

命 令 書

申立人 北大阪合同労働組合
申立人 X 1

被申立人 東栄精機株式会社

主 文

本件申立を棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人東栄精機株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、運搬機、工作機械部品の製造及び販売修理を業としており、その従業員数は、本件審問終結時約50名である。

(2) 申立人北大阪合同労働組合（以下「組合」という）は、肩書地に主たる事務所を置き、中小企業に従事する労働者によって組織される労働組合で、その組合員数は、本件審問終結時約300名である。

また、会社には、北大阪合同労働組合東栄精機分会（以下「分会」という）があり、その分会員数は本件審問終結時3名である。

(3) 申立人 X 1（以下「X 1」という）は組合員である。

同人は、昭和44年4月14日に会社に採用され、工作機械部品の旋盤加工等の業務に従事してきたが、後記2.(17)記載のとおり平成5年9月10日付けで解雇されている。

2 本件申立てに至る経過等について

(1) 平成4年当時、X 1は、会社において、主にコンピュータ制御により機械部品を加工する。NC旋盤を操作して、油圧ポンプの部品、シリンダーの部品などの旋盤加工を行っていた。このNC旋盤を作動させるためのプログラムは、会社取締役工場次長 Y 1（以下「Y 1次長」という）が作成し、このプログラムをさん孔テープ（以下「テープ」という）に打ち込んで作業者に渡していた。また、会社は、Y 1次長作成のプログラムのほかに作業者が各自でプログラムを改良し独自のテープを作成することも認めており、X 1も、会社から渡されたテープとは別に独自に変更を加えたテープを使用して作業を行っていた。

なお、NC旋盤の作業手順については、おおむね次のとおりである。

①目的の製品（部品）の図面を作成する、②加工手順書を作成する、③加工手順書に従ってコンピュータへ入力する、④コンピュータにより、

加工手順が読み込まれたテープを作成する、⑤NC旋盤にテープを読み込ませる、⑥NC旋盤を作動させ、製品を造る。

- (2) 平成4年当時、会社においては、東洋運搬機株式会社（以下「東洋運搬機」という）から会社への発注が約95%を占めており、その発注、検収、未納品等の指示は、すべて東洋運搬機のホストコンピュータより会社の業務用コンピュータに送信され、記憶されていた。

平成4年7月頃、Y1次長が休日に出勤したところ、X1は会社の電気計算機室において、同人の職務に直接関係のない業務用コンピュータを操作していた。Y1次長が、X1に対し注意したところ、同人は操作を中止して、同室より退出した。

なお、当時、同室は、施錠されておらず、誰でも出入りできる状態であった。

- (3) 平成5年5月初め、X1は、会社に給与管理プログラムを作成したので提案するなど記載した平成5年4月30日付けの上申書とともにフロッピーディスクを送付したが、このフロッピーディスクには東洋運搬機が会社に発注した部品等のデータが含まれていた。

なお、X1は、業務上の提案を再三行っており、会社から提案賞を受けたこともあった。

- (4) 平成5年5月14日、会社は、役員会を開催し、前記(3)記載の上申書及びフロッピーディスクに対する検討を行い、同フロッピーディスクに会社の業務用コンピュータのデータが含まれているなどの問題があるとの結論に達した。その後、会社は、役員会にX1を呼び出し、問いただしたところ、同人はデータを抜き取ったことは否定したものの、業務用コンピュータを使用したことを認めたので、会社は、同人に対し、今後一切業務用コンピュータの使用を禁止する旨通告し、同人はこれを了承して退席した。

- (5) 平成5年7月7日、会社従業員X2（以下「X2」という）は、会社工場次長Y2（以下「Y2工場次長」という）の自宅に電話をかけて「組合をつくる」と述べた。

- (6) 平成5年7月14日、X1は、会社に対し、同月23日に有給休暇を取得したい旨届け出て、会社は、翌15日にこの有給休暇を認めた。

- (7) 平成5年7月22日午後4時頃、Y2工場次長は、会社従業員Z1（以下「Z1」という）に対し、X1が明日休むので、同人の作業を引き継いで行うように指示した。Z1は、これまでもX1の休暇の際に同人の作業を代行することがあった。

その後すぐに、Z1は、X1の作業場に出向き、同人に「明日休むらしいね。私が明日仕事をするが大丈夫ですか」と尋ねたところ、X1は、「大丈夫だけどやらなくてもよい。第一、材料がない」と述べた。

