

愛媛、昭62不10、昭63. 12. 23

命 令 書

申立人 X

被申立人 トータスエンジニアリング株式会社

主 文

- 1 被申立人は、昭和62年8月18日付け申立人に対する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、解雇の翌日から現職復帰に至るまでの間、同人が受けるはずであった賃金相当額から解雇予告手当を差し引いたものを支払わなければならない。
- 2 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人

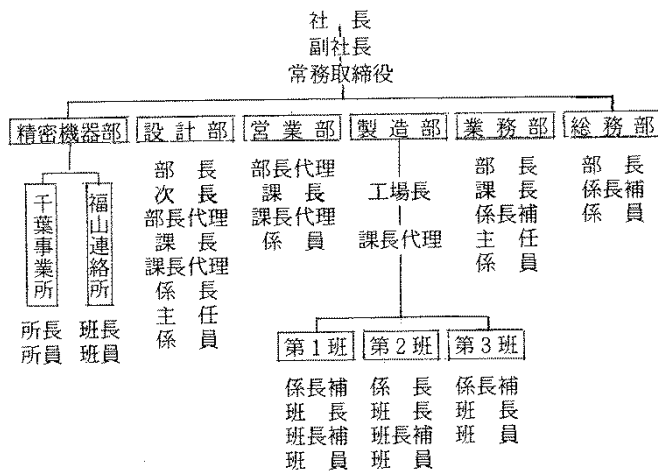
申立人X（以下「X」という。）は、昭和59年11月1日、被申立人トータスエンジニアリング株式会社に臨時社員として採用され、設計部で設計業務に従事し、昭和60年4月1日付けで正社員となることともに、設計部係長の辞令を受け、同時に、後記全国一般労働組合愛媛地方本部松山支部トータスエンジニアリング分会の組合員となった。

(2) 被申立人

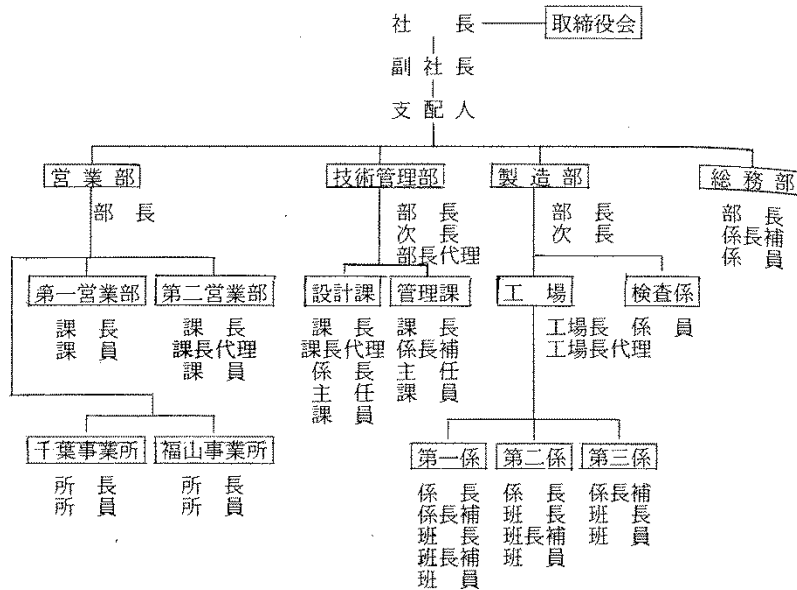
被申立人トータスエンジニアリング株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、船舶用、陸用ボイラー、その他陸上機械等の設計及び製造を業とする株式会社であり、本件申立て時の従業員数は、62名であった。

X在籍時の会社組織図は、次のとおりである。

ア 昭和62年1月現在



イ 昭和62年5月現在



なお、本件申立て時の会社代表取締役社長 B 1 は、昭和62年 4 月、副社長（以下「B 1 副社長」という。）として赴任し、同年10月 1 日付けで本職に就任したものである。

(3) その他

会社の従業員は、全国一般労働組合愛媛地方本部松山支部トータスエンジニアリング分会（以下「組合」という。）を組織している。

なお、組合と会社は、臨時社員、課長以上の職にある者及び他社からの出向社員以外の従業員は、すべて組合員とならなければならないとするいわゆるユニオンショップ協定を締結しており、本件申立て時の組合員数は、約35名であった。

2 所定労働時間外労働の賃金不払い

(1) 昭和58年ごろ、会社と組合は、会社従業員のうち、製造部以外の部に所属する係長及び課長代理の職にある者に限り、所定労働時間（午前 8 時から午後 4 時30分、そのうち午後 0 時から午後 0 時55分まで休憩時間）を超えて労働しても、そのうち 1 日当たり 1 時間分の賃金は支給しないとの合意（以下「本件合意」という。）をした。

