

命 令 書

申立人 X

被申立人 伏見織物加工株式会社

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当 事 者

(1) 被申立人伏見織物加工株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地において繊維製品の染色加工を主たる業とする会社であり、本件申立て時の従業員数は約80名である。

(2) 申立人X（以下「X」という。）は、大学卒業後、昭和55年1月20日に会社に入社し、以来、平成3年11月26日の解雇に至るまで、現場作業に従事していた者である。

2 Xの入社から平成3年5月31日の当委員会での和解までの経過

(1) Xは入社後、第一製造部においてコールドバッチという機械の運転手になったが、昭和55年3月10日、作業中ローラーに指を挟まれ、利き腕である右手の親指を除く四指を切断する事故に遭った。

Xは事故後、染料の計量の仕事に従事したが、計量ミスが多いなどの理由で、昭和56年5月から第二製造部の準備課に移された。準備課でのXの仕事は、染色の準備工程で原反の品名、反数、色指定をチェックし、縫いやすいように反端を出した原反をミシン縫いの場所までトロ車と呼ばれる手押し車で運搬する作業であった。

(2) 昭和60年、会社が、Xの仕事への取り組みが悪く、不真面目であるとして、退職するか、臨時工として働くかを同人に選択させたところ、同人は臨時工になることを選んだ。

準備課の現場では生地が濡れるため水まきが禁止されていたが、昭和61年、Xがこれに違反して涼をとろうと水をまいたため、会社は、同人を減給処分とした。

Xはその後も、反数の数え間違い等の理由で、昭和62年12月から平成元年12月までの間に計6回の始末書を会社に提出している。

(3) 平成元年12月、Xが初めて会社の忘年会に出席する意向を示したところ、同人は不潔で体臭が強く一緒に食事ができないとして、女子従業員を中心に出席辞退の申し出が多数あり、当初は50名弱いた参加希望者が

役職者10名を含む15名に減ったため、その年の忘年会は中止された。

- (4) Xは、かねてから職場環境の改善を会社に個人的に申し入れていたが、同人が出席を表明したために忘年会が中止されたことや、同時期に、B 1 人事部長（以下「B 1 部長」という。）から色間違いで生じた100万円の損害の賠償を求めるかのような発言をされたので、個人的な要求活動に限界を感じ、平成2年1月から労働組合の結成等と呼びかけるビラを配り始めた。

ビラには労働組合結成の呼びかけ、職場環境の問題点、昼休みの30分間労働の問題、休養室の設置要求、就業規則公開の要求等が取り上げられていたが、反戦や天皇制反対等の政治色の強い内容のものも多かった。また、職場環境の問題点について工場内の温度が摂氏60度を超えると訴えたり、事故や持病等で就労できなかった者を暑さのために倒れたと記載するなど、誇張された表現や事実を確認しないまま書かれたものも一部みられた。

Xは、当初、会社門前で会社の従業員にビラを配っていたが、次第に従業員が受け取らなくなったため、会社門前を通行する他の会社の従業員に配布するようになった。

- (5) 平成2年3月、Xは、労働組合結成の母体とするために会社従業員有志によって「伏見織物加工株式会社を明るくする会」（以下「明るくする会」という。）を結成したとして、従来の同人個人名のビラに加えて同会名のビラも配り始めた。

なお、Xは、同人以外の明るくする会のメンバーについては氏名を秘匿していた。

- (6) 同年7月2日、会社はXに対し、会社敷地内に所在する子会社である株式会社セラ（以下「セラ」という。）への「配置転換（出向）」（以下「出向」という。）を命じ、その理由を文書で示した。その要旨は次のとおりである。

- ① 業務能率が同部署の他の従業員と比して低いこと。
- ② 作業中に間違いが多く、始末書を数回提出していること。
- ③ 年間の出勤率が悪いこと、他部署から応援をしなければならないこと。
- ④ 業務繁忙の時、時間外労働をせず、他の従業員に負担が生ずること。
- ⑤ 上司の指示に従わないこと。

Xは、会社の示した出向理由はいずれも不当なもので、同人を準備課の仲間と切り離すことによって労働組合結成を妨害しようとする措置であり、また、子会社の従業員の身分が不安定であるとして出向を拒否した。そのため会社は、Xをセラに出向させることを断念した。

