大阪、昭47不45・53、昭47.12.27

命　　令　　書

申立人　　全大阪金属産業労働組合

被申立人　　株式会社　大阪機器製作所

主　　文

1　被申立人は、Ａ１およびＡ２に対して、次の措置を含め、昭和47年６月29日づけおよび同年７月１日づけの解雇がそれぞれなされなかったものとして取扱わなければならない。

⑴　原職に復帰させること

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賃金相当額（大阪地方裁判所の決定によってすでに支払われた額を除く）を支払うこと

2　被申立人は、内職提供について、Ａ１を他の従業員と同様に取扱わなければならない。

3　被申立人は、昭和47年５月22日づけの労働協約締結申入書および同日づけの要求書を議題とする団体交渉を誠意をもって行なわなければならない。

4　被申立人は、縦２メートル、横１メートルの白色木板に、下記のとおり明瞭に墨書して、被申立人会社正門入口付近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

全大阪金属産業労働組合

執行委員長　Ａ３　殿

全大阪金属産業労働組合

大阪機器製作所分会

分会長　Ａ１　殿

株式会社　大阪機器製作所

代表取締役　Ｂ１

当社は、下記の行為を行ないましたが、これらの行為は労働組合法第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ことを認め、ここに深く陳謝いたしますとともに今後このような行為を繰返さないことを確約します。

記

１　Ａ１氏とＡ２氏を解雇したこと

２　Ａ１氏に対して、内職提供を打切ったこと

３　貴組合との団体交渉を正当な理由なく拒否したこと

４　貴分会員に対して、分会からの脱退をすすめたこと

以上、大阪府地方労働委員会の命令により掲示します。

５　申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者

⑴　被申立人株式会社大阪機器製作所（以下「会社」という）は、自動車扉の自動開閉機の製作、販売を業とする会社であって、本件審問終結時の従業員数は26名である。

⑵　申立人全大阪金属産業労働組合（以下「組合」という）は、大阪府下の金属産業に従事する労働者約3,000名で組織する合同労組であり、会社には組合の下部組織である大阪機器製作所分会（以下「分会」という）が組織されていて、本件審問終結時の分会員数は、２名（いずれも被解雇者）である。

２　分会結成について

⑴　昭和47年４月27日、かねてから会社の労働条件等に不満をもっていたＡ１（以下「Ａ１」という）、Ａ２（以下「Ａ２」という）ら会社の従業員６名は、非公然裡に組合に加入して分会を結成し、分会長にＡ１を、書記長にＡ２をそれぞれ選出した。

⑵　その後、分会員数が８名となったため、組合は分会の公然化を決定し、同年５月20日執行委員長Ａ３（以下「Ａ３委員長」という）、Ａ１およびＡ２は、代表取締役Ｂ１（以下「Ｂ１社長」という）と取締役工場長Ｂ２（以下「Ｂ２工場長」という）に会って、分会の存在を口頭で通知し、さらに同月22日組合は、①分会結成通知書、②組合事務所、掲示板の貸与等を内容とする労働協約締結申入書、③賃上げ一律15,000円、家族手当の支給を内容とする要求書、④前記、②、③を議題とする団体交渉申入書をＢ１社長に手渡した。これに対して、Ｂ１社長は、同月24日に団体交渉を開催することに同意した。

３　団体交渉について

⑴　47年５月24日、Ｂ１社長は、同日開催予定の団体交渉の延期方を組合に申入れ、組合がこれに同意して、団体交渉開催期日は６月５日に変更された。

⑵　６月５日、大阪府立労働会館会議室においてＢ１社長、専務取締役Ｂ３（以下「Ｂ３専務」という）およびＢ４とＡ３委員長、組合の北大阪支部長Ａ４および分会員全員（５月28日に２名が分会を脱退したため、当時の分会員数は６名であった）が出席して、団体交渉が行なわれることになった。ところが、その冒頭にＢ３専務は「そこの２人は誰や。出ていけ」と述べてＡ３委員長とＡ４の退席を求め、さらにＢ４は「どついたるで。外へ出ろ」と言って、Ａ３委員長の胸を突き、椅子を振上げて退席させようとした。これにＡ３委員長らが抗議すると、Ｂ３専務は「今日は組合との交渉であるとの事前の打合せがなかった。今後は前向きに組合と話合いたい」と述べた。そして、結局同日は、このようなやりとりに終始して、団体交渉は行なわれなかった。

