



## 命 令 書

申立人 香川県高松市  
X1 労働組合  
執行委員長 A1

被申立人 香川県高松市  
有限会社Y  
代表取締役 B1

上記当事者間の香労委平成27年(不)第3号不当労働行為救済申立事件について、香川県労働委員会は、平成29年2月28日の公益委員会議において、会長公益委員松尾邦之、公益委員山下照樹、同安井順子、同石部照将及び同佐藤倫子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A1に対し、平成27年4月2日付け解雇をなかったものとして取り扱い、原職に復帰させるとともに、解雇の日の翌日から原職に復帰するまでの間の賃金相当額から高松地方裁判所平成27年(ヨ)第22号事件審尋調書(第3, 和解)第2和解条項に基づき同人に対して既に支払済みの賃金仮払金額を控除した残額を同人に支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員A2に対し、平成27年4月30日付け解雇(同年3月31日付け解雇予告通知)をなかったものとして取り扱い、原職に復帰させるとともに、解雇の日の翌日から原職に復帰するまでの間の賃金相当額から高松地方裁判所平成27年(ヨ)第22号事件審尋調書(第3, 和解)第2和解条項に基づき同人に対して既に支払済みの賃金仮払金額を控除した残額を同人に支払わなければならない。
- 3 その余の申立ては棄却する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要等

## 1 事案の概要

本件は、被申立人有限会社Yが、申立人X 1労働組合（以下、「組合」という。）及びその組合員（以下、「組合員」という。）に対して、

- (1) 組合員A 1につき平成27年4月2日付け整理解雇をしたこと（以下、「A 1 整理解雇」という。）及び組合員A 2につき同年4月30日付け普通解雇（同年3月31日付け解雇予告通知）をしたこと（以下、「A 2 解雇」といい、A 1 整理解雇とあわせて「本件解雇」という。）が労働組合法（以下、「労組法」という。）第7条第1号に規定する不当労働行為に、
- (2) A 1 及びA 2 に対する業務配分差別及び組合員に対する調整手当等の減額・不支給が労組法第7条第1号に規定する不当労働行為に、
- (3) 団体交渉を拒否し又は形式的に団体交渉に応じても誠実に対応しなかったことが労組法第7条第2号に規定する不当労働行為に、
- (4) 会社の役員及び申立外株式会社C 1の職制らを通じて行ってきた組合の団結権を侵害する行為が労組法第7条第3号に規定する不当労働行為に、

それぞれ該当するなどとして、平成27年6月10日、組合がこれらに対する救済を香川県労働委員会に申し立てた事案である。

## 2 請求する救済内容の要旨

- (1) 本件解雇を取り消し、A 1 及びA 2 を原職に復帰させること
- (2) A 1 及びA 2 に対し、それぞれ解雇後の賃金及びこれに対する年6分の割合による金員を付加して支払うこと
- (3) A 1 及びA 2 に対し、業務配分差別など一切の不利益取扱いをしないこと
- (4) 組合員に対し、減額又は不支給とした調整手当等の賃金及びこれに対する年6分の割合による金員を付加して支払うこと
- (5) 組合員に対し、「就業規則に定める年間所定休日数84日」と「実際に組合員に与えた年間休日数」との相違日数につき休日労働手当に相当する金員を支払うこと
- (6) 組合へ加入しないことを新規採用の条件にするなど組合への加入妨害の禁止及び組合からの脱退教唆その他組合の団結及び組合活動に対する一切の介入行為の禁止
- (7) 誠実な団体交渉の実施
- (8) 不当労働行為によって生じた組合の経済的損害である弁護士費用その他の諸経費を支払うこと
- (9) 陳謝文を組合に手交するとともに掲示すること

## 3 事件の争点

- (1) 本件解雇は、A 1 及びA 2 が組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたことの故をもってなされた不利益取扱いにあたるといえるか。よって、本件解雇を取り消し、同人らを原職に復帰させなければならないか。 [労組法第7条第1号]
- (2) 次のアからオに掲げる業務配分差別や賃金の減額又は不支給等は、それぞれ組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたことの故をもってなされた不利益取扱い

にあたるといえるか。 [労組法第7条第1号]

ア A1及びA2に対する平成26年9月からの「業務配分差別」

イ A2に対する平成26年9月以降の「調整手当」不支給，同年10月以降の「運行手当」減額及び残業代差額未払い

ウ A1に対する平成25年7月以降の「調整手当」不支給及び残業代差額未払い

エ 組合員A3に対する平成25年7月以降の「調整手当」減額ないし不支給及び残業代差額未払い

オ 平成25年及び平成26年において，次の（ア）から（ウ）に掲げる「就業規則に定める年間所定休日数84日」と「実際に組合員に与えた年間休日数」との相違日数につき，休日労働手当に相当する金員未払い

（ア） A2 16日（平成25年分は不明につき，平成26年分のみ）

（イ） A1 36日

（ウ） A3 37日

（3） 会社は，本件救済申立てまでの1年間に，団体交渉を拒否し又は形式的に団体交渉に応諾しても誠実に団体交渉を行わないなど実質的な団体交渉を拒否していたといえるか。 [労組法第7条第2号]

（4） 会社は，本件救済申立てまでの1年間に，その役員及びC1の職制らを通じ，組合へ加入しないことを新規採用の条件にするなど従業員が組合へ加入することを妨害し，また，組合からの脱退教唆その他の行為をもって組合の団結及び組合活動に介入したといえるか。 [労組法第7条第3号]

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 争点1（本件解雇について）

#### （1） 申立人の主張の要旨

##### ア 本件解雇全般について

会社の経営姿勢は，日頃から労働基準法，労働契約法，労組法を無視・軽視しているとしか思えず，平成27年1月以降の組合活動活発化後，会社は組合が求める賃金や休日に関する説明に窮し，組合の執行委員長であるA1らを解雇し，組合の壊滅を狙ったものであり，本件解雇は，労組法第7条第1号に規定する不当労働行為にあたる。

##### イ A1整理解雇について

整理解雇にあたっては，整理解雇の4要件（①人員削減の必要性，②解雇回避努力義務，③被解雇者の選定の合理性・妥当性，④解雇手続きの相当性・妥当性）が必要であり，中小零細企業においてこそ厳格に運用されるべきであるが，A1整理解雇は，これらの要件に照らして有効とはいえない。

会社は，C1による運行コースの削減（閉鎖）をA1の解雇理由として挙げるが，運行コースが削減されないように会社が努力をした形跡もなく，会社とC1の計略

による偽装閉鎖の疑いが強い。そもそも運行コースが減ったから解雇は当然という会社の主張は労働契約上からも許されない。

また、会社は、希望退職を募ることや、一時帰休及び配置転換など、A1の解雇を回避する努力もしていない。

さらに、会社は、A1に過去に懲戒処分歴があること、勤務態度不良（C1からのクレーム等）及び従業員として協調性がないこと等を被解雇者としての選定理由に挙げるが、A1には懲戒処分歴はなく（撤回されている）、勤務態度不良（C1からのクレーム等）の点もほとんどが事実と反し、A3の証言からしてもA1に協調性がないとはいえない。よって、A1を整理解雇の対象に選定した合理的理由はない。

加えて、整理解雇にあたっては、組合にその旨を事前通知し、十分に協議・説明を行うことが極めて重要であるところ、会社は、A1に対しても組合に対しても何ら事前の通知をせず、組合との間で事前の協議や説明も全く行っていない。

以上のように、A1整理解雇は、整理解雇の4要件からしても、解雇権の濫用にあたり、不当労働行為にあたる。

#### ウ A2解雇について

会社は、A2解雇につき、業務不適格・勤務成績不良・能力不足で改善の余地がないこと、特にA2が起こした歯止め忘れはドライバーとして致命的なミスであり、これに起因して会社はC1から運行コースを削減され重大な損害を被ったことなどを解雇理由として挙げている。

しかし、歯止め忘れがC1からコースを削減されるほど重大だと考えていたなら、日頃から運転手にその旨周知し、絶対に歯止め忘れがないように運転手の指導を徹底しなければならぬが、会社側はそのような周知・指導を徹底していない。そもそも、C1がA2の歯止め忘れを理由に運行コースを削減したという証拠はなく、会社側に他の要因があったことがうかがわれる。

会社が主張する解雇該当事由も質的・程度的に重大とも思えないし、指導によるA2の改善可能性が見込めないともしえない。

A2の解雇時期についても、会社側の答弁や証言に整合性がなく、平成27年4月5日の団体交渉の直前に解雇予告通知がなされたことも不自然であり、組合の活動が活発化したことに対する報復として、あるいは、団体交渉での説明に窮して、解雇によって組合の壊滅を狙ったとしか考えようがない。

以上のように、A2解雇は、A1整理解雇とあわせて、組合を壊滅させることを意図した不当労働行為である。

### (2) 被申立人の主張の要旨

#### ア A1整理解雇について

平成27年1月中旬から2月上旬頃にかけてC1から運行効率の見直し向上を理由に会社のグローサリー一部が担当していた西条コース（閉鎖直近1年間の売上高実績が933万円に上るコース）を同年4月をもって閉鎖する旨の通知を受けて、グローサリー一部の運転手に1名の余剰人員が発生することになり、運転手の自然減の予定もそれを待つ余裕もなく、受託コース増加の見込みもなかったことなどから、人員整理

の必要が生じた。

トラック運転手はその技能・経験等を評価され職種を特定・限定されて採用されており、また、営業部や産廃部に余剰人員を受け入れる余地はなく、青果部・生鮮部・鮮魚部への配置転換も検討の余地がなかった（特に鮮魚部については、運輸部の他の部署とは労働条件が異なる上にA1のように協調性がない運転手を配置転換することを検討する余地はなかった。）。さらに、役員の給与の削減（役員報酬なし）・賃料減額交渉等の経費削減努力は既に実践しており、会社には余剰人員1名に運転手の仕事をさせないで賃金を支給する経済的体力などはなく、一時帰休を選択する余地などない。西条コースを担当していたA3には技能・勤務態度を含め何の問題もなく、同人からの自主退職の申し入れもなく、当時の会社には自主退職者を募った場合のリスクを負担してそれを補える企業体力がなかった。

A1はグローサリー一部所属の運転手の中でC1からクレーム・注意・指摘等が最も多い。また、A1は、業務指示違反により懲戒処分の発令を受けているが、会社が向來懲戒処分を発令したのは同人のみである。さらに、同人は会社の代表者や役員らに対して好戦的・反抗的であり、同僚との関係でも繁忙期に率先して休暇を取るなど協調性を欠く態度から嫌悪されていた。組合に加入しなかった同僚に対する嫌がらせなどもあった。

なお、結果的にA1に対して整理解雇についての説明の時間が少なかったのは、意に沿わない事柄には聞く耳を持たないなどというA1の性格・態度に起因する。

よって、A1整理解雇は、純然たる整理解雇であり、不当労働行為意思の発露としてなされた解雇ではなく、会社が、組合員であること又は組合の正当な行為をしたことの故をもってA1を解雇したという事実は存在しない。

#### イ A2解雇について

A2が平成26年12月26日に申立外株式会社C2において破損事故を起こし、これを契機に、C1から、事故の多発や事故不申告などを理由に、平成27年から同人にC1の仕事をさせないで欲しいとして、同人の出入り禁止・入替えを要望されたことが解雇の機が熟する決め手となった。なお、平成26年12月当時、会社はA2が組合員であることなど関知していない。さらに、C1は、平成27年2月から3月にかけてもA2の入替えを重ねて求めている。

また、歯止めの励行は物流業界では常識であるところ、平成26年7月25日のC2青果センターでの歯止め違反を含めた、A2の度重なる歯止め違反により、C1から、平成26年9月をもって生鮮コースを閉鎖された。このため、会社には年間1000万円超の売上げ減少が生じ、当該コースの担当運転手の自主退職をも誘発した。

