

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合

執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 会 社

代表取締役 B 1

上記当事者間の都労委令和2年不第74号事件について、当委員会は、令和4年9月20日第1801回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員菊池洋一、同水町勇一郎、同巻淵眞理子、同太田治夫、同渡邊敦子、同田村達久、同西村美香、同川田琢之、同垣内秀介、同富永晃一の合議により、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

平成26年12月、申立人X1組合（以下「組合」という。）は、被申立人株式会社Y1会社（以下「会社」という。）に対し、会社のトラック運転手であるA2（以下「A2」という。）の組合加入を通知するとともに、同人に対する未払賃金の支払等を求める団体交渉を申し入れた。これ以降、組合と会社との間では、団体交渉や不当労働行為救済申立てを経て27年に和解が成立し、A2と会社との間では、訴訟を経て、28年に同人の労働条件等について合意

する和解が成立した。

令和元年7月12日、A2は、会社内において大声で会社への批判や不満を述べるなどしたため、そのことにつき、8月13日に会社から懲戒処分「譴責」（以下「元年8月けん責処分」という。）を受けた。

2年5月30日、A2は、会社の倉庫内に積んであった荷物（段ボール箱入り）を故意に押し倒して崩し、蹴り、投げるなどし（以下、これらのA2の行為を「荷物崩し及び足蹴等行為」という。）、その結果、段ボール箱やダンボール箱の中に入っていた商品の一部が破損した。

7月1日、会社は、A2に対し、荷物崩し及び足蹴等行為は非常に危険かつ悪質なものであり、その結果、会社が荷主から嚴重注意も受けた、また、元年8月けん責処分から1年も経過していない時期の行為であり、勤務態度に改善がみられないとして、2年7月1日付けで即日普通解雇（以下「本件解雇」という。）とすることを通知した。

組合は、本件解雇の撤回を求めて会社に団体交渉を申し入れ、その後、団体交渉が6回行われた。団体交渉で、組合は、荷物崩し及び足蹴等行為を理由とする本件解雇は重過ぎる旨を述べたほか、本件解雇の通知書（以下「本件解雇通知書」という。）に記載されている元年8月けん責処分やA2の勤務態度に係ることについて詳細を説明するように求めた。会社は、書面や団体交渉の場で回答をしたが、組合はそれらの内容や会社の対応が不十分であると主張した。また、上記「荷主から嚴重注意」に関し、団体交渉における会社の説明が、事実と違っていたことが後に判明した。

本件は、会社による本件解雇は、A2が組合の組合員であるが故の不利益取扱い又は組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点1）、組合と会社とが行った、本件解雇に係る第2回から第5回までの4回の団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か（争点2）が争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

本件申立時の請求する救済の内容（要旨）は下記(1)ないし(3)であり、3年4月16日に下記(4)が追加された。

(1) A2に対する本件解雇を撤回し、復職日までの賃金を支払うこと。

- (2) 組合員に対する不利益取扱いにより、組合の運営を阻害しないこと。
- (3) 陳謝文の掲示、手交及び新聞掲載
- (4) 団体交渉や通知書等において、不誠実な対応をしないこと、また、説明内容を裏付ける資料を提示すること。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、肩書地に事務所を置き、主に中小企業の労働者が企業の枠を越えて個人で加盟しているいわゆる合同労組であり、平成24年4月に結成された。本件申立時の組合員数は約300名である。
- (2) 被申立人会社は、肩書地に本社を置き、ドラッグストアへの配送等を行う運送業を営む株式会社である。本件申立時の従業員数は約120名である。会社には、3か所の支店があり、そのうちの一つである羽村支店には、配送部門である羽村営業所及び倉庫業務を行う羽村物流センター（以下「羽村センター」という。）がある。羽村支店からの配送先は、主として申立外C1会社（以下「C1会社」という。）のドラッグストア各店舗である。

なお、C1会社は、店舗への商品配送を申立外C2会社（以下「C2会社」という。）に委託し、会社は、C2会社から再委託を受け、配送業務を行う関係であった。

2 A2の組合加入から訴訟での和解までの経緯

(1) A2の組合加入

A2は、26年10月28日に会社に入社し、羽村営業所のトラック運転手として配送業務に従事し、試用期間を経て、12月2日には、会社との間で期間の定めのない労働契約を締結した。

A2は、休日や勤務時間などにつき、会社の求人情報の記載と実際の労働契約の内容（条件）とが異なっていたため、未払賃金があると認識し、このことを契機として、12月1日に組合に加入した。

(2) 組合加入通知及び賃金支払や労働条件等に係る団体交渉申入れ

12月28日、組合は、会社に対し、A2の組合加入を通知し、同人への未払賃金の支払や求人情報と異なる労働条件の是正等を求める団体交渉申入書を送付した。

12月29日、会社は、A2が長時間労働の改善を求めていることへの対応として、同人の配車（業務）を、それまでの1日3便から2便に減少させた（以下「A2に対する減便」という。）。その結果、A2の労働時間は短くなり、以前と比べて支給される手当が減少することとなった。

その後、組合と会社との間で団体交渉が行われたが、A2の賃金や労働条件等に係る問題は解決しなかった。

(3) 都労委平成27年不第4号事件申立て

27年1月13日、組合は、A2に対する減便は、支給される手当の減少を伴うので、同人が組合員であるが故の不利益な取扱いであるとして、当委員会に対し、会社を被申立人とする不当労働行為救済申立てを行った（都労委平成27年不第4号事件。以下「27不4号事件」という。）。

その後、27不4号事件につき、組合と会社との間で和解が成立し、11月13日、組合は同事件の申立てを取り下げた。

(4) 未払賃金請求等訴訟

8月3日、A2は、会社を被告として、前記(1)の未払賃金や労働条件の是正を求めて東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）に提訴した（東京地裁平成27年(0)第00000号。以下「未払賃金等請求訴訟」という。）。

28年9月15日、未払賃金等請求訴訟につき、A2と会社との間で、会社が同人に対して解決金を支払うこと、同人の賃金をほぼ求人情報のとおり額とすること、同人の休日を週2日にすることなどの内容で和解（以下「28年の和解」という。）が成立した。

3 会社の就業規則

会社の就業規則（29年6月時点のもの）には、以下(1)ないし(4)の規定がある。

(1) 第60条（服務規律）

第60条には「社員は、次に掲げる事項を守って業務に精勤しなければならない。」と規定され、以下の各項各号の規定がある。

ア 遵守事項

「(1) 遵守事項」には、「⑤勤務時間中は、定められた業務に専念し、会社の許可なく職場を離れ、または他の者の業務を妨げるなど、職場の

風紀・秩序を乱してはならない。」との規定がある。

イ 誠実義務違反・反社会的・迷惑・不正行為等の禁止

「(2) 誠実義務違反・反社会的・迷惑・不正行為等の禁止」には、「⑦ 会社内外を問わず、流言・悪口・侮辱・勧誘その他、他人に迷惑になる行為をしてはならない。」との規定がある。

ウ 業務妨害・施設管理権・財産権侵害の禁止

「(8) 業務妨害・施設管理権・財産権侵害の禁止」には、「②他の社員の業務を妨害し、または職場の風紀秩序をみださないこと。」「⑮就業時間中は、指示された業務に専念し、私語、放歌、喧騒、暴行、脅迫、賭博等、業務に関係ない行為をしないこと。」との規定がある。

エ 秩序維持義務

「(9) 秩序維持義務」には、「③会社や関連企業の信用、名誉、または品位を失墜させる行為ないしその恐れのある行為を行わないこと。」「④会社の内外を問わず、刑法に触れ、または社会的に非難されるような不道徳な行為を行わないこと。」「⑬社員としての品位を保ち、会社の信用、体面を傷つけるような行為を行わないこと。」との規定がある。

(2) 第70条（解雇）

第70条には、「社員が次の各号の一に該当する場合は解雇する。」と規定され、「(2) 事業の運営上のやむを得ない事情、又は天災事変その他これに準ずるやむを得ない事情により、事業の縮小、転換又は部門の閉鎖等を行う必要が生じ、他の職務に転換させることが困難なとき」、「(5) 勤務状況が不良で、改善の見込みがなく、社員としての職責を果たし得ないと認められるとき」、「(6) 協調性を欠き、他の社員の業務遂行に悪影響を及ぼすとき」、「(13) その他、雇用を継続しがたい事由があるとき」、「(14) その他、前各号に準ずる事由があるとき」との規定がある。

(3) 第89条（制裁の種類）

第89条には、「社員が本規則および付随する諸規程等に違反した場合は、従業員区分、職責、勤続年数等を総合的に勘案し、次に定める種類に応じて懲戒処分を行う。ただし、情状酌量の余地があるか、改悛の情が顕著であるときは、懲戒の程度を軽減し、または免除することがある。会社は必

要に応じて、顛末書および改善計画書の提出による報告を求めることがある。」と規定され、「(1) 譴責」、「(2) 減給」、「(3) 出勤停止」、「(4) 諭旨解雇」及び「(5) 懲戒解雇」の規定がある。

同条において「(1) 譴責」は、「文章をもって行為を注意し将来を戒める。」と、「(4) 諭旨退職」は、「懲戒解雇相当の事由がある場合で本人に反省が認められるときは、退職届を提出するように勧告する。ただし、勧告に従わないときは懲戒解雇とする。」と、「(5) 懲戒解雇」は、「原則として予告期間を設けることなく、即時解雇する。この場合において、労働基準監督署長の認定を受けたときは、解雇予告手当は支給しない。」と規定されている。

(4) 第90条（懲戒事由と適用）

ア 「譴責、減給および出勤停止」

第90条第1項には、「次の各号の一に該当する場合は、情状に応じ、譴責、減給または出勤停止に処する。但し、行為の程度が重い場合には、諭旨退職、懲戒解雇処分に処することがある。」と規定され、「①服務規律の規定（第52条から第65条）に違反した場合」との規定がある。

イ 「諭旨退職、懲戒解雇」

第90条第2項には、「以下の各号の一に該当する場合は、情状に応じ、諭旨退職または懲戒解雇に処する。ただし改悛の情が顕著に認められること、過去の勤務成績が良好であった事等を勘案し、譴責、減給および出勤停止の処分にとどめることがある。」と規定され、「④故意または過失により、災害または営業上の事故を発生させ、会社又は関連会社等に損害を与えたとき」、「⑧第90条の第1項(1)（譴責、減給および出勤停止）で定める処分を再三にわたって受け、なお改善の見込みがないとき。」、「⑩服務規律の規定（第52条から第65条）に違反した場合であって、その事案が重大なとき。」、「⑪暴行、脅迫その他不法行為をして社員としての体面を汚したとき。」、「⑬故意又は過失により会社の物品を損壊し、会社に損害を与えた場合」との規定がある。

4 A2の入社以降の行為等

(1) 26年12月の「あおり行為」

26年12月19日、A 2は、トラックを運転中に、前を走る乗用車との車間距離を詰めたり、エンジンの空ふかしをしたりするなど、いわゆる「あおり行為」を行い、このことにつき、乗用車の運転手から羽村営業所に苦情が述べられた。同日、羽村営業所に戻っても、A 2は、トラックのエンジンの空ふかしを行い、それを注意した他の運転手と言合いになった。

12月23日、A 2は、会社の指示に従い、上記「あおり行為」について反省する旨を記載した「始末書」を会社に提出した。

(2) 27年2月18日の配送先店舗での戸締り忘れ

27年2月20日、C 1会社から会社に対し、同月18日、A 2が担当するC 1会社AA店において、納品後に店舗の警備機器の設定及び施錠が忘れられていた旨、また、戸締りを忘れたのは、同日の同店担当であった同人と思われる旨の連絡があった。

2月21日、会社は、A 2に対し、上記のことについて事情を聴いたが、同人は否定した。会社は、この事情聴取の要旨と今後同様のことが起きないようにA 2に対して指導した旨を「指導記録書」と題する書面（以下「27年2月18日分指導記録書」という。）に記載した。

(3) 27年3月23日及び24日の大声での発言

3月23日、A 2は、羽村営業所の事務所において、室内に事務員がいる状況で、「器物損壊、弱い者への暴力行為をやめろ。」などと大声で発言した。

3月24日、A 2は、羽村センターの事務所において、夜勤の配車業務を行っていた運行管理者のBBに対し、大声で発言した。

3月26日、会社は、上記23日及び24日の言動につき、A 2に事情を聴いた上で、この事情聴取の要旨や聴取した者の見解をそれぞれ指導記録書（以下、それぞれ「27年3月23日分指導記録書」、「27年3月24日分指導記録書」という。）に記載した。

なお、27年3月23日分指導記録書には、「車庫での他のドライバー同志のやり取りを勘違いし、『器物損壊、弱い者への暴力行為をやめろ！』とのコト。」との記載がある。

(4) 27年8月7日のテナーの落下

8月7日、A2は、羽村センターにおいて、商品積込みの際、テナーと呼ばれるかご状の台車を、積込み場所（以下「バース」という。）から落下させた。

会社は、A2が、落下させたテナーを拾わずに放置し、謝罪もしなかった旨を指導記録書（以下「27年8月7日分指導記録書」という。）に記載したが、同人に対する事情聴取や注意指導は行わなかった。

(5) 28年1月13日の配送先店舗でのやり取り

28年1月13日、A2は、C1会社CC店での納品時に、搬入口に同店利用客の二輪車が置いてあったため、それを移動させるように接客中の店員に対して指示し、また、商品1ケースを落下させたが、そのまま店員に渡した。

1月16日、会社は、上記のことにつき、A2に対する事情聴取や注意指導を行い、その要旨を指導記録書（以下「28年1月13日分指導記録書」という。）に記載した。

(6) 28年2月23日の暴行

2月23日、羽村センターにおいて、A2は、BBを強く押したり、足蹴りをしたりした。また、それを止めに入った別の従業員DDをA2が殴った。この行為の際、BBの反撃によりA2も負傷し、結果として、上記3名とも全治1週間程度のけがを負った。

2月29日、会社は、A2に対し、上記BBらへの行為に対する懲戒処分を行う予定であるとして、弁明の機会付与通知書を交付した。

3月22日、会社は、A2による上記BBらへの行為は、会社の就業規則に反するものであるとして、A2に対し、4月4日から6日までの3日間の出勤停止の懲戒処分とすることを記した「懲戒処分通知書」を交付した。

