

命 令 書

申 立 人 東京都渋谷区広尾 1-3-18 広尾オフィスビル 8 階
日本食品関連産業労働組合総連合会
会 長 X 1

申 立 人 埼玉県川口市幸町 2-1-13
明静労働組合
執行委員長 X 2

被 申 立 人 神奈川県横浜市中区北仲通 2-30 井上ビル 4 階
株式会社明静
代表取締役 Y 1

上記当事者間の埼労委平成21年（不）第3号明静不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成23年1月28日第865回公益委員会議、同年2月14日第866回公益委員会議及び同月24日第867回公益委員会議において、会長・公益委員馬橋隆紀、公益委員古川陽二、同伊藤一枝、同満木祐子、同大原薫出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人は、 X 2 、 X 3 及び X 4 の各解雇を取り消し、それぞれ原職相当職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、 X 2 、 X 3 及び X 4 に、解雇がなかったならば得られたであろう賃金相当額に年5分の割合による金員を付加して、それぞれ支払わなければならない。ただし、同人らが解雇後に他の職に就いて得た収入額は、3割を限度にそれぞれこれを控除するものとする。

- 3 被申立人は、申立人らに対し、下記の文書を本命令受領の日から7日以内に手交しなければならない。（下記文書の中の年月日は、手交する日を記載すること。）

記

株式会社明静が行った明静労働組合の組合員である X2 氏、同 X3 氏及び同 X4 氏に対する解雇は、埼玉県労働委員会において不当労働行為であると認定されました。今後はこのような行為を行わないことを誓約します。

平成 年 月 日

株式会社明静

代表取締役 Y1

理 由

第1 事案の概要

本件は、被申立人株式会社明静が申立人明静労働組合の執行委員長 X2（以下「X2」という。）、同執行委員 X3（以下「X3」という。）及び同副執行委員長 X4（以下「X4」といい、X2及びX3と併せて「X2ら」という。）を解雇したことは、X2らが中心となって労働組合を結成しようとしたこと（結成したこと）を嫌悪してなされたものであるとともに、労働組合の団結弱体化を企図してなされたものであり、労働組合法第7条第1号及び第3号の規定に該当する不当労働行為であるとして、申立人らから申し立てられたものである。

第2 申立人らの請求する救済内容の要旨

- 1 X2らの解雇撤回、原職相当職復帰及び復職までの賃金相当額（年6分の割合による遅延損害金を含む。）の支払い
- 2 誓約文の手交及び掲示

第3 争いのない事実

1 当事者

- (1) 申立人

ア 日本食品関連産業労働組合総連合会（以下「連合」という。）は、肩書地に事務所を有し、昭和41年1月6日に結成された産業別労働組合である。申立外日本労働組合総連合会に加盟し、約300組合、約10万人が加盟する。

イ 明静労働組合（以下「組合」といい、連合と併せて「組合ら」という。）は、平成21年5月23日に被申立人の従業員をもって結成された労働組合である。前記連合に加盟し、本件申立時の組合員数は15名である。

（2）被申立人

株式会社明静（以下「会社」という。）は、昭和44年に設立された、倉庫内仕分け作業を主な業とする株式会社で、本件申立時は、肩書地に本社を置くほか、川口市に所在する申立外 Z 1 株式会社（以下「Z 1」という。）東日本物流センター（以下「センター」という。）にある川口支店（以下「支店」という。）並びに狭山市及び習志野市に所在する事業所を有していたが、支店は平成21年11月末日で閉鎖となった。なお、会社従業員56名のうち39名は支店で勤務していた。

2 X 2らの解雇までの経緯

（1）X 2について

ア X 2は、平成17年9月14日に、会社にアルバイトとして入社していた。勤務場所は支店で、会社が口頭で通知した労働条件の内容は、以下のとおりであった。

①賃金額：時給1,000円

②勤務時間：午後3時から午後12時まで

③休日：土曜日

④その他：フォークリフト手当時給100円（最大7時間分）

イ X 2は、入社後、申立外 Z 2 株式会社の製品の入出荷業務（以下「ヤマザキ業務」という。）の班長となり、その後、ヤマザキ業務の班長と兼務で、申立外 Z 3 株式会社の製品の入出荷業務（以下「A B業務」という。）の班長となった。

