

命 令 書

申立人 E組合
代表者 委員長 B

被申立人 F会社
代表者 代表取締役 C

上記当事者間の令和6年(不)第50号事件について、当委員会は、令和8年2月25日の公益委員会議において、会長公益委員小林正啓、公益委員横山耕平、同大江博子、同尾川雅清、同土谷喜輝、同鶴田滋、同船木昭夫、同宮崎陽子及び同本西泰三が合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

事 実 及 び 理 由

第1 請求する救済内容の要旨

- 1 組合員1名に対する自宅待機命令書の撤回及び文書での謝罪
- 2 組合員1名に対する不利益取扱の是正、未払賃金の支給、違法な賃金控除の返金及び通常勤務への復帰
- 3 誠実団体交渉応諾

第2 事案の概要

本件は、被申立人が、①組合員1名に対し、業務中の事故を理由として、自宅待機命令を発し、それを複数回繰り返し続けたこと、②同組合員に対し、関係者と連絡を取ることを禁じていること、③団体交渉において、誠実交渉義務違反を繰り返したこと、が不当労働行為であるとして申し立てられた事件である。

第3 争 点

- 1 被申立人が、申立人組合員Dに対し、令和6年9月15日付け、同月28日付け、同年10月9日付け、同月22日付け及び同年11月15日付け「自宅待機命令書」により自宅待機を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。
- 2 被申立人が、申立人組合員Dに対し、令和6年9月15日付け、同月28日付け、同年

10月9日付け、同月22日付け及び同年11月15日付け「自宅待機命令書」により、会社の立ち入りや関係者と連絡を取ることを禁止したことは、組合に対する支配介入に当たるか。

3 令和6年9月18日の団体交渉における被申立人の対応は、不誠実団交に当たるか。

第4 認定した事実

証拠及び審査の全趣旨によれば、以下の事実が認められる。

1 当事者

(1) 被申立人F会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、旅客自動車運送事業を営む株式会社であり、その従業員数は本件審問終結時約30名である。

(2) 申立人E組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、堺市及びその近隣地域で働く労働者で組織された、個人加盟の労働組合であり、その組合員数は本件審問終結時約30名である。

2 本件申立てに至る経緯

(1) 組合加入通知までの経緯

ア 令和5年2月21日、D（以下、組合加入前も含めて「D組合員」という。）は会社に入社した。

イ 令和5年6月9日、D組合員は会社を退社した。

ウ 令和5年8月1日、D組合員は、会社に再入社した。

エ 令和5年9月2日、D組合員の乗務中に事故が発生した。会社はD組合員が乗車していた車両を廃車とした。なお、この事故は、相手方の過失で処理され、損害は相手方が負担した。

オ 令和5年10月12日、D組合員の乗務中に他の車両との接触事故が発生した。

ところで、D組合員は、同日の乗務中、時速120kmを超える速度で走行したことがあった。

カ 令和5年11月3日、D組合員の乗務中に他の車両との追突事故が発生した。

会社は、D組合員が乗車していた車両を廃車とした。

ところで、D組合員は、同日の乗務中、時速120kmを超える速度で走行したことがあった。

キ 令和6年3月7日、D組合員は運転免許停止となった。

ク 令和6年5月19日、D組合員の乗務するタクシーに、乗客が缶を持って乗車しようとしたところ、D組合員は、缶にタバコの吸い殻が入っているとして、缶を捨てるよう発言した。その後、D組合員は警察に通報し、乗客は、一旦、車外に出たが、その際車内には乗客の荷物が置かれた状態だった。D組合員は警察が到着する前に車を発進させ、乗客は、現金が入ったカバンが盗まれたと

して会社に連絡をした。

当時、会社運行管理補助者であったA（以下「A運行管理補助者」という。）は、D組合員の車を発見し、停車させた。その際、A運行管理補助者とD組合員との間で、やり取りがあった。

ケ 令和6年5月20日、D組合員は堺労働基準監督署に対し、会社が、カード手数料5%、車両費1日500円及び共済費1月2,500円を給与から控除していることが労働基準法第24条に違反するとして申告を行った。なお、D組合員は、匿名を希望し、情報があったことも秘匿としての調査を希望した。

堺労働基準監督署は、会社に対し、共済費を控除していることについては、賃金控除協定書が締結されていなかったため、また、カード手数料及び車両費を控除していることについては、労働者が負担すべき項目であることが事理明白とはいえないことから是正を勧告した。

コ 令和6年5月21日、会社はD組合員に対し、同月19日の件についての事情聴取を行った。

(2) 組合加入から令和6年9月15日付け自宅待機命令までの経緯

ア 令和6年5月28日、D組合員は組合に加入し、同月31日、組合は会社に対し、「団体交渉申し入れ書」（以下「6.5.31申入書」という。）を送付した。

6.5.31申入書には、①D組合員が組合に加入したことを通知する旨、②D組合員に対する働きかけや問い質す行為等も不当労働行為になることを申し添える旨、③乗客とのトラブル等に対する会社の方針、安全対策や労務管理等について団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れる旨等が記載されていた。

イ 令和6年6月13日、D組合員は会社敷地内で、ポールに車両の左バンパーを接触させ、損傷させる事故を起こした。同月14日、D組合員は当該事故の事故報告書を会社に提出した。

ウ 令和6年6月17日、組合と会社との間で、団交が開催された。

エ 令和6年7月11日、会社は組合に対し、「回答書」（以下「6.7.11会社回答書」という。）を送付した。

6.7.11会社回答書には、先日の団交における申入れに対する回答は次のとおりである旨記載した後、就業規則については既に周知している旨や、「2 5月19日の件について」、「3 クレーム対応の体制、パワーハラスメントについて」、「4 労務管理について」として、それぞれについての会社の見解が記載されていた。

このうち、「3 クレーム対応の体制、パワーハラスメントについて」には、①従業員が安心して働けるように職場環境を整えることが望ましいことに異論

はないが、D組合員については、日頃から女性従業員に対する乱暴な言動が多く、先日の団交後も女性従業員らに対し、団交の内容を事細かく話したり、自身の見解への同調を求めて困惑させているとのことである旨、②パワーハラスメントをいうなら、従業員に対する自身の言動についても点検をお願いしたい旨、③労働条件の改善は可能なところから進めていくつもりであるが、会社の意思決定に関与する立場にない従業員に対する働きかけは当該従業員を困惑させるだけであるため、労働条件に関する疑問や改善の要望は、組合から会社代理人弁護士宛てに行うようにしてほしい旨等の記載があった。

また、「4 労務管理について」には、①有給休暇の日数は、法律上10日とすべき箇所はそのようにしている旨、②「カード支払手数料(5%)」分の扱いについて、(i)そもそもこれを給料に計上している扱いがおかしかったので、歩合給の割合を65%から63%に変更して給料に含めない扱いに変更した旨、(ii)平成31年頃、歩合給の歩合を引き上げてほしいとの要望が「労働組合(共済会)」からあり、歩合を60%から65%に引き上げる代わりにカード手数料分を従業員の手取り額から控除する扱いにした旨、(iii)その際、従業員の過半数を代表する「労働組合(共済会)」との間で控除についての協定を締結した旨、(iv)この結果、一旦給与に計上した上で給与から控除するかなのような外観を呈していたが、実質は売上の計算に際して控除することであり、これを給与の一部に計上し、歩合給を65%と定めたことが間違っていた旨、(v)そこで、前記のとおり扱いを変更することとし、各従業員から了解を得るようにしているが、D組合員のみ未だ同意していないということである旨、③「車両費500円」は、タクシー運転中の事故に対処するための保険料の負担を求めたものであり、従業員の過半数で組織されている「労働組合(共済会)」との間で控除についての協定を締結した上で控除してきた旨、返金は不要だと考える旨等の記載があった。

オ 令和6年7月19日、会社の従業員が、D組合員が同月17日及び同月18日に乗務していた車両の左下フェンダーに傷があることを見つけた。

カ 令和6年7月27日、D組合員のタクシーの乗客が、代金をクレジットカードで支払おうとしたが、限度額を超えていたため、支払うことができなかった。その際、D組合員は、乗客に対し、現金による支払いを求めなかった。D組合員は会社に対し、カードリーダーが原因であるとして、当該代金を自分の売上げに計上し、会社が負担するよう求めた。また、会社が、未収分の立替えを求めたのに対し、D組合員はこれを拒否した。

