

命 令 書

再審査申立人 紅屋商事株式会社

再審査被申立人 紅屋労働組合

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 再審査申立人紅屋商事株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本店（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) 再審査被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中約100名をもって結成されたが、昭和56年3月現在の組合員は15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) A1（以下「A1」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が、後記のとおり、3回にわたり懲戒解雇され、緊急命令により職場復帰したものの、昭和53年3月18日付けで懲戒解雇（以下「本件解雇」という。）された。

なお、A1は、組合結成と同時に書記長に選任され、以後、組合の中心的存在となり、引き続き同職にある。

2 A1に対する3回にわたる解雇

(1) 不当労働行為事件の経過

イ 会社は、A1を昭和50年4月16日付け、同年9月19日付け及び昭和51年3月27日付けで懲戒解雇（以下「第1次解雇」、「第2次解雇」及び「第3次解雇」という。）した。

懲戒解雇理由は、次のとおりである。

（第1次解雇理由）

- ① 昭和49年12月12日、西村油脂から受領した豚油脂代金7,200円を横領した。
- ② 昭和50年2月18日、19日木村惣菜店から受領した肉類売上金5,900円を会社に納入せず横領した。

なお、青森県地方労働委員会（以下「青森地労委」という。）の審査の過程において、上記解雇理由の②は、会社の保管する資料を調査した結果、全額入金されていることが判明し、会社は解雇理由から撤回した。

(第2次解雇理由)

① 昭和49年10月10日、西村油脂に売却した豚油脂代金4,080円は会社に納金すべきものであることを知りながら、C1と相談し、翌10月11日、青和銀行弘前支店に自ら持参してC1の名義で預金し横領した。

然も10月16日に上記預金より2,000円を引出して横領金を不正消費した。

② 第1次解雇理由①と同じ。

③ 昭和50年2月14日以降、木村惣菜店に販売した肉代金のうち、2月15日、2月16日の3,400円及び6,990円の集金合計金額10,390円(ただし、会社の調査により実際集金額は10,300円と認められる)について会社に納金したものは10,000円であり、不足金300円を横領した。また、2月21日、22日、23日の集金合計額は、19,600円であるのに会社へ納金したのは、19,000円であり、不足金600円を横領した。さらに2月24日、25日、26日の集金合計額は14,200円であるのに、会社へ納金したのは14,000円であり、不足金200円を横領した。

(第3次解雇理由)

① 第2次解雇理由①と同じ。

② 第1次解雇理由①、第2次解雇理由②と同じ。

③ 第2次解雇理由③と同じ。

④ 昭和50年2月12日より同年4月16日までの間、自から生肉の原価を知って発注し、その原価以下で売ることにより会社に損害を与えることを知りながら、地階食堂ペニーに対し故意に原価以下で生肉を販売し、会社に損害を与えた。

ロ これに対して組合は、この3回にわたる解雇は不当労働行為であるとして、その都度、青森地労委に対して救済申立てをなし、青森地労委は審査の結果、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)。

ハ 会社は、これらの命令を不服として、当委員会に対して、その都度、再審査申立てをしたが、当委員会は、審査の結果、昭和52年5月18日付けで各再審査申立てを棄却した。

ニ 会社は、これを不服として、昭和52年7月15日東京地方裁判所に行政訴訟を提起した。

一方、当委員会は、同年9月27日、東京地方裁判所に対し、A1の原職復帰、バックペイを求める緊急命令の申立てをした。同裁判所は、同年12月21日右申立てを認容した緊急命令を発した。

ホ 会社は、この緊急命令により、同年12月30日、A1を職場に復帰させたが、昭和53年3月18日付けで、後記の理由によってA1に対し、四度目にあたる本件解雇を行った。

ヘ 当委員会は、本件解雇とバックペイの一部不支給が緊急命令違反であるとして、青森地方裁判所に不履行通知をした。同裁判所は、昭和54年8月17日、本件解雇に関しては過料手続で判断しうるところでないとしたが、バックペイに関して一部不履行があるとして、会社を過料10万円に処した。

ト 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、東京高等裁判所に控訴したが、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

イ 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、右判決は確定した。

ロ これに対して会社は、昭和51年8月、青森地方裁判所弘前支部に上記仮処分判決の取消を申し立て、事情変更による取消事由として第2次解雇及び第3次解雇の事実を、さらに本件解雇後においてその事実を主張した。

同支部は、昭和55年8月29日、上記各解雇はいずれも無効と判示し、会社の申立てを却下した。

会社は、これに対して、控訴した。

3 A1に対する本件解雇の経過

(1) 会社は、前記緊急命令により昭和52年12月30日、A1を職場に復帰させて切りハムの対面販売の仕事につかせた。A1の解雇前の仕事は、肉の仕入れ、肉塊のカット及びスライス、商品の陳列等が主なものであった。

なお、切りハムの対面販売は、従来、マネキン（ハム納入会社の出張販売員）が、1週間に3日ないし4日会社に来て、専門に行っていたもので、A1の本件解雇以降も会社の正社員で右販売業務を行った者はいない。

(2) 昭和53年3月17日、閉店のベルが鳴った午後6時15分頃、B1弘前店次長（以下「B1次長」という。）は、地下精肉売場へ行き、同売場の部門長であるC2に5分間ほど業務指示の話をした。

B1次長は、さらに、後片付けをしていたA1のところへ行き、切りハムの売上げについての業務指示を1、2分ほどした。帰り際にB1次長は、「今の売上げでは君の給料も出ない」などと言った。A1が「遊びに来ているとでも言うのか」と言うと、B1次長は、「遊びに来ているように見える」と答えた。

