

命 令 書

申立人 全大阪金属産業労働組合

被申立人 アヅミ株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員であるA 1、A 2、A 3、A 4、A 5、A 6及びA 7に対する昭和62年2月12日付けの譴責処分がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員A 1及び同A 2に対して、昭和62年3月4日付け解雇がなかったものとして取り扱い、解雇の日の翌日から就労させる日までの間、同人らが受けるはずであった賃金相当額（既に支払った金額を除く）及びこれに年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、1メートル×2メートル大の白色木板に、下記のとおり明瞭に墨書して、速やかに会社事務所正面付近の見やすい場所に、2週間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

全大阪金属産業労働組合

執行委員長 A 8 殿

全大阪金属産業労働組合アヅミ分会

分会長 A 1 殿

アヅミ株式会社

代表取締役 B 1

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において、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と認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 貴組合員であるA 1、A 2、A 3、A 4、A 5、A 6及びA 7の各氏を昭和62年2月12日付けで譴責処分にしたこと
- (2) 貴組合員A 1及び同A 2の両氏を昭和62年3月4日付けで懲戒解雇したこと
- (3) 貴組合及び貴分会が昭和62年2月11日に設置した組合旗及び立て看板を同日撤去したこと
- (4) 貴組合及び貴分会の昭和62年2月9日付け抗議行動を行う旨の宣言に対して、「解雇を含む嚴重な処分をする」などを内容とする昭和62年2月10日付け通告書を掲示したこと

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人アヅミ株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、全国6か所に営業所を置き、主として精密切削工具の製造業を営んでおり、その従業員は本件審問終結時約100名である。

(2) 申立人全大阪金属産業労働組合（以下「組合」という）は、主に大阪府下の金属産業に働く労働者約1,350名によって組織されている労働組合である。

なお、会社には組合の下部組織として、会社の従業員で組織されている全大阪金属産業労働組合アヅミ分会（以下「分会」という）があり、その分会員は本件審問終結時8名である。

(3) 会社には、組合のほかに会社の従業員で組織されているアヅミ労働組合（以下「別組合」という）があり、その組合員は本件審問終結時約60名である。

2 労使関係

(1) 分会結成までの経緯

① 昭和58年8月8日、会社は、別組合に対し、業務の一部を子会社であるアヅミ大分精密工業株式会社に移管し、これに伴い従業員の配置転換（以下「配転」という）及び出向を行うなどを内容とする経営改善計画案（以下「合理化案」という）を提示して協力を求めた。

② 昭和58年9月、別組合は、執行委員長にA2（以下「A2」という）、副執行委員長にA1（以下「A1」という）が就任すると、労働条件が悪化するなどの理由で会社の合理化案に反対するようになり、同組合結成以来初めて争議行為を行った。

さらに、別組合は、退職金の改善などを要求して58年秋闘を、翌年には大幅な賃上げなどを要求して59年春闘を行った。

③ 昭和59年8月、別組合の役員選挙が行われ、この選挙にA2及びA1は、再度、執行委員長及び副執行委員長に立候補したがいずれも落選した。

④ 昭和59年11月16日、会社は、A2に対し営業技術部専任係長への昇格発令を行った（後記5(4)参照）。また、昭和60年1月16日、会社は、A1に対し浜松営業所への配転を意向打診し、A1がこれを拒否したところ（後記4(3)参照）、別組合と協議をして同年6月14日付けで本社での営業研修を命じた（後記4(4)参照）。

⑤ 昭和60年6月20日、A1は、同月14日付けの営業研修命令に応じない旨の同人の決意表明を記載したビラを会社構内で従業員に対し配布した（後記4(7)参照）。同ビラには、A1の主張を支援する旨のA2及びA3（以下「A3」という）の一文が併せ記載されており、A3の一文には、「A1さんを守る会」を結成する旨の記載もあった。

⑥ 昭和60年8月28日、会社は、A2に対し、同年9月3日付けで東京営業所への配転を命じた（後記5(6)参照）。

⑦ 昭和60年10月21日、A1ほか10名の別組合の組合員及びA2は、別組合が会社の配転を是認する態度をこれまで取ってきたことを不満として、全アヅミ労働組合（以下「旧組合」という）を結成し、執行委員長にA1、副執行委員長にA2及び書記長にA3が就任した。

同時に、旧組合は、会社に対し旧組合の結成を通知するとともに、(ア)同年6月14日付けのA1に対する営業研修命令の撤回、(イ)同年8月28日付けのA2に対する東京営業所への配転命令の撤回などを議題とする団体交渉開催の申入れを行った。

