

# 命 令 書

申 立 人 ゴンチャロフ労働組合

被申立人 ゴンチャロフ製菓株式会社

## 主 文

- 1 被申立人会社は、申立人組合執行委員長 X1 を、容器洗浄業務の専従から、第 1 包装班の機械取扱業務に復帰させなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書写し受領の日から 7 日以内に、下記内容の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

平成 年 月 日

ゴンチャロフ労働組合

執行委員長 X1 殿

ゴンチャロフ製菓株式会社

代表取締役社長 Y1

ゴンチャロフ製菓株式会社は、貴組合執行委員長 X1 氏を容器洗浄業務に専従させたことは、同氏に対する不利益取扱いであり、かつ、貴組合の運営に対する支配介入として、兵庫県地方労働委員会から労働組合法第 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認定されました。

よって、当社は、今後このような行為を行わないことを誓約します。

- 3 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

## 理 由

### 第 1 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 申立人ゴンチャロフ労働組合(以下「組合」という。)は、被申立人ゴンチャロフ製菓株式会社(以下「会社」という。)の従業員によって昭和 59 年 3 月 6 日に結成された労働組合であり、本件申立時、組合員数は 4 名である。
- (2) 会社は、肩書地に本社を置き、東灘工場、西灘工場、東京支店、名古屋営業所、及び九州営業所を有しており、洋菓子の製造、販売を業とする株式会社で

あり、本件申立時の従業員数は約 400 名、審問終結時の従業員数は、454 名である。

- (3) 西灘工場の製造部門は、現場係と包装係の 2 係に分かれ、現場係は、第 1 ないし第 5 現場班及び技術室に、包装係は第 1 包装班と第 2 包装班に分かれていた。

## 2 組合結成の経緯

### (1) X1 等の入社

昭和 58 年 4 月 1 日、X1(以下「X1」という。)が大卒者として入社し、西灘工場第 2 包装班に、また、X2(以下「X2」という。)が入社し、同工場第 1 包装班にそれぞれ配属された。

同年 8 月 1 日、X1 は同工場の第 1 包装班に配置換えとなった。

### (2) X3 の配転問題

昭和 59 年 2 月 20 日、Y2 課長は従業員 X3(以下「X3」という。)に同年 3 月 1 日付けで西灘工場の製造部設備管理課から東灘工場の製造部製造課第 1 現場班へ配転する旨を通告した。

X3 は平素から交際のあった X1 に相談したところ、配転の通告が通常の時期を外れ、配転先への異動に数日の余裕しか与えられておらず、かつ配転に応じなければ、解雇すらほめかされていたので、X1、X2 らが工場の地下において、Y2 課長らに抗議した。Y2 課長は X1 らに「ゴンチャロフに組合はないんや。組合でも作る気か。作ってみろ。全員処分する。」と答えた。

### (3) 組合の結成

昭和 59 年 3 月 6 日、X3 の配転問題を契機として、X1 らを中心に組合が結成され、X1 は執行委員長に、X2 は書記長に、X3、X4 等 9 名の者が執行委員となった。組合結成後、Y3 工場長は、仕事中に X1 を工場長室に呼び出し、「組合については、考え直してもらいたい。わしと一緒にやらへんか。」と告げた。

## 3 組合に対する会社の対応

組合結成後、組合は会社との間で、数回団体交渉の機会を持ったが、会社は、組合が結成当初から加盟していた神戸地区労働組合協議会の役員が出席していたので、その役員に向かい、「お引き取り願います。」と発言して黙り込み、交渉は進展しなかった。なお、組合員数は組合結成当初 56 名であり、執行委員は X1 を含めて 11 名であったが、昭和 59 年 6 月には組合員は 10 名に減少している。

## 4 X1 に対する会社の態度

X1 は労働組合結成と同時に執行委員長に就任し、以後常に組合の中心となって行動してきた。

昭和 61 年 6 月、X1 は、検便検査でサルモネラ菌の疑陽性と判定されたため、従前、X1、X5 及びパートの 3 名で扱っているカットアンドラップの機械の担当から外され、Y4 主任から選別作業を命じられた。

同年 7 月 21 日、X1 は、2 回目の検便検査で、異状がなかったことを聞かされたので、翌 22 日、カットアンドラップの機械の準備をしていると、Y5 係長、Y6 係長及び Y4 主任から、機械を取り扱うことを禁止され、その日 1 日、返品むき作業を命じられた。翌 23 日、X1 は、Y4 主任から、第 1 包装班のカットアンドラップの機械担当業務から、同包装班の容器洗浄業務への配置を指示され、以後現在に至るまで、容器洗浄業務に従事している。