キ 令和6年7月28日、D組合員は、高速道路の入り口と出口を報告せず、走行距離の計算を事務所に任せた。

ク 令和6年7月29日頃、D組合員と個人タクシーの運転手との間でやり取りがあり、D組合員は当該個人タクシーの写真を撮影した。

同日、会社に対して、上記の件で苦情があった。

ケ 令和6年8月1日、同月2日、同月3日及び同月4日、D組合員は乗務中に、時速120kmを超える速度で走行したことがあった。

コ 令和6年8月8日、D組合員は会社に対し、カード支払手数料等について、未払賃金が発生しているとして、請求書を送付した。

サ 令和6年8月8日、組合と会社との間で、団交が開催された。

シ 令和6年8月9日、同月10日、同月11日、同月12日、同月14日、同月16日、同月19日、同月20日、同月21日、同月22日、同月23日、同月24日及び同月25日、D組合員は乗務中に、時速120kmを超える速度で走行したことがあった。

ス 令和6年9月4日、組合は会社に対し、「要求書」（以下「6.9.4要求書」という。）を送付した。

6.9.4要求書には、同月18日に予定されている団交について、論点を整理し交渉を円滑に進めるために下記の書類の提出等を求める旨記載した上で、次のような記載があった。

- (ア) 就業規則の周知を実施したことを文書で示すことを求める旨、有給休暇、給与規定に関する就業規則のコピーの提出を求める旨
- (イ) A運行管理補助者によるD組合員への暴行について、A運行管理補助者の謝罪文の提出及び損害賠償を求める旨
- (ウ) A運行管理補助者が謝罪も損害賠償もせず、会社が団交への出席もさせないのであれば、業務中の同僚への暴行事件として会社の管理責任を問う旨、運行管理者が乗客とのトラブルに際して運転手としての対応を事前に指導した文書の提出を求める旨、令和6年5月19日にはA運行管理補助者は苦情を持ち込んだ乗客を乗せてタクシーを運転して現場へ行ったのであり、その際のアルコール検知などの管理業務等は誰がどう行ったのか明らかにするよう求める旨、同日のトラブルに関して、当日及び事故処理に関する運行記録のコピーを求める旨、A運行管理補助者が運行管理補助者であることを示す任命書等の文書及び5月分の同人の出勤記録と給与明細書のコピーの提出を求める旨
- (エ) 違法な「有給休暇5日」の是正について、堺労働基準局への就業規則の変更申告日を示すよう求める旨、新しい労働条件通知書兼雇用契約書の提出を求める旨、労働基準法違反で労働者の年休権を奪ったのであり、契約年数に応じた損害賠償を行うよう求める旨

(オ) 会社側の横領であるカード支払手数料及び車両費の天引きの是正について、
①労働条件の変更について協議し協定を結ぶのは労働組合であって、「(共済会)」にその権限はない旨、②弁護士としてあいまいな表現はしないこと及び経営者に指導することを求める旨、③カード支払手数料及び車両費に関する労使協定書のコピーの提出を求める旨、④労働組合としての協定ならば、労働組合名、規約、総会議案及び会計報告の提示を、職場の過半数代表としての協定であるならば、代表選出手続を明らかにするよう求める旨、⑤就業規則の中の賃金控除規定のコピーの提出を求める旨、⑥もし「協定」が有効であると主張するならば手数料天引きを止めて歩合給を63%に変更する必要はない旨、車両費を保険料に変更する必要もない旨、論理が矛盾している旨、⑦月2500円の天引きが労働組合費なのか共済費なのかを明らかにするとともに、金額の計算根拠も示すよう求める旨、⑧保険料については現在の保険契約書のコピーを提出し、社員個人が負担すべき根拠を示すよう求める旨、⑨協定や就業規則に基づかない天引きについては全額返金するよう求める旨、会社が返金は不要であるとの主張の根拠は何か、明らかにするよう求める旨

(カ) 運行管理者について、実態として日常的に運行管理者が出勤していないから令和6年5月19日の事件は起こったのであり、運輸規則を破り続けた責任を誰が取るのかを明らかにし、直ちに改善するよう求める旨、運行管理者の勤務記録の提出を求める旨

(キ) 給与明細から、一般給与と歩合給の二本立てで賃金が支払われているが、年間賃金の合計と源泉徴収票に記載された支払給与額には大きな格差がある旨、所得税の納税漏れ(脱税)の疑いすらある旨、説明を求める旨

セ 令和6年9月5日、同月6日及び同月7日、D組合員は乗務中に、時速120 kmを超える速度で走行したことがあった。

ソ 令和6年9月8日、D組合員が乗客を2名乗せ、交差点を左折していたところ、右側車線を走行していた車も左折し、当該車両と接触する事故が発生した。なお、この事故の後、同月11日から同月14日までの間、D組合員は当該車両で勤務していたが、その後、会社は、当該車両を廃車とした。

ところで、D組合員は、同月8日の乗務中に、時速120 kmを超える速度で走行したことがあった。

タ 令和6年9月11日、D組合員は乗務中に、時速120 kmを超える速度で走行したことがあった。

チ 令和6年9月12日、D組合員は法定速度を大幅に超えた速度で大和川から石津までの間で、蛇行運転を繰り返し、次々に他の車両を追い越した。なお、D

組合員は、同日、時速120kmを超える速度で走行したことがあった。

同日、会社はタクシーセンターから、D組合員が法定速度を大幅に超えた危険運転を行っている旨の苦情の電話を受けた。

ツ 令和6年9月13日及び同月14日、D組合員は乗務中に、時速120kmを超える速度で走行したことがあった。

(3) 令和6年9月15日付け自宅待機命令から本件申立てまでの経緯

ア 令和6年9月15日、会社は、D組合員に架電し、自宅待機とする旨通告するとともに、来社して書面を受け取るよう求めた。これに対し、D組合員は、書面の受取を拒否し、出社もしなかった。

会社は組合員に対し、令和6年9月15日付け「自宅待機命令書」（以下「6.9.15自宅待機命令書」という。）を送付した。

6.9.15自宅待機命令書には、次の記載があった。

「1. 自宅待機の根拠

貴殿のタクシー乗務における業務に関し、事故への注意喚起、及び事故後の弁済負担の適切な処理を怠っているとみられるため。

事故の経緯を調査のうえ、懲戒処分を検討する（就業規則37条）。

2. 自宅待機の期間

9月15日から9月30日

または、最終的な処分が決定するまで。

3. 自宅待機中の待遇

(1) 貴殿の当社における職務権限は停止される。

(2) 自宅待機中の賃金は、貴殿が後記4を遵守する限り、1日につき平均賃金の6割に相当する金額を支給する。

4. 遵守事項

(1) 名目の如何を問わず当社業務に関与し、または、当社業務の妨げになる行為を一切行ってはいけない。

(2) 理由の如何を問わず、当社本社、事業所、関連会社その他当社関連施設へ事前の許可なく立ち入ってはいけない。

(3) 当社の業務に関し、文書、電話、メール、SNS、口頭その他の方法の如何を問わず、当社従業員、取引先、顧客等^(ママ)を接触を持ってはいけない。

(4) 自宅待機の定時間内

(9:00-18:00) は当法人^(ママ)からの連絡がとれるようにするとともに、出頭を要請した場合は指定した日時に出頭すること。

なお、万が一、貴殿において上記命令に違反された場合には、当社は業務違

反として嚴重に処分し、損害が発生した場合は損害賠償及び原状回復を請求いたしますので、念のため申し添えます。」（以下、「4. 遵守事項」の（3）で記載の「当社従業員、取引先、顧客等」のことを「関係者」ということがある。）

ところで、会社の就業規則には、別紙の規定があった。

イ 令和6年9月17日、会社は組合に対し、メール（以下「6.9.17会社回答メール」という。）を送信した。

6.9.17会社回答メールには、6.9.4要求書に対する回答として、次のような記載があった。

（ア）就業規則の周知について、事務所に備え付け、閲覧できるようにしている旨

（イ）A運行管理補助者の謝罪文、損害賠償及び会社の管理責任について、会社は、D組合員が主張する違法行為はないと判断しており、D組合員から代理人弁護士を通じて催告書が送られてきていることもあり、この団交で応答することはできない旨

（ウ）有給休暇について、就業規則では「5日」としたことはなく、「10日に戻した」ということもない旨、給与明細書に有給休暇の残日数は表示されており、5日と聞かされていたために取得を諦めたというのでない限り、実害はなかったものと考えられる旨

（エ）カード払い及び車両費について、会社側の「横領」とは言い掛かりである旨、カード払いについては、歩合給を引き上げた際に実施したもので、給料から控除するという扱いが正しくなかったものである旨、歩合給の割合を変えたのは、給料に含まれているという誤解を避けるためである旨、車両費は、もともと保険料として記載すべきものであった旨及び「組合費の控除については、組合の要望に応じたものである」との記載

