

命 令 書

申立人 福岡地区合同労働組合

被申立人 大同印刷株式会社

主 文

- 1 A1の解雇撤回に関する申立ては却下する。
- 2 その余の申立てはいずれも棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人大同印刷株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社及び工場を置いて印刷業を営んでおり、その従業員数は7名である。

(2) 申立人福岡地区合同労働組合（以下「組合」という。）は、昭和51年9月12日、福岡市及びその周辺の中小企業に働く労働者によって結成された合同労組で、本件申立時の組合員数は約20名である。

また、会社内には従業員3名で組織された申立外大同印刷労働組合がある。

なお、本件被解雇者A1（以下「A1」という。）は、昭和50年6月2日、会社に入社し、同51年1月13日企業内労組を結成したが同年9月12日、同労組が申立人組合に改編されるとその組合員になった。

また、同人は、本件解雇時会社における申立人組合の唯一の組合員であり、結審時その執行委員である。

2 A1解雇直前までの労使関係

(1) 昭和51年7月6日以後、A1は、会社との賃上げ要求交渉が進展しないため争議行為だとして、入社しなかったり、始業時刻に遅れて入社したり、終業時刻前に退社したり、また、持場を離れたりという勤務状態を昭和56年6月8日解雇通告を受けるまで続けた。

この間の昭和52年7月29日、A1は、会社に対し「争議の一環としてサボタージュを行う。以後円満解決まで時限ストを行う。ただし、病気その他の事由により遅刻・欠勤のときは会社に届ける。」旨の記名も日付もないメモ紙を提出した。

会社は、上記メモを組合からの正式の争議通告とはうけとらずA1の勤務態度を注意するなどしていたが、後記認定の昭和54年2月19日の裁判上の和解成立以後は、同和解条項に明らかに違反するものであって、A1の行為を争議行為とは認められず、したがって就業規則違反行為であるとして幾度も口頭あるいは文書で警告を行った。

(2) 昭和54年2月19日、福岡地方裁判所に係属していた会社（申請人）とA1及び組合（被申請人）を当事者とする妨害禁止仮処分申請事件（昭和53年(ワ)第1037号）について、裁

判上の和解が成立した。

和解条項は次のとおりである。

- ① 組合は会社におけるビラ、組合旗、垂幕、その他の掲示物の掲示について、昭和52年2月25日福岡県地方労働委員会において成立した和解協定書の内容（ビラ、その他の掲示物については、会社において適当の掲示板を設置して、組合にこれを使用させる。）を厳守すること。
  - ② 組合は会社事務所内において、業務妨害となる一切の行為をしないこと。
  - ③ 組合は争議行為に際して、会社に対しその都度事前に通告すること。
  - ④ 組合員は会社に対し、他の従業員と同様作業日報を提出すること。
  - ⑤ 会社は組合に対し、和解金として金一封支給したことを確認した。
  - ⑥ 本和解成立の日から、会社と組合間において、誠意をもって、平和的に団体交渉を行うことを約し、その交渉期間中組合は一切の争議行為を停止する。右平和的交渉期間は本和解成立の日から3ヶ月間とする。
  - ⑦ 昭和53年9月から本日までの当事者間における賃金カットについての紛争は、すべて解消したものであることを確認する。
  - ⑧ 本件費用は各自負担。
- (3) 会社は、上記裁判上の和解以後は、和解条項③項に基づき、組合からの事前通告がない限りはA1の行為は無断欠勤・無断遅刻・無断早退・職場放棄であり、就業規則に違反する行為であるとして取り扱うこととした。
- なお、同和解以後も組合からの通告は前記メモ紙のほかにはなされていない。
- (4) 会社は、上記和解条項①項に従い、会社事務所の二階の食堂に掲示板を設置し組合の使用に供した。
- (5) 昭和54年2月26日、組合は、和解条項⑥項に基づき同日付文書で団交を要求し、そのなかで組合結成以来の諸要求を実現するため昭和52年2月28日付「昭和52年春闘要求書」に対する会社の上積み回答を要求した。
- (6) 同54年3月2日、団交が行われ、会社は「過去の問題は一切解決している。」として同日付文書をもって昭和52年3月9日付回答とほぼ同趣旨の回答を行った。
- 組合は、この回答のうちメーデー休暇が無給と明記されていることを取り上げ過去の回答に比して後退しているとして強く抗議した。
- (7) 同54年4月4日、組合は、「会社は解決のための努力を放棄している。以後場合によっては争議が再燃することもある。」旨の「抗議ならびに警告書」を提出し、会社が和解協定を破棄したとして強く抗議した。
- なお、A1は、和解成立の翌2月20日から3月13日までの間については、延べ10日間だけ就業規則どおりに出・退社している。
- しかし、その後A1は前記(1)で認定と同様の勤務状態を再開した。
- (8) 昭和56年1月28日、A1は無届けで12時56分過ぎに退社した。その際、事務室の事務員に「昼休みなしに仕事をした。金は払ってくれよ。」と言い残した。
- 翌朝、会社の社長B1（以下「社長」という。）は、遅れて入社して来たA1に前日分の残業申請書を提出するよう求めたが、A1はこれを拒否した。
- 同年1月30日、社長は、A1が時間外賃金不払いに抗議するため会社事務所の窓ガラ

