

命 令 書

再審査申立人 武松商事株式会社

再審査被申立人 全労連・全国一般労働組合神奈川地方本部

主 文

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

(1) 再審査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、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、本件初審申立て時、従業員数は約100名である。

(2) 再審査被申立人全労連・全国一般労働組合神奈川地方本部（以下「組合」という。）は、主に神奈川県下の中小企業の労働者で構成する労働組合で、本件初審申立て時の組合員数は約2,000名である。

組合の下部組織である横浜地域支部には、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の労働者で構成する横浜環境分会が存在する。

組合は、本件初審申立時においては、総評全国一般労働組合神奈川地方本部と称していたが、平成2年2月25日、組合規約を改正し、その名称を現名称に変更した。

2 本件解雇に至るまでの経緯

(1) A1（以下「A1」という。）は、昭和57年7月29日（以下「昭和」の年号を略す。）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、58年7月30日、同人は組合に加入した。同問題は、神奈川県地方労働委員会のあっせんにより、同年11月10日、A1が同月30日付けで円満退職すること、和解金の支払いなどの内容で解決した。

(2) 59年2月下旬ころ、A1は新聞広告の採用募集に応じ、会社の面接を受け、同年3月1日付けで採用された。その際、面接したB1が「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、A1は組合の組合員であることを明らかにしなかった。

A1は、同日、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（以下「北部工場」という。）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、A1の同僚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、勤務中に同ビラを配布するとともにA1にも配布を依頼した。A1は、そのビラを前記神明台の処分地において同業の労働者に配布した。

同日夕方、Aは会社の社長に呼ばれ、ビラ配布を叱責されるとともに、組合加入の有無を問われ「組合員でないという証明をもらってきて欲しい」旨言われた。A1はこの件で組合の横浜地域支部のA2書記長（以下「A2書記長」という。）に相談の上、Aに上記環境分会のA3分会長を紹介した。Aは、同分会長に相談し、Aが組合の組合員でないという証明が欲しい旨申し入れたが、同分会長は断った。会社は、他の従業員の手前もあるとの理由により、Aに同業の丸喜商会を紹介し、Aはそれに同意して同社に移り、会社を退職した。

- (4) 前記(3)の時期、A1は、A2書記長から「武松に組合をつくってはどうか」との勧めを受けたが、当時、会社従業員の入退社が激しいこともあり、A1は、機が熟していないとして組合の下部組織の結成活動は行わなかった。

60年9月頃から、A1は職場の同僚らと月1回くらいの割合で「飲み会」を持つようになった。同人は、この「飲み会」及び62年1月の同僚との新年会の場において、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。また、同人は、残業手当問題で、会社のB2磯子営業所長（以下「B2所長」という。）に申入れをしたりした。

なお、この「飲み会」は、脱会希望者が出たことなどから、61年8月に中止となった。

- (5) 60年4月、会社は、A1を下請け会社の従業員を含めた作業グループの班長に任命した。A1は62年4月まで同班長として前記(2)の作業に従事した。
- (6) 61年5月、A1は、横浜市の大黒埠頭において、横浜市の所有管理する砂利を、会社の車両を使用して自宅の駐車場に運んだり、61年10月以降、就業中に担当車両の助手席にA1の子供を数回同乗させたりしたことがあった。
- (7) 62年3月下旬ころ、会社の下請けである春秋商事株式会社の従業員であるBが、産業廃棄物の車両に「一般」と表示して北部工場に来たため同工場職員に帰社させられ、Bはその直後に解雇されたことがあった。

