

三重、昭62不1、平元.3.14

命 令 書

申立人 ニューリンカーン労働組合
同 X

被申立人 パチンコ店ニューリンカーン店主
YことYことY

主 文

- 1 申立人ニューリンカーン労働組合の申立は、却下する。
- 2 被申立人YことYことYは、申立人Xに対して行った昭和62年2月10日付け解雇を取消し、同人を原職に復帰させるとともに、解雇された日から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を支払わなければならない。
- 3 申立人Xのその余の申立は、棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当 事 者

(1) 申立人ニューリンカーン労働組合（以下「組合」という。）は、被申立人YことYことY（以下「Y」という。）の経営するニューリンカーンと称するパチンコ店（以下「店」という。）の従業員6名により昭和62年2月9日に結成された労働組合で、本体申立時の組合員数は必ずしも明確でないが、本件審問終結時には組合委員長Xの1名のみの組合である。
なお、組合は、いかなる上部団体にも属していない。

(2) 申立人X（以下「X」という。）は、店の従業員として昭和61年4月22日から同年7月30日まで勤務し、一度退職したが、同年8月11日に再採用され店のホール担当員として勤務した。

Xは、昭和62年2月9日に開催された組合設立総会で組合委員長に選出された。

(3) Yは、個人でパチンコ業を営み、久居市内及び一志郡三雲町内に各々1店舗のパチンコ店を有しており、それらの店名を久居本店にあっては「リンカーン」三雲支店にあっては「ニューリンカーン」と称している。

Yは、4年程前に病に倒れて以来、病気療養のため家族とともに韓国に居住しており、久居市内の国立病院に受診のため来日した際に店に立寄るが、その頻度は多くて1箇月に1回程度であって、店の実質的経営、管理運営は、支配人であるB1（以下「B1」という。）に委ねている。

店の本件発生の昭和62年2月10日現在の従業員数は、支配人を含め14

名である。

- (4) 申立外 B 1 は「B 1」とも称し、昭和59年から店の支配人として勤務し、人事労務管理、金銭出納、税務処理及びその他統括業務に携わっている。

B 1 から Y に特に連絡を取ったことはなく、店の状況等の報告は Y が来日し連絡があったときないしは Y が来店したときに質問されれば答える程度である。

2 組合結成の経緯

- (1) 店の労働条件は、採用面接時にすべて B 1 が口頭で就職希望者個々に示していたが、昭和61年12月頃から従業員間で B 1 の労務管理に不満の声が出始め、作業終了時刻、休憩時間の確保等の労働条件の改善のためには、労働組合を結成する必要があるとの機運が高まっていた。

労働組合を作ろうという話は、当時店の従業員の 1 人であった C 1 から出されたが、同人は組合結成準備途中で退職したため、実質的な組合結成準備は X を中心として進められ、組合規約、組合参加呼掛け文書、組合結成通知書及び第 1 回団体交渉申入書の文案も X が作成した。

- (2) 昭和62年 1 月 16 日 X は、組合参加を呼掛ける文書を従業員 14 名中使用者側と考えられる店の風俗営業法上の管理者 B 2、支配人である B 1 及び班長の B 3（以下「B 3」という。）の 3 名並びに B 1 の妻、長期欠勤者 1 名、炊事婦 1 名及び清掃員 1 名を除く 7 名に配布し、組合参加を呼掛けた。

- (3) 組合の設立総会は、同年 2 月 9 日午前 10 時から上記(2)で組合参加を呼掛けた 7 名の内 1 名が参加を拒否したが、委任状出席 2 名を含む 6 名が出席し、店の近くのレストラン「にしうら」で開催された。

この設立総会で決議された事項は、すべて X 作成の原案どおりであり、組合役員には、委員長 X、書記長 A 1（以下「A 1」という。）及び会計 A 2 が選出され、組合費は一人一箇月当たり 500 円が徴収されることとなり、その他組合規約の承認及び第 1 回団体交渉申入れの承認がなされた。

- (4) 同日午後、X と A 1 の両名が松阪郵便局に赴き組合結成通知書及び第 1 回団体交渉申入書を 2 通の配達証明郵便に区分し、一志郡三雲町小舟江 135-1 Y 宛に送付した。上記 2 通の郵便物は、同月 10 日店に配達された。なお、組合結成通知書は松阪郵便局長の内容証明を受けたものであった。