スにビラを貼っているのを知って同人にやめるよう警告した。これに対し、A 1は「ビラを貼られるのが恥ずかしいか、恥ずかしいなら、その顔を外へ見せてやる。」と言いながら、社長の襟首をつかんで事務所外へ引きずり出した。その後、A 1と社長は、会社横の空地で話合っているうち言い争いとなりついには揉み合いとなった。

後日、組合は、この争いの際に社長がA 1の顔面を殴打しメガネを破損したとしてその弁償を要求し、あわせて社長の暴行によりA 1が負傷したとして会社に強く抗議を行った。

- (9) 同56年1月30日以後、組合は会社事務所の窓ガラス及び福岡市内の電柱に「大同印刷社長B 1の暴行傷害糾弾」、「大同印刷は泥沼争議の責任をとれ」と書いたビラを貼り、また、A 1は会社事務所内外に座り込み、大声を出して社員の電話を妨害するなどの行為を継続して行った。

社長はこれら組合の業務妨害について再三にわたり警察署へ相談に行った。

- (10) 同56年3月11日午前9時頃、A 1、組合の代表執行委員A 2（以下「A 2」という。）及び同執行委員A 3の3名が、メガネの弁償要求のため会社事務所を訪れ、これと対応した社長との間に激しいやりとりがあり、社長が3名に退去を求めたが、同人らがこれに従わなかったため上記3名は警察官により不退去罪の現行犯で逮捕され引き続き拘留された。

- (11) 同56年4月15日、組合の団交要求に基づいてA 1の身分問題について団交が行われた。組合は、A 1が拘留され現在欠勤を余儀なくされているが、このことによってA 1及び組合に不利益を及ぼすことのないよう会社に要求した。

これに対して会社は、自己都合により欠勤が30日続けば就業規則に基づき休職扱いになるが、まだ30日経っていないので会社の対応は決めていない旨回答した。

- (12) 同56年4月22日、A 1の身分問題について再度団交が行われたが、席上会社は、A 1の欠勤は自己都合によるものではないので休職扱いとはしないこと及び無断欠勤・遅刻・早退が多いので退職願を出して欲しい旨主張した。

組合は、A 1らが釈放されてから改めて団交したい旨要求し、会社もこれを了承・確認した。

- (13) A 1ら3名が同56年4月23日釈放されたので、同月30日、会社は前回の団交における確認に基づき同日付「団交申入書」により組合に団交要求を行った。

- (14) 同56年5月1日、組合は、4月30日付の会社の団交申入書の内容・趣旨が不明確であり団交要求の意図が理解できないとして、5月1日付文書により会社に釈明を要求した。

- (15) 同56年5月2日、会社は、組合の上記釈明要求に対し、①4月22日の団交でA 1の将来のため自己都合退職を申し出るようお願いした、②この件について組合からA 1の釈放後早急に団交を開いてもらいたい旨要請があり双方これを確認した、③この確認に基づき団交要求したものである旨5月2日付文書で回答した。

- (16) 同56年5月6日、A 2は会社事務所を訪れ5月2日付の会社回答書の①項の趣旨は就業規則第38条第5項にいう諭旨退職の処分通告であるのかどうか文書で回答するよう求めた釈明要求書を社長に手渡した。このときA 2は社長にいわゆるトップ交渉を申し入れ、社長もこれを了承した。

- (17) 同56年5月9日、社長はA 2と電話連絡をとり、翌10日午前10時に会社の事務所で会

うことを約した。

このトップ交渉で、A 2は「今後、A 1に就業規則を守らせる。解雇はしないで欲しい。」との趣旨の要求をしたが、社長はこの要求を拒否したため何ら結論のないまま物別れに終わった。

(18) 同56年5月16日、会社は同日付文書により再度A 1の身分問題に関する団交の開催を組合に要求した。

(19) 同56年5月21日、組合は、社長による組合員への暴行傷害行為に対する謝罪・損害賠償及び警察官導入の中止を求めて当委員会へあっせん申請(福岡労委昭和56年(調)第11号)を行った。このあっせんは、会社が「妥協の余地はない。」と主張したため5月26日打ち切りとなった。

(20) 同56年5月29日、A 1ら3名の釈放後はじめての団交が行われた。

席上、会社は、A 1には就業規則に違反する行為が多いので本来ならば懲戒解雇にあたるのであるが、同人の将来をも考慮して6月6日までに辞表を出すように、もし辞表が提出されなければ就業規則により解雇通告をする、また根拠条文は第38条(懲戒の種類)か、第40条(懲戒解雇・諭旨解雇)の一方または双方であるが解雇通告の時点にならねば断言できない旨主張した。

また、組合が「A 1に就業規則を守らせるようにする。そのことを文書で出してもよい。」と主張したのに対し、会社はこの申出を拒否した。

### 3 A 1解雇以後の団交の経緯

(1) 昭和56年6月8日、会社の専務取締役B 2(以下「専務」という。)は、午後5時過ぎ事務所に来たA 1に就業規則第12条(解雇)第1項第5号(勤務成績不良で就業に適合しないと認めるとき)及び同第7号(その他前各号に準ずるやむを得ない事由がある場合)に基づき、同年6月9日付で解雇する旨の解雇通告書を手渡した。

