

命 令 書

再審査申立人 株式会社日比野

再審査被申立人 総評全国一般労働組合東京地方本部

再審査被申立人 X

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) 再審査申立人株式会社日比野（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、江東区に出張所と倉庫および川崎市に営業所を有する酒類、食料品の総合卸売を業とする会社であり、その従業員数は本件再審査結審時約70名である。
- (2) 再審査被申立人総評全国一般労働組合東京地方本部（以下「東京地本」という。）は、東京地方で働く労働者で組織する労働組合であり、その組合員数は本件再審査結審時約13,000名である。そして、会社には、申立外東京地本中部地域支部日比野分会（昭和36年に結成以降しばらくの間は「日比野商店労働組合」と称していたが、45年5月東京地本加盟に伴い現在の名称に変更した。（以下「組合」という。）があり、その組合員数は本件再審査結審時6名である。
- (3) 再審査被申立人X（以下「X」という。）は、昭和34年4月、会社に入社し、後記のように営業部販売課に勤務していた50年4月当時、会社所有車で交通事故を起し、4月29日から6月10日まで入院し、出社後謹慎として内勤業務を命ぜられた後、同年9月1日新設された営業部販売内務係に配転されたが、52年5月20日、後記事由を理由として懲戒解雇された。他方、Xは組合結成と同時にこれに加入し、その後書記長等を歴任し、46年以降今日まで分会長である。

2 昭和49年以降本件解雇当時までの労使関係

昭和48年10月、B1が会社の総務部長に就任したことおよび翌49年1月、旧社屋（木造2階建）が現在の新社屋（日比野ビル7階建）へ移転したことを境として労使関係には以下のような変化が生じた。

(1) 組合事務所の利用

組合は、48年頃までの旧社屋時代は会議室兼食堂に組合の備品、ロッカー等を置き事実上組合事務所として使用していた。ところが、新社屋移転後の49年以降は会社から新社屋の地下の一角（電話の配電盤のある通路）を組合事務所として貸与する旨の提案があったが、その際会社は協定書（案）の中で「分会は、組合事務所を分会以外に転貸しない。但し、分会は分会以外の者に使用させるつもりはない。」との条件を付したため、

ただし書きをめぐって組合との間で折合わず現在まで、新社屋における組合事務所の貸与問題は未解決のままである。

(2) 団体交渉の出席者・場所・進め方

48年当時まで、会社は、社長自らか出席し社内の応接室などで組合と春闘、一時金要求の団体交渉を行ってきたが、新社屋移転後の49年の春闘以降の団体交渉には、場所を社外の貸室（浅草橋産業会館、徒歩10数分）とし、同年夏以降には社長に代わりB1総務部長を出席させるようになった。

また、団体交渉の進め方についても、48年当時までは、数回の団体交渉を重ね、いわゆる上積回答で妥結する方式がとられてきたが、49年年末以降会社はいわゆる「一発回答」の方針を打ち出してきた。これに対し組合は、52年の春闘において回答促進や回答後の団体交渉開催を要求して再三ストライキを行った。

(3) 時間内組合活動

会社は、新社屋移転まで、時間内組合活動として簡単な打合せについては認めていたが、49年5月、B1総務部長名をもって、時間内組合活動を禁止し、違反者に対しては処分する旨の通達を掲示した。

3 52年春闘における組合の情宣活動と会社の対応

(1) 組合は、昭和52年3月17日付“春斗ニュース”で分会員A1の夫が「解雇され」入院したことに関し「医療保険も以前に会社が受けてしまっていたため医療保険も受けられず」との記事を掲載した。

これに対し、会社は、同月23日付の社内報“ひびのニュース（臨時版）”でこの間の事情を記載し組合の記事は虚偽であるとの反論を行った。

(2) そのころ取引先などにおいて会社の合併問題についての話を聞いた従業員があったことから組合は、同年4月18日付機関紙“おはよう”に「いま日比野をめぐって合併の話しが流れています。それも対等合併でなく吸収されていくというものです。私たちの知らない間に、一体何が起きているのでしょうか。」という記事を掲載し会社従業員に配布した。

これに対し、B2営業本部長は、このビラが配布された直後、Xに対して「これはどういうことなのか。」と質問し、Xは「こういううわさが出ているのを知らないのですか。」と答えた。

