京都、昭 46 不４、昭 47．８．15

命　　令　　書

申 立 人　X

被申立人　株式会社　関西医学検査センター

主　　文

1　被申立人は、申立人を原職に復帰させるとともに、昭和 46 年３月 11 日から原職復帰に至るまでの間、同人が受けるべきはずの諸給与相当額を支払わなければならない。

2　申立人のその余の請求を棄却する。

理　　由

第１　認定した事実

1　当事者

⑴　被申立人株式会社関西医学検査センター（以下会社という）は、肩書地に所在し、病院や医師等の委託により生化学検査、血液検査、集団検診等を行なうことを主たる業務とし、本件申立当時従業員約 80 名を雇用していた。

⑵　申立人Ｘ（以下Ｘという）は、昭和 45 年８月 31 日、検査補助者として会社に入社し、生化学課に勤務していたが、昭和 46 年３月 10 日解雇された。

2　団交準備委員会結成に至る経過

⑴　会社の代表取締役Ｂ１（以下Ｂ１社長という）は、昭和 45 年 12 月７日の朝礼のさい、２年半ほど会社に勤務していた従業員Ｃ１（以下Ｃ１という）が同年の年末一時金に関し前もって支給額を明示するよう要求したことに対し、「ボーナスは勤勉者には多く

出し、さぼった者には少なく出す。全然出さなくてもかまわないというのがボーナスというものであって、どれ位出すか答える必要がない」と述べた。

⑵　同月 10 日ごろ、C_1は退社し、その後、会社と同業の他社に就職した。

⑶　同じころ、会社の従業員の何人かは、主に昼の休憩時間を利用して喫茶店などに集まり、会社の労働条件に関する不満を述べあったりしていた。また会社の従業員C_2（以下C_2という）やＸを中心にした４～５名は月に１～２度定期的な会合を持ち、会社の体質や給与等につき不満を述べあっていた。

⑷　昭和 46 年２月１～２日（以下年のない月日は昭和 46 年中のことである）ごろ、会社の従業員が快よい気持で会社の仕事に従事し、満たされた生活を実現すべく決起せよということを趣旨とする差出人不明の「地の果より送るメッセージ№１」と題するビラ（以下ビラＩという）が、多教の会社従業員の自宅あてに郵送された。同ビラの最後の方に、「朝日……すがすがしく東山から、関西医学検査センターの今はどす黒い梅毒の血の様にけがれたちっぽけなビルだが……差し込むことでしょう」とか「かってあなたがたの検査で殺された１人の前途ある若者であった私は……」の文言があった。

⑸　C_2やＸらは、上記ビラＩの郵送は、同人達が組織を作り、先頭に立って闘うならば多数の賛同者を得て労働条件および会社の体質を改善しうる可能性が会社内にあることの徴候であると判断し、他の従業員に上記の労働条件などの改善を目的とする組織を作ろうと働きかけたところ、同人らの趣旨に賛同する者が 10 名ほど出た。そこで、C_2やＸらは、前記賛同者とともに、２月５日会合を持ち、労働条件および会社の体質の改善を目的とし、従業員の多数を結集した時点で労働組合を結成すること、その準備段階として関西医学検査センター団交準備委員会（以下団交準備委員会という）を結成することを同日確認した。

なお、会社には会社創立（昭和 37 年７月１日）以来労働組合は存在しなかった。

３　団交準備委員会の活動と会社の態度

⑴　団交準備委員会は、結成後幾度か会合を持ち、同委員会の活動に対する賛同者を拡

大する方針を検討し、以下のとおり決定した。すなわち、同委員会の会員が各従業員を個人別にねらいをつけて勧誘するとともに、会社の各従業員に同委員会の存在とその目的を知らしめるため、ビラを社内に配布すること、ただし当時の会社の雰囲気や前記Ｃ₁の件からして、社内で公然と動けば会社の介入があるだろうとの判断から、秘密裡に行なうことを確認し、前記ビラの作成責任者にＸを指名した。

なお、同委員会結成当時の会員の勤続年数は全員２年以内であった。

⑵　上記の確認に基づき、内部討議を経て、Ｘ、Ｃ₂ら３名は、２月 12 日、同人らの休憩時間中に、①給与体系の公表とその実施、②就業規則の公表、③経営政策の公表、④会社経理の公表、⑤労働条件の改善、⑥基本給の大幅値上げの６項目要求を掲げた同委員会名のビラ（以下ビラⅡという）を、会社内の、主に検査室の机の引出し、冷蔵庫、ロッカー、便所等従業員の目のふれる所に入れた。約１時間後、これらのビラの存在を知った会社のＢ₂第２営業課長（以下Ｂ₂課長という）やＢ₃生化学課長（以下Ｂ₃課長という）はそれを収集した。