（オ）運行管理者の勤務実態について、会社としては、運行管理者・運行管理補助者が点呼を受ける仕組みを整えているため努力しているところである旨

（カ）所得税のうち、歩合給の申告については個々の従業員に委ねた形になっている旨

ウ 令和6年9月18日、組合と会社との間で、団交（以下「6.9.18団交」という。）が開催された。

6.9.18団交では、次のようなやり取りがあった。

（ア）組合が、有給休暇の問題について、年休が減らされていた分の賠償を組合が求めたのに対し、6.9.17会社回答メールには実害がなかったから支払わな

いと記載しているが、会社は実害があったかどうかを一人一人に確認したのか尋ねた。これに対し、会社は、会社の見解である旨述べた。組合が、社長はどう判断したのか、一人一人聞いていないですね、各人に申告させるべきである、調べるということによいか、と述べた。これに対し、会社は、「はい」と述べた。

(イ) 組合が、歩合給の歩合を上げた時と下げた時の協定書を次回提示してほしい旨、給与から天引きする協定書も提示してほしい旨述べたのに対し、会社は、「はい、ありますよ」と回答した。

組合が、6.7.11会社回答書に記載の「労働組合(共済会)」とは何か、労働組合と共済会は全く別の組織である、と述べたところ、会社は、共済会という名前の労働組合というのが会社の認識である旨述べた。これに対し、組合は、共済会は福利厚生団体だからそれは世間では通用しない旨、協定書を見ればわかる旨述べた。

組合が、新しい給与明細でも引き落としに「共済会」とあるが、これはなぜか、と尋ねたのに対し、会社は、それまでは組合費と書いてあったのか、と述べた。組合が、そうではないから問題にしている旨、6.9.17会社回答メールには「組合」「組合費」と書かれている旨述べたのに対し、会社は、ずっと前から「共済費」として控除されていたということである旨、控除の根拠を聞かれたのでこちらは「組合費」として理解しているということである旨、「組合」の性質に関わらず労働組合としての認識を会社は持っている旨述べた。組合が、誰が共済会という名前の労働組合を作るのか、誤解される旨述べたところ、会社は、我々がつけたわけではない旨、おかしいということとは伝えておく旨述べた。

(ウ) 組合が、6.9.15自宅待機命令書について、団交で協議すべきことを直接組合員に通告することは労働組合法が禁じており、6.5.31申入書にもそれは不当労働行為であると明記している旨、特に、組合員は一人だからD組合員に圧力をかけることは組合員に対する不利益取扱いとして禁じられている旨、しかも自宅待機命令書となると処分であり、処分をいきなり口頭で伝え、実行しようとするのは労働組合法違反である旨、会社は最終的な処分が決定するまで自宅待機を求めるという2回の処分を何の説明もなく強行しようとしたが、これは労働組合法に合致するのか、組合員個人の労働条件や給与に関する話で団交が継続中であるにもかかわらず、一方的に処分を通達しようとしたことは合法的なのかと述べた。これに対し会社は、労働条件がどうかという話ではなく、業務中の事故について謹慎を命ずるということにした旨

述べた。

組合は、それは懲戒処分である旨、団交の中ではD組合員の交通事故の件も含めて様々な問題が出されており、それらを議題として団交をしている最中に、その中の一部を理由として処分を下すことは、労働組合法第7条の趣旨に合っているかということである旨述べた。これに対し会社は、タクシー乗務というのは、一般の仕事とは異なり乗客の命にも関わる仕事である旨、その処理ができていないとか、その頻度が高いということは、会社がある程度ストップをかけないと、会社が責任を問われる旨、相手に迷惑がかかる旨、だから謹慎などの処分はやむを得ない旨述べた。

組合が、処分とは重いものであり、事故、トラブルでも緊急性があれば「今日は乗務はやめてくれ」ということはあるだろうが、内容も分からずいきなりの処分である旨、乗務するな、会社に来るな、連絡するなというのは、明らかに会社からD組合員を排除することを目的とした処分である旨、必要なら緊急に団交してもよかったが、そのような話は一切聞いていない旨、労働組合法を知っているはずの会社弁護士がなぜ6.9.15自宅待機命令書を作成し出したのかと述べた。これに対し会社弁護士は、文書を作成したのは私ではなく会社である旨述べ、会社取締役は、6.9.15自宅待機命令書を作成した者がこの場にはいないが、緊急性を要するということで処分となった旨述べた。また、会社弁護士は、D組合員が起こした事故で、車両を根本的な修理をするか廃車にするしかないということで、これまでも何度か事故があり、このまま乗ってもらうわけにはいかないということである旨、代わりの車をとるよりも、今後どうするかを会社の方で考えたいということである旨、それではしばらく自宅で待機してくださいということになった旨述べた。

組合が、最初の質問に答えてもらっていない旨述べた上で、手続上これが法律で認められると弁護士として考えているのか尋ねたところ、会社弁護士は、組合を追い出す目的で行っているのではないから、今言っていることは当てはまらない旨述べた。

(エ) 組合が、6.9.15自宅待機命令書の内容について、「事故への注意喚起」

「事故後の弁済負担」の適切な処理を怠ったとされているが、いつの事故の話なのかと尋ねた。これに対し会社は、日常的な事故の頻度が高いということでの判断である旨述べた。D組合員が、誰からも注意されていない旨述べたのに対し、会社は、事故記録簿がある旨述べた。D組合員が、それは注意ではない旨述べたのに対し、会社は、一応指導はしたと聞いている旨述べた。

組合が、事故後の弁済負担とは何かと尋ねたのに対し、会社は、記録簿を

見ながら話した方がよい旨、事故の負担割合は色々あり、完全なもらい事故だったら会社が全額負担する旨、自損事故の場合は適切な負担を求める旨、その処理が放置されている旨述べた。組合が、放置されているのは誰の責任かと尋ねたのに対し、会社は、今ここに資料がないのでこれ以上の話をして意味がない旨、明細は本日欠席した取締役が持っているので次回に話をしたい旨述べた。

組合が、「事故の経緯を調査のうえ懲戒処分を検討する」とあるが、事故の調査も終わっていないのに自宅待機命令を出すのは、順序が逆である旨、この前の事故はもらい事故であるし、保険会社同士で負担割合が検討され、さらにこちらの負担額をいくらか出すかという話なら分かるが、それがまだ出てもないのにいきなり処分はおかしい旨述べたところ、会社は、人為的なミスが多いということと、相手があり緊急に判断した旨述べた。組合が、本来は事故があった後、保険会社の話があり、会社負担のうち本人負担がいくらという話になるはずである旨、それに従うかどうかはまた別の話になる旨述べたところ、会社は、それは損害の話であって、事故が多いということは管理的な話になる旨述べた。組合が、それは運行管理業務で、事故の調査、記録、指導となっている旨、このような指導をしたという記録を出してほしい旨述べたところ、会社は、今は一旦乗務を止めざるを得なかったというところである旨、D組合員は指導は受けていないというが、気を付けろよ、くらいの指導は受けているはずである旨、日常的な指導の上に今があるはずである旨述べた。これに対し、D組合員は、他社の例で、パソコンに売上などが出ていて速度も100km超えたら赤くなるというのもある旨、この会社はタコメーターで現れるが、何の指導もないからそれでいいんだと思った旨、売上さえ上げたら何でもいい会社だと思った旨述べた。

(オ) 組合が、D組合員を職場から排除する目的で懲戒処分を出したのではないと言うのなら、他のドライバーがどれだけ事故や処分があったかを比べないと分からないので、分かる資料を用意してほしい旨、それまでこの処分は受け取れないし、処分に従うことはできない旨述べた後に、「あの車」はどうなったかと述べた。これに対し、会社は、修理もできないので乗れない旨、入れ替えないといけない旨述べた。D組合員が、横から当たっただけである、こちらが時速5km、相手が時速15kmぐらいであり、大して壊れていない旨述べたのに対し、会社は、それは甘いと述べた。

組合が、車の予備はないのか、今何台あるのかと尋ねたのに対し、会社は、17台あるが、登録台数が決まっているので、車は空いていない旨述べた。組

合が、とにかく早く確保してほしい旨述べたところ、会社は、どちらにしても危ないので今はD組合員を乗せられない旨述べた。

組合が、とにかく懲戒命令は受け取れない旨述べたところ、会社は、それは受け取れないでいいから、運行管理者として乗せられないという判断になる旨、運行管理者として判断できるはずである旨述べた。組合は、内容についてはここで合意は出来ない旨、話の結果が出るまでは、待遇については、平均賃金の6割というのは10割にしてほしい旨述べた。

