

命 令 書

申 立 人 全日本運輸一般労働組合東京地方本部千葉地域支部

被申立人 株式会社藤田運輸

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 A に対して平成 7 年 10 月 19 日になした懲戒解雇の意思表示を撤回し、同人を原職に復帰させ、この命令の交付の日から原職復帰の日まで、同人が受けるべき賃金を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員 B に対して平成 7 年 10 月 19 日になした懲戒解雇の意思表示を撤回し、同人を原職に復帰させ、この命令の交付の日から原職復帰の日まで、同人が受けるべき賃金を支払わなければならない。
- 3 申立人のその余の申立ては、棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

- 1 当事者等
 - (1) 被申立人株式会社藤田運輸(以下「会社」という。)は、一般貨物自動車運送事業等を業とする株式会社であり、肩書地に本社を置いている。
 - (2) 申立人全日本運輸一般労働組合東京地方本部千葉地域支部(以下「申立人」という。)は、千葉県地域の運輸及び一般産業に働く労働者で、全日本運輸一般労働組合(以下「運輸一般」という。)に登録された者により組織された個人加入の労働組合である。
 - (3) 申立人の藤田運輸分会(以下「分会」という。)は、会社の従業員である申立人組合員により組織されている。分会は、昭和 58 年 1 月ころからその結成が準備され、結成準備会(以下「準備会」という。)が発足したのは同年 4 月 3 日であり、昭和 59 年 1 月 8 日結成された。
 - (4) 申立人組合員 A は、昭和 56 年 3 月、会社に大型貨物車運転手として入社し、準備会段階では分会長を務め、分会結成後は分会書記長、副分会長、分会長を歴任し、申立人では平成 6 年 8 月から支部書記長を務めている。
 - (5) 申立人組合員 B は、昭和 61 年 2 月、会社に普通貨物車運転手として入社し、

昭和 62 年ころ申立人に加入し、分会では執行委員、書記次長、書記長、分会長を歴任している。

2 労働組合の結成と会社における労使関係について

- (1) 会社には、昭和 56 年 10 月ころ結成された千葉一般同盟藤田運輸支部(以下「同盟組合」という。)という労働組合があった。同盟組合の方針に不満を抱いた A 達は、昭和 58 年 1 月ころ、運輸一般の下に新しい労働組合を結成することを決意し、同年 4 月 3 日、準備会を結成した。A は準備会の分会長に選出された。そして、昭和 59 年 1 月 8 日、分会は結成され、A は分会の書記長に選出された。
- (2) A は、準備会を結成したころ、佐川急便株式会社(以下「佐川急便」という。)用の大型貨物車の運転手としての業務を行っていたが、昭和 58 年 5 月 10 日、会社は A を運転手としての業務からはずす配置転換を行った。昭和 59 年 3 月 30 日、会社は、A を運転手としての業務に復帰させたが、それは佐川急便用の大型貨物車の運転手ではなく、西濃運輸株式会社(以下「西濃運輸」という。)用の普通貨物車の運転手の業務に就かせるものであった。この配置転換に関して、申立人は、当委員会に対し不当労働行為救済申立(千労委昭和 59 年(不)第 1 号事件)を行った。この事件について、昭和 62 年 4 月 7 日、当委員会において和解協定が締結された。この和解協定において、A の担当業務及び賃金について、分会結成前の業務にできるだけ近い佐川急便用の 1 乗務 1 名路線の業務に半年以内に戻すこと、A の担当業務及び賃金の決定に際しては会社は申立人及び A と誠実に協議することなどが合意された。同年 7 月、会社は A を佐川急便用の大型貨物車の運転手の業務に就かせた。
- (3) 昭和 62 年 12 月 19 日から、会社は A を、再び西濃運輸用の普通貨物車の運転手の業務に就かせた。会社が、A を、昭和 63 年 4 月 1 日から佐川急便用の大型貨物車の運転手としての業務に戻す旨の協定を締結しているにもかかわらず、それを履行しないでいることに関して、申立人は、平成元年 3 月 30 日に当委員会に対し不当労働行為救済申立(千労委平成元年(不)第 3 号事件)を行った。この事件について、平成 2 年 12 月 15 日、当委員会において和解協定が締結された。この和解協定において、A の担当業務及び賃金については、佐川急便業務復帰にこだわらず、将来大型貨物便に戻すこと、その業務及び賃金の決定に際して、会社は申立人及び A と誠実に協議することなどが合意された。しかし、会社は、この和解協定後も引き続き、A に普通貨物車の運転手としての業務を続けさせた。

