

命 令 書

申立人 全日自労建設一般労働組合  
申立人 X 1  
申立人 X 2  
申立人 X 3

被申立人 熊谷興業株式会社

主 文

- 1 被申立人熊谷興業株式会社は、申立人X 3に対して、次の措置を含め昭和54年8月6日付解雇がなかったと同様の状態を回復させなければならない。
  - (1) 原職または原職相当職に復帰させること。
  - (2) 解雇の日の翌日から原職または原職相当職に復帰するまでの間に同人が受けるはずであった賃金相当額を支払うこと。
- 2 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人熊谷興業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、事業部制を採用して、映画館「佳作座」のほか、遊技場、飲食店等を含む従業員数約100名の株式会社である。そして、「佳作座」は、会社の第2事業部が所管するいわゆる名画座であり、その従業員数は本件申立当時15名であった（支配人1、副支配人1、ホール主任1、映写主任2、映写係1、ホール係早番4、同遅番4、掃除係1）。
- (2) 申立人全日自労建設一般労働組合は、建設産業労働者、清掃労働者、失業対策事業労働者、中小企業の一般労働者、臨時・パートタイマー等不安定雇用労働者および失業者をもって組織する組合員約74,000名の労働組合であり、本件申立てがなされた昭和55年8月4日当時は、全日本自由労働組合と称していたが、同年8月29日、組織変更により現在の名称に改めたものである（以下、両組合を通じて単に「組合」という。）。

申立人X 1、同X 2、同X 3（旧姓X 3）は、いずれも申立人組合所属の組合員であり、上記「佳作座」に勤務していたが、後記経緯により、54年8月解雇された。

2 X 1らの入社以降解雇されるまでの間の勤務状況

(1) X 1らの担当業務など

- ① X 1は54年2月12日、X 2は同年4月6日、X 3は両名よりも早く53年6月19日、いずれも「佳作座」のホール係早番（以下「早番」という。）として採用された（以下「X 1ら3名」または「X 1ら」という。なおX 2の場合は、54年2月20日一旦退職した後の再入社である。）。

- ② 当時、早番の勤務時間は午前9時から午後6時までであり、その間休憩時間は30分であった（就業規則上の勤務時間は午前9時から午後5時まで、休憩時間は45分）。そして、早番は、定められた順番に従って、発券（1名）、改札（1名）、売店（2名、カウンター形式で通行人を対象としたコーヒー店「ミッシェル」が併設されている。）の業務を行うほか、ロビー等の清掃も担当していた。

(2) X 1らの勤怠状況

X 1らの入社以降解雇されるまでの間における勤怠状況は下記のとおりであった。

① X 1の場合

(単位：回)

月別 態様	54年 2月	3月	4月	5月	6月	7月	計
欠勤		3	1	3	2	1	10
遅刻	1	5	6	6	7	6	31
早退			1				1

- (注) ア 無断欠勤はなかったが、欠勤10回中5～7回は、当日朝の届出とみられる。  
イ 遅刻の大半は、1時間以上の遅れである。

X 1は、その間、上司のB 1副支配人から、遅刻しないよう再三注意されたほか、54年5月19日には、遅刻届の理由を書き方が不まじめであるとして書直しを命じられた。

② X 2の場合

(単位：回)

月別 態様	54年 4月	5月	6月	7月	計
欠勤	2	3	2	2	9
遅刻	3	1	4	2	10
早退	1	1		1	3

- (注) ア 無断欠勤はなかったが、欠勤9回中5回は当日朝の届出とみられる。  
イ 遅刻の大半は、1時間以上の遅れである。

X 2は、その間、上記X 1の場合と同様、B 1副支配人から遅刻しないよう再三注意された。

- ③ X 3の場合は、入社後1年2か月間を通じ、欠勤3回、遅刻2回、早退3回だけであって、これは後記のとおり解雇事由となっていない。

(3) X 1らの勤務態度

X 1らは、54年3月以降解雇されるまでの間、B 1副支配人から、勤務中の態度について再三注意された。このうち主なものは次のとおりである。

月別	勤務中の態度
3月	売店内のX 1と改札席のX 3が、約3メートルの距離において無駄話をしていた(15日)。
4月	X 2とX 3は、売店で客を前にして無駄話を続けていた(27日)。

