

山口、昭50不5、昭52. 2. 24

命 令 書

申立人 山陽工務所労働組合

被申立人 合資会社 山陽工務所

主 文

- 1 被申立人会社は、A 1 に対する昭和50年6月20日出勤停止5日の処分を取消しその間の賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、A 2 に対する昭和50年6月19日付解雇予告通知を取消し、原職に復帰させ、かつ同人が解雇から原職に復帰するまでの間の賃金相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、土木工事の作業割当に関して、申立人組合の組合員を非組合員と差別して取扱ってはならない。
- 4 被申立人会社は、現場代理人に対する昭和50年5月13日付通告書を撤回しなければならない。
- 5 慰謝料の支払いについては、却下する。
- 6 申立人のその余の請求は棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人山陽工務所労働組合（以下「組合」という。）は、合資会社山陽工務所の従業員をもって昭和49年7月30日結成された労働組合で、本件申立て当時の組合員数は13

名である。

- (2) 被申立人合資会社山陽工務所（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、山口市）に住所をもち、資本金280万円、従業員18名（50年6月1日現在）をもって、主として土木工事請負業、宅地建物取引業を営んでいる。

2 本件にいたるまでの労使関係

- (1) 組合は、結成後直ちに賃上げ、夏期手当の支給等を要求して団体交渉を行い、また、企業縮小に伴う人員整理の必要がある場合は、会社は組合と協議し、両者の合意によって行うなどの同意事項について、49年8月28日付の確認書を取りかわすなどした。

その後も、組合は、就業規則の制定に際し、会社に対し意見を述べたり、年末手当の支給を要求して団体交渉や1時間の時限ストを2日間にわたり行うなど、活発な組合活動を行った。

- (2) 組合は、50年4月から、賃上げ等を要求して団体交渉を行ったが、会社は、石油ショック以来の不況による経営難を理由に、ゼロ回答に終始したため、労使間の対立は激化した。

このような状況のなかで、無限責任社員B1（以下「社長」という。）は、現場代理人に対して、5月13日付の書面で「現場代理人は社長の委任を受け、工事現場において、工程の管理、品質管理、労務管理、器材の管理、資材の発注、工事発注者及び地元関係者との折衝などすべてにわたる権限を行使する立場であるから、工事を円滑に完了させる責任を社長に対して負うものである」ので「組合活動に参加し、社長の許可なく一時でも現場の責任を放棄するようなことがあれば、社長は即時現場代理人の地位を解任する」旨通告した。

- (3) 組合は、5月13日勤務時間終了後、従業員控室使用の許可を求めることなく職場集会を開いた。これを知った社長は、職場集会終了後、組合執行委員長A1（以下「A1」という。）に対して、会社の施設を使用して集会を開く場合は、会社の許可を受けないと就業規則に違反する旨注意したところ、A1は今後気をつける旨述べ謝罪した。

しかし、組合は、翌14日の勤務時間終了後、再び従業員控室使用の許可を求めずに

職場集会を開催して、17日に半日ストを執行する旨決議したが、更に15日にも勤務時間終了後、同様にして職場集会を開いた。

16日朝、社長は、全従業員を集め、会社施設使用の許可をえずに14、15の両日におわたって職場集会を開催したので、A1をけん責処分につし、18日までに始末書の提出を命ずる旨記載した書面を読みあげ、A1に手渡した。

更に社長は、ぜん息の治療のため入院するが、後事は無限責任社員B2（以下「B2」という。）に託す旨全従業員に告げた。

なお、A1は、その始末書を提出しなかった。

- (4) 5月17日の朝から、組合は半日ストに突入し、会社は直ちに1日間のロックアウトを宣言した。

しかし、組合と会社の話し合いの結果、会社はロックアウトを解除し、11時半頃から、会社側はB2が、組合側はB2の意向もあり、ストライキに参加した者全員が出席して団体交渉が行われた。その結果、①賃金については社長退院後に賃上げをする方向で話し合う、②勤務時間短縮についても積極的に話し合うよう社長に助言すること、等を内容とする団体交渉確認書を取りかわし、組合は12時頃ストライキを解除した。

