

東京、昭 47 不 21、昭 48. 9. 18

命 令 書

申 立 人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部板橋地域支部

申 立 人 全国金属労働組合東京地方本部板橋地域支部高速電機本社出張所分会

申 立 人 X

被申立人 高速電機株式会社

主 文

被申立人高速電機株式会社は、申立人Xを原職に復帰させ、昭和 47 年 3 月 12 日から原職に復帰するまでの間の賃金相当額を支払わなければならない。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部板橋地域支部（以下「支部」という）は、金属産業に従事する労働者をもって組織されている全国金属労働組合の組合員中、板橋地域の組合員により組織されている労働組合であり、申立人全国金属労働組合東京地方本部板橋地域支部高速電機本社・出張所分会（以下「分会」という）は、支部に加盟している被申立人会社の本社、出張所の従業員により組織されている労働組合である。
- (2) 申立人Xは、前記分会の分会長であり、被申立人会社の従業員であったが、昭和 47 年 3 月 11 日後記の理由により解雇された。

- (3) 被申立人高速電機株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置くほか、埼玉県浦和市および長野県南安曇郡穂高町に工場を、札幌、名古屋、大阪等全国 16 か所に出張所を有し、従業員約 500 名を雇用して、電動工具、レジノイド砥石等の製造および販売を業とする会社である。

2 組合結成とこれに対する会社の態度

- (1) 昭和 46 年 3 月 1 日、会社の従業員 11 名は、大会を開き、高速電機本社・出張所労働組合（組合員数は、その後約 60 名となったが、現在は 12 名である。以下「組合」という）を結成し、執行委員長に申立人 X を選出した。そして X らは、同月 10 日、会社に出張所長に組合結成通知書を手交し、団体交渉を申し入れた。これに対して会社は、組合員名簿の提出を求め、これを提出しない限り団体交渉に応じないと回答した。

他方、会社は、この席上、同月 8 日 X および A₁（書記長）が、会社の部課長に組合結成通知書を配布したことは、就業規則に違反するとの理由で、両名を、同月 11 日から 17 日まで 1 週間の出勤停止処分に付する旨、両名に通告した。

- (2) 組合は、その後も再三にわたり、会社に出張所長に団体交渉を申し入れたが、会社は、前記同様、組合員名簿の提出を求めるのみで、団体交渉には応じなかった。そこで組合は、4 月 6 日、全国大会を開き（出張所からは出張所長が代議員として参加）、大会参加者全員で、会社に出張所長に組合との団体交渉に応じるよう申し入れた。しかし、会社は、この申し入れにも応ぜず、かえって、会社の利益を代表する出張所長が加入している組合は、適法な組合ではないから、そのような組合とは団体交渉をすることができない。と回答した。

- (3) 同日、組合は、当委員会に対して、団体交渉促進についてあつ旋を申請（都労委昭和 46 年争第 18 号事件）したが、解決に至らなかった。なお、組合は、翌 7 日、支部に加入し、名称を分会と変更した。

- (4) 会社は、その後も分会との団体交渉を拒否し、また出張所長らに対して、分会からの脱退を働きかけるなどした。このようなことから分会は、4 月 14 日、当委員会に対して、①会社が団体交渉を拒否していること、② X および A₁ に対して出勤停止処分を

行なったこと、および③出張所長らに対して分会からの脱退を強要していること、について不当労働行為救済申立（都労委昭和 46 年不第 32 号事件）を行なった。

- (5) 会社は、7 月 24 日、出張所長らに対して、「重ねて出張所長に告ぐ」と題する社長名の文書を手交し、同人らに対し分会からの脱退を働きかけ、また出張所長らの妻宛にも、同じ頃、同年の夏期一時金が少ない理由は、同人らの夫が、自己の任務を放擲して無警告ストライキを行なったからである、などと記載した社長名の手紙を郵送した。

