

平成 23 年 10 月 12 日判決言渡 同日原本交付 裁判所書記官

平成 21 年(行コ)第 14 号 不当労働行為救済再審査申立棄却命令取消請求控訴事件(原審・東京地方裁判所平成 17 年(行ウ)第 512 号)

平成 23 年 8 月 3 日口頭弁論終結

判 決

控訴人 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合

控訴人 X1

被控訴人 国

処分行政庁 中央労働委員会

被控訴人補助参加人 エクソンモービル有限会社

主 文

本件控訴を棄却する。

控訴費用は控訴人らの負担とする。

事実及び理由

## 第 1 控訴の趣旨

- 1 原判決を取り消す。
- 2 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 号事件について再審査申立てを棄却するとの命令を取り消す。
- 3 中央労働委員会は、エクソンモービル有限会社に対して、以下の命令をせよ。
  - (1) エクソンモービル有限会社は、旧エッソ石油株式会社が、昭和 51 年 6 月 7 日付けで行った控訴人 X1 に対する懲戒解雇を撤回し、原職に相当するエクソンモービル有限会社の職に復帰させなければならない。
  - (2) エクソンモービル有限会社は、命令交付の日から 7 日以内に、縦 1m、横 2m の木板に墨汁又はペンキをもって、下記のとおりに明記し、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

スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合

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、1976 年(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 組合員とご家族並びに貴組合に多大の損害を加えたことを謝罪するとともに、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

- 1 本件は、被控訴人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

下「エッソ石油」といい、「会社」ということもある。)の従業員であった控訴人 X1 (以下「控訴人 X1」という。)が昭和 51 年 6 月 7 日付けで懲戒解雇されたこと(以下「本件解雇」という。)に関し、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。)及び控訴人 X1 が、本件解雇は労働組合法 7 条 1 号又は 3 号所定の不当労働行為に当たると主張して、東京都地方労働委員会に対し救済申立てを行ったが、申立てを棄却する旨の命令がされたので、ス労の申立人としての地位を引き継いだ控訴人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合及び控訴人 X1 が、上記命令を不服として中央労働委員会に再審査申立てを行ったところ、再審査申立てを棄却する旨の命令を受けたため、控訴人らが、被控訴人に対し、同命令の取消しを求めた事案である。

原審が控訴人らの請求を棄却したことから、これを不服とする控訴人らが本件の控訴をした。

2 前提事実(当事者間に争いのない事実並びに証拠及び弁論の全趣旨により容易に認定することのできる事実)、争点及び争点に関する当事者の主張は、原判決 4 頁 3 行目の「乙 478, 565, 660」を「乙 478, 565, 680」と改め、次のとおり当審における控訴人らの主張を加えるほかは、原判決の「事実及び理由」欄の「第 2 事案の概要」の「1 前提事実」、「2 争点」及び「3 争点に関する当事者の主張」に記載のとおりであるから、これを引用する。

3 当審における控訴人らの主張

(1) 不当労働行為成否の判断方法についての誤り

ア 不当労働行為は、形式的に懲戒処分事由に当たる場合でも、不当労働行為意思をもって行う限り成立する。そして、その意思の存否の判断に当たっては、行為の原因及び背景事情、これが当該労使関係において持つ意味交渉事項に係る問題が発生した後に双方が取ってきた態度等の一切の事情を総合的に勘案しなければならない。このことは、最高裁昭和 60 年 4 月 23 日判決・民集 39 卷 3 号 730 頁が判示するところである。したがって、形式的に懲戒処分事由に当たる場合でも、その背景事情等を考慮して使用者の不当労働行為意思の有無を判定し、不当労働行為の成否を判断しなければならないのであって、労使対立の状況を見ることなく、個々の行為をバラバラにしてその当否を就業規則に照らして判断するという審査方法は誤りである。

本件解雇の背景事情等としては、エッソ石油による第二組合であるエッソ・スタンダード労働組合(以下「エ労」という。)のでっち上げ、「旧労勢力一掃」方針に基づくス労の朝ビラ破壊攻撃、会社が雇い入れたガードマンによるス労の朝ビラ入れの監視・威迫・介入及びステッカー闘争への介入、ス労組合員への暴行等の団結破壊攻撃があり、これらを総合的に勘案するならば、会社が就業規則違反に藉口して本件解雇を行ったことは明らかである。

