

大阪、昭50不75、昭54. 9. 20

命 令 書

申立人 共立グループ労働組合

被申立人 大阪共立株式会社

被申立人 関西共立株式会社

主 文

- 1 被申立人大阪共立株式会社は、A 1 及びA 2 に対して、次の措置を含め、昭和50年6月30日付けの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) 解雇の日から原職復帰の日までの間、同人らが受けるはずであった賃金相当額及びこれに年率5分を乗じた額を支払うこと
- 2 被申立人大阪共立株式会社は、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 大阪共立株式会社

代 表 者 名

当社は、貴組合の潰滅を企て、貴組合の組合員A 1 氏及び同A 2 氏を解雇しましたが、このような行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であることを認め、ここに陳謝いたします。

- 3 申立人の被申立人大阪共立株式会社に対するその他の申立ては、棄却する。
- 4 申立人の被申立人関西共立株式会社に対する申立ては、却下する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 被申立人大阪共立株式会社（以下「大阪共立」という）は、昭和50年年末ごろまで、肩書地（編注、大阪市）において北海道の土地を販売することを業としていたが、その後解散状態となり、現在その実態が不明となっている資本金1,000万円の株式会社である。
- (2) 被申立人関西共立株式会社（以下「関西共立」という）は、昭和50年7月18日、大阪共立の役員らが中心となって設立した株式会社で、肩書地（編注、大阪市）において大阪共立と同じく不動産の売買等を営んでいたが、その後解散状態となり、現在その実態が不明となっている資本金500万円の株式会社である。

なお両社は、役員が多くが同一人であるほかは、その関係は明らかでない。

- (3) 申立人共立グループ労働組合（以下「組合」という）は、大阪共立の従業員であったA1（以下「A1」という）及びA2（以下「A2」という）の2名で組織する労働組合である。

#### 2 組合結成の経緯とその活動について

- (1) 昭和50年6月12日、A1及びA2は、大阪共立の従業員募集に応じて同社を訪ね、大阪共立の要求に応じて翌13日に履歴書を提出し、3日間ほどのセールス訓練を受けた後、就業規則第9条に定める試用期間中の従業員として、同月16日から実務活動に入った。
- (2) ところで、大阪共立の就業規則によれば、従業員の勤務時間は午前9時から午後5時までとなっていたが、業務の内容が北海道の土地の販売という性格上、日中は営業成績が上がりにくかったため、従業員らは夜間に各家庭を訪問（以下「夜訪」と略称する）して販売に努めていた。

また大阪共立は、このような営業活動を続ける従業員を一層督励するために、始業前の午前8時からの1時間をセールス技術の訓練に当てており、従業員らはこの訓練に出席することを事実上義務づけられていた。

(3) A 1 及び A 2 も上記のような勤務形態に従って、数人で編成された販売チームに組み込まれて、営業活動に従事することになったのであるが、同僚との話合いを通じて、夜訪及び始業前のセールス技術の訓練時間については、大阪共立が時間外勤務手当を支払っていないことを知って憤慨し、労働条件の改善を図るために、急きょ二人だけで組合を結成した。

(4) 6月22日早朝、両名は、大阪共立が入居しているビルディングの前の路上で、通行人及び大阪共立の従業員に「錦は着てても心と体はボーロボロ」と題するビラを配布し、大阪共立は時間外勤務手当を支払っておらず、その労働条件は極めて苛酷であると訴えた。

この両名の行動に対して、大阪共立は、同日午前9時からの朝礼の席上で、このようなビラを配布することは大阪共立をつぶそうと企図するものと非難した。そして、これに抗議して発言しようとした両名に対し、管理職員らは「朝礼のじゃまをするな」、「場所柄をわきまえろ」等と叫んで、その発言を許さなかった。

この日から、両名は所属していた販売チームからはずされて、二人だけで営業活動に従事することとなった。

(5) 翌6月23日、始業後すぐ、総務課長B 1（以下「B 1 課長」という）は、両名を呼んで、昨日のビラ配布行為について、なぜこのような行動に出たのかと非難した。

これに対して両名は、従業員がセールス活動のために夜遅くまで働いているのに、会社が時間外勤務手当を支払っていないので、組合を結成し、抗議したものであると述べ、時間外勤務手当を支払うよう要求した。

しかしB 1 課長は、夜訪は従業員が自発的に行っていることであって、大阪共立としては時間外勤務とは考えていないと述べ、両名と口論となった。

この後しばらくしてA 2 が、同日のタイム・レコーダーを押そうとして自分の机のそばに近づいたところ、従業員C 1（以下「C 1」という）は、突然A 2 のかばんを取り上げて同人に投げつけ、更に同人の顔面に頭突きを加え、約1週間の傷を負わせた。更にC 1 は、A 1 にも同様に暴力を振り、約3日間の傷を負わせた。

このC 1の行動について、これを目撃していたB 1課長らは格別制止しようとはせず、かえって両名に対し、早急に社外に出るよう指示して、これを拒否する両名をエレベーターの中に押し込め、退社させた。

- (6) 翌6月24日、両名は、当時大阪共立の代表取締役であったB 2（以下「社長」という）と会って、C 1が暴力を振ったのは大阪共立の意を体したものであるから、謝罪するよう要求し、併せて治療代として3,480円を、また慰謝料として200万円を支払うよう要求した。更に、時間外勤務手当についても支払うよう求めた。

