

命 令 書

再審査申立人 株式会社 大阪木村コーヒー店
再審査申立人 株式会社 木村コーヒー店

再審査被申立人 総評全国一般大阪地方連合会
大阪木村コーヒー店労働組合

主 文

- 1 初審命令主文を次のとおり変更する。
 1. 株式会社大阪木村コーヒー店は、A 1 に対して、次の措置を含め、昭和51年2月9日付け解雇がなかったものとして取り扱わなければならない。
 - イ 原職に復帰させること。
 - ロ 解雇の日から原職復帰の日までの間、同人が受けるはずであった賃金相当額及びこれに年率5分を乗じた額を支払うこと。
 2. 株式会社大阪木村コーヒー店は、総評全国一般大阪地方連合会大阪木村コーヒー店労働組合に対して、本命令書受領後、速やかに下記の文書を手交しなければならない。

記

昭和 年 月 日

総評全国一般大阪地方連合会
大阪木村コーヒー店労働組合
執行委員長 A 2 殿

株式会社大阪木村コーヒー店
代表取締役 B 1

当社は、昭和51年2月9日付けでA 1 氏を解雇しましたが、こ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中央労働委員会によって認定されましたので、今後、このような行為を繰り返さないようにします。

3. 株式会社木村コーヒー店を被申立人とする救済申立てを棄却する。
- 2 その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者について

- (1) 再審査申立人株式会社大阪木村コーヒー店（以下「大阪木村」又は「会社」という。）は、肩書地に本店及び大阪支店を、尼崎市に工場を、京都市ほか7市にそれぞれ出張所を置き、コーヒー豆の加工・販売等を営んでおり、その従業員は、本件初審審問終結時、約80人である。
- (2) 再審査申立人株式会社木村コーヒー店（以下「東京木村」という。）は、肩書地に本社

及び東京支社を、横浜市及び名古屋市に工場を、仙台市、名古屋市、福岡市などにそれぞれ支社を置き、大阪木村と同種の事業を営んでおり、その従業員は、本件初審審問終結時、約580人である。

- (3) 再審査被申立人総評全国一般大阪地方連合会大阪木村コーヒー店労働組合（以下「組合」という。）は、大阪木村の従業員で組織する労働組合であり、昭和50年5月、総評全国一般大阪地方連合会に加盟した。組合員は、本件初審審問終結時、34人である。

2 大阪木村と東京木村の関係について

(1) 営業区域等

東京木村は昭和27年に、大阪木村は翌28年に、それぞれB 2の個人企業であった木村コーヒー店及びその大阪支店を基盤として設立され、設立当初から、大阪木村は関西、中国及び四国地方、東京木村はその他の地方と、それぞれの営業区域を区分している。

(2) 代表取締役

大阪木村及び東京木村の代表取締役は、設立以降B 2が兼任していたが、昭和44年ごろ、B 2の長男であるB 1が東京木村の代表取締役となり、また、B 2が死亡した同49年以降は、B 1が大阪木村の代表取締役をも兼任している。

(3) 株 主

両社の主要株主（昭和51年5月現在）は下表のとおりである。

| 氏 名 | 引 受 株 数 | |
|---------|--|---------------------------------------|
| | 東 京 木 村 | 大 阪 木 村 |
| B 1 | (代表取締役社長) 7,075株 | (代表取締役社長) 400株 |
| B 3 | (取締役・相談役) 7,020株 | (取 締 役) 800株 |
| B 4 | (代表取締役副社長) 5,460株 | (取 締 役 副 社 長) 150株 |
| B 5 | 3,900株 | (監 査 役) 300株 |
| B 6 | (取 締 役) 3,900株 | 150株 |
| C 1 | 3,900株 | 300株 |
| C 2 | 3,900株 | 300株 |
| B 7 | (取 締 役) 3,900株 | 150株 |
| B 8 | (取 締 役) 3,120株 | (代表取締役専務) — |
| B 9 | (取 締 役) 3,120株 | — |
| B 10 | (取 締 役) 3,120株 | — |
| C 3 | 2,400株 | 150株 |
| B 11 | 780株 | (取 締 役) 150株 |
| B 12 | 50株 | (取 締 役) 150株 |
| (そ の 他) | 26,355株 | |
| 合 計 | 78,000株 { 額 面 500 円 資本金 3,900 万円 } | 3,000株 { 額 面 500 円 資本金 150 万円 } |

