

京都、昭49不9、昭50. 2. 21

命 令 書

申立人 X

被申立人 協栄生命保険株式会社

主 文

本件申立を棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人協栄生命保険株式会社（以下会社という）は、昭和22年5月（以下年号の昭和は省略する）設立され、肩書地に本社を置き、総局8、支社92、支部、出張所683（48年6月現在）を擁して生命保険事業を営む会社である。

会社京都支社（以下京都支社という）は、京都市中京区御池堀町東入ルにあり、従業員は支社長以下内勤職員、外務職員（いわゆる保険の外交員）あわせて120名（48年7月現在）で、支社長はB1（以下B1支社長という）である。京都支社の下には、京都、西、東、河原町、伏見の5支部があり、うち京都支部には支部長以下指導所長3名、班長4名、外務職員21名、その他事務職員等8名（48年7月現在）が勤務しており、支部長はB2（以下B2支部長という）である。

(2) 申立人X（以下Xという）は、42年10月外務職員として会社に入社し、京都支社京都支部に所属して生命保険募集等の業務に従事していたが、48年7月25日成績未達を

理由に解雇された。

- (3) 協栄生命外勤職員労働組合（以下組合という）は、会社の外務職員、集金員、支部長、指導所長、支部事務職員等で組織される労働組合で、東京都豊島区東池袋、会社東京西支社内に本部を置いており、組合員数は2,958名（47年6月現在）である。組合は、下部組織として10の地区本部を置き、地区本部の下に支社単位に分会、さらに支部、出張所ごとに班を設けている。Xは、組合京都分会（以下京都分会という）に所属していたが、同分会の組合員数は47名（48年7月現在）であった。なお、組合は上部団体として全国生命保険労働組合連合会に加盟している。
- (4) Xは、43年4月組合に加入し、44年ごろ京都分会の執行委員をつとめ、47年7月には同分会の書記長に立候補して選出され、48年7月解雇されるまで同書記長であった。同人は分会書記長在任中の48年6月末ごろ、会社の保険募集手数料の不払い等につき労働基準法違反の疑いがあるとして京都上労働基準監督署（以下監督署という）に申告し、さらに49年2月25日には告発した。

## 2 支給規定の改訂について

- (1) 会社では、外務職員は保険契約の募集成績によって毎月一定の責任額（保険契約の種類により換算し、200万円、300万円、400万円等の金額で表示したもの）を課せられるとともに、その責任額に応じて手当を支給される。この責任額を決定することを格付けと呼んでいるが、実際には格付け相応の成績があがっていなくても、特別に格付けを認める特認という措置がとられることもある。外務職員は、査定期間（原則として1年を3か月ごとの4半期に分けた期間）の保険契約の募集成績が責任額に達しないときは、次期はより低額の責任額に格付けされるが、さらに会社の定める最低の責任額（会社ではこれを解任基準と呼んでいる）に達しない場合は、外務職員就業規則第10条6号の「会社の定める成績基準に達しないとき」に該当するとして同条の規定により解雇されることになっている。なお、会社の支給規定には、外務職員の成績は、募集した生命保険の金額種類、加入年齢、満期、保険金支払方法等により初回換算成績及び継続換算成績として算出されること並びにこれらの算出方法等について詳

細に定められている。

(2) 48年3月末日までは、前記解任基準について、支給規定其の6外務職員規定に、1期の月平均成績が80万円未満の社員は解任する、と定められていたが、同年4月1日から実施の新支給規定ではそれが300万円未満に引き上げられた。ただし、この額については、48年度に限り1期の月平均成績が150万円未満又は2期連続して200万円未満とする経過措置がとられた。また、前記新支給規定において、新たに協力社員に関する規定が設けられたが、それには、(1)外務職員より解任された者で会社が適当と認めた者、(2)外野活動に適正であると認められる者は協力社員に委嘱する、協力社員は週1回出社し、これに対し前査定期の月平均成績により1週につき1,000円ないし1,500円の出勤手当を支給する等と定められている。

### 3 Xの成績状況について

(1) Xは、44年1月から47年3月まで自動車事故による鞭打症のため休職し、同年4月から正常勤務に復したが、責任額は同月以降特認により400万円に格付けされ、また48年1月以降は300万円と格付けされた。

(2) 47年4月以降のXの各月の新規契約数及び各査定期間の月平均成績は次表のとおりである。

	新規契約数 (単位・件)	査定期間の月平均成績 (単位・万円)		新規契約数 (単位・件)	査定期間の月平均成績 (単位・万円)
47年4月	2		48年1月	0	
5月	2	258	2月	2	332
6月	4		3月	1	
7月	8		4月	0	(142)
8月	3	417	5月	0	(126) 116
9月	1		6月	0	( 81)

