

京都、昭43不3、昭47.12.15

命 令 書

申立人 第一工業製薬労働組合

被申立人 第一工業製薬株式会社

主 文

- 1 被申立人は、A1を原職に復帰させるとともに、昭和42年10月8日から原職復帰に至るまでの間、同人が受けるべきはずの諸給与相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合の組合員に対し、申立人組合よりの脱退を勧誘したり、第一工業製薬労働組合（昭和38年8月17日結成）への加入を強要することにより、また、就業時間中の組合活動ならびに会社施設の使用に関し、申立人組合と第一工業製薬労働組合（昭和38年8月17日結成）との間に差別ある取扱いをしたり、申立人組合京都工場支部との団体交渉を拒否することによって、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、下記内容の文書を申立人に提出するとともに、同内容の文章を縦1メートル、横1.5メートルの大きさの模造紙に墨書し、被申立人会社の本社、京都工場、大潟工場の各正門内の従業員が出退社のさいに見易い場所にそれぞれ10日間掲示しなければならない。

記

会社は、貴組合の組合員に対し、貴組合からの脱退を勧誘したり、第一工業製薬労働組合（昭和38年8月17日結成）への加入を強要したこと、また、就業時間中の組合活動および会社施設の使用に関し、貴組合に対して第一工業製薬労働組合（昭和38年8月17日結成）と差別ある取扱いをしたり、貴組合京都工場支部との団体交渉を拒否したこと

はいずれも貴組合への支配介入であったことを認め、今後かかる行為はいたしません。

年 月 日

第一工業製薬労働組合

執行委員長 A 2 殿

第一工業製薬株式会社

代表取締役 B 1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人第一工業製薬株式会社（以下会社という）は、肩書地に本社を、京都市、大湊町（新潟県）、四日市市、東京都に工場を、東京都、名古屋市、大阪市に支社を有し、家庭用および工業用洗剤、界面活性剤等の製造、販売を業とする会社で、本件申立当時従業員約1,300名を擁していた。

(2) 申立人第一工業製薬労働組合（以下組合という）は、昭和21年に結成されたが、同38年8月分裂し、本件申立当時組合員は78名であった。

組合には本件申立当時、肩書地に本部があるほか、京都工場支部、大湊工場支部、本社支部がある。

なお、会社には組合のほかに上記分裂のさい結成された第一工業製薬労働組合（以下新労という）がある。

2 組合分裂前後の労使関係

(1) 昭和38年度の組合役員選挙のさい、当時の組合の各支部で推薦候補を決める選挙が行なわれたが、京都工場支部でも同選挙の投票を同年7月9日と13日に予定していたところ、同月9日早朝京都工場の各従業員の引出し、女子更衣室などに、有志一同という名をしるした「京都工場支部の役員は極左冒険主義だ」という主旨のビラが配布されていた。

- (2) 同月10日、会社従業員以外の者が、会社の門前で組合の京都工場支部役員を批判する生活防衛同志会なる名称の入ったビラを配布した。
- (3) 同月28日、組合は代議員大会（代議員総数52名）を開催したが、討論の途中で、本社支部選出のA 3 代議員が、「これから大事な役員選挙をするのに、京都工場支部には共産党員がいるらしい。……こんな者と一緒にやっていけるか」と発言し、この発言を契機に28名の代議員が一斉に退場したので、同大会は流会した。
- (4) 同日の代議員大会終了後、会社から公認されている職長会のほか生活防衛同志会、新生同盟等の各グループが、「もう組合を解散しなければならない」とか「共産党員に組合をとられてはいけない」とかの主旨のビラを従業員に配布した。
- (5) 京都工場保全原動課原動係電気職場（以下電気職場という）の職長であったC 1（同人は昭和40年4月係長に任命されたが、以下係長任命前はC 1 職長、任命後はC 1 係長という）は、昭和38年8月初め職長会を代表して、当時の京都工場支部支部長A 2（以下A 2 という）に対し、「組合分裂をさけるため、職長会が活動家と認めた人達が組合役員の被選挙権を3年間辞退するようにしてくれ」と要望した。これに対しA 2 は、「組合活動の原則上受け入れられない」と言いC 1 職長の要望を拒否した。
- (6) 同じころ、東京工場、四日市工場の組合の支部を中心に、組合解散を要求する署名集めがなされていた。
- (7) 同月13日から同15日にかけて、組合解散の是非に関する全員投票が行なわれた。同投票の開票は、同月17日に行なわれ、開票の結果は、解散賛成700余票、反対400余票、無効30余票であった。
- (8) 開票直後の同日午後8時半ごろ、A 4 代議員大会議長は、第一工業製薬労働組合は解散した旨を組合掲示板に掲示した。
- (9) 同日午後9時、会社の講堂に組合解散賛成派と見なされる組合員が集って新労を結成し、暫定中央執行委員会の委員長にC 1 職長を選出した。
- (10) 組合解散に反対する組合員は、京都工場支部役員を中心に翌18日会合をもち、暫定的に執行委員を選び、委員長にA 5（以下A 5 委員長という）を選出し、翌19日出勤

