



# 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

上記当事者間の埼労委令和5年(不)第2号N不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和6年12月20日第958回公益委員会議及び同月26日第959回公益委員会議において、会長・公益委員青木孝明、公益委員甲原裕子、同山下三佐子及び同山崎仁枝が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

## 主 文

- 1 被申立人は、組合員A 1、同A 2、同A 3及び同A 4に対する令和5年5月12日、同月19日、同月29日及び同年6月6日付けの出勤停止処分をなかったものとして取り扱い、当該出勤停止処分がなかったならば得られたであろう賃金相当額を組合員A 2、同A 3及び同A 4に支払わなければならない。
- 2 被申立人は、組合員A 2、同A 3及び同A 4に対する令和5年5月29日付けの同月8日の年次有給休暇を不承認とする措置をなかったものとして取り扱い、同日分の賃金相当額を同人らに支払わなければならない。
- 3 被申立人は、組合員A 2に対する令和5年6月16日及び同年9月29日並びに組合員A 1に対する同年8月29日及び同年9月29日付けの自宅待機命令をなかったものとして取り扱い、当該自宅待機命令がなかったならば得られたであろう賃金相当額を同人らに支払わなければならない。
- 4 被申立人は、組合員A 3に対する令和5年9月19日、同A 1に対する同年12月22日及び同A 2に対する令和6年2月16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同人らに支払わなければならない。
- 5 被申立人は、組合員A 1及び同A 2に対し、令和5年夏季一時金として、それぞれ25万円を支払わなければならない。
- 6 被申立人は、組合員A 1、同A 2及び同A 3に対し、令和5年年末一時金として、それぞれ25万円を支払わなければならない。

- 7 被申立人は、本命令書受領の日から2週間以内に、下記内容の文書を申立人に手交するとともに、同一内容の文書を縦1.5メートル以上、横1メートル以上の白紙一杯に楷書で明瞭に記載して、被申立人の本社正面玄関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（手交又は掲示する日を記入すること）

X組合

執行委員長 A 1 様

Y会社

代表取締役 B 1

当社の下記の行為は、埼玉県労働委員会において労働組合法第7条の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いたします。

記

- 1 貴組合の組合員A 1、同A 2、同A 3及び同A 4に対して、令和5年5月12日、同月19日、同月29日及び同年6月6日付けの出勤停止処分をしたこと（1号）。
- 2 貴組合の組合員A 1の労災申請手続を会社で行わない旨、令和5年5月29日に告知したこと（1号）。
- 3 貴組合の組合員A 2、同A 3及び同A 4に対して、令和5年5月29日付けで年次有給休暇取得申請を不承認としたこと（1号）。
- 4 貴組合の組合員A 3及び同A 4に対して、令和5年7月18日以降の乗務を制限したこと（1号）。
- 5 貴組合の組合員A 2に対して令和5年6月16日付けの自宅待機命令をしたこと（1号及び3号）。
- 6 貴組合の組合員A 1に対して令和5年8月29日及び同年9月29日、同A 2に対して同年9月29日付けの自宅待機命令をしたこと（1号及び4号）。

- 7 貴組合の組合員A 3を令和5年9月19日、同A 1を同年12月22日、同A 2を令和6年2月16日付けで解雇したこと（1号及び4号）。
- 8 貴組合の組合員A 4に対して、令和6年2月7日付けで乗車業務から倉庫作業等への配置転換を命じたこと（1号及び4号）。
- 9 貴組合の組合員A 1及び同A 2に対し、令和5年夏季一時金を支給しなかったこと（1号及び3号）。
- 10 貴組合の組合員A 1、同A 2及び同A 3に対し、令和5年年末一時金を支給しなかったこと（1号及び4号）。
- 11 令和5年6月22日の夏季一時金及び不利益処遇に関する団体交渉及び同年10月28日の年末一時金に関する団体交渉に誠実に応じなかったこと（2号）。
- 12 令和5年11月24日の団体交渉を、解雇処分を受けその効力を争っている組合員の出席を理由に、実質的に拒否したこと（2号）。
- 13 組合活動を理由とする懲戒処分を科し、組合員が不祥事を起こして処分を受けたかのように装って社内掲示板に掲示するなどの方法により、組合の組織及び運営に支配介入したこと（3号）。

以上

- 8 その他余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要

- 1 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A 1（以下「A 1」という。）、同A 2（以下「A 2」という。）、同A 3（以下「A 3」という。）及び同A 4（以下「A 4」という。）に対してなした行為が労働組合法（以下「労組法」という。）第7条の不当労働行為に該当するとして、組合から、令和5年6月5日（以下、令和の元号は省略する。）に救済の申立てがなされ、審査中の同年7月31日、6年1月12日、同年3月1日及び同年4月2日に追加の救済申立てがなされた事件である。
- 2 5年6月5日、会社がなした(1)の行為が労組法第7条第1号に、(2)及び(3)の行為が同条第3号に該当する不当労働行為であるとして、組合から救済申立てがなされた。
  - (1) A 1、A 2、A 3及びA 4に対する5年5月12日付けの5日間、同月19日付けの6日間、同月29日付けの7日間の出勤停止処分
  - (2) 5年5月3日付けの「D 1会社（以下「D 1会社」という。）への許可

- のない来訪は厳に慎んでいただきたい」旨の組合員個人宛通知
- (3) 組合員に対する出勤停止処分についての5年5月15日付け告知書及びD1会社から会社宛の同月8日付け通知書を同月16日に社内掲示したこと。
- 3 5年7月31日、会社がなした(1)ないし(4)の行為が労組法第7条第1号に、(5)の行為が同条第2号に、(6)の行為が同条第3号に、(7)及び(8)の行為が同条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるとして、組合から追加の救済申立てがなされた。
- (1) A1、A2、A3及びA4に対する5年6月6日付けの7日間の出勤停止処分
- (2) A1の労災申請手続を会社で行わないとする5年5月29日のA1宛告知
- (3) A2、A3及びA4の5年5月8日の年次有給休暇取得申請に対する同月29日付けの不承認
- (4) A3及びA4に対する5年7月18日以降の乗務制限
- (5) 5年6月22日の第131回の団体交渉（以下「団交」という。）において、夏季一時金の支給額及び組合員の不利益処遇について具体的な説明をしなかったこと。
- (6) 5年5月29日に組合員に対する出勤停止処分についての同日付け告知書を社内掲示したこと。
- (7) A2に対する5年6月16日付けの自宅待機命令
- (8) A1及びA2に対する5年夏季一時金の不支給
- 4 6年1月12日、会社がなした(1)ないし(4)の行為が労組法第7条第1号及び第4号に、(5)及び(6)の行為が同条第2号に該当する不当労働行為であるとして、組合から追加の救済申立てがなされた。
- (1) 5年9月19日付けのA3の解雇
- (2) A2に対する5年9月29日付けの自宅待機命令
- (3) A1、A2及びA3に対する5年年末一時金の不支給
- (4) 5年12月22日付けのA1の解雇
- (5) 5年10月28日開催の第134回団交において、年末一時金に関して適切な資料を提示して説明しなかったこと。
- (6) 5年11月24日開催の第135回団交を、解雇処分を受けその効力を争っている組合員の出席を理由に実質的に拒否したこと。
- 5 6年3月1日、会社がなした(1)及び(2)の行為が労組法第7条第1号及び第4号に該当する不当労働行為であるとして、組合から追加の救済申立てがなされた。

- (1) 6年2月7日のA4に対する倉庫作業等への配置転換命令
- (2) 6年2月16日付けのA2の解雇
- 6 6年4月2日、会社がなした(1)の行為が労組法第7条第1号及び第4号に該当する不当労働行為であるとして、組合から追加の救済申立てがなされた。
- (1) A1に対する5年8月29日及び同年9月29日付けの自宅待機命令

## 第2 組合の請求する救済内容の要旨

- 1 会社は、A1に対する出勤停止処分を取り消し、A1の労災申請手続を労働者自身にやらせる措置を撤回しなければならない。
- 2 会社は、A2、A3及びA4に対する出勤停止処分、年次有給休暇取得申請の不承認、A1及びA2に対する自宅待機命令並びにA1、A2及びA3に対する解雇を取り消し、賃金相当額を支払うとともに、A1、A2及びA3を原職に復帰させなければならない。
- 3 会社は、A1及びA2に対して5年夏季一時金として25万円、A1、A2及びA3に対して5年年末一時金として25万円をそれぞれ支払わなければならない。
- 4 会社は、A3及びA4に対する乗務制限を撤廃し、A4を倉庫作業等から乗車業務に復帰させなければならない。
- 5 会社は、一時金の支給額や組合員への不利益処遇につき、適切な資料を提示して具体的に説明するなど誠実に団交に応じなければならず、解雇処分の効力を争っている組合員の出席を理由に団交を拒否してはならない。
- 6 会社は、組合活動に係る事項について組合員各個人宛に書面を送付したり、組合活動を理由とする懲戒処分を組合員が不祥事を起こしたためであるかのように装って社内掲示したりして、組合の組織及び運営に介入してはならない。
- 7 誓約文の手交及び掲示、謝罪文の広告

## 第3 争いのない事実

### 1 当事者等

- (1) 組合は、肩書地に所在し、平成21年2月22日に結成された労働組合である。組合員数は、申立時は4名であり、A4が組合から脱退した6年3月15日以降は3名である。
- (2) 会社は、肩書地に所在し、平成9年7月24日に設立され、元年8月1日にD2会社からY会社に商号変更した貨物自動車運送事業等を業とす

る資本金1,500万円の株式会社である。申立時の従業員数は、105名である。

会社は、平成21年8月頃、C1（以下「C1会長」という。）が代表取締役であったD1会社に企業買収され、D1会社の完全子会社となった。その後、会社の全株式はD3会社の保有となり、現在、会社は、D1会社のグループ会社7社の内の1社である。

会社は、企業買収されたことを機に、労務や経理の面でD1会社からの応援を受け入れている。団交には、D1会社の代々の総務部担当者が参加しており、D1会社総務部のC2部長（以下、会社の取締役就任前は「D1会社のC2部長」と、会社の取締役就任後は、「C2取締役兼D1会社部長」という。）は、遅くとも平成25年5月25日の第48回団交から出席している。

会社は、D1会社から事務所建物を賃借しており、平成27年7月1日付けの賃貸借契約書第4条第3項には、「労働紛争などにより、甲（D1会社）に影響を及ぼすことがあった場合には、即時解約することができる」と解約条件が規定されている。

- (3) D1会社は、東京都〇〇市〇〇町××番地××に所在し、昭和54年1月21日に設立された貨物自動車運送事業等を業とする資本金6,700万円の株式会社である。
- (4) C1会長は、D1会社の代表取締役である。平成21年8月5日から平成25年2月1日まで、会社の代表取締役であった。代表取締役であった平成23年6月18日の安全会議の席上の発言が当委員会で労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認定され、平成25年3月27日に支配介入の禁止や文書手交及び掲示を命じる命令書が交付された。現在、会社の全株式を保有するD3会社の全株式を保有するとともに、D3会社の代表取締役でもある。
- (5) D1会社のC2部長は、5年6月26日に会社の取締役に就任し、以後、D1会社の総務部長と兼務している。

## 2 「2023年春闘要求書」に関する団交の経過等

- (1) 組合は、5年2月20日付け「2023年春闘要求書」を「Y会社代表取締役会長 C1」宛に発出した。

同書には、「1. 賃金に関する要求(1)一人平均10,000円以上を月額通常賃金で引き上げること。」の他、「2. 労働時間、3. 休暇制度、4. 定年制・雇用継続・退職金、5. 事前協議・同意協定、6. 福利、厚生、7. 労働災害・職業病、8. 夏季一時金」に関する要求項目