ウ 会社の代表取締役 Y 1（以下「Y 1」という。）は、平成18年2月、

X 2 に、アルバイトから正社員にならないかと提案した。しかし、X 2 は、手取額が減るため正社員にならなかった。

エ X 2 は、入社後 1 年くらいしてから、雇用保険に加入した。

オ X 2 は、平成19年 3 月22日に行われた、会社と Z 1 との合同ミーティングである、東日本物流センター協力会社会議（以下「協力会社会議」という。）を無断欠席した。

カ 平成21年 4 月 2 日、X 2 は、センター倉庫 2 階にラップが散乱していたため、Y 1 から注意を受けた。

キ 平成21年 5 月、X 2 は、センター事務室のパソコンで、アダルトサイトを閲覧していたところを Z 1 従業員 Z 4（以下「Z 4」という。）に見つかり、Z 4 から注意を受けた。

ク X 2 は、Y 1 から、平成21年 5 月16日までに提出を指示されていた「管理業務を実行するにはどうすべきか？」と題する文書を、同月20日に提出した。

ケ 平成21年 5 月26日午後 6 時頃、連合中央執行委員 X 5（以下「X 5」という。）及び X 6 並びに連合組織アドバイザー X 7 の 3 名（以下「X 5 ら」という。）が、支店の事務所に突然来所し、Y 1 に対し、同月23日に X 2 を執行委員長とする組合を結成した旨を告げ、同月26日付け「労働組合の結成について」及び「団体交渉申入書」並びに「暫定労働協約（案）」を手交した。

Y 1 は、X 5 らに対し、「X 2 が組合結成の動きをしていることは知っていた」と述べた。また、Y 1 は、X 2 の解雇が労働組合活動とは無関係であると説明し、すでに作成してあった同月26日付け「解雇通知書」を提示して、X 2 の解雇理由を説明した。

なお、「解雇通知書」には、解雇の理由として、以下のとおり記載されていた。

- ①管理者の立場でありながら、会社の指示により定められた業務を自ら実行、並びに部下に対して指示及び実行させないこと。
- * 業務終了時の担当作業場の整理・整頓を実施しないこと。
- * 規定の保護具を着用せず、自ら倉庫内に立ち入ること。

- * 業務日報の無記入又は記入漏れが頻発していること。
 - * その他報告書並びに必要な書類を指定した期日に提出しないこと。
 - * 管理者会議に無連絡で遅刻・欠席を繰り返したこと。
 - * 業務に必要な機器並びに保護具を、使用后所定の位置に戻さないこと。
 - * 後続の業務に必要な準備・引き継ぎを怠っていること。
 - * 過去において注意を受けたにも関わらず、取引先の資産であるパソコンで、業務に不要なソフト（CDコミック）を保管並びに閲覧した形跡があること。（管理責任）
- 当社内、並びに取引先からの再三の注意・指導に関わらず上記状況が改善されないこと。

- ②勤務時間中に会社の付与する休憩時間（休憩 1 時間／8 時間拘束）を超えて不正に休憩をとっていたこと。
- * 再三の注意にも関わらず、これを長期間に渡り続けたこと。
 - * 上記内容に関し、社内の目撃証言が多数寄せられ、他の従業員に悪影響を与えていること。
 - * 当社の取引先（顧客）の管理者からも同様の指摘を受け、商談に悪影響を及ぼしていること。
- ③再三の指導並びに体制改善にも関わらず、会社の定めた退社時刻に退社せず、不必要な残業を繰り返していたこと。
- ④部下のタイムカードを不正に打刻していること。
- * 社内の目撃証言が寄せられ、他の従業員に悪影響を与えていること。
- ⑤業務中、取引先の事務所のパソコンにて、業務に不要なインターネットサイト（アダルトサイト）を閲覧し、これを取引先の社員に発見・注意され、当社の信頼を傷つけたこと。
- ⑥社会保険加入に必要な書類を渡し、記入後提出を求めたにも関わらず提出されず、当社の事務処理に影響を与えたこと。
- ⑦元部下との間で何らかのトラブルがあったと思われる内容の怪文書（貴殿の実名が記載）が取引先に数回に渡り送られるという事態を