時に会社の労政課を訪れ、組合解散は組合規約に違反しているので無効であることならびに暫定的に役員を決めたので話し合いをしたい旨の申入れをした。

- (11) 同日、会社は、組合が解散したので組合との労働協約は失効したと掲示した。
- (12) 同日、組合は、組合解散の成立を認めた清算人が組合会館等の組合財産の処分を行なおうとしているとの情報を聞き、京都地方裁判所に清算人の職務執行停止の仮処分を申請したが、同裁判所は、上記組合解散の効力を停止し、清算人は解散の執行をしてはならない旨の判決をした。なお、清算人は大阪高等裁判所に控訴、さらに最高裁判所に上告したが、いずれも棄却された。
- (13) 組合分裂後、会社は会社の労政課発行の労政ニュースで組合を「労組（Ａ５）」とか「Ａ５労組」と表示し、新労については労組（〇〇）とか〇〇労組とせず、新労働組合と表示していた。

なお、組合は上記のような組合の呼称に対し、再三会社に抗議した。

3 会社の組合脱退工作等

- (1) 大湊工場の製造課長Ｂ２（以下Ｂ２課長という）は、同工場に勤務し、組合の大湊支部の中心的活動家であったＡ６大湊工場支部書記長（以下Ａ６という）に対し、昭和38年9月30日、京都工場への配置転換（以下配転という）の辞令を手交した。Ａ６は、この配転を組合活動などを理由に拒否したところ会社は、同人を技術員から補助的な仕事の担当者にかえ、翌39年3月1日になって、前記辞令を撤回した。

なお、Ａ６の配転は定期異動でなく、大湊工場でＡ６と同時期に配転を命じられた者は役付き以外にはなかった。

- (2) 昭和38年10月、Ｂ３本社工業品本部課長は、組合の組合員Ａ７（以下Ａ７という）、同Ａ８（以下Ａ８という）に対し、いずれ配転になる、配転が困るのであれば組合をやめろ、と言ったが、両名は拒否した。

Ａ７は翌39年3月、Ａ８は同年10月、いずれも大阪支店に配転された。

- (3) 昭和39年10月、会社のＢ４課長は、組合の組合員Ａ９（以下Ａ９という）に対し、組合にいたのでは仕事の都合もあるし、結婚もできなくなるし、倉庫課分室に配転し

なければならない、と言った。その後、A 9 は、倉庫課に配転された。

(4) 昭和40年10月ごろ、京都工場のB 5 職長（以下B 5 職長という）は、出身地の東京工場へ転任を希望していた組合の組合員A10（以下A10という）に対し、東京工場に転任したいのなら新労に來い、と言った。そこでA10は組合を脱退したところ、翌41年3月東京工場に転任になった。

(5) 同月、京都工場第4製造課の課長B 6（以下B 6 課長という）は、臨時工として入社し、本工採用試験を受けたC 2（以下C 2 という）に対し、「君の本工への採用は9分9厘決まっている。会社には今2つの組合があって、一方は闘争至上主義で妥協しない。他方は労働協約も結んでいるし、従業員の圧倒的多数が参加している。君は新労に入ってほしい」と言ったので、C 2 が「新労に加入する」とこたえたところ、B 6 課長は「それはよかった」と言った。その後、C 2 は本工に採用された。

(6) C 2 は、同年4月に開催された新入社員教育を受講したが、同席上、本社のB 7 労政課長（以下B 7 課長という）は、組合は共産主義者や民青に指導されており、賃上げなどではなかなか妥協しない、と述べた。