3 当時の会社の状況について

- (1) 会社では、株主総会における会社役員選出の決議の効力をめぐる争いが起こ

り、平成5年10月28日、千葉地方裁判所(以下「千葉地裁」という。)による会社の取締役職務執行停止の仮処分に基づき、C 弁護士、D 弁護士及びE 弁護士が取締役職務代行者に、F 弁護士が監査役職務代行者に、C 弁護士が代表取締役職務代行者にそれぞれ選任され、同年11月2日に登記された。同日から、会社の経営は取締役職務代行者らによる取締役会の議を経て、代表取締役職務代行者が業務執行にあたる形態に変更となったが、管理職は従前のままであった。このような会社の状態は、平成7年12月20日まで続いた。また、この当時の会社は、金融機関からの融資が受けられず、売上収入のみにより経営せざるを得ない厳しい状況におかれていた。

- (2) 分会は、代表取締役職務代行者らが会社の業務執行をするようになったもとでも組合活動を行い、会社に対して団体交渉を申し入れたりしていたが、代表取締役職務代行者が団体交渉の申し入れに不誠実な態度を示したなどとして、本件懲戒解雇の発端となった事件が起こるまでに、当委員会に対してあっせん申請(千労委平成5年(あ)第7号事件、千労委平成6年(あ)第4号事件及び千労委平成7年(あ)第2号事件)を3回行っている。

4 本件懲戒解雇の発端となった事件について

- (1) 千葉市にある会社の本社営業所(以下「本社営業所」という。)は、貨物自動車運送業務を行っているが、ほとんどは佐川急便から委託された同社の営業所間の貨物運送であった。ほかには、日本通運株式会社からの委託が1便、深井梱包株式会社(以下「深井梱包」という。)からの委託が1便あるのみであった。
- (2) Bは、平成3年5月31日から普通貨物車に乗務して深井梱包の貨物運送業務に従事していた。当初はBの1人乗務であった。Bは、深井梱包から、運送中に異常事態が発生した場合には深井梱包に電話連絡をするように指示されていた。そして、Bはそのような事態が発生したときは、深井梱包に電話連絡をしていた。
- (3) 平成4年5月ころから、会社はAにも深井梱包用の普通貨物車の運転の業務を行わせるようになった。この業務は1人乗務で遂行できるものであったが、AとB(以下「Aら」という。)の2人乗務となった。このころには、会社における公然組合員はAら2人だけであった。
- (4) 平成7年7月31日までのAらの業務の内容は、本社営業所に出社し、普通貨物車に乗務して、市川市にある深井梱包に行き、そこで荷物を積み込み、それを東京都及び埼玉県にある卸売や小売の店舗数か所に配達し、配達終了後は、深井梱包には戻らずに本社営業所に直接帰庫するというものであった。平成6年夏ころ、Aらは深井梱包から電話連絡用のテレホンカードを渡された。

- (5) 平成7年8月1日から同月7日までは、深井梱包の荷物の配達終了後に、東葛飾郡関宿町にある日立化成ポリマー株式会社関宿工場(以下「日立化成ポリマー」という。)に行き、そこで荷物を積み込み、そのまま本社営業所に帰庫し、その日の業務は終了となり、翌日に深井梱包に行き、日立化成ポリマーで積んだ荷物を降ろすように変更となった。
- (6) 平成7年8月8日から同月31日までは、日立化成ポリマーで積んだ荷物をその日のうちに深井梱包に届けたあと、本社営業所に帰庫するように変更となった。
- (7) このころ、Aらは、深井梱包から、配達が終了した時点で深井梱包に配達終了の電話連絡を入れるように指示をされていたが、日立化成ポリマーで積み込んだ荷物をそのまま深井梱包に届けるのであるから、配達終了の電話連絡の必要はないものと判断し行っていなかった。

平成7年8月17日ころ、会社の本社営業所配車係主任であるGは、深井梱包の要請に従い、Aらに電話連絡を入れるように指示したが、Aらはこれを聞き入れなかった。

- (8) 平成7年8月29日、Aらは深井梱包に到着し荷物の積み降ろしをしていた際に、深井梱包の輸送業務担当係長Hから、電話連絡を入れない理由を問われた。Aらは、どうせ帰って来るのであるから連絡を入れる必要はない旨主張し、Hに名前を問いただすなど、Hに不快感を与えるような言動をした。

