

神奈川、昭51不11、昭52. 3. 4

命 令 書

申立人 総評全国金属労働組合神奈川地方本部  
申立人 総評全国金属労働組合神奈川地方本部東京流機支部  
申立人 X 1  
申立人 X 2  
  
被申立人 東京流機製造株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人X 1および同X 2に対し、次の措置を含め昭和51年5月26日付けの懲戒解雇処分がなかったと同様の状態に回復させなければならない。
  - (1) 原職又は原職相当職に復帰させること。
  - (2) 昭和51年5月26日以降原職復帰までの間同人等に支払われるべき賃金相当額を支払うこと。
- 2 被申立人東京流機製造株式会社は、縦1メートル、横2メートル以上の木板に下記のとおり明記し、被申立人会社の本社（横浜工場）正面入口附近の見易い場所に毀損することなく14日間これを掲示しなければならない

記

総評全国金属労働組合神奈川地方本部

執行委員長 A 1 殿

総評全国金属労働組合神奈川地方本部東京流機支部

執行委員長 X 1 殿

同上支部 組合員 X 1 殿

同上支部 組合員 X 2 殿

会社は昭和 51 年 5 月 26 日、貴組合員 X 1 および同 X 2 の両氏を懲戒解雇処分に付しましたが、同懲戒解雇は会社が両氏の組合活動を嫌悪し、両氏を企業外に排除することによって貴組合の弱体化を目論み、且つ貴組合が昭和 51 年 2 月 12 日、神奈川県地方労働委員会に対し不当労働行為救済申立てをなし、上記両氏が中心となってその審問遂行に当たったことに対する報復的意図のもとに行われたものであり、労働組合法第 7 条に違反する不当労働行為である旨、今般上記労働委員会によって認定されました。

よって会社はここに陳謝の意を表し、X 1、X 2 両氏に対する懲戒解雇処分を取消して両氏の原職復帰を図るとともに、将来かかる違法行為を繰り返さないことを誓約致します。

昭和 年 月 日

東京流機製造株式会社

代表取締役 B 1

## 理 由

### 第 1 認定した事実

#### 1 当事者

(1) 被申立人東京流機製造株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、横浜市）に本社および工場を置くほか、東京・大阪・広島等に営業所を有し、土木・鉱山用建設機械の製造および販売を主たる業務とする資本金 1 億 2,500 万円、従業員約 100 名の株式会社である。

会社は、本社および工場を以前は東京都大田区南六郷 1 丁目に置いていたが、昭和 49 年 3 月、これ等を前記肩書地に移転したものである。

(2) 申立人総評全国金属労働組合神奈川地方本部（以下「神奈川地本」という。）は、神奈川県下において機械金属産業に従事する全国金属労働組合員約 12,000 名をもって組織する労働組合である。

(3) 申立人総評全国金属労働組合神奈川地方本部東京流機支部（以下「支部」という。）

は、会社の従業員中、神奈川県本に所属する組合員34名をもって組織する労働組合である。

支部は昭和38年5月頃、東京都大田区南六郷の旧会社本社および工場内において結成され、昭和40年3月総評全国金属労働組合東京地方本部に加盟し、同地方本部東京流機支部と称していたが、上述会社本社および工場の肩書地移転に伴い、昭和49年7月神奈川県本に移籍して現在に至っているものである（「支部」という略称のうちには、東京地本所属時代、神奈川県本所属時代の双方を含むものとする。）。

(4) 申立人X1（以下「X1」という。）は、昭和44年3月会社に入社した後支部組合員となり、昭和49年度（任期は前年＝すなわち昭和48年＝9月から昭和49年8月まで、以下同じ）支部書記長、昭和50年度支部副委員長、昭和51年度（すなわち昭和50年9月以降）支部執行委員長を勤め、現在も支部執行委員長の地位にあり、終始組合活動推進の中心的メンバーの一員として行動をしてきた者である。

(5) 申立人X2（以下「X2」という。）は昭和44年1月会社に入社し、支部組合員となった後は昭和46、47、49および50各年度の支部執行委員長を勤め、ついで昭和50年9月以降現在までは支部闘争委員の地位にあり、X1同様、あるいはX1の先輩格としてつねに組合活動をリードしてきた者である。

