

青森、昭51不15、昭51.8.21

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 1に対する昭和51年3月27日付懲戒解雇を取り消さなければならぬ。

理 由

第1 認定した事実

1 当 事 者

(1) 被申立人紅屋商事株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本店（青森店）を置き、弘前市に弘前店をもつ大型小売店舗で、総合衣料、食品、日用品等の小売を業とする会社であり、従業員は約350名である。

(2) 申立人紅屋労働組合（以下「組合」という。）は、会社の弘前店の従業員を主体に昭和49年12月21日結成された労働組合で、組合員は本件申立時30余名である。

なお、本件本人A 1（以下「A 1」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 A 1に対する昭和50年4月16日付解雇（以下「第1次解雇」という。）について

組合は、昭和50年1月30日に、当委員会に、会社幹部が組合を誹謗し、かつ組合結成後別に組織されたゼンセン同盟紅屋商事労働組合への加入を慫慂する等の支配介入行為があるとして救済申立てを行った。当委員会は、昭和50年（不）第3号事件とし

て審査を開始し、同年4月12日の第2回審問の際、A1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を証言した。

会社は、A1に対し、同年4月16日に

(イ) 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円を横領した。

(ロ) 昭和50年2月18日、19日木村惣菜店から受領した肉類売上金5,900円を会社に納入せず、着服横領した。

との理由で懲戒解雇を言い渡した。

組合は、A1に対する上記解雇処分は、前記の審問における証言を理由としてなしたものであり、労働組合法第7条第4号及び同条第1号にも該当する不当労働行為であるとして、同年5月10日当委員会に解雇取消しの救済申立てを行った。当委員会は、昭和50年(不)第6号事件(以下「(不)第6号事件」という。)としてこれを受理し、審査のうえ次のとおり判断した、

① 上記解雇理由については、審査の過程で会社は誤解であることを認めたこと、及び、(イ)の受領金が会社に納入されておらず、会社が疑いをもつのも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。また、懲戒解雇処分は、労働者に対する最高の処罰であり、生涯にわたる不利益を及ぼすこともあり、使用者はその行使にあたって慎重の上にも慎重を期すべきであるところ、A1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ていることを考え合わせると、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。

以上、A1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。

② 前述の如く懲戒解雇の合理的理由がないのに、会社が敢えてこの挙に出たのは、懲戒解雇処分の4日前の前記の昭和50年(不)第3号事件の第2回審問でのA1の証言がその直接かつ決定的原因であり、これは労働組合法第7条第4号に該当する

不当労働行為である。

以上の判断に基づき、解雇取消し、原職復帰、バック・ペイを命ずる命令書の写しを、同年9月13日に当事者に交付した。

3 A 1 に対する昭和50年9月19日付解雇（以下「第2次解雇」という。）について

会社は、前記の（不）第6号事件の命令に対し、中央労働委員会に再審査の申立てをする一方、昭和50年9月19日、A 1 を再び懲戒解雇処分にした。

その理由は、

(イ) 昭和49年10月10日、西村油脂工業所に売却した豚油脂代金4,080円を、翌10月11日売場主任C 1 と相談して自ら銀行に預金し、10月16日うち2,000円を引出して不正消費した。

(ロ) 昭和49年12月12日、西村油脂工業所より受取った豚油脂代金7,200円を横領した。

(ハ) 昭和50年2月14日以降、木村惣菜店に販売した肉代金のうち、2月15日、16日の集金合計金額10,390円（ただし、会社の調査により実際集金額は10,300円と認められる）について、会社に納金したものは10,000円であり、不足金300円を横領した。

又、2月21日、22日、23日の集金合計金額は19,600円であるのに会社へ納金したのは19,000円であり、不足金600円を横領した。

更に、2月24日、25日、26日の集金合計額は14,200円であるのに会社へ納金したのは14,000円であり、不足金200円を横領した。

以上3点である。

組合は、A 1 に対する上記解雇処分もまた前記2の第1次解雇同様労働組合法第7条第4号及び同条第1号にも該当する不当労働行為であるとして、同年10月27日に解雇取消しの救済申立てを行った。

当委員会は、昭和50年（不）第31号事件（以下「（不）第31号事件」という。）としてこれを受理し、審査のうえ次のとおり判断した。

① 会社の上記解雇理由(ロ)は、第1次解雇理由(イ)と全く同一である。

② 同解雇理由(イ)は、直接には第1次解雇理由とはなっていないが、(不)第6号事件の審問にあたっては密接に関連する事実として相互に主張、立証なされたものであって、上記解雇理由(ロ)とは、両者は事実上一体をなすものである。

③ 同解雇理由(ハ)は、(不)第6号事件の審査中にすでに値引き販売として明らかにされていたが、枝葉の点として当事者双方とも何等問題にしなかった部分で、実質的には第1次解雇理由中の木村惣菜店関係事項と同一である。