この時に送付された第一回団体交渉申入書に記載されていた交渉要求事項は、三六協定に関する件、賃金台帳に関する件及びその他の件であり、組合結成通知書においても三六協定を早急に結びたい旨及び賃金台帳の閲覧を望んでいる旨記載されていた。

3 昭和62年 2 月 10 日の状況

- (1) 店の勤務時間は、「早番」と「遅番」と呼ばれる 2 つの形態があり、平日における早番の場合は、午前 9 時 20 分から午後 1 時まで作業に従事し、

4時間休憩後、午後5時から午後11時まで作業に就くものであり、遅番の場合は、午後1時から午後5時まで作業に従事し、30分間休憩後、午後5時30分から午後11時まで作業に就くものである。又午後7時以降には早番、遅番ともに交替で30分間の休憩が認められている。

2月10日のXの勤務は「早番」に当っており、午後は店の2階にある寮で仮眠を取っていたが、午後3時頃B1の呼出しを受け同階にある事務所に赴いた。

- (2) B1がXを呼びつけたのは、Xらが上記2の(4)でY宛に送付した郵便物を受け取り、その差出人名が「組合委員長X」となっていたことで、組合が既に結成されていることを知ったためであった。

この時、B1はA1もX同様事務所に呼んでおり、Xが入室したときA1も在室していた。

B1はXが事務所に入ると直ちに、郵送された封筒をかざしながら「これは何じゃ。こんなことが出来ると思うか。すぐに出て行け。これは解雇の宣言じゃ。」と大声でXに解雇を言い渡した。

更に組合員の名前を言うよう詰問したが、Xは「答える必要はない。店を辞める気もない。」とこれらを拒否し、事務所を出て寮の自室に戻った。

なお、組合員名の詰問は、A1に対してもなされたが、A1もこれに答えなかった。

- (3) B1は、Xに解雇を言い渡すと同時にA1に対し、組合加入の有無を確認した後、「組合をこれからもやる気か。辞めるな。ええな。」と大声で怒鳴りつけた。

更に、Xが事務所を出て行った後、A1に「何でそういうことをやるのなら、前もって言ってくれなかったのか。」となじり、A1を信用して仕事を任せていたにもかかわらず、事前の相談もなく組合結成したことを非難した。

- (4) B1は、寮の自室に戻ったXを再び事務所に呼びつけ、1月分給料と2月1日から同月10日までの給料及び各々の給料支払明細書を差出し、同支払明細書の控に受領印を押すよう指示した。

Xは、命じられるまま受領印を押しこれらの給料等を受け取ったが、解雇したための給料清算であると判断し、B1に「不当解雇だ。必ず撤回させる。」と言い残し、寮の自室に戻った。

給料受領の際にXが使用した印鑑は、他の従業員と同様に以前からB1に預けてあったものであるが、給料とともにXに返還された。

- (5) 店には、給料前払制度があり、従業員が1回最高2万円（既就労分給料残高が2万円未満の場合は全額）を限度とし且つ1箇月間に4回を限度として、概ね店の定休日である月曜日の前日に店から給料の前借が出来るというものであり、通常事務員であるA1を通じて前借の申し込みを行い、B1がこれを承認し、A1を経て支払われる制度である。

Xは、1月には3回6万円の前借をしており、2月については既に2月8日にA1を通じて2万円の前借をしていたため、この日給料として受け取った金額は、1月分76,000円と2月1日から9日までの定休日2日分を除いた7日間と2月10日午前中の4時間分34,615円から前借分20,000円を控除した14,615円の合計90,615円であった。

なお、店の給料支払日は毎月末締め切り翌月10日支払であり、Xの昭和61年11月からの給料内訳は次のとおりである。

(単位 円)

	支給額			控除額		差引支給額
	基本給	皆勤手当	特別手当	所得税	前払金	
昭和61年11月分	120,000	10,000	6,000	5,870	60,000	70,130
昭和61年12月分	120,000	10,000	0	5,440	60,000	64,560
昭和62年1月分	120,000	10,000	6,000	0	60,000	76,000
2月1日～10日分	34,615	0	0	0	20,000	14,615

*特別手当とは、報奨金あるいは奨励金を意味する。

- (6) 店では、従業員を採用する際にB1が就職希望者を面接し、働く意思と期間を確認して採用の決定を行っているが、採用時に履歴書を持参しない者には、後日提出するように指示し、氏名、住所、生年月日を聴取している。

