

京都、昭51不6、昭53.4.28

命 令 書

申立人 全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部

被申立人 株式会社 福田生コン

被申立人 株式会社 京都福田

主 文

- 1 被申立人株式会社福田生コン、同株式会社京都福田は、A 1 に対する昭和50年4月15日の解雇及び昭和52年8月18日の解雇をいずれも取り消し、原職に復帰させるとともに、昭和50年4月16日から原職復帰に至るまでの間同人が受けるべきはずの諸給与相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人株式会社福田生コン、同株式会社京都福田は、A 2、A 3 に対する昭和50年5月31日の解雇を取り消し、原職に復帰させるとともに、同月26日から原職復帰に至るまでの間同人らが受けるべきはずの諸給与相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人株式会社福田生コン、同株式会社京都福田は、下記内容の文書を申立人に交付するとともに、同内容の文章を縦1メートル、横1.5メートルの模造紙に墨書し、被申立人株式会社福田生コンの従業員が見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

株式会社福田生コン及び株式会社京都福田は、全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部福田生コン分会の組織壊滅を狙って分会員A 1、同A 2、同A 3の3名を解雇したことは不当労働行為であったことを認め、今後かかる行為はいたしません。

以上、京都府地方労働委員会の命令により誓約いたします。

昭和 年 月 日

全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部

執行委員長 A 4 殿

株式会社 福田生コン

代表取締役 B 1

株式会社 京都福田

代表取締役 B 2

## 理 由

### 第 1 認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 被申立人株式会社福田生コン（以下会社又は福田生コンという）は、肩書地（編注、京都市）に所在し、従業員約29名をもって生コンクリート及びコンクリートブロックの製造と販売を営む会社で、その設立は昭和49年3月13日（以下年号の昭和は省略する）である。

同社は50年2月28日から現在の社名となったが、それ以前は京都洛西コンクリート工業株式会社という名称であった。

(2) 被申立人株式会社京都福田（以下京都福田という）は、肩書地（編注、京都府城陽市）に所在し、主として砂利その他建設資材の販売を行う会社である。

(3) 申立人全日本運輸一般労働組合関西地区生コン支部（以下組合という）は、肩書地（編注、大阪市）に所在し、セメント、生コン産業及び運輸一般産業に関連する企業で働く全日本運輸一般労働組合の組合員で組織された支部で、分会数69、組合員数約900名を擁する。組合は、52年10月17日に旧名称全国自動車運輸労働組合関西地区生コン支部（略称全自運関生支部）から名称を変更したものである。

なお、会社内には組合の一分会である福田生コン分会（以下分会という）が存在する。

(4) 本件で救済を求めているA 1（以下A 1という）は、49年10月2日に、同じくA 3（以下A 3という）は、同月6日に、同じくA 2（以下A 2という）は、同月8日にそれぞれ

れ生コンクリートミキサー車(以下ミキサー車という)の運転手として会社に就職した。

## 2 A1の解雇に至る経過

- (1) 会社の設立に至る概略は以下のとおりである。

会社の所在する地には、もと洛西コンクリート工業株式会社なる会社が存在し、生コンクリートやコンクリートブロックの製造、販売を行っていた。ところが同社は49年2月頃多額の負債を負って倒産した。

京都福田の代表取締役会長B2(以下B2会長という)は、この会社の設備を譲り受け新たに京都洛西コンクリート工業株式会社を設立した。倒産した会社には約40名の従業員がいたが、そのうちミキサー車の運転手(以下運転手という)を中心として約15名の有志従業員が新会社へ移った。新会社は50年2月28日に株式会社福田生コンと社名変更した。代表取締役社長にはB2会長の実弟であるB1(以下B1社長という)が就任し、代表取締役専務にはB3(以下B3専務という)が就任した。

- (2) 会社は倒産した会社から引き継いだ工場設備(プラント)を50年1月頃から新規に設備し直した。同プラントは同年4月頃完成し同年5月頃から稼働をはじめた。

工場内には倒産した旧会社の製品などが散乱していたので、会社は運転手などにもそれらの整頓などをさせていた。

また、会社は、生コンクリートを製造、販売する後発メーカーとして顧客の獲得をめざし、始業前に行われる朝礼の際、従業員に顧客と接する服装や態度について注意し、顧客とのトラブルを起こさせないように訓示することが多かった。また、運転手などの採用時にもそのような注意をしていた。

- (3) 49年暮頃から、一部の従業員の中で、年末一時金の支給が遅れたことや運転手が運転業務以外の雑用をさせられることに不満を持ち、労働組合を作ろうという動きが出てきた。

- (4) 50年の初め頃、運転手を中心に会合が行われ、「労働条件やその他のことについても一人では会社に言えないことでも皆が集まってなら言えることもあるから」という趣旨で親睦会を結成することになった。2回ほど準備会を開いたのち15名ほどの運転手が参加

して親睦会を結成しその名称を竹の子会とした。同会の代表にはA 3ほか3名が選ばれた。

- (5) 同年2月3日付で竹の子会は会社に申入書を提出した。その申入書には、月給制などについての会社の考え方を質した「質問」と出荷順序の確立などを求めた「希望事項」が記され、同月25日までに書面で回答するよう記載されていた。

回答期限までに会社の回答がなかったため、同月26日朝、竹の子会の代表の一人であったA 3はB 3専務に対し、申入書への回答はどうなったのか、と尋ねた。B 3専務は「こういう文書は労使を区別していて組合的だ。この会は会費も徴収せず、会則もない。会員ですでに退社した者がいる」、「運転手以外にも加入を呼びかけたらどうか」などと言った。

- (6) B 2会長は会社へ3日に1度くらいの頻度で来ていたが、同月5日朝、会社事務所内において同月3日付の竹の子会からの申入書について、当時会社の工場長であったB 4に対し、「運転手にこんな勝手なことをさせておるのか。おまえがボヤボヤしてるさかいや。もっとしっかりせい」と言ったところ、同工場長はこれを怒って「そんなこと知るか」と言って帰ってしまい、当日のうちに会社をやめてしまった。

