

主 文

被申立人は、申立人がなした神労委昭和五四年（不）第三一号不当労働行為申立事件の救済命令に従い、右当事者間の横浜地方裁判所昭和五五年（行ウ）第二九号不当労働行為救済命令取消請求事件の判決確定に至るまで、Aの私生活上の問題等を理由にA及び同人妻を懲戒処分にしたり、Aが委員長をしている組合の言い分は聞けない等主張し団体交渉において委員長無視の態度をとるなど、総評全国一般労働組合神奈川地方連合日本濾水機工業支部の運営に支配・介入してはならない。

理 由

一 本件疎明及び当裁判所昭和五五年（行ウ）第二九号不当労働行為救済命令取消請求事件の記録によれば、

1 申立人は、申立外総評全国一般労働組合神奈川地方連合日本濾水機工業支部（以下「組合」という。）ほか一名と被申立人間の神労委昭和五四年（不）第三一号不当労働行為申立事件について、昭和五五年九月三〇日、被申立人に対し、別紙記載の主文による救済命令（以下「本件命令」という。）を発し、その命令書の写が同日被申立人に交付されたところ、被申立人において、本件命令中、組合に関する部分（主文第一項、第二項）につきその取消しを求めるため当裁判所に訴えを提起し、前記昭和五五年（行ウ）第二九号事件として係属していること、

2 申立人は、被申立人の本件命令不履行を理由に、当裁判所に対し、被申立人が本件命令主文第一項に従うべき旨の決定を求めるため本件申立てをなしたこと、以上の事実が一応認められる。

二 本件命令書（疎甲第一号証）によれば、申立人は、被申立人の主文掲記の所為を不当労働行為と判定して、組合の運営に支配・介入してはならない旨を命じたものであるところ、右判定及び裁量は、本件命令書の記載に徴すれば、一応相当と認められる。

三 被申立人代理人弁護士岡昭吉作成の答弁書によれば、申立人の本件申立ては不当であるから棄却されるべきであるとし、その理由の要旨は次のとおりである。

1 本件命令主文第一項は、組合運営に対する支配・介入行為の類型として、A委員長夫妻に対する懲戒処分と団体交渉における委員長無視を掲げているが、組合と被申立人間に成立した昭和五四年六月二八日協定により、A夫妻処分問題に全部決着をつけたので、以後同人らに対する処分ないし措置をとることはありえないし、また、団体交渉におけるA委員長無視の点の認定は事実誤認であり、仮にそうでないとしても、A委員長を無視したのは一貫して被申立人の代表者のみであるところ、同人は昭和五五年四月下旬以降は出社せず、団体交渉にも出席しないし、今後とも出席する予定はないので、従つて、本件命令主文第一項が禁じた類型による組合運営に対する支配・介入行為はありえない。

2 被申立人は、本件命令以後は、本件命令主文第一項に違反する行為をしていない。

3 本件命令主文第一項は、あらゆる種類の支配・介入行為を禁じたいいわゆる抽象的不作為命令であるとすれば、命令自体違法である。

四 しかしながら、本件命令書及び組合作成の上申書（疎甲第二号証）によれば、組合に対する支配・介入の態様としてのA夫妻に対する処分及び被申立人によるA委員長無視の各可能性はいずれも解消したものではなく、むしろ尖鋭化しつつある組合と被申立人間の労使対立関係のもとで、その可能性は否定できないものと一応認められるので、前記三1、2の点は理由がなく、また、本件命令主文第一項は前記類型による支配・介入行為を禁じたものであることが明らかなうえ、いわゆる抽象的不作為命令も、不当労働行為と認定された行為が再び繰り返されるおそれが多分にある場合には、予めこれを禁止する不作為命令を発するを妨げない（最高裁昭和三七一年〇月九日判決、民集一六卷一〇号二〇八四頁参照）のであるから、右三3の点も理由がない。なお、本件命令書記載の事実認定及び判断の当否は前記不当労働行為救済命令取消請求訴訟において審査されるべきことがらであり、本件命令に重大かつ明白な瑕疵があるなど特段の事情の認められない本件においては、本件命令は一応適法なものと推定される。

五 しかして、前記取消請求事件の判決確定に至るまでに、本件命令主文第一項に違反する事態が発生した場合には、組合の正当な組合活動に重大な支障を及ぼすと共に組合の団結権が著しく侵害され、回復し難い損害を受けることになるものとい

うべきであるから、被申立人に対し、本件命令主文第一項に従うよう緊急命令を発する必要がある。

よつて、本件申立てを認容することとし、労働組合法第二十七条第八項により、主文のとおり決定する。

(裁判官 三井哲夫 吉崎直弥 嘉村孝)
(別紙)

