

大阪、平10不9、平12.12.26

命 令 書

申立人 全国金属機械労働組合港合同
申立人 B

被申立人 東英産業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人Bに対し、平成9年4月16日付けで行った懲戒解雇がなかったものとして取り扱い、同日から就労させるまでの間、同人が就労しておれば得られたであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人Bの復帰の具体的方法、時期等に関して、申立人全国金属機械労働組合港合同から団体交渉の申入れを受けた場合は、誠意をもってこれに応じなければならない。
- 3 申立人全国金属機械労働組合港合同のその他の申立ては却下する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人東英産業株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社及び工場を置き、事務用機器、電気通信機器の部品及び付属品、ローラーブラシなどの製造及び販売を主たる業とする株式会社で、その従業員数は本件審問終結時約70名である。
- (2) 申立人全国金属機械労働組合港合同（以下「港合同」という）は、主として大阪府内の金属機械関係の職場で働く労働者で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約800名である。
- (3) 申立人B（以下「B」という）は、申立人港合同の組合員である。

2 最初の組合結成までの経緯について

- (1) 昭和62年6月29日、Bは、中立外東英製作所株式会社（以下「東英製作所」という）に入社した。

当時Bの妻であったD（以下「D」という）が、E常務（以下「E常務」という）に、Bを一度面接してほしいと要請し、Bは、E常務との面接の後、採用された。

Bの最終学歴は、中学校卒業（以下「中卒」という）であったが、入社の際に東英製作所に提出された履歴書には、高等学校卒業（以下「高卒」という）と記載されていた。

Bの採用の約1年後、Fが東英製作所に採用された。Fの最終学歴は中卒であり、入出荷などの仕事に携わった。

なお、奈良公共職業安定所に平成3年10月時点での会社の求人票が保管されているが、会社での入出庫業務や工程管理を担当する社員を募集するこの求人票において、求人条件の学歴欄の記載は空白となっており、高卒以上といった限定はなかった。

- (2) 東英製作所は、会社の製造部門と位置付けられており、Bが入社した当時から、東英製作所の従業員と会社の従業員が渾然一体として勤務しており、給与関係事務は、東英製作所の従業員についても、会社が行っていた。

平成元年11月、会社は、大阪市西区立売堀から東英製作所の本社が所在する奈良県生駒市に移転し、その後、東英製作所は平成2年3月31日に解散した。その際、東英製作所の従業員全員は、同年3月31日に退職するとともに、4月1日より引き続き会社に雇用され、Bも以前と同じ業務にそのまま従事することになった。

なお、解散に伴う東英製作所従業員の会社への移行時において、会社は、新たな採用通知や辞令交付、あるいは面接等の手続を一切行わなかった。

- (3) 平成3年2月、C社長（以下「C社長」という）と従業員との面談が行われ、Bは、採用当時のスリッター（反物をカッターで切る）作業等の仕事が4年近くに及ぶことなどから、一人でやれる別の仕事への配置転換を希望した。

同年3月初め、G課長より、スリッター作業等の仕事から外注管理の仕事への異動につき打診があり、Bは6月1日付けで購買部外注課へ異動した。

なお、Bはこの異動の後、平成5年6月1日に営業部外注課、平成7年6月1日に生産管理部外注課へ異動した。いずれの場合も、会社からBに対し、事前に打診がなされていた。

- (4) 平成4年3月16日朝、Bが、従業員の労働条件を改善するため、全国一般労働組合奈良地方本部（以下「奈良一般」という）の指導を受けて、組合結成を呼びかける署名集めを行ったところ、1、2名を除くほとんどの従業員約35名がこれに賛同して署名した。

これに対し会社は、C社長が当日の昼休みに全従業員を集めて、「組合を作ってもメリットがない」、「他から団体交渉（以下、団体交渉を「団交」という）に来ても絶対に応じない」等の発言を繰り返し、管理職も同様の発言を行った。

また、当時Bの妻であったDは、会社の下請の仕事をしていましたが、Bの組合活動を理由に会社から仕事を止めると言われたため、Bに組合結成を断念するように求めた。

この後、組合員の脱退が相次ぎ、組合は数日後に解散状態となった。

3 Bの非違行為及び組合活動について

- (1) 平成6年6月1日、会社の取引先である有限会社サンキョウ工業（以

下「サンキョウ工業」という)から、Bの非違行為に関する報告書が会社に提出された。

同報告書には、平成6年4月12日頃、Bが、故意にサンキョウ工業への配車指示を行わず、同社の製品であるトナーキットの納入を不能ならしめたほか、同年4月19日、積込スペースのないトラックを故意に配車するという意地悪をした等の苦情が記載されていた。

平成7年11月7日、サンキョウ工業から再度、Bの配車に関する苦情が記載された報告書が提出された。

またこの間、後述のとおり、平成7年8月18日付けで会社の取引先である小川製作所ことH(以下「小川製作所」という)及び平成7年11月7日付けで同じく取引先であるNAKKAJIMAことJ(以下「NAKKAJIMA」という)からも、Bの非違行為に関する報告書が提出されていた。

しかしながら会社は、各報告書が提出された当時、これらサンキョウ工業、小川製作所及びNAKKAJIMAの取引先3業者(以下「3業者」という)の報告書に記載されている苦情の内容につき、Bに対して事実の有無を確認したり、注意したりしたことは一度もなかった。

なお、これら3業者は、会社から発注される仕事はその業務の全てを占める完全な下請であった。

Bが外注管理の仕事において応接する取引先は、3業者以外にも12ないし13業者存在したが、3業者以外から、Bについて苦情が申し立てられたという事実はない。

- (2) 平成7年4月4日、会社の専属運送業者である大日本運輸株式会社から、Bに対する苦情があり、応対したE常務がC社長あての報告書を同月10日付けで作成した。

同報告書には、Bが、平成6年7月頃から8月頃までの間、大日本運輸株式会社の派遣運転手であるK(以下「K」という)に命じて、私用の飲物を買に行かせたり、また、同年10月頃には、B個人の贈答品らしき包装物品を奈良市内のBの知人宅へ届けさせたりしたことにより、我慢の限界を超えたとKが訴えたため、大日本運輸株式会社から、その派遣運転手をKから別人に変更したい旨の申入れがあったことが記載されていた。

なお、会社は、同報告書が作成された当時、同報告書に記載されている苦情の内容につき、Bに対して事実の有無を確認したり、注意したりしたことは一度もなかった。

- (3) Bは、奈良一般の組合が事実上解散した後は、平成7年までは表立った組合活動を止めていた。

平成7年6月、会社の労働条件の改善を求めて、Bは大阪一般合同労働組合(以下「大阪一般」という)に加入した。Bは3年前の組合結成時の経験から、会社に攻撃される対象を自分一人に限定するため、あえ

