

大阪、昭53不111、昭54. 8. 10

命 令 書

申立人                   ゼンセン同盟東南紡績労働組合

被申立人                東南紡績株式会社

主                       文

- 1 被申立人は、昭和53年11月13日及び同月14日、申立人から申入れのあった労働条件の改善、労働協約の締結等の諸事項について、速やかに申立人と団体交渉を開催しなければならない。
- 2 被申立人は、A 1 に対して、次の措置を含め、昭和53年11月13日付け解雇がなかったものとして取り扱わなければならない。
  - (1) 原職に復帰させること
  - (2) 昭和53年11月20日から原職復帰の日までの間、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か月当た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分を乗じた額を支給すること
- 3 被申立人は、下記の文書を速やかに申立人に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

当社は、貴組合に対して行った次の行為が、労働組合法第7条第1号、第2号及び第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。

- (1) 貴組合から申入れのあった団体交渉を拒否したこと

(2) A 1 氏を解雇したこと

(3) 工場閉鎖やA 1 氏を除く組合員全員の解雇をほのめかしたり、これら組合員に再雇用契約書へ署名させたりなどして貴組合の運営に介入したこと

4 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

(1) 被申立人東南紡績株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、大阪府泉南市）に本社及び工場を置いて綿紡績業を営む株式会社であり、その従業員数は、本件審問終結時約30名である。

(2) 申立人ゼンセン同盟東南紡績労働組合（以下「組合」という）は、会社の従業員で組織する労働組合であり、その組合員数は、組合結成当初24名であったが、その後間もなく組合長A 1（以下「A 1」という）を除いて全組合員が脱退し、本件審問終結時組合員はA 1のみとなっている。

#### 2 組合結成に至る経過

(1) 会社は、昭和53年6月、工場に火災が発生し、操業停止のやむなきに至ったが、同年11月初め操業を再開した。

(2) その間、従業員は、主として工場の後片づけや機械の整備等の作業に従事したが、同年8月ごろ、従業員間に組合結成の声が起こり、24名が組合結成について賛同する署名をした。

(3) 同年11月11日、上記署名者中14名が、ゼンセン同盟阪南支部事務所に集まり、役員選出等について話し合った。

翌12日、同人らが中心となって組合を結成し、直ちにゼンセン同盟に加盟した。

なお、組合長にはA 1が選ばれた。

#### 3 団体交渉拒否の経過

(1) 組合結成翌日の53年11月13日午後、A 1、ゼンセン同盟大阪府支部のA 2 常任委員（以下「A 2 常任」という）及びA 3 常任委員、大阪綿紡労連のA 4 書記長の4名が会社事務所に訪れ、会社の代表取締役B 1（以下「社長」という）の妻で取締役（事実上の副社長）であるB 2（以下「副社長」という）に組合結成通知書、労働条件の改善及び労働協約の締結等に関する団体交渉申入書を手交したが、その場に遅れて出席した社長は、副社長から前記書類を受けとってそれを見るなり破り捨て、団体交渉の申入れを拒否した。

(2) 翌11月14日午前、組合は会社に対し、労働条件の改善及び労働協約の締結等に関する団体交渉の開催を再度文書で申し入れた。

しかし、応待した副社長は、「これが回答よ」といってその申入書を破り、前日同様組合の団体交渉の申入れを拒否した。

(3) その後会社は、本件審問終結時に至っても組合との団体交渉に一切応じていない。

#### 4 会社側の言動等

(1) 前記3の(1)記載の53年11月13日の組合の第1回団体交渉申入れに際し、社長は激昂して灰皿を振り上げ、その場に同席していたA 2 常任に対し、「A 2、お前殺してやるぞ」とどなった。

(2) 同日その後、副社長は組合員であるA 5及びA 6の両名に対し、「自分たちは会社を経営しなくても左うちわで食べていける。こんなことなら工場を止める」と発言した。

