

福岡、平12不12、平14.12.20

命 令 書

申立人 福岡地区合同労働組合

申立人 X2

被申立人 株式会社網中

被申立人 Y2

主 文

- 1 被申立人株式会社網中は、申立人X2に対する平成12年9月27日付解雇を撤回し、現職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人株式会社網中は、申立人X2に対し、平成12年9月28日から現職に復帰するまでの間に同人の解雇がなければ得られたであろう賃金相当額(仮処分決定により支払った金員を差引く。)を支払わなければならない。
- 3 被申立人株式会社網中は、申立人福岡地区合同労働組合が申し入れる平成12年9月11日付確認書記載事項に関する団体交渉に、誠実に応じなければならない。
- 4 被申立人株式会社網中に対するその余の申立てを棄却する。
- 5 被申立人Y2に対する申立てを却下する。

理 由

第1 申立人らの請求する救済内容

- 1 被申立人株式会社網中(以下「会社」という。)は、申立人X2に対する平成12年9月27日付解雇を撤回し、現職に復帰させなければならない。
- 2 会社は、X2を現職に復帰させるまでの間の得べかりし賃金相当額に年利14.6%の金利(賃金の支払いの確保等に関する法律第6条第1項、同法施行令第1条)を付して支払わなければならない。
- 3 会社は、X2が平成12年9月7日の事件の調査に申立人福岡地区合同労働組合(以下「組合」という。)の立会いを求めたことを解雇の理由の一つとしてはならない。
- 4 会社は、X2に対し、仕事を外す等してはならない。
- 5 会社は、平成12年9月11日付確認書を氏名の誤記を理由に反故にするなど不誠実な対応をすることなく、組合との団体交渉に誠実に応じなければならない。
- 6 被申立人Y2(以下「Y2本部長」という。)は、X2に組合をことさら

無視するような発言をしたり、また、ありもしない事実を理由として、損害賠償請求訴訟を提起してはならない。

7 Y2本部長は、組合のビラが名誉毀損に当たるなどとして、組合に対し損害賠償請求訴訟を提起してはならない。

8 上記1から7に係るポストノーツ

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 組合は、昭和51年9月に結成された個人加盟方式の労働組合で、申立時の組合員数は50名である。会社の従業員のうち、組合員はX2 1名である。

(2) X2は、平成10年から組合に加入しており、平成12年3月1日に会社に採用され、会社の福岡支店に勤務していたが、9月27日に解雇された。

(3) 会社は、和洋紙卸売業を営んでおり、肩書地に本社を置き、福岡市等5か所に支店を有している。申立時の従業員数は、138名である。

(4) Y2本部長は、会社の取締役経理本部長である。また、同人は、会社の代表取締役Y1(以下「社長」という。)の妻で、会社のY3取締役専務(以下「専務」という。)の母親である。

なお、会社は、支配人を置いた営業所として本社住所地を、その支配人としてY2本部長を登記している。

2 X2の入社、組合公然化と会社の対応

(1) 平成12年3月1日X2は、紙を寸法に合わせて製品にする断裁師の助手である断裁助手として会社に入社し、会社の福岡支店に勤務することになった。福岡支店は、従業員40名ほどで、断裁場にはX2の他5人の従業員がいた。X2は、将来断裁師となるための指導を受けており、断裁助手としての技能手当月額14,000円が支給されていた。また、X2は、倉庫から紙をとってきて断裁する作業のため、断裁場の従業員からフォークリフトの運転を習い、その運転もしていた。

会社の始業時間は8時30分であったが、福岡支店では、ほとんどの従業員は、7時30分頃に出社して、入荷作業等を行っており、X2も7時30分頃出勤していた。さらに、福岡支店では、作業に使う軍手は、従業員が個人の費用で購入していた。

(2) X2が断裁ミスをしたことから、7月18日、福岡支店の断裁場の現場責任者であるY4課長(以下「Y4課長」という。)は、今後断裁ミスに対しては、その損害分を給料から差し引くと本社から言ってきた旨X2に告げた。

X2は、断裁ミスに対する給料からの天引きについて疑問を持ち、組合に相談したところ、組合は、8月10日付で次の要求書

を会社に提出した。

通知並びに要求書

貴社従業員であるX2氏は、当労組組合員であることをここに通知するとともに、以下のとおり要求する。

記

一 要求事項

- 1 今後、X2組合員の身分、地位、賃金、労働条件に関する一切の事項については、当労組と事前に協議決定すること。
- 2 貴社の就業規則を開示すること。
- 3 本年7月18日にX2組合員になされた断裁ミスに対する給与からの天引き通知を撤回すること。
- 4 技能手当を増額すること。
- 5 本年度夏季一時金として、27万円を是正支給すること。
- 6 作業に伴う一切の備品(作業着、軍手、手甲、安全靴、エプロン、マジック等々)を会社負担で支給すること。
- 7 断裁のための昇降機を設置すること。
- 8 時間外手当をタイムカードに基づき支給すること。
- 9 就業時間前の労働に対し時間外手当を支給すること。
- 10 交通費を先払いし、給与支給日に支給すること。
- 11 給与支払日を厳守すること。

二 団体交渉要求

上要求に関する団体交渉をここに要求する。

三 回答要求

上要求に対する回答を8月21日までに当労組宛に文書にてされたい。

- (3) 8月17日、同要求書は会社に到達し、X2は、Y5福岡支店長(以下「Y5支店長」という。)に呼ばれ、「あなたは組合員ですか。」と尋ねられた。X2は、「はい、組合員です。」と答えた。

