

東京、昭48不7、昭50. 5. 6

申立人 総評全国一般労働組合東京地方本部  
システム・コンサルタント分会

申立人 X 1

申立人 X 2

被申立人 株式会社 システム・コンサルタント

## 主 文

- 1 被申立人株式会社システム・コンサルタントは、申立人X 1 に対する和47年 9 月 4 日付解雇を撤回し、同人を原職に復帰させると共に、同人が解雇された日の翌日から原職に復帰するまでの間に受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人X 2 に対してなした①昭和47年 9 月19日付出勤停止処分を撤回して、その期間中に受けるはずであった賃金相当額を支払い、②昭和47年 9 月 4 日付および同月19日付自宅謹慎処分を撤回しなければならない。
- 3 被申立人会社は、申立人組合員に対して辞職を強要したり、配転、解雇をほのめかしたり、申立人組合に加入しないよう威圧を加えたり、または仕事を取りあげたりしてはならない。
- 4 被申立人会社は、本命令書受領の日から 1 週間以内に縦55センチメートル、横80センチメートル（新聞紙 2 頁大）の大きさの白紙に、下記の内容を楷書で、明瞭に墨書して、被申立人会社の本社内の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

## 記

総評全国一般労働組合東京地方本部 システム・コンサルタント分会

分会長 X 2 殿

当社が貴組合員を解雇したり、自宅謹慎、出勤停止を命じたことおよび配転、解雇などをほのめかして威圧を加えたことは不当労働行為であると、東京都地方労働委員会（昭和48年不第7号事件）において認定されました。

今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

昭和 年 月 日

株式会社システム・コンサルタント

代表取締役 B 1

（注、年月日は掲示した日を記載すること）

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

(1) 申立人総評全国一般労働組合東京地方本部システム・コンサルタント分会（以下「組合」という。）は、被申立人株式会社システム・コンサルタントの従業員で昭和47年8月6日結成したシステム・コンサルタント労働組合が、昭和48年3月1日、総評全国一般労働組合に加盟して名称を変更したもので、申立時の組合員は、12名であったが、現在は5名である。

(2) 申立人X 1 は、申立人組合の執行委員であり、被申立人会社の従業員であったが、昭和47年9月4日に解雇された。

申立人X 2 は、申立人組合の分会長であり、被申立人会社の従業員である。

(3) 被申立人株式会社システム・コンサルタント（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、大成建設(株)内に銀座事業所（以下「銀座事業所」という。）を、山下新日本汽船(株)内に竹橋事業所（以下「竹橋事業所」という。）を、日興証券(株)および(株)日本交通公社内に丸の内事業所（以下「丸の内事業所」という。）を、雪印乳業(株)内に四谷事業所を持ち、それらの事業所に自社の従業員を派遣して、コンピューターのプログラマー、オペレーター、キーパンチャー等の業務を代行しており、本件申立時の

従業員は43名であったが、現在は16名である。

## 2 組合結成前の経過

(1) 被申立人会社の従業員であるA 1（後述のとおり程なく退職）、申立人X 2、申立人X 1らは、昭和47年4月末から組合の結成準備をつづけたが、会社はこのことを察知して探偵社を使うなどして同人らの動向を調査した。

(2) また会社は7月17日A 1に対して同月末までの自宅待機を命ずると共に退職を要求した。そして会社の挙げる理由は当時A 1が勤務していた丸の内事業所にキーパンチャーの女子職員6名が来訪した際機械室を通過したことを不当とするものであった。

## 3 申立人X 1に対する解雇

組合執行委員であるX 1は、組合結成後間もなくの8月17日、突然係長昇格の内示を受けた。会社の説明では「会社の拡大方針にもとづく組織整備によるものである。」とのことであり、同人は翌18日から3日間開かれた会社の係長研修に出席した。そして会社は、同月21日、X 1に対し、係長の発令を行なった。

同人は、組合にはかかってから諾否をきめるといいながら一旦その辞令を受領した。しかし、その後組合内で討議した結果、①執行委員として組合活動の中心になっていること、②組合規約によると係長以上は組合員資格がないこと、③今回の昇格は会社がX 1を組合活動から排除しようとする意図から行なってきたと考えられること等の理由から、9月1日係長発令を辞退する旨を申し入れた。会社は、X 1が昇格辞令を拒否したことは業務命令違反であるとして同月4日X 1に解雇を通告した。

## 4 申立人X 2に対する処分

会社は8月25日、丸の内事業所勤務のX 2に対し、営業係（主として長期にわたる地方まわり）に配置転換する旨を内示したが、X 2は直ちにこれを拒否し、会社は結局9月4日内示を撤回した。

その間、X 2は8月29日執行委員会に出席のため、3時に会社に電話して、親族会議に出席するとの理由で当日の有給休暇を申請したところ、会社は当日申請は認められないとX 2の申請を拒否した。そこでX 2は、遅刻する旨を改めて申し出、これは認めら