A 1は解雇通告書を受け取ると専務を振り切るように事務所を出ていった。このため、専務は、用意した解雇予告手当を手渡すことができず、また前記5月29日の団交の場でA 1の行為は本来は懲戒解雇に当たると言っていたのがなぜ普通解雇になったのか、その理由を説明することもできなかった。

なお、同年7月6日、会社はA 1の解雇予告手当を福岡法務局に供託した。

(2) 同56年6月9日、A 1は組合員2～3人とともに会社事務所前で就労要求を行った。以後、A 1は、本件審査の中途まで、単独あるいは組合員2～3人とともに道路沿いの会社の敷地に座り込み、就労要求を継続して行った。その間、組合は会社の周辺で宣伝カーを使って会社は不誠実であるとなじるとともに解雇は不当である旨の宣伝活動を行った。

(3) 同56年6月15日、組合は同日付文書をもってA 1の解雇についての団交開催を会社に要求した。

これに対して会社は、同年6月19日付文書により「同年4月22日及び同年5月29日の団交で会社が主張した方針に沿って解雇通告したもので、本来ならば懲戒解雇に当たるところ本人の将来を考慮して普通解雇したものであり、今後団交に応じる意思はない。」旨の回答を行った。

(4) 同56年6月22日、組合は「賃上げ・一時金・解雇撤回についての団交応諾」を求めて

当委員会にあっせん申請（福岡労委昭和56年（調）第15号）を行った。

同年6月29日、あっせん員会が「労使双方は6月9日付A1の解雇及びあっせん申請の他の2項について団交を早急に開催すること。」との口頭勧告を行ったところ双方はこれを受諾した。

- (5) 同56年7月14日、上記勧告に基づいた第1回の団交が行われた。組合は議題をメーデー休暇を設けること及び賃上げの2点にしぼり、会社はメーデー休暇については次回の団交までに明らかにする旨回答した。

しかし、賃上げについては、組合が既に会社と大同印刷労働組合との間で妥結している賃上げ額及び源資を再検討するよう求めたのに対し、会社はその必要がないとしたため主張が対立したままに終わった。

- (6) 同56年8月21日、当委員会の勧告後第2回の団交が行われた。組合は、賃上げについて、仮受けとして受領した昭和56年賃金は組合の要求額とかけはなれているので上積みしてほしい旨の要求を行った。

これに対して、会社は、新賃金は大同印刷労働組合との協定に基づいて同内容で支払ったものであり、また支給時にその旨の説明を行ったので、賃上げ額を変更する意思はないとの回答をした。また、会社は査定するにあたっては前年のA1の遅刻232回・早退35回・欠勤44日はすべてストライキとは認めていない旨の説明を行った。

組合が前年の決算書の呈示を求めたのに対し、会社がこれを拒否したため当日の団交は打切られた。

なお、組合は、昭和51年以来賃金・一時金とも未解決であるので、今後これらの事項についても議題にしたいとの発言を行った。

- (7) 同56年9月8日、組合は解雇・賃上げ・一時金の3項目についての団交要求を行ったが、会社は9月19日付文書により「勧告に基づき、賃金・一時金について団交を行ったが、双方の見解には根本的な相違があり、今後団交を重ねても解決の望みは全くないものと判断する。よって、次回議題は解雇問題のみとし、1回限り行いたい。」旨の回答を行った。

- (8) 同56年9月25日、組合は、同日付文書により会社の回答に対して、「過去2回の団交では昭和56年賃上げについて討議したが、夏期一時金については討議していない。会社は『解決の望みは全くない。』と言うが、これには根拠がない。会社が重要議題である解雇問題に入る前から団交回数をあと1回限りとするのは、団交を拒否したいとの意向の表われである。」として抗議した。

- (9) 同56年9月26日、会社は同日付文書により組合の上記抗議書に対して、「解雇問題については、会社は、解雇通告前に穏便に解決するために数回にわたり会社の意向を伝えたが、組合がこれを拒否した結果であり、団交を重ねても双方の主張の変化を期待することは全く不可能であると判断した。また、組合は単に団交回数を重ねることを目的としている。会社の9月19日付文書の内容を確認願えれば、予定どおり団交を行いたい。」旨の回答を行った。

- (10) 同56年11月19日、組合は、同日付文書により「『予定どおり団交を行いたい。』とは、応じることのできない一方的条件の押しつけでこれは団交拒否せんがための口実に他ならず、結局会社は2箇月近く団交拒否している。」として早急に団交に応じるよう求めた。

これに対して会社は、同年12月1日付文書をもって9月19日付文書と同一趣旨の回答を行った。

(11) 組合は昭和56年冬期一時金及び昭和57年賃上げの各要求書を会社に送付したが、会社はいずれの要求についても組合の在籍者がいないので要求には応じられないとの回答書を組合へ送付した。

(12) 昭和57年3月30日、組合の団交要求に応じて当委員会の勧告後第3回の団交が行われた。

席上、会社が解雇の理由を説明しようとするると組合員らはその都度「ワァー、ワァー」と大声をあげて会社の発言を妨害し、昭和56年夏期一時金要求に対する会社の回答を要求した。