④ 要するに、当該第2次解雇の理由は、全体として第1次解雇理由、すなわち(不)第6号事件として当委員会の判断を経由した理由と同一事実を異なる観点から捉え、先の懲戒理由の補完を試みたものであり、当該第2次解雇の理由とする事実は、先の第1次解雇理由と実質的に同一事実が対象になっているから、これもまた、(不)第6号事件の判断と同様に労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為である。

以上の判断に基づき、解雇取消しを命ずる(原職復帰、バック・ペイについては、(不)第6号事件で命令しているので、これを命ずる必要はない、とした。)命令書の写しを、昭和51年3月13日に当事者に交付した。

#### 4 A1に対する昭和51年3月27日付解雇(以下「本件解雇」という。)について

会社は、前記の(不)第31号事件の命令に対し、中央労働委員会に再審査の申立てをする一方、昭和51年3月27日、A1を再び懲戒解雇処分にした。

その理由は、

(イ) 昭和49年10月11日付にて青和銀行弘前支店に預金されていた会社に納入されるべき金員、即ち昭和49年10月10日に西村油脂工業所に売却した豚油脂代金4,080円の預金より、10月16日に2,000円を引出して、その横領金を不正消費した。

(ロ) 昭和49年12月12日、西村油脂工業所より受取った豚油脂代金7,200円を横領した。

(ハ) 昭和50年2月14日以降、木村惣菜店に販売した肉代金のうち、2月15日、16日の集金合計金額10,390円(但し、会社の調査により実際集金額は10,300円と認められる)について、会社に納金したものは10,000円であり、不足額300円を横領した。

又、2月21日、22日、23日の集金合計金額は19,600円であるのに、会社に納金したものは19,000円であり、不足金600円を横領した。更に2月24日、25日、26日の集金合計金額は14,200円であるのに、会社に納入したものは14,000円であり、不足金200円を横領した。

(ニ) 昭和50年2月12日より同年4月16日までの間、みずから生肉の原価を知って発注し、その原価以下で売ることにより、会社に損害を与えることを知りながら、地階食堂ペニーに対し故意に原価以下で生肉を販売し、会社に損害を与えた。

以上4点である。

これに対し、組合は、本件解雇処分もまた、先の第1次解雇及び第2次解雇処分と同様労働組合法第7条第4号及び同条第1号に該当する不当労働行為であると主張し、一方会社は、本件解雇理由中(イ)(ロ)(ハ)は第2次解雇理由と同一であることを認め、(ニ)については就業規則に違反する背任行為であり、解雇は正当であると主張する。

## 第2 判断及び法律上の根拠

1 本件解雇は、同一人に対する、前記第1次解雇及び第2次解雇につぐいわば第3次の解雇である。かかる解雇はその解雇のしかたそれ自体異常なものであることは明白であり、又、その解雇理由とするところのものはいずれも第1次解雇以前に生じたとされる事由のみである。

2 以下、本件解雇の理由についてみるに、(ロ)については第1次解雇及び第2次解雇の理由と同一であり、(イ)(ハ)についても第2次解雇の理由と同一である（この点については被申立人も認めている。）が、前記認定した事実の2、3のとおり、当委員会は、第1次解雇及び第2次解雇についてはいずれも救済命令を発している。

従って、(イ)(ロ)(ハ)の各理由については、すでに当委員会の判断を経たものである。

3 ところで、(ニ)については(イ)(ロ)(ハ)と異なり、本件解雇においてはじめて登場したものである。従って、一応は当委員会の判断を経ないものである。

4 しかしながら、使用者がその雇用する労働者を解雇する場合、それが特に懲戒解雇である場合、その持つ破壊的効果は非常に重大であって、しばしば死刑に比して語られる

ほどのものである。

その故に、解雇がなされた場合、その理由が明白かつ合理的なものでなければ、解雇される労働者は勿論のこと、労働組合の納得が得られず、しばしば労働争議の因となるのもやむを得ぬことである。そして、中でも懲戒解雇の場合、その処分の持つ効果の重大性からして、以上のことは一層強く妥当するので、単にその理由のみでなく、その行使方法もまた明白かつ納得的なものであることが、事実上のみならず法律上も要請されると考えるべきである。

従って、一定の日時以前に生じたいくつかの事由を、使用者が解雇の理由にあたると思った場合、その複数の事由の中のどれを理由とするか、その中のひとつだけにするのか、二つもしくは全部にするかなどの選択の自由が使用者にあることは確かであるけれども、一度びそのいずれかを選択して解雇権を行使した以上、特段の事情のないかぎり、選択しなかった別の理由によって新たなる解雇をなすことはできない。かかる使用者の恣意的行為は、解雇処分の持つ重大性からして許されない。

5 以上により、本件解雇は第1次解雇及び第2次解雇と実質的に同一のものとみることが相当である。

従って、これもまた労働組合法第7条第4号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。また、会社が同一人に対し第3次解雇まで行い、組合の中心的地位にあるA1をあくまで企業から排除しようとした行為は、労働組合法第7条第1号にも該当する。

よって、労働組合法第27条及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、原職復帰、バック・ペイについては、(不)第6号事件で命令しているので、これを命ずる必要がない。

昭和51年8月21日

青森県地方労働委員会

会長 相内 禎介