

千葉、平11不3、平11.12.24

命 令 書

申立人 全労連・全国一般労働組合千葉地方本部浅原運輸分会

被申立人 浅原運輸有限会社

主 文

被申立人は、申立人組合分会長Aに対する平成11年3月11日付け懲戒解雇処分を撤回し、原職に復帰させるとともに、解雇の翌日から原職に復帰するまでの間に、同人が受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。

理 由

第1 事案の概要

本件は被申立人浅原運輸有限会社（以下「会社」という。）が、申立人組合分会長Aを懲戒解雇したことが、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て、懲戒解雇の撤回及びバックペイを求めて、救済申立てのあったものである。

第2 認定した事実

1 当事者

- (1) 会社は、昭和50年に設立された一般の運送業をする有限会社であり、代表取締役はB（以下「社長」という。）である。会社の主たる業務は、船橋市の委託を受けて行うごみの収集運搬であり、本件申立時の従業員数は15名である。
- (2) 申立人は、会社の従業員で構成する労働組合であり、平成10年11月6日に結成され、本件申立時の組合員数は10名である。結成時の名称は、浅原運輸労働組合（以下「組合」という。）であった。平成11年3月18日に上部団体である全労連・全国一般労働組合千葉地方本部に加盟したので、名称を全労連・全国一般労働組合千葉地方本部浅原運輸分会に変更している。

2 労使関係等

- (1) 平成10年3月頃、会社の取締役であった社長の末弟Cが発起人となって、従業員12名で浅原運輸社員組合が結成された。Aは当初、この組合に加入したが、同年5月に脱退している。なお、Cは当初から組合員にはなっていない。
- (2) 平成10年8月頃から、会社役員間の紛争及び暴力行為を理由として、社長が出社しない状態が続いている。
- (3) 平成10年11月4日、浅原運輸社員組合は解散し、同年同月6日に組合が結成され、Aは執行委員長となった。

- (4) 組合は、平成10年12月14日付けの内容証明郵便で会社に対して、結成通告をするとともに、団体交渉の申入れをした。これに対して、会社から同年同月23日付けで回答書兼嚴重注意書が届いた。
 - (5) 平成11年1月5日、組合は、千葉県地方労働委員会（以下「当委員会」という。）に団体交渉のあっせん申請を行ったが、会社がこれを拒否したため、同年同月28日、あっせんは打切りとなった。
 - (6) 平成11年1月16日、組合は松戸にある社長の妻D宅で、会社と年末一時金に関する交渉を持った。
 - (7) 平成11年3月10日、会社はAに対して、平成11年3月11日をもって懲戒解雇する旨、通知した。懲戒解雇理由は次のとおりであった。
 - ① 代表取締役に対して、会社の重要書類（日報）を「組合管理にする」という会社権限に不当介入する旨の書留を突き付け、脅迫した。
 - ② 会社の取引銀行である千葉銀行本店に対して、経理状況の質問状を出すなど経理担当外従業員が絶対にしてはならない行為に及び、よって、会社の信用に危害を加えた。
 - ③ 代表取締役に対して、「税務署で会社経理を調べる」とか「告訴する」などと書いた書留脅迫文を寄越した。
 - (8) 平成11年3月15日、組合は、会社がAを解雇したのは不当労働行為であるとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った。
 - (9) Aは、平成11年10月15日、退職金4,509,566円を受領している。
- 3 日報等の組合管理について
- (1) 平成10年12月8日、社長から従業員に対して「本年冬ボーナスの支給不能について」と題する手紙が送られてきた。
 - (2) これに対して組合は、平成10年12月14日、組合結成通告、団体交渉申入れ、社長の出社要請と併せて、不要な責任問題の発生、給料の不足から生じる生活侵害等から組合員の権利、生活を守るため、安全運行管理の書類、日報等を組合で管理保管する旨、社長に対し内容証明郵便で通告した。
 - (3) これに対して社長から、平成10年12月23日付けで回答書兼嚴重注意書が届いた。
 - (4) 組合は、会社に対して平成10年12月29日付け内容証明郵便で、日報等の書類を組合で管理保管することは中止する旨、通告した。
- 4 千葉銀行への質問状について
- (1) 平成11年1月16日、組合は、松戸のD宅で、会社と年末一時金に関する交渉を持った。組合側はA他4名の組合員、会社側は社長夫妻他1名が出席した。会社は、身内のゴタゴタで千葉銀行から借り入れができないから、年末一時金は支払えない旨、回答した。
 - (2) 平成11年1月25日、組合は、千葉銀行本店に質問状を提出した。質問状の内容は、会社が融資を受けられない事実の有無とその理由等に関してであった。これに対して、翌日、千葉銀行二和向台支店長他1名が会

