

命 令 書

申立人 総評・全国一般労働組合長野地方本部

被申立人 株式会社寿

被申立人 九州興業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A₁に対して、次の措置を含め、昭和59年10月11日付の解雇がなかったと同様の状態に回復させなければならない。
 - (1) 原職に復帰させること。
 - (2) 昭和59年10月12日以降原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 被申立人は、次の行為をして、申立人組合松本支部九州興業分会の運営に支配介入してはならない。
 - (1) 分会員に対し、申立人組合からの脱退を示唆する発言を行うこと。
 - (2) 従業員を招集して、分会を批判する発言を行うこと。
 - (3) 従業員の入社に際し、申立人組合に加入しないよう求めること。
 - (4) 申立人組合及び分会の申入れを無視し、一方的に一時金を支給すること。
 - (5) 団体交渉において、分会上部団体の団体交渉出席を忌避する発言を行うこと。
 - (6) 分会員に対し、分会を否認する発言を行うこと。
 - (7) 分会員に対し、組合活動を故として、解雇を行うなど不利益な取扱いを行うこと。
- 3 被申立人は、下記の誓約書を申立人に手交しなければならない。

記

誓 約 書

当社が行った次の行為は、長野県地方労働委員会により、不当労働行為であると認定されました。当社は、今後このような行為を繰り返さないことを、長野県地方労働委員会の命令により誓約いたします。

1. 貴分会員A₂及び同A₃に対して、貴組合からの脱退を示唆する発言を行ったこと。
2. 従業員を招集して、貴分会を批判する発言を行ったこと。
3. 貴分会員A₄の入社面接に際し、貴組合に加入しないよう求めたこと。
4. 貴組合及び貴分会の申入れを無視し、一方的に夏季一時金を支給したこと。
5. 団体交渉において、貴分会上部団体の団体交渉出席を忌避する発言を行ったこと。
6. 貴分会員A₂に対して、貴分会を否認する発言を行ったこと。
7. 貴分会員A₁を、同人の組合活動を故として解雇したこと。

昭和 年 月 日

総評・全国一般労働組合長野地方本部

執行委員長 A₅ 殿

総評・全国一般労働組合長野地方本部松本支部九州興業分会

執行委員長 A₂ 殿

株式会社寿

代表取締役 B₁

九州興業株式会社

代表取締役 B₁

4 申立人のその他の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人総評・全国一般労働組合長野地方本部（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、個人加入の労働者によって組織されている労働組合で、本件申立時の組合員数は1,332名である。

総評・全国一般労働組合長野地方本部松本支部九州興業分会（以下「分会」という。）は、昭和59年4月14日に九州興業株式会社及び株式会社寿に勤務する従業員によって結成され、本件申立時における分会の組合員数は12名である。

(2) 被申立人株式会社寿（以下「寿」という。）は、昭和45年3月13日に設立され、現在、肩書地に事務所を置き、一般貨物自動車運送業を営む会社で、本件申立時における資本金は1,500万円、従業員数は12名である。

被申立人九州興業株式会社（以下「九州興業」という。）は、昭和39年8月12日に設立され、現在、肩書地に事務所を置き、クレーンによる重量物の移動及び付帯工事請負等を営む会社で、本件申立時における資本金は1,000万円、従業員数は11名である。

なお、寿と九州興業は、登記上は別会社となっているが、代表取締役、専務取締役、総務部長が同一で、事務所も同一であり、タイムカードも特に区別がないなどの実態にある。（以下、両社を総称する場合は「会社」という。）

2 分会結成に至る経過

(1) 昭和58年夏頃、会社の従業員数名から組合を作ろうという話がもちあがり、その後、59年3月初め頃、A₁（以下「A₁」という。）は、A₆（以下「A₆」という。）、A₇（以下「A₇」という。）から先頭に立ってやってくれないかという旨の依頼を受け、松本地区労働組合評議会（以下「松本地区評」という。）と連絡をとるなど、分会結成のための準備を始めた。

なお、A₁は、以前から組合や松本地区評オルグのA₈（以下「A₈オルグ」という。）を知っており、組合を作るなら上部団体に入ってきちんとしたものを作らなければならない旨A₆らに話していた。

(2) その後、A₁が主体となって会社の従業員間の連絡をとり、4月7日には分会結成準備会が、4月14日には分会結成大会が、それぞれ松本市労働会館で開催された。

分会結成大会においては、役員選出が行われ、執行委員長にA₂（クレーン課長：以下「A₂」という。）、副執行委員長にA₁及びA₉（トラック課長：以下「A₉」という。）、書記長にA₆、書記次長にA₇、会計にA₁₀（以下「A₁₀」という。）がそれぞれ選出され

た。

3 分会結成後の組合活動と会社の対応

(1) 昭和59年4月16日午前9時30分頃、A₈オルグ、松本市議会議員C₁及びA₂は、会社の仮事務所（当時、事務所は工事中であった。）を訪れ、代表取締役B₁（以下「B₁社長」という。）に分会が結成されたことを告げ、分会の役員名を記した分会結成通知書並びに1人一律2万円の賃上げ、本給と加給の一本化、残業手当支給基準の明確化、就業規則の明示及び年次有給休暇の取得を要求する申入れ書を提出した。

(2) 同日午後3時頃、B₁社長は、仮事務所に来たA₂を呼び、「役付きが先頭に立って組合をやってもらっちゃあ困るじゃないか。」という旨言った。これに対し、A₂が、「課長という名前があっても、実質上自分は課長という指揮権は持っていない。」という旨答えたところ、B₁社長は、「当然、課長手当を支給されているからには、自分から進んで仕事の内容を把握するとか、協力するのが建前だ。課長の任務を果たしていないということならば、今までの課長手当は返してもらわなくちゃいけないね。」という旨言った。

また、B₁社長は、組合費に関し、「ほかから聞いたところでは、組合はうんととられるそうじゃないかね。」という旨言い、近くにいたB₂総務部長（以下「B₂部長」という。）も、「そうだよ、君。聞いたところによるとね、月に7,000円から8,000円もとられるんだよ。毎月そんなにとられたんじゃ大変じゃないかね。」という旨言った。

(3) 4月17日午後2時頃、B₁社長は、会社内の工場でA₃（以下「A₃」という。）に対し、同人が組合に加入していることを確認した後、「君はまだ若いし、組合のことはよく分からないと思うから、家に帰って親と相談して、なるべく入らないようにしてほしい。」という旨言った。

なお、A₃は、59年4月3日に会社へ入社し、同月14日、組合に加入していた。

(4) 4月18日午後9時頃、B₁社長は、A₃の自宅に電話をかけ、同人の父親に対して、「組合に入っているようだけど、親としたらどう思うか。」という旨言った。

(5) 4月19日午後、B₂部長は、工場へ来て、A₃に対し、「これからまだ長い付き合いをしていかなきゃいけないから、組合にはなるべく入ってほしくない。」という旨言った。

