栃木、昭47不２、昭47.12.22

命　　令　　書

申立人　　総評・全国金属労働組合栃木地方本部
　　南部工業支部
同　　Ｘ１
同　　Ｘ２
同　　Ｘ３
同　　Ｘ４

被申立人　　南部工業株式会社

主　　文

１　被申立人は、申立人Ｘ１、同Ｘ２、同Ｘ３および同Ｘ４に対し、次の措置を含め、昭和47年４月14日以降同人らが解雇されなかったと同様の状態に回復させなければならない。

⑴　解雇を取り消し、原職に復帰せしめること。

⑵　解雇の日から原職復帰の日までの間に同人らが受けるはずであった諸給与相当額を支払うこと。

２　被申立人は、今後組合員に対し不当な配置転換その他いやがらせをして組合脱退を勧奨するなどにより組合の運営に支配介入してはならない。

３　その余の申立ては、これを棄却する。

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者

⑴　被申立人南部工業株式会社（以下「会社」という。）は、昭和42年１月24日栃木県宇都宮市茂原において新富士工機株式会社として資本金500万円、従業員18人をもって設立され、主としてチッパー機および木材搬送装置の製造販売を業とする会社であり、昭和45年10月10日肩書地に移転し、同時に会社名を現社名に変更した。

なお、会社役員は、代表取締役Ｂ１（以下「社長」という。）、取締役Ｂ２（社長の実兄）、同Ｂ３（社長の妻）、同Ｂ４、監査役Ｂ５（社長の実兄）であって社長以外の役員は、非常勤である。本件申立て時の従業員数は、申立人らを除き21人である。

⑵　申立人総評・全国金属労働組合栃木地方本部南部工業支部（以下「申立人組合」という。）は、昭和47年２月11日に会社従業員27人をもって結成され、総評・全国金属労働組合栃木地方本部（以下「全金地本」という。）に加盟している。なお、申立人組合員は、申立日当時８人となり、結審日現在では申立人ら４人に減少している。

⑶　申立人Ｘ１（以下「Ｘ１」という。）は、昭和44年３月18日会社に入社し、同45年10月に資材課長補佐となり、同47年４月14日付けで就業規則第39条第３号により、解雇されるまで資材課の業務に従事しており、申立人組合においては執行委員長に選任されていた。

⑷　申立人Ｘ２（以下「Ｘ２」という。）は、昭和42年１月５日会社に入社し、電気係長、板金課長補佐、チッパー課長を経て、同47年３月サービス課勤務となり、同47年４月14日付けで就業規則第39条第３号により解雇されるまでサービス課業務に従事しており、申立人組合においては執行委員に選任されていた。

⑸　申立人Ｘ３（以下「Ｘ３」という。）は、昭和42年５月６日会社に入社し、同46年３月20日機械課長となり、同47年４月14日付けで就業規則第39条第３号により解雇されるまで機械課業務に従事しており、申立人組合においては執行委員に選任されていた。

⑹　申立人Ｘ４（以下「Ｘ４」という。）は、昭和47年４月５日会社に入社し、チッパ

一課長補佐となり、同47年４月14日付けで就業規則第39条第３号により解雇されるまでチッパー課業務に従事しており、申立人組合においては副委員長に選任されている。

２　組合の結成

⑴　旧組合の結成と解散

昭和45年５月９日会社にはＣ１を支部長、Ｘ２を書記長として、総評・全国一般労働組合栃木地方本部新富士工機支部（以下「旧組合」という。）が結成されたが、旧組合結成後間もなくＣ１は会社の金の使い込みが疑われ退職した。また、会社の専務取締役Ｂ６は、旧組合結成直後から、組合員の脱退勧奨をはかり、その結果、Ｘ２書記長が秋田県への出張から帰社したときには組合員は同人のみとなっていた。さらに、Ｘ２が帰社直後会社の近くにある石井ドライブインでＢ６専務から組合を解散するよう説得されたため、組合は結成後約２週間で解散した。

⑵　会社の業績

会社は、創業以来業績が順調に伸展していたが、昭和46年当初会社従業員が千葉県佐貫の高岡木材に作業のために出張した際、同人の不注意により火災を起し工場を全焼させたため、損害賠償として多額の金を支払ったことが主因となって、同年６月頃から会社の経営が悪化しはじめた。さらに、同年８月のいわゆるドルショックの時期には受注量が少なくなったため、同年10月頃は会社の経営が極度に悪化し、その当時の会社の負債は多額に達した。

会社役員である社長の実兄２人は、社長から融資を申し入れられたため、昭和47年１月中旬頃会社の会計帳簿等の調査を行なった。その結果、同人らは会社の経理が適正に処理されていないことを指摘し、融資の条件として社長の交替と経理担当者の交替を要求した。このため、社長は、同年２月５日経理担当としてＣ２を採用し、それまで経理の職を兼ねていた製造部長Ｂ７（以下「Ｂ７部長」という。）を製造部長専任とした。