招き、当社の信頼を傷つけたこと。

コ X2は、Y1から、平成21年5月26日午後4時に支店の事務所に出頭するよう指示されたが、X2は時刻の変更を申し出て、同日午後10時に出頭したところ、Y1から同日付け「解雇通知書」を交付され、同日解雇された。

サ 平成22年2月8日、X2は、会社の元従業員であるZ5に対する70万円の現金を喝取したとする恐喝被疑事件で逮捕勾留された。

シ X2の逮捕勾留を受け、X2の代理人弁護士が、Z5に連絡を取り示談を申し入れ、平成22年2月23日付けで、X2がZ5に30万円を支払う旨の示談が成立した。

(2) X3について

ア X3は、平成20年10月9日、会社に入社した。勤務場所は支店で、会社が口頭で通知した労働条件の内容は、以下のとおりであった。

①賃金額：日給1万円

②休日：金曜日及び土曜日

イ X3は、入社後、AB業務に配属された。X3の上司は、X2であった。

ウ X3は、平成21年3月分及び4月分の検便を提出しなかった。

エ X3は、自分のロッカーの扉の表に貼り付けられていた検便提出用袋をはがし、自分のロッカーの中に入れておいた。

オ 平成21年4月、X3の雇用保険に関して入社日に遡って加入の手続が取られ、入社日から7か月分の雇用保険料が、同月25日支給の給料から差し引かれた。

カ 平成21年5月初旬、会社は、X3のロッカー内からX3の未使用の検便容器を発見した。

キ 平成21年5月14日、X3は、Y1から同日付け「解雇通知書」を交付され、同日解雇された。

なお、「解雇通知書」には、解雇の理由として、以下のとおり記載されていた。

・職場内において、風紀を乱す発言や態度が見られる為。

- ・食品を取り扱う当センターに於いて、作業員全員に義務づけられている検便を2ヶ月（1回／月）に渡り未提出となっている為。

(3) X4について

ア X4は、平成20年9月22日、会社に入社した。勤務場所は支店で、会社が口頭で通知した労働条件の内容は、以下のとおりであった。

- ①賃金額：時給1,000円（午後10時以降は1,250円）
- ②勤務時間：午後8時から翌日午前2時まで
- ③勤務日数：週6日（平成21年7月1日からは週2日）
- ④その他：フォークリフト手當時給100円（最大7時間分）

イ X4は、入社後、ヤマザキ業務に配属された。X4の上司は、X2であった。

ウ X4は、平日日中は、製本会社に勤務していた。

エ 平成21年2月から3月頃、ヤマザキ業務が人手不足になった。この時期、AB業務の従業員がヤマザキ業務を行ったことがあったが、X4はこれに加わらなかった。

オ X4は、入社以降、遅刻及び欠勤をそれぞれ複数回行った。

カ 平成21年7月1日から、X4の勤務日数が、週2日となった。

キ 平成21年9月9日、X4は、「昼間の仕事の残業が多く、遅刻もしくは欠勤になってしまう可能性が非常に高い為」との理由で、会社に対し、同月11日、同月14日、同月18日及び21日の有給休暇の申請を行った。

ク X4は、Y1から、平成21年9月18日付け「『契約社員』契約解除通知」を交付され、同年10月18日をもって契約を解除された。

なお、「『契約社員』契約解除通知」には、解除の理由として、以下のとおり記載されていた。

- ①所定の勤務日に無連絡での遅刻、欠勤が頻発した為
- ②所定の勤務時刻に出社しても、事務所で居眠りを繰り返し作業効率が他の従業員の半分以下であること
- ③上記内容に対し改善要請をしたところ、連絡はあるものの遅刻、欠勤の頻度が更に上がっていること
- ④9月の勤務予定日に対しても、4日に渡り有給休暇を利用して休暇

