

大阪、昭 50 不 41、昭 51. 3. 19

命 令 書

申立人 X

被申立人 大和シャッター株式会社

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) 被申立人大和シャッター株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、大阪に事務所を、名古屋に支店を、堺、神戸などに営業所を、堺、新潟に工場をそれぞれ置いて、シャッターの製造、販売等を業とする会社で本件審問終結時の従業員数は 80 名余である。

なお、大阪事務所には、本社営業部直販課、同部地方販売課、同部設計課の 3 課が置かれている。

(2) 申立人 X は、昭和 48 年 7 月 30 日に入社し、50 年 3 月 20 日解雇されるまでの間、本社営業部直販課に所属し、シャッター営業マンとして勤務していた者である。

2 X の組合加入等について

(1) 会社には、大和シャッター労働組合（以下「組合」という）が存在し、総評全国一

般労働組合大阪地方連合会（以下「地連」という）に加盟しており、50年8月当時の組合員数は23名である。

組合の会議等は、会社本社内において行われており、また組合がストライキを実施する場合は、大阪事務所へ本社の従業員である組合役員が出向き、ビラ張り等の教宣活動を行っており、大阪事務所に勤務している組合員らが独自の要求をしたり独自の闘争を行ったりしたことはなかった。

(2) 会社の本社営業部直販課（48年9月現在、課員5名）には、従前、数名の組合員がおり、最近では、Aのみが43年4月入社以来組合員であったが、50年3月、係長に昇格すると同時に組合を脱退した。

(3) Xは、49年に、設計部員と修繕部員の増員をはじめ現場手当の支給などを会社に要求したが、これらは同時に他の従業員の要求でもあり、また上記増員問題について会社は、修繕部員については同年5月、設計部員については同年暮ごろに、それぞれ1名増員の措置をとっている。

(4) 49年10月ごろ、Xは自己の身分保障の面で不安を感じて労働組合に加入しようと考えた。

同人は、会社には労働組合があることは同僚から聞いて知っていたが、上部団体等詳しいことは知らず、また大阪事務所に組合員がいることも知らなかった。

(5) Xは、会社と同業の東洋シャッター株式会社の従業員で組織している東洋シャッター労働組合が総評全国金属労働組合大阪地方本部（以下「全金」という）に加盟していることを知っていたので、49年10月7日、全金の事務所を訪問し、応待したC1書記次長に「組合に入りたいのだが、どうすればいいか」と尋ねた。これに対してC1は、「会社には地連に加盟している労働組合があるから、全金に個人加盟するより、その方が良い」との旨述べた。

二、三日後、Xは地連の事務所を訪問し、応待したC2執行委員に組合に加入したい旨述べて、その手続を尋ねるとともに組合に連絡しておいてほしいとの旨依頼した。これに対してC2は、「組合に連絡しておくので、明日電話してくれ」と述べた。し

かし、翌日XがC2に電話したところ、「まだ組合に連絡してないが、今日は必ず連絡しておく」とのことであったので、Xは、組合加入手続をとってもらったものと思っていた。

(6) 50年1月上旬、Xは、自己の組合費が給料から差し引かれていないので、地連に電話で連絡したところ、応待に出た者は「C2に連絡しておく」と述べた。しかし、その後もXの組合加入手続はとられていない。

(7) Xは、49年年末一時金闘争については、組合の要求額と会社の回答額は知っていたが、ストライキ等組合の闘争の具体的内容を知らず、また、組合の活動は行っていない。

3 直販課の業務内容について

(1) 直販課は、大阪府下を中心に工務店、建材店、一般需要家等に対してシャッターの販売を担当している。なお、地方販売課は全国各地に設けられている特約店を統轄しており、同時に地方の取引の開拓及び営業を担当しているが、これら業務は主として電話連絡で行われている。

(2) 直販課の業務内容は、注文のあった場合の現場実測、得意先との打合せ、見積り、集金及び設計、修理等他課への連絡並びに得意先の保持、新規得意先の開拓等であり、会社は新規得意先の開拓を最重点とする方針をとっている。

競争の激しいシャッター業界にあっては、第一線の営業マンとしての資質が特に要求され、また、シャッターが建築物に正確におさまるよう実測する等、シャッターについての特殊な知識と技術が必要とされるが、Xにとってはシャッターの仕事は全く経験がなかった。

なお、直販課と地方販売課は大阪事務所内にあり、課員の動静は互いにわかる状態であった。

(3) 直販課の新入社員に対する研修については、会社においては、B1営業部長の作成した「シャッターの手引き」及び商品のカタログを、入社後1週間ほど社員に読ませて不明の点があれば質問をさせ、そしてB2営業係長らが新入社員に「シャッターの