⑶　申立人組合の結成

会社従業員の中には、就業規則が整備されておらず、残業手当が完全に支給されて

いない、出張や残業が一方的に命令されていることなどの不満が出ていたため、申立人らはこれらの問題について会社と交渉するため、組合を結成することにし、会社従業員に呼びかけたところ、昭和47年２月11日にいたり、会社従業員27人の賛同を得たので栃木県宇都宮市富士見町所在の集会所に参集し、結成大会を開催した。その席上、運動方針として ①賃金引上げ　②一時金の大幅増額　③労基法どおりの完全実施　④退職金制度の確立　⑤厚生施設の完備　等を決議するとともに、全金地本に加盟することを決定し、役員として執行委員長Ｘ１、副委員長Ｘ４、同Ａ１、書記長Ａ２、執行委員Ｘ２、同Ｘ３など、会計Ａ３、同Ａ４、会計監査Ｃ３を選出した。申立人組合は、翌12日組合三役を含め組合員約13人が会社に組合の結成を通知するとともに、前日の結成大会で確認された　①賃金引上げ　②退職金制度の確立　③残業手当の完全支給　④休憩時間の増加　⑤職場安全の充実などについて団体交渉を申し入れた。これに対し、社長は、同日団体交渉に応じて、①賃金引上げ要求については、不景気を理由に②退職金制度の確立要求については、資料不足を理由にそれぞれ検討することを申し出、また、残業手当、休憩時間、職場安全に関する要求については、申立人組合の要求を認める内容の回答を行なった。

なお、社長は、申立人組合から組合結成の通知があった事実をＢ２取締役に連絡するとともに、Ｂ７部長に対し、同人が申立人組合結成の動向を把握し、報告しなかった事実を叱責した。

昭和47年２月15日Ｂ２取締役は、会社に出社し、会社の部長、課長、係長などの役付職員を集め、「全金の組合ができたので銀行からの融資が受けられないし、私も出さない。」と発言し、同月29日に工場を閉鎖する旨の意向を示すとともに、同月20日に確実な回答をするとして帰った。

３　団体交渉と脱退工作

⑴　社長は、申立人組合結成直後Ｂ７部長に対し、「組合は企業活動にとって百害あって一利なし。」とか「組合の存在は、取引銀行の評価を悪くし金融が圧迫される。顧客の信用を落とし何一つプラスにならない。」などと発言した。

また、Ｂ７部長が退職金規定の整備を提案したのに対し、社長は、たとえ一つの要求でもこれをうけ入れるとそれが前例となり、次から次へ要求が出され困る旨述べた。

⑵　Ｂ８搬送課長は、申立人組合結成時には組合に加入したが、結成の翌日に組合を脱退し、また、その後間もなく搬送課員５～６人も組合から脱退した。Ｂ８搬送課長は、組合の会計を担当していたＡ４宅を昭和47年２月21日午後６時頃訪れ、約１時間にわたり組合を脱退するよう勧奨した。

⑶　社長は、申立人組合結成後１週間も経ないうちに、会社から借金している組合員２～３人を会社社長室や自宅に呼び、借金を給料から全部差し引くといやがらせをして組合から脱退せしめた。また、社長は、２月24日の朝礼にあたり、「会社の帳簿の整理上、前借金未払い者に対して給料日に精算してもらう。」といやがらせ的な発言をしている。

⑷　従業員Ａ３は、業務上交通事故を起こし、相手方に約15万円程度の修理を要する損害を与えた。この件について、社長は、同人に対し組合を脱退すれば修理代15万円を負担してやるがさもなくば自己負担である旨述べた。このため同人は、組合を脱退するにいたった。

⑸　昭和47年２月20日の朝礼後、Ｘ１が組合員に対し、工場閉鎖についてのＢ２取締役からの回答がないため、これを議題として団体交渉する旨約３分間話したところ、社長は、「時間内に組合活動をしたので、Ｘ１を解雇する。」と非難した。これに対し、組合は、2月21日および翌22日に「工場閉鎖およびＸ１の解雇について」会社に団体交渉を申し入れたが、両日とも団体交渉が行なわれた事実はない。

⑹　昭和47年２月24日および３月１日申立人組合と会社は、賃金引上げ、退職金制度の確立などについて団体交渉を行なったが、妥結にはいたらなかった。

⑺　会社は、組合結成直後、Ｘ２をチッパー課長の職から出張の多いサービス課に配置転換するとともに、設計課勤務であった申立人組合の書記長Ａ２をドルショックに対処して営業部門の充実を図る要があり、かつ、技術的説明のできる適任者という理由で設計課と比べ出張も多く職種も異なる営業課に配置転換した。これらの配置転換に

あたりＢ７部長は、発令前日に社長から意見を求められたので、現職種と無関係に等しいような人事は本人に内示すべきである旨述べたところ、社長から叱責された。その後間もなくＡ２は、出張予定の顧客のところへ出張しなかったことについて、社長からその様では営業の仕事にはならないと注意されたため、退職願を提出し、退職している。