(7) 新人運転手への接し方（28年3月9日の指導）

3月9日、会社は、A2に対し、以前に、新人運転手が「A2を恐れている」旨を述べたことがあったため、「相手が恐れるような態度で接していないか」などの確認と今後気を付けるよう指導を行い、その要旨を指導記録書（以下「28年3月9日分指導記録書」という。）に記載した。

(8) 30年2月2日の配送先店舗でのやり取り

30年2月2日、A2は、C1会社CC店での納品時に、同人がトラックを駐車した場所について注意をした同店利用客と口論になった。A2は、このことを店員に報告する際、当該客のことを「クレマー」と言い、それが当該客に聞こえていたため、更にもめることとなった。これを受け、A2は、警察に通報し、警察官がCC店に来た。

同日、C1会社は、会社に対し、担当運転手の変更等を指示した。

2月3日、会社は、A2の担当配送先店舗を変更した。

2月5日、会社は、上記2月2日のことについて、A2に事情を聴いた上で、その要旨や同人への注意指導を指導記録書（以下「30年2月2日分指導記録書」という。）に記載した。

なお、30年2月2日分指導記録書には、所属長コメント欄に、（A2は）「以前にも他店舗で出入り禁止となっている」との記載がある。

(9) 30年7月20日のかごの落下と大声での発言

7月20日、A2は、羽村センターにおいて、空のかごを、バースから落下させ、従業員EEが運転するトラックの後方マーカを破損させた。その後、A2は、EEに話し掛けたが返事がなかったため、大声を出した。EEや近くにいたBBがA2をなだめたが、A2は、BBに対し、会社への不満として、大声で「人殺し（の会社だ）」などと発言した。

会社は、上記のことにつき、事故報告書を作成せず、A2に対する事情聴取や指導記録書の作成もしていない。

5 組合員としてのA2の行動

(1) 勧誘行動

28年の和解（前記2(4)）より後の時期に、A2は、社前で他の従業員に対してポケットティッシュと共に組合宣伝ビラを配布したり、個別に呼び出したりして、組合への加入勧誘を行った。

なお、その後新たに組合加入した者はおらず、A2の入社から本件解雇までの間、会社の従業員である組合の組合員は同人のみであった。

(2) 念書に係る行動

ア 30年12月4日、A2は、会社から「念書（一般乗務員）」と題する書面（以下「念書」という。）を受け取り、署名することを求められた。念書

は、会社が、従業員である運転手全員に配布したもので、運転業務に従事するに当たり、道路運送法や会社就業規則等を守り、安全運転等に努めること、万が一この誓約に反した場合にはいかなる処罰を受けても異議を述べないことを誓約する旨が記載され、署名及び押印欄があった。

イ A 2 は、念書のことを組合に相談した。組合は、会社に対し、12月4日付「12月4日に手交された念書（一般乗務員）について」と題する書面を送付し、念書の記載は不合理である、念書への署名及び押印は義務ではないからA 2は提出しない、今後も同人に対して念書への署名及び押印を求めるのであれば12月14日までに法的根拠を回答されたい、その回答内容次第で団体交渉を申し入れる旨を伝えた。

また、組合は、「Y 1 会社で働く皆さんご注意を！会社から渡された『念書』に署名、提出の義務はありません！」などと記載したビラを作成し、それをA 2らが従業員に配布する情宣活動を行った。

ウ 会社は、上記12月4日付書面に対し、同月6日付「お問い合わせについての回答」と題する書面を組合に送付した。この回答書面には、「念書への署名、押印について、ご提出いただけないことにつきましては、了承をいたしました。また、今後のA 2氏への本念書についての署名、押印は求めません。」との記載がある。

エ 結局、A 2は念書を会社に提出しなかった。また、念書のことに関する団体交渉は行われていない。

(3) 宣伝車による情宣活動

30年から31年頃、A 2は、会社の運送業務において交通事故が多いとの認識に基づき、会社やそのグループ企業の複数箇所を宣伝車で回り、事故防止や労働条件への配慮などを訴える組合としての情宣活動を行った。これらに対し、会社は、組合にもA 2にも特に対応することはなかった。

(4) その他の対応

28年の和解以降、本件解雇までの間、A 2は、配送先店舗でのやり取り（前記4(8)）やかごの落下と大声での発言（同(9)）に関して、組合に報告はしていない。

6 元年8月けん責処分

(1) 令和元年7月12日のバースでの接触事故と大声での発言

ア 令和元年7月12日5時30分頃、羽村センターにおいて、A2の運転するトラックが、バースの下に積んであった商品や運送用の箱（空箱）に接触し、それらが崩れた。A2は、崩れた物の片付けが不十分なまま、配送に出発しようとした。また、この接触事故でA2の運転するトラックのブレーキランプが破損した。

イ 同日17時30分頃、羽村営業所の所長は、事務所において、A2に対し、上記アの接触事故について報告書の提出を求めた。A2は、状況説明を始めたが、その1、2分後には、大声で、「大型（車）がセンター内で待機しているのはおかしい。」、「36協定が・・・」、「けんか売ってんのか。」などと発言し、テーブルを叩いた。他の従業員がなだめようとしたが、A2は、聞き入れずに大声で発言し続けた。

ウ 同日18時10分頃から、A2は、バースでトラックに荷物を積み始めた。その際、周りに他の従業員がいる状況で、A2は、大声で、「てめえらの会社で犯罪おかしてんじゃねえかよ。」、「まともな会社じゃねえんだよ。」、「なにが、ホームページで、おまえ、法律遵守だよ。」、「堂々と嘘ついてんじゃねえよ。」、「恥さらしがよう。」、「労基署がばらしてんじゃねえか。」、「おまえ脅迫すんじゃねえぞ。おまえさ、ぶっ殺してやるよこの野郎。」、「絶対許さねえ、こんなの。」、「やるならやってこいよ、おい、けんかやってやるよ。」、「徹底的にやってやるよ。」、「何、うちの会社まともです、みたいな態度とってんだよ。てめえらよう。」、「まともなわけねえだろ。」、「何しゃべっているか録音とれ。」、「訴えたかったら訴えてみる。おい。」、「こっちはくびになっただって怖くねえから。」、「自分たちがやってることは隠蔽してるくせによう。」、「労働法の知識とかあんのかよう。」、「何にも勉強してねえばかのくせによう。本当によよう。」、「人の悪口・・・言ってんじゃねえよ。本当によよう。」などと発言した。

(2) 「顛末書」の提出

A2は、上記(1)アの接触事故について、7月29日付「顛末書」を会社に提出した。この顛末書には、「今後は、このような事が無いよう十分な注意をはらって安全運転に徹するように致します。」、「また周りへの配慮も考

慮して大きな声や怒鳴るようなことはせず冷静に対応していきたいと思
います。」などの記載がある。

(3) 元年 8 月けん責処分の通知

ア 8 月 14 日、会社は、A 2 に対し、同月 13 日付「懲戒処分通知書」（以下
「けん責処分通知書」という。）を渡し、元年 8 月けん責処分を行った。
けん責処分通知書には要旨以下(ア)ないし(エ)の記載がある。

(ア) A 2 からの顛末書を受け、8 月 7 日に懲罰委員会を開催し、「貴殿の
行動、言動については、事故を反省された態度ではなく、周囲を威嚇
するほどの内容と判断」した。

(イ) 「羽村センター内で多数従業員が業務を行っているのにもかかわらず、
会社への不満や事実と異なる内容を大きな声で騒いだり、大きな
音を立てるような行動をしたりと周りの他の従業員への影響は計り
知れない」。

(ウ) 「かかる貴殿の言動は、弊社就業規則 60 条(1)⑤、(2)⑦、(8)②、⑬、
(9)⑬、第 63 条（ハラスメントの防止）1 項(4)に反する行為であり、当社
就業規則 90 条(1)①の懲戒事由に該当する」。

(エ) 「貴殿については、過去にも従業員とのトラブル、配送先でのトラ
ブルなど様々な周囲を巻き込む事案があったことも報告されていま
す。貴殿が今回事故後にとられた対応及び過去も同様な事案があった
ことを踏まえ、社内の風紀を著しく乱した行為と判断し、就業規則 89
条(1)譴責処分とし、始末書の提出を求めます。また貴殿については、
このような同様のトラブルが続いていることから、次回もトラブルを
引き起こした場合は、今回以上の厳しい処分となる可能性があるので、
十分に注意してください。」

イ 8 月 16 日、A 2 は、会社に対し、同日付「回答書」を提出した。同書
面には要旨以下(ア)ないし(エ)の記載がある。

なお、A 2 は、組合に相談した上で、この「回答書」を作成した。

(ア) けん責処分通知書には、A 2 が「羽村センター内で多数従業員が業
務を行っているのにもかかわらず、会社への不満や事実と異なる内容
を大きな声で騒いだり、大きな音を立てるような行動をしたりと周り

の他の従業員への影響は計り知れないものです。」と記載されているが、そのような事実はない。

- (イ) 崩れた荷物を直そうとした他の従業員に対し、A2が多少怒った口調で発言したことは紛れもない事実であるが、そのすぐ近くに多数従業員がいたわけではなく、「会社への不満や事実と異なる内容を騒いだり、大きな音を立てる様な行動」はしていない。
- (ウ) けん責処分通知書に記載された事実について、A2が、いつ、どこで、誰に対して何をしたのかを具体的に事実を特定するよう求める。
- (エ) 「顛末書」に記載したように、A2は「今回の物損事故については重々反省している」。従業員への発言の仕方や声の大きさも、今後は、十分注意していきたい。

ウ A2は、上記ア(エ)で求められた「始末書」を提出しなかったが、会社もA2に対して「始末書」提出の催促をすることはなかった。

組合は、元年8月けん責処分について、本件解雇までの間に、会社に対する抗議や団体交渉申入れを行っていない。

7 荷物崩し及び足蹴等行為

- (1) 2年5月30日0時10分頃から、A2は、羽村センターにおいて、以下のとおり荷物崩し及び足蹴等行為を行った。同行為は、倉庫内に設置してある防犯カメラによって映像として記録されていた（以下この記録映像を「本件映像」という。）。本件映像の記録時間は、約5分間である。

ア 羽村センター内の倉庫に、段ボール箱に入った配送予定の荷物が積み上げられていた。段ボール箱は台車（取っ手等が付いていない平らなもの。）に載っていて、台車一つに段ボール箱が6段から8段程度（1段は段ボール箱が1箱又は2箱の組合せ。）積み上げられていた。そのような台車が12個（2列×6列）まとめられていた。

イ A2は、上記アの荷物のまとまりに近寄り、自身から見て手前右側の積み上げられた段ボール箱を両手で強く押し倒した。その結果、隣にあった台車も合わせた、二つの台車（以下、A2が押し倒した段ボール箱が載っていた台車を「台車1」といい、隣にあった台車を「台車2」という。）に載っていた段ボール箱20数箱が床に散乱し、そのうちいくつかの段ボ

ール箱のふたが開き、中に入っていた商品のいくつかは段ボール箱の外に出た。

ウ 続いて、A 2 は、台車 1 を両手で自身の肩の高さくらいまで持ち上げ、床に投げつけた。その結果、台車 1 の荷台部分が車輪部分から外れた。

エ A 2 は、台車 1 の荷台部分を車輪部分に戻して付け、外に出た商品を段ボール箱に戻し、開いていた段ボール箱のふたを戻すように押し、合わせて 3 箱を台車 1 に載せた。

オ 上記エの後、A 2 は、床に落ちていた別の段ボール箱 1 箱を右足で、台車 1 に向かって蹴り、そこにぶつかった箱を続けて左足で、上記イで床に散乱した他の箱に向かって蹴った上で、そこに向かって、台車 1 を強く押した。

カ そして、A 2 は、上記アの荷物のまとまりから少し間が空いている隣のまとまりにあった、商品の入ったプラスチック製の箱が 5 段積みで載っていた台車 5 台分及び 1 台に段ボール箱が 10 数箱入っているかご状の台車 3 台分を運び出した。

キ A 2 は、上記カの運び出しの約 30 秒後、上記アの荷物のまとまりに戻り、運び出しで空いた場所に向けて、台車 1 を押しやり、更に台車 2 と散乱していた段ボール箱 14 箱とを続けて投げた。

ク なお、上記イからオまでの間、A 2 から見て上記アの荷物のまとまりを挟んだ反対側に、別の作業をしている従業員がいた。

(2) 荷物崩し及び足蹴等行為の後、会社において、以下アないしオのことが行われた。

ア 荷物崩し及び足蹴等行為の後、倉庫にいた従業員らは、段ボール箱の外に出たものを含め、散乱した段ボール箱に入っていた商品（上記(1)イオキ）を確認したところ、破損した商品があったので、それらを選別して、配送せず、保管しておいた。破損した商品は、固形入浴剤（下記イ）が入っている箱（以下「化粧箱」という。）がへこんだものや固形入浴剤が割れた又は欠けたものなどであった。

イ 会社の倉庫業務の責任者は、上記アで破損を確認した商品につき、配送先店舗別に、5 月 30 日付けの「返品伝票」を 2 枚作成した。

自分が正しいと主張する。こうだったからこうしたと子どもじみたことばかり主張する。動画を見ようとはしなかったが、言葉で説明した時点でこちらが全て把握していることを察したのか、最後は素直になったような気がします。しかし、センター内外、店舗でのトラブルも複数件あり、厳罰が妥当だろうと思います。」「感情をコントロールできないことが俣ある様で、この先何か事件でも起こさなければ良いなという印象を持っています。」との記載がある。

(4) 6月8日、A2は、「事故報告書」及び「始末書」を会社に提出した。

8 本件解雇

(1) 懲罰委員会の開催

6月19日、会社は、懲罰委員会を開催した。出席者は、代表取締役のB1（以下「B1社長」という。）、B2執行役外2名の執行役及び羽村支店の支店長であるが、B2執行役は、報告者としての出席で、決定には関与せず、6月2日付議事録の内容を報告した。

懲罰委員会では、A2が提出した「始末書」（上記7(4)）を受け、荷物崩し及び足蹴等行為に係る同人への処分を検討し、B2執行役以外の2名の執行役及びB1社長により、本件解雇が決定された。