- て個人加入という形にした。
- (4) 平成7年8月18日、小川製作所から、Bの非違行為に関する報告書が会社に提出された。
- 同報告書には、同日17日に、Bが、何ら必要がないにもかかわらず、松下電器に納める帯電グリッド3,000本を翌日中に仕上げるように要求し、小川製作所が念のために会社に確認をし、その必要がないことを知り、安心していると、Bから再度電話があり、「持って来いと言ったら持ってこんか」と語気荒く納品を強要された旨が記載されていた。
- (5) 平成7年9月22日、大阪一般は、会社に対して、組合結成通知及び賃上げ、給食手当、退職金、労働基準法と労働組合法の遵守等を内容とする要求書を提出した。同年10月13日に団交が開催されたが、会社はこれらの要求に応じなかった。
- 同年11月9日、11月1日付けの年末一時金に関する組合要求書に関する団交が開催され、その際に、上記9月22日付けの要求書についても話し合われたが、会社は要求に応じなかった。
- (6) 平成7年11月7日、NAKAJIMAから、Bの非違行為に関する報告書が会社に提出された。
- 同報告書には、平成7年3月6日、空きトラックがあったにもかかわらず、Bが故意に配車を行わなかったため、NAKAJIMAの製品納入ができなかったこと、また、平成7年9月5日、Bが、何ら必要がないにもかかわらず、シャコーフィルターバック20ケースを翌日中に仕上げるよう指示しておきながら、翌日配車せず、困惑させられたなどの苦情が記載されていた。
- (7) 平成7年11月13日、Bと大阪一般のL書記長は、奈良労働基準監督署（以下「奈良労基署」という）に対し、①就業規則が整備されていない、②パート労働者に有給休暇がない、③残業時間に係る三六協定が締結されていない等の会社の労働基準法違反の是正につき指導を求めた。
- 同月15日、奈良労基署は会社に立入検査を行った。
- (8) 平成7年11月16日付け文書で、会社はBに対して、会社に届く大阪一般からの郵便物を含む私信の送付先を、自宅に変更するように注意した。
- (9) 平成7年11月21日、同年年末一時金に係る団体交渉が開催され、会社は基本給3か月分を同年12月15日に支給する旨回答した。Bは、回答の支給額で妥結するかと会社の確認に対して、再度、団交開催を要求したが、会社はこれに応じることなく、12月15日にはBを除く全員に一時金を支給した。
- その後、会社と大阪一般との平成7年年末一時金、同8年賃上げ及び同年夏季一時金をめぐる交渉は、平成8年6月10日に協定を締結するまで妥結しなかった。
- (10) 平成7年11月16日、会社のパート従業員M（以下「M」という）及びN（以下「N」という）両名から、Bのセクシャルハラスメントや暴行

等の非違行為に関する苦情を述べた申入書が、会社に提出された。

申入書の要旨は次のとおりである。

- ① Bは、平成3年4月頃から平成7年11月までの間、共に仕事をしてきたが、M及びNに対し、悪口雑言を浴びせたり、手や物で頭を殴ったり、つねったり、体を押しついたりした。
- ② 早急に、B又はM及びNの職場の配置替えをしてほしい。
- ③ 職場の改善がなされない場合、退職する所存である。

なお、Bと同じ職場で働いていたMは、平成7年6月頃、手術のため入院し、同年11月頃、職場に復帰するとともに、その後、主としてBとは別の事務所で伝票整理等の軽作業に就いていた。

- (11)平成7年11月30日、C社長及びE常務は、Bと約3時間の話し合いを行った。

C社長はBに、M及びN両名が会社に提出した苦情の申入書に関して、Bが反省するならこれを取り下げてもらい、会社はBの処分をしない等の話をした。C社長はその申入書を手にしたまま話したものの、Bに申入書の内容を一切見せず、申入書の作成者の氏名も明らかにしなかった。

- (12)平成8年1月17日、M及びN両名から、Bと別の職場への配置転換を希望する旨の願入書並びにMの非違行為による精神的苦痛によって通院加療中であることを証明するために、Mが神経症等であるとの上田クリニックの平成8年1月16日付け診断書が、会社に提出された。

この願入書には、Bの様子には改善が見られないため、M及びNが精神的に限界に達しており、一日も早く両名の配置転換を願う旨が記載されていた。

またMの診断書には「高血圧、神経症、上記により加療中であるが、人間関係の問題のない職場が望ましい」と記載されていた。

平成8年1月22日、会社は、Mの配置転換要望に応じて、Mを外注管理グループから本件2階事務所の購買グループへと配置した。

なお、Nの願入れにもかかわらず、会社はNの配置転換をしなかった。

その後、Bは、Mの診断書の記載では、病気の原因が明らかでないと考え、弁護士に依頼して照会を行い、上田クリニックから平成9年7月1日付けの回答書を得た。この回答書には「高血圧＋神経症、患者申立てによれば、職場での上司が変わって、上下関係の問題が発生したためと訴えている」と記載されていた。

- (13)平成8年2月、奈良労基署から会社に対して、就業規則の整備等に関して、是正勧告が出された。

この是正勧告後も、会社は、就業規則をBに渡そうとしなかったため、就業規則を交付しないことについても奈良労基署から是正勧告が出され、同年5月になってようやくBは就業規則を入手することができた。

その後、会社が就業規則を全従業員に配付せず、また会社内に置くこともしないため、同年6月13日、BとL書記長が奈良労基署に赴いたと

ころ、会社がBに渡した就業規則は全部ではなく、他にもあることが判明した。大阪一般はその事実を奈良労基署に報告し、さらに指導を求めた。

同年8月9日、奈良労基署は、会社に2回目の立入検査を行った。

4 平成8年11月1日の配置転換について

- (1) 平成8年10月31日午前9時、パート従業員を含む全従業員が、出勤すると同時に食堂に集められ、P部長（以下「P部長」という）の司会により、C社長が翌月11月1日から実施する人事異動の説明を行った。

それによると、この人事異動は平成10年以降のブラシの増産に対応する体制を作るためのものであり、11月5日から同月29日までを業務引継期間とし、机の配置等の最終異動日は、同月30日にするとのことであった。

なお、説明時に張り出された組織図の左上部には辞令の表示があり、この組織図は、組織変更と辞令とを兼ねたものであった。

- (2) 会社の人事異動は、通例6月1日に行われていた。

従前においては、あらかじめ各個人に対して打診があり、辞令は各個人に交付されるのが、常であった。

Bは、この異動で購買部外注グループから製造部ブラシグループスリッター担当へ配置転換（以下「本件配転」という）されることになった。

しかし、Bは、十数名の仕事が変わったとの会社の説明に対し、実際は、Bを含む2名のみが、お互いに入れ替わる形で配置転換されているとし、また、Bには引継ぎの説明が何もなかったとして、この人事異動に納得しなかった。

- (3) 平成8年12月3日、Q部長（以下「Q部長」という）とP部長の両名は、最終異動日の11月30日を過ぎても外注管理の仕事をしているBに対し、製造部スリッター担当の就労場所に行くよう命じたが、Bは正式な辞令をもらっていないと主張し、大阪一般と本件配転について話し合うように求めた。