その後、会社はXを10日間ほど待機させ、その間会社内で同人の配属場所を探したが引き取る部署がなかったため、「総務課預かり」としてB 1 部長の下に置き、同月13日から末頃まで、どぶ・トイレ掃除、草刈

り等の作業をさせた。そして会社は、同月31日から、Xを「総務課預かり」のまま丸タタミ作業（襟口・袖口用の筒状のニット製生地乾燥が終わったものを1反ずつにハサミで切り離してたたむ作業）に従事させた。

丸タタミ作業は、いわゆる一人仕事であったが、一日中継続して行われるものではなく、乾燥機による乾燥が終わるのを待って、朝、昼、夕方あるいは朝、夕方と何度かに分けて行われるものであり、作業従事者は、空いた時間に他の工程の応援をすることになっていた。

(7) 同年9月26日、Xは、セラへの出向命令は労働組合結成準備活動を嫌ってなされた不当労働行為であるとして出向命令の撤回、元の準備課の仕事への復帰等を求めて当委員会に救済申立て（京労委平成2年（不）第4号事件）を行った。

(8) 上記事件が当委員会に係属中であった同年12月26日、Xは、丸タタミ作業中に他の工程への応援を指示された。当時会社は、当委員会の審問の場においては、Xの身分を「総務課所属の丸タタミ専属」としていたが、同人は丸タタミ作業を終える前に他の工程への応援を命じられたため、自らの身分を不安定なものと感じ、出向命令の撤回を訴える意味を込めて丸タタミ作業を放棄し、準備課の現場へ行き、同課の上司に自分の職場に帰るよう指示されたにもかかわらず、午前10時30分頃から正午までの間、その場で仕事をしないまま過ごした。

平成3年1月7日、会社は、上記職場離脱を理由としてXを懲戒処分にし、併せて始末書の提出を求めたが、同人がこれを拒否したため、翌8日、始末書の提出拒否を理由として、同月9日から18日まで10日間の出勤停止処分にした。

(9) 前記(7)の京労委平成2年（不）第4号事件は、調査1回、審問3回が行われたあと和解協議に移行し、平成3年5月31日、当委員会の関与によりXと会社との間で和解が成立したため、Xは、同日付けで同事件を取り下げた。そのとき締結された和解協定書の要旨は次のとおりである。

① 会社は、従業員に対して不当労働行為になるようなことは一切行わないことを宣言する。

② Xは、上記の会社の宣言を了解し、本件申立てを取り下げる。

③ 本和解に関しては、双方とも宣伝活動等に利用しない。

④ 本件申立てに関する経費の負担については、話し合いのうえ決定する。

和解の結果、Xは準備課への復帰にはこだわらないこととし、その身分は「総務課預かり」から総務課員となり、引き続き丸タタミ作業を行うことになった。

### 3 当委員会での和解からXの解雇までの経過

(1) 平成3年6月3日、Xは、「伏見織物加工株式会社総務課 X」の名前で、「反戦のたたかいにたとう！」等と記載した主に反戦を訴えるビラを

配布した。これに対し会社は、同月7日、このような所属を記したビラを配布することは、社外の人間に会社総務課員全員が同様の意見を持っているかのように誤解される恐れがあり、会社の名誉・信用を著しく傷つけたとして、Xを戒告処分にした。

- (2) 同年7月5日、Xは翌6日に有給休暇を申請していたため、B1部長に丸タタミ作業を完了してから帰るよう指示されていたが、終業時間になったので、乾燥中の15反を残したまま他の従業員に引き継ぎもせず退社した。

同月8日、B1部長はXに対し、5日に仕事を残したまま退社したことについて、「仕事を残して帰るのなら自分か他の従業員に後を頼んで帰るのが従業員の義務である。」旨注意したところ、口論となった。口論のなかでB1は、「ばか、黙れ、出て行け、出勤停止にする。」と怒鳴り、Xは、「お前こそ家に帰って頭を冷やしてこい。自分の会社であるので自分が勝手に仕事を決める。ここの会社はやくざやごろつきばかりがいる会社だ。」と反抗した。

- (3) 同年7月10日、B1部長はXに対し、丸タタミ作業を1時間当たり35反から40反は処理すること、それができない場合は処分を考える旨、文書で命令した。当時のXの作業量は1時間当たり25反程度であったが、B1部長は、作業量が少ないのは四指がないという障害のためではなく、作業に集中せず、だらだらとしているからであると認識していた。

