

青森、昭53不15、昭55. 10. 29

命 令 書

申立人 紅屋労働組合

被申立人 紅屋商事株式会社

主 文

被申立人紅屋商事株式会社は、申立人紅屋労働組合の組合員A 1に対し、次の措置を含め昭和53年3月18日付解雇がなかったと同様の状態にしなければならない。

- (1) 原職に復帰させること。
- (2) 解雇の翌日から原職復帰するまでの間に同人が受けるはずであった賃金相当額及びこれに対する昭和53年3月以降各支払い期毎に年5分の割合による金員を支払うこと。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人紅屋商事株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、青森市）に本店（青森店）を置き、弘前市に弘前店をもつ大型小売店舗で、総合衣料、食品、日用品等の小売を業とする会社であり、従業員は、現在約250名である。
- (2) 申立人紅屋労働組合（以下「組合」という。）は、昭和49年12月21日に弘前店の従業員を主体に107名をもって結成された労働組合であり、本件申立て時の組合員は約20名で、上部団体として弘前地方労働組合会議、青森県労働組合会議に加盟している。

なお、会社には、組合のほか、昭和50年1月14日に青森店の従業員を主体に結成されたゼンセン同盟紅屋商事労働組合がある。

(3) A 1 (以下「A 1」という。)は、昭和48年3月31日に会社に入社し、昭和49年10月1日から弘前店精肉部に勤務していた。又、A 1は、組合結成と同時に書記長に選任され、爾来組合運営の中心的立場にあった。

2 A 1に対する3回に亘る解雇について

(1) 不当労働行為事件の経過

- ① 会社は、A 1を昭和50年4月16日付(以下「第1次解雇」という。)、同年9月19日付(以下「第2次解雇」という。)及び昭和51年3月27日付(以下「第3次解雇」という。)で懲戒解雇した。
- ② これに対して組合は、この3回に亘る解雇は不当労働行為であるとして、その都度、当委員会に対して救済申立てをなし、当委員会は審査の結果、いずれに対しても救済命令を発した(青地労委昭和50年(不)第6号、第31号、昭和51年(不)第15号)。
- ③ 会社は、これらの命令を不服として、中央労働委員会に対して、その都度、再審申立てをなしたところ、3件を一括して、昭和52年5月18日付で再審申立てを棄却する命令が発せられた。
- ④ 会社は、これを不服として、行政訴訟を提起した。
一方、中央労働委員会は、東京地方裁判所に緊急命令の申立てをなしたところ、昭和52年12月21日、緊急命令が発せられた。
- ⑤ 会社は、この緊急命令により、同年12月30日、A 1を原職に復帰させたが、昭和53年3月18日、後に述べる理由によって、A 1を四度目の解雇をした(以下「第4次解雇」又は「本件解雇」という。)
- ⑥ 中央労働委員会は、この第4次解雇と原職復帰に伴うバック・ペイについて不履行があるとして、青森地方裁判所に緊急命令不履行通知をなしたところ、昭和54年8月17日、バック・ペイに関して一部不履行があるとして、会社は過料10万円に処せられた。
- ⑦ この間、行政訴訟について、昭和54年3月15日、東京地方裁判所は会社の訴えを棄却し、会社は控訴したが、昭和55年6月26日棄却され、現在最高裁判所に係属中である。

(2) 仮処分事件の経過

- ① 第1次解雇事件後、A1は、青森地方裁判所弘前支部に地位保全の仮処分を申請したところ、昭和51年3月19日、これを認容する判決の言渡しがあり、これは確定した。
- ② これに対して会社は、第4次解雇後、仮処分取消しの申立てをなしたが、同支部は、昭和55年8月29日、この申立てを却下する旨の判決を言渡した。
会社は、これに対して、控拆した。