A1はこれを同社の従業員から聞き、BにA2書記長を紹介した。組合は、Bが退職金を受領していたこともあって、この件を問題化しなかった。

- (8) 同年4月上旬ころ、A1とその部下であるCとの間で有給休暇の取得申請に関してトラブルがあり、そのころから「飲み会」の仲間でもあったC、DがA1から離反するようになった。
- (9) 同年4月15日、会社は、A1の北部工場での立ち小便行為について同工場から注意を受け、会社のB3経理部長（以下「B3部長」という。）とB2所長が同工場に赴いて謝罪した。
- (10) 同年4月25日、会社はA1に対し、前記立ち小便行為及び北部工場において禁止されている場所での洗車行為を理由に班長職を外し、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た。
A1はA2書記長に相談し、同書記長から、配転を断ると解雇になるかもしれないから配転には応じるよう指示を受け、同人はそれに従った。
A1の後任の班長にはCが就任した。
- (11) 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発生した。また、6月に入り、A1は自身の解雇の噂を聞き、同月5日、会社の社長、B3部長及びB2所長とこの件につき面談したが、B2所長は「そんなことは言っていない」と否定した。A1はさらに上記事件に関し、C、Dを交えて話をしたいと要望したが、B2所長は取り合わなかった。それ以後、A1にかかわる次のような事件が発生した。
- イ 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た。同人はB2所長に、この件は同僚であるC、Dの行為であると思われる旨を申し出たが、同所長は取り合わなかった。
- ロ 同年8月中旬ころ、磯子営業所内において、A1の背後でDの振り回したバットがロッカーに当たって壊れる事件があり、A1はB2所長に申し出たが、同所長は取り合わなかった。
- ハ 同年9月23日、A1の担当車両の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B2所長に、この件はC、Dの行為である旨申し出たが、同所長は取り合わなかった。
- ニ 翌24日、A1の妻がB2所長を訪れ、事件の真相を尋ねるとともに「警察に相談したい」旨を告げた。同所長は「警察までいくのは残念ですが、仕方ないですね」と言ってこれを了承し、A1の妻は同日警察に相談に行った。
- ホ 同年9月26日、A1は勤務地の神奈川下水処理場まで担当車両を運転し、同地で点検をしたところ、ブレーキオイルのキャップが緩んでいるのを発見した。A1は、B2所長に連絡したところ、同所長からブレーキに異常があるのかと聞かれ、同人は作業に支障がない旨答え、そのまま作業を続行した。作業終了後、同所長の指示で磯子営業所に車両を持ち帰って同所長に見せたところ、同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た。この時A1は、C、Dの行為であると同所長に申し出たが、同所長は取り合わなかった。

た。A 1 は同所長の指示により検査のため車両を整備工場に届けた。
また、会社のB 4 業務部長（以下「B 4 部長」という。）は、A 1 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。

(12) 同年9月27日、B 3 部長とB 2 所長は、以上の事件についてC、Dを呼び事情を聴取した。C、Dは、いずれの事件についても関与を否定するとともに、A 1 とDの金銭トラブルや日頃のA 1 の行動について述べた。

(13) 同年9月28日、A 1 は会社は無断で磯子警察署に行き、これまでのいきさつを話して相談した。

同日、A 1 はA 2 書記長にも電話で相談した。その際、同書記長は、A 1 が組合費滞納で組合員籍が切れているので再加入の手続きを取るよう伝え、「滞納分はちゃんと払って、その上で組合の日常的な機関活動にも参加するようにして、一緒に闘おう」との話をした。A 1 は同日、「加盟申込書」を組合に提出し、同年11月21日の組合の執行委員会で承認された。

(14) 同年10月3日、会社は、A 1 を本社に呼び出し、同人とB 3 部長、B 4 部長及びB 2 所長との間で、前記ブレーキオイルの件でA 1 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に終わった。

その後A 1 は、会社から再度呼出しを受けた際、A 2 書記長に相談し、同書記長から、会社から解雇の話が出たら解雇通知、予告手当は受け取らないよう指示を受けた。

同月9日、会社は、A 1 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条第3項の会社都合により解雇する」旨記載してあった。A 1 は、この解雇を不服として同通知書及び解雇予告手当の受取りを拒否した。

なお、ブレーキオイルの検査結果について、解雇後の62年10月29日付け「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報告書があるが、会社はこれをA 1 及び組合に提示しなかった。

3 本件解雇に関する団体交渉等の経過等

(1) 62年10月14日及び同月20日、組合は会社に対し、就業規則と解雇理由の明示及び団体交渉の開催を文書で要求した。

これに対し会社は、10月23日付け文書で、同月30日に団体交渉を開催すること及びA 1 の解雇理由を下記のとおり回答した。

「 A 1 解雇理由

- ① 業務上、得意先に於いて、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、止む無く配置転換をしたところ、それまで発生した事もない、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、同僚社員をおとしい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。」

