2 を当面出入禁止とすることとしたが、それを解除することについてなかなか C 1 社 から理解を得られないのであり、会社の決定は不当ではなく、不当労働行為でもないなどと主張し、組合と会社間で主張が対立した。

そのような中、組合から「徹底的にやる。 C 1 社 の本社も巻き込んでやる」との発言がなされた。

また、当該出入禁止について、組合は、 C 1 社 への配車に関する要求書に対する会社の回答書（甲103）における「 C 1 社 からの出入禁止要請が継続しています」との記載は、何に基づいて誰が書いたのかと会社に質問し、それに対して会社は、「概ね来週中に文書で回答する」旨回答した。

【甲37、乙9の3、審査の全趣旨】

（2）第4回団体交渉の経緯

ア 組合は、平成25年10月11日付け「団体交渉開催申入れ書」をもって、会社に対し、下記事項を議題として団体交渉を行うことを申し入れた。

- ① 第3回団体交渉で会社への課題としたA 2における C 1 社 出入禁止についての回答について
- ② 他の運転手とA 2の配車の実態について
- ③ 会社敷地内外で嫌がらせや暴言等を行った者の主張の確認について
- ④ 給料明細記載事項の変更について
- ⑤ 別紙、本日付け「申入書」に対する会社の回答について

なお、上記⑤の「申入書」の内容は、A 2に対する暴言等を行った従業員に対する処分結果についての回答を求めるものである。

【甲57、甲61】

イ 平成25年10月18日、会社は、組合による団体交渉申入れに対し、開催日時について同年11月14日の18:00～19:30として、これに応じる旨回答

した。

【甲58】

ウ 平成25年11月14日、第4回団体交渉が行われた。組合側からは、執行委員長、書記長、X2らが出席し、会社側からは、支店長、部長、B23、B24が出席した。

【甲59の1及び2、乙52】

エ 会社は、団体交渉事項に対する回答を差し控える旨の見解を示した。会社が回答を差し控える理由を述べている際の組合と会社の主なやり取りは以下のとおりである。

(ア) 第4回団体交渉の冒頭、書記長が、「前回の団体交渉で会社の方にA2さんのC1社の出入禁止について聞き取りをしますということだったと思うんですけども。(中略)その回答についての文書回答みたいのはあるんでしょうか」と会社に確認した。

それに対し、B23は、「最初に申し上げておきたいのは、今訴訟が係属しているのではないですか。それで訴状が未だにこちらに届いていないものもあるんですよ。(中略)今日の色々な議題になっている事なんですけども、訴訟の内容と被っている事なんです。あの、代理人がもう既に就かれている訳ですよ、そちらの方にね。A2さんの件についても書面で頂いてますから代理人ということで。(中略)通常私どもの弁護士倫理の問題として代理人が就いているにもかかわらず、代理人を飛び越して話すということは基本的にないんです。ですから、今日もしこのことについてどうしてもとおっしゃるのであれば、そちらのお話を聞きますけども、こちらから何かを回答することはちょっと難しいです。現在の訴訟の状況ですから、そこで争っていて既にそこにもう舞台が移っていですね、代理人が就いている訳ですよ。本人訴訟ならまだしも代理人が就いている訴訟で、窓口がいくつにもなるというのはいかないんですね。これは別に労働問題に限らず、常にどの事件でもそうですから。(中略)余計訴状を見てないから、こちらとしては何とも如何ともし難いところはあるんですよ」と回答した。

(イ) 書記長が、「今日いくつか議題としては①から⑤あるんですけども、その中には裁判の中でダブっているというか、そういう部分があるので回答はできないところもありますということですね」と確認した。

それに対し、B23 は、「おそらく全部被りませんか。(中略) 一体どういう訴状なのかが全く分からない状態なんですよ。だから、(中略) それを見ないうちにここでお答えする訳にはいかない」と、「お答えする相手方についてですね、代理人が就いているにもかかわらず、代理人が離れたところでお答えするというのは、ちょっと如何なものかになってしまいうんですよね」、「今までのずっと見てくると、過去の事ばかりじゃないですか。で、まだ訴訟が起きていないときにはそれでよろしいんですけれども、(中略) もちろん、訴訟が起きたから団交に一切応じないという事は全く申し上げるつもりはないんですが、訴訟とダブるところはちょっと難しいと思うんです。で、将来の事について、どうのこうのとかっていうのが私どもとしては本来団交のあるべき姿であって、過去の件についてはもう訴訟に乗っちゃってますから、手続きに」と述べた。

(ウ) 執行委員長が、「うちの代理人が今日の懸案も我々でやっちゃダメだよ、というならば確かに言われる通りかもしれない。ただ、私どもの先生も、いや団体交渉は団体交渉で平行して労働組合としてやって頂きたいというふうに言っている訳ですから、そこは何も問題ないと思うんです」と言った。

それに対し、B23 は、「団体交渉自体をやらないと先程も申し上げてないんですよね。(中略) テーマが訴訟に関することは、うちはちょっとお断りせざるを得ない。でないと、ここが証拠漁りの場所になりかねないからです。そういう事はしたくない。それは交渉ではないです」と述べた。

(エ) 執行委員長が、「訴状がそちらに届いて中身が確認できれば団体交渉で、こういう形でやれるんですか」と確認したところ、B23 は、「いえいえ、代理人と話し合いをします。そうなったらそこは裁判所の中でやっていく問題ですよ。そのために選択されている訳でし

よ、裁判所という舞台を」と答えた。

また、執行委員長が、「裁判は裁判ですけど、労働組合ですから団体交渉は裁判をやっていようとですね、並行してやるのが普通ですよ」と言うと、B23 は、「団体交渉でも他の事なら結構ですと言っているのです」と述べた。

次に、書記長が、「裁判は裁判の中での主張。あとは先程言いましたお互いの自助努力というのでしょうか、交渉の中で。（中略）色んな事を考えて歩み寄る努力を、そういう意味での団体交渉をやっていそうというケースもあるんです」と言った。

それに対し、B23 は、「歩み寄りなら分かるんだけども、要するに今までののはこう質問をしてこう回答した、というのが現実に証拠という形で出てるじゃないですか。（中略）しっかりそちらの証拠として出しているんですよ。（中略）そうやってこの場所が実際に訴訟に活用されている訳です。だから、それとは別にとって感じではないでしょ。そうすると、ここが証拠集めの場所になるから嫌なんです」と述べた。

【甲59の1及び2、乙52】

オ 第4回団体交渉は約1時間半にわたり行われた。議題①から⑤までについての交渉内容は概ね以下のとおりである。

(ア) ①及び②の議題について

上記エで認定したとおり、会社は、訴訟と重複していることなどを理由に具体的な回答などはしなかった。

(イ) ③の議題について

上記(ア)と同様の理由で組合から事前に申入れのあった議題については回答することは難しい旨述べたところ、執行委員長が「今日、パワハラ対策だとか、こういうのは当然できるでしょ」と求めたのに対し、B23 は管理職向けの職場内研修やパワハラ・セクハラの啓発ポスターの会社内掲示を実施したことなどを説明した。

また、B23 は、パワハラについてどのような規程を作るか、どのようなシステムを作り上げていくのが良いかなどを話し合うこと

を提案した。

(ウ) ④の議題について

会社は、組合から、「賃金規程は変わりましたか」という質問を受け、通勤手当や皆勤手当を廃止し、業務手当1及び業務手当2を新設したことなど規程の改正点について説明した。

(エ) ⑤の議題について

交渉は行われなかった。

【甲59の1及び2、乙52】

(3) 本件に関連する裁判の経緯等

ア 平成25年7月2日、X2は、会社の従業員としての地位保全と賃金の仮払いを求める仮処分を宇都宮地方裁判所に申し立てた。

本仮処分申立ての証拠として、X2と会社の会話の録音及びその反訳が提出された。

イ 平成25年9月10日、宇都宮地方裁判所は、「会社は、X2に対し、平成25年9月から本案の第1審判決言渡しに至るまで、毎月10日限り（ただし、平成25年9月については同月25日限り）24万円を仮に支払え」との仮処分を決定した。

ウ 平成25年10月17日、X2らは上記アについて、X2らの地位確認などを求める訴えを宇都宮地方裁判所に提起した。

エ 平成26年2月5日、宇都宮地方裁判所は、上記イの仮処分決定について、「X2が平成25年7月16日から就労し、就労後の賃金が本件仮処分決定で仮払いが命じられた月額24万円に匹敵する額であることを照らすと、継続的に安定した収入を得る見込みがあるといえることができる」などとして、本件仮処分決定を取り消した。

