

大阪、昭51不7・70、昭54.11.9

命 令 書

申立人 総評全国一般大阪地方連合会大阪木村コーヒー店労働組合

被申立人 株式会社 大阪木村コーヒー店

同 株式会社 木村コーヒー店

主 文

1 被申立人らは、A1、A2及びA3に対して、次の措置を含め昭和51年2月9日付け及び同年6月9日付け解雇がそれぞれ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 被申立人らは、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

株式会社大阪木村コーヒー店

代表者名

株式会社木村コーヒー店

代表者名

当社は、A1、A2、A3の各氏を解雇しましたが、この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、今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

理 由

第1 当事者

- (1) 被申立人株式会社大阪木村コーヒー店（以下「大阪木村」又は「会社」という）は、
肩書地（編注、大阪市）に本店及び大阪支店を、尼崎市に工場を、京都市ほか7市にそれぞれ出張所を置き、コーヒー豆の加工・販売等を営んでおり、その従業員数は、本件
審問終結時、約80名である。
- (2) 被申立人株式会社木村コーヒー店（以下「東京木村」という）は、肩書地（編注、東
京都港区）に本社及び東京支社を、横浜市及び名古屋市に工場を、仙台市、名古屋市、
福岡市などにそれぞれ支社を置き、大阪木村と同種の事業を営んでおり、その従業員数
は、本件審問終結時、約580名である。
- (3) 申立人総評全国一般大阪地方連合会大阪木村コーヒー店労働組合（以下「組合」とい
う）は、大阪木村の従業員で組織する労働組合であり、昭和50年4月、全国一般大阪地
方連合会（以下「地連」という）に加盟した。

組合員数は、本件審問終結時、34名である。

第2 東京木村の被申立人適格について

1 認定した事実

(1) 営業区域等

東京木村は27年に、大阪木村は翌28年に、それぞれB 1の個人企業であった木村コー
ヒー店及びその大阪支店を基盤として設立され、設立当初から、大阪木村は関西、中国
及び四国地方、東京木村はその他の地方と、それぞれの営業区域を区分している。

(2) 代表取締役

大阪木村及び東京木村の代表取締役は、設立以降B 1が兼任していたが、44年ごろ、
B 1の長男であるB 2が東京木村の代表取締役となり、また、B 1が死亡した49年以降
は、同人が大阪木村の代表取締役をも兼任している。

(3) 株主

両社の主要株主（51年5月現在）は下表のとおりである。

氏名	引 受 株 数	
	東 京 木 村	大 阪 木 村
B 2	(代表取締役社長) 7,075株	(代表取締役社長) 400株
B 3	(取締役・相談役) 7,020株	(取 締 役) 800株
B 4	(代表取締役副社長) 5,460株	(取締役副社長) 150株
B 5	3,000株	(監 査 役) 300株
B 6	(取 締 役) 3,900株	150株
C 1	3,900株	300株
C 2	3,900株	300株
B 7	(取 締 役) 3,900株	150株
B 8	(取 締 役) 3,120株	(代表取締役専務) ——
B 9	(取 締 役) 3,120株	——
B 10	(取 締 役) 3,120株	——
C 3	2,400株	150株
B 11	780株	(取 締 役) 150株
B 12	50株	(取 締 役) 150株
(そ の 他)	26,355株	
合計	78,000株 (額面 500円) (資本金 3,900万円)	3,000株 (額面 500円) (資本金 150万円)

(東京木村の役員は50年2月現在、大阪木村の役員は51年4月現在)

なお、本件審問終結時においても上記株主等一覧表の内容については基本的には変更はない。

(4) その他

ア 50年5月、東京木村は、大阪木材の従業員にも配付している東京木村の社内報に、「株式会社大阪木村コーヒー店を含めて、第一段階として東北・北海道、関東、東京、中部、東海、関西、九州の六支社制を採り、各支社長は各支社地域内を統括して業務を推進」する、「全国的な戦略面での統合化をはかり、お互いの強化を推進する」ために人事交流を実施した旨発表した。

東京木村の社内報に記載された組織図及び関係先へ配布した役職者一覧表には、大阪木村は「大阪木村コーヒー店（関西支社）」と表示され、東京木村の各支社と同様に扱われている。