ところが、原判決は、個々の行為が懲戒理由に該当するから本件解雇は不当労働行為でないと判断するにとどまっており、上記の事情を一顧だにせず、エッソ石油に不当労働行為意思があったか否かの判断を欠いている。したがって、原判決は判例に違反し、さらに、憲法 28 条に違反する。

イ 「旧労勢力一掃」の方針につき、控訴人らは、会社がエ労と共にこの方針を掲げた旨主張してきた。しかし、控訴審段階で改めて証拠を精査したところ、エッソ石油が管理職を対象として会社の指示を通知するために発行した昭和51年2月20日付け「ERノート」には、職場から旧労勢力を一掃することがエ労の方針であるとの記載があるのに対し、エ労の「第4回臨時全国大会議案書（'76春闘方針）」及び当時のエ労の機関誌には「旧労勢力一掃」といった記載はなかった。また、エ労本部副委員長であったX3(以下「X3」という。)は、控訴審での証人尋問において、旧労勢力一掃はエ労の方針でないと証言した。これら控訴審で明らかになった新事実により、旧労勢力一掃がエ労の方針でなく、ス労を憎悪する会社の方針であったことが判明した。したがって、エッソ石油がかかる方針を決定したと認めるに足りる証拠はないとした原判決の誤りを是正しなければならない。

(2) 争議行為を理由とする懲戒処分についての裁量権の逸脱

ア 使用者が懲戒権を持つとしても、その行使が客観的に合理的理由を欠き、又は社会通念上相当として是認し得ない場合には、懲戒権の濫用として無効となる。この点に関し、東京高裁平成16年6月30日判決(平成14年(行コ)第1117号)は、労働組合の意思決定に従って忠実に争議行為を実施したことを理由として一般組合員に懲戒免職を課することには合理性に重大な疑いがあり、使用者による懲戒免職処分は無効であると判断しており、最高裁は、平成19年2月13日、これを妥当として使用者側の上訴を退けている(平成16年(行ヒ)第300号)。

イ 本件解雇の理由とされた控訴人X1の行為をみると、朝ビラ闘争は、ス労の中央執行委員会が方針を決定し、中央書記長が先頭に立って現場指揮をしたものであり、ステッカー闘争は、ス労全体で取り組むことを臨時総会で決定し、それに基づいて中央執行委員会が指令を発したものであるなど、そのほとんどは中央執行委員会の指令に基づくのであり、控訴人X1はス労本部の指令に従ってこれらの行動に参加したのである。控訴人X1は、当時、支部の書記長にすぎず、幹部責任を問われる立場にはない。幹部責任を問われるとすればス労本部の役員であるが、エ労に対する糾弾行為を実行したス労本部の書記長や中央執行委員の責任は不問にされている。このような状況下で控訴人X1に幹部責任を負わせた本件解雇は失当であり、裁量権の範囲を逸脱している。

ところが、原判決は、控訴人X1がス労本部の意思決定に従って忠実に争議行為を実施したものであることを無視して、本件解雇を無効とせず、不当労働行為に当たらないとした中央労働委員会の命令を適法とした。かかる原判決は、判例に違反し、憲法28条にも違反する。

(3) 基本的事実に関する事実誤認

原判決には基本的事実の認定に関して以下のような誤りがあり、そのほかにも数多くの事実誤認がある。

ア ス労とエッソ石油の労使関係につき、原審は「ス労は結成以来ストライキを行ったりしていた」と認定したのみであった。一方、被控訴人補助参加人は、

当時の激しい対立関係はス労の過激な組合活動に起因すると主張する。しかし、組合活動の強弱は使用者側の組合への対応により決まるのであり、ス労が、長年にわたり石油産業の中で相対的に劣る労働条件を押し付けてきたエッソ石油に対し、もう我慢ならないとしてストライキに立ち上がったのは昭和 43 年であって、原審の上記認定は明らかに誤った偏頗なものである。また、被控訴人補助参加人の上記主張は自らの労務政策の失敗を省みることのない荒唐無稽なものである。