組合が、D組合員と個人的に交渉をするのは禁止である旨述べたところ、会社は、事故の調査をしてはいけないのかと述べた。組合が、過去の事故の調査はしてください、そして、資料が出て団交で合意ができないと団交が終わらない旨、団交で結論が出ない以上処分の執行はできない旨、それは団交拒否になる旨述べたのに対し、会社は、資料はすぐ出す旨、10割負担は考えるとして、D組合員を乗務させないのはこちらの権限で行う旨述べた。

エ 令和6年9月28日、会社はD組合員に対し、「自宅待機命令書」（以下「6.9.28自宅待機命令書」という。）及び「弁明の機会の付与に関するご連絡」（以下「6.9.28会社通知書」という。）を送付した。

(ア) 6.9.28自宅待機命令書には、D組合員に対し、就業規則第40条第3項により自宅待機の延長を命じる旨、自宅待機の期間について、同年9月15日から同年10月11日又は最終的な処分が決定するまでとする旨、会社従業員の報告によると、D組合員は同年9月19日までに、会社従業員に接触を試みているとのことであり、遵守事項を必ず守るよう求める旨の記載のほかは、6.9.15自宅待機命令書の「1. 自宅待機の根拠」、「3. 自宅待機中の待遇」及び「4. 遵守事項」と同じ内容が記載されていた。

(イ) 6.9.28会社通知書には、D組合員のタクシー乗務の業務に関し、必要な調査を行っているところである旨、これまでの調査によれば、D組合員に対する諭旨解雇ないし懲戒解雇を検討する必要があると考えられることから、就業規則第41条に基づき、D組合員に対し、弁明の機会を与えるので、同年10月8日午前11時に会社事務所に出席してほしい旨の記載があった。

オ 令和6年9月29日、組合は会社代理人弁護士に対し、メールを送信した。

同メールには、そもそも懲戒処分を受け取っていない旨、団交の交渉事項である旨、6.9.18団交では懲戒したい理由すら説明できず、手続も違法であると抗議されても回答しなかった旨、次回団交で改めて会社の言い分を聞かせてもらう旨等の記載があった。

カ 令和6年9月30日、会社代理人弁護士は組合に対し、メールを送信した。

同メールには、団交はD組合員個人の処遇を議論するところではなく、前回の交渉の場で照会があった事項への応答など、元々予定していたことについて行う旨、会社として、従業員の待遇をより改善したいと考えているが、直ちに応じることができないものもあることは理解してほしい旨、従業員に対する懲戒処分は、団交とは別次元のことなので、その手続を進めることが不当労働行為になるわけではないと考えている旨等の記載があった。

キ 令和6年9月30日、組合は会社に対し、文書（以下「6.9.30組合文書」という。）を送付した。

6.9.30組合文書には、同年10月2日に予定されている団交について、緊急に確認したいことがある旨記載した上で、①D組合員の自宅に、6.9.28自宅待機命令書及び6.9.28会社通知書が送られてきた旨、②D組合員の勤務に関わる内容は同年6月17日から団交で討議が続けられている旨、③6.9.18団交では、会社側は、D組合員の自宅待機の根拠については担当役員が病気欠席のため説明できないと言い、組合側の追及に対して、D組合員を会社から排除する目的で行っているわけではないことが確認された旨、④団交で討議すら行われていないのにいきなり処分というのは不当労働行為であり、組合は嚴重に抗議する旨、⑤社長としてどう考えているのか回答を求める旨等の記載があった。

ク 令和6年10月2日、組合と会社との間で、団交（以下「6.10.2団交」という。）が開催された。

団交の冒頭、組合は会社に対し、「抗議文」（以下「6.10.2組合抗議文」という。）を手交した。

6.10.2組合抗議文には、D組合員への自宅待機命令等に対する抗議について記載した上で、次回の団交を前にして、次の要求を行うとして、①同年9月15日以降のD組合員の乗務停止は、会社の一方的な独断で強制させたものであり、団交軽視である旨、命令は無効であり、この間の休職に対し、平均賃金の10割を支払うこと、②団交で妥結するまで、D組合員を通常勤務に戻すこと、③乗務停止の理由の一つとして修理不可能な車の破損を挙げるが、それに関する書証を提出すること、④乗務中の事故は誰にでも起こり得る旨、他の運転手と比べても乗務させることができないという書証を提出すること、との記載があった。

ケ 令和6年10月8日、組合は会社に対し、弁明する内容の説明を求め、同日に予定されていたD組合員に対する弁明の機会は、同月21日に延期されることになった。

コ 令和6年10月9日、会社は、D組合員に対し、「自宅待機命令書」（以下

「6.10.9自宅待機命令書」という。)を送付した。

6.10.9自宅待機命令書には、自宅待機の期間を同月24日まで延長する旨の記載のほかは、6.9.28自宅待機命令書と同じ内容が記載されていた。

サ 令和6年10月21日、組合と会社との間で団交が開催された。

なお、同日、D組合員に対する弁明の機会が予定されていたところ、組合は、事故内容が明白ではないので、弁明の機会は設けない旨発言した。

シ 令和6年10月22日、会社は、D組合員に対し、「自宅待機命令書」（以下「6.10.22自宅待機命令書」という。)を送付した。

6.10.22自宅待機命令書には、自宅待機の期間を同年11月15日まで延長する旨の記載のほかは、6.9.28自宅待機命令書と同じ内容が記載されていた。

ス 令和6年11月12日、組合と会社との間で、団交（以下「6.11.12団交」という。）が開催された。

6.11.12団交において、次のようなやり取りがあった。

(ア) 組合は、懲戒理由がないのに弁明はあり得ない旨述べた。

(イ) 会社がD組合員に対し、法令遵守について守れるかと尋ねたのに対し、D組合員は、法令遵守・スピード違反について、どうしても守れる気がしない旨述べた。会社は、売上を上げていけば法律違反を犯してもよいという考えを持つのは今後は絶対にやめてほしい旨述べた。

会社はD組合員に対し、D組合員以外の従業員は、最高歩合を63%としていることに納得し就労しており、D組合員が復職となると会社に合わせてもらうことはできるか、D組合員だけ特別に最高歩合65%というわけにはいかない旨述べた。これに対して、D組合員は、納得することはできない旨、決算書を見せほしい旨、赤字であれば考えることもできるが、最高歩合65%として入社しているから到底納得できる内容ではない旨述べた。

会社がD組合員に対し、事故や苦情が社内で際立って多い旨、度重なる法令違反・危険運転が起因しており、防げる事故もあったと会社としては認識しているが、今後、どのように考えているのかと述べた。これに対し、D組合員は、自損事故を除く他の事故は自分は悪くない旨、事故修理代を請求されること自体がおかしい旨、事故代を請求してきたらいい、裁判をして全額以上取り戻す旨述べた。

(ウ) D組合員は会社に対し、現在、自宅待機中であり、会社は就業規則に沿って平均給与の6割を支払っているが、10割を支給してほしい旨述べた。これに対し、会社は、会社からの意見を聞き入れてもらえるなら考える余地はある旨述べた。

(エ) 会社は、同月14日までに、D組合員がこれまでの問題行動についてどのように考えているのかの反省文を提出するよう求めた。

なお、同月14日、組合は、D組合員の過去の問題行動や事故についての反省文は提出しなかった。

セ 令和6年11月15日、会社は、D組合員に対し、「自宅待機命令書」（以下「6.11.15自宅待機命令書」といい、6.9.15自宅待機命令書、6.9.28自宅待機命令書、6.10.9自宅待機命令書、6.10.22自宅待機命令書及び6.11.15自宅待機命令書を併せて「本件自宅待機命令書5通」という。）を送付した。

6.11.15自宅待機命令書には、自宅待機の期間を同月25日まで延長する旨の記載のほかは、6.9.28自宅待機命令書と同じ内容が記載されていた。

ソ 令和6年11月18日、組合は当委員会に対し、不当労働行為救済申立て（令和6年(不)第50号。以下「本件申立て」という。）を行った。

(4) 本件申立て後の経過

ア 令和6年11月26日、組合と会社との間で「協定書」（以下「6.11.26協定書」という。）が取り交わされた。

6.11.26協定書には、①組合員に関する服務上の問題については、組合を通じて解決を図るものとする、②組合員に関する歩合給の割合など賃金・就労条件に関する問題については、今後の団交により解決を図るものとする、③運行管理、苦情への対応など従業員全体の服務体制に関する事項で是正を要するものについては、会社において、早急に整備・改善を図るものとする、旨の条項があった。

