

人の運営に支配介入してはならない。

- 3 再審査申立人は、平成27年度夏季賞与未払分相当額として、再審査被申立人の組合員A2に対して3万1000円、同A3に対して3万1000円、同A4に対して1万9000円をそれぞれ支払わなければならない。
- 4 再審査申立人は、再審査被申立人の組合員A2、同A3及び同A4に対して行った平成27年10月14日付け解雇をなかったものとして取り扱い、同人らを原職に復帰させるとともに、解雇の日の翌日から原職に復帰するまでの間の賃金相当額を支払わなければならない。
- 5 再審査申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記内容の文書を再審査被申立人に交付するとともに、同一内容の文書を55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に楷書で明瞭に記載して、再審査申立人の本社及び配車センター内の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

X労働組合

委員長 A1 殿

株式会社Y

代表取締役 B1

①平成27年9月14日の平成27年度夏季賞与に関する団体交渉に当社が誠実に応じなかったこと、②平成27年7月31日及び同年8月17日に、当社が貴組合の組合員A2氏、同A3氏及び同A4氏に対し、配車の指示を行わなかったこと、③平成27年8月1日に、当社代表取締役が、従業員に対し、組合の結成により弁護士費用が必要なため、夏季賞与が支払えないかもしれないなどと発言したこと、④平成27年8月3日に、当社従業員B2

及びB3が、A2氏、A3氏及びA4氏に対し、夏季賞与が支払われないのは組合の責任であるなどと発言したこと、⑤平成27年8月7日に、当社代表取締役がA4氏に対し、組合を辞めるか会社を退職するかどちらかにしろなどと発言したこと、⑥当社が平成27年度夏季賞与を例年の半額に相当する金額で支給したこと、⑦当社がA2氏の各ストライキ（平成27年9月14日、18日、24日から10月14日まで）、A3氏の各ストライキ（同年9月14日、18日、24日から10月14日まで）及びA4氏の各ストライキ（同年8月29日から9月14日まで、9月18日、24日から10月1日まで）を違法なストライキ又は無断欠勤として扱ったこと、⑧当社が平成27年10月14日付けでA2氏、A3氏及びA4氏を解雇したことは、中央労働委員会において、それぞれ不当労働行為であると認定されました。今後、このような行為を繰り返さないようにします。

（注：年月日は文書を交付又は掲示した日を掲載すること。）

6 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要等

1 事案の概要

本件は、X労働組合（以下「組合」という。）が、株式会社Y（以下「会社」という。）の次の(1)ないし(15)の行為がそれぞれ労働組合法（以下「労組法」という。）第7条各号の不当労働行為に該当するとして、平成27年8月24日（以下「平成」の元号を省略する。また、月日のみ記載してある場合は「27年」のことである。）、(1)ないし(8)について、東京都労働委員会（以下「東京都労委」という。）に対し救済申立てを行い、10月8日、(9)ないし(15)について追加的に救済の申立てを行った

事案である。

なお、組合は、A5組合員（以下「A5」という。）が29年7月13日に組合を脱退した（後記第3の6(4)）ことを受け、同月19日付けでA5の(2)、(8)、(9)ないし(13)、(15)に係る救済申立てを取り下げた。

- (1) 組合の7月30日付け文書、8月5日付け文書及び同月24日付け文書による団体交渉の申入れに対する会社の対応（以下、以上のうち8月5日付け文書による団体交渉の申入れに対する会社の対応を「9月14日団交における会社の対応」ともいう。）。
- (2) 7月31日及び8月17日、会社が、申立外A6分会（以下「分会」といい、組合と併せて単に「組合」ということもある。）のA2分会長、組合員A3（以下「A3」といい、A2分会長及びA3を併せて「A7夫妻」という。）及び同A4（以下「A4」といい、A2分会長、A3及びA4を併せて「A2分会長ら3名」という。）に対し、配車の指示を行わなかったこと（以下「7月31日及び8月17日の配車不指示」ともいう。）。
- (3) 8月1日、会社のB1社長が工場長及び配車係のB2ら従業員に対し、組合の結成により弁護士費用が必要なため、夏季賞与を支払わないなどと発言したこと。
- (4) 8月1日、B2が、会社運輸部の従業員に対し、組合を解散してもらいたいなどと発言したこと。
- (5) 8月3日、B2及び会社の従業員であるB3が、A2分会長ら3名に対し、夏季賞与が支払われないのは組合の責任であるなどと発言したこと（以下「B2及びB3の8月3日発言」ともいう。）。
- (6) 8月7日、A4がダンプカー（以下「ダンプ」という。）に土砂を積み込んでいる際、B3がA4の乗務するダンプを押したり揺すったりするなどの行為をしたこと。

- (7) 8月7日、B1社長が、A4に対し、組合を辞めるか会社を退職するかどちらかにしろなどと発言したこと（以下「社長の8月7日発言」ともいう。）。
- (8) 8月20日、会社が、A2分会長に対し、組合員全員の運転車両の鍵の返却を求めたこと及び9月9日、A3及びA4に対し、車両の鍵の返却を求め訴訟を提起したこと。
- (9) 会社が27年度夏季賞与を例年の半額に相当する金額で支給したこと（以下「27年度夏季賞与の半額支給」ともいう。）。
- (10) 会社が、下記アないしキのA2分会長ら3名による各ストライキを違法なストライキ又は無断欠勤として扱ったこと（以下「ストライキ通知に対する会社の取扱い」ともいう。）。
- ア 8月29日から同月31日までのA4によるストライキ
- イ 9月1日から同月14日までのA4によるストライキ
- ウ 9月14日のA2分会長及びA3によるストライキ
- エ 9月18日のA2分会長ら3名によるストライキ
- オ 9月24日のA2分会長ら3名によるストライキ
- カ 9月25日から10月14日までのA2分会長及びA3によるストライキ
- キ 9月25日から10月1日までのA4によるストライキ
- (11) 会社が、9月15日から同月17日までの期間、A2分会長ら3名を無断欠勤として扱ったこと。
- (12) 9月19日、会社が、A2分会長ら3名に対し、草むしりを指示したこと。
- (13) 9月19日、会社が、A2分会長ら3名に対し、同日午後に早退するよう指示した上、同人らの早退を無断早退として扱ったこと。
- (14) 10月2日から同月14日までの期間について、A4が年次有給休暇

の取得を申請したのに対し、会社がこれを不承認としたこと。

(15) 会社が10月14日付けでA2分会長ら3名を解雇したこと(以下「本件解雇」ともいう。)

2 初審において請求した救済内容の要旨

(1) 誠実団体交渉応諾

(2) 分会が結成されたことを理由に、全従業員に対して分会が解散するまで夏季賞与を不支給とする旨を公言し、組合員らを精神的物理的に追い詰めないこと。

(3) 27年度夏季賞与の半額相当分の支給

(4) 退職か組合脱退かの二者択一を迫らないこと。

(5) 乗務車両差別、配車差別、会社都合休業及び下車勤務などの不利益取扱いを行わないこと。

(6) 従業員を扇動して、組合員らに対し無視、どう喝を行わせないこと。

(7) 組合活動に対する誹謗中傷の禁止

(8) 解雇の撤回、原職復帰、復帰までの賃金相当額の支払

(9) 正当なストライキを無断欠勤として扱わず、ストライキを行使したことをもって不利益取扱いを行わないこと。

(10) A4の有給休暇取得不受理について、組合加入及び組合活動を断念させるために行った嫌がらせであることを認め、同人及び組合に謝罪すること。

(11) 陳謝文の手交及び掲示

3 初審命令の要旨

東京都労委は、30年2月20日付けで、上記1の救済申立てのうち、

(1) (8月5日付け申入れに係る部分のみ) ないし(3)、(5)、(7)、(9)及び(10)並びに(15)について労組法第7条各号に該当する不当労働行為であると判断し、会社に対し、要旨次のとおり命じる旨決定し、同年3月22

日、当事者双方に対し、命令書（以下「初審命令」という。）を交付した。

- (1) A 2 分会長ら 3 名に対する 7 月 3 1 日及び 8 月 1 7 日分の賃金相当額（既払調整手当額を控除した差額）の支払
- (2) B 1 社長又は従業員による組合への支配介入の禁止
- (3) A 2 分会長ら 3 名に対する夏季賞与未払分の支払
- (4) A 2 分会長ら 3 名に対する解雇の撤回、原職復帰、バックペイ
- (5) 文書交付、掲示
- (6) その余の申立ての棄却

4 再審査申立てと審査の対象

会社は、30 年 4 月 2 日、上記初審命令を不服として、初審命令のうち救済部分の取消し及びこれらに係る救済申立ての棄却を求めて再審査を申し立てた。

その結果、再審査における審査の対象は、上記 1 の(1)（8 月 5 日付け申入れに係る部分のみ）ないし(3)、(5)、(7)、(9)及び(10)並びに(15)に限られる。

5 本件の争点

- (1) 会社が 7 月 3 1 日及び 8 月 1 7 日、A 2 分会長ら 3 名に対し、配車を指示しなかったことは、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たるか（争点 1）。
- (2) B 1 社長が、8 月 1 日、会社従業員に対し、分会の結成により弁護士費用が必要なため、27 年度夏季賞与を支払わないなどと発言したことは、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たるか（申立事実の有無を含む。）（争点 2）。
- (3) 会社の従業員である B 2 及び B 3 が、8 月 3 日、A 2 分会長ら 3 名に対し、27 年度夏季賞与が支払われないのは分会の責任であるなどと発言したことは、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たるか（申立事

実の有無を含む。) (争点3)。

- (4) B1社長が、8月7日、A4に対し、組合を辞めるか会社を退職するかどちらかにせよなどと発言したことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか (申立事実の有無を含む。) (争点4)。
- (5) 会社が、8月29日から同年10月14日までの間に行われたA2分会長ら3名のストライキについて、違法なストライキ又は無断欠勤として扱ったことは、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか (争点5)。
- (6) 会社が、9月10日、A2分会長ら3名に対し、27年度夏季賞与を例年の半額に相当する金額で支給したことは、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 (争点6)。
- (7) 9月14日、東京都労委のあっせん員の立会いの下で、27年度夏季賞与に関して行われた団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか (争点7)。
- (8) 会社が、10月14日付けで、A2分会長ら3名を解雇したことは、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 (争点8)。
- (9) 救済方法 (不当労働行為に当たる場合) (争点9)

第2 当事者の主張の要旨

- 1 争点1 (7月31日及び8月17日の配車不指示は労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。) について

- (1) 組合の主張

ア 会社が7月31日にA2分会長ら3名に配車を指示しなかったこと (以下「7月31日の配車不指示」という。) は、同人らに対する不利益取扱いである。

会社は、上記取扱いの理由について、「A2分会長ら3名は組合活

動を盾にしており、その後の行動予測が立たず、翌日の必要な配車ができないため、B4専務取締役（以下「B4専務」という。）らと相談の上で、ひとまずA2分会長ら3名を会社都合休業とした」と述べている。また、組合のA8書記長が、組合結成の翌日である7月31日に会社に電話して、A2分会長ら3名に不当労働行為を行わないよう要請したところ、B1社長は、「A2分会長ら3名は組合を結成したので会社を退職すると思い配車をつけなかった」と発言している。これらの発言からみて、会社がA2分会長ら3名に対して配車を指示しなかったのは、労働組合を忌避する不当労働行為意思に基づくものであるといえる。

イ 会社が8月17日にA2分会長ら3名に配車を指示しなかったこと（以下「8月17日の配車不指示」という。）は、同人らに対する不利益取扱いである。

8月7日にB3がA4の乗務中のダンプに衝撃を与えるトラブルが生じていたにもかかわらず、会社は衝撃を与えたB3に対しては何らの措置もとらず、A4に対してのみ配車を指示しなかった。会社の上記行動は合理性を欠く行為であり、このことが端緒となり組合活動が活発化してきたため、会社はA2分会長ら3名に対して報復措置をとったのである。したがって、会社がA2分会長ら3名に対して配車を指示しなかったのは、労働組合を忌避する不当労働行為意思に基づくものである。

ウ したがって、会社による7月31日及び8月17日の配車不指示は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

(2) 会社の主張

ア 7月31日の配車不指示は、組合の正当性を欠く組合活動に起因するものである。また、会社の上記取扱いは、組合の正当性を欠く組合

活動に対応する業務上の必要性がある。その対応も1日のみの必要最小限のもので、会社都合休業として日給額の6割を支払っているから、A2分会長ら3名の被った不利益はないか極めて小さい。

したがって、会社による7月31日の配車不指示は、組合員であること又は組合の正当な活動をしたことの故をもって行われた不利益取扱いには当たらない。

イ 8月17日の配車不指示は、A2分会長らが労働条件について不服を述べ、また、会社ともめている状況下でダンプの運転をすることは危険を伴うことから待機を指示したものである。

ウ また、8月17日の配車不指示は、A2分会長ら3名が、会社が一斉夏季休業（8月12日から8月16日まで）に入る前日である8月11日に、突然そろって欠勤し、その際、夏季休業明けの出社の有無については何も申告をしていなかったことから、A2分会長ら3名について、お盆の休み明けに出社するのか否かが不明確であったためである。配車をするかどうかについては会社側に裁量があるところ、実際に出社してくるかどうか分からないA2分会長ら3名に配車をつけないというのは、むしろ合理的な行動である。

エ したがって、7月31日及び8月17日の配車不指示は、組合員であること又は正当な組合活動を理由とする不利益取扱いに当たらない。

2 争点2（B1社長は、8月1日、会社従業員に対し、分会の結成により弁護士費用が必要なため、27年度夏季賞与を支払わない旨の発言をしたか。同発言は労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 組合の主張

B1社長は、8月1日、会社従業員に対し、分会の結成により弁護士費用が必要になるため、27年度夏季賞与を支払わないなどと発言した。

このB 1社長の発言は、会社従業員らの反組合感情をたき付けることを目的として行われたものであり、その後、B 2らにより、組合に対する脱退強要及び嫌がらせ行為として実行された。

したがって、B 1社長の上記発言は、分会が結成されたことを理由に組合脱退を強要し、組合の影響力をそぐことを目的として行われたものであり、組合の運営に対する支配介入に当たり、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

(2) 会社の主張

B 1社長は、8月1日の会議において、「夏季賞与を含めて、経営者として色々な判断をしなければならなくなる」旨を述べたものであって、「ボーナスを出さない」と述べたことはない。

会社は、賞与を支給するか否か、いくら支給するかについて裁量があり、従業員らには具体的な賞与請求権がある一方で、2年分の残業代請求が行われたことにより、夏季賞与の支払を検討せざるを得なくなったのは当然のことである。B 1社長の上記発言は、経営者としての見解（論評）を述べているにすぎず、何ら支配介入に当たらない。

3 争点3（B 2及びB 3の8月3日発言の有無。同発言は労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 組合の主張

ア B 2は、会社の配車センターで配車係として、会社の意をくみ、会社の発言を受けて行動する立場にあり、A 2分会長ら3名のダンプ運転手の上司となる職制である。

イ B 3は、会社の第2リサイクル工場（以下「第2工場」という。）において、場内作業に従事する一般従業員であるものの、8月3日、使用者の利益を代表する者に近接する職制上の地位にあったB 2と一体となって、後記ウの発言をしたものである。

ウ B 2とB 3は、8月3日、配車センターで1時間40分にわたり、一体となって、A 2分会長ら3名に対して「夏季賞与が支払われないのは組合のせいであるから責任をとれ」と発言して、組合からの脱退を強要した。B 2及びB 3の8月3日発言は、B 1社長の8月1日の組合が結成されたことを理由として弁護士を雇うので夏季賞与を支払わない旨の発言を受けてされたものである。

エ したがって、B 2及びB 3の8月3日発言は、一体として会社の行為であるから、組合の運営に対する支配介入に当たり、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 会社の主張