容器洗浄業務は、各機械から出る汚れた容器を雑巾に石鹼をつけ、湯で洗浄する作業であり、従来は、各従業員が手空き時間を利用して行い、専属者は存在しなかった。

X1 が容器洗浄を行う場所は、打ち放しコンクリート床の約 40 平方メートルの地下室であり、第 1 包装班の機械を取り扱う職員らの職場とは離れている。

## 5 X6 の解雇

### (1) 昭和 61 年以前の勤務状況等

昭和 54 年 4 月、X6(以下「X6」という。)が入社し、西灘工場製造課の第 2 現場班に配属され、昭和 59 年 3 月 6 日、組合結成と同時に組合に加入した。昭和 61 年 7 月 17 日、X6 は、無届欠勤について、始末書を会社に提出した。昭和 61 年 10 月 8 日、X1 が終業時間後、工場正門前で組合のビラを配布していると、Y6 係長が、X6 に対し、「お前も仲間やから、早う行ってやらんかい。」と言い、X6 は、組合機関紙の配布に加わった。これ以前には、X6 は、組合活動には積極的に参加したことがなかった。

昭和 61 年 10 月 27 日、X6 は、作業終了後、Y7 主査に袋詰め作業を命じられ、午後 5 時 45 分までこれに従事し、帰宅しようとしたが、再び作業を命じられたのでこれを断ったところ、同主査から頭と顔をなぐられた。この際、同主査は、「お前は組合員や。いややったらやめ。なんでこんなことするのかかわかっとなか。」と言った。

X6 は、昭和 61 年 10 月 31 日、11 月 1 日、7 日、8 日、29 日に無届欠勤をした。昭和 61 年 11 月 10 日、X1 が会社に、X6 に対する暴力事件の抗議をしていた際、Y8 主任らが X1 に暴力を振るい、加療約 1 週間を要する胸部打撲、胸部擦過創等の傷害を負わせ、Y8 主任が警察に告訴され、昭和 62 年 12 月、神戸簡易裁判所から罰金に処せられた。

X6 は、昭和 61 年 12 月 7 日から 20 日までの間に、13 日間無届欠勤をしたの

で、同月 20 日、Y8 主任に反省文を書くとともに、同月 22 日、会社に始末書を提出した。

(2) 昭和 62 年の勤務状況

1 月 5 日、X6 は、第 2 現場班から第 1 現場班に変わり、Y9 主任の下で働くようになり、11 月末までは、無届欠勤はなかった。8 月、Y8 主任が研修で第 1 現場班に来るようになり、9 月、X6 の上司となった。

10 月 3 日、X6 は、Y8 主任から返品炊きを命じられたが、二、三日で、従前のエンロバー等の作業に戻った。

12 月 4 日、8 日、X6 は無届欠勤をした。12 月 9 日、X6 は、一旦出社したが、返品炊きを命じられたので、これに抗議した後、9 時 11 分に退社したが、無届欠勤となっている。12 月 10 日から 15 日までの間、X6 は無届欠勤をした。

12 月 16 日、X6 は、Y8 主任から返品炊きを命じられたので、その準備をしていたところ、Y10 係長から会社に予告なく無断で入ったとの理由で退社させられたが、無届欠勤となっている。

12 月 17 日、X6 は、同人のタイムカードの位置が変わったので、Y10 係長とやり取りをし、9 時 40 分に退社したが、無届欠勤となっている。X6 は、12 月 18 日、23 日にも無届欠勤をした。

