

命 令 書

申 立 人 X 1 組 合
 執行委員長 A 1

被申立人 Y 1 法 人
 理事長 B 1

上記当事者間の都労委令和3年不第66号事件について、当委員会は、令和5年5月9日第1816回公益委員会議において、会長公益委員金井康雄、公益委員北井久美子、同巻淵眞理子、同三木祥史、同太田治夫、同渡邊敦子、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 事案の概要と請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

平成29年8月28日、A 2（以下「A 2」という。）と被申立人Y 1 法人（以下「法人」という。）とは、契約期間を同年8月28日から30年8月27日まで、業務内容をスクールバスのドライバーとする等の契約条件で雇用契約を締結し、その後、1年単位で契約を更新していた。

令和2年8月31日、法人は、スクールバスのドライバーとしての能力に不足があることを理由に、A 2を解雇した（以下「本件解雇」という。）。

9月3日、A 2は申立人X 1 組合（以下「組合」という。）に加入し、組合

と法人とは、本件解雇を議題として、9月28日、11月6日、12月24日、3年2月17日、3月30日及び6月3日に計6回の団体交渉を実施した。

組合が、9月1日付けで法人に団体交渉を申し入れたところ、法人は、本件解雇について、解雇理由の合理性の説明は十分に行われたとして、申入れを拒否した。

本件は、法人が、9月1日付けで組合が申し入れた団体交渉に応じなかったことが、正当な理由のない団体交渉拒否に当たるか否かが争われた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 組合員A2の解雇に係る団体交渉を打ち切ることなく継続して開催し、誠実に対応すること。
- (2) 陳謝文の掲示

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人組合は、主に東京都の南部地域（品川区及び大田区）に職場又は住居を有する労働者により構成される、いわゆる合同労組であり、本件申立時の組合員数は約30名である。
- (2) 被申立人法人は、肩書地において私立各種学校を設置し、学校教育を行う学校法人であり、本件申立時の従業員数は84名、児童及び生徒数は320名、児童及び生徒の年齢は5歳ないし14歳である。

2 ドライバーの運転に関する作成書類

- (1) スクールバス安全運行のためのチェックシート

法人では、年1回又は2回、ドライバーの運転するバスに、スクールバスの管理担当者である安全運転管理者が同乗し、ドライバーの運転チェックを行い、その後、「スクールバス安全運行のためのチェックシート」（以下「チェックシート」という。）を作成する。

チェックシートには、「出発時間前はゆとりをもって出勤している」、「身だしなみは清潔感があり、好感がもたれるようにしている」等の26ないし27項目の評価項目が存在し、以下の採点基準に従いドライバーが自己採点をした後に、安全運転管理者が採点を行い、その後ドライバーに交付され

る。

ドライバー及び採点者のチェックシートにおける採点基準は以下のとおりである。

評 価	採 点 基 準	
	ド ラ イ バ ー	安 全 運 転 管 理 者
A	きちんと実行している	とても良い
B	まあ、やっている	良い
C	不安	もう少し注意が必要

法人は、平成30年2月22日、11月21日、令和元年11月13日に、A2の運転チェックを行った。法人の安全運転管理者である B2（以下「B2」という。）は、A2に対して以下アないしウの各項目でB評価を行ったものの、その他の項目については、全てA評価を行った。

ア 平成30年2月22日

- (ア) 出発時間前はゆとりをもって出勤している。
- (イ) 停車時に急なブレーキをかけていない。
- (ウ) 走行時および停車時は前車と十分な車間距離を取っている。
- (エ) 発進時に子供達の着席、シートベルトの着用を確認し、発車の合図を声に出している。

イ 30年11月21日

- (ア) 発進時にふかさない等エコな運転を心がけている。
- (イ) 車線変更時は適切な合図やタイミングを実践している。

ウ 令和元年11月13日

- (ア) 発進時にふかさない等エコな運転を心がけている。
- (イ) 停車時に急なブレーキをかけていない。
- (ウ) 危険予知は怠らず、最大限に注意している。
- (エ) 地理・道路には詳しい。

(2) 指導記録メモ

上記(1)のとおり、法人では、年1回又は2回、ドライバーの運転するバスに安全運転管理者が同乗し、ドライバーの運転チェックを行うところ、

安全運転管理者は、運転チェック後に、ドライバーに対し、同乗して気が付いた点等を記載した指導記録メモを交付する。

(3) 指導記録票

指導記録票は、上記(2)の指導記録メモのフォーマットが、2年8月に変更されたものである。安全運転管理者は、運転チェック時に教官として同乗し、チェック後に「教官から見た運転の印象」、「指導の内容（改善点）」等を記載した指導記録票を法人に提出する。

2年8月19日のA2の運転チェック後、B2は指導記録票を作成した。これは、新学期に送迎ルートが変わることから、新たな送迎ルートの教習（以下「ルート教習」という。）も兼ねた運転チェックであったため、上記(2)の指導記録メモとは異なり、A2には交付されなかった。