更に東京木村の社内報には大阪木村従業員の投稿記事も掲載されており、その所属は「関西支社」と記されている。

イ 大阪木村は、49年までは12月末日であった決算日を、50年から東京木村の決算日である7月末日に改めた。

ウ 50年5月、大阪木村の代表取締役専務であったB6が東京木村の中部・東海支社長に、大阪木村の総務課長であったB13が東京木村の営業開発課長に、それぞれ就任する等の人事が行われた。

また同じころ、東京木村の総務部次長であったB14（以下「B14部長」という）が大阪木村の取締役業務部長に、同じく東京木村の事業本部地方支店長であったB15（以下「B15部長」という）が大阪木村の取締役営業一部長兼大阪支店長に、それぞれ就任した。また、上記人事交流とともに、東京木村は、東北・北海道、関東、東京、中部・東海及び九州各支社を設置し、また、本社に販売促進課を新設するなど相当大幅な機構改革を行い、同時に大阪木村においても販売促進部などが新設された。

エ 50年5月末ごろ、大阪木村の掲示板に東京木村の「情報伝達票」が貼付されたが、その内容は、組織等の改廃に伴って、東京木村の代表取締役副社長B4が、5月26日付けで、関係部課店長あてに、部長及び支社長は「短期及び長期の目標設定を行う」こと、「目標設定は直ちに東京木村に提出し承認を得なければならない」ことなどを通知したものであった。

オ なお、B 2 社長は、50年12月、「大阪木村は戦前及び戦後間もなくの、未だ当社が法人化される以前には大阪支店だったものが、27年に法人となった折に別会社としたもので、業務内容は全く同じであり、唯、テリトリーが違うだけである。現在は、各位も知る通り関西支社としてより一層の連携を強め、将来は元の姿、つまり当社に合併を目的として目下準備をしている」旨社内報に記載した。

2 判断

(1) 被申立人らは、大阪木村と東京木村は別法人であり、東京木村は本件事案に無関係であり、被申立人適格を欠いていると主張する。

よって、以下判断する。

(2) 大阪木村と東京木村はもともとひとつの企業であり、業務内容を同じくするとともに、両社の株主はほとんど共通しており、また、両社の代表取締役は同一人物であり、更に大阪木村の代表取締役専務は東京木村の取締役が兼任しているのであるから、両社の事業運営に関する方針等は一体的に決定され得るところである。

また、その実情においても、①B 2 社長は、大阪木村を東京木村の関西支社として両社の連携を強める旨明らかにしているのであるから、同社長は、支社、本社の関係において両社を一体的に掌握していると考えられること、②両社は統一的な機構改革及び人事異動を実施するとともに、東京木村の組織図等には大阪木村を一支社として記載し、これらのことを両社の従業員又は関係先へ知らせていること、③上記人事異動によって大阪木村の役員に就任し、かつ、部長の要職にあるB 14部長及びB 15部長は、いずれも東京木村の出向社員であること、④50年5月26日付け東京木村の副社長通知は大阪木村へもそのまま伝達されていることなどの諸事実が認められる。

これらの諸事実を総合すると、大阪木村と東京木村は、外形上別個の企業としての形態を備えてはいるが、その経営陣は同一であり、かつ、事業も統一的な意思のもとに一体的に管理運営されているのであるから、両社は実質的には同一の企業体であって、両社は別法人であり東京木村は本件と無関係とする被申立人らの主張は容認し難い。したがって、東京木村は、本件被申立人適格を有する。

第3 A1に対する懲戒解雇について

1 認定した事実

- (1) 組合は44年9月に結成され、48年の大会で執行部は一新されて、A4（以下「A4」という）が執行委員長に、A1（以下「A1」という）が副執行委員長に、A2（以下「A2」という）が書記長にそれぞれ就任し、また、A3（以下「A3」という）は、その後代議員に選出されて現在に至っている。
- (2) 50年5月30日、組合と会社は、「双方は、諸案解決のため労使協議を基本として行い、そのため事前協議を充分つくすようにする」との協定（以下「5.30協定」という）を締結した。
- (3) 会社は、同年10月から、従業員の職場内教育、営業実態のは握、利益の確保を目的として地区別検討表（以下「検討表」という）の制度を実施した。

検討表は、各営業地区の担当者ごとに、前月の実績を基礎に毎月の売上目標額を設定し（この目標設定には一応各担当者を参与させる）、会社において、各月ごとに各営業員の売上数量、売上高を前月と対比して、その目標達成率を表示した一覧表を作成し、これを各担当者に示して、これに基づく実情報告及び今後の対策と意見を記入させるというものである。