2 会社の支部に対する指名スト違法の警告およびX1・X2両名に対する懲戒解雇通告並びにその他の組合員に対する警告

(1) 違法スト警告書の交付

会社は昭和51年2月27日、支部に対し、違法ストの警告書を交付した。警告書の内容は、支部がこれまで実施している「組合用務のため」と称するストライキは、目的の正当性を欠き、適法なるスト権の行使とは認められず単なる就業時間中の職場放棄と考えられるので、会社としては以後支部が同様目的を掲げてストライキを実施した場合には、従前の事例をも含めて違法ストとして措置するものであること、また、従前の事例として昭和50年9月11日以降昭和51年2月23日の間、X1ほか数名の組合員が参加、実施した11回、スト時間合計33時間および昭和50年7月21日X2が単独で

実施した1回、スト時間40分の各指名、時限ストがいずれも違法である旨指摘している。

- (2) 会社は昭和51年5月26日、X1およびX2に対してそれぞれ懲戒解雇を申し渡し、その旨の通告書を交付した。

通告書に記載されたところによると、X1は昭和50年9月11日から昭和51年5月21日までの間、合計19回、57時間45分、X2は昭和49年11月18日から昭和51年5月8日までの間、合計36回、76時間18分にわたり、なんら目的を示さず、あるいは組合用務のため等称する違法ストにより、正当な事由なく無断で職場を離脱し、その際他の組合員をして同様職場離脱をなさしめたものであって、X1・X2両名の上記行為はそれぞれ就業規則第88条第26号および27号に該当するので、同規則第86条第5号を適用して懲戒解雇する、というものである。

ちなみに、会社が適用した就業規則の内容を摘示すると、次のとおりである。

#### 第88条（懲戒基準の二）

従業員が、次の各号に該当したときは、懲戒解雇に処する。但し、情状により軽減することがある。

- 26 前条各号に該当し（すなわち、会社は第87条第2号の正当な理由なくしばしば遅刻、早退、若しくは外出したとき、同条第4号の正当な理由なく職場を離れたとき、の規定に触れるものと認定したものと解せられる。）、その情状が重いとき、又は懲戒が2回以上に及び改悛の見込みがないとき、

- 27 その他この就業規則に違反し情状が重いとき、又は前各号に準ずる行為があったとき、

#### 第86条（懲戒の種類と程度）

懲戒は次の5種とし、その一つ又は二つ以上を併用して行なう。

- 5 懲戒解雇 解雇予告を行わず、且つ30日分の平均賃金を支払わず、即時解雇する。

懲戒解雇に付せられた者には、退職金を支給しない。

なお、この就業規則は昭和50年10月1日から改正施行されているものであるが、改正前の就業規則によれば、従業員を懲戒に処する必要があると認めた場合には、会社は従業員代表との間に諮問機関を設け、当機関を通じてこれを決定するものとされていた（旧第52条）。

- (3) 会社は上記X1・X2両名懲戒解雇の日と同日、上記両名とともに、あるいは時日を異にして指名ストに参加したことがある組合員のうち、その回数・参加時間の比較的多かったA2、A3、A4、A5、A6、A7、A8、A9、A10およびA11の10名に対しそれぞれ警告書を発した。

### 3 組合のスト権確立とストライキ実施状況および会社のこれに対する受けとめ方

- (1) 組合が昭和49年11月以降において所定の手続を経て確立したスト権は以下のとおりであり、これらはいずれもその都度会社に通告済みである。

ア 昭和49年11月11日、冬期一時金要求実現のためのスト権確立、同月14日会社に通告

イ 昭和50年1月25日、不当合理化反対、権利擁護のためのスト権確立、同日会社に通告

なお、組合は同上スト権につき、同年9月の支部執行部交替後も引き続き維持、続行されるものであることを同年10月14日、会社に対し再通告した。

ウ 昭和50年4月10日、春闘要求実現のためのスト権確立、同日会社に通告

エ 同年6月18日、夏季一時金要求のためのスト権確立、同月19日会社に通告

オ 同年10月30日、冬季一時金要求のためのスト権確立、同月31日会社に通告

カ 昭和51年3月22日、不当労働行為撤回要求、地労委申立全面勝利実現のためのスト権確立、同日会社に通告

キ 同年4月13日、春闘要求実現のためのスト権確立、同日会社に通告

- (2) 組合は上記確立されたスト権に基づく争議行為として、昭和49年11月19日以降昭和51年5月21日までの間に、支部組合員全員による時限スト8回、1名ないし数名を1単位とする指名、時限スト100回（参加組合数25名、スト時間合計272時間43分）を実施

