

命 令 書 (写)

申 立 人 X 組 合

執行委員長 A 1

被 申 立 人 Y 1 株 式 会 社

代表取締役社長 B 1

被 申 立 人 Y 2 株 式 会 社

代表取締役 B 2

被 申 立 人 Y 3 株 式 会 社

代表取締役 B 2

被 申 立 人 Y 4 株 式 会 社

代表取締役 B 2

上記当事者間の愛労委平成27年（不）第6号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成30年10月9日第1579回、同月12日第1580回及び同月19日第1581回公益委員会議において、会長公益委員成田龍一、公益委員佐脇敦子、同酒井一、同志治孝利、同杉島由美子、同永井昌己、同渡部美由紀出席し、合

議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、Y 1 株式会社（以下「Y 1」という。）及びY 2 株式会社（以下「Y 2」という。）のX組合（以下「組合」という。）との団体交渉（以下「団交」という。）における対応及び団交拒否、Y 1 及びY 4 株式会社（以下「Y 4」という。）の団交拒否並びにY 1、Y 2、Y 4 及びY 3 株式会社（以下「Y 3」という。）の組合に対する支配介入、組合の組合員に対する不利益取扱い等に関し、次項に掲げる争点を対象に、平成27年6月10日に当初申立て（争点（1）ないし（8）及び（20））がされ、平成28年6月1日に追加申立て（争点（9）ないし（15））が、更に、同年8月5日に追加申立て（争点（16）ないし（19））がされた事件である。

2 本件の争点

（1）Y 2 の団交における次の行為は、労働組合法（以下「労組法」という。）

第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

ア 第5回（平成26年6月16日開催）、第6回（同年7月23日開催）、第7回（同年8月19日開催）、第8回（同年10月28日開催）、第9回（同年12月24日開催）及び第10回（平成27年6月22日開催）の各団交において、Y 2 の代表取締役であるB 2（以下Y 4 の代表取締役としての

同人及びY 3 の代表取締役としての同人も含めて「B 2 社長」という。）
を出席させなかったこと

イ 第5回及び第9回の団交におけるY 1 の業務課次長兼Y 2 の取締役
であるB 3（以下「B 3 業務課次長」という。）及びY 1 の課長兼Y 2
の取締役であるB 4（以下「B 4」という。）の対応

ウ 第5回、第6回、第8回及び第9回の各団交の開催期日の決定に係
る対応

エ 組合が平成27年5月26日付けで申し入れた団交の議題のうち、①未
払賃金、②Y 1 の係長兼Y 4 の取締役（所長）であるB 5（以下「B
5 所長」という。）が組合の執行委員長であるA 1（以下「A 1 委員長」
という。）に対し、刑事告訴及び民事訴訟の提起を行った件、③B 5 所
長が組合の執行委員らに対して暴力を振るった件及び④B 3 業務課次
長がA 1 委員長に対して暴力を振るった件に係る議題について、訴訟
係属中又は捜査中であるという理由で団交を拒否したこと

（2）Y 4 は、組合からの平成26年9月20日付け及び同年11月14日付けの団
交申入れに応じるべき使用者であったか。Y 4 が「組合員がいない」と
いう理由で当該団交申入れを拒否したことは、同号の不当労働行為に当
たるか。

（3）Y 2 は、組合の書記長であるA 2（以下組合結成前も含めて「A 2 書
記長」という。）に対し、配車について差別的な対応を行ったか。Y 2 の
当該行為は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。

（4）Y 3 は、組合の組合員であるA 3（以下組合加入前も含めて「A 3 組
合員」という。）に対し、次の行為を行ったか。Y 3 の当該行為は、同条
第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。

ア 平成26年6月12日に、合理的な理由なくタイヤ交換を拒否したこと

イ 同年9月に、有給休暇について差別的な対応を行ったこと

ウ 同年12月11日に、交通事故の処理において差別的な対応を行ったこと

- (5) Y 4 は、組合の組合員である A 4（以下組合加入前も含めて「A 4 組合員」という。）に対し、次の行為を行ったか。Y 4 の当該行為は、同条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に当たるか。

ア 平成26年 9 月10日、合理的な理由なく勤務時間を変更したこと

イ 同年10月12日、合理的な理由なく診断書の提出を求めたこと

ウ 同月頃、クレームについて差別的な対応を行ったこと

- (6) 平成26年 9 月11日の Y 4 の営業所での出来事を理由として、Y 2 及び Y 3 が同年10月14日付けで行った次の懲戒処分等は、同条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に当たるか。

ア Y 2 による A 1 委員長に対する減給

イ Y 2 による組合の執行副委員長である A 5（以下組合結成前も含めて「A 5 副委員長」という。）及び組合の組合員である A 6（以下「A 6 組合員」という。）に対する譴責

ウ Y 2 による A 2 書記長に対する訓戒

エ Y 3 による A 3 組合員に対する訓戒

- (7) B 5 所長及び Y 4 の従業員である B 6（以下「B 6 従業員」という。）による A 1 委員長に対する刑事告訴及び民事訴訟の提起は、Y 4 の意を体して行われたものといえるか。当該行為は、同条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に当たるか。

- (8) 次のアからオまでに掲げる者は、当該アからオまでに定める者に対し、括弧内の期日において組合からの脱退懲慝を行ったか。当該懲慝は、Y 4 の意を体して行われたものといえるか。当該行為は、同条の不当労働行為に当たるか。

ア Y 4 の従業員である B 7（以下 Y 2 の従業員であった平成27年 7 月

から平成28年8月までの期間も含めて「B7従業員」という。) 組合の組合員であるA7(以下組合加入前も含めて「A7組合員」という。)

(平成26年9月9日)

イ B5所長 組合の組合員であるA8(以下組合加入前も含めて「A8組合員」という。)(同月12日)

ウ B7従業員 A8組合員(同年10月19日)

エ B5所長及びB7従業員 A4組合員(同月21日及び22日)

オ B5所長及びB7従業員 A8組合員(同日)

(9) Y2は、平成27年10月8日、Y2のY5営業所(以下「Y5営業所」という。)の駐車場に駐車してあったA2書記長の自家用車のタイヤのパンクに関与したか。その後、適切な再発防止策をとらなかったか。Y2の当該行為及び不作為は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。

(10) B7従業員は、次の行為を行ったか。当該行為は、Y2の意を体して行われたものといえるか。当該行為は、同条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。

ア 組合、A1委員長及びA2書記長を誹謗中傷するビラ(平成27年10月4日付け、同月8日付け、同月16日付け及び同年12月7日付け)の作成、配布等

イ 同年10月31日におけるA5副委員長に対する発言

(11) B7従業員は、次のアからウまでに掲げる期日において当該アからウまでに定める者に対し、言いがかり等の発言を行ったか。当該発言は、Y2の意を体して行われたものといえるか。当該行為は、同条の不当労働行為に当たるか。

ア 平成27年10月13日 A2書記長

イ 同月16日及び24日 A1委員長

ウ 同日 組合の組合員であるA 9（以下「A 9 組合員」という。）

- (12) 平成27年10月15日及び31日において、B 4 課長、B 5 所長、B 7 従業員及びB 6 従業員は、A 1 委員長を取り囲み長時間罵倒したか。当該言動は、Y 2 の意を体して行われたものといえるか。当該行為は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。
- (13) 平成27年10月30日において、B 4 課長は、組合の組合員であるA 10（以下「A10組合員」という。）に対し、組合からの脱退懲憑及びY 2 に対する未払賃金等請求訴訟（以下、割増賃金等請求訴訟ともいう。）の訴え取下げの懲憑を行ったか。当該行為は、同条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。
- (14) Y 2 が平成28年1月28日付けでA 2 書記長を休職期間満了により退職扱いとしたことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。
- (15) Y 2 が平成28年3月23日付けでA 1 委員長を懲戒解雇したことは、同条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。
- (16) Y 2 がA 5 副委員長を、定年退職後に継続雇用しなかったことは、同条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。
- (17) Y 2 が組合の組合員であるA11（以下「A11組合員」という。）との嘱託雇用契約を、平成28年5月31日付けで満了とし更新しなかったことは、同条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。
- (18) Y 2 がA 9 組合員との雇用関係を、平成28年5月31日付けで解消したことは、同条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。
- (19) Y 3 がA 3 組合員を、定年退職後に継続雇用しなかったことは、同条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。
- (20) Y 1 は、組合の組合員との関係で使用者といえるか。（1）から（19）までのY 2、Y 4 又はY 3 の行為が不当労働行為に当たる場合、Y 1 についても不当労働行為が成立するか。

3 請求する救済内容

- (1) 未払賃金等を議題とする組合の団交申入れに対して速やかに応じ、実質的な交渉権限を有する者を出席させた上での誠実な交渉
- (2) 配車差別等の嫌がらせの禁止
- (3) 正当な組合活動を理由とする組合の組合員に対する懲戒処分 of 禁止
- (4) A 1 委員長、A 2 書記長及び A 3 組合員に対する懲戒処分等の撤回並びに A 1 委員長に対する当該懲戒処分に係る給与の減額分の支払
- (5) 脱退懲通等の組合の運営に対する支配介入の禁止
- (6) A 1 委員長に対する解雇の撤回及び同人の原職復帰
- (7) A 2 書記長に対する休職期間満了による退職扱いの撤回及び同人の原職復帰
- (8) A 3 組合員に対する定年退職扱いの撤回及び同人の原職復帰
- (9) 謝罪文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 組合は、平成25年6月23日に結成された、Y 1 の関連会社である Y 2、Y 3、Y 4 等の従業員により組織される労働組合であり、本件結審時の公然化している組合員数は4名である。
- (2) Y 1 は、昭和39年9月10日に設立された肩書地に本店を置く株式会社であり、一般乗用旅客自動車運送事業、一般貨物自動車運送事業等を営むほか、関連会社の管理統括指導業務等も行っている。本件結審時における従業員数は338名であり、関連会社は約160社である。
- (3) Y 2 は、平成15年4月16日に Y 1 の関連会社となった肩書地に本店を置く株式会社であり、一般乗用旅客自動車運送事業等を営む。本件結審時における従業員数は、166名である。
- (4) Y 3 は、平成13年10月2日に Y 1 の関連会社となった肩書地に本店を

置く株式会社であり、一般乗用旅客自動車運送事業等を営む。本件結審時における従業員数は、44名である。

- (5) Y 4 は、平成26年 7 月 2 日に Y 1 の関連会社となった肩書地に本店を置く株式会社であり、一般乗用旅客自動車運送事業等を営む。本件結審時における従業員数は、41名である。

2 団交の開催状況

(1) 第 5 回団交

ア 平成26年 5 月10日、組合は Y 2 に対し、同月20日を開催日として、団交を申し入れた。

組合は、当該申入れにおいて、Y 2 側の出席者を「B 2 社長他管理者」とし、交渉事項を①3 か月点検、②メーター検査、③差別配車、④個別配車、⑤労災隠し及び⑥その他とし、同月16日までの回答を求めた。(甲89、第 1 回審問調書p77～78)

イ 平成26年 5 月21日、組合は Y 2 に対し、回答期限までに回答がなかったことを抗議するとともに、同月23日までに団交開催日を回答するよう求めた。(甲90)

ウ 平成26年 5 月23日、Y 2 は組合に対し、団交の日程について同年 6 月上旬で調整中である旨回答した。(甲91、第 1 回審問調書p78)

エ 平成26年 6 月16日、第 5 回団交が開催され、組合側は A 1 委員長、A 5 副委員長、A 2 書記長、A 11 組合員、A 6 組合員及び A 10 組合員が、Y 2 側は交渉権を与えられていた B 3 業務課次長、B 4 課長及び Y 2 の取締役（統括所長）である B 8（以下 Y 3 の所長である平成 27 年 6 月以降の期間も含めて「B 8 所長」という。）が、それぞれ出席した。A 10 組合員は、第 1 回から第 4 回までの団交に出席したことはなかった。

当該団交は、同日の午後 1 時55分に始まり、午後 4 時30分に終了し

た。(甲 4、242、第 2 回審問調書p60、第 4 回審問調書p 3 ～ 4、p24、p66、p73)

オ 第 5 回団交では、以下のことがあった。(甲 242、第 1 回審問調書p78 ～79、第 2 回審問調書p60～61、第 4 回審問調書p 6、p21～22、p65～66、p73)

(ア) 団交の冒頭、Y 2 側は、組合側の出席者の人数が多いことに異論を唱え、B 3 業務課次長が「怖い、怖い」と発言した後、A 11 組合員は退出した。

(イ) 組合側が、B 2 社長が出席していないこと及び日程調整についてただしたところ、Y 2 側は B 2 社長が多忙である旨説明し、B 3 業務課次長等の出席で十分足りるとした。

(ウ) Y 2 側は、組合側に平成25年度分の「共済会」の収支報告を提示した。

(エ) 組合側が、洗車代の返還及び給与からの天引きに関する提案をしたところ、Y 2 側は、洗車代の性格について説明し、次回までに対案を考えてくることを約束した。

(オ) Y 2 側は、3 か月点検及びメーター検査に係る費用について、売上げが45万円を超える場合の賃金には車両管理の手当も含まれているので、改めて当該費用に係る手当を支払う必要はない旨回答した。

(カ) Y 2 側は、賃金体系について、基本給は変動しない旨及び売上げ45万円以下は「オール歩合制」である旨説明した。

(2) 第 6 回団交

ア 平成26年 6 月20日、組合はY 2 に対し、同年 7 月 3 日を開催日として、団交を申し入れた。

組合は、当該申入れにおいて、Y 2 側の出席者を「B 2 社長他管理者」とし、交渉事項を①洗車代、②「共済会」、③ 3 か月点検及びメー

ター検査、④差別配車、⑤個別配車及び⑥その他とし、同年6月26日までの回答を求めた。(甲102)

イ 平成26年7月5日、組合はY2に対し、回答期限までに回答がなかったことを抗議するとともに、同月9日までに回答するよう求めた。(甲104)

ウ 平成26年7月6日、Y2は組合に対し、団交開催日を同月23日に、出席者をB3業務課次長、B4課長及びB8所長とする旨並びに交渉事項とされた内容には当該3名で十分対応できると考える旨、過去の洗車機使用料の返金はできない旨及び洗車機使用料の金額について検討中である旨、メーター検査等について現行賃金の中で検討していきたい旨並びに配車について非効率的な運用があったと推測できる旨及び今後は効率を図っていきたい旨回答した。

また、今後も組合からの建設的な意見やアイデアの提案を希望する旨及び組合からの指摘について誠実に検討改善を考える旨通知した。(甲105)

エ 平成26年7月23日、第6回団交が開催され、組合側はA1委員長、A5副委員長、A2書記長、A11組合員及びA6組合員が、Y2側は交渉権限を与えられていたB3業務課次長、B4課長及びB8所長が、それぞれ出席した。

当該団交は、同日の午後2時に始まり、午後2時20分に終了した。

(甲243、第4回審問調書p3～4、p24、p66、p73)

オ 第6回団交では、以下のことがあった。(甲243、第1回審問調書p78～79、第2回審問調書p61、第4回審問調書p22～23、p150～151)

(ア) 組合側が、第5回団交におけるB3業務課次長の態度について謝罪を求めたところ、Y2側は、これを拒否した。

(イ) 組合側が、B2社長が出席していないことについて説明を求めた

ところ、Y 2 側は、B 2 社長は他の業務があり出席できない旨、同人は多忙である旨及び出席した 3 名で事足りる旨回答した。

(ウ) 組合側が、出席を求めている B 3 業務課次長の出席理由を求めたところ、Y 2 側は、特に理由を述べなかった。

(3) 第 7 回団交

ア 平成26年 7 月 29 日、組合は Y 2 に対し、同年 8 月 19 日を開催日として、団交を申し入れた。

組合は、当該申入れにおいて、Y 2 側の出席者を「B 2 社長他管理者 (B 3 次長以外)」とし、交渉事項を①洗車代、②「共済会」、③ 3 か月点検及びメーター検査、④差別配車、⑤個別配車及び⑥その他とし、同月 4 日までの回答を求めた。

また、第 6 回団交までの B 3 業務課次長の態度に対する不満を表明するとともに、同人ではなく他の者の出席を求めた。(甲112)

イ 平成26年 8 月 5 日、Y 2 は組合に対し、団交開催日を同月 19 日に、出席者を B 3 業務課次長、B 4 課長及び B 8 所長とする旨、なお、組合側の出席者の人数を調整してほしい旨回答した。

また、Y 2 は、B 3 業務課次長の団交への出席は交渉をスムーズに進めるため意味がある旨回答した。(甲114)

ウ 平成26年 8 月 19 日、第 7 回団交が開催され、組合側は A 1 委員長、A 5 副委員長、A 2 書記長、A 11 組合員、A 6 組合員、A 3 組合員外 1 名の組合の組合員が、Y 2 側は交渉権限を与えられていた B 3 業務課次長、B 4 課長及び B 8 所長が、それぞれ出席した。

当該団交は、約 2 時間行われた。(甲239、第 1 回審問調書p80、第 2 回審問調書p60、第 4 回審問調書p 3 ～ 4、p24、p66、p73)

エ 第 7 回団交では、次のとおりのやり取りがあった。(甲239、第 1 回審問調書p79～80、第 4 回審問調書p23～24)

(ア) 団交の冒頭から約44分間は、組合側の出席人数に係るやり取り及びB 8所長の過去の過誤納金の取扱いに係るやり取りに終始し、交渉議題に係るやり取りは行われなかった。

(イ) B 8所長の過去の過誤納金の取扱いに係るやり取りの後、団交において合意事項がある場合の協定書の締結の必要性及び交渉事項である「共済会」の報告書に係るやり取りが交わされたが、組合側がB 8所長の過去の過誤納金の取扱いを再度取り上げ、これに係るやり取りが繰り返された後、休憩となった。

(ウ) 休憩後、Y 2側が、交渉事項である洗車代の返還及び給与からの天引きに関し、各営業所の事情があるため検討中であり、もう少し時間が欲しい旨述べたところ、組合側が、洗車代の返還等に係る検討が遅いこと及び従業員間での取扱いの差異に対する不満を表明する等のやり取りが交わされた。

(4) 第8回団交

ア 平成26年8月26日、組合はY 2に対し、同年9月16日を開催日として、団交を申し入れた。

組合は、当該申入れにおいて、Y 2側の出席者を「B 2社長他管理者(B 3次長以外)」とし、交渉事項を①洗車代、②「共済会」、③3か月点検及びメーター検査、④差別配車、⑤個別配車及び⑥その他とし、同月1日までの回答を求めた。

また、組合は、団交がはかどらない理由はY 2側の姿勢にあり、団交出席者には労働基準法等を理解した上での出席を求め、また、第7回団交におけるB 8所長の態度を非難するとともに、同人に対するY 2による処分を期待する旨及び同人の団交への出席は認められない旨述べ、さらに、B 3業務課次長に対して団交での態度を改めるよう求めるとともに、第8回団交へのB 2社長の出席を求める旨要求した。

(甲115)

イ 平成26年9月1日、Y2は組合に対し、第8回団交の開催日として指定された同月16日は賃金の処理作業があるため別の日を設定したい旨及び開催日時等について調整中であり同月7日までに改めて回答する旨回答した。(甲116)

ウ 平成26年9月7日、Y2は組合に対し、団交開催日を同年10月1日に、出席者をB3業務課次長、B4課長及びB8所長とする旨、なお、組合側の出席者の人数を調整してほしい旨回答した。

また、Y2は、組合側によるY2の出席者に対する意見については内容を確認中である旨及びY2の出席者は今後も同じである旨回答した。(甲119)

エ 平成26年9月20日、組合はY2及びY4に対し、同年10月7日を開催日として、団交を申し入れた。

組合は、当該申入れにおいて、Y2ら側の出席者を「B2社長、B5所長他管理者」とし、交渉事項を①労働者に対して暴力的な言動を慎むこと、②不当労働行為、③労働組合、④有給休暇、⑤掲示板を設けること及び⑥その他とし、同年9月30日までの回答を求めた。

また、組合は、同月11日のY4の営業所における出来事及び組合員に対するB5所長らによる行為に言及し、団交での落ち着いた話し合いを求めた。(甲123)

オ 平成26年10月1日、組合とY2との間で予定されていた団交は開催されなかった。(第1回審問調書p81)

カ 平成26年10月2日、Y4は組合に対し、「M&A直後のため、種々の業務が散在しており団体交渉を行うことが難しい状況」として、団交開催日を同月28日にするよう依頼する旨回答した。(甲127)

キ 平成26年10月14日、組合はY2及びY4に対し、Y2からの同月11

日付け回答書（組合からのB 3 業務課次長による暴力行為等に対する同月 6 日付け抗議への回答）及びY 4 からの同月11日付け回答書（組合からのB 5 所長らによる組合員への脱退懲慥に対する同月 7 日付け抗議への回答）に係る説明を同月18日に行うよう求めた。（甲131～134、140）

ク 平成26年10月17日、Y 2 は、同月14日に組合から説明を求められた件については同月28日の団交で説明する旨、Y 4 は、同月17日時点で同社の従業員である組合員について不知であり、これにより答弁内容が精査できない状況であるとして、同月28日の団交を延期したい旨、それぞれ組合に回答した。（甲144）

ケ 平成26年10月28日、第 8 回団交が開催され、組合側はA 1 委員長、A 5 副委員長、A 2 書記長、A 11 組合員及びA 6 組合員が、Y 2 側は交渉権限を与えられていたB 3 業務課次長、B 4 課長及びB 8 所長が、それぞれ出席した。（甲202、第 2 回審問調書p60、第 4 回審問調書p 3 ～ 4、p24、p66、p73）

コ 第 8 回団交では、次のとおりのやり取りがあった。（甲202）

（ア）配車問題とされた件について、組合側が、先頭配車を徹底すべきとしたところ、Y 2 側が、客からの要望もあるため先頭配車を100パーセント徹底することはできないと述べる等のやり取りが交わされた。

（イ）団交場所への交通手段として営業車を使用する件について、Y 2 側が、就業規則違反であり認められないとしたところ、組合側が、正当な組合活動として認められている旨述べる等のやり取りが交わされた。

（ウ）平成26年 9 月11日のY 4 の営業所での出来事及びこれに係る組合員に対する懲戒処分等について、Y 2 側が、組合員らがY 4 の業務

を妨害し、就業規則に違反しているとしたところ、組合側が、Y 4 の営業所に入るについて Y 4 の了解を得ており正当な組合活動であると述べる等のやり取りが交わされた。

(エ) 未払賃金について、組合側が、B 2 社長は労働基準監督署に対して平成26年9月中に支払う約束をしたと述べたところ、Y 2 側は、是正すべきところは是正すると労働基準監督署への報告に書いたことは認めるが、未払賃金を支払うことは明確にしていない旨回答した。

(オ)「共済会」の収支報告について、Y 2 側が、既に組合に提示されている収支報告は間違いのないものである旨述べたところ、組合側が、当該内容では収支報告とはいえないと述べる等のやり取りが交わされた。

(5) 第9回団交

ア 平成26年11月27日、組合はY 2 に対し、同年12月8日を開催日として、団交を申し入れた。

組合は、当該申入れにおいて、Y 2 側の出席者を「B 2 社長以下管理者」とし、交渉事項を①未払賃金、②暴力事件、③車両使用及び④その他とし、同月3日までの回答を求めた。(甲166)

イ 平成26年12月3日、Y 2 は組合に対し、団交開催日とされた同月8日は当初より打ち合わせの予定があるため変更してもらいたい旨及び同月24日、25日又は26日のいずれかの日での開催としたい旨回答した。(甲168)

ウ 平成26年12月24日、第9回団交が開催され、組合側はA 1 委員長、A 5 副委員長、A 2 書記長、A 11 組合員及びA 6 組合員が、Y 2 側は交渉権限を与えられていたB 3 業務課次長、B 4 課長及びB 8 所長が、それぞれ出席した。(甲181、第2回審問調書p60、第4回審問調書p 3

～4、p24、p66、p73)

エ 第9回団交では、次のとおりのやり取りがあった。(甲181、第4回
審問調書p6～7、p73、p150)

(ア) 団交の開始から約40分間は、労働時間の考え方について、Y2側
が「点呼の時間等だいたい10分かかる」と述べたところ、組合側が
10分ではできない旨述べる等のやり取りが交わされた。

これに続いて、Y2側が訴訟に関わるのでこれ以上の説明はでき
ない旨発言し、これに組合側が異議を唱えた。

その後、組合側がB4課長のスマートフォンを操作しながら団交
に臨む姿勢に不快感を表明したところ、同人が「いや、資料見なが
ら話してるんで。」「それはあくまでも今言ってるように、もう終わ
りって言ってるのに。」「それは失礼しました。僕ふだんは話をする
時にさっきいったようにちゃんと面と向かって話すし 今言っ
たように話これ以上することないっていう話をしながら私これ触
っていたと思うんですね。」と述べた。

組合側からのB4課長に対する不快感の表明の後、さらに約30分、
労働時間の考え方に係るやり取りが交わされた。

(イ) 平成26年9月28日のY2の本社営業所におけるA1委員長とB3
業務課次長との間の出来事について、Y2側が、偶然に手が当たっ
たもので暴力でないと述べたところ、組合側が、偶然に手が当たっ
たことも相手側の受け止め方が暴力であるとするものならば謝罪す
べきである旨述べる等のやり取りが交わされた。

(ウ) 団交場所への交通手段として営業車を使用する件について、Y2
側が、就業規則違反であり認められないとしたところ、組合側が、
正当な組合活動として認められている旨述べる等のやり取りが交わ
された。

(エ) 上記 (ウ) の内容に係る議論の中で、Y 2 側が、団交場所への交通手段として営業車を使用してはいけない旨述べたところ、組合側が、前回の団交における回答と異なる旨述べ、さらに、Y 2 側の出席者に対して謝罪を要求するとともに「人間の皮かぶっただけやないか」等と発言し、当該組合側の発言に対して Y 2 側が、謝罪はしない旨及び「それは言い過ぎ」等発言した。

これに続き、組合側出席者による Y 2 側出席者に対する「おばかすぎ」「日本語分かる？」等の発言に続いて、B 3 業務課次長が A 5 副委員長に対して「A 5 さん、チケット不正らしいですね。」と発言し、以後、この発言をめぐってやり取りが交わされた。

(オ) Y 5 営業所の洗車ブラシ交換及び洗車代の給与からの天引きについて、組合と Y 2 との間でやり取りが交わされた。

(6) 第10回団交

ア 平成27年 5 月26日、組合は Y 1、Y 2、Y 4 及び Y 3 に対し、同年 6 月 9 日を開催日として、団交を申し入れた。

組合は、当該申入れにおいて、Y 2 側側の出席者を「B 1 社長・B 2 社長・B 5 所長」とし、交渉事項を①未払賃金、②B 5 所長のでっちあげ暴力事件、③B 5 所長の組合役員に対して暴力を振るった事件、④B 3 業務課次長が組合委員長に対して暴力を振るった事件、⑤B 5 所長の組合の組合員に対して行った不当労働行為、⑥B 8 所長が労働者から着服した過誤納金及び⑦その他とした。(甲176)

イ 平成27年 6 月 3 日、Y 2、Y 3 及び Y 4 は組合に対し、団交開催日を同月22日に、出席者を B 3 業務課次長、B 4 課長及び B 8 所長とする旨、交渉事項①ないし④については現在訴訟係属中で司法判断に委ねている案件及び捜査機関において捜査中の案件と認識しており、もはや組合との交渉事項ではないため今回の交渉事項より省く旨回答し

た。(甲177)

ウ 平成27年6月22日、組合とY2、Y4及びY3との間で第10回団交が開催され、組合側はA1委員長、A5副委員長、A2書記長、A11組合員及びA6組合員、Y2ら側は交渉権限を与えられていたB3業務課次長、B4課長及びB8所長が、それぞれ出席した。(甲240、第2回審問調書p60、第4回審問調書p3～4、p24、p66、p73)

エ 第10回団交では、次のとおりのやり取りがあった。(甲240)

(ア) 団交の出席者について、組合側がB2社長らの出席を求めたところ、Y2ら側がB3業務課次長らの出席で足りる旨述べる等のやり取りが交わされた。

(イ) 団交において合意事項があった場合の労働協約の締結について、組合側が決定権のある者が出席しているのだから合意がある場合には労働協約に署名してもらふ旨述べたところ、Y2ら側が合意がある場合には労働協約を結ぶが、その認識がない旨述べる等のやり取りが交わされた。

(ウ) 団交の交渉時間について、組合側が要望する時間受けてほしい旨述べたところ、Y2ら側が無制限ではできない旨述べる等のやり取りが交わされた。

(エ) 全員研修会、事故惹起者研修会、3か月点検及びメーター検査に係る手当の支払に関して、Y2ら側が司法判断に委ねている問題であるため回答できない旨述べたところ、組合側が訴訟案件であっても回答すべきである等のやり取りが交わされた。

(オ) 有給休暇の取得について、組合側が管理職が取得を認めない旨発言していると述べたところ、Y2ら側がそのような発言はしておらず有給休暇の取得を認めていると述べる等のやり取りが交わされた。

(カ) 「共済会」の収支報告について、Y2ら側が今後平成26年度分及び

過去の分の収支報告を組合側に提示していくこととなった。

(キ) 平成26年9月28日のY2の本社営業所におけるA1委員長とB3業務課次長との間の出来事について、Y2ら側が、偶然に手が当たったもので暴力でないと述べたところ、組合側が、偶然に手が当たったことも相手側の受け止め方が暴力であるとするものならば謝罪すべきである旨述べる等のやり取りが交わされた。

(ク) 平成26年9月11日のB5所長による組合の組合員に対する行為について、Y2ら側が組合側がどのような行為を不当労働行為と考えているか不明である旨及び不当労働行為に当たる事実はない旨述べたところ、組合側が事前に交渉事項として通知していることから調査して団交に臨むべきであると述べる等のやり取りが交わされた。

(ケ) Y2ら側がB8所長による過誤納金の着服という事実はない旨述べたところ、組合側が調査をしていないにもかかわらず着服の事実がないとすることはおかしいと述べる等のやり取りが交わされた。

3 組合の組合員らによるY2及びY3に対する割増賃金等請求訴訟

(1) 平成26年11月18日、A1委員長、A2書記長、A5副委員長、A3組合員、A6組合員、A11組合員、A9組合員、A10組合員外3名の組合の組合員は、Y2及びY3に対して割増賃金等請求訴訟を名古屋地方裁判所に提起した。(乙4)

(2) 平成27年5月12日、当該訴訟の原告側の訴訟代理人全員が辞任した。
(乙5)

(3) 平成27年6月24日、当該訴訟の原告らは、同年5月12日に辞任した訴訟代理人とは別の訴訟代理人（本件申立人の代理人）を通してY2及びY3に準備書面を提出し、原告らに係る平成24年4月から平成26年9月までの間の乗務記録簿（日報）、シフト表、タコグラフ、点呼簿等を開示するよう求めた。(乙140)

4 組合からのY 4 に対する団交申入れ等

(1) 平成26年7月2日、Y 1 は、Y 4 を関連会社とした。(甲6)

(2) 平成26年9月20日付け団交申入れ

ア 平成26年9月20日、組合はY 4 に対し、開催日を同年10月7日とし、交渉事項を①労働者に対して暴力的な言動を慎むこと、②不当労働行為、③労働組合、④有給休暇、⑤掲示板を設けること及び⑥その他として、団交を申し入れた。(甲123)

イ 平成26年10月2日、Y 4 は組合に対し、「M&A直後のため、種々の業務が散在しており団体交渉を行うことが難しい状況」として、団交開催日を同月28日にするよう依頼する旨回答した。(甲127)

ウ 平成26年10月17日、Y 4 は組合に対し、同日時点で同社の従業員である組合員について不知であり、これにより答弁内容が精査できない状況であるとして、同月28日の団交を延期したい旨回答した。(甲144)

