

## 命 令 書

申立人 X組合  
代表者 執行委員長 A 1

被申立人 Y会社  
代表者 代表取締役 B 1

上記当事者間の千労委令和4年（不）第6号不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、令和7年6月26日に開催された第1708回公益委員会議において、会長公益委員石井慎一、公益委員末吉永久、同山下りえ子、同藤岡園子及び同長谷川聰が出席し、また同年7月31日に開催された第1710回公益委員会議において、会長公益委員石井慎一、公益委員末吉永久、同山下りえ子及び同長谷川聰が出席し、合議の上、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

本件は、申立人X組合（以下「組合」という。）の組合員であるA2（以下「A2組合員」という。）の「組合員であることの通知」（令和4年8月22日付け。以下「組合員通知」という。）を受領した被申立人Y会社（以下「会社」という。）が、令和4年8月25日付けでA2組合員に対し解雇通知書を交付したことが労働組合法（昭和24年法律第174号。以下「労組法」という。）第7条第1号に該当するとして、同年12月9日に当委員会に申立てがあった事件である。

##### 2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、令和4年8月25日付けのA2組合員の解雇を撤回し、原職に復帰させるとともに、解雇の翌日から原職に復帰するまでの間同人が受けるはずであった賃金相当額を支払うこと。
- (2) 謝罪文の交付、同文書の掲示及び自社ウェブサイトへの掲載。

## 第2 爭点

会社が、令和4年8月31日をもって、A2組合員を解雇したことは、労組法第7条第1号の不当労働行為（労働組合の組合員であることを理由とする不利益取扱い）に該当するか。

## 第3 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 組合は、個人加入の地域合同労働組合である。
- (2) 会社は、航空・海上貨物の国内・海外運送を専門とし、本件不当労働行為救済申立て時の従業員は約160人である。

### 2 事実関係（原則として時系列順であるが、正確な時間帯が認定できない箇所についてはその限りではない。）

#### (1) A2組合員の入社から令和4年8月2日までの経緯

ア 令和4年6月1日、A2組合員は、入社日から3か月間を試用期間とする正社員として会社に入社した。

イ A2組合員は、会社のB2営業所に所属し、配達業務に従事していた。

ウ 会社は、新入社員と上席者との間で、当該社員の試用期間中に、1か月に1回の頻度で面談を行うこととしており、A2組合員についても、同年7月1日に、B2営業所長のB3（以下「B3所長」という。）とA2組合員との間で面談（以下「1か月面談」という。）が行われた。会社は、入社から1か月間のA2組合員の勤務態度は問題ないと考えており、1か月面談では、B3所長がA2組合員に、引き続き安全運転を続けるようにとの指導等を伝えた。

エ 会社は、1か月面談を終えた後くらいから、A2組合員の勤務態度が急に変わり、他の新入社員と比べて明らかに作業効率が悪かったり、他の従業員からの業務指示や命令に従わず、反抗的な態度や威圧的な態度で自己中心的な主張を繰り返したりするようになったと考えるようになった。

同月、B3所長は、B2営業所の従業員B4（以下「B4従業員」という。）に対し、A2組合員の本採用は困難であると思う旨伝えていた。また、B3所長とB4従業員との間で、今後はA2組合員の様子を注視していく旨の話をした。

オ 上記ウのとおり、会社では、試用期間中に、1か月に1回の頻度で面談を行うこととしていることから、会社は、同月末にA2組合員と面談（以下「2か月面談」という。）を行うことを予定していた。しかし、B3所長及びB4従業員は、共に新型コロナウイルス感染症に罹患したことを理由として同月25日から同月29日まで休暇を取得し、また、同月30日及び同月31日はそれぞれ土曜日と日曜日であったことから、A2組合員の2か月面談は同月中に行われなかつた。

(2) 令和4年8月5日の経緯

ア 令和4年8月5日午前8時頃から、A2組合員は、B3所長及びB4従業員と2か月面談を行つた。2か月面談の主な内容は以下のとおりであつた。

(ア) B3所長は、A2組合員に対し、実施できていなかつた2か月面談をこれから行う旨及びA2組合員の入社以後の2か月の業務の様子を見て何点か気になるところがある旨述べた。また、B3所長及びB4従業員は、A2組合員に対し、以下のとおり指摘した。

- a 会社の従業員とのコミュニケーションに問題がある。
- b 他の従業員とのトラブルが多い。A2組合員が同僚と口論をしている様子を見かけたことがあるが、A2組合員の態度が威圧的であると感じた。
- c 貨物の個数のカウントを間違えていることが結構ある。
- d 貨物の積み込みの仕方が雑である。あのまま積み込んでいては崩れてしまう。

(イ) B3所長は、A2組合員に対し、入社時に通知したA2組合員の試用期間を1か月延長させてほしい旨述べた。また、上記(ア)で述べた指摘事項を受け業務態度等の改善をしてもらいたい旨及びそうでないと周りとのコミュニケーションを取れないままである旨述べた。

(ウ) A2組合員は、上記(ア)の指摘に納得できない旨述べた。また、A2組合員は、自分は協調性があると思う旨、基本的には自分がパワハラを受けた時にしか相手に言い返していない旨、貨物の個数の確認等については自分で対策をしている旨述べた。A2組合員は、試用期間を1か月延長する理由に係る上記(ア)の指摘事項の詳細を具体的に聞きたいが、先ほどの説明内容で

