

千葉、平10不2、平12.1.25

## 命 令 書

申立人 東京東部労働組合  
申立人 東京東部労働組合ケーエム支部  
  
被申立人 株式会社モンド

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A対し、平成10年3月16日になした解雇通告及び同年3月23日付けでなした懲戒解雇通告を取り消し、次の措置を講じなければならない。
  - (1) この命令の交付の日を以てAが退職したものとすること。
  - (2) 平成10年3月17日からこの命令の交付の日までに同人が得たであろう月例賃金相当額の三割に相当する金員を支払うこと。
  - (3) (2)の金額の算定に当たっては、平成10年3月16日までの直前3か月間に同人に支給した月例賃金の平均額を用いること。
- 2 その余の申立ては棄却する。

## 理 由

### 第1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社モンド（以下「会社」という。）が、申立人東京東部労働組合（以下「上部団体」という。）及び申立人東京東部労働組合ケーエム支部（以下「支部」という。）に所属する組合員を解雇したこと、また、申立人組合からの団体交渉の申入れに応じなかったことが労働組合法第7条第1号及び第2号に該当する不当労働行為であるとして、平成10年3月20日に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、飲食店並びに遊技場、バー、キャバレー、ナイトクラブの経営等を業とする株式会社であり、平成6年1月11日に設立された。  
会社の代表取締役はCであり、Cの子息であるDが取締役部長、同じくEが取締役となっている。  
会社の経営する店舗は「ニューハイアット」（以下「店」という。）及び「トップダンディー」の2店舗であり、本件申立て時の従業員数は約30名である。
- (2) 上部団体は、主として東京都の東部地域に事業所を有する企業の従業員の個人加盟をもって組織する労働組合である。
- (3) 支部は、会社で働く従業員により平成8年8月28日に結成された労働

組合で、上部団体の下部組織である。

- (4) Aは、店の店長として平成7年9月末に会社に雇用された者であり、支部の執行委員長である。
- (5) Bは、店で働くアルバイトとして平成9年8月半ばに雇用され、同年9月後半から10月頃にフルタイムで働くようになった者であり、支部の組合員である。

Bの雇用を決定したのはAであり、その後、会社はそれを追認した。

## 2 本件経緯について

### (1) 労使関係及び解雇に至る経緯について

ア Aが会社に雇用されてから支部が結成されるまでの間には、給与の一部に遅配があった。

イ 支部結成後の平成8年8月30日に団体交渉が行われ、Cは「1. 会社は給与の遅配のおこらないようにする。2. 会社は経理担当者を早くおくようにする。3. 今後、労働条件の変更については、貴労組との団体交渉で協議決定する。」という内容の確認書を支部宛てに提出した。

ウ これ以降は、しばらくの間給与の遅配は起こらなかったが、平成9年9月に女子従業員の給与が遅配となった。この原因のひとつは、Dが会社の金を私的に使い込んだことである。

エ 平成9年10月の給与の支払いについては、Aが会社に50万円を一時的に貸し付けた形にして工面した。

オ 同年10月下旬、Aは、給与の遅配があるためにCから従業員の給与の支払いを含む店の支払いについて委任を受けたものと考え、店の売上金を会社へ送金することなく、自ら管理した。

カ 同年10月31日、Cは、Aが店の売上金を会社へ送金しないことを問題として、Aの身分問題について言及した。また、Aに対して、Bを解雇するように言った。

キ その後、Aが管理していた店の売上金は、会社の求めにより返還され、A及びBの身分問題は同年11月10日の団体交渉で立ち消えになった。また、この団体交渉において、Cは給与の遅配を起こさないようにするとの確認をした。

ク 前記のCの確認にも拘らず、同年11月10日に支給されるべき給与の一部が遅配となったため、支部は、給与の支払いを担保するためとして、店の売上金を支部で管理した。

Aは、支部を代表して売上金を預かるとともに、売上金を支部で管理する旨をDに通告し、その金額を日計表に記載した。

AがDに通告をした際に、Dは「勝手にやったら」というような話をした。

その後、売上金は会社の求めにより同年11月17日の団体交渉後に返還された。

- ケ 平成10年3月16日午後5時頃、Eは、Aに対して「今日で上がって  
くれ。」と即時解雇を通告をした。
- コ 同年3月17日午後9時半頃、Dは、Bに対して解雇通告をした。
- サ 会社は、同年3月23日付けの内容証明郵便で、Aに対して懲戒解雇  
とする旨通知した。
- シ Cは、Eが同年3月16日にAに対して解雇通告をした理由について  
のC自身の認識を、同年12月14日の第4回審問において、「結局、私  
が組合から突き上げられているという、そういう子供の情としての立  
場で、じゃあ、早くこれは解決するためには当人にやめてもらうしか  
ないと、そういう理由だと思います。」「と同時に、売上げを上げるた  
めに、利益を上げるためにもといますか。」と証言している。