5月	<p>発券席を無断で離れたX 1と改札席のX 3、売店のX 2の3人で無駄話をしていた(12日)。</p> <p>X 1は、改札席で新聞を広げて読んでいた(15日)。</p>
6月	<p>X 1とX 2は、売店内で無駄話をしていて、B 1支配人から注意された際「(場内に) 聞える筈がないじゃない。」と言った(10日)。</p> <p>X 2は、改札席で居眠りをしていた(12日)。</p> <p>X 3は、改札席で雑誌を隠し読みしていた(16日)。</p> <p>X 1は、改札席で腕組み・足組みをしていて、B 1副支配人から注意された際「客がいないのだからいいじゃない。」と言った(19日)。</p> <p>X 3は、発券席を無断で離れて、売店のX 1と無駄話をしていた(26日)。</p>
7月	<p>X 2は売店で、客に無言で対応したチーズドッグを手づかみで電子レンジに入れた(6日)。</p> <p>X 1・X 2・X 3は、売店で買物をした女性客の服装を笑い合っていた(8日)。</p> <p>売店内で無駄話をしていたX 2とX 3は、発券窓口に来た客から、発券を催促された(10日)。</p> <p>X 3が発券席を離れて売店でX 1と無駄話をしていたため、客が直接改札席に来た。後刻B 1副支配人が持場を離れないよう訓示した際、X 3は忍び笑いをしながら聞いていた(28日)。</p>

上記のほか、同年6月3日、改札席で勤務中のX 1は、上映中の「O嬢の物語」が、中学3年生以下の入場を規制した映倫管理委員会指定の作品と思い込み、入場しようとした少年に年令を尋ねるなどした。これを知ったB 2支配人がX 1に対し、同映画にはそのような規制がないので、少年を入場させるよう再三指示したが、同人はこれを拒み入場させなかった。X 3もこのようなやりとりを承知しながら、その後改札席に着いた際、入場しようとした年少者に年令を尋ねるなどした。

### 3 X 1らの組合加入と「社内交流会」

(1) X 1は、入社後間もなく、会社の労働条件に不満を持ち、54年2月27日、同じ早番のX 3、Tらを誘って組合の飯田橋分会を訪ね、A 1書記長に労働組合結成に関する相談をした。

そして、同年3月8日、X 1・X 3・Tの3名が、ついで再入社したX 2が同年4月10日、それぞれ組合に加入した。しかし、X 1ら上記4名は、いずれも、組合に加入したことを会社には明らかにしなかった。

(2) 組合員となったX 1らは、その後、映写技師ら非組合員とともに、同年4月24日、5月1日、同月31日の3回にわたり、飲食店で酒食をともにした(申立人らは、この会合を「社内交流会」と称しているのので、以下、便宜この呼称に従う。)。このうち、4月24日の「社内交流会」には、B 2支配人も出席したが、その際、X 2は、同支配人に対し、「本社で調製している弁当を、自分たちは食べないのに、映写技師のために取りに行くのは、不満である」旨述べたところ、同支配人は、「私は昔、労働組合をやったことがあるが、この会社は、小さな会社なのだから、お互い仲良くやって行きたい。」と論じた。

(3) 同年6月23日、本社管理部のK(X 3の中学時代の同級生)が、ついで、同月23日、

映写係のA2が組合に加入した。しかし、両名の場合も、X1らと同様、組合に加入したことを会社には明らかにしなかった。

#### 4 X1らとB2支配人との話合いの経緯

(1) 会社は、54年6月25日付社内報「月刊べあーず」で、「口は禍いの門?!」と題し、「佳作座では、8月6日に休館、トイレを改造するが、この日全員で熱海行きという噂もあって、社内はひと騒ぎ。もっとも映写室の冗談から出たらしい(と)わかって一件落ち着いたが、その後佳作座は当日、全員で大掃除と決定した。」との記事を掲載した。もっとも前年は、その当時会社の管理課長の職にあったB2支配人が、会社を対象とした夏のレクリエーションを企画し、「佳作座」も休館にして千葉県の海岸にバス旅行したということがあったが、それ以前の数年間はそのような催しはなかった。