社に来て、質問状を組合に返却するとともに、守秘義務があるので答えられない旨、回答した。

- (3) 平成11年1月26日、千葉銀行二和向台支店から会社に電話があり、D他2名が同支店に出向いたところ、組合が会社経営問題で千葉銀行本店に手紙を出したことを告げられるとともに、会社経営のこと等を質問された。
- (4) 社長からAに対して、「当社取引銀行に対して大変な事をやってくれた。当社にとって大変な損害だ。責任は重大である」という内容の平成11年1月27日付けの手紙が来た。

5 税務署への調査要請について

- (1) 組合は、平成11年2月12日付け内容証明郵便で会社に対して、「給料明細書の所得税や源泉徴収税等に疑問があるので、税務署に調査要請の手続きを取っていく」旨、通告した。
- (2) 組合は、平成11年3月5日頃、社長、C及び会社の取締役であった社長の長女E宛の書面の中で、「税務署に疑問点を指摘して会社の経理状態を調べてもらう。税務署が介入すれば不正はすべて解明される。そのときは社長の職務怠慢による結果として、責任問題を明らかにして告訴する。同年3月16日に税務署に行く」旨、通知した。
- (3) 組合は、税務署に対して調査要請等を行わなかった。

6 会社の就業規則（抜粋）は、次のとおりである。

第4章 服務規律

（服務心得）

第34条 従業員は、常に次の事項を守り服務に精励しなければならない。

2. 自己の職務上の権限を超えて専断的なことを行わないこと。

（制裁）

第39条 従業員が次の各号の1に該当するときは、次条の規定により制裁を行う。

3. 素行不良にして会社内の風紀秩序を乱したとき
8. 会社の名誉、信用を傷つけたとき

（制裁の種類、程度）

第40条 制裁は、その情状により次の区分により行う。

4. 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時解雇する。この場合において所轄労働基準監督署長の設定を受けたときは、予告手当（平均賃金の30日分）を支給しない。

第3 判断

1 申立人主張要旨

(1) 労使関係等

組合を結成したのは、祝祭日手当が出なくなったこと及びボーナス闘争のためである。

組合結成後、内容証明郵便で結成通告及び団体交渉申入れ等をしたのに対し、会社から回答書兼厳重注意書が届いたが、この中で、「こういう書面を寄越しただけで、とっくに会社に対する不法行為として懲戒解雇の口実とされる」として、懲戒解雇を予告し恫喝した。これは明らかに組合活動を嫌悪したものである。

会社は社長が出社しない理由について、会社役員間で紛争や暴力事件が発生し、身の危険を感じていたからというが、具体的危険がなくなったと思われる本件審理期間も一貫して出社していないことからすると、身の危険を口実として、実は組合を嫌悪しているが故に、組合員と顔を会わせることすら拒否していたと認められる。

会社が組合を嫌悪している事実は、暴力事件を理由に団体交渉に応じないことである。平成11年1月16日の話合いは団体交渉ではない。

平成11年2月中旬、船橋駅北口のイトーヨーカ堂に会社の従業員10名募集の貼紙が出された。人手が不足しているわけでもないのに組合員数と同じ10名を募集した。組合員を全員首にする予定だったのではないか。

(2) Aの懲戒解雇について

会社は、前記第2の2(7)の①～③が解雇理由というが、それは全て、平成10年年末のボーナス支給等の組合運動であり、本件解雇は、Aの積極的な組合活動を嫌って、同人を会社外に排除しようとする企図した労働組合法第7条第1号の不当労働行為である。

