

## 命 令 書

申立人 福岡運輸株式会社統一労働組合

被申立人 福岡運輸株式会社

上記当事者間の福岡労委平成14年(不)第9号福岡運輸不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成16年1月9日公益委員会議において合議の上、次のとおり命令する。

### 主 文

本件申立てを棄却する。

### 理 由

#### 第1 事案の概要及び請求する救済内容

##### 1 事案の概要

本件は、被申立人福岡運輸株式会社(以下「会社」という。)の従業員であり、申立人福岡運輸株式会社統一労働組合(以下「組合」又は「統一労組」という。)の組合員であるX1(以下「X1」という。)が、会社従業員に暴行したとして会社がX1を解雇したことは、労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当するとして、申し立てられたものである。

本件の主な争点は、X1の解雇が不当労働行為意思に基づいてなされたか否か、当該解雇が組合に対する支配介入に当たるか否かである。

##### 2 請求する救済内容

- (1) 会社は、組合員X1の平成13年12月3日付け解雇通知を撤回し、同人が受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- (2) 会社は、組合員に対して殊更に差別的取扱いをすることにより、組合活動に対する支配介入をしてはならない。
- (3) 上記(1)及び(2)に係る謝罪文の交付及び掲示

#### 第2 認定した事実

##### 1 当事者

###### (1) 申立人

組合は、いずれも会社の従業員で構成されていた大阪支店労働組合、運転労働組合及び乗務員労働組合が合同し、基山支店の互助会「いなぎ会」の会員の多くが参加する形で、平成5年1月17日に結成されたものであり、申立時の組合員数は52名である。

###### (2) 被申立人

会社は、肩書地に本社を置き、冷凍食品の輸送を中心とした貨物自動車運送を業とする株式会社で、札幌、東京、大阪及び基

山の4支店と29の営業所を有しており、申立時の従業員数は420名である。なお、実質的な本社機能は基山支店が有している。

## 2 傷害事件の発生

(1) X1は、昭和58年4月1日に入社し、鹿児島県曾於郡有明町の基山支店南九州営業所で乗務員として勤務しており、平成13年11月当時53歳であった。同人は、入社後暴力事件等を起こしたことはなく、また、3年無事故表彰を2回、5年無事故表彰を1回受けていた。

(2) 平成13年11月9日(以下「平成13年」は省略する。)、X1は、午後5時30分頃東京支店を出発し、広島営業所に向かった。予定では翌日に広島営業所で荷下ろしを行い、さらに同日佐賀県の基山支店において荷下ろしを行うことになっていた。

X1は、東京支店を出発する際、同支店の配車係に対し、広島営業所への到着は道路事情により、早くても13時である旨伝えた。

(3) 11月10日午後0時15分頃、X1は広島営業所に到着した。この時、X1が同営業所の昼休み時間中に到着する旨の連絡をしていなかったこともあり、従業員全員が同営業所を留守にしていた。

X1は、当日基山支店にも行かなければならなかったことから、荷下ろしを早く済ませるため、自分でフォークリフトを運転して荷さばき所に荷を下ろし始めた。

なお、同営業所では、荷受担当者がフォークリフトを運転して屋内の予冷されている荷さばき所に荷を下ろし、検品を行うこととされており、X1が以前同営業所に2回程度荷を運んだ際には、荷受担当者が実際にその作業を行った。

これ以前にも、X1は、他の営業所において荷受担当者が他のトラックの荷下ろしを担当していて手が空いていない場合等に、自らフォークリフトを運転して荷さばき所に荷を下ろしたことがあったが、このことについて会社から注意を受けたことはなかった。

(4) 11月10日午後0時30分頃、昼食から戻った広島営業所荷受担当のZ1(以下「Z1」という。当時20歳であった。)は、薄暗い荷さばき所で、X1がフォークリフトを運転して荷を下ろしているのを発見した。Z1は、荷下ろしを止めさせるため、X1に「勝手に乗って、勝手に下ろすな。」と声をかけたところ、X1は「お前たちは事務所に鍵もかけんで出かけるのか。誰もいなかったから俺は乗ったんだ。」と答えた。Z1は「だからといって、勝手に下ろすな。」と言ったが、X1は「お前は何というもんだ。誰に口をきいているんだ。」と言い、Z1は「名前を答える必要はない。」と答えた。