- ⑧ 昭和60年10月25日、会社は、前記⑦記載の旧組合の団体交渉開催申入れに対し、「旧組合は労働組合ではなく違法集団である」などとしてこれを拒否した。このため旧組合は、当委員会に不当労働行為救済申立て（昭和60年（不）第62号事件）を行った。
- ⑨ 昭和60年11月6日、別組合は、会社に対して、A1ほか10名（別組合の組合員資格を失っていたA2を除く）を同組合から除名したとしてユニオン・ショップ協定に基づき、同人らの解雇を要求したが、会社は解雇をしなかった。
- ⑩ 昭和60年11月7日、会社は、旧組合の結成について「この団体は、会社がA1及びA2に対し人事異動を発令したことに対して、両名がこれを拒否し、業務命令違反を犯すという全く個人的問題を支援する集団に過ぎない。さらに、その要求内容が会社の業務命令を否定し、明らかに会社の秩序を乱す内容であるから、ただちに労働組合とは認められない」旨の従業員あての見解書を会社掲示板に掲示した。
- ⑪ 昭和60年12月16日、旧組合は、前記⑧記載の事件についての当委員会での調査期日の席上、会社が同組合の団体交渉の申入れに応じるとの態度を表明したので、この申立てを取り下げた。

しかし、会社は、その後も旧組合の再三にわたる前記⑦記載と同趣旨の団体交渉の開催の申入れに対し、同組合を正当な労働組合とは認めていないとしてこれを拒否した。

(2) 分会結成後の経緯

- ① 昭和61年3月13日、A1、A2、A3らの旧組合の組合員は全員組合に加入して分会を結成し、分会長にA1、副分会長にA2、書記長にA3が就任した。同日、組合及び分会は、会社に対し、分会の結成を通知するとともに、(ア)60年6月14日付けのA1に対する営業研修命令の撤回、(イ)60年8月28日付けのA2に対する東京営業所への配転命令の撤回などを議題とする団体交渉の開催を会社に申し入れた。しかし、会社は、前記(1)⑩記載の見解書と同趣旨の理由でこれを拒否した。
- ② 昭和61年3月24日、組合は、当委員会に対して、前記①記載の団体交渉に関し、不当労働行為救済申立て（昭和61年（不）第11号事件）を行った。これについて当委員会は、同年8月20日、会社に対し、組合との団体交渉応諾を命ずる救済命令を発した。
- ③ 組合は、本件審問終結時までに、当委員会に対して、本件を含めて10件の不当労働行為救済申立てを行い、このうち団体交渉応諾を求める6件について、当委員会は、会社に対し、組合との同団体交渉応諾を命ずる救済命令を発したが、会社はこれを履行していない。
- ④ 会社は、前記③記載の各事件の審査において、一貫して「分会は、配転の業務命令を正当な理由なく拒み続けたA1を支援するために結成された『A1さんを守る会』と同一であって、社内秩序違反を目的とした不法集団であり、正当な労働組合とは認められない」旨主張している。

3 組合旗・立て看板の撤去問題及びA1らに対する譴責処分について

- (1) 昭和62年2月9日、組合及び分会は、会社に対し、当委員会が発した昭和61年8月20日付けの団体交渉応諾命令（昭和61年（不）第11号事件）及び昭和62年2月3日付け団体交渉応諾命令（昭和61年（不）第71号事件）の履行等を求めて、①会社構内での旗揚げ、立て看板等の設置による宣伝行動 ②腕章、鉢巻、ワッペン着用による就労 ③会

社構内での集会、デモ、会社内外への宣伝物の配布などを含む抗議行動を同月11日より解決するまで行う旨の宣言（以下「闘争宣言」という）を通告した。

(2) 昭和62年2月10日、会社は、組合及び分会の闘争宣言に対し、「組合及び分会が行おうとしている闘争行為は就業規則に違反し、施設管理権を侵害するものであり、場合によっては解雇を含む嚴重な処分を行う」旨の通告書（以下「処分通告」という）を会社の掲示板に掲示した。

(3) 昭和62年2月11日午前10時頃、A1、A2ら組合員は、会社は無断で、組合旗3本と前記(1)記載の当委員会の命令の履行や団体交渉の開催を要求する内容を記載した立て看板を会社正門横のコンクリート壁の外側に公道に面して設置した。