なお、ビラⅡには、「労働力を売る以外生活をすることの出来ない労働者は、個々人が個別に経営者に要求しても、相手にされないか、せいぜいその場しのぎの対応を受けるだけである」、「会社では給与体系が示されず、就業規則に至るまで経営者が暗黙裡に推し進めているが、そのことは労働者への侮辱であるので、経営者は就業規則を公表すべきである」、「経営者は自分に不利なことは、人間ならばなしえないようなことであっても、平気で誹謗中傷をやる。経営が行きづまれば合理化とよばれる人斬りを行ない、労働者個人の大格を無視するのである」、「経営者が自分の都合だけで労働者を好き勝手に動かし、経営者の腹一つで労働者の生活や、人格を脅やかすことは許されない」、「労働者の保障された生活と人格のために、一日もはやく団結連帯し、上記６項目の要求を掲げて経営者に団体交渉を迫るべきである」との趣旨のことが書かれていた。

⑶　ビラⅡ配布後、同月中の月曜日の朝礼で、Ｂ₁社長は、会社と同業者の微生物研究所の経営状態が悪化したのは労働組合が途方もない要求をしたからである、という趣旨

のことを述べた。

なお、会社では当時毎週１回主に月曜日に朝礼が行なわれていた。

⑷　ビラⅡ配布後、２回目のビラを配布することを目的にして開催された団交準備委員会の席上、各人の給与額決定の方法や残業手当の支払方法に関する疑問、就業規則が会社に存在するか否か等に関する討論がなされたが、そのさい、年齢や学歴が上で、入社時期が同一あるいは先であるにもかかわらず年齢や学歴の下の者より給与が低い者がいることや、全会員が就業規則の存在を知らないことが判明した。

なお、残業手当支払方法として、会社は、労働基準法の最低基準を上回ることを前提にし、各人毎に査定を加え、残業当日の残業時間数に関係なく、１日当りの残業額を定め、それに当該月の全残業日をかけるという方式を採っていたが、団交準備委員会の全員は、当時上記のような会社の支払基準を知らなかった。

⑸　上記の会合で、全会員が就業規則の存在を知らないことが判明したので、Ｘは、同人の上司であるＢ３課長や同課の係長に、就業規則が存在するのかどうか尋ねたが、上記両名から明確な回答は得られなかった。

⑹　団交準備委員会は、３月１日、同会員らが会社に対し抱いていた不満およびビラⅡで掲げた要求の根拠を具体的に明らかにした、「我々が人間であり続ける為に―６項目要求の意味とその根拠」と題するビラ（以下ビラⅢという）を、ビラⅡと同じ要領で会社内に配布したが、ビラⅡと同様、Ｂ２課長らが直ちに収集した。

なお、ビラⅢの内容の骨子は以下のとおりである。

「会社には給与体系がなく、昇給が年何回、いつ行なわれ、その額がどれ位であるのかわからないし、家族手当および一時金の支払方法がアヤフヤである」、「残業手当は、人によっては一杯、お前はよく働くから一杯半というようにドンブリ勘定である」、「会社から残業命令は出されていないが、週３～４回強制的に残業しており、それは、残業しなければ生活が出来ないからであり、会社は残業をてこに二重の利益を受けている」、「以上が給与体系公表、労働条件改善、基本給大幅増額を要求する根拠である」、「２月 15 日の朝礼で、従業員が賃上げを要求して騒げば倒産するしかないと

会社は言っているが、労働者の給与が正当な利潤分配に基づきなされているのであれば、我々には法外な賃上げを要求するつもりがないのであるから、まず、会社は、会社の計理を公表し、併せて経営政策の公表をする必要がある」、「上記のことから根本的に問題になるのは、労働者の過半数の承認によって作成され労働協約つまり就業規則がないということである」、「就業規則が明文化されていない結果、経営者は労働者に対して非人間的扱い、搾取、その他資本家の有するあらゆる悪業をわがもの顔で行なっている」、「６項目の要求を掲げた闘いは賃金闘争にとどまらず人権奪回闘争を含むものであり、沈黙することは経営者の悪業に加わる結果になる」。