した。

(3) これに対し、会社の受けとめ方は次のとおりであった。

ア 昭和49年11月以前においても支部はしばしばストライキを行ってきたが、その折のストライキと同時期以降におけるストライキとの態様を対比すると、前者にあつては(ア)すべて支部組合員全員参加のもとに行われるストライキであり、(イ)争議権発動、行使の目的がスト通告書にかなり具体的に示され(ウ)通告と実施との間に24時間の時間的余裕を置くことがほぼ慣例化されていたのに対し、後者にあつては(ア)支部組合員の1名ないし数名を1単位とする指名ストが大勢を占め(イ)争議権発動、行使の目的が単に「組合用務のため」と表示され、あるいは目的が全く示されていない通告が大部分であり、(ウ)通告と実施との間にほとんど時間的余裕がなくなった等の差異が認められるが、会社としてはこのような違いをさして意に介せず、従来どおり比較的素直な気持でスト通告書を受領するとともに、少なくとも昭和50年秋ごろまでは支部のかかるストライキ実施に対し、その通告時期において、あるいは実施方法において違法であるとか、支部に対し警告を發し若しくは参加組合員を懲戒する必要があるなどとの考えは全くなかった。

しかし、会社は昭和50年秋、そのころから労務関係の処理に専念することとなったB2常務取締役(就任は同年3月であるが、同年秋までは他社と兼務をしていた。)から、「組合用務」のためと称するストライキは違法ではないかとの示唆を受けるに及び、以後これを契機として会社内には、このように組合用務遂行が直接の目的であるかのごとき記載・通告に基づくスト権発動の適法性につき、これを疑問視する空気が強まった。

イ X1、X2両名を懲戒解雇処分にした時点での会社のストライキに対する適法、違法の判断基準は次のとおりであった。'

- (ア) 支部組合員全員で行ったストライキは適法
- (イ) スト通告書に「組合用務のため」と記載されている指名ストライキは違法
- (ウ) スト通告書に目的の記載のない指名ストライキは違法

(エ) 支部が昭和51年3月22日、不当労働行為撤回要求、地労委申立全面勝利実現のために確立したというスト権は無効。したがってこれに基づく指名ストライキは違法。ただし、スト参加者が当日労働委員会に審問のため出席したときは、疑問はあるが一応適法なストライキとして扱う。

上記基準に従って、支部が昭和49年11月18日以降昭和51年5月21日までの間に実施したストライキ(全部ではなく、疎乙第144号証によって明らかにされたもののみ)を、以下の区分にしたがって分類すると次のとおりである。

期 間	会社が適法とするストライキ		会社が違法とするストライキ		合 計	
	回数	時 間	回数	時 間	回数	時 間
昭和49年11月18日～昭和50年10月29日 (会社が指名ストの違法性を問題としなかつた時期)	6 (注1)	7:05	74	177:08	80	184:13
昭和50年12月2日～昭和51年2月23日 (会社が指名ストを違法と判断し、警告書を発する直前まで)	2 (注2)	1:00	8	25:35	10	26:35
昭和51年3月3日～同年5月21日 (会社が警告書を発してからX1・X2が解雇される直前まで)	6 (注3)	21:40	12	40:15	18	61:55
合 計	14	29:45	94	242:58	108	272:43

注1 { 支部組合員全員が参加したストライキ

注2 { (通告書に、ストの目的がある程度具体的に記載されている)

注3 うち4回は当委員会の審問に出席したため適法とみなされたもの。

上記のうち、「会社が違法とするストライキ」を、各組合員ごとの参加回数に再分類すると別表のとおりである。

なお、本命令書で摘示するストライキ回数・およびストライキ時間数は、全て会社提出の証拠を資料として算定したものである。

#### 4 会社および支部間の本件以外の労働紛争について

(1) 会社と支部との間では昭和49年末以来、労働時間短縮問題につき交渉が行われていたが、会社はそのころ経営危機に見舞われており、昭和50年1月に入ってから、正常なる営業状態のもとにおける労働時間短縮問題を論議する余裕は労使双方とも無くなり、会社からは一時帰休の実施や希望退職者の募集、職場配転等、相次ぐ企業合理化案が支部に提示され、これに反発する支部は不当合理化反対のスト権を確立し、また春闘、夏季一時金、冬期一時金の要求をもからめて会社に対抗し、このようにして労使とも昭和50年中はかなり緊迫した状態のもとに過ごすことを余儀なくされた。