主 文

1 被申立人は、申立人Aの私生活上の問題等を理由にA委員長及び同人妻を懲戒処分にしたたり、申立人Aが委員長をしている組合の言い分は聞けない等主張し、団体交渉において委員長無視の態度をとるなど、申立人組合の運営に支配・介入してはならない。

2 被申立人は、本命令受領の日から五日以内に下記の文書を縦一・五メートル、横三メートルの白色木板に楷書で墨書し、被申立人の本社、工場及び技術研究所のそれぞれ正面入口の従業員の見やすいところに、二週間掲示しなければならない。

陳謝文

当社は、婦人労働者の身分問題に関する労使交渉継続中に、貴組合委員長Aの私生活上の問題を興信所に依頼して調査し、その結果判明した事実等をもとにして「個人の生活が乱れているものが委員長をしている組合の言い分は聞けない。」などと主張し、団体交渉において委員長無視の態度を取り、さらに昭和五四年六月四日にはA夫妻に対して、諭旨退職の通告をしました。

以上の当社の行為は、今般神奈川県地方労働委員会により、A委員長に対する組合員の信頼を失墜させ、組合員に動揺と混乱を与え、組合組織の弱体化を企図した不当労働行為であると認定されました。

よつて、ここに深く陳謝するとともに、今後かかる不当労働行為をしないことを誓います。

昭和 年 月 日

日本濾水機工業株式会社

代表取締役 B

総評全国一般労働組合神奈川地方連合日本濾水機工業支部

執行委員長 A殿

3 申立人のその余の申立ては棄却する。

〔参考資料〕

命令書

神奈川県地労委昭和五四年（不）第三号 昭和五五年九月三〇日命令

申立人 総評全国一般労働組合神奈川地方連合日本濾水機工業支部

被申立人 日本濾水機工業株式会社

主 文

一 被申立人は、申立人Aの私生活上の問題等を理由にA委員長及び同人妻を懲戒処分にしたたり、申立人Aが委員長をしている組合の言い分は聞けない等主張し、団体交渉において委員長無視の態度をとるなど、申立人組合の運営に支配・介入してはならない。

二 被申立人は、本命令受領の日から五日以内に下記の文書を縦一・五メートル、横三メートルの白色木板に楷書で墨書し、被申立人の本社、工場及び技術研究所のそれぞれ正面入口の従業員の見やすいところに、二週間掲示しなければならない。

陳謝文

当社は、婦人労働者の身分問題に関する労使交渉継続中に、貴組合委員長Aの私生活上の問題を興信所に依頼して調査し、その結果判明した事実等をもとにして「個人の生活が乱れているものが委員長をしている組合の言い分は聞けない。」などと主張し、団体交渉において委員長無視の態度を取り、さらに昭和五四年六月四日にはA夫妻に対して、諭旨退職の通告をしました。

以上の当社の行為は、今般神奈川県地方労働委員会により、A委員長に対する組合員の信頼を失墜させ、組合員に動揺と混乱を与え、組合組織の弱体化を企図した不当労働行為であると認定されました。

よつて、ここに深く陳謝するとともに、今後かかる不当労働行為をしないことを誓います。

昭和 年 月 日

日本濾水機工業株式会社

代表取締役 B

総評全国一般労働組合神奈川地方連合

日本濾水機工業支部

執行委員長 A殿

三 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第一 認定した事実

一 当事者

被申立人日本濾水機工業株式会社（以下「会社」という。）は肩書地に本社、工場を東京、大阪に営業所を名古屋、静岡に出張所を有し、濾水機の製造・販売を業とする資本金六、〇〇〇万円、従業員約一二〇名を擁する会社である。

申立人総評全国一般労働組合神奈川地方連合日本濾水機工業支部（以下「組合」という。）は肩書地に事務所を有し、会社の従業員八七名によつて組織されている労働組合である。

申立人A（以下「A」という。）は、会社の従業員で、組合の執行委員長である。

二 昭和五〇年以前の労使関係

（１）昭和四一年七月二三日上部を全国一般神奈川地方本部とする申立人組合が結成されたが、同年九月一七日の臨時大会において上部団体からの脱退が決議された。その後の労使関係は円滑に推移していたが、昭和四五年四月社長の交替が行われ、Bが新社長に就任した年の春闘において、会社の態度は一変し、組合がワツペン、腕章着用の戦術を採用したところ、社長はみずから「趣旨貫徹」と書いたワツペンを着用したり、組合のストライキ実施中にカメラをもつて組合員を撮影して歩いたりした。

