

判 決

原 告 株式会社朝日新聞社
被 告 福岡県地方労働委員会
参加人 日本新聞労働組合連合
参加人 朝日新聞労働組合
参加人 朝日新聞労働組合西部支部

主 文

- 一 原告らの請求をいずれも棄却する。
- 二 訴訟費用は原告らの負担とする。

事 実

第一 当事者の求めた裁判

一 請求の趣旨

- 1 被告が、参加人らを申立人、原告を被申立人とする福岡地方労働委員会（以下「福岡地労委」という）昭和四九年(㊦)第二四号不当労働行為救済申立事件について、昭和五〇年九月六日付でした別紙命令書（以下「命令書」という。）記載の命令（以下「本件命令」という。）中主文第一項を取消す。
- 2 訴訟費用は被告の負担とする。

二 請求の趣旨に対する被告の答弁

主文同旨

第二 当事者の主張

一 請求原因

- 1 被告は、参加人らを申立人、原告らを被申立人とする福岡地労委昭和四九年(㊦)第二四号不当労働行為救済申立事件について、原告らに対し、昭和五〇年九月六日付を以て、命令書記載のとおりの本件命令を発し同命令書は同年10月31日原告らに交付された。
- 2 しかし、本件命令は、以下に述べる理由により、違法であるから、その取消を求める。
- 3 申立人適格及び、被申立人適格のない者に対する本件命令について。

本件救済申立は、申立人を、参加人日本新聞組合連合（以下「日本連合」という）、同朝日新聞労働組合（以下「朝日労組」又は「組合」という）及び同朝日新聞労働組合西部支部（以下「西部支部」という）とし、被申立人を原告株式会社朝日新聞社（以下「朝日新聞社」又は「会社」という）及び同株式会社朝日新聞社西部本社（以下「西部本社」という）として申立てられ、被告はこれに基き審理をしたうえ、右申立人及び被申立人らに対して本件命令を発した。

(㊦) しかし、右救済申立事件において西部支部は申立人適格を有しないものである

ところ、被告はこの判断を誤ったものである。即ち、西部支部は、単一組合たる朝日労組の組織上の一部分にすぎず、独立の労働組合と見得るだけの実質を有しない。

また、本件の場合、朝日労組自体が同一内容の救済を求めて申立をなしているのであるから、仮に救済命令を発するにしても、朝日労組に対して救済を与えることによって十分救済の実を充すことが出来るのであって、敢てその組織上の一部分のために救済命令を発する必要も利益もないから本件において西部支部に申立人適格を認める余地はないと言わざるをえない。

(ロ) また、本件において西部本社も被申立人適格を有しないものであるところ被告はこの点の判断も誤ったものである。即ち、西部本社ないしその代表者Y 1は、いずれも労働組合法上の使用者に該当しないので、共に被申立人たりうべき適格がなく、右Y 1は、法律上西部本社を代表する立場にあるものではない。

また、本件命令はX 1に対する三日間停職及びX 2ほか七六名に対する譴責の各懲戒処分は取消しならびにこの処分が行われなかったものとして取扱うべきことを命じているが、右各懲戒処分はいずれも会社が行ったものであって（本件命令もこれら懲戒処分を会社が行ったものであることを自ら認定している。）、西部本社あるいはY 1が行ったものではなく、もとよりそれらはその行為主体たりえないからこれに対し前記各懲戒処分の取消しを求めうべきものでもないことは明白である。

この処分が行われなかったものとして取扱うという点についても、具体的に要求される行為はX 1に対する停職三日分の賃金（現実には会社の規程により減額算定された五八二四円）の支給とその他の被処分者に対しては将来の労働契約履行過程の処遇上の問題につきる訳であって、これも労働契約の当事者たる朝日新聞社以外には行為主体を考えられないところと言わざるをえない。

つまり、本件命令主文によって不当労働行為救済の実効を期するには、専ら朝日新聞社そのもの丈が、これを能くしうるのであって、「西部本社」や「Y 1」にこのようなことを命じてみても何ら意味のないことである。

4 本件命令の事実誤認について

(ハ) 機付人員変更と合意事項との関係について

本件命令は、第一、2、(2)において、西部本社印刷課において昭和四五年五月から十月まで、(1)七セット印刷を六セット印刷とする(2)機付総人員一〇〇名(3)夜勤回数月一〇回(4)四勤一休、を内容とする会社回答について交渉が行われ、「最終的には一セット減に問題がしばられ、職場交渉で会社側が労働強化に善処することを約束して、上記会社回答が実施に移された」と認定しているが右事実認定には、重大な遺脱があることを指摘しなければならない。即ち、この認定は、(1)当該交渉がついに労使間の合意を得ることなく、妥結しないままに、会社の方針が実施されたということ(2)この会社方針のうち機付総人員一〇〇名というのは、一セット当り機付人員を二台五人として算出されたものであるが、この人員がその後も引き続き本件機付統一の行われるまで実施されてきたのには、腰痛対策という当面緊急の問題があったからであるということ、の二点について全く触れて

おらず、この事実認定を遺脱したため、本件命令は組合が本件機付統一をあくまで労使の合意を要する事項として反対した理由および背景についての判断を誤まることになるのである。

昭和四五年の勤務改善交渉において、最終的に論議の焦点となった問題がセット数を減らすことであったことは事実であるが、その他の問題とくに人員の点について労使間で合意をみたという事実がなかったことも明らかである。また組合が反対の最大理由としたセット数の減少についてみれば、このセット数減少と人員算出とは、論理的に切離せない性質のものであって、セット数の減少には反対し、人員には賛成ということはある得ない。従って組合が最後まで一括して反対の態度をとり、ついに妥結に達しなかったことは疑う余地がない。つまり「会社回答が実施に移された」ということは、会社が会社の権限と責任において会社の方針を実施し、当然のことながら、課員は会社の指示に従ったということに過ぎない。本件命令がこの交渉は妥結をみずに終わったという事実認定をあいまいにしていることは重大な誤認といわねばならない。

次に、この時点で実施に移された一〇〇名体制は、二台五人を基礎とするものであるが、当時すでに輪転機は新型のユニバーサルに切替えられ、またカウンター・スタッカーが全機稼働するという状態になっていたにも拘らず、二台五人を会社原則どおりの四人にしなかった事情については、昭和四五年当時は腰痛症が多発しており、これに対する対策として作業員の夜勤回数を大幅に減らすことが急務とされたので、セット当りの機付人員については、機械が整備されていなかった時の従来の五人をとりあえず踏襲し、事態の推移をみることになったものであり、「機械が整備された状況に対応する新しい人員配置として五人をきめたものでないことは、」容易に首肯し得るところである。しかるに本件命令は、この間における事実について何ら触れていない。

以上二点に関する事実認定が遺脱していることはきわめて重大であって、そのため本件命令は第二、3、(2)において誤った判断を行っている。そして以上の事情からみれば組合が、機付人員の変更をあくまで要合意事項であると主張しその根拠として、昭和四五年の五人機付を基礎とする百人体制は会社が提案し、交渉の結果妥結して実施されたものであるから、これを一方的に変更することは許されないということが誤りであることが明白となる。

(二) 機付統一措置の提案について

会社が本件機付統一措置を組合に提案したのは昭和四八年一二月一九日中央経営労働協議会（以下「中央経労協」という）の場においてであって、これは昭和四九年一月一二日の団体交渉における確認の機会を挟んで、途中撤回したり、棚上げになったりしたなどという事はなく、一貫して維持されたのであり、ましてや昭和四九年四月二日始めて協議を求めたというものではない。

もともと会社はこの措置を、組合と協議し合意を得なければ実施できない事柄とは毛頭考えておらず、たゞ、その円滑な実施を望むが故に組合にも知らせて協力を求めたのである。会社側にのみ協議義務を強いられる筋合いのものではない。

しかるに本件命令は、その第一の3、(1)（五頁）において、「昭和四九年四月

二二日に、会社は中央経労協幹事会において再び機付人員統一をとり上げ」と認定した。即ち、会社が前年一二月一九日中央経労協において組合に提示した機会と、この四月二二日の機会とをあたかも別個、独立で関連がないかのように判示しているのであるが、これは誤りである。

この点は、本件命令の核心が、本件機付統一措置を実施に移すに当り、会社が徒らに事を性急に運ぼうとし、十分協議を尽さなかったと解している点につながる問題として看過することができないものである。

(三) 本件機付変更についての組合との交渉について

本件命令は第一、3、(3)において、会社が機付人員統一措置の実施発表後の第2回西部支部団交で「西部本社は支部団交の結果によって部分的にしる会社通告を修正ないし撤回することはない、会社の措置を理解してもらうために団交を開いていると述べ」と認定し、あたかも会社の態度が、右実施にあたっての組合との実質上の団交を軽視し、形式的な団交を行ったかのような評価をしているが、これは事実誤認である。会社発言の趣旨は二台四人という機付人員統一の措置は、朝日新聞社として決定したことであるから、その一支店である西部本社独自の判断で、これを修正したり撤回したりすることは出来ず、本部団交で会社と労働組合本部との間で交渉するならいざ知らず、西部本社代表と西部支部との間に行われる支部団交では、決定し得ないというもので、これは団交のやりとり全体を見れば、明らかに認定出来るのである。しかも支部団交においては、二台四人という原則を修正又は撤回することは出来ないまでも、これを実施する場合の夜勤出勤人員数等、具体的な細部の問題については、労使間の話し合いによって煮詰め得る（事実、五月二七日以後の団交ではこれらの点が交渉された）のであるから、支部団交が形式的なものであったとか、会社がこれを軽視していたという事実は、全く認められない。

(四) 計数検査について

本件命令は、その第一、4、(1)において、五月一〇日以降一四日迄の間に夜勤を命ぜられた三二名中カウンタースタッカーの計数検査に従事すべき者六名を、組合が実質的には機付作業につかせ、検査表は形式的に整えて提出させた旨認定している。

右に言う「形式的に整えて」とは果して如何なることを指すのか必ずしも分明ではないが、若しそれが、これら六名は計数検査には従事せず、表面をとりつくろうためにありもしない数字を記載したと言うなら、それは事実と反する。本件の場合カウンター・スタッカーの計数検査は現実に実施されており、その結果が書面で報告されているのであって、これが検査に基づかない全くの虚構のものなどとは論外である。

(五) 昼勤拒否、夜勤強行就労について

本件命令は、第一、4、(2)において、「組合は調整昼勤を命じられた者のうち、従来の勤務が続いていれば夜勤に就労するであろうと思われるX2ら六名について、五月一四日夜の職場集会の席で昼勤拒否と夜勤の就労を指示し」「このような昼勤命令の拒否及び夜勤への就労は一六日以降も繰返され、二七日に組合の中

止指示がなされる迄継続された」旨認定している。

右に言う「従来の勤務が続いていれば夜勤に就労するであろうと思われる」とは果して客観的にそのように推認される、という意味か組合がそのように判断したという意味か必ずしも明らかではないが、いずれの意味にもせよ事実誤認である。

即ち、従来会社が五人機付を内容とする勤務表を作成していたときにおいても、その勤務（夜勤か調整昼勤か）は、休暇日数、稼働人員数、夜勤回数等の諸要素を総合勘案しその都度決定していたというのが実情であったから、勤務に一定の法則性というものは認められず、従って従来の勤務から将来の勤務を推測することは客観的にも不可能であり、況や組合が推測することなど到底出来うることではなかったのである。

更に、この部分で本件命令は、かかる昼勤拒否・夜勤強行就労を「組合」が指示したという。本件命令において「組合」とは朝日労組であること、従って「組合」が指示したということは、本部執行委員会が指示したことになるのは言うまでもない。しかしながら、このような事実は全く存在しない。

5 本件命令の認定遺脱について

- (一) 本件命令は、第一、3、(3)乃至(6)において本件機付統一問題をめぐる支部団交の経緯を認定しているが、これと併行して前後一二回に亘って行われた課会の内容については何ら触れるところがない。

この交渉経緯は、昭和四九年四月二二日の実施発表から同年五月一〇日の実施迄の期間とあいまって組合が本件強行就労を断行せざるを得なかった重大な背景事実として判断の根拠となっているだけに、支部交渉と併行して行われた課会の内容は見逃し得ない事実であるといわねばならない。支部団交の目的は、交渉を通してこれから実施しようとする機付統一の趣旨、内容を誤りなく相手に伝え、一方組合は疑義を質し、要求を提示して、双方の話し合いにより出来る限り労使合意の上で円満に実施に移すことを意図したのであり、課会も同様の目的から課員に機付統一の内容を説明し、課員の疑問に答え円滑な実施を期するために行われたものであるから以上一二回にも及ぶ課会において会社が機付統一に関し課員に充分説明し、理解を求めたその内容につき何ら認定することのない本件命令には、判断に影響を及ぼすこと明らかな事実認定の遺脱があると言うべきである。

- (二) 本件命令第一、4、(2)は、五月一五日以降の強行就労につき、本来の夜勤者以外に六〇数名もの立ち入りを禁止された組合員が輪転機場に立ち入ったことを認定しながら、当日の昼勤者であった六名が印刷作業に就いたことを指摘するのみで、他の六〇余名の組合員がどのような行動に出たかについては全く認定するところがない

しかし通常二〇乃至三〇名で作業する輪転機場に九〇名もの人間が立ち入って平静である訳がない。現にこれら多数の組合員は、輪転機が高速で回転し、ベルトコンベアが走っている室内でテープレコーダーを持って動き回り、或いは強行就労者に作業中止を命ずる職制に詰め寄るなど職場は混乱を極めたのであり、このような事実の認定を遺脱した本件命令からは正当な判断が導かれないことは当

然といわねばならない。

6 本件命令の判断の誤りについて

(一) 本件命令は、第二、3、(2)において、本件紛争は、要するに会社が「二台連結四名の原則を実施に移すことに急なあまり、組合との交渉を十分に煮つめるところまで至らないまま、交渉を打切って機付人員の削減を実行に移したため」生じた旨判断し、更に時間をかけ組合と交渉を継続すれば双方の合意を得る可能性があるにも拘らず会社が性急にこれを打切ったことが本件紛争の主要因であるかの如く指摘しているが、全くの誤りと言う他はない。

即ち会社が本件機付統一を昭和四九年五月一〇日から実施したい旨組合に通知したのは同年四月二二日であったが、それに先き立つ同四八年一二月一九日には機付統一に関し実施日こそ明示しなかったが具体的に説明して通知しており、また四月二二日以降も組合との交渉のみならず課会を通じ課員に充分説明しているのであるから、組合としても不明の点を質し、或いは自らの主張を展開するに十分な機会はあったのであって、この点において会社の措置に欠けるところはなかったものといわねばならない。