会社は、支給当日に組合員の在籍者がいないことを理由にこの要求を拒否した。

(13) 同57年5月7日、当委員会の勧告後第4回の団交が行われた。56年夏期一時金については、団交は決裂したとの点で労使双方合意した。

A1の解雇問題については、組合が解雇理由を文書で示すよう要求したのに対し、会社はまず口頭で回答し必要に応じ文書で回答すると答えたが、組合はなおも文書で示すよう強く要求したため、後日文書を渡すことを約した。

同日の団交は、それ以上の進展が見られず、また社長の体調が良くないこともあって解雇理由に及ぶことなく終了した。

(14) 同57年5月25日、会社は同日付の「A1君解雇について」と題する文書を組合へ交付した。その内容は次のとおりである。

就業規則第40条第3．4．5．7．11．12号を適用して、諭旨退職とすべく申入れたが、これを拒否されたので、本来なら懲戒解雇とすべきであったが、あえて普通解雇とした。

① 就業規則第12条第1項第5号該当事由

ア 昭和55年6月9日～昭和56年6月8日までの解雇前

1年間の勤怠状況

|         |      |        |
|---------|------|--------|
| 就労すべき日数 | 287日 |        |
| 無届欠勤    | 64日  |        |
| 無届遅刻    | 213回 | } 1回平均 |
| 無届早退    | 39回  |        |

イ 職場放棄 昭和56年1月30日～同年3月10日（30日間）

アの遅刻・早退の時間数を除き 1日平均1時間34分

ウ 作業日報の提出を指示しても、これを拒否しつづけた。

② 就業規則第12条第1項第7号該当事由

ア 配転を命じたが、これに従わず拒否した。

イ 就業規則を全面的に否認し続けた。

なお、就業規則中関連する条項は次のとおりである。

（解雇）

第12条 従業員が次の各号の一に該当する場合は30日前に予告するか、または労働基準法第12条に規定する平均賃金の30日分を予告手当として支給して解雇す

る。

ただし日雇の者で引続き1ヶ月を超えて使用されていないもの、および試用期間中で試用後14日を超えてない者、季節的業務に4ヶ月以内の期間を定めて使用されるもので所定の期間をこえないものは、予告手当を支給せず即時解雇する。

- 一、やむをえない業務の都合による場合
- 二、精神または肉体的故障により業務に堪えられないと認めるとき
- 三、作業に誠意なく技量、能率不良で配置転換するも見込みなきとき
- 四、従業員に重大な過失のあった場合
- 五、勤務成績不良で就業に適しないと認めるとき
- 六、破廉恥罪の判決確定したとき
- 七、その他前各号に準ずるやむをえない事由がある場合

2. 前項の予告の日数は、平均賃金を支払った日数だけ短縮することがある。  
(懲戒解雇、諭旨退職)

第40条 従業員が次の各号の一に該当する場合は懲戒解雇に処する。但し情状により諭旨退職に処することがある。

- 一、前条各号の違反をなし再度出勤停止以上の処分該当行為があり改悛の見込みのないとき
- 二、無届欠勤7日間以上に及んだとき
- 三、著しく勤務怠慢、素行不良にて職場秩序を乱したとき
- 四、再三注意するも会社又は所属長の命令、指示に従がわないとき
- 五、正当な理由なく人事発令に従わないとき
- 六、重要な経歴、資格免許事項を詐称したとき
- 七、他人に対し暴行脅迫を加え又はその業務を妨害したとき
- 八、故意又は重大な過失によって災害を発生せしめ、会社並びに従業員に重大な損害を与えたとき
- 九、業務上の機密を社外に漏らしたとき又は漏らさんとした行為があったとき
- 十、会社の経営に関する事項を歪曲して流布宣伝し又は手段方法の如何をとわず会社に損害を与え又は与えようとしたとき
- 十一、故意に業務の能率を阻害し又は業務の遂行をさまたげたとき
- 十二、不正に会社の物品を持出し又は持出さんとしたとき
- 十三、業務を利用して不当な私利を得たとき又は得ようとしたとき
- 十四、会社の承認を受けずに在籍のまま他人に雇入れられたとき
- 十五、刑法その他の法令に規定する犯罪に該当し、会社の名誉を汚し又は秩序を乱す行為があったとき
- 十六、その他前各号に準ずる行為があったとき

(15) 同57年7月6日、当委員会の勧告後第5回の団交が行われた。会社は、団交の席上、退職金については会社が支給しようとしたとき組合が受領を拒否したので支給すべきでないと思っていること、退職金規程の支給条件に該当しないこと等の説明を行った。

これに対し、組合は、普通解雇としながらも退職金を不支給とする理由を文書で示すよう要求した。

このため、会社は、質問事項は文書をもって提出するよう求めて同日の団交を終了した。

(16) 同57年7月12日、組合は、A1解雇が普通解雇か懲戒解雇か、自己都合か会社都合か、また退職金不支給の理由・根拠は何かについて早急に文書で回答するよう会社に質問状を送付した。