- (4) 同年7月25日、Xは、「準備課のA君がこのあつさの中でたおれた。」「去年は、この7月、2人たおれた。」「60℃をこえるあつさの中で、C1さんも、C2さんもたおれました。」等と記載したビラを配布した。これに対し会社は、このビラは事実と異なることを記載したもので、会社の名誉・信用を傷つけるものであるとして、同日Xに謝罪文の提出を求めたところ、同人は拒否した。そこで会社は、Xを当日1日間の出勤停止処分にした。

なお、会社構内は染色工場という性格上温度が高く、夏場は特に摂氏43度にもなることがあったが、Aが倒れたのは胃痛によるものであり、Xが平成2年7月に倒れたとした2名は、トロ車の操作を誤って転倒したものや、生理痛によるものであった。また、C1及びC2も会社構内で倒れたことはなかった。

- (5) 同年9月、会社は、かねてから改定中であった就業規則を会社食堂に掲示し、公開した。

同年10月21日、Xは、「勝利！就業規則をかちとりました！」等と記載したビラを配布した。

翌22日、Xが昼休みに会社食堂の机の上に反戦を訴えるビラを置いていたので、B1部長が、社内でのビラ配布及び貼付を禁じた就業規則に違反すると注意したところ口論となり、XはB1部長に対し、他の従業員の前で「お前よう人事部長勤まるなあ。帰って頭を冷やしてこい。」と

暴言を吐いた。

同日、会社は、就業規則の公開はXの要求とは関係なく行ったものであるにもかかわらず、21日のビラは同人の要求の成果であるかのように社外の人間に誤解させ、会社及び個人の名誉を著しく傷つけたこと及び22日のB1部長への暴言を理由として、同人を当日午後半日間の出勤停止処分にした。

- (6) 同年10月24日、B1部長がXに「相変わらず職場を無断で離れることが多い。」と注意したところ、同人は、「これ以上は仕事ができない。自分の仕事は自分で決める。人の指図は受けない。」と反抗した。

Xは、たびたび職場を離れることについて、トロ車が不足しているので空いているトロ車を探し回っているためであると主張していた。確かに、会社内では日常的にトロ車が不足しており、Xと他の従業員との間で再三トロ車の取り合いをめぐって口論になることがあった。また、Xは、勤務時間中に何度も作業現場を離れて会社構内にある自動販売機前の椅子に座り、飲物を飲むなどして休憩したり、どこへ行ったか分からないことがしばしばあった。

- (7) 同年11月18日、B1部長がXに「仕事をもっと真面目にしてや。」と注意したところ、同人は、「自分の仕事は自分で決める。人の指図は受けない。」と反抗した。

- (8) 同年11月26日午後1時頃、B1部長はXに対し、「就業規則違反により解雇を命ずる。」とのみ記載した解雇通知書を手交し、解雇理由については口頭で次のとおり告げた。

- ① 会社の門前で事実と全く違ったことを誇大に書いたビラを社外の人に配り、会社の名誉及び信用を著しく傷つける行為を行ったこと。
- ② 上司に反抗、暴言を吐き、注意しても反対に食ってかかり、職場の秩序が保たれないこと。
- ③ 作業能率が低いうえ、間違いが多く、注意しても他人のせいにして全く反省しないこと。
- ④ 再三の始末書、懲戒処分、出勤停止処分にもかかわらず、全く反省の気配がないこと。

なお、B1部長がXに、当日までの給料、解雇予告手当及び親睦会の餞別を渡したところ、同人は、一旦これらを受け取ったが、解雇は認められないと述べ、約30分後に給料以外の金銭をB2社長に返却した後、終業時間まで仕事をして退社した。

- (9) 翌27日午前8時30分頃、Xは、会社は無断で会社構内の事務所に立ち入り、不当解雇であるから仕事につくと大声で言ったりしたため、電話の対応ができにくくなったり、商談に来ていた得意先の者が避難するなど職場が混乱した。

その後Xは、作業現場に行き、会社の退去命令に従わず、作業管理カードや原料の生地に触るなどしながら会社内にとどまり、午後5時30分

頃退去した。

Xは、同月29日以降においても、再三にわたり無断で会社構内に立ち入り、就労要求を行った。

(10) 会社代理人の弁護士からXあてに、同年12月4日付けの内容証明郵便が送達された。その要旨は次のとおりである。

① 平成3年11月26日付け解雇が、会社就業規則第13条第2号（労働能率等の低さ）、第4号（当社の名誉・信用の毀損）によるものであること。

② 会社が拒否しているにもかかわらず就労を求めて会社構内に立ち入り、作業を妨害する行為は、住居侵入罪・威力業務妨害罪にあたるので、Xが今後一切構内に立ち入ることを拒否し、強引に立ち入ることがあれば法律上の手続きをとること。