(6) 4月26日、会社の仮事務所において、組合及び分会と会社との第1回団体交渉が開催され、組合側は、A₈オルグ、A₂、A₁、A₉、A₆ほか組合員数名が、会社側は、B₁社長、B₂部長及びB₃相談役（以下「B₃」という。）がそれぞれ出席した。

席上、A₈オルグは、労働組合というものの性格、組合の組織、上部団体との関係等について会社に説明を行った。また、A₁は、分会結成の経緯及び4月16日に会社に提出した申入れ書の5項目の要求について説明を行い、特に2万円の賃上げ要求については、皆の強い意思である旨発言した。

一方、B₁社長は、団体交渉の冒頭、「組合ができて夜も眠れない。」「A₂君、課長でありながらどうして作ったのかねえ。」等と言い、また、A₈オルグに対して、「内輪のことも何も知らないで、お宅にこういった恥とかそういうもの見せたくないからね、内輪だけでやりたい。」という旨言った。

結局、この団体交渉においては、年次有給休暇の取得については解決したものの、賃上げ、本給と加給の一本化等については話合いがつかなかった。

なお、団体交渉終了後、組合員のいる前で、B₁社長は、「A₁君の言ったことは覚え

ておく。」と言った。

- (7) 5月4日午後6時頃、B₁社長は、会社の仮事務所に従業員を集め、会社の最近の業績、事故防止等について話をした。

B₁社長の話が始まってしばらくしてから、A₆が、どういう趣旨で話をしているのか尋ねたところ、B₁社長は、「聞きたくなければ、出て行っても構わん。」という旨言った。

また、B₁社長は、話の中で、「組合ができたからといっても給料は上げられない。」「不満があるなら辞めてよそへ行ってくれ。」「組合じゃなくても、うちには共済会があるから、そちらからでも話はできるんじゃないか。」「会社には組合員と組合員でない者がおり、組合の現在のあり方というのは、どうも自分で納得できない部分がある。」等と言った。

これら社長の発言に対し、A₁が、「不景気で金が無いと言いながら、専務に300万もする車を買ってやっているじゃないか。」という旨言ったところ、B₄専務取締役（以下「B₄専務」という。）が、「こんなやつらに何言ったってわからねえわ。俺だって働いているんだよ。」等と言ったため、A₁も、「ただ聞いているだけじゃないか、このばか小僧。」等と言い、両名の間で感情的なやりとりがあった。

この会合が終了した後、B₁社長は、A₂を呼び止め、「専務が自分の息子だからといって、そんなに手をかけているわけじゃない。皆と同じだ。」等と言い、車のローンの書類や通帳等を見せた。また、その際、B₁社長は、「組合がそんなに強く出てくるんだったら、私はもう気が弱いから弁護士さんを頼んでやってもらうからね。」という旨言った。

- (8) 5月6日午前10時頃、B₁社長は、自宅において、A₄（以下「A₄」という。）の入社面接を行った。

席上、B₁社長は、A₄に対し、組合員の経験の有無を尋ね、経験のないことを確認したほか、「現在うちの会社には、組合員と組合員でない者が二手に分かれている。」「A₄君も自分で経営したことあるから、組合というものはどういふものか分かるだろう。組合自体があるということは会社にとってはあまり芳しくないんだ。」「極力、組合の方には、見習期間中でもあるし、入ってほしくない。」等という旨言った。

なお、A₄は、5月8日に入社し、3か月間の試用期間が終了した後、9月になって組合に加入した。

- (9) 4月26日の第1回団体交渉後も、主として賃上げを中心に交渉が続けられ、5月23日、6月7日、6月18日、7月6日及び7月24日にそれぞれ団体交渉が開催された。

なお、これらの団体交渉には、分会の上部組織に当たる組合あるいは松本地区評（以下、これらを「上部団体」という。）から常時数名が出席しており、7月24日の団体交渉の席上、B₁社長は、上部団体とは団交をやりたくないという旨発言した。

- (10) 7月24日の団体交渉は、午後6時30分頃から開催され、賃上げについては妥結し、協定が締結されて、午後10時30分頃終了した。

団体交渉終了後間もなく、A₆は、社長室へ行き、B₁社長に、「これお願いします。」と言って、封筒に入った夏季一時金等の要求書を手渡し、すぐに退室した。

B₁社長は、要求書と自分の日程表を照合した後、A₂を呼び、「もう一度検討し直して来い。」という旨言って、要求書を突き返した。

なお、要求書には、8月1日に団体交渉を行い、夏季一時金支給日を8月5日とされたいという旨記載されていた。

その後、7月26日に、組合及び分会は、8月7日に団体交渉を行うよう記載した夏季一時金等要求書を再び提出し、B₁社長は、B₂部長を通してこれを受け取った。

(11) 7月27、28日頃、B₁社長は、会社事務所において、A₂に対し、「うちには組合員じゃない人もいるんだし、団体交渉みたいなものはやっているけれども、俺は組合を認めちゃいない。」という旨言った。

(12) 8月10日、午後6時30分頃から夏季一時金についての団体交渉が開催され、組合側は個人別の有額回答を求めたのに対し、会社側は、査定が済んでいないので個人別の金額は示せない旨回答したため、交渉は進展せず、午後9時頃、B₄専務が、「払えないものは払えないんだから今日は終わりだ。」という旨言って席を立ち、続いてB₁社長も席を立った。

なお、交渉の席上、B₁社長は、「組合員じゃない人もいるし、まあそういうこともあるんで団体交渉で決める気はない。」「13日に払うから、それを受け取って、それが私の回答です。」という旨言った。

また、団体交渉終了後、組合及び分会は、会社に対し、8月13日に組合との話し合い・合意もなしに一方的に支給される夏季一時金については、受け取ることができないこと及び当委員会にあっせん申請をするので速やかに応じられたいことを主な内容とする申入れ書を提出した。

(13) 8月11日、組合は、当委員会に対し、夏季一時金及び夏季休暇を有給休暇とすることをあっせん事項として、あっせんを申請した。

(14) 8月13日、会社は、従業員全員に夏季一時金を支給したが、組合員は全員、支給額を確認した上で、これを会社に返した。

なお、会社は、夏季一時金の支給に当たり、事前に組合あるいは分会に金額を提示するなどのことは特に行わなかった。

また、会社においては、夏季一時金は例年夏季休暇に入る前日に支給されており、8月13日は、その日に当たっていた。

(15) その後、あっせんは、9月22日の団体交渉をはさんで2回行われ、9月25日の第2回あっせんにおいて、協定が締結されてあっせん事件は解決した。

協定の主な内容は、夏季一時金については勤続年数1年未満の3名を除く9名1人平均163,600円とすること及び夏季休暇については継続協議とすることであった。

なお、夏季一時金の妥結額は、8月13日の支給額と同額であった。

また、9月22日の団体交渉において、B₁社長は、「外部の者とは団交したくない。内輪だけでやりたい。」という旨発言した。

4 A₁の解雇

(1) A₁の入社以来の経歴

ア A₁の職務内容等

(ア) A₁は、昭和56年6月29日、トラック運転手として寿に入社した。

(イ) 入社以来、A₁は、主に長距離の貨物運送に従事し、当初4トン車を担当していたが、56年10月頃、大型自動車免許を取得し、57年4月頃から26号車という大型車