なお、B1社長は、懲罰委員会において、荷物崩し及び足蹴等行為に起因する商品の破損について注意を受けたこと（上記7(2)ウ）に関し、「荷主からの厳重注意があった」旨を述べたが、「荷主」の名については特定していなかった。

(2) 本件解雇の通知

7月1日、会社は、本件解雇通知書をA2に交付し、本件解雇を行った。本件解雇通知書には、要旨以下アないしウの記載がある。

ア A2から提出された6月8日付始末書を受け、6月19日に懲罰委員会を開催したので、以下のとおり通知する。

イ 処分

A2の荷物崩し及び足蹴等行為は、「就業規則第60条第9項、3号、4号、13号に違反し、同第90条第2項、4号、8号、10号、11号、23号に該当することから、同第89条第4号に基づき、貴殿を令和2年7月1日

付で即日普通解雇とする。解雇予告手当・・・を本日付で・・・支払う。」
ウ 理由

「本件は、誠実労働義務が求められる業務時間中に、荷主様にお届けする予定の大切な商品を故意に蹴り飛ばし破損させたものであり行為態様は非常に危険かつ悪質である。また、これを一度だけでなく数回にわたり繰り返した。

これにより当社は、荷主に対して事情を説明して謝罪し、結果として、荷主から破損した商品に対する損害賠償並びに取引に関する嚴重注意の処分を言い渡された。

貴殿の行為は単に職場内の企業秩序を乱すだけではなく、荷主の商品を故意に破損させるという信用失墜行為であり、器物損壊罪に該当する犯罪行為である。貴殿については、令和^マ1年7月12日にも、羽村センター内で多数従業員が業務を行っているのにもかかわらず、会社への不満や事実と異なる内容を大きな声で騒いだり、大きな音を立てるような行動をとり周りを威嚇するなどした粗暴な言動について、譴責処分の懲戒処分を行ったばかりである。その際に、貴殿についてはこのように同様のトラブルが続いていることから、次回もトラブルを引き起こした場合は、今回以上の厳しい処分となる可能性があるので、十分に注意してくださいと指摘したにもかかわらず、1年も経たないうちに刑事事件の対象となるような行為を起こしたことについては残念であり、行為の重大さ、会社の信用低下を招いたこと、勤務態度の改善がみられるどころかむしろ悪化した事態に至ったことから普通解雇を決断した。」

(3) 組合の団体交渉申入れ

7月9日、組合は、同日付「組合員A2に対する不当解雇に対する抗議兼団体交渉申入書」により、会社に対して団体交渉を申し入れた。

同申入書において、組合は、A2は反省していること、同人の行動について器物損壊罪に該当する犯罪行為と過大な決め付けをするのは、同人が組合員であるが故のことといわざるを得ないこと、本件解雇通知書に「令和1年7月12日」の同人の行為として記載されているような事実はなく、事実ではないことを理由とした解雇を行うべきではないこと、などと記載

し、本件解雇に嚴重抗議するとともに、下記アないしカの要求事項を示した。

ア 本件解雇の撤回、原職復帰、それまでの賃金全額補償

イ 会社における過去10年間の解雇事例と理由の開示

ウ 同種事例の解雇の有無と詳細の明示

エ 本件映像の開示

オ 従業員E Eについて、同人が「あおり行為」を行っていた映像が会社に送られて抗議を受けた事実の有無の回答、及びA 2との比較としてE Eを解雇しない理由の説明

カ 上記各事項に付帯する事項

9 第1回団体交渉

(1) 7月20日の第1回団体交渉

2年7月20日、本件解雇に係る第1回団体交渉が行われた。組合側出席者は、執行委員長のA 1（以下「A 1委員長」という。）、書記長のA 3（当時は書記次長であった。以下「A 3書記長」という。）及びA 2（以降、第2回から第5回までの団体交渉でも、組合側はこの3名が毎回出席した。）らの組合員であり、会社側出席者は、執行役のB 3（以下「B 3執行役」という。B 3執行役は、前記8(1)の懲罰委員会に出席し、本件解雇の決定を行った執行役のうちの一人名である。）、B 2執行役、当時の会社代理人B 4弁護士らであった（以降、第2回から第5回までの団体交渉でも、会社側はこの2名の執行役と代理人弁護士が毎回出席した。）

なお、この日の団体交渉は、組合と会社との間で、28年の和解（前記2(4)以降に、初めて行われた団体交渉である。

第1回団体交渉において、要旨以下アないしカのやり取りがあった。

ア 会社は、組合要求（上記8(3)アないしオ）に対する回答として、要旨以下(ア)ないし(カ)の記載がある令和2年7月20日付「回答書」を組合に渡した。

(ア) 本件は不当解雇ではないため、解雇を撤回する予定はない。解雇理由は本件解雇通知書に記載したとおりである。

(イ) 過去10年間、事業所閉鎖による解雇以外に解雇事例はない。

- (ウ) 商品やコンテナ等を故意に足蹴りや投げるなどして損壊する行為をした者は過去にいない。
- (エ) 団体交渉で本件映像を開示する予定であるが、データは提供しない。
- (オ) E Eの走行について、会社に問合せがあったことは事実である。これを受けて会社は、E Eを乗務停止として運転業務から外した。A 2については、故意による悪質な行為であること、過去にも大声で威嚇するなどの行為があったこと、懲戒処分歴があることなど、全く事案が異なる。

イ 会社が組合に対して本件映像を見せたところ、組合は、この程度で解雇していいのか、何らかの処分はあってしかるべきだが、会社が解雇と判断した理由をもう少し詳しく聞きたい、A 2は謝罪や反省を示しているなどと述べた。

ウ 組合が、元年8月けん責処分に関し、「そのような事実はありません。」と主張していることに対し、会社は、録音記録があるので、A 2がどれぐらい大声で怒鳴っているかについて聞いてもらいたいと述べ、元年8月けん責処分の理由とした同年7月12日の同人の大声での発言（前記6(1)ウ）の録音記録を再生して聞かせた。これに対し、A 2は「独り言です。」と述べ、A 3書記長は、確かに問題があると思う、これに対してのけん責処分は場合によってあり得ると思うが、A 2の発言のどこが会社に対する誹謗中傷なのか、元年8月けん責処分の理由となる会社の批判や名誉毀損発言とは何かと問うた。会社は、「ブラック企業のくせに良い会社ぶってんじゃねえ」、「法律遵守とかホームページに書いてんじゃねえ」、「労働基準法も知らないばかども」といった発言であると回答した。

エ 会社は、A 2が、大声を出すなどの行動を定期的に起こしている状況で、元年8月けん責処分もあり、そういう積み重ねで、会社としては、もう同人の雇用の維持は難しいと判断した旨を述べた。

これに対し、組合は、A 2は動揺して大きな声を出したのであって誹謗中傷ではない、本件解雇のやり方が雑である、具体的な事実を挙げた上で同人に対して反省を促しておらず、「一発解雇」であるなどと述べた。

オ 組合は、「あおり行為」を行ったり、トラックが廃車となる事故を起こ

したりしたE Eが解雇されていないことは、A 2との比較としてバランスを欠く、A 2が組合員だから解雇したのかなどと述べ、E Eが解雇されていない理由の説明を求めた。

カ 組合が、A 2について全くのとがめなしにはできないと思うが、本件解雇には同意できない、何とか解雇を回避してもらえれば、組合が同人によく言い含めて再発防止の努力を約束するなど述べたことに対し、会社は、持ち帰って、最終的にどうするかを決める旨を述べた。

組合は、会社に対し、本日組合が求めたことに対する回答、とりわけE Eが解雇になっていない理由の詳細な説明を求め、会社は、何らかの回答をする旨を述べて、これに応じた。

(2) 会社の7月31日付回答

2年7月31日、会社は、同日付「回答書」を組合に送付し、第1回団体交渉時に組合から求められたことに対する回答を行った。この回答書には要旨以下ア及びイの記載があった。

ア 本件解雇について

再度検討したが、本件解雇は撤回しない。

また、元年8月けん責処分についても、組合は「そのような事実はない」と主張するが、録音記録を聞いてもらったとおり、「ばかども」、「ブラック企業」などと大声で発言していることは明らかであり、組合もこれらは侮辱的な発言に当たり得ると認めている。

イ E Eについて

団体交渉で伝えたとおり、E Eはドライバーとしての適性に問題があり、反省してもらった上で乗務させないという対応を執った。

A 2の行為については、ドライバー以前の従業員としての適性に問題があり、客観的に録音がある元年8月けん責処分を受けても反省せず、故意に荷物崩し及び足蹴等行為を行ったことから、会社は、従業員としてこのまま同人を勤務させることはできないと判断した。

10 第2回団体交渉

(1) 8月27日の第2回団体交渉

2年8月27日、本件解雇に係る第2回団体交渉が行われ、要旨以下アな

いしウのやり取りがあった。

ア EEの事例について

会社は、EEに対しては懲戒処分を行っておらず、無期限の乗務停止として、倉庫業務に従事させていると説明し、また、同人の運転でクレームを受け、同人はそれを「粗い運転」であったと認めたものの、会社としては完全に「あおり行為」であるとまでは認められなかった、同人からは事情を聴き、反省文も提出されていると述べた。組合は、A2が人の命とは全く関係ない独り言と荷物を破損させてしまったことで解雇されるのか、バランスが悪い、懲戒処分をするか否かの会社の判断が極めて恣意的であり、A2が組合員であることが（元年8月けん責処分を受けた）理由であると強く疑うなどと述べた。

なお、下記イの元年8月けん責処分についてのやり取りにおいても、組合は、EEがけん責処分を受けていないこととの比較で不満や疑問がある旨の主張を繰り返し述べた。

イ 元年8月けん責処分について

(ア) 会社は、元年8月けん責処分は、同年7月12日の出来事（前記6(1)）があつて初めて処分したというよりも、それ以前からA2への指導が積み重なった上での処分である旨を述べた。組合は、けん責処分通知書に記載のある、A2に係る「過去にも従業員とのトラブル、配送先でのトラブル」とは具体的に何を指すのかを問うた。これに対し、B3執行役が、一例として、配送先店舗で客とトラブルになって、A2が警察に通報したこと（前記4(8)）を挙げようとしたが、その際、発生日や内容を同店舗での別の件（同4(5)）と混同して説明した。

(イ) 組合は、けん責処分通知書に記載のある「過去も同様のトラブル」として、会社が認識しているものは何件あるのかと問い、会社は、後で一覧にしてまとめて回答するが、今口頭で述べるとして、まず、平成30年の2月2日か3日頃に、客とトラブルがあつて、A2が警察に通報したこと（前記4(8)）を述べた。組合は、当該案件は、会社がA2への事実確認をしていないとして、その理由等を示すよう求めた。

(ウ) また、会社は、27年3月23日頃、A2が「器物損壊、弱い者への暴

力行為はやめろ。」と大声で発言したことについて、会社が指導をした（前記4(3)旨を回答した。組合が詳細な状況を質問すると、会社は、この場ですぐに答えられない旨の返答をした。

- (エ) 組合は、ほかに積み重ねた指導には何があるのかと問うた。会社は、元年8月けん責処分の前に九つぐらいあるとの認識を述べ、平成27年3月の指導に言及したところ、組合は、28年の和解より前のことを、元年8月けん責処分の理由として考慮するのは不相応であるなどと述べた。
- (オ) さらに会社は、平成27年8月7日にA2がバースの下に商品を落とし、片付けなかったこと（前記4(4)）を挙げ、組合は、そのことを指導した記録やA2に対する事実確認の有無を問うた。会社が、27年8月7日分指導記録書はあるが、事実確認したか否かは分からないと答えると、組合は、事実確認もしていない不適切な内容を指導の積み重ねとして挙げるのであれば、元年8月けん責処分自体が不当なものであるなどと述べ、そもそも元年8月けん責処分を撤回すべきであると主張した。会社は、元年8月けん責処分の当時に、組合からは撤回を求められていないと述べたが、組合は、不当な懲戒処分だから今話をしている、不当であるからA2は反省文を出さなかった、納得がいかない旨は同人が会社に伝えているなどと述べた。これに対し、会社は、元年8月けん責処分の対象である同年7月12日のこと（前記6(1)）はそれだけでも問題である旨を述べた。
- (カ) 組合が、過去10年以内にけん責処分を受けた従業員及びその理由の開示を求め、A2以外のけん責処分の事例を尋ねたところ、会社は、記憶はない、確認すると答えた。それを受け、組合は、明らかに恣意的なけん責処分ではないか、組合に対して嫌悪や敵対的な感情があるのではないかなどと述べた。
- (キ) 会社は、今回、元年8月けん責処分は争点になっていないとの認識を述べたが、組合は、会社が「一発解雇」ではないと主張しているから争点になる、本件解雇及び元年8月けん責処分のどちらについても争う旨を述べ、元年8月けん責処分の撤回を繰り返し求めた。

ウ 「事実と異なる内容」について

(ア) 組合は、元年7月12日のA2の大声での発言（前記6(1)ウ）について、仮に同人が発言したとしても、それは耐えられないような長時間労働下での独り言であり、その声大きい、独り言の内容が不適切である、会社を批判する内容だから駄目というのは「内心に踏み込むこと」である、同人にそのような発言をさせた会社の実態を改めるべきであり、懲戒処分や指導をすべきではない旨の主張をした。

(イ) 会社は、独り言でも、声がすごく大きくて、周囲にいた人がそれを聞いてどう思うかによる旨を述べたが、組合は、けん責処分通知書に「会社への不満や事実と異なる内容を大きな声で騒いだり」との記載があり、発言内容を会社が問題視しているのであるから、この「事実と異なる内容」とは何を指すのか、具体的に特定するように繰り返し求めた（以下、元年7月12日にA2が大声で発言した内容が事実と異なるか否かに係ることを「事実と異なる内容」又は「事実と異なる内容問題」という。）。しかし、「事実と異なる内容問題」に係る会社からの明確な回答はなかった。

