

平成 20 年 12 月 4 日判決言渡 同日原本領収 裁判所書記官  
平成 17 年(行ウ)第 512 号 不当労働行為救済再審査申立棄却命令取消請求事件  
口頭弁論の終結の日 平成 20 年 9 月 18 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  
(以下「原告組合」という。)

原告 X1  
(以下「原告 X1」という。)

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 原告らの請求をいずれも棄却する。
- 2 訴訟費用(補助参加費用を含む。)は、原告らの負担とする。

事実及び理由

第 1 請求

1 中央労働委員会が平成 17 年 4 月 27 日付けでした中労委昭和 63 年(不再)第 50 号事件について本件再審査申立てを棄却するとの命令を取り消す。

2 中央労働委員会は、被告補助参加人に対して、以下の命令をせよ。

(1)被告補助参加人は旧エッソ石油株式会社が、昭和 51 年 6 月 7 日付けで行った原告 X1 に対する懲戒解雇を撤回し、原職に相当する被告補助参加人の職に復帰させなければならない。

(2)被告補助参加人は、命令交付の日から 7 日以内に、縦 1 メートル・横 2 メートルの木板に墨汁又はペンキを以て、下記のとおり明記し、これを全事業所の見やすい場所に 1 か月間掲示せよ。

また、同内容を記載した社内報を、14 日以内に全従業員に配布せよ。

記

年 月 日

原告組合

中央執行委員長 X2 殿

エクソンモービル有限会社

代表取締役 Y1

当社の前身であるエッソ石油株式会社は、昭和 51 年 6 月 7 日付けで、貴組合の X1 組合員を懲戒解雇しましたが、これは組合の団結を弱体化する目的で行った不当労働行為であることを認め、X1 組合員とその御家族ならびに貴組合に多大の損害を加えたことを謝罪すると共に、X1 組合員への懲戒解雇を撤回し、原職復帰の措置をとることを誓約します。

以上、中央労働委員会の命令により表明します。

## 第2 事案の概要

原告 X1 及び全国石油産業労働組合協議会スタンダード・ヴァキューム石油労働組合(以下「ス労」という。)は、被告補助参加人の前身であるエッソ・スタンダード石油株式会社(以上、「エッソ石油」又は「会社」という。)が、その従業員で、ス労の組合員であった原告 X1 を昭和 51 年 6 月 7 日付けで懲戒解雇したことが不当労働行為(労働組合法 7 条 1 号又は 3 号)であるとして、昭和 51 年 12 月 20 日に東京都地方労働委員会(当時。以下「都労委」という。)に対して救済申立てを行ったが、都労委はこれを棄却した。原告 X1 及び都労委の手続においてス労の申立人としての地位を引き継いだ原告組合は、これに対して再審査申立てをしたが、中央労働委員会(以下「中労委」という。)は再審査申立てを棄却した。

本件は、原告組合及び原告 X1 が上記の再審査申立棄却命令の取消しを求めた事案である。

1 前提事実(当事者間に争いがない事実、後掲証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定できる事実)

### (1)当事者等

ア 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。同社は、スタンダード・ヴァキューム石油会社(米国法人)の分割により、その日本支社を解消し、昭和 36 年に設立された日本法人のエッソ石油及びモービル石油株式会社等が、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。

エッソ石油本社は、昭和 51 年当時、株式会社ティー・ビー・エス興発((以下「TBS 興発」という。))が所有し、管理する東京都港区所在の TBS 会館ビル(以下「TBS 会館」という。)6 階ないし 9 階に入居していた。

イ ス労は、エッソ石油及びモービル石油株式会社が、スタンダード・ヴァキューム石油会社(米国法人)の日本支社であった昭和 28 年、当時の従業員で結成された労働組合であり、エッソ石油及びモービル石油株式会社が設立され、その後エッソ石油の化学部門を分離して昭和 46 年にエッソ化学株式会社(以下「エッソ化学」という。)が設立された後も、これら 3 社の従業員で構成する単一組織として存続した。

原告組合は、昭和 57 年 10 月 14 日に、ス労の一部組合員によって結成された労働組合である。

ウ 原告 X1 は、昭和 43 年 3 月、慶應義塾大学工学部応用化学科を卒業後、同年 4 月、エッソ石油に入社し、化学品販売部添加剤課に配属された。

原告 X1 は、エッソ石油入社後まもなくス労に加入し、昭和 50 年 10 月からス労エッソ本社支部(以下「ス労本社支部」という。)書記長を務めた者であり、原告組合結成に参加した者である。

### (2)エッソ石油とス労の関係等

ア ス労は、結成以来、賃上げ交渉時などにストライキを行ったりしていたが、昭和 43 年の春闘で初めて全国規模のストライキを実施し、その後毎年春闘、一時金闘争や労働協約改定闘争などにおいてストライキを行うようになった。

イ エッソ石油は、昭和 49 年 2 月 22 日から本社施設の巡視及び受付の警備を警備会社に委託し、警備員を配置した。

ウ 昭和 49 年 6 月 27 日、ス労の方針などに批判的なエッソ石油従業員によりエッソ・スタンダード労働組合(以下「エ労」という。)が結成され、初代中央執行委員長に X3 が就任した。X3 は、その後、昭和 50 年 9 月からの 2 年間、中央執行副委員長を務めた。

エ 昭和 50 年 10 月 1 日、ス労本社支部の執行委員長に X4 が、副委員長に X5、X6、X7 の 3 名が、書記長に原告 X1 がそれぞれ就任した。

ス労本社支部は、出社してくる従業員に対して午前 8 時ころから始業時までの間に、ス労本社支部の機関紙あゆみ等のビラを配布し、ビラの内容をハンドマイクで情宣する「朝ビラ配布」を強化する方針を打ち出し、同月 13 日以降、ほぼ連日にわたって TBS 会館正面玄関前で朝ビラ配布を行った。

### (3)原告 X1 の懲戒解雇

ア エッソ石油は、昭和 51 年 6 月 7 日付けで、X4、X5、X6 及び X1 を懲戒解雇処分とした(以下、このうち原告 X1 に対する懲戒解雇処分を「本件解雇」という。)。エッソ石油が挙げた原告 X1 の懲戒理由は、以下①ないし⑭のとおりである(以下①ないし⑭の各行為を「懲戒理由①」のようにいう。懲戒理由とされた出来事は、いずれも昭和 51 年の出来事であるから、以下昭和 51 年については年号を省略することがある。)。以下の①ないし⑭は、原告 X1 がス労本社支部書記長として、ス労本社支部の違法行為を企画、立案、指揮し、率先遂行したものである(以下「幹部責任」という。)。)

① 1 月 5 日以降、4 月 16 日に至るまで、再三にわたる会社からの就労督促及び警告を無視して、連日のように始業時以降のビラ配布を続けたこと。(就業規則 61 条(1)、62 条(5)(10)に該当)

② 1 月 8 日、9 日及び 12 日、2 月 10 日、出社時における監督者、一般従業員に対する物理的通行妨害ないし話し合い強要行為を行ったこと。(就業規則 62 条(5)(II)に該当)

③ 1 月 8 日午後 5 時過ぎから午後 7 時 15 分ころにわたる 6 階受付及び医務部入口付近における会社施設無届け使用としての長時間滞留並びに警備員に対する吊し上げ行為を行ったこと。(就業規則 62 条(5)(11)に該当)

④ 2 月 3 日、4 日、13 日、3 月 17 日、4 月 2 日、7 日、8 日、9 日、12 日、13 日、19 日の朝ビラ配布時に、TBS 会館正面玄関ガラス面に組合旗を貼付したのみならず、TBS 会館ビル管理責任者(以下「ビル管理者」という。)の写真環影行為又は撤去行為に対し、これを暴力、威嚇をもって妨害したこと。(就業規則 62 条(5)(11)に該当)

⑤エッソ化学本社移転業務を妨害することを目的として、2 月 5 日午前 8 時 30 分ころから、2 月 6 日午後 5 時 45 分ころから、及び 2 月 9 日昼休み時間に、それぞれ渋谷・東邦生命ビル正面玄関前付近において多数のビラを配布する、赤旗を振るなどの行為を行い、同ビル賃貸借契約交渉打切りという重大な事態を生ぜしめたこと。(就業規則 62 条(11)に該当)

⑥一昨年(昭和 49 年)からの再三の会社警告及びビル管理者のビラ貼り中止要請を全く無視して、3 月 29 日、4 月 5 日、6 日、7 日、8 日、9 日、12 日、15 日、16 日と連日のように 6 階から 9 階のエレベーターホール等に無数のビラを貼付し、又は墨字で落書きをしたこと。(就業規則 62 条(4)(5)(II)に該当)

⑦ 4 月 6 日午後 8 時ころ、6 階エレベーターホールにおいて、会社のビラ撤去作業に際し、同作業者の頭髪を引っ張る、体を押す、腕、手をつかんで引っ張る、足を蹴るなどの暴行

を加えて、同撤去作業を妨害したのみならず、これを制止しようとした警備員に対しても、同様の暴行を行い、警備員 6 名に対し、擦過傷又は打撲傷を負わせ、衣服にも損傷を与えたこと。(就業規則 62 条(5) (11)に該当)

⑧ 4 月 7 日午前 8 時 10 分ころ、TBS 会館正面玄関付近において、出社しようとした従業員に対し、小突く、ネクタイを引っ張って首を強く締めるなどの行為を行って、正面玄関からの入構を阻止した上、同会館 2 階通用口から入ろうとした同従業員を組合本部書記 X8 が追いかけて、衣服をつかんで小突く、振り回すなどの暴行を行ったこと。更に X8 は、上記行為を「危ないからやめるように」と制止した会社監督者につかみかかり、同監督者の右顎を強打して全治 1 週間の打撲傷を負わせたのみならず、X5 と共に、小突く、ネクタイをもって首を強く締め上げるなどの暴行を加え、X5 は同監督者に唾を吐きかけたこと。(就業規則 62 条(5) (II)に該当)

⑨ 4 月 7 日午前 8 時 25 分ころ、出社しようとした 2 名の従業員に対し、小突く、突き飛ばす、ネクタイをつかんで引き回す等の暴力をふるって、始業時刻を過ぎた午前 8 時 33 分ころまで、同従業員らの入構を阻止したのみならず、同行為を制止しようとした人事部次長、労務課員らを数回にわたって突き飛ばしたこと。(就業規則 62 条(5) (11)に該当)

⑩ 4 月 7 日午前 9 時から 6 階エレベ、アターホールにおいて、4 月 12 日午前 11 時 15 分から 8 階エレベーターホールにおいて、また、4 月 12 日午後 1 時 45 分から 6 階エレベーターホールにおいて、それぞれ監督者によるビラ撤去作業に対し、就業時間中にもかかわらず、多数の組合員が無断離席し、監督者らの手、腕を引っ張る、服を引っ張る、体を強く押す、足を蹴るなどの行為を行って、これを暴力的に妨害したこと。(就業規則 61 条(3)、62 条(5) (10) (11)に該当)

⑪ 4 月 8 日午前 8 時 20 分ころ、出社しようとした 10 数名の従業員を個々に、多数組合員で取り囲んで小突き、髪又は衣服・ネクタイをつかんで引き回す、体当たりをするなどの暴行を加えて、午前 8 時 32 分まで入構を阻止し、従業員 2 名に対して、顎、腰、左右手指、脚などに全治数日間から 1 週間の傷を負わせたこと。

また、上記行為を制止しようとした会社監督者に対しても、衣服・ネクタイをつかんで引き回すなどの暴行を行ったこと。(就業規則 62 条(5) (II)に該当)

⑫ 4 月 8 日午後 7 時過ぎころ、9 階エレベーターホールにおいて、会社のビラ撤去作業に際し、同作業者を小突く、殴る、突き飛ばすなどの暴行を加えて、同撤去作業を妨害したのみならず、これを制止しようとした警備員らに対しても、殴る、蹴る、水をかける、背広・ワイシャツを引き裂く等々、あらん限りの蛮行を行い、警備員 11 名に全治 10 日間までの傷を負わせ、衣服にも多大の損傷を与えたこと。(就業規則 62 条(5) (11)に該当)

⑬ 4 月 12 日午前 8 時 40 分ころ、9 階総合企画部側入口より、多数組合員が職場内通路に無断侵入して、同通路壁にビラを貼り、シュプレヒコールを行うなどして、業務を妨害したこと。(就業規則 62 条(4) (5) (II)に該当)

⑭ 4 月 19 日午前 7 時 30 分ころから、TBS 会館正面玄関前で無届集会を開き、シュプレヒコール、高唱などを行ったほか、ポータブルラジオカセット用に電源を無断使用したこと。(就業規則 62 条(5) (11)に該当)

(以下の⑮ないし⑳は、原告 X1 が自ら行ったものである。)

⑮ 2 月 12 日午前 10 時 35 分ころ、6 階エレベーターホールを警備中の警備員にまつわり

つき、更に警備員配置に関する保安全管理課長への抗議と称して、午前 10 時 55 分ころまで無断離席した事。 (就業規則 61 条(3)、62 条(5)(10)(11)に該当)