願いが提出されていること。（有給休暇を使用する事自体には問題はありませぬ。）

3 会社の労務管理

- (1) 支店では、従業員の賃金が、過少支給されることがあった。
- (2) 支店では、遅くとも平成21年2月頃において、人員の補充が必要と考えられていた。また、Y1は、従業員に対し、人員の補充を行うことを表明していた。
- (3) AB業務従事者が連絡を行うためのAB申し送りノートの平成21年2月12日欄に、「今日も山崎は2人で2、3時間あれば終わる作業を8時間以上もかかっているので異常です。無駄な人件費だと思うので」と記載されていた。
- (4) 支店では管理者引継ぎ資料が作成され、平成21年3月頃から、班長は、管理者引継ぎ資料に記載することになった。
- (5) 平成21年4月6日からセンターにおいて支店の安全管理等をチェックしていた申立外 Z6 株式会社から、平成21年5月7日付け「東日本物流センターに関する中間報告書」が、会社及び Z1 あて交付された。
- (6) 平成21年5月頃、支店従業員ロッカー室に、会社の就業規則が備え置かれた。
- (7) Y1は、X2らの解雇前に、同人らに対し、就業規則上の懲戒処分を行っていなかった。

4 ハンディターミナルが所定の位置に戻されていなかったことに伴う件

- (1) 平成21年4月20日頃、ヤマザキ業務の専用掲示板に、「※ハンディは必ず事務所へ返却！！センター長」と記載された。
- (2) 平成21年5月、商品の管理を行うためのハンディターミナルが所定の位置に戻されていなかったことを理由に、支店従業員ロッカー内の点検が行われた。

5 団体交渉等

- (1) 平成21年6月、会社は、組合員名簿を明らかにするよう求めたが、組合らは、これに応じなかった。
- (2) 平成21年6月2日、会社と組合らは、第1回団体交渉を行った。
- (3) 平成21年6月12日、会社と組合らは、第2回団体交渉を行った。

6 本件申立

- (1) 平成21年6月18日、組合らは、X2及びX3の解雇について、当委員会に救済を申し立てた。
- (2) 平成21年11月27日、組合らは、X4の解雇について、当委員会に救済内容の追加を申し立てた。

第4 争点

- 1 明静労働組合は、労働組合法第2条の規定に適合する労働組合といえるか。〈争点1〉
- 2 X2、X3及びX4の解雇は、同人らが明静労働組合を結成しようとしたこと(結成したこと)又は明静労働組合の役員として活動していることを嫌悪してなされたものであるか。〈争点2〉
- 3 X2、X3及びX4の解雇は、明静労働組合の団結を弱体化することを企図してなされたものであるか。〈争点3〉

第5 判断

- 1 明静労働組合は、労働組合法第2条の規定に適合する労働組合といえるか。〈争点1〉
 - (1) 当事者の主張要旨
 - ア 申立人の主張要旨
 - (ア) 組合は、平成21年5月23日に結成された自主的な団結組織としての労働組合であり、労働組合法第2条の要件に欠ける点はない。
 - (イ) X2及びX3は、従業員から再三にわたり要望のあった賃金未払や社会保険未加入の問題等について、繰り返しY1に対応を求めていたが、

Y1が応じなかったため、X2らは組合結成を考えるに至った。

(ウ) 組合は、X2が連合に相談し、その助言を得て、平成21年5月23日の結成大会を経て結成されたもので、同月26日には団体交渉の申入れを行っており、同年6月2日に第1回の団体交渉が、同月12日に第2回団体交渉が、同年10月12日頃第3回団体交渉が行われており、実体を有していることは明らかである。

イ 被申立人の主張要旨

(ア) 組合は、X2個人の利益のため、名目的かつ形式的に設立した法的主体性を欠く団体に過ぎないから、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体という、労働組合の自主性、独立性、目的、組織等の労働組合法第2条の要件を全く欠いており、労働組合とは認められない。

(イ) 組合に属する組合員が誰なのかは全く明らかにされておらず、組合が平成21年6月12日以降は活動停止状態であることは明らかである。

X2の個人的な利益から出発したとしても、組合が会社における労働条件の改善等のために活動する組織として実体を有したのであれば、労働組合法第2条の規定に適合する労働組合といえるが、X2の解雇によって事実上活動停止状態に陥ったことに加え、総会開催の有無及び会計監査人の証明を伴う会計報告の有無も明らかでないことから、組合は、同条の規定に適合する労働組合といえない。

(2) 当委員会の判断

ア 労働組合法上の労働組合と認められるためには、労働者が主体となって自主的に労働条件の維持改善その他経済的地位の向上を図ることを主たる目的として組織する団体であれば足りる。なお、本件のように、労働組合が、不当労働行為救済を申し立て、救済を受けようとする場合には、労働委員会の資格審査において適合と決定されなければならないが、その他に格別の要件を満たす必要は存しない。