憤慨したA1は、「ちょっと待て」と言って、歩き出していたB1次長を二、三步追いかけた。B1次長は、振り向きざま、「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。A1は、「遊んでいるといったことを取り消せ、謝れ」と言い、B1次長も「お前こそぶつかってきて何だ」と言って、口論となった。間もなく、近くにいたC3食品部フロア長が止めに入ったが、口論はその後3、4分ほど続いた。B1次長は、午後6時35分（終業時間午後6時30分）になったので、いつまで話をしても仕方がないとして、周りにいたC2、C3、C4に精肉売場の後片付けをするよう言った。そして、同人及びA1もこれに加わり後片付けをして帰った。

なお、A1は、職場復帰後において、それまで上司から勤務上のことで注意を受けたことはなかった。

(3) 翌3月18日、B2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。

その際、B2社長は、A1に対し、「お前はどろぼうだ」、「お前は社会のくずや」、「お

前の子供もお前と同じように社会のくずになるだろう」などと言った。

- (4) 3月19日、朝礼の場でB2社長は、A1を前に呼び出し、勤務時間中に業務指示に反抗して上司に暴力をふるったことは、就業規則第50条に該当するので懲戒解雇する旨の昭和53年3月18日付けの「懲戒書」を読みあげ、A1に通告した。

なお、「懲戒書」には、「自己の右肩をいからせて、突然上司の右胸をめがけて体当たりをした」、「反抗的態度で自分の腕を振り上げて、なぐりかかろうとした」との記載がある。

- (5) B1次長は、3月18日、19日とも平常通り勤務した。

約4カ月半経過した8月1日B1次長は、前記3月17日の件について傷害被疑事件として告訴したが、起訴猶予となった。

なお、会社は、B1次長の診断書（昭和53年3月20日付け）を書証として提出しており、診断書には、「右第5肋骨骨折の疑（原文のまま）い右疾病の為向後二週間安静加療を要す」と記載されている。

第2 当委員会の判断

- 1 会社は、初審命令がA1に対する本件解雇を不当労働行為であると判断したことを不服として再審査を申し立て、次のとおり主張する。

すなわち、本件解雇は、上司との単なる口論を理由とするものではなく、勤務時間中における上司に対する暴行傷害を理由とするものであり、右行為は社員や顧客のいる中で行われたもので、会社の信用失墜、他の社員への悪影響を考慮すれば当然の措置であって、何ら不当労働行為に当たらない。また、A1に対する前3回の解雇事件は、現在、最高裁判所において係争中であるが、たとえこれら解雇が不当労働行為であったとしても、本件解雇も又その延長線上の不当労働行為であると安易に判断するのは、あまりにも形式的にすぎ、初審命令は事実の認定を誤ったものである。

- 2 なるほど、B1次長とA1とのトラブルは、前記第1の3の(2)認定のとおり、閉店のベルが鳴ったあととはいえ、未だ勤務時間中のことであり、何人かのお客もいたものと推認しうる。

しかしながら、会社が暴行傷害と主張する事実は、B1次長の言葉に憤慨したA1が「ちよっと待て」と呼び止め、歩き出していたB1次長を二、三步追いかけたのに対し、B1次長が振り向いた際、偶然に接触したものと認められ、「懲戒書」記載のような、故意に「自己の右肩をいからせ、突然、上司の右胸をめがけて体当たりをした」ものとは認められない。また、右「懲戒書」は、「自分の腕を振り上げてなぐりかかろうとした」としているが、会社が提出している現認者の報告書（乙第2ないし4号証）によっても、これに沿う記載はなく、他に右事実を認め得る資料はない。

会社は、A1はB1次長に対して全治2週間の傷害を与えたものであるとの裏付けとして、診断書を提出している。しかし、前記第1の3の(2)及び(5)認定のとおり、B1次長は、口論のあともA1らとともに後片付けをしており、翌18日及び19日も平常通り勤務しているのであって、同人も、医者に行ったのはA1に対する本件解雇がなされた翌日の3月20日のことであり、同月24日までの間1日おきに3回通院したのみである旨証言している。これらの事実経過からみて、傷害の程度は、それほどのものであったとは認められない。

したがって、A1の上司に対する口のきき方に責められるべき点はあるにしても、懲戒

解雇を相当とするような暴行傷害があったという会社の主張をそのまま採用することはできない。

- 3 ところで、A 1 の職場復帰から本件解雇に至る会社の対応をみると、復帰後の仕事は、解雇前のそれとは異なり、従来、マネキンが行っていた切りハムの対面販売であり、A 1 の本件解雇以降、正社員で右業務を行ったものはいないこと、本件解雇の前日に B 2 社長が A 1 に対し、侮辱的発言をしていること、本件解雇通告は、朝礼の場で A 1 を前に呼び出し、上記 2 判断の内容を含む懲戒書を読みあげるといったやり方で行っていることは、前記第 1 の 3 の(1)、(3)及び(4)認定のとおりである。

これら会社の A 1 に対する対応は、会社が組合の中心的存在である A 1 を嫌悪していたことを示すものと言わざるを得ない。

- 4 上記 2 及び 3 の判断に、初審救済命令交付直後にそれぞれなされた前 3 回の解雇の経緯を合わせ考えると、本件解雇は、たまたま発生した B 1 次長とのいさかいに藉口し、組合活動の中心人物たる A 1 をあくまで企業外に排除しようとしたものであり、これを不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

以上のとおり、会社の本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第 25 条、同第 27 条及び労働委員会規則第 55 条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

昭和 57 年 5 月 19 日

中央労働委員会
会長 平 田 富太郎