(2) X は、昭和61年 2 月の時間外労働から本件合意に基づいて、時間外労働をした日 1 日当たり 1 時間分の賃金を支給されなくなった。

この時、本件合意に基づいて時間外労働にかかる賃金の一部が不支給となっていた者は、X 以外に 5 名いた。このうち 4 名は、他社からの出向社員で非組合員であった。

なお、X は、昭和60年 4 月 1 付けで本件合意の対象者となっていたが、給与支払い担当者の手違いで、昭和61年 1 月までの時間外労働にかかる賃金は、全額支給されていた。

(3) X は、自己に対する時間外労働にかかる賃金の一部不支給が始まった時点で、初めて本件合意の存在を知り、組合の役員に、本件合意の見直しを申し入れたが、受け入れられなかったため、昭和61年10月、松山労働基準監督署（以下「労基署」という。）に対し、時間外労働にかかる賃金の一部が未払いである旨を手紙で告げ、その是正依頼を行った。

(4) 同年11月 4 日、労基署は、会社に対し、本件合意に基づき、時間外労働にかかる賃金の一部が不支給となっている者の今後の時間外労働にかかる賃金を全額支払うよう、文書で勧告した。

(5) 会社は、上記勧告に従い、同年11月以降のXの時間外労働にかかる賃金を全額支払い始めた。

この時、前記(2)の5名中2名が、Xと同時にその時間外労働にかかる賃金を是正されたが、外の3名は、この時既に課長に昇格していたため、本件合意の対象から外れていた。

(6) Xは、昭和61年2月から同年10月の間の時間外労働にかかる賃金の一部が依然未払いであったため、昭和62年3月、仕事の打ち合わせをしている中で、上司にその支払いを要求した。

(7) Xは、解雇後の昭和62年8月26日、上記未払い分を会社から受け取った。

3 組合内部におけるXの組合活動

Xは、昭和60年4月1日に組合員となった後、一般的には、組合大会に参加する程度で、組合内部では目立った活動はしておらず、組合役員歴もない。

4 Xの勤務状況

(1) 昭和60年6月、会社は、不織布メーカー(丸三産業)(以下「不織布メーカー」という。)から特殊水洗機1号機(以下「1号機」という。)の製造を同年8月末までの納期で受注し、Xにその設計を指示したが、Xの設計が遅れたため、会社は、その製作図のうち、少なくとも3分の1を外注に出して対応した。1号機を納めたのは同年9月19日であった。

(2) 1号機を納入後、会社は、Xをその試運転立ち会いに予定していたが、Xに立ち会いの指示が届かず、立ち会わなかったため、会社は、設計部としては、1号機の配管工事を担当していた設計部員C1(以下「C1設計部員」という。)の立ち会いで済ませた。

(3) 昭和61年8月、会社は、納期は同年10月ということで、不織布メーカーから特殊水洗機2号機(以下「2号機」という。)の製造を受注し、Xがその半分以上を書けるものと考え、設計を指示したが、客先都合の設計変更や、設計部長B2(以下「B2設計部長」という。)が病欠ということもあり、Xの設計はできたものの製作図がなかなか仕上がらなかったため、会社は、その製作図のうち3分の2程度を外注に出した。外注額は、設計予算額の半額であった。

(4) 2号機は、完成後、2、3週間会社工場内にカバーをかけて保管した後、納入され、その後会社は、Xをその試運転立ち会いに予定していたが、Xは立ち会わず、会社は、設計部としては、2号機の配管工事を担当していたC1設計部員の立ち会いで済ませた。

(5) 同年10月、設計部長代理B3(以下「B3設計部長代理」という。)が、Xに圧力釜の使用前検査のための申請書作成を指示したが、Xは、入社直後のB3設計部長代理が、仕事はできないが書類作成ぐらいはやりたいたいとして、B3設計部長代理自身がとった仕事と考えていたので、それを放置した。

(6) 同年11月、B2設計部長及びB3設計部長代理が、Xに対して、業務取り組み態度を改めるよう注意をした。

(7) 同月末ごろ、組合の組合長及び書記長が、常務取締役B4(以下「B4常務」という。)からの依頼を受け、Xに対して、皆と協調しながら仕事をするように注意するとともに、B4常務がXを組合から除名するよう要請した旨伝えた。