ところが、社長退院後の6月11日に、会社は組合に対して、不当な争議行為の結果できた5月17日付の確認書を決して正当なものと認めるわけではないが、その趣旨を尊重して、賃上げ前に解決すべき諸問題を解決したうえで、9月から賃上げするよう努力する旨書面で回答した。

- (5) 5月17日午後、山口市大字大歳字高土井の現場では、現場代理人である組合員A3（以下「A3」という。）のもとに、組合書記長A2（以下「A2」という。）ほか数名が、水田に水抜きのためのパイプを埋設し、土を踏み固める作業に従事していた。

午後3時頃、B2及び同人の息子で現場代理人見習いのB3（以下「B3」という。）は、現場近くを通りかかり観察したところ、従業員が立ったままなので仕事をしていないと判断した。

そこでB3は、B2から注意してくるよう言われたので、従業員の近くまで行き、従業員に対して「馬鹿たれ、仕事をせんか。」などと叫んだ。これを聞いたA2は、B3のいるところまで走って行き、「馬鹿」という失言を撤回するよう求めて、激しく口論しつめ寄っていくうちに、B3は、水路にそった約70センチメートルの高さに盛った土の上から転倒した。

- (6) 会社は、組合員に対しては、仕事がない旨を告げ、6月11日から13日まで、従業員控室に終日待機させたことをはじめ、その後も田植えや山の下刈りに従事させるのみで、土木工事には従事させなかったが、一方では、新たに雇い入れた約4名の従業員と非組合員を、受注した工事に従事させていた。

この間の6月12日及び13日にA1とA2は、会社は無断で外出し、当委員会に、賃上げ及びけん責処分撤回等に関してあつ旋を申請した。しかし、会社は、あくまでも自主解決するとして、あつ旋に応じなかったため、当委員会はあつ旋を打ち切った。

3 組合員A4及びA5の解雇

会社は、49年末の団体交渉以来、折にふれ組合に両名の解雇の必要性を説明してきたが、50年6月12日付の文書で、A4は身体障害者で、最近特に足もとがおぼつかなくなり、作業中再々転倒するため、また、A5は69歳（50年6月12日現在）の老令で、近年体力の衰えが著しいため、両名は土木工事に安全に従事する体力が無くなったとして、解雇予告通知を行った。

なお、A5は、一人前の作業はできず、現場代理人の配慮によってモルタル練りなど危険の少ない軽作業に従事し、重労働や高所での作業には従事しておらず、集団検診においては糖尿病であるとの診断を受けている。

また、A4は、6月14日付の退職届を、会社に提出している。

4 組合員A6の解雇

会社は、欠勤日数が多く、しかも無届欠勤であることを理由に、A6を名宛人として6月12日付で解雇予告通知をしたところ、名宛人はいないとして返迫された。調査の結果、同人の本名がA6であることが判明したため、会社は、上記理由に偽名使用を付加

し、6月14日付で再度解雇予告通知をした。

なお、同人の入社以来約一年間の出勤日数は85日であり、4月1日から解雇予告の日までの間は9日出勤したのみである。

5 A2の解雇

6月16日社長は、5月17日現場において、B3に暴力をふるったとしてA2に謝罪を求めたが、A2は、そのような事実はないし、またその事実があるとする証人もいないではないかなどと述べた。

そこで会社は、暴力行為及び6月13日に無断で職場を離脱したことを理由として、6月19日付で、A2に対して解雇予告通知をした。

6 A1の出勤停止5日の処分

会社は、A1が、5月16日のけん責処分に対して始末書を提出しないこと及び6月13日に無断で職場を離脱したことを理由に、6月20日付でA1を出勤停止5日の処分にした。