イ 救済申立ての際に行われる資格審査は、同法第5条第1項の規定に基づき、労働組合が労働委員会に所定の証拠を提出して、救済申立て時点にお

ける当該労働組合について、同法第2条及び第5条第2項の規定に適合することを立証する方法で行われる。

ウ 当委員会は、平成23年1月13日開催の公益委員会議において、組合は、同法第2条及び第5条第2項の規定に適合するとの決定を行った。

エ また、組合らは、少なくとも平成21年6月2日及び12日に会社と団体交渉を行い、そこでは、従業員の労働条件の改善が議題とされていることから、組合は労働組合としての実体を有しているといえる。

オ 以上のことから、組合は、労働組合法第2条の規定に適合する労働組合であるといえ、X2個人の利益のため、名目的かつ形式的に設立した法的主体性を欠く団体に過ぎないとの会社の主張は採用できない。

【乙第20号証、第1回審問X5証言】

2 X2、X3及びX4の解雇は、同人らが明静労働組合を結成しようとしたこと（結成したこと）又は明静労働組合の役員として活動していることを嫌悪してなされたものであるか。（労働組合法第7条第1号）〈争点2〉

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人の主張要旨

(ア) X2の解雇について

会社は、平成21年5月20日の管理者会議でX2の解雇を決めたとする。

そして、X2の解雇理由として、多数の事実を挙げるが、同日の直前に解雇を決定的なものとする事情は一切うかがわれないばかりか、X2を班長からはずすこともなく、「管理業務を実行するにはどうすべきか？」と題する文書の提出を命じていることから、X2を今後も班長として雇用し続ける意思を有していたことは明らかであって、同日にX2の解雇を決定したことはあまりにも不自然、不合理である。

また、同日に解雇を決定したとしながら、同月26日まで解雇を告げておらず、別の者を班長に指定することに5日以上の期間を要することは不自然であり、同月20日に解雇を決定したとするのは措信し難い。むしろ、同月23日の組合結成大会の開催が同月26日のX2解雇につながり、解雇理由をあれこれ作為したと考えるのが自然である。

(イ) X3の解雇について

X 3の解雇は、平成21年5月14日になされている。

Y 1は、同月初旬に、X 3のロッカー内を捜索したところ、同年3月分及び4月分の検便容器が出てきたため、この検便未提出を直接の契機として解雇を決定したとするが、この時、ほかにも検便未提出者がいたにもかかわらず、X 3についてだけ直ちに解雇を決定している。

しかし、当時、急いでX 3を解雇する合理的理由はなく、むしろ、X 3がX 2とともに中心となって組合結成を進めていたことを知った会社がX 3の解雇を急いだと推認するのが合理的である。

(ウ) X 4の解雇について

会社は、平成21年8月19日開催の本件審査期日における組合ら提出の書証から、X 4が組合員であり、かつ、副執行委員長であることを確定的に認識した。その直後の同月24日に、X 4に対し、無断欠勤、無断遅刻及び居眠りについて注意を行った後は、X 4がこれら無断欠勤等の問題を全く起こしていないにもかかわらず、会社が同年9月18日に解雇の意思表示をしたことは、X 4が組合員であり、かつ、副執行委員長であることを理由にしたものと推認される。

(エ) X 2らに対する解雇の不当労働行為性

a Y 1は、X 2らの組合結成の動きを察知していたこと

X 2らは、組合を結成しようとする以前から、会社に対する不満について互いに話しており、X 2は、会社の労務管理上の問題を Z 1のZ 7センター長（以下「Z 7」という。）に相談していた。

そして、平成21年3月に、X 2は、Z 7に対し、労働基準監督署に行くこと及び労働基準監督署で駄目なら労働組合に相談することを伝え、同年4月には、Z 4に対し、申立外日本労働組合総連合会埼玉県連合会（以下「連合埼玉」という。）に行ったこと及び組合を作るつもりであることを話した。

さらに、X 2は、同月28日に再度連合埼玉を訪問した後、連合の封筒を見たZ 4に説明を求められ、連合に相談していることを説明し、Z 4から「正直、組合を作るのはまずい」と言われている。なお、Z 4は、平成22年8月26日にX 2と会った際、X 2の解雇時にY 1が組合結成のことを知っていたと思うと述べている。