これに対し、Z1が、当該作業はX1が責任をもってしている仕事であり、納期も遅れているのですぐ事務所へいくべきである旨を述べたと

ころ、X 1 は「そんなこと知るか。放っておいたらよい」と答えた。

Z 1 が、上記 X 1 とのやり取りを Y 2 工場次長に報告したところ、同次長は、明日午前10時頃、材料が入るので X 1 によく仕事の手順を聞いておくよう述べた。そこで Z 1 は、再度、X 1 の作業場へ赴き、引継ぎをしてほしいと述べたが、X 1 は、「大丈夫だけど保証はしない。仕事をしたかったら役員のテープをやればよい」と述べた。

これに対し、Z 1 は、「そんなことを言っっては、会社のためにならない。あなたも休むのだから、会社に迷惑をかけないようにしよう」と述べた。

- (8) 平成5年7月23日、始業後、Z 1 が NC 旋盤を操作して旋盤加工を行おうとしたところ、X 1 が前日まで操作に当たっていた2台の NC 旋盤の制御器の部品加工用プログラムメモリが消去されていた。そこで、Z 1 は、Y 2 工場次長外数名と一緒に、上記プログラムを記録したテープを探したが、どこにも見当たらなかった。また、テープ作成用のコンピュータに使用するフロッピーディスクから、X 1 が独自に変更を加えたテープ作成用プログラムが消去されていた。

そのため、Y 2 工場次長及び会社取締役管理部長 Y 3（以下「Y 3 管理部長」という）が、X 1 から事情を聞くため同人の自宅に電話をかけたがつながらなかった。

このため Y 1 次長がテープ作成にとり組んだ。同次長は、自分が当初に作成したテープを使用して作業した場合、NC 旋盤の刃物位置等の初期設定を始めからやり直す必要があり、また、X 1 が独自に変更を加えて作成したテープを持参して出勤した時に、再度初期設定をやり直すこととなると考えたので、現状の NC 旋盤の刃物位置等の初期設定を調べて、X 1 が作成したテープにできるだけ近いものを作成した。そして、そのテープを使用して NC 旋盤を作動させ、Z 1 が作業を行ったが、その日は時間的に当初予定量の部品加工ができず、外部に部品加工の注文を行った。

なお、翌24日から26日までの3日間は、会社の夏休みであった。

- (9) 平成5年7月27日、出勤した X 1 は、持ちかえていた1本のテープを持参した。

Z 1 が、X 1 に対し、同月23日にテープ等がなかったのはなぜかと問いただしたところ、X 1 は、「テープは自分が作ったもので、他の人に使われるのは嫌だから持ち帰った」と述べた。

同日、会社は、役員会を開催して、X 1 から事情を聴取しようとしたが、同人は、「1人では嫌なので、弁護人を呼んでほしい。X 2 君と同席であれば出席してもよい」と述べ、呼出しに応じなかったため、役員全員が X 1 の作業場に赴いたところ、X 1 は上記 Z 1 に対する発言と同様の発言を行った。

その後、会社は、役員会を再度開催し、その決定に基づき、X 1 に対

して第一製造部から第二製造部に配置転換する旨口頭で命じるとともに、従来同人が行っていた業務をZ1に引き継ぎ、工具やテープをZ1に引き渡すよう指示した。

- (10) 平成5年7月30日、会社工場長Y4（以下「Y4工場長」という）は、Z1から、X1が日頃業務で使用していた14本のテープのうち、1本のテープを除いて、残りの13本のテープを提出しない旨の連絡を受けたので、X1の残りのテープを提出するよう求めた。

これに対し、X1は、「テープは全部処分してもうない」と述べた。そこで、Y4工場長が、「上司の許可もなく処分したのか」と問いただしたところ、同人は「腹がたったから破った。訴えるのなら訴えても結構だ」と発言した。

- (11) 平成5年8月10日、会社は、役員会を開催し、テープを破棄するなどしたことを理由にX1の懲戒解雇を決定した。
- (12) 平成5年8月11日、X1及びX2は、組合に加入し、同日、分会が結成された。
- (13) 平成5年8月12日、Y3管理部長及び会社経理部長Y5（以下「Y5経理部長」という）が、所轄の労働基準監督署に赴き、X1の解雇問題について説明を行った。
- (14) 平成5年8月18日、会社の朝礼において代表取締役Y6（以下「Y6社長」という）は、個人名は明らかにしなかったが、NC旋盤のテープを破棄するなどした従業員がおり、会社としても処分せざるを得ない旨を全従業員に対して発言した。

