

平成 20 年 10 月 30 日判決言渡し 同日原本領収 裁判所書記官
平成 19 年(行ウ)第 254 号 不当労働行為救済命令取消請求事件
口頭弁論の終結の日 平成 20 年 8 月 27 日

判決

原告 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合
被告 国
処分行政庁 中央労働委員会
被告補助参加人 エクソンモービル有限会社

主文

- 1 原告の請求を棄却する。
- 2 訴訟費用(補助参加費用を含む。)は原告の負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

中央労働委員会(以下「中労委」という。)が、平成 5 年(不再)第 35 号事件について、平成 18 年 10 月 4 日付けでした命令を取り消す。

第 2 事案の概要

原告は、被告補助参加人の前身であるモービル石油株式会社が、その従業員で原告の組合員である X1 に対し、①コンピューター端末機(以下「VDT」という。)を使用した業務等の拒否、配置転換命令(以下「配転命令」という。)の拒否、業務の妨害等を理由として出勤停止 15 日の懲戒処分にしたこと、②申請した有給休暇を認めず、これを欠勤扱いとして賃金カットを行ったこと、③配置転換を命じたことが、それぞれ不当労働行為(不利益取扱い及び支配介入)であると主張して救済申立てをした。

大阪府労働委員会(以下「府労委」という。)は、懲戒処分及び賃金カットについては不当労働行為と認めず原告の救済申立てを棄却し、配転命令に係る救済申立てについては申立期間を徒過したものであるとして却下した。原告は、これに対し再審査申立てをしたが、中労委は、再審査申立てを棄却した。本件は、原告がその取消しを求めた事案である。

1 前提事実(当事者間に争いが無い。)

(1) 被告補助参加人は、石油及び各種石油製品等の製造、輸入販売等を業とする会社である。

被告補助参加人は、モービル石油株式会社(以下「会社」ということがある。)及びエッソ石油株式会社(以下「エッソ社」という。)等が、組織変更及び合併を経て、平成 14 年 6 月 1 日に現在の会社となったものであるなお、モービル石油株式会社及びエッソ社は、昭和 36 年以前はスタンダード・ヴァキューム・オイル・カンパニーであったものが、米国独占禁止法により分割され、それぞれ設立されたものである。

(2) 原告は、モービル石油株式会社及びエッソ社で働く労働者によって昭和 57 年 9 月 25 日に結成された労働組合である。モービル石油株式会社及びエッソ社には、原告のほか、両社がスタンダード・ヴァキューム・オイル・カンパニーであった当時に結成された全石

油スタンダード・ヴァキューム石油労働組合(以下「ス労」という。)等の労働組合があった。原告は、ス労の一部組合員によって結成された労働組合である。

原告の平成 17 年 12 月当時の組合員数は、33 名であり、うち従業員籍を有する組合員は 8 名であった。

(3)X1 は、昭和 44 年 5 月 1 日付けで会社に入社後、主として、横浜市鶴見区所在の鶴見油槽所(以下「油槽所」ということがある。)内の製造課に勤務していた。X1 は、ス労に加入し、昭和 52 年秋から昭和 57 年秋までは、ス労モービル鶴見支部(以下「ス労支部」という。)書記長を務めていたが、原告結成に参加し、昭和 57 年秋から昭和 59 年秋まで原告鶴見支部(以下「支部」ということがある。)書記長を務め、現在に至るまで、原告の組合員である。

(4)会社は、X1 に対し、昭和 58 年 3 月 14 日、同年 4 月 1 日付けで鶴見油槽所内の操油一課への配置転換を通告し(以下、これを「本件配転」又は「本件配転命令」という。)、同月 29 日、本件配転命令を文書で通告した。X1 は、本件配転命令を拒否した。

(5)会社は、X1 に対し、昭和 59 年 10 月 22 日、次の①ないし⑩の理由により、出勤停止 15 日の懲戒処分を行った(以下「本件懲戒処分」といい、①ないし⑩の各行為を「懲戒処分該当行為①」のようにいう。

①昭和 57 年 5 月 10 日から 58 年 3 月 14 日までの間、VDT トレーニングの受講及び VDT 作業を命じた業務命令を再三にわたり正当な理由もなく拒否したこと(就業規則 11 条)

②昭和 58 年 3 月 29 日付けの鶴見油槽所内の製造課から操油一課への職場変更命令(本件配転命令)に対し、同年 4 月 1 日から昭和 59 年 9 月 9 日までの期間(約 1 年 5 か月)正当な理由なくこれを拒否したこと(就業規則 54 条 2 項)

③鶴見油槽所に入構するに際し、昭和 58 年 8 月には 4 回、同年 12 月には 1 回、油槽所正門出入口遮断機前に自己の所有する乗用車を施錠したまま放置し、同出入口における車両の通行を困難にしたこと(就業規則 19 条 9 号)

④昭和 58 年 6 月 27 日午前 8 時 30 分から午後 3 時 45 分まで並びに同月 28 日及び 29 日いずれも午前 8 時 30 分から午前 9 時 30 分までの間、組合員数名とともに油槽所出入口付近でたむろして業務を妨害したこと(就業規則 19 条 9 号)

⑤昭和 58 年 1 月 17 日から同年 3 月末日までの期間、計 11 回延べ約 3 時間にわたり上司の許可なく職場を離脱したこと(就業規則 19 条 4 号)

⑥昭和 58 年 1 月 17 日から同年 12 月末日までの期間、計 39 回延べ約 19 時間にわたり Y1 鶴見油槽所長あるいは Y2 業務統轄課長(同年 6 月 1 日以降は Y3 業務統轄課長)を取り囲み、大声を張り上げたりして同人等の業務を妨害した上、同人等に対し「Y1、土下座しろ。」「Y3、ふざけるな。」等の暴言を吐いて同人等を侮辱したこと(就業規則 19 条 9 号)

⑦支部組合員と共同して、不当配転業務命令撤回闘争と称して、昭和 58 年 3 月 14 日から同年 12 月末日までの期間の各就業日の午前 10 時ころ及び午後 4 時ころのいずれにも各 10 分間、毎回のごとく油槽所内の事務所の窓ガラスに「Y1 追放」「X1 闘争勝利」等と大きく朱書きしたビラを 30 ないし 40 枚糊付けしたばかりか、同事務所正面入口付近において、ボリュームを一杯に上げてマイク演説を行い業務を妨害したこと(就業規則 19 条 9 号)

⑧昭和 59 年 1 月 11 日から同年 8 月 7 日までの期間、ほぼ連日就業時間中、各 1 時間につき 10 分ずつ(1 日につき 6 ないし 7 回)組合員 1、2 名とともに鶴見油槽所内の事務所正門

付近においてハンドマイクにトランスを付けて食堂棟コンセントから電源を取り、スピーカーのボリュームをこれまで以上に上げてマイク演説を行い、また同期間に就労闘争と称して計 4 回にわたり同事務所に乱入し、Y4 製造課長の机の正面に居座り業務を妨害したこと(就業規則 19 条 9 号)

⑨昭和 59 年 3 月 16 日午前 11 時から約 30 分間、事前の連絡もなく突然、組合員 2 名とともに会社の本社(以下「本社」という。)に現れ、受付及びガードマンの制止を無視して経理部・人事部事務所及び社長室前エレベーターホールに乱入し、これを制止しようとする人事部員等ともみ合いとなり業務を妨害したこと(就業規則 19 条 9 号)

⑩昭和 59 年 4 月 18 日午前 10 時 30 分ころ、Y3 業務統轄課長に対し「Y3、組合事務所のコンセントの電源が切れている。お前が切ったな。」と言いがかりを付けた上、同人のネクタイ及び上衣をつかみ強く押し上げる等の暴行を加え、同人に対し全治約 1 週間を要する左肩関節捻挫を負わせたこと(就業規則 19 条 9 号)

⑪昭和 59 年 4 月 18 日午後 3 時 50 分ころから午後 5 時 5 分まで、3 名の組合員とともにガードマンの制止を振り払って本社人事部に乱入し、人事担当取締役面に面会を強要し役員室に押し入り、これをとどめようとする人事部員・総務部員等ともみあい、業務を妨害したこと(就業規則 19 条 9 号)

(6)本件懲戒処分に関係する会社の就業規則の規定は次のとおりである。

第 11 条 従業員はこの規則を守り職務上の責任を重んじて業務に精励し、同僚は相互に助け合い、礼儀を尊び、職制に定められた命令および指示に従わなければならない。

第 19 条 従業員は、常に下記の各号に掲げる事項を遵守しなければならない。

(4)就業時間中みだりに職場を離れないこと、

(9)職場の秩序を乱さないこと、

第 54 条 従業員は、会社の都合により出向転勤または配置転換を命ぜられることがある。

2 出向・勤務および配置転換を命ぜられた従業員は、正当な理由がなくてはこれを拒むことはできない。

第 57 条 従業員が次の各号の一に該当するときはその情状により譴責または減給の処分を行なう。ただし、情状によって訓戒にとどめることがある。

(2)職場の秩序または風紀を乱す者

(5)就業規則その他諸規則に違反した者

第 58 条 従業員次の各号の一に該当するときはその情状により出勤停止または懲戒解雇の処分を行なう。ただし、情状によりその処分を軽減することがある。

(II)第 57 条のうち特に情状が重いとき

(7)昭和 59 年 2 月 10 日、X1 は、鶴見油槽所の上司に対し、当日の有給休暇取得の申請を行ったが、会社は、有給休暇の取得を認めなかった。X1 は、その後も、昭和 59 年に合計 8.5 日、昭和 60 年に合計 10 日の有給休暇の取得を申請したが、会社は、いずれも取得を認めなかった。X1 は、これらの日について、勤務しなかったところ、会社は、欠勤と扱い、昭和 59 年は 9.5 日分、昭和 60 年は 10 日分の賃金を減額した(以下、これを「本件賃金カット」という。)