B 2の地位は、A 2分会長ら3名の監督的立場にあったものではない。B 2はB 4専務の統括する配車センターで配車係の仕事をする以上、B 4専務と行動を共にすることが多いが、工場長会議も通常は、ほとんど出席していない立場にあり、給料も他の従業員とほとんど変わらない同僚的立場にある。したがって、B 2は、「使用者の利益を代表する者に近接する職制上の地位にあった」などと評価することはできず、このようなB 2の発言を、会社の意を体してなされたものであると評価することはできない。

しかも、B 2及びB 3がA 2分会長ら3名とA 5との間で面談を行うこと及びその内容に関しては、会社の指示を受けたものではない以上、面談におけるB 2及びB 3の発言を、一体として会社の行為としてみるのは相当ではない。

4 争点4 (B 1社長の8月7日発言の有無。同発言は労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。) について

(1) 組合の主張

B 1社長は、8月7日、A 4に対し、「組合を辞めるか会社を退職す

るかどちらかにせよ」などと発言した。

同日、B 1 社長の 8 月 7 日発言に先立ち、B 3 が A 4 の乗るダンプをユンボ（パワーショベル）で壊れるくらいに揺するという暴力行為を行ったが、B 1 社長は B 3 を叱責せずに A 4 を叱責した。こうした状況における B 1 社長の上記発言は、会社内での暴力容認に結びつくものである。そして、B 1 社長は、B 3 が同席する中で、1 時間 4 0 分にわたり、A 4 に対して上記のとおり組合脱退を強要する発言をした。B 1 社長の上記発言は、A 2 分会長ら 3 名が勤務時間外に自由に労働組合活動を会社において実施することが恐怖となるほどに、A 2 分会長ら 3 名の組合活動を阻害する支配介入発言である。

したがって、B 1 社長の 8 月 7 日発言は、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たる。

(2) 会社の主張

B 1 社長は 8 月 7 日にそのような発言をしていない。

仮に、当該発言があったとしても、それは、B 1 社長が、組合の結成通知及び団体交渉申入れの方法が社会的相当性を欠くものであったことから、組合に対して嫌悪感を抱いており、突発的に意見表明をしたものにすぎない。

一方、A 4 は、既に A 8 書記長を通じて電話録音を開始し、B 1 社長の発言に対峙して漫然と秘密録音を継続しているのであり、このような環境の下での当該発言により A 4 が威圧され、恐怖を感じていたなどの事実はなく、これがあったと評価することはできない。

元組合員のほとんどは、組合の方針と自らの意見が合わないために組合を脱退しており、上記発言の存在を感知すべき立場にもなかったから、当該発言が組合の運営や活動に与えた影響は皆無である。

5 争点 5（ストライキ通知に対する会社の取扱いは労組法第 7 条第 1 号及

び第3号の不当労働行為に当たるか。)について

(1) 組合の主張

会社は、8月29日から10月14日までの間に行われたA2分会長ら3名のストライキについて、違法なストライキ又は無断欠勤として扱った(ストライキ通知に対する会社の取扱い)。

組合は、組合規約に基づき、26年12月に開催した定期大会で27年度のストライキ権を確立しており、執行委員会において分会のストライキの開始と終結の時期を決定している。このように一定の手順を踏んだ上で不当労働行為に抗議することを目的に争議行為をしており、当該争議行為の正当性があることは明らかである。

会社は、弁護士名義で、適法なストライキを「違法スト」と指摘することにより組合のストライキを妨害しようとした。そればかりでなく、A4の解雇理由書には、「ストライキを主張して業務を一方向的に放棄した」と記載されており、会社による「違法スト」扱いが解雇という不利益になっている。さらに、9月14日立会団体交渉(以下「9月14日団交」という。)においても、会社は「ストライキを違法なものとして懲戒処分する可能性がある」と述べ、不利益取扱いを明言している。

以上のとおり、ストライキ通知に対する会社の取扱いは、正当な組合活動を理由とする不利益取扱いに当たるとともに、ストライキの抑制を企図した支配介入に当たる。

したがって、会社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該当する。

(2) 会社の主張

A2分会長ら3名は、自らの業務を勝手に定め、通常勤務の可能性がないなどとして違法なストライキを行ったものである。

会社は、ストライキ通知に対する会社の取扱いについて、その後、勤

怠表上、A2分会長らのストライキを適法なストライキに改め、実際にも適法なストライキとして取り扱っているから、ストライキが妨害された事実は存せず、救済の利益は認められない。

A4の9月1日から9月4日までのストライキについては、実質的には有給休暇が取得できないために、具体的な抗議ストの対象は明確にせず、ストライキ名目で休業したにすぎず、会社がこれを正当な「ストライキ」と評価できないとしたのは、事後的にみても正当である。

したがって、ストライキ通知に対する会社の取扱いは、正当な組合活動を理由とする不利益取扱いに当たらないし、組合運営に対する支配介入にも当たらない。

6 争点6（27年度夏季賞与の半額支給は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 組合の主張

会社が、9月10日に、A2分会長ら3名に対し、27年度夏季賞与を例年の半額に相当する額で支給したことは、不利益な取扱いである。この取扱いは、会社が組合分会結成と団体交渉申入れを理由として、27年度夏季賞与を26年度の半額程度で支給したとみざるを得ないから、組合員であること又は正当な組合活動を理由とした不利益取扱いに当たるとともに、組合結成、運営に対する支配介入に当たる。

したがって、27年度夏季賞与の半額支給は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 会社の主張

以下のとおり、27年度夏季賞与の半額支給は、組合員であること又は正当な組合活動を理由とする不利益取扱いに当たらないし、組合結成、運営に対する支配介入にも当たらない。

ア 会社は、賞与について就業規則等で定めておらず、飽くまでB1社

長の決定により算定基準・方法を定め、功勞報償的意味で支払っているものにすぎない。そもそも、B1社長が支給及び支給額を決定しない以上、賞与請求権も発生しない。したがって、ある年度の賞与支給額が、前年度の半額程度であったとしても、組合員か否かを問わず、会社に対して残額の請求権が発生するものではない。

イ なお、27年度夏季賞与を前年の半額に相当する金額で支給したのは、運転手の人件費として、これら不測の支出の可能性（労働基準監督署への申告により未払の残業代が認定されれば、運転手全員に対し、2年間遡って残業代の支払が求められる可能性や、今後も、これまで以上に残業代の負担が大きくなる可能性）が見込まれる以上、当然に、前年と同額の賞与の支給をすることができないとの極めて合理的な経営判断を行ったためである。

7 争点7（9月14日団交における会社の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 組合の主張

夏季賞与の支給は、組合員の労働条件その他の待遇であるから、その支給の経緯について組合から不当労働行為の疑いがかけられている以上、会社は、組合の理解と納得を得るよう努力すべきである。しかるに、会社は、9月14日団交において、27年度夏季賞与について、社長の裁量、経営判断としか説明しておらず、27年度夏季賞与の半額支給の理由を説明していない。会社の上記説明は、誠実交渉義務を果たしたとすることができない。

したがって、9月14日団交における会社の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

(2) 会社の主張

組合は、求人票に「賞与年3回」と記載されていることから、会社の

主張（飽くまでもB1社長の決定により算定基準、方法を定め、功労報償的意味で支払っているものにすぎない）が失当であるとする。しかし、当該求人票上も、飽くまで「前年度実績」に「賞与年3回」と記載があるのみであり、その算定基準についても何ら定められていないのであるから、求人票に「賞与年3回」とあることをもって、組合員に具体的な賞与請求権があることにはならない。

しかも、会社は、9月14日団交（午前10時30分から午後1時00分にかけて東京都労委事務局立会いの下で開催されたもの）において、上記の点を十分に時間をかけて説明し、協議を行っている。

したがって、この点に関する誠実応諾義務の違反は一切ない。

8 争点8（本件解雇は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 組合の主張

ア B1社長は、8月7日にA4を社長室に呼び出し、「組合もやる、Yもやるのは、とんでもない考えだ」と発言し、組合脱退を強要している。このB1社長発言に対してA4は組合を選んだため、解雇されている。したがって、本件解雇は、B1社長が労働組合を嫌悪する不当労働行為意思に基づき行われたものである。

本件解雇は、会社からA2分会長ら3名を排除するために行われたものであり、組合員であること及び正当な組合活動を理由とする不利益取扱いであるとともに、組合の運営に対する支配介入に当たる。

したがって、本件解雇は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

イ 会社は、再審査申立てにおいて、新たな解雇理由として、「会社の平穏な営業活動」が「妨害された」、「業務上の秘密を漏えいする危険」「保護されるべき利益を不当に侵害された」と述べるが、新たな証拠

を提出しておらず、解雇理由の根拠となる証拠も示されていない。

また、会社は、再審査の準備書面において、解雇理由として「会社が潰れそうだと述べて従業員を勧誘した」ことを新たに付け加えているが、これは何の根拠もない、後付けのねつ造である。

(2) 会社の主張

本件解雇は、以下のとおり、客観的な解雇理由があり、合理的な理由があり、相当性もあるから、普通解雇として適法である。本件解雇は、正当な組合活動を理由とするものではなく、不当労働行為とはならない。

ア 解雇事由 1

7月30日付け申入れ時に、組合は、特段の必要性もない中で無許可ビデオ撮影をし、また、B1社長を挑発するように撮影した。同申入れの際の組合の会社事務所訪問は事前のアポイントメントがなかった。さらに、組合は、そのときの動画をYouTubeにアップロードして不特定多数の者が閲覧可能な状態としている。

イ 解雇事由 2

組合員らは、8月3日会社事務所内で従業員を挑発し、会社があたかも不当労働行為を行っているかのような発言を引き出し、この会話を無断で秘密録音していた。A4は、8月7日B3を挑発した上で、B1社長との面談を行い、この会話を許可なく秘密録音した。

ウ 解雇事由 3 (A3及びA4について)

会社がダンプの鍵の返却を求めたにもかかわらず、A3及びA4は何らの理由もなく返却を拒否し、業務を不当に滞らせる対応をとった。

エ 解雇事由 4 (A4について)

A4は、有給休暇を消化したことからストライキ名目で休暇を取得するという違法なストライキ権を行使し、9月1日から14日までの

間、会社を無断欠勤した。

オ 解雇事由 5

組合員らと他の従業員及び会社との間の相互の信頼関係が崩壊している状態にあり、組合員らは他の従業員との間でトラブルを発生させている。

カ 再審査における追加的解雇事由 1

A 2 分会長ら 3 名の解雇の当否をめぐり、その前提となる 3 名の勤務態度は、率先して会社を良くしようというものではなく、むしろ、職務怠慢、協調性の欠如により会社に損害を与えていたと評価せざるを得ないものであった。

A 2 分会長は、A 3 の運転する車両に追突する事故を 2 回起こしており、両名は職業運転手として不適格というべきである。本来ならば、会社は、この時点で運転の資格や適性がないものとみなして A 7 夫妻を解雇すべきであったが、夫婦で Y に勤め、子どももいることから情けをかけ、嚴重注意の上、様子を見ていたものであった。A 7 夫妻はそれを恩義に感じるどころか、虚偽を述べて組合を結成し、会社に金を要求している。

A 4 は、仕事が嫌いで、仕事をサボタージュすることばかりを考えており、実際、一緒にさぼろうと声をかけられたという他の従業員の証言も複数あり、他の従業員からも嫌がられていた。

キ 再審査における追加的解雇事由 2

本件解雇の一番の理由は、A 2 分会長が「会社が潰れる」という虚偽の事実により、他の従業員に対して組合への勧誘を行い、組合を結成したことにある。このことにより会社の名誉は傷つけられ、信用も失墜した。この虚偽事実は、本件解雇通知書の通知時には、はっきりとは判明していなかったが、その後、客観的に明らかになったもので

ある。したがって、解雇の理由や事情については、客観的事実関係こそ重視すべきである。

9 争点9（救済方法（不当労働行為に当たる場合））について

(1) 組合の主張

ア 本件解雇という会社の不当労働行為からA2分会長ら3名及び組合を救済するためには、不当解雇を撤回し、早急に原職復帰を命ずることが必要である。解雇後のA2分会長ら3名は、解雇前までの労働条件及び賃金水準には戻ることができずに、著しく困難な生活を強いられている。

イ 会社は、労働基準法違反の職場状態を維持するために、A2分会長ら3名全員を職場から排除しようとして本件解雇に及んでいる。本件解雇により侵害された個人的被害の救済、集团的労使関係の回復、確保の観点を総合すると、中間収入を控除しないものとするのが相当である。

ウ 原職復帰後の労使関係の正常化に向けて、会社に不当労働行為を是正させる必要があるため、救済命令として会社の全事業所入口にポスト・ノーティスを命ずることが必要である。

エ 本件解雇後において、A4は28年1月2日の新年早々の夜遅くにB5工場長から「家族を襲うぞ」という脅迫電話を受けており、実際に、1月8日に、自宅を知らないはずのB5工場長とB3らにより自宅が襲撃されている。

オ 以上のとおり、会社は、本件解雇により、また、解雇後においてもA2分会長ら3名の就労を妨害し、その私生活に対して暴力行為を行い、解雇のみならず、生活を困窮させて労働組合活動を断念させようとし続けている。これは、A2分会長ら3名が本件解雇という会社の不当労働行為により多大な不利益を被っていることにほかならない。

(2) 会社の主張

ア A2分会長ら3名の原職復帰は現実的に不可能である。客観的に見て、会社とA2分会長ら3名との間には深い溝があり、もはや信頼関係を取り戻すことは不可能である。

A2分会長ら3名が真摯に原職復帰を希望するのであれば、会社とのわだかまりをなくすため、会社やB1社長に対する気遣いのある言動をとり、前向きに頑張りたいという態度があつてしかるべきだが、そのような態度は見られない。また、職場の同僚であり既に脱退した元組合員に対しても挑発的な言動や嫌がらせをしており、真に原職復帰を目指す態度が見られない。

仮にA2分会長ら3名を原職復帰させたとしても、従業員間で異様な緊張感が生じ、平穏な職場環境を維持することが困難となり、死亡事故を伴うような重篤な事故が生じかねない。

このような信頼関係を破壊する原因を作ったのは、A2分会長ら3名が、「会社が潰れる」と虚偽を述べて組合を結成、勧誘し、アポイントメントなしの突撃訪問を行い、就業中も録音を継続して行い、社長の自宅街宣や取引先街宣を行い、さらに、高額な解決金を要求したことによるものである。

したがって、会社ではなく、他の従業員がA2分会長ら3名を受け入れることができないため、A2分会長ら3名の原職復帰は不可能である。

イ 最高裁判所昭和52年2月23日大法廷判決（民集31巻1号93頁。第二鳩タクシー事件）は、バックペイとしてその既に償われた部分までの支払を命ずることは、個人的な経済的被害の救済の観点からする限りは、実害の回復以上のものを使用者に要求するものとして救済の範囲を逸脱するものと解される旨摘示し、中間収入の控除が原則

である旨を明言している。したがって、中間収入の存否、額については丁寧な認定が必要である。

この点について、会社は、組合に対し、初審以来、再三にわたり、就業状況、得られた賃金等について客観的な資料による開示を求めているが、組合は一切これに応じない。例えば、A2分会長ら3名について、月額給料明細や、源泉徴収票、あるいは、市民税都民税課税証明書の発行を受ければ提出することは極めて容易であるが、組合は一切これを行っていない。

本件解雇後のA2分会長ら3名の状況について、会社が把握する限りにおいて、3名は、10月以降直ちに失業保険給付を受給した後、3名ともトラック等の運転手として再就職して稼働している。なお、この運転手は大型自動車の運転であり、従前のダンプの運転と同様である。

この就業は、世の中のダンプ、大型自動車運転手としての一般的な労働条件による就労である。

組合側は、本件解雇の意思表示後も、会社に対し「スト」を行い、また、団体交渉や初審命令における審理において協議を続けており、会社との間での組合活動は継続している。会社も組合（分会）から団体交渉申入れがあればこれに応じており、団体交渉を拒絶したという事実はない。その結果、例えば、残業代問題や有給休暇問題は初審における和解により解決され、また、会社においても、労働条件の向上に努めるなどしており、会社との間での組合活動について著しい制約的効果が生じたとか、組合に対して重大な打撃を与えるに至ったという事実はない。