なお、その後、竹の子会はさしたる活動もなく自然消滅した。

- (7) 50年3月31日、運転手として会社に入社したC 1は、会社の運転手であるC 2から、「会社には労働組合はない。労働組合はいらぬ会社だ。いま労働組合を作ろうという動きがある」などと聞かされた。

- (8) A 3は、同月初め頃から4～5名の運転手に対し、全日本運輸一般労働組合（当時の名称は全国自動車運輸労働組合）への加入を呼びかけ、自らは同年4月1日に同組合に加入した。

A 2は、同月5日に、A 1も同日にそれぞれ同組合に加入した。そして同日A 3、A 2、A 1の3名は組合の分会を結成し、分会長にA 1、副分会長にA 2、書記長にA 3を選任した。

- (9) これより前同月2日、A 1とA 2が、組合への加入を呼びかける目的で、運転手であ

るC 3宅を訪れたところ、会社の主任であるC 4もC 3宅を訪れた。

- (10) 同年4月15日昼頃、会社の休憩室においてA 1が椅子に寝そべり傍の椅子に足をかけていたところ、B 1社長が来合わせて「こらっ、足をおろせ」と言った。これに対しA 1は「チェッ」と舌打ちして足をおろしたのに対し、B 1社長は「態度が悪い。それは何だ。おまえは首だ」と言ってA 1の首筋をつかんで会社の事務所へ連れていった。

そしてB 1社長は、B 2会長に電話をしたがB 2会長は不在であった。A 1に向き直ったB 1社長は、「どういうことやおまえは、会長と相談しようと思ったが、とにかくおまえは首や。服を脱げ」と言ってA 1の着ていた会社支給の作業服に手をかけた。

A 1が休憩室へ戻った時、A 1とそこに居合わせたA 3に対し、会社の事務員であるC 5（以下C 5という）は、「あなたたちは日曜出勤もしない不良分子です」と言った。

- (11) 翌16日、朝礼において、B 1社長は、「A 1をきのう解雇した。A 1に協調したり助けようとした者があつたら解雇する」と言った。

なお、会社はA 1に対し解雇予告手当を支払っておらず、またその供託もしなかった。

- (12) 同月18日の昼休み時間に、C 5が休憩室へ来て運転手に就業規則に関する説明をした。そこに同席したB 1社長は、「全自運のビラを持っていたり撒いたりしたら、会社を首にする」と言った。ここにいうビラとは同日A 3とA 2が就業時間前に撒いたものであった。

### 3 分会の公然化とA 3、A 2の解雇

- (1) 50年4月19日午後、組合の組合員（以下組合員という）らが60名ほど会社に行き、組合役員ら数名が組合を代表して会社に対し文書で、分会の公然化通告とA 1に対する解雇通告への抗議及び分会員の労働条件に関する団体交渉（以下団交という）の申入れをしようとしたが、応待に出たB 3専務、会社の取締役営業部長B 5（以下B 5営業部長という）らは、「社長は留守です」、「帰ってください」などと言ってこれらの文書の受領を拒否した。

当日の組合の行動にA 3は休憩時間中を利用して、またA 2は昼から早退してそれぞれ組合の腕章を付けて参加した。またA 1は最初からこれに参加していた。

当日、会社からの通報によって、警官が会社へ来たが、若干の事情聴取をただけで引き揚げた。

また、会社構内に集まっていた組合員に対し、会社のミキサー車がヘドロをふりまきながら近づいていやがらせをした。

- (2) 同日夜、会社の付近にある料理店「漁火」において、会社は従業員を集めて会食し、B 1 社長、B 2 会長も出席した。

この会合の冒頭あいさつに立ったB 2 会長は、当日の組合の行動に言及し、「暴力行為があったら私も株主として従業員を暴力行為から守る」と発言した。

- (3) 同月21日、60名ほどの組合員が再び会社に行き、前々日と同様の申入れをしようとしたが、会社は前回同様文書の受領を拒否した。

会社側と組合側がやりとりを重ねているところへ、たまたま在日朝鮮人京都府商工会（以下商工会という）副理事長C 6（以下C 6 副理事長という）が同会の会員である会社へ会費を徴収しようとして訪れた。C 6 副理事長がB 3 専務やB 5 営業部長に事情を聞いたところ、B 3 専務らはA 1 を会社が解雇したことで組合が来ていると答えた。そしてC 6 副理事長にA 1 の解雇理由を尋ねられたB 3 専務らは、A 1 が、①得意先でトラブルを起こして先方からA 1 を寄こすなど言っている、②警察ざたを起こしている、③仕事をまじめにせずギャンブルをやっている、④社長とつかみあいをした、などと説明した。会社側の説明を聞いたC 6 副理事長が当日会社へ上記の申入れに来ていた全日本運輸一般労働組合京滋地方本部の役員であるA 5（以下A 5 という）に対し、「両方にいろいろ事情はあろうがこういう形で組合員が何十人も来ていると皆も仕事をもっていることだし、会社も商売をしなければならのでさしさわりがある。きょうのところは引き揚げてもらって、日を改めて商工会の事務所で話をしよう」と提案したところ組合員らはこの提案を容れて引き揚げた。

なお、当日、組合員多数の面前で京都福田の取締役であるB 6 がB 3 専務を、「おまえがボヤボヤしてるさかいや」と言って殴り倒した。

- (4) 同月24日、A 3 はB 1 社長から同人の自家用車の運転を命ぜられた。その車中において

てB 1 社長はA 3 に対し、「おまえたちは組合を作って会社をつぶす気か、いま会社はそんなに儲かってない。わしの給料は福田生コンからはもらっておらん。京都福田の営業部長として30万円もらっている。わしも辛抱しているからおまえらも組合なんか作らんと辛抱せい」と言った。その後A 3 がB 1 社長と株式会社大城陽（以下大城陽という）の生コンクリートプラント新築現場付近の食堂へ入った際、そこへ来合わせたB 2 会長は、A 3 に対し、「おまえらむちゃくちゃしとる。新しいプラントを建てて間がないのに組合を作って会社をつぶしにかかるとはもってのほかだ。わしの弟がおまえら殺したる言うとる。全自運をやめよ。皆の前では返事ができんと思うからわしが名刺を渡しとく。いつでも連絡せい」と言った。B 2 会長がA 3 に渡した名刺の肩書は、京都福田代表取締役会長となっており、名刺の下部には「株式会社兵庫福田」、「株式会社福田生コン」、「株式会社大城陽生コン」の3社名が横列に併記してあった。

