

神奈川、昭49不18、昭51.9.17

命 令 書

申立人 X

申立人 全国自動車運輸労働組合神奈川地方本部

被申立人 九重運輸株式会社

主 文

- 1 被申立人九重運輸株式会社は、申立人Xに対する昭和48年9月1日付解雇の意思表示を取消し、同申立人を原職に復帰させるとともに同申立人に対し昭和48年9月分以降の賃金（一時金を含む）相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人九重運輸株式会社は、申立人全国自動車運輸労働組合神奈川地方本部に対して誹謗中傷し、被申立人会社従業員が申立人組合に加入し、又は組合員が組合活動をなすことを妨害し、組合員を組合から脱退させる工作をなす等の行為により申立人組合の運営に支配介入をしてはならない。
- 3 被申立人九重運輸株式会社は、縦1メートル以上、横2メートル以上の白色木版に下記のとおり明瞭に墨書し、被申立人会社正面入口の見易い場所に毀損することなく14日間これを掲示しなければならない。

記

会社は昭和48年9月1日貴組合員X氏を解雇しましたが上記解雇はX氏の組合活動を嫌悪し且同氏の組合活動の結果会社従業員が貴組合に加入するに至ることを恐れ同氏を企業外に排除したものとして、今般神奈川県地方労働委員会から労働組合法第7条に違反する不当労働行為である旨認定されました。

また会社が貴組合を誹謗中傷し、会社従業員の組合加入、その他組合員の組合活動

を妨害した一連の行為が前同様不当労働行為に該たる旨、上記労働委員会によってあわせて認定されました。

よって会社はここに陳謝の意を表するとともに、X氏に対しては解雇の意思表示を取り消して原職に復帰させ、さらに将来上記労働委員会指摘のような不当労働行為を再び繰り返さないよう充分注意することを誓約します。

昭和 年 月 日

X 殿

全国自動車運輸労働組合神奈川地方本部

執行委員長 A 1 殿

九重運輸株式会社

代表取締役 B 1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人九重運輸株式会社（以下「会社」という。）は、「一般区域貨物自動車運送事業」を主たる業務とする九重運輸有限会社を昭和45年5月30日に組織変更したものであって、本件申立当時、資本金800万円、従業員数33名の株式会社である。
- (2) 申立人全国自動車運輸労働組合神奈川地方本部（以下「神奈川地本」という。）は、全国トラック運輸産業に働く労働者をもって組織されている個人加盟の労働組合たる全国自動車運輸労働組合（以下「全自運」という。）の神奈川県下の地方本部であって、本件申立当時の組合員数は約130名である。
- (3) 申立人X（以下「申立人X」又は単に「X」という。）は、昭和47年6月15日会社に入社し、同年9月末一旦自己退職をしたが、同年10月30日再入社し、トラック運転手として勤務していた者であって、神奈川地本の下部組織である横浜地区

合同支部に所属する組合員である。

2 申立人Xが解雇されるに至るまでの背景

(1) 会社内における労働組合結成の胎動

会社従業員であったC 1およびC 2（以下「C 2」という。）等を中心とする数名の間で昭和47年6月頃、労働条件改善のために企業内組合を結成しようとの相談がまとまり、近々開催予定の会社と全従業員との話合いの会合（業務連絡会）の席上を利用して主としてC 2が全従業員に組合結成の呼びかけを行う手はずになっていた。ところがC 2はいかなる理由からか予定の行動をとらず、呼びかけの機会を失したため上記組合結成の計画は表面化することなく、間もなく立消えとなった。

このことから従業員の間には、C 2が仲間を裏切ったとの憶測が生じ、また同人が会社へつらい、会社から厚遇を受けているとの噂も流れた。

(2) C 3事件

申立人Xは昭和48年7月21日午後5時頃、会社車庫内更衣室において手空き時間を利用し、同僚C 2と将棋を指していた。その折観戦中のC 3（以下「C 3」という。）が申立人Xの指し手につき再三口汚い野次をとばし、Xの制止にもかかわらずこれをやめようとしなかったため、これに立腹したXはいきなりC 3の顔面を手拳で2回殴打し、同人に対し左右両眼のまわりに黒アザを生ずる傷害を負わせた。その直後、C 3は、野次によって将棋の興をそいだことにつき、また申立人Xは暴力を用いたことにつきそれぞれ謝罪し合い、両者は仲直りをした。

(3) 職場懇談会の席上における会社社長と申立人Xとのやりとり

C 3事件のあった同日夜、6時頃から会社社長B 1（以下「B 1社長」という。）が新たに購入した会社近くのマンションにおいて、同マンションの購入祝いおよび業務連絡会を兼ねた職場懇談会が開かれた。C 3もこれに出席したが、同人は終始顔を隠すような仕草をしていたので、不審を抱いたB 1社長が同人にその理由を質した。これに対し申立人Xが、自分がC 3を殴打したこと、また殴打する

に至ったいきさつを説明するとともに暴力事件を起したことにつき同社長に謝罪した。B 1 社長はさして意に止めた風もなくこれを聞き流し、事件についての質問、あるいは申立人 X に対し特に叱責又は注意を与える等のこともないまま、その場は終わった。

その後酒宴がすすみ、座が乱れるにつれて、職場での不平・不満を訴える従業員が増えはじめた。申立人 X もその場の雰囲気につられて B 1 社長に対し「職場の要求が容れられないのなら労組でも作るか」との発言をした。