また、組合は、元年8月けん責処分の手続や検討の経過を質問したが、会社は、今は答えられないと返した。

(ウ) 組合が、元年7月12日のA2の大声での発言（前記6(1)ウ）の録音記録の反訳の有無を問うたところ、会社は、反訳はない旨を答えた。組合は、それならば、何が「事実と異なる内容」なのか、文字で特定もせずに元年8月けん責処分を判断したということか、明らかに不当であると述べ、重ねて、元年8月けん責処分及び本件解雇の撤回を求めたところ、会社は、本日ここでは決まらないので、検討すると回答した。組合は、会社が上記検討をすることを了承する旨を述べた。

(2) 組合から会社への申入れ等

組合は、第2回団体交渉後、会社宛てに、①2年9月16日付「団体交渉申入書兼嚴重抗議」、②同月24日付「ご連絡」及び③同月29日付「質問状」の3通の書面を送付した。

(3) 会社の10月5日付回答

会社は、上記(2)の各書面への回答を記した、10月5日付「回答書」(以下「2年10月5日付回答書」という。)を組合に送付した。同回答書には、要旨以下アないしウの記載がある。

ア 元年8月けん責処分について

元年8月けん責処分の経緯として、A2は、同年7月12日の朝、事故を起こし、その報告をせず、同日夕方に暴言や大声で叫ぶ等の行為を行っており、会社は、A2から提出された始末書の記載なども踏まえて、懲戒処分を行った。

けん責処分通知書に記載の、過去の「従業員とのトラブル」とは、平成30年7月20日のかごの落下と大声での発言(前記4(9))であり、過去の「配送先でのトラブル」とは、同年2月2日の配送先店舗でのやり取りとその結果担当運転手の変更を指示されたこと(同(8))である。

イ けん責処分通知書に記載のある「事実と異なる内容」について

会社は、A2の発言の中で、「まともな会社ではない」、「恥さらし」、「自分たちがやっていることを隠蔽」、「何も勉強してねえばかのくせに」(これら四つの発言を、以下『まともな会社ではない』等四発言」という。)といった発言が事実と異なるものと認識している。

なお、発言内容の事実の真偽の議論はおくとしても、他の従業員が複数いる場で、A2は、大声で「犯罪者」、「ぶっ殺す」、「けんかやってやるよ」、「徹底的にやる」、「ばかのくせに」といった暴言を吐いていて、このような発言は刑法上の暴行罪、名誉毀損罪又は侮辱罪の構成要件に該当し得るため、会社就業規則第90条の懲戒事由に当たるといえる。したがって、元年8月けん責処分には合理的な理由があり、相当な処分であることは明らかである。

ウ 過去に「始末書」の提出を命じた事例について

調査中であり、確認でき次第回答する。

11 第3回団体交渉

(1) 10月7日の第3回団体交渉

10月7日、本件解雇に係る第3回団体交渉が行われた。この回からB4弁護士に代わり、新たに会社代理人となったB5弁護士(以下「B5弁護

士」という。)及びB6弁護士(以下「B6弁護士」という。)が会社側出席者となった。

第3回団体交渉において、組合は、既に会社から示されていた各指導記録書(前記4(2)(3)(4)(5)(7)(8))に係る確認や質問を行うなどしつつ、要旨以下アないしエのやり取りがあった。

ア 元年8月けん責処分の「対象」とされていないことについて

(ア) 対象外の確認

組合は、会社に対し、第2回団体交渉で会社が言及した、元年8月けん責処分より前に「積み重ねた指導」に該当する指導記録書は何かと尋ね、会社は、元年8月けん責処分はA2が大声を出したことに對するものなので、同人が大声を出した件である27年3月24日分指導記録書(前記4(3))は入る、結果として、対象とならないものは27年2月18日分指導記録書(同(2))、27年3月23日分指導記録書(同(3))、27年8月7日分指導記録書(同(4))及び28年3月9日分指導記録書(同(7))である旨を述べた。組合は、第2回団体交渉では会社が27年3月23日分指導記録書を読み上げた旨を指摘した。

組合が、27年8月7日分指導記録書を何の根拠資料として出したのかと問うたところ、会社は、本件解雇の有効性を基礎付ける要素として出している旨を答えた。組合は、27年8月7日分指導記録書には「指導内容」や「それに対する返答・態度」が記載されていないが、このようなものを考慮して本件解雇を行ったのかと述べ、同記録書に記載されたテナーの落下に係る会社の指導やそれに対するA2の対応を、次回までに答えるように求めた。

(イ) 27年2月18日の配送先店舗での戸締り忘れ(前記4(2))について

組合は、まず、27年2月18日分指導記録書に報告日の記載がないが、いつ作成されたものかと質問し、その後、同記録書記載の事例につきA2には会社から指導された記憶がなく、会社が具体的な指導を行った証拠が示されていない、同人は、自分が締め忘れたという証拠を示すよう会社に求めていたがそれは示されていないと述べ、27年2月18日分指導記録書に係る顛末が分かるものを出すように求めた。

なお、やり取りにおけるA1委員長の対応に関し、B5弁護士が、「(書面を机に)叩きつけるの良くないじゃないですか。」「いい加減かどうかで叩きつけるのは、別の問題です。」と発言したことがあった。

- (ウ) 新人運転手への接し方(28年3月9日の指導、前記4(7))について
組合は、本件解雇を正当化する評価の一つとして28年3月9日分指導記録書を使ったのかと尋ねた。会社が、A2の日頃の接し方、大声を出すこと、BBへの暴行(前記4(6))などいろいろあって、新人運転手を含め周囲の従業員がA2を恐れているというような結果が生じたことは本件解雇の理由の一つであると答えたところ、組合は、新人運転手がおびえていたのは事実なのか、同運転手が退職したのは、A2の振舞いが粗暴だったからというのは、あまりにも一方的な決め付けであるなどと述べ、もう一方の当事者であるBBに対する指導記録書は残っているのか、BBに始末書の提出を求めたのかについて回答するよう求めた。

- (エ) 28年2月23日の暴行(前記4(6))について

上記(ウ)の関連で、組合は、A2が一方的に暴行したかのように会社は言うが、そのような事実はないと述べた。会社は、A2がBBに対して手を出し、それにBBも応じる形であった、結果として、A2もけがをしたものの、その後にA2がDDに詰め寄り、鼻を殴ったと答え、組合の求めに応じて、BBに対する具体的な指導の有無と内容については確認すると答えた。

- イ 元年8月けん責処分より前に「積み重ねた指導」について

- (ア) 27年3月23日及び24日の大声での発言について

組合が、27年3月24日分指導記録書に記載のある、A2の大声での発言(前記4(3))につき、同人は会社から指導された記憶がない、会社は同人が何と言ったのか把握しているのかと問うたところ、会社は、今は具体的に回答できない、確認して回答すると答えた。

また、組合は、27年3月23日分指導記録書(前記4(3))に記載のある「勘違い」とは何のことか、後日でもよいので、具体的な内容を教えてほしいと求めた。

(イ) 28年1月13日の配送先店舗でのやり取りについて

28年1月13日分指導記録書に記載のあるA2の行動（前記4(5)）につき、A2は、記憶がないと述べ、A1委員長は、同記録書における報告者が誰なのか確認したい旨を述べた。

(ウ) 30年2月2日の配送先店舗でのやり取りについて

30年2月2日分指導記録書に記載のある配送先店舗でのやり取り（前記4(8)）について、組合は、同記録書からすると、A2はほとんど悪いわけではないと主張し、警察官を呼んだから懲戒になるというものもおかしいし、本当にA2が呼んだのかの確認もしていないとして、何が悪いのかをまとめて回答することを求めた。また、組合は、30年2月2日分指導記録書の「所属長コメント」欄に記載のある、A2の「他店舗で出入り禁止」につき、具体的な店舗名と日付を示すよう求めた。

ウ 「事実と異なる内容問題」について

(ア) 「事実と異なる内容」について

組合は、「まともな会社ではない」等四発言は評価ではないかと述べた。会社が、A2が大声を出したこと自体に言及したところ、組合は、まず「事実と異なる内容」を一つ一つ言っている、話をそらすなど述べ、次回の団体交渉で構わないので答えてほしいと求めた。会社は、（発言内容が）仮に評価であるとして、それで、元年8月けん責処分の結果が何か変わるのか、組合は問題行動ではないと考えているのか、次回までに会社に対して答えてほしいと求めたが、組合は、一つ一つ言っていると繰り返し、会社も、次回までに答えてほしいと繰り返し求めた。組合は、これからまだ団体交渉をできるから、本日組合が回答を求めたことについて、まず会社が答えるよう求めた。

(イ) 大声での発言（元年7月12日）の音声記録について

組合は、会社に対し、元年7月12日のA2の大声での発言の録音記録（前記9(1)ウ）について、誰がどのようにして録音したのかを答えるよう求めた。

エ その他のことについて

(ア) 28年の和解に係る認識について

組合は、28年の和解の際、A 2が好待遇で和解したことまで会社は否認しているのか、確認して補足するよう求めたが、会社は、そのことと本件との関連性がよく分からない旨の回答をした。

(イ) 他の従業員の事例について

組合は、E Eに対して会社が指導記録書を作成したのか否か、始末書はあるのか、ある場合には、示してほしいと求めた。

(2) 会社の10月27日付回答

会社は、上記(1)の第3回団体交渉での組合からの要求や質問への回答を記した、令和2年10月27日付「回答書」(以下「2年10月27日付回答書」という。)を組合に送付した。この回答書で、会社は15項目につき回答しているが、主なものは、要旨以下アないしエのとおりである。

ア 27年8月7日分指導記録書について

27年8月7日分指導記録書の作成者から、「指導記録」及び「それに対する返答・態度」の各欄に記載がない理由や経緯について聴取したが、記憶が定かではないとのことであった。

イ 暴行及び会社からB Bに対する注意指導の有無について

28年2月23日の暴行(前記4(6))に関して、B Bに対しては口頭注意をした。B Bからの暴行が認められたとしても、A 2からの先制攻撃を受けてのことであると考ええる。また、B Bは第三者に対して暴行に及んでいないので、A 2の行為とは異なる。

ウ けん責処分通知書記載の「事実と異なる内容」について

2年10月5日付回答書に記載したとおり、「まともな会社ではない」等四発言と、何も勉強していない旨や人の悪口を言っている旨が事実と異なるものと認識している。

なお、そもそも、A 2の発言につき、その真偽の議論はおくとしても、会社事業所内において、他の従業員が複数いる場で、大声で「犯罪者」、「ぶっ殺す」、「けんかやってやるよ」、「徹底的にやる」、「ばかのくせに」といった暴言を吐いていて、このような発言自体は刑法上の犯罪の構成要件にも該当し得る行為といえるため、A 2が事実を述べたものか評価

を述べたものかにかかわらず、許されるものではなく、会社就業規則上の服務規律違反行為及び懲戒事由に当たる。

エ 組合の2年10月21日付「抗議及び質問」と題する書面について

2年10月21日付書面の質問事項のうち、団体交渉における質問又は要求事項と異なる、追加の質問事項については、追って回答する。

(3) 会社の11月6日付回答

会社は、上記(2)エ記載の「追って回答する」としたことにつき、11月6日付「回答書」(以下「2年11月6日付回答書」という。)を組合に送付した。この回答のうち、その後の交渉の対象となったのは、荷物崩し及び足蹴等行為による損害と嚴重注意とについてであり、要旨以下の記載がある。

荷物崩し及び足蹴等行為によって、会社が取引先企業に対して損害賠償金として支払ったのは1,550円であり、支払日は7月15日である。

なお、荷物崩し及び足蹴等行為によって、相当数の荷物の外箱や中身への傷があったものの、外箱等の交換のみによって商品として店頭で販売できるものかどうかの選別をしたため、上記金額にとどまっており、外箱の交換費用や選別等に係るコストなどは含まれていない。また、対象店舗には会社が謝罪等を行っており、先方から嚴重注意を受けた。荷物崩し及び足蹴等行為は、会社の信用を失う行為であった。

12 第4回団体交渉

(1) 11月10日の第4回団体交渉

11月10日、本件解雇に係る第4回団体交渉が行われ、組合が、既に会社から示されていた2年10月27日付回答書及び2年11月6日付回答書に係る確認や質問を行うなどしつつ、要旨以下アないしカのやり取りがあった。

ア 27年8月7日分指導記録書の各欄に記載がないことについて

会社は、27年8月7日分指導記録書に「指導内容」や「それに対する返答・態度」が記載されていないことにつき、どのような注意指導を行ったのかという事実が確認できていないので、注意指導したとの主張は訂正すると回答した。組合は、事実確認をしていない27年8月7日分指導記録書を、解雇を基礎付ける資料とするのは撤回すべきである旨を繰り返して主張し、会社は、A2に対して指導したという主張は撤回するが、

不適切行動があった記録としては撤回しない旨を繰り返し回答した。

イ 暴行及び会社からBBに対する注意指導の有無について

組合は、BBの暴力でA2もけがをしている、それだけのことをしたBBに係る指導記録書や始末書がないのはなぜかと追及し、会社は、先制攻撃をされてそれに負けないよう暴力を振るうのは正当防衛の成立があり得る、また、A2は、BBとは異なり、何もしてないDDに対しても暴行を加えたと述べた。組合は、A2に対しては、会社は些細なことで指導を連発していて、あまりにも不公平であるなどと述べた。

ウ A2が好待遇になったことを否認していることについて

A1委員長は、自身が28年の和解に立ち会っているので事情を知っている、会社は、裁判官の説得によって、A2に対し、他の従業員よりも待遇の良い状態とすると約して和解した旨を述べ、また、28年の和解では、今後互いに建設的な労使関係を築いていこうという前向きな約束をして和解しており、一回リセットされている認識であると述べた。

エ けん責処分通知書記載の「事実と異なる内容」について

(ア) 組合は、会社が、2年10月27日付回答書において、「まともな会社ではない」等四発言と、何も勉強してない旨や人の悪口を言っている旨が事実と異なるものと認識していると回答した（前記11(2)ウ）が、これらは「事実と異なる内容」ではなく、評価であると述べた。会社は、発言内容が「事実と異なる内容」なのか評価なのかによって元年8月けん責処分が不当か否かが変わるのかと返したところ、組合は、事実ではないことがけん責処分通知書に記載されているから変わる、発言内容は会社に対する批判である、会社を批判したら懲戒されるのかなどと述べた。