（２）昭和四六年春闘においては、組合が賃上げ要求のビラを社員食堂に掲示したことを理由に社長は、出勤してきたA委員長を社長室に呼び出し、「ビラを撤去しないのでは君は出勤停止だ」と通告し、さらに社長室を退去した同人を追いかけ「すぐ出ていけ、お前は出勤停止だ」と重ねて言明するなど、感情的言動を行つた。しかし、本処分は、当時の会社幹部の説得もあつて、同日の午後撤回された。

（３）昭和四八年及び昭和五〇年年末一時金闘争においては、交渉が難航し、組合はストライキ、出張拒否、時間外勤務拒否等の戦術を実施した。

三 婦人労働者の権利問題に対する組合の取組み

昭和五三年当時会社における定年の定めは、男五七歳に対し、女五〇歳となつており、女性パート・タイマーについては五〇歳を超えても雇用を続けていたため、組合は同年九月九日の定期大会において、婦人の定年延長等の問題に取り組むことを決定し、同年十一月二七日、翌年二月一五日、三月八日、一六日、二三日、二六日と交渉を重ねたが、会社は、組合の要求とは逆に今後ともパート・タイマーの雇用を継続拡大させるという態度を堅持し、交渉は進展しなかつた。

組合は、事態の解決を図るため、三月二九日、三〇日の二日間について組合員全員によるストライキ実施を会社に通告し、その翻意を促したが、会社は「闘争体制を解いたら団交を持つ」などと称し、話合いの姿勢をみせなかつたため、組合は三月二九日からストライキに突入した。翌三〇日組合の申入れにより団体交渉が開かれたが、組合は、会社の回答には実質的な前進がみられず、これ以上交渉しても自主的解決は不可能と判断し、四月三日神奈川県地方労働委員会にあつせんを申請した。その結果、同月一二日「女子社員に対する現行定年年齢の引き上げについて、会社は前向きに検討し、一年以内にその結論を組合に提示する。」等を内容とする協定が成立し、一応の解決をみた。

四 Aの借財問題

（１）昭和五三年一月中旬Aの妻Cは、上司のD係長に対して、夫Aは二〇社

近いサラリーマン金融（以下「サラ金」という。）業者から数百万円に及ぶ借金をし、譲金は勿論利息も払えずに一家が困っているのに本人は妻の働きをあてにし、一か月に二〇日程、深夜遅く帰宅するので困っていること、については真近かに迫っている冬のボーナスの夫の分を自分が代って受けとりたいと申し出た。D係長は、これに対して、家庭内の問題であり、家庭内で処理するよう求めた。

昭和五四年四月に入つた頃、サラ金業者から会社で勤務中のAに対する返済督促の電話は概ね一日二回程度であつた。同月上旬サラ金業者からAに宛てた相当数の督促状が会社へ送付されてきた。そこで会社は、督促状の写をとるよう指示するとともに、会社職制を通じてAに対する呼出し電話や、会社内及び取締役者関連の借財状況調査を行つたところ、Aが出入り業者である生命保険外交員や協力会社丸善工業所からも借金をしていることが判明した。また、会社は、同月下旬専門の信用調査機関（興信所）にAの借財状況調査を依頼したが、その報告によれば、サラ金関係債務は、同年四月二七日時点で一八社合計二八九万円、自動車ローン六八万円、労金残債務約八九万円ということであつた。

同年五月四日社長はAを招き借財の実体を明示することを要請した。同月二二日社長は再度Aを呼び、サラ金問題が個人にとどまらず、肉親を苦しめ会社関係者に迷惑を与え、会社秩序を侵害するほか社会的問題に発展していることを自覚するよう説き、借財の実態を確認して早期に具体的現実的な返済計画を作成し提出するよう提示した。Aは一週間以内に提出することを約したが果さず、E書記長に同月三十一日までには提出するとの会社宛伝言を依頼したが、同日までには提出されなかつた。

五 A及び組合に対する会社の対応

（１） 昭和五四年四月五日午前一〇時事務折衝の席上、会社から組合に対し、会社へA委員長宛ての金融業者の督促状が届いているので本人に伝えて欲しいとの発言があつた。同日午後四時過ぎE書記長が会社へ今朝の督促状の話しについて、組合としても何とかしてやりたいので内容的に分っているのなら聞かせてもらいたい、との申入れを行つた。翌六日F専務からE書記長に一〇時に応接室に来るようにとの指示があり、そこで社長から概ね次のような内容の話しがなされた。