B2が8月19日に作成した指導記録票に記載された内容は、おおむね以下ア及びイのとおりである。

ア 教官から見た運転の印象

- (ア) 急いだ運転をしていた。
- (イ) 信号停止時及び走行時に、車間が近い時があった。
- (ウ) 右車線の走行時、左車線を走行していた都バスが車線変更をすることが予想されたため、減速すべきところ、逆にアクセルを踏んで加速した。結果として、左前方の車が車線変更した際に接触しそうになり、急ブレーキを踏んだ。
- (エ) 誤って対向車線を走行していた。教官が3回ほど注意した後に左車線に戻った。
- (オ) 車線変更を非常に短い距離で急に行ったため、後方の車と接触しそうになり、急ブレーキを踏んだ。

イ 指導の内容（改善点）

- (ア) 前方の車との車間距離が近すぎるため、普段から車間を取って走行するよう指導した。
- (イ) 他のドライバーならブレーキを踏むところ、逆にアクセルを踏んで危険な状況を招いてしまったので、常に余裕を持った運転を心掛けるよう強く注意した。

(4) 車両異常報告書

法人では、ドライバーが事故を起こした場合には、原則としてドライバーに車両異常報告書の提出を求めている。車両異常報告書には、事故発生日付、ドライバー名、バスの破損箇所等、事故の詳細に関する記入欄がある。

3 A 2 の勤務開始から本件解雇までの経緯

- (1) 平成29年8月28日から30年8月27日まで、A 2 と法人とは、契約期間を1年ごとの自動更新とする有期雇用契約を締結し、A 2 は、児童又は生徒のスクールバスのドライバーとして勤務を開始した。その後、1年単位で契約を更新していた。
- (2) 30年2月22日、B 2 は、前記2(1)アのとおりA 2 の運転チェックを行い、スピードの出し過ぎや、車間距離が近いことについて、口頭注意を行うとともに、同日付けの指導記録メモの交付等により、車間距離の取り方、ブレーキの掛け方等について指導を行った。
- (3) 11月21日、B 2 は、前記2(1)イのとおりA 2 の運転チェックを行い、同日付けの指導記録メモの交付等により、車間距離が近いことや、半クラッチ状態が長い傾向があること等について指導を行った。
- (4) 令和元年11月13日、B 2 は、前記2(1)ウのとおりA 2 の運転チェックを行い、同月14日付けの指導記録メモの交付等により、スピードの出し過ぎや車間距離が近いことについて指導を行った。
- (5) 2年8月19日、新学期に向けてルートが変更されることから、B 2 は、前記2(3)のとおり、ルート教習と併せて運転チェックを行い、A 2 に対し、急ブレーキを2回踏んだことや、誤って対向車線を走行したこと等について口頭注意を行った。その後、B 2 は、指導記録票を作成し、法人に提出した。
- (6) 8月24日、A 2 は、シートベルトを着用せずに発車し、また、スクールバス運転中に、出庫が遅れたことによる遅れを取り戻すため、スピード超過気味で運転したところ、対向車を避けようとした際、電柱と接触しサイドミラーを全損させた。

上記事故につき、法人は、A 2 に嚴重注意を行うとともに、前記2(4)の

車両異常報告書を提出させた。

- (7) 8月26日、A2は、修理が完了したスクールバスを工場から出す際、後方に駐車していたトラックに接触し、バス後方を損傷させた。

法人は、A2に事情聴取を行うとともに、前記2(4)の車両異常報告書を提出させた。

- (8) 8月31日、法人は、A2に対して解雇通知書を交付し、同日付けで解雇した。

この通知書には、解雇事由を「スクールバスドライバーとしての能力に不足があると判断したため」、根拠規定を就業規則第34条、解雇予告手当を平均賃金の30日分に当たる173,700円とすることなどが記載されていた。

- (9) 9月1日、法人は、A2に対して解雇理由証明書を交付した。

この証明書には、解雇理由として、前記(2)、(4)、(5)、(6)及び(7)の事実が記載されており、加えて、「二度に渡る車両事故や、これまでの運転に於いても、改善が見られなかったことから、今後の生徒の安全確保が難しくなると処分を判断した。」ことや、解雇事由を定めた法人就業規則の適用条文「第34条(2) 能力不足または勤務成績が不良で就業に適さないと認められたとき」などが記載されていた。

4 本件解雇から第1回団体交渉までの経緯

- (1) 9月3日、A2は、組合に加入した。

9月10日、組合は、法人に対し、「団体交渉申し入れ書」を送付した。

この書類には、議題として「A2組合員の解雇に関する件」との記載のほか、場所や日時は法人の都合に合わせる旨が記載されており、その他の要求事項等の記載はなかった。

- (2) 9月16日、法人の代理人弁護士らは、組合に対し、上記(1)の団体交渉申し入れについて「受任通知書」を送付し、団体交渉開催の候補日時を連絡した。

5 第1回団体交渉

- (1) 9月28日、組合と法人とは、約1時間半、第1回団体交渉を行った。

組合からの出席者は、書記長、副執行委員長、A2外組合関係者2名、法人からの出席者は、法人の代理人弁護士2名であった。

(2) 第1回団体交渉の経過の要旨は、以下アないしエのとおりであった。

ア 組合が、法人に対し、①今日の団体交渉には法人の職員は出席しないのか、②弁護士が出席することは否定しないが法人の職員が一人は出席しないと団体交渉にならない、などと述べたところ、法人の代理人弁護士は、①この件については我々が委任を受けており、今回は代理人弁護士のみの出席になる、②今日はどのような交渉内容になるのか分からなかったなどと述べた。