翌4日、会社から、Bの自宅に12月3日付け辞令が、配達証明郵便で送付された。

その辞令には、平成8年10月31日、口頭でBに購買部外注グループから製造部スリッター担当への異動を命じたが、Bが従わないので、本日改めて本書面をもって再度命ずるものであり、本辞令を受領後ただちに新就労場所において勤務することを命ずる旨記載されていた。

同日、Q部長らはBに作業指示書を示し、作業指示書に基づく業務につくように命じた。しかし、Bは大阪一般と話し合うよう求め、12月末までは、従来どおりの外注管理業務を継続していた。

12月5日及び25日、会社と大阪一般の間で本件配転に係る団交が開催されたが、25日の団交で、会社は、人事権があるので本件配転についてはこれ以上団交しないと通告した。

(4) 平成9年1月6日、Bは、Q部長らから外注管理業務の部屋の撤去工事が翌日から始まるためスリッター作業の職場に移るように言われたが、Bとしては、会社と大阪一般との話し合いによる解決を望んでいると返答した。

翌7日、撤去工事の開始に伴い、Bはスリッター作業の職場に移動し、「同僚の手伝い」と称して、スリッター作業に事実上従事した。

(5) 平成9年1月8日、大阪一般は、奈良県地方労働委員会に本件配転及び労働協約締結に係るあっせん申請をしたところ、会社はこれに応じなかった。

(6) 平成9年1月29日、会社からBあてに、内容証明郵便で同日付けの辞令が送付されてきた。その辞令には、口頭並びに書面で異動を命じたが、Bがこれに従わないので再度命じるとして、「貴殿に対しすでに命じた製造部スリッター担当業務の他に梱包業務、寸法切業務、機械巻業務、抵抗値検査業務を命ずる。但し、日々の作業配分は製造部長をして指示させるのでこれに従われない。よって本辞令受領後はただちに新就労場所において勤務することを命じる」と記載され、また、なお書きで、「万一この命令に従わないときは相当な処分をすることになるので念のため申し添える」と記載されていた。

この後、Bは、作業指示書に基づくスリッター作業をするようになったが、この作業指示は定時終了となっており、それまで月平均30時間間あった時間外手当がなくなり、月約7万円の減収となった。

なお、Bは、同辞令が送付されて以降、解雇されるまでの間、作業指示書に従って業務をしており、この間、Bに対し、就業の問題に関して、警告的な文書は、会社から一度も出されていない。

(7) 平成9年2月18日朝、BはR主任（以下「R主任」という）と会話を交わす中で、「この会社を徹底的にいつもうてやろうと思っている。もう俺、絶対許さん、P君、E君も許さんぞ、俺が死ぬかあいつらが死ぬかどっちかやらにあしやないと思うとる」と発言した。

この会話は、R主任によって密かに録音されていたが、Bは、その事実を知らなかった。

会社は、平成9年3月10日付けで、Bに対し、2月18日の発言が脅迫罪に該当する犯罪行為である旨の警告書を内容証明郵便で送付するとともに、大阪一般に対しても、Bの発言を注意するよう求める文書を内容証明郵便で通知した。

(8) 平成9年3月4日、大阪一般が、会社に対して本件配転及び賃上げ等に関する団交を要求したところ、会社はこれを拒否した。

同月6日、会社は、大阪一般に対し、団交議題は賃上げのみとし、団交開催にあたっては、本件配転を議題としないことを団交の条件に付した。

(9) 平成9年3月10日、大阪一般は、当委員会に対し、本件配転に係る不

当労働行為救済を申し立てた（平成9年（不）第11号）。

同月25日、平成9年（不）第11号事件の第1回調査が行われたが、会社側準備書面が出来上がっていなかったため、次回調査期日が4月22日に設定された。

(10)平成9年3月13日及び4月8日、会社と大阪一般の間で賃上げ等に関する団交が開催されたが、その中で会社は、本件配転は団交事項ではなく、大阪一般と協議する必要はない等の回答を行った。

(11)Bは、平成9年3月25日付けで、会社に3月10日付け警告書は捏造であるとする抗議書を送るとともに、これに対する謝罪を要求した。

5 平成9年4月16日の懲戒解雇及びその後の状況について

(1)平成9年4月16日、Bは、E常務、Q部長、P部長らの在席する会議室に呼ばれ、E常務から「懲戒解雇するので明日から会社に来るな」と通告された。その際、E常務は、懲戒解雇の理由は懲戒解雇通知に記載してあると述べ、口頭での説明をしなかった。

この呼出しの最中に、Bあての配達証明郵便が送達され、Bが開封したところ、Bに対する懲戒解雇通知書であった。

懲戒解雇通知書には、Bの懲戒解雇理由が記載されており、その要旨は、次のとおりである。

① Bは、昭和62年6月29日に東英製作所に雇用されたが、その際、提出を命じられた履歴書に高卒との虚偽記載をし、不正手段により入社した。

Bは重要な経歴である学歴を偽って不正に入社したのであって、これは就業規則の制裁事由に該当し、即日懲戒解雇するものである。

② Bは、平成6年7月頃から8月頃までの某日、会社専属運送業者の大日本運輸の運転手に命じて、私用の飲物を買に行かせ、また、同年10月頃には、贈答品らしき物品を、奈良市内のBの知人方へ届けさせるなど、職権を濫用して横暴にふるまった。

そのため、運転手は会社の業務を忌避し、会社に来なくなった。

③ 平成6年4月頃、Bはサンキョウ工業に対し、トナーキットを引き取るための配車指示を故意に行わず、会社への納入を不能ならしめるとともに、積込スペースのないトラックを故意に配車指示して、サンキョウ工業からの納品を不能ならしめた。

④ 平成7年3月6日、BはNAKAJIMAからの配車依頼に対し、空きトラックが待機していたにもかかわらず故意に断り、会社への納入を不能ならしめた。

平成7年9月5日、BはNAKAJIMAに対し、必要がないにもかかわらずシャコーフィルターバック20ケースを翌日中に仕上げるように指示し、その納品日には故意に配車せず、納入を不能ならしめた。

⑤ 平成7年8月17日、Bは小川製作所に対し、必要がないにもかかわらず、松下電器へ納める帯電グリッドを翌日中に仕上げるように指示

し、困惑させた。小川製作所が、会社の営業担当に密かに問い合わせ、その必要性がないことを知って安堵していると、Bは語気荒く「持って来いと言うたら持って来い」と申し向けて強要した。以上②から⑤の各行為は、就業規則の制裁事由に該当する非違行為である。

- ⑥ Bは、平成3年4月頃から同8年1月17日までの間、会社の女性パート従業員2名に対し、手や物で頭を殴ったり、つねったり、体を壁に押し付けたりするなど、暴行、セクシャルハラスメント行為を行い、同女らを困惑させ、その結果、遂に1名は高血圧、神経症にかかり、医師の治療を受けるに至った。