⑻　昭和47年３月11日申立人組合と会社は、賃金引上げ、就業規則の監督署への未届け問題、三六協定問題、労働協約問題、配置転換問題について団体交渉を行なったが、いずれも妥結にはいたらなかった。

また、申立人組合は、同月18日付け文書で賃金引上げ15,000円を要求して３月21日団体交渉を行なうよう申し入れたが、会社は外注関係支払い日を理由にこれを拒否した。

⑼　Ｘ２は昭和47年３月21日鹿沼市への出張を命ぜられたが、身体の具合が悪く３月18日付けの治療３週間の診断書を提出してあるので出張できない旨をＢ８搬送課長に告げたところ、社長の自宅に呼ばれた。社長は、自宅の寝室においてＸ２に対し「君たちがこの様なことをしていたのでは会社は潰れてしまう､会社が大事か組合が大事か｡」と詰問した。

４　親睦会の解散とＢ７部長の解雇

一方会社には、従業員を構成員としＢ７部長がその経理を処理していた親睦会があったが、申立人組合の結成とともにこの親陸会は徴収済会費の残金を構成員に均等に返還して解散した。

ところが、昭和47年３月６日の朝礼に際し会社の一部の従業員がＢ７部長に対し、親睦会費を決算説明せずに返還したことや昭和46年４月に東京都中央区晴海において開催された博覧会の見学にＢ７部長および申立人ら４人を含む従業員10人が参加し、この際の経費19,800円を親睦会費から支出したのが不当であると指摘したためその朝礼は紛糾した。その結果、博覧会の見学参加者は、1,980円づつの自己負担金を出し合い合計金19,800円は、Ｃ２の再計算により精算された。

この状況を知った社長が、同日Ｂ７部長に対し従業員に謝罪するよううながしたが、同人は謝罪することなく帰宅してしまいその後は出勤しなかった。

そこで会社は、同年３月25日付けで会社の公金横領を理由にＢ７部長を解雇した。

５　柏屋商店への機械すえつけとその後の経過

⑴　機械すえつけ

昭和47年３月14日頃、チッパー機を納入のため会社従業員３名が注文先の千葉県所在の柏屋商店へ出張し、設置作業を行なった。ところが、柏屋商店から「投入口が注文より小さい。」と言われたために、その投入口を会社に持ち帰り、修正のうえ社長の点検を経て同月16日、17日の両日Ｘ４とＣ４の２人が柏屋商店へ出張し設置作業を行なった。しかし、なおも不完全であったので再度投入口とベルトを持ち帰り、Ｘ４はその状況を社長に報告するとともにベルトとレーシングを発注した。翌18日Ｘ４は、会社に出勤し持ち帰った投入口を修理したあと風邪のため同月19日、20日、21日および22日の４日間会社には出勤しなかった。そのため同月20日にＸ４に代わって会社従業員Ａ３が柏屋商店へ設置作業のため出張したが、同人は出張に当ってベルトとレーシングを携行しなかったため無駄足となった。その後、会社従業員Ｃ５がベルト等を携行のうえ出張したためチッパー機は設置されたが、同月23日Ｘ４が会社に出勤したところ、社長は、指示の不徹底を指摘しＸ４を叱責した。

⑵　処置要求書

昭和47年３月23日会社従業員16人は、連名の文書をもって同年３月６日、９日、11日、13日、16日、17日、21日および23日に、申立人ら４人全員または一部の者がサボタージュ、出張拒否を行なった事実をあげて申立人ら４人に対し納得の行く処置を取るよう社長に要求した。それに対し会社は昭和47年３月27日までの間申立人らから事情を聞くなどの調査その他の処置を行なわなかった。

⑶　３月25日の状況

昭和47年３月25日朝、前記柏屋商店から納入したチッパー機について会社に問い合せの電話があり、Ｘ４が電話に出て応待したが電話内容がはっきりしないため、柏屋

商店へ出向くことになった。Ｘ４は、風邪ぎみのため一旦早退したが当日給料日なので再度出勤して給料をもらって帰ろうとしたところ、Ｃ２とＣ５から柏屋商店へ出張することを要請された。しかし、Ｘ４は、「身体の具合が悪く早退しているような状態なので会社内で相談してやってくれ。」と言って帰宅した。

