

# 資 料

不当労働行為事件命令集  
命令・決定一覧

事 件 番 号	事 件 名	申 立 年 月 日	命令・決定 交付年月日	処理 日数	区分	ページ
R5(不)2	N事件	5.6.5	7.3.6	641	一部 救済	50
R6(不)1	C事件	6.5.8	7.9.4	485	棄却	96



## 命 令 書

申 立 人 埼玉県三郷市  
X組合  
執行委員長 A 1

被 申 立 人 埼玉県三郷市  
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A1、同A2、同A3及び同A4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つたものとして取り扱い、当該出勤停止処分がなかつたならば得られたであろう賃金相当額を組合員A2、同A3及び同A4に支払わなければならない。
- 2 被申立人は、組合員A2、同A3及び同A4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つ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A2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A1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つたものとして取り扱い、当該自宅待機命令がなかつ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A3に対する令和5年9月19日、同A1に対する同年12月22日及び同A2に対する令和6年2月16日付け解雇をなかつ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A1及び同A2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A1、同A2及び同A3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 A1 様

Y会社

代表取締役 B1

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A1、同A2、同A3及び同A4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A1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A2、同A3及び同A4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A3及び同A4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A2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A1に対して令和5年8月29日及び同年9月29日、同A2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(甲1)。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(甲64の18頁)。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(C2尋問調書2頁)。

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(C2尋問調書3頁、甲80)。

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(B3尋問調書18頁、甲134)。

- (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(甲2)。
- (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(甲64の2頁)。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(甲60、当委員会に顕著な事実)。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(C2尋問調書2頁、乙3)。

## 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（甲141）。

- (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（A2尋問調書4頁、甲7）。

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（甲5）。

「

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<sup>㊟</sup>

#### 【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（B1尋問調書4頁、16頁、32頁、35頁）。
- (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（B3尋問調書5頁、B1尋問調書8頁、甲3、甲66、甲67）。
- 組合は、1週間待つ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（C2尋問調書5頁、12頁、A2尋問調書5頁、甲4）。
- (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（A2尋問調書6、7頁）。

- (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」(甲83)、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」(甲85)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C1会長は内容を知らないものの、C1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(B1尋問調書29、30頁)。
- (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C1会長を訪問したいとの希望についてD1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、D1会社と会社は別な会社であり、会社の「役員ではないC1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(甲4)。
- (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A1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、C1会長に団交出席を要請するためD1会社を訪ねた。組合に対応したのは、会社のB1社長、B3副社長、D1会社のC2部長の3名であった。組合は、B1社長らに対し、C1会長に書面を手渡したい旨を伝え、B1社長は、会社の所在地である三郷で受け取ると主張した(A2尋問調書2頁、乙1、乙18の1、乙18の2、乙19の1、乙19の2)。

### 3 5年5月8日のD1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D1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D1会社を訪問したこと、訪問時、B1社長が三郷で話してほしいと指示したにもかかわらずD1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(甲8～甲11)。
- (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(乙17)。

「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（甲15）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」から会社に宛てた同月8日付け「通知書」（甲16）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(甲18～甲21)。
- (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(甲71)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勤、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（甲23～甲26）。

- (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（C2尋問調書10頁）。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、A2、A3及びA4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、正当な有給休暇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29日付けで通知した（甲32～甲34）。
- (11) 会社は、5年5月29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27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59条第8号及び第24号に該当するとして、組合員4名に対し5年5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（甲36）。
- (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」（甲38～甲41）を手渡して、同月7日から同月9日まで及び同月12日から同月15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29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、A1、A2及びA3については、当該行為に加え、同年5月29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（B 3 尋問調書 5 頁）。
  - (4) 6 年 1 月 3 1 日、A 4 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（甲 1 3 1）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 A 4 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（B 3 尋問調書 8 頁）。
  - (6) 江戸川病院の 6 年 2 月 1 3 日付け「診断書」（甲 1 3 2）において、A 4 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) B 3 副社長は、A 4 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（B 3 尋問調書 8 頁）。
  - (8) 6 年 3 月 1 5 日、A 4 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 2 2 日、組合と会社との間で第 1 3 1 回団交が行われた（甲 9 0、甲 9 1）。会社側からは少なくとも、B 1 社長、B 3 副社長、D 1 会社の C 2 部長が出席した。

会社は、夏季一時金の支給について、「A 1、A 2 には、ゼロ円、A 3、A 4 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)（甲 1 3 9）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 3 1 日及び、1 0 月 3 1 日とする。」との協定書が、平成 2 6 年 6 月 1 3 日付けで締結されている。

会社は、A 2 の自宅待機（後記 9(1)（甲 4 3））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、A 3 及び A 4 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（甲46）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  
に就任した（乙3）。

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（C2尋  
問調書8、9頁、B1尋問調書7頁）。

- (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（C2尋問調書8頁、B1尋問調書  
7頁、甲51）。
- (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（甲  
118）。

## 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（甲48、甲49）、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（甲139）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(甲120)、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(乙15)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(甲98)。
- (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(乙17)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るとき
- (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 A1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A1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(甲122)。
- (2) 会社はA1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（甲100）。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（甲101）。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、A1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）（甲124）、「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）（甲125）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A1に退職勧奨した（甲126）。
- (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（甲127）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（甲128）。

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(甲43)。
- (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(甲102)。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(甲103)。
- (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(B1尋問調書14頁、甲136)。

## 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（甲 1 1 5）。

- (4) 5年9月22日、A 1、A 2及びA 3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、A 3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（甲 1 3 8）。  
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、A 1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、A 2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 D 1 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、D 1 会社は、同年5月8日のA 1 及びA 2 のD 1 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（甲 1 1 6）、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（C 2 尋問調書21、22頁）。
- (2) 5年8月31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550万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（甲 1 1 3）。
- (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13日付けで不起訴処分となった（甲 1 4 3、甲 1 4 4）。

#### 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①5年5月12日、①で命じられた始末書の不提出を理由とする②同月19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29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29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29日付けのA1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29日付けのA2に対する自宅待機命令
- (4) A1、A2及びA3に対する5年年末一時金の不支給
- (5) 5年12月22日付けのA1の解雇
- (6) 6年2月7日付けのA4に対する配置転換命令
- (7) 6年2月16日付けのA2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12日付け出勤停止処分

5年5月8日の組合員4名によるD1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C1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、B1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、D1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19日付け出勤停止処分

会社が、5年5月12日付け出勤停止処分と組合員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。

##### (ウ) 5年5月29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。

(エ) 5年6月6日付け出勤停止処分

会社が、5年5月29日付け出勤停止処分と組合員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、A1以外に例がなく、合理性も見出し難い。

会社が、A1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、A2、A3及びA4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D1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、A3及びA4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12日付け出勤停止処分

C1会長は、D1会社の代表取締役であるが、会社の役員等ではない。また、D1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、C1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D1会社訪問は組合活動に該当しない。

D1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D1会社を訪問する行為に相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59条第16号「暴言またはこれに類する行為」、同条第18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19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。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。

(ロ) 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 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19日）。

本件年次有給休暇は、会社の取引先であるD1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、A3及びA4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、A3及びA4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D1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、D1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、C1会長が団交出席要請の対象となる使用者に当たり、D1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、C1会長は、会社の全株式を保有するD3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、B1社長の代表取締役就任やD1会社のC2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、C1会長の一存で決められたことが強く推認される。

また、A2が長距離業務に就くに当たって、B1社長は、C1会長の判断を仰いでいる（甲108、甲109）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（甲63）。

さらに、組合員に対する一時金の支給についても、C1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（甲112等）、第113回団交議事録（甲73）には、会社側が組合員に対してC1会長との直接交渉を促す記載も見られる。

加えて、C1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、B1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 C1」名義でなされている

る（甲5）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 C1」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。

以上の事実に照らせば、C1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、C1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、C1会長の団交出席を要請するためのD1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D1会社訪問を予告し、当日も会社のB1社長らに対応していること、出入口付近に15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（乙18の1～乙19の2）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D1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、D1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D1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。C1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（甲60）、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（B3尋問調書18頁、甲134）。B1社長ら会社の代表者は、オーナーであるC1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、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思料できる。

以上より、組合員4名のD1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ことが必要である。

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（甲23～甲26）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

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ことが必要である。

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、A1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、A1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、A1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

A2、A3及びA4に対して、5年5月8日の年次有給休暇の取得申請をD1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、D1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、D1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11月19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

A3及びA4に対する5年7月18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2024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で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、議事が行われぬまま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（甲139）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（甲90、甲91）。

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（甲90、甲91）。

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1

5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（甲122、甲101）、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（甲43）、同年10月1日からの終期を定めない自宅待機（甲103）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（甲139）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D 1 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 D 1 会社に対する要請行為があったわけでもないこと、C 1 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、D 1 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り、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、

A 3 及び A 4 を含む従業員に 5 年夏季一時金 2 5 万円を支給したにもかかわらず、A 1 及び A 2 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（甲 1 3 9）を結んでいる。5 年 1 月 2 7 日に負傷して労災休業中の A 1 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、A 2 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 A 2 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、A 1 及び A 2 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 A 1 及び A 2 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（A 2 の 5 年 6 月 1 6 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 1 6 日から同年 9 月 3 0 日まで A 2 に自宅待機を命じたことは、組合の中心人物である A 2 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 2 3 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。

A 1 は労災により、A 2 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、A 3 及び A 4 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 D 1 会社を訪問した際、A 1 及び A 2 は事務所の中に入り、A 3 及び A 4 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（A 2 の 5 年 6 月 1 6 日付け自宅待機命令）

