中労委、昭47不再61、昭48.６.20

命　　令　　書

再審査申立人　カネ幸運輸株式会社

再審査被申立人　全国自動車運輸労働組合愛知地方本部

再審査被申立人　X_1

再審査被申立人　X_2

再審査被申立人　X_3

主　　文

本件再審査申立てを棄却する。

理　　由

第１　当委員会の認定した事実

１　当事者

⑴　再審査申立人カネ幸運輸株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を有し、大型トレーラーなど車両 29 台をもって、冷凍魚を主体とする冷凍食品の輸送を営む会社で、従業員は約40名である。

会社の主な取引先は、大洋漁業株式会社であり、その取引高は、総取引高の約60％を占めている。

⑵　再審査被申立人全国自動車運輸労働組合愛知地方本部（以下「地方本部」という。）は、全国自動車運輸労働組合（以下「全自運」という。）の愛知県内における地方組織で、傘下には23支部があり、その組合員数は約1,600名である。

⑶　再審査被申立人Ｘ$_3$は、昭和 45 年１月 15 日会社に運転手として採用され、同年 11 月６日全自運に個人加入し、同月９日後記のように会社を解雇された。

再審査被申立人Ｘ$_1$は、昭和 44 年７月 24 日会社に運転手として採用され、翌 45 年 11 月６日全自運に個人加入し、同月 10 日後記のように会社を解雇された。

再審査被申立人Ｘ$_2$は、昭和 45 年１月４日会社に運転手として採用され、同年 11 月８日全自運に個人加入し、同月 13 日後記のように会社を解雇された。

２　本件解雇に至るまでの労使事情

⑴　会社には、それまで、労働組合が結成されていなかったが、昭和 45 年、従業員の間から労働条件の改善、厚生施設の完備等についての要求が盛り上り、同年５月に第１回の集団交渉が行なわれ、その後８月にも、同様の要求でＸ$_1$およびＡ$_1$を提唱者として、第２回目の交渉が行なわれた。しかし、会社は、いずれの場合にも具体的な回答を示さず、要求の大部分は解決されないまま経過した。

このような会社の態度に不満を感じたＸ$_1$、Ａ$_1$の両名は、９月頃地方本部に赴き、その助言のもとに積極的に労働組合結成のための準備活動に取り組んだ。他方、会社代表取締役Ｂ$_1$は、つねづね従業員に対し、労働組合はつくらせない、もしつくりたければ他の会社へ行ってやってくれとの旨の発言を行なっていた。

⑵　同年８月 30 日Ｘ$_2$は、東京での配達を終ったところ、かまぼこの原料にするすりみ 45 ケース（112,500 円相当分）が余っていることを発見したので、会社の東京事務所に同品を運搬した。事務所長Ｂ$_2$および事務所員Ｃ$_1$は、翌日同品を売却し、後日Ｂ$_2$所長はＸ$_2$にその売却代金から 8,000 円を渡した。

⑶　同年 10 月初旬、運転手Ｃ$_2$および同Ｃ$_3$の両名は、余ったすりみ６ケースを名古屋の白鳥市場で売却しているところを、荷主である大洋漁業の職員にみつかり、このため、会社は、大洋漁業から１週間の出入差止処分を受けた。

会社は、同月 10 日、Ｃ$_2$、Ｃ$_3$、Ｘ$_1$、Ｘ$_2$ら当日在社していた約 10 名の従業員に対して、積荷事故、積荷の横流しなどの事態をひき起さない旨の誓約書を提出させた。しかし、当日在社していなかった従業員に対しては、この誓約書の提出は求められな

