

札幌地裁、昭和四一年（行ウ）第九号、四五・四・一〇判決
(判 決)

原 告 第一小型ハイヤー株式会社
被 告 北海道地方労働委員会
参加人 第一ハイヤー労働組合

右当事者間の不当労働行為救済命令取消請求事件について当裁判所はつぎのとおり判決する。

(主 文)

原告の請求を棄却する。

訴訟費用は原告の負担とする。

(事 由)

第一 当事者の求めた裁判

一 原告

「被告が参加人を申立人、原告を被申立人とする昭和三九年道委不第六号不当労働行為救済命令申立事件につき、昭和四一年七月一四日付でした別紙記載の命令主文第一項の命令を取消す。訴訟費用は被告の負担とする。」との判決。

二 被告および参加人

主文同旨の判決。

第二 当事者の主張

(請求の原因)

一 原告(以下会社ともいう)は札幌市においてハイヤー、タクシー業を営む会社であり、参加人(以下組合ともいう)は原告の従業員をもって昭和三一年一二月結成された労働組合であって、全国自動車交通労働組合連合会(全自交)に加盟している。

二 原告は昭和三八年一二月二八日、組合の副執行委員長X 1、書記長X 2、執行委員X 3、同X 4、同X 5、同X 6、同X 7、同X 8、同X 9、同X 10の一〇名に対し、同人らが違法な争議行為を企画、指導、実行し、原告に重大な損害を与えたという理由で懲戒解雇した(以下本件解雇という)。

三 ところが、組合は本件解雇が労組法七条一、三号に該当する不当労働行為であるとして、昭和三九年二月一〇日、被告(以下地労委ともいう)に救済命令を求めた。

四 被告は、右申立(昭和三九年道委不第六号不当労働行為救済命令申立事件)につき、昭和四一年七月一四日、原告に対し別紙記載主文のとおり命令を発し、同命令は同月一五日原告に交付された。

五 しかし、右命令中主文第一項の救済命令(以下本件救済命令という)は、本件解雇が適法正当になされたものであるのに、これを不当労働行為であると誤認して発せられた違法な命令であるから、その取消しを求める。

(被告、参加人の答弁)

請求の原因一ないし四の事実を認める。同五の主張は争う。

(被告の主張)

本件解雇は労組法第七条一号に該当する不当労働行為であり、本件救済命令に原告主張のような違法はない。

- 1、 組合は昭和三十七年二月六日原告に対し、全自交の統一要求として、月額金五、〇〇〇円の賃上げ、産業別最低賃金一万五、〇〇〇円、運転手の基本給二万五〇〇〇円の月給化など、数項目の要求を提出するとともに、これらについて、全自交と全国乗用自動車連合会との統一交渉を求めた。しかし原告は統一交渉を拒否し、同年四月七日以降組合との間に右要求事項につき団交をしたが、進展せず、一方、原告の従業員の一部が第一小型ハイヤー新労働組合(以下第二組合という)を同月一日結成するや、同年五月一日第二組合との間に新賃金協定を締結し、これを実施した。その後、原告は同月八日組合執行委員長X 11を懲戒解雇としたほか、組合員の懲戒処分を多数なしたため、組合は前記要求に加えて懲戒処分の撤回などを求め、時限ストを反復するなど、両者間にはげしい闘争があった。
- 2、 組合は右闘争に関連し多数のビラを貼付したが、同年六月七日から七月中旬にかけて原告の本社、薄野支店、菊水支店の施設、備品等にこれを貼付し、原告はこれのはぎとりをZ 1に依頼し、同人は多数の輩下を使用しこれに従事したため、これを阻止しようとした組合員との間に傷害事件が発生するなどのいきさつがあった。
- 3、 また、組合は同年六月一九日午前九時頃から、夏期一時金要求、春闘未解決組合支援のための決起を決定するための集会を原告菊水支店前で開催し、札幌市内の友誼団体の所属員も加わり約一〇〇名が集まったところ、ここでも前記Z 1の輩下との間に紛争が生じ、暴力沙汰に発展した。そのため一部の組合員は原告本社に押しかけ、責任者に面会を求める等があったが、果たされなかったため、そのまま本社事務室に居すわることになり、この占拠は、後記八月四日に仮処分の執行されるまで続けられた。
- 4、 このような事務室の占拠、ビラはり等により原告の事務がほとんど停止状態にあること、また組合員の運行する営業車が原告の指揮管理をはなれ、売上が減少してきたことから、原告は同年六月二二日組合に対しロックアウトを通告した。しかし、組合は、同日原告菊水支店の運転手仮眠室から、ふとんを持出したうえ、引き続き本社事務室を占拠し、営業車六台(その後、第二組合員二名が担当車を所持したまま組合に復帰したため、その数は八台となった)を確保して営業行為をおこない、かつ、ビラはり行為を継続していたため、同月二七日原告は札幌地方裁判所に組全員の立入りを禁止するなどの仮処分を申請した。しかし、その手続中、いったん和解の成立をみたが、和解条項の履行につき意見の一致をみないまま、原告は同年七月二八日組合に再度のロックアウトを通告して、前同趣旨の仮処分を再び申請し、同月三十一日決定をみて、翌八月四日執行された。その結果として、本社事務室からの退却、車輛の返還は実現したが、車検証、エンジンキーは見当らないとして引渡されず、後にロックアウトが解除になってから、返還された。
- 5、 その後も両者間に交渉が続けられ、組合は事態収拾のため、従来の要求を撤回し、前記処分の撤回立上り資金の給付などを提案して、交渉を進めたが、歩み寄りがみられず、ようやく翌三十八年八月一二日被告の勧告により、同月二二日より、団交を再開し、翌月六日、(イ) 組合は原告の指揮管理下に正常な業務に服する。(ロ) 労使双

