

に復帰させるとともに、解雇の翌日から原職に復帰するまでの間の賃金相当額を支払わなければならない。

- 5 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の本社及び配車センター内の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X 1 組合

委員長 A 1 殿

Y 1 会社

代表取締役 B 1

①平成27年9月14日の27年度夏季賞与に関する団体交渉に、当社が誠実に応じなかったこと、②27年7月31日及び同年8月17日に、当社が貴組合の組合員A 2 氏、同A 3 氏及び同A 4 氏に対し、配車の指示を行わなかったこと、③27年8月1日に、当社代表取締役が従業員に対し、組合の結成により弁護士費用が必要なため、夏季賞与を支払わないなどと発言したこと、④27年8月3日に、当社従業員B 2 及びB 3 が、A 2 氏、A 3 氏及びA 4 氏に対し、夏季賞与が支払われないのは組合の責任であるなどと発言したこと、⑤27年8月7日に、代表取締役が、A 4 氏に対し、組合を辞めるか会社を退職するかどちらかにしろなどと発言したこと、⑥当社が27年度夏季賞与を例年の半額に相当する金額で支給したこと、⑦当社がA 2 氏の各ストライキ（27年9月14日、18日、24日から10月14日まで）、A 3 氏の各ストライキ（27年9月14日、18日、24日から10月14日まで）及びA 4 氏の各ストライキ（27年8月29日から9月14日まで、9月18日、24日から10月1日まで）を違法なストライキ又は無断欠勤として扱ったこと、⑧当社が27年10月14日付けでA 2 氏、A 3 氏及びA 4 氏を解雇したことは、東京都労働委員会において、それぞれ不当労働行為であると認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

(注：年月日は文書を交付又は掲示した日を掲載すること。)

- 6 被申立人会社は、第1項、第3項、第4項及び前項を履行したときは、当委員会に速やかに文書で報告しなければならない。
- 7 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

申立外A5 分会（以下「分会」という。）は、
申立人X1組合 （以下「組合」といい、分会と併せて単に「組合」ということもある。）の組合員のうち被申立人Y1会社 （以下「会社」という。）に勤務する組合員により結成された。組合は、平成27年7月30日、会社にその旨を通知するとともに、就業規則の提出、雇用契約書の締結等の要求事項を議題とする団体交渉を申し入れた。

9月14日、団体交渉が開催されたが、席上、会社は、組合員4名に対し、10月14日付解雇を通知した。

本件は、上記7月30日の分会結成公然化以降の組合と会社との間における労使関係に関し、以下の点が不当労働行為に該当するか否かについて争われた事案である。

- (1) 組合の27年7月30日付文書、同年8月5日付文書及び同月24日付文書による団体交渉の申入れに対する会社の対応は、正当な理由のない団体交渉拒否ないし不誠実な団体交渉に当たるか否か（争点1）。
- (2) 27年7月31日及び同年8月17日、会社が、組合のA2 分会長（以下「A2分会長」という。）、組合員A3 （以下「A3」という。）及び同A4 （以下「A4」といい、A2分会長、A3及びA4とを併せて「A2分会長ら3名」という。）に対し、配車の指示を行わなかったことは、組合員であること又は正当な組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるか否か（争点2）。

- (3) 27年8月1日、会社のB1 社長（以下「B1社長」という。）が工場長及び配車係のB2 （以下「B2」という。）ら従業員に対し、組合の結成により弁護士費用が必要なため、夏季賞与を支払わないなどと発言したことは、あったか否か。発言があったと認められる場合、B1社長の発言は、組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点3）。
- (4) 27年8月1日、B2が、会社運輸部の従業員に対し、組合を解散してもらいたいなどと発言したことは、あったか否か。発言があったと認められる場合、B2の発言は、組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点4）。
- (5) 27年8月3日、B2及び会社の従業員であるB3 （以下「B3」という。）が、A2分会長ら3名に対し、夏季賞与が支払われないのは組合の責任であるなどと発言したことは、あったか否か。発言があったと認められる場合、B2及びB3の各発言は、組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点5）。
- (6) 27年8月7日、B3は、A4がダンプカー（以下「ダンプ」という。）に土砂を積み込んでいる際、A4の乗務するダンプを押すことや揺するなどといった行為を行ったか否か。行為があったと認められる場合、B3の上記行為は、組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点6）。
- (7) 27年8月7日、B1社長が、A4に対し、組合を辞めるか会社を退職するかどちらかにしろなどと発言したことは、あったか否か。発言があったと認められる場合、B1社長の発言は、組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点7）。
- (8) 27年8月20日、会社が、A2分会長に対し、組合員全員の運転車両の鍵の返却を求めたこと及び同年9月9日、A3及びA4に対し、車両の鍵の返却を求め、訴訟を提起したことは、組合員であること又は正当な組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるか否か（争点8）。
- (9) 会社が27年度夏季賞与を例年の半額に相当する金額で支給したことは、組合員であること又は正当な組合活動を理由とする不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点9）。
- (10) 会社が、下記①ないし⑦のA2分会長ら3名による各ストライキを違法

なストライキ又は無断欠勤として扱ったことは、正当な組合活動を理由とする不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点10）。

① 27年8月29日から同月31日までのA4によるストライキ

② 同年9月1日から同月14日までのA4によるストライキ

③ 同年9月14日のA2分会長及びA3によるストライキ

④ 同年9月18日のA2分会長ら3名によるストライキ

⑤ 同年9月24日のA2分会長ら3名によるストライキ

⑥ 同年9月25日から10月14日までのA2分会長及びA3によるストライキ

⑦ 同年9月25日から10月1日までのA4によるストライキ

(11) 会社が、27年9月15日から同月17日までの期間、A2分会長ら3名を無断欠勤として扱ったことは、組合員であること又は正当な組合活動を理由とする不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点11）。

(12) 27年9月19日、会社が、A2分会長ら3名に対し、草むしりを指示したことは、組合員であること又は正当な組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるか否か（争点12）。

(13) 27年9月19日、会社は、A2分会長ら3名に対し、同日午後に早退する旨を指示したか否か。指示していたと認められる場合、会社が組合らの上記早退を無断早退として扱ったことは、組合員であること又は正当な組合活動を理由とする不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点13）。

(14) 27年10月2日から同月14日までの期間について、A4が年次有給休暇の取得を申請したのに対し、会社がこれを不承認としたことは、組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点14）。

(15) 会社が27年10月14日付けでA2分会長ら3名を解雇したことは、組合員であること又は正当な組合活動を理由とする不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たるか否か（争点15）。

（このことに関し、A2分会長ら3名が、下記①及び②の行為を行ったか

否か。

- ① 7月30日、就業時間中、組合員らが、会社事務所を訪れ、会社事務所入口から撮影を開始し、その後、事務所に入ってから、B1社長に対し、カメラを向け撮影を継続したこと。
- ② 7月30日の分会結成通知以降、組合員らが個人でレコーダーあるいはスマートフォンなどの録音機を用意し、会社の事務所において、就業時間中秘密録音を行ったこと。

そして、組合員らが上記①及び②の行為を行ったとそれぞれ認められる場合、各行為は、正当な組合活動に当たるか否か。）

- (16) 会社のA2分会長ら3名に対する27年10月14日付けの解雇が不当労働行為と認められる場合、救済方法としてバックペイを命ずるとき、同分会長らの中間収入を控除すべきか否か（争点16）。

2 請求する救済の内容の要旨

本件結審時における請求する救済の内容は、要旨以下のとおりである。

なお、組合は、申立時は、会社のダンプ運転手であるC1 組合員（当時。以下「C1」という。）に係る救済も請求していたが、同人が組合を脱退したことにより、29年7月19日付けでこれを取り下げた。

- (1) 組合の27年7月30日、8月5日及び24日付団体交渉申入れに対し、誠実に応ずること。
- (2) 分会が結成されたことを理由に、全従業員に対して分会が解散するまで夏季賞与を不支給とする旨を公言し、組合員らを精神的物理的に追い詰めないこと。
- (3) 不払とした27年度夏季賞与の半額相当分を支給すること。
- (4) 組合員らに対して、退職か組合脱退かの二者択一を迫らないこと。
- (5) 組合員であることを理由に、乗務車両差別、配車差別、会社都合休業及び下車勤務などの不利益取扱いを行わないこと。
- (6) 従業員を扇動して、組合員らに対し無視、どう喝を行わせないこと。
- (7) 組合活動を誹謗中傷しないこと。
- (8) 組合員らに対する解雇を撤回し、原職復帰させるとともに、復帰までの賃金相当額を支払うこと（27年10月9日付追加）。

- (9) 正当なストライキを無断欠勤として扱わず、ストライキを行使したことをもって不利益取扱いを行わないこと（27年10月9日付追加）。
- (10) A4の有給休暇取得不受理について、組合加入及び組合活動を断念させるために行った嫌がらせであることを認め、同人及び組合に謝罪すること（29年3月15日付変更）。
- (11) 陳謝文の手交及び掲示

第2 認定した前提事実

1 当事者等

- (1) 被申立人会社は、昭和55年に設立され、産業廃棄物の収集、運搬、処理等を行う株式会社である。会社は、肩書地に本社を置くほか、配車センター、複数のリサイクル工場を置き、本件申立時の従業員数は65名である。会社の役員は、B1社長のほか、同社長の長男であるB4 専務取締役（以下「B4専務」という。）、妻であるB5 取締役会長及び次男であるB6 監査役で構成される。

【甲1、2】

- (2) 申立人組合は、業種を問わず東京都三多摩地区を中心とする企業に雇用される労働者で構成される、いわゆる合同労組である。本件申立時の組合員数は約200名であり、そのうち、会社で勤務する組合員が分会を結成した。
- (3) A2分会長は平成24年11月16日に、A3は同年10月16日に、A4は26年4月1日に、それぞれ日給制のダンプ運転手として会社に入社した。入社当初の日給額は、それぞれ12,000円であったが、27年4月から13,000円となった。

【甲125～127、乙9～11】

2 組合加入から分会結成公然化まで

- (1) 27年6月中旬、A2分会長、A3、A4、C2（以下「C2」という。）、C3（以下「C3」という。）らは、残業代の未払があるなどとして組合事務所に相談に訪れ、組合に加入した。そして、7月15日時点で、10名程度の会社の従業員が組合に加入して分会を結成し、分会長にA2が、副分会長にC2が、書記長にC3が、会計にA4が、会計監査に

A 3 が、それぞれ就任していた。

【甲110、124～126、乙51、52、1審p44、150～152】

- (2) 6月30日、会社の配車係のC 4 (以下「C 4」という。)が退職した。

【甲125】

- (3) 7月30日、組合は、B 1 社長に対し、分会結成通知及び団体交渉申入書を手交した(後記第3. 1(1)①ア参照)。その後、A 2 分会長及びA 4 は、会社の三つの工場を訪れ、分会結成を知らせる組合ニュースを配布した。以降、会社内で表立って組合活動を行う者は、A 2 分会長ら3名及びC 1 であった。

【甲125、155、審査の全趣旨】

3 分会結成公然化から本件申立てまで

- (1) 7月30日夕方以降、B 4 専務と、C 4 の後任として配車係となったB 2 は、運転手らと個別に面談し、組合加入の有無を確認した上で、8月1日にB 1 社長から話があると通知した。これを受けて、7月30日夜の分会の会議において、組合は、会社の対応に不安を感じるとして、翌日にB 1 社長及びB 4 専務に対し不当労働行為をやめるように申し入れることとなった。

【甲4、124、136、1審p133、134、2審p22、3審p93】

- (2) 会社は、A 2 分会長ら3名及びC 1 に対する7月31日の配車を行わなかった(後記第3. 2(1)①参照)。
- (3) 7月31日、組合は、会社に対し、運転手らとの個人面談で組合加入の有無を確認した行為、8月1日にB 1 社長から話があると通知した行為、7月31日にA 2 分会長ら3名及びC 1 への配車を行わなかった行為が不当労働行為であると抗議し、不当労働行為を続けないように警告する「抗議並びに警告書」をファクシミリで送信し、A 6 書記長(以下「A 6 書記長」という。)がB 1 社長及びB 4 専務に電話して不当労働行為をやめるよう申し入れた。

【甲4～6、124】

- (4) 8月1日昼頃、B 1 社長、B 4 専務、B 2、工場長らが出席して会議を

開き、組合が結成されたという状況、経緯の説明と今後の対応について協議した。その際、B 1 社長は、組合の結成により弁護士費用が必要なため、夏季賞与を支払わないなどと発言した。これを受け、B 2 は、夕方頃、A 2 分会長に対し、いきなり組合を結成するのは順番が違うのではないか、団体交渉の申入れについてB 1 社長が頭にきているように見えた、会社が弁護士に依頼する予定である、組合については全従業員で話し合ったほうがよい旨伝えた（後記第3. 3(1)①②参照）。

(5) 8月3日、B 2 及びB 3 と、A 2 分会長ら3名及びC 1 との間で、話合いが持たれ、B 2 及びB 3 は、夏季賞与が支払われないのは組合の責任であるなどと発言した（後記第3. 3(1)③参照）。

(6) 8月7日、会社の第2リサイクル工場（以下「第2工場」という。）敷地内で、B 3 は、A 4 が乗車中のダンプにユンボ（パワーショベル）で改良土を積む際、車体が揺れるほどの衝撃を与えた。その後、社長室で、B 1 社長、B 3 及びA 4 が、上記行為が不当労働行為に当たるか否かの話合いを行った。その際、B 1 社長は、A 4 に対し、組合を辞めるか会社を退職するかどちらかにしろなどと発言した（後記第3. 3(1)⑥⑦参照）。

なお、B 3 は、第2工場において、残土に石灰を混ぜて改良土を製造したり、ユンボで改良土をダンプに積んだり、ダンプが運んできたがれきを場内でまとめるなどの場内作業に従事していた。

【乙59】

(7) 8月11日、組合は、当委員会に対し、団体交渉促進及び不当労働行為の中止を調整事項として、あっせん申請を行った（平成27年都委争第54号）。

【甲12】

(8) 8月14日、A 2 分会長ら3名及びC 1 は、所沢労働基準監督署長に対し、会社では休憩時間が取得できていないこと、36協定を締結していないこと、未払賃金があることなどの労働基準法違反があるとして、「労働基準法違反申告書」を提出した。

【甲13】

(9) 会社は、A 2 分会長ら3名及びC 1 に対する8月17日の配車を行わなかった（後記第3. 2(1)④参照）。

- (10) 8月18日以降、A2分会長ら3名は、会社に対し、有給休暇を取得したり、ストライキを行使するなどした（後記第3.4(1)①参照）。
- (11) 8月20日及び22日、会社は、組合に対し、A2分会長ら3名及びC1が使用する車両の鍵を返却するように指示した（後記第3.4(1)②参照）。
- (12) 8月24日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

4 本件申立て以降

- (1) 9月9日、会社は、A3、A4及びC1に対し、車両の鍵等の引渡しを求めて、東京地方裁判所立川支部に提訴したが、同月19日にC1が、また、10月26日にA3及びA4が、それぞれ会社に鍵等を返却したことから、会社は、上記訴訟を取り下げた（後記第3.4(1)⑨⑩参照）。
- (2) 9月10日、会社は、従業員に対し、26年度の半額程度に相当する27年度夏季賞与を支給した（後記第3.5(1)参照）。
- (3) 9月14日、当委員会のあっせん手続において、あっせん員による立会団体交渉が開催され、交渉終了時に、会社は、A2分会長ら3名及びC1に対し、10月14日付普通解雇を通知した（後記第3.8(1)①参照）。
- (4) 9月19日、A2分会長ら3名及びC1が出社したところ、会社は、A2分会長ら3名に草むしり業務を、C1にホイール磨き及び配達業務を命じた（後記第3.6(1)⑮参照）。
- (5) 9月25日、C3、C2ら計7名は、それぞれ組合に対し、脱退届を提出した（後記第3.8(1)⑤参照）。
- (6) 10月9日、組合は、当委員会に対し、本件の請求する救済内容の追加申立てを行った（前記第1.2(8)(9)参照）。
- (7) 28年6月29日、組合と会社との間で、A2分会長ら3名及びC1の未払残業代等に関する一部和解が成立した（後記第3.7(1)⑤参照）。
- (8) 29年7月13日、C1は、組合を脱退した。

【審査の全趣旨】

第3 争点に関する認定した事実と判断

- 1 争点1について（組合の平成27年7月30日付文書、同年8月5日付文書及び同月24日付文書による団体交渉の申入れに対する会社の対応は、正当な理

由のない団体交渉拒否ないし不誠実な団体交渉に当たるか否か。)

(1) 認定した事実

①ア 7月30日10時半頃、組合のA1 委員長（以下「A1委員長」という。）、A6書記長、A2分会長及びA4は、会社の第2工場において、B1社長に対し、「分会結成通知ならびに団体交渉申し入れ書」（以下「7月30日付文書」という。）を手交した（以下「7月30日付申入れ」という。）。この文書には、就業規則の提出、雇用契約書の締結、残業代の支払等計14項目の要求事項と、10日以内に団体交渉の開催を求める旨が記載されていた。申入れ時のやり取りは、要旨以下のとおりであり、社長室のある事務所の入口で行われ、その状況をA4がビデオカメラで撮影していた。