(東京木村の役員は昭和50年2月現在、大阪木村の役員は同51年4月現在)

なお、本件初審審問終結時においても、上記株主等一覧表の内容については基本的に

は変更はない。

(4) 人事管理等

イ 人事管理

両社は、異なった就業規則を適用して独自に人事管理を行っており、社員の採用及び新入社員の教育もそれぞれ独自に行っている。また、両社は、昭和50年5月、役員及び管理職の大幅な人事交流を実施したが、それ以前には、ほとんど人事交流がなされたことはなかった。

ロ 賃金等

両社は、それぞれ異なった給与規則及び退職金支給規定を設け、これを適用している。

両社の賃金は本給と基準外給に分かれているが、そのうち本給は、大阪木村では、経験給、職能給、付加給から成っており、他方、東京木村では、経験給と職務給から成っている。また、昇給方法及び手当の金額等も異なっており、賃金体系は同一ではない。

3 A1に対する懲戒解雇について

(1) 組合は昭和44年9月に結成され、同48年の大会で執行部は一新されてA2（以下「A2」という。）が執行委員長に、A1（以下「A1」という。）が副執行委員長に、A3（以下「A3」という。）が書記長にそれぞれ就任し、また、A4（以下「A4」という。）は、その後代議員に選出された。

(2) 昭和49年12月、組合は、同年年末一時金の支給に関し、会社が団体交渉を拒否しているとして大阪府地方労働委員会（以下「大阪地労委」という。）に救済申立てを行った。

(3) 昭和50年3月25日、会社は、同49年年末一時金をめぐる争議行為は就業規則違反であるとして、組合三役を戒告処分にした。

(4) 昭和50年5月30日、組合と会社は、労使関係を正常に回復させることを目的として、「①双方は、労働協約、諸協定、約束を遵守する。②会社は、今後、不当労働行為の誤解を与えるような行為をしないよう処置する。③双方は、諸案解決のため労使協議を基本として行い、そのため事前協議を充分つくすようにする。」との協定（以下「5.30協定」という。）を締結した。

同日、会社は、上記(3)の戒告処分を撤回する等の内容の覚書を組合に交付するとともに、同処分を撤回した。また、組合は、同年6月4日、上記(2)の救済申立てを取り下げた。

(5) 昭和50年6月、会社は販売会議において営業担当者に日々の配送ルート、配送距離、配送軒数などを記載した「運行表」を提出させることにした。これに対し組合は、労働条件の変更、労働強化につながるとして、運行表問題について会社に団体交渉を申し入れた。

同年7月9日、団体交渉が行われ、その席上、会社は「労働条件の変更、配転、査定などに利用しない。今後かかる調査を行うときは、事前に組合と協議して行う」ことを確約したため、組合員は運行表を提出した。

(6) 会社は、昭和50年10月から、従来から作成していた営業日報の代わりに、従業員の職場内教育、営業実態のは握、利益の確保を目的として地区別検討表（以下「検討表」と

いう。)の制度を実施した。

検討表は、各営業地区の担当者ごとに、前月の実績を基礎に毎月の売上目標額を設定し(この目標設定には一応各担当者を参与させる。)、会社において、各月ごとに各営業員の売上数量、売上高を前月と対比して、その目標達成率を表示した一覧表を作成し、これを各担当者に示して、これに基づく実情報告及び今後の対策と意見を記入させるというものである。

同月7日、販売会議の席上、B13部長は、経営政策上、検討表が必要であることを説明し、全員の協力を求めたが、A1は「労働条件の変更、強化につながる。組合と協議のうえ実施すべきだ」と述べた。