かった。なお会社は、前記Ｂ₂、Ｃ₁、Ｃ₂およびＣ₃に対して、なんらの処分も行なっていない。

⑷　同月 14 日、会社は、Ｘ₁に対して積荷不足がたび重なることを理由に 10 日間の出勤停止処分に付した。

⑸　同月 25 日、会社従業員 23 名は、喫茶店「にしまち」に集まり、労働組合結成の準備会を開いた。この席上でＣ₄およびＣ₂は、社長から、この集会を中止するように、そして、それが駄目なら労働組合でなく親睦会を設立するようにと説得を受けた旨を報告し、この際、労働組合の結成をしばらく見合せて、親睦会を設立してみてはどうかと提案した。そこで、親睦会か労働組合かについて討議した結果、全員一致で労働組合を結成することを確認し、委員長にＣ₄を、副委員長にＡ₁を、書記長にＸ₁をそれぞれ選出し、運動方針の決定などが行なわれた。しかし組合規約の作成、会社に対する要求の整理等の関係から、労働組合の正式な発足は、同年 11 月１日とすることが申し合わされた。

⑹　ところが 10 月 27 日、会社は、従業員に対し、11 月１日にレストラン「アツタ」に集まるようにとの掲示を会社内に行なった。

⑺　同年 10 月 31 日Ｘ₃は、神戸で荷を積んだ帰り、会社の指示に従ってくじら 200 ケースを積むために、大阪の大洋冷蔵に赴いた。ところが、大洋冷蔵に会社からのオーダーがとおっていなかったために、Ｘ₃は、昼頃から午後５時頃まで待たされたうえ、さらに会社からの別の指示で、大阪の市場冷蔵へ荷積みに赴いた。しかし時間が遅かったために、係員にひどく叱られ、ひとりで荷役をしなければならなかった。Ｘ₃が会社に帰ったのは翌 11 月１日の早朝で、会社には誰れも出勤していなかった。

そこでＸ₃は、会社に抗議するために、事務所の入口のドアに、ばか、たわけ、今後オーダーのミスは空車で帰る、と白チョークで大きく書いた。

なお本件オーダーの手違いは、後日、大洋冷蔵側のミスであったことが判明した。

⑻　同年 11 月１日、レストラン「アツタ」に従業員約 20 名が集まった。冒頭、社長の妻で、会社では経理担当と運行管理者をやっているＢ₃から、前記落書は誰れの行為か、

との質問があり、X_3は、自分が書いた旨答え、社長に対して、その抗議の表現方法に行き過ぎのあったことについて謝った。

この落書の件が済んだあと、社長は、近ごろ従業員がいろいろな不満を持っているようであるが、親睦会をつくってくれ、労働組合は絶対につくらせない、労働組合をつくりたい者は他の会社へいってやってくれ、大洋漁業が労働組合のある会社とは取引しないといっている、だから組合をつくってもらっては困る、組合の要求をきく前に会社はつぶれるとの趣旨の話をした。

この社長発言に対して、組合の委員長に就任が決定していたC_4は、社長に退席を求め、社長退席後、社長がああいうんだから親睦会でもいいんじゃないかと提案し、可否それぞれの意見があったが、結局、親睦会の結成が決定され、その結果として労働組合は正式に発足するに至らなかった。

⑼　この決定に不満をもったX_1、X_3の両名は、11 月 6 日に、X_2、A_1ほか３名は同月８日にそれぞれ全自運に個人加入した。

⑽　11 月９日社長は、X_3を事務所に呼び、前記⑺の落書の件およびその後の同人の無断欠勤をとりあげ、以後、出社する必要はない、給料を精算してやるから、もう出てくるなと申し渡した。

⑾　翌 10 日社長は、X_1を事務所に呼び、同月５日の積荷不足について叱責し、お前みたいな者は使えないから辞めてくれと申し渡した。

⑿　さらに、社長は同月 13 日X_2を旧事務所に呼び社長の妻と専務B_4の３名で、お前は全自運に入ったそうだが、会社は従業員と一緒に親睦会をつくったのだから全自運を脱退して親睦会に入れなどの説得を交互に行ない、X_2がこれに応じなかったところ、うちの会社で使うわけにいかないから辞めてくれと申し渡した。