⑯ 2 月 13 日午前 8 時 15 分過ぎころ、ビル管理者による TBS 会館正面ガラス貼付組合旗の撤去行為に対し、他組合員らと共に、その手を払う、体で押すなどの行為を行い、これを強硬に妨害し、特に同ビル管理者の背後からバンドをつかんで引き戻すという暴力行為を行った事。 (就業規則 62 条(5)(11)に該当)

⑰ 2 月 16 日午前 8 時 15 分ころ、TBS 会館正面玄関付近を警備中の警備員に対し、他組合員と共に、その腕を引っ張る、肩を押す等の暴行を行い、同警備員のダスターコートの左肩部の一部をもぎとった事。 (就業規則 62 条(5)(11)に該当)

⑱ 2 月 20 日午前 8 時 15 分ころ、TBS 会館正面玄関付近を警備中の警備員に対し他組合員と共に、小突く、腕を引っ張る、衣服を引っ張る等の暴行を行った事。 (就業規則 62 条(5)(11)に該当)

⑲ 3 月 10 日午前 8 時 10 分より午前 8 時 20 分の間、1 階エレベーターホールにおいて、正面玄関付近を警備中の警備員を他組合員と共に捕捉し、その靴を蹴るなどの暴行を行った事。

また、上記状況を撮影したビル管理者に対し、そのカメラを奪った上、ネガをぬこうとするなどの行為を行った事。 (就業規則 62 条(5)(II)に該当)、

⑳ 4 月 6 日午後 7 時 45 分過ぎころ、6 階エレベーターホールにおいて、ビラ撤去作業者への暴力行為を制止しようとした警備員に対し、後から頭髪を強く引っ張るなどの暴行を行った事。 (就業規則 62 条(5)(11)に該当)

㉑ 4 月 6 日午後 7 時 45 分過ぎころ、6 階エレベーターホールにおいて、ビラ撤去作業者への暴力行為を制止しようとした警備員に対し、他組合員と共に、その背広、ワイシャツ、ネクタイを引っ張るなどの暴行を行い、同警備員の右手に擦過傷を負わせた事。 (就業規則 62 条(5)(II)に該当)

㉒ 4 月 7 日午前 9 時から 6 階エレベーターホールにおいて、4 月 12 日午前 11 時 15 分から 8 階エレベーターホールにおいて、また 4 月 12 日午後 1 時 45 分から 6 階エレベーターホールにおいて、それぞれ監督者によるビラ撤去作業に対し、無断離席し、監督者らの手、腕を引っ張る、服を引っ張る、体を強く押す、脚を蹴るなどの行為を行って、これを暴力的に妨害した事。 (就業規則 61 条(3)、62 条(5)(10)(11)に該当)

㉓ 4 月 8 日午前 8 時 25 分ころ、TBS 会館正面玄関付近において、出社しようとした従業員に対し、他組合員と共に、ネクタイを持って左右に揺さぶる、引きずるなどの行為に加え、その頭髪、ネクタイ、腕などをつかんで振り回すなどの暴行を繰り返した事。 (就業規則 62 条(5)(11)に該当)

㉔ 4 月 8 日午前 8 時 25 分ころ、TBS 会館正面玄関付近において、出社しようとした従業員に対し、他組合員と共に、その腰をかかえてタックルし、ズボンのベルトをつかんで引っ張り、また、そのネクタイをつかんでグイグイ引く、ガラス面に押しつけるなどの暴行を加え、同従業員に全治約 1 週間の下顎部擦過傷及び腰部捻挫を負わせた事。 (就業規則 62 条(5)(11)に該当)

㉕ 4 月 8 日午後 7 時過ぎころ、9 階エレベーターホールにおいて、ビラ撤去作業者への暴力行為を制止しようとした警備員に対し、他組合員と共に、ワイシャツ、背広を引っ張る、

ネクタイをつかんで振り回す、壁に押しつけるなどの暴行を行い、同警備員に顔面擦過傷、歯ぐき出血傷を負わせ、衣服にも損傷を与えたこと。(就業規則 62 条(5)(II)に該当)

㊸ 4 月 8 日午後 7 時過ぎころ、9 階エレベーターホールにおいて、ビラ撤去作業員への暴力行為を制止しようとした警備員に対し、そのワイシャツの左襟をつかんで引っ張り、また、他組合員と共に、小突く、ネクタイをつかんで振り回すなどの暴行を行い、同警備員に全治約 1 週間を要する頸部捻挫及び左首下擦過傷を負わせ、衣服にも多大の損傷を与えたこと。(就業規則 62 条(5)(11)に該当)

㊹ 4 月 8 日午後 7 時過ぎころ、9 階エレベーターホールにおいて、ビラ、撤去作業員への暴力行為を制止しようとした警備員に対し、その右大腿部を蹴り上げ、かつ頭髪をかきむしり突き倒そうとして体当たりするなどの暴行を行い、同警備員に全治約 1 週間を要する左腕関節部捻挫を負わせたこと。(就業規則 62 条(5)(11)に該当)

㊺ 4 月 8 日午後 7 時過ぎころ、9 階エレベーターホールにおいて、ビラ撤去作業員への暴力行為を制止しようとした警備員に対し、他組合員と共に、突き飛ばす、足をかけて転倒させる、引きずるなどの暴行を行い、同警備員に全治約 10 日間を要する左肩挫傷を負わせ、衣服にも多大の損傷を負わせたこと。(就業規則 62 条(5)(11)に該当)

㊻ 4 月 8 日午後 7 時過ぎころ、9 階エレベーターホールにおいて、ビラ撤去作業員への暴力行為を制止しようとした警備員に対し、他組合員と共に、その頭髪、腕、上着、ネクタイ、ワイシャツなどをつかんで引っ張る、引きずるなどの暴行を加え、同警備員の衣服に損傷を与えたこと。(就業規則 62 条(5)(II)に該当)

㊼ 4 月 8 日午後 7 時過ぎころ、9 階エレベーターホールにおいて、ビラ撤去作業員への暴力行為を制止しようとした警備員に対し、他組合員と共に、そのワイシャツ、背広の襟をつかんで前後に揺さぶり足を掛けて倒した上、うつ伏せに倒れている同警備員の足及び脇腹を蹴りつけるなどの暴行を行い、同警備員に全治約 5 日間の右下腿挫傷を負わせ、衣服にも損傷を与えたこと。(就業規則 62 条(5)(II)に該当)

㊽ 4 月 8 日午後 7 時過ぎころ、9 階エレベーターホールにおいて、ビラ撤去作業員への暴力行為を制止しようとした警備員に対し、他組合員と共に、その頭髪、ネクタイ、ワイシャツ、手首、両腕、肩をつかみ、ねじるように引っ張るなどの暴行を加え、同警備員に全治約 5 日間を要する左上膊挫傷兼両腕関節部擦過創を負わせ、衣服にも多大の損傷を与えたこと。(就業規則 62 条(5)(11)に該当)

㊾ 4 月 8 日午後 7 時過ぎころ、9 階エレベーターホールにおいて、ビラ撤去作業員への暴力行為を制止しようとした警備員に対し、他組合員と共に、そのネクタイをつかむ、右手首をねじり上げるなどの暴行を行い、同警備員に右手首擦過傷を負わせ、衣服にも損傷を与えたこと。(就業規則 62 条(5)(II)に該当)

イ エッソ石油の就業規則には、昭和 51 年当時、懲戒処分に関して、次のとおり規定されていた。

(懲戒)

第 60 条懲戒は次の 4 種とする。

- (1) 譴責 始末書を提出させ、将来を戒める。
- (2) 減給 始末書を提出させた上、労働基準法 91 条の定める範囲内で減給する。
- (3) 出勤停止 始末書を提出させた上、1 か月以内出勤を停止し、その期間は欠勤として

扱う。

(4)懲戒解雇 即時解雇する。

(譴責及び減給)

第 61 条 会社は従業員が次の各号の一に該当する時はその情状により譴責又は減給に処する。

(1)欠勤、遅刻又は早退が多く勤務に不熱心なとき。

(3)職務上の指示命令に従わず、職場の秩序をみだしたとき。

(出勤停止及び懲戒解雇)

第 62 条 会社は、従業員が次の各号の一に該当するときは、その情状により出勤停止又は懲戒解雇に処する。

(1)無届欠勤が引き続き 7 日以上に及ぶとき。

(2)過失、怠慢又は監督不行届により、火災、傷害その他重大な事故を発生させたとき。

(3)業務上重大な機密を他に漏らしたとき。

(4)故意に会社の設備、器具等を破壊し又は粗漏に取扱ったとき。

(5)職場の風紀又は秩序を乱したとき。

(6)譴責又は減給に処せられたにもかかわらず、なお改しゅんの見込みのないとき。

(7)履歴を詐って採用されたとき。

(8)不正に会社の金品を消費し、または滞出しようとしたことが明らかなきとき。

(9)職務上の地位を乱用し、金品の贈与または供応を受けたとき。

(10)第 61 条のうち特に情状が重いとき。

(11)その他前各号に準ずる不都合な行為をしたとき。

(4)訴訟に至る経緯

ア ス労並びに X4、X5、X6 及び原告 X1 の 4 名は、昭和 51 年 12 月 20 日、都労委に対して、原告 X1 から上記 4 名を懲戒解雇したことが不当労働行為(不利益取扱い、支配介入)に当たるとして救済申立てを行った(東京都労委昭和 51 年(不)第 126 号事件)。同事件係属中に、原告 X1 を含むス労の一部組合員により原告組合が結成され、原告組合を同事件の申立人として追加する旨の都労委の決定がされた。原告らに関する部分を除き、同事件は、昭和 63 年 3 月 31 日までに取下げや和解により終了した。

都労委は、昭和 63 年 8 月 2 日付けで原告らの救済申立てを棄却する命令を発した(以下「本件初審命令」という。)

イ 原告らは、本件初審命令を不服として、同年 10 月 5 日、中労委に対して、再審査申立てを行った(中労委昭和 63 年(不再)第 50 号事件)が、中労委は、平成 17 年 4 月 6 日付けで再審査申立てを棄却し(以下「本件命令」という。)、原告らは、同年 5 月 12 日に本件命令を受領した。ウ原告らは、本件命令を不服として本件訴訟を提起した。

## 2 争点

本件解雇は不当労働行為(労働組合法 7 条 1 号又は 3 号)に該当するか(懲戒理由①ないし②として掲げられた事実が存在するか、事実が存在するとして会社の就業規則が定める懲戒解雇事由に該当するか、懲戒解雇の理由としたことに合理性・相当性があるか、会社にス労に対する不当労働行為意思があったか、不当労働行為意思があったとすれば懲戒解雇事由に該当するとしても不当労働行為が成立するか)

### 3 争点に関する当事者の主張

(被告の主張)

(1) 懲戒理由④、⑥、⑪、⑫の一部、⑬、⑭及び⑯は、いずれも正当な組合活動の範囲を逸脱した行為であって、懲戒解雇事由に該当し、これら諸行為の態様、関係者からの抗議、組合活動上の必要性、懲戒解雇処分に至るまでに会社が行った手続等を総合的に勘案しても解雇権の濫用は認められないから、本件解雇は正当である。

(2) エッソ石油が、原告 X1 が所属していたス労本社支部の行った行動を嫌忌していたであろうことは推認できなくはない。しかし、正当な組合活動を著しく逸脱した原告らの行為を団体交渉での申入れや警告書交付では是正できない状況に陥ったエッソ石油が、職場秩序維持のために本件解雇を行ったことはやむを得ないものであり、ス労の弱体化を企図したとは認められない。

(3) よって、本件解雇は、不利益取扱い又は支配介入の不当労働行為に該当するものではなく、本件命令に違法はない。

(被告補助参加人の主張)

(1) ス労及び原告 X1 が、昭和 51 年 1 月から同年 4 月までの間、エッソ石油本社において行った懲戒理由①ないし⑯の行為は、いずれも甚だしい職場秩序紊乱行為である。特に、暴力行為は、正当防衛、緊急避難を構成する場合を除き、いかなる場合も許されるものではなく、原告 X1 らの暴力行為は正当な組合活動の範疇を逸脱した違法な行為である。また、組合旗貼付やビラ貼付等の行為は、その態様、枚数、経緯等に照らして、およそ組合活動として正当性を認める余地がない。本件解雇は、懲戒理由①ないし⑯の違法行為に対する原告 X1 のス労本社支部書記長としての幹部責任と、自ら行った暴力行為、無断職場離脱等に対する実行行為責任の両面から就業規則に照らして厳正に問責した結果に過ぎない。

(2) 昭和 51 年当時のエッソ石油とス労との間の厳しい対立関係は、ス労の過激な組合活動に起因する。エッソ石油が、旧労勢力一掃の方針を決したことはなく、エッソ石油がことさらにス労の弱体化を図る措置をとったことはない。エ労の結成は、ス労内部の矛盾対立による自然発生的なものであり、エ労結成にエッソ石油が関与した事実、特段の便宜を供与した事実はない。