「委員長の借財は何とかしてやれる程度の額ではないですよ。さらに次々と発覚してきているので私の感じでは五〇〇万円を越えることは間違いないですよ。」

「割賦購入した車を全額払い終らないうちに売り払っているが、これは犯罪ですよ。このような犯罪が他にも数件ある。組合の委員長たる者がこのようなことをしてある日突然警察が来て手錠をかけられて連れて行かれたらどうします。困るでしょう組合としても。」

「このような人間が委員長をやっている組合の言分はそれが正当な言分であつたとしても受けられないんですよ。」

「だから組合も病氣として処分すればいいんですよ。病氣ならしかたがないということになつて理由も成り立つでしょう。事実、専門家が言っていることだし、まあ、もう少し私が考えてから話してあげますよ。」

（２） 同年三月三〇日、四月六日、七日、一〇日、一二日と続いた婦人労働者問題についての団体交渉、さらに、賃上げについての四月一三日の団体交渉、同月一八日の労使協議会、同月二一日の団体交渉、五月七日、九日、二一日の事務折衝、五月一〇日、二八日の団体交渉と続く中で社長は一貫してA委員長無視の態度を示し続けてきた。その様子をE証言にみると次のとおりである。

「委員長が話ししますと、こうやつて伸びをしてみたり、椅子を横つちよに向けて社長は話しをしても知らん顔して、ほかの執行委員が話したときには、そういう態度をコロツとかえて身を乗り出すよに“ふんふんそれで”というようなことをいいまして、それに対して委員長と同じことを執行委員がいつたのに対して、それはよくわかりました。じゃあ休憩でもとつて少し会社の方としては検討してみましようとか、応対がまるつきり変つているということです。」

（３） このような事態の中でAは、五月二八日最近の労使交渉において会社が自分を無視するような態度をとるとともに、私生活上の問題で追及を受け、委員長としての活動が不可能と感じていること、さらに、自分が委員長職にとどまつていれば、組合員及び執行体制に重大な迷惑がかかるであろうことを理由に組合副委員長宛に辞任願いを提出した。

組合は、会社の攻撃の前に委員長を辞めさせてしまえば、会社の思惑をそのまま実現させることになり、組合の団結は重大な危機に瀕すると考え、委員長を説得し、辞任を思いとどまらせるとともに、同人の気持ちを忖度して当分の間副委員長が

委員長職を代行することを決め、その旨を同月二九日社長に通知した。

六 A夫妻の処分とその撤回

(1) 昭和五四年五月三十一日会社は、懲罰審議会を開催し、A委員長の懲戒問題を審議し、六月一日付けで同人を懲戒解雇ないしは諭旨退職処分にすることを決定した。

(2) 同年六月四日朝、Aは社長に呼ばれたので、かねて会社より求められていた借金の返済計書書を提出したところ、社長は、「今さら何の役にも立たない。すでに懲罰審議会全員一致で懲戒解雇にすることを決定してる。」「懲戒解雇といつても、……借金問題を片付けるため……諭旨退職にしてもいいけど、どつちを選ぶか。」と懲戒処分の通告をするとともに同人の妻Cについても「夫の所業を知らない訳がない。それを隠していたので同罪である。女房を連れてすぐに帰りなさい。」と言いつづけた。Aは、「すぐに返事できな。考えさせてくれ。」と答えたところ、社長は、「とにかく働いてもらいたくない。書類は郵送する。」と帰宅をうながした。

同日妻Cも出社後直ちにD係長より「仕事をしなくてよいから帰りなさい。理由は社長が旦那に話してある。」と言われ、帰宅させられた。

同日社長は、組合の副委員長及び書記長を呼びAの処分及び処分理由を説明するとともに「あくまで一従業員としての処分では委員長の責任ではない。A個人の問題だが、Aのことで労働法に引っ掛けて組合にもつて行くかも知れないが、それに同調しないように処置してほしい。」と組合が同処分問題に関与しないよう求めた。

(3) 六月五日の団体交渉において社長はA夫妻の処分について次のように説明した。

「A委員長に対する処分は、就業規則第一〇〇条第五項の諭旨退職である。即ち、その非行の程度は懲戒解雇にするのが妥当であるが、本人の将来の考慮して退職届を提出するよう勧告し、もの本人に反省の面がなく、自己退職の勧告に応じない場合は懲戒解雇にする。」というものであった。

懲戒事由は、就業規則第一〇三条第一項該当事由として

- ① 名前がGなのにAと記載した。
- ② 経歴上自衛隊の訓練除隊を秘匿している。
- ③ 経歴上中央仮設の退職は、一五〇万円相当の詐欺事件が原因なのに家庭の事情と偽っている。

