

命 令 書

申 立 人 X組合
 執行委員長 A 1

被申立人 Y会社
 代表取締役 B 1

上記当事者間の群労委令和3年（不）第1号Y会社不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和4年5月19日第848回公益委員会議において、会長公益委員清水敏、公益委員新井博、同小暮俊子、同大河原眞美、同小磯正康が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに交付しなければならない。

記

年 月 日
X組合 執行委員長 A 1 様
Y会社 代表取締役 B 1
当社が貴組合から令和2年7月26日付けで申入れのあった団体交渉において、当社側の出席者の一部について代理人資格や会社からの権限の有無を明らかにしなかったこと及びその出席者が、C1会社がA2の無断欠勤を問題にしている等の虚偽の発言をしたことは、群馬県労働委員会において、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると認められました。 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、文書を交付した日を記載すること)

- 2 被申立人は、前項を履行したときは、速やかに当委員会宛て文書で報告しな

なければならない。

3 申立人の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、被申立人Y会社（以下「会社」という。）が、申立人X組合（以下「組合」という。）の組合員であるA2（以下「A2」という。）を令和2年9月30日付けにて解雇したことが、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号の不利益取扱いに該当する不当労働行為であるとして、並びに、同年8月21日付けにて開催された第3回団体交渉及び同月30日に開催された第4回団体交渉における会社の対応が、同条第2号の団体交渉拒否に該当する不当労働行為であるとして、組合から救済申立があった事案である。

2 請求する救済内容の要旨

組合の請求する救済内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 会社は、令和2年9月30日付けのA2の解雇をなかったものとして取り扱うこと。
- (2) 会社は、A2の同年10月1日から命令に至る日までの賃金を支払うこと。
- (3) 会社は、A2の労働条件の決定と雇用契約の締結に関して、第3回団体交渉より前の交渉を前提として、団体交渉に誠実に応じること。
- (4) 陳謝・誓約文の組合への交付及び掲示
- (5) 当委員会への履行報告

3 争点

- (1) 会社が、A2を解雇したことが、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか。すなわち、会社によるA2の解雇は、同号に規定する組合員であること等を理由とする解雇に該当するか（争点1）。
 - ア 本件解雇の合理性・相当性の有無
 - イ 会社の反組合的感情等の有無
- (2) 第3回及び第4回団体交渉における会社の対応が、労組法第7条第2号の団体交渉拒否（誠実交渉義務の不履行）に該当するか（争点2）。

- ア 第2回団体交渉までに、両当事者間における合意はあったか。
- イ 上記アの合意があったとする場合、第3回及び第4回団体交渉における会社の対応は、それぞれ当該合意を反故にするものであったか。
- ウ 第3回団体交渉は、会社側からの出席者や交渉内容から、不誠実な団体交渉といえるか。
- エ 第3回団体交渉における交渉と会社の対応の問題性は、第4回団体交渉においても継続しているか。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 組合

組合は、平成17年12月4日に設立され、主に群馬県内に所在する事業所に勤務し、又は在住する労働者で結成された労働組合である。本件申立時の組合員数は83名であり、結審時（令和4年2月18日）の組合員数は88名である。また、結審時のY会社における組合員は、A2以外存在しない。

(2) 会社

会社は、肩書地に本店を置き、栃木県足利市内等においてC2、C3などを取り扱う新聞販売店であり、結審時の従業員数は71名、そのうちC4店の従業員数は31名である。

なお、会社には、申立人組合に限らず労働組合に加入している従業員は、A2以外にはいない。

(3) A2

ア A2は、平成24年7月頃から新聞配達のパート従業員としてC5店に勤務していた。

イ A2は、令和2年1月13日付けにて組合に加入した。組合は、A2が組合に加入したことを、同月16日付けにて会社代表取締役のB1（以下「B1」という。）が代表を務める申立外C6会社（以下「C6会社」という。）宛て通知した。

2 A2の就労状況等（C5店）

- (1) A2は、C5店を経営していた申立外C7会社（以下「C7会社」という。）に、平成24年7月頃から同社が廃業した令和元年9月30日まで勤務していた。

同社との間で最後に作成された労働条件通知書は、平成31年1月1日付けのものであり、その内容は以下のとおりであった。

なお、その頃のA2のC7会社における1日当たりの新聞配達部数は、約280部だった。

ア 雇用期間 平成31年1月1日～令和元年12月31日

イ 就業時間 1日当たり4時間45分

ウ 業務内容 差し込み業務、新聞配達業務（朝刊）及びポスティング

エ 賃 金 日給5,937円

オ 罰 則 無断欠勤をした場合、解雇事由となることがある。

遅刻により業務に多大な支障をきたした場合、解雇事由となることがある。

新聞の不着、誤配、遅配等が著しい場合、解雇事由となることがある。

カ 契約更新 自動的に更新する。

の有無 契約の更新は次により判断する。

- ・ 契約期間満了時の勤務成績、態度
- ・ 業務遂行能力
- ・ 会社の経営状況
- ・ 従事している業務の進捗状況

(2) 令和元年9月30日、C7会社は、C5店の経営を終了した。A2は、同年9月又は10月頃、C5店の現場責任者から、しばらくの間、給料の額は変わらない旨の説明を受けた。