5 年 6 月頃、D 1 会社から会社に、A 2 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慮し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が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（甲139）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0.14mg/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0.14mg/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A 2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、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、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（A 1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）

諭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。

A3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、入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、入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）

A1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、A1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A1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（A4の配置転換）

A4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。A4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（A2の解雇）

会社は、A2の5年5月8日のD1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るとき」、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。

A2は、D1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D1会社を訪れ、会社代表のB1社長が要望は会社で聞くと伝えても居座り、C1会長との面会を強要しようとした。

当該D1会社訪問行為により、会社の取引先であるD1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、A2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（A3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0.14mg/lを計測したとしてA3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、A3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60条第16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」というと主張するが、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10月3日の入社時に呼気中アルコール濃度0.27mg/lと重い酒気帯び運転の基準値に達していながらA3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、A3が解雇された5年9月19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、A3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、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、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、A1及びA2の自宅待機命令、A3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（A1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A1  
を解雇した。

A1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(甲127)を信用できないと退け、当該診断書作  
成の一週間後にA1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、A1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 A 4 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 (A 2 の解雇)

A 2 を 6 年 2 月 1 6 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。

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、その後、書類送検された。

会社は、「会社の取引先である D 1 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 1 3 6) 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 1 8 条第 3 号及び第 6 号に基づき、6 年 2 月 1 6 日付けで解雇した(「解雇通知書」甲 1 3 6)。

その後、会社は、D 1 会社訪問行為により取引先である D 1 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、A2の5年5月8日のD1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、A3及びA1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A2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、D1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16日から同年9月30日までの自宅待機命令（甲43）、「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29日付けのご連絡書（甲102）、刑事告訴を受けている状況の継続を理由とする同年10月1日からの終期を定めない自宅待機命令（甲103）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A2を解雇した行為は、A2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)「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」、同1(4)「A3及びA4に対する5年7月18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と足りると考える。

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27条の12及び労働委員会規則第43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



# 命 令 書

申 立 人 埼玉県蓮田市  
食品関連一般労働組合  
執行委員長 A 1

被 申 立 人 埼玉県さいたま市  
Y生協  
代表理事 B 1

上記当事者間の埼労委令和6年(不)第1号C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8月7日第963回公益委員会議及び同月21日第964回公益委員会議において、会長・公益委員甲原裕子、公益委員山崎仁枝、同村上文及び同荒木直人が出席し、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

被申立人Y生協(以下「生協」という。)を平成26年2月28日に退職したA2(以下「A2」という。)は、平成28年3月19日、申立人食品関連一般労働組合(以下「組合」という。)に加入した。

令和2年7月10日、組合は、A2の「在職中に発生した負傷について使用者としての安全配慮義務違反があったのでその損害につい

て」、生協に対して初めて団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。

同年9月9日、組合と生協は、1回目の団交を行った。

令和5年12月14日、組合と生協は、2回目の団交を行った。

同月24日、組合は、A2の「長年の功労に対して感謝の意を表する」こと及びA2の「失われた人生と名誉の対価として18,444,288円の支払いを要望する」ことを議題として、生協に対し団交を申し入れたが（以下「第3回団交申入れ」という。）、生協は、応じなかった。

令和6年1月19日、組合は、「書面で回答された「パークシティ〇〇〇〇」の配達状況について、若干の質疑」、「前回交渉の中で、労働災害通勤災害安全衛生職場会議報告書の件が質されたおり、B2労務政策企画室室長が答えられた「診断書の提出」に関する発言の真意と経緯」及び「1人作業における災害時の現地調査について等、事故後における生協の対応」を議題として、生協に対し団交を申し入れたが（以下「再申入れ」という。）、生協は、応じなかった。

本件は、生協が組合の第3回団交申入れ及び再申入れ（以下、併せて「本件申入れ」という。）に応じなかったことは、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第2号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、令和6年5月8日、組合から救済の申立てがなされた事件である。

## 第2 組合の請求する救済内容の要旨

- 1 生協は、A2の勤務時間中の事故又は過重労働による傷病についての紛争の解決に関する団交に、誠実に応じること。
- 2 誓約文の手交及び掲示

## 第3 当委員会の認定した事実

- 1 当事者

(1) 組合は、肩書地に所在し、平成8年2月25日に結成された、いわゆる合同労組であり、申立時の組合員数は、40名である。

A2は、生協退職後の平成28年3月19日に組合に加入しており、本件申入れ時点で生協と労働契約関係にない。また、他に生協と労働契約関係にある組合員はいない。

なお、A2の組合加入当時、生協に対して組合加入通知はなされていない。

(2) 生協は、消費生活協同組合法に基づいて昭和41年3月17日に設立され、平成25年3月21日に現在の商号となった生活協同組合である。肩書地に所在し、組合員の生活に必要な物資を購入、加工、生産して組合員に供給する事業等を目的としている。令和6年3月現在の正規職員は3125名、パート・アルバイト職員は1万214名である。

## 2 A2の退職及び組合加入までの経緯

(1) 昭和50年2月1日、A2は、現生協の前身の1つである当時のB3生協に就職した。

B3生協は、昭和57年、他の生活協同組合と合併してB4生協になり、平成2年、その商号をB5生協に変更した。さらに、平成25年3月21日、他の生活協同組合と合併して現在の商号になった。

(2) 平成22年3月11日、A2は、コープデリ大宮センター地域担当主任となり、同年5月当時、さいたま市〇区〇〇にある大規模マンション「パークシティ〇〇〇〇〇〇」内での配達業務を担当していた(甲10の1)。

(3) A2は、平成22年5月5日以後、川越リハビリテーション病院、船橋整形外科病院、自治医科大学附属さいたま医療センター、国立精神神経医療センター、田中整形外科、新小岩わたなベクリニック、佐々木耳鼻咽喉科・眼科、タツイ眼科、星ヶ丘病院、東埼玉病院、

ひらの亀戸ひまわり診療所、安田泌尿器クリニック、こうぬまクリニック、慶應義塾大学病院、目白大学耳下学研究所クリニック、丸山記念総合病院などに通院して治療を受けたが、頭痛等の症状は改善しなかった（なお、A2の症状の内容については、当事者間に争いがある。）（甲10の1）。

- (4) A2は、平成22年5月5日を負傷又は発病年月日として、労働者災害補償保険に基づき、平成22年7月13日付けで休業補償給付を、平成22年7月16日付けで療養補償給付を申請した。

休業補償給付支給請求書において、傷病の部位及び傷病名は、「左肩インピンジメント症候群、頸椎症」と記載されていた（甲47）。

療養補償給付たる療養の給付請求書において、傷病の部位及び状態は、「左肩脱臼」とされ、災害の原因及び発生状況は、以下のとおり記載されていた（甲48）。

○区○○○丁目客先マンション（一棟に何軒も配達先がある）前路上で朝9時からずっと配達作業をしていたが、夕方4時ごろトラック荷台前で米や牛乳の入ったオレコン4箱を両手で持ち上げたところ、急激に左肩に痛みが走ったもの

- (5) さいたま労働基準監督署長は、「左肩インピンジメント症候群、頸椎症と業務との間に相当因果関係が認められない」として、平成22年10月15日付けで(4)の療養（補償）給付を不支給と決定した（甲49）。また、(4)の休業補償給付についても、平成22年10月15日、さいたま労働基準監督署長により同様に不支給決定がされた（甲10の1）。
- (6) 平成24年頃、A2は、東京地方裁判所に対し、(5)の不支給決定の取消しを求める行政訴訟を提起した（同裁判所平成24年（行ウ）第692号）（甲10の1）。
- (7) 平成25年9月10日、A2は、生協を定年退職し、アルバイトとして再雇用された後、平成26年2月28日に退職した。

- (8) 平成26年12月15日、A2は、医療法人財団順和会山王病院の医師から脳脊髄液減少症と診断された(甲9)。
- (9) (6)の行政訴訟は、平成27年1月29日の地裁判決で請求棄却、同年7月30日の高裁判決で控訴棄却となり、A2の敗訴が確定した(甲10の1)。
- (10) 平成28年3月19日、A2は、組合に加入した。

### 3 組合加入後のA2の提訴及び本件申立てに至るまでの訴訟の経緯

- (1) 平成29年1月、A2は、2(8)で診断された脳脊髄液減少症の発症が平成22年5月5日の業務に起因するとして、さいたま労働基準監督署長に対し、労働者災害補償保険に基づく給付を申請した。平成29年2月8日、組合は、A2と共に、さいたま労働基準監督署との面談に出席した(乙38)。

さいたま労働基準監督署長が不支給と決定したため、A2は、令和2年5月、地方裁判所に対し、当該不支給決定の取消しを求める行政訴訟(以下「別件行政訴訟」という。)を提起した。

#### 【当委員会に顕著な事実】

- (2) 令和2年5月4日付けで、A2は、生協の安全配慮義務違反による転倒ないし過重労働で脳脊髄液減少症を発症したとして、債務不履行責任に基づき、生協に対し、訴額2028万4288円とする損害賠償請求訴訟をさいたま地方裁判所に提起した(さいたま地方裁判所令和2年(ワ)第1010号、以下「別件民事訴訟」という。)。訴額の内訳は、治療関係損害242万275円(病院診療費131万3825円、薬局代9万6470円、交通費100万9980円)、休業損害・失業損害1255万4013円、入通院慰謝料347万円、弁護士費用相当損害184万円である(乙1、乙2)。
- (3) 別件民事訴訟において、A2は、次のとおり事故が発生したと主張した(以下「A2の主張する事故」という。)(乙1)。