を担当するようになった。

- (ウ) A₁は、59年1月7日、会社から58年1年間の勤務振りについて、極めて優秀にしてその努力は社員一同の模範である旨の表彰（努力賞）を受けた。

会社には、無事故表彰、精勤賞、努力賞及び勤続賞の4種類の表彰があり、59年1月に表彰されたのは、無事故表彰が2名、精勤賞が2名、努力賞が2名、勤続賞が1名の計7名であった。

なお、A₁は、58年1月にも、57年1年間の勤務振りについて、会社から表彰を受けている。

イ A₁の組合活動

- (ア) A₁は、分会の結成に当たり、その中心的役割を果たし、副執行委員長となった。

- (イ) 同人は、分会結成後も、団体交渉にはほとんど出席し、団体交渉においては上部団体からの出席者を別にすると分会組合員の中では最も多く発言し、また、松本地区評との連絡係及び分会内の連絡係を務めるなど、分会の中心的存在であった。

ウ A₁の事故歴

- (ア) 入社以来59年4月19日までの事故

a 56年7月15日、A₁は、松本市内の交差点で、積荷を荷台から落とし、積荷を破損させた。

b 同年12月10日、A₁は、新潟県中頸城郡柿崎町において、工事現場のポールに自車を衝突させ、ポール及び自車のフェンダー、バンパー等を破損させた。

c 57年1月25日、A₁は、会社構内において、自車をバックさせる際、後方を十分確認せずに後方の自動車に衝突させ、そのフェンダー等を破損させた。

d 同年2月26日、A₁は、北安曇郡白馬村において、積雪のあるカーブでスリップし、センターラインをオーバーして対向車に衝突し、自車の右フェンダー等を破損させた。

なお、同人は、タイヤにチェーンを装着していなかった。

e 同年3月24日、A₁は、茨城県日立市の日立電線工場の構内において、積荷を降ろす場所へ自車をバックで移動させる際、構内に積んであった銅板に接触させ、自車の左側ドアを破損させた。

f 同年3月25日、A₁は、長野市の松代変電所の狭い構内において、変電所の従業員の誘導を受けながら自車を何度も切り返している際、排水溝のふたに乗り上げ、ふたを破損させた。

g 同年10月27日、松本市の浅間専用道路において、A₁₀が運転する車をA₁が助手として誘導中、車がブルドーザーハウスに衝突し、これを破損させた。

h 同年11月、A₁は、積荷の巻紙にシートを完全にかけておかなかったため、運送中に雨で巻紙がぬれ、返品となった。

i 同年12月、A₁は、飯田市において、自車をバックさせる際、後方を十分確認せずに後方の乗用車に衝突させ、乗用車の左フェンダー及び左方向指示器を破損させた。

j 58年4月2日、A₁は、松本市において、自車をバックさせる際、後方を十分確認せずに後方の乗用車に衝突させ、乗用車の前部を破損させた。

- k 同年5月15日、A₁は、碓氷峠において、サイドブレーキを軽く引いて自車を離れたところ、車が動き出し約15メートル走ってガードレールに衝突し、バンパー等を破損させた。
- l 同年10月16日、A₁は、岡谷市において、自車の進行方向右側の石垣に立て掛けてあった自転車を引っ掛け、自転車の後輪を破損させた。
- (イ) 59年4月20日以降の事故
- a 59年4月20日、A₁は、会社構内において、自車のエンジンを始動させた後、前に停っていた車を動かすために自車を離れたところ、自車が前方に動き出し前に停っていた車に衝突した。
- なお、同人は、自車を離れる際、サイドブレーキが引いてあるか確認しなかった。
- この事故については、同人は、事故報告書を提出せず、口頭でB₁社長に報告し、その際同社長から、サイドブレーキは常に引いて今後は気をつけてやってほしい旨注意されたが、その後解雇を通告されるまでの間、会社からこの事故を問題とされたことはなかった。
- b 同年5月15日、A₁は、会社構内において、板金塗装担当のC₂（以下「C₂」という。）からB₂部長の乗用車の移動を依頼され、同人の誘導を受けてこれをバックで移動中、角馬に接触させ、B₂部長の乗用車の塗装が約5センチメートル剥れた。
- なお、塗装が剥れた部分のすぐ近くには板金修理の必要な部分が以前からあり、C₂は、「ここを直すときにどうせやらなきゃいけないんで、心配しないで早く仕事に行ってくれ。」という旨言った。
- この事故については、A₁は会社に何の報告も行わず、会社も同人に対し解雇通告をするまでは何ら問題とすることもなく、5月分のA₁の給料には無事故手当が支給されていた。
- c 同年6月21日、A₁は、北安曇郡八坂村の国道19号線において、2台前を走っていた4トン車が急停車したため続いて停車した2トン車に、自車（26号車）を追突させ、これにより2トン車の運転手は頸椎捻挫の傷害を負い、本件結審時現在、物損事故については示談が済んでいるものの、人身事故については示談が済んでいない。
- A₁は、この事故が原因で90日間の運転免許停止処分（講習を受けて45日間に短縮）を受けた。
- また、この事故は、A₁が入社以来解雇通告を受けるまでの間に起こした唯一の人身事故である。
- なお、A₁は、この事故の10日ぐらい前に、26号車のブレーキのききが甘いということで会社に修理を依頼していたが、修理はなされていなかった。
- d 同年7月3日、A₁は、埼玉県川越市において、同人の車をバックさせるため誘導に行ったA₉の「バックしていいよ。」という声を聞いて、自車をバックさせたが、その際、後方を十分確認せずに後方の乗用車に衝突させた。
- この事故の被害額は、38,000円であったが、A₁が全額自己負担で解決し、同

人は、その旨B₁社長に口頭で報告した。

なお、A₁は、その後解雇を通告されるまでの間、会社からこの事故を問題とされたことはなかった。

- e 同年7月22日、A₁は、上水内郡牟礼村の国道18号線において、突然、対向車線から乗用車がセンターラインをオーバーして同人の進行車線に進入してきたため、これをよけ切ることができずに正面衝突し、相手方の乗用車にさらに後続車が追突し、その2台に乗車していた4人が重軽傷を負った。

A₁は、この事故について、本件結審時現在起訴もされず、また、行政処分も受けていない。

なお、同人の7月分の給料には、無事故手当が支給されていた。

エ A₁の運転免許停止処分

A₁は、前記59年6月21日の追突事故により、同年8月23日より90日間の運転免許停止処分となったが、講習を受けて45日間に短縮され、10月6日まで免許停止となった。