(7) 上記新入社員教育が同月13日角ノ坊別院で行なわれたさい、新労の京都工場支部副支部長C 3 は同会場を訪れ、全受講者に連名の新労加入用紙をまわし、全受講者から加入承認の署名押印を得た。そのさい、C 2 も新労に加入した。

なお、組合が会社に、同会場で新入社員に対し組合加入の勧誘をしたいと要求したのに対し、会社は、同会場には新入社員教育関係者と受講者以外の入場は原則として認めないということで拒否した。

(8) 同月16日、電気職場に配属されたC 2 は、C 1 係長から「組合活動をしたら損するぞ。やめとけ」と言われた。

(9) 組合の組合員A11（以下A11という）は、昭和41年3月ごろ、京都工場第3製造課の係長から四日市工場の課長に転任したばかりのB 8（以下B 8 課長という）に対し、3月に夜間高校を卒業すれば出身地の四日市に戻りたい、と転任についての配慮を依頼したところ、B 8 課長が、組合にいたのでは具合が悪い、新労に移れば責任を持つ

て引張ってやる、と言ったので、同年6月組合を脱退した。A11は同年10月四日市工場に転任になった。

- (10) 会社は、同年6月1日新労には年間臨給協定により夏季一時金を支給したが、組合としては同協定に基づく条件による妥結を拒否し、闘争を続けていた。同月13日、「新労には夏季一時金を6月1日に支給したが、組合はいまだ10数万円の要求を掲げている。新労は極左冒険主義を排し、民主的組合活動を通じ経済的、社会的地位の向上を目指している。組合は共産党員や民青を主体に組織され政治問題を大きくとりあげる。あなたのご家族が所属されている組合の組合員は、会社の再三の注意にもかかわらず、会社建物の内外にビラをはり、闘争を続行している」という主旨の手紙を組合の組合員の全家族宛に送付した。
- (11) 組合の組合員A12（以下A12という）は、同人の家屋を購入する資金を得るため会社の貸付金を利用しようとして、同年7月名古屋に赴き、旧知であり、当時の名古屋支店工業品部長B9（以下B9部長という）を訪れ、同貸付金の借入れのさい必要な保証人になってほしいと依頼した。B9部長はA12に対し、「労政ニュースによると組合は共産党の組合である。共産党の組合にあなたが入っているのはけしからん。組合が共産党の組合でないというのなら、共産党に入っていない人達を集めて第3組合を作るか、非組合員になれ」との主旨のことを言った。
- (12) 組合の組合員A13（以下A13という）は、昭和41年8月、大学卒業生と同等の資格を認定する会社の学歴認定試験を受けた。同試験は同年12月に合格者の発表が予定されていたが、この間の同年10月、京都工場第1製造課成型係第1職場の職長B10は、就業時間中A13に対し、20～30分間にわたって、組合にいと上記試験の合格はむずかしい、新労に移って合格するための一つの条件を作ったらどうか、という主旨のことを述べた。そこで、A13は同日いったん新労加入手続きをとったが、翌日新労加入の決意を翻がえし、組合に残留することにした。上記試験の結果が不合格となったA13は、昭和42年3月、同人の上司であるB11職長（以下B11職長という）に上記試験の不合格理由を問うたところ、B11職長は、新労に移っていたら合格していたであろう、

と言った。その後、A13は翌4月会社を退社した。

- (13) 電気職場の職長B12（以下B12職長という）は、昭和42年1月初め、新労の組合活動を比較的活発にやり、組合の組合員たる友人とよくつきあっていたC2に対し、「C2君、組合のA1やA14とつきあうと損するぞ」、「A15なんかに言われて組合活動をやらかどうか迷っているのなら、わしに相談してくれ」、「なんぼ仕事しても、組合活動をしていたら会社は世話をしてくれんぞ」と言った。

なお、B12職長の上記発言中のA1とは本件で救済を求めているA1（以下A1という）のことであり、またA14、A15とはそれぞれ従業員のA14（以下A14という）、A15（以下A15という）のことで、当時これらの3名はいずれも電気職場に勤務していた組合の組合員であった。

- (14) 同年2月10日ごろ、C2の自己申告書（この自己申告書というのは、会社が各従業員に身上に関することや希望職場などについて記入、提出させていたものである）に関する面接のさい、同面接にC1係長とともに同席していたB12職長は、C2に対し、「A14、A1とつきあうと損するぞ。つきあうな。君もそれ位わかっているだろう」と言った。