- (4) 令和5年2月17日付けで、別件民事訴訟において、さいたま地方裁判所は、A2が従事していた配達業務は過重なものではなく、仮に転倒の事実があったとしてもその業務に起因するものとは認められないから、生協の安全配慮義務違反は認められないとしてA2の請求を棄却した（甲10の1）。
- (5) 令和5年3月2日付けで、A2は、別件民事訴訟について、東京高等裁判所に控訴した（令和5年（ネ）第1696号損害賠償請求控訴事件）（乙13、乙14）。
- (6) 令和5年9月6日付けで、地方裁判所は、別件行政訴訟において、A2の請求を棄却し、A2は、高等裁判所に控訴した。

【当委員会に顕著な事実】

- (7) 令和5年11月28日付けで、別件民事訴訟において、東京高等裁判所は、A2の主張する事故はこれを認めるには足りず、これが認められるとしても、生協にこの点に関する安全配慮義務違反の成立を認めることはできず、また、過重労働に係る安全配慮義務違反の成立を認めることもできないから、その余の点について判断するまでもなく、安全配慮義務違反を理由とする損害賠償請求は理由がないとして、A2の控訴を棄却した（甲10の2）。
- (8) 令和5年12月11日付けで、A2は、別件民事訴訟について、最高裁判所に上告及び上告受理申立てをした（乙21）。

#### 4 1回目の団交

- (1) 令和2年7月10日、組合は、生協に対し、次のとおり初めて団交を申し入れた（甲11）。

団体交渉の申し入れ

貴Y生協と2014年3月10日まで雇用関係にあったA2（当該組合員）氏の在職中に発生した負傷について使用者としての安全配慮義務違反があったのでその損害について下記の要領で団体交渉を申し入れます。

## 記

### 1. 交渉事項

2010年5月5日の配達業務中、転倒により発生した負傷は使用者側の責任に帰する事故であった。この負傷により失った利益18,444,288円を要求します。

2. 日時及び場所は貴協同組合の指定をベースに7月17日までに文書にて示してもらい調整・合意のうえとしたい。

但し、場所は記録等に支障のないスペースを用意されるようお願いいたします。

3. 組合側交渉員：組合役員及びA2氏、詳細は追ってお知らせします。

(2) 令和2年9月9日、組合と生協は、1回目の団交を1時間44分程度行った（甲23、乙39）。

## 5 1回目の団交から2回目の団交に至る経緯

(1) 1回目の団交後の組合の団交申入れに対し、生協は、令和2年9月24日付け「回答書」（甲12）で次のとおり回答し、今後の団交を断った。

貴労働組合（以下、「組合」といいます。）から、A2貴組合組合員（以下、「A2氏」といいます。）の2010年5月の事故に関し団体交渉を求められておりますが、当該事故はすでに10年前の出来事であるところ、A2氏は、2014年2月28日に当生協を退職され、貴組合の申入れ時点ですでに6年以上を経過しております。また、A2氏が脳脊髄液減少症（漏出症）と診断されこれが2010年5月の事故に起因するので労災申請書に捺印を求める旨の申入れは、A2氏の代理人であったA3弁護士から当生協に対し2015年8月にありましたが、当時、当生協から回答をしたところ、その後返答もなく約5年が経過しています。そもそも当生協に対しA2氏在職当

時に責任追及がなされていたと言う事情は全くないところ、上記のとおり5、6年間、A2氏からは当生協に対し何らの申入れすらなく経過しておりました。

貴組合からの申入れを受け、2020年9月9日にはとりあえず貴組合のお話をお聞きするという事で団体交渉を開催させて頂きましたが、貴組合からはこの5、6年間に客観的事情が変化して今般の申入れに至った旨のご説明も特段なく、当時の事故状況に大きな認識の相違がある中で「話し合いでの解決」を求められても、当生協は当惑するばかりです。

他方、A2氏は本件に関し当生協に対し損害賠償請求訴訟を提起しているところです。

つきましては、A2氏の件はもはや当生協が団体交渉において適切に対処できるものではなくなっておりますので、今後の団体交渉をお断りさせていただきます。

- (2) 組合は、生協に対し、令和2年11月20日付け「第2回団体交渉」再度の申入書」（甲13）で次のとおり団交を申し入れた。

貴Y生協（生協）と食品一般ユニオン（ユニオン）との第1回団体交渉後、貴生協は「回答書」（9月24日付）にて、次回団体交渉を拒否しました。

その後、当ユニオンは貴生協の「回答書」を踏まえた上で、団体交渉継続の必要性を具体的に指摘し、開催の申入れ（10月1日、10月15日）をしてきました。これに対し貴生協から、回答（10月6日、10月21日）がありましたが、その内容は「2020年9月24日付回答書のとおり」との拒否回答の繰り返しです。しかし、申入書で指摘の通り、「9月24日回答書」の中で貴生協から協議を通して解明すべき問題点が提起されたのであり、「団交拒否理由」として回答書を繰り返し引用するのは極めて異常です。

当ユニオンには、回答書（9月24日）に基づき協議・解明が必要と認識している問題点は何点かありますが、一回の団体交渉で全ての協議を尽くすことは困難と考えます。

従って当方としては、次回団交での協議事項を以下の様と考えます。勿論、貴生協から優先すべき協議事項の提起があれば、真摯に受けとめて協議に応じるものです。

#### 記

①2015年8月以降「5、6年間、A2氏からは当生協に対し何らの申入れすらなく経過」……。貴生協の認識に対する事情説明と事実関係の解明を行う。

②「そもそも当生協に対しA2氏在職当時に責任追及がなされていたという事情は全くない」……。貴生協の虚偽的な認識に対し、当時の事実を正確に伝えること。

③損害賠償請求訴訟が提起されている、「団体交渉において適切に対処できるものではない」……。団体交渉と訴訟の関係を明確にする（訴訟の凍結も視野に、など）。

貴生協の回答書（9月24日）で残された問題点は、今後の団体交渉の協議事項に委ねますが、当方には貴生協の疑問点に誠実に答える義務があり、当然のことながら貴生協には回答に応じる義務があるのであり、団体交渉の開催は避けられない課題です。

貴生協の存立の原点に照らし、争いごとが事実と道理に基づいて円満に解決することを目指し、第2回団体交渉が開催されることを再度、改めて申入れる次第です。

- (3) 組合は、生協に対し、令和5年8月21日付け「第2回団体交渉」の申入れ書」（甲14）で次のとおり団交を申し入れた。

貴生協は、食品一般ユニオン（以下、ユニオン）との第1回団体交渉後、「回答書」（2020年9月24日付）で「今後の団体交渉をお断りさせていただきます」として、以降の再三の申入れ

に対しては理由を示すことなく拒否をしています。

しかし、これまでの経過からすれば、この回答は明らかに不当です。

損害賠償訴訟は、2022年11月25日、「原告の請求は棄却する」と一人作業の実態を無視する不当判決が出されましたが、東京高裁で継続されています。

貴生協は、控訴審での被控訴人準備書面(2)において、「転倒したとすれば、状況からしてその原因は控訴人の『不注意』にあったという他ない」、「使用者の支配管理性が及ぶ以前の問題であり、使用者の安全配慮義務が及ぶものではない」として自らの安全配慮義務不履行を居直っており、当時の業務管理の姿勢が明らかになっています。

第一回団体交渉で明確にしたように、A2組合員の事故は、現認者が存在しない一人作業の転倒事故であり、本来、そうした作業を指示した貴生協が安全配慮の責任をもって調査して業務起因性を認め労災申請すべき案件です。

そうした本件については、第三者機関の判断だけでは解決が困難であって、当事者間の胸襟を開いた話し合いが決定的に必要であると確信し、改めて合意に向けた団体交渉を提起するものです。

当ユニオンは、被災から13年余のA2組合員とその家族の苦難を念頭に、業務中の転倒事故で「脳脊髄液減少症」を発症した事実を貴生協が真摯に受け止め、事実と道理に基づき円満解決に向かうことをめざし、誠実に団体交渉に臨まれるよう、申し入れます。

#### 記

1. 2020年11月20日付け申入れ書の3点をはじめとする事項への回答を求める。

2. 日時、場所は窓口で協議調整する、組合側交渉員は追ってお知らせする。

3. 交渉応諾の可否は8月31日までにいただきたい。

なお、貴生協の存立の原点に照らし、争いごとが事実と道理に基づいて円満に解決することを目指しますが、不調の際は公的機関をも視野に入れて対応する所存です。

- (4) 組合は、令和5年9月13日付けで、当委員会に対し、団交の開催を調整事項とする労働争議あっせん（令和5年（調）第2号労働争議あっせん事件）を申請した。同年11月13日に当該あっせんは不調に終わった。
- (5) 別件民事訴訟において、東京高等裁判所は、令和5年11月28日付けでA2の控訴を棄却し（甲10の2）、A2は、同年12月11日付けで最高裁判所に上告及び上告受理申立てをした（乙21）。

## 6 2回目の団交

- (1) 令和5年12月14日、組合と生協とは、2回目の団交を2時間22分程度行った（甲24、乙40）。
- (2) 冒頭、組合は、弁護士の出席を認めないとして、生協代理人の退席を求めた。生協代理人は、生協から全権を委任されているとして応じなかった。組合は、団交は当事者同士が話し合う場であると主張し、代理人ではなく、生協職員が発言するよう求めた。B6生協人事教育統括部長は、生協は代理人に全権を委任しており、代理人から説明すると回答した。このようなやり取りが40分程度続いた後も、この団交を通じて、組合は、生協代理人が発言することに反発し、生協職員との話し合いを求めた。
- (3) 組合から、前回の団交で、パークシティ〇〇〇〇〇の現在の配達方法等について調べると生協から回答があったため、それについて聞きたいとの発言があった。これに対し、生協代理人は、前