同条第五項該当事由として

- ① サラ金業者から借金する時会社の名前を持ち出し、会社の信用を傷つけた。
- ② 昭和五三年一二月から昭和五四年二月までの間に二件の加工ミスを犯し、会社に九五万円の損害を与えた。

同条第一三項該当事由として

- ① 三九一万円の借財を抱え、遊興費にあて若い従業員に悪い影響を与える。
- ② 金を借りるのに嘘をついており、事情聴取にも嘘をついている。
- ③ 債権者の催告にも、借りていないとして返済しない借金が二件ある。
- ④ 女ぐせが悪い。
- ⑤ 昭和四四年頃独身と偽って女をだました。

ということであつた。

次に南Cについては

- ① 夫の所業について夫婦間で妻が知らないというのは通用しない。
- ② 本人にも借財がある。
- ③ 夫の借金に同行している。

などの事由から夫と同罪とした、というものであった。しかし、社長は、同じ団体交渉の中で、南Cの処分については「検討した結果少し重すぎたので撤回しますよ。任意退職はしてもらいたいですけど、働けるなら働いてもらつていいですよ。」と懲戒処分を撤回した。

(4) 就業規則の規定は、次のとおりである。

第一〇〇条 懲戒は下記の六項目とし、次の一又は二つ以上を併せて科することができる。

⑤ 諭旨退職

始末書を提出させ、その非行の程度よりして懲戒解雇とするのが妥当であるが、本人の将来を考慮して退職願を提出するよう勧告し、自己退職の形態をとつて退職させ、本人の反省をうながし将来を戒しめる。もし、本人に反省の面がなく自己退

職の勧告に応じない場合には、懲戒解雇とする。

第一〇三条 従業員が次の一に該当する行為をした場合には、諭旨退職又は懲戒解雇にする。

① 氏名、年令、住所、学歴、職業、経歴又は賞罰等の履歴書に記載する事項を偽って記載したことが判明したとき。

⑤ 故意又は重大な過失によつて、会社に損害を与えたり、会社の信用を傷つけたとき。

⑬ 素行が不良で、他の従業員に悪影響をおよぼし又はおよぼすおそれのあることが明らかなとき。

(5) 六月六日Aは、会社に対し、諭旨退職の処分は拒否すると回答したところ、会社は、第三者の意見を徴したうえ判断したいので、今少し自宅待機を続けるようにとの指示を与えた。翌七日会社は、賃上げの事務折衝の席上、「Aの処分について、勧告はしているが、通知はしていない。いま返済計画書を検討しているので、その間の賃金は保障します。」との発言を行つた。

(6) 六月一日組合は、同月八日に開催した臨時組合大会の決定に基づき①A夫妻に対する懲戒処分の撤回及び原職復帰、バック・ペイ、②謝罪文の掲示、③本件不当労働行為により組合がついやした諸費用及びA夫妻に対する慰謝料の支払い、等を求める要求書を会社に提出し、併せて団体交渉の申入れを行つた。

同月一四日の団体交渉において、会社は、同月四日本人に申し渡した諭旨退職勧告はひとまず取り下げることで、本件処分は不当労働行為ではないこと、二～三日中に軽い処分を考えているので、本人と組合に通知すること等の態度を示したが、再度処分をするということで組合の容認は得られなかつた。

(7) 六月一六日組合の依頼により、H(同盟幹部)立会いのもとで、組合側副委員長、書記長と会社側社長、専務、管理部長が出席し、話し合いが行われ、社長から、問題を解決するために頭を下げることは下げるので話し合いで解決したい。処分はしないし、白紙撤回する、との意向が示された。組合は、解決の見込みがでたとして当日午後開催された団体交渉において、①謝罪文は、組合へ提出し、組合はこれを公表しない。②組合が件本解決に要した時間的損失分を会社が保障する。③Aに対する慰謝料は、当事者間の話し合いで決める。④夏期一時金要求二・五六月分を今回の件につき組合員へのチョンボ料としてプラスアルファ一〇・四月分を上積みする。との要求を会社に出し、以上の四点について同意を得られるならば、妥結すると提言した。これに対して会社は、①慰謝料のこともあるので、Aと話し合つて解決する。②謝罪文については同意する。③細部については検討し、来週団体交渉で回答する。との意向を示した。団体交渉後、会社はAを呼んで、六月一八日より就労すべきこと、本件に関する処分は一切ないことを告げ、その後、自宅待機期間中の賃金も支払つた。

