

命 令 書

申立人 結城チューナー労働組合
同 X

被申立人 結城チューナー株式会社

主 文

- 1 被申立人会社は、申立人Xに対する昭和53年2月18日付解雇予告及び同年2月28日付解雇通告を撤回し、同人を原職相当職に復帰させるとともに、同人に対し昭和53年3月1日から就労までの間に同人が受けるはずであった諸給与相当額を支払わなければならない。
- 2 その余の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人結城チューナー株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、茨城県結城市）に本社及び工場を置き、カーラジオチューナーの製造を業とする会社であり、昭和45年1月に操業を開始し、従業員数は、昭和52年12月時点で約320名、昭和53年4月時点で約230名である。
- (2) 申立人結城チューナー労働組合（以下「組合」という。）は、会社操業とほぼ同時に結成され、ほぼ全従業員をもって組織されていたが、昭和53年2月以降組合員は減少し、昭和53年4月時点では約50名前後の組合員が存在していたようである。
- (3) 申立人X（以下「X」という。）は、組合結成と同時に組合に加入し書記長を3期、執行委員長を2期（48年度及び49年度）つとめ、執行委員長在任中週休2日制実現のため活動したり、また、会社の関連会社の労働組合に対し協議会の結成を呼びかけるなどの活動を行った。

昭和50年3月、Xは執行委員長を退き一般の組合員となり、同51年4月、会社職制に管理職として副長職が置かれると同時に品質保証課副長に昇格し、管理職は非組合員となるという労使の慣行により非組合員となった。その後、昭和53年2月23日になってXは組合員となった。

2 Xの組合復帰準備活動について

- (1) Xは、昭和52年7月10日、53年度組合執行委員長に立候補する、そして、そのために支払う個人的犠牲は覚悟している旨を会社及び組合執行部に文書で表明した。
- (2) 10月13日、X、A1副委員長、A2書記長外3名は会合を持ち、Xが副長を辞退して執行委員長に立候補する資格を得る旨を話し合った。

11月16日、24日、29日と3回にわたりXは管理職辞退届なるものを会社に提出したが、この辞退届の文言には執行委員長立候補のためという理由は何ら記載されていず、また、

各辞退届提出後に行われたXと会社との間の話し合いにおいても組合復帰に関しての話はなされていない。

なお、会社はXに管理職としての責任を全うしてほしい旨説明し、これら副長辞退を受け入れなかった。

- (3) 12月8日、X、A1副委員長、A2書記長外数名は会合を持ち、管理職辞退届が会社に受理されない状況なので、今後は組合大会で組合員の範囲を副長までとすることを確認した上、Xの執行委員長立候補資格を得る旨を話し合った。12月11日、Xは過去3度にわたる管理職辞退届を撤回する旨の文書を会社に提出した。

3 本件解雇に至る経過について

- (1) Xは、昭和51年4月、品質保証課副長（部下約10名）に昇格し、製品検査及び得意先の要望聴取の窓口責任者として業務を遂行していたが、同年9月頃2度にわたり得意先から納品ミス指摘され、表現は不十分であったが、その原因報告及び今後の事故防止対策を文書で、上司の承認を得ずにその得意先に送付した。

- (2) Xは、昭和52年8月、製造部二係副長（部下約40名）に異動したが、一日も早く職場に融け込みたいとして異動後しばらくの間、生産会議（各製造ラインの責任者で構成、毎日約1時間開催）に工場長の了承を得て欠席し代理を出席させていた。また、8月下旬には、Xは、工場長の生産ノルマをダウンをさせないという条件を付した了解の下に、品質向上のため製造ラインスピードをスローダウンさせる試行をしたが、生産ノルマがダウンしたとして工場長から注意された。

- (3) 会社は、昭和52年11月、品質の安定向上を目的として、Fずれ（周波数ずれ）の原因究明とその改善策樹立のため1班2名で3班構成のプロジェクトチームを編成することを決定し、そのチームの班の責任者には、それぞれ製造経験のある副長クラスの者が対象となり、Xもその一人として人選され、Xの属する班は主力製品のFずれ対策に取り組むことになった。