イ まず、A6書記長が、組合名を名乗り、労働組合が会社で結成されたのでその挨拶と団体交渉の申入れに来たので5分ほど話をしたいと述べると、B1社長は、意味が分からないという反応を示し、「こういう話になる前には、まず話し合わなきゃ駄目なんだよ。いろんなことで話し合っ、いろんな話がつかなければ、おたくを通してきてもいいんだけど、いきなりどーんと来てさ、こんな話に、話し合いたいって言うても。」「うちは労働者を粗末にしてるつもりは何にもないんだよ。」「それをいきなりさ、こうやって来ると、気分的によくないんだ。」「社長が全然話にならない、担当者が話にならない、だから来ましたというなら分かるんだよ。」「順番を踏まなきゃ駄目なんだよ。」などと発言した。これに対し、A6書記長は、「いきなり紙を渡すんじゃ申し訳ないので、今日は説明で伺ったんです。」「ただ送りつけるとかではなくて、説明をしに。」「労働組合ができてしまったので。」と述べると、B1社長は、「できちゃったんだは、もう遅いんだよ。だから、それが気に入らないの。」「まずやる前に話しなきゃ駄目よ。・・・これこれこうということで問題があるんだけど、社長、何とかしてくれませんか、こういうふうにしてくれませんか、こういうふうに変更してくれませんか、順番を踏んでこなきゃ駄目なんですよ。」「おたくらが来る自体が、私は気分が悪いんだよ、

はっきり言うけど。」「もっと、話をしなきゃ駄目。最初から。」と発言した。A 1 委員長は、「社長はそういうふうな認識かもしれないですけども、働いてる方というのは、十分、話をしたいと思っても、そういう雰囲気ではなかったと感じた・・・。」「今日が一番最初の話をするために来た・・・。」と述べると、B 1 社長は、「だから、おたくらは関係ないんだよ。話がつかなかったら来ればいいのよ。」と発言し、A 6 書記長は、「社長さんの方から見たらそうかもしれませんが、ただ、今日、私たち、これで、こちらに組合ができたことを、今、通知いたしました。」と説明した。

そして、A 2 分会長が分会を結成した理由について、「これから会社をみんなで良くしていきたいという気持ちがメインですけども。」と述べると、B 1 社長は、「だから、それを何で早く言わなかったの。」と尋ねた。A 2 分会長が、C 4 に言おうとしたが、急に退職してしまったので誰に言ってよいかわからなかったと説明すると、B 1 社長は、C 4 からは何も聞いていない、自身に言わないと駄目だと述べた。A 1 委員長は、社長という肩書があると難しいと述べると、B 1 社長は、何でも相談しないと駄目だと応じた。そして、B 1 社長は、「俺は、人間、すごく大事にしてるんだよ。給料も、この間も、給料、1 回 2 万も上げている訳だ。全員にね。」「自分も、ある程度、従業員を粗末にしたり、何か周りの評判が悪かった場合には、こうやって来ても、ああ、なるほどな、気分悪いのにこんなことになったなって分かるけれども・・・。」と発言した。

その後も B 1 社長は、組合に入ってから話し合うこと自体が間違いであり、その前に相談をしないといけない、順番が違う、いきなり来たから気分が悪いなどと繰り返し述べ、組合は、組合に入っても交渉で話をするのは主に従業員と社長であり、双方が納得できれば特に問題はない、これから話をすればよい、社長の気持ちの問題ではなく、法律上の問題である、今日は申入れに来ただけであるなどと繰り返し説明し、また、A 6 書記長は、あまり長い時間話しても仕事に迷惑がかかって申し訳ないことになる述べた。

ウ やり取りの最中、ビデオカメラで撮影していることについて、B 1 社長が、「あんた、何を映してるんだよ。おい、何を映してんの。」と述べると、A 6 書記長は、「これで問題がなくやっているとことを撮ってます。」と応じ、B 1 社長が、「おまえ、いいかげんにしろ。何で断らないんだよ。」「必ずこういうのは撮っていいですかと断るもんなんだよ。」などと述べて撮影を制しようとする、A 6 書記長は、「じゃあ、撮らせてください。」と応じた。さらに、B 1 社長は、「気分が悪い。こんな形も。普通は、撮っていいですかって言いますよ。こういうカメラは。法律どうのこうの問題じゃなくて、常識の問題を言ってるんだよ。」と述べ、A 6 書記長が、「それは申し訳ありませんでした。」と謝罪すると、B 1 社長は、「そう言えばいいんだよ。」と応じた。そして、B 1 社長は、「こういうものは必ず言うもんなんだよ。撮っていいですかって。」と述べ、A 6 書記長は、「大変申し訳ないです。」と再び謝罪し、「ただ、私たちも会社の社長さんとお会いするときに、もう、会社によっては、本当にとんでもない社長さんがいて、入った途端に殴ってくる人とかいるんですよ。」「それで、必ず、絶対にそれは写真を撮っておくことにしているんですよ。」と説明した。その後、再度、B 1 社長は、組合が撮影を継続していることについて断ったか聞くと、A 1 委員長及びA 6 書記長は、先ほど断ったと応じ、これに対し、B 1 社長は、常識的に言われる前に断るようにしろと述べ、A 1 委員長は、「はい。」と応じた。

エ 以上のやり取りは、計45分ほどかかったが、その間、会社への来客はなかった。終了後、B 1 社長は、団体交渉申入れの状況等について、ダンプ運転手を所管するB 4 専務に伝えた。

オ 組合の撮影した映像には、主にB 1 社長とA 6 書記長とのやり取りが記録されていた。背景には社長室内の監視モニターが映っていたが、そのモニターは、以前、B 1 社長が取材を受けた際の雑誌記事上の写真の背景にも映っており、その雑誌はインターネット上にも掲載されている。

なお、組合は、基本的に、団体交渉を申し入れる際は、言った言わ

ないという争いになる事態を避けるために、また、組合員の行動の適法性を担保するために、組合の内部資料として動画を撮影している。

【甲 3、90の 1～4、124、125、140～143、乙60、66の 1・2、
1 審 p 129、160、161、2 審 p 81、82】

- ② 本件第 2 回審問において、B 1 社長は、7 月 30 日付申入れについて、上司や自身に相談しないで組合に入ったこと自体が一番気に入らないと証言した。

【2 審 p 63】

- ③ 8 月 5 日、組合は、会社に対し、組合を解散してほしい、賞与が支払われないのは組合の責任であるなどの従業員による不当労働行為発言があったとして、そのような発言をやめさせることを求める申入れを行った。また、組合は、会社に対し、夏季賞与を例年どおり支給すること、支給額と支給日を示すことを求める「夏季一時金要求書」（以下「8 月 5 日付文書」という。）を提出した。

【甲 7～9】

- ④ 8 月 7 日、A 6 書記長は、上記申入れの件で、B 1 社長に電話した。その際、B 1 社長は、問題発言をした従業員には注意した、最初は頭に来て賞与は出さないとしたが、決定したものではなく、検討中であり、自身の裁量で決定する、団体交渉の日程はまだ決めていないが、中途半端に会っても話にならないので時間がほしいなどと発言した。

【甲149の 2】

- ⑤ 前記第 2. 3(7)のとおり、8 月 11 日、組合は、当委員会に対し、団体交渉促進及び不当労働行為の中止を調整事項として、あっせん申請を行った。

- ⑥ 8 月 12 日、組合は、会社に対し、7 月 30 日付申入れ内容、夏季賞与、この間の不当労働行為等を議題とする「団体交渉開催要求再々申入書」を提出した。

【甲16の 1・2】

- ⑦ 8 月 18 日、会社代理人は、組合に対し、あっせん手続及び団体交渉に関して受任したこと、当委員会のあっせん員から組合が立会団体交渉を

希望していることを聞き、あっせん申請に対する諾否も含めて21日まで
に回答することなどを連絡した。

【甲14】

- ⑧ 8月21日、会社は、組合に対し、あっせん申請について承諾すること、
あっせん員による立会団体交渉の可否についてあっせん手続の中で協
議することなどを連絡した。

【甲15】

- ⑨ 8月20日及び22日、会社は、組合に対し、A 2分会長ら3名及びC 1
の車両のマスターキーを返却するように指示した。

これに対し、8月24日、組合は、車両の鍵の返却を求めた理由を明示
すること、車両を売却しないこと、組合員らが出社したときに従来の車
両に乗車できるようにすること、会社都合休業や下車業務とならないこ
と等を要求事項として「鍵の返却問題団体交渉申入書」（以下「8月24
日付文書」という。）を提出した。

なお、会社では、運転手各人に車両が割り振られ、そのスペアキーは
配車センターに置かれているが、マスターキーは運転手各人に保管が任
されていた。

【甲20の1・2、36、125】

- ⑩ 8月25日、会社は、組合に対し、申入れのあった団体交渉事項につい
ては、9月2日のあっせん手続において協議を行う予定であること、車
両の所有・管理権は会社にあることから、本日夕方までに鍵の返却がな
い場合は業務上の指示・命令違反として取り扱うことなどを連絡した。

また、8月28日、会社は、組合及びA 4に対し、同人のストライキ通
告については適法なストライキ権行使とは認めず、出社しない場合には
無断で欠勤したものと取り扱うことなどを連絡した。

【甲30、36】

- ⑪ 8月28日、組合は、会社に対し、ア) あっせん手続に応じたとしても団
体交渉において誠実に話し合わなければならない、イ) 会社による不当労
働行為の疑いがなくなり次第車両の鍵を返却する、ウ) ストライキは、組
合の定期大会で権利を確立した上で、執行委員会決定に基づき執行され

ており、適法に実施されている正当な組合活動であることから、認めないのは不当労働行為に当たるなどとして抗議申入書を提出した。

【甲31】

- ⑫ 9月2日、当委員会で第1回あっせん期日が行われ、同月14日の次回期日にあっせん員による立会団体交渉が行われることとなった。席上、会社は、組合に対し、就業規則、A2分会長ら3名及びC1の賃金台帳・月報・日報・タコメーターの記録を交付した。

【乙1】

- ⑬ 9月4日、組合は、会社に対し、立会団体交渉の議題として、要旨以下の項目を通知した。

ア 夏季賞与について

半額支給及び支給遅延の理由、支給時期

イ 不当労働行為の解決に向けて

社長・配車係等の発言、ストライキへの対応、職場復帰方法について

ウ 8月24日付文書で申し入れた車両の鍵返却問題への回答

エ 労働基準法違反の是正

オ 未払残業代について

カ 7月30日付文書における要求事項

就業規則、雇用契約書締結、休憩時間取得、事故発生時のルール、便宜供与、人事約款について

【甲40】

- ⑭ 9月9日、会社は、A3、A4及びC1に対し、車両の鍵等の引渡しを求めて、東京地方裁判所立川支部に提訴した（平成27年（ワ）第1958号）。

【乙29、60】

- ⑮ 9月10日、会社は、従業員に対し、26年度の半額程度に相当する27年度夏季賞与を支給した。

なお、会社の就業規則第48条には、「従業員の賃金に関する事項は別に定める賃金規程による。」とあるが、会社には賃金規程は存在せず、

賞与はB 1社長の裁量で決定している。

【乙7、2審p24、25、96、97】

- ⑩ 9月14日、当委員会のあっせん手続において、あっせん員による立会団体交渉が2時間半程度開催され、組合側からA 1委員長、A 6書記長、A 2分会長ら3名及びC 1が、会社側からB 1社長、会社代理人弁護士2名及び社会保険労務士らが出席した。その内容は、要旨以下のとおりである。

ア 夏期賞与について

組合が、賞与の支給が1か月遅れで半額となった理由を尋ねると、会社代理人は、賞与の支給は雇用契約上定められていないので義務的なものではなく、社長の裁量、経営上の判断であり、それ以上のことはなく、経営状況の開示をする必要はないと回答し、B 1社長は、「今までどうやってボーナス払ったかという私のただの裁量ですよ。感覚ですよ。だから皆一生懸命やってるから、どんどん上げてやれと、・・・利益なんかで計算してる訳でも何でもなし・・・。」「上げてやった中で、いきなりああいう態度取られたから、何だこれは？って話ですよ。」と述べた。これに対し、組合が、社長の感覚と裁量というのみでは伝わってこないもので、半額にならざるを得ないという経営の数字を示してほしいと要求すると、会社代理人は、「それはしかねます。する必要はないし、もともと労働契約の内容としてボーナスを必ず支給するという合意はないです。」と応じた。このことについて、組合は、7月までに掲載されていた求人票や求人募集広告には、賞与年3回ありと記載されていた、当初の団体交渉の要求には賞与を取り上げていなかったが、B 3やB 2が賞与が支給されないことについて組合員を脅したことから要求したものであり、組合としては債権債務要求というよりは不当労働行為の問題として要求していると反論した。

また、組合が、全従業員に対し、1か月遅れで半額支給となったことをどう説明したのか尋ねると、B 1社長は、説明しなくても皆分かっているから説明していないと回答した。

イ 社長らの発言、ストライキへの対応、職場復帰方法について

組合が、職場復帰に向けて不当労働行為はどうなっていくのか見解を尋ねると、会社代理人は、B 2やB 3の発言は事実確認が必要であると応じた。また、B 1社長が、何が不当労働行為なのかと尋ねたことに対し、組合は、8月1日に同社長が工場長と主な従業員を集めて、組合ができたから賞与を払わないことがあると発言したことであると答えると、同社長は、そう思ったから言っただけで何がおかしいのかと応じた。そして、会社代理人は、既に不当労働行為救済申立てがなされており、そこでの判断となると述べた。

また、組合は、組合員に対する脱退強要や重機での体当たりがあったり、賞与の半額支給が組合員の責任であると言われたりするなどの不当労働行為に抗議するために、本日まで正当なストライキを行っており、本日の団体交渉で解決の可能性はあるか判断したい、組合員は問題を解決させて一日でも早く職場に復帰したいと考えていると述べた。これに対し、会社は、組合の認識は理解したが、評価の問題であり、会社としては違法なものとして懲戒処分とする可能性があるとして述べたところ、組合は、処分された場合は不利益取扱いとして本件申立てに追加する可能性があるとして応じた。

ウ 車両の鍵返却について

組合が、復職後も通常どおり車両に乗せてほしい、会社が不当労働行為が起きないための手順を踏んでくれないと鍵の返却ができないと述べたことに対し、B 1社長は、組合員らからダンプによる現地への移動時間を残業代として請求されても支払うことができないので、組合員らの復帰後の業務は8時から17時までの場内の小運搬や草取りの業務が想定される、ダンプ部門の赤字の見直しのため、車両の売却を考えている、こういうことをやって復帰させるという気持ちにはならないと応じた。これに対し、組合は、通常どおり車両に乗せてほしいと要求した。

エ その他

席上、B 1社長は、従業員がまず自身のところに相談に来て、話が

つかなかったら組合に入るのが普通の順番なのに、いきなり組合を結成して申入れに来ること自体が不満である旨繰り返し発言した。また、B 1 社長は、事前のアポイントなしに申入れに来たことが不満であると述べたが、組合は、同社長の気持ちは理解しているが、直接申し入れたほうが誠心誠意伝わるという考えで直接訪問したと述べた。

その他、未払残業代について、組合が考える明細を提出し、会社も精査して計算するよう求めた。

オ 解雇通知

団体交渉の終了時に、会社は、A 2 分会長ら 3 名及び C 1 に対し、10月14日付普通解雇を通知した。

【甲21～24、61】

- ⑰ 10月9日、当委員会のあっせん手続において、あっせん員による立会団体交渉が開催された。出席者は、前回と同じであり、交渉の前半では、会社が、A 2 分会長ら 3 名及び C 1 の労働時間の会社作成資料に基づいて残業代について説明し、組合との間で質疑応答があった。また、後半では、A 2 分会長ら 3 名及び C 1 の解雇理由についてのやり取りがあった。

席上、組合が、8時が始業時間になっている理由を聞くと、会社は、8時から会社の拘束時間となっており、それまでは自由な時間という認識であると説明した。これに対し、組合は、運転して会社が指定した場所に行く時間も労働時間であるべきであり、タコメーターを確認してほしい、その上で話し合うのであれば残業代の解決は十分可能であると述べた。会社は、7時に現場着を指定した場合は7時からの勤務時間として計算しており、ダンプ業界はそういうものであると反論した。

また、B 1 社長は、「組合員と私の信頼関係がゼロ。それとうちの社員の中でもゼロ。そんな状態でうちで働けるんですか？」と述べ、A 6 書記長が、「信頼関係が今回の件でなくなったって、ここに書いてあるんですね。信頼関係がなくなったのは7月の30日に分会結成の申入れをしたからですか？」と尋ねると、B 1 社長は、「そうですね。」と答え、会社代理人が、「それだけじゃなくて、一連の出来事を含めています。」

と補足した。これに対し、A 6 書記長が、「一連の出来事というのを具体的に教えてください。」と求めると、B 1 社長は、「今後何をするのか分からない。こういう人を使うと。」「相談もなくこういうふうに（組合に）行くってことは、今後も何をやるか分からないってことですよ。」と応じた。

