

大阪、平 5 不46、平9. 5. 23

命 令 書

申立人 岩井金属労働組合

被申立人 岩井金属工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 X 1 に対する平成 5 年 7 月 20 日付け解雇がなかったものとして取り扱い、同人に対し、解雇の翌日から就労させるまでの間、同人が得たであろう賃金及び一時金相当額並びにこれらに年率 5 分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交するとともに、1メートル×2メートル大の白色板に同文を明瞭に墨書して、被申立人会社の本社玄関付近の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

岩井金属労働組合

執行委員長 X 2 殿

岩井金属工業株式会社

代表取締役 Y 1

当社が平成 5 年 7 月 20 日に貴組合員 X 1 氏を解雇したことは、大阪府地方労働委員会において、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であると認定されました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人岩井金属工業株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社事務所及び第 1 機械部門等の工場を、大阪府東大阪市に加納工場を、同枚方市に枚方工場を置き、金属製品製造業等とする株式会社であって、その従業員数は本件審問終結時約 100 名である。
- (2) 申立人岩井金属労働組合（以下「組合」という）は、会社の従業員で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時 6 名である。

2 組合の結成と社長交代前の労使関係

- (1) 平成 2 年 6 月 6 日、会社従業員約 60 名で組合が結成された。会社には従前、会社が組織した評議員会と称する従業員の団体が存在していたが、労働組合は存在しなかった。

- (2) 平成2年6月7日、組合と会社は団体交渉（以下「団交」という）を開催し、「①組合掲示板を各工場に1つずつ設置すること及び組合活動のために食堂を利用することを認める。②就業時間外の会社施設内での組合活動を保障する」旨の協定を締結した。その席上、当時の会社社長Y2は、組合の要求に応じて、従来評議員会が利用していた第1機械部門に既に設置してある掲示板（以下「第1機械掲示板」という）を組合掲示板として利用してよい旨述べ、組合は翌日から当該掲示板の使用を開始した。また、同年9月初め、会社は組合に対し、6枚の掲示板を貸与した。組合はそのうち3枚を会社内の3か所に設置し、使用を開始した。
- (3) 平成2年6月13日、組合と会社は団交を開催し、会社が本社工場横のプレハブの建物を組合活動のために提供する旨の協定を締結し、同月16日、組合はこの建物を組合事務所として使用を開始した。
- (4) 平成2年8月25日、組合は組合大会を開催したが、この頃までに組合員数は100名程度になっていた。

3 社長交代直後の労使関係

- (1) 平成2年10月2日、Y1は、会社の発行済株式総数の過半数を取得し、同月4日に代表取締役就任した。

同日、勤務時間終了後、会社の新社長Y1（以下「Y1社長」という）は組合執行委員長X2（以下「X2委員長」という）を呼び出し、X2委員長が組合副執行委員長X3（以下「X3副委員長」という）とともに出向いたところ、Y1社長は、「黙って俺がやることを見ておれ。組合は解散しろ。顔が立つようにしてやるからまずここで決意しろ。いやならここにおれないようになる。俺が言っているのは不当労働行為だ。地労委でも裁判所でも訴えてみる。謝ってまたやったらいいんだ。経理公開など生意気だ」などと、約2時間30分にわたって一方的に発言した。
- (2) 平成2年10月5日、社長の就任パーティにおいてY1社長は、「私がきた早々ビラとかポスターで迎える心のよくない一部の人がいる。非常識である。1回目は誤解で許せる。しかしその誤解が2回、3回続くなれば、命をかけて闘ってやる」とあいさつした。
- (3) 平成2年10月13日午後4時過ぎ、Y1社長はX2委員長を呼び出し、第1機械掲示板の撤去を命じた。これに対しX2委員長は、掲示板の撤去に応じず、この問題について改めて団交を申し入れたところ、Y1社長は、「じゃあ、お前辞めろ。ここで解雇通告する。あとは裁判でやりな」と言い渡した。X2委員長はこれに抗議し、解雇理由を問いただしたが、Y1社長は、「使いたくないから解雇する」と言ったのみで、具体的な解雇理由を示さなかった。
- (4) 平成2年10月14日、第1機械掲示板の上に、Y1社長が経営に関与している10数社の企業で構成するY1グループのスロガンが書かれてた白いボードが張られ、同掲示板は組合掲示板として使用できなくなった。また、同月26日には、本社事務所の横に設置されていた組合掲示板が何

