

神奈川、平4不18、平6.2.3

## 命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合神奈川地方連合  
同 X

被申立人 大申興業株式会社

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人Xに対し、次の措置を行わなければならない。
  - (1) 原職に復帰させること。
  - (2) 平成4年11月14日から原職に復帰させるまでの間、同人が就労していたならば得ていたであろう賃金相当額に年5分相当額を加算して支払うこと。
- 2 被申立人は、本命令を受けた後、申立人総評全国一般労働組合神奈川地方連合に対して、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

## 記

当社は、貴組合への加入を理由にX氏に対し、組合からの脱退を促し、さらに、解雇しました。

また、貴組合との団体交渉において、X氏の解雇問題につき、不誠実な態度に終始したことは、今般神奈川県地方労働委員会から不当労働行為と認定されました。

よって、当社は、X氏を復職させるとともに、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

総評全国一般労働組合神奈川地方連合  
執行委員長 A 1 殿

大申興業株式会社  
代表取締役 B 1

- 3 申立人のその余の申立てを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当 事 者

##### (1) 被申立人

被申立人大申興業株式会社（以下「会社」という。）は、横浜市から委託されて同市内のし尿の収集運搬を業務としている。

会社は、肩書地に本社を置き、同市瀬谷区宮沢町624番地に車庫及び営業所を設け、し尿収集車（バキュームカー）4台を保有し、本件申立て時、営業所には、B 1 所長（現代表取締役社長）（以下「B 1」という。）

のほか、運転手4名、助手1名及び事務員1名の合計7名が勤務していた。もっとも、B1は、会社と同じ岩崎グループに属する横浜環境保全株式会社の営業所長として出向していたため、同グループに属し、会社と同じ場所に営業所を置く岩崎清運株式会社のB2所長（以下「B2」という。）が会社の営業所の事務をも処理していた。

岩崎グループのB3会長（以下「会長」という。）は、会社の代表権はないが、給料日に立ち会い、訓示を行うなど、同グループの会長として会社及び従業員に対し、強い影響力をもっている。

(2) 申立人

ア 申立人総評全国一般労働組合神奈川地方連合（以下「組合」という。）

は、肩書地に事務所を置き、県内の一般産業及び中小企業の労働者で構成されているいわゆる合同労組である。

イ 申立人X（以下「X」という。）は、平成3年9月17日に会社に清掃作業員として採用され、平成4年11月11日に組合に加入した。

2 組合加入当時の会社の状況

(1) 会社は、毎年横浜市と業務委託契約を締結していたが、公共下水道の普及で受託業務が減少した。

(2) 横浜市は、昭和56年5月25日、受託業者で構成する横浜市清掃業協同組合（以下「協同組合」という。）と加入企業との間で、委託業務の縮小に伴う業務転換の実施と従業員の転職に対する資金援助及びし尿収集車（バキュームカー）の減車計画、減車方法などを内容とする「し尿処理委託業者の業務転換（援助金）に関する基本協定書」（以下「基本協定書」という。）を締結した。援助金の主な内容は、減車計画に基づいて減車する企業に対して支払われる転業援助金（委託料×20%×5年）及び減車に関連する転職者に対して支払われる転職援助金（1台当たり2.5人）となっている。

(3) 会社は、昭和58年10月から平成4年10月の減車までの間に、10台のし尿収集車（バキュームカー）を4台に減車した。

3 本件解雇に至るまでの経緯

(1) 平成4年11月12日午前7時15分ころ、Xは会社の営業所において、B2に対し、組合に加入したこと及びその理由を記載した「地連加入趣意書」（以下「趣意書」という。）を渡し、午後から組合の役員が来るので、責任者の対応を願いたい旨を告げた。B2は、「うちは組合はだめだ。」「会長にすぐ連絡するから。」などと述べ、2階の休憩室で待機するよう命じた。