のみならず、会社はこれらの交渉の進展具合に一切頓着せず、ただ五月一〇日実施を固執主張したのではない。寧ろ交渉の進展如何によっては数日延期することもあり得る旨交渉の席上明らかにして柔軟な態度を示しているのである。勿論懸案の機付人員削減が交渉の結果妥結することが望ましいことは当然であるが、双方の主張が尖鋭に対立し、相互に譲歩の余地のないことが明らかになったばあいも、交渉は熟したと評すべきであり、また、団体交渉はそれで機能を果し尽したと言うべきなのである。

機付人員を何人にするかは会社の管理運営事項であることは既に本件命令も認めているとおりである。会社は、円滑な実施のため組合の賛成を得るべく交渉を重ねたが平行線をたどるばかりであって、そのような場合、会社が組合の賛成を得られないまま本来の管理運営事項を実施に移すことはもとより当然であるし、一方組合がこれに反対し、自らの主張を貫徹するため争議行為（もっとも本件強行就労はいかなる意味に於ても争議行為ではないし、仮に万歩譲ってそうであるとしても到底正当な争議行為とは言い得ない）に訴えることも「近代的労働関係の原則から導かれる当然の帰結」であり、そうである以上その紛争の原因を専ら会社にのみ帰せしめる根拠は全くない。

(二) 本件行為の非争議行為性

(1) 本件命令は、本件被処分者らの行動に関し、「そして組合が、このような業務命令拒否の行動を指令し、印刷職場の組合員が指令のもとに一体となって、会社の一方的な機付人員変更に反対する行動に出たのであるから、この業務命令拒否行動は、争議行為としての実質を有するものと判断される。」(第二、2・(3))と判断した。

しかし右判断は事実認定において誤っているばかりか、争議行為の解釈についても到底容認しえない見解である。

本件命令のいう「組合」とは朝日労組そのものを指すのであるから、本部執

行委員会が指示したという趣旨であることは疑念の余地がないが本部執行委員会が右行動を指令した事実は全くない。もっとも朝日労組本部は闘争態勢下の指令指示は発していないが、平常時の一般的指令指示は発しており、それは四九年五月一〇日付の「本執声明」である。

しかし右声明を一読すれば明らかなおろ、これはたんに本部執行委員会が機付統一措置に関する本執の意見を一般的に発表した文字どおりのステートメントにすぎないのであって、これによって各支部或いは全組合員に対し特定の行動を指令指示し或いは一般的にせよ何らかの行動を指令指示しているというものではない。これはたんなる態度ないし方針の表明であって具体的行動の指令指示でないこと明らかである。本件命令は「争議行為」を「けだし、組合の争議行為とは、組合が組合員の労働条件の維持改善や経済的地位の向上を目的として、その目的を達成するためにとる行動であって、業務の正常な運営を阻害する行為をいう」としているのこのように争議行為が組合の行為であるためには、当然のことながら組合の統一的意思に基くものでなければならないことは言うまでもなく、しかも、この場合の統一的意思とは、単に当面する事案につき「反対」というだけの抽象的評価ないし位置づけのみにては足りず、具体的に「争議行為を行う」という意思でなければならない。そのような集団的意思の集約があつて始めて、集団行動であるところの「争議行為」が現出し得るのである。かく解するのでなければ、唯単に組合が全体として「反対」を決めただけで、下部組織内にてんでばらばらに「争議行為」なるものが横行し得ることになり、その不当なることは言うまでもない。前記本執声明は、この意味において何ら具体的争議行為実施についての統一的意思の成立ないし存在を示すものではない。

しかるに、この点に関する本件命令の判断は混乱を極め殆ど理解し難い。前記業務命令拒否の行動が「西部支部」の指令指示によるものであるとしながら他方においてこれが朝日労組の指示によるとして統一を欠いている。しかし真相は本件行動の指令指示が朝日労組ではなく西部支部によって発せられたという点に本件行動を争議行為とは評価しえない本質的問題点が内在しているのである。

- (2) 争議行為とは「労働関係の当事者」がその主張を貫徹することを目的として行う行為であり、労働関係とは集団的労働関係をいうから、その当事者は個々の労働者と使用者ではなく労働組合と使用者であることも改めて論ずるまでもない。

従つて争議行為であるというためには労働組合という団体の意思に基づく行為、すなわち独立した組合組織がその組合員の「争議行為を行う」という具体的な総意にもとづいて行ったものでなければならない。

本件被処分者らの行動は、前述したとおり西部支部の指令指示に基づくものであるから、これが「争議行為」といいうるには西部支部が右に述べた意味で独立した「組合」であらねばならない。

しかし以下に述べるとおり朝日労組は、企業内の単一組織であつて、その一

構成分子にすぎない「西部支部」は、規約上もまた実態上も到底独立した組合とはいえない。

朝日労組は、会社の従業員をもって組織され、会社機構に応じて東京に本部を置き、東京、大阪、西部、名古屋各本社にそれぞれ支部を、北海道支社に分会を置く単一組合である（組合規約二条、三条、鋼領一項）。

組合の運動方針、予算、協約の締結等の重要事項は組合の最高議決機関たる本部大会が決定し（同一七条六項）、支部執行委員会は支部大会等で本部大会の経過及び結果を所属組合員に徹底させる（同一〇項）。そして組合は会社との間に固有の団体交渉権を有すると共に（第六条）、当然のことながら協約の唯一の当事者となる（第五条）。争議権の行使は、朝日労組が単一組合であることから本部大会が闘争態勢に入ることを決定し、組合員の全員投票による総意に基づいて本部闘争委員会のみが争議行為の開始、打切り、および争議手段を決定する。

これに対し支部は、単一組合である朝日労組の一構成分子にすぎないのであって、支部の機関として支部大会等を有するものの、その役割は「他支部と密接に協力しつつ各局組織間の連絡統一をたもち、自主的に運営できる事項についてはこれを処理することができる」（一五条二項）にすぎない。そして同条にいう「自主的に運営できる事項」とは本部執行委員会からその都度具体的事項を限って団体交渉権を委任される事項に限られている。このように支部は朝日労組の一構成分子であり、財政的基礎もないまま本部の統制下に置かれている以上独自の団体交渉権が認められていないのは当然である。

ただ例外的に「各支部で自主的に経営者と交渉することが実質的解決を容易ならしめる場合は、本部執行委員会の承認により団体交渉を行うことができる」（同六条後段）が、それはその都度具体的事項を限って本部執行委員会の決定により承認を受けるのであって、しかもその場合でも支部の独自の団交権に拠るのではなく、朝日労組の保有する団交権を当該承認された特定事項に限り委譲されるものと理解されている。そして争議行為については支部単位的全員投票などは勿論なく、支部闘争委員会は単に「本部闘争委員会の指令・指示にもとづいて行動し」、「本部闘争委員会の指令・指示を具体化するために必要な措置をとり、またその範囲内で指令・指示を発する」（闘争委員会規程二三条、二四条）のみであって、自ら独白に争議行為を指令し実行することはできない。

実際上も支部は、本部の承認を受けたごく限られた事項に関し各本社と団体交渉を行って来ているが、支部単位の労働協約は一切存在せず、当然のことながら支部単位の争議行為を実行したことも一切ない。特に支部が「自主的に経営者と交渉することが実質的解決を容易ならしめる場合は本部執行委員会の承認により団体交渉を行うことができる」といってみても、そのことは「局」についても同様であって（六条）、局職場委員会は支部の一機関にすぎず（二八条、三五条）それ自体独自の規約を持たず、たんに組合規約によってのみ存在を認められる組織にすぎないのであるから、かかる独自性のない組織にすら

団体交渉権の委任を認めているところからすれば、支部が団体交渉権の委任を受けて団体交渉をなしうるといっても、これを以て支部の独立性を認めうる根拠とは到底なしえないのである。寧ろ「自主的に経営者と交渉することが実質的解決を容易ならしめる」かどうかの判断を支部自身がなしえず、本部の判断と承認を必要とするところに支部の独立性を見出し難い重要な契機が潜んでいるといわねばならない。

以上に述べたところからすれば、西部支部は労調法七条の「労働関係の当事者」たりうる独立した「組合」ということは到底できず、本件被処分者らの行動がたとえ西部支部の指令指示によるものであるとしても、それは単一組合たる朝日労組組合員の総意にもとづかない行動であって、これを争議行為と評価しうる余地は全くないといわねばならない。

- (3) 本件行為は争議行為としての目的・手段関係がない。争議行為は、「その主張を貫徹することを目的として」行う行為であるから、本件行為が争議行為であるといいうるためにはそれが主張貫徹の手段として行われたものでなければならぬ。

しかし本件行動は、違法な業務命令には従う必要はなく、たんに従来どおりの形態に従って労務を提供すれば足りるとの認識の下に行われたものであり、右定義の「その主張を貫徹することを目的として」行われたものではない。

本件行動を客観的にみると、組合及びその西部支部は、機付人員の変更には組合との合意を要するとの立場から、合意を得ないで行った本件機付統一とこれに伴う業務命令は違法無効であり、従って組合員個人としても労働契約上労務の提供を拒否しうるのであるから、これを西部支部の指令指示により集团的に拒否しても市民法上正当であって、それはたんに使用者たる会社に契約の遵守を求め、変更前の契約に従って労務を提供する行動にすぎないと認識の下に行われた行動なのである。

そこには本来提供すべき労働力を組合が引き上げ、集团的労務提供拒否によって会社に圧力をかけ、自らの主張を貫徹せんとする争議行為本来の目的・手段関係は全く認められない。

このような行動をもし争議行為であると判断するならば、それは組合員ないし組合を保護することになるどころか、却って組合員個人が失わなかったであろう賃金請求権を確定的に喪失せしめ、組合若しくは西部支部に対し労働協約七三条の通告義務違反を理由とする損害賠償義務発生の可能性を否定しえないという著しく不合理な結果を招来することになる。

蓋し本件行動を争議行為であると判断する以上、本件業務命令が適法であるばあいはいもとより、客観的には違法であっても、それが争議行為として行われているからには組合が傘下の労働力を掌握しているという意味において組合員が賃金請求権を取得する根拠は全くないからである。このことは夜勤強行就労という実態があっても同様である。夜勤強行就労が争議行為として行われた以上債務の本旨に従った労務の提供とはいえないからである。

組合が本件機付統一拒否に当り罷業権を確立し、正規の手續に従って争議行

為を断行しなかったのは、主として本部大会ないし本部執行委員会において、争議行為を行うという組合の統一的意思を集約し得なかったことによるものであるが、同時に右の如き判断もあったことは推測に難くない。

労働組合としての活動歴も長く、最高の知的水準を誇る本部執行委員会に率いられた朝日労組の西部支部が、右の如き判断から争議行為という手段に訴えることなく、契約違反を理由に労務提供を拒否し自ら確信する労働契約に従って従来どおりの形態の就労をするという手段を選択した以上本件行動は争議行為としての目的・手段関係を欠くものといわざるをえないのである。

- (4) 以上のとおり西部本社における被処分者らの行動は、その主体の面からも、目的・手段という面からも労調法七条の「争議行為」としての実体を持たないものと言わざるをえない。

従って、就業時間中会社の前記正当な業務命令に違反して行われた本件被処分者らの行動は、それがたとえ西部支部の指令指示による組合活動であったとしても、違法不当な組合活動であること明らかであるから、それによって生ずる損害の有無、軽重に拘らず責任を免れないというべきである。

(三) 争議行為としての違法性

本件行動がその主体、機能の面からみても争議行為とは評価しえないこと前述のとおりである。しかし仮にこれを争議行為と判断してみても、以下に指摘するとおり到底正当な争議行為とはいえない。

(1) 手続上の違法性

西部支部の指令指示に基づく行動が争議行為であるとすれば、それは会社に対し何らの通告もないまま敢行された違法な争議行為であると言わねばならない。

組合との労働協約七三条によれば、「会社と組合との間に紛争が生じた場合、会社と組合とはいかなる場合も、無警告で争議行為に入ることはない」旨定められている。右協約が直接には会社、朝日労組間を律するものであるにせよ、組合の下部組織である西部支部がその制約を免れるいわれはないから、西部支部も当然に右条項に従い会社に警告を発する協約上の義務があると言わねばならない。

従来慣行としても、組合が本部大会において闘争態勢を確立したときは、その旨会社に通知すると共に、そのために特に開かれる団体交渉の席上で闘争宣言が読み上げられ、平常時から闘争段階への移行が明確に労使双方によって確認されていた、というのが朝日新聞労使の慣行であった。そして全員投票により罷業権が確立されたときは、その旨罷業権の対象となる要求項目と共に会社に文書で通知されることにより会社は争議が起こりうる状況に入ったこと、ならびに要求項目のうち組合が最も重視している事項が何であるかということをも明らかに知ることにより、以後の交渉の重点を見究めることができるのである。

このような労使慣行は、協約七五条の規定を待つまでもなく良識ある労使関係において期待される望ましいものであるが、特に争議行為は、労使間の法律

関係に重大な変更をもたらすのであるから、通知を定める協約の有無、慣行の存否に拘らず遅くともスト実施と同時にその旨使用者に通知すべき信義則上の義務があるといわねばならない。そしてこのような義務は会社と対向関係に立つ朝日労組はもとより、争議行為を敢行した西部支部にも等しく認められるところである。

ところが本件昼勤拒否、夜勤強行就労を実施するに当って朝日労組はもとより当の西部支部からも協約七五条に基づく警告はなく、また右信義則上の通知さえなかった。それどころか、分会経労協会幹事会における会社の質問に対し終始これが争議行為ではないと断言し、その後も主張し続けたのである。組合若しくは西部支部が真実これが争議行為ではないと認識していたとしても、本件命令の判断する如く争議行為かどうかは客観的に判断されるべきものであるとすれば、信義則上の通知義務も亦客観的に発生すると解するのが相当であって、組合若しくは西部支部の判断の誤りは義務違反を免責するものではない。

従って、本件行動が仮に争議行為であるとしても、協約及び信義則上の通知義務を欠いた違法な争議行為と断すべきである。

(2) 態様の違法性

次に本件行動は、たんに昼勤拒否にとどまらず、西部支部が傘下組合員の労働力を掌握し、積極的に会社の指揮命令を排除して夜勤に就労させた点において違法であったと言わねばならない。

同盟罷業の本質は、労働者が労働契約上負担する労務供給義務の不履行にあり、その手段方法は労働者が団結してその持つ労働力を使用者に利用させないことにある。

しかし本件における昼勤拒否、夜勤強行就労の如く使用者の指揮命令権を積極的に侵害し、組合がその掌握した労働力を会社の設備に擅に配置するが如きは、右同盟罷業の本質を著しく逸脱した違法な行為といわざるをえない。

