埼玉、昭47不２、昭47．９．８

命　　令　　書

申立人　　飯能地区一般合同労働組合

申立人　　飯能地区一般合同労働祖合三善工業支部

被申立人　　三善工業株式会社

主　　文

被申立人は、昭和47年２月10日付をもって行なった、申立人の組合員Ａ１、Ａ２に対する解雇を取消し、同人らを原職に復帰させるとともに、解雇の翌日から原職復帰に至るまでの間、同人らが受けるべきであった賃金相当額を支払わなければならない。

理　　由

１　認定した事実

⑴　当事者

(ｲ) 被申立人会社（以下会社という。）は、埼玉県飯能市大字笠縫に本店および事業所を置き、金属の鍍金、研磨、脱脂、防錆加工等表面処理の請負を主たる目的とする株式会社で、本件審問終結当時における従業員数は約20名である。

(ﾛ) 申立人飯能地区一般合同労働組合（以下本部組合という。）は、飯能地区の一般産業に従事する労働者の個人加入により組織する労働組合である。

(ﾊ) 申立人飯能地区一般合同労働組合三善工業支部（以下支部組合という。）は、会社の従業員中、本部組合に加入した者が、昭和40年５月に結成した労働組合で、本件審問終結当時の組合員は８名である。

⑵　支部組合の結成と組合活動

支部組合は、昭和40年５月に結成され、本部組合の指導の下に組合を運営してきたが、その活動には特記するほどの活発さは認められなかった。しかし、昭和46年頃から、支部組合執行委員長Ａ３、書記長Ａ１らの指導により、その組合活動は漸く活発化してきた。

⑶　昭和46年年末一時金闘争

昭和46年年末一時金につき、支部組合は、昭和46年11月20日、基本給の2.5月分を要求したところ、同月30日会社から２月分の回答があった。支部組合は、その増額につきさらに団交を重ね、12月３日に会社から２月分＋3,000円の増額回答を受けた。しかし、支部組合は、なお２月分＋10,000円を要求したが、団交はこれ以上には進展せず、支部組合は、12月７日から９日まで72時間ストを実施し、双方の意見は全く対立して妥結を見ず、遂に越年し、結局、支部組合は昭和47年１月24日、会社の回答額（２月分＋3,000円）どうりで妥結をした。

⑷　組合員Ａ１、同Ａ２の解雇等

会社は、昭和47年２月10日、組合員にして支部組合の書記長たるＡ１（金銀鍍金部）および同会計監査たるＡ２（亜鉛鍍金部）の両名に対し直接、鍍金業界の不振と亜鉛鍍金部の利潤低下による同部の縮小とを理由に、解雇を申渡した。

上記両名は、会社の解雇理由に疑惑を懐き、真の理由は、46年年末一時金に際しての同盟罷業等に因るにあらずやとの推測をし、この点につき反問もしたが、一応亜鉛鍍金部の縮小という解雇理由を諒とし、会社から退職金（追加分を含む。）、解雇予告手当、餞別金として、Ａ１は147,750円、Ａ２は163,410円を受領した。

次いで、両名は、２月17日に健康保険証を会社に持参して返還し、同時に、会社において保管中の厚生年金証書の返還を受け、離職票を受領し、失業保険金の給付を受けている。特にＡ２は、３月26日（本件申立後）、健康保険法による被保険者の資格喪失後における継続受給手続をとった。

上記のように、両名は、解雇に関連する諸手続をとったが、３月６日、本部組合か

ら本件救済申立てがなされた翌々日（３月８日）に至り、解雇を承認できないとして、既に受領した退職金等の全額を会社に持参し、社員Ｃに手交して返還したが、会社は、翌９日両名に対し、郵便に付してこれを返送した。

⑸　被解雇者両名の組合活動

（ｲ）被解雇者、組合員Ａ１は昭和43年12月26日に入社し、翌44年４月、申立人ら組合に加入し、直ちに支部組合の書記長に就任して、組合の運営に当り、46年の年末一時金闘争には、指導的立場にあって同盟罷業等を実施した。

（ﾛ）被解雇者、組合員Ａ２は、昭和40年に入社し、申立人本部組合に加入、支部組合結成と同時に執行委員長に就任し、その後会計監査等の地位に在っても、常に同僚従業員らに対し組合加入を勧誘して、支部組合の拡大強化に努めてきた。