方は就労の日より二ヶ月間一切の争議行為をおこなわない。(ハ)原告はロックアウトを解除するなどの事項を内容とする確認書が取り交わされた。これにより、原告は同日ロックアウトを解除し、組合員は同月一七日以降全員就労して、ここに長期にわたる争議はようやく終結した。

- 6、就労後の組合員の稼働状況は、きわめて良好であり、懸案事項についての原告と組合間の団交も引き続きおこなわれてきたが、未解決中、同年十一月一五日原告の社長Y1が退任し、Y2が社長に就任した。その後原告は、同月二八日原告主張の理由により本件解雇をした。

なお、本件解雇の対象となった一〇名は、さきに解雇されたX11執行委員長を除くときは、組合の執行委員の全員である。

- 7、これらの事実によれば、本件解雇は、原告が昭和三八年九月六日組合との間に確認書を取り交し、ロックアウトを解除して、組合員全員が就労し、その稼働状況もきわめて良好であって、労使の間がようやく正常化をたどろうとしているときになされたものであること、右確認書作成のさいに争議責任を留保するなんらの取りきめもないのに昭和三七年六、七月頃の違法行為を理由に、一年余も経過した昭和三八年十一月二八日に至って処分がなされたこと、しかもその間にX11執行委員長の懲戒解雇処分などがあり、争議責任を問うものであれば同時に処分することのできた事情にあること、社長交代を機に争議当時直接これに関与していない社長により右処分のなされていることならびに右処分は執行部全員の懲戒解雇であって、当時組合員は解雇された者を含めても二五名にすぎないので、右の解雇は事実上組合のかい滅を招くものであることを原告も承知していたであろうことなどからみて、本件解雇は労組法七条一号の不当労働行為であることが明らかである。

(被告の主張に対する答弁および原告の主張)

一 被告の主張に対する答弁

- 1、について 組合が懲戒処分撤回のため時限ストを反復して行っったとの点は争う。その余は認める。
- 2、について 組合がビラ貼りをしたこと、会社が六月中旬ビラ清掃をZ1に依頼したことは認める。その余は争う。
- 3、について 組合が集会を開いたこと、紛争が生じたこと、本社に居すわり占拠をし、占拠が八月四日まで続いたことは認める。集会場所その他は争う。
- 4、5、について 認める。
- 6、について 稼働状況が極めて良好であるとの点および代表取締役交替の日時について争う。その余は認める。
- 7、について 争う。

二 被告の主張に対する反論

- 1、被告は、争議終結のための確認書作成のさいに将来の責任追求を留保する取りきめはなかったと主張する。しかし、原告は組合との団交その他の機会に終始一貫して労働組合の違法な行為に対しては断固処分する旨言明していた。
- 2、被告は、原告が昭和三七年六、七月頃の違法行為を一年余にわたり放置し、社長交代を機として本件解雇をした点を指摘する。しかし、懲戒事由の生じた昭和三七