イ 令和6年11月27日、D組合員は通常勤務に復帰した。

なお、会社は、D組合員の自宅待機期間中の賃金について、平均賃金の概ね6割を支給した。

第5 争点に係る当事者の主張

1 争点1（会社が、D組合員に対し、本件自宅待機命令書5通により自宅待機を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア D組合員は、令和6年5月31日に分会を立ち上げて会社の違法な天引きを追及し、堺労働基準監督署に違反申告を繰り返してきた。これに対し、会社は、6.9.18団交の直前である同年9月15日に自宅待機命令を発出した。時系列で見ると、会社は、組合とD組合員の追及を避けるために「自宅待機命令」を出したことが分かる。

また、D組合員は、同年11月27日に職場復帰はしたものの、自宅待機中の賃

金は6割しか支給されていない。明らかに労働組合法第7条第1号の不利益取扱いである。

イ 6.9.18団交で、会社は、「業務中の事故について謹慎を命じることにした」と言うが、個々の事故の内容もD組合員の責任割合も明らかにしていない。また、「Dさんが起こした事故で、車を根本的な修理をするか廃車にするしかない」と言うが、直近の9月8日の接触事故後も9月14日までの5日間はD組合員は当該車で勤務しており、不当な言いがかりである。しかも、9月8日の事故についてD組合員に対し、会社から特別な指導はなかった。会社は、危ないので今は(D組合員を)乗せられない、運行管理者としての判断だと言うが、事故調査結果の報告もなく自宅待機という処分を下すのは、組合員への差別的な不利益取扱いである。

さらに、会社で、D組合員以外にしつこく修理代を請求された運転手はおらず、また、自宅待機を命じられた社員もいない。明らかな組合員差別である。

D組合員が組合に加入して団交を重ね、会社は、6.9.4要求書に答えられなくなったことから、個人攻撃に転じ、自宅待機命令を発したのである。

ウ 以下、会社が主張するD組合員への自宅待機命令の理由について反論する。

(ア) D組合員が法定速度以上の速度違反をしていた事実は認めるが、令和6年9月15日の自宅待機命令までに、会社がD組合員に「速度違反」で指導した事実はなく、同年12月5日頃、「100キロ越えて始末書提出」と職場で掲示したのが会社が初めてした社員指導であった。

(イ) 運転手に重大な過失があれば、事故修理代の請求は可能である。しかし、事故報告書を見ても、重大な過失や違法行為は見受けられない。また、車の修理見積書と請求書、支払領収書の提出を求めたが、会社は一切出さず、修理する内容が不明で請求額も根拠がない。それでも、D組合員に損害賠償を求めるのは職場からの排除を狙った弾圧でしかない。しかも、令和5年9月2日の事故から同6年9月8日の事故まで、会社は強く修理代の支払を求めていなかった。ところが、令和6年5月31日にD組合員が組合加入し、団交を重ねる中で、会社は、同年9月8日までの「損害額」を誇張し、請求することでD組合員に圧力をかけ、自発的に退職させようとしていることは明らかである。

なお、令和6年7月19日の自損事故と会社はいうが、D組合員は身に覚えがなく、他の運転手の可能性がある。

(ウ) 会社は、D組合員が「度重なる不適當な言動」があったとするが、団交で、誰が、いつ、どのような会話をしたのかを追及しても会社は答えなかった。

職場での日常会話を会社が悪意をもって捻じ曲げ、D組合員が社員に迷惑をかけているように作文し、自宅待機命令の根拠にしようとしたものである。

なお、会社が主張する、令和6年5月21日、同年5月末頃、同年6月22日、同年7月23日、同年8月4日におけるD組合員の発言は不知である。

(2) 被申立人の主張

ア D組合員に対する自宅待機命令は、同人の組合活動や組合員であることを理由としたものではなく、本人の職務上の重大な問題行動に基づき、就業規則に則って適正に判断・処分を行ったものである。

イ 組合は、D組合員以外に自宅待機を求めた従業員がいない旨を指摘する。自宅待機命令を従業員に出したのはD組合員が初めてであるが、それは、未だかつてこのような数々の問題を引き起こし、反省を一切しない従業員が存在しないためである。

ウ D組合員に対して自宅待機命令をした根拠は、タクシー運転手として不適切な言動が余りに多く、このまま業務を続けさせることはできないと判断したことによる。詳細は次のとおりである。

(ア) 時速120km以上の法律違反・危険運転が日常化されており、度重なる嚴重注意・警告をしたにもかかわらず、改善が一切されなかった。また、度重なる危険運転・法律違反により、令和6年3月7日から免許停止となり、免許の点数が残り2点であるが、一向に時速120km以上の危険運転・法律違反が改善されない。

これは、就業規則第30条第1項③、⑤、⑬、同条第2項①、同条第5項①、第39条第2項⑫、第44条第1項⑤、⑥に違反する。

また、本人に反省の色が全く見えず改善の余地がない。売上を上げるには危険運転、法律違反は必須であるというような自己中心的な常識外れの発言がある。

(イ) D組合員は、際立って事故が多く、廃車に至る重大な事故も起こしている。

a 入社時から、令和6年9月15日の自宅待機命令に至るまでに6件もの事故を引き起こし、そのうち廃車に至る事故が2件ある。(令和5年11月、令和6年9月)。また、本人は修理代を1円も負担しておらず、会社の損害は修理等で240万円、休車損害金を含めると莫大な被害を被っている。

これらのことは、就業規則第30条第4項①、第7項①、第39条第1項②、⑧、第2項⑤、⑬、⑭、⑮、第44条第1項③、⑥に違反する。

b 令和6年6月13日、会社の敷地内で自損事故を引き起こした。建物が揺れるほどの衝撃であったのに、D組合員は、事故ではなくタイヤをこすっ

ただけだと虚偽の申告をし、会社役員が塗膜片がポールに付着していることを指摘すると渋々自損事故を認めた。しかし、会社役員が事故報告書その場で提出するよう何度も指示したのに、それを頑なに拒み、翌日になってようやく提出した。

このような言動は、就業規則第30条第1項⑤、⑧、⑬、同条第5項①、同条第7項①、②、第39条第1項②、⑦、⑧、同条第2項⑤に違反する。

c 令和6年7月19日、D組合員が乗務していた車両に大きな傷があることを発見した。D組合員は、同月17日及び同月18日に当該車両に乗務しているが、この間、他に当該車両に乗務した者はおらず、D組合員が事故報告義務を怠ったものと認められる。

これは、就業規則第30条第1項⑥、⑬、同条第5項①、同条第7項①、②、第39条第1項②、⑦、⑧、同条第2項⑤に違反する。

(ウ) 令和6年5月19日には、陸運局本部旅客二課から乗客への暴言、乗車拒否まがいの行動が通報されたことに対して報告するよう要求されている。

これらの言動は、就業規則第30条第1項⑬、同条第2項⑤、第39条第1項⑦、同条第2項⑪、⑭、第44条第1項③、⑥に違反する。

(エ) 令和6年5月21日、会社取締役が同月19日の問題を問い質したところ、D組合員は、反省の色を見せず、強い口調で「苦情を入れる人間は客じゃない」と発言し、その上で、「E組合という労働組合を結成したから赤旗上げて事務所を真っ赤に囲ってやる、会社は謝罪文を横3メートル×縦1メートルを事務所前に張り出さなアカンからな」と乱暴な言動に及んだ。

また、令和6年5月末頃、会社の敷地・事務所内で、従業員に対し、「組合を結成した、会社を潰してやる」などと発言した。労働組合加入は問題としないが、組合の威を借り、不穏当な発言をして威圧するような言動は容認できない。

さらに、令和6年6月22日には、D組合員は従業員2名を呼び捨てした上に、同人らの言うことを聞く必要はないと放言した。また、会社の悪口を放言したり、出勤した従業員のドアの閉め方について因縁をつけて大声で暴言をはくなどした。このような粗暴な言動を日常的に行い、会社には多数の従業員から苦情が寄せられている。

また、令和6年7月23日、D組合員は従業員に対し、太ったなどセクハラ発言をし、当該従業員に不快な思いをさせたほか、会社内で「ありとあらゆる手段で会社を攻撃する」などと放言し、従業員から業務に支障が出ているとの苦情があった。

さらに、令和6年8月4日の入社時に、従業員に対し、同年5月19日の件に関して「会社がA運行管理補助者を解雇しないことを理由に、会社の代表取締役を告訴してやる」と放言した。