(3) Y 4 に対する組合結成通知

平成26年10月20日、組合はY 4 に対し、労働組合結成通知書を送付した。当該通知書には、Y 4 の従業員が組合に加入した旨及びY 4 との交渉は組合が当たる旨記載があったが、組合員の氏名はA 1 委員長のみ記載されていた。(甲156、審査の全趣旨)

(4) 平成26年11月14日付け団交申入れ

ア 平成26年10月28日、組合はY 2 に対し、組合の組合員に対する懲戒処分等について抗議した。当該抗議文には「Y 4 における組合潰しが成功に至ったと喜んでおられる事でしょう。」と記載されていた。(甲154)

イ 平成26年11月14日、組合はY 4 に対し、開催日を同月25日とし、交渉事項を①労働者に対して暴力的な言動を慎むこと、②不当労働行為、③労働組合、④有給休暇、⑤掲示板を設けること及び⑥その他として、

団交を申し入れた。(甲157)

ウ 平成26年11月20日、Y 4 は組合に対し、①上記アの抗議文において Y 4 には組合員はいない旨記載のあること、②Y 4 には組合員がいないため、団交が組合員の労働条件の維持、改善を図るものとは考えられない旨及び③上記イで申し入れられた団交における交渉事項について詳しい内容が分からないため当該団交は延期したい旨回答した。(甲164)

5 Y 4 の従業員の組合への加入及び脱退

(1) Y 4 の従業員の組合への加入

平成26年7月14日、Y 4 の従業員であるA 4 組合員、A 8 組合員及びA 7 組合員が組合に加入した。(甲107～109)

(2) Y 4 の組合員の組合からの脱退

平成26年10月20日にA 7 組合員が、同月22日にA 8 組合員が、同月23日にA 4 組合員が、それぞれ組合から脱退した。(甲147～149)

6 Y 2 における配車システム

(1) Y 2 は、各営業車に対する配車指示を「新視令AVMナビゲーションシステム」(以下「配車システム」という。)を用いて行っている。配車システムの特徴は、次のとおりである。

ア 配車システムによる配車指示は、自動配車(迎車の依頼があった場合に、迎車場所を入力すると、当該迎車場所の同一エリア内で最も近い営業車を自動的に選択して配車指示を出すことをいう。以下同じ。)を原則とする。(第2回審問調書p10、第4回審問調書p83～84)

イ 配車システムによる配車指示は、依頼者からの車種の指定、乗務員の指定等がある場合には、自動配車に因らず、依頼者からの車種の指定、乗務員の指定等に応じた個別の配車も可能となっている。(第1回審問調書p43～46)

ウ 配車システムは、GPS 情報、道路地図データ等を利用して各営業車の現在位置表示を行っているため、人工衛星からの電波の状態がよくないときには、各営業車の配車システム上の現在位置表示と実際の位置との間で誤差が生じることがあり、当該誤差のために、待機場所の営業車に対する配車指示が前後することがあった。(乙23、131、第4回審問調書p83～84)

(2) 平成26年8月26日、Y2は、上記(1)ウの誤差による待機場所の営業車に対する配車指示が前後することを回避するため、待機場所において待機設定ボタンを押した乗務員の車両に対して、当該押された順により配車指示が出る「待機設定」を導入した。(乙23p7～8、131、第2回審問調書p37～38、第4回審問調書p84)

7 A3組合員に係るY3の対応

(1) A3組合員が主に乗務していた車両のタイヤ交換に至る経緯

ア 平成26年5月及び6月頃、A3組合員が主に乗務していた車両は、車番649号(以下「649号車」という。)であった。(乙30、129、第2回審問調書p10)

イ 平成26年5月7日に申立外C1株式会社が649号車について作成した「12カ月点検整備記録簿」中、「タイヤ残溝」欄の「前前軸」及び「後後軸」のところにそれぞれ2ミリメートルとの記載がされていた。(乙14、129、第4回審問調書p75)

ウ A3組合員が作成した平成26年5月8日の649号車の「乗務記録簿」中、「日常点検票」欄の「タイヤ(スペアタイヤ含む)」－「空気圧・摩耗・損傷・き裂・溝の深さ・金属片・石・異物」のところに「良」との記載がされていた。(乙21、129、第4回審問調書p75)

エ A3組合員の平成26年5月及び6月における649号車での乗務の状況は、次のとおりであった。

(ア) 649号車の平成26年5月における稼働日数は24日間で、A3組合員はこのうち14日間乗務していた。また、同年6月における稼働日数は23日間で、同人はこのうち16日間乗務し、当該16日間のうち、平成26年6月13日以降の乗務は、12日間となっていた。(乙30、31)

(イ) A3組合員は、平成26年6月10日に649号車に乗務し、その走行距離は91キロメートルであった。(乙30、31)

(ウ) A3組合員は、平成26年6月12日及び13日は出勤予定だったが、欠勤した。(甲307、336、乙30、31、156、第2回審問調書p89)

オ 平成26年6月5日、11日及び12日、他の乗務員が649号車に乗務した。同日、Y3は、パンクを契機として同号車のタイヤ4本を交換した。(甲307、336、乙24、30、129、第4回審問調書p74)

カ 平成26年6月12日、A3組合員は組合に加入した。(甲97)

キ A3組合員は、タイヤ交換の翌々日である平成26年6月14日以降、平成28年7月16日にY3を退社するまで、主に649号車に乗務していた。(甲251、乙30、88、91、94、第2回審問調書p106)

(2) A3組合員に係る有給休暇の取扱い

ア 平成26年8月、A3組合員は、Y3に対して5日間の有給休暇を申請した。(乙129、第2回審問調書p78、第4回審問調書p75)

イ Y3は、当該申請について、A3組合員の平成26年8月分の給与において1日分を、同年9月分の給与において1日分を、及び同年10月分の給与において3日分を、それぞれ有給休暇として処理した。(甲208の1～208の3、乙129、第4回審問調書p75)

(3) A3組合員が起こした交通事故への対応

ア 平成26年12月11日、A3組合員は、名古屋市東区において、同人が運転するタクシーが交差点手前で赤信号のため停車している際、反対車線側の歩道にいた客に気付き、同人を乗せようと、A3組合員の車

線の信号が赤信号である状況において、停車していた位置からセンターラインを横切ったところ、青信号で交差点を左折してきた相手方車両と衝突するという事故を起こした。(甲307、乙2、第2回審問調書p80～81、p89～92)

イ 当該事故の現場に臨んだY3のB9班長(以下「B9班長」という。)は、相手方に謝罪した。(甲307、乙2、第2回審問調書p81～82、p90～92)

ウ A3組合員が作成した当該事故に係る交通事故状況報告書1ページ目の図及び3ページ目の現場見取り図に、同人のタクシーが侵入した反対車線に衝突した相手方車両の記載はあるが、それ以外の車両の記載は存在しない。(乙2)

エ 平成26年12月13日、A3組合員は、当該事故に関し、当該事故を起こしたことを認め、「相手車両の動きを確認できなかった」ことが原因であるとし、十分な安全確認をしていれば防ぐことができた旨述べるとともに、Y3に多大な迷惑をかけたことを詫びる旨記載した始末書を提出した。(乙19)

オ 公益財団法人日弁連交通事故相談センター東京支部による「民事交通事故訴訟 損害賠償額算定基準 上巻(基準編)」(2015(平成27年)) (以下「算定基準」という。)では、路外出入車と直進車との事故の場合の過失割合は90対10の割合とされ、転回車と直進車との事故の場合の過失割合は80対20又は70対30の割合とされている。(乙3)

8 A4組合員に係るY4の対応

(1) A4組合員に係る勤務時間の変更指示

ア 平成26年8月21日から同年9月9日までの間において、A4組合員の始業時刻は概ね午後0時から午後3時までの間であり、また、終業時刻は概ね翌日の午前1時から午前3時までの間であったが、これは

本来の勤務時間ではなかった。(乙25、119、143、第3回審問調書p25～26)

イ Y4は、Y1の関連会社となった以降、勤務時間を守らない乗務員らに対し、就業規則で定められた本来の勤務時間を守るよう指導していた。(甲133、乙119、第3回審問調書p25～26)

ウ 平成26年9月10日及び11日、Y4のB5所長は、午後早い時間に出勤したA4組合員に対し、同人の本来の勤務時間を守るよう指導した。
(乙25、119、第3回審問調書p25～26、p42～45、p67)

エ 平成26年10月11日、Y4は、同月7日の組合からのA4組合員の勤務時間の変更についての抗議に対し、同人への指示の内容は午後6時からの勤務であることから早く出勤することなく本来の勤務時間に出勤するよう指示したものである旨及び勤務の変更ではなく本来の勤務時間の開始時間に合わせて出勤するように同人に指導している旨回答した。(甲132、133)

(2) A4組合員に係る診断書の提出要求

ア 平成26年9月12日から同年10月23日までの間、A4組合員は、Y4を欠勤した。(乙119、142、第3回審問調書p31)

イ 平成26年10月12日、B5所長はA4組合員に対し、欠勤後の乗務への復帰に関し、診断書の提出を求めた。(乙119、第3回審問調書p31)

ウ 平成26年10月14日、A4組合員は、閉塞性動脈硬化症、高血圧症、高尿酸血症及び脂質異常症について治療中であり、運転しても差し支えない旨記載のある診断書をY4に提出した。(乙22、119、第3回審問調書p31)

(3) A4組合員に係るクレームについての指導

ア 平成26年8月31日、A4組合員に対して客から、金山駅周辺で順番待ちをしている際のA4組合員の顔が怖いため、もう少しにこやかな

顔を望む旨クレームがあった。(乙15、119、第3回審問調書p30～31)

イ 平成26年10月12日、当該クレームを受けて、B 5 所長が、いつも笑顔でいるようにする旨指導したのに対し、A 4 組合員は、むすっとした顔ではダメであり、やはり笑顔であるべき旨答えた。(乙15、119、第3回審問調書p30～31)

ウ B 5 所長はB 6 従業員に、右下に「営業推進課書式(H27.4.21更新)」と印刷された様式「苦情処理簿」に当該クレームについて作成された手書きのメモを転記させた。

なお、平成26年当時のY 4 には苦情に関する定型的な書式はなく、メモ等により作成されていたが、当該様式を定めてからは、今までのメモや報告書の内容を当該様式に転記し保管することとしていた。

(乙15、119、121、第3回審問調書p30～31、p142～146)

9 平成26年9月11日のY 4 の営業所での出来事

(1) 平成26年9月11日、A 1 委員長、A 5 副委員長、A 2 書記長、A11組合員、A 6 組合員及びA 3 組合員は、それぞれの営業車（勤務時間前であったA11組合員は自家用車）によりY 4 の営業所に向かい、午後3時11分頃、A 2 書記長の車を先頭として当該営業所敷地内に入った。

なお、同日時点において、A 1 委員長、A 5 副委員長、A 2 書記長、A11組合員及びA 6 組合員はY 2 の、A 3 組合員はY 3 の、それぞれ従業員であった。(甲124～126、128～130、135～139、乙47、第2回審問調書p18、p62、第3回審問調書p27)

(2) 平成26年9月11日、Y 4 の営業所敷地内において、A 1 委員長らとB 5 所長、B 7 従業員及びB 6 従業員との間で口論となり、B 5 所長はA 1 委員長らに当該営業所敷地内からの退去を求めた。同日午後4時52分頃、同人らは同営業所を退去した。(甲124～126、128～130、第2回審問調書p18～19、第3回審問調書p26～29、p77～80、p115～118)

10 平成26年 9 月11日の Y 4 の営業所での出来事に係る懲戒処分等

(1) 平成26年 9 月27日、Y 2 は A 1 委員長、A 5 副委員長及び A 6 組合員に対し、「平成26年 9 月11日15時11分頃から16時52分頃の間就業時間中にもかかわらず、Y 4 に会社の車両を利用して乗り付け、同事業所に不法に侵入して「うちの組合員の件で」と Y 4 の B 5 所長につめよった。また、同人に対して罵声を浴びせかける等の組合活動を行った。」ことを懲戒対象事実として、Y 2 の乗務員服務規則第 5 項、第 9 項及び第29項に違反し、Y 2 の本社営業所の就業規則第87条第 3 項、第 4 項及び第16項並びに第89条第23項に該当するとして懲戒処分を予定している旨をそれぞれ通知するとともに、当該懲戒処分に弁明をする場合には、同年10月 6 日までに、B 8 所長に弁明書を提出するようそれぞれ通知した。(甲124～126、乙 7、63)

(2) 平成26年10月 6 日、A 1 委員長、A 5 副委員長及び A 6 組合員は Y 2 に対し、上記 (1) の通知に係る弁明として、同日午後 3 時11分から午後 4 時52分の間は就業時間ではなかった旨、Y 4 の営業所に入った際には Y 4 の従業員の同意を得ていた旨、休憩中であり営業車を使つての組合活動も認められている旨及び B 5 所長に罵声を浴びせる等しておらず、逆に B 5 所長が怒鳴り散らしていた旨記載した弁明書をそれぞれ提出した。(甲128～130)

(3) 平成26年10月14日、Y 2 は、「平成26年 9 月11日15時11分頃から少なくとも16時52分頃の間、Y 4 が業務時間中にも関わらず、Y 4 に対し不法に侵入し、Y 4 の B 5 所長が事業場からの退出を命じたにもかかわらず退出しなかった。このことで Y 4 の業務に支障が生じさせたことは遺憾であり、同行為は服務規則第 2 項、就業規則第87条第16項・第88条 7 項第89条 7 項にあたる重大な秩序違反である。」として、Y 2 の本社営業所の就業規則第79条及び第87条から第89条までの規定に基づき、A 1 委員

長に対して減給2,000円の、A 5 副委員長及びA 6 組合員に対して譴責の、それぞれ懲戒処分を行った。(甲135～137、乙7、63)

- (4) 平成26年10月14日、「平成26年9月11日15時11分頃から少なくとも16時52分頃の間、Y 4 が業務時間中にも関わらず、Y 4 に対し不法に侵入し、Y 4 のB 5 所長が事業場からの退出を命じたにもかかわらず退出しなかった。このことでY 4 の業務に支障が生じさせたことは遺憾であり、同行はサービス規則第2項、就業規則第87条第16項・第88条7項 第89条7項にあたる重大な秩序違反である。」として、Y 2 はY 5 営業所の就業規則第79条及び第87条から第89条までの規定に基づきA 2 書記長に対し、Y 3 はその就業規則第79条及び第87条から第89条までの規定に基づき、A 3 組合員に対し、それぞれ訓戒した。(甲138、139、乙8、87)

11 B 5 所長らによるA 1 委員長に対する刑事告訴及び民事訴訟の提起

(1) B 5 所長によるA 1 委員長に対する刑事告訴及び民事訴訟の提起

ア B 5 所長は、平成26年9月11日のY 4 の営業所での出来事に関し、A 1 委員長を刑事告訴した。(乙119、第3回審問調書p29～30、p71～72)

イ B 5 所長は、平成26年12月11日、同年9月11日のY 4 の営業所での出来事に関し、A 1 委員長に対して損害賠償を請求する民事訴訟を提起した。(甲303、乙119、第3回審問調書p29～30、p72～73)

(2) B 6 従業員によるA 1 委員長に対する刑事告訴及び民事訴訟の提起

ア B 6 従業員は、平成26年9月11日のY 4 の営業所での出来事に関し、A 1 委員長を刑事告訴した。(第3回審問調書p149～150)

イ B 6 従業員は、平成27年5月29日、平成26年9月11日のY 4 の営業所での出来事に関し、A 1 委員長に対して損害賠償を請求する民事訴訟を提起した。(甲303、乙121、第3回審問調書p118～119、p150～151)

12 A 2 書記長の自家用車のパンク

(1) 平成25年1月頃のA2書記長の自家用車のパンク

ア 平成25年1月頃、Y5営業所の駐車場に駐車してあったA2書記長の自家用車のタイヤが3回にわたり計4本パンクした(以下「25.1パンク」という。)

この時期のY5営業所の駐車場におけるA2書記長の自家用車の駐車位置は、営業所敷地内における事務所から最も遠い場所であった。

(甲306、312、乙129、第2回審問調書p9、p21、p39～41)

イ 平成25年2月頃、Y2は、25.1パンクを受け、Y5営業所の駐車場におけるA2書記長の自家用車の駐車位置を、上記アの場所から事務所に近接する場所に変更した。(甲312、第4回審問調書p28)

(2) 平成25年9月のA2書記長の自家用車のパンク

ア 平成25年9月10日、Y5営業所の駐車場に駐車してあったA2書記長の自家用車のタイヤが2本パンクした(以下「25.9パンク」という。)

この時期のY5営業所の駐車場におけるA2書記長の自家用車の駐車位置は、上記(1)イの場所であった。(甲306、311、312、乙129、第2回審問調書p20～21)

イ A2書記長は、25.9パンクについての被害届を港警察署に提出したが、当該被害届に係る被疑者は特定されていない。(第2回審問調書p63～64)

ウ 25.9パンク後、Y2は、Y5営業所の駐車場におけるA2書記長の自家用車の駐車位置を、上記(1)イの場所から事務所から見える場所(以下「25.9駐車位置」という。)に変更するとともに、25.9駐車位置の周辺にセンサーライトを設置した。(甲306、312、乙129、第2回審問調書p21～22、23～24)

(3) 平成27年10月のA2書記長の自家用車のパンク

ア 平成27年10月8日、Y5営業所の駐車場に駐車してあったA2書記

長の自家用車のタイヤが２本パンクした(以下「27.10パンク」という。))。

この時期のＹ５営業所の駐車場におけるＡ２書記長の自家用車の駐車位置は、25.9駐車位置であった。(甲306、312、乙127、第２回審問調書p20～21、p62、第４回審問調書p27～28)

イ Ａ２書記長は、港警察署に架電し、警察官が現場に臨場した。

その後、Ａ２書記長は、27.10パンクについての被害届を港警察署に提出したが、当該被害届に係る被疑者は特定されていない。(甲222、乙26、第２回審問調書p63～64)

ウ 平成27年10月9日以降、Ｙ２は、27.10パンクを受け、Ｙ５営業所の夜間当直員に定期的に駐車場を見回るよう指示をした。(乙26、127、第４回審問調書p28)

(４) 組合からの防犯カメラの設置要求に対するＹ２の対応

ア 平成26年２月19日、Ｙ２は組合に対し、団交の際に組合が要求したＹ５営業所の駐車場における防犯カメラの設置について、検討の結果、同営業所の建物の構造上、安易にカメラの設置ができない旨を回答した。(甲78)

イ 27.10パンク以後、平成27年10月29日までの間において、Ｙ２は、組合からの設置費用を組合が負担するので防犯カメラを設置してほしい旨の要望を断った。(甲222)

ウ 平成27年10月29日、組合はＹ１及びＹ２に対し、防犯カメラの設置要求に対するＹ２の対応に抗議するとともに、改めて防犯カメラの設置を求めた。(甲222)

エ 平成27年11月４日、Ｙ２は組合に対し、防犯カメラの設置の要望について、経済的な理由もあるので段階的に強化すべきであることを説明の上、今回はＹ５営業所の夜間当直員による駐車場の見回りを強化するよう指示を行うこととした旨及び構造上の問題により防犯カメラ

の設置を拒否したことはない旨回答した。(乙26)

(5) Y 2 の営業所におけるパンクの状況

平成26年 5 月以降27. 10パンクまで、Y 2 の営業所において、従業員の自家用車のパンクは発生していない。(第 2 回審問調書p22、第 4 回審問調書p159)

13 B 7 従業員によるビラの配布等

(1) 平成27年10月から同年12月にかけてのビラの配布

ア B 7 従業員は、平成27年10月から12月にかけて、Y 2、Y 3、Y 4 等の各営業所に「疑似組合は許せない! ?」と題する次の 5 種類のビラを作成し、配布した。(乙120、第 3 回審問調書p82、p92～98、p109～112、第 4 回審問調書p153～154)

(ア)「D－第 1 号」とされた平成27年10月 4 日付けビラ

「心ある乗務員より」として、組合が労働組合の名をかたった私利私欲集団である旨、C 2 に在席していた際の A 1 委員長に係るうわさ、A 1 委員長が B 4 課長らと呼び捨てにして組合員がいる際にだけ大きな声で威張り散らす旨、平成26年 9 月11日の Y 4 の営業所に暴力的行動で押しかけ怒鳴り散らした旨等が記載されていた。

(甲216)

(イ)「D－第 2 号」とされた平成27年10月 8 日付けビラ

「有志代表 B 7」として、組合のひぼう中傷により重要顧客との関係が危うくなったが、社長の行動により事なきを得た旨、A 1 委員長が無線をとらないのに無線差別と言い、重要顧客の前でビラを配る抗議活動を計画している旨、当該計画が企業に対する脅し行為であり、このような暴挙を防ぐためにも心ある社員が声を上げて組合を糾弾しなければならない旨、同士が数十名に増えている旨等が記載されていた。(甲217)

(ウ)「D－第4号」とされた平成27年10月16日付けビラ

「有志代表 B7」として、平成27年10月15日のY2の本社営業所にB6従業員が、平成26年9月11日のY4の営業所における出来事に係るA1委員長の不実の証言について直接話をしたいとして来た旨、B6従業員が訂正を求めたことに対してA1委員長がガタガタ震えだし警察に電話した旨、到着した警察官にB5所長をC3の組員とやゆした旨等が記載されていた。(甲218)

(エ)「D－第5号」とされた平成27年10月16日付けビラ

「有志代表 B7」として、平成27年10月15日の警察を呼んだA1委員長と周囲の組合員の態様、A1委員長の支配力の維持のためのアピールとして行われる組合のビラ配りを断固阻止しなければならない旨、有志が名乗りを上げてきている旨、組合が強硬に行動する前に動く旨等が記載されていた。(甲219)

(オ)「D－第7号」とされた平成27年12月7日付けビラ

「有志代表 B7 有志一同」として、B7従業員が港警察に呼ばれ、A2書記長の自家用車のパンクについての取調べを受けた旨、B7従業員はA2書記長の自家用車、その止めている場所及び出社時間と退社時間を知らない旨、以前B7従業員はA2書記長に当該パンクについて自作自演と答えたが、その報復で同人が警察にB7従業員が怪しいとしたことにより取調べを受けた旨、A2書記長が心を病んだと偽り、休んでいながらパチンコ屋で目撃された旨、組合が腐った組織で排除しなければならない旨等が記載されていた。(甲220)

イ B7従業員は、当該各ビラを配布する際に営業車を使用したことについてY2から怒られたほか、平成27年11月頃、B4課長から、一部の特定の者に対して会社の中でビラを配ることは止めてほしいという

内容の指導を受けた。(第3回審問調書p96～98、第4回審問調書p154)

ウ B7従業員が各営業所に当該各ビラを配布する際、各営業所の所長に連絡することはなかった。(第3回審問調書p74、第4回審問調書p29～30、p66)

エ Y5営業所の所長であるB10(以下「B10所長」という。)は、当該各ビラのうち、同営業所で発見したものについて、B4課長に誰がどのような経緯で置いたのかについて確認を取った。

この確認中に、A2書記長がこのようなビラを置いておいていいのかという旨述べたところ、B10所長は確認中である旨回答した。

その後、同人は、会社が関わったものではないので破棄する旨のB4課長からの指示の後、当該各ビラを廃棄した。(乙127、第4回審問調書p28～30、p153～154)

オ B8所長は、当該各ビラのうち、Y3の営業所において発見したものを廃棄した。(乙128、第4回審問調書p66～67、p153～154)

(2) 平成27年10月13日の金山駅周辺でのA2書記長との間の出来事

平成27年10月13日午後11時30分頃、B7従業員は、金山駅周辺で客待ちをしていたA2書記長のタクシーの後部座席に同人の了解を得て乗り、同人に次のように述べた。(甲255、306、第2回審問調書p27～28、第3回審問調書p81～82)

ア A1委員長と話がしたかったので同人を待っていた旨の発言に続き、「なんかさあ、みんながね、本気になっちゃとるでえ」「九州からも来る」と述べた。

イ 組合のビラの配布により一般の乗務員にもマイナスになる旨の発言に続き、「ビラ配って、C4 ね いろんなことがあって例えば今、取引停止にしようとなったらあこれ仕事損失じゃない C4だけじゃすまないじゃん」と述べた。

ウ 組合が差別配車のことを主張している旨の発言に続き、「それも 2 ～ 3 日のあいだに俺が A 5 副委員長に回答してあげるって、いったいからある程度ねよくなるようにね、きちんと話してえ」と述べた。

エ A 2 書記長による B 7 従業員の立場についての質問に続き、平成 26 年 9 月 11 日の Y 4 の営業所での出来事について、「貴人たち文書出しとる中で私が招き入れたってかいてあるじゃない まねきいれたって車、車 あんた勘違いしとっていかん。俺は、一番後にでてってえ」と述べた。

オ A 2 書記長の自家用車のパンクについて、同人が Y 2 が行っている旨述べたことに対し、「Y 2 がわざわざそんなとこまで行ってやるかよそんなとろい事」と述べたのに続き、「自作自演ちゅうのもある」と述べた。

カ A 2 書記長による B 7 従業員が配布したビラについての質問に対して、「おれがだしたやつ？それのお返しだがね」「9 月の 11 日、それとお文面で最初におれがあ車をつけていいよだとか やってない事を書かれて、おれもお男がすたるからね」と述べた。

キ A 1 委員長の過去に関する話題の中で、同人を一番腹黒いと考えている旨発言し、A 2 書記長が B 7 従業員と A 1 委員長との間で話をしたら解決するのかとただしたことに対し、「解決するかも分からんし背中合わせ、もっと背中合わせになるかもわからんわさ」としたうえで、「宣戦布告をしたる」と述べた。

ク A 2 書記長が宣戦布告について質問したことへの回答として、「おん、おれが 昨年(2014 年)の 9 月 11 日のおお返し 宣戦布告をしといたげる」と述べた。

14 平成 27 年 10 月 15 日の Y 2 の本社営業所における出来事

(1) 平成 27 年 10 月 15 日、B 6 従業員は、平成 26 年 9 月 11 日の Y 4 の営業所

における出来事に関する別件訴訟でのA 1 委員長の主張に異議を述べる
目的で、Y 2 の本社営業所の点呼場において、同人が出社するのを待つ
ていた。

B 6 従業員は、A 1 委員長が出社するまでの間、当該点呼場において
B 7 従業員と話していた。

当該点呼場には、点呼をするため、B 4 課長もいた。(第3回審問調書
p83～85、p102～105、p119～120、p133～138)

(2) 出社したA 1 委員長にB 6 従業員が、平成26年9月11日のY 4 の営業
所における出来事に関する別件訴訟でのA 1 委員長の主張の内容について
説明を求めるために話しかけてから、同人が警察に通報するまでの約
10分間に次のとおりのやり取りがあった。

当該やり取りが始まった約3分後に、B 5 所長が点呼場に来た。(甲221、
257、第3回審問調書p119～120、p133～138)

「B 6 : うそつき

A 1 : 何があ

B 6 : 俺に対して嘘ばかりいっとるらしいやないか

A 1 : あんた、誰やった

B 7 : お、自分で署名書いとる、人間だあ

A 1 : んん

B 7 : 要するに、猿知恵をしっとんだろ」(甲221p 1)

「A 1 : これ、どういうことお

B 6 : どういうことおって自分で書いた、自分が書いたこといっとる
んだ

A 1 : 俺が書いたのお 何に対して書いたやつよお

B 6 : 書面にしたんどろお、そうやって

A 1 : 何に関して書いたやつをいっとんの ン、課長?