会社は、これらのパート従業員をBから遠ざけるために、配転を余儀なくされた。この行為は、刑法の暴行罪、傷害罪及び就業規則の制裁事由に該当する非違行為である。

- ⑦ 平成8年10月31日、会社は、一覧表にした辞令を掲示したうえ、口頭でBに、スリッター担当への異動を命じたにもかかわらず、Bは、これに従うことなく拒否し、平成9年2月18日朝、会社の業務指示を伝達するR主任に対し、「この会社を徹底的にいつてもうてやろうと思っている。もう俺、絶対許さん、P君、E君も許さんぞ、俺が死ぬかあいつらが死ぬかどっちかやらにあしやないと思うとる」と申し向けて、R主任、E常務及びP部長の生命身体に危害を加える旨を告知して脅迫し、会社の指揮命令への忠実服従を拒否した。

この行為は、刑法の脅迫罪及び就業規則の制裁事由に該当する非違行為である。

上記を理由としてなされた懲戒解雇（以下「本件解雇」という）に対し、Bは、これを不当解雇であるとして、翌日以降も出社して仕事をすると抗議した。

なお、会社は平成10年11月4日の本件第6回審問において、上記懲戒解雇理由のうち、⑤の小川製作所に対する非違行為の内容につき、平成10年10月31日付けの小川製作所からの新たな報告書を提出して訂正した。

新たな報告書には、Bに帯電グリッドの無理な納品を強要されたが、夜遅くまで残業して、3,000本納品したことは小川製作所の記憶違いであり、会社の営業担当者に確認した結果、Bの指示を無視し、納品はしなかったこと、しかし、Bに「俺が言ってるんや、言うこと聞けんのか。持って来いと言ったらもって来んか」と暴言を吐かれたことは事実と相違ないと記載されていた。

またその後、平成11年2月22日の本件第9回審問において、申立人らは、平成9年5月6日付けで作成されたQ部長の報告書にも、帯電グリッドの無理な納品を強要したことが記載されており、その件について松下電器に問い合わせたところ、松下電器は平成7年8月12日から20日までは夏期休暇であり、全社が一斉に休んでいることが判明し

たため、8月17日に納品を指示することは不自然であると指摘した。
すると、会社は、帯電グリッドの納品先は松下電器ではなく、正しくは京セラであると訂正の証言をした。

(2) Bは、解雇の翌日から、会社への就労を要求した。

平成9年4月17日及び18日はB1名が、4月21日、22日及び24日はBと大阪一般のL書記長の2名が、それぞれ会社に出向いて抗議したが、出入口にはガードマンや従業員が立ち、会社内に入ることを拒否された。

なお、4月21日の就労要求の際に、Bは会社正門前で会社の従業員らと揉み合ううち、右足打撲の怪我をした。

(3) 平成9年4月22日、大阪一般は、当委員会に本件解雇に係る不当労働行為救済を申し立てた（平成9年（不）第18号）。

(4) 平成9年4月29日、Bは、奈良地方裁判所（以下「奈良地裁」という）に地位保全等仮処分命令を申し立てた（平成9年（ヨ）第35号）。

平成9年5月6日、Q部長は、Bの非違行為に関する報告書を作成し、会社は書証として、これを奈良地裁に提出した。

この報告書には、平成7年8月17日にBが小川製作所に対して、帯電グリッド3,000本を翌日中に仕上げるように指示したことにつき、Q部長がBに、「相手が困るような依頼は絶対にするな」と注意したこと、また、平成7年9月5日にBがNAKKAJIMAに対して、シャコーフィルターバック20ケースを翌日中に仕上げるように指示したにもかかわらず、翌日、トラックを配車せず、納入不能にしたことにつき、Q部長が嚴重注意したことが記載されていた。

平成9年6月10日、小川製作所は、Bの非違行為に関する報告書を作成し、会社は書証として、これを奈良地裁に提出した。

この報告書には、平成7年8月17日に、Bから、松下電器に納める帯電グリッド3,000本を翌日中に仕上げるように指示され、夜遅くまで残業して何とか仕上げ、翌8月18日に会社に届けたことは、事実と相違なく、Bの「その覚えがありません」という反論は、Bの嘘である旨が記載されていた。

平成9年7月22日、パート従業員Mは、Bの非違行為に関する報告書を作成し、会社は書証として、これを奈良地裁に提出した。

この報告書には、Mは、会社から、Bと関わらなくてすむ事務所の方で仕事をすればよいとの連絡があったので、平成8年1月10日から入社した旨が記載されていた。

同年9月22日、奈良地裁は、B側の欠席等により、1度も審尋を行うことなく、申立てを却下する旨の決定を行った。

Bは、法定期間内に即時抗告の申立てをせず、Bの地位保全等仮処分命令に係る決定は確定した。

当該決定においては、会社のBに対する解雇は、組合を嫌悪し、組合活動を妨害する目的でなされたものとは認められず、有効なものである、

とされている。

- (5) 大阪一般は、当該決定に伴い、本案訴訟等の支援を断念するとともに、当委員会における平成9年（不）第11号事件及び平成9年（不）第18号事件の継続を断念し、平成9年12月11日、申立てを取り下げた。

なお、大阪一般は、B個人が継続して争うことには理解を示し、関係資料をBに引き渡した。

この後、Bは、大阪一般を脱退するとともに港合同に加入し、争いを継続することとした。

- (6) 平成10年2月10日、Bと港合同は、会社に赴き、本件解雇に関する問題を解決するための団交を申し入れた。

応対したP部長は、団交応諾につき同月21日までに港合同に連絡すると返答し、その後会社は、同月18日付け回答書で団交を拒否する旨通告した。

- (7) 平成10年3月6日、Bと港合同は当委員会に本件申立てを行った。

なお、会社は、本件審問終結時まで、港合同との団交に一切応じていない。

6 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) Bに対する本件解雇の撤回及びバック・ペイ
- (2) 本件解雇問題解決のための誠実団交応諾
- (3) 謝罪文の手交及び掲示

第2 判断

1 B及び港合同の申立人適格等について

- (1) 当事者の主張要旨

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

- (ア) Bの本件解雇に関して、大阪一般から不当労働行為救済の申立てがなされ、その後、取り下げられているが、一度申立てを取り下げたとしても、なお申立ての要件が備わっている限りは、再度、申立てをすることができるものである。

また、本件申立ては、本件解雇時からの申立期間内になされており、申立人適格には何の問題も存在しない。

- (イ) 奈良地裁の地位保全等仮処分命令申立ての仮処分決定が確定しているが、同仮処分決定が確定していることは、申立人らの不当労働行為救済申立てを妨げる事由にならない。

イ 会社は、次のとおり主張する。

- (ア) Bが奈良地裁に申請した地位保全等仮処分命令申立て(平成9年(ヨ)第35号)は、B個人の救済を求める申立てであり、組合の団結権擁護のための不当労働行為救済申立てとは趣旨が異なり、仮処分決定が一旦発せられた以上は、当該決定は、法定の手続によって取り消されるまでは当然に無効ということはない。