者かにより一方的に撤去された。

- (5) 平成2年10月15日、会社取締役製造本部長Y3は、第1機械部門担当係長Y4（以下「Y4係長」という）ら各担当係長等に対し、「組合をとるか、会社をとるか、皆に早急に聞いてきてほしい」と述べ、これを受けたY4係長らは従業員らを集めて、「社長の話を聞いて、皆さんは、組合をとるか、社長をとるか、二つに一つしかない。どうですか」などと話すとともに、従業員一人一人から組合脱退署名を集め、同日、約80名分の組合脱退署名を組合に提出した。この結果、組合員数は10数名に減少した。
- (6) 平成2年10月26日、組合事務所の壁が、何者かによってフォークリフトで2か所破壊され、室内に入ることが困難になった。その後、組合事務所の窓ガラスが何者かにより割られ、同月31日には、組合事務所の壁がフォークリフトの爪で破壊され、入口の戸が開かなくなった。また、組合事務所の電源も切られた。さらに同年11月8日、Y4係長は部下に指示して組合事務所にフォークリフトを突っ込ませ、事務所として使用できないようにした。
- (7) 平成2年10月29日、会社は、第1機械部門第3班の班長であった組合青年部長X5（以下「X5青年部長」という）に対し、同人が組合についての考え方を変えないのなら班長としての仕事はさせられないとして、班長からの降格処分を行った。同年12月28日には、会社はX5青年部長を、①第1機械部門のプレス機を毀損し会社に損害を与えた、②食堂に会社の許諾なくして「X2委員長を職場にもどせ！」との掲示をした、などとして解雇した。
- (8) 平成2年11月13日、組合は、X2委員長の解雇等が不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立て（平成2年（不）第45号事件）を行った。

同申立てに対し、同5年2月12日、当委員会は、①X2委員長の解雇撤回及び現職復帰、②組合事務所の提供、③組合掲示板の設置、④X5青年部長に対する班長からの降格処分の撤回、⑤団交応諾、及び⑥上記①から⑤までの事項及び組合脱退署名を集めたこと等について誓約文の掲示を命じる救済命令を発した。なお、この命令に対し、会社は、中央労働委員会に再審査を申し立て、同再審査申立てが棄却されたため、それを不服として取消訴訟を提起したが、東京地方裁判所及び東京高等裁判所においていずれも請求を棄却された後、最高裁判所に係属中である。

4 X1に対する会社の対応

- (1) X1の組合加入及びその後の会社の対応
 - ア 平成元年7月21日、X1（以下「X1」という）は、プレス工として会社に入社し、約3日月の見習期間を経た後、第1機械部門第1班に配属され、同2年9月25日、組合に加入した。