7 A3関係

A3は、6月20日朝社長に対して、しばらく休むが忙しくなったらまた呼んで欲しい、6月分給料は計算が面倒だから月末まで丸々もらいたい旨告げ、同日夕刻現場代理人として預っていた図面や写真機、スチールテープ等の用具及びガソリンのチケットを返還し、会社に失業保険の手続きや退職金の支払いを求めた。

これに対して会社は、直ちに6月分の給料全額を支払い、同人の車を借り上げていたため会社が負担していた自動車税に関する清算はしないこととし、税金その他の計算をすませ、退職金は前例がないとして支払いを拒んだが、これで貸し借りなしとする合意ができた。

その後、会社が離職証明書を準備したので来社するよう連絡したところ、A3は退職の意思はない旨答えた。そこで会社は、同人に対して、すでに雇用契約は退職により解約されており、また再雇用の意思はないので、離職証明書の記載事項の確認のため来社するよう、6月28日付の文書で通知した。

8 組合旗の撤去

組合は、6月末頃、組合員の解雇の撤回を要求して闘争を展開し、会社敷地内に組合旗を立てた。しかし、会社が組合旗の撤去を求めたので、これを会社敷地外にたてかえたところ、会社は、7月23日に2回にわたり無断でこれを撤去した。

9 組合員A7及びA8関係

- (1) A7は、6月20日社長にA3と行動を共にする旨電話で伝え、その後入社しなかった。しかし、同人が8月頃A1を通じて、就労について会社の意向を打診してきたので、社長は、働く意思があれば出て来てても良い旨答えた。ところが、A7は、8月18日頃、会社に何ら連絡することなく、A1と就労していたので、出社のあいさつも無いことに腹を立てた社長は、今後入社しないよう同人に告げた。
- (2) A8は、自分の都合で6月以前から入社していなかったが、8月頃田仕事もかたづいたので、きょうからまた使って欲しい旨社長に申し出たが、社長は、きょうからといっても会社の都合もあるので暫く待つよう答えた。

第2 判断

1 当事者の主張の要旨

(1) 組合の主張

会社は、組合員に対して、次のアないしキのとおり不当な処分等をしたが、これは組合活動を嫌悪して行った労働組合法第7条第1号に該当する不利益取扱いであり、またア、オの(ア)及びクについては、同法第7条第3号に該当する組合破壊を意図した支配介入行為である。

ア 組合員を土木工事に従事させないこと

会社は、新規工事を受注しているのに、仕事がないとして組合員を土木工事に従事させず、一方では新たに従業員を雇用してこれに従事させている。

イ 組合員A4及びA5の解雇

両名は、長年会社に勤務し、現場代理人の指示に従いそれ相応の仕事を立派にやりとげているし、両名の体力的条件は1、2年前と同じであり、ここ1年間にも負

傷した事実はないので、本件処分は、両名のスト参加を理由とするものである。

ウ 組合員A6の解雇

A6は、入社の際、今までの仕事の関係上時々欠勤する旨述べ、会社の了解を得ており、また欠勤する場合は会社に電話連絡していたので、会社の解雇理由は不当である。したがって、本件処分は、同人のスト参加を理由とするものである。

エ A2の解雇

B3がA2に対して暴言をはいたので、撤回するようつめ寄ったところ、B3が足をすべらせて尻もちをついたのに、会社はA2が暴力をふるったとし、また、6月13日にあつ旋申請のため無断で外出したときは、会社が組合員を従業員控室に待機させていたときであり、しかも会社に責任者がいなかったため連絡できなかった事情もあるので、本件処分は、A2を解雇して組合活動を停滞させ、ひいては組合を破壊しようとしてなされたものである。

オ A1関係

(ア) けん責処分

職場集会は、勤務時間終了後に開かれているし、また、もともと組合活動を会社に届ける必要はないのであり、A1に対するけん責処分は、組合活動への弾圧と翌日のストライキを阻止するためになされたものである。