回の団交で調べてきますと言ったので、それについては書面で回答する旨答えた。

(4) 組合は、A 2 の主張する事故があったことを前提に、生協は、本人を連れて現地へ行って、現場を記録するべきであったと発言した。それに対して、生協代理人は、A 2 の主張する事故は高裁判決で否定されており、判決を前提に話すしかないと言った。

(5) A 2 は、A 2 の主張する事故の現場を調査してほしいと平成 22 年 8 月 3 日に生協に告げたところ、「ダメだ、マンションに行って調べることは不法侵入だから絶対にダメだ」と言われたと言った。

これに対し、生協代理人は、「A 2 さんは、平成 22 年の 8 月 3 日に調査、そういう申出をして、それに対して生協は否定的な発言をしたということは、裁判で主張したけども裁判所はそれを認定していない。」と言った。

(6) 生協代理人は、A 2 の主張する事故がない根拠について、「転倒の事実がないというその根拠は何だとおっしゃったところ、それはやっぱり読んで頂きたいなと思うんですよね。判決に、こと細かくなぜ転倒があったと認められないのか、ということは書かれています。」と説明した。それに対して、組合は次のとおり発言した。

組合「それだけです。はいわかりました。ちょっとね、あのね、私も判決文読みました。刑事事件でね、あの冤罪事件が後を絶たないってのはね、こういう事実認定の杜撰な事実認定じゃなくて（原文ママ）、思ったんです。」

その後も、生協代理人と組合との間で以下のようなやり取りがあった。

組合「繰り返しになりますがね、代理人がね、法廷でこうなってる、判決がこうなってるっていうね、それは、それだけでね、それが全てっていうのはね、これはね、誤りだと思いますよ。」

生協代理人「判決を前提にしかちょっとお話しできませんねと申し上げている。」

組合「その判断、その判決に誤りがある、ここはちょっと疑わしいなっていうことがね。」

組合「それが司法の限界なんだって言ってんですよ」

組合「だからそれを乗り越えて一致点をどう作り出すかっていうのが」

生協代理人「事実認識の相違が結構ありますし、いや判決がおかしいんだということで、私どもに言われても」

組合「誤った判決が行われてるんです。」

生協代理人「だから何なんですか。」

組合「話し合いで解決していこうということじゃないですか。」

生協代理人「だからそれは裁判所に言ってくださいよ。」

組合「そしたら裁判なんて今やる、何のためにやってんですか。」

生協代理人「あなたたちがやってんですよ。」

組合「そうですよ。」

生協代理人「A2さんがやってんですよ。A2さんに訊いて下さい。あなた何のために裁判やっているんですかと。」

組合「何を言っているんですか。あなたたちがちゃんとそれを、真実を真実として認めないからこうやってやってるんですよ。A2さんだって早く終わりたいよ、こんなの。何年苦しんでんですか」

生協代理人「今後もね、なんか俺絶対諦めないぞ、みたいなことをおっしゃられても、ご回答は変わらないです。」

組合（A2）「ちょっと私から。何か聞くと、13年経ったから忘れましたとか、知らないとかって、そういうのは回答じゃないですから」

生協代理人「だから発言の一部を取り上げて、そればかりじゃないかとか言われても、その時その時のちゃんと話がかみ合っ

てますので、話し全体を踏まえてください。一部を切り取らないでください。」

生協代理人「ちょっとこれ以上ですねお話してもずっと平行線じゃないのかな、と。」

## 7 第3回団交申入れから本件申立てに至る経緯

- (1) 組合は、令和5年12月24日付け「第3回団体交渉」の申入れ書（甲18）により、次のとおり生協に団交を申し入れた。

### 「第3回団体交渉」の申入れ書

貴生協と食品関連一般労働組合（以下、食品一般ユニオン）との第2回団体交渉が12月14日行われた。交渉内容は前回の交渉で回答の不十分な点を明らかにすることと、紛争の話合い解決を目指したものであったが、貴生協の対応は極めて問題であった。

当事者間の交渉が前提の団交目的を否定し、答弁の一切を含めた進行の全権を代理人に移譲し、当事者責任を回避する姿勢は許されないことである。交渉は2時間余に及んだが、代理人の「裁判の結果がベースで、これ以上も以下もない」とか、「私は、これで飯を食っている」等の姿勢は、「合意に向けて真摯に交渉する」という、本来の団体交渉とは異質の対応であった。この団体交渉は、被災から13年余のA2組合員と家族の苦難を念頭に、業務中の転倒事故で「脳脊髄液減少症」を発症した事実を貴生協が真摯に受け止め、事実と道理に基づき円満解決をめざすことである。当食品一般ユニオンは以下の要求を改めて提起するので真摯に検討し団交に応じることを要請する。

交渉の円滑な進行を目的に下記の内容を提起するが、A2氏が「就労中に被災した事実」と長期に亘る労苦に対し、貴生協が当事者として司法判断の到達点（原告の主張全てが否定されたわけではない）なども考慮に置きながら解決金の水準も含め、誠意ある対応で合意点に達することを強く求める。

記

- 1 名誉回復としてA 2氏に長年の功労に対して感謝の意を表する。
- 2 解決金として失われた人生と名誉の対価として 18,444,288 円の支払いを要望する。もっとも、この当初要求の同金額には拘るものではなく、貴生協の誠意ある回答で合意する。
- 3 以上2点に合意できるならこの紛争について、その余の請求は放棄する
- 4 場所は貴生協本部会議室を指定する、日時は窓口で協議調整する、組合側交渉員は追ってお知らせする。
- 5 交渉応諾の可否は2024年1月15日までにいただきたい。  
なお、貴生協の存立の原点に照らし、争いごとが事実と道理に基づいて円満に解決することを目指しますが、不調の際は公的機関をも視野に入れて対応する所存です。

- (2) 第3回団交申入れで組合が議題とした「2 解決金として失われた人生と名誉の対価として18,444,288円の支払いを要望する。」における1844万4288円は、別件民事訴訟でA 2が生協に対して、A 2の主張する事故が生協の安全配慮義務違反に基づくとして請求した損害賠償金2028万4288円から弁護士費用相当損害184万円を除いた額に等しい。治療関係損害242万275円、休業損害・失業損害1255万4013円、入通院慰謝料347万円の合計である(乙1)。
- (3) 生協は、令和6年1月9日付け「ご連絡」(甲19)により、令和5年12月14日の団交の場で回答を求められた件である「「パークシティ〇〇〇〇〇」の配達状況について(2023年12月現在)」について報告し、「「第3回団体交渉」の申し入れについては、判決に対する批判に終始しており、議論できるものではありませんので、団体交渉はお断り致します。」と返事した。

- (4) 組合は、令和6年1月19日付け「第3回団体交渉」再度の要請（甲20）により、次のとおり生協に団交を申し入れた。

「第3回団体交渉」再度の要請

貴生協と食品一般ユニオンとの第2回団体交渉が昨年12月14日に開かれ、2時間余にわたる協議にもかかわらず貴生協側の極めて異常な運営、進行により議論の進展には至らなかった。当ユニオンは、この状況を前向きに解決することを目指すと同時に、当事者・A2の業務中転倒とそれに伴う傷病発生の事実を、貴生協が真摯に受け止められることを求めて12月24日、「第3回団体交渉」の申し入れを行いました。

これに対して貴生協人事教育統括部長B6氏より「ご連絡」とする2024年1月9日付書面が送付され、団体交渉に関して「判決に対する批判に終始しており、議論できるものではありませんので、団体交渉はお断りします」とする、今後の団交をも含めて拒否するものであった。

当ユニオンは過去2回の交渉の中では、判決に対する批判に終始などの行為は一切行っておらず、事実を反するものであり、逆にこの司法判断の到達点を踏まえた上での話し合い解決を求めているものです。また第3回申入れ書（昨年12月24日付）のどこに「判決を批判する」様な表記があるのか。当ユニオンこそ、判決に関わらず、双方にて前向き解決を望んでいるのであって、これら理由は貴生協の逃げ口上というほかない。

当食品一般ユニオンは改めて「第3回団体交渉開催」の再要請をするものであり、貴生協には誠意ある対応を強く求めます。

基本的には前回申し入れの事項に対する交渉ですが、加えて、第2回交渉の結果を踏まえた具体的事項を下記に追記したので、ご理解とご検討をお願いします。

なお、交渉応諾の可否は、1月29日までにご連絡をいただきたい。

## 記

- 1, 書面で回答された「パークシティ〇〇〇〇〇」の配達状況について、若干の質疑
- 2, 前回交渉の中で、「労働災害通勤災害安全衛生職場会報告書」の件が質されたおり、B 2 労務政策企画室室長が答えられた「診断書の提出」に関する発言の真意と経緯。
- 3, 1 人作業における災害時の現地調査について等、事故後における貴生協の対応。
- 4, その他、関連事項。

- (5) 組合は、令和6年2月8日付けで、当委員会に対し、団交の開催を調整事項とする労働争議あつせん（令和6年（調）第2号労働争議あつせん事件）を申請した（甲21）。当該あつせんは、生協が辞退したため、打ち切られた（甲22）。