会社は、一般に労働組合を嫌悪するものではなく、そもそもの発端は、本件組合における組合の結成方法（「会社は潰れる」との違法勧

誘)と、当初の無断かつアポイントメントなしでのビデオ撮影による一方的な申入れにある。このような方法は、社会的相当性を欠き違法であって、打撃を受けているのは会社側である。

これらを考慮すれば、仮に原職復帰を命ずるとしても、中間収入控除の一切ないバックペイ命令は、労働委員会の裁量権を逸脱しており、違法というほかない。

ウ 仮にポスト・ノーティス命令が発出される場合であっても、本件は、組合側に、結成、勧誘、団体交渉申入れ、また、その後のストライキや、一方的な就業時間中の録音、自宅街宣、C1会社やC2信用金庫への街宣があったこと等社会的相当性を欠く行為が多数認められる事案であるから、条件付救済命令が必要不可欠である。

したがって、例えば、「組合側に『会社が潰れる』との虚偽の勧誘をして会社の名誉、信用を毀損したこと、また、当初の団体交渉申入れについてアポイントメントなしで訪問し、一方的に撮影を継続すること、社会的相当性を欠く組合活動があったことについて遺憾の意を表わす文書を交付すること」を停止条件とする命令をすべきである。

エ 会社の事業場は各所にわたっており、第2工場及び配車センターに掲示したところで従業員全員に周知されるものではなく、第2工場及び配車センターへの文書の掲示は全く意味がない。仮に、掲示という方法を採用した場合には、掲示の方法や立入り等をめぐり更に組合との間での紛争に発展しかねず、かえって、労使間の平穏な協議を回復するという不当労働行為制度の趣旨に反するものとなる。

オ 会社は、今後も組合に対し不当労働行為を行うことはない。したがって、仮に、ポスト・ノーティス命令が必要であるとしても、上記のような条件付救済命令の採用が必要であり、また、組合に対し文書交付をすれば足りる。

第3 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、昭和55年に設立され、産業廃棄物の収集、運搬、処理等を行う株式会社である。会社は、肩書地に本社を置くほか、配車センター、複数のリサイクル工場を置き、令和元年10月1日現在の従業員は80名である。

会社の役員は、B1社長のほか、同社長の長男であるB4専務、妻であるB6取締役及び次男であるB7監査役らで構成される。

- (2) 組合は、業種を問わず東京都三多摩地区を中心とする企業に雇用される労働者で構成される、いわゆる合同労組である。組合員は、本件再審査結審時200名である。

- (3) A2分会長は24年11月16日に、A3は同年10月16日に、A4は26年4月1日に、それぞれ日給制のダンプ運転手として会社に入社した。入社当初の日給額は、それぞれ1万2000円であった。

2 組合加入から分会結成公然化まで

- (1)ア 会社のダンプ運転手は、前日の夕方に配車係が配車センターに張り出す配車表に従い、業務を行っている。配車表には、運転手ごとに、請求会社名、現場名、現場着時間、積載物、会社の工場への運搬回数などが記載されており、運転手は、会社の車庫からダンプを運転して指定着時間までに現場に行き、指定された積載物を現場から会社の工場まで、指定された回数運搬することになる。

なお、A2分会長は、ハローワークで会社を紹介されて入社し、その際の会社の求人票の就業時間の欄には、「08：00～18：00」「時間外 あり」「休憩時間 120分」などと記載されていたが、入社時

の面接において、配車係のB 8から、現場によっては早朝出勤、残業や夜勤の仕事もある旨の説明を受けた。A 2分会長が会社で勤務していた当時、早朝出勤の際は、業務が終了すれば午後6時前に退社できる一方、午前8時に業務を開始することは、運搬の仕事がない場合に割り当てられる車両整備や草むしり業務等に従事する日以外にはほとんどなかった。

イ 27年4月、日給制のダンプ運転手全員の日給額が1000円増額した。

A 2分会長は、それ以前に、B 8に対し、残業代が適正に支払われていないとして不満を伝えたことがあり、日給増額後も残業代の未払について同僚のA 9らと話すことがあった。A 9からは、組合の結成について話が出ることもあり、運送会社で残業代未払請求訴訟が和解解決した事案の新聞記事がラインで配信されてきたこともあった。

ウ 5月末以降、A 2分会長及びA 9は、組合を結成するため、従業員に対して勧誘を行った。

同時期に、上記イ記載の訴訟で当事者であった組合員の加入する労働組合に相談したところ、組合を紹介された。その後、A 2分会長が組合に残業代の未払があるなどとして相談の電話をかけ、6月13日、A 2分会長、A 3、A 4、A 9、A 10とで組合事務所を訪れ、同日、5名は組合に加入した。

6月20日時点で、11名の会社の従業員が組合に加入して分会を結成し、分会長にA 2が、副分会長にA 9が、書記長にA 10が、会計にA 4が、会計監査にA 3が、それぞれ就任した。

エ 6月30日、会社の配車係のB8が退職した。

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

なお、B8は、配車係としての業務のほか、ダンプ運転手採用の際の面接、行政との折衝、取引先との交渉、トラブル対応等の会社経営にかかわる業務を担当していた。

会社は、配車係の後任として、当初、ダンプの運転手であるB9を選任したが、B9がこれを辞退したため、同じくダンプの運転手であるB2が配車係を担当することとなった。

B2は、配車係に就任してからしばらくの間、B4専務と相談しながら、運転手の配車や仕事の割振り、休業を指示していた。

(2)ア 7月30日午前10時半頃、組合のA1委員長、A8書記長、A2分会長及びA4は、会社の第2工場を訪れ、B1社長に対し、「分会結成通知ならびに団体交渉申し入れ書」（以下「7月30日付け文書」という。）を手交した（以下「7月30日付け申入れ」という。）。この文書には、就業規則の提出、雇用契約書の締結、残業代の支払等計14項目の要求事項と、10日以内に団体交渉の開催を求める旨が記載されていた。申入れ時のやり取りは、要旨以下のイ及びウのとおりであり、社長室のある事務所の入口で行われ、その状況をA4がビデオカメラで撮影していた。

組合は、基本的に、団体交渉を申し入れる際は、動画を撮影する方針で臨んでいるところ、これは、言った言わないという争いを避ける

ために、また、組合員の行動を規制するために、組合の内部資料として動画を撮影しているとしている。

なお、当初、分会結成通知及び団体交渉申入れは7月15日を予定していたが、社長不在のため延期となり、ビデオカメラでの撮影担当は、A9の要望を受けて同人からA4に変更となった。また、上記申入れを行うに当たり、組合から会社に対し、事前に伝えてはいない。

イ 上記申入れ時、まず、A8書記長が、組合名を名のり、労働組合が会社で結成されたのでその挨拶と団体交渉の申入れに来たので5分ほど話をしたいと述べると、B1社長は、「こういう話になる前には、まず話し合わなきゃ駄目なんだよ。いろんなことで話し合っ、いろんな話がかなければ、おたくを通してきてもいいんだけど、いきなりどーんと来てさ、こんな話に、話し合いたって言っても。」「うちは労働者を粗末にしてるつもりは何にもないんだよ。」「それをいきなりさ、こうやって来ると、気分的によくないんだ。」「社長が全然話にならない、担当者が話にならない、だから来ましたというなら分かるんだよ。」「順番を踏まなきゃ駄目なんだよ。」などと発言した。これに対し、A8書記長は、「いきなり紙を渡すんじゃ申し訳ないので、今日は説明で伺ったんです。」「ただ送りつけるとかではなくて、説明をしに。」「労働組合ができてしまったので。」と述べると、B1社長は、「できちゃったんだは、もう遅いんだよ。だから、それが気に入らないの。」「まずやる前に話をしなきゃ駄目よ。・・・これこれこうということで問題があるんだけど、社長、何とかしてくれませんか、こういうふうにしてくれませんか、こういうふうに改善してくれませんか、順番を踏んでこなきゃ駄目なんでしょう。」「おたくらが来る自体が、私は気分が悪いんだよ、はっきり言うけど。」「もっと、話をしなきゃ駄目。最初から。」と発言

した。A 1 委員長は、「社長はそういうふうな認識かもしれないですけども、働いてる方というのは、十分、話をしたいと思っても、そういう雰囲気ではなかったと感じた・・・。」「今日が一番最初の話をするために来た・・・。」と述べると、B 1 社長は、「だから、おたくらは関係ないんだよ。話がつかなかったら来ればいいのよ。」と発言し、A 8 書記長は、「社長さんの方から見たらそうかもしれませんが、ただ、今日、私たち、これで、こちらに組合ができたことを、今、通知いたしました。」と説明した。

そして、A 2 分会長が分会を結成した理由について、「これから会社をみんなで良くしていきたいという気持ちがメインですけども。」と述べると、B 1 社長は、「だから、それを何で早く言わなかったの。」と尋ねた。A 2 分会長が、B 8 に言おうとしたが、急に退職してしまったので誰に言って良いか分からなかったと説明すると、B 1 社長は、B 8 からは何も聞いていない、自身に言わないと駄目だと述べた。A 1 委員長は、社長という肩書があると難しいと述べると、B 1 社長は、何でも相談しないと駄目だと応じた。そして、B 1 社長は、「俺は、人間、すごく大事にしてるんだよ。給料も、この間も、給料、1回2万も上げているわけだ。全員にね。」「自分も、ある程度、従業員を粗末にしたり、何か周りの評判が悪かった場合には、こうやって来ても、ああ、なるほどな、気分悪いのにこんなことになったなって分かるけれども・・・。」と発言した。

その後もB 1 社長は、組合に入ってから話し合うこと自体が間違いであり、その前に相談をしないといけない、順番が違う、いきなり来たから気分が悪いなどと繰り返し述べ、組合は、組合に入っているだけでも交渉で話をするのは主に従業員と社長であり、双方が納得できれば特に問題はない、これから話をすれば良い、社長の気持ちの問題ではな

く、法律上の問題である、今日は申入れに来ただけであるなどと繰り返し説明し、また、A8書記長は、あまり長い時間話しても仕事に迷惑が掛かって申し訳ないことになる」と述べた。

ウ やり取りの最中、ビデオカメラで撮影していることについて、B1社長が、「あんた、何を写してるんだよ。おい、何を写してんの。」と述べると、A8書記長は、「これで問題がなくやっているとことを撮ってます。」と応じ、B1社長が、「お前、いいかげんにしろ。何で断らないんだよ。」「必ずこういうのは撮っていいですかと断るもんなんだよ。」などと述べて撮影を制しようとする、A8書記長は、「じゃあ、撮らせてください。」と応じた。さらに、B1社長は、「気分が悪い。こんな形も。普通は、撮っていいですかって言いますよ。こういうカメラは。法律どうのこうの問題じゃなくて、常識の問題を言ってるんだよ。」と述べ、A8書記長が、「それは申し訳ありませんでした。」と述べると、B1社長は、「そう言えばいいんだよ。」と応じた。そして、B1社長は、「こういうものは必ず言うもんなんだよ。撮っていいですかって。」と述べ、A8書記長は、「大変申し訳ないです。」「ただ、私たちも会社の社長さんとお会いするときに、もう、会社によっては、本当にとんでもない社長さんがいて、入った途端に殴ってくる人とかいるんですよ。」「それで、必ず、絶対にそれは写真を撮っておくことにしているんですよ。」と説明した。その後、再度、B1社長は、組合が撮影を継続していることについて断ったか聞くと、A1委員長及びA8書記長は、先ほど断ったと応じ、これに対し、B1社長は、常識的に言われる前に断るようにしろと述べ、A1委員長は、「はい。」と応じた。

エ 以上のやり取りは、計45分ほどかかったが、その間、会社への来客はなかった。

終了後、B 1 社長は、団体交渉申入れの状況等について、ダンプ運転手を所管する B 4 専務に伝えた。

オ 組合の撮影した映像には、主に B 1 社長と A 8 書記長とのやり取りが記録されていた。背景には社長室内の監視モニターが映っていたが、そのモニターは、以前、B 1 社長が取材を受けた際の雑誌記事上の写真の背景にも写っており、その雑誌はインターネット上にも掲載されている。

カ 会社への申入れ後、A 2 分会長及び A 4 は、会社の三つの工場を訪れ、分会結成を知らせる組合ニュースを配布した。以降、会社内で表立って組合活動を行う者は、A 2 分会長ら 3 名及び A 5 であった。

3 分会結成公然化からあっせん申請まで

(1)ア 7月30日夕方以降、B 4 専務及び B 2 は、運転手らと個別に面談し、組合の団体交渉申入書を見せてこれをどう思うかを聞いた後、8月1日午後7時に B 1 社長から話があると通知した。

組合は、7月30日夜の分会の会議において面談を受けた組合員からその内容の報告を受け、翌日に B 1 社長及び B 4 専務に対し不当労働行為をやめるように申し入れることとした。

イ B 2 は、B 4 専務と相談し、A 2 分会長ら 3 名及び A 5 に対する7月31日の配車を行わなかった。A 2 分会長ら 3 名及び A 5 は、会社の勤怠管理上、同日は「会社都合休み」となり、調整手当として日給額の6割が支払われた。

(2)ア B 4 専務及び B 2 は、分会結成に当たって今後何をしたいのか、誰が組合員なのか把握しておく必要があるとして、7月31日午前9時頃、B 2 から A 4 に対し、明日の配車や今後の仕事について B 4 専務が話をしたいので配車センターに来るように電話で伝えた。しかし、A 4 は、その呼出しには応じなかった。

イ 7月31日、組合は、B4専務に対し、運転手らとの個人面談で組合加入の有無を確認した行為、8月1日にB1社長から話があると通知した行為、7月31日にA2分会長ら3名及びA5への配車を行わなかった行為が不当労働行為であると抗議し、不当労働行為を続けないように警告する「抗議並びに警告書」をファクシミリで送信した。そして、A8書記長からB4専務に電話して不当労働行為をやめるよう申し入れたところ、B4専務は、8月1日の社長の話を中止することは社長に伝える旨、決めているのは社長である旨回答した。これを受け、組合は、B1社長に対し、上記「抗議並びに警告書」をファクシミリで送信するとともに、A8書記長から不当労働行為をやめるよう電話で申し入れた。

- (3) 8月1日昼頃、B1社長、B4専務、工場長らが出席して会議を開き、組合が結成されたという状況、経緯の説明と今後の対応について協議した。その際、B1社長は、今後の組合との交渉のやり取りは弁護士が行うこととなるとし、その費用と賞与の支払との関係性について言及した。なお、B2は、B4専務から同会議の内容を聞いておくよう指示を受け、同席していた。

同日夕方頃、B2は、A2分会長に対し、いきなり組合を結成するのは順番が違うのではないか、団体交渉の申入れについてB1社長が頭に来ているように見えた、会社が弁護士に依頼する予定である、組合については全従業員で話し合った方が良い旨伝えた。

- (4)ア 8月3日、B2は、日頃から親しくしているB3と話をする中で、自分たちの気持ちをA2分会長に話すこととし、仕事を終えて翌日の配車表を確認するために配車センターに出向いたA2分会長に声をかけた。間もなく、A4らも仕事を終えて戻ってきたことから、午後5時45分頃より、配車センター事務所内において、B2及びB3の話

をA 2分会長ら3名及びA 5とで聞くこととなった。なお、B 3は、会社の第2工場において、残土に石灰を混ぜて改良土を製造したり、ユンボで改良土をダンプに積んだり、ダンプが運んできたがれきを場内でまとめるなどの場内作業に従事する従業員である。

