

東京、昭49不58、昭50.12.16

命 令 書

申立人 日本光学労働組合

被申立人 日本光学工業株式会社

主 文

本件申立てを棄却する

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人日本光学労働組合（以下「組合」という。）は、被申立人日本光学工業株式会社の従業員が昭和21年2月19日に結成した労働組合であり、現在の組合員数は約140名である。
- (2) 被申立人日本光学工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、東京都品川区西大井と横浜市および相模原市に工場を、その他全国各地に営業所を有し、主として光学機械器具の製造販売を業とする会社で、従業員数は約5,800名である。
- (3) 会社には、申立人組合のほか、組合を脱退した従業員が昭和40年1月24日に結成したニコン労働組合（以下「ニコン労組」という。）があり、その組合員数は約5,100名である。

2 会社の人事管理制度とAの採用について

- (1) 会社は、大卒と高卒以下の学歴を有する者との採用方針、手続を区別しており、大

卒者は技術および管理部門の基幹要員ならびに専門職として新卒者を対象に採用し、中途採用は例外的であるのに対し、高卒以下の場合は主として現場部門の要員として事業所別に新卒者の定期採用のほか、必要に応じ随時中途採用が行なわれていた。しかし、高卒以下で採用され、その後大学を卒業した者に対しての取扱いについては、特に定めがなく、現場部門要員のまま取扱っていた。

- (2) 申立人組合組合員Aは、昭和47年9月新潟大学農学部農芸化学科を卒業し、昭和48年3月20日被申立人会社大井製作所が現場作業員を募集していることを知り、五反田公共職業安定所を通してこれに応募した。

同日の選考試験に先き立ち提出した身上調書と前記履歴書の学歴、職歴欄には、昭和42年3月都立江戸川高等学校卒業、同年4月から自宅にて理容業に従事した旨を記載した。さらに面接では家庭の事情で国立大学以外は受験することができず、新潟大学を受験したが失敗したため家の仕事を手伝うことになり、同46年4月より47年3月まで渋谷区にある中央理容学校（通信制）に在籍していた旨を答えた。

会社は、48年3月28日、Aの採用を決定し、4月9日大井製作所カメラ製造部第三カメラ課組立係に配属した（試用期間4か月）

- (3) 会社は、同年5月26日および7月27日の2回にわたりAの勤務成績評定（「試用者勤務状況報告書」によって試用期間中2回実施される）を行なった。（第一次評定者は所属係長）。その評定結果は、従来の試用者に比べて欠勤（4日）、遅刻（4回）が多く、平均よりやや劣るというものであった。しかし、B1第三カメラ課長は、総合的には可もなし不可もなしとしてAを本採用することを希望する旨の「試用報告書」（本採用の直前に作成され第一次評定者は所属係長）をB2カメラ製造部長を経由して大井製作所B3総務部長に提出した。そして8月9日、会社はAを本採用とした。

3 Aの組合加入について

- (1) 8月28日朝組合のビラを受け取ったAが就労しているところへB4職長がいき、「日本光学労働組合のビラを受け取ったろう、今はどちらの組合に入っていなくても、いずれニコン労組に入るのだし、ニコン労組の決議として日本光学労働組合のビラは受

け取らないことになっているのだから、それに従わなくてはだめだ」といった。さらに同日昼休には、B 5 班長がAを暗室（レンズ調整のための）に呼び、ニコン労組の加入届用紙を前において加入を勧誘した。これに対してAは「もう少し考えさせてほしい」と答えた。

(2) 翌29日昼休みにB 5 班長はAを暗室に呼び（B 6 評議員も同席）、前日、Aが組合加入を保留したことについて態度を明らかにするようにいった。これに対してAは、申立人組合に入ると答えた。また、同日午後、Aが就労中の背後へB 5 班長がいき、「A君考えなおしたらどうだ」と二、三度いった。

(3) 同日、B 7 係長とB 4 職長はAの実家を訪ね、Aが申立人組合にはいることについて考えなおすよう家族からも説得してほしいといった。翌30日、Aは欠勤（無断）したが、B 7 係長とB 4 職長はAの下宿を訪ね、申立人組合に入ると将来不利になったり、仲間はずれにされるし、責任をもてないことを理由に申立人組合に入ることの思いなおすよう説得した。この説得は午後1時頃から3時間位にわたって行なわれた。

(4) 同31日昼休み、B 5 班長はAをニコン労組C副委員長のところへ連れていき、同副委員長はAにニコン労組に入るよう説得した。しかし、Aはこれを拒否した。そして同日Aは申立人組合に加入し、翌9月1日組合長がこれを確認した。

9月4日、組合はAが申立人組合に加入したことを報ずるビラを職場内に配布したが、ニコン労組組合員によって回収された。また、Aは9月6日「居眠りは今後しません」との確約文を会社に提出した。

(5) なお、組合が分裂（昭和40年1月）した後会社に採用された者で申立人組合に加入した者は、Aのほかに1名（横浜工場所属）いたが、昭和49年1月任意退職した。

(6) 会社は、9月17日から20日までの4日間、4月から8月にかけて本採用になった者（Aを含む）を対象に新入社員教育を行なった。その中でB 8 人事部長は、労使関係問題に触れ「労働組合には三原則、すなわち組織力、統制力、財政力があり、これが実際には労使関係をうまくすすめるものである。この原則からすればニコン労組のほうがまさっている」との意見を述べた。