(17) 同57年9月10日、会社は、組合の上記質問状に対して同日付文書によりA1の解雇は「昭和56年6月9日付の通告のとおり普通解雇であること、会社都合による解雇であること、また退職金を支払うので昭和57年9月末日までに受領されたい。」との回答を行った。

また、会社は、別の9月10日付文書により「労働委員会の勧告に基づき5回の団交を行ったが双方の意見は完全に出つくしたので、今後更に団交を重ねたとしても無意味であると判断されます。したがって、今後の団交には応じられない。」との申入れを組合に行った。

(18) 同57年9月21日、組合は、会社の上記団交打切り申入書に対して「双方の意見は完全に出つくした」とは言えないとして文書により抗議するとともに新たに団交の申入れを行った。

(19) 同57年9月27日、会社は、組合の上記抗議文書及び団交申入書に対し「労働委員会の勧告による3項目について十分論議をかわしたが、意見の一致を見ることができず、今後団交を重ねても無意味である。9月10日付の会社回答書の中でいう『56年6月9日付文書』とは『昭和56年6月9日付で解雇する旨申し渡した解雇通告書』である。組合の団交要求には応じられない。」旨の文書回答を行った。

(20) その後、組合は同57年10月5日、10月14日、11月19日と各日付の団交要求書を会社に送付したが、会社はこれらに対し何らの回答も行っていない。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 組合の主張

組合は、会社が昭和56年6月9日付でA1に対してなした解雇及びその前後の同解雇に関する団交拒否は会社がA1の活発な組合活動を嫌悪し、同人を企業から排除することにより組合との関係を断とうとするために行った不当労働行為であり、一括して継続する行為であると主張する。

このうち、団交拒否が不当労働行為であることについて次のような事情・経緯を挙げて、会社の対応は不誠実であり、また、解雇についての団交は未だ完全には尽されていないと主張する。

すなわち、(1) 会社は当委員会での団交応諾に関するあっせん前には、A1を解雇した理由について組合及びA1に何ら説明を行っておらず、当委員会の口頭勧告によって会社は形式的に団交の席についたものであって、自らも認めるとおり「解雇を撤回する意思は全くなく」、誠実に組合と協議しようとする姿勢は毛頭なかった。

(2) 会社が、解雇理由を組合に明示したのは当委員会の勧告後第4回団交後の昭和57年5月25日付文書が初めてであり、その後の第5回団交においても解雇理由の説明を行って



いない。

- (3) 団交の経緯の中でみるとおり会社の主張は一貫性を欠き、あいまいなものであった。
- (4) 昭和57年9月10日、会社は突如として「退職金を支払う。」と従前の団交における主張を何らの理由を示すことなくひるがえし、しかも、一方的に団交拒否を通告してきた。なお、(5) 団交事項の順序については、過去の会社の姿勢からして解雇に関する団交を先にすると賃金・一時金についての団交を拒否される恐れがあり、また、賃金・一時金は退職金に直接はね返るものでもあるので、解雇に先行して協議する実質的意義も大きいものであった。

また、(6) 解雇に関して協議・検討すべき事項としては、①解雇の不当労働行為性、②解雇の手続、会社の損害と懲戒処分との均衡、他の処分例との比較、③欠勤と組合活動・ストライキとの関係、④退職金額の算定などまだ多く残存している。

## 2 会社の主張

会社は、解雇撤回の申立ては、労働組合法第27条第2項に規定する申立期間を経過した不適法な申立てであって却下されるべきであり、また、団交については組合と賃金・一時金及びA1の解雇について下記のとおり誠実に団交を尽して決裂したものであるから不当労働行為には当たらない旨主張する。

すなわち、(1) 会社は、解雇前の団交でA1の行為が就業規則及び裁判上の和解条項に反するものであることをA1及び組合に十分説明している。

(2) A1に対して勤務態度を改めるよう何度も文書あるいは口頭で警告してきたが改まらないので昭和56年6月6日までに自主退職願いを提出するよう求め、もし、提出しなければ解雇する旨説明を行った。

(3) 組合は、当委員会の勧告後の団交では賃金・一時金についてのみを議題とし、最重要議題である解雇の具体的理由を聞くことを意図的に避けようとし、また、第2回団交では組合結成以来の未解決事項について論議しようと言明し、長期にわたる団交継続の構えを見せた。

(4) 当委員会の勧告後の5回の団交とその後の退職金支給の文書通告により、双方とも主張を出し尽しており、殊に解雇問題については、これ以上交渉を重ねても進展する可能性がないと判断した。

## 3 当委員会の判断及び法律上の根拠

(1) 組合が、会社の本件A1に対する昭和56年6月9日付解雇とそれ以前及びその後の同人解雇をめぐる会社の不誠実団交並びに同57年9月10日付の最終的団交拒否通告をもって会社の一貫した不当労働行為意思に基づく不可分の行為であり、一括して労組法第27条第2項にいう継続する行為に当ると主張し、会社が、解雇は一回限りの行為でありしかもこれに引き続き行われた団交とは類型を異にする行為であってその団交も会社は誠意を尽した後これを打ち切ったものであるから、上記A1に対する解雇から1年以上経過後なされた本件A1に関する解雇撤回の申立ては却下されるべきであり、団交拒否の申立てについては棄却されるべきであると主張する点について検討する。少なくとも本件A1に対する解雇の意思表示がなされた昭和56年6月8日から同解雇等をめぐる団交についての最終的拒否通告がなされた同57年9月10日までの間には既に1年3箇月余が経過し、その後同58年3月14日の本件申立てまでにはさらに6箇月余が経過している。元来、解