3 和解協定の成立とその後の経過

- (1) 前記不当労働行為事件は、結局、当委員会において、翌昭和 47 年 1 月 27 日、①会社は分会を承認し、かつ、分会に対して支配介入を一切行なわず、分会員およびその活動の故をもって不利益な取扱いを行なわない、②会社と分会とは、今後誠意をもって団体交渉を行なう、③会社、分会とも一切所長の組合員資格についての法的解釈を問わない、ただし、分会は所長を非組合員とする、などを内容とする和解が成立し、解決した。なお、この和解交渉の過程で、46 年 12 月 25 日、労使間に覚書が締結されたが、右覚書中には、団体交渉のルール（「特殊な場合を除いては、企業外の者の団体交渉への出席はこれを遠慮してもらう」との条項を含む）などの他、分会が要求していた組合掲示板設置の件については、場所を会社が検討する旨の条項があった。
- (2) 47 年 1 月 28 日、X が、前記和解協定による和解金受領のため、当委員会に出頭したところ、会社は、X に対して、同人の出頭中の時間の賃金カットを行なった（後日、会社は、X の抗議によりこの賃金カットを取り消した）。
- (3) 47 年 3 月 1 日、分会は、和解成立後初めての団体交渉を、同月 9 日午後 6 時 30 分より開催したい旨、会社に申し入れるとともに、分会の交渉員中静岡および新潟出張所に在職している執行委員の交渉出席のための早退について「不就労」扱いでなく、賃金カットされない一般の「早退」扱いとしてほしいと申し入れた。しかし会社は、同月 3 日、分会に、①団体交渉日時は、会社側の都合により、申し入れ日時には応じかねるので、追って会社から通知する、②静岡および新潟出張所の執行委員の取り扱い

いは、不就労とする、などと回答し、結局、交渉を行なうに至らなかった。そして会社は、後記のように、同月 11 日、分会長 X を解雇した後は、同人が「企業外の者」であると主張し、前記 46 年 12 月 25 日の覚書を理由として、同人が団体交渉に出席するなら、交渉に応じないといい、分会の団体交渉申し入れを拒否した。

- (4) 会社は、47 年 5 月、前記覚書に基づいて、社内に分会掲示板を設置したが、その場所は、防音壁に囲まれた暖房機（ボイラー）の横で、通常掃除用具の格納場所として使用されており、従業員もほとんど立寄らない薄暗いところであった。

4 X の解雇

- (1) 申立人 X は、昭和 41 年 4 月、被申立人会社に入社し、営業部営業課に配属されたが、業務上の事故を多発したことを理由として、42 年 6 月、経理部経理課へ配転され、次いで同課でも、請求書の作成や発送が所定の期月に遅れてその月の集金ができなくなるなどの勤務状態不良を理由として、44 年 3 月、営業部業務課へ配転された。
- (2) 45 年 10 月 15 日、会社業務課長 B は、会社に対して業務課内報告を書面で提出したが、それには、X は「お得意先および出張所より約束不履行、責任回避等のクレームが多く……大宮出張所長、静岡出張所長、札幌出張所長等よりも非難がよせられ、営業の窓口としては不適合者と思います」との記載があった。
- (3) 46 年 1 月 25 日、X は、会社の代理店 N 社より、砥石 20 枚の注文を受け、翌 26 日納入する旨約束しながら、これを納入せず、同日 N 社からの督促に対して、翌 27 日午前中に納入する旨再度約束しながら、この約束をも履行しなかった。このため B 業務課長は、N 社から 27 日午後 5 時ごろ、会社の約束不履行について強い抗議を受けた。なお、X は、前記受注品の納入手続等は一切とっていなかった。
- (4) 同年 3 月 26 日、X は、会社の代理店 Y 社から同社の系列販売店 I 社宛に機械および附属品の直送方を依頼され、いったんこれを応諾したにも拘らず、I 社に対して「担当者不在のためわからないので、担当者帰社後連絡する」と電話した。このため B 業務課長は、Y 社から、高速電機は自分の会社の在庫の有無もわからないのか、などといわれた。

