

大阪、昭49不79・83・111、昭50不46、昭50.12.15

## 命 令 書

申立人 日本労働組合総評議会大阪地域合同労働組合

被申立人 ワールド印刷株式会社 清算人 Y

## 主 文

- 1 被申立人は、A 1に対する昭和49年10月31日付け及び昭和50年4月30日付け解雇がそれなからしたものとして取扱い、昭和49年10月31日以降本命令書受領の日までに同人が受けるはずであった賃金相当額（ただし、既に支払った金額を除き、その未払金に対する年5分の割合による金員を含む）を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、A 2、A 3、A 4及びA 5に対する昭和50年4月30日付け解雇がなからしたものとして取扱い、解雇の日以降本命令書受領の日までに同人らが受けるはずであった賃金相当額（ただし、既に支払った金額を除き、その未払金に対する年5分の割合による金員を含む）を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、縦1メートル、横2メートルの白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して会社正面玄関付近に10日間掲示しなければならない。

## 記

年 月 日

申立人代表者あて

被申立人代表者名

当社の下記の行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であることを認め、ここに陳謝いたします。

## 記

- 1 貴組合ワールド印刷分会書記長A 1 氏に対して、退職を迫り、昭和49年10月31日付  
けで同氏を解雇し、更には損害賠償請求を行ったこと。
- 2 貴組合ワールド印刷分会員各位に対し「『希望退職者』募集について」と題する文  
書を送付したこと。
- 3 貴組合ワールド印刷分会員各位を昭和50年4月30日付けで解雇したこと。
- 4 昭和50年5月13日に会社を解散したこと。  
以上、大阪府地方労働委員会の命令により掲示します。
- 4 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

## 由 理

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

被申立人ワールド印刷株式会社（以下「会社」という）は、肩書地において従業員約10名で印刷業を営んでいたが、後述のとおり昭和50年5月13日に解散し、現在清算中の会社である。

申立人日本労働組合総評議会大阪地域合同労働組合（以下「組合」という）は、大阪府下の労働者約300名によって組織されている労働組合であり、会社には同社を解雇された者5名が加入するワールド印刷分会（以下「分会」という）がある。

#### 2 分会結成当時の労使関係

49年3月2日、会社従業員8名は組合に加入するとともに分会を結成し、同日、直ちに会社にその旨を通告した。この直後、工場長B 1（以下「B 1工場長」という）を委員長とする別組合が結成されたり、代表取締役Y（以下「Y社長」という）が、総評の組合は嫌いだ、同盟なら良い旨の発言をするなどのことがあり、組合はこれを不当労働行為であるとして当委員会に救済申立て（49年（不）第17号事件）をしたが、この問題は結局、同月8日に会社が不当労働行為を行ったことを認めて謝罪し、また別組合も解

散したため、解決した。

### 3 A 1 の解雇等

- (1) A 1 (分会結成以来、その書記長である。以下「A 1」という) は、47年5月営業担当として入社した。その際、Y社長は同人に対して、会社の勤務時間は就業規則上は午前8時15分から午後5時までであるが、営業という職務の性質上、同人には当該条項を適用しないから臨機応変にやってよいとの旨説明した。このため同人は、午前9時すぎに出社するのが通常であった。ただしその代り、同人には残業手当は、残業の有無にかかわらず一切支給されなかつた。
- (2) 48年3月15日、会社はA 1に対し、厳守するようにとの注意を付して、4項目の業務上の心得を示達したが、その中には「遅刻、欠勤の時、午前9時15分迄に連絡の事」との項目があつた。
- (3) 49年4月、分会と会社は同年度賃上げを平均30パーセント（金額にして29,000円）とすることで妥結したが、この交渉の席上、Y社長はA 1に対し、これから営業方針であるとして、30パーセントの賃上げをするから仕事についても30パーセントのマージンを見込みと述べた。これについては、A 1も分会も、マージンを30パーセントも見込めば仕事の受注は困難であり、かかる営業方針は分会書記長であるA 1へのいやがらせであると主張して反対したが、Y社長は譲らず、A 1が受注してきた仕事をマージンが十分でないとの理由で、断つたこともあつた。
- (4) 49年4月25日、Y社長はA 1に対し、5月1日からは就業規則どおり午前8時15分に出社し午後5時に退社するよう言い渡し、また4月30日にはその旨を会社事務所内に掲出した。しかしA 1は、この指示は従前からの勤務慣行を無視するものであり、同人に対するいやがらせであるとして従わなかつた。
- (5) 49年6月18日、会社は、不況打開策の一環であるとしてA 1に対し、「同人担当の得意先（信和株式会社とナショナル魔法瓶株式会社の2社）は、同月20日から他の者（非組合員）の担当とするから、以後、新規得意先獲得に専念するように」との旨文書で指示した。しかし、この指示に対しては、A 1も分会も、同人の仕事を奪うもの