そして、結局、あっせんは10月9日付けで打切りとなった。

【甲105、当委員会に顕著な事実】

- ⑱ 11月28日、組合は、会社に対し、残業代の支払、労働基準法違反の是正、不当解雇の撤回、職場復帰方法等を議題とする団体交渉を申し入れた。

これに対し、12月7日、会社は、現在、組合との間で雇用契約を解消することを前提とする和解協議を行っているところ、団体交渉の議題は契約を維持することを前提としたものであり、これを議論することはいたずらに紛争を拡大させる可能性があることから、現段階では保留すると回答した。

【甲76、78】

- ⑲ 後記7(1)⑤のとおり、28年6月29日、組合と会社との間で、所沢労働基準監督署から是正勧告を受けた部分についてのA 2分会長ら3名及びC 1に対する未払残業代等に関する一部和解が成立した。
- ⑳ 7月18日、会社は、組合に対し、団体交渉を申し入れ、8月27日、組合と会社との間で団体交渉が開催された。

冒頭、組合は、要求事項の中で資料提出要求については就業規則等が提出されており、今の一番の課題は残業代について未だ解決に至っていない待機時間の取扱いである、全面和解の中で解決できればよいが、全面和解ができないならば待機時間の取扱いについて会社と部分和解できるかどうか考えなければならない、全面和解の話をしてから待機時間の取扱いについて協議し、時間が余ればその他の労働条件の問題を協議してほしい旨述べた。その後、主に組合が結成された経緯、本件解決についてのやり取りがなされた。そして、双方は、解決に向けた和解交渉を継続することを確認して団体交渉が終了した。

席上、B1社長は、組合から申入れがあったこと自体がいまだに理解できず、要求事項があれば事前に相談してほしい旨繰り返し発言した。

【乙46、49の1・2】

- ② その後も和解協議が続けられたが、9月8日、会社は、組合に対し、復職を前提とする和解には応じられない、解決金については組合とのかい離が大きいと思われることから、当委員会の本件審問手続がなされてから検討したいなどと連絡した。

【乙50】

(2) 当事者の主張

① 申立人組合の主張

ア 27年7月30日付文書について、申入れから1か月以上、団体交渉が開催されなかった。あっせんにおける2回の団体交渉では、要求議題のうち、未払残業代についての入口部分の討議がされたにすぎず、十分な討議には程遠いものであった。また、この団体交渉では、27年度夏季賞与半額払い、不当解雇等の7月30日付申入れ以降に発生した不当労働行為についての討議に終始し、誠実な団体交渉は開催されていない。

イ 8月5日付文書について、会社は、9月14日の立会団体交渉において、組合員らが有給休暇取得や残業代の要求をしたことにより27年度夏季賞与を半額支給としたことを明言したが、賞与の支給基準、支給総額、支給額決定の根拠、加重平均等一切明らかにしておらず、誠実な団体交渉は開催されていない。

ウ 8月24日付文書について、従業員が鍵の返却を求められることは異例のことであったため、その合理的な理由を明らかにすることと車両売却等により運転業務ができなくなるという不利益の可能性の有無を問題として申し入れた。しかし、会社は質問事項に回答せず、組合員を提訴した。

② 被申立人会社の主張

会社は、当初より団体交渉に応ずることを検討する旨を述べ、実際に

協議が行われた第1回あっせん期日を踏まえ、第2回及び第3回のあっせん期日における立会団体交渉を行った。会社は、さらなるあっせん期日を開催するよう要望し、あっせんの打切りを希望したことはない。

また、そもそも夏季賞与は会社の裁量で行っており、具体的な算定方法が定まっていなくてもかかわらずあえて団体交渉に応じて誠実に対応している。

鍵の返却については、既に訴訟上決着がついた問題であり、組合員は何ら法的な抗弁もせず、返却を拒否していたものであることから、組合からの申入れは明らかに不当な申入れであり、会社がこれに応ずる義務はない。

(3) 当委員会の判断

① 団体交渉開催の遅延について

7月30日付及び8月5日付文書に対し、8月7日、会社は、組合に対し、団体交渉の日程はまだ決めていないが、中途半端に会っても話にならないので時間がほしいと回答した（前記(1)①ア、③④）。そして、組合は、8月11日に団体交渉促進等を調整事項としてあっせん申請をした上で、同月12日に再度団体交渉を申し入れた（前記(1)⑤⑥）。これに対し、8月18日、会社代理人は、組合があっせん申請に関して立会団体交渉を希望していることからあっせんの諾否を含めて同月21日までに回答することを連絡し、同月21日、あっせん申請を承諾し、立会団体交渉の可否についてあっせん手続の中で協議することを連絡した（前記(1)⑦⑧）。

また、8月24日付文書に対し、翌日、会社は、9月2日のあっせん手続において協議を行う予定であることを連絡した（前記(1)⑨⑩）。そして、9月2日のあっせん手続で、同月14日の次回期日にあっせん員による立会団体交渉が行われることとなった（前記(1)⑪⑫）。

したがって、当初の申入れから団体交渉開催までに1か月かかっているとはいえ、会社は、申入れから8日後に時間がほしい旨回答し、組合が申請したあっせんに応じ、その手続の中で組合の希望どおり団体交渉に応じていることから、会社が団体交渉を拒否した事実は認められない。

② 不誠実団体交渉について

ア 7月30日付文書による就業規則の提出、雇用契約書の締結、残業代の支払等の要求について

組合は、あっせんにおける2回の団体交渉（前記(1)⑯⑰）では、要求議題のうち、未払残業代についての入口部分の討議がされたにすぎず、また、27年度夏季賞与半額支給、不当解雇等の7月30日付申入れ以降に発生した不当労働行為についての討議に終始し、誠実な団体交渉は開催されていないと主張する。

しかし、組合は、9月4日付けで、団体交渉の議題として多くの項目を通知し、7月30日付文書の要求事項はそのうちの一項目である（前記(1)⑬）上に、同要求事項はさらに14項目に細分化されるものであること（前記(1)①ア）から、限られた時間内に行われる団体交渉の中では全ての事項について協議することは困難であるといえる。そして、団体交渉の際、会社が、他の事項の協議に固執して7月30日付文書の要求事項について協議を避けたという事情もみられない。その上、組合と会社との間において、未払残業代に関する一定のやり取りはなされている。したがって、組合の主張は採用することができない。

イ 8月5日付文書による夏季賞与支払要求について

会社は、そもそも夏季賞与は会社の裁量で行っており、具体的な算定方法が定まっていなくてもかかわらず、あえて団体交渉に応じて誠実に対応していると主張する。

確かに、会社の就業規則等には、賞与の支給についての記載はない（前記(1)⑮）。

しかしながら、会社では、夏季賞与は毎年、8月頃に一定額が支給されており（後記5(1)）、9月に前年の半額が支給されたのは異例のことである。そして、賞与の支給は、それで生計を立てる組合員らにとっての労働条件その他の待遇であることは明らかであるから、会社の裁量で支給を決めているとしても、例年と異なる時期に前年の半額支給となった理由について組合から説明を求められた場合、会社は、それ相応の説明をする必要がある。加えて、その支給の経緯について

組合から不当労働行為の疑いがかけられており、組合が団体交渉の議題として申し入れている（前記(1)③⑬）以上、会社は、団体交渉において、組合の理解と納得を得るよう努力すべきであるといえる。

そこで、9月14日の団体交渉における会社の対応を検討すると、組合が、夏季賞与の支給が1か月遅れで半額となった理由を尋ねると、会社は、賞与の支給は雇用契約上定められていないので義務的なものではなく、社長の裁量、経営上の判断であり、それ以上のことはなく、経営状況の開示をする必要はないと回答した。これに対し、組合が、社長の感覚と裁量というのみでは伝わってこないもので、半額にならざるを得ないという経営の数字を示してほしいと要求したが、会社はその必要がない、労働契約上、支給する合意はないとして拒否した。このことについて、組合は、求人票や求人募集広告には、賞与年3回ありと記載されていた、当初の団体交渉の要求には賞与を取り上げていなかったが、B3やB2が賞与が支給されないことについて組合員を脅したことから要求したものであり、組合としては債権債務要求というよりは不当労働行為の問題として要求していると反論したものの、会社はそれ以上の回答はしなかった（前記(1)⑯ア）。

このように、会社は、賞与について、社長の裁量、経営判断としか説明せず、9月に、前年度の半額程度で支給した理由を一切説明していない。したがって、前記のとおり、賞与の支給は、組合員らにとっての労働条件その他の待遇であり、その支給の経緯について組合から不当労働行為の疑いがかけられている以上、会社は、組合の理解と納得を得るよう努力すべきであるにもかかわらず、それを一切していないのであるから、会社が誠実交渉義務を果たしたとは到底いうことができない。

ウ 8月24日付文書による車両の鍵返却問題に関する質問について

8月24日付文書は、車両の鍵の返却を求めた理由を明示すること、車両を売却しないこと、組合員らが出社したときに従来の車両に乗車できるようにすること、会社都合休業や下車業務とならないこと等を要求事項としており（前記(1)⑨）、ダンプの運転手である組合員らに

としての労働条件その他の待遇であることは明らかであり、会社は団体交渉に応ずる義務があるといえる。そして、9月14日の団体交渉において、会社は、車両の鍵返却問題について協議に応じていること（前記(1)⑩ウ）が認められる。

そこで、交渉における会社の対応を検討すると、組合が、復職後も通常どおり車両に乗せてほしい、会社が不当労働行為が起きないための手順を踏んでくれないと返却できないと述べたことに対し、会社は、残業代は支払えないので8時から17時までの場内の小運搬や草取りの業務が想定される、ダンプ部門の赤字の見直しのため、車両の売却を考えている、こういうことをやって復帰させるという気持ちにはならないと応じている。これに対し、組合は、再度、通常どおりの乗務を要求しており、それ以上、鍵の返却について追及した事実は認められない。そうすると、会社は、その回答の内容の適否はともかく、組合からの質問や要求に対して一定の見解を表明したというべきであって、鍵の返却問題について組合がそれ以上の追及や要求等を行っていないことも考慮すれば、交渉における会社の対応が不誠実であったとまではいえない。

2 争点2について（27年7月31日及び同年8月17日、会社が、A2分会長ら3名に対し、配車の指示を行わなかったことは、組合員であること又は正当な組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるか否か。）

(1) 認定した事実

① 7月30日、会社は、A2分会長ら3名及びC1に対して翌日の配車を行わなかった。このことは、A4が会社に電話で確認することでA2分会長ら3名及びC1が知ることとなった。そして、A2分会長ら3名及びC1に対する会社の勤怠管理上、7月31日は「会社都合休み」となっており、調整手当として日給額の6割が支払われた。

【甲119の3、125、136、乙8～12】

② B4専務及び配車係のB2は、分会結成に当たって今後何をしたいのか、誰が組合員なのか把握しておく必要があるとして、7月31日、B2が、A4に対し、配車センターに来るように電話で伝えた。しかし、A

4は、その呼出しには応じなかった。

【甲116、1審p80、81、3審p131】

- ③ 前記第2. 3(7)のとおり、8月11日、組合は、当委員会に対してあつせん申請を行った。

なお、同日、A2分会長ら3名及びC1は、欠勤届を提出して会社に出社しなかった。

【乙12】

- ④ 会社では、8月12日から16日までが休業日であった。8月11日、A4がC2に対し、同月17日の配車予定を確認したところ、C2は、A2分会長ら3名及びC1だけが休みになっていることを伝えた。そして、A2分会長ら3名及びC1に対する会社の勤怠管理上、8月17日は「会社都合休み」となっており、調整手当として日給額の6割が支払われた。

【甲113、119の3、125、乙12、73の1】

- ⑤ 会社における配車係の主な業務は、配車センターにおいて、ダンプの配車を指揮し、仕事の状況に応じて各ダンプの運転手の稼働を指示するものであり、配車係は、前日の夕方に翌日の配車表を作成して提示し、各運転手に配車を周知している。そして、運転手は夕方に勤務先から戻って翌日の配車を確認し、前日が休みの場合は運転手自ら会社に連絡を取って確認していた。

当時、B2は、B4専務と相談しながら、運転手に対し、配車や仕事の割振り、休業を命じていた。

【乙58、2審p110、111、3審p87、88、92、106、107、115】

- ⑥ A2分会長ら3名及びC1は、8月1日から10日までは、従前と変わらずに配車があり、運転業務を行っていた。

【1審p54】

(2) 当事者の主張

① 申立人組合の主張

7月30日付申入れの翌日に、分会結成通知をしたことを理由としてA2分会長ら3名が休業を指示され、さらに、8月17日は当委員会にあつせん申請したことを理由として休業を指示された。このような組合活動

を理由とした休業の指示は不利益取扱いである。

② 被申立人会社の主張

会社は、A 2 分会長ら 3 名が労働条件について不服を述べ、また、会社ともめている状況下でダンプの運転をすることは危険を伴うことから、待機を指示したものである。会社都合休業として日給額の 6 割が支払われていることから、不利益があるともいえない。

(3) 当委員会の判断

① 会社は、7 月 31 日及び 8 月 17 日、A 2 分会長ら 3 名及び当時組合員であった C 1 に対してのみ配車を行わずに会社都合休みとし、同分会長らに勤務を行わせなかった（前記(1)①④）。

② 会社は、A 2 分会長らが労働条件について不服を述べ、また、会社ともめている状況下でダンプの運転をすることは危険を伴うことから待機を指示したと主張する。

しかし、7 月 31 日の時点では、組合員らと他の従業員らとの間でトラブルが生じていた事実はなく、会社の主張には合理性がない。7 月 30 日付申入れの際、B 1 社長は、組合に入ってから話し合うこと自体が間違いであり、順番が違う、いきなり来たから気分が悪いなどと繰り返し述べており（前記 1 (1)①イ）、組合に対する嫌悪感を抱いていたといえる。加えて、上記申入れを受けて、B 1 社長がその状況を B 4 専務に伝えていること（前記 1 (1)①エ）も併せ考慮すると、会社が、7 月 31 日に、A 2 分会長ら 3 名に対して配車の指示を行わなかったことは、前日の 7 月 30 日付申入れを理由としたものであるとみざるを得ず、組合員であること又は組合の正当な活動をしたことの故をもって行われた不利益取扱いに該当する。

③ その後、8 月 7 日に B 3 が A 4 の乗車中のダンプに衝撃を与えるトラブルが生じていたこと（後記 3 (1)⑥）が認められることから、会社のいう危険を除去するには、従業員に対してトラブル防止のための適切な措置をとるべきであるものの、会社が、衝撃を与えた B 3 に対して何らかの措置も行わずに、衝撃を与えられた方の組合員である A 4 のみに対して 8 月 17 日の配車をしなかったことは合理性を欠いているといえる。

7月30日付申入れ以降、組合は、8月5日及び7日、会社に対し、従業員の不当労働行為発言をやめさせることや、夏季賞与を例年どおり支給することを申し入れており（前記1(1)③④）、また、8月11日に当委員会に対してあっせん申請をしており（前記(1)③）、組合活動が活発化してきたことが認められる。そして、8月1日から同月10日までは、会社が従前と変わらずに組合員らに対して配車をし、組合員らが業務を行っていたのであり（前記(1)⑥）、上記②のとおり、7月30日付申入れの翌日にA2分会長ら3名に対して配車の指示を行わなかったこと、B1社長が、8月7日にA4に対し、分会結成を非難する発言をして脱退勧奨していたこと（後記3(6)②）、8月17日にA6書記長に対し、分会結成通知時から気分が悪い、何で怒らせることをするんだなどと怒鳴ったこと（後記4(1)①）を併せ考慮すると、会社が8月17日に組合員らに配車をしなかったことは、上記組合活動への報復とみざるを得ない。したがって、会社が、8月17日に、A2分会長ら3名に対して配車の指示を行わなかったことは、組合員であること又は組合の正当な活動をしたことの故をもって行われた不利益取扱いに該当する。

- ④ なお、会社は、会社都合休業として日給額の6割が支払われていることから、不利益があるともいえないと主張するが、A2分会長ら3名は、休業手当として日給額の6割しか支払われておらず、休業指定を受けなかった者に比べて経済的不利益を被ったものであることから、会社の上記主張は採用することができない。

3 争点3から7まで

(1) 認定した事実

- ① 8月1日昼頃、B1社長、B4専務、B2、工場長らが出席して会議を開き、組合が結成されたという状況、経緯の説明と今後の対応について協議した。その際、B1社長は、組合の結成により弁護士費用が必要のため、夏季賞与を支払わないなどと発言した。