8月21日Y6総務部長(以下「Y6総務部長」という。)は、組合に電話し、給料計算があるので8月10日付要求書に対する回答が遅れる旨述べた。組合X1代表執行委員(以下「X1代表」という。)は、できる範囲で回答するよう伝えた。Y6総務部長は、とりあえずできる範囲で回答する旨述べた。

8月26日会社は、8月10日付要求書に対して次のように回答した。

一 要求事項

- 1 X2氏は、当社社員として一般社員と異なる条件等が生じる時は、協議する。
- 2 当社就業規則を開示する。
- 3 会社としては、X2氏に対して何ら処置、通知の事実はない。

- 4 断裁助手として他の社員と同額であり、現時点での増額はしない。
- 5 賃金規則に準じて支給したので是正支給はしない。
- 6 必要に応じて支給する。
- 7 検討中。
- 8 実態調査中。
- 9 8時30分始業であり、早出については業務命令を発し、それに基づいて賃金を支払う。現状については実態調査中。
- 10 当社の支給規定により支給する(原則として前払いである)。
- 11 厳守しており、遅配の事実はない。

(4) 8月29日X2は、Y4課長からフォークリフトには乗らなくてよい旨告げられた。また、Y4課長は、会社からX2にできるだけ断裁させるなど言われている旨も述べ、以後X2は、フォークリフトの運転及び断裁を除々に外されるようになった(以下「仕事外し」という。)

3 9月7日のX2とY2本部長のいさかい

- (1) 9月1日福岡支店を訪れたY2本部長は、断裁場で断裁場の従業員に缶ジュース等を供した。この際、X2は、Y4課長に伴われY2本部長にあいさつをした。X2とY2本部長は、この時が初対面だった。
- (2) 9月7日午前11時頃Y2本部長は、福岡支店を訪れた。断裁場で、Y2本部長は、決算を迎え、だんだん忙しくなるので、断裁物がないときは、倉庫を手伝うよう断裁場の従業員に告げた。この際に、X2は、自分は労働組合員であるので自分の身分や仕事の内容は、組合を通すようY2本部長に述べる等、X2とY2本部長の間でやや感情的なやりとりがあった。その過程で、Y2本部長が皆協力しなければならない旨発言したことに対し、X2は、それならY2本部長も倉庫や包装の仕事をするよう述べたため、Y2本部長は、X2に包装はできるのか尋ね、既に包装されている紙の包み(約18kg)をX2に渡し、X2に包装を行わせ、自らも包装を行った。

これらのやりとりの中で、X2が、自分は断裁助手として採用されているのだから他の仕事をさせるのは不当労働行為に当たる旨、大声を発するようなことやY2本部長がX2に対し自分を脅しているのかと尋ねるようなこともあった。いさかいは、20分程度続いたが、断裁場にいたY4課長他3人の従業員がX2を制止するようなことはなかった(以下このいさかいを「9月7日事件」という。)

- (3) 同日、いさかいの後Y2本部長は、断裁場から出て事務所に戻ったが、その後救急車を呼び、病院で診断を受け、9月10日まで入院した。Y2本部長は、過換気症候群と診断され、9月16日付診断書には、「9月7日…突然の呼吸苦、…四肢のしびれ訴え、…入院加療した。…精神不安強く今後も…経過観察する必要がある」と記載されていた。一方、X2もいさかい後、整形外科医院を受診した。X2は、顔面打撲傷と診断され、9月7日付診断書には、「<受傷平成12年9月7日本人陳述>本日診察加療しました。」と記載されていた。

会社は、9月7日、福岡支店を通じて、被害があった旨福岡東警察署に電話で届け出た。

なお、X2が会社内で大声を上げ上司といさかいを起こすようなことは、9月7日事件が入社後初めてであった。

4 第1回団体交渉と会社の確認書への押印拒否通知

- (1) 9月8日会社は、9月11日に団体交渉に応ずる旨ファックスで回答した。

9月11日午後7時頃から同9時頃まで、博多全日空ホテルの会議室において会社からY6総務部長、Y7経理部長(以下「Y7経理部長」という。)他2名、組合からX1代表、X2他5名が出席して第1回団体交渉が開かれた。団体交渉に当たって、Y6総務部長は、事前に会社から8月26日付回答書に基づいて交渉するよう指示されていた。

会社は、組合の8月10日付要求書の要求項目に従い回答し、その後各項目が協議された。この中で組合は、Y6総務部長の団体交渉における権限を問題にし、メッセージボーイでは困るので、合意した場合、合意書にサインができるか尋ね、Y6総務部長は、本日合意したものについては押印できる旨答えた。

また、団体交渉で、組合は、9月7日事件について会社の事情聴取の際には、組合が立ち会う旨述べ、Y2本部長は、まだ入院しているのか尋ねた。Y6総務部長は、自分たちは実態を把握していない旨述べた。

組合は、確認書の原案を作成し、それに社印を押して組合に送付するよう求め、この場ではY6総務部長名での記名押印を求めた。組合が確認書を読み上げ、Y6総務部長は、確認書の条項中第4項、第6項及び第7項に若干の修正を求め、次の確認書が調印された。