10月	0		7月	0	
11月	2	346			
12月	1				

(3) 外務職員の募集成績については、毎月支部ごとに行われる会社側との打合せ会において示されるとともに、各月ごとに初回換算成績及び継続換算成績が本人宛に通知される。

#### 4 解雇通告から本件申立までの経過

(1) 48年7月25日、XはB2支部長に呼ばれ成績未達を理由に解雇を申し渡された。Xが、自分の前期（同年4月～6月）の成績は116万円であり、外務職員の解任基準は80万円ではないか、と質したのに対し、B2支部長は、新支給規定の経過措置を示し、1期の月平均成績が150万円未満の場合は解雇される旨述べた。さらに、Xが「解任基準が仮に150万円であるとしても自分は協力社員になる資格はあると思うがどうか」と尋ねたところ、B2支部長は部屋を出ていき、しばらくして戻ってくると、「協力社員にはできない。やはり解雇である」と述べた。

続いてXが支社長室へ行ったところ、B1支社長がやはりXに解雇を告げた後、外務職員就業規則第10条6号により解雇する旨を記載したB1支社長名の解雇通知書と解雇予告手当53,558円を手交した。これに対し、Xは、上記解雇通知書及び解雇予告手当のいずれをもなんら異議をとどめず受領した。このあとXは、退職届を出さないと退職金が出ないと言われたが、退職届は提出しなかった。

さらに、同日Xは、失業保険金の支給を受けるため早く手続きをとってくれるよう会社に要求するとともに、会社から提示された保険募集の取締に関する法律第7条3項1号の規定による大蔵省宛提出の業務廃止届に署名押印した。

また、同人は、後日失業保険金受給のため失業保険被保険者離職証明書（以下離職証明書という）に署名押印のうえ、会社に提出した。

(2) 同年8月末ごろ、Xは失業保険金受給の手続きをするため西陣公共職業安定所に赴

き、担当係官に、「自分に対する会社の解雇を不当労働行為として救済申立をしたい気持になっているが、失業保険金を受領しても大丈夫か」と質したのに対し、同係官はさしつかえない旨返答した。その後同人は、同年10月から翌年3月ごろまで失業保険金の支給を受けた。

- (3) Xは、本件解雇を申し渡された当時、すでにそれ以前から不当労働行為に関する救済制度のあることは知っていた。
- (4) 48年9月22日ごろ、Xは自宅に郵送された退職金66,800円をやはりなんらの異議をとどめず受領した。
- (5) 49年7月24日、Xは、当委員会に不当労働行為救済申立を行うとともに、京都支社に赴き、B1支社長に対し、48年7月25日付解雇を撤回するよう申し入れ、解雇予告手当及び退職金の返還を申し出たが、受領を拒否された。そのため、同日Xは、上記金員を供託すべく京都地方法務局を行ったが、手続きに手間取り、結局翌25日に年利5分の利息とともに供託した。

## 第2 判断

申立人はつぎのとおり主張する。

会社は、48年7月25日、申立人を成績未達を理由に解雇した。しかし、この解雇は、申立人が成績未達と判定された48年4月から6月までの成績査定期間において申立人と同様の成績未達者が3名いたこと、成績未達者でも協力社員に任用されているのに申立人のみが協力社員に任用されなかつたこと、本件解雇当時京都支社においても外務職員の増員がはかられ、職制も外務職員が成績未達により退社するのを防ぐため一緒に保険募集に出かけるなどの援助を行っていたのに申立人にはなんらの援助もなかつたことなどからして、申立人が分会書記長在任中会社に労働基準法、職業安定法などに違反する事実があるとして異議を述べたり、保険募集手数料の不払い等につき監督署に申告を行うなど正当な組合活動を行ったことを会社が嫌悪し、申立人を会社から排除しようとしたものであって、労働組合法（以下労組法という）第7条1号に該当する不当労働行為である。

なお、申立人は、本件解雇当時、釈然としない気持をもっていたが、会社の真の意図を明確に看破できなかつたためなんら異議をとどめることなく解雇予告手当、退職金を受領したのであって、法律に全く素人である申立人としては除斥期間満了前に申立をすればよく、また受領した金員も後に返還すれば不当労働行為の救済申立には支障がないと思っていたのである。また、本件申立が遅れたのは、申立人が保険募集手数料の不払い等につき解雇前に監督署に申告し、さらに解雇後には告発を行い、そのため所要の資料の作成準備や再三監督署や検察庁に出頭しなければならなかつたこと、自動車事故の後遺症による身体の不調に悩まされていたことなどによるものである。