(2) 同日午前9時ころ、会長が営業所に着き、B2とともに休憩室に入った。そこで、Xに対し、「てめえ、いったいどういうつもりだ。」と怒鳴りながら、休憩室のテーブルの上にあった灰皿、コーヒーカップ、グラスなどを投げつけ、鉄棒でテーブルを叩き、「おれは組合なんかきれいだ。いつも言ってるだろ、組合に入ったらどうなるか分かってるんだろな。」

「団交なんかしねえぞ。」「給料が上がると思ったら大間違いだ。」などと趣意書を見ながら怒鳴り続けた。

この会長の発言は、本件審問において、同日同席していたB2もほぼ認めるところである。

- (3) そのうち、会長は、声の調子を落として、「いいか、給料は上げてやる。」「誰にも言うな。」などと言い、B2に口止めして、退室させた。その後、「組合を辞めたら、ポケットマネーから金を出してやる。いくらだ、30万か、足りないか、50か100か。」「頼むから組合を辞めてくれ。」「辞めて、正月、温泉にでも行って、組合のあかでも落としてこい、金を出してやる。」などと述べ、組合から脱退させようとした。
- (4) 同日午前10時ころ、B1が休憩室に入り、会長に「二人で話をさせてください。」と言い、会長と交替し、その後、会長の息子で当時のB4代表取締役社長（以下「社長」という。）も休憩室に入った。そして、B1と社長は、「どうしたんだ、いったい。」と話しかけると、Xは、散らばっていたものを拾い集めながら「これを投げつけられました。殺されるかと思いましたよ。」と言った。B1は、「おまえが組合に入ったことでみんな迷惑している。」「みんな動揺している。」「事故があったらおまえの責任だ。」と述べ、社長が退室した後も、「おれは（おまえが組合に入ったことに）納得できないよ。」と言って、同日午後12時30分ころ、事務員に給料袋、便せんと印鑑を持参させた。これを見たXがB1に解雇かと尋ねたところ、B1が予告解雇であると答えた。
- (5) 同月13日午前7時過ぎ、B1は、Xに対し、「昨日会社で相談した結果、今日付けで、会社都合により退職してもらおうから。」と告げた。Xが理由を問うと、「あくまでも会社都合。いいじゃないか、どうせこのまま引き下がらないだろうから。調停でもやればいい。」「1か月分の予告手当と、今日までの給料を預かっているから持って行ってよ。」などと発言した。そこで、Xは、B1に対し組合加入通知書、団体交渉申入書及び要求書を手渡した。
- (6) 同月14日午前7時前、Xは、組合員某を伴い入社し、就労しようとしたところ、B1は、「退職した人だから。」と拒否し、「給料と予告手当を出すから、受取にサインし、引き取ってくれ。」と言った。同人が解雇理由の説明を求めたところ、B1は、「会社都合だ。昨日言ったとおりだ。」「月曜日ころ、内容証明で送る。」「おれは、営業所長だ。人事権もある。」と述べ、最初は解雇も団体交渉も「私独自の判断だ。」と主張していたが、最終的には「大申興業社長の意思だ。」と回答した。以後、Xの就労は拒否されている。

#### 4 会社の挙げるXに対する解雇理由

- (1) 会社は上記のように、X及び組合の質問に対し、Xの解雇について、具体的理由を述べていない。しかし、本件審問において、会社は、減車によって業務量が減少したことから、多額の損失を生じ、2、3年後に

は、同業各社ともほとんど受託業務がなくなると予想されたため、受託業務が残っていて、会社に幾分なりとも体力のある時点で人員整理を行う必要があったと考えていた、とその理由を説明した。そして、会社のいう人員整理基準案によれば、その内容は、次のとおりである。

ア 会社の人員整理基準

- ① 当時の従業員は、所長1名、運転手4名、助手1名及び事務員1名の合計7名であったが、運転手1名を整理解雇してアルバイトなどで補う。所長1名も整理する。事務員は、業務上必要のため人員整理の対象としない。
- ② 勤務成績の優秀な者は、解雇の対象から除外する。
- ③ 勤務年数の短い者は、会社に対する貢献度が少ない者として整理の対象とする。
- ④ 若年者は、再就職の可能性が高いため、整理対象とする。ただし、44歳までの若年者で会社在籍年数が5年経過した者は、横浜市との協定により、同市職員に採用されるよう推薦する余地があるので、対象外とする。

