

大阪、昭51不113、昭53. 3. 17

命 令 書

申立人 日本労働組合総評議会大阪地域合同労働組合

被申立人 ナニワ精機株式会社

主 文

- 1 被申立人は、A 1 に対して、次の措置を含め、昭和51年7月20日付け解雇がなされなかったと同様の状態に回復させなければならない。
  - (1) 原職相当職について日本労働組合総評議会大阪地域合同労働組合と団体交渉を行うこと
  - (2) 昭和51年7月21日以降原職相当職に復帰する日までの間において、同人が受けるはずであった賃金相当額（ただし、1か月の賃金相当額は、同人の日給額に解雇前3か月の1か月当りの平均出勤日数を乗じて得た金額とする）及びこれに年率5分を乗じた額を支払うこと
- 2 被申立人は、申立人に対して、下記の文書を手交しなければならない。

記

年 月 日

申立人代表者あて

被申立人代表者名

当社が、貴組合員に、貴組合からの脱退を求めたことは、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ことを認め、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

- 3 申立人のその他の申立ては、棄却する。

理 由

## 第1 認定した事実

### 1 当事者等

- (1) 被申立人ナニワ精機株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、大阪市）に事務所を置き、申立外佐野安船渠株式会社（以下「佐野安船渠」という）の下請を中心に船舶のエンジンの修理、組立てを主な業務としていて、本件審問終結時、従業員は15名である。会社の代表取締役B 1は、佐野安船渠の下請会社約40社で組織された佐野安船渠下請事業協同組合（以下「協組」という）の理事でもある（以下、同人を「B 1社長またはB 1理事」という）。
- (2) 申立人日本労働組合総評議会大阪地域合同労働組合（以下「組合」という）は、大阪府下の労働者約300名で組織されている。組合には、その下部組織として、佐野安船渠の下請会社の従業員及び被解雇者によって、佐野安ドック下請労働者支部(昭和51年3月17日結成、以下「支部」という)が組織されている。

### 2 組合と会社及び協組との労使関係

- (1) 支部結成と同時に、会社従業員A 1（以下「A 1」という）は組合に加入した。その後同人は、支部執行委員に就任した。
- (2) 3月17日午後、組合は、協組に協組及び下請各社あての賃金の引上げ・労災に関する休業補償・就業規則の明示等についての要求書を提出し、即時団体交渉の開催を求めたが、協組は、後日各社の意見をまとめ一括回答する旨述べ、同月29日を次回交渉日とすることで双方合意した。

しかし、その後協組は、団体交渉について交渉人員及び交渉時間の制限等の条件をつけ、更には、組合の法律上の資格の有無の不明等を理由に団体交渉を拒否するに至った。

なお、同月25日ごろ、会社は、労使問題に関するすべての団体交渉の権限を協組に委任した。また、組合は、その後こうした事実を知った。

- (3) これより先、協組理事長B 2（以下「B 2理事長」という）は、佐野安船渠の従業員で組織されている総評全日本造船機械労働組合佐野安船渠分会（以下「分会」という）に対して、分会の組合への支援活動をやめるよう申し入れていたが、3月17日にもB 2

理事長及びB 1 理事は佐野安船渠を訪れ、同社に対して「下請従業員が組合に加入すれば困る。佐野安船渠から分会の方へ注意してもらいたい」旨要望した。

(4) また、翌18日、B 1 社長は、会社従業員に対して「支部が結成されたが、加入するについては悔いのないように」との旨述べ、またA 1 に対して「組合をやめろ。組合を結成したために会社が潰れたらどうする。会社の従業員だけでなく、他の企業の従業員まで路頭に迷うことになったらどうする」と述べた。

(5) ところで協組は、3月18日以降、組合否認のビラを再三に渡って下請従業員に配布した。そのうち、同月22日に配布されたビラには、「A 1 とはどんな人物であるか一例を紹介します。出勤は月10日前後で昨年12月末にこのような勤務ぶりではやめて貰わねばとすでに警告している人物であります。このような人物を赤ワンが指導者に祭り立てて、真面目な皆さんを引き込んでおります」等と記載されていた。

なお、これらのビラの件について当委員会は、組合の申立てに基づいて審査した結果、この協組の行為は、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と判断し、52年4月14日、救済命令を発している。

### 3 A 1 解雇に至る経緯等

(1) 会社には、①エンジンの修理及び仕上げ部門、②足場部門、③造機運搬部門、④造船運搬部門があったが、A 1 は、44年以降同社本工として勤務し、本件解雇前において、造船運搬部門の「玉かけ」（船舶の積荷運搬につき、クレーン操作の補助的役割として、鉄骨等の荷物にワイヤーロープをかけ、安全性を確認し、クレーン士に合図する等の業務）に従事していた。この業務は、地上又は、新造船のデッキの上20～30メートルの高い場所で行われる場合もあった。