(8) 六月二一日の団体交渉において、会社は、夏期一時金要求につき満額回答をするとともに、謝罪文については、「今般のA君、南Cさんに関する問題を顧みて、会社は、今後審議委員会を慎重かつ適正に運営する事を約します。」との内容とし、翌二二日覚書として組合に提出された。

(9) 六月二八日事務折衝が開催され、A処分問題につき次の条件で妥結した。

① 組合用電話を会社の費用で設置する。但し、設置後の経費は組合の負担とする。

② 全組合員一人当たり金一、〇〇〇円の計算で酒肴料を供与する。

③ 執行委員八名に対して年休三～四日を上積みする。

④ 謝罪文は、「今回、A君に関する処分問題が貴労組にとって不当労働行為と疑われる余地のある行為であつた事を遺憾に考えます。今後は、事前通知をしてかかる様な事のないように配慮します。」

という内容の覚書とし、同日組合に提出する。

なお、組合からは、本件解決の打上げ会を七月六日頃までにやりたいので、Aに対する慰謝料の話しも、できればそれまでにやつて欲しいと要望が出され、会社は、これを了承した。

七 A処分問題妥結後の経過

(1) 昭和五四年七月五日Aと会社側D係長、I課長との間で話し合いが持たれ、Aより会社に対し、次のような要望がなされた。

① 今後A夫妻が会社の中で働いていくうえにおいて、今回傷つけられた名誉を回復し、働きやすくするために朝礼、社内報、執行部への発表その他いかなる方法でもよいから謝罪又は名誉回復の措置をとつて欲しい。

② 慰謝料の請求のかわりに七月六日の酒肴供与の打上げの席に、それとは別に五万円程度を会社からもらい、これを組合の打上げ会に使うか又は管理職を含めた全員の打上げ会に提供し、全部白紙に戻したい。

③ その後、会社からは何の対応もないため、組合「問題の解決がなされていないので予定された打上げは中止する。酒肴は用意しないほしい。」と会社勧告した。

(2) 七月九日Aと会社側F専務との間で再度話し合いが行われ、会社より次のとおり、態度表明があつた。

① Aの為行については、就業規則を適用して処分されたのだから、名誉回復の措置は一切とる必要はない。

② 酒肴料の上積みを出す必要はない。

③ 会社は、組合の要求もあり、Aを職場に復帰させ、借金を返済し易くしたものであり、今後三か月ないし六か月間の返済状況等の様子をみたうえ、再度処分を考える。

組合は、このような状況の中で自主交渉では解決困難と判断し、本件申立てに及んだ。

以上の事実が認められる。

第二 判断及び法律上の根拠

組合は、会社がA委員長の過去の経歴及びサラ金業者等からの借財の事実等、同人の私生活上の事実を暴露するとともに、それらの事実を理由に同人及び同人の妻Cを懲戒処分にしたことは、Aの名誉を毀損し、組合員の同人に対する信頼を失墜させ、組合内部に動揺と混乱をもたらした、組合組織の弱体化及び闘争力の低下を企図してなされた不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、A委員長に対する借財等調査依頼の事実及びその報告内容は社内の三～四名しか知らず、同人の名誉、信用について配慮していること、また、Aに対する退職勧告は、A及びその妻が、サラ金業者からの借入れを中心とする異常な借財により、精神的かつ経済的重圧を受けていることを知り、会社の規律保持の観点から実状を調査のうえ、場合によつては返済に協力しようと措置したところ、これに対する同人の不誠意な態度に失望落胆して、会社をやめたらどうかと述べたもので処分ではなく、通常の労務管理の意図でなされた単なる勧告であり、不当労働行為意思に基づくものではない。仮に、上記一連の事実により不当労働行為性を認め得るとしても、組合とは、既にこの問題に関する交渉が実を結び、円満妥結し、協定の締結をみており、A夫妻に対しても、処分は全面的に撤回し、今後とも本件の事実を理由に懲戒処分その他の不利益扱いをしないことに確定しているものであるから、組合並びにAに対する被救済利益は存しない、と主張するので、以下判断する。

一 Aに対する借財調査及び処分について

(1) 会社は、Aに関する借財等の調査については、調査依頼の事実及びその報告内容は、社内の三～四名しか知らず、名誉、信用について配慮をしていたし、名誉毀損等の成否は、司法裁判所の専権に属し、労働委員会の権限外の問題であると主張する。