(3) また、その後、副社長は会社構内で顔を合わせたA 1及びA 2 常任に対し、「組合員は、全員会社を辞めてもらう」、「工場は閉鎖する」と述べた。

(4) 更にその後、副社長は遅出勤務（午後2時～午後10時30分）の組合員一人一人に対して、A 1には会社を辞めてもらったからなにごとにもわずらわされないで仕事をするようにとの旨説得して回った。

(5) また、同日午後、社長は、会社付近の道路上でたまたま深夜勤務（午後10時30分～午前5時）の従事者であるA 1に出会った際、同人に対して「お前が（組合を）つくったんだろう。やれるものならやってみろ。今晚からもう仕事に来るな」と発言した。

(6) 前記3の(2)記載の11月14日の第2回目の団体交渉申入れに際して、組合は会社にストライキの通告書をも手交しようとしたが、副社長はその場でそれも破り、やれるものならやってみよとの旨発言した。

(7) 11月14日午後2時、組合員全員は、樽井公民館に集まり、全員一致でスト権を確立するとともに、前記会社の団体交渉拒否及び組合員に対する言動に抗議して無期限ストライキを実施した。

(8) 53年11月19日、社長は、事態打開のため会社の取引先である伊藤忠商事株式会社のC1原料課長と話し合い、その結果、同課長を通じて、ゼンセン同盟に対し、会社は①組合員全員の解雇を撤回する、②労働諸条件に関する団体交渉は、若干の冷却期間をおいて行う、③労働組合の結成及び運営には干渉しないとの旨回答した。

組合は、これを了承して翌20日より就労することを確認し、同19日夜、その旨会社に申し入れた。

翌20日午前8時より組合員は平常の勤務に就いた。

なお、会社は、組合が同月14日から18日までの5日間ストライキを行ったことに対し、これを無断欠勤とみなして、ストライキ参加組合員22名の賃金カットを行った。

(9) 同月21日、副社長は「会社は、組合員全員の解雇を撤回していない」との旨表明し、A1を除く組合員全員に再雇用契約を結ぶよう伝えた。

また、同日、会社の労務課長B3（以下「B3課長」という）は、A1の自宅へ行き、同人に対し「組合員全員に再雇用契約をするよう説得してほしい」との旨述べた。

(10) 同月23日、副社長は、A1を除く組合員全員に再雇用契約書への署名を求め、署名を保留した者に対しては「署名をしない者は、退職とみなす」と発言した。

他方、このころ会社は、従業員の募集広告をも行った。

(11) 同月21日から23日にかけて、会社から署名を求められたA1を除く組合員全員は、会社の求めに応じて再雇用契約書に署名した。

## 5 組合員の組合脱退の経過等

(1) 組合結成後間もない53年11月25、26の両日、組合書記長のA7（以下「A7」という）

は、A 1 を除く組合員全員に対して、本申立事件が、将来裁判所に係属することにでもなれば多額の費用を要するとして、組合脱退の署名を呼びかけたところ、同人らはすべてこれに応じて署名した。

- (2) これと併せてA 7 は、A 1 を除く組合員全員に対して、当委員会に対する本件申立ての却下願に署名するよう求めたところ、同人らは、これにも応じて署名した。

## 6 A 1 の解雇

- (1) A 1 は、53年2月に会社に入社し、前述のとおり午後10時30分から午前5時までの深夜勤務の従事者となった。

- (2) A 1 は、同年10月20日ごろ、勤務時間中に泥酔して反毛工場の中で寝てしまい、B 3 課長が会社の車で家まで送ったことがあった。

また、A 1 は、このほかにも工場内で酒気を帯びていることがあった。

- (3) A 1 は、同年4月に鹿児島県にいる義兄が亡くなったとき、約10日間休んだほかは月平均1・2日休む程度で、その勤務振りは、上記(2)記載の事実を除き、他の従業員と変りはなかった。

- (4) 同年11月初め、酒気を帯びたA 1 を見た副社長は、「もう会社に来なくてよい」といったが、その後もA 1 は入社して就労しており、会社からとがめられたことはなかった。