なお、会社は、上記解雇理由の①については、A 1 の立ち小便及び洗車行為であること、②については、最大の理由はブレーキオイル問題で警察に届け出をして社員を殺人未遂犯におとしいれようとしたこと、であるとしている。

(2) 会社の就業規則には、次の規定がある。

「 第4章 服務

(服務心得)

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。

(解 雇)

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時。
- ④ その他従業員として不相当と認められたとき。

2 (省略)

(懲 戒)

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。

但し情状によっては通常の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) 62年10月30日、団体交渉が開催された。同交渉において、組合はA1の解雇撤回を主張したのに対して、会社は金銭解決を主張したが、11月2日付け、「10月30日に行った団交で、以下内容を議論した。① 会社はA1の解雇に関し、地労委へのあっせんを申請し解決したい旨回答したこと、②会社は地労委での問題解決の間、同人の賃金（基本給・加給・調整給・家族手当）相当額を仮払いし、解決時点で精算すること」旨の議事録確認がなされた。

なお、団体交渉終了後の雑談の際及び11月2日にB3部長が上記団交議事録案を組合に持参した際に、B3部長が「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」との発言を行った。

(4) 同年12月17日、神奈川県地方労働委員会のあっせんにより、会社と組合は、A1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、12月23日、会社と組合は団体交渉を行ったが、合意に至らなかった。

63年1月11日、組合の求めにより会社の社長が出席して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A1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 初審救済申立て以降の事実

本件解雇に関して、A1は、横浜地方裁判所に対して地位確認等請求訴訟を提起し、平成3年5月30日、請求を認容する判決が出された。同年12月18日の東京高等裁判所控訴審判決、同4年10月30日の上告審判決はいずれも上訴棄却判決であり、これによりA1に対する解雇は無効であることが確定している。

第2 当委員会の判断

1 A1の解雇について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

会社がA1を解雇したのは、次の理由による。すなわち、A1は、禁止されている場所での立ち小便行為及び洗車行為を繰り返したこと、さらに、ロッカーの私物が外に放り出されていたとか、担当車両のテールランプがそっくり抜かれていたとか、果てはブレーキオイルに異物が混入されていたなどと、何ら根拠もないのにこれらは全てかつての部下であったC、Dの仕業であるとして警察に申告するにおよんだ。会社はA1のこのような所為を放置できず、A1を自宅待機にして調査したところ、A1がそれまで会社の車両で当て逃げをしたり、横浜市の砂利を勝手に持ち帰って自宅の駐車場に利用したりするなど数多くの非違行為を繰り返していたことが判明した。これらについて何ら反省の様子が見えないA1の行動は、全体としてみれば、雇用契約の本質である信頼関係を著しく損ない、もはや雇用を維持することはできない事由に該当するものであるから、会社は、62年10月9日付け、A1に対して解雇通告を行ったものであり、不当労働行為には該当しない。

(2) よって、以下判断する。

イ A1の解雇理由について

(イ) 立ち小便行為及び洗車行為問題については、前記理由第1の2の(9)及び(10)認定のとおり、会社はこれらの理由により同人を配置換えし、班長職を解いているのであるから、既に処分された過去の事柄となっている。また、これらの行為が配転後も繰り返し行われていたとする疎明もなく、同行為が同人を解雇しなければならない程会社の職場秩序を乱したとか、信用を失墜させる事柄であったとまでは認められない。

(ロ) ブレーキオイルに係る警察への相談等についてみると、前記第1の2の(11)及び(13)認定のとおり、これらの一連の事件にかかわるA1の言動は、確たる証拠もないのに、一連の事件がC、Dの仕業であると安易に決めつけて会社に告げるなど慎重を欠いたものであるといわざるを得ない。しかしながら、A1及びA1の妻が警察に相談したのは、会社がA1の再三の申告に対して適切な解決姿勢を示さなかったことから、不安を抱いてやむを得ず行ったものとみることができる。さらに、同(14)認定のとおり、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日付けでなされており、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。