平成 21 年 5 月のゴールデンウィーク期間中に行われた、会社と Z 1 によるロッカー捜索の後、X 2 のロッカー内に寝かせて置いてあった連合埼玉及び連合のパンフレットが立てられていたことから、ロッカーを捜索した支店の Y 2 支店長（以下「Y 2」という。）が、このパンフレットを見たことは明らかである。

以上の事実から、Y 1 は、Z 7、Z 4 又は Y 2 から、X 2 らによる組合結成を知り得た。

b X 5 に対する Y 1 の対応

平成 21 年 5 月 26 日に X 5 が支店を訪れた際、Y 1 は、全く驚くことなく、「労働組合の結成の動きがあること、その中心人物の一人が X 2 氏であることは知っていた」、「労働組合が結成されたことを知っていました」と発言するとともに、「労働組合の結成とは関係ない証として、まだ X 2 には渡していないけれども、解雇通告書だ」と述べるなど、「労働組合と関係ない証」という言葉を何度も使って X 2 の解雇を説明していたことから、Y 1 は、X 2 の解雇理由が組合結成であることを隠蔽しようとしたと考えざるを得ない。

c X 4 が組合員であると認識したこと

X 4 は、平成 21 年 6 月中旬頃、センターに出入りしている申立外株式会社 Z 8 の所長に、X 2 とともにいるところを目撃された。さらに、X 4 は、同年 7 月頃に会社から一方的に要求された、期間の定めのない雇用から 1 年間の有期雇用に変更した内容の労働契約書への署名を、連合の方針に従い拒否しており、この頃には、会社は、X 4 が組合員であると認識していたと推認される。

そして、同年 8 月 19 日に、労働委員会に、X 4 の副執行委員長就任の決議事項が記載された結成大会議案書が書証として提出されていることから、会社は、遅くともこの時までには X 4 が組合員であり、また、副執行委員長であることを確定的に認識した。

d 解雇に至る過程及び手続が不自然であること

X 2 らの解雇は、いずれも客観的、合理的理由がない上に、会社は、懲戒処分などの他の手続を検討せず、また、弁解を聞くこともなく、性急に解雇に及んでいる。

(オ) 会社が組合を嫌悪していたこと

平成 21 年 6 月頃、組合の組合員であった X 8（以下「X 8」という。）は、支店の Y 3 班長（以下「Y 3」という。）からリーダーにならないかと打診されていたが、その際 Y 3 は、組合に入らず頑張っていればリーダーになれる旨述べている。このような昇格の件は Y 3 が独自に判断できる問題ではなく、当然、Y 1 の承認の下での発言であり、この発言から、会社が組合を嫌悪していたことは明らかである。

しかも、X 8 が、Y 3 に対し、既に組合に入っている事実を告げたところ、昇格の件がなくなったことから、会社が組合を嫌悪していたことは明らかである。

(カ) X 2 ら以外に解雇された者がいないこと

会社では、平成 21 年 1 月以降、X 2 ら以外に、業務に問題があるという理由で解雇になった者はいない。それにもかかわらず、X 2 らのみが解雇されていることは決して偶然の符合ではなく、組合員であり、しかも役員であることを理由に差別的に解雇されたと推認するのが合理的である。

(キ) 結論

X 2 らの解雇は、組合役員であること又は組合を結成しようとしたことに対する不利益取扱い及び支配介入に該当する不当労働行為であることは明らかである。

イ 被申立人の主張要旨

(ア) X 3 の解雇について

会社は、平成 21 年 3 月 25 日の時点で既に X 3 の解雇を明白に視野に入れており、この時点では X 2 らが組合結成に動いていなかった事実は組合らの主張及び立証からも明らかである。

また、会社が、同年 5 月 14 日に X 3 を解雇するまでに、X 3 が組合結成を行おうとしていることを認識していた事実を示す証拠はなく、会社は同日の緊急管理者会議で安全衛生面の問題と職場風紀の点から X 3 の解雇を決定したのであって、組合を結成しようとしたこと、又は組合を結成したことを嫌悪したものではなく、組合の役員として活動したことを嫌悪したものでもないことは明らかである。

(イ) X 2の解雇について

会社は、平成 21 年 5 月 20 日の管理者会議で X 2 の解雇を決定しているが、会社が同日までに X 2 が組合を結成しようとしていることを認識していた事実を示す証拠はない。