イ 第二組合のでっち上げ及びス労分裂攻撃につき、原審は、これが本件解雇の重要な背景をなす事実であるにもかかわらず、「エ労はス労の方針に批判的な従業員により結成された」と認定するのみであり、会社の関与を否定した。しかし、エ労結成の首謀者はス労の役員として春闘で先頭に立ってストライキをあおった人物であり、「ス労の方針に批判的」というのは事実と反する。また、昭和 49 年 6 月 27 日にエ労が結成された翌日にその事実が社内報で全国の従業員に知らされ、同年 7 月 1 日に第 1 回団交が行われるという手回しの良さからも、会社とエ労の親密な関係が裏付けられる。さらに、その団交において会社がエ労に対し身分保障を約束したことは、エ労結成に対する会社の関与を具体的に示す事実であり、エ労の擁護及び育成を約束したものとして不当労働行為に当たる。

ウ ガードマンの職場導入につき、原審は「了解可能な合理的なもの」と判示しているが、その理由も根拠も一切示していない。実際には、昭和 49 年 2 月にガードマンが導入された当初は会社施設の巡視及び受付の警備に限定されているようにみえたものの、エ労がス労の朝ビラ破壊行為をした昭和 51 年 2 月 6 日以降は、ス労の朝ビラ入れの監視、支部役員に対する威迫・暴行、ステッカー闘争への介入などス労の組合活動に対する介入・妨害を積極的かつ攻撃的に行った。これは「ガードマンは労働争議に介入してはならない」との付帯決議がされた警備業法に反する行為であり、この点の判断を怠った原判決は同法にも反する違法な判決である。

エ 米石油メジャー・エクソンの市場戦略につき、原判決には事実誤認ないし判断の欠落がある。すなわち、エクソンの 100% 子会社であるエッソ石油は、第一次石油危機下におけるエクソンの日本市場戦略に基づいて合理化による利益拡大を図り、これに伴う労働強化の結果、職業病(鉛中毒、頸肩腕症候群)が増大した。ス労は、労働者の権利を守り、労働条件の維持向上を目指すという労働組合の基本的立場から合理化反対の闘いを行ったが、会社(社長・Y2)は、このような合理化反対闘争は経営政策を阻害する行為であるとみなし、昭和 49 年に第二組合エ労をでっち上げてス労分裂攻撃を仕掛けた。さらに、昭和 51 年には、第二組合による職場支配が果たせぬ中、旧労勢力一掃という方針を立て、第二組合及び会社が雇い入れたガードマンを使喚して、ス労組合員を監視・威嚇・挑発し、警察権力まで頼んで刑事弾圧を掛け、それを口実にして本件解雇に及んだのであり、Y2 に違法な意思があったことは明白である。原判決は、会社側がス労潰しの意図で行った諸事実を排除して、表面的な事象だけを捉え、就

業規則違反に藉口して行った本件解雇を正当と判断したものであり、取消しを免れない。

(4) 懲戒理由に関する事実認定及び判断の誤り

会社は本件解雇の理由として懲戒理由①～⑳を挙げたが、これらに関する原審の認定判断には誤りがあり、本件解雇には理由が存在しない。そのうち控訴人らが特に強調したい点は、次のとおりである。

ア 本件解雇については、昭和51年(以下、同年の記載を省略することがある。)4月7日及び8日朝のエ労幹部に対する暴行並びに同日夜のガードマンに対する暴行が理由とされているが(懲戒理由⑧, ⑨, ⑩, ⑪, ⑫, ⑬～⑳), 原判決は、これら暴行における加害者(エッソ石油, エ労, ガードマン)と被害者(ス労)を取り違えている。

(ア) 上記両日朝のトラブルは、同月6日のエ労によるス労の朝ビラ破壊行為がなければ起きなかったものであり、原因は破壊行為をしたエ労及びこれを知りながら放置していた会社の側にある。しかも、同日にはエ労の幹部がス労本社支部の役員を取り囲んで傷害を負わせているし、翌7日にはエッソ石油の管理職がス労本社支部の役員に傷害を負わせている。したがって、上記両日朝のス労の行為だけを見るのではなく、エ労による破壊行為及び暴行並びに会社管理職の暴行の事実を見逃さずに、これらを踏まえた上で公正な判断を行うべきである。