Bは同仮処分命令申立てが却下されたのに即時抗告せず、本案訴訟も提起していないため、仮処分決定の範囲で効力は維持されている。

本件不当労働行為救済申立ては、同一事実の蒸し返しであり、権利濫用である。

申立人らが、同仮処分命令申立ての決定内容に反する本件不当労働行為申立てのごとき救済命令を求め得ないことは明らかである。

(イ) 平成9年4月22日、Bが当時所属していた大阪一般から、当委員会に対して、本件と同旨の不当労働行為救済申立てがなされ、その後、組合都合により、平成9年12月11日に取り下げられたにもかかわらず、Bが別組合に駆込み加入をしたうえ、本件申立てを行うことは、労働組合の事件あさりを許すことになるので、このような濫訴は排斥すべきである。

(ロ) 会社は申立人らに対し、本件不当労働行為申立書に、不当労働行為を構成する具体的事実を、日時、場所、方法等を正確に摘示して記載せよと求めたが、申立人らはこれをしない。

したがって、不当労働行為を構成する具体的事実は、本件申立書には全く存在しない。

以上から、本件申立ては、労働委員会規則第34条第1項第1号及び第5号に該当し、却下されるべきである。

(ハ) Bの解雇については、会社と大阪一般との間で争われてきたことであり、Bが申立人港合同の組合員であるが故に解雇し、その他不利益な取扱いをした事実は一切ないのであるから、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為は成立しない。

(ニ) 本件申立書に、本件不当労働行為に至るまでの経過として記載されている各主要事実のうち、平成9年1月29日までの各事実はすべて申立期間を経過しており、労働委員会規則第34条第1項第3号に該当し、却下されるべきである。

(2) 当委員会の判断

ア 会社は、奈良地裁の地位保全等仮処分命令申立て(平成9年(ヨ)第35号)の仮処分決定が確定しているので、その内容に反する本件救済を求めることはできないと主張する。

しかしながら、労働委員会における不当労働行為救済制度は、専門的行政機関の救済を通じて、労働組合や労働者に対する使用者の一定の行為を禁止し、正常な集団的労使関係の回復を図るもので、裁判所における民事訴訟制度とは個別のものであり、同仮処分決定が確定しているからといって、申立人らの本件不当労働行為救済申立てを妨げる事由にはならない。

イ 会社は、既に大阪一般から本件と同旨の不当労働行為救済申立てがなされ、その後、組合号でこれを取り下げられたにもかかわらず、B

が別組合に加入をしたうえ、改めて本件申立てを行うことは、労働組合の事件あさを許すことになると主張する。

しかしながら、不当労働行為救済申立てが取り下げられたときは、労働委員会規則第35条第4項により、その申立ては初めから係属しなかったものとみなされることから、仮に全く同一の申立てであったとしても、一度、申立てを取り下げた後に、再度、同一内容の申立てを行うことは、妨げられない。

また、本件の場合、請求の趣旨が同一とはいえ、従前の申立てとは申立人が異なり、本件申立人らは、いわば新たな申立てを行ったというべきであって、この点においても、会社の主張は認められない。

ウ 会社は、本件不当労働行為救済申立書に、不当労働行為を構成する具体的事実が正確に摘示されていないと主張する。

しかしながら、本件不当労働行為救済申立書の内容を総合的に判断すれば、申立人らが、Bの懲戒解雇及び団交拒否の具体的事実を、不当労働行為構成事実として摘示していることは明らかである。

エ 会社は、Bの解雇は、会社と大阪一般との間で争われてきたことであり、Bが申立人港合同の組合員であるが故に解雇し、その他不利益な取扱いをした事実は一切ないと主張する。

確かに、前記第1・5(5)認定のとおり、Bは、解雇された平成9年4月16日時点では、大阪一般の組合員であり、その後、大阪一般を脱退し、港合同に加入して本件申立てを行ったことが認められる。

しかしながら、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為については、労働組合だけでなく正当な利害関係を有する組合員個人も申し立てることができるものである。

本件不当労働行為救済申立ては、組合員個人とその所属労働組合の連名で申し立てられているが、組合員個人が受けた不当労働行為が消滅するものでない以上、Bの所属組合が変わったからといって、組合員個人の申立人適格が消滅するわけではなく、本件は適法な申立てというべきである。

なお、Bの本件解雇によって、港合同の団結権に対し、何らかの具体的な影響があったと認めるに足る十分な説明はなされておらず、港合同は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為に関し、申立人適格を有するものと認めることはできない。

また、港合同は、本件解雇処分が港合同の組合運営に介入するものであると主張するが、本件解雇処分は、Bの港合同加入前のものであり、港合同の運営には、何ら影響を及ぼすものでないことは明らかであり、したがって、港合同が、労働組合法第7条第3号の不当労働行為救済申立ての申立人適格を有するものと認めることはできない。

オ 会社は、申立人らが主張する事実のうち、本件配転命令の辞令がBに郵送された平成9年1月29日までの各事実は、すべて申立期間を経

過していると主張する。

しかしながら、本件申立ては、Bの懲戒解雇及び団交拒否が不当労働行為か否かを争うものであり、本件申立日は平成10年3月6日である。

懲戒解雇が平成9年4月16日、また団交申入れが平成10年2月10日であることからすれば、労働組合法第27条第2項が定める申立期間内に申立てがなされていることは明らかで、本件申立ては、適法な申立てというべきである。

2 本件解雇について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

会社は、Bの最初の組合結成時より、一貫してBの組合活動を嫌悪し、本件解雇は、組合否認の仕上げとしてBを会社外に放逐するものであり、不当労働行為意思に基づくものである。

したがって、本件解雇は、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。

なお、会社が懲戒解雇通知書の中で本件解雇の理由として挙げる事は、次のとおりいずれも正当な理由とはなり得ない。

(ア) 履歴書の学歴詐称

会社は、Bの入社後、一度もBの学歴を問題にはしなかったにもかかわらず、解雇するための調査中に履歴書の学歴詐称を知り、Bに事情聴取を一切行わず、懲戒解雇通知書の中で、突然これを懲戒解雇理由に持ち出した。

Bが東英製作所に採用される際、Bの履歴書を作成し、会社に履歴書を提出したのはDであり、Bは、解雇されるまで履歴書の最終学歴を中卒と記載すべきにもかかわらず、高卒と記載されていることを知らなかった。

会社の管理部門や営業等に配置するための従業員には、それなりに学歴が重視されていたが、東英製作所に採用される現場労働者には、学歴等は重要視されていなかった。

会社は、Bの採用については幹部登用の可能性もあったので学歴を重視したと主張するが、Bが従事した仕事は、高卒の学歴がなければ従事できない仕事ではなく、幹部として登用する道をひらくような仕事でもなかった。

Bの入社1年後に東英製作所に入社したFは、最終学歴が中卒で、外部発注の仕事に類似する入出荷の仕事に携わっていた。

(イ) 会社の取引先に対する非違行為

会社は、懲戒解雇通知書の中で、唐突にも、解雇理由として取引先に対する非違行為を記載している。しかし、これらの非違行為について、会社がB本人に対して事情聴取した事実は全くなく、また