及び同年3月31日まで（夏季一時金については同年5月31日まで）に回答を求める旨が記載されていた。

- (2) 組合は、(1)の「2023年春闘要求書」の宛名について、以下の人事発令通達を基に決した。

5年2月1日、会社の社長人事の発令通達が「Y会社代表取締役会長 C1」の名義で行われた。

「

令和5年2月1日

従業員の皆様

Y会社

代表取締役会長 C1 ㊟

### 【人事発令】

以下の通り、令和5年2月1日付の人事を通達致します。

（新任）取締役社長 B1

（解任）代表取締役社長 B2

以上」

- (3) 5年2月1日にB1（以下「B1社長」という。）が会社の取締役社長に就任するに当たっては、B1社長が自身の意思で決定し、会社の株主総会や取締役会の手続はなかったこと、(2)の発令通達を「Y会社代表取締役会長 C1」の名義で社内に掲示するに当たり、C1会長の了解、確認を得ていることを、審問においてB1社長は証言した。
- (4) 5年4月21日、組合と会社との間で、主な協議内容を(1)の「2023年春闘要求書」に掲げたベースアップ「1. 賃金に関する要求(1)一人平均10,000円以上を月額通常賃金で引き上げること。」とする第130回団体交渉が行われ、会社は、ベースアップの要求に応じられない旨回答した。
- 組合は、1週間待って進展がない場合は、同年5月8日にD1会社を訪問してC1会長に団交出席を要請すると伝えた。
- (5) A2は、これまでの団交においてB1社長から、組合との交渉内容をC1会長に内緒にしているという話がよく出ていたため、直接、C1会長に会って組合の本心を伝えたいと考えたこともD1会社訪問の理由の一つであると、審問において証言した。
- (6) (5)に関連して、B1社長は、平成26年12月12日第69回団交における「組合に提案したベースアップ3000円はC1会長には内緒にしている」、平成29年4月21日の第93回団交における「今回の話はC1会長にも内緒なんだけど」の自身の発言のように、団交においてC1会長というワードを出した理由について、C1会長が絶対

- 的な最高権限を持っているという認識が組合にあるから、実際にはC 1 会長は内容を知らないものの、C 1 会長の話を出せば組合が納得すると思っていたと、審問において証言した。
- (7) 5年5月3日、会社は、組合員個人宅宛に書面を送付し、同月8日にC 1 会長を訪問したいとの希望についてD 1 会社に確認したところ、「対応ができないため、来訪を控えていただきたい」と回答があったこと、D 1 会社と会社は別な会社であり、会社の「役員ではないC 1 代表取締役が貴殿らに会う法的な義務はない」として「許可のない来訪等大切な取引先に迷惑をかけるような行為は、厳に慎」むよう連絡した。
- (8) 会社から組合への連絡は、事務所での文書交付、執行委員長であるA 1 宅への文書送付の他、電話、メールでも行われてきた。
- (9) 5年5月8日、組合は、C 1 会長に団交出席を要請するためD 1 会社を訪ねた。組合に対応したのは、会社のB1 社長、B 3 副社長、D 1 会社のC 2 部長の3名であった。組合は、B 1 社長らに対し、C 1 会長に書面を手渡したい旨を伝え、B 1 社長は、会社の所在地である三郷で受け取ると主張した。

### 3 5年5月8日のD 1 会社訪問後、本件申立てに至るまでの経緯

- (1) 5年5月12日、会社は、組合員4名が、取引先であるD 1 会社を訪問しないようにとの指示に違反して同月8日にD 1 会社を訪問したこと、訪問時、B 1 社長が三郷で話してほしいと指示したにもかかわらずD 1 会社の出入口ドア付近に15分以上滞在し、同社の業務を妨げたことを理由として、就業規則第59条第11号、第16号、第18号及び第24号により、組合員4名を同月15日から同月19日までの5日間の出勤停止の懲戒処分に付し、7日以内に始末書を提出するよう求めた。
- (2) 会社就業規則に規定されている出勤停止の事由は、以下のとおりである。

「第6章 表彰および懲戒

第59条（けん責、減給、出勤停止または降格の事由）

従業員が、次の各号の一に該当するときは、情状により、けん責、減給、出勤停止または降格に処する。

(1) ～ (7) (略)

(8) 上司の命令に反抗して、職場秩序を乱したとき

(9)、(10) (略)



- (11) 故意または重大な過失により、会社の信用を失墜させたとき
  - (12) ～ (15) (略)
  - (16) 会社および取引先での暴言またはこれに類する行為をしたとき
  - (17) (略)
  - (18) 不正、公序良俗に反する行為をして、著しく会社の信用を傷つけたとき
  - (19) ～ (21) (略)
  - (22) 繰り返し指導しても、始末書他会社が求める届出等を提出しないとき
  - (23) (略)
  - (24) その他前各号に準ずる程度の不都合な行為があったとき」
- (3) 5年5月16日、会社は、同月15日付けの「懲戒処分について」と題する書面を社内に掲示し、組合員4名が取引先であるD1会社を訪問し、C1会長に手紙を渡そうとして同社の業務に支障を生じさせ、会社の信用を著しく損傷した行為は、就業規則第59条第11号、第16号、第18号及び第24号に該当するとして、組合員4名に対し同月15日から同月19日までの5日間の出勤停止処分を科したことを報告し、改めて良好な職場環境の維持と顧客サービスの向上に努めるよう呼び掛けた。
- (4) 5年5月16日、会社は、D1会社「代表取締役社長 C1」から会社宛てた同月8日付け「通知書」を社内に掲示した。
- 当該通知書で、D1会社は、同月8日の組合員のD1会社訪問行為に関し、「1 屈強な男性4名が15分以上出入口をふさいで押し問答をする様子は、当社従業員にとって恐怖であり、当社の業務及び従業員の体調管理は著しく妨害された。2 当社に、貴社従業員の訪問に対応する法的な理由はなく、訪問を拒否する旨あらかじめ貴社に連絡したにもかかわらず、貴社従業員が当社を訪問したことは貴社の従業員の管理が不十分であるために生じた事態である。3 貴社に対する厳正な対処を検討する。」旨会社に通知した。
- (5) 会社が、本件より前に懲戒処分を公表した事例はない。
- (6) 5年5月19日、会社は、同月12日に始末書の提出を命じるとともに同月15日から同月19日までの出勤停止処分を通知したにもかかわらず、組合員4名が、組合を通じて通告書、抗議文を提出するなど反省の意を示すことなく、提出期限である同月19日までに始末書を提出しなかったことを理由として、就業規則第59条第22号及び第

24号により、組合員4名を同月22日から同月27日までの6日間の出勤停止の懲戒処分に付し、7日以内に始末書を提出するよう求めた。

- (7) 5年5月27日午前9時30分から会社の全体会議が行われることになっていた三郷市文化会館の駐車場において、組合員4名は、午前8時30分から9時過ぎ頃まで、これまでの顛末を記したビラを社員に手渡した。

ビラの内容は、

「1 同年4月末の団交で春闘の妥結に至らなかったため、大型連休明けにC1会長に団交出席を要請すると会社に伝えた。

2 大型連休の休暇中、会社から組合員各個人宅へ「別会社であり、C1会長が会う法的義務はない」と書面が送られてきたが、C1会長から「必要があれば団交に出席する」と言われていたため、D1会社を訪問した。

3 会社は、当該行為は会社の指示に違反したものであること、当該行為によりD1会社の業務を妨げたことから、就業規則に違反するとして出勤停止と始末書提出の懲戒処分を行い、現在、始末書の不提出を理由に2度目の懲戒処分を科している。

4 組合としては、当該行為は、憲法第28条により保障された組合活動であり、C1会長の意向により団交の出席要請を行ったと考えているが、会社は、組合活動ではなく個人の行動と捉えている。

5 当事者間での解決はできないため、第三者の判断に委ねるべく手続を行っている。」というものであった。

- (8) 5年5月29日、会社は、同月22日から同月27日までの間、出勤停止処分を通知していたにもかかわらず、同月27日に三郷市文化会館にて開催された当社全体会議に際し、組合員4名が会館入口付近で社員に対してビラを配布する行為等に及び、吉川警察署の警察官が出動、警察官とも問答をする事態に発展し、全体会議の開催時刻を30分以上遅延させたことを理由として、就業規則第59条第8号及び第24号により、組合員4名を同月29日から同年6月2日まで、同月5日及び6日の7日間の出勤停止の懲戒処分に付し、7日以内に始末書を提出するよう求めた。
- (9) 5年5月29日、B1社長は、労災休業中のA1に電話し、「今後の労災申請は会社では行わないので個人で行うように。」と伝えた。A1が「これまで労災休業した者の申請は全て会社の業務として行っていたのに何故」と質問すると、B1社長は「今後、労災申請は自分で行っ

てください。」と繰り返すばかりで理由を語らなかった。

従前、会社は、労災申請手続を会社で行ってきた。

- (10) 会社は、A 2、A 3 及び A 4 に対し、「当社の名誉を害する行為に及ぶ等不当な目的で有給休暇を取得するものであることから、正当な有給権の行使とは認められない」として、「5 年 5 月 8 日の年次有給休暇の取得申請を不承認とする」旨を 5 年 5 月 2 9 日付けで通知した。
- (11) 会社は、5 年 5 月 2 9 日付けの「懲戒処分について」と題する書面を社内に掲示し、組合員 4 名が出勤停止処分期間中の「5 年 5 月 2 7 日に全体会議の会場を訪れてビラ配布行為に及び、吉川警察署の警察官が出勤する事態に発展し、全体会議の開催時刻を遅延する等職場の秩序を乱した」行為は、当社就業規則第 5 9 条第 8 号及び第 2 4 号に該当するとして、組合員 4 名に対し 5 年 5 月 2 9 日から同年 6 月 2 日まで、同月 5 日及び 6 日の 7 日間の出勤停止処分を科したことを報告し、改めて良好な職場環境の維持と顧客サービスの向上に努めるよう呼び掛けた。
- (12) 5 年 6 月 5 日、本件申立てがなされた。

#### 4 本件申立て後の出勤停止処分、職務復帰状況

- (1) 5 年 6 月 7 日、会社は、組合員 4 名を会社に呼び出し、同月 6 日付け「懲戒処分通知書」を手渡して、同月 7 日から同月 9 日まで及び同月 1 2 日から同月 1 5 日までの 7 日間の出勤停止の懲戒処分に付し、7 日以内に始末書を提出するよう求めた。

処分理由は、同年 5 月 2 9 日に始末書の提出を命じるとともに、同日から同年 6 月 2 日まで、同月 5 日及び 6 日の間、出勤停止処分とすると通知したにもかかわらず、組合を通じて抗議文を提出するなど反省の意を示すことなく、提出期限である同月 4 日までに始末書を提出しなかったこと、A 1、A 2 及び A 3 については、当該行為に加え、同年 5 月 2 9 日、B 1 社長が A 4 に「懲戒処分通知書」を交付しようとしたところ、A 4 に対して「受け取る必要はない」等と述べ、B 1 社長の退室指示に従わず、通知書の交付業務を妨害したことから、A 1、A 2 及び A 3 については就業規則第 5 9 条第 8 号、第 2 2 号及び第 2 4 号、A 4 については就業規則第 5 9 条第 2 2 号及び第 2 4 号によるものであった。
- (2) 5 年 6 月 1 6 日、会社は、A 3 及び A 4 を職務に復帰させ、A 3 には本社周りの草むしりを、A 4 には倉庫作業を指示した。
- (3) 5 年 7 月 1 4 日、会社は、A 3 及び A 4 を本社に呼び出し、同月 1 8 日から乗車業務に復帰させた。その際、A 3 及び A 4 が固定給であるこ