(イ) 出勤停止5日の処分

始末書の提出を命ずる根拠となるけん責処分が不当労働行為であるし、また、6月13日にあつ旋申請のため無断で外出したときは、会社が組合員を従業員控室に待機させていたときであり、しかも会社に責任者がいなかったため連絡できなかった事情もあるので、本件処分は、人事権を乱用して組合破壊をねらったものである。

カ A3関係

会社は、A3に事実上現場代理人の仕事を与えず、そのため同人が就労の意欲を失って休職を申し出るようにさせたうえで退職扱いとしたが、これはスト参加を理

由とする事実上の解雇であり、組合の破壊をねらったものである。

キ 組合員A 7及びA 8関係

会社は、6月20日A 7に、6月26日A 8に対して、それぞれ休業通告をし、両名の就労を拒否しているが、これは両名のスト参加を理由とする事実上の解雇であり、組合の切崩しをねらったものである。

ク 現場代理人に対する通告書

会社が、現場代理人に対して、ストライキに参加すれば現場代理人の任を解く旨の通告書を出したことは、組合活動に対する支配介入である。

(2) 会社の主張

次のとおり、組合の主張するような不当労働行為の事実はない。また、組合は労働組合法第2条ただし書第1号に規定する使用者の利益代表者である現場代理人を含んでいるので、もともと救済を受け得ないものである。

ア 組合員を土木工事に従事させないこと

会社が意識的に組合員なるがゆえに、工事に従事させなかった事実も、組合に対する支配介入の事実もない。

イ 組合員A 4及びA 5の解雇

A 4は身体障害のため、A 5は老令のため、労災事故の発生が憂慮されるほど工事に従事する体力がないので、就業親則により解雇予告したものである。

なお、A 4は退職届を提出している。

ウ 組合員A 6の解雇

無届欠勤をはじめ欠勤がきわめて多いので、就業親則により解雇予告したものである。

エ A 2の解雇

作業を怠けているのを注意したB 3にA 2が暴力をふるい、しかも少しも反省の色がなく、また、無断職場離脱をしたので、就業規則により解雇予告したものである。

オ A1 関係

組合が2回にわたり、許可なく会社施設を使用して職場集会を開催したので、就業規則によりけん責処分としたものである。

また、無断職場離脱をし、さらにけん責処分に対して始末書を提出しないので、就業規則により5日間の出勤停止処分としたものである。

カ A3 関係

A3は、携帯品等を全て返還し、しかも離職証明書や退職金の支給を要求して自発的に退職したものである。

キ 組合員A7及びA8 関係

組合が主張するような、スト参加を理由として就労を拒否した事実はない。

ク 現場代理人に対する通告書

現場代理人は、労働組合法第2条ただし書第1号に該当する者であり、不当ではない。

2 判断

(1) 組合員を土木工事に従事させないこと

前記第1の2の(1)(4)(6)及び8認定のとおり、会社が就労させるべき土木工事がありながら、組合員を排除して非組合員のみ従事させたことは、①組合が結成以来活発な組合活動を続けてきたこと、ストライキ及び交渉経過には特に不当なものを見出し得ないにもかかわらず、スト当日に作成された団体交渉確認書を不当とするがごとき書面を出したこと、③組合旗を無断で撤去したこと、④自主解決すると称しながら、何ら争議解決に努力した形跡の疎明もないこと等によってうかがえる会社の組合敵視、特にストライキに対する敵視を併せ考えると、会社が組合活動を嫌悪し、半日ストに対する報復としてなした作業割当上の不利益取扱いであり、かつ組合の弱体化を図った支配介入として、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断せざるを得ない。

(2) 組合員A4の解雇

A 4は、前記第1の3認定のとおり、解雇予告期間中に退職届を提出しており、同人が自己の意思に反して退職届を提出させられたとの疎明もないことから、自主退職したものと認められる。