- (4) ところで、会社は100%受注生産を行っているが、昭和51年11月頃から製品不良率の高さが主な原因となって受注量が下降線をたどり始め、52年後半に至っていわゆる赤字経営に転落し、会社は12月に至り、受注量増加が先行き見込めないと判断し、53年3月卒業予定の新規採用内定者19名の採用取消しを行った。しかしながら、この採用取消しを行ったときは勿論、その後においても、人員整理の具体的計画（人数、方法等）はなされていない。

ただ、昭和53年1月上旬頃会社は、①仕事に対し誠実に取り組まない者②生産向上意欲の乏しい者③会社の方針に従わない者については勧奨退職ないし解雇の方針で臨むことを検討した。また2月上旬会社は5名の従業員に非行等を理由に強く退職を勧奨した。

- (5) また、昭和53年12月、工場長は、主任会議（主任以上の職制で構成）において生産計画の達成及び製品不良率の減少を目的として職場総点検の実施及び経営方針の徹底等を命じ併せて各人に対しこれらについて具体的な対応策を報告書の形で提出するよう指示した。これに応じて、Xは、53年1月9日工場長宛の「203レポート」なる報告書を提出し、併せて工場次長宛の同次長に対する批判あるいは助言を記載した「203レポート」なるものを工場長に提出するとともに、これを複写し、次長クラス以上に配付した。

この二つの「203レポート」に関して、2月上旬の昼礼において、B代表取締役は、記

載内容等が管理職として好ましくない旨批判した。

(6) プロジェクトチームのFずれ対策が会社の長年の課題であったため、昭和53年1月前半時においては、Xの属する班の改善策も他の班と同様に、若干の成果を上げたものの、多くはコスト面等から量産体制において採用することが困難なものなどにととまり、その任務を十分に果していたわけではなかったが、会社は1月25日、Xに対しプロジェクトチームを2月中旬で解散する予定であるので、Xの解散後の希望する仕事等を1月末までに提出するよう指示した。これに応じてXは1月31日、希望する職場について自己申告書を提出した。この自己申告書の要旨は次のとおりである。

- ① 製造において直接生産活動を行いたい。
- ② 専門的労務管理活動を行いたい。
- ③ 品質保証課製品検査係において得意先の信用回復を行いたい。

なお、他のプロジェクトチームの構成員は、チーム解散前にそれぞれ元の職場等へ復帰している。

(7) 2月16日、会社は、はじめてXから提出された自己申告書を検討し、その結果、Xに会社をやめてもらう以外にないと決定した。

なお、同日かねてから噂になっていたA3委員長の退職届が正式に会社に提出された。

(8) 2月18日11時50分頃から会社は、Xと自己申告書に基づきXの希望する職場について話し合いを行い、結局、会社は、Xの従前の職務遂行態度等を考えるとXの希望職場には受け入れる余地のない旨を説明し、更に、Xから一係員となって働いてもよい旨が述べられたので、会社は、人事管理上この希望を容れるわけにはいかない旨説明した。そして、Xの「解雇するんですか。」の問いに対し会社は、3月20日付で解雇する旨の意思を表示した。この際、Xは、何に基づく解雇か解雇理由を文書で欲しい旨要望したが、会社はそれに応じず上記のようなことを口頭で繰り返した。

その後、Xは、午後会社を早退するとともに、翌19日には、東京の叔父の所へ相談に行くと述べ20日から25日までの年次有給休暇の届出を行った。

(9) 2月19日、A3委員長、A1副委員長、A2書記長、A4会計長らは、Xの自宅で執行部役員会を開き、A3委員長退職（2月20日に退職予定）に伴い、①組合員の範囲を副長までとすること ②次期委員長にXを推薦すること ③2月23日昼休み臨時組合大会を開催することを決定した。

(10) 組合大会の告知手続に若干の欠陥があったものの、2月23日昼休み、会社食堂において臨時組合大会が開催され、組合員の範囲を副長までとすることが確認され、Xが執行委員長に指名された。また、同日、Xは労働基準監督署へ会社の労働基準法違反を告発した旨会社に伝えた。