【乙58、60】

- ② 8月1日夕方頃、B2は、A2分会長に対し、いきなり組合を結成するのは順番が違うのではないかと、団体交渉の申入れについてB1社長が

頭にきているように見えた、会社が弁護士に依頼する予定である、組合については全従業員で話し合ったほうがよい旨伝えた。

【乙58、3審p95、96】

③ア 8月3日、B2及びB3と、A2分会長ら3名及びC1との間で、話し合いが持たれた。

イ 席上、B2は、8月1日に工場長らが集まった際、B1社長が、少しでも上司という名のついた人物が口出しすると組合にとって圧力と勘違いされるため、今後の交渉のやり取りは弁護士が行うこととなり、その費用を算出するために賞与が支払えないかもしれないなどと発言しており、A2分会長らが勝手に発足させた組合のためにお金を回すことになるから組合に責任があるということだ、賞与を当てにする従業員が多く、全員怒っている、迷惑だ、組合員らが悪いって言っているのは会社が言っている訳ではなく、従業員として言っている、組合を続けていけば白い目で見られる、意思の疎通は絶対にできない、B1社長の発言は幹部の人間が従業員に伝え、B2自身も他の運転手に伝えたなどと述べた。そして、B2は、徐々に待遇が良くなってきたにもかかわらず、全員に承諾を得ずに組合を発足させたことは納得がいかず、まず、全員で改善点を話し合っ専務に頼み、それでも改善されなければ組合結成というのが順番なのではないかなどと繰り返し述べ、「みんなはらわた煮えくり返ってると思うよ。もしも（賞与が）出なかったら。今はまだ間に合うから。やめようよ、こんなこと、くだらねえ。」、「責任がねえって言わせねえよ。それくらい腹決めてやれよ。」、「お前らが勝手な行動をしたおかげでみんなが迷惑してるってことだよ。」、「B2とB3にこういう話をされましたって話を組合にしたとするよ。そしたらたぶん、その人上司ですか？・・・って聞いてくるよ・・・それはちょっと訴えましょう・・・ってなると思うけど、あなたたちの真意がそこじゃないんだよ。みんなと気持ちよく働いてさ、その上で今よりも待遇が良くなればいい訳だよ、そうでしょ?」、「タイミング悪すぎだよ！もうボーナスまで日がねえしよ。責任とれないんだったらお前らが辞めろよ。」、「もらえるはず

のボーナスが全部保障できないんだったらお前らが辞めろよ!」、
「例えばこれで組合を解散しますって言って、終息がいたら弁護士雇
う必要もないし、円満な訳だよ。何事もなかったことになる訳だから。」、
「このままウチにはられないよ。肩身が狭くなっちゃって。だつた
ら火種のうちに、気がつきました、すみませんって言えば分かんない
よ?」などと発言した。

ウ また、B3は、「俺らの生活も心配してくれよ。」、「ボーナスなかつ
たら困るんだよ。」、「(生活の)面倒を見てくれるんだったら、一切何
も言わないよ。」、「俺は個人だから会社じゃねえから組合は関係ない
けど、そうなったら(賞与が出なかったら)4人で面倒見てくれる?」、
「そのときは保障してくれる?」、「何もしなかったら弁護士を雇う必
要もなかったんだから。」などと発言した。

エ その他、B3が、従業員全員に対して給料を削減する分には問題な
いようだから、もし給料が一気に下がったらA2分会長ら3名及びC
1の責任になると述べると、B2は、B1社長がそのようなことを言
わなくても皆そう考える、感じてしまうと発言し、B3は、分会結成
がなければ下がることはないと述べた。

オ なお、A2分会長は、不当労働行為が行われる可能性があると感じ、
このやり取りを自身の携帯電話で録音していた。

【甲60、1審p15、54、55】

- ④ 8月5日、組合は、会社に対し、「社長が組合との交渉のために弁護
士を頼むのでボーナスが出せないと言った。」、「ボーナスが出ないのは
お前らが組合を作ったせいだ。」、「組合を解散しろ。」、「お前らがボー
ナス分は払え。」などの従業員による組合員らに対するどう喝が行われて
いるとして、このような不当労働行為発言をやめさせることを求める申
入書と、夏季賞与を例年どおり支給することを求める8月5日付文書と
を提出した。

【甲7～9】

- ⑤ 8月7日、A6書記長は、上記申入れの件で、B1社長に電話した。
その際、B1社長は、従業員が勝手に言っていることであり、問題発言

をした従業員には注意した、最初は頭にきて賞与は出さないとはっきり言ったが、決定したものではなく、従業員が真に受けているだけだと思う、職業的に気が短い人間が多いことを理解してほしい、賞与支給は検討中であり、社長の裁量で決定するなど発言した。

【甲149の2】

⑥ 8月7日、会社の第2工場敷地内で、B3は、A4が乗車中のダンプにユンボで改良土を積む際、車体が揺れるほどの衝撃を与えた。

これを受け、A4は、B3に対し、ユンボで強く押されたと主張し、不当労働行為に当たると抗議すると、B3は、土が多いのに対し、ダンプ1台で運んでいるから多く積んでいるだけであると応じた。そして、B3は、二人だけの話合いではらちが明かないので、仕事の話だからB1社長の意見を聞こうと述べて、A4を社長室に連れて行った。

その際、A4がA6書記長に電話で報告すると、A6書記長は、上記⑤のとおり、その日の朝に、B1社長が電話で、不当労働行為はさせないという約束をしたと話していたことを伝え、電話をつなげたままにするよう指示し、その後のやり取りを録音することにした。

【甲114、117、125、乙59、1審p82～84、136、2審p174、3審p143】

⑦ア 上記⑥の後、社長室で、B1社長、B3及びA4が、上記行為が不当労働行為に当たるか否かの話合いを行った。

イ 冒頭、B3がA4に不当労働行為と言われたと報告したことに対し、B1社長は、誰が誰に言っているのかと状況を尋ねた上で、ダンプというのは多く積んだり少なく積んだりしてそれほどきれいには積めない、掃除すればいいだけの話であると説明した。

ウ そして、B1社長は、「組合作って一言言うよ。これ文句でも何でもねえけど、あんた自分のためになってる？」、「お前々余計なこと言うんじゃないかと一言言っとく。」、「(賃金を上げているのに) 何でもこんな所に駆け込むんだよ。」、「社長が粗末にしてるなら何でも言ってくるわ、俺の所へ。そしたら必ず叶えてあげるわ。今までそうやって何十年ってやってきたから。俺の所へ1回も来ないでこんな所へたれ込んでんだから、お前ら恩を仇で返してるんだよ。」、「長く居るんだ

「ったら、こんなことするな。」「お前らはね、もーアホだわ、こんなんで良くなる訳ないんだ。実際にうちのほとんどの人間は、ものすごくお前らのこと恨んでんだよ。勝手にしやがって。何で我々に相談しなかったんだって言ってんだよ。」「お互い良くなるための話をしようと思ってるんだけど、お前ら、辞める気あるのか？組合を。このままじゃ必ず（ダンプを）10台減らす。脅かしでも何でもない。俺は平等に、10台減らしたらお前ら4人辞めてもらって、うちから6人辞めてもらう。もー嫌になっちゃった。ボーナス出すのも俺の腹一つだから、利益あって出す訳じゃないから。俺はこんな人間だから気が向けばバンバン払ってやる。それを証拠に2万5千円上げてやってんだから。俺はこういう人間だから頭にこさせたらマイナスになるからね。」などと発言した。そして、B1社長が、「10台ダンプなくなって、10人遊ばしてるのに給料やる訳？出来ないよな？お前ら置いといて、全然関係ない奴らを辞めさせる訳にはいかないから。平等にやれば、問題ないって組合が言ってるから。お前ら、そこまで俺を追い込んでるんだよ。お前ら、組合辞めんのか、続けていくのかどっちなんだよ。」と尋ねると、A4は、「続けていこうと思ってます。」と応じ、B1社長が、「それは、ハッキリしている訳ね、そしたらもうおしまいだね。Y1会社で働きたいから組合を辞めるなら考えはあるけどね。ずっと続けていく訳だろ？」と尋ねると、A4は、「はい。私は働きたいと思っています。」と答え、B1社長が、「働きたいんだったら無理だよ。」と述べると、B3は、B1社長はA4個人がどう考えているのか聞きたいと考えているのだと補足した。その上で、B1社長は、「無理だよ両方は。どっちかだ。」「組合はやる、Y1会社もやるじゃ、とんでもない考えだぞ。みんな、頭にきているからうまくいかない、だから俺はどっちかにしろと言っているんだ。」などと述べた。また、B1社長が、「俺は嫌になっちゃったから減らす。・・・運搬は別の専門でやらせちゃう。どんどんやめてく。」と発言したことに対し、A4が、「それは組合が出来てしまったからってことですか。」と聞くと、B1社長は、「そうだね。面倒くさい。運搬の方でやればいいんだ。」

と述べた。そして、B 1 社長は、「本当は、お前らだけ辞めてほしいんだけど、そうすると組合があーだこーだ言ってるからあの女（A 6 書記長）が。だから平等にやるしかない訳だよな。お前らのために、犠牲になるんだよ。うちの社員が。」、「迷惑はずっとかけるんだよ。お前らそんな変な目で見られて居られると思う？」、「お前らは、何も（相談に）来ないで駆け込んでんだから。こんな、頭に来ることないぞ。それなのに、とんでもない話だよ。俺をこんなにカンカンに怒らせておいてよ。長く居たいなんてとんでもない話だよ。」、「お前が本当に会社に居たいなら、一人でも良いから先に（組合を）辞めろ。」と発言し、B 3 は、「口外しないって一筆書いてもいいよ。」、続けたいと思うのであれば組合辞めろよなどと述べた。さらに、B 1 社長は、「組合には入る、Y 1 会社には勤めたい、お前そんな調子のいい話世の中になんないんだから。」、「全工場お前らに頭来てるぞ。何で勝手にやったんだと。」、「(残業代を要求されると採算が合わなくなるから、)これからは待機はお前らのダンプを止めるよ。」などと述べた。

エ その後、A 4 と B 3 が二人になったとき、B 3 は、「今の、社長の口っぷりだから、誰が何と言おうとも組合を・・・辞めれば、(会社に)居られると思うよ。」、「社長があんなこと言ってるくらいだから、組合を存続して会社にいるっていうのは無理だよ、おそらく。」と述べ、周りの従業員と相談して社長に要求し、それが受け入れられなければ組合に相談するのが普通だなどと発言した。

【甲10の2、117】

- ⑧ B 2 及び B 3 は、本件第 3 回審問時に、分会結成前に相談がなかったことについて順番が違うと証言した。そして、B 3 は、当時の会社では分会結成を受け入れる雰囲気ではなかったと証言した。

【3 審 p 125、138】

- (2) 争点 3 について (27年 8 月 1 日、B 1 社長が工場長及び B 2 ら従業員に対し、組合の結成により弁護士費用が必要なため、夏季賞与を支払わないなどと発言したことは、あったか否か。発言があったと認められる場合、B 1 社長の発言は、組合運営に対する支配介入に当たるか否か。)

① 当事者の主張

ア 申立人組合の主張

8月1日、B1社長は、工場長とB2ら従業員を集め、「労働組合ができたので、弁護士を頼まなければならない。弁護士代を払わなければならないので、夏のボーナスは支払わない。」と述べ、組合の申立てにより、気分を害していること及び組合を嫌悪していることを公言した。

イ 被申立人会社の主張

B1社長が「夏のボーナスは支払わない。」と述べたことは否認し、その余の同社長の発言は認める。

B1社長は、7月30日付申入れにおいて、組合が、事前にアポイントも取らず、突然会社を訪問し、何の承諾も得ずに社長室に入り込み、カメラを向けて同社長の撮影、ボイスレコーダーでの録音を開始し、その上、何ら事情の分からない同社長に対して詰問するなどの対応をとったことに、怒り、憤り、嫌悪感があったのは事実である。しかし、これは組合らが不必要に敵対的な対応を取ったためであり、B1社長が上記感情を抱くことはむしろ当然である。

② 当委員会の判断

ア 8月1日、会社経営陣らが出席して会議を開き、組合が結成されたという状況、経緯の説明と今後の対応について協議したこと（前記(1)①）が認められるが、その際、B1社長が、組合の結成により弁護士費用が必要なため、夏季賞与を支払わないなどと発言したことについて、会社は否認しているので、この点につき以下検討する。

B1社長は、本件審査手続における陳述書において、8月1日の会議において、組合の結成により、組合が法的問題点を主張することが予想されることから、弁護士に依頼する必要がある、高額な費用が発生すれば賞与を含め経営者として色々な判断をしなければならなくなる旨発言したと陳述している。このことについて、8月7日のA6書記長との電話の際、B1社長は、最初は頭にきて賞与は出さないとはっきり言ったなどと発言した（前記(1)⑤）。また、B2は、8月3

日、A 2 分会長ら 3 名及び C 1 に対し、B 1 社長が今後の交渉のやり取りは弁護士が行うこととなるからその費用を算出するために賞与が支払えないかもしれないなどと発言していたと述べ（前記(1)③イ）、後記(4)②アのとおり、夏季賞与が支払われないのは組合の責任であるという趣旨の発言をしたことが認められる。

B 1 社長の上記陳述書の記載及び 8 月 7 日の発言、B 2 の同月 3 日の発言を総合すると、同社長は、同月 1 日の会議において、組合の結成により弁護士費用が必要なため、夏季賞与を支払わないなどと発言したことを認めることができる。

イ その上で、B 1 社長の上記発言が支配介入に当たるか否か検討すると、7 月 30 日付申入れの直後の発言であり、分会結成通知を受けた発言であることは明らかである。そして、B 1 社長の発言は、賞与で生計を立てている従業員全員に不利益が生ずる可能性のある印象を与え、非組合員に対して組合のために自分たちが賞与をもらえないと印象付け、反組合作用を醸成するものであり、組合員と非組合員との間の対立をあおる発言であるといえる。この発言は、会社の幹部社員及び B 2 が他の従業員らに伝えて（前記(1)③イ）、社内で広まることとなり、現に、B 3 は、後記(4)②ウのとおり、夏季賞与が支払われないのは組合の責任であるという趣旨の支配介入発言をしたことが認められる。さらに、後記 5 (3)のとおり、実際に、会社は、夏季賞与を前年度の半額程度で支給することとなり、このことは、組合員であること又は正当な組合活動を理由とした不利益取扱いに当たるとともに、組合結成、運営に対する支配介入に当たることが認められる。

これらのことを総合すると、8 月 1 日の B 1 社長の発言は、組合の結成、運営に対する支配介入に該当するといわざるを得ない。

(3) 争点 4 について（27 年 8 月 1 日、B 2 が、会社運輸部の従業員に対し、組合を解散してもらいたいなどと発言したことは、あったか否か。発言があったと認められる場合、B 2 の発言は、組合運営に対する支配介入に当たるか否か。）

① 当事者の主張

ア 申立人組合の主張

8月1日夕方、B2は、運輸部の従業員らが日報を提出する際、「社長が頭にきている。会社が弁護士を頼む費用は運輸部から出す。」、「弁護士を3人付けて組合と真っ向から戦っていくと社長は言っている。」、「社長は運輸部の責任としてボーナスをカットして弁護士費用に回すと言っている。」、「A2分会長にこうなるからと話をし、長から降りてもらいたい。」、「別で組合を立ち上げるから分会は一回解散してほしい。」、「これから分会長を潰しにかかる。」と述べた。

分会結成通知時には他の従業員は同席しておらず、その様子はB1社長によってのみ従業員らに伝えられ、B2は、同社長の有言及び黙示の指示を受けた結果、不当労働行為に及んだ。

イ 被申立人会社の主張

B2の発言は、B1社長の関与はなく不知。

ただし、通常であればとらないであろう組合の不必要な敵対的な対応、態度について、従業員らもB1社長に同調し、組合に対し嫌悪感を抱いていることは争わない。そもそも、B2は、組合員らと同僚の立場に立つ一般従業員であり、発言があったとしても会社に帰責されるものではない。

② 当委員会の判断

組合は、8月1日の夕方に、B2が、組合を解散してもらいたいなどと発言したと主張する。

これに対し、会社は、従業員らもB1社長に同調し、組合に対し嫌悪感を抱いていることは争っておらず、また、8月3日、B2は、8月1日の会議における同社長の発言を他の運転手に伝えたと述べてもいる（前記(1)③イ）。

しかしながら、組合の主張する上記発言をB2が8月1日に行ったという事実を認めるに足りる疎明がないことから、組合の主張は採用することができない。したがって、8月1日、B2が会社の運輸部の従業員に対し、組合を解散してもらいたいなどと発言したということはいない。

(4) 争点5について（27年8月3日、B2及びB3が、A2分会長ら3名に対し、夏季賞与が支払われないのは組合の責任であるなどと発言したことは、あったか否か。発言があったと認められる場合、B2及びB3の各発言は、組合運営に対する支配介入に当たるか否か。）

① 当事者の主張

ア 申立人組合の主張

8月3日午後7時過ぎから1時間38分にわたり、B2及びB3は、A2分会長らを呼び出し、「社長が組合との交渉のために弁護士を頼むのでボーナスが出せないと言った。」、「ボーナスが出ないのはお前らが組合を作ったせいだ。」、「組合を解散しろ。」、「組合を解散してもこの会社にいれると思うな。」、「お前らがボーナス分は支払え。」とどう喝を続けた。

B2は、B4専務の下の配車係として、使用者の利益を代表する者に近接する職制上の地位にある。そして、分会結成通知時には他の従業員は同席しておらず、その様子はB1社長によってのみ従業員らに伝えられ、B2及びB3は、同社長の有言及び黙示の指示を受けた結果、不当労働行為に及んだ。