同人は、この免許停止処分について、B₂部長には報告したが、B₁社長には報告しなかったところ、9月中旬頃、同社長から、どうして自分のところへ報告に来ないのかという旨の注意を受けた。これに対し、A₁が、B₂部長に報告してあるのでそれでいいと思ったという旨答えると、同社長は、君は30過ぎているのに免許停止を私に報告に来るといふそういう常識も持っていないのかという旨言い、A₁も、「じゃあそういうことならこれから何でも社長に申し上げないといけないんですね。」と答えるなど、両者の間で感情的なやりとりがあった。

なお、A₁は、6月21日以降免許停止処分を受けるまでの間は、従来どおりの運転業務に従事していた。また、免許停止期間中は、運転手の助手としての仕事や車の修理の手伝いなどに従事し、10月7日からは、本来の職務であるトラックの運転業務に復帰した。

(2) A₁に対する解雇通告

ア 59年10月11日午後6時50分頃、A₁は、社長室に呼ばれ、B₁社長から、「これ読んでくれ。」と言われ、次の解雇通知書を手渡された。

| | |
|--|-------------------------------|
| 解雇通知書 | |
| | 昭和59年10月11日 |
| A ₁ 殿 | 株式会社寿 代表取締役 B ₁ |
| 貴殿を、本日平均賃金の30日分（予告手当）を支払い、解雇いたします。 | |
| 1 理由 昭和59年4月20日より同年7月26日までの約3カ月間に、社内外において5回の車輛事故を起し、8月23日に90日間の運転免許停止の行政処分を受け、採用条件の運転者としての適格を欠く。 | |
| 2 30日分の平均賃金、退職金及び預り金は、事務所B ₂ 部長の手もとに用意してありますので、本日退社時に受取ってください。 | |
| 3 会社より貸与した物品については、返還してください。 | |

これに対し、A₁が、5回の車輻事故について説明を求めたところ、B₁社長は、5件の事故について簡単に説明し、これについてA₁は、特に反論しなかった。

その後、A₁は、B₂部長から解雇予告手当を提示されたが、受領を拒否した。

なお、A₁は、入社以来本件解雇通告に至るまで、事故に関しては、事故報告時にB₁社長あるいはB₂部長から口頭による注意を受けたのみで、会社から始末書の提出を求められたり、減給、出勤停止などの処分を受けたことは一度もなく、また、事故に対する特別な安全運転教育を受けたことも一度もなかった。

イ 10月13日頃、A₁は、A₈オルグらとともに、B₁社長に解雇の撤回を申し入れたところ、B₁社長は、「解雇は撤回しないが、団交はやらないというさいからやる。」という旨発言した。

ウ 10月18日、A₁の解雇問題に関する団体交渉が開催され、組合は解雇の撤回を求めたが、会社は撤回することはできないと主張し、交渉は決裂した。

エ 10月31日、組合は、当委員会に対し、本件不当労働行為救済申立てを行った。

(3) 会社における事故報告の実態

会社においては、朝礼等において、交通事故が起きた場合には所定の事故報告書を会社に提出するよう指導がなされていたが、実際には、事故報告書の提出がないまま口頭報告だけで済んでしまう事故が相当数あり、また、軽微な事故で損害もわずかというような事故や自己負担で損害を賠償し内々で解決したというような事故については、事故報告書の提出はもちろん、口頭報告さえなされない場合がかなりあるという実態にある。

(4) 会社における交通事故を理由とする処分

会社において、A₁以外に交通事故を理由として処分がなされた事例は、10年以上前に人身事故を理由とする解雇事例が1件あるのみで、その他の事故については、始末書の提出、出勤停止処分等も含めて何らの処分もなされていない。

また、A₂は、54年頃、追越しをする際対向車と正面衝突の人身事故を起こし、これにより運転免許取消し(新たに免許を取得できない期間1年間)の行政処分を受けたが、会社からは何の処分も受けなかった。

第2 判断及び法律上の根拠

1 B₁社長らの一連の言動について

組合は、要旨、次のとおり主張する。

分会の役員ないし組合員らに対する、あるいは団体交渉の席上におけるB₁社長らの一連の言動は、分会結成を嫌悪し、その組織の弱体化・壊滅を意図して、分会の結成直後から執拗に、しかも継続的に組合運営に介入しているものであり、不当労働行為である。

一方、会社は、要旨、次のとおり主張する。

申立人の主張する事実は誠に抽象的であり、かつ申立人と団体交渉を開催し、賃金、夏季一時金などの要求に対しても解決してきていることを総合すれば、仮にB₁社長の発言に穏当を欠く発言があったとしても、使用者の言論の自由の範囲内であって、申立人の主張を検討しても使用者の威嚇、強制、報復ないし誘惑等により労働組合の組織及び運営に影響を及ぼすような具体的に評価される事実もなく、本件はむしろ不当労働行為救済申立権の濫用である。

よって、以下、組合が不当労働行為を構成するとして主張するB₁社長らの一連の言動

について、順次判断する。

(1) 分会結成直後のB₁社長のA₂に対する発言について

昭和59年4月16日午前、A₂らは、B₁社長に、分会結成通知書及び賃上げ等の申入れ書を提出し、同日午後、B₁社長は、A₂に対し、「役付きが先頭に立って組合をやってもらっちゃあ困るじゃないか。」という旨言ったことは、前記認定第1、3、(1)及び(2)のとおりである。

このことについて、会社は、B₁社長はクレーン課長の職にあるA₂に対し課長という立場で組合に入ってもいいかどうかを伺っただけであり、また、会社側に立つ人間が分会の委員長になったことにつき、疑問を抱くのは当然であって、一步譲って、「役付きが先頭に立ってやってもらっちゃあ困るじゃないか。」という表現があったとしても、その表現をもって組合に対する支配介入とは到底認められないという旨主張する。

しかしながら、B₁社長の前記発言は、会社の主張するように単に課長が組合に入ってもいいかどうかを伺っただけという程度の発言ではなく、むしろ、前記認定第1、3、(2)のとおり、その際同社長は、「ほかから聞いたところでは、組合はうんととられるそうじゃないかね。」という旨発言していることを併せ考えれば、分会の委員長となったA₂を牽制し、暗に組合を脱退するよう示唆した発言と解され、組合運営に対する支配介入と言わざるを得ず、会社の主張は採用できない。

(2) B₁社長及びB₂部長のA₃に対する発言について

会社は、B₁社長は未成年者であるA₃に対し、単に「組合というものをよく知っているか。」と言ったら「わからない。」という答が返って来たので、「お父さんとも相談した方がいいだろうね。」と言っただけで、組合に加入しないように要求した事実はなく、ほかに組合加入を阻止するような事実はない旨主張する。