さらに、A2は、平成26年8月8日のC2茜町店破損事故などの不申告・不報告事故を複数回起こしたり、平成25年12月20日に積込み途中の車両に乗り間違えて発進させカゴ車を荷台から落下させて商品を破損させるという事故（人身事故を招いた可能性のある事故）を起こすなど、A2が起こした数々の事故は、回数のみならずその内容や質からみても、職業ドライバーとしての問題を内包しており、平成26年12月26日までの間に普通解雇相当の事故を重ね重ね起こしていると

いえる。A 2 が組合員であることを会社が関知していない平成 26 年 12 月時点で、A 2 の解雇の機は熟していた。

よって、A 2 解雇は、純然たる普通解雇であって、不当労働行為意思の発露としてなされた解雇ではなく、会社が、組合員であること又は組合の正当な行為をしたことの故をもって A 2 を解雇したという事実は存在しない。

## 2 争点 2 (業務配分差別ないし賃金の減額・不支給等について)

### (1) 申立人の主張の要旨

平成 26 年 9 月 1 日以降、会社は、A 2 に対して業務配分差別を行ってきたし、A 2 に対して、調整手当や運行手当の減額といった不利益取扱いを行っていた。

また、組合の執行委員長である A 1 に対しては、入社以来一度も調整手当が支払れていない。これは、同人が組合活動の中心的人物であるから、組合活動ゆえの差別であり、不当労働行為である。

さらに、A 3 については、平成 23 年 3 月以降、調整手当を減額・不支給とされており、これらも、組合員であることを理由とする不利益取扱いである。

加えて、会社は、就業規則で定める「年間所定休日 84 日」を確保せず、不誠実な態度で組合をごまかそうとするなどしてきた。

### (2) 被申立人の主張の要旨

A 1 に対し、平成 26 年 9 月を境に、A 1 が組合員であるとか組合活動をしていることを理由に、会社が業務配分差別を行った事実はない。

また、A 1 は、入社当初からグローサリー部に所属しているので、グローサリー部の給与条件により調整手当は支給していない。グローサリー部では、10 トン車の運転手や勤務態度が特に優れていると会社が認めた者のみを例外的に調整手当の対象としている。

よって、A 1 に対する調整手当の不支給は、不当労働行為意思による不利益取扱いではない。

A 2 は、平成 26 年 9 月を境に、生鮮部からグローサリー部に配置転換となった。これは、同人が、平成 25 年 6 月 26 日及び平成 26 年 7 月 25 日の 2 回にわたり C 1 から歯止め違反を現認・注意され、交代要員として担当していた生鮮コースを閉鎖され、平成 26 年 8 月 8 日に店舗破損事故を起こすなどした経過・経緯によるものである。上記配置転換後の同人の給与条件については、他のグローサリー部所属の運転手と同一に扱っており、差別行為はない。

そもそも、会社は、平成 26 年 9 月の時点で、A 2 が組合員であることを認識していなかったため、A 2 が組合員であることを理由に不利益取扱いをするような主観的土壤が存在しない。

A 3 に対する調整手当の取扱いについても、不当労働行為意思による不利益取扱いではない。なお、同人は過去に 10 トン車に乗務していた時期があるため、調整手当を支給したことがある。

さらに、いずれの組合員についても、不当労働行為意思の発露としての残業代の差額など存在しない。

加えて、休日に関する労働条件や取扱いについても、会社は、従業員が組合員であると否とを問わず、同じ条件・基準で取り扱っており、差別的な取扱いはない。

### 3 争点3（不誠実な団体交渉《以下、「不誠実団交」という。》の成否について）

#### （1）申立人の主張の要旨

A1は、平成26年10月27日に、賃金・手当等について説明を求め口頭での団体交渉を申し入れたが、会社は説明の必要なしとして拒絶した。その後、平成27年1月15日に文書で団体交渉の申入れをし、同年2月15日に団体交渉の開催に至ったのであるが、この間、会社は団体交渉を拒否していた。

また、平成27年3月15日開催の団体交渉において、組合が会社決算書の提示を求めたが会社はこれを拒否し、本件解雇後の同年4月5日の団体交渉でも、会社は同様に拒否している。このように会社の不誠実団交は明白である。

#### （2）被申立人の主張の要旨

平成21年2月8日に開催された団体交渉後、平成27年1月までの6年間、組合側やその上部団体から会社に対する団体交渉の申入れ自体が全くなされていない。この間、組合員が運行コースの閉鎖に伴う整理解雇の対象となる事案もあったが、組合から不当労働行為の救済申立て等の反応はなかった。この6年間、組合は自律的・能動的な組合活動を行っていなかったものと推察される。もし、この6年間に団交拒否が常態化していたとすれば、組合の上部団体が黙認するはずもない。

平成27年1月15日になって、突然組合から団体交渉の申入れがあり、同年4月までに、4回にわたり団体交渉を開催するほか、団体交渉の期日間においても文書による回答を行うなど、会社は誠実な対応をしてきた。

組合は、会社が同年1月26日までに回答文書を提出しなかった点を論難するが、年始早々の突然の回答要求であることや照会の内容・量等から、回答の延期を会社が組合に文書で申し入れるなどしたところ、A1は、会社側に対して、不誠実な交渉態度という趣旨の論難を展開して、当該文書を返却してくるという、好戦的で非常識かつ非礼な交渉態度であった。このような態度等からして、回答期限の伸長を要望し、同年2月7日に回答書を提出した会社側の態度は、不誠実団交に該当しえない。

また、組合は、同年4月5日の団体交渉で、会社が決算書を提示しなかったことが不誠実と論難するが、決算書は金融機関からの融資等に関わる重要文書であり、団体交渉の場でやにわに提示を求められて、即日提示を差し控えた会社側の態度は、不誠実団交に該当しえない。

### 4 争点4（組合への加入妨害等の成否について）

#### （1）申立人の主張の要旨

会社の代表者をはじめ役員らは、従業員採用時におけるいわゆる黄犬契約や組合員に対する脱退教唆など組合の団結権を侵害する不当な介入行為を行ってきた。同時に、C1の職制らを通じて、組合への団結権侵害も日常的に行われてきた。さらに、組合員らに経済的不利益を与えることで組合を弱体化ないし壊滅しようとする意図をもってなされた一連の行為も同様に労組法第7条第3号の不当労働行為にあたる。

## (2) 被申立人の主張の要旨

そもそも、平成27年6月10日までの1年間に会社が雇い入れた運輸部従業員は存在しないので、組合に加入しないことを新規採用の条件にするなどの組合加入に対する妨害がなされるための大前提が存在しない。

また、組合の主張は「いつ、どこで、だれが、何人に対して、なぜ、いかにして何たる支配介入をした」のか、不明瞭・不特定であり、組合からは何の立証もない。

平成27年6月10日までの1年間における組合員はA1・A2・A3の3名であるとされているところ、会社が、A1ら組合員に対して、組合からの離脱の教唆その他の行為をもっていわゆる支配介入をしたという事実は存在しない。会社の役員やC1の職制らが、態様等のいかに問わず、いわゆる支配介入に及んだという事実も存在しない。

## 第3 認定した事実

### 1 当事者等

(1) 被申立人である会社は、平成17年5月27日に設立された有限会社であり、会社の代表者は、代表取締役B1である。

会社の主たる事業は一般貨物自動車運送事業であるが、その他に産業廃棄物収集運搬事業、コンビニエンスストアの経営事業（以下、それぞれの事業部門を「運輸部」、「産廃部」、「営業部」という。）を営んでいる。また、運輸部は、グローサリー部、生鮮部、鮮魚部、青果部の4部門で構成されている。

運輸部の事業内容はC1から受託している貨物運送であり、運行コースは香川県内を中心とした北四国・淡路方面である。運輸部の取引先はC1のみであり、会社は、C2の子会社であるC1との契約に基づきC2各店舗に商品の搬送等を行っている。

【乙1、乙59、乙62、乙65、審査の全趣旨】

(2) 申立人である組合は、当時会社に在籍していた6名の労働者によって平成19年10月28日に結成された労働組合である。本件解雇当時における組合員はA1、A2及びA3の3名であり、A1が執行委員長、A2が副執行委員長であった。

組合は、上部団体であるX2に加盟している。 【甲45、甲69】

### 2 両当事者間の労使関係及び団体交渉の経緯等

(1) 平成19年10月28日、A1（同年8月入社）、A3（平成17年11月入社）ら6名が組合を結成し、組合結成の翌日、組合は会社に労働組合を結成した旨と役員名を文書で通知するとともに、労働基準法に関する件その他の事項に関する団体交渉の申入れを行った。A1は、組合結成当初から代表者である執行委員長に就任し、以降、組合活動の中心的役割を果たすことになった。なお、A2（平成17年6月入社）は、平成21年9月頃に組合に加入している。

【甲45、甲46、乙58の1、乙58の2、審査の全趣旨】

(2) 平成19年11月11日に組合と会社との間で第1回の団体交渉が行われた。以後、平成21年2月8日までの間に組合と会社との間で計6回の団体交渉が行われた。

しかし、平成21年2月8日の団体交渉後は、組合側が会社側に対して賃金等の労働条件に関する問題について口頭で申入れをしたことなどはあったものの、文書による団体交渉の申入れはなされず、約6年間余りの間、団体交渉は開催されなかった。

【甲19～甲27，甲45～甲51，乙58の2，乙64，乙65，審査の全趣旨】  
(3) 平成26年10月26日，A4がX2の執行委員長に就任し，組合の運営について指導・助言等を行うようになった。

【甲69，第2回審問P33(A4)】  
(4) 平成26年10月27日，A1は，A2を含む組合員の賃金・手当等の労働条件に関する問題について会社側に口頭で申し入れたが，組合から会社に対する文書での団体交渉申入れは行われていなかった。

【甲69，甲78，乙64，第4回審問P23(B2)】  
(5) 平成27年1月15日，組合は，[団体交渉申し入れ書]を用意し，同日午後7時30分頃，A1及びA4が，B1の自宅に持参した。ところが，B1が不在であるとして面会できなかつたことから，A1及びA4は，応対した同人の父親に上記[団体交渉申し入れ書]を手交した。

同文書は，団体交渉の開催要求とともに，その開催に先立ち，同月26日までに，下記事項について会社側に文書回答を求めるとともに，会社にとって都合のよい団体交渉日時の連絡を求めたもの（以下，「1月15日団交申入れ」という。）であった。

#### 記（要旨）

##### I. 賃金（「基本給」「運行手当」「調整手当」「残業手当」）について

1. 職務給（基本給）の各グレードの決定基準を具体的に明らかにすること。
2. 運行手当の各グレードの決定基準を具体的に明らかにすること。
3. 調整手当の決定基準を具体的に明らかにすること。
4. 残業手当につき組合員の「算定基礎金額」「1カ月平均所定労働時間数」を明らかにすること。

##### II. 所定休日日数・所定労働日数（会社が作成する「シフト表」）について

1. 昨年1年間の社員全員の休日数が84日（就業規則17条による年間休日数）だったのか「シフト表」により明らかにすること。
2. 「社員就業規則」17条の「休日表」は誰が誰に提出するのか，また，「休日表」と「シフト表」との関係性を説明すること。 【甲3，甲45，甲69】

(6) 平成27年1月21日，B1は，1月15日団交申入れに対し，回答期限を組合側が指定した同月26日までではなく同年2月9日に延期するよう，A1に電話で申し入れた。これに対し，A1は文書で延期理由の回答を求めたが，B1は電話を切電しA1の申入れに応じなかった。 【甲5，甲69】

(7) 平成27年1月30日，組合は，1月15日団交申入れに対して同月26日の期限までに会社から回答がなかったとして，[不誠実な対応に対する抗議および再度の団体交渉開催要求について]と題した文書を用意し，同日午後7時50分頃，A1及びA4が，B1の自宅に同文書を持参した。ところが，応対した夫人から「(B1は)寝ているので起こせない」などと言われ，B1に面会できなかつたことから，A1及びA4は，同夫人に同文書を手交した。

同文書は、組合側が、会社側に対して、1月15日団交申入れに対して期限まで文書回答をしなかったことなどを不誠実な対応であると抗議した上で、平成27年2月2日午後7時から下記事項についての団体交渉の開催を改めて要求するとともに、同日正午までに文書での会社回答を求めるものであった。