⑷　３月27日の状況

昭和47年３月27日、朝礼でＣ２が数回に及んだ柏屋商店への出張は連絡不十分に起因するとして、従業員間での話し合いを求めたので、Ｘ４は、「欠陥機については社長の立会いのもとで試運転したのだから、その先のことまで私は責任は負えない。」と弁解した。これに対し、従業員15～16人はＸ４を機械室に連れて行き、Ｘ４が同月25日にＣ２から出張を命ぜられたのにその出張を断わったことについて納得できないとして、Ｘ４を責めた。これに対し、Ｘ４が「課長補佐としての責任を全うできないので社長に相談する。」と言ったところ、「Ｘ４が行くなら俺達も行く。」と言って従業員全員が事務室へ赴いた。しかし、Ｘ４は「皆が行くのなら私は行かない。」と言って行かないでいた。自宅の二階にいた社長は、事情を聞くとＸ４を事務室に呼び入れ全員で話し合いをさせたが、Ｘ４の問題は途中で立ち消えとなり、申立人らと従業員の間でサボタージュや出張拒否の有無について争いが起った。そこで社長は、「全員やめろ、俺一人でやる。」と言い、全員に退職届に連署することを求め、用紙を回わしたところ、申立人を除く他の従業員がこれに署名したが、Ｘ４のところに回わって来た時、Ｘ４は理由がないとして署名を拒否したため、Ｃ６とＸ３とが口論を始め険悪なふんい気となった。そこで社長は、サボタージュ、出張拒否をした者の手を挙げさせ、手を挙げた申立人らに、出張拒否、サボタージュを約30分ぐらい５、６回行なったので会社の処分に応じる旨記載された書面に署名させた。

なお、この点に関し、申立人らがサボタージュ、出張拒否について署名したのは、その時前文など何らの記載のない白紙に多数の威力に圧倒されその意に反し署名のみを強制されたもので、サボタージュや出張拒否を承認したものでなかった旨主張し、一方会社は、その時前文が記載された書面にその内容を承認して署名したものである

旨主張している。

しかし、申立人らが何ら記載のない白紙に署名するとは認められず、また、仮りにその時白紙であったとしても、その前文に記載された内容を申立人らがあらかじめ承認したうえ署名したものと認められ、この点についての申立人の疎明は認められない。

6　新労組の結成

令和47年３月27日午後７時30分頃、Ｃ３ほか７～８人の従業員は、栃木県下都賀郡石橋町の田口酒店においてＣ３を委員長とする南部工業労働組合（以下「新労組」という。）を結成し、同年４月11日付け文書をもって会社に組合結成の通知をした。

なお、新労組が結成される数日前申立人組合書記長Ａ２が就業規則を事務室から借りたところ、その中に新労組役員名を記載したメモがはさんであった。この点に関し申立人は、そのメモの筆跡が社長の自筆であると主張し、一方会社は、これを否認している。

しかし、提出された書証が不鮮明なコピーであって、はたしてその筆跡が社長のものか否かは、判定し難い。

7　退職勧奨から解雇までの経過

⑴　退職勧奨と団体交渉

昭和47年３月30日午後５時すぎ社長は、Ｘ３を社長宅に呼び「若い者が殺気だっている、よい知恵はないか。」「金銭的な事で話し合いがつけば、現在20万円ならなんとかなる。」と述べ、暗にＸ４の処遇について意見を求めた。

翌３月31日社長は、Ｘ１に対し、Ｘ４の処遇について意見を求めたところ、Ｘ１から申立人ら４人の退職条件について考慮してほしい旨申し出をうけた。そこで社長は、退職金として、給料月額の３月分と退職積立金の倍額を支払う旨を回答した。申立人ら４人は、会社事務室で相談したが結論が出ないので当日は早退し、翌４月１日から４日間会社を休んだ。

一方、申立人組合が、同年４月３日付け文書により賃金引上げについて、翌４日、団体交渉を行なうよう申し入れたところ社長は、同月３日付け文書で東京医科大学病院で悪性腫瘍の疑いで検査中であるという証明書を添付して、同病院における検査の

結果により団体交渉の日どりを決めたい旨、申立人組合に回答した。また、申立人組合は、同月３日付けで会社に対し団体交渉妥結まで残業拒否および出張拒否を行なう旨通告したが、実際には残業拒否、出張拒否はしていない。

申立人組合は、同年４月４日付けの文書で会社に対し、①全員解雇、②Ｘ４に対する不当弾圧、③不当配転、④賃金引上げ、⑤組合事務所への立入り禁止撤回を交渉事項として同月５日に、また、同月６日付け文書で同一事項を、同月７日にそれぞれ団体交渉を行なうよう申し入れたが、社長は、いずれも体の具合が悪いとしてその申し入れを断わった。

⑵　労政事務所への要望

昭和47年４月８日、会社従業員Ｃ３ら13人は、申立人ら４人とは一緒に働きたくないので会社に対し申立人ら４人を至急処置するよう指導して欲しい旨記載した連名の要望書を栃木県小山労政事務所へ提出した。

⑶　退職条件とその申し出の撤回

申立人ら４人は、さきに社長から退職条件の提示を受けていたが、昭和47年４月11日その退職申し出を撤回する旨の文書を会社に提出した。この撤回通知を受けた社長は、同月12日午前中Ｘ２を社長室に呼び「君達が物品を持ち出したことについて最後の通告をする。証拠はあるのだ。君達がやめなければ徹底的に追求して処置する。」と述べた。これに対しＸ２は一存では返答できない旨述べた。同日、社長は、さらにＸ１を事務室に呼び、柏屋商店に納入したチッパー機をめぐるＸ４の責任について話し合ったが、結局Ｘ１が同日夕刻までに相談のうえ回答することとなった。同日午後５時頃申立人ら４人は、事務室でＣ２と会い４人行動を共にする旨を述べたが、翌13日再度Ｃ２と申立人ら４人で話し合うことになった。