年六月より同三八年九月までは被告も主張するとおり争議状態が続いており、その時点において処分を行なうことは却って争議を長期化させ混乱を招く危険があり、当然処分を差控えるべき時期であった。原告としては争議が終結した適当な時期に処分しようとしていたものであり、一年有余を放置したとするのは当たらない。

- 3、 しかも、被告はその行為のあった時に同人らを処分しえたはずであると主張しているところからみれば、その時点において処分することは許されるということになり、そうとすればその時点において処分しうるものが、争議終結後に処分すると何故に組合壊滅を意図してなされたものとの判断に変わるのか、首尾一貫性を欠くといわざるをえない。
- 4、 さらに、被告は原告が二五名の組合員中一〇名の執行委員全員を解雇すれば、組合の壊滅を招くであろうことを原告も承知していたであろうという。しかし、前述のように争議行為が極めて悪質であり、執行委員の責任も重大であるとみられることからすればこれを看過すべきものではなく、その結果かりに組合の組織が弱体化されることがあってもそれは正に自招危難というべきである。原告としては本来であれば右争議行為に参加した全組合員を処分すべきところではあるが、情状を考慮し特に中心的役割をした執行部の役員を対象にすることにし、その執行部の役員についてはその軽重を判別し難いところから全員を処分したものであり、毛頭組合壊滅を企画したものではない。また、同人らが懲戒解雇になっても組合に止まることは自由であり、X 11 執行委員長が懲戒解雇された以後においても組合にとどまり活発に活動していた事実からしても組合組織が弱体化されるものとは考えられない。

三 本件解雇の正当性

- 1、 X 1 ら一〇名は、右の労働争議において、その組合員らとともに
 - (1) 昭和三七年六月七日以降同年七月一二日までの間に数十回におよんで、会社本社車庫・配車室・事務室・社長室・薄野支店車庫・配車室・菊水支店車庫・配車室・待合室等の窓ガラス、天井、壁、机、椅子などに、一度に数百枚のビラを貼りつけ、あるいは赤色、黒色の塗料で落書き、
 - (2) 同年六月一九日午後から会社本社事務室および社長室に組合員、外部団体員多数を侵入させ、同年八月四日仮処分が執行されるまでこれを占拠し、
 - (3) 同年六月二二日午後九時三〇分頃、会社菊水支店仮眠室備付の寝具多数を持出し、長期にわたって返還せず、
 - (4) 同年六月二二日から仮処分執行までの間、会社営業車八輛をほしいままにビラ貼り、組合員の輸送などに使用し、不法に旅客輸送をした
などの違法な争議行為を企図、指導、実行して会社業務を妨害し、原告に対し多大な損害を与えた。
- 2 そこで会社は、X 1 らの右違法な争議行為は単に一時突発的なものでなく計画的に長期間継続されたものであって、いかに労働争議という異常な状態のもとで行なわれたものであることを考慮しても、なおその違法行為は企業の従業員としての適格性を失ったものとするに充分であると判断し、就業規則に照らし、X 1 ら一〇名を懲戒解雇に付した。およそ不当労働行為とは、正当な組合活動を理由として不利

益処分をすることを禁ずるものであって、本件のような違法な争議行為を理由に懲戒解雇がなされた場合に不当労働行為の成立する余地はない。従って本件解雇は正当である。

(参加人の主張)

本件解雇はつぎのような経緯のもとで行なわれたものであり、原告は組合の執行委員全員を解雇することにより、組合に重大な打撃を与えこれを壊滅しようと意図したものであって、不当労働行為であることが明らかである。