- (5) 同月25日、商工会の会議室においてC 6 副理事長とA 5 ら組合員4～5名が話し合った。会社からはB 5 営業部長がこれに参加した。

B 5 営業部長はA 1 の解雇理由を、①暴力事件を起こし警察ざたになった、②ギャンブルをよくしている、③得意先でトラブルを起こした、と説明した。これに対しA 1 らは、暴力事件ではA 1 が被害者で警察にも被害届が出ている、競輪に行ったのは仕事があまりない時期である1月6日だけだ、得意先とのトラブルなどはない、などと主張した。その時、B 5 営業部長は、警察ざたになった件でA 1 の相手方が会社の得意先である清原組の人であったことが4日ほど前にわかった、被害者であろうと暴力事件をおこすことはまずい、などと発言した。

C 6 副理事長は、会社と団交を行いたいという組合の要望に対して、「会社には会社なりの事情があるだろうからどういう態度に出るかわからないが組合の言い分は伝える」と言い、A 1 の解雇は撤回すべきであるという組合の主張については、「商工会の立場からいっても基本的には労働者を解雇することには反対だ。しかし正しい会社の事業を営む過程で決定的な重要な過ちを犯したり迷惑をかけた場合には解雇もやむを得ない。しかし基本的には解雇には反対だ。A 1 の解雇については善処していただくよう会社に話

してみよう。ただ、仮に解雇を取り消しても一緒に気持ちよく仕事ができるかどうかわからない。場合によってはほかの企業体にあっせんを行ってもらわなければならない場合もあるのでそれを含んでおいてほしい」と言った。

なお、A 1 は、49年12月中旬頃から50年1月7日まで、けんかによる骨折が原因で欠勤していた。

組合との会談ののち、C 6 副理事長はB 5 営業部長に対して、「会社でも相談して、今の話の方向で努力してひとつ善処してほしい」と言い、B 5 営業部長は、「私個人では勝手にならないので帰って相談する」と答えた。

- (6) 同年4月25日、当日の作業を終えたA 3 と A 2 をB 3 専務と会社の取締役総務部長B 7 (以下B 7 総務部長という) が、「話がある」と呼びとめ会社の試験室へ連れていった。そしてB 3 専務はA 3 と A 2 に対し、「今の状態をなんとかしたい。どうにかならんか。君らの望みは何か」などと言った。A 3 と A 2 は「A 1 の解雇を撤回することが前提や」と答え、B 3 専務らとやりとりを重ねた。午後9時近くになってB 5 営業部長が試験室へ入ってきて、1通の書面をA 3 と A 2 に示して、「こういう署名があるから君らは大城陽へ行け」と言った。その書面は要求書と題し、「全自運なる他会社の労働組合員により職場が著しく乱されている」ことを「社員として非常に憤慨しており」、「会社が全自運なる労働組合を認めるならば、即刻、社員一同何等かの非常手段を行使する」という趣旨で、会社が「早急に現事態を社員の要望どおり收拾する」ことを会社に希望するものであった。そして末尾には、運転手を含む従業員20数名の署名と捺印がしてあった。

A 3 らが文面にある「非常手段」とは何かを問うたところ、B 5 営業部長は、「君らがいたら皆がやめるということだ」と答えた。A 3 らは従業員にたしかめると言ってその日の話合いは終わった。

A 2 はその話合いが終わったのち、要求書なる文書に署名していたC 3 宅を訪ね、要求書の件について問うたところ、同人は、非常手段の意味は知らない、要求書に印鑑は押した、要求書はB 1 社長やC 5 と 4 名の班長が相談の結果できあがったもので文案を考えたのはC 5 だ、B 1 社長がA 3 と A 2 は解雇するか大城陽へ配転すると言った、な



どと話した。

(7) 翌26日、A3とA2が出勤したところB5営業部長から大城陽へ出向するよう命じられた。A3とA2はともにこれを拒否し出向の理由を質したところB5営業部長は、「商工会と全自運との間で君らは大城陽へ出向することが決まった」と答えた。A3、A2が「そんなはずはない」と言うと、B5営業部長は全自運へ行って確かめてくるようにいった。昼前にA3、A2がA5のところへ事実を確かめに行ったところ、話を聞いたA5は会社へ電話し、「昨日はA3やA2の出向の話などはなかったではないか」と抗議した。

(8) 会社では出向の場合には、出向者は出向期間中は会社に籍を残したまま出向先で勤務する。応援の場合はこれと異なり、特定の日だけ応援先で勤務する。また納入すべき現場への生コンクリートの運送を、1回だけ応援先の企業に代って行うことも応援といていた。会社においてはこのような応援がしばしば行われ、京都福田や大城陽へ各自の担当車で応接に行っていた。運転手が応援に行く場合には、応援に行く者はくじびきによって決められていた。A3は入社以来2～3回応援に行ったことがあり、A2も1回その経験があった。会社における出向の例としては、49年4月から6月まで2名の運転手が京都福田へ出向した例と、同年の8月から12月まで1名の運転手が同じく京都福田へ出向した例との2件がある。そしてこの後の1名は出向の期限が切れた50年1月からは出向先である京都福田の社員となってしまった。

なお、大城陽は50年4月から5月にかけて運転手を6～7名採用し、5月末から6月初めにかけてさらに2名の運転手を採用した。当時、A3とA2以外にはだれも大城陽への出向について打診されたり命令を受けたりした者はいない。

(9) 同年4月26日以後、A3は同月30日まで、A2は同人が解雇された5月31日まで、いずれも下車勤務を命じられ、ミキサ一車に乗務することを許されなかった。

(10) 同年4月26日、A5がC6副理事長に電話し、「A3とA2が他の会社へ出向するよう言われた。商工会はまえもってそれを知っていながら、きのうはA1の解雇のことしか言わなかったのはおかしいではないか」と抗議したところ、C6副理事長は、「そんな