⑷　解雇

昭和47年４月13日午後６時頃から約２時間、申立人ら４人とＣ２は、Ｘ１の自宅においてＸ４の責任問題について話し合ったが結論は得られなかった。そこで、Ｃ２は、申立人ら４人に対し持って来た解雇通告書の受領を求めた。しかし、申立人らは、退

職の意思のないことを述べ解雇通告書の受領を拒否した。翌14日申立人ら４人が出勤したところ、入門を拒否された。会社は、同日正午頃雀宮郵便局から、申立人ら４人あてに就業規則第39条第３号によって解雇する旨記載した内容証明郵便をもって解雇通告書を発送するとともに、現金書留により解雇予告手当30日分、４月分の給料、退職積立金の倍額分および残業手当の追給分を別送した。

これに対し、申立人ら４人は、昭和47年４月21日付け内容証明郵便をもって解雇は不当労働行為であり、予告手当の受領を拒否する旨と、送付された金は賃金の一部として仮りに受け取っておく旨を会社に通告した。

なお、会社就業規則第39条は次のように規定している。

第39条　会社は次の各号に掲げる場合に従業員を解雇することがある。

１　従業員が身体または精神の障害により、業務に耐えられないと認められる場合

２　従業員が老衰その他の事由により能率が著しく低下した場合

３　従業員の就業状況が著しく不良で就業に適さないと認められる場合

４　その他、会社の都合によりやむを得ない事由がある場合

⑸　申立人ら４人の勤務状況

昭和47年１月から同年３月までの申立人ら４人の出勤状況は、同人たちの給与明細書によれば次の表のとおりである。

なお、表中の精勤手当は一定の労働日数を全部出勤又は１日だけ休んだ場合に一定額が支払われ、２日休んだ場合はその半分が支払われ、３日以上休んだ場合は支払われない。

また、会社は、Ｘ４に対し勤務状況が優良であるとして、部長賞を授与している。

氏名／月／項目	X１			X２			X４			X３		
	1月	2月	3月	1月	2月	3月	1月	2月	3月	1月	2月	3月
労働日数	22日	25日	24日	22日	25日	24日	22日	25日	24日	22日	25日	24日
稼働日数	21日	24日	22日	19日	23日	20日	22日	24日	23日	20日	23日	22日
有給休暇	1日	1日	—	3日	2日	4日	—	1日	—	2日	2日	—
欠勤	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—	—
遅刻・早退	時 20.00	時 2.00	—	時 18.00	—	時 7.30	時 8.30	—	—	時 17.00	—	—
精勤手当	円 1,920	円 1,920	—	円 2,200	円 2,200	—	円 2,160	円 2,160	円 2,160	円 1,080	円 1,080	円 1,080

⑸　団体交渉

一方、申立人組合は、会社に対し、前記昭和47年４月４日付けおよび同月６日付け文書の要求事項と同一内容について、同月12日に14日の団体交渉を申し入れたが、この申し入れの際、申立人組合の支援団体の組合員約30人が来てけんそうにわたったので、会社が組合側の団体交渉出席者を全金地本のＣ７書記長と会社従業員だけにするよう人員を制限したため、組合は団体交渉を断わった。

その後、同月18日申立人組合と会社との間で申立人ら４人の解雇と賃金引き上げについて団体交渉がなされ、解雇問題については双方の主張が対立し平行線のままとなり、賃金引上げ問題については、会社から6,000円の賃上げ回答が示されたが、妥結にいたらず、なお、後日話し合うことになった。しかしながら、４月18日以降申立人組合から団体交渉の要求もないし団体交渉も開かれてない。

８　申立人らに対する解雇理由としてのいわゆる不正行為

⑴　奨励金問題

会社には、昭和46年２月まで前月の生産実績が１人当たり40万円の目標に達したときに、１人につき１万円を奨励金として従業員に支給するという内容の生産奨励金支給制度があり、昭和45年３月、９月、10月、11月、12月および同46年２月の６回この奨励金が従業員に支給された。

奨励金の支給方法は、まず、社長がその月の支給総額を決定してＢ７部長に通知すると、Ｂ８、Ｘ３、Ｘ２の３課長が個人の勤務成績により協議して具体的な支給額を査定し、これをＢ７部長が承認したうえ、同部長が各人別に袋詰したものを各課長らが従業員に支給していた。

なお、昭和46年２月の査定には上記３人の他にＸ４も加わっている。

ところが、査定に参加したＢ８課長やＸ３、Ｘ２、Ｘ４らとＸ１の奨励金は、昭和46年９月からは一般従業員の支給額に比較して平均支給額の２倍ないし３倍の金額が支給されていた。

なお、会社は昭和45年当時新規採用者に対し、採用条件の特典として１人につき月産40万円以上に達したときに、出勤率が100パーセントの場合１人１万円の奨励金を支給することを明示していた。