とから、近隣の配送業務に従事するよう指示し、結果として長距離運行や積置業務を行う必要がなくなる旨述べた。

- (4) 6年1月31日、A4は、心臓カテーテル手術を受けるため江戸川病院に入院し、同年2月1日に退院した。退院指導計画書の就業の欄には、通常出勤にチェックが入っていた。
- (5) 6年2月7日、会社はA4に対し、心臓の治療を行ったことを理由に乗車業務から外し倉庫作業等を命じた。
- (6) 江戸川病院の6年2月13日付け「診断書」において、A4の「術後は経過良好で退院となった。退院後は就労可能」とされた。
- (7) B3副社長は、A4は、(5)の倉庫作業等を2週間程度した後、乗車業務に復帰したと、審問において証言した。
- (8) 6年3月15日、A4は、組合を脱退した。

## 5 本件申立て後の団交の経緯

- (1) 5年6月22日、組合と会社との間で第131回団交が行われた。会社側からは少なくとも、B1社長、B3副社長、D1会社のC2部長が出席した。

会社は、夏季一時金の支給について、「A1、A2には、ゼロ円、A3、A4の額は査定中であり、査定額は事前に伝えない。支給日に分かる」と回答した。会社と組合の間では、後記6(2)のとおり、「会社が、一時金を支給するにあたり、査定を行う締め日は毎年5月31日及び、10月31日とする。」との協定書が、平成26年6月13日付けで締結されている。

会社は、A2の自宅待機（後記9(1)）の終了見込みについて、「今現在、仕事を探している。いつ頃になるか分からない」と回答した。

会社は、A3及びA4の乗車業務への復帰（前記4(3)）について、「いつ復帰させるか持ち帰って検討する。総合的に考える」と回答した。

- (2) 5年6月26日、組合は会社に対し同日付けの要請書を発し、D1会社のC2部長が団交に出席しないよう要請した。
- (3) D1会社のC2部長は、5年6月26日付けで会社の取締役役に就任した。

C2取締役兼D1会社部長は、就任理由について、本件不当労働行為救済申立事件に立ち会うには会社の取締役になる必要があり、B1社長から就任の依頼があったためであると、審問において証言した。

- (4) 5年7月7日、会社は組合に対し、(2)の要請書に対して同日付けで、C2取締役兼D1会社部長については「令和5年7月より当社の取締役

に就任していますので、今後は当社の総務部門の担当者として団体交渉に出席する予定です。」と回答した。

- (5) 5年10月2日、組合は、会社に対して「2023年年末一時金要求書」を提出し団交を申入れ、組合員に対する一時金支給額について同月12日までに書面で回答するよう求めた。会社は、書面で回答することなく同月28日の第134回団交に臨み、2023年年末一時金について資料を示さなかった。
- (6) 5年11月24日の第135回団交が、同年9月19日に解雇されたA3が出席したことを理由に、議事が行われないうまま終了した。

## 6 本件申立て後の一時金の支給状況

- (1) 5年6月28日、会社は、A3及びA4を本社に呼び出し、他の従業員と同じように夏季一時金を支給したいと告げ、夏季一時金をA3及びA4にそれぞれ25万円支給し、A1及びA2には支給しなかった。
- (2) 平成26年6月13日、商号を変更する前の会社は、当時の組合「全日本建設交運一般労働組合 千葉県本部 千葉合同支部 D2会社分会」との間で、それぞれ代表を「D2会社 代表取締役社長 B1」、「分会長 A1」として、「組合員の一時金について、1回の賞与を1期とし、労災休業をした日より3期まで一時金を支給する。」「一時金の金額は、組合員に支給した一時金の平均とする。」「会社が、一時金を支給するにあたり、査定を行う締め日は毎年5月31日及び、10月31日とする。」との3項目からなる協定書を締結した。
- (3) 5年12月1日、会社は、組合と実質的な交渉を行わないまま、社員に対し、5年年末一時金を支給した。会社は、A4には25万円を支給したが、A1及びA2は、自宅待機を命じたため出勤しておらず勤務成績が考慮できなかったため、A3は、解雇により支給日に在籍せず年末一時金の対象外となったためとして、A1、A2及びA3には支給しなかった。

## 7 A3の自宅待機命令、解雇

- (1) 5年8月8日、会社は「再認識、再徹底」と題する書面を社内に掲示し、飲酒運転がないよう厳に対応する姿勢を示した。
- (2) 5年8月28日午前7時頃の出発前のアルコール検査で、A3から呼気中アルコール濃度0.14mg/lを計測した。  
同月31日、会社はA3に対し、処分内容が決まるまでの自宅待機を命じた。

同年9月8日、会社は、A3に対し退職を勧奨した。

同月15日、A3は、会社事務所で、B1社長とC2取締役兼D1会社部長に「退職勧奨には応じない。」旨回答した。

- (3) 5年9月19日、会社は、A3に対するアルコール検査で呼気中アルコール濃度0.14mg/lを計測したこと、自宅からの自動車での通勤時には更にアルコール濃度が高かったと考えられること、当該事案前にも酒気帯び運転に該当する数値が検出されているにもかかわらず飲酒に関する態度を改めなかったこと、会社が飲酒運転に関して改めて社員に注意した直後の行為であり情状も重いことから、就業規則第60条第10号、第16号及び第17号にも該当する行為であり、第18条第3号及び第6号に該当するとして、第19条第1項本文に基づき、同日付けでA3を解雇し、労働基準法第20条の定めによる解雇予告手当として平均賃金の30日分である金30万2,370円を、同日付けでA3名義の普通預金口座に振り込んだと通知した。
- (4) 会社のアルコール検査でアルコールを検出した者に始末書の提出が求められたことはあるが、この件より前に、アルコールが検出されたことを理由に解雇された者はいない。
- (5) 会社就業規則には、解雇について以下のとおり規定されている。

## 「第2章 人事

### 第18条（解雇）

従業員が次の各号の一に該当するときは、解雇する。

(1)、(2) (略)

(3) 勤務成績、労働能率、勤務態度が不良で、就業に適さないと認めたとき

(4)、(5) (略)

(6) その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき

### 第19条（解雇の予告）

従業員を解雇するときは、30日前に予告するか、または、平均賃金の30日分を支払い即時に解雇する。ただし、次の各号の一に該当する従業員については、この限りではない。

(1) ～ (3) (略)

## 2 (略)

## 第6章 表彰及び懲戒

### 第60条（諭旨解雇および懲戒解雇の事由）

従業員が次の各号の一に該当するときは、その情状に応じ、諭旨解雇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こと等を勘案し、前条の規定による処分にとどめることがある。

(1) ～ (9) (略)

(10) 犯罪行為に該当するような行為があったとき

(11) ～ (15) (略)

(16) 勤務中、勤務外及び事故の有無にかかわらず、飲酒運転を行なったとき

(17) 前条各号の一に該当し、その情状が重いとき

(18) (略)」

## 8 A 1 の自宅待機命令、解雇

- (1) 5年8月29日 会社は、同年1月27日に負傷し労災休業中であつたが同年9月1日からの復職を希望したA 1に対し、「復職の可否、業務の内容、復職の時期について判断をするため」「傷病の状況について、医師の診断書など客観的な資料を提出」するよう求めるとともに、復職の可否等について検討を要するとの理由で、9月1日以降、検討に必要な期間の自宅待機を命じた。自宅待機期間中は、平均賃金の6割に相当する額を支給するとした。
- (2) 会社はA 1に対し、5年9月29日付けで、8か月以上休業が継続していること、ブロック注射を打たれている現状を踏まえると「ドライバーとして従前どおりの力を発揮していただくことは難しい」として、雇用継続に関する考えを尋ねた。また、同日付けで、復職の可否、復職後の業務等を検討する必要があるとして、同年10月1日から、終期を定めない自宅待機を命じた。自宅待機期間中の給与は、平均賃金の6割を支給するとした。
- (3) 5年12月8日、会社は、A 1の疾患に関して、「腕力を要する業務に耐えられる程度に回復しているか」との照会に対する「不明」(ラシバヤクリニック)、「腕力を要する業務は今の状態では難しいと思われます。」(獨協医科大学埼玉医療センター)との回答、「今後治癒が期待されるか、後遺症として症状が残存するか」との照会に対する「不明」(ラシバヤクリニック)、「損傷した関節唇が損傷前の状態に戻ることは難しいと思われます。ある程度の疼痛は残存すると見込まれますので、その状態でできる作業を考えた方がよいと思われます。ただ、今よりはリハビリなどで改善する可能性はあるのでリハビリ加療を続けるのがよいと思います。」(獨協医科大学埼玉医療センター)との回答に基づき、復帰は難しいとしてA 1に退職勧奨した。

- (4) 5年12月15日、A1は、会社に対し退職を拒否するとともに、同日付けの獨協医科大学埼玉医療センターの「2023年12月15日診療時点で症状の改善を認め、特に制限なく労務可能な状態と判断する。」とする診断書を提出した。
- (5) 5年12月22日、会社は、獨協医科大学埼玉医療センターから同年11月29日に得た「腕力を要する業務は難しい。損傷した関節唇が損傷前の状態に戻ることは難しく、疼痛などは残存する」との照会事項回答書、産業医の意見などを踏まえ、A1にはドライバーとしての業務には耐えられない後遺障害が残存したものと判断したとして、会社就業規則第18条第1号及び第2号、第19条第1項本文に基づき、A1を同日付けで解雇し、労働基準法第20条の定めによる解雇予告手当として平均賃金の30日分である金67万6,320円を、本日付けでA1名義の普通預金口座に振り込んだと通知した。
- なお、同解雇通知書で、会社は、従業員に対して安全配慮義務を負い、就労の可能性について慎重な判断をせざるを得ないところ、A1から「特に制限なく労務可能な状態と判断する」との記載がある同年12月15日付け診断書も提出されたが、追加の検査がされていないこと、回復困難な関節唇の症状がなぜこの短期間になくなったのか不明であること、同診断書の作成に当たってA1から医師への強い働きかけがあったことを考えると先般の照会事項回答書の信用性のほうが高いものと考えていると通知している。
- (6) 会社では、従業員の身体的理由を考慮し、ドライバー以外の業務に従事させている例がある。

## 9 A2の自宅待機命令、解雇

- (1) 5年6月16日、会社は、A2に対し「従事していただく業務を検討中であるため、検討が終了するまでの間」との理由で同月16日から同年9月30日まで自宅待機を命じた。自宅待機期間中の給与として「通常の賃金の6割を支給する」とした。
- (2) 5年9月29日、会社はA2に対し、刑事告訴を受けていることを踏まえると「ドライバーとして従前とおりの力を発揮していただくことは難しい」として、雇用継続に関する考えを尋ねた。また、同日付けで、「刑事告訴を受けている状況が継続しているため」との理由で、終期を定めずに同年10月1日からの自宅待機を命じ、自宅待機期間中の給与として「通常の賃金の6割を支給する」とした。
- (3) 6年2月16日、会社は、A2に対し、事前の告知、弁解の機会もな



く、「会社の取引先であるD1会社が訪問を拒否していることを知りながら訪問し、同社の業務を妨害した行為に関して書類送検されたことが確認できた。これは実質的に犯罪の嫌疑があることが十分に確認されたためであると思料する」として、就業規則第18条第3号及び第6号、第19条第1項本文に基づき、同日付けでA2を解雇し、労働基準法第20条の定めによる解雇予告手当として平均賃金の30日分である金47万7,750円をA2名義の普通預金口座に振り込んだと通知した。