支部はかかる状況のもとにおいてしばしば争議行為を行ったが、会社は当該各争議行為のうち、支部が所定の場所以外に赤旗を掲揚し、また虚偽内容を記載した立看板を掲示し、さらには会社施設に所かまわずステッカーを貼った行為はいずれも争議権行使の範囲を逸脱した違法なものであるとして、昭和50年5月28日および同年6月18日支部に対し警告を発し、また、支部が文書による許可申請をしないまま合同職場集会または総決起大会開催のため会社食堂を無断使用した事実はいずれも就業規則に違反するとして、同年4月7日および同年5月20日それぞれ支部に警告書を発し、その効果なしと見るや同年7月8日、当時の支部執行委員長X2に対し譴責処分を申し渡した。

また会社はその後においても、支部又は支部組合員に対し、以下のとおり警告書を発した。

##### ア 昭和50年9月16日付け、支部宛

書面による許可願いを出さず（口頭による申入れはあったが）同年9月12日、組合用務のため社員食堂を使用したことに対する警告

##### イ 同年12月1日付け、支部宛

同年11月27日および12月1日、構内正門前付近において無許可集会を行い、また、その際会社構築物に赤旗を掲揚したという理由による警告

##### ウ 同年12月8日付け、支部宛



同年12月3日および同月5日、構内正門前を集会のため無許可で使用したこと  
に対する警告

エ 同年12月15日付け、支部宛

同年同月10日より12日までおよび同月15日の4日間、構内正門前広場を集会の  
ため無許可使用し、且つ営業倉庫・機械場等の門扉にビラを貼布したことに対  
する警告

オ 同年10月25日付け、X 1宛

同年同月21日の始業時間前、会社構内タイムカード設置場所において会社の許  
可なく組合発行ビラの配布をしたことに対する警告

カ 同日付け、A11宛

上記同一事由

キ 同年12月15日付け、A 3宛

上記同一事由、ただし配布日は同月10日

ク 同日付け、A11宛

上記同一事由、ただし配布日は同月11日

ケ 同日付け、A10宛

上記同一事由

コ 昭和51年1月21日付け、A11宛

上記同一事由、ただし配布日は同月16日

サ 同日付け、X 1宛

上記同一事由、ただし配布日は同月20日

シ 同年2月27日付け、A 9宛

上記同一事由、ただし配布日は同月21日

なお、会社は、支部が掲揚した赤旗や立看板、貼布したステッカー類を違法掲揚・  
貼布であるとしてその一部につき自らこれを撤去したほか、撤去した赤旗等を会社に  
保管したまま現在まで支部に返還していないものもある。

(2) 会社は昭和50年9月、米国に企業籍を置く同様会社たるインガーソルランド社との業務提携に成功し、一応の経営危機を脱した。

そこで、従前からの懸案事項であった労働時間短縮に関する問題が再び労使間で取り上げられることとなったが、会社は労働時間短縮委員会（会社、支部、非組合からそれぞれ選出された委員で構成する委員会）での討議を主張し、また支部は団体交渉の場において話合うことを主張して互に譲らず、結局会社は、支部からの選出委員の出席のないまま同年12月25日、労働時間短縮委員会を開催して成案を得、これを翌51年5月1日から実施することを決定した。

(3) 支部は、上記アで述べた会社の赤旗撤去等、およびイの事実がいずれも労働組合法第7条第2号、第3号に該当する不当労働行為であるとして、昭和51年2月12日、当委員会に救済の申立てをなし、同救済申立ては神労委昭和51年（不）第3号事件として係属した。

ところが会社は、上記救済申立ての8日後である同年2月20日、それまで13年間に亘り、労使紛争状態の有無にかかわらず続けられてきたチェック・オフを、同年5月分賃金支給時以降行わないことを通告してきた。

これに対し支部は同年4月15日、会社のかかるチェック・オフ廃止の通告は労働組合法第7条第3号、第4号に該当する不当労働行為であるとしてこの点の救済申立てを追加し、当該申立ては神労委昭和51年（不）第7号事件として当委員会に係属した。

当委員会は両救済申立てを併合して審査した結果、同年5月10日、神労委昭和51年（不）第3号事件のうちの団体交渉拒否の点、および神労委昭和51年（不）第7号事件を分離して結審し、同年6月18日、いずれも支部救済の命令を発した。