同月7日、販売会議の席上、B15部長は、経営政策上、検討表が必要であることを説明し、全員の協力を求めたが、A1は「労働条件の変更、強化につながる。組合と協議のうえ実施すべきだ。協力すべきところはする」と述べた。

同年11月7日、組合の申入れにより検討表について労使協議会が開かれた。しかし、席上会社は、制度の趣旨を強調するとともに労使協議の対象にならないと主張した。これに対して組合は、事前に実施の前提条件について協議することなく業務命令で個々の従業員に検討表の提出を強要することは5.30協定に違反するとして、会社に白紙撤回と謝罪を要求した。このため協議は物別れに終り、会社は「既定方針どおり50年10月売上分について11月18日を提出期限にして実施する。不提出者については業務命令違反として対処する」旨表明した。

組合は、その後も検討表提出留保の方針をとり、12月分の提出期限である51年1月16日を経過しても、なお未提出者はA1らを含め30名以上という状況であった。

- (4) 51年1月19日、会社は、50年10月～12月度の検討表未提出等を理由に、A1を譴責処分に付した。

同年1月下旬、組合は、会社の検討表提出要求に対して文書で会社に抗議した。

- (5) 51年2月28日、会社は、検討表未提出を理由に、A2、A3、A5（以下「A5」という）、A6（以下「A6」という）ら25名の組合員に対して1カ月の減給処分を行った。

同年3月2日、組合は会社に対して文書で厳重に抗議したが、会社はA2ら組合員に同じ理由でその後毎月減給処分を行っている。

- (6) 組合は、49年春闘で完全週休2日制の実施を要求した。これに対して同年6月以降会社は、月1回の土曜休日制を実施し、同年12月23日、労使間の協議で、50年2月から一人月2回土曜休日とすることを前提に第1、3土曜日が休日の者と第2、4土曜が休日の者の班割りを決定し、そのとおり実施された。

なお、本人同士の事前の話し合いで、休む土曜日を変更することも可能であった。

- (7) 51年2月5日、会社は、突如土曜休日変更指示表を会社掲示板に発表した。

翌6日、組合は会社に対して、「業務上変更しなければならない理由があるのなら、事前に組合と協議のうえ決定して発表すべきものである。この変更指示表を直ちに撤回し、組合と協議せよ」との旨文書で申入れた。

更に組合は、会社の一方的実施には協力できないと抗議し、同時に従前どおりの班割り体制でいく旨会社に通告した。

2月10日、会社は、組合の指示どおり同月7日（土）に休日をとったA6、A7（以下「A7」という）、A8（以下「A8」という）に対して、無断欠勤したとして警告書を発した。2月13日、組合は、労使間の約束を無視した休日変更の強行だとして会社を上記警告書を撤回するよう抗議した。

- (8) 同年5月17日、会社は、A6、A7、A8に対して、4月10日、同月24日、5月8日各土曜日に無断欠勤したとして譴責処分を行った。

5月20日、会社は、A 2、組合員A 9（以下「A 9」という）、組合員A10（以下「A10」という）に対して、2月17日以後出勤すべき土曜日にすべて無断欠勤したとして譴責処分を行った。

6月7日、会社は、A 9、A10、A 6、A 7、組合員A11（以下「A11」という）に土曜日の無断欠勤を理由に減給処分を行った。更に会社は、51年6月以降、同年12月までこの5名に対し上記と同一の理由により減給処分、賃金カット、一時金カットを続けた。

(9) ところで会社では、従来従業員が自己の用に供するため会社商品を購入する場合、掛売りが認められており、代金の支払いは給料日とする扱いになっていた。しかし、50年8月18日以降会社は、経営合理化の一環として掛売りをすべて現金売りに改めることにして、同月12日ごろからその旨を朝礼及び情報伝達票の回覧により従業員に伝達した。そしてその後、伝票が「掛売り」から「現収」に変更されたが、ほとんどの従業員は依然として従来どおり給料日にその代金を支払っており、会社がこれを問題にしたことはなかった。

50年12月6日午後5時10分ごろ、A 1は、大阪支店営業部起票係のA11に「コーヒー豆10キロとリプトン紅茶2缶を買ってかえるから伝票を打ってくれ。いいのがあればスポンジ・ミルも買う」旨告げて、コーヒー豆と紅茶をそろえた後、2階倉庫からスポンジ・ミル1個を選び出して営業事務所前付近まで来たところ、B15部長から「これから配達に行くのか」と声をかけられた。

