

# 命 令 書

申立人 宇都宮市  
X  
被申立人 栃木市  
Y 1 会社  
B 1 社長  
被申立人 鹿沼市  
Y 2 会社  
B 2 社長

上記当事者間の栃労委平成 30 年（不）第 3 号 Y 2 他 1 社事件について、当委員会は、令和元(2019)年 12 月 12 日第 684 回公益委員会議において、会長公益委員白井裕己、公益委員橋本賢二郎、同川上丈、同堀眞由美、同杉田明子が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人 Y 1 会社 に対する申立を却下する。
- 2 被申立人 Y 2 会社 に対する申立を棄却する。

## 理 由

### 第 1 事案の概要等

#### 1 事案の概要

本件は、被申立人 Y 2 会社 が C 1 組合 の組合員であった申立人 X （以下「申立人」という。）に対し、異物除去作業を命じたこと、10 日間の出勤停止処分を行ったこと及び平成 30 年 5 月 31 日付けで解雇したことが労働組合法第 7 条第 1 号の不当労働行為であるとして争われた事案である。

#### 2 請求する救済内容

- (1) 申立人が Y 2 会社の Y 2 工場（以下「本件工場」という。）で工場生産業務

又は異物除去作業を行う義務がないことの確認

- (2) 申立人と Y 2 会社及び被申立人 Y 1 会社 (以下「 Y 1 会社」といい、 Y 2 会社と Y 1 会社 の両者を併せて「被申立人ら」という。) とが労働契約上の地位にあることの確認
- (3) 平成 29 年 7 月から現在までのバックペイ
- (4) 出勤停止処分がなかったものとして取り扱うこと並びに出勤停止処分期間中の賃金及びこれに対する遅延損害金の支払い
- (5) 慰謝料の支払い
- (6) 文書掲示

### 3 本件の争点

- (1) Y 2 会社が申立人にゴミ拾い作業こと異物除去作業 (以下「異物除去作業」という。) を命じたこと (以下「本件作業命令」という。) が、労働組合法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当するか。(争点 1)
- (2) Y 2 会社が平成 29 年 5 月 8 日から 10 日間の出勤停止処分を行ったこと (以下「本件処分」という。) が、労働組合法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当するか。(争点 2)
- (3) Y 2 会社が平成 30 年 5 月 31 日付けで申立人を解雇したこと (以下「第 2 次解雇」という。) が、労働組合法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当するか。(争点 3)

### 4 当事者の主張の要旨

- (1) 争点 1 について

#### ア 申立人の主張

申立人は、そもそも鉱油部門において営業職を担当するものと認識して Y 2 会社に入社したものであるが、本件作業命令によって申立人が命じられた異物除去作業は、申立人のキャリアや申立人が椎間板ヘルニアを患っていたことからして、申立人にとって著しく過酷なものであった。 Y 2 会社は、申立人には、入社時に希望していたとおり営業職を担当させればよかったのであり、あえて異物除去作業をさせる必要はなく、能力開発や勤務意欲向上の観点からも不合理である。

申立人は、 Y 1 会社 に勤務していた平成 28 年 9 月、 Y 1 会社 から、同年 10 月 31 日付けをもって申立人を解雇する旨の解雇通知書の送付を受けた (以下、この解雇を「第 1 次解雇」という。) が、第 1 次解雇は、申立人が労働組合に加入し、被申立人らにおいて違法行為が常態化していることの改善に取り組もうとしていることを、 Y 2 会社の B 3 会長 が嫌悪した故のものであり、明白な不当労働行為として無効なものであったため、被申立人らは、申立人の仮処分命令の申立てに対し、

早々にこれを撤回してきた。本件作業命令は、こうした第1次解雇から続くB3会長の強固な組合嫌悪の意思に基づき、組合活動を萎縮させるため、あえて見せしめ行的に行われたものである。また、申立人を、本件工場において、台貫業務など第1次解雇の撤回時に示された業務に従事させなかったのは、被申立人らが行っている過積載等の違法な出荷業務が、申立人を通じてC1組合に把握されることをおそれたためでもあって、本件作業命令は不当労働行為にあたる。

#### イ 被申立人らの主張

申立人は、Y2会社グループ会社内で出向を繰り返しているが、いずれも申立人の勤務態度の悪さが理由であり、グループ会社内での申立人の評判は極めて悪かったところ、第1次解雇撤回後の申立人の復職にあたり、申立人の引受けを了承したのは、本件工場の B4 だけであった。Y2会社では、それまでの申立人の勤務態度から、申立人には営業職、事務職の適性がなく、営業や事務を任せることはできないと判断していたものであり、したがって、本件工場における異物除去作業以外に配転できる業務はそもそもなかった。もっとも、Y2会社は申立人の将来的な営業職への異動を全く拒否するものではなく、今後の申立人の成長次第では、営業職への配転も有り得ると考えていた。

また、本件作業命令を行うにあたっては、申立人の訴える椎間板ヘルニアに配慮し、被申立人ら代理人及びB4が、申立人が被申立人らへ提出した診断書を作成した医師と面談を行っており、「45歳ならばこの程度のヘルニアがあるのは別に珍しくない。急に悪化したものではなく、長期間ヘルニアの状態にある印象。この状態で痛みを感じない人もたくさんいる。本人が「痛い」というならそれを信じてそう診断せざるを得ない。」との当該医師の意見から、病状は深刻なものではないと認識している。異物除去作業では、最終製品の現物に触れて品質管理を行うため、商品の種類や特徴を覚え、営業業務に必要な能力を涵養することができ、また、具体的な作業内容、作業環境などからしても、異物除去作業は申立人にとって過酷なものではなく、したがって、本件作業命令は、不当労働行為としての不利益な取扱いにはあたらない。

一方、本件で提出された証拠によれば、第1次解雇が行われた際、確かにB3会長が労働組合に対して悪い印象を持っていたかのように見えなくもない。しかし、実際には、組合を嫌悪しているのではなく、当然解雇されるべき業務懈怠を重ねてきた申立人が、組合を利用して不当に解雇を免れようとした点に怒りを覚えたのであり、組合自体を嫌悪する意思は全くない。

そして、申立人は、被申立人らが行っている過積載等の違法な出荷業務が、申立人を通じてC1組合に把握されることをおそれたと主張するが、もし被申立人らが真にそのような懸念を抱き、何らかの隠蔽の意図などを有してい

たのであれば、過積載が行われている現場そのものである本件工場に配転するはずがなく、申立人の主張は不合理である。

したがって、本件作業命令を行ったことは、申立人が組合員であるかどうか又は組合の正当な活動をしたかどうかとは何ら関係がない。

## (2) 争点2について

### ア 申立人の主張

Y2会社は、本件処分の処分理由として、申立人がY1会社に勤務していた際、取引先を訪問するように指示命令を繰り返し受けたにもかかわらず一度も訪問しなかった、退勤時刻前の早退を繰り返したといったことを挙げている。