- (1) 組合は、昭和三七年二月六日春闘要求を提出し、三月六日以降幾度か団交を繰り返してきたが、会社は組合の要求に対して誠意をもって解決する態度を示さず、この間、四月一二日一部の組合員が脱退して第二組合を結成するや、会社はその幹部と馴れ合いで交渉を妥結し、組合に対し第二組合と異なる差別待遇を行い、遂に組合との団交を拒否するに至った。
- (2) そこで組合は右のような会社の態度に抗議し反省を求めるためビラ貼りを行ったところ、会社はこれに対して、五月七日組合員一〇名を懲戒処分し、さらに翌八日組合執行委員長X 11を解雇した。
- (3) その後地労委の斡旋により五月二四日から団交が再開されたが何の進展もみず、会社は再度団交を拒否し、さらに正当な組合活動であるビラ貼りを暴力団を雇って妨害し、六月二二日突然ロックアウトを通告した。
- (4) 組合は右通告後も会社に対し就労要求したが、会社はこれに応じないばかりか立入禁止等の仮処分を申請した。この間も会社の雇った暴力団による暴行行為が続いた。
- (5) 右仮処分の審尋手続中、七月二〇日和解が成立したが、会社は第二組合から組合に復帰した組合員二名を解雇したと主張して就労を拒否し、さらに新たな処分を行うことをほのめかし、和解の履行を阻害する態度に出て、七月二八日再度ロックアウトを通告した。
- (6) その後、十一月に組合は春闘要求を取り下げ、争議解雇に際しての立上り賃金と処分問題に限定して団交が行なわれ、結局会社も処分を行なわないとして、事態はようやく解決の方向に向い、さらに昭和三八年四月の団交では、会社は組合の立上り資金について善処するとし、新たな処分は行なわないことを再確認したが、その後会社は最終的解決には全く熱意を示さなくなった。
- (7) このような事態を重視した地労委会長の勧告により再び団交が行なわれた結果、九月六日付でロックアウトを解除することになり、同月一七日から就労するに至った。なお立上り資金についてはその後の交渉に譲ることになり、その後就労後の労働条件(定期昇給・有給休暇など)について会社・組合間に団交が重ねられたが、会社は同年十一月一五日代表取締役Y 1を解任して役員の交替を行い、同月二八日本件解雇を通告した。
- (8) 当時組合員は三二名、第二組合員は一一〇名という状態であったが、本件解雇により組合員は退職者八名を含めると一三名を残すのみとなった。

第三 証 拠

一 原 告

1、甲第一号証の一ないし二〇、三一ないし七一、八〇ないし一一六、一二〇、第二号証の一ないし二六、第三号証、第四号証の一ないし三六、第五号証の一ないし一四、第六号証の一ないし七、第七号証、第八号証の一ないし三、第九ないし第一一号証、第一二号証の一ないし三提出。

2、証人Y 3 (第一、第二回)、同Y 4、同Y 5の各証言援用。

3、乙号各証の成立はいずれも認める。丙第一ないし第四号証、第七ないし第一二号証、第一四ないし第二四号証、第三一号証、第三三ないし第三八号証、第四〇ないし第四九号証各成立を認め、第四五、四八号証については原本の存在を認め、その余の丙号各証の成立はいずれも不知。

二 被 告

1、乙第一ないし第三号証、第四、五号証の各一、二、第六ないし第一二号、一三号証の一、二提出。

2、証人X 10、同X 5の各証言援用。

3、甲第六号証の一ないし七、第一二号証の一ないし三の各成立を認め、その余の甲号各証の成立はいずれも不知。

三 参加人

1、丙第一ないし第一二号証、第一三号証の一ないし五、第一四ないし第三一号証、第三二号証の一ないし三、第三三ないし第四九号証提出。

2、証人X 10、同X 5の各証言援用。

3、甲号各証の成立はいずれも認める。

(理 由)

一 原告が札幌市においてハイヤー・タクシー業を営む会社であること、参加人が昭和三十一年十一月原告会社従業員により結成された全自交加盟の労働組合であること、原告が昭和三十八年十一月二八日X 1ら組合の執行委員一〇名(原告が先に解雇の意思表示をしたX 11 執行委員長を除く組合執行委員の全員)に対し、同人らが違法な争議行為を企画、指導、実行し、原告に重大な損害を与えたとの理由で懲戒解雇したこと(本件解雇)これに対し、組合が本件解雇は労組法七条一、三号に該当する不当労働行為であるとして昭和三十九年二月一〇日被告に救済命令を求めたこと、被告が右申立につき、昭和四一年七月一四日原告に対し別紙記載の主文のと通りの本件救済命令を発し、同命令が四月一五日に原告に交付されたこと、以上の事実は当事者間に争いがない。