(3) C7会社の経営終了後も、A2の業務内容は実質的に変化はなく、C5店において従来どおり就労し、給料は「C4」の名義で支給されていた。この給料は、実質的にはB1によって支払われていたが、当時、A2の知るどころではなかった。

(4) C7会社の従来業務は、事実上、同じ店舗において会社によって引き継がれたが、その際、会社はA2との間の労働契約書を作成することはなく、A2は、自分の使用者が誰であることを明確には認識していなかった。

(5) 会社は、同年10月28日に設立登記されたが、その前後においてもA2との間の労働契約書を作成することはなかった。しかし、同人に対して従来どおりの給料を支給した。

(6) 会社は、令和2年1月4日、A2に対して、同年2月から業務の変更及び給料の減額を行う旨を伝えた。

(7) A2は、同年1月13日に組合に加入し、組合は、同月16日付けでその旨をC6会社宛て通知するとともに、以下のような事項について同年2月7日までの団体交渉の開催を申し入れた。

なお、この時点においても、組合及びA2は、使用者が誰であるかを正しく認識できていなかったが、その後、会社から連絡を受けるなどして、組合は、遅くとも同月3日までにはA2の使用者が会社であると認識するに至り、会社とA2双方の雇用契約の当事者に関する認識が一致することとなった。

令和元年10月以降、契約関係の性質は判然としないが、少なくとも従前のC7会社との間で合意された給料に関する雇用条件が事実上会社に引き継がれていることについては争いがない。

ア 雇用契約書の作成

イ 業務引継時の約束を反故にする業務内容の変更や仕事量の増減による実質的なものを含めての賃下げの拒否

ウ 労働保険の加入

エ 就業規則等の開示及び写しの交付

オ 法定休日が与えられていない現状の改善

カ A2に対する未払い賃金の支払い

キ 配達用バイクのスタッドレスタイヤ化

ク 配達人員等の確保

ケ 転送体制の維持強化

コ 業務内容の変更に際しては組合と協議を行い同意を得ること。

(8) 令和2年1月31日、会社は、A2に対し、配達区域と配達部数を再編成することを伝えた。

(9) 同年2月1日、組合は、B1に対し、上記(8)の再編成の取消及び団体交渉の開催を要求し、それを無視して、労働条件を不利益変更した場合には、A2にストライキをさせる旨の通告書並びに上記(7)の事項を記載した要求書を手交した。

(10) 同月2日から同月13日までの間、A2は、組合の指示に従い、ストライキを行った。これに対し、会社は、ストライキを妨害したり、A2に対して

ストライキ実施を理由とする制裁措置をとることはなかった。

(11) 同月 3 日から同月 12 日までの間、組合は、C 5 店及び C 4 店において、会社への抗議等を目的としてビラまきを行った。これに対し、会社は、当該ビラまき行為を妨害したり、当該ビラまき行為を理由とする制裁措置をとるようなことはなかった。

(12) 同月 13 日、会社と組合との間で第 1 回団体交渉が開催された。この団体交渉の概要は次のとおりであった。

ア 参加者

(ア) 組合側

組合執行委員長 A 1（以下「A 1」という。）、A 2 ほか 4 名

(イ) 会社側

B 1 及び C 4 店店長 B 2（以下「B 2」という。）

イ 要求事項に対する会社の説明

会社は、組合からの要求事項に対し、要旨以下のとおり説明した。

(ア) 雇用契約書を作成していないことを謝罪すること及び雇用契約書を区域編成後に作成すること。

(イ) 労働保険には加入済みであること。

(ウ) 就業規則は現在ないので、これから作りたいこと。

(エ) A 2 に法定休日を与えられていないことについて謝罪し、手当を支払うこと。

(オ) A 2 に対する未払い賃金を支払うこと。

ウ 会社の状況について

会社は、会社が事業をはじめるとの状況等について、要旨以下のとおり説明した。

(ア) 会社とは別の法人が、平成 29 年中から C 4 店を経営していたこと。

(イ) C 5 店の経営に係る C 1 会社（以下「C 1 会社」という。）との契約は、C 7 会社が契約解除をした後に B 1 が契約したこと。

(ウ) 令和元年 10 月以降の A 2 に対する給料の支払いは、会社が行っていたこと。

(エ) C 4 店と C 5 店の経営を統合すること。

(オ) C 7 会社の A 2 との雇用契約は、会社に引き継がれておらず、新たなものになっていること。

エ A 2 の労働条件について

会社は、組合に対し、令和2年1月分まではC 7会社と同額の給料を支払う約束をした上で、今後は、1日当たりの配達件数400件、配達終了時刻午前5時30分を目標に、朝刊配達業務のみであれば1日当たりの給料を3,973円（時給換算で1,200円程度）、労働時間を3時間30分としたいこと、さらにこれまでどおりの給料を希望するのであれば、朝刊配達に加えて他の業務を担当してもらいたいことを伝えた。