Xについても、最初の採用時である昭和61年4月22日にB1が面接しているが、履歴書を持参していなかったため、それらを聴取し昭和62年4月又は昭和63年4月まで勤務する者として即日採用し、後日履歴書を提出するよう指示した。

この時、XはB1の求めに応じて住所を書いて提出しているが、その時の住所はXの当時の住民登録地である四日市市であった。

- (7) 採用時に履歴書を持参せず採用後もこれを提出しない者は、ほとんどの場合3箇月程度で辞めていく。しかし、店では3箇月以上の勤務になる者には履歴書の提出を求めている。

B1はXについても履歴書の提出を再三求めていたが、Xは就職した昭和61年4月22日以来、同年7月31日から同年8月10日までの退職期間はあるものの、昭和62年2月10日までの9箇月余の間、結果的には履歴書を提出しないままに勤務を続けていた。

- (8) Xは、三雲町に転入届をしていないにもかかわらず、B1に対し住所は同町にあると言っていたので、B1はXの昭和61年分所得税源泉徴収簿の住所欄に寮の住所を記載し、関係書類を三雲町役場に提出した。

ところが、同役場ではXの住民登録がなされていないことを理由にこれが受理されず、B1はXの住民登録地へ送付又は持参するよう指示されていた。

- (9) B1は、上記(4)で給料を受領し、寮の自室に戻っていたXを再び事務

所に呼びつけ、上記(8)で受理されなかったXの源泉徴収簿の件もあったので、Xの住所について尋ねるとともに「履歴書と誓約書を出せ。そうしたらもう一度使ってやろう。」と告げ誓約書の用紙をXに手渡し、履歴書とともに提出するようXに要求した。

Xは渡された誓約書の提出を拒否し、用紙をB1に返却した。

B1は受け取りを拒否された誓約書を「気が向いたら書いてこい。」と言って再度Xに渡したため、結局Xは、誓約書用紙を受け取り、午後4時頃事務所を出た。

- (10) Xは、B1に呼び出された際何度も寮の部屋を明けるよう要求され、その都度これを拒否してきたが、上記(9)で事務所を出た後、店外側の公衆電話から津労働基準監督署(以下「監督署」という。)、久居警察署(以下「警察」という。)及び津地方法務局松阪支局に自らの窮状を訴え救済を求めるべく電話した。

Xの救済の求めに応じた警察は、店に電話で事情を尋ねたうえ話合いで解決するよう助言を与えた。

これらのことは午後4時から午後5時頃までの間になされている。

- (11) Xは上記(10)の電話後、寮の自室に戻っていたが、午後5時過ぎになって、B1とB3がXの部屋へ来て、B3が部屋に上がり込み部屋北側の窓をすべて開放した。

Xは、B3に「部屋は、このままにしておいて下さい。」と言って荷物を半分残したまま部屋を出た。

- (12) A1は、普段外出する時にあまり荷物を持って出たことのないXが私服でかなり大きなバックを持っていることから店を辞めさせられて出て行くのではないかと思ったが、Xが「必ず帰って来る。」と言ったので「必ず帰って来て欲しい。」と答えた。

その後Xは昭和62年3月上旬に至るまで店には何の連絡もしていない。

なお、翌日頃A1が出勤簿を整理するためB1に「Xの2月10日は、どのように記載しておけばよろしいですか。」と尋ねたところB1は「Xは退職や。」と答えた。

A1は、その頃Xの出勤簿の2月10日欄に「退職」と記載した。

4 昭和62年2月11日以降の状況

- (1) 昭和62年2月12日Xは監督署を訪れ、店を告訴したい旨申し出たが、監督署で和解の仲介をするから暫く待ってみたらどうかとの趣旨の指導があったので、Xは監督署の返事を待つことにした。

同月16日その結果をXが監督署からの電話で聞いたところでは、店はXを解雇していないと言っており、Yが国内にいないからもう暫く待つようにとの内容であった。

- (2) Xが上記(1)の結果を監督署から聞き再度調査の依頼をしたので、監督署は同月24日に店に出向き事情聴取を行った。

監督署の調査に対する店の対応は、次のとおりであった。

ア 監督署の話の内容が、Xが解雇されたから解雇を撤回して復職させて欲しい旨の申出をしているとのことであったため、B1は監督署に対し、Xは誓約書と履歴書を書いて来ると言って出て行った者であるので、それらを持って来ればそのままの職であるから復職という考え方は出来ないし、解雇していないからその撤回もないとの旨を回答した。