イ 組合は、①本件解雇は不当であり、撤回を要求することが組合の基本的立場である、②本件解雇が議題になっているということは、解雇撤回が要求であるということは分かるはずである、③解雇理由の説明に当たって、法人から資料の提示がないなどと述べた。

ウ 組合が、本件解雇の撤回、次回団体交渉への法人関係者の出席、解雇理由証明書の記載の説明を求めたところ、法人の代理人弁護士は、①本件解雇の理由については解雇理由証明書に記載したとおりである、②次回の団体交渉において法人職員を出席させることは約束できないが、組合の要望を法人に伝えて検討するなど述べた。

エ 組合は、解雇理由証明書の記載について、事実関係が異なると述べた。これを受けて、法人は、解雇理由証明書のどの点が事実と異なるのか、繰り返し質問したところ、組合は、本件解雇の当事者である法人職員が来なければ答えられないなどと述べた。

6 第1回団体交渉後から第2回団体交渉までの経緯

(1) 10月7日、組合は、法人に対し、「団体交渉申し入れ書」を送付し、次回の団体交渉における、法人の職員の出席を要求した。なお、この書類には、その他の要求事項等の記載はなかった。

(2) 10月13日、法人の代理人弁護士は、組合に対し、「ご連絡」を送付し、団体交渉の候補日時を連絡するとともに、法人の担当職員も同席する予定である旨を連絡した。

7 第2回団体交渉

(1) 11月6日、組合と法人とは、約20分間、第2回団体交渉を行った。

組合からの出席者は、書記長、副執行委員長、A2外組合関係者2名、

法人からの出席者は、事務長、経営企画法務マネージャー及び法人の代理人弁護士2名であった。なお、事務長は、法人の人事労務を含む総務全般を担当している部長相当職であり、経営企画法務マネージャーは、主に人事及び経理を担当している課長相当職である。

(2) 第2回団体交渉の経過の要旨は、以下ア及びイのとおりであった。

ア 組合は、解雇理由証明書を作成する際に参考にした資料はどのようなものであるか説明を求めたところ、法人は、安全運転管理者が記録した指導記録メモ、指導記録票、及び車両異常報告書を基に作成していると述べた。

イ 組合は、法人に対し、次回の団体交渉で指導記録メモ、指導記録票及び車両異常報告書を提示するよう求めたところ、法人は、これらの要求に応じる旨を述べた。

8 第2回団体交渉後から第3回団体交渉までの経緯

12月7日、法人は、組合に対し、「ご連絡」を送付し、次回の団体交渉について、候補日時を連絡した。

9 第3回団体交渉

(1) 12月24日、組合と法人とは、約1時間40分、第3回団体交渉を行った。

組合からの出席者は、書記長、副執行委員長、A2外組合関係者2名、法人からの出席者は、事務長、経営企画法務マネージャー及び法人の代理人弁護士2名であった。

(2) 第3回団体交渉の経過の要旨は、以下アないしカのとおりであった。

ア 法人は、以下の書類を組合に閲覧させた。

(ア) 2年8月19日付けの指導記録票（前記3(5)）、平成30年2月22日（同3(2)）及び令和元年11月14日付けの指導記録メモ（同3(4)）

(イ) 過去3年分の車両異常報告書をまとめた資料

この資料は、法人が、組合の要求を受けて、A2以外のドライバーも含めた過去3年ほどの事故をまとめた一覧表（以下「事故一覧表」という。）であり、事故の程度の記載欄には、B2による「大」、「中」、「小」の3段階の評価や、事故を起こしたドライバーの処分の有無やその内容等について記載されていた。

事故一覧表記載の交通事故のうち、A 2 が起こした事故のうち 1 件の事故の程度について、「大」と評価されていた。

(ウ) 車両異常報告書（事故一覧表に掲載された A 2 以外のドライバーの事故も含めたもの）

この書類は、事故一覧表の基礎データとして提示された。なお、組合は団体交渉の中で、法人に対し、車両異常報告書の閲覧は求めなかった。

イ 組合は、解雇理由証明書を作成する際に参考にした資料について説明を求めたところ、法人は、①安全運転管理者が記録した指導記録メモ及び指導記録票を基に作成している、②2年8月にA 2 が起こした2回の事故については、車両異常報告書に記載のとおりであるなどと述べた。

ウ 組合が、前記ア(イ)の事故一覧表における「大」、「中」、「小」の評価基準及び事故一覧表の作成過程について説明を求めたところ、法人は、B 2 が法人の代理人弁護士の依頼により、当時の A 2 以外のドライバーも含めた事故の程度を考えて「大」、「中」、「小」で評価した上で、法人の代理人弁護士が作成したフォーマットに入力した旨の説明をした。

エ 組合は、①事故一覧表によれば、A 2 の事故のみが「大」評価であるが、A 2 と同程度の事故を起こした他のドライバーは、「大」評価ではなく、解雇もされていない、②過去のルート教習及び運転チェックから直近の事故までの間、A 2 の運転に問題はなかったため、解雇理由には当たらないなどと述べたところ、法人は、①過去の運転チェックだけが解雇理由ではない、②運転チェックから直近の事故までの間に運転が荒いことを何度も口頭で注意していたが、A 2 が2年8月の1か月間で危険運転と事故を繰り返したため、本件解雇に至ったなどと述べた。