記（要旨）

1 賃金（「基本給」「運行手当」「調整手当」「残業手当」）について

1月15日団交申入れ書記載の各項目を明らかにしたうえ、組合員に対する賃金（諸手当を含む）の減額ないし不支給を直ちに是正すること。

2 所定休日数・所定労働日数（会社が作成する「シフト表」）について

1月15日団交申入れ書記載の各項目を明らかにしたうえ、組合員の所定労働時間数・休日数等を是正するとともに特にA2に対する差別的不利益取扱いを即刻やめること。 【甲4, 甲69】

(8) 平成27年2月2日、会社は、組合に対し、「賃金その他の労働条件についての質問について回答準備中であるが、このようなことに不慣れであるため、1月26日までに回答できないと判断し、1月21日にA1には回答期限を2月9日に延期することを電話で申し出ている」旨を記載した連絡書により、同年2月9日まで回答期限の延期を再度申し出るとともに、同月2日の団体交渉の開催も時間的に困難であるとして、同月9日に団体交渉日を返答する予定であることを回答した。

これに対して、組合は、同年2月3日付けで、[本年2月2日付「連絡書」と称する会社側文書の返却について]と題する会社宛の文書を作成した。組合は、同文書で「1月15日団交申入れで釈明を求めた事項は既に会社が実施・実行している内容であり、なぜ1月26日までに回答できないのか」、「1月21日にA1が理由を文書で書いてくれないかとの電話をB1にしたところ電話を切った、これが誠実な対応か」「さらにB1から都合のよい交渉日時の連絡はなかった」、「連絡書でも会社側の主張を書いているだけで、なぜ延期しなければ回答ができないのか、なぜ団体交渉の日時を先送りする必要があるのかなどの理由が一切書かれていない」、「会社側は現行の賃金の決定やシフト表が説明できないということなのか」などと主張し、会社側の上記連絡書は、組合側が求めている「誠実な対応としての会社回答」にあたらぬなどとして、上記連絡書の原本を会社に対して返却した。

【甲5, 甲6, 甲45】

(9) 平成27年2月7日、会社は、組合に対し、1月15日団交申入れの求釈明に関し下記事項が記載された回答書によって回答するとともに、同年2月15日午前11時から会社（本社）での団体交渉を希望することを通知した。

記（要旨）

I. 1について 現在、基本給（職務給）をグレード別には運用していない。  
全員一律の基本給で運用している。

I. 2について 運行手当は、配送ルート別及び運行車両の種別ごとに定めている。

I. 3について 現行の賃金制度に改定したときに、生鮮所属の者の賃金が制度改定により減額となったため、減額分を補てんするために調整手当を付加している。

- I. 4について ①算定基礎額 3名とも130,000円(A2は現在額)  
②1か月平均所定労働時間数は174時間
- II. 1 組合員以外の出勤状況など個人情報保護に抵触するような事柄は一人ひとりの同意が無ければ公開できない。休日数は、A1 91日、A2 97日、A3 76日。
- II. 2 シフト表が休日表も兼ねている。休日表は会社が従業員に提出するもので、現在は個別に提出はしていきなく周知する方法をとっている。

【甲7】

(10) 平成27年2月15日、組合と会社との間で団体交渉が行われた。組合からはA1、A2、A3及びX2のA4が出席し、会社からはB1が出席した。

同日の団体交渉において、組合側は、同月7日付けの会社回答書の内容が就業規則と違う点が多いなどとして、[本年2月7日付け会社「回答書」に対する求釈明について]と題した下記のような求釈明事項が記載された文書を会社側に手交した。

記(要旨)

- Iの1 ① 現在グレード別に運用していないとしても社員賃金及び社員賞与規定を定めた当時はポイントごとに職務が決まっていたはずであり、その内容を段階別に明らかにすること。
  - ② グレード別に運用しなくなったのはいつからか。
  - ③ グレード別に運用しなくなったのはなぜか。
- Iの2 ① 会社の配送ルートは何種類(何ルート)あるのか。
  - ② 会社の運行車両の種別は何種類で何台ずつあるのか。
- Iの3 ① 現行の賃金制度に改定したのは何年何月何日か。
  - ② 減額分を補てんされたものは当時何人いたのか。
- Iの4 ① 1カ月の平均所定労働時間数が174時間とするならば一週あたりの平均の労働時間が40時間を超えるがそれでよいか。
- IIの1 ① 個人情報保護法の何条にいかなる行為が抵触するのか。
  - ② 組合側は個人の出勤状況ではなくシフト表による休日計画に基づく昨年1年間の12カ月累積休日数が正しいかを求めており、何か会社に不都合があり出せないと言合組合側が判断してもよいか。
  - ③ 会社回答の休日数は疑義があり認められないが会社回答記載の組合員3人の休日数が「84日」でないことをどのように説明するのか。
- IIの2 ① シフト表が休日表を兼ねているならば予め定めた休日の変更は不可と考えるが、異論はあるか。
  - ② 労働関係法令の趣旨によれば、「休日表は会社が従業員に提出する」という方法を会社が勝手に変更できないと考えるが、異論はあるか。

このような組合側からの文書に関して、B1は文書で回答することを承諾し、会社側と組合側の協議の結果、平成27年3月1日午前11時30分に会社の本社で次の団体交渉を開催すること及びその2日前の同年2月27日までに会社が文書で回答することが合意された。この団体交渉において合意された内容は、[団体交渉記録

書]として文書化され、これに組合（及びX2）・会社双方の代表者による署名・押印がなされた。

その後、会社は、同年2月27日付け回答書をもって、下記事項を組合に回答した。

記（要旨）

Iの1 ①②③ 当初からグレード別運用はしていない。

Iの2 ①② 配送ルート及び運行車両の種別は次のとおり。

青果部門 1コース 大型1台

鮮魚部門 3コース 大型3台

生鮮部門 2コース 大型2台

グローサリー部門 8コース 4トン2台 大型6台

Iの3 ① 平成19年12月10日

② 当時21名

Iの4 ① 174時間は適当でないため、今後172.5時間に変更する。

IIの1 ① 個人情報保護法に抵触するとは一言も記載していない。

② 不都合なことはないが組合員分だけで十分と考えている。

③ 各月のシフト表（休日表）は前月に従業員から希望休日を会社側に連絡してもらうことにより組み立てている。

従業員からの年次有給休暇の申し出は1度もないが希望休日数が多い場合は希望休日の一部を年次有給休暇に振り替えている。

前回回答した休日数には年次有給休暇が含まれていたため訂正して次の通りになる。

A1 公休日84日 年次有給休暇7日

A2 公休日84日 年次有給休暇13日

A3 公休日76日 年次有給休暇11日

IIの2 ① 今後月初に定めた休日が月の途中で業務の都合で変更しなければならない場合には変更できるよう就業規則を変更する。

② 休日表（シフト表）は従業員各人に配布している。部門によっては乗務員が見やすい場所に掲示している。

休日表は会社が従業員に提出するとは就業規則に規定していないしそのような事を規定した関係法令は見たことがない。

【甲8，甲9，甲15，甲69，第2回審問P35～36(A4)】

(11) 平成27年3月1日、組合と会社との間で団体交渉が行われた。組合からはA1，A2，A3及びX2のA4が出席し、会社からはB1が出席した。

この日の団体交渉は、同年2月27日付けの会社からの回答書をふまえて行われ、同回答書のIIの1:年間休日数に関して、休日数と年次有給休暇日数が給料明細と一致しないことを組合側から指摘したところ、会社側は調べ直して改めて回答するとし、また、同回答書IIの2記載の「就業規則を変更する」の解釈に関して、組合側は就業規則を変更するものであれば団体交渉で明らかにするように求めた。

今回の団体交渉における会社側の回答事項に関しては、同年3月11日までに会社側から組合側に対して文書で回答することとされ、それを受けて次回の団体交渉は同

月15日に開催することが決定された。この団体交渉における合意・決定内容についても、[団体交渉記録書]として文書化され、組合（及びX2）・会社双方の代表者によって署名・押印がなされた。

その後、同月11日、会社は、組合に対し、同月1日の団体交渉に関する会社側の回答事項として、下記事項を文書回答した。

記（要旨）

Iの4:1か月の平均所定労働時間数に関して

過去に遡及して再計算する予定。

IIの1:年間休日数に関して

給料明細記載の年次有給休暇数は次の通りである。

A1 22日 A2 26日 A3 11日

なお会社側提示の休日は平成25年12月から平成26年11月分までを計算している。

IIの2:休日表・シフト表に関して

就業規則の変更予定（案）

第17条 休日

休日は年間84日（但し1週間に1日以上）とし、別に定める月間休日計画表による。尚、休日表は末日までに提出すること。

② 前項に関わらず、業務の都合により休日を変更する場合がある。

【甲10, 甲16, 甲69, 第2回審問P36(A4)】

(12) 平成27年3月15日、組合と会社との間で団体交渉が行われた。組合側からはA1, A2, A3及びX2のA4が出席し、会社からはB1が出席した。

この日の団体交渉は、同月11日付けの会社からの回答書をふまえて行われ、平均所定労働時間数の遡及に関して、平均所定労働時間174時間と172.5時間（1か月あたり）の時間外手当の差額について、会社側は3か月分の支払いを主張したが、組合側は2年分の請求をするなどと主張した。また、同回答書における年次有給休暇の日数について、組合側は、公休日84日との差が生じてくるなどとして差日数分の休日出勤手当を求める旨を主張した。

これらの組合側の主張に対して、会社側は、次回に賃金担当のB2を出席させることとし、会社・組合間で、同月22日午後1時から次回の団体交渉を開催して、次回の交渉で詰めめの段取りを図ることや賃金部分について全体的な整理をしていくことなどが合意・決定された。

この日の団体交渉の合意・決定事項についても、組合（X2を含む）・会社の双方の代表者が署名・押印した[団体交渉記録書]が作成され、文書化された。

なお、この日、実質的な団体交渉が終了した後に、B1が、A3に対してC1による西条コースの閉鎖を知らせたものの、コース閉鎖に伴う人事措置などについてB1からA1や組合に対する説明はなされなかった。

【甲17, 甲69, 乙65, 第2回審問P24~25(A3),  
第2回審問P37(A4), 第4回審問P62~63(B1)】

(13) 平成27年3月20日、会社から組合に対して、同月22日に予定していた団体交渉を同年4月5日午前11時に延期し、同年3月15日の団体交渉に関する会社の回答は同年4月2日までとする旨の、文書による一方的通告がなされた。

【甲11, 甲69, 第2回審問P37(A4)】

(14) 平成27年3月31日午前9時30分頃、B1は、前日の電話連絡により呼び出したA2に対し、同年4月30日をもって解雇する旨の「解雇予告通知書」を手交した。

同通知書には、A2の解雇事由として「1.平成25年12月 生鮮商品破損」「2.平成26年8月 茜店(※)破損事故(会社・荷主先に報告なし)」「3.平成26年9月度から 歯止め忘れにより、取引先からコースを削減された」「4.平成26年12月 松縄店破損事故(会社・荷主先に報告なし)」が挙げられ、会社の就業規則第49条第2号及び第6号に定める解雇事由に該当することが記載されているほか、取引先会社からA2の乗務禁止を通告されている旨が付記されていた(※正しくは「茜町店」と思料されるが、甲2の通知書の引用部分においては、甲2に従い「茜店」と表記する。以下、同様である。)。これに対し、A2は、同日午後2時頃、B1に対し、解雇についての異議を申し述べた。

【甲2, 甲44, 甲46, 乙65, 第1回審問P50(A2),  
第4回審問P67~68(B1)】

平成27年3月31日午後5時頃、B1は、同月15日の団体交渉に関する会社回答書をA1に手交した。なお、同回答書については、「月給制でありながら有給休暇1日あたり12時間の勤務時間を付与していたことが判明した」などとして、有給休暇分の不当利得(有給休暇分の不当利得分と残業単価・休日出勤分などの再計算との差額計算の結果)として、A1・A2・A3に対して過払い金の返還請求を行うとともに、運行手当・調整手当の差額の支払要求の受入れはできない旨を回答するものであった。なお、B1が、この回答書をA1に手交した際、A1からは、A2解雇(予告通知)について組合員差別ではないかという趣旨の発言や組合として撤回を求める旨の発言があった。

