

命 令 書

申立人 総評・全国一般労働組合栃木地方本部

被申立人 新栄観光株式会社

主 文

- 1 被申立人新栄観光株式会社は、申立人総評・全国一般労働組合栃木地方本部の組合員A1に対する昭和57年6月6日付解雇がなかったものとして取り扱い、同人を原職に復帰させるとともに、解雇した日の翌日から復帰するまでの間に同人が受けるはずであった諸給与相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人新栄観光株式会社は、申立人総評・全国一般労働組合栃木地方本部の運営に介入する言動を行ってはならない。
- 3 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人新栄観光株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、ゴルフ場経営等を目的に昭和49年9月に設立された会社で、昭和52年5月から今市市塩野室において杉ノ郷カントリークラブを営業している。
- (2) 申立人総評・全国一般労働組合栃木地方本部（以下「組合」という。）は、肩書地に本部を置き、栃木県下の各種産業に従事する労働者をもって組織する労働組合で、組合員数は約3,800人である。

2 支部組合結成の経緯並びに結成通告等

昭和56年1月10日頃、会社に勤務するキャデイA2とA1（以下「A1」という。）が中心となり、A1の自宅において、支部組合結成準備会が開かれ、同月13日、会社に勤務するキャデイ20数名は、申立人組合に加入するとともに同組合の杉ノ郷カントリー支部（以下「支部組合」という。）を結成した。同日、支部組合の役員として支部長にA2、副支部長にA1がそれぞれ選出された。翌14日、組合並びに支部組合は、会社に対し組合加入並びに支部組合結成を通告し、労働条件改善等の要求を行った。

3 副支配人の組合員宅訪問

杉ノ郷カントリークラブ副支配人B1（以下「副支配人」という。）は、昭和57年6月21日及び翌22日の二回にわたり、組合員A3の自宅を訪ね、今の組合はよそから来た人たちの指導で動いているので望ましくない、組合をやめたほうがよいなどと話した。

4 A1に対する解雇

- (1) 昭和57年6月6日、会社はA1に対し解雇通告を行った。これに対し、A1は解雇理由を尋ねたが、会社は具体的な理由を示さず、A1は解雇を不服として退職金等の受領

を拒否した。

(2) 会社は、本件解雇処分に至るまで、A 1 に対し何らの具体的懲戒処分を行っていない。

## 第2 当事者の主張の要旨

### 1 申立人の主張の要旨

会社は、支部組合結成以来、その存在を強く嫌悪し数々の不当労働行為を繰返してきており、昭和57年3月以降も引続き支部組合を弱体化させようとして、杉ノ郷カントリークラブ支配人B 2が、朝礼で組合の運営に介入する等の発言をし、副支配人が支部組合員A 3を訪問するなどして、組合脱退を勧誘したり、副支部長のA 1を職場から排除するため解雇するなどしてきた。これらの行為は明らかに不当労働行為であり、会社がA 1の解雇理由として主張した事実が全て虚偽か、あるいは事実を著しく歪曲したにすぎないものであること自体が、申立人の主張を強く裏付けるものである。

### 2 被申立人の主張の要旨

朝礼における支配人の発言は、会社と組合間にはユニオンショップ協定が結ばれていない旨述べたもの、あるいはキャデイ間のトラブルをなくすため注意したものにすぎず、支配介入行為ではない。また、副支配人が、A 3方を訪問したことは事実であるが、これは、組合がゴルファーを無視しストライキなどをすることになれば、会社そのものの存立にもかかる大問題であるとの個人的心配から組合問題などに比較的詳しく知っていたC 1 (A 3の夫) に相談するため訪問したもので、主としてC 1との会話が中心であり、副支配人には、A 3をして組合を脱退させようとする意思もなければ事実もなかった。

会社のA 1に対する解雇は、以下のとおりA 1に会社の従業員たるキャデイとしてあるまじき行為がみられたため、就業規則に照らし解雇せざるを得なかったものである。すなわち、昭和55年9月10日の会社の業務(デイボット埋め)命令に違反したこと、昭和56年3月頃講習会を妨害したこと、昭和57年2月5日の会社の業務(除雪作業)命令に違反したこと、昭和56年7月から昭和57年5月にかけてのA 1の接客態度に関する4人の客からの手紙による苦情及び同僚のキャデイに対し売春婦呼ばわりをしたことを解雇理由とするものである。

## 第3 判断及び法律上の根拠

### 1 副支配人の組合員宅訪問について

前記認定の第1. の3について、会社は要旨前記のとおり主張し、副支配人も概ねこれに添う証言をしている。

しかし、訪問を受けたC 1の証言によると副支配人と個人的交際がなく、副支配人から相談を受けるような立場にないことが認められ、さらにA 3の証言を総合して判断すると、副支配人は右A 3方を訪問した際、A 3に対し前記認定のとおり「いまの組合は、よそから来た人たちの指導で動いているので望ましくない、組合をやめたほうがよい」などと申し向けた事実が認められ、副支配人が二日にわたり右A 3方を訪問した他に特段の事情が認められない本件においては、明らかに労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

### 2 A 1の解雇について

前記認定の第1. の4のとおり、会社はA 1に対し具体的な解雇理由を示さず、解雇通告したものと認められるところ、本件審査の過程において要旨前記のとおり解雇理由をあ

げてきた。

しかし、会社は、従業員が就業規則に違反した場合、些細なことでも厳重な注意、警告を発するとともに始末書などの書面を徴して懲戒処分をしているのを慣行としているのに、これまでA1に対し始末書またはこれに類する書面の提出を求めた形跡が全くなく、A1が業務命令に違反した旨の会社側の証人の証言は、たやすく措信し難いものである。また、以下の理由により、A1の接客態度に関し客からの手紙による苦情があったものと認めるに足る証拠がない。

書証として提出された苦情の書面（乙第6号証乃至乙第9号証）は郵送された書面であると推認されるところ、いずれもその封筒が存在しないこと、苦情の申入れがなされた内容の月日と書面の差出し期日との間に間隔が存していること、ゴルファーのキャデイに対する苦情はその日のうちにキャデイマスター、またはクラブフロントの責任者に口頭で告げられることが通常であること、郵送されたとされる書面をA1に示していないこと、各事実が認められる。また、A1が同僚のキャデイに対し売春婦呼ばわりしたことを認めるに足る十分な証拠がない。

以上の事実を総合して考察すると、会社が主張するA1の解雇理由は、いずれも解雇した後に至って理由づけたものとの疑いを払拭することができず、A1が支部組合結成にあたっての中心人物の一人であったこと、また結成以後も副支部長という組合の中心的存在として活動してきたこととを考え合わせると、本件解雇は明らかに労働組合法第7条第1号、第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

3 申立人のその余の申立てについては、不当労働行為として認定し難い。

また、ポスト・ノーティスについては、主文の救済をもって足りると思料されるので、いずれもこれを棄却する。

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条に基づき、主文のとおり命令する。

昭和58年12月1日

栃木県地方労働委員会

会長 高 橋 徳