#### 10 組合ないし組合員と会社との間の訴訟等の状況

- (1) 5年6月5日、組合は、会社を相手方として、さいたま地方裁判所に訴額（組合員各自の損害の合計額）を約586万円とする不法行為（不当労働行為）による損害賠償請求訴訟を提起した。
- (2) 5年6月9日、組合員4名は、会社を相手方として、さいたま地方裁判所に各懲戒処分取消等を求める訴訟を提起した。
- (3) 5年8月18日、会社は、ビラ配布行為及びブログへの書込行為が会社の名誉を侵害したとして、A1、A2、A3及びA4に対し連帯して550万円の支払い等を求める損害賠償等請求訴訟をさいたま地方裁判所に提起した。
- (4) 5年9月22日、A1、A2及びA3は、会社を相手方として、さいたま地方裁判所に深夜手当の支払いを求める未払賃金支払請求訴訟を提起した。
- (5) 5年10月5日、A3は、会社に対し労働契約上の権利を有する地位にあることの確認を求めて労働審判をさいたま地方裁判所に申し立て、6年1月29日、労働契約上の権利を有する地位の確認及び解決金100万円を認める労働審判が出された。  
会社から異議が出されたので、手続は訴訟に移行した。
- (6) 6年3月8日、A1は、会社を相手方として、さいたま地方裁判所に解雇の効力を争う地位確認等請求訴訟を提起した。
- (7) 6年3月18日、A2は、会社を相手方として、さいたま地方裁判所に解雇の効力を争う地位確認等請求訴訟を提起した。

#### 11 D1会社からの訴訟提起及び刑事告訴の経緯

- (1) 5年7月21日、D1会社は、同年5月8日のA1及びA2のD1会社訪問行為につき、建造物侵入罪（刑法第130条）ないし威力業務妨害罪（同法第234条）を罪名とする刑事告訴を行い、警視庁立川警

- 察署に受理された。C 2 取締役兼 D 1 会社部長は、当該告訴について C 1 会長が承認していると、審問において証言した。
- (2) 5 年 8 月 3 1 日、D 1 会社は、同年 5 月 8 日の組合員らの D 1 会社訪問行為を理由に組合員らに対し、連帯して 5 5 0 万円の支払いを求める損害賠償請求訴訟を東京地方裁判所立川支部に提起した。
  - (3) A 1 及び A 2 は、D 1 会社が告訴した建造物侵入、威力業務妨害被疑事件について、6 年 3 月 1 3 日付けで不起訴処分となった。

#### 第 4 争 点

##### 1 会社の次の行為は、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たるか。

- (1) D 1 会社の訪問を主な理由とする① 5 年 5 月 1 2 日、①で命じられた始末書の不提出を理由とする②同月 1 9 日、三郷市文化会館入口付近でビラを配布したことを主な理由とする③同月 2 9 日及び③で命じられた始末書の不提出を理由とする④同年 6 月 6 日付けの A 1、A 2、A 3 及び A 4 に対する出勤停止処分
- (2) A 1 の労災申請手続を会社で行わないとする 5 年 5 月 2 9 日の A 1 宛告知
- (3) A 2、A 3 及び A 4 に対する 5 年 5 月 2 9 日付けの年次有給休暇取得申請不承認
- (4) A 3 及び A 4 に対する 5 年 7 月 1 8 日以降の乗務制限行為

##### 2 団交に係る会社の対応は、次の点に関して誠実交渉義務に反し、労組法第 7 条第 2 号の不当労働行為に当たるか。

- (1) 第 1 3 1 回（5 年 6 月 2 2 日）
  - ア 夏季一時金の支給額について査定中であり査定額は事前に伝えないと回答したこと。
  - イ 組合員に対する自宅待機の終了見込みについて分からないと回答したこと及び乗車業務への復帰について持ち帰って検討し、総合的に考えると回答したこと。
- (2) 第 1 3 4 回（5 年 1 0 月 2 8 日）
  - 年末一時金について組合からの事前の書面回答の要求に応えず、団交当日も資料を示さなかったこと。
- (3) 第 1 3 5 回（5 年 1 1 月 2 4 日）
  - 解雇処分を受けた A 3 の出席を理由に議事を行わず終了したこと。

##### 3 会社の次の行為は、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たるか。

- (1) D 1 会社を訪問し、C 1 会長に会うことを控えるよう求める旨の組合員個人名宛文書を各組合員個人の自宅に送ったこと。
- (2) 5 年 5 月 1 5 日及び同月 2 9 日付け「懲戒処分について」並びに D 1 会社からの同月 8 日付け通知書を社内に掲示したこと。

**4 会社の次の行為は、労組法第 7 条第 1 号及び第 3 号の不当労働行為に当たるか。**

- (1) 5 年夏季一時金を、組合員 4 名中 2 名には非組合員と同様に支給し、A 1 及び A 2 には支給しなかったこと。
- (2) 従事させる業務の検討を理由とする 5 年 6 月 1 6 日付けの A 2 に対する自宅待機命令

**5 会社の次の行為は、労組法第 7 条第 1 号及び第 4 号の不当労働行為に当たるか。**

- (1) 5 年 9 月 1 9 日付けの A 3 の解雇
- (2) 復職の可否等の検討を理由とする 5 年 8 月 2 9 日及び復職の可否、復職後の業務等の検討を理由とする同年 9 月 2 9 日付けの A 1 に対する自宅待機命令
- (3) 刑事告訴を受けている状態の継続を理由とする 5 年 9 月 2 9 日付けの A 2 に対する自宅待機命令
- (4) A 1、A 2 及び A 3 に対する 5 年年末一時金の不支給
- (5) 5 年 1 2 月 2 2 日付けの A 1 の解雇
- (6) 6 年 2 月 7 日付けの A 4 に対する配置転換命令
- (7) 6 年 2 月 1 6 日付けの A 2 の解雇

**第 5 判 断**

**1 会社の第 4 の 1 (1)～(4)の行為は、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たるか。〈争点 1〉**

**(1) 組合の主張の要旨**

**ア 争点 1 (1)について**

**(ア) 5 年 5 月 1 2 日付け出勤停止処分**

5 年 5 月 8 日の組合員 4 名による D 1 会社訪問は、会社の実質的なオーナーであり、会社の「経営上の重要事項」や「組合員の処遇・待遇」について最終決定権限を有していた C 1 会長への団交出席要請という目的において必要性、合理性が認められる。また、訪問時

の組合員は、B 1 社長らと数分間話をしたのみであって、言動も平穩である。したがって、正当な組合活動といえる。

会社が、D 1 会社訪問を理由に組合員 4 名を 5 日間の出勤停止の懲戒処分としたことは不当な取扱いであり、労働組合を嫌悪し、労働組合の正当な行為をしたことの故をもってなした労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いである。

(イ) 5 年 5 月 1 9 日付け出勤停止処分

会社が、5 年 5 月 1 2 日付け出勤停止処分で組合員 4 名に始末書提出を命じたのは、懲戒処分を用いた始末書提出の強要である。

会社が、かかる始末書の不提出を理由に組合員 4 名を 6 日間の出勤停止の懲戒処分としたことは不当な取扱いであり、労働組合を嫌悪し、労働組合の正当な行為をしたことの故をもってなした労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いである。

(ロ) 5 年 5 月 2 9 日付け出勤停止処分

組合員 4 名が、組合員が会社から不合理な出勤停止処分を受けていることを組合員以外の従業員に知らせて状況改善を図るため、会社の全体会議開催会場において、会議開催を妨げないように配慮した時間帯、態様で行ったビラ配りは、正当な組合活動である。

会社が、かかるビラ配りを理由に組合員 4 名を 7 日間の出勤停止の懲戒処分としたことは不当な取扱いであり、労働組合を嫌悪し、労働組合の正当な行為をしたことの故をもってなした労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いである。

(ハ) 5 年 6 月 6 日付け出勤停止処分

会社が、5 年 5 月 2 9 日付け出勤停止処分で組合員 4 名に始末書提出を命じたのは、懲戒処分を用いた始末書提出の強要である。

会社が、かかる始末書の不提出を理由に組合員 4 名を 7 日間の出勤停止の懲戒処分としたことは不当な取扱いであり、労働組合を嫌悪し、労働組合の正当な行為をしたことの故をもってなした労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いである。

イ 争点 1 (2)について

労災申請手続を会社で行わないという措置は、A 1 以外に例がなく、合理性も見出し難い。

会社が、A 1 の今後の労災申請手続は会社では行わないとした措置は不当な取扱いであり、労働組合を嫌悪し、組合員であることの故をもってなした労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いである。

ウ 争点 1 (3)について

会社が、A 2、A 3 及び A 4 の 5 年 5 月 8 日の年次有給休暇の取得申請を不承認とした措置は、労働基準法違反を顧みることなく、同日の D 1 会社訪問を念頭に置いた不当な取扱いであり、労働組合を嫌悪し、労働組合の正当な行為をしたことの故をもってなした労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いである。

なお、会社の引用する最高裁判決は、有給休暇を取得して「正常な業務の運営を阻害する目的で」ストライキに参加した事例についてのものであり、本件に当てはまらない。

エ 争点 1 (4) について

会社が、A 3 及び A 4 に対して、より多くの賃金獲得に結び付く「早出残業業務」「長距離運行業務」「積置業務」を行わせないとした措置は、必要性、合理性が具体的に説明されていない。不合理な組合員差別であり、労働組合を嫌悪し、労働組合の正当な行為をしたことの故をもってなした労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いである。

(2) 会社の主張の要旨

ア 争点 1 (1) について

(ア) 5 年 5 月 1 2 日付け出勤停止処分

C 1 会長は、D 1 会社の代表取締役であるが、会社の役員等ではない。また、D 1 会社と会社はグループ会社とはいえ全く別な法人である。したがって、C 1 会長は組合の要請の対象となる「使用者」に当たらず、4 名の D 1 会社訪問は組合活動に該当しない。

D 1 会社からの来訪を控える旨の要請及び訪問しないようにとの会社の指示に反して、他社である D 1 会社を訪問する行為に正当性は認められない。

男性 4 名が出入口付近に長時間にわたって立ちふさがる行為は、就業規則第 5 9 条第 1 6 号「暴言またはこれに類する行為」、同条第 1 8 号「不正、公序良俗に反する行為」に該当し、行為態様や会社への影響の大きさから、出勤停止という懲戒処分は相当性を有し、労組法第 7 条第 1 号の不利益取扱いに当たらない。

(イ) 5 年 5 月 1 9 日付け出勤停止処分

就業規則第 5 8 条第 3 号に「始末書を提出させて、将来を戒めるとともに」「出勤を停止し」と規定されており、会社は、始末書の提出を求めることができる。正当な理由なく始末書提出を拒否することは、会社との間の信頼関係を破壊するに十分な行為である。

会社は、組合嫌悪に基づき懲戒処分したのではないことから、会社  
に不当労働行為意思は存在せず、労組法第7条第1号の不利益取  
扱いに当たらない。

(ウ) 5年5月29日付け出勤停止処分

公共施設である三郷市文化会館においてビラを配布することは、  
会社と関係のない者にビラが渡る可能性もあり、会社の名誉を侵害  
するおそれも大きい。会社の出勤停止の指示にもかかわらず会議の  
開催場所を訪れ、帰宅指示に従わなかったことは、就業規則第59  
条第8号「上司の命令に反抗して、職場秩序を乱したとき」に該当  
する。

会社は、組合嫌悪に基づき懲戒処分したのではないことから、会  
社に不当労働行為意思は存在せず、労組法第7条第1号の不利益取  
扱いに当たらない。

(エ) 5年6月6日付け出勤停止処分

就業規則第58条第3号に「始末書を提出させて、将来を戒める  
とともに」「出勤を停止し」と規定されており、会社は、始末書の  
提出を求めることができる。始末書不提出は、会社との間の信頼関  
係を破壊するに十分な行為であり、会社は、組合嫌悪に基づき懲戒  
処分したのではないことから、会社に不当労働行為意思は存在せず、  
労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たらない。

イ 争点1(2)について

労災申請手続を会社が代理しなければならない根拠もない。会社は、  
A1の休業期間は合理的な範囲を逸脱しており、怪我は治癒している  
と考えている。

会社が、A1に対して労災申請手続を自ら行うよう求める行為は、客  
観的な治療状況等に照らして合理的なものであって、A1を差別する  
ものではないことから、会社は、不当労働行為意思は存在せず、労組法第  
7条第1号の不利益取扱いに当たらない。