は長すぎるのでもっと分かりやすく会社から説明して欲しい旨述べた。

これを受け、B 4 従業員は、A 2 組合員にメールを送付する旨述べ、後記才のとおりメール（以下「8月5日メール」という。）を送付した。

また、A 2 組合員は、会社は、A 2 組合員と同僚とのトラブルに関し、自身の意見を聞く前に、試用期間を1か月延長することを決めたのではないかとの旨述べた。

(エ) B 3 所長は、A 2 組合員に、2か月面談の終了後、本社に面談結果を提出するとともに試用期間の延長の申請を行い、当該申請が承認されると1か月延長となることから、この場で試用期間を1か月延長することを決めるのではない旨述べた。

(オ) B 4 従業員は、A 2 組合員に対し、A 2 組合員には今後も勤務を続けてもらいたいと考えているからこそ、本日の面談では指導を行っている旨述べた。

(カ) 同日午前9時頃、B 3 所長は、A 2 組合員に対し、午前9時30分には出庫してもらいたい旨声を掛けたが、その後もA 2 組合員とB 4 従業員は会話を続けた。

イ 同日、上記アの2か月面談を終えた後、A 2 組合員は、C 1 株式会社（以下「C 1」という。）C 2 工場（以下「C 2 工場」という。）ヘユニフォームを配送する業務（以下「本件業務」という。）に従事した。本件業務は、C 3 株式会社（以下「C 3」という。）がC 1 に販売したユニフォームの配送に関して、C 3 のグループ会社であるC 4 株式会社（以下「C 4」という。）から会社が請け負った業務である。本件業務に関する会社の窓口は、B 5 営業所の従業員B 6（以下「B 6 従業員」という。）であり、B 2 営業所からは、A 2 組合員を含めて5名のドライバーが業務に従事していた。

A 2 組合員を除く4名のドライバーは、到着指定時間より前に現地に到着していたが、A 2 組合員は到着指定時間より1時間程度遅延して到着した。なお、A 2 組合員は、その際に、C 3 の担当者に直接電話し、納品先への行き方が分からぬ旨述べた。

ウ 同日午前、会社の代表取締役B 1（以下「B 1 社長」という。）がB 2 営業所を訪れ、B 3 所長とB 4 従業員との3人で打合せを行った。打合せにおいて、B 3 所長は、A 2 組合員の試用期間を

1か月延長することについて、B1社長の了解を得た。

エ 同日午前10時37分、B3所長は、B1社長らに対し、A2組合員を被評価者とする「評価票」を作成した。当該評価票は、アからホまでの各項目について、「○：常にできている、△：普通、×：全くできていない」との項目で評価を行うものであり、当該評価票では、以下の項目について×の評価が付されていた。

「イ）上司・先輩などからの業務指示・命令の内容を理解して従っている。」

「ソ）自分の意見や主張を筋道立てて相手に説明している。」

「チ）職場の同僚等と本音で話し合える人間関係を構築している。」

「テ）周囲の同僚の立場や状況を考えながら、役割を分担してチームプレーを行っている。」

当該評価票の「コメント」の欄には、「業務への理解力が乏しく、自己主張が強すぎて協調性に少し問題があるため試用期間を延長したいと考えております。再教育を行う為1ヵ月の延長を行い、本採用をするかどうかを見極めたいと思います」と記載されていた。

当該評価票の下部には、「申請ルート」と示されており、承認者が、承認を行った順に、管理部長B7（以下「B7管理部長」という。）、本部長B8、常務B9（以下「B9常務」という。）、B1社長、B3所長の順に記載されており、同月8日から同月10日までの期間に、全員から承認を得た。

オ 同日午後2時頃、B4従業員はA2組合員に対し、「今後について」と題する8月5日メールを送信した。この主な内容は以下のとおりである。

a A2組合員が、現段階で実行出来ている業務の内容、現段階で理解できていない業務の内容等について回答し、同年8月10日までに返信していただきたい。

b 上記指示事項は、A2組合員が会社で長く働いてもらうための提案であるので、理解いただきたい。

c 同年8月25日に、A2組合員とB3所長らとで面談を行う。

（3）令和4年8月9日から「指導書」の手交までの経緯

ア 令和4年8月9日、A2組合員はB4従業員と面談を行った。

（ア）A2組合員は、B4従業員に対し、2か月面談の際に、A2

組合員の試用期間を1か月延長する理由を記載しメールで送付すると聞いていたのに、B4従業員から送付された8月5日メールには記載されていなかった旨述べた。

B4従業員は、A2組合員に対し、A2組合員の試用期間を1か月延長する理由に係る指摘事項は2か月面談で伝えている旨述べたが、A2組合員は、2か月面談は1時間近くかかっていたのだから、内容を全て覚えることはできない旨返答した。

B4従業員は、A2組合員に対し、試用期間を1か月延長する理由を記載したメールを改めて送付する旨述べた。

さらに、A2組合員は、B4従業員に対し、事実確認をしていないのに、改善の指摘がされることに納得がいかない旨述べた。B4従業員は、A2組合員に対し、A2組合員がそのように主張するのであれば事実確認を行うので、A2組合員の主張をメール等に記載し提出するよう述べた。A2組合員は、B4従業員に対し、同月19日までにメールで送付する旨返答した。

また、A2組合員は、B4従業員に対し、未経験の新人ドライバーが3か月の試用期間で越えればいいラインが明確になっていない旨及び2か月面談で指摘された内容は新人ドライバーに対してそこまでのレベルを求めるのかと思われるようなものである旨述べた。