同命令に対しては、会社がこれを不服として再審査申立てをなしたため、同上事件は現在中央労働委員会において係属中である。

## 第2 判断および法律上の根拠

### 1 申立人の主張

申立人の主張の要旨は次のとおりである。

(1) 会社は昭和51年5月26日、支部の現執行委員長X1および前執行委員長X2に対し突如として懲戒解雇処分を申し渡した。その事由とするところは、上記両名は「なんら目的を示さず、あるいは組合用務のためと称して違法なストライキを行い、正当な理由がないのに無断で職場を離脱し」、さらにその際「他の者をして同様職場を離脱せしめた」が、かかる所為は就業規則第88条第26号、第27号に違反するというものである。しかし、会社のいう懲戒事由は、以下に述べるとおり、いずれもその理由がない。

ア X1、X2両名の参加したストライキはなんら違法ではなく、まったく正当なものであった。

支部は昭和49年11月11日から同51年4月13日までの間に、その時々々の労使紛争に対応し、組合員の労働条件の維持改善のため7回に亘るストライキ権確立を行い、これをその都度会社に通告するとともに、上記確立したスト権に基づき、支部執行部が適切と判断した時期、方法においてX1らの指名ストが行われたものであって、スト通告書の記載はともあれ、会社は支部がいかなる要求のもとに争議行為を行っていたかを熟知していたものである。したがって、いまになってスト通告書の文面をとらえ、「目的を示さず、あるいは組合用務のためと称する違法ストを行った」などと言われる筋合いはない。

イ 会社は、X1、X2両名に対し、支部組合幹部としての責任を追求しているが、これは集团的労働法の分野に市民法（民法）的個人主義法原理を持ち込み、この見地からX1らの行為に就業規則を適用しようとするものであって、集团的法原理からは理論的に許されないところである。

(2) 会社は、支部が行った過去の指名ストにつき、一度たりとも警告を発したことはなかった。

しかるに会社は、支部が昭和51年2月12日、神労委昭和51年（不）第3号事件の救済申立てをなすや、その8日後にチェック・オフ廃止を支部に通告し（神労委昭和51年（不）第7号事件）、さらにその1週間後である同年同月27日には違法スト警告書

を支部宛に発し、しかも同年5月26日、正当なる理由もなくX1、X2両名に対する懲戒解雇処分を強行した。

会社のかかる行為は、X1およびX2両名に関しては労働組合法第7条第1号（不利益取扱い）に、神奈川地本および支部に関しては同法第3号（支配介入）に、並びに申立人全員に関しては同法第4号に、それぞれ違反する不当労働行為である。

## 2 会社の主張

- (1) 会社はストライキの適法性につき、一般論としての目的の正当性および手段・態様による正当性を述べた上、これとの対比において支部の行った本件各指名ストは以下に述べる事由によっていずれも違法であり、その実態はストライキに藉口した単なる職場放棄に過ぎないと主張している。

ア 指名スト通告書のほとんどが「組合用務のため」若しくは「左記のとおり指名ストを行う」と記載されていたに止まり、いかなる経済的要求事項実現のための争議権発動なのかそれ自体からは不明であり、目的の正当性を欠いている。

また、文字どおり「組合用務のため」のストライキであるならば、このようなストライキが許されないことは明らかである。

イ 支部は昭和50年9月以降に実施した指名ストにつき、同年1月25日確立された不当合理化反対、権利擁護のためのスト権に基づくものであると主張しているが、合理化問題は同年5月若しくは6月の一時帰休の実施により一応結着をみているので、その時期以後に実施された指名ストは根拠・目的を欠くものであって違法である。

ウ 支部は昭和51年3月22日、「不当労働行為撤回・地労委提訴全面勝利」のためのスト権を確立したとし、これに基づき抗議のための指名ストを行ってきたが、当該ストライキによって地方労働委員会の結論を左右できるものでないことは明らかであり、したがってこれが全面勝利のためと称して労務提供を拒否することは、正当なる争議行為とはいえない。

エ 支部は、争議通告とこれが実施との間に、ほぼ24時間の余裕を置くという従来の慣行をしばしば無視しており、かかるストライキ権の行使は権利の濫用である。

(2) また、会社は、X 1 および X 2 に対する懲戒解雇は両名の支部幹部責任を追求したものであり集団的労働法の原理からは許されないところであるとする申立人らの非難に対し「本件においては、幹部責任を問うているのではなく、申立人ら（X 1、X 2 のこと）が直接なした職場離脱行為とそれと同時に行なわしめた職場離脱を問題としているのである。ちなみに、申立人らの直接の職場離脱以外に他の組合員のストの名のもとに行われた職場離脱があるが、これを申立人らの責任としているのではない。両名が、職場離脱の回数及びその時間において他の者に比し、特に多かったので懲戒解雇に付したのである」とも主張している。