ことははじめて知った。会社には会社なりに事情があったかもわからないが連絡してみよう」と答え、会社にその旨を連絡した。

- (11) 同月下旬頃、A 3は、会社を訪れた京都福田の取締役B 6から、「おまえら会社をつぶすのか。まだこのプラントを建てて間なしやのに会社をつぶされたからたまらんな」と言われた。

また同じ頃、会社内に野球部が発足することになっていたが、その責任者となった会社の運転手C 1がB 1社長に、「A 3やA 2も野球部に入れたらどうか」と言ったところ、B 1社長は「あいつらは首にするか大城陽に行かすから野球部へ入れんでもいい」と答えた。

さらに同年5月5日、A 3は、B 2会長に会社の試験室へ呼び出され、「返事はどうか。早いところ全自運をやめなんだからどうなっても知らんぞ」と言われた。A 3は「大城陽へは行かない」と答えた。

- (12) 同年4月26日以来ミキサー車への乗務を許されなかったA 2は、ミキサー車の配車を担当する会社の運輸課長B 8に対し、ミキサー車に乗務させるよう求めていたがそのつど休憩室で待機するよう言われていた。同年5月11日朝、休憩室で待機していたA 2に対して、休憩室へ入ってきたB 2会長は、「おまえはヤマ（大城陽のこと）へ行けと言われているのちがうか。おまえらどこから銭もろうてるのや。福田から銭もろうてるなら福田の言うこと聞かんかい。そんなに組合組合いうのやったら組合へ行って銭もらえ」と言った。同月15日にもB 2会長は休憩室で待機中のA 2に対し、「ヤマへ行け」と言ったが、A 2は「自分の与えられている担当車でならこれからでも行く」と答えた。さらにB 2会長は、A 2をミキサー車に乗務させない理由を聞かれたのに答えて、「全自運をやめたら仕事をやる」と言い、「福田には組合は必要ない」とも言った。

- (13) 同年5月13日、分会は、団交の促進、A 1の解雇、分会員に対する差別扱い、をあっせん事項として当委員会にあっせんに申請した。2回のあっせんが行われたが、労使双方の歩み寄りなしとしてあっせんは打切りとなった。打切りに際しあっせん員は、労使双方に対し団交を誠意をもって早急に行い労使関係の正常化に努めることを要望し、会

社に対しては組合からの文書の受領を拒否していることは適当でないので善処することを要望した。

この要望が行われるまで、会社は組合から提出される文書類についてはすべて受領を拒否し、組合から郵送されてきたものについてはこれを返送したりしていたがそれ以後このようなことをしなくなった。

- (14) A 1 は、同年4月15日に「首だ」と言われたあとも毎日のように会社へ就労を求めてきていたが、そのつど会社構内への立入りは拒否されていた。会社の門前でA 1 と応待したB 7 総務部長は、A 1 に対し、「大城陽へ行ったらどうか」と言ったことがあった。B 7 総務部長がA 1 に話した内容は、B 7 総務部長がB 5 営業部長からA 1 に話すよう頼まれていたことがらであった。
- (15) 同年5月15日、会社はA 1 に対し文書で解雇を通告した（以下この解雇と4月15日の口頭による解雇をあわせて第1次解雇という）。解雇通知には「4月25日全自運と商工会との話し合いにて貴君の過去の勤務態度の反省をうながすと同時に貴君の今後の職場として福田グループの一企業である株式会社大城陽への勤務あっせんをしてきたが貴君は何ら反省する意思なく、かつ勤務あっせんをも今日まで拒否し続け当社および福田グループの業務に重大なる支障をきたらしめている」として「本文書をもって改めて解雇通告をする」と記載されていた。
- (16) 分会はA 1 に対する50年5月15日付文書による解雇通告に関して、会社に対し、同月17日付で抗議文を送った。その抗議文は、分会と会社間の紛争の原因は労働組合を一切否認する会社の態度にあること、A 1 の解雇理由が4月15日の解雇通告の日にまったく示されず、4月25日に至って組合と商工会のC 6 副理事長との話し合いの中でB 5 営業部長がA 1 の解雇理由として、①A 1 が暴力をふるった、②早退してギャンブルにふけていた、③得意先の河原組でトラブルを起こした、の3点を挙げたにすぎないこと、それらの解雇理由がいずれも根拠がないこと、などを主張し、4月26日のA 3、A 2 の大城陽への出向命令やA 1 の解雇などに抗議するものであった。
- (17) 同年5月31日、A 3 とA 2 は、B 5 営業部長から文書で解雇を通告された。解雇理由

としては業務命令違反と作業規律違反の2つが挙げられていた。A3とA2が解雇理由の説明を求めたところ、B5営業部長は「君らはまだ全自運に入っている」、「組合のビラなどを持っていたらすぐ解雇する。そのことは就業規則の説明をした4月18日に言ったはずだ」などと答えた。なおA3は当日の就業開始前に組合のビラを配っていた。

その後会社は、同年7月9日にA3とA2に対する解雇予告手当を京都地方法務局へ供託した。

(18) 上記A1、A3、A2の解雇当時の会社の就業規則（49年4月1日付。以下旧就業規則という）には懲戒の規定はなかったし、解雇については次のとおりの規定があった。

### 第3章 人事に関する事項

第20条 解雇の基準をつぎのとおりとする。

- 1 業務上の傷病による休務期間が3年におよび打切補償の支払を受けたとき。
- 2 精神または身体の障害により業務にたえられないとき。
- 3 職務の遂行に必要な能力を著しく欠き、かつ他の職場に転換することもできないとき。
- 4 不可抗力による災害によって事業の継続が不可能となったとき。
- 5 重大な事業上の危機に際会し、すみやかに回復ができないとき。