それに対し、A 2は、朝刊配達に加えて、それ以外の業務を担当することを承諾する旨回答したが、組合から反対意見が示された。

(13)第1回団体交渉の後、A 2は、朝刊配達終了後、午前6時まで店内雑務をすることとなった。A 2は、第1回団体交渉時点で、会社業務外にて負傷していたため、会社への復帰は、負傷の回復次第となった。

3 A 2 の就労状況等（C 4店（解雇通知まで））

(1) 令和2年2月22日、A 2は、会社に復帰し、同日からC 4店において、1日当たり360部を配達することとなった。同日から同年3月5日までの間、A 2は、臨時配達員に追従して配達した。

(2) 同年5月3日、組合は、会社に対し、次の事項に関する要求書を提出し、同月29日までの団体交渉の開催を申入れた。

ア 就業規則の写し及び雇用契約書の交付

イ 法定休日の保障

ウ 勤務割表の掲示

エ かつて勤務割を掲示していた黒板を撤去した理由の説明

オ 人員の確保

カ 法定休日に出勤させる場合の代休の付与又は割増賃金の支給

キ 未払い賃金の支払時期の早期化

ク 新聞包装機の追加設置

ケ 順路帳の適宜更新

コ 燃料の保管方法の改善

(3) 同月10日から同月17日までの間、会社と組合との間で、パートタイマー就業規則（以下「就業規則」という。）を作成するための電子メールによる協議が行われた。協議において、B 1は、組合に対して就業規則案等を提示し、組合からの意見に対しては修正するなどして丁重に対応した。

(4) 同月19日、会社と組合との間で第2回団体交渉が開催された。この団体交渉の概要は次のとおりであった。

ア 参加者

(ア) 組合側

A1、A2ほか6名

(イ) 会社側

B1及びB2

イ 要求事項に対する会社の説明

会社は、組合からの要求事項に対し、要旨以下のとおり説明した。

(ア) 就業規則の作成作業の状況

(イ) 燃料の保管方法について改善するよう指示すること。

(ウ) 新たな配達区域を担当する際に、指導に当たった臨時配達員が順路帳に記載された順序とは異なる順序で配達したことを謝罪すること。

(エ) (朝残業分の)未払いの給料を支払うこと。

(オ) 給料の支払い不足分は、特別手当として既に支払いを済ませていること。

(カ) 順路帳の記載内容に間違いがある場合には、その旨指摘があれば対応すること。

(キ) 勤務割表は常に掲示しておくこと。

(ク) 休暇に関して改善したこと。

(ケ) 配達用バイクの点検等については、異変が生じた都度連絡してもらいたいこと。

ウ A2の労働条件についての会社の提案と組合の見解

会社は、A2に対し、配達を午前1時30分から開始した場合、合間に休憩を取る前提で、原則午前5時30分までには終了してもらいたいこと、配達が遅れた場合午前6時までには余裕を見ていること、同年2月及び3月の給料については1時間当たり1,250円、1日の労働時間を4時間(休憩時間を含む。)として計算していること、始業時刻を午前1時15分とすること、時給で給料の計算をしているのはA2のみであること、仕事の合間に30分の休憩時間を取ってもらいたいこと等を伝えた。

これに対し、組合は、配達に要する時間は、配達業務に従事している者が実際に配達に要する時間の平均を取るべきであると主張した。

エ A 2 の配達に要する時間についての会社の提案

会社は、A 2 の新聞配達に要する時間について、上記ウのとおり 4 時間（休憩時間を含む。）を想定しているとし、実際に要する時間及び休憩時間を確認するため、GPS による測定を提案した。

これに対し、組合は、測定を承諾したが、まずは 1 度追走してはどうかとの意見を表明した。

会社は、追走について実施を了承した。併せて、A 2 を配達終了後に午前 6 時まで業務に従事させることを取りやめ、A 2 に対し、配達終了次第退社するよう指示した。

- (5) 同年 5 月 30 日、第 2 回団体交渉の結果を受け、B 2 は、組合の組合員であり、A 2 の母である A 3（以下「A 3」という。）と共に、新聞配達を行う A 2 を追走した。

同日における A 2 のタイムカード上の出勤時刻は午前 1 時 1 分、退勤時間は午前 5 時 32 分であった。配達途中、B 2 の指摘により 1 件の新聞の届け忘れ（会社ではこれを不着と表現しているため、以下これを「不着」という。）が未然に防がれた。B 2 は、A 2 の配達については、しっかりしたものである、早歩きが後半になるほど遅くなる、との評価をした。

- (6) 第 2 回団体交渉の結果を踏まえ、同月 24 日から同年 6 月 9 日までの間、会社と組合との間で、就業規則を修正するための電子メールによる協議が行われた。協議に当たって、B 1 は、組合に対し、組合の意見を踏まえた就業規則の修正案を複数回提示するなどした。