イ 監督署に出勤簿の提示を求められたB1は、上記3の(12)で、Xの2月10日の出勤簿欄が「退職」と記載されていることを1階事務所でA1から聞き、A1に「退職」を「早退」に訂正するよう命じ、「午後早退」と書き直した出勤簿を2階事務所で監督署に提示した。

ウ B1とB3は、監督署に「Xにこちらも連絡したいから、電話番号を教えてください。」と尋ねたところ、Xの了解がないと教えられない旨の回答があったので「一度それを尋ねておいて下さい。」と依頼した。

これを受けて監督署が、Xの了解をえたうえで店にXとの連絡先を伝えることとなった。

この他に監督署は、店の従業員5名程度から勤務時間等の事情聴取を行って帰った。

(3) B1は、監督署の調査があった2月24日のうちに監督署からXに調査結果が連絡されているはずであると考え、翌25日の午前11時頃までXからの連絡を待ったが、何の連絡もなかったため2月24日付けでXを長期無断欠勤者として「無届退職扱」にすることを決定し、A1にXを退職扱いとするよう指示し、A1が出勤簿に「退職」と記入した。

(4) XがYを労働基準法違反で告訴した昭和62年2月27日又はその翌日の28日に上記(2)ウで依頼してあったXの連絡先について監督署からB1に連絡があり、Xへの連絡はXの知人であるC2（以下「C2」という。）を通じて行われることになっていることを知ったB1は、「B1」の名前でC2宅に電話し、Xに連絡するよう伝言を依頼したが、Xには「B1」とB1が同一人であるとの認識がなかったため、Xから店への連絡はしなかった。

その後同年3月上旬にB1に命じられたB3がC2に電話したことから、Xは「B1」とB1が同一人であることを知り、1日又は2日後、B1に2月10日以後始めて電話連絡した。

(5) 昭和62年2月10日以降に従業員の退職が相次ぎ、組合員にあってもA3は出向先に帰店し、その他の者も順次退職し同年9月22日にA1が店を去るに至り、ついに組合員はXただ一人となった。

第2 判 断

1 当事者の主張

申立人らは、

- ① 作業終了後の時間又は休日を利用して、Xが中心となって、店従業員

に労働組合への参加を呼掛け、組合規約を作成し、組合設立総会を開催して組合を結成し、三六協定の締結及び賃金台帳の閲覧要請に関する団体交渉の申入れを行ったものであり、これらの活動及び活動内容は正当なものであって、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に該当する「労働組合の正当な行為」である。

- ② 組合結成通知書及び第1回団体交渉申入書を受け取っているにもかかわらず、Yはその事実を明らかにせず、支配人B1はその内容を知らず趣旨も不明で団体交渉の申入れはないと主張して組合の存在を否定し、団体交渉申入れの事実を否定している。
- ③ 昭和62年2月10日午後3時頃からB1がXを呼びつけ、Xが組合を結成し、団体交渉の申入れをしたことを理由に解雇を宣言し、給料を清算したうえ、履歴書及び保証人2名を必要とする誓約書の提出と他店勤務の条件を受け入れれば再採用する旨発言したこと及び解雇と条件付再採用を拒否したXに寮の明渡し、制服の返還を要求し、更に警察の助言をも無視してXの部屋北側の窓を開放し追い立てたこと及びA1に組合脱退を強要し、その他の組合員にも組合脱退を約束させたこと並びに同月24日に行われた監督署の和解の仲介を受け入れずXを退職扱いにした。
- ④ 上記一連のYの行為は、Yの不当労働行為意思に基づくものであって、このことは労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、Xの解雇を取消し、原職復帰、遡及賃金の支払い、組合員に対する脱退強要による支配介入の中止、陳謝文の掲示を求めた。

これに対して被申立人は、

- ① 昭和62年2月10日の件は、Xの住所（住民届）がはっきりしていなかったこともあり組合結成の機会にお互いの責任の所在を明確にするために未提出となっている履歴書と誓約書の提出を求め、更に午後5時以降の勤務に就くよう話し合ったものであって、Xがこれを拒否し保証人を頼むために外出したもので寮の明渡し、制服の返還を命じたものではなく、又賃金の支払についてはXの前借の申出によるもので賃金残高が2万円に満たないため、店の規定に従い全額を支払ったものであって、解雇の意思表示はなく、退職のための精算もしていないこと及びA1をはじめ他の従業員にも組合脱退を強要していないこと並びに同月24日に至っても依然としてXの行方が知れなかったのでやむなく同日付けで退職扱いにしたものである。
- ② Xの一連の行為は、自分の経験から組合を作れば会社側が金で解決するとA1及びA2に吹聴していたことや、又、B1と話し合った直後に監督官庁に電話する手際の良さから組合結成にかこつけて金銭をせしめようと意図した行為であり不純な動機によりなされたものであり、正当な組合活動であるとは言えない。
- ③ 以上のように、被申立人は、申立人らに対し不利益な取扱い、組合に対する支配介入等の不当労働行為を行っておらず、その意思もなく、申