イ 被申立人会社の主張

B2及びB3の発言は、B1社長の関与はなく不知。そもそも、B2及びB3は、組合員らと同僚の立場に立つ一般従業員であり、発言があったとしても会社に帰責するものではない。

② 当委員会の判断

ア 8月3日、B2及びB3と、A2分会長ら3名及びC1との間で、話合いが持たれ、席上、B2は、同月1日に、B1社長が、組合とのやり取りのために弁護士費用が必要となり、賞与が支払えないかもしれないという発言を聞いて、A2分会長らが勝手に発足させた組合のためにお金を回すことになるから組合に責任があるということだ、迷惑だなどと発言し、また、B3は、賞与が出なかったら保障してほしい、給料が下がったら組合員らの責任になるなどと発言した（前記(1)③）。したがって、B2及びB3は、夏季賞与が支払われないのは、

組合の責任であるという趣旨の発言をしたことが認められる。

イ そこで、上記発言が支配介入に当たるか否か、以下判断する。

B 2 は、配車係として、B 4 専務と相談しながら、運転手に対し、配車や仕事の割振り、休業を命じていた（前記 2 (1)⑤）。したがって、組合員ら運転手の勤怠や業務を指示する監督的立場にあったといえる。そして、B 2 は、B 4 専務と共に従業員に対して組合加入の有無を確認したり（第 2 . 3 (1)）、誰が組合員なのか把握するために A 4 を呼び出そうとする（前記 2 (1)②）など、B 4 専務と行動を共にしていたことが認められる。また、分会結成の状況、経緯、今後の対応について協議する B 1 社長、B 4 専務、工場長らの会議の一員となっていた（前記(1)①）。以上からすれば、B 2 は、使用者の利益を代表する者に近接する職制上の地位にあったといえることができる。

前記 2 (3)②のとおり、7 月 30 日付申入れの際、B 1 社長は、組合に入ってから話し合うこと自体が間違いであり、順番が違う、いきなり来たから気分が悪いなどと繰り返し述べており、組合に対する嫌悪感を抱いていたといえる。そして、8 月 1 日の会議において、B 1 社長が、組合の結成により弁護士費用が必要なため、夏季賞与を支払わないなどと発言した際、B 2 は同席していた（前記(1)①）。したがって、B 2 の上記発言は、会社の意を体してなされたものであると認めるのが相当である。

また、B 3 は、第 2 工場内の場内作業員として従事しており（第 2 . 3 (6)）、一般従業員ではあるものの、8 月 3 日、使用者の利益を代表する者に近接する職制上の地位にあった B 2 と一体となって、A 2 分会長ら 3 名及び C 1 に対して上記発言を行った。したがって、B 2 及び B 3 の発言は、一体として会社の行為であるとみるのが相当である。

ウ そして、夏季賞与が支払われないのは、組合の責任であるという趣旨の発言は、組合活動を非難してけん制するものであることは明らかであることから、B 2 及び B 3 の発言は、組合の運営に対する支配介入に該当する。

(5) 争点 6 について（27 年 8 月 7 日、B 3 は、A 4 がダンプに土砂を積み込

んでいる際、A 4 の乗務するダンプを押すことや揺するなどといった行為を行ったか否か。行為があったと認められる場合、B 3 の上記行為は、組合運営に対する支配介入に当たるか否か。)

① 当事者の主張

ア 申立人組合の主張

8月7日の午前中に、A 6 書記長がB 1 社長に電話した際、同社長は問題ある従業員に注意したと言っていたが、その直後に、B 3 は、社長の意を受けて、A 4 の運転するダンプに土砂を積み込む際、ダンプを押したり、揺すったりするなど組合脱退に向けた嫌がらせを行った。

イ 被申立人会社の主張

B 3 の行為は、従業員同士のトラブルにすぎず、B 1 社長の関与はなく、会社に帰責するものではない。

② 当委員会の判断

8月7日、第2工場敷地内で、B 3 は、A 4 が乗車中のダンプにユンボで改良土を積む際、車体が揺れるほどの衝撃を与え（前記(1)⑥）、その後、社長室において、B 1 社長、B 3 及びA 4 が話し合いを行っており（同⑦）、B 3 とA 4 との間でトラブルが生じていたことが認められる。

しかし、前記(4)②イのとおり、B 3 は一般従業員であるところ、B 3 が、A 4 に不当労働行為と言われたことをB 1 社長に報告したことに對し、同社長は、誰が誰に言っているのかと尋ねて状況把握に努めようとしており、その行為に関与していたとはいえず、その他組合からB 3 の行為が会社の指示によるものであると認めるに足りる疎明もないことから、B 3 の行為が会社の行為に当たるとすることはできない。

したがって、B 3 の行為が支配介入に該当するとはいえない。

(6) 争点7について（27年8月7日、B 1 社長が、A 4 に対し、組合を辞めるか会社を退職するかどちらかにしろなどと発言したことは、あったか否か。発言があったと認められる場合、その発言は、組合運営に対する支配介入に当たるか否か。）

① 当事者の主張

ア 申立人組合の主張

8月7日15時22分、B3がA4を伴ってB1社長のもとに出向き、この席で、同社長は、1時間24分にわたり、組合を辞めるか会社を退職するかどちらかにしろ、組合を辞めればこの会社にいられると思うよと脱退を強要した。

そもそも、B3がA4に対し不当労働行為を行ったのは、A6書記長がB1社長に架電し、「従業員に不当労働行為をさせない。」という口頭約束を取り付け、その旨をA4に連絡した後のことであった。このため、A4は「これも不当労働行為になっちゃうんですよね。」と述べたにすぎず、挑発でも何でもない。冷静さを失ったとしても、人事権のあるB1社長が「退職するか組合を脱退するかのどちらかを選べ。」と発言すること自体、重大な不当労働行為発言であり、組合員を会社から皆無にするとの意図により行われたものにほかならない。

A4は、B1社長の発言により、会社内における組合活動に慎重にならざるを得ず、身の安全を確保するために、団体交渉において不当労働行為が終了することを確認するまでの間、有給休暇の取得及び抗議ストライキの行使をせざるを得なかった。

イ 被申立人会社の主張

A4とB1社長との面談は、もともと予定されていたものではなく、A4とB3との間のトラブル、すなわち、A4がB3の行為について「これも不当労働行為になっちゃうんですよね。」と挑発し、両者で決着がつかないことから、社長も交えて面談になったという経緯がある。

確かに、B1社長の発言は、組合を批判するものではあったが、それは、同社長が非常に困った状況にあったために、冷静さを失った上での発言であり、組合活動に影響を与える意図はなく、かつ、A4は、同社長の性格を十分理解しており、そのような状況下でそのような発言をすることは十分予測していることから、同発言により何ら畏怖等するものではなかった。

そのため、B1社長の発言はA4にとってほとんど意味のないもの

であり、組合の運営や活動に与えた影響は全くなかった。したがって、B 1 社長が A 4 に対して行った発言は支配介入に該当しない。

② 当委員会の判断

8月7日、社長室で、B 1 社長、B 3 及び A 4 が話し合いを行った際、同社長は、A 4 に対し、分会を結成して自分のためになっているのか、一々余計なことを言うな、何で組合に駆け込んだのか、恩を仇で返している、良くなる訳がない、ほとんどの従業員が組合員らを恨んでいるなどと分会結成を非難する発言をした。その上で、B 1 社長は、「お前ら、組合辞めんのか、続けていくのかどっちなんだよ。」と尋ね、A 4 が、続けていこうと思っていると応ずると、同社長は、「それは、ハッキリしている訳ね、そしたらもうおしまいだね。Y 1 会社で働きたいから組合を辞めるなら考えはあるけどね。」と発言し、さらに、「無理だよ両方は。どっちかだ。」「組合はやる、Y 1 会社もやるじゃ、とんでもない考えだぞ。みんな、頭にきているからうまくいかない、だから俺はどっちかにしろと言っているんだ。」「お前が本当に会社に居たいなら、一人でも良いから先に（組合を）辞めろ。」「組合には入る、Y 1 会社には勤めたい、お前そんな調子のいい話世の中になんないんだから。」などと発言し、そして、組合に追い込まれて嫌になったから運搬部門はやめて人員を削減していく旨述べたこと（前記(1)⑦ウ）が認められる。

したがって、B 1 社長は、A 4 に対し、組合員であり続けることと会社の従業員であり続けることとの二者択一を迫った上で、分会結成により人員削減の予定があることを示唆し、組合の脱退を勧奨しているというべきであるから、同社長の上記発言は、組合の結成、運営に対する支配介入であることは明らかである。

- 4 争点 8 について（27年8月20日、会社が、A 2 分会長に対し、組合員全員の運転車両の鍵の返却を求めたこと及び同年9月9日、A 3 及び A 4 に対し、車両の鍵の返却を求め、訴訟を提起したことは、組合員であること又は正当な組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるか否か。）

(1) 認定した事実

- ① 8月17日朝、B 1 社長は A 6 書記長に電話し、「組合結成通知にあん

たたちが来たときから気分が悪い。」「何で俺を怒らせることをするんだ。」と怒鳴った。そのため、組合は、会社による不当労働行為がさらに激化するおそれがあると判断し、A2分会長ら3名及びC1が有給休暇を取得し、有給休暇がなくなり次第、順次ストライキに入ることを執行委員会で確認した。そして、組合は、会社に対し、A2分会長ら3名及びC1の「8月18日から24日まで5日間」の有給休暇取得申請書をまとめて提出した。これに対し、会社は、「8月18日から22日まで5日間」と読み替えて受理すると通知した。以降、A2分会長ら3名及びC1は、有給休暇を取得したり、ストライキを行使するなどして、9月18日までの間、出勤していない。

【甲17の1～5、18、124、乙12】

- ② 前記1(1)⑨のとおり、8月20日及び22日、会社は、組合に対し、A2分会長ら3名及びC1の車両のマスターキーを返却するように指示した。

なお、会社では、運転手各人に車両が割り振られ、そのスペアキーは配車センターに置かれているが、マスターキーは運転手各人に保管が任されていた。もっとも、A2分会長の鍵は、ダンプを修理に出すということとで会社に預けていた。

【1審p24】

- ③ 8月24日、組合は、会社に対し、車両の鍵返却問題等を議題とする8月24日付文書を提出して団体交渉を申し入れた。

【甲20の1・2】

- ④ 8月25日、会社は、組合に対し、申入れのあった団体交渉事項については、9月2日のあっせん手続において協議を行う予定であること、車両の所有・管理権は会社にあることから、本日夕方までに鍵の返却がない場合は業務上の指示・命令違反として取り扱うことなどを連絡した。

【甲30】

- ⑤ 8月28日、会社は、組合並びにA2分会長ら3名及びC1に対し、組合員らの車両の鍵等の返却がなかったのを改めて29日までの返却を求めることなどを連絡した。

【甲36】

- ⑥ 8月28日、組合は、会社に対し、ア)あっせん手続に応じたとしても団体交渉において誠実に話し合わなければならないこと、イ)会社による不当労働行為の疑いがなくなり次第車両の鍵を返却することなどを通知した。

【甲31】

- ⑦ 9月4日、組合は、会社に対し、組合からの8月24日付文書に回答せずに鍵の返却を求めたことなどについて抗議を申し入れた。

【甲38、39】

- ⑧ 9月4日、組合は、会社に対し、立会団体交渉の議題として、8月24日付文書で申し入れた車両の鍵返却問題への回答等計6項目を通知した。

【甲40】

- ⑨ 前記1(1)⑭のとおり、9月9日、会社は、A3、A4及びC1に対し、車両の鍵等の引渡しを求めて、東京地方裁判所立川支部に提訴した。
- ⑩ 9月19日、C1が会社に車両の鍵等を返却したため、会社は、同人に対する訴訟を取り下げた。また、10月26日の第1回口頭弁論期日に、A3及びA4が会社に鍵等を返却したことから、会社は、両者に対する訴訟を取り下げた。

【乙60】

- ⑪ 9月19日、A2分会長が出社したところ（後記6(1)⑮参照）、同分会長が乗務していた車両には別の運転手が乗務していた。

【1審p21、22】

(2) 当事者の主張

① 申立人組合の主張

8月20日、会社は、A2分会長に対して組合員全員のマスターキーを返却するよう指示した。組合は、鍵返却について、8月24日付文書において質問事項を記載し、この討議後に返却を検討する旨を通知したが、会社は一切の回答、交渉をせず、一方的に訴訟に及んだのである。

運転業務を円滑に行うに当たり、新車であるか、機能がそろっている

か、各人の専用車両であるかどうかは業務環境を大きく左右する。会社では基本的に運転手の専用車両のマスターキーの保管は当該運転手各人に任せられている。組合員のみマスターキーを返却させ、空き車両がない限り乗務させないとの取扱いは不利益取扱いに当たる。また、B1社長は、分会結成と未払残業代の請求があったことを理由に組合員らが乗車する車両を売却すると8月7日に発言しており、会社が単に鍵の返却を求めたのではなく、組合員らの乗務する車両を売却することを目的として鍵の返却を求めたことは明らかである。

② 被申立人会社の主張

会社は、A2分会長ら3名及び当時組合員であったC1が、有給休暇を取得あるいはストライキ名目での欠勤を継続したことから、8月20日以降、何度も、会社が所有する組合員らの車両の鍵を返却するよう求めた。しかし、返却がなかったことから、やむを得ず、9月9日、訴訟を提起した。その後、第1回口頭弁論期日において、裁判所からの勧告により鍵の返却を受けたため、訴えを取り下げた。以上のことは、会社による正当な権利行使である。

(3) 当委員会の判断

会社は、8月20日、22日、25日及び28日、組合員らの車両マスターキーの返却を求め（前記(1)②④⑤）、9月9日、元々会社に預けていたA2分会長を除いて、A3、A4及び当時組合員であったC1について、車両の鍵等の引渡しを求めて提訴した（同⑨）。このことについて、組合は、会社が単に鍵の返却を求めたのではなく、組合員らの乗務する車両を売却することを目的として鍵の返却を求めたと主張する。確かに、8月7日に、B1社長は、A4に対し、車両を売却するかのような発言をしている（前記3(1)⑦ウ）のであるから、組合の危惧も理解するところではある。しかしながら、A2分会長ら3名及びC1は、8月11日から9月18日までの間、会社の休業日、有給休暇取得、ストライキの行使等により出社していない（前記(1)①、同2(1)③④）のであるから、車両の管理・所有権は会社にある以上、会社が、出社しない組合員らの使用する車両の鍵の返却を求めたことには、会社の運営及び財産権の行使として、正当な理由があるといわ

ざるを得ない。現に、A 2 分会長が乗務していた車両には別の運転手が乗務しており（前記(1)⑩）、会社は、出社しない組合員の使用する車両を有効活用していたものといえる。

したがって、組合員らが鍵を返却しなかったことにそれなりの理由はあるとしても、鍵の返却を求める会社の行為が不当労働行為に当たるとまでいうことは困難であるといわざるを得ず、会社が、組合員らに対し、車両の鍵の返却を求め、訴訟を提起したことは、組合員であること又は正当な組合活動を理由とする不利益取扱いには当たらない。

なお、組合は、組合からの申入れに対し、会社が一切の回答、交渉をせず、一方的に訴訟に及んだと主張する。しかし、前記 1 (3)②ウのとおり、会社は、鍵の返却問題については団体交渉に応ずる姿勢をみせ、実際に団体交渉にも応じたことが認められるから、組合の主張は採用することはできない。

- 5 争点 9 について（会社が27年度夏季賞与を例年の半額に相当する金額で支給したことは、組合員であること又は正当な組合活動を理由とする不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たるか否か。）

(1) 認定した事実

9月10日、会社は、従業員に対し、26年度の半額程度の27年度夏季賞与を支給した。

なお、A 2 分会長ら 3 名及び C 1 に対する近年の夏季賞与の支給状況は以下のとおりである。

(単位：円)

	25年 8 月 9 日支給	26年 8 月 8 日支給	27年 9 月 10 日支給
A 2 分会長	38,000	63,000	31,000
A 3	37,000	62,000	31,000
A 4	(入社前)	(支給要件なし)	19,000
C 1	125,000	151,000	74,000

【甲96の1・4・7、97の1・4・7、98の1・2・4、99の3、
2 審 p 24、25、96、97】

(2) 当事者の主張

① 申立人組合の主張

会社は、分会結成を理由に27年度夏季賞与を「例年の半額」の支払として一方的に支給して不利益取扱いを行い、また、組合員を孤立させ、組合を消滅させるための支配介入行為を行った。このことは、9月14日の第1回団体交渉において、組合が、夏季賞与が半額となった理由を尋ねたのに対し、会社の経営状態は悪くないとしつつ、会社代理人が「社長の裁量で、恩典としてお支払している。」、B1社長が「こいつらに払える訳ないだろ。」、「いきなりああいう態度取られたから、何だこれはって話ですよ。」と発言したことなどから確認できる。

② 被申立人会社の主張

27年度夏季賞与が例年の半額支給であったことは認める。しかし、夏季賞与は、会社の裁量で行っているものであり、具体的な算定方法が定まっているものではないし、従来を支給額の半額であったのは、組合員のみならず、従業員全員であることから、不当労働行為に当たらない。