本件の昼勤拒否、夜勤強行就労の結果五月一五日の昼勤帯においてなすべき整備作業は完遂しえず、夜勤においては喧噪と混乱を極めたのであって、この状態は五月二六日まで連日続いたのである。

以上に述べたところからすれば、本件被処分者らの行動は、仮にそれが西部支部の指令指示にもとづく争議行為として行われたとしても、前記同盟罷業の本質に照らし許されないところであって、損害の軽重に拘らず違法不当な行為というべきである。

ところでこの点に関し本件命令は、夜勤帯への就労はその実態において所有権侵害ないし施設管理権侵害があったとはいえない。(第二、3、(3))として右行動を正当と認めた。しかし右判断は、会社の主張をことさら施設管理権の侵害という論点にすりかえ、前記同盟罷業の本質に照らして許されないとする会社主張を無視している点において重大な判断の遺脱を犯しているというべきである。確かに会社の制止警告にも拘らず印刷職場に立ち入った組合員らの前記行動は、会社の施設管理権の侵害ではあるが、会社は、本件行動の右の如き側面を把えて懲戒に及んだのではない。会社が問題とし、不当労働行為救済申

立事件において主張したのは、前述したとおり本件行動が同盟罷業の本質を踏み外した違法なものであるという点であった。

争議権を含む団体行動権が憲法上保障されているとはいえ、使用者の財産権もまた等しく憲法上保障されているのであるから、争議行為もその関連において内在的制約があることは否みえない。その内在的制約とは、「労働者が団結してその持つ労働力を使用者に利用させないことにある」ことは改めて言うまでもないところであって、争議手段が右制約をこえ、組合がその労働力を自ら掌握し、その判断にもとづく指令指示によって労働力を配置按分するが如きは、争議権に名を藉りた使用者の財産権侵奪以外の何物でもない。

若しかくの如き態様の争議行為が加害、妨害の意図なく損害の軽微であるが故に許されるなら、ひとたび争議行為が始まれば、使用者はたんにその労働力を利用できないというだけではなく、組合が擅にその労働力を指揮し、生産手段に就かしめることをも拱手傍観してはならないという法理上到底許容できない結果をも肯認することになる。

会社が本件行動をもって争議行為の本質を著しく逸脱した違法不当なものであると指摘したのは正しく右の如き理由によるのであって、施設管理権の侵害を問題としているのではない。

以上に述べたところからすれば、本件行動を仮に争議行為とみても、それは到底正当な争議行為とはいえないのである。

(四) 本件ビラ貼りの不当性

(1) 本件命令は、本件機付統一に関して貼付された約二〇、〇〇〇枚のビラの中には、「殺す」とか「死ね」という組合活動としても行き過ぎの内容のものがあることは認めながら、大部分は「四人機付粉碎」等組合の主張を記載したものであり、その枚数も団交の進捗状況に応じて増加して行っているのだから、全体としては違法・不当な組合活動とはいえないと判断している。

(2) しかし本件命令の右判断はいずれも事実誤認に起因するものであって是認し難い。

最初にビラが貼付された四月二六日は、枚数約二〇〇枚であり内容も「四人機付粉碎」等西部支部の主張を表現するにとどまるものであったが、四月三〇日には組合の主張とは何の関係もない極めて低劣、不当な内容の「無能な経営者は死ね!!」「俺が死ぬときてめえも殺す」等のビラが四〇〇枚も貼られ、これが五月六日まで連日同じように続けられた。

そして五月七日にはさらに会社および特定個人を中傷誹謗し、名誉を甚だしく傷つける「朝日ドレイ工場入口」「代表、部長、局長、課長頭悪い」等のビラ等が四〇〇枚もはられ、同月八日にも悪態の限りを尽して西部代表Y1を指す「こらY1『合理化』を考えるようになったらお前死ね!」等のビラ約四〇〇枚が貼られるにいたった。

そして五月九日「印刷課員を殺す気か」等四五〇枚五月一日「悪徳企業朝日新聞」等一、八〇〇枚、五月二日「朝日新聞はドレイ工場です」等一、八〇〇枚、五月三日「市民の皆様この会社はドレイ工場です」等約一、〇〇〇

枚、五月一六日～二六日「白を黒という新聞社の末路はきまっている」等、前同様に不当な内容のビラが連日貼付された。

(3) これらの事実に徴すれば約二〇、〇〇〇枚のビラのうち、原命令が正当と認められた「四人機付粉碎」等のビラは四月二六日、二七日の計四〇〇枚、五月一〇日の一、五〇〇枚の一部、五月一四日の八〇〇枚の一部、五月一五日の一、一〇〇枚、五月一六日～二六日の計約七、九〇〇枚の一部にしかすぎないのであって、前記認定は証拠に基づかない勝手な想像か若しくは事実誤認であると言わねばならない。

(4) そしてその貼付の枚数は会社がかこれをはがすにつれて増加し、同時にその貼り方も当初セロテープで貼っていたのが五月一日会社がかこれをはがし、六日までこれを続けたところ五月七日以降は全面的り付けで消防用ホースでもはがれない程にエスカレートして行っていたのであって、その枚数の増加、貼付方法の悪質化は会社の撤収に対する報復であることは客観的にも明らかな事実である。

枚数の増加が団体交渉の進捗状況に応じているとの本件命令の判断はみえすぎたこじつけにしかすぎない。

(5) さらに本件命令は、掲示板以外はビラが貼られたことは従来もあつたが会社が処分を行ったことはなかった（第一、5）と認定している。

確かに四三年期末の闘争態勢以降本件機付統一まで闘争態勢に入った紛争は数多くあり、その中でビラ等が掲示板以外に貼られたこともあつたが、その場合でも枚数は精々多くて四～五〇〇枚程度であり、場所も休憩室、廊下、各職場等にとどまっていたし、貼付の方法もセロテープであつて壁面が撤去によって傷付けられることもなく、その内容も組合の主張を記載したものにすぎず、そして期間は長くても一〇日位であつた。

会社が右程度の協約違反のビラ貼付に対し懲戒をもって臨まなかつたのは、組合の良識に期待し自ら謙抑して抗議警告にとどめ、あえて懲戒処分にまでは及ばなかつたということに他ならない。

(6) 以上のとおり本件のビラ貼付は枚数、貼付方法、貼付場所、内容、期間等そのどれをとつても常軌を逸し、組合活動としての正道を外れた行為というほかはなく、会社の再三に及ぶ注意警告にも拘らず敢えてこれを反覆継続したことは到底正当な組合活動とは目しえないのである。

三 請求の原因に対する被告の答弁及び主張

1 請求原因1項は認める。

2 同2項は争う。

3 同3項(一)については、参加人西部支部は単一組合たる朝日労組の一支部であり、その規約は朝日労組規約中に包括されているが、支部は独自の決議機関、執行機関及び代表者を有し、自主的に運営できる事項についてこれを処理することができることとなっているので本件命令が本部に関する規定の準用によって労働組合法第二条及び第五条第二項各号の要件を具備していると認めたことは正当である。

(二)については、原告西部本社代表Y1の表示は、Y1個人を名宛人とするもので

はなく、原告西部本社を代表するものとして、その機関の代表者たるY1を名宛人とするものであることはいうまでもなく、かかる機関が本件申立について被申立人適格を有することについては、命令書第二、2、(2)に記載のとおりであって正当である。

一般に、不当労働行為に関する労働委員会の救済命令は、法律行為の有効・無効の判定を直接目的とするものではなく労働者の団結権の侵害という事実行為に対し、原状回復を求めるものであるから、保護されるべき団結権を独立して有しこれを侵害された労働者の集団であれば（もちろん労働組合法二条五条の要件を満たすことを前提に）必要に応じて重疊的に申立をなし、救済命令を受ける利益があるというべきである。これは、不当労働行為の救済命令がしばしば会社代表者のみならず、支社支店の代表者、責任者に対して発されることと同意義である。本件の場合とくに西部支部における賃金カット、譴責処分その他の不利益取扱及び支配介入に加えて西部支部執行委員長に対する停職処分が申立の内容となっており、西部支部を排除すべき特段の事情もないので、朝日労組とともに西部支部を救済申立の申立人とするに違法はない。

4 同4項について

同(一)(二)及び(三)については、被告の行った審査の結果、命令における認定した事実等は、いずれも正当である。

同四については、計数検査には従事せず、形式上書面で検査報告したものである。

同五については、組合が従来勤務が続いていれば夜勤に就労するであろうと判断される者について、組合本部が昼勤拒否・夜勤強行就労を指令したものである。

5 同5項については、原告主張事実は本件命令の判断に影響がない。

6 同6項について

(一) 被告の行った審査の結果による認定した事実に基いて、朝日労組が西部本社印刷職場における機付人員統一に対して行った業務命令拒否すなわち昼勤拒否・夜勤強行就労の行動の実態を捉えて争議行為と判断し、その目的及び手段において正当なものと認めたのであって原告の主張はいずれも理由がない。

(二) 業務命令拒否について

参加人らの業務命令拒否の行動についての被告の主張は本件命令のとおりであるが、左記のことを付加する。

(1) 原告らは、本件命令が昭和四五年の交渉において印刷職場の総人員を一〇〇名とすることで妥結したと認定したことを事実誤認と主張するのでその点の反論をする。

参加人西部支部は、西部本社の印刷職場で腰痛症が続発する状況下の昭和四四年から同四五年にかけて、(1)機付総人員一二名(2)夜勤回数月一〇回(3)四勤一休・二勤一休を骨子とした腰痛対策を要求して、支部交渉および職場交渉を行った。これに対し西部本社は同四五年五月の支部交渉において、(1)七セット印刷を六セット印刷とする(2)機付総人員一〇〇名(3)夜勤回数月一〇回(4)四勤一休を内容とした回答をした。

またこれに対し、西部支部は、昭和四五年一〇月一六日の印刷職場交渉にお

いて、(1)時間外補償は、宿泊代を含めて三・五回分の補償をせよ。(2)休日増は、四勤一休の他に三五日に一度の日曜日の非番化をせよ。(3)当日勤務の緩和策として手取り機要員を一台一人として計三名とせよ。(4)将来の問題として重ね刷りの段階では週二日休日制を実施せよ。という四点を前記西部本社提案の受諾の条件とした。

この西部本社の提案につき昭和四五年一〇月一九日の支部交渉を経て同日の職場交渉において一定の回答が示めされ、西部支部はその回答を誠意ある回答と評価し、会社提案の一口減・五人機付を前提とした一〇〇名体制を受諾した。

右のような昭和四五年の印刷職場の総人員についての労使の交渉経過は妥結以外の何ものでもなく命令に事実誤認はない。

なお、原告らは右団交の過程において組合は機付要合意事項の主張を譲らず、会社はこれに応じず見通しのない交渉を打切ったのであるから、本件機付問題は労使間の要合意事項でないと力説するが、元来本件機付人員問題のような重要な労働条件については、一方的に不利益変更することはできず、仮に使用者においてこれを強行しようとするれば労働組合は争議行為を以ってこれに対抗しうることは労働法理上当然であるから、労使間の「要合意」の労働協約その他による意思一致を争議行為開始の要件とする前記原告の見解は理由がないといわねばならない。

- (2) 原告らは本件命令が、組合が業務命令の行動を指令したと認定したことを事実誤認とし、指令指示は朝日労組ではなく西部支部によって発せられたという点に本件行動を争議行為とは評価しえない本質的問題点があると主張する。

昭和四九年五月九日本部執行委員会が開かれ、そこで、会社の四人機付強制反対と本部声明を出すとした支部の職場闘争を全面的に支持し、X4本部執行委員長を同月一二日より西部支部に常駐させることが決定された。これを受けて同月一〇日職場から提起されている従来の勤務パターンを維持するとりくみを含むあらゆる抗議と撤回のための行動をする旨の内容の本部執行委員会声明が出された。X4本部執行委員長は、右の執行委員会の決定により同月一三日から西部支部に行き、本件行動を西部支部執行委員会とともに陣頭指揮した。

右のような事実により組合が本件業務命令の行動を指令指示したと評価できるものであり、命令になんら事実誤認はない。

- (3) 原告らは、組合の本件の業務命令拒否の行動が手続上違法であり（予告義務違反）違法な争議行為であると主張する。

本件の機付人員減の問題につき数度の本部・支部交渉が労使間でもたれているが、その中で組合は会社の強行実施に反対し、強行するならば反対行動をすることを告げている。また本部執行委員会は本件の問題につき二度に渡り本部執行委員会声明を出し会社通告の撤回と従来の勤務パターンを維持するたたかいを行うことを明らかにし、最終的には昭和四九年五月一四日の支部交渉において会社が強行するならばこれまでの勤務体制を実施することを明言し通告している。

このように、組合は抜き打ち的に争議行為を行ったのではなく会社に予告し、

業務命令拒否行動をしているのであるから組合に予告義務違反はない。

- (4) 原告らは、右のことの他に団体交渉において会社は誠実な態度をとったこと
また、組合が本件の業務命令拒否をすることについて組合の規約上の争議行為
の手續をふまえなかったこと等を主張するが、それが不当であることは前者に
ついては本件命令書第二・3(2) (一八・一九頁)において、後者については第
二・3・(3) (二一頁)に各記載のとおりである。

(三) ビラ貼りについて

原告らは本件命令にはビラ貼りの点について事実誤認があると主張する。その
内容は例えば、「組合の主張とは何の関係もない極めて低劣、不当な内容の「無
能な経営者は死ね!!」「俺が死ぬときてめえも殺す」等のビラが四〇〇枚も貼ら
れ」とか「五月一日「悪徳企業朝日新聞」等一、八〇〇枚・・・前同様に不
当な内容のビラが連日貼付された。」と言うように等という言葉でもってすべて
のビラが不当な内容のものであった如く主張をしているが、「四人機付阻止」
「人べらし粉碎」等の組合の主張を内容とするものは印刷されたものであり、表
現に妥当を欠くものは手書されたビラの一部であり、多くのビラは組合の主張を
内容とするものであって命令に事実誤認はない。ビラ貼りについては本件命令書
第二・4記載のとおり違法、不当として問責されるものではない。

三 参加人らの主張

1 当事者適格について

(一) 西部支部の本部に対する独自性の存在

(1)(イ) 企業内単一組織である組合支部の当事者適格は、その活動面で組合の統制
に服する面が多少あっても否定されるものではない。組合の規約による支部
の機能は、「他支部と密接に協力しつつ、各局組織間の連絡統一をたもち、
自主的に運営できる事項についてはこれを処理することができる」と定めら
れている。この点について、原告らは支部の「自主的に運営できる事項」が
規約上例示的になら支部に賦与せられていないと主張する。しかし、かえ
って、右の如く例示的でない包括的規定の仕方こそ支部の独自の行動を保
障するものであって、本件の場合現実に、各支部独自の組合活動がなされた
ことは、明らかである。ただ単一組織であるから、最終的に本部執行委員会
なりの承認ないし決定を要することは、組合民主主義上当然のことである。