同日昼頃、組合の特別執行委員X3（以下「X3特別執行委員」という）は、会社に赴いてY5経理部長に対し、分会結成通知書とともに労働条件の変更については組合と協議し了解を得たうえで行うこと等を含む全13項目の要求書を提出し、同月25日までに文書で回答するよう求めたが、同要求書には団体交渉（以下「団交」という）を申し入れる旨の記載はなかった。

なお、上記通知書には、分会役員及び分会員の氏名の記載はなかった。

- (15) 平成5年8月20日、会社は、役員会を開催し、同月10日に決定したX1の懲戒解雇について再度検討し、X1が24年間勤務してきたことを考慮したとして、普通解雇に変更する旨決定した。
- (16) 会社は、前記(14)記載の要求書に対して、書面での回答は行わなかったが、団交を行うよう組合に申し入れ、平成5年9月3日、豊中市立労働会館において団交が行われた。会社からは、Y3管理部長外2名が出席し、組合からは、X3特別執行委員、X2及びX1が出席した。会社は、この団交の席で、要求書の各項目に関して具体的な改善点等を回答し、その後も組合からの申し入れにより、団交は開催されている。
- (17) 平成5年9月8日、会社は、前記(15)記載の役員会決定に基づき、X1に対し、同月10日をもって解雇する旨の通告書を内容証明郵便で送付(以

下「本件解雇」という)した。

会社は、同通告書に解雇理由として、X1が①同4年7月頃に、無断で会社の業務用コンピュータからデータを抜き取ったこと、②同5年7月22日にNC旋盤のメモリを消去し、また、テープ13本を無断で持ち帰り、破棄したと主張して提出しないこと、及び③上記②の行為により会社は、テープを新たに製作せざるを得なくなり、業務に支障を来し損害を受けたことを挙げていた。

- (18) 平成5年9月17日、X1は、大阪地方裁判所に対し、会社を債務者として地位保全の仮処分命令申立てを行った。

これに対して、同地方裁判所は、同6年4月7日、本件解雇は相当であり、X1の組合加入や組合活動を嫌悪してなされたと認めるに足る疎明はないとしてX1の申立てを却下する旨の決定を行った。

平成6年4月12日、X1は、大阪高等裁判所に対し、上記却下決定を取り消すことを求めて即時抗告を行ったが、同年6月23日、同高等裁判所は、原決定は正当であるとしてX1の即時抗告を棄却する旨の決定を行った。

3 請求する救済の内容

申立人らが請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) X1の解雇撤回、現職復帰及びバック・ペイ
- (2) 謝罪文の掲示

第2 判断

1 当事者の主張要旨

- (1) 申立人らは、次のとおり主張する。

X1の解雇には正当な理由がなく、会社が組合を嫌悪していることを併せ考えれば、その解雇は、会社が組合に加入したX1を嫌悪してなした不利益取扱いの不当労働行為であることは明らかである。

以下に本件解雇に理由がないこと及び会社の組合嫌悪について述べる。

ア X1は、東洋運搬機が会社に発注した部品等のコンピュータデータを見たことはあるが、抜きとったことはない。平成5年4月30日付けで会社に送付したフロッピーディスクに含まれていたデータは、X1自ら入力したものである。

イ 平成5年7月22日、NC旋盤の部品加工用プログラムメモリを消去したのは、消去しなければ次の作業に移れないためであり、また、不要になったテープの破棄は従前から行われており、何ら非難されるものではない。翌日、どのような作業を行うかはX1が決めるのであって、その判断に基づいて上記メモリの消去とテープの破棄を行っただけであり、そのことによって会社に損害を生じていない。

同日、Z1がX1に対して、作業の引継ぎを求めてきたが、直接に上司からの指示はなく、会社としての指示とは受けとれなかったため、X1はZ1の求めに応じなかったものである。

なお、会社は、X 1 が暴言を吐いたと主張するが、その事実はない。
ウ 組合が、会社に要求書を提出したのは、平成 5 年 8 月 18 日であるが、会社は、回答期限である同月 25 日までに回答せず、同要求書に対する回答があったのは同年 9 月 3 日に行われた団交の席である。この間、会社は、交渉日時を引き延ばし、人数を制限し、交渉態度も不誠実である。さらに、会社は、組合員に対して差別的取扱いを行うなど、組合に対する嫌悪は甚だしいものがある。