⒀　なお、本件解雇の申し渡しに際し、X_3は退職届を提出しておらず、解雇予告手当の支給も受けていない。しかしX_1は社長から、退職届を書かず、どうしても辞めないのなら懲戒解雇にする、懲戒解雇の場合は一銭も金をやる必要はないのだと云われ、またX_2は、社長の妻から、自分から辞めるのも辞めさせられるのも退職には違いないか

ら退職届を書いてくれとしつように云われたため、X_1、X_2の両名は、やむなく退職届を提出し、解雇予告手当の支給を受けている。

⑭　同年11月20日頃、会社の総務担当のB_5は、会社の前の喫茶店でX_1、X_2の両名に対して、X_3、X_2については全自運からの脱退等を条件として会社への復帰を考慮してよいとの意向を伝えた。

⑮　同年11月24日X_3ら３名はそれぞれ、解雇は不当であり認めるわけにはゆかないとの趣旨の通知書を社長あてに送付した。

その後、12月６日にはX_3ら３名と会社従業員２名をもって全自運カネ幸運輸支部が結成された。同支部は同月14日地方本部と連名で、社長あてにX_3ら３名の解雇取消し、原職復帰などの要求書を提出し、同月24日、28日に団体交渉の申し入れを行なったが、会社はこれらの団交申入れ文書の受領を拒否し、その後の数次にわたる口頭の団交申入れに対しても応じなかった。

なお、同支部は昭和46年３月頃には組合員は13名をかぞえるにいたったが、同年５月下旬A_2ら６名の組合員があいついで退職したため、同月末日をもって解散した。

３　X_1ら３名の積荷事故

会社は、X_1ら３名の積荷事故を同人らの解雇理由の１としているが、その事実関係は次のとおりである。

⑴　積荷数量の確認は運転手の責任となっているが、積荷の内容は、等級、数量、形態等複雑多岐にわたっており、かつ、冷凍倉庫での荷役は多数の会社の車が順番を待ちながら進められることが多く、しかも早急に作業を進めなければならないので、荷役と数量確認とを同時に正確に行なうことは難しく、相手方を信用するより仕方がない場合がしばしばあった。したがって、会社の運転手のほとんどが積荷の過不足事故を経験していた。

⑵　X_1らの積荷事故は、次のとおりである。

氏　名	事故発生年月日	品　　目	数　　量	金　　額
	昭和 年 月 日		ケース	円
X_1	45. 4. 17	すりみ	1	2,600
〃	〃 9. 25	すりいか	1	約 18,000
〃	〃 10. 1	すりみ	1	約 2,600
〃	〃 10. 28	〃	5	14,000
〃	〃 11. 5	〃	3	9,000
X_2	〃 8. 28	冷し白さけ	100	約700,000
〃	〃 11. 12	えび	1	33,000
X_3	〃 10. 4	ずわいがに	1	2,400

X_2の昭和 45 年８月 28 日の事故は、数量チェックの誤りで、後日不足分の荷は発見されており、また、同年 11 月 12 日の事故は、何人もの運転手が乗りついでいるため、同人の責任によるものか否かは不明であり、しかも、この不足は同人が解雇されたあとで判明したものである。

⑶　なお、会社は、賃金体系の中に月額 10,000 円の無事故手当を設けていた。この手当は、月間に交通事故、積荷事故がなかった運転手には満額支給されるもので、事故金額が 10,000 円以内の場合には、その金額を差引いた残額を支給し、10,000 円を超えた場合には、支給しないという制度になっていた。

以上の事実が認められる。

第２　当委員会の判断

会社は、労働組合の結成を妨害し、親睦会を発足させるに至らしめたこと、および全自運に加入したX_3、X_1、X_2の３名を解雇したことは不当労働行為であるとした初審判断を争うので以下判断する。

１　X_3、X_1、X_2の解雇とその経緯について

⑴　会社は、X_3については、積荷不足があっただけでなく、会社を侮辱する落書きをし、それを注意されると、その後無断欠勤を続け、指示された仕事も拒否して会社の秩序を乱し、自らやめていったものであると主張する。