B 4 : 俺に言われても

A 1 : どういう事

B 4 : なにがどういうことって、俺になにを

A 1 : 出庫時にイチャモンつけてくるがね このひと

B 6 : いちやもんやねえがね、あんたが書いたことをいっとるだろう
が

A 1 : いちやもんだがね

B 6 : それに対してクレーム付けとんだ、いま

A 1 : ホお

B 6 : んん 両手を上げて俺があんたにどうやってむかったあ

B 4 : ん、私と一緒にだねエ

A 1 : なにがぁ

B 4 : 嘘つきって」(甲221p 1)

「B 7 : うそつきはそこにおる価値がない。おおん、何回でも

B 6 : 自分は、矢面に立たずに組合員に矢面に立てて、じぶんは

A 1 : おお、所長までお出ましですか？

B 5 : 猿公、猿公

B 6 : おお、猿だなあ

B 5 : お前の所長なんかじゃねえわ

A 1 : (アルコールチェック) おお、あんた、だれやあ

B 5 : なんやこらあ、誰にモノ言うんか

A 1 : あんただれえ ん

B 5 : 誰にモノ言うんか

A 1 : あんたにいっとんだがね

B 5 : あんたってだれか 猿

A 1 : なに、猿

B 5 : 猿じゃろうが」(甲221p 1 ～ 2)

「A 1 : 課長なに、この状態は

B 4 : なにが

B 5 : この状態、待ったじゃろうがおまえを

A 1 : ほう、待ったのかね

B 7 : 何回も何回も」(甲221p 2)

「A 1 : 何まっと思ったの？

B 7 : B 4 さんは、課長はあれだろう

B 4 : 点呼とるためにおるにきまっとるや

A 1 : で、この状態はどういう事

B 6 : ということって、クレームをつけに来た

B 7 : 9 月の11日に、ブワーッと来た時よりはるかに静かでええやろ

去年の9月11日おまえら暴力団まがいの入り方してきたやろが、
な それに対してな」(甲221p 2)

「A 1 : 会社の中で、侮辱しとんだよ

B 4 : 誰に対して？

A 1 : ぼくに対して

B 4 : 今の立場は？

A 1 : ん

B 4 : 今の立場は

A 1 : 立場はいいよ従業員でも組合の委員長でも、貴方がたは組合委
員長として僕をまっでたんでしょ

B 7 : そうだよ

B 6 : だから、クレーム付けとるがや

A 1 : 社内で組合委員長に対して、彼はどういう立場で猿っていつと
んの

B 7 : 犬よりわあましたがや
A 1 : ん
B 7 : 犬よりはましだあや
B 4 : シャツ
B 7 : な、桃太郎に
A 1 : 前社長より公認です。
B 5 : で、公認って何だ
A 1 : なにい
B 5 : 何が、公認なんだ
A 1 : なにが？あんたどういう立場でしゃべっとんの
B 5 : おお、おれは
A 1 : あんた、さっき所長じゃないって言ったがね
B 5 : ここの所長じゃないだけだ」(甲221p 3)
「A 1 : 邪魔です、どいてください
B 6 : どうやって、あんたに俺が
A 1 : どいてください
B 6 : どうやって向かったんだ、説明しろよ
B 7 : 他の運転手のおる時はえろうやさしいなあ
B 6 : おう、いってみろよお
B 7 : Y 4 なあ Y 4 来た時みたいな、やりかたしてみろや
A 1 : おおん、
B 7 : 従業員さんのおる時は猫借りてきたみたいなしゃべりかたして
A 1 : おおん、はい、どきなさい
B 6 : 説明しろったら、説明せんかい
A 1 : ちょう、どうするの
B 6 : 説明するって言ったじゃないいまあ 説明するって、説明せん

かい

B 4 : 組合の委員長として

A 1 : 俺は、今業務に出るっていったんの

B 4 : 昨日も業務に出るってそのままどこにいった。

A 1 : 仕事行ったがね

B 4 : 仕事、アレが仕事なの？

A 1 : ん

B 4 : 出て、すぐ休憩入れるのがあんた仕事ね

A 1 : ん、いいがねべつに

B 4 : いいがねって

A 1 : いかんの？　　ぼくは、課長ハッキリ言いますよ、今から業務に出ます。

B 6 : いや、業務に出るって、俺に説明する…

A 1 : 何とかしてください

B 4 : 説明をしてからにしたらいい」(甲221p 4～5)

(3) A 1 委員長が警察に通報した後、警察が到着するまでの約 5 分間に次のとおりのやり取りがあった。

「B 6 : 説明を聞こうとしとる。

A 1 : なに　　まだ、ちょっかい掛けるかねあんたは

B 4 : 逆の立場になったらどう思うよ

A 1 : はいはいはい、

B 4 : 私一人でから、あなたたちにそういうふうなかたちでやられてたんだよお

A 1 : なにを

B 4 : そって、ぼく　　あなたにそういうこといった

A 1 : 団体交渉でしょう

B 4 : 団体交渉じゃない 抗議文持って来たって 5 人 6 人の人から囲まれた立場はどうよ」(甲221p 6)

「B 4 : そうやって、寄りかからない

A 1 : そいじゃ、どかせよ

B 4 : なにをどかす

A 1 : 車内に何も入れれんだろう」(甲221p 6)

(4) 通報を受けて到着した警察官の到着により、約15分続いたやり取りが終了した。

15 平成27年10月31日の Y 2 の本社営業所における出来事

(1) 平成27年10月31日、Y 2 の本社営業所の点呼場で、点呼業務を行うためにいた B 4 課長と A 5 副委員長が話をしていた。同人らから少し離れたところで、B 7 従業員に会うため同営業所を訪れていた B 6 従業員は、B 7 従業員と話をしていた。

また、B 5 所長は、B 2 社長に決裁を受けるため、Y 2 に来ていた。

(第3回審問調書p34～35、p62～65、p74～75、p85～86、p120～121、p138～139、第4回審問調書p79)

(2) A 1 委員長が出社し、B 6 従業員が平成26年 9 月11日の Y 4 の営業所における出来事に関する別件訴訟での A 1 委員長の主張の内容について説明を求めるために同人に話しかけてから、同人が警察に通報するまでの約3分間に次のとおりのやり取りがあった。(甲254、258、260、261)

「B 6 : A 1 君、A 1 君

A 1 : なに、あんたと話す事無いわ

B 6 : あんたと話す事無い^{ママ}んだったら、おれの名前出すんだあ

A 1 : 何の話ししとるんだね

B 6 : 何の話ししとるんだって

A 1 : あんたが、嘘の傷害事件でっち上げるから

B 6 : どっちがウソの傷害事件だ あんたがね

A 1 : それで裁判やっとするの、あんただろ

B 6 : そうだよ

A 1 : 裁判所でやりゃあいいがや

B 6 : よそで違うこと言うな」(甲258p 1)

「A 1 : 裁判所で訊きゃあいいがや じゃまだわ

B 6 : なんだ、こら！

A 5 : ふつうにしゃべりゃあ

B 6 : 普通にしゃべっとる

A 1 : はよ、どけっちゅうこと

A 5 : ふつうにしゃべりゃあ

B 6 : 普通にしゃべっとる言葉だよ、俺は

A 1 : どけ」(甲258p 1)

「A 1 : じゃまくさいなあ、どけよ

B 6 : 答えを求めとるんだって どういうふうに、どういうふうに俺
があ、手を上げて、あんたに向ったんだ ん、どういうふうに俺
が、あんたに手を上げてむかったんだって それを聞いとるんじ
ゃないか」(甲258p 1)

「A 1 : とめて、この人は何なんだね

B 6 : この人は、何なんだねって、俺はあなたに答えを求めとるんだ

A 1 : はよ、とめて 課長！仕事行こうとしてるのに、何で邪魔させ
とるの、はよ止めて下さい。

B 4 : べつに、出られないってわけじゃないでしょうよ。」(甲258p 1)

「A 1 : どけっちゅうこと なんなんだ、これはもう

A 5 : じゃましとるじゃん、

B 6 : じゃましとらせん、きいとるだけだよ

A 5 : 出庫できんでしょう

B 6 : 何が出庫

A 5 : 出庫できんでしょう、仕事の邪魔しとるやん

B 6 : 誰が、出庫やあ そんなの関係あるかァ、おれに 俺は、俺に係った嫌疑を聞いとるだけや」(甲258p 2)

(3) A 1 委員長が警察に通報した後、再び警察に通報するまでの約 7 分間に次のとおりのやり取りがあった。

「A 1 : 今からタクシーで

B 6 : 個人的に来とるんやろ、会社関係ない

B 7 : 個人的に、仕事終わって

A 5 : あなたに答える必要ない

B 6 : なんでないんだあ 俺に対して、嘘の傷害事件っていっとる

A 1 : はあ、何を言っとるんだね君は

B 7 : なにがぁ、君はだほおん

A 1 : あさっての話ししとってどうするんだね

B 6 : 何があさってだあ

B 7 : おとついの話しとんなあ

A 1 : 何が一昨日なんだね、毎日毎日

B 6 : 毎日来とらん」(甲258p 3)

「A 1 : 汚い顔どかせっちゅうの

B 6 : 生まれつきの顔じゃあ

A 1 : そいじゃどかせ！ 離れろ、おれから

B 6 : なんで、はなれるんだ きいとるだけや、あんたに 離れたら、しゃべるのか

A 5 : かえってください」(甲258p 4)

「A 1 : 先ほど電話しました。A 1 ですが大至急来てもらえないですか？

どんどん人数が増えて来ていて身の危険を感じておりますので」

(甲258p 4)

(4) A 1 委員長が再度警察に通報した後、警察が到着するまでの約 6 分間に次のとおりのやり取りがあった。

「A 5 : いいでいきや、乗って行きやあ 妨害だもん

A 1 : 仕事させてくれんがね

B 6 : 何が妨害だあ

A 5 : 個人的だろうが何だろうが、妨害は妨害だろ

B 6 : そんじゃええが、妨害で訴えりゃ

A 5 : 脅しジャン、俺には脅しに聞こえるわ

B 6 : 何が脅しじゃあ

A 5 : 脅しだがね、こうやって身体よせてってつきまとったら脅しでしょう

B 6 : どこが脅しだあ 話しをきいとるだけだあ

A 5 : A 1 さんがあなたに話をする必要が無いでしょう

B 6 : なんで

A 5 : 裁判所でそういうのはやりとりする事でしょう」(甲258p 4 ~ 5)

「A 1 : さあ、課長どうするの？止めないの貴方は、

B 4 : あなた、囲んでるって言うから、僕一步下がってるじゃん

A 1 : 止めなさいって言っとるの、あなたに

B 7 : 普通だがや だけどな、書面で、B 6 さん手を上げて向かってきたっていうの 裁判やっとりんだったら

A 1 : それって、裁判所に出した奴の事でしょう

B 7 : 裁判所以外の書面で、出とるんだらう

A 1 : どこに出とるの、持ってきてよじゃあ 持ってきて見せてよ、何を言っとるのか分からん 裁判所に出したやつでしょう

B 6 : おおっ、わかつとるやないか、そう裁判所」(甲258p 5)

(5) 警察が到着した後、次のとおりのやり取りがあった。

「A 5 : 仕事の邪魔をして、仕事をさせん

B 7 : 去年の 9 月の 11 日どういうことか、俺らあの仕事の邪魔しに来たやろ

A 5 : あれは違法労働行為に対して

B 7 : 正規の書類持って来たのか 何だ、不当何とかなら乗り込んでくるやつはええのか

A 5 : 不当労働行為でしょう 乗り込んだって言い方は

B 7 : 乗り込んだんだろう

A 5 : 乗り込まない!

B 7 : 乗り込んできたんだろう、車で写真もとったるがや

A 5 : 尋ねて行きました。

B 7 : たずねてくるっていうのは、今から伺いますとかいうんじゃないのか 車でブワーっと入ってきたんだろう アポとるんじゃないのか

A 5 : アポは取らなくても… それはいい、

B 7 : それが発端だろう 都合の悪い事は逃げんなやあ」(甲254p 5)

「A 5 : 裁判なら裁判の時に話すりゃあええ そんな、がたがたがたがた言いにくくなよ

B 7 : 何が言いに来るнад、個人的な事だろう

A 5 : 関係ない、それも裁判所でやりゃあいい 待ち伏せして、いちやもんをつけに来とる

B 7 : そう言うときだけそうやっていうだけ 後の時はしないでしょ
う ま、いいわ そのうちに、全部、家庭のな身内のな 色んな
ことも調べてさ、やるもんで

A 5 : とにかく、仕事させて、A 1 氏に」(甲254p 6)

「B 7 : 俺もなあ、サルとはあんま話したくねえんだ 今日は何だ、(不明) 隊長がおるから元気だなあ。A 1 君、サル!

A 1 : おまえに、サルって言われた無いわ

B 7 : おるで元気だなあ、おらん時は何だ、こうか がたがた震えて

A 1 : そうだなあ、脅されやこわいでなあ

B 7 : お前のその目はな、狂ったキチガイの目 そのほうがよっぽどコワイは」(甲258p 5 ~ 6)

16 A10組合員の訴えの取下げ及び組合からの脱退

(1) A10組合員の訴えの取下げ

平成27年10月30日、A10組合員は、Y 2 の従業員であるB11 (以下「B11従業員」という。)と一緒に名古屋地方裁判所に行き、A10組合員自身に係る未払賃金等請求訴訟を取り下げた。(甲328、第4回審問調書p93~94)

(2) A10組合員の組合からの脱退

平成27年10月30日、A10組合員は、組合を脱退した。(甲238、第4回審問調書p93~94、p145~146)

17 A 2 書記長の退職扱い

(1) A 2 書記長の欠勤状況等

A 2 書記長は、平成27年10月20日から同年12月27日までの間 Y 2 を欠勤した。

なお、同年10月20日、同人は、労災を申請した。(乙28、第2回審問調書p52)

(2) Y 2 による A 2 書記長への休職となる旨等の通知までの経過

ア 平成27年12月7日、A 2 書記長はY 2 に対し、自律神経失調症により同年11月25日から1か月の安静加療を要する旨の同日付け診断書を

提出した。(乙29の1)

イ 平成27年12月24日、A2書記長はY2に対し、自律神経失調症により、引き続き同月25日から1か月の安静加療を要する旨の同月24日付け診断書を提出した。(乙29の2)

ウ 平成27年12月28日、Y2はA2書記長に対し、①業務外の傷病により欠勤が引き続き1か月を超えたため就業規則第27条により同日をもって休職となる旨、②休職期間は就業規則第28条により1か月であり病気であれば療養に専念してほしい旨、③復帰を希望する場合には休職期間満了までに理由書(病気等の場合には医師の診断書)を添えて復職願を提出し手続を行ってほしい旨及び④休職期間満了までに全治しない場合又は全治しても復職の手続をしない場合は従業員の資格を喪失する旨通知した。(甲229、乙7)

(3) Y2によるA2書記長への休職となる旨等の通知後退職扱いまでの経過

ア 平成27年12月31日、組合はY1及びY2に対し、A2書記長が医師の診断書を正式な手順を踏んで提出しているにもかかわらず同月28日の休職となる旨等の通知を受けることは不当な処遇である旨抗議した。(甲230)

イ 平成28年1月3日、Y2は上記アの抗議に対し、①A2書記長の欠勤が平成27年10月20日から2か月以上継続している旨、②診断書を確認した上で復帰の見込みがないとして就業規則に基づき休職の通知をした旨及び③A2書記長が労災の認定を受けていないため労災としての取扱いをしていない旨回答した。(甲231)

ウ 平成28年1月21日、A2書記長はY2に対し、自律神経失調症により、さらに引き続き同月25日から1か月の安静加療を要する旨の同月21日付け診断書を提出した。(乙29の3)

エ 平成28年1月27日、Y2はA2書記長に対し、①同人が平成27年10月20日より休職療養中であり、就業規則第28条により平成28年1月28日をもって休職期間満了となる旨、②復職を希望する場合には医師の診断書を添えて復職願を提出し、手続を行うことを要請する旨及び③当該復職手続をしない場合には自然解職となる旨通知した。(甲233の1、233の2)

オ 平成28年2月3日、Y2はA2書記長に対し、同人が就業規則第28条により同年1月28日をもって休職期間満了により自然解職となった旨通知した。(甲234)

カ 平成28年2月5日、組合はY2に対し、①A2書記長が自律神経失調症により休職をしている旨、②治療費について労災にて治療中である旨、③同年1月21日付け診断書の提出があるにもかかわらず同年2月3日付けで同年1月28日をもって休職期間満了により自然解職となった旨の通知がなされたことが遺憾である旨及び④A2書記長の自然解職の撤回を求める旨の抗議をした。(甲235)

キ 平成28年2月10日、Y2は組合に対し、A2書記長の休職については私傷病に基づくものと判断した旨及び私傷病休職の期間満了に伴って自然解職となった旨回答した。(甲236)

(4) A2書記長の労災申請の却下等

平成28年6月30日、A2書記長による平成27年10月20日付け労災申請は却下された。その後、当該却下を不服とした同人は、再審査請求を行った。(第2回審問調書p52～53)

18 A1委員長の懲戒解雇

(1) A1委員長の平成26年12月以降の欠勤状況等

ア 平成26年12月17日午前10時45分頃、A1委員長は帰宅途中、事故に遭い、平成27年2月24日、労災認定を受けた。(甲259の1)

イ 平成26年12月18日から平成28年 3 月22日までの間における A 1 委員長の欠勤状況（計247日間）は、次のとおりである。（乙32）

（ア）平成26年12月18日から平成27年 3 月22日まで（73日間）

（イ）平成27年 3 月29日から同年 6 月15日まで（61日間）

（ウ）平成27年 8 月 8 日、12日から14日まで及び23日（5日間）

（エ）平成27年 9 月 5 日、6 日、12日及び21日（4日間）

（オ）平成27年10月16日、25日及び28日（3日間）

（カ）平成27年11月 3 日から同月30日まで（22日間）

（キ）平成27年12月 2 日、5 日及び 6 日（3日間）

（ク）平成27年12月16日から平成28年 3 月22日まで（76日間）

ウ 平成26年12月18日から平成28年 3 月22日までの間において、A 1 委員長が提出した「公出・欠勤届」は、次のとおりである。

（ア）平成26年12月23日付け「公出・欠勤届」

欠勤日欄の記載はなく、理由欄には「12月17日の事故の為にしばらく休業します、とりあえずH27年 1 月15日をめどに」との記載があった。（乙34の 1）

（イ）平成27年 2 月20日付け「公出・欠勤届」

欠勤日欄には同年 3 月16日までである旨記載が、理由欄には「事故で労災休業です。」との記載があった。（乙34の 2）

（ウ）平成27年 9 月19日付け「公出・欠勤届」

欠勤日欄には同年 9 月21日から23日までである旨記載が、理由欄には「体調管理の為」との記載があった。（乙34の 3）

（エ）平成27年11月 2 日付け「公出・欠勤届」

欠勤日欄には同年11月 3 日及び 4 日である旨記載が、理由欄には「体調不良の為」との記載があった。（乙34の 4）

（オ）平成27年12月15日付け「公出・欠勤届」

欠勤日欄には「12月16日～」との記載が、理由欄には「体調が悪
い為しばらく休みます」との記載があった。(乙34の5)

(2) Y 2 からの A 1 委員長への診断書の提出要求

ア 平成27年1月26日、Y 2 は A 1 委員長に対し、医師による診断書等
を同年2月4日の期日までに提出するよう求めたが、同人からの提出
はなかった。(乙33の1、第4回審問調書p79～80)

イ 平成27年12月2日、Y 2 は A 1 委員長に対し、同年11月1日から同
月30日までの欠勤及び過去の欠勤(平成26年12月18日から平成27年3
月22日までの欠勤、同月27日から同年6月15日までの欠勤及び同年7
月16日から同年10月31日までの断続的な欠勤)の必要性を証明する診
断書の提出を同年12月8日までに求め、併せて就業規則第70条におい
て欠勤中の者は欠勤開始後1週間以内に、その後概ね2週間ごとに健康
報告を書面その他の方法でY 2 に報告しなければならないと規定され
ている旨通知したが、同人からの提出はなかった。(乙33の2、第4回
審問調書p79～80)

ウ 平成27年12月8日、Y 2 は A 1 委員長に対し、同月2日に通知した
診断書の提出がなされていない旨及び再度、診断書又は医師の診断内
容が分かる書面の提出を同月11日までに求める旨通知したが、同人か
らの提出はなかった。(乙33の3、第4回審問調書p79～80)

エ 平成27年12月8日、A 1 委員長と B 4 課長との間で診断書の提出に
関して次のとおりのやり取りがあった。(甲320の1、320の2)

「B 4 : 診断書を出して下さいってやつ それ、今日期限だった

A 1 : 期限だよな で、診断書毎月出しとる 労災の書類で

B 4 : あれ、お医者さんのサインないやつでしょ

A 1 : 何言っとるの

B 4 : お医者さんのサインないやつじゃん

A 1 : サイン？ いや、あるんだわ

B 4 : ない、僕らの所回ってくる時はサイン貰ってないやつ 僕らの所でまず印鑑貰ってから、お医者さんともって行ってるでしょ

A 1 : あ！あ、そうだね。こっちは、会社印だけでもんね あのね、あれで診断書の代わりになつとるんだわ

B 4 : だけ、僕ら正直僕らのとこだす前に先にお医者さんの承諾になっていないでしょう

A 1 : あれが欲しいの、あれでいいの？

B 4 : いや、きちっとしたやつ診断書が欲しい

A 1 : いや、労災はあれでいいんだって

B 4 : いやいや、診断書が欲しいって、労災は労災で別問題でしょう。

我々は、それがほんとに労災になっているか判断しようがないもん。労基署から来ないんですよ、会社に！だから診断書出してって

A 1 : あっ、そう 労災確認して！

B 4 : なんで？

A 1 : だから、あれが診断書の代わりになってるんだわ」

オ 平成27年12月12日、B 4 課長はA 1 委員長に対し、私傷病（業務外の傷病）のため欠勤するときに医師の診断書を提出する必要がある旨規定されているのは就業規則第58条である旨を告げた。（甲273、274、第4回審問調書p81～82）

カ 平成27年12月30日、Y 2 はA 1 委員長に対し、同月16日からの同人の欠勤が2週間を超えた旨及び平成28年1月8日までを期限として診断書の提出を求める旨通知したが、同人からの提出はなかった。（甲226、乙33の4、第4回審問調書p79～80）

キ 平成28年1月27日、Y 2 はA 1 委員長に対し、平成27年12月16日か

らの同人の欠勤が1か月を超えた旨及び平成28年1月31日までを期限として診断書の提出を求める旨通知したが、同人からの提出はなかった。(乙33の5、第4回審問調書p79～80)

ク 平成28年2月27日、Y2はA1委員長に対し、平成27年12月16日からの同人の欠勤が2か月を超えた旨及び平成28年3月4日までを期限として診断書の提出を求める旨通知したが、同人からの提出はなかった。(乙33の6、第4回審問調書p79～80)

ケ 平成28年3月23日の懲戒解雇まで、A1委員長はY2に対し医師の診断書を提出することはなかった。(甲226、第1回審問調書p69～70、第4回審問調書p82)

コ 平成27年1月以降、A1委員長は毎月、労災の申請のため、Y2の証明を受けていたが、Y2の証明を受ける際の申請書の「診療担当者の証明」欄は空欄となっていた。(乙35)

(3) A1委員長の配車拒否の状況

A1委員長は、平成27年7月23日以降、Y2の配車センターからの配車指示を拒否した。(乙13、56、82、第1回審問調書p44、p60～61、第4回審問調書p85～87)

(4) A1委員長の暴言

ア 平成25年9月11日、A1委員長とY2の本社営業所の所長であるB12(以下「B12所長」という。)との間で乗務員の月間の拘束時間に係るやり取りがあり、この中でA1委員長はB12所長を数回にわたり「アンタ」と呼んだ。(乙58、118、第1回審問調書p47、p61～62、第3回審問調書p3～4、p10～13)

イ 平成26年2月11日、A1委員長は、同月10日にA2書記長と他の乗務員との間で言い合いになった件に関する申入れで、Y5営業所の所長であるB13に対し、「アンタは嘘つきだ。」と述べるなどアンタ呼ば

わりを繰り返した。(乙59、第1回審問調書p47～48、第4回審問調書p87、p137～138)

ウ 平成27年7月7日、A1委員長、A5副委員長、A6組合員、A9組合員、A3組合員外1名の組合の組合員が、Y2の本社営業所においてB4課長、B8所長及びB10所長に対し、A2書記長の配車に関する抗議文を提出した際に、次のとおりのやり取りがあった。(乙60、97、98、第1回審問調書p48～49、p62～64、第4回審問調書p52～53、p59、p87～89、p132～134)

「B4：全員を入れなきゃいけない理由はありますか。

A1：あるに決まっ^{ママ}とるがね。何をやったかわか^{ママ}つとるのかね。
お前は！

B4：お前とは誰ね！

A1：お前に言っ^{ママ}とんだ！

B4：お前とは誰ね！」(乙97p1)

「A1：抗議しますという話。

B4：いや。抗議文を出しますって話。

A1：君の誤解。

B4：君の誤解って。君っていうのも上司に向かって。君とかそういうの止めてください。

A1：だったらこの態度はなんなのよ。説明しろ先に。」(乙97p1)

「B4：いやだってインチキ配車じゃないもん。

A1：なんなの。それじゃ個別配車って言うのは。団体交渉では、
あんた、団体交渉…

B4：あんたっちゃ誰ね！

A1：お前の事だ！

B4：お前っちゃ誰ね！

A 1 : お前よ !

B 4 : お前って言うな !

A 1 : おおお !

B 4 : お前っちゃ誰ね !

A 1 : お前に言っとんだ !

B 4 : お前って誰ね !

A 1 : あんた。

B 4 : あんたって誰かね !

A 1 : 君だろ

B 4 : 上司に向かって…

B 8 : B 4 課長は上司でしょ。

A 1 : だったら嘘つくなよ。」(乙97p 3)

「A 1 : デマだと言っとうがや。ここで言いなさいよ。

B 4 : じゃあ嘘つきって…

A 6 : デマなはず無いやんか !

B 4 : 何が !

A 6 : デマなはず無いやんか ! こんなもん !

B 4 : 何でデマなはず無いやんかって言われなきゃならないんです
か ? A 6 さんに !

A 1 : こらあ ! B 4 !

A 6 : デマや無いやん !

A 1 : B 4

B 8 : 呼び捨てするな !

B 4 : B 4 って誰かって ? !」(乙97p 4 ~ 5)

「A 6 : 嘘や無い。ホンマの事実。

B 4 : 事実じゃない !

A 6 : 嘘やったらわかる。

A 1 : B 4 君

B 4 : 会社を…組合が組合だからと言って…

A 1 : B 4 こらああ！

(中略)

A 1 : 止めろよ。過納金着服した人間が何言ってんだ！お前は！」

(乙97p 5)

「A 1 : だからこういう事をね、言う事自体が間違っとなんじゃないの。

B 4 : 何が？

A 1 : やめてけっていう話だって。

B 4 : いや、私たちだってそうですよ。否だったら辞めりゃいいんですから。我々だってそう思ってますもん。

B 8 : みんな前だって前の会社だって。

B 4 : 僕らだって…。だってあなたがそういう言い方するから。私だってって私の話をしているんです。

A 1 : 君の話をしとるの？だったら出来が悪いんで辞めていけばいいんじゃない。」(乙97p 6)

「B 4 : 勝手に決めてません。

A 1 : 何？君子供かね？

B 4 : 君っていう言い方やめてくれません。

A 1 : だから会話にならないからこういう話。」(乙97p 6)

「B 4 : いえいえいいです。はい終わりました。終わりました。

A 1 : もし本当に本当に言っていない事を言ったというなら君は病気だよ。

B 4 : あのう。お互い様ですから大丈夫です。

A 1 : どこがお互い様なんだ！」(乙97p 8)

「B 4：私に病気扱いしたじゃないですか。

A 1：あのね子供じゃないんだから。子供じゃない話をする為にここにいるわけではない。だから、本当に君は役に立たんがね。

B 4：君って誰ですか！あなたに君扱いされる覚えはない！」（乙97p 8～9）

「B 4：みんなって誰よって、出席する人間。

A 1：あんたに来ていいって言っとるがね。

B 4：来んでいいんであれば、そもそも成り立たなくなりますよ。

A 1：成り立たんて言う事は団交拒否だがね。

B 4：拒否じゃなくて。

A 1：答える人が答えれる人が来ないかんのに、君の様に幼稚な話が出来ないが団体交渉に…

B 4：君って誰ですか？

A 1：君の事だがね。」（乙97p11）

エ 平成27年12月12日、A 1 委員長とB 4 課長及びB 8 所長との間で診断書の提出の必要性等について、次のとおりのやり取りがあった。（甲273、274、乙99、100、第4回審問調書p52～53、p60～61、p89～90、p134～137）

「B 8：そう文句ばっかいつとらんで、やれっていったことやれよなあ

A 1：何をいつとるんだね

B 8：やれよ、出せって言ったもん出せよ

A 1：その言い方は何だ

B 8：出せよ、偉そうに言うなよ

A 1：それが普通にしゃべつとる言い方かね

B 8：普通にしゃべつとる 出せよ、普通に出せばいいがや

A 1 : 何にも説明できんくせに、やくざみたいな言い方しかできんのかおまえは

B 8 : 説明はいいんだ出せよ！何がヤクザだ、何がヤクザ団体だ、なにがだ

A 1 : その言い方は何だ

B 4 : おまえって誰ですか、お前って言った、お前って言った お前って言いましたよね どうですか？

A 1 : いってません じゃあ、この言い方はいいのか

B 4 : お前って言ったよね」(甲273p 2)

(5) A 1 委員長の懲戒解雇の手続

ア 平成28年3月3日、Y 2 はA 1 委員長に対し、同人が乗務員服務規則違反及び就業規則の懲戒規定に該当する行為を行った事実により、就業規則に基づき同人に対する懲戒処分を予定している旨及び当該懲戒処分について弁明する場合には期限までに弁明書を提出してほしい旨通知した。

当該通知には、懲戒対象事実として①平成26年12月8日から平成27年3月22日まで、同月27日から同年6月15日まで、同年7月16日から同年10月31日まで(断続的)、同年11月3日から同月30日まで、同年12月16日から平成28年3月3日までの期間の無断欠勤、②欠勤の理由を明確にするため同人に求めた診断書の提出がないこと(会社が診断書の提出を求めた経緯)、③平成27年7月23日以降の配車指示を拒否していること及び④平成25年9月11日、平成26年2月10日、平成27年7月7日、同年9月26日、同年10月16日、同年12月12日に暴言を吐く等の業務命令違反がある旨、懲戒処分の根拠として乗務員服務規則第2項、第5項、第10項及び第29項に違反していること並びに就業規則第36条第13項、第58条第1項及び第2項、第70条並びに第89条第3項、

第13項、第18項、第20項、第22項、第26項及び第48項に該当する旨、
弁明の提出先及び平成28年3月9日の提出期限並びに弁明書の提出
がない場合でも手続を進める旨記載があった。(甲223の1)

イ Y2は、上記アの通知に係るA1委員長からの弁明書の提出が提出
期限までになかったことから、平成28年3月10日、同人に対し、弁明
の機会を与えた上で同日付けで同人を懲戒解雇とする旨通知した。

当該通知には、上記アの通知に記載の同人の行状が、就業規則第58
条第1項及び第2項並びに第70条に違反し、同規則第36条第13項並び
に第89条第3項、第13項、第18項、第20項、第22項、第26項及び第48
項の事由に該当するものと判断せざるを得ない旨記載があった。(甲
224の1、第4回審問調書p138～139)

ウ 平成28年3月14日、上記アの通知が保管期間が経過したとして、A
1委員長に送達されず、Y2に返送された。(甲223の2、第4回審問
調書p90、p138)

エ 平成28年3月14日、A1委員長がY2の本社営業所に出社した際、
B4課長が上記アの通知をA1委員長が受け取っていないことを確認
し、Y2に返送された当該通知を同人に渡した。(第1回審問調書p82、
87、第4回審問調書p90、p138～139)

オ 平成28年3月15日、Y2はA1委員長に対し、同人が乗務員服務規
則違反及び就業規則の懲戒規定に該当する行為を行った事実により、
就業規則に基づき同人に対する懲戒処分を予定している旨、当該懲戒
処分について弁明する場合には期限までに弁明書を提出してほしい旨
並びに同月14日に上記アの通知をA1委員長が未受理と判明したため
改めて弁明の機会を与える旨通知した。

当該通知には、上記アの通知と同じ懲戒対象事実、懲戒処分の根拠、
弁明の提出先及び弁明書の提出がない場合でも手続を進める旨記載

があり、提出期限は同月22日とされていた。(甲225、第1回審問調書p83、第4回審問調書p90～91、p139～140)

カ 平成28年3月15日、Y2のB4課長はA1委員長に電話で上記オの通知を同人に送付した旨及びその概要を説明した。(第1回審問調書p83、86～87、第4回審問調書p91)

キ 上記オの通知で提出期限とされた平成28年3月22日までに、A1委員長からY2に対し弁明書は提出されなかった。(第1回審問調書p83、第4回審問調書p91)

ク Y2は、上記オの通知に係るA1委員長からの弁明書の提出が提出期限までになかったことから、平成28年3月23日、同人に対し、弁明の機会を与えた上で同日付けで同人を懲戒解雇とする旨通知した。

当該通知には、上記オの通知に記載の同人の行状が、就業規則第58条第1項及び第2項並びに第70条に違反し、同規則第36条第13項並びに第89条第3項、第13項、第18項、第20項、第22項、第26項及び第48項の事由に該当するものと判断せざるを得ない旨記載があった。(甲226、第4回審問調書p91)

ケ 平成28年3月26日、組合はY2に対し、A1委員長はY2にけがを証明する診断書を労災申請の際に提出済みである旨、診断書の提出の必要性は就業規則には一切記載されておらず、B4課長に説明を求めても文書や口頭による説明はされないままであった旨及び弁明の機会を与えられず一方的に懲戒解雇処分が下された旨主張し、直ちに懲戒解雇を撤回するよう求めた。(甲227)

コ 平成28年3月31日、Y2は組合に対し、けがの症状の報告についてはA1委員長からY2に対して診断書は一切提出がない旨及び労災保険の請求書面も医師の診断欄は未記載のまま提出されている旨、診断書の提出の必要性については就業規則第58条第2項に私傷病のため欠

勤するときは医師の診断書を提出する必要があることが明確に規定されている旨及び同規則第70条に欠勤中の者は欠勤開始後1週間以内に、
じ後概ね2週間ごとに健康報告を書面その他の方法でY2に報告しなければならないと規定されている旨並びに平成27年1月24日にB4課長が口頭で説明し、及び同年12月10日にも同規則を見せた上で説明している旨、懲戒処分に至る弁明の機会については平成28年3月3日に弁明の機会を付与する書面を郵送したが、同月14日に返送されてきたため、改めて弁明の機会を付与する書面を郵送し、同月15日に電話にても連絡した旨及び弁明書提出の締切とした同月22日までに回答がなかった旨回答した。(甲228)

19 A5副委員長の退職

(1) A5副委員長の退職に係る経過

ア 平成28年3月30日、Y2はA5副委員長に対し、同人が同年5月13日をもって定年により退職となる旨通知した。(甲244)

イ 平成28年4月5日、A5副委員長はY2に対し、定年により退職となる同年5月13日以降も嘱託職員としての勤務を希望する旨表明した。(甲245)

ウ 平成28年4月12日、Y2はA5副委員長に対し、同人の定年により退職となった以降の再雇用の希望には応じられない旨通知した。(甲246)

エ Y2は、平成28年5月13日で定年により退職となるA5副委員長との間で嘱託雇用契約を締結しなかった。(甲244、第4回審問調書p97)

(2) A5副委員長の誓約書等

ア 平成24年の誓約書

A5副委員長は、Y2に対し、平成24年11月30日の乗務における自らの事務処理により乗客側に料金の請求ができなくなった件に関す

る深い反省と今後の対応方法を約束した旨の誓約書を提出した。(乙38、第3回審問調書p7、第4回審問調書p76～77)