確認書

甲 株式会社網中
乙 福岡地区合同労働組合
記

甲と乙とは、甲従業員・乙組合員N(以下、丙という。)の賃金、労働条件に関する団体交渉を本日開催し、以下のとおり合意に達したので、ここに確認する。

- 1 甲は、今後丙の身分、地位、賃金、労働条件に関する一切の事項については、乙と事前に協議決定する。
- 2 甲は、乙に就業規則を開示する。
- 3 甲は、丙の断裁ミスに対し、弁償を求めることはない。
- 4 甲は、丙に対し、作業に伴う一切の備品(軍手、手甲、エプロン、マジック等)を必要に応じ、会社負担で支給する。
- 5 甲は、時間外手当の未払い分の支給及び今後の時間管理について、サービス残業を発生させない方向で調査の上、1週間以内に回答する。
- 6 甲は、丙の交通費を給与支払日に支給するよう努める。
- 7 甲は、給与支払日を厳守するよう努める。

2000年9月11日

甲 株式会社網中
代表取締役 Y1
総務部長 Y6 私印

乙 福岡地区合同労働組合
代表執行委員 X1 組合印

- (2) 9月14日会社は、9月11日付確認書の中で、「X2」の字が「N」と誤記されていたのを捉え、内容証明付き郵便で次の通知書を組合に送付した。

通知書

貴組合員Nなる者にかかる2000年9月11日付確認書について、ご通知します。

当社にはNなる従業員は在籍しておりませんので、同確認書記載の確認事項については確認することができません。

なお、当社においては、時間外手当の未払及びサービス残業の発生の問題については、社内規則に則り正しく行われており、問題となるような処理はしておりません

以上、ご通知します。

通知書を受領した組合は、Y6総務部長に連絡を取ったが不在であった。その後、9月18日電話に出たY7経理部長は、Y6総務

部長が組合との窓口なので同人が出勤したら連絡させると答えた。

- (3) 9月18日福岡支店を訪れた専務は、Y7経理部長及びY5支店長同席で、X2に対し、9月7日事件の調査委員会を作ったので、その件で調査したいと述べた。X2は、組合立会での調査を要望したため、X2に対する調査は行われなかった。X2から連絡を受けたX1代表は、会社に電話をかけたところ、Y7経理部長は、調査を受けるかどうか個人の意向を確かめただけであると述べた。

9月20日X1代表は、電話で連絡が取れたY6総務部長に対し、誤記を理由に9月11日付確認書の確認事項を反故にすることは不誠実団交になるとして抗議し、確認書の差替えを申し入れた。これに対して、Y6総務部長は、9月7日事件の調査を申し入れ、9月26日第2回団体交渉が開催されることになった。

5 第2回団体交渉

9月26日午後7時頃から、博多全日空ホテル会議室において、会社から専務、Y2本部長及びY7経理部長外1名、組合からX1代表、X2外4名が出席し、団体交渉が開催された。

団体交渉冒頭専務は、本日は、X2に関する9月7日事件の調査であり、団体交渉ではない旨述べた。組合は、9月11日付確認書の差替えを申し入れており、団体交渉である旨述べ、単なるワープロの変換ミスなのに、9月14日付の会社通知は、団体交渉で確認した事項を反故にする趣旨かと尋ねた。会社側は、会社にはNという人間はいない、対象者が違うので社長の了解を得ることができなかった旨答えた。さらに、会社は、9月11日付確認書の差替えを組合が申し入れている件はY6総務部長から聞いていないとか、録音テープに録音されているので確認書を作成しなくてもよい等述べた。会社は、9月11日付確認書の差替問題ではなく、9月7日事件の調査と身分に関する協議を行いたいと主張したが、組合側は、同確認書の差替問題が終わってから協議に応じる旨答えた。同確認書に関しやりとりが続いたが、会社は差替えには応じず、この差替問題で団体交渉の大部分を費やした。また、この中で会社側出席者は、Y6総務部長や自分たちは社長のメッセンジャーボーイであるとか、9月11日付確認書の差替えに応ずるかどうかは社長に聞かなければ分からない等と述べた。

同確認書に関するやりとりが1時間程続いた後、専務は、組合は調査を否認していると見なす旨発言し、「当社は、関係者の調査に基づいて、社内におけるY2経理本部長に対する暴行脅迫行為、上司に対する反抗、暴行脅迫、業務上の指示命令違反、故意に業務の運営を阻害し、若しくは阻害しようとした就業規則第46条1項第6、7及び10、平成12年9月18日当社が行ったY2に対する事件の事

情聴取を労働組合の立会がなければ話さないなどといって拒否した業務上の指揮命令違反、就業規則第46条1項第6号により懲戒解雇したいと思います。」とメモを読み上げた。会社側出席者は、この読上げが終わると退席した。

6 X2の解雇

- (1) 翌9月27日組合は、会社に電話し、Y7経理部長にX2の懲戒解雇問題について協議を申し入れた。
- (2) 同日午後4時頃、専務及びY6総務部長等は、福岡支店でX2に解雇を通知した(以下「本件解雇」という。)。また、会社は、同日付内容証明付き郵便でX2及び組合に次の解雇通知書を送付した。

解雇通知書

- 1 貴殿(X2)は、平成12年9月7日午前11時30分頃、福岡市東区松島1丁目34番17号株式会社網中福岡支店1階洋紙断裁場において、当社取締役経理本部長であるY2が、断裁に従事する従業員に対し、「決算をむかえ段々忙しくなると思うが、自分の仕事の手の空いたときは、倉庫や他の人の仕事も手伝えるようにY4さんが断裁助手のX2さん、Z1さん、Z2さんを指示して協力し助け合って乗り越えて欲しい。よろしくお願いします。」と業務上の指示をしたところ、突然、Y2経理本部長に対し「何を言うのか、黙れ、女のくせに俺を福岡地区合同労組の組合員と知って言っているのか、俺は断裁助手で入社したのだから、他の仕事をさせるのは不当労働行為だ、俺に他の仕事をさせたければ組合を通せ、俺が労働組合員と言うことを知らないのが問題だ。」などと、こもごも大声で威嚇、恫喝するように何度も同様の発言を続けた。