(イ) A2組合員は、B4従業員に対し、試用期間中の解雇の条件が、就業規則で規定してあるかを質した。

B4従業員は、A2組合員に対し、どうしてA2組合員の口から解雇という言葉が出てきたのか分からぬ旨及びA2組合員が継続して会社で働くためにどうすべきかを真剣に考えている旨述べた。

イ 同月12日、B3所長は、B6従業員から、上記(2)イでA2組合員が行った本件業務に関するクレーム(以下「本件クレーム」という。)があった旨の連絡を受けた。経緯は次のとおりである。

(ア) 同月10日、会社の委託に基づき、会社とC4との間を仲介しているB10から、B9常務及びB6従業員宛てに、以下の内容のメールが送信された。

a C4からC1作業依頼の件でクレームが入った。

b 遅れた車のドライバーの態度にかなり問題があったようで、

C 3 の担当が怒っている。

c C 3 の担当にドライバーから電話が来たが、「ぜんぜん納品先への行き方が分からぬ」と話にならないことを言っていたようだ。

(イ) 同月 12 日、B 6 従業員が B 3 所長に、上記 (ア) のメールを転送した。また、メールの本文には、B 6 従業員から B 3 所長宛てて、「下記、A 2 さんの遅れと態度の件で お客様よりクレームが来てしましました。」と記載されていた。

ウ 同月 15 日、A 2 組合員、B 3 所長及び B 4 従業員は面談を行った。当該面談では次のやり取りが行われた。

(ア) B 3 所長は、A 2 組合員の勤務態度等について、「この前も多分、メモってたと思うんですけども、その内容をやっぱりクリアしないと。あの一、試用期間 の延長 本採用っていう風には、えー、そっちに進んでいけないので、えーっと一できるだけというか、まあ直し、あの改善をしていただければ、えっと、本採用して、一緒にやっていきたい気持ちはまだ変わりません」と述べ、A 2 組合員に、同月 15 日付け「試用期間の延長通知」(以下「試用期間延長通知」という。)を手交した。

試用期間延長通知には、試用期間を延長することとなった理由として第 2 項に「当初の試用期間では、本採用の適否を判断することができないため」と記載されていた。また、第 4 項に、「第 2 項で触れた理由につき、延長期間中において貴職に改善が認められない場合には、貴職との雇用契約は自動的に終了することとなります。できれば貴職を正社員として迎え入れたいという会社側の心情を汲み取って、第 2 項で触れた貴職の問題点につき是非とも善処いただくよう、強く希望いたします。」と記載されていた。

試用期間延長通知の下部には、「上記記載の試用期間の延長の内容、理由、取扱いにつき、了解した旨を回答いたします。」と記載されており、当該記載の下に住所及び氏名を記載する欄が設けられていた。

(イ) A 2 組合員は、B 3 所長らに対し、B 3 所長らが、A 2 組合員の試用期間の延長の理由に係る事実確認を自身に対して行っていないのに試用期間が延長されることに納得がいかない旨述べた。

B 3 所長らは、A 2 組合員に、A 2 組合員と同僚とのやり取りに関しては、B 3 所長が立ち会っていたり聞き取りを行ったりしたことにより、全て確認をしており、そのうえで試用期間の延長を判断した旨述べた。

A 2 組合員は、B 3 所長に対し、B 4 従業員からは、事実確認を行うので同月 19 日までに A 2 組合員の主張を提出するよう指示されていた旨述べ、試用期間の延長を決めるに当たって、その事実確認が不十分である旨述べた。また、試用期間の延長に合理的な理由がなく、問題があると思う旨述べた。これに対し、B 3 所長は、A 2 組合員に、A 2 組合員への事実確認も先日行ったが、A 2 組合員が、一から十までは覚えていないと述べていた旨述べた。

A 2 組合員は、上記 B 3 所長が同僚に確認した内容を A 2 組合員に確認させることで初めて事実確認として成り立つものなのではないかとの旨述べた。

(ウ) B 3 所長は、A 2 組合員に、A 2 組合員が同月 5 日に担当した配達業務に関して、本件クレームを受けたことを告げた。本件クレームの内容は、A 2 組合員の態度が悪かったことであり、具体的には、A 2 組合員の言い方に問題があったことと、A 2 組合員が威圧的であり、会話にならなかつたことである旨述べた。

B 3 所長は、A 2 組合員に、今後他の顧客を訪問する際は気を付けるよう述べた。

A 2 組合員は、B 3 所長らに、自身が C 2 工場に到着した際に、遅れたことについて顧客に丁重に謝罪している旨述べた。

B 3 所長及び B 4 従業員が、A 2 組合員の到着が遅れたことについては別の従業員が顧客に謝罪しており、顧客の理解を得ている旨述べた。また、B 3 所長が、本件クレームの内容は顧客に対する A 2 組合員の態度が問題であった旨を再度告げると、A 2 組合員は、先方が怒っていることと A 2 組合員が遅れたこととは全く関係ないということなのか、そうであれば、当該 B 3 所長らの発言を記録するので、署名をしてほしい旨述べた。

(エ) B 3 所長は、A 2 組合員に、A 2 組合員が本日は試用期間延長通知に署名をしないつもりであることは分かった旨述べた。また、B 3 所長は、A 2 組合員に、同月 30 日に再度 A 2 組合

員との面談を行うので、当該面談までに、試用期間延長通知に署名して会社に提出するよう指示した。

A 2 組合員は、B 3 所長に、試用期間延長通知の第 2 項に記載された試用期間延長理由では、理由が具体的に記載されていないと述べた。また、具体的な改善指導が自身に対しなされていない旨述べた。