(2) A 1 は、48年6月には「左膝骨折」によりその後約40日間、同年12月には「右腰骨折」によりその後約80日間、そして50年5月には「右踵骨折」によりその後60日余りの間それぞれ労働災害のため欠勤した。同人は、上記50年5月の負傷の治療を経て、同年8月に復職したが、その後も通院加療を続け、このため、9～12月にかけて30日余りの間欠勤した。また、翌51年1～5月にかけて約20日間欠勤したが、これは、上記負傷の治療の

ための通院のほか、かぜ等他の疾病をも理由とするものであった。

なお、同人は、おおむね長期に及ぶ病気欠勤の場合は、出勤の際診断書を提出したが、数日の場合は提出しなかった。もっとも同人は、病気欠勤する場合は、おおむね会社へその旨電話連絡していた。

(3) 50年4月以降の造船運搬部門の人員構成と出勤状況等は次のとおりである。

ア 造船運搬部門の従業員は、50年3月の時点で6人であったが、その後、高齢等を理由とする退職が相次ぎ、1年後の51年2月には、A1及びC1の2名を残すのみとなった。

イ 50年4月より同年12月までのA1の出勤状況は、前記のとおり労働災害による欠勤のため出勤日数が少なく、出勤率は50%を割っていた。

また、C1は、同年10月ごろまでは、その出勤率は90%であったが、11月以降病気欠勤が急増し、11～12月の出勤率は50%となった。

ウ そこで50年12月末、B1社長は、A1を呼び出し、造船運搬部門の受注契約の減少傾向に加えて、同人及びC1の出勤状況の悪いことを理由に50年度末で同部門を廃止し、同人らの解雇を考えている旨伝えた。

なお、B1社長はこの時点で、同部門にいた残る他の1人の従業員については、近日退職させる意向をもっていた。

エ しかし、51年に入り、C1の出勤率は、1月はほぼ100%、2月は20%強と月によって変動は激しかったものの、A1の1～2月の出勤率は75%になったため、B1社長は、2月末、A1に対し、この調子なら同部門は廃止しない旨告げた。

オ その後、51年5月ごろまでA1の出勤率は、80%であったが、他方、C1は、前記と同様の状況が継続し、4月11日以降は欠勤状態が続き、5月末で退職した。このため造船運搬部門の従業員は、A1だけとなった。

(4) 6月に入りA1の欠勤が急増するようになった。すなわち、同人は、同月3日付けで「急性胃腸炎兼メニエル症候群」（約5日間の要安静加療）、また8日付けで「メニエル症候群」（通院加療中だが、耳鳴・頭重・軽度のめまい等が持続するので、なお約9日間

の要安静加療)の診断を受ける等欠勤日数は同月1か月間で18日に及んだ。なお、B1社長は、上記3日付け診断書が提出された6月7日、同診断書を作成したC2医師(以下「C2医師」という)に前記疾病が、A1の従事する「玉かけ」にどのような影響を与えるかについて照会して、後述のような回答を得た。

(5) 他方、同月17日佐野安船渠は、会社に対して、A1が5日以上無断で欠勤しているとして、同人の佐野安船渠への入門を、同月22日付けで禁止すると通知してきた。このため、B1社長は17日出勤していた同人と会い、前記8日付け診断書を佐野安船渠に提出したので、上記通知は撤回された。

(6) 翌18日、会社は、出勤してきたA1に対して、7月20日付けで解雇する旨の通知書を手交した。それによれば、①昨年来、再三にわたる勤務状態改善の警告にもかかわらず、何ら反省するところなく無断欠勤が続き、会社業務に支障が生じていること、②現在の作業は同人にとって年齢(59歳)の点で負担となっていること、③メニエル症候群の症状は、C2医師に照会したところ「発作的にめまい、耳鳴りが生じ、高所作業等は特に危険を伴うため避けるように」との要請があったこと、④同人は、毎年のように重大な災害事故を起こしており、今後もその危険があることを解雇理由として挙げていた。

(7) そこでA1は、C2医師に会い、同医師の診断した疾病を理由の一つとして会社より解雇通知を受けた旨告げたところ、C2医師は、精密検査を受けるよう勧め、大阪医科大学病院の専門医を紹介した。そこで、同病院で精密検査を受けた結果、7月13日、「高血圧症及び軽度肝障害」(現在通院加療中)との診断が下された。

なお、その際、メニエル症候群については言及されなかったが、C2医師の診断を受けた当時のA1の症状は、高血圧症によるものではないかとの推察的所見が述べられた。

また、A1はかねてから会社内での定期検診で「高血圧症」の診断を下されることがあった。

(8) これより先、6月22日、A1はB1社長に会い、上記解雇に異議を唱え、その理由の一つであるC2医師の所見に関して、前記のとおり、後日精密検査を受けることになっている旨述べた。これに対して、B1社長は、主としてA1の疾病とりわけ「メニエル

症候群」の診断書が、続けて2回も出されたことを重視して解雇した旨述べるとともに、「組合は、会社を潰すのが目的だ。きみらは、そういう者の手先として使われているだけだ。きみがそうしたことで、絶対解雇を撤回しない」などといった旨の発言を繰り返すのみで双方の話し合いは、平行線をたどった。

