

神奈川、昭63不2、平2.1.18

命 令 書

申 立 人 総評全国一般労働組合神奈川地方本部

被申立人 武松商事株式会社

主 文

- 1 被申立人は、次の措置を含め申立人組合員A1に対する昭和62年10月9日付けの解雇がなかったものと同様の状態に回復させなければならない。
 - (1) 原職又は原職相当職に復帰させること。
 - (2) 解雇の翌日から復帰までの間、同人が受けるはずであった賃金相当額に年5分相当額を加算して支払うこと。
- 2 被申立人は、本命令交付後速やかに下記誓約書を、申立人に手交しなければならない。

誓 約 書

当社が昭和62年10月9日付けで貴組合員を解雇したことは、神奈川県地方労働委員会により労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると認定されました。

当社は、再びこのような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

年 月 日

総評全国一般労働組合神奈川地方本部

執行委員長 A2 殿

武松商事株式会社

代表取締役 B1

理 由

第1 認定した事実

1 当 事 者

- (1) 被申立人武松商事株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に所在し、一般廃棄物及び産業廃棄物の収集・運搬業務や貨物自動車運送事業などを業とする資本金7,000万円の株式会社であり、川崎市と横須賀市に支店を、横浜市金沢区幸浦及び磯子区磯子に営業所などを有しており、従業員数は約100名である。
- (2) 申立人総評全国一般労働組合神奈川地方本部（以下「組合」という。）は、主に県下の中小企業に働く者で構成され、本件救済申立て時の組合員数は約2,000名である。

組合の横浜地域支部には、横浜地域でし尿・浄化槽の清掃、一般廃棄物・産業廃棄物の処理などを業とする企業に働く者で構成されている横

浜環境分会が存在する。

2 本件解雇に至るまでの経緯

(1) A 1 (以下「A 1」という。)は、昭和57年7月29日交通事故に遭遇し、当時勤務していた京浜船舶企業株式会社を約1年間休職していたところ、同人の解雇問題が発生したため、昭和58年7月30日、同人は組合に加入した。同問題は、当委員会のあっせんにより、同年11月10日、A 1が同月30日付けで円満退職することなどの内容で解決した。

(2) 昭和59年2月下旬ころ、A 1は新聞広告の採用募集に応じ、会社の面接を受け、採用された。なお、面接したB 2取締役は「うちの会社は、労働組合に入っている者は使わない」旨述べたため、同人は申立人の組合員であることを明らかにしなかった。

A 1は、同年3月1日、会社の磯子営業所に配属され、横浜市環境事業局北部工場で処理された残灰を横浜市瀬谷区神明台の処分地に運搬する業務を担当することになった。

(3) 同年8月末ころ、A 1の同僚のAは、組合の横浜地域支部横浜環境分会加藤商店班の組合員から、横浜市のゴミ処理料金の値上げ反対と組合加入を訴えた内容のビラ配布を依頼された。Aは、そのビラの半分くらいを配布し、残りをA 1に配布するよう依頼した。A 1は、そのビラを上記神明台の処分地において会社の下請会社である佐川商事の従業員などに配布した。

同日夕方、Aは、会社の社長に呼び付けられ、組合加入の有無を詰問され、「組合に入っていないなら、組合員ではないという証明書をもって来てほしい」旨言われた。A 1は、この件でAに上記横浜環境分会のA 3分会長を紹介した。Aは、同分会長に相談したが、数日後、会社から紹介された同業の丸喜商会に移ることに同意し、会社を退職した。

(4) 昭和60年4月、会社は、A 1を下請会社の従業員を含めた作業グループの班長に任命した。

同年9月から昭和61年8月まで、A 1は、職場の同僚数名と月1回くらいの割合で飲み会を持つようになっていたが、同飲み会及び昭和62年1月の新年会の会合の場において、会社の残業問題などの労働条件を話題とし、労働組合の必要性についての話をした。ただし、その時はまだ労働組合結成の具体的な協議をするまでには至らなかった。

(5) 昭和62年3月下旬ころ、会社の下請である春秋商事株式会社の従業員のBが産業廃棄物運搬車両に一般廃棄物と表示して前記北部工場に来たのを横浜市の職員に見とがめられ、帰社させられた。