X1がなおも作業を続けたため、Z1が「リフトから降りろ、ぼけ。」

と言ったところ、X1はフォークリフトから降り、自分の眼鏡を外してZ1の方に近づき、Z1の顔面を殴打した。Z1は反撃のため殴り返そうとしたが、X1がこれをかわし、さらにZ1の顔面を殴打したため、Z1はひざをついて倒れた。さらにX1はZ1を蹴り、「お前が福岡運輸の社員でなかったら、こんな程度じゃ済まないぞ。ドライバーをなめるな。」と言った(以下「本件傷害事件」という。)

Z1は、鼻血が出ていたため事務所を通過してトイレに行き、X1は事務所に行って同営業所Y1課長に対して「若いのが怪我をしているので見てくれ。」と言った。その後、Z1は事務所に戻って手当を受け、X1はZ1に頭を下げて謝罪した。

### 3 X1の解雇

(1) 11月12日、Z1は病院で診察を受け、皮膚挫傷は全治1週間程度、眼部打撲により後遺障害として三叉神経痛がしばらく持続すると考えられると診断された。

(2) 11月13日、X1は、基山支店南九州営業所において、翌日からの自宅待機を命じられた。

(3) 11月20日、Z1は、広島大学歯学部附属病院で診察を受け、右側眼窩底骨折に起因する右眼窩下部の知覚麻痺が認められ、月1回の割合で今後約6ヶ月の経過観察を要すると診断された。

この診断後、同日、Z1は警察に被害届を提出した。

(4) 本件傷害事件について、会社は、12月3日開催の常務会において、社員の違法行為に対しては厳罰をもって臨むという会社方針に則り、X1については解雇せざるを得ないが、本件傷害事件以前の勤務態度には特に問題はなく、懲戒解雇とするほどではないとして、通常解雇とする旨決定した。

同日、会社は、X1を基山支店に呼び出し、同日付けで解雇する旨通知した(以下「本件解雇」という。)。解雇通知書には、処分事由は就業規則第47条(遵守事項)第2項及び第16項、第64条(懲戒事由)第6項及び第21項であり、本来ならば懲戒解雇処分に相当するものであるが解雇処分とする旨記載されていた。

また、同日、会社はZ1に対して、就業規則第46条(基本義務)に反する言動があったことを処分事由として、同第63条による譴責処分とする旨通知した。会社就業規則の関係規定は、別紙のとおりである。

なお、取締役兼東京支店長Y2(以下「Y2取締役」という。)は、常務会開催の前週、当時の組合委員長でX1の義兄であるX2(以下「X2委員長」という。)と東京支店で偶然会った際、X1を引き続き雇用することはできず、来週の常務会においてX1の処分案を提案し処分について議論するが、それまでにX1が辞表を出すの

であれば受理する旨伝えた。

X2委員長は、この話をX1に伝えたが、X1は辞表を出さなかった。

- (5) 組合は、本件解雇について団交を申し入れ、12月16日に団交が行われた。組合は、喧嘩の一方の当事者であるZ1の処分に比べて本件解雇は重すぎるとして解雇撤回を要求したが、会社は、暴力は絶対に許容できない旨主張し解雇撤回には応じなかった。

その後行われた団交においても、本件解雇についての組合と会社の主張は対立したままであり、後記(7)のとおりX1が鹿児島地方裁判所に地位保全等の仮処分を申し立てた以降、会社は、本件解雇については裁判所において係争中であり団交で協議を行う案件ではないとして、団交には応じなかった。

- (6) 平成14年2月22日、X1は本件傷害事件に関し、宮崎簡易裁判所から罰金20万円の略式命令を受けた。

- (7) 平成14年1月29日、X1は鹿児島地方裁判所に地位保全等の仮処分を申し立て(平成14年(ヨ)第26号地位保全等仮処分命令申立事件)、同年6月27日、同地裁は、会社に対し同月から平成15年5月までの賃金仮払いを命ずる仮処分を決定した。

同決定に対し、会社は異議を申し立てたが、同地裁は、同決定を認可し、さらに会社が行った抗告において、平成15年3月18日、福岡高等裁判所宮崎支部は、抗告を棄却した。