Y2経理本部長は、予期せぬ貴殿の威嚇、恫喝に萎縮したが、上司としての体面を保つため、辛うじて「皆助け合わなくてはいけないでしょう。」と言ったが、貴殿はそれに対し「そんならおまえも包装せい。」とY2経理本部長に命令したため、同人が、反射的に側にあった紙の包みを抱え貴殿に渡そうとしたところ、貴殿は、Y2経理本部長に体を接近させ、紙の包みを押し返す暴行を加えた。そのため、Y2経理本部長は転倒しそうになった。

そのうえ貴殿は、Y2経理本部長を威嚇、恫喝する間、右手に握っていた紙切用カッターナイフの刃体を出したり入れたりし、さらにカッターナイフを振り上げ、側に積み上げている四六版の洋紙の袋3個を続け様に切り裂き、1袋切り裂く毎に、Y2経理本部長にカッターナイフを向け、前記発言を繰り返して、いまにもY2経理本部長に切りかからんばかりの氣勢を示し暴行脅迫した(上司に対する反抗、暴行脅迫、業務上の指示命令違反、故意に業務の運営を阻害し、もしくは阻害し

- ようとした、就業規則第46条1項第6、7及び10号)。
- 2 貴殿は、平成12年9月18日、当社が行った前記記載の件についての事情聴取を「労働組合の立会がなければ話さない。」など言って拒否した(業務上の指揮命令違反、就業規則第46条1項第6号)。
- 3 貴殿のこれらの行為は、当社就業規則第46条1項第6、7及び10号の「懲戒解雇事由」に該当します。
就業規則第46条1項第6号(業務上の指揮命令に違反し、または業務上の義務にそむいたとき)
同項7号(故意に業務の運営を阻害し、または阻害しようとした)
同項10号(他人に暴行脅迫を加えたとき)
しかし当社は諾般の事情を考慮し、貴殿を懲戒解雇ではなく通常解雇に処することにしました。
よって、貴殿に口頭にて解雇通知をするとともに、念のため貴殿及び福岡地区合同労働組合に対し、本書による解雇の通知をします。
なお、解雇予告手当は、準備していますので、お受け取り下さい。

(3) また、同日組合は、当委員会に本件解雇撤回等を申請事項としてあっせんを申請した。

7 Y2本部長の損害賠償請求訴訟の提起等

- (1) 9月29日Y2本部長は、X2を被告として、上記解雇理由と同様の事実により精神的苦痛を受けたとして、1000万円の損害賠償請求訴訟を福岡地方裁判所小倉支部に提起した。
- (2) 10月11日Y2本部長は、X2を傷害容疑で告訴した。
- (3) 10月23日、上記6(3)のあっせんは不調のため打ち切られた。
- (4) 11月10日組合は、福岡支店正面前の路上でビラを配布した。これには、「9月7日には、社長夫人であるY2本部長が直接X2さんの職場にきて、『組合が何よ』『あなたが組合員なんて知らない』『私の言うことが聞けないの』等の組合嫌いを丸出しにした発言を繰り返して、X2さんをいびったのです。」「さらに、X2さんがこれに対して『不当労働行為はやめてください』と抗議したことを理由に上司に対する反抗、暴行脅迫とでっち上げ、9月27日X2さんを解雇したのです。」と記載されていた。
11月15日組合は、会社の本社前で抗議行動を行った。
- (5) 11月24日Y2本部長は、11月10日に組合が配付したビラに「女帝Y2の組合いじめを許すな」とか、上記(1)の提訴は「盗人猛々しい」等の記載があり、名誉を毀損されたとして、組合を相手取り、300万円の損害賠償請求訴訟を福岡地方裁判所小倉支部

に提起した。

- (6) 12月5日組合及びX2は、本件を申し立てた。
- (7) 平成13年3月30日福岡地方検察庁は、9月7日事件にかかる傷害被疑事件についてX2を不起訴処分にした。
- (8) なお、平成12年11月16日X2は、福岡地方裁判所に地位保全等の仮処分を申し立て(平成12年(㊦)第815号地位保全等仮処分申立事件)、また、雇用関係の存在確認訴訟を提起した。平成13年4月9日福岡地方裁判所は、仮処分申立に関し、同年4月から同年10月まで賃金仮払い(月額20万円)を命ずる仮処分を決定した。

第3 判断及び法律上の根拠

1 Y2本部長の被申立人適格

(1) 申立人らの主張

Y2本部長は、商法上、会社の「支配人」であり、X2の人事その他労働関係上の諸利益に対し、雇用主と同様の支配力を現実かつ具体的に有する者である。

また、Y2本部長は、労働組合の争議行為に対して会社は民事的な責任追及も刑事的な責任追及も法的にできないことを熟知した上で個人名義で次々に損害賠償請求を提起したものである。Y2本部長が提訴している訴訟においては第三者である会社を名宛人として救済命令が発せられるのでは実効性に乏しく、提訴当事者であるY2本部長を名宛人として救済命令が発せられるのが相当である。