B 3 所長は、A 2 組合員に、試用期間を延長する具体的な理由及び改善指導は面談の際に何度も伝えており、A 2 組合員もメモを取っていたと思う旨述べた。

A 2 組合員は、B 3 所長に、今後 A 2 組合員が解雇され、裁判で争うこととなったとしたら、会社が A 2 組合員に指導した証明が必要になる旨述べた。

B 3 所長は、A 2 組合員に、A 2 組合員の改善点として概ね以下のとおり述べた。

- a コミュニケーションが取れていない。
- b 同僚とのトラブルをやめてほしい。大きな声で怒鳴っていたことがあった。
- c 作業時間に関し、効率の良い仕事をしてほしい。貨物の個数の数えミスが何度も起きている。
- d 高圧的な言い方をやめてほしい。

(オ) A 2 組合員は、B 3 所長に、就業規則の写しを提供してもらいたい旨述べた。

B 3 所長は、A 2 組合員に、就業規則の写しを提供できるか本社に確認し後日回答する旨述べた。

また、B 3 所長は、A 2 組合員に就業規則を手渡し、A 2 組合員にその場で就業規則の内容を確認させて返却させた。

(カ) A 2 組合員は、B 3 所長に、一週間を目安に試用期間延長通知に署名をして会社に提出する旨述べた。

エ 同月 15 日付けで、B 3 所長は、本件クレームに関する報告書を作成した。

当該報告書には、クレームの原因の欄に、A 2 組合員の顧客対応の際の態度に問題があった旨記載されていた。

オ 同月 17 日、会社は、従業員から、A 2 組合員が会社の敷地内で署名活動を行っている旨の報告を受けた。会社は、当該従業員から、署名用紙に、「私は常識のあるドライバーです」と記載され

ていることや、「試用期間を延長されていて困っている」とA2組合員が話していたことを聴取した。

カ 同月18日、A2組合員は、B3所長及びB4従業員から、同日付け「指導書」(以下「指導書」という。)を手交された。指導書には、以下のとおり記載されていた。

「貴殿に対して、これまでの勤務及び業務遂行状況を踏まえ、入社後の教育訓練及び面談時に指導してきたにもかかわらず、お客様からのクレームを受けるなど改善傾向が見られません。つきましては、下記の事項について指導しますので改善向上の努力を求めます。

#### 記

1. 上司・配車係・事務員等からの指示・命令・連絡に従い誠実かつ忠実に勤務して下さい。
  - ・勝手に自己流で判断しないで、十分指示等の意図を確かめ目的実現への最大限の努力を行うこと。
  - ・独自の見解で、独断の業務を遂行せず目的に対し、効果的・合理的に業務をすすめること。
2. お客様との電話や納品時において、お客様に不愉快な思いをさせる言動を慎んでください。
  - ・自分から挨拶をし、適切に敬語を使うこと。
  - ・問い合わせや質問をする際には、お客様の都合を優先するとともに、質問していることに恐縮し、教えていただけることに感謝すること。
3. 上司・同僚・後輩を威圧するような言動を慎んでください。
  - ・上司・配車係・事務員等からの指示・命令・連絡に合理的な理由なく反抗し、不服を言うことによって職場の協調・一致を乱さないこと。
  - ・自分の失敗・責任を一切認めようとせず、一方的に自己主張を続けないこと。
  - ・必要以上に大きな声や威圧的な態度で相手に怖いと感じさせないこと（相手の感じ方）。
4. 業務に集中し、迅速に業務を遂行すること
  - ・貨物の積み込みや荷降ろし、日報記入などの事務を集中して段取りよく、効率的に遂行すること。
5. 目的もなく、事務所・倉庫内に出入りしないこと。

- ・勤務時間の内外にかかわらず、業務上の必要のなく、事務所・倉庫に立ち入らないこと。」

指導書の下部には、「・この指導書に対して、貴殿の言い分があるときは、この文書を受け取った時から1週間以内に文書で当職宛提出してください。・指導に従うときは、速やかに下記に記入の上、当職まで提出してください。」と記載されており、当該記載の下に氏名を記載する欄が設けられていた。

A 2組合員は、当該指導内容に納得できない旨及び自分は会社を解雇されようとしている旨述べた。

B 3所長は、A 2組合員に、会社の敷地内で署名活動を行っているのかどうかを質したところ、A 2組合員は、当該署名活動を行っている旨回答した。

A 2組合員は、指導書に署名しなかった。

キ 同月19日頃、A 2組合員はC 5労働基準監督署（以下「C 5労基署」という。）に、A 2組合員の労働時間等に係る相談及び申告を行った。

#### （4）組合への相談からA 2組合員の解雇までの経緯

ア 令和4年8月20日又は同月21日頃、A 2組合員は組合に相談を行い、会社に対し組合員通知を発出すること及び今後会社に対し団体交渉の申入れを行うこととする旨の方針について打ち合わせた。

イ 同月22日、組合は、B 1社長及びB 3所長に対する組合員通知をB 2営業所宛てに郵送で発出した。

組合員通知には、指導書が必ずしも具体的な事実に基づかない内容でありA 2組合員と見解を異にする点がある等と記載されていた。

ウ 同月22日付で、会社は、「A 2社員について」と題する書面を作成した。当該書面には、A 2組合員の入社時以降、B 3所長らがA 2組合員に対し面談で指導した事項及びA 2組合員の反論等が記載されていた。