(3) 当委員会の判断

会社従業員に対する27年度賞与の支給水準について、組合と会社との間で「例年の半額」であるということに争いはなく、その趣旨は、特段のことがなければ倍額程度が支給されたものと解するのが相当である。その理由に関し、前記1(3)②イのとおり、団体交渉において、会社は、賞与の支給については社長の裁量、経営判断としか説明せず、例年より遅い9月に、前年度の半額程度で支給した理由を一切説明していない。しかし、B1社長は、8月1日に、組合の結成により弁護士費用が必要なため、夏季賞与を支払わないなどと発言し（前記3(1)①）、また、同月7日には、「ボーナス出すのも俺の腹一つだから、利益あって出す訳じゃないから。・・・俺はこういう人間だから頭にこさせたらマイナスになるからね。」と発言（同3(1)⑦ウ）、さらに、9月14日の団体交渉で、「上げてやった中で、いきなりああいう態度取られたから、何だこれは？って話ですよ。」とも述べていたこと（同1(1)⑩ア）が認められる。

そして、B1社長は、7月30日付申入れの際、組合に入ってから話し合うこと自体が間違いであり、順番が違う、いきなり来たから気分が悪いな

どと繰り返し述べ（前記1(1)①イ）、また、前記3(6)②のとおり、8月7日、A4に対し、分会を結成して自分のためになっているのか、一々余計なことを言うな、何で組合に駆け込んだのか、恩を仇で返している、良くなる訳がない、ほとんどの従業員が組合員らを恨んでいるなどと分会結成を非難する発言をした上で、組合を辞めるか会社を退職するかを迫るなど組合からの脱退を勧奨しており、さらに、8月17日にA6書記長に対し、分会結成通知時から気分が悪い、何で怒らせることをするんだなどと怒鳴っており（前記4(1)①）、分会結成を嫌悪していたといえる。

したがって、会社は、分会結成と申入れを理由として、27年度夏季賞与を26年度の半額程度で支給したとみざるを得ず、このことは、組合員であること又は正当な組合活動を理由とした不利益取扱いに当たるとともに、組合結成、運営に対する支配介入に当たるといえる。

会社は、半額支給であったのは、組合員のみならず、従業員全員であることから、不当労働行為に当たらないと主張するが、B1社長は、8月7日に「平等にやれば、問題ないって組合が言ってるから。」、「本当は、お前らだけ辞めてほしいんだけど、そうすると組合があーだこーだ言ってるからあの女（A6書記長）が。だから平等にやるしかない訳だよな。お前らのために、犠牲になるんだよ。うちの社員が。」などと発言するなど（前記3(1)⑦ウ）、組合員、非組合員に一律に不利益取扱いを行えば不当労働行為責任を免れることができるという認識を示しつつ、夏季賞与を減額したのであるから、会社の主張は採用することができない。

6 争点10から13まで

(1) 認定した事実

① 前記4(1)①のとおり、8月17日朝、B1社長はA6書記長に電話し、「組合結成通知にあんたたちが来たときから気分が悪い。」、「何で俺を怒らせることをするんだ。」と怒鳴ったため、組合は、会社による不当労働行為がさらに激化するおそれがあると判断し、A2分会長ら3名及びC1が有給休暇を取得し、有給休暇がなくなり次第、順次ストライキに入ることを執行委員会で確認した。そして、組合は、会社に対し、A2分会長ら3名及びC1の「8月18日から24日まで5日間」の有給休暇

取得申請書をまとめて提出した。これに対し、会社は、「8月18日から22日まで5日間」と読み替えて受理すると通知した。

- ② 8月22日、組合は、会社に対し、A2分会長ら3名及びC1の同月24日から28日まで5日間の有給休暇取得申請書をまとめて提出し、会社は、これを受理した。

【甲19の1～6、30】

- ③ 8月28日、組合は、会社に対し、A2分会長、A3及びC1については同月29日から9月4日までのうち休日を除いた6日間の有給休暇取得申請書と、A4については会社の不当労働行為に抗議するとして、8月29日（土）及び31日（月）のストライキ通知書を提出した。

【甲32～35】

- ④ これに対し、会社は、8月28日、A2分会長、A3及びC1の有給休暇取得を承認すること、A4のストライキ通告については適法なストライキ権行使とは認めず、出勤しない場合には無断で欠勤したものと取り扱うことなどを連絡した。

なお、会社においては、勤怠管理上の「ストライキ」の場合も、「無断欠勤」の場合も給与は支払われない。

【甲36、2審p97、98】

- ⑤ 8月28日、組合は、会社に対し、ストライキは、組合の定期大会で権利を確立した上で、執行委員会決定に基づき執行されており、適法に実施されている正当な組合活動であることから、認めないのは不当労働行為に当たるなどと抗議した。

【甲31】

- ⑥ 8月29日、組合は、会社に対し、A4の9月1日から9月4日まで4日間の有給休暇取得申請書を提出した。これに対し、会社は、8月31日、A4は既に有給休暇を全て消化していることから応じられない、A4は同月29日及び31日と欠勤しており、明日以降欠勤した場合も無断欠勤として扱うと連絡した。

【乙79、80】

- ⑦ 9月2日、組合は、会社に対し、不当労働行為に抗議するとして、A

4の1日から14日までのストライキ通知書を提出した。これに対し、会社は、9月3日、適法なストライキ権行使とは認めず、出社しない場合には無断で欠勤したものと取り扱うことを連絡した。

【甲101、102、乙82】

- ⑧ 9月4日、組合は、会社に対し、会社がA4のストライキを適法なものとして認めないことなどについて抗議を申し入れた。

【甲38、39】

- ⑨ 9月4日、組合は、会社に対し、A2分会長及びA3の5日から12日までのうち休日を除いた7日間の、C1の5日から14日までのうち休日を除いた8日間の有給休暇取得申請書を提出し、会社はこれを受理した。

なお、A2分会長及びA3は、上記申請をもって有給休暇の残日数がなくなった。

【甲41～43、乙15、16】

- ⑩ 9月13日、組合は、会社に対し、不当労働行為に抗議するとして、A2分会長及びA3の14日のストライキ通知書を提出した。

【甲44、45】

- ⑪ 前記1(1)⑩のとおり、9月14日、団体交渉が開催された。席上、ストライキについて、組合が、組合員に対する脱退強要や重機での体当たりがあったり、賞与の半額支給が組合員の責任であると言われていたりするなどの不当労働行為に抗議するために、本日まで正当なストライキを行っており、本日の団体交渉で解決の可能性があるか判断したい、組合員は問題を解決させて一日でも早く職場に復帰したいと考えていると述べた。これに対し、会社は、組合の認識は理解したが、会社としては違法なものとして懲戒処分とする可能性があるとして述べた。

そして、団体交渉の終了時に、会社は、A2分会長ら3名及びC1に対し、10月14日付普通解雇を通知した。

- ⑫ 9月16日、会社は、組合並びにA2分会長ら3名及びC1に対し、同分会長らが15日及び16日と欠勤しており、無断欠勤として取り扱うことを連絡した。

【甲46】

- ⑬ 9月17日、組合は、会社に対し、A2分会長ら3名及びC1は会社から配車の連絡を待っていたが、配車の連絡はなく、一方的に無断欠勤としたことに抗議するとともに、C1の18日の有給休暇取得申請書と、会社の不当解雇に抗議するとして、A2分会長ら3名の18日のストライキ通知書を提出した。

【甲47～50】

- ⑭ これに対し、9月18日、会社は、A2分会長らについて休業命令や自宅命令等を行った事実はなく、無断欠勤の撤回には応じられないこと、C1の有給休暇申請は認めること、正当な解雇通告であることからストライキは適法なものとは認められないことを連絡した。そして、会社は、9月17日について、A2分会長ら3名及びC1を無断欠勤として取り扱った。

【甲51、乙12】

- ⑮ 9月19日、A2分会長ら3名及びC1が出社したところ、会社は、A2分会長ら3名に草むしり業務を、C1にホイール磨き及び配達業務を命じた。A2分会長ら3名及びC1は、熱中症になりそうなどと発言したところ、B2は、嫌なら帰れよと応じた。これを受け、A2分会長ら3名及びC1は、午前中で作業をやめて早退した。そして、その日は半日分の日給額が支払われた。

なお、草むしり業務は、会社の従業員であれば月に数回割り当てられるものであり、その際、運転業務と同額の日給額が会社から支払われる。また、組合員は、組合加入前も草むしり業務をすることがあった。そして、9月19日に草むしり業務を行っていた者は、A2分会長ら3名の他に、3名いた。

【甲52の1・2、119の1、125、乙51、52、58、1審p22、23、36、119、
2審p173、174、186、187、3審p100～102】

- ⑯ 会社は、9月20日から23日まで休業日であった。

【乙12】

- ⑰ 9月21日、組合は、会社に対し、C1の24日の有給休暇取得申請書と、会社の不当解雇に抗議するとしてA2分会長ら3名の24日のストライ

キ通知書を提出するとともに、A 2 分会長ら 3 名及び C 1 の、25 日以降会社が不当労働行為をやめて組合員らの健康と安全が保障されるまでの所定労働日全日を期間とするストライキ通知書を提出した。

なお、C 1 は、上記申請をもって有給休暇の残日数がなくなった。

【甲53～56、乙13】

⑱ 後記 7 (1)②のとおり、10月 1 日、組合は、会社に対し、A 4 のストライキを解除し、同月 2 日から14日までのうち休日を除いた11日間の有給休暇取得申請書を提出した。

⑲ 会社が本件審査手続において提出した出勤記録簿上、A 2 分会長は、9月14日、18日、24日から10月14日まで、A 3 は、9月14日、18日、24日から10月14日まで、A 4 は、8月29日、31日、9月18日、24日から10月14日まで、C 1 は、9月25日から10月14日までの期間について、「ストライキ」の表示があり、また、A 4 は、9月 1 日から14日までの期間について、A 2 分会長ら 3 名及び C 1 は、9月15日から17日までの期間について、「無断欠勤」の表示があった（休日を除く。）。

【乙12】

(2) 争点10について（会社が、A 2 分会長の各ストライキ（27年 9 月14日、18日、24日から10月14日まで）、A 3 の各ストライキ（9月14日、18日、24日から10月14日まで）、A 4 の各ストライキ（8月29日から9月14日まで、9月18日、24日から10月 1 日まで）を違法なストライキ又は無断欠勤として扱ったことは、正当な組合活動を理由とする不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たるか否か。）

① 当事者の主張

ア 申立人組合の主張

会社の不当労働行為がやまず、通常勤務の可能性がないため、A 2 分会長ら 3 名が正当な手続を踏んでストライキを行使したが、会社は無断欠勤として扱い、それを解雇理由の一つとした。このような会社の行為は不利益取扱いであり、支配介入に当たる。

イ 被申立人会社の主張

A 2 分会長ら 3 名は、自らの業務を勝手に定め、通常勤務の可能性

がないなどとして違法なストライキを行った。また、そのストライキは、有給休暇を全て取得してしまったことから、ストライキ名目で休暇を取得したものであり、適法なストライキではない。

② 当委員会の判断

ア A 2 分会長は、9 月 14 日、18 日、24 日から 10 月 14 日まで、A 3 は、9 月 14 日、18 日、24 日から 10 月 14 日まで、A 4 は、8 月 29 日から 9 月 14 日まで、9 月 18 日、24 日から 10 月 1 日までの期間について、会社に対し、不当労働行為、不当解雇に抗議するなどとしてストライキ通知書を提出した（前記(1)③⑦⑩⑬⑰⑱）。これに対し、会社は、8 月 28 日、9 月 3 日及び 18 日、適法なストライキ権行使とは認めないなどと連絡した（前記(1)④⑦⑭）。また、9 月 14 日の団体交渉において、組合が不当労働行為に抗議するために本日まで正当なストライキを行っており、団体交渉で解決の可能性はあるか判断したい、組合員は問題を解決させて一日でも早く職場に復帰したいと考えていると述べたことに対し、会社は、組合の認識は理解したが、会社としては違法なものとして懲戒処分とする可能性があるとして述べたこと（前記(1)⑪）が認められる。この点、会社が本件審査手続において提出した出勤記録簿上の「ストライキ」の表示は、適法なストライキと評価したものなのか違法なストライキと評価したものなのか判然としないが、上記のとおり、会社は、適法なストライキ権行使とは認めない、違法なものとして懲戒処分とする可能性があるとして表明しており、適法なものとして認めていなかったと解するのが相当である。

イ そこで、組合は、会社の不当労働行為がやまず、通常勤務の可能性がないためにストライキを行使したと主張し、会社は、A 2 分会長ら 3 名が自らの業務を勝手に定め、通常勤務の可能性がないなどとして違法なストライキを行ったと主張することから、争議行為の正当性の有無について検討する。

前記 2 (3)、3 (2)②、3 (4)②及び 3 (6)②のとおり、7 月 31 日及び 8 月 17 日に会社が A 2 分会長ら 3 名に対する配車の指示を行わなかったり、同月 1 日に B 1 社長が夏季賞与を支払わないなどと発言したり、

同月3日にB2及びB3が夏季賞与が支払われないのは組合の責任であるなどと発言したり、同月7日にB1社長が組合を辞めるか会社を退職するかどちらかにしろなどと発言したりするなど、会社による度重なる不当労働行為が発生していたことが認められる。このほか、会社は、7月30日の分会結成通知及び団体交渉申入れを受けて運転手らの組合加入の有無を確認し、8月1日にB1社長から話があると通知するなどした(第2.3(1))。これに対し、組合は、7月31日、8月5日、同月7日、同月12日、同月24日に会社による不当労働行為に対して抗議し、団体交渉の議題として申し入れるなどし(第2.3(3)、前記1(1)③④⑥⑨)、また、8月11日、組合は、当委員会に対し、不当労働行為の中止等を調整事項として、あっせん申請を行っている(前記1(1)⑤)。その上で、組合は、8月17日にB1社長がA6書記長に怒鳴っていたことを受け、A2分会長ら3名及びC1の有給休暇がなくなり次第、順次ストライキに入ることを執行委員会で確認した(前記(1)①)。そして、各人のストライキ通知書には、不当労働行為等に抗議することを目的として明記していた(前記(1)③⑦⑩⑬⑰)。したがって、組合は、一定の手順を踏んだ上で不当労働行為に抗議することを目的に争議行為をしたことが認められ、争議行為の正当性があることは明らかである。

ウ そして、9月14日の会社によるA4への解雇通知上、ストライキを主張して業務を一方向的に放棄したとされることが解雇理由の一つの事情とされている(後記8(1)①エ)。また、団体交渉において、会社は、ストライキを違法なものとして懲戒処分とする可能性があるとして述べてもいる(前記(1)⑩)。そのため、ストライキ通知に対する会社の取扱いは、解雇理由ともなる非違行為としての取扱いであるといえ、不利益性を有するといえる。

エ したがって、A2分会長ら3名による各ストライキ通知に対する会社の取扱いは、正当な組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるとともに、ストライキの抑制を企図した支配介入に当たるといえることができる。

(3) 争点11について（会社が、27年9月15日から同月17日までの期間、A2分会長ら3名を無断欠勤として扱ったことは、組合員であること又は正当な組合活動を理由とする不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たるか否か。）

① 当事者の主張

ア 申立人組合の主張

A2分会長ら3名は、9月14日の解雇通知に抗議し、就労することとした。会社では、配車係より翌日の勤務が電話で通知されることとなっており、A2分会長ら3名は、9月14日に、ストライキ通知も有給休暇も申請せず、会社からの業務指示を待って待機していたところ、会社から突然、無断欠勤である旨を通知された。この扱いは、会社から連絡もない場合は会社都合休業とされていたことと異なるものであり、不利益取扱いであるし、支配介入に当たる。

イ 被申立人会社の主張

会社において、会社から連絡もない場合に会社都合休業とされたという事例はない。A2分会長ら3名は、9月14日まで有給休暇を取得し、あるいはストライキ名目での欠勤をしていたのであるから、15日以降、就労するというのであれば、14日中にA2分会長ら3名から会社に対し、一報を入れれば足りた。しかし、A2分会長ら3名は、そのような行為をせずに無断欠勤したものであることから、会社が同分会長ら3名を無断欠勤として扱ったことは不当労働行為には当たらない。

② 当委員会の判断

A2分会長ら3名は、会社の休業も含めて、休暇やストライキ等により1か月程度出勤していなかった（前記2(1)③④、4(1)①）ところ、9月15日から17日までについては、特段、休暇やストライキ等の意思表示をせず、会社が無断欠勤として取り扱ったこと（前記(1)⑫⑬⑭）が認められる。

このことについて、組合は、会社では、配車係より翌日の勤務が電話で通知されることとなっており、無断欠勤とする扱いは、会社から連絡もない場合は会社都合休業とされていたことと異なるものであると主

張する。

しかしながら、会社において、前日が休みの場合は運転手自ら会社に連絡を取って確認しており（前記2(1)⑤）、また、7月31日及び8月17日の配車については、A4が事前に確認を取って知ったこと（同①④）が認められる。

