

大阪、昭55不58、昭56. 12. 25

命 令 書

申立人 全日本運輸一般労働組合東大阪支部
被申立人 三ツ川工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合の組合員A 1 に対し、次の措置を含め、昭和55年5月6日付け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) 解雇の日から原職に復帰させる日までの間、同人が受けるはずであった賃金相当額とこれに年率5分を乗じた額を支払うこと
- 2 被申立人は、申立人に対して速やかに下記の文書を手交しなければならない。

記

年 月 日

申立人代表者あて

被申立人代表者名

当社は、元貴組合員A 2氏を、定年制に藉口して昭和55年2月29日付けで退職させ、また貴組合員A 1氏を同年5月6日付けで解雇しましたが、これらの行為は、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します。

- 3 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) ア 被申立人三ツ川工業株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、大阪府大東市）において、各種浄化槽の清掃、管理、し尿くみ取り及び下水関係の清掃、管理等を主たる業務としている会社であって、大東市三箇5丁目3番35号にある申立外三ツ川工業所も同種の業務を行っており、会社と申立外三ツ川工業所の従業員は、本件審問終結時において合計約80名である。

イ 会社の代表取締役会長B 1（以下「会長」という）は、昭和24年ごろからし尿くみ取り等に従事していたが、44年2月、同人が中心となって会社の前身である株式会社三ツ川興産を設立し、同社は54年12月現商号に変更した。

(2) 申立人全日本運輸一般労働組合東大阪支部（以下「組合」という）は、主として陸上貨物の運輸関係に従事する労働者約150名で組織する労働組合であり、その下部組織として、会社及び申立外三ツ川工業所の従業員は、後述のとおり三ツ川興産及び三ツ川工業所分会（以下「分会」という）を結成した。なお、本件審問終結時の分会員は2名である。

2 分会の結成とその後の労使関係等

- (1) 54年5月初旬、A 3（以下「A 3」という）、A 4（以下「A 4」という）、A 1（以下「A 1」という）ほか5名は、労働条件の改善を目的として非公然に組合に加盟し、分会を結成し、A 3は分会長、A 4は副分会長（55年7月から分会長代行）、A 1は書記長にそれぞれ就任した。
- (2) ア 会長は、54年7月ころから、分会の非公然の組合活動を察知するようになり、9月24日、突然に従業員を集めたうえ朝礼を行い、「これからは、親睦会を利用して意思の疎通をはかってほしい。親睦会を交渉の場にする」等述べた。
イ 同日業務終了後、総務部長B 2は、A 1を応接室に呼び寄せ、同人に対し「君は三ツ川の水に合わないからやめてほしい」旨述べた。また、会長は、A 1に対し「わしの一番いやがっていることをしてるのと違うか」、「お前の顔写真を他人に見せたら、だれが組合をつくってるかはすぐに分かる」、「わしに身を預けよ、悪いようにはしない」との旨発言した。
- (3) 9月28日、会社及び申立外三ツ川工業所に対し、組合は、分会の役員を記載した組合加入通知書を、また、組合と分会は、団体交渉申入書を提出した。
なお、その項の分会員は約30名であった。
- (4) 分会の公然化と相前後して、それまで会社及び申立外三ツ川工業所の従業員間で持たれていた親睦会が解散され、三ツ川工業労働組合（以下「別組合」という）が結成された。
- (5) 組合及び分会と会社及び申立外三ツ川工業所との間において、10月11日から労働条件について団体交渉が重ねられてきたが、11月12日「組合員に影響を与える問題（身分、賃金、労働条件の変更）については、会社は事前に組合と十分協議して円満に行う」等の事項を内答とする協約が締結された。

3 A 2の定年退職事

- (1) 組合員A 2（以下「A 2」という）、同A 5（以下「A 5」という）は、共にし尿くみ取り班に属していたが、54年12月17日、会社は口頭で「明日から、A 2はし尿貯留槽班（くみ取ったし尿を一時的に貯留する）、A 5は下水班（主として水路の浚せつ、管内清掃業務を行う）へ配置転換する」旨命じた。
- (2) これについて、12月20日分会は、事前協議約款を理由に、会社に対し、A 2及びA 5の配置転換を議題とする団体交渉を申し入れ、翌21日団体交渉が行われたが、会社は結局「A 2については12月18日からし尿貯留槽班に、A 5については55年1月16日から下水班に、それぞれ配置転換する」旨回答した。
- (3) 12月25日、分会は、会社に対して、A 2らの配置転換についての会社回答が納得できないとして、再度団体交渉を申し入れた。
- (4) 同日、会社は、分会に対し「①満60歳以上の在職者は、55年2月末日をもって退職扱いとする ②満65歳以上の者は、同年1月末日をもって退職扱いとする ③退職金は、中小企業退職金共済事業団運用の退職金(月掛金6,000円で全額会社負担)規定によるか、従来の会社の退職金規定によるかは、対象者が決定する」と記載した文書通告を行った。
- (5) 会社並びに申立外三ツ川工業所の従業員のうち、満60歳以上の定年該当者は8名であった。