そこでA 1が「自分用を買ってかえる。後日代金を払う」と答えたところ、B15部長は、伝票を確認した結果スポンジ・ミルの伝票がなかったため、不正に商品を持ち出そうとしたとあってA 1を激しく非難し、口論となり、A 1は結局スポンジ・ミルの購入をとりやめた。なお、A11は、スポンジ・ミルについては種類も多く商品が特定しないので伝票のタイプ打ちを見合せていたが、B15部長が「伝票を見せろ」と大声で言ったので、そのときあわてて手書きでスポンジ・ミルの伝票に代金額等を記入しB15部長に手渡した。

(10) 会社の一般顧客に対する商品販売の態様には、従来から小口不定期中心の現金売りと大口中心の掛売りがあり、出庫伝票、納品書控、納品書、請求書（兼領収書）、物品受領書の5枚の複写伝票により処理されていた。49年9月の書式改正後は、現金売り伝票としては、納品書控、出庫伝票、入金通知書、入金伝票、領収書（又は物品受領書）が使用されたが、従前と比べて実際上の処理方法に大差はなかった。

A1ら販売課員は、現金売りの分で即日集金した場合は、納品書を持ち帰り入金伝票を切り、後日集金の分については、自分で納品書を保管しておき後日領収証と引き換えに集金していた。

また、同人らは、掛売りの場合物品受領書にサインをもらい、入金伝票を発行すれば納品書を破棄した。

取引がキャンセルになった場合は、A1は納品書と請求書を持ち帰り、破棄と記入して破棄伝票箱に入れていた。

46年暮から49年5月末までA1の上司であった販売二課長B16（以下「B16課長」という）は、2カ月に1回程度担当者別の帳簿をチェックして未収金などをメモし、各担当者に配付した。A1らはメモの内容について全部理由を明らかにしてB16課長に説明していた。

担当者によっては、課長に説明済みなのに入金していないと催促されたりするので、自分で納品書控をチェックして破棄又は訂正するとかしており、課長も黙認していた。

51年1月14日、B15部長、B14部長らは、A1が48年2月14日から50年5月26日の間に集金しているはずなのに伝票、帳簿に入金の記載がないことをとりあげA1から事情を聴取した。A1は、金銭出納帳（伝票番号と入金額を記入して集金担当者が提出するもの）を見せてくれと頼んだが会社は拒否した。

なお、会社では未収金については遅いもので約6カ月前の分が問題になる程度で、約3年前の集金を問題にしたことはなかった。

(11) 会社は、商品の配送その他に用いる営業用車輛について天満石油株式会社天神橋給油所（以下「天満石油」という）と契約を結び、伝票買いの方法により継続的に給油を受

けている。A 1ら従業員も一定の値引きというメリットがあるので、通勤に利用する自己所有車に月60リットル程度の給油に天満石油を利用し、会社も承認していた。

個人車の給油の場合、A 1は伝票に会社名と個人車の車番を必ず記入し、その車番でだれの車であるかは明確に区別できた。会社用と個人用の伝票の記入方法は同一であり、A 1は天満石油が会社用と個人用を区別しやすいようにサインしただけであった。しかし、大阪木村の従業員にかわって天満石油の従業員が会社名と車番を記入しておくこともあった。

48年夏ごろから、天満石油からA 1あての代金請求が欠落することがあり、49年1年間はほとんどA 1あての請求がなかったため、A 1が天満石油へ問い合わせたところ、請求書が遅れているとのことだったのでそのまま放置していたところ、51年に入って、天満石油の新任担当者から「前任者が、その事務処理に問題があってやめたあと未請求の古い伝票が多く出てきたので請求させてもらおう」と言われ、A 1は49年12月分、50年1月分、同年2月分合計16,043円を51年1月20日支払った。

51年1月22日、会社のB 15部長、B 14部長らはA 1を呼び出し、同人の個人車の請求書（48年3月30日から49年3月30日までの7回分、22,180円）が会社に回っている旨追及したが、A 1は、「個人車を営業用に使用したことはない。個人として給油している分についてはその旨顧客名欄に記入している」と述べた。