したがって、9月15日から17日までの期間、出社の意思を伝えたり、配車の確認等を行うことなく出社しなかったA2分会長ら3名に対し、会社が無断欠勤としたのはやむを得ない取扱いであるといえ、組合の主張は採用することができない。よって、会社が、27年9月15日から同月17日までの期間、A2分会長ら3名を無断欠勤として扱ったことが、不利益取扱い及び支配介入に当たるとはいえない。

- (4) 争点12について（27年9月19日、会社が、A2分会長ら3名に対し、草むしりを指示したことは、組合員であること又は正当な組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるか否か。）

① 当事者の主張

ア 申立人組合の主張

A2分会長ら3名は、通常どおりに安全に業務が遂行できるのであれば出社したいと考えており、9月19日に会社に出社したが、乗務すべき車両はなく、通常業務はできずに最高気温29.5度を記録する真夏日の炎天下の中での草むしりを命じられた。このことは不利益取扱いに当たる。

イ 被申立人会社の主張

今まで出社しなかったにもかかわらず、A2分会長ら3名が9月19日に突然出社したため、事前に配車する準備ができず、当日必要であった業務として草むしりを行うよう指示した。会社の事業所の敷地はいずれも広大であるところ、以前より、会社では、業者に頼まずに、ダンプ運転手の業務の一つとして草むしりを行っていた。最高気温29.5度は真夏日であったとはいえず、また、他の従業員も一緒になって草むしりを行っていた上、A2分会長ら3名に通常の草むしり以上のことはさせておらず、不利益取扱いには当たらない。

② 当委員会の判断

9月19日、A2分会長ら3名及び当時組合員であったC1が出社したところ、会社は、A2分会長ら3名に草むしり業務を、C1にホイール磨き及び配達業務を命じた（前記(1)⑮）。A2分会長ら3名及びC1は1か月程度出社することがなく（前記2(1)③④、4(1)①）、9月18日も、A2分会長ら3名はストライキを行使し、C1は有給休暇を取得した（前記(1)⑬）。したがって、組合員らが突然出社したため、事前に配車する準備ができなかったという会社の主張には、一定の合理性があるといえる。

また、草むしり業務は、会社の従業員であれば月に数回割り当てられるものであり、組合員らは、組合加入前も草むしり業務をすることがあった。さらに、組合員以外にも9月19日に草むしり業務を行っていた者が複数名いた。加えて、当時組合員であったC1に対しては、会社は草むしりとは別のホイール磨き及び配達業務を命じていた（前記(1)⑮）。

したがって、9月19日に会社がA2分会長ら3名に対して草むしりを指示したことは、他の従業員と比べて不利益な業務命令であったとはいえず、組合員に対する不利益取扱いには当たらない。

- (5) 争点13について（27年9月19日、会社は、A2分会長ら3名に対し、同日午後に早退する旨を指示したか否か。指示していたと認められる場合、会社が組合らの上記早退を無断早退として扱ったことは、組合員であること又は正当な組合活動を理由とする不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たるか否か。）

① 当事者の主張

ア 申立人組合の主張

A2分会長ら3名は、9月19日に炎天下の中での草むしりを命じられ、熱中症の危険があったことから、配車係のB2に相談したところ、早退を指示され、帰宅したにもかかわらず、一方的に職場放棄と判断された。このことは、不利益取扱いであるし、支配介入にも当たる。

イ 被申立人会社の主張

A2分会長ら3名は、草むしりの最中、携帯電話を利用し、外部と

連絡を取り合うなど怠慢な態度を取り続けた挙句、一方的に職場放棄した。会社が早退を指示した事実はない。

② 当委員会の判断

9月19日、A2分会長ら3名は、草むしり業務をしていた際、熱中症になりそうなどと発言したところ、B2が、嫌なら帰れよと応じたことを受け、同分会長らは、午前中で作業をやめて早退し、その日は半日分の日給額が支払われたこと（前記(1)⑤）が認められる。組合は、B2に早退を指示されたと主張するが、嫌なら帰れよという発言をもって、会社として早退する旨を指示したと解するのは困難であるといえる。

したがって、会社が、9月19日にA2分会長ら3名を無断早退として取り扱ったことは、組合員であること又は正当な組合活動を理由とする不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たるとはいえない。

7 争点14について（27年10月2日から同月14日までの期間について、A4が年次有給休暇の取得を申請したのに対し、会社がこれを不承認としたことは、組合運営に対する支配介入に当たるか否か。）

(1) 認定した事実

① 前記第2. 3(8)のとおり、8月14日、A2分会長ら3名及びC1は、所沢労働基準監督署長に対し、「労働基準法違反申告書」を提出した。

② 10月1日、組合は、会社に対し、A4のストライキを解除し、同月2日から14日までのうち休日を除いた11日間の有給休暇取得申請書を提出した。

【甲57、58】

③ 10月2日、会社は、組合及びA4に対し、年次有給休暇権は6か月間継続勤務して全労働日の8割以上を出勤することにより発生するものであるところ（労働基準法第39条）、A4はストライキ名目で欠勤しており、要件を満たしていないことから、休暇権の発生はなく、申請には応じられないことを連絡した。そして、会社は、A4が申請した有給休暇分の賃金を支払わなかった。

なお、A4は、仮にストライキが欠勤扱いとされても、その他の出勤状況を考慮すると、実際には年次有給休暇の発生要件を満たしていた。

【甲59、120、125】

- ④ 10月23日及び11月5日、組合と会社との間で、本件解決に向けて和解協議が行われた。また、11月27日及び12月1日、会社代理人とA6書記長との間で和解に向けたやり取りがなされた。

【乙22～26】

- ⑤ 28年6月29日、当委員会において、会社が、A2分会長ら3名及びC1の未払残業代とA4の27年10月以降の有給休暇の取得部分の未払賃金について、所沢労働基準監督署による是正勧告を受けた部分を同分会長らに支払うことなどの一部和解が成立した。

【甲132】

- ⑥ 会社の就業規則第21条には、「従業員に対し、以下の表に従い年次有給休暇を与える。ただし、直前1年間（入社後最初の付与の際は6ヶ月）の出勤率が8割に満たない者を除く。」との記載があり、勤続年数が1年6か月の者については11日の休暇が付与されることとなっている。

【乙7】

- ⑦ 本件第2回審問において、B1社長は、A4の有給休暇申請不承認について、事務のミスであり、お詫びしないといけないと証言した。

【2審p37】

(2) 当事者の主張

① 申立人組合の主張

10月1日、A4は、入社から1年半を迎えて新たに有給休暇取得の権利が発生したため、有給休暇の申請を行った。ところが、会社は、A4のストライキ行使を認めず、無断欠勤扱いとしたことをもってA4の出勤日数が8割に満たないと主張し、有給休暇の申請を拒否した。このような会社の対応は、組合のストライキ権を否定するものであり、組合活動に対する支配介入に当たる。

② 被申立人会社の主張

10月1日、組合より、A4についてストライキを解除し、同月2日から14日までの11日間の有給休暇を取得する旨の通知を受けた。当時、会社では、A4による単独1名でのストライキは、有給休暇を消化し尽

くしたA4によるストライキ名目での欠勤であるとの認識であったこともあり、勤務日数不足のため有給休暇が発生しないのではないかと考えたことにより不承認としたにすぎず、ストライキの行使に対する報復というものではない。

その後、残業代を巡り、労働基準監督署と協議する中でA4の有給休暇申請に関する部分についても未払となっているのではないかと指摘があり、会社内でも検討した結果、A4に11日分の有給休暇が付与されるとの結論に達した。そこで会社は、A2分会長ら3名及びC1に対する未払残業代のほか、このA4の有給休暇分についても、組合との間で28年6月29日付和解協定書を締結し、組合に対して支払を行って解決した。

したがって、会社の上記行為は、支配介入に当たらず、また、そもそも救済の必要はないというべきである。

(3) 当委員会の判断

A4が27年10月2日から14日までの有給休暇取得を申請したことに対し、会社は、有給休暇の発生要件を満たしていないことから申請には応じられないことを連絡し、その間の賃金を支払わなかった（前記(1)②③）。このような事態が発生した遠因には、会社が、組合の適法なストライキを違法なものとして無断欠勤扱いとしたことが挙げられるものの、そのような取扱いをしてもなおA4の年次有給休暇の発生要件は満たされており（前記(1)③）、会社が同人の有給休暇を不承認としたこと自体は、会社の事務担当者が誤って計算した結果、A4が有給休暇の発生要件を満たしていないと会社が誤認したことによるものとみるのが相当であって（同⑦）、同人に殊更不利益を与える意図があったとはいえない。そして、A4の不利益については、組合と会社との間で交渉が行われるなどして、28年6月29日に当委員会において、会社が、A4の有給休暇の取得部分の未払賃金について支払うことなどの一部和解が成立しているのであり（前記(1)④⑤）、B1社長もA4の有給休暇を不承認としたことについて謝罪していること（同⑦）から、改めて不当労働行為に問うことは相当でない。

8 争点15及び16

(1) 認定した事実

① 前記1(1)⑩のとおり、27年9月14日、あっせん員による立会団体交渉終了時に、会社は、A2分会長ら3名及び当時組合員であったC1に対し、10月14日付普通解雇を通知した。その解雇理由には、「就業規則第36条各号に準ずる、やむを得ない事由があるとき（第36条第6号）にあたるため。」と記載され、さらに、A2分会長に対しては下記ア及びイが、A3及びC1に対しては下記ア、イ及びウが、A4に対しては下記ア、イ、ウ及びエが、それぞれ挙げられていた。

ア 貴殿らは、7月30日、突然、アポイントメントなく会社社長室を訪れ、了承、許可なく一方的にビデオ撮影を開始し、ボイスレコーダーによる録音を行い、業務の平穩を害した。また、その後も録音を行い、今後行う見込みである。会社では、事業を行うに当たり、第三者への開示があってはならない情報や独自のノウハウ等があるところ、貴殿らが常に秘密録音を行う限り、適切な業務活動を行うことができない。

イ 雇用関係を維持するためには労使の信頼関係の存在が不可欠であるところ、今回の件により、会社と貴殿と相互の信頼関係が破たんした。また、他の労働者との間でのトラブルも発生している。このまま雇用を継続するときには、会社内外で事故を発生させ、ひいては、貴殿あるいは社内外の第三者の生命、身体、財産を害するおそれがある（特に死亡事故や重篤な事故が発生した場合には会社として取り返しがつかないことになる。）。

ウ 会社は、貴殿に対し、8月20日以降、会社車両の鍵の返却を求めたが、本日まで鍵の返却を一切行わない。

エ 貴殿は、有給休暇取得後の9月1日から14日までの間、ストライキを主張して業務を一方的に放棄した。

【甲21～24】

② 会社の就業規則第36条には、解雇について以下の記載がある。

「従業員が、次の各号の一に該当するときは解雇する。

1. 身体または精神の障害により、職務に堪えられないと認められた

とき

2. 従業員の就業状況または勤務成績が著しく不良で、就業に適さないと認められるとき
3. 第7条に定める試用期間中の者について、従業員として不適格と認めたととき
4. 事業の縮小、設備の変更等により、剰員を生じたとき
5. 天災事変その他の事由により、事業の継続が不可能となったとき
6. その他前各号に準ずる、やむを得ない事由があるとき

【乙7】

- ③ A3は、7月30日の団体交渉申入れには同席せず、秘密録音もしたことがなかった。

【2審p178】

- ④ 9月19日、A2分会長ら3名及びC1は、会社に対し、解雇不同意通知書を提出した。

【甲26～29】

- ⑤ 9月25日、C3、C2ら計7名が、それぞれ、組合に対し、脱退届を提出した。その理由には、会社との対立を避けたい、仕事を干されたら生活が持たないなどの記載があった。

【甲162の1～7】

- ⑥ 10月14日、会社は、A2分会長ら3名及びC1を普通解雇した（以下「本件解雇」という。）。

【甲21～24】

- ⑦ 27年11月から28年1月までのA2分会長ら3名の就労日数は、以下のとおりであり、日給1万円の運転手のアルバイトであった。

	27年11月	27年12月	28年1月
A2分会長	1日	2日	2日
A3	2日	4日	1日
A4	2日	3日	1日

【甲128～130】

- ⑧ A2分会長は、その後、食品加工工場等で日給7千円の派遣社員とし

て月に数日働き、29年3月時点では、日給8千円の派遣運転手として月に20日程度働いていた。

【1審 p 29～31、70】

⑨ A3は、28年10月から、日給8千円の運転手として月に20日程度働いている。

【1審 p 31、2審 p 181】

⑩ A4は、その後、前記⑦と同じ会社で数日程度アルバイトをすることもあったが、29年3月時点では、無職であった。

【1審 p 98～101】

(2) 争点15について（会社が27年10月14日付けでA2分会長ら3名を解雇したことは、組合員であること又は正当な組合活動を理由とする不利益取扱い及び組合運営に対する支配介入に当たるか否か。）

① 当事者の主張

ア 申立人組合の主張

会社は、9月14日の団体交渉の最後に、あらかじめ用意してきた10月14日付解雇通知書をA2分会長ら3名及び当時組合員であったC1に交付した。解雇の理由は、分会結成をB1社長に通知したこと、その際に録画撮影したこと、会社の不当労働行為発言を録音したこと、従業員と組合員とのトラブルが発生していること、車両の鍵を返していないこと、ストライキを行使したことなど、全て組合活動を理由とした解雇理由である。このような解雇は、組合に加入したこと、組合活動を理由とする不利益取扱いに当たる。また、解雇により組合員全員が会社から排除され、会社内における組合活動が全て根絶されており、支配介入に当たる。

7月30日付申入れ時、組合は、撮影する旨告げている。組合がアポイントを取らずに撮影を行ったのは、会社による不測の事態やあらゆる言いがかりに備えた自己防衛のためである。組合は、申入書を手渡した後に退出する予定であったが、B1社長は、何度も、「何で俺に相談する前に、労働組合に相談したのか。」「俺はそういうことは許せない。」などと繰り返し暴言を吐いた。その間、来客はなく、会社

の業務を妨害したことはない。

なお、組合が動画をYouTubeにアップロードしたのは、会社が本件申立て後に組合員全員解雇という不当労働行為を重ねたことへの撤回を求める組合活動であり、解雇通告後の事情である。

また、秘密録音は、7月30日付申入れ後の会社からの組合員あぶり出し行動を受けて、会社が組合員に対して不当労働行為を行った場合にその隠滅を図ることや、会社の不当労働行為が激化することを防ぐために、いわば、組合員らの身を守るために行ったものにほかならない。

イ 被申立人会社の主張

下記㉞及び㉟の行為は、会社の平穏な営業活動を必要性なしに妨害し、会社の業務上の秘密を漏えいさせる危険が高く、B1社長の人格権を侵害する態様のものであるから、労働組合としての活動の相当性を逸脱するものであることは明らかであり、正当性のない組合活動である。そして、㉟の秘密録音を行うことは、職務専念義務に違反するほか、従業員の人格権を侵害し、意思疎通の円滑性を損ない、従業員間のトラブルを発生させるものである。B1社長は、組合活動自体を嫌悪するものではなく、組合によって行われた㉞及び㉟の行為を、いわば非常識なものとして嫌悪するものである。

㉞ 組合員らは、7月30日付申入れ時、特段の必要性もない中で、許可なく無断で会社内部を撮影し、また、B1社長を挑発するように撮影した。上記申入れ以前には、組合員らから会社に対して労働条件等に関する何らの要求もなかった。そもそも、会社において、分会結成通知及び団体交渉申入れに対して拒絶する具体的事情はなかったものであるから、突然来訪し、一方的にカメラを向けて撮影を開始することは、組合活動の相当性を超えるものであった。さらに、この動画についてはYouTubeにアップロードして不特定多数の者が閲覧可能な状態としている。

㉟ 組合員らは、8月3日、会社事務所内で従業員を挑発し、会社があたかも不当労働行為を行っているかのような発言を引き出し、こ

の会話を許可なく無断で秘密録音していた。また、A 4は、8月7日、B 3を挑発した上で、B 1社長と面談を行い、この会話を許可なく無断で秘密録音していた。

また、A 3及びA 4については、㊸会社の財産として重要なダンプの鍵の返却を求めていたにもかかわらず、何ら理由もなく返却を拒み続け、業務を不当に滞らせる対応をとった。

さらに、A 4は、㊹有給休暇を消化したことからストライキ名目で休暇を取得するという違法なストライキ権を行使し、9月1日から14日までの間、会社を無断欠勤した。

加えて、㊺上記の度重なる社会的相当性を欠く組合活動、違法行為により、組合員らと他の従業員との間の相互の信頼関係が崩壊している状態にあるところ、組合員らは、他の従業員との間でトラブルを発生させている。ダンプの運転業務は高度な安全性を求められるものであるが、他の従業員との間の信頼関係が破たんしている状態においては、業務の際、社内外の第三者の生命、身体、財産を害するおそれがある。

したがって、A 2分会長は上記㊶、㊷及び㊸、A 3は上記㊶、㊷、㊸及び㊹、A 4は上記㊶ないし㊹が当てはまり、これらの事情を総合考慮すれば、本件解雇は客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当なものであって、普通解雇として有効であり、正当な組合活動を前提とする不当労働行為には当たらない。