第22条 従業員が、次の各号の一に該当するときは解雇する。

- 1 退職を願い出て受理されたとき。
- 2 定年に達したとき。
- 3 事故欠勤3か月に達し就労の見込がないとき。
- 4 会社の承認なしに他に就職し、または自己の業務を営むに至ったとき。
- 5 労働能率はなはだしく劣悪な者。
- 6 精神または身体の障害により業務にたえないと認められるとき。
- 7 やむを得ない事業上の都合によるとき。

(19) A3とA2は、50年6月2日以後、連日にわたって出勤闘争として会社へ出向き同人

らを就労させるよう求めたが、会社は同人らの会社構内立入を拒否し、主としてこれに応待したB5営業部長は、解雇の理由について「君らが全自運だからだ」、「配転命令に従わなかったからだ」、「組合のピラを8時前にまいたから規律違反だ」などと言い、さらに、「異議があれば商工会へ行け」とか「一切は商工会に任せてある。会社は商工会の指示どおりにやっている」などと言った。

なお、旧就業規則には転勤、出向については次のような規定があった。

### 第3章 第8条

業務の都合により転勤、駐在または出向を命ずることがある。

#### 4 A3、A2の解雇以後の経過

- (1) 50年6月8日と51年5月19日の2回にわたって、分会は京都福田に対し解雇問題などについての団交申入れを行ったが、京都福田はこれに応じなかった。
- (2) A1、A3、A2の3名は、当委員会への不当労働行為救済申立とは別に、京都地方裁判所に対し、地位保全の仮処分を申請していたところ、50年7月23日に申請の趣旨どおりの決定を得た。

同人らは仮払いされる賃金を受けとるため毎月1回会社へ赴いた。そしてB3専務らに団交に応じるよう求めたが、B3専務らはこれを拒否した。

- (3) A3とA2は、解雇された後、2～3回商工会へC6副理事長を訪ねた。そしてC6副理事長に同人らの解雇について、「会社はおたくの指示で解雇したというのがほんとうか」などと問うたが、C6副理事長は「そういう指示はしていない」と答えた。

#### 5 A1の予備的解雇

- (1) 52年6月4日、会社は、A1が51年8月2日に巡査派出所において巡査に暴行し傷害を負わしめた容疑で公訴を提起され公判中であることが判明した、として、会社の賞罰審査委員会に対し、A1を予備的懲役処分に付することの可否及び程度の答申を求めた。
- (2) 52年6月13日、会社は、A1に対し文書で、賞罰審査委員会を開くこと、その日時と場所及びその席上A1の弁明を聴取することを通知した。これに対し、A1は、会社に対し同月17日付文書で、会社がA1に対して通告した50年4月15日付解雇を撤回しない

限り再び懲戒処分に付される不利益を受ける可能性のある賞罰審査委員会には出席しないことを通知した。

- (3) 賞罰審査委員会は、52年6月22日付文書でA 1に対し、同人の不出頭理由は正当なものではないとして、再び賞罰審査委員会を開くこと、開催日時と場所及び同人が出席しない場合には自ら利益を放棄したものとみなし審議決定することを通知した。

これに対し、A 1は、同月17日付の回答書の態度を変える意思のないことを通知した。

- (4) 同年7月9日、賞罰審査委員会は、A 1を予備的懲戒解雇処分に付すべきことを議決し、会社にその旨を答申した。

この答申に基づき会社は、同月27日付文書でA 1に対し、賞罰審査委員会から同人を予備的懲戒解雇処分に付する旨の答申を得たことと、会社としては答申を参考に同人に対する懲戒処分の当否及び程度を決定する予定であるが決定に先立って同人に弁明の機会を与えることを通知した。

これに対しA 1は、同月30日付文書で会社に対し、会社がA 1に対する50年4月15日の解雇を撤回しない限り事情聴取に応ずる意思のないことを通知した。

- (5) 会社は、52年8月18日付文書でA 1に対し予備的解雇を通告した（以下この解雇を第2次解雇という）。解雇通告書は、予備的解雇の理由として、50年4月15日付懲戒解雇理由（①服装やことばの乱れ、②暴力事件の惹起、③配達先現場でのトラブル、④勤務日にギャンブルをした）が仮に否定された場合には、これらに⑤「51年8月2日巡査派出所において巡査に暴行しこれを傷害した」ことを解雇理由として付加する、とし、それらの理由について会社の51年5月1日付の新しい就業規則（以下新就業規則という）の該当条項を挙げている。

会社の挙げている新就業規則の該当条項は次のとおりである。

第70条1号の3 （解雇理由①の該当条項）

正当な理由なく業務命令、指示命令に従わないとき、

同条同号の5 （解雇理由①の該当条項）

本規則にしばしば違反するとき。

第70条3号の1 (解雇理由②と③と⑤の該当条項)

会社の名誉、信用をそこね、または、従業員としての体面を汚したとき。

同条1号の6 (解雇理由④の該当条項)

その他本号中の上記各事項に準ずる行為があったとき。

ちなみに第70条1号及び3号の全文は次のとおりである。

第7章 表彰・懲戒

(懲戒)

第70条 従業員が、次の各号の一に該当するときは、その情状に応じ、次条の規定による制裁を行う。

① 労働義務の不完全履行の場合

- 1 勤務態度、勤務成績が著しく不良なとき。
- 2 正当な理由なく無断欠勤7日以上に及ぶとき。
- 3 正当な理由なく業務命令、指示命令に従わないとき。
- 4 在籍のまま会社の承認を得ないで、他の職業に従事したとき。
- 5 本規則にしばしば違反するとき。
- 6 その他前号に準ずる行為があったとき。

(注 原文にはこのように表示されているが、ここで「前号」とは「本号中の上記各事項」の意と解される)

③ 会社の名誉、信用を汚す場合

- 1 会社の名誉、信用をそこね、または、従業員としての体面を汚したとき。
- 2 会社の経営に関する真相を、故意に歪曲して流布宣伝し、あるいは中傷誹謗して、会社業務に重大な悪影響を及ぼしたとき、

6 福田生コンと京都福田の関係

- (1) 福田生コンの発行する株式総数の80パーセントは、京都福田の代表取締役会長であるB2個人が所有している。また、福田生コンの所在する土地及び会社の建物の所有名義人は京都福田の取締役であるB6となっており、福田生コンは同人から土地及び建物を