(ロ) しかも、支部において本部と別個に「議決機関」「執行機関」「代表者」を
有することは、支部としての独自活動をする上で必要不可欠なものである。
これら機関は、原告らがいう如く組合員多数なるが故に設けられるのではな
く、それら多数の組合員が民主的な統一した行動をする必要性の上に設けら
れるものである。従って、規約上の右各機関の存在は、まさしく支部の自主
的独自の行動を徴表するものにほかならない。

要するに、原告らの主張は、支部が活動上本部に対し、多少の統制に服す
る面を、規約だけを取り上げて過大に増幅して誤ったことを述べているにす
ぎない。

(2) 労組法五条二項の要件の充足

労組法五条二項の各事項は、組合の内部運営の民主性、責任性の確保に必要な不可欠な事項であるが、それぞれについて二項各号と同一の規定を規約中に設けなければならないという意味ではなく、各号の趣旨に合致した規定が設けられておれば足りるのである。そして、同項八号は同盟罷業開始手続の民主化を意図したものにほかならない。

朝日労組における罷業権の行使は、全員投票によって決定され（組合規約三九条）、本部大会で闘争委員会が設けられる（同四九条）。闘争委員会は、本部に本部闘争委員会、支部に支部闘争委員会を設け、支部闘争委員会は、本部闘争委員会の指令、指示を具体化するため必要な措置をとり、またその範囲内で指令、指示を発する（闘争委員会規則二四条）ことになっている。朝日労組は、単一組合であるから罷業権の行使に当ってはより強い民主的手続がとられ、そのため闘争時には支部に対する本部の統制がある程度強化されるのは当然である。従って支部における罷業権の行使が右のとおり平時より強化された民主的手続きを経ることにはなっているものの支部独自の団体行動は広く許容されている。

また、支部には二名の会計監事がおかれ毎月会計監査を行うほか、随時監査を行い大会、中央委員会に報告することになっており（組合規約四八条）、支部は実情に応じ支部大会の承認を経て臨時経費を徴収することができる（同四三条）のであるから支部独自の会計単位も存在するのである。

(3) 西部支部の申立の必要性

機付統一をめぐる本件行動の具体的行為者は、西部所属の組合員であり本件懲戒処分が右組合員のほか西部支部の執行委員長にも加えられたことからみて西部支部に対する不当労働行為であることは明らかである。それ故、西部支部こそ基本的に救済を求める必要性和利益がある。

(二) 西部本社の当事者適格について

(1) 西部本社が被申立人である。

参加人らは本件救済申立において「西部本社」を被申立人としたところ、原告らは「Y1」が法律上支配人でもないから「西部本社」を代表する立場にないと主張する。しかし労働組合法上の「使用者」かどうかと「支配人」の地位の有無とは関係ないものであって、その適格を有することは本件命令書第二、2(2)に記載の認定どおりである。

(2) 西部本社を被申立人とする必要性

本件命令の主文第一項は処分の取消と処分がなかったとしての取扱いを命ずるものであって、被処分者らがすべて西部本社の事業場の労働者である以上、右主文の不利益取扱い禁止命令の具体的履行は、被申立人である西部本社に対しても向けられなければならないのは当然である。

2 本件業務命令の不当性

(一) 機付人員の変更は、労使で「共同決定」すべき事項である。

昭和四五年当時原告会社と参加人組合との間で労使交渉の合意事項を協定書等の文書で確認する慣行はなかった。しかしながら昭和四五年の勤務改善交渉にお

ける合意（共同決定）の存在は、その団交経過自身によって明らかである。

即ち組合側が腰痛症続発を契機として昭和四四年から四五年にかけ具体的な勤務改善の要求を会社になし、会社は昭和四五年五月二一日正式な具体的回答をなしていること、その後同年一〇月一九日まで二〇数回の職場交渉と数回の支部団交で問題点が検討され、原告も自認する如く最終的には「一セット減」が論議の焦点となったこと、そして職場交渉によって今後のより一層の勤務改善の約束がなされたうえ五人機付を当然の前提として四五年勤務体制が実施されるに至った経過は合意（共同決定）の存在を裏づけるに充分である。

原告は「四五年勤務体制」は腰痛対策という「当面緊急」の問題として取り上げられたものでいかにも暫定的であったが如き主張をするが、右団交経過によれば、「四五年勤務体制」が将来他に取りうる腰痛対策を何ら予定することなく合意されているのであるから、むしろ恒久的腰痛対策の最低限の勤務体制たる労働条件であったというべきである。そして、右「四五年勤務体制」合意の前提となった五人機付は労働密度の基本的決定要素ともいえるもので、これは昭和三六年四月以降一貫して実施されてきたものであり、四五年の合意を経て更に本件発生に至るまでの三年半にわたって労使間の団交でその都度確認維持され、長期間固定されてきたものであることからみれば、機付人員の変更は広義の労働条件の変更であるから労使対等の立場で決定されるべきものといわねばならない。しかるに会社は「組合又は個人の同意を得ないまま五人機付を変更し四人機付及びこれに関連する業務命令を発した。しかし会社の上記業務命令は、その前提要件である労使の合意を欠くものであるから適法なものではなく、その効力を有しないと云わざるを得ない。」

(二) 原告の不誠実な団交

(1) 本件機付人員削減にともなう団体交渉は、昭和四九年四月二二日に原告会社より提案された後、支部団交四回と本部団交一回がもたれたが、実質交渉期間は昭和四九年五月一日から同一四日迄のわずかな期間であった。原告は、これに対し、提案は既に昭和四八年一二月一九日の中央経労協において提案し、十分な団交期間をもったと主張するのである。

確かに、原告が、昭和四八年一二月一九日の中央経労協幹事会において機付人員削減の提案を組合にした事実はある。しかしながら、その提案理由はいわゆる「オイル・ショック」による新聞用紙供給削減によって発行新聞の建ページ数を減少するいわゆる「減ページ」に伴う「緊急措置」として暫定的に提案されたものであった。そして昭和四九年四月二二日の提案はいわゆる企業競争力を増加させるための合理化案としてであり、それは四八年一二月一九日の提案と理由の異なるものであった。その間、昭和四九年一月上旬には新聞用紙事情は好転しており、同月一二日組合の申し入れで開かれた本部団交において四八年一二月の「緊急措置」の実質的中止が表明されたのである。このように、提案の内容は同一であっても理由が異なること、そして四八年一二月提案の理由は、四九年一月上旬消失したこと、さらに四八年一二月の提案は提案だけであって団体交渉の申し入れすらなかった事実を踏まえると、本件命令が、「昭

和四九年四月二二日に、会社は中央経労協幹事会において再び機付人員統一をとり上げ」と認定したことは正当といえる。

(2) しかも、会社の団交における基本姿勢は、原告が自認するとおり、機付人員統一の組合との合意事項と考えず、ただその円滑な実施を望むが故に組合にも知らせ、協力を求めるという立場で会社は団交に臨んだのであるから、支部団交を形式的に考え軽視したことは明らかである。

3 本件行動の正当性

(一) 憲法二八条の団体行動権の意義・内容

争議行為の概念には広狭の二義があり、憲法二八条の保障する団体行動権はその全般に及ぶものである。従って、団体交渉を充分尽さない等の労務指揮権の不当な発動に対し、労働組合が本部または支部の機関決定に基づき組織的に拒否行動を行うことは「広義の争議行為」として憲法二八条により保障された「団体行動」である。原告は、狭義の争議行為のみ正当な団体行動であり、それ以外はすべて違法な団体行動であるかの如き主張をなすが誤りであって、本件命令が組合の行動を広義の正当な争議行為としたことは、それを「違法」と評価しない限りにおいて正当というべきである。

(二) 組合の適法な指示に基づく団体行動

組合は昭和四九年五月九日の第一三回本部執行委員会で「強行実施にともなう違法、無効な業務命令は排除する」旨の機関決定をなし、翌一〇日に「本部声明」という形で組合の内部に明らかにすると同時に、西部支部にこれを指示したのである。右決定に従って、本部および支部役員が一体となって、五月一四日拡大支部執行委員会を開き、従来どおりの勤務につくことを決定し、これを印刷職場に指示したのであるから、原審命令が組合の指示と認定したことは原告の主張する如き誤りではない。

なお、原告は朝日労組が争議行為を適法に行う場合は、闘争態勢の確立が「絶対不可欠の要件」であり、しかも、これが労使間で確立した労働慣行であるかのごとき主張をなしているが、闘争態勢の確立は、参加人組合が狭義の争議行為を行う場合に、労働組合の自主性に基づいて自らに課した秩序にすぎないもので、広義の団体行動まで制限する趣旨でないことは明らかで、しかも狭義の争議行為であっても、組合の内部手続違反が直ちに行動そのものの違法性となるものでもない。

また、参加人組合は、今迄広義の争議行為を自由に行ってきたもので「四五年勤務体制」をめぐる団体行動などは好個の例証をなすものである。

(三) 本件行動の態様の正当性

(1) 本件昼勤拒否・夜勤就労の一体不可分性

本件行動に対する原告会社の業務命令は、従来の夜勤者三二人のうち六人を昼勤に勤務変更することによって夜勤の出勤人員を二六名に減らすものであった。仮に六人が原告会社の業務命令に従えば物理的に機付人員は一セットあたり四人となるのであって、本件業務命令はとりもなおさず会社の意図する機付人員削減の強行実施そのものであったのである。

従って、参加人組合が会社の強行実施を拒み、従来どおりの一セット機付五人、夜勤三二人を確保するためには会社の命じた昼勤を拒否し、夜勤に就労することが不可欠であり、「昼勤拒否、夜勤就労」は文字通り一体不可分の行動であって、その一体性は会社も認めているのである。

原告会社の業務命令を拒否し従来どおりの夜勤に就労した六人については、参加人組合がこれを特定し指示したのであるが、その理由は以下のようなものである。

- (イ) 当該職場では五月初め夜勤出勤人員三二人の月末までの勤務表が掲出されていた。
- (ロ) ところが会社は、五月一五日の機付人員削減強行実施にともない、それまで掲出していた夜勤出勤人員三二人の勤務表のうち一五日以降の分を全面的に破棄し、組み替えた。
- (ハ) そして夜勤出勤人員二六人の新しい勤務表を掲出し、この勤務表に基づく勤務を命じた。
- (ニ) 従って、組合は新しく示された勤務表の調整昼勤者の中からこれまでの慣行、夜勤回数などを考慮し、連日六人を選定した。

以上のように組合の六人の特定は原告会社が従来の勤務表を破棄し、使用者としての責務を放棄したため、組合としてやむなくとった必要最低限の対応であって、公平かつ、従来の慣行に沿うものであった。

(2) 業務阻害の不存在

原告らは、参加組合員の本件行動について、積極的な使用者の指揮命令権限の侵害と誇張して主張するが、そのような事実も、具体的な業務阻害も全くなかった。それは印刷時間の遅れや、発送不能の事実もなく、整備作業について支障をきたしたとの報告もなかったことにより明らかである。

(3) 本件行動は、従来の五人機付を維持したものである。

計数検査の不存在

原告は、本件行動につき五月一〇日から一四日まで一旦、実行された四人機付の実態を覆して実力を以て五人機付を強行した違法な行為であったと主張し四人機付の残余の人員は計数検査に従事したとしてその証拠に計数検査表をあげるが、計数検査の結果が書面になっていることと、現実に検査が行われたか否かとは別問題である。

昭和四九年五月八日の西部支部執行委員会は、会社が強行実施してくれば、従来の勤務を守る斗いを組むという態度を確認し、一〇日には従来どおりの勤務パターンを維持するとりくみを含むあらゆる抗議と撤回のための行動を職場とともに斗っていく等の本部執行委員会声明を発表、これに基づいて職場交渉の結果、計数検査は形式的でよいとの職制の承諾を得て、五月一〇日以降一四日迄の計数検査表が作成されたにすぎない。従って、計数検査表作成が全く形式的なものであり、その期間も五人機付で作業が続行されたことは本件命令の認定どおりであり、それ故、本件業務命令もまさしく五月一五日以降について出されているのである。

(4) 争議行為の主体について

本件行動が、組合の適法な指示に基づく団体行動であったことは明らかであるが、原告らは本件行動が、「組合」ではなく西部支部の指示・指令によってなされたものであり、且つ西部支部の行動にすぎないから違法であるという。

しかし争議行為の主体は「労働組合」である必要は全くない。組合でなくとも労働者がその主張を貫徹するため一時的に団結した場合にも争議権は認められるのである。まして、支部が一体となって団体交動をとった場合は当然のことである。

即ち、争議行為の主体は、組合とか、支部とかの形式性にあるのではなく、一定の要求のもとに争議行為の主体としてふさわしい団結体が存在しているか否かの実質なのである。

本件行動の通告についても参加人組合は、本件機付削減の強行に反対し、従来の五人機付を守る闘いをする旨団交の都度述べていたが、特に最終団交である五月一四日の席上、「もし会社がこのまま強行すれば、明日からの会社の業務命令に従わないことをはっきり宣言する」と通告した。だからこそ、原告会社においても「入場禁止」の掲示や、ハンドマイクのカメラ等の器具を準備し、印刷局長以下同局の職制および総務局の職制を動員して、参加人組合の行動を阻止しようとしたのである。

4 本件ビラ貼りについて

原告らは、組合の貼付したビラの枚数と内容をもってビラ貼りの不当性を主張するが、西部支部がビラ貼付活動を行った実情は次のとおりである。

(一) 西部支部の本件印刷職場は、機付人員削減反対の意思表示をまず「手書きビラ」によって表明する事を確認、支部執行部の許可を経て、機付削減通告四日後の四月二六日から実行に移した。

当初は右印刷職場休憩室及びその周辺にセロテープをもって約二百枚程度の手書きビラを貼った。そのような状態は五月一日第一回支部団交が開かれるまで続いた。

その内容も「四人機付反対」「四人機付絶対阻止」等、参加人組合の主張を記載したものが大部分であり、会社が言う「無能な経営者は死ぬ」「俺が死ぬときてめえも殺す」というビラは各一枚あったに過ぎない。

(二) ところが会社は、第一回支部団交で組合の要求・主張を全く無視するかの如く「合意不要」の見解を表明、その上、整然と貼っている手書きビラを同日一方的に撤去するなどの妨害も行って来た。組合はその後もほぼ同じ形態のビラ貼りを続行した。五月四日第二回支部団交で会社は組合の要求に対しゼロ回答を示し、さらには「合意なくとも実施する」ことを言明したため、組合は連休明けの五月七日よりビラ貼りを正面玄関周辺にまで広げ、相変らず続く会社の撤去妨害に対応してセロテープ貼りからノリ貼りへと戦術を拡大強化していったのである。その内容も「四人機付絶対反対」「四人機付阻止」がほとんどであり、原告会社が指摘している「代表、部長、局長、課長頭悪い」「朝日ドレイ工場入口」「こら Y 1 『合理化』を考えるようになったらお前死ぬ」「印刷課員を殺す気か」とい