(2) 団体交渉について

ア 平成9年11月10日の団体交渉以降、同年12月11日まで数回の団体  
交渉が行われたが、申立人組合の提案した店の経営改善策を会社側が検  
討するとして、団体交渉は一時中断した。

その後、会社側は申立人組合に対して、年明けに団体交渉を行う旨  
約束したが、会社側から団体交渉の日時を指定することはなかった。  
結局、平成10年1月及び同年2月には団体交渉は行われなかった。

イ 申立人組合は、平成10年3月2日、団体交渉開催日時を同年3月16  
日午後2時と指定した団体交渉申入書を内容証明郵便で会社に送付し  
た。しかし、申立人組合は、指定時間に団体交渉の開催場所に赴かな  
かった。結局、この日に指定された団体交渉は行われなかった。

3 売掛金及びその回収について

- (1) Aが会社に雇用されてからの約半年間に、それまで約50万円であった  
店の売掛金の総額が約100万円になった。
- (2) Aは、どの程度まで売掛けを許容するかということについて、平成10  
年10月2日の第2回審問において「店長就任時点では具体的なめどはな  
かった」旨証言している。
- (3) Aは、回収が不可能となった売掛金の一部を自己負担し、平成8年3  
月から同年9月にかけて会社に弁済した。
- (4) 会社は、平成9年初め及び同年7月頃、Aに対して売掛けの抑制を指  
示し、同年11月頃には、売掛金の回収を指示した。
- (5) 平成8年7月11日から平成9年12月7日に至るまでの店の売掛金総額  
の推移は、以下のとおりである。

年 月 日	金 額	年 月 日	金 額
8年7月11日	1,129,900円	9年3月26日	5,178,000円
8年8月1日	1,432,600円	9年4月17日	5,799,800円
8年8月31日	1,770,900円	9年5月7日	5,621,343円
8年10月1日	2,084,900円	9年6月12日	5,914,820円

8年11月17日	2,984,700円	9年7月1日	6,012,120円
8年12月6日	2,646,400円	9年10月31日	8,055,910円
9年1月10日	3,135,200円	9年12月7日	9,230,130円
9年2月4日	4,113,100円		

(6) 店の売掛台帳には、売掛けをした客の氏名、住所及び電話番号を記載する欄がある。これを通覧するに、客の姓あるいは姓名のみで住所も電話番号も記載されていないものや、電話番号のみの記載となっているものが複数存在する。

ア 店の売掛台帳によると、相当回数つけて飲食し、1か月以上の長期間にわたりその代金を支払わずに、高額の売掛金が計上されている客が何名か存在する。このうち、平成10年3月16日時点での売掛金額が54万7970円となっているFは、Cの知人と見られるが、同人及び後記B以外の客とCら会社役員あるいはAとの関係については明らかでない。

イ Aは、Cに対して、Fに対する売掛金をどうしたらよいかについて、話をしたことはない。

また、Aは、Gに対して80万円を超える売掛けをなしているが、Aは、GについてCから詳しく話を聞くことをしておらず、Cから、Gは知人だから売掛けをしてもよい、という指示もなかった。

#### 4 Bに対する売掛金の回収について

(1) Bは、会社に雇用される以前は店の客であり、店の売掛台帳によると、平成8年5月7日から平成9年3月7日までの間に、19回にわたり合計34万8100円をつけて飲食している。しかし、Bは、この間には平成8年12月2日及び翌3日に合計1万3000円を支払っているに過ぎず、その後の支払いを合算しても、平成10年12月1日時点で32万1100円が未払いとなっている。

(2) Aは、Bに対する売掛金の回収を、会社からの指示によってではなく、自らの判断でやめた。

#### 5 A及びBの業務並びに勤務状況について

(1) Aは、店の店長としての仕事と併せて、店にタレントを招聘する仕事もしていた。

(2) Aは、平成9年2月頃からタイムカードに打刻せずに、自分で出退勤時刻を記入するようになり、最終的には「出」とだけ記入するようになった。

Dは、このAの行為を最終的には了承している。

(3) 遅刻を理由とするBに対する賃金カットは、2日ないし3日に1回の割合でなされたが、Bはこれに異議を唱えなかった。

(4) 会社は、Bのタイムカードを同年10月頃に作成し、同人に対してこれに打刻するよう指示した。しかし、Bはタイムカードにほとんど打刻していない。

## 6 店の経営状態について

- (1) Aが店長となる以前は、店の経営は赤字であった。その後、少なくとも平成8年の夏から平成9年の秋口にかけては、店の経営は良好であった。
- (2) 店の売上金額は、平成7年11月が607万5500円、平成8年8月が1181万9200円、平成9年8月が1437万4560円、同年12月が1266万5600円、平成10年3月が906万8900円であった。
- (3) Dは、平成9年9月から10月にかけて店に出ていなかった。
- (4) 店には専任の経理担当者がいなかった。