同年11月7日、組合の申入れにより検討表について労使協議会が開かれた。しかし、席上会社は、制度の趣旨を強調するとともに労使協議の対象にならないと主張した。これに対して組合は、事前に実施の前提条件について協議することなく業務命令で個々の従業員に検討表の提出を強要することは「5.30協定」に違反するとして、会社に白紙撤回と謝罪を要求した。会社は、組合の要求を拒否し、検討表を提出しない者には就業規則を適用する旨を告げたため、協議は物別れに終わった。

同月11日、会社は、営業会議の席上、「既定方針どおり、50年10月売上分について11月15日を提出期限として実施する。不提出者については業務命令違反として対処する」旨表明した。

組合は、その後も、営業日報は提出するが検討表の提出は留保するとの方針をとり、12月分の提出期限である昭和51年1月16日を経過しても、なお未提出者はA1らを含め30名以上という状況であった。

同年1月19日、会社は、昭和50年10月～12月度の検討表未提出等を理由に、A1ら組合員19名を譴責処分に付した。

昭和51年1月下旬、組合は、会社の検討表提出要求に対して文書で会社に抗議した。

同年2月28日、会社は、検討表未提出を理由に、A3、A4ら25名の組合員に対して1カ月の減給処分を行った。

(7)ところで、会社では、従来従業員が自己の用に供するため会社商品を購入する場合、掛売りが認められており、代金の支払は給料日に給料から控除する扱いになっていた。しかし、昭和50年8月12日ごろから、会社は、同月18日以降経営合理化の一環として掛売りをすべて現金売りに改め、伝票も「掛売り」から「現収」に変更する旨を朝礼及び情報伝達票の回覧により従業員に伝達した。その後も、「現収」伝票を使って後日に代金を支払う従業員もいたが、会社がこれを問題にしたことはなかった。

同年12月6日午後5時10分ごろ、A1は、大阪支店営業部起票係のC4(以下「C4」という。)に「コーヒー豆10キロとリプトン紅茶2缶を買ってかえるから伝票を打ってくれ。いいのがあればスポンジ・ミルクも買う」旨告げて、コーヒー豆と紅茶をそろえた後、2階倉庫からスポンジ・ミルク1台を選び出して営業事務所前付近まで来たところ、B13部長から「これから配達に行くのか」と声をかけられた。

そこで、A1が「自分用を買ってかえる。後日代金を払う」と答えたところ、B13部長は、伝票を確認した結果スポンジ・ミルクの伝票がなかったため、不正に商品を持ち出そうとしたとあってA1を激しく非難し、口論となり、同人は、結局、全商品の購入を

とりやめた。なお、C4は、スポンジ・ミルについては種類も多く商品が特定しないので伝票のタイプ打ちを見合せていたが、B13部長が「伝票を見せろ」と大声で言ったので、そのときあわてて手書きで伝票にスポンジ・ミルの代金等を記入しB13部長に手渡した。

- (8) 会社の一般顧客に対する商品販売の態様には、従来から小口不定期中心の現金売りと大口中心の掛売りがあり、出庫伝票、納品書控、納品書、請求書（兼領収書）、物品受領書の5枚の複写伝票により処理されていた。昭和49年9月の書式改正後は、現金売り伝票としては、納品書控、出庫伝票、入金通知書、入金伝票、領収書（又は物品受領書）が使用されたが、従前と比べて実際上の処理方法に大差はなかった。

A1ら販売課員は、現金売りの分で即日集金した場合は、納品書を持ち帰り入金伝票を切り、後日集金の分については、自分で納品書を保管しておき後日領収証と引換えに集金していた。

また、同人らは、掛売りの場合物品受領書にサインをもらい、入金伝票を発行すれば納品書を破棄した。

取引がキャンセルになった場合は、A1は納品書と請求書を持ち帰り、「破棄」と記入して破棄伝票箱に入れていた。

昭和46年暮から同49年5月末までA1の上司であった販売二課長B14（以下「B14課長」という。）は、2カ月に1回程度担当者別の帳簿をチェックして未収金などをメモし、各担当者に配付した。A1らはメモの内容について全部理由を明らかにしてB14課長に説明していた。