- (15) 同年4月1日付けで本社の工業品部次長に転任したB9部長は、名古屋支店に勤務していたさい、組合の組合員で当時京都工場に勤務していたA16（以下A16という）と新労の組合員で当時四日市工場に勤務していたC4（以下C4という）の結婚の仲人役を依頼されていたが、同月7日、A16を喫茶店に呼び出し、組合についてはC4を京都工場へこさせることができない、会社をやめるか新労に移れ、と言った。

- (16) 同月20日、組合事務所を訪れたC4の父親は、A5委員長およびA12と話し合ったが、そのさい、「B9さんからA16さんを新労に移せば息子の京都工場への転勤に責任をもつと言われているので、A16さんの新労行きを了解してもらいたい」という主旨のことを述べた。その後、A16は同年6月会社を退社し、C4は同年12月京都工場に転任になった。

- (17) B12職長は、同年5月18日、C2に対し、君の仕事ぶりはよく知っているのだから君の

成績査定がDになっているのを聞いて驚いているが、組合活動をやっているからじゃないなあ、と言った。その後、同人は昭和44年4月29日新労を脱退し、同日付けで組合に加入した。

- (18) 組合の組合員A17の兄で、会社に臨時工として入り本工採用試験に2度失敗したC5は、昭和42年8月ごろ、大潟工場の総務課長B13（以下B13課長という）に対し、なぜ不合格になったのか、と尋ねたところ、B13課長は、君の場合弟のことで組合の問題がからんでいるようだ、との主旨のことを述べた。そこで、C5はその旨をA17に伝えた。A17は同月ごろ組合を脱退した。その後、C5は翌43年4月本工となった。
- (19) 会社の子会社であり、大潟工場の敷地内にある大潟興業のB14社長（以下B14社長という）は、昭和42年8月ごろ、組合の組合員A18（以下A18という）の身元保証人であるC6を通してA18の父親に対し、A18が会社か組合かどちらかをやめるようにせよ、という主旨のことを伝えた。
- (20) 京都工場の職長会の幹事会は、同年9月ごろ京都工場の次長兼総務課長B15（以下B15次長という）ら労務関係者を招き組合活動抑制に関してというテーマで研究会をもちたいとB15次長に言った。その後、上記テーマを主旨とする研究会がもたれた。
- (21) 同年11月大潟工場で行なわれた家族招待会の席上、従業員の家族の質問にこたえてB13課長は、会社には労働組合が2つある、組合は共産党の指導下にあると噂で聞いている、新労は無所属だ、という主旨のことを述べた。
- (22) 大潟工場のB16職長（以下B16職長という）は、同月中旬ごろ組合の組合員A19（以下A19という）に対し、組合にいたのでは職級変更がむずかしいから、組合をやめたらどうかとか、生活も苦しいだろうからそろそろ考えてはどうか、と言った。A19は翌43年1月組合を脱退した。
- (23) 京都工場乾燥係の第3職長B17（以下B17職長という）は、昭和42年11月下旬、就業時間中に組合の組合員A20（以下A20という）に対し、将来のことを考えたら組合をやめて新労に移れ、と言った。その後、A20は組合を脱退した。
- (24) 大潟工場のB18職長（以下B18職長という）は、同年12月15日、組合の分裂後3年

間組合大潟支部の支部長であったA21（以下A21という）に対し、工場長が非常に心配している、一日も早く組合をやめてほしい、と言った。さらに、A21が組合を脱退した後の同月25日ごろ、B2課長はA21に対し、よう決心してくれた、これから先力になってやろう、と言った。

- (25) 大潟工場のB19職長（以下B19職長という）は、昭和43年2月ごろ、自己申告書についての面接のさい、組合の組合員A22（以下A22という）に対し、組合をやめる意思はないか、攻撃が厳しくなったらどうするのか、と言い、また昭和42年4月1日付けで大潟工場の工場長となったB3は、A22に対し、組合は一部の人にあやつられている、そんな組合をやめたらどうか、と言った。同人は昭和43年4月12日組合を脱退した。