同月 15 日、会社は、A 2 の意見書を添えて、就業規則を足利労働基準監督署宛て提出した。A 2 の意見書には、「みなし休業時間というのは常識的に言って認められないと考える。よって反対する。」、「管理職（略）の把握する（配達速度は全社員の平均時間を参考に）時間を労働時間とする。配達時間の相違がある場合、全社員の平均時間速度を元に算出する。」、「とあるが、この方法でタイムカード以上に労働時間を正確に把握することができるとは思えず、これに反対する。」等と記載されていた。

就業規則における朝刊業務の始終業時刻等については、始業時刻を午前 1 時 15 分、終業時刻を午前 5 時 45 分及び休憩時間を 30 分間とし、これ以外の勤務パターンについては、雇用契約時に個別に定めるとした。

また、就業規則第 37 条第 1 項には「パートタイマーが、次のいずれかに

該当するときは解雇する。」と規定され、同項第1号には「勤務成績または業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等、就業に適さないと認められるとき」と規定されていた。

さらに、就業規則第40条第1項には「パートタイマーが次の各号のいずれかに該当するときは、けん責処分とする。」と規定され、同項第1号には「正当な理由なく欠勤したとき」と規定されていた。

(7) 同年7月26日、組合は、会社に対し、第2回団体交渉の結果及び就業規則の施行を踏まえ、次の事項に関する要求書を提出し、同年8月21日までの団体交渉の開催を申入れた。

ア 全従業員に対する雇用契約書の交付

イ 就業規則に規定された基本給、朝刊手当及び無苦情手当並びに給与支払明細書に記載された特別手当及び朝刊手当についての説明

(8) 同年8月11日、A2が無断欠勤（会社では、これを「欠配」と表現している。）したため、B2が電話をしたところ、A2は、休日と勘違いしたことに基づき、飲酒していたため出勤できないと述べた。しかし、深刻な反省や謝罪の言葉を口にすることはなかった。

(9) 同月12日、A2は、会社に出勤後、B2に対し、無断欠勤したことを謝罪した。同日以降、A2は、継続して新聞配達業務に従事した。

(10) 令和2年2月から同年8月までのA2の不着件数は、会社の記録によれば次のとおりであり、同年7月を除くとC4店における配達地区当たりの平均不着件数を超えていた。

(平均不着件数)

令和2年3月	16件	約5.9件
令和2年4月	8件	約4.3件
令和2年5月	15件	6件
令和2年6月	7件	約3.9件
令和2年7月	3件	約4.1件
令和2年8月（1日～21日）	11件	約4.3件

(11) 同年7月1日から8月19日までの期間におけるA2の平均配達終了時刻は、C4店の全従業員の平均時刻と比べ、25分程度遅いものであった。

また、同期間における配達終了時刻が午前6時を過ぎた日数は、24日であった。

なお、会社は、配達が終わったのが午前6時を過ぎた場合及び午前6時までに配達をしたもののその時刻が午前5時30分を過ぎ、かつ、配達先の顧客から苦情があった場合を、遅配と称していた（以下「遅配」という。）。

(12)同月21日、会社と組合との間で第3回団体交渉が開催された。この団体交渉の概要は次のとおりであった。

ア 参加者

(ア) 組合側

A1、A2ほか3名

(イ) 会社側

B2及びB3（以下「B3」という。）

イ 要求事項に対する会社の説明

(ア) 同年9月末までに、全従業員に対し雇用契約書を交付すること。

(イ) B1が参加しておらずB2では詳細が不明であることから、各手当の説明については次回の団体交渉に持ち越したいこと。

ウ B3によるA2の労働条件の確認

B3は、A2のC7会社における勤務の状況、A2の配達担当区域の変更についての経緯、組合が会社を把握した経緯、これまで開催された団体交渉の経緯等概要及び第3回団体交渉時点でのA2の労働条件が時給1,250円で1日当たり4時間45分（休憩時間なし）、330部の朝刊配達であることを確認した。

エ A2の不着及び欠配（無断欠勤）に対する会社の対応

B2は、「ほんと死活問題なのですよね。新聞止まっちゃうんですよ不着って。」と発言するなどして、組合に対し、不着が会社にとって大きな影響があることを説明した。

B3は、A2に対し、不着が多いこと及び無断欠勤をした上、B2に対して口答えをしたことについて、B1が「許すわけにはいけない」と述べていたことを伝えた。

B3は、A2の現在の給料は他の従業員に比して高いと述べ、A2に対し、他の従業員と同程度の労働条件での雇用契約を承諾しない限り継続して雇用することは難しいと述べた上で、同月末日まで有給とはするものの出社しないよう伝えた。

オ B3の立場について

組合がB3の立場を確認したところ、B3は、「弁護士の資格は現在保持してはいません。ただ、弁護士事務所の人間だと思っていただいて結構です」、「B1社長から委任を受けたので私もY会社の人間という立場で喋らせてください。」等と発言した。