(11) 2月24日、組合は労働基準監督署への「会社労働問題内部摘発の件」について、労働組合主催の労働問題査問委員会の開催を会社に文書で要求したが、会社は、異常な事態を憂慮し、糾弾的集会の開催には応じられないとして、同労働問題査問委員会の会場の予定であった食堂を使用させなかった。

(12) 2月27日、組合は2月18日付Xに対する解雇予告の撤回について当委員会にあっせんを申請し、3月9日、当委員会があっせんを行い、当事者双方に、「Xに対する解雇問題について事情聴取を行ったところ、解雇理由が不十分であり不明確であるので解雇を撤

回すること」との文書による勧告を行ったが、会社はこれを事実上拒否した。

- (13) 2月28日、会社は労働問題査問委員会なるものの開催を企画したXの行動は極めて異常であるとして、Xに対し2月18日付解雇予告を即時解雇に切り換え、解雇予告手当金及び退職金を提示し即時解雇の意思を表示したが、Xはこれを拒否した。その後、Xは、解雇を承認するものではないとの留保を付して解雇予告金等を受領した。

第2 判断

1 申立人Xの解雇事由について

- (1) 会社は、昭和53年2月16日、Xの提出した自己申告書を検討した結果、同人を解雇することに決定し、2月18日、Xに対し、同人が自己申告書において希望している三つの職場にはいずれも受け入れる余地のないことを説明し、3月20日をもって解雇する旨申し渡した。

この点についてXは、解雇は通告されておらず、職場復帰の話合いは継続中であつたが腹痛のため退勤し、その後有給休暇を取って休んだと主張する。しかし、医師の治療も受けず、自宅で静養していたわけでもない。自らの職場復帰という重大な問題について話合いが続行中だとすれば、事の重大性からいって、些細なことで退勤し、かつ、数日間も出社しないというのは不自然であり、Xは、2月18日、解雇予告を受けたと見るのが妥当である。

- (2) Xに対する解雇は、以下述べるように、その事由があいまいかつ不自然である。

ア プロジェクトチーム解散後、Xのみが復帰先のないことを理由に解雇されたのであり、他のチーム構成員は問題なく復帰できているのである。

イ Xを復帰させるべき管理職のポストのないことがあげられているが、同人は降格してもなお会社に留まりたいと要望したのであり、降格人事は管理上不可能とする会社の主張は首肯しがたい。

ウ Xの希望した職場以外への復帰について、同人との実質的な話合いがなされていない。Xの自己申告書で希望した職場は人員が充足していたり、適材ではないから同人を退職させる以外にないと主張するが、会社の人事異動は自己申告書に基づいてのみなされているわけではなく、また、会社の業務命令によってプロジェクトチームに配転になった同人について、プロジェクトチームが解散になる以上、復帰先を真剣に話し合うのが当然であるのに、それがなされず、簡単に退職させようとする態度は不自然である。

エ 解雇事由の一つとして、Xの過去における非協力的態度や管理能力に欠ける点があったことが主張されているが、いずれも当時処分の対象となるような性格のものではなく、事実、処分はなされておらず、管理職の地位についているのである。

また、その経歴からみて無能かつ非協力的人物とは断定できない。

オ Xの昭和53年1月9日付の二つのレポート（工場長宛及び工場次長宛）及び次長宛レポートの管理職への配付などが、管理職としての自覚と能力に欠け、これが解雇事由の一つとしてあげられている。

確かに、両文書ともX独特の文体であり、文意不明確な点がある。次長宛のレポートは次長に対する批判が中心であり、それを複写して配付することは問題のあるところであろう。しかし、ことさらに誹謗中傷する内容ではなく、前向きに、会社発展の