(8) 昭和61年暮れ、Xは、不織布メーカーの社長から直接レイヤー装置改造工事の見積設

- 計を依頼され、Xがその見積設計をしたが、B 2 設計部長が休みがちであったこともあり、見積設計図面一式の作成が遅れたため、会社はその改造工事を受注できなかった。
- (9) 昭和62年1月末、B 4 常務並びに組合の組合長及び書記長が、Xに対して、再度組合からの除名の話をした。
- (10) 同年4月、赴任直後のB 1 副社長及び支配人B 5（以下「B 5 支配人」という。）は、Xに対して、従来の勤務振りについて注意をした。この時、Xは、B 1 副社長から、残業代の請求などもってのほかだと言われた。
- (11) 同年7月、会社は、不織布メーカーからエンボスローラー改造工事の引き合いがあり、Xにその仕事を担当するよう指示し、同月11日、Xは、営業部第二営業課長代理B 6（以下「B 6 営業課長代理」という。）とともに現地で実際の機械を見て改造の趣旨を聞いた。
- その後、Xは、B 6 営業課長代理に、絶対直らない、形だけでできればいいというのなら、上司の判断で決めて欲しい旨、話している。
- (12) 同月13日、Xのこの話を聞いたB 6 営業課長代理は、エンボスローラー改造工事は、量的に小さいもので、会社にとって利潤は少ないものであるが、得意先からの注文であったため断りたくなかったため、この仕事を受ける方向で話を進めたいと考え、その方向での打ち合わせ会議を持とうとしたが、Xは結局その会議に出席しなかった。
- なお、この日、設計部門の責任者である技術管理部長B 7（以下「B 7 技術管理部長」という。）は、不在であった。
- このような事情のため、会社はこの仕事を受注することにはならず、この仕事は、グループ会社の青木工業が受注した。
- (13) 同月25日、B 7 技術管理部長は、Xに対して同月13日の会議不出席の件について注意するとともに、B 7 技術管理部長自らが、以前に設計課員に提出を指示していた設計日報が、Xだけ不提出であるので、これを提出するよう促した。
- この時、Xは未払い賃金があるので設計日報は出せない旨答えた。

5 Xの解雇

- (1) 昭和62年8月13日、B 1 副社長及びB 5 支配人が、Xに対して退職を勧告したが、Xはこれを拒否した。
- (2) 同月18日、会社は、Xを会社就業規則第41条第1項第3号及び第9号に該当するとして、解雇予告手当を支払って解雇した。
- なお、上記会社就業規則の該当条項は、次のとおりである。

（解雇）

第41条①社員が次の各号の1に該当する場合は30日前に予告して解雇する。

- 1 精神もしくは身体に故障があり、または虚弱疾病のため業務に堪えない者
- 2 労働能率が劣悪で作業の変更等の措置を講じても向上の見込みのない者
- 3 会社の業務運営を妨げ、または故意に非協力的な者
- 4～8（略）
- 9 その他前各号に準ずるやむを得ない事由のある者でその情状が認めがたい者

第2 判 断

1 支配介入について

- (1) 当事者の主張

Xは、会社が時間外労働にかかる賃金の一部不支給の労働協約（本件合意）を労働組合に押し付けてこれを実行したことは、労働組合に対する支配介入であると主張する。

これに対し、会社は、Xの主張する労働協約（本件合意）は、経営危機に陥っていた会社が、経営立直しのため組合に協力を求めたものであり、会社には支配介入の意思はないと主張する。

(2) 当委員会の判断

本件合意が存在したことは明らかであるが、本件合意締結時の状況等について疎明がなく、組合員にとって不利益な労使協定であったことだけから、直ちに本件合意の存在が会社からの支配介入の意思の表われであるとは判断できず、Xの主張は採用できない。

また、Xは、組合の組合長が課長代理あるいは工場長代理の職にあることは、会社の支配介入の意思の表われである旨の主張をしているが、組合と会社の間いわゆるユニオンショップ協定における非組合員の範囲は、課長以上の職にある者と認められること、工場長代理の職は、会社組織図から見る限りにおいて課長代理の職に相当する職であると推認できること、課長代理の職が労働組合法第2条第1号にあげる者に該当するとの疎明もないことから、この点に関するXの主張も採用できない。

なお、B4常務が組合からXを除名するよう2度にわたり要請したことについて、Xは、このことは労働者が労働組合の組合員であることの故をもってその労働者を解雇しようとした不当労働行為であると主張しているが、このことが労働組合の運営に対する介入に当たることは確かである。