組合活動を理由とした脅迫的発言は、就業規則第30条第1項⑥、同条第2項④、⑤、⑩、第39条第2項⑬に違反する。

また、社内従業員、役員への恫喝・呼び捨て等は、就業規則第30条第2項①、④、⑤、⑩、第39条第2項⑪に違反する。

さらに、セクハラ発言は、就業規則第30条第2項⑤、⑦、⑧に違反する。

(オ) 令和6年7月28日、高速道路の走行記録の提出を怠った。

タクシーは一日最大275kmまでしか走行してはならないことになっているが、高速に乗っている区間の距離は1/4で距離を計算することになっている。ところが、D組合員は、その計算を怠り、日報へ記入すべき高速の入口と出口を記入しないまま、距離の計算等を従業員に丸投げした。会社からは、業務を全うするように何度も伝えたが、話を聞く姿勢がなく業務を全うしなかった。

このような言動は、就業規則第30条第1項③、⑤、⑯、同条第2項①、⑩に違反する。

(カ) 令和6年7月29日、会社に対して苦情があった。個人タクシーの運転手からD組合員がタクシーの写真が無断で、しかも執拗に撮影し、自分には国土交通省に知り合いがいるなどと言って脅されたとのこと。

このような言動は、就業規則第30条第1項③、⑤、同条第2項②、同条第3項②に違反する。

(キ) 令和6年9月6日、同月7日の2日間、立て続けに乗客から会社に対し、D組合員の接客態度や遠回りされたなどという苦情があった。

その翌日の同月8日、D組合員は巻き込み事故に関与し、運転していた車両を廃車させる結果となった。

さらに事故の4日後の同月12日には、タクシーセンターから、D組合員の運転する車が、一般公道で、法定速度を大幅に超えた速度で、一般車両を次々に追い抜く蛇行運転、危険運転を繰り返している、との通報があった。

このような言動は、就業規則第30条第1項⑤、⑥、⑬、同条第2項①、同条第5項①、②、第39条第1項②、⑦、⑧、同条第2項⑤に違反する。

エ 上記のような一連の問題行動を踏まえれば、今回の自宅待機命令が会社の独断による一方的な措置ではないことは明白である。連日にわたり問題行為が発生し、法令違反や危険運転、さらには事故を繰り返すタクシードライバーを継

続して乗務させることは、社会通念上、到底許されるものではないと判断した。

2 争点2（会社が、D組合員に対し、本件自宅待機命令書5通により、会社の立ち入りや関係者と連絡を取ることを禁止したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

会社は、本件自宅待機命令書5通に一貫して記載されている「遵守事項」において、D組合員に対し、会社への立ち入り禁止、従業員への接触禁止を命じ、この命令に違反すれば「厳重に処分」と記載している。これは、D組合員が同僚の社員に会社の不正行為を告げて、共に改善を求めることや、そのために労働組合に加入して共に行動しようという組合員としての当然の活動を妨害するためのものであり、組合活動への支配介入である。

さらに、令和6年9月28日以降の自宅待機命令書には、「当社従業員の報告によると、貴殿は、令和6年9月19日までに、当社従業員に接触を試みられているとのことです。遵守事項を必ず守るようにしてください。」と組合員を監視し、行動を制限する意図を明らかにしている。

以上のおり、会社が、本件自宅待機命令書5通により会社の立ち入りや関係者と連絡を取ることを禁止したことは、労働組合法第7条第3号の支配介入に当たる。

(2) 被申立人の主張

自宅待機中において、D組合員に対し会社への立ち入りや関係者との連絡を取ることを禁止したのは、職場秩序と従業員の安全を確保するためのやむを得ない措置であった。

D組合員は、会社事務所内において、「会社を潰してやる」、「社長は逮捕される」、会社役員は「やくざである」など、会社の名誉を著しく傷つける虚偽の発言を繰り返し、従業員に強い不安を与え、転職を勧めるような言動を執拗に行っていた。実際に、これらの発言が事実であるのかと不安を抱いた従業員から、役員あてに多数の問合せや不満・不安の声が寄せられ、職場の士気や信頼関係にも深刻な悪影響を及ぼしていた。

また、D組合員は、自宅待機中であるにもかかわらず、会社従業員に電話をかけ、D組合員が9月8日に起こした事故の車が修理に出されているのか、誰か乗っていないかを確認してほしいと接触した。電話を受けた従業員から非常に迷惑であると苦情報告があった。

3 争点3（6.9.18団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について

(1) 申立人の主張

ア 組合が「共済会」について質問したのに対し、会社は、「共済会という名の労働組合」であると言い張り、組合がその違法性を追及しても、会社は自らの言い分を繰り返すのみで、不誠実な対応に終始した。

イ また、雇用半年後の有給休暇が10日なのに雇用契約書には5日と記載されていた件で、会社は、訂正には応じたものの「実害が無い」からと社員の損害賠償はしないと強弁した。法定の労働条件を守れという組合要求すら受け入れない、非常に不誠実な対応である。

ウ さらに、団交中であるにもかかわらず、会社がD組合員に直接処分を通告したことについて、会社は、「労働条件がどうかという話ではなく、業務中の事故について謹慎を命じるということにした」、「乗務させないのはこちらの権限でやります」など、団交権を無視する発言を繰り返した。

エ そして、会社は、令和5年9月2日のもらい事故では相手方が全額負担しているのに、「完全なもらい事故であったら会社が全額負担する」と発言したり、修理可能な車を廃車にすると発言するなど、事実と異なる発言をした。

(2) 被申立人の主張

会社は、これまで組合の求めに応じて誠実に対応してきた。団交軽視や不当な団交拒否と評価される事実は存在しない。

ア 「組合・共済会・互助会」についての会社の正式な見解は、以下のとおりである。

「組合・共済会・互助会」の名称は、従業員で構成する同じ団体が併用してきた。この団体は、従業員が任意に加入して、従業員の相互扶助・福利厚生を図り、そのために必要な意見集約も行っている。この結果、ある場面では従業員代表として賃金や福利厚生などについて会社と交渉し(労働組合)、別の場面では従業員同士の親睦会を主催し(共済会・互助会)、また、従業員が事故を起こして賠償義務を負担した場合に賠償金の一部を補助したり(同)してきた。

代表者・会計担当・会議体等は同じであり、会費や資金管理も同じ勘定で運用されている。社内文書・掲示等でどの名称を使用する場合でも、同じ団体を指すものとして用いられてきた。「組合・共済会・互助会」という名称の使い分けは厳密なものではなく、組織運営上は同一の団体であることは明白である。

イ 有給休暇については、すべて消化している従業員は存在しておらず、他の従業員や互助会からも意見や苦情は出されていない。

有給休暇を取得しているのは勤務年数の長い従業員であり、これまで従業員から日数が足りなくて困っているとの指摘もなく、実質的な不利益は生じていないものと認識している。

ウ D組合員が自宅待機命令となった経緯・理由は、団交で何度も説明している。
エ 令和5年9月2日の事故は、相手側に帰責される事故ではあるが、D組合員の日常的な危険運転がなければ廃車に至る事故にならなかった可能性がある。
また、会社が車を意図的に廃車にするなどありえない。保険会社が全損と認定したのを受けて廃車にしている。

第6 争点に対する判断

1 争点1（会社が、D組合員に対し、本件自宅待機命令書5通により自宅待機を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱いに当たるか。）について以下判断する。

(1) まず、不利益性についてみる。

前記第4. 2(4)イ認定によると、会社が、D組合員に対し、自宅待機中の賃金として支払ったのは、平均賃金の約6割であったのだから、D組合員は本件自宅待機命令書5通により自宅待機を命じられたことにより、経済的な不利益を被ったことは明らかである。

(2) 次に、組合員であるが故になされたものであるかについてみる。

ア まず、6.9.15自宅待機命令書による自宅待機命令についてみる。

(ア) 最初に、D組合員が自宅待機を命じられた当時の労使関係についてみる。

前記第4. 2(2)ア、ウ、エ、サ、ス、(3)ア、イ認定によると、組合が会社に対し、D組合員が組合に加入したことを通知して以降、①6.5.31申入書による団交申入れに対し、令和6年6月17日、団交が開催されたこと、②会社は、同日の団交での組合からの申入れに対して、6.7.11会社回答書により回答をしたこと、③同年8月8日、組合と会社との間で団交が開催されたこと、④組合からの6.9.4要求書に対して、会社は6.9.17会社回答メールにより回答していること、が認められる。

このように、会社は、組合からの団交申入れについては団交に応じ、組合からの申入れや要求に対しても回答書を提出するなどの対応をしており、かかる事実からは、組合と会社の労使関係は、団交により問題解決を図る通常の労使関係を越えて緊張した関係にあったとはいえない。