会社は同日までに X 2 が組合を結成しようとしていることを認識しておらず、同日の管理者会議で X 2 の解雇を決定したのは、Y 2、支店の Y 4 主任及び Y 3 から意見を聴取して X 2 の業務及び素行から解雇すべきであると判断したためであって、組合を結成しようとしたこと、又は組合を結成したことを嫌悪したものではなく、組合の役員として活動したことを嫌悪したものでもないことは明らかである。

(ウ) X 4の解雇について

平成 21 年 9 月 18 日に解雇予告する時点までに、会社が、X 4 が組合役員であることを認識していた事実を示す証拠はない。組合らの主張及び立証は、いずれも単に会社が、X 4 が組合員であることを知っていたのではないかと推測するものに過ぎない。

会社は、同年 5 月 26 日の X 5 らの訪問以降、従業員による就業規則違反行為等の記録化の重要性を認識しており、X 4 を解雇したのは、無断遅刻、無断欠勤及び勤務時間中の居眠りを繰り返すことについて、勤務日数を減らす措置をとるとともに注意指導を行っても、これら無断遅刻等が完全には改まらなかったためである。

X 4 本人も、「会社側からの風当たりがきつくなってきた」ていることから、「首を切られるだろうなと思った」ため、同年 8 月後半以降に有給休暇の消化に動いたことを明らかにしており、前記無断遅刻等の理由による解雇であると認識していたことは明らかである。なお、当該解雇が不当であったならば、組合の副執行委員長である X 4 は会社に団体交渉を申し入れて抗議するはずであるが、そのような事実はない。

以上からすれば、X 4 の解雇は、組合の結成又は組合役員としての活動を嫌悪したものでないことは明白である。

(2) 当委員会の判断

ア 本件において、会社が組合の結成準備を知っていたか否かについては争い

のあるところであり、X 2らから直接会社に組合結成準備が伝えられた証拠はない。むしろ、X 2らは、会社に対し、組合結成の準備を行っていることを秘していたことが認められる。

しかしながら、センターは Z 1 が運営し、会社はその下で業務を行っており、センターにはZ 7が常駐していたこと、一方、Y 1も週に3、4回はセンターを訪れ、会社の従業員に対する指示などを行っていたことが認められる。そして、Z 7と後に組合執行委員長となるX 2とはかねてから話す機会も多く、特に労務に関しては、X 2から会社の賃金未払の問題に加え、労働組合に相談に行くことなどを話していたこと、また、X 2は、平成21年4月28日頃に、Z 4に対し組合を結成することを伝えたことが認められる。

さらに、当時、Z 1 は、Y 1に対し、会社の労務管理については是正を求めていることに加え、会社内においては、会社従業員Y 5が、Y 1に対し、X 2がパソコンで労働組合に関するサイトを閲覧していたことを報告していた事実などを併せ考えれば、X 2らが組合結成の準備をしていることは、遅くともX 3の解雇を決定した同年5月14日までには、Z 7やZ 4を通してY 1に伝えられていたと認められる。実際、Y 1は、同月26日にX 5らが支店を訪れた際に、「X 2が組合結成の動きをしていることは知っていた」旨の発言をしていることから、組合結成に関する認識がなかったとするY 1の供述、弁明は信用できない。

イ 次に、X 2らの解雇について検討する。

まず、X 2については、定められた退社時刻に退社せずに不必要な残業を繰り返していること、担当作業場の整理整頓をしないこと、規定の防護具を着用せず倉庫内に入ること、協力会社会議に無断遅刻、無断欠席を繰り返していること、業務用機器を使用後所定の場所に戻さないこと等の事実があったと認められるが、会社は、これら事実の認識があったにもかかわらず、口頭による注意をしたのみで、譴責、減給、降格等の懲戒手続を一度もとらずにX 2を解雇していると認められる。

むしろ、会社は、X 2に対し、不必要な残業分の賃金を支払っていたこと及び平成21年5月16日を提出期限とする「管理業務を実行するにはどうすべきか？」と題する文書の提出を命じていることなどからすれば、X 2を