## 第3 判断

### 1 申立人主張要旨

#### (1) 売上金管理問題について

平成9年10月のAによる店の売上金の管理は、同年10月20日にCから店の金の出し入れを任せるとの指示を受けたことに基づくものであり、Aが勝手に行ったのではない。

ところが、同年10月31日にCは前言を翻して、Aが店の売上金を会社に送金しなかったことを非難し、A及びBの解雇を通告した。

これに対して、申立人組合は、同年11月10日の勤務時間前に団体交渉を行い、Aらの解雇の撤回と給与の遅配を起ささないことをCと確認した。店の売上金の管理は会社が行うが、給与の遅配を起ささないようにするとの結論になったのである。

ところが、この日に会社から支給されるべき女子従業員の給与の一部が支給されずに遅配となったことから、支部組合員である従業員全員で協議し、給与の支払いを担保するために店の売上金を支部で管理することを決定した。

会社は、給与の遅配を起さないと約束しておきながら、その当日に支給されるべき給与を遅配するという全く信用性のない不誠実な対応に終始したのである。こうした会社の対応に対し、組合が店の売上金の一時管理を行うことは、緊急な措置として当然許容される行為というべきである。

#### (2) 団体交渉について

平成9年12月に団体交渉が一時中断した後、申立人組合がCに対して口頭で団体交渉を申し入れたところ、Cは、12月中は忙しいので1月初めに開催すると約束した。

しかし、1月になっても会社から団体交渉開催の連絡がないので、申立人組合は何度も督促したが、2月中も開催されなかった。

申立人組合は、平成10年3月2日、団体交渉開催日時を同年3月16日午後2時と指定した団体交渉申入書を内容証明郵便で会社に送付したが、会社から回答がなかったため、団体交渉予定日の前日にAがDに対して「明日は何時に来るのか。」と尋ねたところ、Dは「7時に行く。」と回

答したので、Aは2時に指定した団体交渉は拒否されたものと理解し、申立人組合は団体交渉の場に赴かなかった。このように、申立人組合と会社との間の意思疎通が不十分であったため、団体交渉は行われなかった。

同年3月16日のAに対する解雇通告及び翌17日のBに対する解雇通告を受けて、申立人組合は、同年3月19日にEに対して解雇問題も含めた団体交渉を申し入れたが、Eは、「組合と団交するつもりはない。組合が何かやりたければ勝手にやってくれ。」と述べて団体交渉を拒否し、申立人組合を嫌悪した不当な対応に終始した。

(3) 売掛金及びその回収について

ア Aは、客の住所や電話番号等の連絡先を記した売掛台帳を作成し、売掛金の管理をしていた。

イ Aが会社から売掛けを増やさないよう注意を受けたのは、平成9年の初めであり、それまでは一度も注意を受けたことがなかった。

また、Aが、会社の指示により売掛金の一部を自己負担したという、会社の主張するような事実はなく、これはA自身の判断により行ったものである。

ウ 売掛金の増加は、全体的な売上げの増加によるものであり、一方で現金・カード等の売上げの大幅増加を伴っており、営業的には問題はなかった。

エ 平成9年11月頃に、会社から売掛金回収の指示が出たことは認めるが、Aがこれに従わなかったということはない。

オ Aの売掛けについての基本方針は、常連客（基本的に週に1回程度の来店が2か月程度続いた客）に対して売掛けを許容し、その支払いは次の来店時にしてもらおうというものであったが、支払い状況が良好な場合には、その後の給料日払いとすることを認め、支払いが1か月後となることもあった。

カ Fに対する売掛金については、同人がCの知人であることから、Aがとやかく言う売掛けではない。また、Aが店長となる前の売掛けに関しての請求も一切行われていないので、Aがどうこう指示できる相手ではない。