エ 同月23日、B 3所長は、組合員通知を受領し、本社に報告した。

本社のB 7管理部長は、弁護士のB 11（以下「B 11弁護士」という。）にメールで相談した。当該メールは、「労働組合（ユニオン）からの通知と今後の対応について」と題するもので、主な

内容は以下のとおりである。

- (ア) 組合から、A 2組合員の組合員通知が届いた。現時点で注意すること及び今後のために準備しておくことを助言いただきたい。
- (イ) A 2組合員は、会社に令和4年6月1日に入社した。入社から1か月経過したころから勤務態度等の問題が明らかになってきた。本採用なしも視野に試用期間の延長等について話してきたが、激昂したり自己主張を繰り返したりで、対応に苦慮していたところである。
- (ウ) 関係資料を送付する。

当該メールには、「A 2 社員経過」と題する電子ファイル及び「労働組合からの通知書」と題する電子ファイル並びに試用期間延長通知、指導書及び雇用契約書の電子ファイル等を添付する旨記載されていた。

オ 同月24日、B 1 1弁護士から、会社に対しメールが届いた。

当該メールの主な内容は以下のとおりである。

- (ア) 現在の就業規則を送付いただきたい。
- (イ) 試用期間の延長の有効性を争われる可能性があるようと思われ、そうだとすると当初の試用期間内に最終的な判断をすることも考える必要があると思う。

カ 同月24日、A 2組合員は、B 3所長に対し、組合員通知を確認したのかを質し、B 3所長は確認した旨返答した。A 2組合員は、B 3所長に対し、上記（3）カの指導書への回答を組合員通知に記載している旨述べた。

キ 同月25日、A 2組合員は、B 7管理部長、B 3所長及びB 4従業員と面談し、解雇通知書を手交されるとともに、同月31日付けで解雇する旨及び同日までは自宅待機とする旨告げられた。

解雇通知書には解雇の事由として以下の（1）から（6）までが記載されていた。

「(1) 貴殿は、上司、配車係、または事務員等からの指示、業務連絡、面談などの際に、一方的に自己主張を続け、または、必要以上に大きな声や威圧的な口調で相手を威嚇することが何度もありました。

また、2022年8月18日に事務所内で所長が貴殿にこれ

までの業務について指導をした際にも声を荒げました。その声の大きさが電話等の業務に支障を来すため、事務員が注意し、静止を求めましたが、これを無視して大きな声で話し続けました。

このようなことが繰り返された結果、職場の同僚数名が、貴殿と話すことが怖い、手が震えることがあると訴える状況に至りました。

(略)

また、上司からの注意・指導に従う様子が見られません。」

「(2) 貴殿は、2022年8月17日頃から業務時間中に営業所敷地内において当社の許可なく複数名の同僚に対して署名活動を行いました。

8月18日に所長が貴殿に署名活動をした事実があるかを確認したところ、貴殿はこれを一旦否定しました。その後、所長の再度の質問により署名活動を行ったことは認めましたが、就業規則に違反する行為であるとした所長の中止命令をその場で無視し、また、その後も署名活動を行いました。」

「(3) 8月10日に貴殿が担当した配達業務に関して、当該お客様から当社担当営業所が貴殿の態度についてクレームを受けました。8月15日に所長が本件について貴殿に指導した際に、貴殿は配達時間の遅延についてはお客様に謝罪したと弁明しました。

所長は、クレームとなったのは配達遅延ではなく、貴殿のお客様への態度であることを伝えましたが、貴殿はそのことには耳を傾けず自己主張を続けました。

また、所長は、2022年8月18日に貴殿に書面をもって業務遂行に関する指導を行い、改善向上を求めました。貴殿は、所長の話を十分に聞かないまま、大きな声で反抗し、この書面を受領した旨の署名を拒否しました。」

「(4) 貨物の車両への積み込みや荷降ろし、日報記入などの事務業務について、貴殿がこれらの業務の遂行に要する時間は、新入社員を含む他の社員と比較して、明らかに長く、入社から2か月以上が経過しても向上の兆しが見られません。

上記(3)のお客様への態度とあわせて貴殿の勤務成績を評価し、また、指導に対する貴殿の姿勢を含めた改善向上の努力

を勘案したところ、就業規則第69条第3号に該当します。」

「(5) 2022年5月17日に行われた当社採用面接において、面接官が履歴書とともに過去の退職理由について質問した際、ある一社について、貴殿は業績不振による退職である旨回答しました。当社では、最近になって、貴殿はこの会社でも試用期間に関するトラブルがあり、これらが直接的な退職理由であつたことを把握しました。したがって貴殿は重要な経歴を偽ったと言わざるを得ません。」

「(6) 貴殿は、8月10日の業務終了後、一旦退社した後、当社の許可なく営業所を訪れ倉庫に立ち入りました。そこには同僚がいましたが、立ち入った際も立ち去る際も何も用件を告げていませんでした。」