であるとして激しく反発したため、会社は後日これを撤回した。

49年7月、前記ナショナル魔法瓶株式会社は倒産し、会社は同社に対する売掛金約650万円を回収できなくなった。

(6) 49年10月上旬、分会と会社は、分会の人員増員要求等について交渉したが、このとき会社は、労務顧問として新たに入社させたB2（以下「B2」という）に、分会との交渉に当らせた。

同月22日朝、B2は、A1を会社事務所に呼んで「君と社長とは水と油みたいに自分が合わないな」などと述べたが、その場にいたY社長も「A1の顔を見たら、うつとうしくなる」と発言した。同日午後4時ごろ、B2は、再びA1を会社事務所に呼んだが、その際B2は相当多額の紙幣の束を前にして、A1に退職するよう求めた。しかし、A1はこれを拒否した。

(7) 49年10月29日、会社はA1の退職問題について組合と話し合いをしたが、その際会社は「A1氏に退職してもらう理由」と題する文書を組合に手渡した。それによると、要するに退職を求める理由は、①出勤成績が悪いこと、②営業成績が極度に悪く、性格的にも能力的にもその向上が望めないこと、③Y社長との信頼関係が失われた以上、A1が在社することは、同人にとっても会社にとっても利益とはならないことの3点であった。なお、この文書中には、「A1氏が会社にいるだけでYは気分が悪くなる」などの文言があった。

同月30日、組合は会社のこのような退職強要は不当労働行為であるとして当委員会に救済申立て（本件49年（不）第79号事件）を行った。ところが同日、会社は、A1に対し郵便で、①再三の警告にもかかわらず就業規則に違反し（前記4月25日付けの出退勤時間についてのY社長の指示に従わなかったことを指す）、②営業担当としては不適格であり、③会社に経済的損失を与えた（前記ナショナル魔法瓶株式会社の倒産等による損害を指す）から、翌31日付けで解雇する旨の通知書と、約730万円の損害賠償を求める文書とを送付した。

10月31日、組合は会社に対し、この解雇は不当労働行為救済申立てをしたことに対

する報復であるとして文書で抗議した。またA 1は、大阪地方裁判所に地位保全、賃金仮払いを求める仮処分申請を行った。50年3月31日、同裁判所は、同人の申請を全面的に認容する決定をした。

#### 4 会社の解散等

(1) 49年11月14日、会社と組合との間で冬期一時金に関する第1回団体交渉が行われたが、この交渉は、Y社長1人と相当多数の組合員との間でかなり長時間に及んだ。その席上、同社長は組合に、組合要求に対する回答を同月20日若しくは22日に行う旨約束したが、同社長は同月16日、組合の交渉態度が暴力的であったとして、今後の団体交渉には応じられない旨を組合に通告した。そして、同月25日から会社に姿を見せなくなった。なお以後、会社の業務は、後述の全員解雇に至るまで、B 1工場長の指揮により行われた。

組合はその後も、文書をY社長宅へ郵送するなどして団体交渉開催を求めたが、会社がこれに応じなかつたため、大阪地方裁判所に団体交渉応諾仮処分の申請をし、50年6月9日、同裁判所は、組合の申請を認容する決定を行った。

(2) 49年12月20日ごろ、会社は、全従業員に対して「『希望退職者』募集について」と題する文書を送り、また翌年1月中旬と2月初旬にも同じことを繰り返したが、いずれも応募者はいなかつた。

なお会社は、49年12月23日に警備員として新たに2名を採用している。

(3) 50年1月3日夜、分会長A 2の自宅付近の電柱に「暴力団のロボットA 2」などと書かれたビラが多数貼付されていた。このビラの筆跡がY社長のものであると判断した同分会長は、同年2月5日、Y社長を名誉毀損で大阪地方検察庁に告訴した。

(4) 50年4月30日昼ごろ、B 1工場長は分会事務所を訪れ、「社長から預った」と言つて、同日付けの通知書をA 1を含む分会員全員に手渡した。この通知書には、同日を支払期日とする約束手形が不渡りとなり、会社が倒産したのですべての従業員を解雇する旨記載されていた。

なお、会社は、この日から操業を停止している。

またY社長は、前述のとおり、前年11月25日以来会社に姿を見せておらず、前記全員解雇に至る迄の間に、会社ないしY社長が従業員に対して会社の経営状態等を説明したことではない。

この後、組合は上記分会員全員に対する解雇について団体交渉を開催するよう求める文書を2度にわたってY社長に郵送したが、同社長はこれに応じなかつた。

全員解雇の数日後、会社の不渡手形を持つ取引先から会社に電話があつたが、その際その取引先は、応待に出た分会員に対し、不渡りを事前に通知してくれたら、支払期日延期の手形の書き替えに応じてもよかつた旨述べた。

50年5月13日、会社は株主総会の決議により解散し、Y社長が清算人に就任した。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張要旨