(3) よって、本件解雇は、不利益取扱い又は支配介入の不当労働行為に該当するものではなく、本件命令に違法はない。

(原告らの主張)

(1) 原告 X1 の懲戒理由として挙げられているス労及び原告 X1 の行為は、以下のとおり、いずれも団結を守ろうとした正当な組合活動であって、懲戒の対象となり得ないものである。原告 X1 が暴行を行ったことはなく、いずれもエッソ石油によるねつ造である。

ア 懲戒理由①(始業時以降のビラ配布)について

エッソ石油は、多数の従業員が就業規則上の始業時刻を過ぎて出社する遅刻の常態化を放任していた。多少の勤務時間にくい込む朝ビラ配布も、このような遅刻が常態化した職場の実態からみれば、正当な組合活動として許容されるにもかかわらず、ス労組合員である原告 X1 らについてのみ着席時刻のチェックを行ったのはス労に対する支配介入以外の何物でもない。

イ 懲戒理由②(出社時における監督者・一般従業員に対する通行妨害・話し合い強要)について

ス労本社支部に送られた激励の赤旗が、エ労により盗まれたことが合理的に疑われたため、1月8日の朝ビラ配布時にX3に対してその釈明等を求めようとしたところ、X3が話し合いを拒否して突きかかってきた。ス労の行動は、赤旗盗難の被害者として当然の行動であって、その態様も極めて平穏なものであり、正当な組合活動である。

また、ス労が、朝ビラ配布時に、それぞれY2総務部保安管理課長(1月9日及び2月10日)又は集団出社してきたエ労役員ら(1月12日)に対して平穏に話し合いを求めたのに対して、同人らはス労を相手にせず、話し合いを拒否して入構したことは、通行妨害又は話し合い強要などと言われる筋合いのものではなく、ス労の行動は正当な組合活動である。

ウ 懲戒理由③(長時間滞留・警備員の吊し上げ)について

ス労本社支部は、赤旗がエ労に盗まれた問題について、1月8日付け朝ビラで、当日就業時間後にエ労組合事務所に赴いて謝罪を要求する旨宣言した上で、夕刻、原告X1らはエ労組合事務所に向かったが、エ労組合事務所に通じる通路の扉を警備員が施錠した。会社は、組合間の問題に警備員を動員してス労本社支部の行動を妨害し、エ労を擁護した。ス労は、警備員に対して説明を求めただけで吊し上げは行っていない。長期滞留を引き起こしたのは、説明を求めるというス労の当然の行動に介入して不誠実な対応をとり続けたエッソ石油である

エ 懲戒理由④及び⑩(組合旗貼付等)について

組合旗の貼付は、容易に撤去できるガムテープを用いて朝ビラ配布時の30分ないし40分の短時間にとどまるものであり、ビル管理上、さして支障を生じていない。この程度のことには受忍義務があるにもかかわらず、ビル管理者のY3は、組合旗を引きはがすなどの挑発行為を行った。ス労組合員らは組合活動の妨害をしないよう説得、防衛を行ったに過ぎない。

TBS 会館使用細則は、賃借人であるエッソ石油を義務付けるものであって、その義務違反の責任を原告X1が負ういわれはない。

オ 懲戒理由⑤(ケミカル移転業務妨害)について

東邦生命ビルが入居を拒否したのは、ス労の情宣を通じて、エッソ石油における対立的労使関係の存在を知った結果に他ならない。エッソ石油における労使関係の実態を秘して、不誠実な賃貸交渉を行っていた責任は、エッソ石油が負うべきものである。

カ 懲戒理由⑥(ビラ貼付等)について

ビラ貼付は、正当な争議権の行使である。洗濯糊あるいは小麦粉糊という簡単に原状回復できる態様でのビラ貼付は、受忍限度内のものである。それを見極めることなく、直ちに警備員を動員してビラを撤去させたエッソ石油の姿勢は、不当労働行為意思の表れである。

キ 懲戒理由⑦、⑳及び㉑(4月6日ビラ撤去作業妨害)について

ス労組合員らは、ビラ撤去を止めるよう警備員に対して説得を試みただけで、暴行をした事実はない。むしろ、ス労組合員らは、警備員らから押す、突き放す、手で払いのける、足蹴にするなどの暴行を受けた。

ク 懲戒理由⑧及び⑨(4月7日入構阻止及び暴行)について

4月7日朝のトラブルの原因は、普段は全くビラまきをしないエ労が前日にビラまきを強行してス労を挑発したことであり、これに加功したエッソ石油が惹起したものである。

ケ 懲戒理由⑩及び⑫(4月7日・12日ビラ撤去作業妨害等)について

4月7日ビラを一方的に撤去するエッソ石油の不当な行為に対して、原告 X1 らは、ス労本部の指示に従い正当な組合活動を行ったに過ぎない。

コ 懲戒理由⑪、⑬及び⑭(4月8日入構阻止及び暴行)について

ス労は、エ労による4月6日の暴力的朝ビラ破壊行為を質したに過ぎず、暴力や傷害を加えたことはない。エ労役員らが、集団出社という形で、朝ビラ配布をしていたス労組合員にぶつかってきたものである。糾弾の内容、形態とも正当な組合活動である。

原告 X1 が、X3 らエ労役員に行ったとされる暴行は、いずれも全くのねつ造である。

サ 懲戒理由⑯、⑰ないし⑱(4月8日ビラ撤去作業妨害等)について

ス労組合員が未だ TBS 会館内にいる時間帯にアルバイトがビブをはがしたため、ス労はアルバイトに抗議したが、アルバイトに対しても警備員に対しても、暴行をした事実はない。警備員が被害と称するものはすべてねつ造である。警備員約 30 名が一方的に暴力をもって、ス労のアルバイトに対する説得を妨害してきた。

シ 懲戒理由⑲(4月12日業務妨害及び施設無断立ち入り)について

ス労本部指令のストライキで、9階総合企画部に部屋を持つ Y4 人事担当取締役に対する抗議行動を行ったが、シュプレヒコールを 2、3 分しただけで、職場内には立ち入っていない。総合企画部は通路からは間仕切りによって仕切られていて、目につかず、音量も減殺されていた。いずれも業務妨害というほどのことはない。

ス 懲戒理由⑳(4月19日無届集会・喧嘩行為等)について

ス労は、春闘最大の山場にストライキをし、朝ビラ配布の体制を通常より強化しただけのことで、集会ではない。電源使用について、ビル管理者に電気代 10 円を支払おうとしたが、拒否された。エッソ石油に 10 円の請求書を出したビル管理者の対応こそが不当である。

セ 懲戒理由㉑(2月12日無断職場離脱・説明強要)について

原告 X1 は、不審な男 4 名がいることを保安管理課長に通報し、会社の出入門要綱に則した行動をしただけである。

ソ 懲戒理由㉒ないし㉓(朝ビラ配布時警備業務妨害等)について

原告 X1 が、朝ビラ配布時に他の組合員と共に警備員に対して暴行を行ったことはない。ス労の朝ビラ配布に対し、エッソ石油が警備員を配備して監視することは警備業法の趣旨(争議介入禁止)に反する挑発であり、ビル管理者の行動は、ス労の組合活動への不当な介入である。

(2)組合活動や争議行為の正当性については、その行為の目的、相手方の態度等諸般の事情を慎重に考慮して判断しなければならない。エッソ石油には併存組合に対する中立義務違反その他数々の違法行為、挑発行為があったから、団結と争議の実効性を守るための労働者の対抗行為は、広く正当とされる。

不当労働行為の成否を判断するにあたっては、その発生原因、背景事情、これが当該労使関係において持つ意味や双方がとってきた態度等の一切の事情を総合的に勘案して、不当労働行為の意思の有無を判定しなければならない。原告 X1 の行為が形式的に懲戒解雇

事由に該当しても、懲戒解雇が不当労働行為意思を持って行われたものであれば、不当労働行為が成立する。

エッソ石油は、反労働組合政策を強行し、エ労を結成、助成し、エ労と共に「旧労(ス労)勢力一掃」の方針に基づき、警備員を動員し、原告 X1 からス労本社支部執行部に対する刑事弾圧とこれを理由とした懲戒解雇を行った。エッソ石油は、都労委での和解においても原告 X1 のみを徹底的に差別しており、原告 X1 及びその所属組合に対する不当労働行為意思は明らかである。

(3) よって、本件解雇は、労働組合に対する悪辣な介入であり、不当な排除であるから、これを不当労働行為でないと判断した本件命令は真実を見誤り、その評価に大きな誤謬を犯した違法なものであり取消しをまぬかれない。

### 第3 争点に対する判断

1 認定事実(特に証拠を摘示した箇所以外は争いがない。)

(1) 昭和 50 年までのエッソ石油における労使関係

ア ス労は、昭和 43 年春闘で初めて全国規模のストライキを実施してから、その後毎年の春闘、一時金闘争や労働協約改定闘争においてストライキを行ったほか、各種の闘争戦術を行使するようになった。

イ 昭和 48 年 4 月 18 日朝、春闘中、ス労はストライキに入り、TBS 会館前で、就労阻止のピケを張ったところ、これに対し会社の管理職らが集団で入構しようとしてス労組合員との間で衝突が生じ、数名の負傷者が出たことがあった。

ウ 昭和 48 年秋に始まったいわゆる石油危機による物価高騰の中で、ス労は年末にインフレ手当を要求して、時限スト、時間外拒否闘争などを行い、昭和 49 年 1 月に妥結した。また、ス労は、同年の春闘で延べ 9 日半に及ぶストライキを行い、この間、就労阻止ピケ、出荷阻止ピケ(油槽所など)を行ったほか、同年 3 月から従前に比して激しい「ステッカー闘争」(ス労の用語であり、ス労のビラをエッソ石油建物内のロッカー、壁、机、窓等に貼付する闘争のことである。)等を展開した。これを受けて、ス労本社支部も同月 25 日就業時間終了後からステッカー闘争を実施した。

なお、同日、エッソ石油は、ス労本社支部に対し、ビラ貼付は労働協約 19 条(組合掲示板の枠以外の場所では文書、図画を掲示しないこととし、やむを得ない事由により掲示するときは予め会社の承認を得るものとする旨の規定)に違反することになるので差し控えるよう、実行した場合は撤去する旨を事前に書面で警告した。また、同日、ビル管理者は、ス労本社支部に対し、多数のビラを許可なく貼付したことは TBS 興発所有の物件を損じる行為であると書面で抗議した。

エ エッソ石油は、昭和 49 年 3 月 26 日、同日朝表でに貼付されたビラを撤去し、ス労本社支部に対して、ビラを貼付しないよう事前に通告していたにもかかわらず、組合員多数を指導してビラを貼付したことは、明らかに労働協約 19 条に違反する行為であり、今後これを繰り返した場合は、貼付物を直ちに撤去し必要な措置をとる旨の警告書を発した。これに対して、ス労本社支部は、同日行われた団体交渉において、ビラ貼付は正当な組合活動であるとして、会社に抗議した。

なお、ス労は、当初ビラをセロファンテープで貼っていたが、会社によってすぐにはがされることから、次第に小麦粉糊で貼るようになった。

オ 会社は、Y4 人事部長(当時)名による昭和 49 年 3 月 28 日付け管理職あて文書で、「組合員が物理的に阻止してきたときは(ビラ撤去を)強行しない」「撤去したビラを組合員の面前で破り捨てるなど必要以上に刺激しない」などビラ撤去上の注意を指示し、会社の管理職やアルバイトによるビラ撤去作業も、早朝などス労組合員のいない時間帯に行い、たまたまス労組合員がそれを発見し、説得したり、抗議を申し入れたような場合は直ちに中止するなどの対応をしたため、後記昭和 51 年 4 月までは、ス労との間に特段のトラブルはなかった。

カ 昭和 49 年 5 月 9 日、会社が当時ス労本部中央執行委員であった原告 X1 に対し「遅刻が多い」ことなどを理由に出勤停止 1 日の処分を行った。組合はこれに対して抗議を行った。

なお、同年春闘中、ス労は 8 回にわたり、合計数千枚のビラを貼付したが、会社は、特段の処分を行わなかった。

キ 昭和 49 年春闘と一時金闘争が終わった直後の同年 6 月 27 日、ス労の活動方針等に批判的なス労本社支部役員であった X3 を中心とする本社及び東京支店のス労組合員の数十人が、エ労を結成した。(前提事実(2)ウ)

ク ス労は、昭和 49 年 7 月 20 日、臨時大会を開き、エ労の実態は会社と一体になって労働者に敵対してくるものであるとして、「二組(エ労)解体」の方針を決めた。

ケ昭和 50 年の春闘及び一時金闘争時の同年 3 月 25 日から同年 7 月 18 日までの間、ス労は 42 回にわたり、合計 1 万 5000 枚のビラを TBS 会館の 6 階から 9 階の各階のエレベーターホール壁面等に小麦粉糊などで貼付するなどした。