なお、会社は、X1 が昭和 58 年 4 月 1 日から昭和 59 年 9 月 9 日まで指名ストを行っていたが、これを欠勤として扱ったため、有給休暇取得を認めなかったものである。これに

関する会社の就業規則の規定は次のとおりである。

第30条 従業員は勤続年数に応じて1月1日から12月31日までの1年間に、23労働日を限度として次のとおり年次有給休暇を与えられるものとする。

(9)入社第15歴年以降23労働日

2 前年中の勤務しなかった日数が全労働日の2割以上の者は休暇を与えられない。

(8)原告は、昭和60年10月19日、本件懲戒処分及び本件賃金カットが不当労働行為(不利益取扱い及び支配介入)であるとして、本件懲戒処分の取消し及び本件賃金カット分の賃金等の支払、有給休暇の繰越しの確認等を求めて府労委に救済申立てをした(昭和60年(不)第61号事件)。その後、原告は、平成3年3月25日に至り、本件配転命令についても不当労働行為(不利益取扱い及び支配介入)であるとしてその撤回等を求める救済申立てを追加した。

府労委は、平成5年8月18日、原告の救済申立てのうち、本件配転命令に係る救済申立ては申立期間を徒過したものであるとして却下し、本件懲戒処分については、懲戒処分該当行為①ないし③、⑤、⑦、⑧、⑩及び⑪を処分の理由とすることに合理性があり不当労働行為とは認められず、本件賃金カットについても不当労働行為に当たらないとして、その救済申立てを棄却する旨の命令を発し、同日これを各当事者に交付した。

(9)原告は、これを不服として、同年9月1日、中労委に再審査の申立てをしたが、中労委は、平成18年10月4日、府労委と同様の理由(詳しくは、後記「争点に対する当事者の主張」中の被告の主張のとおりである。)により、原告の再審査の申立てを棄却する命令(以下「本件命令」という。)を発し、同月25日、これを各当事者に交付した。

2 争点

(1)本件配転命令に係る救済申立ては、申立期間を徒過したものか

(2)本件懲戒処分は、不利益取扱い及び支配介入に当たるか(懲戒処分該当行為が正当な組合活動と評価できるものであるか等)

(3)本件賃金カットは、不利益取扱い及び支配介入に当たるか(X1が昭和58年4月1日から昭和59年9月9日までの間に行なった指名ストが正当な争議活動といえるか)

3 争点についての当事者の主張

(1)争点1(本件配転命令に係る救済申立てが申立期間を徒過したものか)について

(被告及び被告補助参加人の主張)

配置転換はそれ自体として完結する行為であり、これを「継続する行為」ということはできない。本件配転命令の約8年後に追加した救済申立ては、申立期間を徒過したものである。

(原告の主張)

配転命令の発令は1回の完結した行為であるが、配転命令に応じた後の労働条件が配転命令前の労働条件よりも悪化し、悪化した状態が継続する場合には、配転命令そのものが労働者に対する不利益な取扱いであり、配転命令が撤回されない限り労働者の不利益な状況は継続するから、このような配転命令は「継続する行為」である。

(2)争点2(本件懲戒処分が不利益取扱い及び支配介入に当たるか)について

(被告の主張)

懲戒処分該当行為①ないし③、⑤、⑦、⑧、⑩及び⑪は、いずれも正当な行為といえず、

懲戒処分を受けてもやむを得ないものと認められるから、これらを理由とする本件懲戒処分は正当であって、不利益取扱い又は支配介入に該当するものではない。

懲戒処分該当行為④、⑥及び⑨については、懲戒処分の理由とすることは相当でない。
(被告補助参加人の主張)

懲戒処分該当行為④及び⑥についても、懲戒理由と正しく判断されるべきものである。

ア 懲戒処分該当行為④(油槽所入口での業務妨害)について

油槽所という危険な事業場に関する入門管理であり、施設管理権の中核である。油槽所入口で乗用車を放置し、これを利用した入門管理に対する抗議行動は、当然に懲戒処分の理由となるものである。

イ 懲戒処分該当行為⑥(Y1 所長らへの暴言)について

X1 が、Y1 所長に対し「土下座して謝れ。」、Y3 業務統轄課長に対し「ふざけるな、こら。」と発言した事実は、就業規則の懲戒事由「職場の秩序または風紀を乱す者」に該当することは明らかであり、形式犯で足り、実質的に職場秩序が乱されたことや業務妨害は要件ではない。発言時の事情を考慮するとしても、原告がス労から分裂結成するという労働組合側の混乱状況において、会社が安易に原告の結成を認めることができず、チェックオフ問題等で慎重な対応をしたことはやむを得ず、Y1 所長の対応は「土下座して謝れ。」などと非難されるべきものではない。

(原告の主張)

懲戒処分該当行為は、いずれも組合活動又は争議行為等としてして正当なものであるから、懲戒処分の理由とはなりえず、これらを理由とする本件懲戒処分は、不利益取扱い及び支配介入に該当する。本件懲戒処分は、会社の原告結成無視に根がある支部潰し攻撃である。

ア 懲戒処分該当行為①(VDT 業務等の拒否)について

昭和 57 年 5 月 10 日及び同月 11 日の VDT トレーニングは実施されなかった。同年 10 月 18 日以降、VDT 業務を誠実に行った。同日までの VDT 業務拒否は、支部の決定に基づく、労働組合の正当な行為である。

イ 懲戒処分該当行為②(本件配転命令拒否)について

鶴見油槽所には組合員の配置転換に関し、事前に組合及び本人の同意を得るという労使慣行が存在した。事務折衝でもその旨が確認されたばかりでなく、労働協約 36 条 5 項にもその旨の規定が存在した。

本件配転命令は、X1 を、事務職から現業職にし、鶴見油槽所本事務所から孤立した場所にある操油一課の現場事務所において、他の組合員と連絡をとることができないようにする不利益を課すものであった。X1 は、昭和 58 年 2 月 14 日に業務不適の評価を受けているが、それは、X1 が正当な組合活動として VDT トレーニング及び VDT 業務をすべて拒絶した結果である。つまり、業務不適の評価自体が正当な組合活動を行なった故の不利益取扱いである。

ウ 懲戒処分該当行為③(油槽所正門前の乗用車放置)について

会社は、昭和 58 年 8 月 2 日以降、正門前の遮断機を開けず、乗用車が油槽所構内に入ることを拒んでいたから、原告がとったような方法で抗議する必要性は継続していた。

エ 懲戒処分該当行為④(油槽所正門での業務妨害)について

会社が、入門手続を変更し、昭和 58 年 6 月 27 日になって油槽所正門に遮断機を取り付けたりしたため、通勤用の乗用車で出社した X1 らは、物理的に入構できなかったのであって、油槽所正門でたむろしたものではない。

オ 懲戒処分該当行為⑤(職場離脱)について

組合活動に求められる節度は、会社の対応に応じて変化する。

原告鶴見支部が Y2 業務統轄課長に対して頻繁に事務折衝を求めた昭和 58 年 1 月 17 日から同年 3 月末は、原告が原告の結成を会社に通告したにもかかわらず、会社がこの通告を無視していた時期であった。原告は、この時期、原告の存在を会社に対して強くアピールする必要があったため、通常よりも回数や時間をかけて事務折衝をすることもやむを得なかった。その頻度は、他の支部の頻度と比較してそれほど多くなかった。事務折衝に費やした時間について賃金カットをしたのは全国でも原告鶴見支部に対しだけであり、使用者の中立保持義務違反である。

カ 懲戒処分該当行為⑦及び⑧(マイク演説等による業務妨害)について

ハンドマイクを使用したアピールは、会社による原告の結成無視及び労使確認と労使慣行を無視した本件配転の不当性や Y1 所長の強権支配の非を訴えるものであった。ボリュームはトランジスタメガホンの目盛り半分位のものであり、その間会社はすべての扉及び窓を閉めていたので、受忍限度を超える業務への支障はなかった。

ビラ貼りについても、鶴見油槽所では、争議行為中のステッカー闘争は争議行為の 1 つとする労使の確認事項があり、これを反故にしたのは Y1 所長の一方的な判断である。

キ 懲戒処分該当行為⑩(Y3 業務統轄課長に対する暴行)について

Y3 業務統轄課長が傷害を負った事実はない。それどころか、Y3 業務統轄課長の右手が X1 のあごに当たったことについて同人が抗議をすると、別棟の事務所から製造統轄課長の Y5 や Y4 製造課長が出てきて X1 及び組合員を攻撃した。原告の組合員である X2 はこれによりすねを負傷した。Y3 業務統轄課長の対応に、X1 が抗議をしたことには理由がある。Y3 業務統轄課長もどさくさに紛れて暴行を加える等の攻撃を行なった。このような事態の事後処理として、X1 のみに懲戒処分を課すことは不合理である。