深井梱包はAらが業務命令に従わないので業務上支障があること及び顧客の管理職員に対するものとしては不相当な言動を行ったことを理由として、8月限りで運送契約を解除すると、同月30日に会社に通告してきた。

5 本件懲戒解雇について

- (1) 会社は、Aらを深井梱包での平成7年8月29日の事件の翌日から契約の終期となった同月31日までの2日間、従前どおり業務に従事させた。そして、会社はAらから、同月29日に深井梱包において、どういうことがあったのか、まったく事情聴取を行わなかった。

同月30日、会社の本社営業所長I及びGが深井梱包のHを訪れ、Aらの行為について謝罪するとともに、運送契約解除の再考について懇願した。会社は、深井梱包にAらを同行させて、直接謝罪させたりはしなかったし、Aらに対して、注意することもしなかった。

- (2) 会社は、これまで他の従業員が同様の事件を起こした時には、これを懲戒事案として扱ったことはなかったが、本件運送契約解除を、最初から懲戒事案として扱った。

懲戒委員会が、深井梱包での事件発生から3日後の平成7年9月1日、会社の本社管理部事務所において、懲戒委員である管理職及びAらが出席して開催された。懲戒委員会は、委員長である総務部長のJ、幹事である成田営業所長のK、書記である総務部総務課長のL、委員である総務部経理課長のM、同総務部整備課長のN、同空港事業部第二事業所長のO、同I及び同Gらにより構成された。Aらには、懲戒委員会を開催するとの事前の通知はなかった。

懲戒委員会ではAらが、本件運送契約解除は深井梱包の一方向的な路線打切りである旨主張したにもかかわらず、ただちに委員長の判断で出勤停止の措置がとられたが、のちに代表取締役職務代行者の指示で自宅待機の措置に切り替えられた。

- (3) 懲戒委員会からAらが退席した後、同委員会は、Aらの主張を十分に検討することもなく、Aらの行為を懲戒解雇に相当するものとする結論を出し、就業規則の懲戒解雇事由のどの条文を適用するかの議論に入っているが、その議論のなかで、各懲戒委員は、申立人及びAらを露骨に敵視する発言を繰り返した。
- (4) 平成7年9月5日に懲戒委員会の答申書が代表取締役職務代行者に提出され、その内容は、Aらの行為は懲戒解雇に相当するものであるとするものであった。代表取締役職務代行者は取締役会を招集し、懲戒委員から事情を聴取した上で、懲戒委員会の答申について検討した。

数回に及んだ取締役会では、Aらの過去の労使紛争に関する問題は不問に付すとの前提で、深井梱包におけるAらの勤務状況、深井梱包による運送契約解除の相当性、懲戒委員会の答申の妥当性等について検討したが、同年10月9日、懲戒解雇を相当とする懲戒委員会の答申どおり、Aらを懲戒解雇処分とすることを決定した。懲戒解雇の適用規定は会社の就業規則の第88条第3号、第7号、第9号及び同第89条第9号とされた。会社の就業規則は次のとおりである。

「

就業規則

(中略)

第88条 次の事由に該当するときは、これを減給又は出勤停止に処する。但し、情状により訓戒に止めることがある。

(中略)

3. 重大な過失により会社、又は第三者に重大な損害を与えた者

(中略)

7. 粗暴又は不謹慎の言動により、業務遂行に支障を生ぜしめた者

(中略)

9. 正当な理由なしに上司の指示に従わなかった者

(中略)

第 89 条 次の事由に該当するときは、これを懲戒解雇に処する。但し、情状により諭旨退職に止めることがある。

(中略)

9. 前条に該当しその行為の著しく重い者

(以下省略)

」

(5) 会社代表者は代表取締役職務代行者であることから、懲戒解雇の意思表示が商法第 271 条及び同第 70 条の 2 第 1 項規定の代表取締役職務代行者のなし得る通常の業務の範疇にあるか否かにつき、会社は、千葉地裁に問い合わせたところ、慎重を期するために常務外行為許可の申請をするようにと教示された。平成 7 年 10 月 13 日、会社は、A らに対して懲戒解雇の意思表示をするため千葉地裁に常務外行為許可申請(千葉地方裁判所平成 7 年(ヒ)第 61 号事件)をし、同月 18 日、千葉地裁は、同申請に対して許可決定をした。

