

命 令 書

申立人 X
申立人 苫昭交通乗務員会
被申立人 苫小牧昭和交通株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人Xに対する昭和60年2月13日付け解雇を取り消し、原職に復帰させるとともに、原職に復帰するまでの間同人が受けるはずであった賃金相当額及びこれに対する年5分の割合による金員を付加して支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人Xらの組合結成活動を嫌悪して、申立人Xを解雇したり、申立人組合を否認するなどして、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、下記内容の陳謝文を、縦1メートル、横1.5メートルの白色木板に楷書で墨書し、苫小牧市あけぼの町3丁目2番6号の被申立人営業所正面入口の見易い場所に、本命令交付の日から7日以内に10日間掲示しなければならない。

記

陳 謝 文

当社が、貴労働組合を結成する活動を嫌悪して、組合員X氏を解雇したり、貴労働組合を否認したりしたことは、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と北海道地方労働委員会から認定されました。

ここに深く陳謝いたしますとともに、今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

昭和 年 月 日

(掲示の初日を記載すること)

苫昭交通乗務員会

執行委員長 A 1 殿

苫小牧昭和交通株式会社

代表取締役 B 1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人苫小牧昭和交通株式会社(以下「会社」という。ただし、場所を意味する場合は営業所をさす。)は、肩書地に本社をおき、苫小牧市あけぼの町3丁目2番6号に営業所において、申立時車両33台、従業員91名をもって、一般乗用旅客自動車運送事業を営む法人である。
- (2) 申立人苫昭交通乗務員会(以下「組合」という。)は、会社に勤務する乗務員をもって

昭和60年2月26日結成された労働組合であり、申立時組合員は2名で、上部団体として全国自動車交通労働組合総連合会北海道地方連合会に加盟している。

- (3) 申立人X（以下「X」という。）は、昭和57年9月会社に乗務員として雇用され、試用期間を経たのち同年12月本採用となり、昭和60年2月13日に解雇されたが、組合の結成当初からの組合員であり、申立時書記長の任にある。

2 会社における複数組合の存在とその推移

- (1) Xが会社に雇用された昭和57年9月当時、会社の従業員をもって組織される労働組合として、自交総連苦小牧昭和交通労働組合（以下「自交総連」という。）、苦昭交通従業員労働組合（以下「従組」という。）及び苦昭交通新労働組合（以下「新労」という。）の三つがあった。そのうち、自交総連と新労は、当直制度の導入や燃料手当、冬期一時金の要求等の問題について共闘体制をとって会社と対決しており、従組とは一線を画していたが、自交総連と新労との組合員数を併せると従組に比べ優位にあった。

- (2) 会社のB2営業係長（以下「B2係長」という。）は、Xに対し、採用の際の面接直後、「会社には三つの組合がある。そのうち、自交総連は言いたいことばかり言うが稼がない組合だ。従組が一番いい組合だ。組合に入るなら従組が一番いい。」と述べた。Xは、昭和58年1月従組に加入したが、会社寄りの姿勢に飽き足らず、昭和59年5月脱退し、新労に加入した。

- (3) しかし、新労は、その後徐々に会社との対決姿勢から会社の意向に添う組合運営に方針を転換し、同年9月には、当時その組合員であったXやA1乗務員（以下「A1」という。）、A2乗務員（以下「A2」という。）らの反対にもかかわらず、自交総連との共闘を破棄した。それ以後、新労と従組は急速に接近し、同年末従組は解散し、その組合員（当時22名乃至23名）全員は、昭和60年1月1日をもって新労（当時組合員27名乃至28名）に一括加入して多数派を形成するに至った。その結果、新労は約50名の組合員を擁し、自交総連（当時組合員17名）をはるかに凌駕することになった。