ク 懲戒処分該当行為⑪(本社での業務妨害)について

この日の混乱は、会社の管理職らが X1 ら組合員を人事部に立ち入らせず、いたずらに有形力行使したために生じたものである。X1 らは、Y6 人事担当取締役の不在を確認すると同時に人事部から退出しているのであり、X1 らが人事部を訪れた時点で Y6 取締役の不在を確認させていれば無用の混乱が起きることもなかった。Y6 取締役に面会を求める X1 らの行動は組合活動として正当なものであり、混乱が生じたのは会社が対応を誤ったからである。

原告のエッソ本社支部組合員 X3 が職制らの制止を振り切って役員室に入ったとしても、X3 のこの行為は X1 とは独立に行なわれたものであり、X1 に対する懲戒処分の正当性判断の基礎とすることはできない。

(3)争点 3(本件賃金カットが不利益取扱い及び支配介入に当たるか(X1 が昭和 58 年 4 月 1 日から昭和 59 年 9 月 9 日までの間に行なった指名ストが正当な争議活動といえるか))について

(被告及び被告補助参加人の主張)

X1 は、昭和 58 年 4 月 1 日から昭和 59 年 9 月 9 日までの約 1 年 5 か月の間、ほぼ継続して指名ストを行っていたが、X1 の旧職場での就労闘争等が正当な争議行為とは認められないことは明らかであるから、指名スト期間中について X1 を欠勤とした結果、就業規則 30 条 2 項に抵触するとして、X1 に有給休暇取得を認めず、本件賃金カットをしたことに問題はない。

(原告の主張)

X1 の指名ストは、原告の組合員としての正当な争議活動であるから、指名スト期間を就業しなかった日として全労働日に算入し、指名スト期間中の X1 を欠勤扱いすることは、労働基準法上許されない。

原告の本部は会社に対し、この指名ストを通告しているにもかかわらず、会社はこれに対して 1 度も正当な争議行為ではない旨の主張も抗議もしていないのであり、これを正当な争議行為と認めないのは不当である。

第 3 争点に対する判断

1 争点 1(本件配転命令に係る救済申立てが申立期間を徒過したものか)について

労働委員会は、不当労働行為の救済申立てが、行為の日(継続する行為にあってはその終了した日)から 1 年を経過した事件に係るものであるときは、これを受けることができない(労組法 27 条 2 項)。

配転命令は、それ自体で完結した行為であり、その後継続する行為に該当するような事実がないことは明らかである。したがって、配転命令については、その発令の時をもって同項にいう「行為の日」に当たると解するのが相当である。

原告は、配転命令後の労働条件が配転命令前の労働条件よりも悪化し、悪化した状態が継続する場合には、配転命令が撤回されない限り労働者の不利益な状況は継続するから「継続する行為」であると主張するが、上記のとおり、配転命令の発令後に労働者の状況に関して何らかの行為があるわけではないし、配転命令が必ず継続的に行われるというものでもないから、採用することができない。

前提事実(4)、(8)のとおり、本件配転命令が発令されたのは、昭和 58 年 3 月 14 日であり、原告が本件配転命令に係る救済申立てを追加したのは、約 8 年後の平成 3 年 3 月 25 日である。したがって、本件配転命令に係る救済申立ては、「行為の日」から 1 年以上経過してされたものであり、申立期間を徒過した不適法なものであることは明らかである。

2 争点 2(本件懲戒処分が不利益取扱い及び支配介入に当たるか)について

(1)懲戒処分関係事実

本件懲戒処分の各該当行為に係る事実は次のとおりである(特に証拠を摘示した箇所(略)以外は争いが無い。)

ア 鶴見油槽所の組織

(ア)鶴見油槽所は、製造課、操油一課等の油槽所本来の業務を行う部門(以下「油槽所部門」という。)、製品研究開発部及び受注、配送、在庫管理等をコンピューターで集中管理するシステム(セントラルオーダー・ボード・システム)に係る業務を行う東京総合受注センター(以下「COB」という。)の 3 つの組織で構成されている。

また、会社は、鶴見油槽所に油槽所長を置き、同職は、油槽所部門を統括するほか、対外的には、製品研究開発部及び COB を含め油槽所を代表する立場にあり、原告との関係

においても油槽所の会社代表とされている。

(イ)X1 が本件配転を命じられるまでの間勤務していた製造課の主な業務は、潤滑油製造に必要な添加剤等の購入とそれに伴う伝票処理である。

イ VDT 業務等の指示と X1 の拒否【懲戒処分該当行為①関係】

(ア)会社は、昭和 56 年 9 月 21 日、ス労支部との団体交渉の席上、従来のコンピューターを大型化するのに伴い COB の業務の拡大を計画している旨(以下「COB 拡大計画」という。)発表した。その内容は、受注区域の拡大及び製造課における伝票処理業務へのコンピューター導入等であった。これに対しス労支部は、COB 拡大計画は労働条件の変更及び人員削減につながるものであるとしてその中止を求め、併せて会社に団体交渉を開催するよう要求した。

同年 12 月 3 日に開催されたス労支部との団体交渉の席上、Y1 所長は、「COB 拡大計画は中止しない。」「人員削減はあり得るが、57 年 8 月までは予定していない。」「今やっている仕事が機械に変われば、人はいらなくなるのは当然だ。」と述べた。

(イ)会社は、その後、COB 拡大計画に関して団体交渉に応じない姿勢を取り続ける一方、コンピューター導入のための配線工事を行い、昭和 57 年 3 月上旬、各職場において、VDT を設置するスペースをつくるために、机の移動等、職場のレイアウト変更を行う旨発表した。これに対しス労支部は、「団交議題になったものを一方的に職場で実施することは鶴見油槽所の労使慣行に反する。」旨抗議し、会社に対しス労支部と協議するよう求めたが、会社はこれに応じなかった。

(ウ)同年 3 月 25 日、会社は、製造課内のレイアウト変更を行った。

同日、X1 から製造課のス労支部組合員 4 名は、机を移動させるようにとの上司の指示に従わず、特に X1 は自分の机の前に座ったままで「ス労支部と協議しろ。」と抗議を続け、結局会社職制らによって強制的に移動させられた。同年 4 月 5 日、この抗議行動は業務命令違反であるとして、X1 らは譴責処分を受けた。

(エ)同年 4 月 1 日、ス労支部と会社は COB 拡大計画について交渉を行い、この席上、Y1 所長は、「COB 拡大計画について最終結論は出ていないが内示があった。」として、同計画の具体的内容及び今後の実施計画を説明した。これに対してス労支部は、「COB 拡大計画を中止せよ。労使協議を重視せよ。」と述べ、同日までの会社の態度について抗議したが、同所長は「抗議を受けるいわれはない。COB 拡大計画の実施は団交議題ではなく、今日の話し合いは説明会である。」「COB 拡大計画に関して人員削減はない。」旨述べた。

(オ)同年 4 月下旬、会社は、事務所内に VDT を設置した。

同年 5 月 7 日、Y4 製造課長は、製造課員に対し、同年 6 月 1 日からの製造課におけるコンピューター業務の導入に先立ち、VDT トレーニングに参加するよう指示したところ、X1 からス労支部組合員 3 名は、「団交議題になったものを一方的に職場で実施せず、組合支部と事前協議せよ。」と抗議して VDT トレーニングへの参加を拒否し、この件について団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。

これ以降も X1 は、同年 7 月 15 日の命令など、会社から繰り返し出された VDT 業務を行うようにとの指示に対して「ス労支部と事前協議しろ。」と抗議を続け、同年 10 月 18 日までの間、VDT 業務を拒否し続けた。

(カ)同年 5 月 19 日及び同月 24 日、ス労支部組合員のうち X1 ほか(後に支部を結成した

者)と会社は団体交渉を開催した。この席上、同人らは、会社のス労支部あて昭和 48 年 8 月 2 日付け謝罪文(「今回支部団交の議題となった研究所の欠員及び増員問題に関連し、会社は組合に事前に了解をとることなく直接担当者に当たり、会社回答を職場に公表したことは労使慣行を無視した行為である」旨の記載がある。)を示し、COB 拡大計画に関して「団交案件になったものを一方的に職場で実施せず、ス労支部と協議せよ。」と抗議したが、Y1 所長は、「COB の件は団交議題ではない。」「昭和 48 年 8 月 2 日付け謝罪文に記載されている内容の労使慣行は現在存在しない。以後この件では団交しない。」旨述べた。

(キ)昭和 57 年 7 月 27 日、X1 ほか(後に支部を結成した者)と会社との間で、別件を議題とする団体交渉が開催されたが、この席上、Y1 所長は、「COB に関して人員削減は考えていないし、現実に減らしていない。VDT 業務を行わなければ転勤か解雇もあり得る。」「経営権に属することは組合と協議しない。業務内容ば今までどおりであり、VDT 業務に関して労働条件の変更はない。著しい労働条件の変更があるときは協議する。」旨述べた。

(ク)会社は、同年 10 月 4 日、同月 5 日の VDT トレーニングに参加するよう命じる旨記載した業務指示書を X1 から 3 名に対して交付したが、同人らは参加しなかった。会社は、同日以降、同内容の業務指示書を日付を変えて繰り返し交付した。