う手書きビラは、西部本社印刷休憩室及びその前の廊下に各一枚あったにすぎず、しかも会社が直ちにこれを撤去しており、名誉を傷つけられた事実は全くない。

(三) 五月八日第三回支部団交、及び五月九日本部団交で組合の条理をつくした主張を原告は無視し、「五月一〇日より機付人員削減を強行する」ことを宣言した。組合は会社の「強行宣言」に対応し、今までの手書きビラから、印刷したステッカーに切り替え、枚数も約千枚程度にふやし、五月一〇日より西部本社の外壁に範囲を拡大して貼ったのである。

組合は五月一〇日以降二六日まで同様のビラ貼りを続行したが、会社は連日午前一〇時ごろまでの間に、これらのビラを原型をとどめない乱暴な方法で撤去するという妨害をくり返したため、組合は連日同様の方法でビラ貼りを続ける必要性が生じたのである。

(四) 組合は会社が本部団交を五月二七日に行うことを受け入れたため、五月二六日であったんビラ貼りを自主的に中断したのである。会社は五月二七日本部団交で本件発生後始めて「誠実に話し合う」ことを約束、以後局面打開交渉が成立したため組合はその後引き続きビラ貼りを中断しているのである。この間のステッカーは印刷したもので「史上最大の合理化粉砕」「合理化粉砕」「腰痛はごめんだ」「人減し粉砕」「白を黒という新聞社の末路は決まっている」等の内容であった。

以上のとおり、本件ビラ貼りは会社の対応に応じた量と内容のものであって、組合活動そのものと評価すべき正当なものである。

5 結論

参加人としては、本件「業務命令」自体が違法であると考え、本件命令の取消事由の において、原告の主張に対する反論に終始せざるを得ない。そして、原告の主張はもともと原告にのみ通じる独断的法理論を前提にしたものであることが明らかにされたと信じるので、原告の請求は当然棄却されるべきである。

第三 証拠

一 原告

- 1 甲第一ないし第三号証、第四、第五号証の各一ないし六、第六、第七号証の各一ないし三、第八号証、第九号証の一ないし九、第一〇号証の一ないし一二、第一一号証の一ないし一七、第一二号証の一ないし三、第一三、第一四号証、第一五号証の一、二、第一六号証の一ないし一〇、第一七、第一八号証、第一九号証の一ないし六、第二〇号証の一、二、第二一号証の一ないし五、第二二号証の一、二、第二三号証、第二四号証の一、二、第二五ないし第三五号証、第三六号証の一ないし五、第三七ないし第四五号証、第四六号証の一、二、第四七号証、第四八号証の一ないし一〇、第四九ないし第七四号証、第七五号証の一ないし五、第七六号証、第七七号証の一ないし七、第七八号証の一ないし五、第七九、第八〇号証、第八一号証の一ないし三、第八二号証の一ないし八、第八三号証の一ないし六、第八四ないし第八七号証
- 2 証人Y 2、同Y 3、同Y 4、同Y 5

3 乙号各証の成立は全て認める。

丙第一ないし第三号証、第五号証の一ないし四、第六号証の一、二、第七、第一〇、第一一号証、第一二号証の一ないし三、第二〇号証の一ないし八、第三四号証の一ないし一三、第四八ないし第五〇号証、第五一号証の一ないし三、第五五号証、第八一号証の一、二、第九五号証の一、第一〇三号証の成立を認める。その余の丙号各証の成立は不知。

二 被告

1 乙第一ないし第一三号証

2 甲第一ないし第三号証、第四ないし第八号証の各証、第九号証の一、同号証の八、第一二号証の各証、第一五、第一六号証の各証、第一八号証、第二〇、第二一号証の各証、第二五ないし第三五号証、第三六号証の各証、第三八、第四一号証、第四六号証の各証、第四九、第五〇号証、第五二ないし第五九号証、第六一、第六八、第六九号証、第八六、第八七号証の成立を認める。その余の甲号各証の成立は一不知。

三 参加人ら

1 丙第一ないし第四号証、第五、第六号証の各一ないし四、第七号証、(第八、第九は欠番)第一〇、第一一号証、第一二号証の一ないし三、第一三号証、第一四号証の一ないし三、第一五号証の一、二、(第一六は欠番)第一七号証の一、二、(第一八は欠番)第一九号証、第二〇号証の一ないし八、第二一、第二二号証、第二三号証の一ないし二一、第二四号証の一ないし二八、(第二五は欠番)第二六、第二八、第三〇ないし第三三号証、(第二七、第二九は欠番)第三四号証の一ないし一三、第三五号証の一ないし四、第三六号証の一、(第三六の二は欠番)第三七、第三八号証、第三九号証の一、(第三九の二、第四〇は欠番)第四一号証、第四二号証の一、二、第四三号証、(第四四は欠番)第四五号証の一ないし八、第四六号証、第四七号証の一、二、第四八ないし第五〇号証、第五一号証の一ないし三、第五二、第五三号証の各一、二、第五四ないし第五七号証、(第五八ないし第八〇は欠番)第八一号証の一、二、(第八二ないし第九四は欠番)第九五号証の一、(第九五の二は欠番)第九六ないし第九八号証、第九九号証の一ないし四、第一〇〇ないし第一〇三号証

2 証人X 1、同X 3

3 甲号各証の認否は、被告と同じ。

理由

一 行政処分の成立

請求原因1の事実は当事者間に争いがない。

二 当事者等

原告会社の業務内容及び参加人連合体、同朝日労組、同西部支部の関係については当事者間に争いがなく、右事実と成立に争いのない乙第四、第一〇、第一二号証によれば次の事実が認められる。

原告会社は東京、大阪、名古屋西部に各発行本社を置き、日刊新聞発行を主体とす

る情報提供を事業内容とする会社でありその従業員数は、四九年六月一日現在九、九八三人である。参加人日本連合は、全国の新聞通信及びこれと直接関連する産業の労働組合をもって組織された連合体であり、昭和二五年六月三〇日に結成され、加盟組合は参加人朝日労組を含む七七組合、加盟組合員数は四万三、〇〇〇人であり一〇地方連合会の下部組織を有している。参加人朝日労組は、昭和二七年五月二三日原告会社の従業員で組織された労働組合で、四支部一分会の下部組織を有し八、二〇三人が加入している。

参加人西部支部は、朝日労組の一支部で前同日原告会社の西部本社の従業員により結成された労働組合で、一、二〇六名が加入している。

三 本件救済申立の申立人適格及び被申立人適格を争う原告らの主張について

1 原告らは右申立事件においては、参加人西部支部は申立人適格を有しないと主張するので、まずこの点について判断する。

参加人西部支部は、単一組合である朝日労組の一支部であることは当事者間に争いがなく成立に争いのない丙第一〇号証によれば、①支部は独自の機関として支部大会、支部中央委員会、支部執行委員会、職場委員会を置き、支部を代表する支部執行委員長他の支部役員を有し、自主的に運営できる事項についてはこれを処理することができ、支部執行委員会がその責に任じ支部執行委員長がこれを代表することになっており、また、本部に関する規定を準用することによって労組法二条及び五条二項各号の要件を満たしていることが認められる。②支部は、二名の会計監事が置かれ、毎月会計監査を行い、支部は実情に応じて支部大会の承認を得て臨時経費を徴収することもできる程度の支部独自の会計も有するので支部の独自性を肯認しうるといふべきである。もっとも支部における争議権の行使については、単一組合であるから、本部の統制があるのは当然あるが、そのことをもって支部の独自性を損うものともいえない。

また成立に争いのない丙第一ないし第三号証弁論の全趣旨により真正に成立したものと認められる丙第一五号証の一、二によれば、西部支部は昭和四八年二月死亡した福岡総局Z1写真部員の業務死に関する問題のように従来から、③西部支部に発生した問題については西部支部独自の問題として西部支部が会社と交渉している事実も認められるし、さらに、昭和四五年の機付人員の増員要求に関する交渉が行われた際、西部支部印刷職場における腰痛問題と関連し、これは会社と西部支部との問題であるとして、交渉がもつばら支部交渉に重点が置かれていたことは、原告らも認めて争わないところである。

そこで以上の事実からすれば、規約上も、実際上も支部にはかなりの範囲においてその独自性を持っていることが認められる。

もともと不当労働行為制度は、労働組合法が予想する公正な労使慣行に反する使用者の行為を事実上の措置として排除することにより集団的な労使関係における慣行ないし秩序の正常化を図ることを目的とするものであり、不当労働行為救済命令は、当事者間に権利、義務の存否を確定するものではなく、不当労働行為の主体に一定の作為、不作為を命ずるものであるから、救済命令の申立人適格について、労働組合といっても、訴訟における当事者適格の問題のように厳格に解する必要はな

いものといえる。

そして、西部支部は前記のとおりある程度の自主、独立性を有し独自の活動を行ってきたのであるから、申立人適格を認めた本件命令には何ら違法はないといえるので、この点に関する原告らの主張は理由がない。

- 2 次に原告らは、西部本社ないしはその代表者Y 1 は、いずれも労働組合法上の使用者に該当せず、被申立人適格を有しないと主張するので、この点について判断する。

前記のように、不当労働行為救済命令は当事者間に権利義務の存否を確定するものではなく、不当労働行為の主体に一定の作為、不作為を命ずるという事実上のものであるから、不当労働行為の主体は、労働契約関係の主体のほか、当該労働関係に重大な影響力ないしは支配力を及ぼしうるものであり、かつ不当労働行為救済の目的から必要と認められるときは、それ自体が独立の法人格を有するか否か、また労働協約及び雇用契約の当事者であるか否かにかかわらず第三者でない限り、不当労働行為救済申立の被申立人適格を有するものと考えらるべきである。

いずれも成立に争いのない甲第一号証乙第七、第一〇、第一一号証証人Y 3、同X 3の各証言によれば、原告会社は、東京、大阪、西部、名古屋に各発行本社を置き日刊新聞の発行を業とする会社であり、西部本社は商法上、株式会社朝日新聞社の支店であり、西部本社代表は西部本社の事務を統轄するものであるが登記を有する支配人ではなく、代表権はないこと、西部本社代表の機能は、西部本社を構成する編集局、業務局、印刷局及び総務部の各部、局間の調整指導を行うことにあり、各部局の担当業務を直接に執行する職務権限をもつものではないが、朝日新聞社は、東京、大阪、西部、名古屋に各発行本社を置いて、各本社はその就労の実態としては独立しており、労使間交渉も各本社毎に行うことが多く、西部本社代表は西部本社と西部支部との間の団体交渉においては会社組織上重要な事項について会社代表者の指揮決定を受けるとしても会社を代表する責任者としての役割を果たしてきたこと、本件の機付人員削減の実施にあたっては支部交渉に重点が置かれ、西部本社と西部支部との団体交渉において、西部本社代表は会社を代表する立場にあったこと、また本件申立の原因となった機付減に伴う労使間の紛争が西部本社における腰痛問題とも関聯して発生したものであること、以上の事実が認められる。

以上認定したとおり、西部本社は商法上の支店にすぎず、労働協約の当事者ともなっていないが、当該労働関係に重大な影響力ないしは支配力を及ぼしうるものであることが明らかであるからその救済の目的かつ必要性からも西部本社を使用者と同様に取扱うことが相当と解されるので本件命令が西部本社に被申立人適格を認めたことは正当であり、何ら違法はないから、この点に関する原告らの主張は理由がない。しかも本件命令が、Y 1個人を名宛人とするものではないことも明らかであるから、その点についての原告らの主張も理由がない。

- 3 よって、本件救済申立の、申立人適格、及び被申立人適格を争う原告らの主張は、いずれも理由がない。

四 機付人員の沿革

- 1 いずれも成立に争いのない乙第七ないし第九号証、甲第五号証の一ないし六、同

第六号証の一ないし三、同第八号証、及び弁論の全趣旨により真正に成立したと認められる甲第二四号証の一、二によれば以下の事実が認められ、これを覆すに足りる証拠はない。

朝日新聞社各発行本社においては、終戦後、印刷輪転機に、当初はすべて旧型の堅型あるいは横型を使用していたが、新式のユニバーサル型輪転機を昭和二五年一月東京本社に一台、同年一二月大阪本社に二台導入し、以後逐次旧型を新しいユニバーサル型に入れ替えられたが、本件機付統一として問題となった昭和四九年五月現在全社の輪転機保有台数一一七台のうち名古屋本社の堅型六台を除きその余は全て新型のユニバーサル型に入れ替えられた。

会社は、新機種を使用するにあたっての適正な機付人員数を印刷局長会議において検討し、昭和三〇年ごろまでには、一セットの編成を輪転機三台の場合は六名、二台の場合は四名、一台の場合は三名とする原則を立てたがこれは会社内部の人員配置基準として設けたものでユニバーサル型によることを想定したものであった。

昭和三四年四月、新聞のページ数を朝刊一二ページ、夕刊四ページとする建ページの変更に伴い、組合は三台連結七名、二台連結五名、一台三名という機付人員を基礎に、実態に応じて対処してほしい旨要求したのに対し、会社は機付人員六四、三の原則を維持するが実情に応じて善処してゆく方針であることを明らかにした。

昭和三四年当時、輪転機の機種はかなり旧型が残っており、東京本社では二七台中堅型が九台、大阪本社では二一台中堅型が九台、西部本社では一二台中横型が六台という状況であり、二台連結五名の運用が続けられていた。

昭和三七年一月一日から東京本社で朝刊一四ないし一六ページを二台連結で印刷することになったのに伴い、東京本社においては前記原則を基礎としながらも朝刊帯の勤務時間が長く深夜に及ぶ等の事情を考慮して（東京の場合は紙取作業はない）、機付人員を四・五名とし、大阪、名古屋、西部の各本社においては、旧型機がかなり残っていたこと、紙取り作業を含んでいる事情から二台連結の機付人員を五名として在籍人員を決定した。

昭和三九年六月会社は、東京本社に芝浦の印刷総局を発足させ、輪転機はユニバーサルU9型、紙取作業はカウンタースタッカーにより全面的に機械化されることを前提として、二台連結の輪転機の機付人員を四名とし、同年四月一六日の中央経労協でその旨発表した。