## 2 当委員会の判断

### (1) 指名ストの正当性、不当性について

#### ア 昭和49年11月以降昭和50年8月末までの指名ストについて

同期間中に支部が4回に亘りスト権の確立を行ったことは認定した事実3(1)のAないしエに摘示したとおりであり、そのいずれもが労働者の経済的地位の向上のためのものであるので目的において正当なるスト権の確立であったことは論をまたない。次にその態様における正当性についてみるに、支部はこれが実施の都度、参加人員・氏名・スト日時を支部名をもって会社に通告し、通告どおりの指名ストを実施してきたものであって、労働組合としての統一的組織活動としての形態を整えており、この面からの不当性も認められない。

#### イ 昭和50年9月以降昭和51年2月27日（会社が警告を発した日）までの指名ストについて

この期間におけるストライキは、ほとんどが昭和50年1月25日に確立された不当合理化反対権利擁護のためのスト権〔上記認定した事実3(1)アのスト権〕に基づくものであると申立人等は主張している。

これに対し会社は、合理化問題は同年5月若しくは6月の一時帰休によって一応結着をみているので、同時期以後に行われた指名ストはその根拠・目的を欠き違法である旨主張するが、「春闘賃上げゼロ」の問題については同年10日に至ってようやく

く妥結したものの依然として合理化問題については、解決に至らず労使紛争が続いていた事実を照らし、同上期間中における指名ストをもって直ちにその根拠・目的を欠く不当なものとして判定することはできない。

ウ 上記アおよびイの指名スト全体を通じての会社の判断

支部がスト通告を行うに際し、ほとんどのスト通告書に目的を明示せず、又は「組合用務のため」とのみしか記載されていなかったことについては当事者間に争いがない。

ところで会社は、目的を明示しない指名ストについては会社として対応の仕様がなく、「また組合用務のため」のストライキとは文字どおり組合用務のためのスト、すなわち職場放棄であって、いずれも違法である旨主張している。

しかし、争議権の発動は、その時々々の労使間の紛争状況、交渉過程等具体的事象を背景として発せられるものであるから、通告書の記載内容はともあれ、いかなる争議権に基づくストライキであるかは実質的に会社に理解され得る筈のものであり、現に会社はこれを理解していたものと認めざるを得ない。昭和50年8月まで、労務担当責任として支部との窓口を勤めていたB3証人が、その在職中支部からの目的の記載のない、又は「組合用務のため」とあるスト通告書を違法性の認識なく、比較的素直な気持で受取っていた事実はその証左の一つである。

また会社は、昭和50年9月以降翌51年2月27日までの間に行われた指名ストにつき、昭和50年秋ごろにはB2常務の示唆により、これを違法と断定したかのごとく主張するが、必ずしもそのようには認められない。

そのころ会社は、前記認定した事実4(1)で指摘したとおり、支部のみならず支部組合員個人に対してまで、その食堂利用、ビラ配布及び貼布等の行為に対し前後12回にわたり警告書を多発していたにもかかわらず、上記指名ストに対しては一片の警告書も発していない。

このことは、会社が当該指名ストの目的を了知していたことの裏付けであるとともに、少なくとも当時会社が、上記指名ストをもってX1・X2両名の解雇理由にし

ようなどとの意思は全く有していなかったことを示すものである（X 1 に対し指名スト以外の行為をもって譴責処分に付するため、あらかじめ警告書 4 回を発している事実を参照）。

もっとも個々の指名ストを子細に検討すると、その目的が文字どおり組合用務のためとしか読みようのないもの、例えば「組合用務のため（X 2）を外出させることを通知します」（50. 1. 20のスト）、「組合用務のため勤務時間内に（X 2）に会議を行わせませす」（50. 1. 22のスト）といったものや、スト権の濫用ではないかと思われるもの、たとえば上部団体からの来訪者と面接するため、その場で指名スト通知書を作成したもの（日時の特定は不能）等、正当性を疑わしめるものがないことはない。しかし、当時当事者間に就業時間中の組合活動に関する協約がなく、さらに会社が就業時間中の組合活動を一切認めない状況にあり、さらに会社が全指名ストにつき通告の都度違法性の認識を持つことなくこれを容認し、会社はこれら指名ストを理由として X 1・X 2 両名を処分するなどの考えを有していなかったことが明らかかな本件においては、それ以上に個々の指名ストの当不当性を追究することは不必要であると解する。