⑶　その後、組合は、会社に再三にわたって文書（６月６日と同月12日）と口頭で団体交渉の開催を申入れたが、会社は忙しい等との理由でこれに応じなかった。そこで、６月18日、Ａ３委員長、Ａ１、Ａ２ら分会員、北大阪支部の組合員約30名は、Ｂ１社

長の自宅に赴き、同社長に団体交渉に応じるよう強く要求した。これに対して、Ｂ１社長は「わしは団交には関係ない。Ｂ３さんにまかせてある」と答え、翌19日にＢ３専務が会うことを約束した。

⑷　６月19日、Ａ３委員長とＡ２は、大阪市北区にあるＢ３事務所（Ｂ３専務は、同事務所で金融業を営んでいる）に赴き、Ｂ３専務に団体交渉に応じるよう求めた。これに対して、Ｂ３専務は「組合の本部、支部を除いて分会員と従業員同士としてまず話合いたい。それで納得できなかったら本部をまじえて交渉しよう」と述べ、組合はこれを了承した。

⑸　６月22日、Ｂ３専務と分会員全員（６月６日、さらに２名が分会を脱退したため、当時の分会員数は４名であった）の間で、団体交渉が行なわれた。席上、Ｂ３専務は、①日給150円～300円の賃上げ案をもっている、②労働協約は締結できない等と組合の要求に回答するとともに分会員一人ひとりに共産党員かとたずね、また要求は従業員同士で解決しよう等との旨述べた。

⑹　その後、組合は、前記６月22日の会社回答は納得できないとして、会社に文書もしくは口頭で再三にわたって団体交渉の開催を申入れたが、会社は、忙しい等との理由で、本件審問終結時にいたってもこれに応じていない。

４　Ｂ１社長らの言動について

⑴　47年５月27日、Ｂ１社長は、分会員Ａ５（以下「Ａ５」という）に対して、同人が会社寮として居住しているアパートの会社が負担していた家賃、光熱費等の諸経費を打切る旨通告した。

その後同人は、７月４日退社し、分会を脱退した。

⑵　５月下旬、Ｂ２工場長は、分会員Ａ６に「全大阪（組合のこと）は、共産党系の組合だ」と述べ、さらに分会を脱退するようすすめた。同人は、５月28日分会を脱退した。

⑶　６月５日夜、Ｂ１社長は、分会員Ａ７（以下「Ａ７」という）の自宅を訪れ、同人に「全大阪（組合のこと）は共産党だ。深入りするな。組合をつくったら会社がつぶ

れる。全大阪はいままでもいくつも会社をつぶした」と述べ、さらに分会を脱退するよう求めた。

⑷　７月１日、Ｂ３専務は、Ａ７に対し解雇する旨伝え、同人の居住する住宅の権利金（会社が負担していた）を一括返済するよう求めた。これに対して、Ａ７が依願退職すればどうなるのかたずねると、Ｂ３専務は依願退職すれば分割返済でよいとの旨述べた。

Ａ７は、これを了承して７月４日に退社し、分会を脱退した。

⑸　前記のように分会員数は、分会公然化当時８名であったが、その後５月28日に２名、６月６日に２名、７月４日に２名と、前記のＡ７ら３名を含めて分会員は次々に分会を脱退して、７月４日以降分会員はＡ１とＡ２の２名を残すのみとなった。