しかし、芝浦印刷総局におけるカウンタースタッカーの開発が遅れ、その導入は、昭和四一年九月以降となったが、当初その性能が安定せず紙取り要員を廃止することができなかったので二台連結の機付人員四名のほか紙取り作業の人員を配置することとなりその状態が昭和四三年頃まで続いた。その後はカウンタースタッカーが安定的に作動するようになり、紙取り要員を廃止したもの、運搬コンベア上でのトラブルが発生するためその要員の確保をなお必要とする状況であった。

- 2 当事者間に争いのない事実（昭和四五年印刷職場において腰痛症対策としての交渉が進められ、六セット、機付人員一〇〇名夜勤月一〇回四勤一休を内容とすることで実施に移されたこと、但し二台五名の機付の点については合意事項かどうかについては争いがある）いずれも成立に争いのない甲第七号証の一ないし三、甲第一

六号証の一ないし一〇、甲第二〇号証の一、甲第二五、二六号証、甲第二八ないし甲第三五号証、乙第六号証、七号証、乙第九号証、丙第二〇号証の一ないし八弁論の全趣旨により真正に成立したものと認められる丙第一四号証の一ないし三証人X3の証言によりいずれも真正に成立したものと認められる丙第一七号証の一、二、同第一九、同第二六、同第三六号証並びに証人Y3の証言により真正に成立したものと認められる甲第五一号証右証人X3、同Y3の各証言を併せると以下の事実が認められ、これを覆すに足りる証拠はない。

西部本社では、昭和三四年春頃から、初めて朝刊が部分的に一四ページとなり、二台連結印刷が始められたことに伴い、機付人員の配置が問題となったので西部支部は三台連結七名、二台連結五名、一台四名の機付人員の要求を出し西部分会経営労働協議会（以下「分会経労協」という。）で協議したが、西部本社は、機付人員についての六・四・三の原則は全社的なものであるから変更できないが西部でも臨時処置として二台連結四名であるのを必要に応じ五名にしたり、単機三名を四名とするなど運用上の処置をして要望に沿うべく考慮していると説明した。

昭和三六年四月頃朝刊の一四ページ体制が完備し、同年八月二四日西部支部は三台連結八名、二台連結六名、一台四名の機付人員と一名の紙取要員を要求し、同年九月四日の分会経労協で話合われたが、会社はこれに応じなかった。

昭和三七年一二月西部支部は機付人員を八・六・三プラス紙取要員一口あたり一名の要求を出したが入れられず、その後、昭和三八年九月、同四〇年一二月、同四一年一二月にも西部支部は前同様の要求をしたが、西部本社はその都度これを拒否した。

昭和三七年頃から西部本社の印刷職場で腰痛症が発生し始め、昭和三八年三件、同三九年五件、同四〇年九件と年を追うごとに増加し同四二年一三件（但し同四三年は〇件）、同四四年一五件と増加し、同四二年には、大阪本社や西部本社の他職場から応援を求める状態も生じ、昭和三六年から同四八年までの間に延べ四三件の腰痛症が業務上労災の認定をうけるに至った。

右のように、腰痛症が続発する中で、昭和四四年暮れ頃には、印刷職場から課会の席上などで(1)機付人員を一一二名に増員(2)夜勤回数を月一〇回(3)四勤一休、二勤一休を骨子とした腰痛対策が要求され交渉に入った。これに対し、会社は、昭和四五年四月当時のY6印刷部長は、いわゆる部長私案として、機付人員一〇〇名、朝刊印刷七口印刷を六口に減らし、勤務パターンは四勤一休、夜勤回数は月一〇回とするとの構想を課会で打ち出した。

しかし西部支部は右回答が支部要求を下廻るとして反対したので交渉が継続され、その過程において、会社は当時腰痛症が多発していた時期でもあったところから、夜勤回数を減らすことを主目的としそのためセット当りの機付人員も従来の二台五人の制度を踏襲するが七人増と一口減はセットで切り離すことができない問題であることを明示した。

そして、九月五日の支部団交においてもとくに状況の変化はなく、九月一二日の支部団交において会社は、一〇月中旬より六口印刷へ移行すると西部支部へ通告し、その後九月二一日、一〇月五日と団交が続けられ、同日の支部団交において交渉は

とくに進展しなかったが組合側は、一口減の実施日の明示を求めると共に夜勤が減少することについては一応の評価をしながらも一口減は労務負担増加につながり労働条件の重大なる変更となり、それは労使間の合意事項と考えるのでこれが合意に達しない限り新勤務に移行することはできない見解を表明した。

同月一五日の支部団交においては、会社は同月一九日からの一口減の実施は変更できない態度を維持したので組合要求の一口減に伴う時間外賃金減少分に対する特別措置についての交渉が行われ同月一八日開催された課会において組合側は新に時間外補償を含む四点の要求を提案した。

以上のように四月一〇日以来九回にわたる支部団交が行われ一方課会においてもそのことが討議されたが妥結をみないまま実施日の一〇月一九日を迎えるに至った。

実施日である同日午後四時から五時迄一時間にわたって支部団交が開かれ、その席上組合は、合意に達しないまま一口減を強行するならば作業にはつけないこと、その場合職場での混乱が予想されるのでそれを避けるための対策を講ずるよう申入れたのに対し会社は、職制に十分話し合いをするように指示するので、組合も所定の時間に通常どおり所定の作業に就くよう要望した。同日午後六時より課会が開かれたが、会社側は現状のまま会社案を強行すれば職場において混乱が発生することが予想され、それを実施するためには組合の新しい要求も或る程度受け入れざるを得ないと判断し課会にY3課長が出席し組合から要求されていた四点につき(1)時間外補償は五時間の限度で行い今後とも努力してゆく、(2)紙取り要員を一名増し、夜勤人員を三三名とする。(3)日曜非番化については引き続き考える。(4)四勤一休・二勤一休については今後実現のため努力する、と答えたので組合側は会社の一応の誠意を認めて新勤務による作業につき、職場におけるトラブルは発生するに至らなかった。

五 本件機付人員変更の交渉経緯

- 1 いずれも成立に争いのない乙第八ないし同第一一号証、甲第九号証の一右乙第一〇号証により真正に成立したものと認められる甲第九号証の二、弁論の全趣旨により真正に成立したものと認められる甲第四八号証の一、二、証人Y3、同X3の各証言を併せると以下の事実が認められ、これを覆えずに足りる証拠はない。

東京本社、大阪本社では昭和四五年以降三台連結印刷体制であったが、各本社で輪転機のユニバーサル型への入替えカウンタースタッカーの備付け（名古屋、大阪、西部の各本社は全部の機械にカウンタースタッカーが取付けられた）がほぼ終り各本社の機械設備が平均化されてきたため二台連結の機付人員の統一が取上げられ昭和四八年一二月下旬から一二月月上旬にかけて印刷部長会議、印刷局長会議或いは部長局長の合同会議において検討した結果、会社は全社的に二台機付を四人とするいわゆる六、四、三の原則を実施しようとの結論を出した。会社は同年秋の中東紛争に端を発したいわゆるオイルショックによる新聞用紙供給削減によって発行新聞の建ページ数を同年一二月二日から全社的に朝刊一六ページに減少するいわゆる減ページに伴う経営危機に対処するため同月一九日に開かれた第二一回中央経労協において、新規設備の取りやめ、新規採用の中止等の一連の合理化施策を発表したが、その一環として二台連結の機付を全社的に統一しとりあえず二台連結の機付人

員を四人とし、出勤手配の余裕人員をセット当り〇・五人の割合で認め、それを同月二日から実施すると通告した。これに対し組合は会社の一方的な人員削減には反対であるとの意思を表明したので、会社は支部段階で更に交渉を継続することとして同月二日の実施を見送った。

昭和四九年一月上旬になると、用紙事情が好転し、これをめぐって、同月一二日組合の申入で本部団交が開かれ、その席上会社は、東京、大阪の朝刊は二〇ページを基本とするとし、先に示した合理化諸施策のうち建ページ以外の問題は残るが、新要員計画や経費節減は方針通り進めていくことを表明し又組合から機付人員削減について前に打出された機付統一は前記事情下における暫定措置であるから状況の変化により、その原則は削減するのかと質問されたのに対し会社は、二台連結四人の原則は一貫して維持すること、機付人員の決定は労使間の合意事項ではないから、交渉による解決は必要でないもの、その実施については話を進める旨答えたが、その後、同年四月二二日に至るまで、会社から交渉申入はなく従って機付人員削減については討議されることもなく経過した。

2 いずれも成立に争いのない乙第四号証、同第七号証、同第一〇、同第一一号証、丙第二、同第三号証、及び前記乙第一〇号証により真正に成立したと認められる甲第九号証の三ないし九、弁論の全趣旨により真正に成立したものと認められる甲第四八号証の三ないし九、丙第四二号証証人 X 1 の証言により真正に成立したものと認められる丙第三五号証の一ないし三、同第四一、第四三号証甲第四八号証の二、証人 X 1、同 X 3 の各証言を併せると次の事実が認められ、これを覆えずに足りる証拠はない。

(一) 昭和四九年四月二二日、会社は中央経労協幹事会において、再び組合に対し印刷職場の機付人員を、二台連結四名とし、五月一〇日から実施したい旨通告し、組合の協力を求めた。西部支部は、四月二三日に開かれた分会経労協で(1)今回の通告は何ら状況の変化のない中で、労働条件を著しく低下させるものであるから承認しがたいこと、(2)機付人員は労働条件の根幹をなすものであるから会社は「一口減」時の支部団交約束を守るべきであること、(3)合意のない一方的な実施は許さないとの基本見解を表明するとともに、組合は、同月二五日から名古屋で本部執行委員会を開き、右会社通告は、(1)新要員計画を柱とする総合労務計画の具体化であり、とりわけ会社五原則による休日基本構想の布石である。(2)当該職場にとって、機付人員、印刷口数、勤務シフトおよびパターンは労働条件の根幹をなすものであり一方的な切り下げは認められない。(3)職場の合意を無視した強行実施は絶対に許さない、として右会社通告の撤回を要求していくことを決定し、その旨本部執行委員会声明として発表した

また、同月二六、二七日大阪に四支部、一分会の職場の代表が集まり印刷職場懇談会が開かれ、会社の右提案には断固反対し撤回を要求し、会社があくまで強行しようとする場合は職場の総力を結集しあらゆる抵抗闘争を組む、などの統した基本的態度を決定し、全組合員に呼びかけた。

(二) 同年五月一日西部本社において、西部支部と西部本社との間で、本件機付人員削減についての第一回支部団交が行われ、西部本社は機付人員削減の必要性につ

いて、経営をとりまく情勢等を説明し、機付人員削減についての二台連結四人は一貫して主張してきた会社の主張であること、機付統一は全社的統一で、西部本社に限られるものではないこと、カウンタースタッカーの設置、輪転機の更新、休日増、夜勤回数減など労働条件は昭和三六年の二台連結開始時に比べて著しく改善されているので部分的に出てくる労働量増加の問題はすでにその中に吸収されていること、しかも、機付人員を五名にしたのは組合の合意の結果によるものではなく、これは本来組合の合意を必要とする労働条件の変更とも考えてないとの見解を明らかにした。

そこで、西部支部は、会社通告の白紙撤回不当配転の中止、充分な事前協議および事前合意の実行、週休二日制の即時実現を迫ると共に印刷職場では口数と機付人員が労働条件の根幹であること、二台連結五人機付は一三年間続けられたものであるから合理的理由がない限り変更を認めないこと、組合の合意のない場合実施しない旨の確認を強く求めた。

第二回支部団交は五月四日午後四時から開かれ、前回の組合の要求に対し会社は、(1)機付減は、経営の現状から是非必要であり現状からもそれが可能であると判断しているので撤回する考えはなく、機付減で浮いた人員は配転する。(2)機付減については、合意を得るべく努力するが、労働協約にいう合意事項ではないので合意が得られなくても実施すること、しかし、組合の反対を無視して強行する考えはなく団交によって解決する意思を持つこと。(3)週休二日については遠くない時期に会社案を提示するが機付統一は週休二日の条件整備ではないので週休二日の問題は、本部で制度問題として交渉すると回答した。その際組合は、昭和四五年のいわゆる一口減団交の経緯から会社は、機付減はしない約束をしているとしてその厳守を求め、当時の五人機付は労使間の合意事項として実施されたものであるとして、その確認を要求したが会社は、五人機付は同趣旨に確認されたものでないこと、四人機付については部分的にも修正撤回の余地はないこと、支部団交は会社提案を理解してもらうため行っているものであるとの回答をしたので、その交渉は進展するに至らなかった。

第三回支部団交は、五月八日午後四時半から開かれ、組合は、現在でも腰痛患者が出ており、また潜在患者も多い職場の実態を指摘し、機付人員削減をすれば労働密度が高まり腰痛が再び多発し、会社が腰痛対策として一口減五人機付一〇〇名在籍を打ち出した四五年以前の悲惨な状態に戻るとして会社案実施の白紙撤回を求めたのに対し会社は右実施が多少の労働強化になるとしても腰痛を、多発させるほどのものではなく、機付減による合理化は経営改善上欠くべからざるものでその実施の撤回が出来ないと述べたので、結局双方の主張は対立したまま、支部団交は打切られた。

- 3 組合は、各支部の支部団交を踏まえて、五月九日午後五時から六時間余にわたり東京で会社との本部団交を行った。その席上組合は、機付人員削減はきわめて重大な労働条件の変更であるから事前協議の対象となり組合の合意がなければ実施すべきではないこと、五月一〇日からの実施は延期すべきであることを提案し西部支部、大阪支部は、支部団交の経過を説明し、支部の立場を主張し、西部支部はその事情

を特に強調した。これに対し会社は、従来の主張を繰り返し、組合の要求に対してはこれまでの支部団交、職場での話し合いにより十分検討したとして予定通り五月一〇日に実施する態度を表明し、組合の合意をえられる見通しはなく、五月一〇日実施を延期しても同じであるとの理由から同日実施を組合に通告した。

- 4 西部本社印刷課では、会社が五月一〇日から四人機付とすると通告した後も、同日から五月一四日までは、従来どおり三二名で作業していたのであるが、会社は職場交渉の中で一五日以降二台連結四人機付、合計二六名とする方針を示したので五月一四日午後四時から第四回支部団交が開かれ組合は従来の主張を繰り返し、一五日からの新勤務に対しては従来の勤務体制を維持する闘いを貫徹してゆく。このことによって起る混乱の責任を組合に転嫁することは絶対に許されない。との見解を述べたのに対し会社は四人機付は、一〇日に実施したと考えているので、一五日からの新勤務による四人機付を延期もしくは撤回する考えはなく、会社は全社統一の機付人員二台連結四人という原則を変えることはできないこと、職場で発表されている一五日以降の勤務は日頃の勤務同様業務命令なので旧勤務体制に強行就労した場合は業務命令違反であるとの会社見解を表明した。