二 そこでまず、本件解雇に至った経過について判断する。成立に争いがない甲第六号証の一ないし六、乙第九ないし第一一号証、第一三号証の一、二、丙第七、八、一一、一二号証、第四〇ないし第四二号証、弁論の全趣旨(特に参加人が成立を認めている事実)からみて真正に成立したと認められる甲第一号証の一ないし二〇、三〇ないし七一、八〇ないし一一六、一二〇号証、第二号証の一ないし二六、第三号証、第四号証の一ないし三六、第五号証の一ないし一四、第八号証の一ないし三、第九、一一号証、証人Y 3の証言(第一回)に弁論の全趣旨を総合すれば、次のように認められる。

1、組合は、昭和三十七年二月六日上部団体である全自交の行う春斗の一環として、五、

〇〇〇円の賃上げ、最低賃金一万五、〇〇〇円、基本給を二万五、〇〇〇円とし月給化することなどの要求九項目(全自交傘下労組の統一要求七項目、単組要求二項目)を会社に提出するとともに統一要求七項目については中央業者団体への交渉権委譲を要求した。

- 2、これに対し、三月六日、一六日に会社、組合間で団交がもたれたが、会社は交渉権移譲を拒否し、組合は、全自交の指令にもとづく三回の時限ストをもってこれに応じた。四月七日に至り、組合が統一団交によらないことを了承し、組合要求項目について会社、組合間に団交が開かれた。しかし、要求項目に趣旨の不明確な点があり、組合は四月九日要求書の一部訂正を行った。これに対し会社は同月一四日付の文書で全面的に応じられない旨を回答し、その後、五月二日まで数回にわたる団交も双方譲歩せず、成果がなかった。
- 3、この間、四月一二日組合の運営をめぐって一部の組合員が脱退し、第一ハイヤー新労働組合(第二組合)が結成され、同日会社はその結成届を受理し、同月二八日会社、第二組合間に新賃金協定が妥結し、会社は五月一日から第二組合員について新勤務割りを実施した。このことが組合を一層苛立たせた。
- 4、そして、会社が五月七日、その前日社長宅付近などにビラ貼りを行った組合員四名に対し出勤停止一〇日間、六名対し訓戒の各処分を行い、さらに翌八日、組合執行委員長X 11 に対し同月七、八日の両日会社本社事務室入口に数十枚のビラ貼りを行った組合の執行委員長としての責任などを理由に懲戒解雇したことなどから、組合は前示春闘要求に右処分撤回の要求を加えて団交を求めた。ところが、五月一〇日組合が支援労組の所属員を含めて七、八〇名もの多数で団交に臨んだことから、会社が交渉人員の制限を主張し、五月二二日に地労委が示した(イ)交渉委員は双方八名以内とする。(ロ)傍聴は相手方の同意を必要とするなどの斡旋案を会社、組合双方が受諾し、これにより同月二四日、二六、二八、三〇日と団交が開かれたが、実質的討議はなされず、会社は四月一四日付の回答書をもって、組合の春闘要求に対する最後回答とするとして団交を打切った。
- 5、この間にも組合は数次にわたり二時間ないし四時間の時限ストをくり返し、また四月二八日は菊水支店において四時間の時限ストを行ない、同支店配車室を取り囲んで第二組合員の就労を阻止するなどしたが、その後第二組合に移るものがふえ、五月以降有効なストができなくなると、処分撤回、団交再開を要求するビラ貼り、ビラ撒きを行うようになり、六月七日以降は連日会社本社入口、車庫、配車室、二階事務室一帯に対するビラ貼りをくり返し、ビラ貼りは次第に激しさを加えた。
- 6、殊に六月九日には、組合員、支援労組員数十名が本社におしかけ、洗車ブラシにのりをつけ、新聞紙を四つ切りにした紙片に首切反対、要求貫徹、賃上げ要求などを朱色あるいは黒をスミなどで記載した約四三〇枚にのぼるビラを、社長室、事務室の壁、天井、窓ガラスなど一面に貼りつめたばかりでなく、職員が執務中の机、いす、壁の油絵等にもところかまわず貼りつけ、清掃後もそのあとが残るなど会社建物施設、備品などの効果、体裁を著しく毀損し、会社の業務遂行を妨げた。
- 7、会社は、はじめ管理職、事務職員の手でビラの清掃にあたっていたが、六月中旬には事務処理に支障を来すようになったので、暴力団に関係のあるZ 1 にビラ清