これに対し、総務部長B2（以下「B2部長」という）は、A1ら組合員に対して、組合旗及び立て看板（以下「組合旗等」という）を直ちに撤去するよう求めたが、同人らはこれに従わなかった。このため、B2部長は、会社の従業員数名とともに組合旗等を撤去し、これを保管した。

(4) 昭和62年2月12日、組合は、会社が組合旗等を撤去したことについてB2部長に抗議し、その返還を求めたところ、同部長は、無断で組合旗等の設置をしないと誓約書を提出すれば、返還する旨述べ、組合の要求を拒否した。

(5) 昭和62年2月12日、会社は、組合旗等の設置に従事したとして組合員であるA1、A2、A3、A4、A5、A6及びA7を譴責処分にする旨の文書（以下「譴責書」という）を会社の掲示板に掲示した。

なお、就業規則の規定によれば、「譴責」は「懲戒」の種類として「始末書を提出させて将来を戒めます」としている。しかし、本件審問終結時現在、A1らは会社に対し始末書を提出していない。

(6) 昭和62年2月13日、分会は会社に対し①同月10日付け処分通告 ②同月12日付け譴責書 ③組合旗等の撤去の3項目に関して団体交渉の開催を申し入れたが、会社は、同日これを拒否した。

その後、本件審問終結時現在、会社は、上記の分会の団体交渉開催の申入れについて一切応じていない。

(7) 昭和62年2月14日、組合は、会社が組合旗等を撤去したことについて、会社を窃盗罪で所轄警察署に告訴した。

また、組合及び分会は、同月17日始業前に会社正門前で、会社が組合旗等を撤去したことに抗議するとともに、窃盗罪として告訴した旨のビラ（以下「2.17ビラ」という）を従業員に配布した。さらに、同月26日、組合及び分会は、大阪地方裁判所構内において、同ビラを傍聴者等に配布した。

なお、上記2.17ビラには、「会社の犯罪行為（旗、立看板の撤去）に断固抗議する！」との表題で、

「ア. 会社が、組合の立て看板・旗をもちさる！

イ. 明白な犯罪行為（立て看板、旗の撤去）に対し組合は告訴し、嚴重な処分を要求！

ウ. 「会社の命令」といえども、法律を守る勇気を！

エ. 「通告書」および「けん責処分」の掲示は明らかな不当労働行為」

と記載されていた。

(8) 昭和62年2月20日、会社は、①組合が組合旗等の設置に関し、会社に謝罪しなかったこと、②会社を告訴したこと、③2.17ビラを配布したこと等を理由に、「従業員としての適格性に欠ける行為であり、実行責任者の処分を行う所存である」旨を会社の掲示板に掲示した。

(9) 別組合は、前記2(1)②記載の合理化反対闘争及び58年秋闘時には、58年12月に約2週間にわたって組合旗を会社正門横のコンクリート壁の外側に会社の許可を得ずに設置した。また、別組合は59年春闘時においても約1カ月間、組合旗及び立て看板を上記闘争時と同様の場所に設置した上、約60枚のビラを会社のほぼ全施設に会社の許可を得ず貼付した。

しかし、会社は、上記各闘争時に別組合が設置した組合旗や立て看板等について、別組合に再三文書等で抗議したことはあったが、これらを一方的に撤去したことはなく、また、これらの設置等に従事した別組合員に対して懲戒処分をしたこともなかった。

4 A1の解雇について

(1) A1は、昭和35年3月会社に採用され、以来一貫して切削工具であるブローチの研削工程の業務に従事し、56年から60年5月までは製造第3係工長、60年5月からは第4ブロック工長の職についていた。

(2) A1が別組合の副執行委員長を努めていた当時、組合の一機関である中小企業相談センターにおいて、会社からすでに別組合に手交されていた昭和58年3月期の決算書類のうち貸借対照表及び損益計算書をもとに、会社の経営分析が行われた。

これは、別組合が、当時会社から協力を求められていた合理化案を検討し、その反対闘争の一資料を得るために行ったものである旨を、その後の団体交渉の席上表明したが、決算書類の外部持ち出しについて会社は、同組合に対し、抗議したことはなく、また、これに関与した者を処分することもなかった。

(3) 昭和60年1月16日、会社がA1の浜松営業所への配転について同人に打診したところ、同人は、翌日、①子供の登校拒否の問題があること、②義父の仕事の手伝いが出来ないこと、③営業に自信がないことを理由にこれを拒否した。