- (5) A 1 が社長から「もう仕事に来るな」といわれたのは、前記4の(5)記載のとおり組合結成後の11月13日であり、同日以降、同人は就労を拒否され、かつ、賃金も支払われていない。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、会社は、①団体交渉申入れの内容も見ずにこれを拒否した、②組合員全員を解雇したり、工場閉鎖をほのめかしたりして組合の団結を乱そうとした、③組合員に再雇用契約書への署名を求めたのも組合員に精神的圧力を加えて組合つぶしを図ったものである、④B 3 課長がA 1 の自宅へ行き、組合員全員が再雇用契約書に署名するよう説得してほしいと頼んだり、A 7 が組合員に対し、組合脱退や本件申立ての却下願に署名

するよう求めたのは、会社の意向によるものである、⑤A 1の解雇は、同人の勤務時間中の飲酒行為を理由としているが、その事実はなく、明らかなデッチ上げである、と主張する。

- (2) これに対して、会社は、①組合の申入れが団体交渉の申入れであるとは知らなかった、②全員解雇と言ったのは、従業員とは親子のような関係を保ってきたのに、一言も事前の相談がなく組合が結成されたために、従業員に裏切られたという腹立たしい気持を表現したまでのことで、本心から出た公式の解雇通告ではなく、事実A 1を除く全員には賃金を支給し続けており、全員解雇はしていない、③解雇していないにもかかわらず、会社が従業員に再雇用契約書への署名を求めたのは、無断欠勤を中止させるとともに、今後は無断欠勤をしないという誓約をさせる意味である、④従業員の募集広告を出したのは、出勤しない人がいたら困るからである、⑤B 3課長やA 7の行為は、同人らが個人的に行ったものであって、会社は関知しない、⑥A 1の解雇は、再三の勤務時間中の泥酔を理由とするものであり、また、解雇の日は、組合結成前の53年11月初めであるから、本件解雇は、同人の組合活動を理由とするものではない、と主張する。

よって、以下判断する。

## 2 団体交渉拒否について

組合が、会社に二度にわたって団体交渉を申し入れたにもかかわらず、会社は、その申入書も見ずに破り捨てて、団体交渉を拒否したことは前記認定3に記載のとおりである。

そして、その申入れが団体交渉の申入れとは知らなかったとの会社の主張は遁辞に過ぎず、このような会社の態度は、なんら正当な理由なく組合との団体交渉を拒否するものであって、明らかに労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

## 3 会社側の言動について

- (1) 前記認定4の(1)及び(5)記載の社長の言動、(2)、(4)及び(6)記載の副社長の言動並びに(3)記載の「工場は閉鎖する」との副社長の発言は、いずれも組合を嫌悪し、かつ、組合の弱体化ないしは壊滅を企図したものであって、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。

(2) ところで組合は、A 1 だけでなく組合員全員も解雇されたとして、同人らの解雇撤回を求める。

① 確かに、この点に関する会社の言動は、前記認定によって明らかなおり、副社長がA 1 及びA 2 常任に「組合員は全員辞めてもらう」と言ったかと思うと、その直後には、遅出勤務の組合員一人一人に「A 1 には会社を辞めてもらったから、なにごとにもわずらわされないで仕事をするように」との旨説得しており、また、その後には「全員解雇を撤回する」旨組合に回答したかと思うと、これをひるがえし、更には、再雇用契約書に署名させているなど、一見理解に苦しむ言動に終始している。

② しかしながら、これらの言動を通じ、会社が個々の組合員に直接解雇の意思表示をしたとの事実を認めるに足る疎明はなく、また、副社長のA 1 及びA 2 常任に対する「組合員は全員辞めてもらう」との発言も、A 1 らを通じて個々の組合員に解雇通知がなされたものとまでみることはできず、結局のところ、会社が個々の組合員に解雇を申し渡したとの事実は認め難い。