【乙18、審査の全趣旨】

第5 当委員会の判断

1 本件解雇について（争点1）

本件解雇が、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当するか否かの判定

に当たっては、本件解雇が、X 2 の非違行為によるものか、そうではなく、X 2 が組合の組合員であること、若しくは組合支部を結成しようとしたことを理由としてなされたものかが問題となる。

この点、申立人は、会社は会社の従業員を通してX 2 らが組合支部を結成しようとしていることを察知していたこと、本件解雇はその理由が後付けであり、客観的に、合理的な理由がないこと、会社は、明確に組合に嫌悪感を持っており、X 2 が組合に加入し、組合活動を開始した矢先に本件解雇を行ったことから、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為であると主張する。一方、会社は、X 2 を解雇した平成25年4月12日までにX 2 が組合に加入したことや組合支部を結成しようとしていたことを認識していないから、会社に不当労働行為意思は認められず、X 2 を解雇した理由はX 2 の非違行為であると主張するため、以下判断する。

(1) 会社が本件解雇の理由として挙げるX 2 の非違行為の存否について

会社は、平成25年4月12日の本件解雇の通告時において、前記第4の1(1)サ及びスで認定したとおり、解雇理由を「貴殿の労働条件と弊社の労働条件が合わないため」と記載した解雇通知書を交付し、その後、組合の求めに応じ、同月24日付け「解雇理由の補足説明」により、①会社の信用・信頼の失墜、②職員への威圧行為、③他乗務員への扇動行為、④賃金補償の不当要求、⑤配置転換の拒否、⑥社長への暴言と名誉毀損といった解雇理由を示し、それぞれのX 2 の非違行為を挙げている。

以下、会社の主張するX 2 の非違行為について、その存否を検討する。

ア ①会社の信用・信頼の失墜について

(ア) 前記第4の1(1)イで認定したとおり、平成24年9月18日、会社は、C 2 社 及び C 3 社 の連名によるX 2 に対する出入禁止通知を受けた。一方、X 2 は、当該出入禁止の原因となった非違行為について否認している。

まず、平成24年9月4日の C 2 社 の件について、会社は、X 2 が昼休み直前に入構し、現場担当者に積込み要求をしたところ、昼休みになるので13時からするよう指示されたことに対し、X 2 は、「12時になっていない！今すぐに積み！ふざけんな！この野郎！」と

恫喝したと主張する。

一方、X2は、周りの音がうるさいので、現場担当者に対し大きめな声で、「弁当を買ってくる」と言っただけであるのに、現場担当者が勘違いをして怒り始めたもので非違行為はなかったと主張する。

これについては、事後の経緯をみるに、C2社 所長から会社の前所長に不祥事発生の申入れがなされると同時に出入禁止を通告され、それを受けて、社長らが個別にC2社 を訪れ謝罪し、さらにその翌日、前所長が事故報告書を持参して謝罪するほどのものであった(第4の1(1)ア)。この事態を踏まえると、X2の主張する現場担当者の勘違いはX2の証言のみであって、他に立証はされておらず、その主張は認め難い。

次に、同月7日のC3社の件について、会社は、C2社の関係会社であるC3社の敷地内でX2が積み込み作業をする際、

C2社 でトラブルとなった現場担当者に対し、X2に反省の色が見えずふてぶてしい態度をとり不快感を与えたとの苦情が入ったと主張する。

一方、X2は、そもそもC2社の現場担当者がC3社 にいるはずがない、出入禁止通知が出された同月18日以降も同社に出入りしているとして、会社の主張は事実に基づいていないと主張する。

これについては、C3社 からも連名で会社に対し出入禁止通知が出ている以上、前所長の陳述書(乙23)のとおり、C3社 からクレームがあったと認められ、C2社の関係会社であるC3社 にC2社 でトラブルとなった現場担当者がいることは否定できない。X2の平成24年10月分及び11月分の給料計算表(乙2添付)においても、行き先の欄に同社の記載はない。

これに対し、申立人からは、その主張を認めるに足る立証はなされていない。

以上のとおりであるから、会社の主張するとおり、X2の非違行為はあったものと認められる。

(イ) 前記第4の1(1)ウで認定したとおり、会社は、C4社 から、

平成24年12月7日付けのX2に対する出入禁止処分を受けた。この件について、C4社の現場担当者から、積込機材の不足を指摘された際、「そんなの会社に言ってくれ！」と少し強い口調で言ったことはX2自身も認めている。

また、X2はそれほど強い口調で述べていないと主張するが、このトラブルの後、所長がC4社を訪問した際、X2は所長に「謝りに来たの？」と話し掛けたことを認める証言や自らの言動を横暴な態度と受け止める人もいるかもしれないとの証言をしていること（審①P.57）からすると、X2自身も自らの言動に問題があったと認識していると認められる。したがって、出入禁止処分の通知（乙2添付）に記載された「横暴な態度・言動」はあったものと認められる。

- (ウ) 以上のとおり、X2の非違行為により3社の取引先からの出入禁止処分が通知されており、当該非違行為は会社の信用・信頼の失墜につながり、ひいては取引の減少や取引停止など会社の経営に重大な影響を及ぼすおそれがあるものと認められる。

イ ②職員への威圧行為について

- (ア) 会社は、以下のX2の言動について、職員への威嚇行為であると主張する。

a 平成24年12月初旬から平成25年1月下旬までの間、X2は、終業点呼を受ける際に日報やデジタコチップを投げつけたり、「給料が安くてしょうがねー」などと大声で言って女性職員に当たり、怖がらせるようになった。

b 平成25年2月15日にも、X2は、同年1月分の給与が低いことについて、「冗談じゃない、やってらんねーよ」、「なんなんだよ、これは！」などと所長に食って掛かり、会社の説明に聞く耳を持たず、「入社当時の賃金を補償しろ！」と一方的に自分の考えを主張した。

c 平成25年4月10日、X2が出社した際、X2が同月9日に延着事故を起こした際に無断で高速道路を利用したことについて、B9が高速道路利用料金の自己精算分を確認したところ、X2はB9に対

して、「会社は自己精算させて儲けようとしている」、「社内内規なんか、聞いてない」などと怒鳴り散らし、恐怖を与えた。

これらのことについて、X2は、そうした言動はしていない旨主張するが、上記ア(ア)及び(イ)の3社から出入禁止となった経緯からすると、X2が大きな声で不満をぶつけた可能性は考えられる。ただし、上記aの日報やデジタコチップを投げつけたと認めるに足る証拠はない。

- (イ) 平成25年4月11日、X2が所長に対し、高速道路利用の精算について、ETCによる割引後ではなく割引前の料金が給料から控除される理由を確認した。

会社は、X2が日報やデジタコチップを机に叩きつけ、所長に対し、「高速道路の精算はおかしい！会社はいくら儲けてんだ！」などと大声で恫喝し、所長が高速道路の精算について説明してもX2は聞く耳を持たずに、「明日、社長に話しすっから！」と怒鳴って帰ったと主張する。

まず、会社の主張するX2の恫喝行為については、この日の二人のやり取りの録音（甲4の1）及び反訳書（甲4の2）からは確認できない。

次に、高速道路利用料金の精算について、X2は、「会社に無断で高速道路を利用した場合には高速道路利用料金が自己負担となることは仕方ないと思っているが、当該自己負担の額がETCを利用して高速道路を使用したのにETC割引料金ではなく、通常料金が給料から控除されることを質問した。会社はETC割引料金しか負担していないにもかかわらず、ドライバーからは通常料金を負担させているから、その差額分を会社が得しているのではないかと思っていた」旨証言している（審①P.37）。

このX2の疑問に対し、所長は、「高速利用の運用規程に基づいて精算しているとしか説明のしようがなかった。ETC利用の場合、実際に会社が負担する負担分よりも従業員が負担する方が多くなる」旨証言している（審⑤P.22）。

この点、会社の高速道路運用規定（乙7）には、「原則、地場輸送車は、会社指示以外の使用は認めない。使用した場合は、全額個人負担する。」としか定められておらず、また上記の所長の証言からすると、X2の疑問を解消できるような説明はなされていなかったと認められる。