なお、同人は組合を脱退した前日の同月11日、新労の支部役員からも就業時間中会社控室で、組合を脱退するようにとの説得を受けていた。

- (26) 大潟工場のB20職長（以下B20職長という）は、同年2月ごろ、自己申告書についての面接のさい、組合の組合員A23に対し、組合をやめる意思はないか、と尋ね、さらに同年4月の成績査定の結果に対し、昇給が悪いのは組合が邪魔をしているのではないか、組合をやめた方がいい、と言った。

4 施設使用問題

- (1) 組合は、昭和43年2月27日、同年3月2日に組合総会開催のため、会社に会議室または食堂の使用許可の申請をした。会社は、翌28日、会議室は、組合の総会予定日に会社が使用することになっており、新しく建設した食堂については、組合、新労の両組合に使用させるかどうか検討中である、との理由で組合の申請を不許可にした。

組合は、同年3月9日開催予定の組合総会のため、食堂の使用許可の申請を再度行なったが、会社は、同月7日、食堂は組合には一切貸さない、と言った。

そこで、組合は、同月13日、3たび食堂使用許可の申請を行なったが、会社は、組合では組合会館で総会がもてる、という理由で同申請をやはり不許可としたが、同月15日、新労には食堂の使用を許可した。

- (2) 組合は、組合会館では一室に全組合員が集まって総会を開くことができず、同会館で総会をもつさいは分科会方式で何班かにわかれて行なっていた。

なお、同会館には数室あるが、最大の部屋で36平方メートル程度のものである。

5 就業時間中の組合活動

- (1) 組合分裂前には、会社は団体交渉（以下団交という）の煮つまった段階で団交を一時中断し、組合が就業時間中に緊急執行委員会をもち検討する時間を与えたり、また、一時金や賃上げ時の最終段階で、組合がストライキ体制をとり、徹夜交渉に臨み、同交渉で妥結したさいには、組合が全体集会をもつ時間として始業時から30分ないし1時間与えていた。
- (2) 組合分裂後は、会社は、新労には従来どおり上記のような緊急執行委員会や全体集会を認めながら、組合が昭和42年4月、同年度の賃上げ闘争のさい同じような組合の全体集会をもつことを会社に許可を求めたのに対し、会社はこれを認めなかった。

6 団交問題

- (1) 組合は、昭和42年3月14日、同年度の賃上げ等に関する要求書を会社に提出した。
- (2) 会社は、同年3月に同年度の賃上げを要求していた新労に対し、同年4月初め4,100円プラスアルファの回答を行なった。
- (3) 会社と組合との間では団交の交渉人数でおりあいがつかず、同年4月18日に至り第1回目の団交が行なわれた。
- (4) 同月26日ごろ、会社は新労に対しさらに4,970円の賃上げ回答を行ない、新労はこれを受諾した。
- (5) 組合は、翌5月初旬、新労と同一条件の会社の回答を受諾した。

なお、同年度賃上げ妥結以降も、賃上げおよび一時金に関し、組合は新労と同一条件の会社の回答を受諾してきた。

- (6) 昭和38年の組合分裂時から昭和43年春までの賃上げ問題、一時金問題、一般条項問題に関する会社と組合および新労との団交回数の総計は、組合133回、新労115回である。

(7) 会社は後記のごとく A 1 を昭和42年10月 7 日付けで解雇したが、組合はこの A 1 解雇の問題で同月12日に会社と団交を行なった。その後、組合は同問題についてさらに12回団交を申し入れたのに対し、会社は、組合は A 1 解雇に関する権限のない職制に集団的抗議行動を行なっているが、この抗議行動を中止しない限り団交は行なわない、と言った。

(8) 組合分裂前、京都工場では労使懇談会という名称で会社と組合の支部間で団交がもたれており、同団交に会社側は同工場の工場長と各課長が出席していた。

(9) 昭和42年 6 月13日、京都工場支部が、京都工場の第 1 製造課成型係と第 2 製造課リスリン職場などの人員削減問題と組合の組合員 A24の他の職場への長期にわたる応援問題について会社に団交を申し入れたところ、会社は、団交申入書の内容が具体的でないとして、同支部との団交を拒否した。

翌 6 月14日、京都工場支部は、上記問題で団交を申し入れるとともに、会社との間で事務折衝を行なったが、そのさい会社は、合理化に反対ならば団交をもっても仕方がない、という主旨のことを述べた。その後、京都工場支部は、上記の問題で同月16日、20日、22日の 3 回にわたり会社に団交を申し入れた。