## 8 本件申立て

令和6年5月8日、組合は、当委員会に対し本件申立てを行った。

## 9 本件申立て後の事情

### (1) 別件民事訴訟の確定前

ア 令和6年7月3日、別件行政訴訟において控訴が棄却された。

その後、A 2は、最高裁判所に上告及び上告受理申立てをした。

#### 【当委員会に顕著な事実】

イ 令和6年10月30日第3回調査期日までに、生協から組合に、場合によっては当委員会立会いの下、団交をもう一度行う選択肢もあるとの提案がなされた（令和6年10月30日第3回意向聴取）。

#### 【当委員会に顕著な事実】

ウ 組合は、令和6年11月15日付け準備書面（2）において、「申立人としては、団交を実施することを改めて求める。被申立人が

誠実にこの団交に応じるということであれば、本救済申立は取り下げる意向である。」と陳述した。

(2) 別件民事訴訟の確定

令和6年11月29日、別件民事訴訟は、上告棄却及び上告審として受理しない旨の決定がなされた（令和6年（オ）第395号、令和6年（受）第511号）（乙41）。

(3) 別件民事訴訟の確定後

ア 組合は、令和6年12月18日付けで、生協に対し次のとおり団交を申し入れた。

「第3回団体交渉」の申入れ

当労組は貴生協へ、2023年12月24日付及び2024年1月19日付で団体交渉開催の申し入れ（甲18・20）をしA2氏の労災に関わる諸要求を示し円満に解決することを求めています。しかし貴生協はこの話合いを拒否したため当労組は埼玉県労働委員会に団交拒否の不当労働行為救済申立てをしました。

当労組は労働委員会の手続きが進行する中で同委員長宛の上申書で和解条項を示した結果一定の前進が見られ、当労組も準備書面（2）で「被申立人が誠実にこの団交に応じるということであれば、本救済申立ては取り下げる意向である」と表明しています。

そして、前回の期日においては、団交実施にあたっては、当労組から甲89の内容を整理した議題をお示しすることをお伝えしましたが、改めて検討した結果、その前に、貴生協から書面での回答を求めたいと考えるに至りました。

そこで、貴生協には、2025年1月末日までに、甲89で示した25の質問項目について、書面での回答をしていただくことを求めます。

そのうえで、同年2月10日までに当労組が議題を整理して貴生協にお示したうえで、同年2月19日の審問が終了した

後に、続けて団交を実施していただくよう申し入れます。

その際の議題・要求項目は次のとおりです。

記

- 1 2024年1月19日付け団交要請書（甲20号証）で交渉議題とした点
  - ① 書面で回答された「パークシティ〇〇〇〇〇」の配達状況について、若干の質疑
  - ② 前回交渉の中で、「労働災害通勤災害安全衛生職場会報告書」の件が質されたおり、B2労務政策企画室室長が答えられた「診断書の提出」に関する発言の真意と経緯。
  - ③ 1人作業における災害時の現地調査について等、事故後における貴生協の対応。
- 2 11月15日付け埼玉県労働委員会宛陳述書（甲89号証）で示された25項目の質問について
- 3 埼玉県労働委員会宛9月17日付け上申書で示された和解条項の実現を求める
  - ① Y生協は、この事件をまねいたことに遺憾の意を表明し、A2氏の長年の功労に謝意を示す。
  - ② A2氏が、2010年5月6日から2018年12月5日までに各病院に支払った医療費と薬局代、および通院交通費として合計2,420,275円の支払いを要望する。但し、同金額に固執するものではない。
  - ③ 当ユニオンは上記2点で合意できるなら埼玉県労働委員会への申立てを取り下げ、その他の請求は放棄し、両者の間に本件に関して何ら債権債務はないことを確認する。

【当委員会に顕著な事実】

イ 令和7年2月5日までに、別件行政訴訟は、上告棄却及び上告審として受理しない旨の決定がなされ、A2の敗訴が確定した。

【当委員会に顕著な事実】

ウ 令和7年2月19日、組合と生協とは、当委員会立会いの下、  
団体交渉を行った。

【当委員会に顕著な事実】

#### 第4 争点

- 1 A2は、労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」に当たるか。
- 2 本件申入れに生協が応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。
- 3 本件申入れに生協が応じなかったことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。

#### 第5 判断

- 1 A2は、労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」に当たるか。

(1) 組合の主張の要旨

ア A2と生協の間には、現在、労働契約関係が存在しないことは認める。

しかし、退職から長期間経過後であっても、「①当該紛争が雇用関係と密接に関連して発生し、②使用者において、当該紛争を処理することが可能かつ適切であり、③雇用関係終了後、社会通念上合理的といえる期間内に団交が申し入れられたという場合においては、元従業員たる組合員を「使用者が雇用する労働者」と認め、使用者に団交応諾義務を負わせるのが相当というべきである」（ニチアス（奈良）事件・中労委平成29年3月15日、住友ゴム工業事件・大阪高判平成21年12月22日、以下「別件裁判例」という。）とされている。

イ A2が退職後に脳脊髄液減少症と診断されている本件は、石綿曝露による健康被害が曝露から相当長期の潜伏期間を経た後

に発現した例である別件裁判例に類似している。そして、以下のとおり、別件裁判例の要件を満たしており、労働契約関係終了後であっても、A 2 は、「使用者が雇用する労働者」と認められる。

(7) まず、別件裁判例の要件①当該紛争が雇用関係と密接に関連して発生したといえる。

A 2 の脳脊髄液減少症に基づく疾患は、業務中であった平成 22 年 5 月 5 日における A 2 の主張する事故に基づいて発症したものであり、雇用関係と密接に関連しているところ、生協が、A 2 の主張する事故を否定しているために紛争となっている。

したがって、①当該紛争が雇用関係と密接に関連して発生したと認められる。

(イ) 次に、別件裁判例の要件②使用者において、当該紛争を処理することが可能かつ適切であるといえる。

労使の一方が業務に起因すると主張する紛争がある以上、使用者にはそれに対応する責任があり、当該紛争を処理することが求められる。組合の主たる要求は、「A 2 の長年の功勞に対して感謝の意を表する」ことであり、このような功勞についての評価は、別件民事訴訟判決で言及されておらず、生協において処理することが可能かつ適切であるといえる。また、組合の要求に、別件民事訴訟と重なる部分があったとしても、別件民事訴訟が確定していなかった以上、使用者に処分可能なものといえなくなっているとはいえない。

したがって、②使用者において処理することが可能かつ適切であると認められる。

(ウ) 最後に、別件裁判例の要件③雇用関係終了後、社会通念上合理的といえる期間内に団交が申し入れられたといえる。

たしかに、A 2 は、平成 22 年 5 月 5 日の A 2 の主張する事

故直後から症状が出て、その原因がA2の主張する事故にあると確信していた。そして、A2は、平成26年2月28日に退職した後の同年12月に脳脊髄液減少症と診断され、平成28年3月に組合に加入している。

しかし、A2は、原因がわからないまま、多種多様な病院への通院治療を余儀なくされ、団交を行う暇はなかった。また、労災手続において、A2の症状の原因がA2の主張する事故にあることは否定されてきたこと、A2及び組合が、労災や審査請求、再審査請求、行政訴訟を迫行していたことも、団交を申し入れることの実際の困難の原因であった。

したがって、A2が組合に加入した平成28年頃に団交を申し入れることに支障はあったといえ、組合が初めて団交申入れをした時期が、A2の退職から約6年半以上経過した令和2年7月となったのはやむを得なかった。

よって、③雇用関係終了後、社会通念上合理的といえる期間内に団交が申し入れられたと認められる。

(エ) 以上のとおり、別件裁判例の要件①当該紛争が雇用関係と密接に関連して発生し、②使用者において、当該紛争を処理することが可能かつ適切であり、③雇用関係終了後、社会通念上合理的といえる期間内に団交が申し入れられたと認められる。

ウ したがって、A2は、労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」と認められる。

## (2) 生協の主張の要旨

ア 生協の従業員である組合員は、一人も存在しない。生協とA2との間には、現在、労働契約が存在しない。

イ 「近い過去に労働契約関係が存在した場合にも、それを基盤とした労組法上の使用者性が肯定されうる」が、A2は、平成2

6年2月28日に生協を退職した者である。しかも、組合が議題にしようとしているのは、退職時の事柄ではなく、平成22年5月のA2の主張する事故に関することである。平成22年のA2の主張する事故から令和2年の団交申入れまでは10年以上、平成26年の退職からでも6年半経過しており、「近い過去」とは到底いえない。

ウ 組合は、別件裁判例で判示された、元従業員たる組合員を労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」と認めるための要件が充足され、A2は生協が「雇用する労働者」に該当すると主張するが、失当である。別件裁判例は、相当長期の潜伏期間といったアスベスト特有の事情によるものであり、その射程範囲は限定的であると解されている。

A2は、診断名は明確ではなかったものの、A2の主張する事故直後から症状が出て、その原因がA2の主張する事故にあると確信していたというのであるから、相当長期の潜伏期間といった事情はなく、別件裁判例の射程範囲外である。