掃を請負わせるに至り、同人ないしその輩下の者と組合員との間にトラブルが生じ、傷害事件にまで発展した。

- 8、六月一九日、組合員二十数名、支援労組員約八〇名が午前九時頃から会社菊水支店車庫内に集結して、会社は無届けで、夏期一時金要求、春闘未解決組合支援のための決起集会を開き、かたわら右建物の壁や窓ガラスにアジ文句を朱書きしたり、ビラを貼り、殊に同支店配車室周囲外側窓ガラスにはすき間なくビラ貼りつけて配車指示を不能ならしめ、その間、労働歌の放送や示威演説をくり返すなどして同支店の業務を妨害し、同支店長の指示でビラはぎにかかったZ 1 輩下の者との間に紛争を起し、双方に軽い怪我人が出た。これに興奮した組合員、支援労組員二十数名は社長以下Y 3 総務部長ら会社幹部の責任を追求するとして同日午後一時半頃会社本社に押しかけ、そのまま居すわり、二〇日夜半から翌二一日朝にかけて事務室内の机、窓ガラスなど各所におびただしい数のビラ貼りつけ、会社の執務を不能にし、二一日午後三時頃会社管理職総出による立退き要請にも応ぜず、以来本社事務室を占拠するに至った。
- 9、また、六月一九日午前、組合は菊水支店において出勤停止中の組合員X 12 を乗務せしめるなど会社側の配車指示に従わず、同日午後からは、組合員の乗務する営業車十数輛の客席両ドアやトランクにビラを貼りつけたまま運行するなど会社の指揮管理を無視排除し、さらに同日以後組合員による売上げは実質千円前後ないしはそれよりはるかに下まわり、極端に減少してきた。
- 10、そこで、会社はこれに対抗して、六月二二日組合に対し同日午後九時以降全事業所において無期限にロックアウトする旨通告し、会社施設への立入禁止および車輛の返還を求めた。
- 11、しかし、組合は同日午後一時三〇分頃菊水支店仮眠室から寝具十数点を持ち出したうえ、引き続き本社事務室を占拠し、さらに営業車六輛(その後、六月二六日第二組合員X 13、X 14 の二名が担当車を所持したまま組合に復帰したのでその数は八輛となった。会社はこれを理由として同月中に右兩名を解雇した。)をほしいままにビラ貼りなどに使用し、しばしばメーター不倒のまま運行した会社の指揮管理を排して旅客運送をしかたわら、菊水支店、薄野支店に連日組合員多数で押しかけ、執拗にビラ貼りをくり返し、さらに入院留守中の社長私宅はじめ会社幹部私宅に多数のビラを貼りつけ、衣類に糊をかけたりし、このため七月二日にはX 11 組合執行委員長ほか数名の組合員がZ 1 輩下の者から暴行を加えられ、傷害を受けるなどのことがあった。
- 12、会社は、六月二七日札幌地方裁判所に組合の本社建物および営業車八輛とその車検証、エンジンキーの占有排除ならびに会社事業場に対する立入禁止などの仮処分を申請し、その審尋手続中の七月二〇日、(イ) 会社と組合は相互にその争議行為をやめ組合員は会社の管理の下に正常な業務に従事すること、(ロ) 会社と組合は今後二ヵ月間は一切の争議行為を行わないこと、(ハ) 会社と組合はお互いに誠意をもって団交すること、との旨の和解の成立をみた。
- 13、ところが、その後、和解条項の履行についての会社、組合間の折衝において、前示X 13、X 14 兩名の解雇撤回と就労を求める組合の主張をめぐり、右和解条項の

解釈履践につき意見の一致をみず、組合の会社本社事務室の占拠および会社の指揮命令に従わない車輛の運行状態が続いたので、会社は、七月二八日再び組合に対し、同日午後一時以降全事業所につき無期限のロックアウトを通告するとともに、同月三〇日札幌地方裁判所に前同旨の仮処分を再度申請し、翌三一日申請に添う仮処分決定を得て、八月四日執行した。

14、右仮処分執行により、本社事務室および車輛八輛に対する組合の占有は解かれたが、組合は車検証およびエンジンキーについては見当らないと称して執行吏に対する引渡しを拒否し、昭和三八年九月ロックアウトが解除になるまで返還しなかった。また組合は昭和三七年八月六日本件建物に接着して入口前歩道上に天幕小屋を構築し、以後一ヵ月余りの間これを存置して会社の本社使用を妨げた。