(イ) ビラ貼付は争議行為として刑事・民事免責の対象となる行為であるから、それを撤去する行為は違法であり、したがって、撤去を妨害する行為は違法性が阻却される。仮にビラ撤去が施設管理権の行使であるとしても、同月8日夜の「暴行」は、ス労が貼ったステッカーを会社側のアルバイトが剥がしているのを見つけた控訴人X1がこれをやめるよう求めたのに対して、ガードマン十数名が出てきて控訴人X1に対し暴力を振るったことが発端である。そして、控訴人X1がス労の組合員らと共に抗議をしたところ、ガードマンは組合員に対し暴行を加え、これにより控訴人X1は全治1週間を要する右前腕擦過傷等の傷害を負った。ところが、原判決は、ガードマンによる偽証工作の事実を無視し、ガードマンの証言だけを証拠に暴行の事実を認定して、仕掛けた側の暴行を不問にし、ス労組合員の正当防衛行為としての暴行を解雇相当と判断したのであって、不公正極まりない。

(ウ) さらに、上記(イ)のガードマンによる暴行後の約1時間半後、ガードマンによるス労本社支部に対する威嚇・脅迫・挑発及び本部書記に対する暴行並びにこれについてのエッソ石油の関与という重大な事実があったが、原審は、控訴人らの主張を無視し、何ら事実認定をしていない。同日夜の一連の出来事は、会社の主導によるス労陥れのための策謀だったのであり、かかる事実に着目することなく、加害者と被害者を取り違えて判断した原判決は取消しを免れない。

イ 4月8日朝の控訴人X1のX3に対する暴行も本件解雇の理由とされているが(懲戒理由㉑), X3に対し暴行したのはス労のX4であり、X4がX3のネクタ

イをつかんで締め上げている場面を写真撮影した者が、控訴人 X1 による暴行はない旨証言していること、X4 と X3 の間に入ったエッソ石油人事部労務課長の Y3 ですら、X3 の近くにいたのに、控訴人 X1 の暴行は見えないと証言していることからして、控訴人 X1 の暴行は事実無根である。原判決は、確たる証拠がないのに、暴行があったとの結論を先に出し、その結論を導くため無理矢理こじつけているのである。

これに加え、X3 は、原判決言渡し直前の平成 20 年 11 月 29 日に行われたエッソ石油従業員の同期会の席上、控訴人 X1 に近付いてきて「今日は手打ちだ」と言って握手を求め、さらに、X3 がやられたのは X4 であり、そこに控訴人 X1 はいなかった旨述べて、控訴人 X1 から暴行を受けた事実を否定した。なお、X3 は、当審での証人尋問ではこれと異なる証言をしたが、その証言は、過去の刑事裁判や東京都労働委員会におけるものと一部食い違うこと、被控訴人補助参加人の人事部及び訴訟代理人と事前協議をして決められた内容を供述したものであることからして信用性を欠いており、同期会で上記の発言がされたのは事実である。

ウ 上記のほか原判決が解雇相当として挙げているのは、始業時以降のビラ配布（懲戒理由①）、組合旗貼付等（同④、⑥）、ビラ貼付（同⑥）、4 月 12 日の業務妨害及び施設無断立入り（同⑬）であるが、以下のとおり、これらの解雇理由はいずれも存在しない。

(ア) ス労本社支部が朝ビラ配布を始めたのは、エ労の結成及びス労壊滅攻撃と、その後のス労組合員に対する露骨な不利益扱い等からス労を守り、団結を維持するためであり、また、始業時以降までビラ配布を行ったのは、当時、エッソ石油本社では遅刻して出勤することが常態化していたので、可能な限り多くの従業員にビラを読んでもらうためであった。ところが、会社は、当時の出勤状態を容認しておきながら、ス労組合員に対してのみ厳格な出勤管理をして解雇理由としたものであって、反組合的意図による不当労働行為であることは明白である。

(イ) 組合旗を貼付したのは、早朝の 30 分程度の限られた時間であり、かつ、当時この時間帯に付近を通るのは 100% 近くがエッソ石油の従業員であった。したがって、組合旗貼付が建物の効用・外観を大きく侵害する態様でされたとは到底考えられず、ビル管理者が施設管理権を振り回して撤去しなければならない状況にはなかった。ところが、ビル管理者がス労に対する嫌がらせ又は挑発の目的で組合旗の撤去、写真撮影など不当な行動をしたため、控訴人 X1 は、組合活動を妨害しないように説得し、防衛活動をただけであって、ビル管理者の正当な施設管理権の行使を妨害する違法な行為はしていない。

(ウ) ス労がステッカー闘争によりビラを貼付したのは、賃上げ、労働協約改定等の要求を掲げ、あるいは会社によるエ労のでっち上げ及び組合分裂攻撃に対し抗議するためである。また、ビラの撤去後に壁面に跡が残ったのは、会社側の撤去方法が適切でなかったことによるものである。したがって、