しかしながら、①Ｘ３の積荷事故は、前記第１の３の⑵の表記載のとおりであるから、これが解雇に相当するものとは到底考えられない。②前記第１の２の⑺、⑻認定のとおり、Ｘ３の落書きの原因となった事故は、同人の責任でなかったことは会社も承知していることであり、落書きをしたこと自体についても、レストラン「アツタ」での会合の席上、他の従業員の面前で社長に対し謝っているのであって、社長も同人をそれ以上責めることもなく、ことはおさまったものと認められる。③その後のＸ３の欠勤については、会社は11月３日以降９日まで続けて無断欠勤したといい、Ｘ３本人は、欠勤したのは11月６日と７日だけであるとして、双方の言い分に食い違いがある。しかし、11月５日に社長から皆にあやまるまで出てくるなと言われ、翌６日会社を休んで全自運への加入手続きをし、さらに７日のダイエー行きを断ったというＸ３証言の方がことのなりゆきから自然であるとみられること、さらに長距離運転手は在社していても必ずしもタイムレコーダーを押していないこと、仕事によっては毎日出勤簿の整理ができないこともあること、積荷の仕事のないとき運転手は喫茶店等に行っていることが多いこと等の諸事情からみて、会社側において、特に仕事を命ぜられずに待機している運転手の把握が十分なされていたとみることはできないので、会社の出勤簿に誤りがなかったとは云い切れず、会社の主張は採用できない。④ダイエー行きの仕事を拒否したことについても、皆にあやまるまで出てくるなと云われた直後のことではあり、社長が同人を叱責したことにも問題があることは前記判断のとおりなのであるから、Ｘ３がダイエー行きを断ったことには無理からぬ面もあり、これのみで解雇しなければならない程のものであるとは認められない。⑤つぎにＸ３が自分からやめていったという点についても、11月16日に同人が給料を受取りに行ったとき、退職届をどうして書くのか、おれはやめへんぞと抗議していることから、同人が自発的に退職したものでないことは明らかである。

⑵　会社は、Ｘ１について、同人は積荷不足がたび重なり、注意を与えたのに反省せず何回も積荷不足を繰り返したが、これは単なる過失とばかりは云い切れず、大洋漁業からの１週間の出入り差止め処分もＸ１の行為が影響していると主張する。

たしかに、過去におけるＸ１の積荷不足がＸ３やＸ２に比べ多かったことは認められるが、そのことについては前記第１の２の⑷認定のとおり、10 月 14 日同人に対し 10 日間の出勤停止を命じたことによって処分済みとなっているものであり、大洋漁業からの１週間の出入り差止め処分を受けることになったことについても、前記第１の２の⑶認定のとおりその責任を問われなければならないＣ２およびＣ３は、誓約書を提出しただけで、なんらの処分も受けておらず、しかも、Ｘ１が 11 月 10 日に社長から呼び出しを受け、解雇を言い渡された直接の原因となった 11 月５日の積荷３ケースの不足事故については、積荷の横流しなどというものではなく、同僚の余った３ケースをまわしてもらい、少くとも荷受人との関係については問題となっていないものであること、また、同人はこのことを隠しだてして会社に指摘されたのではなく、むしろ同人から進んで会社に事故報告がなされているものであることが認められる。さらに積荷の数量確認を怠ったこと自体が問題となるとしても、余分の数量をＸ１にまわした同僚に対して会社が注意を与えていないばかりでなく、前記第１の３の⑴認定のとおり、①積荷を正確に把握することが困難な場合もありうること、②他の運転手のほとんどが積荷不足を経験していることおよび前記第１の３の⑶認定のとおり、このようなことから会社は交通事故ばかりでなく積荷不足にも対処するため、無事故手当の制度を採用していたことが認められる。このような諸事情を考えると、不正行為を伴わず、しかも会社に直接損害を与えたというものでもないＸ１の積荷３ケースの不足事故を取り上げて解雇を申し渡した会社の措置については、他に何らかの意図があってなされたものと推認せざるをえない。