しかし、申立人は、全く取引先訪問をしなかったわけではなく、2、3回程度は取引先訪問を行っている。そして、申立人がそれ以外に取引先を訪問できなかったのは、担当していた請求書の作成業務が、使用するシステムの変更後の立ち上げに時間がかかったり、変更後のシステムに慣れる必要があったことなどで忙しかったためであり、申立人が受けた指示も、いつでもどこへ行くようにとの具体的な業務命令ではなく、業務に余裕があれば行ってほしいというレベルのものであった。また、申立人は家庭の事情により早退することはあったが、無断で早退を繰り返したという事実はない。したがって、本件処分は懲戒処分の根拠を欠くものである。

結局、本件処分は、第1次解雇から継続していたB3会長のC1組合及び申立人に対する嫌悪感、つまり不当労働行為意思を背景として行われた不当労働行為である。

### イ 被申立人らの主張

争点1に関する主張において述べたとおり、組合を嫌悪する意思は何ら認められない。

本件処分は、申立人に通知したとおり、申立人のY1会社での業務命令無視、怠業に対する制裁として行われたものであり、労働組合とは全く無関係に、正当な懲戒処分として行われたものである。

## (3) 争点3について

### ア 申立人の主張

Y2会社は、申立人の長期の無断欠勤を理由として第2次解雇を行ったが、申立人は、労働災害として認められた業務上の負傷の療養のために休業していたものであり、無断欠勤ではなく、当該休業中に行われた解雇は、労働基準法第19条第1項の解雇制限にかかり、違法である。

Y2会社は、第2次解雇の通知後に申立人が出社の意思を示したことに対し、「椎間板ヘルニア等の病気」が「就労可能な程度に回復したのか疑問を持っております」として、申立人に休職を命じており、解雇通知の発出時に

においても、申立人の休業が業務上の負傷の療養のためのものであることを認識していたものである。被申立人らは、申立人の休業が労働災害に起因するものであることを十分理解しながら、申立人を無断欠勤であると一方的に決めつけ、申立人の被災後の怪我の状況について一度も申立人や代理人に状況を確認することなく、第2次解雇を強行しているのであり、被申立人らに不当労働行為意思のあったことが強く推認される。

第2次解雇は、B3会長の組合嫌悪の意思が継続しており、組合から過積載などを指摘されることをおそれていたところ、B3会長が、申立人を解雇してしまえばそうした指摘がなされることはないと考えて行われたものである。したがって、第2次解雇も、申立人が組合員であること又は労働組合の正当な行為をしたことの故をもってなされた不当労働行為である。

#### イ 被申立人の主張

第2次解雇は、解雇予告通知書に記載のとおり、申立人が10か月を超える無断欠勤を行ったことを理由として行われたものである。

申立人が無断欠勤中に別の会社において勤務していたことが判明しており、申立人が療養のために休業する必要のなかったことは明白である。また、申立人は、被申立人らが、申立人の怪我の状況について一度も申立人や代理人に状況を確認しなかったと論難するが、もし仮に申立人が真に療養のために休業していたのであれば、申立人自身がそう申告すべきである。

10か月超もの無断欠勤を行えば、どのような会社であっても解雇されるのは当然であり、第2次解雇は、労働組合とは全く無関係に、当然の処分として行われたものに過ぎない。

なお、第2次解雇の通知後に休職命令を発出した際、被申立人らは、申立人の無断欠勤の理由の一つとして、「椎間板ヘルニア等の病気」によるものと推測したが、ここでいう椎間板ヘルニアとは、私傷病としてのものであり、労働災害によるものではない。上記のとおり無断欠勤中に別の会社において勤務していたことから、申立人が労働災害による受傷から回復していたことは明らかであり、その後、何らかの私傷病が生じたと推測したものである。

## 第2 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) Y2会社は、肩書地に本社を置く会社である。生産部門、鉱油販売部門、RC部門があり、碎石・砕砂の生産及び販売を主に営んでおり、  
C2会社 や、 C3会社  
はその関連会社である。
- (2) Y1会社 は、肩書地に本社を置き、建築用骨材（碎石）の生コンクリート業者等への販売、建築廃材の運搬を営む会社であり、Y2会社の子会社である。

- (3) C 4 会社 は、Y 2 会社の関連会社で再生建材販売を営む会社であり、短くとも平成28年2月から同年9月の間、取引先への請求書の作成業務を Y 1 会社 に委託していた。
- (4) 申立人は、肩書地に住所を置く個人である。
- (5) C 1 組合は、建設や交通運輸の労働者で組織する労働組合で、中央本部の他に各都道府県に都道府県本部を配置する全国単一組織であり、栃木県佐野市に栃木県本部を置く。
- (6) C 5 組合 は、東京都渋谷区に本部を置き、個人加盟方式によって組織するいわゆる合同労組である。

## 2 本件申立の経緯等

- (1) Y 1 会社 への出向に至るまで

ア 申立人は、平成24年11月、営業職に従事することを希望し、Y 2 会社へ正社員として入社した。申立人は、Y 2 会社へ入社した当初、Y 2 会社が販売する商品である砕石、砂を積んだダンプトラックの計量を行う台貫業務と呼ばれる業務に従事した。

【乙1、争いのない事実】

イ 申立人は、Y 2 会社入社前までは、金融機関等で主に営業職として勤務しており、台貫業務のようないわゆる現場作業の経験は無かった。

【甲23、甲65】

ウ 申立人は、Y 2 会社への入社前に、Y 2 会社が主に砕石・砕砂の生産及び販売を営む会社であることを聞いていた。

【審査の全趣旨】

エ 台貫業務における申立人の勤務態度は、上司からは消極的で意欲に欠けるように見受けられ、上司は申立人に自社商品の営業を任せるとはできないと判断した。そのため、その後、申立人は、C 2 会社 へ平成25年3月から平成27年9月まで、C 3 会社 へ同年10月から平成28年1月まで、Y 1 会社 へ同年2月から同年9月まで出向した。

【審査の全趣旨】

オ 申立人は、Y 1 会社 においては、前任の営業課長が亡くなったことから営業業務を行うよう指示され、営業課長の役職に就いた。

【甲5、第2回審問調書 p. 18、審査の全趣旨】

- (2) Y 1 会社 への出向と担当業務

ア 申立人が勤務していた当時、Y 1 会社 には従業員が4名おり、その内訳は、B 1 社長、申立人、他2名であった。

【甲59、担当職員調査調書第1号、第1回審問調書 p. 6、争いのない事実】

イ 申立人は、Y 1 会社 へ出向した当初、B 1 社長とともに、取引先への

挨拶回りを10社程度行い、その際、B 1 社長は、申立人に対し、今後取引先への訪問、すなわち営業を行うように指示した。

【甲65、乙 3、第 1 回審問調書 p. 7、第 2 回審問調書 p. 35】

ウ 申立人は、Y 1 会社 において、営業のほか、C 4 会社 の請求書の作成業務（以下「請求業務」という。）も行ってた。請求業務とは、C 4 会社 の社長から販売した商品の単価を聞き、毎月、1 か月分の伝票の内容を確認し、商品の納入先、品名、納入数量等の必要事項をシステムに入力する業務である。