この発言は、申立人 X としてはいわば脅し半分の気持から言ったものであったが、これに対し B 1 社長から「作れるものなら作ってみろ」と意外に強く応じられたため、X としては言葉のいきがかり上「それでは作らせていただきます」と労働組合結成の決意があるかの如く表明せざるを得なくなった。もちろんこの時点における上記労働組合結成の意図は、申立人 X としてはそれほど確たるものではなかった。

(4) X 発言に対する会社の対応

申立人 X は職場懇談会の翌朝である 7 月 22 日（日曜日）朝 9 時過ぎ、自宅アパートに B 1 社長の命を受けた会社営業部長 B 2（以下「B 2 部長」という。）の来訪を受け、すぐ社長室に来るよう求められた。そこで B 2 部長と同道のうえ社長室に出向くと、前夜の労働組合結成の話を真に受けた B 1 社長から「当社は家族主義だから組合は困る」「昨夜の話はなかったことにしよう」「組合を作らないということをここで約束して貰いたい」等労働組合結成につきこれを断念するよう種々説得された。

(5) 申立人 X の労働組合結成準備

申立人 X は、もともと労働組合結成についての具体的計画をもっていたわけではなかったが、労働組合結成の話にいち早く反応してこれを断念させようと働きかけた上記会社の態度に強い反発をおぼえ、数日後には却ってただちに労働組合を結成してやろうとの決意を抱くに至った。

そこでまず、同年7月下旬頃神奈川地本横浜地区合同支部を訪れ労働組合結成の方法につき相談をし、その指導のもとに、まず中核となるべきグループの獲得を計りつつ、当分は非公然活動が続けるとの方針を定めた。そして中核グループ獲得のためには従業員との接触を一層深める必要があるとの判断のもとに、その頃従前のアパートから会社塚越寮に入寮した（なお従前のアパートも引続き確保しておいた）。

(6) C 4 事件

会社運転手C 4は昭和48年7月下旬頃、荷主である九重電気株式会社（会社と同一構内）の貨物積降しホームに自己の運転する2トン積みトラックを横付けにした。たまたま同ホーム奥で貨物を積み終った申立人Xが、出発の邪魔になるのでC 4にそのトラックを移動させるよう申し向けたところ、C 4がこれに対しなんらかの応答をした。もともとC 4は、その言語、発音が不明瞭であるうえ、福島弁を使うので聞く者にとっては、侮辱されたかあるいは喧嘩を売られたかのごとくとられがちであった。申立人XもC 4の応答をこのように解し、また過去においてC 4が休日勤務を怠り、代って同申立人が日曜出勤をさせられたにもかかわらず、C 4から一言の挨拶もなかったこと等から、平素C 4に好感を抱いていなかったことも手伝い、同申立人は憤激の余りC 4の運転するトラックの運転席にかけ寄り、窓から腕を差し入れて同人の胸倉をつかみ「表に出ろ」とどなった。

しかし、その場に居合せた従業員C 5が仲裁に入りC 4にトラックを移動させたので、この争いもその程度で終わった。

(7) C 2 事件

会社従業員C 2が、労働組合結成に関連して他の従業員から「仲間を裏切った」との疑いを受け、また会社から必要以上に厚遇されているとも噂されていたことについては、本項(1)で認定したとおりである。申立人Xならびに同僚であるA 2、A 3、C 6、およびC 7の5名はこの点を確認するべく、昭和48年8月25日午後3時過ぎ、会社従業員控室においてC 2に対し、申立人Xが中心となって種々質

問を試みた。結局C 2からは明快な回答は得られなかったが、最後に申立人XがC 2に対し「君は皆から嫌われているので会社を辞めた方がよいのではないか」と申し向けた。

(8) 全自運九重分会結成準備のための会合

C 2事件のあった同日夜7時頃から、申立人X、A 2、A 3、A 4およびA 5の5名が会社近くの焼肉店「慶州園」に集り、全自運に加盟し九重分会を結成することを確認し、加盟申入書に各自署名、押印して申立人Xが一括これを預り、組合規約の検討、並びに分会の組織につき話合う等、その準備を行った。なお当日出席予定のA 6は都合により欠席した。

(9) C 2の会社に対するC 2事件報告

C 2は同年8月26日（日曜日）、会社に出向いてB 2部長に前日のC 2事件を告げ、B 2部長は同日夕刻、B 1社長にその旨を報告した。なおB 2部長はC 2との面談後、日曜出勤をしていたA 2に対し「Xは本当に組合を作るつもりだろうか」と質した。

(10) 申立人Xの履歴書虚偽記載とこれに対する会社の調査

申立人Xが会社に提出した履歴書（第一回入社時に提出、再入社時にはこれを援用）の学歴欄には「昭和35年3月伊万里市立東山代小学校卒業」以下「昭和42年4月同志社高校退学」に至る6項目が記載されており、またその職歴欄には「昭和40年4月京都伏見郵政研修所入所」以下「昭和46年10月鐘ヶ淵紡績京都山科工場機械課を工場閉鎖のため希望退職」に至る6項目が記載されているが、その全てが事実と反するものであった。申立人Xは、かつて民主青年同盟青年部の活動に参加し、また京都太秦郵便局に勤務中の約3年間、全通に所属して組合活動に従事した事実があり、これを秘匿するため、かく全項目にわたり、虚偽の記載をなしたものであった。