会社は、組合結成以前から、まともな労働組合の活動を嫌悪し、Aに対する給与差別を行っていたが、さらに平成10年年末一時金の不支給攻撃によって、組合を壊滅すべく画策した。Aらはこれに屈することなく、源泉徴収税の不正徴収を糾す等社内運営の近代化と民主化の取り組みを継続して行っていた。ここに至り、会社は、Aを解雇して一気に組合を壊滅することを企み、懲戒解雇を敢行したものであって、本件解雇は組合壊滅のための不当労働行為であることは明白である。

平成11年3月5日、Aは、このまま一時金が支払われない場合、ストライキをやるべきであると組合員10名に打ち明けた。同人は、同年同月11日に解雇になったが、組合員と非組合員が1台の車に乗る場合があるので、話が会社に漏れた可能性がある。

(3) 日報等の組合管理について

平成10年12月8日、社長から従業員に対して、「本年冬ボーナスの支給不能について」と題する手紙が送られてきたので、これに対して組合は、同年同月14日、組合結成通告、団体交渉申入れ、社長の出社要請と併せて、不要な責任問題の発生、給料の不足から生じる生活侵害等から組合員の権利、生活を守るため、安全運行管理の書類、日報等を組合で管理保管する旨、社長に対し通告したものである。

労働者の権利と利益を守るために、最善の努力とあらゆる可能性を追求するのは当然であり、労働組合の義務でもある。本件通告は正当な行

為であると考える。

なお、同年同月29日、組合は、日報等については組合で管理保管しない旨、会社に通告している。したがって懲戒解雇の理由にならないことは明らかである。

日報は収集したごみのトン数が書かれており、以前はトン数によって委託料が支払われていたが、今は年間契約で決まっているので、それほど重要なものではない。会社事務員のFが、日報を組合管理にしても、社長が出勤するほど重要なものではないと言ったので、日報の管理保管は中止したものである。

(4) 千葉銀行への質問状について

平成11年1月16日、組合は、松戸のD宅で、会社と年末一時金に関する交渉をしたが、会社は、身内のゴタゴタで千葉銀行から借り入れができないから、年末一時金は支払えない旨、回答した。

そこで、組合は会社経営に不安を持ち、同年同月25日、千葉銀行本店に質問状を提出した。これに対して、翌日、千葉銀行二和向台支店長他1名が会社に来て、質問状を組合に返却するとともに、守秘義務があるので答えられない旨、回答した。

労働組合が、会社の経営改善のため取引銀行に対し、融資実行の要請を行ったり、労使紛争解決のために、会社に意見具申してほしい旨、要請したりすることは、正当な組合活動であり、世情しばしば行われている。

本件では、会社はすでに銀行の信用を失っているものであり、銀行の信用を失った会社は、融資を受けられなくなり、やがて倒産する。銀行に問い合わせたのは緊急避難的正当な行為であり、生活防衛と将来の生活設計のために必要な正当な組合活動である。

なお、組合は、銀行に融資ができない事実の有無とその理由を質問しただけで、それが会社の信用を毀損したことにならないことは明らかであり、懲戒解雇の理由にはならない。

(5) 税務署への調査要請について

会社は、平成10年の従業員の源泉徴収税を過大に徴収しており、平成11年1月には、そのことに抗議した結果、一人平均2～3万円が、会社から返還された。

そのため、組合は、平成11年2月12日付けの郵便で、税務署に調査の要請をする旨、会社に通告した。不正を糾すための内部告発は正当な組合活動である。

組合は、「税務署に源泉徴収の調査の要請をする」と記載しただけであり、なんら脅迫に該当せず、懲戒解雇の理由にはなり得ない。

会社は帳簿の改ざんをしているし、それに税理士も加担しているとEの元夫から聞いた。税務署が会社に介入すれば、会社の経理帳簿等と一緒に見れると思ったし、社長が慌てて出てくると思ったから、税務署に