担当者によっては、課長に説明済みなのに入金していないと催促されたりするので、自分で納品書控をチェックして破棄又は訂正をすとかしており、課長も黙認していた。

昭和51年1月14日、B13部長、B15部長らは、A1が同48年2月14日から同50年5月26日の間に集金しているはずなのに伝票、帳簿に入金の記載がないことをとりあげ、同人から事情を聴取した。A1は、金銭出納帳（伝票番号と入金額を記入して集金担当者が提出するもの）を見せてくれと頼んだが、会社は拒否した。

なお、会社は、昭和50年7月の決算期に3カ月以上滞っている売掛金のうち回収不能の分については不良債権として処理したが、A1の集金分を問題にしなかったし、また、未収金については遅いもので約6カ月前の分が問題になる程度で、約3年前の集金を問題にしたことはなかった。

- (9) 会社は、商品の配送その他に用いる営業用車輛について天満石油株式会社天神橋給油所（以下「天満石油」という。）と契約を結び、伝票買いの方法により継続的に給油を受けていた。A1ら従業員も若干の値引きというメリットがあるので、通勤に利用する自己所有車の給油（月約60リットル）に天満石油を利用しており、会社も黙認していた。

個人車の給油の場合、A1は伝票に会社名と個人車の車番を記入しており、その車番でだれの車であるかは明確に区別できた。会社用と個人用の伝票の記入方法は同一であり、A1は天満石油が会社用と個人用を区別しやすいように「個人」と記入していた。しかし、大阪木村の従業員にかわって天満石油の従業員が会社名と車番を記入しておくこともあった。

昭和48年夏ごろから、天満石油からA1あての代金請求が欠落することがあり、同49

年1年間はほとんど同人あての請求がなかったので、同人が天満石油へ問い合わせ、同人は、同49年12月25日に43,296円を支払った。同51年に入って、天満石油の新任担当者から「前任者が、その事務処理に問題があってやめたあと未請求の古い伝票が多く出てきたので請求させてもらう」と言われ、A1は同49年12月分、同50年1月分、同年2月分として総額16,040円を同51年1月20日に支払った。なお、A1は、同50年3月以降、天満石油からの給油を中止している。

昭和51年1月22日、会社のB13部長、B15部長らはA1を呼び出し、同人の個人車の請求書（同48年3月30日から同49年3月30日までの7回分、22,180円）が会社に回っている旨追及したが、A1は、「個人車を営業用に使用したことはない。個人として給油している分についてはその旨顧客名欄に記入している」と述べた。

- (10) 大阪市住之江区南港のグリーン・フェリーも会社の得意先であり、A4が配送を担当し、フェリーの運航の実態から通常午後7時ごろに納品していた。

昭和51年1月28日、A4は、夜の配送時に組合の職場集会があるので、グリーン・フェリーの担当者に事情を話して了解を得たうえ、上司であるA1に昼間の配送を頼んだ。同日、午前9時30分ごろ、A1が配送に行く旨告げて外出しようとしたところ、事情を知らなかったB13部長が「どこへ行くんだ。配送はA4に委せて販売戦略のための地図づくりをやっておればよい」と制止し、振り切って出ようとしたA1を追いかけ、車のキーを渡せと同人のポケットを探ろうとした。結局、A1はグリーン・フェリーへの配送には行かず、B13部長と販売二課長B16が同日午後7時ごろ納品した。

- (11) 会社は、昭和51年2月6日、役員会でA1の懲戒解雇を決定し、同月9日付けで大阪木村の代表取締役社長名の通告書をもって、①商品の不正持出し、②売掛金の着服、③個人車への不正給油、④地区別検討表の未提出、⑤グリーン・フェリー配送に関する虚偽申告を理由にA1を懲戒解雇した。