前記3(3)記載のX2委員長への解雇通告後、同委員長から「助けて

くれ」と言われたことが切っ掛けとなり、X 1 は組合活動に積極的な姿勢を示すようになった。

- イ 平成2年10月23日、X 1 の上司であるY 4 係長は、X 1 に対し、「X 2 のそばにおったらクビや」と述べた。
- ウ 平成2年10月29日、X 1 は組合のビラ配布に初めて参加した。その頃から、Y 4 係長は、ビラ配布をするX 1 を小突いたり、仕事の指示を聞きに来た同人に対し「豚、豚」とののしったり、「お前に与える仕事はない」と言い、本来のプレス工としての仕事を与えずに、ペンキはがしや他部署への応援に派遣するようになった。
- エ 平成2年11月16日、Y 4 係長は、X 1 の行う加工作業用の鉄板を蹴り上げ、同人の作業を妨害した。
- オ 平成2年12月17日、Y 1 グループの忘年会終了後、Y 4 係長は持っていたポーチでいきなりX 1 の顔面を殴った。
- カ 平成2年12月28日、会社取締役Y 5（以下「Y 5 取締役」という）及び会社第2機械部門担当係長Y 6（以下「Y 6 係長」という）は、会社本社敷地に隣接した会社の従業員寮に居住しているX 1 及び組合員X 6（以下「X 6」という）に対し、「寮を壊して工場にするから年内に出て行け」と退寮を通告した。
翌日、組合は会社に対し、退寮通告に対する抗議文を渡そうとしたが、Y 5 取締役はこれを受け取らなかった。
なお、この時点で従業員寮に居住していたのは、X 1 及びX 6 の2名のみであった。
- キ 平成3年1月9日、寮のX 1 の部屋に組合員らが集まっていたところ、会社副社長Y 7（以下「Y 7 副社長」という）及びY 5 取締役がノックもせずに入室内に入り室内の状況を写真撮影した。
- ク 平成3年1月10日、終業後、X 1 が寮に帰ったところ、同人とX 6 の部屋の鍵穴が壊され、X 1 の部屋の扉の隙間に鉄板が噛まされ扉が開かない状態になっていた。直ちに組合がY 7 副社長にこのようなことがなぜおきたのかを明らかにするよう申し入れたところ、Y 7 副社長は「君らがいつまでも組合活動をやっているからこんなことが起こるんだ」と述べた。
- ケ 平成3年1月14日、Y 4 係長及びY 6 係長は、勤務時間中に従業員を一人一人呼び出し、各組合の退職を求める旨記載した文書にそれぞれ125名の署名を集め、同日午後5時頃、X 1 から組合員に手渡した。
- コ 平成3年1月21日、X 1 は風邪を引いて仕事を休み、寮で寝ていたところ、部屋の扉が開かないように入口に棒が噛まされていた。
- サ 平成3年3月5日から4日間、X 1 は連続して欠勤した。同月11日、会社製造課長Y 8（以下「Y 8 課長」という）、Y 4 係長及びY 6 係長は、連続欠勤後初めて出勤したX 1 を取り囲み、Y 4 係長はX 1 に対し、「ズル休み」などと言いながら同人の首の後ろをつかんで揺さ

ぶった上、「お前何フラフラしてるねん」と言った。その後、同年4月半ば頃まで、X1は欠勤を繰り返すようになった。

シ 平成3年3月28日、X2委員長は、会社を休んでいるX1を案じて寮を訪ねた。その後、Y5取締役及びY4係長が、X6及びX1の部屋に了解なく入り、中をくまなく調べた。その際、Y4係長はX1に対し、「ノイローゼにしたろか。気をつけろよ」と述べた。

ス 平成3年5月20日、午前2回及び午後1回、Y4係長は、仕事中のX1に対し、フォークリフトを突進させた。

セ 平成3年5月21日、Y4係長は、名札を付け忘れていたX1の背中にマジックで「X1」と書いたB5判大の紙を張り付けた。その後、Y8課長及びY4係長がX1の所に来て、Y8課長は「何で名札を付けてないんや」と繰り返し言い、Y4係長は「まぬけ。あほ」などと言った。それまでには、X1以外の者が名札を付け忘れても特段注意されるようなことはなかった。

ソ 平成3年6月4日、X1及びX6に連絡なく、寮の一部解体作業が開始された。同日夕方、組合はY7副社長に対し、寮解体の即時中止を申し入れた。翌5日副社長はX6を呼び出し、「君らのところは外して作業する」と述べた。

タ 平成3年7月頃、X1は肝臓の衰弱、高血圧症等により体調を崩し、連続して欠勤するようになり、同年9月7日から同月14日まで入院した。

同年9月18日、X1が退院後初めて出勤すると、会社は同人に対し、屋外で木枠を壊す作業を4日間連続で命じた。この作業は、従来、木枠を引き取る公衆浴場の業者自身が行ってきたもので、ハンマー等を用いて行う重労働であった。

チ 平成3年11月頃から約3か月間にわたり、会社はX1に対し、会社第5工場への長期応援派遣を命じた。第5工場におけるX1の仕事は鉄の材料に付いている油をシンナーで拭き取り、その上に塗装をする作業であった。これらの作業はシンナーを扱うもので、会社が支給したマスクは粉じん用の紙マスクであり、シンナーの吸入を防ぐには十分ではなく、また、手袋もシンナー作業用としては十分なものではなかった。なお、応援という形でシンナーを扱う仕事を命じられたのは、X1と組合員X7のみであった。

ツ 平成3年11月7日、組合は、組合員に対する賃金差別、寮生である組合員に退寮を求めたこと等が不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立て（平成3年（不）第46号）を行った。

同申立てに対し、同8年5月17日、当委員会は、賃金差別の是正を命じるとともに、①寮内への寮生以外の者の入室禁止やX1及びX6の退寮要求、②X5青年部長の解雇、③組合員に対する「退職お願い」の署名収集等が不当労働行為であるとして、これらについて誓約文の