⑵　廃品売却と飲食

会社は、昭和45年頃から栃木県上三川町所在の山品商事株式会社（以下「山品商事」という。）との間で、鉄屑等の廃品と鋼材とを交換していた。ところが、会社の資材係長Ａ１は、昭和46年３月８日、同年４月10日、同28日、同年７月17日の４回にわたり、Ｘ３その他の会社従業員らの運転する会社の自動車でこれらの廃品を山品商事に運搬し売却した。上記４回の売却金合計34,551円は４回とも現金がＡ１に支払われており、この売却代金は、そのつどＸ３やＸ１らによりスイカやサイダー等の飲食物が購入され、会社全従業員に配布され消費されていた。

⑶　塩化ビニールパイプの持ち出し

昭和46年８月頃、Ｘ１は、会社のパイプ置き場から塩化ビニール製パイプ２本を持ち出し、会社従業員Ｃ４の運転する自動車でＸ１の自宅まで運ばせた。

⑷　Ｘ１の飲酒

昭和46年12月頃、Ｘ１は、昼の休憩時間に会社近くの高山食堂へそばを食べに行った際コップ酒を飲んでいた。

⑸　Ｘ１の旅費の不正精算

Ｘ１は、会社が昭和47年３月25日の支払いに要する未収代金集金のため、会社から仮払い旅費として１万円を受領のうえ、同年３月23日から同月25日払暁まで、東京都、長野県松本市、同県長野市に出張し、帰社後同人は、その出張中の旅費を8,860円として精算したが、この精算にあたり、宿泊旅館代金（素泊料）が1,100円であったにもかかわらず、2,400円と領収書を改ざんした。

なお、会社の出張旅費規定には、課長あるいは係長の交通費、日当、宿泊料等については、下表のように支給される旨規定されている。

区分	交通費（特急・急行・タクシーの使用は所属長の許可を要す。）	日当（含食費手当）	宿泊料（車内泊はその他の½）		その他，別に要した費用
			県庁所在地	その他	
課長	１等（グリーン）	1,000 円	2,000 円	1,800円	所要の手続を経て支払われる。
係長	２　等	900	1,800	1,700	

以上の事実が認定できる。

第２　判断

申立人ら４人は、会社が申立人４人を解雇したことをもって申立人ら４人の正当な組合活動を嫌忌してなした不利益扱いであり、また、会社は、申立人組合の団体交渉開催要求を不当に拒否するとともに、申立人組合の組合員に対して脱退勧奨や申立人ら４人解雇など申立人組合への支配介入行為がなされているとし、これらは労働組合法第７条第１号、第２号および第３号に該当する不当労働行為であると主張し、申立人ら４人の原職復帰、バックペイ、団体交渉の応諾および支配介入排除の命令を求めている。

これに対し会社は、申立人ら４人を解雇したのは各人に不正行為や就業に著しい不良があったためなした正当な解雇であって、申立人ら４人の組合活動を嫌ったものでなく、会社が申立人組合の団体交渉申し入れを拒否したことは正当な理由があり、かつ、組合運営についての支配介入をなした事実はないと主張して、本件申立てをいずれも棄却することを求めたので、以下順次判断する。

1　解雇と不当労働行為の成否

申立人は、会社が申立人ら４人を解雇したのは、不当労働行為であると主張するのに対し、会社は、その解雇は申立人ら４人が依願退職を申し出たため解雇したと主張したほか、①従業員に対し会社が支給していた生産奨励金の分配に関し、申立人ら４人が不正に分配金を取得したこと、②会社の廃品を申立人ら４人が不正に売却したこと、③申立人ら４人が組合結成後たびたび勤務時間中にサボタージュを行なうとともに出張命令を拒否したこと、④Ｘ１が勤務時間中に飲酒したことおよび⑤会社従業員の大半が申立人ら４人の退職を要求し、その要求が容れられないときはそれら従業員の大半が自ら退職する意向を示したととなどの理由から、就業規則第39条第３号を適用して解雇したものであると主張する。

⑴　解雇理由の当否

ア　奨励金配分および廃品売却と解雇

会社は、申立人ら４人の奨励金配分と廃品処分の事実をもって解雇理由としている。なるほど、申立人ら４人が、他の従業員に比較し、多額の奨励金の支給をうけていたこと、申立て外元会社従業員Ａ１が会社の廃品を売却し、その売却金をもってＸ３およびＸ１が飲食物の購入をなし、数度にわたり、全従業員に配布したことは、前記第１の８の⑴および⑶のとおり認めることができる。

しかし、会社では、社長が出張で不在がちなところから会社内の業務管理は、大部分がＢ７部長の責任で処理されていたことが、社長証言によって認めることができるのである。

会社は、この点についてさらに、奨励金を配分するに際し出勤率を乗じて配分額を算出するよう指示したのであって、従業員の勤務状況を査定したうえ配分するよう指示していない旨抗弁するのであるが、仮りに会社主張のように出勤率のみを計算の基礎とするのならば、あえて役職者の査定を必要とするとは到底認められないから、上記会社の抗弁は合理的な理由がない。