#### (2) [B2支配人との第1回話合い]

同年7月15日、B2支配人は、X2から「相談したいことがあるのですが……。」ともちかけられた。同支配人は、当時、X2が早番から遅番に代りたい意向をもってようだと聞いていたので、それについての相談だと早合点してこれを了承した。

同日午後7時過ぎ、同支配人は、X2と会うため炊事場(食堂と称している。)に行ったところ、X1とX3も同席していたのでいぶかしんだが、X2から、「両名もそれぞれ支配人に相談したいことがある」旨説明された。

そこで、同支配人は、まずX2に対し、「遅番に代りたいそうだが……。」と聞いたところ、同人はこれに答えず、X1とともに口頭で、かねて用意していた前記8月6日の「佳作座」の大掃除の件などの問題を持出し、矢つぎ早やに同支配人を追及した(申立人らは、以下のような同支配人との3回にわたる話合いを「支配人団交」と称している。)

そのやりとりの要旨は、以下のとおりである。なお、X3は、3回にわたる話合いの席上、X1・X2の両名から促がされても何ら発言しなかった。

#### ア. 大掃除問題

X1・X2の両名は、「8月6日の休館日に、従業員に大掃除をさせるということだが、当日はレクリエーションで海へ行くと、支配人が約束した筈ではないか。」と詰問した。これに対し、B2支配人は、「私はそのようなことを決める権限もないし、約束できる筈もない。」と答えた。しかし、両名はこれに納得せず、同支配人を繰返し追及した。さらに、同支配人が、「8月6日には、7月から実施した入場料改訂の見返りサービスとして座席や便所などの改装工事を行うので、その当日、ふだん手入れの行き届かない個所の大掃除をしようとするものだ。」と説明したのに対し、両名は、「大掃除のことは、入社の際聞かされていない。」とか、「前例がない。」と言い、「大掃除をさせるのであれば、特別手当を支給すべきであり、それが出ないのであれば大掃除はしない。」と主張した。同支配人は、「大掃除は、ふだんの仕事の延長なのだから、特別手当を出すことは考えていない。」としてこれを斥けた。

このやりとりの中で、同支配人は、「吊し上げ団交ではないのだから、もっとおだやかに話ができるのではないか。」と言った。

#### イ. B3第2事業部長の「指示」問題

X1・X2の両名は、「B3部長が、Tsホール主任を通じて、ホール係に、新たに便所の掃除を行うよう指示したらしいが、私たちは、これに応ずるわけにはいかない。」

と異議を唱えた。これに対し、同支配人は、「その話は知らないので、部長に質してあとで説明する」旨答えた。

他方、上記の問題とは別に、同支配人は、X1・X2の両名に対し、欠勤や遅刻の多いことを指摘し、これを改めるよう注意した。

(3) 〔第2回話し合い〕

同月24日、X2は、B2支配人に対し、「トイレの件は、どうなりましたか。」ともちかけ、前回同様のメンバーで、第2回目の話し合いを行った。

その要旨は、以下のとおりである。

ア. 大掃除問題

X1・X2の両名は、前回と同様、「大掃除をさせることは、納得できない。大掃除をさせるのなら特別手当を出すべきだ。」との主張を繰り返した。このため、B2支配人は、「大掃除は業務命令である。」と説明し、これに従うよう求めた。しかし、両名が、これを不満とし、社長ないしB3部長との話し合いを求めたので、同支配人は、「その旨は伝える。」と答えた。その後、X1が、「もし大掃除をするとしたら、どういう作業をするのか。」と質したのに対し、同支配人は、「女性に危険な作業はさせない」旨答えた。