立人らの行為は②のように不純な動機によるものであるとして棄却を求めた。

2 判 断

- (1) 申立人らは、組合準備活動から団体交渉申入れに至る一連の行為は、労組法第7条第1号に該当する「労働組合の正当な行為」とであると主張する。

これに対し被申立人は、Xの一連の行為は、Xが組合結成にかこつけて金銭的利得を意図した行為であると主張する。

よって以下判断する。

前記第1の2(1)ないし(3)の如く、組合結成に至る経過は、B1の労務管理に対する従業員間の不満に端を発し、Xが中心となって組合参加を呼掛ける文書、組合規約、組合結成通知書及び団体交渉申入書が作成されて昭和62年1月16日に組合加入の勧誘が行われ、同年2月9日に組合設立総会が店従業員6名の出席により開催された。

およそ労働組合は、労働者の利益一般と労働条件の維持、向上を図ることを第1の目的として自主的に組織される労働者の団体であり、その設立、内部構成、活動等すべてが労働者の自由に委ねられている。従って、店の従業員6名が自主的に集まり、設立総会を開催したうえ、組合規約及び組合費の徴収を承認し、組合役員を選出したことによって、組合は法律上有効に成立していたものと認められる。更に前記第1の2(4)のとおりYに送付された団体交渉申入書に記載された交渉事項は三六協定に関する件、賃金台帳に関する件であり、交渉の要旨は組合結成通知書により、三六協定の締結と賃金台帳の閲覧であることが明示されている。

これらの事項が労働組合の基本目的を達成するためのものであることは疑いの余地のないところである。

Yは、Xが「組合を作れば会社側が金を出して解決する。」と発言したとし、そのことをとらえて、Xの意図が組合結成にかこつけて金銭的利得を得ようとしたものであると主張し、XがB1との話し合い後直ちに監督官庁に電話している手際の良さをその根拠の一つとしているが、単に監督官庁に電話していることが、不審な行動とは言えず、又Xの前記発言はYの昭和62年5月18日付け提出書証(乙第2号証)の中でA1が陳述したものであるが、前記A1の陳述はたやすく信用できず他にXの意図を認めるに足る疎明はない。また、その後同年8月18日の審問でA1自身が、組合結成のきっかけは「何か労使関係が良くなるという方向になるんじゃないか。」と考えていた旨証言していることから、Xの個人的意図は認定し難い。仮にXに被申立人主張のような個人的意図があったとしても、組合はそのような個人的意図とはかかわりなく結成され、組合の決議により組合の意思として団体交渉の申入れがなされたものであると認定するのを相当とし、これらの行為は、労組法第7条第1号の

「労働組合の正当な行為」であると認められる。

- (2) ここで、支配人B1の地位について考察すると、不当労働行為制度における使用者は、個人企業の場合にあっても労働契約上の雇主たる個人に限られるものではなく、労働者の団結権等の侵害を排除するという本制度の目的から、労働関係上の労働者の諸利益に対し実質的影響ないし支配力を及ぼし得る地位にある者もまた使用者に当たると解すべく、使用者の利益を代表し、使用者と同一視される監督的被用者の行為は、その地位にあるが故に、又はその地位を利用しての職務上従業員に対して行った行為である限り使用者の意思を実現させるべくなした使用者の行為とみなすべきである。

前記第1の1(3)及び(4)によれば、Yは4年程前から韓国に居住し、多くても月に1回程度来店するのみで、B1に店の人事労務管理、金銭出納、税務処理等を任せており、店の状況報告も来日した際に何らかの連絡をとったとき又は来店したときに受けるのみで、特にB1に定期的な報告、連絡を義務付けておらず、店の経営、管理運営のほとんどすべての権限をB1に委ねていると認められることから、B1はYの利益を代表し、他の従業員からYと同一視される監督的被用者であると解される。