イ 席上、B 2は、8月1日に工場長らが集まった際、B 1社長が、少しでも上司という名のついた人物が口出しすると組合にとって圧力と勘違いされるため、今後の交渉のやり取りは弁護士が行うこととなり、その費用を算出するために賞与が支払えないかもしれないなどと発言しており、A 2分会長らが勝手に発足させた組合のためにお金を回すことになるから組合に責任があるということだ、賞与を当てにする従業員が多く、全員怒っている、迷惑だ、組合員らが悪いというのは会社が言っているわけではなく、従業員として言っている、組合を続けていけば白い目で見られる、意思の疎通は絶対にできない、B 1社長の発言は幹部が従業員に伝え、B 2自身も他の運転手に伝えたなどと述べた。そして、B 2は、徐々に待遇が良くなってきたにもかかわらず、全員に承諾を得ずに組合を発足させたことは納得がいかず、まず、全員で改善点を話し合ってB 4専務に頼み、それでも改善されなければ組合結成というのが順番なのではないかなどと繰り返し述べ、「みんな腹わた煮えくり返ってると思うよ。もしも（賞与が）出なかったら。今はまだ間に合うから。やめようよ、こんなこと、くだらねえ。」「責任がねえって言わせねえよ。それくらい腹決めてやれよ。」「お前らが勝手な行動をしたおかげでみんなが迷惑してるってことだよ。」「B 2とB 3にこういう話をされましたって話を組合にしたとするよ。そしたらたぶん、その人上司ですか・・・って聞いてくるよ・・・それはちょっと訴えましょう・・・ってなると思うけど、あなたたちの真意がそこじゃないん

だよ。みんなと気持ちよく働けてさ、その上で今よりも待遇が良くなればいいわけだよ、そうでしょ。」、**「タイミング悪すぎだよ。もうボーナスまで日がねえしよ。責任とれないんだったらお前らが辞めろよ。」**、**「もらえるはずのボーナスが全部補償できないんだったらお前らが辞めろよ。」**、**「例えばこれで組合を解散しますって言って、終息がついたら弁護士雇う必要もないし、円満なわけだよ。何事もなかったことになるわけだから。」**、**「このまもうちにはいられないよ。肩身が狭くなっちゃって。だったら火種のうちに、気がつきました、すみませんって言えば分かんないよ。」**などと発言した。

ウ また、B 3は、**「俺らの生活も心配してくれよ。」**、**「ボーナスなかったら困るんだよ。」**、**「(生活の)面倒を見てくれるんだったら、一切何も言わないよ。」**、**「俺は個人だから会社じゃねえから組合は関係ないけど、そうなったら(賞与が出なかったら)4人で面倒見てくれる？」**、**「そのときは補償してくれる？」**、**「何もしなかったら弁護士を雇う必要もなかったんだから。」**などと発言した。

エ その他、B 3が、従業員全員に対して給料を削減する分には問題ないようだから、もし給料が一気に下がったらA 2分会長ら3名及びA 5の責任になると述べると、B 2は、B 1社長がそのようなことを言わなくても皆そう考える、感じてしまうと発言し、B 3は、分会結成がなければ下がることはないと述べた。

オ なお、A 2分会長は、不当労働行為が行われる可能性があると感じ、このやり取りを自身の携帯電話で録音していた。

(5)ア 8月5日、組合は、会社に対し、**「社長が組合との交渉のために弁護士を頼むのでボーナスが出せないと言った。」**、**「ボーナスが出ないのはお前らが組合を作ったせいだ。」**、**「組合を解散しろ。」**、**「お前らがボーナス分は払え。」**などの従業員による組合員らに対するどう喝が

行われているとして、このような不当労働行為発言をやめさせることを求める8月5日付け申入書と、夏季賞与を例年どおり支給することを求める同日付文書とを提出した。

イ 8月6日、A8書記長は、上記ア記載の申入れの件で、B1社長に電話した。その際、B1社長は、「従業員が勝手に言っているんだよ」、「従業員が言ったのは、もちろん私の責任になるかもしれないけれど、(略)不満を持っていて、話しちゃったとさっき言っていたから、やめろと、また厄介になるぞと話したばかりなんだよ」、「最初はかちっときて、ボーナスは出さないと俺、はっきり言いましたよ、確かに。だけど、出さないって決定したわけではなく、人間の感情的なものがあるわけですよ、それを真に受けているだけだと思うんだけど。」などと述べ、これに対し、A8書記長が、「では、決定はこれからということ?」と問うと、B1社長は、「遅れることはあるかもしれないけれど、出さないとは言っていないわけだよ。」と応え、職業的に気が短い人間が多いことを理解してほしい、賞与支給は検討中であり、社長の裁量で決定するなど発言した。

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

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

その際、A4がA8書記長に電話で報告すると、A8書記長は、電話をつなげたままにするよう指示し、その後のやり取りを録音した。

イ 社長室における話合いの冒頭、B3がA4に不当労働行為と言われ

たと報告したことに對し、B 1 社長は、誰が誰に言っているのかと状況を尋ねた上で、ダンプというのは多く積んだり少なく積んだりしてそれほどきれいには積めない、掃除すればいいだけの話であると説明した。

そして、B 1 社長は、「組合作って一言言うよ。これ文句でも何でもねえけど、あんた自分のためになってる?」、「お前々余計なこと言うんじゃねえって一言言っとく。」、「(賃金を上げているのに) 何でこんな所に駆け込むんだよ。」、「社長が粗末にしてるなら何でも言って来い、俺の所へ。そしたら必ず叶えてあげるわ。今までそうやって何十年ってやってきたから。俺の所へ1 回も来ないでこんな所へたれ込んでんだから、お前ら恩を仇で返してるんだよ。」、「長く居るんだったら、こんなことするな。」、「お前らはね、もーアホだわ、こんなんで良くなるわけないんだ。実際にうちのほとんどの人間は、ものすごくお前らのこと恨んでんだよ。勝手にしやがって。何で我々に相談しなかったんだって言ってんだよ。」、「お互い良くなるための話をしようと思ってるんだけど、お前ら、辞める気あるのか。組合を。このままじゃ必ず(ダンプを) 10 台減らす。脅かしでも何でもない。俺は平等に、10 台減らしたらお前ら4 人辞めてもらって、うちから6 人辞めてもらう。もー嫌になっちゃった。ボーナス出すのも俺の腹一つだから、利益あって出すわけじゃないから。俺はこんな人間だから気が向けばバンバン払ってやる。それを証拠に2 万5 千円上げてやってんだから。俺はこういう人間だから頭にこさせたらマイナスになるからね。」などと発言した。そして、B 1 社長が、「10 台ダンプなくなって、10 人遊ばしてるのに給料やるわけ? できないよな。お前ら置いといて、全然関係ない奴らを辞めさせるわけにはいかないから。平等にやれば、問題ないって組合が言ってるから。お前ら、そこまで

俺を追い込んでるんだよ。お前ら、組合辞めんのか、続けていくのかどっちなんだよ。」と尋ねると、A 4は、「続けていこうと思ってます。」と応じ、B 1社長が、「それは、ハッキリしているわけね、そしたらもうおしまいだね。Yで働きたいから組合を辞めるなら考えはあるけどね。ずっと続けていくわけだろ。」と尋ねると、A 4は、「はい。私は働きたいと思っています。」と答え、B 1社長が、「働きたいんだったら無理だよ。」と述べると、B 3は、B 1社長はA 4個人がどう考えているのか聞きたいと考えているのだと補足した。その上で、B 1社長は、「無理だよ両方は。どっちかだ。」「組合はやる、Yもやるじゃ、とんでもない考えだぞ。みんな、頭にきているからうまくいかない、だから俺はどっちかにしろと言っているんだ。」などと述べた。また、B 1社長が、「俺は嫌になっちゃったから減らす。・・・運搬は別の専門でやらせちゃう。どんどんやめてく。」と発言したことに対し、A 4が、「それは組合ができてしまったからってことですか。」と聞くと、B 1社長は、「そうだね。面倒くさい。運搬の方でやればいいんだ。」と述べた。そして、B 1社長は、「本当は、お前らだけ辞めてほしいんだけど、そうすると組合があーだこーだ言ってるからあの女（A 8書記長）が。だから平等にやるしかないわけだよな。お前らのために、犠牲になるんだよ。うちの社員が。」「迷惑はずっとかけるんだよ。お前らそんな変な目で見られて居られると思う？」「お前らは、何も（相談に）来ないで駆け込んでんだから。こんな、頭に来ることないぞ。それなのに、とんでもない話だよ。俺をこんなにカンカンに怒らせておいてよ。長く居たいなんてとんでもない話だよ。」「お前が本当に会社に居たいなら、一人でも良いから先に（組合を）辞めろ。」と発言し、B 3は、「口外しないって一筆書いてもいいよ。」「続けたいと思うのであれば組合辞めろよなどと述べた。さらに、B 1

社長は、「組合には入る、Yには勤めたい、お前そんな調子のいい話世の中にないだから。」、「全工場お前らに頭来てるぞ。何で勝手にやったんだと。」、「(残業代を要求されると採算が合わなくなるから、)これからは待機はお前らのダンプを止めるよ。」などと述べた。

ウ その後、A4とB3が二人になったとき、B3は、「今の、社長の口っぷりだから、誰が何と言おうとも組合を・・・辞めれば、(会社に)居られると思うよ。」、「社長があんなこと言ってるくらいだから、組合を存続して会社に居るっていうのは無理だよ、おそらく。」と述べ、周りの従業員と相談して社長に要求し、それが受け入れられなければ組合に相談するのが普通だなどと発言した。

- (7) A2分会長ら3名及びA5は、8月1日から10日までは、従前と変わらずに配車を受けて運転業務を行っていた。

4 あっせん申請から救済申立てまで

- (1) 8月11日、組合は、東京都労委に対し、団体交渉促進及び不当労働行為の中止を調整事項として、あっせん申請を行った(平成27年都委争第54号)。

なお、同日、A2分会長ら3名及びA5は、欠勤届を提出して会社に出社しなかった。会社では、8月12日から16日までが休業日であったため、A4がA9に対し、同月17日の配車予定を確認したところ、A9は、A2分会長ら3名及びA5だけが休みになっていることを伝えた。

- (2) 8月12日、組合は、会社に対し、7月30日付け申入れ内容、夏季賞与、この間の不当労働行為等を議題とする「団体交渉開催要求再々申入書」を提出した。
- (3) 8月14日、A2分会長ら3名及びA5は、所沢労働基準監督署長に対し、会社では休憩時間が取得できていないこと、36協定を締結して

いないこと、未払賃金があることなどの労働基準法違反があるとして、「労働基準法違反申告書」を提出した。

- (4) 8月17日、A2分会長ら3名及びA5に対する配車は行われず、会社の勤怠管理上、「会社都合休み」となっており、調整手当として日給額の6割が支払われた。

同日の朝、B1社長はA8書記長に電話し、「組合結成通知にあんたたちが来たときから気分が悪い。」「何で俺を怒らせることをするんだ。」と怒鳴った。そのため、組合は、会社による不当労働行為が更に激化するおそれがあると判断し、A2分会長ら3名及びA5が有給休暇を取得し、有給休暇がなくなり次第、順次ストライキに入ることを執行委員会で確認した。そして、組合は、会社に対し、A2分会長ら3名及びA5の「8月18日から24日まで5日間」の有給休暇取得申請書をまとめて提出した。これに対し、会社は、「8月18日から22日まで5日間」と読み替えて受理すると通知した。

以降、A2分会長ら3名及びA5は、有給休暇を取得したり、ストライキを行使するなどして、9月18日までの間、出社していない。

- (5) 8月18日、会社代理人は、組合に対し、あっせん手続及び団体交渉に関して受任したこと、東京都労委のあっせん員から組合が立会団体交渉を希望していることを聞き、あっせん申請に対する諾否も含めて21日までに回答することなどを連絡した。

- (6) 8月20日及び22日、B2は、A2分会長ら3名及びA5が出勤しないことから、同人らが使用していた車両を使用する場合に備え、A2分会長に対し、A2分会長ら3名及びA5の車両のマスターキーを返却するよう求めた。

なお、会社では、運転手各人に車両が割り振られ、そのスペアキーは配車センターに置かれているが、マスターキー（以下「鍵」という。）

は運転手各人に保管が任されていた。

(7) 8月21日、会社は、組合に対し、あっせん申請について承諾すること、あっせん員による立会団体交渉の可否についてあっせん手続の中で協議することなどを連絡した。

(8) 8月22日、組合は、会社に対し、A2分会長ら3名及びA5の同月24日から28日まで5日間の有給休暇取得申請書をまとめて提出し、会社は、これを受理した。

5 救済申立てから本件解雇まで

(1)ア 8月24日、組合は、東京都労委に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

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

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

(2) 8月28日、組合は、会社に対し、A2分会長、A3及びA5については同月29日から9月4日までのうち休日を除いた6日間の有給休暇取得申請書と、A4については会社の不当労働行為に抗議するとして、8月29日（土）及び同月31日（月）のストライキ通知書を提出した。

これに対し、会社は、組合並びにA2分会長ら3名及びA5に対し、

A 2 分会長、A 3 及び A 5 の有給休暇取得を承認すること、A 4 のストライキ通告については適法なストライキ権行使とは認めず、出社しない場合には無断で欠勤したものと取り扱うこと、組合員らの車両の鍵等の返却がなかったのを改めて同月 29 日までの返却を求めることなどを連絡した。

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

この連絡を受け、組合は、会社に対し、ア) あっせん手続に応じたとしても団体交渉において誠実に話し合わなければならない、イ) 会社による不当労働行為の疑いがなくなり次第車両の鍵を返却する、ウ) ストライキは、組合の定期大会で権利を確立した上で、執行委員会決定に基づき執行されており、適法に実施されている正当な組合活動であることから、認めないのは不当労働行為に当たるなどとして抗議申入書を提出した。

(3) 8 月 29 日、組合は、会社に対し、A 4 の 9 月 1 日から 4 日まで 4 日間の有給休暇取得申請書を提出した。これに対し、会社は、8 月 31 日、A 4 は既に有給休暇を全て消化していることから応じられない、A 4 は同月 29 日及び 31 日と欠勤しており、明日以降欠勤した場合も無断欠勤として扱うと連絡した。

(4) 9 月 2 日、東京都労委で第 1 回あっせん期日が行われ、9 月 14 日の次回期日にあっせん員による立会団体交渉が行われることとなった。席上、会社は、組合に対し、就業規則、A 2 分会長ら 3 名及び A 5 の賃金台帳・月報・日報・タコメーターの記録を交付した。

(5) ア 9 月 2 日、組合は、会社に対し、不当労働行為に抗議するとして、A 4 の同月 1 日から 14 日までの同月 2 日付けストライキ通知書を提出した。

これに対し、会社は、翌 3 日、適法なストライキ権行使とは認めず、

出社しない場合には無断で欠勤したものと取り扱うことを連絡した。

イ 9月4日、組合は、会社に対し、会社がA4のストライキを適法なものとして認めないこと、組合からの8月24日付け文書に回答せずに鍵の返却を求めたことなどについて抗議を申し入れたほか、立会団体交渉の議題として、要旨以下の項目を通知した。

① 夏季賞与について

半額支給及び支給遅延の理由、支給時期

② 不当労働行為の解決に向けて

社長・配車係等の発言、ストライキへの対応、職場復帰方法について

③ 8月24日付け文書で申し入れた車両の鍵返却問題への回答

④ 労働基準法違反の是正

⑤ 未払残業代について

⑥ 7月30日付け文書における要求事項

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

ウ 同日、組合は、会社に対し、A2分会長及びA3の5日から12日までのうち休日を除いた7日間の、A5の5日から14日までのうち休日を除いた8日間の有給休暇取得申請書を提出し、会社はこれを受理した。