エッソ石油は、同年 3 月 25 日、ス労本社支部に対し、労働協約に違反するのでビラ貼付を行わないよう求めるとともに、実行した場合は撤去する旨を書面で事前に警告し、同年 4 月 25 日には、TBS 会館使用細則に準拠し、旗やビラの貼付等を行わないようにとのビル管理者からエッソ石油あての申入書を添付した警告書を送付した。同日、TBS 興発もス労本社支部に対して、上記エッソ石油あて申入書と同じ内容の文書を送付したが、当時のス労本社支部執行委員長は、ビル管理者に対し、関係ないなどと述べて同文書を返却した。

コ 昭和 50 年 5 月、エッソ石油は、春闘時に違法行為があったとして、ス労組合員 6 名に対し、また、同年 8 月、一時金闘争時に違法行為があったとして、ス労本社支部の執行委員長及び役員 3 名に対し、減給等の処分をした。ス労は、いずれも虚偽の事実に基づく不当な処分であると抗議し、会社にその撤回を求めたが、会社は応じなかった。

同年 6 月の支部団交の中で、ス労本社支部が、ビラ撤去は不当である旨述べたのに対し、会社は、ビラ貼付に関し労働協約に定められたルールを守るよう要請するとともに、TBS 興発からも再三抗議を受けており、貼付されたビラをはがすのは当然であるなどと述べた。また、同年 7 月の支部団交において、会社は、ビラ貼付は正当な組合活動の範囲を逸脱しているとの警告書を手交した。

サ 昭和 50 年 7 月、エッソ石油は、ス労本部とス労本社支部に対し、ス労が貼付したビラの清掃と壁面修理に要した費用を連帯して支払うよう求めたが、拒否されたので、同年 11 月、損害額 124 万円の支払を求める訴訟を東京地方裁判所に提起した。

(2)ス労本社支部新執行部の発足と朝ビラ配布

ア 昭和 50 年 10 月 1 日、X4、X5、X6、X7 良広及び原告 X1 によるス労本社支部執行部が発足した。(前提事実(2)エ)

イ ス労本社支部執行部は、朝ビラ配布強化の方針を打ち出し、昭和 50 年 10 月 13 日以降、ほぼ連日にわたって TBS 会館正面玄関前で朝ビラ配布を行った。朝ビラの配布は、ス労本社支部組合員らが、出社してくる従業員に対し、午前 8 時ころから始業までの間に同支部機関紙あゆみなどを配布し、組合員の 1 名がビラの内容をハンドマイクで情宣するというもので、その際、組合旗を掲揚することもあった。朝ビラ配布には、ス労本部役員らが参加することもあったが、主として、ス労本社支部役員を中心に同支部組合員が行っていた。ス労本社支部執行部としては、従業員の中には始業時過ぎに出社してくる者も少なくないことから、朝ビラ配布の終了時刻を始業時刻過ぎの午前 8 時 35 分とすることを決定し、会社の休業日を除いて連日実行された。(前提事実(2)エ)

昭和 51 年に入ってから、仕事始めの 1 月 5 日から同年 4 月 8 日まで、朝ビラ配布が連日実行された。

### (3) 赤旗盗難を巡るトラブル

ア 昭和 51 年 1 月 6 日の昼休み、原告 X1 は、ス労本部書記 X16 と共にエ労の組合事務所を訪ね、エ労本部書記長 X9 に対し、前年末にス労組合掲示板に貼付した赤旗がなくなったことについて問い質したところ、X9 は「赤旗なんか靴を磨いて捨てた」旨答えた。さらにエ労は、翌 7 日、原告 X1 を指して「進行性痴呆症」、ス労本部書記 X16 を指して「組合ゴロ」などと表現したビラをエ労の組合掲示板に掲示した。

イ 1 月 8 日、ス労は、同日午後 5 時から上記アの赤旗盗難に関する X9 の発言及びビラについてエ労を糾弾する(抗議・釈明要求する)旨を記載した朝ビラを配布するとともに、出社してきたエ労の X3 及び X17 に対し、上記アの原告 X1 らに対する言動について抗議・釈明要求を行った。このこぜりあい、X3 及び X17 は午前 8 時 36 分まで入構できなかった。

ウ 1 月 8 日午後 5 時過ぎ、ス労の役員ら約 20 名は、再びエ労に対する糾弾のため、エ労の組合事務所のある 6 階エレベーターホールに集まった。

エッソ石油は、上記イのス労朝ビラの内容から、ス労とエ労との間のトラブルの発生は必至とみて、エ労組合事務所に通じる扉を警備員に命じて施錠することとし、その旨予めエ労にも通知したので、ス労の役員らが 6 階エレベーターホールに集まった時には、エ労組合事務所には誰もいなかった。ス労の役員らは、居合わせた 1、2 名の警備員を取り囲み、「なぜ施錠したのか。」「誰に命ぜられたのか。」などと執拗に詰問し、同扉が 1 度開いた隙に長椅子を置いて同扉の施錠を妨害する行為を行った後、午後 7 時ころ、施錠を命じたのが Y2 課長であることを知り、引き上げた。

エ 1 月 9 日午前 8 時 30 分ころ、朝ビラを配布していたス労は、Y2 課長に対し、約 5 分間、上記ウのエ労組合事務室に続く通路の施錠について問い質し、話を求めたが、同課長は取り合わなかった。

エッソ石油の労務課員らは、始業時刻の午前 8 時 30 分を過ぎても朝ビラを配布している原告 X1 らス労組合員に対し、職場に戻るよう繰り返し警告したが、ス労組合員らはこれを無視した。このような状況はその後同月 16 日まで繰り返された。

オ 1 月 9 日、同月 12 日の朝ビラ配布の際、ス労は出社してきたエ労役員らに対して、

いずれも午前 8 時 25 分ころ、上記アの原告 X1 らに関するビラ抗議・求釈明要求を行った。

カ 1 月 12 日、エッソ石油は、ス労が始業時を過ぎても朝ビラ配布をしたこと、出社時の社員の通行を妨げたこと、6 階エレベーターホールに滞留し警備員を吊上げたこと等は、会社施設内の秩序を乱すもので厳重に警告する旨の文書をス労本社支部に発した。これに対し、同月 13 日、ス労本社支部は、上記警告書を会社に返送した。

#### (4) 組合旗貼付等

ア ス労は、2 月 3 日、同月 4 日、同月 13 日、3 月 17 日、4 月 2 日、同月 7 日ないし同月 9 日、同月 12 日、同月 13 日及び同月 19 日の 11 回にわたり、朝ビラ配布の開始から終了までの時間、共同使用部分である TBS 会館正面玄関の左右一方又は双方の全面ガラスにガムテープで大型の組合旗 1 ないし 3 枚を貼付した。(組合旗の貼付は当初は 1 枚であったが、日を追う毎に 2 枚、3 枚と増えた。)

ビル管理者の Y3 は、このような組合旗貼付について、ほぼ毎回、朝ビラ配布を行っているス労に対し、直接、組合旗の撤去を要求したが、ス労はこれに応じず、さらには組合旗貼付は正当な組合活動であると主張し、Y3 が写真撮影を行おうとするのを妨害するなどした。

イ ビル管理者は、ス労による組合旗貼付、ビラ配布時に喧噪にわたる大声が出されること、壁面に多数のビラが貼られ壁面が汚損されること等について、TBS 会館使用細則の規定 6(玄関、廊下等の共同使用部分においては、行事、集会に利用しないこと、高笑、高唱その他喧噪な行為をしないこと、掲示板以外の処にビラなどを貼らないこと)に違反し、また、社会通念上も賃貸借関係も何もない物件に許可なく組合運動の名を借りて正当な権利と主張することは容認できないと、エッソ石油に対し、再三文書でエッソ石油の労働組合を監督指導するよう抗議を申し入れた。

ウ 2 月 13 日、3 月 17 日及び 4 月 2 日には、ビル管理者の要求にかかわらず、ス労が組合旗を撤去しないので、ビル管理者の Y3 が自ら組合旗を撤去しようとしたところ、2 月 13 日は、ス労本部中央執行委員長の X10、X4 及び X5 が、組合旗の前に立ち塞がり、原告 X1 が、Y3 の背後からその腰部バンドをつかんで数歩にわたって引き寄せて、それぞれ Y3 の撤去を阻止しようとし、3 月 17 日及び 4 月 2 日は、X5 が、Y3 が所持していたカメラを奪おうとするなどした。

#### (5) ケミカル移転問題

ア エッソ石油は、昭和 46 年 10 月 1 日付けで、エッソ石油の化学品部門を分離し、新たにエッソ化学を設立した。エッソ石油は、ス労に対し、同日付けで、エッソ石油の化学品部門を全部廃止し、同部門をエッソ化学とするため、同部門の全従業員にエッソ化学に転籍してほしいとの要請を行っていたが、ス労は組合員の転籍を拒否し、結果として、化学品部門に所属していたス労組合員は全員転籍することなく、エッソ石油の 3 つの化学品部が統合された化学サービス部の所属となった。そのため、エッソ化学の職場は、事実上、エッソ化学従業員とエッソ石油化学サービス部所属の従業員とによって構成されることとなった(以下この職場を「ケミカル」という。)

イ エッソ石油は、昭和 51 年 2 月 3 日、TBS 会館に入居しているケミカルを他のビルに移転する計画をス労及びケミカルの全従業員に通知した。ケミカルには、ス労本社支部組

合員が 19 名おり、これは当時のス労本社支部組合員の約 3 割に当たり、その中には当時エッソ石油化学サービス部に所属する X4 と原告 X1 等が含まれていたことから、ス労本社支部は、同月 4 日、ケミカル移転を認めることは、ス労本社支部を分断し、ひいてはス労全体の弱体化を招くとして、上記ケミカル移転計画に反対する旨の朝ビラを配布し、同日の団体交渉でもその見解を表明した。

ウ ス労の組合員約 10 名は、2 月 5 日の朝、同月 6 日の夕方及び同月 9 日の昼に、ケミカル移転先の最有力候補であった渋谷の東邦生命ビル前（構内）で、ケミカル移転を阻止する旨を記載したビラを配布するとともに、東邦生命労働組合に対しても移転阻止の協力を要請した。

エ 2 月 9 日午後、東邦生命は、エッソ石油に対し貸室賃貸借交渉の打切りを通告した。

(6) エ労によるビラ配布や警備員配置に関するこぜりあい

ア 従来、昼休み等に従業員の机の上に置くなどの方法でビラ配布を行っていたエ労が、2 月 6 日午前 8 時 10 分から、組合員約 15 名で、エ労結成後初めて、ス労が朝ビラを配布している TBS 会館玄関前でビラ配布を行った。ス労は、エ労によるビラ配布はス労の朝ビラ配布に対する妨害行為であると反発し、その場でス労、エ労の組合員同士のこぜりあいが生じた。

イ 上記のようなこぜりあい等があり、ビル管理者から労働組合を監督指導するよう抗議を受けたことを契機に、エッソ石油は、2 月 9 日月曜日からス労が朝ビラ配布をしている TBS 正面玄関付近に警備員を配置するようになった。

ウ 2 月 10 日午前 8 時 20 分ころ、X10 は、Y2 課長に対し、初め TBS 会館正面玄関付近で、次いで、6 階総務部内において、午前 8 時 49 分まで、TBS 会館正面玄関付近に警備員を配置した理由を問い質し、朝ビラ配布に対する介入であると抗議するなどした。

エ 2 月 12 日午前に、TBS 会館 1 階ないし 5 階に入居している企業に対して、同企業の子会社の組合員らによる抗議行動が行われた。エッソ石油は、トラブルがエッソ石油に及ぶのを防止するため、午前 9 時ころ、警備員 2 名を TBS 会館の 5 階から 6 階に通ずる階段付近に配置した。この警備員 2 名は警備を表示する名札をつけておらず、サングラスをかけていたりしたことから、同日午前 10 時 35 分ころ、原告 X1 及び X5 が、上記警備員 2 名に対し、何のためにここにいるのか、エッソに用事があるのかを問い質した。さらに両名に X10 及び X4 が加わり 4 名で、Y2 課長に対し、6 階エレベーターホールにおいて、2 名が誰であるかを問い質したが、Y2 課長はこれには答えず、職場へ戻るようにと応え、午前 10 時 55 分ころ、このやりとりは終わった。

オ ス労本社支部は、2 月 12 日の団体交渉の席上で、エッソ石油に対し、警備員の配置は、ス労の正当なビラ配布活動に対する介入行為であると抗議した。エッソ石油は、職場秩序維持のために警備員の配置は必要であるとした上、ス労が同月 6 日にエ労とこぜりあいをしたことを非難し、同月 13 日以降ビラ配布を行う場合は事前に届け出るよう述べた。

カ 2 月 16 日の朝ビラ配布時に、X4 と原告 X1 は、TBS 会館正面玄関の車道を隔てた向かい側の歩道でサングラスをかけて立っていた警備員に対し、そこにいる目的を問い質した。原告 X1 が警備員の肩をつかんだところ、肩章がとれた。

キ 2 月 20 日の朝ビラ配布時に、X4、X6 及び原告 X1 は、TBS 会館玄関ホール内に警備員 7、8 名が列を作って立っているのを目撃し、その目的を問い質したりした。