名誉毀損の問題は、それが組合組織の弱体化を企図した手段として行われたものであれば、労働委員会は、不当労働行為にかかわる問題として、その事実を認定し、不当労働行為の成否を判断しなければならない。本件において会社は、認定した事実によるとおり、Aの借財等に関する調査を会社の職制を通じ、又は興信所を使つて行つており、調査したAの私生活上の事実を組合との事務折衝に提示し、団体交渉ではことさらにA委員長の発言を相手にせず、委員長としての職務遂行を困難にさせ、Aを委員長辞任届の提出にまで追い込み、組合に委員長代理を置かせるなど、組織の混乱を生じさせている。このように借財問題等のAの私生活上の事実を藉口して、申立人Aが委員長をしている組合の言い分は聞けない等と称し、団体交渉において委員長無視の態度をとつたりした会社の一連の行為は、組合内に混乱の起ることを期待したものと認めざるをえず、組合の運営に対する支配介入の不当労働行為に該当すると言わざるをえない。

(2) 次に会社は、Aに対する措置は、単なる勧告であり、懲戒処分に当たらないと主張する。

Aに対する処分の経過をみると、会社は、昭和五四年五月三十一日就業規則第一〇七条に基づき、懲罰審議会を開催し、六月一日付けで懲戒解雇ないしは諭旨退職処分にすることを決定しており、同月四日社長よりAに対して、懲罰審議会の決定に

基づく懲戒処分をなし、併せて妻Cも同積であるとして解雇していること、翌五日には組合との団体交渉において会社は、処分理由として、Aの行為が就業規則第一〇三条第一項、第五項、第一三項にそれぞれ該当する事由をあげ、第一〇〇条第五号に基づく諭旨退職であると述べていること、処分通告をした六月四日より同処分を撤回した同月一六日まで、Aに自宅待機を命じていること等の事実がみられる。さらに、就業規則第一〇〇条、第五号によれば、諭旨退職は、退職願を提出するよう勧告し、自己退職の形態をとつて退職させるが、勧告に応じない場合には、懲戒解雇にするというもので、どちらにしても会社を辞めさせられる規定になつており、これらの事実を考慮すると、Aに対する措置は、会社が主張するような単なる勧告にとどまらず、懲戒処分をなしたものと認められる。

(3) 会社は、Aに対する調査及び処分は、労務管理の一種として行われたものであり、不当労働行為意思は存在しないとも主張する。

まず、本件調査の目的であるが、会社は、規律保持の観点から実情を調査し、場合によつては返済に協力しようとしたものであるという。

Aの借財がサラ金業者に始まり、出入り業者にまで及んでいることを考えれば、それが会社の業務の運営には全くの關係のない単なる私生活上の問題であるとしても、まずAの妻から直接の上司に相談を持ちかけられたことでもあり、しかも、サラ金借財にからむ悲劇の発生など条企業ともその対策に苦慮している一般的実情にかんがみ、会社が労務管理上の立場から、ある程度の事実を把握して何らかの措置を講じようとするを一概に非難することはできない。もし必要であれば借財返済を適切な方法で援助することも労務管理上は許されるであろう。しかしながら、借財に関連し、会社として到底容認できない明白な非行でもあればともかく、このような事実が認められないのかかわらず、たまたま借財の事実を察知したことを奇貨として、従業員に対する常識的な範囲を越えた調査方法により、必要以上に克明に調べあげ、それを理由に解雇処分をもつて会社外に排除しようとするのは、委員長なるが故になされたものとして、不当労働行為の疑いを免れない。

(4) 本件Aの処分についてみれば、会社に行つた調査の方法は、会社にかかつてくるA呼出し電話のうち、サラ金業者とわかるもののリストを作成したり、A宛の督促状の写を撮らせたり、会社の職制を中心にした従業員に会社内及び取引業者関連の借財状況を調査させたり、さらには、興信所にまで調査を依頼しているなどの、正常な調査方法の範囲を逸脱しているというほかはない。仮に、会社の言うように労務管理上A本人の救済が目的であるなら、率直に本人から事情聴取を行い、今後の対策を相談する等、より適切妥当な方法がとれたはずである。また、これらの調査は、A本人に対しては全て極秘裡に進められており、興信所に依頼した調査項目には、Aの前歴調査などまで含まれている。以上の事実をみれば、本件調査の目的は、会社の主張するようにAの借財返済に協力することにあつたと言うことはできず、真の目的は他にあつたと考えざるをえない。