なお、A2分会長及びA3は、上記申請をもって有給休暇の残日数がなくなった。

(6) 9月9日、会社は、A3、A4及びA5に対し、車両の鍵の引渡しを求めて、東京地方裁判所立川支部に提訴した。

(7) 9月10日、会社は、従業員に対し、26年度夏季賞与の半額程度に相当する27年度夏季賞与を支給した。

A 2 分会長ら 3 名及び A 5 に対する近年の夏季賞与の支給状況は以下のとおりである。

(単位：円)

	25年 8 月 9 日支給	26年 8 月 8 日支給	27年 9 月 10 日支給
A 2 分会長	38,000	63,000	31,000
A 3	37,000	62,000	31,000
A 4	(入社前)	(支給要件なし)	19,000
A 5	125,000	151,000	74,000

なお、会社の就業規則第 4 8 条には、「従業員の賃金に関する事項は別に定める賃金規程による。」とあるが、当時、会社には賃金規程は存在せず、賞与は B 1 社長の裁量で決定していた。

- (8) 9 月 1 3 日、組合は、会社に対し、不当労働行為に抗議するとして、A 2 分会長及び A 3 の同月 1 4 日のストライキ通知書を提出した。
- (9) 9 月 1 4 日、東京都労委のあっせん手続において、あっせん員による立会団体交渉が 2 時間半程度開催され、組合側から A 1 委員長、A 8 書記長、A 2 分会長ら 3 名及び A 5 が、会社側から B 1 社長、会社代理人弁護士 2 名及び社会保険労務士らが出席した。その内容は、要旨以下のとおりである。

ア 夏季賞与について

組合が、賞与の支給が 1 か月遅れで半額となった理由を尋ねると、会社代理人は、賞与の支給は雇用契約上定められていないので義務的なものではなく、社長の裁量、経営上の判断であり、それ以上のことはなく、経営状況の開示をする必要はないと回答し、B 1 社長は、「今までどうやってボーナス払ったかという私のただの裁量ですよ。感覚ですよ。だから皆一生懸命やってるから、どんどん上げてやれと、・・・利益なんかで計算してるわけでも何でもない・・・。」「上げ

てやった中で、いきなりああいう態度とられたから、何だこれは、って話ですよ。」と述べた。これに対し、組合が、社長の感覚と裁量というのみでは伝わってこないの、半額にならざるを得ないという経営の数字を示してほしいと要求すると、会社代理人は、「それはしかねます。する必要はないし、もともと労働契約の内容としてボーナスを必ず支給するという合意はないです。」と応じた。このことについて、組合は、7月までに掲載されていた求人票や求人募集広告には、賞与年3回ありと記載されていた、当初の団体交渉の要求には賞与を取り上げていなかったが、B3やB2が賞与が支給されないことについて組合員を脅したことから要求したものであり、組合としては債権債務要求というよりは不当労働行為の問題として要求していると反論した。

また、組合が、全従業員に対し、1か月遅れで半額支給となったことをどう説明したのか尋ねると、B1社長は、説明しなくても皆分かっているから説明していないと回答した。

イ 社長らの発言、ストライキへの対応、職場復帰方法について

組合が、職場復帰に向けて不当労働行為はどうなっていくのか見解を尋ねると、会社代理人は、B2やB3の発言は事実確認が必要であると応じた。また、B1社長が、何が不当労働行為なのかと尋ねたことに対し、組合は、8月1日に同社長が工場長と主な従業員を集めて、組合ができたから賞与を払わないことがあると発言したことであると答えると、同社長は、そう思ったから言っただけで何がおかしいのかと応じた。そして、会社代理人は、既に不当労働行為救済申立てがなされており、そこでの判断となると述べた。

また、組合は、組合員に対する脱退強要や重機での体当たりがあったり、賞与の半額支給が組合員の責任であると言われたりするなどの

不当労働行為に抗議するために、本日まで正当なストライキを行っており、本日の団体交渉で解決の可能性があるか判断したい、組合員は問題を解決させて一日でも早く職場に復帰したいと考えていると述べた。これに対し、会社は、組合の認識は理解したが、評価の問題であり、会社としては違法なものとして懲戒処分とする可能性があるとして述べたところ、組合は、処分された場合は不利益取扱いとして本件申立てに追加する可能性があるとして応じた。

ウ 車両の鍵返却について

組合が、復職後も通常どおり車両に乗せてほしい、会社が不当労働行為が起きないための手順を踏んでくれないと鍵の返却ができないと述べたことに対し、B1社長は、組合員らからダンプによる現地への移動時間を残業代として請求されても支払うことができないので、組合員らの復職後の業務は午前8時から午後5時までの場内の小運搬や草取りの業務が想定される、ダンプ部門の赤字の見直しのため、車両の売却を考えている、こういうことをやって復帰させるという気持ちにはならないと応じた。これに対し、組合は、通常どおり車両に乗せてほしいと要求した。

エ その他

席上、B1社長は、従業員がまず自身のところに相談に来て、話がつかなくなったら組合に入るのが普通の順番なのに、いきなり組合を結成して申入れに来ること自体が不満である旨繰り返し発言した。また、B1社長は、事前のアポイントメントなしに申入れに来たことが不満であると述べたが、組合は、同社長の気持ちは理解しているが、直接申し入れた方が誠心誠意伝わるという考えで直接訪問したと述べた。

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

オ 解雇通知

団体交渉の終了時に、会社は、A2分会長ら3名及びA5に対し、10月14日をもって普通解雇する旨の9月14日付け解雇通知書を手交した。

(10)ア 会社の就業規則第36条には、解雇について以下の記載がある。

「従業員が、次の各号の一に該当するときは解雇する。

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

イ A2分会長ら3名及びA5に対する9月14日付け解雇通知書には、解雇理由として、「就業規則第36条各号に準ずる、やむを得ない事由があるとき（第36条第6号）にあたるため。」と記載され、さらに、A2分会長に対しては下記①及び②が、A3及びA5に対しては下記①、②及び③が、A4に対しては下記①、②、③及び④が、それぞれ挙げられていた。

- ① 貴殿らは、7月30日、突然、アポイントメントなく会社社長室を訪れ、了承、許可なく一方的にビデオ撮影を開始し、ボイスレコーダーによる録音を行い、業務の平穩を害した。また、その後も録音を行い、今後も行う見込みである。会社では、事

業を行うに当たり、第三者への開示があつてはならない情報や独自のノウハウ等があるところ、貴殿らが常に秘密録音を行う限り、適切な業務活動を行うことができない。

② 雇用関係を維持するためには労使の信頼関係の存在が不可欠であるところ、今回の件により、会社と貴殿と相互の信頼関係が破たんした。また、他の労働者との間でのトラブルも発生している。このまま雇用を継続するときには、会社内外で事故を発生させ、ひいては、貴殿あるいは社内外の第三者の生命、身体、財産を害するおそれがある（特に死亡事故や重篤な事故が発生した場合には会社として取り返しがつかないことになる。）。

③ 会社は、貴殿に対し、8月20日以降、会社車両の鍵の返却を求めたが、本日まで鍵の返却を一切行わない。

④ 貴殿は、有給休暇取得後の9月1日から14日までの間、ストライキを主張して業務を一方的に放棄した。

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

(11) 9月16日、会社は、組合並びにA2分会長ら3名及びA5に対し、同分会長らが同月15日及び16日と欠勤しており、無断欠勤として取り扱うことを連絡した。

9月17日、組合は、会社に対し、A2分会長ら3名及びA5は会社から配車の連絡を待っていたが、配車の連絡はなく、一方的に無断欠勤としたことに抗議するとともに、A5の同月18日の有給休暇取得申請書と、会社の不当解雇に抗議するとして、A2分会長ら3名の同日のストライキ通知書を提出した。

これに対し、9月18日、会社は、A2分会長らについて休業命令や

自宅命令等を行った事実はなく、無断欠勤の撤回には応じられないこと、A 5の有給休暇申請は認めること、正当な解雇通告であることからストライキは適法なものとは認められないことを連絡した。そして、会社は、同月17日について、A 2分会長ら3名及びA 5を無断欠勤として取り扱った。

(12)ア 9月19日、A 2分会長ら3名及びA 5が出社したところ、同分会長が乗務していた車両には別の運転手が乗務しており、他の3名が乗務していた車両は配車センターになかった。

会社は、A 2分会長ら3名に草むしり業務を、A 5にホイール磨き及び配達業務を命じた。午後1時頃、A 2分会長ら3名及びA 5は、B 2に対し、熱中症になりそうだ、帰りたい、駄目と言われるならストをしますなどと述べ、B 2は、嫌なら帰れよとこれに応じたところ、同人らは作業をやめて早退し、その日は半日分の日給額が支払われた。

なお、草むしり業務等は、会社の従業員であれば月に数回割り当てられるものであり、その際、ダンプ運転手には運転業務と同額の日給額が会社から支払われる。9月19日に草むしり業務等を行っていた者は、A 2分会長ら3名のほかに3名いた。

イ 同日、A 2分会長ら3名及びA 5は、会社に対し、解雇不同意通知書を提出した。

また、同日、A 5が会社に車両の鍵等を返却したため、会社は、同人に対する鍵返還請求事件の訴えを取り下げた。

(13)ア 9月21日、組合は、会社に対し、A 5の同月24日の有給休暇取得申請書と、会社の不当解雇に抗議するとしてA 2分会長ら3名の同日のストライキ通知書を提出するとともに、A 2分会長ら3名及びA 5の、同月25日以降会社が不当労働行為をやめて組合員らの健康と安全が保障されるまでの所定労働日全日を期間とするストライキ通知

書を提出した。

なお、A 5 は、上記申請をもって有給休暇の残日数がなくなった。

イ 会社が本件審査手続において提出した出勤記録簿上、A 2 分会長は、9 月 1 4 日、1 8 日、2 4 日から 1 0 月 1 4 日まで、A 3 は、9 月 1 4 日、1 8 日、2 4 日から 1 0 月 1 4 日まで、A 4 は、8 月 2 9 日、3 1 日、9 月 1 8 日、2 4 日から 1 0 月 1 4 日まで、A 5 は、9 月 2 5 日から 1 0 月 1 4 日までの期間について、「ストライキ」の表示があり、また、A 4 は、9 月 1 日から 1 4 日までの期間について、A 2 分会長ら 3 名及び A 5 は、9 月 1 5 日から 1 7 日までの期間について、「無断欠勤」の表示があった（休日を除く。）。なお、会社は、9 月 2 0 日から 2 3 日まで休業日であった。

(14) 9 月 2 5 日、A 1 0、A 9 ら計 7 名は、それぞれ、組合に対し、脱退届を提出した。その理由には、会社との対立を避けたい、仕事を干されたら生活がもたない、仲間との不一致などの記載があった。

(15) ア 1 0 月 1 日、組合は、会社に対し、A 4 のストライキを解除し、同月 2 日から 1 4 日までのうち休日を除いた 1 1 日間の有給休暇取得申請書を提出した。

イ 1 0 月 2 日、会社は、組合及び A 4 に対し、年次有給休暇権は 6 か月間継続勤務して全労働日の 8 割以上を出勤することにより発生するものであるところ（労働基準法第 3 9 条）、A 4 はストライキ名目で欠勤しており、要件を満たしていないことから、休暇権の発生はなく、申請には応じられないことを連絡した。

なお、会社の就業規則第 2 1 条には、勤続年数が 1 年 6 か月の者については 1 1 日の休暇が付与されると定めており、A 4 は、実際には年次有給休暇の発生要件を満たしていた。その後、会社は、当該有給休暇取得申請の取扱いを修正し、A 4 に対し、有給休暇分の賃金を支

払った。

- (16) 10月3日、組合は、同月14日をもって普通解雇する旨の9月14日付け解雇通知書への抗議行動の一環として、7月30日付け申入れの際にビデオ撮影した動画をYouTubeにアップロードした。
- (17) 10月9日、組合は、東京都労委に対し、前記第1の1(9)ないし(15)の会社の行為はそれぞれ不当労働行為に該当するとして、申立事実及び請求する救済内容を追加した。
- (18) 10月9日、東京都労委のあっせん手続において、あっせん員による立会団体交渉が開催された。出席者は、前回と同じであり、交渉の前半では、会社が、A2分会長ら3名及びA5の労働時間の会社作成資料に基づいて残業代について説明し、組合との間で質疑応答があった。また、後半では、A2分会長ら3名及びA5の解雇理由についてのやり取りがあった。

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

また、B1社長は、「組合員と私の信頼関係がゼロ。それうちの社員の中でもゼロ。そんな状態でうちで働けるんですか。」と述べ、A8書記長が、「信頼関係が今回の件でなくなったって、ここに書いてあるんですね。信頼関係がなくなったのは7月の30日に分会結成の申入れをしたからですか。」と尋ねると、B1社長は、「そうですね。」と答え、

会社代理人が、「それだけじゃなくて、一連の出来事を含めています。」と補足した。これに対し、A 8 書記長が、「一連の出来事というのを具体的に教えてください。」と求めると、B 1 社長は、「今後何をするのか分からない。こういう人を使うと。」「相談もなくこういうふうに（組合に）行くってことは、今後も何をやるか分からないってことですよ。」と応じた。

そして、結局、あっせんは10月9日付けで打切りとなった。

6 本件解雇後

(1) 10月14日、会社は、A 2 分会長ら3名及びA 5を普通解雇した。

同人らが解雇された以降、会社に分会員は存在していない。

(2)ア 10月26日、会社は、車両鍵返還請求事件の第1回口頭弁論期日におけるA 3及びA 4からの鍵の返却を受け、両者に対する訴えを取り下げた。

イ 28年6月29日、東京都労委において、会社が、A 2 分会長ら3名及びA 5の未払残業代とA 4の27年10月以降の有給休暇の取得部分の未払賃金について、所沢労働基準監督署による是正勧告を受けた部分を同分会長らに支払うことなどの一部和解が成立した。

(3)ア 27年11月から28年1月までのA 2 分会長ら3名の就労日数は、以下のとおりであり、日給1万円の運転手のアルバイトであった。

	27年11月	27年12月	28年 1月
A 2 分会長	1日	2日	2日
A 3	2日	4日	1日
A 4	2日	3日	1日

イ A 2 分会長は、その後、食品加工工場等で日給7000円の派遣社員として月に数日働き、29年2月時点では、日給8000円の派遣

運転手として月に20日程度働き、A3は、28年10月から、日給8000円の運転手として月に20日程度働いていた。令和元年11月時点、両名はトラックの運転手として働いている。

A4は、その後も、上記アと同じ会社で数日程度アルバイトをすることもあったが、29年1月中旬頃から4月まで無職となり、5月から同社でのアルバイトを再開して30年5月までの間、月10日から15日程度働いた。そして、30年6月に運送会社に就職したものの、長時間残業をしても残業代が払われないことから11月に同社を退職し、12月から新たな運送会社に就職し、令和元年11月時点、同社において働いている。

(4) 29年7月13日、A5は、組合を脱退した。

第4 当委員会の判断

1 争点1（7月31日及び8月17日の配車不指示は労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるか。）について

(1) 会社は、7月31日及び8月17日、A2分会長ら3名及び当時組合員であったA5に対してのみ配車を行わずに会社都合休みとし、同人らに勤務を行わせなかった。会社の7月31日及び8月17日の配車不指示は、会社都合休みとして日給額の6割が支払われるにとどまるものである。したがって、7月31日及び8月17日の配車不指示は、同人らに対する就業上及び経済的待遇上の不利益取扱いに当たる。

(2) そこで、7月31日の配車不指示が、組合員であることや分会結成及び組合活動を理由とするものであるか否かについて検討する。

ア B1社長は、7月30日付け申入れの際、「組合に入ってから話し合うこと自体が間違いであり、順番が違う、いきなり来たから気分が悪い」などと繰り返し述べており（前記第3の2(2)イ）、組合に対す

る嫌悪感を抱いていた。B 1 社長は、同申入れを受けた直後に、上記申入れ時の状況等を、ダンプ運転手を所管する B 4 専務に伝えている（同エ）。B 4 専務は、B 2 と共に、同日夕方以降運転手らと個別に面談し、組合の団体交渉申入書を見せてこれをどう思うかを聞いている（前記第 3 の 3 (1) ア）。