そうすると、X2の「高速道路の精算はおかしい！会社はいくら儲けているんだ！」などの言動があったとしても、4月12日に社長から解雇を通告された際も高速道路の利用料金精算について問いただしていることからすれば（前記第4の1（1）サ）、所長の説明では納得できなかった態度を示したともみることができる。

(ウ) しかしながら、上記(ア)の中でも一部触れたが、X2は、平成25年2月19日に東京港に1時間20分、同月21日に C1 社工場 に2時間近く、平成25年4月9日には東京港に30分の延着と、2ヶ月足らずの間に3度の延着事故を起こしている（前記第4の1（1）オ、カ及びキ）。

これらについて、X2は、「到着時間は特に決まっていない」、「延着しても特に問題はない」などと証言しているが、事業者間の輸送に通常時間指定がないとは考えられない。特に2月21日の延着事故については、従業員のB2が既に出発していなければならぬX2のトラックを発見し、X2の代わりに一定区間を運転することになった事故であり、仮に当該従業員が気付かなかつたら2時間程度の延着では済まない重大な延着事故になったと考えられる。

延着事故について、社長は、運転手本人が出入禁止になるだけでなく、運送会社自体が取引停止などになることもあり、会社の存亡にかかわる重要なことである旨を述べており、また、勝手に高速道路を利用するなど、指示と異なる運行経路を利用することも陸運局の処分の対象となると陳述している。このことについて社長は、第2回審問においても「やっぱり一番大きいのは延着の問題とか、その辺のところでは反省の色を見せることなく、（中略）遅れても知らないとか、時間なんか決まっていないとかというのを平然と他の運転手の前でも言い

出したとか」と証言している（審②P.16）。

会社は、X2がこうした延着事故を繰り返したことを、②職員への威圧行為の中で挙げているが、それはむしろ、①会社の信用・信頼の失墜につながるものと考えられる。

ウ ③他乗務員への扇動行為について

会社は、平成25年4月10日から12日までの間、就業時間中、X2がB10に対し、「給料を上げるように言え」と執拗に催促したことや、乗務員に「会社の給料は安くて暮らしていけない」、「取引先の年末年始休暇による稼働日数減は会社の責任だ、すべて補償しろ!」、「高速道路使用時の自己精算の件や給料が安くてどうしようもねーよ!」などと言ったことを「扇動行為」と主張している。

しかしながら、社長はこのことについて、「B10から事情を聴取したが聴取内容はよく記憶していない」旨、また、乗務員に対する高速道路使用時の自己精算の件については、「それは扇動にはならないでしょう。言っている誰も相手にしていなかったみたいだから」と証言している（審②P.32～33）。これらの証言及びX2の発言内容からすると、X2の当該発言は単に会社への不満を言っていたと考えられ、会社もそれほど大きな問題とは捉えていなかったものと認められる。

エ ④賃金補償の不当要求及び⑤配置転換の拒否について

会社は、平成25年2月15日、X2が、上記イ(ア) bのとおり、所長及び社長に平成25年1月分の給料が少ないと不満を述べ、これに対して所長及び社長が取引先の正月休みの影響で仕事量が減少したことによるものであると説明したこと、社長がX2の収入確保のためにX2が出入禁止になっているC4社の仕事を提案したこと、その社長の提案に対してX2が拒否したことを主張している。

(ア) まず、会社は、X2の平成25年1月分の給与の減少の理由を説明したところ、X2は全く聞く耳を持たなかったと主張するが、平成25年1月分の給与と同様に正月休みの影響を受けたであろう平成24年の1月分と比較して約50,000円も給料が少ない（前記第4の1(2)ウ）理由について、X2が納得できるような説明がなされたと認めるに足る

主張・立証はなく、会社の説明が十分であったかには疑問がある。X2の「入社当時の賃金を補償しろ！」などの発言は、X2が会社の説明に納得できないとの態度を示していたとも考えられる。

- (イ) また、このとき、社長がX2の収入確保のために、C4社の仕事を提案した。会社はこれをX2が「C4社なんかいかねえよ」と拒否したと主張するが、申立人は「C4社は、チェンジだと言っていたが、行っても大丈夫なんですか」と聞き返しただけと主張する。これについては、X2は、平成24年12月7日に同社から帰社した際に他の職員に対して「これでC4社の仕事をしなくていいわ」と言っており、また、団体交渉においても、C4社の仕事について「細かくて面倒くさい」、「時間が長い」、「時間外手当ももらえてない」などと不満を述べており、そして、審問においてもそれぞれの発言を認める証言をしていることから（審①P.52～53、甲53）、会社の主張のとおり、社長の提案をX2が拒否したものと認められる。

しかしながら、この時点では、X2の配送先について、C6社などの他の仕事をX2に回すことで一応収束しており、その後は会社提案の仕事を拒否したとの事実は特に認められない。

オ ⑥社長への暴言と名誉毀損について

平成25年4月12日、X2は社長から解雇を通告されたが、その経緯は前記第4の1(1)サで認定したとおりである。

このことについて、会社が挙げているX2の言動は、会社がX2に対して解雇を通告した後のものであり、理由にならない。

- カ 以上のとおり、会社の主張するX2の非違行為については、取引先3社への出入禁止という事態を招いた不適切な言動に加えて、複数回の延着事故を起こしたことも認められるが、それ以外については非違行為として認めるに足る十分な立証がなされているとは言い難い。

- キ なお、組合は解雇の理由が後付けであるから本件解雇の理由は合理性に欠けると主張するが、普通解雇については、解雇当時客観的に存在していた事由であれば、事後的に解雇事由として追加主張できるものである。

(2) 本件解雇の合理性及び相当性について

ア 上記(1)のとおり、X2には、取引先3社への出入禁止処分及び複数回の延着事故を起こしたという非違行為があったことが認められる。しかし、会社はその非違行為について、X2に口頭で注意や指導を行ってきたとしているが、それまで何ら規定に基づく処分などを行ってこなかったところに、普通解雇とはいえ、社員の身分を失わせるという極めて重い処分を即時に行ったのは、過剰に重い厳しい対応であったと考えられる。

イ X2への解雇通告時の状況(前記第4の1(1)サ)にあつては、そのやりとり自体が相当程度に感情的なやり取りであり、X2は、取引先からの出入禁止や延着事故のトラブルを続けて起こすばかりか、給料や高速道路利用料金について会社に不満を述べており、これら一連のことから、X2に対する嫌悪感が募り、いよいよ社長の堪忍袋の緒が切れたような状況であったものと窺われる。

本件解雇は、複数の非違行為を理由としてなされたものであるが、社会通念上、使用者には、非違行為に対してまずは軽度の処分などにより、本人に警告・注意をし、改善を促すことが求められているところ、X2の出入禁止処分や延着事故について、会社は始末書の提出を求めることもせず、口頭の指導や注意にとどまり、就業規則に則った処分を行うことなく、所長とのやり取りの翌日に、弁明の機会を与えずに突然解雇している(前記第4の1(1)サ)。

したがって、本件解雇はその手続きにおいても適正さを欠いていると言わざるを得ない。

ウ 以上のことから、本件解雇については、X2において取引先3社からの出入禁止処分や複数回の延着事故の問題は認められるものの、それまでにX2に対して何らの処分も行われていなかったにもかかわらず、突然に即時解雇とした本件解雇は過剰に重く、また解雇の手続は適正さを欠いており性急に過ぎることから、その合理性及び相当性について問題があると認められる。

(3) 不当労働行為意思の存否について

上記(2)で述べたとおり、本件解雇については、性急に過ぎ、手続にも適正さを欠くことから、組合が主張するように、会社が組合支部結成の動きを事前に察知し、組合支部結成に向けて中心的に行動していたX2を解雇したか否かを以下検討する。

ア 本件解雇時の組合支部結成に向けた状況は、平成25年3月30日の学習会でX2らが組合へ加入し、組合支部の結成に向けた同年4月7日の学習会において、当面の会社に対する要求事項の取りまとめや組合加入への呼びかけなどを行うこととして、会社の組合支部結成阻止に向けて秘密の保持の重要性が確認されていた(前記第1の3(2)ウ及びエ)。しかし、次回の学習会の日程は未定であり、組合支部の体制や結成時期等も確定している状況ではなかった。

このことは、本件解雇時のやり取りの録音(甲5の1)及び反訳書(甲5の2)において、X2や本件解雇通告後に社長を説得したA4の発言の中に組合活動に関するものが含まれていないことから推認することができる。