エ また、別件裁判例の要件①、②、③は、いずれも認められない。

(ア) まず、別件裁判例の要件①当該紛争が雇用関係と密接に関連して発生したといえない。

そもそもA2の主張する事故が認められない。この点は、令和5年11月28日の別件民事訴訟の高裁判決（甲10の2）でも認定されている。

したがって、①当該紛争が雇用関係と密接に関連して発生したとは認められない。

(イ) 次に、別件裁判例の要件②使用者において、当該紛争を処理することが可能かつ適切であるといえない。

そもそも別件裁判例では、要件①が認められることを理由に、使用者にはそれに対応する責任があり、当該紛争を処理することが求められるとされている。要件①が認められない

本件とは異なる。また、本件では、別件民事訴訟において、A 2の主張する事故を認めず、生協のA 2に対する安全配慮義務違反を否定する高裁判決が既に出ており、生協が本件事案を適正に対処することが求められているという事情もない。

したがって、②使用者において処理することが可能かつ適切であるとは認められない。

(ウ) 最後に、別件裁判例の要件③雇用関係終了後、社会通念上合理的といえる期間内に団交が申し入れられたといえない。

A 2が組合に加入したのは平成28年3月19日とのことであるが、その頃から組合は、本件問題について支援を開始しており（乙38）、平成28年頃に団交を申し入れることに何ら支障はなかった。

したがって、初めて団交を申し入れたのが、平成26年2月28日のA 2の退職から約6年半以上経過した令和2年7月10日であったのは、③雇用関係終了後、社会通念上合理的といえる期間内に団交が申し入れられたとは認められない。

(エ) 以上のとおり、別件裁判例の要件①から③までは、いずれも認められず、A 2は、労組法第7条第2号の生協の「雇用する労働者」に当たらない。

オ したがって、A 2は、生協が「雇用する労働者」に該当しない。

### (3) 当委員会の判断

ア A 2は、平成26年2月28日に生協を退職し、約2年後の平成28年3月19日に組合に加入した。組合は、生協に対し、A 2の組合加入を通知しないまま、A 2の生協退職から約6年半、組合加入から約4年半経過した令和2年7月10日に初めて団交を申し入れた。これは、同年5月4日にA 2が別件民事訴訟を提起した約2か月後であった。

生協はこれに応じ、令和2年9月9日に1回目の団交が行わ

れた。さらに、生協は、令和5年12月14日に2回目の団交に応じた。2回目の団交は、別件民事訴訟において、令和5年2月17日に地裁でA2の請求が棄却され、同年11月28日に高裁でA2の控訴が棄却された後に行われた。

今回、救済申立てのあった本件申入れは、A2の退職から約10年経過した令和5年12月24日及び令和6年1月19日になされたものである。

このように、退職から長期間経過した後の団交申入れであることから、雇用関係終了後の団交応諾義務が認められるか、A2が労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」に当たるかが問題となる。

イ この点、労組法の予定する団交とは、使用者が、その雇用する労働者の属する労働組合の代表者と、労働者の待遇及び労使関係上のルールについて合意を得ることを目的とした交渉であり、労組法第7条第2号は、団交を通じて正常な労使関係が樹立されることを目的としている。そうすると、同号にいう「使用者が雇用する労働者」とは、原則的には、現に当該使用者が「雇用」している労働者を前提にしているものと解される。

とすれば、A2と生協との間に雇用関係がないことについて当事者間に争いのない本件において、A2は「使用者が雇用する労働者」に当たるとはいえないこととなる。

もっとも、労働条件等を巡る問題は様々であり、雇用関係の前後にわたって生起する場合もある。そのような場合においては、当該労働者を「使用者が雇用する労働者」と認めて、団交応諾義務を是認することが、上記労組法の趣旨に沿う場合がある。

そこで、元従業員たるA2を「使用者が雇用する労働者」と認め、使用者に団交応諾義務を負わせる要件としては、①当該紛争が雇用関係と密接に関連して発生し、②使用者において、

当該紛争を処理することが可能かつ適当であること、③団交申入れが、雇用関係終了後、社会通念上合理的といえる期間内にされたことを挙げるができる（住友ゴム工業事件・大阪高判平成21年12月22日）。

ウ 本件申入れは、上記要件を満たし、A2は、労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」に当たるか。

(ア) 上記要件①について

組合は、本件申入れで、「この団体交渉は、被災から13年余のA2組合員と家族の苦難を念頭に、業務中の転倒事故で「脳脊髄液減少症」を発症した事実を貴生協が真摯に受け止め、事実と道理に基づき円満解決をめざすことである。」（甲18）、「当ユニオンは過去2回の交渉の中では、判決に対する批判に終始などの行為は一切行っておらず、事実と反するものであり、逆にこの司法判断の到達点を踏まえた上での話し合い解決を求めているものです。」（甲20）とし、「解決金として失われた人生と名誉の対価として18,444,288円の支払いを要望」（甲18）している。

とすれば、上記要件①の「当該紛争」とは、別件民事訴訟において、A2が、生協との間に雇用関係が存在した平成22年5月5日の業務中の事故により脳脊髄液減少症を発症したと主張して、生協の安全配慮義務違反に基づいて請求している損害賠償に関するものであると認められる。

思うに、業務中の事故により発症した傷病についての使用者への損害賠償請求であれば、従来の雇用関係と密接に関連して発生した紛争といえなくもない。

しかし、A2は、平成22年5月5日の業務中の事故が労災だとして2度にわたって補償を求め、いずれも不支給決定がなされた。さらに、A2は、別件民事訴訟において、生協に対して安全配慮義務違反に基づく損害賠償を請求したが、本件

申入れ前に出された高裁判決で、A 2の主張する事故及び生協の安全配慮義務違反は認められなかった。

このように、組合の要求の前提となる事実が、客観的に何も認められていない状況の中で、当該紛争が従来雇用関係と密接に関連して発生したということとはできない。

上記住友ゴム工業事件では、組合員兩名が、石綿曝露の可能性のある業務に従事していたことや組合員の一人が健康管理手帳（石綿）の交付を受けていることなどの事実を認定した上で、当該紛争が従来雇用関係と密接に関連して発生したと認めているのである。

したがって、上記要件①の当該紛争が雇用関係と密接に関連して発生したということとはできない。

(イ) 上記要件②について

上記要件②の「当該紛争」とは、上記要件①の雇用関係と密接に関連して発生した「当該紛争」を前提としているものと解される。

したがって、上記のとおり、上記要件①が認められない本件では、上記要件②の使用者において、当該紛争を処理することが可能かつ適当であるとはいえない。

(ウ) 上記要件③について

組合は、A 2が平成26年2月28日に生協を退職し、平成28年3月19日に組合に加入した後の令和2年7月10日、初めて生協に対し、団交を申し入れた。

本件救済申立てで争われているのは、令和5年12月24日及び令和6年1月19日の本件申入れに生協が応じなかったことである。

しかし、組合は、令和2年7月10日付け「団体交渉の申し入れ」（甲11）において「在職中に発生した負傷について使用者としての安全配慮義務違反があったのでその損害につい

て」団交を申し入れ、交渉事項として「2010年5月5日の配達業務中、転倒により発生した負傷は使用者側の責任に帰する事故であった。この負傷により失った利益18,444,288円を要求します。」としている。これは、(ア)で判断した上記要件①の「当該紛争」と同一である。そのため、まずは、初めての団交申し入れが、雇用関係終了後、社会通念上合理的といえる期間内にされたと認められるか検討する。

組合は、団交申し入れが令和2年になったことについて、①A2が「脳脊髄液減少症」と診断されたのが平成26年12月であったこと、②平成28年3月のA2の組合加入以降、A2と組合は、労災の手續に注力し、労災や審査請求、再審査請求、行政訴訟を迫行していたため、生協の安全配慮義務違反を問う団交を行う暇がなかったことを理由に挙げて、やむを得なかった旨主張している。

しかし、組合の理由①については、相当長期の潜伏期間のあるアスベストによる損害の事案とは異なり、A2は、平成22年5月5日のA2の主張する事故以降種々の症状に苦しんでいたと主張しており、診断名はともかく、平成28年の組合加入時に団交を申し入れることは可能であったと考えられること、理由②については、令和2年5月にA2が提起した別件民事訴訟の迫行中での団交申し入れは可能であったが、労災や審査請求、再審査請求、行政訴訟を迫行している状況では「暇がなかった」というのは、組合の極めて主観的事情に過ぎないものであることから、認められない。

したがって、組合が初めて団交申し入れをした時期が、A2の主張する事故ないし発症の日から10年以上、A2の退職から約6年半、A2の組合加入から約4年半経過した令和2年7月10日になったことについて、やむを得ない事情があったものとはいえず、雇用関係終了後、社会通念上合理的とい

える期間内にされたとは認められない。

とすれば、その後になされた令和5年12月24日及び令和6年1月19日の本件申入れもまた、紛争を同一にするものである以上、雇用関係終了後、社会通念上合理的といえる期間内にされたということはできない。

したがって、上記要件③の団交申入れが、雇用関係終了後、社会通念上合理的といえる期間内にされたということはできない。

(エ) 以上から、上記要件①、②、③はいずれも認められず、A2は、労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」に当たらない。

組合は、A2以外に生協の雇用する労働者を組織していないのであるから、組合は生協の「雇用する労働者の代表者」であるということはできない。

エ 上記のとおり、A2は、労組法第7条第2号の「使用者が雇用する労働者」に当たらないが、組合は、本件申入れの議題は義務的団交事項であり、生協が本件申入れに応じなかったことに正当な理由はないと主張するため、念のため、争点2で検討する。

## 2 本件申入れに生協が応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか。

### (1) 組合の主張の要旨

ア 団交には裁判に委ねられない独自の意義がある。そして団交拒否の時点で別件民事訴訟は確定していない。

したがって、本件申入れの議題が別件民事訴訟での請求と重複していたとしても、本件申入れに生協が応じなかったことは、正当な理由がないといえ、労組法第7条第2号の不当労働行為である。