六 組合による業務命令拒否と就労闘争

いずれも成立に争いのない甲第九号証の八、同第一二号証の一ないし三、同第四六号証の一、二、乙第七、第一〇、第一一号証、丙第二ないし同第四号証、同第一〇三号証証人Y 4の証言により真正に成立したと認められる甲第一〇号証の一ないし一二、同第八五、同第八六号証、弁論の全趣旨により真正に成立したものと認められる甲第四八号証の一〇、証人X 1、同X 3、同Y 4の各証言を併せると次の事実が認められこれを覆すに足りる証拠はない。(但し乙第七、同第一一号証中、右認定に反する供述記載部は採用しない)

- 1 西部支部は、その頃連日支部執行委員会を開き五月一日の第一回支部団交結果を踏まえて、事前合意制の確立と会社通告の白紙撤回闘争に全力をあげて取組むこと、週休二日制確立を要求してゆくことを確認し、さらに、闘争態勢の確立、オルグの強化、教宣体制の検討、確立、社内ビラ貼りの拡大等の方針を決定し五月四日付の支執アピールとしてこれを支部組合員等に明らかにした

同月九日前記の事情で終了した本部団交後開催した本部執行委員会は、会社の機付人員削減の強行実施に、厳重に抗議し、会社のかゝる一方的な強行は、労基法を踏みにじる違法なものであるからこれによって生ずる混乱の責任を組合側に転嫁することは絶対許されないこと、会社通告の撤回をあくまで要求すること、なお交渉を継続するが、同時に、当該職場から提起されている従来の勤務パターンを維持する取組を含むあらゆる抗議と撤回のための行動を職場とともに闘っていくこと、そのためには本部執行委員会、支部執行委員会、職場は一体であることを確認し、このことを五月一〇日付の本部執行委員会声明で全組合員に示した。(朝日労組大阪支部においても本部方針に従って西部支部と同様、従来どおり五人機付の作業を維持し四人機付変更を阻止する闘いを行うことを確認し五月一〇日から同月二二日までの間二台連結五人機付の作業を行った)

西部支部は、同月一三日の支部執行委員会において本部執行委員会の方針の下、

印刷職場の固い団結を基に強行実施を阻止すべく、支部団交などで会社に撤回を要求し続けるとともに、印刷職場でのこれまでの闘いを一体となって進めるが、新聞発行業務に障害を与えることは意図せず、その闘いが罷業、怠業とは無関係であり、あくまでも、自らの健康と生活を守る最低限の抵抗であるとの態度を確認して、これを支部執行委員会声明として、同日、組織内に示した。

前記のように、同月一四日の支部団交で、会社は一五日から新勤務による四人機付を実施すると組合に通告したが、団交終了後、西部支部はX4本部委員長、X5本部法規対策部長を加えた拡大支部執行委員会を開き、一五日から会社の強行実施に伴う業務命令を拒否して従来通りの五人機付で勤務につくことを機関決定し、これを、職場に表明した。

- 2 西部本社印刷課では、同月一〇日から一四日までの出勤表による勤務指示を同月六日に発表し、なお夜勤帯の出勤手配は従来どおり三二名としたが、それは当時まだ機付統一について組合と交渉中であったからであり、この出勤表に基く札掛けは、同月一〇日の分を五月八日に発表し、各セットの機付は四名とし、従って機付の人員は二四名、損紙整理等のための人員二名の計二六名とし、残りの六名は別作業を命ずることとして札掛けは別の箇所にとどめた。そして、同月一〇日から一四日まで、この六名を調整昼勤にまわすことなく、そのまま夜勤帯に出勤させ、カウンタースタッカーの計数検査を命じた。

しかし、組合は、この六名の者に実際は計数検査をさせずに、実質的に五名機付にして、計数検査表は形式的に整えて提出させた。

- 3 西部本社は同月一〇日に同月一五日から二〇日までの印刷課の出勤手配を二台連結機付四名の合計二六名として組んだ出勤表を作成し五月一五日の分については五月一三日午後一〇時前に具体的な作業指示の札掛けを行い、五月一五日の分については、調整昼勤者を八名とした。

西部支部は前記の同日付本部執行委員会決定、および同月一四日の西部支部拡大支部執行委員会における会社の業務命令排除、従来の勤務パターン継続の決定を受けて、同月一四日夜の印刷職場の全員集会において、本部委員長、以下支部の役員が一五日から抗議行動をとる旨の指示を出し、具体的には調整昼勤を命じられた者のうち従来どおり三二名の勤務が続いていれば、今までの慣例によって夜勤に就労すると思われる者を夜勤回数の平均化をも考慮して、同日の分についてはX2ら六名に昼勤拒否と夜勤の就労を指示した。一六日以降の分についても、同様の方法で、調整昼勤者の中から、連日六名を選定して昼勤を拒否し夜勤に就労させた。

右の指示により、同月一五日午前調整昼勤者八名のうちX2ら六名はこれを拒否した。同日の西部支部の教宣ニュースにより右の六名が夜勤帯に強行就労してくること及び同日以降も調整昼勤者のうち毎日六名が昼勤を拒否して夜勤に強行就労してくることを予想した西部本社は、同日午後二時及び午後六時の二回分会経労協幹事会を開いて警告を発したが、西部支部は、印刷職場の就労闘争は、本部執行委員会の全面的な支持のもとに、支部の全責任により指令、指示するもので、会社の業務命令は、不当且つ無効なものであるから闘争の結果発生する事態はすべて会社の責任であると反論した。そこで西部本社は、昼勤帯で勤務を拒否したX2ら六名の

氏名を特定して、輪転機職場入口に同人らの立入を禁止する旨の掲示を出し、さらに同人らに対し口頭で夜勤へ就労しないよう警告した。

同日午後六時ごろ、印刷職場では、組合員が全体集会を開いてX4本部委員長、X5法規対策部長、X1支部委員長ら執行部の役員らが本件行動にあたって注意すべき事項などについて指示を与えた。同日午後七時三〇分頃、九五名の印刷課員が組合役員を先頭にして輪転機職場に降りてきたところ、印刷局長、局次長、印刷部長、現場職制、他の印刷局の部長、次長等約三〇数名が入口でメガホンやハンドマイクで当日出勤を命じられている二六名以外の者は職場内に立入らないよう警告しその入場を制止した。しかし、組合員はこれを無視して当日の出番者二六名とX2ら六名の三二名を含む当該職場の全員が職場内に入り、これらの者は、準備体操を行った後各セットに五名づつについて機械の点検作業を行ったが、前記三二名以外の職場組合員は作業の行われていない場所で、これを見守っていた。

職制らは、X2ら六名の者に対し仕事をやめて室外に出るように説得したが、右六名の者はこれに従わなかった。午後八時ごろ整備作業が終了すると職場組合員は全員一旦休憩室に引き上げ、午後九時すぎ前記同様の形で再び会社職制等の制止を無視して作業場に入り、各セット五名づつが作業につき印刷作業を始め、翌一六日朝刊の印刷が終了する午前四時ころまで、従来どおりの印刷作業を行った。

同月一六日以降についても、同様な昼勤命令の拒否と、夜勤への就労が繰返され、同月二七日の昼勤拒否まで続けられ、その間会社は、連日夜勤の強行就労者に対し就労しないよう説得するとともに、印刷職場入口に昼勤拒否をした者の氏名を墨書して立入禁止の掲示をしていた。右のような就労闘争は同月二七日組合による中止指令がなされるまで続けられた。

- 4 前記のとおり組合は、同月一三日X4本部委員長を、同一四日X5本部法規対策部長をそれぞれ西部支部に派遣し、同月一六日には全支部・分会の組織部長及び法規対策部長が集まり、組織・法規対策合同会議を開いて機付人員削減問題に対する対策を検討し、さらに同月二三日から二五日にかけて本部執行委員会を西部支部において開き、西部支部における本件行動の継続を再確認するとともに、交渉による打開の道も求める方針のもとに、西部支部の闘争を継続したまま、局面打開の本部団交の申入を決定し、同月二五日会社にその開催を申し入れたので五月二七日午後三時から東京本社において本部団交が開かれた。その際会社は、西部などの特殊性、交渉の経過も異なること、支部、職場などいろいろな段階で、それぞれの問題を誠実をもって対処することを約束して即時業務の正常化を要請したので組合も、会社提案を受け入れ、西部支部の勤務変更に伴う業務命令拒否の行動をいったん中断し、局面打開の交渉に応じることを決定した。このため西部支部における昼勤就労拒否は五月二七日まで、夜勤の強行就労は同月二六日までで終わった。

局面打開のための交渉は、同月三一日の支部団交、六月四日、同五日の中央経労協幹事会を経て、同月六日会社は分会経労協幹事会において、夜勤人員を下限二七人、上限二九人で運用し、具体的な出勤上の手配は職場で調整するとの案を示した。これに対し組合は、西部支部印刷職場の確認を得てこれを受入れ、同月一〇日、当面の局面を打開するため特別な状況変化がない限り、いわゆる就労闘争は再開しな

いことを通告した。

七 組合によるビラ貼り、立て看板など

当事者間に争いのない事実（西部支部がほぼ原告ら主張のとおりビラ貼り、垂れ幕、立看板をしたこと）いずれも成立に争いのない乙第七号証（但し、X6の供述記載部分中後記認定に反する部分は採用しない。）、甲第二一号証の一ないし五、証人Y5の証言（但し後記認定に反する部分は採用しない）及びそれによって真正に成立したと認められる甲第一七、同第七二ないし同第七四号証、同第七五号証の一ないし五、同第七七号証の一ないし七、同第七八号証の一ないし五、弁論の全趣旨によれば真正に成立したと認められる甲第一一、同第一九号の各証によれば次の事実が認められる。

昭和四九年四月二二日組合が、会社からの本件機付人員削減の通告を受けた後西部支部は直ちに前記のと通りの反対の意思表示をし、支部執行委員会等で、検討したうえ立看板とビラ貼りにより右の意思を明らかにすることとし、支部組合員にその旨指令したので、このビラ貼り及び立看板は四月二六日から五月二六日まで三一日間に行われてきた。

即ち、四月二六日、西部支部は印刷課休憩室及びその付近等に縦約四二センチメートル横約一五センチメートルの「四人機付阻止」、「四人機付反対」などと、手書したビラ約二〇〇枚をセロテープで貼ったので、西部本社は同日それらのビラを撤去するよう西部支部に申入れたが、西部支部は撤去しなかった。

同月二七日西部支部は、西部本社社屋正面玄関階段手すりに「四人機付阻止」と書いた縦約八〇センチメートル、横約二メートルの立看板を細ひもで結びつけたので、同日の分会経労協幹事会で、西部本社は、ビラ、立看板の撤去を申入れ、もし西部支部が撤去しなければ会社が撤去する、と申入れたが西部支部は撤去しなかった

四月二八、同九日も、ビラ、立看板の状況は変らなかつた。

同月三〇日には、更に、中二階の見学者通路の壁、見学用ガラス窓、中二階から一階、二階への階段両壁に「四人機付阻止」などと手書した縦約四二センチメートル、横約一五センチメートルのビラ約四〇〇枚をセロテープで貼り、ビラの一部には、「無能な経営者は死ぬ!!」「俺が死ぬときてめえも殺す」などと記載したものもあった。

五月一日、第一回支部団交が開かれたが、同日西部本社は前記ビラを剥がしたため、団交の席上支部から抗議があり、剥いだビラを返すよう求められたのでそれらを支部に返した

同月二日、西部支部は前日までと同様のビラを同じような状態で貼り、立看板を立てた。

同月四日、西部本社はビラを剥がし、同日第二回支部団交が開かれたが解決のめどはつかなかつた。

同月五日西部支部は、前と同様の状態でビラを貼り、連休の明けた同月七日よりビラ貼り戦術を拡大強化し、前日までと同様のビラの他、正面玄関のガラス扉、正面玄関内のフロアの壁、業務局横の通路、正面玄関内フロアにある応接室衝立に前同様の大きさのビラ約四〇〇枚を全部をのり付けして貼った。それらのビラの一部には「下の工場は五月一〇日よりドレイ工場です。」、「代表、部長、局長、課長、頭悪い。

周恩来」、「見学者の皆さん、印刷課は五月十日より奴隷工場になります」等の内容の手書のビラもあったので、西部本社は、即日それらのビラを剥がした。

同月八日、西部支部は、前日と同様の状態でビラを貼ったほか、正面玄関外の階段横の壁、運輸課の外壁にも、それまでと同じ大きさのビラを約四〇〇枚を大部分のり付けで一部をセロテープで貼った。が即日、西部本社はそれらのビラを剥がした。それらのビラの一部には「Y1代表どのあなたのファッション的姿勢を見習いたいー青嵐会」「職場に基場をつくる会社は死神、死神をたたき殺せ」「人間の巾だけでできると思っているのか(?)、このバカ!!」などという内容の手書のものもあった。同日第三回支部団交が開かれたが、これも前回同様で終わった。

同月九日は、前日の同様の状態のほか、駐車場の柱、正面玄関内業務会議室横の壁一帯にも、前同様の大きさのビラを全てのり付けで約四五〇枚貼った。それらのビラの中には「無能な経営者は去れ」「印刷は地獄」という内容のものもあった。即日西部本社はそれらのビラを剥がした。同日、西部本社は、分会経労協幹事会を開き、西部支部にビラの内容について不穏当なものがあるとして早急の撤去を申し入れた。

西部支部は、会社の前記同月一〇日実施の通告に対応して更にビラ貼り戦術を強化して、同日からは前日貼った場所のほか、社屋の外壁等に「史上最大の合理化粉碎」「玉砕のつもりで斗う」などと書いた前日と同じ大きさのビラ約一、五〇〇枚を全てのり付けの状態に貼った。即日、西部本社は社屋外壁に貼られたビラを消防用ホースで水をかけ、更に鉄ベラで削りとり、他のビラも剥ぎとった。

同月一一日、西部支部は、更にその戦術を強化し、その貼付場所を拡げ前日まで貼っていた場所の他発送積出口横、印刷休憩室外側ガラス窓、社屋西側ゴミ取出口、正面玄関上一帯にビラを貼った。この日からビラのほとんどをそれまでの手書ビラから印刷ビラに変えその大きさは縦四〇センチメートル、横三〇センチメートルで枚数は約一、八〇〇枚であった。さらに、電車通り社屋外壁の棚に、「Y1代表恥を知れ!」、「印刷の合理化粉碎、印刷はドレイ工場」などと書いた立看板四枚を細ひもと針金で結びつけた。