５　Ａ１に対する内職打切り等について

⑴　会社は、従前より会社製品のひとつとして、自動車の室内部品であるワイヤーステッカーの販売を行なっていたが、その製品の製作については、会社従業員が会社から材料、製作機具の貸与を受け、家庭で製作に従事し、製品の出来高に応じて工賃を受けとっていた。Ａ１ら５～６名は会社から賃金として受けとる金額では生計を維持することが困難であったのでこのワイヤーステッカーの製作を引受け、Ａ１の場合は同人の妻とともに製作にあたり、１ヵ月平均約13,000円の支払いを会社から受けていた。

⑵　46年11月下旬、会社は、Ａ１に内職として提供していたワイヤーステッカーＰ25の製作を、同製品が生産過剰となったため中止するよう指示した。ところが、Ａ１は、このときすでにワイヤーステッカーＰ25を7,700個製作済みであり、同製品の置場が会社になかったため、これを自宅で保管していた。

⑶　従前、Ａ１は、内職用材料を会社の組立作業場から随時自由に自宅に持ち帰っており、会社がこれを問題とすることはなかった。47年３月22日、従業員Ｃが、同人の内職用材料としてスコッチマウントテープ２巻を自宅に持ち帰るために、会社の組立作業場の作業台に置いていたところ、これを知らなかったＡ１は、同人の内職用材料に使おうとして前記テープ２巻を、同作業場の棚に置き替えた。そしてＣが、同人の前

記テープ２巻が紛失しているとしてこれを探したところ、前記の事実を知ったＢ１社長は、Ａ１を呼び「ああいうことをしたらあかん。今後内職用材料は営業部長の許可を受けて持ち帰るように」と指示し、その後Ａ１はこれに従った。

⑷　47年５月23日、Ｂ２工場長は、Ａ１に対して内職を今後与えない旨伝え、同人の保管している製品、内職用材料、製作機具を返還するよう求めた。これに対して、Ａ１がその理由をたずねると、Ｂ２工場長は「具合が悪い」と述べたのみで具体的な理由を明らかにしなかった。同日以降、会社は、Ａ１に対しては内職を与えていないが、他の従業員に対しては従前同様内職業務を発注している。

なお、Ａ１は、後述の６月17日まで、内職打切りは不当労働行為であるとして内職用材料等を会社に返還しなかった。

⑸　同年６月８日、Ｂ１社長は、前記⑶の３月22日のＡ１の行為は窃盗未遂であるとしてＡ１に始末書を提出するよう求めたが、Ａ１はこれに応じなかった。

⑹　６月17日、Ａ１は、同人の保管していた製品、内職用材料等をすべて会社に返還した。なお、この時Ａ１が返還した製品等のなかには、同人が保管していた前記ワイヤーステッカーＰ25、7,700個も含まれていた。

６　Ａ１およびＡ２に対する解雇について

⑴　47年６月29日、Ｂ３専務は、Ａ１に解雇する旨口頭で伝え、Ａ１がその理由をたずねると、同専務は、①窃盗未遂と、②遅刻が多く、仕事を開始するのが他の従業員よりも遅いためであるとの旨述べた。

⑵　同日夜、Ａ１から同人が解雇された旨の連絡を受けたＡ２は、Ｂ１社長の自宅に電話したが、社長は不在で夫人（同人は会社の取締役である）が応対に出た。そこで、Ａ２は夫人に、Ａ１に対する解雇の理由とＢ３専務の自宅の電話番号をたずねたが、夫人がいずれについても知らない旨答えたので、解雇について抗議し始めると、夫人の方で電話を切った。