3 Xらによる組合結成の準備活動

- (1) 新労の路線転換について批判的であったXは、自交総連との共闘破棄に際して、A1、A2らと共に反対したが、その後新労が従組を吸収する働きを見せるに及んで、X、A1及びA2らは、このような労働組合のもとで労働条件の改善等組合員の権利利益を主張していけるのか、将来に不安を覚え、第3の労働組合を組織して組合間の勢力の均衡を図ろうと考えた。そこで、昭和59年12月ころからXらは、その目的実現のため新しく組織しようとする労働組合については、組合員20名程度の規模を想定し、明け番、食事時間等を利用して、会社の乗務員が多数立ち寄る苦小牧市音羽町の「セブンイレブン」や喫茶店等で、総数30名以上の新労組合員に組合結成の趣旨を説明するなどして勧誘に努めた。その結果、昭和60年1月20日ころまでには約20名の賛同者を確保し、それぞれ新労からの脱退、組合の結成及び加入について約束を取り付けていた。

- (2) ところで、前記組合加入予定者のうち、新労の保証により北海道労働金庫から融資を受けている者があり、新労を脱退する際には約定により一括弁済しなければならないという問題が出てきた。そこで、Xらは、同金庫と折衝することにし、同月24日、A1とA2が同金庫苦小牧支店に赴き、保証債務の組合への肩替りを申し出たところ、Xらが結成を予定している労働組合には融資しないよう新労から要請があったことを理由に断

られた。しかし、なお折衝を重ねた結果、Xらが同金庫に定期性の預金をし、それを担保として新たに融資を受け、組合加入予定者の借入金残額の返済に充てることで同年2月7日話合いが成立し、A1が20万円、A2が40万円、計60万円を拠出して同月14日に預金をする予定となり、新労脱退者の借入金返済問題は解決された。

- (3) 以上のような活動の結果、組合結成の見通しがついたので、Xらはいよいよ設立手続きを開始することにし、同月3日、加入届の用紙を作成して加入予定者に配付したところ、同月10日から11日にかけて15名から加入届が提出された。

また、Xらは、新労に対し同月13日に組合加入予定者の一括脱退を通告すること、同月15日午後6時30分に苫小牧市末広町の労働福祉会館において組合結成大会を開催することなどを決定し、その旨加入予定者全員に周知させ、同会館に会場を予約した。

- (4) これより先、同月2日午前9時ころ、Xが勤務を終えて帰宅しようとしたところ、会社の廊下で、会社のB3常務取締役（以下「B3常務」という。）に出会い、雑談となり、労働組合のことに話が及ぶと、同常務はXを社長室に連れて行った。そこで、更に対話がなされ、Xは新しい労働組合を作ること、その組合は会社と対等の立場に立つて言うべきことは言うものであること、そのかわり、仕事でもがんばって会社を盛り立て、自分達も稼ぎになるような組合にしたいこと、などを話したところ、同常務は「三つあった労働組合が折角二つになったのに、また三つに増やすことはない。組合作りをやめろ。」と述べ、また、「新労の中でトップをとってやればいいではないか。」などと発言した。

- (5) 同日夜、B3常務はかつて仲人をしたことのあるA2宅を訪問し、A2に「組合作りをやめてほしい。」「労働金庫からの貸付けを受けられなくしてやる。」などと言った。

- (6) 同月11日、XとA2は新労を脱退した。

なお、新労は会社社屋内の掲示板に両名が脱退した旨掲示した。

4 Xの解雇

- (1) 昭和60年2月13日午後2時ころ、B3常務は、乗車勤務中のXを無線で会社に呼びつけ、社長室で同人に対し、社風に合わないことを理由として解雇を通告した。Xは直ちに抗議し、解雇の理由を質したところ、同常務は「理由はない、ただ社風に合わないのだ。」と言った。

同日、B3常務は再びXを呼び、会社のB4営業課長（以下「B4課長」という。）及びB2係長の立会いの下で、Xに「社風に合わないから辞めてもらう。」と述べた。これに対し、Xが「私のどこが社風に合わないのですか。」と聞くと、B4課長は、「理由はない。」と答えた。