すなわち奨励金の配分は､社長が従業員の生産に対する貢献度を査定要素として、

各課長に配分額の決定をゆだねていたこと及び支給にあたっては、Ｂ７部長の承認を経て、同人のもとで袋詰めされて各従業員に支給されるものであることは、前記第１の８の⑴で認定したとおりであり、申立人らが勝手に横領したとは認められない。

しかし、Ｘ１はこの査定に一度も加わっておらず、Ｘ４も最後の査定１回のみ加わったものであるから論外としても、全回にわたって行なったＸ２およびＸ３は、監督的立場にありながら、役職者を不当に高く評価して査定するなど到底公正な査定とは認められず、そのような部下の不信を招く査定を行なったことについては、十分反省すべきである。

一方、廃品売却については、購入された飲食物が数度にわたり、全従業員に配付されたものであるところから、当然、管理者であるＢ７部長も何らかの形で承認していたものであり、かつ、会社設立に際して、社長が廃品の売却金を厚生施設にあてる方針であったことが、社長証言で認められるから、必ずしも申立人らのみの不正であったとは考えられず、これをもって解雇理由とすることは失当というべきである。

イ　サボタージュ、出張拒否および従業員の要求による解雇

会社は、申立人ら４人が勤務時間中にサボタージュや出張を拒否したことや、他の従業員が全員退職の勢を示したうえ、申立人ら４人の解雇をせまったため、会社の存立が危ぶまれ、やむなく解雇したと主張している。

しかし、会社が問題としているサボタージュや出張拒否は、昭和47年３月27日会社事務室で申立人ら４人が自認のうえ署名した書面によるとされているが、社長が上記自認書を作成させた意図も全従業員が集まり険悪な状況にあったので、その場を平静に戻すため自認書を作成署名させたものであることが社長の証言で認められるから、そのような自認をもって解雇の理由とするのは不当である。

また、会社は、従業員から申立人ら４人の解雇要求を容れねば、企業の継続が不可能な状況に立ち至ったと主張しているが、社会的責任のある企業の管理者として、

社長はかかる要求があったときには、全員についてその真意を確めると共に粘り強い仲介工作を行なうべきであるのに、このような努力を十分つくしていないことが審査の全過程にてらしても明らかであるから、その際何らの手をつくさず解雇という安易な道を選ぶことは許されないというべきである。

ウ　Ｘ１に対する解雇

会社は、Ｘ１の飲酒、会社の塩化ビニールパイプの持ち出しおよび旅費の不正精算の事実を解雇理由として問題としている。

なるほど、第１の８の⑶および⑷で認定したように、Ｘ１が昼食時間に飲酒したり、塩化ビニールパイプを会社外に持ち出したり、長野市等への出張に際し、不当な方法で旅費の精算を行なったりしたことは、これを認めることができる。しかし、塩化ビニールパイプの持ち出しが、会社の許可を得ずに行なわれたものであるかは必ずしも明白でなく、また、旅費の精算について、Ｘ１が宿泊旅館代金領収書を改ざんしたことは不当であるが、旅行経路と宇都宮市への帰着時間を念頭において、会社の旅費規程の各条項を適用し試算してみると、その試算額はＸ１が精算した額を上回るものであることが認められる。

仮りに、会社の主張する事実を全面的に認めたとしても、この程度のことで解雇理由とするのは妥当でない。

エ　就業規則の適用の当否

会社の主張している解雇理由は、以上考察したとおり、それぞれについて適当でないと認められるが、これらの事由を総合して考察しても、会社の就業規則の「就業状況が著しく不良で就業に適さない。」とは認められず、会社の就業規則の適用は失当である。

また、会社は、申立人ら４人のなした退職の申し出の撤回は効力がないと主張するとともに、解雇は上記退職申し出に基づいたものと主張する。

なるほど、申立人ら４人は、昭和47年３月31日会社に対し退職の申し出をなしたことは、前記第１の７の⑴で認定したとおり認められるが、その退職の申し出は、

確定的な退職意思の通知でないことは上記退職申し出の撤回書の文面にてらし明白であり、会社の主張は認められない。

⑵　不当労働行為の成否

会社が主張する申立人ら４人の不正行為やＸ４が病気を理由に千葉県へ出張できなかったことに端を発した従業員間の紛争は、社長が不在がちによる管理の不徹底さおよび内部管理業務をＢ７部長にゆだねていた等管理体制のあり方に起因するものであって、その責任の一端は会社が負うべきものといわねばならない。

そもそも企業は､その存立運営について企業の内外に社会的責任を負うべきであり、経営者が労働者を解雇するにあたっては慎重を期すべきであって、安易に就業規則の解雇条項を適用することは自戒すべきである。

申立人ら４人の勤務状況は、前記第１の７の⑸で認定した勤務状況表によれば精勤している状態が見られるのであって、数年にわたって会社に対して貢献していたところから、役職者の地位にあったものと認められる。