その後も、会社は、A1に対し、浜松営業所への配転に応ずるよう説得を続けたが同人は応じなかった。なお、同配転について会社は、別組合と協議し、同組合の同意を得ていたが、この配転命令を撤回した。

(4) 昭和60年6月14日、会社は、A1に対して浜松営業所への配転にかえて、改めて同月17日から本社営業部での営業研修を受けるよう命じた（以下「営業研修命令」という）。

上記営業研修は、会社としては、初めて行うものであったが、会社は、A1に対し、その内容、期間、研修終了後の配属の予定等具体的な事項について、何ら説明も指示もしなかった。

(5) 昭和60年6月17日午前9時頃、A1は、家庭の事情で休む旨を電話で会社に届け出た。当時会社では、従来から従業員が当日の朝に電話で休暇取得の申し出をすることを認めていた。なお、A1の当日の勤務の取扱いは、欠勤扱いにされていなかった。

(6) 昭和60年6月18日、A1は、前記(4)の営業研修命令に応じず、工場に立ち入り、従前どおりのブローチの研削業務を続けた。

その後、A1は、上記行為を同月末まで続けるとともに、営業研修命令の撤回につい

て会社と交渉していたが、同月26日に、会社から同命令に従うよう通告を受け、同月28日、A1は、会社に対し異議を留めつつも同命令を受ける旨述べ同年7月1日から同命令に従った。

- (7) 昭和60年6月20日、昼の休憩時に、A1は、浜松営業所への配転命令及び営業研修命令に対する自己の主張を記載したビラ（以下「6.20ビラ」という）を会社構内で従業員に配布した。

上記ビラには、「私の決意『おれは闘うぞ』」、「業務命令が優先か人権が優先か問われる闘いに皆さんのごしえんを！」、「業務命令はぜったいか！」との見出しで、A1の所感が述べられていた。また、同ビラの裏面には、A2及びA3のA1の主張を支援する旨の一文が掲載されていた。

その後、A1らは、従業員の配転などについての別組合の方針に不満を持つようになり、前記2(1)⑦及び2(2)①記載のとおり、旧組合の結成から組合への加入及び分会の結成に至った。なお、A1は、A2と共にこれら一連の組合活動の中心的な役割を果たした。

- (8) 昭和61年3月20日、A1は、会社に対し、分会長名で、同月22日午後4時45分（就業時間外）から分会の集会のために会社の食堂を使用したい旨の使用届を提出した。

これに対し、会社は、①分会を正当な労働組合と認めない、②会社には施設管理権があるとの旨述べて分会に食堂の使用を許可しなかった。

しかし、分会は、予定どおり同月22日午後4時45分から同6時50分にかけて集会のために会社の食堂を使用し、さらに同月29日午後5時から同6時にかけては、A3が口頭で使用の申し出を行い、会社の許可を得ないまま同食堂を使用した。

なお、従来から別組合が食堂を使用する際、会社に対し、使用届を提出していたが、会社は、これを拒否したことはなかった。

- (9) 昭和61年5月15日、昼の休憩時に、組合は、会社に対して、①A1に対する営業研修命令を撤回し、原職に復帰させること、②A2に対する60年8月28日付けの配転命令を撤回すること等を求めて要請行動を行った。

上記要請行動には、A1、A2ら約30名の組合員が参加していたが、そのうち数名がB2部長に面会を求めて事務所に入った。その際、若干の押し問答があったが、結局B2部長の希望で、事務所の外で組合員が要請書を読み上げ、会社の回答を迫った。

その間、約10分程度で、組合員らがB2部長に対し、口々に回答を求めて詰め寄る場面もあった。

- (10) 昭和61年6月24日、会社は、A1に対し、本社営業勤務を命じた（以下「営業業務命令」という）。

これに対し、A1は、上記命令に納得できない旨を会社に表明して、営業業務に就いたが、組合は、当委員会に対し、営業業務命令の撤回等を求める救済申立て（昭和61年（不）第43号事件）を行った。なお、同人の営業業務の勤務状況について、会社は、上司から指示された業務について正確に処理するが、取引先に対し積極的に接触し、受注を取るということはなかったと評価していた。

- (11) 昭和62年3月4日、会社は、A1に対し、①配転命令を正当な理由なく拒否したこと、②会社の規律と秩序を乱す秩序違反を重ねたこと、③会社の業務に非協力的な態度をとり、