⑶　７月４日、会社は、Ａ１に対し解雇通告書を送達した。同通告書には「主なる解雇理由」として「１．　本年３月22日正午頃より午後１時頃の間、貴殿は会社資材スコ

ッチマウントテープ２巻を隠し、窃盗せんとした。右発覚の際、社長が説諭して始末書を提出するよう命じたが、これに応ぜず、未だに改悛の情が認められない。２．　本年５月23日、貴殿持ち帰りの内職用材料の残余分を会社に返還するよう再々指示してもこれに応じない。３．　内職中のワイヤーステッカーP25は売行不振のため、その製作中止を指示したにも拘らず、会社の指示命令に服せず、その後7,700個もこれを作り、故意に会社に損害を与えたことは誠に遺憾である」と記載されていた。

⑷　７月１日、Ｂ３専務は、Ａ２に解雇する旨口頭で伝え、Ａ２がその理由をたずねると、同専務は遅刻や外出が多いためであるとの旨述べた。そして、Ａ２が「理由はそれだけですか」とただすと、Ｂ３専務は「理由は、なんとでもつけられる」と答えた。

⑸　同日、会社は、Ａ２に対して解雇通告書を送付した。同通告書には解雇の理由として「１．　欠勤、遅刻、外出が数回に及び今後もなお業務に支障を来す怖れが大であること。２．　Ｂ１社長個人を中傷し、再々社長宅に業務外の電話をなし、又は留守宅に対してもあくどく流言蜚語を並べ、且つ社長夫人に対し脅迫電話を再々繰返し、Ｂ１社長個人のプライバシーを侵害したこと」と記載されていた。

⑹　会社は、７月４日Ａ２に対し、同月６日Ａ１に対し、それぞれ解雇予告手当を支給する旨文書で通知した。なお、７月20日ごろ、会社は、従業員に夏季一時金を支給した。

⑺　８月４日、Ａ１とＡ２は、Ｂ３事務所においてＢ３専務から69,520円と60,920円をそれぞれ受領したが、同人らは同金員を夏季一時金の一部として受取ったので、同日受領後に両名は、受領した金員について、①解雇は不当不法であり解雇予告手当と認めることはできない、②夏季一時金の一部として受領する、③会社から返済請求があれば返済するとの旨それぞれ文書で会社に通知した。

⑻　７月17日、Ａ１とＡ２は、同人らの解雇について、大阪地方裁判所に地位保全の仮処分を申請し、その後９月11日、同裁判所は「１．　会社は、Ａ１とＡ２をその従業員として仮に取り扱え。２．　会社は、Ａ１に対し１ヵ月68,066円、Ａ２に対し１ヵ月60,920円の割合による金員をそれぞれ毎月末仮に支払え」等の決定を行なった。

7　本件審査について

本件審査は、調査１回、審問６回を行なって結審したが、会社は本件審査に第２回審問まで出頭したのみで、第３回審問以降は当委員会の出頭呼び出しに応じなかった。

第２　判断

１　団体交渉について

⑴　組合は、会社が６月５日暴力、暴言で団体交渉を流会させ、その後も正当な理由なく団体交渉に応じていないのは、明白な不当労働行為であると主張する。これに対して、会社は、組合の団体交渉申入れは、その開催期日を一方的に指定しており、当該期日が多忙等のため応じられなかったのであって、不当労働行為ではないと主張する。

よって、以下この点について判断する。

⑵　まず、６月５日の件についてみると、会社は、Ｂ１社長が同日の団体交渉に応じることを約束しておきながら、同日暴言をもってＡ３委員長らの退席を求めあまつさえ暴力的行為に及んでいるのであって、この会社の行為には、誠意をもって団体交渉に応じようとする態度が全く認められない。

⑶　次に、６月６日以降の会社の態度についてみる。

会社は、組合が開催期日を一方的に指定したため団体交渉に応じられなかったと主張するが、前記認定のおり組合が再三にわたって団体交渉を申入れ、また会社の申入れに応じて開催日を変更する柔軟な態度をとっていることよりすれば、会社の前記主張はとうてい容認できない。しかして、６月６日以降会社は、組合の再三にわたる文書もしくは口頭による団体交渉申入れに対して、６月22日分会員のみとの交渉に応じただけで、その後は５月22日づけの労働協約締結申入書および要求書について、何ら解決をみていないにかかわらず、忙しいなどの理由によっていっさい団体交渉に応じていない。