しかし、B₁社長は、59年4月17日、同月3日に入社したばかりのA₃に対し、「君はまだ若いし、組合のことはよく分からないと思うから、家に帰って親と相談して、なるべく入らないようにしてほしい。」という旨言ったこと及び翌18日、A₃の自宅に電話をかけ、同人の父親に対して、「組合に入っているようだけど、親としたらどう思うか。」という旨言ったこと、さらに同月19日、B₂部長がA₃に対し、「これからまだ長い付き合いをしていかなきゃいけないから、組合にはなるべく入ってほしくない。」という旨言ったことは、前記認定第1、3(3)ないし(5)のとおりであり、これらB₁社長らの言動は、入社して間もないA₃に対して組合から脱退するよう翻意を促したものと認めざるを得ず、組合運営に対する明らかな支配介入であり、会社の主張は採用できない。

(3) 会社招集の会合におけるB₁社長の発言

組合は、59年5月4日、B₁社長は会社仮事務所に従業員を集め、組合批判を行い、組合脱退をそそのかした旨主張し、一方、会社は、B₁社長が組合を脱退しなさいと話をした事実はなく、組合問題については会社の経営状態、事故防止などの話の中でわずかに「現在組合ができてはいるけれども、どうも理解できない点がある。」という程度の話をしただけであって、同社長の発言により、組合の経営運営に影響を及ぼすような、また、組合の自主性を害するような事実はない旨主張するので、以下判断する。

59年5月4日、B₁社長は、会社仮事務所に従業員を集め、会社の最近の業績、事故防止等について話をしたが、その話の中で、「組合ができたからといっても給料は上げら

れない。」「不満があるなら辞めてよそへ行ってくれ。」「組合じゃなくても、うちには共済会があるから、そちらからでも話はできるんじゃないか。」「会社には組合員と組合員でない者がおり、組合の現在のあり方というのは、どうも自分で納得できない部分がある。」等と発言したことは、前記認定第1、3(7)のとおりであり、これらB₁社長の発言は、直接的には組合脱退をそそのかしたものとまでは認められないものの、反組合的感情を露にし、暗に分会を批判した発言と認めざるを得ず、しかも従業員を招集した会合における発言であることを併せ考えれば、同発言が従業員の組合活動に対する意識に抑圧的な影響を与えたであろうことは容易に推認でき、組合運営に対する支配介入であると言わざるを得ない。

よって、会社の主張は採用できない。

(4) A₄の入社面接におけるB₁社長の発言

会社は、B₁社長はA₄に対し、「現状では組合に加入することは勧められない。」と言ったのみで、組合に加入しないことを条件としてA₄を採用した事実はない旨主張する。

確かに、前記認定第1、3(8)によれば、B₁社長が、A₄の採用に際し、組合に加入しないことを条件とした事実は認められない。

しかし、同社長は、59年5月6日、A₄の入社面接の際に、同人に組合経験のないことを確認したほか、「A₄君も自分で経営したことあるから、組合というものはどういふもんか分かるだろう。組合自体があるということは会社にとってはあまり芳しくないんだ。」「極力組合の方には、見習期間中でもあるし、入ってほしくない。」という旨言ったことは、同認定のとおりであり、これらの発言は、組合に対する嫌悪の情を露にし、A₄に対し組合に加入しないよう求めたものと認めざるを得ず、これらの発言がA₄の組合加入に影響を与えたであろうことは、前記認定第1、3(8)のとおり、同人の組合加入が試用期間終了後の9月であったことからしても推認するに難しくなく、また、会社においては、試用期間中の者は非組合員であるという協約等の存在も認められず、これらのことからすれば、前記B₁社長の発言は、組合運営に対する明らかな支配介入と言わざるを得ない。

(5) B₁社長の夏季一時金等要求書の受取拒否について

会社は、59年7月24日、B₁社長が夏季一時金等の要求書の受領を拒否したことは、同社長の日程などの都合もあって検討してもらうためであったこと及びその2日後の7月26日に組合が提出した夏季一時金等の要求書を会社は受領していることからすれば、支配介入に当たらない旨主張する。

一方、組合は、仮に団交日程が合わなければ、組合に団交日時の変更を申し入れれば足りることであり、要求書を突き返すことは次元の違う問題である旨主張するので、以下判断する。

59年7月24日に開催された団体交渉の終了直後、B₁社長は、A₆から夏季一時金等の要求書を受け取り、自分の日程表と照合した後、A₂を呼んで、「もう一度検討し直して来い。」という旨言ってこれを突き返したことは、前記認定第1、3(10)のとおりであって、このB₁社長の言動については、自分の日程と要求された団体交渉の日時が合わなかったとはいえ、そうであるならば、組合にその旨伝え日時の変更を申し入れれば足りることであって、何も要求書を突き返す必要はなかったものと考えられ、また、「もう一度検

話し直して来い。」という発言自体も乱暴であり、不穏当な言動と言わざるを得ない。

しかし、この要求書が提出されたのは、4月26日の第1回団体交渉以降長期にわたる交渉を経て、賃上げ問題が漸く妥結した団体交渉終了直後の、しかも午後10時30分過ぎであったことは、前記認定第1、3(9)及び(10)のとおりであって、このことからすれば、組合も、要求書の提出時期についていささか配慮を欠いていたものと思料される。

また、その2日後の7月26日には、会社は組合から再び提出された夏季一時金等の要求書を受け取り、要求された団体交渉の日時は変更されたものの、8月10日には団体交渉が開催されたことは、前記認定第1、3(10)及び(12)のとおりであって、これらのことからすれば、7月24日、B₁社長が夏季一時金等の要求書を突き返した行為は、穏当を欠く行為であったことは否めないものの、これをもって直ちに組合運営に対する支配介入行為であるとまでは認められない。

(6) 8月10日の団体交渉及び同月13日の夏季一時金支給について

組合は、次のとおり主張する。

会社は、8月10日に開催された夏季一時金についての第1回団体交渉において、有額回答を拒否し、一方的に団体交渉を打ち切った。組合は、かかる実質的な団交拒否と組合否認の暴挙に対して10日直ちに抗議申入れを行ったが、会社は8月13日には、組合を無視したまま一方的に一時金を支給し、組合否認の行為を繰り返した。

一方、会社は、次のとおり主張する。

会社は、8月10日に金額を出すことが出来なかったため、13日まで待つと組合に申し入れたが、組合は、団交決裂のような状態の中で翌日地労委に対し、あっせん申請を行ったものである。会社が8月13日に一時金を支給したのは、非組合員もおり、毎年盆休みの前日に一時金を支給する慣行となっていたので、会社は平等に機会を与えるべく一時金を支給したものであって、これをもって組合に対する支配介入と評価することは、労働組合法第7条の解釈を誤った主張である。

よって、以下判断する。

確かに、会社の主張するように、夏季一時金は例年夏季休暇に入る前日に支給されており、59年は8月13日がその日に該当していたことは、前記認定第1、3(14)のとおりである。