オ 組合が、①ルート教習及び運転チェックにおいて、反対車線に入ったことだけで解雇されたドライバーはいない、②仮に、過去の平成30年2月22日及び令和元年11月13日の運転チェックが信ぴょう性に欠ける場合でも解雇になるのかなどと述べたところ、法人は、①一番大きな解雇理由は、2年8月の1か月間に危険運転と事故を繰り返したことである、②仮に運転チェックがなかったとしても、過去から口頭で注意をしてい

るにもかかわらず事故を起こしたことで、A 2 の運転に改善の見込みがないと判断されるから、就業規則に定めている解雇事由に該当するなどと述べた。

カ 組合が、①前記ア(ア)の2年8月19日付指導記録票、平成30年2月22日及び令和元年11月14日付指導記録メモが、日付どおりに作成されたものであること、②これらの資料がルート教習及び運転チェック当時A 2に交付した唯一の資料であり、これらの資料以外に運転の状況について説明した資料は存在しないことについて、次回の団体交渉で明らかにするよう求めたところ、法人は、これらの要求に応じる旨を述べた。

10 第3回団体交渉後から第4回団体交渉までの経緯

3年1月25日、法人は、組合に対し、「ご連絡」を送付し、次回の団体交渉について、候補日時を連絡した。

11 第4回団体交渉

(1) 2月17日、組合と法人とは、約1時間、第4回団体交渉を行った。

組合からの出席者は、書記長、副執行委員長、A 2外組合関係者2名、法人からの出席者は、事務長、経営企画法務マネージャー及び法人の代理人弁護士2名であった。

(2) 第4回団体交渉の経過の要旨は、以下アないしエのとおりであった。

ア 法人は、前記9(2)カの組合の要求に応じて、①A 2に渡した指導記録メモは、当時作成したものと同一であることをB 2と共に確認した、②運転チェック実施時にドライバーに渡す書類は指導記録メモだけであり、その作成過程も併せてB 2に確認したなどと述べた。

イ 組合は、①運転チェックの実施から2年8月の事故までの間は、A 2が事故を起こしていないため、運転チェックの注意を受けて改善したと考えられる、②2回続けての事故はそれほど重要なことではない、③事故に対する双方の評価には違いがあるかもしれないが、こちらは法人の評価が誤りであるというところまで問い詰めたなどと述べた。

ウ 組合は、我々の要求は本件解雇の撤回であり、団体交渉は争いの場であるなどと述べたところ、法人は、団体交渉は話し合いをする場であるため、お互い主張し合って争うのであれば、労働審判や労働訴訟の範ちゅ

うではないかなどと述べた。

エ 組合は、当時、A 2 の運転の評価を行った B 2 の次回の団体交渉への出席を要求したところ、法人は、業務都合のため確約はできないが検討すると述べた。

12 第 4 回団体交渉後から第 5 回団体交渉までの経緯

3 年 3 月 17 日、法人は、組合に対し、「ご連絡」を送付し、次回の団体交渉の候補日時について連絡した。

13 第 5 回団体交渉

(1) 3 月 30 日、組合と法人とは、約 30 分間、第 5 回団体交渉を行った。

組合からの出席者は、書記長、副執行委員長、A 2 外組合関係者 2 名、法人からの出席者は、事務長、経営企画法務マネージャー、B 2 及び法人の代理人弁護士 1 名であった。

(2) 第 5 回団体交渉の経過の要旨は、以下アないしカのとおりであった。

ア 法人は、第 3 回団体交渉で提示した資料（前記 9 (2) ア）に加えて以下 (ア)ないし (ウ)の資料を提示した。

(ア) チェックシート

(イ) 平成 30 年 11 月 21 日付けの指導記録メモ（同 3 (3)）

(ウ) 令和元年 11 月 14 日付けの指導記録メモの画像データ

この書類は、元年 11 月 13 日に実施した A 2 の運転チェックに係る指導記録メモ（同 3 (4)）の画像データ（Microsoft Word のデータのスクリーンショット）であり、同データの最終更新日時が、運転チェックの翌日の 11 月 14 日である旨が記載されている。

イ 法人は、①運転チェック当時に A 2 に交付した指導記録メモは、当時、B 2 が作成したものである、②第 4 回団体交渉では、運転チェック当時、ドライバーに交付した書類は指導記録メモだけであると述べたが、その後、チェックシートが発見された、③実際に A 2 の運転を見た所感について、車間距離が近く、加速が強いことを毎回のチェックで問題視しており、口頭で注意してきたと述べた。

ウ 組合が、チェックシートの評価について、A 2 には最低評価の C 評価が一つもないため、解雇理由には当たらないなどと述べたところ、法人

は「Bじゃなく本当はCに付けたいぐらいだった。」などと述べたため、組合は法人に対して抗議した。その結果、団体交渉は一時中断し、一、二分後に再開した。

エ 再開後、法人は、①チェックシートの評価について、ドライバーのモチベーションに関わるため基本的にC評価は付けないが、本来は安全運転の観点から全てA評価でないといけない、②紙面には残さなかったが、運転チェック当時、A2に対して口頭では強めに注意をしており、明日事故を起こしてもおかしくないということは、前から再三にわたって言ってきたなどと述べた。

オ 法人は、チェックシートの評価方法について、これまでの組合の指摘を受けて、甘めにチェックしていたことを認めるとともに、厳格にチェックすべきであったなどと述べたところ、組合は、反省しているなら、それを踏まえて本件解雇を撤回するように求めた。