2 解雇について

(1) Xの主張

本件解雇は、Xが、労働基準法に基づき、時間外労働にかかる賃金の一部未払いを労基署に申告したこと及び、その後会社に対して再三時間外労働にかかる一部未払い賃金の請求をしたことを理由とするもので、このことは、労働組合法第7条第1号にいう労働者が労働組合の正当な行為をしたことの故をもっての不利益取扱いである、とする。

(2) 会社の主張

会社における時間外労働にかかる賃金の一部未払いは、昭和61年11月4日付け労基署からの是正勧告により、同月から是正されており、Xもこの是正により、一応の了解をしていたものと解され、Xは、退職後において請求するまで、是正前の未払い分を会社に正式に請求したことは一度もなく、当該行為が労働組合の正当な行為に当たるか否かの判断をするまでもなく、本件解雇と未払い賃金の請求を関連づけるXの主張は、それ自体失当である。

また、Xの主張する行為は、専ら自らの未払い賃金の支払い請求という権利の実現を意図したものに止まり、何ら組合の団結に資するところはなく、労働組合法第7条第1号にいう労働組合の行為に当たらない。

本件解雇は、昭和62年7月、不織布メーカーから受注を予定していたエンボスローラー改造工事に関するXの非協力的行為及びその直後に行われた担当上司からの業務命令に違反する等、会社就業規則第41条第1項第3号及び第9号に該当する行為が存在したためになされたものであり、Xの主張する時間外労働にかかる賃金の一部未払い分の会社に対する請求とは何ら関連はない。

したがって、本件解雇は、不当労働行為に当たるものではない、とする。

(3) 当委員会の判断

ア Xの行為が労働組合法第7条第1号にいう労働組合の行為かどうかについて

まず、Xの労基署に対する申告行為が労働組合法第7条第1号の「労働組合の行為」に当たるか否かを検討する。ここに規定される「労働組合の行為」とは、労働組合自身の行為、すなわち労働組合の機関決定、指令等に基づく行為のみを指すものではなく、団結目的を逸脱しない限り、労働組合の機関決定又は指令等に基づかず、あるいは、機関決定に反した行為であっても、将来団結の利益に合致する可能性があれば、表面的には労働組合の意思を離れているともいえるものであっても、組合員のあるべき団結目的に資する自発行為をも含むものと考えられるところ、Xの労基署に対する申告行為は、組合に対し組合員として、強行法規である労働基準法に反する時間外労働にかかる賃金の一部不支給の本件合意を見直すよう申し入れたものの、組合が本件合意見直しの方向で検討しようとしなかったため、また、会社をして、労働基準法に違反する時間外労働にかかる一部賃金の不払いを定める組合との本件合意を廃棄させようとの目的をもってなされたもので、まさに労働者の基本的な労働条件である賃金に関する事項につき、あるべき団結の運営に資せんとしてなされているのであり、やむを得ず労基署への申告行為に及んだものと考えられ、また、結果的に組合員の経済的地位の向上に寄与しているので、Xの労基署に対する申告行為は、団結目的に資するためになしたものとして、これを「労働組合の行為」ということができる。このことは、Xの団結権に対する重大な侵害になりうるXの組合からの除名要請を、会社が必要としたことによっても明らかである。また、このXの労基署に対する申告行為の手段ないし態様において、その正当性を否定する事由は見当たらない。

次に、Xの会社に対する時間外労働にかかる賃金の一部未払い分の請求行為について検討する。Xが会社にその請求をしたことが明らかなのは、前記第1、2、(6)の1回である。そして、会社がXの解雇後にその請求に見合う賃金を支払っている事実があることからして、Xからの請求行為がなかったとはいえないが、この請求行為は、これを行った時、場所を考え合わせると、直接的には組合活動とみることはできず、本人自身の賃金請求に関するものというべきであって、これについては「労働組合の行為」とはいえない。

イ 会社の主張する解雇理由について

以上のように、Xの行為のうち、労基署に対する申告行為は、労働組合法第7条第1号にいう労働組合の正当な行為に当たるものというべきであるが、一般に、他方において使用者が不利益処分の理由の存在を主張する場合、これをも検討すべきであって、直ちにこれを不当労働行為と即断すべきものではなく、不利益処分の主たる動機、原因が、労働組合の正当な行為に存する場合において、これを不当労働行為として救済すべきものとする。