カ C1会社の意向について

B3は、「C1会社の社員が、今はコロナなのでズームによる電話訪店というのがあるんです。でその時に欠配の事実が伝わり、なんじゃこりゃという話になってしまって」、「そこで欠配の事実が発覚し、それに対してどういう経営をしているんだという指摘を受けてしまい」、「態度を豹変させた。」、「B1社長がね。今まではA2さんのことをそれなりに評価していて、まあいいか、まあいいか、まあいいかと見てきたんですけど、一度欠配ということがあり、それを担当指摘を受けてしまうと、もう大目には見れない、と。とてもじゃないけどもう無理だという風に態度を変えられた」、「一度その、社の方から指摘を受け、事実として欠配という事実があった以上、そうすると今までの不着率とか、あとその他の従業員との給与体系のバランス、またそういう労働組合員としての勧誘活動等も加味した時に、やはり社としては、何らかの手を打つべしという指摘を受けてしまうのは当然のことだと思います。」等と発言し、B1がA2への対応を決めたこと理由として、C1会社が会社の経理状況等の点検・確認等（以下「訪問点検」という。）を行った際に、会社に対して、A2の無断欠勤に関して何らかの手を打つべしと指摘をしたことを挙げた。

4 A2への解雇通知から本件救済申立てに至るまでの経緯

(1) 同年8月30日、会社と組合との間で第4回団体交渉が開催された。この団体交渉の概要は次のとおりであった。

ア 参加者

(ア) 組合側

A1、A2ほか1名

(イ) 会社側

B1、B2及びB3

イ B3について

会社は、同席したB3の立場について、C1会社の人間ではないこと、C1会社の委任はないこと及びB1の委任を受けているのみで、今回はア

シスタントを務めていることを伝えた。

ウ 会社の提示した条件とそれに対する組合の回答

B 3は、A 2の無断欠勤やその後の言い分、経営的な課題等を含めて考慮した結果、B 1が、会社の従業員全てを月給制にすると結論づけたことを伝え、労働条件通知書を提示した。労働条件通知書の内容は、以下のとおりであった。

- (ア) 雇用期間 令和2年9月1日～令和3年8月31日
- (イ) 業務内容 雇用主が取り扱う新聞等の配達（主に朝刊配達）
- (ウ) 始業終業の 始業 午前1時15分
時刻 終業 午前5時15分
- (エ) 休憩時間 30分
- (オ) 基本賃金 月給110,000円
- (カ) 解雇の事由 原則、当社就業規則による
及び手続
- (キ) 契約更新の 更新する場合があります
有無

会社は、A 2がこの労働条件を承諾すれば、雇用を継続する予定であった。

組合は、提示された労働条件について検討し、その上で「これは飲めない」と回答した。

エ A 2への解雇通知

B 1は、組合に対し、上記ウの労働条件を承諾できなければ解雇するとして、解雇通知書を手交した。解雇通知書の内容は、以下のとおりであった。

- 解雇日 令和2年9月30日
- 解雇予告日 令和2年8月30日
- 解雇の理由 正当なる理由なく、配達業務において不着および遅配、そして欠配をし、会社に多大なる損害を与えたため
- その他 今までの貴殿の勤務功績を鑑みて、30日前通知ではありますが9月分の基本給を支給します。

オ A 2への指導と改善の見込み

組合は、会社に対し、A 2の行動に一定程度の問題を認めたものの、同

人は反省しており、問題についても改めさせることを伝えた上で、指導期間を設けて、その中の様子を見て、従前の労働条件に戻すのはどうかと提案した。

会社は、会社が再三注意したにも関わらず改善や反省、努力が見られないことを主張した上で、提案には応じられないと回答した。

- (2) 同年9月20日、組合は、会社及びC1会社に対し、解雇通知の撤回等を求め、同月30日までの団体交渉の開催を申入れた。
- (3) 同月27日、会社は、組合に対し、同月20日に申入れのあった団体交渉の開催については日程が近々過ぎる等の理由により改めて期日を設定すること、A2の解雇通知の撤回については拒否すること等を回答した。
- (4) 同月30日、会社は、A2を解雇した。
- (5) 同年10月6日、組合は、会社に対し、A2の解雇の無効と地位確認を求めること、会社が解雇予告手当と称して支給した金銭については未払い賃金の一部として受け取ることを告げた上で、就業規則の写しの交付、A2の解雇処分にかかる就業規則上の根拠条文、第3回及び第4回団体交渉に参加したB3の氏名、所属、役職、団体交渉における地位等についての説明等を求め、同月23日までに団体交渉を開催するよう申入れをした。
- (6) 同月12日、会社は、組合に対し、A2の解雇に関して、団体交渉とは別に、会社と組合又はA2との間で意見交換を行う意思の有無について確認した。組合は、意見交換を行う意思はないとし、意見交換を拒否した。
- (7) 同年11月4日、会社と組合との間で第5回団体交渉が開催された。会社は、A2が就業規則第37条の規定「勤務成績または業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等、就業に適さない」と認められるとき」に該当したので普通解雇としたこと、解雇の判断をしたのはB3ではなくB1であること、B3はC1会社及び会社の人間ではないこと、B3の名前については承知していないこと、B3の電話番号を教えることを拒否すること、C1会社からB3に対する指示はないこと、第3回団体交渉はB3とB2に任せたこと、C1会社の行った訪問点検において前記の指摘があったというB3の発言は虚偽であることを説明した。