エ 昭和51年 3 月22日に確立された「不当労働行為撤回・地労委提訴全面勝利」のためのストライキ権について

会社はかかる争議権の行使は、それによって労働委員会の判断を左右することができないのが明らかであるから、目的の正当性を欠き違法である旨主張している。

しかし上記争議権は労働委員会に対して向けられたというよりは、会社に対し不当労働行為の撤回を要求することにその主眼があり、「地労委提訴全面勝利」はその結果を標榜しているに過ぎないと理解し得る。

そうだとすれば、支部が会社に対し不当労働行為の撤回を要求することは、争議権の目的の範囲内にあることは明らかであるから、上記目的を掲げた争議権の確立と、これが行使はともに正当であるということが出来る。

オ 昭和51年 2 月27日（警告日）から同年 5 月26日（懲戒解雇日）までの間に行われ

た指名ストについて

先に認定したとおり、この間X 1は6回・20時間20分、X 2は6回・20時間5分の指名ストに参加している。

そこで各指名ストの目的をスト通告書によってみるに、X 1は6回のうち4回まで「昭和51年3月22日に確立されたスト権に基づき指名ストを行う。」旨を明記し(4月21日、4月27日、4月30日、5月8日の各指名スト)、ほかの1回(4月20日の指名スト)は同一趣旨であることが明らかに読みとれ、残る1回(5月21日の指名スト)については、会社側からスト通告書提出がないので、違法ストとは断定できないものである。

またX 2についても6回のうち4回まで同上昭和51年3月22日に確立されたスト権に基づく指名ストであることが明記され(4月24日、4月27日、4月30日、5月8日の各指名スト)、残る2回(3月23日、4月15日の各指名スト)についても同一趣旨であることが明らかに読みとれる。

しかも各指名ストが、その行使の態様において不当であるとするに足る証拠は全くない。

そうしてみると、同期間中に行われ各指名ストは上記エの判断と相まっていずれも正当な争議権の行使であったと認めざるを得ない。

(2) 会社がX 1・X 2両名を懲戒解雇処分に付した真意

以上(1)で記述のとおり、支部の実施したストライキに不当なものはなんら無かったにもかかわらず、会社は、X 1・X 2両名に対し違法ストの事実があったとして懲戒解雇処分を申し渡したこととなり、その真意が問題とされなければならない。

ア 会社が支部に対し、違法ストの警告書を発したのは上述のとおり昭和51年2月27日であった。この時期はたまたま支部がはじめて当委員会に不当労働行為救済申立て(神労委昭和51年(不)第3号事件)を行った直後であり、しかも当該警告書に指摘された過去の違法ストなるものは、それが行われた当時、会社は特にこれを違法とは認識せずましてや処分の対象として問題としていたとは認められないものば



かりである。

それにもかかわらず、突如としてかかる警告に及んだことは、その発想において前件神労委昭和51年（不）第7号チェック・オフ廃止問題とその軌を一にしているものと断ぜざるを得ない。

イ 会社がX1およびX2の両名を懲戒解雇処分に付した昭和51年5月26日は、当委員会が神労委昭和51年（不）第3号事件（団交拒否問題のみ）および同年（不）第7号事件の審問を終了し、命令を発するまでの中間的時期であった。

会社がこのような時期を選び支部の中心的メンバーである現執行委員長X1、および前執行委員長X2の両名を選び、正当な理由もなく、しかも最も苛酷な処分である懲戒解雇により両名を企業外に排除したということは、その行為のうちに会社が、X1等の組合活動を嫌悪し、当委員会の事件における同人等の参画に対する報復を企図し、且つ当委員会の命令が発せられる以前に一举に支部を弱体化しようとの真意がはからずも表れたものと認定せざるを得ない。

以上のとおり、会社がX1およびX2両名を懲戒解雇処分に付した行為は、労働組合法第7条第1号、第3号および第4号に違反する不当労働行為であると認定する。

よって当委員会は労働組合法第27条および労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

昭和52年3月4日

神奈川県地方労働委員会

会長 佐藤 豊三郎