(ハ) なお、会社は、前記解雇理由に加えて下記の非違行為も解雇事由に該当すると主張する。

- ① 59年10月頃、会社の得意先である青柳工業の車と接触事故を起こしながらそのまま逃走し、同社からA1の車両番号を目撃されたにもかかわらずこれを否定したため、会社に厳重な注意、抗議があり、会社に修理費用を負担させたこと。
- ② 61年5月頃、会社が横浜市神奈川区の大黒埠頭用地に保管していた砂利を、自宅の駐車場に使用すると称して無断で持ち出し、しかもその運搬に会社のダンプカーを使用したこと。
- ③ 61年9月頃、会社の磯子車庫内に駐車していた所有者不明の乗用車のタイヤ四本を勝手に切り裂いたこと。
- ④ 61年9月頃、北部工場において、会社の外注先会社の運転手に対し、作業の妨害をするなどの嫌がらせ行為をしたこと。
- ⑤ 61年10月頃、自分の子供を会社まで同伴したうえ、担当車の助手席に子供を乗せて数回就業したことがあること。しかも通勤に高級外車を利用し、同僚を威圧するかのとき態度をとっていたこと。

しかしながら、これらの行為は当初の解雇理由に含まれておらず、また、それぞれの行為の具体的内容も明確でなく、どの程度悪質なものか判然としない。

以上会社が主張するA1の解雇理由を全体としてみると、いずれも会社の雇用契約における信頼関係を破壊するものとはいえないものであり、これらをもってA1の解雇理由とすることには疑問がある。

ロ 会社の組合及びA1が組合員であることに対する認識について

会社は、A1は会社に入社以来組合の結成活動など行っておらず、虚偽の事実に基づき組合を利用したにすぎないと主張する。

しかしながら、前記第1の2の(2)、(3)及び(4)認定のとおり、B1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、社長自らが勤務中の組合ビラ配布を叱責し、ビラを配布した従業員に対して組合加入の有無を問いただし「組合員でないという証明をもらってきて欲しい」と言った後に他社に転職させていることからすれば、会社は、組合を嫌悪していたと認めるのが相当である。

さらに、A1は同僚らとの「飲み会」などで労働条件などを話題とし、労働組合の必要性について話をしたり、B2所長に対し残業手当問題などの申入れをしたりしていたこと、同(8)、(10)認定のとおり、前記「飲み会」の仲間であったC、DがA1から離反した後、A1に対する班長外し、北部工場からの配転がなされ、また、同(11)認定の一連の事件が発生し、短期間で解雇に至ったこと、同3の(3)認定のとおり、B3部長が「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」と発言していることを併せ考えれば、会社が、解雇通告前にA1が組合員であることを知っていたもの

といわざるを得ない。

ハ 組合の当事者適格について

会社は、A 1 は62年 9 月28日に組合に加入申請し、同年11月21日の執行委員会において加盟が承認されたことが明らかであるから、10月 9 日になされた本件解雇当時、A 1 は組合の組合員でなかったのであり、当該組合はA 1 の解雇に関し不当労働行為の申立人としての当事者適格を有しないと主張する。

しかしながら、A 1 の組合員籍が切れたことは、A 1 の怠慢により組合費を滞納した結果であるものの、前記第 1 の 2 の(10)、(13)及び(14)認定のとおり、A 1 自身に組合を脱退する意思はなく、むしろ自己の問題については積極的に組合に相談し、組合の助力を期待する意思を有していたこと、そして組合は、解雇通告前に、A 1 の一連の問題について組合の問題として取り組む意思を有していたことが認められる。したがって、会社がA 1 を組合の組合員であることを理由に解雇したとすれば、たとえ解雇時においてA 1 に組合員籍がなかったとしても、それは組合の団結権を侵害するものであり、また、組合がその団結権の侵害に対して本件救済申立てを行った時には、A 1 は組合の組合員であったのであるから、組合はA 1 に対する不利益の回復につき救済申立て権を有するものと解するのが相当であり、会社の主張は採用できない。

2 結 論

前記 1 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、会社が主張するようにA 1 の態度にも問題があったとしても、解雇に値するとまではいえないこと、②会社は、かねてから組合を嫌悪しており、A 1 が組合の組合員であると知っていたものと認められることなどを併せ考えると、本件解雇は、A 1 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、これを労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為であるとした初審判断に誤りはなく、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。

平成 5 年12月 1 日

中央労働委員会

会長 萩澤清彦 ㊟