また、X1が提起した本案訴訟(平成14年(ワ)第685号労働契約上の地位確認等請求事件)において、平成15年8月25日、鹿児島地方裁判所は、本件傷害事件は「フォークから降りろ、ボケ」等のZ1の侮辱的・不穏当な物言いに触発された偶発的なものであること、会社の社会的信用の失墜のおそれを生じた具体的証拠がないこと等から、本件解雇は処分原因行為に対する制裁としては重きに失し、解雇権の濫用である旨判示し、X1が会社に対し労働契約上の権利を有する地位にあることを確認し、会社に対し未払賃金の支払いを命ずる判決を下した。なお、会社は、同判決を不服として控訴した。

#### 4 組合と会社の労使関係等

##### (1) 組合の活動状況

ア 組合は、結成直後の平成5年3月29日から同年4月3日までの6日間ストライキを行ったが、これ以後本件解雇に至るまでの間、ストライキを行ったことはなかった。

イ 組合は、結成以降、春闘の際や会社に対し抗議の意を示す際、旗闘争を7回程度、腕章闘争を4回程度行っており、本件解雇後も直ちに旗闘争及び腕章闘争を開始したが、本件解雇前の1年4か月の間には、これらの闘争は行われなかった。

ウ 組合は、春闘、夏季一時金及び冬季一時金の時期には、会

社との間で毎年団交を行っており、これを含めて年に3回乃至6回団交を行っていた。

(2) X1の組合活動の状況

X1は、入社した当初から乗務員労働組合に加入し、平成5年の統一労組の発足後も、引き続き組合員となっていた。同人は、組合役員を務めたことはなかったが、組合指令に基づいて、旗闘争の際に使用する竹の切り出しや腕章闘争等に参加した。

なお、組合は、団交には役員のうち三役が出席することとしており、X1は団交に出席したことはなかった。

(3) 本件解雇以前に組合と会社の間で起こった出来事

ア 統一労組結成直後の平成5年3月あるいは4月頃、基山支店所属で互助会「いなぎ会」の会員であったX3乗務員(以下「X3」という。当時は非組合員であった。)は、昭和50年の入社以降親交があった同支店長Y3(以下「Y3支店長」という。)に太宰府インターチェンジ下の道路に呼び出され、福岡に労働組合(別組合である福岡運輸労働組合)があるのになぜ大阪(統一労組)に行くのかといった趣旨の質問をされたことがあった。これに対し、X3は返事をしなかった(以下「X3事件」という。)

なお、平成5年、X3は統一労組に加入したが、以後、Y3支店長がX3に対して組合加入について発言したことはなかった。

イ 基山支店所属で組合の執行委員兼会計を務めていたX4乗務員(以下「X4」という。)は、平成6年から平成7年にかけて1年以内の期間に3回の物損事故を起こしたとして、会社は、再発防止のため反省を促す意味で、X4に始末書を提出させた(以下「X4事件」という。)

これについて、組合は、軽微な物損事故で始末書を提出した事例は過去にはないとして、団交を申し入れた。会社は、平成7年2月18日の団交において、事情を調査する旨約した。会社は、X4の事故について安全委員会で審議した際、組合の安全委員が出席しておらず手続上公正さに欠けていたとして、同月25日に組合に謝罪し、組合を通じて始末書をX4に返還した。

ウ 基山支店所属のX5乗務員(以下「X5」という。)は、福岡運輸労働組合を脱退し、平成12年4月17日、統一労組に加入した。同年5月、組合は、会社にX5の加入通知を行った。その後、同年7月10日に支払われたX5の6月分給与について、同人が始業時間(午前8時)前に出勤していたにもかかわらず、一律午前8時出勤として計算されたため、実際よりも時間外手当が減額されるといった事態が発生した(以下「X5事件」という。)

このため、組合は会社に抗議し、旗闘争を行った。同年7月29日、会社は、担当者等への指導が行き届かず、X5の給与計算

に誤りがあったとして組合に謝罪し、減額された時間外手当をX5に支払った。

(4) 本件解雇前後における解雇事件及び暴力事件の状況

ア 古くは昭和52年4月、当時福岡運輸労働組合委員長であったX6(以下「X6」という。)は、臨時組合大会を開催し従業員に業務放棄を強要したとして解雇された(以下「X6事件」という。)

X6は解雇撤回を求めて提訴し、最高裁において会社が敗訴した結果、同人は昭和63年に会社に復職した。

イ 平成9年、Z2乗務員(以下「Z2」という。非組合員であった。)は、東京支店の荷さばき所で同僚とつかみ合いの喧嘩をし、両者がもみ合いながら倒れたところで周囲の同僚が両者を引き離すという事件が起きた(以下「平成9年Z2事件」という。)。両者に怪我はなく、刑事事件にはならなかったものの、会社は、両者とも出勤停止処分に付した。