会社に対し、不利益行為を行ったことを理由に懲戒解雇を通告した。

しかし、会社は、A 1 に対し、上記①から③までの各理由について具体的な事実を示すなどの説明を行わなかった。

5 A 2 の解雇について

(1) A 2 は、昭和51年4月会社に採用され、59年12月まで製造部技術課に所属し、切削工具であるホブの設計、技術開発、コンピュータによる自動設計プログラムの開発の業務に従事していた。

(2) 昭和58年6月、会社は、A 2 に対し、営業業務を支援するための技術的アフターサービス要員として東京営業所設計係に派遣したい旨意向打診した。

これに対し、A 2 は、①子供が斜視の治療をしていること、②大阪を離れたくないことを理由にこれを拒否した。

その後、会社はA 2 に対し説得を続けたが、同人が同年9月に別組合の執行委員長に就任したため、東京営業所への派遣を見合せた。

(3) A 2 は、昭和55年9月から57年8月まで別組合の書記長を、さらに58年9月から59年8月まで同組合の執行委員長を務めたが、前記2(1)③記載のとおり、59年8月同組合の執行委員長選挙に敗れ、同組合の役員の職を離れた。

(4) 昭和59年11月16日、会社は、A 2 に対し、営業技術部専任係長への昇格発令を行った。

これに対し、A 2 は、同昇格により別組合の組合員資格を失うことを嫌い、①人事考課の低い自分が主任職・工長職を越えて昇格することに疑問を感じることを、②自分よりも適任者があることを理由としてこの昇格発令を拒否した。

その後、同年12月28日、A 2 は、当時の代表取締役B 3（以下「前社長」という）との間に、本社以外に転勤させない旨の約束をとりつけて、上記昇格発令に応じ、別組合の組合員資格を失った。

(5) 昭和60年6月20日、A 2 は、前記4(7)記載の6.20ビラの一文中において、A 1 の主張を支援する内容のほかに、管理職への待遇について会社への不満を述べた。

(6) 昭和60年8月28日、会社は、A 2 に対し、①専門的技術に関する一定の知識、経験等があること、②関東方面での受注拡大の足がかりになると思われるローターホブ等の特殊歯型の歯型計算に習熟していること、③設計係所属当時も営業技術業務に従事した経験があることを理由に、「同年9月3日付けで向こう3か月間東京営業所に配属し、その後新規開設の北関東営業所へ配属する」旨を命じた（以下「8.28配転命令」という）。

これに対し、A 2 は、①子供が斜視の治療をしていること、②現在の仕事を掘り下げたいこと、③ほかに適任者がいることを理由に上記命令を拒否した。

(7) 会社は、A 2 に対し、8.28配転命令に従うよう説得したが、同人がこれに応じないため、本社での就労を拒否し、賃金の支払を停止した。

(8) 昭和60年9月14日、A 2 は、大阪地方裁判所に対し、8.28配転命令の効力停止を求める仮処分申請を行い、同裁判所は、同年12月27日、同人と前社長との間に本社以外に転勤させない旨の約束があることを理由に、A 2 の主張を認容する決定を行った。

(9) 昭和61年1月21日、会社は、A 2 に対し、8.28配転命令以降の同人の言動は利己主義的で会社に対し非協力的であり、会社組織の統制と秩序を乱し、幹部要員としての適格性に欠けるとして、専任係長の職を解いた。

- (10) 昭和61年5月15日、A2は、前記4(9)記載のとおり、組合員とともに会社に対して、同人に対する8.28配転命令の撤回等を求めて、要請行動を行った。
- (11) 昭和62年3月4日、会社はA2に対し、前記4(11)記載の、A1に対する理由と同一の理由で懲戒解雇をする旨通告した。その際、会社は、A2に対し、A1の場合と同様、各理由についての具体的な事実を示すなどの説明は行わなかった。

第2判 断

1 処分通告、組合旗等の撤去及び譴責処分について

(1) 当事者の主張

ア 組合は、会社が①組合及び分会の闘争宣言に対し、処分通告を行い、②組合旗等を撤去し、③組合旗等の設置を理由に分会員を譴責処分にしたのは、正当な組合活動を妨害し、分会員を不利益に取扱う不当労働行為であると主張する。

イ これに対して会社は、①会社が組合及び分会の闘争宣言に対し、企業秩序を維持するために処分通告を行ったこと及び、②会社に無断で行われた組合旗等の設置に対し、会社が施設管理権に基づきこれを撤去して保管したことは、何ら不当労働行為に該当せず、③譴責処分は、始末書の提出をもって成立するが、未だ始末書の提出がなされていないから処分それ自体が成立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 会社の主張①について検討する。