手交及び掲示を命じる救済命令を発した。

この命令に対し、会社は中央労働委員会に再審査を申し立てている。

(2) X 1 の長期欠勤及びその後の状況

ア 平成4年4月23日、X 1 は、鉄板の伸びを計算する必要のある、それまで取り扱ったことのない図面を渡され、プレス作業をするよう指示された。そこで、同人は、直属の上司である第1機械部門班長 Y 9 に指示を求めながら作業を行ったが、258枚の不良品が発生した。

同年5月頃から、会社はX 1 にプレスの仕事を与えず、プレス機の掃除、グラインダーを使って床の鉄板の溶接部分を削る作業等を命ずるようになった。

イ 平成4年7月6日、会社がX 3 副委員長に対し、同人が1か月以上前に出した1枚の不良品について不良報告書を求めたことから、X 1 は、258枚の不良品発生の中で自分もまた会社からいつまでも責め続けられるのではないかと不安になり、不眠症になった。さらに、気管支炎で体調を崩したこともあり、X 1 は同月8日から13日間欠勤し、その後も同月14日から連続して欠勤した。

同月22日、会社は、連続欠勤後初めて出勤したX 1 に対し、再び第5工場でシンナーを扱う塗装の仕事を命じた。同日、終業後、X 1 は脱水症状からけいれんを起こして倒れ、救急車で病院に運ばれた。同人は、同月23日から同年10月7日まで連続して欠勤した。

ウ 平成4年8月5日から同月24日にかけて、Y 7 副社長、Y 5 取締役等が寮のX 1 の部屋を5回訪れた。X 1 は同副社長らに対し、休めないため来ないよう申し入れたが、聞き入れられなかった。

同年9月3日、X 1 は、同人が不眠症であるとの医師の診断書を会社に提出した。

同月11日、組合は会社に対し、「精神的休養が必要な人間に対し、本人が再三中止を求めているにもかかわらず、何の用もなく突然の訪問を繰り返すのは精神的拷問以外の何物でもない」として、会社役員らによるX 1 の部屋の訪問を中止するよう抗議文を提出したが、その後も、同月26日、28日及び30日に会社に常務取締役 Y 10 が、X 1 の部屋を訪れた。

エ 平成4年10月8日、X 1 は長期欠勤後初めて出勤した。同人は、同日から約1か月間は第1機械部門の仕事をしていたが、同年11月以降後記解雇に至るまでの間は、会社化成品部門、会社第2溶接部門等他の部署への応援に派遣される割合が著しく高くなっていた。

オ 平成4年10月29日、会社はX 1 に対し、会社内において許可なく集会を行ったこと、外部の支援者を会社敷地内に入れ集会を行ったこと等を理由として、翌日の出勤を停止する懲戒処分を行った。

また、同5年7月6日、会社はX 1 に対し、会社敷地内での座込みを理由として、翌日の出勤を停止する懲戒処分を行った。

カ 平成4年12月2日、同5年2月17日、同年4月1日及び同年6月29日、X1、X3副委員長、組合書記長X8（以下「X8書記長」という）及びX6の4名が、Y1グループ東京事業所等に対し要請活動等を行う東京総行動に参加したところ、いずれも翌日の出勤に、会社はX1ら4名に対し、「本日の就業について不都合と認める」として帰宅命令を発し、同日の賃金をカットした。

キ 平成5年1月頃から、Y6係長及び会社班長Y11は組合に対し、同人らが組合脱退前に支払った闘争積立金の返還をそれまで以上に強く求めるようになったが、同年5月以降は、X1に対して集中的に返還要求を行うようになった。X1が執行部に「教えてください」と述べても、Y6係長はX1に対し、「X2委員長、X8書記長に言ってもあかん。おまえに言ったら返してくれるやろう。泥棒、泥棒」と言い、休憩時間中に繰り返し返還を迫った。

5 X1の解雇

(1) 平成5年7月20日、会社は、「平成4年7月21日から平成5年7月20日迄の間1年を通して事故欠勤が90日以上に及び勤務成績が著しく不良である」として、就業規則第29条(ハ)に基づき、同日付けでX1を解雇した。