法人は、①実際の運転状況が危険であったことは変わらないため、本件解雇の撤回にはならない、②今までの運転状況に改善がみられないため解雇という判断に至ったのであり、過去から今までのトータルで判断したなどと述べた。

カ 組合が、①法人には解雇を撤回するかしないかの二つしかない、②法人が本件解雇を撤回すると言えば問題は解決するが、本件解雇を撤回しないのであれば論争が続くだけである、③今回チェックシートが発見されたことで解雇理由証明書記載の解雇理由の半分が崩れたなどと述べ、本件解雇の撤回について再度検討するよう求めたところ、法人は、次回団体交渉までに、本件解雇の再検討を行うこととなった。

14 第5回団体交渉後から第6回団体交渉までの経緯

- (1) 3年4月29日、法人は、組合に対し、「ご連絡」を送付し、本件解雇の再検討の結果について、新型コロナウイルス感染症緊急事態宣言が発令中であることを理由に、文書により回答したいと申し入れた。
- (2) 5月11日、組合は、法人に対し、「『文書回答』について」を送付し、上記(1)について、文書による回答は受け入れ難いため、団体交渉の場で回答するよう求めた。

- (3) 5月12日、法人は、組合に対し、同日付「ご連絡」を送付し、団体交渉の候補日時について連絡した。また、法人は、組合からの回答を受けて、5月14日付「ご連絡」を送付し、団体交渉の日時について回答するとともに、新型コロナウイルス感染症対策のため、組合からの参加人数を4名までとすることを申し入れた。

15 第6回団体交渉

- (1) 6月3日、組合と法人とは、約1時間40分、第6回団体交渉を行った。

組合からの出席者は、書記長、副執行委員長、A2外組合関係者2名、法人からの出席者は、事務長、経営企画法務マネージャー及び法人の代理人弁護士1名であった。

- (2) 第6回団体交渉の経過の要旨は、以下アないしエのとおりであった。

ア 解雇の再検討について

法人は、①第5回団体交渉後に本件解雇を再検討するための会議を行った、②再検討の会議の構成員は事務長、経営企画法務マネージャー、理事長、副理事長及び人事・総務担当である、③これまでの団体交渉の内容も共有した上で議論したところ、解雇理由証明書に記載の事由が存在していると認められることから、本件解雇の撤回には応じられないなどと述べた。

組合は、法人が第5回団体交渉で提示したA2のチェックシートにC評価が一つもないことを再度取り上げて、解雇理由証明書の前半に記載されている過去の運転チェックの結果は解雇理由にはならないなどと述べるとともに、このことは上記会議でどのように検討されたのかと尋ねた。

法人は、①団体交渉の内容は理事長に報告しており、会議の場でも共有した上で再検討した、②会議の内容としては、A2の今までの運転を踏まえた上で解雇相当と判断した、③理事長は、現場の判断を妥当と判断し、本件解雇は撤回しないという結論に至ったなどと説明した。

組合が、チェックシートの評価は解雇相当ではないと繰り返し述べ、本件解雇の撤回の再々検討を要求したところ、法人は、本件解雇を撤回できないというのは、これまでの団体交渉も踏まえて理事長のいる会議

体の中で議論をした結論である、まだ説明が足りないというのであれば第三者を入れて議論しないと進まないのではないかなどと述べた。

イ 解雇理由について

法人が、本件解雇は、飽くまでもチェックシートの評価が直接の理由ではなく、現地指導や口頭注意を行ったにもかかわらずA2の危険運転が続き、その結果、立て続けに事故を起こしたことから、同人の運転の改善の見込みがないと判断したためであるなどと述べたところ、組合は、①チェックシートにC評価が一つもないため、過去の運転チェックは解雇理由にならない、②「本当はC評価相当であった。」という第5回団体交渉での法人の説明は不自然であるなどと述べた。

法人が、①チェックシートの評価を直接の解雇理由としているわけではなく、その運転自体を問題視しており、一連の流れから解雇相当と判断した、②本来は事実に基づいてチェックすべきだったなどと述べたところ、組合は、①チェックシートの評価を直接の解雇理由にしているわけではないことは理解している、②基準があつてないようなものかもしれないが、それでも十分な訓練をしなかった法人に非がある、③解雇は絶対にあり得ない、④チェックシートの評価がでたらめであるなどと述べた。法人は、チェックシートに対する評価に言及するのであれば、双方の認識が異なっているため、議論は平行線になるなどと述べた。

組合が、危険運転が続いたという解雇理由についての発言は、第6回団体交渉で初めて出てきたと述べたところ、法人は、①解雇理由証明書の時系列を見ても、危険運転の事実の積み重ねにより解雇に至ったことが分かる、②このことはこれまでの団体交渉でも説明しており、初めて出てきたことではないなどと述べた。

組合が、チェックシートは解雇相当の評価ではないという自らの見解を繰り返し述べ、法人に対して本件解雇の理由をもう一度示すよう求めたところ、法人は、①解雇理由は解雇理由証明書に記載のとおりであるため、同じものを出さざるを得ない、②これ以上議論を重ねても平行線をたどるしかないなどと述べた。