前記第1.2(2)①ないし④認定のとおり、会社は分会を不法集団で正当な労働組合でないとの姿勢をとり、組合及び分会の申し入れた団体交渉に一切応じず、これら組合の申し入れた団体交渉に応じるよう命じた当委員会の命令をも履行していなかったため、組合及び分会は、前記第1.3(1)認定のとおり、このような会社の姿勢に抗議して闘争宣言を通告したのであり、また、その内容とする争議行為の形態は妥当性を欠くものとは言えず、正当な組合活動の範囲内と認めるのが相当である。

これに対し、会社が、前記第1.3(2)認定のとおり、解雇を含む嚴重な処分をする旨の通告を行ったことは、企業秩序の維持に名を借りた、組合及び分会の組合活動を妨害しようとする行為と言わざるを得ない。

イ 会社の主張②について検討するに、前記第1.3(1)及び(3)認定のとおり、組合及び分会の組合旗等の設置についても、前記ア判断のとおり、会社が分会を正当な労働組合と認めず、かつ、当委員会の団体交渉応諾命令にも応じていないことに対する抗議手段として行われたものであり、正当な組合活動の範囲内と認めるのが相当である。

また、立て看板の記載内容についても、当委員会の命令の履行を求めているもので、何ら不穏当なものでなく、さらに、組合旗等の設置場所についても、会社の施設管理上、特に支障があったとは認められない。

ウ 会社の主張③について検討するに、前記第1.3(5)認定のとおり、会社は、組合員を譴責処分とする旨の掲示を行ったことが認められ、これにより始末書の提出の有無にかかわらず同処分がなされたものと考えるのが相当である。

エ 加えて、前記第1.3(3)及び(5)認定のとおり、会社は組合旗等を撤去し、分会員を譴責処分にしたことが認められるが、前記第1.3(9)認定のとおり、会社は、別組

合が行った組合旗及び立て看板の設置に対しては、抗議はしたが、これらを撤去することも、これに関わった者を懲戒処分とすることもなかったこと、及び、前記第1. 2 (2) 認定のとおり、組合及び分会と会社とが、緊迫した労使関係にあったことなどを総合して勘案すると、会社が、組合及び分会の闘争宣言に対し、場合によっては解雇を含む嚴重な処分をする旨を通告したこと、組合旗等を撤去したこと、分会員を譴責処分にしたことなどの会社の行為は、企業秩序、あるいは施設管理権に名を借りて、組合及び分会の組合活動を嫌悪し、その活動を妨害するとともに、分会員を不利益に取扱ったものと認めるのが相当であり、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。

2 A1の解雇について

(1) 当事者の主張

ア 組合は、会社の行ったA1に対する懲戒解雇は、同人の組合活動を嫌悪してなされた不当労働行為であると主張する。

イ これに対して会社は、A1を懲戒解雇に処したのは、同人に就業規則に反する下記の非違行為があり、会社外に排斥しなければ会社の企業秩序を維持することができな
いと考えたものであり、正当な解雇であると主張する。

- ① 組合旗等を無断で設置し、施設管理権を侵害したこと
- ② 組合旗等を撤去した会社を告訴したことなどをビラ(2.17ビラ)にして、配布し、
会社の信用を傷つけたこと
- ③ 決算書類を外部に持出し、企業秘密を漏洩したこと
- ④ 6.20ビラにより会社を誹謗中傷したこと
- ⑤ 無断欠勤し、営業研修命令を拒否したこと
- ⑥ 営業業務命令を拒否し、勤務態度が不誠実であったこと
- ⑦ 食堂を無断で使用したこと
- ⑧ 総務部長に対し、暴言を吐き、つるし上げたこと

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

- ① 組合旗等の設置により会社の施設管理権を侵害したとする点について検討するに、
組合旗等の設置が正当な組合活動であり、施設管理上、特に支障とならなかったことは、前記1 (2)イ判断のとおりである。
- ② 2.17ビラにより、会社の名誉及び信用を傷つけたとする点について検討するに、前
記第1. 2 (2)④及び3 (7) 認定のとおり、組合及び分会が会社を告訴したこと等をビ
ラにし、かつ配布したのは、会社が分会を不法集団と決めつけ、正当な労働組合と認
めない姿勢をとり、組合旗等を一方的に撤去したことに原因があると認められるので、
これが会社にとって不愉快であったとしても許容の範囲を超えるものとは認められな
い。
- ③ 決算書類を外部に持出し、企業秘密を漏洩したとする点について検討するに、前記
第1. 4 (2) 認定のとおり、会社は、別組合が貸借対照表及び損益計算書を外部に持ち
出した時点においては、別組合に対し、抗議をすることも、当時の役員を処分するこ
ともなかったことから考えて、会社は、この事態をそれほど重大視していなかったと