これに対して社長は、謝罪文は書いたが、治療代及び慰謝料の支払要求については拒否した。また、時間外勤務手当を支払えという要求に対しては、大阪共立としては時間外勤務はさせていないと述べて、拒否した。

なお、この話合いの席上で、社長は両名に対して、身元保証引受人（一人につき二人の保証人とし、うち一人は大阪市内居住者であり、他の一人は近親者であることを条件とする）の保証書、住民票及び身元保証引受人の印鑑証明書を提出することという就業規則に定める入社手続きがとられていないので、6月30日までにその手続きをとるよう求めた。

これに対して両名は、就業規則をいまだ見せられていないので見せてほしいと要求し、席上社長から提示された。

A 1及びA 2の両名は、この大阪共立の要求に応じようと努めたが、書類の内容からいって短時日に調えることが困難であったために、同年8月に入ってようやく調えることができた。

- (7) A 1及びA 2の両名は、社長との話合いを通じて、大阪共立に時間外勤務手当を支払う意思がないことを知ったので、大阪天満労働基準監督署を訪ねて、善処してほしいと要請した。

この要請を受けて、担当の労働基準監督官が大阪共立に対して再三にわたって資料を提出するよう命じたが、同社はこれに応じなかった。

- (8) 6月26日に至り、大阪共立の従業員らは突如1名も出勤しなくなった。A 1及びA 2

の両名は、依然として出勤を続けていたが、6月30日に至り、専務取締役B3は両名に対し、身元保証引受人の保証書等を提出しようとしないので入社が認められないと述べて、以後の両名の出社を禁止した。

翌7月1日からは、大阪共立には社長を始めとする役員も出社しなくなった。

## 第2 判断

### 1 A1及びA2に対する措置等について

(1) 組合は、大阪共立がA1及びA2に対して6月30日以降出社しないよう命じたことについて、これは大阪共立が両名の正当な組合活動を嫌悪して行った解雇であると主張し、解雇撤回、原職復帰及び賃金相当額支払いを求める。

これに対して大阪共立は、A1及びA2の両名は、大阪共立の再三にわたる督促を無視して入社手続きをとろうとしなかったため、大阪共立としては両名には入社する意思がないと判断し、6月30日以降出社しないよう命じたものであると主張し、入社手続きを終えていない両名はいまだ大阪共立の従業員ではないから、解雇という処分はとっていないと主張する。

そこで、以下この両当事者の主張について考えてみる。

(2) 大阪共立は、A1及びA2の両名は就業規則に定められている身元保証引受人の保証書の提出等の入社手続きを6月30日までに行わなかったと主張しているが、両名が就業規則を初めて見たのは6月24日の社長との話合いの席上においてのことであり、それから1週間以内に同規則が要求しているすべての書類を調えるということは、書類の内容及び郵送等に要する時間などを併せ考えるならば、事実上不可能であったと考えられる。しかして両名は、出勤を続けるかたわら、大阪共立が要求している書類を作成しようと努力していたことは前記認定のとおりであり、したがって、このような事情を全く考慮に入れようとせず、書類の提出が期限に遅れたことを理由として入社が認められないとみなした大阪共立の態度は、とうてい是認することができない。

(3) ところで、A1及びA2の両名が大阪共立の要求に応じて6月13日に履歴書を提出し、3日間ほどのセールス訓練を受けた後、同月16日からは試用期間中の従業員として就労

していたことは前記認定のとおりである。このように両名は、試用期間中という条件付きの身分ではあっても従業員たることに相違はないのであるから、6月30日以降両名の出社を禁止した大阪共立の行為は、とりもなおさず両名に対する解雇といわざるを得ない。

また、試用期間中の従業員であっても、同人らに解雇等の処分を行う場合は相当の理由が必要であると考えられるが、既にみたとおり、本件においては処分の正当理由が認められない。

(4) 一方、A 1 及びA 2 の両名が時間外勤務手当の支払いを求めて活発な組合活動を展開したことは前記認定のとおりであって、その活動には唐突と感じられる点が見られないではないが、大阪共立の勤務実態や社長を始めとする責任者の無責任な対応から考えると、無理からぬ面もあり、正当な組合活動の範囲を逸脱しているとはいえない。そして、大阪共立がこのような両名の組合活動を嫌悪していたことは、前記認定の諸事実によって明らかである。

(5) 以上のとおり、大阪共立がA 1 及びA 2 の両名を解雇したのは、両名の活発な組合活動を嫌悪したことによるものであって、本件解雇が労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であることは疑いを入れない。

(6) なお組合は、大阪共立は50年7月1日付けの組合からの本件解雇問題等に関する団体交渉の申入れに対して正当な理由もなく拒否していると主張しているが、その事実は疎明されておらず、この点に関する申立ては棄却せざるを得ない。

## 2 関西共立に対する申立てについて

組合は、関西共立について、同社は本件について大阪共立とともに責を負うべきものであると主張しているが、大阪共立と関西共立の関係は役員を多くを共通としているほかは明らかではなく、他に組合の主張を採用するに足る事実の疎明もないので、関西共立に対する組合の申立ては却下せざるを得ない。

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条により、主文のとおり命令する。

昭和54年 9 月20日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