雇の意思表示はそれ自体一回限りの行為と考えられるが、仮にその後の使用者の諸々の行為と一括して労組法第27条第2項にいう継続する不当労働行為の成立する場合がありますとしても、それは少くとも解雇後の使用者の諸行為が組合嫌悪の意思に基づいてなされた場合でなければその継続性を論ずる意義は存しないものとする。

そこで、会社の本件団交における対応が不誠実であり、従って会社の同57年9月10日付最終的団交拒否通告をも包括して労組法第7条第2号の団交拒否に当るか否かについてまず考察する。

- (2) 会社がA1に対し昭和56年6月8日解雇を通告するまでの間、次のような事情のあったことが認められる。

すなわち、A1ら3名が同年3月11日被申立人会社において不退去罪の現行犯で逮捕され同年4月23日釈放されるまでの間、4月15日と同月22日の2回にわたりA1の身分問題について団交がもたれたが、22日の団交において会社は組合に対しA1に無断欠勤・遅刻・早退が多いことを理由に同人から自発的に退職願を出して欲しい旨要望したが、その点についてはA1が釈放された後改めて団交を行うことで双方合意した。そこで、会社はA1釈放後の昭和56年4月30日組合に団交を申し入れたところ、組合から団交申入れの意図についての求釈明などがあつた後、組合の代表執行委員であるA2から社長とのトップ交渉を行いたい旨申入れがあり、同年5月10日トップ交渉が行われた。

その際、A2は「今後A1に就業規則を守らせる。解雇はしないほしい。」と要望したが社長はこれを肯んじていない。

また、A1釈放後はじめて開かれた同年5月29日の団交においても、会社は、A1に前述のような就業規則違反行為の多いことをあげて自主退職を促し、同年6月6日までに辞表の提出なき場合には同人を解雇せざるをえないとし、ただ解雇に踏み切るとしても懲戒解雇とするか、諭旨解雇にするか等についてはその時点でなければ断言できない旨発言している。

以上の経過に即して判断すれば、A1が昭和54年2月19日における裁判上の和解後も直後の延10日間を除き一貫して無届欠勤・遅刻・早退等の就業規則違反を続けていたことから、会社は、A1が不退去罪で現行犯逮捕され40日余にわたって欠勤を余儀なくされたことを契機として、これら就業規則違反の事実は十分解雇の正当事由たりうると解し、同人を解雇せざるをえないとの決意を固めていたことが認められる。

会社がそのような決意を固めるについては、後記認定のとおりやむをえなかったものと思料しうところ、それにもかかわらず会社は、直ちに解雇通告に及ぶことなく同人の将来のことをも考慮し慎重を期して団交の場などにおいて、まず本人からの自主退職を促すなど、それなりに誠実かつ柔軟に対処していることが認められるのであって、そのように慎重・柔軟に対処しようとした結果が、昭和56年5月29日解雇直前の団交においてもA1が辞表を提出しない場合には同人を解雇せざるをえないとしながら、それが懲戒解雇となるか、諭旨解雇となるか等の最終判断を表明するに至らなかったものと考えうるのである。

また、同56年6月8日、会社専務が翌日付の解雇通告書を手交した際には、A1が同専務を振り切るように退出したため同人を普通解雇とした理由を説明することもできず、解雇予告手当も支給するいとまがなかったものである。

従って、会社がA1に対する解雇を決意し、その後56年4月22日及び同年5月29日の団交においてA1の自主退職を組合に促すなどの過程を経て同年6月8日解雇通告をなすまでの間においては、会社の団交拒否の事実は存在せず、A1解雇をめぐって会社に殊更不誠実な対応があったとは判断できない。

- (3) 続いて会社は、組合の56年6月15日付団交申入れに対し、同月19日付文書により既にその必要はないとして拒否回答を行っている。なる程、一般に使用者が労働者を解雇するにつきその正当理由が存する場合においては、労働協約等による事前協議約款があればともかく解雇の意思表示そのものは契約解除権の行使として一方的になしうるものと考えられるところ、本件において会社がA1を解雇しうる正当事由ありと認識するについては、これをやむをえなかったと認められること後記判断のとおりであり、かつ、解雇に至る前段階の団交等も格別非難さるべき対応ではなかったと認められることは既に認定のとおりである。しかし、たとえ解雇が有効に成立したとしても、被解雇者の加入する労働組合との団交において解雇の事由を説明し、或は解雇に伴う諸条件について必要な限度で協議すべきは当然のことであって、会社がそれらの諸問題がすべて解決済みであるかのように解し、上述の如く「今後、団交に応ずる意思はない。」旨回答したことは軽卒のそしりを免れない。