翌日、Bが春秋商事株式会社を退職させられたことを同社の従業員から聞いたA 1は、Bに組合の横浜地域支部のA 4書記長を紹介した。

(6) 同年4月25日、会社は、A 1に対し、前記北部工場での立ち小便行為を理由に神奈川下水処理場における汚泥運搬の仕事への配置換えを命じ、班長職を外した。

(7) 同年5月中旬ころ、A1のロッカー内の私物が何者かによって外に放り出される事件があった。

また、同年7月中旬ころ、A1の担当車両のテールランプが何者かによって取られる事件があった。同人は、B3磯子営業所長（以下「B3所長」という。）に、この件は同僚であるCらの行為であると思われる旨を申し出たが、所長は取り合わなかった。同じく、同年8月中旬ころ、A1とCとの間にCの金属バットがロッカーに当たるトラブルがあり、A1は、この件をB3所長に申し出たが、所長は取り合わなかった。

同年9月23日、A1が磯子営業所に出社し、担当車両の点検をしたところ、左前輪タイヤの空気が何者かによって抜かれていた。同人は、B3所長に、この件は同僚であるCらの行為であると思われる旨を申し出たが、所長は取り合わなかった。翌24日、A1の妻が、B3所長に事件の真偽を尋ね、「警察に相談したい」旨述べたところ、所長は「警察まで行くのは残念ですが、仕方ないですね」と言ってこれを了承した。同日、A1の妻は警察に相談に行った。

(8) 同年9月26日、A1は、神奈川下水処理場において、担当車両の点検をしたところ、ブレーキオイルのキャップがゆるんでいるのを発見した。A1がB3所長に担当車両を見せたところ、所長は、キャップの裏側に白い粉のようなものが付着していることを確認し、同人に車両を整備工場に持って行き検査してもらおうよう指示した。A1は、同指示に従い、車両を整備工場に届けた。B4業務部長（以下「B4部長」という。）は、A1に対し、検査の結果が出るまで自宅で待機するよう指示した。

同月28日、A1は、会社に断りなく磯子警察署に行き、これまでのいきさつを話して相談した。同日、A1は、A4書記長にも電話で相談した。その際、A1は同書記長から組合費滞納で組合員籍が切れているので、再加入の手続を取るよう言われ、同日再加入の手続をした。

(9) 同年10月3日、会社は、A1を本社に呼び出し、同人とB5経理部長（以下「B5部長」という。）、B4部長及びB3所長との間で、前記ブレーキオイルの件でA1が警察に行ったことなどの問題について話し合いが行われたが、双方の主張が対立したまま終わった。

同月9日、会社は、A1を本社に呼び出し、同日付けで解雇を言い渡した。解雇通知書には、「就業規則第24条の会社都合により解雇する」旨記載してあった。A1は、この解雇を不当として同通知書及び解雇予告手当の受取を拒否した。

(10) 会社は、本件審問において「ブレーキオイルを分析したところ、異常は認められなかった」旨の制研化学工業株式会社の昭和62年10月29日付け報告書を書証として提出した。

(11) 同年10月23日、会社は、組合の求めに応じてA1の解雇理由につき書面により下記のとおり回答した。

「

(A 1 解雇理由)

- ① 業務上、得意先において、得意先の遵守しなければならない規則を、責任者として承知の上で規則違反を繰り返し、得意先より呼出しを受けて謝罪をし、著しく会社の信用を毀損した（就業規則第4章第13条第1項違反）。
- ② 前記①により、やむなく配置転換をしたところ、A 1の使用車に当社社員により悪質な工作をされたとして、具体的証拠もないまま、上司の指示を受けずに、磯子警察署に2回にわたり届出をし著しく会社の名誉及び信用を毀損した（就業規則第4章第13条第3項及び第6項違反）。
- ③ 配置転換後、A 1の使用車に、当社社員により工作をされたとして、ヤクザを使って仕返しをしてやると社内で言い触らし、著しく社内の風紀秩序を乱した（就業規則第4章第13条第6項違反）。

前記②及び③は、同僚社員と飲食を共にした際に、金銭を貸した借りないのトラブルが原因として発生し、A 1の使用車に工作をされたとするなら、外部の人間にも当然疑いを持つべきものを終始一貫同僚社員を犯人と断定することは、逆にA 1自身が自車に工作をして、同僚社員を陥れようとしているとの疑いを持つことにもなり、現に工作をされていると作業前に報告しながら、車を運行して作業に行く事には疑念を抱かざるを得ず、その以前にも工作をされたとして警察に届出をしているからには、上司と相談の上、作業を中止してでも、その原因を究明すべきことである。