イ. B3部長の「指示」問題

B2支配人が、「館内の便所は、従業員も使用することだし、掃除係にも公休があるのだから、ホール係が、女子便所を使用する際、ゴミが落ちていたら拾うよう心がけてほしい、というのがB3部長の真意である」旨説明したが、X1・X2の両名は承服しなかった。そして、同支配人が、「私は、ホールにゴミが落ちていればそれを拾っている。きみたちも、そういうことをしたらどうか。」と重ねて説得したが、両名は「それもしない。」と答えた。このため、同支配人が、「きみたちは、サービス業というものをどう考えているのか。」と詰問したところ、両名は、「私たちは、お客に奉仕する考えはない。」とか、「会社に出て来て給料を貰うだけだ。」などと答えた。

他方、上記の問題とは別に、同支配人は、この日も前回と同様、両名に対し、欠勤や遅刻をしないよう注意した。しかし、両名は「改める必要はない。」とか、「届は出している。」などと反論した。このため同支配人は、「届を出せばいいのだということではなく、欠勤や遅刻をしないようにすることが必要なのだ。」と叱責した。

(4) 〔第3回話し合い〕

同月31日、X2は、「B2支配人、話を聞いて下さい。」ともちかけ、前回同様のメンバーで話し合いを行った。

その要旨は、以下のとおりである。

ア. 大掃除問題

X1・X2の両名が、前回求めた社長ないしB3部長との話し合いについて質したのに対し、同支配人は、「そのような話し合いを行う必要はない。会社が決定した方針は、私が伝える。」と答え、大掃除当日出勤して作業するよう命じたが、両名は、これを承服しなかった。このため同支配人が、「きみたちは、まじめに働く気があるのか。」と詰問したところ、両名は、「問題が違うでしょう。」と反論した。同支配人は、「ほかの従業員は、まじめに働いているのだ。少しは見習ったらどうか。」とか、「きみたちは、

サービス業の精神に欠けている。」などと両名を非難した。

上記やりとりの後、両名は、「女性に危険な作業はさせないという点は、前回の約束どおりですね。」と質し、同支配人はこれを肯定した。

#### イ. B 3 部長の「指示」問題

同支配人は、前回と同様、X 1 らに対し、「女子便所にゴミが落ちていたら拾うように。」と述べたが、両名は「従えない」旨答えた。

他方、上記の問題とは別に、同支配人はこの日も、前 2 回と同様、両名に対し、欠勤・遅刻をしないよう重ねて注意した。

- (5) B 2 支配人との第 3 回話合いに先立つ同月 26 日、X 1 ら組合員は、文京区内で、組合飯田橋分会傘下の「熊谷興業支部」の結成大会を開き（但し、T は欠席。）、X 2 を委員長に、X 1 を書記長に選出したが、会社に対しては、同支部結成の通知等は一切行わず、また前記第 3 回話合いの際も、これを匂わすような発言はしなかった。

また、上記話合いの期間中、X 1 らはその経過や支部結成を目指していること等を記した教宣ビラを 4 回にわたり作成し、会社内の組合員に配布したほか、ホール係遅番の一部従業員にも、これをひそかに配布した。

### 5 X 1 らに対する解雇

#### (1) X 1 ・ X 2 両名に対する解雇

- ① 54 年 8 月 6 日の大掃除当日、X 1 は T と組み、滑り止めの着いた約 2 メートルの脚立の中段にのぼり、T が脚立を支えて、「佳作座」の正面入口脇のプロマイドケース上部の拭き掃除を始め、また、X 2 は、T s ホール主任と組み、T s 主任が脚立にのぼり、X 2 が脚立を支えて「ミッシェル」のテント掃除を始めた。

一方、入社後、館内の便所の改装工事に立会っていた B 2 支配人は、午前 9 時 40 分ごろ、館外に出て、X 1 と T の掃除をみていたところ、これを知った X 1 が脚立をおりて、同支配人のそばにかけ寄り、持っていた雑巾を床に叩きつけ、「女性にこんな危険な作業をさせていいと思っているのですか。あんた、やってみなさいよ。」と叫んだ。これを見た X 2 も作業をやめて、同支配人に対し、「約束と違う。」と言って詰め寄った。

これに対し、同支配人は、「ガラスの最上部は、地上から 3 メートル程度であり、脚立の最上段までのぼらなければ掃除ができないわけではない。従来からやっていたことだ。」と説明した。しかし、両名は、「本来は、こんなことをする日ではない筈だ。レクリエーションで海へ行く筈だ。そうでなければ休館日は休日だ。」とか、「特別手当を出すべきだ。」などと、従前からの主張を繰返した。