【甲12, 甲45】

(15) 平成27年4月1日、組合から会社に対し、A2の解雇予告等について「不当な「解雇予告通知」等に対する抗議及び撤回の要求」を文書通知した。

上記文書通知後の同日午後4時30分頃、B1は、A1に対し、同月2日午後2時30分に会社の本社まで来るよう呼び出すための電話連絡を行った。

【甲13, 甲45, 甲69】

(16) 平成27年4月2日午後2時30分頃、呼出しに応じて本社に向いて来たA1に対して、B1は、同日付けで解雇する旨の「解雇通知書」を手交した。同解雇通知書には、「就業規則第49条第4号により平成27年4月2日付けをもって解雇する」「労働基準法第20条の規定による解雇予告手当280,380円は本日支払う」旨の記載とともに、就業規則第49条第4号の具体的理由として取引先C1の配送ルートの閉鎖のため事業を縮小する旨が記載されていた。この解雇通知書が手交された際、A1からは、解雇に対する異議の申出とともに、組合員差別ではないかという趣旨の発言があった。

【甲1, 甲45, 乙65, 第4回審問P58~60(B1)】

(17) 平成27年4月4日、組合から会社に対し、A2への解雇予告通知の撤回に加え、A1への解雇通知に対する抗議・撤回要求等を主たる内容とする〔不当労働行為に該当する不当な「解雇通知」に対する抗議および撤回の要求〕と題した文書通知（以下、「4月4日通知」という。）を行った。なお、同通知には、同年3月31日付けの会社回答書に対する組合側の反論も追記されていた。

同年4月4日、会社は、4月4日通知を受けて、これに対する回答として同日付け回答書を作成した。この会社回答書は、4月4日通知の主題であった組合側からの本件解雇に対する抗議・撤回の要求については回答せず、4月4日通知に追記されていた労働時間等の労働条件に関する点についてのみ回答する内容であった。

【甲14、甲45、甲69、乙25】

(18) 平成27年4月5日、組合と会社との間で団体交渉が行われ、会社側からはB1及びB2が出席した。この団体交渉においては、主として本件解雇について組合側から会社側に対する質問がなされこれに会社が回答するという形で、組合・会社間においておおむね以下のようなやりとりがなされた。

ア A1に対する解雇通知について、組合側から解雇理由の質問をしたところ、会社側は、「取引先C1が、本年3月31日付で、西条ルートを閉鎖した。A3が行っていたコースであり、年間の売上高が約800万円程度、うち利益としては1割程度のルートであった。運転手16～17人のうちグローサリー部門の運転手は8人(8コース)＋交代要員であり、その運転手らの中からA1を選定した理由について資料などはない。解雇回避の措置なども、社長の頭で考え、検討をしたことであり、資料や書面はない。組合が求めた会社決算書も提示する気はない。解雇の撤回もしない。」などと回答した。

イ A2に対する解雇予告について、組合側から解雇予告に至った理由の質問をしたところ、会社側は、「取引先C1から(C4から)、3月23日頃に、電話で通告をされたものを、これを受けた社長が4月一杯でA2を解雇することを決めた。就業規則に定める『教育・訓練』の実施について、平成25年12月以前の教育はしたことがあり、以降は、社長が口頭で再三注意をした。平成25年12月以降の教育・訓練は行っていない。解雇回避の措置も社長の頭の中で検討した。(廃棄物の部門など)検討したが、資料など書面はない。」などと回答した。

ウ 組合側がA1の解雇やA2の解雇予告について法的手段に出ることを示唆したところ、会社側は撤回しない旨を回答した。

なお、この日の団体交渉の内容についても、本件解雇を主とした当日の交渉内容(休日・年次有給休暇に関するものを含む)が記録された〔団体交渉記録書〕が作成され、組合(X2を含む)・会社双方の代表者によって署名・押印がなされている。

【甲18、甲45、甲69、第2回審問P40～44(A4)、審査の全趣旨】

### 3 会社の就業規則

会社の就業規則においては下記のような規定があることが認められる。

記

## 第5章 人 事

## 第4節 退職および解雇

### 第49条 (解雇)

次の各号の1に該当するときは、30日前に予告して解雇する。ただし、30日分の平均賃金を支払う場合は即時解雇する。

1. 精神または身体の障害により服務に耐えないと会社が認めたとき
2. 作業能率が劣悪で向上の見込みがないとき
3. しばしば欠勤、遅刻、早退するなど勤務態度が不良で、業務に支障をきたすとき
4. 経営の都合により事業の縮小または閉鎖等のため剰員が生じたとき
5. 見習い期間中において勤務成績が著しく劣り向上の見込みがないとき
6. その他各号に準ずる理由があるとき

## 第7章 教育

### 第52条 (教育)

- ① 会社は社員の人格を養成し、知識を高め技能をみがくため教育を行う。
- ② 社員は会社の行う教育を進んで受けなければならない。

## 第11章 表彰および懲戒

### 第2節 懲戒

### 第63条 (懲戒の種類)

- ① 懲戒は譴責、減俸、出勤停止、降職、役付罷免または解雇とし、これを社内に公示する。
  1. 譴責は始末書を取り将来を戒める
  2. 減俸は総額が1ヶ月の賃金の10分の1以内を減俸する
  3. 出勤停止は出勤を停止し賃金を支給しない
  4. 懲戒解雇は即時解雇とする
- ② 懲戒処分決定までの間自宅待機を命ずることがある。

### 第64条 (懲戒の理由)

次の各号の1に該当する者には、その程度により、譴責、減俸、出勤停止、降職、役付罷免とする。

1. 正当な理由なく遅刻、早退あるいは欠勤し、出勤状態の不良な者
2. 服務に関する手続き、その他届け出を故意に怠り、または偽った者
3. 正当な理由なく所持品検査を拒否した者
4. 許可なく身返(※)所持品検査を拒否した者  
(※「返」は甲44の表記に従った。)
5. 素行面で不良な行為があったり、服装、その他で社内に悪影響の恐れがあると認められた者
6. 勤務時間中、みだりに職場を離れるなど業務怠慢な者
7. 許可なく会社内で物事の斡旋あるいは募金活動、その他これに類する行為をした者
8. 許可なく業務外の事由により会社の施設を利用した者
9. 許可なく業務外の事由で就業時間後に居残り、または就業時間外に入場した者

10. 自己の不注意により施設、装置、器具、車両、物品を破損し、または紛失し会社に損害を与えた者
  11. 服務上の怠慢または監督不行届により、火災、その他の事故を起こした者
  12. 故意または過失、怠慢により会社に不利益を与えた者
  13. この規則およびその他会社の諸規定、指示、通達に違反した者
  14. その他前号に準ずる不都合行為があった者
- 【甲44】

#### 4 主にA1 整理解雇に関連する事実等

##### (1) A1の所属等

A1は、平成19年8月1日付けで、雇用期間の定めなく、運転手として、会社に採用され、グローサリー部に配属されていた。また、前記2(1)のとおり、A1の入社からまもなくして組合が結成されて以降、A1は組合の執行委員長として組合活動の中心的役割を果たしてきた。 【甲28, 甲45, 乙9, 審査の全趣旨】

##### (2) A1に関するクレーム等の履歴・懲戒処分歴等

###### ア C1からのクレーム等の履歴等

会社は、A1に関するC1からのクレーム等として、平成19年11月22日から平成26年8月23日にかけての、おおむね以下のような内容の合計17件にわたる履歴の記録（この中には会社がC1から提供を受けた記録を含む。）を保有している。

- (ア) 平成19年11月22日 集荷忘れがあった
  - (イ) 平成20年 5月 2日 他の運転手のミスを言いふらした
  - (ウ) 平成20年 7月 2日 集荷引取要領に従わなかった
  - (エ) 平成20年12月 8日 6:00~6:30までC1休憩室で休憩した
  - (オ) 平成21年 3月 2日 C1副社長室に押しかけ苦情を申し出た
  - (カ) 平成21年 3月 9日 C2鴨島店等の伝票等を積み忘れた
  - (キ) 平成21年 4月24日 勤務中にトラック車内で足を上げて休憩していた
  - (ク) 平成21年 5月14日 伝票を間違った
  - (ケ) 平成21年 5月15日 勤務時間中に休憩室で休憩(30分)していた
  - (コ) 平成22年 2月19日 朝寝坊を理由に規定出発時刻(午前6時)から45分の遅発となったのに日報に不整合な記載をした
  - (サ) 平成22年 8月18日 小豆島便で指定されたフェリーを利用していない
  - (シ) 平成22年 9月 9日 C2滝宮店搬送分のビールケースの変形について報告しなかった
  - (ス) 平成22年 9月 9日 伝票を紛失した
  - (セ) 平成23年 8月26日 C2鴨島店にカゴ車を誤搬送した
  - (ソ) 平成23年12月29日 商品が無断で別の運送会社に積載させた
  - (タ) 平成26年 6月25日 集荷引取を要する残量数につき過大報告をした
  - (チ) 平成26年 8月23日 無断欠勤(B1が代行運行したが1時間15分の遅配)
- 【乙26, 乙65】

###### イ A1の懲戒処分歴

懲戒処分通知書等によれば、前記アの（ウ）（平成20年7月2日の件）に関して、A1が業務指示に従わなかった等として、会社は、最終的に、平成20年7月29日、A1に対して1か月分の賃金10分の1の減給を決定したとされている。ただし、会社からA1に対して実際に減給処分がなされた形跡はない。

【甲29、甲30、乙26、乙30、乙64、乙65、  
第3回審問P27～31（B3）】

（3）西条コースの閉鎖（契約解除）

平成27年1月中旬から同年2月初旬（上旬）頃までに、C1は、会社に対し、A3が担当しているグローサリー部の西条コースにつき同年4月からの閉鎖（契約解除）を通知した。同コースの売上高は閉鎖直近1年間で933万円であると会社側は報告している。

【甲18、乙7の1、乙61の1、乙61の2、乙62、乙64、乙65、  
第4回審問P61～62（B1）】

（4）運行コース閉鎖に伴う従前の会社の人事措置等

C1から受託した運行コースが閉鎖となった場合の会社内での従前の人事措置として、会社は、運行コースが閉鎖となった場合、主として、当該閉鎖となったコース担当者に対して、担当業務終了を理由として、解雇を行っていた。

ア A5（組合の元構成員）

C1の配送ルート閉鎖に伴い担当業務が終了したとして、平成20年3月15日付け解雇通知書により同日付けで解雇。

イ A6（組合の元構成員）

C1の配送ルート閉鎖（平成21年3月8日付け）に伴い担当業務が終了したとして、同月10日付け解雇予告通知書により同年4月9日付けで解雇。なお、この配送ルート（運行コース）閉鎖につきC1は物量減でのコース集約が理由であると回答している。

ウ C6

C1の配送ルート閉鎖に伴い担当業務が終了したとして、平成22年8月31日付け解雇通知書により同日付けで解雇。なお、C6を人選した理由につき、会社側は、「労災事故で入院して復帰の目途が立たない」ことを挙げている。

エ C7

C1の配送ルート閉鎖（平成24年2月16日付け）に伴い担当業務が終了したとして、同年4月16日付け解雇予告通知書により同年5月16日付けで解雇。

オ C8

C1の配送ルート閉鎖（平成25年2月28日付け）に伴い担当業務が終了したとして、同年1月31日付け解雇予告通知書により同年2月28日付けで解雇。

【乙47の1～乙47の5、乙61の2、第4回審問P17～20（B2）】

なお、会社においては、運行コースの閉鎖に伴い、当該コースの担当運転手が自主退職をしたこともあった。

【乙64、審査の全趣旨】

（5）運輸部の人員状況（平成26年9月から平成27年3月にかけての状況）

運輸部のうち、鮮魚部については、1名の欠員が生じており、B1が代行して運転業務に当たるなどして対応していた。

一方、グローサリー部においては、平成26年9月までは運行コース数に1名の交代要員を加えた人員で対応していたところ、同月にA2が生鮮部からグローサリー部に配置転換になったことに伴い、前記(3)の西条コースの閉鎖までの間、8コースに対して10名の運転手で対応していた。【乙64、審査の全趣旨】