(3) 同月20日付社内報“ひびのニュース”で会社は賃上げ問題について報じ、組合員7名の氏名を挙げ組合の42,200円（38%アップ）の要求は「これは現在の経済情勢一般世間の要求状況からみても非常識なものです。」と報じた。これに対し、組合は、同月22日付“おはよう”で「ますます浮き彫り、会社の狙い要するにガマンしろ！！」と題し、「日比野が吸収されていくという話が流れている中で、いったいだれが働く者の権利と生活を守ってくれるでしょう。」との反論を行った。

なお、組合は、本件会社合併問題の記事を掲載するに当たって事前に会社に対し確かめることはしなかった。

4 Xの解雇

(1) 会社は、上記52年春闘が妥結した昭和52年5月20日Xに対して、懲戒解雇通告書を内容証明で郵送するとともに、同日、夕方、口頭で懲戒解雇する旨を通告した。席上B1

総務部長は就業規則違反として、該当項目を読みあげ、遅刻・欠勤が多いこと、未処理代金について解決への努力をしないこと、会社合併問題で従業員の不安を扇動したこと等が懲戒解雇理由であると述べたが、どの事由にどの就業規則の条項が該当するかについては説明しなかった。

また、懲戒解雇通告書には、就業規則の服務心得（第22条）に違反し、懲戒事由（第72条および第73条）に該当するとして、その条文が列挙されていたが、該当する具体的事実の記載はなく、ただ、同人は過去に会社より就業規則違反として懲戒処分をうけた際、如何なる処分をうけても異議のないことを表明していること、会社の事業の営業基盤と社内業務の秩序を破壊し乱そうとする言動、行為があったことは甚だ遺憾であるので懲戒解雇に処する旨、記載されていた。

なお、懲戒解雇通告書に記載されていた就業規則の該当条文は次のとおりである。

第21条 服務の基本原則

第22条（服務心得）

従業員は次の各号に掲げる事項を守らなければならない。

- 8 他の従業員の業務を妨害したり、職場の風紀や秩序を乱すような行為はしないこと。
- 10 正当な理由なく業務上の報告又は連絡を怠り、若しくは緊急の場合を除き正規の系統によらないで業務上の報告又は連絡を行うような行為をしないこと。
- 11 業務の内外を問わず会社に虚偽の報告をしないこと。
- 18 会社構内で会社の業務でない集会、掲示、印刷物の配布その他これに類する行為をしないこと。ただし会社が承認したときはこの限りではない。

第72条（譴責、減給、出勤停止及び降格処分の基準）

会社は従業員が次の各号の一に該当した場合には、譴責、減給、出勤停止又は降格に処する。

- 1 出勤常ならず又遅刻や早退が多く、業務に不熱心と認められるとき。
- 4 故意又は重大な過失により会社の名誉又は信用を傷つけ、若しくは会社に損害を与えたとき。
- 6 他人の不都合な行為を隠ぺいしたとき。
- 8 その他会社の諸規則、規程、通達等に違反し若しくは従業員として順守すべき諸事項に違反する不都合な行為があったとき。

第73条（懲戒解雇処分の基準）

会社は従業員が次の各号の一に該当したときは懲戒解雇に処する。ただしその情状によっては譴責、減給、出勤停止及び降格のうち一つ又は二つ以上の処分に止めることがある。

- 5 不当に業務上の命令に違反したとき。
- 6 故意に会社の業務能率を阻害し又は業務の遂行を妨げたとき。
- 7 他の従業員を扇動して会社の秩序を乱し又は乱そうとしたとき。
- 8 会社及び個人に関し事実を歪曲して発表又は宣伝流布し或は誹謗したとき。

- ② 制裁にあたいする事由が二つ以上あるときにはその重い方の懲戒を行う。
- (2) これに対し、組合は、同年5月23日以降3回団体交渉を申し入れたが、会社はXの解