組合は、解雇通知書の解雇の理由に「配達業務において不着および遅配、そして欠配をし、会社に多大なる損害を与えた」とあることから、普通解雇ではなく懲戒解雇ではないのかと主張したが、会社は、それを認めなかった。

その上で、会社は、会社側の認識としては、A2の「不着および遅配、そして欠配」の状況が、勤務成績等の不良に該当し、それを指導しても直らなかったため、普通解雇としていると応じた。

(8) 令和3年2月4日、組合は、当委員会へ本件救済申立てを行った。

(9) 同年8月時点における、A2が担当していた配達地区を担当する会社従業員の労働条件は、以下のとおりであった。

ア 業務内容 チラシ入れ、朝刊配達業務

イ 始業終業 始業 午前1時15分
の時刻 終業 午前5時30分

ウ 休憩時間 60分

エ 基本賃金 月給100,000円

第3 判断

1 争点1（会社が、A2を解雇したことは、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するか（会社によるA2の解雇は、同号に規定する、組合員であること等の故をもって労働者を解雇したといえるか。）。）

(1) 組合の主張の要旨

ア 次のとおり、本件解雇は合理性・相当性を欠いていた。

(ア) 本件解雇は、会社がA2に対し賃金の引下げに応じるよう求め、引下げに応じなかったがためになされたものであり、不当である。

(イ) 会社は、A2の解雇の理由を、A2が「不着および遅配、そして欠配」により会社に損害を与えたこと、A2の能力が不足していること及びA2に改善の見込みがないこととしている。A2の不着や無断欠勤等については、指導不足等の会社の帰責事由もあることから、これらは、解雇の理由として不十分である。

(ウ) A2の解雇理由について、会社は、A2の能力不足により他の従業員を疲弊させ、担当配達区域の顧客数を顕著に減少させるなど、会社の経営に大きな損害を与えているとしながら、会社の提案する労働条件に応じれば解雇をしないとしている。この会社の主張は、矛盾している。

イ 次のとおり、会社は、反組合的感情を抱いていた。

(ア) 会社は、A2の労働条件に関しての交渉をしたり、合意を図ろうとしたことに対し、嫌悪の念を抱いていた。

(イ) 会社は、常態的に労働基準法違反を繰り返しており、A 2 の労働組合への加入を嫌悪していた。

(ウ) また、団体交渉における会社の不誠実な対応は、組合嫌悪の現れであるといえる。

ウ 上記ア及びイのことから、本件解雇は不当であり、本件解雇の理由は、組合の正当な活動及びA 2 が組合に加入したことに対する嫌悪である。

(2) 会社の主張の要旨

ア 次のとおり、本件解雇には合理性・相当性がある。

(ア) A 2 を解雇した理由は、不着及び遅配を繰り返す等能力が不足しており、そのことにより他の従業員に負担を強いて疲弊させるとともに、担当配達地域の顧客数を顕著に減少させて、会社に多大なる損害を与えたためである。

これは、就業規則第37条第1項第1号の解雇事由「勤務成績または業務能率が著しく不良で、向上の見込みがなく、他の職務にも転換できない等、就業に適さないと認められるとき」に該当する。

(イ) また、A 2 は、上記の不着等について会社が指導するも改善はなく、無断欠勤した。

そして、不着等の原因を会社に帰責させるなど反省もせず、挑発的な態度を取るなどしたのであり、これ以上の改善は不可能と判断するのは当然である。

(ウ) 会社は、A 2 を基幹的な労働力として雇用してはならず、A 2 の継続雇用に対する期待は薄かった。A 2 が普通解雇により被った不利益は、雇用の更新拒絶と変わらない。仮に普通解雇が認められないとしても、更新拒絶が行われたと評価されることは明らかである。

イ 次のとおり、会社に反組合的感情はない。

(ア) A 2 の解雇は、同人が組合員であることは全くの無関係である。

(イ) 会社は、組合のストライキやビラまき等の組合の活動を妨げていない上、組合活動を理由に不利益な取扱いをしていない。

(ウ) また、会社は、組合と協議を重ねて就業規則を作成し、A 2 の労働条件についても積極的に、可能な限り検討及び対応した。団体交渉においても、終始平穏に進められている。