(5) 次に、会社の挙げる処分理由について検討する。認定した事実六(3)に示したとおり、会社はA処分の理由として、①多額の借財を遊興費に当て、若い従業員に悪い影響を与える。としているが、昭和五四年四月以前には社内のほとんどの従業員がこれらの事実を知らなかつたのであり、苦情や要望が出されたわけでもなく、あくまで会社の主観的思惑に過ぎない。②サラ金業者に会社の名前を出し、会社の信用を傷つけた、としているが、会社の従業員が私的に金融機関から融資を受ける際、勤務先及び住所等を明示するのは通例であり、その事実のみによつて会社の信用を傷つけたとは断じえない。③加工ミスを犯し、会社に損害を与えた。としているが、従来は問題とされていないことであり、仮に、かかる事実があつたとしても、ミスを犯した時点で注意なり、勧告なりなすべきところ、それをせず、今回の処分に当つて理由の一つに挙げてきたことは、加工ミスを咎めるのが目的ではなかつたと見做さざるをえない。④経歴詐称をした、前歴において不正事実があつた、女ぐせが悪い、等としているが、これらの点については、興信所の調査報告をもとにした単なる憶測に過ぎない。⑤返済計画を提出しなかつた。としているが、Aは口頭でも説明しているほか、処分当日の六月四日に提出している。また、妻Cに対する処分理由は、夫と同罪であるというものであるが、夫の解雇理由に妻にも及ぼすものでは認できない。

以上のとおり、会社の掲げるA夫妻に対する懲戒処分の理由には、いずれも処分を正当化する合理的理由は存在しない。

(6) そうしてみると、Aの行為は、私生活上好ましいことではなく、会社の主張するように、仮に労務管理の観点からする規律保持の意図があつたとしても、本

件処分の真の目的は、会社が昭和五三年末以来、婦人労働者の身分問題について、会社に対し厳しい対決姿勢を示し闘ってきた組合及びその指導的地位にあるA委員長を嫌悪し、同委員長に対する組合員の信頼の失墜、組合内部の動揺、組合組織の弱体化を企図した不当労働行為と認めざるをえない。

二 処分撤回と被救済利益について

会社は、昭和五四年六月一六日Aの処分を白紙撤回し、Aについては、本件に関し処分しないことに確定しており、組合とは同年六月二八日交渉をもち、妥結しているのであるから、本件紛争は終了し、被救済利益は存在しないと主張する。

六月一六日会社がA処分を白紙撤回し、それを受けて組合が、同月二八日会社と協定を締結し、会社は組合に不当労働行為と疑われる行為のあつたことを遺憾とする覚書を手交し、本件紛争を収束したことは、当事者間に争いが無い。

しかしながら、会社は、Aに対する慰謝料は当事者間で話し合つて決めるとしていた六月一六日時点の合意事項を履行しないので、組合が催促すると、七月九日に至り、Aの行為は就業規則を適用し処分したものであるから、名誉回復の措置は一切とる必要がない。Aの慰謝料に代る酒肴料の上積みも出す必要はない。Aを職場に復帰させたのは、借金を返済し易くしたものであり、今後三か月ないし六か月間の返済状況等の様子をみたうえ、再度処分を考える、と当初の態度を変更している。

これは、本件紛争解決の前提にAに対する慰謝料問題の解決があつたとまではみることができないが、少くとも、A問題については六月二八日の労使間の妥結をもつて一切を終了させる意合いが含まれていたとみるのが相当で、それを覆し、再び同問題を蒸し返した発言とみざるを得ないのであつて、信義則に反する態度と言わざるを得ない。このような会社の態度が前提であれば、六月二八日の妥結もありえなかつたとする組合の主張も無理からぬものがある。

従つて、六月二八日の協定をもつて本件紛争が終結したとまでみることはできず、A処分をめぐる一連の会社の行為によつて組合が蒙つた団結侵害は、なお償われておらず、この意味において組合に対する被救済利益は未だ存在していると言わなければならない。しかし、Aについては、その処分が不利益取扱いたる不当労働行為に該当すること前記判断のとおりであるが、既に処分それ自体は会社により白紙撤回されており、再度不利益処分に付された事実もないので、現在、その被救済利益は存在しない。

三 以上のとおり、借財問題等Aの私生活上の事実を調査し、団体交渉において委員長無視の態度をとつたりしたこと、及び借財問題等を理由にA夫妻を懲戒処分に付したり、同処分を一旦撤回した後、再度処分を考えている、といった会社の行為は、前記判断のとおり、労働組合法第七条第三号に該当する不当労働行為である。しかし、A個人に対して不利益取扱いの禁止を求めている救済部分については、既に被救済利益はなく、棄却を免れない。なお、組合は、本件不当労働行為による団結権侵害の救済としてポスト・ノーチスのほかに金一〇〇万円の支払いを求めているが、本件の救済としては、主文をもつて足りると考える。

よつて、当委員会は、労働組合法第二十七条及び労働委員会規則第四三条の規定を適用し、主文のとおり命令する。