(イ) 会社は、A2の発言を全体的にみて、これほどの暴言が許されるものではない旨を述べたが、組合は、そうであれば「事実と異なる内容」と書く必要がないとして、その部分を撤回するよう求めた。会社は、撤回しないと答えた。このやり取りの中で、B5弁護士が、組合に対し、「机叩くのはおかしいでしょ。」と述べたことがあった。

オ 荷物崩し及び足蹴等行為に起因する損害と会社が受けた嚴重注意と

について

(ア) 組合は、会社が、対象店舗に対し、どのような説明をしてどのような謝罪をしたのか、総額1,550円は被害の額として大きい金額ではない、会社はどのような嚴重注意を受けたのかと問うた。B 2 執行役は、(荷主に)ミスがあった旨を伝えたこと、金額の問題ではなく、店の棚に商品が入らないことが問題であることなどを述べた。

(イ) A 1 委員長が、嚴重注意は、口頭によるものか書面によるものかと問うたところ、B 2 執行役は、口頭で厳しく注意された旨を答えた。組合は、1,550円の損害で取引先の信用を失うほどのことなのか、会社側は大きく言い過ぎていないか、本件解雇をしなければならないような損害ではないはずであるなどと述べた。

(ウ) 組合は、荷物崩し及び足蹴等行為に対する適切な懲戒処分なら分かるが、本件解雇は重過ぎる、解雇を撤回してもらえれば後のことは解決できる、例えば、減給とか出勤停止という処分であればA 2は甘んじて受けるが、会社が、あえて過去のことを大きく持ち出して無理矢理本件解雇をしようとしているから争いになっている、会社が本当に嚴重注意を受けたのか、荷物崩し及び足蹴等行為で、現段階では取引先の信用を失っていないのではないかと、A 2にだけ酷い処分をしないでほしいなどと主張し、会社が具体的にどのような注意を受けたのかということについて回答するように求めた。会社は、会社としては嚴重注意を受けたと思っているが、今正確に回答できないので持ち帰った上で回答する旨を述べた。

カ 上記アないしオ以外に、会社がA 2以外の者に提出させた始末書、並びに27年2月18日分、27年3月26日分、28年3月9日分及び30年2月2日分の各指導記録書の記載内容についての確認が行われ、令和元年7月12日のA 2の大声での発言の録音状況やE Eの事例などが議題とされ、意見が交わされた。

(2) 会社の12月18日付回答

会社は、第4回団体交渉での組合からの質問や要求に対する回答として、2年12月18日付「回答書」(以下「2年12月18日付回答書」という。)を組

合に送付した。同回答書には、荷物崩し及び足蹴等行為に起因する損害の根拠資料として返品通知書が存在し、当該通知書は、次回団体交渉で開示する予定である旨の記載がある。

13 第5回団体交渉

(1) 12月24日の第5回団体交渉

12月24日、本件解雇に係る第5回団体交渉が行われ、組合が、既に会社から示されていた2年12月18日付回答書に係る確認や質問を行うなどしつつ、要旨以下アないしキのやり取りがあった。

ア 荷物崩し及び足蹴等行為に起因する損害について

(ア) 会社は、2年12月18日付回答書で記した「返品通知書」として、「返品伝票1」及び「返品伝票2」を組合に示し、それぞれ、商品は、丸い形状の入浴剤であり、中身が割れていた旨を説明した。組合は、入浴剤は硬いものであり、個包装されているから、それらが割れるとは通常考え難い、本当に割れていたのか、個包装のものを箱からわざわざ出して、一個一個確認したのか、誰が触って破損していることを確認したのかなどと質問し、確認した店員の名を尋ねたところ、会社は、記録がない旨を答えた。

(イ) 組合は、「返品伝票2」についても、まずは、本当に破損していたのか否かを確認したい、返品伝票の信ぴょう性を確認している、この程度の損害額で解雇の理由にすべきではないと主張した。会社が、各返品伝票に記載のある単価の違いについては確認した上で正確に回答する旨を述べたところ、組合は、答えてください、と求めるとともに、本来返品の必要がなかったのではないかと主張した。

イ 厳重注意について

(ア) 組合は、なぜ会社が厳重注意を受けたのか、本当に厳重注意を受けたのか、厳重注意をしたのは誰か、1,550円の損害で厳重注意するような力関係なのかと問い、B5弁護士は、実際に厳重注意された旨を2年11月6日付回答書に記載したと答えた。組合が、厳重注意を行ったのは誰かと問うたところ、B2執行役は、当時の店長で、名前は覚えていないが、「返品伝票1」及び「返品伝票2」に記載のある店である

旨を答えた。組合は、「返品伝票1」の商品1個の破損で嚴重注意をするのか、おかしい、会社は嘘をついているのではないかと述べ、嚴重注意をしたのは、「返品伝票1」、「返品伝票2」のどちらの店舗かと問うたところ、B2執行役は、数の多い方の店舗である、GG店である旨を答えたので、組合が同店の誰なのかと問うたが、会社は、今は正確な回答ができない旨を答えた。

(イ) その後、組合が、3箱の破損といった程度で嚴重注意を受けることはおかしいと繰り返し述べたことに対し、B6弁護士が、元々「すごい破損の数があった」ところから選別したと述べたところ、A1委員長は、(弁護士が)邪魔をしないでくれ、会社の方(B2執行役)が答えている時に余計なこと言わないでくれと述べた。

(ウ) 組合が、嚴重注意をしたのはGG店の者であるのかと改めて確認したところ、B2執行役は、確か数が多い方だったという程度の記憶であり、どちらの店舗かはっきりとしていない旨、また、具体的な注意の文言は残っていない旨を答えた。組合は、組合がGG店に確認しに行く、その上で、本当に嚴重注意を受けたのか、本件解雇の理由にするような嚴重注意なのかを確認したい旨を述べた。

ウ 他の商品破損の事例との比較について

組合は、会社において、過去10年以内に商品破損が何回、どのぐらいの規模のものがあって、それぞれ嚴重注意をされたのか否か、その時の担当者を会社は解雇していないのではないかと問うた。B2執行役が、商品破損で嚴重注意を受けた記憶はない旨を述べたところ、組合は、会社では何回も事故が起きているが、その時商品はどうなったのか、今回本当に嚴重注意を受けたのかと改めて問うた。B2執行役は、今回嚴重注意を受けた旨を答え、事故等で商品破損が多かった場合には、(取引先に対して)走行等報告書を出し、それをもって注意を受ける旨も述べた。

B6弁護士は、商品破損で嚴重注意を受けた記憶はない旨の上記B2執行役の発言に関し、同執行役の記憶だけで話したので、そこは調べて正式に回答したい旨を述べ、組合は、確認して回答してくださいと述べた。

エ 本件解雇の理由について

- (ア) 上記イ及びウを受け、組合は、損害の規模や商品の破損の量からすると、会社が嚴重注意を受けたことを本件解雇の理由にするのはおかしいと主張した。会社は、本件解雇の理由は、損害の金額だけではない旨を答えたが、組合は、今は量について言っていると述べた。
- (イ) B 2 執行役が、本件映像を見たのかと聞くと、A 1 委員長は、見たと答えた上で、他と比べて、本件解雇はおかしい、会社は損害の規模や額、納品先の反応を本件解雇の理由とするが、もっと多くの損害が出た時に解雇はされないのに、なぜ1,550円程度の損害でA 2 が解雇されるのか、不公平ではないかと主張した。B 5 弁護士が、「過失による事故の場合と故意による」と言いかけたところで、A 1 委員長は、「いいから、いいから、今、会社に聞いてんだよ。おまえは黙れ。」と述べ、大規模な事故でも運転手が解雇されていないことと比べると本件解雇は不公正ではないかと主張した。B 2 執行役は、解雇理由としては荷物崩し及び足蹴等行為自体が一番重く、大きなところである旨を述べた。
- (ウ) 組合は、A 2 の行為はたった1回であり、続いてはいない、今後取引が見直される可能性があるということを理由に解雇することは不合理である、3箱破損して注意を受けたから信頼を損なったというのは、おかしい評価であると述べた。

会社が、故意に商品を破損したことを取引先に伝えれば、取引先からの信頼を失うことは理解できるかと聞くと、組合は、その質問自体がおかしい、こういう行為によって破損したと、会社がわざわざ取引先に伝えるとしたら、それはA 2 の責任ではなく会社の意思によって信頼を損ねているだけのことでであると述べた。

会社は、質問の意図として、荷物崩し及び足蹴等行為自体を組合がどのように評価しているのかを確認したい旨を述べたが、組合は、その話はしていない、今は、本件解雇の理由とされていることを一つ一つ検証している、行為自体については論点が別なので後で話すと答え、各返品伝票の信ぴょう性、嚴重注意を具体的に誰がしたのか、たった

3箱のことで本当に嚴重注意され、それによって信賴が損なわれたのか、それを解雇の理由にしてよいのかということを知っていると述べ、嚴重注意を受けたことについては解雇の理由から外すべきではないかと主張した。会社が、嚴重注意されているので、外しないと答えたところ、組合は、それであれば、組合は、C1会社に対して要請行動をすると述べた。

- (エ) 組合は、嚴重注意を受けていなかった場合は、会社が嘘をついて解雇したことになる、A2が商品を壊した時の態様だけを問題にするのであればその内容だけを話せばいいが、会社が違うことを言っているから、それはおかしい、解雇理由から外すべきではないかと言っているだけであると述べた。会社が、内容について確認した上で回答すると述べたところ、組合は、回答してくださいと述べた。

オ 30年2月2日分指導記録書での注意指導について

- (ア) A2は、30年2月2日分指導記録書をどうして本件解雇に係るものとして挙げたのかを尋ね、会社は、2年10月27日付回答書(前記11(2))で回答していると思う、取引先の責任者に確認することなく警察官を呼んだこと及び取引先の客を「クレマー」と表現したことの二つが問題であると考えて注意指導を行った旨を答えた。

- (イ) 会社は、少なくとも取引先からは、ドライバー変更が申し出られている旨を述べたが、組合は、A2が会社から何も注意指導をされていないと述べ、A2は、当該客がまた来て確認する旨を言っていて、狙われるのは嫌だから、運行管理者のBBに伝え、次から担当を外してほしいと頼み、翌日から担当が変わったと述べた。組合は、A2が担当を外してもらったことが、本件解雇を基礎付ける事情になるのはおかしい、このことを解雇理由から外してほしいと求め、また、この件についても、C1会社に要請や確認を行う旨を述べた。

カ 28年の和解やA2の待遇について

- (ア) 組合は、未払賃金等請求訴訟で、最終的には、A2の給料が大幅に上がることで28年の和解が行われた、建設的な労使関係を築こう、過去のことは解決しようということでの和解した、その時点でおそらく他

の従業員よりA2の賃金が高くなった、そのために第三者非公開の条項を付けた旨を述べた。会社は、A2と他の従業員とを比べていないので、確認する旨を回答した。

- (イ) 組合は、28年の和解があり、A2は、退職せず、円満に運転手として働いてきたのであり、少なくとも、28年の和解より前の事情は本件解雇の理由から外してほしい、それ以降のことで、会社が問題とすることに集中して話をできないかと述べた。会社は、現時点で会社は解雇事由だと考えている、以前の団体交渉で、28年の和解より前のことを全部リセットしたのかと尋ねたら組合から答えがなかった旨を述べた。組合は、辞めてもらわなければならないような従業員だと会社が思うなら、A2の賃金を上げて今後も働いてくれなどという和解はしないはずであるなどと述べた。

キ 次回の団体交渉に向けたこと

B5弁護士は、本日組合から受けた質問等につき、次回団体交渉より前に会社が回答する旨を告げた。

A1委員長は、C1会社店舗への要請行動を行う旨を告げた。

(2) 会社の令和3年1月12日付連絡

会社は、令和3年1月12日付「ご連絡」と題する書面を組合に送付した。

同書面には、要旨以下のア及びイの記載がある。

ア 団体交渉の開催日時について

1月8日から2月7日までの間、東京都外三県において緊急事態宣言（注：新型コロナウイルス関連）が発令されているため、次回団体交渉は2月8日以降の日時で調整したい。

イ 団体交渉における組合員の言動について

第5回までの団体交渉において、一部の組合員には、会社側出席者に対する「貴様」、「おまえ」との発言、「やんのか」といった大声での恫喝行為がみられ、また、机を叩いて大きな音を発生させるという威嚇的かつ粗暴な言動がみられる。

会社は、今後も可能な限り団体交渉に応ずるが、上記のような不適切な言動がある場合には打切りを検討せざるを得ない、また、言動等が改

善されなければ以降の団体交渉に応じられないことを伝える。上記の不適切な言動等の改善を求め、嚴重に抗議する。

14 地位確認等請求訴訟

2年8月、A2は、会社を被告として、本件解雇について、労働契約上の地位確認等を求めて、東京地裁に提訴した(東京地裁令和2年(0)第00000号。以下「地位確認等請求訴訟」という。)

4年1月27日、東京地裁は、地位確認等請求訴訟について、A2の請求を全て棄却する判決を言い渡した。

A2は、上記判決を不服として控訴し、本件結審日(4年5月12日)現在、東京高等裁判所に控訴審が係属中である。

15 本件申立て

2年8月14日、組合は、当委員会に対し、本件解雇について、本件不当労働行為救済申立てを行った。

3年4月16日、組合は、当委員会に対し、団体交渉での会社対応について、追加申立てを行った。

16 第5回団体交渉後の事情

(1) 会社による調査

3年1月頃、会社は、第5回団体交渉で組合から確認を求められたこと(前記13(1)イエ)を受け、荷主からの嚴重注意について、改めて調査を行い、経過(前記7(2)ウ)を確認した。この調査により、B2執行役は、会社に注意をした荷主が、C1会社ではなく、C2会社であることを認識した。

(2) 組合による調査

3年2月18日、A3書記長は、第5回団体交渉での会社からの回答(前記13(1)イエ)を受け、電話により、C1会社GG店の、2年5月30日当時のことを知っている店員から事情を聴いた。A3書記長の記憶による、上記店員の回答概要として、同店員としては、当日の事故(破損)の記憶はない、入浴剤が店に届かなかったことはない、嚴重注意の話は聞いていない、マニュアル上、納品時に破損があった場合には店舗から運送業者に苦情を言うのではなく、物流センターに連絡をする、損害額は小さいと思う、