ウ 上記ア及びイから、本件解雇は、組合嫌悪の意思によるものではない。

(3) 当委員会の判断

ア 本件解雇は不当労働行為意思に基づくものか。

(ア) 本件普通解雇に理由（合理性・相当性）があるか。

a 就業規則の該当性

A 2 は、他の従業員に比して不着件数は多かったといえること、令和 2 年 7 月 1 日から同年 8 月 1 9 日までの期間において遅配が相当数あったことが認められ、さらに同月 1 1 日に無断欠勤したことが認められる（前記第 2 の 3 (8)、(10) 及び(11)）。このような状況下で、他の従業員に対する負担が増したことや顧客の信用を失い契約への影響があったことは予想することができる。

しかしながら、同年 5 月 3 0 日に B 2 が A 2 を追走した際には、許容範囲内の配達時間で配達ができていることが認められ、就業規則の「向上の見込みがない」とまでは断定することはできない（前記第 2 の 3 (5)）。

また、会社は、労働条件について折り合いが付けば継続雇用を想定していたことがうかがわれることから、A 2 が就業規則に規定された「就業に適さないと認められる」状況にあったかはすこぶる疑問である（前記第 2 の 4 (1)ウ）。さらに、無断欠勤に対する制裁は、就業規則上、けん責処分にとどめられており、これを重大な解雇事由とすることには疑問がある（前記第 2 の 3 (6)）。

以上のことから、本件解雇の就業規則該当性には疑義があるといわざるをえない。

b 解雇の相当性（社会通念上の相当性）

無断欠勤は、新聞配達の特性上、会社に与える影響は小さくはないといえるが、前述のとおり就業規則上の懲戒事由では「けん責」の対象にすぎない（前記第 2 の 3 (6)）。会社は、無断欠勤そのものよりも、無断欠勤後の B 2 との電話のやりとりにおける A 2 の態度に対し、感情的な反発を抱き、解雇の判断に至ったと推認できる（第 2 の 3 (8)）。一度の無断欠勤を重大な解雇理由と見なすことには疑問があり、たとえば、この感情的な反発を考慮しても、本件解雇は、バランスを失しているといえる。

また、不着、遅配及び無断欠勤は、配達業務に重大な支障を及ぼす恐

れがあることは否定できないが、これらを理由に解雇するには、事前に不着等の事態に対する改善が見られなければ解雇もあり得ることを警告するなど解雇を避けるための解決方法を模索すべきであったと解されるどころ、会社は、A 2 に対してこのような配慮をすることなく、団体交渉の過程において、突如解雇を通知しており、本件解雇には手続上の瑕疵があることを否定できない（前記第 2 の 3 (12)エ並びに 4 (1)ウ、エ及びオ）。

したがって、本件解雇は相当性を欠くものというべきである。

c A 2 の雇用の更新拒絶について

会社は、普通解雇が認められなくても、更新拒絶と同様の評価ができる旨主張している。しかし、会社の更新拒絶との主張は、いわゆる雇止めと思われるが、会社がその意思表示をしたとの主張はなく、また、そもそも、雇止めは有期雇用契約の期間満了時の問題であるが本件では雇用期間に関する主張もなされていない。

(i) 会社の組合に対する嫌悪感について

組合は、A 2 の組合加入から A 2 が解雇を通知されるまでの間、以下の組合活動を行っている。

- a 会社の賃下げ予告に対するストライキ（前記第 2 の 2 (10)）
- b A 2 の労働条件に関する団体交渉（前記第 2 の 2 (12)エ並びに 3 (4)ウ及び(12)）
- c ビラまきや組合勧誘（前記第 2 の 2 (11)及び 3 (12)カ）

このような団体交渉の要求及びストライキの実施等の一連の組合活動が展開されたことは、会社側に組合及び組合員に対する警戒感が生じたであろうことは容易に推測することができる。

しかしながら、会社は、組合活動に対する妨害や、これを批判する言動はしておらず、かえって、A 2 の労働条件の見直しについて団体交渉において協議したり、就業規則の策定等についてそれなりに前向きに対応しており、組合嫌悪を示す対応は認められない（前記第 2 の 2 (10)、(11)及び(12)エ並びに 3 (4)ウ及び(6)）。

また、会社が A 2 に提示した労働条件は、他の従業員に比して格別不利な労働条件であるとは認められず、会社が意図的に A 2 との労働契約の締結を避けるための労働条件を提示したものと認められない

(前記第2の4(9))。

さらに、前述のとおり、会社の提示する労働条件に組合及びA2が合意するならば、継続雇用を考えていたことが認められ、本件解雇通告は、会社が労働条件交渉を有利に進めるための材料として持ち出されたのであって、会社の経営上の判断に基づくものであると評価できるので、反組合的感情によるものであるとまではいえない(前記第2の4(1)ウ)。

なお、組合は、会社が労働基準法違反を繰り返しているためA2の組合加入に嫌悪感を抱いたと主張しているが、仮に違反があったとしても、そのことを理由に組合を嫌悪していたことを推認させるまでの疎明はなく、当委員会の判断に影響しない。