以上の事実を総合すると、7 月 31 日の配車不指示は、前日に 7 月 30 日付け申入れを受け、会社が組合を嫌悪し、組合員であることや、分会結成及び組合活動を理由として行ったものであることが推認される。

イ 会社は、7 月 31 日の配車不指示は、組合の正当性を欠く組合活動に起因するものであり、業務上の必要性があると主張する。しかし、7 月 30 日付け申入れにおける組合の活動が正当性を欠くものとまではいうことができず（後記 5 (2)、8 (1) ア）、会社の主張は採用することができない。

また、会社は、上記主張に関連して、会社都合休業として日給額の 6 割が支払われているから、不利益があるといえないと主張するが、休業手当として日給額の 6 割しか支払われておらず、休業指定を受けなかった者に比べて経済的待遇上の不利益を被っているから、上記主張も採用の限りでない。

(3) 次に、8 月 17 日の配車不指示が、組合員であることや分会結成及び組合活動を理由とするものであるか否かについて検討する。

ア 会社は、7 月 30 日付け申入れの翌日である 7 月 31 日に、組合員であること及び組合の分会結成及び組合活動を理由として、A 2 分会長ら 3 名に対して配車を指示しなかった（上記(2)）。8 月 1 日に B 1 社長は、組合の結成により弁護士費用が必要なため、夏季賞与が支払われないかもしれない旨の発言をした（前記第 3 の 3 (3)）。8 月 3 日

にB 2及びB 3が、B 1社長の上記発言を受けて、夏季賞与が支払われないのは組合の責任である旨の発言をした（同3(4)イ、エ）。8月7日にB 3がA 4の乗務中のダンプに衝撃を与えるトラブルが生じていたにもかかわらず、会社は衝撃を与えたB 3に対しては何らの措置もとらず、逆に、B 1社長は同日A 4には分会結成を非難する発言をして組合からの脱退を勧奨した（同3(6)ア、イ）。

こうした会社側の一連の動きに対し、組合は、7月31日、8月5日及び6日、会社に対し、従業員の不当労働行為発言をやめさせることや、夏季賞与を例年どおり支給することを申し入れ（同3(5)ア、イ）、8月11日に東京都労委に対してあっせん申請をする（同4(1)）など、組合活動を活発化させていた。

会社は、8月1日から同月10日までは、会社が従前と変わらずに組合員らに対して配車をし、組合員らが業務を行っていたが、8月17日に組合員らに配車を指示しなかった。同日朝、B 1社長は、A 8書記長との電話でのやり取りの中で、「分会結成通知時から気分が悪い、何で怒らせることをするんだ」などと怒鳴っている。（同3(7)、同4(4)）

これらの事実を総合すると、8月17日の配車不指示は、上記組合活動への報復であるとみざるを得ない。

したがって、8月17日の配車不指示は、会社が組合を嫌悪し、組合員であることや分会結成及び組合活動を理由として行ったものであることが推認される。

イ 会社は、8月17日の配車不指示は、A 2分会長らが労働条件について不服を述べ、また、会社ともめている状況下でダンプの運転をすることは危険を伴うことから待機を指示したものであると主張する。

確かに、8月7日にB 3がA 4の乗車中のダンプに衝撃を与えるト

ラブルが生じているが、ダンプの運転の危険を除去するというのであれば、会社は、従業員に対してトラブル防止のための適切な措置をとるべきであるのに、衝撃を与えたB3に対して何らの措置も行わず、逆に、衝撃を与えられた方の組合員であるA4には8月17日の配車をしなかったのである。会社の上記主張は合理性がない。

ウ また、会社は、8月17日の配車不指示は、A2分会長ら3名が8月11日に突然そろって欠勤し、その際、夏季休業明けの出社の有無については何も申告をしていなかったことから、お盆の休み明けに出社するのか否かが不明確であったためであり、合理的な行動であると主張する。

しかし、A2分会長ら3名は、8月11日に欠勤した際には、会社に欠勤届を出しているし、夏季休業明けの出社を予定している場合に、出社の有無について申告をすべき義務もないから、会社の上記主張は合理性がない。

(4) したがって、7月31日及び8月17日の配車不指示は、組合員であることや分会結成及び組合活動を理由とする不利益取扱いであり、労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

2 争点2 (B1社長は、8月1日、分会の結成により弁護士費用が必要なため、27年度夏季賞与を支払わない旨の発言をしたか。同発言は労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。) について

(1) 8月1日、会社経営陣らが会議を開き、組合が結成された状況、経緯の説明と今後の対応について協議した際、B1社長は、今後の組合との交渉のやり取りは弁護士が行うこととなるとし、その費用と賞与の支払との関係性についても言及した(審査の全趣旨)。

会社は、同会議において、B1社長が「分会の結成により弁護士費用が必要なため、27年度夏季賞与を支払わない」と発言したことを否

認し、「組合の結成により、組合が法的問題点を主張することが予想されることから、弁護士に依頼する必要がある、高額な費用が発生すれば賞与を含め経営者としていろいろな判断をしなければならなくなる」旨発言したと主張し、B 1 社長の審問における供述及び陳述書にこれに沿う部分がある。

しかし、B 2 は、B 4 専務の指示を受けて同会議に同席し、B 1 社長の発言を聞いており、その直後の8月3日、A 2 分会長ら3名及びA 5 との話合いの際、同人らに対し、「B 1 社長が今後の交渉のやり取りは弁護士が行うこととなるからその費用を算出するために賞与が支払えないかもしれないと発言した」旨を説明した。また、B 1 社長は、8月6日のA 8 書記長との電話でのやり取りの際、「最初は頭にきて賞与は出さないとはっきり言った」などと発言している。(前記第3の3(3)、(4)イ、(5)イ)

これらの事実及び証拠を総合すると、8月1日に会社経営陣らが会議を開き、組合が結成された状況、経緯の説明と今後の対応について協議をした際、少なくとも、B 1 社長が、組合の結成により弁護士費用が必要なため、夏季賞与が支払われないかもしれない旨の発言をしたこと(以下「B 1 社長の8月1日発言」という。)を認めることができる。

(2) そこで、B 1 社長の8月1日発言が支配介入に当たるか否かを検討する。

B 1 社長の8月1日発言は、7月30日付け申入れの直後の発言であり、その内容からみても分会結成通知を受けた発言であることは明らかである。B 1 社長の発言は、賞与を当てにして生計を立てている従業員全員に不利益が生ずる可能性があるとの印象を与えるとともに、非組合員に対して組合のために自分たちが賞与をもらえないとの印象を与えて反組合的感情を醸成し、組合員と非組合員との間の対立をあおるもので

ある。同発言は、会議出席者によって従業員らに伝えられて社内で広まるとともに、同発言が原因となって、従業員のB 2及びB 3は、8月3日、A 2分会長ら3名に対し、夏季賞与が支払われないのは組合の責任であるという趣旨の発言をして（前記第3の3(4)イ）、組合活動を非難してけん制する行動に出ている。実際に、会社は9月に27年度夏季賞与を前年度の半額程度で支給しているところ（同3(6)イ、5(7)）、これは正当な組合活動を理由とした不利益取扱いに当たるとともに、組合の運営に対する支配介入に当たる（後記6）。

以上のとおり、B 1社長の8月1日発言後に、これが原因となって組合の運営に悪影響を及ぼしている事実があるから、同発言は組合の運営に対する支配介入に当たる。

- (3) 会社は、組合から2年分の残業代請求が行われたことにより、夏季賞与の支払を検討せざるを得なくなったのは当然のことであるとし、B 1社長の8月1日発言は経営者としての見解を述べているにすぎず、支配介入に当たらないと主張する。

しかし、上記(2)のとおり、B 1社長の8月1日発言は、非組合員に対して反組合的感情を醸成し、組合員と非組合員との間の対立をあおるものであるところ、同発言が原因となって組合の運営に悪影響を及ぼしている事実があるから、組合の運営に対する支配介入に当たる。会社の主張は採用することができない。

- (4) 以上によれば、B 1社長の8月1日発言は、組合の運営に対する支配介入に当たり、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

3 争点3（B 2及びB 3の8月3日発言の有無。同発言は労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。）について

- (1) B 2及びB 3は、8月3日、配車センター事務所内において、A 2分会長ら3名及びA 5との間で、話合いを持ち、その席上、B 2は、「同

月1日に、B1社長から、組合とのやり取りのために弁護士費用が必要となり、賞与が支払えないかもしれないという発言を聞いた。A2分会長らが勝手に発足させた組合のためにお金を回すことになるから、組合に責任があるということだ。迷惑だ。」などと発言し、また、B3は、「賞与が出なかったら補償してほしい。給料が下がったら組合員らの責任になる。」などと発言したことは、前記第3の3(4)イ、ウ、エで認定したとおりである。

このようなB2及びB3の8月3日発言は、分会の組合活動を非難してけん制するものである。

(2) そこで、B2及びB3の8月3日発言が、会社(B1社長)とB2との間で意思の連絡があり、これに基づいてされたものであるか否かについて検討する。

ア B2及びB3の8月3日発言に至る経緯等は、次のとおりである。

(ア) B2は、配車係として、B4専務と相談しながら、運転手に対し、配車や仕事の割振り、休業を指示していたものである(前記第3の2(1)エ)。

(イ) 7月30日付け申入れを受けた際、B1社長は、「組合に入ってから話し合うこと自体が間違いであり、順番が違う、いきなり来たから気分が悪い」などと繰り返し述べており(前記第3の2(2)イ)、組合に対する嫌悪感を抱いていた。

(ウ) 7月30日付け申入れの際のB1社長の上記発言等を受け、B2は、同日以降、B4専務と共に従業員に対して組合加入の有無を確認し、誰が組合員なのかを把握するためにA4を呼び出そうとするなど、B4専務と行動を共にしていた。会社は、7月31日、A2分会長ら3名に配車を指示せず会社都合休業としたが、B2はB4専務の下で配車係としてこれに関与している。(前記第3の3(1)ア、

イ、(2)ア)

- (エ) 8月1日、会社の経営者等が会議を開催し、分会結成の状況、経緯、今後の対応について協議した際、B2は、B4専務の指示を受けて同会議に同席し、B1社長の8月1日発言を聞いていた（前記第3の3(3)）。
- (オ) B1社長の8月1日発言は、賞与を当てにして生計を立てている従業員全員に不利益が生ずる可能性があるとの印象を与えるとともに、非組合員に対して組合のために自分たちが賞与をもらえないとの印象を与え、反組合的感情を醸成し、組合員と非組合員との間の対立をあおるものである。
- (カ) B2は、B1社長の8月1日発言を聞き、これが原因となって、その直後である8月3日、配車センター事務所内において、B3と共にA2分会長ら3名及びA5と話合いを持ち、その席上で、「8月1日に、B1社長から、組合とのやり取りのために弁護士費用が必要となり、賞与が支払えないかもしれないという発言を聞いた。」と述べ、B3と共に8月3日発言をしている（前記第3の3(4)ア～エ）。

以上のとおり、B2は、7月30日付け申入れ以降のB1社長の組合に関する一連の言動に加え、B1社長の8月1日発言を聞き、これが原因となって、B3と共に、A2分会長ら3名に対し8月3日発言をして、組合活動を非難してけん制する行動に出たものである。この事実、上記(イ)ないし(オ)の事実を総合すると、B1社長は、8月1日発言をした際、これを聞いたB2を含む従業員が組合員らに対し組合活動をけん制する行動に出る可能性があることを予期しながらこれを黙認したものと見える。

以上のB2の認識及びその後の8月3日発言とこれに対するB1社

長の黙認を総合すると、B 1 社長の 8 月 1 日発言の際に、会社（B 1 社長）と B 2 との間に、B 2 が組合員らに対して組合活動をけん制する行動に出ることについて黙示的な意思の連絡があったことが認められる。

イ また、B 3 は、第 2 工場内の場内作業員として従事しており、一般従業員ではあるものの、8 月 3 日、B 2 と共に A 2 分会長ら 3 名に対し、8 月 3 日発言をしたのであるから、B 2 と意思を通じて 8 月 3 日発言をしたものと推認される。

ウ 以上によれば、B 2 及び B 3 の 8 月 3 日発言は、8 月 1 日に会社（B 1 社長）と B 2 との間に黙示的な意思の連絡があり、これに基づいてされたことが推認される。

(3) 会社は、B 2 らに 8 月 3 日発言をするよう指示しておらず、これを一体として会社の行為としてみるのは相当でないと主張する。

しかし、上記(2)ア(ア)ないし(カ)の事実を総合すると、8 月 1 日に会社と B 2 との間に黙示的な意思の連絡があり、B 2 は、これに基づき、B 3 と共に 8 月 3 日発言をし、組合活動を非難してけん制する行動に出たことが推認される。

もっとも、B 1 社長は、8 月 6 日の A 8 書記長との電話でのやり取りの際に、B 2 及び B 3 の 8 月 3 日発言について「従業員が勝手に言っているんだよ」と発言しているが、B 1 社長の同発言は、組合が 8 月 5 日付け申入書により従業員の不当労働行為発言をやめさせるように申し入れたことに関するやり取りの中のものであることに照らせば、B 1 社長の同発言は上記推認を左右するものではない。他に上記推認を左右するに足りる証拠はない。

(4) 以上のとおり、B 2 及び B 3 の 8 月 3 日発言は、会社（B 1 社長）と B 2 との間の黙示的な意思の連絡に基づいてされたものであり、組合活

動を非難してけん制するものであるから、組合の運営に対する支配介入に当たり、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

4 争点4 (B1社長の8月7日発言の有無。同発言は労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。) について

(1) 以下のとおりのB1社長の8月7日発言があったことは、証拠(甲第10号証の1、第10号証の2)上、明らかである。

B1社長は、8月7日、社長室で、B3の同席する場でA4と話し合いを行った際、A4に対し、「分会を結成して自分のためになっているのか、一々余計なことを言うな、何で組合に駆け込んだのか、恩を仇で返している、良くなるわけがない、ほとんどの従業員が組合員らを恨んでいる」などと分会結成を非難する発言をした。その上で、B1社長は、「お前ら、組合辞めんのか、続けていくのかどっちなんだよ。」と尋ね、A4が、続けていこうと思っていると応ずると、同社長は、「それは、ハッキリしているわけね、そしたらもうおしまいだね。Yで働きたいから組合を辞めるなら考えはあるけどね。」と発言し、さらに、「無理だよ両方は。どっちかだ。」、「組合はやる、Yもやるじゃ、とんでもない考えだぞ。みんな、頭にきているからうまくいかない、だから俺はどっちかにしろと言っているんだ。」、「お前が本当に会社に居たいなら、一人でも良いから先に(組合を)辞めろ。」、「組合には入る、Yには勤めたい、お前そんな調子のいい話世の中にないんだから。」などと発言し、そして、組合に追い込まれて嫌になったから運搬部門はやめて人員を削減していく旨述べている。(前記第3の3(6)イ)

(2) 上記(1)のB1社長の8月7日発言は、A4に対し、組合員であり続けることと会社の従業員であり続けることとの二者択一を迫った上で、分会結成により人員削減の予定があることを示唆し、組合からの脱退を勧奨するものというべきである。

(3) 会社は、仮に、B 1 社長の 8 月 7 日発言があったとしても、それは、B 1 社長が、組合の結成通知及び団体交渉申入れの方法が社会的相当性を欠くものであったことから、組合に対して嫌悪感を抱いており、突発的に意見表明をしたものにすぎないなどと主張する。しかし、同発言は、その内容からみて、A 4 に対し、組合員であり続けることと会社の従業員であり続けることとの二者択一を迫った上で、分会結成により人員削減の予定があることを示唆し、組合からの脱退を勧奨するものであることは明らかである。