これを情状の重い行為に当たるとした原判決は不公平極まりない。ステッカー闘争は、朝ビラ入れと共に、ス労の団結を強化する軸になる活動であり、会社は、旧労勢力一掃の方針の下、これら活動を潰すことを目的として、第二組合を使喉して襲撃させる、ガードマンを配置して監視や威嚇、暴力行為を行わせるなどし、さらに、あえて就業時間中にビラを剥がすことによりス労の組合員を挑発し、撤去作業を妨害させてトラブルを作出して、それをもって解雇理由にしようとしたくろんでいたのである。

また、原判決は控訴人 X1 の幹部責任を認めたが、ス労本社支部がステッカー闘争を行ったのはス労本部の指令によるものであるから、その責任と権限は本部にあり、控訴人 X1 に幹部責任はない。

- (エ) 業務妨害及び施設無断立入りは、当日の朝、会社が旧労勢力一掃の方針の実践として朝ビラ入れを行っているス労組合員の隊列に管理職を突入させ、トラブルを作出して刑事事件や懲戒解雇にしようとしたくろんだことから、これに抗議するために行ったものであり、時間的にも短いものであった。ところが、原判決はこの点に関する控訴人 X1 の情状は重いとしており、その判断は偏頗そのものである。

### 第3 当裁判所の判断

当裁判所も、本件解雇が不当労働行為に当たるとは認められず、控訴人らの請求はいずれも理由がないと判断する。その理由は、次のとおり原判決を補正し、当審における控訴人らの主張に対する判断を加えるほかは、原判決の「事実及び理由」欄の「第3 争点に対する判断」に記載のとおりであるから、これを引用する。

#### 1 原判決の補正

- (1) 原判決 22 頁 6 行目の「1 万 5000 枚」を「1 万 5000 枚以上」と改め、8 行目末尾の「などした。」の次に「(乙 658)」を加える。
- (2) 同 28 頁 13 行目の「乙 514, 685」を「乙 514, 680, 685」と改める。
- (3) 同 29 頁 23 行目末尾の「付した。」の次に「(乙 522, 688)」を加える。
- (4) 同 30 頁 5 行目の「6600 枚」を「6600 枚以上」と改め、同行末尾の「貼付した。」の次に「(乙 522, 688)」を加える。
- (5) 同 35 頁 9 行目の「2 階」を「2 回」と改める。
- (6) 同 37 頁 1 行目の「懲戒理由①」の次に「(ただし、前記認定事実によれば、終期は 4 月 8 日である。)」を加える。
- (7) 同 43 頁 15 行目の「6600 枚」を「6600 枚以上」と改める。
- (8) 同 50 頁 17 行目の「被告人 X1」を「控訴人 X1」と改める。
- (9) 同 51 頁 12 行目の「懲戒理由⑩、⑳及び㉑」の次に「(ただし、控訴人 X1 の暴行として認められるのは上記認定の限度である。)」を加える。
- (10) 同 53 頁 1 行目の「ビラを貼付し」の次に「(乙 688)」を加える。
- (11) 同 54 頁 9 行目の「懲戒理由④」を「懲戒理由①、④」と改め、11 行目から 12 行目にかけての「債務者が債権者を」を「エッソ石油が控訴人 X1 を」と改める。

#### 2 当審における控訴人らの主張について

- (1) 不当労働行為成否の判断方法について

控訴人らは、形式的に懲戒処分事由に当たる場合でも不当労働行為意思をもって行う限り不当労働行為が成立する旨主張し、最高裁昭和60年4月23日判決を引用する。しかし、同判決は、その判決文から明らかなおり、上記の趣旨を判示したものと解することはできない。同判決は、企業内に複数の労働組合が併存する場合における少数派組合との団体交渉の結果として取られた使用者の行為が労働組合法7条3号の不当労働行為に該当するか否かにつき判断した事例であって、本件とは事案を異にするから、判例違反をいう控訴人らの上記主張は失当である。

また、懲戒解雇の理由が認められるが、それと同時に使用者に不当労働行為意思が存在する場合には、その意思が解雇の決定的な理由となったとき、あるいは、組合員でなければ解雇するに至らなかったと認められるときには不当労働行為が成立すると解されるどころ、本件においては、控訴人X1の数多くの行為が就業規則に定める懲戒事由に該当し、かつ、情状の重いものが複数存在すること(この点に関する原審の認定判断に誤りがないことは後述のとおりである。)からして、本件解雇が専らエッソ石油の不当労働行為意思によるものであったと認めることも、控訴人X1と同様の行為をした者がス労の組合員でなかったならば解雇されなかったと認めることも困難である。