(11) 会社就業規則第12条及び第13条には次の規定がある。

「第12条（抄）従業員が次の各号の一に該当する場合には、その事態により譴責、減給、出勤停止、降給又は懲戒解雇に処する。

② 事業所内の風紀秩序を乱したとき。

⑦ 職務上指示、命令に対して不当に反抗し越権専断の行為をなし職場の秩序をみだしたとき。

⑮ しばしば懲戒訓戒を受けたにも拘わらず、なお改悛の意志が認められないとき。

⑯ 会社の名誉、信用を失墜し、もしくは従業員としての汚名により職場規律を紊したとき。

⑰ 就業時間中長時間許可を得ずに職場を離れることがあった場合。

⑱ その他前各号に準ずる不都合な行為があったとき。

第13条 従業員が次の各号の一に該当するときは解雇する。

① 精神若しくは身体に故障があるか又は虚弱、老衰、疾病のために業務にたえられないと認めるとき。

② 技能又は労働能率がきわめて低くかつ上達または回復の見込みが乏しいかもしくは他人の就業に支障を及ぼすなど、現職務またはこれに準ずる職務に就業させるのに著しく適さないと認められるとき。

③ やむを得ない事業上の都合によるとき。

④ 会社又は従業員の名誉を害し信用を傷つけ或いは、会社に損害を与え又は与えようとする様々な行為をすること。」

## 第2 判 断

### 1 当事者の主張

#### (1) 被申立人の主張

Xは常々勤務態度が悪く、このことで同僚や上司が注意しても、素直に謝らず、逆に理由を構えあるいは詭弁を弄して言い返したり、反抗したりするという態度が常であったが、平成3年5月の京都地労委での和

解以降、以前よりも態度が横柄になり、無断職場離脱をするなど勤務態度が一層悪くなった。そして、これを注意する上司に対して暴言を吐いたり、同僚と衝突すると脅迫的言辞を吐いたりするようになり、到底一緒に仕事をする事ができず、同年11月26日、次の理由により解雇を通告したものである。

- ① Xの勤務態度について注意したB1部長に対し暴言を吐くなどして不当に反抗し、職場の秩序を無視し、このまま就業させることは全く不相当であると認められる行為を行った。
- ② 平成2年12月26日に1時間半にわたり丸タタミ作業を無断放棄し、元の準備課の職場へ行ったのをはじめ、一日に何度も自動販売機前で飲物を飲んで休憩したり、わざとゆっくり作業をしたり、用もないのに他の部署をうろついたりして意識的にサボタージュをすること、10～20分程度の超過勤務すら拒否し、終業時間がくると片付け・引継ぎもせずに放置したまま退社すること、仕事上しばしば間違いを犯すことなど、勤務態度・勤務成績が悪いことが多々あった。これらについての再三にわたる注意にもかかわらず、全く反省・向上が見られない。
- ③ 従業員の所にトロ車を取りに行き、断られると「ビラに書くぞ」、「地労委に出すぞ」と脅迫的言辞を吐き、もって他の従業員の正常な就業に支障を及ぼした。
- ④ 労災事故や交通事故、持病、生理等で休んだ者を、会社が暑さ対策をしないせいだとしたり、他社で起こった過労死の新聞記事を会社で起こったものであるとするなど、会社門前等社外で配布するビラに事実と全く違ったことを書いて、故意に会社の名誉・信用を毀損する行為を行った。

なお、これらXの行為は懲戒解雇に相当するが、同人の将来等を配慮し、通常解雇としたものである。

Xが個人名又は明るくする会の名前でビラを配布し、労働組合結成を呼びかけていたことは了知していたが、これは中核派の政治活動をおおい隠すポーズであり、また、同派の活動への勧誘手段にすぎない。結局、Xの労働組合結成の呼びかけは、主観的にも客観的にも労働組合結成準備活動ではなく、天皇制打倒等をテーマとする暴力的破壊活動である。