イ 平成26年の報告

(ア) 平成26年1月9日、A5副委員長は、Y2の申立外乗務員(以下「申立外乗務員」という。)から春日井市発行の「障がい者タクシー利用券」(以下「タクシー利用券」という。)を受け取った。(乙39、40、第3回審問調書p6～8、p19)

(イ) 平成26年1月9日、17日及び24日並びに同年2月3日及び4日の5回に渡り、A5副委員長は、タクシー利用券を用いて売上げの代わりに未集金として計上した。(乙40、第4回審問調書p77～78)

(ウ) 平成26年2月8日午後3時30分頃、A5副委員長は、Y2の営業マネージャーであるB14(以下「B14マネージャー」という。)に対し、同日午後0時15分頃のタクシー利用券は乗客から直接受け取ったものである旨、タクシー利用券をA5副委員長に渡した申立外乗務員を知らない旨等のB12所長及びB14マネージャーに対する報告は全て虚偽のものであった旨報告した。(乙39、40、第3回審問調書p6～8)

(3) A5副委員長による平成26年5月28日の交通事故

平成26年5月28日、A5副委員長は、乗務中、名古屋市西区において、信号待ちをしていた同人が、信号が青信号になった後、営業車のギアをパーキングからドライブレンジに入れた状態で前の車が進むのを待っている間に、左足のふくらはぎに痛みを感じたため、左手で当該ふくらはぎをもんだ際、ブレーキを踏んでいた右足が緩み、結果、前の車の後部に追突したという交通事故を起こした。(乙41、42)

(4) A5副委員長による「出勤簿(時間管理簿)」への署名又は押印の拒否

ア Y2は、乗務員が提出した「乗務記録簿」を基に作成した「出勤簿

（時間管理簿）」に内容の確認のため当該乗務員に署名又は押印をさせていた。（乙48）

イ A5副委員長は、平成27年10月分、平成28年1月分、同年3月分及び同年4月分の「出勤簿（時間管理簿）」への署名又は押印を拒否した。（乙80、104の1～104の3）

20 A11組合員の嘱託雇用契約満了

（1）A11組合員の嘱託雇用契約満了に係る経過

ア A11組合員とY2は、平成27年6月8日に同月1日から同年11月30日までを、同年12月9日に同月1日から平成28年3月31日までを、同月1日に同日から同年5月31日までを、それぞれの雇用期間とする嘱託雇用契約を締結した。また、当該全ての契約において、契約の更新については、別に定めのある更新基準に該当した場合に行う旨及び契約を更新しない場合には1か月前までに通知を行う旨が規定されていた。（乙101～103、第4回審問調書p158）

イ 平成28年4月30日、Y2はA11組合員に対し、嘱託雇用契約が同年5月31日に満了となる旨及び当該契約を更新しない旨通知した。（甲247）

ウ Y2は、A11組合員に係る平成28年5月31日までの嘱託雇用契約を更新しなかった。（甲247、第4回審問調書p97）

エ 平成28年6月12日、A11組合員はY2に対し、同年4月30日付け嘱託雇用契約満了予告通知を受け取った旨及び嘱託雇用期間の満了日である同年5月31日以降も「嘱託社員として」勤務を続けたいと考えている旨通知した。（甲248）

（2）A11組合員による「出勤簿（時間管理簿）」への署名又は押印の拒否

ア A11組合員は、平成28年2月分、同年4月分及び同年5月分の「出勤簿（時間管理簿）」への署名又は押印を拒否した。（乙48、106の1、

106の2)

イ A11組合員の平成28年2月分、同年4月分及び同年5月分の「出勤簿(時間管理簿)」における出勤日の出社時間は該当日の「乗務記録簿」における乗務開始時刻から5分早い時刻であり、退社時間は該当日の「乗務記録簿」の乗務終了時刻の5分遅い時刻であった。(乙48、106の1、106の2、乙107の1～107の3、139、158)

(3) A11組合員による洗車機の使用

ア 平成28年3月13日、A11組合員は自家用車の洗車にY2の本社営業所の洗車機を使用した。(乙74、第4回審問調書p97)

イ 平成28年3月13日当時、Y2の本社営業所の乗務員で洗車機を使用する者は給与から毎月1,000円の引落としをされていたが、A11組合員は当該費用を引き落とされていなかった。(乙144、145、第4回審問調書p97)

(4) 主任班長会の意見

ア 平成28年4月23日、Y2の本社営業所において主任班長会が開催され、B4課長、B8所長、B10所長並びにY2及びY3の主任班長8名が出席した。(乙50)

イ 当該主任班長会において、嘱託雇用契約に係る議題に関し、A11組合員及びA9組合員が協調性に欠ける行為を行っているとして、一緒に仕事ができない旨の意見が表明された。(乙50、第4回審問調書p97～98)

21 A9組合員の雇用関係の解消

(1) A9組合員の雇用関係の解消に係る経過

ア 平成27年6月6日、A9組合員は満65歳となったが、同人とY2との間で嘱託再雇用に係る契約書は取り交わされなかった。(乙54、第4回審問調書p157)

イ 平成28年4月30日、Y2はA9組合員に対し、嘱託雇用契約が同年5月31日に満了となる旨及び当該契約を更新しない旨通知した。(甲249)

ウ Y2は、A9組合員との間で雇用関係を平成28年5月31日付けで解消した。(甲249、第4回審問調書p97～98)

(2) A9組合員による「出勤簿(時間管理簿)」への署名又は押印の拒否

ア A9組合員は、平成27年10月分及び平成28年1月分から同月5月分までの「出勤簿(時間管理簿)」への署名又は押印を拒否した。(乙53、108の1～108の6)

イ A9組合員の平成27年10月分及び平成28年1月から同年5月分までの「出勤簿(時間管理簿)」における出勤日の出社時間は該当日の「乗務記録簿」における乗務開始時刻から5分早い時刻であり、退社時間は該当日の「乗務記録簿」の乗務終了時刻の5分遅い時刻であった。
(乙53、108の1～108の6、109の1～109の6)

(3) A9組合員による営業車の私的使用

ア 平成27年8月27日午後2時1分頃から午後4時17分頃までの間、A9組合員は、営業車により名古屋市中区三の丸近くに滞在していた。
(乙75)

イ 平成27年8月27日のA9組合員の乗務開始時刻は午後1時44分、乗務終了時刻は翌日の午前2時1分、休憩時間は午後2時から午後4時までであった。(乙110)

ウ 平成27年8月27日、A9組合員は、当委員会の本件申立てに係る第1回調査に補佐人として出席した。なお、同調査は、同日午後3時5分から午後4時5分までの間、行われた。(乙114)

(4) A9組合員のタクシー業務適正化特別措置法に基づく登録内容

ア A9組合員は、平成20年11月12日、タクシー業務適正化特別措置法

第5条の規定に基づき、住所を「(略)」と登録し、平成28年11月16日現在も同様であった。(乙54)

イ A 9 組合員は、平成24年 8 月23日に Y 2 に入社以来、Y 2 の本社営業所 ((略)) にある社員寮に入居していた。(乙146、第4回審問調書p98)

22 A 3 組合員の退職

(1) A 3 組合員の退職に係る経過

ア 平成28年 4 月21日、Y 2 は A 3 組合員に対し、同人が同年 7 月16日をもって定年により退職となる旨及び社宅についても同日までに退去を求める旨通知した。(甲251、307、第4回審問調書p58～59)

イ 平成28年 6 月14日、A 3 組合員は Y 3 に対し、同年 7 月^{ママ}15日以降も Y 3 で働く意思があり、差別的取扱いをしないよう強く求める旨表明した。(甲252)

ウ Y 3 は、平成28年 7 月16日で定年により退職となる A 3 組合員との間で嘱託雇用契約を締結しなかった。(甲307、第2回審問調書p73、第4回審問調書p58～59、p96)

(2) A 3 組合員による就業時間中の組合活動

ア 平成27年 8 月27日午後 2 時38分頃から午後 4 時18分頃までの間、A 3 組合員は、営業車により名古屋市中区三の丸近くに滞在していた。(乙92、93)

イ 平成27年 8 月27日の A 3 組合員の乗務開始時刻は午前11時30分、乗務終了時刻は翌日の午前 2 時30分、休憩時間は午後 7 時15分から午後 8 時15分までであった。(乙91)

ウ 平成27年 8 月27日、A 3 組合員は、当委員会の本件申立てに係る第 1 回調査に補佐人として出席した。なお、同調査は、同日午後 3 時 5 分から午後 4 時 5 分までの間、行われた。(乙114)

(3) A3組合員の欠勤

ア A3組合員は、平成28年3月9日、10日、15日、16日、18日及び19日、欠勤した。

なお、同月12日、同人は、同日及び同月13日の有給休暇届を提出した。(乙70、71、128、149、157、第2回審問調書p97、第4回審問調書p50、p55～56)

イ 平成28年3月19日、Y3はA3組合員に対し、懲戒対象事実として同月9日から同月19日までの10日間を超えての無断欠勤である旨、懲戒処分の根拠として乗務員服務規則第2項及び第29項に違反したこと並びに就業規則第36条第13項、第58条第1項及び第2項並びに第89条第3項及び第48項に該当することである旨並びに弁明の提出先及び提出期限(平成28年3月25日)並びに弁明書の提出がない場合でも手続を進める旨通知した。(乙69、128、第2回審問調書p108～109)

ウ 平成28年3月26日、組合はY3に対し、懲戒対象事実は間違いであるとし、A3組合員が同月9日にY3に欠勤する旨を電話したがつながらなかった旨、同月10日にも同旨の電話をしたがつながらなかった旨、同月12日にY3に出社し有給休暇届を置いて帰宅した旨、それ以降もY3に電話をしたがつながらなかった旨抗議し、弁明書に代えるとした。(乙71、第2回審問調書p111)

エ 平成28年4月7日、Y3はA3組合員に対し、同年3月26日の組合からの抗議文を踏まえ、懲戒対象事実として同月9日から同月20日までの12日間の無断欠勤である旨並びに同月12日及び13日の2日間については有給休暇届の理由の記載がなく届出に不備があった旨、懲戒処分の根拠として乗務員服務規則第2項、第17項及び第29項に違反したこと並びに就業規則第87条第1項、第2項、第16項及び第20項に該当することである旨並びに弁明の提出先及び提出期限(平成28年4月13

日)並びに弁明書の提出がない場合でも手続を進める旨通知したが、
A 3 組合員は、提出期限までに弁明書を提出しなかった。(乙70、128、
第2回審問調書p109、p112、第4回審問調書p50)

オ 平成28年4月14日、Y 3 は、同年3月9日から同月20日までの12日
間の無断欠勤並びに同月12日及び13日の2日間についての有給休暇届
の届出の不備を理由として、A 3 組合員を譴責の懲戒処分とした。(乙
45、128、第2回審問調書p110、第4回審問調書p50)

23 Y 2 の退職者の状況

平成26年以降にY 2 において雇用の継続がされなかった者(組合の組合
員を除く。)の状況は、次のとおりである。(乙122)

- (1) 定年により退職した者は1名で、同人の雇用の継続の希望はあった
が、長期欠勤があったこと等によりY 2 の判断により嘱託再雇用され
なかった。
- (2) 契約期間満了により退職した者は17名で、このうち本人の雇用の継
続の希望があった者は7名いたが、いずれもY 2 の判断により嘱託再
雇用されなかった。
- (3) 長期欠勤の結果、休職となり、定年又は契約期間満了による退職を
待たずして自然解職となった者は、11名であった。

24 Y 3 の退職者の状況

平成26年以降にY 3 において契約期間満了により雇用の継続がされなか
った者(組合の組合員を除く。)は9名で、このうち本人の雇用の継続の希
望があった者は5名いたが、いずれもY 3 の判断により嘱託再雇用されな
かった。(乙123)

25 Y 2 の本社営業所の就業規則

Y 2 の本社営業所の就業規則には、服務規律、定年、退職、解雇、遅刻、
欠勤、健康報告、懲戒等について、次のとおり規定されている。(乙7、86)

「第9条（服務規律）

従業員は次の各事項を厳正に守らなければならない。

1～7 略

8. 許可なく業務以外の事由により会社の建物又は什器並びに設備を使用してはならない。

9～12 略

13. 会社の自動車、機械、その他施設等を愛護し、経費、資材の節約に努め、これを私用に供してはならない。

14以下 略

」

「第34条（定 年）

従業員の定年は満65才とし、誕生日の翌日をもって退職とする。但し、会社が必要と認めた者については引続き嘱託として再雇用することがある。継続雇用の場合は嘱託契約書あるいは定時制雇用契約を結ぶものとする。

第35条（退 職）

従業員が次の各号の一に該当するときは退職とする。従って、その理由の発生した日より従業員としての資格を喪失する。

1 略

2. 定年に達したとき。

3及び4 略

5. 雇用期間の定めがあつてその期間が満了したとき。

6 略

第36条（解 雇）

会社は従業員が次の各号の一に該当する場合は解雇する。但し、業務上の傷病により療養する期間及びその後30日間並びに産前産後の女子が労働基準法第65条によって休業する期間及びその後30日間は

解雇しない。但し、労基法第19条第1項但し書に該当する場合はこの限りでない。

1～12 略

13. 諭旨解雇・懲戒解雇事由に該当するとき。

14以下 略

「第56条（遅 刻）

1. 傷病その他やむを得ない事由によって遅刻するときは、少くとも始業時間2時間前までに所属長に所定の様式によって願い出て許可を受けなければならない。但し、やむを得ない事由により事前の許可なく遅刻するときは電話その他の方法で速やかにその旨を連絡し、出勤後に届出なければならない。

2. 略

「第58条（欠 勤）

1. 欠勤するときの手続きは第56条の規定を準用する。

2. 前項の手続きによらない欠勤又は虚偽の理由による欠勤は無届欠勤として取扱う。私傷病のため欠勤するときは医師の診断書を提出しなければならない。この場合会社が必要と認めたときは会社の指定する医師の診断を受けさせることがある。

「第70条（健康報告）

業務又は業務外の負傷、疾病によって欠勤中の者は、欠勤開始後1週間以内に、爾後概ね2週間毎に健康報告を書面その他の方法で会社に報告しなければならない。

但し、第28条第1項第1号但し書の場合は毎月1回とする。

「第79条（懲戒の種類、方法及び決定）

1. 懲戒は譴責、減給、昇給停止、乗務停止、出勤停止、減俸、降職、懲戒休職、諭旨解雇、及び懲戒解雇、とし情状によりその一又は二以

上を併科する。その方法については、次のとおりとする。但し、違反が軽微であるか特に情状酌量の余地があるか又は本人が強く反省していると認められるときは懲戒を免じて訓戒にとどめることがある。

(1) 譴 責 始末書を取り将来を戒める。

(2) 減 給 始末書を取り 1 回について平均賃金の半日分以内を減額する。但し、その総額はその月の賃金総額の十分の一を超えてはならない。

(3)～(9) 略

(10) 懲戒解雇 労働者の責に帰すべき事由により解雇する場合は、予告期間を設けず行政官庁の認定を得て即時解雇とし、退職金を支給しない。懲戒は当該違反行為の動機、故意又は過失の程度、集団の威力、暴力又は詐術の使用の有無又はその程度、行為者の境遇、勤務成績及び当該行為後の態度等各種の情状を考慮して決定する。

(11) 略

2. 次の各号に規定する各懲戒条項は業務外、事業場外の行為についても適用する。

(1) 従業員としてふさわしくない行為を行ない、又は行なおうとしたとき。

(2) 企業並びに企業構成員の名誉、信用、利益を毀損し、又は毀損するおそれのあるとき。

(3) 企業の正常なる秩序、運営を阻害し、又は阻害するおそれがあるとき。

(4) 当該行為により、正常な労務の提供ができず、又はそのおそれがあるとき。

(5) 他人と共謀し、又は他人を教唆幫助し、前各号及びそれに準ずる

結果を実現し、又は実現しようとしたとき。又会社の転覆、乗取り等を計画したときも同じ。

(6) 犯罪行為を犯したとき。

(7) その他前各号に準ずる行為を行ない、又は行なおうとしたとき。」

「第87条（譴責・訓戒・減給・昇給停止・乗務停止・出勤停止）

従業員が次の一に該当するときは減給・昇給停止・乗務停止・若しくは出勤停止とする。

但し、その情状によっては譴責とし又は訓戒にとどめることがある。

1 及び 2 略

3. 勤務怠慢の行為があったとき又は業務に対する誠意が認められないとき。

4. 許可なく会社の車両又は物品を私用に供し、又は会社の物品を利用して私物を作製・修理し又は作製・修理させたとき。

5～15 略

16. 乗務員服務規則に違反する行為があったとき、又は道交法違反のあったとき。

17以下 略

第88条（減俸・降職・懲戒休職）

従業員が次の各号に該当するときは減俸、降職若しくは懲戒休職処分を行なう。

但し、情状によっては、その他の処分を行なうことがある。

1～6 略

7. 外部から指摘を受ける言動を行ない、会社の信用を傷つけ若しくは会社に損害を与えたとき。

8以下 略

第89条（諭旨解雇・懲戒解雇）

従業員が次の各号の一に該当するときは懲戒解雇処分を行なう。但し、情状によっては諭旨解雇又はその他の処分を行なうことがある。

1 及び 2 略

3. 無届欠勤が引続き 7 日以上に及んだとき、又は 3 ヶ月を通じて 14 日以上に及んだとき。

4～6 略

7. 社会的規範に反する行為（刑罰にふれ、又は刑罰にふれなくとも一般社会通念上当然してはならないこと）をなし、会社又は従業員たる体面を汚したとき。

8～12 略

13. 他人に危害を加え又は暴行、脅迫を加えたとき、又上記手段等により業務の遂行を阻害し、若しくは生産意欲を阻害する行為があったとき。

14～17 略

18. 業務上の指示、命令に不当に反抗した場合、或いは始末書の提出を命じた場合、その提出を拒否する等反省の情がないとき、或いは慣行、協定、協約等無視し、これに違反する等、事業場の秩序を乱したとき。

19 略

20. 故意に業務の能率を低下させ又は他人の業務の妨害をはかったとき。

21 略

22. 過激な言動をなし又は上長の命に従わず職場規律を乱したとき、又は乱すおそれがあるとき。

23. 許可なく又は詐って会社の車両を持ち出し、又は私用に供したとき。

24及び25 略

26. 自動車無線の通信を妨害し、会社の事業運営に支障を来たさしめたとき。又、故意に電波法令に違反する行為を行い、会社に損害を与え、会社の名誉を毀損するにいたらしめたとき。もしくは、無線指令を拒否し、配車係の指示命令に従わず、協力を拒んだ時。

27～42 略

43. 本就業規則、業務命令、その他の規定、規律に度々又は悪質に違反したとき。

44～47 略

48. その他前各号に準ずる従業員としてふさわしくない行為があったとき。

」

26 Y 2 の乗務員服務規則

Y 2 の乗務員服務規則には、次のとおり規定されている。(乙63)

「 営業用車両、その他の車両に乗務する乗務員は本規則を守るのは勿論、次の各号の規定を守らなければならない。

1 略

2. 乗務員は就業規則並びに当該服務規則及び関係法令を遵守し、且つ命令、通達、指導等各事項を確認し、これを厳守に守らなければならない。
又、諸規則、命令、心得等を知らないとの理由で職務上の怠慢、過失等があつてはならない。若しその意義が明らかでない場合は管理者にその説明を求めなければならない。

3 及び 4 略

5. 業務に関する指示、命令は社長に代り管理職員又はその代務者が行なうものであるから、乗務員はこれに従わなければならない。

6 ～ 8 略

9. 乗務員は誠実に労務に従事するのは勿論、無断で職場を離れたり、怠

業類似行為等により、正常な業務の遂行に支障を与えないよう留意しなければならない。

10. 乗務員は過激な言動をなし、融和を破り職場の秩序を乱してはならない。

11～28 略

29. その他業務上守るべき規定、禁止事項等は就業規則の定めるところによるが、各員は以上遵守の上、業務の正常な運営に協力しなければならない。」

27 Y 5 営業所の就業規則

Y 5 営業所の就業規則には、休職、退職、懲戒等について、次のとおり規定されている。(乙87)

「第27条（休 職）

従業員が次の各号の一に該当するときは休職を命ずる。

1. (私傷病休職) 業務外の傷病により欠勤が引続き 1 ヶ月を超えたとき、又は復職後 1 年 6 ヶ月以内に再発して欠勤が引続き 1 ヶ月を超えたとき。但し、次条に定める休職期間内に旧職務に就業できるような快復の見込みがないと認められたときを除く。

2 及び 3 略

4. (業務傷病休職) 業務上の傷病により欠勤が引続き 3 ヶ月を超えたとき、又は復職後 1 年 6 ヶ月以内に再発して欠勤が引続き 1 ヶ月を超えたとき。

5 以下 略

第28条（休職期間）

1. 前条による休職期間は次のとおりとする。

(1) 私傷病休職期間は 1 ヶ月、但し結核性疾病は 1 年 6 ヶ月とする。

(2) 及び (3) 略

(4) 業務傷病休職 3年。

(5)以下 略

2以下 略

」

「第32条（復 職）

1. 休職期間満了までに休職事由が消滅したときは次の基準によって復職を命ずる。但し、復職を命じない時は自然解職とする。

この場合、復職を希望する従業員は復職願を提出しなければならない。

1. 私傷病休職、業務傷病休職については、会社の指定する医師又は病院の治癒を証明する診断書が提出され会社が就業可能と認めたとき。

2以下 略

2 略

」

「第35条（退 職）

従業員が次の各号の一に該当するときは退職とする。従って、その理由の発生した日より従業員としての資格を喪失する。

1～3 略

4. 休職期間が満了して、なお休職事由が消滅しないとき、又は復職願の提出がないとき、或いは復職願が提出されても、第32条第1項に基づき会社が復職を認めないとき。

5以下 略

」

「第79条（懲戒の種類、方法及び決定）

1. 懲戒は譴責、減給、昇給停止、乗務停止、出勤停止、減俸、降職、懲戒休職、諭旨解雇、及び懲戒解雇、とし情状によりその一又は二以上を併科する。その方法については、次のとおりとする。但し、違反が軽微であるか特に情状酌量の余地があるか又は本人が強く反省して

いると認められるときは懲戒を免じて訓戒にとどめることがある。

(1)以下 略

2. 次の各号に規定する各懲戒条項は業務外、事業場外の行為についても適用する。

(1) 従業員としてふさわしくない行為を行ない、又は行なおうとしたとき。

(2) 企業並びに企業構成員の名誉、信用、利益を毀損し、又は毀損するおそれのあるとき。

(3) 企業の正常なる秩序、運営を阻害し、又は阻害するおそれがあるとき。

(4) 当該行為により、正常な労務の提供ができず、又はそのおそれがあるとき。

(5) 他人と共謀し、又は他人を教唆幫助し、前各号及びそれに準する結果を実現し、又は実現しようとしたとき。又会社の転覆、乗取り等を計画したときも同じ。

(6) 犯罪行為を犯したとき。

(7) その他前各号に準ずる行為を行ない、又は行なおうとしたとき。」

「第87条（譴責．訓戒．減給．昇給停止．乗務停止．出勤停止）

従業員が次の一に該当するときは減給．昇給停止．乗務停止．若しくは出勤停止とする。

但し、その情状によっては譴責とし又は訓戒にとどめることがある。

1～15 略

16. 乗務員服務規則に違反する行為があったとき、又は道交法違反のあったとき。

17以下 略

第88条（減俸．降職．懲戒休職）

従業員が次の各号に該当するときは減俸、降職、懲戒休職処分を行なう。但し、情状によっては、その他の処分を行なうことがある。

1～6 略

7. 外部から指摘を受ける言動を行ない、会社の信用を傷つけ若しくは会社に損害を与えたとき。

8以下 略

第89条（諭旨解雇・懲戒解雇）

従業員が次の各号の一に該当するときは懲戒解雇処分を行なう。但し、情状によっては諭旨解雇又はその他の処分を行なうことがある。

1～6 略

7. 社会的規範に反する行為（刑罰にふれ、又は刑罰にふれなくとも一般社会通念上当然してはならないこと）をなし、会社又は従業員たる体面を汚したとき。

8以下 略

28 Y3の就業規則

Y3の就業規則には、服務規律、定年、退職、解雇、遅刻、欠勤、懲戒等について、次のとおり規定されている。（乙8、85）

「第9条（服務規律）

従業員は次の各事項を厳正に守らなければならない。

1～9 略

10. 就業時間中又は会社の施設を利用して会社の許可なく労働組合活動や政治活動をしてはならない。

11及び12 略

13. 会社の自動車、機械、その他施設等を愛護し、経費、資材の節約に努め、これを私用に供してはならない。

14以下 略

「第34条（定年）

従業員の定年は満65才とし、誕生日の翌日をもって退職とする。但し、会社が必要と認めた者については引続き嘱託として再雇用することがある。継続雇用の場合は嘱託契約書を結ぶものとする。

第35条（退職）

従業員が次の各号の一に該当するときは退職とする。従って、その理由の発生した日より従業員としての資格を喪失する。

- 1 略
2. 定年に達したとき。
- 3及び4 略
5. 雇用期間の定めがあつてその期間が満了したとき。
- 6 略

第36条（解 雇）

会社は従業員が次の各号の一に該当する場合は解雇する。但し、業務上の傷病により療養する期間及びその後30日間並びに産前産後の女子が労働基準法第65条によって休業する期間及びその後30日間は解雇しない。但し、労基法第19条第1項但し書に該当する場合はこの限りでない。

- 1～12 略
13. 諭旨解雇・懲戒解雇事由に該当するとき。
- 14以下 略

「第56条（遅刻）

1. 傷病その他やむを得ない事由によって遅刻するときは、少くとも始業時間2時間前までに所属長に所定の様式によって願い出て許可を受けなければならない。但し、やむを得ない事由により事前の許可なく遅刻するときは電話その他の方法で速やかにその旨を連絡し、出勤後

に届出なければならない。

2. 略

「第58条（欠勤）」

1. 欠勤するときの手続きは第56条の規定を準用する。
2. 前項の手続きによらない欠勤又は虚偽の理由による欠勤は無届欠勤として取扱う。私傷病のため欠勤するときには医師の診断書を提出しなければならない。この場合会社が必要と認めたときは会社の指定する医師の診断を受けさせることがある。

「第79条（懲戒の種類、方法及び決定）」

1. 懲戒は譴責、減給、昇給停止、乗務停止、出勤停止、減俸、降職、懲戒休職、諭旨解雇、及び懲戒解雇、とし情状によりその一又は二以上を併科する。その方法については、次のとおりとする。但し、違反が軽微であるか特に情状酌量の余地があるか又は本人が強く反省していると認められるときは懲戒を免じて訓戒にとどめることがある。
 - (1) 譴 責 始末書を取り将来を戒める。
 - (2) 以下 略
2. 次の各号に規定する各懲戒条項は業務外、事業場外の行為についても適用する。
 - (1) 従業員としてふさわしくない行為を行ない、又は行なおうとしたとき。
 - (2) 企業並びに企業構成員の名誉、信用、利益を毀損し、又は毀損するおそれのあるとき。
 - (3) 企業の正常なる秩序、運営を阻害し、又は阻害するおそれがあるとき。
 - (4) 当該行為により、正常な労務の提供ができず、又はそのおそれがあるとき。

(5) 他人と共謀し、又は他人を教唆幫助し、前各号及びそれに準ずる結果を実現し、又は実現しようとしたとき。又会社の転覆、乗取り等を計画したときも同じ。

(6) 犯罪行為を犯したとき。

(7) その他前各号に準ずる行為を行ない、又は行なおうとしたとき。」

「第87条（譴責．訓戒．減給．昇給停止．乗務停止．出勤停止）

従業員が次の一に該当するときは減給．昇給停止．乗務停止．若しくは出勤停止とする。

但し、その情状によっては譴責とし又は訓戒にとどめることがある。

1．勤務に関する手続きその他の届出を怠り又は詐ったとき。

2．許可なく、又は無届で若しくは正当な理由なく、或いは虚偽の理由により欠勤、遅刻、早退又は職場離脱を行なったとき及びタイムレコーダーの刻印を他人に行なわせたとき。この場合はその行為者も同じとする。

3～15 略

16．乗務員服務規則に違反する行為があったとき、又は道交法違反のあったとき。

17～19 略

20．年次有給休暇の請求に当り、年次有給休暇に関する協定計画、慣習、その他時季変更等について、これを無視し指示に従わなかったとき。

21 略

第88条（減俸．降職．懲戒休職）

従業員が次の各号に該当するときは減俸、降職、懲戒休職処分を行なう。但し、情状によっては、その他の処分を行なうことがある。

1～6 略

7. 外部から指摘を受ける言動を行い、会社の信用を傷つけ若しくは会社に損害を与えたとき。

8以下 略

第89条（諭旨解雇・懲戒解雇）

従業員が次の各号の一に該当するときは懲戒解雇処分を行なう。但し、情状によっては諭旨解雇又はその他の処分を行なうことがある。

1及び2 略

3. 無届欠勤が引続き7日以上に及んだとき、又は3ヶ月を通じて14日以上に及んだとき。

4～6 略

7. 社会的規範に反する行為（刑罰にふれ、又は刑罰にふれなくとも一般社会通念上当然してはならないこと）をなし、会社又は従業員たる体面を汚したとき。

8～47 略

48. その他前各号に準ずる従業員としてふさわしくない行為があったとき。」

29 Y4の就業規則

Y4の就業規則には、欠勤について、次のとおり規定されている。（乙159の2）

「第58条（欠勤）

1. 欠勤するときの手続きは第56条の規定を準用する。
2. 前項の手続きによらない欠勤又は虚偽の理由による欠勤は無届欠勤として取扱う。私傷病のため欠勤するときは医師の診断書を提出しなければならない。この場合会社が必要と認めたときは会社の指定する医師の診断を受けさせることがある。」

30 Y2の嘱託雇用基準

Y 2は、定年により退職となる者及び嘱託雇用期間が満了する者が就業規則第34条ただし書に規定する「会社が必要と認めた者」に当たるかという点について、次の基準を定め（以下「嘱託雇用基準」という。）、これを基に、判断していた。

また、当該判断のため、必要に応じて主任班長会を開催していた。（乙37、第4回審問調書p95～96）

（1）勤務態度

無断欠勤がなく在職中の出勤率が8割を超えていること、協調性に欠ける行為及び同僚とのトラブル等がないこと、苦情がないこと、上長の指示・命令に背く行為がないこと等

（2）能力

一般社員と同様の業務能力を有していること等

（3）健康状態

直近の健康診断結果において業務に支障がない健康状態であると判断できること、その他持病がある場合、医師の就労可否の書面があること等

（4）賞罰

就業規則による懲罰を受けていないこと（交通事故によるものは除く）

（5）交通安全等

自家用車を含め重大事故に該当する第一当事者事故の発生がないこと、重大事故を除く第一当事者事故発生が2回以内であること等

31 Y 1とY 2、Y 4及びY 3との関係

（1）関連会社となった会社の取締役等

Y 1がタクシー会社を合併又は買収して関連会社とした際の当該合併又は買収した会社における取締役等の人事については、合併又は買収前からの取締役等が退任した場合には、Y 1から補充の役員を選任するこ

ともある。(甲 1 ～ 6、第 4 回審問調書p71)

(2) Y 2、Y 4 及び Y 3 の経営判断等

ア 経営判断

(ア) Y 2、Y 4 及び Y 3 (以下「関連子会社」という。)の経営判断は、
B 2 社長が行っている。(第 4 回審問調書p69)

(イ) 建物等の大型物件の購入、新規事業展開としての M & A (合併及び買収) 等の大型の資金が必要となる場合は、B 2 社長ではなく、
Y 1 の決裁が必要とされている。(第 4 回審問調書p69)