ためにレポートを提出するというXの立場も明確にされているのである。

いずれにしてもその文体、内容から見て、この文書をもってXの管理能力を疑うという会社の主張は一理ある。

この点、代表取締役が全従業員に対しこの文書を読み、管理職としての姿勢を問題にしたのは理由のあるところと思われる。しかし、管理職としての能力、姿勢を問題にしたのであって、Xの行動が解雇に値するという発言、注意はなされておらず、また、何らの処分もなされていない。したがって、これを降格の事由とするのならともかく、後になって解雇事由の一つとするのは妥当性を欠くと言わざるを得ない。

カ 会社業績の悪化により人員整理の必要性が生じ、そのため、Xのような非協力的人物に与えるポストのないことが解雇理由の一つとされている。確かに、不況下において採用内定の取消しという異常な措置がとられ、また、昭和53年1月上旬頃人員整理の検討がなされている。しかし、人数や方法等について具体的な検討はなく、事実、大量の人員整理も行われてはいない。従業員の減少が当時続いたが、それは従業員が自発的に退職していったのであり、当時の会社の運営上の問題に起因するものであって、退職勧奨に基づくものではない。

なお、2月上旬非行及び勤務成績不良などを理由に数名の従業員に強く退職を求め、結局、自己退職の形でやめさせているという事実はあるが、これは人員整理というよりは個別的解雇というべきであろう。

キ 昭和53年1月上旬、生産向上意欲のない者及び会社の方針に従わない者等を解雇するという方針を確立し、それに基づいてXを解雇したと主張するが、そのことはXに告げられていない。昭和53年2月18日にはポストがないということの主たる理由として退職を求めたのである。仮に、1月9日付でXの提出した文書を理由にXに退職を求めたというのであれば、上記数名の退職勧奨と同一視できようが、そういう事実はなく、1月25日に、プロジェクトチーム解散後の復帰先についてXの希望を申し出るよう自己申告書の提出を求めており、その時点で解雇の意思はなかったものと認められる。2月に入ってからXには解雇に該当するような言動はなく、結局、唐突に2月16日に解雇を決定しているのである。

2 申立人Xの組合活動について

(1) Xは、組合結成以来、書記長3期、執行委員長2期をつとめ、その後、副長昇格のため非組合員となったものである。

昭和52年7月10日、Xは、53年度組合執行委員長に立候補する旨の文書を会社及び組合幹部に送付している。その後、再三にわたって管理職辞退届を会社に提出しているがその都度拒否されている。この間、Xは、組合幹部との会合を持ち、12月8日の会合で、組合幹部が組合員の範囲を横大し副長までを組合員とする旨約束したため、12月11日管理職辞退届を撤回した。

(2) 昭和53年2月初め頃、当時のA3委員長が退職することになった（2月16日退職届提出、2月20日退職）。言うまでもなく、労使双方の知るところであった。当然、組合としては委員長交替が必要となり、かねてから53年度執行委員長に立候補を表明していたXの委員長就任が早くなることも予想できることであった。この点、従来から、委員長は組合幹部間で話合いのうえ、一人が立候補し大会で承認を求めるという方法で選任されて

いるのであり、A 3 委員長の退職は、Xの組合復帰、委員長就任を意味するものであった。

組合は、2月19日、委員長ら三役と会計長にXを加えての会合を開き、Xの委員長立候補と2月23日に組合大会を開くことを決定し、予定通り2月23日の臨時組合大会でXは委員長に選任された。

その後、Xの組合活動を理由に会社は、同人を2月28日に予告手当金を支給して即時解雇に付した。これは、既になされている予告による解雇を切り換えるという異例の措置によるものであった。

3 Xの解雇と不当労働行為の成否について

- (1) Xは、昭和52年7月、組合復帰及び53年度の委員長立候補を表明した。その理由はこの時公表した文書に記載されており、労使協調、労使一体を主張するなど異色の内容であり、同人の独特の文体のために異常な表現もあるが、その主旨は組合による経営参加の実現と労務管理の批判にある。

組合結成以来、労使間で何らの紛争も生じていないが、Xは委員長時代に週休二日制を主張したり、会社の関連会社の労働組合に対し協議会の結成を呼びかけたことがあった。しかし、特に過去においてXの組合活動が嫌悪されていたという事実はない。