仮に苦情があったとしてもその理由は分からない、とのことであった。

組合は、上記調査に基づき、会社に対する質問を記した書面を準備していたが、その後、会社に同書面を送付した記録はない。

(3) 会社による主張の訂正

3年3月26日、会社は、本件手続における準備書面(3)を当委員会及び組合に提出した。同書面で、会社は「破損した商品については、取引先であるC2会社の担当者に報告を行った上で、被申立人の方で引き取る（費用負担する）といったかたちで返品伝票を作成した」、「団体交渉においては、破損した商品を確認した取引先である荷主はC1会社の従業員であるとの説明をしたが、会社内部で改めて事実確認及び調査したところ、正しくは商品の選別作業をしたのは被申立人であり、その商品破損の報告を行った相手方については直接の契約関係にあるC2会社の担当者であった。この点は、主張を訂正する。」、「2店舗から返品されたものではなく、納品前において、2店舗の商品が破損されていたことが明らかであったため、C2会社の担当者に報告を行った上で、被申立人で引き取った（費用負担した）」、「商品の破損について、被申立人に対する注意を行ったのはC2会社の担当者である。また、口頭による注意であったため、文書等は存在しない。」、「団体交渉においては、被申立人の執行役であるB2氏からC1会社の店舗の従業員から注意を受けた旨を説明したが、上記（略）のとおり、事実確認及び調査の結果、B2氏の実事認識に誤りがあり、上記のとおり、正しくはC2会社の担当者であり、この点については、主張を訂正する。」と記載し、嚴重注意を受けたことに係る第5回団体交渉での回答を訂正した。

(4) 第6回団体交渉

4月6日、本件解雇に係る第6回団体交渉が行われた。

なお、本件において、第6回団体交渉でのやり取りについては、両当事者からの主張又は証拠提出はない。

第3 判 断

- 1 会社による本件解雇は、A2が組合の組合員であるが故の不利益取扱い又は組合の運営に対する支配介入に当たるか否か（争点1）

(1) 申立人組合の主張

ア 組合員排除の意思

以下の諸事実からすれば、会社が、組合員であるA2を排除する不当労働行為意思を持っていたであろうことが十二分に推測される。

(ア) 未払賃金等請求訴訟

未払賃金等請求訴訟では、A2が和解を勝ち取り、後に会社のドライバー全体の処遇を引き上げることとなった。

(イ) 27不4号事件申立て関連

組合加入を通告した翌日から、会社は直ちにA2に対する減便を行った。組合はこの件で不当労働行為救済申立てを行ったが、会社が便を戻す形で終結した。

(ウ) 誓約拒否の情宣活動

会社は、平成30年12月、従業員に念書への署名及びその提出を求めた。A2は、念書の提出を拒否するとともに、他の従業員に対して「念書に署名、提出の義務はありません。」と働き掛ける組合の情宣活動を行った。

(エ) 営業所への情宣活動

会社における交通事故の頻発に対し、A2は自家用車を宣伝車に改造して、自ら勤務する事業所のほか、会社の首都圏の各営業所に出向き、情宣活動を繰り返した。会社は全く無視していた。

イ 荷物崩し及び足蹴等行為の評価

以下の事実からすれば、荷物崩し及び足蹴等行為は関係者にとっては重大なことではないばかりか、大したことでもないと認識されていたのであって、解雇に相当するような「相当に悪質な行為」ではない。

(ア) B2執行役がA2から事情聴取をしたのは、荷物崩し及び足蹴等行為の3日後であり、それまでは放っておいてもよいと考えていた。6月2日付議事録の記載からしても、B2執行役は、解雇相当の事案とは考えていなかったのである。

(イ) 会社の契約上の顧客であるC2会社との関係でも、荷物崩し及び足蹴等行為によって発生した損害について、返品伝票一枚で処理されて

いる。返品伝票は、役職者ではない従業員が処理するもので、C2会社から嚴重注意を受けるなどあり得ない。

配送先であり実質的な顧客であるC1会社に対しては、会社は、荷物崩し及び足蹴等行為を報告すらしていないのであるから、注意など受けるはずがない。

荷物崩し及び足蹴等行為によって顧客の信用は害していないし、特にC1会社についてはそのようなおそれすらなかったのである。

- (ウ) 本件解雇通知書に記載されていた「荷主」とは、C1会社を指すものであったことは明らかであり、解雇理由の後半は全くの虚偽である。また、会社がC1会社から嚴重注意を受けたとの主張を撤回したのは、令和3年3月26日付けの本件における会社準備書面(3)によるものであって、荷物崩し及び足蹴等行為から10か月後、本件解雇から9か月後、2年12月の第5回団体交渉から3か月後のことである。
- (エ) 荷物崩し及び足蹴等行為が物理的に危険なものであれば、現場に居合わせた従業員に陳述書を作成させるなど、具体的に指摘することは容易であるにもかかわらず、会社からは何の証拠も出ていない。

ウ 過去の注意指導歴

- (ア) 新人運転手が主としてA2の言動が原因で辞めたことが事実であれば、A2の責任は重大であるが、同人は、この事案により懲戒処分を受けておらず、注意もされていない。28年3月9日分指導記録書はあるものの、大事な新人運転手を失った会社が、その半年後に、A2の主張に沿った28年の和解などすることは考えられない。これを総合的に考えると、28年の和解の半年前の事案など、大したことはなかったというしかない。
- (イ) 28年の和解後初めての30年2月2日分指導記録書からも、A2に非がなかったことは明らかである。この程度のことで「指導」1件の事案なのであるから、指導記録書の枚数や注意の回数を重視すべきではない。また、「以前にも他店舗で出入り禁止となっている」と所属長コメント欄に記載されているが、A2は、出入り禁止とされたことを会社からは通告されたことすらないのである。

(ウ) 本件解雇通知書で指摘された事実は、元年8月けん責処分のみであり、それ以外の注意指導は、後から指摘されたもので、何らの措置もされなかったものもあれば、取るに足らないこともある。

(エ) 過去に会社で起きた不祥事と比較しても、A2に対する本件解雇は異常な処分である。会社では、自損事故、死亡事故を含む他者に損害を与える事故、交通法規違反など、様々なことが起きているが、解雇された者はA2以外にいない。そして、上記の事故等と比較すれば、組合員であるA2の解雇事由の方が、明らかに軽微である。会社に損害を与えたとしても少額にとどまっているし、第三者を傷付けていないし、交通法規にも違反していないのである。A2と、他の上記事故等を起こした者との違いは、A2が組合員であるという点だけであり、その他の運転技術、能力、経験等に有意な違いはない。

エ 以上のことを総合すれば、本件解雇は、客観的に、組合員を狙い撃ちにしたものと評価するほかなく、A2が組合員であるが故の不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に該当することは明らかである。

(2) 被申立人会社の主張

ア 会社には不当労働行為意思がないこと

会社は、A2が組合に加入したことを認識した平成26年12月から本件解雇を行うまでの間に、組合への威嚇や誹謗中傷などをしたことは一切なく、また、同人の組合員としての活動を非難したこともない。これらの事情に、後述する本件解雇の事由を併せ考えれば、会社に不当労働行為意思がないことは明らかである。

なお、組合は、A2が組合に加入した直後、会社が同人に対する減便を行ったことが、組合嫌悪を如実に示すものであるなどと主張するが、同減便は、同人が会社に対して長時間労働の改善を申し入れたことを受けて実施したものであり、また、このことは本件解雇から約5年半以上も前の事情であることを併せ考えれば、上記組合の主張に理由がないことは明らかである。

イ 本件解雇には客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であること

A 2 は、入社後から度重なる不適切な行為や非違行為をしており、その度に会社は同人に対して注意指導をしてきた。会社は、極力従業員の雇用の維持に努めており、事実として、事業所閉鎖に伴う解雇を除き、過去10年間、A 2 以外の従業員を解雇したことはない。A 2 についても例外ではなく、会社は、なるべく同人の雇いを維持しようと6年間という長期にわたり注意指導を続けてきたが、その甲斐なく、改善の様子が見られないどころか、極めて悪質な荷物崩し及び足蹴等行為をしたため、やむを得ず本件解雇に至ったものであり、これを不当労働行為と評される余地はない。

ウ 荷物崩し及び足蹴等行為の評価

組合は、荷物崩し及び足蹴等行為による損害が存在しない又はその損害が小さいとして、本件解雇は相当性を欠く旨を主張するが、各返品伝票のとおり損害が存在することは明らかである。また、荷物崩し及び足蹴等行為は、取引先企業のために商品を運ぶドライバーがその商品を故意に破損させる行為であり、本件映像からうかがえる具体的な行為態様や状況からも明らかなおおりの、社会的相当性を甚だしく逸脱した行為である。さらに、このような行為は、取引先企業から会社の信用体面を著しく失墜させることにつながりかねない行為であることは自明である。結果として損害金額が小さく、取引先企業との契約関係が継続していることを前提としても、荷物崩し及び足蹴等行為は到底容認できる行為ではなく、その悪質性は極めて高いといえる。

エ まとめ

以上のとおり、荷物崩し及び足蹴等行為は、ドライバーや運送会社の使命に真っ向から反する極めて悪質な行為であり、そこに至るまでのA 2 の度重なる問題行動（他の従業員2名に対する暴行、大声で暴言を吐く、注意指導歴、懲戒処分歴）、注意指導や懲戒処分に対する態度と反応及び改善可能性が存しないこと等を踏まえれば、本件解雇には客観的に合理的な理由があり、社会通念上相当であるといえるし、不当労働行為には該当しない。

(3) 当委員会の判断

ア 会社と組合又は組合員との労使関係について

(ア) 組合は、会社が、組合員であるA2を排除する不当労働行為意思を持っていたことが推測されると主張するので、以下、組合が挙げた諸事実について検討する。

a 未払賃金請求等訴訟関連

組合が団体交渉を行ったり、訴訟を支援したりした、未払賃金請求等訴訟については、A2と会社との間で28年の和解が成立した(第2.2(2)(4))。

b 27不4号事件申立て関連

A2の組合加入通知を受けた翌日、会社はA2に対する減便を行った(第2.2(2))。このことにつき、団体交渉で解決せず、組合は当委員会に対して不当労働行為救済申立てを行ったが、後に和解が成立し、28年11月13日に組合が申立てを取り下げて終結した(第2.2(3))。

c 念書提出(誓約)拒否の情宣活動

30年12月、A2は、念書のことを組合に相談し、組合が会社に対し、同人が念書を提出しない旨を書面で伝え、また、念書の提出義務がない旨記した組合の宣伝ビラを同人らが他の従業員に対して配布した(第2.5(2)イ)。しかし、会社は、組合に対し、A2が念書を提出しないことについて了承し、今後も求めない旨を書面で回答し(第2.5(2)ウ)、結局、同人は念書を会社に提出せず、そのことに関する団体交渉も行われていない(同5(2)エ)。

d 営業所への情宣活動

30年から31年頃、A2は、会社やそのグループ企業の複数個所を宣伝車で回り、事故防止や労働条件への配慮などを訴える組合としての情宣活動を行ったが、このことにつき、会社は、組合にもA2にも特に対応することはなかった(第2.5(3))。

(イ) 上記(ア)のとおり、組合が主張する諸事実に関しては、全て区切りがついていたと認められ、その後に組合と会社との紛争が拡大又は継続した事情はうかがわれないことに加え、会社において唯一の組合員で

あるA2（第2. 5(1)）のことに付いて、組合と会社との団体交渉が28年の和解以降本件解雇までの間に行われていないこと（同5(2)エ、9(1)）及び、元年8月けん責処分について、本件解雇までの間に、組合が会社に対する抗議や団体交渉申入れを行っていないこと（同6(3)ウ）を併せ考えると、本件解雇当時、組合と会社との間が対立的な労使関係であったということはできず、また、会社が、組合員としてのA2の存在やその活動を敵視していたといえるほどの状況にあったということもできない。

イ 荷物崩し及び足蹴等行為について

組合は、荷物崩し及び足蹴等行為は、解雇に相当するような「相当に悪質な行為」ではないとして、それを理由とする本件解雇は、組合員を狙い撃ちにしたものである旨も主張するので、以下検討する。

(ア) 本件映像によると、A2は、約5分間で、荷物崩し及び足蹴等行為を行っている（第2. 7(1)）が、段ボール箱を両手で強く押し倒したり、台車を持ち上げて床に投げつけたり、段ボール箱を蹴ったり、そこに向かって台車を強く押ししたりした態様及びこれらを連続して行っていること（同(1)イないしキ）からすると、故意に行ったものであるといわざるを得ない。そして、荷物崩し及び足蹴等行為により、実際に商品の破損が生じている（第2. 7(2)ア）。

本件解雇通知書には、「本件は、誠実労働義務が求められる業務時間中に、荷主様にお届けする予定の大切な商品を故意に蹴り飛ばし破損させたものであり行為態様は非常に危険かつ悪質である。また、これを一度だけでなく数回にわたり繰り返した。」、「貴殿の行為は単に職場内の企業秩序を乱すだけではなく、荷主の商品を故意に破損させるという信用失墜行為であり、器物損壊罪に該当する犯罪行為である。」

（第2. 8(2)ウ）とあり、会社は、荷物崩し及び足蹴等行為そのものを問題視して本件解雇の直接の理由としているとみることができる。そして、A2の行為の上記態様に加え、同人が元年8月けん責処分を受け、「貴殿については、このような同様のトラブルが続いていることから、次回もトラブルを引き起こした場合は、今回以上の厳しい処分

となる可能性があるので、十分に注意してください。」と通知されていたこと（第2. 6(3)ア(エ)）も考慮すると、会社が本件解雇の判断をしたことには、それ相応の理由があるとみることができる。

- (イ) これに対し、組合は、B2執行役がA2から事情聴取をしたのは荷物崩し及び足蹴等行為の3日後であり、6月2日付議事録の記載からしても、同執行役は、解雇相当の事案とは考えていなかったと主張する。