雇は「一個人の問題であって、労働組合とは全く関係ないのだから、労働組合と話す必要はない。」としてこれを拒否した。そこで組合は、同年6月3日東京都地方労働委員会に「団交促進」のあっせんを申請した結果、6月20日および25日に団体交渉が自主的に行われるに至り、X解雇の具体的事実の指摘がなされた。なお、6月20日の団体交渉において会社は、ストライキ時間を欠勤の対象に含めてXの出勤率を96.18%と算出したと説明したが、組合からこの点を指摘され、6月25日の団体交渉において、ストライキ時間を除いて出勤率を計算しなおし、96.93%、さらに97.11%と変更した。また、会社は、6月20日の団体交渉において未処理代金の問題については就業規則第72条第1項第4号および第8号に、勤怠問題については同第21条（サービスの基本原則）および第72条第1項第1号に、組合の情宣活動問題については同第22条1項第8号、第10号、第18号、同第72条第1項第4号、第6号、第8号および同第73条第1項第6号、第7号、第8号とに該当するので懲戒解雇した旨説明した。

なお、就業規則第21条のサービスの基本原則は次のとおりである。

「従業員はこの規則に定めるものの他、会社の諸規則（規則、規程内規等その名称のいかんを問わない）及び諸通達を守り業務上の指示、命令に従って自己の職務に専念すると共に、互に人格を尊重して職域の秩序を維持し、業務能率の向上に努め相協力して社業の発展に寄与するよう努力しなければならない。」

- (3) その後、本件懲戒解雇の適用条文について、会社側B1証人は東京都地方労働委員会の本件審問において未処理代金問題については、就業規則第73条第1項第5号および第10号（その他前各号に準ずる程度の不都合な行為があったと認められたとき。）に、勤怠問題については同第73条第1項第1号（正当な事由なくしばしば無断欠勤し、数回の訓戒又は懲戒にもかかわらず改悛の情が認められないとき。）および第6号に、組合の情宣活動問題については同第73条に該当すると証言し、さらに、当委員会の審問においては未処理代金問題については、就業規則第72条第1項第4号、同第73条第1項第5号、第8号に、勤怠問題については同第72条第1号に該当すると証言している。

以上の就業規則該当条項についての会社主張の変化を示すと次のとおりである。ついては、以下の具体的事実が認められる。

項目	区分	52.6.20団交	初審・B1証言	再審・B1証言
未処理代金問題		第72条 第1項第4号 第8号	第73条 第1項第5号 第10号	第72条 第1項第4号 第73条 第1項第5号 第8号
勤怠問題		第21条 第72条 第1項第1号	第73条 第1項第1号 第6号	第72条 第1項第1号

組合の情宣 活動問題	第22条 第1項第8号 第10号 第18号	第73条	
	第72条 第1項第4号 第6号第8号 第73条 第1項第6号 第7号第8号		

- (4) 会社が懲戒解雇理由として挙げる直接の処分理由は下記の三項目であるが、会社は、Xがそれ以前の38年以降会社所有物の無断使用、無届欠勤、就業時間中の業務放棄など3回に亘って譴責処分を受け、さらに50年7月、会社所有車の無断使用による交通事故を起こして6日間の出勤停止処分に付され、その都度始末書を提出して、将来の改善を誓約してきた事実があったことも指摘している。会社が挙げている直接の処分理由に

イ 勤務状況

〔会社の処分理由〕

下記の期間の従業員平均出勤率は98.24%であったのにXの出勤率は他の従業員と比較して悪く、また同人は無届か事後届が多いので当該業務に支障影響を与えた。

〔具体的事実〕

Xの51年4月1日から52年3月31日までの勤務状況は次のとおりであった。

- (イ) ①遅刻・早退42回、延べ24時間40分
 ②欠勤5回、延べ35時間
 ③出勤率97.13%
- (ロ) ①遅刻・早退の届出なし、10回
 ②欠勤の届出なし、1回
 ③欠勤の事後届出、4回
 ④有給休暇の事後届出、9回

ロ 販売代金の未処理

〔会社の処分理由〕

Xは会社の再三に亘る未処理代金処理の指示を放置した。

〔具体的事実〕

- (イ) Xが営業部販売課に勤務していた当時、20名の者が、それぞれ約40店舗の得意先を担当しており、50年2月末日における販売代金の未処理件数は全体で24件(21,366,255円)、そのうちX担当分は8件(1,031,617円)であった。

これらの未処理件数のうち51年12月末までに全体で9件が処理されたが、X担当のうち2件については50年9月頃同僚のセールスが処理した。もっともその間、新たに未処理件数が2件発生した結果、51年12月末においては全体で17件(8,600,150円)、そのうちX担当分は7件(873,917円)となった。