ク ス労本社支部は、2月26日の団体交渉の席上、会社の配備した警備員らが組合活動に介入し労働条件にも影響を与えている、またX4を尾行したりしているなどとしてエッソ石油に抗議し、警備員の配備を取りやめるように要求した。これに対し、エッソ石油は、警備員の配備は今後も続ける旨述べた。また、エッソ石油は、ス労本社支部に対し、組合旗貼付やビル管理者に対する組合旗撤去妨害、始業時以降の朝ビラ配布等は正当な組合活動の範囲を逸脱しているとして今後行わないよう申し入れる旨の警告書を手交した。ス労本社支部は、同警告書を丸めて会社側のテーブルに放り投げた。

ケ 3月10日の朝ビラ配布時に、X4とX6は、2月20日と同様に警備員にその目的を問いただし、原告X1は、状況を撮影していたビル管理者のY3に対し、「フィルムを渡せ」といい、Y3が所持していたカメラのひもをつかんで引っ張るなどした。

#### (7) ビラ貼付等

ア ス労本部は、3月9日に開催された団体交渉において春季賃金引上げを要求した後、同月10日には、各支部に対して、本部が決定した日程を考慮しながら具体的な取組みを計画して実施するよう指示し、同月16日には、同月29日よりステッカー闘争を実施するよう指令した。

イ 上記アのス労本部の指令を受けて、ス労本社支部は、3月29日から、その責任と権限において具体的なビラの貼付場所や枚数、日時等を計画した上で、ステッカー闘争開始を記載した朝ビラを配布するとともに、昼休みに、TBS会館6階エレベーターホール壁面等に約240枚のビラを貼付した。

エッソ石油は、同日、昭和49年からの再三の警告を無視して、多数のビラを貼付したことは労働協約に違反し、会社の施設管理権を侵害するものであるとして今後行わないよう記載した警告書をス労本社支部に手交しようとしたが拒否されたので、同月30日、送付した。

ウ エッソ石油は、4月1日の支部団体でも、ビラ貼付を止めるように警告したが、ス労本社支部は、3月29日、4月5日ないし同月9日、同月12日、同月15日、同月16日の9回にわたり、TBS会館6階ないし9階のエレベーターホール壁面などに合計6600枚のビラを貼付した。

このビラ貼付は、ス労本社支部組合員の50名が役員室や人事部等が置かれていた9階の受付カウンターや役員室の入口のガラス面いっばし、に、小麦粉糊等で貼付し、特に、人事部入口の壁面には、Y4人事担当取締役を指して、「Y4出目」「Y4追放」等と多数のビラで文字を象つて貼付した。貼付されたビラは、主として縦34センチメートル、横13センチメートルのものであり、「Y4ファッション体制粉碎」「ガードマン追放暴力支配粉碎」「二組解体」「大幅賃上げ(獲得)」「不当処分撤回」などの文字が、ス労本社支部名と併記されていた。エッソ石油がこれらのビラを撤去した際、壁面等に糊付け跡やインクの跡が残ったり、壁面の塗装がはがれたこともあった。

#### (8) 4月6日朝ビラ配布時のトラブル

ア ス労本部は、4月5日の団体交渉の席上、同月7日以降、全国規模で無期限の時間外勤務・休日出勤拒否を、同月8日に全国規模で2時間の時限ストライキを行う旨会社に通告した。

イ エ労組合員約25名は、4月6日午前7時55分ころから、TBS会館正面玄関前でビラ

配布を行った。エッソ石油は、ビラ配布を行う場合には事前に通知するようにと従前から労働組合に要請していたところ、エ労が、その要請に従って、前日に、ビラ配布を行う旨を連絡していたため、当日は、午前 8 時ころから会社管理職ら 6 名ないし 8 名で、エ労とス労との間でトラブルが起きたときに備えて 1 階ホール内に待機した。

午前 8 時 05 分ころ、まず原告 X1 が TBS 会館玄関前に現れ、エ労組合員に対して、エ労にビラを配る権利はない旨の発言し、その後朝ビラ配布を始めたス労組合員とエ労組合員との間でこぜりあいが生じ、ス労組合員がエ労のビラを投げ捨てたり、エ労の X9 がス労の流している労働歌のポータブルラジオカセットの電源を切るなどのことがあった。しかし、エ労が午前 8 時 30 分前に引き上げ、こぜりあいは終わった。

#### (9)4月6日ビラ撤去時のトラブル

ス労は、4月6日午後5時10分から午後6時00分にかけて、TBS会館6階及び8階エレベーターホール等にビラ約500枚を貼付した。エッソ石油は、午後6時30分ころからアルバイトによるビラ撤去作業を8階から順に始めた。その際、ス労による妨害を予想し、アルバイト保護のために警備員約15名を配置した。

アルバイトが8階のビラ撤去作業を終えて、ス労組合事務所のある6階のビラ撤去作業に移った直後の午後8時ころ、原告X1、ス労本部及びス労本社支部役員ら約20名が、アルバイトに対して、ビラ撤去作業を止めて帰るように説得するなどしたため、警備員らがその間に立ちふさがるとして、ス労と警備員らとの間でこぜりあいが生じた。アルバイトは説得に応じてまもなく引き上げたが、ス労は午後8時45分ころまで警備員らに対し、組合活動への介入であるなどと抗議した。

#### (10)4月7日朝ビラ配布時のトラブル

ア ス労本社支部は、4月6日の昼休みに臨時の執行委員会を開催し、同日の朝、エ労が行ったビラ配布を、ス労の朝ビラ配布に対する妨害であるとして、このようなエ労の妨害からス労の朝ビラ配布を防衛すること及びエ労役員に対し同日の朝ビラ妨害行為について糾弾(抗議・釈明要求)をすることを決定し、具体的には、女性組合員が朝ビラを配布し、男性組合員がエ労と「やり合う」などの方針を決定した。

イ 他方、X3らエ労役員は、4月6日夕方、同日朝のビラ配布の際にス労とこぜりあいがあったことから、ス労組合員とのトラブルを避けるために翌日の朝はなるべくTBS会館2階の通用口から入構することを打ち合わせ、同月7日朝、大半のエ労役員は、打ち合わせたとおりTBS会館2階の通用口から入構した。

ウ しかし、エ労本社支部役員であるX11が同日午前8時10分ころ、同じくエ労本社支部役員であるX12及びX13の2名が同日午前8時25分ころ、それぞれス労が朝ビラ配布を行ってTBS会館正面玄関から入構しようとしたため、X4らス労組合員から激しい抗議を受けるなどして、トラブルが生じ、X12及びX13は、始業時刻を過ぎた8時33分ころまで入構できなかった。

このトラブルの中で、ス労本部書記のX8は、X11のネクタイをつかんで引っ張るなどし、そこへたまたま出勤してきて止めに入ったY5需給運輸部供給課長の右顔面に打撲傷を負わせた。また、X5は言い合い中に大声を出したY5課長の唾がかかったので、Y5課長に対し唾を吐きかけるといったことがあった。

#### (II)4月7日ビラ撤去時のトラブル

4月7日午前9時ころ、エッソ石油及びエッソ化学の管理職ら約10名が、早朝ス労本社支部組合員らにより貼付されたTBS会館6階エレベーターホールのビラ撤去作業を始めたところ、X4、X6、X5及び原告X1ら約20名の者が駆けつけ、これに抗議した。管理職らは作業を続けようとしたが、ス労本社支部役員らが壁の前に立ちふさがるとしたため、管理職らは午前9時25分ころ、いったん作業を中止した。

#### (12)4月8日朝ビラ配布時のトラブル

4月8日朝、X3らエ労役員約10数名は、前日夜に打ち合わせたとおり、集団で、ス労が朝ビラ配布を行っているTBS会館正面玄関から入構するため、千代田線赤坂駅付近に集合し、午前8時23分ころ、TBS会館正面玄関に近づいた。そこでは、ス労組合員ら約20名が朝ビラ配布を行っており、近づいてきたエ労役員らを見つけた原告X1が、ハンドマイクで「二組のイヌが来たぞ。」「会社のイヌどもが一人前の面をしてやって来た。」などと叫んでいた。エ労役員らがTBS会館正面玄関に向かって進んだ正面玄関付近において、ス労がエ労役員らに対して抗議を行うなどするうちに、ス労とエ労役員らとの間でこぜりあいなどのトラブルが生じた。ス労本部書記長X14は、X3のネクタイをつかんで同人を歩道の方に押し戻し、更に原告X1がX3の髪の毛をつかんで、振り回した。また、原告X1はエ労中央執行委員X15のネクタイをつかんだりした。

トラブルが収束した後、ス労は、午前8時37分ころ、原告X1が再びハンドマイクを握り、「われわれは二組を糾弾したぞ。」「X3を糾弾したぞ。」などとシュプレヒコールを上げて、午前8時40分ころ引き上げた。

#### (13)4月8日ビラ撤去時のトラブル

ア ス労本社支部は、4月8日午後4時45分から午後5時05分にかけて、TBS会館9階エレベーターホール壁面及び総合企画部側入口ガラス扉面に622枚のビラを貼付した。

イ ス労本社支部は、4月8日午後5時から午後8時30分までの予定で、会社に届出の上TBS会館6階の会議室で講演会を開いていた。午後7時ころから、アルバイトがTBS会館9階のビラ撤去作業を始めたところ、これに気がついたス労組合員約20名がビラ撤去作業を止めさせようとし、警備員約10数名との間でトラブルが生じた。

ウ この際、X4は、警備員Z1の胸ぐらをつかみ、原告X1は警備員Z2の右大腿部を蹴り、頭髮をつかんで引っ張り、胸ぐら付近に体当たりしたり、X8が警備員Z3のネクタイを引っ張ったり、警備員Z4の下腹部を蹴るなどした。

#### (14)4月12日の出来事

ア ス労は、4月12日午前8時30分から2時間のストライキに入った。そして、早朝からス労が外部の支援者を含む約100名の組合員らを集め、TBS会館正面玄関前で、組合旗貼付、ビラ配布、シュプレヒコール、労働歌高唱などを行っていたところ、午前8時25分ころ、赤坂警察署の刑事ら約20名がメモをとったり、写真撮影をしている中、会社の管理職ら約50名が、集団でTBS会館正面玄関から入構を始めた。これに対しス労組合員らが、管理職らに「卑怯者Y4。」などの野次を浴びせたが、格別のトラブルは起きなかった。

イ その後、多数のス労組合員らは、同日午前8時40分ころから、TBS会館9階に上がり、午前8時52分ころ、総合企画部側職場内通路(争議中は立入りが許されていない。)に入って、原告X1の音頭でシュプレヒコールを行い、9階エレベーターホールなどで午

前9時ころから約7分間ジグザグデモ、引き続き9階から6階にかけてジグザグデモ、シュプレヒコールなどを行い、集会は午前10時30分ころ終了した。この間、ス労は各階のエレベーターホール及び9階総合企画部側職場内通路の壁、ロッカーに合計約3500枚のビラを貼付した。

ウ エッソ石油・エッソ化学とス労との間の昭和51年度労働協約の争議協定においては、争議行為に参加している組合員が立ち入り、又は使用する会社の施設は会社が特に争議行為中の立入り又は使用を承認したものに限るとされ、組合事務所、便所、水飲場及び食事時間中食事のために使用する食堂以外の施設への立入り及び使用は承認されていなかった。

エ 4月12日午前11時ころから会社管理職らはス労が貼付した上記イのビラの撤去作業を始めた。X5は、同日午前と午後の2階、会社がビラはがしに使う洗剤入りの水の入ったバケツを蹴ってひっくり返したほか、X4、X6、X5及び原告X1が、ビラ撤去作業に抗議して壁面の前に立ちはだかるなどしたため、一時作業が中断されたが、午後2時30分ころ撤去作業は終了した。

#### (15)4月19日の出来事

ア ス労は、4月19日午前8時30分から2時間のストライキに入った。ス労組合員約30名は、これに先立つ午前7時30分ころから午前8時30分過ぎまでTBS会館正面玄関付近でビラ配布やシュプレヒコールあるいはポータブルラジオカセットを用いて大きな音などを出した。

イ赤坂警察署は、同日夕方、4月7日朝及び同月8日朝と夜のトラブルの際、ス労による暴行傷害があったとして、X4、原告X1及びX8の3名を逮捕した。また、赤坂警察署は、同月20日朝、X5及びX6を逮捕した。

#### (16)刑事裁判の経過

逮捕されたX4、X5、X6、原告X1及びX8の5名は5月10日起訴され、同月末に釈放された。その後、原告X1とX8の両名は、証人威迫の罪で6月に再度逮捕、起訴された。これらの刑事事件は東京地方裁判所において併合審理され、昭和56年6月22日、原告X1は訴因12件のうち7件について有罪とされ、罰金刑の言渡しを受けた。原告X1は、その後東京高等裁判所、最高裁判所と上訴したが、いずれも棄却されて判決は昭和59年1月18日に確定した。