よって、組合は、同人にかかる原職復帰、バックペイを求める被救済利益を有しないものと解するのを相当とする。

(3) 組合員A5の解雇

前記第1の3認定のとおり、もともとA5は、体力的理由から一人前の作業はできず、また集団検診において糖尿病との診断を受けており、同人の体力は衰えていたと認められるが、会社が主張するような労災事故の発生が憂慮される程体力がなくなつたと認めるに足る疎明はない。しかし、同人が顕著な組合活動をしたとか、スト参加を理由として特に同人が会社から嫌悪されたとの疎明がないばかりか、かえってスト以前の49年末から、折にふれ会社が組合に同人の解雇の必要性を説明していた経緯もあるので、組合の主張は採用できない。

(4) 組合員A6の解雇

前記第1の4認定のとおり、A6は、極めて出勤状況が悪いのでこれを解雇理由とすることは不自然ではない。

また、会社が、特に同人のスト参加を嫌悪したとの疎明もないので、組合の主張は認めることができない。

(5) A2の解雇

ア いわゆる暴力行為について

前記第1の2の(5)及び5認定のとおり、会社は、B3の転倒はA2が突き倒したものであるとするので以下検討する。

B3の供述では、盛りあげた土の上にしたところ、A2が右手にスコップを持ち、かけ登ってきて突き当たる寸前、スコップを左脇下にかわし、半身になって右肩でB3の胸の真中に突き当たったので真後ろに倒れた等明確かつ詳細に述べているが、一方ではスコップを持っていたかについては、よく記憶していないような供述をし

たり、突かれたとする箇所を右胸と答えるなどして一貫性に乏しく、また、B 2の供述も100メートル有余も離れていたとするにもかかわらず、B 3の供述に合わせたようなものであって、両名の供述は措信できず、したがって、会社の主張する暴力行為の存在はそのまま認めることはできない。

また、前記第1の2の(4)及び(5)認定のとおり、いわゆる暴力行為なるものは、会社が報復的行為に出る原因となった半日スト直後のことでもあり、しかもB 3は、現場代理人に就労状況の説明を求めることなく、いきなり馬鹿呼ばわりしてA 2との口論の原因を作った非があり、処分理由の一とする以上、B 3の非も考慮すべきところ、そのような形跡はない。

イ 無断職場離脱

前記第1の2の(6)及び(5)認定のとおり、無断で職場を離脱したことは、明らかに就業規則に違反するものであり、出発時に責任者不在のため会社に連絡できなかったとの疎明もないが、同時に会社に再三注意されていたながら、無断職場離脱を繰り返したとの疎明もないことから、その外出の目的及び半日スト後組合員のみが待機せしめられていた状況下に起ったものであること並びに会社が争議を自主解決すると称しておきながら、その後自主解決に努力した形跡もないこと等を考慮するならば、A 2及びA 1の非のみ責めることは当を得ない。

ウ 結論

したがって、以上のとおり処分理由とする暴力行為の事実が認められず、無断職場離脱を理由に直ちに処分することは首肯しがたいにもかかわらず、会社がこれらを理由に解雇したことは苛酷にすぎ、しかも会社は、A 2に暴力行為があったとしながら、何ら処分しないまま1か月近く経過して、無断職場離脱とともに解雇理由としたことも不可解であり、前記第2の2の(1)判断のとおり会社の組合活動に対する強い嫌悪の態度及びA 2がその組合活動の中心的立場にあったことを併せ考えると、会社は、A 2の組合活動を嫌悪する余り、同人の就業規則違反の無断職場離脱を奇貨として解雇したものと認めざるをえず、このことは労働組合法第7条第1号

に該当する不当労働行為である。

(6) A 1 関係

ア けん責処分

前記第1の2の(3)認定のとおり、就業規則上、会社施設内で集会をする場合は許可を受けるべき旨定めており、申請手続き自体に組合活動を阻害するといった特段の事情が認められない本件においては、組合は、会社に対して許可申請をすべきであった。

しかも組合は、就業規則の制定にあたり、規定に関して意見を述べるなどしてその内容を承知しており、また事前に社長からA 1が口頭で注意を受けていながら、就業規則を無視して許可申請をしなかったものであるから、処分を受けても止むを得ないと考えられ、その処分も軽いのでことさら組合活動を理由に不利益に取り扱ったとは解されず、本件処分が労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するとの組合の主張は採用できない。