しかしながら、組合及び分会は、夏季一時金について要求書を提出し、これに基づき8月10日に団体交渉が行われたが、進展が見られなかったため、組合及び分会は、8月13日に組合との話し合い・合意もなしに一方的に支給される夏季一時金については受け取ることはできないこと及び当委員会にあっせん申請をするので速やかに応じられたいことを主な内容とする申入れ書を会社に提出したことは、前記認定第1、3(10)及び(12)のとおりであって、組合及び分会は、夏季一時金については、例年の慣行によるのではなく、組合及び分会と話し合いを行い合意した後に支給するよう会社に求めていることは明らかであるから、会社は、この申入れに誠意をもって対応すべき義務があるものと言わねばならない。

しかるに、会社は、事前に組合あるいは分会に金額を提示することさえ行わずに、8月13日、夏季一時金を支給したことは、前記認定第1、3(14)のとおりであり、会社は、上記申入れに対し、誠意をもって対応したものと到底解することができず、むしろ、

前記認定第1、3(12)のとおり、8月10日の団体交渉において、B₁社長は、「組合員じゃない人もいるし、まあそういうこともあるんで団体交渉で決める気はない。」「13日に払うから、それを受け取って、それが私の回答です。」という旨発言していることからすれば、会社は、組合及び分会の申入れを無視し、一方的に夏季一時金を支給したものと認めざるを得ない。

よって、会社の主張は採用できず、8月13日、組合及び分会の申入れを無視したまま、夏季一時金を一方的に支給した会社の行為は、組合運営に対する支配介入と言わざるを得ない。

なお、夏季一時金については、その後、9月25日の第2回あっせんにおいて、8月13日に支給された金額をもって妥結したことは、前記認定第1、3(15)のとおりであるが、このことは前記判断に何ら影響を及ぼすものではない。

(7) B₁社長の組合及び上部団体に対する発言について

組合は、次のように主張する。

B₁社長は、団体交渉に上部団体の者が出席することを嫌悪し、7月24日及び9月22日の団体交渉において、「外部の者とは団交したくない。内輪だけでやりたい。」などと上部団体批判を繰り返した。

また、7月27、28日頃、B₁社長は、分会委員長のA₂に対し、「団体交渉のような話合いをやっているが、俺は組合というものを認めない。」と組合否認の決意を示した。

一方、会社は、次のように主張する。

B₁社長が、7月24日及び9月22日の団体交渉において、組合が主張するような発言をした事実はない。証人B₃は、B₁社長が「……忙しいのにわざわざ来てもらわなくてもこういう話合い、こういう問題の話合いなら、うちの組合同志で話をしてもできるんじゃないかという趣旨のことを言っておりました。」と証言しており、これが上部団体の批判で、組合に対する支配介入とするならば、使用者には何らの言論の自由を認めないことになり、憲法第21条表現の自由を侵すものである。

また、B₁社長が、7月27、28日頃、A₂に対し、「俺は組合というものを認めない。」と組合否認の決意を示したという事実もない。

よって、以下判断する。

団体交渉には上部団体から常時数名が出席しており、B₁社長は、59年7月24日の団体交渉において、上部団体とは団交をやりたくないという旨発言したこと及び同年9月22日の団体交渉においても、「外部の者とは団交したくない。内輪だけでやりたい。」という旨発言したことは、前記認定第1、3(9)及び(15)のとおりであり、これらの発言は、組合の主張するように上部団体を批判する発言とは認められないものの、上部団体の団体交渉出席を忌避する発言と言わざるを得ない。

ところで、団体交渉に上部団体が出席するか否かは、本来、組合の自主的運営に委ねられた問題で、使用者が干渉すべき問題でないことは言うまでもない。

しかるに、本件においては、B₁社長は、結成後間もない、しかも組合員が12名という小人数の分会に対し、団体交渉の席上において、自ら2度にわたって上部団体の団体交渉出席を忌避する発言を行っており、これらの発言は、組合運営に対する支配介入と言わざるを得ない。

なお、仮に、前記B₁社長の発言が、会社の主張するように、忙しいのにわざわざ上部団体から来てもらわなくてもこういう問題の話合いなら分会とできるのではないかという趣旨のものであったとしても、この発言が上部団体の団体交渉出席を忌避する発言であって、組合運営に対する支配介入であることに変わりはない。

また、59年7月27、28日頃、B₁社長が、A₂に対し、「うちには組合員じゃない人もいるんだし、団体交渉みたいなものはやっているけれども、俺は組合を認めちゃいない。」という旨発言したことは、前記認定第1、3(II)のとおりであり、この発言が分会を否認するものであることは言うまでもなく、しかも、分会執行委員長であるA₂に対する発言であることからして、この発言は、組合運営に対する明らかな支配介入と言わねばならない。

よって、会社の主張は、いずれも採用できない。

(8) 結論

以上のとおり、組合が不当労働行為を構成するとして主張するB₁社長らの一連の言動については、同社長が7月24日に夏季一時金等要求書の受取を拒否したこと以外は、いずれも組合運営に対する支配介入と認められ、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。

2 A₁の解雇について

組合は、要旨、次のとおり主張する。

A₁の積極的な組合活動を嫌悪する会社は、組合の壊滅を意図し、従来何ら問題とされていなかったささいな車輛事故を含め重大問題としてでっちあげ、これを口実に組合活動家であるA₁を不当解雇したものである。

一方、会社は、要旨、次のとおり主張する。

A₁は、59年4月20日から7月22日までのわずか3か月間に5件の交通事故を惹起せしめ、また、56年6月29日に入社以来、59年10月11日に解雇されるまでの3年間に人身・物損事故を計16件も惹起せしめており、誰が見ても疑いをはさむ余地がないほど職業運転手としての適格を欠くものである。本件解雇は、これらの交通事故を決定的原因とするものであり、A₁の組合活動とは何ら関係がないことは明白であるから、労働委員会における不当労働行為救済事件として親しまないものである。

よって、以下、会社がA₁の解雇理由として主張する事故及びA₁と他の従業員との事故件数の比較について、それぞれ判断し、その上でA₁の解雇が不当労働行為であるか否かについて判断することとする。

(1) 会社がA₁の解雇理由として主張する事故について

ア 59年4月19日以前の事故について

会社は、A₁の運転者としての適格を判断する場合、過去の事故歴の有無が重要な判断の資料・要素となるとして、56年7月15日、同年12月10日、57年1月25日、同年2月26日、同年3月24日、同年3月25日、同年10月27日、同年11月、同年12月、58年4月2日、同年5月15日、同年10月6日の計12件の各事故を解雇理由として主張する。

一方、組合は、A₁に対する解雇理由は、59年10月11日付の解雇通知書においても、また同年10月18日の団体交渉の中でも明らかなおと「昭和59年4月20日から同年7月26日までの事故」が解雇理由であったのであり、それ以前の事故については、本件