認められる。

また、別組合が貸借対照表及び損益計算書を持ち出したのは、経営合理化に関する会社との団体交渉の資料に供するためという合理的な理由があり、これらの書類が公開される性質のものであることも考慮すれば、許容されるものと認められる。

したがって、会社が決算書類を外部に持ち出し、企業秘密を漏洩したとしてA1を非難するのは相当でない。

- ④ 会社が、誹謗中傷されたとして問題にしている6.20ビラについて検討するに、前記第1.4(7)認定のとおり、同ビラは、A1の浜松営業所への配転命令及び営業研修命令に対するA1の主張と、同人への支援を内容とするものであり、仮に、その文言中に穏当を欠く部分があったとしても、もっぱら会社を不当に攻撃することを目的としたものとは認められない。

したがって、ことさら同ビラを非難する会社の主張は失当である。

- ⑤ 無断欠勤し、営業研修命令を拒否したことについて検討するに、会社は、A1が昭和60年6月17日に無断欠勤し、職場を放棄したと主張するが、前記第1.4(5)認定のとおり、A1は、従前どおり休暇の届出を行い、会社も欠勤扱いにしていないことからしても、会社の主張は失当である。

また、A1が同年6月18日以降同月末まで、会社の営業研修命令に従わず、従来の研削業務を行っていたことは、前記第1.4(6)認定のとおりである。この営業研修は、前記第1.4(4)認定のとおり、会社が初めて行う研修で、しかも、その内容、期間及び研修後の配属の予定など具体的に示されていなかったため、A1は納得できず、即座に受けることをためらい、かつ前記第1.4(6)認定のとおり、この営業研修命令について会社と協議していたところであったため、A1が一時的に同命令に従わなかったとしても無理からぬ事情があったと認められる。

- ⑥ 昭和61年6月24日付け営業業務命令の拒否及びA1の勤務態度について検討するに、前記第1.4(10)認定のとおり、A1は、営業業務命令に対して納得がいかない旨を述べて異議を留めながらも、同命令に従っており、ことさらに会社の営業業務命令を拒否したと言うのは相当でない。

また、A1の営業業務の状況についてみると、前記第1.4(10)認定のとおり、同人は、積極的に営業業務を行っていたとは認められないが、少なくとも与えられた業務は正確に処理していたとして会社は評価していたことが認められ、かつ、当委員会で営業業務命令を不当労働行為として、その撤回を求めて争っていることを考慮すれば、A1の勤務態度を一概に不誠実と非難するのは相当でない。

- ⑦ 食堂の無断使用について検討するに、前記第1.2(2)①及び4(8)認定のとおり、分会は、分会結成直後のことであり、集会の開催のため食堂の使用を必要としていたことが推認できる。

しかるに、前記第1.4(8)認定のとおり、会社は、分会が別組合と同じように食堂の使用届を出しているのに、分会を正当な労働組合と認めず、その使用を許さなかったためであり、また、分会が食堂の使用を希望した時間は就業時間外であり、しかも、会社は特に食堂を使用する予定があったとの疎明はない。

したがって、会社が正当な理由もなく、分会の食堂の使用を拒否するのは、分会を

正当な労働組合と認めない会社の姿勢の現れであって、この姿勢こそ非難されるべきであり、会社が食堂を無断で使用したとしてA1を非難するのは相当でない。

- ⑧ B2部長に対し、暴言を吐き、つるし上げたという点について検討するに、前記第1.4(9)認定のとおり、組合は、昭和61年5月15日にA1の営業研修命令の撤回及びA2の配転命令の撤回を求めて会社に要請行動を行ったが、この際、組合員が会社の回答を求め、B2部長に詰め寄る場面があったとは言え、B2部長個人に向って暴言を吐いたり、つるし上げたりしたことがあったとの事実を認めるに足る疎明がない。以上、会社が主張する解雇理由は、いずれも失当である。