(2) 被申立人らの主張

Y2本部長は、労働組合法(以下「労組法」という。)において不当労働行為を禁止されている使用者に当たらない。

(3) 当委員会の判断

- (ア) 本件は、申立人らが、会社を名宛人として、①X2に対するフォークリフト・断裁作業の仕事外し及び解雇が不利益取扱い及び支配介入に該当し、並びに②組合との団体交渉の経緯が団体交渉拒否または不誠実団交に該当するとして各救済を求め、また、Y2本部長を名宛人として、③同人のなした組合を無視する発言、X2及び組合に対する損害賠償請求の訴えの提起が不利益取扱い及び支配介入に該当するとして、その救済を請求するものである。

しかして、以上のうち、③のY2本部長に対する救済申立につき、同人の被申立人適格について判断するに、Y2本部長は、会社の取締役であって本部長の任にあり、会社の実質的な経営担当者の1人であるとともに、上記の組合及びX2に対する損害賠償請求訴訟の原告としての地位にある者であり、申立

人はこれらの点に鑑み、同人を被申立人として本件申立を行ったものと見ることができる。しかし、不当労働行為の行政救済制度は、組合活動に損害を与えた者に対し個別に責任追及することを目的とするものではないことからすれば、労働委員会による救済命令の名宛人となる使用者とは、法人企業の場合は事業主たる法人であることを原則とし、不当労働行為を現に行った行為者や、経営担当者たる自然人はこれにあたらぬというべきである。よって、Y2本部長本人に対して不当労働行為の責任追及をなすことは同制度の予定するところではなく、本「請求する救済内容」のうち、Y2本部長に対する請求部分については、これを却下すべきである。

(イ) しかし、本件の経緯及びY2本部長の上記社内での地位に鑑みると、却下した同人に対する請求部分は、これを会社の不当労働行為として会社を名宛人とする救済命令を求める趣旨と理解するならば、当委員会もこれを受理し審査することができるものである。そこで、当委員会は、却下した請求部分を、会社を被申立人とする請求として、不当労働行為の成否について判断を加える。

(ウ) 以上によれば、本件は会社に対して、①X2に対するフォークリフト及び断裁作業に関する仕事外し及びX2に対する本件解雇が不利益取扱い及び支配介入に該当し、②組合に対する9月11日付確認書を反故にしようとし、同月26日の団体交渉において組合と協議を尽くさなかったこと等が団体交渉拒否または不誠実団交に該当し、③Y2本部長が組合を無視する発言をし、同人がX2及び組合に対して損害賠償請求訴訟を提起したことが、不利益取扱いおよび支配介入に該当することを主張し、各々その救済を請求するものと再構成することができる。

以下、これらにつき順次判断を加える。

2 X2に対する仕事外し

(1) 申立人らの主張

会社のフォークリフトに乗せない、断裁をさせないという仕事外しは、仕事になれてきた8月29日以降のことである。仕事外しは、会社が組合の8月10日付要求書でX2が組合員であることを確認し、X2と組合の活発な組合活動展開を恐れてなしたものである。

(2) 被申立人らの主張

Y4課長は、申立人らの主張するような趣旨の発言をしていない。Y4課長がフォークリフトに乗らなくてよい旨の発言をしたのは、フォークリフトの操作は技術が難しく、未熟者が操作す

ると人身事故や商品破損の危険が伴うからである。

(3) 当委員会の判断

たしかに、断裁の仕事を外されたとしても、X2は賃金減額等の経済的不利益を被るわけではないが、X2としては、8月10日付要求書第4項目において、技能手当の額を要求しており、断裁の仕事から外されることにより、断裁助手として仕事ができないばかりか断裁の技能修得の機会を奪われ、いつまでも技能手当を請求できなくなるおそれがあり、その意味で不利益を受けることがないとはいえない。また、フォークリフト作業から外されることは、倉庫および断裁の作業に伴う搬送の業務が著しく身体的に困難になるおそれがあり、その意味で不利益を受けることも考えられる。

しかしながら、こうした仕事外しは、8月17日の盆明けに会社に要求書が到達して以降除々になされるに至ったものであり、しかもその後9月7日事件および本件解雇に至るまでの比較的短期間になされたものにすぎないのであって、現実にとどのような不利益を受けたのか、あるいは受けるおそれがあったのかは明らかではない。また、X2は8月10日付要求書で、断裁ミスに対する給与天引きの撤回、技能手当の増額、断裁のための昇降機の設置など、まさしく断裁及びフォークリフト作業に係わる要求を行ったものであり、これらの要求を受けた会社が、争点となっている作業からX2をいったん引き離して、事態に対処しようと考えたとしても、それ自体無理からぬところである。したがって、X2の被った現実の不利益はさほど重大なものとは認められないのみならず、会社も要求書の提出に対して報復的な意図を持っていたものとは言い難い。

よって、X2に対してなされた仕事外しは、これを労組法第7条第1号の禁止する不利益取扱いとまでは言い難く、また同条第3号の支配介入にも該当しない。

3 X2解雇について

(1) 申立人らの主張

ア 平成12年9月7日Y2本部長は、断裁場において、他の業務の手伝いをするよう指示した後、X2に「あなたもするのよ。」と告げ、X2が「はい。」と答えたにもかかわらず、「私の言うことが聞けないの。」と繰り返し発言した。X2が個人では対応できないと考え、「私は労働組合の組合員です。」と言ったところ、「組合が何よ関係ない。」等ことさら組合を無視する発言をした。X2は、仕事を外されていたことから、自分の仕事内容の変更は組合を通すよう述べたところ、Y2本部長は、「私を脅しているの。」と発言した。X2が、「不当労働行為になるので

