

東京、昭 49 不 71、昭 51. 5. 11

命 令 書

申立人 全統一労働組合

申立人 X

被申立人 株式会社 世界堂

主 文

- 1 被申立人株式会社世界堂は、申立人Xを原職に復帰させ、解雇の日の翌日から原職に復帰するまでの間に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。
- 2 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に55センチメートル×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、新宿本店の従業員の見易い場所に掲示しなければならない。その掲示期間は10日間とする。

記

昭和 年 月 日

全統一労働組合

中央執行委員長 A 1 殿

株式会社 世界堂

取締役社長 B 1

当社が、貴組合員X氏を解雇したことは不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。

今後、このような不当労働行為を繰り返さないよう留意します。

(注、年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

- 3 被申立人は、前項を履行した時は、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人全統一労働組合（以下「組合」という。）は、南関東を中心に、一般産業、中小企業に従事する労働者をもって組織する労働組合で、総評全国一般に加盟しており、組合員数は約 8,400 名である。
- (2) 申立人 X は、昭和 49 年 5 月 25 日被申立人会社に入社したが、同月 30 日に後記理由で解雇された。
- (3) 被申立人株式会社世界堂（以下「会社」という。）は、画材、額椽の製造、販売を営む会社で、肩書地に本店を置き、池袋ほか数か所で営業を行っており、従業員は約 40 名である。

2 本件発生までの労使関係

- (1) 会社従業員の有志は、49 年 2 月 27 日、組合に加入し、世界堂分会（以下「分会」という。）を結成した。その分会員数は約 10 名である。
- (2) 分会結成後、同年 4 月 13 日、親睦団体である社内報編集委員会が結成された。この委員会は、課長以上の役職者または組合員以外の従業員が加入し、分会が同年 4 月 11 日に行なったストライキに反対し、組合を非難するビラを配布するなどの活動をしていた。
- (3) なお、組合は同年 3 月 27 日、当委員会に組合員 A 2 の解雇および団体交渉拒否について不当労働行為救済申立（都労委昭和 49 年不第 28 号事件）を行ない、50 年 3 月 4 日、当委員会は全部救済命令を発した。

3 X の解雇について

- (1) X は、会社に新聞の求人広告により応募し、49 年 5 月 22 日、B 2 総務部長同席の

うえで、B 1 社長の面接を受けた。その際、社長は、「組合があるためトラブルがよくある。もめていると会社の発展がそれによって妨げられる。」、「ばかやろう、出てこいと突然店の中でいう人がいる。腕章をまいたり、プラカードを立てたりするということもあるが、決して驚かないように。」、「組合ではないけれども、社内報編集委員会という親睦的な会ができています。これはごく静かなもので、そういう騒ぎも起こす可能性はない。」などといって会社と組合との状態を話すことに終始し、「組合についてどう思うか。」、「前の職場では、組合活動を行なったか。」と尋ねた。それに対してXは、「組合活動には関心もない。」と答えた。

(2) 5月24日、会社はXに採用の通知をし、同人は翌25日から会社に出勤し、画材販売の仕事に就いた。

(3) 同月28日夕刻、社長、B 3 専務、B 2 総務部長はXなど5名の新規採用者を対象に、応接室で個別に面談を行なった。その際、B 2 部長は、Xに対し、「今の会社での組合活動をどう思うか。」、「組合か社内報編集委員会のどちらかだ。」、「組合の側に立たないというあかしのようなのがほしい。」といい、社内報編集委員会へ加入してほしいことをにおわしたが、Xは、「組合と社内報編集委員会のどちらにも属さず、中立でやりたい。」と答えた。

(4) 同日夜、Xは組合に加入した。

(5) 同月29日、Xは営業第二部のA 3（組合員）に頼まれ、本店の倉庫内で商品の筆の整理を手伝っていた。午後3時ごろ、仕事が一段落したので、XはA 3に煙草を吸ってもよいかと聞いたところ、A 3はさしつかえないと答えたので喫煙をしていた。そこへ、社長がきて、Xに対し、「煙草を吸ってはいけないことは知っているだろう。」といって、消すように注意した。Xは、「どうもすみません。これからは気をつけます。」と謝罪した。

その後、社長はXを社長室に呼び、「喫煙してはいけないことを知っているのに喫煙するというのはどういうわけか。」、「どうしてすぐ消さなかったか。」と注意をしたところ、Xは、「煙草を吸ったぐらいでおかしいではないか。」と反抗的態度を

示した。

- (6) 同月 30 日午後 8 時閉店の時、X は B 4 本店店長より、あしたから来なくていいといわれたので、理由を聞いたところ B 4 店長は社長に電話しろといった。そこで、X は社長宅に電話をしたが通じないので B 4 店長に再び理由を聞いたところ、同人は、「あなたはこの店には向かない。」旨答えた。
- (7) 翌 31 日、組合は X の解雇について理由を明示するよう B 2 総務部長および B 3 専務に要求した。
- (8) 6 月 1 日、会社は X に対し、内容証明郵便で解雇通知書を送付した。解雇通知書には解雇理由として、X の禁煙場所での喫煙行為が就業規則第 7 条「新たに採用された従業員は原則として 3 か月の試用期間を経て採用する。この期間に業務に不相当と認めるときは解雇することもある。」「および同規則第 34 条 4 号、「火気の取り扱いを粗略し、又は所定の場所以外において喫煙したとき。」に該当すると記してあった。

第 2 判断

- 1 (1) 申立人は、X の解雇は同人の組合加入を理由とするものであると主張し、(2) 被申立人は、X が試用期間中に、禁煙場所で喫煙したこと、ならびに上司に対する反抗的態度が当社の従業員としての適格に欠けるという理由で解雇したものであり、まして同人が組合員であったことは知らず、したがって同人の解雇は組合加入を理由にするものではないと主張する。
- 2 なるほど燃え易い物がある倉庫において、X が喫煙したことは不適當な行為といえよう。しかし、(1) X は喫煙に際し、先輩である A 3 にこの場所で喫煙していいかどうかを確かめたうえで煙草を吸ったこと、(2) 会社は禁煙場所・喫煙場所について X の入社の際に説明しておらず、また、就業規則も示していないこと、(3) 本件発生まで禁煙場所での喫煙に対し会社は処分をした事実がないことが認められるので、X の喫煙を同人の責任のみに帰し、試用期間中とはいえ、入社 5 日後いきなり解雇処分に付したことは酷にすぎる。さらに、会社は、喫煙を注意した際の X の反抗的態度を問題にしているが、上記のとおり、禁煙場所についてあらかじめ十分に知らされていなかったことからみて、

Xの非のみを責めることはできず、Xが社長の注意に対し反抗的態度を示したとしても解雇理由には当たらない。

- 3 しかも、会社は、(1)Xの面接時から同人の過去における組合活動を聞き出そうとしたこと、(2)組合と社内報編集委員会との活動の違いをことさら説明したうえで、組合に入らないことのあかしを求め、社内報編集委員会への加入をすすめ、Xを組合に加入させまいとして同人に働きかけたこと、(3)これに対し、Xは、自分は中立でいたいと述べたが、組合に加入しないとは明言しなかったことなどの諸事情を総合判断すると、会社はXが組合に加入させまいとする会社の意に従わなかったことを嫌って、同人を解雇したものと認めるのが相当であり、会社の主張は採用できない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社がXを解雇したことは、労働組合法第7条第1号に該当する。

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51年5月11日

東京都地方労働委員会

会長 塚本重頼