調査の要請をする旨、通告したものである。税務署には調査要請等は行わなかった。

2 被申立人主張要旨

(1) 労使関係等

組合を結成した時期には、申立人らは祝祭日手当がなくなることは知っているはずもなく、ボーナスが支給されないことも知らなかったのであるから、結成目的は虚偽である。

会社は、組合が従業員休憩室を勝手に組合事務所として使用しているのに、文句ひとつ言ったことはない。この寛大な態度は、会社が労働組合の活動に何らの悪意を持っていない証拠である。

平成11年1月16日、松戸のD宅で会社と組合は、年末一時金に関する話し合いを持ったが、これは会社が、組合の要求と当委員会の勧告に応じて、団体交渉に応じたものである。

組合は、会社が平成11年2月中旬に、従業員を10名募集する旨を船橋駅北口のイトーヨーカ堂に貼り出したというが、会社はそんなことはしていない。イトーヨーカ堂に行って聞いたが、一切出ていないと言われた。

(2) Aの懲戒解雇について

解雇理由は、前記第2の2(7)の①～③の不始末によるものである。これらは労働組合の活動とは無縁の会社経営介入妨害・経営者親族（C及びE）の犯罪幫助・社長嫌がらせにすぎない。これを放置すれば、ますます経営者親族らの犯罪を助長し、会社の生存を危うくするものであった。申立人は組合委員長名を濫用して、経営者親族の会社経営権の不法強奪に加担したものである。

前記第2の2(7)の①～③を実行する行為は、客観的にみれば「労働条件の維持改善、その他労働者の経済的地位の向上を図るための必要的手段としての要求であること」が表示されていない。労働者の経済的要求実現とはるかに掛け離れた異質の行動である。更に実行されたなら、会社の市役所業務依存の特殊性からみて、組合員の経済向上どころではなく、会社が確実に倒産し、会社従業員ともに失業、ただの労働経済利益破壊行為にすぎない。

現実に起こさなかったからといって、害悪告知行為が、あとから労働組合正当行為に転じ、浄化されることはない。行為の成否は、告知行為が発生した時点で判断されるべきである。

なお、解雇にあたって会社は、解雇予告手当は支給しているし、Aは後日、退職金を受領している。懲戒解雇は名ばかりで実態は普通解雇である。

(3) 日報等の組合管理について

申立人は、社長に対して、会社の日報を組合管理にするという会社権限に不当介入する旨の書留により脅迫した。

申立人は、平成10年12月14日付け通告書で、「日報等会社書類を管理する」と通告してきた。これは日報という会社の急所弱みに付け込んで、これを押え、自己の要求を通そうとする将に恐怖の「日報人質作戦」の通告である。被申立人脅迫であり、かつ威力業務妨害の犯行予告宣言である。

これは就業規則第39条第3号制裁原因に該当し、しかも犯罪予告通報という会社被害甚大行為により、重度の情状なので、同規則第40条第4項の懲戒解雇事由に当たる。

組合は、日報を押えても大した損害はないようなことを言っているが、とんでもないウソつきである。日報は重要であり、紛失して処理できなければ、その月の事務の不履行を来し、仕事を失い、ひいては来年度の契約更新に悪影響を及ぼすものである。

(4) 千葉銀行への質問状について

申立人は、取引銀行である千葉銀行本店に対して、経理状況の質問を出すなどして、会社の信用に危害を加えた。

平成11年1月26日、千葉銀行二和向台支店から、会社に電話があり、D、会社事務員等が同支店に出向いたところ、申立人が会社の経営問題で千葉銀行本店に手紙を出し、受け取った本店は呆れ果てて、会社の経営を大変心配したとのことで、同支店から、会社経営のこと等を質問された。同行は事務権限のない作業従業員が、直後、銀行に接触したことによほど驚愕していた。

この申立人の銀行宛手紙は、会社の信用を落とすに十分であり、会社の事業に関して、対銀行無権限の申立人が、直接に接触したことは、会社にとって大変な痛手であった。

申立人が銀行に質問状を提出したことは、就業規則第34条第2号服務心得に違反、同規則第39条第8号制裁原因に該当し、しかも会社の信用被害甚大行為により、重度の情状なので、同規則第40条第4項の懲戒解雇事由に当たる。