なお、大阪木村の就業規則においては、次のとおり定められている。

第44条 次の各号の一つに該当する場合は譴責する。

1. ～2. (略)
3. 業務及び勤務に関する処理、報告及び手続を怠り、またこれに虚偽の事実ありたるとき。
4. ～8. (略)
9. 会社の指示、または上長の指図に従って業務の処理をなさないとき。
10. (略)

第45条 次の各号の一つに該当するときは、降格、昇給停止、出勤停止、諭旨解雇、または懲戒解雇に処する。

1. 第8条、第9条及び第44条に該当し、その情状が重いとき。
2. (略)
3. 譴責に処せられたるにもかかわらず、改悛または懲戒に服する意志が認められないとき。
4. 重要な報告、申請を詐りまたは、業務上詐術を用いたるとき。
5. ～6. (略)
7. 会社の許可を受けずに会社の物品を持出し、又は持出そうとしたとき。

8. (略)

(12) A 1 は、上記懲戒解雇につき大阪地方裁判所に地位保全、金員支払の仮処分を申請したところ、昭和52年2月3日、同裁判所は同申請を認容する旨の決定を行った。

なお、上記仮処分申請において会社が同裁判所に提出した書証では、A 1 の横領した売掛金額は13,490円となっている。

4 A 3 及びA 4 に対する懲戒解雇について

会社は、昭和51年6月9日、不良債権不突合報告書、検討表の未提出、職務妨害等を理由にA 3 及びA 4 の兩名を懲戒解雇した。

上記懲戒解雇につき、兩名は大阪地方裁判所に地位保全、金員支払の仮処分を申請し、組合は大阪地労委に救済申立てを行った。これに対し、同裁判所は、昭和52年12月6日、申請を認容する旨を決定し、また、大阪地労委は、同54年11月9日、不当労働行為に当たるとしたため、大阪木村及び東京木村は、当委員会に本件再審査申立てを行った。

なお、A 3 及びA 4 の兩名は、懲戒解雇無効確認等の本案訴訟を同裁判所に提起したが、同裁判所において、①昭和59年10月1日、A 4 は同日付けで会社を退職すること、②同年12月21日、会社はA 3 の懲戒解雇を撤回し、同人は翌60年1月16日から就労すること等を内容とする和解が成立したため、大阪木村及び東京木村は、昭和61年12月5日、兩名に係る本件再審査申立てを取り下げた。

第2 当委員会の判断

会社及び東京木村は、初審命令がA 1 の解雇を不当労働行為に当たると判断し救済を命じたことを不服として再審査を申し立てているので、以下判断する。

1 A 1 に対する懲戒解雇理由の当否について

(1) 会社は、A 1 の次のような行為が就業規則第44条第3号若しくは第9号又は第45条第1号、第3号、第4号若しくは第7号に該当するため、昭和51年2月9日付けで同人を懲戒解雇したものであるから、何ら不当労働行為に当たらないと主張する。

① 昭和50年12月6日、社員買いのルールである現金引換制を守らず、不正に商品を持ち出したこと。

② 昭和48年2月14日から同50年5月26日までの間に総額16,725円の売掛金集金分を着服したこと。

③ 昭和48年3月30日から同49年3月30日までの間に7回にわたり総額22,180円分のガソリンを会社名義でA 1 の個人車に不正に給油したこと。

④ 昭和51年1月19日に戒告処分を受けているにもかかわらず反省のあとがなく、業務命令に違反して検討表を提出しなかったこと。

⑤ 昭和51年1月28日、グリーン・フェリーへの配送は夜間配送であるにもかかわらず、昼間に配送すると虚偽の申告を行い外出しようとしたこと。

(2) イ 上記①のA 1 がルールを守らず、商品を不正に持ち出したとの点についてみるに、なるほど前記第1の3の(7)認定のとおり、会社は、昭和50年8月18日以降社員買については、掛売りをすべて現金売りに改め、伝票も「掛売り」から「現収」に変更しているが、同日以降も後日代金を支払う社員もおり、A 1 もその一員にすぎず、同人以外の者がそれ故に処分された事実もない。また、スポング・ミルの伝票がなかったことについても、同認定のとおり、A 1 が事前にC 4 に「いいのがあればスポング・