- ② そこで、B 2 支配人は、まず X 2 を事務室に連れて行き、「きみは、今日なぜ出て来たのだ。」などと詰問したところ、X 2 は、「業務命令だから出て来ました。」と答えた。ついで、同支配人が、「きみは、反抗的なんだよ。」「会社の命令に文句をつけてくる。」「きみは仕事をする気があるのかね。」などと言ったのに対し、X 2 は、「仕事はきちんとしてきたし、しますよ。しかし、労働者の権利として言うべきことは、言わせてもらいます。」と応酬した。

これに対し、同支配人は、「あしたから来なくてよい。すぐ帰ってよい。」と告げるとともに、口頭で、就業規則第 10 条第 3 号（従業員が「勤務成績または能率が不良で、

就業に適しない場合」解雇するとの定め。)により、解雇する旨および解雇予告手当1か月分を支給する旨通告した。X2は、「解雇は認められません。掃除を続けます。」と言って事務室を立去り、電話で飯田橋分会のA1書記長に解雇を通告された旨連絡した。

③ X2に解雇を通告したB2支配人は、ついでX1を事務室に連れて行き、同人に対し、「きみは、今日何しに来た。」などとX2と同様の詰問をしたところ、同人が声を荒げて反論したので、同支配人は、「何だ、きみの態度は。」「その態度がよくないのだ。きみが非常に反抗的だから職場の秩序がこわれるのだ。」などと言った後、「今日限り、もう来なくてよい。」と告げ、X2と同様口頭で、就業規則第10条第3号で解雇する旨及び解雇予告手当1か月分を支給する旨通告した。X1は、解雇は認められない旨反論し、「掃除を続けます。」と言って事務室を立去った。

④ 同日午前10時15分ごろ、「佳作座」に前記A1書記長がかけつけ、B2支配人に対し、名刺を差出し、「自分は、X1・X2両名の仲間である」旨告げて、面談を求めた。同支配人は、これを断ったが、同書記長が、X1・X2両名の解雇理由を質したので、「サービス業に向かないので解雇した」旨答えたところ、同書記長は、「そのような理由で解雇されたのではたまらない。」とか「ふたりは自分の仲間だから話せばわかるので解雇を撤回してほしい。」と言って食いさがった。これに対し、同支配人が、「あとで話合いませんか。」と答えたところ、同書記長はこれを勝手に解雇撤回の同意と受け取り、X1・X2両名のところへ行き、「解雇は撤回した。」と告げ、掃除を続けるよう指示して、飯田橋分会へ帰った。

その直後、B3部長はB2支配人とともに、X1・X2両名を館内の立見席に呼び、解雇したので即刻帰るよう命じた。そして、これに抵抗する両名を同支配人とB1副支配人とで更衣室まで連れて行き、午前11時30分ごろ、館外に退去させた。

⑤ X1・X2両名は、上記のいきさつをA1書記長に電話で知らせた。これをうけた同書記長は、同日正午ごろ、再び「佳作座」に行き、午後1時から約2時間、近くの喫茶店で、B2支配人と面談し、両名の解雇撤回を求めたが、同支配人は、これを拒み、物別れに終わった。

⑥ 同日午後5時ごろ、A1書記長とX1・X2の両名らは、会社本社を訪ね、居あわせたB3部長に対し、組合の飯田橋分会と同「熊谷興業支部」名で、会社の従業員が54年3月8日組合に加入し、同年7月26日「熊谷興業支部」を結成した旨などを記した「組合結成通知」およびX1・X2両名の解雇撤回を議題とする「団体交渉申入書」を手渡した。これに対し、同部長は、上記書面を一読した後、「関係がない。」と言い、書面を突返し、取合おうとしなかった、このため、A1書記長らは、社長に面会を求めて社内に滞留し続けたが果せず、午後9時ごろ引揚げた。