しかしながら、会社は、前記同56年6月22日の組合申請にかかるあっせん事件において、同年6月29日、当委員会が行った「A1の解雇及びあっせん申請の他の2項について団交を早急に開催すること」との口頭勧告を受諾し、昭和56年7月14日以降翌57年7月6日までに5回にわたって団交を実施しているのである。この間第3回目までの団交についてみると、むしろ組合は、A1本人については勿論組合にとっても最も切実な案件のはずであり、1年を経過すれば原則として労働委員会に対する申立権が失われることの明白なA1解雇問題について、第一義的な議題とすることを意識的に避け、第二義的意味を有するに過ぎない56年の賃金及び同年夏期一時金、メーデー休暇問題は51年以来の賃金・一時金が未解決だとしてその先行解決を会社に迫るなど極めて理解に苦しむ態度を取り続けているのである。

この場合、例えばA1の他にも申立人組合員が会社に在籍したのであれば、それら組合員のために56年賃上げや同年夏期一時金の先行解決の必要性も想定されるが、当時の組合員はA1のみであった。また、組合が、A1解雇を前提としこれに伴う解雇予告手当や退職金等の算定基礎となる意味でそれらの賃金・一時金を改めて交渉議題とする意図であったのなら（組合はそれらしき主張もしている。）、それなりに首肯できないわけではない。しかし、組合にはA1の解雇を容認する考えはなかったものと認められるから、組合の意図はそのようには解しえない。

さらに、組合の主張の根底には昭和51年以来の賃金・一時金がすべて未解決であるとする見解がうかがえ、会社のその点に関する反論は、昭和54年2月19日の裁判上の和解によりそれ以前の問題は決着がついておりそれ以後の問題も事実上解決しているというに帰するが、同和解条項⑥によればそれ以前の賃金・一時金問題について、なおその後の自主交渉に委ねたと解する余地が十分に残されている。

しかし、会社は、実際にはその後の団交において和解前の賃金・一時金についての会社の見解をも再度説明し、当委員会勧告後の団交のなかでも改めて同和解後の問題も含

めて同様の説明を行っている（56年夏期一時金については、57年5月7日の団交『当委員会勧告後第4回目』において双方により決裂したとの確認がなされている）。しかも、会社はそれぞれの支払い時点において申立外大同印刷労働組合と妥結した内容により支給するものであることを組合に説明しているのであり、組合の方はその内容が不満だとして種々の行動に出たことは認められるが仮受けである旨留保しながらではあるが毎年これを受領したまま推移していることからすれば、申立外大同印刷労働組合の妥結内容を上廻ることができなかつたのは結局両者の力関係の結果という外はない。

そうすると、当委員会勧告後の団交が、その議題において第一義的にはA1の解雇理由を中心にしこれに随伴するものに絞られるのは当然の成行きといわざるをえない。にもかかわらず、組合が前述のとおり51年以来の賃金・一時金問題を持ち出すなどの挙に出たことから、会社が当委員会勧告後第2回団交後の56年9月19日、「今後団交を重ねても解決の望みは全くないものと判断する。よって次回議題は解雇問題のみとし、1回限り行いたい。」旨の文書回答を行ったことは会社にとってやむをえない対応であったといふべく、これを不誠実な態度として問責しうるものではない。

- (4) その後の経過を見ても昭和56年9月26日会社が、「組合は単に団交回数を重ねることを目的としている。会社の9月19日付文書の内容を確認願えば予定どおり団交を行いたい。」と組合に回答したのに対し、「9月19日付文書」は前述のとおり「次回議題は解雇問題のみとし1回限り行いたい。」との文言を含んでいたことから組合は上記回答を「応じることのできない一方的条件の押しつけ」と受けとめ結局組合の方から会社の申し入れる団交を避けるが如き態度に出ているが、本件の当初からの団交経過をふまえて考察すれば、会社が早期決着をはかる意図からこの段階で以後1回限りの団交で解決したいと希望したからと言って殊更不当とは認め難く、むしろそのような言葉尻にとらわれて団交を回避した組合の態度こそ硬直的といわざるをえない。

さらに、昭和57年3月30日になって開かれた当委員会勧告に基づく第3回目の団交においても会社が解雇理由を説明しようとするると組合は「ワァー、ワァー」と大声をあげてその発言を妨害し、なおも56年夏期一時金の回答を迫るなど本件団交経過にかかる状況判断において常識を逸し極めて不誠実な態度を示している。

- (5) 組合がA1の解雇理由を議題とすることを容れたのは解雇から11箇月後の昭和57年5月7日の当委員会勧告後第4回目の団交においてであり、その際の組合の求めに応じ会社は同年5月25日付で「A1君解雇について」と題する文書を交付しはじめて解雇理由を具体的に示すことができたのである。

また、同年7月6日勧告後第5回目の団交においては退職金の件が議題となり、その際の組合の要求及び同月12日の質問状にこたえて会社は、同年9月10日「退職金を支払うので昭和57年9月末日までに受領されたい。」等の回答を行うとともに別途文書により「労働委員会の勧告に基づき5回の団交を行ったが、双方の意見は完全に出つくしたので、今後更に団交を重ねたとしても無意味であると判断されます。したがって、今後の団交には応じられない。」との最後通告を行っているのである。

- (6) 以上のとおり、会社は勧告後第4回目の団交以降に至ってA1解雇理由を組合に明示することができ退職金も支払うとの態度を決定しその旨を相手方に通知したことからすれば、会社がもはや組合と団交すべきことは尽したと理解しても既に認定した諸経過よ