班長として雇用し続ける意思があったと認められる。

次に、X 3については、会社は、同年5月にX 3のロッカー内に同年3月分及び4月分の検便容器が隠されていることを発見し、X 3が2か月分の検便を提出していないことを知ったと認められる。しかし、これに対し会社は懲戒手続を一度もとらず、X 3のほかにも検便未提出者がいたにもかかわらず、X 3だけを解雇していることが認められる。

なお、会社は、X 3の暴言により退職してしまった従業員がいたと主張するが、当該従業員の退職後、試用期間中だったX 3を本採用していることを考えれば、当該暴言が解雇理由となるものではない。

X 4については、会社がX 4に対し、無断欠勤、無断遅刻及び居眠りについて注意を行ったことが認められるが、注意後はこれら無断欠勤等の問題は起きていないと認められるにもかかわらず、X 4を解雇している。

なお、Y 1は、X 4が有給休暇の申請理由として日中の業務の繁忙を挙げたことから会社に労働力が提供されないと判断し解雇したとするが、今後の勤務の在り方について本人に確認することもなくX 4を解雇している。

このように、X 2らの解雇については、いずれもこれを正当化するに足りる十分な根拠に基づいてなされたというよりも、むしろ同人らが組合を結成しようとしたこと（結成したこと）を嫌悪してなされたと認められる。

ウ 以上ア及びイに述べたことから、X 2、X 3及びX 4の解雇は、労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当すると認められる。

【甲第19号証、甲第22号証、乙第14号証、乙第20号証ないし乙第24号証、乙第26号証、乙第27号証、乙第86号証、第1回審問X 5証言、第2回審問X 2証言、第3回審問Y 1証言】

3 X 2、X 3及びX 4の解雇は、明静労働組合の団結を弱体化することを企図してなされたものであるか。（労働組合法第7条第3号）〈争点3〉

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人の主張要旨

平成21年5月23日の組合結成大会において、組合結成過程で中心的な役割を果たしてきたX 2が執行委員長に、X 4が副執行委員長に、X 3が執行委員に就任した。

X 2らの解雇を正当化し得る客観的、合理的理由がないにもかかわらず、会社は組合の中心メンバーであるX 2らを同年5月から9月までの短期間に相次いで解雇しており、それぞれの解雇の際、会社は同人らが組合の中心メンバーであることを知っていたと認められるのであるから、会社のX 2らに対する解雇が、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当することは明らかである。

イ 被申立人の主張要旨

会社は、平成21年5月14日にX 3を解雇した時点及び同月20日にX 2の解雇を決定した時点において、同人らが組合を結成しようとしていたことを認識しておらず、同年9月18日にX 4に解雇通知をした時点で同人が組合員であることを認識していなかった。よって、会社がX 2らを解雇したのは、組合団結の弱体化を企図したものでないことは明白である。

また、X 5の証言からすれば、組合は同年6月12日以降活動停止状態であったのであるから、X 4の解雇によって組合の団結が弱体化した事実はなく、したがって、会社が組合団結の弱体化を狙ってX 4を解雇した事実も認められない。

(2) 当委員会の判断

前記争点2において判断したとおり、X 2らの解雇は不当労働行為意思に基づくものと認められるところ、組合の中心的存在であったX 2らを会社外に放逐することによって、組合運営を不可能ならしめるものであったことが認められる。実際に、X 2及びX 3の解雇がなされた後に組合は事実上活動停止状態になっていることを併せ考えれば、X 2らの解雇は、組合の弱体化を企図してなされた支配介入行為といわざるを得ず、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当すると認められる。

【甲第19号証、第1回審問X 5証言】

第6 救済方法

救済方法については、主文のとおりとする。

不当労働行為がなされなかった状態を可能な限り回復させるために、X 2ら

に支払われるべき賃金相当額に、民事法定利率である年5分による金員をそれぞれ付加することが適当と認められる。

一方、X2らは解雇された後、別の職に就いて中間収入を得ていると認められることから、解雇がなかったならば得られたであろう各賃金相当額から中間収入の3割を限度にそれぞれこれを控除することが適当と認められる。

なお、申立人は被申立人に対し誓約文の掲示も求めるが、主文3の救済をもって足りる。

第7 法律上の根拠

よって、当委員会は労働組合法第27条の12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23年2月24日

埼玉県労働委員会

会 長 馬 橋 隆 紀 (印)