その後、本件解雇後の平成14年4月25日、Z2(当時も非組合員であった。)は、乗務中、同人が車の幅寄せをしたため危うく衝突されかけたとして怒った社外の運転手から車を止められ、両者がもみ合いになりかけたところで、Z2が業務用のカッターナイフで相手の服を切るという事件が起きた(以下「平成14年Z2事件」という。)。この結果、両者とも逮捕され、傷害罪で罰金刑を受けた。

このため、Y2取締役は、Z2に対し、引き続き雇用することはできず、辞表を出すのであれば受理する旨伝えたところ、同年5月13日、Z2は辞表を提出し退職した。

その後、Z2は、社員の派遣等で会社と協力関係にある運送会社に就職した。

ウ 平成10年6月、基山支店次長Y4(以下「Y4次長」という。)は、同支店事務所において、Z3倉庫課長(以下「Z3」という。非組合員であった。)に対して、倉庫管理の不手際について注意した際、貨物の明細書をはさんだバインダーをZ3に投げ渡そうとしたため、バインダーがZ3の顔に当たるという出来事があった。

また、平成12年9月、Y4次長は、同支店の荷さばき所において、Z4主任(以下「Z4」という。非組合員であった。)に対して、ごみが散乱し、荷さばき用の道具の整理がされていないことについて現場を確認しながら注意した際、Z4の肩を激しく揺さぶる等した。

Y4次長は、前記いずれの件についても、会社から咎められることはなかった(以下「Y4事件」という。)。その後、平成13年頃、Y4次長は、業務第一部長に昇任した。

第3 判断及び法律上の根拠

## 1 不利益取扱(労組法第7条第1号)について

### (1) 当事者の主張

#### ア 申立人の主張

本件傷害事件については、X1に対するZ1の態度に問題があったこと等、斟酌すべき事情が大いにあるにもかかわらず、本件解雇が行われており、会社がこのような不当に重い処分を行ったのは、X1が組合員であるが故である。

会社が組合を嫌悪していたことは、会社において過去に起こった出来事を見れば明らかである。

すなわち、会社は、X6事件で解決まで延々11年もの歳月を重ねたように、もともと労働組合を嫌悪する体質を有しており、X3事件、X4事件及びX5事件で明らかのように、統一労組に対しても、結成時から組合活動への干渉や組合員に対する嫌がらせ等を行ってきた。

また、会社は、非組合員については、平成9年Z2事件における対応のとおり、喧嘩をした場合でも解雇はせず、さらに、平成14年Z2事件に係るZ2の再就職に見られるように、退職後には下請会社が雇用する等、あるいは、管理職については、Y4事件のとおり、暴行を働いても何ら処分は行わず却って栄転させる等、いずれについても、組合員とは異なる不平等な取扱いを行っている。

一方、組合は、結成以降、会社に対して諸々の要求を行い、会社の対応が不誠実な場合には争議行為を行っており、その数も数え切れず、会社は、組合に対して敵対心を募らせていた。こうした中で、X1は、組合役員を務めたことはないものの、組合活動を熱心に行っており、しかも、X2委員長の義弟であることから、今回の不当に重い処分が行われたものである。

以上で明らかのように、本件解雇は、労組法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

#### イ 被申立人の主張

会社は、X1がZ1に対して一方的に暴力を振るって重傷を負わせた犯罪行為について、暴力そのものを断じて容認できないが故に、また、会社の対外的評価を下落させず、従業員が安心して働ける環境を作るために、相当の処分を行ったものである。本件解雇は、組合活動とは無関係であって、不当労働行為には該当しない。

会社は、組合活動を妨害したことは一度もなく、X1の処遇についても、組合に配慮してX2委員長と誠実に話し合い、説明を行った。

会社が労働組合を嫌悪する体質を有していると申立人は主

張するが、X6事件は20年以上も昔の話であり、仮に解雇処分の当否に問題があったとしても、労働組合嫌悪に基づくものではない。会社はその後、以前にも増して組合を尊重し、組合と協調してきており、X4事件の際は公正さを確保するために組合を重視した対応を行った。