2 以上の事実を前提に、会社が懲戒理由①ないし②として主張している原告X1又はス労の行為について、就業規則61条(1)欠勤、遅刻又は早退が多く勤務に不熱心なとき、同条(3)職務上の指示命令に従わず、職場の秩序をみだしたとき、就業規則62条(4)故意に会社の設備、器具等を破壊し又は粗漏に取扱ったとき、(5)職場の風紀又は秩序を乱したとき、(10)第61条のうち特に情状が重いとき、(II)その他前各号に準ずる不都合な行為をしたときの各号に照らして、原告X1の懲戒理由としたことが相当かどうか等を検討する。

#### (1)懲戒理由①(始業時以降のビラ配布)について

証拠によれば、エッソ石油の就業規則上も、エッソ石油とス労との労働協約上も、エッソ石油本社の始業時刻は午前8時30分とされており、同労働協約12条は、組合活動はすべて就業時間外に行うことを明記していることが認められる。

前記認定事実(2)イによれば、1月5日から4月8日までの間、ス労本部専従役員らだけでなく、ス労本社従業員の身分を有する一般組合員もが参加して、ス労本部及びス労本社支部の指令に基づいて、始業時刻を過ぎた午前8時35分ころまで朝ビラ配布を、ほぼ連日にわたって行ったことが認められる。前記認定事実(3)エ、カ、(6)クのとおり、会社はス労に対して、再三にわたり始業時刻以降のビラ配布を行わないよう注意をしていることも認められる。このようなビラ配布は、労働協約及び就業規則に明確に反する就業時間内の組合活動を、意図的にしかも再三にわたる会社の制止を無視して恒常的に実行し続けたものであって、組合活動として正当性を有しないことは明らかである。原告X1は、このような違法な指示をしたス労本社支部執行部の一員であるから、責任を問われることは不当ではなく、懲戒理由①は、欠勤、遅刻又は早退が多く勤務に不熱心(就業規則61条(1))、かつ特に情状が重いとき(同62条(10))に当たるとともに、職場の風紀又は秩序を乱したとき(同条(5))にも当たり、その情状は重い。

原告らは、エッソ石油において遅刻が常態化していたと主張するけれども、そのような実態があったとしても、連日会社の制止を無視して行われた就業時間内の組合活動を正当化する理由とはならない。

原告らは、ス労組合員についてのみ着席時刻のチェックを行ったのは支配介入であるとも主張するが、就業時間内に組合活動をしていたことは事実であるから、本件解雇の相当性・合理性に影響を与えるものではない。

(2)懲戒理由②(入社時における監督者・一般従業員に対する通行妨害・話し合い強要)について

ア 懲戒理由②にいう「一般従業員」が、X3ほかエ労組合員を指すことについては、当事者間に争いが無いところ、前記認定事実(3)イ、オによれば、1月8日の朝ビラ配布の際、ス労がエ労役員に対して「糾弾」と称する抗議・釈明要求を行って、エ労役員の入構を始業時刻に6分ほど遅れさせたこと、同月9日及び同月12日も、それぞれ午前8時25分ころ、同様に抗議・釈明要求を行って、エ労役員の入構を遅れさせたことが認められ、これらの行為は、職場の秩序を乱す行為であるといえ、就業規則が定める懲戒事由(61条(3)又は62条(5)(11))に該当する。

しかし、前記認定事実(3)アのとおり、ス労の抗議・釈明要求は、エ労が1月7日に行つたス労を侮辱する言動に対して行われたものであったこと、物理的に通行を妨害して入構を遅れさせた時間もわずかでしかなかったこと(始業時刻に遅れたことが明らかなのは同月8日のみである。)に照らせば、その情状は重いものではなく、この事実だけで、懲戒解雇の理由とするのは相当ではない。

イ 懲戒理由②にいう監督者に対する行為についてみると、前記認定事実(3)エによれば、1月9日午前8時30分ころ、朝ビラを配布していたス労は、Y2課長に対し、話し合いを求めるなどして、約5分間の足止めをして入構を妨害したことが認められる。このような行為自体は組合活動であるとしても、就業時間に及んでおり、職場の秩序を乱す行為であるといえる。ただし、その時間がわずかであって、Y2課長が取り合わなかったことに照らせば、その情状は重いものではなく、懲戒解雇の理由とするのは相当ではない。

なお、前記認定事実(6)ウによれば、2月10日午前8時20分から同49分ころまで、X10が、Y2課長に対し、TBS会館正面玄関付近に警備員を配置した理由を問い質していたこ

とが認められる。しかし、仮に、X10 のこのような行為が、職場の秩序を乱す行為であるとしても、X10 がス労本部中央執行委員長という立場である上、X10 の行為が原告 X1 を含む事前の打合せに基づいて行われたものと認めることはできないから、原告 X1 に幹部責任を問うことはできない。よって、同日の件については、懲戒理由として相当でない。

#### (3)懲戒理由⑧(長時間滞留・警備員の吊し上げ)について

前記認定事実(3)ウによれば、ス労の役員ら約 20 名は、エ労に対し、赤旗盗難に関する X9 の発言及びエ労のビラの表現について、ス労本社支部としてエ労に対する糾弾を目的として集まったが、エ労組合事務所に通じる扉が施錠されていたため、目的を達せられず、結果として、1 月 8 日午後 5 時過ぎから午後 7 時ころまで、TBS 会館 6 階エレベーターホールに滞留し、その間 1、2 名の警備員を取り囲み、詰問したことが認められる。

エ労組合事務所に通じる扉の施錠がされた事情を知らされていないス労役員らが、その理由を警備員に対し詰問したこと自体は無理からぬ行動であると解されるが、会社に雇われているに過ぎない警備員 1、2 名を、約 20 名で取り囲んで、2 時間近くという長時間にわたって詰問し続けること自体一般的な詰問の程度を超えたものであり、その態様も、施錠の物理的妨害を伴い、ス労本社支部作成のビラにおいて「カードマンを糾弾し謝罪させた」と表現しているとおおり、不穏当なもの認められ、警備員を吊し上げたと評価されてもやむを得ない。この滞留と警備員に対する吊し上げというス労本社支部の行為は、職場の風紀又は秩序を乱したものとして就業規則の定める懲戒事由(61 条(3)又は 62 条(5)(11))に該当するものであり、原告 X1 が幹部責任として懲戒責任を問われることもやむを得ないものである。しかし、前記のとおり警備員に対し詰問したこと自体無理からぬ行動であることなどに照らせば、その情状は重いものではなく、この事実だけで懲戒解雇理由とするのは相当でない。

原告らは、エッソ石油がエ労を擁護したものである、長期滞留を引き起こしたのはエッソ石油であるなどと主張する。しかし、前記認定事実(3)ア、イのとおり、ス労とエ労との間で、赤旗盗難に端を発して緊張関係が高まっていることを知った会社が、その管理する施設内でのトラブルの発生を予想し、TBS 会館 6 階のエ労組合事務所に通じる扉を施錠したことは、深刻な事態を避けてその社内秩序を維持するためにした使用者の行為として合理的であって、エ労をことさらに擁護した不当労働行為であると認めることはできず、長期滞留の原因がス労にあることは上記説示からも明らかであり、原告らの主張は採用できない。

#### (4)懲戒理由④及び⑩(組合旗貼付等)について

ア 前記認定事実(4)によれば、ス労は、TBS 会館の共同使用部分である玄関の全面ガラスに、ビル管理者からの使用許可を得ることなく、朝ビラ配布の時間に大型の組合旗をガムテープで貼付したこと、ビル管理者からの直接又はエッソ石油を通じた再三の組合旗撤去要求を無視し続け、組合旗の貼付を繰り返したのみならず、組合旗の貼付を開始した当初は 1 枚だった組合旗が、日を追う毎に、2 枚、3 枚と増えていることが認められる。証拠によれば、当時 TBS 会館には、エッソ石油のほか大小 10 軒のテナントが入居していたことが認められる。

もとより施設管理者に、その許可を得ない第三者の施設の使用を受忍すべき義務がないことは当然である。ス労による組合旗の貼付は、長時間又は恒常的なものではないとして

も、他の、テナントの従業員等が出社のために通る時間帯に、共同使用部分である玄関の扉の脇の左右一方又は双方の全面ガラスに大型の組合旗 1 枚ないし 3 枚をガムテープで貼付するという TBS 会館の玄関の効用・外観に対する侵害の大きい態様であり、ス労の側に組合旗を正面玄関に貼り付けなければならない組合活動上の必要性は見あたらない(組合員らの手で広げ持つなどでも同様の効果は得られる)にもかかわらず、ビル管理者からの再三の撤去要求を無視し、組合旗の貼付を繰り返したものであるから、ビル管理者が自ら組合旗を撤去しようとし、また、使用細則に反する状況の写真撮影をすることは、正当な施設管理権の行使であって、権利の濫用ではない。そして、前記認定事実(4)ウによれば、原告 X1 は、ス労本社支部書記長として朝ビラ配布を率先し、組合旗の貼付を繰り返しただけでなく、2月13日には、Y3の背後からその腰部バンドをつかんで、数歩にわたって引き寄せて、ビル管理者としての正当な施設管理権の行使を自ら積極的に妨害する違法を行ったものであるから、幹部責任はもとより、個人的にも責任を負うべきものである。懲戒理由④及び⑩の行為は、いずれも就業規則 62 条(5)(11)に該当し、その情状は重いとわがざるをえない。

イ なお、原告らは、TBS 会館使用細則は賃借人エッソ石油を義務付けるものであって、ス労及び原告 X1 を義務付けるものではないと主張するようである。しかし、原告らは、賃借人であるエッソ石油の従業員又はそれによって構成される労働組合である故に、使用細則に従って一定の施設の使用が許されているのであって、賃借人でない第三者であれば、およそ他人の所有管理する建物施設を無断で使用する根拠は認められないのであるから、原告らの主張は失当である。

#### (5)懲戒理由⑤(ケミカル移転業務妨害)について

前提事実(5)ウ、エによれば、エッソ石油及びエッソ化学が計画していたケミカル移転の交渉が打ち切られるに至ったのは、ス労が2月5日の朝、同月6日の夕方及び同月9日の昼に、移転先の有力候補であった東邦生命ビル構内でケミカル移転反対のビラ配布活動を繰り返したことが大きな原因となったものと推認され、これはエッソ石油にとって不都合な行為であると認められる。

しかしながら前記認定事実(5)イのとおり、このケミカル移転の計画が実施された場合には、当時のス労本社支部組合員の約 3 割に当たる 19 名がその移転の対象となり、その中にはス労本社支部執行部の X4 と原告 X1 が含まれていたものであるから、ス労本社支部が組合員の労働条件と組合活動に関わる重大な問題としてこれを取り上げ、これがス労の組合活動に影響することを恐れ、ケミカル移転反対のビラ配布活動を行ったこと自体は、組合活動として許されうる行為である。もっとも、その配布場所が、東邦生命ビルの構内であるにもかかわらず、事前の許可を受けていなかったということは問題である。しかし、このビラ配布活動の態様については、それ以上の悪質性について、これを認めるに足りる証拠はない。懲戒理由⑤に挙げられた原告らの活動は、少なくとも就業規則 62 条に列举される出勤停止又は懲戒解雇の理由となる(1)ないし(10)に準ずる程度の不都合な行為をしたものとは認められず、就業規則 62 条(11)に該当するというところまではできない。

#### (6)懲戒理由⑮(2月12日無断職場離脱・説明強要)について

前記認定事実(6)エのとおり、原告 X1 及び X5 が2名の警備員及び Y2 課長に対して、この2名が誰であるかなどと問い質して、原告 X1 においては合計約 20 分間職場を無断

離脱したことが認められる。職場を無断離脱したこと自体は、職場の風紀又は秩序を乱す行為として就業規則が定める懲戒事由(61条(3)又は62条(5)(II))に該当する行為である。

しかし、原告 X1 を含むス労役員らが警備員 2 名が通常と異なる TBS 会館の 5 階から 6 階に通ずる階段付近に配置された理由を知らないだけでなく、同警備員 2 名が警備員であつても明確ではなかつたこと、ス労が会社に対して、警備員の配置がス労に対する介入であると抗議し、緊張関係が高まっている状況があつたことなどに照らせば、原告 X1 らの行動にはやむを得ないものが認められ、無断職場離脱も単発的で、その時間もそれほど長くなかつたから、その情状は重いものではなく、この事実だけで懲戒解雇の理由とするのは相当ではない。

(7) 懲戒理由⑰ないし⑱(2月16日・同月20日・3月10日朝ビラ配布時警備業務妨害等)について

ス労役員らが、2月16日、同月20日及び3月10日の朝ビラ配布時に、それぞれ警備員等に対し目的を問い質したりした状況は、前記認定事実(6)カ、キ及びケのとおりであり、原告 X1 が Y3 のカメラのひもをつかんで引っ張るなどの不穏な行動が認められる。しかし、被告補助参加人が懲戒理由⑰ないし⑱として主張する原告 X1 の警備員に対する暴行の事実については、これに沿う警備員による被害の申告及び原告 X1 が警備員の肩をつかんだなどの事実は認められるが、その行為が真に暴力という態様のものであつたとまでは認めるに足りる証拠はなく、原告 X1 が暴行を行ったという事実を認めることはできない。