【審査の全趣旨】

(3) 申立人の勤務状況

ア Y 1 会社 では、申立人が勤務を始めた頃、申立人が請求業務で使用する請求システムの変更があった。

【審査の全趣旨】

イ 平成28年9月の請求業務の内容は取引先17社分の請求書の作成であり、1つの取引先に対する請求品目は多くても5つである。

【乙18】

ウ 請求業務は、C 4 会社 の取引先が毎月同一であるため、月によって業務量の差はない。

【第 1 回審問調書 p. 9】

エ 請求業務の中では、商品の単価を C 4 会社 の社長に確認する作業がある。

【甲61の 1、甲61の 2】

オ B 1 社長は、申立人に対し、当初の挨拶回り時の指示のほか、3回程度は営業へ行くよう指示した。ただし、行き先や営業の仕方についての具体的な指示はなかった。

【第 1 回審問調書 p. 21・p. 22、第 2 回審問調書 p. 35】

カ 申立人が実際に営業を行ったかどうかは定かではないが、営業を行っていたとしても、その回数は多くても2、3回である。

【第 1 回審問調書 p. 8、第 2 回審問調書 p. 35】

(4) Y 1 会社 における給与の減額及び第 1 次解雇

ア Y 1 会社 における申立人の給与の支給額は35万円であったが、平成28年8月上旬、B 1 社長は、同月分の給与から給与額を25万円に減額する旨を告げたため、その後、申立人はC 1 組合に加入した。

【争いのない事実】

イ C 1 組合は、平成28年9月5日、賃金の差額を支払うよう、出向元であるY 2 会社のB 3 会長へ申し入れを行ったが、B 3 会長はこれを拒否した。

【争いのない事実】

ウ 平成28年9月7日に申立人の口座に振り込まれた同年8月分の給与が25万円であったため、申立人が労働基準監督署に相談に行ったところ、Y1会社は、労働基準監督署の助言を受け入れ、平成28年9月20日、給与の減額を撤回するとともに、第1次解雇を行う旨通知した。

【乙3、審査の全趣旨】

エ 第1次解雇の理由としては、申立人が、営業課長として取引先を訪問するよう指示されたもののこれを無視し続けた、早退を繰り返したなどといった旨の事項が挙げられている。

【甲5】

オ 平成28年9月20日、B1社長が申立人に対して解雇通知書を交付しようとした際、B1社長は、「会長のところへ来たんだって。」「C1組合が。」「C1組合の名刺を持って、あと不払通知書みたいの持って、1日来たって。」「会長は大っ嫌いなの、そういうの。それで、追っ返したって言ってた。」「16日に、あの一解雇通告だせって言うんだよ。」「会長いったのはC1組合なんだよ、そういうやつらは営業妨害なんでもするから、今後そういうことがあっても困るから。会社としても困るんで、申し訳ないけどそうしてくれというふうに会長から言われたので。」「まあ、これを突き出せと。潰せということなんだわ。」などと発言した。

【甲7の1、甲7の2】

カ 申立人は、解雇に納得がいかないため出社を続けていたが、平成28年9月28日にB1社長からもう会社に来るなと命じられたため、同月29日以降は出勤しなかった。

【争いのない事実】

(5) 労働審判及び仮処分の申立

ア 申立人は、平成28年10月4日、Y2会社、Y1会社、C2会社、C3会社を相手方として、宇都宮地方裁判所に未払い賃金等の支払いを求めて労働審判を申し立てた。

【争いのない事実】

イ 宇都宮地裁は、平成29年1月10日の労働審判の第3回期日において、以下の内容を含む審判を行った。

「1 申立人と相手方は、申立人が平成28年10月31日をもって相手方Y2会社を退職したことを確認する。

2 相手方は、申立人に対して、連帯して、本件解決金として250万円の支払い義務があることを認め、これを平成29年3月10日限り、…(指定の銀行口座)…に振り込む方法により支払う。ただし、振込手数料は相手方の負担とする。」



【甲6】

ウ 本件の被申立人らを含む労働審判の相手方らはこの審判に対し異議の申立てをしたため、当該労働審判の手続は訴訟に移行した。

【争いのない事実】

エ 平成29年1月30日、申立人は、Y1会社を債務者として、宇都宮地方裁判所に対して貸金仮払仮処分命令の申立てをした（以下「第1仮処分事件」という。）。

【争いのない事実】

(6) 第1次解雇の撤回

ア 第1仮処分事件の審理手続き中、債務者であるY1会社は、平成29年2月8日付け答弁書において、申立人の復職を認める意思を表明し、平成29年2月13日、被申立人らは連名で、申立人に対し、第1次解雇に係る解雇撤回通知書（以下「本件解雇撤回通知書」という。）を送付した。

【甲13、甲16】

イ 本件解雇撤回通知書中には、平成29年3月1日よりY2会社における「出荷業務、台貫業務、配車業務、営業（取引先訪問）」（以下「営業部門業務」という。）へ従事するため、同日から、栃木市尻内町内にある同社のY2事務所へ出勤するよう命じる旨及び平成28年10月分から平成29年1月分までの未払い賃金を支払う旨の記載がある。

【甲16】

ウ 平成29年3月7日、Y1会社は、平成28年10月分から平成29年1月分までの未払い賃金を支払った。

【甲14、甲15、甲65】

エ 平成29年2月22日、第1仮処分事件の第2回審尋期日において、申立人は、Y2会社は違法な出荷業務を行っている旨の主張をした。

【甲14、甲15、審査の全趣旨】

(7) Y2会社への復職と申立人の欠勤

ア 平成29年3月1日、申立人が本件工場内の事務所に出勤すると、Y2会社は、B4を通じて、申立人に対し、就業場所を本件工場、仕事の内容を「工場生産業務全般」、始業・終業の時刻を午前7時から午後4時までと午前9時から午後6時までのローテーション勤務（休憩時間90分）、基本賃金を月給33万円等と記載した労働条件に関する同日付け通知書（以下「本件労働条件通知書」という。）を交付し、これに申立人の署名捺印を求めた。