- (2) その約10分後、Xから解雇されたことを聞いたA1が社長室へ行き、B3常務に抗議し、解雇の理由を問い質したところ、同常務は、「社風に合わないので解雇した。」と答えた。

また、同時刻ころ、A2は会社から呼ばれ、B4課長から「Xを解雇した、組合作りをやめてほしい。」と言われた。

- (3) 翌同月14日午後0時30分ころ、B3常務は、明け番で休んでいた会社のA3乗務員（以下「A3」という。）を同人の自宅に訪ね、Xを解雇したことを知らせ、その理由として、「Xが新しい労働組合を作って会社を困らせてやると言っている。三つの組合が二つになったのに、また三つになると会社が困る。」などと説明し、さらに、「組合結成活動を

中止してほしい。」とA3に頼んだ。

因みに、A3は、会社に約12年間勤務し、組合活動歴も長く、昭和53年から同56年まで新労の執行委員長を務め、Xらの組合結成に積極的に参画していた人物である。

- (4) 同日午後5時30分ころ、B4課長は、自交総連のC1書記長（以下「C1」という。）を会社に呼び、Xを解雇したことを知らせ、「自交総連はX解雇反対の運動を支援するのか。」と尋ねたが、その際、B4課長は、「三つある組合が二つになって、それをさらに三つにすることはないだろう。」「第二組合（新労のこと）が気に入らないのなら自分一人で抜ければよいものを、わけの分らない人間まで引っ張り込んでいる。」「組合作りを黙って見ているわけにはいかない。」などと述べた。
- (5) 同月15日午前9時30分ころ、A1とA2は会社の社長室でB3常務に会い、Xの解雇撤回を求めたが、同常務は拒否した。そこでA1は、労働組合を結成する旨述べ、また、「Xは昭和59年5月以降は真面目に勤務している。」と言うと、同常務は、「おれの耳に入ってくる情報では、Xは組合を作って会社を困らせてやると言っている。こういう人間を会社においておくわけにはいかない。会社に逆らう人間は解雇する。A2君、君は組合を脱退したんだから危いんだぞ。A1君は脱退していないけれども同じだ。あくまでも新労の中にいるのならいいんだ。」などと発言した。
- (6) 同日午後4時30分ころ、会社のB4課長は自交総連のC2委員長（以下「C2」という。）を自宅から会社に呼び出し、Xを解雇したことを知らせ、「自交総連は手をかさないでほしい。」と頼んだ。C2が解雇の理由を聞いたところ、同課長は「理由はない。」と答えた。そこで、C2が同席していたB3常務に「そう簡単に労働者の生活権を奪うことができますか。」と抗議すると、同常務は、「それはできるさ。強いて言うならば、社風に合わないということだ。」と答え、さらに、「Xに、今の新労の役員に不満ならトップをとってやればいい、それもしやなら自交総連に入ればいい、と説得したが聞き入れられなかった。」と述べた。また、B4課長は、「会社に二つも三つも組合は必要ない。今、順調に売上げが上がっている時期に、また組合を作ってゴタゴタすれば会社は潰れる。闘わずして死すよりも闘って死んだ方がいい。」と言った。
- (7) 同日午後4時過ぎころ、会社の運行室において、C3乗務員（以下「C3」という。）は、B4課長に対し、Xの解雇理由を質したところ、同課長は、「新しい組合を作ろうとすることは運転手に動揺を招き、売上げが下がる。会社としては排除しなければならない。主謀者のXに辞めてもらった。」と述べた。
- (8) 同日夜、A1とA2はB3常務の自宅を訪れ、同常務に、「組合結成を断念するので、Xの解雇を取り消してほしい。」と申し出たところ、同常務は、「一両日考えさせてくれ。新労とも相談しなければならない。」と言った。また、同常務はA1に対し、「新労の内部でやってほしい。」と言ったが、A1は、「新労を脱退する気は変らない。」と答えた。
- 同月18日午前11時ころ、会社の会議室において、A1がB3常務に対し、X解雇の件で回答を求めたところ、同常務は、「解雇は撤回しないが依願退職扱いにしてもよい。」と答えた。
- (9) Xの解雇により、組合加入予定者らに動揺が見られ、第2、第3の解雇者を生ずる危険性やX解雇撤回の交渉に与える影響などを考慮したA1らは、同月15日に予定されていた結成大会を中止することにした。しかし、その旨周知徹底しなかったこともあり、