(ウ) 上記 (イ) の例外として Y 1 の決裁が必要となる案件は、定まった基準はなく、案件ごとに B 2 社長が Y 1 の交通事業部の関連の部署に確認することとなっている。(第 4 回審問調書p103)

イ 人事・労務の判断

(ア) 関連子会社の人事・労務の判断は、B 2 社長が行っている。(乙 150、
152、154、第 4 回審問調書p69～70、p101)

(イ) 関連子会社は、勤怠管理の書類を Y 1 に送っていない。(第 4 回審問調書p72)

(ウ) 関連子会社は、乗務員の時間管理のための書類である点呼簿、乗務記録簿、タコグラフ等を Y 1 に送っていない。(第 4 回審問調書
p105～106)

(エ) Y 1 の交通事業部に人員募集について担当する部署として勤労課があるが、関連子会社の労務管理の指導を行っていない。(第 4 回審問調書p101～102)

(オ) 組合からの Y 4 に対する平成 26 年 9 月 20 日付け及び同年 11 月 14 日付けの団交申込みについて、団交開催日を延期する判断をしたのは
B 2 社長であった。(第 4 回審問調書p159～160)

(カ) 平成 28 年 3 月 23 日付けで A 1 委員長を懲戒解雇とする判断をした

のはB 2 社長であった。(第 4 回 審問調書p156)

ウ 従業員の給与の決定

(ア) 関連子会社の従業員の給与(手当、賞与等を含む。以下同じ。)の決定は、B 2 社長が行っている。(乙150、152、154、第 4 回 審問調書p71)

(イ) 採用した従業員の給与の決定及び変更、各月の時間管理、残業代等の計算については、B 2 社長が決定している。(第 4 回 審問調書p104)

エ 従業員の給与の計算

(ア) 関連子会社は、Y 1 の関連会社であるC 5 が管理運営している給与計算ソフトを使用している。(第 4 回 審問調書p72)

(イ) 関連会社は、給料も給料体系もそれぞれ異なっている。(第 4 回 審問調書p72)

(ウ) 関連子会社の給与の送金は、Y 1 に依頼している。(第 4 回 審問調書p148)

オ 配車業務

関連子会社は、その配車業務をY 2 の配車センターに集約している。
(第 2 回 審問調書p10)

カ 支払に係る事務処理

(ア) 関連子会社の支払決済関係の事務処理は、経営の効率化のため、Y 1 に委託している。(第 4 回 審問調書p70、p146)

(イ) 関連子会社の物品の購入は、B 2 社長が決定している。Y 1 は、その旨を関連子会社から連絡を受け、支払に係る事務処理をする。
(乙151、153、第 4 回 審問調書p146)

(ウ) 関連子会社の従業員の毎月の給与の支払の処理は、Y 1 に委託している。(第 4 回 審問調書p148)

キ 売上金に係る事務処理

(ア) Y 2 の各営業所の売上金は、Y 2 の本社営業所に集約し、確認の上、Y 2 の口座に入金している。(第 4 回審問調書p70)

(イ) Y 3 の各営業所の売上金は、Y 3 から委託を受けた Y 2 の本社営業所において集約し、確認の上、Y 3 の口座に入金している。(第 4 回審問調書p70)

(ウ) Y 4 の売上金は、Y 4 の営業所において確認の上、Y 4 の口座に入金している。(第 4 回審問調書p70)

(エ) 関連子会社の預金通帳は、関連子会社が管理している。(第 4 回審問調書p147)

第 3 判断及び法律上の根拠

1 争点 (1) について

(1) 争点 (1) アについて

ア 組合の主張要旨

いずれの団交でも、当事者である B 2 社長が出席していれば、直ちに解決し、労使関係が円滑に進む問題でも、団交に出席した管理職が否定したため、協議が進まないことが続いた。B 2 社長と団交に出席した管理職の言い分が対立し、団交に出席する管理職が組合の言い分を頭から疑い、確認もしないため、対立があおられる状況が続いた。

イ Y 1、Y 2、Y 4 及び Y 3 (以下「Y 1 ら」という。)の主張要旨

(ア) 団交の使用者側については、必ずしも代表取締役が出席する必要はなく、実質的な交渉権限があれば足りる。団交には、交渉権限が与えられていた取締役、所長ら 3 名が出席しており、B 2 社長が出席しなかったことは不当労働行為に当たらない。

(イ) B 2 社長が出席していなくても、組合と Y 2 との間の団交において、「共済会」の収支報告書を開示し、また、理由のない個別配車の

廃止についての合意が成立しているものであり、このことはＹ２の団交出席者に交渉権限があったことの証左である。

ウ 判断

(ア) 第２の２（１）エ、（２）エ、（３）ウ、（４）ケ、（５）ウ及び（６）

ウで認定したとおり、第５回団交から第１０回団交までの各団交において、Ｙ２側は、交渉権限を与えられていたＢ３業務課次長、Ｂ４課長及びＢ８所長が出席していたことが認められる。

(イ) 第２の２（１）オ（ウ）ないし（カ）で認定したとおり、第５回団交においては、Ｙ２側は、「共済会」の平成２５年度分の収支報告を提示したこと、洗車代に係る組合側からの提案に次回までに対案を考えてくることを約束したこと並びに３か月点検及びメーター検査に係る手当並びに賃金体系について説明したことが認められる。

(ウ) 第２の２（２）エ及びオで認定したとおり、第６回団交においては、Ｙ２側の出席者に関するやり取りのみにとどまり、２０分間で終了していることが認められる。

(エ) 第２の２（３）エで認定したとおり、第７回団交においては、Ｂ８所長の過去の過誤納金の取扱いに係るやり取りの後、団交において合意事項がある場合の協定書の締結の必要性及び「共済会」の報告書に関するやり取りが交わされたものの、組合側が再び取り上げたＢ８所長の過去の過誤納金の取扱いに係るやり取りが繰り返され、その後、洗車代の返還及び給与からの天引きに関するやり取りが交わされたことが認められる。

(オ) 第２の２（４）コで認定したとおり、第８回団交においては、配車問題、団交場所への交通手段としての営業車の使用、平成２６年９月１１日のＹ４の営業所での出来事及びこれに係る組合員に対する懲戒処分等、未払賃金に係る労働基準監督署への対応及び「共済会」

の収支報告に関するやり取りが交わされたことが認められる。

(カ) 第2の2(5)エで認定したとおり、第9回団交においては、労働時間の考え方、団交場所への交通手段としての営業車の使用並びにY5営業所の洗車ブラシ交換及び洗車代の給与からの天引きに関するやり取りが交わされたほか、平成26年9月28日のY2の本社営業所におけるA1委員長とB3業務課次長との間の出来事に関するやり取りが交わされたことが認められる。

(キ) 第2の2(6)エで認定したとおり、第10回団交においては、団交の出席者、団交において合意事項がある場合の労働協約の締結、団交の交渉時間、3か月点検等に係る手当の支払、有給休暇の取得及び過去の「共済会」の収支報告に関するやり取りが交わされたほか、平成26年9月28日のY2の本社営業所におけるA1委員長とB3業務課次長との間の出来事及び同月11日のB5所長による組合の組合員に対する行為に関するやり取りが交わされたことが認められる。

(ク) そうすると、第5回団交及び第7回団交から第10回団交までの各団交において、組合側出席者と交渉権限を与えられていたY2の出席者との間では、「共済会」の報告書(第5回、第7回、第8回及び第10回)、洗車代の返還及び給与からの天引き(第5回、第7回及び第9回)、3か月点検及びメーター検査に係る手当(第5回及び第10回)、賃金体系(第5回)、団交において合意事項がある場合の協定書の締結(第7回及び第10回)、配車問題(第8回)、団交場所への交通手段としての営業車の使用(第8回及び第9回)、労働時間の考え方(第9回)、Y5営業所の洗車ブラシ交換(第9回)並びに有給休暇の取得(第10回)についてやり取りが交わされ、組合とY2との間で交渉が一定程度成立していたといえる。

また、第 6 回団交については、当該団交における Y 2 の対応が不誠実なものであるとする十分な疎明はない。

(ケ) また、第 2 の 2 (1) エ、(3) ウ、(4) ケ、(5) ウ及び (6) ウで認定したとおり、Y 2 は、第 5 回団交及び第 7 回団交から第 10 回団交までの各団交に B 2 社長を出席させなかったことが認められる。

(コ) 上記 (ク) 及び (ケ) からは、第 5 回団交及び第 7 回団交から第 10 回団交までの各団交において、B 2 社長が出席していなくとも、交渉権限を与えられていた Y 2 側の出席者により、組合と Y 2 との交渉が一定程度成立していたといえることから、当該各団交における Y 2 の対応が不誠実であるとまではいえない。

(サ) したがって、第 5 回から第 10 回までの各団交において、Y 2 が B 2 社長を出席させなかったことは、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たらない。

(2) 争点 (1) イについて

ア 組合の主張要旨

(ア) 第 5 回団交において、B 3 業務課次長は、組合側の出席者がそれまでの団交より 1 名増えていたというだけであるにもかかわらず、40分にわたり「怖い、怖い」と大騒ぎを繰り返し団交の開催を遅らせたものであり、誠実に協議して合意を目指そうという使用者としてふさわしい態度とは言えず、極めて不誠実な対応と言わなければならない。

(イ) 第 9 回団交において、B 3 業務課次長は、議題でもない A 5 副委員長のチケット不正をいきなり持ち出し、発言を撤回しなければならない事態になったにもかかわらず、謝罪せず、団交に混乱をもたらした。

また、B 4 課長は、前方にいた組合の組合員の方を向きながら話すのではなく、足を組み、体を斜めにして携帯電話をいじっていた。組合の組合員が B 4 課長に対し、団交中に携帯電話をいじっていることを注意すると、同人は「資料見ながら話してるんで」と言うものの、携帯電話に表示された業務書類を示したり、業務書類の存在を指摘したりすることはなかった。それどころか、最終的には「失礼しました」と謝罪しつつも、「話これ以上することないし」と開き直った。

イ Y 1 らの主張要旨

(ア) 第 5 回団交において、B 3 業務課次長は、「怖い、怖い」という発言をしたが、それは、双方で交渉の人数を合わせるという合意をしていたにもかかわらず、組合側から 6 人が出席し、大きな声で罵るということがあったので、これに恐怖を感じてそのような発言をしたものであって、団交を不当に中断させ妨害しようとしたものではない。

(イ) 第 9 回団交において、B 3 業務課次長は、A 5 副委員長に対し「チケット不正」に関する発言をしたが、脈略もなく述べたものではなく、関連する話が出た際にそれに対応して述べたものであって、団交を不当に中断させ妨害しようとしたものではない。

また、B 4 課長は、団交中、携帯を触っていたが、団交に必要な資料にアクセスするためであり、話合いに応じようとしなないとの態度に出たものではない。

ウ 判断

(ア) 第 2 の 2 (1) エ及びオ (ア) で認定したとおり、第 5 回団交における組合側の出席者が、第 1 回から第 4 回までの団交に出席していなかった A10 組合員を含め 6 名であったのに対して Y 2 側が半分

の3名であった状況において、第5回団交の冒頭、B3業務課次長が「怖い、怖い」と発言したこと、また、当該発言を受けて組合側の出席者が1名退出した後、約2時間にわたり当該団交が続いたことが認められる。

そして、「怖い、怖い」と発言した理由についてB3業務課次長は、もともとY2側から組合側に対し、団交の出席者の数が当事者間で差がある場合には交渉にならないとして、同じ人数にするよう伝えていたにもかかわらず、第5回団交における組合側の出席者の人数が大勢であり、大きな声で罵られたため恐怖を感じたことからの発言である旨証言している（第4回審問調書p6）。

そうすると、B3業務課次長の当該発言は、当該発言を受けて組合側出席者1名が退出したことからも、B3業務課次長の当該発言の原因が出席者の人数の差によるものであることを組合側も認めて対応しているということもできることから、同人が出席者の人数の差から怖さを感じたことによる発言であるとしていることも一定の理解はできること、また、組合側出席者1名の退出後は当該団交が継続していることを考え併せれば、当該発言により団交の開始が遅れたとしても、B3業務課次長の当該発言をもって、Y2の当該団交における対応が不誠実とまではいえない。

(イ) 第2の2(5)エ(ア)で認定したとおり、第9回団交において、組合側がB4課長のスマートフォンを操作しながら団交に臨む姿勢に不快感を表明したところ、同人はスマートフォンで資料を見ながら話している旨等発言したことが認められる。

そして、同人は、団交の場でスマートフォンを操作していた理由について、団交のときに過去の資料等を持ち歩くよりもスマートフォンで管理して、それを見るほうが効率的であるため操作していた

旨証言している（第４回審問調書p73）。

そうすると、第９回団交において同人がスマートフォンを操作していたことは不自然とまではいえないことから、同人の当該態度をもって、Ｙ２の当該団交における対応が不誠実とまではいえない。

（ウ）第２の２（５）エ（エ）で認定したとおり、第９回団交において、Ｙ２側の団交場所への交通手段として営業車を使用する件に係る回答に関して組合側が謝罪を要求する中で、組合側が「人間の皮かぶっとるだけやないか」等不穏当な発言をし、当該組合側の発言に対してＹ２側から言葉が過ぎる旨の発言があり、これに続き組合側からＹ２側の出席者に対して「日本語分かる？」等の中傷とも受け取れる発言の後、Ｂ３業務課次長がＡ５副委員長に対して同人がチケット不正をした旨発言したことが認められる。

そうすると、Ｂ３業務課次長のＡ５副委員長に対するチケット不正に係る発言は、当該発言の前後にこれに関連する発言は認められないことから唐突なものであることは否めない一方、双方の出席者が相手方の出席者の発言により相当興奮した状況において、当該発言の契機となった発言が組合側の出席者からなされたといえることから、その非をＢ３業務課次長にだけ求めることは適切ではなく、当該団交における同人の当該発言をもって、Ｙ２の当該団交における対応が不誠実とまではいえない。

（エ）したがって、第５回団交及び第９回団交におけるＹ２の対応は、労組法第７条第２号の不当労働行為に当たらない。

（３）争点（１）ウについて

ア 組合の主張要旨

（ア）第５回団交の開催が１か月以上も遅れたのは、Ｂ２社長の日程調整によるためと言いながら、実際には同人は団交には出席しなかつ

た。一度も同人が出席しないという Y 2 の対応をみれば、同人の日程調整との理由は、引き延ばしの口実でしかなかったと思わざるをえない。

(イ) Y 2 は、組合からの平成26年 6 月20日付け団交申入れに対する回答書の期限を守ることなく、全く対応しなかった。やむなく、組合は同年 7 月 6 日、このような同社の対応の不誠実さに対し、文書で抗議し、同月 9 日までの回答を促した。

(ウ) Y 2 は、団交開催要求に対して口実を設けては、引き延ばしを図り、その間、組合の組合員らに対して激しい脱退工作を繰り返していたのである。その上で、Y 4 から同社側に知れている組合の組合員が全員脱退すると知るや同社の団交を延期し、結局、Y 2 の団交も平成26年 9 月16日の当初の団交開催要求からは、1 か月以上経過した同年10月28日にしか開催しようとせず、出席者についてもこれまでどおり B 2 社長の出席をかたくなに拒んだ。

(エ) Y 2 は、平成26年11月27日の組合からの団交申入れを受け、同年 12 月 3 日、予定が入っていることを理由に、同月24日、25日又は26日に団交を開催するように要求してきた。

イ Y 1 らの主張要旨

Y 2 は、いずれの団交についても組合の開催希望日から 1 か月以内の相当な期間内に開催するよう期日調整しており、延期の理由は組合が提示した開催希望日について同社の団交の担当者が都合がつかなかったことによるもので、いたずらに団交の日程を延ばそうとしたものではなく、不当労働行為には当たらない。

ウ 判断

(ア) 第 2 の 2 (1) アないしウで認定したとおり、平成26年 5 月10日に組合は Y 2 に対して団交を申し入れ、同月16日までの回答を求め

たこと及び同社は組合が求めた同日までの回答をしなかったが、同年21日の組合からの抗議を受けた後の同月23日に組合に対して同年6月上旬での日程を調整中である旨回答したことが認められる。

そうすると、同社は、組合から同年5月16日までとされた期限までに回答しなかったことは適切とはいえないが、当該回答がなかったことに係る組合からの抗議が当該期限から5日後の同月21日までなされなかったことに加え、同日の組合からの抗議後、同月23日には組合に対して同年6月上旬での日程を調整中である旨回答しており、団交に応じようとする姿勢が見受けられることから、同社の当該団交の開催期日の決定に係る対応が不誠実とまではいえない。

(イ) 第2の2(2)アないしウで認定したとおり、平成26年6月20日に組合はY2に対して団交を申し入れ、同月26日までの回答を求めたこと及び同社は組合が求めた同日までの回答をしなかったが、同年7月5日の組合からの抗議を受けた後の同月6日に組合に対して団交開催日を同月23日とする旨等回答したことが認められる。

そうすると、同社は、組合から同年6月26日までとされた期限までに回答しなかったことは適切とはいえないが、当該回答がなかったことに係る組合からの抗議が当該期限から9日後の同年7月5日までなされなかったことに加え、同日の組合からの抗議後、翌6日には組合に対して団交開催日等を回答しており、団交に応じようとする姿勢が見受けられることから、同社の当該団交の開催期日の決定に係る対応が不誠実とまではいえない。

(ウ) 第2の2(4)アないしウ及びクで認定したとおり、平成26年8月26日に組合はY2に対して団交を申し入れ、同年9月1日までの回答を求めたこと並びに同社は組合に対し、組合が求めた回答期限

である同日に組合が開催日とした日ではない日を開催日としたい旨及び当該日程について同月 7 日までに改めて回答する旨回答したこと、同日に同年10月 1 日を団交開催日としたい旨並びに同月17日、同月14日に説明を求められた件については同月28日の団交で説明する旨回答したことが認められる。

そうすると、同社は、組合から求められた期限までに回答し、改めての回答において団交開催日を指定し、組合から説明を求められた内容について団交において説明する旨回答しており、団交に応じようとする姿勢が見受けられることから、同社の当該団交の開催期日の決定に係る対応が不誠実とはいえない。

(エ) 第2の2 (5) ア及びイで認定したとおり、平成26年11月27日に組合はY 2 に対して団交を申し入れ、同年12月 3 日までの回答を求めたこと及び同社は組合に対し、組合が求めた回答期限である同日に組合が開催日とした日ではない日を開催日としたい旨及び複数の候補日（同月24日、25日及び26日）を挙げて組合に検討を求める旨回答したことが認められる。

そうすると、同社は、組合から求められた期限までに回答し、複数の団交開催日を挙げて組合に検討を求める旨回答しており、団交に応じようとする姿勢が見受けられることから、同社の当該団交の開催期日の決定に係る対応が不誠実とはいえない。

(オ) したがって、Y 2 の第5回、第6回、第8回及び第9回の各団交の開催期日の決定に係る対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

(4) 争点 (1) エについて

ア 組合の主張要旨

Y 2 は、未払賃金、B 5 所長がA 1 委員長に刑事告訴等を行った件

等について、訴訟係属中又は捜査中であるという理由で団交を拒否してきたが、労働組合による労使交渉によつての労使紛争の解決は、訴訟の係属中であつても刑事事件の捜査中であつても何ら影響を受けないものである。

イ Y 1 らの主張要旨

(ア) 未払賃金については、第 9 回団交（平成26年12月24日）において、労働時間をどのように捉えるか等について実質的な交渉を行ったが、組合は割増賃金等請求訴訟における主張と同様の主張をするのみで、Y 2 らの認識及び見解とは相違しており、このまま交渉を続けたとしても、解決が図れる可能性は全くなかった。

加えて、当該訴訟の組合側代理人が入れ替わり、組合側の主張構成も変わる可能性が多分にあったことから、同社としてはこれを待っていた状況にあり、団交による解決の可能性はなく、この時点で同社がこの点についての団交に応じないのが不適切であったとは言い難い。

なお、当該訴訟において、組合側代理人の交代後最初に提出された準備書面の内容は請求内容を整理したものではなく、割増賃金算定のための資料開示を求める内容であったことからしても、組合においては、その当時、未払賃金の請求に係る法律構成やその請求額について確定したものではなく、未だ検討の準備段階にあったものであるから、そのような状況下において、この点を団交の対象とすることが適切でないことは、両当事者に明らかであった。

(イ) B 5 所長の「でっちあげ暴力事件」は、同人が、Y 2 とは関係なく個人的に行った A 1 委員長との個人的な争いに係るものであり、団交の対象事項とはならない。

B 5 所長の組合役員に対して暴力を振るつた事件及び B 3 業務

課次長が組合委員長に対して暴力を振るった事件について、両名は暴力を振るっておらず、当事者双方で大きな認識の相違があり、かかる事実の存否について交渉することは、「団体的労使関係の運営に関する事項」には当たらず、義務的団交事項には当たらない。

ウ 判断

- (ア) 第2の2(6)イ及び3で認定したとおり、平成27年6月3日、Y2らが、組合が同年5月26日に申し入れた団交の議題のうち、未払賃金に係る議題及びB5所長らによる暴力事件に係る議題について、訴訟係属中で司法判断に委ねている案件及び捜査機関において捜査中の案件と認識しているため組合との交渉事項ではないという理由で団交を拒否したこと並びに組合の組合員らとY2らとの間で係属していた割増賃金等請求訴訟に係る組合側代理人が同年5月12日に全員辞任したこと及び組合側から同年6月24日に提出された当該訴訟における準備書面の内容はA1委員長らに係る割増賃金を積算するための資料の開示を求める内容であったことが認められる。
- (イ) そうすると、Y2が、未払賃金の本来の請求者たる組合の組合員らの代理人が平成27年6月24日時点において当該未払賃金の額を把握できておらず、同日以前である同年6月22日に開催された第10回団交において組合と当該未払賃金について実質的な交渉ができる状況になかったと考えたことに合理性がないとはいえない。
- (ウ) また、②B5所長のでっちあげ暴力事件、③B5所長の組合役員に対して暴力を振るった事件及び④B3業務課次長が組合委員長に対して暴力を振るった事件については、B5所長又はB3業務課次長という個人の行為の有無ないし評価が争いとなっている事案であり、そもそも労働条件の向上を目的として労使が行う「団交」の対象とは考えられず、また、すでに捜査機関において事実の有無を捜

査中の事案であることからすれば、B 5 所長又は B 3 業務課次長が、被害者であると組合が主張する A 1 委員長らと個別に交渉するのであれば格別、当事者でない組合と Y 2 らとの間の団交によって何らかの結論が出るものでもないことは明らかである。

(エ) したがって、組合が平成27年 5 月26日付けで申し入れた団交の議題のうち、①未払賃金、②B 5 所長のでっちあげ暴力事件、③B 5 所長が組合の執行委員らに対して暴力を振るった件及び④B 3 業務課次長が A 1 委員長に対して暴力を振るった件に係る議題について、Y 2 が訴訟係属中又は捜査中であるという理由で団交を拒否したことには正当な理由があり、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たらない。

2 争点（2）について

（1）組合の主張要旨

ア Y 4 は組合の組合員に対して激しい脱退工作を行い、脱退が成功するや団交にも応じないという対応を執っていることは、正当な理由なく団交申入れを拒否するものである。

イ 労働組合は「組合員の個人的利益を離れた固有の利益」を有していることからすれば、本件で組合が Y 4 に対して求めているのはいずれも組合に対してなされた団結権侵害の回復を求めるものであるから、同社らの執ような脱退懲慥によって現在たまたま組合の組合員がいない状態となったとしても、不当労働行為救済を求める「固有の利益」を何ら失うものではない。

（2）Y 1 らの主張要旨

ア 当時から現在まで、組合の組合員には、Y 4 の従業員はいない。組合から、その組合員のうちに同社の従業員がいるとの立証はされていない。

イ 組合は、Ｙ４の従業員が組合の組合員にいたなくても、同社の従業員が組合の組合員になる可能性があるから、同社は、当該団交につき、対応すべき使用者に当たると主張するが、「将来組合員になる可能性がある」という単なる抽象的可能性の存在だけで、使用者側に団交の応諾義務を認めれば、その範囲は無限定に広がり当事者的^{けん}牽連性を欠くもので、かかる主張は団交の当事者適格を諮る上で不適切であるとのそしりを免れず、また、団交の目的である「組合員である労働者の労働条件」や「当該団体的労使関係の運営に関する事項」との関連性を全く欠くこととなり、到底是認できない。

ウ Ｙ４は、組合からの平成26年９月20日付け及び同年11月14日付けの団交申入れに対し、いずれも延期するよう回答したが、その理由は、同社に組合の組合員がいるかどうか当時不明であったことから、申し入れられた交渉事項が義務的団交事項に該当すると確認できなかったからであって、正当な理由がある。

(3) 判断

ア 平成26年９月20日付け団交申入れ

(ア) 第２の４(２)ア及びウ並びに(３)並びに５で認定したとおり、組合がＹ４に団交を申し入れた平成26年９月20日時点及び同社が組合に同年10月28日に開催予定の団交を延期したい旨回答した同月17日時点において、同社には組合の組合員が存在していたことが認められることから、同社は当該団交の申入れに応じるべき使用者であると認められる。

(イ) しかしながら、組合がＹ４に対して同社の従業員が組合に加入した旨等を通知する組合結成通知書を送付したのが平成26年10月20日であることからすれば、同社が組合結成通知書の送付に先立つ同月17日時点において、同社に組合の組合員が存在するとの認識を持て

なかったこともやむを得ないといえることから、同日に同社が組合に対して組合の組合員について不知であることを理由に答弁内容が精査できないとして同月28日に開催予定の団交を延期したい旨回答したことには正当な理由があるといえる。

(ウ) したがって、Y 4 は、組合からの平成26年 9 月20日付けの申入れに応じるべき使用者であったといえるが、同社が同年10月17日に団交を延期したい旨組合に回答したことは労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たらない。

イ 平成26年11月14日付け団交申入れ

(ア) 第 2 の 4 (4) で認定したとおり、平成26年10月28日の組合から Y 2 に対する抗議文以降、同年11月20日の Y 4 から組合に対する同月14日の団交申入れに対する回答までの間において同社に組合の組合員がいたことの疎明はないこと、また、第 3 の 8 (3) ウで判断したように、同社の従業員であった組合の組合員らの組合からの脱退に同社の関与は認められないことからすれば、同社は当該団交の申入れに応じるべき使用者であるとは認められない。

(イ) 組合は、Y 4 らは組合の組合員に対して激しい脱退工作を行い、脱退が成功するや団交にも応じないという対応をとっていることから、同社の団交の拒否は正当な理由のないものである旨、また、同社らの執ような脱退懲慥によって現在たまたま組合の組合員がいない状態となったとしても、組合は「固有の利益」を何ら失うものではない旨主張するが、第 3 の 8 (3) ウで判断したように、同社の従業員であった組合の組合員らの組合からの脱退に同社の関与は認められないことからすれば、当該主張はその前提を欠くため、採用できない。

(ウ) したがって、Y 4 は、組合からの平成26年11月20日付けの団交申

入れに応じるべき使用者であったとはいえないことから、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

3 争点（3）について

（1）組合の主張要旨

ア Y2のA2書記長に対する配車差別は、同社らの組合嫌悪の意思に基づくものであり、同人が組合の組合員であることを理由とするもので、組合の要職である同人を攻撃することで同人自身に組合の脱退を迫り、あるいは他の従業員に対して見せしめの効果を発揮することとしたものである。

イ Y2においては、配車指示の対象となる運転手は、原則として、利用者のいる場所に近い場所に位置する車両があればその車両の運転手が選択され、タクシーベイ等で数台の車両が客待ち待機をしている場合には列のより前方で待機をしている車両があればその車両の運転手が特定されるというルールが存在するが、同社はA2書記長に対して当該ルールに反する方法で配車指示を繰り返して、これにより、同人は収入の減少という損害を被っている。

具体的な事象は、平成26年2月13日の名古屋市港区大江の待機場所、同年4月18日の金城ふ頭の待機場所、同年5月8日の名古屋市港区大江の待機場所、同月30日の金城ふ頭の待機場所、同年6月11日、19日、24日及び7月17日の名古屋市港区大江の待機場所において発生したものである。

（2）Y1らの主張要旨

ア A2書記長に対する配車差別はなく、仮に同人に対する配車について、まれにルールに従った配車がなされなかったことがあったとしても、それは機械上のミスや誤解に基づく誤った配車によるものであって、組合の書記長にあったとの理由から、殊更に配車差別を行ったも

のではない。

イ A2書記長自身、配車差別は組合の組合員だけでなく、他の人にもあったと述べており、また、A1委員長も、自身には配車差別はなかったと審問において証言していることからしても、「組合の組合員」ということに着目して行われた配車差別は存在せず、機械上のミスや誤解に基づく誤った配車にすぎないことは明らかである。

ウ A2書記長が具体的に主張する配車差別とされるものは、その大半が大江地区における平成26年7月17日以前のものであって、これはY2が同地区において停車中の車両が実際の順番と入れ替わって画面上に表示され、不順に配車してしまうというトラブルを避けるため「待機設定」を導入する前のことであることから、意図的な配車差別が行われたものではない。

(3) 判断

ア 第2の6(1)ア及びウ並びに(2)で認定したとおり、Y2は配車システムにより配車指示を行っていること、配車システムによる配車指示は自動配車を原則とすること、各営業車の配車システム上の現在位置表示と実際の位置との間で誤差が生じることがあり、当該誤差のために待機場所の営業車に対する配車指示が前後することがあったこと及びこれを回避するため平成26年8月26日に「待機設定」が導入されたことが認められる。

そうすると、同日前の待機場所におけるA2書記長に対する配車指示は、「待機設定」の導入前であることから、各営業車の配車システム上の現在位置表示と実際の位置との間の誤差のために、本来の順序ではない配車指示であった可能性がある。

イ 第2の6(1)ア及びイで認定したとおり、Y2は配車システムによる配車指示は自動配車を原則とするが、依頼者からの車種の指定、

乗務員の指定等がある場合には、自動配車に因らず、依頼者からの車種の指定、乗務員の指定等に応じた個別の配車も可能となっていることが認められる。

そうすると、待機場所においてA2書記長の車両よりも後方にいる車両に先に配車指示がなされた場合というのは、依頼者からの指定等によるものである可能性も否定できない。

ウ 上記ア及びイからは、組合の主張するルールに反する配車指示が仮にあった場合でも、その原因が各営業車の配車システム上の現在位置表示と実際の位置との間の誤差のため又は依頼者からの要請のためである可能性を否定できないことから、当該配車指示がA2書記長に対する差別的なものであったとまではいえない。

エ したがって、Y2がA2書記長に対し、配車について差別的な対応を行ったとまではいえないことから、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

4 争点（4）について

（1）争点（4）アについて

ア 組合の主張要旨

（ア）Y3は、A3組合員が組合に加入したことを理由に、同人が使用していた車両のタイヤ交換に応じなかった。

（イ）Y3は、A3組合員が使用していた車両の外側の溝がすり減り、スリップサインが出ていたことを同人から聞き、タイヤ交換の必要性を認識していたにもかかわらず、平成26年6月初旬に同人が組合に加入したという情報が伝わった途端、同人のタイヤ交換の要求を無視するようになった。

同月12日、同人が正式に組合に加入したところ、その日のうちに担当車両が他の従業員に回され、A3組合員には見るからに古い車

両があてがわれた。そして、その翌13日には、同人の担当だった車両は4本とも全て新品のタイヤに交換された。

イ Y 1 らの主張要旨

(ア) Y 3 は、平成26年6月12日に、合理的理由なくタイヤ交換を拒否したことはない。

(イ) 平成26年6月初旬、A 3 組合員から649号車のタイヤ交換をして欲しいとの申入れがあったが、確認したところ、スリップサインもなくタイヤの溝は減っていなかったため、タイヤ交換の必要性がないとの判断によるもので合理的理由がある。同人は、同月12日及び13日、同号車での乗務を拒否して欠勤したので、別の乗務員が同号車を一時的に使用したところ、同月12日にタイヤがパンクしたためタイヤ交換を行った。その後、A 3 組合員は、同号車を使い続け、他の車を使っていない。