4 Aの解雇について

- (1) 8月下旬、会社はAの身元の再調査を行ない、その結果9月下旬Aは新潟大学を卒業していることが判明した。
- (2) 10月11日B3総務部長はAに対して、翌12日午前9時まで自ら退職願を提出するよう求めた。しかし翌朝Aはこれを拒否したので会社は同日午後Aに対し自宅待機を命じた。これに対して組合は、翌13日会社に自宅待機命令の撤回と懲戒委員会の開催をしないよう要求して団交を申し入れたが拒否された。
- (3) 同13日、会社は就業規則に基づく表彰懲戒委員会を開催し、Aの措置について諮問したところ、同委員会は、全員一致でAの行為は重要な経歴を詐ったものであり、就業規則によって懲戒解雇が相当であると決定した。この懲戒委員会の従業員代表委員については、従来は各労働組合からの推せんに基づいていたが、昭和48年春頃以降は会社から申立人組合には推せん依頼をしていなかった。
- (4) 同19日会社は同日付解雇通知書（懲戒）をAに交付し、同時に10月分給料、休業手当ならびに解雇予告手当を提供したが、Aは解雇予告手当のみ受領を拒否した。また会社は同日組合にAを解雇するにいたった経緯を説明した。これに対して組合は、再三団体交渉を申し入れたが、会社は、組合が介入する問題ではなく団体交渉を受ける筋合いはないとの理由でこれを拒否し、今日に至っている。

第2 判断

1 当事者の主張

- (1) 申立人は、会社がAにニコン労組員となることを期待して働きかけをしたが、同人が申立人組合に加入したためにわかに新潟大学卒業の事実を秘していたことをとり上げ同人を解雇したものであると主張する。
- (2) 被申立人は①Aは、単に事実を秘匿したものではなく、積極的かつ計画的に事実反する申述をしたものであり、②経歴の詐称は会社の人事管理制度を紊乱し、また労使間に回復しがたい信頼関係の破壊を惹起した行為であって③会社はAの組合加入について意見を述べた事実はなく、また、ニコン労組加入勧誘は会社の全くあずかり知

らぬことであると主張する。

2 判断

- (1) Aの組合加入について会社は一切関知してはいないと主張するが、8月下旬Aの上司にあたる班長、職長らが就業時間中にニコン労組への加入を勧誘したり、昼休には会社施設（暗室）を利用して同様の勧誘を行なったり、また、試用期間中の第一次評定者の立場にある係長が就業時間中にAの下宿を訪ね将来不利になることを理由にニコン労組加入を説得していること、さらに、9月17日から4日間にわたって行なわれた新入社員教育の場でB 8 人事部長がニコン労組のほうがまさっていると述べていることからみれば、それらの勧誘は、むしろ会社の意をうけてなされたとみるのが相当であり、組合が分裂した後、申立人組合に加入した新入社員が2名にすぎない事実をみてもその影響力は容易に推認できる。
- (2) 会社はAの試用期間（4か月）中に、従来と同様興信所を使って必要な調査を行ない、さらに5月と7月には勤務成績評定を行ない最終的には勤務成績が平均以下であったにもかかわらず本採用にしているのであって、会社として必要かつ十分な調査と判断の結果とみられる。ところが会社は8月下旬、にわかにAの再調査を行なったものであって、その動機として、仕事に対する意欲を失っていること、職場内で疎外感を深めていくことに疑問をもったことをあげているが、会社としての必要性というよりもAが、係長らの執拗な勧誘を拒否し、自己の意思を貫いて申立人組合に加入しようとしたことが動機となったものと認めざるをえない。
- (3) もちろん会社は、従業員の身元や経歴について不審を抱いた場合にはいつでも調査をすることを妨げないけれども、本件のように会社の是とする組合に加入することを肯んぜず、会社の非とする組合に加入しようとしたことを契機としてその本人のみについて再調査を行ない、その結果により懲戒を行なうことは、労働者をして会社の非とする組合に加入することは得策でないとの印象をつよく与えるものである。
- (4) しかし、Aは入社にあたって学歴および職歴について単に事実を秘匿したにとどまらず積極的に事実と反する申述をしたもので、会社が労働条件の決定、労務配置の適

正を図るために必要とする正確な認識と資料を与えず、一般的には企業秩序に悪影響を及ぼすおそれなしとはいえない行為である。もっとも会社では前記認定のとおり高校卒以下で採用された後、大学を卒業した場合の取扱いについては特に定めがなく、引き続き現場作業に従事させており、しかもAの場合にも実際に大学卒であったために職場内に違和感を生ぜしめたり協調性を失わしめたことは認められないけれども、それだからといってどのような動機からにせよ学歴を詐った行為自体を会社が許容し難いとする事にも十分な理由がある。

- (5) 以上の次第であるから、会社がAを懲戒解雇したことは、同人の学歴などの詐称の程度が積極的かつ重大であることによるものであって、同人の申立人組合加入の故であるとは認められない。
- (6) なお、申立人は会社がAをニコン労組に加入させようと努めたこと、およびAのみについて本件再調査をにわかに実施したことについては救済を求めているので、当委員会は、この点については判断しない。

第3 法律上の根拠

Aの懲戒解雇は、労働組合法第7条に該当しない。よって、同法第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12月16日

東京都地方労働委員会

会長 塚 本 重 頼