(ケ)同年 10 月 18 日、原告鶴見支部(X1 から 6 名のス労支部組一合員は同月 14 日支部を結成した。)は、前記(ク)のとおり業務指示書が繰り返し交付されたこと等を考慮したとして、支部組合員に対し VDT 業務に暫定的に就労するよう指示し、これを受けた X1 は、同日以降、「暫定就労」と称して VDT 業務に就いた。

ところが、X1 は、同日以降も VDT 業務に関し、在庫入力の一部を行うことはあったが非協力的であり、Y4 製造課長が同人に代わって VDT 業務を行わなければならない状況にあった。

(コ)昭和 58 年 1 月 17 日ないし 19 日、会社は、VDT トレーニングの開催を予定し、X1 に対し同トレーニングに出席するよう指示した。

これに対し X1 は、同月 18 日のトレーニングには休暇を取って参加せず、同月 17 日及び 19 日のトレーニングについては、出席したものの非協力的な態度を取った。

ウ 本件配転命令と X1 の拒否【懲戒処分該当行為②関係】

(ア)会社は、昭和 58 年 2 月 14 日、製造課において業務評価の通知を行い、X1 は「VDT 業務を真面目に行わないので業務不適(最低の評価)である」旨言い渡された。なお、X1 は前年までほぼ平均の評価を受けていた。

(イ)Y4 製造課長は、X1 に対し、同年 3 月 14 日、同年 4 月 1 日付けで操油一課への異動(本件配転)を通告した。

これに対し X1 は、同人及び支部に対する事前通知がなかったこと等から、即座に、「このような配転のやり方は不当であり、応じられない。」旨答えた。

操油一課の主な業務は、油の荷揚げ及び荷積みなど現業職としての業務であって、鶴見油槽所において VDT 業務がなく欠員が予定されていた唯一の部署であり、また、同課の現場事務所は事務所から約 180 メートル離れた鶴見油槽所の片隅の運河沿いにあり、支部組合員はおらず、外線電話も引かれていなかった。なお、鶴見油槽所において、事務職か

ら現業職への配置転換は、平成 17 年 12 月までに、X1 に係る本件配転以外に例がない。
(ウ)Y4 製造課長は、昭和 58 年 3 月 16 日、X1 の配置転換理由が通知されていないとの抗議に対して、X1 を呼び、配置転換の理由について「X1 は、製造課における勤務が長く、VDT 業務を積極的に行わない。また、X1 を監視していたら私の仕事にならない。」旨説明した。
(エ)同年 3 月 29 日、会社は、X1 に対して、本件配転を命じる旨文書で通告した。

これに対し X1 ら支部組合員は、Y2 業務統轄課長に対して、事務折衝を申し入れたが、拒否された。そこで X1 らは Y1 所長の部屋へ出向き、「本件配転は、従来の配転に関する労使慣行を無視している。まず団交の場で説明すべきである。」旨抗議した。これに対し Y1 所長は、「団交はしない。ス労自主は認めない。」旨答えた。

(オ)X1 は、同年 4 月 1 日以降、指名ストライキ(以下「指名スト」という。)を行なうと称して操油一課での勤務をせず、これが昭和 59 年 9 月 10 日に同課で勤務を始めるまで続いた。

エ 勤務時間中の事務折衝【懲戒処分該当行為⑤関係】

(ア)昭和 58 年 1 月 14 日、支部と会社との間で事務折衝が行われた。この席上、Y2 業務統轄課長は、「鶴見油槽所では事務折衝の回数が 1 日 5 ないし 6 回と多過ぎ、また、支部組合員が事務折衝に当たって上司の許可を取っていないので今後就業時間中の事務折衝には応じない。ただし、就業時間外なら応じる。」旨述べた。

なお、支部と会社との間では、支部結成以降事務折衝が重ねられており、通常、双方が事前に電話等で確認したうえ、就業時間中に、支部組合員の X4 及び X1 と同課長との間で行われていた。

(イ)同年 1 月 17 日、X1 が Y2 業務統轄課長に対して電話で事務折衝を申し入れたところ、同課長がこれを断つたため、X1 は、支部組合員である X5 とともに同課長の席に出向き、事務折衝を申し入れた。これに対し同課長は、就労時間中であるとして X1 らの申入れに応じず、会社は、X1 が職場を離れた時間について賃金カットを行った。

同日以降同年 3 月末日までの間、X1 は、計 11 回延べ約 3 時間にわたって就業時間中職場を離れ、事前の連絡なしに同課長の席に出向き、事務折衝を求めた。これに対して会社は、上記事務折衝の要求を拒否し続け、X1 らが事務折衝を求めて職場を離れた時間について賃金カットを行った。

なお、上記のような形で賃金カットが行われたのは鶴見油槽所においてのみであった。

オ X1 の指名スト、ビラ貼り、マイク演説【懲戒処分該当行為⑦関係】

(ア)昭和 58 年 4 月 1 日、X1 は、支部指令による指名ストを行い、同月 4 日以降は原告の本部指令による指名ストを行った。

上記指名ストは、昭和 59 年 9 月 10 日までほぼ継続して行われたが、昭和 58 年 12 月までの態様は次のとおりであった。

X1 及び X2(原告本部書記局員で原告中央執行委員会の決定により支部に派遣され活動していた。)は、本件配転等に抗議するため、就業時間中ゼッケンを着用した姿で事務所内に入り、従業員の机上の箱にビラを入れて歩いた。また、X1 及び X2 は、時限ストライキで参加した支部組合員とともに、午前と午後の 2 回各 10 分間程度、事務所前等においてハンドマイクを使用した演説を行い、併せて、事務所窓ガラス、油槽所の外壁等に「不当配転阻止」等と記載されたビラを多い日で 40 枚程度糊付けした。

なお、マイク演説については、X1 及び X4 が中心となつて行し、通常、事務所建物から 5 メートル程度離れたところで、事務所内で就労中の従業員に聞こえる程度までボリュームを上げて行われていた。

(イ)これに対して会社は、原告に対し、上記 X1 及び X2 の行為は正常な業務を阻害するものである旨通告し、ストライキ中の従業員は入室を禁じる旨記載された看板を事務所前等に掲示して、これらの行為の中止を呼びかけ、また、X2 に対しては同人が会社の正常な業務を阻害しているとして鶴見油槽所からの退去を命じたが、X1 及び X2 はこれに応じなかった。

また、会社は、上手のとおりビラが糊付けされるため、事務所内が薄暗くなる等業務に支障が生じたとして、ビラを除去しやすいように事務所窓ガラスへのワックスの塗付や油槽所外壁のコンクリートの材質変更等の処置を取った。

(ウ)同年 10 月 11 日、会社は、支部に対して、「ビラ撤去費用請求の件」と題する文書及び「警告書」と題する文書を交付し、また、外部の業者にビラの除去を依頼した同年 8 月分費用として、22 万円を請求した。

カ X1 の Y1 所長らに対する暴言等【懲戒処分該当行為⑥関係】

(ア)昭和 58 年 4 月 7 日、原告の本部と会社との間で事務折衝が行われた。

この席上、会社は、組合としての原告の存在を認め正常な労使関係に入りたい旨述べ、原告との関係について、暫定労働協約を締結すること、本件配転については、原告の本部との団体交渉(本部団交)が始まった後支部との団体交渉(支部団交)で話し合うこと等の内容で一括して解決したい等の内容を含む提案(以下「4 月 7 日付け提案」という。)を行った。

これに対して原告は、「執行委員会に諮ったうえ回答する。」旨述べ、同提案については、後日団体交渉で話し合われることになった。

(イ)4 月 7 日付け提案が行われた数日後、X1 は、前記ウ(エ)記載の Y1 所長の発言について、同所長に対し「でたらめなことを言つたのであるから、土下座して謝れ。」と抗議を行ったが、同所長がこれに取り合わなかったので、数度、同様の抗議を行った。

また、X1 は、Y3 業務統轄課長に対し、X1 支部組合員が事務折衝を求めて同課長の席に出向いた際、会社として賃金カットを行っているにもかかわらず、同課長が X1 支部に対し支部に対する会社の文書を交付しようとしたことについて抗議し、「事務折衝を拒否し、賃金カットを行いながら、会社が支部に文書を交付するとはどういうことだ。ふざけるな、こら。」と発言した。

(ウ)同年 4 月 28 日、5 月 13 日及び同月 31 日、本部団交が開催されたが、原告がまず会社の対応について謝罪を求めたのに対し、会社は、落ち度はなかったとして、「暫定労働協約の締結等 4 月 7 日付け提案の具体的内容について協議に入りたい。」旨述べ、両者の議論はかみ合わなかった。

(エ)同年 6 月 13 日、会社は、X1 に対し、「X1 を製造課員として不適格と判断し、欠員が予定されていた操油一課への配転を命じた。X1 の指名ストは、違法ストであると考え。即刻、操油一課において業務に従事するよう命令する。」等と記載した業務命令書を手交した。

同日行われた本部団交の席上、原告は、4 月 7 日付け提案に関して「会社は、本件配転

について、本部団交が始まった後支部と話し合う旨提案したが、同日に至るまで鶴見油槽所において団交が開催されていないばかりか、Y1 所長が 6 月 13 日付け業務命令書を手交する等、4 月 7 日付け提案の趣旨に反した行動をしている。」と抗議し、結局、本件配転に関しては同日以降支部と話し合われることが確認された。