不当労働行為救済申立て後において、新たに主張がなされたものであって、本件の解雇理由とはなり得ない旨主張するので、以下判断する。

確かに、59年10月11日付解雇通知書では、59年4月19日以前の事故について全く触れられていないことは、前記認定第1、4(2)アのとおりであるが、交通事故が多く運転者としての適格を欠くという理由で解雇を行うような場合に、組合の主張するように解雇通知書に記載がないからといって、直ちに記載のない事故が解雇理由とはなり得ないとするは適当ではなく、やはり、それらの事故の発生時期、内容、程度、事故に対する会社の対応の仕方等からして、解雇理由となり得るかどうかを判断すべきものと思料される。

ところで、会社がA₁の解雇理由として主張する59年4月19日以前の12件の事故の概要は、前記認定第1、4(1)ウ(7)のとおりであり、これらの事故のうちには、A₁が注意を尽くさなかったために発生したと認められる事故が相当数あるものの、同人は、本件解雇に至るまで、事故に関しては、事故報告時にB₁社長あるいはB₂部長から口頭で注意を受けたのみで、会社から始末書の提出を求められたり、処分を受けたことは一度もなく、また、事故に対する特別な安全運転教育を受けたこともないことは、前記認定第1、4(2)アのとおりであって、これらのことからすれば、会社は、これら12件の事故について、本件解雇に至るまで特に問題としてこなかったものと言わざるを得ない。

また、これら12件の事故のうちには、人身事故は1件もなく、しかも、いずれも本件解雇時より1年以上も前の事故であり、最も古い事故に至っては3年以上も前の事故であることを併せ考えれば、会社が、本件解雇に当たり、従来特に問題としてこなかったこれら12件の事故を、突如運転手としての適格を欠くとしてA₁の解雇理由に挙げることは、極めて不自然と言わねばならず、むしろ、A₁の解雇を正当化しようとする会社の作為的な意図を窺うことができるものである。

イ 59年4月20日以降の事故について

会社は、次のとおり主張する。

A₁に関連して59年4月20日から7月22日までの間に、5件の交通事故が発生している。但し、7月22日の交通事故については未だ責任原因が明らかにされていないので、その事故を除いてもわずか3か月間に4件の交通事故を起こし、その中に1件の人身事故も含まれており、その結果90日間の免許停止の行政処分を受けた。

したがって、A₁の運転態度に問題があることは明らかであり、本件解雇は、59年4月20日以降の事故が決定的原因である。

一方、組合は、次のとおり主張する。

会社は、A₁の解雇について、59年4月20日、5月15日、6月21日、7月3日及び7月22日の5件の事故をあげているが、これら5件のうち7月22日の事故はもらい事故(A₁が被害者)であり、4月、5月及び7月3日の事故は駐車場での単なる接触事故で、いわゆる交通事故として処理されたものは、6月21日の追突事故1件にすぎない。

会社は、ことさらに5件という件数のみを強調し、A₁に対してのみ意図的な取扱いをしている。

よって、以下、これら5件の事故について、順次判断する。

(ア) 59年4月20日の事故について

この事故の概要は、前記認定第1、4(1)ウ(イ)aのとおりであり、A₁が自車を離れる際にサイドブレーキの確認を怠ったため発生したものと認められ、同人の不注意を認めざるを得ない。

しかし、この事故は会社の構内における事故であり、しかも、A₁は、この事故についてB₁社長に口頭で報告した際、同社長から今後は気をつけてやってほしい旨注意を受けたのみで、その後解雇通告をされるまでの約6か月間、何ら問題とされていないことからして、既に解決済みとみるのが相当である。

(イ) 59年5月15日の事故について

この事故の概要は、前記認定第1、4(1)ウ(イ)bのとおりであるが、会社構内における事故であること、C₂の誘導を受けてバック中の事故であること、事故の程度は塗装が約5センチメートル剥けただけであること等の事故の内容、程度からして、このような事故が解雇理由として挙げられていること自体疑問である。

しかも、塗装が剥れた部分のすぐ近くに修理の必要な部分が以前からあり、A₁は、C₂から、「ここを直すときにどうせやらなきゃいけないんで、心配しないで早く仕事に行ってくれ。」という旨言われたこと及び会社は、解雇通告までこの事故を何ら問題とせず、しかも5月分無事故手当を支給していることを併せ考えれば、会社がこの事故を解雇理由として主張することは、明らかに失当である。

(ウ) 59年6月21日の事故について

この事故は、A₁の入社以来の事故の中で唯一の人身事故であり、これにより同人は運転免許停止90日間(講習を受けて45日間に短縮)の行政処分を受けたことは、前記認定第1、4(1)ウ(イ)cのとおりであって、この事故を他の事故と同列に論ずることは適当ではないと思料されるので、他の事故をすべて判断した後に改めて判断することとする。

(エ) 59年7月3日の事故について

この事故の概要は、前記認定第1、4(1)ウ(イ)dのとおりであり、A₁が、A₉の「バックしていいよ。」という発言を過信して後方を十分に確認せずにバックしたため発生したものと認められる。

しかし、この事故の損害額38,000円は、A₁が全額自己負担で解決しており、しかも、B₁社長自身、審問において、無事故手当の支給基準に関連して、「自分で直した場合、会社へ損害を与えないと事故としてとりあげない。」という旨証言し、現にA₁には7月分無事故手当が支給されていることからすれば、会社は、無事故手当の支給に際し、この事故を事故として取り扱わなかったことは明らかであり、その後も本件解雇に至るまで何ら問題としてこなかったことからしても、会社が、この事故をとらえて解雇理由とすることは、極めて不合理である。

(オ) 59年7月22日の事故について

この事故の概要は、前記認定第1、4(1)ウ(イ)eのとおりであり、対向車が突然センターラインをオーバーしてA₁の車に衝突したもので、A₁は、本件結審時現在、起訴もされず、行政処分も受けていないことからしても、事故の責任はもっぱら相

手方にあり、A₁は被害者的立場にあったことは明らかである。そして、このことは、会社も十分認識していたはずであって、当然のことながら、A₁に7月分の無事故手当を支給している。

会社は、この事故を解雇理由として挙げたことを自ら問題があると認めながらも、なお、この事故を解雇理由として挙げたのは、当時相手方が入院しており、相手方立会いの実況見分が行われておらず、その責任原因が確定されていなかったこと及びこの事故がもらい事故であったとしても事故づいてくると更に大きな事故に必ず結びつく可能性が強いという意味で事故予防のためである旨主張している。しかし、このような主張が到底採用できないことは言うまでもなく、この事故がA₁の解雇理由となり得ないことは明らかである。

