

## 命 令 書

申立人 連合栃木ユニオン

被申立人 中山工業株式会社

上記当事者間の栃地労委平成14年(不)第1号中山工業(株)事件について、当委員会は、平成15年9月5日第646回公益委員会議において、会長公益委員小沼洗一郎、公益委員杉原弘修、同齊藤朴旦、同白井裕己、同谷津幸子が出席し、合議のうえ、次のとおり命令する。

### 主 文

被申立人中山工業株式会社は、申立人連合栃木ユニオン組合員X1、X2、X3及びX4に対する平成13年11月20日付け解雇がなかったものとして取り扱い、同人らを原職に復帰させるとともに、同人らに対し、解雇の日の翌日から原職に復帰するまでの間に同人らが受けるはずであった賃金相当額をそれぞれ支払わなければならない。ただし、平成14年4月に同人らに支払われた退職給付金相当額を控除するものとする。

### 理 由

#### 第1 事案の概要及び申立人の請求する救済内容

##### 1 事案の概要

本件は、被申立人中山工業株式会社(以下「会社」という。)が平成13年11月20日に申立人連合栃木ユニオン(以下「組合」という。)の組合員であるX1(以下「X1」という。)、X2(以下「X2」という。)、X3(以下「X3」という。)及びX4(以下「X4」という。)の4名を解雇したことが労働組合法第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して、平成14年11月5日に組合から救済申立てが行われた事件である。

##### 2 請求する救済内容の要旨

会社は、前記組合員4名に対する平成13年11月20日付け解雇を撤回し、同人らを原職に復帰させるとともに、同人らに対し、解雇されなければ当然支給されたであろう賃金を支払わなければならない。

#### 第2 認定した事実

##### 1 当事者等

- (1) 申立人は、日本労働組合総連合会栃木県連合会に加盟する平成10年1月に結成された主に栃木県内の労働者をもって組織する合同労組であり、肩書地に事務所を置き、本件申立て時の組合員数は85名である。

(2) 被申立人は、昭和61年11月に設立された中山工業有限会社が昭和63年9月に組織変更されて設立された株式会社であり、橋梁部材の設計、製作、施工を主たる業務とする。肩書地に本社を置き、代表取締役はY 1 (以下「社長」という。)である。本件申立て時、資本金は1200万円、従業員は正社員4名、臨時雇用者3名である。なお、平成13年11月20日の従業員は、X 1、X 2、X 3 及び X 4 (以下「X 1ら4名」という。)を含め正社員8名であった。

## 2 本件申立てまでの経緯

- (1) X 1 は平成元年9月、X 2 は平成2年2月、X 3 は平成2年4月、X 4 は平成3年6月に会社に入社した。X 1 と X 4 は溶接、X 2 と X 3 は組立を担当していた。
- (2) 会社は、毎朝、工場の入口で全従業員を対象にミーティングを行い、当日の作業等についての説明を行っていた。また、月初めには、資料を示し会社の売上状況等の説明を行っていた。
- (3) 平成13年9月21日、社長は朝のミーティングにおいて、経営が苦しいため全従業員の賃金を20%引き下げたい旨発言した。これに対しX 1ら数名の従業員が資料を提示して説明するよう求めた。
- (4) 9月25日、社長は朝のミーティングにおいて、比較損益計算書を配付し賃下げについて説明を行い、10月分(9月21日～10月20日就労分)の賃金から引き下げを実施する旨発言した。これに対しX 1ら数名の従業員が抗議したところ、社長は、この会社が嫌なら他の会社に行けという趣旨の発言を行った。
- (5) 10月1日から数日間にわたり、社長は全従業員に対し賃下げについての個人面談を行った。社長は、各人に具体的な賃下げ額を示し受け入れを求めた。
- (6) 10月11日、X 1 は会社の賃下げに不満を抱き組合に加入した。
- (7) 10月28日、会社の賃下げに不満を持ったX 1ら4名及びX 5の従業員5名は、今後の対応策を協議し組合に相談に行くことを決めた。
- (8) 10月30日、前記5名は、会社の賃下げ等を非難する連名の文書を社長に提出した。
- (9) 10月31日、会社は引き下げ後の10月分の賃金を支給した。各人の賃下げ率は、基本給と技能手当(全員一律7千円)の合計額について、X 1 が19%、X 2、X 3 及び X 4 が12%、他の従業員4名が3%であった。なお、職長に対しては職長手当(1万円)が、リーダーに対してはリーダー手当(5千円)が別途支給された。
- (10) 11月4日、前記5名は組合を訪ね、副執行委員長のX 6 (以下「X 6」という。)に会社の賃下げについて相談した。その場

でX 2、X 3及びX 4の3名が組合に加入したが、X 5は少し考えたいと言い加入しなかった。

- (11) 11月12日、組合は、X 1ら4名にかかる組合加入通知書及び団体交渉(以下「団交」という。)申入書を会社へ送付した。団交申入書には、交渉議題として「貴社の経営問題等について」及び「従業員の労働条件等について」と記されていた。当該通知書等は同月14日頃に会社へ到達し、会社はこれにより同人らの組合加入を知った。
- (12) 前記通知書等が会社へ到達してから11月20日までの間に、社長は専務取締役と相談し、X 1ら4名に対し外部の組合に入るのではなく企業内組合を作るよう提案することを決めた。
- (13) 11月20日、社長は朝のミーティングにおいて、X 1ら4名に対し組合に加入した理由を問い質し、同人らが合同労組に加入したことが会社に対する背信行為である等同人らの組合加入を非難する発言を行った。同人らは、罵声とともに会社の賃下げに対する不満を述べた。社長は、賃下げは翌年3月までの暫定措置である旨説明したが、同人らはこれに納得しなかった。社長は、同人らに対し解雇する旨の発言を行った。同人らはこれを聞いて直ちに退社し、X 6に連絡した。