以上、この上、一人紛争を続けることでは、正常な会社業務を阻害されるため、解雇することとした。

」

- (12) 前記A 1の解雇理由①については、B 5部長は、A 1が前記北部工場の構内で禁止されている立ち小便行為及び洗車行為をしたことが問題である、ただし、A 1が配置換え後に立ち小便行為をしたという話は聞いていないと証言している。

解雇理由②については、B 5部長は「解雇の最大の理由はブレーキオイル問題で警察に届出をして社員を殺人未遂犯に陥れようとしたことである」旨証言している。

解雇理由③については、B 5部長は、A 1の前記言動の時期、場所及び相手はいずれもわからないと証言している。

- (13) 会社の就業規則には、次の規定がある。

「

第4章第13条 従業員は業務の遂行にあたり次の事項を守らなければならない。

- ① 職務上の指示命令に従って誠実に職務を遂行すること。

- ② 自己の職務を正確且つ迅速に処理し常に作業能率の向上に努めること。
 - ③ 職務上の機密事項及び会社の不利益となる事項を外部に漏らさないこと。
 - ④ 勤務時間中はその職務に専念すること。
 - ⑤ 酒気をおびて勤務しないこと。
 - ⑥ 作業を妨害し、または職場の風紀秩序を乱さないこと。
- 第24条 従業員が次の各号の一に該当する場合には解雇することができる。
- ① 勤務成績が著しく不良の場合。
 - ② 重大なる心身の故障のため職務の遂行に支障がある場合。
 - ③ 事業の縮小、廃止、その他業務の都合によるとき。
 - ④ その他従業員として不相当と認められたとき。

2 (省略)

第25条 従業員が次の各号の一に該当するときは懲戒解雇する。ただし情状によっては通常解雇又は減給若しくは出勤停止に止めることができる。

- ① 正当な理由がなく無断欠勤14日以上のある者、及び出勤常ならず数回にわたり注意を受けても改めない者。
- ② 重要な経歴を詐りその他詐術を用いて採用されたとき。
- ③ 許可を得ないで他に雇用されたとき。
- ④ 会社の指示に従わず故意に職場の秩序を乱したとき。
- ⑤ 刑罰法規に違反し有罪の判決が確定したとき。
- ⑥ 著しく会社の信用を失墜する言動があったとき。
- ⑦ その他第4章第13条の規則、服務心得を遵守できない者。

」

3 本件解雇問題に関する団体交渉の経過等

(1) 組合は、A 1の解雇問題に関して、昭和62年10月14日、会社に対し団体交渉の申入れを行い拒否されたので、再度同月20日、団体交渉を申し入れたところ、ようやく同月30日、第1回の団体交渉が開催された。同交渉において、組合はA 1の解雇撤回を主張し、会社は金銭解決を主張したが、取りあえず、会社が同人の賃金（基本給・加給・調整給・家族手当）相当額を仮払いすることなどが確認された。

なお、この交渉終了後の話の中で、B 5部長は「A 1が組合に入っていたことは以前から知っていた」と述べている。

(2) 同年11月2日、第2回の団体交渉が開催されたが、交渉は進展しなかった。会社が当委員会にあっせんの申請をすることを提案し、これに組合も同意した。

なお、この交渉終了後の話の中で、B 5部長は「A 1の過去が問題なのだ」と述べている。

同年12月17日、当委員会のあっせんにより、会社と組合は、A 1 の解雇問題に関する自主交渉のルールを定めた協定を締結した。

(3) 同年12月23日、会社と組合は、A 1 の解雇問題についての団体交渉を行った。

昭和63年1月11日、組合の求めにより社長が出席しての団体交渉が開催されたが、会社は解雇を撤回しないと回答した。同月21日、会社は、A 1 に対し、解雇を撤回しないこと及び賃金相当額の仮払いを打ち切ることを書面で通告した。

4 本件救済申立て等

昭和63年3月2日、申立人は、会社が昭和62年10月9日付けでA 1 を解雇したことは不当労働行為に該当すると主張し、①解雇取消し、原職復帰 ②バックペイ ③ポストノーチスを会社に対して命じるよう当委員会に救済申立てをした。

その後、A 1 は、横浜地方裁判所に地位保全等仮処分申請を行い、平成元年11月6日の仮処分決定に基づいて賃金の仮払いを受けた。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