Aは、Cに対して、Fに対する売掛金をどうしたらいいかと話をしたことはないが、これは、Dが、自分が話をすると断っていたからである。

キ Gについては、同人がCと知り合いだと言い、Cも同人を知っているようであったから、Aは売掛けをしていたのである。

Aは、Gに対して売掛金を支払うよう催促をしたが、Gは「社長によく話しておくから。店長の顔はつぶさない。」という言い方をしていた。

ク 売掛金の中には、Cの知人やAが店長となる前の客に対する売掛け

もあり、売掛金増大の原因をすべてAの責任に帰するのは不当である。

(4) Bの雇用及び売掛金の回収について

Bは、平成9年11月頃から会社に対して未払いの飲食代金を合計10万円程度返済している。

AがBの雇用を決定した理由は、仕事を知っていて信用できる人物であったからであるが、Bに対する売掛金の回収も理由のひとつである。

AがBに対する売掛金の回収をやめた理由は、これがDの仕事になったからであり、A以外の者がBに請求しているからやめたのである。

(5) A及びBの勤務状況について

ア Aがタイムカードに打刻せずに「出」と書くようになったのは、「とりあえず出ている日は出ていると書いてくれ。」とのDの指示によるものであり、Aが勝手にタイムカードに打刻しなくなったのではない。

平成9年8月には、Aは、祖父の他界により忌引を1日とったが、業務多忙のためにそれ以外の日は葬式の当日も業務に徹していたのであり、業務怠慢であるとの指摘はおかしい。タイムカードの記録どおりに見られても困る。

イ Bが遅刻をしたのは、5回に1回程度であり、会社から遅刻が多いとの指摘を受けたことはなかった。

(6) A及びBの解雇理由について

ア 平成10年3月16日にAは、Eから解雇通告を受けた際に「会社も店も経営が非常に切迫していて、余計な人数を雇っていることができない。」と言われた。

Aの解雇は、同人が支部執行委員長として、会社の給与遅配に対して具体的な改善策を求めて団体交渉を行い、正当な組合活動を行ったことに対する不利益取扱である。このことは、次回の団体交渉開催（すなわち、会社側の回答）が引き延ばされていた時期に行われたことから明らかである。

Aが故意に多額の回収不能な売掛金をつくったのならば別であるが、回収不能な売掛金の存在は、解雇理由となるようなものではあり得ない。

支部が店の売上金の一時管理を行ったことは、会社の不誠実な対応に対する緊急な措置として当然許容される行為というべきであり、少なくとも、解雇理由となるようなものではない。

Aは、勤務時間外の業務が多いため、労働時間を調整するようDから言われており、タイムカードについてもこうしたことから打刻せずに「出」と書いておくようにとの指示を受けているのである。したがって、タイムカードの記載のみにより勤務状況を判断することはできないし、これが解雇理由となるものでもない。

イ 同年3月17日にBは、Dから解雇通告を受けた際に「給料を払うだけの余裕がないので、辞めて下さい。」と言われたが、勤務態度がよ

くないとは言われなかった。

Bに対する解雇は、Aを解雇したことによる道連れであり、Bが支部組合員であることを理由とした不当労働行為である。

Bのタイムカードの記載については、Aと同様に時間外労働の問題があり、また、Bに遅刻が多少あったとしても、解雇に結びつくものではない。

## 2 被申立人主張要旨

### (1) 売上金管理問題について

平成9年10月20日に、Cが店の売上金の管理をAに全面的に任せたとすることはない。Aに任せしたのは、タレントへの支払いの内容に関してのみである。

申立人は、同年10月分の店の売上金を預かることについては、会社の指示があったと主張しているのに、同年11月分については、なぜ「従業員の総意で」預かったとしているのか理解し難い。経営者が売上金を店長に預託することは、通常考えられない。

A及び支部による売上金の管理は、業務上横領にも該当しうる行為であり、会社の経営権を侵害し、経営を悪化させる許し難い行為である。

### (2) 団体交渉について

ア 平成9年12月に団体交渉が一時中断した後、団体交渉が行われなかったのは、申立人側から日時の指定がなかったからである。

平成10年3月2日まで申立人側からの団体交渉の申入れはなかった。同年3月2日の申入れに対して、会社側は同年3月16日の団体交渉予定日に会社内で待機していたが、申立人側は出席しなかった。会社側は、申立人らに対して電話で欠席の理由を問い質したが、申立人らは明確な理由を述べなかった。

イ 会社が団体交渉を拒否したという事実は一切ないので、申立人らの請求に理由がないことは明らかである。

### (3) 売掛金及びその回収について

ア 会社は、Aに対して売掛金増大の責任を問い、平成8年3月から同年9月にかけて同人の給与から売掛金の一部の弁済を受けていた。会社は、このことによりAが売掛金を厳に慎まなければならないと認識したものと考えていた。

しかし、その後、売掛金がますます増加したので、会社は、Aに対して、売掛金の増加を停止して回収に重点を置くようにという明確かつ強力な指示をしたにも拘らず、同人はこれを実行しなかった。