やめてください。」と述べたところ、Y2本部長は、「もう一度言ってごらん。」と繰り返し、X2は「不当労働行為」と叫ぶに至った。

その後、Y2本部長は、いきなり紙の包みを押しつけ、Y2本部長が押しつけた紙の包みがX2の鼻に当たったため、X2が「危ないじゃないですか。」と言うと、Y2本部長は、「あなたがちゃんと受け取らないからよ。」と述べ、「私はこの道のベテランなのよ。包み方を教えてあげる。」と発言し、包装をやり直させ、包装の指導と称して包み方の指導を執拗に繰り返しX2をいびった。

Y2本部長が断裁場から出ていった後、断裁場に來た従業員がY2本部長の気分が悪くなって救急車を呼んでいると言ったので、X2は、自分に対するいじめがあったと抗議し、紙の包みが当たった鼻が痛かったので昼休みに病院に行き、治療を受けた。

イ 会社は、解雇の理由としてX2が9月18日に会社による9月7日事件の調査に応じなかったことも挙げているが、組合と会社は、X2の労働条件等に関し事前協議同意約款を交わしており、組合の立会を要求することは当然なことである。

ウ このように9月7日事件は、解雇の理由にならないのに会社は、X2を解雇した。本件解雇の真の目的は、X2及び組合の活発な組合活動を嫌悪した会社がX2を解雇することにより組合の組合活動を会社から排除しようとしたものである。X2の解雇は、労組法第7条第1号、第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人らの主張

ア 平成12年9月7日Y2本部長が、断裁場の従業員に業務上の指示を出したところ、X2は、突然大声で、「何を言うのか、だまれ、女のくせに、俺を福岡地区合同労働組合の組合員と知って言っているのか。」等、大声でY2本部長を恫喝した。Y2本部長は、X2の予期せぬ恫喝におびえ、反射的に断裁助手の仕事たる紙の包装を手伝おうとして、包装を渡そうとしたところ、X2はこれを押し返した。紙は約18kgもあり、X2の鼻に当たるように投げることは不可能である。

X2は、威嚇する間、紙切用カッターナイフの刃体を入れたり出したりし、紙の包み三個を続けざまに切り裂き、1個切り裂く毎にカッターナイフをY2本部長に向け、暴行脅迫を行った。Y2本部長は、恐怖のあまり呼吸苦等の症状が出たので、救急車で病院に搬送され、入院及び通院加療を要する過換気症候群の診断を受けている。

イ 9月7日事件については、同日会社から警察署に電話で被害を届け出て、9月20日から警察署の事情聴取が始まった。そし

て、Y2本部長は、同日頃告訴状の作成を弁護士に依頼し、10月11日に告訴状を提出した。

ウ 会社が、X2を解雇したのは、X2が、上司であるY2本部長の業務上の指示命令に従わず反抗し、カッターナイフで切りかからんばかりの氣勢を示し暴行脅迫を行ったことが主たる理由であり、組合活動を理由としたものではない。

(3) 当委員会の判断

ア 普通解雇が労組法第7条第1号の不利益取扱いに該当するかの判断においては、①その解雇が就業規則上の解雇事由に該当する事実がないにもかかわらず行われるなど当該労働者に対する不当な措置として実施されたものであること、及び②それが使用者の反組合的意思など不当労働行為意思によるものであることを明らかにする必要がある。本件において、X2に対して9月27日付解雇通知書で言い渡した解雇理由は、第1に、同月7日のY2本部長とのいさかいの事実(上司に対する反抗、暴行脅迫、業務上の指示命令違反、業務阻害行為)、第2に、同月18日の事情聴取を拒否した事実であるので、これら両事実につき、上記の2点により判断を加える。

イ 9月7日事件について

9月7日事件の経緯については、被申立人らの主張する事実は、提出する証拠および証言の全趣旨からみて、以下のとおり多くの矛盾点や措信し難い点が認められる。

①もしX2がY2本部長に対して暴行脅迫を加えたなら、X2に対し、即座に注意する等の措置をすべきところ、その事実がうかがわれない。また、そのような暴行脅迫があったに於ては、他の従業員が止めに入った事実は認められない。

②組合の会社における唯一の組合員の暴行事件があったのなら、近接した第1回団体交渉期日(9月11日)には、この段階で何らかの善後措置や処分問題が議題に上がるのが自然であるが、この問題についてほとんど話し合われていない。

③告訴の時期が10月に入ってからというのは不自然に遅く、後になって事件性を強調する意図さえ疑わざるを得ない(Y2本部長が体調が思わしくなかったから告訴が遅れたと証言しているが、信用できない。)

④その他、Y2本部長が暴行脅迫を受けたとする被申立人らの主張を疎明する証拠は乏しい。

以上によれば、結局、9月7日事件においては、Y2本部長とX2との間に何らかの感情的ないさかい又はトラブルがあったことは認められるが、少なくとも、会社が主張するほどの暴行脅迫をX2が行ったとの事実は認められない。したがって、こうし

たいさかいが生じたこと自体は、X2の上司に対する反抗的態度があったとして、軽微な懲戒処分を考慮する余地はあったとしても、懲戒解雇理由としては不十分であることは明らかである。

