

青森、昭50不6、昭50.8.9

命 令 書

申立人 紅屋労働組合

被申立人 紅屋商事株式会社

主 文

被申立人は、申立人の組合員Aに対する昭和50年4月16日付懲戒解雇を取り消し、原職に復帰させ、解雇から復帰に至るまでの間同人が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。

理 由

第1 認定した事実

1 被申立人紅屋商事株式会社（以下「会社」という。）は、弘前市および青森市に店舗を設ける従業員約350名の百貨店である。

申立人紅屋労働組合（以下「組合」という。）は、会社の弘前店従業員中約100名によって昭和49年12月結成された労働組合である。

本件本人A（以下「A」という。）は、会社弘前店精肉部に勤務する従業員で、組合結成と同時に書記長に選任され、爾来組合運営の中心的立場にあった。

2 組合は、昭和50年1月30日、会社が組合を嫌悪してその弱体化を図り、組織的に支配介入の不当労働行為を行っているとして当委員会に救済を申し立てた。

当委員会は、昭和50年（不）第3号事件としてこれを受理し、審査を開始した。

3 同年4月12日、昭和50年（不）第3号事件の第2回審問に当り、Aは組合申請の証人

として出頭し、会社の支配介入行為の具体的事例として、社長が全従業員に対し組合を誹謗する意見を公然説示したこと、組合活動に積極的な一部組合員について不当配転したこと、会社役員が若干の組合員に対し組合を脱退し、本組合結成直後別に結成された全織同盟紅屋商事労働組合に加入することを慫慂したこと等の事実について証言した。

さらにこれ等に加えて、A自身も昭和50年3月9日会社役員室において社長外数名の会社幹部に取り囲まれ、同年2月18日、19日Aが地下の精肉売場と同一階にあるテナント木村惣菜店から受領した肉類売上金計5,900円を会社に納入せず、着服横領した嫌疑ありとして長時間にわたり厳しく追及訊問された。Aは全く身に覚えがないので極力弁明を試みたが、結局水掛論に終わった。会社のこのような所為も、組合乃至組合員に対する圧迫にほかならないとの旨の陳述をした。

4 同年4月16日会社は、Aに対し同人が昭和49年12月12日西村油脂工業所から受領した豚油脂代金7,200円および昭和50年2月18日、19日前記木村惣菜店から受領した肉類代金5,900円を会社に納入せず、着服横領したものであるとして懲戒解雇を言い渡した。

5 以上の事実関係については、当事者間に争いはない。

組合は、右懲戒解雇は労働組合法第7条第4号の不当労働行為であり、同時に同条第1号にも抵触すると主張し、会社は、売上金の横領は紛れのない事実であるから、懲戒解雇は当然の処置であると主張する。

第2 判断

1 会社がAに対する解雇の理由としたのは、(イ)西村油脂工業所からの受領金の横領、(ロ)木村惣菜店からの受領金の横領の二点であることは前述の通りである。

ところで、本件審査の過程において、会社の保管する経理関係の資料を調査した結果、(ロ)の木村惣菜店からの受領金は全額入金になっていることが判明し、会社は(ロ)の解雇理由は誤解であることを認めた。

2 結局解雇理由は(イ)のみということになる。(イ)の受領金が会社に入金されていないことは、これを認めることができる。会社はこれはAの横領によるものと主張するのに対し、Aは当日確かに受領したがあたかも売場主任者C（昭和50年3月9日懲戒解雇）が

休務していたので、一旦肉売場の机の抽斗に収納し、翌日Cに引き継いだと主張する。

当委員会は、Cに対し職権を以て再三にわたり証人としての出頭を求めたが同人はこれに応ぜず、ついに証言を得ることができなかった。

けれど本件審査について(イ)の受領金が入金されていない事情を追求し、その責任者を確定することは必ずしもその必要がない、解明すべきは、会社が懲戒解雇の理由ありとの結論に達するについて確実な合理的根拠があったか否か、即ち解雇に関する一連の手続が適正妥当に行われたか否かの点である。

- 3 およそ懲戒解雇処分は労働者に対する最高の処罰で、場合によっては生涯にわたる不利益を及ぼすことなしとしない。従って使用者は懲戒解雇権を行使するには慎重の上に慎重を期すべきである。

会社が(イ)の不明金についてAに疑いを抱いたのは一応無理からぬ点もあるが、それに関する調査が綿密に行われたと認めることはできない。殊にこの件については(ロ)の場合と異なり、Aに対する直接の事情聴取一切を省略し、全く弁解の機会を与えることなく卒然解雇を言い渡したのは、何とも理解し難い態度と言わなければならない。

- 4 なお、前記木村惣菜店関係の(ロ)の解雇理由を想起することは無駄ではないであろう。この件についての会社の調査は極めて杜撰であったことは、会社もまたこれを認めるところである。

彼此考え合わせると、会社は懲戒解雇という結論を先に設定し、後に理由を付会したとの非難を免れないであろう。

- 5 以上、Aに対する懲戒解雇理由の(ロ)は会社の誤解に出づるものであり、(イ)もまた合理的根拠を欠如する、とすべきである。

会社が敢えてこの挙に出たのは何故か、当委員会は懲戒解雇処分の4日前の昭和50年(不)第3号支配介入の不当労働行為救済申立事件の第2回審問に当りAが為した前記の証言がその直接かつ決定的原因であると認める。

即ち、会社の行為は、労働組合法第7条第4号の不当労働行為と判断し、同法第27条および労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

なお、右の如く請求にかかる救済の全部を認容する以上、会社の行為が同時に労働組
合法第7条第1号に抵触するか否かについて判断する必要はないものと認め、これを省
略する。

昭和50年8月9日

青森県地方労働委員会

会長 相 内 禎 介