ウ 判断

(ア) 第2の7(1)エ(ウ)で認定したとおり、平成26年6月12日、A 3 組合員がY 3 を欠勤したことが認められることから、同日、同人が同社にタイヤ交換を要求したとはいえ、同社が当該要求を拒否したともいえない。

(イ) 組合は、Y 3 はA 3 組合員が使用していた車両のタイヤ交換の必要性を認識していたにもかかわらず、平成26年6月初旬に同人が組合に加入したという情報が伝わった途端、同人からのタイヤ交換の要求を無視するようになった旨主張する。

しかし、第2の7(1)エ(イ)及びオで認定したとおり、同月10日に同人が649号車に乗務し、その走行距離は91キロメートルであったこと並びに同月5日、11日及び12日、他の乗務員が同号車に乗務したことが認められることからすれば、同号車のタイヤの状態

が組合の主張するタイヤ交換の必要性がある状態であったとは認められず、同社が同号車のタイヤ交換の必要性を認識していたともいえないことから、当該主張は認められない。

(ウ) 組合は、A 3 組合員が平成26年 6 月12日に正式に組合に加入したところ、その日のうちに649号車が他の従業員に割り当てられ、A 3 組合員には見るからに古い車両が割り当てられた旨主張するが、上記(ア)のとおり、同日、同人はY 3を欠勤していることからすれば、同日に同社が同人に乗務のための営業車を割り当てることはありえないことから、当該主張は失当である。

さらにいえば、同日、同人は欠勤したのであるから、同社が同号車を他の乗務員の乗務に割り当てて稼働させたことは、第2の7

(1) エ(ア)で認定した同号車の同年5月及び6月の稼働状況(1か月当たりA 3 組合員の使用状況は約6割であり、他の約4割は他の乗務員が使用している)からも、不自然さはない。

(エ) したがって、Y 3が平成26年 6 月12日に、A 3 組合員からのタイヤ交換を拒否したことはなく、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

(2) 争点(4) イについて

ア 組合の主張要旨

平成26年 8 月に申請したA 3 組合員の有給休暇の処理が、同年 9 月、同年 8 月分の給与においてなされず先延ばしにされたのは、Y 3 が、同人が組合の組合員であることから殊更に嫌がらせ行為をしたとしか考えられない。

イ Y 1 らの主張要旨

(ア) A 3 組合員が平成26年 8 月に申請した 5 日間の有給申請に係る Y 3 の対応は、単純な事務手続のミスであり、差別的な対応ではない。

(イ) Y 3にとって、有給休暇の対応について、ひとりA 3組合員のみ組合の組合員であることを理由として処理を遅らせる必要は全くなかった。

ウ 判断

(ア) 第2の7(2)で認定したとおり、A 3組合員が平成26年8月に申請した5日間の有給休暇について、同月分から同年10月分までの3か月間の給与において処理されたことが認められるが、B 4課長が当該処理の理由について事務手続のミスという報告を受けていると証言していること(第4回審問調書p75)に対し、当該処理が「事務手続のミス」を超えてA 3組合員が組合の組合員であるためになされたものであるとの疎明はない。

そうすると、同人の同年8月に申請した5日間の有給休暇の処理は、3か月にわたる処理となったことは不適切な事務処理と言わざるを得ないが、同人が組合の組合員であるためであったということはない。

(イ) したがって、平成26年9月に、Y 3がA 3組合員の有給休暇の処理について、差別的な対応を行ったとはいえず、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

(3) 争点(4)ウについて

ア 組合の主張要旨

平成26年12月11日のA 3組合員が起こした事故においては、横断歩道手前で停車している車両を追い越して相手方車両が走行してくることはA 3組合員にとって予測が困難であり、また、相手方車両の運転手が追い越しの際に前方を注視していれば停止中のA 3組合員の車両に気付くことができ、事故を回避できたものであることから、相手側の過失は大きいものである。通常、乗務員が事故を起こした際に

は、まず事故の原因について双方の言い分を聞くことが重要とされているにもかかわらず、事故現場に駆けつけたB9班長が、A3組合員の説明を何も聞かずに「お前が悪い」と怒鳴り、相手方に「お宅は悪くないですから」と言って、A3組合員に全面的な責任があると決めた対応をとったことは、同人が組合の組合員であるための嫌がらせであるといえる。

イ Y1らの主張要旨

(ア) 当該事故は、A3組合員が、対向車線側の歩道にいる客を見付け、転回しようとしたところ、対向車線を走行してきた車両と衝突した事案で、A3組合員の過失が大きいことは明らかであった。

(イ) 事故の一報を受けて駆けつけたB9班長は、A3組合員から相手方車両の過失の基礎事実を伝えられていないことから、対向車線に行くために転回しようとしたA3組合員の過失が大きいと考えるのは当然であって、そのため相手方車両の運転者に謝罪したのは自然なことであり、A3組合員が組合の組合員であることによる差別的対応であるとはいえない。

ウ 判断

(ア) 第2の7(3)ア、イ及びオで認定したとおり、平成26年12月11日にA3組合員が信号手前で赤信号のため停車していた位置から客を乗せようとセンターラインを横切ったところ、青信号で交差点を左折してきた相手方車両と衝突するという事故を起こしたこと及び当該事故の現場に臨んだB9班長は相手方に謝罪したこと並びに算定基準によれば路外出入車と直進車との事故及び転回車と直進車との事故の場合の過失割合はそれぞれ前者が相当程度直進車に比べて高いことが認められる。

また、A3組合員は、当該事故の現場に臨んだB9班長に、乗せ

ようとした客がいたため右折した等伝えた旨証言している（第2回審問調書p91～92）。

（イ）当該事故の状況からは、センターラインを横切り事故を起こしたA3組合員の車両は、算定基準における路外出入車又は転回車と評価されるものといえ、交差点を左折してきた相手方車両は算定基準における直進車と評価されるものといえる。

そうすると、路外出入車又は転回車と評価されるA3組合員の車両と直進車と評価される相手方車両との事故では、A3組合員の車両のほうが相手方車両よりも相当程度、過失割合が高いものとなる。

（ウ）上記（ア）及び（イ）からは、当該事故に臨んだB9班長が、A3組合員からの事故に係る一定の説明を聞いた上で、信号手前で赤信号のため停車していた位置から対向車線側の客を乗せようとセンターラインを横切り右折した同人が、青信号で交差点を左折してきた相手よりも過失が大きいと考え、相手方に謝罪の言葉を述べたことは、一定の合理性がある対応であったといえることができる。

（エ）この点について組合は、当該事故は、横断歩道手前で停車している車両を追い越して相手方車両が走行してくることはA3組合員にとって予測が困難であった旨及び相手方車両の運転者が追い越しの際に前方を注視していれば停止中のA3組合員の車両に気付くことができ、事故を回避できたものであることから、相手側の過失は大きいものである旨主張し、A3組合員も、当該事故の当時に対向車線の横断歩道手前で停車していた車両があったこと及び同人の車両は当該停車していた車両を追い越してきた別の車両と事故を起こした旨証言している（第2回審問調書p81、p91～92）。

しかしながら、第2の7（3）ウ及びエで認定したとおり、同人が作成した当該事故に係る交通事故状況報告書の1ページ目の図

及び3ページ目の現場見取り図には、同人が停車していたと証言した車両は記載されていないこと並びに同人が作成した平成26年12月13日付け始末書において十分な安全確認をしていれば防ぐことができた旨述べていることからすれば、同人の証言は信用できず、これに基づく組合の主張は採用できない。

(オ) 組合は、B9班長の対応が、乗務員が事故を起こした際、まず事故の原因について双方の言い分を聞くというY3における通常の対応と異なる旨及び当該異例の対応がA3組合員が組合の組合員であるための嫌がらせである旨主張するが、同社における乗務員の事故に係る通常の対応がどのようなものかはともかく、上記(ウ)のとおり、当該事故に係るB9班長の対応は一定の合理性がある対応であったといえることから、当該主張は採用できない。

(カ) したがって、平成26年12月11日のA3組合員の事故の処理におけるY3の対応は、差別的なものとはいえず、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

5 争点(5)について

(1) 争点(5)アについて

ア 組合の主張要旨

(ア) Y4は、午後0時からの出勤が常態化していたA4組合員について、とがめ立てすることなく認めていたが、同人が組合に加入していると知った途端、午後6時に出勤するように命じたことは同人が組合の組合員であることを理由にした不利益取扱いであり、同時に組合の弱体化を目指すもので不当労働行為に該当する。

(イ) A4組合員の勤務時間は毎日、出勤してきた際、運行管理者ないし補助者が知っているはずであり、それまで何の注意もせずに認めてきたにもかかわらず、突然、一方的に勤務時間を変更するとして、

出勤してきた A 4 組合員に乗務させていないこと、また、B 2 社長が勤務時間変更の撤回を約束したにもかかわらず、B 5 所長が勤務時間変更を強行して乗務させなかったことから、単なる勤務時間を通常に戻しただけという Y 4 の言い訳が口実にすぎないことが明らかである。

イ Y 1 らの主張要旨

B 5 所長は、A 4 組合員だけではなく、Y 4 の乗務員全体に対し、本来の勤務時間に戻して乗務するよう指導していたものであり、本来の定められた勤務時間の乗務に戻そうとするもので、同社の労務管理として当然の指導であり、合理的理由がないものではないし、勤務時間を一方的に変更したものでもない。

ウ 判断

(ア) 第 2 の 4 (1) 及び 8 (1) で認定したとおり、Y 4 は平成 26 年 7 月 2 日に Y 1 の関連会社となった以降、乗務員らに対して就業規則で定められた本来の勤務時間を守るよう指導していたところ、A 4 組合員が本来の勤務時間とは異なる午後早い時間帯から深夜の時間帯に勤務していたため、同年 9 月 10 日に B 5 所長が A 4 組合員に対して同人の本来の勤務時間を守るよう指導したこと及び同年 10 月 11 日に Y 4 が組合からの抗議に対して当該指導は A 4 組合員の本来の勤務時間に出勤するように指導したものであった旨回答したことが認められる。

(イ) そうすると、平成 26 年 9 月 10 日の B 5 所長による A 4 組合員に対しての勤務時間に係る指導は、同人の本来の勤務時間を守るようにとの内容であることから特段不自然なものとはいえず、また、Y 4 が Y 1 の関連会社となった以降、乗務員らに対して本来の勤務時間を守るよう指導していたことの一環としてなされたものといえるこ

とから、一定の合理性があるといえる。

(ウ) 組合は、B 2 社長が勤務時間変更の撤回を約束したにもかかわらずB 5 所長が勤務時間変更を強行したことから勤務時間を通常に戻しただけとのY 4 らの言い訳が口実にすぎないことが明らかである旨主張するが、当該撤回の約束についての疎明はないことから、当該主張は採用できない。

(エ) したがって、平成26年 9 月10日にY 4 がA 4 組合員に対して行った勤務時間の変更には、合理的な理由があるといえることから、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

(2) 争点 (5) イについて

ア 組合の主張要旨

B 5 所長がA 4 組合員に診断書の提出を求めたのは平成26年10月12日であり、買収当初から知っていた同人の足の障害について、買収後3か月間何も指摘しなかったにもかかわらず、Y 4 が、同人が組合の組合員であることを知った途端、診断書の提出を求めたことは同人が組合の組合員であることを理由にした不利益取扱いであり、同時に組合の弱体化を目指すもので不当労働行為に該当する。

イ Y 1 らの主張要旨

平成26年10月12日、B 5 所長がA 4 組合員に診断書の提出を求めたのは、同人が閉塞性動脈硬化症で長期欠勤していたので、復職にあたり、健康状態の確認のため診断書の提出を求めたものであり、合理的理由があったものである。

ウ 判断

(ア) 第2の8 (2) 及び29で認定したとおり、Y 4 の従業員は私傷病により欠勤する場合には就業規則の規定に基づき医師の診断書を提出しなければならないこと及び平成26年10月12日、B 5 所長が同年

9月12日から欠勤していたA 4組合員に対して診断書の提出を求めたところ、同年10月14日に同人は閉塞性動脈硬化症等について治療中であり、運転しても差し支えない旨の診断書を提出したことが認められる。

また、B 5所長は、A 4組合員に対して診断書の提出を求めた理由として閉塞性動脈硬化症で長期欠勤していた同人からの希望を受けて勤務が可能かどうかを判断するためであった旨証言している（第3回審問調書p31）。

そうすると、B 5所長が同月12日にA 4組合員に対して診断書の提出を求めたことは、就業規則の規定に則った取扱いであり、また、同年9月12日からの欠勤から1か月が経過したことを踏まえ、同人の今後の処遇の判断のため必要があるとのY 4の判断の下になされたものといえることから、合理性があるといえる。

（イ）組合は、Y 4が買収後3か月間経過した平成26年10月12日に買収当初から知っていたA 4組合員の足の障害に係る診断書の提出を同人に求めたことは不当労働行為である旨主張するが、上記（ア）のとおり、同日に同社が同人に求めた診断書の内容は同年9月12日からの欠勤に係るものであることから、当該主張は採用できない。

（ウ）したがって、Y 4が平成26年10月12日にA 4組合員に対して診断書の提出を求めたことには合理的な理由が認められることから、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

（3）争点（5）ウについて

ア 組合の主張要旨

A 4組合員に対するクレームについては、平成26年8月のクレームについて同年10月に指導されており、時期から考えて同人が組合の組合員であることが判明したために行われた差別的な指導である疑い

が濃厚であることから、同人が組合の組合員であることを理由にした不利益取扱いであり、同時に組合の弱体化を目指すもので不当労働行為に該当する。

なお、当該クレームが記載された用紙には「H27. 4. 21更新」と記載されており、ここに平成26年 8 月の出来事について同年10月に指導した内容が記載されること自体が不自然であり、後付けで証拠を作出したものとししか考えられない。

イ Y 1 らの主張要旨

Y 4 は A 4 組合員に対し、客から同人の顔が怖くて乗りたくないとのクレームがあったので、平成26年10月頃、同人に対して乗務中は笑顔でいるよう指導したものであり、当然の対応であって、何ら差別的なものではない。

ウ 判断

(ア) 第 2 の 8 (3) ア及びイで認定したとおり、平成26年 8 月31日の A 4 組合員に係るクレームについて、同年10月12日に B 5 所長が A 4 組合員に対し、いつも笑顔でいるようにする旨指導をしたことが認められる。

そうすると、B 5 所長の当該指導は、当該クレームを受けてから 1 か月半近く経ってからなされたものであるが、第 2 の 8 (2) アで認定したとおり、A 4 組合員は同年 9 月12日から Y 4 を欠勤していたことからすれば、行われる機会がなかったものといえることから、また、当該指導の内容は乗務員として通常求められる勤務態度に関するクレームであり、接客業を営む同社として当然になされるべきものともいえることから、B 5 所長の当該指導には一定の合理性があるといえる。

(イ) 組合は、平成26年 8 月31日の A 4 組合員に係るクレームが記載さ

れた用紙に「H27.4.21更新」と記載されていることから、これに平成26年8月の出来事について同年10月に指導した内容が記載されること自体が不自然であり、後付けで証拠を作出したものとしか考えられない旨主張する。しかし、B5所長が「買収当時含めてこういった書類がなかったということと、これを整理するに当たって改めてメモから転記したということで、日にちがたってから、後だったもので、こういうことになったと思います。」と証言している（第3回審問調書p30）ことからすれば、平成26年7月2日にY4がY1の関連会社となった際に存在しなかった様式が後日整備され、そこに当該様式が整備される以前の内容について転記されたとしても、不自然とまではいえない。したがって、当該主張はその前提を欠くため、採用できない。

（ウ）したがって、平成26年10月頃、Y4はA4組合員に対し、クレームについての差別的な対応を行ったとはいえないことから、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

6 争点（6）について

（1）組合の主張要旨

ア 平成26年9月11日にA1委員長らがY4の営業所に赴いたのは、A4組合員に対する勤務時間変更という不利益取扱いに抗議するための組合活動であり、A1委員長らの休憩時間中に行われたものである。

そして、同人らは平穏な態様で同社の営業所に入ったのであるし、正当な組合活動として事業所に抗議に赴いたのであるから、これを理由に懲戒処分や訓告を行うのは、不利益取扱いの不当労働行為に該当する。

イ Y2らは、A1委員長らの弁明の内容についてなんら調査や聴取りをすることなく、弁明書提出から8日後に一方的に懲戒処分を行って

いることからすれば、平成26年9月11日の出来事にかこつけて組合の組合員に懲戒処分等を行ったと解するほかない。

(2) Y 1 らの主張要旨

ア 平成26年9月11日のY 4 におけるA 1 委員長らの行為は、正当な組合活動とはいえず、不法行為に当たるといわざるを得ないから、かかる行為が懲戒に処せられるのは当然のことである。

イ 組合は、Y 4 の敷地に入る際にB 7 従業員に確認して入ったなどと主張するが、同人はタクシーが三、四台入ってきた後に、事務所にいた者のなかで一番最後に対応に出たもので、A 1 委員長らの敷地への立入りについて誘導も了解も与えていない。

ウ 組合は、B 5 所長の退去要求に応じなかったのは、同人が話合いに一切応じようとしなかったためであるなどと主張する。しかしながら、Y 4 に対して事前の面談予約もなく、かつ、来訪者の中には同社の従業員はもとより、施設管理者たるB 5 所長と面識のある者さえ一人もいないにもかかわらず、突然一方的に複数車両で同社に乗り込んで面談を求める行為は常識を逸しており、施設管理者たる同社側から退去を求められた場合には、施設から退去すべき義務がある。組合活動と称していたからといって、同社側が話合いに応じないことがA 1 委員長らの不退去を正当化するものではない。

(3) 判断

ア 第2の9で認定したとおり、平成26年9月11日にA 1 委員長ら6名は営業車等でY 4 の営業所敷地内に入った上、B 5 所長らと口論となり、同人から当該営業所敷地内からの退去を求められたにもかかわらず、1時間半を超え当該営業所敷地内に留まったこと及び当該6名の中に同社の従業員はいなかったことが認められる。

また、B 5 所長は、組合からの同社に向かうとの事前の連絡はなか

った旨及び当該6名の誰とも面識がなかった旨証言している（第3回審問調書p26、p27～28）。

イ 第2の10（1）ないし（3）及び25で認定したとおり、Y2はA1委員長ら3名に対し、平成26年9月27日に同月11日のY4の営業所における出来事に関して懲戒処分を予定している旨通知し、同年10月6日の同人らによる弁明書の提出の後である同月14日に「Y4に対し不法に侵入し、Y4のB5所長が事業場からの退出を命じたにもかかわらず退出しなかった」ことを懲戒対象事実として、就業規則で禁じている会社の信用を傷つける行為及び会社の体面を汚す行為であるとして懲戒処分を行ったことが認められる。

また、第2の10（4）、27及び28で認定したとおり、同日、Y2はA2書記長に対し、Y3はA3組合員に対し、A1委員長ら3名の懲戒対象事実と同様な事実を対象として、それぞれ訓戒したことが認められる。

ウ そうすると、平成26年9月11日のA1委員長ら6名の行為は、B5所長と面識もない状況において、当該6名と雇用関係がないY4の営業所敷地内に、事前の連絡もなく入った上、B5所長らと口論となり、退去を求められたにもかかわらず、1時間半を超え当該営業所敷地内に留まったもので、当該行為が、同社に、実際の行為者である当該6名に対してはもちろん、当該6名の雇用主であるY2及びY3に対しても、不審の念を抱かせるものであったことは想像に難くない。

よって、同日の行為を懲戒対象事実として、Y2が第2の25で認定した本社営業所の就業規則の該当条項を適用してA1委員長に対して減給の、A5副委員長及びA6組合員に対して譴責の、それぞれ懲戒処分を行ったこと及び同27で認定したY5営業所の就業規則の該当条項を適用してA2書記長に対して訓戒したこと並びにY3が同

28で認定した就業規則の該当条項を適用してA 3組合員に対して訓戒したことに一定の合理的な理由があったといえ、また、Y 2は、A 1委員長ら3名に対して十分な弁明の機会を与えた上で当該懲戒処分を行ったものといえることから、当該手続に瑕疵があるとはいえない。

エ 組合は、Y 2がA 1委員長、A 5副委員長及びA 6組合員の弁明の内容についてなんら調査等を行うことなく、弁明書提出から8日後に一方的に懲戒処分を行っていることが問題である旨主張するが、就業規則において特段の手続は規定されていないこと、第2の10（1）で認定したとおり、同社は当初、A 1委員長、A 5副委員長及びA 6組合員の就業時間内での活動を懲戒対象事実としていたが、A 1委員長、A 5副委員長及びA 6組合員の弁明書の提出後、これを懲戒対象事実とはしていないこと等からすれば、当該弁明書を一定程度考慮した上で最終的な懲戒処分に及んでいるといえることから、当該主張は採用できない。

オ したがって、平成26年9月11日のY 4の営業所での出来事を理由として、同年10月14日付けで、Y 2がA 1委員長に対して減給の、A 5副委員長及びA 6組合員に対して譴責の、それぞれ懲戒処分を行ったこと並びにA 2書記長に対して訓戒したこと並びにY 3がA 3組合員に対して訓戒したことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらない。

7 争点（7）について

（1）組合の主張要旨

ア B 5所長及びB 6従業員によるA 1委員長に対する刑事告訴及び民事訴訟の提起は、Y 4による、平成26年9月11日の組合活動に対する報復としてなされたものであることは明白であり、正当な組合活動を

行った者に対する不利益取扱いに当たり、また、当該行為は、組合の委員長に様々な負担を負わせることにより組合を弱体化させるのみならず、他の組合の組合員に対しても、いつ自分も刑事告訴や民事訴訟の標的にされるのではないかという恐怖を与えるものであることから、支配介入にも当たる。

イ ①管理職である B 5 所長のみならず従業員である B 6 従業員も A 1 委員長に対して刑事告訴及び民事訴訟を提起している点、②その根拠となるけがについても両名が連れ立って同じ内科に診察を受けに行っている点、③当該刑事告訴及び民事訴訟の提起に係る法的手続について両名が同じ弁護士に依頼している点及び④ B 6 従業員が弁護士費用を Y 4 から借りて支払ったとする点からは、両名による刑事告訴や民事訴訟には同社らの意向が働いていると考える方が、自然かつ合理的である。

(2) Y 1 らの主張要旨

ア B 5 所長は、Y 4 の指示ではなく、自身の判断で刑事告訴や民事訴訟を提起したものであり、同社の意を体して行ったものではない。

イ B 6 従業員も、自分自身にとって許せる問題ではなかったため、刑事告訴や民事訴訟を提起したもので、Y 4 の意を体して行ったものではない。

(3) 判断

ア 第 2 の 11 で認定したとおり、平成 26 年 9 月 11 日の Y 4 の営業所での出来事に関し、B 5 所長及び B 6 従業員が A 1 委員長を刑事告訴し、民事訴訟を提起したことが認められるが、当該刑事告訴及び民事訴訟の提起について B 5 所長が同社の指示ではなく自身の判断である旨証言していること（第 3 回審問調書 p29～30 「いえ。」及び「はい。」）及び B 6 従業員も同社の指示があったことを否定する証言をしているこ

と（第3回審問調書p118「いや、ありません。」）に対し、これを覆すに足る疎明がないことからすれば、当該刑事告訴及び民事訴訟の提起について同社の意を体して行われたものであるとはいえない。

イ 組合は、①B5所長だけでなくB6従業員も当該刑事告訴及び民事訴訟の提起を行っている点、②両名が同じ内科で診察を受けている点、③両名が法的手続を同じ弁護士に依頼している点及び④B6従業員がY4から訴訟費用を借りている点から、両名による当該刑事告訴及び民事訴訟の提起が同社の意を体して行われたものであると主張するが、上記①及び②については両名による当該刑事告訴及び民事訴訟の提起への同社の関与を当然に示すものとはいえず、上記③については同一の出来事において負傷等したことに伴うものであれば、むしろ同じ弁護士に依頼することのほうが合理的であるともいえ、上記④についてはB6従業員が当該訴訟費用を同社から借りたことが同社の関与を示すものであるとの疎明はないこと及び同人が後に返済を終えた旨証言していること（第4回審問調書p151「はい、返し終わりました。」）からすれば同社の関与を示すものとはいえないことから、当該主張は採用できない。

ウ したがって、B5所長及びB6従業員によるA1委員長に対する当該刑事告訴及び民事訴訟の提起は、Y4の意を体して行われたものとはいえないことから、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

8 争点（8）について

（1）組合の主張要旨

ア Y4においては、B5所長とその指示を受けたB7従業員が中心となって、極めて激しい組合脱退工作が行われた。

イ B5所長やB4課長が、B7従業員らと一体となって組合攻撃を行

っていたことは、A 1 委員長に対する平成27年10月15日及び同月31日の糾弾の場面でも見られることであって、組合攻撃にY 4 が関与していたことは否定しようのない明白な事実である。

ウ Y 4 での脱退工作は、B 5 所長の指示を受けたB 7 従業員が中心となっていたものである。同社の関与を否定するが、組合からの脱退工作を同社の関与なしで行うなどということは常識的に考えられない。

(2) Y 1 らの主張要旨

ア B 5 所長は、A 8 組合員やA 4 組合員に対し、組合から脱退するよう働きかけた事実はない。

イ B 7 従業員の言動については、Y 4 の意を体して行われたものではなく、同人が、平成26年9月11日の同社への侵入の件で義憤に駆られて、あくまで個人的な判断で行ったものである。

(3) 判断

ア 第2の5で認定したとおり、平成26年7月14日にY 4 の従業員3名（A 4 組合員、A 8 組合員及びA 7 組合員）が組合に加入したこと及び同年10月20日にA 7 組合員が、同月22日にA 8 組合員が、同月23日にA 4 組合員が、それぞれ組合から脱退したことが認められるが、B 5 所長が同年9月12日及び同年10月22日にA 8 組合員に対し、同月21日及び22日にA 4 組合員に対し、それぞれ組合からの脱退を慫慂したとの十分な疎明はなく、また、B 7 従業員が同年9月9日にA 7 組合員に対し、同年10月19日及び22日にA 8 組合員に対し、同月21日及び22日にA 4 組合員に対し、それぞれ組合からの脱退を慫慂したとの十分な疎明はない。

イ 組合は、B 5 所長がB 7 従業員らと一体となって組合攻撃を行っていたことはA 1 委員長に対する平成27年10月15日及び同月31日の糾弾の場面から明白である旨主張するが、第3の12（3）ア（ア）及びイ

(ア) で判断したとおり、同月15日及び31日の出来事は、A 1 委員長とB 6 従業員及びB 7 従業員との間のやり取りといえるものであり、B 5 所長がこれらのやり取りに積極的に関与したものとまでいうことはできないことから、当該主張は採用できない。

ウ したがって、平成26年9月9日にY 4はB 7 従業員をしてA 7 組合員に対し、同月12日にB 5 所長はA 8 組合員に対し、同年10月19日に同社はB 7 従業員をしてA 8 組合員に対し、同月21日及び22日にB 5 所長は自ら及びB 7 従業員をしてA 4 組合員に対し、同日にB 5 所長は自ら及びB 7 従業員をしてA 8 組合員に対し、それぞれ組合からの脱退懇願を行ったとはいえないことから、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

9 争点（9）について

（1）組合の主張要旨

ア 平成27年10月8日のA 2 書記長の自家用車のタイヤへのパンク加害行為は、それまでの複数回のパンクと同様の手法で、Y 5 営業所の敷地内で、同人が業務に出ている時間帯を見計らって行われていることから、Y 5 営業所の職員によって行われたと考えるほかはない。

イ 組合は、25. 9 パンク以降、Y 2 に対して防犯カメラを設置するよう繰り返し求めた。

これに対し同社は、A 2 書記長の自家用車の駐車場所を事務所から見える位置に変更し、事務所玄関口にセンサーライトを取り付け、夜間に常駐の職員を置いたとしたが、防犯カメラの設置は拒絶した。

同社はその理由として、まずY 5 営業所の構造上の問題を挙げ、これに対して組合がC 6 に確認をした後反論したところ、費用的にこれを行うことができないと説明した。そして、組合が費用負担を申し出たところ「絶対嫌だ」としてこれを拒絶した。

Y 2 は、犯人追及・真相究明に対して極めて消極的な姿勢を示しており、防犯カメラの設置について上記の不合理的な言い訳に終始してこれを拒んでいること、パンク加害行為の時期が組合結成前においては A 2 書記長個人が、組合結成後は組合として、それぞれ労働基準法違反等の事実を告発したり同社を追及したりした直後に当たることからすれば、パンク加害行為について同社の積極的な関与があった可能性も強く疑われる。少なくとも社内において同様の加害行為が起きる可能性を容認しつつ発生した加害行為について責任追及を行わないという意味においての容認もしくは黙認があったことは明らかである。

(2) Y 1 らの主張要旨

ア Y 2 は、27.10パンクに関与していない。

イ Y 2 は、平成27年10月8日以前から A 2 書記長のタイヤのパンクへの対策として、平成25年2月、同人の自家用車の駐車位置を有蓋車庫に変更し、次いで同年9月、事務所から車が見えるようにするため駐車位置を事務所の前に変更し、さらに、センサーライトを設置するといった対策を執っていた。また、平成27年10月9日からは定期見回りを強化した。これらの再発防止策は、同社として可能な対策を最大限に行っているものであり、適切である。

(3) 判断

ア 27.10パンクへの Y 2 の関与

第2の12(3)ア及びイで認定したとおり、27.10パンクが発生し、A 2 書記長の通報により警察官が臨場した後に、同人は27.10パンクについて被害届を提出したものの、当該被害届に係る被疑者は27.10パンクの発生から2年以上経過してもなお特定されていないことが認められ、また、Y 2 が27.10パンクに関与したとする疎明もない。

したがって、同社が27.10パンクに関与したとはいえないことから、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

イ 27.10パンク後のY2の再発防止策

(ア) 第2の12(2)ア及びウ並びに(3)エで認定したとおり、Y2は、25.9パンク後にA2書記長の自家用車の駐車位置を変更する対策に加え、当該駐車位置周辺にセンサーライトを設置したこと及び27.10パンク後には夜間当直員に定期的に見回りをするよう指示したことが認められる。

なお、第2の12(5)で認定したとおり、平成26年5月以降27.10パンクまでの間同社の営業所において従業員の自家用車のパンクが発生していないことが認められる。

(イ) そうすると、25.9パンク後の対策後、2年余り、A2書記長の自家用車のタイヤのパンクが発生していないことから、当該対策が一定の効果を上げていたと評価できるとともに、Y2の営業所全体でも平成26年5月以降27.10パンクまでの間従業員の自家用車のパンクが発生していないことからすれば、費用の面の考慮はさておき、同社が27.10パンクという一つの事例の後に、Y5営業所の全ての従業員を監視することになるともいえる防犯カメラの設置という対策を選択せず、段階的に強化すべきであるとして、27.10パンクの翌日には、夜間当直員に定期的に見回りをするよう指示したことが不十分な対策ということまではできない。

(ウ) 組合は、Y2が犯人追及・真相究明に対して極めて消極的な姿勢を示しており、防犯カメラの設置について不合理な言い訳に終始してこれを拒んでいること及びパンク加害行為の時期からすれば、パンク加害行為に同社の積極的な関与があった可能性も強く疑われる旨主張する。