これに対し、被申立人はつぎのとおり抗弁する。

申立人の各月の新規契約数及び各査定期間の月平均成績は前記認定の3(2)のとおりであり、ことに48年4月から6月までの月平均成績は116万円で解任基準を下回っており、また48年4月以降新規契約も全然なく、しかも遅刻が多いなど勤務成績にかけるところがあつたので、会社は申立人を外務職員就業規則第10条6号により解雇したのである。会社は、申立人が分会書記長として組合活動を行つてゐた事実も知らない。これらの点からみて、本件解雇が不当労働行為とされる理由は全く存在しない。会社は、解任基準を定めている支給規定は京都支社に備えつけてあり、その改訂も組合と十分協議のうえ行い、しかもこの改訂の内容についても外務職員に周知徹底させており、申立人もそれを諒知していたのである。そして、このような状況の下に申立人は解雇通知書、解雇予告手当を異議なく受領するとともに、失業保険の手続きを早く行うよう会社に要求し、また大蔵省に提出する業務廃止届にも署名押印し、解雇に伴う失業保険金も規定どおり受給したのである。そして、申立人は解雇後1年が経過する直前に突然会社に対し解雇について争う旨を明らかにしたのである。これらの事実からみれば、申立人は本件解雇をやむをえないものとして受け止め、これを承認していたとみるのが妥当である。

以下判断する。

まず、Xが、42年10月会社に外務職員として入社し、京都支社京都支部に所属して生命保険募集等の業務に従事していたところ、48年7月25日、会社より成績未達を理由に

会社の外務職員就業規則第10条6号に該当するものとして解雇を申し渡されたこと、その際Xはなんら異議をとどめることなく、また解雇予告手当をも受領したこと、さらに同日業務廃止届にも署名押印したこと、また後日Xが失業保険金受給のための離職証明書に署名押印のうえ会社に提出したこと、さらに、同年9月22日ごろXが退職金をやはりなんら異議をとどめずに受領したこと、49年7月24日に至りXが京都支社に赴きB1支社長に解雇撤回を申し入れたことなどは当事者間に争いのないところである。

もっとも、Xが本件解雇を申し渡された際、B2支部長に、解任基準が仮に150万円であるとしても自分は協力社員になる資格があると思うがどうか、と尋ねたこと並びに退職届を提出しないと退職金が出ないと言われたのに対し退職届を提出しなかったことは前記認定のとおりであるが、これらの事実をもってXが本件解雇に対して異議をとどめたとみることはできない。

つぎに、Xは、本件解雇を申し渡された際、失業保険金の支給を受けるため早く手続きをとってくれるよう会社に要求するとともに、後日会社に離職証明書を提出したうえ、48年10月から翌年の3月ごろまで失業保険金を受給したことも前記認定のとおりである。

Xは、以上の解雇に異議をとどめなかつたことについて、解雇された當時釈然としない気持をもっていたが、本件解雇の会社の真の意図を明確に看破することができなかつたので、そのまま解雇予告手当、退職金を受領したのであり、また本件申立について、申立人としては、申立は除斥期間満了前にすればよく、また受領した金員は返還すれば不当労働行為の救済申立には支障がないと思っていた、と主張する。

しかし、前記認定4(2)、(3)のとおり、Xは本件解雇以前から不当労働行為救済制度のあることは知っており、そして48年8月ごろには本件解雇を不当労働行為として救済申立をしたい気持になつていて旨を公共職業安定所の係官に述べたことからして、Xが本件解雇に不当労働行為の疑いを抱いていたであろうと推認できるにもかかわらず、Xは本件解雇からほぼ1年後に至るまで会社に対し解雇の撤回を申し入れなかつたのであり、しかも、48年10月から翌年3月ごろまで失業保険金を受給したのである。また、Xが本件解雇の救済申立を解雇されてからほぼ1年後に至るまでしなかつた点についても、こ

のことがやむを得なかつたとみられる特段の事由もなんらみいだせない。

以上の経過からして、Xは本件解雇を異議なく承諾していたものとみられるのであり、したがつて、同人は本件解雇に対する被救済利益を喪失したものと判断せざるをえない。

以上のとおりであるから、本件解雇がXの正当な組合活動を嫌悪してなされた不当労働行為であるか否かを判断するまでもなく、本件申立は棄却するのが相当である。

よつて、当委員会は、労組法第27条、労働委員会規則第43条にもとづき主文のとおり命令する。

昭和50年2月21日

京都府地方労働委員会

会長 岡 部 利 良