- (2) Xの委員長立候補表明の文書では、労使協議制の充実、経営参加、労働環境の改善などを主張しており、労使一体を強調してはいるものの、副長という立場から、委員長に就任した場合、かなりうるさい存在となり、また、労働組合もあってなき過去の沈滞から脱する可能性のあることは推測できる。更に、Xの工場次長批判文書からでもわかるように、労務管理などについて厳しい批判を含む組合活動を展開することが予測できないわけではなかったと思われる。

こうした事情を配慮してXの解雇決定が唐突になされたとみるべきであり、解雇理由として数々の主張がなされているが、解雇の決定的動機はXの組合復帰及び委員長就任を嫌悪したところにあるとみるのが適切であり、不当労働行為に該当すると判断せざるを得ない。

- (3) この点、会社の主張では、Xは解雇されたため、急に委員長に就任したのであり、当初から組合復帰の意思はなかったと言う。

解雇を言い渡された翌日にXの自宅で4人の組合幹部と委員長就任を話し合っていること及び1月31日付の自己申告書で「専門的労務管理活動」を希望していることなどから見て、会社の主張にも一理ある。しかし、52年7月にXは委員長就任を表明し、そのための会合を開いているのであり、解雇後になって保身のために急に委員長になるというのであれば、組合幹部が簡単に応ずるわけもなかろう。なお、2月19日、2月23日の時点において組合幹部、組合員らがXの解雇予告の件を知っていなかった可能性がないわけではないが、この点についての主張、疎明はない。仮に知らされていなかったとしても2月18日の解雇通告がXの組合復帰阻止を決定的動機とするものである以上、不当労働行為の成否には直接関係はない。次に、自己申告書において、Xは専門的労務管理活動のできる職場を希望しているのは事実であるが、同人が希望するのは、「職場の楽しさ作り」、「納得のいく労務管理実現」のためのポストであり、会社の利益代表者としての立場から労務管理を推進していくためのポストを希望しているとは思われない。仮に、

会社の利益代表者としてのポストを希望していたとしても、Xの言動について若干のあいまいさのあることは否定できないが、同人が一貫して維持している態度は、会社の管理体制への批判、改善であり、その現れの一つが組合復帰の表明となったり、工場次長への批判となったり、更に「専門的労務管理」のできる職場への復帰希望となっているのであり、それ故に、「専門的労務管理」のできる職場に復帰できないとすれば、組合復帰によって初心を貫徹する以外にないわけであり、自己申告書の内容によって組合復帰を断念したとみるのは妥当ではない。

(4) 会社は、Xが委員長になって以来、数々のかつ典型的な不当労働行為を行っている（茨労委（不）第2号事件 昭53.10.19命令、同（不）第5号事件昭54.2.15命令）。これらは被解雇者が組合を指導することを嫌悪するのみならず、組合が組合らしくなること及び会社と対等な立場から要求を出すような労働組合の存在を嫌悪している面が少なくない。Xの組合復帰を嫌悪したことも同一線上のものと思わざるを得ないのである。

4 中間収入の控除について

この点について、会社からは何らの主張もないのであるが、当委員会としては控除の必要はないと判断する。すなわち、①X解雇によって申立人組合の活動は重大な支障が生じ、同人の活動にもかかわらず、会社の支配介入によって組合員は次々に脱退していき、団結権侵害が顕著であること ②Xが解雇後いかなる収入を他で得ているかについては、不明であるが、同人が解雇を承認したものではないことを前提に解雇予告手当金及び退職金を受領し生活していたということ及び本件も含め、他の2件の不当労働行為事件においてもXが組合の代表者として活動していることなどから多額の収入を得ている余地はないことを勘案してバック・ペイから中間収入を控除することは不必要にして不当と認めざるを得ない。

第3 法律上の根拠

当委員会は、以上のことに対する救済としては主文の程度をもって足りると判断し、労働組合法第27条及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54年3月15日

茨城県地方労働委員会
会長 桜井武雄