賃借している。ちなみにB 6は、京都福田、福田生コン、大城陽等を含む福田グループの管理部長と呼ばれている。

- (2) 京都福田及び福田生コンは、株式会社兵庫福田（以不兵庫福田という）や大城陽などとともにいわゆる福田グループを構成して「建設産業に即応する福田総合グループ」を標榜している。

京都福田の代表取締役会長はB 2であり、大城陽も50年7月当代表取締役会長はB 2で、同人は福田生コンにおいても会長と呼ばれている。また、京都福田、福田生コン及び兵庫福田は、社章が同一である。

- (3) 50年4月18日当時の福田生コンの役員は以下のとおりである。( )内は兼任しているものである。

代表取締役 社長	(京都福田取締役)	B 1
代表取締役 専務	(京都福田取締役)	B 3
取締役総務部長		B 7
同 営業部長		B 5
同 工場長	(50年2月辞任)	B 4
取締役(非常勤)	(京都福田代表取締役会長)	B 2
同 (同)		B 9
同 (同)	(京都福田取締役専務)	B 10
同 (同)		B 11
同 (同)	(京都福田取締役工場長)	B 12
同 (同)		B 13
監査役	(京都福田監査役)	B 14

- (4) 51年5月11日当時の京都福田の役員は以下のとおりである。( )内は兼任しているものである。

代表取締役会長		B 2
取締役 専務		B 10



同	常務		B 15
同	工場長		B 12
同	(非常勤)	(福田生コン代表取締役社長)	B 1
同	(同)		B 16
同	(同)		B 6
同	(同)	(福田生コン代表取締役専務)	B 3
監査役		(福田生コン監査)	B 14

京都福田及び福田生コンにおいて取締役の名を連ねている者のうち、B 2 と同じ姓の者はすべて B 2 の兄弟又は同人と親戚関係にある者である。また、大城陽の取締役専務 C 7 も B 2 と親戚関係にある。

## 第2 判断

### 1 A 1 の第1次解雇について

組合は、会社が職場内に労働組合を作らせないため親睦会のうちからつぶしにかかる等の策動をし、分会が結成されたことを知るや会社は分会を壊滅させることを意図して、まず A 1 を解雇したのであるが、解雇理由の告知もなく、また懲戒解雇か通常解雇かも不明である。仮に懲戒解雇であるとしても就業規則に規定がなく、かつ労働基準法（以下労基法という）第20条第1項但書にも該当しないのであって、明らかに労働組合法（以下労組法という）第7条1、3号に該当する不当労働行為である、と主張する。

これに対し会社は、A 1 は、①服装が乱れ、言葉が乱雑であり、これに関する上司の指示命令に従わなかったこと、②暴力事件を惹起したこと、③勤務すべき日にギャンブルに行ったこと、④配達先現場でトラブルを惹起したこと、を理由として、就業規則及び労基法第20条第1項但書に基づき解雇理由を告知したうえ懲戒解雇としたもので、手続上も実体上もなんら瑕疵のない適法なもので、A 1 の組合活動もしくはこれと同視すべき言動等を意識してなしたのではなく、不当労働行為ではない、と抗弁する。

以下判断する。

まず、A 1 に対する解雇通告時の状況については前記 2 (10) に認定のとおり、B 1 社長か

ら「態度が悪い。おまえは首だ」、「おまえは首や。服を脱げ」と言われたのみで、それ以上の理由はなんら告知されていない。しかるに会社は、当日A1に対し口頭で前記主張の解雇理由を告知したと主張する。しかし前記3(5)に認定の4月25日の組合とC6副理事長との話合いの際、B5営業部長がC6副理事長に対し説明した以外はA1本人或いは組合に対し解雇理由を明示した形跡もない。

そこで、まず懲戒理由として会社が主張する理由が懲戒解雇に該当するほど重大又は悪質な行為であるか否かについて考察する。

①の「服装が乱れ言葉が乱雑であり、これに関する上司の指示命令に従わなかった」との点については、会社から貸与された服装はしていたがその着方が問題とされただけで、常時そのような状態であったのか必ずしも明らかではなく、懲戒解雇に値するほど重大な事柄とはいえない。②の「暴力事件を惹起した」との点については、前記3(5)に認定の被害届からみてもA1も被害者の立場にあったかも知れず、しかも全く職務外の出来事であったのであり、殊に前記3(5)に認定のとおり4月25日商工会での話合いの席上、B5営業部長がこの事件の相手方が得意先の清原組の人であったことが4日ほど前にわかったといっているところからみて、会社がこの事件を聞知したのはA1解雇の前であったか疑わしく、いずれにしてもこれを解雇の合理的理由であるとする主張は承服し難い。③の「勤務すべき日にギャンブルに行った」との点については、50年1月6日A1が通院の帰途競輪に行った事実があったとしても当時同人は骨折治療のため欠勤中であったのであり、これをもって解雇に値するほどの非行として取り上げることは妥当でない。④の「配達先現場でトラブルを惹起した」との点については、会社の主張によれば、A1がミキサー車を運転して配達先現場へ到着した際、車の進行方向に障害物があったのをみてたまたまそこに居合せた配達先の人に「おっさんそれどけろ」と言ったところ、その人が配達先会社の社長であったので、その社長が自分に対しなんたる無礼な言動かと憤慨し、会社に電話してこのような乱暴な人間をよこすなら取引はしないと抗議してきたというのであるが、仮にそういう事実があったとしても粗野な言葉使いは慎むべきではあるが、この一事が直ちに会社の信用を著しく失墜したとはいえない。

なお、会社は前記3(15)に認定のA1の大城陽への勤務あっせん拒否が福田グループの業務に重大な支障をきたしているとして、50年5月15日付書面で解雇通告しているが、この解雇通告は、同年4月15日の口頭での即時解雇を撤回してなされたものではなく、単に解雇を再確認するだけのものであるから、その当否を判断する必要は認められない。