手引き」を持たせて現場で実地に指導体得させるという方法がとられている。

Xの場合も上記と同じ研修を受けている。

なお会社は、個人差はあるにしても、1～3ヵ月でマスターし、一人前の営業マンになると判断している。

4 Xの勤務態度及び営業成績について

(1) 得意先の新規開拓について

会社全体からみれば、Xの出勤率は悪く、また、雨天の日は工事関係者が現場に出ず、それぞれの事務所にいる関係から新規契約獲得の絶好の機会とされているが、Xは雨天の日には特に多く休暇をとっていた。

直販課の新入営業マンの新規開拓状況をみるとC3（48年2月16日入社～50年7月20日まで）26社、C4（50年3月6日入社～50年7月20日まで）7社、X（48年7月30日入社～50年3月20日まで）7社であった。

会社では、工務店等と新しい取引が成立すれば10年近く取引を維持するケースが多い。しかし、Xの場合、上記7社中6社は、同人の在職中に取引がと絶えた。

(2) 得意先保持等について

(イ) 49年10月中旬ごろ、Xは、同僚のC5から同人担当の得意先である前田政商店の大阪市天王寺区細工谷現場の実測を依頼され、現場の地図、所在地、電話番号を記したメモをもらって現場付近に行き、約30分捜したが、上記現場が分からず会社に戻った。しかし翌日、C5がその同じメモを持って赴くと、上記現場はすぐに分かった。

(ロ) また、49年11月中旬ごろにも、上記と同様のことがあった。

(ハ) 49年2月、C5担当の得意先である三興社の奈良の現場で打合せ等の際、Xは簡単な実測と打合せができず、相手方を怒らせ結局注文は取れなかった。

(ニ) 50年2月中旬、Xは、同人担当の得意先である中井組から2回目の注文があったので、C5、C3とともに中井組を訪れたが、自分の担当している得意先であることを忘れて、上記2名が折衝している間、車の中で寝ころんでいた。

(ホ) 50年2月19日、Xは上記中井組が請負っていた郵政互助会のシャッター取り付けのため実測を行った。Xは、シャッターの収まりぐあいについては、中井組から「外付け」とするよう特に念を押されていたにもかかわらず「内付け」と「注文要項」に記入するとともに、その旨他の係員にも話し、またその日の営業日報には「製作指図、明日」と記入した。

ところが、翌20日Xは休暇をとったので、上記係員が、前日にXから聞いた話に基づき製作指図書を作成し、「X」とサインした。しかし、以前上記現場を実測したことのあるC5が製作指図書が「内付け」となっているのに気づき、急いで同書面を訂正させて21日工場に連絡をとった。

(ハ) 49年6月ごろ、Aは、もともと自分の担当である大阪市南区の大晴工務店をXに担当させようとして、まず簡単な修理の注文取りに行かせたところ、同工務店から「君とこのXというやつは一体けんかに来たのか、シャッターを売りに来たのか、もう二度とよこすな」と、きびしい苦情を受けた。

(ト) 49年11月末、B3工事係長が、取引先である岡村装飾の現場である喫茶店「エリート」の工事で、はり（梁）が入ったかどうかを特に確認せよとの旨、Xに命じたところ、Xは「現場に行って確認したが、はりが入っていた」と答えたので、工事人を行かせたところ、はりが入っておらず、下請工事人にはりに代るものを急いで製作させて工事を完了した。

(チ) またXは、会社在职中得意先のミツヒロに集金に行った際、先方で小切手のほか、一部を回り手形で支払う旨申し出たのに対し、「回り手形では困る、自己振り手形にしてほしい」と述べ、先方を怒らせた。

そのことを知った会社は、回り手形を求めたけれども、先方がこれに応じず、遂にミツヒロとの取引はと絶えた。

(3) シャッターの売上げについて

会社は、各部門で売上目標額を出させ、それを集計し、49年度の会社全体の売上目標額を6億円と設定した。このため、会社全体では月間売上げ額5,000万円、そのう

ち直販課としては1,200万円、1人当たり200万円ないし250万円が目標とされた。

会社は、営業部員が全体として売上げを高めるため、グループ制を採用しており、直販課全員の売上総額に対して営業手当が支給され、内部での手当の配分は、50%が本給比例、50%が各人均等割となっている。

48年9月から50年2月までのXら直販課員の売上成績は次表のとおりである。

氏名 入社年月 年月	X	A	C3	C5	B2
	48年7月	43年4月	48年2月	45年3月	43年6月
48年9月	円 240,000	円 1,865,206	円 1,923,109	円	円 2,499,500
10	706,000	3,535,817	3,325,006		3,168,410
11	1,052,000	2,911,575	4,049,139	(病氣療養 中)	3,181,600
12	1,140,000	4,079,019	3,092,213		4,362,520
49年1月	491,000	3,416,054	2,052,373		4,865,900
2	1,093,000	5,624,486	2,288,810		1,074,900
3	624,650	2,668,788	2,792,469	1,121,351	3,724,155
4	462,000	3,913,829	2,386,675	1,208,500	3,275,399
5	39,400	2,918,067	2,776,057	1,078,351	3,935,930
6	871,000	2,897,164	2,144,277	1,346,940	3,224,120
7	396,800	1,810,351	1,359,825	678,366	4,420,279
8	400,000	3,207,492	2,426,362	531,565	5,163,924
9	334,500	2,251,094	7,030,241	1,634,828	1,586,438
10	169,000	1,948,782	1,619,917	2,814,118	5,603,500
11	95,000	3,685,372	2,459,663	2,079,101	3,384,000
12	1,420,000	4,569,155	5,431,401	2,548,246	1,528,000
50年1月	359,000	1,559,132	1,643,758	1,618,930	(堺営業所 へ転勤)
2	8,300	2,018,846	6,130,734	778,299	
1カ月平均 売上成績	550,000	3,050,000	3,050,000	1,430,000	3,510,000