【甲12、甲65、乙24】

イ 申立人は労働条件について係争中であることから本件労働条件通知書に署名捺印しなかった。

【乙24、甲65】

ウ 申立人は、B 4 から本件労働条件通知書に署名しなければ勤務をさせられない旨告げられたとして退社し、以後、平成29年5月22日に出勤するまで出勤しなかった。

【第2回審問調書 p. 24・p. 39、審査の全趣旨】

エ 第1仮処分事件の審理手続において、Y 1 会社 は、平成29年3月6日付け準備書面をもって、Y 2 会社及び Y 1 会社 は本件解雇撤回通知書では申立人に営業部門業務に従事するよう命じたが、申立人がY 2 会社は違法な出荷業務を行っている旨主張したため、そのような者に顧客と接する営業部門業務を任せると現場に混乱が生じ職場秩序が乱され、顧客との関係で誤解と不信を招き営業に悪影響を招きかねないことから、Y 2 会社としては申立人を営業部門業務に従事させることはできないと判断したこと、Y 2 会社の製品を理解してもらうため、申立人には本件工場における生産業務に従事してもらうことにしたこと、本件労働条件通知書は申立人が復職する上で担当業務の内容と処遇条件に疑義が生じないよう交付したものであり、これに署名捺印しなければ就労させないとしたものではないこと、申立人が平成29年3月2日以降無断欠勤を続けていることは信頼関係を破壊する行為であるから労務提供を誠実に行うよう求めること等を主張した。

【甲14、甲15】

オ Y 2 会社の就業規則には、以下の規定がある。

「(異動)

第10条 会社は業務上必要ある場合には、職務の場所、所属、職種、職務の変更その他異動を命じる事がある。この場合従業員は正当な理由なく拒む事はできない。」

【乙17】

(8) 申立人の腰痛の申し出と本件作業命令

ア 申立人は、平成29年3月10日、平成23年5月から腰痛治療のため時々通院していた医院において腰痛症の診断書の発行を受け、また、平成29年3月13日、別の整形外科医院を受診して、腰椎椎間板ヘルニアのため、当分の間、就労は軽作業に限定し現場での中重労働は困難である旨の診断書の発行を受けた。

【甲18、甲19】

イ 申立人は、第1仮処分事件の連絡文書として、平成29年3月23日付けで、申立人代理人弁護士から Y 1 会社 代理人弁護士に宛てて、本件労働条件通知書に署名捺印しなければ勤務させないとのY 2 会社の意向は撤回されたと理解すること、本件解雇撤回通知書と本件労働条件通知書とでは申立人の労働条件が異なっているので、労働条件の特定を求めること、申立人は平

成18年から椎間板ヘルニアに罹患しており腰に負担がかかる中重労働は不可能であるため配慮を求めたいこと、第1仮処分事件は取り下げる予定であることを通知し、上記2種類の診断書を被申立人らに提出した。

【甲17、甲18、甲19】

ウ 申立人は、その後、第1仮処分事件の申立てを取り下げた。

【争いのない事実】

エ 被申立人ら代理人は、上記診断書を発行した医師と面談することを希望し、申立人代理人を通じた医師との日程調整の上で、平成29年4月20日、B4とともに医師と面談し、申立人の椎間板ヘルニアの状態について聴取した。

【甲20、乙24、第1回審問調書 p. 39、審査の全趣旨】

オ 被申立人ら代理人は、平成29年4月27日、Y2会社は申立人の椎間板ヘルニアに配慮して勤務内容を軽作業に変更すること、改めて出社を命じるので平成29年5月22日午前7時、本件工場に軽作業のできる服装で出社するよう求めることを申立人代理人に連絡した。

【甲20、争いのない事実】

#### (9) 本件処分の実施

ア Y2会社は、平成29年4月4日付けで、申立人に対し、申立人がY1会社に出向していた平成28年2月1日から同年10月31日までの間、取引先を訪問するように指示を繰り返し受けたにもかかわらず一度も訪問しなかった、また、退勤時刻前に帰宅する早退を繰り返したとして、就業規則第67条第5号及び第1号に基づき本件処分を行う旨通知した。なお、同通知には、申立人に弁明の機会を与え、本件処分に不満がある場合には4月21日までに書面で述べるようにとの記載がある。

【甲21、争いのない事実】

イ 上記アの通知に対し、申立人代理人は、平成29年4月19日付けで、Y2会社に対し、当該通知に係る懲戒処分は無効であるから懲戒処分をしないよう申し入れる旨の通知をしている。

【甲22】

ウ Y2会社の就業規則には、以下の規定がある。

「(制裁の種類と方法)

第66条 制裁は審査の上、その程度に応じ次の区分により行う。

(1)けん責……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、総額について当該賃金支給日における賃金額の10分の1の範囲で減給する

(3)出勤停止…始末書を取り10日以内の期間を定めて出勤を停止し、その期間の賃金を一時停止する

- (4)降給……始末書をとり職制による資格（待遇）を下げる
- (5)論旨退職…論旨の上退職を勧告する。但し勧告に応じないときは解雇する
- (6)懲戒解雇…予告期間を与えず又予告手当も支払わず行政官庁の認定を得て即日解雇する

(けん責、減給、出勤停止、昇給停止、降格)

第67条 従業員が次の各号の一つに該当するときは、けん責、減給、出勤停止、昇給停止、または降格させる。但し、場合によっては2種類以上を併科することがある。

- (1)遅刻、早退、欠勤が多く勤務成績が不良のとき
- (2)素行不良で会社の風紀秩序をみだしたとき
- (3)過去により業務上の失態をおかしたとき
- (4)過去により建築物、機械器具、その他の物品を破損紛失する等会社に不利益を与えたとき
- (5)就業規則その他諸規則に違反し、または上司の指示命令に反したとき
- (6)その他前各号に準ずる程度の行為のあったとき

(論旨退職・懲戒解雇)

第68条 従業員が次の各号の一つに該当するときは、論旨退職または懲戒解雇する。

- (1)刑事上の処分をうけ、またはこれに類する行為をして事後の就業に不  
適当と認めるとき
- (2)会社の名誉を害し信用を傷つけるような行為をしたとき
- (3)会社の業務上の機密および不利益となる事項を他に漏らし、または漏  
らそうとしたとき
- (4)職務に関し不当な金品の借用または贈与の利益をうけたとき
- (5)故意または重大な過失により重大な失態をおかしたとき
- (6)故意または重大な過失により建築物、機械器具、車両その他の物品を  
破損紛失する等会社に重大な不利益を与えたとき
- (7)上司の指示命令に不当に反抗し職場の秩序を乱したとき
- (8)他の従業員に暴行、傷害、脅迫等の行為をし、またはその業務を妨害  
したとき
- (9)故意に作業能率を阻害したとき
- (10)重要な経歴をいつわりその他不正な方法により採用されたとき
- (11)会社の許可なく他に就職し、または自己の業務を営んだとき
- (12)理由をいつわり、もしくは無断で引き続き14日以上欠勤したとき
- (13)就業規則その他諸規則に違反しまたはその程度の重いとき
- (14)前条に定める制裁を2回以上にわたってうけ、なお改心の情のないと  
き