15、争議解決を計るための交渉は八月三一日から続けられ、組合側はやがて春闘要求を取り下げ、立上り資金、処分問題に限定して交渉を進めるが、会社は車検証、エンジンキー、仮眠所備付の寝具の返還、本社屋上の赤旗の撤去が先であるとして、一二月七日まで十数回にわたる団交が開かれるのに歩み寄りがみられなかった。その後昭和三八年三月末にも二回の団交がもたれたが、結論が出なかった。

八月一二日地労委の勧告により同月二二日から会社と組合側との間に団交が再開され、九月六日、(イ) 組合は会社の指揮管理の下に正常な業務に服する、(ロ) 労使双方は就労の日より二ヵ月間一切の争議行為をしない。(ハ) 会社は、同日午後一ロックアウトを解除するなどの事項を内容とする確認書が取り交わされ、会社は、組合員の就労に先立って身体検査を行い、かつ個別に就労意思を確かめるなどした上で、就労させ、組合員は同月一七日以降二六日までに全員就労して、ここに争議状態は終結した。当時組合員は三〇名余り、第二組合員は一〇〇名を越えていた。

16、以上の争議の過程においては、組合執行委員長 X 11 以下 X 1 ら執行委員全員が一団となってこれが企画、指導、実行にあたってきた。

17、就労後の組合員の稼働状況は、何らの不都合も起さず良好であって、以後の団交においては、有給休暇、石炭手当、昇給問題などについて交渉を重ね、本件解雇直前の団交(昭和三八年十一月四日)においては、組合員はその前回において申入れをしていた職能給の判定取扱い、X 2 就労の遅れた者に対する補償、石炭手当などの件については会社回答で了承するとし、なお未解決の問題について次回団交を同月二三日から二五日頃に行うと定められた。ところが、同月一五日会社の社長が交代し、次いで同月二八日会社は本件解雇に及んだ。

以上のように認められる。

三 右認定した事実を総合すれば、原告が本件解雇の理由としてあげる組合のビラ貼り、本社事務室の占拠、菊水支店運転手仮眠室備付の寝具の持出し、車輛の占有運行の各行為は、前示のような春闘要求をめぐる原告との深刻な抗争の中で行なわれたものであること、また右の過程において第二組合の結成、原告、第二組合による新賃金協定妥結、新勤務割りの実施、X 11 執行委員長の懲戒解雇をはじめ組合員多数の処分、暴力団に関係ある Z 1 ないしその輩下との間の暴力事件など組合を刺戟させた要因は多々あり、組合としても必要以上に実力を誇示する方向に誘われていった趣きも認められ、またそれ故に通常の市民生活の常識をもって争議における労働者の行動を判断す

ることはときに労働者側に不当な不利益を強いる結果となり、厳に慎まねばならないが、本件においては右のような諸事情を考慮に入れてもなお組合の右各行為はいずれも正当な争議行為の範囲を越えるものというべく、従って、これを企画、指導、実行した組合の執行委員が適切な方法においてその責件を問われたとしても、直ちに不当な措置ということとはできないと判断される。

四 しかしながら、本件においては、次項認定のとおり、原告は、争議終結のための交渉の際に違法な行為に対しては争議責任を追求するとしばしば言明しながら、結局九月六日確認書作成にあたって何ら具体的な留保をなさず、全員を就労させたものであって、かかる事実を徴すると、すくなくともこの事点においては、原告は本件解雇の如き執行委員全員の解雇までは考えていなかったと判断され、そうだとすると、違法争議行為の責任を追求するとの本件解雇の理由にもかかわらず、原告にとっては執行委員全員を違法争議行為の故に企業外へ排除しなければならないほど切実な要求があったわけではなかったとみられるし、またもし、当初から執行委員全員を解雇する意志を有しながら、確認書を作成し、組合員全員を就労させて形式的に団交に応じていたとするならば、これ又極めて陰險な措置といわねばならず、結局、本件のような形で一年以上も前になされた違法行為を理由とする本件解雇の原告の真の意図は、わずか、三〇名余りとなった組合の執行委員全員を解雇することにより組合が壊滅するか少なくとも弱体化すると思ったところにあると認めるのを相当とする。