また、Y3支店長がX3の組合加入を快く思わず、同人に対し組合加入について質したという事実はなく、X5事件については単なる手続上のミスにすぎない。平成9年Z2事件については、X1のZ1に対する一方的な傷害及び犯罪行為である本件傷害事件とは比較の対象にならず、また、平成14年Z2事件に係るZ2の再就職にあたり、会社が協力会社に対してZ2を雇用するよう推薦した事実はない。なお、Y4次長が申立人の主張するような粗暴行為を行った事実はない。

以上のとおり、事件と称する各事情を論拠にして会社が組合を嫌悪していたとする申立人の主張には、全く理由がない。

## (2) 当委員会の判断

本件において、解雇の不利益性は明白であるが、本件解雇が労組法第7条第1号の不利益取扱に該当するためには、本件解雇が組合嫌悪等の不当労働行為意思によるものであることが必要である。

したがって、以下、不当労働行為意思の存否について検討する。

ア 申立人は、X6事件、X3事件、X4事件、X5事件、平成9年Z2事件及びY4事件等を根拠として、本件解雇に関する会社の不当労働行為意思を推認させるものであると主張するので、以下検討する。

(ア) X6事件(前記第2の4(4)ア)は、統一労組結成前であって、かつ、本件解雇の20年以上前の出来事であり、このことから本件解雇に係る不当労働行為意思を推認することは困難である。

(イ) X3事件(前記第2の4(3)ア)については、Y3支店長がX3に対し組合加入について行った発言は、福岡に労働組合があるのになぜ統一労組に加入するのかというものであるが、Y3支店長はX3と長年懇意にしていた間柄にあり、また、Y3支店長がX3に対し組合加入について行った発言が1回限りのものであることから、Y3支店長の発言をもって直ちに本件解雇に係る不当労働行為意思を推認できる言動であるとは評価できない。

(ウ) X4事件(前記第2の4(3)イ)については、会社は、X4に対する始末書提出指示について組合が抗議したことを受けて、安全委員会での審議に公正さが欠けていたとして組合に謝罪

し、X4に始末書を返還している。

また、X5事件(前記第2の4(3)ウ)については、会社は、X5の時間外手当減額について組合が抗議したことを受けて、給与計算に誤りがあったとして速やかに組合に謝罪し、手当減額については是正している。

以上のとおり、両事件における会社の対応からは、会社が組合の要求について誠実に対応していたことが窺われ、また、両事件発生当時、会社が組合員に対して嫌がらせを行うほど、労使関係が緊迫していた事情も認められない。したがって、X4に対する始末書提出指示及びX5の時間外手当減額については、組合員への嫌がらせとして行われたものとは評価できない。

(エ) 平成9年Z2事件(前記第2の4(4)イ)は、Z2が同僚とつかみ合いの喧嘩をしたものの、双方怪我もなく、刑事処分の対象にもならなかったものである。一方、本件傷害事件は、X1がZ1を殴打し、右側眼窩底骨折等の怪我を負わせ、20万円の罰金刑を受けた事件である。したがって、両事件は単純に比較できないものであり、両事件における会社の対応の違いをもって、会社が組合員に対して差別的な取扱いをしていたとは評価できない。

なお、申立人は、本件解雇後の出来事である平成14年Z2事件に係るZ2の再就職(前記第2の4(4)イ)をもって、非組合員について組合員とは異なり、退職後下請会社が雇用するという不平等な取扱いが行われていると主張するが、会社が別会社に対してZ2を雇用するよう働きかけたとの疎明はない。

ちなみに、Y2取締役は、Z2の退職に先立ち、同人に対し辞表を出すのであれば受理する旨伝えたのと同様に、X1に対しても、本件解雇に先立ち、X2委員長を通じて自主的に退職するよう打診しており(前記第2の3(4))、このことから、会社が組合員に対して差別的な取扱いをしていたという事情は窺われない。

(オ) Y4事件(前記第2の4(4)ウ)は、Y4次長が投げ渡そうとしたバインダーがZ3の顔に当たり、また、Y4次長がZ4の肩を激しく揺さぶる等したというものであり、Y4次長が会社から何の咎めも受けていないことは、会社において就業規則の懲戒規定の適用が恣意的に行われていることを窺わせるに足るものではある。ただし、会社は、平成9年Z2事件において、喧嘩をした非組合員について出勤停止処分に付しており(前記第2の4(4)イ)、このことからすれば、会社が組合員に対してのみ、殊更差別的な取扱いをしていたとは評価できない。