なお、控訴人らは、旧労勢力一掃の方針に関し、原審までの主張を改めて、これがエ労の方針でなく会社の方針であった旨主張する。そこで判断するに証拠及び弁論の全趣旨によれば、エ労は、従前のス労の方針を批判する従業員らが、民主主義のルールを守った組合運営を目指して結成したものであること、エ労が昭和51年の春闘において「組織強化、拡大を通じて職場の完全民主化をはかる闘い」を基本姿勢の一つとしていたことが認められ、これらの事実によると、「旧労勢力一掃」という言葉を使うかどうかはともかくとして、エ労が、職場からス労の組合員を排除し、エ労の組合員を増加させるとの方針を取っていたものと解することができる。一方、控訴人らの援用するERノートは、その形式及び記載内容からみて、会社が管理職あてに労働関係に関する情報を提供する社内文書であるにとどまると解されるから、これをもって会社が旧労勢力一掃という方針を決定したと認めるには足りないというべきである。

以上によれば、本件解雇が会社の不当労働行為意思によるものであることを理由として不当労働行為に当たると認めることはできないから、控訴人らの上記主張は、違憲をいう点を含め、採用することができない。

(2) 争議行為を理由とする懲戒処分の裁量権の逸脱について

控訴人らは、争議行為を理由とする一般組合員に対する懲戒免職処分を無効とした裁判例を引用した上、控訴人X1はス労本部の意思決定に従って忠実に行動しただけであるから、本件解雇は裁量権の逸脱として無効であると主張する。そこで判断するに、控訴人X1は、本件解雇の当時、ス労本社支部の書記長の地位にあり、幹部責任を負うと認められるのであって(懲戒理由①、④、⑥、⑪～⑬につき幹部責任を負い、かつ、その情状が重いとした原判決を是認することができることは後述のとおりである。)、組合の方針を忠実に実行しただけの一般組合員と

同列に論じることができないことは明らかである。したがって、控訴人らの上記主張は、違憲をいう点を含め、失当というべきである。

(3) 基本的事実に関する事実誤認について

控訴人らは原判決に多数の事実認定の誤りがある旨主張するが、控訴人らという基本的事実に関しては以下のとおり認定判断するのが相当であり、その他本件の証拠上原判決に事実誤認があるとは認められない。

ア ス労とエッソ石油の労使関係につき、控訴人らは、「ス労は結成以来ストライキを行ったりしていた」とした原審の事実認定を非難するが、控訴人らは、原審において、中央労働委員会の決定で認定された「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た」旨の事実を明らかに争っていないのであり(原審における平成18年5月2日付け準備書面(原告1)4頁)、原判決(4頁(2)のア)はこれを争いのない事実として摘示したにとどまる。したがって、原審の上記認定が誤りであるとも、偏頗であるともいうことはできない。

イ エ労の結成経過等につき、控訴人らは、エ労はス労の方針に批判的な従業員により結成されたとした原判決は誤りであり、エ労の結成はエッソ石油の具体的な関与によるものであるので不当労働行為に当たる旨主張する。そこで判断するに、証拠及び弁論の全趣旨によれば、エ労は、ス労の方針は偏ったイデオロギーを振り回し、ストのためのストを打ち続け、闘争のための闘争を繰り返すものであるとして、これに批判的な立場を取る従業員により結成されたと認めることができ、控訴人らが主張するような「でっち上げ」その他会社の関与により結成されたと認めるべき証拠はない。したがって、原審の事実認定に誤りがあるとは認められず、エ労結成への会社の関与が不当労働行為に当たるとする控訴人らの上記主張も採用することができない。