(15)その他各号に準ずる程度の行為のあったとき」(原文ママ)

【乙17】

(10) 本件処分後の出社と本件作業命令

ア 平成29年5月22日午前7時頃、申立人は本件工場の事務所に出勤した。B4は、申立人を本件工場に連れていき、ヘルメット、マスク、手袋を支給し、本件作業命令を行った。

【乙5の1、争いのない事実】

イ 異物除去作業は粉塵等により着衣が汚れる可能性があるところ、Y2会社は申立人用の作業着を用意しておらず、申立人も作業着等を持参していなかったため、申立人は、そのままの服装では作業をすることができない旨B4に申し出た。B4は、作業着は時期を見て支給すること、明日は汚れてもよい服装で来るようにと伝え、午前7時40分頃、申立人を帰宅させた。

【乙5の1、争いのない事実】

ウ 申立人が命じられた異物除去作業は、商品である砂利や砕石が山積みになっているところから、混入している鉄くずや木くず等の異物を取り除く作業であり、商品としての品質を高めるため行われる。取り除く異物は、バケツに入る程度の大きさであり、また、その作業は、特段ノルマがあるものではなかった。

【甲26、審査の全趣旨】

エ 同日、C1組合は、作業服を支給すること及び安全衛生規則の説明、講習が行われていないことをY2会社に申し入れた。

【争いのない事実】

オ 同月23日、申立人は作業着を持参して出勤した。申立人は、組合から会社に対して早急に作業着を支給するよう申し入れている旨をB4に伝え、B4は、作業着の手配は本社です旨答えて、作業着のサイズを申立人から聞き取った。B4は、申立人に対し、申立人が行う異物除去作業は砂利砕石等の一時保管所のゴミ拾いの作業であること、勤務時間は午前7時から午後4時までであることを伝え、その後、B4又は従前からその作業に従事している従業員が、申立人を作業場所へ連れて行き、拾うべき異物の種類や作業を行う範囲等を説明した。同日、申立人は、終業まで、指示された作業に従事した。

【乙5の2、第2回審問調書 p.46】

カ 申立人は、上記オの異物除去作業を行っている間に、商品を搭載したダンプの写真携帯電話で撮影し、写真撮影を行わないようB4に注意された。

【甲35の1、甲35の2、甲35の3、乙5の2】

キ 本件工場における従業員の勤務時間は、休憩含め9時間だった。休憩は10時から15分、12時から60分、15時から15分の合計90分であり、申立人

もそのように休憩をとった。また、冷房、ウォーターサーバー等を備えた休憩場所があった。

【甲12、乙17、乙13の1、乙13の2】

ク 同月24日、申立人は、午前中は前日と同じ作業に従事したが、午後はC1組合とY2会社との団体交渉に出席した。

【甲61の1、甲61の2、争いのない事実】

(11) C1組合とY2会社の団体交渉

ア 上記(10)クのC1組合とY2会社との団体交渉では、申立人の労働条件に関し、「組合員がY1会社で勤務していた時期において、会社が主張する非違行為に対する懲戒処分について」、「年次有給休暇について」、「労働審判内容に基づく働き方のルールについて」、「平成28年度に支給された夏期一時金及び冬期一時金について」の各議題について話し合いが行われた。話し合いの中では、上記(6)エのとおり申立人が主張するY2会社における違法な出荷業務が話題に上がることもあったが、あくまで交渉は申立人の労働条件に関するものとして進められ、そうした違法な出荷業務の有無についてC1組合とY2会社との間で意見が対立したり、議論が紛糾する場面はなかった。

【甲61の1、甲61の2、甲62の2、担当職員調査調書第1号、担当職員調査調書第2号】

イ 上記アの団体交渉の場で、申立人は請求業務に関して、C4会社の社長の都合により時間がかかることがあったが、その時間は3、4日程度だった旨発言をした。

【甲61の1、甲61の2】

(12) 団交後の出来事と申立人の負傷

ア 同月25日、申立人は、午前6時50分頃出勤し、小雨の降る中異物除去作業を始めたが、砂利の山へ上り、足を滑らせて転び、腰を痛めたとして、午前9時58分頃、B4に休憩の許可を求めた。

【乙5の3、争いのない事実】

イ B4は、休憩を了承し、午前10時20分頃、本件工場の操作室で休んでいる申立人から転んだときの事情を聞き、腰が痛いので医師の診察を受けたいとの申立人の要望を聞き入れ、早退を了承した。

【乙5の3、争いのない事実】

ウ 申立人は、午前10時30分頃退社し、そのまま、自ら自家用車を運転して宇都宮市内の医院へ行った。

【乙5の3、争いのない事実】

エ 申立人は、その後一度も出社していない。

【審査の全趣旨】

(13) 申立人の平成29年5月25日の退社後の行動

ア 平成29年6月3日、申立人は、腰を痛めたことが業務に起因する労働災害であるとして、災害の発生原因及び発生状況等の事項についてY2会社の同年5月25日付けの証明を受けた上、栃木労働基準監督署長宛て、療養補償給付たる療養の給付請求書を提出した。その後申立人は毎月1回の通院を続け、現在まで療養補償給付を受けている。一方、申立人は、休業補償給付の請求は行っていない。

【甲42の1から甲42の14まで、甲65、第2回審問調書p.43、審査の全趣旨】

イ 平成29年6月から同年7月頃、申立人は、Y2会社は無断で、栃木県鹿沼市内の申立外会社において検品作業に従事した。

【乙8、第2回審問調書p.42、審査の全趣旨】

ウ 上記イの事実は、Y2会社が探偵事務所へ申立人の他会社への就労状況の調査を依頼したところ、当該探偵事務所が作成した平成29年8月7日付け調査報告書により発覚した。

【乙8】

(14) 第2仮処分事件の申立と裁判所の判断

ア 申立人代理人弁護士は、平成29年6月13日付けで、申立人への本件作業命令は配転命令権の濫用であり到底受け入れられない旨、また、申立人の就労不能の原因はY2会社にあるため、民法536条第2項に基づき申立人の給与を全額支払うよう求める旨、Y2会社代理人弁護士宛て通知した。

【甲24】

イ 平成29年6月20日、申立人は、申立人が本件工場において工場生産業務を行う義務がないことを仮に定め、被申立人らに対して申立人に賃金を仮払いするよう命ずることを求めて、宇都宮地方裁判所に対して賃金仮払等仮処分命令の申立てをした（以下「第2仮処分事件」という。）。)

【乙21の1】

ウ 第2仮処分事件の審理手続きにおいて、申立人は、Y2会社及びその関連会社においては、トラックの最大積載量を超えて砕石等をトラックに積載する違法な過積載を恒常的に従業員に行わせているとの認識を表明し、過積載が露見することを避ける目的で平成29年3月1日付け配転命令及び本件作業命令（以下、両者を併せて「本件配転命令」という。）を行ったものである旨主張した。