⑺　会社付近に住みＢ１社長と懇意であったＣ３（以下Ｃ３という）は、同人の自動車を駐車させていた冷泉通り（会社の北側を東西に走っている道路）の北側のフェンスに、風で飛ばされたように付着していたビラⅢを発見し、それを読んで、就業規則や残業手当等に関して会社の悪口が書かれていると考え、会社に赴いて、同ビラをＢ１社長に手渡した。

なお、団交準備委員会は、ビラⅡ、ビラⅢを会社外に配布する方針は採っておらず、会社外から上記ビラに関して連絡があったのは上記Ｃ３の１件だけであった。

⑻　３月８日の朝礼のさい、Ｂ１社長は、社内でまかれたビラにつき、「現に会社に就業規則が存在し、同規則中に給与のこともすべて書かれているのに同規則がないかのように書いてあるのは事実無根かつ中傷に満ちたものであり、その種のようなことをする不穏分子が社内にいて、社内に不穏な空気が流れているが、このようなアジビラに惑わされず仕事をまじめにやってほしい」との趣旨の発言をした。これに対し、会社の従業員Ｃ４（以下Ｃ４という）が、ビラで示された就業規則や給与等の事柄に関する真偽につき尋ねたところ、Ｂ１社長は、「ビラの内容はでたらめである、もっと詳しいことが聞きたければ社長室に来なさい」と答えた。この発言に対し、朝礼参加者中の何人かから「それらの疑問点はＣ４さん個人の問題ではなく、全従業員の問題である」とか「ぼくたちは就業規則を全然見せてもらっていないじゃないか」とかの批判的見解が出されたので、Ｂ１社長は、「疑問のある者は質問事項を文書にして連名で提出す

れば納得のいくように答える」と述べた。

4　C_4、Xの解雇と労働組合の結成

⑴　3月8日前記朝礼のさいのB_1社長の発言に不満を抱いたC_4は、ビラの真偽を明らかにするには従業員全体に呼びかけて、多数でB_1社長に会いに行く方がよいと判断し、「3枚のアジビラの意味するもの」と題するビラ（以下ビラⅣという）を自ら 40 部ほど作成し、同月 10 日、同人の休憩時間中である 12 時 40 分ごろ、会社1階事務室に入り、そこで仕事中の会社の従業員C_5らに2枚のビラⅣを配布したところ、同事務室の管理責任者である会社のB_4課長（以下B_4課長という）から、「仕事中であるからビラをまかないように」と言われた。そこで、C_4が「休み時間中であるからビラをまいてもいいのではないか」と述べるなど両名間で多少のやりとりがなされた。このやりとりののち、C_4は1階事務室を出て、3階の食堂にむかいかけた。

⑵　そこでB_4課長は、C_4を追いかけ、1階の階段を登りかけていた同人に、「食事をしているところでまくな」とか、「朝礼の時、B_1社長は誰もまけと言ってないやないか。自分のところへ持ってこいと言ったやないか」と述べ、同人の行動を制止し、再び、階段付近でやりとりをしていたところ、そのやりとりを聞きつけたB_3課長、B_2課長、B_5課長、B_6課長らの会社職制がその場に集まり、B_4課長の言動に同調しつつ、口ぐちに、「何でそんなものまくのや。つとめて1か月やそこらで、会社のことがわかってたまるか」、「あんたはこんなことをして会社をつぶす気か」「こういうことは悪いことで、会社の秩序を乱すものだ」と述べて、C_4の言動を制止するだけでなく、B_7係長などはC_4の腕をつかみ実力で同人が3階に行くことを阻止した。

一方、C_4の行動を支持するX、C_2、会社の従業員C_6（以下C_6という）、C_7、C_8、C_9らは、前記会社職制のC_4に対する言動に抗議したりしたので、階段付近は午後1時すぎまで騒然たる状態になった。

⑶　上記の階段付近でのやりとりのさい、Xは、会社のある外交員がC_4からビラⅣを受けとり、それをまるめて同人に投げつけるなど険悪な空気が流れるなかで、会社職制がC_4に執拗に、「今までのビラをまいたのもお前なのか」と問いただしているのを聞

き、「ビラをまいたのはおれだ」と言った。

⑷　Ｂ２課長は、前記階段付近のやりととりが終るやいなや社長室に赴き、上記Ｘの発言を、Ｂ１社長に伝えた。

⑸　同日午後１時半すぎ、社長室に呼び出されたＣ４は、Ｂ１社長同席の上会社の代表取締役Ｂ８（以下Ｂ８社長という）から口頭で、「あなたはこの会社に合わないようですからやめてもらいます」と言われた。そこで、Ｃ４が、解雇は納得できないから解雇理由を教えてもらいたいと質したところ、会社側は、秩序をびん乱したこと、管理権を侵害したことの２点をあげさらに、「社内で配布されたり、郵送されたビラを信用して、会社の言うことを信用しない者は会社に用のない人間だ」とか、ビラⅣにつき、「そんなビラを配るのは会社をつぶそうとする以外のなにものでもない」と述べた。