イ まず、訴訟と並行しての団交実施は当然ありうることであり、別件民事訴訟におけるA2の損害賠償請求と重複することを理由に団交を拒否することに正当な理由はない。

組合は、団交議題に、「解決金として失われた人生と名誉の対価として18,444,288円の支払い」（甲18の第2項）を挙げ、解決金を要求するものであるが、金額にはこだわっているものではないとしている。組合の要求事項は、本件紛争の解決という将来のためのものである。裁判には委ねられない独自の意義を持っており、裁判と並行して行われることに意義があるものである。

また、A2が別件民事訴訟で求めている損害賠償について、控訴審判決は出ているものの、確定はしていないのであって、団交議題に挙げることに問題はない。

ウ 次に、以下の点は、別件民事訴訟での請求と重なり合わないものである。別件民事訴訟と重ならない点は、いずれも平成22年5月5日のA2の主張する事故に関連する申入れであり、労働災害に関する事項として義務的団交事項に当たる。

(ア) A2の長年の功勞に対して感謝の意を表すること（甲18の第1項）

A2が生協において昭和50年から長年就勞してきたことは事実であること、平成22年当時、A2は「パークシティ〇〇〇〇〇」の配達を一人で担当しており、過重な労働に従事していたと評価できることから、A2に対する感謝の意を表してほしいということである。A2の主張する事故に対する損害賠償問題に関するものではない。

(イ) 「パークシティ〇〇〇〇〇」の配達状況について、若干の質疑（甲20の第1項）

令和5年12月の団交後、生協から受領した「ご連絡」（甲19）に関しての質疑である。具体的には、いつからいつま

での集計か、置き配か手渡しか、配達件数と配達担当者数の割合にばらつきがある理由、配車のルール、現在延べ12人のところ、A2作業当時は一人に対応していたのか、等である。

別件民事訴訟の事実認定と重なるものもあるが、A2の功労の確認及び現在の配達作業の安全確保を求める観点からの質問事項である。労働災害に関する事項であり、別件民事訴訟と重なる部分についても、別件民事訴訟が確定していなかった以上、義務的団交事項とならないとはいえない。

- (ウ) 前回交渉の中で、労働災害通勤災害安全衛生職場会議報告書の件が質されたおり、B2労務政策企画室室長が答えられた「診断書の提出」に関する発言の真意と経緯（甲20の第2項）

労働災害通勤災害安全衛生職場会議報告書（甲57）の提出年月日が平成22年5月18日付けである理由について、2回目の団交において生協から「A2さんの方で診断書を出さなかったからですよ」と発言があった。診断書を出さなかったという事情をA2及び組合が把握していなかったため、その発言の真意及び経緯の説明を求めたものである。

事故後の対応であって、別件民事訴訟において請求原因にもなっておらず、判決においても触れられていない。労働災害に関する事項であり、義務的団交事項である。そしてその趣旨は、その不備を生協が認め、それについての謝罪や一定の補償を求めるものである。

- (エ) 一人作業における災害時の現地調査について等、事故後における貴生協の対応（甲20の第3項）

一人作業時のA2の主張する事故は目撃者がおらず、早急な現場検証が求められたが、生協がこれを行わなかった。この点を別件民事訴訟の請求原因とは別の問題として、団交の

質問事項とした。A 2 の作業時のことのみならず、現在の一人作業時の対応を問うものであり、現在の配達作業の安全確保を求める観点を含んだ質問事項である。

別件民事訴訟の主要な争点は、A 2 の主張する事故及び生協の安全配慮義務違反の有無であって、事故後の生協の対応については別件民事訴訟で何ら判断されていない。これも労働災害に関する事項であって、義務的団交事項である。そしてその趣旨は、その不備を生協が認め、それについての謝罪や一定の補償を求めるものである。

エ 以上のとおり、別件民事訴訟と重ならないものはもちろん、別件民事訴訟と重なっていたとしても、また、終局的にA 2 への補償を求める内容であったとしても、控訴審判決は出ているものの、確定はしていないのであるから、A 2 の別件民事訴訟における損害賠償請求を理由に団交を拒否することは、正当な理由がないと言わざるを得ない。

したがって、本件申入れに生協が応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為である。

## (2) 生協の主張の要旨

ア 一般論として、団交に訴訟とは異なる独自の意義が存在する場合があります。これは否定しない。

しかるに、生協と組合との間の懸案事項は、別件民事訴訟の対象となっている事項のみであって、この他に、例えば今後の労使関係という将来に関する事項などは皆無である。別件民事訴訟とは別に団交に期待される機能や目的はなく、別件民事訴訟とは別に団交を行うべき理由は見当たらない。

また、高裁判決が存在する以上、別途団交において高裁判決の事実認定とは異なる事実を前提として解決できる可能性があるものではない。

組合の団交要求は、実質的に司法判断がされた事柄について再考を求めるといふ他なく、紛争を蒸し返そうとしているだけであつて、これを断ることには正当な理由が存在する。

イ 「義務的団交事項」とは、「組合員である労働者の労働条件その他の待遇や当該団体的労使関係の運営に関する事項であつて、使用者に処分可能なもの」とされている。

A 2は、生協の「雇用する労働者」には該当せず、また、別件民事訴訟の高裁判決が出されており、組合の要求事項は、使用者に処分可能なものとはいへなくなっている。これらの点からして「義務的団交事項」には該当しない。

組合からは「現在の配達作業の安全確保」や「現在の一人作業時の対応」を問うといった主張も見られるが、生協に組合員は一人もおらず、そのような事項は義務的団交事項ではないといふ他ない。

ウ 本件申入れの議題（甲18、甲20）は、いずれも別件民事訴訟の対象となっている事項のみである。

(ア) A 2の長年の功勞に対して感謝の意を表すること（甲18の第1項）

組合は、A 2の主張する事故の有無とかかわりなく、感謝の意を表するよう求める趣旨だといふが、このような要求事項は、およそ義務的団交事項とならない。生協において退職者に「感謝の意を表する」制度はなく、またそのようなことを行ったこともない。

また、組合は、「名譽回復として」ともいふが、その場合、別件民事訴訟で認定されたA 2の働きぶりに関する事実の否定やA 2の主張する事故に関連する事項を想定していると考えられ、別件民事訴訟での請求と実質的に重複している。

(イ) 解決金として失われた人生と名譽の対価として1844万4288円の支払い（甲18の第2項）

A 2の主張する事故に関して、A 2が生協に対して別件民事訴訟で請求している損害賠償問題に関するものである。A 2の請求は、本件申入れ前に高裁判決で棄却されている。

使用者に対する損害賠償請求が判決において否定され確定した場合に、組合が、使用者の責任が認められ得る抽象的な可能性を指摘したとしても、そのような抽象的な可能性をもって使用者に団交申入れに応ずる義務を課すことは相当でないとされている（オーケーリース事件・東京地判平成30年2月26日）。

(ウ) 「パークシティ〇〇〇〇〇」の配達状況について、若干の質疑（甲20の第1項）

平成22年当時の業務の過重性の間接事実として、別件民事訴訟においてA 2から主張されたものであり、別件民事訴訟の対象事項の範囲に含まれる。組合は、現在の配達作業の安全確保を問うものだとも主張するが、現在、生協従業員で組合に加入している者は存在せず、組合員の労働条件、処遇ないし権利に関する事項とはいえない。

(エ) 前回交渉の中で、労働災害通勤災害安全衛生職場会議報告書の件が質されたおり、B 2労務政策企画室室長が答えられた「診断書の提出」に関する発言の真意と経緯（甲20の第2項）

労働災害通勤災害安全衛生職場会議報告書（甲57）の提出年月日が、A 2の主張する事故の発生の事実の日から10日以上遅れた平成22年5月18日付けであるのは、生協の対応に不備があったためであるとA 2が別件民事訴訟で主張し、審理の対象となった事柄である。労働災害通勤災害安全衛生職場会議報告書（甲57）の提出が遅れたことや、その遅れが診断書の提出が遅れたことによるのかどうか、別件民事訴訟を離れて、なぜ労働条件、処遇ないし権利に関する事項

となるのか、組合は明らかにしておらず、義務的団交事項であると認められない。

(オ) 一人作業における災害時の現地調査について等、事故後における貴生協の対応（甲20の第3項）

「本件事故後における事故現場の調査が不十分であり、むしろ生協がA2が調査しようとするのを妨害したのであるから生協の責任である」との主張は、別件民事訴訟においてA2が繰り返し主張し、審理の対象となっていた。A2の主張する事故直後の生協の対応に不備があったと認めさせようとするものであり、別件民事訴訟の対象事項の範囲に含まれるものである。組合は、現在の一人作業時の対応を問うものであると主張するが、現在、生協従業員で組合に加入している者は存在せず、組合員の労働条件、処遇ないし権利に関する事項とはいえない。

エ さらに、生協は、組合からの申入れに応じて、令和2年9月9日（甲23、乙39）、令和5年12月14日（甲24、乙40）と団交を実施し、組合側の追及の程度に応じて、生協の見解を詳細に説明してきたところであって、およそ団交拒否は認められるものではない。

オ 以上のとおり、本件申入れの議題は、義務的団交事項に該当しない。本件団交拒否には「正当な理由」があり、労組法第7条第2号の不当労働行為にならない。

### (3) 当委員会の判断

ア 本件申入れに対して、生協は、組合が「判決に対する批判に終始しており、議論できるものではありません」（甲19）として、応じていない。

そこで、本件申入れに生協が応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当するか、正当な理由の有無が