また、前記第1.4(4)ないし(7)及び(10)認定のとおり、A1は、同人に対する営業研修命令及び営業業務命令の撤回をめぐって会社と対立していたこと、前記第1.2(1)⑦及び(2)①認定のとおり、A1は、旧組合及び分会の結成の際も中心的な役割を果たしていたこと、前記第1.3(1)ないし(8)認定のとおり、組合及び分会の闘争宣言以後、組合及び分会と会社とは組合旗等の設置及びその撤去等をめぐって緊張対立関係が続いており、A1は分会長としてその中心的な存在であったこと、及び前記第1.2(2)④認定のとおり、会社は一貫して分会を正当な労働組合と認めていないことを併せ考えれば、A1に対する本件懲戒解雇は、同人のこれらの一連の組合活動及び分会の存在を嫌悪してなされたものであり、ひいては組合の弱体化を企図したものと判断するのが相当であり、かかる会社の行為は、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。

3 A2の解雇について

(1) 当事者の主張

ア 組合は、会社の行ったA2に対する懲戒解雇は、同人の組合活動を嫌悪してなされた不当労働行為であると主張する。

イ これに対して会社は、A2を懲戒解雇に処したのは、同人に就業規則に反する下記の非違行為があり、会社外に排斥しなければ会社の企業秩序を維持することができないと考えたものであり、正当な解雇であると主張する。

- ① 組合旗等を無断で設置し、施設管理権を侵害したこと
- ② 組合旗等を撤去した会社を告訴したことなどをビラ(2.17ビラ)にして配布し、会社の信用を傷つけたこと
- ③ 決算書類を外部に持出し、企業秘密を漏洩したこと
- ④ 6.20ビラにより会社を誹謗中傷したこと
- ⑤ 総務部長に対し暴言を吐き、つるし上げたこと
- ⑥ 昭和60年8月28日付け配転命令を拒否したこと

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

会社の主張する①ないし⑤の解雇理由が失当であることは、A1についての前記2(2)①ないし④及び⑧判断のとおりであり、A2についても同様に判断するのが相当である。

次に、会社が主張する⑥の解雇理由についてみるに、8.28配転命令については、前記第1.5(8)認定のとおり、昭和60年12月27日付け大阪地方裁判所の効力停止の仮処分決定がある以上、同配転命令の拒否を理由に解雇するのは相当でない。

また、前記第1. 5 (6)及び(11)認定のとおり、A 2が8.28配転命令を拒否してから懲戒解雇になるまでに、およそ1年半経過しており、懲戒処分を行うには余りにも時間が立ちすぎ、時機を失した処分と言わざるを得ない。

さらに、前記第1. 2 (1)②認定のとおり、別組合が争議行為を行い、会社と激しく対立していたのは、A 2が別組合の執行委員長を務めていた時期であること、前記第1. 5 (3)及び(4)認定のとおり、A 2が別組合の執行委員長選挙に敗れ、同組合の執行部から離れると、会社は、A 2に対し、別組合の組合員資格を失う専任係長への昇格発令を行ったこと及び前記第1. 2 (1)⑤、4 (7)及び5 (5)認定のとおり、A 2がA 1と行動を共にし、旧組合結成に至る契機となる「A 1さんを守る会」の中心的役割を果たしていたことからA 2に対する8.28配転命令は、別組合の組合員資格を失っていたとはいえ、同人の別組合員及び従業員に対する影響力を阻止しようとして行ったものとするのが相当である。

以上、会社の主張する⑥の解雇理由についても、失当であると言わざるを得ないから、会社の主張は、いずれも採用できない。

また、A 2は旧組合及び分会結成後は副執行委員長又は副分会長というA 1とは立場の違いはあるが、A 1についての前記2 (2)判断と同様、組合及び分会と会社との緊張対立関係の中で中心的な存在であったこと等を併せ考えれば、A 2に対する本件懲戒解雇は、同人の一連の組合活動及び分会の存在を嫌悪してなされたものであり、ひいては組合の弱体化を企図したものと判断するのが相当であり、かかる会社の行為は、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。

4 救済方法について

組合は、前記第1. 3 (6)認定の昭和62年2月13日付けで申し入れた事項についての団体交渉の開催に応じること、及び組合が会社に通告した昭和62年2月9日付けの闘争宣言に対する同月10日付けの会社からの通告書を撤回することを求めているが、主文1及び3の救済をもって足りると考える。

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63年7月18日

大阪府地方労働委員会

会長 寺 浦 英太郎 ㊟