キ 入門手続の変更等、業務妨害、乗用車放置【懲戒処分該当行為③及び④関係】

(ア)会社は、昭和 58 年 6 月 20 日、①同月 27 日から車両入門許可証を新しいものに切り替えるので該当者は新たに車両入門許可証の交付を受け、以後、ガードマンが確認しやすいように車両のフロントガラス内側に掲示して入構すること、②従業員が鶴見油槽所に入構する際には身分証明書を提示すること、③従業員、関連会社等以外の来訪者については、来訪者カードに必要事項を記載し入構すること、④組合関係者については、就業時間内の面会は原則として休憩時間内に限ること、⑤休日、就業時間外の入構は、就業のために入構する場合を除き所長の承認を必要とすること等を内容とする文書を職場に回覧及び掲示し、入門手続の運用を徹底させる旨発表した。

上記入門手続の運用の徹底のうち、車両入門許可証及び身分証明書については、従来から必要とされており、X1 ら支部組合員も車両入門許可証については、交付を受けて入構していたが、身分証明書の提示及び休日、就業時間外の入構については、その実施は徹底されておらず、また、組合関係者の入構規制は、新たに定められたものである。

(イ)会社は、同年 6 月 27 日、入門手続を徹底させるため正門前に遮断機を取り付けた。また、同日から約 2 週間を入門手続の指導期間とし、毎朝出勤時間に 20 名前後の会社職制を正門付近に配置し、入門手続の徹底、通行整理等に当たさせた。

同日午前 8 時、X1 ら支部組合員及び X2 は、2 台の乗用車に分乗し正門前へ到着したが、遮断機が閉鎖され入構できないため、遮断機の前に乗用車を止め、会社に対して抗議するとともに、入門手続について団体交渉を開催するよう要求した。会社は支部組合員らに対し、「入門手続を取らなければ入構できない。」旨説明した。

X1 らは入門手続(新たな車両入門許可証の交付申請、部外者の来訪者カード記入)を取ろうとせず、結局午後 3 時 30 分ころまで、遮断機の前に乗用車を停めたまま、正門前で入門手続を徹底させようとする会社職制らと対峙していた。この間、支部組合員らの乗用車が入口用通路をふさいだ形となったため、会社は、出入りする車両を出口用通路のみで通行させていた。

同日午後 4 時から支部団交を開催することに決めたが、会社は、支部組合員らが入門手続を取らず入構したとして、団体交渉の席に現れず、団体交渉は開催されなかった。

(ウ)同年 6 月 28 日、2 台の乗用車に分乗した X1 ら支部組合員及び X2 は、午前 8 時 20 分ころ正門前へ到着し、「団交を開催しろ。」等と抗議して、午前 9 時 30 分ころまで、会社職制と対峙した。その後 X1 らは、遮断機の前に乗用車を放置したまま入門手続を取らずに入構し、その際、入構を制止しようとした会社職制と衝突する等の混乱があった。なお、このような混乱は、同日以降の入門手続の指導期間中毎日起こった。

同日も、X1 らが入門手続を取らなかったこと、会社が油槽所の従業員でない X2 らの退去を求めたことなどから、支部団交は開催されなかった。

(エ)同年 6 月 29 日も X1 ら支部組合員が乗用車に分乗して正門前に到着し、乗用車を遮断機の前に放置する事態は続いた。

(オ)同年 8 月 2 日、支部団交が正門前で開催された。この席上、Y1 所長は、「入門手続の徹底、変更は団交議題ではないが、支部組合員らが規則を守らず、乗用車を遮断機前へ放置したりするので説明だけはする。」旨述べ、「入門手続はニューヨークの親会社の指示に基づく業務上の措置であり、組合弾圧のために行つたものではない。」旨説明した。これに対して、支部は「説明だけなら団交ではない。支部と協議しろ。」と字議したが、同所長はこれに応じず、団体交渉を打ち切った。

なお、原告組合員は、同日以降、入門手続を取らずに鶴見油槽所構内に入構している。
(カ)会社は、同年 8 月 3 日、支部に対して通告書を交付し、「入門手続の変更は組合との合意がなければ実施できない類のものではなく、従って、今後も遮断機前に乗用車を放置し業務妨害を続けるならば、会社は断固たる措置をとる。」旨通知し、この後間もなく、正門前へ放置された乗用車の移動を開始した。

(キ)X1 は、油槽所に入構するに際し、同年 8 月に 4 回、同年 12 月には 1 回、油槽所正門前出入口遮断機前に乗用車を放置し、出入りする車両の通行に支障があった。

会社は、X1 に対し、同年 8 月分の乗用車移動費用として、1 回の移動に要する金額 750 円に移動回数 4 回を乗じて算出した総額 3000 円を請求した。

支部は、会社が遮断機前に置かざるを得ない状況を作り出しており、また、乗用車の移動は会社が入門手続の変更に関する団体交渉に応じていない中で行われた不当なものであるとして、会社の請求に応じる意思がない旨通告し、併せて団体交渉を開催するよう要求した。

ク X1 の指名スト、マイク演説【懲戒処分該当行為⑧関係】

(ア)昭和 58 年 10 月以降も、支部と会社は団体交渉開催場所の合意ができないことなどから、支部団交が開催されない状態が続いた。

同年 12 月 8 日に開催された本部団交の席上、会社は、「4 月 7 日付け提案で一括妥結したいと考えていたが、現実的に不可能なので、同提案を取り下げる。これからは個々の事案ごとに話し合うことにしたい。」旨述べた。これを受けた原告は、同年 12 月 28 日、改めて本件配転の撤回等についての団体交渉申入書を提出した。

(イ)原告の本部は、X1 に対し、昭和 59 年 1 月 9 日、翌 10 日以降、就業時間である午前 8 時 30 分から午後 4 時、40 分までの間において、午前 9 時から 10 分間、午前 10 時から 10 分間というように毎時 10 分間ずつ指名ストを行い、残りの時間については同ストライキを解除し、製造課において就労するよう指令した。

(ウ)同年 1 月 10 日以降、X1 は、上記指令に従い、「就労闘争」と称して、毎時約 10 分間指名ストを行った(1 日 7 回程度行うことになった。)。X1 は、指名ストに入っている間は、X2 又は他支部に所属する原告組合員とともに事務所前で油槽所建物から電源を取ってマイク演説を行い、指名ストを解除された時間は製造課で就労しようとした。これに対して会社は、事務所の扉を施錠するなどして、X1 が事務所内に立ち入るのを制止しようとしたが、X1 は、扉が施錠されているときはマイクを使って「事務所内に入れないが、就労の意思はある。」旨告げてから組合事務所で待機し、扉が開いているときには会社職員の制止を振り切って事務所内に入り、Y4 製造課長の席の前に座って仕事を与えるよう要求するなどした。

(エ)同年 1 月 23 日及び同年 2 月 10 日、本部団交が行われた。この席上、会社は、本件配

転について具体的提案があればこの場で聞く旨述べたが、原告は、具体的提案は会社からすべきものである旨主張し、結局具体的に話し合われるに至らなかった。

その後、同年3月8日及び3月30日にも本部団交が行われ、これらの席でも本件配転が取り上げられたが、双方の見解が対立するのみで進展は見られなかった。

ケ 事前連絡なく本社に行ったこと【懲戒処分該当行為⑨関係】

昭和59年3月16日、X1は、同人の2月分賃金明細書(以下「明細書」という。)の様式がこれまでと異なっていたうえ、指名ストを解除された間製造課で就労しようとしたにもかかわらず、2月分賃金から調整と称して約19万円の賃金カットが行われていたことに疑問があるとして、Y4製造課長に同賃金について調べて欲しい旨依頼した。しかし、同課長がこれに取り合わなかったため、X1は、原告の中央執行委員長X6の指示により、X2及びX3同行のもと、賃金カットについて確認するとして本社へ出向いた。

同日午前11時ころ、X1、X2及びX3は、会社本社が入っているビル(以下「本社ビル」という。)に到着すると、1階受付で行き先は告げたが、受付手続を取って欲しい旨のガードマンの求めには応じないままエレベーターに乗り込み、8階の経理部給与課へ向かった。8階に到着すると、X2及びX3は同階のエレベーターホール(経理部の入口に当たる)で待機し、X1のみが同課内まで入って行った。なお、この時X1らはゼッケンを着用しており、X2はカメラを持参していた。

X1が経理部給与課で明細書を示し説明を求めている間に、Y7労務統轄課長及び本社労務課長代理のY8がエレベーターホールにおいて、X2及びX3に対し「何をしに来たのか。あらかじめ約束せずに失礼だ。受付を通せ。」と述べたが、同人らはこれを無視した。そして、経理部給与課の担当者から明細書については人事部人事給与課(以下「人事給与課」という。)で説明を受けて欲しい旨告げられ、経理部給与課から出て来たX1が、X2及びX3とともに9階にある人事部給与課へ上ろうとしたところ、同課長らは「どこへ行くのだ。」と言いながら後を追った。

午前11時11分ころ、X1は、人事給与課の入口前へ着くと、X2及びX3を残して同課内に入り、明細書について説明を受けようとしたが、Y7労務統轄課長が「あらかじめ連絡もしないで勝手なことをするな。」と述べ、これを制止しようとした。そこで、このやりとりを見たX2とX3は、同課長の横まで来て「邪魔をするな。きちんと話をさせろ。」と抗議し、同課長が「団交で話し合えばいいことだろう。出て行つてくれ。」と述べたことなどがら口論となり、押し出そうとする同課長らとこれに抵抗するX2及びX3との間でもみ合いとなった。結局現場は、その場に居合わせた人事部長のY9ら会社職制を加えて混乱状態になった。