【乙21の1】

エ また、第2仮処分事件の審理手続きにおいて、申立人は、「あえてゴミ拾いをさせる必要などなく、業務上の必要性は存在しない」、「50歳近くになる債権者にとってかなり過酷であることを認識しながら、あえて、今まで経験し

たことがない現場での「ゴミ拾い」の過酷な勤務を一日中させたのであり、不当な配転であることは、明白である」、「本件配転が労働組合員潰しのための不当な動機があることは明白である」、「不正が発覚するのをおそれたとしか考えられない」、「債権者に対して過酷な労働を強いるものであるから、通常甘受すべき程度を著しく超える不利益を負わせるものである」などとして、本件配転命令は権利の濫用であるから無効であると主張し、併せて「債権者が入社しないのは、債務者らの責めに帰すべき事由によるものである」と主張した。

【乙21の1】

オ 第2仮処分事件の審理手続きにおいて、被申立人は、債権者が本件配転命令を「無効と考えるとしても、配転命令については東亜ペイント事件判決も述べる通り使用者側に広範な裁量が認められており、濫用と言うべき特段の事情の無い限り無効とはならないものであるから、配転後の労務提供はあくまで続けながら有効性を争うという対応が常識的なものである」、「債権者もまずは素直に命じられた仕事に従事して頂きたい」などと主張した。

【乙21の4、乙21の11】

カ 宇都宮地方裁判所は、平成29年11月30日、第2仮処分事件について、申立てに理由がないとして却下の決定をし、更に、当該却下の決定に不服があるとして申立人が行った抗告の申立てについて、東京高等裁判所は、平成30年3月30日、これを棄却する決定をした。

【乙19、乙20】

#### (15) 第2次解雇とそれ以降の経過

ア 上記(14)アの平成29年6月13日付け通知及び第2仮処分事件におけるやりとりのほか、申立人の平成29年5月26日以降の欠勤の理由について、申立人がY2会社へ連絡や通知を行ったことはなく、Y2会社も、第2仮処分事件の申立てがなされて以降、同様のことについて、申立人へ連絡や確認を行うことはなかった。

【審査の全趣旨】

イ Y2会社は、申立人に対し、申立人の平成29年5月25日の退社以後10か月を超える無断欠勤につき、同社の就業規則中、第20条第1項第2号「勤務態度または技術、能率等の勤務成績が低劣で、指導、教育によっても就業に適しないと認めるとき」及び第3号「業務に対しきわめて非協力的で協調性がなく、事業運営の妨げと認められたとき」との規定に基づき、申立人を平成30年5月31日付けで解雇する旨、平成30年4月17日付けで通知した。

【甲41】

ウ 申立人は、上記イの解雇予告通知を受け取った後、平成30年4月24日にC5組合に加入した。



【委員調査調書第8号 p. 3、第2回審問調書 p. 4】

エ 申立人は、平成30年4月26日、当委員会に対し本件不当労働行為の救済申立てを行い、上記第1の2のうち(2)以外の内容について救済を求めた。

【委員会に顕著な事実】

オ C5組合は、Y2会社に対し、申立人に出社する意思のあることを、平成30年4月28日付けで連絡した。これに対し、Y2会社代理人弁護士は、平成30年5月7日付けで、C5組合に対し、「椎間板ヘルニア等の病気」が「現在、就労可能な程度に回復したのか疑問を持って」いる等の理由により、平成30年5月31日まで休職を命ずる旨連絡した。

【甲43】

カ 平成30年5月16日、C5組合とY2会社との団体交渉が行われた。団体交渉では、2018年5月7日付けのY2会社代理人弁護士からの書面による休職命令について等の事項について協議が行われた。

【甲44、甲59】

キ C5組合とY2会社との上記カの団体交渉の中で、Y2会社側は、第2次解雇は、10か月の無断欠勤が直接の理由である旨述べた。

【甲44、甲59】

ク 申立人は、平成31年2月22日、当委員会に対し請求する救済の内容に上記第1の2(2)の内容を追加した。

【委員会に顕著な事実】

### 第3 当委員会の判断

#### 1 Y1会社 に対する申立について

申立人は、本件申立に際し、Y1会社 を被申立人としているため、この点について検討する。

本件において、不当労働行為であるとして申し立てられた行為は上記のとおり、本件作業命令、本件処分、第2次解雇であるが、これらの主体はいずれもY2会社であり、Y1会社 ではない。

したがって、Y1会社 に対する申立は労働委員会規則第33条第1項第5号に該当し、却下を免れない。

#### 2 Y2会社に対する申立について

##### (1) 争点1について

##### ア 本件作業命令の不利益性

申立人は、それまで営業等の事務職の経験しかなかった。本件作業命令は、そのような申立人に対し、いわゆる現場作業を行わせるものであり、大きな職種の変更を伴うものであって、申立人にとっては一定程度の不利益性のある取扱いであることは否定できない。

## イ 本件作業命令に係る不当労働行為意思の有無

### (ア) 本件作業命令の合理性

上記第2の2(8)オで認定したとおり、Y2会社は、本件作業命令を発する際に、その理由を、「申立人の椎間板ヘルニアに配慮」したことであると申立人代理人に伝えたが、申立人は、①この本件作業命令によって従事した異物除去作業が、腰痛を患っている申立人にとって著しく過酷であった、②申立人は、Y2会社への入社時には鉱油部において営業職を担当するものと認識していたのであり、本件工場においても、申立人には営業職を担当させればよかった旨の主張をしているため、それぞれ以下検討する。

#### a 上記①の主張について

申立人は、医師の診断書2通の発行を受けていることから、その程度はさておき、腰痛を患っていたことが認められる。

しかし、上記第2の2(10)ウで認定した事実からすれば、異物除去作業は作業を行う者が一度に運ぶ異物の量を任意に決められ、自分のペースで行うことができた作業であったといえる。

また、申立人が、作業に従事した3日間の間に「異物除去作業が辛い」などと訴えた事実は認められず、当時行われたY2会社とC1組合との団交においても、このような訴えはなされていない。

したがって、上記第2の2(10)キの認定事実と併せて考えると、申立人が腰痛を患っていたことを加味しても、異物除去作業が申立人にとって過酷であったとはいえない。

#### b 上記②の主張について

上記第2の2(6)ア及びエで認定したとおり、被申立人らが、申立人に対し第1次解雇の撤回を通知したところ、申立人は、第1仮処分事件の審尋期日において、Y2会社が違法な出荷業務を行っている旨の主張をした。被申立人らがあえて解雇を撤回し、申立人を復職させようとしているにもかかわらず、申立人は、その会社が違法行為を行っているかのようにことさら主張し、敵対的ともいえる態度を見せたものであり、そのような申立人を営業職に就かせた場合に、Y2会社が、申立人の言動により顧客にY2会社の業務内容について誤解や不信が生じかねないことを懸念するのは当然である。