(イ) 次に、会社が自宅待機を命じたことの合理性についてみる。

a この点について、会社は、連日にわたり問題行動が発生し、法令違反や危険運転、さらには事故を繰り返すタクシードライバーを継続して乗務させることは、社会通念上、到底許されるものではないと判断した旨主張する。

まず、D組合員の乗務中に事故がどの程度発生したのかをみると、前記第4. 2(1)オ、カ、(2)イ、ソ認定によると、①令和5年10月12日に他

の車両との接触事故が、②同年11月3日に他の車両との追突事故が、③同年6月13日、会社敷地内で自損事故が、④同年9月8日、他の車両との接触事故が発生している。事故の詳細について判然としないところはあるが、かかる状況をみると、会社が、D組合員について事故の発生頻度が高いと判断したことには理由がある。

また、D組合員の運転の状況をみると、前記第4. 2(2)ケ、シ、セからツ認定のとおり、D組合員は、令和6年8月には17回、同年9月には8回、乗務中に時速120kmを超える速度で走行したことがあったこと、が認められる。かかる状況をみると、旅客自動車運送事業者である会社が、D組合員について継続して乗務させることを問題視するのは当然のことである。

しかも、6.9.15自宅待機命令書により自宅待機を命じられる直前の状況をみてみると、前記第4. 2(2)ソからツ認定によると、同年9月8日に接触事故が発生したところ、その3日後である同月11日に、D組合員は、乗務中に時速120kmを超える速度で走行し、その翌日の同月12日には、法定速度を大幅に超えた速度で蛇行運転を繰り返し、その翌日と翌々日の同月13日及び同月14日にも、乗務中に時速120kmを超える速度で走行している。そうすると、D組合員は、事故直後であっても時速120kmを超える速度での走行を繰り返したり、高速度での蛇行運転を行っていたのだから、会社がD組合員を継続して乗務させることはできないと判断したのは当然のことである。

b 次に、就業規則との関係についてみる。

前記第4. 2(3)ア認定によると、自宅待機については、会社の就業規則第40条において、第30条もしくは第39条に違反する行為があったと認められる場合又はあったと疑われる場合に期限を定めて自宅待機を命じることができる旨の規定がある。また、第30条第1項⑬では、事故に対する注意を怠ったり、交通道德に反するようなことをしてはならない旨の規定があり、同条第5項①では、「使用者の車輛の運転は常に慎重に行い、安全運転をすること」と規定されている。

そして、前記aで記載したD組合員の行動をみれば、少なくとも、会社が、D組合員について、就業規則第30条第1項⑬及び同条第5項①に違反する行為があったと判断し、自宅待機を命じたことには合理的な理由があったとみるのが相当である。

(ウ) 以上のことからすると、D組合員が6.9.15自宅待機命令書による自宅待機を命じられた当時、組合と会社の労使関係は、団交により問題解決を図る通

常の労使関係を超えて緊張した関係にあったとはいえ、また、会社が自宅待機を命じたことには合理的な理由があるのだから、6.9.15自宅待機命令書による自宅待機は、D組合員が組合員であるが故になされたものとは認められない。

(エ) この点について、組合は、①令和6年9月15日の自宅待機命令までに、会社がD組合員に「速度違反」で指導した事実はない旨、②会社は6.9.18団交の直前に自宅待機命令を発している旨、時系列をみれば、会社は、組合とD組合員の追及を避けるために自宅待機命令を発したことが分かる旨、③会社は、6.9.4要求書に応えられなくなったことから自宅待機命令を発した旨、④会社において、D組合員以外に自宅待機を命じられた社員はおらず、組合員差別である旨、主張するので、以下、これらについてみる。

a 組合主張①について

この点について、会社は、嚴重注意・警告を行った旨主張する。

本件審査を経ても、会社がD組合員に対し、速度違反で指導したか否かは判然としない。しかしながら、仮に、組合が主張するように会社が速度違反について指導をしていなかったとしても、前記(イ) aで記載したとおり、D組合員が速度違反をしたことには変わりなく、組合主張①をもって、D組合員に対する6.9.15自宅待機命令書による自宅待機命令が、組合員であるが故になされたものとみることはできない。

b 組合主張②について

確かに、前記第4.2(3)ア、ウ認定のとおり、6.9.15自宅待機命令書による自宅待機命令は、6.9.18団交の3日前に発せられたのであるから、同自宅待機命令は、6.9.18団交の直前に発せられたものとはいえる。しかしながら、前記(イ) aで記載したとおり、D組合員は、令和5年10月12日と同年11月3日に乗務中に事故を発生させており、D組合員が組合に加入する前から同自宅待機命令に関連する非違行為を繰り返していたことが認められ、また、前記第4.2(2)ソからツ認定で記載された、6.9.15自宅待機命令書により自宅待機を命じられる直前の状況からすれば、タクシーセンターからの苦情をきっかけに、会社がこの時期に自宅待機を命じたことには相応の理由があるというべきである。したがって、同自宅待機命令が、6.9.18団交を忌避するためのものとも、組合とD組合員の追及を避けるために発したのものともいうことはできない。

c 組合主張③について

仮に、会社が6.9.4要求書に応えられなくなったとしても、使用者には、

労働組合の要求ないし主張を容れたり、それに対し譲歩をしなければならぬ義務まではないから、組合主張③のみをもって、D組合員に対する6.9.15自宅待機命令書による自宅待機命令が、組合員であるが故になされたものとみることはできない。

しかも、前記第4.2(3)アからウ認定によると、会社は、同自宅待機命令を発した後、6.9.4要求書に対して、6.9.17会社回答メールにより回答するとともに、6.9.18団交においても、6.9.4要求書に関する質疑に応じている。かかる経緯からすれば、会社が、6.9.4要求書に応じられないことを理由として、自宅待機命令を発したとみることはできない。

d 組合主張④について

この点について、会社は、未だかつてD組合員のような数々の問題を引き起こし、反省を一切しない従業員が存在しないためである旨主張する。

会社においてD組合員以外に自宅待機を命じられた社員がいなかったことについては、当事者間に争いはない。しかしながら、会社においてD組合員と同種の行動をしながら自宅待機を命じられなかった社員がいたとの事実は、疎明されていない。そうであれば、比較対象とすべき事例が存在しないというべきであるから、D組合員以外に自宅待機を命じられた社員がいなかったことをもって、D組合員に対する自宅待機命令が組合員であることを理由とする差別的な取扱いであったとみることはできない。

e 以上のとおりであるから、組合の主張を考慮しても、6.9.15自宅待機命令書による自宅待機命令が組合員であるが故になされたものとは認められない。

イ 次に、令和6年9月28日以降の自宅待機命令についてみる。

(ア) 前記第4.2(3)エ(ア)、コ、シ、セ認定のとおり、6.9.28自宅待機命令書、6.10.9自宅待機命令書、6.10.22自宅待機命令書及び6.11.15自宅待機命令書の記載からすると、令和6年9月28日以降の自宅待機命令は、6.9.15自宅待機命令書による自宅待機命令を延長するものといえる。そして、会社が、D組合員に対し、6.9.15自宅待機命令書により自宅待機を命じたことには合理的な理由があることは前記ア(イ)判断のとおりであり、また、前記第4.2(3)ア認定のとおり、就業規則第40条第3項には、自宅待機の期間は短縮又は延長することができる旨規定されている。かかる事情をみると、令和6年9月28日以降の自宅待機命令は、合理的な理由でなされた自宅待機命令を、就業規則に則って延長したものにすぎないようにもみえる。

(イ) もっとも、理由もなく徒に自宅待機を延長し続けたといった事情が認めら

れる場合には、組合員であるが故に、自宅待機命令を延長したとみる余地もあるので、以下、このような事情が認められるかについて検討する。

前記第4. 2(3)ア、エ、ケからス(ア)、セ認定によると、①会社はD組合員に対し、6.9.28自宅待機命令書により、自宅待機の延長を命じたこと、自宅待機の期間は、令和6年10月11日又は最終的な処分が決定するまでの間とされたこと、②会社が6.9.28自宅待機命令書とともに送付した6.9.28会社通知書には、これまでの調査によれば、D組合員に対する諭旨解雇ないし懲戒解雇を検討する必要があると考えられることから、就業規則第41条に基づき、D組合員に対し、弁明の機会を与えるので、同年10月8日午前11時に会社事務所に出席してほしい旨の記載があったこと、③就業規則第41条には、諭旨退職ないし懲戒解雇事由に該当するとして、諭旨解雇ないし懲戒解雇になるおそれのある従業員については、事前に弁明の機会を与える旨規定されていること、④同日、組合は会社に対し、弁明する内容の説明を求め、同日に予定されていたD組合員に対する弁明の機会は、同月21日に延期されることになったこと、⑤同月9日、会社はD組合員に対し、6.10.9自宅待機命令書により、自宅待機を同月24日まで延長したこと、⑥同月21日、D組合員に対する弁明の機会が予定されていたところ、組合は、事故内容が明白ではないので弁明の機会は設けない旨発言する等して、弁明の機会を設けることに応じなかったこと、⑦同月22日、会社はD組合員に対し、6.10.22自宅待機命令書により、自宅待機を同年11月15日まで延長したこと、⑧6.11.12団交において、組合は、懲戒理由がないのに弁明はあり得ない旨述べたこと、⑨同月15日、会社はD組合員に対し、6.11.15自宅待機命令書により、自宅待機を同年11月25日まで延長したこと、が認められる。