上記混乱が続く中、X1は、人事給与課長のY10と明細書について話をし続け、同課長がX1に対し「調査して後日連絡する。」旨述べるに至っていたが、Y7労務統轄課長は、Y10人事給与課長に対し「業務の邪魔をしに来たのであり、そんな約束をする必要はない。」旨述べ、X1を出て行かせようとした。これに対してX1らは、Y10人事給与課長の上記発言を再確認した後人事給与課から退出した。

なお、X1らはその後、社長室のある階のエレベーターホールへ立ち寄り、午前11時30分ころ本社ビルを出た。

コ Y3業務統轄課長らとのみ合い【懲戒処分該当行為⑩】

昭和 59 年 4 月 18 日、原告の組合事務所の電源が切れたので、たまたま組合事務所前を通りかかった Y3 業務統轄課長に対し、X1 及び X2 が「電源が切れたので調べて欲しい。」旨申し入れたところ、同課長は、「工作中であり、忙しい。」旨述べ、その場から立ち去ろうとした。そこで、X1 及び X2 は、同課長の後を追い再度電源を調べるよう申し入れたが、同課長が取り合わなかったため、X1 は「お前が電源を切ったのではないか。」と抗議した。これに対し同課長が「私は関係ない。」と言いながら手を左右に振ったところ、その手が X1 のあごに当たり、これに腹を立てた X1 は、「殴ったな。」と言うや否や、同課長の上着の襟元につかみかかった。

このとき事務所内で就労していた Y5 製造統轄課長及び Y4 製造課長は、窓ガラス越しに X1 及び X2 と Y3 業務統轄課長がもみ合っているのを発見し、他の従業員数名とともに現場に駆けつけ X1 及び X2 を Y3 業務統轄課長から離そうとした。

しかし、X1 は Y3 業務統括課長の襟元をつかんで離そうとせず、Y5 製造統轄課長、Y4 製造課長らを加えて現場は混乱状況になった。

その後、ようやく Y3 業務統轄課長が X1 らから離れ、事務所に戻ろうとしたところ、X1 らは、同課長の後を追いかけて行ったが事務所入口で制止され、騒ぎは収まった。なお、この混乱の中で、X1 の手を振りほどこうとした Y3 業務統轄課長は全治約 1 週間の左肩関節捻挫を負い、また、Y5 製造統轄課長は全治 3 日間の腹部打撲症を負った。一方、X2 も足を負傷し、当日鶴見油槽所の医務室で治療を受けた。

サ Y6 取締役に対する面会要求【懲戒処分該当行為⑩】

昭和 59 年 4 月 18 日、X1 及び X2 は、前記記載の事実について原告の本部に連絡を取ったところ、X6 委員長は、Y3 業務統轄課長らの行動が同年 4 月 1 日に人事担当取締役に就任した Y6 取締役の指示によるものであるかどうか、同取締役に問い質すよう同人らに指示した。この指示に従い、X1 及び X2 は、これから Y6 取締役に問い質しに行く旨マイク演説した後、鶴見油槽所を出て本社へ向い、X3 及び原告の副委員長でエッソ石油の従業員である X7 が途中これに合流した。

午後 3 時 50 分ころ、X1 らは本社ビルに到着すると、ガードマンの「どちらさんですか。」との問いかけに対し「組合の者であり、人事部へ行く。」旨答え、エレベーターに乗り込んだ。なお、この際、X1 らは、「エッソ・モービルの組合弾圧を許すな」等と記載されたゼッケンをそれぞれ着用していた。

X1 らが 9 階の人事部へ上がって行くと、Y7 労務統轄課長、Y8 労務課長代理、人事部次長 Y11 らの会社職制が待機していた。X1 らは「Y6 取締役に話をしに来た。」と述べ、人事部の一角にある役員室へ行こうとしたが、会社職制ちが、出て行けと言いながら X1 ら 4 名が役員室に近づくのを制止しようとしたため、両者の間で押し問答が生じた。その後、この押し問答による混乱は約 1 時間続いたが、この間、X3 は会社職制の制止を振り切って役員室に入り、Y6 取締役の机の前に座り込んだ。

なお、同日、Y6 取締役は不在であった。

シ その後の経過

(ア)昭和 59 年 7 月 3 日及び同年 8 月 24 日、本部団交が開催された。この席上、会社は、「X1 が操油一課で就労してくれるならば、同人に対する懲戒処分は行われるかもしれないが、解雇はしない。」旨述べた。これに対して原告は、「次回の団交で回答する。」旨述べた。

べた。

(イ)昭和 59 年 9 月 6 日開催された本部団交の席上、原告は、X1 に対する配転命令拒否指令を解除し、暫定的に同人を操油一課に就労させる旨述べ、X1 は、同年 9 月 10 日、「暫定就労」と称して操油一課において業務に就いた。

(ウ)昭和 59 年 10 月 22 日、会社は、X1 に本件懲戒処分をした。

(2)以上の事実を前提に、会社が懲戒処分該当行為①ないし⑩として主張している事由について、就業規則 11 条(業務精励、命令指示遵守義務)、19 条(みだりに職場を離れないこと、職場秩序を乱さないこと)、54 条(配置転換を正当な理由なく拒むことはできない)、57 条に照らして懲戒処分の理由としたことが相当かどうかを、各行為ごとに検討する。

ア 懲戒処分該当行為①(VDT 業務等の拒否)について

(1)イ(オ)、(ケ)、(コ)のとおり、X1 は、昭和 57 年 5 月 10 日から同年 10 月 18 日まで VDT トレーニングや VDT 業務を行わず、「暫定就労」に就いた同日以降は、VDT 業務を全くしなかったわけではないが、その姿勢は非協力的であり必要最低限のことしかせず、不完全な部分を補うため上司が代って行なわなければならないこともあったことが認められる。

このうち、同年 10 月 18 日の前は、COB 拡大計画に対してス労支部は中止を求め労使で協議が行われていた((1)イ(ア)、(イ)、(エ)、(カ)、(キ))という状況において X1 が非協力的であったものであるが、同年 7 月 27 日の団体交渉において、Y1 所長は、「経営権に属することは組合と協議しない。」と述べつつも、「著しい労働条件の変更があるときは協議する。」と述べていること((1)イ(キ))、同年 10 月 18 日に至り、支部が支部組合員に VDT 業務に暫定的に就労するよう指示していること((1)イ(ケ))からすると、同日の時点では、COB 拡大計画に関する問題について労使間で暫定的な決着がついていたと認めることができるから、そのような状況において X1 が同日以降 VDT 業務に対して非協力的な態度であったことに正当性を認めることはできない。

したがって、懲戒処分該当行為①のうち、同年 10 月 18 日までは VDT 業務に非協力的であったことを懲戒処分の理由とすることは相当とはいえないが、同日以降も非協力的であったことは懲戒処分の理由として相当である。

イ 懲戒処分該当行為②(本件配転命令拒否)について

(ア)鶴見油槽所において組合員の配置転換に関し、専前に組合及び本人と協議し同意を得るという労使慣行が存在したと認めるに足りる証拠はない。

昭和 52 年 10 月 18 日、会社はス労支部組合員 5 名を含む従業員に対して配置転換を通告したのに対してス労支部が団体交渉の開催を要求し、このような重要な問題はまず原告に話すべき旨抗議したところ、同年 11 月 7 日に至り、会社は、ス労支部との団体交渉において、「本人の同意が得られない限り無理強いしない。」旨述べ、この配置転換を撤回した事実がある(当事者間に争いが無い。)が、この事実は、会社が組合員の配置転換については事前に本人及び組合の同意を得ることが労使慣行であることを認めたものと解することはできず、これをもって原告の主張するような労使慣行が存在したものと認めることはできない。むしろ、ス労支部と会社との間で昭和 56 年 11 月以降行なわれた数回の団体交渉において、製造検査課の閉鎖による同課所属従業員の研究開発部への異動に関して、Y1 所長は、「過去に異動について本人の同意を取っていたのは運営上の問題であり、労使

慣行ではない。」と述べた事実がある(争いが無い。)

したがって、本件配転について事前に原告及び X1 本人と協議し同意を得るという手続がなかったからと云って本件配転に瑕疵があるとはいえない。

(イ)第2の1(4)、第3の2(1)ウ(イ)、(エ)、(オ)のとおり、X1 は本件配転命令を拒否した。

会社は、本件配転の理由について、X1 が VDT 業務を行わないこと等を挙げる((1)ウ(ウ))が、前記のとおり X1 は少なくとも昭和 57 年 10 月 18 日以降 VDT 業務を正当性なく拒否したと認められ、また鶴見油槽所で VDT 業務がなく欠員が予定されていたのは操油一課だけであったこと((1)ウ(イ))から、本件配転に理由がないとはいえない。

原告は、X1 は、昭和 58 年 2 月 14 日に業務不適の評価を受けたのは、X1 が正当な組合活動として VDT トレーニング及び VDT 業務をすべて拒絶した結果であり、業務不適の評価自体が正当な組合活動を行なった故の不利益取扱いであり、この評価を基準とした本件配転は、やはり正当な組合活動を行なった故の不利益取扱いであると主張する。しかし、少なくとも昭和 57 年 10 月 18 日以降の VDT 業務拒否に正当な理由がないことは前記アのとおりであるから、原告の主張はその前提において失当である。操油一課に支部組合員がおらず、外線電話が引かれておらず、事務職から現業職への配置転換が X1 以外にはない((1)ウ(イ))が、そうだとした場合にも本件配転に必要性がなく、支部組合員であることを理由にして行われたものであると認めることはできない。