イ 人員整理基準の適用結果

- ① C1（助手）は、年齢60歳、勤続24年のベテランで、すべての現場を熟知して会社に対する貢献度も高く、整理対象から除外する。
  - ② C2は、勤続約11年半弱、年齢50歳であるが、安全運転と正確な作業で勤務成績優秀のため除外する。
  - ③ C3は、年齢55歳、勤続10年余で責任感が強く、該当しない。
  - ④ C4は、勤続3年半、年齢33歳と比較的勤続年数は短い、主任の地位にあつて従業員のけん引的役割を果たしている。また、運良くあと1年半会社に勤務できれば、横浜市職員への推薦資格が得られるため対象外とする。
  - ⑤ Xは、年齢33歳、勤務成績は通常であり、勤務年数は約1年で最も短い。
- (2) 団体交渉の中で、Xの解雇問題について、会社は、「Xの解雇は、減車を背景とする会社経営の不振から生じた指名解雇である。」と回答し、一貫して「会社都合」である旨を主張した。

5 Xの解雇に関する団体交渉の経過

- (1) 組合は、Xの組合加入に伴い、平成4年11月12日、会社に対し、団体交渉を申し入れたが、拒否された。さらに、Xが解雇された翌日の14日、組合は、解雇問題に関して団体交渉を申し入れたが、これも拒否された。その後、組合は、同年12月8日、改めて団体交渉を申し入れたところ、ようやく同月24日に第1回団体交渉が行われた。
- (2) 第1回団体交渉は、同年12月24日、午後5時から開かれた。会社からB1ら3名、組合からXを含む7名が出席した。会社は、Xが採用される前から繰越損失が生じていたことを示す第23期（昭和56年6月1日か

ら同57年5月末日まで)以降の決算書(貸借対照表)を提出し、これに基づき経営不振の例として4,000万円近くの累積赤字があることを挙げ、「Xの解雇は、減車を背景とする会社経営の不振から生じた指名解雇である。」との回答に終始し、交渉は進展しなかった。

なお、組合は、「平成4年10月は、減車により既に従業員1名が退職し、その援助金として、横浜市から約3,000万円が支払われており、なぜ経営危機なのか、Xを解雇する理由にはならない。」と反論した。

- (3) 第2回団体交渉は、平成5年1月7日、午後5時から開かれた。会社は、前回の団体交渉で説明のできなかつた累積赤字の原因について、「累積赤字は、役員報酬を原因としている。」と述べた。次に、組合は、会社に対し、委託業務を遂行するに足りる人員を欠いたときは契約違反になるのではないかと問い正したところ、会社は、「委託契約は遵守します。アルバイトで補います。」と述べたため、組合は、「アルバイトをいくらで雇うんだ。X君の労務費とどのくらい違うんだ。」と説明を求めたが、会社からの説明はなかった。その後、会社は、解決案として、「金銭解決してもらいたい。800万円で検討してもらいたい。」と提案したが、組合は、「検討に値しない。」と主張し、物別れに終わった。

なお、会社は、本件の審問において、関東運輸局神奈川陸運支局から、アルバイトの件に関連して、貨物自動車運送事業法による運転者の変更手続をしていないこと及び事業用自動車1台について正規の職員1名が最低義務付けられているため、アルバイトに替えることができないことについて直ちに改善するよう行政指導を受けたことに対し、「今後はどう対処するかということに対しては、いま検討中でございます。」と同支局に回答している旨証言した。