れたが、執行委員会がながびいたため、結局当日は出勤できなかった。

会社は9月4日、改めて8月29日のX2の欠勤を、虚偽理由にもとづくものとして、9月4日から就業規則にもない2週間の自宅謹慎処分（賃金は支給）にした。これは同月18日に解除されたが、ついで会社は翌19日X2に対し、「さきの自宅謹慎処分中外出したこと」を理由として①同月19日から3日間の自宅謹慎処分、②同時に22日から6日間の出勤停止処分をした。

## 5 B2係長およびB3常務の言動

(1) 同年8月21日、B2係長は、銀座事業所のパンチ室でキーパンチャーに対して「組合は認めない。加入した場合は会社をやめてもらおう。」旨を発言した。なおB2は同月23日竹橋事業所でも同様な発言をした。さらにB2は、翌24日組合の会計監事であるA2に対して、8月11日、本人が銀座事業所から竹橋事業所に配転された際、竹橋事業所に行きたくないと不平を述べたことを理由に辞職を強要し、また同月25日、同人に対し、丸の内事業所の機械室を通過した事件を理由に福島県平市の別の会社に就職するか、さもなければ減給にすると話をしたが結局何もしなかった。

(2) 9月1日、B1社長とB3常務は、総務課勤務の組合員A3を社長室に呼び、8月29日のX2の行動について聞いたが、同人が回答を拒否したところ、B3常務は「これからあなたに不利なことが起きてもかまわないか。」などと言った。

9月25日、B3常務は、A3の電話の取次などの仕事の一部をとりあげて、非組合員Cに引き継がせた。そしてA3は間もなく退職した。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人組合の主張

X1の解雇、X2の処分は、組合の中心人物を会社内から排除するか、嫌がらせをすることによって、組合活動を封じようとしたものであり、B3常務、B2係長の発言は明白な支配介入であると主張する。

#### (2) 被申立人会社の主張

X 1 に対する係長昇格問題は、組合活動とは全く関係なく、会社の拡大方針にもとづくもので現に昇格を内示した 8 月 17 日は組合の結成通知を受ける以前であって、しかも本人は会社主催の係長研修会にも出席したので、内示に応じたものとみて発令したもので手続的にも遺漏はなく、同人がその後に至って発令を拒否したので解雇したのである。X 2 の行為は就業規則第 22 条の「有給休暇の申請は事前に会社の許可をうけなければならない」に該当し、有給休暇の当日申請は従来許しておらず、とくに、同人は当日「遅刻する」と連絡しながら、結局そのまま出勤しなかったものであって会社は社内秩序の維持から自宅謹慎処分をしたのであり、そのうえ、同人は処分期間中「外出」し、会社からいつ連絡があっても応答できる体制にいなればならぬ義務に反したので再処分したもので組合活動とは関連がない。また、B 2 係長の言動は、会社とは全く関係がなく、B 3 常務は組合の指摘するような言動をしたことはない主張する。

## 2 当委員会の判断

### (1) X 1 に対する解雇について

会社は X 1 に係長昇格を内示したのは組合結成通知を受ける以前であって同人の発令は組合活動とは関係がないというけれども、前段第 1 の 2 で認定したように探偵社の依頼、A 1 の退職などをみても、会社は組合の結成通知を受ける以前から X 1 の組合結成準備の活動を察知していたものと認められ、また、会社の業務拡大方針に基づいて発令したともいうがどのような拡大を企図していたのか具体的疎明はない。さらに同人は係長研修会に参加しているけれども、それは突然に昇格内示を受け、去就にとまどった結果、参加したものとみられ、同人は 8 月 21 日の辞令受領のさい組合にはかってからといっているものであり、係長昇格内示を確定的に承諾したものと判断するのは早計である。したがって、会社の前記主張は採用できず、同人の解雇は会社が同人の組合活動を嫌い同人を係長に昇格せしめ組合から離脱させようとしたが、所期の目的を達しえなかったので昇格拒否を表面の理由として解雇したものと判断するほかない。

(2) X 2 に対する処分について

会社が処分理由と主張する欠勤の事実は認められるが、本来有給休暇の利用に当たっては休暇理由を明示する必要は存在せず、かつ会社の就業規則に「事前に許可をえて」とあるとしても当日申請も従来から認められていたことを考えあわすならば、同人に対する処分理由は合理性がない。更に、再処分の理由とされた「外出」を禁止するが如きことは全く首肯できず、しかも、自宅謹慎処分は就業規則にも定めのない措置であり同人の処分はすべて同人の組合活動を嫌ってなされたものと判断される。

(3) B 2 係長および B 3 常務の言動について

B 2 係長の前記言動が職制として組合活動に対して影響力を及ぼすためになされたことは明らかであり、係長の本件のような言動については会社は使用者としての責任を免れない。また、B 3 常務の言動も証拠上明白に認定しうるところであって、その行為自体支配介入行為である。

第 3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が(1)X 1 を解雇したこと、(2)X 2 を自宅謹慎および出勤停止処分にしたこと、(3)B 2 係長および B 3 常務の前記言動はいずれも労働組合法第 7 条に該当する。

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 50 年 5 月 6 日

東京都地方労働委員会

会長 塚 本 重 頼

—