イ この点、組合は、B2がB5から組合支部結成の動きを聞き、それを会社に伝えていたと主張し、その根拠の一つとして、B2が「B5から組合支部結成の動きを聞いた」旨をA4に話していたとしている。

しかしながら、B5への勧誘がなされたとされる平成25年2月頃は、X2らが組合へ相談に赴く以前の段階で、会社の給与に不満を持っている従業員に賛同を募っていた状況であるから、その勧誘時の話の内容は全く具体的なものではないこと、また、その当時の会社は、X2が延着事故等を繰り返していたにもかかわらず何らの処分を行っていなかったことからすれば、B5への勧誘が会社の組合支部結成の察知のきっかけになったとは認められない。

ウ 組合がもう一つの根拠として、B7が会社に組合支部結成の情報を提供したとしているが、B7が4月7日の学習会において度々部屋の外へ

出て行ったなどの不審な行動をとったというに過ぎず、このことをもって会社が本件解雇前に組合支部結成の動きを察知していたとするのは単なる憶測となってしまうことから、これを認めることはできない。

そして、組合は、長距離輸送担当の乗務員らの給与が上がったことから、同人らが会社に組合支部結成の情報を提供したとも主張するが、具体的に長距離輸送担当の乗務員の給与が上がったと認めるに足る証拠はない。

エ さらに、A 4らは本件解雇の前から他の従業員がA 4らを見捨てるようになった旨も証言し（審問③P. 30）、このことも会社が組合支部結成の動きを知っていた証拠とするが、この主張の根拠はA 4の証言のみである。

オ 最後に、X 2が組合支部結成に向けての中心人物であったかについては、B 7も学習会において組合活動について積極的な言動を行っており（前記第1の3(2)ウ）、X 2が中心的と論ずることはできず、そうすると、会社が組合支部結成の中心人物としてのX 2の排除を意図して解雇する理由はない。

カ その他、不当労働行為意思をもってX 2を解雇したと認めるに足る組合の疎明はない。

(4) 結論

以上のとおり、本件解雇においては、その処分の重さや手続きなど合理性及び相当性において問題はあるものの、本件解雇の時点において会社が組合支部結成の動きを察知していたと断ずることはできないというべきであり、本件解雇は労組法第7条第1号の不利益取扱いには該当しないと判断する。

2 配車差別について（争点2）

組合は、会社がA 4やA 2に対し、組合員であることを理由に他の業務よりも重労働なオムツの業務ばかりを割り当てる配車差別を行った、さらにA 4に対しては、組合員であることを理由に平成25年6月1日から6日までに

かけて配車しなかったと主張し、一方、会社はオムツ業務への配車の偏りがあったことは認めるものの、オムツの業務は他の業務よりも重労働ではないし、配車の偏りにはA4、A2それぞれ個人的な事情があった、またA4に一時配車がなかったのはA4自身に原因があったものであり、これらは不当労働行為ではないと主張するから、以下判断する。

(1) 配車の不利益性について

組合は、配車差別による不利益について、①他の業務に比して重労働であるオムツの積卸しばかり配車したことと、②配車差別による給与の減少を挙げる。

ア まず、①の重労働のオムツ業務の配車については、会社の地場輸送の業務において、その取引量の8割近くをタイヤ業務のC1社とオムツ業務のC5社の2社で占めていたと認められる（前記第4の2(1)イ）ため、この2種類の積荷や作業内容について比較すると、その作業時間、積荷の重量、作業工程等は前記第4の2(1)ウ及びエのとおりであり、その検討結果は以下のとおりである。

(ア) 作業時間は、タイヤが1回当たり2～3時間、オムツが2～2.5時間であり、大きな差異は認められない。

積荷の重量については、最大重量及び最小重量ともにタイヤの方が重いことが認められ、個数については、トラックの積載量に上限があり、積荷の重量によって積載個数が決まるため、概してタイヤよりも軽量であるオムツの個数の方が多くなる傾向となると考えられる。

作業工程については、オムツはトラックのウイング部分の荷台に横からフォークリフトでパレットごと置いて、車内はダンボール箱を手積みで、荷物が潰れないよう重い荷物から順に下の方に積んで、コンテナの天井一杯まで積上げる。一方、タイヤについては、荷台の後ろ又はリフトにフォークリフトで運び、積み位置までローラーで転がすこともあるが、その後の車内は手積みでコンテナ一杯に積み上げる。また、タイヤは異物混入が厳禁であるため事前の清掃が必要となる。

(イ) タイヤ、オムツそれぞれ、積荷の重量、個数、形状及び作業工程が異なり、また、作業時の汚れ等も考慮すると、前記第4の2(1)エの

認定事実からは大きな差異は認めることができず、一概にどちらが重労働であるかの判断はできない。その他、オムツが他の業務よりも重労働であるとの立証もなく、オムツ積卸しが他の業務に比べて重労働と断定することはできないから、組合の主張は認められない。

イ 次に、②の配車差別による給料の減少については、組合から立証がなされておらず、その主張を認めることはできない。

(2) A4とA2の配車が偏ったこと及びA4に一時配車がなかったことについて

ア A4に対する配車の変更について

(ア) 平成25年4月及び5月においてA4の C5社 配送が急激に増加したことは明らかである（前記第4の2(2)ア及びイ）。

このことについてA4は、所長に給料が下がってきたため稼がせてほしい旨頼んだが、タイヤについてはトラックに内張りがあって積みたくても積めないからであって拒否した訳ではない旨証言している（審③P. 33～34）。

これに対し会社は、平成25年3月頃に内張りを外したにもかかわらず、A4は「タイヤはトラックが汚れるから積みたくない」と嫌がった、それでもA4の稼ぎたいとの要望に応えるために C5社 の仕事を多く配車することとした旨主張し、配車係も同様の証言をしている（審④P. 11～12, 31～32）。

この主張に対し、組合は、社長の証言（審②P. 19～20）のとおり、平成25年5月10日過ぎ頃にA4が C5社 を優先的につけてほしいと頼んだとすると、5月11日以降に配送増があるはずであるが、実際は3月頃から増加していること、すでに C5社 の仕事がついていたのに、A4からつけてくれと言うはずがないこと、社長が配車係に対して、A4に優先的に C5社 をつけるように言ったこと、以上の3点をもって、社長の証言は信用することができないから、A4の要望に応えたために C5社 が増加したとする会社の主張は認められず、A4の配車変更は会社の意図的な配車差別であると反論してい

る。

組合は、平成25年5月10日過ぎ頃の社長とA4のやり取りに関する社長の証言をもとに反論しているが、そもそも会社は、平成25年3月頃にA4から配車係に対して「稼がせてください」という要望があったので、タイヤを積むよう提案したものの、それを拒否されたためにC5社を回したとしているのであって、組合の主張は適当とは言えない。

- (イ) その他に、平成25年3月頃にA4のトラックの内張りを外していたこと、A4がタイヤを嫌がっていたとの会社の主張に対し、組合からは十分な反論及びそれを裏付ける立証はない。

イ A2に対する配車の変更について

- (ア) A2は、平成25年4月11日、C1社物流で同社タイヤをぞんざいに扱ったことにより、同社からブルーカードを発出された。会社はこれを受けて、A2を同社タイヤの配送業務から外したことが認められる（前記第4の2(4)イ及びエ）。

組合はこのことについて、A2の不祥事を利用して、C1社物流が出入禁止を申し入れていないにもかかわらず、組合員であるA2に対する嫌がらせとして同社業務から外し、C5社の仕事が増えるように仕向けたと主張するが、取引先から嚴重指導の依頼を受けた企業が、対策として誠意を示すために担当者を業務から外し、当該担当者を再指導などすることは、ビジネスにおいては社会通念上想定されることである。また、会社は平成25年4月15日に不具合対策依頼書兼回答書（乙35）により、A2の不祥事の再発防止対策として、「当該乗務員を御社の原料製品輸送業務から切り離し、今後御社に出入りさせない様に致します」と回答し、同月19日にも対策書（乙36）により同様の報告を行っているが（前記第4の2(4)エ及びカ）、会社がA2の組合加入を知ったのは同月22日であると認められるから（前記第4の3(1)）、組合員であるが故をもってA2の当該出入禁止の措置を行ったとの組合の主張は認められない。