そこで、以下、会社が主張するXの業務上の非協力行為ないしは業務命令違反行為について検討する。

(ア) 会社が、Xを解雇するに至った直接の原因であると主張するXの行為について

会社は、前記第1、4、(12)及び(13)の事実がX解雇の直接原因であると主張す

るが、会社側証人B 6 営業課長代理の証言によれば、このエンボスローラー改造工事は、簡単すぎて商売にならない仕事であり、会社にとって、その工事を取れなかったことにより受けた打撃は、その損害についての立証もなく、また、もしその打撃が衝撃的なものであれば、その直後にXに対して、嚴重な注意がなされるものと考えられるが、それがなかったことから、それほどのものでなかったものと推認できるほか、Xがエンボスローラー改造工事に関する会議へ出席しなかった理由が、この改造工事は注文主が要求する内容を満たすことは絶対に不可能であること、形だけの改造をするというのなら、上司の判断で決めて欲しい旨、B 6 営業課長代理に既に明言していること、そして、当日はこのような受注の諾否を決定するに際し、その責任者として常に判断していたB 7 技術管理部長が不在であったこと（すなわち営業サイドだけで決められそうであること）にあることがうかがわれることは、会社がこれを解雇理由として主張するには説得力を欠くものというべきである。

また、前記第1、4、(13)のとおり、Xは、以前にB 7 技術管理部長に設計日報の提出を提示されていたが、その後同部長から再度の提出指示もないまま、昭和62年7月25日において突如、エンボスローラー改造工事に関する会議への不出席についての注意とともに、設計日報の提出を求められ、結局この提出を拒否しているが、この場合、上記会議不出席についての注意や設計日報の提出を促したのが、なぜこの時期であるのか、その理由が明らかでない。

(イ) その他会社が主張するXの非協力行為について

① 前記第1、4、(1)及び(3)の事実について

確かに、1号機及び2号機の設計は、X一人では製作図が予定どおりの時期にできず、その一部を外注しているが、当初の納期に遅れながらも注成品を納入しており、その後同じ発注先から、営業を通し、あるいは発注先の社長自ら直接Xに仕事の依頼がなされていることから、これによって会社としてさしたる損害を受けたものとも考えられない。

なお、2号機については、製品完成後、2、3週間工場内にカバーをかけて保管されていたので、納期遅れを主張するには、必ずしも説得力がない。

② 前記第1、4、(2)及び(4)の事実について

Xは、1号機及び2号機の試運転に立ち会っていないが、会社は、業務上立ち会っている他の設計部員で済まし、特に損害を受けたとの立証もなく、また、この件に関して、会社は何らの事後措置をしたことも認められない。

③ 前記第1、4、(5)の事実について

圧力釜の使用前検査のための申請書作成については、当初B 3 設計部長代理がやる方針であったものをXに指示したもので、Xがこれを放置したことをその当事者であるB 3 設計部長代理が非難するには当たらないというべきである。

④ 前記第1、4、(8)の事実について

レイヤー装置改造工事については、B 2 設計部長の病気のためもあって十分な指示をおおぐことができず、Xの設計が遅れ受注できなかったが、会社は何ら損害の立証をしておらず、この件に関して、会社は何らの事後措置をしていない。

⑤ Xに対する会社からの注意について

前記第1、4、(6)、(7)及び(10)のとおり、会社の上司あるいは役員からXに対して注意がなされていることが認められるが、これらは、時期的にみて、労基署からの是正勧告直後ないしB1副社長赴任直後の引き継ぎ時のことであり、前記第2、1、②で判断していることもあるように、これらの注意の内容が文字どおりのものではなく、むしろ、労基署からの是正勧告の契機となったXの労基署に対する申告行為に対する報復行為の一環であると解すべきものである。

ウ 以上のとおり、会社の主張するXの業務上の非協力行為ないし業務命令違反行為は、会社就業規則第41条第1項第3号及び第9号に照らし、解雇に相当する程度のもものとみることはできず、かえって、会社は、Xの労基署への是正申告後、会社役員であるB4常務が、組合の組合長及び書記長に対し、Xをユニオンショップ協定を利用して会社から排除すべく、組合からの除名を考えるよう要請し、更に、B4常務自らが組合役員を交えて直接Xに同様の話をしていることから推測すると、会社は、Xの結果的に労基署への是正申告行為に及んだ組合活動を嫌悪して、労基署からの是正勧告後、Xの企業外排除をほぼ決定していたものと考えられる。

よって、本件解雇は、帰するところ、会社がXの業務上のトラブルを口実に、Xの上記の組合活動を嫌悪して、Xのその後の組合活動を封じるため、組合からの除名を組合に要請したものの、これを果たせず、ついに、Xを企業外に排除するために行ったものとみるのが相当であり、このことは労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると解さざるを得ない。

第3 法律上の根拠

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条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和63年12月23日

愛媛県地方労働委員会
会長が欠けたため、会長は署名できない。
会長代理 木村五郎 ㊟