ウ 会社による警備員の導入につき、控訴人らは、警備員はス労の組合活動に積極的かつ攻撃的に介入しており、その導入を了解可能かつ合理的とした原判決は誤りである旨主張する。しかし、エ労によるビラ配布をめぐりエッソ石油がテナントとして入居していたTBS会館の玄関前でス労及びエ労の組合員間に小競り合いが生じ、ビル管理者から抗議を受けたことからすれば、会社がその後ビラの配布場所に警備員を配置したこと(原判決27頁の(6)ア及びイ)は相当といえる。また、ス労によるビラ貼付の状況(同29頁以下の(7)イ及びウ)に照らすと、ビラ撤去に対する妨害に備えて警備員を配置したこと(同31頁の(9))も合理的なものと解され、以上の認定を覆すに足りる証拠は見当たらない。会社側が労働争議に介入させるためにあえて警備員を雇い入れたと認めるべき証拠もなく、控訴人らの上記主張は失当というべきである。

エ 控訴人らは、さらに、親会社の市場戦略に基づくエッソ石油社長の違法な意思によりス労に対する攻撃が仕掛けられたとも主張するが、証拠の裏付けを欠いた独自の見解というほかになく、採用することはできない。

(4) 懲戒理由に関する事実認定及び判断の誤りについて

原判決は、エッソ石油が本件解雇の理由とした懲戒理由①～③につき、一部を除き就業規則の定める懲戒事由に該当するとした上、懲戒理由①(始業時以降の

ビラ配布), ④及び⑩(組合旗貼付等), ⑥(ビラ貼付), ⑪, ⑬及び⑭(4月8日朝の入構阻止及び暴行), ⑯及び⑰(同日夜のビラ撤去作業妨害等)並びに⑱(4月12日の業務妨害及び施設無断立入り)は情状が重いとして, 本件解雇の有効性を認めた。これに対し, 控訴人らは前記のとおり懲戒理由についての原審の認定判断に誤りがある旨主張するが, 情状が重いとされた点については以下のとおり解することができ, その他懲戒理由についての原審の認定判断に誤りがあるということとはできない。

ア 始業時以降のビラ配布(懲戒理由①)について

ス労本社支部の組合員が連日にわたり始業時刻を過ぎるまでビラ配布をしたこと, これが労働協約に違反するものであり, 会社が再三にわたり注意したにもかかわらず, 始業時以降の配布が続けられたこと, 朝ビラ配布の強化は控訴人 X1 を書記長とするス労本社支部の方針であったこと, 従業員の遅刻が常態化していたとしても, 就業時間内の組合活動を正当化することはできないことは, 原判決(23頁の(2)イ, 36頁以下の(1))の判示するとおりであると認められる。そうすると, 上記ビラ配布につき控訴人 X1 は組合幹部として責任を負い, かつ, その情状は重いと評価するのが相当であるから, 控訴人らの上記主張は失当というべきである。

イ 組合旗貼付等(懲戒理由④及び⑩)について

ス労本社支部が, 朝ビラ配布の開始から終了までの間, エッソ石油がテナントとして入居していた TBS 会館の正面玄関の全面ガラスに大型の組合旗を貼付したことは当事者間に争いが無い。上記玄関は建物の共用部分であって, ス労が独占的に使用する権限を有しないことは明らかであるから, その貼付が正当な組合活動に当たらず, 建物所有者に対する違法な行為となり, 建物管理者が組合旗の撤去を求めることは当然である。このことは, 貼付の時間が限定されており, その時間帯に付近を通行する者のほとんどがエッソ石油の従業員であるとしても, その評価が異なるものではない。ス労による組合旗貼付は管理者の抗議にかかわらず繰り返し行われ, さらに, 控訴人 X1 は管理者に対し有形力を行使したのであるから(原判決 25 頁以下の(4)), 懲戒事由に当たり, かつ, 情状が重いとした原審の判断(同 39 頁以下の(4))は相当と認められる。

ウ ビラ貼付(懲戒理由⑥)について

ビラ貼付自体は正当な組合活動ということができるが, 本件におけるス労本社支部によるビラ貼付は, 労働協約により文書の貼付が認められた場所に当たらないエレベーターホールの壁, ガラス面等に, 多数のビラを一面に貼り付けるという態様で行われたものであり, しかも, 再三にわたる会社の警告を無視し, 会社側がビラを剥がすと再度貼付することが繰り返されている(原判決 29 頁以下の(7))。そうすると, 原審の判断(同 43 頁以下の(8))のとおり, これを組合活動として正当化する余地はなく, 控訴人 X1 はス労本社支部書記長として幹部責任を負い, その情状は重いと認められる。