- (イ) また、平成25年6月1日のA2のC1社工場への配車に

について、会社の指示で行ったにもかかわらず、C1 社工場から、出入禁止となっているA2が入構しているとの苦情があったと社長がA2に伝えたということについても、組合は会社の意図的な嫌がらせと主張し、A2も、A2のC1 社工場へ行けない理由を作り上げるために会社が当該配車を行ったと証言している（審③P.19）。

このことについて、会社は、同年4月中旬の時点で不具合対策依頼書兼回答書（乙35）及び対策書（乙36）において、製品（C1 社物流）だけでなく原料（C1 社工場）へもA2の出入りを禁止する旨報告している（前記第4の2（4）エ及びカ）ことから、組合の主張は認めることができない。

会社自ら出入禁止としたC1 社工場への配車について、会社の配車係は、この時期、X2が解雇になり、A4もC1 社関係の原料製品の配送を拒否していたため運転手が不足し、長距離の運転手を地場におろしながら配車していた状況であったことから、やむを得ずC1 社工場にA2のトラックを配車した、A2が不祥事を起こした製品でなく、原料の方であれば少くなら大丈夫であろうと考えたとの証言をしており（審④P.14～15,21）、この証言に不自然なところは認められない。

(ウ) こうした事情を考えれば、会社の主な地場輸送の取引先がC1 社関連とC5社であるところ、A2の不祥事によりC1 社関連の配送業務への配車が困難となったために、もう一方の主要な取引先であるC5社の配送がA2に増加するのはやむを得ないものと考えられる。

ウ 平成25年6月1日から6日までA4に配車がなかったことについて

(ア) 配車は配車係が自身の判断で行い、社長や所長からの指示等は出入禁止などの特別な措置があるとき以外にはない（前記第4の2（1）ア）。

(イ) 前記第4の2（5）で認定したとおり、平成25年6月2日は日曜日で定休日、4日から5日まではA4が有給休暇を取得、6日も有給休暇

を取得して会社の前での組合の街宣活動や抗議行動に参加しているため、実際に配車がなかったのは1日と3日の2日間である。

このことについて配車係は、「5月末ぐらいに、思っていたより給料にならないから C 5 社 以外の配送もしたいとの A 4 の要望に応じて、 C 5 社 を積まない代わりにタイヤを積むという約束をした。しかし、5月31日、A 4 の C 11 社 配送の帰りに、『天然ゴムを積んだ後にタイヤに行つてね』と頼んだところ、A 4 がタイヤを積むことを拒否したことから、『今日の天然ゴムは外すよ』と伝えたが、A 4 は『構わない。帰る』と言って、そのまま空荷で帰った。このため、配車係は A 4 に連絡をとることはせず、1日と3日の配車はなされなかった。3日に A 4 から連絡が入った際に4日の C 5 社 の仕事を配車した」旨を証言している（審④P. 12～13）。

- (ウ) 平成25年6月4日については、配車係はA 4 が昼近くなっても来ないため電話をかけたところ、A 4 から急に休むと言ってきたと述べ（審④P. 13）、一方、A 4 もメモに「この日は積み込めましたが、組合と話し合い、ムカツいた為、会社にTELして、有給で休みにしてもらいました」と残している（前記第4の2(5)エ）。

配車係とA 4 のどちらから電話をかけたかについては、両者の主張が食い違っているが、二人の間で感情的なやりとりになったことは、配車係の「ドタキャンされているのがあったので、僕も仕事をすぐつけたくなかった。またどうせつけても行かないかもしれない」という証言（審④P. 13～14）と、A 4 の「ムカツいた」というメモからも窺われる。

- (エ) 以上の事実及び経緯と、配車係の「平成25年6月7日には社長の指示で仕事をつけた」旨の証言（審④P. 13～14）からすると、6月1日と3日の2日間、A 4 に配車がなかったことについては、A 4 のタイヤ配送拒否による配車係とA 4 の感情的な対立によるものであったと認められる。

(3) 結論

以上のとおり、A 4 と A 2 に対する配車の偏りには業務の内容に係る不利益性は認められず、それぞれに対する配車の偏りにはそれぞれ個別にやむを得ない事情があったと認められる。また、A 4 への配車がなかったことについては、A 4 と配車係の感情的な対立によるものと認められ、会社が意図的に A 4 に配車しなかったとすることはできない。したがって、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱い及び第 3 号の支配介入には該当しないと判断する。

3 A 4 に対する組合脱退懲憑について（争点 3）

組合は、平成25年 4 月22日及び27日に、会社が B 2 を通じて A 4 への組合脱退懲憑を行ったと主張し、会社はこれを否認するので、以下判断する。

(1) 平成25年 4 月22日の組合脱退懲憑について

組合は、平成25年 4 月22日に A 4 らが組合支部結成を知らせに会社へ赴いた（前記第 4 の 3 (1)）際、社長が A 4 の地元の先輩である B 2 に指示し、A 4 への組合脱退懲憑を行わせたと主張する。一方、会社は、当時 B 2 は結城市の取引先の駐在員であり、この日は会社にいなかったことから、組合主張の事実はないと主張する。

この点、当時のやり取りについては、組合からその録音（甲55の 1 ・甲104の 1）及び反訳書（甲55の 2 ・甲104の 2）が証拠として提出されているが、B 2 が行ったとする組合脱退懲憑の部分は含まれておらず、B 2 が「組合やってんじゃねーよ」や「誰が組合やってるんだ」と言ったという A 4 の証言のみである。

これに対して、B 2 は同日は結城で勤務していた旨証言（審③P. 49）し、出勤簿（乙19の 1）においてもその旨記載されており、毎週月曜日から金曜日までは結城、土曜日のみ宇都宮本社となっていることから、月曜日であった同日については B 2 は結城に勤務していたと考えるほうが自然である。

したがって、A 4 の証言以外に B 2 が同日の組合脱退懲憑を行ったと認めるに足る立証はなされていないから、組合の主張する事実があったとは認められない。

(2) 平成25年4月27日の組合脱退懲憑について

ア まず、B2のA4に対する組合脱退懲憑の事実があったか否かについて検討する。

平成25年4月27日、B2とA4は宇都宮市内の飲食店「C8」で一緒に食事しながら、A4の組合加入などについて話したことが認められる（前記第4の3(2)）。

組合は、この際にB2がA4に対して組合脱退懲憑を行ったと主張し、A4も、B2は組合加入者名を聞いたり、「組合、そういうのはやめる」、「馬鹿なことやってんじゃねえ」などと怒って言った旨証言している（審③P.27～28）。

これに対し、B2はA4と食事したことは認めているものの、組合脱退を懲憑する発言は否定する証言をしている（審③P.59）が、会社に組合支部ができたことを知った時期や経緯、A4に会食を持ちかけた趣旨などのB2の証言は曖昧な部分があり、また組合に対する嫌悪がある旨の証言をしている（審③P.56,71～73）。

また、B2は、組合自体が運送会社で街宣活動とかを色々やって余りよくないと聞いていたので、A4に組合活動をやめてほしいと思ったとの証言（審③P.51）や、組合に入ってほしくないというような気持ちを伝えたとの証言（審③P.59）もしている。

これらのことから、A4の組合加入の事実は確認したが、組合脱退を勧めてはいないとのB2の証言は信用できず、B2のA4に対する組合脱退懲憑行為の事実はあったと認めざるを得ない。

イ 組合はこの組合脱退懲憑行為は会社がB2に指示して行かせたと主張し、会社はそれを否認する。

この点、組合は、B2がかねてより社長と公私にわたる付き合いがあり、社長の言いなりである人物であること、A4と食事した際の代金を会社が負担していることをもって、当該組合脱退懲憑が会社の指示であると主張し、A4も、B2は社長のボディガード的な存在であるとし、このときの食事代についてもB2は社長からもらっていると言っていた

旨証言している（審③P. 27～28）。

しかしながら、B 2は、審問において、社長のボディーガードではないし、そのように言われる心当たりもない旨証言（審③P. 46～47）し、また、社長から食事代をもらったことを否定する証言（審③P. 51）をしており、組合からもA 4の証言以外には組合の主張を認定するに足る立証はなされていない。