(12) 大阪市住之江区南港のグリーン・フェリーも会社の得意先であり、A 3が配送を担当し、フェリーの運航の実態から通常午後7時ごろに納品していた。

51年1月28日、A 3は、夜の配送時に組合の職場集会があるので、グリーン・フェリーの事務所に事情を話して了解を得たうえ、3地区の主任であるA 1に昼間の配送を頼んだ。同日、午前9時30分ごろ、A 1が配送に行く旨告げて外出しようとしたところ、B 15部長が「どこへ行くんだ。配送はA 3に委せて販売戦略のための地図づくりをやっておればよい」と制止し、振り切って出ようとしたA 1を追いかけ、車のキーを渡せとA 1のポケットを探ろうとした。結局、A 1はグリーン・フェリーへの配送には行かず、B 15部長と販売二課長B 17（以下「B 17課長」という）が同日午後7時ごろ納品し

た。

(13) 51年2月9日、会社は商品の不正持出し、売掛金集金の着腹、個人車へのガソリン不正注入等を理由にA1を懲戒解雇した。

(14) 52年2月3日、大阪地方裁判所はA1の地位保全、金員支払の、仮処分申請を認容する決定を行った。

2 判断

(1) 会社は、次のとおり主張する。

A1は、①50年12月6日、社員買いの場合の現金払制を守らず商品を不正に持ち出した。②48年2月14日から50年5月26日の間、11回にわたり売掛金集金16,725円を着服した。③48年3月30日から49年3月30日までの間の7回にわたり、22,180円分のガソリンを会社名義でA1の個人車に不正注入した。④51年1月19日付け戒告処分にもかかわらず反省せず、業務命令に違反して検討表を提出しなかった。⑤51年1月28日、グリーン・フェリーへの配送に関し、夜間配送なのに昼間に配送すると虚偽の申告を行い外出しようとした。

これら行為は、A1の業務命令無視、無反省の勤務態度、公私混同のルーズな性格によるものであり、職場秩序維持の上からも看過できないので、就業規則に基づき懲戒解雇したのであって、会社は何ら不当労働行為を行っていない。

よって以下判断する。

(2) いわゆる商品の不正持出しについては、50年12月当時、会社では社員買いの場合、掛売りを現金売りに改めることとしたが、実際は掛売りで商品を買ひ給料日に支払うのが職場の常態であったし、また、A1もそのとおり行おうとしたに過ぎず、A1がスポンジ・ミルを不正に持ち出した事実は認められない。

(3) 売掛金集金を着服したとする件については、①検討表などの問題をめぐって労使が激しい対立状態にあったときに、突如として3年も前の集金を問題にしていること、②A1が要求した金銭出納帳の提示を拒んでいること、③着服したとする金額が、当委員会における本件審査においては16,725円であると主張し、他方大阪地裁における仮処分事件

で提出した証拠の上では13,490円を着服したとするなどあいまいであること、の諸事情が認められ、これらを総合すると、A1が売掛金集金を着服したとの事実は認め難い。

(4) いわゆる不正給油の件については、A1は個人車に給油を受ける場合、伝票に会社名と個人車の車番を必ず記入していたので、だれの車かは車番で明らかである。ただ、会社用と個人用の区別を天満石油が行い請求書を作成するので、会社に対する請求の中にA1個人用の給油代金が混入する可能性はなかったとは言えない。

A1自身も給油を続けながら個人用の代金請求の遅延についての問い合わせや調査依頼に念の足らなかった点が認められる。しかし、会社が主張するようにA1が会社名義で不正給油を行ったと言うことはできない。

(5) 検討表は、前記認定のとおり会社がA1らに目標達成率を表示させ、これに基づく報告と対策を記入させるものである。そもそも販売業務を行う会社が、その業績を維持ないし向上させていくために、社員の営業活動を管理、指導していくことは当然である。しかし、会社の方策について問題があるとされた場合に、社員の理解を得るよう努力すべきことも当然である。本件の場合、組合は、検討表が会社のノルマ追求の手段となり、組合員の労働強化、精神的負担増大につながる危険をはらんでいると考え、その一方的実施に反対し、A1が先頭に立ち5.30協定にのつとる事前協議を要求したのである。会社は、組合との話合いの場を1回もただけで、しかもそれは業務命令であるとの主旨の説明のみで、組合の理解を得るための十分な努力をしたとは言えない。したがって、組合がその検討表の提出を留保したのは理由がある。