⑷　以上のように会社は、５月22日づけの労働協約締結申入書および要求書について、正当な理由なく団体交渉を拒否しているのであって、この会社の行為は労働組合法第７条第２号に該当する不当労働行為である。

2　Ｂ１社長らの言動について

⑴　組合は、分会公然化後会社は、組合に対するデマ、中傷の発言や会社の負担していた住宅権利金の返済請求等によって分会脱退を強要したと主張し、これに対して、会社は、分会員の脱退は同人らの自由意思に基づくものであると主張するので、以下この点について判断する。

⑵　前記認定によって明らかなとおり、５月20日当時８名いた分会員は、１ヵ月半の間に次々と６名が分会を脱退し、７月４日には、Ａ１とＡ２の２名を残すのみとなり、さらに分会にとどまったＡ１とＡ２は解雇されている。そしてこの間、Ｂ１社長らはＡ５、Ａ６およびＡ７に対して組合に対する中傷的言辞と住宅権利金の返済請求等をもって分会脱退等を求めている。したがって前記Ａ５らに対する会社の行為は組合と分会の存在を嫌悪し、分会組織の潰滅を企図して行なわれた労働組合法第７条第３号に該当する不当労働行為である。

3　Ａ１に対する内職打切りについて

⑴　組合は、５月23日会社がＡ１に対する内職提供を打切ったのは、分会の中心的活動家である同人を嫌悪して行なった不利益取扱いであると主張する。これに対して、会社は、ワイヤーステッカーの製作は、利益があがらないので、かねがね打切る方針であったもので、営業上の都合による正当な措置であると主張する。

よって、以下この点について判断する。

⑵　会社は営業上の都合によってＡ１に対する内職提供を打切ったと主張するが、前記認定のとおり内職に従事していた従業員は、Ａ１のほかに５～６名いたにもかかわらず、会社はＡ１に対してのみ内職提供を打切り、他の者には引き続き内職を発注しているのであるから、会社の前記主張は合理性を欠き採用できない。

⑶　さらに、５月20日、分会を公然化した直後の同月23日に本件内職打切りが行なわれたことと、前記判断の会社の分会脱退工作等をあわせ勘案すると、分会の存在を嫌悪する会社が、分会長であるＡ１に対して経済上の打撃を与え、もって分会組織の弱体化を意図してＡ１に対する内職提供を打切ったと言わざるを得ず､会社の本件行為は、

労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為である。

なお組合は、Ａ１が本件内職打切りによって失った収入相当額の支給を請求するが、本件内職打切りに伴う損害は別途取扱われるべきであって、不当労働行為救済の限度を越えると考えるので、主文２のとおり命令する。

４　Ａ１に対する解雇について

⑴　組合は、Ａ１に対する本件解雇は、会社が分会の中心的活動家であるＡ１を嫌悪し分会を潰滅させようとして行なった明白な不当労働行為であると主張する。これに対して、会社は、Ａ１が、①窃盗未遂をはたらき、これに対する説諭、始末書提出指示に応じなかったこと、②ワイヤーステッカーＰ25を7,700個製作し、会社に故意に損害を与えたこと、③内職打切り後、内職用材料等の返還を求める指示に応じなかったことを理由とする正当な解雇であり、しかもＡ１は、本件解雇を承認して解雇予告手当を受領していると主張する。

よって、以下この点について判断する。

⑵　まず、Ａ１は解雇を承認して解雇予告手当を受領したとの会社主張についてみると、前記認定のとおりＡ１は、解雇予告手当相当額を夏季一時金の一部として受領していることよりみて、同人が解雇を承認しているとはとうてい認められず、会社の前記主張は失当である。