一方、B 2は、以前勤めていた印刷会社で組合関係の印刷物の仕事をやっていたときに運送業者の組合にはあまりいい印象をもっていなかった、同業他社から組合の街宣活動などの組合活動に関する噂を聞いており、そういう騒ぎを起こして会社の評判を落とすのはよくないと考え、A 4に組合活動をやめてほしいと思っていたとの趣旨の証言をしている（陳述書（乙41）、審③P. 48～49, 51）。また、B 2がA 4とは幼馴染みで地元の先輩・後輩の関係にあり、A 4はB 2の紹介で入社したという経緯があり（前記第1の3（1）エ）、A 4もB 2については面倒見が良かった、B 2の弟が同級生で近所のため、B 2の家によく遊びに行っていたと証言している（審③P. 27）。

これらのことから、B 2の発言は、個人的な老婆心からA 4のことを慮って行った個人的行動であったと推認される。

（3）結論

以上のとおりであるから、平成25年4月22日の件について、B 2がA 4に対して組合脱退懲遷を行った事実が認められないほか、同月27日の件については、B 2のA 4への組合脱退懲遷行為は認められるものの、会社の指示があったことを示す事実はなく、B 2の個人的意思による行動であると認められる。したがって、当該組合脱退懲遷行為は労組法第7条第3号の支配介入には該当しないと判断する。

4 A 2に対する組合脱退懲遷等について（争点4）

組合は、会社の従業員が、会社の指示により、若しくは会社の意を体して、A 2に対して様々な嫌がらせをし、会社はそれを用いてA 2に対する組合脱

退懲憑や退職勧奨を行った、このことは組合員であるA2に対する不利益取扱いに該当すると同時に組合の弱体化に繋がる支配介入に該当すると主張し、会社はこれを否認するので、以下判断する。

(1) 平成25年9月24日及び10月7日のB2による組合脱退懲憑

ア B2のA2に対する発言について

(ア) 平成25年9月24日、会社敷地内において、B2はA2に対し、A2の子供が通う学校を確認した上で、「ビラを撒かれないように気を付けろ」と発言した（前記第4の4(5)）。

この発言について、組合は、B2の当該発言は、A2の子供が通う学校を確認した上での発言であるので、組合活動を継続すれば子供にも危害が及ぶことを示唆したもので、A2の組合活動への強い妨げになるものであり、組合脱退懲憑に該当すると主張する。一方、会社は、B2の発言は、社長の自宅周辺で会社や社長を攻撃する内容のビラを配布し、街宣車を使った街宣活動を行った行為について、そのような個人攻撃は不適切であるからやめるべきであるという意味を込めた発言、いわゆるあてつけであり、A2に対して組合脱退を働きかける内容のものではないと主張する。

このことについて、B2は、当該発言をしたことを認めた上で、「社長にも家族がいる、近所もある。自宅周辺でビラを撒かれたらA2も嫌だろうという意味の発言である」旨証言し、社長のために言ったことを認めている（審③P.60）。

そうすると、当該発言は、B2が、社長自宅周辺でのビラ配布などの街宣活動に対し、社長の家族を会社と組合の問題に巻き込むことを非難する発言であったものと解すべきである。

(イ) また、平成25年10月7日、B2は、他の従業員とA2とのやり取りの途中から加わり、「内容証明見たんだよ！で、内容証明で言ってること違うんだよな！俺、社長のこと言ったよな！（中略）社長ちの周りでビラまくといーやって、言ったべ！それが入って無いんだよな！もう、お前らが言いたい事だけしか入って無かったんだよな！」、

「社長の所だって孫が居っぺよ！それだったらそういう気持ちなんだろう？」、「だから俺だって子供の事言ったんじゃないか？」などと発言した（前記第4の4(9)）。

この発言からは、A2からB2個人に送付された内容証明郵便（前記第4の4(8)）について、B2の発言が部分的にしか書かれていないことに対する不満を述べるとともに、上記(ア)と同様に、社長自宅周辺でのビラ配布などの街宣活動により、社長の家族を会社と組合の問題に巻き込むことへの非難を述べたものと考えられる。

イ 以上のとおり、平成25年9月24日及び10月7日のB2の発言は、B2が元々組合に対して「よくない」という嫌悪感を持っていたこと（審③P.56）を考慮すると、社長の家族を会社と組合の問題に巻き込むことを繰り返し非難しており、また社長のために発言したと自ら認めているなど、会社の意向に沿ったものと考えられ、殊に10月7日の発言は、次の(2)の他の従業員の発言内容とは異なっており、会社の意向に沿った対応であったと言える。

(2) 平成25年9月21日、同月30日、10月3日、同月7日における従業員の組合脱退懲罰及び退職勧奨

ア 組合は、平成25年9月21日、同月30日、10月3日、同月7日に、A2が、会社の従業員数名から嫌がらせを受けたが、このときの会社の従業員の言動がA2の組合活動を前提にA2の退職を求めているものであるから、組合脱退懲罰及び退職勧奨に該当する、そして、この会社の従業員の言動は、会社が組合敵視の雰囲気醸成したことによるものであると主張する。一方、会社は、当該従業員が、A2の C1社 出入禁止や、労働条件改善という組合の意向の反映により長距離運転手が減収となる可能性が生じたこと、また、A2ら組合員が、陸運事務所に虚偽報告をして査察を入れさせたことや、社長自宅周辺で街宣活動を行ったことに対して、A2への反感を抱き、その不満や意見を口にしたものであり、会社の行為によるものではないと主張する。このため、まず、当

時会社に組合嫌悪があったか否かについて検討する。

この点に関して、以下の事実が認められる。

- (ア) 平成25年4月22日、A 2らが組合支部結成を通知するために会社へ赴いた際、そこに居合わせた社長と部長が、組合について、「C 7 党」や「アカ」と表現した（前記第4の3(1)）。
- (イ) 平成25年5月25日付けの要求書を、組合執行委員長及び組合 A 3 組合支部 の執行委員長（X 2）の連名で通知したが、それに対し会社は、5月31日付けで、「元社員の X 2 氏の『 A 3 組合支部 、 執行委員長』の役職について、是認する事はできません」と記載した回答書を通知した（前記第1の3(2)ス）。
- (ウ) 平成25年5月13日、6月24日、7月30日にそれぞれ開催された団体交渉において、X 2の解雇や組合員に対する配車等の問題について、相互に相手方の主張を非難することに終始するなど、労使が激しく対立していた（前記第4の6(1)）。
- (エ) 平成25年5月18日、社長がA 2に対し、 C 1 社 出入禁止について説教した際、「従業員に組合勧誘がなされた場合、社長に連絡が入るようになっている」旨の発言をした（前記第4の2(4)ケ）。
- (オ) 会社は、平成25年6月4日付けの組合の「抗議文」に対して、同月5日付けで組合が主張する配車差別などの根拠が明らかにされていないため配車表を開示できない、6月6日の来社は業務の支障となるなどと回答した（前記第1の3(2)セ）。
- (カ) 以上の事実からすれば、当時、会社と組合はX 2の解雇や配車の問題で激しく対立しており、また、社長らが組合を「C 7 党」「アカ」と呼んだり、従業員に組合勧誘を密告させようとするなど、会社には組合嫌悪があったものと言わざるを得ない。

イ 次に、会社の組合嫌悪が従業員に伝わっていたか否かについて検討する。

この点について、組合は、平成25年4月18日及び6月6日に会社前で街宣活動を行い、8月4日には社長自宅周辺で街宣活動を行ったことが

認められる（前記第1の3(2)ケ、ソ及びト）。

これにより、会社の組合を嫌悪する感情が従業員に伝わっていたとまでは言えないとしても、従業員は会社と組合が対立関係にあることを知り得たと言える。

ウ また、組合嫌悪が従業員にもあったかどうかについては、A2に対する従業員の発言内容から検討する。

従業員のA2に対する具体的な発言については、前記第4の4(4)、(6)、(7)及び(9)で認定したとおりであるが、それを発言内容ごとに整理すると以下のとおりである。