ウ 客観的な解雇基準について

組合が、「人身事故を起こしたら駄目」等、どのような事故を起こしたら解雇相当であるといった客観的な解雇基準があるはずであるなどと述べたところ、法人は、①点数制のような基準はない、②A2の危険運転と複数回の事故が就業規則に当てはまる事由であるなどと述べた。

法人が、これまでの団体交渉と同じ説明を繰り返していると述べ、今後、法人側で何を検討、確認して回答すればよいかと尋ねたところ、組合は、本件解雇の合理性や法人における客観的な解雇基準について繰り返し説明を求めるとともに、本件解雇の撤回を再び要求した。

エ 第三者機関の利用について

法人が、話し合いは平行線をたどっており、今後どのような議論をするかイメージができないため、東京都労働委員会のあっせん手続など、第三者のいる場で議論をした方がいいのではないかなどと述べると、組合は、法人の提案は一応承っておく、組合として判断するなどと述べた。

16 団体交渉の拒否

- (1) 9月1日、組合は、法人に対し、「団体交渉開催申し入れ」を送付した（以下「本件申し入れ」という。）。

この文書には、①A2の雇用継続を不可能と判断した解雇理由に係る法人の説明は極めて不十分であり、説明が尽くされたとはいえないこと、②団体交渉において更なる誠意ある対応が必要であること、③よって団体交渉を開催し、本件解雇について、解雇理由の合理性に係る十分な説明を行うことを求めることなどが記載されていた。

- (2) 9月13日、法人は、組合に対し、「回答書」を送付した。

この文書には、①解雇理由の合理性に関する説明は、合計6回の団体交渉において何度も行ったこと、②第5回団体交渉において組合が要求した本件解雇の再検討については、理事長も参加する会議において、A2及び組合の主張内容も踏まえて再検討を行い、第6回団体交渉において、改めて解雇理由証明書記載のとおり解雇相当であると考えられるため、解雇撤回には応じられない旨の回答をしたこと、③結論として、法人は、本件解雇について、解雇理由の合理性に係る説明は十分に行われたと認識しており、本件申し入れには応じられないこと（以下「本件団体交渉拒否」という。）

などの記載が含まれていた。

17 本件申立て

9月17日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

第3 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人組合の主張

組合は、計6回の団体交渉において、法人がどのような検討やどのような評価基準に基づいて本件解雇を行ったのか、繰り返し説明を求めてきた。しかし、法人は、解雇理由の合理性について、説明を尽くしたとはいえないにもかかわらず、団体交渉を打ち切った。

加えて、第1回団体交渉には法人の代理人弁護士のみが出席したため、実質的な交渉とはならず、第3回団体交渉で初めて解雇理由の裏付けとなる資料が法人から提示されるまでは、実質的な議論ができなかった。

その上、第6回団体交渉で、法人は解雇理由の一つとして、平成30年11月から令和2年8月までの間に危険運転が続けられてきたという主張を初めて述べたにもかかわらず、その点について、議論が十分に行われないうまま、本件申入れを拒否した。

以上のとおり、本件解雇について、法人による解雇理由の合理性に係る説明は不十分であり、本件団体交渉拒否に正当な理由は認められない。

(2) 被申立人法人の主張

法人は、計6回の団体交渉において、組合の要求に応じて、解雇理由証明書に記載されている各事由や、A2の運転の評価に関する資料の開示も行い、当時の安全運転管理者であるB2も出席させた上での質疑応答も行い、その過程で、本件解雇に至った理由や経緯も繰り返し説明してきた。また、第5回団体交渉後、組合の要求に応じて、理事長も出席した本件解雇の再検討のための会議を行い、その参加者や検討内容についても、第6回団体交渉で説明している。

以上のとおり、本件解雇について、解雇理由の合理性に関する説明が十分に行われ、両者の主張が平行線となり、それ以上協議を尽くしても進展

が見込めない状態になっていたため、法人は、本件申入れに応じなかったものであり、本件団体交渉拒否には正当な理由がある。

2 当委員会の判断

組合は、3年9月1日付けで、本件解雇の理由の説明を求める本件申入れを行い、それに対して法人は、本件解雇の理由については、これまでの団体交渉において説明を尽くしたとして、本件申入れに応じなかったことが認められる（第2.16(1)(2)）。

この点、法人は、計6回の団体交渉を経て、法人が本件解雇の理由を十分に説明した上で、既に双方の主張は平行線にあり、これ以上の団体交渉を重ねても協議の進展が見込めない行き詰まりの状態に至っており、法人の本件団体交渉拒否には正当な理由が存在する旨の主張をするので、以下、検討する。

(1) 解雇理由の説明について

組合は、6回の団体交渉を通して、解雇理由の合理性について、十分な説明は行われなかったと主張する。

しかし、法人が、第3回団体交渉から繰り返し説明している、A2が2年8月の1か月間に危険運転と事故を起こしたことから、以前から口頭注意していたにもかかわらず運転の状況に改善がみられないと判断し、解雇するに至った旨の本件解雇の理由（第2.9(2)エオ、同13(2)エオ、同15(2)イ）は、基本的には一貫しており、解雇理由証明書に記載の事由とも合致していて（同3(9)）、相応の理由があるといえることができる。

したがって、法人は、解雇理由について、相応の説明を行っていたといえる。

なお、組合は、法人が第6回団体交渉において、本件解雇の理由の一つとして、平成30年11月から令和2年8月までの間に危険運転が続けられてきたという主張を初めて述べたにもかかわらず、その点について議論が十分に行われていないため、交渉を続ける余地があると主張する。