会社は、同月 19 日、本社管理部事務所において、A らに対し懲戒解雇の通知書に千葉地裁の常務外行為許可決定書の写しを添えて交付し、1 か月分の解雇予告手当を支給する旨を告知した。

6 A らの対応について

(1) 平成 7 年 10 月 3 日、申立人は、会社が A らを自宅待機処分としたことは不当であるとして、当委員会に対してあっせんの申請(千労委平成 7 年(あ)第 6 号事件)を行ったが、会社があっせんを辞退したため同月 23 日あっせんは打切りとなった。

(2) A らは、懲戒解雇を言い渡された時に、懲戒解雇は不当なものであり、第三者機関でこれを争う意思を会社に対して表明した。

会社は、A らに解雇予告手当 1 か月分を平成 7 年 10 月 24 日に振込送金し、同年 11 月 6 日、失業保険の受給のために必要だという A らの請求に応じて離職票を交付し、A らに貸与していた作業衣と健康保険証を返還させた。

(3) 平成 7 年 11 月 9 日、申立人は、A らを懲戒解雇としたことは不当労働行為に当たるとして、A らの懲戒解雇の撤回、原職復帰、賃金の遡及払い、並びに、陳謝文の提示及び交付を求めて本件申立てを行った。

第 2 判 断

1 代表取締役職務代行者が本件懲戒解雇につき常務外行為許可決定を受けたこ

とについて、以下判断する。

(1) 申立人は次のとおり主張している。

ア 代表取締役職務代行者が、千葉地裁の常務外行為許可決定を得て本件懲戒解雇を通知したことによっても、本件懲戒解雇の有効性は裏付けられることはない。本案の管轄裁判所による代表取締役職務代行者の常務外行為許可申請手続は、非訟事件手続法第 132 条の 5 による手続であり、対審構造ではなく、証明の程度は疎明で足りるものであり、被解雇者の弁明の機会は保証されていない。したがって、本件懲戒解雇につき、千葉地裁が常務外行為許可決定をなしたからといって、それは、代表取締役職務代行者に懲戒解雇の意思表示をなす権限を付与しているにすぎず、懲戒解雇の効力まで判断しているわけではない。ましてや、不当労働行為意思の不存在まで認定しているわけではない。

イ 分会は、代表取締役職務代行者らが会社の業務執行をするようになったもとでも、会社に対して団体交渉を申し入れていたが、代表取締役職務代行者が団体交渉の申し入れに不誠実な態度を示したりしたので、地方労働委員会にあっせんの申請を、本件懲戒解雇の発端となった事件が発生した時までに 3 回行っている。

(2) 被申立人は次のとおり主張している。

ア 本件懲戒解雇の行われた当時の会社の業務執行は、千葉地裁の取締役職務執行停止の仮処分に基づき選任された代表取締役職務代行者らによりなされていた。懲戒解雇は、常務外行為として本案の管轄裁判所の許可を要するが、千葉地裁は常務外行為として懲戒解雇の意思表示をすることの許可申請に対し、これを許可する決定をした。決定の判断の根拠となった疎明資料に不当労働行為意思を窺わせるものがあつたかどうかを問題とすべきであるが、決定の根拠となった資料には、そのようなものはない。よって、本件懲戒解雇は適法になされたものである。さらに、懲戒委員会の結論についても、代表取締役職務代行者らはこれに拘束されることはなく、独自の判断ができる立場にある。したがって、本件懲戒解雇について会社には不当労働行為意思は存しない。

イ 申立人は、過去の労使紛争に関する主張を行い、会社の不当労働行為意思を推認させる外形的事実を疎明しようとしている。しかしながら、申立人が主張している過去の不当労働行為は、千葉地裁の代表取締役職務代行者らの選任の仮処分により切断されており、本件懲戒解雇には影響していない。