- (9) 6月24日、組合及び支部は、会社に対して、解雇理由の説明を求め、同月30日までに本件解雇の撤回について団体交渉を行うよう文書で申し入れた。しかし、B1社長は、協組に団体交渉の権限を委任していることを組合が知っているはずだと考え、この申し入れに応じなかった。
- (10) その後組合は、7月19日こうした会社の態度に抗議し、同月20日に前記の事項について団体交渉を行うよう文書で会社に申し入れたが、会社はこの申し入れに応じなかった。
- (11) 会社は、7月末日をもって造船運搬部門を閉鎖した。

## 第2 判断

### 1 会社の組合員に対する言動について

- (1) 組合は、会社は暴行、脅迫等によって組合員に脱退を強要したと主張し、会社は、これを否認している。
- (2) 51年3月18日及び6月22日、B1社長がA1に対してなした前記認定の言動は、同人が組合員ないしは支部役員であることに対して不当な威圧を加え、組合脱退を迫ったものと考えられる。したがって、この会社の言動は、組合の運営に支配介入する行為であり、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。

しかしながら、他の一般組合員に対して、会社が組合の上記主張のような行為をなしたとの事実は認められず、組合の主張には理由がない。

### 2 A1に対する解雇について

- (1) 会社は、①A1は、同人の不注意によるとみられる労働災害をよく起こし、このための欠勤が多く、加えて再三の警告にかかわらず無断欠勤を重ねる等出勤率が悪かったこと及び51年6月1日以降同月16日まで無断欠勤（事後に診断書を提出したのみ）を続けるに至っては、従業員に無断欠勤を戒めた5月15日付けの会社通達を無視するものであ

ったこと、②同人は、高年齢で、そのうえ高血圧症及びメニエル症候群と診断されており、高所で行うこともある作業にこれ以上従事させることは危険であること、③業界の不況の下、A1の所属する造船運搬部門の縮小ないしは廃止を企図していたところであり、50年年末には同部所属の従業員は、同人のみとなり、しかも、同人の勤務状況の好転が望めなかったこと等から同人を解雇するとともに51年7月限り同部門を廃止したものであると主張する。

- (2) 前記認定のとおり、A1の50年4月以降12月までの出勤率は、労働災害による欠勤のため、50%を割っている。加えて、C1についても、同年10月ごろまでは良好な出勤を続けていたが、その後同年年末にかけて欠勤が急増している。したがって、このような事情のもとでB1社長が造船運搬部門の廃止を考えたことは、当時としては十分な理由があったものといえる。そして、翌51年初頭以降、A1の出勤状況がかなり好転したことによって、B1社長は同部門廃止の方針を棚上げし、更にその後もA1の比較的良好な出勤状況が継続されたことによってC1の不安定な出勤状況にもかかわらず、同部門廃止の方向は棚上げされたままの状態と推移したと考えられる。したがって、4月11日以降、実質的に同部門ではA1の一人勤務という形となっても、同人の良好な出勤状況が確保され、他に別段の事情がない限り同様の状況が継続されたものと考えられる。

ところが、6月に入り、A1の欠勤が続き、とりわけ同人より「メニエル症候群」なる診断書が提出されるに及んでB1社長は、これ以上の勤務の継続が同人にとって危険であると判断し、当時ただ一人造船運搬部門所属の従業員であった同人を解雇するとともに、受注減少下の同部門を廃止したものと解され、この限りでは、一見本件解雇もやむを得なかったもののように見える。

ただし、A1の解雇理由として、同人が無断欠勤を重ね、51年5月15日付けの会社通達を無視したことを挙げているが、こうした事実を認めるに足る疎明がなく、採用できない。

- (3) しかしながら、前記認定のとおり、B1社長は組合の結成を快く思っていなかったこと、B1社長のA1に対する3月18日の発言、同月22日にB1社長が理事をしている協

組の配布ビラによって同人を名指しで非難したこと、及び6月22日には、A1がB1社長に対して解雇に異議を唱えたとき、会社つぶしの組合の手先呼ばわりするといった態度に出たことから判断すれば、本件解雇の理由の中に、A1が組合員であること、ないし活発な組合活動を行っていることも含まれていたことは明らかであり、しかも、上記のようなB1社長らのA1に対する一貫した態度からみて、それが主たる解雇理由となったものと推認される。

したがって、以上総合判断すれば、本件解雇は、やむを得ない事情があったとしても、結局のところ労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

- (4) なお、前記認定のとおり造船運搬部門は廃止され、A1を原職に復帰させることはできないので、原職相当職の決定について、当事者双方の自由的交渉に委ねるのが適当である。

### 3 団体交渉について

組合は、本件解雇について会社は何ら正当な理由なく組合との団体交渉を行っていないと主張する。

しかしながら、組合は会社が労使間の問題についての団体交渉の権限を一切協組に委任しており、また組合は、このような交渉形態をとっていることを知っていたにもかかわらず、本件解雇について協組に団体交渉を申し入れたとの事実を認めるに足る疎明がないのであるから、組合の上記主張には理由がなく、この申立ては棄却せざるを得ない。

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53年3月17日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