平成9年11月頃に、Cは、Aに対して多額となった売掛金の回収を指示したが、同人は理由なくこれを拒否した。

イ Gは、Cの知人ではなく店の単なる客である。Fは、近所に店舗を構えており多少の交流があったので、Cの知人のうちに入る。

ウ Aは、「売掛金も営業を広げる上である程度は仕方ない」旨証言して



いるが、Aの許容した売掛けがその範囲をこえて、会社の経営を圧迫するまでに増大していたことは、各証拠から明らかである。

- 各証拠によれば、Aの売掛金の回収原則について、申立人が主張するような「原則として次回の来店時であるが、支払いが良好な場合には1か月後になることもあった」というような状況ではなかったことは明らかであり、前回の支払いを清算させないまま、次々に売掛けを許容し、徒に売掛金を増やしていった事情かはっきりと認められる。
- エ Aは、店を私物化し、同人の友人や知人に無料で飲食をさせて会社に多大な損害を与えていたのである。膨大な売掛けの多くはAの友人や知人に対するものであり、それを許容したAの行為は背任罪にも該当するものである。
- オ Aは、店の売掛台帳に客の住所や電話番号を記載するようにとの会社の基本的な指示にも従わなかったため、売掛金のかなりの金額がこげついた状態となった。

(4) Bの雇用及び売掛金の回収について

無職で収入がないにもかかわらず店に通い、前回のつけを支払わないまま繰り返し飲食していたBを、「信用できる人物であるから」として雇用したAの行為は、明らかに会社に損害を与える忠実義務違反である。

また、Aは、Bの雇用の動機のひとつとして「売掛金の回収」をあげていながら、その回収はDに任せていて具体的な金額は分からないとしており、その行動は不誠実極まりない。

(5) A及びBの勤務状況について

ア Aは、当初はタイムカードに打刻していたが、次第にしなくなり、自分で「出」と鉛筆で記入するのみで、出退勤時刻も全く分からない状態となった。タイムカードに打刻するようにとの会社の指示にも拘らず、Aはこれを改めようとしなかった。

Aのタイムカードが出されていないため、同人が出勤しているのかどうか分からないので、Dが、「出勤している日ぐらいはちゃんとやっておいてくれ。」とAに対して言ったところ、Aは、タイムカードに「出」と記載するようになった。Dは、最終的にAが出勤しているのかどうかも分からないので、やむを得ずこれを了承したのである

イ Bは、平成9年12月頃から遅刻を繰り返した。これに対して、DはBに5回以上口頭で注意し、タイムカードに打刻するよう指示したが、同人はこれを無視した。

(6) A及びBの解雇について

Aの解雇理由は、業務命令違反及び背任にも相当する会社に対する利益侵害行為である。

Bの解雇理由は、欠勤及び遅刻が頻繁にあり、また、タイムカードに打刻すること等の服務命令に違反したことである。

3 当委員会の判断

(1) 売上金管理問題について

ア 平成9年10月下旬のAによる店の売上金の管理について、申立人はCの指示に基づくものであると主張し、会社は、Aに任せたのはタレントへの支払いの内容だけで、売上金の管理を全面的に任せたわけではないと主張する。

前記第2の5(1)で認定したとおり、Aは、店にタレントを招聘する仕事をしていたのであるから、タレントへの支払い内容については前から把握していたものと考えられるので、会社の主張のとおりであるとするならば、Aには新たなことは何も任されていないことになる。さらに、Dが平成9年9月から10月にかけて店に出ていなかったこと、店に専任の経理担当者がいないこと及び同年10月の給与支払い資金の一部をAが工面したこと（前記第2の2(1)エ、6(3)及び6(4)で認定）等の事情を階まえて双方の主張を検討するに、Aに対して売上金の管理について会社から何らかの指示があったものと推認される。

したがって、Aに任された権限の範囲は定かではないが、Aが会社の主張する以上の権限を任されたことと首肯できる部分もある。

イ 前記第2の2(1)クで認定したとおり、同年11月に支部は、店の売上金を管理しており、この際に、Aが売上金の管理をDに通告し、その金額を日計表に記載していたという事実が認められる。

しかし、会社が支部から事前に説明を受けていたという事実は認められず、Dが通告を受けたのは支部による管理が行われる直前であって、Dが「勝手にやったら」というような話をした事実が認められるものの、通告が突然で考慮する暇がなかったと考えられること及びその発言内容から判断すると、Dが支部による売上金の管理を承認したとは解せない。