#### (6) 会社の損益状況等

本件解雇の日が属する平成26年5月から平成27年4月決算期における、会社の[部門別損益計算書]の概要(要旨)は次の表のとおりである。

(単位：円)

勘定科目	総合計	運送部門	産廃部門	小売部門	徳島部門
【売上高】	244,546,818	145,063,440	6,085,534	89,026,172	4,371,672
【売上原価】	75,841,633		351,759	71,014,494	4,475,380
(売上総利益)	168,705,185	145,063,440	5,733,775	18,011,678	△103,708
【販売・一般管理費】	171,845,435	145,275,071	4,251,000	21,356,602	962,762
(営業利益)	△3,140,250	△211,631	1,482,775	△3,344,924	△1,066,470
【営業外収益】	1,968,751	902,137	109	66,486	1,000,019
【営業外費用】	1,188,739	1,178,803		9,936	
(経常利益)	△2,360,238	△488,297	1,482,884	△3,288,374	△66,451
【特別利益】	2,429,998	2,429,998			
(当期純利益)	69,760	1,941,701	1,482,884	△3,288,374	△66,451

【乙42】

#### 5 主にA2解雇に関連する事実等

##### (1) A2の所属等

A2は、平成17年6月1日付けで、雇用期間の定めなく、運転手として、会社に採用され、主に生鮮部に配属されていたが、平成26年9月からは主にグローサリー部に(交代要員の運転手として)配置転換された。

また、前記2(1)のとおりA2は平成21年9月頃に組合に加入したが、前記2(2)ないし同(10)のとおり平成27年2月15日まで団体交渉が開催されていなかったことから、同人が組合と会社との間の団体交渉に出席するようになったのは、同日の団体交渉開催時からであった。

【甲46、甲79、乙14、第1回審問P54～55(A2)、審査の全趣旨】

##### (2) A2の業務上の事故・違反等の履歴

会社は、A2の業務上の事故・違反等についての概略以下の記録(会社の前身での勤務期間分及びC1把握分の記録等も含む)を有している。

記(要旨)

ア 平成16年 8月29日 土庄町にて軽自動車との接触。【乙32】

イ 平成17年 1月23日 衝突事故。同年2月3日から同月13日までの10日間乗務停止。【乙33の1、乙33の2】

- ウ 平成18年 9月 4日 高松檀紙ICでETC通過中に遮断機と接触。  
【乙34】
- エ 平成20年 5月20日 C1のC3が同社の宇多津カミサリーでA2の歯止め不履行を確認。  
【乙35】
- オ 平成22年 9月 7日 C2木太店に商品搬送時に商品を破損。破損した商品代金としてC1から会社宛に8万7224円の請求があった。  
【乙36】
- カ 平成24年 8月 3日 C2瀧元店配送分のカート車を三木店に誤配送した。  
【乙37】
- キ 平成25年 6月26日 C1のC3らが同社の宇多津カミサリーでA2の歯止め不履行を発見。  
【乙61の1, 乙61の2】
- ク 平成25年12月20日 A2が間違えて積み込み途中のトラックを動かしてトラック積載していたC2瀧元店のカゴ車6台を落下させた。この事故により海産物・惣菜等の商品を破損し、C1から会社宛にカゴ車代金等を含め合計19万9363円の請求があった。なお、この損害については全額につきA2が弁償をしている。  
【甲33, 甲46, 乙38】
- ケ 平成26年 1月 3日 C2茜町店でのカゴ車及びカゴ置場のフェンスとの接触事故。  
【乙39】
- コ 平成26年 7月25日 C3が青果センターでA2の歯止め不履行を発見。  
【乙61の1, 乙61の2】
- サ 平成26年 8月 8日 C2茜町店でA2がトラックを後退させた際に納品場の軒にトラックを接触させた。この事故についてはA2から会社に報告がなく、C1からの問い合わせに対してB1が同月22日確認したところ現場の破片から該当車両が判明した。  
なお、この事故に関し、A2は会社が契約する対物賠償保険の免責金額の一部を負担した。  
【甲34, 甲35, 甲46, 乙40】
- シ 平成26年12月26日 C2松縄店搬入口付近で、トラックを店舗カート台車等と接触・破損させた。  
【乙41】

### (3) 歯止め履行に対するC1・会社の対応等

C1は、平成14年7月に歯止め不履行により同社の無人車両が中学校の門に衝突するという事故が発生したのを契機に、歯止め不履行を重要視し始めたところ、歯止め履行を徹底させるためのルールとして以下のような取決めをしていた。

ア C1の委託先（協力会社）に対しては、1度指導後、不履行を重ねた場合や不履行で事故が発生した場合は、不履行確認後あるいは事故発生後3か月後までに該当

運行コースの返上（一部解除）。

イ C1の社員に対しては、不履行確認後、準備ができ次第、3か月間乗務停止しセンター内作業に配転。指導後も不履行を重ねた場合や不履行での事故があった場合は無期限の乗務停止。 【乙61の1、乙61の2、乙62】

他方、平成20年6月1日時点において、C1が安全対策費の明細として発行した書類（平成20年5月度対策費明細。以下、「安全対策費明細」という。）によれば、歯止め不履行に関しては減点80とされているのに対して、運転中喫煙マナー違反は減点200とされている。C1においては、この減点点数に応じて1点あたり100円を会社から徴収し安全対策費の原資に充当していた。なお、前記安全対策費明細の末尾には会社に対してドライバーへの指導強化をお願いする趣旨の注意書きが記載されていた。 【乙35】

なお、歯止め（輪止め）に関して、会社側が提出した資料によれば、例えば、[月刊ロジスティクス・ビジネス2014年1月号]の記事においては、「輪止めの方法には各社で違いがある。輪止めには、その会社の管理レベルが現れる。ドライバーの自己流を放置すれば安全は確保できない。執行管理に組織として取り組む必要がある。」などと記述され、また、[物流・ロジスティクス2011.02.16]の記事においては、サイドブレーキの確実な引き込みの重要性についての指摘がなされている。

【乙31の2の1、乙31の2の2】

以上のほか、C1においては、安全運転推進のため、自社及び委託先の運転手らが参加する短時間のミーティング（C1ドライ8分間ミーティング）を実施していた。なお、平成24年8月13日に実施された同ミーティングの参加者名簿にA2の記載は見あたらない。 【乙55の1】

#### (4) A2の配置転換等

C1は、A2による前記(2)コの歯止め不履行が前記(2)キに引き続いての歯止め不履行になるなどとして、平成26年9月から運行コース（生鮮コース）の削減（閉鎖）を会社に通告した。同コース閉鎖直近1年間の売上高は1099万8000円であったと会社側は報告している。同コースの閉鎖に伴い、担当運転手の申立外C5が自主退職し、会社は、平成26年9月からA2を生鮮部からグローサリー部へ配置転換した。 【乙7の2、乙61の1、乙61の2、乙62、乙64、乙65】

#### (5) C1からのA2に関する申入れ

上記(2)シの事故を契機として、平成26年12月26日、C1は、会社に対して、平成27年からはA2をC1の業務に従事させないようにしてほしい旨の要望を申し入れた。しかし、平成27年に入ってからでも会社がA2をC1の業務に従事させていたため、C1は、平成27年に入ってからでも、再度、会社に対して、A2をC1の業務に従事させないようにしてほしい旨の要望を申し入れた。

【甲18、乙61の1、乙61の2、乙62、乙64、乙65】

## 6 会社提出の賃金台帳

会社提出の賃金台帳に照らしても、会社において組合員と非組合員との間において賃金について差別的取扱いがなされているという事実は認めるに足りない。

【乙10, 乙15, 乙18, 乙29の1, 乙29の2】

## 7 本件解雇に関連する仮処分及び民事訴訟

### (1) 本件解雇に関する仮処分

本件解雇後、A1及びA2は、同人らを債権者、会社を債務者として、高松地方裁判所に地位保全等仮処分の申立てを行い（事件番号・平成27年（ヨ）第22号）、平成27年6月17日、会社が、平成27年6月分から平成28年5月分までの賃金仮払金として、A1に対しては月額20万円（源泉所得税控除後月額19万8470円）ずつの、A2に対しては月額17万円（源泉所得税控除後月額16万6300円）ずつの各割合による金員を支払うことなどを内容とする、審尋調書（第3, 和解）第2和解条項に基づく和解が成立し、同和解条項は既に履行されている。

【甲61, 乙12, 乙46, 審査の全趣旨】

### (2) 本件解雇に関する民事訴訟

本件解雇後、A1及びA2は、同人らを原告、会社を被告として、高松地方裁判所に解雇無効による賃金等請求の訴えを提起し（事件番号・平成27年（ワ）第249号）、同訴訟は現在も係属中である。

【乙45の1～乙45の3, 乙48, 乙49, 審査の全趣旨】

## 第4 当委員会の判断

### 1 争点1（本件解雇について）

#### (1) 本件解雇前後の組合と会社の関係等

##### ア 平成26年10月までの状況等

前記第3の2（1）及び同（2）のとおり、平成19年10月28日に組合が結成されてA1が執行委員長に就任後、平成21年2月8日までの間に、会社と組合の間で、6回にわたる団体交渉が開催されていたが、同日の団体交渉後、平成27年2月15日の団体交渉の開催に至るまで約6年間にわたって、組合と会社との間における団体交渉は開催されていなかった。

##### イ 平成26年10月以降の状況等

##### (ア) 平成27年2月15日までの状況等

##### ①組合による団体交渉の手法の変化

前記第3の2（3）のとおり平成26年10月26日にX2のA4が就任後、同委員長の指導のもと、組合は、平成27年に入ってから、会社に対して文書による団体交渉申入れを行うこととした上、団体交渉にあたり、組合側から会社側に対する具体的な求釈明を文書等で明示して期限を設けて会社側の文書回答を求めることとし、さらに、団体交渉における決定・合意内容について、組合（香川地方労組を含む）・会社双方の代表者により署名・押印をした〔団体交渉記録書〕を作成して文書化することとした。

このように、組合は、A4の指導のもと、従前とは異なる手法を採ることとし、組合活動を活発化させていった。

## ② 1月15日団交申入れ

この組合活動活発化の端緒となったのが、1月15日団交申入れであった。

この団交申入れは、前記①の手法に則り、会社に対し、文書で団体交渉申入れを行うことに加えて、賃金・休日等に関する組合側からの求釈明事項について、期限を設けて文書回答を求める内容のものであった。

前記第3の2(5)のとおり、組合側は、この団交申入れの文書を、平成27年1月15日の夜に、B1宅に持参して同社長に手交しようとするも叶わず、同社長の父親に手交している。

## ③ 1月15日団交申入れ後の会社・組合間のやりとり

この1月15日団交申入れに対して、前記第3の2(6)のとおり、会社側は組合側の求釈明事項に対する回答期限の延期を電話で組合側に申し入れたが、これに対して組合側が延期理由についての文書回答を求めたところ、会社側はこれに応じずに電話を切電している。

このような会社側の対応に対して、前記第3の2(7)のとおり、組合側は、不誠実であるとして抗議するとともに改めて団体交渉の日時や回答期限を設定した文書を作成し、平成27年1月30日の夜に、B1宅に持参して同社長に手交しようとするも叶わず、同社長夫人に手交している。

これに対して、前記第3の2(8)のとおり、会社側は、平成27年2月2日、期限の猶予を電話で回答済みである旨の会社側の主張を記載した連絡書によって組合側に通知した。

しかし、組合側は、これを受け付けず、同月3日付けで組合側の主張を記載した文書を作成した上で、同連絡書の原本を会社側に返却している。

このような紆余曲折の経緯を経て、前記第3の2(9)のとおり、会社側が、平成27年2月7日付けで求釈明事項に対する回答と団体交渉の希望日時を記載した回答書を組合側に通知したことにより、1月15日団交申入れから約1か月後の平成27年2月15日に、ようやく約6年ぶりの団体交渉が開催される運びとなっている。