しかもA1の解雇は即時解雇であるのに労基法第20条の平均賃金を支払わず、それらの事実上記B5営業部長の説明及び解雇を申し渡した際のB1社長の言動を併せ考えると、この解雇を会社は懲戒解雇と考えていたと解されるのであるが、会社の旧就業規則には懲戒解雇の規定は存在しないのであって、この事と前記解雇理由の明示がなかったことからみても、A1に対する解雇には合理的理由があるとの会社の主張は容易に首肯できない。

## 2 A1の第2次解雇について

組合は、会社がA1の業務外の行為を理由として予備的解雇にしたことは同人を職場に復帰させない、職場内に再び組合を作らせないとの意思によるもので、労組法第7条1、3号に該当する不当労働行為である。また、同人の解雇事由が就業規則第70条の各号に該当するとの会社の主張は失当である、と主張する。

これに対し会社は、A1が51年8月2日、巡查派出所において巡查に暴行を加えたとして公訴を提起されたことが調査の結果判明したため、賞罰審査委員会の議を経てこれを第1次解雇事由に付加し、同解雇が無効になることを条件として新たに懲戒解雇に付したものである。また第2次解雇は新就業規則を適用してなしたものであるところ、第1次解雇事由については同規則の施行前に存在した事実であるが、旧就業規則より新就業規則の方が解雇事由がより詳細に限定列挙されており、解雇手続も厳正に規定されているからA1に有利であって、新就業規則を適用することになら違法な点はない。さらに新就業規則の労働基準監督署への届出日が仮にA1の解雇理由となっている事実発生日より後であったとしても、労基法第90条第1項の意見聴取手続は事実発生日以前に履践しているから、新就業規則には法的効力がある。したがって第2次解雇は内容的にも手続的にも正当に行われているのであるから不当労働行為には該当しない、と抗弁する。

以下判断する。

第2次解雇の理由のうち、①～④についてはすでに第1次解雇のところで判断したとおり、いずれもその理由が承服できず、また第2次解雇の理由として付加された事実はA1解雇後1年4か月余の51年8月2日発生したものであり、本件結審当時京都地方裁判所において刑事事件として審理中で、未だ判決がなされていないのであるから、客観的に会社が主張するとおりの事実が存在したか否か確定し難い。

のみならず、この事実は仮に起訴されたとおりの事実があったとしてもそれは全く勤務外のできごとであり、これに課される刑罰の程度その他この事件の内容如何によっては果して懲戒解雇を相当とするか否かにわかに予断し難いものであるのに、本件審問継続中に急遽この挙に出なければならぬ合理的理由を見出し難い。

よって、本件解雇が適法かつ有効に成立した新就業規則の所定の条項に基づき、かつ、賞罰審査委員会における審議手続を経てなされたものであるか否かにかかわらず、前記解雇理由となる事実はいずれも相当とは認め難いものであるから会社の主張は採用することはできない。

### 3 A2、A3の解雇について

組合は、A2、A3に対する解雇は職場から組合の分会員を排除するためまず分会長A1を解雇し、次いで副分会長A2、書記長A3に対し大城陽への転籍命令を押しつけ、これを拒否するや就業規則の解雇基準に該当しない事由により解雇したことは明らかに労組法第7条1、3号に該当する不当労働行為である、と主張する。

これに対し会社は、A2、A3の両名は、①就業規則の定めに基づく大城陽への出向命令及び同日以降再三にわたる上司の命令遵守の説得、さらに書面による再度の出向命令をいずれも拒否し、もって会社の業務命令に違反した、②50年4月19日、組合の組合員ら多数が突然会社に押しかけ会社の業務に支障を生じさせた際、A2、A3はA1とともに集団的違法行為に参加し職場の規律を乱した。また、同日の行動と同月21日の同様行動により従業員がA2らと一緒に仕事をするのを拒絶するような空気をつくり、従業員から会社に対し、そのような要求書を出すに至らせたことは作業規律職場規律に違反する、との理由で解雇したもので、出向命令には業務上の必要性があり、かつ出向者をA2、A3とし

たことについても妥当性がある、③就業規則の解雇規準は単なる例示列举であるから合理的理由のある本件解雇は正当である。したがって分会の存在やA 2、A 3の組合活動とはなんら関係のないことであって不当労働行為でないこと明らかである、と抗弁する。

以下判断する。

- (1) 組合は、A 2、A 3に対する業務命令の内容は転籍命令であると解し得ると主張するが、前記3(6)、(7)に認定の状況からみて会社を辞めて大城陽へ行くといういわゆる転籍とはみられず、出向と解される。

そこで、業務上の必要性について考察する。会社がA 2、A 3両名に対し大城陽への出向を命じた当時大城陽では前記3(8)に認定のとおり運転手を採用していたこと、またそれまで運転手の大城陽への出向の慣行はなかったが会社から大城陽や京都福田への応援がしばしば行われていたのであるから、仮に大城陽から人員派遣の要請があったとしても応援によってそれに応えることもできたこと、さらにA 2、A 3が出向を拒否した後はだれも出向させていないことからみれば、会社が再三再四にわたり出向命令を出さざるを得ないような業務上の必要性が存在していたとは認められない。したがって、会社が業務上の必要性を欠く出向命令に固執した合理的理由を認め難いし、A 2、A 3の両名が当該命令を拒否したことを理由として同人らを解雇したことにも正当な理由があるとは認め得ない。

- (2) 次に、作業規律違反についてみるに、会社は最終陳述書ではじめて主張したものであるところ、①50年4月19日組合員多数が会社に出向いたことをもって集团的違法行為というのは当たらない。こういう事態となったのは、組合が分会を公然化するとともに、組合としての要求をし、交渉するについて、多人数で会社を訪れたのであるが、多数で押しかけた以上会社の業務を一時停止するような事態を生じたとしても、当時組合員らが暴力行為に出たような事実はなく、これをもって集团的違法行為というのは当たらないし、かかる行動は正当な組合活動の範囲を逸脱したものとはいえず、かかる行動をもって、作業規律を乱したと評価するのは誤りである。②従業員らがA 2らと一緒に仕事するのを拒否するに至らせ、そのような要求書を会社に提出するに至らせたこと自体A 2らの