また、これに加えて、会社が売上金の返還を求めていたことをも考え併せると、会社か支部による売上金の管理を了承していたとは解せない。

したがって、給与の遅配という事情があり、遅配の原因のひとつがDによる会社の金の使い込みである（前記第2の2(1)ウで認定）という事情が認められるとはいえ、支部による売上金の管理が、緊急措置として当然許容される行為であるとまでは認められず、支部執行委員長であるAの責任を否定することはできないと言わざるを得ない。

(2) 団体交渉について

前記第2の2(2)アで認定したとおり、平成9年12月に団体交渉が一時中断した後、会社側は年明けに団体交渉を行う旨約束しているが、会社側からその日時を指定することはなかった。

しかしながら、平成10年3月2日に申立人側から団体交渉を申し入れるまでの間に、申立人側から団体交渉を申し入れたことを認定するに足りる疎明もない。

また、前記第2の2(2)イで認定したとおり、同年3月16日の団体交渉については、仮に申立人の主張するような意思疎通の不備があったとしても、申立人側が団体交渉の場に赴いていないという事実が認められる。

さらに、申立人は、同年3月19日に会社側に団体交渉を申し入れたものの、これを拒否された旨主張するが、これを認定するに足りる疎明がない。

以上の事実から判断すると、会社側から団体交渉の日時を指定しなかったことは、不適切であったと認められるが、会社側が団体交渉を拒否したとまでは言えない。

(3) 売掛金及びその回収について

ア 申立人は、Aが客の住所や電話番号等の連絡先を記した売掛台帳を作成していた旨主張するが、前記第2の3(6)で認定したとおり、売掛台帳の中には、客の姓あるいは姓名のみで住所も電話番号も記載されていないものや、電話番号のみの記載となっているものが複数認められる。

売掛台帳には、売掛金額の他に少なくとも客観的に相手方を特定しうる情報や連絡方法等が記載されるべきであるところ、上記のような記載内容では、相手方の特定や連絡に支障を来すことが容易に予見されるから、売掛台帳の記載内容としては不十分であると言わざるを得ない。

イ 申立人は、売掛金の増加は売上げの増加に伴うものであり、営業的には問題がなかった旨主張する。

前記第2の3(5)及び6(1)で認定したとおり、店の経営が良好となった平成8年8月31日の時点で177万円余であった売掛金額は、平成9年12月7日には923万円余に達し、5倍を超える増加を示している。

ところが、前記第2の6(2)で認定したとおり、店の売上金額は、平成8年8月が1181万円余、平成9年8月が1437万円余、同年12月が1266万円余であったのである。この事実により、売掛金額が5倍を超える増加を示した期間の月間売上げは、ほぼ一定であったと推認され、この間の売上げに変動があったとしても、売掛金額の増加割合に匹敵する程の変動があったとは考え難い。

したがって、売掛金の増加は売上げの増加に伴うものであるという申立人の主張は、採用できない。また、仮に売掛金の増加が営業的に問題かなかったとしても、売掛金の回収に努めるべきことは言うまでもなく、売掛金の増加を正当化する理由とはならない。

ウ 前記第2の3(4)で認定したとおり、会社は、平成9年初め及び同年7月頃、Aに対して売掛けの抑制を指示し、同年11月頃には、売掛金の回収を指示している。

しかしながら、前記第2の3(5)で認定したとおり、平成8年7月11日には113万円程度に過ぎなかった売掛金額は、平成9年12月7日に

は923万円余に達し、売掛金額がほぼ一貫して増加していた事実が認められるのである。

申立人は、平成9年11月の会社からの売掛金回収の指示にAが従わなかったことはないと主張するが、以上の事実から判断すると、Aがこの会社の指示を履行したとは認め難く、また、これ以前に出された会社の売掛け抑制の指示を履行したとも認め難い。

エ 申立人は、Aの売掛けに関する基本方針について、「売掛金の回収は次回の来店時であるが、支払い状況が良好な場合には、給料日払いで1か月後になることもあった」旨主張するが、前記第2の3(7)アで認定したとおり、相当回数つけて飲食し、1か月以上の長期間にわたりその代金を支払わずに、多額の売掛金が残っている客が何名か存在している。さらに、店の売掛金総額がほぼ一貫して増加していた事実(前記第2の3(5)で認定)から、Aが、申立人の主張する基本方針をも逸脱して売掛けをなしていたことが推認される。

また、前記第2の3(2)で認定した事実から、Aが当初の段階ではどの程度まで売掛けを許容するのか具体的な考えをもたずに、漠然と売掛けをなしていたことが推認される。

したがって、申立人が主張する売掛けに関する方針は、現実には実行されていないと言わざるを得ない。

オ 前記第2の3(7)イで認定したとおり、Aが、F及びGに対する売掛けについてCの指示を仰いだという事実は認められない。

申立人は、Cの知人に対する売掛けについては、Aが指示をすることができない旨主張し、F及びGがCの知人である旨主張する。また、AがFについてCの指示を仰がなかったのは、Dが話をすると聞いていたからである旨主張する。