りすればこの段階では一応首肯しうるところである。確かに、組合も主張するように会社の対応を子細に考察すると団交過程においてA1解雇の根拠となる就業規則の適用条文が不明確であったり、退職金の支払いに関してその態度がゆれ動くなど極めて稚拙な対応が少なからずみられるが、それらは労使関係ないし労働関係諸法令に対する無知・未経験に起因するものとみるべく最終的には妥当な処理がなされているのであるからその間の経緯を全体としてみれば会社に不当労働行為の意思を認めることはできない。

もっとも、昭和56年6月19日付文書により会社が「今後団交に応ずる意思がない」旨通告した事実はそのみを取上げれば団交拒否とみられなくもないが、たとえその事実が不当労働行為であったとしてもそれは本件申立て（昭和58年3月14日）より1年以前の事実でありそれ以後において会社に不当労働行為の事実が認められない以上その継続性を論じる余地はない。

- (7) 申立人が本件団交において不誠実団交ないし団交拒否があったとする発端はA1の解雇をめぐる団交であるから、会社がA1の解雇について正当事由ありと解するにつき相当性が認められるか否かは本件団交拒否の成否を判断するうえで密接不可分の関係にあると考えられる。

よって、以下その点について考察する。

A1は、本件申立人組合に加入前の昭和51年7月6日以降争議行為と称して出社しなかつたり、遅刻・早退を続けていたが、申立人組合に加入後も同様の勤務状況であったことが認められる。昭和54年2月19日会社・組合間に裁判上の和解が成立し、そのなかで「組合は争議行為に際して会社に対しその都度事前に通告すること」との約定がなされたことに伴いA1はその直後の延10日間は正常に勤務したが、間もなく無届欠勤・遅刻・早退を繰り返すようになりその状態は昭和56年6月8日の本件解雇通告に至るまで続き、同解雇日以前1年間のA1の勤怠状況をとってみても就労すべき日数287日のうち無届欠勤64日・同遅刻213回・同早退39回に及んでいたこと認定事実のとおりである。会社はA1のこのような不正常な勤務態度について少くとも昭和54年2月の裁判上の和解以後は就業規則に違反するものとして度々口頭或いは文書で警告を発していたのであるが、改まることになかったので昭和56年3月同人らの逮捕に伴う欠勤を契機に会社がA1の解雇を決意したことは先に判断したところである。

このようなA1の勤怠状況について申立人は組合の争議行為としてすべて行ったものでありその旨を包括的に会社に通告していた、それ故に昭和54年2月の裁判上の和解後は約定に従い争議行為を中止したが会社が「誠意をもって平和的に団体交渉を行う」との和解条項を履行しなかったため、上記和解協定は破棄されたものとして再び争議行為を続行したものであると主張している。

なる程A1は、昭和52年7月29日、無記名のメモ紙により「争議の一環としてサボタージュを行う。以後円満解決まで時限ストを行う。ただし、病気その他の事由により遅刻・欠勤のときは会社に届ける。」旨を届け出た事実のあったことは認められる。このこと故か会社も昭和54年2月の裁判上の和解まではA1の不正常な勤務態度を少くとも就業規則上は不問に付している。しかし、上記和解後は会社が正式通告のないA1の不正常勤務を同和解条項に違反すると共に、就業規則に抵触するものとして取り扱ったのは正当として首肯できる。そもそも争議行為を実施せんとする場合何らかの方法により、

事前に相手方がそのことを了知する程度の配慮をすべきであって、本件メモの如く記名も日付もない一片のメモ紙をもってなされ、然も会社はA1が正常に勤務しなかった結果によってのみ同人の争議行為実施の有無を知らされるというが如き争議行為の通告方法が労使間において実質的意義を有する通告方法とは解しえず、これをもって争議行為の通告をなしていたと強弁する組合の態度は労使間の信義に反し、昭和54年2月の裁判上の和解条項にも違反するものである。

そうすると、会社が少くとも昭和54年2月の裁判上の和解以後はA1の不正常勤務を争議行為とは認めず就業規則に違反するものとして評価し、作業日報の不提出などその余の就業規則違反行為をも含め、同人解雇の正当事由たりうるとの認識に至ったのは本件審査における疎明の範囲内でみても無理からぬことであつたと考えざるをえない。

叙述の如く、会社がA1解雇の正当事由ありと解したにつきこれをやむをえなかつたと認められること、また同人解雇にかかる団交においても申立て前1年以内には会社に殊更不誠実な対応は認められないこと、他方組合側の団交における対応には必ずしも適切でない点が認められること等を総合的に判断すれば、会社に労組法第7条第2号の団交拒否の事実を認めることはできない。

以上の次第であるから、団交拒否にかかる申立ては棄却を免れず、A1の解雇撤回に関する申立てはその事実が本件申立てより1年以前のものであるところ、上記団交拒否に関する申立てとの間に継続性を論じる余地がないので却下を免れない。

よって、当委員会は労働組合法第27条並びに労働委員会規則第43条及び同第34条に基づき主文のとおり命令する。

昭和60年2月20日

福岡県地方労働委員会  
会長 三 苦 夏 雄