

東京、昭52不67、昭54. 10. 16

## 命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合東京地方本部

申立人 X

被申立人 株式会社 日比野

## 主 文

被申立人株式会社日比野は、申立人Xに対し、次の措置を含め昭和52年5月20日以降懲戒解雇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) 原職に復帰させること。
- (2) 解雇の日の翌日から原職に復帰する日までの間に、同人が受けるはずであった諸給与相当額を支払うこと。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社日比野（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都中央区）に本社を置き、江東区に出張所と倉庫および川崎市に営業所を有する酒類・食料品の総合卸売を業とする会社であり、その従業員数は約70名である。
- (2) 申立人総評全国一般労働組合東京地方本部（以下「東京地本」という。）は、東京地方で働く労働者で組織する労働組合であり、現在の組合員数は約10,000名である。そして、会社には、申立外東京地本中部地域支部日比野分会（昭和36年に結成以降しばらくの間は「日比野商店労働組合」と称していたが、45年5月東京地本加盟に伴い現在の名称に

変更した。以下両者を併せ「組合」という。)があり、その組合員数は7名である。

- (3) 申立人Xは、昭和34年4月、会社に入社し、後記のように営業部販売課に勤務していた50年4月当時、会社所有者で交通事故を起したため同年9月、営業部販売内務係に配転されたが、52年5月20日、後記事由を理由として懲戒解雇された。他方、Xは組合結成と同時にこれに加入し、その後書記長等を歴任し、46年以降今日まで分会長である。

## 2 昭和49年以降本件解雇当時までの労使関係

- (1) 組合結成以降48年春闘時までの労使関係は比較的平程であった。しかし48年10月、申立外サントリー株式会社より出向してきたB1が総務部長に就任したことおよび翌49年1月、旧社屋（木造2階建）が現在の新社屋（日比野ビル7階建）へ移転したことを境として労使関係には以下のような変化が生じた。

### (2) 組合事務所の利用

組合は48年頃までの旧社屋時代は会社の許可をえて、会議室兼食堂に組合の備品、ロッカー等を置き組合事務所として使用していた。ところが、新社屋移転後の49年以降は会社から新社屋の地下の一角（電話の配電盤のある通路）を組合事務所として貸与する旨の提案があったが、その際会社は外部の者の使用を禁止するとの条件を付したため、組合との間で折合わず現在まで、新社屋における組合事務所の貸与問題は未解決のままである。

### (3) 団体交渉の出席者・場所・進め方

48年当時まで、会社は社長自らが出席し社内の応接室などで組合と春闘、一時金要求の団体交渉を行ってきたが、新社屋移転後の49年の春闘以降の団体交渉には、社長に代わりB1総務部長を出席させ、その場所も社外の貸室（浅草橋産業会館、徒歩10数分）を利用するようになった。

また、団体交渉の進め方についても、48年当時までは、数回の団体交渉を重ね、いわゆる上積回答で妥結する方式がとられてきたが、49年以降会社はいわゆる「一発回答」の方針を打ち出してきた。これに対し組合は52年の春闘において回答促進や回答後の団体交渉開催を要求して再三ストライキを行った。

#### (4) 52年春闘における組合の情宣活動と会社の対応

- ① 組合は52年3月17日付「春斗ニュース」で分会員A1の夫が「解雇され」入院したことに関し「医療保険も以前に会社が受けてしまっていたため医療保険も受けられず」との記事を掲載した。これに対し会社は、同月23日付の社内報「ひびのニュース（臨時版）」でこの間の事情を記載し組合の記事は虚偽であるとの反論を行った。
- ② そのころ会社の合併問題が業界雑誌等で話題となっていたので組合は同年4月18日付機関紙「おはよう」に「いま日比野をめぐって合併の話が流れています。それも対等合併でなく吸収されていくというものです。私たちの知らない間に、一体何が起きているのでしょうか。」という記事を掲載した。
- ③ 同月20日付社内報「ひびのニュース」で会社は賃上げ問題について報じ、組合員7名の氏名を挙げ組合の42,200円（38%アップ）の要求は「これは現在の経済情勢一般世間の要求状況からみても非常識なものです。」と報じた。これに対し組合は同月22日付「おはよう」で「ますます浮き彫り、会社の狙い要するにガマンしろ!!」と題し、「日比野が吸収されていくという話が流れている中で、いったいだれが働く者の権利と生活を守ってくれるでしょう。」との反論を行った。