会社はC 2からC 2事件の報告を受けた直後、申立人Xの履歴を調査しようと思ひ立ち、翌8月27日午前10時頃から午後1時頃までの時間を費し、B 1社長、

B 2 部長の両名が 2 本の電話を使用して履歴書記載の学校および勤務先に対し、申立人 X が在校、在職した事実の有無につき照会を行った。その結果会社は上記記載事項の大部分（一部確認し得ないものもあった）が虚偽であったことを知るに至った。

(11) 会社の申立人 X に対する退職勧告

会社は、同年 8 月 28 日の勤務終了後申立人 X を社長室に呼び、B 1 社長および B 2 部長同席のうえ、B 1 社長が同申立人に対し、C 2 事件によって C 2 がおびえており、職場の秩序を乱したことになるので辞めて貰いたい旨、自己退職の勧告を行った。次いで会社は、翌 29 日から同月 31 日までの 3 日間申立人 X に仕事を与えず、自己退職の勧告を繰り返したが、同申立人はいずれもこれを拒否した。

(12) 全自運の名称の公然化

申立人 X は同月 31 日午前 9 時頃、A 2 を伴って社長室にゆき、同申立人の退職問題につき「全自運組合員として話がしたい」旨申し入れ、ここにはじめて全自運の名前を会社に対し明らかにした。

(13) 解雇通告

B 1 社長は同年 9 月 1 日午前 9 時頃、従業員控室にいた申立人 X に対し、C 2 事件が就業規則に違反するとの理由のもとに同申立人を解雇する旨、電話をもって通告した。さらに同月 5 日には改めて解雇通告を文書によって行ったが、その通告文書の内容は次のようなものであった。

「当社就業規則第 36 条第 4、5 項及び当社賞罰規則第 4 条第 1、2 項に

基き、貴殿を昭和 48 年 9 月 1 日付をもって解雇いたします」

ちなみに、上記解雇通告書摘示の該当条項を示すと以下のとおりである（文中「項」とあるはいずれも「号」の誤り）。

就業規則第 36 条

社員が次の各号の一に該当する場合は退職させる

4) 賞罰規則に基いて解職処分を受けた時

5) その他経営の都合によるとき

賞罰規則第4条

社員が次の各号の一に該当した時は懲戒を行う。但し、懲戒を行うに至らない者は訓告に止める

1) 職務を著しく怠った者

2) 諸規程、命令に違反し、又は不正の行いのあった者

(14) B3車両管理部長の発言

会社の取締役であり車両管理部長でもあるB3（以下「B3部長」という。）は同年9月2日午後11時頃、従業員A6をそのアパートに訪れ、「君も全自運に入っているのか」「あの組合は会社を潰す組合だから入らない方がよい」などと申し向け、暗に組合加入を思い止まらせるような発言をした。

(15) 申立人Xに対する出社阻止

申立人Xは会社の解雇に納得せず、同年9月3日（月曜日）も平常どおり出勤した。しかし会社は予めこれを予期し、正門は閉ざし、通用門のみわずかに開いて、しかもその前にはB1社長、B4専務（社長の実兄）、B2部長、B3部長、庶務係B5、B6（社長の実子）外1名の計7名が待機しており、出社した申立人Xの入門を阻止する行動に出た。そしてこの様な入門阻止は3日間にわたって（阻止の人員は減ったが）続けられた。

(16) 全自運加盟と加盟通知

申立人Xほか数名は同年9月3日、全自運神奈川地本横浜地区合同支部に加入申込書を提出し、正式に全自運組合員となった。

神奈川地本および同横浜地区合同支部は同日付加盟通知書によってこの事実を会社に通知し、同通知書は同月5日会社に到達した。

(17) 企業内組合の結成

会社の庶務係B5らが中心となって同年9月6日、突如として企業内組合である九重運輸労働組合が結成され、C2がその書記長に就任した。そして会社は同

月10日、同日付上記労働組合結成の通知を受け取ったとしている。

(18) 会社塚越寮の閉鎖

申立人Xは解雇後も塚越寮から退寮せず、同寮および自宅アパートを交互に利用して組合員との接触を保っていた。会社はこれを嫌い、同年9月7日、改修を理由に塚越寮を閉鎖し、寮生をB1社長所有のマンションに移住させた。マンションでは寮生が部外者と面談することを禁じ、またB1社長は食事の世話と称し自宅をはなれて寮生と起居を共にした。約2週間後、申立人Xが塚越寮に近づかなくなったのを見極めた会社は、再び寮生を塚越寮に移住させた。

(19) 全自運からの脱退工作

会社庶務係B5は、同年9月7日頃から10日頃までの間にかけて全自運組合員であったA7、A5、およびA8に対し組合脱退を働きかけ、同人等に脱退届の文案を示してこれを清書させ、且署名をさせたうえ、これを神奈川地本宛に郵送した。

(20) 休日ハイキングの参加妨害、ならびにB5の尾行

申立人Xは、組合活動の一環として、会社の荷主である九重電機（株）、同帝国通信（株）および地域の青年男女を対象に総合サークル（親睦会）を結成し、同年10月10日の体育の日を期して奥多摩にハイキングを計画した。この計画には会社からも5、6名の従業員が参加すべく予定されていたが、会社は当日参加予定者であったC8、C9、C10等に急扨休日出勤を命じてその参加を妨害し、結局当日会社から参加し得たのはC11ただ1名に止った。また当日会社庶務係B5は、一行を国電鹿島田駅から同立川駅まで尾行した。