組合が銀行に通報した内容は、労働組合の行為とはおよそ掛け離れた会社内部紛争をあらわにして、取引先に不安をもたらすだけで、労働者の経済的地位保持や向上になんら結びつかぬ行動である。

銀行からは、会社の規律がどうなっているかとか、来年の委託は大丈夫かとかの質問を受けた。申立人は大したことを書いてないと思っているようであるが、何を書き送ったかということは問題ではなく、経理担当でない者から経理に関して書き送った事実が、会社の信用を毀損した。

(5) 税務署への調査要請について

申立人は、社長に対して、税務署で会社経理を調べるとか、告訴するなど書いた脅迫文を送付した。

申立人は、平成11年3月5日頃発送の書面で、「税務署をして会社の使途不明金や偽領収証、違法借入金についての調査を促す。社長の職務怠

慢を告訴する」という旨を記載して、会社を脅迫した。申立人のこの通告は、会社に対する脅迫であり、会社に対する犯罪行為である。

この害悪通告文の発送は、就業規則第39条第3号の素行不良違反に該当し、しかも重度の情状なので、同規則第40条第4項の懲戒解雇事由に当たる。

税務署に調査要請とはただの脅迫である。組合は、会社の税金不正徴収の事実は疑いすら一切把握していないにもかかわらず、会社がいかにも不正徴収しているかのように書き送るとは、脅すだけの行為にすぎず、到底まともな労働組合の行為とはいえない。

3 当委員会の判断

(1) 日報等の組合管理について

被申立人は、「申立人は、会社の日報を組合管理にするという会社権限に不当介入する旨の書留により、被申立人を脅迫したものであり、これは就業規則の制裁原因に該当し、会社被害甚大であり、重度の情状なので懲戒解雇事由に当たる」旨、主張する。

これに対し、申立人は、「組合は、不要な責任問題の発生、給料の不足から生じる生活侵害等から組合員の権利、生活を守るため、安全運行管理の書類、日報等を組合で管理する旨、通告したものであり、労働者の権利と利益を守るための正当な行為である。また、日報等は、実際には組合で管理しなかったのであるから、懲戒解雇の理由にならない」旨、主張する。

会社の業務に関する日報等を組合が管理することは、申立人が主張するように、組合員の権利、生活を守るためであったとしても、会社の権限を侵害するものであって、正当な組合活動とは認められないと考えられる。

しかしながら、前記第2の3(2)で認定したとおり、本件においては、組合員の権利、生活を守るために日報等を組合が管理する旨、通告しただけであって、前記第2の3(4)で認定したとおり、組合は日報等の管理を中止しており、実際に会社権限を侵害したわけではないことから、正当な組合活動の範囲を逸脱したとまではいえないと思料される。

(2) 千葉銀行への質問状について

被申立人は、「申立人は、取引銀行である千葉銀行本店に対して、経理状況の質問状を出して、会社の信用に危害を加えた。何を書き送ったかということは問題でなく、経理担当でない者から、経理に関して書き送った事実が、会社業務信用毀損となった。これは就業規則の服務心得に違反し、制裁原因に該当する。しかも会社の信用被害甚大であり、重度の情状なので懲戒解雇事由に当たる」旨、主張する。

これに対し、申立人は、「組合は、会社と年末一時金に関する交渉をしたが、身内のゴタゴタで千葉銀行から借り入れができないので、支払えないと会社が回答したので、会社経営に不安を持ち、千葉銀行本店に質

問状を提出したものである。会社は、すでに銀行の信用を失っているのであり、銀行に問い合わせるのは緊急避難的正当な行為であり、生活防衛と将来の生活設計のために必要な正当な組合活動である。また、組合は、銀行に対して融資ができない事実の有無とその理由を質問しただけで、会社の信用を毀損したことにならないことは明らかであり、懲戒解雇の理由にならない」旨、主張する。

本件について判断するに、千葉銀行に質問状を出す前に、別記第2の4(1)で認定したとおり、年末一時金の交渉において、千葉銀行から借入れができないから、支払えない旨、会社から回答があったこと、質問状の内容は、前記第2の4(2)で認定したとおり、会社が融資を受けられない事実の有無とその理由等であること、会社の信用についても、前記第2の4(3)で認定したとおり、銀行から、会社経営のこと等を質問されただけであり、会社の信用が毀損されたという疎明はない。