会社は、FがCの知人であることは認めているが、Gについては、単なる客であるとしている。

会社において、Cら会社役員の知人に対して無条件で売掛けをなしてもよいとする指示があったとは認められないから、Aは、このような売掛けの取扱について会社に確認すべきであったと言うべきである。

したがって、申立人の主張するように、Fについては、Dが話をすると聞いていたとしても、少なくともGについては、Aは、GがCの知人であるらしいという推定の下に、この点についてCに何ら確認せずに売掛けを許容していたのであるから、Aの店長としての対応は不適切であったと言うほかない。

カ 申立人は、売掛金の中には、Aが店長となる前の客に対する売掛けもある旨主張する。しかしながら、前記第2の3(1)及び(5)で認定したとおり、Aが会社に雇用された時点で50万円程度であった売掛金額は、平成9年12月7日には923万円余に達しているのであるから、売掛金のほとんどは、Aが店長となった後のものであると認められる。

キ 以上の事実から判断すると、Aに売掛金増大のすべての責任があるとまでは言えないが、Aにその責任のかなりの部分があると判断せざるを得ず、Aは、売掛金を許容する権限を有し、また、売掛台帳を作成し、売掛金を回収する義務を有する店長の職責を十分に果たしていたとは言えないと判断せざるを得ない。

なお、会社は、Aが自分の友人や知人に無料で飲食させて会社に損害を与えた旨主張し、膨大な売掛金の多くを自分の友人や知人に許容したAの行為は背任罪にも該当する旨主張するが、この事実を認定するに足りる疎明がないから、会社のこの主張は採用できない。

(4) Bの雇用及び売掛金の回収について

申立人は、Bが会社に対して未払いの飲食代金を10万円程度返済したと主張するが、そのような事実は認められず、返済金額が合計2万7000円に過ぎないことは、前記第2の4(1)で認定した事実から明らかである。

また、前記第2の4(2)で認定したとおり、Aは、会社の指示がなかったにも拘らず、Bに対する売掛金の回収を独断でやめている。

この点について申立人は、AがBの雇用を決定した理由のひとつとしてBに対する売掛金の回収をあげている一方で、A以外の者がBに請求しているからAは回収をやめた旨主張している。

しかしながら、Bに対する売掛金は、Aが店長として許容したものであり、Aにその回収の責任があることは言うまでもない。また、Aに対して、Bに対する売掛金の回収をしなくてもよいとする会社の指示があったとも認められないのであるから、A以外の者がBに請求していたとしても、このことを以てAが回収をやめた正当な理由とすることはできない。

以上の事実から判断すると、Bに対する売掛金の回収はほとんど進んでおらず、Aは正当な理由なく独断でその回収をやめてしまっているのであるから、Aのこの対応は不適切であったと言わざるを得ない。

なお、会社は、Bを雇用したAの行為が会社に対して損害を与える忠実義務違反である旨主張するが、会社がBの雇用を追認していること(前記第2の1(5)で認定)及び会社に具体的な損害があったとの疎明がないことから、会社のこの主張は採用し難い。

(5) A及びBの勤務状況について

ア Aがタイムカードに打刻せずに「出」と書くようになった点について、申立人は、「とりあえず出ている日は出ていると書いてくれ。」とのDの指示によるものであり、Aが勝手に打刻しなくなったのではない旨主張し、会社は、Aのタイムカードが出されていないため、「出勤している日くらいはちゃんとやっておいてくれ。」とDがAに言ったところ、Aがタイムカードに「出」と記載するようになった旨主張する。

前記第2の5(2)で認定したとおり、Aは平成9年2月頃からタイム

カードに自分で出退勤時刻を記入するようになり、その後に「出」と記入するようになったのであり、また、Dは、Aが「出」と記入することを最終的には了承したのである。

上記の事実及び双方の主張から判断すると、会社がタイムカードの打刻を突然免除したとは認め難く、むしろ、Aがタイムカードの打刻を怠るようになったため、「出」と記載することを会社側がやむを得ず了承したという事情が、申立人の主張からさえ窺えるのである。

しかしながら、Aがタイムカードの打刻を怠るようになったことは不適切な行為であると言わざるを得ないが、消極的にはあるものの、会社側もAのこの行為を最終的には了承しているのであるから、この点を解雇理由とする会社の主張を採用することはできない。