Bの在職中に一度も問題とされた事実もなく、会社からの注意文書の1枚すら存在していないことなどからみて、会社の取引先に対する非違行為なるものは、そもそも存在せず、Bを解雇するための虚偽であり、到底信用できない。

また、Bが担当していた会社の取引先は、15業者前後あるが、Bに非違行為があったと主張するサンキョウ工業、小川製作所及びN A K A J I M Aの取引先3者は、いずれも会社から発注される仕事だけを業務としている下請業者者である。

そのため、それらは、会社側に有利な証言を述べることが明白で、到底信用できない。

ところで、これら3業者以外の他の下請業者から、Bに対する苦情は一切なく、このことからすれば、これら3業者のBへの苦情は、Bを解雇するための虚偽のものである。

さらに、Bが大日本運輸の選転手に、私用の荷物を運ばせる等の職権乱用行為をしたという、会社が主張するような事実はない。

(ウ) パート従業員に対する非違行為

Mの診断書が作成された時期は、Bと同じ職場を離れてから約2か月を経過した時点のものであり、またM及びN両名からの願入書の作成日は、Bと同じ職場を離れた日以後のものであるという时期的な矛盾があり、その主張は到底信用できない。

M及びN両名とBは、何らの問題も生ずることなく一緒に仕事をしていたのであり、非違行為の事実はない。

申立人らが、上記の非違行為について調査したところ、Mは会社に頼まれて書かされたと言っていたとのことである。

(エ) 本件配転命令の拒否

会社は、本件配転命令の拒否について、懲戒解雇通知書の中では特に解雇理由としていないにもかかわらず、奈良地裁で地位保全等仮処分命令申立て(平成9年(ヨ)第35号)の中で、初めて本件配転命令の拒否を懲戒解雇理由に追加してきた。

このように、懲戒解雇通知書の中で解雇理由として記載されていないものを後から懲戒解雇理由とすることは、Bから弁明の機会を完全に奪うものであり、許されるものではない。

また、平成8年12月4日以降、会社はBだけに作業指示書を渡して仕事の指示を行ったが、作業指示書には定時終業と明記されており、解雇される平成9年4月16日までの間、Bには一切残業がなかった。

Bは従来、毎月約30時間の残業をしていたが、会社は配転命令に従わない者には残業をさせず、減収になるという扱いをしたので、毎月約7万円の減収となった。

Bは、本件配転に従わず、平成8年12月末まで従来の外注業務の

仕事を継続し、平成9年1月20日前後からスリッター作業の職場において同僚の手伝いという形で仕事をした。Bにとって本件配転は、組合活動を続けることへの制裁であり、合理的理由がない以上、素直に従えるはずもなかった。

会社がBに対して、本件配転に従わないときは相当の処分をする旨の内容証明郵便が、平成9年1月29日付けで送付されてきた。

その後、Bは、作業指示書に基づいた仕事を続け、その後解雇されるまでの間、作業指示書に従って仕事を行っており、何の問題も起こすことなく、しかも、会社から仕事に関して、一度も警告文書は出されていない。

(ウ) 会社の指揮命令への忠実服従拒否

会社は、平成9年2月18日のBとR主任との会話の中で、Bが組合活動を続けていくことを表明し、会社に抗議する趣旨で行った発言を取り上げて、E常務、P部長及びR主任の身体生命に危害を加える旨の脅迫であるとし、会社の指揮命令への忠実服従を拒否するものとしている。

ところが会社は、こうした発言並びに忠実服従拒否に関してBに直ちに注意することなく、平成9年3月10日付けの警告書をいきなり送付してきたものである。

また、Bは、R主任との会話が、R主任によって密かに録音されていることは知らなかった。

R主任は、Bの発言を引き出すためBに親しげに話しかけてきてBと会話を交わしたのであるが、その中でR主任が組合に対して理解を示すかのような会話部分や、R主任が会社のやり方を非難したような会話部分は、会社が作成した二人の会話の録音テープ反訳書からは、意図的に外されている。

イ 会社は、次のとおり主張する。

Bの解雇については、懲戒解雇通知書の中で解雇理由として記載しているとおり、学歴詐称、会社の取引先に対する非違行為及びパート従業員に対する非違行為、会社の指揮命令への忠実服従拒否及び配転命令拒否といった正当な懲戒解雇事由が存在し、その中でも会社は、配転命令の拒否を重くみて、懲戒解雇にしたものである。

申立人らは、本件解雇は弁明手続がとられていない旨主張するが、会社の就業規則には弁明手続の規定は存在しておらず、弁明手続が必要不可欠とまでは解することができないため、手続上の違法は存在しない。

会社は、解雇理由について、次のように主張する。

(ア) 履歴書の学歴詐称

Bは、東英製作所採用時に提出した履歴書の最終学歴に中卒と記載すべきにもかかわらず高卒と記載し、不正手段により採用された。

Bの採用にあたっては、幹部登用の可能性もあり、東英製作所は高卒の学歴を重視した。

Bは履歴書作成に関与していない旨述べているが、Bが東英製作所に提出した履歴書は、Bの意思に基づき、Dが代筆して作成したものである。

また、会社が平成3年6月にBに命じた外注管理の仕事は、取引先の社長や工場との折衝が多い仕事のため、Bが中卒と判明していれば、Bには命じなかったものである。

(イ) 会社の取引先等に対する非違行為

Bは、サンキョウ工業、NAKAJIMA及び大日本運輸の運転手に対し、懲戒解雇通知書に記載するとおりの非違行為を行った。

(ウ) パート従業員に対する非違行為

Bは、パート従業員に対し、懲戒解雇通知書に記載するとおりの非違行為を行った。

(エ) 本件配転命令の拒否

会社は、解雇理由としては、非違行為よりも本件配転命令の拒否を重視しており、懲戒解雇通知書の中で解雇理由として通知していることは明らかである。

Bは、学歴詐称により騙し取った外注管理の仕事を外されたことを逆恨みし、本件配転を不当配転と主張するが、Bの本件配転後のスリッター業務は、Bの東英製作所入社当時の仕事と全く同じものであり、この異動は、ブラシの生産増を目的とする組織変更を伴うものである。

(オ) 会社の指揮命令への忠実服従拒否

Bは、懲戒解雇通知書に記載するとおり、会社の指揮命令に従わない旨の発言をし、会社への忠実服従を拒否した。

(2) 不当労働行為の成否

会社は、本件解雇は正当な事由に基づくものであると主張し、他方、申立人らは、本件解雇は不当労働行為意思に基づくもので、会社が掲げる理由は、妥当ではないと主張する。

そこで、会社が、懲戒解雇理由としている事項について、それぞれ検討する。

ア 履歴書の学歴詐称について

会社は、Bの採用については、幹部登用の可能性もあるとして学歴を重視していたのに、Bは学歴を詐称し、不正手段により入社したと主張する。

確かに、前記第1、2(1)認定のとおり、Bは昭和62年6月に東英製作所に入社したが、その際、実際には中卒であるにもかかわらず、最終学歴を高卒とする履歴書が提出されており、学歴記載に事実と異なる点があったということが認められる。