なお、翻って、申立人らの主張する事実につき、その提出する証拠及び証言によっても、Y2本部長が現場で示したとされる威圧的態度や言動等には種々の不自然な点が認められ、これらについても措信し得るものではないが、そうであるからといって、このことは前記判断を左右するものではない。

ウ 9月18日の事情聴取を拒否した事実について

本件解雇通知書では、X2が同日に行おうとした事情聴取に対して、「労働組合の立会いがなければ話さない」と拒否したことを解雇理由としている。しかし、会社では、懲戒解雇に関する事情聴取の手法方法において、労働組合の立会いを認めないとする明確な定めや慣行があるわけではないこと、また組合員が自らの処分に関する事情聴取に際して労働組合の立会いを求めることは一般に不当なものとは言い難いこと、特に同日は次にみる確認書のいわゆる反故問題で会社と組合との対立が深刻化していた時期でありX2が組合の立会いを求めるのは自然であったことからすれば、X2の事情聴取を拒否した言動が、懲戒解雇理由である会社就業規則第46条第1項第6号「業務上の指揮命令に違反し、または業務上の義務にそむいたとき」に該当するとまでいうことはできない。

エ 不当労働行為意思

以上によれば、会社が解雇通知に掲げた懲戒解雇理由は、いずれも不十分なものであって、普通解雇をもってこれに代えたとしても、会社のなした本件解雇は、合理性のない不当な措置であったと判断される。

本件解雇の時期的な経緯を見ると、本件解雇のための事情聴取の日程(9月18日)は、前期認定のとおり、会社が9月7日事件の翌日の9月8日に第1回団体交渉の開催通知をファックス送信し、同月11日に団体交渉を開催して「確認書」を交わしたものの、同月14日には確認事項について氏名誤記を理由に確認書を反故にし、その結果、会社と組合との対立が深刻化していた時期のさなかに予定されたものである。また、9月27日付の本件解雇通知も、同月26日の第2回団体交渉が十分な話し合いがなされることなく終了した日の翌日になされたものである。

また、会社は、会社における唯一の組合員であるX2の存在を前提としてなされた9月11日付確認書の確認事項を、氏名誤記を理由に9月14日付通知で一方的に反故にし、第2回団体交渉において組合の差替要求に対しても頑なに拒否している。

これらの時期的な経緯、9月11日付確認書に対する態度及び前記のとおり本件解雇が理由のないものであることを併せ考えるならば、会社は、9月7日事件におけるいさかいを事後的に増幅させて解雇理由とし、また、9月18日の事情聴取においてX2が組合の立会を求めたことを解雇理由として付加したものと史料される。

したがって本件解雇は、会社が9月7日事件とその後の交渉経緯で組合及び組合員X2に対して反感を抱くようになり、その結果、反組合的意思を持って行ったものであり、もって会社内での組合の影響力を除去しようとしたと断じざるを得ない。

よって、本件解雇は、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

4 団体交渉拒否について

(1) 申立人らの主張

ア 9月11日付確認書

平成12年9月11日、7月26日付要求書に基づき団体交渉を行ったのであるから、9月11日付確認書は、X2についての協議の結果であることは、会社も認識しているはずである。にもかかわらず、会社は、確認書そのものを否定している。また、会社は、9月11日の団体交渉で合意点があったことを認めながらも、テープに録音されているから確認書を改めて取り交わす必要がないと主張している。これらは、団体交渉拒否に該当する。

イ 事情聴取の際組合の立会を求めたことを解雇理由としたこと

9月11日の団体交渉において、会社は、組合が求めたX2に対する調査を組合立会で行うことを認めていた。これを了解して9月11日付確認書においてX2の労働条件等に関する一切の事項について事前協議決定約款が成立している。この合意事項を遵守しないことは、労働協約違反に当たり、団体交渉拒否である。

ウ 第2回団体交渉における会社の対応

会社の交渉担当者は、自らをメッセンジャーボーイと称して開き直り、組合と誠実な協議を行おうとしなかった。

また、9月26日の団体交渉において会場であるホテルの会議室のドアを開けたままにしておいて、1時間もたたないうちに協議を打ち切り、退席した。

これらの被申立人の対応は、団体交渉拒否に該当する。

エ 9月27日の団体交渉申入れに応じていないこと

会社は、組合が9月27日にX2の身分に関する協議を申し入れたにもかかわらず、諾否の回答すらしないまま解雇を強行し、組合との協議を尽くしていない。このことは、組合を無視した

行為であり、団体交渉拒否に当たる。

(2) 被申立人らの主張

ア 第2回団体交渉における会社の対応

9月26日は、団体交渉ではなく、9月7日事件の調査とX2の身分に関する協議の場である。組合は確認書へのサインを1時間にわたり強要した。会社は、調査を先にして確認書のサインの件は後で話すよう要請したが、X2及び組合が全く応じなかった。そこで会社は、調査及び協議拒否と判断し、会社の方針を述べた。

イ 9月27日の団体交渉申入れに応じていないこと

組合から協議の申入れがあったことは認めるが、Y7経理部長は、9月26日に1時間も費やして調査及び協議に応じてほしいと説得したにもかかわらず、それを組合が拒否しているのに、なお協議の続行を求められても困惑するのみであると答えた。