- (5) 同年3月29日、Xは、業務課員Cの病気欠勤について、同人から届出がされなかったにも拘らず、届出があった旨B課長に報告した。なお、会社は、この件に関し、同日Xから始末書を提出させた。
- (6) 同年4月2日、Xは、会社の代理店M社から、会社が納入した機械の取扱説明書23部の送付を依頼されたのに対して、管理課に在庫の有無を確かめたのみで、製造工場である浦和工場には確認しないまま、M社に対して「一部もない」と回答した。このためB課長は、M社より「メーカーたるものが機械の取扱説明書が一部もないとはあまりにも信用できない」といわれた。
- (7) 同年5月12日、Xは、京浜出張所より砥石類約5,000枚、機械5台の送付依頼を受けた際、倉庫内の在庫を十分確認しないまま在庫なしと回答した。
- (8) 同月17日、Xは、札幌出張所長より、部品の納期の確認を求められ、同日中に回答する旨約束しながら、同日および翌日以降も回答しなかった。
- (9) 同年6月8日午前中、Xは、両毛出張所から、得意先宛砥石がなお未着であるので、甲片番号（発送明細）を確認してほしいと依頼され、直ちに調査回答する旨約束したが、結局、回答しなかった。
- (10) 同年10月4日、Xは、京浜出張所から特別注文品の砥石2,400枚の製造納入方について依頼されたが、同人は、工場に対しこれの発注手続をしなかった。その後同月22日に至り、京浜出張所からの督促により、前記事実が判明したが、このため同商品の納入が納期限より数日間遅延した。
- (11)(ア) 47年2月25日、Xは、会社の代理店Y社より、その取引先のA社に対し、ワイヤーブラシ10ミリナット付き5個の納入の依頼を受け、在庫の有無を確認しないまま、翌26日納入する旨回答した。しかし 本社に在庫がなかったため、Xは、同月28日に至り、前記ブラシの代用としようるベビーワイヤーブラシ1個をA社に納入した。翌29日Y社からさらに当初の注文品の納入について督促を受けたため、Xは、3月1日朝一番に納入する旨確約したが、同人は3月1日病気欠勤し、他の課員に前記の経過について引き継ぎをしなかった。なお、Xは、この間2月29日、京

浜出張所に対し、同出張所の在庫の有無を十分確認しないまま（同出張所にも在庫なし）ワイヤーブラシ5個の本社への返送方を依頼している。

- (イ) 3月1日午前10時ごろ、Y社は、B課長に対し、前記Xの件について強く抗議した。そこでB課長は、翌2日、営業本部長あてにY社からの抗議の内容、並びにXが伝票手続もとっていないなどなどを報告するとともに、Xの配転を申請した。

他方B課長は、同月6日、Xに対して始末書の提出を求めた。これに対してXは、同月8日「始末書提出に関する件」と題する文書で、B課長の報告書は事実とかなり相違しているので、同課長と話し合ったうえ、態度を決定したい、と人事課長に申し入れた。そこで同日、B課長は、Xと話し合ったが、その際Xは、2月28日A社にベビーワイヤーブラシ1個を納入したことについて、当初納入は2月29日であり数量も5個であったと主張したが、B課長より2月28日付納品書の控を示され、ようやく同事実を認めた。しかし、伝票手続はしている旨主張した。

- (ウ) 翌9日、Xは、「再び始末書の提出の件について」と題する文書を総務課長に提出したが、それには、「(B課長の) 報告内容に基づく始末書の提出という意味では始末書を提出しかねます。但し、3月1日納入約束にも拘らず、未納入であった事は、明白な事実でありますので、この事は、小生のミスとして、お客様はじめB課長にもお詫び申し上げる所存であります。」などと記載されていた。

- (12) 会社は、45年1月ごろから、経費節減の一環として市外電話の使用につき事前許可制をとっていたが、Xは市外電話の使用にあたって事後に一括して承認を求めることが多かった。46年12月28日、会社は、Xに対して「業務課長の報告によれば、あなたは、この定めを守らないばかりか、課長から注意を受けたことに対して種々遁辞を弄し、また、その態度は極めて反抗的であったということである」、「去る12月24日あなたに電話の適切かつ経済的な使用が経費節減のため必要であること……を縷々説明し、今後は定めに違反しないよう厳重に注意したことはご承知のとおりである。若し、再度このようなことが繰返えされるにおいては、もはやルールを順守する意思がないものと認め、その際は然るべき処置をとることを予め通告しておきます。」との注