また、解雇通知書には、令和4年9月支給分の給与と併せて、平均賃金の30日分に相当する予告手当を支払う旨記載されていた。

ク 令和4年8月25日付で、会社は、C5労基署から、是正勧告書を受領した。

ケ 同年9月13日、同年10月4日、同年11月10日及び同年12月8日に、組合と会社は団体交渉を行った。

コ 同年12月9日、組合は、本件不当労働行為救済申立てを行った。

#### 第4 爭点に対する当事者の主張及び当委員会の判断

##### 1 当事者の主張

###### (1) 組合の主張の要旨

ア A2組合員は、就労直後から長時間・過重労働や時間外手当の未払いなどの諸問題に気付き、C5労基署への相談や申告を行っていた。

A2組合員は、先輩運転手に対し、運転手としての足りない部分やアドバイスを聞き、もしなければ署名を貰い、もしあればその部分について反省や努力を行い修正するという趣旨のもと、「アンケートのお願い」と題した用紙（以下「アンケート用紙」という。）を用いて署名活動を行った。アンケート用紙には、「『A2』は一般常識的な業界未経験の新人ドライバーとして普通の範囲内である」ことに同意する者に署名を依頼する旨記載していた。

また、アンケート用紙に、「労働組合を結成します。入りませんか」等と記載した付箋（以下「組合勧誘の付箋」という。）を貼っていた。

会社の運転手などに組合加入を呼びかけたタイミングは令和4年7月11日。アンケートは同年8月6日から始めた。

A2組合員の同僚に対する組合への加入勧誘活動（以下「組合勧誘活動」という。）などに会社は気付いており、組合員通知でそれは確信に変わり、一举に不当労働行為意思が醸成された。

イ 仮に、A2組合員が組合員であることを認識する前から本採用しないことを決定していたのであれば、会社は、試用期間を延長することなく、試用期間の満了日である同月31日をもってA2組合員を解雇するはずである。しかし、会社は、試用期間を延長しており、組合から同月23日に組合員通知を受領した後、直ちにB11弁護士に相談した。

B11弁護士の助言を受けて、会社は、労使関係が継続的に成立すること及び試用期間の延長後に通常の雇用関係に移行した旨を主張されることを恐れ、不当労働行為意思が強化され、組合員通知の受領から2日後の同月25日に試用期間の延長を撤回し解雇を強行した。

ウ 会社は、組合員通知を受領する前は、A2組合員に、試用期間の延長は解雇を目的としたものではないと説明していた。

試用期間は本採用するかどうかを判断するための期間であり、会社は、自らの判断として本採用の可否を判断するために試用期間を延長したにもかかわらず、組合員通知を受けて一転して試用期間の延長を撤回し解雇を強行したのである。

エ 会社の主張するA2組合員の解雇理由は、不当労働行為意思に基づく不当な解雇を正当化するためのものであり、事実の確認もあいまいで噂レベルのものばかりである。

## （2）会社の主張の要旨

ア 会社が、A2組合員が組合員であることを認識したのは組合員通知を受領した令和4年8月23日である。

A2組合員が会社の敷地内で署名活動を行っていた旨、同月17日に従業員から報告を受けたため、翌日、A2組合員に、当該署名活動をやめるよう注意した事実はある。

署名活動時にアンケート用紙に組合勧誘の付箋が貼られていた

事実はなく、従って、A 2 組合員が組合勧誘活動をしていた事実はなかった。

イ 会社は、同年 7 月以降、A 2 組合員の数々の問題行動及び明らかな能力不足に対する指導を行ったが、A 2 組合員は反抗・拒絶したため改善の余地がないと判断し、A 2 組合員の本採用を拒否したものであり、A 2 組合員が組合員であることとは全く無関係である。

A 2 組合員を本採用しない方針であることは、組合員通知を受領する前から会社において認識・理解されていた。

ウ 試用期間の延長通知を行った趣旨は、30 日間の解雇予告期間を確保して解雇予告手当を支払わずに解雇することにあったのであり、本採用の可否を見極めることを主眼としたものではない。

エ A 2 組合員の本採用拒否は正当な理由によるものであって、不当解雇ではない。

オ 会社の立場からすれば、A 2 組合員が試用期間の延長に応じないまま当初の試用期間の満了日が近づき、同年 8 月 25 日には C 5 労基署にも状況説明に行かなければならぬという段階で、今後の対応に法的リスクがないよう弁護士に相談することは、極めて自然である。

カ 就労環境の諸問題は存在せず、立証がなされていない。

## 2 当委員会の判断

労組法第 7 条第 1 号の要件の該当性について、A 2 組合員が組合員であることに争いはなく、また、解雇が労働者にとって不利益であることは自明であるため、A 2 組合員が「組合員であることの故をもって」解雇されたのかが論点となる。

(1) 会社が、A 2 組合員が組合員である事実を認識した時点について  
本件においては、会社が、令和 4 年 8 月 22 日付けの組合員通知を同月 23 日に受領し、同月 25 日付けで A 2 組合員に対し解雇通知書を交付している。

会社が A 2 組合員の解雇を決定した時点で、A 2 組合員が組合員であることの認識がなければ、不当労働行為意思を持つことはなく、「組合員であることの故をもって」の解雇には該当しないと認められることから、まず、会社が A 2 組合員が組合員である事実を認識した時点について判断する。

ア 上記第 3 の 2 (4) エで認定したとおり、B 3 所長は同月 23

日に組合員通知を受領しB7管理部長に報告したこと、また、同日、B7管理部長がB11弁護士に送付したメールに、組合から組合員通知が届いた旨記載されていたことから、会社は、組合員通知を受領した同月23日には、A2組合員が組合員である事実の認識があったと認められる。

イ 会社が同月23日よりも前にA2組合員が組合員である事実を認識していたかについて、組合は、A2組合員がアンケート用紙に組合勧誘の付箋を貼り付け、同年8月に署名活動と並行して組合勧誘活動を行っていたため、会社は組合員通知の受領以前から組合員であることに気づいていた旨主張することから、以下検討する。