(2) 欠勤、解雇及び休職に関する就業規則の規定は次のとおりである。

「第23条 病欠が1週間を超える場合は、医師の診断書を提出しなければならない。

第29条 従業員が次の各号の一に該当するときは、30日前に予告して解雇するか、又は30日分の解雇予告手当を支払い解雇する。

(イ) 身体虚弱にして作業に堪えずと認めるとき

(ロ) 事業の縮小、廃止、その他やむを得ない業務上の都合に依る場合

(ハ) 勤務成績が著しく不良で1年を通じて事故欠勤が90日以上に及んだとき

(ニ) 休職期間が満了した場合

(ホ) その他これに準ずる理由のある場合

第33条 従業員が次の各号の一に該当する場合は休職とする。

(イ) 業務外の傷病によって欠勤6か月以上にわたるとき

(ロ) 公務に就任し、必要と認めるとき

(ハ) 刑事事件に関係し起訴され、相当期間にわたり就業できないとき

(ニ) 家事の都合、その他やむを得ない事由で欠勤が引き続き30日以上に及んだとき」

(3) 会社は、本件審問においてX1の欠勤の理由別内訳を明らかにしていないが、本件審問に現れた事実によれば、X1の欠勤理由及び日数は次のとおりと認められる。

平成4年7月21日から同5年7月20日までの間のX1の欠勤日数は114日であり、うち1週間以内であるため診断書の提出を要しない病気欠勤が29日、当委員会における審問に出席するための欠勤が4日、出勤停止処分又は帰宅命令による欠勤が6日、ストライキ（以下「スト」という）による欠勤が15日、その他の組合活動による欠勤が2日、診断書を提出していない1週間以上にわたる身体不調による欠勤等が58日である。

6 請求する救済の内容

組合が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) X1に対する平成5年7月20日付け解雇を撤回し、同人を原職に復帰させること及びこれに伴うバック・ペイ
- (2) 陳謝文の手交及び掲示

第2 判断

1 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、次のとおり主張する。

ア 就業規則第29条(ハ)に規定する「事故欠勤」については、同規則上何ら定義されていないが、同規則の他の条項との整合性から合理的に解釈すれば、「事故欠勤」には病気欠勤は含まれないものと解される。ところが、X1の平成4年7月21日から同5年7月20日までの1年間の全欠勤日数から病気欠勤日数を除けば、同条(ハ)が解雇の要件としている「事故欠勤」の日数は90日に達しない。会社は就業規則第29条(ハ)を誤って適用したもので、本件解雇は同条の形式的要件を満たしていない。

イ 仮に病気欠勤が就業規則第29条(ハ)に規定する「事故欠勤」に当たるとしても、X1の勤務成績に問題はなく、勤務成績不良という同条項の要件はX1に関しては満たされていない。

また、この場合でも、地方労働委員会の審問への出席など組合活動に係る欠勤を事故欠勤日数に含めることは、正当な労働組合活動に対する不利益取り扱いであるから、これを除くと欠勤日数は90日に達せず、この点においても形式的要件を満たしていない。

ウ さらに、仮に会社が主張するとおりX1の欠勤が就業規則第29条(ハ)の形式的要件を具備するものであったとしても、X1は、組合及びX1個人に対する、法を無視した会社の理不尽かつ卑劣な対応によって欠勤に追い込まれたものである。

エ 以上のとおり、本件解雇は、理由がなく、組合つぶし攻撃としてX1を会社から排除し組合の弱体化を図るため行われたものであり、不当労働行為である。

- (2) 会社は、次のとおり主張する。

ア 就業規則第29条(ハ)に規定する「事故欠勤」は病気欠勤を含む。同規則第33条(イ)の業務外の傷病による「欠勤6か月以上にわたる」とは、連続して6か月以上にわたる場合をいうのであって、両条項には整合