同月22日、会社は、京都工場支部の支部長に対し、前記20日付けの団交申入れに対する回答として、「貴労組と共産党との関係を明らかにせよ」とか、「合理化反対というのはコンベアより手押し車の方がよいということなのか。組合の見解を明らかにせよ」等にわたる質問状を出し、この質問状に答えなければ団交には応じられない、と言った。

同年 7 月 4 日、上記問題についての会社と京都工場支部との事務折衝のさい、会社は、団交には応じられない、出る所に出るなり好きなようにやってくれ、と言った。

なお、上記人員削減問題については、会社と新労との間では団交がもたれ、人員削減の実施時期を 1 か月遅らせる、ということで解決した。

7 A 1 解雇問題

(1) A 1 は、昭和36年 4 月 1 日中学校卒業後ただちに会社に入社し、同年 7 月 1 日付け

で電気職場に配属され、以後同42年10月7日解雇されるまで同職場で勤務していた。

- (2) A 1 は、入社後会社で行なわれた2週間の研修期間の終了時に組合に加入した。
- (3) A 1 は、昭和36年9月ごろから日本労働組合総評議会京都地方評議会主催の安保条約反対、日韓条約反対の集会やデモに参加し始めた。なお、同人は同年10月か11月ごろ日本民主青年同盟（以下民青という）に加盟した。
- (4) A 1 は、昭和37年1月ごろ化学同盟の青年婦人部歌声行動隊に入り、以後同行動隊の活動に従事していた。なお、A 1 が同行動隊に加入した当時、組合は化学同盟に加入していた。
- (5) 電気職場では、毎日朝礼終了後、C 1 職長のとり計らいにより、同職場の全従業員が持ち回りで、各人5分間自由にスピーチをすることが昭和37年当時約1年間行なわれていた。このスピーチのさい、A 1 やA15、A14らはおもにベトナム戦争反対や核実験問題をテーマにとりあげていた。
- (6) C 1 職長は組合分裂前の朝礼のさい、「各人の更衣ボックスを見たが非常に乱雑だから掃除せよ」と指示したが、当時A 1 は同人の更衣ボックスに赤旗、民青新聞および共産党発行の刊行物を入れていた。
- (7) A 1 は、組合分裂前後の過程で組合に残留する決意を固めるだけでなく、組合帰属問題で悩んでいた約20名の従業員に対し、組合解散反対の立場から組合に残留するよう説得した。この説得活動のさいA 1 は、当時組合の組合員で電気職場の従業員であるA25（以下A25という）から、「C 1 職長から、時間中にあんたらがいない時、新労に来いと言われている」と聞かされた。
- (8) A 1 は、昭和38年ごろ、広島で開催された西日本歌声祭典に化学同盟歌声行動隊員として、また同39年京都で開催された原水禁大会に組合の代表として、それぞれ参加した。
- (9) 昭和38、9年ごろ、C 1 係長が、各種出版物などを含む私物を入れてある電気職場の従業員の机の引出しを点検しているのを、A15が2回、A14が1回目撃した。
- (10) A 1 は、昭和40年11月から発行され始めた組合の日刊紙「ささやき」の原稿書き、

編集、印刷の作業に従事し、昭和42年からは同紙の会社門前での配布に参加した。また、同人は、解雇された後も引き続き同紙の編集や印刷等に従事している。

- (11) 昭和40年度の組合の電気職場を単位とする職場委員になったA 1は、夜勤時の夜食の支給、電気作業従事者への絶縁安全靴の支給等を職場討議で提案するとともに、職場末端の要求をまとめて京都工場支部の執行部に報告したり、中央、支部での決定を職場の組合員に伝達していた。

なお、同人は昭和41年度にも同職場委員に、翌42年度には京都工場保全原動課を単位とする副職場委員に選出された。

- (12) A 1は、昭和40年8月8日、夜勤時に約4時間無断職場離脱を行ない、懲戒審査委員会にかかり、譴責処分に付された。この譴責処分は、会社の就業規則第115条によれば「始末書を取り将来を戒める」というものである。