(ア) A2組合員が組合勧誘活動をしていたとの主張は、救済申立てから約10か月が経過した令和5年10月13日に初めてなされたが、裏付けとなる証拠は提出されていなかった。このため、調査期日において、当委員会から詳細な主張及び裏付けとなる証拠を提出するよう求めたところ、同年12月24日になって、証拠として組合勧誘の付箋を付したアンケート用紙の提出がなされた。

(イ) また、救済申立ての当初から、A2組合員が組合勧誘活動を行なわなかった経緯や理由について、審査委員が第1回審問の際に組合に質したが、組合はその理由を明らかにせず、それで不利になつても仕方がない旨述べた。

(ウ) なお、A2組合員は、組合勧誘の付箋を貼って活動を行なった理由について、「会社と仲いい人」が来た時に組合勧誘の付箋をはがせるようにしていた（第1回審問調書A2証言29頁）旨を証言している。それが事実であるとすれば、A2組合員は、自ら組合勧誘活動を会社に把握されないようにしていたと考えられることから、仮に組合勧誘活動が行われていたとしても、会社がA2組合員の組合勧誘活動を把握していた可能性は極めて低い。

(エ) よって、署名活動の際にアンケート用紙に組合勧誘の付箋が貼られていたと認めるに足りる証拠はなく、他に会社がA2組合員の組合勧誘活動を認識していたことを示す証拠もないことから、会社が組合員通知の受領以前からA2組合員が組合員であることに気づいていた旨の組合の主張は採用でき

ない。

ウ 以上より、会社が令和4年8月23日より前にA2組合員が組合員である事実を認識していたとはいえず、会社は、組合員通知を受領した同月23日にA2組合員が組合員である事実を初めて認識したものと認められる。

## (2) 会社の不当労働行為意思について

次に、会社がA2組合員を「組合員の故をもって」解雇したかどうかについて判断する。

### ア 組合員通知の受領前の解雇意思について

まず、上記(1)の時点、すなわち令和4年8月23日より前に解雇を決定していたのであれば、「組合員の故をもって」解雇したとはいえないであるから、以下検討する。

(ア) A2組合員の勤務態度や業務遂行能力(以下「勤務態度等」という。)について、会社に入社してからの経過は、以下のとおりである。

a 上記第3の2(1)エで認定したとおり、会社は、A2組合員の入社から1か月を過ぎた同年7月頃から、A2組合員の勤務態度等に問題があると考えていた。

b 上記第3の2(2)アで認定したとおり、会社は、A2組合員に対し同年8月5日に勤務態度等への改善指導を行ったが、A2組合員は指導内容に納得していなかった。

c 上記第3の2(2)エで認定したとおり、同日に会社が作成したA2組合員の評価票には、「全くできていない」ことを表す「×」評価が4つあった。

また、評価票には、再教育を行うため、試用期間を1か月延長し、本採用をするかどうかを見極めたい旨の記載がされていた。

d 上記第3の2(3)アで認定したとおり、A2組合員は、同月9日にも、指導内容に納得していない旨をB4従業員に伝えていた。

(イ) 次に、上記第3の2(3)ウ(ア)で認定したとおり、会社が同月15日にA2組合員に手交した試用期間延長通知には、「延長期間中において貴職に改善が認められない場合には、貴職との雇用契約は自動的に終了することとなります。」と記載されていた。

(ウ) さらに、上記第3の2(4)ウで認定したとおり、会社が同月22日に作成した「A2組合員について」と題する書面には、A2組合員が同月5日や同月15日の面談時の改善指導に対し威圧的に反論していたこと、試用期間の延長に合意しなかつたこと、同月18日に指導書を手交した際に所長の話を十分に聞かず大きな声で反抗し、声を荒らげるなどの行為を行ったことにより、他の従業員が怖くなつて震えていたこと及び指導書に署名をしなかつたこと等が記録されていた。

(エ) これらの事情から、会社は、同月15日及び同月18日の時点では、同年9月30日まで試用期間を延長し、A2組合員の勤務態度等が改善されない場合には、同日をもって解雇する意思を有していたことが認められる。

また、一方で、同年8月5日以降、会社は、上記(ウ)のとおり、A2組合員が会社の指導に従わず、勤務態度等に改善が見られないと認識していたことが認められる。

なお、A2組合員が試用期間延長通知への署名を拒否したことから、試用期間延長の合意が成立していたとはいえない。

(オ) 客観的にみて、業務に係る改善指導に納得せず、再三指導を行っても改善に向けて努力する様子が見られない従業員について、使用者が、試用期間の満了後に本採用はできないと考えたことは相当性があると認められる。

(カ) 以上を踏まえて総合的に判断すると、会社は、A2組合員の勤務態度等を理由として本採用しないことを、遅くとも組合員通知の受領前の同月22日までには、事実上決定していたことが推認できる。

なお、会社が、解雇を事実上決定していた同月22日までにA2組合員に解雇を通知しなかつた理由については、試用期間を1か月延長し同年9月30日付けで解雇する場合、労働基準法に定める解雇予告手当を支払わずに済ませるには、解雇の30日前である同年8月31日までに、A2組合員に解雇予告をすれば足りると考えていたためと推認できる。

(キ) また、組合は、会社の主張する解雇理由は、不当労行為意思に基づく不当な解雇を正当化するためのものであり、事実の確認もあいまいで噂レベルのものばかりである旨主張するが、解雇通知書に記載された解雇理由は、同月15日に試用期間延長