- (3) 申立人らは、B1は、X及びA1が郵送した組合結成通知書及び第1回団体交渉申入書を受け取っているにもかかわらず、組合の存在を否定し、団体交渉申入れを拒否し、組合員に対する脱退強要及び不当解雇による支配介入をなしている。このことはYに不当労働行為意思があったと言わざるを得ないと主張する。

これに対しB1は、受け取った郵便物の中身を見ていないからその内容を知らず組合の内容も趣旨も不明であり、団体交渉の申入れはないと主張する。

よって以下判断する。

前記第1の2(4)及び同3の認定事項から、昭和62年2月10日午後、B1は、Xらの送付した郵便物を受け取り、組合が結成されたことを知り、直ちにXらと呼びつけ、Xに対し解雇を言い渡し、2月分給料を清算し、通常は要求していない履歴書及び誓約書の提出が再雇用の条件であることを告げ、同時に寮を明けようとする等の不利な取扱いを行い、A1に対しては組合脱退の強要をするに及んだ。

B1はYの監督的被用者であり、仮に受け取った郵便物をXの前では開封しなくとも、その場におけるB1の前記認定の言動からみればB1は少なくとも組合結成がなされていることを知っていたものと認められる。

これらの事情を勘案すれば、組合の存在を否認し、2月10日、B1はYの監督的被用者として後述(4)の判断のとおりXに対し不利益取扱いを行い、A1に対する脱退強要による組合への支配介入を行うことによって

組合の団結権を侵害するYの不当労働行為意思を実現せしめたものであることが認められ、B1の行為の帰責者として、Yに不当労働行為意思のあることが認められる。

- (4) 申立人らは、B1のXに対する昭和62年2月10日の解雇宣言から同月24日の無届退職扱いに至る一連の行為は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当すると主張する。

これに対しYは、Xを解雇したのではなく、2月10日から同月24日まで無断欠勤が続いたため無届退職扱いにしたと主張する。

よって以下判断する。

- ア① 組合結成当時、店において長期にわたる雇用に該当する従業員はB2、B1、B3らの監督的立場の人間とB1の妻を除けばホール担当者のC3（非組合員）とX及び事務員のA1の3名であった。

Xの仕事に対する評価は、B3の証言によれば、立ち話が若干多いものの、与えられたことは十分にこなしているものであるとされており、また、前記第1の3(5)の表にもあるように昭和61年11月、昭和62年1月と特別手当も支給されており、特に問題なく勤務してきていることもあって、B1はXを今後も長期にわたり雇用する意図をもっていたのであり、この3名については将来にわたって雇用を継続させる予定であったことが認められる。

- ② しかるに、B1は、2月10日、突然に内容証明による郵便が送付され店に組合が結成されたことを知り、その組合活動の中心的役割をXが果たしており、A1も参加していることを知ると、前記第1の3(3)で認定した如くA1を非難し、事前に何の相談もなく秘密裏に組合が結成され自己のX及びA1との信頼関係を著しく傷つけられたものと考え、中心人物であるXを敵視し、組合を嫌悪するあまり激昂し、店からXを排除し、ひいては組合の消滅を図るべく、Xには解雇を言い渡し、A1に対しては組合脱退を要求したものと認められる。

- イ 2月10日は店の1月分給料支払日であり、1月分給料はこの日に支払われるものであるが、2月分については3月10日に支払われるべきものであるのにXについては前記第1の3(5)で認定した如く2月10日に既就労分全額の14,615円が支払われているのでこの点について判断する。

- ① 前記第1の3(5)で認定した如く、通常「前借」はA1を通じて行われることになっているものであり、Xはほぼ毎月のように前借をしており、その手続は十分に承知している。

仮にXがB1に直接前借を申出たとしても、Xの雇用継続を前提とするならば、B1が手続の例外として給料日に直ちに直接給料とともに支払わなければならないとする理由がない。

- ② しかも、Xは前記1の3(5)の如く2月8日に2万円の前借をし

ており、翌々日の10日には1月分給料として7万6千円の支払いを受けるのであるから、XがB1に給料支払日に殊更前借を申し出る特段の理由は認められない。

③ 更に、B1は、前記第1の3(4)の如く給料支払と同時に他の従業員の印鑑と同様にB1が預かっていたXの印鑑をXにのみ返却している。

④ B1は、給料支払明細書に決算と記載してあることについて、「決算」は継続勤務を条件とし、「精算」は他の商店との個人的な貸借関係をも調べ清算し、領収書とともに渡すときに用いている旨証言しているが、Xと他の商店との貸借関係は、Xの個人的な問題であり、個人の貸借関係を調べて清算していないことが継続勤務に直ちにつながるものとは思えず、この件に関しての決算の表示が継続勤務を意味していると言う理由に乏しい。従ってB1は、Xを解雇する意図を持ってすべての賃金を清算したものと認めるほかない。

