

福岡、昭53不19、昭55.7.15

命 令 書

申立人 X

被申立人 段谷産業株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人Xは、昭和48年9月25日、被申立人段谷産業株式会社下関工場に臨時工として雇用され、同工場第二生産課に所属して勤務するうち、昭和49年1月21日付で試用社員に登用され、昭和50年5月21日以降は同課単板係に所属し、一貫した流れ作業のもとで薄く巻かれた板を十文字に積み上げる作業などに従事していたが、昭和52年5月31日付で解雇された。

(2) 被申立人段谷産業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、北九州市）に本社を置き、山口県下関市に所在する下関工場のほか4工場を有し、住宅機器等の製造を主たる業務とし、その従業員数は約1,750名である。

2 Xの勤務態度

Xは、昭和48年9月25日会社下関工場に臨時工として雇用され、昭和52年5月31日解雇されるまでの間、同工場第二生産課の合板係、仕上係、単板係等に所属して勤務したが、この間の同人の勤務態度は、欠勤、遅刻が多く、また、遅刻しない場合でも、ほとんど毎

日のように15分程度の職場遅参があり、しばしば無断で職場を離れ、協調性に欠け、同僚との協同作業をうまくやることができず、職場で漫然と佇立することもあり、同僚とくらべて仕事の能率も著しく劣り、上司の職務上の指示にも従わないことが多く、そのため、同人は、上司の信頼もなく、また、職場の同僚からも嫌われていたことが認められる。

### 3 解雇に至る経緯

(1) 前記のようなXの勤務態度について、会社は、Xに対し、所属の上長等が口頭で再三にわたり注意するほか、昭和49年11月13日には始末書を提出させ、昭和50年7月1日には①遅刻をしない、②無断欠勤をしない、③指示には従う、④協力的に仕事をする、⑤服装、社内態度等について一般普通のおこないをする、旨の誓約書を提出させ、さらに昭和51年7月30日には、上記誓約書の①ないし⑤の誓約事項の遵守を求めた勧告書を手交するなどして反省を促したが、同人の勤務態度等は従前となんら変るところがなかった。

(2) 会社は、Xが、再三にわたる会社の注意、指導にもかかわらず、これに一向に従わないことは懲戒解雇事由に該当すると考えたが、同人にさらに強く反省の機会を与えるためとして昭和51年10月21日、10日間の出勤停止処分を行った。

(3) Xは、昭和51年11月5日から職場に復帰したが、その後も、同人は、勤務態度を改めることなく、欠勤、遅刻、職場遅参等も相変わらず多く職場の同僚から同人に関する苦情が続出したため、会社はXを労務係（清掃関係担当）への配置替を考慮したが、同係が受入れを拒否したため配置替を断念するという経緯もあり、結局、会社は、昭和52年5月31日付で就業規則第45条第5号「その他各号に準ずるやむを得ない事由あるとき」に該当するとしてXを解雇した。

なお、会社には、その従業員により段谷産業労働組合が組織されているが、臨時に雇用された者及び試用期間中の者は組合員の範囲から除外されているため、Xは同組合の組合員でなかった。また、同人は、入社後解雇されるまでの間、公然、非公然を問わず組合活動と推認できる言動はなしていないと認められる。これに対してXの反論があるけれども、その趣旨は、はなはだ主観的なものであって、それを裏付ける客観的な疎明

がまったくないのである。

## 第2 判断及び法律上の根拠

申立人Xは、Xの勤務成績は不良ではなく、会社が、同人を解雇処分に付したのは、同人が、会社内にある組合事務所に関心をもっていたこと、同僚にゆっくり仕事をしようと発言したことがあることなどから将来、活発な組合活動家になることを恐れてなしたもので、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と主張する。

一方、被申立人は、Xの解雇は、同人の勤務態度、勤務成績不良を理由とするもので、同人はなんら組合活動を行っておらず、従って同人の組合活動を嫌ってなしたのではないと主張するので以下判断する。

Xには、入社以来なんらかの組合活動を行っていたとうかがわれる言動が認められないのは、本人尋問においても明らかであり、従って、会社が、同人を解雇処分に付したのは、同人の組合活動に起因するものとは認められず、その余について総合的に判断してみても、会社が、Xを解雇処分に付したことは、労働組合法第7条第1号に該当するものとは認められない。

よって、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7月15日

福岡県地方労働委員会

会長 副 島 次 郎