申立人は、本件解雇は、会社内にA 1 が労働組合を結成しようとしたことを嫌悪してなしたものであり、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と主張する。

① A 1 の職場の一同僚が他の会社の組合員から頼まれて組合のビラ配布をただけで、その同僚が退職させられたことからわかるように、会社は申立人組合を嫌悪していた。

② A 1 は、上記ビラ配布を手伝うとともに、職場の同僚らと飲み会を持つなどして、労働組合結成の働きかけをしていた。

③ 会社は、A 1 が労働組合を結成しようとしていたことを察知し、同人を退職に追い込むために配置替え・班長外し、嫌がらせを行い、更に担当車両のブレーキオイルに異物を混入させたりしたところ、同人がブレーキオイル問題で警察に相談したため、事が刑事事件に発展することをおそれて解雇した。

(2) 被申立人の主張

被申立人は、A 1 を解雇したのは、同人が会社の名誉及び信用をき損するなどの行為をしたからであり、同人が会社内に労働組合を結成しようとする活動をした事実などはないと主張する。

① A 1 が申立人組合の元組合員であったことは、組合からの申出があるまでは全く知らなかった。

② A 1 が、組合ビラの配布に関与するなどの組合活動並びに会社内に労働組合を結成しようとする活動をしたことは一切ない。

③ A 1 の解雇理由の第一は、同人が禁止されている所での立ち小便行

為及び洗車行為を繰り返したりして会社の信用をき損したことである。第二は、同人の担当車両のブレーキオイルに職場の同僚により異物を混入されたとして警察に届出をし、同僚を殺人未遂犯に陥れようとしたりして会社の名誉及び信用をき損したことである。第三は、ヤクザを使って仕返しをしてやると言い触らし社内の風紀秩序を乱したことである。これらは、本来であれば懲戒解雇事由に該当する。

2 判 断

(1) A 1 の解雇理由の当否について

会社が A 1 の解雇理由として明示したのは、立ち小便行為・洗車行為問題、ヤクザ仕返し発言問題、及びブレーキオイル問題で警察に届出をしたことの三点である。

なお、会社は、審問において、A 1 が担当車両での接触事故を数回起こしたことなどもあると主張しているが、前記第 1 の 2 の (11) で認定したとおり、これらについては昭和 62 年 10 月 23 日付け組合に対する回答書における解雇理由中には何ら明示されていないので、上記三点についてのみ判断する。

ア 立ち小便行為及び洗車行為問題

会社は、A 1 の解雇理由として同人が禁止されている場所で立ち小便行為及び洗車行為を繰り返して会社の信用をき損したと主張する。

前記第 1 の 2 の (6)、(11) 及び (12) で認定したとおり、会社は横浜市環境事業局北部工場の構内での立ち小便行為を A 1 の配置替えと班長外しの理由としている。また、「同配置替え後には立ち小便行為をしたという話は聞いていない」と B 5 部長は証言している。したがって、会社の解雇理由の書面からも明らかなように、同人の立ち小便行為は配置替えなどによって既に処理された過去の事柄であるから、そのことを会社が再度解雇理由として持ち出しているのは不当といわざるを得ない。

また、同人の立ち小便行為及び洗車行為が解雇事由に該当するほどに会社の信用を失墜させる事柄であるとは認められない。

イ ヤクザ仕返し発言問題

会社は、A 1 の解雇理由として同人がヤクザを使って仕返しをしてやると社内で言い触らし社内の風紀秩序を乱したと主張する。しかし、前記第 1 の 2 の (12) で認定したとおり、同人の言動の時期、場所及び相手に関しては疎明されていない。

ウ ブレーキオイル問題について警察に届出をしたこと

会社は、A 1 の解雇理由として、同人がその担当車両のブレーキオイルに対する異物混入につき会社に断りなく警察に届出をし、同僚を殺人未遂犯に陥れようとしたことは会社の名誉及び信用をき損する行為に当たると主張する。そして、B 5 部長は「この件が最大の解雇理由である」旨を証言している。

申立人は、会社がA1を退職に追い込むために同人の担当車両のブレーキオイルに異物を混入したものであると主張するが、これを認めるに足りる疎明はない。

前記第1の2の(8)で認定したとおり、昭和62年9月26日、B3所長は、A1の申出により同人の担当車両のブレーキオイルのキャップの裏側に白い粉のようなものが付着していることを確認し、整備工場でその検査を受け、自宅で待機するよう指示を出しているにもかかわらず、A1は、同月28日にこの件で会社に断りなく警察へ相談に行っている。