- (4) 第3回団体交渉は、同年1月25日、午後5時10分から開かれた。会社は、「横浜地裁で本人、組合ともはっきりと金銭解決を拒否されましたので交渉の前提がなくなりました。」「会社は、復職を絶対に認めないというのが現在の立場です。団体交渉をしても無駄になると思うので、団体交渉は中断し、会社のほうで解雇問題について検討し、一週間以内に団体交渉をどうするかについて、組合に連絡します。」と述べ、以後、団体交渉は開かれていない。

## 6 本件申立て等

平成4年11月16日、申立人は、被申立人が平成4年11月13日付けでXを解雇したことは、不当労働行為に該当するとして、①解雇撤回・原職復帰、②団体交渉に応じること、③ポストノーチス、④バックペイを命ずるよう当委員会に救済を申し立てた。

なお、Xは、その後、横浜地方裁判所に対して、地位保全及び賃金仮払いの仮処分申請を行い、平成5年2月9日の仮処分決定に基づいて賃金の仮払いを受けている。

## 第2 判断及び法律上の根拠

## 1 主な争点

本件においては、会社のXに対する解雇が、不当労働行為に当たるかどうかの主たる争点である。

## 2 当事者の主張

### (1) 申立人の主張

会社は、Xを脅したり、利益誘導することで組合を脱退させようとしたが、Xが応じないため解雇したものである。この解雇は、Xの組合加入を理由とする不利益取扱いだけでなく、組合の会社内での影響力を排除することを企図する支配介入行為である。会社は、Xの解雇問題を中心とした組合の団体交渉の申入れを正当な理由なく拒否した。

以上の行為は、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

### (2) 被申立人の主張

Xを解雇したのは、事業縮小化に伴うやむを得ないもので、就業規則の「事業の縮小停止等止むを得ない業務の都合により必要がある時」という解雇事由に該当し、正当なものである。

会社は、平成4年12月24日に1回目の、平成5年1月7日に2回目の、同月25日に3回目の団体交渉を行っており、団体交渉を拒否してはいない。その後交渉が中断したのは、双方の主張が対立して話が進まなくなったからである。

## 3 当委員会の判断

### (1) Xの解雇と不当労働行為の成否

会社はXの解雇が専ら人員整理の必要によるものと主張し、申立人はXの組合加入を理由とすると主張するので、以下判断する。

#### ア 人員整理の必要性について

会社の経営状態については、全体として十分な疎明がないが、第1の2で認定したとおり、公共下水道の普及に伴い横浜市全体の業務委託量が減少の一途をたどっていることから、横浜市は、昭和56年5月25日、協同組合及び加入企業との間で委託業務の縮小に伴う業務転換の実施と従業員の転職に対する資金援助及びし尿収集車（バキュームカー）の減車計画、減車方法を定めた基本協定書を締結した。会社におけるし尿収集車（バキュームカー）の減車は昭和58年に始まり、X解雇時は4台に減っていた。第1の2の(3)で認定したとおり、平成4年における会社の減車は、X解雇の前月である10月に実施され、また、第1の5の(2)で認定したとおり、会社には、横浜市から減車に伴う援助金として、約3,000万円が支払われていたことからすれば、会社の4,000万円近く累積赤字があるとの主張は疑わしい。

会社の経営状態については、第1の5の(2)及び(3)で認定したとおり、Xが採用される以前から繰越損失が生じており、会社は、その損失が生じた原因は役員報酬であることを自認している。

第1の2の(2)で認定したとおり、Xの解雇時における会社のし尿収集車4台について、横浜市が援助金の算定基礎としている人数（1台当たり2.5人）から見ると、会社営業所には、10名の社員が必要とされるが、第1の1の(1)で認定したとおり、所長1名、運転手4名、助手1名及び事務員1名の合計7名であって、算定基礎の人数に達していない。さらに、第1の5の(3)で認定したとおり、運転手は、事業用自動車について正規の職員1名が最低義務付けられていることから、減員ができない状況にあったことは、会社も自認するところである。