しかしながら、令和2年5月30日、荷物崩し及び足蹴等行為のあった後に、会社従業員らが段ボール箱に入っていた商品に破損があったことを確認して選別し、配送せず、返品伝票を作成して業務委託者であるC2会社に提出したこと、その際に同社から注意を受けたこと、羽村支店の副支店長が本件映像を見て故意による商品破損であった旨を会社（本社）に報告した事実が認められ（第2. 7(2)アイウエ）、これら会社の対応は、B2執行役がA2から事情聴取をした6月2日より前のことであるから、会社として「放っておいてもよい」と考えていたことにはならない。

また、6月2日付議事録（第2. 7(3)）のB2執行役の「所見」に「感情をコントロールできないことが尠ある様で、この先何か事件でも起こさなければ良いなという印象を持っています。」とあり、当時同執行役はA2が解雇されるということまでは考えていなかった様子うかがわれるが、本件解雇は、会社の懲罰委員会が決定したものであり、同執行役は決定に加わっていなかったのである（第2. 8(1)）から、会社として「解雇相当の事案と考えていなかった」とまではいえない。

- (ウ) 組合は、会社とC2会社との関係からみても、C2会社から嚴重注意を受けるはずがない旨を主張する。

しかしながら、事実経過からみると、会社がC2会社から注意されたのは、各返品伝票を提出する際に荷物崩し及び足蹴等行為によって商品が破損した旨を申し添えていたこと（第2. 7(2)ウ）によると認められ、故意による同行為に起因する商品破損であるという事情を知

ったC2会社が会社に対して注意したとしても何ら不自然とはいえないから、嚴重注意は全くなかったという組合の主張を採用することは困難である。

また、組合は、C1会社に対しては、会社は、荷物崩し及び足蹴等行為を報告すらしていないのであるから、注意を受けるはずがないとも主張するが、会社は、C1会社が商品配送を受託しているC2会社から、再委託を受けている関係にある（第2. 1(2)）ところ、そのC2会社から会社が注意を受けた（同7(2)ウ）のであるから、C1会社から会社が注意を受けていないとしても、直ちに会社の信用を害するおそれがないとまではいえない。

- (エ) 組合は、本件解雇通知書に記載された「荷主」とは、C1会社を指すものであり、解雇理由の後半は全くの虚偽であるとも主張する。

確かに、会社は、嚴重注意をした荷主がC2会社ではなくC1会社であると誤認していて、第4回及び第5回団体交渉では、その誤認に基づいた説明を行い（第2. 12(1)オ、13(1)イ）、その後、3年3月26日、本件手続における準備書面(3)において主張の訂正を行った（同16(3)）ことが認められる。しかし、上記(ア)判断のとおり、会社は、荷物崩し及び足蹴等行為そのものを問題視して本件解雇の直接の理由としているとみることができることに加え、会社側の団体交渉出席者が荷主を誤認していたとしても、会社が注意を受けたこと自体は変わらないのであるから、組合の主張する上記事実が本件解雇の当否に影響を及ぼす事情であるとはいえない。

- (オ) 組合は、荷物崩し及び足蹴等行為が物理的に危険なものであれば、現場に居合わせた従業員に陳述書を作成させるなど、具体的に指摘できたところ、会社からは何の証拠も出ていないと主張するが、会社は、本件解雇に係る第1回団体交渉において、組合に対し、本件映像を見せていること（第2. 9(1)イ）が認められる。

- (カ) 以上のとおり、会社が、A2の荷物崩し及び足蹴等行為を問題視して本件解雇の判断をしたことには、それ相応の理由があり、同行為が解雇に相当するようなものではないとする組合の主張は、いずれも採

用することは困難であって、少なくとも、本件解雇について、A 2 が組合員であることを理由として、会社が同人の行為を不当に評価したと認めるに足りるような事情をうかがうことはできない。

ウ A 2 に対する過去の注意指導歴について

組合は、A 2 に対する指導記録書の枚数や注意の回数を重視すべきではなく、何らの措置もされなかったものもあれば、取るに足らないこともあるなどと主張する。

しかし、28年の和解（第2. 2(4)）より前のことを含むとはいえ、A 2 が職場等で大声を出したことや同人の配送先店舗でのやり取りなどについて複数の指導記録書が作成されていて（同4(3)(5)(7)(8)）、平成30年7月20日にかごの落下と大声での発言もあった（同4(9)）ところ、令和元年7月12日のバースでの接触事故と大声での発言があり（同6(1)）、会社が、この7月12日の出来事と「過去も同様な事案があったこと」とを踏まえて元年8月けん責処分を行った（同6(3)ア）という経緯があることからすれば、本件解雇の判断をするに当たり、会社が、A 2 に対する過去の注意指導歴を考慮することは自然なことであり、少なくとも、会社が、同人が組合員であることを理由として、本来考慮すべきでない事項を考慮に加えて本件解雇を決定したといったような事情をうかがうことはできない。

エ 他の従業員の事例との比較について

組合は、会社において、過去に、他者に損害を与える事故や交通法規違反などが起きていても、解雇された者はいないことなどから、本件解雇は、A 2 が組合員であることを理由にしたものであると主張する。

しかし、前記イで判断したとおり、会社は、「荷主様にお届けする予定の大切な商品を故意に蹴り飛ばし破損させた」、「これを・・・数回にわたり繰り返した。」といった荷物崩し及び足蹴等行為の態様を問題視しているため、過去の会社における過失事故等との比較は必ずしも適切とはいえず、会社において荷物崩し及び足蹴等行為に類似する故意による商品破損行為等があったような事情はうかがわれないこと（第2. 9(1)ア(ウ)）から、他の従業員の事例との比較によって、本件解雇が組合員を差

別的に取り扱ったものであると認めることは困難である。

オ 以上のとおり、本件解雇当時、組合と会社との間が対立的な労使関係であったということはできず、また、会社が、組合員としてのA2の存在やその活動を敵視していたといえるほどの状況にあったということもできないところ、会社が、A2の荷物崩し及び足蹴等行為を問題視して本件解雇の判断をしたことには、それ相応の理由があり、そのほかにも同人が組合員であることを理由として本件解雇を行ったと認めるに足りる事情は特にうかがわれないことから、会社による本件解雇は、同人が組合の組合員であるが故の不利益取扱いには該当しないし、組合の運営に対する支配介入にも該当しないといわざるを得ない。

2 本件解雇に係る第2回から第5回までの4回の団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉に当たるか否か（争点2）

(1) 申立人組合の主張

ア 本件解雇に係る第2回団体交渉では、前年のけん責処分通知書に記載のある「貴殿が今回事故後にとられた対応及び過去も同様な事案があった」とはいかなる事実なのかということが議論され、会社は、「平成27年3月23日の件」、「27年3月24日の件」、「27年8月7日の件」、「28年1月13日の件」が元年8月けん責処分の対象であると説明した。また、本件解雇通知書において、A2が令和元年7月12日にも「事実と異なる内容」を騒いだ、とあったので、組合はその具体的内容を問うたが、本件解雇から既に2か月を経過しているにもかかわらず、結局、会社の当日の最終回答は「検討する。」、「もう1回。」というものであった。

イ 第3回団体交渉では、第2回で「宿題」となっていたことに係る2年10月5日付回答書も踏まえて議論がされた。

まず、元年8月けん責処分の対象について、会社は「平成30年2月2日の件」及び「30年7月20日の件」の2件であると上記「回答書」には記載していたが、団体交渉では、「27年2月18日の件」、「27年3月23日の件」、「27年8月7日の件」及び「28年3月9日の件」は入らず、「27年3月24日の件」、「28年1月13日の件」及び「30年2月2日の件」は入ると回答した。

第3回団体交渉における会社の回答は、第2回団体交渉での回答とも、2年10月5日付回答書とも異なるものである。

次いで、会社は、「事実と異なる内容」について、2年10月5日付回答書で「まともな会社ではない」等四発言が事実と異なると回答したものの、組合が、これらは単なる評価であって、「事実」とはいえないと追及したことに対し、結局、会社は「次回、答えます。」とした。第2回団体交渉で「もう1回」と答えたものが、1か月以上経って、更に「次回」となったのである。

ウ 第4回団体交渉は、直前の2年10月27日付回答書及び2年11月6日付回答書を踏まえて議論されたが、会社は、「事実と異なる内容」について、2年10月5日付回答書での回答を繰り返すのみで、平行線であった。また、会社から、荷物崩し及び足蹴等行為による損害金額は1,550円であるとの回答があり、同金額をC1会社に賠償し、同社から厳重注意を受けたとの説明があった。

なお、会社は、27年8月7日分指導記録書について訂正予定であると説明したが、本件結審日までに訂正はされていない。

エ 第5回団体交渉で、会社は、荷物崩し及び足蹴等行為によって、化粧箱が壊れ、中身が割れていたため、商品にならないとしてC1会社から返品され、店長から厳重注意を受けたとの説明をした。しかし、C1会社から返品された事実も、同社から厳重注意された事実も存在しないことが後に明らかとなった。

このように、第5回団体交渉では、会社から、後に訂正される内容が説明されただけであった。会社は、B2執行役の事実認識に誤りがあったと主張するが、団体交渉での同執行役の説明はそれなりに具体的であり、単なる事実認識の誤りであったとは受け取れない。

また、28年の和解の評価につき、過去のことはもう触れない前提であるとの組合の主張に対し、会社は黙ったままであった。

オ 以上のとおり、第2回から第5回まで一貫して、会社の団体交渉における対応は、既に通知した内容について答えない、事実と違う説明をする、回答や訂正を行わないなど、不誠実なものである。

(2) 被申立人会社の主張

ア 組合の交渉態度について

組合は、会社からの再三の注意と抗議にもかかわらず、団体交渉において大声で罵声や怒号を飛ばしたり、机を叩いたりするなどの不適切かつ不相当な言動を繰り返した。また、組合は、執拗にB2執行役らに回答を迫ったり、会社代理人弁護士に対して「黙れ」等の言葉を被せて、発言を制止しようとしたりするなどしており、会社との合意を模索する態度として決して真摯なものとはいえず、極めて不当な交渉態度であったといえる。

上記のような組合の不適切かつ不相当な言動が繰り返されていた団体交渉において、会社側出席者の発言や回答について、仮に、その一部に不十分な回答や事実と違う回答があったとしても、それらを誠実交渉義務違反と評すべきではない。

イ B2執行役の回答内容について

(ア) B2執行役は、荷物崩し及び足蹴等行為の際にその現場に居合わせていたものではなく、同行為に関してC2会社の担当者と直接やり取りを行っていない。第5回団体交渉において、組合の執拗な追求を受けたB2執行役は、何かしらの回答を行わないといけないと考え、会社従業員からの商品破損及び荷主から嚴重注意があった旨の報告を受けた際の、同執行役自身の認識及び推測により、説明を行ったものであり、このことが団体交渉で事実と違う説明をしたことの原因及び理由である。

なお、B2執行役が、注意の主体をC1会社であると認識していたのは、店舗（C1会社）に迷惑を掛けたとの思いがあり、同執行役自身が過去に直接店舗に謝罪した経験もあったからである。

(イ) 会社は、A2の過去の問題行動やその後の改善の可能性、荷物崩し及び足蹴等行為の態様や悪質性を重視して本件解雇を決断したものであり、同行為の結果についてはその態様に比して重視していなかったためであるから、会社が組合に対して意図的に事実と違う説明を行う理由は一切なく、B2執行役が虚偽の説明を行う動機が存在しない。

(ウ) 会社は、B2執行役の上記回答が確定的なものではなく、正式な回答は、調査して追って回答する旨、第5回団体交渉において述べており、組合もそれを認識し、後日正式な回答をすることについて了承している。

(エ) なお、第5回団体交渉後、新型コロナウイルス感染症の拡大に伴い緊急事態宣言が発令されたため、第6回団体交渉は、令和3年3月22日に同宣言が解除された後、4月6日に開催された。会社は、従前の対応と同様、第5回団体交渉での組合からの質問や要求について、十分に調査及び確認をした上で、第6回団体交渉開催前の3月26日付けで正式な回答を行っている。また、第5回団体交渉から上記会社回答までの間、組合からは、書面による回答等を求められていない。

ウ 全体を通じた会社の交渉態度について

会社は、第1回から第6回団体交渉まで、いずれも会社の主張やその根拠について具体的な説明をし、資料についても、個人情報保護などの特段の事情がない限り開示してきた。書面での回答を求められた事項については、組合との間で合意した回答期限を常に遵守してきた。このような全体を通じた会社の交渉態度を、誠実交渉義務違反と評すべきではない。

エ 以上のとおり、B2執行役は、故意に事実と違う説明を行ったものではなく、会社が後日調査のうえ正式な回答をすることについては組合も了承していたものであるから、B2執行役の発言及び回答は、組合と会社との間で合意の達成を妨げるような事情にも当たらない。

そして、第1回から第6回団体交渉における会社の交渉態度をみれば、誠実に団体交渉に対応してきたことは明らかである。

したがって、会社において誠実交渉義務違反は認められない。

(3) 当委員会の判断

ア 組合は、第2回から第5回団体交渉まで一貫して、会社の対応が、既に通知した内容について答えない、事実と違う説明をする、回答や訂正を行わないなど、不誠実なものであると主張するので、以下、組合の主張する会社の対応について検討する。

イ 元年8月けん責処分に関わる過去の注意指導関係

(ア) 組合は、けん責処分通知書に記載のある「過去も同様な事案」について、会社が、第2回団体交渉と、2年10月5日付回答書と、第3回団体交渉とで異なる回答をした旨主張する。

(イ) 元年8月けん責処分の懲戒事由は、元年7月12日にA2が、他の従業員がいる場で、「会社への不満や事実と異なる内容を大きな声で騒いだり、大きな音を立てるような行動をしたり」したこと(第2.6(3)ア)であり、けん責処分通知書には、「過去にも従業員とのトラブル、配送先でのトラブル」や「過去も同様な事案」があった旨の記載があるが、その具体的な内容は記載されていない(同)。

第2回団体交渉において、会社は、元年8月けん責処分は、7月12日の出来事の以前からA2への指導が積み重なった上での処分である旨を述べ、組合がその具体例を求めたのに対し、全体で9件くらいある、後で一覧にしてまとめて回答すると述べつつ、口頭で4つの事例を説明したほか、今回、元年8月けん責処分は争点になっていないとの認識も述べている(第2.10(1)イ)。このような会社回答からすると、第2回団体交渉では、会社は、A2に対する過去の注意指導が議論の対象となることを想定していなかったことから、後日回答すると述べたことがうかがわれる。