また、会社は、A 4 は既に A 8 書記長を通じて電話録音を開始し、B 1 社長の発言に対処して秘密録音を継続しているから、B 1 社長の同発言により A 4 が威圧され、恐怖を感じていたことはないとも主張する。しかし、同発言が組合からの脱退を勧奨するものであることと、秘密録音をしていることで A 4 が威圧されず恐怖を感じていなかったかどうかとは別個の問題である。したがって、会社の指摘する事情は、同発言が組合からの脱退を勧奨するものであるとの認定判断を左右するものではない。

さらに、会社は、元組合員のほとんどは、組合の方針と自らの意見が合わないために組合を脱退したものであるし、同発言の存在を感知すべき立場にもなく、同発言が組合の運営や活動に与えた影響は皆無であると主張する。しかし、会社の主張事実を認めるに足りる証拠はなく、上記主張は、同発言が組合の運営に対する支配介入であるとの判断を左右するものではない。

(4) したがって、B 1 社長の 8 月 7 日発言は、組合の運営に対する支配介入であり、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当する。

5 争点 5 (ストライキ通知に対する会社の取扱いは労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に当たるか。) について

- (1) 組合は、A2分会長について、9月14日、18日、24日から10月14日まで、A3について、9月14日、18日、24日から10月14日まで、A4について、8月29日から9月14日まで、9月18日、24日から10月1日までの期間について、会社に対し、不当労働行為、不当解雇に抗議するなどとしてストライキ通知書を提出した。これに対し、会社は、8月28日、9月3日及び18日、適法なストライキ権行使とは認めないなどと連絡した（「ストライキ通知に対する会社の取扱い」の内容）。また、9月14日の団体交渉において、組合が、「不当労働行為に抗議するために本日まで正当なストライキを行っており、団体交渉で解決の可能性があるか判断したい、組合員は問題を解決させて一日でも早く職場に復帰したいと考えている」と述べたところ、会社は、「組合の認識は理解したが、会社としては違法なものとして懲戒処分とする可能性がある」と述べた。9月14日の会社によるA4への解雇通知には、ストライキを主張して業務を一方向的に放棄したとされることが解雇事由の一つの事情とされている。（前記第3の5(2)、(5)ア、(8)、(9)、(10)イ④、(11)、(13)ア）

なお、会社が本件審査手続において提出した出勤記録簿上の「ストライキ」の表示からは、適法なストライキと評価したものなのか違法なストライキと評価したものなのかは判然としないが、上記のとおり、会社は、「適法なストライキ権行使とは認めない、違法なものとして懲戒処分とする可能性がある」と表明しており、適法なものとして認めていなかったと解するのが相当である。

以上の事実を照らせば、ストライキ通知に対する会社の取扱いは、解雇事由に該当する非違行為としての取扱いであるといえ、不利益取扱いである。

- (2) 会社は、A2分会長ら3名が自らの業務を勝手に定め、通常勤務の可

能性がないなどとして違法なストライキを行ったと主張するので、以下、争議行為の正当性の有無について検討する。

会社は、7月31日及び8月17日の配車不指示、B1社長の8月1日発言、B2及びB3の8月3日発言、B1社長の8月7日発言という度重なる不当労働行為をし、そのほかにも、7月30日の分会結成通知及び団体交渉申入れを受けて運転手らの組合加入の有無を確認し、8月1日にB1社長から話があると通知するなどした。これに対し、組合は、7月31日、8月5日、同月6日、同月12日、同月24日に会社による不当労働行為に対して抗議し、団体交渉の議題として申し入れるなどし、また、8月11日、組合は、東京都労委に対し、不当労働行為の中止等を調整事項として、あっせん申請を行っている。その上で、組合は、8月17日にB1社長がA8書記長に怒鳴ったことを受け、A2分会長ら3名及びA5の有給休暇がなくなり次第、順次ストライキに入ることを執行委員会で確認した。各人のストライキ通知書には、目的として不当労働行為等に抗議することを明記していた。(前記第3の3(1)ア、(2)イ、(5)ア、イ、(6)イ、4(1)、(2)、5(1)イ)

以上の経緯やストライキ通知書の記載内容等からみて、組合は、一定の手順を踏んだ上で不当労働行為に抗議することを目的に争議行為をしたものであり、争議行為の正当性があるというべきである。

したがって、ストライキ通知に対する会社の取扱いは、ストライキという正当な組合活動を理由としてされたものであり、不当労働行為意思が認められる。

- (3) ストライキ通知に対する会社の取扱いは、A2分会長ら3名によるストライキを違法なストライキ又は無断欠勤として扱うもので、組合員によるストライキの抑制を企図したものであり、組合の運営に対する支配介入に当たる。

- (4) 以上のとおり、ストライキ通知に対する会社の取扱いは、ストライキという正当な組合活動を理由とする不利益取扱いであるとともに、ストライキの抑制を企図した支配介入に当たり、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

なお、会社は、その後、A2分会長らのストライキについて、勤怠表上、適法なストライキに改め、実際にも適法なストライキとして取り扱うに至っているとし、その前提に立って、ストライキが妨害された事実は存せず、救済の利益はないなどと主張する。しかし、会社が実際にストライキを適法なものとして取り扱うに至ったことを認めるに足りる証拠はなく、会社の上記主張は、その前提を欠き、採用することができない。

- 6 争点6（27年度夏季賞与の半額支給は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）について

- (1) 会社は、27年9月10日、A2分会長ら3名に対し、27年度夏季賞与を例年の半額に相当する金額で支給した（前記第3の5(7)）。会社従業員に対する27年度賞与の支給水準が「例年の半額」とされたのは、特段のことがなければ例年どおりの額が支給されたものと解するのが相当である。したがって、27年度夏季賞与の半額支給は、A2分会長ら3名との関係において経済的待遇上の不利益取扱いに当たる。
- (2) そこで、27年度夏季賞与の半額支給は、組合員であること又は組合活動を理由としてされたものであるか否かについて検討する。

会社は、27年度夏季賞与の半額支給の理由に関し、9月14日団交において、賞与の支給については社長の裁量、経営判断としか説明せず、例年より遅い9月に、前年度の半額程度で支給した理由を一切説明していない。

しかし、(ア)B1社長は、7月30日付け申入れの際、「組合に入って

から話し合うこと自体が間違いであり、順番が違う、いきなり来たから気分が悪い」などと繰り返し述べ、(イ) 8月1日、B1社長は、組合の結成により弁護士費用が必要なため、夏季賞与が支払われないかもしれない旨の発言をし、(ウ) 8月7日には、B1社長は、A4に対し、「分会を結成して自分のためになっているのか、一々余計なことを言うな、何で組合に駆け込んだのか、恩を仇で返している、良くなるわけがない、ほとんどの従業員が組合員らを恨んでいる」などと分会結成を非難する発言をした上で、組合を辞めるか会社を退職するかを迫るなど組合からの脱退を勧奨し、さらに、「ボーナス出すのも俺の腹一つだから、利益あって出すわけじゃないから。…俺はこういう人間だから頭にこさせたらマイナスになるからね。」と発言し、(エ) 8月17日に、B1社長はA8書記長との電話でのやり取りにおいて、「分会結成通知時から気分が悪い、何で怒らせることをするんだ」などと怒鳴り、(オ) 9月14日団交において、B1社長は「上げてやった中で、いきなりああいう態度とられたから、何だこれは、って話ですよ。」とも述べていた。(前記第3の2(2)イ、3(3)、(6)イ、4(4)、5(9)ア)

以上の(ア)ないし(オ)の事実を総合すると、27年度夏季賞与の半額支給は、会社が、分会結成と7月30日付け申入れを契機に組合を嫌悪し、組合員であることや正当な組合活動を理由としてされたものであると推認される。

- (3) また、上記(2)認定の事実からは、27年度の夏季賞与の半額支給は、会社が、分会結成と7月30日付け申入れを契機に組合を嫌悪し、従業員に対し、組合のせいで夏季賞与が半額支給されたとの印象を与えて、組合の弱体化を企図して行ったものであることが推認され、組合の運営に対する支配介入に当たる。
- (4) 会社は、27年度の夏季賞与の半額支給は、組合員のみならず従業員

全員であることから、不当労働行為に当たらないと主張する。

しかし、B1社長は、8月7日、「平等にやれば、問題ないって組合が言ってるから。」、「本当は、お前らだけ辞めてほしいんだけど、そうすると組合があーだこーだ言ってるからあの女（A8書記長）が。だから平等にやるしかないわけだよな。お前らのために、犠牲になるんだよ。うちの社員が。」などと発言している（前記第3の3(6)イ）。B1社長の上記発言は、組合員、非組合員に一律に不利益取扱いを行えば不当労働行為責任を免れることができるという認識を示すものであり、会社は、この認識に基づき、組合員のみならず従業員全員について27年度夏季賞与を例年の半額にしたことが認められる。したがって、従業員全員について27年度夏季賞与を例年の半額にしたことをもって、不当労働行為意思がないということとはできない。

- (5) したがって、27年度夏季賞与の半額支給は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

7 争点7（9月14日団交における会社の対応は労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。）について

- (1) 9月14日団交における27年度夏季賞与の議題は、組合員らの労働条件その他の待遇に関するものであるから、義務的団交事項である。

しかるところ、会社では、夏季賞与は毎年、8月頃に一定額が支給されているものであり、9月に前年の半額が支給されたのは異例のことである。そうすると、例年と異なる時期に前年の半額支給となった理由について組合から説明を求められた場合には、会社は、この点について相応の説明をする必要がある。しかも、その支給の経緯について組合から不当労働行為の疑いがかけられており、組合が団体交渉の議題として申し入れていたのであるから、会社は、団体交渉において、組合の理解と納得を得るよう説明する努力をすべきである。

しかるに、9月14日団交において、組合が、夏季賞与の支給が1か月遅れで半額となった理由を尋ねると、会社は、「賞与の支給は雇用契約上定められていないので義務的なものではなく、社長の裁量、経営上の判断であり、それ以上のことはなく、経営状況の開示をする必要はない」と回答した。これに対し、組合が、「社長の感覚と裁量というのみでは伝わってこないので、半額にならざるを得ないという経営の数字を示してほしい」と要求したが、会社は、「その必要がない、労働契約上、支給する合意はない」として拒否した。組合は、「求人票や求人募集広告には、賞与年3回ありと記載されていた。当初の団体交渉の要求には賞与を取り上げていなかったが、B3やB2が賞与が支給されないことについて組合員を脅したことから要求したものであり、組合としては債権債務要求というよりは不当労働行為の問題として要求している」と反論したものの、会社はそれ以上の回答はしなかった。(前記第3の5(9)ア)

以上のとおり、会社は、9月14日団交において、賞与について社長の裁量、経営判断としか説明せず、9月に前年度の半額程度で支給した具体的な理由を説明していない。このような9月14日団交における会社の対応は、27年度夏季賞与の半額支給の説明として不十分であり、誠実交渉義務を果たしたということとはできない。

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

しかし、上記(1)のとおり、例年と異なる時期に前年の半額支給となった理由について組合から説明を求められているのであるから、会社は、この点について相応の説明をする必要がある。会社が上記説明をすべきことと、夏季賞与が会社の裁量で行うものであることとは別個の問題で

あるから、夏季賞与が会社の裁量で行うものであることは、不誠実団交であるとの判断を左右するものではない。会社の主張は採用することができない。

- (3) したがって、9月14日団交における会社の対応は、誠実交渉義務に違反する不誠実なもので、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当する。

8 争点8（本件解雇は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。）について

- (1) 会社は、本件解雇には合理的な理由があり、社会通念上も相当なものであって、普通解雇として有効であり、正当な組合活動を理由とするものではないと主張するので、以下、解雇事由ごとに検討する。

ア 解雇事由1について

- (ア) 解雇事由1のうち、組合が7月30日付け団交申入れ時に無許可ビデオ撮影をしたことは、以下のとおり解雇事由にならない。

組合は、基本的に、団体交渉を申し入れる際は、動画を撮影する方針で臨んでおり、これは言った言わないという争いになる事態を避けるとともに、組合員の行動に規制をかけるために組合の内部資料として撮影しているとされるものである（前記第3の2(2)ア）。この方針の目的に一定の合理性がないとまではいえない。

次に、撮影の状況についてみるに、7月30日午前10時半頃、A1委員長、A8書記長、A2分会長及びA4は、会社事務所を訪れ、B1社長に対し、「分会結成通知ならびに団体交渉申し入れ書」を手交した際のやり取りは、社長室のある事務所の入口で行われ、その状況をA4がビデオカメラで撮影したものである。B1社長が、何で断らないのかと問いただし、許可をとるべきだと抗議して撮影を制する場面もあったが、A8書記長は、問題なく申し入れている

ことを記録するために行っていると説明し、撮らせてほしいと述べた上で、謝罪した。これに対し、B 1 社長は、「そう言えばいいんだよ。」と応じた。また、B 1 社長が、撮影する際に事前に断るよう求めたことに対し、組合も了承し、その後、同社長が撮影をとがめることは特になかった（前記第 3 の 2 (2) ウ）。このような撮影時の状況からは、組合に会社を挑発したり会社の業務を妨害したりする意図があったことはうかがえない。

そして、組合の撮影した映像には、主に B 1 社長と A 8 書記長とのやり取りが記録されており、その背景には社長室内の監視モニターが映っていたが、そのモニターは、以前、B 1 社長が取材を受けた際の雑誌記事上の写真の背景にも写っており、その雑誌はインターネット上にも掲載されているものである。その他、撮影により、会社の機密情報が外部に漏えいするなどの会社の業務に悪影響を及ぼした事実も認められない。

また、7 月 3 0 日付け申入れは、冒頭、A 8 書記長が、「分会結成の挨拶と団体交渉の申入れのために 5 分ほど話をしたい」と述べ、途中、申入れが長時間に及ぶことによる会社業務への影響を心配しており、組合は、その場で長時間やり取りをする予定はなかったといえる。結果的に、両者のやり取りは 4 5 分ほど行われたが、それは、会社のしかるべき者に相談することなく組合加入したことに B 1 社長が異を唱えて押し問答が続いたためであり、同申入れの態様が原因となったものではない。しかも、その間、会社への来客はなかった（同(2)エ）。したがって、同申入れが 4 5 分ほどにわたったのは、同申入れの態様が原因ではなく、同申入れによって会社の業務に実質的な影響を及ぼすことはなかったといえる。

以上のとおりであるから、7 月 3 0 日付け申入れの際に組合が無

許可ビデオ撮影をしたことは解雇事由にならないというべきである。

- (イ) 会社は、解雇事由1として、7月30日付け申入れの際のアポイントメントなしの会社事務所訪問をしたことも問題とする。しかし、同申入れの際に事前にアポイントメントがなかったからといって、直ちに同申入れが正当性を欠くとまではいえない。
- (ウ) 会社は、解雇事由1として、組合がそのときの動画をYouTubeにアップロードして不特定多数の者が閲覧可能な状態としていると主張する。しかし、組合は、本件解雇の通知を受けた後に、本件解雇に抗議する趣旨で動画をYouTubeにアップロードしている（前記第3の5(16)）のであり、本件解雇通知後の事情であるから、上記事情は解雇事由にはなり得ない。
- (エ) 以上のとおり、7月30日付け申入れ時の組合及び組合員らの行為は正当性を欠くとまではいえず、解雇事由に当たらない。

イ 解雇事由2について

解雇事由2のうち、8月3日、B2及びB3と、A2分会長ら3名及びA5との間で、話合いが持たれた際、A2分会長はそのやり取りを自身の携帯電話で秘密録音したこと、及び8月7日、B1社長がB3の同席する場でA4との間で話合いをした際、A8書記長は、A4の電話をつなげたままにするよう指示し、A4がA8書記長との電話をつなげたままにし、A8書記長が録音していることは認められる（前記第3の3(4)オ、(6)ア）。しかし、これは、組合員らにおいて不当労働行為が行われる可能性があると感じ、そのやり取りを自身の携帯電話で録音したものである。組合員らは、上記各やり取りの際に相手方従業員を挑発した形跡はなく、録音したことにより従業員間のトラブルを発生させた事実も認められない。