防犯カメラの設置については、第2の12（4）ア及びエで認定したとおり、同社はY5営業所の駐車場に防犯カメラを設置しない理由として平成26年2月19日には建物の構造上の理由と回答していること並びに平成27年11月4日には経済的な理由から段階的に強化すべきであり、今回は駐車場の夜間当直員の見回りを強化するよう指示を行うこととした旨及び構造上の問題により防犯カメラの設置を拒否したことはない旨回答していることが認められる。

確かに、同社の同日の回答は、構造上の問題により防犯カメラの設置を拒否したことはない旨の部分は平成26年2月19日の回答と整合するものではないが、防犯カメラの設置について明白に拒否したわけではなく、経済的な理由から段階を踏んで強化すべき旨回答しているものであって、組合の主張するような同社が犯人追及・真相究明に対して極めて消極的な姿勢を示したものとまではいえない。

また、パンク加害行為の時期についても、第2の3（1）で認定したA2書記長らが同社らに対して訴訟を起こした時期（平成26年11月18日）や本件申立ての時期（平成27年6月10日）において同人の自家用車のタイヤに対する加害行為が行われていないことが認められる。

以上のことから、同社の防犯カメラの設置に対する姿勢及びパンク加害行為の時期が、組合の主張するような同社が27.10パンクに積極的に関与した可能性を推認させるものとまではいえないことから当該主張は採用できない。

（エ）したがって、Y2が27.10パンク後、適切な再発防止策を執らなかったとまではいえないことから、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

10 争点（10）について

(1) 争点 (10) アについて

ア 組合の主張要旨

(ア) B 7 従業員が行った各ビラの配布は、Y 2 の意を体して行われたものであるところ、これは同社の組合嫌悪の意思に基づくものである。そして、これは組合及び組合の組合員に対するひぼう中傷であり、これを許すことは不利益取扱いである。

(イ) B 7 従業員は、当該各ビラについて、同人が自分一人の考えで配布したものであると証言するが、①同人が定年年齢を超えた後に嘱託で雇われ、Y 4 の寮に住んでいること、②本件審査手続係属後に各ビラを配布したことについて Y 2 に注意をされながら残余のビラの配布を強行したにもかかわらず、懲戒処分ではなく嚴重注意で済まされていること、③各ビラの「D－第○号」というナンバリングに関して理解に苦しむ供述に終始していること、④当該各ビラでは「組合に対して不信、危機感のある社員は立ち上がりましょう。

同氏は数十名に増えています。今こそ動くときです。みんなで頑張りましょう。」と記載している一方、陳述書では何でも一人ですればよい旨及び何でも群れて行動する労働組合というものが嫌いである旨記載しており、内容が変遷しているにもかかわらずこれについて合理的な説明を行えないこと、⑤各ビラの作成方法についても具体的な状況を明らかにしないことから、到底信用できない。

イ Y 1 らの主張要旨

B 7 従業員は、ビラを作成し、配布しているが、同人が個人的判断で行ったものであり、Y 2 の指示によるものではなく、また、その意を体して行われたものではない。

同社としては、見付け次第廃棄する方針を執っており、また、同人に対し、ビラの配布をやめるよう指導していた。

ウ 判断

(ア) 第2の13(1)アで認定したとおり、B7従業員は平成27年10月から同年12月にかけてY2の営業所等に組合及びA1委員長らを批判する内容を記載した5種類のビラを作成し、配布したことが認められるが、当該5種類のビラの作成及び配布についてB7従業員が同社の指示を否定する旨証言している(第3回審問調書p82、p86)ことに對し、これを覆すに足る疎明がないことからすれば、当該5種類のビラの作成及び配布が同社の意を体して行われたものであるとはいえない。

(イ) ①B7従業員のY4における処遇、②同人が残余のビラの配布を強行したことに係るY2の対応、③当該5種類のビラのナンバリングに関する同人の証言内容が理解に苦しむものであること、④同人の陳述書の内容と当該5種類のビラの内容の変遷に係る同人の証言内容が合理的でないこと及び⑤同人が当該5種類のビラの作成方法について明らかにしないことから、組合は、同人が当該5種類のビラを一人で考え配布したとする供述が到底信用できない旨主張するが、上記①及び②については同人の証言の信用性とどのように関連するのか不明であり、上記③については当該5種類のビラのナンバリングに係る同人の証言(第3回審問調書p92「これは私がA B C Dとか、そういうものをつけるためにつけて、野球、C7が好きだから。」)は組合側代理人からの質問に対して不自然な間を置くことなく発言されたものであり、また、その発言内容から当該5種類のビラを作った際の自らの考えを率直に述べているとも考えられるものであることから、特段不合理なものとはいえず、上記④については第2の13(1)ア(イ)及び(エ)で認定したとおり当該5種類のビラには同人の「同士」が数十名に増えている旨及び同人の有志が

名乗りを上げてきている旨の記載があることが認められ、また、同人の陳述書にも当該５種類のビラは乗務員らにＢ７従業員の気持ちをわかってもらいたくて置いたものである旨及び組合の活動が真面目に働こうとしている自分たちにとって到底許せるものではない旨の記載があることからすれば、同人の当該５種類のビラの記載内容と陳述書の記載内容が変遷しているとまではいえず、上記⑤については同人が当該５種類のビラの作成を依頼した相手はＹ２及びＹ４とは無関係である知人である旨、当該５種類のビラの作成に当たり当該知人に自身が書いた下書きにより作成し、指定した部数を印刷してほしいと指示した旨及び当該５種類のビラの下書き内容の出典は運転手仲間、乗客等であった旨証言していること（第３回審問調書p95～96、p110～112）からすれば、Ｂ７従業員の当該５種類のビラの作成方法についての証言が具体的でないとはいえないことから、組合の主張はその前提を欠き、採用できない。

（ウ）したがって、Ｂ７従業員は当該５種類のビラの作成及び配布を行ったが、当該行為はＹ２の意を体して行われたものとはいえないことから、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

（２）争点（１０）イについて

ア 組合の主張要旨

平成27年10月31日、Ｂ７従業員は、Ａ１委員長が警察を呼んだ際に、その場に居合わせたＡ５副委員長に対しても、「ま、いいわ。そのうち、全部、家庭のな、身内のな、色んな事も調べてさ、やるもんで」と発言したが、これは組合の副委員長であった同人の家族や身内を調べ上げるという意思表示をしたうえで、「やるもんで」などと、何らかの危害を加える行動に出る可能性を示唆するものであって、Ｙ２の意を体して、組合の弱体化を図るためになされたものであることは明らかで

あり、支配介入に当たる。

イ Y 1 らの主張要旨

平成27年10月31日の Y 2 の本社営業所の件は、B 6 従業員が B 7 従業員に会うためにたまたま同営業所を訪れていたところ、居合わせた A 1 委員長と口論になったもので、同人と口論をするために行ったものではなく、B 5 所長や B 4 課長にも行くことは告げていない。そのなかで、B 7 従業員がとっさに組合主張の発言をしたとしても、同社の意を体した発言ではないことは言うまでもなく、およそ業務とは関連性のないシチュエーションにおける、業務関連性のない内容の言動にすぎないことから、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に当たらない。

ウ 判断

(ア) 第 2 の 15 (2) ないし (5) で認定したとおり、平成27年10月31日に B 7 従業員は、A 5 副委員長とのやり取りの中で「ま、いいわそのうちに、全部、家庭のな身内のな 色んなことも調べてさ、やるもんで」と述べたことが認められるが、B 7 従業員による当該発言が Y 2 の意を受けたものであるとする点についての疎明はないことから、同人による当該発言が同社の意を受けたものとはいえない。

(イ) したがって、B 7 従業員は、平成27年10月31日に A 5 副委員長に対する当該発言を行ったが、当該発言は Y 2 の意を体して行われたものとはいえないことから、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

11 争点 (11) について

(1) 争点 (11) アについて

ア 組合の主張要旨

B 7 従業員は、Y 2 側から様々な情報を得たうえで、その指示の下に平成27年10月13日、A 2 書記長と対峙していたのは明らかであることから、B 7 従業員の発言は個人的な感情によるものではなく、同社の意を体して発言したものであることは明白であり、支配介入に該当する。

イ Y 1 らの主張要旨

B 7 従業員は、平成26年 9 月11日の Y 4 侵入の件で、義憤に駆られて組合に対抗する活動を行ったものであり、仮に、同人が組合主張の発言をしたとしても、専ら個人的判断によるものであり、Y 2 の意を体して行われたものではない。

ウ 判断

(ア) 第 2 の13 (2) で認定したとおり、平成27年10月13日に B 7 従業員はA 2 書記長に対し、組合がビラを配ったことにより顧客と取引停止になったら仕事の損失である旨、組合が作った文書に記載されたB 7 従業員の平成26年 9 月11日の Y 4 の営業所における出来事における行動が事実と異なる旨、A 2 書記長の自家用車のパンクが同人の自作自演の可能性も考えられる旨、B 7 従業員によるビラの配布は同日の Y 4 の営業所における出来事に関する報復である旨及び同日の報復として組合に対して宣戦布告する旨発言したことが認められる。

そうすると、平成27年10月13日の同人の発言は、A 2 書記長に対する言いがかりであるかどうかはともかく、平成26年 9 月11日の Y 4 の営業所における出来事及びその後の組合の対応から B 7 従業員が組合に対して相当程度、個人的に憤っていた心情から発せられたものといえる一方、Y 2 の意を体してなされたとするまでの疎明はない。

(イ) 組合は、B 7 従業員が Y 2 側から様々な情報を得たうえで、その指示の下に平成27年10月13日に A 2 書記長と対じしていたのは明らかである旨主張するが、第 2 の13 (2) で認定した B 7 従業員の発言をもって同人が Y 2 側から様々な情報を得ていたとまでいうことはできず、また、当該発言が Y 2 の指示の下に行われたことに関する疎明はないことから、当該主張は採用できない。

(ウ) したがって、B 7 従業員は、平成27年10月13日に A 2 書記長に対する発言を行ったが、当該発言は Y 2 の意を体して行われたものとはいえないことから、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

(2) 争点 (11) イについて

ア 組合の主張要旨

平成27年10月16日及び24日の B 7 従業員による A 1 委員長に対する発言は、Y 2 の意思として組合を潰す意思を表明したもの又は同人に危害を加えて組合の機能を失わせ、弱体化させる趣旨の発言であると捉えるほかない。

イ Y 1 らの主張要旨

B 7 従業員は、平成26年 9 月11日の Y 4 侵入の件で、義憤に駆られて組合に対抗する活動を行ったものであり、仮に、同人が組合主張の発言をしたとしても、専ら個人的判断によるものであり、Y 2 の意を体して行われたものではない。

ウ 判断

平成27年10月16日及び24日に B 7 従業員が A 1 委員長に対し、組合を潰す意思を表明した発言ないし同人に危害を加える旨の発言があったとの疎明はないことから、当該発言があったとは認められない。

したがって、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

(3) 争点 (11) ウについて

ア 組合の主張要旨

B 7 従業員による平成26年 9 月から同年10月にかけての Y 4 の組合の組合員に対する脱退懲慥の経緯からすれば、平成27年10月24日の B 7 従業員による A 9 組合員に対する発言は、明らかな脱退懲慥であり、同人が組合を辞めることになれば、それは組合を弱体化させることになり、かかる発言がそのような目的でなされたことは明らかである。

イ Y 1 らの主張要旨

B 7 従業員は、平成26年 9 月11日の Y 4 侵入の件で、義憤に駆られて組合に対抗する活動を行ったものであり、仮に、同人が組合主張の発言をしたとしても、専ら個人的判断によるものであり、Y 2 の意を体して行われたものではない。

ウ 判断

平成27年10月24日に B 7 従業員が A 9 組合員に対し、組合からの脱退を懲慥する旨の発言があったとの疎明はないことから、当該発言があったとは認められない。

したがって、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

12 争点 (12) について

(1) 組合の主張要旨

ア 平成27年10月15日、A 1 委員長が出勤すると B 5 所長、B 6 従業員、B 4 課長及び B 7 従業員が待ち受けており、A 1 委員長を取り囲み「猿」などと罵倒し続けた。

当該行為は、不利益取扱いであるとともに、支配介入の不当労働行為に当たる。

イ Y 4 の B 5 所長や B 6 従業員が Y 2 の点呼場にいることが不自然で

あり、B 4 課長も通常は事務所内におり点呼を行うことは普段はないことから、同人らはA 1 委員長を待ち伏せていたと考えるほかない。

ウ A 1 委員長は、平成27年10月31日にも、Y 2 の本社営業所でB 4 課長、B 5 所長、B 6 従業員及びB 7 従業員から再度取り囲まれ、B 6 従業員は平成26年9月11日の件を執ように問い詰め「どういうふうに俺があんたに手をあげて向かったんだって聞いとるじゃないか。」「どういうふうにむかったんだ俺。なあ言ってみろよ」などと怒鳴り、A 1 委員長の乗務を妨害したのである。

同日の出来事も、平成27年10月15日の件と全く同じであって、B 5 所長、B 6 従業員、B 7 従業員らが、同社と一体となってA 1 委員長を糾弾していたことを示している。

(2) Y 1 らの主張要旨

ア B 6 従業員はA 1 委員長に対し、両者間の訴訟におけるA 1 委員長の主張（同人は、同訴訟において、平成26年9月11日のY 4 侵入の件について、虚偽の事実を主張していた。）について問いただしたいと考え、平成27年10月15日、Y 2 の本社営業所に行った。B 6 従業員の同日の行動は、B 7 従業員、B 5 所長、B 4 課長とは何らの連携もなく単独で行ったもので、同人らに同営業所に行くこと自体連絡していなかった。実際に、同日、同営業所においてA 1 委員長に近づいたのはB 6 従業員のみであって、B 7 従業員、B 5 所長、B 4 課長は近くにおらず、同人らがA 1 委員長を取り囲んだ事実もないし、ましてや罵倒した事実もない。

イ B 6 従業員は、平成27年10月31日、B 7 従業員に会うためにY 2 の本社営業所に行ったところ、たまたまA 1 委員長と居合わせて、つい同月15日の件と同様のクレームをつけてしまったものである。B 6 従業員は、もともとA 1 委員長にクレームをつけるために同営業所に赴

いたものではないし、B 5 所長、B 4 課長とは何らの連携もなく単独の行動で、同人らにはそこへ行くことすら連絡していなかった。B 4 課長は、専ら A 5 副委員長と話をしていたものであって、B 4 課長や B 5 所長が A 1 委員長を取り囲んだ事実はないし、罵倒した事実もない。

よって、そもそも B 4 課長や B 5 所長が A 1 委員長を取り囲み、長時間罵倒した事実はなく、B 6 従業員や B 7 従業員の言動は、Y 2 の意を体して行われたものではない。

(3) 判断

ア 平成27年10月15日の Y 2 の本社営業所における出来事

(ア) 第2の14(1)ないし(3)の認定からは、平成27年10月15日の Y 2 の本社営業所における出来事は、B 6 従業員が A 1 委員長の出社を点呼場で待ち、同人の出社後、説明を求める B 6 従業員に対して A 1 委員長が取り合おうとせず、説明を拒んだため、同人の通報により警察が到着するまでの約15分間、同人と B 6 従業員及び同人を後押しする B 7 従業員とによるやり取りが続いたものと認められ、当該やり取りが始まった約3分後に点呼場に来て、A 1 委員長の発言に触発されて発言をしているにすぎない B 5 所長や、点呼を行うために点呼場にいて、主に A 1 委員長からの問い掛けに応答する発言、その場を収めるため同人に対して B 6 従業員への説明を促した発言及び A 1 委員長の勤務態度に対する不信感から出た発言をしているにすぎない B 4 課長が積極的に加わったやり取りとは認められないことから、当該出来事は、A 1 委員長が B 4 課長、B 5 所長、B 7 従業員及び B 6 従業員に長時間にわたり罵倒されたものということとはできない。

また、当該出来事が、B 4 課長、B 5 所長、B 7 従業員及び B 6

従業員がA 1 委員長を取り囲んだものの疎明はない。

そうすると、平成27年10月15日のY 2 の本社営業所における出来事は、B 4 課長、B 5 所長、B 7 従業員及びB 6 従業員がA 1 委員長を取り囲み長時間罵倒したものとはいえない。

(イ) 組合は、B 5 所長がY 2 の点呼場にいることが不自然であること及びB 4 課長が通常点呼を行うことはないことから、同人らがA 1 委員長を待ち伏せていたと考えるほかない旨主張するが、B 5 所長は決裁を受けに同社を訪れていたところである旨証言していること(第3回審問調書p32) から理由があったものといえ、また、B 4 課長が通常点呼を行うことはない点に関する疎明はないことから、当該主張は採用できない。

(ウ) 組合は、B 4 課長がA 1 委員長に対して「猿」と発言し罵倒した旨主張する(甲221p 3 上から13行目) が、第2の14(2) で認定したとおり、B 4 課長が「猿」ではなく「シャツ」と発言したことを受け、これに続きA 1 委員長が「前社長より公認です。」と会話が続いたことが認められることから、当該主張は採用できない。

(エ) したがって、平成27年10月15日にB 4 課長、B 5 所長、B 7 従業員及びB 6 従業員がA 1 委員長を取り囲み長時間罵倒したとはいえないことから、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

イ 平成27年10月31日のY 2 の本社営業所における出来事

(ア) 第2の15(2) ないし(4) の認定からは、平成27年10月31日のY 2 の本社営業所における出来事は、説明を求めるB 6 従業員に対してA 1 委員長が取り合おうとせず、説明を拒んだため、A 1 委員長の通報により警察が到着するまでの約16分間、A 1 委員長及び同人を後押しするA 5 副委員長と、B 6 従業員及び同人を後押しするB 7 従業員とによるやり取りが続いたものと認められ、少し離れた

位置にいて、A 1 委員長からの問い掛けに応答した発言をしているにすぎないB 4 課長が積極的に加わったやり取りとは認められず、また、B 5 所長は当該やり取りを遠くから見ていた旨証言（第 3 回 審問調書p34）し、当該証言を覆すに足る疎明もないことから、同人が全く加わっていないやり取りと認められることから、当該出来事は、A 1 委員長がB 4 課長、B 5 所長、B 7 従業員及びB 6 従業員に長時間にわたり罵倒されたものということとはできない。

また、当該出来事が、B 4 課長、B 5 所長、B 7 従業員及びB 6 従業員がA 1 委員長を取り囲んだもののとの疎明はない。

そうすると、平成27年10月31日のY 2 の本社営業所における出来事は、B 4 課長、B 5 所長、B 7 従業員及びB 6 従業員がA 1 委員長を取り囲み長時間罵倒したものとはいえない。

（イ）したがって、平成27年10月31日にB 4 課長、B 5 所長、B 7 従業員及びB 6 従業員がA 1 委員長を取り囲み長時間罵倒したとはいえないことから、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

13 争点（13）について

（1）組合の主張要旨

A10組合員の陳述書によれば、B 4 課長は、A10組合員を金銭の支払と引替えに組合から脱退させ、また、同人にY 2 相手の訴訟の取下げをさせた。当該行為は、支配介入の不当労働行為に該当することは明らかである。

同人の陳述書は、B 4 課長とのやり取りを詳細に記載していること、同書末尾の署名なつ印欄を見れば、脱退届と同じ筆跡であることからA 10組合員の自筆であり、実印と思われる印鑑が押なつされていることから、同人本人の作成であり、真実であることは明らかである。

（2）Y 1 らの主張要旨

平成27年10月30日、A10組合員が組合からの脱退、未払賃金等請求訴訟の訴え取下げに至ったのは、組合から未払賃金等請求訴訟の費用の追加請求を受けたが、その支払いをしたくなかったこと及びA2書記長の説明に虚偽があったことがその理由であり、同日において、B4課長がA10組合員に対し、組合からの脱退懲遷及びY2に対する未払賃金等請求訴訟の訴え取下げの懲遷を行った事実はない。

(3) 判断

ア 第2の16で認定したとおり、平成27年10月30日、A10組合員は、B11従業員と一緒に名古屋地方裁判所に行き同人自身に係る未払賃金等請求訴訟を取り下げたこと及び組合を脱退したことが認められるが、B4課長は、A10組合員から声掛けされるようになった旨、同人に対して組合からの脱退を働きかけたことはない旨、同人の未払賃金等請求訴訟の取下げは同人が独自でした旨及び同人とB11従業員は過去の実事故の際に懇意になった旨証言している(第4回審問調書p93～94)ことに対し、これを覆すに足る十分な疎明はないことからすれば、平成27年10月30日にB4課長からA10組合員に対しての組合からの脱退懲遷及びY2に対する未払賃金等請求訴訟の訴え取下げの懲遷があったとまではいうことはできない。

イ したがって、平成27年10月30日において、B4課長がA10組合員に対し、組合からの脱退懲遷及びY2に対する未払賃金等請求訴訟の訴え取下げの懲遷を行ったとまではいえないことから、不当労働行為該当性について判断するまでもない。

14 争点(14)について

(1) 組合の主張要旨

Y2は、①A2書記長が平成28年1月4日に電話でB10所長に対して同年2月16日からの復職を申し入れていること、②同社において疾病を

抱えつつ労務を提供している従業員が2名いること、③A2書記長が自律神経失調症を発症したのは同社らによる不当労働行為にさらされ続けたことによるものであり業務に起因するものであること及び④同社においては、同人以外の従業員は疾病で長期間の欠勤が続いても休職や退職扱いとはされていないことという事実があるにも関わらず、A2書記長のみを退職扱いとした。当該行為は、組合嫌悪の意思に基づき、同人について法的保護を与えず退職扱いを強行するというものであるとともに、他の従業員に対して見せしめの効果を発揮することとしたものである。

(2) Y1らの主張要旨

A2書記長が、実質的には平成27年10月20日から欠勤するようになったことを踏まえれば、その他の退職者及び復職者との比較により考察しても、Y2がA2書記長を休職期間満了により退職扱いとしたことは、組合の組合員故の不利益な取扱いであると断ずることはできない。

(3) 判断

ア 第2の27で認定したとおり、Y5営業所の従業員は、業務外の傷病により欠勤が引続き1か月を超えたときには休職とされ、1か月とされる当該休職期間が満了するまでに、復職願に加えて、病院の治癒を証明する診断書等を提出し、Y2が就業可能と認めたときには復職を命じられるが、休職事由が消滅しないとき、休職事由が消滅した場合でも復職願及び病院の治癒を証明する診断書等を提出しない場合には復職が命じられず、自然解職となることが認められる。

イ 第2の17(1)、(2)ウ並びに(3)ウ、エ及びオで認定したとおり、A2書記長は平成27年10月20日から同年12月27日までの間Y2を欠勤したこと、同月28日、同社は同人に対し、同日をもって休職となり1か月後に休職期間が満了する旨、復帰を希望する場合には当該休職期間満了までに理由書(病気等の場合には医師の診断書)を添えて

復職願を提出し手続を行ってほしい旨及び当該休職期間満了までに全治しない場合又は全治しても復職の手続をしない場合は従業員の資格を喪失する旨通知したこと、平成28年1月21日、同人は同社に対し、自律神経失調症によりさらに引き続き同月25日から1か月の安静加療を要する旨の診断書を提出したこと、同月27日、同社は同人に対し、同人が同月28日をもって休職期間満了となる旨、復職を希望する場合には医師の診断書を添えて復職願を提出し、手続をしてほしい旨及び当該復職手続をしない場合には自然解職となる旨通知したこと並びに同年2月3日、同社は同人に対し、同人が就業規則第28条により同年1月28日をもって休職期間満了により自然解職となった旨通知したことが認められる。

ウ そうすると、Y2は、A2書記長の欠勤が2か月以上継続した後、就業規則の規定に基づき平成27年12月28日をもって同人を休職としていること並びに平成28年1月28日の休職期間満了までに同人からの医師の診断書を添えた復職願の提出がなかったこと及び同人が同月21日に提出した診断書により当該休職期間満了までに同人の自律神経失調症が全治しないことを確認した上で、同年2月3日、就業規則の規定に基づき、同年1月28日をもって、同人を休職期間満了による自然解職としているといえることから、同社によるこれら一連の手続は就業規則に則ったものであり、特に不合理な点は見い出せない。

エ 組合は、①A2書記長は平成28年1月4日に電話でB10所長に同年2月16日からの復職を申し入れていること、②Y2において疾病を抱えつつ労務を提供している従業員が2名いること、③A2書記長が自律神経失調症を発症したのは同社らによる不当労働行為にさらされ続けたことによるものであり業務に起因するものであること及び④同社においては同人以外の従業員は疾病で長期間の欠勤が続いても休職や

退職扱いとはされていないことから同社のA 2書記長に対する退職扱いが不当労働行為である旨主張するが、上記①については、仮にそのような申出を同人が行った事実があったとしても、当該申出が平成27年12月28日の通知により同社が求めた復職願の代わりとならないことは明白であり、上記②については、仮に当該2名の従業員の状況が組合の主張のとおりであったとしても、A 2書記長に対する退職扱いに至る一連の取扱いが異例のものであるとの疎明はなく、また、同社の同人に対する退職扱いまでの一連の手續に特に不合理な点は見い出せず、上記③については、第2の17（4）の認定からは平成28年6月30日に同人の労災申請が却下されたことが認められ、また、同人の自律神経失調症の発症の原因についての疎明はなく、上記④については、第2の23（3）の認定からは同社において平成26年以降、長期欠勤の結果、休職となり、定年又は契約期間満了による退職を待たずして自然解職となった者が11名存在することが認められることから、組合の主張はいずれも採用できない。

オ したがって、Y 2が平成28年1月28日付けでA 2書記長を休職期間満了により退職扱いとしたことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらない。

15 争点（15）について

（1）組合の主張要旨

ア Y 2における「公出・欠勤届」の用紙を見ても明らかなとおり、そこには簡単な理由しか書けず、他の従業員が提出する「公出・欠勤届」の記載内容もA 1委員長と似たようなものであり、また、同社において「公出・欠勤届」を出さずに欠勤している者も多数いるが、何も問題とされていない。

イ A 1委員長は、「公出・欠勤届」の提出されていない期間があること

について、これまで何も注意や指導をされたことすらないのである。

ウ A1委員長は、平成26年12月17日の事故によるけがの治療のために欠勤していることは、可能な限りY2に報告していたし、同社の方も、労災の申請書に社印を押していたのであるから、当然にそのことを認識していたのである。それにもかかわらず、その欠勤を無断欠勤であるなどと主張し、診断書に他ならない医師の診断の記載された労災の申請書の受領を拒むなどの嫌がらせを行い、挙げ句の果てには、診断書の不提出や無断欠勤を理由に同人を懲戒解雇としているのである。このような同社の対応は、組合の委員長である同人に対する嫌がらせ以外の何者でもない。

エ Y2が、A1委員長が長期欠勤をしていた平成27年2月から同年6月の間、診断書の提出を求めているにもかかわらず、同年10月以降、組合に対する同社の攻撃が激しさを増した状況下において、執ように求めたことは同人に対する嫌がらせとしか思えない。

オ Y2は、A1委員長が提出を申し出た医師の証明欄に記載された労災請求書をB4課長が当該請求書では診断書の代わりにならないとして受け取らなかった理由を同社が何ら説明できていない。したがって、A1委員長が診断書を提出しなかったことをもって同社が同人を懲戒解雇とすることはできないことは明らかである。

カ A1委員長は、Y2から報告は2週間毎でなければならない等の注意や指導を受けたことは一度もない。そもそも、同社では、診断書の提出や2週間毎の報告をしないままに長期欠勤をする者も少なくないが、それでも懲戒解雇とされた者などいないのである。

キ Y2においては、これまで恣意的で不公正な配車や組合に対する配車差別が行われており、A1委員長の配車拒否は、これに抗議してなされたものである。そして、同人は、取るか取らないかは自由とされ

ていた配車を拒否したにすぎないから、これをもって業務命令違反とすることは許されない。同社は、同人の行動に対して、何ら注意や処分を行っていない。

ク Y2らがA1委員長の暴言と主張しているものは、いずれも、そもそも事実反するものであるか、または、先行する同社の嫌がらせや暴言に対する抗議のためになされたものである。こうした一連の流れを無視して、同人が発言したというその一部のみを切り取って、これを針小棒大に「暴言」だと誇張し、懲戒解雇とすることは、許されることではない。また、同人は、自身の発言について暴言に当たるとして注意・指導されたこともなければ、それで処分を受けたこともない。にもかかわらず、懲戒解雇を行う段階になって、初めて過去の暴言を理由として持ち出すことも許されることではない。

ケ Y2は、A1委員長の弁明を聴く姿勢を一切見せないまま、同人を懲戒解雇としたのである。

コ 平成28年3月15日のB4課長からA1委員長への電話の際、同人が弁明書を提出した場合には懲戒解雇を撤回するのかと尋ねたことに対し、B4課長が懲戒解雇は撤回しない旨述べたことから、A1委員長は同日の通知で示された期限までに弁明書を提出しなかった。

(2) Y1らの主張要旨

ア A1委員長の無断欠勤は、その期間が懲戒解雇事由として就業規則に定めるものを大幅に上回る極めて悪質なものであるから、無届欠勤の点だけをもってしても「無届欠勤が引続き7日以上に及んだとき、又は3ヶ月を通じて14日以上に及んだとき」(就業規則第89条第3号)または「その他前各号に準ずる従業員としてふさわしくない行為があったとき」(同条第48号)に該当するものとして、同人を懲戒解雇処分としたことの適法性、相当性は明らかである。

イ A 1 委員長は、Y 2 が再三にわたって診断書の提出を求めたにもかかわらず、合理的な理由なくこれに応じなかった。これは、同社の就業規則の懲戒の規定に該当するものとして、懲戒解雇されるべきは当然である。

ウ A 1 委員長の配車拒否は、就業規則第89条に該当するものであって、同人を懲戒解雇処分としたことの適法性、相当性は明らかであり、疑問の余地がない。

エ A 1 委員長の暴言等は、就業規則第89条に該当することは明らかであり、同人は、Y 2 における上司やその関連会社における役員に対して暴言を吐くことを繰り返しているものであって、職場規律に与える悪影響は甚大であり、これを理由としてA 1 委員長を解雇することは、適法、かつ相当である。

オ A 1 委員長は、十分な弁明の機会を与えられた上で、適法に解雇された。

(3) 判断

ア 第2の18(1)イ及びウ並びに25で認定したとおり、Y 2 の本社営業所において従業員が欠勤する場合には、事前に許可を受けるか事後に届出なければならない、当該手続を怠れば当該欠勤は無届欠勤として扱われ、引き続き7日間以上又は3か月を通じて14日以上に及んだ場合には懲戒解雇事由に該当することが認められ、また、A 1 委員長による平成26年12月18日から平成28年3月22日までの期間における計247日間に及ぶ欠勤は、記載内容の具体性はともかく、「公出・欠勤届」が提出されている期間を除いても、平成27年1月16日から同年2月19日までの期間における欠勤、同年3月29日から同年6月15日までの欠勤、同年11月6日から同月30日までの欠勤のいずれも、引き続き7日間以上又は3か月を通じて14日以上であったことが認められる。

イ 第2の18（2）アないしウ及びカないしケ並びに25で認定したとおり、Y2の本社営業所において私傷病とは業務外の傷病とされ、私傷病により欠勤する従業員は医師の診断書を提出しなければならず、欠勤開始後は定期的に健康報告を書面その他の方法でしなければならないとされ、当該診断書の提出及び当該健康報告を怠ることは懲戒解雇事由に該当することが認められ、また、A1委員長は、平成27年1月20日以降の全ての欠勤に係る診断書の提出をしていないことが認められる。

ウ 第2の18（3）及び25で認定したとおり、Y2の本社営業所において乗務員が無線指令を拒否し、配車係の指示命令に従わず、協力を拒んだときは懲戒解雇事由に該当することが認められ、また、A1委員長は、平成27年7月23日以降、同社の配車センターからの配車指示を拒否したことが認められる。