これに対し, 控訴人らは, 会社がビラを剥がして組合員を挑発し, トラブルを作出して解雇理由にすることをたくらんだ旨主張するが, 違法に貼付されたビ

ラを会社が剥がすことは正当な行為であって、控訴人らが主張するような意図を会社が有していたことを認めるに足りる証拠はない。したがって、控訴人らの上記主張を採用することはできない。

エ 4月8日朝の入構阻止及び暴行(懲戒理由⑪、⑫及び⑬)並びに同日夜のビラ撤去作業妨害等(同⑭及び⑮)について

(ア) 控訴人らは、上記各懲戒理由に係る暴行及び4月7日朝の暴行(懲戒理由⑧及び⑨)は、エッソ石油の策謀に基づき、エ労又は警備員の側の挑発によって生じたものであり、原判決は加害者と被害者を取り違えている旨主張する。

そこで判断するに、4月7日の朝ビラ配布時にス労組合員とエ労組合員及び会社管理職の間にトラブルが生じたこと、控訴人 X1 を含むス労の組合員が、8日朝の出勤時に他の従業員に暴行を加え、同日夜のビラ撤去作業を妨害し、警備員に暴行を加えたことは原判決(31頁以下の(10)、33頁以下の(12)及び(13))のとおりであり、この認定を覆すに足りる証拠はない。そして、4月8日朝及び夜における暴行の態様及びこれに至る経過に照らすと、控訴人 X1 が自らの暴行(X3 に対する暴行については後記(イ)のとおり)につき責任を負い、これに加えてス労本社支部の書記長として幹部責任も負うこと、これらがエッソ石油の就業規則に定める懲戒事由に該当し、かつ、その情状が重いことは、原判決(46頁以下の(12)及び51頁以下の(13))のとおりである。これら一連の出来事がエッソ石油の策謀により生じたと認めるに足りる証拠はなく、また、控訴人 X1 を含むス労の組合員による暴行が正当防衛に当たるなど違法性が阻却されると解すべき事情も見当たらない。したがって、上記暴行を本件解雇の有効性を基礎付ける理由の一つとした原審の判断は相当と認められる。

(イ) 控訴人らは、控訴人 X1 の X3 に対する暴行(懲戒理由②)はない旨主張し、当審において、X3 が平成20年11月に開かれた同期会の場で控訴人 X1 による暴行を否定する趣旨の言動をしたとの主張を追加し、控訴人 X1 はこれに沿う陳述書を提出した。そこで判断するに、X3 は、当審での証人尋問を含め、一貫して控訴人 X1 から暴行を受けた旨の供述をしており、控訴人 X1 を被告人とする刑事事件でも控訴人 X1 の X3 に対する暴行があったとの事実が認定され、有罪の判決が確定している。さらに、控訴人 X1 は、上記同期会の約半年後に、X3 が控訴人 X1 から暴行を受けた事実はないことを含め、控訴人らの主張に沿う内容の陳述書の作成を求める書簡を X3 に送付しているところ、上記同期会で控訴人ら主張の言動があったというのであれば経験則上それへの言及があつてしかるべきであるが、この書簡にそのような記載はない。そうすると、控訴人 X1 の上記陳述書の記載を信用することはできず、原審の認定するとおり(46頁以下の(12)イ)、控訴人 X1 の X3 に対する暴行の事実を認めるのが相当である。

オ 4月12日の業務妨害及び施設無断立入り(懲戒理由⑯)について

ス労の組合員多数が争議行為中の立入りが許されていない職場内通路に立ち

入り、控訴人 X1 の音頭でシュプレヒコールを行うなどしたこと、ス労が貼付したビラを会社管理職らが撤去しようとしたのに対し、控訴人 X1 を含むス労の組合員がその作業を妨害したこと、これらの行為につき控訴人 X1 が幹部責任を負い、その態様に照らし情状が重いと解すべきことは、原判決(34 頁以下の(14)、52 頁以下の(14))のとおりであり、この認定を覆すに足りる証拠はない。これに対し、控訴人らは、同日の出来事は会社が旧労勢力一掃の方針の実践としてトラブルの作出をたくらんだことにより生じた旨主張するが、証拠の裏付けを欠くものというほかなく、これを採用することはできない。

#### 第 4 結論

以上のとおりであるから、控訴人らの被控訴人に対する請求は理由がなく、これを棄却した原判決は相当であって、本件控訴は理由がない。

よって、本件控訴を棄却することとして、主文のとおり判決する。

東京高等裁判所第 22 民事部