Xの担当である未処理代金の発生理由についてみると、ビールのギフト券をも

って代金を返済したと取引先が主張したことが争われているもの(小西彦兵衛商店)、売掛先の要望によって内金の入金が繰り返された結果、帳簿の照合が困難となったもの(五反田世の花酒店)、当時取引があったか否かが争われているもの(梅田屋酒店)、Xが回収したものと理解していたもの(赤羽武田商店)、得意先が遠方のためXが訪問しなかったことによるもの(世田谷光屋、世田谷升本商店)、現金取引であるにもかかわらず現金未収となったもの(ロンドン屋)である。

なお、この間、上記1の(3)認定のようにXは50年9月に営業部販売内務係に配転されたが、会社は、同人に対し、未処理代金の処理につき、いつでも外出して回収するよう指示していた。

(ロ) また、会社は、52年1月には「債権処理促進指示書」による未処理金の回収の促進を制度化し、同年2月2日Xに「指示書」を渡し、52年2月末日までに処理するように指示した。しかし、その後同人より何んの報告もないので、会社は同人に対し3月2日報告を求めた。これに対し同人は債権処理促進報告書で3月15日までの間に処理する旨の報告をしたが、結果として処理しなかったため、さらに、会社は、4月上旬経過報告を求めたところ、Xは「忙がしい。」「出るに出られない。」と回答した。その後も会社は、同年4月23日、Xに対して同月28日を最終期限として処理するよう指示したが、その28日当日、同人は「もうちょっと時間をくれ、処理するつもりはあるのだが忙がしい。」と会社に回答するだけでこれを処理しなかった。

(ハ) 営業部販売内務係におけるXの業務内容は、商品目録作成のための企画、立案、百貨店への毎日の出荷の日計表、電話受注、ビール手形作成、在庫掌握、苦情処理、得意先への情報伝達等である。

なお、Xが解雇されるまでは、販売内務係の仕事をしながらセールス業務に当たる集金業務をさせられたという例は、諸口(従業員の紹介による取引で所属部署に関係なく紹介者が責任を負う。)に関するものを除いてはなかった。

ハ 組合の情宣活動

〔会社の処分理由〕

Xは組合の分会長として“春斗ニュース”“おはよう”で医療費問題および会社合併問題について虚偽の内容を記載・配布し、会社の信用を傷つけ、従業員に動揺を与えた。

〔具体的事実〕

前記第1、3(1)(2)の事実。

第2 当委員会の判断

会社は、Xを懲戒解雇したことが不当労働行為であるとした初審判断を不服として再審査を申立てているので以下判断する。

1 解雇理由の当否について

(1) 勤務状況について

イ 会社は、Xの昭和51年度における勤務状況が他の従業員と比較して著しく悪く、また、勤怠に関する届出も無届あるいは事後届が多く職場業務の遂行に支障を与えたと主張する。

ロ 確かに、Xの勤務状況は、前記第1の4の(4)イ認定のとおり、出勤率は平均以下で

あり、また、遅刻、早退等の回数も少なくなく、必ずしも良好とは認められない。しかしながら、解雇当初会社は、スト日数を含めてXの出勤率を算出し、解雇後はじめてもたれた団体交渉において、組合からこの点の不合理性を追求されて再計算した結果、平均より1ポイント程度低くなるにとどまったこと、また、Xの勤怠に関する届出についても、他の従業員と比較して特に悪いという疎明がないことなどを併せ考えるとXの勤務状況の悪かったことが、懲戒解雇事由に該当するとは認められない。

(2) 販売代金の未処理について

イ 会社は、Xが営業部販売課在職中に生じた未処理代金について、再三処理するよう指示し、また、同部販売内務係に配転後の52年1月29日「債権処理促進指示書」をもって処理を指示したのに、同年4月末に至るまでこれを処理しなかったことはセールスとして、社員として適格性を欠くものであると主張する。

ロ なるほど、前記第1の4の(4)ロ認定のとおり、Xが営業部販売課に在職中に生じ、本件解雇に至るまでに処理しなかった取引先に対する未処理代金は7件873,917円であり、Xがその処理についての会社の指示に対し、処理すべく努力する旨、上司に述べておきながら結果として処理しなかったという事実が認められる。