3 A1に対する本件解雇について

- (1) 前記緊急命令により、昭和52年12月30日、会社は、A1を原職に復帰させ、A1は、切りハムの対面販売等の業務についていた。
- (2) 昭和53年3月17日午後6時15分頃、弘前店地下精肉売場において、弘前店次長B1（以下「B1次長」という。）が、閉店準備中のA1の所へ来て、切りハムの売上げについての業務指示をした帰り際、「今の売上げでは君の給料も出ない」等言ったことから、A1も「遊びに来ているとでも言うのか」と言い、B1次長が「遊びに来ているように見える」と言ったので、A1は憤慨し「一寸と待て」とB1次長を呼び止めた。これに対しB1次長は、「ばかやろう、それが上司に対する口のきき方か」と怒鳴り返した。その時、両名の身体が接触した。このような口論は、6時30分過ぎまで続いたが、お互いに感情的になり、大声を發した事実が認められる。
- (3) 翌3月18日、会社社長は、A1を呼び出し、前日のB1次長との件について問いただし、謝罪すれば許してやると言ったが、A1は謝罪しなかった。
3月19日、朝礼の場で、社長は、勤務時間中に業務指示に反抗して上司に暴行を加え、傷害を与えたことを理由とした懲戒解雇書を読み上げ、本人に通告した。
- (4) 会社は、この件について傷害被疑事件として告訴したが、不起訴処分となった。

第2 判断及び法律上の根拠

- (1) 本件解雇について、会社は、B1次長の業務指示に対して、A1は終始反抗的態度をとり、これを注意すると、突然B1次長の右胸に3回にわたり暴行を加え、全治2週間の傷害を与えた。A1のこの行為は、他の従業員や顧客のいる中で行われたものであり、

会社の信用失墜、他の従業員への影響等にかんがみて懲戒解雇は当然である、と主張する。

(2) 一方、組合は、3月17日のA1とB1次長とのやりとりについては、感情的になりかなりの大声を出したが、暴行を加えた事実はなく、現に、B1次長は翌18日は平常通り出勤し、業務についている。してみると、本件解雇は、緊急命令によってやむなくA1を復職させたが、何らかの形で解雇しようと思図していた会社が、些細なことをことさら重大視して解雇したものである、と主張する。

(3) 判断

① A1の復職以降の勤務について、会社は、A1と同じ仕事をしているハンメーカーの派遣店員（以下「マネキン」という。）等との私語が多いことなどを指摘するが、本件発生の日3月17日までにB1次長から一度も注意されたこともなく、特に問題もなく勤務していた。又、切りハムの対面販売は、マネキンが週3日ほど行っていたもので、A1の復職後は2人で行っていたが、売上げ高は年末・年始を除いては多くは望めないものであった。

このような事情のもとに、売上げ高の低いことをもって、B1次長に「遊んでいる」云々の指摘されて、A1の憤慨したのは無理からぬ点がある。

② 会社側証人によると、上司から「遊んでいる」とか「給料も出ない」等と言われるのは、ごく日常的なことである旨証言するが、A1の過去3回に亘る解雇の経過、緊急命令によって復職を命ぜられたが、バック・ペイについては完全に履行していないという会社の態度を考慮すると、A1が前記言動を重大なものにとらえてもやむを得ない点がある。

③ B1次長とA1の口論は、なるほど大声であり、勤務時間であり、又、顧客や他の従業員もいた中で行われ、その限りにおいてはA1に非がないとは言えないが、B1次長の方にも責任があり、このことは懲戒解雇の理由とするほどのことではない。

④ 会社は、この口論の際に、A1が暴力行為をしたと主張するが、B1次長のケガの程度については、昭和53年3月20日付診断書によれば「右第五肋骨々折の疑い」とあ

るが、4日程度通院し、その他の日は通常通り勤務していること等からすると、むしろ接触程度のものであると推察される。又、会社の告訴については不起訴処分となっていること及び先の仮処分取消申立事件の判決理由中に第4次解雇の解雇理由は存在しないと述べられていること等を考慮すると、これをもって懲戒解雇の理由とするのは妥当と言難い。

- ⑤ 以上、会社の本件解雇の理由とすることに対する判断と、前記認定した事実2(1)(2)のA1に対する3回に亘る不当労働行為事件及び仮処分事件の状況を考慮すると、本件解雇は、組合活動の中心たるA1をあくまで企業外に排除しようとしたものであり、このことは労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。
- ⑥ よって、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55年10月29日

青森県地方労働委員会

会長 相 内 禎 介