したがって、A 1 以外に組合員全員の解雇撤回を求める組合の申立ては、その理由がないから棄却せざるを得ない。

なお、会社がA 1 を除く組合員全員に再雇用契約書に署名させた点であるが、その書面の内容が必ずしも明らかでないのみならず、仮にそれが再雇用契約の形式をとっていたとしても、全員解雇が行われていない以上、まったく無意味なものであり、にもかかわらず、会社があえてその署名を求めたことには、他意があったものと言わざるを得ない。

③ すなわち、会社の全員解雇発言と再雇用契約書への署名要求は、組合員全員に、解雇という身分上の大きな不安感を惹起せしめ、もって、組合組織の混乱ひいてはその壊滅を企図したものと言わざるを得ない。

したがって、このような会社の言動は、組合運営に対する支配介入であり、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。

なお、会社は、A 1 に同人を除く組合員全員の再雇用契約書への署名を説得させよ

うとしたB3課長の行為は、同課長の個人的な行為であって会社の関知するところではないと主張する。

しかしながら、B3課長は、会社の労務を担当する職制であること及びその行為の性質からみて、会社の行為と認めるのが相当であって、会社の上記主張は失当であり採用できない。

#### 4 組合員の組合脱退等について

A7が、A1を除く組合員全員に対して、組合脱退や本件申立ての却下願に署名を求めたことについては、①組合結成当時の書記長が、組合結成2週間後にとった行為にしては、あまりにも不自然であること、②再雇用契約書に組合員全員が署名したことから、会社の一連の言動が既に組合員に大きな動揺をもたらしており、A7もその例外ではなかったと判断されることからして、会社は、A7をかかえる行為に追い込んだものと言わざるを得ない。

しかして、会社のこのような行為が、組合運営に対する支配介入であることは明らかであるから、会社の本件行為は、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。

#### 5 A1の解雇について

(1) 会社は、A1を解雇したのは組合結成前の53年11月初めであると主張するので、まずA1の解雇日についてみる。

前記認定6の(2)及び(4)記載のとおり、A1が勤務時間中に泥酔して工場内で寝てしまったり、工場内で酒気を帯びていたことがあり、53年11月初めには、副社長が酒気を帯びていた同人に、「もう会社に来なくてよい」と述べた事実は認められる。

しかしながら、①その際解雇に伴う必要な措置はとられず、A1はその後も会社で就労を続け、会社からとがめられたことはなかったこと、②会社が解雇したという日時が明確でないことが認められる。

したがって、A1の解雇日についての会社の上記主張は失当であり採用できない。

他方、前記認定によって明らかなおおりに、A1は、11月13日午後社長より「今晚からもう仕事に来るな」と言われ、かつ、同日以降就労を拒否され、賃金も支払われていな

いのであるから、A 1 の解雇日は、組合結成後の11月13日と認めるのが相当である。

- (2) ところで、A 1 が勤務時間中に泥酔した事実が認められることは前記認定のとおりであるから、この点A 1 は、深く反省すべきである。

しかしながら、本件解雇は、組合が結成され、A 1 が組合長に選ばれた直後になされていること、また、会社は、前記判断のとおり極度に組合を嫌悪していたことからみると、結局のところA 1 の飲酒行為に藉口して組合の壊滅を企図してなされたものと判断せざるを得ず、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。

## 6 その他

- (1) 組合は、前記認定4の(8)記載の会社が行った組合員に対する賃金カットについて、その全額の返環を求める。

しかしながら、本件賃金カットの理由についてはともかく、賃金カットが組合が行ったストライキ期間に対応してなされている以上、その賃金カットはやむを得ないものである。

したがって、この点に関する申立ては、失当であり棄却せざるを得ない。

- (2) 組合は、主文救済のほか今後の支配介入行為の禁止をも求めるが、主文救済によって十分救済の実を果しうると考えるので、かかる救済を付加する必要を求めない。

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54年8月10日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