しかし、それまでの団体交渉において、法人は、本件解雇の理由として、平成30年11月の運転チェック以降に行われた運転チェックや、A2が起こした複数回の事故についても繰り返し言及しており（第2.9(2)イオ、同

13(2)オ、同15(2)イ)、上記の法人の主張は、第6回団体交渉で初めて出てきた事実とは認めることができない。

したがって、組合の上記主張は、採用することができない。

(2) 事故の評価について

次に、計6回の団体交渉において、議論が平行線になっており、行き詰まりの状態に至っていたといえるか、以下、子細に検討する。

本件解雇の理由の一つである、令和2年8月の2回続けての事故について、法人は、第3回団体交渉で、過去から口頭で注意をしているにもかかわらず、A2が事故を繰り返したことで、同人に改善の見込みがないと判断されるから、就業規則に定めている解雇事由に該当する旨の説明をしている(第2.9(2)オ)。この説明は、上記(1)のとおり、6回の団体交渉を通じて法人が一貫して繰り返し述べているものである。

一方、組合は、第4回団体交渉で、2年8月の2回続けての事故について、それほど重要なことではない、事故に対する双方の評価には違いがあるかもしれないが、法人の評価が誤りであるというところまで問い詰めたなど述べており(第2.11(2)イ)、これらの発言から、組合は、A2の起こした事故について、双方の認識に相違があることを認めつつも、法人が認識を改めるまで交渉を続けようとする姿勢がうかがわれる。

以上からすると、A2の起こした事故の評価については、双方がそれぞれの立場から説明や主張を行った上で、議論が平行線になっていたと認めることができる。

(3) 運転チェックのチェックシートについて

法人が、第5回団体交渉において、運転チェックのチェックシートを提示した(第2.13(2)ア)ところ、組合は、チェックシートの評価でA2には最低評価のCは一つもなく、同人が起こした事故について解雇相当とは認識できないため、法人の判断は誤りであると主張した(同ウ)。これに対し、法人は、実際の運転状況が危険であったことには変わりなく、以前からA2の危険運転に対して口頭で注意しており、今までの運転状況に改善がみられないため解雇という判断に至ったなどと、本件解雇に理由があることを説明した(第2.13(2)エオ)。

また、組合は、第6回団体交渉においても、第5回団体交渉と同様に、A2のチェックシートにC評価が一つもないことを再度取り上げて、解雇理由証明書の前半に記載されている運転チェックの結果は、解雇理由にはならないとの主張を繰り返した(第2.15(2)アイ)。これに対し、法人は、A2が立て続けに2度の事故を起こしたため、以前から口頭注意していたにもかかわらず運転の状況に改善がみられないと判断し、解雇するに至ったという、これまでと同様の解雇理由の説明を繰り返し述べているが、組合は、この法人の説明に対し、チェックシートの評価は解雇相当ではないという主張を更に繰り返す状況となっていた(第2.15(2)アイ)。

さらに、法人は、チェックシートを提示する前の第3回団体交渉でも、一番大きな解雇理由は2年8月の1か月間に危険運転と事故を繰り返したことであり、仮に運転チェックがなかったとしても、解雇相当であることを説明していた(第2.9(2)オ)。

以上の経緯に鑑みると、法人は、チェックシートが直接の解雇理由ではなく、危険運転を再三注意したにもかかわらず、1か月間に立て続けに2度の事故を起こしたことが大きな解雇理由である旨を繰り返し説明しているのに対し、組合は、法人の説明に対する反論として、チェックシートの評価が解雇に相当しないと主張を繰り返しており、チェックシートの評価や本件解雇の理由について、双方がそれぞれの立場から主張を行い、双方の主張が平行線となって、同じ主張を繰り返す行き詰まりの状態になっていたと認めることができる。

(4) 本件解雇の再検討に係る説明について

法人は、第5回団体交渉における組合の要求に応じて、本件解雇について再検討の会議を設け、第6回団体交渉では、その検討結果として、解雇理由証明書記載の事由が存在しており、A2の危険運転と事故が解雇に相当するとした現場の判断が妥当とされたため、本件解雇の撤回はできない旨を説明している(第2.13(2)カ、同15(2)ア)。

法人は、その際、①再検討の会議の構成員は事務長、経営企画法務マネージャー、理事長、副理事長及び人事・総務担当であり、②これまでの団体交渉の内容も共有した上で議論したことも述べている(第2.15(2)ア)。

したがって、法人は、本件解雇の再検討の結果、本件解雇を撤回できないと判断した理由についても相応の説明を尽くしているといえる。

また、法人が再検討の会議の結果改めて撤回しないと回答したばかりの本件解雇について、組合が、新たな理由もなしに再々検討を求める（第2. 15(2)ア）など、交渉が行き詰まり状態となっていたことが認められる。

(5) 解雇の判断基準について

組合は、どういった事故を起こしたら解雇であるといった客観的な基準が存在するはずであるとして、客観的な解雇基準の説明を求めたが、法人は、点数制のような基準はないと述べて、組合の主張する客観的な解雇基準の存在を否定するとともに、A2の危険運転と複数回の事故が、就業規則の解雇事由に相当すると述べ、就業規則の解雇事由を基準としたことを説明している（第2. 15(2)ウ）。