(カ) X6事件、X3事件、X4事件、X5事件、平成9年Z2事件及びY4事件等の評価は、以上述べた(ア)乃至(オ)のとおりであり、これらからは会社が組合を一貫して嫌悪していたという事情は窺われない。よって、これらの事実からは、本件解雇について、組合に対する会社の不当労働行為意思は推認できない。

イ 次に、本件解雇前における組合の活動状況は、本件解雇について、組合に対する会社の不当労働行為意思を推認させうるものであるか否かについて、以下検討する。

申立人は、結成以降数多くの争議行為を行っており、会社が組合に対して敵対心を募らせていたと主張するが、平成7年のX4事件及び平成12年のX5事件については、前記ア(ウ)のとおり、不当労働行為意思は認められるものではなく、また、本件解雇前の1年4か月の間については、組合は旗闘争及び腕章闘争を行っておらず(前記第2の4(1)イ)、これらの闘争を行うに至るような紛争が労使間で発生していないことが窺われる。加えて、毎年、春闘等の時期には団交が行われている(前記第2の4(1)ウ)。

以上のとおり、本件解雇が行われた時期において、会社が組合に対する嫌悪を募らせていたという事情は窺われず、労使関係は安定的に推移していたものと考えられ、本件解雇前における組合の活動状況からは、組合に対する会社の不当労働行為意思は推認できない。

ウ 最後に、X1個人の組合活動の状況及びX2委員長の義弟であるX1が解雇されたことは、X1に対する会社の不当労働行為意思を推認させうるものであるか否かについて、以下検討する。

(ア) 申立人は、X1が組合活動を熱心に行ってきた旨主張しており、確かに、X1は、入社当初から乗務員労働組合に加入し、平成5年の統一労組発足後も引き続き組合員となっていることが認められる(前記第2の4(2))。しかしながら、X1は、組合役員を務めたことはなく、旗闘争及び腕章闘争が行われた際これらに参加していたものの(前記第2の4(2))、本件解雇前の1年4か月の間には、これらの闘争は行われていない(前記第2の4(1)イ)。

以上から、本件解雇が行われた時期において、X1が組合活動を活発に行っていたという事情は窺われない。

(イ) 前記イで判断したとおり、本件解雇が行われた時期における労使関係は安定的に推移していたものと見られること、加えて、会社がX2委員長を通じてX1に対し自主的に退職するよう打診していること(前記第2の3(4))から、会社がX2委員

長を嫌悪していたという事情は窺われない。

(ウ) 以上のとおり、本件解雇に関し、X1の組合活動等からは、同人に対する会社の不当労働行為意思は推認できない。

エ 以上のとおり、組合及びX1のいずれについても、会社の不当労働行為意思は推認できず、本件解雇は、労組法第7条第1号の不当労働行為には該当しない。

なお付言するに、鹿児島地方裁判所は、本件傷害事件は「フォークから降りろ、ボケ」等のZ1の侮辱的・不穏当な物言いに触発された偶発的なものであること、会社の社会的信用の失墜のおそれを生じた具体的証拠がないこと等から、本件解雇は処分原因行為に対する制裁としては重きに失し、解雇権の濫用である旨判示している(前記第2の3(7))。しかしながら、解雇権の濫用と不当労働行為の各成立要件は、基本的に異なるものである。

## 2 支配介入(労組法第7条第3号)について

### (1) 当事者の主張

#### ア 申立人の主張

本件解雇は、旗闘争に使用する竹の切り出しや腕章闘争への参加等、組合活動を熱心に行ってきたX1を解雇することで、同人以外の組合員に対して心理的影響を与えることによって、組合の弱体化を企図するものであり、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

#### イ 被申立人の主張

そもそも、会社は、X1の組合内部における地位及び旗闘争に使用する竹の切り出しといった活動については知る由もないが、同人が組合役員を務めていないこと及び同人の活動状況からしても、本件解雇は、組合活動に対して何ら客観的影響を及ぼすものではなく、組合に対する支配介入にはなり得ない。

### (2) 当委員会の判断

本件解雇は、不当労働行為意思が認められない状況において行われた処分であり(前記1(2))、また、X1がZ1を殴打し、傷害を負わせたことは厳然たる事実であり、会社がX1に対して一定の処分を下すことには合理性が認められるところである。したがって、本件解雇は、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当するものではない。

## 3 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条及び労働委員会規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成16年1月9日

福岡県地方労働委員会  
会長 菊池高志 ㊟

(別紙 略)