意書を手交した。しかし、Xは、その後も電話使用について事後に報告するなどした。
このようなことから会社は、47 年 3 月 6 日、Xに対して、始末書の提出を求めたが、
同人はこれを拒否した。なお、この市外通話の事前許可制は、会社が主張するように、
全職場にわたって厳格に励行されていたとは認められない。

- (13) 上記(3)ないし(12)の事実中、会社がXに始末書を提出させたのは、(5)のみであり、始末書の提出を求めたのは(11)(12)のみであるが、(5)(11)および(12)をも含めてすべての事実について、その都度Xの上司であるB業務課長から営業本部長宛に書面による報告が提出されている。またXの業務上の事故について、書面による報告が提出されたのは、前記(3)の事実からである。

- (14) 47 年 3 月 11 日、会社は、Xに対して、書面で解雇を通告した。

この書面には、貴殿は、当社就業規則第 56 条第 5 号、第 7 号を適用して、昭和 47 年 3 月 11 日付にて解雇する、と記載し、ついで就業規則該当事項として、①度々取引先への約束不履行等により、会社の信用を失墜した、②業務上の指示命令に従わなかった、③虚偽の報告をした、④上司へ反抗した、⑤著しく勤務状態が不良であった、との 5 項目をあげ、さらに、「入社以来、営業および経理課に於て、勤務成績不良のため、業務課へ配転させられたが、業務課に於ても同様不良であり、業務課長より再三配転願が提出された現在、当社の従業員として不適格である。」と付記してあった。

なお、会社の就業規則には、解雇理由として、第 56 条第 5 号に「労働能率または能力が劣悪であるとき」、同 7 号に「己むを得ない業務上の都合があるとき」と規定してある。

第 2 判断

1 当事者の主張

- (1) 申立人らは、会社は、都労委昭和 46 年不第 32 号事件の和解協定後 1 か月余りの間に、計画的にXを監視し、同人の些細なミスを口実に始末書を書かせ、一見Xが業務上の大失敗をしたかの如くつくろい、本件解雇を強行したもので、会社の真の意図は、組合活動をした場合、会社から監視され、不利益取扱いをされる可能性のあるこ

とを、分会員に知らせることおよび分会員に信望の厚いXを解雇することにより、同人と分会員とを分断し、分会を壊滅させようとした不当労働行為であるとともに、前記事件の和解協定違反でもあると主張する。

- (2) 会社は、Xは営業課および経理課において、それぞれ勤務状態が悪かったため、会社は、同人を業務課に配転したが、同人の勤務状態はなお改まらず、度々取引先への約束不履行により、会社の信用を失墜させ、また業務上の指示命令に従わず、虚偽の報告をし、上司に反抗し、更には、欠勤遅刻をくり返すなどしたことから、同人が従業員として不適格であると判断し、やむを得ず同人を解雇したものであると主張する。

2 和解協定との関係

本件解雇が、前記昭和 47 年 1 月 27 日、当委員会において和解が成立してから 1 か月余りの時期に行なわれたこと、前記和解協定には、「会社は、分会を承認し、かつ分会に対し支配介入を一切行なわず、分会員およびその活動の故をもって不利益な取り扱いを行なわない」、「会社は、今次紛争に関する諸問題を一切解決したものとし、分会員の責任を追求しない」旨の条項があることは、申立人主張のとおりである。

しかしながら、会社は、「申立人Xの解雇理由を証する事実は多々あり、当然上記の事態を考慮して早期に解雇すべきであったが、偶々昭和 46 年 5 月以降都労委において別件に関し審問中であり、都労委委員の『審問期間中でもあるから、処分を控えてもらいたい』との要望により、会社の信用失墜、規律紊乱を耐え忍んできたのである」、「然るに前記記載のとおり、再度約束不履行による信用失墜と業務命令違反、更には上司に反抗したうえ上司を誣告し、何等反省するところなきに至っては……被申立人としては忍耐の限界を超えたものと言わざるを得ない。よって申立人の解雇を行なったものである」と主張しているので、その点を検討せずに、本件解雇が和解協定成立後きわめて接近した時期に行なわれたということだけで、直ちに不当労働行為に該当するものと判断することはできない。また、前記和解条項の趣旨も、組合活動に関するものであって、それ以外のことがらについてまで、和解協定成立以前の行為につき、一切不問に付することを意味するものとは解されないから、本件解雇が前記和解条項に違反するものというこ