また、そのうち組合員は、A 2及びA 6（以下「A 6」という。また「A 2」、「A 6」を「A 2 両名」ともいう）の2名であり、当時A 2は62歳、A 6は67歳であった。

- (6)ア 分会は、A 2について、配置転換と定年問題とが重なったので、同人の配置転換について同意したうえ、A 2 両名の定年退職については、退職金増額、定年後嘱託等による雇用の継続を議題として、55年1月7日及び同月25日に団体交渉を申し入れ、会社と団体交渉が行われたが、これについて妥結されないうちに、会社の前記文書通告による定年の所定期日が到来したので、1月31日、A 6は定年による退職届を、2月末日、A 2は同種の退職届をそれぞれ提出し、会社はいずれもこれを受理した。
- なお、A 2は前記退職届提出と同時に組合を脱退した。

イ 会社は、同年3月に行われた組合との賃上げの団体交渉の席上で「満60歳以上の定年該当者は、組合員、非組合員を問わず平等に退職してもらおう」旨発言していた。

- (7) 組合員以外の定年退職の該当者6名は、全員退職をしないで、従前と同様に就労している。

4 A 1に対する解雇

- (1) A 1は、53年7月17日、自動車の運転手として会社に雇用され、大型バキュームカーの運転を行っていた。

同人は、55年3月6日スピード違反のため、同月19日から4月17日まで運転免許停止処分を受けたので、3月下旬からは下水班に配置転換されていた。

- (2)ア A 1は、4月22日に運転免許の更新時講習のため大東市民会館に行く必要があったので、その約1週間前に、当時の営業部長B 3（以下「B 3」という）に事情を説明したうえ、4月22日の職場離脱について口頭で同人の許可を得ていた。

イ 下水班の現場監督B 4（以下「B 4」という）は、4月21日に翌22日の仕事の打合せをした際、A 1が22日に運転免許の更新のため大東市民会館に行くことを聞いていた。

- (3) A 1は、4月22日午前7時前に出勤した後、自家用車で、当日の仕事現場である大東市津ノ辺の孝建般に立ち寄り、段取りを一応すませた後、再び自家用車で大東市民会館に行き講習を受け、午後1時過ぎ、上記の現場に帰って来た。

- (4)ア 4月24日、午前7時前にA 1が出勤すると、B 4は、同人に対し「B 5さんが呼んでいるので、後で2階の応接室へ上がってほしい」、「あんたは首になる」との旨述べた。

イ 同日午前9時ころ、応接室には専務取締役B 6（以下「B 6」という）、人事部長心得B 5（以下「B 5」という）、B 3及びB 4の4名が居たが、主としてB 5が、A 1に対し「社員は、自家用車を会社業務に使用してはならないのに、業務中自家用車を無断で使用していたことは違反である」旨述べた。

A 1は「従業員が多くが、会社から仕事の現場まで自家用車で行くのに、何故自分だけが責任を問われるのか」と述べたので、この件はそのままとなった。

ウ 引き続いて、B 5は、A 1が4月22日に無断で職場を離脱したと追求した。

B 3は、その場では、A 1の職場離脱について「A 1から事前に何も聞いていなかった」旨述べ、またB 4は「聞いていたが、許可はしていない」旨述べた。

エ 立腹したA 1は、「始末書でも何でも書く」、「こんな汚いところに居なくても、いつ

でも辞める」、「組合は会社と一戦まじえないかな」等の発言をしたので、B5は、その場でA1に対し「もういい、自宅待機だ」と命じ、約1時間で話合いが終了。
オ 同日午前11時ごろ、B6は、会社近くの喫茶店において、店主に対して「昨日（4月23日）午後7時半ごろまでかかって、一人辞めさず相談をしていた」等と話していた。

カ 同日夜、B3はA1を自宅に呼び「A1さん、すまんな、あんなこと言うつもりはなかった」「自分は三ツ川の番頭やから立場も考えてくれ」との旨述べた。

(5) 同月28日、組合及び分会は、会社に対し、A1の自宅待機処分は、事前協議約款に違反しており、また、その期間も明らかでないことを理由に、自宅待機処分の撤回を求める団体交渉を申し入れた。

(6) 会社は、5月1日付け文書で、A1に対し、同人が就業規則9条2項（身元保証人）、39条2項（団体結成の届出義務）、46条（自家用車の業務使用禁止）、53条（届出、願出等）、55条（遅刻、早退、外出、欠勤の手続き）、57条3項（職場規律）、同条20項（同）、60条2項（就業時間）及び72条（無届欠勤の禁止）に違反し、かつ会社が違反行為の反省を求めているのに、反抗的で改悛の情がないことを理由に、自宅待機に対する不就業手当を同月5日で打ち切り、翌6日付けで解雇する旨通知した。