ウ 争点1(3)について

年次有給休暇制度は正常な勤務体制を前提としており、所属する職  
場の事業の正常な運営を害する目的での年次有給休暇の取得は、その  
制度趣旨に反するものとして認められない（最高裁平成3年11月1  
9日）。

本件年次有給休暇は、会社の取引先であるD 1 会社への不法侵入を目的としたものであり、会社の信用が傷つけられ「事業の正常な運営」が害された。

会社は、かかる目的での年次有給休暇利用は制度趣旨に反するものであることから不承認としたものであり、組合活動を理由としたものではないため、労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たらない。

エ 争点1(4)について

どの従業員をいかなる業務に就かせるかという人事に関する判断には、使用者である会社に大きな裁量がある。会社は、いわゆる2024年問題に備えて、長距離運行や残業時間を削減し、より効率的に売上げを確保するため、A 3 及びA 4 に近隣の配送業務に従事するよう指示したものであり、結果として長距離運行や積置業務をする必要がなくなる旨述べたに過ぎない。

会社は、A 3 及びA 4 が組合員であることを理由に従事する業務を指示したのではなく、会社の行為は労組法第7条第1号の不利益取扱いに当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 争点1(1)について

(ア) 5年5月12日付け出勤停止処分

組合員4名が5年5月8日にD 1 会社を訪問したことを理由に、会社が組合員4名を出勤停止とした処分が、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たると認められるためには、D 1 会社訪問行為が労働組合の正当な行為であり、その故をもって出勤停止処分を科したと評価できなければならない。

そこで、まず、C 1 会長が団交出席要請の対象となる使用者に当たり、D 1 会社訪問行為が労働組合の正当な行為といえるかが問題となる。

労組法第7条の使用者とは、労働契約上の雇用主がこれに当たるとはいうまでもないが、団結権侵害行為を排除して正常な労使関係を回復するという不当労働行為救済制度の目的に鑑みると、雇用主以外の事業主であっても、当該労働者の基本的な労働条件等について、雇用主と部分的とはいえ同視できる程度に現実的かつ具体的に支配決定できる地位にある場合は、その限りにおいて使用者に当たるとされている。

これを本件についてみるに、C 1 会長は、会社の全株式を保有

するD 3 会社の一人株主兼代表取締役であるから、いわゆる会社の「オーナー」として会社の経営上の重要事項や労働者の基本的な処遇、待遇等について、現実的かつ具体的に支配決定できる地位にあったと考えるのが自然である。

実際にも、B 1 社長の代表取締役就任やD 1 会社のC 2 部長の取締役就任は、取締役会や株主総会の決議など法の定める手続を履践したことを示す事実は窺えず、C 1 会長の一存で決められたことが強く推認される。

また、A 2 が長距離業務に就くに当たって、B 1 社長は、C 1 会長の判断を仰いでいると発言し、さらに了解を得たので長距離に行って貰えるという趣旨の発言をしたことが証拠上認められる。

さらに、組合員に対する一時金の支給についても、C 1 会長の意思が強く及んでいることが証拠上明らかであり、第113回団交議事録には、会社側が組合員に対してC 1 会長との直接交渉を促す記載も見られる。

加えて、C 1 会長が会社の人事等につき支配決定権を有していたことは、B 1 社長の取締役社長新任に関する5年2月1日付け人事発令が、「Y会社代表取締役会長 C 1」名義でなされていることから窺える。

そして、組合が5年2月20日付け「2023年春闘要求書」を「Y会社代表取締役会長 C 1」宛に発出し、それに基づいて5年4月21日の第130回団交が開催されているが、同宛名について会社側から異を唱えられた形跡は認められない。

以上の事実を照らせば、C 1 会長が会社の経営上の重要事項や労働者の基本的な処遇、待遇等について、現実的かつ具体的に支配決定できる地位にあったことは疑いない。

よって、C 1 会長は労組法第7条の使用人として、組合から団交出席を要請される立場にあったというべきであり、C 1 会長の団交出席を要請するためのD 1 会社訪問行為は、労働組合の正当な行為と評価できる。

会社は、会社の指示に反しての訪問であること、1か所しかない出入口付近に15分間程度滞在したことを挙げて労働組合の正当な行為でない旨主張するが、いずれも労働組合の正当な行為でないとする根拠にはならない。

次に、労働組合の正当な行為の故をもって出勤停止処分を科し



たといえるか、不当労働行為意思が認められるかが問題となる。

検討するに、組合員らは、前もってD 1 会社訪問を予告し、当日も会社のB 1 社長らに対応していること、出入口付近に1 5 分間程度滞在したに過ぎないこと、態様も平穏であると認められることから、出勤停止処分の理由として会社が挙げている「会社の信用を失墜させ」、「会社および取引先での暴言またはこれに類する行為をし」、「不正、公序良俗に反する行為をして、著しく会社の信用を傷つけた」とは認められない。

翻って、後記3(2)アで会社が主張するようにD 1 会社からの訪問させないようにとの依頼を受けた当日に各組合員に指示を伝えるため書面を送付したこと、D 1 会社から訪問日当日の日付での「貴社に対する厳正な対処を検討せざるを得ません」とする通知書を受け、訪問行為のわずか4 日後に出勤停止処分を科していることからすれば、会社がD 1 会社の意向を重要視していることは疑うべくもない。

さらに、本件出勤停止処分を皮切りに、組合員らは自宅待機等の処分を受けた後、最終的に解雇されるに至っているなど、組合員らの行った行為に照らし、同人らに下された処分は、過剰反応ともいえる程執拗かつ過酷である。C 1 会長の組合嫌悪は、かつての不当労働行為救済申立事件において明らかになったところであるが、同氏の組合嫌悪がその後も解消されなかったことは、会社の三郷営業所の賃貸借契約における解約条項等からも窺い知れるところである。B 1 社長ら会社の代表者は、オーナーであるC 1 会長の意思に逆らえないから、会社は、組合員らに過酷な処分を科すことで、C 1 会長の組合嫌悪に基づき組合を排除しようとする意思を具現化したものと思料できる。

以上より、組合員4名のD 1 会社訪問は労働組合の正当な行為であり、会社が不当労働行為意思に基づき、この行為を理由とする出勤停止処分をしたと認められるから、本件出勤停止処分は、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

(イ) 5年5月19日付け出勤停止処分

(ア)の出勤停止処分で命じられた始末書の不提出を理由に、会社が組合員4名を出勤停止とした処分が労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるかについては、そもそも前提となる(ア)の出勤停止処分が不当労働行為に当たるため、不当労働行為に基づく命令に反し

たことを理由に処分する行為も労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

(ウ) 5年5月29日付け出勤停止処分

組合員4名が会社の全体会議が開催される三郷市文化会館の駐車場でビラ配りをしたことを理由に、会社が組合員4名を出勤停止とした処分が、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たると認められるためには、当該ビラ配りが、労働組合の正当な行為と評価できる必要がある。

思うに、出勤停止処分(ア)及び(イ)で判断したように(ア)及び(イ)の出勤停止処分は不当労働行為であること、会社発出の懲戒処分通知書で「会館入口付近で社員に対して足止めをしてビラを配布する行為」とし、会社自身が会社関係者以外へのビラ配布を認めていないこと、組合員4名は午前8時30分から9時過ぎ頃までビラ配りをしていたのであって、午前9時30分開催の会社の全体会議には支障がないと認められることから、ビラ配りは労働組合の正当な行為であると認められる。

したがって、組合員4名のビラ配りは労働組合の正当な行為であるといえ、この行為を理由とする出勤停止処分は、(ア)の出勤停止処分と同様に、C1会長の組合嫌悪に基づき組合を排除しようとする意思を具現化したものといえ、不当労働行為意思も認められることから、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

(エ) 5年6月6日付け出勤停止処分

(ウ)の出勤停止処分で命じられた始末書の不提出を理由に、会社が組合員4名を出勤停止とした処分が労組法第7条第1号の不当労働行為に当たるかについては、そもそも前提となる(ウ)の出勤停止処分が不当労働行為に当たるため、不当労働行為に基づく命令に反したことを理由に処分する行為も労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

イ 争点1(2)について

A1の労災申請手続を会社で行わないとの措置が、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たると認められるためには、当該措置が、労働組合の組合員であることの故をもってなされたと評価できる必要がある。

この点、会社が、A1に対して労災申請手続を会社で行わないと電話した5年5月29日には、組合員4名への出勤停止処分、A2、A3及びA4に対する年次有給休暇不承認通知、「懲戒処分について」と題す

る書面の社内掲示といった組合員に対する処分等が行われており、A 1 への措置もその一環であると認められること、この時点では治癒しているとしながら後に後遺症が残存するとして解雇していること、労災申請手続においては通常、使用者の関与が要請されており、過去に労災申請手続を会社で行わなかった事例がないことからすると、A 1 が組合員であることの故をもってなされた措置であると認めるのが相当である。

したがって、A 1 の労災申請手続を会社で行わないとの措置は、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たる。

ウ 争点 1 (3)について

A 2、A 3 及び A 4 に対して、5 年 5 月 8 日の年次有給休暇の取得申請を D 1 会社への不法侵入を目的としたものであるとして不承認とした会社の行為が、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たると認められるためには、D 1 会社訪問行為が労働組合の正当な行為と評価できることが必要である。

この点、ア (ア) で検討したように、D 1 会社訪問行為は労働組合の正当な行為と評価できる。

なお、会社は、最高裁判所第三小法廷平成 3 年 1 1 月 1 9 日判決を引用して、年休自由利用の原則が妥当しない場合がある旨主張するが、会社の援用する判決は、年次有給休暇を取得して「正常な業務の運営を阻害する目的で」ストライキに参加した事例についてのものであり、団交出席要請を目的とする本件には当てはまらず、会社の主張に合理性は認められない。

したがって、年次有給休暇取得申請の不承認行為は、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たる。

エ 争点 1 (4)について

A 3 及び A 4 に対する 5 年 7 月 1 8 日以降の乗務制限行為が、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に当たると認められるためには、当該制限行為が、労働組合の正当な行為をしたために組合員を不利益に処遇したと評価できることが必要である。

たしかに、会社には人事裁量権があること、会社の給与体系が歩合給と固定給に分かれており、いわゆる 2 0 2 4 年問題に備えて、利益を確保するためには、積置業務、長距離業務等をさせる社員を考慮する必要があることは否定できない。

しかし、貨物自動車運送事業を営む会社にとって、積置業務、長距離業務等は、通常業務といえる。会社の利益を上げるために、そのような

業務に従事する社員を考慮しなければならない給与体系であれば、2024年問題を控えた会社としては、是正するよう努めるのが一つの方策であるといえる。

会社は、給与体系を是正しようと試みることなく、同じ給与体系の下、同年5月8日のD1会社訪問前は、A3及びA4に積置業務、長距離業務等をさせていた。また、同年7月18日当時の経営状況が、従事業務を制限しなければならない程に悪化していたことの疎明もない。

会社は、A3及びA4を同年6月16日から職務復帰させていたものの、乗車業務から外し、本社周りの草むしりや倉庫作業を指示していた。そのA3及びA4を同年7月18日から乗車業務に復帰させるに当たって近隣の配送業務に従事するよう指示したことは、積置業務、長距離業務を担当して所定賃金を上回る賃金を得る機会を完全に奪ってしまうことに他ならず、会社の人事裁量権を逸脱した差別的配車と言わざるを得ない。そして、そのような差別的配車をした理由は、A3、A4両名が組合員であり、会社の指示を無視してD1会社訪問などの組合活動をしたことに対する制裁措置としての意味合いを持っていると判断せざるを得ない。