5 Xに対する解雇について

- (1) 49年9月、B1営業部長及びB2係長はXに対し、「現在の営業成績をみると直販課では見込みがない、今後10月、11月、12月の3ヵ月様子を見るから、1ヵ月200万ないし250万円の売上げを確保するように」と奮起を促した。
- (2) しかし、Xの売上成績はその後前掲表に記載したとおり悪かったので、49年12月、B1、B2は、Xに対して「営業成績が上らないので、地方販売課に行ってはどうか」と勧めた。しかしXは、「扶養すべき家族があるので、大阪を離れることは困る」と述べてこれに応じなかった。
- (3) 50年2月下旬、B1、B2、C6堺営業所員の3名が退職したので、課員の協力を得る目的で直販課の営業会議が開かれた。Xは、その会議の中で人員の補充と得意先の公平割当を要求した。また、XはB4営業本部長及びB5直販課長に対し、営業マンの使用している軽自動車の仕事の能率、安全及び健康上適当でないので普通自動車に替えるよう要求した。しかし、B4らは、軽自動車の方が業務に適しているとして、Xの要求を拒否した。
- (4) 50年3月18日、会社はXに対し、口頭による解雇通告を行ったが、Xは解雇は認められない旨述べた。
- (5) 同月20日、会社は就業規則第42条第2号（技術能率不良で配置転換しても見込みのないとき）により解雇する旨文書でXに通知した。
- (6) 同月24日、Xは堺工場において同月20日付けの解雇理由書をB6代表取締役から受け取った。この理由書に記載された解雇理由は次のとおりである。すなわち
「1. 営業成績が極めて悪く、将来向上の見込みがない。
2. 勤務態度が極めて悪く、職場の士気に悪影響を及ぼす。
3. 上記について再三口頭による訓戒を為したにも拘らず依然として改めない」
というものである。
- (7) 同月25日、会社はXに対して同月分の給料及び解雇予告手当を支給したが、Xが受領を拒んだため、同月28日、会社は、上記金額を住友銀行天王寺駅前支店のX名

儀の普通預金口座に振込んだ。

第2 判断

1 当事者の主張要旨

- (1) Xは、入社以来得意先の公平割当、手当の要求、営業用自動車の改善要求、大阪事務所の要員確保をはじめとした意見具申を行い、新規得意先の開拓等にも努力してきたのであり、49年10月以降の組合活動への参加意欲に目をつけた会社が組合活動を圧殺するために解雇を行ったものであって不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、①Xが組合に加入し活動した事実はなく、他方、②Xの勤務成績、勤務態度が極めて悪く、他の職場に配置転換しても見込みがないと考えたので解雇したのであって、本件解雇は正当であり、不当労働行為に該当しないと主張する。

2 不当労働行為の成否について

- (1) Xは、49年10月、C2に接触できたことによって組合加入手続をとってもらったものと思ひ込み、以後自分は組合員であると信じていたとみられる。しかしながら、X自身はもとより、C2がXに代って組合に加入手続をとったとの事実、又は、組合がXを組合員として取扱った事実は全く認められない。

他方、Xが組合加入のために動いていたことを会社が知っていたとの疎明もない。

Xが組合加入を切望し、その手掛りを求めながら、これらの手続についての同人の知識の乏しさも手伝って、結局望みを果せなかったことは同情に値する。地連がなぜ同人の組合加入について冷淡であったかについてその理由は明らかでないが、そこに会社の働きかけがあったとの疎明もない。もっとも仕事上のことについて、Xは会社に改善要求をし、そのうち設計、修繕両部の増員要求についてはそれぞれ1名増員の措置がとられている。しかしながら、このXの行為が直ちに組合活動の範囲内のものということとはできない。

- (2) Xの売上成績は前記認定のとおり同僚に比べて非常に低く、新規得意先の獲得も他の新入社員と比較すると少ないといわざるを得ない。

また、回り手形の扱いなど職務上の知識を向上させる努力についても劣る点が多い

ことを認めないわけにはいかない。

- (3) 以上の諸事情からみて、会社がXを解雇したのは同人の勤務成績、態度が直販課員として不相当と判断し、更には同人が配置転換を拒否したためであるといえる。したがって、この解雇が不当労働行為に該当するとのXの主張は採用できない。

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 51 年 3 月 19 日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