エ 第2の18（5）アないしウ及びオないしクで認定したとおり、Y2はA1委員長に対し、平成28年3月10日に同人を懲戒解雇とする旨通知したが、当該処分的前提となる同月3日の通知が同人に到達していなかったことから、同月15日、同人に改めて弁明の機会を与えるため、同人の乗務員服務規則違反及び就業規則の懲戒規定に該当する行為を行った事実により、就業規則に基づき同人に対する懲戒処分を予定している旨及び当該懲戒処分について弁明する場合には期限までに弁明書を提出してほしい旨再度通知したところ、同月23日、同社は同月15日の通知で示した弁明書の提出期限である同月22日までに同人からの弁明書の提出がなかったため、同人に対し、同人を懲戒解雇とする旨通知したことが認められる。

オ そうすると、A1委員長の無届欠勤、診断書の提出及び健康報告の懈怠並びに配車指示の拒否は懲戒解雇事由に相当するものといえるこ

とから、同人が複数の懲戒解雇事由に該当したとし、弁明の機会を与えた上で、懲戒解雇したY2の判断には合理性が認められ、仮に本件懲戒解雇に至るまでに同社が同人に個々の対応について注意や指導を行っていなかったとしても当該判断には何ら影響を与えるものではない。

なお、第2の18(4)及び25で認定したとおり、同社の本社営業所において従業員が上長の命に従わず職場規律を乱したとき又は乱すおそれがあるときは懲戒解雇事由に該当することが認められ、また、A1委員長は、平成25年9月11日、平成26年2月11日、平成27年7月7日及び同年12月12日にB4課長、B8所長ら上司に対して「アンタ」「お前」等と不適切な発言を複数回行ったことが認められる一方、これらの発言がB4課長らの行為や発言がその契機となっている点を考慮すれば、その非がA1委員長のみにあることは適切ではないことから、これらの発言をもって同人の対応が当該懲戒解雇事由に該当するものということとはできないが、これにより上記の同社の判断に合理性があるとする判断を左右するものではない。

カ 組合は、Y2では「公出・欠勤届」を出さずに欠勤している者が多数いるが何も問題とされていない旨及び診断書の提出や2週間毎の報告をしないままに長期欠勤をする者も少なくないが懲戒解雇とされた者などいない旨主張するが、これらの点に関する疎明はなく、当該主張は採用できない。

キ 組合は、平成27年10月以降、組合に対するY2らの攻撃が激しさを増した状況下において、同社らがA1委員長に執ように診断書の提出を求めたのは同人が組合の委員長であることによる嫌がらせである旨主張するが、組合の主張する同月以降の各事実が不当労働行為とはいえないと判断するところ(第3の9(3)ア及びイ(エ)、10(1)ウ

(ウ) 及び (2) ウ (イ)、11 (1) ア (ウ)、(2) ウ 及び (3) ウ、12 (3) ア (エ) 及びイ (イ) 並びに13 (3) イ) であり、同月以降の状況が組合に対する同社らの攻撃が激しさを増したものとはいえないことから、当該主張はその前提を欠き採用できない。

ク 組合は、B 4 課長が医師の証明欄が記載された労災請求書を受け取らなかった理由をY 2 が何ら説明できていないことから、A 1 委員長が診断書を提出しなかったことをもって同社が同人を懲戒解雇とすることはできない旨主張する。しかし、第2の18 (2) エで認定したとおり、平成27年12月8日、B 4 課長は、診断書の代替として労災請求書を提出しようとするA 1 委員長に対し、当該申請書は「診療担当者の証明」欄が空欄となっているため診断書の代替とはならない旨説明していることが認められることから、組合の当該主張はその前提を欠き採用できない。また、B 4 課長が同日に上記の対応をした理由について、当該欄が空欄である労災請求書をA 1 委員長が診断書の代替として提出しようとしていると考えた旨証言（第4回審問調書p125「白紙の分しか出てなかったのので、その分が出るとばかり思っていました。」）し、これに第2の18 (2) コで認定したとおり、A 1 委員長が毎月の労災申請のため同社に持参した際の労災請求書では「診療担当者の証明」欄が空欄となっていたことが認められることを併せ考えれば、B 4 課長による平成27年12月8日の当該対応は不合理とは言えない。

ケ 組合は、A 1 委員長の配車拒否はY 2 における恣意的で不公正な配車や組合に対する配車差別に対する抗議としてなされたものであり、取るか取らないかは自由とされていた配車を拒否したにすぎないから、これをもって業務命令違反とすることは許されない旨主張するが、同社における恣意的で不公正な配車や組合に対する配車差別の存在に係

る十分な疎明はなく、また、就業規則において配車指示の拒否が懲戒解雇事由として規定されていることからすれば同社の乗務員にとって配車指示を取るか取らないかという自由があったとまではいえないことから、当該主張は採用できない。

コ 組合は、A 1 委員長が弁明書を提出しなかった理由はB 4 課長が電話で懲戒解雇は撤回しない旨述べたことからである旨主張するが、この点について、A 1 委員長は組合の主張と同旨の証言をしている（第1回審問調書p83）ところ、B 4 課長はA 1 委員長の処遇に関する権限がない旨及び懲戒解雇は撤回しないとの発言をしていない旨証言していること（第4回審問調書p91）及び平成28年3月15日に再度手続を行う旨の通知を発送した同じ日の電話においてB 4 課長が当該手続を没却してしまうような発言をしたとは考え難いことから、組合が主張する同人による発言があったとは認められず、これを前提とする組合の主張は採用できない。

サ したがって、Y 2 が、平成28年3月23日付けでA 1 委員長を懲戒解雇したことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらない。

16 争点（16）について

（1）組合の主張要旨

ア A 5 副委員長が継続雇用を希望しているにもかかわらず、Y 2 がこれを拒否したのは、同社が主張するチケット不正、交通事故等を考慮しても、他の従業員に対する扱いと比較して、組合の組合員のみに対する不利益取扱いであると同時に組合弱体化を狙った支配介入と評価するほかない。

イ チケット不正については、不正に利用されることを知りながらA 5 副委員長にタクシー利用券を渡した申立外乗務員については、何の処

分もせず、Y 2 に損害を与えてもいない A 5 副委員長についてのみ継続雇用拒否の理由とするのは、同人が組合の役員であるという理由以外に考えられない。

ウ Y 2 は、A 5 副委員長、A 11 組合員及び A 9 組合員に対する雇止めについて、縷々個別の主張を述べるが、これらの者に対する雇止めの時期が集中していることから、組合活動を理由にしたものであることは明らかである。

(2) Y 1 らの主張要旨

A 5 副委員長には、相当回数のチケット不正、「出勤簿（時間管理簿）」の確認の署名等の拒否、平成26年10月14日付けの譴責の処分、同年 5 月 28 日の交通事故等、勤務態度、健康状態、賞罰、交通安全等という観点から大いに難点があったため、Y 2 は同人を定年退職後に継続雇用しなかったものであり、組合の組合員であることを理由に不利益な取扱いをしたものではない。

(3) 判断

ア 第2の25及び30で認定したとおり、Y 2 は定年により退職となる者に対する雇用の継続の可否を、勤務態度、能力、健康状態、賞罰及び交通安全等の項目についてそれぞれ満たすべき内容を定めた嘱託雇用基準に基づき判断していたことが認められる。

イ 第2の19（1）エで認定したとおり、Y 2 は平成28年 5 月13日で定年により退職となる A 5 副委員長との間で嘱託雇用契約を締結しなかったことが認められる。

ウ 第2の19（2）ア並びにイ（イ）及び（ウ）で認定したとおり、A 5 副委員長は Y 2 に対し、平成24年11月に自らの事務処理により料金の請求ができなくなった件に関して深く反省する旨等の誓約書を提出したことに続き、平成26年 2 月にタクシー利用券を用いて売上げの代

わりに未集金として計上した件について虚偽の報告をした旨報告したことが認められる。

エ 第2の19（4）ア及びイで認定したとおり、A 5 副委員長はY 2 に求められた平成27年10月分、平成28年1月分、同年3月分及び同年4月分の「出勤簿（時間管理簿）」への署名又は押印を拒否したことが認められる。

オ 第2の23（1）及び（2）で認定したとおり、平成26年以降、定年により退職した者1名及び契約期間満了により退職した者7名については本人の希望がありながらY 2 の判断によって雇用の継続がされなかったことが認められる。

カ そうすると、A 5 副委員長は、事務処理に関する誓約書を提出したにもかかわらず約1年後には虚偽の報告をした点及びY 2 の求めに応じず「出勤簿（時間管理簿）」の確認の署名等を拒否した点からすれば、嘱託雇用基準における勤務態度の基準を満たしていなかったことは明らかであること、さらに、同社において本人の希望がありながら雇用の継続がされなかったことは異例とまではいえないことに加え、第3の6（3）オにおいて不当労働行為ではないと判断した平成26年10月14日付けの譴責の処分を受けていることからすれば、嘱託雇用基準における賞罰の基準を満たしていなかったことも明らかであることから、同社がA 5 副委員長が嘱託雇用基準を満たさないとし、平成28年5月13日で定年により退職となる同人との間で嘱託雇用契約を締結しなかった判断には一定の合理性が認められる。

なお、第2の19（3）で認定したA 5 副委員長の平成26年5月28日の交通事故については、当該事故により同人が嘱託雇用基準における交通安全等の基準を満たしていなかったことに関する十分な疎明はないことから、これをもって同人が当該基準を満たしていなかったと

いうことはできないが、これにより上記の同社の判断に一定の合理性があるとする判断を左右するものではない。

キ 組合は、Y 2 が、A 5 副委員長の平成26年の報告の際に同人にタクシー利用券を渡した申立外乗務員について何の処分もせず、同社に損害を与えてもいないA 5 副委員長についてのみ継続雇用拒否の理由とするのは、同人が組合の役員であるという理由以外に考えられない旨主張するが、申立外乗務員の処遇に関する疎明がないことから、当該主張は採用できない。

ク 組合は、Y 2 によるA 5 副委員長、A11組合員及びA 9 組合員に対する雇止めの時期が集中していることから、これらが組合活動を理由にしたものであることは明らかである旨主張するが、上記力のとおり、同社がA 5 副委員長との間で嘱託雇用契約を締結しなかったことについて一定の合理性があると判断できること並びに第3の17（3）キ及び18（3）クで判断したようにA11組合員及びA 9 組合員との間で嘱託雇用契約を更新しなかったことについても、それぞれ一定の合理性があると判断できることから、当該主張は採用できない。

ケ したがって、Y 2 が、A 5 副委員長を定年退職後に継続雇用しなかったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらない。

17 争点（17）について

（1）組合の主張要旨

ア Y 2 がA11組合員の雇用の継続を拒否した理由は、いずれも全く根拠がないか、事実自体を誤認したり、他の従業員と比較して問題とされていないことを組合の組合員のみ問題視することばかりであることから、A11組合員が組合の組合員であることを理由としたものであるとしか考えられず、同社の同人の雇用継続の拒否は、組合の組合員で

あることを理由とした不利益取扱いであり、社外放逐により組合を弱体化させようとした支配介入の不当労働行為に該当することは明らかである。

イ A11組合員が「出勤簿（時間管理簿）」の確認を拒否したのは、その内容が「乗務記録簿」と齟齬があったためであり当然である。

ウ A11組合員には自家用車に洗車機を使用したとの記憶はないが、仮にそうであっても、事務員や管理職には使用料を支払わずに使用することを問題にせず、組合の組合員以外の乗務員が自家用車を洗車機で洗車している場合に問題にしていなくてもかかわらず、A11組合員の使用を殊更問題にするのは、組合の組合員であることを理由にした不利益取扱いである。

エ Y2は、A5副委員長、A11組合員及びA9組合員に対する雇止めについて、縷々個別の主張を述べるが、これらの者に対する雇止めの時期が集中していることから、組合活動を理由にしたものであることは明らかである。

（2）Y1らの主張要旨

A11組合員は、「出勤簿（時間管理簿）」の確認の署名等の拒否、洗車機の自家用車への使用、平成28年1月30日の合理的な理由のない抗議、同年2月25日の労働組合活動への営業車の使用、同年3月22日の行動についての苦情、同月26日の自家用車への検査標章の不表示等、服務規程違反を繰り返す等、その勤務態度には大いに問題があり、また、主任班長会においても同人の嘱託雇用契約の更新について否定的な意見が示されていたことから、Y2が同人の嘱託再雇用について「会社が必要であると認める」ことは合理的ではないことから、同人を嘱託再雇用しなかったことは、適法かつ相当であり、組合の組合員であることによる差別的取扱いではない。

(3) 判断

ア 第2の25及び30で認定したとおり、Y2は嘱託雇用期間が満了する者に対する雇用の継続の可否を、勤務態度、能力、健康状態、賞罰及び交通安全等の項目についてそれぞれ満たすべき内容を定めた嘱託雇用基準に基づき判断していたこと及び当該判断のため必要に応じて主任班長会を開催していたことが認められる。

イ 第2の20(1)ウで認定したとおり、Y2はA11組合員との間で平成28年5月31日で満了となる嘱託雇用契約を更新しなかったことが認められる。

ウ 第2の19(4)ア及び20(2)アで認定したとおり、A11組合員はY2に求められた平成28年2月分、同年4月分及び同年5月分の「出勤簿(時間管理簿)」への署名又は押印を拒否したことが認められる。

エ 第2の20(3)及び25で認定したとおり、Y2の本社営業所の就業規則において許可なく業務以外の事由により会社施設を使用すること及び会社の施設を私用に供することは禁じられていることが認められ、また、A11組合員は、洗車機の使用料を支払っていないにもかかわらず、平成28年3月13日、自家用車の洗車に同社の本社営業所の洗車機を使用したことが認められる。

オ 第2の20(4)及び30で認定したとおり、平成28年4月23日の主任班長会において、A11組合員が協調性に欠ける行為を行っていることを理由として、同人の嘱託雇用契約の更新について否定的な意見が示されたことが認められる。

カ 第2の23(1)及び(2)で認定したとおり、平成26年以降、定年により退職した者1名及び契約期間満了により退職した者7名については本人の希望がありながらY2の判断によって雇用の継続がされなかったことが認められる。

キ そうすると、A11組合員は、Y 2 の求めに応じず「出勤簿（時間管理簿）」の確認の署名等を拒否した点及び洗車機の自家用車への使用により就業規則に違反したといえる点からすれば、嘱託雇用基準における勤務態度の基準を満たしていなかったことは明らかであることに加え、平成28年4月23日の主任班長会においても同人の嘱託雇用契約の更新について否定的な意見が示されたこと、さらに、同社において本人の希望がありながら雇用の継続がされなかったことは異例とまではいえないことから、同社がA11組合員が嘱託雇用基準を満たさないとし、同人との間で同年5月31日で満了となる嘱託雇用契約を更新しなかった判断には一定の合理性が認められる。

なお、同人が同年1月30日に合理的な理由なく抗議したとする点、同年2月25日に営業車を労働組合活動に用いたとする点、同年3月22日の行動について苦情を受けたとする点及び同月26日に自家用車に検査標章の表示をしていなかったとする点については、いずれも十分な疎明がないことから、これらをもって同人が嘱託雇用基準におけるいずれかの基準を満たしていなかったということはできないが、これにより上記の同社の判断に一定の合理性があるとする判断を左右するものではない。

ク 組合は、A11組合員が「出勤簿（時間管理簿）」の確認を拒否したのは「乗務記録簿」と内容に齟齬があったためである旨主張するが、第2の20（2）イの認定からは同人が確認の署名等を拒否した当該3か月間における同人の「出勤簿（時間管理簿）」の出勤時間から退社時間までの時間が該当日の「乗務記録簿」の乗務開始時刻から乗務終了時刻までの時間を含んだものであることが認められることからすれば齟齬があったものとはいえず、また、Y 2 が事務員等による使用料を支払わない洗車機の使用を問題とせず、A11組合員に対してのみその使

用を殊更問題にするのは同人が組合の組合員であることを理由にした不利益取扱いである旨主張するが、事務員等による使用料を支払わない洗車機の使用を問題としていない点についての疎明はないことから、いずれの主張も採用できない。

ケ 組合は、Y 2 による A 5 副委員長、A 11 組合員及び A 9 組合員に対する雇止めの時期が集中していることから、これらが組合活動を理由にしたものであることは明らかである旨主張するが、上記キのとおり、同社が A 11 組合員との間で嘱託雇用契約を更新しなかったことについて一定の合理性があると判断できること並びに第 3 の 16 (3) カ及び 18 (3) クで判断したように A 5 副委員長との間で嘱託雇用契約を締結しなかったこと及び A 9 組合員との間で嘱託雇用契約を更新しなかったことについても、それぞれ一定の合理性があると判断できることから、当該主張は採用できない。

コ したがって、Y 2 が A 11 組合員との間で嘱託雇用契約を平成 28 年 5 月 31 日付けで満了とし更新しなかったことは、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に当たらない。

18 争点 (18) について

(1) 組合の主張要旨

ア A 9 組合員に関する更新拒否（実質的には解雇）は、合理的で正当な理由などなく、むしろ、主任班長会における出来事に見られるように、実際には、Y 2 が組合の組合員であることを理由に更新拒否（解雇）を行ったものであり、組合の組合員であることを理由とした不利益取扱いであり、組合の組合員である同人を社外に放逐して、組合の弱体化を狙った支配介入の不当労働行為であることが明らかである。

(ア) A 9 組合員が「出勤簿（時間管理簿）」の確認を拒否したのは、その内容が「乗務記録簿」と齟齬があったためであり、正当な理由が

ある。

(イ) 営業車で組合活動が私的利用として問題があるとしても雇用契約の更新を拒否するほどの非違行為にはならない。

(ウ) 主任班長会における嘱託再雇用の反対については、その後の調査の結果、主任班長会においてB4課長が組合の組合員を嘱託再雇用しないと言ったのに対し、主任の中から、組合の組合員だからと言って嘱託再雇用しないことを疑問視する声が出ていたものであり、主任班長会が嘱託再雇用に反対したなどということはない。

(エ) A9組合員が社宅に住んでいたことはY2は当然に知っていたことであり、住民票上の住所として別の住所が届け出られていれば、そのことは当初から同社は知っていたことになる。それを何の問題にもしないまま雇用し、勤務させておきながら、いざ、更新期になったとって（実際にはすでに述べたように雇用期間の定めはなかったのであるが）、更新を拒否する理由とすることなど許されない。また、同人と同様に住民票上の住所と一致しない届出をし、変更していないタクシー運転手は数多くいて、それを同社は知っているが何も問題視していないのである。

イ Y2は、A5副委員長、A11組合員及びA9組合員に対する雇止めについて、縷々個別の主張を述べるが、これらの者に対する雇止めの時期が集中していることから、組合活動を理由にしたものであることは明らかである。

(2) Y1らの主張要旨

A9組合員は、「出勤簿（時間管理簿）」の確認の署名等の拒否、平成27年8月27日及び平成28年2月25日の労働組合活動への営業車の使用、タクシー業務適正化特別措置法違反等の服務規程違反を繰り返す等、その勤務態度には大いに問題があり、また、主任班長会においても同人の

嘱託雇用契約の更新について否定的な意見が示されていたことから、Y 2が同人の嘱託再雇用について「会社が必要であると認める」ことは合理的ではないことから、同人を嘱託再雇用しなかったことは、適法かつ相当であり、組合の組合員であることによる差別的取扱いではない。

(3) 判断

ア 第2の25及び30で認定したとおり、Y 2の本社営業所の従業員は満65才となった誕生日の翌日をもって定年により退職となること並びに同社は定年により退職となる者及び嘱託雇用期間が満了する者に対する雇用の継続の可否を、勤務態度、能力、健康状態、賞罰及び交通安全等の項目についてそれぞれ満たすべき内容を定めた嘱託雇用基準に基づき判断していたこと並びに当該判断のため必要に応じて主任班長会を開催していたことが認められる。

イ 第2の21(1)ア及びウで認定したとおり、A 9組合員は平成27年6月6日に満65歳となったこと及びY 2は同人との間で雇用関係を平成28年5月31日付けで解消したことが認められる。

ウ 第2の19(4)ア及び21(2)アで認定したとおり、A 9組合員はY 2に求められた平成27年10月分及び平成28年1月分から同年5月分までの「出勤簿(時間管理簿)」への署名又は押印を拒否したことが認められる。

エ 第2の21(3)及び25で認定したとおり、Y 2の本社営業所の就業規則において会社の自動車を私用に供することは禁じられていることが認められ、また、A 9組合員は、平成27年8月27日の当委員会の本件申立てに係る第1回調査に補佐人として出席するため営業車を使用したことが認められる。

オ 第2の20(4)及び30で認定したとおり、平成28年4月23日の主任班長会において、A 9組合員が協調性に欠ける行為を行っていること

を理由として、同人の嘱託雇用契約の更新について否定的な意見が示されたことが認められる。

カ 第2の21（4）で認定したとおり、A9組合員は、平成24年8月23日のY2への入社以来平成28年5月31日に退職するまでの間、タクシー業務適正化特別措置法の規定による登録内容と現住所が異なっていたことが認められる。

キ 第2の23（1）及び（2）で認定したとおり、平成26年以降、定年により退職した者1名及び契約期間満了により退職した者7名については本人の希望がありながらY2の判断によって雇用の継続がされなかったことが認められる。

ク そうすると、Y2の本社営業所の就業規則上、定年を迎えた者が嘱託雇用契約上の地位以外の地位を取得することはないことは明らかであることから、A9組合員は平成27年6月6日の翌日に同社を定年退職となった以降、平成28年5月31日に雇用関係が解消されるまでの間は同社と嘱託再雇用の関係にあったものといえるところ、同社の求めに応じず「出勤簿（時間管理簿）」の確認の署名等を拒否した点、平成27年8月27日における営業車の使用により就業規則に違反したといえる点及び同社の在職期間を通じてタクシー業務適正化特別措置法第8条の規定に基づく登録事項の変更の届出を怠り同条に違反していたといえる点からすれば、嘱託雇用基準における勤務態度の基準を満たしていなかったことは明らかであることに加え、平成28年4月23日の主任班長会においても同人の嘱託雇用契約の更新について否定的な意見が示されたこと、さらに、同社において本人の希望がありながら雇用の継続がされなかったことは異例とまではいえないことから、同社がA9組合員が嘱託雇用基準を満たさないとし、同年5月31日付けで同人との間で雇用関係を解消し、嘱託雇用契約を更新しなかった判断に

は一定の合理性が認められる。

なお、同人が同年2月25日に営業車を労働組合活動に使用したとする点については十分な疎明がないことから、これをもって同人が嘱託雇用基準におけるいずれかの基準を満たしていなかったということとはできないが、これにより上記の同社の判断に一定の合理性があるとする判断を左右するものではない。

ケ 組合は、A9組合員が「出勤簿（時間管理簿）」の確認を拒否したのは「乗務記録簿」と内容に齟齬があったためである旨主張するが、第2の21（2）イの認定からは同人が確認の署名等を拒否した当該6か月間における同人の「出勤簿（時間管理簿）」の出勤時間から退社時間までの時間が該当日の「乗務記録簿」の乗務開始時刻から乗務終了時刻までの時間を含んだものであることが認められることからすれば齟齬があったものとはいえず、また、平成28年4月23日の主任班長会の出席者の中から組合の組合員であることを理由に嘱託雇用契約を更新しないことについて疑問視する意見があったとして当該主任班長会がA9組合員の嘱託雇用契約の更新に反対したなどということはない旨主張するが、当該疑問視する意見についての疎明はなく、さらに、同社は同人の住民票上の住所と登録の住所の相違を知っていたこと及び同人と同様に相違している乗務員が数多くいることを知りながら問題としていないことからA9組合員について当該相違を嘱託雇用契約を更新しない理由とすることは許されない旨主張するが、同社が同人の当該相違を認識していたこと及び同様に相違している乗務員についての疎明がないことから、いずれの主張も採用できない。

組合は、営業車で労働組合活動が私的利用に該当し問題があるとしても雇用契約の更新を拒否するほどの非違行為にはならない旨主張するが、第2の25で認定したとおり、Y2の本社営業所の就業規則

において営業車の私的利用が懲戒解雇処分の事由として規定されていることから、当該主張は採用できない。

コ 組合は、Y 2 による A 5 副委員長、A 11 組合員及び A 9 組合員に対する雇止めの時期が集中していることから、これらが組合活動を理由にしたものであることは明らかである旨主張するが、上記クのとおり、同社が同人との間で嘱託雇用契約を更新しなかったことについて一定の合理性があると判断できること並びに第 3 の 16 (3) カ及び 17 (3) キで判断したように A 5 副委員長との間で嘱託雇用契約を締結しなかったこと及び A 11 組合員との間で嘱託雇用契約を更新しなかったことについても、それぞれ一定の合理性があると判断できることから、当該主張は採用できない。

サ したがって、Y 2 が A 9 組合員との間で雇用関係を平成 28 年 5 月 31 日付けで解消したことは、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に当たらない。

19 争点 (19) について

(1) 組合の主張要旨

ア Y 3 が、A 3 組合員を定年退職後に継続雇用しなかったことは、同人が組合の執行委員として活動してきたため、これを嫌悪し、これを排除することにより、組合潰しを狙ったものである。

イ A 3 組合員が、定年退職の約 3 か月前に Y 3 からの定年退職の通知を受けたのは、組合の組合員らを排除する一連の流れのなかで行われたためにこの時期となったものとするのが合理的である。

(2) Y 1 らの主張要旨

A 3 組合員には、平成 28 年 3 月の無届欠勤、平成 27 年 8 月 27 日の営業車の無断使用、平成 26 年 10 月 14 日付けの訓戒、合理的な理由のないタイヤ交換の要求及びこれを断られた際の対応、同人による交通事故に係る

Y 3 の対応に対する主張、平成28年 4 月14日の譴責の懲戒処分、C 8 と名乗る女性に係るトラブルにより同社の営業に障害を生じさせたこと、同年5月29日の客とのトラブル、同年7月の送迎の業務に協力しなかったこと等、勤務態度、賞罰、交通安全等の各観点から大いに難点があり、同人の継続雇用について「会社が必要であると認める」ことは合理的ではないことから、同人を嘱託再雇用しなかったことは、適法かつ相当であり、組合の組合員であることによる差別的取扱いではない。

(3) 判断

ア 第2の22(1)ウ及び28で認定したとおり、Y 3 は、定年により退職となった者のうち必要と認めたものについて嘱託として再雇用することがあるが、平成28年7月16日で定年により退職となるA 3 組合員との間で嘱託雇用契約を締結しなかったことが認められる。

イ 第2の22(2)及び28で認定したとおり、Y 3 の就業規則において就業時間中の労働組合活動及び会社の自動車を私用に供することは禁じられていることが認められ、また、A 3 組合員は、平成27年8月27日の就業時間中に当委員会の本件申立てに係る第1回調査に補佐人として出席するため営業車を使用したことが認められる。

ウ 第2の22(3)ア及び28で認定したとおり、A 3 組合員は平成28年3月に計6日間欠勤したことが認められ、また、Y 3 においては、やむを得ない事由により事前の許可なく欠勤するときは電話等によりその旨を連絡した後、出勤後に届出をしなければならず、この手続によらない欠勤は無届欠勤と取り扱われることが認められるところ、同人が当該6日間の欠勤に係る事後の届出をしたとの疎明はない。

エ 第2の24及び28で認定したとおり、平成26年以降、契約期間満了により退職した者5名については本人の希望がありながらY 3 の判断によって雇用の継続がされなかったことが認められる。

オ そうすると、A 3 組合員は、平成27年 8 月27日における労働組合活動及び営業車の使用により就業規則に違反したといえる点並びに平成28年 3 月に 6 日間無届欠勤したといえる点からすれば勤務態度の面で良好との評価でないことは明らかであること、さらに、Y 3 において本人の希望がありながら雇用の継続がされなかったことは異例とまではいえないことに加え、第 3 の 6 (3) オにおいて不当労働行為ではないと判断した平成26年10月14日付けの訓戒を受けていることからすれば賞罰の面でも良好との評価でないことは明らかであることから、同社がA 3 組合員を就業規則に規定された「会社が必要と認めた者」に該当しないとし、平成28年 7 月16日で定年により退職となる同人との間で嘱託雇用契約を締結しなかった判断には一定の合理性が認められる。

なお、合理的な理由のないタイヤ交換の要求及びこれを断られた際の対応並びに同人による交通事故に係る同社の対応に対する主張については、十分な疎明がなく、同年 4 月14日の譴責の懲戒処分については、対象期間中に同人の無届欠勤は 6 日間しか認められないこと及び同人による有給休暇届の届出の不備に関する十分な疎明がないことから当該処分の有効性に疑いがあり、C 8 と名乗る女性に係るトラブルにより同社の営業に障害が生じたとする点については疎明がなく、同年 5 月29日の客とのトラブル及び同年 7 月の送迎の業務に協力しなかったことについては、いずれも第 2 の22 (1) アで認定した同社からA 3 組合員に対する定年により退職となる旨の通知後の事象であることから、これらをもって同人が就業規則に規定された「会社が必要と認めた者」に該当しない理由とすることは認められないが、これにより上記の同社の判断に一定の合理性があるとする判断を左右するものではない。

カ 組合は、A 3 組合員が定年による退職の約 3 か月前に Y 3 からの定年により退職となる旨等の通知を受けたのは、組合の組合員らを排除する一連の流れのなかで行われたためにこの時期となったものと考えるのが合理的である旨主張するが、上記オのとおり、同社が定年により退職となる同人との間で嘱託雇用契約を締結しなかったことについて一定の合理性があると判断できること及び労働者が自らの処遇を早い時期に知ることができることは当該労働者にとって特段の不利益があるとは考えられないことから、当該主張は採用できない。

キ したがって、Y 3 が A 3 組合員を定年退職後に継続雇用しなかったことは、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に当たらない。

20 争点 (20) について

(1) 組合の主張要旨

Y 1 と関連子会社の関係は、Y 1 が、資本、人事、組織、経理、決済、労務管理、団交対応等、関連子会社の経営の全般にわたり非常に強い支配力を有しており、関連子会社は Y 1 のタクシー事業部門における一営業所のごとき実態が認められ、同社は、組合の対応を含め、関連子会社の業務遂行を具体的に支配・決定できる地位にあったことがうかがわれることから、Y 1 に使用者性が認められるべきである。

(2) Y 1 らの主張要旨

Y 1 と関連子会社とは親子会社の関係にあるところ、そもそも親会社の子会社の業務に関して役員の派遣・兼任等を通じて一定の支配力を有するのが通例である。それにもかかわらず、労組法が「使用者」の中に親会社を含むと規定していないことからすれば、同法所定の「使用者」とは、個々の労働者との労働関係において、親会社が現実直接の指揮命令権を行使していると評価できるような特別の具体的実態がある場合に限られると解される。そして、Y 1 には、関連子会社の労働者に対し、

現実に直接の指揮命令権を行使していたと評価できるような特別の具体的実態はないことから、組合の組合員との関係で使用者とは言えず、不当労働行為が成立する余地はない。

(3) 判断

ア 第2の31で認定したとおり、Y1は関連子会社に対して人事・労務、経理、経営判断等の面において一定の支配力を有していると認められるが、それは親会社の子会社に対して行う管理・監督の域を超えてのものとはいえず、また、いずれも直接の雇用契約関係にない関連子会社の従業員の基本的な労働条件等に対し、直接の雇用主である関連子会社と同視し得る程度に、Y1が現実的かつ具体的な支配力を有しているということとはできないことから、関連子会社の従業員との関係において労組法第7条の使用者とは言えない。

イ したがって、Y1は、組合の組合員との関係で労組法第7条の使用者ということとはできず、また、第3の1から19までに判断したY2、Y4又はY3の各行為が不当労働行為に当たるとは判断できないことから、当該各行為についてY1に係る不当労働行為該当性について判断するまでもない。

よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成30年10月19日

愛知県労働委員会

会長 成 田 龍 一 印