就業規則の解雇事由に相当するとの法人の上記説明は、法人が6回の団体交渉で繰り返し説明してきた内容であり、法人は、説明が繰り返していることを述べて、今後何を交渉すべきかを尋ねたが、組合は、本件解雇の合理性や法人における客観的な解雇基準について繰り返し説明を求めるとともに、本件解雇の撤回を再び要求した（第2. 15(2)ウ）。

以上の経緯に鑑みると、解雇の判断基準や本件解雇の理由について、双方の主張が平行線となって同じ主張を繰り返していたといえる。

(6) 第三者機関の利用について

法人は、第4回団体交渉では、団体交渉は話し合いをする場であるため、お互い主張しあって争うのであれば、労働審判や労働訴訟の範ちゅうではないかと述べ（第2. 11(2)ウ）、第6回団体交渉では、話し合いは平行線をたどっており、東京都労働委員会のあっせん手続など、第三者の場で議論をした方がいいのではないかと発言している（同15(2)エ）。

上記の法人の発言は、第三者機関の利用を提案して団体交渉を拒否するものではなく、団体交渉は争いの場であると述べた組合（第2. 11(2)ウ）に対し、争いではなく話し合いを促す趣旨であり、また、団体交渉の議論が平行線となっており、双方が同じ主張を繰り返すだけで進展が望めない、いわゆる行き詰まり状態に至っている現状を伝えて、今後の対応の検討を

求める趣旨であったとみるのが相当である。

したがって、団体交渉を不当に打ち切る意図を持ってなされたものとは認められない。

(7) 団体交渉での資料の提示について

組合は、第1回及び第2回団体交渉において、法人は、説明に必要な資料を開示せず、第3回団体交渉で初めて解雇理由の裏付けとなる資料が提出されたと主張する。

確かに、第1回及び第2回の団体交渉では、解雇理由の裏付けとなる資料が提示されなかった（第2.5(2)イ、同7(2)イ）ことが認められる。しかし、第1回及び第2回の「団体交渉の申し入れ書」には、提出資料の要求に関する記載はなく（第2.4(1)、同6(1)）、第1回団体交渉においても、組合が次回の団体交渉で特定の資料の提出を要求したことまではうかがえなかった（同5(2)）。加えて、法人は、第2回団体交渉における組合の要求（同7(2)イ）を受けて、第3回団体交渉において、解雇理由証明書記載の解雇理由の根拠資料である、指導記録メモ、指導記録票、車両異常報告書、事故一覧表を開示し、その場で質疑応答も行っている（同9(2)）。これらの事実を鑑みれば、法人は、一連の団体交渉において本件解雇理由の説明をする上で必要な資料を開示していると認められる。

そして、第6回団体交渉が終了した時点において、団体交渉に必要な資料が不足していたと認めるに足りる疎明もない。

(8) 団体交渉の出席者について

組合は、第1回団体交渉には、法人の代理人弁護士のみが出席し、法人の職員が出席せず、具体的な議論ができなかったと主張する。

確かに、第1回団体交渉には、法人の職員は出席せず、代理人弁護士2名のみが出席しており（第2.5(1)）、組合の質問に対し、その場では余り回答せずに持ち帰って検討することとなったこと（同(2)）からすれば、実質的な交渉が行われたと評価することは困難である。

しかし、法人が、第1回団体交渉において、解雇理由証明書の記載のどの点が事実と異なるのか繰り返し質問したところ、組合は、法人職員がいない場では具体的な主張は明らかにできないとの態度に終始していたこ

と（第2.5(2)エ）に鑑みれば、組合の上記対応も、実質的な議論に至らなかった原因の一つと認められる。

また、法人は、第1回団体交渉において、組合が次回の団体交渉に法人の職員を同席させるよう要求したこと（第2.5(2)ウ）を受けて、第2回から第6回までの団体交渉には、法人において人事労務を担当する管理職2名が出席し（同7(1)、同9(1)、同11(1)、同13(1)、同15(1))、また、第4回団体交渉において、組合がA2の運転の評価を行ったB2の出席を要求したことを受けて（同11(2)エ）、第5回団体交渉にはB2を出席させるなど（同13(1))、それぞれ実質的な対応を行っているとは評価することができる。また、第1回団体交渉における法人の上記対応によって、その後の団体交渉の進捗が著しく妨げられたという事情も認めることができない。

(9) 結論

以上のとおり、法人は、解雇理由について相応の説明を繰り返すとともに、組合側の求めに応じて各種の資料を開示する、運転の評価を行ったB2を団体交渉に出席させるなどして、本件解雇について組合の理解を得るべく相応の努力を尽くしていたものと認められる。

一方で、組合は、飽くまで本件解雇の撤回を求めるという要求に終始しており、本件申入れにも、本件解雇に係る新たな主張や提案等はなく、従来と同じ要求の繰り返しに至っていたといわざるを得ない。

これらの事情に鑑みれば、本件申入れの時点では、これ以上団体交渉を行っても議論の進展が見込めない、行き詰まりの状態に至っていたものと認められる。

したがって、本件団体交渉拒否には、正当な理由があると認めることができる。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから、組合が令和3年9月1日付けで申し入れた団体交渉に法人が応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当しない。

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5年5月9日

東京都労働委員会

会 長 金 井 康 雄