② 当委員会の判断

ア 会社は、前記①イ㊶ないし㊹の事情を総合考慮すれば、本件解雇は客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当なものであって、普通解雇として有効であると主張するので、以下検討する。

イ 前記①イ㊶について

前記1(1)①のとおり、7月30日10時半頃、A 1委員長、A 6書記長、A 2分会長及びA 4は、会社事務所を訪れ、B 1社長に対し、「分会結成通知ならびに団体交渉申し入れ書」を手交した。そのやり取りは、社長室のある事務所の入口で行われ、その状況をA 4がビデオカメラ

で撮影していた。このことについて、B 1 社長が、何で断らないのかと問いただし、許可をとるべきだと抗議して撮影を制する場面もあった。B 1 社長がこのように抗議することは、理解できるところではあるが、A 6 書記長は、問題なく申し入れていることを記録するためにに行っていると説明し、撮らせてほしいと述べた上で、謝罪した。これに対し、B 1 社長は、「そう言えばいいんだよ。」と応じており、また、同社長が、撮影する際に事前に断るよう求めたことに対し、組合も了承し、その後、同社長が撮影をとがめることは特になかった。そして、組合は、基本的に、団体交渉を申し入れる際は、言った言わないという争いになる事態を避けるために、また、組合員の行動の適法性を担保するために、組合の内部資料として動画を撮影している。したがって、本件撮影も、会社を挑発するものではなく、会社の業務を妨害する意図もなかったといえる。

そして、組合の撮影した映像には、主にB 1 社長とA 6 書記長とのやり取りが記録されており、その背景には社長室内の監視モニターが映っていた。しかし、そのモニターは、以前、B 1 社長が取材を受けた際の雑誌記事上の写真の背景にも映っており、その雑誌はインターネット上にも掲載されているものである。その他、会社の機密情報が外部に漏えいするなど撮影により会社の業務に影響を及ぼしたという事情は見受けられない。

また、上記申入れは、冒頭、A 6 書記長が、分会結成の挨拶と団体交渉の申入れのために5分ほど話をしたいと述べ、途中、申入れが長時間に及ぶことによる会社業務への影響を心配しており、組合は、その場で長時間やり取りをする予定はなかったといえる。結果的に、両者のやり取りは45分ほど行われたが、それは、会社のしかるべき者に相談することなく組合加入したことにB 1 社長が異を唱えて押し問答が続いたためであり、本件申入れの態様が原因となったものではない。しかも、その間、会社への来客はなかった。したがって、本件申入れが長時間にわたったのは、本件申入れの態様が原因であった訳ではなく、本件申入れによって会社の業務に実質的な影響を及ぼすこと

はなかったといえる。

なお、会社は、事前のアポイントがなかったことも問題視するが、団体交渉を申し入れる際に事前にアポイントがなかったからといって、その申入れに正当性が失われると解することはできない。また、会社は、この動画についてはYouTubeにアップロードして不特定多数の者が閲覧可能な状態としていることを解雇理由としているが、組合は、解雇に抗議するものとしてアップロードしており、このことは解雇後の事情であることから、解雇理由にはなり得ない。

以上のとおり、前記①イ⑦の行為は、正当な組合活動の範囲を逸脱するものとまではいえず、会社の主張に合理性があるとはいえない。

ウ 前記①イ④について

8月3日、B2及びB3と、A2分会長ら3名及びC1との間で、話合いが持たれた際、A2分会長がそのやり取りを自身の携帯電話で録音していた（前記3(1)③オ）。また、8月7日、B1社長及びB3とA4との間で話合いが持たれた際、A6書記長は、A4の電話をつなげたままにするよう指示し、そのやり取りを録音したこと（前記3(1)⑥）が認められる。

このことについて、組合は、会社が組合員に対して不当労働行為を行った場合にその隠滅を図ることや、不当労働行為を激化させることを防ぐために、身を守るために行ったと主張している。そこで、この間の労使関係をみると、7月30日付申入れの際、B1社長は、組合に入ってから話し合うこと自体が間違いであり、順番が違う、いきなり来たから気分が悪いなどと繰り返す（前記1(1)①イ）、直後に、B4専務らが運転手の組合加入の有無を確認し、また、A4から分会結成の事情聴取をしようとし（第2. 3(1)、前記2(1)②）、さらに、会社は、同月31日にA2分会長ら3名及びC1を会社都合休業としており（前記2(1)①）、組合に対する警戒の姿勢をみせていた。そして、前記2(3)のとおり、7月31日に会社がA2分会長ら3名に対する配車の指示を行わなかったり、前記3(2)②のとおり、8月1日にB1社長が夏季賞与を支払わないなどと発言するなどの会社による不当労働

行為が発生していたことが認められる。

このように、短期間に度重なる組合へのけん制や不当労働行為が行われたことから、組合が会社からの更なる不当労働行為を警戒し、不当労働行為が行われた際の記録を残し、自らの身を守ろうと考えたことは理解できるものであり、この間の緊急避難的な対応としてやむを得ないものであったといえる。そして、録音の目的は、不当労働行為から組合員を守るためであり、会社の業務上の秘密を漏えいさせることではないし、現に漏えいの事実は認められず、そのようなおそれがあったともいえない。さらに、上記のやり取りの際に組合が会社を挑発した事実は認められず、録音したことにより従業員間のトラブルを発生させた事実も認められない。

これらのことを総合すれば、前記①イ④の行為は、正当な組合活動の範囲を逸脱するものとはとはいえず、会社の主張に合理性があるとはいえない。

エ 前記①イ⑤について

前記4(3)のとおり、組合が、鍵を返却することにより担当車両を売却され、運転手としての仕事を失うことを危惧したことにはそれなりの理由があるといえ、そうした組合の不安に対する会社の対応をみれば、鍵の返却をしなかったことを解雇理由とするのは相当でないといふべきである。

オ 前記①イ⑥について

前記6(2)②のとおり、A2分会長ら3名による各ストライキ通知に対する会社の取扱いは不当労働行為に当たり、会社の主張には理由がない。

カ 前記①イ⑦について

会社は、組合員らと他の従業員との間の相互の信頼関係が崩壊している状態にあるところ、組合員らは、他の従業員との間でトラブルを発生させていると主張する。

しかし、7月30日付申入れの際、B1社長は、組合に入ってから話し合うこと自体が間違いであり、順番が違う、いきなり来たから気分

が悪いなどと繰り返し述べ（前記 1 (1)①イ）、その後、8月1日、B 2は、いきなり組合を結成するのは順番が違うのではないか、団体交渉の申入れについてB 1 社長が頭にきているように見えたなどと発言し、同月3日には、まず、全員で改善点を話し合っ専務に頼み、それでも改善されなければ分会結成というのが順番なのではないかなどと発言をしており（同 3 (1)②、③イ）、また、8月7日、A 4とB 3が、同社長を交えて話した際に、同社長は、相談なく組合に駆け込んで頭にきたなどと発言して組合の脱退を勧奨し、直後、B 3は、周りの従業員と相談して社長に要求し、それが受け入れられなければ組合に相談するのが普通である、組合を存続させるのは無理だろうなどと発言する（同 3 (1)⑦ウエ）など、それぞれB 1 社長の発言に同調していたといえる。

さらに、前記 3 (2)②のとおり、B 1 社長は、分会結成により弁護士費用が必要なため、夏季賞与を支払わないなどと発言しており、この発言は、賞与で生計を立てている従業員全員に不利益が生ずる可能性のある印象を与え、非組合員に対して反組合的感情を印象付けるものであり、組合員と非組合員との間の対立をあおる発言であるといえる。そして、前記 3 (4)②のとおり、B 1 社長のこの発言を受けて、8月3日にB 2及びB 3が、A 2分会長ら3名及びC 1に対して賞与が支払われないのは組合の責任であるなどと発言したほか、同社長の発言を聞いていない非組合員に対しても伝聞等によりその発言が広まった結果、組合員らが孤立化していった事情（前記 3 (1)③、⑧）が認められる。

したがって、組合員らと他の従業員との間の信頼関係が崩壊していたとしても、それはB 1 社長の組合に対する姿勢に起因するものであるといえることから、結果のみをとらえて解雇の理由とする会社の主張には合理性が認められない。

キ 以上のことから、本件解雇理由に合理性や相当性があるとはいえず、会社の主張は採用することができない。

ク B 1 社長は、前記のとおり、7月30日付申入れの際、組合に入って

から話し合うこと自体が間違いであり、順番が違う、いきなり来たから気分が悪いなどと繰り返し述べ、また、前記3(6)②のとおり、8月7日、分会を結成して自分のためになっているのか、一々余計なことを言うな、何で組合に駆け込んだのか、恩を仇で返している、良くなる訳がない、ほとんどの従業員が組合員らを恨んでいるなどと分会結成を非難する発言をした上で、組合を辞めるか会社を退職するかを迫るなど組合からの脱退を勧奨しており、さらに、10月9日の団体交渉で、組合員と同社長及び他の従業員との間で信頼関係がない、組合員が今後何をするのか分からないなどと述べる（前記1(1)⑰）など、組合を嫌悪していたことは明らかである。

そして、会社は、正当な争議行為を解雇理由としていたり、A3は7月30日付申入れには同席せず、秘密録音をしたこともない（前記(1)③）にもかかわらず、これらの行為を解雇理由としている（このことはC1にもいえる。）など、会社の挙げる解雇理由は、既に判断したとおり合理性や相当性を欠いているだけでなく、極めてずさんであったといわざるを得ない。

ケ 以上を総合すると、本件解雇は、組合を嫌悪し、会社から組合員らを排除するために行ったとみるのが相当である。

したがって、本件解雇は、組合員であること及び正当な組合活動を理由とする不利益取扱いであり、かつ、組合の運営に対する支配介入に該当する。

(3) 争点16について（中間収入を控除すべきか否か。）

① 当事者の主張

ア 申立人組合の主張

中間収入の控除の要否及び程度については、被解雇者の個人的被害の救済と解雇による組合活動一般に対する侵害の除去という二つの観点から検討すべきであり、再就職の難易、就職先における労務の性質、内容及び賃金の多少、解雇が組合活動に及ぼした制裁的效果などを考慮しつつ、総合的に決すべきであり、労働委員会は、被解雇者の再就職が困難であったこと、再就職先での労務が困難なものであった

か、その待遇が悪かったこと、解雇が当該組合の組織や活動に及ぼした制裁的効果が大きかったことなどの事情から全額バックペイを命ずるのが相当と認められれば、その命令を発し得る。

A 2 分会長ら 3 名は、解雇された後の 27 年 11 月から、正規雇用でなく、人手を必要とするときにだけ呼び出されるスポット的なアルバイト要員として同業他社で日給 1 万円の勤務を開始した。このようなスポット的なアルバイトを選んだのは、職場復帰がすぐできるようにするためであるとともに、A 2 分会長ら 3 名は解雇後も労働基準監督署、労働審判、本件労働委員会における対応などが必要であったからである。しかし、生計を維持するために、失業給付が切れた後からそれぞれが新規の勤務先を探したが、A 2 分会長は 28 年 2 月から派遣アルバイトとして日給 8 千円の低賃金の勤務であり、A 4 は求職中であり、A 3 は 28 年 10 月にトラック運転手として職を得ることができ、試用期間をようやく終えたものの、月給 18 万円の低賃金で慣れない労務となっている。

また、本件解雇により、組合員は全員が職場外に排除された。そのため、組合の職場改善要求に向けた会社内における活動は全て根絶されることとなったのである。

以上のとおり、本件解雇は、中間控除が不要であり、全額バックペイを命ずることが相当である。

イ 被申立人会社の主張

労働委員会は、仮にバックペイの支払が必要となる場合であっても、中間収入控除の要否及びその程度について、第二鳩タクシー事件の判示する各判断基準を踏まえ、不当労働行為制度の趣旨、目的に照らして合理的に決定すべきことになるが、その際、中間収入の金額、その労務の性質と内容、他の就職の難易等について考慮しなければならない。

27 年 6 月から 29 年 2 月までの貨物運転手らの有効求人倍率は、2 倍から 3 倍近くで高止まりしており、A 2 分会長ら 3 名が再就職をすることは極めて容易であったにもかかわらず、これを行わなかったこと

は、あえてその機会を放棄したものであると評価せざるを得ない。A 2 分会長及び A 3 は、トラック運転手として勤務しているようであるが、トラックとダンプの運転手の賃金その他労働条件は同等というべきであり、仮に実際の賃金が、会社から得ていた賃金よりも低額であったり、社会保険等の加入がないとしても、それは A 2 分会長ら 3 名自らの選択により生じた差異であって、本件解雇により生じた差異とはいえず、中間収入の控除の是非に当たり考慮すべき事情とはいえない。

元組合員らが組合を脱退した時期は、組合が団体交渉申入れを行った 27 年 7 月 31 日の直後から 8 月半ばにかけてであり、本件解雇前の時期である。そして、元組合員らは、組合の会社に対する要求事項や団体交渉申入れの方法に関して、組合の方針と自己の意見との間に相違が生じたり、元々の組合加入の動機である、会社が潰れるために組合に加入し賃金を確保する必要があるとの情報が虚偽であることが判明したりしたことを理由に組合脱退を決めたものである。

したがって、本件解雇が、被解雇者の個人的被害の救済と、解雇による組合活動一般に対する侵害の除去とのいずれの観点に照らしても、本件においてバックペイから中間収入を控除しない理由は存在しない。

② 当委員会の判断

ア 中間収入の控除の要否及びその程度については、当該解雇による被解雇組合員の個人的被害の救済の観点からのみならず、組合活動一般に対する侵害の面をも考慮し、当該解雇により侵害された集団的労使関係秩序の回復、確保の観点からも判断する必要がある。

イ A 2 分会長ら 3 名は、本件解雇後、月数日程度のアルバイトを行ったほか、28 年 10 月からの A 3 を除き、無職又はアルバイト、派遣社員等の非正規雇用としての就業であり（前記(1)⑦⑧⑩）、身分も不安定であった上に、28 年 10 月からの A 3 についても、会社在籍当時の 6 割程度の日給に止まる（同(1)⑨）など、同分会長ら 3 名は、総じて会社
在籍当時（第 2. 1 (3)）と比べてはるかに劣悪な労働条件で就労して

いるものであり、本件解雇による個人的被害が軽微とはいえない。この点、会社は、A2分会長ら3名が再就職をすることは極めて容易であり、また、トラックとダンプの運転手の賃金その他労働条件は同等というべきであると主張するが、従前と同様の職種、労働条件等により再就職できたことを裏付けるに足りる事実の疎明はないといわざるを得ない。

ウ 他方で、分会結成当初は10名程度の分会員がいたものの（第2.2(1)）、B1社長は、27年7月30日付申入れ直後から組合を嫌悪し、組合員と従業員との間の対立感情をあおった上で、会社が数々の不当労働行為を行ってきたのは既に判断したとおりであり、分会員も脱退していった（前記(1)⑤）。そして、本件解雇により、A2分会長ら3名及び当時組合員であったC1が解雇され、最終的に会社から組合が一掃されることとなり、会社における組合活動の継続が不可能となるという著しい制約的効果を発生させ、組合に対して重大な打撃を与えるに至ったといえる。

エ したがって、本件解雇により侵害された個人的被害の救済、集团的労使関係秩序の回復、確保の観点を総合すると、中間収入を控除しないものとするのが相当である。

9 救済の方法について

(1) 前記5(3)の救済については、27年度夏季賞与の支給水準が前年度の半額程度であった旨を会社も自認しており、前記不当労働行為がなければ倍額程度が支給されたものと推認されることから、主文第3項のとおり命ずるのが相当である。

(2) そして、前記1(3)②イの救済については、上記のとおり27年度夏季賞与の支払を命じていることから、主文第5項のとおり命ずるのが相当である。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、①平成27年9月14日の27年度夏季賞与に関する団体交渉に、会社が誠実に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に、②7月31日及び8月17日に、会社がA2分会長ら3名に対し、配車の指示を行わなかったことは、同法同条第1号に、③8月1日に、B1社長が従業員に対し、

組合の結成により弁護士費用が必要なため、夏季賞与を支払わないなどと発言したこと、④8月3日に、B2及びB3が、A2分会長ら3名に対し、夏季賞与が支払われないのは組合の責任であるなどと発言したこと、⑤8月7日に、B1社長が、A4に対し、組合を辞めるか会社を退職するかどちらかにしろなどと発言したことは、同法同条第3号に、⑥会社が27年度夏季賞与を例年の半額に相当する金額で支給したこと、⑦会社がA2分会長の各ストライキ（9月14日、18日、24日から10月14日まで）、A3の各ストライキ（9月14日、18日、24日から10月14日まで）、A4の各ストライキ（8月29日から9月14日まで、9月18日、24日から10月1日まで）を違法なストライキ又は無断欠勤として扱ったこと、⑧会社が10月14日付けでA2分会長ら3名を解雇したことは、同法同条第1号及び第3号にそれぞれ該当するが、その余の事実は、同法同条に該当しない。

よって、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30年2月20日

東京都労働委員会

会 長 房 村 精 一