(21) C11に対する会社の干渉

B1社長は同年12月初旬頃、会社従業員C11を社長室に呼び、同人と全自運とのかかわりにつき種々質問をした後「君は全自運と会社のどちらを取るつもりか」と詰問した。

(22) 全自運組合員数の変遷

会社内における全自運組員数は、最多数時13名をかぞえたがその後漸次減少し、本件救済申立直後には7名となり、審問終結時には組員は存在しない。

第2 判断および法律上の根拠

1 申立人Xに対する解雇問題

(1) 会社の主張および立証について

ア 会社は、申立人Xに対する解雇事由の主たるものとして、C3事件、C4事件、C2事件、および経歴詐称を挙げ、申立人Xの組合結成の動きについてはこれを知らず、組合活動に対する支配介入についてはその事実がない旨主張し、各書証を提出するほか、B1社長の尋問結果（以下「B1証言」という。）およびB2部長の証言（以下「B2証言」という。）を援用している。そしてB1証言は、解雇事由の補足として後に述べる申立人Xの職務懈怠およびC12事件を挙げ、適用条項としてC3、C4、C2各事件はいずれも就業規則第36条第5号に、経歴詐称は賞罰規則第4条第2号に、職務懈怠は同規則第4条第1号にそれぞれ該当するものとしている。

イ B1証言（これを補充するB2証言も同様）は総体的にみて、

a. 会社は、申立人Xの組合結成の動きに対してはもとより、一般的にいうところの労働組合ないしは組合活動についても不知、若しくは無関心であったこと。

b. 職場における暴力行為はこれ迄申立人X以外にはなく、同申立人の粗暴性のみがきわ立っていたこと。

の二点を強調し、これをもって申立人Xに対する解雇の正当性を裏付けようとするもののようであるが、同証言を評価するにあたっては以下に述べる事実を無視するわけにはいかないものと解する。

(ア) 会社が労働組合又は組合活動につき不知若しくは無関心であったとの点について

B1社長は昭和47年4月頃、川崎地区貨物自動車事業協同組合の常務理事

に就任し、兼ねて約１年間、同組合の労務委員長の職にあった。この労務委員長の職務内容は明確にされていないので、これだけで同社長が労働事情に明るかったとは言えないが、会社は、労務問題をも含めて相談にのって貰うための顧問を置いていること、Ｂ１社長は同顧問のすすめに従って翌48年４月、川崎市境町所在、神奈川県中小企業経営者協会川崎支部内にある労働事情研究会に会員として入会していること、同研究会の設立目的は「・・・・労働運動とその側面を研究し、相互にその情報を交換・・・・」することであり、この目的達成のため「労働問題研究会の開催」「労働運動に関する講演会の開催」「労働情報の相互交換」「労働運動に関する資料の収集」等の事業を行うものであること、以上の事実を総合するとＢ１社長が労働問題に関し無関心であったとは認め難く、却って相当以上の関心を有していたものと認定せざるを得ない。Ｂ１証言中「労働事情研究会では、人手不足や賃金の動向については話題に上ったが、労働組合の話は全く出なかった」「全自運の名称は、昭和48年９月５日「加盟通知書」を受取るまで知らなかった」等の部分は、この無関心さを強調しようとするものであろうが、信用し難い。

(イ) 職場における暴力事件について

Ｂ１社長は、従業員採用の際自ら面接にあたり、いれずみの有無、暴力行為があれば即日解雇すること、その他数項目の注意を与えることを常としていた旨証言するが、このような事実の不存在を証する証拠はあってもこれを認定するに足る証拠はない。また職場における暴力行為はこれ迄皆無であり、あるいは聞いたことがないとも証言するが、Ｃ３事件、Ｃ４事件の前後をみても、昭和48年７月上旬頃のＣ３とＣ１３の喧嘩、同年９月中旬のＡ７とＣ１４との喧嘩がある。Ｃ３とＣ１３の喧嘩は、会社車庫内において車を移動させろ、させないから口論となり、双方手拳による殴り合いに及び、一旦はおさまったものの再び激昂したＣ３が鉄棒を手にしてＣ１３を追い回し、果ては八ツ当りにその鉄棒をもって会社休憩室の窓ガラスや大鏡を割り、さらに会社所有

の4トン積トラックのキャビンにまで損壊を与えたというものであって、これを目撃し制止したのはB3部長であった。またA7とC14の喧嘩というのは、勤務時間中ささいなことから口論となり、殴り合いに及んだ結果、双方とも顔面から血を流す傷を負ったというものであり、この喧嘩は当事者であるA7から直接B1社長に告げられている。以上いずれの事件も会社が知らなかったはずはないと認められるにもかかわらず、B1証言はこれを否定したうえで申立人Xの暴力行為につき評価を下している。従って、この評価については、他にも同種暴力事件が発生している事実をふまえたうえ、これとの対比において新たに修正を加えられなければならない。

(2) 申立人Xの組合結成準備活動等について

申立人等は、会社が申立人Xの組合結成、若しくはその準備活動を事前に察知していた旨主張し、その察知の経緯について申立人X本人の尋問結果（以下「X証言」という。）を援用している。その要点は