⑶　次に、会社の主張する前記解雇理由についてみる。

ア　前記①の解雇理由についてみると、３月22日Ａ１は、従前の慣行によって、組立作業場の作業台にあったスコッチマウントテープ２巻を、Ｃが置いていたのを知らずに、内職用材料として持ち帰るために棚に置き替えたことは前記認定のとおりであって、このＡ１の行為に窃盗未遂とされる点は何ら見出されない。また、３月22日以降Ａ１は、Ｂ１社長の指示に従い、内職用材料を営業部長の許可を得て持ち帰っていることも前記認定のとおりである。

しかも、３月22日以降２ヵ月半の間、本件Ａ１の行為を何ら問題としなかった会社が分会公然化後の６月８日唐突に始末書の提出を求めているのであって、Ａ１が

これに応じなかったことは前記認定のような事実からいって十分理由があり、Ａ１に非難される点は見出し難い。

イ　前記②の解雇理由についてみると、前記認定のとおりＡ１は、46年11月下旬、会社がワイヤーステッカーＰ25の製作中止を指示したとき、すでに同製品を7,700個製作済であり、これを47年６月17日まで自宅に保管していたものであって、故意に会社に損害を与えたとの会社主張は事実に反する。

ウ　前記③の解雇理由については、前記判断３で述べたように内職打切り措置が不当労働行為であり、これを不満とするＡ１が、内職再開を要求して６月17日まで内職用材料等を会社に返還しなかったことには相当の理由が認められる。

以上要するに、会社の主張する解雇理由は、いずれも失当であって採用できない。

⑷　以上のとおり会社の主張は、いずれも合理性を欠くものであるのみならず、一方において、会社が分会の存在を嫌悪して分会脱退をすすめていること、またＡ１は、分会長であると同時に、Ａ２とともに最後まで分会にとどまっていること等を総合すると、Ａ１に対する本件解雇は、分会組織の潰滅を意図して行なわれたものと判断するのが相当であって、労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為である。

５　Ａ２に対する解雇について

⑴　組合は、Ａ２に対する本件解雇は、会社が分会の中心的活動家であるＡ２を嫌悪し、分会を潰滅させようとして行なった明白な不当労働行為であると主張する。これに対して、会社は、Ａ２が、①数回に及ぶ欠勤、遅刻、外出を行なったこと、②Ｂ１社長個人のプライバシーを侵害したことを理由とする正当な解雇であり、またＡ２は解雇を承認して解雇予告手当を受領していると主張する。

よって、以下この点について判断する。

⑵　まず、Ａ２の勤務状態は、本件審問の全過程に徴しても、他の従業員にくらべ特に悪いとは認められず、また前記認定の６月29日Ａ２がＢ１社長宅に電話した行為に、特に非難される点は見出されず、その他Ｂ１社長のプライバシーを侵害した事実も認

められない。

次に、Ａ２は解雇を承認しているとの会社の主張については、Ａ１の解雇についての前記判断４の⑵に述べたと同様であって、これを容認することはできない。

⑶　以上要するに、会社の前記主張は採用することができず、Ａ２に対する本件解雇は、分会の存在を嫌悪しＡ２が分会の中心的活動家であることを快く思わない会社が、分会組織の潰滅を意図してＡ１に対する解雇に引き続き行なったものと判断するのが相当であって、労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為である。

６　その他の請求について

⑴　Ａ５に対する家賃等の会社負担の打切り通告撤回の請求については、前記判断２で述べたようにこの会社の行為は、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が、すでに同人は退社し、分会をも脱退しているので、救済の必要を認めない。

⑵　次に組合は、Ａ１とＡ２に対する解雇に伴い、同人らと組合のこうむった損害に対する補償として、500,000円を支給するよう請求する。しかしながら、この請求は、労働委員会による不当労働行為救済の限度を越えるので、これを救済の対象とすることはできない。

以上の事実認定および判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条によって、主文のとおり命令する。

昭和47年12月27日

大阪府地方労働委員会

会長　川　合　五　郎