ともできない。

よって、会社のXに対する解雇理由の当否および不当労働行為意思の有無を検討したうえで、不当労働行為の成否を判断することとする。

3 不当労働行為の成否について

- (1) Xは、入社後営業課において、再三にわたり業務上の事故を生ぜしめ、経理課へ転属させられたこと、経理課においても、請求書の作成発送が遅れ、集金遅延の事例を生じたことなどから、勤務成績不良として業務課に転属させられたこと、が認められる。また、昭和45年10月15日付のB業務課長作成の業務課内報告書には、Xが業務課員として不適格である、他の部署へ配置換を希望する。と記載してあり、これにそう証人Bの供述も存在する。これに前記第1の4(3)ないし(11)の事実を考え合せると、Xが長期間にわたって業務上の事故を発生させたことなどから、会社が、同人を従業員として不適格であると判断したことには、一応の合理的な根拠があると認められる。但し、(12)市外電話の使用許可の件については、上記のとおり、必ずしも会社主張のように厳格に行なわれていたものとは認められないから、これをもってXの不適格の理由とすることは妥当ではない。
- (2) 他方において、会社が(ア)分会が結成された直後、組合員名簿の提出を求めて、その未提出を理由に団体交渉を拒否したこと、(イ)組合結成通知の配布を理由にXおよびA₁₁に対して一週間の出勤停止処分を行なったこと、(ウ)出張所長らに対して、分会からの脱退を働きかけたこと、(エ)Xが前記和解協定締結後、和解金の受領のため、当労働委員会に出頭したことについて、賃金カットをし、同人の抗議により取り消したこと、(オ)Xに対する解雇後、同人を「企業外の者」として団体交渉に出席することを拒否したこと、(カ)前記覚書に基づいて分会掲示板を設置するに際し、ことさら掲示板としての機能を発揮し得ない場所を選定したこと、などからすれば、会社が一貫して分会およびXの組合活動を嫌忌していたことが認められる。
- (3) 上記のように、会社が、Xを従業員として不適格と判断したことには、一応の合理的な根拠があるが、他方において、会社が分会およびXの組合活動を嫌忌していたこ

とも認められる。そして、(ア)会社が、Xの不適格事由としてあげている具体的事実のうち、前記第1の4(3)を除いてはすべて組合結成後の事実であること、(イ)会社がXに始末書の提出を求めたのは、組合結成後の前記第1の4(5)の事実についてが初めてであること、(ウ)Xの業務上の事故について、Xの上司から会社に対して書面による報告が提出されたのは、組合結成の時期に近い前記第1の4(3)からであること、(エ)本件解雇が、前記和解協定成立後1か月余りという極めて近接した時期に行なわれ、かつ、会社があげる解雇事由のうち、和解協定成立後に生じたのは、第1の4(11)1件のみであることに、前記第1の3(3)で認定したとおり、会社は、Xが団体交渉に出席することを極度に嫌っていたことを考え合せると、昭和46年5月以降、都労委において、前記不当労働行為に関し審問中であり、審査委員の要望によりXに対する処分を控えてきたとの会社の主張を考慮に入れても、結局、本件解雇は、会社が分会を嫌忌し、その中心人物であるXを企業外に排除しようと企図したのが、その直接の動機であると判断せざるを得ない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社がXを解雇したことは、労働組合法第7条第1号に該当する。なお、申立人らは、ポスト・ノーティスをも求めているが、本件の救済としては、主文の程度をもって足りると判断する。

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48年9月18日

東京都地方労働委員会

会長 塚 本 重 頼