ミルも買う」旨告げていたが、商品が特定しないので起票が見合されていたにすぎないことから、伝票がなかったことをもってA 1がスポンジ・ミルを不正に持ち出したとまで断定することはできない。

ロ 上記②の売掛金集金分を着服したとの点についてみるに、前記第1の3の(8)及び(12)の認定によれば、①昭和46年暮から同49年5月末までA 1の上司であったB14課長は、2カ月に1回程度売掛金の未収金などをチェックしていたが、A 1の分について特に問題としていなかったこと、②昭和50年7月決算時に3カ月以上滞っている売掛金のうち回収不能の分については、会社は、不良債権として処理しており、その際にA 1の集金分について特に問題としていないこと、③売掛金の集金が問題とされるまで、会社では未収金については遅いもので約6カ月前の分が問題となる程度で、約3年前の集金を問題にしたことがなかったこと、④A 1に対する事情聴取の際に、同人から確認のため金銭出納帳の提示を要求されたのに、会社はこれを拒否したこと、⑤会社は、着服したとする金額が、本件審問では16,725円であると主張し、他方、大阪地裁における仮処分事件で提出した書証では13,490円としているなど、金額そのものがいまいであること等の諸事実が認められ、これらを総合すると、A 1が売掛金を着服したとの事実は認め難い。

ハ 上記③のガソリンを不正に給油したとの点についてみるに、前記第1の3の(9)認定のとおり、会社がA 1の懲戒解雇の理由としている7回分の給油の伝票には、いずれもA 1のサインのほか同人の個人車の車輛番号が明記されており、同人が「個人」との記載を欠落させたとしても天満石油の事務処理が適切になされたならば、天満石油にとって会社用と個人用の伝票の区別は容易であったはずである。しかしながら、同認定のとおり、昭和48年夏ごろから天満石油に事務処理上の問題もあって、たまたまA 1個人用の伝票が添付された同人あての請求書が会社に回ったものであるから、A 1を一方向的に非難することは当たらない。

さらに、A 1は、同認定によれば、昭和48年夏ごろから同49年暮にかけて同人あての請求がほとんどなかったことから、自ら天満石油に問い合わせをするなどし、同49年12月25日にはそれまでの未払金として43,296円を天満石油に支払っており、また、天満石油の担当者交替後の同51年1月20日に天満石油から請求された同49年12月分、同50年1月分、同年2月分の総額16,040円についても支払っている事実からみれば、本件7回分の代金についても、A 1に不正給油の意図があったとはうかがえず、会社がA 1に実費を弁償させればすむことであったと考えられる。

以上のことから、A 1にも「個人」との記載を欠落させたこと、個人用の代金請求の遅延について確認が充分でなかったこと等の落度は認められるものの、同人が会社名義で同人の個人車に不正給油を行ったということとはできない。

ニ 上記④の業務命令に違反して検討表を提出しなかったとの点についてみるに、前記第1の3の(6)認定のとおり、会社は昭和50年10月7日、販売会議の席上、検討表の実施について説明したが、組合は、検討表の提出が組合員の労働強化につながるの、労使協議のうえ提出させるべきだとして、会社に対して抗議しており、同年11月7日の労使協議会においても、組合は、事前に実施の前提条件について協議することなく業務命令で検討表の提出を要求するのは「5.30協定」に反するとして、会社に白紙撤

回と謝罪を要求したところ、会社は、検討表の趣旨を強調するとともに労使協議の対象とはならないと主張し、さらに、検討表を提出しない者には就業規則を適用する旨回答し、労使協議は物別れに終わっている。