また、後述するように、申立人は、Y1会社において勤務していた際、営業課長の職にありながら、B1社長の指示を受けても正当な理由なく営業活動を行わなかったものであり、Y2会社が、このような者に、あえてまた営業職を担当させようとするはずはない。

そして、本件では、上記第2の2(1)ウのとおり、申立人は、Y2会社への入社前に、Y2会社が主に砕石・砕砂の生産及び販売を営んでいることを聞いていた一方、入社時の雇用契約等の取り決めにおいて具体的

な職種や配属先の限定がなされているような事情は見受けられない。

そもそも、一般的に会社には広範な配転命令権が認められ、Y2会社においても、就業規則の中で、異動を命じることがある旨定められているところ、Y2会社が、上記のことを踏まえた上で申立人に本件作業命令を行ったことは、不合理ではない。

(イ) 組合との関係

申立人は、①本件作業命令は、第1次解雇から続く、B3会長の強固な組合嫌悪の念に基づいて行われた不当労働行為である、②本件作業命令は、組合活動を萎縮させるために見せしめ的に行われたものである、③Y2会社は過積載等の違法な出荷業務を行っており、これが申立人を通じてC1組合に把握されることをおそれて本件作業命令を行ったものであると主張するので、それぞれ以下検討する。

a 上記①の主張について

Y1会社における第1次解雇の際に、上記第2の2(4)オのB1社長の発言がなされており、確かに、この第1次解雇が、Y2会社及びその関連会社からの組合員排除のための解雇であった可能性は否定できない。

しかし、被申立人らは、上記第2の2(5)及び(6)で認定したとおり、第1次解雇に関する労働審判で「退職の確認」と「解決金の支払い」を提示されたところ、これに異議を出し、解雇期間中の給与を支払って、申立人に職場復帰を命じた。もし、被申立人らが、あくまで組合員である申立人を排除したいと考えていたのであれば、被申立人らは、解決金を支払って申立人を退職させる、又は、解決金の支払いを避けて審判に異議を出し、かつ申立人を復職させずに、その後の訴訟において第1次解雇の有効性を争うこともできたのであるから、必ずしもこの時点で申立人を復職させる必要はなかったのである。しかるに、被申立人らは、あえて解雇を撤回し、解雇期間中の賃金まで支払って申立人を復職させたのであり、この行為は、組合員であることを嫌悪して申立人を排除しようとする意思とは整合しない。

また、第1次解雇から本件配転命令までの間に、Y2会社とC1組合との関係が悪化していたことを示すような特段の事情は何もなく、さらに、事後的な事情ではあるが、平成29年4月27日に本件作業命令が行われてから約一ヶ月後の同年5月24日のY2会社とC1組合との団体交渉においても、あくまで申立人の労働条件を話題とした穏当な話合いが行われ、C1組合とY2会社とが激しく対立していたというような様子もなく、一貫して、被申立人らにC1組合を強く敵視するような姿勢は全く見られない。

これらのことからすれば、第1次解雇撤回後に行われた本件作業命令

が、第1次解雇から続くB3会長の強固な組合嫌悪の念に基づいて行われた不当労働行為であるとは考えられない。

b 上記②の主張について

上記第2の2(8)エで認定したとおり、被申立人ら代理人とB4とは、申立人の腰痛の申出の後、申立人代理人の仲介のもと、医師と面会して申立人の腰痛の状況を聞き取っている。もしも、申立人のいうように本件作業命令が組合活動を萎縮させるための見せしめとして行われたものであるならば、異物除去作業を命じてはならないとの医師の見解が示されることによって、意図どおりの見せしめが行いにくくなってしまうことにもなるため、Y2会社があえて医師に申立人の状況を聴取しに行くのは不自然である。そのため、本件作業命令が見せしめのために行われたとは考えられない。

c 上記③の主張について

Y2会社は、第1次解雇を撤回し、申立人を復帰させる際に、営業部門業務に従事するよう命じ、その後の本件配転命令においても、同じ工場の敷地内での勤務を命じている。営業部門業務のうち台貫業務は、ダンプに商品をのせて重さを量る業務であるが、Y2会社が実際に過積載を行っていたとすれば、申立人が台貫業務に従事した場合、過積載の事実を把握することが可能と考えられ、この点は申立人と被申立人らの共通認識である。また、台貫業務以外の業務であっても、同一敷地内での勤務であれば、同様に過積載の事実を把握することが可能と考えられ、実際に申立人は商品をのせた状態のダンプの写真を撮影した。このようなことから考えると、仮にY2会社が過積載等の違法な出荷業務を行っており、その事実が申立人を通じてC1組合に知られることをおそれたのであれば、C1組合の組合員である申立人に対して、台貫業務を含む営業部門業務や同一敷地内での他の業務に従事するよう命じることは不自然である。

したがって、申立人の主張はいずれも採用できない。

ウ 小括

以上のことからすれば、本件作業命令が申立人にとって不利益性のあるものであることは否定できないが、Y2会社の本件作業命令は不合理であるとはいえず、申立人が主張するようなY2会社の組合嫌悪の念に基づくものである事を示す事実やその他当時の労使関係の悪化を示す事実も認められない。

したがって、本件作業命令は不当労働行為に該当しない。

(2) 争点2について

ア 本件処分に係る不当労働行為意思の有無

(ア) 本件処分の合理性

まず、Y 2 会社が、本件処分の理由のひとつとして、指示に反し取引先を一度も訪問しなかったことを挙げているところ、申立人は3回程度は営業に行っていたかもしれないが、約8か月という勤務期間を踏まえれば、その中で3回というのは一般的に見れば極端に少ない回数であり、しかも、B 1 社長からの指示を3回程度受けていた上でのものである以上、申立人が懲戒処分の対象となったとしても不自然とはいえない。

そして、申立人は、Y 1 会社 で勤務している間、多くても2、3回程度しか取引先訪問の業務を行っていないことについて、①請求業務が忙しかったため取引先訪問に行けなかったものである、②B 1 社長による指示は、いつどこへ行くようにといった具体的な業務命令ではなかったと主張しているので、それぞれ以下検討する。

a 上記①の主張について

申立人は、請求業務で使用するシステムに関し、変更後の立ち上げに時間がかかったこと、システムに慣れる必要があったことを主張しているが、申立人は平成28年2月から同年9月までの約8か月間 Y 1 会社 において勤務し、この間当該システムで請求業務を8回行っていることからすると、ずっと立ち上げを行っていたり作業に慣れなかったというのは不自然である。