- (ア) まず、平成25年10月3日のB20の「俺んちの会社良くねーんか?」、「俺は充分良いと思ってんだけどなー」、「他の人も充分良いと思ってる」、「周りの人間引き込むなよ!」からは、従業員の中で会社に不満を持っているのはA2のみであり、他の従業員に対する組合勧誘は迷惑であるとの考えが窺える。
- (イ) 次に、平成25年9月21日のB11の「お前のためによ、お前よ!稼げなくなっちゃったよ!」、9月30日のB19の「おめーが居るから走れねー」、「てめーのせいで支払いできねー」、10月7日のB7の「自分らの給料あたりさー、組合ちゅーのは本来お前従業員全員が潤わなきゃなんねーんじゃねーの?」、「だけどなってねーじゃんよ!」、B17の「お前がね、8時間しか働きたくないんだったら構わないよっ!お前が騒いでいる法を振りかざして、大騒ぎすれば、もっと走りたい、もっと金稼ぎたいって言う奴が、(中略)走れなくなるって言う現状だって考えたことある?」、B7の「あーたらんやってる事と俺がなにか一つでも潤った言うんだら、話は別!潤うどころか、全て逆向きに行ってるぜっ!」、「仕事したくてもできないこの苦しさ分かるかい?」、これらは、B7ら長距離運転手が、A2らの組合活動によって運行回数を減少させられたと捉え、その原因たる会社内唯一の組合員A2に対する反感や嫌悪感を表しているものと考えられる。
- (ウ) また、平成25年9月21日のB17の「会社が嫌で、大騒ぎしてんじゃ

ね一の？」や、10月7日のB7の「団体交渉じゃねーべよお前らがやってんのは！」には、時期的にみて、従業員が組合の行った4月及び6月の会社前での街宣活動だけでなく、8月の社長自宅付近での街宣活動を知り、これらの活動に対して従業員が抱いた嫌悪感が窺われる。

(エ) さらに、平成25年9月21日のB18の「迷惑してんだよ！何だ、この間延着って！」、B17の「何やってんだよ。そうやって、他の人とかも迷惑掛けてんだろう、おめー」、10月7日のB17の「俺っ、お前の横乗りしてるからさっ！何か責任感じちゃってる所あんだよね！（中略）お前が横乗って、問題起こせば、（中略）未だに言われるよ！」の言葉からは、A2の延着などの仕事上のトラブルにより会社の信頼が傷つき、会社や従業員が迷惑を被ることについて不満を訴えていると考えられる。

(オ) こうした従業員のA2に対する反感は、平成25年10月7日のB17の「自分で言えねーんだったら、俺、社長に言ってあげようか？『明日辞めさせて下さい』って」、B20の「話しちゃんとしてやっから！親父に。（中略）今までの事全部水に流して、気分良く辞められるように！」などの退職勧奨の発言をするにまで及んでいる。

(カ) 以上の発言をさらに時系列に整理すれば、A2が4月に起こしたC1社での不祥事によって出入禁止になった（前記第4の2(4)カ）ために、長距離運転手がしばしば地場運送に回され、労働条件改善という組合の意向を反映して長距離運転手の運行回数が減らされて減収となっていたところに、8月の社長自宅付近での街宣活動に参加していたA2が9月に積込みミス（前記第4の4(1)）と延着事故を連続して起こしたため、長距離運転手らの不満が鬱積し、その不満を度重なる仕事上のトラブルを起こした張本人であり、会社の唯一の組合員であるA2に直接ぶつけたものと考えられる。

エ 上記ウからすると、会社の主張のとおり、従業員が自分達の給料が下がることなどを不満に思い、それを直接A2に意見したという面は否定できないものの、他方で、組合活動に関する発言も認められるから、従

業員に組合に対する反感や嫌悪感があったことも否定し難い。

オ この点について、組合は、平成25年10月7日のやり取りの直接の原因が、「会社に対してケンカ売ってんの？」というB7の言葉から、A2が会社に対して嫌がらせの防止などを求めた10月4日付け内容証明郵便（甲45）の内容を会社が意図的に漏らしたことによるものと主張して、こうした従業員による嫌がらせは会社が従業員の組合敵視の雰囲気醸成したことによるものであると主張する。

確かに当該内容証明郵便は10月7日の前に会社に差し出されている（前記第4の4（8））が、10月7日のやり取りの趣旨はそれ以前の3回（9月21日、同月30日、10月3日）とほぼ同様であり、別途内容証明郵便が届いたB2（前記第4の4（8））の発言以外には、これらの内容証明郵便の内容に触れるような言葉は会話中に全く見当たらない。また、その他に会社が従業員の組合敵視の雰囲気醸成したことを認めるに足る証拠はない。

したがって、組合の主張は採用することはできない。

カ 平成25年9月30日のやり取りは会社の取引先において行われたものであり（前記第4の4（6））、9月21日、10月3日は会社内のものではあるが、短時間のものであった（前記第4の4（4）及び（7））ために所長が気が付かなかつたと考えられる。しかし、10月7日のやり取りは約1時間にも及んでおり、B17・B7・B21・B22の4人に最後にはB2も加わって、A2を責め立てていた様子が認められ（前記第4の4（9））、当時、仕切りもない同じ事務室内にいた所長が、たとえ複数の机を挟んだ離れた場所で他の業務を行っていて具体的な会話の内容までは聞こえなかつたとしても、A2を複数の従業員が取り囲んで、このようなやり取りが行われていること自体に気が付かなかつたとは考え難く、このやり取りを黙認していたものと言わざるを得ない。

また、10月4日付けでA2から会社に対してA2への嫌がらせについての職場改善要求があったこと（前記第4の4（8））を併せ考えれば、会社は、A2の言い分を納得していなかったにせよ、「嫌がらせ」と組

合から指摘されるような行為を従業員が行わないように注意や指導をすべきであり、また、同様の行為が繰り返されぬよう配慮し、従業員の行動に疑わしい点が認められた場合には即刻やめさせるべきであった。

それにもかかわらず、会社又は所長がこのような対応をせず、いわば黙認していたのは、管理者としての安全配慮義務を怠っただけでなく、組合を嫌悪する会社が、A 2 及び組合に対する従業員の反感や嫌悪感を知りつつこれを利用したものと評価されてもやむを得ない。

(3) 結論

以上のおりであるから、会社は、平成25年10月7日におけるB 2も含めた従業員によるA 2に対する発言について、A 2 及び組合に対する従業員の反感や嫌悪感を知りつつこれを利用したものと認められ、このことは、会社内唯一の組合員であるA 2の組合脱退又は退職により組合の弱体化若くは組合運営の阻害を企図した、労組法第7条第3号の支配介入に該当するものと認められる。

5 本件特別休暇不承認について（争点5）

組合は、A 2の抑うつ神経症の発症は会社の従業員の嫌がらせに起因する業務上の疾病であるから、特別休暇申請を承認しなかったのは、組合員であることを理由に行った不利益取扱いであり、また、会社内唯一の組合員を排除することで組合の弱体化を企図した支配介入であると主張し、会社はそれを否認するので、以下判断する。

(1) A 2は、平成25年10月14日付けで、抑うつ神経症は会社の従業員の嫌がらせが原因で業務上発症したものであるとして特別休暇を申請したが、会社は、同月15日付けで業務上のものではないとして、これを承認せず、有給休暇の残日数の範囲内の有給休暇の取得は可能である旨回答した（前記第4の5(1)ア及びイ）。

(2) このことについて、上記4でも述べているとおり、A 2は、取引先への

出入禁止、積込みミス、延着等に対して、他の従業員から厳しい言葉を掛けられるとともに、会社内唯一の組合員であることにより、組合が行う街宣活動や、労働条件改善という組合の意向を反映して長距離運転手の運行回数が減らされたことに対して、その批判を一身に受けるなど、社内で孤立を深めており、その点、心理的負荷があったことは推測できる。

しかしながら、A2と会社の従業員とのやり取りからすると（前記第4の4(4)～(7)及び(9)）、その内容は、A2の仕事上の数々のトラブルや組合活動によって結果的に収入が減ったことなどに対する不満に過ぎず、それとA2の抑うつ神経症発症との間の相当因果関係を認定することは困難である。

また、組合は、A2が組合活動を行っていることを指摘する内容の手紙がA2の妻の勤務先へ数回送付されていることや、A2の所有する自動車が傷つけられたこと（前記第4の4(2)及び(3)）もA2の抑うつ神経症発症の原因であると主張しているところ、それらの行為者やその目的が不明である以上、業務上のものと言うことはできない。

労働基準監督署においても「業務による心理的負荷となる出来事の全体評価は『中』以下であるものと判断されるため、労働基準法施行規則別表第1の2第9号に該当する業務上の疾病とは認められず」とされ、A2の労働災害申請を認めていない状況である（前記第4の5(2)ア）。

以上のことから、A2の抑うつ神経症の発症については、これを業務上によるものと言うことはできない。

(3) 結論

以上のとおり、A2の抑うつ神経症発症は業務上によるものと言うことはできず、会社がA2の特別休暇申請を不承認としたことについては、会社の裁量権を濫用したものとは言えないから、労組法第7条第1号の不利益取扱い及び第3号の支配介入には該当しないと判断する。