(2) 被申立人は、次のとおり主張する。

本件解雇は、以下のとおり正当な理由に基づくものであり、何ら不当労働行為に該当するものではない。

ア 平成 4 年 9 月から 11 月下旬にかけて、X 1 は、自らの業務に関係のない業務用コンピュータを数回にわたり無断で操作し、会社の最大の取引先から受け取った業務上の秘密事項であるデータを抜き取った。

会社は、取引先から厳重な秘密保持義務を課せられており、こうしたデータの漏洩は、取引先からの発注停止、会社の倒産につながる重大事である。

イ 平成 5 年 7 月 22 日、X 1 は、会社の指示を受けた Z 1 から、作業の引継ぎを求められたが、これを拒否したのみならず、NC 旋盤の部品加工用プログラムメモリを消去し、プログラムを記憶させるためのテープを破棄又は持ち帰り、テープを作成するためのコンピュータに使用するフロッピーディスクから X 1 が日頃使用していたテープを作成するためのプログラムを消去した。

翌 23 日、会社は大混乱に陥り、X 1 の作業を変わって行うことになっていた Z 1 が作業できなかつたばかりか、会社は、納期の遅れにより、取引先の信用を失い、また、外部注文等により金銭的損害を被った。さらに、その後、X 1 は、内容証明郵便を東洋運搬機に出せば、会社は直ちに倒産する旨の暴言を吐いた。

ウ 本件解雇は、上記のとおり X 1 が組合に加入する前の理由によるものであり、同人が組合に加入したことは、何ら関係がない。また、会社は、組合からの要求に誠実に対応しており、組合員に対する差別的取扱いも行っていない。

2 不当労働行為の成否

申立人らは、本件解雇は、会社の組合嫌悪に基づくものであると主張するので検討する。

前記第 1. 2 (11)、(13)及び(14)の認定によれば、平成 5 年 8 月 18 日昼頃、組合は、会社に対し、分会結成通知を行っているが、①会社は、組合から分会結成通知を受ける以前の同月 10 日の役員会において既に X 1 を懲戒解雇にする旨の決定をしていること、②この役員会の決定を受けて、会社は、同月 12 日、労働基準監督署に事情を説明するため赴いていること、③同月 18 日の朝礼において Y 6 社長が、NC 旋盤のテープを破棄するなどした従

業員を処分せざるを得ない旨の発言をしていることがそれぞれ認められる。これからすると、X 1 に対する解雇処分は、X 1 の組合加入と関係なく、同人の組合加入前に会社内部で意思決定されていたと考えられる。なお、前記第 1. 2 (5) 認定によれば、同年 7 月 7 日に X 2 が Y 2 工場次長に対し、組合をつくる旨を電話で告げていることは認められるものの、この組合に X 1 が加入する予定であることを同年 8 月 10 日以前に会社が知っていたという事実は認められない。

また、申立人らは、会社は要求書に対する回答を期限までに行わなかったことや組合との団交に関する会社の態度を挙げて、会社に不当労働行為意思が推認されると主張する。そこで、団交の経過について検討すると、前記第 1. 2 (14) 及び (16) 認定によれば、①平成 5 年 8 月 18 日、組合は、会社に対して分会結成を通知するとともに 13 項にわたる要求書を提出し、回答期限を同月 25 日としたこと、②同年 9 月 3 日の団交の席において会社から要求書に対する回答がなされたこと、③同日の団交開催は、会社から組合に申し入れたものであること、④この団交において、会社は、組合の要求項目に対して具体的な回答を行ったこと、⑤その後も、団交が重ねて開催されていることがそれぞれ認められる。

確かに、要求書についての会社からの回答は、組合が回答期限とした同年 8 月 25 日までにはなされていないが、会社からの申し出により、要求書提出から 2 週間余り後に団交が開催され、その席上、会社が、要求事項に対する具体的回答を行ったことからすれば、会社の組合に対する態度が不誠実であるとは言えない。

さらに、申立人らは、会社は、組合員に対して差別的取扱いを行っている旨主張するが、これについて具体的事実の疎明はない。

以上のとおりであるから、本件解雇は、不当労働行為意思によるものとは認められず、本件申立てを棄却する。

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 8 年 8 月 19 日

大阪府地方労働委員会

会長 由良 数馬 ㊟