したがって、A3及びA4に対する5年7月18日以降の乗務制限行為は、労働組合の正当な行為をしたために組合員を不利益に処遇したと評価でき、労組法第7条第1号の不当労働行為に当たる。

## 2 団交に係る会社の第4の2(1)～(3)の対応は、誠実交渉義務に反し、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。〈争点2〉

### (1) 組合の主張の要旨

#### ア 争点2(1)アについて

夏季一時金の交渉においては、協定により毎年5月31日が査定を行う締め日とされ、それに基づき会社が具体的な金額を示し、支給日までに時間的な余裕をもって団交が行われるべきものであった。

会社が、第131回団交において組合員に対する支給額を示さず、夏季一時金に関する交渉自体が成立しなかったのは、誠実に団交に応じたといえず、労組法第7条第2号の不当労働行為である。

#### イ 争点2(1)イについて

会社が、第131回団交において、A2に対する自宅待機命令、A3及びA4に対する乗車業務以外の業務命令という組合員にとって切実な不利益処分の問題について、「(自宅待機命令について)総合的に判断しています。」「(乗車業務への復帰について)持ち帰って検討しま

す。」などと曖昧な回答に終始し、「当該命令の必要性・合理性」「不利益処遇の解消方法」などを具体的に説明しなかったことは、誠実に団交に応じたといえず、労組法第7条第2号の不当労働行為である。

ウ 争点2(2)について

会社が、「2023年年末一時金要求」について、5年10月12日までの書面回答を求めた組合の要望を無視し、同月28日開催の第134回団交において何の説明資料も用意せず、説明を行おうとしなかったことは、誠実に団交に応じたといえず、労組法第7条第2号の不当労働行為である。

エ 争点2(3)について

会社が、5年11月24日に開催された第135回団交において、解雇の効力を争っているA3の出席を理由に一切議事を行わずに団交を終了させた行為は、団交拒否といえ、労組法第7条第2号の不当労働行為である。

(2) 会社の主張の要旨

ア 争点2(1)アについて

会社の賃金規程第23条は「賞与は（略）会社の業績、従業員の勤務成績等を勘案して支給する。ただし、営業成績の低下、その他やむを得ない事由がある場合には支給日を変更し、または支給しないことがある。」と規定している。

会社は、5年5月8日に会社の指示やD1会社の意向に反して同社を訪問した従業員の夏季一時金の支給について慎重に検討していたものである。

労組法第7条第2号は、誠実団交義務を定めたものであって、交渉の成立を義務付けるものではない。第131回団交において夏季一時金に関する交渉が成立しなかったとしても団交拒否といえず、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

イ 争点2(1)イについて

会社は、自宅待機命令及び乗車以外の業務命令に関しては、配車の関係や5年5月8日の訪問行為に関する指摘をした上で説明している。刑事事件に該当し得る行為に及んだ者を乗車業務に就かせることについて会社の役員の間で議論を重ねていたものであり、団交拒否といえず、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

ウ 争点2(2)について

組合からの事前の書面回答要望に応じなかったのは、一時金支給額について、他の従業員に先駆けて組合員のみに書面回答する理由がないからである。また、第134回団交で説明資料の提示をしなかったのは、不支給の理由が明白であったからであり、組合からも特段、資料の提示を求められていない。

したがって、会社の対応は不誠実団交といえず、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

エ 争点2(3)について

第135回団交の主たる議題は年末一時金だと考えられたため、会社は、既に解雇され、支給の対象外であるA3が団交に参加することはないと考えていた。団交当日にA3の参加が明らかになったため、会社が対応を検討するうちに開催時間が過ぎたものである。

したがって、第135回団交が、議事が行われないうちに終了したことは不誠実団交とはいえず、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 争点2(1)アについて

会社が、第131回団交において組合員に対する支給額を示さず、夏季一時金に関する交渉自体が成立しなかったのは、誠実に団交に応じたといえず、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

会社は、組合と「一時金を支給するにあたり、査定を行う締め日は毎年5月31日（略）とする。」との協定を結んでいるところ、5年6月22日開催の第131回団交において、A3及びA4への支給額は査定中であり、支給日までは示さないと回答した。

このように、締め日から約3週間後に開催された夏季一時金を議題とする団交において、会社の方針を示して交渉に臨もうとしなかった会社の対応は、協定に反し、不誠実といえる。

したがって、第131回団交において、A3及びA4に対する支給額を示さなかった会社の対応は、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

イ 争点2(1)イについて

会社が、第131回団交において、A2の自宅待機の終了見込み及びA3及びA4の乗車業務への復帰について、「いつ頃になるか分からない。持ち帰って検討する。総合的に考える」と回答したことは、誠実に

団交に応じたといえず、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

会社は、配車の関係やD1会社訪問行為に関する指摘をした上で説明していると主張するが、証拠上そのような説明がなされたとは認められない。

したがって、自宅待機の終了見込みや乗車業務への復帰に関して具体的な説明をしなかった会社の対応は不誠実といえ、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

ウ 争点2(2)について

会社が、年末一時金の不支給の理由が明白であるとして、組合からの「2023年年末一時金要求」につき事前に書面回答せず、第134回団交においても説明資料を用意しなかったことは、誠実に団交に応じたといえず、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

会社の賃金規程第23条（賞与）には「賞与は7月及び12月の賞与支給日に在籍し、勤続6か月以上の従業員に対し、会社の業績、従業員の勤務成績等を勘案して支給する。ただし、営業成績の低下、その他やむを得ない事由がある場合には支給日を変更し、または支給しないことがある。」と規定されている。

5年9月19日に解雇されたA3については賞与支給日に在籍していないため不支給の理由が明白といえるとしても、A1は、同年6月15日までの出勤停止処分の後、同年9月1日及び同年10月1日からの終期を定めない自宅待機、A2は、同年6月15日までの出勤停止処分の後、同月16日から同年9月30日までの自宅待機、同年10月1日からの終期を定めない自宅待機を命じられており、不支給の理由が明白とまではいえない。

しかも、労災休業した組合員の一時金については、会社と組合との間で締結された平成26年6月13日付け協定書で、労災休業した日から3期まで一時金を支給するとされており、5年夏季一時金が労災休業1期目に当たるA1については、当該協定書の扱いを含め、不支給の理由を説明する必要があったといえる。

したがって、年末一時金の不支給に関して資料を提示して具体的な説明をしなかった会社の対応は不誠実といえ、労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

エ 争点2(3)について

5年11月24日の第135回団交において、同年9月19日に会社から解雇されたA3の出席を理由に会社が議事を行わなかったことは、不誠実団交として労組法第7条第2号の不当労働行為に当たるか。

解雇された組合員の団交出席を拒むことは、組合の団交権を否定するに等しく、許されない。A3は、労働審判手続で解雇処分の効力を争うなど会社と紛争状態にあり、そのような組合員の出席を理由に議事を行わずに団交を終えたことは、不誠実団交として労組法第7条第2号の不当労働行為に当たる。

### 3 会社の第4の3(1)及び(2)の行為は、組合に対する支配介入として、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。〈争点3〉

#### (1) 組合の主張の要旨

##### ア 争点3(1)について

会社は、急ぐのであれば、執行委員長のA1又は書記長のA2に電話やメールで連絡すれば足りたはずであるのに、あえて組合員個人宅に文書を郵送している。

会社が、組合の要請行動に関して「組合員個人」宛に書面を送付した行為は、組合を無視して組合員個人を相手に事を進めようとするものであり、組合を分解すべく組合の団結に介入するものといえ、労組法第7条第3号の不当労働行為である。

##### イ 争点3(2)について

会社が、5年5月15日付け及び同月29日付け懲戒処分について並びにD1会社からの同月8日付け通知書を社内に掲示した行為は、社内掲示という方法で処分が公表されたのは組合員のみであることから、不当労働行為意思に基づき、組合員以外の従業員に対して、組合とその活動を悪く印象付け、組合への加入を妨げようとするものである。会社が組合の団結や運営に介入するものといえ、労組法第7条第3号の不当労働行為である。

#### (2) 会社の主張の要旨

##### ア 争点3(1)について

組合からD1会社に対する要請行為があったわけでもないこと、C1会長は会社の役員などでなく組合からの要請の対象とはなり得ないことから、D1会社訪問行為は、組合活動に該当しない。



会社は、D 1 会社から、訪問しないよう従業員に指示する旨 5 年 5 月 3 日に依頼された。同月 4 日から同月 7 日までは休日であり、執行委員長や書記長に伝えるだけでは他の組合員に伝わらない可能性もあった。

D 1 会社の意向に反した当該訪問が会社や D 1 会社の業務に混乱を生じさせるおそれもあったため、訪問しないよう早急にかつ確実に指示を伝達する必要がある、書面にて各組合員に指示を伝えようと会社は考えた。

そこで、組合員個人にそれぞれ穏当な内容の「ご連絡書」という書面を送付したものである。

会社に組合を分断する意思など存在しないことから支配介入といえず、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たらない。

#### イ 争点 3(2)について

会社が掲示した文書は、懲戒処分の内容とその理由を公表するものであり、その掲示期間も 1 4 日間と懲戒処分の事実を社内周知するために必要な限度にとどまる。

従前、組合員以外を懲戒処分した記録はなく、また、懲戒処分の内容を公表した例はないが、本件より前に就業規則の懲戒事由該当行為をした従業員は、いずれも自らの行為を認めて自主退職し、懲戒処分に至らなかったためである。

社内秩序維持のために必要な範囲で懲戒処分を公表することは通常ありうる措置であり、組合への加入、結成を妨げる支配介入といえず、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たらない。

### (3) 当委員会の判断

#### ア 争点 3(1)について

会社が「組合員個人」宛に書面を送付した行為は、組合の団結に介入するものといえ、労組法第 7 条第 3 号の不当労働行為に当たるか。

思うに、早急かつ確実な指示の伝達という会社の目的からすれば、組合員個人へ文書を送付することも合理性を有するといえる。また、組合の主張する執行委員長や書記長への電話やメールであっても電話、メールの性質上、組合員個人を相手にすることに変わりない。会社は、組合の代表に伝達し、組合員全員に伝えられる時間を省略し、大型連休中であっても確実に組合員全員に指示を伝えるため組合員全員に送ったものであって、組合員個人宛文書送付が、組合員の組合活動を萎縮させる等組合の弱体化効果を持ち、組合の団結に介入するものとまでは認められない。

したがって、当該行為は、組合の団結に介入するものとはいえず、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たらない。

イ 争点3(2)について

会社が、5年5月15日付け及び同月29日付け懲戒処分について並びにD1会社からの同月8日付け通知書を社内に掲示した行為は、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たるか。

同月15日付け懲戒処分は同月8日のD1会社訪問を、同月29日付け懲戒処分は同月27日のビラ配布行為をそれぞれ理由としているが、それらの行為は、1(3)ア(ア)及び(ウ)で検討したように組合活動に該当する。また、D1会社からの通知書も、組合活動に該当すると当委員会で認めた同月8日のD1会社訪問について通知するものである。

とすれば、会社は、組合活動をしたことをもって懲戒処分し、その懲戒処分の内容と理由及び組合活動についてのD1会社からの通知を社内に公表したものであるから、本件行為は、不当労働行為意思に基づき会社が組合の団結や運営に介入するものといえ、労組法第7条第3号の不当労働行為に当たる。

4 会社の第4の4(1)及び(2)の行為は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たるか。〈争点4〉

(1) 組合の主張の要旨

ア 争点4(1)について（5年夏季一時金）

会社は、A1は労災により、A2は刑事処分の帰趨が決まらないことにより、復職しておらず、他の従業員に比べ勤務成績に差があるとして、A3及びA4を含む従業員に5年夏季一時金25万円を支給したにもかかわらず、A1及びA2に支給しなかった。