しかし、前記第1の2の(7)で認定したとおり、同年7月中旬ころから何者かによってA1の担当車両のテールランプが取られたり、タイヤの空気が抜かれたりする事件が連続的に発生している。A1は、これらの問題につきその都度B3所長に申し出たが、同所長は取り合わなかった。しかも、タイヤの空気問題ではA1の妻が警察に相談することにつき同所長は了承している。これらの諸事実からすれば、A1がブレーキオイル問題で会社の対応に安心できずに、会社に無断で警察に相談したとしても、そのことをもって直ちに会社の名誉及び信用をき損したとまではいうことができない。

なお、上記ブレーキオイル問題と会社のA1に対する解雇通告との関係についてみると、前記第1の2の(9)及び(10)で認定したとおり、会社の依頼したブレーキオイルの分析報告書は同年10月29日付けとなっているにもかかわらず、同人に対する解雇通告は、同報告書の分析結果を待つことなく既に同月9日付けでなされている。このような会社の性急な対応の仕方には不自然さが認められるところである。

以上のとおり、会社の主張する解雇理由には疑問とするところが多く、また、会社は、A1に対して就業規則上の「通常の解雇」の手続を取っているとはいえ、その主たる解雇理由は、同人がブレーキオイル問題で警察に届出をしたことが会社の信用を失墜させたと主張するのであるから、同人は懲戒解雇事由に該当するとして解雇されたものとみることができる。しかし、前記のとおり、A1の行為が会社の名誉及び信用失墜事由に該当するかどうかは極めて疑わしい。

(2) A1の飲み会での言動等と会社の組合に対する認識について

ア A1の飲み会での言動等

申立人は、A1が組合ビラの配布を手伝うとともに、職場の同僚らと飲み会を持つなどして労働組合結成の働きかけをしていたと主張するのに対し、会社は、同人がそのような活動をした事実などはないと主張する。

確かに、前記第1の2の(3)で認定したとおり、A1は、昭和59年8月末ころ、組合ビラの配布手伝いや組合への相談の紹介を行っているが、そのことをもって直ちに同人が労働組合の結成活動をしたとまで

はいえない。また、前記第1の2の(4)で認定したとおり、会社は、昭和60年4月にA1を班長に登用していることから、その当時、会社が同人の上記の行動を察知していたものと断じることはいえない。

その後、前記第1の2の(4)で認定したとおり、A1は、同年9月以降約1年間、職場の同僚と月1回くらいの割合で飲み会を持ち、また昭和62年1月には職場の同僚と新年会を持っている。そこでは、労働組合結成のための具体的な協議をするまでには至っていないが、A1が、職場の同僚と懇親を深めるなかで、会社の残業問題などの労働条件を話題にし、同人は労働組合の必要性についての話をしていることが認められる。

さらに、前記第1の2の(5)で認定したとおり、A1は、同年3月下旬ころ、春秋商事株式会社の従業員退職問題に関して同従業員に組合への相談の紹介を行っていることが認められる。

イ 会社の組合及びA1が組合員であることに対する認識

前記第1の2の(2)及び(3)並びに3の(1)及び(2)で認定したとおり、B2取締役は「うちの会社は、労働組合に入っている者は使わない」旨の発言をしていること、社長自らが組合ビラの配布をした従業員に対して組合加入の有無を詰問して他社に移させていること、B5部長は「A1が組合に入っていたことは以前から知っていた。A1の過去が問題なのだ」との発言をしている諸事実からみれば、会社が、組合及びA1が組合員であることを嫌悪していた事情を認めることができる。

(3) 本件解雇と不当労働行為の成否について

前記(1)及び(2)で判断したとおり、①会社の主張する解雇理由には疑問とするところが多く、会社の主張するようにA1の態度に問題があったとしても、懲戒解雇事由に値するまでとはいえないこと、②会社がかねてから組合を嫌悪していたこと、③会社はA1が組合の組合員である事実を知っていたと認められることなどを併せ考えると、本件解雇は、A1が組合員であることを嫌悪した会社が同人を排除するため、その言動を口実になしたものであって労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為と判断せざるを得ない。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用し、主文のとおり命令する。

平成2年1月18日

神奈川県地方労働委員会
会長 秋田成就