- a. 申立人Xは昭和48年7月頃、風邪で欠勤中、そのアパートにB2部長の見舞いを受けた。その折同部長に、部屋にあった機関紙「赤旗」や書棚に並べられた社会科学関係（マルクス系）の蔵書を見られた。B2部長はこれによっておそらく申立人Xに対し、共産党的イメージを抱いたものと思う。
- b. 申立人Xは同年8月25日午前8時頃、職場においてA6に対し、同夜開催予定の労働組合結成（正確には全自運に加盟し、横浜地区合同支部執行委員会の協議決定を得て九重分会を設立すること。）準備会への出席勧誘およびその打合せを行っていたが、たまたまB2部長が通りかかり、その話を立聞きした。A6はその日、同部長に呼ばれて「悪い仲間と付き合うな」と言われたため、上記準備会には出席しなかった。
- c. 労働組合結成準備会の会場とされた「慶州園」の経営者とB1社長とはゴルフ仲間であり、且商店街のつながりで親しい間柄のようであったので、同経営者（会合の席に料理を運んでいた）からB1社長に、当然上記準備会の模様が

もれているものと思う。

というものである。しかし、以下述べる理由によりそのいずれをもこれを認めることは出来ない。

ア B 2 部長が申立人 X を見舞った時期につき、同部長は、申立人 X の再入社以前、即ち昭和47年 7 月か 8 月であったとし、またその折申立人 X の蔵書の表題や機関紙「赤旗」には気付かなかった旨証言しているが、この B 2 証言は他の証拠と対比する限り、事実と合致するものと認めざるを得ない。即ち、第 4 回審問における X 証言は申立人 X には 1 回の欠勤もなかったことを断言しており、しかもこの証言は前後の関連から見て再入社後に係るものであることが明らかであり、B 1 証言もこの点を認めている。

そうしてみると B 2 部長が昭和48年 7 月頃、申立人 X 宅に病氣見舞いに行くことは有り得なかったこととなり、その時期はおのずから昭和47年 7 月頃たrazるを得ない。また B 2 部長がその際、申立人 X の蔵書等をみて、同申立人に対し同人のいう「共産党的イメージ」を抱いたのであれば、会社はその直後の同申立人の自己退職をこそ歓迎すれ、X の再入社をたやすく受け入れるはずはない。

しかるに、第一回審問における X 証言によれば、却って会社は X の再入社を歓迎したというものであるから、B 2 部長が X の蔵書等に気付いた事実はなかったものといわざるを得ない。

イ 次に、昭和48年 8 月25日午前 8 時頃、即ち労働組合結成準備会の朝、申立人 X と A 6 が同準備会への出席打合せをしていた時、たまたま通りかかった B 2 部長にその話を立聞きされたとの点については、運送作業日報により、同日朝のその時刻頃申立人 X が会社に居なかったことが明らかであるから、そのような事実はあり得ない。もっとも申立人 X は後にその証言を訂正し日時を 2、3 日遡らせているが、A 6 もその陳述書によって訂正前の X 証言どおりの陳述をしている点に鑑み、訂正後の X 証言をもって直ちにその頃かかる事実があった

ものと速断することは出来ない。

ウ 最後に「慶州園」経営者とB 1 社長との関係であるが、両者がゴルフ仲間であり、あるいは商店街のつながりで親しい間柄にあったらしいとの点については、申立人Xの推測以外にこれを認めるに足る証拠もなく、まして同経営者がB 1 社長に対し、労働組合結成準備会の模様をもらしたと認定し得る証拠は全くない。

以上、会社が、申立人Xが述べるごとき経緯により、同申立人の組合結成の動きを察知したと認定することには無理があり、従ってこの点に関する申立人等の主張は採用し得ない。

(3) 申立人Xの解雇理由について

ア 申立人Xに対する労働組合結成の断念工作

会社は昭和48年7月22日（日曜日）朝、B 2 部長を使いとして申立人Xを社長室に出頭させた。このことに関し会社は前日のC 3 事件の事情調査のためであったと主張する。しかし、B 1 社長は前日夜の職場懇談会の席上、C 3 事件については既に申立人Xから被害者であるC 3 も居る面前でその報告を受け、同申立人の謝罪も聞いているのであって、もし同事件を問題とするのであれば、その場でさらに詳しい事情も聞けたであろうし、その場での事情聴取が不都合であるならば翌日会社に出頭するよう口頭で伝えても足りたはずであって、わざわざB 2 部長をして呼びにやる程のこともなかったものと考えられる。現に同日朝、B 1 社長はC 3 宅に同人の父親をたずね、申立人XがC 3 に傷害を与えたことにつき陳謝の意を表しているのであるが（B 1 社長とC 3 の父親とはじっ懇の間柄にある）、わざわざC 3 宅を訪れながら肝心のC 3 本人には会ってもいないのであって、このことも同社長にC 3 事件調査の意思のなかったことを物語っている。結局、会社が申立人Xを呼び出した目的は、前夜の職場懇談会の席上における申立人Xの組合結成の決意表明（会社は、このような話は出なかったと否定するが）に対しこれを撤回させるべく説得することにあった

ものと認めざるを得ない。

イ C 4 事件について

同事件については、会社は、申立人 X および C 4 のいずれからも事情聴取は行っていない。

また B 1 社長は、C 4 が事件数日後に退職したのは、同人が申立人 X の暴力を恐れたからに外ならず、C 4 事件がその原因であると断定している。しかし、C 4 作成の書面によれば、同人が会社を退職したのは C 4 事件が原因ではないのであって、このように事実調査も行わず、真実に反する単なる憶測によって、しかも暴力事件とは言っても、ほとんど口喧嘩と同視し得る程度に終わった争いを捉えて、あえて解雇事由の一つとすることは、却って解雇の正当性につき疑いを抱かせるものである。