同日午後6時30分ころ労働福祉会館に集まってきた加入予定者及びA1、A2ら6名は協議した結果、組合の結成を当面延期することにした。

- (10) 会社は、本件調査において、初めて、Xの勤務成績は極めて悪く、その解雇は会社の就業規則第30条第4号「勤務成績が低劣で、従業員として不相当と認めたとき」及び同条第5号「会社の業務に協力せず、誠実の精神が認められないとき」の条項に基づくものであると主張した。

5 Xの勤務状況

- (1) Xは、入社当時から昭和59年5月ころまでは、頭痛、腰痛、怪我あるいは私用等による欠勤が多かった。

会社における乗務員の勤務体系は、通常午前8時から翌日の午前2時までを1勤務とする隔日勤務制をとっており、会社は、毎月計画に基づき、各乗務員に勤務数を割り当てている。

Xは、昭和57年12月度は計画勤務数（以下「勤務数」という。）12勤務のところ頭痛のため6.5勤務を欠勤し、昭和58年1月度は13勤務数を頭痛のためすべて欠勤、5月度は13勤務数のところ私用により6.5勤務を欠勤、7月度は脚部捻挫のため12勤務数をすべて欠勤したほか、腰痛による長期入院のため9月度13勤務数のうちの7勤務、10月度から昭和59年1月度までの勤務数をすべて欠勤した。また、Xは、昭和59年3月には、乗務中、道路交通法違反に問われ、北海道公安委員会より運転免許停止60日間の処分を受け、その間下車勤（運行、整備業務の手伝い等）を命じられたが、これを欠勤し、4月度13勤務数のうち8勤務、5月度13勤務数のすべてを欠勤した。

なお、Xは、欠勤あるいは早退に当たっては、会社に届け出ており、また、前記下車勤の際の欠勤については会社は黙認し、これに対し何ら処分を行わなかった。

Xの勤務日数は、以上のような状況であったため、同人が会社に雇用されていた期間中有給休暇を付与されることはなかった。しかし、昭和59年6月以降、解雇に至るまでの間は、欠勤はほぼ皆無に等しく、正常に勤務していた。

- (2) Xは、同年8月ころ、明け番中、上半身裸の姿で執務中の運行室に出入したり、会社の敷地内で同僚と共に飲酒したりして運行主任から注意されたことがあった。
- (3) 会社は、同年12月31日から昭和60年1月7日までの間業務が著しく繁忙となることが予想されたため、労働組合との間で、その期間中、各組合員において有給休暇の請求を自粛せしめる旨申し合わせをなしたところ、昭和59年12月29日ころ、Xは、会社に対し、新婚生活にある同僚のC4乗務員について特別に有給休暇を認めるよう要請し、自らも元旦に勤務しなかった。
- (4) Xの売上げ即ち稼働高をみると、前記(1)のとおり勤務日数が少いため年間における総額は高いとは言えないが、勤務した日の稼働高は、会社の従業員中の上位にあり、昭和59年6月度から同年11月度までの稼働高は、会社の乗務員76名中の6番目であり、その間の業績、勤怠を査定した結果、支給された昭和59年度冬期一時金の支給額についても、同人は支給対象人員74名中の6番目であった。
- (5) 会社は、日々の稼働高、走行距離等に基準を定め、稼働高については当日稼働した乗務員の1人当たり平均額に満たない者、走行距離については350キロメートルに満たない者を対象として会社所定の「指導票」なる文書を提出させた上、厳しく指導しているが、