(3) 判断

ア 取締役職務執行停止の仮処分及び取締役職務代行者選任の仮処分は、会社経営権をめぐる争いが生じ、自治的解決が困難となった場合に、会社に甚大な損害を生ずることを防止するための制度であり、取締役職務代行者は、職務執行を停止された取締役の地位を、仮処分の目的による制限を受けつつも、紛争解決まで補充する役割を果たすべく行動すべきものとされる。したがって、取締役職務代行者は、仮処分命令に別段の定めがある場合を除き、常務に属しない行為をなし得ないが、特に本案の管轄裁判所の許可を得た場合はこの限りではないとされる。常務に属する行為とは、会社事業の通常の経過に伴う業務行為であるとされる。そして、取締役職務代行者の地位は、会社との委任関係に立つものではない。

前記第1の5(5)で認定したとおり、千葉地裁は代表取締役職務代行者に対し常務外行為許可決定を与えているのであるから、代表取締役職務代行者は適法に懲戒解雇の意思表示をなしていると言える。しかしながら、代表取締役職務代行者に付与された権限は、被代行者である取締役の職務執行の代行を命ぜられているのであるから、被代行者のそれと本質的に相違するところはないものと思料する。したがって、千葉地裁の取締役職務執行停止の仮処分により選任された代表取締役職務代行者が、千葉地裁の常務外行為許可決定を得て本件懲戒解雇の意思表示をなしたからといって、本件懲戒解雇における不当労働行為の成否が判断されているものとは認めがたい。

イ 前記第1の3(2)で認定したとおり、千葉地裁による取締役職務執行停止の仮処分がなされた後においても、会社と申立人の中で労使紛争が続いているのであるし、前記第1の5(3)で認定したとおり、本件懲戒解雇手続においても、会社の申立人に対する嫌悪感を露呈する懲戒委員の言辞が、随所に見受けられるのであるから、会社の労働組合活動を嫌悪する従来からの企業体質が、千葉地裁による取締役職務執行停止の仮処分が行われて以降、全くなくなったものとは認めがたい。

2 懲戒解雇について、以下判断する。

(1) 申立人は次のとおり主張している。

ア Aらは、電話連絡の指示は受けてなかった。GもAに反論されて引き下がったのであるから電話連絡の指示をしたとは認められない。Hから電話連絡をしない理由を訊ねられたとき、Bは電話連絡の話は聞いていない旨答え、Aは電話連絡する必要性がない旨主張し、Hの名前を訊ねただけである。会社は、自身の業務指示の不徹底さを棚に上げる一方で、運送契約解除の責任をAらに押しつけているだけである。

イ Aらの行為は、会社の就業規則第88条第7号に規定する粗暴又は不謹慎の言動には当たらない。また、Aらは、Hとのやりとりの間、作業の手を休めることはなかったのであるから、同条同号に規定する粗暴又は不謹慎の言動により、業務遂行に支障を生ぜしめたのでもない。同条に該当する事由はないのであるから、Aらは、同第89条第9号に規定するその行為の著しく重い者にも該当しない。さらに、会社は1人乗務でこなせる深井梱包便に2人も乗務させており、賃金等の経費は年間870万円以上かかるのであるから、運送契約解除によって会社は年間約870万円の損害を被ったとはいえないし、同第88条第3号に規定する重大な過失により会社に損害を与えたことにもならない。

ウ 深井梱包での事件以降、懲戒委員会開催までの間、会社はAらから事情を聞かず、非難もしなかったし、Aらに従前どおりの業務をさせた。さらに、会社はAらを同行させて深井梱包の担当者に謝罪させたりもしなかった。会社は最初からこの事件を懲戒事案として扱ったが、会社はそれまで、従業員が運送契約解除事件を起こしたりした場合においても、最も過酷な懲戒解雇処分を選択するようなことはなかった。

会社は、Aらに対して事前の通知もなく懲戒委員会を開催した。この懲戒委員会では、Aらが、本件運送契約解除は深井梱包の一方向的な路線打切りであると主張したにもかかわらず、懲戒委員は、Aらの主張を十分検討もせず懲戒解雇の結論を出し、就業規則の懲戒解雇事由のどの条文を適用するかを検討した。検討中、懲戒委員は、不当労働行為意思を露骨に示す申立人敵視の差別的発言を繰り返した。

(2) 被申立人は次のとおり主張している。

ア Aらは、深井梱包から電話連絡を指示されていたのに独断で深井梱包に電話連絡をしなかった。GがAらに対して電話連絡を入れるように指示した時も、Aらは無視した。深井梱包のHから電話連絡を入れない理由を問われた時は、顧客の管理職員に対するものとしては不相当な言動に及んだ。その結果、深井梱包との運送契約が、Aらが業務命令に従わないので業務上支障があることを理由として解除された。