## (2) X3に対する解雇

① 上記8月6日当日、公休で自宅にいたX3は、午前10時すぎ、X2からの電話で、同人が解雇されたことを知った。その後、X3は、外出先から飯田橋分会のA1書記長に電話したところ、X1・X2両名の解雇は撤回されたと聞かされた。ところが、午後2時ごろX3が、帰宅したところ、母親から、X2が再び電話をかけてきたと知らされた。そこで、同人は、改めて飯田橋分会に電話をかけたが応答がなかったため、

不安を覚え、午後3時ごろ「佳作座」に赴き、B1副支配人に、X1・X2両名の所在を尋ねたところ、「(両名は)帰った。」とだけ告げられた(なお、X3はこのあと飯田橋分会を訪ね、X1・X2両名とも会い、その後、A1書記長らが本社に行っていた間、同分会に残留していた。)

- ② 前記A1書記長らが本社を引揚げた直後の同日午後10時ごろ、B3部長は、X3の自宅に電話をかけ、応対に出た同人の母親に対し、「X3は、X1・X2両名とともに組合に入り、『佳作座』を非難したり、組合運動をして飛びまわっている」旨述べたうえ、同人を「本日限りで解雇する。」と告げた。

その直後、X3は帰宅した。

- (3) 会社は同年8月9日、X1・X2およびX3に対し、それぞれ同人らの銀行口座に解雇予告手当を振込み、ついで同月13日、内容証明郵便で、同月6日付で、就業規則第10条により解雇した旨通知した。
- (4) なお、その後の同年10月以降、翌55年7月までの間、本件解雇問題について、12回にわたり団体交渉が行われ、また本件申立後も引き続き団体交渉が行われたが、結局解決するにいたらなかった。

## 第2 判断

### 1 当事者の主張

#### (1) 申立人らの主張

- ① 会社は、(ア)X1らが組合に加入した後、「社内交流会」や「支配人団交」(B2支配人との話し合い)を行ったり、教宣ビラを従業員に配布するなどしていたこと、(イ)B2支配人が、第1回「社内交流会」の際、「私は昔、労働組合をやったことがある……。」と発言したり、X1らと同支配人との話し合いの際「団交」という表現を用いていたこと、(ウ)とりわけ、本社のB3部長が、54年8月6日夜、X3の母親に対する電話で、「X3は、X1・X2両名とともに、申立人組合に加入している」旨など発言していることからすれば、本件解雇通告前から、X1らの組合加入を察知していたことは明らかである。
- ② 会社の挙げる後記解雇事由は、いずれも合理的な根拠がない。とくにX1らが54年8月6日、大掃除の作業を拒否したとの点については、会社自ら事前に女性に危険な作業はさせない旨約したにもかかわらず、当日、X1・X2両名が、これに反する作業をさせられたので当然の抗議をしたまでのことである。
- ③ 従って、X1ら3名に対する本件解雇は、同人らが組合員であることの故になされた不利益取扱いであり、組合の運営に介入したものとして不当労働行為を構成する。

#### (2) 被申立人の主張

- ① 会社は本件解雇通告以前は、X1らが組合に加入していたことを全く知らなかったのみならず、「社内交流会」やX1らとB2支配人との話し合いを組合活動であると認識したこともなく、教宣ビラについても、当時、全く関知していない。また、B3部長は、X3の母親に電話した際、申立人らが主張するような発言はしていない。
- ② 会社は、かねて勤怠状況も勤務態度も不良であったX1・X2両名に再三指導を繰返してきたが、両名はこれを意に介さず、かえって会社の決定した大掃除の方針に従わないなど公然と反抗的態度を示すにいたったので、大掃除当日の両名の対応いかん



では解雇することもやむをえないとの方針を決めた。またX3についても、X1・X2両名が入社した後、にわかに勤務態度が悪化し、しかも両名と共同して大掃除の方針に従わないとの態度をとり続けたので、両名を解雇する際は、同断の措置をとるとの方針を併せて決定した。しかして会社は、大掃除当日、X1・X2両名が会社の命じた作業を拒否したので、両名に解雇を通告し、X3についても上記方針に従い、解雇を通告したものである。解雇事由は上記の事実である（但し、X3については勤怠状況を除く。）。

