

命 令 書

再審査申立人 X1

再審査被申立人 伏見織物加工株式会社

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、再審査被申立人伏見織物加工株式会社(以下「会社」という。)が、就業規則違反を理由として再審査申立人X1(以下「X1」という。)を平成3年11月26日付けで解雇したことが、同人の組合結成活動を嫌悪してなされた不当労働行為であるとして、同年12月26日、京都府地方労働委員会(以下「京都地労委」という。)に救済の申立てがあった事件である。
- 2 初審京都地労委は、平成5年10月22日、会社によるX1の解雇は不当労働行為に当たらないとして、この申立てを棄却したところ、同人はこれを不服として、同年11月5日、当委員会に再審査の申立てを行った。

第2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令第1の「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「申立人」を「再審査申立人」に、「被申立人」を「再審査被申立人」に、「本件申立て時」を「本件初審申立て時」に、「当委員会」を「京都地労委」に、「準備課」を「準備の職場」にそれぞれ読み替えるものとする。

- 1 2の(2)中の「退職するか、臨時工として働くかを同人に選択させたところ、同人は臨時工になることを選んだ。」を「それまで日給月給制であった賃金を日給制に変更した。」に改め、「の現場」を削除し、「反数の数え間違い」を「反数の数え間違いや無資格でリフトを使用したこと」に改める。
- 2 2の(4)中の「ビラには労働組合…配布するようになった。」を削除する。
- 3 2の(5)中の「同会名のビラも配り始めた。」の後に改行し、次の文を挿入する。

ビラを配り始めた当初、X1は、会社門前の公道で会社の従業員

に配っていたが、次第に従業員が受け取らなくなったため、会社門前を通行する他の会社の従業員等に配布するようになった。

ビラには、主に労働組合結成の呼びかけ、職場環境及び労働条件の問題、休養室の設置要求、就業規則の公開要求等を取り上げていたが、中には、反戦や天皇制反対等の労働条件には直接関わらない内容のものも相当数みられた。

- 4 2の(8)中の「同人は丸タタミ作業を終える前にほかの工程への応援を命じられたため、自らの身分を不安定なものと感じ、出向命令の撤回を訴える意味を込めて」を「職場においては、Y1部長が『総務課預かり』であると説明していたことから、X1は自らの身分を不安定なものと感じていた。そのような中で、X1は、丸タタミ作業を終える前に他の工程への応援を命じられたため、より不安を感じ、元の準備の職場への復帰を訴える意味を込めて、自らの判断で」に改め、「同課」を「同職場」に改め、「併せて」を削除する。
- 5 3の(1)中の「反戦を訴えるビラを」の後に「、会社門前で、他の会社の従業員等に」を、「所属を記したビラを」の後に「不特定多数の人に公道で」を挿入し、「会社総務課員全員」を「会社の総務課員全員」に改める。
- 6 3の(2)中の「指示されていたが、終業時間になったので、乾燥中の15反を残したまま他の従業員に引継ぎもせず退社した。」を「指示されていた。しかし、X1は、5日の終業時間になっても乾燥が終わらなかったため、乾燥中の15反を残したまま、そのことを同部長や他の従業員に引き継ぐこともせず、作業日報を提出して退社した。」に改める。
- 7 3の(4)中の「同年7月25日、X1は、」の後に「炎天下の地面やトロ車の表面を計った温度を基に工場の温度が摂氏60度を超えるとして、」を挿入し、「記載したビラを」の後に「会社門前で、他の会社の従業員等に」を挿入し、「なお、」を削除し、「X2及びX3も会社構内で倒れたことはなかった。」を「X1は、A及び平成2年に倒れたとした2名に対し、倒れた理由を確認していなかった。」に改め、末尾に改行して「なお、X2及びX3が会社構内で倒れたことはなかった。」を挿入する。
- 8 3の(5)の「同年9月」を「平成3年9月」に改め、「『勝利!就業規則をかちとりました!』等と記載したビラを」を「『勝利!就業規則の公開をかちとりました!』等と記載したビラを、会社門前で、他の会社の従業員等に」に改め、「反戦を訴えるビラを置いて」を「他の従業員に見えるようビラを置いた側で居眠りをして」に改める。
- 9 3の(6)中の「どこへ行ったか分からないことがしばしばあった。」

を「どこへ行ったか分からず、Y1部長らが周囲の者に尋ねたり、捜したりしても見当たらないことがしばしばあった。」に改める。

10 3の(11)の後に新たに4の標題を設け、次の文を挿入する。

#### 4 X1の解雇後の事情

X1は、本件解雇が不当であるとして、従業員としての地位保全及び賃金の仮払いを求める仮処分を申し立てたが、京都地方裁判所は、平成5年8月20日、請求を却下した。そこでX1は、即時抗告をしたが、大阪高等裁判所は、同6年5月2日、抗告を棄却した。これに対してX1は、抗告を申し立てたが、最高裁判所は、同年7月14日、抗告を却下した。