しかしながら、前記第1、2(1)及び(2)認定のとおり、

- ① Bの採用は、会社の下請人であった妻のDを信頼して行ったいわゆる縁故採用であり、Bの学歴よりも、人物そのものに重点を置いた採用であったと考えられること、
- ② また、会社は、Bの学歴が中卒と判明していれば、外注管理の仕事をBには命じなかったとするが、Bが採用された1年後に東英製作所に入社したFは、最終学歴が中卒であり、部品の納入や発送のためのトラックを手配するというBの外注管理の仕事と類似した入出荷の仕事に携わっていること、
- ③ Bが入社した当時の求人票そのものは、証拠として提出されていないものの、奈良公共職業安定所に保管されていた平成3年10月時点の会社の求人票では、学歴欄が空白となっており、会社は、この時点では、入在庫業務等を行う従業員を、学歴不問で募集していたと考えられること、
- ④ 加えて、Bは解雇されるまでの10年間、一度も学歴を問題にされたことがなく、会社が高卒と信じていたため、業務に支障を来したとする疎明もないこと、

からすれば、Bの採用に際し、学歴を重視したとする会社の主張は、根拠に乏しいと言わざるを得ず、会社が学歴詐称を懲戒解雇理由とすることは、妥当性を欠くというべきである。

イ 会社の取引先等に関する非違行為について

会社は懲戒解雇通知書の中で、Bには会社の取引先である3業者に対する非違行為があったとし、他方、申立人らは、懲戒解雇通知書で摘示された非違行為なるものは、会社の作出する虚偽のものであると主張する。

まず、小川製作所からの報告書は、前記第1、3(4)認定のとおり、Bが帯電グリッドの無理な納品を強要する非違行為があったとする翌日、すなわち平成7年8月18日付けで作成されており、記憶の鮮明な状況で作成されていると考えられ、また、前記第1、5(4)認定のとおり、小川製作所が奈良地裁に提出した書証にも、同報告書と同一の事実が記載されている。

にもかかわらず、前記第1、5(1)認定のとおり、会社は本件審問において、小川製作所からの新たな報告書を提出して、小川製作所は、Bから、松下電器へ納める帯電グリッドの無理な納品を強要されたが、夜遅くまで残業して納品したことは小川製作所の記憶違いであり、会社の営業担当者に確認した結果、Bの指示を無視し、納品はしなかったと訂正し、またその後、松下電器が夏期一斉休暇中であり、Bが納品を指示すること自体、不自然であると指摘されると、納品先を松下電器から京セラに訂正したところである。

次に、サンキョウ工業及びNAKAJIMAからのBの非違行為を

訴える報告書については、会社からBの非違行為の存在を認めるに足る十分な説明はなされていない。

一方、会社と小川製作所、サンキョウ工業及びNAKAJIMAの関係をしてみると、前記第1、3(1)認定のとおり、いずれも、会社から発注される仕事はその業務の全てを占める完全な会社の下請であり、会社との間には、事実上の相当な支配従属の関係があるものと推認される。

Bが外注管理の仕事において関係のあった取引先は、前記第1、3(1)認定のとおり、3業者以外にも12ないし13業者存在するが、3業者以外からBは何の苦情も申し立てられていないことや、上記のように、発受注関係で、会社が3業者に対して優越的地位にあると考えることができることから、3業者が作成した報告書を直ちに信用することはできないと言うべきである。

このほか、前記第1、3(1)認定のとおり、会社は、3業者から会社あてにBの非違行為を訴える報告書が提出された当時、これらの報告書に記載されている事実の有無や内容について、Bに直接確認し、Bに対し、これらの非違行為について注意を喚起したという事実は認められない。

以上のことからみて、各報告書で指摘された非違行為の事実それ自体が、疎明されているとはいいがたく、会社の主張は採用できない。

ウ 大日本運輸の運転手に対する職権濫用行為について

会社は、Bが大日本運輸の運転手に、私用の荷物を運ばせる等の職権濫用行為があったと主張し、他方、申立人らは、そもそもそのような事実はなかったと主張する。

会社の言う職権濫用行為の事実の有無については、当事者間で全く対立しており、判然としないが、仮に会社が主張するように、運転手に飲物を買に行かせるといった行為があったとしても、会社がBに注意を与える等により、容易に是正できたことであり、このことを、ことさらBの職権濫用行為とまで言う必要はなく、会社の主張は、妥当性を欠くと言うべきである。

エ パート従業員に対する非違行為について

会社は、パート従業員M及びNに対して、Bが暴行やセクシャルハラスメント等を平成3年4月頃から平成8年1月までの約5年間の長期にわたり行ったとし、その結果、会社はMの配置転換を余儀なくさせられたものであると主張する。

一方、申立人らは、M及びN両名から提出された苦情の申入書に指摘された非違行為は具体性に乏しく、また、この申入書は、会社に頼まれて書かれたものと主張する。

BのM及びNに対する非違行為の事実の有無については、当事者間で争いがあり、必ずしも判然としないが、

- ① 前記第1、3(12)及び5(4)認定のとおり、Mは、奈良地裁に提出した報告書において、平成8年1月10日からBとは別の職場に出社したと記載しているにもかかわらず、平成8年1月17日付けの願入書では、既に別の職場に異動したはずのMが、Bと別の職場への異動を希望しており、報告書と願入書の内容は、矛盾していること、
- ② 前記第1、3(12)認定のとおり、Mの診断書及び弁護士照会の回答書は、Mの病気の症状を記載したと認められるものの、その原因まで明確に記載したものとは認められず、Bの非違行為とMの神経症等との関連性は、必ずしも明らかでないこと、
- ③ 前記第1、3(11)認定のとおり、C社長らは、平成7年11月30日にBと面談した際、M及びNが提出した苦情の申入書を、Bに見せなかったことが認められ、C社長の対応が不自然であること、
- ④ 前記第1、3(12)認定のとおり、会社は、Mの要望に応じて配置転換を承認したことが認められる。しかし、Nについては、配置転換を会社に願い出たにもかかわらず、Bの本件配転に至るまでBと同じ職場で仕事をしていたことが認められ、会社の対応の違いが不自然であること、

が認められ、加えて、M及びN両名は、会社のパート従業員であり、会社に対して弱い立場にあることを考え併せると、申入書に記載された非違行為の事実につき、十分な疎明があるとは言いがたく、会社の主張は採用できない。

オ 本件配転命令の拒否について

会社は、Bは平成8年11月1日の本件配転から本件9年1月29日までの間、平成8年の年末までは外注管理の仕事を継続するとともに、平成9年1月中旬は、命じられたスリッター作業については、同僚の手伝いと称して従事することにとどまるなど、配転命令を拒否しており、これが懲戒解雇の中心的理由であると主張する。