なお、Ｃ４は、１月 28 日検査補助者として入社し、生化学課に勤務していた。また、同人は、会社創立以来最初の被解雇者となったが、直ちに京都地方裁判所に地位保全の仮処分を申請し、４月 15 日、地位保全の仮処分決定を得た。

⑹　社長室から午後４時ごろ退室したＣ４は同人の勧務する生化学課室に戻り、Ｘら同課の同僚に解雇された旨を述べた。そこで、Ｃ４とＸらはこの解雇に対処する方法を話し合っていたところ、その場に午後５時ごろＢ２課長が来て、Ｘに宿直室に来るよう指示したので、同人はＣ４と同じく、ビラⅡ、Ⅲの件で解雇されるだろうと思いつつ、宿直室に行った。そこにはＢ１社長、Ｂ８社長とＢ２課長がいた。

なお、Ｂ１社長とＢ８社長は、Ｘを呼び出す前に、「Ｘが事実無根のビラをまいたのが事実であれば、同人を懲戒解雇処分に付す」ことを決定していた。

⑺　Ｘが宿直室に入ると、Ｂ１社長は、「ビラをまいたのは君か」と問い、Ｘが「ぼくです」と答えるやいなや、机をたたきながら、「このビラはでたらめやないか。名誉毀損で訴えることが出来る」とか、「こんな無茶苦茶なこと書かんといてくれ。事実無根のこと書いたら困るやないか。こんなあほなことを書いてほんまにそれでええと思っているのか」と述べた。そこでＸは、前記３の⑷に摘示したような労働条件に関して各従業員が不満を抱いている点や前記Ｃ１の件をあげて、なぜビラⅡ、ビラⅢを秘密裡に

まいたのかを述べ、また、就業規則の件では上司のＢ３課長らに問い合わせたことを述べたが、Ｂ１社長は、年齢や学歴の下の者より給与が低い者がいるという点については、「それは誰のことか。該当者を呼んでこい」と述べ、就業規則の件については、「そんなことは課長に聞かずに社長に聞きに来い。社長に聞かなければ確かめたことにならない」と述べ、さらに、「こんなことは一人で出来るものではない。仲間を全部呼んで来い」、「一人で罪をかぶる必要はない」と述べた。つづいて、Ｂ８社長が就業規則を出してきて、約１時間にわたりビラⅠ、Ⅱ、Ⅲに関する会社見解を述べつつ、Ｘに会社見解に対する反論を求めた。上記両名の発言に対し、Ｘは、会社に就業規則がないなどと事実に相違することをビラに記載したことで、会社のいうように名誉毀損で訴えられたらたいへんなことになるという危惧を抱くとともに、他の団交準備委員会の会員の名前を言えば、その者に迷惑がかかるし、上記就業規則の存在を確かめた点についての説明も会社に受けいれられなかったので、いくら説明しても無駄だと判断し、自分はビラⅠには関係していないが、ビラⅡ、Ⅲに関しては自分一人で責任を負うと述べ、また、上記Ｂ８発言に対しては、「そのことは知らなかった」とか、「そうですか」と答える以外はほとんど沈黙していた。

⑻　そこで、Ｂ１社長らは、ビラⅠもＸが関係しているとの判断の下にビラⅡ、Ⅲに関するＸの責任追及を行ない、「全くでたらめやないか。このおとしまえをどうつけるのか……責任をとって、やめてもらう」、「解雇予告手当として１か月分を支払うから、明日 11 時ごろ退職の手続きをしに来てくれ」と述べたので、Ｘは「そうですか」と言って、午後７時ごろ前記宿直室を退出した。

なお、会社は同席上前記３の⑺のＣ３報告の件については述べなかった。またＸはそのさい初めて就業規則を見せられたが、同人の解雇言渡しのさい、同人の解雇が就業規則のどの条項に該当するかの説明はなかった。