イ Aらの行為は、深井梱包のHに対して不相当な言動を行ったことにより運送契約解除という事態を招き、就業規則第88条第7号に規定する業務遂行に支障を生じさせたこと、同条第9号に規定する業務上の指示である電話連絡の指示に従わなかったこと、契約解除により、同条第3号に規定する年間約870万円の損害を会社に与えたことに当たる。AらのHに対する言動は、会社

の運送業者としての信用を毀損するものであり、会社の財務状況が深刻な時期に減収の原因となったものである。この信用毀損と売上の減少は、会社にとって極めて重大なもので、Aらは、同第89条第9号に該当するその行為の著しく重い者に該当するものとして懲戒解雇処分とした。

ウ 代表取締役職務代行者は、取締役会において、Aらの処分を検討するに先立ち、Aらの過去の労使紛争に関する問題は不問に付し、本件に限定して検討すべきであるとの見解を示し、他の取締役職務代行者がこれに同意する決定をした。そして、懲戒委員から意見聴取したうえで、懲戒委員会の答申について検討し、懲戒解雇相当の結論に達した。

(3) 判断

ア 前記第1の4(7)で認定したとおり、Aらは、深井梱包より電話連絡の指示があったにもかかわらず、独断でこれを行わなかった。また、Aらは、Gから電話連絡をするように指示されたが、これを聞き入れなかった。さらに、前記第1の4(8)で認定したとおり、Hから電話連絡を行わない理由を問われた時、Aらは顧客の管理職員に対するものとしては不相当な言動に及んだ。これらの行為の結果、会社は、深井梱包との運送契約を解除されるに至った。

イ Aらの行動は、会社の運送業者としての信用を毀損するものであり、かつ、前記第1の3(1)で認定したとおり、会社の財務状況が深刻な時期に売上減少の原因となるものである。したがって、Aらの行為は非難されてしかるべきものであると言わざるを得ない。

ウ 前記第1の5(1)で認定したとおり、深井梱包での事件から懲戒委員会開催までの間、会社は、Aらから事情も聞かず、Aらに非難もせず、最初からこの事件を懲戒事案として扱い、懲戒委員会を開催した。前記第1の5(2)で認定したとおり、この懲戒委員会では、Aらが、本件運送契約解除は深井梱包の一方的な路線打切りであると主張したにもかかわらず、懲戒委員は、事実関係やAらの主張を十分に検討することもなく、深井梱包との運送契約解除を理由としてAらを懲戒解雇に処する結論を出した。しかし、会社はそれまで、従業員が運送契約解除になったりした場合においても、最も過酷な懲戒解雇処分を選択するようなことはなかった。さらに、前記第1の5(3)で認定したとおり、この懲戒委員会において、懲戒委員は、申立人及びAらに対する嫌悪感情を露骨に示すとともに差別的な発言を繰り返した。その後、取締役会は、懲戒委員会の答申の妥当性を検討したうえでAらを懲戒解雇とすることを決定しているが、Aらの過去の労使紛争に関する問題は不問に付し、本件に限定して検討したとしながらも、Aらに直接の弁明の機会を与えることな

しに、懲戒委員会において申立人を露骨に嫌悪する発言を繰り返している懲戒委員から事情を聴取したのみでこれを決定していることからして、結局は懲戒委員会の決定を手続上追認したものにすぎないと推認せざるを得ない。したがって、本件懲戒解雇は、懲戒委員会による申立人に対する偏見に基づいたものである。以上のとおりであるので、本件懲戒解雇は相当なものであるとは認めがたい。

3 Aらが懲戒解雇を受諾したとされる点について、以下判断する。

(1) 申立人は次のとおり主張している。

Aらは、懲戒解雇を言い渡された時に、本件懲戒解雇を第三者機関で争う旨明言している。解雇予告手当は、会社が一方的に振込みをしてきたものであるし、離職票は失業保険の給付のため当然受け取る権利があり、作業衣と健康保険証は会社に請求されて返還したものである。したがって、Aらが本件懲戒処分を受諾したと認めうる事実などない。

(2) 被申立人は次のとおり主張している。

Bは、解雇予告手当を催促して支給を受けており、Aも催促の事実はないが解雇予告手当について異議を留めないで受領している。さらに、Aらは作業衣及び健康保険証を会社に返還して、離職票を受領している。したがって、Aらは本件懲戒解雇を受諾したものと認められる。