むしろ、7月30日付け申入れの際、B1社長は、「組合に入ってから話し合うこと自体が間違いであり、順番が違う、いきなり来たから気分が悪い」などと繰り返し述べている。その直後に、B1社長から話を聞いたB4専務らが同日以降運転手の組合加入の有無を確認し、また、A4から分会結成の事情聴取をしようとしている。さらに、会社は、同月31日にA2分会長ら3名及びA5を会社都合休みとしている。8月1日にB1社長が「夏季賞与が支払われないかもしれない」などと発言している。(同2(2)イ、3(1)ア、イ、(2)ア)

以上のとおり、7月30日付け申入れ後、会社による不当労働行為が度重なっており、組合員らは、更なる不当労働行為が行われる可能性のある状況において、これを警戒し、不当労働行為が行われた際の記録を残して自らの身を守ろうと考えて会話の秘密録音を行ったものであり、緊急避難的な対応としてやむを得ないものであったといえる。秘密録音は、会社の業務上の秘密を漏えいさせることを目的としたものではなく、実際に漏えいの事実はなく、そのおそれがあったともいえない。

したがって、組合員らの上記各秘密録音行為は、正当な組合活動の範囲を逸脱するものとまではいえない。

ウ 解雇事由3について

解雇事由3のうち、会社がA3及びA4に対して会社のダンプの鍵の返却を求めたのに対し、同人らはその返却を拒否している(前記第3の5(1)ア)。A3及びA4の上記行為は正当とはいえないが、これは、同人らが、鍵を返却することにより担当車両を売却され、運転手としての仕事を失うことを危惧したことによるものである。B1社長が8月7日にA4に対して車両を売却するかのような発言をしている(同3(6)イ)ことに照らせば、A3及びA4の同危惧は相応に理解

し得るし、A 3 及び A 4 の同危惧に対して会社が十分な説明をした形跡がないことも考慮すると、鍵を返却しなかったことを解雇事由とするのは相当でないというべきである。

エ 解雇事由 4 について

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

しかし、A 4 の上記期間の不就労は、ストライキ権を行使して行われたものであって（前記第 3 の 5 (5)）、これをもって無断欠勤というものは相当でない。

オ 解雇事由 5 について

解雇事由 5 は、組合員らと他の従業員及び会社との間の相互の信頼関係が崩壊している状態にあり、組合員らは他の従業員との間でトラブルを発生させている、というものである。しかし、組合員らと他の従業員及び会社との関係は、次のとおりである。

(ア) 7 月 30 日付け申入れの際、B 1 社長は、「組合に入ってから話し合うこと自体が間違いであり、順番が違ふ、いきなり来たから気分が悪い」などと繰り返し述べている。（前記第 3 の 2 (2) イ）

(イ) B 1 社長は、8 月 1 日、経営陣らの会議において、分会結成により弁護士費用が必要なため、夏季賞与が支払われないかもしれない旨の発言をしている（前記第 3 の 3 (3)）。同発言は、非組合員に対して反組合的感情を醸成し、組合員と非組合員との間の対立をあおるものであるところ、同会議の出席者により同発言は従業員に伝えられ広まった。

(ウ) B 2 は、B 1 社長の 8 月 1 日発言を聞いた後、同日、A 2 分会長に対し、「いきなり組合を結成するのは順番が違ふのではないか、

団体交渉の申入れについてB 1 社長が頭にきているように見えた」などと発言している（前記第3の3(3)）。

(エ) B 2 は、B 1 社長の8月1日発言を受けて、B 3 と共に、A 2 分会長ら3名及びA 5 に対して「賞与が支払われないのは組合の責任である」などと発言したほか、「まず、全員で改善点を話し合っ
てB 4 専務に頼み、それでも改善されなければ分会結成というのが順番なのではないか」などと発言をし、B 1 社長に同調する発言をしている（前記第3の3(4)ア、イ）。

(オ) 8月7日、B 1 社長が、A 4 と話合いをした際に、同人に対し、「相談なく組合に駆け込んで頭に来た」などと発言して組合の脱退を勧奨したところ、その場に同席していたB 3 は、「周りの従業員と相談して社長に要求し、それが受け入れられなければ組合に相談するのが普通である、組合を存続させるのは無理だろう」などと発言する（前記第3の3(6)ウ）など、B 1 社長の発言に同調している。

(カ) B 1 社長の8月1日発言は、会議出席者が従業員らに伝えて、被組合員にも広まった結果、組合員らが孤立化していった。

以上の(ア)ないし(カ)の事実に鑑みると、組合員らと他の従業員及び会社との間の信頼関係が崩壊したとしても、それはB 1 社長の反組合的な言動に起因するものであるといえるから、解雇事由5に合理性はない。

カ 小括

以上のとおりであって、本件解雇は、解雇事由1ないし5を個別にみても全体としてみても合理性、相当性がなく、会社の主張は採用することができない。

キ 追加的解雇事由について

会社は、再審査において、解雇事由として、①本件解雇の前提となるA2分会長ら3名の勤務態度は、率先して会社を良くしようというものではなく、むしろ、職務怠慢、協調性の欠如により会社に損害を与えていたと評価せざるを得ないものであったこと、②本件解雇時に会社が知り得なかった事情であるが、本件解雇の一番の理由は、A2分会長が「会社が潰れる」という虚偽の事実により、他の従業員に対し組合への勧誘を行い、組合の分会を結成したことであることを追加して主張する。

しかし、上記各解雇事由は、本件解雇後に初めて主張されたものであり、特段の事情のない限り、これらをもって本件解雇の合理性を根拠付けることはできないと解される。しかも、上記①は、仮にこれが事実であったとしても、当時から会社が知っている事情であるにもかかわらず、解雇事由に掲げていなかったものであるし、これを認めるに足りる的確な証拠もない。上記②は、仮にこれが事実であり、当時会社が知り得なかった事情であったとしても、後になって本件解雇の一番の理由であると主張するにすぎないし、これを認めるに足りる証拠もない。

そうすると、上記①及び②の追加的解雇事由をもって本件解雇の合理性の根拠とすることはできない。

- (2) そこで、本件解雇が組合員であること又は正当な組合活動を理由とするものであるか否かについて検討する。

B1社長は、7月30日付け申入れの際、「組合に入ってから話し合うこと自体が間違いであり、順番が違う、いきなり来たから気分が悪い」などと繰り返し述べた。また、B1社長は、8月7日A4に対し、「分会を結成して自分のためになっているのか、一々余計なことを言うな、何で組合に駆け込んだのか、恩を仇で返している、良くなるわけがない、

ほとんどの従業員が組合員らを恨んでいる」などと分会結成を非難する発言をした。さらに、10月9日の団体交渉において、会社は、「組合員と同社長及び他の従業員との間で信頼関係がない、組合員が今後何をするのか分からない」などと述べている。(前記第3の2(2)イ、3(6)イ、5(18)) これらの事実からは、会社が組合を嫌悪していたことは明らかである。

そして、会社は、正当な争議行為を解雇事由とし、A3は7月30日付け申入れには同席せず、秘密録音をしていないにもかかわらず、これらの行為を解雇事由としている(このことはA5にもいえる。)(前記第3の5(10)イ)など、会社の挙げる解雇事由は、合理性を欠いているだけでなく、極めてずさんであったといわざるを得ない。

以上の事実を総合すると、本件解雇は、会社が組合を嫌悪し、組合員であることや、正当な組合活動を理由として行ったものであると推認される。

- (3) また、上記(2)のとおり、本件解雇は、会社が組合を嫌悪し、会社から組合員らを排除するために行ったものであるから、組合の運営に対する支配介入に当たる。
- (4) 以上のとおり、本件解雇は合理的な理由がなく、会社が組合を嫌悪し、組合員であることや、正当な組合活動を理由として行ったものであるとともに、会社から組合員らを排除するためにされたものであるから、本件解雇は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

9 その他の主張について

会社は、再審査において、組合の分会結成、勧誘、活動の態様は労働基本権の濫用に当たり、組合は不当労働行為救済制度の保護を受けられないと主張する。

しかし、会社が指摘する組合の分会結成、勧誘及び活動は、前記認定の

事実関係の下で行われたものであり、社会的相当性を欠くものとまでは認められず、労働基本権の濫用といえないし、組合が不当労働行為救済制度の保護を受けられないということもできない。会社の主張は採用することができない。

10 救済方法（争点9を含む。）について

- (1) 前記1のとおり、7月31日及び8月17日の配車不指示は労組法第7条第1号の不当労働行為に該当する。この不当労働行為から組合員らを個人的に救済するとともに正常な集团的労使関係秩序の回復、確保を図るためには、会社に対し、A2分会長ら3名が両日に業務に従事したものととして扱い、両日分の賃金相当額（既払調整手当額を控除した差額）の支払を命ずるのが相当である。
- (2) 前記2、3、4のとおり、B1社長の8月1日発言、B2及びB3の8月3日発言、B1社長の8月7日発言は、いずれも労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。このように会社の不当労働行為が短期日のうちに繰り返されていることに照らせば、本件解雇により現在会社には組合員たる従業員が在籍していないものの、将来、A2分会長ら3名が原職に復帰した時点で、同種の不当労働行為が繰り返されるおそれがあることは否定できない。したがって、正常な集团的労使関係秩序の回復、確保を図るため、会社に対し、組合活動を批判し又は中傷する旨の組合の組合員に対する発言を代表取締役又は従業員にさせるなどして、組合の運営に支配介入してはならないことを命ずるのが相当である。
- (3) 前記6のとおり、27年度夏季賞与の半額支給は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。このような不当労働行為から組合員らを個人的に救済するとともに、正常な集团的労使関係秩序の回復、確保を図るためには、会社に対し、27年度夏季賞与相当額として、A2分会長に3万1000円、A3に3万1000円、A4に1万900

0円の各支払を命ずるのが相当である。

(4)ア 前記8のとおり、本件解雇は労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。このような不当労働行為から組合員らを個人的に救済するとともに、正常な集团的労使関係秩序の回復、確保を図るためには、会社に対し、本件解雇をなかったもの取り扱い、A2分会長ら3名の原職復帰及び解雇の日の翌日から原職に復帰するまでの間の賃金相当額の支払を命ずるのが相当である。

イ 会社は、A2分会長ら3名の原職復帰は現実的に不可能であり、法は不可能を強いることはできないと主張するが、上記3名の原職復帰を不可能とする事情は存せず、会社の主張は採用することができない。

なお、会社は上記主張の根拠として、①会社とA2分会長ら3名との間に深い溝があり信頼関係を取り戻すことができないところ、信頼関係を破壊する原因を作ったのはA2分会長ら3名であること、②他の従業員がA2分会長ら3名を受け入れることができないことなどを挙げる。しかし、上記①は客観的な裏付けを欠く主張であって、これをもって原職復帰が現実的に不可能ということとはできない。上記②について、A2分会長ら3名と従業員らとの間で信頼関係がなくなっているとしても、それは会社の度重なる不当労働行為によるものであることは前示のとおりであり、これをもって、原職復帰が現実的に不可能ということもできない。

ウ 会社は、バックペイの支払命令において中間収入を控除すべきであると主張する。しかし、以下のとおり、中間収入の控除を認めないのが相当である。

すなわち、中間収入の控除の要否及びその程度を決定するに当たっては、当該解雇による被解雇組合員の個人的被害の救済の観点と、組合活動一般に対する侵害を除去し当該解雇により侵害された集团的労

使関係秩序の回復、確保の観点という二つの観点を総合的に考慮する必要がある。

しかるところ、A2分会長ら3名は、本件解雇後、月数日程度のアルバイトを行ったほか、28年10月からのA3を除き、無職又はアルバイト、派遣社員等の非正規雇用としての就業であり、身分も不安定であった上に、28年10月からのA3についても、会社在籍当時の6割程度の日給にとどまるなど、同人らは、総じて会社在籍当時と比べてはるかに劣悪な労働条件で就労しているものであり、本件解雇による個人的被害は相当の程度に達している（前記第3の6(3)ア、イ）。

他方、分会結成当初は10名程度の分会員がいたものの、B1社長は、7月30日付け申入れ直後から組合を嫌悪し、組合員と従業員との間の対立感情をあおった上で、会社が数々の不当労働行為を行ってきており、その中で分会員も脱退していった。そして、本件解雇の効力が発生した27年10月14日の段階では、A2分会長ら3名及び当時組合員であったA5が解雇されて、最終的に会社から組合員が一掃されている（同2(1)ウ、6(1)）。このように、会社は、数々の不当労働行為により会社における組合活動の継続が不可能となるという著しい制約的効果を発生させ、組合に対して重大な打撃を与えるに至ったといえる。

以上の事情の下で、本件解雇により侵害された個人的被害の救済の観点と、集団的労使関係秩序の回復、確保の観点とを総合考慮すると、中間収入を控除しないものとするのが相当である。

会社は、本件は専ら本件解雇による被解雇組合員の個人的被害の救済のみが問題となる事案であるとし、その前提に立って、中間収入を控除すべきであるとして種々の主張をする。しかし、本件は、本件

解雇により侵害された個人的被害の救済の観点と、集团的労使関係秩序の回復、確保の観点とを総合考慮すべき事案であり、このような観点からは、中間収入の控除を要しないのが相当である。会社の主張は、その前提において採用することができない。

(5)ア 以上の不当労働行為のほか、前記5のとおり、ストライキ通知に対する会社の取扱いは労組法第7条第1号の不当労働行為に該当し、9月14日団交における会社の対応は同条第2号の不当労働行為に該当する。このように、7月30日付け申入れの後、短期日のうちに会社の不当労働行為が繰り返されており、A2分会長ら3名が原職復帰した時点で、組合に対し同種の不当労働行為が繰り返されるおそれがある。そうすると、正常な集团的労使関係秩序の回復、確保を図るためには、会社に対し、主文第5項の文書の交付及び掲示を命ずるのが相当である。

イ 会社は、ポスト・ノーティス命令をするにしても、条件付救済命令にすべきであると主張し、その根拠として、本件では、組合側に、分会の結成、勧誘、団体交渉申入れ、ストライキ、終業時間中の一方的録音等、社会的相当性を欠く行為が多数あったことを挙げる。

しかし、会社が指摘する組合及び組合員らの行動は、前記認定の事実関係の下で行われたものであり、社会的相当性を欠くものでないことは前示のとおりであるから、ポスト・ノーティス命令を条件付とすべき必要も理由もない。会社の主張は採用することができない。

ウ また、会社は、今後とも不当労働行為を行うことはないから、ポスト・ノーティス命令をするにしても、文書の交付で足り、文書の掲示を要しないと主張する（争点9）。

しかし、会社の不当労働行為が繰り返されており、A2分会長ら3名が原職復帰した時点で、組合及び組合員らに対し同種の不当労働行

為が繰り返されるおそれがあるから、正常な集团的労使関係秩序の回復、確保を図るために文書の掲示を要することは前示のとおりである。

また、会社は、会社の事業場は各所にわたっており、第2工場及び配車センターに掲示したところで従業員全員に周知されるものではなく、第2工場及び配車センターへの文書の掲示は全く意味がないと主張するが、従業員への周知策として文書の掲示が有効であることは明らかであり、同主張は採用の限りでない。

さらに、会社は、仮に、掲示という方法を採用した場合には、掲示の方法や立入り等をめぐり更に組合との間での紛争に発展しかねず、かえって、労使間の平穏な協議を回復するという不当労働行為制度の趣旨に反すると主張するが、独自の見解であって、採用することができない。

11 結論

以上のとおり、会社に対して主文第1項から第5項までの命令をし、その余の申立てを棄却すべきである。これと一部異なる初審命令は相当でないから、初審命令を主文のとおり変更する。

よって、労組法第25条、第27条の17及び第27条の12並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和2年7月1日

中央労働委員会

第三部会長 畠山 稔 印