したがって、懲戒理由⑰ないし⑱に関する原告 X1 の行為には不穏当なものもあり、職場の風紀又は秩序を乱したものとして就業規則が定める懲戒事由(61条(3)又は62条(5)(II))に該当する行為であるが、その情状は重いというまでのものではなく、これらの事実だけで懲戒解雇の理由とするのは相当ではない。

なお、原告らは、ス労の朝ビラ配布に対し、エッソ石油が警備員を配備して監視してス労を挑発したかのような主張をするが、前記認定事実(4)イ、(6)ア及びイのとおり、ビル管理者から朝ビラ配布に関してス労を監督指導するよう抗議を受けていたところ、朝ビラ配布時にス労とエ労との間でこぜりあいが生じていた状況の下で、使用者としてトラブルに備えて警備員を配置したことには合理的な理由があつて、ことさらス労に対する挑発とは認められない。また、原告らは、ビル管理者の行動は、ス労の組合活動への不当な介入であると主張するが、ビル管理者は TBS 会館の所有者である TBS 興発の従業員であつて、エッソ石油の従業員に対して支配力を行使するような関係は全くないから、ビル管理者の行為がエッソ石油による不当労働行為と評価される余地はない。

(8)懲戒理由⑥(ビラ貼付)について

前記認定事実(7)ウによれば、ス労本社支部のビラ貼付行為は、3月29日から4月16日の短期間に、9回にわたり、合計6600枚というおびただしい量のビラを、TBS会館6階ないし9階の広域にわたり、「Y4 出目」「Y4 追放」など多数のビラで文字を象るなどして貼付したこと、小麦粉糊等(証拠によれば、4月16日は、より粘着力が強く、強烈な悪臭を放つ目にしみる糊を使用したことが認められる。)を用いて貼付したこれらのビラを撤去した後は、壁面等に糊付け跡やインクの跡が残ったり、壁面の塗装がはがれたことが認められる。このようなビラ貼付は、貼付の場所、枚数及び方法のいずれにおいても、ビ

ラによりその記載内容を告知するという組合活動を大きく逸脱し、著しく使用者等の施設管理権を侵害するものであったと認められる。加えて、前記認定事実(1)ウ、エ、ケ、コ、サ及び(7)イのとおり、ス労本社支部がエッソ石油及び TBS 興発の昭和 49 年からの再三の中止要請を無視し続けたことに照らすと、ス労の意見を告知する必要性や重要性とは関係のない嫌がらせ行為としか言いようのない、およそ組合活動として正当化する余地のないビラ貼付というべきであって、懲戒理由⑥の行為が就業規則 62 条(4)(5)(11)に該当することは明らかである。そして、このようなビラ貼付が、ス労本部のステッカー闘争の指令に基づくものとはいえ、具体的なビラ貼付の場所、悪質な態様等を定め、実行したのはス労本社支部役員らであると認められるから、原告 X1 においてス労本社支部書記長として、幹部責任をまぬかれないことは当然であり、その情状は重い。

(9)懲戒理由⑦、⑳及び㉑(4月6日ビラ撤去作業妨害)について

前記認定事実(9)によれば、会社が4月6日午後8時ころ、アルバイトに、よって TBS 会館6階のビラ撤去作業を開始した際、この作業を止めるように説得に入ったス労組合員と警備員との間でこぜりあいを生じ、またアルバイトが説得に応じて引き上げた後も、ス労本社支部役員らは警備員らに対し、しばらく組合活動への介入であると抗議を行ったことが認められる。

前記認定事実(1)オ、コ及びサによれば、4月6日は、会社が、ビラ貼付について従来の方針を転換し、ス労の組合員のいる時間帯に、かつ警備員を配置して、ビラ撤去作業を強行するようになった最初の日であり、ス労としては、会社が警備員を利用してエ労に加担し、ス労の排除をねらっていると疑っていたものと推測され、このような状況の下では、こぜりあいに発展したこともやむを得ない面がある。勤務時間外の行為であり、ス労の説得やこぜりあいが暴力行為にわたったものと認めるに足りる証拠はないから、懲戒理由⑦、⑳及び㉑の行為が、職場の風紀又は秩序を乱したものとして、就業規則の定める懲戒事由(61条(3)又は62条(5)(II))に該当するとしても、その情状は重いとまではいえず、これらの事実だけで懲戒解雇の理由とするのは相当でない。

(10)懲戒理由⑧及び⑨(4月7日入構阻止及び暴行)について

前記認定事実(10)によれば、4月7日の朝、エ労によるビラ配布は行われなかったが、ス労は、エ労に対して同月6日の朝ビラ配布を妨害したことについて糾弾するという前日決定した方針に基づいて、正面玄関から入構しようとしたエ労役員である X12、X13 及び X11 に対する抗議を行い、入構を妨害し、X12 及び X13 についてはその入構を始業時刻過ぎまで阻止したこと、X8 が入構しようとした X11 のネクタイをつかんで引っ張るなどし、これを止めに入った会社の Y5 課長に対し打撲傷を負わせたり、X5 が同課長に唾を吐いたことが認められる。

エ労役員らの入構を遅れさせたことは、前日決定されたス労本社支部の方針に基づく抗議行為の結果であり、ス労本社支部書記長として原告 X1 においても幹部責任を負うべき事項であると認められる。しかし、ス労本社支部の事前の方針が具体的に暴力行為までも予定していたと認めるに足りる証拠はなく、X8 及び X5 の行為は、いずれもこぜりあいの中で突発的に生じた個人的に行き過ぎた行為というべきであるから、これらの行為についてまで原告 X1 が責任を負うべきものではない。

したがって、懲戒理由⑧及び⑨のうち、事実と認められる X8 及び X5 の暴力行為につ

いては、原告 X1 の懲戒理由とはならない。懲戒理由⑧及び⑨のうち入構を妨げ、始業時刻に遅れさせた点については、その時間はわずかであるから、職場の風紀又は秩序を乱したものであるとして就業規則の定める懲戒事由(61条(3)又は62条(5)(II))に該当するとしても、その情状は重いものとはいえず、これらの事実だけで懲戒解雇の理由とするのは相当でない。

(11)懲戒理由⑩及び⑫(4月7日・同月12日ビラ撤去作業妨害等)について

前記認定事実(11)及び(14)エによれば、4月7日午前9時ころ及び同月12日午前11時ころから、会社管理職らがビラ撤去作業を始めると、就業時間中にもかかわらず、ス労組合員らが、ビラ撤去作業の行われている壁面に立ちふさがりなどして作業を妨害したことが認められる。いずれの時も、会社管理職らがス労組合員らの説得に応じて撤去作業を取りやめ又は中断したものの、ス労組合員らの妨害が特に暴力行為に及ぶような態様であったとは認められないから、就業時間内であるという点を除けば、ス労組合員らの行為は、正当な組合活動として認められうる範囲を逸脱したものではない。しかし、組合活動は就業時間外に限られるところ、ス労は、役員以外の組合員までも撤去作業の妨害に加わせており、原告 X1 がス労本社支部書記長として幹部責任も負うことは当然であって、懲戒理由⑩及び⑫については、いずれも職場の風紀又は秩序を乱したものであるとして就業規則が定める懲戒事由(61条(3)又は62条(5)(II))に該当する。しかし、就業時間内に無断職場離脱をした点については、すでに会社から当該時間分の賃金カットをされていることなどに照らすと、情状は重いとはいえず、これらの事実だけで懲戒解雇の理由とするのは相当でない。

(12)懲戒理由⑬、⑭及び⑯(4月8日入構阻止及び暴行)について

ア 原告 X1 の懲戒理由⑬、⑭及び⑯に挙げられている具体的な暴行のうち、原告 X1 は、X3 の髪の毛をつかんで振り回す暴行(懲戒理由⑭)及び X15 の胸ぐらやネクタイをつかんだ暴行(懲戒理由⑯)を行ったことは前記認定事実(12)のとおりである(なお、懲戒理由⑯の X3 の傷害については、原告 X1 の暴行によるものであると認めるに足りる証拠はない。)

原告らは、いずれの暴行についても、エ労役員らの偽証によって作出されたものであると主張するので、以下順に検討する。

イ 懲戒理由⑯の暴行について、X3 は、原告 X1 からの暴行について、大要「X14 からネクタイをつかんで揺さぶられ、歩道の方へ戻されたところ、X14 が手を離さない間に、原告 X1 が、右斜め前方から髪の毛をつかんで振り回す暴行をし Y6 人事部課長代理が原告 X1 との間に割って入ってきて暴行から解放された。」と述べている。これに対し、原告らは、(ア)原告 X1 が「X14 の X3 に対する暴行を目撃したが、X14 や X3 の方には近づいていない。Y3 作成(撮影)の写真撮影報告書 4 枚目(P4/8 と記載されている。)写真 NO.11(以下同写真撮影報告書の4枚目の写真を「写真 NO.11」のようにいう。)に写っている時が、もっとも X3 らに近づいたときである。」旨供述し、X8 及び X5 作成(X8 撮影)の写真撮影報告書の写真 B9 及び写真 B10(X14 が X3 をつかんでいる様子等が写っているもの。以下同写真撮影報告書の写真を「写真 B9」「写真 B10」のようにいう。)に原告 X1 が写っていないこと、(イ)写真 B10 の X3 の頭髪が乱れていないこと、(ウ)Y6 は原告 X1 の X3 に対する暴行を見ていないことを理由として原告 X1 の暴行はなかったと

主張する。

しかし、上記(ア)の点につき、写真 NO.11、写真 B9 及び写真 B10 を照らし併せると、次のとおり原告 X1 が X3 に近づいたことは明かで、原告らの主張は採用できない。すなわち、Y3 が撮影した写真 NO.11 には、写真右手の方向に向かう原告 X1 と X10、X10 の足下には、写真に写っていない右手にいと推測される複数人の人の影と足のようなものが写っており、同写真に写っていない右手直近に人がいたことが認められるところ、X8 が高いアングルから撮影したと認められる写真 B9 には、中央に X3 及び X3 に暴行を行っている X14 が写っており、その X14 の背後に X10 の後頭部が写っており、これら 2 つの写真に写っている X10 の状況と X8 の位置を照らし合わせると、これら 2 つの写真がほぼ同時に撮影されたことが認められる。そして、写真 NO.11 には原告 X1 がやや前傾姿勢で写真右手に向かって勢い込んで歩いていると推認される姿が写っており、これらの写真から推測される X3 らと原告 X1 らの距離がわずかであることを考え併せると、X3 に近づいていないという原告 X1 の供述は不合理であり、むしろ写真 B9 が撮影された直後の時期に、原告 X1 は X10 のすぐ左側から X3 及び X14 のごく近くまで接近したことが強く推認される。その位置関係は、原告 X1 が X3 の右斜め前方から髪の毛をつかんできたという X3 の供述とも一致する。

上記(イ)については、写真 B10 の X3 の頭部がほとんど写っていないため、判断可能なものではないが、少なくとも、その直後の接着した時期に撮影されたと認められる写真 B11 ではその頭髪が乱れていることが窺われる。

上記(ウ)については、原告ら主張のとおり Y6 は原告 X1 による暴行を見ていないと解される。しかし、同人の供述及び写真 B9 によれば、Y6 は、写真 B9 が撮影されて間もなく X14 の暴行に気がついてその制止に入ったと認められるところ、写真 B9 の Y6 の位置からは、X14 が X3 に対し暴行を行っている様子がよく見えるが、写真 NO.11 及び写真 B9 から推認される原告 X1 の位置は、X14 及び X3 の背後となり、X3 の供述のとおり X14 の暴行が止まないうちに原告 X1 の暴行も行われていたのであれば、原告 X1 の暴行は、X14 及び X3、さらにその周囲には X10 や Y2 等が集まっている状況では、その様子が見えにくく、Y6 が X14 の暴行に目がいき、原告 X1 の暴行に気づかなかつたとしても不思議はない。そして、X3 に対する X14 の暴行と原告 X1 の暴行が並行して行われていたと認められるところ、Y6 が X3 と X14 の間に割り込んでいった時に、原告 X1 の暴行も止んだので、X3 としては、Y6 が X3 と原告 X1 との間に割って入ったと記憶していることも了解可能であって、その供述と Y6 の供述と、相互に矛盾はないというべきである。

原告らの主張は、いずれも懲戒理由③の暴行の認定を覆すものではない。

ウ 次に、懲戒理由④の暴行についてみると、被害者である X15 は、陳述書及び刑事公判廷における供述を総合すると、「原告 X1 から胸ぐらをつかまれる暴行（以下「暴行①」という。）を受け、Y2 課長が暴行から引き離そうと自分の右腕を抱えていた。その後さらに写真 NO.20 の直前に正面玄関に向かった状態でもみ合っている中で原告 X1 と X4 の 2 人からネクタイをつかまれたりする暴行（以下「暴行②」という。）を受けた。」旨述べていると解される。

これに沿う供述として、エッソ石油本社人事部労務課課長補佐であった Y7 は、暴行①について「X15 が、原告 X1、X6 ら何人かのス労の者に囲まれており、原告 X1 が X15 の