### 第3 当委員会の判断

#### 1 X1は次のとおり主張する。

- (1) 初審命令は、X1のY1部長に対する発言を反抗や暴言と認定しているが、X1がY1部長に対して行った平成3年7月8日、同年10月22日、同月24日及び同年11月18日の各発言は、同部長の不当労働行為意思によるいやがらせやX1を不当に侮辱する暴言をそもそもの原因とした「言いがかり」に対する「正当な反論」というべきものであり、他の管理職等と異なる同部長の発言に触発された対応というべきものであって、これらは、上司を侮辱したり、命令に従わない反抗や暴言には当たらないものである。
- (2) 初審命令は、勤務時間中に自動販売機前で何度も休憩したり、職場を離れて行方が分からないことがしばしばあること等を捉えて、X1が作業に集中せず、勤務態度が不良であると認定しているが、自動販売機前での休憩は、職場の暑さを考慮すると、所定休憩時間以外に3～4回、合計30分程度の休憩を取ることは許容されるべきであり、仮にX1が会社の主張どおり休憩していたとしても、それはこの許容範囲内にとどまるものである。また、会社は、X1の休憩が他の従業員より特に多かったとの疎明もしていないのであるから、勤務態度が不良であるということとはできない。

次に、職場を離れたのは、作業に必要なトロ車を探すためであり、その責任はトロ車の不足を知りながらそれを放置していた会社にある。さらに、会社は、X1が職場にいなかった日時やその時の居場所を具体的に疎明していないのであるから、職場離脱ということとはできない。

また、作業に集中せず、だらだらして作業量が少ないとの点については、会社が、労災障害者であるX1に過大な業務量を課し、作業量がそれに満たないと、そのことを会社「職場を離れる」、「真面目に仕事をしない」との理由付けに利用したに過ぎないのであるから、X1の勤務態度が不良であるとはいえない。

なお、平成2年12月26日に、X1が準備の職場へ行ったことは事実であるが、この行為は、不安定な身分で仕事を続けることによるトラブルを避ける趣旨で行ったものであり、その原因は会社にある。また、仮にこれを職場離脱だとしても、この行為は、既に平成3年5月31日の和解で解決しており、改めて責任を問われるものではない。

(3) 初審命令は、配布したビラに「誇張した表現」を使ったり、「事実を確認しないまま書いた」ため読む者に誤解を与える内容があったと認定しているが、X1が「工場内の温度が摂氏60度を超える」とビラに記載したのは、自ら計測した事実を基に、職場環境の劣悪な状況を訴えようとしたものであり、意図的な虚偽記載ではない。また、「労働者が暑さの中で倒れた」との表現についても、このような環境下では、高温ゆえに倒れる客観的根拠があったことは明白であり、持病の悪化等にこうした暑さがまったく無関係であったかどうかについても疑問があることからすると、意図的な虚偽記載や名誉毀損となる記事には当たらない。

(4) X1が労働組合結成の準備活動としてビラを配布し始めた平成2年以前には、同人に対する会社の処分は、反数の数え間違いといった作業上のミス等による始末書の提出が6回程度あっただけであり、それ以外の処分は受けていなかった。しかし、平成2年以降になると、労働組合結成の準備活動としてビラを配布し始めたX1に対し、会社は、子会社への出向を命じたり、ビラの内容が会社の名誉・信用を傷つけるとして戒告処分や出勤停止処分にしたたり、上司に対する発言を理由に出勤停止処分にするなど処分を乱発するようになり、上司による暴行、呼び出し、説得、恫喝を執拗に行うようになったことからすると、会社がX1の労働組合結成の準備活動を嫌悪するようになったことは明らかである。

したがって、会社がX1の解雇理由として挙げたものは、解雇理由として相当性がなく、本件解雇は、同人の労働組合結成の準備活動を嫌悪する会社が、同人を会社から排除するため口実として行った労働組合法第7条1号に該当する不当労働行為であり、本件解雇が不当労働行為に当たらないとした初審命令は誤りである。

2 よって、以下判断する。

(1) 前記第2でその一部を改めて引用した初審命令理由(以下「初審命令理由」という。)第1の3の(2)、(5)、(6)及び(7)認定のとおり、Y1部長がX1の勤務態度等について注意したのに対し、X1は同部長に、平成3年7月8日には「お前こそ家に帰って頭を冷や