ウ 石川鑄造事件について

B 1 証言によれば、会社は昭和48年8月上旬から同月中旬にかけ、申立人 X に対し、石川鑄造（株）の貨物を専属的に運搬することを命じた。その頃申立人 X は、2 時間ですむ予定の運送に 3、4 時間を要し、そのため上記会社から苦情を申し込まれ、また仕事途中で会社に帰り昼寝をしていたこともある。この事実は明らかに賞罰規則第 4 条第 1 号に該当する職務懈怠であるのでこれも解雇理由の一つとして考慮した旨述べている。

しかし、この点についてもその日時の特定ができないばかりか、貨物運搬に長時間を要した理由が同申立人の懈怠によるのか、または当時の道路事情や交通量によるのかの調査も行われていず、またトラック運転手はその職務がら、昼食時間、休憩時間が一定せず、仕事の区切りをみて会社に帰り昼食をとったり、休憩をしたりする実情にあるところ申立人 X の同上帰社、昼寝がこの休憩時間以外の時間帯に行われていたものか否かの点についても必ずしも明らかではない。

従って同事件を以て解雇事由の一つに数えることも、また理由薄弱といわざ

るを得ない。

エ C 2 事件について

C 2 が昭和48年8月26日、日曜日をさいてまで、会社にC 2 事件の報告に行った真意は明らかでないが、少くともわざわざ報告に出向いた以上、ことの顛末をすべて話したとみるのが常識である。

そうだとすれば、C 2 事件の場に居合せたのは申立人X一人ではなく、合計5名が同席していたこと、申立人Xが主として(A 2 がたまに)質問をしたが、質問内容もC 2 がかって労働組合を結成すると言いながらこれをしなかったこと、およびこれと同人が会社から厚遇を受けているとの噂の関連性につき確めることにあったことを当然話したはずである。このことは会社がC 2 に書かせた陳述書に「Xが同僚4、5人居る中で自分に話しかけてきた」「1年2ヶ月程前労働組合を結成すると言ったがその後どうなっているのか、と聞かれた」とある点からも推認される。

しかるにB 1 証言およびB 2 証言は、C 2 が「ゴマスリ」「高賃金」「同僚から嫌われていること」を理由に、申立人Xから退職を強要されたと訴えて来たと述べるのみであって肝心の労働組合結成問題には触れていない。そしてさらに「退職強要をしたのは申立人X一人だと思っていた」「数人でやったことは同申立人の解雇後まで知らなかった」とも述べているのであって、ここにも会社が労働問題を故意に避けて通り、一方において申立人Xの粗暴性を強調しようとする不純な意図がうかがわれる。

オ 申立人Xの履歴調査と解雇理由

会社が申立人Xの履歴調査を思い立った動機は、同申立人には暴力行為が多くまたC 2 に対する退職強要の手口が暴力団員のやり方に似ているので同人が暴力団員ではないかを疑ったためとしているが、C 3 事件、C 4 事件、およびC 2 事件からいきなり暴力団員を連想し、職歴からその事実を探ろうという発想には飛躍があり理解し難いものがあり、結局その動機は他にあったものと認

めざるを得ない。

次に、申立人Xのいわゆる経歴詐称の点について判断する。さきに認定したとおり、当該履歴書は、記載された職歴および学歴の全項目がことごとく真実に反する徹底した虚構ぶりであって、到底履歴書の名に値するものではなく、かかる書面を履歴書と称し、入社にあたり会社に提出した申立人Xの行為は大いに非難されて当然といえる。ただ、本件においては、企業の業種・性格および申立人Xの職種の特殊性からか、会社が同申立人の履歴書（経歴）をさほど重要視していなかったことも事実であると認められる。即ち、会社が同申立人の履歴調査を思い立ったのも、同人の職歴や学歴それ自体に疑問を生じこれを問題としたがためではなく、たまたま他の目的のもとに調査をしたところ経歴詐称が明らかになったというに過ぎず、その事実判明後も懲戒解雇等の強硬措置はとらずまた同申立人に自己退職をすすめ、あるいは解雇を言渡した際に摘示した事由も「C2事件」のみであった。もっともB1社長は「C2事件と、その他にもいろいろ理由がある」と告げた旨証言するが、仮にそうであったとしても、会社にとって申立人Xの経歴詐称が「その他いろいろ」に含まれる二次的理由に過ぎなかったことに変わりはなく、換言すれば会社が申立人Xの経歴をさほど重視していなかったことに帰着する。そうしてみると、申立人Xの経歴詐称も、同申立人解雇の正当性を理由づける決定的事由としてはこれを認めることが出来ない。

(4) C12事件と会社取締役会における解雇決定について

会社は昭和48年8月27日夜臨時取締役会を開き、B1社長、B7、B2部長およびB3部長出席のうえ、申立人Xの解雇を決定したと主張し、臨時取締役会議事録を提出している。

また、申立人Xは昭和48年8月28日午後9時頃、会社の独身寮である小向寮に行った際、同一敷地内にあるB3部長宅に立寄った。同部長が居間に招じ入れたところ、申立人Xは鋭い眼差しで部屋中を見まわし寮の炊事婦であるC12（以下