以上のことから判断すると、本件は、組合が年末一時金要求に関して行ったものであり、また、そのことにより、会社の信用を毀損したとまでは認められないことから、正当な組合活動の範囲を逸脱したとはいえないと思料される。

(3) 税務署への調査要請について

被申立人は、「申立人は、社長に対して、税務署をして会社の使途不明金や偽領収証、違法借入金についての調査を促す。社長の職務怠慢を告訴するなど書いた脅迫文を送付して、会社を脅迫した。会社の税金不正徴収の疑いすら、一切把握していないにもかかわらず、会社がいかにも不正徴収しているかのように書き送るとは、脅すだけの行為にすぎず、到底まともな労働組合の行為とはいえない。これは就業規則の素行不良違反に該当し、しかも、重度の情状なので懲戒解雇事由に当たる」旨、主張する。

これに対し、申立人は、「会社では平成10年の源泉徴収税を過大に徴収しており、抗議した結果、一人平均2～3万円が返還された。そのため、組合は税務署に調査の要請をする旨、会社に通告したものである。そもそも不正を糾すための内部告発は正当な組合活動であり、本件では、税務署に源泉徴収の調査の要請をすると記載しただけであり、なんら脅迫罪に該当せず、懲戒解雇の理由にならない」旨、主張する。

本件について判断するに、前記第2の5(1)で認定したとおり、「給料明細書の所得税や源泉徴収税等に疑問があるので、税務署に調査要請する」旨、会社に通告したものであること、また、前記第2の5(3)で認定したとおり、組合は税務署に対して調査要請等を行わなかったことからすると、前記第2の5(2)で認定したように、「税務署が介入すれば不正はすべて解明される。そのときは社長の職務怠慢による結果として、責任問題を明らかにして告訴する」と通告する等、やや行き過ぎた点はあるものの、正当な組合活動の範囲を逸脱したとまではいえないと思料される。

(4) Aの懲戒解雇について

会社はAを懲戒解雇したのは、前記第2の2(7)の①～③の不始末によるものであり、懲戒解雇事由に該当する旨、主張する。

申立人は、前記第2の2(7)の①～③は、労働組合の正当な行為であって、懲戒解雇の理由とはならず、Aを解雇したのは、同人の積極的な組合活動を嫌って、同人を会社外に排除しようとする企図した不当労働行為であると主張する。

会社のいう別記第2の2(7)の①～③の懲戒解雇理由については、前記第3の3(1)～(3)で判断したとおり、いずれも正当な組合活動であると認められるものである。

また、前記第2の2(4)で認定したとおり、組合が結成通告、団体交渉の申入れ等をしたのに対し、会社は「回答書兼嚴重注意書」をもって回答したが、団体交渉の申入れには応じていない。

さらに、前記第2の2(6)で認定したとおり、会社は、組合と一度、年末一時金に関する交渉を持ってはいるが、前記第2の2(5)で認定したとおり、組合が当委員会に団体交渉のあっせんを申請したのに対し、会社はこれを拒否し、あっせんは打ち切りとなっている。これらのことから考えると、会社は組合を嫌悪していたと認めざるを得ない。

以上のことを総合して判断すると、本件懲戒解雇は、申立人組合結成時から、組合を嫌悪していた会社が、組合の先頭にたって、積極的に活動するAを嫌悪して、その正当な組合活動を懲戒事由にあたるとして解雇するとともに、以て申立人組合の弱体化を企図した労働組合法第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。

なお、Aは、前記第2の2(9)で認定したとおり、退職金4,509,566円を受領しているが、前記第2の2(8)で認定したように、同人は、解雇から4日後に当委員会に不当労働行為救済の申立てをして、解雇の不当性を争っており、その後、申立ての取下げもしていないことから、退職金の受領はそれによって同人が解雇を承認したものではないと認められる。

第4 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成11年12月24日

千葉県地方労働委員会
会長 一河 秀洋 ㊟