## ④ 小括

このように、1月15日団交申入れから平成27年2月15日の団体交渉開催に至るまでの経緯をみると、組合側と会社側との間には少なからぬ軋轢が生じていたものと認められる。

## (イ) 平成27年2月15日以降同年3月15日までの状況等

### ① 平成27年2月15日の団体交渉

前記第3の2(10)のとおり、平成27年2月15日に実施された団体交渉においては、同月7日付け会社回答書に関して、組合側が会社側に対し、就業規則と違う点が多いなどとして更に詳細な釈明を求め、これに対して、会社側の文書回答期限が同月27日までと設定された上で、同年3月1日に次回の団体交渉を開催することが合意・決定されている。

### ② 平成27年3月1日の団体交渉

前記第3の2(10)及び同(11)のとおり、平成27年3月1日に実施された

団体交渉においては、同年2月27日付け会社回答書に関して、組合側から会社側に対し、給料明細との不一致を指摘するなどした上で更なる求釈明がなされ、これに対して、会社側の文書回答期限が同年3月11日までと設定され、同回答を受けて同月15日に団体交渉を開催することが合意・決定されている。

#### ③平成27年3月15日の団体交渉

前記第3の2(11)及び同(12)のとおり、平成27年3月15日に実施された団体交渉においては、同月11日付け会社回答書を受けて、時間外手当の差額の支払いや年次有給休暇の差日数分などをめぐり、会社・組合間の主張の対立点が顕在化することとなり、次回には会社側からB1に加えて賃金担当のB2も出席した上で詰めめの段取りや全体的な整理を行うことなどを目的に団体交渉を行うこととされ、同月22日午後1時に次回の団体交渉を行うことが合意・決定されている。

#### ④小括

このように、平成27年2月15日から同年3月15日までの3回にわたる団体交渉において、会社側は、組合側からの度重なる求釈明に対して、度重なる文書回答を迫られていたばかりか、会社側の回答と就業規則や給料明細との齟齬等を組合側から指摘され、さらに、3回目の団体交渉においては、時間外手当・年次有給休暇等に関して会社・組合間の対立点が顕在化し、これら労働条件に関する問題をめぐり、組合側から会社側に対する追及が向後さらに厳しくなっていくであろうことが予測される状況に至っていたと認められる。

ことに、当時の会社においては、労働基準法をはじめとした労働関係法規の遵守が必ずしも徹底されていたとはいえ、組合による時間外手当・年次有給休暇等の労働条件に関する問題追及が拡大化すれば、組合員以外の他の従業員にも問題が波及していく可能性が考えられる状況にあったと認められる。

#### (ウ)平成27年3月15日後の状況等

##### ①団体交渉の延期通告

前記(イ)のような状況下において、会社側は、前記第3の2(13)のとおり、平成27年3月22日に予定されていた団体交渉の日の直前である同月20日になって、団体交渉の日程を同年4月5日に延期する旨を組合側に対して一方的に通告している。

この点につき、会社側は、1週間では資料の準備ができないため団体交渉の日程の延期には正当な理由があった旨主張しているが、同年3月15日の団体交渉において明確に合意され文書化までされていた次回の団体交渉の日程を、当該団体交渉の直前である2日前になって、組合側と何らの協議もないまま、一方的に延期することが正当なものであったとは直ちに認めがたい。

##### ②A2の解雇予告通知及びA1の解雇通知等

こうして会社側により団体交渉が一方的に延期された後の平成27年3月31日午前、会社は、前記第3の2(14)のとおり、突然、A2に対して解雇予告通知を行っている。

なお、同日午後、会社は、前記第3の2(14)のとおり、同月15日の団体交渉

に関する回答書をA1に手交しているが、同回答書は、A1・A2・A3に対しての過払い金の返還等の清算を求めることなどを内容とし、本件解雇については一切言及されていないものであった。

また、同年4月1日、前記第3の2(15)のとおり、組合側は、A2の解雇予告通知に対する抗議・撤回要求等を内容とする文書を会社に通知したが、これに対して、会社側は、誠実な回答をせず、同文書通知後に、A1を同月2日に会社に来るように呼び出した上で、同日、前記第3の2(16)のとおり、突然、A1に対する解雇通知を行っている。

これに対して、同月4日、前記第3の2(17)のとおり、組合側は、会社に対して、A2の解雇予告通知及びA1の解雇通知に対する抗議・撤回要求等を主たる内容とする4月4日通知を行ったものの、会社側は、同通知に対する回答として、同通知の主題である解雇の点に関しては一切回答せず、同通知の末尾に追記として付随的に記載された労働時間等の点に関してのみ回答する文書を作成している(なお、組合側は、同文書を受領していないとするが、同文書を組合側が受領したと否とに関わらず、同文書の内容自体から、会社側の組合に対する態度がいかなるものであったかは認定しうる)。

### ③小括

このように、会社は、予定されていた団体交渉を一方向的に延期した上で、延期された団体交渉に近接した平成27年3月31日に突然にA2の解雇予告通知を行い、また、これと機を一にして同年4月2日にA1の解雇通知を連続して行う一方、A2の解雇予告通知及びA1の解雇通知に抗議し、その撤回等を求める組合側の申入れに対して、誠実に対応しなかったことが認められる(この点に関しては、争点3においても言及する)。

## (2) A1 整理解雇の有効性

A1 整理解雇における、人員整理の必要性、解雇回避努力義務の履行、被解雇者選定の合理性及び解雇手続きの妥当性については、以下のとおりであると認められる。

### ア 人員整理(人員削減)の必要性

A1 整理解雇について、会社側は、A1の解雇通知書において、解雇理由として就業規則第49条第4号(経営の都合により事業の縮小または閉鎖等のため剰員が生じたとき)を挙げ、その具体的理由として取引先であるC1の配送コース(前記第3の4(3)の西条コース)閉鎖のため事業を縮小する旨を記載し、人員整理の必要性が生じたことを、解雇理由として主張している。

たしかに、会社の取引先であるC1側の事情によって平成27年4月から前記西条コースが閉鎖となり、これに伴い、1名の余剰人員が生じ、人員整理の必要性が生じたなどとする会社側の主張については、全く理由がないとはいえない。

しかし、会社側から提出された部門別損益計算書に照らしても、本件解雇当時において、前記西条コースの閉鎖に伴い、直ちにA1の整理解雇を行わなければならないほどに会社の運輸部門の経営状況が逼迫していたとまでは認めるに足りない。

すなわち、前記第3の4(6)のとおり、当時の会社の部門別損益計算書によると、運輸部門の経常利益において48万円余りの赤字を計上しているものの、営業

部門に比べるとその赤字幅は大きくない。

また、会社の部門別損益計算書を仔細に検討すると、本来産廃部門にも発生すべき給与費、法定福利費及び減価償却費等がすべて運輸部門に計上されていることから、適正に損金を割り振れば、運輸部門の赤字はさらに少ないものと認められる。むしろ、運輸部門と産廃部門を一体的に考えれば、運輸部門は、会社においては収益を上げている部門であると認められる。

さらに、本件解雇後において、会社は、高松地方裁判所平成27年(ヨ)第22号事件審尋調書(第3, 和解)第2和解条項に基づき、A1・A2に対して、仮払賃金を現実に支払うことができている点などに照らしても、本件解雇当時、組合やA1との間で十分な説明や協議等を行う余裕もないほどに、会社の運輸部門の経営状況が逼迫していたものとまでは認めるに足りない。

#### イ 解雇回避努力義務の履行

A1整理解雇に先立って、会社側が、希望退職者の募集、一時帰休及び会社内での配置転換の実施などといった解雇回避努力措置を講じたものとは認められない。

なお、会社側は、ことに鮮魚部への配置転換についてはA1には協調性がなく適格性がないと判断して配置転換の打診をしなかったなどと主張するが、この点は会社側の主観的評価が混入したものである上、仮にA1を鮮魚部へ配置転換することが困難であると会社側が判断したとしても、会社にはA1以外にも他の従業員が存在するのであるから、他の従業員を鮮魚部に配置転換してA1の残留策を探るなどの方策も考えられないではないところ、現実にそのような方策が検討・実施された形跡もない。

その他、本件において、客観的にみる限り、A1の整理解雇に関して、会社が、解雇回避努力義務を尽くしていたものとは認められない。

#### ウ 被解雇者選定の合理性

前記第3の4(4)のとおり、会社は、C1から受託していた運行コースが閉鎖となった場合は、主として、当該コースを担当していた運転手に対し、担当業務終了を理由に解雇を行っていたところ、A1は、前記西条コースの担当運転手ではなく、A1整理解雇は、コース閉鎖時の会社内における従前の人事措置とは全く異なるものであった。

これについて、会社側は、前記西条コースを主に担当していた運転手のA3には技能・勤務態度等の問題がなく、同人は整理解雇の対象とはならなかった旨を主張する。

しかし、前記第3の4(4)のとおり、コース閉鎖にあたり当該コースの担当運転手に技能・勤務態度等の問題があるとはいえない場合でも、自主退職等によって担当運転手との雇用関係が終了したケースがないわけではなく、会社側が、本件において、A1に対して、コース閉鎖に伴う人事措置として従前と異なる取扱いを行ったという点は否定できない。

本件で、A1を被解雇者として選定した理由につき、会社側は、C1からのクレーム等(勤務態度不良)、懲戒処分歴及び協調性の欠如・他の従業員や取引先との関係が良好でなかったことなどを主張するので、以下、言及する。

(ア) C 1からのクレーム等の記録

会社が主張するC 1からのクレーム等の記録については、前記第3の4(2)アのとおり、その大半が平成23年以前のものであり(会社が主張するA 1に関するクレーム等の記録件数17件中平成19年から平成23年にかけてのものが15件と約9割近くを占めている)、A 1整理解雇に比較的近接した時期のものは2件程度あるにすぎない。

また、前記第3の4(2)アの会社が主張するクレーム等の記録に関し、A 1は、(ア)はC 1の配車係の責任である、(イ)(ウ)(エ)は事実と異なる、(オ)は組合員の雇用に関わることでお願いに行っただけである、(カ)は身に覚えがない、(キ)は荷物待機中に昼食をとって待機していただただけである、(ク)は事務員が本来の場所に置いていなかったためである、(ケ)はいつでも作業できる状態で待機していた、(コ)は30分遅刻したため仕事終了時刻を30分ほど短く記入した、(サ)はもともとC 1から内海フェリーで帰ってこいという指示はなく池田フェリーを使っており、ある日突然内海フェリーで戻れ(100円余計にかかる)と言われたので、その100円は自腹で払うと言った、(シ)は滝宮店に配達する担当ドライバーに事実を伝えた、(ス)は構内作業員のミスによるものである、(セ)は他の者が積み忘れた荷物が混ざっていた、(ソ)は(C 1の)C 9には相談したが、自分が別会社に積載させることはしていないしそのような権限もない、(タ)は過大報告をした事実はない、(チ)はB 2に有給休暇の届け出をしており無断欠勤ではない、などとそれぞれにつき事実と異なるとか相応の理由があるなどと逐一反論をしており、会社側の提出する前記記録のみによって、同記録に記載されたクレーム等の実情が会社側が主張するのとおりのものであったとまでは認定できない。

そもそも、会社側が主張する上記クレーム等に関して、会社が、当該事案発生の都度、A 1に対し、十分に弁解を聴取するなどの調査を尽くして事実関係を確定させ、十分な教育・指導・管理・監督等の措置を講じていたとの事実も認められない。

(イ) 懲戒処分歴

この点、会社が主張するA 1の懲戒処分歴については、会社側が発令したと主張する懲戒処分の時期が平成20年のものであり、平成27年のA 1整理解雇から遡ること約7年近く前の非常に古い時期のものである。会社においては、平成20年以降、前記西条コース以外にも運行コースの閉鎖が行われているようであるが、その際にA 1につき前記懲戒処分の発令を根拠に整理解雇の対象者として検討された形跡も認められない。