「C12」という。) に対し、「真黒い紙に白い字で“人”と書いてある、その“人”が俺だ」「子供の頃親に言われて万引をしたり、傷害事件を起こして少年院に入ったこともある」「世の中に怖いものはない、自分の思いどおりにやるんだ」等強い調子で語り、C12に恐怖感を抱かせた。C12はこのことを申立人Xが帰った同夜12時過ぎB2部長に告げ、また翌29日午前9時頃B1社長に電話をして同社長を小向寮に呼び、Xがこわいから退職したい旨申し出て辞表を提出した。B1社長は辞表は受取ったものの、退職については極力これを慰留した。

そして同社長はその時、C12に退職された場合には小向寮を閉鎖しなければならないということまで考えた（まかない付でない独身寮は利用価値が少いという理由で）。以上が会社主張およびB1証言によるC12事件とその前後の経緯である。

ところで、同事件につき奇異に感じられる点は、まず第1に、C12が退職を決意する程おびえているというのに、申立人Xの解雇を決定したという臨時取締役会に出席したB1社長、B2部長、およびB3部長の誰からも、X解雇が既に決定している事実を告げてC12を安心させようとしなかった点である。B1証言によれば取締役会の決議をいちいち従業員に告げる必要はないと思ったとのことであるが、C12は従業員と言ってもB3部長の妻であり、またB1社長の姪である。

しかもC12の退職により、小向寮の閉鎖という会社にとり重大な事態をも招きかねない時に、C12の翻意を促すため最善と思われるX解雇の決定を告げず、単に説得に止めたというB1社長の態度は一層理解し難い。次に第2の点として、夜もかなり遅く他家を訪れ、上述のごとき動作、並に言辞を弄した申立人Xの行為は非難されるに値するとしても、Xの言辞は先に示したとおり、直接C12に対する加害を内容とするものではなく、B3部長も同席していたことでもあるので、これだけでC12が退職を決意しなければならない程の畏怖を抱いたとは通常は考えられないが、それにもかかわらず翌朝B1社長を小向寮に呼んで同社長に直接辞意を表明し、特にその際辞表の用意までしていたという点である。

もしC12が真実Xの言辞に畏怖を抱き、これがため退職をしようとまで思いつめたのであれば、当然当夜のうちに夫であるB3部長に相談を持ちかけ、同部長からなんらかの応答があつて然るべきところ、このような事実は全くない（この点の主張・立証は一切ない）。また会社は、B2部長を除くその余の役員を身内で占めるいわば同族会社とも言えるものであつて、社長もC12も一族意識で結ばれているものであるから（C12がB1社長を電話で小向寮に呼ぶことが出来たのもその一例である）、C12がB1社長に対し辞意を表明するについても、まずその理由とともに口頭をもってすれば足り、またこのようにするのが普通であると思われるのに、話をする以前から既に辞表の作成という形式まで整えていたということ、B1社長がとりあえずこれを預ったということはいかにも他人行儀に過ぎて不自然である。以上、C12事件を通観して言い得ることは、次の2点につきる。昭和48年8月27日夜の臨時取締役会においては、申立人Xに対する自己退職勧告の相談は出たとしても、同申立人がこれに応じなかった場合の措置として、同申立人を解雇するとまでの強い決定がなされたとは認められないこと（C12事件もX解雇の理由の一つとして考慮した旨のB1証言も、この際無視するわけにはいかない）であり、第2に、会社は同事件により申立人Xの粗暴性と、同人が他人に与える畏怖感とを強調したかったものであろうが、その内容がいささか極端に過ぎる嫌いなしとせず、却って素直にうなずけないものがある。

(5) 会社が申立人Xを解雇した真意

以上、会社が挙げる申立人Xの解雇事由につき検討を加えたが、その一つ一つについてはもとより、全てを総合しても、なお十分に納得のいくものとは認められない。そしてこのことと、冒頭指摘の、会社が労働問題につきかなりの関心を有していた事実とを勘案すると、会社が申立人Xを解雇した真意は次のごとくであつたと認定せざるを得ない。即ち、会社は昭和48年7月21日夜の職場懇談会の席上、申立人Xから労働組合結成の決意を表明されたことを重視し、翌7月22日朝、日曜日にもかかわらずB2部長を使いとして申立人Xを会社呼び出し、社

長室においてB 1 社長みずから同申立人に対し労働組合結成の断念を説得した。しかし同申立人が会社の意にそうがごとき解答をなさなかったため、以後会社はXに対し警戒心を抱くに至った。その後会社が、申立人Xの組合結成準備活動につき、どの程度までこれを察知していたかは明らかではない。しかし、C 2 事件につきC 2 から報告を受けた同年8月26日には、会社は、Xに対する警戒心が単なる杞憂に過ぎなかったものではなく、同申立人が労働組合結成の準備をすすめており、既に数名の賛同者をも得ているとの確信に近い感じを抱いたものと認められる。同申立人のC 2 に対する質問が、C 2 のかつての労働組合結成問題と、これがC 2 に対する非難であり、数名の者がこの質問に参加した事実を知ったからである。そこで会社は、上記確信に近いものをさらに確定的事実として認識せんがため、申立人Xの組合活動歴につき、照会しようと思いついたのが、前述同申立人の履歴調査であったと解される。その結果は、申立人Xの経歴詐称という副産物はあったものの、同申立人の組合活動歴については遂に知り得なかった。そこで会社は同月27日夜、臨時取締役会を開き、とりあえず申立人Xに対して自己退職を勧告することを決めこれを実行したが、これが効を奏さないうち同月31日、申立人XおよびA 2 から、同人等が全自運組合員である旨を名乗られ（この段階では同人等が正式に全自運組合員であるとは言えなかったが）、ここに会社は申立人Xの組合結成準備を事実として認識するとともに、同申立人が同僚を誘い加入しようとしている組合が全自運であることを知るに至った。