ところで、会社は、「5.30協定」では労働時間短縮、退職金規定の改定等5項目についての事前協議を合意しているのであって、検討表の実施のような会社の専権事項についてまで事前に協議することを合意したものではないと主張する。しかしながら、「5.30協定」については、会社主張のように5項目に限定されていたとは認められず、さらに、組合は、検討表の提出が労働強化につながる恐れがあるとして、事前協議を要求していたものであるから、上記「5.30協定」の趣旨からみて、会社が単に会社の専権事項である等の理由をもってこれに応じないことは当を得ないといふべきである。

上記のとおり、労使協議会は1回開かれたのみで物別れに終わっていることからすれば、組合が協議不十分として検討表の提出を留保する方針をとったとしても、これを非難することは必ずしも当たらない。したがって、このような組合の方針に従いA1が検討表を提出しなかったことをもって、同人に対する懲戒解雇の理由とすることは相当でない。

ホ 上記⑤のグリーン・フェリーへの配送について虚偽の申告を行い外出しようとしたとの点についてみるに、前記第1の3の(10)認定のとおり、昭和51年1月28日、A4は、事前にグリーン・フェリーの担当者の了解を得たうえで、上司のA1に昼間の配送を依頼した事実が認められる。また、A1及びA4が、配送時間を取引先の了解を得たうえで変更したことについて、同人らの上司であるB13部長に報告していなかったため、同部長とA1らの意思の疎通を欠き多少のやりとりが行われたものである。してみると、A1らの行動には、上司への事前の報告を行っていなかったという落度はあるものの、A1が配送について虚偽の申告を行ったとまではいえない。

以上に判断したとおり、会社が主張するA1の懲戒解雇理由のうち、①、②及び③についてはその事実が認められず、④及び⑤については個別にみても、また、これらを全体としてみても懲戒解雇に相当するものとは認め難い。

2 不当労働行為の成否について

昭和48年の大会で組合執行部が一新されてA2、A1、A3ら新執行部になった翌年以降、前記第1の3の(2)から(5)までに認定のとおり、会社と組合との間に労使紛争が生じ、同(6)認定のとおり、同50年10月以降、検討表制度の実施をめぐり労使間に対立状況が続いていた。このような状況の下で、A1に対する本件懲戒解雇が行われたものである。そして、A1の懲戒解雇には、上記に判断したとおり、その理由が乏しいことなどを併せ考えると、会社は、昭和48年以降組合の副執行委員長として活発な活動を行ってきたA1を嫌悪し、同人を会社から排除することによって組合の弱体化を図ろうとしたものと認めざるをえない。よって、これと同一の初審判断は相当である。

3 東京木村の再審査申立てについて

東京木村は、初審命令が、A1の懲戒解雇につき東京木村も使用者に当たるとして、同社にも救済を命じたことを不服として、再審査を申し立てている。

東京木村及び大阪木村の両社は、前記第1の2の(1)認定のとおり、もともと同一企業で、大阪木村はその大阪支店であったが、それぞれ別法人として独立後も、前記第1の2の(2)、

(3)及び(4)認定のとおり、株主、役員の大部分が共通であり、幹部社員については、両社の中で人事交流が行われるなど、両社の間には密接な関係があることは否定できない。しかし、両社では、採用、新入社員教育、入社後の人事管理のいずれもが全く別々に行われており、就業規則、給与規則、退職金支給規定等も異なったものが適用されている。しかも、A1は大阪木村に採用されたものであり、同3の(11)認定のとおり、同人に対する懲戒解雇は、昭和51年2月6日に大阪木村の役員会で決定され、同月9日付けの大阪木村の代表取締役社長名の通告書をもってA1に対し通告されているもので、本件解雇について東京木村が関与したとの疎明はない。これらのことからみて、本件の場合、大阪木村に対して救済を命ずれば足りるものと思料されるので、東京木村に対してまで救済を命ずることの必要性は認められない。

よって初審命令主文を主文のとおり変更した。

以上のとおり、東京木村を被申立人とする救済申立てに関する部分を除き、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

昭和62年1月21日

中央労働委員会
会長 石川 吉右衛門