(6) グリーン・フェリー配送虚偽申告の件については、51年1月28日、A3は先方の了承を得て主任のA1に昼間の配送を依頼した事情が認められる。しかし、従来からの慣例となっている配送業務の予定を組合内部の事情で結果的に差し支えないからということで勝手に変更を交渉したことは営業上の秩序の点からみて問題がある。しかも、変更したことについて上司の了承を得ていなかったため、B15部長とA1、A3の意思の疎通を欠き争いが起った次第である。

以上のように、A1、A3の行動には是認し難い面があるが、A1が虚偽申告を行っ

たとの事実は認められず、したがって、この点に関する会社主張は採用できない。

(7) 以上のとおり、会社がA1を懲戒解雇という最も苛酷な処分にした正当な理由があるとは認められない。しかも、前記認定によって明らかなおおりに、本件労使関係がことごとく対立していたことを併せ考えると、会社は副執行委員長であるA1を、その故に社外に排除する意図をもって解雇し、もって組合を弱体化しようとしたものと考えざるを得ない。したがって、この会社の行為は、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。

第4 A2及びA3に対する懲戒解雇について

1 認定した事実

(1) 組合が結成されてからA1が解雇されるまでの経緯は、前記第3の1記載のとおりである。

(2) A3は免停処分を受けていたが、51年4月30日、新たな免許証を受け取るために5月1日に有給休暇をとる旨上司のB17課長に連絡した。しかし、会社が許可しなかったため、A3はやむなく5月1日には欠勤した。

(3) A2、A3らは、不良債権については集金できない理由も含めて逐一課長に報告していたが、51年5月11日、B15部長が不良債権不突合発生報告書（以下「不突合」という）をA2、A3ら営業部員に配り、「今週中に出せ」と命じた。その後、B15部長とB17課長が「書いた内容について徹底的に追及し、責任を明確にしてやる」と大声で何回もふれ回った。

5月15日、組合は、不突合の用紙を回収して会社に返却した。しかし、同月20日の販売会議で再度の不突合の用紙が配布されたので、組合は、会社がどのような意図で提出させるのかについての協議が済むまで一時提出を保留する旨会社に通知した。

5月19日、会社は、不突合用紙の回収・未提出を理由にA2に戒告書を発し譴責処分にした。

6月9日及び7月7日付けで会社は、組合員であるA6、A12（以下「A12」という）、A13、A14、A4、A15、A16、A17に対して、不突合の未提出を理由に1カ月の減給

処分を行った。

- (4) 5月13日、B14部長らは、営業部員らを一人ずつ会社の系列企業である喫茶店のトリコロールに呼び出し、「裁判所や地労委でのA1証言確認のためだ。ルールに違反してコーヒー豆等の社員買いで後日支払っておれば処分する」と述べて、「ルールを守り社員買いの場合代金は商品と引換えに当日支払っています」、「ルールを守らずに社員買いの場合代金は後日支払っています」との文書のいずれかに押印するよう迫った。

同日、午前9時過ぎ、A12が「トリコロールに監禁され、『社員買いの件に関して会社のルールを守らずに後日代金を支払った』という文書に押印してきた。テープレコーダーもあった。」とA2に訴えた。A2は、A1に対する解雇理由の一つである「商品の不正持出し」について会社がねつ造文書に押印させていると判断し、他の執行委員らと「トリコロールには行くな。押印するな」と職場の組合員に告げて回った。

B17課長がA2に業務につくよう命じたが、A2は2分間ほど上記の行動を続けた。

同日午後、B14部長と営業二部長B18（以下「B18部長」という）は、組合員A18（以下「A18」という）をトリコロールへ連れて行こうとしたが、A18は机にしがみついて抵抗し、他の組合員も抗議して止めさせた。B18部長は、「A18、お前には判つくまでやるんや」と言ってその場を去った。

- (5) 翌14日、朝礼後の午前8時40分ごろ、B18部長は、「昨日のことで話があるからちょっと残れ」と言ってA18を呼びとめ、景品を彦根に送らせようとした。しかし、その仕事はそれまでは別の担当者が行っていた。A18は「事業所で話を聞く」と言って、狭い通路を歩いて立ち去ろうとすると、B15部長が大声で、「A18、待て」とどなり、先を歩いていたA3を押しつけるようにして「そこどけ」とA3の肩を突いた。そのためA3は麻袋のところにうつ伏せに倒れた。B15部長は、「暴力を振うな」と抗議するA3の手をつかんだまま、南側出入口付近から会社本社応接室へA3を連れて行った。A3は応接室には入らずB15部長と上記のことについてやりとりをしたが、A18のことが気にかかり、「仕事場に戻ります」と言って立ち去った。