しかし、会社と組合とは「労災休業をした日より3期まで一時金を支給する」との協定を結んでいる。5年1月27日に負傷して労災休業中のA1にとって、5年夏季一時金は労災休業1期目であり、不支給は協定違反である。

また、A2が復職していないのは、会社が一方的に合理的な根拠のない自宅待機を命じているからであって、復職していないことを理由に会社がA2の勤務成績が劣ると査定することは許されない。

したがって、A1及びA2に5年夏季一時金を支給しなかったことは、不当労働行為意思に基づき、組合の中心人物であるA1及びA2を

不利益に扱うとともに、組合の分断を図り、組合活動を抑制しようとするものといえ、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為である。

イ 争点4(2)について（A2の5年6月16日付け自宅待機命令）

会社が、従事させる業務を検討するためとの理由で5年6月16日から同年9月30日までA2に自宅待機を命じたことは、組合の中心人物であるA2を不利益に扱うとともに、組合の分断を図り、組合活動を抑制しようとするものといえ、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為である。

## (2) 会社の主張の要旨

ア 争点4(1)について（5年夏季一時金）

賞与に関する会社の賃金規程第23条には「支給しないことがある。」と規定されており、従業員により、夏季一時金の支給額に差があることは想定されている。

A1は労災により、A2は刑事処分の帰趨が決まらないことにより、復職していない。他方、A3及びA4は復職し、誠実に業務を行う姿勢があったため、その点で勤務成績等に差があった。さらに組合の構成員4名が5年5月8日にD1会社を訪問した際、A1及びA2は事務所の中に入り、A3及びA4は同社の事務所外にいるなど客観的な行為態様に差異がある。

会社が賞与の金額に差異を設けることには合理的な理由があり、組合を分断する意思は存在せず、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらない。

イ 争点4(2)について（A2の5年6月16日付け自宅待機命令）

5年6月頃、D1会社から会社に、A2の同年5月8日の訪問行為に関して刑事告訴を検討していると連絡があった。

刑事告訴された場合、被疑者となるため、通常どおり乗車業務に従事させることは、会社のコンプライアンスとして望ましい事態ではない。

就業規則第60条第10号に「犯罪行為に該当するような行為があったとき」は諭旨解雇及び懲戒解雇の事由に該当する旨規定されており、A2は刑事告訴処分を受けている状況が継続していたため自宅待機を命じたものである。

刑事告訴される者をいかなる業務に就かせるか、従業員や取引先等への影響を考えて慎重に対応する必要もあったため、自宅待機を命じることは必要かつ合理的であり、会社に不当労働行為意思は存在せず、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たらない。

(3) 当委員会の判断

ア 争点4(1)について（5年夏季一時金）

会社が、5年夏季一時金を、組合員4名中2名に非組合員と同様に支給し、残りの組合員2名に支給しなかったことは、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。

思うに、賃金規程第23条で「支給しないことがある。」と規定しているのは、「営業成績の低下、その他やむを得ない事由がある場合」であるところ、A1については協定があること、A2が復職していないのは組合活動をしたことに起因していることから、A1及びA2に対し5年夏季一時金を支給しないとする「営業成績の低下、その他やむを得ない事由」は見出せない。

さらに、同条は賞与（一時金）を「会社の業績、従業員の勤務成績等を勘案して支給する。」と規定しているところ、D1会社訪問時の行為態様は、一時金支給に当たって勘案すべき従業員の勤務成績等とは到底いえない。

むしろ、組合活動といえるD1会社訪問時の行為態様も加味して賞与の不支給を決定したことは、一部組合員を不利益に扱うことにより組合の分断を図り、組合活動を抑制しようとするものであるといえる。

したがって、会社が、5年夏季一時金を、組合員4名中2名に非組合員と同様に支給し、残りの組合員2名に支給しなかったことは、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。

イ 争点4(2)について（A2の5年6月16日付け自宅待機命令）

会社が、従事させる業務を検討するためとの理由で5年6月16日から同年9月30日までA2に自宅待機を命じたことは、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。

思うに、刑事告訴処分を受けたのみでは、「犯罪行為に該当するような行為があった」とはいえないし、刑事事件の被疑者であるからといって、3か月半もの長期にわたり従事させる業務を検討する必要があるとは到底考えられない。

会社の挙げる理由はどれも根拠に乏しいものであって、かえって組合の中心人物を不利益に扱うことにより組合活動を抑制しようとする意図が窺える。

したがって、会社が、従事させる業務を検討するためとの理由で5年6月16日から同年9月30日までA2に自宅待機を命じたことは、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。

5 会社の第4の5(1)～(7)の行為は、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為に当たるか。〈争点5〉

(1) 組合の主張の要旨

ア 争点5(1)について（A3の解雇）

会社は、出発前のアルコール検査で呼気中アルコール濃度0.14 mg/ℓを計測したとしてA3を解雇した。

呼気中アルコール濃度0.14 mg/ℓは酒気帯び運転の基準値を下回っていること、アルコール検査でアルコールが検出されたことを理由に解雇された例はないことから、会社は、組合と本申立事件等の係争中にA3からアルコールが検出されたことを好機に、A3の解雇による組合の弱体化を図ったものである。

会社は、組合員であること及び組合員が本申立てをして会社と係争していることを理由にA3を不利益に扱うものであるといえ、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為である。

イ 争点5(2)について（A1の自宅待機命令）

会社が、復職の可否等を検討するため5年9月1日以降、復職の可否、復職後の業務等を検討するため同年10月1日以降、A1に自宅待機を命じたのは、A1の解雇の前段階としてなされたものであり、組合活動及び本申立てなどにより会社との係争中であることを理由とする組合壊滅を目的とした不利益処遇といえ、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為である。

ウ 争点5(3)について（A2の5年9月29日付け自宅待機命令）

会社が、刑事告訴を受けている状況の継続を理由に、5年10月1日からA2に自宅待機を命じたことは、同年5月8日にD1会社を訪問したこと及びA2が組合を主導して本申立て等により会社と係争中であることに対して、組合つぶしの目的でなされた制裁措置であるといえ、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為である。

エ 争点5(4)について（5年年末一時金）

会社が、A1及びA2は出勤しておらず、A3は在籍していないため対象外であるとして5年年末一時金を支給しなかったことは、不当な自宅待機命令や解雇に連動しているとともに、組合員が本申立て等により会社と係争中であることを理由とする不利益処遇であるといえ、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為である。

オ 争点5(5)について（A1の解雇）

会社は、組合員以外の者を身体的理由により乗車業務以外の業務に就けているにもかかわらず、A 1 を乗車業務以外の業務で復帰させることを検討した様子もなく、身体の故障により業務に耐えられないと認めたとして5年12月22日付けでA 1 を解雇した。

かかるA 1 の解雇は、組合活動及び本申立てなどによる会社との係争を理由とする不利益処遇であるといえ、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為である。

カ 争点5(6)について（A 4 の配置転換）

心臓疾患の手術を受けた従業員が組合員でない場合は何ら業務制限のない乗車業務に就けているのに対し、会社が、心臓の治療を行ったことを理由に、医師から就労可能と診断されているA 4 を乗車業務から倉庫作業へ配置転換したことは、組合員であること及び組合員が本申立てをして会社と係争中であることを理由に不利益に扱うものであるといえ、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為である。

キ 争点5(7)について（A 2 の解雇）

A 2 は、5年5月8日にD 1 会社を訪問したことにより、D 1 会社の業務を妨害したとして、D 1 会社から刑事告訴された。

会社が、D 1 会社から刑事告訴された件でA 2 が書類送検されたことをもって、勤務態度が不良で就業に適さないと認め、その他やむを得ない事由があるときに該当するとして6年2月16日付けで解雇したことは、組合活動をしたこと及び組合員が本申立てをして会社と係争していることを理由に不利益に扱うものであるといえ、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為である。

(2) 会社の主張の要旨

ア 争点5(1)について（A 3 の解雇）

論旨解雇及び懲戒解雇事由を規定した会社の就業規則第60条第16号の「飲酒運転」とは、刑法上の酒気帯び運転を指すものではなく、広く「飲酒した状態での運転」をいう。また、同条第10号も「犯罪行為に該当するような行為」と規定し、犯罪の成立を要件としていない。

A 3 からは、アルコール検査で呼気中アルコール濃度0.14mg/ℓを計測している。これは、あとわずかで刑法上の酒気帯び運転0.15mg/ℓに該当する程の濃度であって、極めて危険である。

また、会社が5年8月8日付け「再認識、再徹底」で飲酒運転をしないよう注意喚起してから1か月足らずでの出来事であり、悪質である。

さらに、4年10月3日、出社時のアルコール検査でA3から酒気帯び運転の基準値を超える呼気中アルコール濃度0.27mg/lが検出され、A3は、会社から嚴重注意処分を受けている。

以上の事情は、当該解雇の合理性、正当性を基礎付けるものである。

A3の普通解雇処分は、合理的かつ相当なものであり、組合員であることを理由とする不利益処分といえず、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為に当たらない。

イ 争点5(2)について（A1の自宅待機命令）

A1は、5年1月27日に業務上左肩を負傷して就業できないとして、療養休職に入った。同年8月24日頃、A1から同年9月1日からの復職の要望があった。

A1が7か月以上の休職を要する程の重大傷害であったことからすれば、A1が業務に耐えられる状態にまで回復しているのか、会社が復職の可否を検討するため、自宅待機を命じても何ら違法ではない。

組合員であること及び本申立てなどにより会社と係争していることを理由とする不利益取扱いとはいえず、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為に当たらない。

ウ 争点5(3)について（A2の5年9月29日付け自宅待機命令）

A2は刑事事件の被疑者であり、通常どおり乗車業務に従事させることは、会社のコンプライアンスとして望ましい事態ではない。また、会社の就業規則第60条第10号で「犯罪行為に該当するような行為があったとき」は諭旨解雇又は懲戒解雇事由に該当すると規定されている。刑事事件の処遇が決まるまで業務に従事させられないのは当然である。

会社に不当労働行為意思は存在せず、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為に当たらない。

エ 争点5(4)について（5年年末一時金）

賞与は、各従業員の勤務成績等を勘案して支給額を決定するものである。A1及びA2に対する自宅待機指示、A3の解雇はいずれも正当なものである。A1及びA2は、出社しておらず勤務成績が考慮できないため、A3は、解雇により賞与支給日に在籍していないため、年末一時金の対象外となったものであって、組合員であること及び本申立てなどにより会社と係争していることを理由とする不利益取扱いとはいえず、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為に当たらない。

オ 争点5(5)について（A1の解雇）

A 1は、5年12月15日付け「診断書」で「特に制限なく労務可能な状態」と判断されているものの、A 1は同日、「先生の診断書で退職勧奨された」として書換えを希望する旨を述べており、そのような経緯で作成された診断書は信用できない。

会社の照会に対して、同年10月の最終診察日までの資料に基づいて医師が回答した内容「腕力を要する業務は難しい。損傷前の状態に戻ることは難しい。その状態でできる作業を考えた方がよい。」の方が信用性が高いと考えられる。

7か月以上の休職を要する重大傷害であり、リハビリなどで改善する可能性があるとしても、その目途はつかない。

そのような体調のA 1を雇用できる職場は、会社になかったため、退職勧奨した上で解雇したのであり、その処分には、合理性、相当性が認められ、組合員であること及び本申立てなどにより会社と係争していることを理由とする不利益取扱いとはいえず、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為に当たらない。

カ 争点5(6)について（A 4の配置転換）

A 4は、心臓の手術を終えて復職したため、本人の同意に基づき、2週間程度、配送業務ではなく倉庫での作業をしてもらったものである。労働条件の切下げはなく、心臓疾患という点から配送業務に耐えられるまでに回復しているか確認するために、2週間程度、別の業務に就かせたことは合理的であって、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為に当たらない。A 4は既に乗車業務に復帰しており、申立の利益もない。