### 3 Xの解雇

- (1) 会社は、上記52年春闘が妥結した52年5月20日当日、Xに対し口頭で懲戒解雇を通告するとともに、内容証明でこれを郵送した。同通告書には、就業規則の服務心得（第22条）に違反し、懲戒事由（第72条および第73条）に該当するとして、その条文が列举されていたが、該当する具体的事実の記載はなく、ただ、同人は過去に会社より就業規則違反として懲戒処分を受けた際、如何なる処分を受けても異議のないことを表明していること、会社の事業の営業基盤と社内業務の秩序を破壊し乱そうとする言動、行為があったことは甚だ遺憾であるので懲戒解雇に処する旨、記載されていた。
- (2) これに対し組合は同年5月23日以降3回団体交渉を申し入れたが、会社はXの解雇は「一個人の問題であって、労働組合とは全く関係ないのだから、労働組合と話す必要はない」としてこれを拒否した。そこで組合は、同年6月3日当労働委員会に「団交促進」

のあっせんを申請した結果、6月20日および25日に団体交渉が自主的に行われるに至り、X解雇の具体的事実の指摘がなされた。なお、この団体交渉における会社の説明では、Xの出勤率についての主張を変更したり、懲戒解雇通告書に記載されていない就業規則の条文をとりあげるなどあいまいな態度がみられた。

(3) 会社が解雇理由として挙げる直接の具体的事実および処分理由は下記の三項目であるが、会社は、Xがそれ以前の38年以降会社所有物の無断使用、無届欠勤、就業時間中の業務放棄など3回に亘って譴責処分を受け、さらに50年7月、会社所有車の無断使用による交通事故を起こして6日間の出勤停止処分に付され、その都度始末書を提出して、将来の改善を誓約してきた事実があったことも指摘している。

① 勤務状況

〔具体的事実〕

Xの51年4月1日から52年3月31日までの勤務状況は次のとおりであった。

ア、㊶遅刻・早退42回、延べ24時間40分 ㊷欠勤5回、延べ35時間 ㊸出勤率97.13%

イ、㊶遅刻・早退の届出なし、10回 ㊷欠勤の届出なし、1回 ㊸欠勤の事後届出、4回 ㊹有給休暇の事後届出、9回。

〔会社の処分理由〕

この間の従業員平均出勤率は98.24%であったのにXの出勤率は他の従業員と比較して悪くまた同人は無届か事後届が多いので当該業務に支障影響を与えた。

② 販売代金の未処理

〔具体的事実〕

ア、Xが営業部販売課に勤務していた当時、20名の者が約40店舗の得意先を担当しており、46年から51年までの間、販売代金の未処理件数は17件あった。これに対し、Xの同期間中における未処理件数は7件（873,917円）であった。そこで会社は、同人に対し、多数の未処理販売代金の処理を再三命じたが、52年4月末に至るまで同人はこれを処理しなかった。

イ、これについて会社は、Xを50年9月上記販売内務係へ配転した後も、同人に対し未処理金の処理につき、いつでも外出して回収するよう指示し、また52年1月には「債権処理促進指示書」による未処理金の回収の促進を制度化し、同年2月2日同人に「指示書」(合計7件金873,917円)を渡し、52年2月末日までに処理するよう指示した。しかし、その後同人より何んの報告もなく、会社は4月上旬経過報告を求めたところ、Xは「忙しい」「出るに出られない」と回答した。その後も会社は同年4月23日、Xに対して同月28日を最終期限として処理するよう指示したが、その28日当日、同人は「もうちょっと時間をくれ、処理するつもりはあるのだが忙しい」と会社に回答するだけでこれを処理しなかった。

[会社の処分理由]

上記のようにXは会社の再三に亘る未処理代金処理の指示を放置した。

### ③ 組合の情宣活動

[具体的事実]

前記第1、2(4)①②の事実。

[会社の処分理由]

Xは組合の分会長として上記「おはよう」で医療費問題および会社合併問題について虚偽の内容を記載・配布し、会社の信用を傷つけ、従業員に動揺を与えた。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人らの主張

会社は懲戒解雇通告書に就業規則の条文を羅列しただけで具体的な理由を示さず、解雇後の団体交渉において①勤務状況②販売代金の未処理③組合の情宣活動の三点を解雇理由としてあげてきたが、これは解雇後につくられた口実であって、会社の行為は分会長を狙い打ちにした不当労働行為である。

#### (2) 被申立人の主張

Xは38年以降、3回に亘って譴責処分を受け、さらに前記交通事故のときに6日間の

出勤停止に付され、その都度始末書を提出して、将来の改善を誓約してきた。にもかかわらず前記解雇理由の如く勤務態度を改める気配が全くなく会社として企業秩序の維持および正常な業務の遂行上これを放置することは出来ず、前記三項目の解雇理由を総合して本件解雇を行ったもので、不当労働行為の謗りを受ける謂れは全くない。