そもそも、会社側が主張するA 1の前記懲戒処分については、組合側は撤回された旨を主張している上に、前記第3の4(2)イのとおり、実際にA 1に対して減給処分がなされた形跡すらなく、このように現実に実行されたとは認められないものを懲戒処分歴ということはできず、ましてや平成27年におけるA 1の整理解雇を正当化する根拠たりうるものとは到底認められない。

(ウ) 協調性欠如・他の従業員や取引先との関係

以上に加えて、会社側が主張するA1の協調性の欠如や他の従業員や取引先との関係が良好でなかったという点についても、これらについては相当程度会社側の主観的評価が混入したものであるといえ、本件において、整理解雇の人選の基準として考えた場合には、必ずしも客観的・合理的な基準として十分なものであるとは認められない。

(エ) 小括

したがって、会社側が主張するところの、A1を整理解雇の対象として選定した理由については、客観的にみて合理的なものとは認めるに足りない。

エ 解雇手続きの妥当性

整理解雇にあたって、会社は、その対象とする労働者やその労働者の所属する労働組合に対して、整理解雇の必要性とその時期・規模・方法等について、事前に十分に説明するとともに協議を尽くす義務があるというべきである。

しかるに、本件において、A1整理解雇にあたって、会社側が、A1に対し、整理解雇に関して事前に十分な説明や協議を行ったとは到底認められず、会社が前記義務を果たしていないことは明白である。

また、A1整理解雇当時、会社と組合との間において、前記第3の2のとおり団体交渉が継続的に実施されていたにもかかわらず、会社側は、A1整理解雇について、組合に対して、事前の説明や協議を行うことは一切なかった。

前記第3の2(12)のとおり、平成27年3月15日の団体交渉が開催された当日、実質的な団体交渉終了後に、B1がA3に対して前記西条コースの閉鎖を伝えた事実は認められるものの、会社がA1整理解雇に関してA1や組合に対して説明を尽くした事実は一切認められない。

この点に加え、同月31日時点において、前記第3の2(14)のとおり、会社側が組合側に対して文書回答を行った際においても、同文書には本件解雇について一切言及していないことなどにかんがみれば、会社側は、組合に対して、事前の説明や協議を一切行わないという態度でA1整理解雇に及んだものと認められる。

したがって、A1整理解雇については、A1及び組合にとっては、会社からの事前の説明・協議がなされないまま突然行われた不意打ち的な整理解雇というべきものであったと認められる。

オ 結論

以上からすれば、A1整理解雇については、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められないことから、有効なものであるとはいえない。

(3) A2解雇の有効性

ア 解雇予告通知書に明記された具体的解雇理由

会社側は、前記第3の2(14)のとおり、解雇予告通知書において、A2の解雇理由として、会社の就業規則の第49条第2号(作業能率が劣悪で向上の見込みがないとき)及び第6号(その他各号に準ずる理由があるとき)に該当する具体的事由として「1.平成25年12月 生鮮商品破損」、「2.平成26年8月 歯店破損事故(会社・荷主先に報告なし)」、「3.平成26年9月度から 歯止め忘れにより、取引先からコースを削減された」及び「4.平成26年12月 松縄店破損事故(会

社・荷主先に報告なし)」という4点を具体的に明記しているため、以下、これらの点について言及する。

(ア) 複数回の事故

①「平成25年12月 生鮮商品破損」

前記第3の5(2)クの、平成25年12月20日にA2がトラックを乗り間違えてC2湯元店のカゴ車6台を落下させた事故を指しており、この事故の原因は、勘違いにより乗車車両を間違えたA2の過失によるものと認められる。

なお、この事故によって合計19万9363円の金銭的損害が発生したとされているものの、人身被害は発生しておらず、金銭的損害はA2が弁償を行っている。

②「平成26年8月 茜店破損事故(会社・荷主先に報告なし)」

前記第3の5(2)サの、平成26年8月8日にC2茜町店でA2がトラックを後退させた際に納品場の軒にトラックを接触させた事故を指しており、この事故の原因は、車両後退時の安全確認不足というA2の過失によるものと認められる。

なお、この事故に関してA2が事故報告をしていなかった点について、A2は故意によるものではない旨を弁解しているところ、この点に関して本件事故発生後に会社がA2から詳細な事情を聴取するなどして事実関係を確定させていたとは認めるに足りず、会社側から提出された主張・証拠のみによってA2が故意に事故報告をしなかったとまでは認めるに足りない。

③「平成26年12月 松縄店破損事故(会社・荷主先に報告なし)」

前記第3の5(2)シの、平成26年12月26日にC2松縄店でA2がトラックをカート台車等に接触・破損させた事故を指しており、この事故の原因は、A2の安全確認不足の過失によるものと認められる。

なお、この事故について、会社側はA2が被害の一部につき報告しなかった旨を主張するが、A2は報告を怠った事実はない旨を弁解しているところ、この点に関して事故発生後に会社がA2から詳細な事情を聴取するなどして事実関係を確定させていたとは認めるに足りず、会社側から提出された主張・証拠のみによってA2が故意に被害の一部の報告をしなかったとまでは認めるに足りない。

④小括

上記①ないし③のとおり、たしかに、A2は、A2解雇に至るまでの間に、複数回の事故を起こしている。このうち上記①が人身事故を招きかねない事故であったことは否定できず、上記②は結果のみから見れば会社(ないしC1)側に当て逃げ事故と疑われても一定程度やむを得ないものであったといえなくもない。

しかし、上記①ないし③については、いずれも、事故原因そのものはA2の勘違いやA2の安全確認不足といった過失に基づくものであって、事故の結果としても、現実に人身被害を発生させているものではなく、事故による金銭的損害についても、前記第3の5(2)クなどを含め、A2が弁償や一部負担をした事実が認められる。

さらに、そもそも上記①ないし③の事故の際、会社が、A2から詳細に事情を

聴取するなどして事実関係を確定させ、A2に対して、口頭注意にとどまらず、事故防止のための具体的な教育・指導・管理・監督等の措置を尽くしていたものとは認められず、A2がこれら複数回の事故を起こしたとの点をもって、解雇の客観的・合理的な理由と認めるには足りない。

(イ)「3.平成26年9月度から 歯止め忘れによるコース削減」

前記第3の5(2)のA2による平成25年から平成26年にかけての二度にわたる歯止め不履行及び前記第3の5(4)の平成26年9月をもって会社がC1から受託していた生鮮コースを閉鎖されたことを指すものである。

C1は、前記第3の5(3)のとおり、同社の委託先との間で、「(委託先の運転手が)歯止め不履行を重ねた場合や歯止め不履行により事故が発生した場合は3か月後までに該当コースを解除」とすることなどを内容とした歯止めに関する取決めをしていたところ、この取決めにも照らしても、A2については、「歯止め不履行により事故が発生した場合」に該当しないことは明らかである。

他方、上記の取決めにも照らせば、A2については、「歯止め不履行を重ねた場合」に形式的には該当することになる。

しかし、前記第3の5(3)のとおり、C1においては、上記の取決めを定める一方で、委託先の運転手に歯止め不履行があった場合、運転中喫煙マナー違反の減点点数よりも明らかに点数の低い軽微な減点にとどめる取扱いをしていたことからすれば、単なる(事故を伴わない)歯止め不履行については、必ずしも常に厳格な対応をもって臨んでいたわけではないものと認められる。

また、C1においては、前記減点点数に応じて、安全対策費に充当する原資となる金員を、委託先の会社から徴収していた上、その徴収に際して発行していた書類(安全対策費明細)の末尾には、委託先の会社から運転手に対する指導強化を求める趣旨の注意書きを記載していた事実も認められる。

これらのことをあわせて考えると、C1における上記歯止めに関する取決めの主たる趣旨は、委託先の会社の運転手に対して制裁を課するという趣旨ではなく、委託先の会社に対して従業員である運転手に対する安全教育や指導・監督等の徹底を求める趣旨によるものであったものと認められる。

そもそも、歯止めの方法は、法令によって画一的に定められているものではなく、前記第3の5(3)のとおり、会社側提出資料においても、「各社によって違いがある。ドライバーの自己流を放置すれば安全は確保できない。」などとされているのであるから、歯止めの履行については、各運転手任せとするのではなく、会社から各運転手に対して安全教育や指導・監督等を積極的に行う必要があったというべきである。

そうであるとすれば、歯止め履行の遵守については、会社が、A2に対して十分な教育・指導・管理・監督等を尽くしていたとは認められないのであり、歯止め忘れによる運行コース閉鎖という点についても、ひとりA2のみに責任を課すべきものではなく、歯止め不履行を重ねたとする点がA2の解雇理由として客観的・合理的なものとは認めるに足りない(この点は後記イにおいても言及する。)

イ 会社のA2に対する教育・指導・管理・監督等

会社がA2の解雇事由として主張するA2の事故・違反等に対して、会社が、A2に対して、教育・指導・管理・監督等を十分に尽くしていたとは認められないことは、前記アで言及したとおりである。

会社が、前記第3の5(2)のA2による業務上の事故・違反事案の一部に関して、A2に事故報告書を作成させるなどしていた事実は認められるが、少なくとも、平成18年以降の対応として、A2に対して、口頭注意によるほかに、事故・違反防止に向けての教育・指導・管理・監督等を尽くしていたとは認めるに足りない。

そもそも、歯止めの履行の遵守について、会社側は、取引先であるC1が特に重視しており歯止め不履行が運行コースの廃止につながりかねないほど会社にとって重要なものであったと強調しているにもかかわらず、会社側は、A2解雇に至るまでの間、A2に対して、口頭注意によるほかに、十分な教育・指導・管理・監督等を徹底して行っていたとは認められない。

また、前記ア(ア)のとおり、人身事故発生につながりかねない事故や無報告の事故が発生した際においても、会社側が、口頭注意によるほかに、A2に対する具体的な教育・指導・管理・監督等の措置を尽くしていたものとは認められない。

この点に関して、会社は、就業規則において、懲戒処分事由を規定(前記第3の3の第64条)しているのであるから、事故・違反事案が発生した際、A2から弁解を聴取するなどした上で、仮に就業規則に規定する懲戒処分事由に該当する事実が認められたとすれば、その都度、段階的に適切な懲戒処分を検討・実施するなどの対応がなされてしかるべきであったところ、会社において、現実にそのような対応がなされた形跡もなく、この点からしても、会社が、従業員であるA2に対して教育・指導・管理・監督等の措置を十分に尽くしていたとはいえない。

なお、会社側は、前記ア(イ)のコース閉鎖に伴い、A2を平成26年9月から生鮮部からグローサリー部に配置転換して経過観察を行っていた旨主張するが、会社側からA2に対して、上記配置転換が経過観察のためのものであるとの説明が十分に尽くされていたとは認められず、会社側が経過観察であると主張する配置転換に特段の教育・指導的な目的・効果があったとも認め難い。

以上のような理由から、会社が、A2に対して、教育・指導・管理・監督等を十分に尽くしていたものとは認めるに足りない。

会社がA2に対する教育・指導・管理・監督等を十分に尽くしていたとはいえないことからすれば、前記ア(イ)のコース閉鎖や前記第3の5(5)のC1からのA2に関する申入れについて、これらの責任を、A2のみに課するのは相当でない。

そもそも、このように、会社が、A2に対する教育・指導・管理・監督等を十分に尽くしていないにもかかわらず、A2について「作業能率が劣悪で向上の見込みがない」と認定することは相当でない。

#### ウ 結論

以上からすれば、A2解雇についても、客観的に合理的な理由を欠き、社会通念上相当と認められないことから、有効なものであるとはいえない。

#### (4) 不当労働行為該当性(総合判断)

##### ア A1整理解雇の不当労働行為該当性

前記（２）アのとおり、A 1 整理解雇にあたって、会社における人員整理の必要性が一定程度認められたとしても、会社がA 1や組合との間での説明・協議を尽くす余裕もないほどに人員整理の必要性が切迫していたとまでは認められない。