Xは一度も指導票を提出させられたことはなかった。

(6) Xは、これまで会社から懲戒処分を受けたことは全くなく、また、業務上、業務外の行為について始末書を取られたこともなかった。

6 組合の結成と会社の対応

(1) 昭和60年2月26日、X、A1及びA2の3名は、組合を結成し、執行委員長にA1を、副執行委員長にA2を、書記長にXを、それぞれ選出した。

(2) 同月27日、A1とA2は会社の事務室に赴き、B3常務に対し、組合を結成した旨を通告するとともに、Xの解雇問題について、団体交渉を翌28日に行うよう申し入れた。

(3) 同月28日、B3常務はA2を会社に呼び、「会社に必要なくなったから辞めてくれ。辞めなかったら非をみつけて解雇してやる。」と述べた。

(4) 同年3月1日、A2の態度に不審を感じたA1は、市内表町の喫茶店「レオ」でA2と会い、問い質したところ、A2は、前日、B3常務から「会社を辞めろ。辞めないなら非をみつけて解雇する。」と言われた経緯を説明し、「もはや、こんな会社にいる気はなくなった。」と言った。

(5) 同月7日、A2は会社を依願退職した。

(6) 同日、A1は、再度会社に対し、Xの解雇問題について団体交渉を申し入れた。これに対し、B3常務は、「1人の組合だから労働組合として認められない。従って、団体交渉には応じられない。」と拒否した。

(7) 同月13日、組合は、全国自動車交通労働組合総連合会北海道地方連合会に加盟した。

(8) 同年4月3日、組合は、自交総連と連名で会社に団体交渉を申し入れたところ、会社は一旦これに応じたが、同日午後2時ころ、会社の会議室において、会社からB3常務、B4課長、B2係長が出席し、双方着席したところで、B3常務が、「A1の入っている団体交渉はやらない。」と言って席を立ち、団体交渉は行われなかった。

第2 判 断

1 当事者の主張

申立人らは、被申立人がなした申立人Xに対する本件解雇は、Xらが会社の意に添わない労働組合を結成しようとして活動していることを知って、これを嫌悪し、その活動の中心人物であるXを企業外に排除しようとした不利益取扱いであり、また、Xらの組合結成を嫌悪して、同人を解雇したり、申立人組合を否認するなどしたことは支配介入行為であると主張し、これらの被申立人の行為は、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として解雇の取消し、原職への復帰、賃金相当額の遡及支払い、賃金相当額への年6分の金員付加支払い、支配介入の禁止及び謝罪文の掲示を求める。

これに対し、被申立人は、Xの勤務成績、職場における態度、交友関係等を勘案して解雇したものであり、解雇以前においてXらの労働組合結成活動を知らず、些かもそれに関与しなかったものであり、申立人の主張する事実は不当労働行為に該当しないことが明らかであるから、本件救済申立ては却下乃至棄却されるべきであると主張する。

よって、以下判断する。

2 解雇について

(1) 会社は、前記第1、4、(1)で認定のとおり、昭和60年2月13日、Xに対し、社風に合わないとの理由を示して解雇を通告したのであるが、当時、X本人はもとより、A1、

C 2、C 1、A 3、C 3らからそれぞれ解雇の理由を質されたのに対し、格別具体的な理由を述べていない。しかし、会社は、本件審査の過程において、Xが①入社当初から欠勤が多く、稼働高も低いこと、②団体生活になじまない性格で、職場秩序に反する言動があること、③交友関係が好ましくないことなどで、就業規則第30条第4号及び第5号を適用して解雇したものである旨主張するので、まず、その点について検討する。

(2) 前記会社主張に係る解雇理由①について、Xは、昭和57年9月入社後、昭和59年5月ころまでは、欠勤がきわめて多かったことは前記第1、5、(1)で認定のとおりである。しかし、それらは、概ね、病気、怪我等やむを得ない事由によるものであって、その都度会社に届け出ており、職務懈怠あるいは規律違反とみなされるものではなく、当時処分の対象とされたことはなかった。