- (13) C 1係長は、常日頃A 1に対し「君、その足は何じゃ。すぐきれいにせん限り、仕事につかせない」、「話し方が悪い」、「帽子をあみだにかぶることはよくない」、「歩き方が悪い」、「ボタンをはめなさい」、「名札をつけなさい」等日常のこまかいことでいちいち注意した。ことに同係長は他の従業員がA 1と同じような状態であってもかような注意をしない場合が多いのに、とくに同人に対しては集中的と言ってよいほど行なっていた。

- (14) A 1は、昭和40年ごろ、C 1係長に業務に関する指示をあおいだところ、同係長から「何や君、今ごろこんなことまだわからんのか」と言われ、具体的な指示を得ることができなかった。

- (15) C 1係長は、昭和41年ごろA 1に対し、同人の髪の毛をさわりながら、「えらい伸びてるやんか。君、ええ加減に刈れよ」と言った。だが、C 1係長は、当時A 1の髪の毛よりもっと長く伸ばしている新労の組合員には上記のような言動はしなかった。

- (16) 昭和42年1月11日の朝の出勤時、A 1は会社の従業員C 7（以下C 7という）運転の自動車に同乗して出勤した。C 7が下車したのち、A 1が運転して電気職場に向かいかけたところ、B15次長が同車を止め、無言で構内速度10キロ以内という標識をさ

し、同車が構内速度を大幅に上回るスピードを出していたとして注意を与えた。そこで、A 1 は、C 7 が下車するまでは同人が運転していたこと、そのさいB15次長が指摘したようなスピードは出していないことをあげ、同人の注意は不当だと述べた。その後両名の間でしばらくの間口論が行なわれた。

- (17) 同年2月22日、A 1 は、夜勤始業時である午後4時半前に入門し、4時半を少し過ぎて電気職場に入ったところ、C 1 係長は、A 1 に対し幼児に対するような言葉使いで、「なぜ遅いんですか」と言った。そこで、A 1 が4時半までに入門していると言うと、C 1 係長は「職場に4時半までに入らねばならないという業務命令を出す」と言ったので、これに対し、A 1 がさらに「そんな業務命令はきけん」と言うと、C 1 係長はB12職長に対し、「テープレコーダーを持ってきたさい」と指示した。そのさい、C 1 係長とA 1 が上記のようなやりとりをしているとの報告を受けた組合の書記長A26が両名のいる場所にかけて、C 1 係長に上記業務命令の根拠を問いただしたところ、C 1 係長はこの問には答えず、「私はこれで帰ります」と言って職場から出ていった。

なお、会社の就業規則では、夜勤の場合、午後4時半までに入門、押印すれば遅刻にならないと定められている。また、A 1 以外の電気職場の従業員に対しては、上記のように午後4時半すぎに電気職場に来る者があっても、C 1 係長はいちいち注意を与えてはいなかった。

- (18) 夜勤の終了時は午前8時半であるが、電気職場の夜勤者の中には、午前8時すぎになれば、ぞうりにはきかえ、掃除をしたり、お茶をわかしたりする者がいたが、A 1 も、同月23日の午前8時すぎ上記のようなことをしていたところ、午前8時20分ごろに職場に到着したC 1 係長は、A 1 に対し、「君、その格好は何ですか」と注意を与えた。
- (19) 昭和42年5月、A 1 は、京都工場保全原動課保全係の職場委員とともに組合の組合員に対する成績査定に関する苦情処理のため、京都工場の保全原動課課長B21（以下B21課長という）に団交を要求した。

(20) 同月18日、A 1 は、B12職長に京都工場3階の第1応接室に呼び出されたところ、そこにいたC 1 係長は、A 1 に対し、組合が提出した苦情処理に関する申立書をつきかえし、「これを取り下げん限り話はできん」と言った。話の用件が苦情処理の件であることを知ったA 1 は、従来苦情処理に関する面接のさいは必ず立会人がいたので、「そういう話やったらもう1人呼ばんならんで、ちょっと電話かけに行ってきます」と言って、部屋を出て組合の組合員に電話をかけ立会人が来るよう依頼し、すぐ部屋に戻ったところ、すでにC 1 係長は退室していた。そこで、A 1 が部屋に残っていたB12職長にC 1 係長の居所を尋ねていたところ、丁度その時電話がかかってきたのでA 1 が出ると、発信者がC 1 係長であることがわかったので、「話が終っていないからすぐきて下さい」と言うと、C 1 係長は「何を言うとするのや。話のわからんやつやな」と言って電話を切ってしまった。