一方、申立人らは、懲戒解雇通知書の中で、本件配転命令拒否を特に解雇理由とせず、奈良地裁での地位保全等仮処分命令申立事件の中で、これを懲戒解雇理由として追加し、初めて持ち出してきたと主張し、さらに、本件配転命令自体が、Bの組合活動を嫌悪した不利益な取扱いであり、それを拒否したことを理由とした本件懲戒解雇もまた不当労働行為であると主張する。

まず、本件配転命令拒否が、懲戒解雇理由として追加されたものか否かについては、懲戒解雇通知書を見ると、「スリッター担当に異動を命じたにもかかわらずこれに従うことなく拒否し」との記載があり、この記載が本件配転命令拒否を摘示していると考えられることから、本件配転命令拒否を当初解雇理由としていなかったとする申立人らの主張は採用できない。

次に、本件配転については、前記第1、2(3)、4(1)及び(2)認定の

とおり、

- ① 本件配転後のスリッター作業は、Bが東英製作所に採用された当時の仕事とほぼ同じものと考えられ、Bは、その業務に十分な経験を有していたこと、
 - ② 本件配転後も、Bの勤務地は従前と同じであり、通勤等就業条件に、特段、大きな変化はなかったこと、
- が認められ、Bが本件配転により耐えたい不利益を被ったとは一概に言えないと判断される。

また、前記第1、4(1)認定のとおり、会社は、本件配転はブラシの生産増を目的とする組織変更に伴うものであると説明しているが、その可能性もあながち否定できず、また、ブラシの増産目的を否定する十分な説明もない。

さらに、Bは、本件配転に際し、降格、降職等の不利益を何ら受けておらず、本件配転命令が、会社の組合活動嫌悪による不利益な取扱いであるとの十分な疎明もない。

以上のことを考え併せれば、直ちに本件配転命令を会社の不当な業務指揮命令と認めることはできない。

しかしながら、前記第1、4(6)認定のとおり、Bは、当初は本件配転命令に対して異を唱えながらも、本件解雇に至るまでの間、会社の作業指示書に基づいてスリッター作業に従事し、会社の指揮命令に従っていたものと認められ、Bの配転命令拒否の姿勢は、既に相当程度是正されていたものと判断されることから、会社がこのことを十分に考慮せず、単に配転命令拒否を理由として解雇処分まで行ったことは、処分の理由として合理性に欠けるとともに、処分の程度としても相当性の範囲を超えるものと認めざるを得ない。

カ 会社の指揮命令への忠実服従拒否について

会社は、平成9年2月18日朝のBの発言を、E常務、P部長及びR主任の身体生命に危害を加えることを告知して脅迫し、会社の指揮命令への忠実服従を拒否するものと主張する。

これに対して申立人らは、この発言は、R主任によって意図をもって引き出されたものであり、忠実服従拒否には該当しないと主張する。

確かに、前記第1、4(7)認定の平成9年2月18日朝のBの発言内容には、会社の幹部等に対する不穏当な言辞があったことが認められる。

しかしながら、前記第1、4(6)及び(7)認定のとおり、Bの発言は、作業指示書に基づく作業を行うようになってから、まだ1か月も経過していない時期になされたものであることが認められ、Bの発言は、本件配転命令に対してまだ十分納得していない状況において、会社に対する不満を、言葉遣いにつき、慎重さを欠くまた感情的な表現で示したものとみることが相当であって、特定の者に対して危害を加えようとするまでの意図はなかったと考えられる。

また、前記第1、4(7)認定のとおり、会社が密かにBの発言を録音していたことは、Bの発言の中から、問題になりそうな部分を意図的に引き出すことを企図していたのではないかとの疑いを免れず、加えて、この発言の後においても、Bが会社の指挿命令に従わなかったという事実の疎明も特になくことから、Bのこの発言をとらえて、会社の指揮命令への忠実服従を拒否する証左とみることは妥当ではない。

以上のように、会社が本件解雇処分理由として掲げる事項は、前記オの説示の一部を除き、いずれも妥当性を欠くものと判断される。

他方、会社とBの関係をみると、前記第1、2(4)、3(3)、(5)、(7)及び(13)認定のとおり、Bは奈良一般の組合を結成したが、数日後には解散状態となったこと、その後、Bは再び組合活動を開始し、大阪一般に加入したこと、また、大阪一般が奈良労基署に会社の労働基準法違反について是正指導を求め、これに基づく是正勧告や立入検査が行われたこと等から、Bの組合活動をめぐり、会社とBとは対立状態にあったものとみるのが相当である。

これらのことを総合して判断すると、会社は、組合活動をめぐり対立状態にあったBを嫌悪する余り、Bの本件配転命令拒否を口実として、懲戒処分の相当性の範囲を超えて、最も重い懲戒解雇処分を課したものとみるのが相当であり、かかる会社の行為は労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

3 本件解雇問題に関する団交拒否について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人らは、次のとおり主張する。

平成10年2月10日、港合同が会社に本件解雇問題に関する団交を申し入れたところ、会社はこれを拒否した。

会社は、Bが以前所属していた大阪一般との本件解雇問題に関する団交も拒否しており、本件解雇問題に関する団交は、現在まで一度も開催されたことがない。

B本人が解雇の効力を引き続き争っている以上、この件に係る会社とBとの間の関係が消滅したとは言えず、たとえ解雇問題の発生がBの港合同加入前であったとしても、B本人との関係は当然に継続するとともに、港合同に対しても、会社に団交応諾義務があることは明白である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

平成9年4月16日の懲戒解雇によって、会社とBの間の雇用関係が完全に消滅したことは疑いの余地がなく、会社は港合同の組合員たるBを解雇したことはない。

よって、会社が港合同のBに関する団交を拒否することは正当である。

(2) 不当労働行為の成否

前記第1、5(6)認定のとおり、港合同は平成10年2月10日付けで本件懲戒解雇について団交を申し入れたが、会社はこれを拒否したことが認められる。

会社は、本件懲戒解雇によって、会社とBの間の雇用関係が完全に消滅したことは疑いの余地がなく、会社は港合同の組合員たるBを解雇したことがないことを理由として、港合同の団交要求を拒否したことは正当であると主張する。

しかしながら、Bが会社と解雇の効力を争っている以上、その限りにおいて会社とBの間の雇用関係が消滅したとは言えず、また、解雇問題の発生がBの港合同加入前であったとしても、会社は、解雇を争うBが、現に港合同に所属する組合員である限り、港合同から解雇問題に関して団交申入れがあれば、それに応じる義務がある。

以上のことから、団交に応じなかった会社の態度は、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。

4 救済方法

- (1) 前記2(2)判断のとおり、当委員会は、Bの本件解雇処分は、懲戒処分として相当性の範囲を超え、不当労働行為であると判断したものであるから、主文の1のとおり命じる。
- (2) 申立人らは謝罪文の手交及び掲示を求めるが、主文1及び2の救済をもって足りると考える。

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条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成12年12月26日

大阪府地方労働委員会
会長 田 中 治 印