これらの経緯をみると、自宅待機の期間満了までに弁明の機会を設けられなかったため、会社は、自宅待機を延長したとみるのが相当である。そうであれば、会社が、6.9.28自宅待機命令書、6.10.9自宅待機命令書、6.10.22自宅待機命令書及び6.11.15自宅待機命令書により自宅待機を延長したことにつき、理由もなく徒に自宅待機を延長し続けたとの事情は認められないのだから、組合員であるが故に、延長されたとみることはできない。

(ウ) したがって、令和6年9月28日以降の自宅待機命令は、D組合員が組合員であるが故になされたものとは認められない。

ウ 以上のとおり、本件自宅待機命令書5通による自宅待機命令は、いずれも、組合員であるが故になされたものとはいえない。

(3) 以上のとおりであるから、会社が、D組合員に対し、本件自宅待機命令書5通に

より自宅待機を命じたことは、組合員であるが故の不利益取扱いには当たらない。したがって、この点に関する組合の申立ては棄却する。

- 2 争点2（会社が、D組合員に対し、本件自宅待機命令書5通により、会社の立ち入りや関係者と連絡を取ることを禁止したことは、組合に対する支配介入に当たるか。）について、以下判断する。

使用者が、従業員に非違行為があるとして懲戒処分を決定するまで当該従業員に自宅待機を命じる場合においては、当該自宅待機命令に付随して、一定程度、当該従業員に対して行動の制限を課すことも許容されるというべきである。もっとも、自宅待機命令に付随して課せられる制限として不合理であると認められる場合には、支配介入に当たり得るので、以下、この点について検討する。

組合は、本件自宅待機命令書5通の「遵守事項」において、D組合員に対し、会社への立入り禁止、従業員への接触禁止を命じる旨等を記載していることは支配介入である旨主張する。

しかし、会社への立入り禁止は、自宅待機命令に付随して課せられる当然の制限である。

また、従業員への接触禁止については、前記第4. 2(3)ア、エ(ア)、コ、シ、セ認定のとおり、本件自宅待機命令書5通の記載からすると、会社の業務に関する事項に限定して従業員と接触することを禁止しているにすぎないから、かかる制限が不合理な制限であるとはいえない。

その他、自宅待機命令に付随して課される制限として不合理な制限をD組合員に課したと認めるに足る事実の疎明はない。

以上のとおりであるから、会社が、D組合員に対し、本件自宅待機命令書5通により、会社の立ち入りや関係者と連絡を取ることを禁止したことは、組合に対する支配介入には当たらない。したがって、この点に関する組合の申立ては棄却する。

- 3 争点3（6.9.18団交における会社の対応は、不誠実団交に当たるか。）について、以下判断する。

- (1) 使用者は、誠意をもって団交に当たらなければならない、組合の要求や主張を真摯に受け止め、その具体性や追及の程度に応じた回答や反論を行う義務があり、これを果たさず、実質的な協議に応じなければ、不誠実団交に当たるといえるべきである。

この点について、組合は、前記第5. 3(1)アからエの項目を挙げて、6.9.18団交における会社の対応が不誠実である旨主張するので、以下、これらについて、不誠実団交に該当する行為があったか否かを検討する。

ア 組合が「共済会」について質問したのに対し、会社は、「共済会という名の労

働組合」であると言い張り、組合がその違法性を追及しても、会社は自らの言い分を繰り返すのみで、不誠実な対応に終始した、との主張について

この点について、組合は、共済会という名前の労働組合であると会社が回答したこと自体を問題視するように解される。しかしながら、使用者は、労働組合の見解に沿った回答をする義務までではないのだから、組合の見解とは異なる見解を会社が回答したからといって、その回答の内容が違法なものであるかにかかわらず、組合の追及の程度に応じた回答があれば、会社の対応が不誠実団交に当たるとはいえない。

そして、前記第4. 2(3)ウ(イ)認定のとおり、6.9.18団交におけるやり取りをみると、会社は、組合からの追及の程度に応じて、自らの見解を回答しているとみるのが相当である。

したがって、この点に関する組合主張は採用できない。

イ 雇用半年後の有給休暇は10日であるのに雇用契約書では5日と記載されていた件について、会社が、実害がないとして社員の損害賠償はしない旨回答した、との組合主張について

この点について、組合は、会社が損害賠償はしない旨回答したことをもって、不誠実団交に当たる旨主張していると解される。しかしながら、そもそも、使用者には、労働組合からの要求を受け入れたり、それに対し譲歩をしたりするまでの義務はない。したがって、会社が、社員の損害賠償はしない旨回答したからといって、そのことのみをもって、不誠実団交には当たらない。

加えて、前記第4. 2(3)ウ(ア)認定からすると、6.9.18団交において、会社は、実害はないから損害賠償をしないと述べており、組合の主張を排斥する理由を述べているのみならず、社員に実害があったかどうかを調べるべきとの組合の要求には応じる姿勢をみせており、このことから、6.9.18団交における有給休暇の件に関する会社の対応は、組合の追及の程度に応じて自らの見解を述べていることから、不誠実団交に当たるとはいえない。

したがって、この点に関する組合主張は採用できない。

ウ 団交中であるにもかかわらず、会社がD組合員に直接処分を通告したことについて、会社は、「労働条件がどうかという話ではなく、業務中の事故について謹慎を命じるということにした」、「乗務させないのはこちらの権限でやります」など、団交権を無視する発言を繰り返した、との組合主張について

使用者と労働組合との間で、組合員の労働条件に関する団交が行われている最中であったとしても、労働条件の変更に係る事前協議を定めた労働協約が存するなどの特段の事情がない限り、使用者は、組合員の労働条件を変更したり、

処分を行うのに当たり、労働組合と事前に協議しなければならない義務はない。そして、会社と組合との間で、事前協議約款が締結されていたとの主張も疎明もないのであるから、会社がD組合員に対して自宅待機を命じるに当たり、事前に組合と協議しなければならない義務はない。また、会社がD組合員に対して自宅待機を命じるに当たり、組合を通さなければならない義務もない。

これを前提として、6.9.18団交における会社の発言をみると、前記第4.2(3)ウ(ウ)、(オ)認定のとおり、確かに、会社は、組合が主張するような発言をしていることは認められるが、これは、D組合員に対する自宅待機命令についての組合からの質問に対し、組合の追及の程度に応じて会社の見解を説明したものとみるべきであって、団交権を無視する発言とはいえない。

したがって、この点に関する組合の主張は採用できない。

エ 会社は、令和5年9月2日のもらい事故では相手方が全額負担しているのに、「完全なもらい事故であったら会社が全額負担する」と発言したり、修理可能な車を廃車にすると発言するなど、事実と異なる発言をした、との組合主張について

前記第4.2(3)ウ(エ)、(オ)認定によると、①組合が、6.9.15自宅待機命令書について、事故後の弁済負担とは何かと尋ねたのに対し、会社が、事故の負担割合は色々あり、完全なもらい事故だったら会社が全額負担する旨述べたこと、②組合が「あの車」はどうなったかと尋ねたのに対し、会社が、修理もできないので乗れない旨、入れ替えないといけない旨述べたことは認められるものの、上記の会社発言が、事実と異なるものであったと認めるに足る事実の疎明はない。それゆえ、上記の会社発言が組合に対する不誠実な応答であるとは認められない。

したがって、この点に関する組合の主張は採用できない。

(2) 以上のとおり、組合の主張はいずれも採用できないのであるから、6.9.18団交における会社の対応は、不誠実団交には当たらない。

したがって、この点に関する組合の申立ては棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

令和8年3月23日

大阪府労働委員会

会長 横山耕平

(別紙省略)