ウ 59年6月21日の事故について

以上のとおり、会社がA₁の解雇理由として主張する事故のうち、59年6月21日の事故を除く16件の事故については、会社が明らかに事故として取り扱っていない事故やA₁に全く責任のない事故など、解雇理由として主張されること自体極めて不合理な事故が含まれているうえ、残る事故をもってしても、それらの発生時期、内容、程度、事故に対する会社の対応の仕方等からして、A₁を運転者としての適格を欠くとして解雇することは、極めて不自然と言わねばならないものと認められる。

そこで、残る59年6月21日の事故について判断することとする。

この6月21日の事故は、A₁の入社以来の事故の中で唯一の人身事故であり、これにより同人は運転免許停止90日間（講習を受けて45日間に短縮）の行政処分を受けたことは、前記認定第1、4(1)ウ(イ)cのとおりであって、しかも、会社における交通事故を理由とする処分事例をみてみると、10年以上前に人身事故を理由とする解雇事例が1件あったことは、前記認定第1、4(4)のとおりであることからすれば、この6月21日の事故は、A₁の事故の中でも会社が解雇理由として主張することが一応相当と解し得る唯一の事故と思料される。

しかし、人身事故を理由とする10年以上前の解雇事例については、その内容、程度等明らかではなく、それ以外の事故については、始末書の提出、出勤停止処分等も含めて会社から何らの処分もなされていないこと、特に、54年頃、A₂は追越しをする際、正面衝突の人身事故を起こし、これによりA₁が受けた行政処分（運転免許停止90日間）よりも重い運転免許取消し（新たに免許を取得できない期間1年間）の行政処分を受けたにもかかわらず、会社から何らの処分も受けていないことは、前記認定第1、4(4)のとおりであって、これらの取扱いと比較すれば、A₁をこの事故を理由として解雇することは、均衡を欠くものと言わざるを得ない。

また、この事故の程度をみても、被害者の傷害は頸椎捻挫という比較的軽度のものであり、物損についても、会社提出の書証によれば202,400円で、この事故をもってA₁を直ちに解雇しなければならないほどの相当性も認められない。

さらに、会社は、事故発生以降も免許停止処分を受けるまでの約2か月間、A₁を従来どおりの運転業務に従事させていたことは、前記認定第1、4(1)エのとおりであり、会社自体この事故をそれ程重大視していなかったものと思料される。

これらのことからすれば、この事故をもってしても、会社がA₁の解雇に及んだこ

との不自然さは否めないところである。

(2) A₁と他の従業員との事故件数の比較について

会社は、A₁は、他の従業員と比較しても一番事故率が高かったことが認められる旨主張する。

一方、組合は、会社は、比較すべき従業員の事故件数も正確に把握しておらず、十分な調査も行っておらず、ことさらA₁の事故件数のみを取りあげるといった不当な取扱いをしている旨主張するので、以下判断する。

会社における事故報告の実態については、事故報告書を提出するよう指導がなされてはいたものの、実際には、口頭報告だけで済んでしまう場合や、口頭報告さえもなされない場合が相当数あることは、前記認定第1、4(3)のとおりであり、このような事故管理の実態のもとでは、会社が従業員の事故件数について正確に把握することは到底不可能な状態にあったと言わざるを得ない。

そして、審問における会社側証人の証言をみても、B₂部長は、第2回審問において、59年の全従業員の事故について全部で7件と証言した後、申立人代理人から他の3件の事故を指摘されたところ、その存在を認めて訂正し、また、B₁社長は、第3回審問において、A₁の解雇時に59年1月から会社全体で何件の事故があったか知っていたかという旨の質問に対し、「わかりません。」と証言し、第4回審問においては、「前回審問後、再度確認したところ、59年1月から10月までの会社全体の事故件数は22件である。」旨証言しており、これらの証言からすれば、会社は、A₁の解雇は59年4月20日以降の事故が決定的原因と主張しながらも、その解雇に当たっては、59年の他の従業員の事故を調査し、A₁と比較することさえ行わなかったものと認められる。

また、B₃は、第3回審問において、57年1月から59年10月までの間で、A₁の15件の次に事故が多かったのは、A₁₀7件、C₃6件、A₆5件、A₉4件等である旨証言しているが、いずれも、事故の発生年月日、内容、程度等具体的疎明が全くなく、信用することができない。

以上のとおり、A₁は他の従業員と比較して事故率が一番高かったとの会社の主張については、この主張を信用するに足る具体的疎明を欠いており、むしろ会社は、従業員の事故を正確に把握できないような事故管理の実態の中で、A₁の事故のみをことさらにとりあげ、しかも、他の従業員の事故との比較も十分行うことなく、本件解雇に及んだものと認めざるを得ない。

(3) 結論

ア 会社がA₁の解雇理由として主張する事故のうち、59年6月21日の事故を除く16件の事故については、解雇理由として主張されること自体極めて不合理な事故が含まれているうえ、残る事故をもってしても、それらの発生時期、内容、程度、事故に対する会社の対応の仕方等からして、A₁を運転者としての適格を欠くとして解雇することは極めて不自然であること、また、A₁の事故の中で会社が解雇理由として主張することが一応相当と解し得る唯一の事故である59年6月21日の事故についても、その程度及び従前の事例との比較等からして、解雇に及んだことの不自然さは否めないこと、さらに、会社は、従業員の事故を正確に把握することができないような事故管理の実態の中で、A₁の事故のみをことさらにとりあげ、他の従業員の事故との比較も

十分行うことなく本件解雇に及んでいることは、前記判断のとおりであって、これらのことからすれば、本件解雇はA₁の交通事故が決定的原因である旨の会社の主張は採用することができない。

イ 一方、A₁は、分会結成の中心的役割を果たし、分会結成後もその副執行委員長として分会の活動の中心的存在であったこと、また、組合及び分会は、59年4月14日の分会結成以来、労働諸条件の向上を求めて、会社に要求書を提出し、団体交渉を何度も行うなど活発な活動を行ってきたこと、特に、A₁が解雇される直前の59年8月及び9月には、夏季一時金をめぐって、会社との対立が激化し、当委員会にあっせんを申請するなど一段と活発な活動を展開したことは、前記認定第1、2、同3(1)(6)(9)(10)(12)ないし(15)及び同4(1)イのとおりである。

さらに、会社は、分会結成当初より、組合及び分会に対し、数々の支配介入を行ってきたことは、前記判断のとおりである。

ウ 以上を総合して判断すると、A₁に対する本件解雇は、かねてから組合及び分会を嫌悪してきた会社が、分会の中心的存在であるA₁を、同人の交通事故を口実にして企業外に排除し、もって分会の組織を弱体化することを企図して行ったものと断ぜざるを得ない。

よって、A₁に対する本件解雇は、同人の組合活動を故とする不利益取扱いであるとともに、組合運営に対する支配介入であって、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。

3 救済の方法

申立人は、誓約書の手交及び掲示を求めているが、本件救済措置としては誓約書の手交をもって足りるものと思料する。

以上の事実認定と判断に基づき、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60年7月23日

長野県地方労働委員会

会長代理 山崎博太