作業規律違反であるとの主張は承服し難い。A 2らの活動を好まぬ従業員がこれに対応する行動に出たとしても同人らの組合活動が正当な範囲を逸脱していない以上そのために同人らの正当な組合活動を抑圧することはできない。③就業規則の解雇基準は例示であり、合理的理由のある本件解雇は正当であるとの主張も容認し難い。即ち、いうところの合理的理由なるものの存在を認め難いこと前示判断のとおりであるからである。

結局、A 2、A 3両名に対する解雇理由は、前記3(18)に認定の旧就業規則に規定する解雇基準に該当せず、A 2、A 3の解雇理由についての会社の主張はいずれも首肯し難い。

#### 4 A 1らに対する不当労働行為の成否

前記1、2、3で判断したところによれば、A 1、A 2、A 3に対する解雇はいずれも合理的理由が存在せず、真の解雇理由は別に存在すると考えざるを得ないので、この点につき考察する。

前記2(3)、(4)に認定の親睦会結成当時の状況及び前記3(1)、(3)に認定の分会公然化通告時の会社の対応、分会公然化後のB 1社長、B 2会長らのA 2、A 3に対する前記3(4)、(11)、(12)の言動等の諸事実と、前記A 1ら3名に対する解雇理由の首肯し難いことを併せ考えると、会社はA 1、A 2、A 3らが中心になって分会を結成し、活発な活動をすることを嫌悪して、まずA 1を解雇することによりA 3、A 2との分断をはかり、さらにA 2、A 3の活動を排除することにより組合の壊滅を意図して両名に出向を命じ、さらに両名解雇の挙に出たものと判断せざるを得ない。したがってA 1ら3名に対する解雇は明らかに労組法第7条1、3号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。

#### 5 当事者の追加等について

組合は、会社の営業、人事、労働条件の問題等は、すべて京都福田により実質的に決定されており、A 1ら3名に対する解雇も、京都福田の経営陣が組合を嫌悪するあまり会社に対する支配形態を通じて強行したもので、会社は京都福田の意を受けて直接の人事権を行使したにすぎず、京都福田は実質的には労組法第7条の使用者であって命令の名宛人となるべきものである、と主張する。

これに対し京都福田は、京都福田と組合又はその組合員との間には労働契約をめぐる一切の法律関係が存せず、かつ、救済内容も京都福田としては現行法上実現不可能であり、また、組合の求める救済の内容は、その事実の発生から既に1年を経過しているのであるから、京都福田に対する申立ては却下されるべきである。さらに、会社と京都福田とはそれぞれ法人格を異にし、その間に役員人事の交流はなく、営業面、賃金面のすべてが峻別され、各自独立採算をとっている。したがって、京都福田が会社内部の人事及び労務管理に介入したり、影響力を行使しうる余地は全くない。たまたま京都福田の会長B2が会社の株主であって取締役を兼ねているにすぎない。本件の場合、法人格否認の法理又は使用者概念拡大の法理は適用されるべきではない、と抗弁する。

以下判断する。

(1) まず、被申立人として追加を申し立てられた京都福田と会社との関係につき考察する。

①資本構成については、前記6(1)に認定のとおり、会社の取締役であり京都福田の代表取締役であるB2会長個人が会社の発行株式総数の80パーセントを所有している。②役員構成については前記6(3)、(4)に認定のとおり、会社と京都福田の役員が相互に兼任し合っている。③会社の土地、建物は前記6(1)に認定のとおり、会社、京都福田、大城陽等を合わせた福田グループのいわゆる管理部長であるB6の所有名義であり、会社が同人から賃借している。④業務面においても、前記6(2)に認定のとおり建設産業における福田総合グループを標榜して共通の宣伝方法をとったり、社章も同一であり、B2会長や京都福田の役員がしばしば会社に来ることがある。⑤会社と京都福田との間の従業員の人件交流についても前記3(8)に認定のとおり、会社の多くの従業員が京都福田へ応援に行ったり出向したりしている。⑥分会公然化通告後のA2、A3に対するB2会長、B1社長及びB6らの前記3(11)、(12)に認定の言動があり、A1を解雇するにあたりB1社長がB2会長に電話で相談しようとしたことがある。⑦会社が答弁書の中で「会社と大城陽は、京都福田を親会社とする兄弟会社であって、形式的には別会社であるが、その実質は両社とも生コンクリートの製造、販売を目的とし、同一会社の中の担当地域を異にする支店間のような関係にある」と述べている。

以上のことを総合勘案すれば、会社と京都福田とは、密接な結びつきがあり、形式上は別法人とされているもののその実質はB 2会長の支配下におかれた一つの企業体とみなすことができる。

(2) 次に、救済内容は現行法上実現不可能であるとの主張について判断するに、京都福田とA 1、A 2、A 3らとの間には形式上雇用契約は存在しないものの、実際はB 2会長の支配下にある福田グループが会社と一体となって不当労働行為をなしたものとみるほかなく、また、京都福田は本件労使紛争を実質的に支配し解決する能力を具体的に有するものであると認められるので、会社と並んで本件救済命令の名宛人となるものと解するを相当とする。したがって救済内容は実現不可能とする京都福田の主張は採用できない。

(3) 上記(1)で判断したとおり、京都福田と会社とは企業としての一体性が認められ、しかも、京都福田に対する救済申立ても会社に対する救済申立と別個の不当労働行為についてのものでなく、同一の行為についてのものであるから、除斥期間の経過を理由に申立ての却下を求める京都福田の主張は採用することができない。

組合は、A 2、A 3 両名につき、50年5月26日からの賃金遡及払を求めているが、同人らに対する下車勤扱いに関する遡及払を請求するためであれば同年4月26日から請求できるはずであるが、その範囲内での請求であるから請求どおり容認することとした。

なお、本件のように会社と京都福田との間に上記のような一体性が認められる以上原状回復については被申立人両名にこれを命じなければその実を挙げることはできない。

よって、当委員会は、労組法第27条、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53年4月28日

京都府地方労働委員会

会長 黒瀬正三郎