通知書を手交した際に口頭で指導した内容及び同月 18 日の指導書に記載されていた内容を踏まえて記載されていると認められることから、組合員通知受領（同月 23 日）後に不当な解雇を正当化するためになされたものとはいえない。

#### イ 組合員通知の受領後の反組合的意図ないし動機について

上記ア（カ）のとおり、会社は、A 2 組合員の勤務態度等の改善が見られないため、遅くとも組合員通知の受領前の同月 22 日までには、解雇を事実上決定していたことが推認できる。

しかしながら、会社は組合員通知の受領後に当初の試用期間満了日である同月 31 日をもって解雇することを同月 25 日に A 2 組合員に通知しており、組合員通知と解雇通知とが時間的に近接しているという事実が認められる。また、組合は、会社が通知の受領から一転して試用期間の延長を撤回し解雇を強行した旨を主張する。

このため、組合員通知の受領後に反組合的意図ないし動機が生じ、そのことが原因となって A 2 組合員を当初の試用期間の満了をもって解雇したのか、以下判断する。

(ア) 上記第 3 の 2 (4) エ及びオで認定したとおり、会社は、組合員通知を受領した後、B 1 1 弁護士に、組合員通知が届いた旨及び今後の対応について相談する旨のメールを送信した。これを受け、B 1 1 弁護士は、試用期間の延長の有効性を争われる可能性があることから、当初の試用期間内に最終的な判断をすることも考える必要があると思う旨会社に返答したことが認められる。

この点、組合は、会社が B 1 1 弁護士の助言を受けて不当労働行為意思が強化され、試用期間の延長を撤回し解雇を強行した旨主張する。

しかし、会社が弁護士から受けた上記助言は、A 2 組合員が試用期間の延長に同意していないため、会社が一方的に試用期間延長を行うことはできず、当初の試用期間内に最終的な判断をすることも考える必要があると思う旨伝えたものと認められる。

よって、B 1 1 弁護士の助言を受けて不当労働行為意思が強化されたとの組合の主張は採用できない。

(イ) 上記第 3 の 2 (3) ウで認定したとおり、同月 15 日の A 2

組合員との面談において、B 3 所長は、A 2 組合員が勤務態度等を改善すれば、本採用して一緒にやっていきたい旨を伝えたことが認められる。

この点、組合は、会社は組合員通知を受領する前は、A 2 組合員に、試用期間の延長は解雇を目的としたものではないと説明していたにもかかわらず、組合員通知を受けて一転して試用期間の延長を撤回し解雇を強行した旨主張する。

しかし、B 3 所長の陳述書には、B 3 所長が、A 2 組合員に対し、本採用の可能性を完全には排除しない旨を伝えた理由は、「解雇」という言葉を使うと、A 2 組合員が他の従業員に「自分は解雇されるんだ」と言いふらし、社内環境を悪化させる可能性が極めて高かったからであると記されている。

また、第 1 回審問において、試用期間延長通知を手交した同月 15 日や、指導書を手交した同月 18 日の時点で本採用は拒否すると A 2 組合員に伝えた場合、どうなっていたと考えるか、との尋問に対し、B 4 従業員は、A 2 組合員はさらにひどい態度になったと予想される旨証言（第 1 回審問調書 B 4 証言 74 及び 75 頁）している。

さらに、上記第 3 の 2 (3) 力で認定したとおり、同月 18 日における A 2 組合員と会社のやり取りの中で、A 2 組合員が、自分は会社を解雇されようとしている旨述べていることから、A 2 組合員自身も、解雇される可能性を認識しており、解雇されることを全く予期していなかったとはいえない。

これらの事情から、会社は、A 2 組合員とのトラブルを避けるために伝え方に留意しながら A 2 組合員に対する説明を行ったと認められ、会社が、A 2 組合員の勤務態度等が改善されない場合には解雇することを前提として試用期間の延長を提案したことと、A 2 組合員に対して試用期間の延長は、解雇を目的としたものではないと説明したこととは矛盾するものではない。

よって、会社が組合員通知を受けて一転して試用期間の延長を撤回し解雇を強行した旨の組合の主張は採用できない。

(ウ) 以上より、A 2 組合員を当初の試用期間満了である同月 31 日をもって解雇したのは、A 2 組合員について事実上解雇を決定していた会社が、弁護士の助言を受けたことによるものであって、組合員通知の受領後に反組合的意図ないし動機が生じた

ためであるとは認められない。

なお、会社が組合員通知を受領してから解雇を行うまでの期間が 2 日程度と短期間であり、その間に目立った組合活動もなく、組合嫌悪があったという立証もないことから、この期間に会社が一挙に組合嫌悪を醸成したとは認められない。

#### ウ 小括

上記を総合的に判断すると、会社は、A 2 組合員について勤務態度等に改善が見られないことから、解雇することを遅くとも同月 22 日までには事実上決定しており、また、その後反組合的意図または動機が生じたことにより解雇したものとは認められない。

よって、会社が A 2 組合員を「組合員の故をもって」解雇したとは認められない。

#### (3) その他

上記の他、会社に組合嫌悪や反組合的な意図ないし動機を有していることが認められる証拠はなく、組合のその余の主張は当委員会の判断に影響するものではない。

#### 3 結論

会社が A 2 組合員を解雇したことは、労組法第 7 条第 1 号の不当労働行為に該当しない。

### 第 5 法律上の根拠

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

令和 7 年 9 月 16 日

千葉県労働委員会  
会長 石井 慎一