上記第2の2(3)イからエまで及び第2の2(1)イの認定事実と併せて考えれば、確かに請求業務に一定の時間を割く必要のあったことは認められるが、取引先の訪問にほとんど行けないほど当該業務が忙しかったとする申立人の主張は不合理である。

b 上記②の主張について

確かに、申立人は、B 1 社長から、取引先訪問に関していつどこへ行くようにといった具体的な業務命令を受けていない。しかし、営業課長という一定の職責を担う以上、申立人には、自発的に営業の業務を行うことが当然に求められていたものと考えられる。B 1 社長としては、申立人が自ら行うべき業務についてわざわざ細かい部分まで指示をしなかっただけのことであると思われ、抽象的ながらも取引先を訪問するようとの指示を複数回受けながら、申立人がこれに従わなかったことについて、その指示が具体的でなかったからなどといった理由は認められないものとするのが相当である。

したがって、本件処分に対するこれらの申立人の主張は認められない。

なお、Y 2 会社が本件処分のもう一つの理由とする、申立人が退勤時刻前に帰宅する早退を繰り返したことについては、これを認めるに足りる証拠はないが、営業課長という役職で取引先訪問を行うべきであった申立人が正当な理由なくそれを怠ったことについては、そのことのみでも十分に懲戒の対象となりうると考えられる。

また、本件処分は、第1次解雇の理由とされた事由と同様の事由を処分理由とするものであるところ、申立人の勤務懈怠という非違行為に対し、当初は解雇という極めて重い処分としていたものを撤回し、改めて10日間の出勤停止とすることは、処分の量定としても、Y2会社の就業規則上適正なものと思われ、不自然なものではない。

さらに、本件処分では、本件処分に係る通知の日から本件処分による出勤停止の最初の日までの間に申立人の弁明の機会が設けられており、本件処分の手続に特段問題があったものではない。

以上のことから、本件処分には合理性が認められる。

(イ) 組合との関係

上記(1)イ(イ)で述べたとおり、申立人の復職の経緯からすれば、本件処分も第1次解雇からの一連の不当労働行為であるとはいえず、特段労使関係が悪化していたことを示す事実も認められない。

イ 小括

以上のことからすれば、Y2会社の行った本件処分は合理性が認められる一方、申立人が主張するようなY2会社の組合嫌悪の念に基づくものである事を示す事実やその他当時の労使関係の悪化を示す事実は認められない。

したがって、本件処分は不当労働行為に該当しない。

(3) 争点3について

ア 第2次解雇に係る不当労働行為意思の有無

(ア) 第2次解雇の合理性

申立人は、10か月の無断欠勤を理由としてY2会社が行った第2次解雇に対して、第2次解雇は申立人の休業が業務上の負傷の療養のためのものであることを認識した上で行われており、労働基準法第19条第1項の規定に違反するにもかかわらず強行されたものである旨主張するので、以下検討する。

確かに、Y2会社は、腰を痛めたことが業務に起因する労働災害であるとして、平成29年5月25日付けで「療養補償給付たる療養の給付請求書」に証明していることから、同月26日からの申立人の休業について、当初は、業務上の負傷に起因するものと認識していたと考えられる。

しかし、平成29年6月に申立人への本件作業命令は配転命令権の濫用である旨の通知を受けたこと及び第2仮処分事件の申立てがあったこと、また、同年8月に申立人が別会社で勤務していることが明らかになったことから、この頃には、Y2会社の認識として、申立人の休業が、業務上の負傷の療養のためのものではないと考えるに至ったとしても不自然ではない。また、一般的に見れば、砂利の山で単に転倒し負傷したことの療養のために10か月もの休業を要するとは考えられず、しかも本件では、申立人

の負傷は、受傷直後、遠方の病院まで自分で自家用車を運転して行ける程度のものであったというのであり、Y2会社は、平成30年4月17日付けで解雇予告通知を发出する時点では、申立人の休業は当然業務上の負傷の療養のためのものではないと考えており、この休業中の解雇が労働基準法第19条第1項に違反するといった認識は持っていなかったものと思われる。

Y2会社は、第2仮処分事件において、配転命令を「無効と考えるとしても」「配転後の労務提供はあくまで続けながら有効性を争うという対応が常識的なものである」、「まずは素直に命じられた仕事に従事して頂きたい」などとして申立人に出社を求めているものの、申立人は、配転に不満があること以外の理由を示さないまま欠勤を続けた。係る状況の下、Y2会社が上記のとおり、申立人の休業が業務上の負傷の療養のためのものではないとの認識をもって、「無断欠勤を行った」として申立人を解雇したことは、客観的に見て不合理であるとは言えない。

なお、上記第2の2(15)オのとおり、Y2会社が解雇予告通知後に行った休職命令の理由として、「椎間板ヘルニア等の病気」が「現在、就労可能な程度に回復したのか疑問を持っております」としていることから、申立人は、Y2会社は解雇予告通知发出時においても申立人の休業が業務上の負傷の療養のためのものであるとの認識があった旨主張している。確かに、ここで用いられている「椎間板ヘルニア等の病気」という言葉だけを見れば、これが申立人のいうように業務上の負傷のことを指すのか、申立人が異物除去作業に従事する前から患っていた椎間板ヘルニアのことを指すのか、又はそれ以外の新たな私傷病のことを指すのかが明確ではなく、本件において、これを休職命令の理由として挙げるのが適切であったのかどうかは、疑問の残るところではある。しかし、上記のとおり、Y2会社としては、少なくとも解雇予告通知を发出した段階では、申立人の休業は当然業務上の負傷の療養のためのものではないと認識していたものとみるのが自然であり、申立人の主張は採用できない。

#### (イ) 組合との関係

上記(1)イ(イ)で述べたとおり、Y2会社が、不正の発覚をおそれたとか、第1次解雇からの一連の不当労働行為意思を有していたとはいえ、特段労使関係が悪化していたことを示す事実も認められない。この点は、本件作業命令や本件処分から第2次解雇までの間についても同様である。

なお、申立人はY2会社がC5組合を極めて強く敵視していると主張しているが、申立人がC5組合に加入したのは第2次解雇の解雇予告通知書が出された後であるため、仮にY2会社が申立人の主張するようにC5組合を強く敵視していたとしても、第2次解雇とは無関係である。

#### イ 小括

以上のことからすれば、Y2会社の行った第2次解雇は不合理であるとは

言えず、申立人が主張するようなY 2会社の組合嫌悪の念に基づくものである事を示す事実やその他当時の労使関係の悪化を示す事実も認められない。

したがって、第2次解雇は不当労働行為に該当しない。

#### 第4 法律上の根拠

以上の事実及び判断に基づき、労働組合法第27条の12並びに労働委員会規則第33条第1項第5号及び第43条の規定により、主文のとおり命令する。

令和元(2019)年12月12日

栃木県労働委員会  
会長 白井 裕己