第2 判断

1 A2の定年退職について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社がA2を非組合員や別組合員と差別し、定年制に藉口して退職させ、組合の組織に対する支配介入をしたと主張する。

イ 会社は、会社が60歳定年制を実施するにあたっては組合の同意を得ており、定年退職者のうち特殊技術者については、嘱託として引き続き雇用しているが、A2は特殊技術がないので、定年退職後再雇用しなかったまでであり、同人を差別して不利益に取り扱ったり、また支配介入はしていないと主張する。

よって以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 先ずA2の定年退職について判断するに、前記認定によれば、①会社は55年12月17日、A2に対し、口頭で突然配置転換を命じ、分会との団体交渉継続中、同月25日に定年制の適用を分会に文書通告したことは唐突であり、性急に過ぎたものと認められること ②満60歳以上の定年退職該当者は8名であり、会社は団体交渉の席上では「組合員、非組合員を平等に取り扱う」旨発言していたこと ③会社は組合員であるA2両名の定年退職届を受理しながら、その他の定年退職該当者6名は引き続き雇用しており、これら6名が特殊技術者であり、嘱託であることを認めるにたる疎明がないことのほか、審問の全趣旨によれば ④会社では従業員が一定年齢に達したことだけを理由として退職させる慣行があったとは認められないこと ⑤A2が会社に雇用された際、同人に定年制が適用されていたと認められないこと ⑥同人は退職時も健康であり引き続き就労したい意思を有していたと認められること ⑦同人は活発な組合活動をしていないが、会社は組合を嫌悪していたと認められること等を総合すれば、会社は、非組合員や別組合員と組合員とを差別したうえ、定年退職に藉口して、組合員

であるA2を企業外に排除したものと認めるのが相当であり、同人に対する不利益取り扱いであると判断される。

イ 次に会社は、60歳定年制の実施について組合が同意をしているから支配介入をしていないと主張するので判断すると、前記認定によれば、組合及び分会は会社との間で、従業員が平等に定年退職する以上組合員に対する60歳定年制の実施も止むを得ないものとして、合意していたと認められる。しかしながら、かかる合意は、前記判断のとおり、会社が、非組合員や別組合員と組合員とを差別して、組合員のみを企業外に排除しようとする目的で、組合及び分会の合意という形式を利用して行ったものと認めるのが相当であるから、会社の前記主張は失当であり、会社のかかる行為は組合の運営に対する支配介入と判断される。

ウ 以上要するに、会社のかかる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が、申立人がこれについて救済を求めるのは、陳謝文の掲示のみであるから、主文のとおり命ずるものである。

2 A1に対する解雇について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社のA1に対する56年5月6日付け解雇は、同人に対する不利益扱いであり、かつ、組合の組織に対する支配介入であると主張する。

イ 会社は、A1を55年5月6日解雇したのは、同人が就業規則57条3項等に違反し、ことに、同年4月22日の同人の反抗的、侮辱的言動は、職場の秩序維持のうで容認できないからであると主張する。

よって以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 会社は、A1が就業規則57条3項等に違反していることを解雇理由として主張しているが、同人の行為が、就業規則の同条項等に違反していると認めるにたる疎明はない。

イ もっとも、審問の全趣旨によれば、A1は54年1月初旬以降55年4月下旬までの間、30数回の遅刻（うち無届3回）が認められる。そのほとんどは、午前7時の始業時間から数分以内の遅刻である。もとより、従業員として遅刻は責められるべきであるが、会社においてタイムレコードの打刻を含む従業員の出退勤の管理等が十分であったとは認められない本件においては、上記の遅刻回数のみでA1を解雇することは酷であると言わざるを得ない。

ウ また、4月22日の前記認定によるA1の発言は不穏等であるが、同人がこのような発言をした前後の経緯等からみて、一方的に同人を責めることはできず、むしろ会社側に多分に責められるべき点があると言わなければならない。

エ 更に、A1は分会書記長として活発な組合活動をしており、かつ、会社は組合を嫌悪していたことが審問の全趣旨において明らかであるから、本件解雇は、同人に対する不利益取り扱いであり、かつ、組合の運営に対する支配介入であると言わなければならない。従って、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。

3 その他

組合は①会社が業務命令と称し、組合員を個別にあるいは集団的に呼び出し、組合からの脱退を勧奨または強要したこと ②会社が下水班の仕事を下請けにまわして、組合員に残業させなかったことは不当労働行為であると主張しているが、組合の主張事実については、いずれもこれを認めるにたる疎明がないのでこの点についての請求は棄却せざるを得ない。

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56年12月25日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