胸ぐらをつかんで揺すっているように見えた」と供述し、暴行②について、「原告 X1、X4 にネクタイと胸ぐらをつかまれて、前に引っ張られたり、後ろに押されたりということに激しく揺すられていた。」と供述し、原告 X1 の X15 に対する 2 回の暴行を目撃したと証言している。

そこでまず、暴行①についてみると、この暴行が行われた時刻ころに撮影された写真として、写真 NO.13 ないし写真 NO.15 及び写真 B13 ないし写真 B15 がある。これらの写真には、原告 X1 が X15 に詰め寄り、身体が接触している様子、その後、Y2 が原告 X1 と X15 の間に制止に入っている姿が写っている。これらの事実は、暴行①を目撃したという Y7 の前記証言と符合する。

しかし、Y7 が暴行①を目撃した位置について、同人は、玄関前の柱の横にいたものであり、写真 NO.14 に写っていると述べるけれども、同写真に写っている柱の横の人物が Y7 か否かは明確ではない。原告らは、同じ時刻ころに撮影された写真 B12 に写っているエレベーターホール内にいる人物が Y7 であり、この位置からは暴行①を目撃できないと主張するが、この人物が Y7 であるか否かも明確でない。ただ、写真 NO.14 の後に撮影された写真 NO.15 の中央に写っている人物は Y7 であり、Y7 はこぜりあいを背にして、これとは別の方向に向かっているところ、同人はエレベーターホール内から正面玄関入口を通過して出てきたと考えられないでもない。したがって、Y7 が暴行①を確実に目撃したかどうかは不明といわざるを得ず、Y7 の供述を信用することについてなお合理的な疑いを否定することができず、暴行①があったとする X15 の供述を採用することはできない。他に暴行①を認めるに足りる的確な証拠もないから、暴行①を認めるには足りないというべきである。

次に、暴行②についてみると、写真 NO.20 によれば、X15 に対し、その正面から原告 X1 が詰め寄っているのを、X6 が原告 X1 の胸を手で押さえて制していること、原告 X1 のすぐ後ろに X4 が X15 の方向を見ていることが認められ、同じ時刻ころに撮影されたと認められる写真 B21 によれば、ほぼ同じ位置関係で、ネクタイをはずして手にしている X15 に対し、X6 が話しかけ、その左側に原告 X1 がいることが認められ、写真 NO.20 の直前に被告人 X1 が相当激しく X15 に詰め寄ったこと、そして、X15 がネクタイをはずすに至るようなネクタイに対する接触があったことが推認される。

Y7 の供述は、写真 NO.20 及び写真 B21 の客観的状況と整合し、写真 B21 によれば、Y7 は、X15 のすぐ左側で原告 X1 をほぼ正面で見ることができる位置に立っていたことが認められるから、暴行②に関する Y7 の供述は信用できるものであり、暴行②の事実が認められる。

原告らは、写真 B19 によれば、暴行②があった時期に X4 はエレベーターホール内にいたのであるから、X15 に暴行を行うことができなかつた、したがって、X4 と原告 X1 が共同して暴行したとする Y7 の供述は偽証であると主張する。

しかし、写真 B19 が写真 NO.20 より先に撮影されたことは認められるが、その時間差は明らかではなく、少なくとも写真 NO.20 において X4 が原告 X1 のすぐ後ろに立っていることから、写真 B19 をもって、写真 NO.20 の直前に行われた暴行の際に、X4 がエレベーターホール内におり、暴行を行うことができなかつたという原告らの主張を採用することができない。

エ 前記認定事実(12)に認められるス労本社支部役員らの行為は、エ労役員らに対する抗議・釈明要求にとどまらず、その入構を集团的に暴力でもって阻止しようとするものであるといわざるを得ない上、原告 X1 も自ら X3 の頭髮をつかんで振り回したり、X15 のネクタイをつかんで揺する暴力行為を行ったと認められるから、懲戒理由⑩、⑳及び㉔は、いずれも就業規則 62 条(5)(11)に該当するものであり、原告 X1 が責任を負うべきものである。そして、エ労組合役員らが集団で朝ビラ配布を行っているス労の正面から入構しようという行為は挑戦的なものともいえるが、これに対し、「イヌが来たぞ。」などと、ことさらにエ労に対する敵対感情を煽り、行き過ぎた行為を誘発し、トラブルの終了後も暴力を肯定するようなシュプレヒコールを行っていたから、原告 X1 が懲戒理由⑩の幹部責任も負うのは当然である。暴力は、いかなる場合においても許されるものではなく、原告 X1 が X14 の X3 に対する暴行を目撃しながら、それを制止することなく、さらに自ら暴行を行ったことに照らせば、懲戒理由⑩、⑳及び㉔にかかる情状は重いといわざるを得ない。

(13)懲戒理由㉒、㉓ないし㉔(4月8日ビラ撤去作業妨害等)について

前記認定事実(13)アによれば、ビラ貼付の態様は、その場所、枚数等に照らしても、ビラによりその記載内容を告知するという組合活動を大きく逸脱し、施設管理権を著しく侵害するものであって、正当な組合活動とは認められず、ビラにより意見を告知する必要性や重要性と関係のない嫌がらせ行為といふべきものである。エッソ石油がこれらのビラを撤去する行為は、正当な施設管理権の行使といふべきものであって、特段の事由がないかぎり、権利の濫用などとして違法となるものではないから、これを妨害するス労及び、原告 X1 の行為は、正当な権利の行使といえないことは当然である。そして、前記認定事実(13)ウのとおり、X4 及び X8 がそれぞれ警備員に対して暴行を行ったほか、原告 X1 も自ら懲戒理由㉔に挙げられた警備員 Z2 に対する暴行を行ったものであるから、懲戒理由㉒及び㉓の事実が認められ、就業規則 62 条(5)(11)に該当し、その情状は重い。

原告らは、原告 X1 らがビラ撤去作業に従事するアルバイトに対する説得を試みたところ、警備員が暴行を加えてきたのであって、原告 X1 やス労組合員において暴行を行った事実はないと主張し、原告 X1、X4 及び X6 が、警備員からの暴行によりそれぞれ全治 5 日間ないし 7 日間の傷害を負ったと主張し、傷害の主張に沿う診断書が提出されている。しかし、警備員がス労組合員に対して積極的に暴行を行ったと認めるに足りる証拠はなく、原告 X1 から右大腿部を蹴り上げられるなどの暴行被害を受けた旨の警備員 Z2 の供述は、その暴行の場所、態様に関して一貫しており、信用性を否定する事情は見あたらないから、原告の主張は採用できない。

なお、懲戒理由㉕、㉖、㉓ないし㉔の各暴力行為については、原告 X1 が自ら行った行為と認め、るに足りる証拠がないから、原告 X1 について㉔の幹部責任のほかにこれらの行為を懲戒理由とするのは相当でない。

(14)懲戒理由㉗(4月12日業務妨害及び施設無断立ち入り)について

前記認定事実(14)アないしウによれば、ス労が 4 月 12 日午前のストライキ中、ス労組合員多数が争議行為中には立ち入りを許されていない TBS 会館 9 階総合企画部側職場内の通路に立ち入り、同通路の壁及びロッカーに約 150 枚のビラを貼付し、同所でシュプレヒコールを行ったことが認められる。ス労が自ら締結した労働協約に反して総合企画部側職場内通路に立ち入り、そこでシュプレヒコールやビラ貼付の組合活動を行ったことは、そ

れだけで、職場の風紀又は秩序を乱したと評価できる行為である。その上、そのビラ貼付の場所、枚数、態様も、ビラによる情宣という組合活動の必要性と関係あるといい難いものであって、正当性を認める余地のないものである。原告らは、シュプレヒコールは間仕切りによって音量が減殺されていて業務妨害というほどのものではないなどと主張するが、総合企画部側職場内の通路に相当な人数で立ち入って Y4 取締役に対する抗議行動として行われたシュプレヒコールは、総合企画部内に聞こえることを意図した相当の音量で行われたことが推認できる上、同室と通路との間切りはガラスと合板でつくられているもので、上部には天井との間に約 40 センチメートル、下部には床面との間に約 10 センチメートルの空間があったこと(証拠及び弁論の全趣旨により認められる。)と考え併せると、原告らの主張は採用できない。

よって、懲戒理由⑬の行為が就業規則 62 条(4)(5)(11)に該当することは明らかである。そして、ス労本部指令のストライキとはいえ、その具体的な内容として、労働協約の争議規定に反する立入り及びシュプレヒコールの音頭をとるなどの行為をス労本支支部書記長として率先して行った原告 X1 が、同行為について幹部責任を問われることは当然であって、その情状は重いものであると認められる。

(15)懲戒理由⑭(4月19日無届集会・喧嘩行為等)について

前記認定事実(15)ア及び証拠によれば、4月19日、ス労組合員約30名は、TBS会館正面玄関付近で、シュプレヒコールを行い、ポータブルラジオカセットで相当大きな音を出して集会を行ったことが認められる。原告らが届け出をしていないことは明らかであるから、正当な手続を経ない職場の秩序を乱す行為ということができ、就業規則が定める懲戒事由(61条(3)又は62条(5)(II))に該当する。しかし、春闘の最中の、就業開始時刻前の集会であり、その規模も集会としては小さなものであり、通常の朝ビラ配布に較べて特に大きな混乱を引き起こす態様のものではなかったとは認められないから、電源の無断使用があったとしても、情状が重いものではなく、この事実だけで懲戒解雇の理由とするのは相当でない。

3以上によれば、原告 X1 には、懲戒理由①ないし④、⑥ないし⑭及び⑰の各行為(一部の行為を除く。)について就業規則 61 条(1)(3)又は 62 条(4)(5)(10)(11)の懲戒事由に該当することが認められ、上記のうち、懲戒理由④、⑥、⑪、⑫、⑬、⑯、⑳、㉑及び㉒については、同 62 条(4)(5)(10)(II)に該当し、懲戒事由にかかる情状は重いものであるから、これらの各行為を総合して、債務者が債権者を就業規則 62 条の懲戒処分の中でも、懲戒解雇に値すると判断したことには、合理性があり相当性も認められる。

懲戒理由②の一部及び⑤の行為については、原告 X1 について懲戒の理由とすることには疑問があるが、いずれの行為も、前記 2 において各懲戒理由について説示したとおり、全く問題がない行為というわけではない。また、懲戒理由㉓、㉔、㉕ないし㉖の各暴力行為については、原告 X1 の行為と認めるに足りる証拠はないが、前記のとおり、上記各懲戒理由で掲げられている 4 月 8 日朝にトラブルが生じ、原告 X1 を含むス労組合員による暴力行為があったことは事実である。したがって、上記のとおり、他の多数の懲戒理由をもって原告 X1 を懲戒解雇とすること自体が不当となるとはいえない。懲戒解雇の理由として掲げられた事実のうち、懲戒解雇とするまでの理由として相当でない行為等があったとしても、そのことから、本件解雇が、原告 X1 及びその所属する組合に対する不利益

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、本件解雇は、不利益取扱いや支配介入には当たらない。

4 原告らは、原告 X1 の行為が形式的に懲戒解雇事由に該当するとしても、会社の併存組合に対する中立義務違反その他数々の違法行為、挑発行為があり、原告 X1 に対する懲戒解雇が不当労働行為意思を持って行われたものであれば、不当労働行為が成立すると主張し、不当労働行為の成否を判断するにあたっては、不当労働行為の意思の有無を判定しなければならないと主張する。

しかし、原告組合が、エッソ石油の原告組合又は前身としてのス労に対する不当労働行為意思を推認させる事実として主張する会社の併存組合に対する中立義務違反その他数々の違法行為、挑発行為の事実は、その有無も含めて、原告 X1 に対する懲戒解雇処分の相当性の判断において考慮されるべきものである。前記 2、3 のとおり、本件解雇は正当なものと認められるのであって、ス労の弱体化、ス労への介入等の意図の下に行われたと認めることはできない。

原告らは、エッソ石油がエ労と共に、「旧労(ス労)勢力一掃」の方針を掲げ、原告 X1 からス労の行為を刑事事件又は懲戒処分の理由にしようと計画して、警備員を導入し、警察を呼んだりしたと主張する。しかし、エッソ石油が「旧労勢力一掃」という方針を決定したと認めるに足りる証拠はなく、警備員を導入した経緯、警察に連絡した経緯は了解可能な合理的なものであって、不自然な点はなく、エッソ石油がことさらに原告 X1 からス労を陥れたとの事実は認められない。確かに、前記認定事実(1)によれば、エッソ石油とス労は対立が激しく、会社はス労に対して警戒感が強く、好意を抱いていなかったことが推認されるが、そうだからといって、本件解雇がス労の弱体化を意図した不当労働行為であると認められるものではない。

#### 第4 結論

以上のとおりであるから、本件解雇が不利益取扱い又は支配介入の不当労働行為に当たらないと判断した本件命令は適法であって、原告らの請求はいずれも理由がないからこれを棄却し、主文のとおり判決する。

東京地方裁判所民事第 19 部