同年6月以降は、前記第1、5、(1)、(4)で認定のとおり、欠勤はほぼ皆無に等しく、他の乗務員と比べて出勤率において見劣りするところはなく、また、稼働高においても、昭和59年5月までは低位にあったものの、それ以降同年11月までの実績をみると、会社の全乗務員76名中の6位であり、その間の成績を査定して支給された昭和59年度冬期一時金の額も同じく6位であった。会社の業績に対するXの貢献度は会社自身によって相当高く評価されていたものと理解せざるを得ない。したがってXの解雇時における過去7箇月間の勤務成績が良好であったことが認められるにもかかわらず、それ以前の勤務成績を取り上げて解雇の理由となすことは、不自然な感を免れない。

解雇理由②については、前記第1、5、(2)、(6)で認定のとおり、Xは、明け番時に上半身裸で運行室に出入したり、会社敷地内で同僚と共に飲酒したりしたことは認められる。しかし、これらの行為は解雇時より約半年以前のことであり、しかも当時連行主任により注意されたこととおさまっており、これを理由として格別規律違反として処分を受けたこともなかったものであって、これを解雇の理由として取り上げることは酷に過ぎ、相当でないと言わざるを得ない。

また、前記第1、5、(3)で認定のとおり、会社と労働組合間で昭和59年から同60年の年末、年始の間、有給休暇の請求を自粛するとの申合せがあったにもかかわらず、Xがそれについて非協力的といえる言動があったことは否定できない。しかし、労働基準法上認められている個々の労働者の有給休暇の権利を制限するような申合せ自体、有効なものかどうか、疑問のあるところである。この点はともかく、Xのなした行為は、新婚生活間もない同僚のため有給休暇について特別の配慮を会社に求めたというものであり、また、X自身が欠勤したとしても同人については有給休暇を付与されていなかったのであるから、これらのXの行為をとらえて前記申合せに違背したものとして非難を加えることは当を失するものであり、会社の主張は採用できない。

解雇理由③については、具体的疎明がない。

以上要するに、会社が主張する解雇理由は、何れも合理性を欠くものであって、会社がXを解雇した決定的な理由は、他にあるものと推認せざるを得ない。

3 不当労働行為意思の存否について

(1) 組合は、昭和60年2月2日午前9時ころ、XがB 3常務に対し、組合結成の意図のあることを話したことにより、会社の知るところとなったと主張するのに対し、会社は、同時刻にB 3常務とXとが会話をしたことは認めるが、Xが組合を結成すると語った点

については否認し、同人は、稼働のよい者を集めて「仲良しクラブ」を作って同常務を盛り立てる、会社に労働組合は必要ない等と言ったのであり、したがって、会社はXらの組合結成活動については、解雇通告に至るまでの間、何ら知るところがなく、また、当時は組合組織化の成否が未定の段階であるので、Xが軽々に漏らすはずがないと主張するので、その点について検討する。

前記第1、3、(1)乃至(3)で認定のとおり、Xらは、昭和59年12月ころから具体的に組合結成の活動を開始し、主として新労の組合員を対象に加入の勧誘を行った結果、昭和60年1月20日ころまでには、当初の目標としていた20名の加入予定者をほぼ確保でき、組合を結成する上での主な障害は、北海道労働金庫の貸付金の問題を残すのみとなったこと、また、その活動は、会社の乗務員の溜り場である苫小牧市音羽町の「セブンイレブン」等において、昼食時間、夕食時間等を利用して30名以上の者に組合加入を働きかけていたこと、更に同月24日の時点で、新労から北海道労働金庫に対し、組合には融資しないよう申入れがあったことなどからみると、Xらの組合結成活動について、「仲良しクラブ」を作る、会社に労働組合は必要ない等の虚言を弄してまで会社を瞞着し、隠密裡に事を運ばなければならない格別の理由もないのであって、同年2月2日の時点では、会社内において既にかなりXらの活動は知れわたっており、会社もこれを察知していたものと推認される。