また、前記（２）イのとおり、A 1 整理解雇について、会社による解雇回避努力義務が履行されたとはいえず、前記（２）ウのとおり、会社が被解雇者（対象者）としてA 1を選定した理由についても客観的・合理的なものとはいえない。

さらに、前記（２）エのとおり、A 1 整理解雇にあたって、会社側は、A 1や組合に対する事前の説明や協議といった手続きを全くといってよいほど踏んでおらず、A 1や組合にとっては、会社からの事前の説明や協議が一切ないまま不意打ち的に行われた解雇であったものといえる。

A 1や組合に対する会社からの事前の説明や協議が一切行われていなかったことに加え、前記第3の2（14）ないし同（18）のとおり、本件解雇後の組合からの解雇の抗議・撤回要求に対し平成27年4月5日の団体交渉までの間に会社側が誠実に回答しなかったこと（前記（１）イ（ウ））及び同日の団体交渉における本件解雇に関する会社側の説明内容・態度等に照らせば、本件解雇に関して会社側には組合を軽視する態度があったことが認められる（この点は、争点3においても言及する。）。

そして、前記第3の2のとおり、A 1 整理解雇がなされた当時は、組合と会社との間で、A 1・A 2を含む組合員の労働時間・賃金などの労働条件に関して、団体交渉が継続しており、ことに、平成27年3月15日の団体交渉後、会社・組合間の対立点が顕在化していた中で、すでに合意されていた団体交渉を会社側が一方的に延期した上で、延期された団体交渉に近接した時期に、組合員（副執行委員長）・A 2の解雇予告とともにこれと機を同じくして組合の代表者であり組合活動の中心的人物であるA 1の解雇に及んだという点は看過できない。

加えて、前記（１）のとおり、組合は、平成27年に入ってから上部団体であるX 2のA 4の指導のもとで組合活動を活発化させていたものであり、上部団体との重要な連絡役としての役割をも果たしていたA 1を解雇することによって、組合活動を混乱・弱体化させる結果となることは明らかである。

本件解雇によって、組合側はこれに対する抗議・撤回要求といった緊急の対応が必要となり組合活動に混乱が生じる事態となったことや、本件解雇によって、組合・会社間の団体交渉に変容が生じたこともうかがわれる（この点は、争点3においても言及する。）。

よって、A 1 整理解雇について有効な整理解雇とは認められないこと、A 1 整理解雇に至るまでの経緯、本件解雇前後の会社の組合に対する対応・態度、本件解雇によって組合活動に与えた影響及び本件解雇後の団体交渉の状況等の事情を総合的に考慮すれば、A 1 整理解雇については、組合活動の混乱・弱体化を意図してなされた不利益取扱い（労組法第7条第1号に規定する不当労働行為）に該当するとともに、組合の弱体化を図る支配介入（労組法第7条第3号に規定する不当労働行為）に該当するものと認定できる。

#### イ A 2 解雇の不当労働行為該当性

前記（３）アのとおり、A 2 解雇に関して、会社側が解雇理由として主張するA

2の業務上の事故・違反歴については、いずれも客観的・合理的な解雇の理由にあたるものとは認めるに足りない。

また、前記(3)イのとおり、そもそも、会社側は、A2に対して十分な教育・指導等を行っておらず、A2に対する管理・監督等についても十分であったとはいえない。

会社側は、A2について、平成26年に至るまでの間、度重なる事故・違反が発生しても、A2に対して詳細な事情を聴取するなどして事実関係を確定させた上で、就業規則に照らしてその都度段階的な懲戒処分を検討・実施するなどの措置を講じることなく、A2の就労を継続させていた。

それにもかかわらず、平成27年に入って組合活動が活発化するとともにA2が団体交渉に参加するなどして組合員としての活動を顕在化させて以降、ことに、会社・組合間の団体交渉において会社と組合間の対立点が顕在化していた、同年3月15日以降、特段の前置きなく、突然にA2に対する解雇の予告通知を発してA2解雇に及んでいる。

A2の解雇予告通知がなされた当時は、前記第3の2のとおり、組合と会社との間で、A1・A2を含む組合員の労働時間・賃金などの労働条件に関して、団体交渉が継続しており、ことに平成27年3月15日の団体交渉後、組合・会社間での対立点が顕在化していた中で、会社側は、すでに合意されていた団体交渉を一方的に延期した上で、その延期された団体交渉に近接した時期に、組合の執行委員長であるA1を解雇するのと機を同じくして、組合員(副執行委員長)であるA2の解雇(予告通知)に及んだのである。

当時の組合はA1を含めて3名の組合員によって構成されたきわめて少人数の組合であり、このような組合の執行委員長であるA1とともに組合員(副執行委員長)であるA2を解雇することによって、会社に在籍する組合員は残りわずか1名となり、これによって組合活動が混乱・弱体化するに至ることは明らかである。

また、前記アのとおり、本件解雇に関して会社側に組合軽視の態度が認められることや本件解雇による組合活動や団体交渉への影響も看過できない。

よって、A2解雇について有効なものであるとは認められないこと、A2解雇に至るまでの経緯、本件解雇前後の会社の組合に対する対応・態度、本件解雇による組合活動への影響及び本件解雇後の団体交渉の状況等を総合的に考慮すると、A2解雇は、組合活動の混乱・弱体化を意図してなされた不利益取扱い(労組法第7条第1号に規定する不当労働行為)に該当するとともに、組合の弱体化を図る支配介入(労組法第7条第3号に規定する不当労働行為)に該当するものと認定できる。

## 2 争点2(業務配分差別及び賃金の減額・不支給等について)

前記第3の6のとおり、会社側から提出された賃金台帳に照らしても、組合員と非組合員との間で賃金について差別的取扱いが行われていたものと認めるには足りず、その他、業務配分差別の点を含めて組合側の主張は認めるに足りない。

## 3 争点3(不誠実団交の成否について)

(1) 1月15日団交申入れに至るまで

前記第3の2(2)及び同(4)のとおり、本件救済申立てまでの1年間において、1月15日団交申入れに至るまで、組合側が、会社側に対して、文書によって明確に団体交渉を申し入れた事実は認められず、本件救済申立てまでの1年間において、1月15日団交申入れに至るまでの間に不誠実団交に該当する事実があったものとは認めるに足りない。

(2) 平成27年2月15日から同年3月15日までの団体交渉

前記第3の2(5)ないし同(12)のとおり、1月15日団交申入れ以降、平成27年2月15日から同年3月15日までの3回にわたる団体交渉に関しては、組合と会社との間において、団体交渉にあたって、組合側から会社に対して団体交渉事項に関わる求釈明がなされ、これに対し会社側が文書回答を用意して、それを前提に団体交渉が進められており、この間の会社・組合間のやりとりを見ても、組合側が求める団体交渉事項に関して、会社側からの一定の回答はなされていたと認められる。

また、団体交渉におけるやりとりを記録した書面(団体交渉記録書)についても、各団体交渉毎に、組合(X2を含む)側・会社側の双方の合意に基づき作成されていた。

さらに、団体交渉の開催状況を見ても、平成27年2月15日の団体交渉において決定・合意された期限通りに会社回答がなされて期日通りに同年3月1日の団体交渉が開催され、同日の団体交渉で決定・合意された期限通りに会社回答がなされて期日通りに同月15日の団体交渉が開催されている。

よって、これらのことをあわせて考えると、同年2月15日から同年3月15日までの3回にわたる団体交渉における会社側の対応が、不誠実団交に該当するものとは認めるに足りない。

(3) 平成27年4月5日の団体交渉

前記第3の2(18)のとおり、本件解雇後の平成27年4月5日に開催された団体交渉においても、団体交渉記録書が作成されていることや、同日までの間に、前記第3の2(14)のとおり、会社側が組合に対して、前回(同年3月15日)の団体交渉に関する事項(賃金等に関する事項)について文書回答を行った事実は認められる。

しかし、前回(同年3月15日)の団体交渉から同年4月5日の団体交渉開催に至るまでの経緯等をふまえると、同日の団体交渉については、前記(2)の各団体交渉とは同列に論じられない。

すなわち、前記第3の2(13)のとおり、同年4月5日の団体交渉は、前回(同年3月15日)の団体交渉において決定・合意されていた期日とは異なり、会社側によって一方的に期日が延期された上で行われている。

また、前記第3の2(14)ないし同(17)のとおり、会社によって、同年4月5日の団体交渉に近接した時期に突然に(不意打ち的に)本件解雇がなされ、組合側はこれに対する抗議・撤回要求など緊急の対応が必要となり組合活動に混乱が生じている状態で同日の団体交渉に臨む事態となっている。

さらに、前記第3の2(14)ないし同(17)のとおり、組合側からの本件解雇に関する抗議・撤回要求に対し、会社側は、同日の団体交渉に至るまで組合側に誠実な回

答を行わず、本件解雇に関する組合側の申入れに対して誠実に対応しなかった。

このような状況において、平成27年4月5日に開催された団体交渉においては、前記第3の2(18)のとおり、前回(同年3月15日)の団体交渉において合意・決定されていた団体交渉事項(時間外手当や年次有給休暇等の問題)よりもむしろ本件解雇が中心的な団体交渉事項とされ、本件解雇によって従前からの団体交渉が変容したことが認められる。

そして、同年4月5日の本件解雇に関する団体交渉における会社側の対応は、組合からの質問に対する回答内容・回答態度等からしても、誠実なものであったとは認められない。

すなわち、同日の団体交渉において、前記第3の2(18)のとおり、組合側から、会社側に対し、A1整理解雇に関する質問がなされたのに対し、会社側は、「A1を選択した理由について資料などはない。解雇回避措置は社長の頭で検討したことであり資料や書面はない。」などと回答し、被解雇者としてA1を選定した基準や解雇回避措置を含めたA1整理解雇に至る理由等について、事後的な説明さえも十分に尽くさず、また、組合側が求める会社の決算書についても「提示する気はない。」などと回答したことが認められる。

また、前記第3の2(18)のとおり、同日の団体交渉において、組合側から、会社側に対し、A2解雇に関して質問がなされたことに対しても、会社側から、A2の解雇に至る理由等につき、十分に事後的な説明が尽くされたとは認められない。

なお、同日の団体交渉後、会社と組合との間で、本件解雇に関する団体交渉が継続して行われた事実は認められない。

以上のとおり、平成27年3月15日に団体交渉が行われた後の同年4月5日の団体交渉に至るまでの経緯や会社側の対応・態度、ことに(争点1においても言及したとおり)同日の団体交渉に至るまでの経緯をみても本件解雇に関して組合を軽視する態度が会社側に認められることに加え、同日の団体交渉における本件解雇に関する会社側の回答内容・回答態度等に照らせば、本件解雇に関する同日の団体交渉における会社側の対応については、組合を軽視した不誠実な対応であったというべきであり、不誠実団交(労組法第7条第2号に規定する不当労働行為)に該当するものと認定できる。

#### 4 争点4(組合への加入妨害等の成否について)

本件救済申立て前の1年間において、組合への加入妨害や組合の脱退教唆があったことを認めるに足りる組合からの立証もなく、組合への加入妨害・脱退教唆といった事実は認められない。

なお、本件解雇が、組合の弱体化を図る支配介入(労組法第7条第3号に規定する不当労働行為)に該当することについては、前記争点1で示したとおりである。

## 第5 救済の方法

- 1 前記第4の1のとおり、本件解雇は不利益取扱い及び支配介入にあたりと認められ、前記第4の3のとおり、平成27年4月5日の本件解雇に関する団体交渉については不誠実団交にあたりと認められるところ、救済方法としては、主文1・2記載のとおり、本件解雇をなかったものとして取り扱い、A1・A2両名についての原職復帰及び原職復帰までの賃金相当額（但し、賃金仮払金として支払済みの既払い金を控除したもの）を認めることが相当である。
- 2 申立人である組合は、その他の救済方法も求めているが、より直接的な救済方法としての主文1・2記載の救済方法をもって足りるものとする。

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

平成29年2月28日

香川県労働委員会

会 長 松 尾 邦 之 印