しかして、会社が申立人ら４人に対してなした本件解雇の解雇理由は、そのいずれもが妥当でないこと前記第２の１の⑴で判断したとおりであり、しかも、その解雇理由のうち奨励金配分、塩化ビニールパイプの持ち出しおよび旅費の不正精算のいずれもが解雇当時会社で解雇の直接の理由として認識していたものとは、審査の全過程にてらしてもこれを認めることができない。そのうえ、奨励金配分、廃品売却、飲酒などが解雇時から４月ないし１年余も以前の事実であり、組合結成前にはとりたてて問題とされなかったのにもかかわらず、組合結成後にわかに問題とされたこと、および申立人組合結成直後、社長がＢ７部長に対し組合嫌忌の発言をしているとともに申立人組合結成後いくつかの脱退勧奨行為を行なっていることを認めることができ、これらの事実を総合して判断すると、本件解雇は、会社業績の悪化時に組合結成があり、その中で申立人ら４人が積極的に組合活動を行なっていることを嫌忌してなされた不利益扱いというべきであって、これは労働組合法第７条第１号に該当する不当労働行為である。

2　支配介入についての不当労働行為の成否

申立人は、会社が組合結成直後、組合員に対し脱退勧奨を行なうとともに、不当な配置転換を行ない、かつ、種々いやがらせを行なった結果、多数の組合員が脱退するにいたったことが組合運営に対する支配介入行為であるとし、会社は、その事実を否認するので、この点につき判断する。

会社は、組合結成直後、Ｂ２取締役が会社に出社し、会社従業員を集め、組合嫌悪の発言をなし、会社解散をほのめかしたほか、社長が組合員に対し組合からの脱退を勧奨して脱退せしめるとともに、申立人組合の役員らを職種の異なる職場に一方的に配置転換を行ない、組合員に対するいやがらせを種々行なっていること、前記認定第１の２の⑶ならびに３の⑶⑸⑹⑺⑼および⑽のとおりである。

この点について、会社は、申立人らを除く大多数の従業員が申立人らの親陸会費の不正支出や生産奨励金の不当配分に不満をもち、その結果、申立人組合を脱退して新労組を結成したものである旨主張する。しかし、親睦会費の支出について、申立人らがいかほどその処分に関与しているか明らかでないばかりか、申立人らを除く従業員の代表者が、会社および栃木県小山労政事務所に提出した要求書ないし要望書のいずれにも上記のことが具体的にその理由として示されていないこと、および昭和47年３月27日多数の従業員が申立人らのサボタージュ、出張拒否を責めて紛糾した際にも、上記親睦会や生産奨励金の問題が一度として提起されていない事実を併せ考察すると、上記会社の主張は容認できない。かえって、これら会社や小山労政事務所に対する要求書ないし要望書が、申立人組合と対抗関係にある新労組の構成員により作成されていること、会社が主張するような脱退者の脱退理由に何ら合理的理由が認められないこと、および前記第１の５の⑷で認定したように、昭和47年３月27日従業員の間で紛争がおきたとき、社長が「全員退職しろ、俺一人でやる。」と管理者としては到底想像できないような発言をした際、申立人らを除く他の従業員が退職届に署名することを一人として拒否しなかった事実などを総合して判断すると、申立人らが会社の援助によって新労組が結成されたものであると疑うこともやむを得ない状況にあったものと推認され、会社が申立人組合の

運営に支配介入した結果、多数の脱退者をみるにいたったものと半撕せざるを得ない。

したがって、会社の上記行為は労働組合法第７条第３号に該当する不当労働行為である。

３　団体交渉拒否と不当労働行為の成否

申立人は、会社に対し賃金引上げ退職金制度の確立等労働諸条件について団体交渉を申し入れたが、会社は団体交渉に際して不誠実であり、かつ、会社都合や社長の病気を口実に団体交渉を拒否していると主張し、これに対し会社は、団体交渉は不調に終るも開催されているうえ、団体交渉拒否の理由は正当なものであると主張している。

会社が、申立人から要求のあった団体交渉を行ないあるいは拒否したことは、前記第１．２の⑶、３の⑸、３の⑹、３の⑺、７の⑴および７の⑹で認定したとおりである。

しかし、合社の団体交渉拒否理由は前記第１．３の⑻、７の⑴および７の⑹で認定のとおり社長の病気、外注への支払日、あるいは申立人組合の態度がけんそうになったため、人員制限の条件を附したものであり、これらは正当理由と認めざるを得ない。また、団体交渉に際して、会社の態度が不誠実であったと認めるに足る疎明もなく、団体交渉の多くが不調とはいえ行なわれており、かつ、昭和47年４月18日に団体交渉が行なわれたが、その後申立人から団体交渉の申し入れをしていないことからみて、申立人のいづれの主張も理由がなく、被申立人が団体交渉を拒否しているとは認められない。

第３　法律上の根拠

以上の事実認定および判断に基づき、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12月22日

栃木県地方労働委員会

会長　高　橋　　徳