6 第4回団体交渉について（争点6）

組合は、会社が、平成25年11月14日に開催された第4回団体交渉において、正当な理由なく、一部の団体交渉議題の回答を差し控えたのは実質的な団体交渉拒否であると主張し、会社はこれを否認するので、以下判断する。

(1) 団体交渉事項に対する会社の回答差し控えについて

ア 組合が会社に要求した第4回団体交渉における団体交渉事項は、①第3回団体交渉で会社への課題としたA2におけるC1社 出入禁止についての回答について、②他の運転手とA2の配車の実態について、③(A2に対して)会社敷地内外で嫌がらせや暴言等を行った者の主張の確認について、④給料明細記載事項の変更について、⑤別紙、本日付け「申入書」に対する会社の回答について、である(前記第4の6(2)ア)。

なお、⑤の「申入書」(甲61)は、「A2組合員に対し暴言等を行った貴社従業員に対する処分結果」についての回答を求めたものである(前記第4の6(2)ア)。

イ これに対し、会社は、第4回団体交渉の冒頭で、「訴訟が起きたから団交に応じないと全く言うつもりはないが、訴訟とダブるところはちょっと難しい」、「テーマが訴訟に関することは、お断りせざるを得ない」、「基本的には訴訟に関することは難しい。こちらは答えられない」旨述べ、①及び②の議題については、明確に回答を差し控えている(前記第4の6(2)エ及びオ)。

(2) 会社が回答を差し控えた理由について

会社は、当初、回答を差し控えたのは、第4回団体交渉の直前に訴訟が提起されたが、①当時既に係属していた仮処分命令申立手続きにおいて、X2と会社の会話の反訳が証拠として提出されており、それまでの団体交渉の内容や相手方代理人からの連絡内容から、A2を原告とするパワハラに基づく慰謝料請求等訴訟であることが予測できたため、第4回団体交渉は自主的交渉による解決を目的としたものではなく、「訴訟の証拠作り」を目的としたものと客観的に認められたこと、②代理人弁護士間でやり取

りが進んでいる事項について、「申立人と申立人側代理人間の意思疎通の問題」で交渉が食い違う懸念があったことが理由であると主張した。

その後、③会社は過去の団体交渉で事実関係を詳細に回答したものの、組合が納得しないために議論が平行線になって、自主的交渉による解決が見込めるような状況にない、いわゆる「行き詰まりの状態」であったことを理由として追加主張した。

これらの会社の主張それぞれに正当性があるか否かについて、以下判断する。

ア まず、第4回団体交渉に至る経緯をみるに、平成25年5月13日、6月24日、7月30日に団体交渉が開催されているが、当初、X2の本件解雇に関する見解の相違から、相互に相手方の主張を非難することに終始していた（前記第4の6(1)ア）。その後、交渉議題に配車差別問題や給与体系に関する問題等が追加され（前記第4の6(1)イ）、会社は組合の要求する事項に回答はしたが、組合はこれを不十分であるとして、双方の主張が激しく対立した。A2の C1社 出入禁止についても、既に第3回団体交渉において、その事実関係について激しく議論を戦わせている（前記第4の6(1)ウ）。一方、会社からは、第2回団体交渉における組合側出席者の発言を巡り、セクハラの指摘がなされる状況でもあった（前記第4の6(1)イ）。

さらに、団体交渉に並行し、同年7月2日には、X2の地位保全等について仮処分申立てに加えて、本件救済申立てがなされるとともに、10月17日には、X2の地位確認及びA2の嫌がらせに対する損害賠償等を請求する訴訟が提起されるに至っている（前記第4の6(3)ア及びウ）。

以上の経緯から、組合と会社は日ごとに主張の対立が深刻化し、そのような状況で第4回団体交渉が開催されたと言える。

イ そこで、第4回団体交渉の目的が「訴訟の証拠作り」であるとの会社の主張の正当性について検討する。

第4回団体交渉の直前である平成25年10月17日に新たに訴訟が提起されたが、当時既に係属していた訴訟において、X2と会社の会話の録音

の反訳が証拠として提出されていた（前記第4の6(3)ア）。また、本件救済申立てにおいても録音物が数多く証拠として提出されていることから、会社は、第4回団体交渉の議事録も証拠として提出されるであろうと考え、また上記アの経緯から、これを「訴訟の証拠作り」であると主張したものと考えられる。

しかしながら、そもそも訴訟は、当事者間の権利関係ないし法律状態を確定することを目的とし、機能するものであるのに対し、団体交渉は、労働条件等の争いを団体の団結権・争議権等の力を背景に、交渉技術を尽くし、政策的な考慮も加えて将来にわたる権利関係ないし法律状態を形成しようとの目的及び機能を有するものであり、それぞれ目的・機能を異にするものである。

団体交渉にあつては、労働者側・使用者側それぞれの立場の違いを前提としながら、相手方の理解を求めようとする努力が求められ、そのような努力の積み重ねによって労使間の紛争を早期に円満に解決することが期待されていると言うべきであり、その交渉過程が訴訟上問題になり得るとしても、それは交渉の過程における事実として理解されるべきものであるから、たとえ団体交渉議事録等が訴訟上証拠として利用される可能性があるとしても、これを理由として団体交渉を拒否することはできないと言うべきである。

会社は、第4回団体交渉で、上記(1)イのとおり、訴訟の内容と重複するであろう団体交渉事項には回答できない旨明言しており、誠実な団体交渉を行う意思に欠けていたと言わざるを得ない。

ウ 会社は、上記(1)アの①及び②の議題については、話し合いによる解決のための自主的交渉が進展する見込みがなく、団体交渉を継続する余地がなくなっていた、いわゆる「行き詰まり状態」であったとも主張するため、これについて判断する。

まず、①の議題については、第3回団体交渉で初めて組合から協議された議題であり、組合は、C1社がA2の出入禁止を要請していないことをC1社から確認したとして、会社を厳しく追及し、

「 C 1 社 への配車に関する要求書に対する会社回答書」(甲103)の「 C 1 社 からの出入禁止要請が継続しています」との記載は、何に基づいて誰が書いたのかと会社に質問したが、それに対して会社は、「概ね来週中に文書で回答する」旨回答している(前記第4の6(1)ウ)。

また、会社は、第3回団体交渉において、組合から「徹底的にやる。

C 1 社 の本社も巻き込んでやる」(前記第4の6(1)ウ)などと脅しを受けたことで自主的交渉による解決の余地は全く見込めない状況であったとも主張する。確かに、組合の発言は穏当なものとは言い難いが、この組合の発言の後に、会社は、上記のとおり、文書回答することを約束している。

このほかに、会社からは、団体交渉が行き詰まりの状態であったと認めるに足る立証はなされていない。

したがって、第3回団体交渉時点では、行き詰まりの状態になったとは言えず、「文書で回答する」と明言したにもかかわらず、文書や第4回団体交渉において回答しなかったことは不誠実な姿勢と指摘されてもやむを得ないものとする。

エ なお、会社は、代理人弁護士間でやり取りが進んでいる事項について、「申立人と申立人側代理人間の意思疎通の問題」で交渉が食い違う懸念があったことを、回答差し控えの理由として主張しているが、上記イのとおり、訴訟の内容と重複することを理由に、団体交渉事項の回答を拒否することはできず、上記ウのとおり、団体交渉は行き詰まりの状態であったとは言えない以上、当該主張は理由にならず、認められない。

(3) 結論

以上のとおり、第4回団体交渉における会社の対応は、訴訟内容との重複を理由として交渉を行えない旨を明言しており、誠実な団体交渉を行おうとする意思に欠けており、また会社が主張する「行き詰まりの状態」は認められないことから、会社が、平成25年11月14日に開催された第4回団

体交渉において、上記(1)アの①及び②の議題について回答を差し控えたことは、労組法第7条第2号の団体交渉拒否ないし不誠実団体交渉に該当すると判断する。

第6 救済方法について

組合は、A2に対する組合脱退懲憑等に係る救済方法として、組合脱退懲憑等の禁止並びに謝罪文の掲示を、団体交渉に係る救済方法として、謝罪文の掲示及び手交を求めているが、主文の内容をもって足りると判断する。

第7 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、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条を適用して、主文のとおり命令する。

平成28年11月2日

栃木県労働委員会
会 長 白井 裕己