X 1ら4名は、これ以後、就労目的で会社へ行ったことはない。また、会社は、これ以後、同人らに対し就労を促したことはなく懲戒処分を行ったこともない。
- (14) 11月30日、会社は、X 1ら4名が同月20日に有給休暇を取得したものと扱い、同人らの同月20日までの賃金を各人の口座に振り込んだ。
- (15) 12月7日、1回目の団交が行われた。組合側はX 6、会社側は社長が出席した。X 6は社長に12月6日付け文書「従業員4名解雇の不当性について」を渡した。同文書には、「4人の主張で考えられること」として「解雇の撤回、撤回までの賃金の保証、迷惑料の支払い、賃金引下げなどの一時凍結、会社の経営方針のガラス張りの約束、対話による経営」と記されていた。この日は、組合から会社へ簡単な申し入れが行われただけだった。社長は、X 1ら4名の解雇は自分の本意ではない旨の発言を行った。
- (16) 12月21日、2回目の団交が行われた。組合側はX 6、会社側は社長、立会人として宇都宮市議会議員1名が出席した。X 6は前記12月6日付け文書に沿って交渉を行った。社長は、11月20日のX 1ら4名に対する解雇発言及び解雇の事実を否定し、同人らは勝手に退社して入社しなくなったものである旨発言した。

- (17) 平成14年1月24日、3回目の団交が行われた。組合側はX 6、組合副執行委員長のX 7及びX 1ら4名、会社側は社長が出席した。団交の内容は、前記解雇発言の有無についてであった。
- (18) 2月初め頃、社長はX 1ら4名の離職票を作成し同人らに交付した。社長は、X 1の離職票の離職年月日欄に「平成13年11月20日」と、離職理由欄の具体的事情記載欄(事業主用)に「会社方針に従わないためやむをえず解雇」と記載した。X 1は、同離職票の離職理由欄の具体的事情記載欄(離職者用)に「労働組合に加入した事を理由に解雇された(係争中)」と記載した。なお、会社は、X 1ら4名に対し労働基準法第20条第1項に規定するいわゆる解雇予告手当を支払っておらず、同条第3項において準用する同法第19条第2項に規定するいわゆる解雇予告除外認定を受けていない。
- (19) 4月23日、鹿沼商工会議所からX 1ら4名に対し特定退職金共済制度に基づく退職給付金各202,637円が支払われた。これは会社が同所に積み立てを行っていたものであり、会社が同所に対し支払手続を行った。なお、会社には従業員退職金社内規程があるが、同人らに対しこれに基づく退職金は支払われていない。
- (20) 4月25日、組合から当委員会に対し、解雇撤回、賃金補償等を求めてあっせん申請がなされ、あっせんが行われたが、7月30日、不調のため打ち切りとなった。

### 第3 判断

#### 1 申立人の主張

会社のX 1ら4名に対する平成13年11月20日付け解雇は、同人らが組合に加入したことに対する報復であり、かつ、組合の自主的運営を妨害する意図のもとに行われたものである。

#### 2 被申立人の主張

X 1ら4名は、平成13年11月20日に勝手に職務を放棄して退社し、その後出社しなくなったのであり、会社が同人らを解雇した事実はない。

#### 3 当委員会の判断

前記認定した事実のとおり、社長は、X 1ら4名にかかる組合加入通知書及び団交申入書が会社に到達後、専務取締役と相談し、同人らに対し外部の組合に入るのではなく企業内組合を作るよう提案することを決めたものであること(第2の2の(12))、社長は、X 1ら4名の組合加入を知った数日後である平成13年11月20日のミーティングにおいて、同人らが合同労組に加入したことが会社に対する背信行為である等同人らの組合加入を非難する発言を行い、これに対し同人らが組合加入の動機であった会社の賃下げに

対する不満を述べ賃下げについての社長の説明を受け入れなかったところ、同人らに対し解雇する旨の発言を行ったものであること(第2の2の(6)(10)(11)(13))、会社は、前記解雇発言を聞いて退社したX 1ら4名に対し、これ以後、就労の懲慥、懲戒等何らの働きかけも行っていないものであること(第2の2の(13))、会社は、平成14年2月初め頃に作成したX 1の離職票に同人を平成13年11月20日に解雇した旨記載しているものであること(第2の2の(18))が認められ、これらを総合的に判断すれば、会社はX 1ら4名が合同労組である組合に加入したことを嫌って平成13年11月20日に同人らを解雇したものとみるのが相当であって、会社の上記主張は到底採用できるものではなく、かかる会社の行為は、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。

#### 4 救済の方法

会社は、X 1ら4名に対する平成13年11月20日付け解雇がなかったものとして取り扱い、同人らを原職に復帰させるのを相当とする。ただし、バックペイの額については、平成14年4月に同人らに支払われた退職給付金相当額を控除すべきである。

#### 第4 法律上の根拠

以上のとおりであるから、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用し、主文のとおり命令する。

平成15年9月5日

栃木県地方労働委員会  
会長 小沼洸一郎