⑶　Ｘ２は、前記第１の２の⑿認定のとおり、全自運脱退、親睦会加入の説得に応じなかったことから解雇されているのであるが、会社は本件審査においてＸ２の解雇につき同人は積荷を他の者と共謀して売却し、分け前を得たことがあったり、数量確認をせず 70 万円分もの積荷の行方で大問題となったこともあり、また、送り状なしで荷物を運んだりして会社から注意されると、何ら反省することもなく、ガタガタいうならやめてやると自発的に退職したものであると主張する。

しかしながら、積荷横流しの件については、X_2とともにその責任を追求されるべきB_2およびC_1は、前記第１の２の⑶認定のとおり何ら処分をうけておらず、しかもX_2については 10 月中旬、誓約書の提出により一応措置済みとなっているものである。大量の積荷不足については、前記第１の３の⑵認定のとおり、同人の数量チェックのミスであるとはいえ、後日不足分の荷は発見され、会社に実害を与えておらず、また、会社からの注意にも反省なく自分からやめていったという点についても、その実は前記第１の２の⑿認定のとおり、同人が全自運からの脱退および親睦会への加入についての会社の説得に応じなかったため、うちの会社で使うわけにはいかないから辞めてくれといって解雇したものと認められる。

⑷　また、X_1およびX_2は、ともに退職届を会社に提出し、解雇予告手当の支給を受けてはいるが、前記第１の２の⒀認定のとおりのいきさつからみて、両名が真に退職の意思をもって退職届を提出し、解雇予告手当を受領したものとは認められず、会社もその間の事情は知悉していたものである。

以上のとおり、X_3、X_1およびX_2を解雇するに至った事情についての会社の主張は、いずれも採用することはできない。

２　本件解雇と不当労働行為の成否について

会社は、X_1ら３名の解雇は不良職員にやめてもらったとか、あるいは自らの不始末のために退職せざるを得なくなったというありふれた問題であって、同人らの全自運加入を会社が解雇前に知っていた事実はないのであるから、ことさら組合弾圧の不当労働行為だとされるいわれはないと主張するので、以下判断する。

⑴　X_1ら３名の全自運加入を同人らの解雇前に会社が知っていたか否かの点については、①X_3ら３名が全自運に加入した直後つぎつぎに解雇されていること、②11 月 13 日X_2に対して全自運脱退、親睦会への加入を説得していること等の諸事情からみて、会社はX_3ら３名の全自運加入を解雇前に知っていたであろうことは推認するに難くない。

⑵　しかも、会社は、前記第１の２の⒁認定のとおり、その後X_3およびX_2に対して全

自運から脱退することを条件として会社への復帰について再考の余地を与えているのであって、このような会社の提案自体からみて、会社がＸ３らを解雇した真意を窺うことができるのである。

⑶　そうしてみると、前記第２の１判断のとおり、Ｘ３ら３名の解雇についての会社の主張には理由がないことと、前記第１の２の⑻認定のとおり、労働組合の結成を極度におそれていたＢ１社長の発言等を併せ考えれば、Ｘ３ら３名が親睦会の結成により労働組合の結成ができなかったことを不満として全自運へ加入したことを嫌悪する会社が、同人らの日常の勤務態度等に藉口して企業外に排除しようとしたものと認めざるを得ず、これを不当労働行為であるとした初審判断は相当であるとしなければならない。

３　組合結成に対する支配介入について

この点について会社は、再審査の段階で初審判断を覆すに足る主張も立証もしておらず、前記第１の２の⑸、⑹および⑻認定の事実からみて会社が親睦会の結成により労働組合の結成を妨害したことは明らかであるので、これを不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

以上のとおり、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第 25 条、同第 27 条および労働委員会規則第 55 条を適用して主文のとおり命令する。

昭和 48 年６月 20 日

中央労働委員会

会長　石　井　照　久