#### イ 人員整理基準の合理性について

会社は、Xの解雇の理由として、上記のような経営状態の悪化により、あらかじめ人員整理基準を設定し、Xがこれに該当したと主張する。ところで、会社のいう「人員整理基準」とは、本件の審問時に提出されたもので、Xに対する解雇の時点では本人にも組合にも示されていなかったため、あらかじめ人員整理基準が設けられていたかどうかは疑わしいが、人員整理の計画ないし基準について、一応その内容を検討する。

会社は、従業員一人一人の評価からXを人員整理の対象としたこと、Xが「警察からマークされ」ていること及びXが平成4年11月12日朝、趣意書を配布し、就業時間内に組合活動を行ったことを加味して就業規則の「事業の縮小停止等止むを得ない業務の都合により必要がある時」により解雇を決定したと主張するので、以下判断する。

確かに、Xの勤務年数は約1年で対象者中最も短い。しかし、Xの勤務成績が通常であったことは、会社も認めるとおりである。会社は、Xを解雇した理由として、Xが「警察からマークされ」ていることを挙げている。しかしながら、Xが何の嫌疑で警察からマークされているのか、それが果たして解雇に価する事実であるかどうかについて会社は何の疎明もしないので、その信ぴょう性は疑わしい。

以上のことから見ると、会社が業務の縮小により、ある程度苦しい経営状態にあったこと及びXの勤務年数が対象者中最も短かったことは否定し得ないが、経営悪化の一因として役員の報酬問題があること、Xを解雇してもなお、アルバイトを雇用する意向であったこと、アルバイトに替えた場合の人件費を具体的に試算した形跡がないことなどの不明確さがあることを勘案すれば、この時点でXを解雇しなければならない必要性については、疎明不十分といわねばならない。Xが解雇の対象とされたことは、むしろ、第1の3の(2)及び(4)で認定したとおり、会長の「おれは組合なんかきれえだ。いつも言っているだろ、組合に入ったらどうなるか分かってるんだらうな。」などの言動やB1の「おまえが組合に入ったことでみんな迷惑している。」などの言動に加えて、会社自らがXが組合活動を行ったことを解雇の理由とし

て加味したと自認していることからすれば、会社は、Xが組合に加入したことを嫌悪して解雇したものと推認される。

#### ウ 不当労働行為の成否

以上のように、本件Xの解雇の主たる動機は、会社がXの組合加入を嫌悪したことであり、人員整理を口実に解雇したものと認めざるを得ない。

したがって、本件解雇は、Xの組合加入を理由とする不利益取扱いであり、また、このことにより組合の弱体化をも企図した支配介入行為であって、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と判断する。

#### (2) 組合の団体交渉申入れに対する会社の対応と不当労働行為の成否

会社は、組合の団体交渉申入れに対し、その応諾体制ができるまでの初期のころは別として、その後3回団体交渉に応じており、その遅滞には正当な理由があると主張する。しかし、本件の中心問題であるXの解雇については、人員整理上必要とか、就業規則の解雇事由によるとするだけで実質的な団体交渉を行っていない。

Xの解雇に相当な理由がなく、不当労働行為と認められることについては(1)で述べたとおりである。とすれば、団体交渉に対する会社の態度は、正当な理由がなく交渉を拒否しているものというほかはなく、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と判断せざるを得ない。

#### 4 救済方法について

Xに対する本件解雇は、会社が同人を企業から排除することを目的としてなされた不当労働行為である以上、当委員会としてはそれ以前の状態に復させ、同人が就労していたならば得ていたであろう所得を補償させることが必要であり、主文第1項のとおり命ずることが相当と考える。

申立人は、団体交渉の応諾を命ずることを求めているが、本件団体交渉の主要な目的はXの解雇問題にあると認められるので、主文第1項の救済を命ずることで一応その目的は達成されると考える。また、申立人は、被申立人事業所の正門入口に陳謝文の掲示を求めているが、会社が以後この種の不当労働行為を行わないことを期し、主文第2項の文書を手交させることをもって相当とする。

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6年2月3日

神奈川県地方労働委員会

会長 秋田成就 ㊟