そこで会社は、申立人Xに対する自己退職の勧告を打切り、翌9月1日、C 2 事件に藉口してXに解雇を通告したが、その真意は申立人Xが全自運に加入し又は同僚を誘ってこれに加入しようとしている点にあった。

以上のとおり認定出来るのであって、B 2 部長が同年8月26日、C 2 からC 2 事件の報告を受けた後、日曜出勤をして来たA 2 に対し「Xは本当に組合を作るつもりだろうか」と質し、同年9月2日夜、B 3 部長がA 6 のアパートにおいて同人に対し「全自運は会社を潰す組合だから入らない方がよい」等の発言をし、

また会社が同年9月3日、申立人Xが解雇を不服として平常どおり出社することを予期し、B1社長以下6名が会社入口にピケを張って同申立人の入門を阻止した事実等は、いずれも上記認定を裏付けるものと言える。

(6) 結 論

以上認定したとおり、会社の申立人Xに対する昭和48年9月1日付解雇の通告は、同申立人がみずから、または同僚を誘い、全自運に加入しようとしたことを嫌悪し、同申立人を企業外に排除せんがために行われたものであって、労働組合法第7条第1号および第3号に違反する不当労働行為に該当する。

2 支配介入の点について

(1) 塚越寮の閉鎖問題

会社は、塚越寮を閉鎖し、寮生をB1社長所有のマンションに移住させたのは、塚越寮の改修上必要があったためと主張し、またマンションでは寮生が部外者と面会することを禁止したことはなく、さらにB1社長が同マンションに寝泊りしたのは、寮生の食事の世話をするためであり、自宅にいては不便であったからとも主張している。しかし塚越寮が、寮生全員を一時に、しかも二週間以上にわたって移住させなければならない程の改修を要したこと、現実にはその改修工事が行われたことについては、明確にこれを認定し得る証拠はない。

またB1社長が常にマンションに居り、外出する寮生にいちいちその行先きをたずねた行為は、実質的には寮生と部外者との面談を困難にし、これを禁止するに等しく、さらに社長自らが寮生の食事の世話をするため、家族のもとを離れてマンションに泊り込むということも、異例のことに属する。

結局上記塚越寮を閉鎖した会社の目的は、申立人Xが解雇後も同寮を利用し、組合活動を続けていた事実を照らし、同申立人を同寮から排除し、且従業員が同申立人と接触することを防ぐため、これが監視をするためであったと認めざるを得ない。

(2) 庶務係B5の行動

庶務係 B 5 が、A 7 外 2 名に全自運脱退届を作成させ、これを全自運神奈川地本あてに郵送した行為、並に申立人 X の主催するサークル一行の奥多摩ハイキングを、国電鹿島田駅から同立川駅まで尾行した同人の行為は、いずれも会社の命による会社の行為であったと認定する。B 5 には自己のためこのような行動に出なければならない理由も利益もないからである。

なお会社は、B 5 がハイキングの一行を尾行した事実を否認し、同人は同日、立川市在住の親戚宅に行く用事があり、たまたま一行と同じ電車に乗り合せたに過ぎず、同人には一行を尾行する必要性がない旨主張する。しかし B 5 の親戚が立川市内に在住しているとの証拠はなく（これが真実ならば住民票 1 枚の提出によって立証し得ることである）、また B 5 の行為が会社の命による会社の行為であってみれば、それによって会社は従業員中誰が全自運組合員であるか、もしくはその同調者であるかを確実に把握することができるのであって（組合の”加盟通知書”には組合員氏名の記載はない）、会社にとっては十分にその必要性があったものというべきである。

(3) ハイキングへの参加妨害について

本件ハイキングは、申立人 X が全自運組合員を獲得し、組合勢力を拡張するため、組合活動の一環として計画したものであって、単なるリクリエーションとしてのハイキングではない。従って同計画への参加を妨害することは、とりもなおさず、組合活動そのものへの妨害としての評価を受けるものと解すべきである。

(4) 結 論

前記認定にかかる B 3 車両管理部長の発言〔2. (14)〕、塚越寮の閉鎖〔2. (18)〕、全自運からの脱退工作〔2. (19)〕、ハイキングへの参加妨害、および B 5 の尾行〔2. (20)〕、並びに C 11 に対する会社の干渉〔2. (21)〕の会社各行為はいずれも申立人等の組合活動に支配介入する不当労働行為であって、労働組合法第 7 条第 3 号に違反するものであると認める。

第 3 申立人等のその余の救済申立てについて

申立人等は、会社が申立人等に対し、陳謝文を手交することを求めているが、会社が主文第3項に従い掲示を行う以上、これと併せて同文の陳謝文を手交するまでの必要はないものと解する。

よって労働組合法第27条および労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

昭和51年9月17日

神奈川県地方労働委員会

会 長 佐 藤 豊三郎