組合は、会社が①49年10月下旬、A1に対し、執ように退職を迫り、同月31日には同人を解雇の上、損害賠償まで求めたこと、②同年12月20日、分会員に「『希望退職者』募集について」と題する文書を送付したこと、③50年4月30日、分会員全員を解雇したことは、組合及び分会員を嫌悪した会社が分会員に不利益を与えるとともに分会の組織を破壊しようとして行った不当労働行為であると主張し、一方会社は、これら会社の行為はそれぞれ正当な理由に基づくもので、不当労働行為とは無関係であると反論する。

### 2 A1の解雇等

49年10月31日のA1に対する解雇について会社は、同人の出勤成績は極めて劣悪であり、同人はY社長の再三の注意をも無視してこれを一向に改めなかつたので、やむを得ず採った措置であると主張する（なお、解雇通知書には営業担当者として適格性を欠くこと等も解雇理由に挙げられていることは前記認定のとおりであるが、本件審査においては、会社はこのようなことは一切主張せず、出勤成績のみが解雇理由であると主張している）。

しかしながら、もともとA1の勤務時間については、その職務の性質と残業手当不支給との関係上、入社時から相当の自由が認められていた（もっとも、遅刻・欠勤の際に

は連絡を明確にするよう注意されていることは前記認定のとおりである)。しかして会社は、49年4月末、突如この扱いをやめて同人の勤務時間を就業規則どおりに変更する旨の通知をしているが、当時、同人の職務内容に変更があったわけでもなく、またその他このような措置を必要とする格別の事情が存したわけでもないから、残業手当が不支給である点には触れずに勤務時間のみを就業規則どおり変更したこの措置は不当というほかない。したがって、この措置を前提とする出勤成績不良との会社の上記主張は根拠に乏しい。

そこで、本件退職勧奨及び解雇が不当労働行為であるとの組合の主張についてみると、Y社長が分会の存在を快く思っていなかったことは、分会結成をめぐる労使の紛議等から明らかであり、またA1が書記長として分会の中心的存在であったことも前記認定のとおりであるから、組合の主張には理由があるというべく、本件会社のA1に対する退職勧奨及び解雇は、分会の中心人物を企業から排除し、もって分会を弱体化しようとの意図の下になされた労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められる。

また、損害賠償の請求については、会社は何の主張もしていないが、取引先の倒産によって蒙った会社の損害について、その取引先を担当していた従業員に賠償を求めるが如きことは通常考えられないことであり、本件においても、A1が賠償しなければならない特段の事情も認められないから、A1に対するいやがらせであって労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるといわざるを得ない。

なお会社は、全員解雇の際に、改めてA1に解雇の意思表示をしており、これは予備的解雇と思われるが、このことについては後述する。

### 3 希望退職者募集

49年12月20日ごろ行った希望退職者募集について会社は、この措置は分会員だけを対象にしたものではなく、また不況乗切りのため以外に他意はなかったと主張する。

しかしながら、会社は希望退職者を募集する一方で、新たに、当時さして必要とも思われない警備員を2名も採用しているのであるから、会社が希望退職者を募集して乗り

切らねばならない程の苦境に追い込まれていたとは考えられず、更に当時の従業員の大多数は分会員であったことを勘案すると、会社の上記主張は失当であり採用し難い。

したがって、上記の事情と分会結成以来の対立的な労使関係をも併せ考えれば、本件希望退職者募集は、組合を嫌悪する会社が、分会の弱体化を企図してなしたものと見るのが相当であって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断せざるを得ない。

#### 4 分会員全員の解雇と会社解散

50年4月30日の全員解雇及び5月13日の解散決議について会社は、同日を支払期日とする約束手形が不渡りとなり倒産したことによるやむを得ない措置であると主張するのみで、不渡り額や当時の経営状態を含めて倒産に至った事情についての疎明がないが、前記認定の如き支払期日延期の手形の書き替えに応じてもよかつた旨の債権者の言等からすれば、少なくともこの時点での倒産が不可避であったとは思われない。しかして一方には、分会結成以来の労使の激しい対立関係、特に49年11月25日以降Y社長が組合との接触を避けて数ヵ月間にもわたって出社すらしていないという異常な事態が存するのであって、このことを勘案すると、本件倒産は事業経営が行き詰ったためというよりはむしろ、Y社長が組合との交渉を嫌うあまり事業を継続して経営する意思を放棄してしまった結果であるとみるのが相当である。したがって、本件分会員全員に対する解雇及び会社解散は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断せざるを得ない。

#### 5 救済方法

そこで、本件の救済方法であるが、たとえ不当労働行為の意思から出たにせよ経営者が事業経営を自ら放棄して全従業員を解雇の上操業を停止し、遂には会社を解散し、いかなる形にせよ事業の再開を目論んでいることを裏付ける証拠の見当らない本件の如き場合には、もはや原職復帰を命ずることは妥当でない。またバック・ペイについても主文救済にとどめるほかないと考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則

第43条によって主文のとおり命令する。

昭和50年12月15日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