12 月 19 日以降、X6 は返品炊きに従事させられた。

従来、返品炊きは、特定の従業員が従事せず、ソフトキャンディを担当する従業員が炊くほかは、手空きの従業員が製品の製造時間外に行っていた。

(3) 昭和 63 年の勤務状況

1 月 4 日、X6 は、一旦出社したが、気分が悪くなり早退したので、無届欠勤となっている。1 月 6 日、X6 は、無届欠勤をした。

1 月 7 日、Y2 課長が、無届欠勤について X6 に注意した。1 月 20 日、21 日、X6 は、無届欠勤をした。

1 月 22 日、Y2 課長は X6 の父の勤務先に電話し、23 日に会社に来て欲しいと連絡した。同日、X6 は無届欠勤をした。

1 月 23 日、X6 の親が来社の予定であったが、来なかった。同日、X6 は出社したが、無断で退社したので、無届欠勤となっている。

1 月 25 日から 27 日、29 日、X6 は、無届欠勤をした。

1 月 30 日、X6 は出社したが、仕事をしないまま帰ったので、無届欠勤となっている。

2 月 1 日、X6 は、返品炊きの仕事に従事した。

2 月 2 日、X6 が出社し、Y8 主任から返品炊きを命じられたが、就労せず、10

時ごろ退社したので、無届欠勤となっている。

2月3日から5日まで、X6は、返品炊きの仕事に従事した。

2月10日、X6は出社したが、就労しなかったので無届欠勤となっている。

2月16日、17日、X6は、無届欠勤をした。

2月22日、X6は、返品を炊く釜がないので退社したが、無届欠勤となった。

2月29日、3月7日、10日、X6は無届欠勤をした。

#### (4) X6の解雇

3月10日夕方、会社はX6に、同人の勤務態度が悪く、就業規則第5条3号(時間を遵守し、業務を确实迅速に処理するよう努めること)、8号(上司の命令に従う事)等に違反したので、同規則第18条4号(就業規則第5条(遵守事項)の違反行為、特に著しく社員として認め難いとき)に該当するとして、同年4月10日をもって解雇する旨の予告を行った。この際、Y2課長は、X6に自ら退職するなら、翌日までに退職届を出して欲しいと話した。

4月8日、会社は、X6に、「会社は貴殿に昭和63年3月10日に申し渡した通り就業規則第18条により同年4月10日付をもって解雇する。昭和63年4月10日までの賃金等の支払は同年4月11日に御支払い致しますので会社まで取りに来て下さい。」との内容の解雇通知書を郵送した。

4月18日、X6は、Y2課長とともに、自分のロッカーを整理した。

4月22日、X6は、翌23日に会社へ退職金を取りに行くのとY2課長に電話した。

4月23日、X6は、会社で退職金の支給原簿に受領印を押し、未払賃金を受け取るなどの退職手続をなし、退職金は、5月26日、X6の郵便口座に振り込まれたが、X6は、6月11日、解雇が不当であるとして、退職金相当額629,764円を神戸地方法務局に供託し、現在に至っている。

## 第2 判 断

### 1 X1の洗浄業務について

#### (1) 申立人の主張

ア 会社が昭和61年7月23日以降、X1を第1包装班カットアンドラップの機械担当業務から外し、長期間にわたり容器の洗浄業務に固定して従事させていることは、申立人組合の執行委員長であるX1を狙いうちして、組合員の分断を図るとともに、他の従業員に対する組合活動の影響力を遮断することを目的としたものであり、同人を孤独で苛酷な勤務状況に追い込んだ不利益取扱いであって、不当労働行為に該当する。

イ X1が洗浄業務に従事する前は、容器の洗浄場所は、各現場に、また、第1

包装班の洗浄場所は1階に存在したが、現在、X1を他の従業員から離れた地下室で、これに従事させていることは、X1を他の従業員から隔離し、X1の影響力を排除しようとするものであって、組合の運営に対する支配介入に該当する。

(2) 被申立人の主張

会社がX1に容器の洗浄業務への就業を指示したのは、同人に不安全行為が見られるなど問題点が多く見受けられたため、安全衛生委員会が同人を機械の取扱責任者に選任しなかったことによるのであって、不当労働行為を云々される余地はない。

(3) 当委員会の判断

ア 前記第1の2(2)及び(3)で認定したとおり、会社の幹部職員が、組合の結成の契機となったX3の配転問題についてX1らが会社に抗議した際に、組合を結成すれば処分すると述べたり、X1に組合活動をやめるように告げたこと、前記第1の3で認定したとおり、会社は、組合との団体交渉にあたり、神戸地区労働組合協議会の役員が列席しているとの理由で交渉に入らなかったこと、また、前記第1の5(1)で認定したとおり、X1がX6に対する暴力事件の抗議をしていた時に、Y8主任がX1に暴力を振るって処罰を受けていること等を総合すれば、会社が組合を嫌悪していたと認めることができる。

イ X1は前記第1の2(3)、3および4で認定したとおり、申立人組合を結成する際の中心人物で、組合結成後執行委員長に就任しており、組合の結成直後、組合員数の急激な減少もあったが、引き続き組合活動の中心であったことが認められる。

ウ X1は、前記第1の4で認定したとおり、昭和61年7月23日以降今日に至るまで、第1包装紙の機械を取り扱っている社員らから離れた地階で容器の洗浄業務に専従することを命じられているが、容器洗浄業務は、従来、各階の洗い場で、各従業員が手空き時間を利用して行っており、専属者は存在しなかった作業である。