- ③ 従って、X1らを解雇したことは、何ら非難されるいわれはなく、本件申立ては棄却されるべきである。

## 2 当委員会の判断

### (1) X1・X2両名の解雇について

X1・X2両名に対する本件解雇通告前に、会社が両名の組合加入を察知していたと認めるに足る具体的な疎明はなく、むしろ前段認定の事態の経緯に徴すれば、会社は解雇通告以前においては、両名の組合加入を知らなかったものと判断するのを相当とする。とすれば、両名の解雇通告については、組合問題の介在する余地はなく、従って不当労働行為問題の発生する余地もないことに帰するから、X1・X2両名の解雇に関する本件申立ては、結局不当労働行為不成立として棄却を免れない。仮りに、会社がX1・X2両名の組合加入を察知していたと想定しても、前段で認定したとおり、両名は平素、欠勤・遅刻が多く、勤務態度も不良で、これらに対する上司の注意・訓告を軽視し、徒らに会社に対し反抗的態度に出て、さしたる理由もなく業務命令にさからい、また「客に奉仕する考えはない。」「会社に出て来て給料を貰うだけだ。」と放言するなど、サービス業種、ことに小規模の映画館の従業員としての適格性を欠くものと認められるから、会社が、これらの事実を解雇事由として就業規則に基づき両名を解雇したことには、なんら不当はなく、本件の場合上記両名が組合員であったか否かは、解雇にかかわりないことである。

### (2) X3の解雇について

① 前段認定の事実（第1、2、(3)）によれば、X3は、無断で持場を離れ、X1やX2と無駄話に興ずるなど日常の勤務態度において不良の点があったことは指摘できるが、同人の場合は、X1・X2両名とは異なり、会社も勤怠状況については問題としていないのみならず、同人は、B2支配人との話合いの際も、終始発言せず、また「佳作座」の大掃除当日も公休で出社せず、従って当日の作業拒否の問題も生じておらず、その他同人の言動・所業をX1・X2のそれと対比して、同人を解雇しなければならないほどの合理的理由を見出すことは困難である。

② 他方、前記判断のとおり、会社は、X1・X2両名に対する解雇通告前は、両名の組合加入の事実を知らなかったものといえるが、前段認定（第1、5、(1)、④）の経緯に徴すれば、54年8月6日、両名に解雇を通告した直後の同日午前10時15分ごろ、「佳作座」を訪れたA1書記長から、B2支配人が名刺を差出され、「両名の仲間である」旨告げられたその時点では会社は両名の組合加入を知ったものといわざるをえない。

ところで、X3の場合、同人は上記認定のようないきさつのあった同日の午後3時

ごろ、公休であったにもかかわらず、わざわざ「佳作座」に赴き、B 1 副支配人に対し、解雇通告をうけたX 1・X 2 両名の所在を尋ねていることからすれば、その時点で同副支配人は、X 3 が、両名の仲間で、両名と同じ組合に加入していることを察知し、これをB 2 支配人ないしB 3 部長に告げたものと推認するに難くない。しかも同日、前段認定のとおり（第1、5、(2)、②）、B 3 部長は、A 1 書記長らが本社を引揚げた直後の午後10時ごろ、X 3 の自宅に電話をかけ、同人の母親に対し、「X 3 は、X 1・X 2 両名とともに組合に入り、組合運動をして飛びまわっている。」と告げたうえ、同女を介してX 3 に解雇を通告している。

- ③ 以上を総合勘案すれば、本件X 3 に対する解雇は、同人の組合加入を察知した会社が、組合を嫌悪し、急拠組合員たる同人を企業外に放逐することを狙ってなされたものと判断せざるをえない。従ってX 3 の本件解雇は、同人に対する不利益取扱いであるとともに、組合の運営に対する支配介入というべきである。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社がX 3 を解雇したことは、労働組合法第7条第1号および第3号に該当するが、X 1 とX 2 を解雇したことは、これに該当しない。

なお、申立人らは、ポスト・ノーティスをも求めているが、本件の場合、主文の程度をもって足りるものとする。

よって、労働組合法第27条およ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60年4月2日

東京都地方労働委員会  
会長 古 山 宏