西部支部は、同月一二日一、八〇〇枚、同一三日は約一、〇〇〇枚、同一四日は約八〇〇枚、同一二日以降も、同二六日まで多い時は約一、二〇〇枚から少い時で約四〇〇枚のビラを毎日貼り、西部本社は毎日、ビラを剥がした。立看板は、同月一三日四枚、同一四日、同一五日は各一枚を立てたが、西部本社は即日、それを撤去して、西部支部へ返却した。同一六日以降二六日まで西部支部は縦、横各二メートルの「労働条件の切り下げは許さぬ」という内容の立看板を西門入口の棚に掲示した。

会社と組合との労働協約六二条には「組合は組合の報道および告知その他一切の掲示をする場合は、会社の認めた一定の掲示場を使用する。」と規定されているところ、従来も争議時に掲示板以外の場所である廊下休憩室や各職場等にビラが貼られ垂れ幕が外壁に下げられたこともあったが、本件の場合に比して枚数も少く期間も短かく、規模として小さいものであるとしてこれに対し会社は抗議警告にとどめ処分を行うことがなかった。

八 不当労働行為の成否について

1 会社が本件命令記載の被処分者に対し本件命令記載の懲戒処分と賃金カットをし

たことについては当事者間に争いが無い。

2 そこで本件組合の行動が争議行為に当るかどうかについて判断する。

(一) 原告らは、本件組合の行動は、西部支部の指令、指示に基づくものであるから西部支部が独立性を有しなければならないと主張するので、この点について判断する。

前記六で認定したとおり、西部支部の本件行動は、本部執行委員会における業務命令の排除従来の勤務体制を維持する決定、拡大支部執行委員会における前記確認決定を受けて西部支部が具体的に行動を指示したものであり、前記会社との交渉の経過からみれば組合の一貫した反対行動のあらわれであって、また成立に争いのない丙第一〇三号証によれば、朝日労組大阪支部においても、本部方針に従って、西部支部と同様に、相呼応して従来の勤務体制たる五人機付の作業を守る闘いを行うことが承認され、五月一〇日から、同月二二日までの間二台連結五人機付で作業を行った事実が認められるので以上のような事実からすれば、西部支部の本件行動は支部独自の行動ではなく本部執行委員会決定に従って、大阪支部と共に行った行動であるから朝日労組の行動と解するのが相当である。そこで原告らのこの点に関する主張は理由がない。

(二) 昭和四九年五月一五日以降の西部本社印刷職場における西部支部の本件行動は前記のとおり西部支部単独の行動ではなく、組合の指示によるものであるが、これは会社の機付人員削減に反対して起した行動であって、組合がかかる行動に出た理由としては機付人員の問題は本来労使間の協議によって決せられるべき合意事項であってその削減は労働条件の不利益変更を伴うので、その実施を図る会社の本件業務命令は違法且つ無効であるとの考え方に立脚するものである。従って組合は本件行動に当り本来の闘争体制をとらず、右業務命令を当然阻止しようと考えて右行動を開始したものである。そこで組合本部執行委員会も同月九日機付人員削減の実施は違法であるとして従来の勤務体制を継続し、業務命令を排斥することを確認し、同月一〇日その旨の機関決定して声明を組合員に示し、西部支部執行委員会もこれを受けて強行実施の阻止を図り業務命令を拒否し、従来の勤務体制を継続する行動をとるが、これは罷業、怠業とは無縁のものであることを確認した。そして同月一四日本部委員長、法規対策部長を加えた拡大支部執行委員会においてもそれらの方針を最終的に機関決定して本件行動に移ったものである。

以上のとおり組合および西部支部は本件行動を開始するに当りそれが罷業、怠業と無縁のものであるとの考えから通常争議の際に行われる組合規定に定める闘争委員会を組織する決定闘争指令を発する手続など争議行為の実施に当り組合がとるべき手続をとらなかつたものである。(かかる手続をとらなかつたことは当事者間に争いが無い。)

しかしながら問題の行動が争議行為に当るかどうかを判断する場合その行動が組合執行部及び個々の組合員の認識の如何にかゝわるものではなく、組合又は労働者の団体がその主張を貫徹することを目的として行う行為が業務の正常な運営を阻害するかどうかによって決せられるべきであるから、組合執行部や多数の組

合員がそれを争議と考えず当然の権利行使として教宣し、又はそう認識して行動したとしても組合員が組合の統制のもとに集団的に行動し、労務の提供を拒否する結果を招き、これが業務の正常な運営を阻害するに至るとすれば、その限りにおいて前記行動は争議行為に当ると解するのが相当である。

そこでこれを本件について考えるに、昼勤命令拒否は前記のとおり本部執行委員会、拡大支部執行委員会の方針に基づき印刷職場組合員がその指令を受けて一体となって会社の警告制止を排して従来の勤務体制につき、業務命令が指示する昼勤につかず、労務の提供をしなかったのであるから、これは会社の指揮命令から完全に離脱した行為であって、その限りにおいては正常な労働関係が失われたというべきである。従って西部支部の行った本件行動を争議行為と解するのが正当である。しかも前記のとおり組合としての機関決定がなされていないとはいえ、本件行動は何ら組合の意思に反するものではなく却って組合の意思に副うものであって、西部支部印刷職場組合員が組合の意を体して行動したものであることが明らかであるから、前記決定がないとの一事をもって争議行為を否定することはできない。

もっとも本件行動は昼勤を拒否しているので、その点は労務の提供がないが、一方において夜勤に就労したのであるから、一体としてみる場合、形式的には従来の業務内容が継続され、労務の不提供はないかの如くであるが、労務の提供は会社の明示又は黙示の指揮命令に従ったものでなければならず、これに反する労務の提供は債務の本旨に従ったものとはいえない。そして前記夜勤就労も業務命令に反するものであるから正常な労務の提供ということはできないので本件行動により会社の正常な業務は阻害されたと解するのが相当である。

もともと機付人員数の決定は会社内部の人員配置基準として設けられるもので、会社の組織、運営の面から印刷業務に採用する機械その他労働条件等を総合考慮し、企業自体が独自に判断すべき事項であって企業の管理運営に関する専決事項というべきである。しかしながら機付人員が長い間固定されている場合、これを変更しようとするれば、当該職場労働者の従来の労働状態ないしは労働内容の変化をもたらすこともあるので、労働者側が会社の示す変更内容を争わず従う場合は別として本件のようにその変更に反対する立場からこれらを争議目的として争議状態を引きおこすことがあっても何ら不当ということとはできない。

(三) また、原告らは、西部支部の指令・指示に基づく本件行動が争議行為であるとすれば、何らの通告もないままなされた違法な争議行為であると主張するので、この点について判断する。

たしかに成立に争いのない甲第一号証（労働協約書）によればその第七三条には、「会社と組合との間に紛争が生じた場合、会社と組合とはいかなる場合も無警告で争議行為に入ることなく、……」と定められていることが明らかであるうえ、証人Y2の証言によれば従来争議の場合かゝる手続がとられていたことが認められるが、争議行為の予告義務は、争議権の行使自体を制限するものでなく、たとい、これに違反しても直ちに違法とはならず、このような争議行為が協約に違反する点において組合に債務不履行の責任を生ずることがあっても、争議行為

自体が正当性を失うものではないといえるのみならず、本件の場合、前記のとおり、五月一四日の支部団交において会社が一五日からの四人機付を強行するなら、組合は従来の勤務体制を維持する闘いを貫徹してゆく態度を表明しており、更にそれまでの会社と組合との交渉過程からみれば印刷課の組合員が会社の昼勤命令を拒否することは予想されていたので右声明も実質的にみれば通告といってもさしつかえないと判断できる。それだからこそ会社も昼勤命令を拒否し、夜勤を強行就労しようとする者に対する「立入禁止」の掲示をし、ハンドマイク等を準備し、印刷局長以下職制等を動員して西部支部の本件行動に備えたのである。

よって、本件行動を通知義務を欠いたから違法であるとの原告らの右主張は理由がない。

- (四) 原告らは本件行動は会社の指揮命令権を積極的に侵害し、組合においてその労働力をみだりに配置するものであるから争議行為の本質を著しく逸脱したものであると主張するので判断する。

組合がとった本件行動のうち昼勤の拒否は前叙説示のとおり争議行為として評価しうるのでその限りにおいては問題はないが、それと一体として行われた夜勤就労についてみると、これは会社の業務命令に反して行った行為であってしかも就労者は自己の氏名を明記した会社の職場立入り禁止掲示を無視し、他の組合員の応援のもとに管理職の制止を排斥して就労しているのであるから、本件行為を一体としてみる場合、単なる労務提供拒否と異なり多かれ少なかれ会社の労務指揮命令権を排除している点がないともいえない。

しかしながら、その実態をみると会社の機付人員削減は前記のとおり従来夜勤人員三二名のところを二六名に減らすのであるから組合がこれに反対し従来の体制を継承しその三二名を確保するためには昼勤を命ずる会社の業務命令を拒否するだけでは足りず夜勤に就労することが不可欠なところから本件行動をとり毎日六名の者が夜勤就労したものであって、これらの者は従来どおりの作業を行ったにすぎず、二六名の夜勤就労者の作業を積極的に妨害したものでもなかったといえることができる。

しかも機付人員の問題は会社の専決事項であるとはいえ、従来の交渉の経過からみると労働条件の変更として討議され、昭和四五年における交渉の際には腰痛症が多発していた時期でもあって、その特殊な事情が考慮されて二台連結五名の体制が継続維持された背景を持つので、西部支部は当時の反対の態度や会社との交渉の経緯から二台連結五名は交渉の結果合意妥結したものと考えに至ったこともあながち故のないものでもないといわねばならない。そこで本件業務命令に対する前記の組合の見解及び対応の仕方からみれば本件行動の主たる目的は従来の勤務体制の継続維持であって、特に会社の指揮命令権を積極的に侵害する意図を有していたものともいえず前記行動内容からみても本件行動によって会社における業務上の障害が発生したとも認められないので、本件行動をもって会社の指揮命令権ないしは施設管理権の積極的侵害があったと解するのは相当でない。

- (五) 次に原告らは、本件ビラ貼りは不当なものであったと主張するので、この点について判断する。

会社施設に対するビラ貼りは会社の施設管理権を侵すものといえるがこれは組合活動の重要な一環としてなされるものであり、組合の団結権保障とのかねあいからそれが会社の意に反してなされたというだけで直ちに違法行為ということとはできない。そこでその相当な限度は組合側における必要度とそれによって使用者側が蒙る業務運営上、施設管理上の支障の程度を比較較量して、ビラの形態、ビラの記載内容、貼付場所、貼付方法、紛争経緯、労使間の慣行等を基準として具体的に判断すべきであるが、とくに争議時においては、組合の団結を維持、昂揚し、争議の実情を組合員その他の従業員や一般公衆に訴える手段として企業施設をある程度までビラ貼りのために利用することは組合活動としてやむを得ないものというべきであるから、その正当性の範囲は平常時に比して拡大される場合もありうるというべきである。

なお、前記認定のとおり、労働協約には、組合の掲示について会社の認めた一定の掲示場を使用する旨定められているが、過去の例からみても争議時には必ずしもこの協定が守られず掲示場以外の会社施設に貼られていた事実もあるところから、本件ビラが掲示場以外に貼られたとの一事をもって違法行為と断定するのは早計である。

そこで具体的内容を検討するにまず、ビラの形態についてみるに、これには、特に問題はなく、ビラの記載内容をみると、たしかに、「無能な経営者は死ね!!」「俺が死ぬときてめえも殺す」「代表、部長、局長頭悪い。周恩来」「Y1代表どのあなたのファッション的姿勢を見習いたいー青嵐会」「無能な経営者は去れ」等の表現をしたビラも一部にありそれらの表現は具体的個人を誹謗するか如き言辞を用い争議行為時にあつては表現が誇張される傾向にある事情を考慮しても穏当を欠くものと言える。しかしビラの多くは、「四人機付阻止」「史上最大の合理化粉碎」「腰痛はごめんだ」「人べらし粉碎」等の四人機付実施に反対する組合の主張を表わしたものであつて、全体としてみれば著しく悪質であるとは認められない。

貼付場所についても、はじめは印刷課休憩室及びその付近に限定されていたのが見学者通路の壁等正面玄関のガラス扉等、正面玄関外の階段横の壁、さらには、正面玄関内業務会議室横の壁一帯と貼付場所が拡大され、五月一〇日からは社屋の外壁にも貼付され、その枚数も次第に増加されその貼付方法も、はじめの段階ではセロテープでなされていたが五月七日からは、殆んどのり付けの方法で貼られたので会社はこれをはぐに消防用ホースや、鉄ベラを使用したりして本件のビラ貼り等が従来のそれに比するとビラ枚数や貼付場所、期間などにおいてそれを超えるものであつたがビラを比較的容易に剥せたといえるのでこの貼付方法が特に悪質といえるものでもない。これによって会社の業務が著しく阻害されたことはなく、又建造物が多少美観を損われることがあつたとして効用を著しく阻害するものであつたともいえないというべきである。

しかもビラ貼り行為をただ単に現象的に見るべきではなく、紛争経緯との関係から見ることも必要であつて、その点を検討すると前記認定のとおり、西部支部ではもともと腰痛症が多発した事情もあつて機付人員削減に対して強い不満を抱

き、昭和四五年における機付人員の紛争解決の際にも機付人員変更の問題は実質的には労働条件の変更の一場合であって印刷職場組合員の重大問題として取組み、種々会社と交渉した結果二台五人体制を維持した背景を持つところから本件機付人員削減に対しても西部支部は、会社の実施予定前からこれに反対する態度を表明し、その教宣活動を強め本件ビラ貼り行為を開始したものであって、組合交渉の過程においても会社との見解の対立が顕著なうえその強行実施が予想され且つ実施後も解決のめどのつかない現状から組合もそのビラ貼りの拡大を実行するに至ったものといえることができる。しかも貼付場所及び枚数等は前記のとおり拡大増加されていることがこれに対し会社は西部支部の貼ったビラを即日剥がして対応する防衛手段を講じたのでこれがビラ戦術の拡大を更に推進する原因となったことも推認されることである。

以上の次第であって、本件のビラ貼りは前記諸事情を考慮するとその内容に穏当を欠くものや、その方法程度において問題がないとはいえないが全体としてみた場合西部支部にとってやむを得ない情宣活動であったというべくこれを違法な行為として責任を追求するのは相当でないと判断する。

九 本件救済命令の正当性

以上の次第であるから、被告が本件懲戒処分が、労働組合法七条一号の不当労働行為を構成すると判断して発した本件命令は相当であり、これを取消すべき瑕疵は認められない。

-0 よって、本訴請求は理由がないからこれを棄却し、訴訟費用の負担につき行政事件訴訟法七条、民事訴訟法八九条、九四条を適用して主文のとおり判決する

福岡地方裁判所第五民事部

(別紙省略)