⑼　宿直室を退出したＸは直ちに同人の勤務する生化学課室に戻り、同日の残業が終るまで、仕事に従事した。

⑽　Ｘは、同日午後８時半すぎ、団交準備委員会の会員であるＣ６宅を訪れ前記解雇申渡

しの件を報告し、相談をしたが、Xの行動が名誉毀損にするかもしれず、そのため会社から訴えられるおそれがあること、また、もし会社から訴えられるなら、訴訟上の費用がかかり、また、公判のさい、証人として、X以外の団交準備委員会の会員が出頭すれば、これらの会員に会社側から攻撃が加わる可能性があると判断し、やむをえず同日のXの解雇申渡しを認めざるを得ないとの結論を出すに至った。

⑾　C_4は解雇不承諾の立場から、翌11日、会社に赴き就労を要求したが、多数の会社職制の妨害で入構を阻止された。

⑿　Xは前記⑽の結論に基づき、同月11日、会社に赴き、同人の解雇を了承した旨を告げ、解雇に伴う諸手続きをとった。

⒀　翌12日、Xは友人の紹介で京都合同法律事務所を訪ね、同事務所のC_{10}弁護士から、ビラⅡ、Ⅲの内容では名誉毀損にはならない、と聞かされ、解雇不承諾の決意をした。

⒁　翌13日、Xは、「10日の日は気が動てんしていたので、翌11日解雇予告手当を受けとったが、冷静になって考えてみたら、どうも納得できないので、10日付の解雇を了承できない」旨を記した書面と解雇予告手当等解雇に伴い受け取った金員等を携え会社に赴き、B_3課長に「解雇を承認できないので、これを社長に返してください」と言って、上記書面と金員等を預けた。B_3課長は直ちにそれをB_1社長に手渡した。

⒂　団交準備委員会は、3月30日、同委員会を発展的に解消し、X、C_4を含めた14名で関西医学検査センター労働組合（以下組合という）を結成しC_2を委員長に選出し、翌31日、組合役員名簿を付記した組合結成通知書を会社に提出した。

⒃　組合結成後、組合は、C_4の復職およびXの解雇撤回、労働条件の改善、組合掲示板の社内設置等の要求を会社に提出した。そのさい、会社が全組合員の名簿を出すことを要求したが、組合は、これを拒否した。

第2　判断

Xは、同人の解雇は、会社が、団交準備委員会が作成し、2度社内に配布したビラに対し、その内容が多くの従業員に受け入れられ、会社の意のままにならない労働組合の結成

につながると判断し、同委員会の団結活動を嫌悪していたところ、たまたま同委員会の中心的活動家の同人が上記ビラの作成配布を認めたことをとらえ、いち早く報復的に同人を企業外に放逐する目的でなしたものであるから、労働組合法（以下労組法という）第７条１号に該当する不当労働行為である、と主張する。

これに対し、会社は、ビラⅠは事実無根の悪意に満ちた中傷ビラであり、社外にも配布されたビラⅡ、Ⅲは、就業規則が会社に存在し、その内容を全従業員に周知せしめてきた事実を歪曲したものであって、３月 10 日、会社はＸが上記ビラ全部をまいたと聞き、同人にその事実を確かめたところ、これを認め（もっともビラⅠに関しては認めないと主張したが)、さらに、上記ビラに関する会社見解の表明に対しても、何ら反論をなしえなかったため、事実に反するでたらめな上記ビラ３枚を作成、配布し、会社の名誉信用を失墜させ、従業員に動揺をもたらしたものとして、解雇の意思表示をしたのであり、これは、同人の団交準備委員会の活動とは何ら関係がなく、しかも同人はその責任をとると言って翌日解雇手続をしたのであって、威圧的言辞で解雇を了承させたのではなく、同人が自らの非を認めて解雇を承認した以上、解雇の当、不当を争う意思を放棄したものとみなすべきであり、同人には救済を求める権利および利益がないから、本件は棄却すべきである、と抗弁する。

以下これらの点につき判断する。

１　会社はＸの解雇理由として同人が事実に反するビラを作成、配布して会社の対外的信用を失墜させ、従業員に無用の動揺を与えたと主張するので、まずこの点につき考察する。

会社がビラⅠについてもＸが参画していたとして、同人の否定にもかかわらず、同人の解雇理由の一つとしていること前記認定のとおりであるが、全立証を通じて、ビラⅠの郵送に、同人や団交準備委員会の会員が参画していたとの証拠は見い出し難い。したがって、ビラⅠの郵送を同人の解雇理由の一つとすることは失当といわざるを得ない。