(ウ)なお、X1 は本件配転の実施日である昭和 58 年 4 月 1 日以降操油一課で就労しなかったことについて指名ストを行うと称していたが、この指名ストが正当と認められないことは後記 3 のとおりであるから、本件配転命令に従わなかったことが、争議行為として正当であり命令違反に当たらないということとはできない。

(エ)したがって、懲戒処分該当行為②は懲戒処分の理由として相当と認められる。

ウ 懲戒処分該当行為③及び④(油槽所正門前の乗用車放置、正門前での業務妨害)について

(1)キ(ア)ないし(キ)によれば、X1 らは、会社が入門手続の変更を行なった昭和 58 年 6 月 27 日、午前 8 時ころから午後 3 時 30 分ころまでの間、鶴見油槽所の正門前遮断機の前に分乗してきた乗用車を放置し、その結果、油槽所に入出入りする車両の出入りを出口用通路のみで通行させざるを得ない状況になり、その間 X1 らは正門前で会社職制らと対峙したこと、同月 28 日及び同月 29 日も同様の行為をし、同月 28 日は、午前 8 時 30 分から午前 9 時 30 分まで X1 らは正門前で会社職制と対峙したこと、その後、同年 8 月 2 日以降も、同月中に 4 回、同年 12 月にも 1 回、同様に X1 は正門前入口遮断機の前に同人所有の自動車を放置し出入りする車両の妨げになったことが認められる。

まず、同年 6 月 27 日ないし同月 29 日の行為については、X1 らは会社職制と正門前で長時間対峙し(特に同月 27 日)、乗用車が長時間放置され車両の出入りに支障が生じたのであり、問題のある行為であるというべきであるけれども、入門手続の徹底、変更が行われた直後であって、支部に対する十分な説明がされていたとはいえないこと、会社が主張した懲戒事由には乗用車の放置は含まれていないこと(放置された自動車が X1 の所有でないことは争いが無い。)、そのころまで、ス労の本部あるいは他支部の組合員らが油槽所内で行われるス労支部の行動に参加することがあったこと、(争いが無い。)などの事情

を考慮すると、X1の同年6月27日ないし同月29日の行為を懲戒処分の理由とすることは相当でない。

他方、同年8月以降についてみると、会社は同年8月2日には団体交渉に応じ、その席上、入門手続の徹底、変更は親会社からの指示に基づくものであり、組合弾圧を企図したものである旨説明し(1)キ(オ)、同月3日には、支部に対し、今後も乗用車の放置により業務妨害を続けるならば断固たる措置をとる旨通告し(同(カ))、実際には原告組合員らは入門手続をとらずに入構している事実がある(同(オ))。そうすると、同年8月2日以降は、支部に対して入門手続の徹底、変更について説明がされ、実際には、原告組合員は入門手続を取らずに入構し、組合活動への支障は認められないといえるのであって、遮断機の前に車両を放置し、油槽所への車両の出入りを困難にしてまで会社に対して抗議すべき必要性は認められないといふべきである。原告は、会社は、同日以降も正門前の遮断機を開けず、乗用車が油槽所構内に入ることを拒んでいたから、原告がとったような方法で抗議する必要性は継続していたと主張するが、遮断機により乗用車の入構を拒否することにより組合活動に支障が生ずるとは認められないから、原告の主張は採用することができない。

したがって、懲戒処分該当行為④は懲戒処分の理由として相当ではないが、同③は懲戒処分の理由として相当と認められる。

エ 懲戒処分該当行為⑤(職場離脱)について

(1)エ(ア)、(イ)によれば、支部と会社との間の事務折衝について、従前から、就業時間中に会社側1名、原告側2名のメンバーで行なわれており、昭和58年1月には1日5回から6回程度行なわれていたこと、同月14日に、会社は、事務折衝の回数が多いとして、就業時間外であれば応ずる旨述べて同月17日以降の就業時間中の事務折衝を拒否したが、X1は、同日以降同年3月末までの間に計11回、延べ時間にして約3時間事務折衝を求めてY2業務統轄課長の席に出向いたことが認められる。

就業時間中の組合活動であっても、これが慣行的に行なわれている場合には正当な組合活動として評価しうる余地があるとしても、就業時間中である以上一定の節度が求められることは当然である。上記認定事実のとおりX1は、会社が事務折衝の回数が多いとして就業時間中の事務折衝を拒否したが就業時間外であれば応ずる旨明らかにした後においても、計11回延べ時間にして約3時間事務折衝を求めてY2業務統轄課長の席に出向いたというのであり、その回数及び時間数に照らすと組合活動としての節度を逸脱しているといわざるを得ない。したがって、X1が上記のとおり勤務時間中に事前折衝のため出向いた時間について、会社が無許可の職場離脱として扱ったことは不当ではない。

原告は、この時期は、原告が原告の結成を会社に通告したにもかかわらず、会社がこの通告を無視していた時期であり、原告としては、原告の存在を会社に対して強くアピールする必要があったため、通常よりも回数や時間をかけて事務折衝をすることもやむを得なかったこと、1日に、5回から6回程度の事務折衝の頻度は、他の支部とりわけモービル大阪支店支部で行なわれていた事務折衝の頻度と比較してそれほど多くなかったことを主張するが、これらの事情は上記判断を左右しないといふべきである。原告は、また、事務折衝のための時間について賃金カットしたのは他に例がないと主張するが、上記のとおり、その回数、時間に照らすと、不当とはいえない。

したがって、懲戒処分該当行為⑤は懲戒処分の理由として相当と認められる。

オ 懲戒処分該当行為⑥(Y1 所長らへの暴言)について

(1)カ(イ)のとおり、X1 は Y1 所長に対して「でたらめなことを言ったのであるから、土下座して謝れ。」と言い、Y3 業務統轄部長に対して「ふざけるな、こら。」と言った事実が認められる。これらの発言は、穏当なものとはいえないが、支部と会社が X1 に対する本件配転、事務折衝のための時間についての賃金カット等の問題で対立し、支部が会社に対して抗議をした際に出た発言であること等を考慮すると、この発言だけをもって、懲戒処分の理由として相当であるかは疑問である。ほかにも、昭和 58 年 7 月 13 日及び同月 18 日に、X1 を含む支部組合員と会社側が、入門手続等の問題でもみあって現場が混乱した事実(争いがない。)など、支部組合員と会社側がもめた事実があったことが推認されるが、会社が懲戒処分該当行為⑥として主張するような、X1 が Y1 所長等を取り囲んで大声を張り上げて業務を妨害した具体的な事実を認めるに足りる証拠はない。

したがって、懲戒処分該当行為⑥を懲戒処分の理由とすることは相当とは認められない。

カ 懲戒処分該当行為⑦及び⑧(マイク演説等による業務妨害)について

(ア)(1)オ(ア)、(1)ク(イ)、(ウ)のとおり X1 は原告の支部又は本部指令により、昭和 58 年 4 月から昭和 59 年 9 月までほぼ継続して指名ストを行い、就業時間中に、ハンドマイクで演説をしたり、事務所窓ガラスにビラを糊付けをする等した。

(イ)まず、ハンドマイクでの演説については、X1 は、昭和 58 年 12 月までの間は、午前と午後の 1 日 2 回各 10 分間程度、事務所前等において建物から 5 メートルほどの距離から事務所内で就労している従業員に十分声が聞こえる程度までボリュームを上げてマイク演説を行い((1)オ(ア))、昭和 59 年 1 月 9 日以降毎時 10 分間(1 日に 7 回)程度上記同様のマイク演説を行なった((1)ク(イ)、(ウ))。

ハンドマイクでの演説の態様が、単なる平和的説得、団結の示威の限度を超えて、就業時間中に事業場施設内で行なわれることにより、従業員の執務を妨げ、事業場の正常な業務の運営に支障をもたらした場合にはもはや正当な争議行為とは認めすることはできない。本件における X1 のハンドマイクでの演説は、演説している場所、ボリュームの程度に照らして、就労中の従業員の注意力を散漫にしたことが優に推認され、会社の業務に支障をもたらしたものと認めざるを得ない。

そうすると、X1 のマイク演説は、もはや正当な争議行為とは認められないというべきである。

(ウ)次に、ビラ貼りについては、昭和 58 年 4 月から同年 12 月までの間、X1 は X2 とともに、事務所窓ガラス、油槽所の外壁等に「不当配転阻止」等と記載されたビラを多い日で 40 枚程度糊付けして貼付し、窓ガラスがビラで覆われて事務所内が薄暗くなったこと、このため会社は、ビラを除去しやすいように事務所窓ガラスにワックスを塗りつけたり、油槽所外壁のコンクリートの材質変更を行なったこと((1)オ(ア)、(イ))、会社は、外部の業者に除去作業を委託し、相当額の費用の支出を余儀なくされたこと((1)オ(ウ))が認められる。

X1 のビラ貼り行為は、その枚数、貼付の程度及び態様に照らすと、会社の業務の遂行に重大な支障を与えたばかりでなく、施設管理権をも侵害する行為であるといわざるを得ないのであり、もはや正当な争議行為とは認められないというべきである。