会社は、2年10月5日付回答書により、けん責処分通知書に記載の、過去の「従業員とのトラブル」とは、平成30年7月20日のかごの落下と大声での発言であり、過去の「配送先でのトラブル」とは、同年2月2日の配送先店舗でのやり取りとその結果担当運転手の変更を指示されたことであるとし(第2.10(3))、第2回団体交渉での回答とは異なる回答をした。その後、第3回団体交渉の前に各指導記録書を組合に提示した(第2.11(1))上、第3回団体交渉において、元年8月けん責処分の対象について確認を行った結果、組合に提示した指導記録書のうち4件はけん責処分の対象とならない旨を述べた(同11(1)ア(ア))。

(ウ) 上記(イ)からすると、確かに、組合の主張するとおり、第2回団体交

渉と、2年10月5日付回答書と、第3回団体交渉とで会社の回答は異なっているが、会社は、過去の注意指導について、調査、整理しつつ説明し、最終的に第3回団体交渉で確定させたとみることにもできる。この時点で、少なくとも、会社が意図的に異なる説明をしたという事情はうかがわれないうし、上記各回答が異なっていたことによって本件解雇に係る交渉自体に何らかの支障が生じたような事情もうかがわれず、第2回団体交渉と、2年10月5日付回答書と、第3回団体交渉とで会社の回答が異なっていたことをもって、不誠実な対応であるとまでいうことはできない。

ウ 「事実と異なる内容問題」

(ア) 組合は、「事実と異なる内容」について、会社が、第2回団体交渉で「検討する。」「もう1回。」と回答した後、1か月以上経った第3回団体交渉でも同様に「もう1回。」と回答して次回送りとし、第4回団体交渉では、2年10月5日付回答書での回答を繰り返すのみで、平行線であったと主張する。

(イ) 第2回団体交渉で、組合は、けん責処分通知書に記載のある「事実と異なる内容」とは何を指すのか、具体的に特定するように繰り返し求めたが、会社からの明確な回答はなかった（第2. 10(1)ウ(イ)(ウ)）。

しかし、「事実と異なる内容問題」は、第2回団体交渉で組合が初めて取り上げたものであり、会社がある場で明確な回答をできなかった事情も理解できなくはない。

その後、会社は、2年10月5日付回答書において、「まともな会社ではない」等四発言が事実と異なるとの認識を示した（第2. 10(3)イ）。

(ウ) 第3回団体交渉では、組合が、「まともな会社ではない」等四発言は評価ではないかと述べ、「事実と異なる内容」を一つ一つ確認しようとしたのに対し、会社は、A2が大声を出したこと自体に言及するなど（第2. 11(1)ウ(ア)）、「事実と異なる内容」だけを切り離す議論に異を唱えた。

そうすると、第3回団体交渉で「事実と異なる内容」の特定が次回送りとなったのは、会社が全く回答をしなかったためではなく、組合

と会社との見解が対立する中で、組合が会社に対し、組合の主張に沿うための検討を強く求めたためとみるのが相当である。

(エ) その後、会社は、2年10月27日付回答書により、改めて「まともな会社ではない」等四発言が事実と異なるとの認識を示し、何も勉強していない旨や人の悪口を言っている旨が事実と異なるものと認識していることを加えるとともに、他の従業員が複数いる場でのA2の「犯罪者」、「ぶっ殺す」、「けんかやってやるよ」、「徹底的にやる」、「ばかのくせに」といった発言は、事実を述べたものか評価を述べたものかにかかわらず、許されるものではなく、会社就業規則上の服務規律違反行為及び懲戒事由に当たるとの見解も示した（第2.11(2)ウ）。

(カ) 第4回団体交渉では、組合と会社とは、会社が2年10月27日付回答書に記載したA2の発言内容が事実か評価か、その発言を元年8月けん責処分理由から除外するか否かについて、同様のやり取りを繰り返し（第2.12(1)エ）、交渉は平行線であった。

上記の交渉経緯からすると、第4回団体交渉で「事実と異なる内容問題」の交渉が平行線となったのは、A2の発言は「事実と異なる内容」ではないとして、その部分を元年8月けん責処分理由から除外するよう求める組合と、発言内容を一部分に限定せず、発言全体を総合的に判断すべきだとする会社との間の考え方の違いによるものであるというべきであり、会社の対応が不誠実であったために、交渉が平行線になったということはできない。

(キ) したがって、「事実と異なる内容問題」に係る会社の対応が不誠実であったとする組合の主張は、採用することができない。

エ 荷物崩し及び足蹴等行為に起因する損害や嚴重注意関係

(ア) 組合は、第5回団体交渉で、会社は、C1会社から返品された、店長から嚴重注意を受けたとの説明をしたが、その後、これらの説明が事実ではないことが判明したとして、第5回団体交渉での会社の対応は不誠実であると主張する。

(イ) 3年3月26日、会社は、本件手続における準備書面(3)において、「団

団体交渉においては、破損した商品を確認した取引先である荷主はC1会社の従業員であるとの説明をしたが、会社内部で改めて事実確認及び調査したところ、正しくは商品の選別作業をしたのは被申立人であり、その商品破損の報告を行った相手方については直接の契約関係にあるC2会社の担当者であった。この点は、主張を訂正する。」「2店舗から返品されたものではなく、納品前において、2店舗の商品が破損されていたことが明らかであったため、C2会社の担当者に報告を行った上で、被申立人で引き取った(費用負担した)」、「商品の破損について、被申立人に対する注意を行ったのはC2会社の担当者である。」などと記載し、団体交渉における説明を訂正した(第2.16(3))。

- (ウ) 組合が主張するとおり、会社の説明が事実ではなかったことは確かであり、組合は、第5回団体交渉の時点で、会社は嘘をついているのではないかと述べる(第2.13(1)イ(ア))などして疑問を示し、会社に対して予告をした上で(同13(1)イ(ウ))、後日、実際に、C1会社GG店へ事情を聴くなどしており(同16(2))、事実と違う会社の説明が、組合の活動に影響を与えたのであるから、団体交渉で当該説明を行った会社の対応には、問題があったといわざるを得ない。また、第5回団体交渉における会社の説明には、破損を確認した店員の名の記録がない(第2.13(1)ア(ア))、各返品伝票に記載の単価の違いについては確認した上で正確に回答する(同13(1)ア(イ))、嚴重注意を行ったのは当時の店長であるが、名前は覚えていない、GG店の誰が注意したのかについては正確な回答ができない(同13(1)イ(ア))などといったことがあり、事前に書面で回答をしていた(同12(2))にもかかわらず、団体交渉での説明として十分であったとはいえないし、第4回団体交渉から第5回団体交渉までの間が1か月以上あった(同12(1)、13(1))にもかかわらず、会社が受けた注意について具体的な事実を回答する準備が不足していた感は否めず、全くの疑問なしとはいえないところである。

しかし、実際に商品に破損があり、損害額が発生し、返品伝票を作成したという大筋の事実は変わらないし、会社に対して注意を行った

のがC 1 会社ではなくC 2 会社であったとしても、会社が、荷物崩し及び足蹴等行為に起因する商品破損について注意を受けた事実は変わらない。そうすると、第5回団体交渉において、会社は、説明の一部が事実と違うものであったとしても、返品伝票作成や嚴重注意の経緯について、ある程度の説明を行っていたとすることができる。

- (エ) 組合は、団体交渉でのB 2 執行役の説明はそれなりに具体的であり、単なる事実認識の誤りであったとは受け取れないとして、同執行役が意図的に虚偽の説明を行ったかのように主張する。

しかし、第5回団体交渉において、会社が損害額の根拠として返品伝票を示しても、組合は、その信ぴょう性を疑い、返品の必要がなかったのではないかと主張し（第2. 13(1)ア(ア)(イ)）、その後のやり取りでも、組合は、荷物崩し及び足蹴等行為に起因する嚴重注意や損害があったことを疑う旨を繰り返し述べていた上で、会社代理人の発言を制してまでB 2 執行役の発言を求めている（同13(1)イ(イ)）。このような追及を受けたことからすると、会社主張のとおり、B 2 執行役がその場で何らかの回答をしなければならぬと考えたことは不自然ではないといえる。

また、B 2 執行役の発言は断定的なものではなく（第2. 13(1)イ(ア)(カ)）、会社は、嚴重注意をした者の名について今は正確な回答ができない、同執行役の記憶だけで話したので、そこは調べて正式に回答したいなどと述べていて（同13(1)イ(ア)ウエ(エ)）、組合も、会社に対し、改めての確認や回答を求めていた（同13(1)ウエ(エ)）ことが認められる。その後、会社は、実際に改めて調査をした（第2 16(1)）上で、本件手続における準備書面(3)において、団体交渉における説明を訂正し、改めて事実関係を説明している（同16(3)）。これらのことを考慮すると、第5回団体交渉でB 2 執行役が事実と違う説明をしたのは、上記のようにその場で何らかの回答をしなければならぬと考えた同執行役が、自身の過去の経験認識を基に、その時点で誤認したままの事実を回答したものともみることが相当である。

- (オ) 以上のとおり、第5回団体交渉で、B 2 執行役が事実と違う説明を

行ったものの、それは、その場で何らかの回答をしなければならないと考えた同執行役が、誤認した回答をしてしまったものであり、また、会社は、説明が事実と違っていても、当時の同執行役の認識に基づいてある程度の説明を行っていたということができ、同執行役の回答については、確認して後日正確な回答をすることを予定していて、実際に、調査を行った上で団体交渉における説明を訂正し、改めて事実関係を説明していることも考慮すれば、本件では、会社が、単に事実と違う説明をし、それ以上の回答をしない、訂正もしないというような対応であったとはいえず、団体交渉における会社の対応が不誠実であったということとはできない。

オ その他の事項

- (ア) 組合は、会社が、第4回団体交渉で、27年8月7日分指導記録書を訂正する予定であると説明したが、訂正がされていない旨を主張する。

しかし、会社は、第4回団体交渉において、27年8月7日分指導記録書に「指導内容」や「それに対する返答・態度」が記載されていないことにつき、どのような注意指導を行ったのかという事実が確認できていないので、注意指導したとの主張は訂正すると述べたのであり（第2. 12(1)ア）、27年8月7日分指導記録書そのものを訂正すると約したわけではないので、組合の主張は、採用することができない。

- (イ) 組合は、第5回団体交渉で、28年の和解の評価につき、過去のことはもう触れない前提であるとの組合の主張に対し、会社は黙ったままであったと主張する。

しかし、第5回団体交渉では、組合が、28年の和解より前の事情は本件解雇の理由から外すよう求めたのに対し、会社が、現時点で、解雇事由だと考えている、以前の団体交渉で、28年の和解より前のことを全部リセットしたのかと質問したが、組合から答えがなかった旨を述べる（第2. 13(1)カ(イ)）など、会社は、一応の認識を述べて、28年の和解に係るやり取りをしているということができ、上記組合の主張は、採用することができない。

カ 第2回から第5回までの4回の団体交渉の概況

上記各論点の検討に加え4回の団体交渉の全体的な状況を概観する。

- (ア) 4回の団体交渉に先立つ第1回団体交渉(第2.9(1))では、会社が、本件映像や、元年8月けん責処分の懲戒事由である7月12日のA2の大声での発言の録音記録を再生するなどした。
- (イ) 第2回団体交渉(第2.10(1))では、元年8月けん責処分について、会社が7月12日の出来事の以前からA2への指導が積み重なった上での処分である旨を述べたところ、その具体例につき、やり取りがなされた。また、7月12日のA2の発言について、組合が「事実と異なる内容問題」を追及するとともに、元年8月けん責処分の撤回を求め、会社は検討すると答えた。

その後、組合が会社への質問等の書面3通を送付した(第2.10(2))のに対し、会社は、2年10月5日付回答書(同10(3))により組合の質問に回答し、また、会社は、第3回団体交渉前に、組合に対し、A2に係る各指導記録書を提示していた(同11(1))。

第3回団体交渉(第2.11(1))では、各指導記録書の具体的な内容についてやり取りがなされ、会社は、不明な点については後日の回答を約したほか、「事実と異なる内容問題」のやり取りもなされた。

その後、会社は、2年10月27日付回答書(第2.11(2))により、各指導記録書の作成経緯など第3回団体交渉での組合からの要求や質問に回答し、更に2年11月6日付回答書(同11(3))により、組合の10月21日付「抗議及び質問」に回答(荷物崩し及び足蹴等行為に起因する損害額を含む。)した。

第4回団体交渉(第2.12(1))では、荷物崩し及び足蹴等行為に起因する損害と会社が受けた嚴重注意に係るやり取りも行われ、組合は、会社が嚴重注意を受けた事実疑問を示し、会社は持ち帰った上で回答すると約した。

その後、会社は、2年12月18日付回答書(第2.12(2))により、荷物崩し及び足蹴等行為に起因する損害の根拠資料として、返品通知書を次回団体交渉で開示する予定であると述べ、第5回団体交渉において、「返品伝票1」及び「返品伝票2」を組合に示した(同13(1)ア(7))。

第5回団体交渉（第2. 13(1)）では、荷物崩し及び足蹴等行為に係る商品破損や返品手続、店からの嚴重注意、他の商品破損の事例等に係るやり取りがあり、組合は、会社が嚴重注意を受けた事実を改めて疑問を示し、会社は不明な点を確認して回答することを約した。

キ 以上のとおり、本件解雇に係る第2回から第5回までの4回の団体交渉においては、本件解雇の直接の理由である荷物崩し及び足蹴等行為だけでなく、元年8月けん責処分やそれ以前の各指導記録書などについても詳細なやり取りがなされ、会社は、組合からの要求や質問について、その場で回答できなかったことは、次回団体交渉の前に書面で回答したり、資料を提示したりするなど、相応の対応をしており、会社の対応が不誠実であるとする組合の主張は、いずれも採用することができないのであるから、上記4回の団体交渉における会社の対応は、不誠実な団体交渉には該当しない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社がA2に対して本件解雇を行ったこと及び本件解雇に係る第2回から第5回までの4回の団体交渉における会社の対応は、いずれも労働組合法第7条に該当しない。

よって、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

令和4年9月20日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