（ﾊ）なお、両名とも組合役員としてその運営の衝にあたってはきたが、審査の全趣旨を総合すると、労働組合法等の理解には欠くるところがある。

⑹　組合員両名の解雇後における会社の状況

会社は、昭和45年後半から鍍金業界は不振となり、会社の受注量も逐次減少し、特に亜鉛鍍金は過当競争と加工賃の低廉等に因り、採算がとれないので、同部門を縮小する方針の下に上記両名を解雇したと主張するが、その解雇時以降本件審問終結時に至るまでの間に、同部門縮小の具体的事実を認めることができないばかりでなく、却って両名の解雇に因る欠員を補充している。

⑺　支部組合に対する会社の態度

会社は、企業内に支部組合が結成されると、これに対し切崩し的態度を採り、これがため、支部組合結成当時の組合員数は10名であったところ、逐次脱退者があって４名となり、昭和44年には11名に挽回して全従業員の過半数を占めたが、本件解雇時直前には８名となり、上記両名の解雇により、企業内の組合員は６名となった。

なお、会社社長Ｂは、常時組合員らに対し、会社と支部組合間の協調体制は、弱小企業の経営には不適当として、独裁、専行（ワンマン経営）を主張し、これに反対する者は退職せよとの趣旨を表明する等、企業内に労働組合の存在することを嫌悪する

と解せられる態度を採ってきた。

⑻　被解雇者の人選

(ｲ) 会社は、上記両名解雇の理由を、亜鉛鍍金部門の縮小のためとしながら、被解雇者２名のうち１名は、金銀鍍金部門のＡ１を指名し、

(ﾛ) その人選は、従業員として“質の悪いもの”を基準にしたと言い、Ａ１については、同人が支部組合書記長として46年年末一時金を、欠勤日数に関係なく支給せよと要求したことを指摘し、Ａ２については、同人が同僚従業員の私生活を批判したり、陰口を言ったりするという単なる初老期女性の心的傾向を指摘している。

２　判断および法律上の根拠

⑴　叙上、認定した事実を総合すると、本件の争点は、被解雇者両名の解雇が会社の亜鉛鍍金部門の縮小による人員整理として止むを得ないものか、解雇者の人選が正当な理由に基づくものであるか、仮に、会社の本件解雇が不当のものとすれば、被解雇者両名が解雇の効力を争う旨の明らかな留保をせず、退職金等を受領し、かつ、退職に附随する諸手続等を履践したときは、異議なく解雇を承認したものとして、解雇の効力が発生するかという点にある。

⑵　よって、この点につき、検討すると、

(ｲ) 本件両名の解雇時から、審問終結時に至るまでの間に、亜鉛鍍金部門縮小の具体的事実が認められず、却って両名の解雇による欠員を補充している点から、本件解雇が、亜鉛鍍金部門縮小のためとは認められない。

(ﾛ) 寧ろ、前記認定した事実に摘記したように、会社の支部組合切崩し的行為、46年年末一時金要求に際しての、Ａ１（書記長）の、欠勤日数に関係なき配分の要求を、Ａ２の、女性にしばしば見られる日常的言動を、“質の悪い従業員”と指摘していること、使用する労働者（企業内労働組合）の意見を排除しようとするワンマン経営の主張、これに協力せざる従業員に対しての退職の示唆等を総合すると、本件解雇は、被解雇者両名の組合活動、組合結成後初めての72時間同盟罷業等を主たる理由としたものと判断せざるを得ない。

したがって、本件解雇は、被解雇者両名が労働組合の正当な活動をしたことを理由としたもので、労働組合法第７条第１号に該当し、その解雇は無効のものである。

(ハ) 会社は、被解雇者両名の、退職金、解雇予告手当、餞別金等の受領、健康保険証の返還、健康保険の被保険者資格喪失後の継続受給手続履践等を指して、解雇を承認したものであり、上記両名の解雇は有効であると主張する。

本来、解雇は、その解雇が正当なものであれば、使用者の一方的意思表示により効力が発生し、被解雇者の同意、承認等を必要とするものではない。

解雇が、法律に違反して無効なものである限り、被解雇者に解雇を承認したと見られるような行為があったとしても、本来無効の解雇が有効になるという法理上の根拠はない。

勿論、不当労働行為に該当して、法律上無効な解雇であっても、被解雇者において、救済申立権を放棄したり、労使間に、労働契約を終了せしめる新たな合意が成立したと認められる場合もある。

しかし、これは、本来無効の解雇が有効に転換するものではない。

本件について見ると、被解雇者両名に、会社が主張するような、恰も解雇を承認したかの如き数個の行為はあるが、それだけでは、当時者間に、労働契約を終了せしめる新たな合意が成立したと見ることはできない。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和47年９月８日

埼玉県地方労働委員会

会長　福　田　耕太郎