問題となる。

イ まず、別件民事訴訟は、A 2 が上告及び上告受理申立てをしており、本件申入れ時には、最高裁に係属中であった。

そこで、組合が団交を申し入れた事項について、別訴が係属している場合、使用者が、これを理由として団交による対応を拒否することができるか、別訴係属中の団交応諾義務が認められるかが問題となる。

裁判例や労委命令は一般に、当事者の交渉により将来の関係も視野に入れて紛争の解決を目指す団交は、権利義務関係を確定する訴訟とは機能や目的が異なることなどから、団交事項につき別訴が係属中であることは拒否の正当理由にはならないとしている（日本鋼管鶴見造船所事件・東京高判昭和57年10月7日（最判昭和61年7月15日により上告棄却）、オンセンド事件・東京高判平成21年6月18日）。

本件においては、生協の従業員で組合員である者は存在せず、将来の関係も視野に入れて紛争の解決を目指すものとはいえないものの、単に別件民事訴訟が係属中であることのみをもって、団交応諾義務を免れるものではないといえる。

ウ この点、生協は、本件申入れの議題（甲18、甲20）は、いずれも別件民事訴訟の対象事項に含まれており、高裁判決での事実認定とは異なる事実を前提として、団交で解決できる可能性があるものではないこと、生協の従業員である申立人組合員は一人も存在せず、組合員である労働者の労働条件やその他の待遇に関する事項ではないため義務的団交事項に該当しないことから、生協が本件申入れに応じなかったことには正当な理由があると主張する。

一般に、義務的団交事項とは、「団交を申し入れた労働者の団体の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇、当該団体と使用者との間の団体的労使関係の運営に関する事項であって、

使用者に処分可能なもの」とされている。

そこで、以下、組合の本件申入れの各議題について団交拒否の正当な理由があるといえるか検討する。

エ 組合は、本件申入れにおいて、①A2の長年の功労に対して感謝の意を表すること（甲18の第1項）、②解決金として失われた人生と名誉の対価として1844万4288円の支払い（甲18の第2項）、③「パークシティ〇〇〇〇〇」の配達状況について、若干の質疑（甲20の第1項）、④前回交渉の中で、労働災害通勤災害安全衛生職場会議報告書の件が質されたおり、B2労務政策企画室室長が答えられた「診断書の提出」に関する発言の真意と経緯（甲20の第2項）、⑤一人作業における災害時の現地調査について等、事故後における貴生協の対応（甲20の第3項）を議題としている。

(ア) 上記議題①「A2の功労に対する感謝の意」について

功労に対して感謝の意を表するか否かは、使用者の任意であって、そもそも労働者の労働条件その他の待遇に関する事項ではなく、義務的団交事項ではない。

したがって、生協が本件議題における団交を拒否したことについては、正当な理由があると認められる。

(イ) 上記議題②「解決金として1844万4288円の支払い」について

この議題において、組合は、別件民事訴訟でA2が生協に対して請求した損害賠償額から弁護士費用相当損害を差し引いた額を解決金として要求している。

組合は、団交は紛争の解決という将来のためのものであり、裁判と並行して行われることに独自の意義があること、また、別件民事訴訟での要求金額にこだわっておらず、別件民事訴訟は、本件申入れ時点で確定していないことから、同一の請求を団交議題に挙げることは問題ないと主張する。

しかし、本件申入れ時点で、生協と労働契約関係のある組合員は存在していないから、団交が裁判と並行して行われることに将来にわたる労働関係を形成するなどの独自の意義は認められない。

また、金額にこだわらない旨付言したとしても、組合は、A 2の主張する事故を前提として生協に対し別件民事訴訟と実質的に同一の請求をしていることが認められる。

この点、組合は、高裁判決後の令和5年12月14日の2回目の団交において、司法には限界があり判決には誤りがある、それを乗り越えて一致点を作り出すのが団交である、生協が真実を真実と認めないからこうなっているなどと主張した。これに対し、生協は、裁判はA 2が提起し、組合が支援しているものであり、A 2の主張する事故の事実を認定しなかった高裁判決を前提にするしかないなどと繰り返し説明した。

とすれば、A 2の主張する事故の有無について、組合と生協との間ではその認識に大きく隔たりがあり、本件申入れ時点において、本件議題について、これ以上交渉を重ねても労使いずれかの譲歩によって交渉が進展する余地はなかったとみるのが相当である。

したがって、別件民事訴訟判決は、本件申入れ時点で確定していなかったとしても、組合と生協との間において、A 2の主張する事故を前提とする本件議題に関する交渉は、既に平行線になっていたものであるといえる。

以上から、生協が本件議題における団交を拒否したことについては、正当な理由があると認められる。

(ウ) 上記議題③「パークシティ〇〇〇〇〇の配達状況についての若干の質疑」について

組合は、別件民事訴訟の事実認定と重なるものもあるが、A 2の功労の確認及び現在の配達作業の安全確保を求める観点

からの質問事項であると主張する。

しかし、A 2 の功労の確認は、団交事項になりえない。また、本件申入れ時点から現在に至るまで生協と労働契約関係のある組合員はいない。

したがって、組合の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇に関する事項に該当せず、生協が本件議題における団交を拒否したことについては、正当な理由があると認められる。

(エ) 上記議題④「労働災害通勤災害安全衛生職場会議報告書提出に関する発言の真意と経緯」について

組合は、労働災害通勤災害安全衛生職場会議報告書（甲 5 7）の提出年月日が、平成 2 2 年 5 月 5 日の A 2 の主張する事故発生から 1 0 日以上経過した同月 1 8 日付けとなった経緯を把握しておらず、労働災害に関する事項であることから質問したと説明する。そして、かかる事項を団交議題とすることにより、事故後の対応に不備があったと生協に認めさせ、謝罪や一定の補償を求めるものだと主張する。

しかし、同報告書の提出年月日如何によって、労働災害の成否が左右されるものとは考えにくい。また、A 2 及び組合がその事情を把握していなかったと主張しても、本件事項は、本件申入れの約 1 3 年半前の話であり、当時の経緯を正確に確認することは困難である。そのため、団交を行ったとしても、当時の事情について労使の共通認識が図られるなど交渉が進展する余地はなかったものと考えられる。

したがって、生協がこの議題における団交を拒否したことについては、正当な理由があると認められる。

(オ) 上記議題⑤「現地調査について等事故後の生協の対応」について

組合は、事故後の生協の対応については、別件民事訴訟で何ら判断されておらず、労働災害に関する事項であること、ま

た、同議題は、A 2の作業時のみならず、現在の一人作業時の対応を問うものであり、現在の配達作業の安全確保を求める観点を含んだ質問事項であることから、この議題は義務的団交事項であると主張する。

しかし、別件民事訴訟において、生協が事故現場の調査を妨害したというA 2の主張について判断されなかったのは、A 2の主張する事故及び生協の安全配慮義務違反が認められず、その余についての判断が必要なかったためである。別件民事訴訟で判断されていないからといって、直ちに義務的団交事項となるものではない。

なお、組合が主張するように、労働災害に関する事項であるとしても、本件議題は、結局、A 2の主張する事故を前提とする議題ということになるから、上記議題②で述べたとおり、A 2の主張する事故の有無については、組合と生協の認識に大きな隔たりがあり、本件申入れ時点において、既に交渉が平行線となっていたものであるから、その事故を前提として主張されている本件議題についても、労使いずれかの譲歩によって交渉が進展する余地はなかったものと考えられる。

また、本件申入れ時点から現在に至るまで、生協と労働契約関係にある組合員はおらず、現在の配達作業の安全確保は、組合の構成員たる労働者の労働条件その他の待遇に関する事項に該当しない。

したがって、生協が同議題における団交を拒否したことについては正当な理由があると認められる。

#### (カ) まとめ

以上のとおり、本件申入れの全議題について団交拒否の正当な理由があるといえる。

#### オ 結論

争点1で判断したとおり、A 2は、生協が「雇用する労働者」

に当たらない。また、上記で判断したとおり、本件申入れの全議題について、生協の団交拒否の正当な理由が認められる。

したがって、生協が本件申入れに応じなかったことは労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しない。

### 3 生協が本件申入れに応じなかったことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するか。

#### (1) 組合の主張の要旨

生協のなした団交拒否は、組合の活動が無力であると思わせるものであって組合運営への支配介入であり、労組法第7条第3号の不当労働行為である。

#### (2) 生協の主張の要旨

生協は、組合からの申入れに応じて、令和2年9月9日（甲23、乙39）、令和5年12月14日（甲24、乙40）と団交を実施し、生協の見解を詳細に説明してきた。

本件申入れにおける組合側の要求は、別件民事訴訟における高裁判決の蒸し返しをはかるものばかりである。

したがって、生協が本件申入れに応じなかったことは、およそ支配介入に当たらず、労組法第7条第3号の不当労働行為ではない。

#### (3) 当委員会の判断

前記判断のとおり、生協が組合からの本件申入れに応じなかったことは、労組法第7条第2号の不当労働行為に該当しないのであるから、団交を拒否したことをもって、組合の活動が無力であると思わせるものとはいえず、支配介入に当たらない。

したがって、生協が本件申入れに応じなかったことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当しない。

## 第6 法律上の根拠

よって、当委員会は、労組法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

令和7年8月21日

埼玉県労働委員会

会 長 甲 原 裕 子 印

上記は命令書の写しである。

令和7年9月3日

埼玉県労働委員会事務局長 久 保 佳代子