五 (一) 原告は、組合との団交の機会に終始一貫して組合の違法な行為に対しては断固処分する旨言明しており、本件解雇は原告において突然に行ったものではないと主張する。前頭甲第六号証の三、第八号証の一ないし三、第一一号証、乙第一一号証、証人Y3の証言(第一回)によれば、たしかに、九月六日確認書作成の以前から原告は争議責任を追求する旨の発言をし、また確認書第二項に定められた労使双方は就労の日より二ヵ月間一切の争議行為をしないという条項の解釈をめぐる論争でも原告がその期間中でも懲戒処分を行い得る旨の発言をしていたことは認められる。しかしながら、昭和三七年一月一五日の団交で双方の見解を整理した際には、会社の見解として今後の責任追求を行う旨を正式に表明していたのに対し、翌年三月末の団交で会社側の考えをまとめて提示したときには、過去の処分の処理については触れていても、新たに争議責任を追求することについては言及しておらず、かえって、一定期間の平和期間の設定のほか、争議解決を完全に行い、後日ごたごたしないようにしたいとの一項目を付加していたし、九月六日の確認書においても争議責任追求の留保は述べられていないこともまたこれを認めることができるのである。このことに、すでに認定したように、本件解雇に至る経過において、原告は昭和三七年五月七日にはその前日社長宅付近などにビラ貼りをを行ったことを理由に組合員四名に対し訓戒の各処分を行い、翌八日には同日およびその前日の両日会社本社事務室入口に数十枚のビラ貼りを行った組合の執行委員長としての責任などを理由にX11執行委員長を懲戒解雇し、さらに同年六月には組合員X13、X14両名を同月二六日会社の車輛を持ち出し、返還しなかったことを理由に懲戒解雇し、昭和三八年九月六日確認書を取り交した際にも右処分者についてはその就労を明確に拒否しているのであり、これに対し、そのほかの組合員については特段の留保をなさず全員就労させ、以後の団交も主として労働条

件について重ねられてきたものであることなど総合すると、就労後わずか二ヵ月余りで執行委員全員が一年余も前の行為について最も重い懲戒処分である懲戒解雇に付されるなどということは、とうてい予測できるところではない。本件解雇は原告の社長交代を機に原告自身の意図も変化し、突然なされたものとみるほかない。

(二) また原告は、争議状態が続いている時点で処分を行うことは却って争議を長期間させ混乱を招く危険があるので争議が終結した適当な時期に処分しようとしていたのであり、一年有余を放置したとするのは当たらないと主張する。しかし、前示の如く、原告は、六月二六日当時第二組合員であったX 13、X 14 が担当車を保持したまま組合に復帰した際、車輛を返還しなかったことを理由として、直ちに両名を月中に解雇し、和解条項の履行についての折衝において右両名の就労を拒否し、ついに組合との間に意見の一致をみることがなかった経緯に徴してみても、右原告の主張は理由がない。

(三) つぎに原告は違法行為のあった時点で処分しうるものが争議終結後に処分すると何故に不当労働行為となるのかと主張する。しかし本件においては、本件解雇の決定的理由ないし真の動機がどこにあるのかが問題とされているのであって、すでに判示のとおり、原告は、その従業員に不都合な行為があり処分を必要とした場合にはその時点において処分していると認められることとの対比において、原告の意思を判断する一つの間接事実として論じているものであるから、この点に関する原告の主張も採用できない。

(四) さらに原告は、X 1ら執行委員が懲戒解雇になっても、同人らが組合にとどまることは自由であり、本件解雇によって組合組織が弱体化するものとは考えられないと主張する。しかし、原告会社従業員をもって組織され、その組合員数もわずか三〇名余りの組合において、その執行委員全員が解雇されれば組合組織が事実上壊滅するか少くとも弱体化することは明らかである。従ってこの点に関する原告の主張も採用できない。

六 以上のとおりであるから、原告がX 1ら一〇名に対してした本件解雇は、同人らが組合員であることの故になされた解雇といって差し支えないから、これが労組法七条一号に該当するものとして原告に対し同人らの解雇を取り消して原職に復帰させることなどを命じた本件救済命令には何ら違法な点はないので、原告の本訴請求は理由がなく失当として棄却を免れない。

そこで訴訟費用の負担につき民訴法八九条を適用のうえ主文のとおり判決する。