してこい。自分の会社であるので自分が勝手に仕事を決める。ここの会社はやくざやごろつきばかりがいる会社だ。」と、同年10月22日には「お前よう人事部長勤まるなあ。帰って頭を冷やしてこい。」と、同月24日には「これ以上は仕事ができない。自分の仕事は自分で決める。人の指図は受けない。」と、同年11月18日には「自分の仕事は自分で決める。人の指図は受けない。」等と述べていることが認められる。

たしかに、X1は、同2年1月から配り始めたビラに、労働組合結成の呼びかけや、職場環境及び時間外労働の問題等労働条件の改善を求める主張を繰り返し掲載しており、会社がこれに不快の念を抱くことは考えられるところであり、特にY1部長はX1に対して他の管理職よりも感情的な対応をしていたことが窺われるところもある。

しかし、このような事情を考慮しても、X1は、Y1部長から勤務態度等に対して注意を受けても、自らが反省する部分は一切なく、すべてが会社のいいがかりであると反発しているのであり、こうした態度が口論激化の一因になったと推認される。また、X1の各発言は、他の従業員の面前で行われたものや、上司への単なる反抗という程度にとどまらず、上司を侮辱する暴言や上司の命令に従わないことを明言するものも認められる。これらからすると、会社が、職場秩序を維持する上で、このような発言を繰り返すX1を放置できないと判断したことはやむを得ない。

- (2) 初審命令理由第1の3(6)認定のとおり、X1が勤務時間中に自動販売機前で何度も休憩したことや、職場を離れて所在不明になり、Y1部長等が捜しても見当たらないことがしばしばあったことが認められる。

自動販売機前における休憩以外の職場離脱については、会社がその日時や居場所を具体的に特定していないことから、中には、トロ車を探すため職場を離れた場合が含まれていた可能性がないわけではないものの、それ以外にもX1は、職場を離れ、所在不明の状態になっていたものと推認される。また、X1は、職場を離れるに当たって、上司や同僚に断ったり、行き先を告げたりすることもなく、上司が注意しても、これを無視して、勤務時間中に職場離脱を繰り返しているのであるから、勤務態度が不良であると判断されてもやむを得ない。

- (3) 初審命令理由第1の3(4)認定のとおり、X1は、平成3年7月25日、会社門前の公道で他の会社の従業員等に配布したビラにおいて、「準備の職場のA君がこのあつさの中でたおれた。」、「60℃をこえるあつさの中で、X2さんも、X3さんもたおれました。」等と記載したビラを配布した。

たしかに、会社構内が摂氏40度を超える高温になるという事実は認められるが、X1が計測したのは、会社構内の地面やトロ車の表面であるのに、その温度を基として、ビラでは、職場の気温が摂氏60度を超えると誤解されかねない表現を用いている。これは、事実を正確に表現したというより、読む者をして誤解させるように事実を誇張した表現というべきものであって、相当性に欠けると言わなければならない。また、X1は、会社構内で従業員Aが持病で就労できなくなったことを捉えて、倒れた原因は暑さであるという自己の推測を事実であるかのように記載したり、会社構内で倒れていないX2やX3が会社構内で倒れたと記載するなど、事実を確認しないまま、事実と異なる内容のビラを作成し、それを会社門前の公道で他の会社の従業員等に配布している。このようなビラは、読む者に、会社の職場環境について事実と異なった劣悪な印象を与えるものであって、これは、会社の名誉・信用を失墜させるものと評価されてもやむを得ない。

- (4) 他方、前記初審命令第1の2(4)及び(5)認定のとおり、X1が労働組合結成の母体とするために明るくする会を結成し、個人名又は同会名義で労働条件の改善等を求めるビラを配布したことが認められ、それに対し、会社がX1に不快の念を抱くことは考えられるところである。

しかし、上記(1)～(3)のように、X1は上司に対して暴言や反抗を繰り返したり、不良な勤務態度を改めなかったり、誇張した表現や事実を確認しないまま事実と異なった、誤解を与えかねない不正確な表現を用いたビラを作成し、会社門前の公道で他の会社の従業員等に配布するなどし、会社からこれらについて注意を受けても、自己の行動は正当であるとして、反省することはなく、繰り返し同様の行動をとっていたことが認められる。

上記のようなX1の勤務態度や会社の名誉・信用を失墜させるビラ配布を理由として解雇したことは相当であり、会社が、明るくする会の結成や労働組合結成の準備活動としてのビラ配布等の活動を嫌悪して解雇したとは解されない。

したがって、会社がX1を解雇したことは不当労働行為に該当しないと認められ、これと同旨の初審命令の判断は相当である。

以上のとおりであるので、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成14年3月13日

中央労働委員会  
会長 山口浩一郎