また、Xの配布するビラの多くは、上記のとおり政治的主張や暴力的破壊活動の呼びかけであり、同人は会社内で従業員と衝突し嫌われていて、従業員が同人の渡すビラを受け取ろうとしなかったため、同人は従業員には決してビラを渡そうとしなかったものである。Xは会社内で労働組合結成の意思もなく、社外に向かってのみビラを配布していたものであり、労働組合結成の目的そのものが疑わしい。会社としては、Xの呼びかけに呼応する従業員はいないと考えていたので、同人の活動を妨害する意思は全くなかった。

## (2) 申立人の主張

被申立人が主張する解雇理由は、個別的にみても総合的にみても本件解雇の正当理由となり得ないことは明らかである。

- ① 被申立人が指摘するXのB1部長に対する発言は、大部分が事実と反するか事実を歪曲したものである。XがB1部長の言葉に逆らったり、激しい言葉をぶつけた事実があったとしても、その内容はトロ車が不足している状況を訴えたものであったり、同部長との口論のなかで売り言葉に買い言葉によりそのような発言をしたものである。

労働組合結成活動を行っている労働者とこれを妨害しようとする会社との間の厳しい対立関係のもとにおいて、仮に多少の反抗、暴言と見られるような行動があったとしても、それは会社が許容すべき範囲内のものであって、解雇を正当化する理由とはならない。

- ② 平成2年12月26日、Xが準備課の職場へ行ったことは事実であるが、この行動の原因は会社であり、また、それは通常の労使関係のもとの行動ではなく、同人の出向をめぐる京都地労委で係争中であるという、いわば非常時の労使関係の中で行われたものである。

自動販売機前での休憩については、仮に被申立人の主張するとおりであったとしても、1日9時間の拘束時間中に所定休憩時間以外に3～4回、合計30分程度の休憩をとることは許容される範囲にとどまると考えられる。

超過勤務については、三六協定が締結されていないため従業員に合法的に要求する根拠がなく、また、作業自体は10～20分であったとしても、待ち時間を含めると40分～1時間30分もかかるものである。

仕事上のミスについては、他の従業員も犯すミスであって、特にXが多いわけではない。

結局、Xの勤務態度・勤務成績について被申立人が主張する内容は、いずれもそれ自体としては些細なことがらであり、同人が最も基本的な義務である労務ないし労働力の提供をきちんと履行している以上、およそ解雇理由たり得ず、主張自体失当である。

- ③ 被申立人が主張するような同僚を脅した事実はなく、トロ車の不足に起因する取り合いをめぐる従業員同士の口論にすぎないものを解雇理由とすることは極めて不当である。

- ④ Xが配布したビラの一部に、被申立人が主張するような事実と異なる記載があったとしても、同人には暑さのせいであると信ずるに足る相当な理由があったり、ミスを認めて翌日訂正ビラを配布するなどしているのであって、決して意図的な虚偽記載ではない。

以上のとおり、結局、本件には合理的な解雇理由が存在せず、本件解雇処分は、Xの労働条件改善等のためのビラまき活動や労働組合結成準備活動を嫌悪し、会社から追放する意図をもってなされたものであり、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第1号に該当する明白な不当労働行為である。



## 2 当委員会の判断

### (1) Xに対する解雇理由について

被申立人が本件解雇の理出として主張する各事実について判断する。

#### ① 上司に対する暴言・反抗について

B 1 部長がXの勤務態度等について注意したのに対し、Xが、「お前こそ家に帰って頭を冷やしてこい。自分の会社であるので自分が勝手に仕事を決める。この会社はやくざやごろつきばかりがいる会社だ。」(平成3年7月8日)、「お前よう人事部長勤まるなあ。帰って頭を冷やしてこい。」(同年10月22日)、「これ以上は仕事ができない。自分の仕事は自分で決める。人の指図は受けない。」(同年10月24日)、「自分の仕事は自分で決める。人の指図は受けない。」(同年11月18日)等の発言を行ったことは、前記第1の3(2)、(5)、(6)及び(7)で認定したとおりである。

確かに、申立人の主張するように、同人が平成2年1月からビラを配布し始め、その中で労働組合結成を呼びかけたり、職場環境の問題点、就業規則の公開等を訴えたのに対し、会社側が不快の念を抱いていたであろうことは十分考えられるところであり、B 1 部長のXに対する対応が若干感情的になっていたことも想像に難くない。また、前記第1の3(6)で認定したとおり、会社においては日常的にトロ車が不足しているため、従業員間で取り合いとなる状況があったことも認められる。さらに、Xの発言には、B 1 部長との口論のなかでいわば売り言葉に買い言葉といった状況でなされたものもあると考えられる。