- (6) 5月21日、B15部長とB17課長が領収証紛失の件でA12をきびしく叱責し、始末書を

- 書けと迫っていたので、A 2 及び A 3 は会社の A12 に対する上記行動に抗議し、その場の組合員を集め、会社に口頭で通告したうえ25分間のストライキを行った。
- (7) 5月25日、B15部長とB17課長が、得意先のユーハイムにA3が注文の器具とは別の商品を納めた件について同人に報告を求めた際、「仕事をサボって組合のことばかりしている」とA3に大声でどなった。近くにいたA2は、組合として放置できないとしてA3の退出を促した。
- (8) 5月26日、A2は、実効確保申立てに関する当委員会の調査に出席するため、午後1時から地労委に出頭する旨B17課長に口頭で通知した。しかし同課長は、「組合活動は認めない。今日1日中事務所にいて検討表のもとになる予算表を書け」と言って拒否した。そこで、A2が強く抗議したところ、B15部長、B17課長が通路のところでA2を腹で押したので、A2はまわりの組合員を呼んだ。結局、A2は午後からは会社にストライキ通知を行って当委員会の調査に出席した。
- (9) 5月27日、朝礼後、B15部長は組合員のA19を呼びとめ、「予算表はどうなっている」と聞いたが、A2及びA3は応じる必要がない旨述べた。
- (10) 6月2日、朝礼後、営業事務所の南出入口で、B15部長とB17課長が1-C地区配送担当の組合員A5に対し、チャーター車（組合の反対を押し切って51年2月から導入され、組合員の配送業務に影響を与えた）のキーを、51年5月入社以来A5の運転助手であるC4に渡すよう大声で指示したところ、A5はキーを握って渡そうとしなかった。これをみたA2は、一方的なチャーター車導入とA5の下車措置は不当であると抗議し、その場ではとにかくC4にキーを渡すようA5に指示し、C4の助手としてA5を乗車させようとした。しかし、B17課長らが立ちふさがりA5の乗車を阻もうとしたが、A2が強く抗議し、結局A5は乗車した。
- (11) 6月3日、B15部長とB17課長は得意先のセブンがA3がきちんと納品しないため取引中止になったとして社内通路でA3に「不良社員だ」と大声でどなりつけた。しかし、取引中止の原因は、C5の値上げ交渉の失敗によるものであった。
- (12) 6月9日、会社は、不突合、検討表の未提出、職務妨害等を理由にA2、A3の両名

を懲戒解雇した。

(13) 52年12月6日、大阪地方裁判所は、A2、A3の地位保全、金員支払の仮処分申請を認容する旨の決定を行った。

(14) 54年3月12日、当委員会のあっせんにより協定が成立し、減給処分の取消しなどA1ら3名の解雇以外の問題はすべて解決した。

2 判断

(1) 会社は、次のとおり主張する。

ア 会社がA2、A3の両名を懲戒解雇した共通の理由は次のとおりである。

- ① 両名は、51年4月分の検討表を5月17日までに提出しなかった。
- ② 不突合の報告は、不良債権処理のために是非とも必要なものであるが、両名は未提出であり、更にA2は提出しないようせん動した。
- ③ 51年5月21日、B17課長が領収書の紛失についてA12に注意していたところ、両名は、上司の指示に従わないようA12をせん動し、また自分の仕事を行えとの同課長の指示に従わず、更に執務中の従業員をせん動し、仕事を約25分間放棄させな。
- ④ 同年5月25日、B15部長がA3にユーハイムの件の報告を求めた際、A2はA3に指示に従わないようせん動し、自らも執務せず、A3もB15部長に報告しなかった。そして、両名は、大声で騒いで秩序を乱した。
- ⑤ 同年5月27日、B15部長が業務報告を受けようとして組合員であるA19を呼び止めた際、両名は上司の指示に従わないようせん動し、B15部長の職務を妨害した。

イ A2に対するその他の解雇理由は次のとおりである。

- ① 51年5月13日、就業時間中に、A2は他の従業員に、「部長らに呼ばれても、印鑑を押すな」などと言ってまわり、これをとがめたB17課長から直ちに執務するよう注意されたにもかかわらず従わなかった。