ビラⅡ、Ⅲについては、その中で団交準備委員会が各従業員に訴えた内容は前記認定３の⑵および⑹のとおり、労働条件および会社の体質の改善を主目的にしたものである

と認めるのが相当である。もっとも、会社に就業規則が存在していたことは事実であるが、Ｘや同委員会の全会員がビラⅡ、Ⅲを配布した当時、同規則の存在を知らなかったので、前記認定３の⑷の討論を経、同委員会の意向を受けたＸが、Ｂ３課長や同課の係長に確かめたが確答を得られなかった前記認定の事実からして、会社が同規則の周知義務を怠っていたことが推認され、Ｘらが同規則の不存在を前提にビラⅡ、Ⅲを発行したとしても、その多くの責任は会社にあるといわざるを得ないのであり、また、労働者の過半数の承認を得た労働協約つまり就業規則がないとか、残業手当に関しドンブリ勘定であるとかの表現にみられるように、上記ビラの文章表現上不適当な点や若干の誇張があるにしても、それをもって直ちに会社の名誉、信用を傷つけるほどの内容であるとみることはできない。さらに、対外的に信用を失墜させたという点についても、同委員会が意図的に社外でまいたと認められる証拠はなく、前記認定のＣ３の件も、これをもって社外配布と認めるに足らず、かつ取引先との関係で問題を生じたこともないのであるから、同人の解雇理由に対外的信用の失墜を加えることができないばかりか、上記ビラの配布によって従業員間に動揺を与え会社に重大な支障を与えたという証拠も全立証を通じて見い出し得ないのである。

以上のことを総合すれば、Ｘに対する会社の解雇理由は首肯できない。

２　そこで、進んで会社のＸに対する真の解雇理由につき考察するに、前記認定の、２月の朝礼におけるＢ１社長の発言、３月８日の朝礼における同社長の発言ならびに従業員とのやりとり、同月 10 日ビラⅣの配布を行なったＣ４を即刻解雇したこと、ビラⅡ、Ⅲの配布を認めたＸをもＣ４に続き解雇したことなどの諸事実に、Ｘの解雇理由の失当なることをあわせ考えれば、会社は、社内に労働組合ができることを恐れていたところ、団交準備委員会が、６項目の要求を掲げて同委員会名のビラを社内に配布し始めたことを知り、会社の意向にそわない労働団体の出現に対し朝礼においてこれをけんせいしようとしたが、Ｃ４の質問が口火になって、同人の主張に賛成する何名かの従業員から、Ｂ１社長の見解を公然と批判する声があがり、さらに同月 10 日にＣ４が公然とビラを配布する事態に発展したのを見、これら一連の動きがより一層活発化することを恐れ、その

動きを封ずるため、ＸがビラⅡ、Ⅲの配布を認めたことをとらえ、団交準備委員会の組合結成活動に従事してきた同人を先制的、報復的に企業外に放逐することを目的に解雇したものと推認するに難くない。

３　なお、会社は、Ｘは自らの非を認めて解雇を了承したのであるから、同人は救済を求める権利および利益を失なったと主張するので、この点につきみるに、Ｘがいったん解雇を了承したのは事実であるが、これは、会社の主張するように自らの非を認めて解雇を了承したのではなく、会社から名誉毀損で訴えることができると言われて、同人の行動が名誉毀損に該当するのではないかと思いこみ、さらに名誉毀損で訴えられればその裁判費用の問題があるのみならず、団交準備委員会の各会員の表立った支援を受ける必要が生じ、もしこれを受ければＸと同じく会社からの報復的攻撃を受け、その結果同委員会の存在が危うくなるとの判断のもとにやむなく解雇承認手続きをとったものであること前記認定のとおりである。そもそも不当労働行為は、相手方の承諾によってその不当性を喪失するいわれはなく、被救済利益もそれによってすべて失われたと解することはできない。まして、本件において、Ｘが解雇を了承したのは前記認定のごとき事情によるものであり、その後前記認定４の⑬や⑭のごとく、同人の行動が名誉毀損にあたらないことを知らされ、解雇不承諾の手続きをとっているのであって、これら一連の経緯からして、上記会社の主張は採用することができない。

したがって、同人の解雇は労組法第７条１号に該当する不当労働行為であるといわざるを得ない。

なお、Ｘは謝罪文の掲示を求めているが、本件救済は主文のとおり命令することにより必要にして十分と判断する。

よって、当委員会は、労組法第 27 条、労働委員会規則第 43 条により、主文のとおり命令する。

昭和 47 年８月 15 日

京都府地方労働委員会

会長　岡　部　利　良