しかし、以上のような事情があったことを考慮するとしても、XがB 1 部長に対して行った度重なる発言は、前記第1の3(5)で認定したとおり、他の従業員の面前で行われたものもあり、上司に対する単なる反抗という程度にとどまらず、上司を侮辱する暴言であると言われても仕方がないものである。また、Xの発言には、上司の命令には従わないことを明言しているものも含まれている。したがって、会社としては、職場における秩序を維持するうえで、このような発言を何回も繰り返すXをそのまま放置することができないと判断したことはやむを得ないものであったと言わざるを得ない。

#### ② サボタージュ等の勤務態度について

Xが、勤務時間中に自動販売機前で休憩することや、どこへ行ったか分からないことがしばしばあった事実は、前記第1の3(6)で認定したとおりであり、同人の勤務態度は必ずしも良好とは言えないものであったと認められる。

Xが、平成2年12月26日に1時間半にわたり、丸タタミ作業を放棄し、準備課の職場へ行ったことは、前記第1の2(8)で認定したとおりであり、また、再三にわたる始末書提出命令、戒告処分、出勤停止処分を受けているにもかかわらず、同人には反省の色が見られないと

ころである。

③ 同僚への脅迫的言動について

Xと他の従業員との間でトロ車の取り合いをめぐり口論になることが再三あったことは、前記第1の3(6)で認定したとおりであるが、その原因はXに協調性が欠けていたことにあり、他の従業員との折り合いが悪かったことが認められる。しかし、これをもってXが同僚に対し脅迫的言動を行ったとまでは認めることはできない。

④ 社外配布ビラでの虚偽記載について

Xが会社門前等で配布したビラには、誇張された表現を用いたり事実を確認しないまま書いたため、読む者に誤解を与える内容のものがあつたことは、前記第1の2(4)及び3(4)で認定したとおりであり、このビラによって会社の名誉・信用が多少なりとも傷つけられた面があつたことも認められる。

確かに、申立人が主張するように、会社構内においては摂氏40度を超える高温になるという事実は認められるものの、Xのこうした行為は軽率な行動と言われても仕方ないものと言わなければならない。

以上のとおり、XがB1部長に対し再三にわたって行った上司を侮辱したり、上司の命令には従わないとする暴言は到底許されるものではなく、また、Xの勤務態度が必ずしも良好とは言えず、勤務態度が悪いことについて、再三にわたり始末書提出命令、戒告処分、出勤停止処分を受けているにもかかわらず、同人に反省の色が認められないこと、協調性に欠けており他の従業員との折り合いが悪かったこと、誇張された表現を用いたり事実を確認しないまま書いたビラを配布するなど軽率な行動を行っていることなどを総合して判断すると、同人のこれらの行為は会社就業規則第12条に基づき懲戒解雇処分を受けてもやむを得ないものであると考えられる。しかし、会社がXの将来等を考え、就業規則第13条に基づく通常解雇にしたのは、結果的には解雇の相当性からいえば是認されるべきものであると考えられる。

(2) 本件解雇処分が不当労働行為であるとの主張について

申立人は、本件解雇処分は、会社がXの行った労働条件改善等のためのビラまき活動や労働組合結成準備活動を嫌悪し、会社から追放する意図をもってなした不当労働行為であると主張するので、以下、この点について言及する。

Xが、会社門前で会社の従業員に対し、労働組合結成の呼びかけや労働条件改善等を求めるビラを配布していた事実は認められるが、前記第1の2(4)で認定したとおり、会社の従業員はビラの受け取りすら拒否していた状況で、従業員の間にはこれに呼応する動きはなかったことが認められる。このことからみても、会社はXの行ったビラまき活動等の労働組合結成準備活動を問題にしていたとは思えず、これを理由に同人を解雇したものとは言えない。したがって、会社の本件解雇は不当労働行為

には該当せず、申立人の本件救済申立ては棄却を免れない。  
よって、当委員会は、労組法第27条、労働委員会規則第43条により主文  
のとおり命令する。

平成5年10月22日

京都府地方労働委員会  
会長 前堀克彦