従業員を個別にトリコロールに呼んだのは、従業員のほとんど全員が会社の指示した現金購入制を守っていないという地労委でのA1証言の真偽を確かめるためであった。

② 同年5月26日、B17課長が配送日程表等の作成をA2に指示したが、A2はこれを拒否したうえ大声で騒ぎ、社員の仕事を中断させて社内の秩序を乱したうえ、更にB17課長の業務命令を無視して職場離脱した。

③ 同年5月29日(出)、A2は会社の指示どおり出勤しなかった。

④ 同年6月2日、B17課長がA5に対して車のキーをC4に返すよう指示していた折、A2は、同課長の指示に従わないようせん動し、また、C4の職務を妨害した。

⑤ 同年6月3日、B17課長がA3に注意を与えていた際、A2は、同課長の指示に従わないようせん動し、B17課長の職務を妨害した。

ウ A3に対するその他の解雇理由は次のとおりである。

① 51年5月1日、会社がA3の有給休暇申請を業務上の都合で承認しなかったにもかかわらず、A3は欠勤した。

② 同年5月14日、A3は、A18の後を追おうとしたB15部長の通行を妨害したうえ同部長の脇腹を強打し、2週間の加療を要する傷害を負わせた。

③ 同年6月3日、A3は、B17課長からセブンの件で報告を求められた際、これに反抗し、同課長の指示に従わなかった。

エ 土曜休日制度を会社が一方的に変更したことはなく、業務上の都合で1カ月ごとにスケジュール表を作成して休日を決定している。

オ 5.30協定、50年当時懸案であった嘱託従業員問題、給与規程、退職金規程改定問題等を対象としたものであり、土曜休日制度等については事前協議の対象とはならない。

よって、以下判断する。

(2) まず、5.30協定について考えると、会社の主張するように協定の内容が50年当時の懸案事項のみを対象にしたものであるとの疎明はなく、組合が同協定に基づき検討表、土曜休日制等に関する事前協議を主張することには理由がある。

(3) 検討表についてはA1解雇の項で判断したとおりである。

(4) 土曜休日制については、49年12月23日、会社、組合間の協議で1・3週、2・4週の

土曜に休む者の班割りが決定され、50年2月実施されたが、その後1年を経た51年2月5日、会社は班割りを変更した。組合に協議することなく一方的に決定、発表した会社の態度は、4日後にA1の懲戒解雇が行われていることと併せ考えると組合軽視の立場というほかはない。

- (5) 不突合については、前記認定のとおり、A2、A3らは不良債権については逐一課長にその内容を報告しており、組合としても、会社がA1の集金の着服問題との関連で無理に不突合を提出させているとの判断から、協議が済むまで提出を一時保留するとの態度をとったものと考えられ、A2、A3ら組合員のとった態度のみを責めるわけにはいかない。また、A2が不突合を提出しないよう組合員をせん動したという事実は認められない。
- (6) 会社は、コーヒー豆等の社員買いに関するA1証言の確認のためにトリコロールに一人ずつ従業員を呼び出したのであるが、A18に対する態度等からみて会社のいう単なる確認という限度をはるかに越えている。
- (7) 年次有給休暇や地労委出席問題については、会社は事前に通知がなされているにもかかわらず、合理的理由なくこれを拒否している。
- (8) A3がB15部長に傷害を負わせたとの事実は認められない。
- (9) このほか会社の言動には、その事実も認められないのに、A3に「不良社員だ」とどなりつけつけるなど不穏当な言動が多く認められる。
- (10) 他方、A2、A3においても就業時間中就労するようにとの上司の命令に直ちに従おうとしなかったり、あるいは他の組合員に上司の指示に応じる必要がないと述べたりする言動があり、この点兩名は反省すべきである。
- (11) 以上の諸事情を総合すると、A2及びA3にも反省すべき点があるが、会社の挙げる懲戒解雇の理由は、その大半が事実を反するもの、あるいは合理性を欠くものであって、結局のところ、A2及びA3に対する本件懲戒解雇は、酷に失する措置と言わざるを得ず、組合を快く思わない会社が、A1解雇に引き続き、組合書記長であるA2及び活動家であるA3を企業外に排除し、もって組合組織を弱体化しようとしたものと考えざる

を得ない。

よって、A 2 及び A 3 に対する本件懲戒解雇は労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

以上の理由に基づいて、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 11 月 9 日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