ウ B1が監督署の事情聴取に対し説明したことは、Xに履歴書及び誓約書の提出を要求した行為は一見これらの提出という条件を充足すれば解雇の言渡しを撤回し、雇用を継続させるとの意思表示であるとも考えられる。

しかしながら前記第1の3(6)及び(7)で認定の如く、B1が従前Xに履歴書の提出を再三求めていたことが事実であるとしても、Xがこれを提出しないまま9箇月余を勤務し、特に問題は生じていなかったことが認められる。

また、所得税源泉徴収簿の住所についても、Xが寮住所を示していた事実があったにしても、記載すべき住所が住民票所在の住所であることを説示すれば足りるものである。にもかかわらずB1は、組合結成を知るや履歴書の提出に併せて過去に一度も求めたこともなく、しかもB1が採用時に「不審な者には保証人をもらってます。」と証言している保証人付きの誓約書の提出を求め、前記第1の3(9)のとおりこれらの提出が再雇用の条件であるとしている。

これらの諸事情と上記2判断の(4)のア及びイ並びに組合結成をB1が知った当日に殊更履歴書と誓約書の提出を求めたことを考え併せれば、B1は、組合を結成し委員長となったXを不審者と決めつけ、組合を嫌悪し、保証人となるべき者がいないと推測できるXに保証人を要求すれば、Xが再雇用の条件を満たすことができず困惑するであろうことをあえて行ったものであると認められる。

エ 前記第1の3(11)で認定した如く、XはB3に部屋北側の窓を開放されたのを契機に荷物を半分残したまま部屋を出た。

この点についてYは、Xが保証人を頼むために外出したと主張し、B1は、Xが履歴書と誓約書を書いて来ると言って出掛けた旨証言している。

Xが一度は誓約書の提出を拒んだとしても、結果的にはこれを受領し、B1が「気が向いたら書いて来い。」と言っていることもあり、提出の可能性もないわけではないのであるから、直ちに部屋を追い出すべき理由があるとは考え難い。しかしながら、Xは結果的には誓約書を受け取っているものの、保証人となるべき者がおらず、前記第1の3(10)認定の如く監督官庁に救済を求めているのであり、厳寒の2月の午後5時過ぎに履歴書及び誓約書を書くために保証人の目処もなく外出したとは考え難い。

いずれにしても、誓約書の提出命令同様に、組合委員長であるXに対し、一時的にせよ部屋を取り上げたことは、Xの解雇を実現し、ひいては組合に打撃を与えるためになされたもので組合嫌悪の意思から行われた一連の行為の一つであると認められる。

オ 監督署がXからYを告訴したい旨の申出を受け、店を訪れ和解の仲介ないし事情聴取を行った状況とそれに対するB1の対応は前記第1の4(2)で認定したとおり、①Xが解雇されたから解雇を撤回して復職させて欲しいと申出しているとの監督署の説明に対し、B1は、Xが履歴書と誓約書を提出すればそのまま在職できる旨の回答をしていること、②2月10日付けで退職となっていたXの出勤簿を「午後早退」に訂正したうえで監督署に提示していること、③B1及びB3が、Xに連絡を取るためその連絡先を尋ね、これに対し監督署が本人の了解を得たのちに連絡方法を教えることとなったことが認められる。

にもかかわらず、B1は、前記第1の4(3)で認定したとおり、監督署の調査のあった翌日25日午前11時頃にXの長期無断欠勤を理由に無届退職であるとの決定をしている。

B1はその理由について、監督署の調査のあった24日のうちに、その調査結果がXに達しているものと解釈し、翌25日の午前中まで待ってもXから何らの連絡もなかったため、同日午前11時頃にXの退職を決定し、24日付けで無届退職扱いとしたと述べている。