(3) 判断

前記第1の6(2)で認定したとおり、Aらは、懲戒解雇を言い渡された時に、これを争う意思を会社に対して表明しており、離職票の請求等も事実上やむを得ないものであったのであるから、Aらが本件懲戒処分を受諾したものと認めがたい。

4 不当労働行為の成否について、以下判断する。

(1) 申立人は次のとおり主張している。

会社は、申立人敵施策をとってきた。なかでも、分会の中心的人物であるAに対しては、一貫して攻撃を加えてきた。当時の会社における公然組合員はAら2名のみであったことや、懲戒委員会における懲戒委員の言辞から考えると、本件懲戒解雇の真の理由が、Aらの過去の組合活動にあることは明らかである。本件懲戒解雇は会社による不当労働行為の総仕上げというべきものである。本件懲戒解雇は、Aらが申立人の組合員であること、申立人や分会の役員として組合活動をしてきたことを会社が嫌悪してなされたものであることは明らかであり、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。

(2) 被申立人は次のとおり主張している。

会社が申立人敵視策をとったことはない。会社はAらが会社の就業規則に違反したために懲戒解雇処分をしたのであり、Aらが申立人の組合員であり、組合活動をしてきたことを理由として解雇したものではないから、なんら労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為には当たらない。

(3) 判断

前記第1の2(2)乃至(3)で認定したとおり、会社が申立人と労使紛争を繰り返してきたこと、とりわけ分会の中心的人物であるAと対立を続けてきたことは、当委員会に顕著な事実であると言える。しかしながら、会社の取締役職務執行停止の仮処分が行われて、代表取締役職務代行者らが会社の経営を行っていたことに鑑み、会社における過去の労使紛争とは切り離し、本件懲戒解雇に限定して不当労働行為の成否について判断すべきであると思料する。

まず、不当労働行為の成否についての判断の前提として確認しておくべきことは、前記第2の1(3)で判断したとおり、千葉地裁の取締役職務執行停止の仮処分により選任された代表取締役職務代行者が、千葉地裁の常務外行為許可決定を得て、本件懲戒解雇の意思表示をなしたからといって、本件懲戒解雇における不当労働行為の成否が判断されているものとは認められないことである。

そこで本件懲戒解雇について、その相当性を検討する。Aらは、会社の運送契約先である深井梱包の業務上の指示に従わず、深井梱包の管理職員に対し不相当な言動をしたため、運送契約を解除され会社に損害を与えた。このことは、運輸業界の実情、会社の経営状況等に照らしてみても会社としては黙過しがたいものであり、Aらの行為は非難されるべきものである。しかしながら、会社がAらの行為を初めから懲戒事案として扱ったことは、会社のそれまでの同様な事例と比較して重きに過ぎるものである。さらに、会社の懲戒委員会は、Aらの行為を原因とする深井梱包との運送契約解除をあたかも奇貨として、申立人及びAらに対する露骨な嫌悪感情をもって懲戒解雇を取締役に答申し、取締役会は、Aらに弁明の機会を与えることなしにこの答申を追認したことは否定しがたい。以上総合するに、前記第2の2(3)で判断したとおり、本件懲戒解雇は、会社の申立人に対する嫌悪感情に基づいて行われたものであると認めざるを得ない。

そして、Aらが本件懲戒解雇を受諾したとされる点について検討すると、前記第2の3(3)で判断したとおり、Aらが本件懲戒解雇を受諾したものと認めがたい。

したがって、以上に述べたところにより、Aらが申立人の組合員であること、及び、Aらが申立人や分会の役員として組合活動をしてきたことを会社が嫌悪

していることが、会社が本件懲戒解雇を行った動機であったと認めざるを得ないのであるから、本件懲戒解雇処分が労働組合法第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言わざるを得ない。

5 救済の方法について

申立人は、請求する救済の内容として、Aらの懲戒解雇の撤回、原職復帰、平成7年10月20日からの賃金の支払い及び陳謝文の掲示・交付を求めているが、Aらにも、非難されるべき行為があったのであるから、主文の救済をもって足りるものと思料する。

第3 法律上の根拠

以上のとおりであるから、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9年8月7日

千葉県地方労働委員会

会長 一 河 秀 洋 ㊞