性がある。

また、X 1 の地方労働委員会の審問に出席するための欠勤を事故欠勤とする扱いは不利益取扱いには当たらない。

イ X 1 の勤務状況は入社以来極めて不良で、会社は同人に対し、出勤状況について再三にわたり指導している。

X 1 の欠勤は、会社の同人に対するいじめに起因するものではなく、単に同人の無能、怠情に起因するものである。

ウ 以上のとおり、X 1 に対する本件解雇は有効であり、不当労働行為に当たらない。

2 不当労働行為の成否

(1) 会社は、就業規則29条(ハ)に規定する「事故欠勤」は病気欠勤や労働組合活動に係る欠勤を含む旨主張するので、まず、この点につき検討する。

ア 前記第1. 5(2)認定のとおり、就業規則には、①第29条(ハ)において、勤務成績が著しく不良で1年を通じて事故欠勤が90日以上に及んだ時は解雇する旨、②第33条(イ)において、業務外の傷病による欠勤が6か月以上にわたるときは休職にする旨、が規定されている。もし、会社主張のとおり、病気欠勤が就業規則第29条(ハ)の事故欠勤に含まれるとすると、病気欠勤が継続したものであるか否かにかかわらず、その日数が90日となった段階で解雇規定が適用されることとなり、病気欠勤が6か月以上にわたるときは休職とする第33条(イ)の規定との間で明らかな不整合を生じる。

思うに、就業規則は、病気欠勤が必ずしも本人の責に帰せられるものでないことから、病気欠勤とを別個に取り扱っているものと判断され、就業規則第29条(ハ)に規定する「事故欠勤」には病気欠勤を含まないものと解される。

また、ストによる欠勤も、そのストが違法であった場合を除き、就業規則第29条(ハ)の事故欠勤に算入することは許されないというべきである。

イ そこで、X 1 の出勤状況についてみると、前記第1. 5(3)認定のとおり、平成4年7月21日から同5年7月20日までの間の同人の欠勤日数は114日、うち診断書の提出を要しない病気欠勤が29日あり、この病気欠勤は前記ア判断のとおり事故欠勤の日数に算入されるべきものではない。

また、同人の欠勤日数には出勤停止命令又は帰宅命令による欠勤が6日含まれているが、これらの命令は会社の恣意によるものと認められ、解雇理由としての事故欠勤に含めることは相当ではない。

さらに、X 1 が違法なストを行った旨の主張立証はないから、同人のストによる15日の欠勤も事故欠勤に算入されるべきではない。

したがって、欠勤日数から事故欠勤に含まれないことが明らかである上記日数を控除すると、X 1 の事故欠勤日数は64日を上回ることは

なく、就業規則第29条(ハ)の要件を満たさないことは明らかである。

なお、X 1 が欠勤を繰り返すに至った主たる理由は、後記のとおり
の職場における執拗な嫌がらせや暴力に加え、寮における私生活ま
でも、侵害され、精神的かつ肉体的苦痛を受けたことによるものとい
わざるを得ず、会社が主張するような同人の無能、怠情によるものとは
認められない。

- (2) 次に、解雇に至るまでのX 1 に対する会社の対応についてみると、前
記第1. 3及び4(1)ツ認定のとおり、会社はY 1 社長の就任直後から組
合を嫌悪し、組合員の解雇、降格、配置転換、組合事務所の破壊、団交
拒否、組合活動の妨害、賃金差別等を行っていたことが認められ、こ
うした状況の中で、前記第1. 4認定のとおり、X 1 に対して、①Y 4 係長
が「X 2 のそばにおったらクビや」と述べたり、暴力をふるったこと、
②会社が退寮を求め、また、X 1 の部屋の鍵穴が壊されたことに関し、
Y 7 副社長が「君らがいつまでも組合活動をやっているからこんなこと
が起るんだ」と述べたこと、③会社が他部署への長期応援派遣やプレ
ス機の掃除等を命じたこと、④気管支炎で体調を崩しているにもかかわらず、会社がX 1 の本来の仕事ではないシンナーを扱う塗装の仕事を命
じたり、組合からの抗議を無視して、不眠症で療養中のX 1 の部屋を会
社職制が再三にわたり訪れたこと、⑤Y 6 係長らが組合に支払った闘争
積立金の返還を休憩時間中に繰り返し迫ったこと、等が認められる。

これらの行為はいずれも、X 1 が組合員であり組合活動を続けていた
ことを理由に、会社又は会社の意を呈した会社職制により行われたX 1
に対する嫌がらせ等による不利益取扱であり、それ自体が不当労働行為
に該当するものというべきである。

- (3) 以上のとおり、平成5年7月20日付けのX 1 の解雇は、正当な理由が
なく、組合員であるがゆえに同人を会社から排除し、もって組合の弱体
化を企図してなされたものと判断され、かかる会社の行為は、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。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労
働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成9年5月23日

大阪府地方労働委員会

会長 由良 数馬 ㊟