## 2 当委員会の判断

### (1) 会社の主張する解雇理由三点について

#### ① 勤務状況について

会社は、Xの1年間の出勤率が他の従業員と比較して悪いというが、会社が示している従業員平均出勤率とXのそれとの差は1%程度低いにすぎない。また会社は、届出が無いか事後の届出が多く、業務に支障を来したというが、他の従業員に比し格別悪いとの疎明もなく業務に支障があったとの具体的疎明もない。従って、この程度の事実をもって懲戒解雇理由の一つとしてとりあげることは疑問がある。

#### ② 販売代金の未処理について

なるほどXの未処理件数7件は5年間に発生したものであり、他の従業員と比較して(全件数17件)件数が多く、しかも会社は、Xを営業部販売課から販売内務係に配転した後も、内勤業務を続けながら配転前の販売課の仕事であった販売代金の未処理金の回収に回れと指示していることが認められる。

しかし、会社においては営業部販売課から他のポストへ配転した際の業務の範囲や引継関係が必ずしも判然としていないフシもうかがわれるのであって、会社側にもある程度の責任があるといわねばならない。また、会社はその処理について何んら具体的な指示を行わず、52年2月以降も単に期限を切るだけにとどまっている。もともとXにしてもこれに応える素振りを示すだけで、誠意を示さない態度は非難されなければならない。

しかし、過去5年間に生じた未処理代金の処理を僅か3～4カ月の間に小刻みに期限を切ってそれに従わないからといって、これを解雇理由とすることにはいささか不自然、性急にすぎ他の意図があるとの疑いをもたざるをえない。

③ 組合の情宣活動について

前記第1、2(4)①の「おはよう」の分会員A1の医療費問題に関する宣伝ビラの内容は、その処理の仕方について相互に認識の違いがあったという程度のもので、ことさら虚偽宣伝というほどのものとは認めがたい。

また同第1、2(4)②「おはよう」についても、会社の吸収合併問題に関する記事の内容は前記認定のとおり業界雑誌等を根拠にしており、しかもその表現も「～話がある」というにとどまり断定したものではなくこの程度の組合の情宣活動は通常の組合活動の範囲内のものであるとみられること等からすればこれをもってことさら虚偽の宣伝をしたものとは認められない。

なお、この吸収合併問題をめぐり、従業員の間には若干の動揺が生じたことはいえるものの、それゆえに格別業務上支障が生じたとの疎明もない。

(2) 懲戒解雇の手順について

さらに前記第1、3(1)(2)で認定したように会社は、当初懲戒解雇通告書に就業規則の条文を列挙しただけで、該当する具体的事実を示さず、これを示したのはその1カ月後の団体交渉においてである。しかもその団体交渉における説明において会社はXの出勤率を変更したり、具体的事実に対する就業規則の適用条文があいまいであるなど懲戒解雇の手順が杜撰であるといわざるをえない。

(3) 組合に対する会社の態度について

他方前記第1、2各項で認定したとおり、B1総務部長就任と新社屋移転を契機に49年以降次第に会社と組合との間に緊張関係が生ずるに至り、とりわけ52年春闘においては、組合の情宣活動などをめぐり会社は組合に対し一段と嫌悪の態度を示していたことが認められる。

(4) なお、会社は前記のように本件以前に、Xが会社所有車を無断使用し交通事故を起し、出勤停止処分を受けたことなども解雇の背景的事実として主張している。たしかに、これらの事実についてXは非難されなければならないが、このことを考慮してもこれはいずれも本件申立の2年以前にすでに結着をみた事実であり、しかもその後同人の勤務

ぶりが特段悪いとの疎明がないのであるから、ことさらこのことを問題とすることは相当でない。

- (5) これを要するに会社の挙げる解雇理由三点はいずれも薄弱であり、このことと上記(2)(3)で判断した本件解雇手順の杜撰さおよび49年以降の会社の組合に対する嫌悪の態度を併せ考えれば、本件解雇は46年以来分会長の地位にあるXを企業外に排除することによって組合の勢力の弱体化をはかった不当労働行為であると判断するのが相当である。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社がXを懲戒解雇したことは労働組合法第7条第1号および第3号に該当する。

なお、申立人らはポスト・ノーティスをも求めているが、本件の救済としては主文の程度をもって足りるものとする。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和54年10月16日

東京都地方労働委員会

会長 浅 沼 武