なお、原告は、鶴見油槽所にはステッカー闘争に関する労使確認が存在したと主張するが、これを認めるに足りる証拠はない。

(エ)さらに、X1は、昭和59年1月10日以降「就労闘争」と称して、事務所内に入り、Y4製造課長の席の前に座って仕事を与えるように要求し、業務の妨害となることがあった(1)ク(ウ))。この行為も正当な争議行為とは認められない。

(オ)したがって、懲戒処分該当行為⑦及び⑧は懲戒処分の理由として相当と認められる。
キ 懲戒処分該当行為⑨(事前連絡なく本社に行った)について

(1)ケのとおり、X1は、X2、X3と、事前に連絡しないで本社に出向き、受付手続を求められたにもかかわらず応じず、全員がゼッケンを着用していたなど、X1らの行為に問題がなかったとはいえない。ただ、X1自身は、居合わせた会社側関係者ともみ合いになったり、混乱状態になったわけではなく、Y10人事給与課長と平穏に対応していることが認められる((1)ケ)から、X1について、懲戒処分該当行為⑨をもって懲戒処分の理由とすることは相当とはいえない(被告のみならず、被告補助参加人も、懲戒処分該当行為⑨を懲戒処分の理由とすることが相当でないことは争っていない。)

ク 懲戒処分該当行為⑩(Y3業務統轄課長に対する暴行)について

(1)コのとおり、昭和59年4月18日、組合事務所の電源が切れたので、たまたま組合事務所前を通りかかったY3業務統轄課長に対し、X1及びX2が電源が切れたので調べてほしい旨申入れたのに対し、Y3業務統轄課長が仕事途中で忙しい旨述べて立ち去ろうとしたため、X1及びX2がさらに調べるよう申し入れたのに対し、Y3業務統轄課長が取り合わなかったために、X1が「お前が切ったのではないか。」と抗議し、これに対してY3業務統轄課長が「私は関係ない。」と言いながら手を左右に振ったところ、その手がX1のあごに当たり、これに腹を立てた同人が「殴ったな。」と言つてY3業務統轄課長の上着の襟元につかみかかり、その場に駆けつけたY5製造統轄課長及びY4製造課長に引き離されるまでの間現場は混乱状態になったこと、その際Y3業務統轄課長は全治1週間を要する左肩関節捻挫の傷害を負ったことが認められる。

原告は、Y3業務統轄課長が傷害を負った事実を否認するが、証拠によれば、X1の上記行為によりY3業務統轄課長が傷害を負った事実を認めることができる。

X1の上記行為は、優に暴行と評価し得るものであり、正当な組合活動と評価し得る余地はない(労組法1条2項ただし書)。

この点に関し、原告は、Y5製造統轄課長及びY3業務統轄課長も暴力を振るい、その暴力によりX2が負傷したと主張する。しかし、X1の行為は、上記事実によれば正当防衛等正当な行為とみることとはできず、暴行と評価し得る以上、Y5製造統轄課長及びY3業務統轄課長の行為はX1の行為に対する評価を左右しない。

したがって、懲戒処分該当行為⑩は懲戒処分の理由として相当と認められる。

ケ 懲戒処分該当行為⑪(本社での業務妨害)について

(1)サによれば、昭和59年4月18日、上記クの混乱の後、X1及びX2は、原告の本部からY3業務統轄課長の上記行為がY6取締役の指示によるものであるかを同取締役問い質すようにとの指示を受け、X3及びX7を伴って鶴見油槽所を出て本社へ向かい、本社9階の人事部の一角にある役員室に入ろうとしたところ、これを制止しようとした会社職制との間で押し問答となり、約1時間にわたり混乱状態が続いたことが認められる。

X1 の上記行為についてみるに、そもそも上記の点を取締役に問い質すという目的自体に合理性が認められないばかりか、行為の態様も業務中の本社の役員室に4名で乗り込み、役員室に乱入こそしなかったものの、制止しようとした会社職制との間で1時間にもわたって押し問答を続けたというのであり、その態様も悪質であるといわざるを得ず、到底正当な組合活動とは認められない。

原告は、本件命令が、X3 が職制らの制止を振り切って役員室に入ったことを認定し、この態様が行き過ぎとの評価をした点につき、X3 のこの行為は X1 とは独立に行なわれたものであり、X1 に対する懲戒処分の正当性判断の基礎に X3 の行為を取り入れるのは誤りであると主張する。しかし、X1 の上記行為のみをとらえても正当な組合活動から逸脱したとの評価を十分になし得るのであるから、原告の主張は上記判断を左右しない。

また、原告は、この日の混乱は、会社の管理職らが X1 から組合員を人事部に立ち入らせず、いたずらに有形力行使したために生じたものであり、Y6 取締役が面会を求める X1 らの行動は組合活動として正当なものであり、混乱が生じたのは会社が対応を誤ったからであるとも主張する。しかし、事前の約束もなく、就業時間中に本社に押しかけること自体組合活動としての正当性を逸脱しているのであって、原告の主張する会社の対応の当否を判断するまでもなく、原告の主張は失当である。

したがって、懲戒処分該当行為⑩は懲戒処分の理由として相当と認められる。

(3) 以上のとおり、懲戒処分該当行為①ないし③、⑤、⑦、⑧、⑩及び⑪(①については一部の行為を除く。)は懲戒処分の理由として相当と認められ、これらの各行為を総合すると、会社が X1 に対して本件懲戒処分をしたことは合理性があり、正当なものと認められる。懲戒処分該当行為④、⑥、⑨及び同①の一部行為については、懲戒処分の理由とすることは相当とはいえないが、いずれの行為とも、(2)ア、ウ、オ、キで述べたとおり、全く問題がない行為というわけではない上、他の多数の懲戒処分該当行為は懲戒処分の理由として相当であるから、本件懲戒処分全体が不当となるとはいえない。懲戒処分の理由として掲げられた事由のうち、懲戒処分の理由として相当でない行為があったとしても、そのことから、本件懲戒処分が、支部に対する攻撃であって不利益取扱い、支配介入であるということもできない。

したがって、本件懲戒処分は、不利益取扱いや支配介入には当たらない。

3 争点3(本件賃金カットが不利益取扱い及び支配介入に当たるか(X1 が昭和58年4月1日から昭和59年9月9日までの間に行なった指名ストが正当な争議活動といえるか))について

第2の1(7)のとおり、X1 は、昭和59年に合計9.5日、昭和60年には合計10日の有給休暇の申請をしたが、会社は、就業規則30条2項に基づき X1 は昭和58年及び昭和59年の欠勤日数が多いことから有給休暇が与えられないとしてこれを認めず、勤務しなかった日を欠勤扱いし、賃金カットを行なったことが認められる。X1 の昭和58年及び昭和59年の欠勤日数が多いとされたのは、会社が X1 の指名ストについて、正当なストライキとして扱うことはできないとして欠勤扱いした結果である。

したがって、本件賃金カットが正当か否か、ひいては不利益取扱い及び支配介入に当たるか否かは、昭和58年4月1日から昭和59年9月9日までの間の指名ストが正当な争議行為といえるか否かに帰着する。(1)オ(ア)、(1)ク(イ)、(ウ)のとおり、X1 は、上記指

名ストを行っている間、指名ストに伴う行為として、就業時間中に事務所でハンドマイクで演説をしたり、事務所窓ガラスにビラを糊付けする等を行った。これらの行為は、積極的な業務妨害行為であり、正当な争議行為であると認められないことは(2)カのとおりである。このように X1 が行った指名ストは、その手段、態様において、労務の停止という消極的なものにとどまらない上、昭和 58 年 4 月 1 日から昭和 59 年 9 月 9 日まで 1 年半もの間継続したのであるから、正当な争議行為といえないことは明らかである。

原告は、会社は本件指名ストに対して 1 度も正当な争議行為ではない旨の主張も抗議もしておらず、これを正当な争議行為と認めないのは不当であると主張する。しかし、指名ストが約 1 年半もの長期間に及んでいることに照らすと、その間会社がこれを正当な争議行為でない旨の主張や抗議を行なわなかったとしても、指名ストの評価に何らの影響も及ぼすものではないから、原告の主張は失当である。

なお、X1 は昭和 59 年 1 月 9 日は指名ストは解除されたとして製造課で就労しようとしたが事務所の扉が施錠されていたため就労できなかった(争いが無い。)ほか、同月 10 日以降も、マイク演説をしている毎時 10 分以外の時間は製造課で就労しようとしたが拒否された((1)ク(ウ))事実があるけれども、本件配転命令が無効とは認められないことは、(2)イのとおりであり、製造課で就労しようとしてもこれを就労の提供があったとみることはできない。

したがって、X1 に対し、指名ストを行った日を欠勤扱いし、昭和 59 年及び昭和 60 年の有給休暇の取得を認めず、本件賃金カットを行なったことは、不利益取扱い及び支配介入に当たらない。

4 まとめ

以上のとおり、本件配転命令に係る救済申立ては不適法であり、本件懲戒処分及び本件賃金カットはいずれも不利益取扱い及び支配介入に当たらない。

第 4 結論

以上によれば、本件配転命令に係る救済申立てを却下し、その余の救済申立てを棄却した本件命令は適法であり、その取消しを求めた原告の請求は理由がない。

よって、原告の請求を棄却することとし、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 19 部