イ 出勤停止5日の処分

前記第1の2の(3)(6)及び6認定のとおり、無断職場離脱については、前記第2の2の(5)のイ判断のごとく就業規則違反とはいえ、A 1らの非のみ責めることはできないものであり、また、これにけん責処分に対する始末書不提出を加味しても、いきなり本件のごとき処分を行うのは苛酷であって、納得できるものではなく、前記第2の2の(1)判断のとおり、会社の組合活動に対する強い嫌悪の態度を併せ考えると、会社は、委員長としてのA 1のストライキをはじめとする組合活動を嫌悪する余り、就業規則違反に藉口して本件処分をしたものと解さざるを得ず、このことは労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(7) A 3 関係

前記第1の7認定のとおり、A 3は、社長に対してしばらく休む旨告げ、会社から預っていた図面その他の用具等を返し、失業保険の手続きや退職金の支払いを求め、会社から最後の給料を受領し、税金その他の清算をすませた。以上をもって互いに貸

し借りなしとする合意が、同人と会社の間で成立している。

しかも会社が、本人の意思に反して、退職又は休職を申し出るようにさせたとの疎明もないので、同人は自主的に退職したと解するのを相当とし、事実上の解雇とする組合の主張は採用することができない。

(8) 組合員A 7及びA 8関係

A 7は、前記第2の2の(7)において判断したA 3の退職に際して、前記第1の9の(1)認定のとおり、6月20日、社長にA 3と行動を共にする旨述べ、その後出社しなかったもので退職したものと認められる。その後、A 7は、再雇用の内諾を得たものあいさつもせず勝手に就労していたため、社長の怒りをかって再雇用を拒否されたものである。

A 8についても、前記第1の9の(2)認定のとおり、自分の都合で出勤しなかったものであり、就労を申し出たとき時機を待つように告げられたものである。

しかも両名が、顕著な組合活動をしたとか、スト参加を理由に特に会社から嫌悪されたとの疎明もないので、スト参加を理由に就労を拒否し、事実上解雇したとの組合の主張は採用できない。

(9) 現場代理人に対する通告書

本来、だれを組合員とするかは労働組合の自由であるので、非組合員たるべき者の範囲を確認したり、保安要員をスト参加者から除外するよう労働組合に交渉を申し込むのは格別、本件のように、スト直前に直接組合員であるA 3に対して、前記第1の2の(2)認定のごとく、不利益を示してスト参加を阻止せんとする文書を出すことは、組合活動に対する支配介入として許されないところであり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(10) 申立人適格

A 3は、前記第2の2の(7)で判断したとおり、自主退職しており組合員中に現場代理人がいないのであるから、現場代理人が労働組合法第2条ただし書第1号に該当するか否かは、会社が主張するように組合が救済を受ける資格を左右するといったもの

ではない。

第3 救済方法及び法律上の根拠

組合は、①A4、A5、A6及びA2の解雇撤回と原職に復帰するまでの平均賃金を支払うこと、②A1に対するけん責処分及び出勤停止5日の処分を取消し、5日間の賃金を支払うとともに文書で陳謝すること、③組合員を土木工事に従事させるとともに文書で陳謝すること、④現場代理人に対する通告書を撤回すること、⑤A2を告発したことに対し、文書で陳謝し、慰謝料20万円を支払うこと、⑥A3に対する不利益取扱いを撤回し、休業補償相当額の慰謝料を支払うこと、⑦A7及びA8に対する休業通告を取消し、休業補償を支払うこと等を救済内容として請求しているが、慰謝料の支払いは原状回復の範囲をこえるので、労働委員会規則第34条により、主文のとおり却下することとし、その余の請求については、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。

昭和52年2月24日

山口県地方労働委員会

会長 稲 光 一 夫