エ 前記アならびにイで判断したように、会社が組合を嫌悪し、X1が組合の中心人物であったことに加えて、X1を従来専従者がいなかった容器洗浄業務に、他の職場と離れた工場の地階に従事させていることは、同人を他の従業員から隔離し、精神的苦痛を与える不利益取扱いであり、また組合の唯一の活動家と目される同人の組合活動を妨げていると認められるから、申立人組合の運営に対する支配介入にも該当する。

オ 会社はX1を容器洗浄業務に従事させていることは、昭和61年7月1日に

開催された第 77 回安全衛生委員会において、X1 を不安全行為を理由として、機械担当責任者から外したためであると主張しているが、X1 を以後 5 年余にもわたり、隔離しなければならないほどの不安全行為が存したかにつき十分な疎明がなく、また、配置換えの直接の理由となった検便検査についても、第二次検査の結果をみて回復措置を講じようとしたことも認められないので、会社の主張は採用できない。

カ また会社は、X1 に対する本件救済の申立ては、昭和 63 年 3 月 24 日になされているが、会社がカットアンドラップ機械担当から容器洗浄担当への配置換えを命じたのは、昭和 61 年 7 月 23 日であり、すでに 1 年以上経過しているから、本件申立ては却下されるべきであると主張する。

しかし X1 は、第 1 の 4 で認定したとおり、その後現在に至るまで容器洗浄業務に従事しており、会社の X1 に対する不利益取扱いの意思はその後も一貫していると認められるので、労働組合法第 27 条第 2 項の継続する行為に該当すると考えられる。

よって、この点に関する会社の主張も採用できない。

### 3 X6 の解雇について

#### (1) 申立人の主張

X6 に対する解雇は、X6 が申立人組合の組合員であることを理由とした返品炊き作業への固定化という不当な返品炊き命令、職場内での中間管理職等の露骨な差別的な言動、及び退職を示唆するような不当な言動が繰り返されていく中で生じたものであり、会社が解雇理由としてあげる無届欠勤も、不当な返品炊き命令の継続、抗議を真剣に受け止めて改善しようとしめない上司の態度、職場内で交わされる侮辱的な発言などに原因があったのであるから、X6 に対する解雇は、申立人組合の組合員であった X6 を、申立人組合の組合員であるという理由だけで、会社から排除するために行われた不当労働行為である。

#### (2) 被申立人の主張

X6 は、かねてより出勤状態に問題があつて、会社に始末書を提出したこともあり、昭和 62 年 12 月以降も無届欠勤を重ね、昭和 63 年 2 月末までの 3 か月間では要就労日数 72 日のうち、就労は 42 日、無届欠勤が 30 日に及んだ。また、会社に出勤しても就労せず、仕事をする気がないなどと言って、入社直後に退社するなどの行動を繰り返した。

このため、会社は、同人の勤務状態が就業規則第 5 条 3 号(時間を遵守し、業務を确实迅速に処理するよう努めること)、8 号(上司の命令に従うこと)等の規定に違反しているので、就業規則第 18 条 4 号(就業規則第 5 条(遵守事項)の

違反行為、特に著しく社員として認め難いとき)等の規定に該当したので解雇したものであって、不当労働行為ではない。

(3) 当委員会の判断

X6は前記第1の5で認定したとおり、会社に始末書を提出したり、会社から注意を受けても、なお、無届欠勤を続けており、昭和62年12月1日から昭和63年3月10日までの無届欠勤は、要就労日数80日のうち32日にも及んでいる。この日数のうちには、一旦出勤した後、定められた手続をとらずに退社し、無届欠勤として扱われた日数も含まれてはいるが、所定の手続をとらずに退社したため、就業時間が確定できず、無届欠勤扱いとされたこともやむを得ないと考えられる。

また、前記第1の5(1)で認定したとおり、会社並びに管理職の態度のうちには、反組合的姿勢と目されるものもあるが、それをもってしても、X6の前記のような勤務状況が容認されるものとは言い難い。X6に対しては、勤務を継続しつつ会社に相当な是正方法を申し入れることが期待されたと考えられる。

よって、会社が昭和63年3月10日、就業規則第5条3号、8号等に違反したとして同規則第18条4号を適用し、同人に解雇予告をなし、同年4月10日付けで解雇したことは、X6の度重なる無届欠勤が決定的な理由であったと認めるのが相当であるから、これを不当労働行為とする組合の申立ては理由がない。

4 救済の方法

なお、申立人組合は、謝罪文の掲示を求めているが、主文第2項に記載した内容の文書の交付をもって足りると考える。

**第3 法律上の根拠**

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

平成3年7月30日

兵庫県地方労働委員会

会長 元 原 利 文 ㊟