イ 申立人は、Bの遅刻は5回に1回程度であり、会社から遅刻か多いとの指摘を受けたことはなかった旨主張する。

前記第2の5(3)で認定したとおり、遅刻を理由とするBの賃金カットは、2日ないし3日に1回の割合でなされたが、Bはこれに対して異議を唱えていない。この事実から、Bが2日ないし3日に1回の割合で遅刻をしていたことが推認できる。さらに、賃金カットは遅刻に対する制裁措置であり、警告措置でもあるのだから、上記の申立人の主張は採用できない。

また、前記第2の5(4)で認定したとおり、Bは、会社からの指示があったにも拘らず、タイムカードにほとんど打刻していない。会社が、Bがタイムカードに打刻しないことを了承していたという事実も認められない。

さらに、申立人は、Bのタイムカードの記載については時間外労働の問題がある旨主張するが、タイムカードは店に出勤した時間に打刻すればよいのであり、店外での労働については打刻したうえで別途記載する等の方法が考えられるのであるから、この申立人の主張は、Bがタイムカードに打刻しない理由とはならない。

したがって、2日ないし3日に1回の割合というかなりの頻度で遅刻をし、なおかつ、タイムカードの打刻を怠っていたBの勤務態度は良好であったとは認められず、著しく不良であったと言わざるを得ない。

(6) 不当労働行為の成否について

以上を総合して不当労働行為の成否について判断する。

ア Aの解雇について

(ア) 前記第2の2(1)ケ及びサで認定したとおり、会社は、Aに対して平成10年3月16日に解雇通告をしており、その後、同年3月23日付けで同人に対して懲戒解雇とする旨通知している。

ところで、前記第2の2(1)シで認定したとおり、Cは、Eが同年3月16日にAに対して解雇通告をなした理由について、「自分が組

合から突き上げられているのを解決するためではないかと思っている。」旨証言している。

また、会社がこのAに対する解雇通告を撤回した事実も認められないばかりか、同年3月23日付けで懲戒解雇を通知している。

さらに、会社がAに対して解雇通告をなした同年3月16日が、実際には開催されなかったものの団体交渉が予定されていた日であったことは、前記第2の2(2)イで認定した事実から明らかである。

以上のことを併せ考えると、支部執行委員長として組合活動の中心的役割を担っていたAを会社が嫌悪していたものと認められ、Aの解雇は、不当労働行為意思を主たる動機としたものであり、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言わざるを得ない。

(4) 一方でまた、前記(1)イ、(3)キ及び(4)で判断したとおり、Aの店長あるいは支部執行委員長としての行為には、かなりの落度が認められる。前記第2の2(1)エ及び6(1)で認定したとおり、Aには、店の従業員の給与を自らの負担で工面した実績や、赤字であった店の経営状態を一時期ではあるが良好な状態に転換させた実績も認められるものの、上記の落度を帳消しにする程のものではなく、落度は重大であると言わざるを得ない。

#### イ Bの解雇について

前記第2の2(1)コで認定したとおり、会社は、Bに対して平成10年3月17日に解雇通告をしている。

申立人は、Bの解雇はAを解雇したことによる道連れであり、Bが支部組合員であることを理由とした不当労働行為である旨主張する。

しかしながら、Bが組合活動を積極的に行っていたことを認めるに足りる疎味明もなく、会社が支部組合員としてのBを嫌悪していたことを認めるに足りる疎明もない。

また、前記(5)イで判断したとおり、Bの勤務態度は著しく不良であったと言わざるを得ず、解雇されてもやむを得ないものと思料される。

したがって、Bの解雇は同人の勤務態度不良を理由とするものと認められ、不当労働行為意思に基づくものであるとは認められない。

#### ウ 団体交渉の拒否について

前記(2)で判断したとおり、会社が団体交渉を拒否したとまでは認められないから、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとは言えないと判断する。

### 4 救済の方法

申立人は、A及びBの解雇については、同人らに対する解雇通告の撤回及び賃金の支払い並びに謝罪文の交付及び掲示を求めている。

しかしながら、Bの解雇は不当労働行為意思に基づくものとは認められず、また、Aの解雇は不当労働行為意思を主たる動機としたものであると

認められるものの、Aにも相当な落度が認められるのである。そして、その落度は、解雇されてもやむを得ないほどに重大であると思料されるから、Aを完全に原職に復帰させ、かつ、いわゆるバックペイについてその全額を容認することは、著しく均衡を欠き、相当でないと思料される。

以上のとおりであるから、会社に対して主文1のとおり命ずるのが相当であり、かつ、これを以て足りるものと判断する。

#### 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12年1月25日

千葉県地方労働委員会

会長 一河 秀洋 ㊟