(3) 当委員会の判断

ア 9月11日付確認書

9月11日第1回団体交渉の後に交わされた同日付確認書は、労働条件に関する合意の方向及び次回以降の団体交渉での交渉事項を記載しており、暫定的なものとはいえ、当日の団体交渉における議定事項を確認したものである。会社は、同月14日付通告書において、同確認書にX2の苗字がNと誤記されていたことの一事を理由に、本確認書における確認事項の確認を拒否したものであり、このことは第1回団体交渉の交渉結果を誤記にかこつけて無に帰せしめようとする意図によるものというほかはなく、団体交渉を軽視するものであって到底正当な態度とは言い難い。よって団体交渉拒否に該当する。

イ 事情聴取の際組合の立会を求めたことを解雇理由としたこと

申立人らは、9月11日の団体交渉において、X2の事情聴取の際には組合の立会を会社が認めたと主張する。しかし、同日付確認書においては、第1項目において、X2の身分については事前に協議決定する旨の記載があるものの、それが直ちに会社の懲戒処分の手続としての事情聴取において組合立会を認めたことを意味するとは解し得ないし、他に団体交渉で会社が事情聴取を約束したと解しうる事実を見いだすことができない。したがって、X2が組合の立会を求めることを解雇理由とすることは、その当否は先に判断したとおりであるが、団体交渉拒否または不誠実団交に当たるとまでは解し得ない。

ウ 第2回団体交渉における会社の対応

まず、9月26日に行われた組合と会社の話合いについて、会

社はこれを団体交渉ではなく協議である旨主張するので判断するに、その話し合いにおける労使の担当者は「労働組合の代表者」と「使用者」（役員または経営担当者）にほかならない（労組法第6条参照）。またその目的は組合員であるX2の身分に関するものであり、組合は、9月11日付確認書の差替えを申し入れ、9月14日付通知の真意を確かめており、それらは正当な団体交渉事項に当たると解することができるから、労組法第7条第2号にいう団体交渉にほかならないというべきである。

当日の第2回団体交渉は、このようにX2に関する事情聴取、身分及び9月11日付確認書の取扱いが議題とされていたものの、実際には9月11日付確認書の取扱いが話題の中心になっており、しかも双方が言葉尻をとらえての論難の応酬に終始するものであって、到底実質的で建設的な交渉がなされたとはいえない。たしかに、こうした状況の生じた原因を一方的に会社に求めるのは公平を欠くものではあるが、会社が誤記を訂正したうえで確認書を差し替えることについてこれを拒否する合理的な理由は認められないこと、にもかかわらず会社は確認書の差替えについてはじめから拒否の態度で真摯に話し合おうとしていないこと、話し合いもしていないのに突如としてX2の懲戒解雇という重大な決定事項を読み上げ直ちに交渉を終了させていること等の経緯からすれば、会社は当日の団体交渉に誠実に応じたとは言い難いと判断せざるを得ない。よって、団体交渉拒否に該当する。

エ 9月27日の団体交渉申入れに応じていないこと

第2回団体交渉の翌日である9月27日、X1代表が電話で懲戒解雇の意思表示に関して協議の申入れをしたにもかかわらず、会社はこれに応じることなく、同日の午後に突如としてX2に解雇を通知し、解雇通知書を送付している。このことは、前日の第2回団体交渉では上記のとおりX2の解雇についてほとんど実質的な話し合いがなされていないこと、会社がこのように解雇を急がなければならないような合理的な理由も見出し難いことからして、会社は組合との協議交渉を避ける目的で解雇を強行したものとみなさざるを得ず、正当な理由なく団体交渉を拒否したと判断すべきである。

5 その余の申立てについて

(1) 申立人らの主張

Y2本部長は、9月7日ことさら組合を無視する発言をした。

また、Y2本部長の2件の損害賠償請求訴訟の真の目的は、申立人らの組合活動を萎縮させることを目的としたものであり、不当労働行為である。

(2) 被申立人らの主張

9月7日事件に関する事実は、組合の主張するようなでっち上げではないし、不当提訴でもない。

(3) 当委員会の判断

ア 申立人らは、Y2本部長の組合を無視する発言が支配介入に該当すると主張し、救済を求めているが、この種の発言があったことについて認定することはできない。したがって、この点の請求は棄却する。

イ 申立人らは、Y2本部長がX2及び組合に対して不法行為に基づく損害賠償の訴えを提起したことにつき、組合活動の萎縮と団結破壊を目的としていると主張する。たしかに、損害賠償請求訴訟の被告とされることが心理的または経済的な負担になることは否定できず、この点は労働組合においても例外ではない。しかし、何人も民事事件において裁判所に訴えを起す権利は否定されないのであるから(憲法第32条参照)、Y2本部長がX2及び組合の行為により精神的損害を被ったとして訴えを提起することもまた権利の行使として尊重され、労働委員会が公的判断をもってこれを制限することは慎重であるべきである。また、本件において、その法的評価はともかく、Y2本部長が訴えを提起することの原因となった事実(9月7日事件及び組合がビラを配布したこと)自体は否定できない。したがって、本件訴訟の提起を不当労働行為と判断することはできず、この点の請求を棄却する。

6 救済方法について

X2に対するバックペイは、同人の得べかりし賃金相当額から仮処分によって支給された金額を控除するのを相当とする。また、申立人らは、利息の付加も請求するが、主文のとおりで相当と思料する。

組合立会要請を解雇理由としてはならないとの請求に対する救済としては、主文1及び2の救済をもって足りると考える。

また、申立人らは、謝罪文の掲示も求めるが、主文のとおりで足りると判断する。

7 法律上の根拠

以上の次第であるから、当委員会は、労組法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成14年12月20日

福岡県地方労働委員会
会長 菊池 高志 ㊟