イ 小括

以上のことから、会社によるA2の解雇は、組合員であること等を理由としたものとはいえず、労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当しない。

2 争点2 (第3回団体交渉及び第4回団体交渉における会社の対応が、労組法第7条第2号の団体交渉拒否(誠実交渉義務の不履行)に該当するか。)

(1) 組合の主張の要旨

ア 第2回団体交渉までに、両当事者間にはA2の労働条件に関して協議すること、時給制をベースに労働条件の内容の妥当性を検討することその他諸条件の調整等についての合意がなされていた。

イ 第3回団体交渉において、会社は、代理権のないB3を中心に団体交渉に当たらせ、A2の無断欠勤を理由としてA2の解雇に言及し、上記アの合意を反故にした。

その上で、B3は、C1会社からの指摘があったと嘘をつき、A2に自宅待機を命じ、A2を解雇に追い詰めようとした。

また、会社は、組合が予め要求書により要求していた事項に対する回答を用意していなかった。

ウ 第4回団体交渉は、第3回団体交渉におけるC1会社からの指摘があったとのB3の嘘を前提に開催されていた。組合は、B1がその嘘を追認しており、B3がC1会社からの意向を受けたように振る舞っていたことから、B3との交渉をせざるをえないと判断した。

エ 上記アないしウから、第3回及び第4回団体交渉における会社の対応は、

団体交渉拒否とみなせる程度に不誠実である。

(2) 会社の主張の要旨

ア 第3回団体交渉において、組合は、B1が団体交渉に出席できないことを認識した上で、B1の出席を要求しなかった。B3の出席についても、異議を述べなかった。出席したB2は、従業員の労働条件を決定したり、従業員に自宅待機を命じたりする権限を有していた。

なお、B3の発言の一部にC1会社の訪問点検に関して事実と異なる部分が存在するものの、交渉の進行や結論には影響を与えておらず、些末な部分であるといえ、この部分をことさらに重視すべきでない。

イ 第4回団体交渉は、第3回団体交渉が継続していると認識している。組合は、第4回団体交渉におけるB3の出席について、異議を述べなかった。

ウ 第3回及び第4回団体交渉はそれぞれ平穩に進行しており、したがって、会社は、組合に対し、誠実に応じていたといえる。

(3) 当委員会の判断

ア 第2回団体交渉までに、両当事者間における合意はあったか。

組合は、第2回団体交渉までに会社との間に時給制をベースにすること等の合意があったと主張する。確かにその方向で交渉はされたが、会社は、第2回団体交渉において、A2の主張する新聞配達に要する時間について疑問を呈しており、時給制のもとでは勤務時間が給料の額に大きく影響することから、時給制をベースにA2の給料を算定することについて、明確な合意が成立していたとは評価し難い（前記第2の3(4)）。

イ 第3回団体交渉は、会社側からの出席者や交渉内容から、(団交拒否と評価し得る)不誠実な団体交渉といえるか。

組合が第3回団体交渉にB3が出席したことについて異議を唱えていなかったとしても、会社がB3にどのような権限を与えたかを明確に示さずに実質的に代理させて交渉に当たらせたこと及び予め要求書に記載された要求事項に回答できる者を出席させなかったことは、合意達成の可能性を模索する義務に反している（前記第2の3(12)イ(イ)、エ及びオ）。

さらに、B3が、C1会社がA2の無断欠勤を問題にしている等の組合の適切な判断を誤らせるおそれのある虚偽の主張を繰り返したことは、誠実な交渉態度であったとは評価し難い（前記第2の3(12)カ及び4(7)）。

したがって、第3回団体交渉における会社の対応は、不誠実であったと

いえる。

ウ 第3回団体交渉における交渉と会社の対応の問題性は、第4回団体交渉においても継続しているか。

第4回団体交渉においては、会社の代表であるB1が出席しており、B3が出席していたとしてもB1の権限は明確であるから、会社側の出席者に特段の問題はない（前記第2の4(1)ア）。また、第4回団体交渉において、第3回団体交渉におけるB3の虚偽の発言が組合の判断に影響を与えていたと評価すべき事実は存在しない。よって、第3回団体交渉が不誠実なものであっても、第4回団体交渉に問題性が継続しているとまではいえない。

したがって、第4回団体交渉における会社の対応は、不誠実とはいえない。

エ 小括

以上のことから、第3回団体交渉における会社の対応は、労組法第7条第2号の団体交渉拒否に該当するが、第4回団体交渉におけるものは、同号の団体交渉拒否に該当しない。

3 救済内容

第3回団体交渉における会社の対応が不当労働行為に該当することは、上記2(3)エで判断したとおりであるが、A2の労働条件と雇用契約の締結について、第3回団体交渉より前の交渉を前提とする団体交渉を命ずる理由は認められず、また、その後の団体交渉における会社の対応には特段問題は認められないことから、団体交渉応諾を命じる必要はなく、主文をもって足りると考える。

第4 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

令和4年5月19日

群馬県労働委員会
会 長 清 水 敏