しかし、Yが本件において新聞の求人広告で疎明したようにパチンコ店は慢性的人材不足に悩んでおり、Xがかつては店のホール経験者であり、Xを長期雇用の従業員として処遇しようとしていた経過があること、監督署の調査に際し、解雇されたから解雇を撤回して復職させて欲しい旨のXの申出があることの説明を受け、これに対し、B1はXが履歴書と誓約書を提出すればそのまま在職できる旨の回答をし、且つXの連絡先を尋ねており、監督署からのその連絡先等の返答を待つべき事情にあったのに、これを待たずにその翌日に退職を決定していることを考慮すれば、Xが15日間欠勤しているとしても解雇の効力について問題となっているのであるからその経過をみるべきであって、これはあまりにも早く形式的な退職決定であると言わざるを得ず、2月25日にXの15日間の無断欠勤を理由に無届退職の決定をしたことの

合理的理由を見い出すことができず、同日の無届退職決定は、2月10日の不当解雇を糊塗する方便としてなされたものと認めるほかなく、解雇又は退職の法的な効力を有するものではない。

以上のアからオの諸状況を総合すれば、本件における2月10日のXに解雇を言い渡してから2月25日のXの退職の決定に至るB1の一連の行為は、組合の存在を嫌い、組合を店から排除する意図を持って、A1に対し組合脱退を強要するとともに組合の中心人物であるXを解雇したものにほかならず、Xに対する2月10日の解雇を2月25日の退職決定によって置き換え、単に合理的外形を装わしめたものと認めるを相当とし、労組法第7条第1号の不利益取扱及び同条第3号の支配介入に当る不当労働行為であると言わなければならない。

(5) 前記第1の1(1)のとおり組合は、本件の結審時においてXただ1名のみの組合となっている。

そこで1名のみが組合員となった組合が、不当労働行為救済を求める当事者適格を有しているかについて以下判断する。

およそ組合が、不当労働行為救済申立として労組法の救済を受けるためには、同法第5条第1項の規定に基づき先ず同法第2条の規定に適合している必要がある。

労組法第2条は労組法上の労働組合であるためには、労働組合としてあるべき目的を達成するために組織する「団体又はその連合団体」であることを要請しており一度成立した労働組合が団体として存続するためには当該労働組合において複数の労働者の結合が存続していなければならないのは言うまでもない。

しかし、使用者の支配介入行為によって組合員が脱退し、結果として組合員が一人を残すのみとなったとしても、かかる一人組合が残存組合員一人となって以来日も浅くなお現に組合活動を行い、脱退組合員の復帰又は新規組合員獲得の可能性が消滅したと認められない場合にあっては、当該一人組合はなお労働組合として扱われるべきである。

しかしながら、本件においては、前記第1の4(5)で認定した如く、昭和62年2月10日以後に組合員の脱退が相次ぎ同年9月22日にA1が店を去るに至り、ついには組合員はXただ一人となっている。

その間及び一人組合となって以降においても本件申立に係る審査が係属中であること以外には、Xの解雇問題を始めとし何らの件に関しても組合として交渉を持つことなく又団体交渉の申入れもなされておらず、且つ、その他組合活動と認められる事実もないことから今なお組合活動が継続しているとは認め難く、又組合員の新規加入者獲得のための努力がなされた形跡もない。

更に退職した組合員について現在特に紛議が生じていると認められる事実もないことから元組合員が原職に復帰する蓋然性は乏しく、又、組合員の資格要件が店従業員とされていることから、なおさら脱退組合

員が組合に復帰する可能性はないと認められる。

これらの状況から組合は少なくともA1が店を去った9月22日以後は、その組合員がX一人となったことにより、組合員が複数でなければならぬとする団体性の要件を欠き、労働組合としての実体を失い消滅したものと認めるのを相当とする。

第3 救済の内容について

組合及びXは、Xになした解雇を取消し、同人を原職に復帰せしめ、原職復帰までの間の賃金相当額の遡及支払を求めるとともに組合員に対する脱退強要を行い組合に支配介入する行為を直ちに中止することとの救済に併せて陳謝文の掲示を求めている。

しかしながら、申立組合は、前記第2の2(5)のとおり労組法による救済を受ける資格要件を具備していないことから、組合にかかる救済申立はこれを却下することとする。

そこでXの救済申立については主文2のとおり命じるのが相当であり、且つ、これをもって足りる。

その余の請求は棄却することとする。

第4 法律上の根拠

よって、組合に対しては労組法第5条第1項本文及び労働委員会規則第34条、Xに対しては労組法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

平成元年3月14日

三重県地方労働委員会
会長 加藤平三 ㊟