しかしながら、①前記第1の1の(3)認定のとおり、Xは50年4月29日から6月10日までは交通事故により入院しており、この間、X自身による処理は不可能であったと認められること、②また、その後は、上記交通事故に対する謹慎として内勤を命じられ、さらに、9月1日付けで販売内務係に配転されており、前記第1の4の(4)ロ認定のとおり、Xが解雇されるまでは諸口に関するものを除いて、販売内務係が集金業務を担当させられたという例はなかったこと、Xが内勤業務を命じられた後に、X担当の未処理代金2件を同僚のセールスが処理していることなどからみて、かかる場合、未処理代金は後任の営業部員が処理に当るのか、内勤になっても引き続きXのみが処理すべきなのかについては、必ずしも明確になっていなかったと認められること、③これに加えて、Xの未処理代金発生の理由をみると、前記第1の4の(4)ロ認定のとおり、未処理代金のなかには、内金の入金が繰り返された結果、帳簿の照合が困難になり早期に処理することが容易ではなかったと推認されるものも含まれていることなどの事情を併せ考えると、Xが、販売代金の処理を怠ったことは、責められるべきであるが、このことをもって懲戒解雇理由とすることは酷にすぎるものといわざるを得ない。

(3) 組合の情宣活動

イ 会社は、Xが分会長として組合機関紙「おはよう」などで医療費、会社合併問題などについて虚偽の内容を記載、配布し、会社の信用を傷つけ、従業員に動揺を与えたと主張する。

ロ しかしながら、「春斗ニュース」に掲載した分会員A1の夫の医療給付(傷病手当金)問題については、会社がその手続を代行して受け取りながら、A1に対してはこれを賃金として支給していたために組合が誤解したもので、この程度のことをもって、ことさら虚偽宣伝というほどのものではない。

また、「おはよう」に掲載した会社の合併問題についての記事は、前記第1の3の(2)認定のとおり、取引先などで聞いた話をもとに掲載したものであって、掲載するに当

ってその事実を確めなかったことは、いささか慎重さに欠ける点がないとはいえないが、組合が、このような情宣を行ったのは、過去において同業の合併が行われたことがあったことから、合併が実現されるのではないかと懸念したためであり、その表現も「～話がある」というにとどまっており、しかも会社従業員のみ配布したものであってみれば、通常の組合活動の範囲を著しく逸脱し、会社の信用を傷つけた行為であったとはいえず、この程度のことをもって虚偽宣伝というほどのものとは認めがたい。

なお、この機関紙が発行された当時、会社合併問題が従業員の間で話題になったことは認められるが、会社主張のように従業員が動揺し業務上に支障が生じたとはまでは認められない。

2 Xの懲戒解雇と不当労働行為の成否について

上記判断のとおり、本件懲戒解雇には、会社の挙げる解雇理由を個別にみても、また、総合して考慮しても、これをもって懲戒解雇に処することは酷であると考えられる事情が認められ、かつ、就業規則の適用などの仕方も杜撰であるといわざるを得ない。

会社は、前記第1の4の(4)認定のとおり、本件以前に、Xが会社所有車を無断使用し交通事故を起し、出勤停止処分をうけたことなども解雇の背景的事情として主張している。確かに、これらの事実についてXは非難されなければならないが、このことを考慮しても、これらはいずれも本件申立の2年以前にすでに結着をみた事実であり、しかもその後同人の勤務ぶりが特段悪いとの疎明がないのであるから、ことさらこのことを問題とすることは相当でない。

他方において、B1総務部長の就任と新社屋移転を契機に会社が組合事務所問題、団体交渉の出席者、場所、進め方について従来と異なった方針を打ち出し、組合がこれに反発するなど労使関係が緊張していたことが認められる。

以上の事実を総合的に判断すれば、Xにも責められるべき点はあるが、そのことを理由として同人を懲戒解雇という最も重い処分にした会社の行為は、組合結成と同時にこれに加入し、書記長等を歴任し、昭和46年以来分会長の地位にあつて組合の中心的存在であるXを企業外に排除することによって組合の弱体化をはかった不当労働行為であると判断した初審命令は相当である。

以上のとおり、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条および第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

昭和58年3月16日

中央労働委員会

会長 平 田 富太郎