キ 争点5(7)について（A 2の解雇）

会社は、A 2の5年5月8日のD 1会社訪問が、就業規則第24条第1項第9号「会社内および取引先で暴言、暴行、傷害またはこれに類する行為をしないこと」及び同項第14号「品位をみだし、会社の信用、名誉を汚すような言動をしないこと」に違反したため、同規則第18条第3号「勤務成績、労働能率、勤務態度が不良で、就業に適さないと認めたとき」、同条第6号「その他前各号に準ずるやむを得ない事由があるとき」に該当するとして、普通解雇したものである。

A 2は、D 1会社が会社を通じて面会を拒否する旨を通知したにもかかわらずD 1会社を訪れ、会社代表のB 1社長が要望は会社で聞くと伝えても居座り、C 1会長との面会を強要しようとした。



当該D 1 会社訪問行為により、会社の取引先であるD 1 会社の業務に支障が生じ、同社従業員らが恐怖を感じたことは客観的に明らかであり、会社の信用が毀損されるという深刻な結果が生じている。

このような重大な行為を行ったことについて、組合員らは、未だに反省の意をみせることなく、自身の言動を正当化する主張に終始している。

とすれば、A 2 に対する普通解雇は、合理的かつ相当な処分であり、組合員であること及び本申立てなどにより会社と係争していることを理由とする不利益取扱いとはいえず、労組法第 7 条第 1 号及び第 4 号の不当労働行為に当たらない。

組合は、書類送検は犯罪の嫌疑を証する手続ではないこと、不起訴処分になったことから、本件解雇を論難する。しかし、刑事処分が下されたことが普通解雇の要件となるわけではないため、不起訴処分になったことで本件解雇が違法となることはない。

### (3) 当委員会の判断

#### ア 争点 5(1)について (A 3 の解雇)

会社が、出発前のアルコール検査で呼気中アルコール濃度 0. 1 4 mg/ℓを計測したとして A 3 を解雇したことは、労組法第 7 条第 1 号及び第 4 号の不当労働行為に当たるか。

この点、A 3 の呼気中アルコール濃度は、刑法上の酒気帯び運転の基準値に極めて近いものの達してはいない。基準値に達してもいない行為を就業規則上の「犯罪行為に該当するような行為」「飲酒運転」に該当するとしては、罪刑法定主義の趣旨を損なうこと著しい。

さらに、会社は、就業規則第 6 0 条第 1 6 号の「飲酒運転」は刑法上の酒気帯び運転を指すものではなく、広く「飲酒した状態での運転」をいうと主張するが、そうであれば、本件組合と会社との争いが始まる前の 4 年 1 0 月 3 日の出社時に呼気中アルコール濃度 0. 2 7 mg/ℓと重い酒気帯び運転の基準値に達していながら A 3 を嚴重注意処分に留めたとする会社の主張と整合性が取れない。

思うに、A 3 が解雇された 5 年 9 月 1 9 日は、組合と会社との間で本件のみならず、互いに訴訟を提起し合うなど数々の争いが生じていた時期である。そのような時期に、酒気帯び運転の基準値に極めて近い呼気中アルコール濃度が検出されたことを奇貨として、会社は、A 3 を解雇し、組合の弱体化を図ったものであって、組合員であること及び組合員が本申立てをして会社と係争していることを理由に A 3 を不利益に

扱うものであるといえ、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為に当たる。

なお、会社は、飲酒運転に関して注意喚起した直後の行為であり、悪質だと主張するが、注意喚起した直後だからといって基準値に満たない行為が解雇理由に相当する程に悪質性が増すとは認められない。

イ 争点5(2)について（A1の自宅待機命令）

会社が、復職の可否等の検討を理由として5年8月29日付で同年9月1日以降、復職の可否、復職後の業務等の検討を理由として同年9月29日付で同年10月1日以降、A1に自宅待機を命じたことは、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為に当たるか。

会社は、A1が同年9月1日からの復職を希望したことを受け、復職の可否を検討するためとして同日からの自宅待機を命じている。

思うに、会社において、身体的理由によりドライバー以外の業務に従事させている例があることからすれば、ドライバー以外の業務に従事させつつ、復職の可否等を検討することも可能であったはずである。また、復職の可否や復職後の業務を検討するための自宅待機であれば終期を定めることが可能であり、終期を定めずに自宅待機を命じた行為は、A1を著しく不安定な立場に置くものであるといえる。

以上のことからすると、会社には、A1の復職を阻止したいという意図が透けて見える。組合活動及び本申立てなどにより会社との係争中であることを理由とする不利益取扱いといえ、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為に当たる。

ウ 争点5(3)について（A2の5年9月29日付け自宅待機命令）

会社が、刑事告訴を受けている状況の継続を理由に、5年10月1日からA2に自宅待機を命じたことは、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為に当たるか。

思うに、刑事告訴されたとはいえ、D1会社の出入口ドア付近に15分間程度滞在した行為により「犯罪行為に該当するような行為があったとき」とまではいえず、会社の主張に合理性はない。また、自宅待機命令に当たって終期を定めておらず、終期を定めずに自宅待機を命じることは、自宅待機者を非常に不安定な地位に置くことになる。そして、自宅待機命令を解除することなく翌年2月に解雇していることからすれば、組合員であること及び組合員が本申立てをして会社と係争していることを理由にA2を不利益に扱うものであるといえ、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為に当たる。

エ 争点5(4)について（5年年末一時金）

会社が、A 1 及びA 2は出勤しておらず、A 3は在籍していないため対象外であるとして5年年末一時金を支給しなかったことは、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為に当たるか。

この点、A 1 及びA 2の自宅待機命令、A 3の解雇は、ア、イ及びウで検討したようにいずれも不当労働行為といえる。

とすれば、不当労働行為となる処分を理由とする年末一時金の不支給も組合員であること及び組合員が本申立て等により会社と係争中であることを理由とする不利益取扱いといえ、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為に当たる。

オ 争点5(5)について（A 1の解雇）

会社は、5年11月29日に医療機関に照会した結果、ドライバーとしての業務には耐えられない後遺障害が残存すると判断した。それゆえ、身体の故障により業務に耐えられないと認めたとして就業規則第18条及び第19条第1項本文に基づき同年12月22日付けでA 1を解雇した。

A 1の解雇は、組合活動及び本申立てなどによる会社との係争を理由とする不利益取扱いであるといえ、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為に当たるか。

会社は、5年12月15日付け「特に制限なく労務可能な状態と判断する。」との診断書を信用できないと退け、当該診断書作成の一週間後にA 1を解雇している。しかし、診断書の内容に疑いがあるのであれば、再度、医療機関に照会することも可能であり、A 1が労働に耐えられる状態に回復しているか確認するため同年9月1日から4か月にわたって自宅待機を命じていることからすれば、回復状態の確認に時間を掛けられない理由は見当たらない。また、組合員以外の者を身体的理由により乗車業務以外の業務に就けている例があること、本件解雇が組合との紛争が激化している時期に重なっていることも踏まえると、本件解雇は、組合活動及び本申立てなどによる会社との係争を理由とする不利益取扱いであるといえる。

したがって、A 1の解雇は、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為に当たる。

カ 争点5(6)について（A 4の配置転換）

A 4を乗車業務から倉庫作業へ配置転換したことは、組合員であること及び組合員が本申立てをして会社と係争中であることを理由に不利益に扱うものであるといえ、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為に当たるか。

思うに、医師から就労可能と診断されていること、心臓疾患の手術を受けた従業員が組合員でない場合は何ら業務制限のない乗車業務に就けていることからすれば、この時期におけるA4に対する処遇は、組合員であること及び組合員が本申立てをして会社と係争中であることを理由に不利益に扱うものであるといえる。

したがって、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為に当たる。

キ 争点5(7)について（A2の解雇）

A2を6年2月16日付けで解雇したことは、組合活動をしたこと及び組合員が本申立てをして会社と係争していることを理由に不利益に扱うものであるといえ、労組法第7条第1号及び第4号の不当労働行為に当たるか。

A2は、5年5月8日にD1会社を訪問したことによりD1会社の業務を妨害したとして、D1会社から刑事告訴され、その後、書類送検された。

会社は、「会社の取引先であるD1会社が訪問を拒否していることを知りながら訪問し、同社の業務を妨害した行為に関して書類送検されたことが確認できた。これは実質的に犯罪の嫌疑があることが十分に確認されたためであると思料する」（甲136）との理由から、勤務態度が不良で就業に適さないと認め、その他やむを得ない事由があるときに該当するとして就業規則第18条第3号及び第6号に基づき、6年2月16日付けで解雇した。

その後、会社は、D1会社訪問行為により取引先であるD1会社の業務に支障が生じ、会社の信用が毀損されるという重大な結果が生じたこと、それに対する反省の意がないことから、解雇処分は合理的かつ相当な処分である、刑事処分が下されたことが普通解雇の要件となるわけではないから、不起訴処分となったことで本件解雇処分が違法となることはないと主張する。

もちろん、刑事告訴や書類送検は、刑事事件の一過程に過ぎず、それらによって、犯罪の嫌疑が固まるわけではない。しかも、本件刑事告訴の対象となった行為は、当委員会で正当な組合活動と認められる行為であり、刑法上正当行為とされるべきものである（労組法第1条第2項）。

思うに、会社が解雇通知書で掲げたA2の行為自体は、5年5月8日のものであって、6年2月に当該行為を根拠に解雇することは、時機を逸していること甚だしい。

会社は、A 2 の 5 年 5 月 8 日の D 1 会社訪問時の行為のみでは解雇の理由とならないことを認識し、A 3 及び A 1 を解雇した後、組合の中心人物でありながら会社に残っている A 2 を解雇したいものの、解雇する理由及び機会を得ようと刑事告訴の帰趨を見定めるなど苦慮していたことが推認される。

このことは、D 1 会社訪問や三郷市文化会館でのビラ配りを理由とした出勤停止処分の後、単に従事業務の検討中との理由による同年 6 月 1 6 日から同年 9 月 3 0 日までの自宅待機命令、「ドライバーとして従前どおりの力を発揮していただくことは難しい」「当社としては、現時点における貴殿の雇用継続に関する考えをお聞かせいただきたい」との同年 9 月 2 9 日付けのご連絡書、刑事告訴を受けている状況の継続を理由とする同年 1 0 月 1 日からの終期を定めない自宅待機命令の後、一度も職務復帰させることなく解雇したことからも窺える。

したがって、会社が A 2 を解雇した行為は、A 2 が組合活動をしたこと及び本申立てをして会社と係争していることを理由に不利益に扱うものであるといえ、労組法第 7 条第 1 号及び第 4 号の不当労働行為に当たる。

## 第 6 救済方法

労組法第 7 条にいう不当労働行為に対する救済は、不当労働行為を構成する事実の存在だけでは足りず、組合に被救済利益が存在し、申立後も当該被救済利益が存続していることが必要とされるものと解される。

本件において、第 4 争点 1 (2)「A 1 の労災申請手続を会社で行わないとする 5 年 5 月 2 9 日の A 1 宛告知」、同 1 (4)「A 3 及び A 4 に対する 5 年 7 月 1 8 日以降の乗務制限行為」、同 2「団交に係る会社の対応」については、前記判断のとおりであるが(第 5 判断 1 (3)イ、同 1 (3)エ、同 2 (3))、これらの点についての救済としては、主文第 7 項のとおり文書交付及び掲示を命ずることで足りると考える。

なお、命令の履行に当たっては、今後の良好な労使関係の構築に向けて、特に主文第 4 項における人事配置、業務内容等について真摯に対応することを期待したい。

## 第 7 法律上の根拠

よって、当委員会は、労組法第 2 7 条の 1 2 及び労働委員会規則第 4 3 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和6年12月26日

埼玉県労働委員会

会 長 青 木 孝 明