ところで、会社は、昭和60年2月2日夜、B3常務がA2宅を訪れたが、同人に「組合作りを止めてほしい。労働金庫からの貸付けを受けられなくしてやる。」などと発言したことはない。B3常務は、A2に対して「Xが、自交総連、新労より稼働のよい者を募って「仲良しクラブ」を作り同常務を盛り立てる、と言っているが無理だ。会社全体がよくなるよう努力してくれ。」と説得したのであると主張する。

しかし、もし会社主張のとおりXのB3常務に対する発言があったとするならば、B3常務の立場としてはむしろ望ましいことであって、わざわざA2宅へ出向いて「仲良しクラブ」の不必要を説得しに行かなければならない合理的理由は見出し難い。かえって前記第1、3、(4)、(5)で認定のとおり、同日朝、Xから組合結成の話を聞いたB3常務が、組合結成活動の中心人物のうち同常務と交際のあるA2に対し、組合結成の阻止を求め、併せて情報を得るべく、同人宅を訪ねたものとするのが自然であって、Xの組合結成活動を何ら知るところがなかったという会社の主張は措信し難い。

- (2) 次に、組合は、Xに対する本件解雇は、Xらの結成しようとした組合が会社の意に添わないものであるとして、その結成を妨げるため、その中心人物であるXを嫌悪し、同人を企業外に排除しようとしてなされたものであり、会社の不当労働行為意思は明らかであると主張し、会社はこれを争うので、その点について検討する。

前記第1、2、(2)、3、(4)、4、(3)乃至(8)で認定のとおり、会社がXを採用した際の面接直後におけるB2係長の、自交総連は稼がない組合だ、入るなら従組が一番いい旨の発言、B3常務がX、A1、A3らに述べた、三つあった組合が折角二つになったのに、また三つにすることはない、三つになると会社は困る、あくまでも新労の中にいるのならいい旨の発言、B4課長がC1、C2、C3らに述べた、Xは新しく組合を作るべきでなく新労の中で活動すべきである、自交総連はXの解雇反対運動を支援するのか、組合作りは運転手に動揺を与え、売上げが下がる旨の発言などから、会社が自交

総連を会社の意に添わないものとみなし、これに対抗する勢力として従組及び従組吸収後の新労を支持し、新組合の結成活動による会社の業績低下を懸念していたことは明らかである。

また、前記第1、4、(2)、(3)、(5)、(7)で認定のとおり、B4課長は同月13日、Xに対する解雇通告後、A2に組合作りを止めてほしい旨求め、翌14日B3常務は、組合活動の経歴が長く、影響力を持つとみられるA3宅に赴き、組合結成を中止するよう頼み、同月15日朝、A1から組合結成の意思が固いことを聞くと、解雇を仄めかして威嚇し、更にB4課長が同日、C3に対し、新しく労働組合を作ると会社が困る、主謀者のXに辞めてもらった旨発言している事実がある。

以上の諸事実を総合すると、Xに対する本件解雇は、会社がXらの組合結成活動を嫌悪し、その中心人物である同人を企業外に排除することを意図してなされたものであり、会社の不当労働行為意思を認めるのが相当である。

従って、本件解雇はXの組合活動に対する不利益取扱いと認められ、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。

4 支配介入について

Xに対する本件解雇は、組合結成活動を嫌悪した会社が、結成活動の中心人物である同人を企業外に排除し、組合結成を阻止しようとしたものであり、また、前記第1、6、(6)、(8)で認定のとおり、会社は組合を労働組合として認めない態度をとっていることは明らかであるので、支配介入行為として労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

第3 結 論

以上の次第であるから、本件申立てについては、主文第1項乃至第3項の限度で救済することが相当であると判断する。

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61年8月8日

北海道地方労働委員会
会長 二 宮 喜 治