(21) 同年8月120、A 1 は、C 1 係長からの電話の応待に出たが、同係長が一方的に電話を切ってしまったので、同席していたA14とともに同係長のいた2階の部屋に赴き、同係長の上記電話の応待の件について抗議したところ、同係長は、背広を肩にひっかけながら、「よし、そんなのならこっちへこい」と言ったので、そこに合わせたC 2 は、このままではC 1 係長とA 1 の間で喧嘩になると判断し、両名の間にわって入った。

(22) A 1 は、会社の規程によればまだ夏服を着用することになっている同年9月末の夜勤のさい、持病の神経痛を理由に冬服の着用をB12職長に申し出た。同職長はC 1 係長と相談したのち、許可しない旨をA 1 に伝えた。ところが、同じころ新労の組合員で、やはり電気職場に勤務していたC 8 が上司の許可なく冬服を着用していたので、組合がこの事実を指摘し、B12職長に抗議をした結果、A 1 の冬服着用が許可された。

(23) 京都工場では、制服貸与内規により、勤務者は会社貸与の制服の左胸部に役職、所属および名前をしるした名札をつけることが定められている。この名札は入社時に2枚会社から支給され、それ以上必要とする者や紛失した時には自費で購入しなければならないこととされている。

A 1は、解雇される2年前ごろから、着用中の制服を洗濯に出して着かえた時とか、会社の定める夏服、冬服の着がえのさいなどに上記の名札を着用していないことがよくあった。そのような時、A 1はC 1係長から名札をつけるよう注意されたが、A 1は、自分で買ってまでつける必要はないとか、名札をつけなくとも別に勤務にはさしつかえない、などと言って、同係長の注意にそのまま従ってこなかった。しかし、A 1が名札をつけていない時、B12職長が自分の名札の名前を消してA 1にやったところ、同人はそれに名前を書き入れて着用したようなこともあった。

なお、京都工場では、上記の会社内規による名札をつけていない者が日常少なからずいたし、A15やA14らも時々名札を着用していなかった時があるが、ほとんど注意はされていなかった。

(24) 昭和42年8月14日の午前中、B12職長は、C 1係長からA 1が上記の名札をつけていないのを注意するよう指示されたが、この注意をA 1にすることを忘れていた。

(25) 同日午後休憩時間終了後、C 1係長は電気職場の休憩室に来たさい、A 1がまだ名札をつけていないのを見つけて、B12職長にA 1に注意をしたかどうかと尋ねたところ、まだ注意していないということであった。そこで、C 1係長はA 1に「君、名札は」と尋ねたが、同人はこのC 1係長の発言を無視し、仕事につくため、部屋を出ようとした。すると、C 1係長は、B12職長に対し、大声で「わしの言うことを聞けんやつには仕事をささんでよろしい」と言った。その声でその場にとどまったA 1に対し、C 1係長は幼児をさとすような言葉使いで、「どうして名札をつけないの」と言ったので、A 1は「名札はないし、何でつけんならんのか。名札をつけえというならただで支給せえ」とか「他に沢山つけていない人がいるのに私にだけつけえというのはおかしい」と抗議した。その間、C 1係長は、「なぜなの」と3度ほど言ったり、名札をつけることは規則で決められていることだと言った。そこで、A 1が「規則、規則と言われるけど一体どこに書いているのや」と言うと、C 1係長は、「わしの言うことが聞けんやつは会社をやめてもらわなしゃないなあ」と言った。また、両名が多少やりとりしているなかで同係長は、「殴るなら殴れ」と言った。

(26) C 1 係長は、A 1 との口論中、部屋の前を通りかかった B21 課長を呼びとめ、同課長の助勢を求めるとともに、その間同じ部屋にいた C 2 に何度も「研究室に仕事があるのだろ。そちらの方へ行きなさい」と言って同人を室外に出した。

(27) C 2 が部屋を出ていった後、B21 課長が、C 1 係長に同調し、A 1 を批判したので、同人は B21 課長に、胸に手をあててどちらが正しいか考えてくれ、という主旨のことを述べた。すると、B21 課長は、ニタニタしながらおどけたかっこうで胸に手をあて無言で首を横にふり、また、C 1 係長はニタニタしながら、わからん、と言った。A 1 は、両名の上記のような態度を見、余りにも自分が軽べつされていると考え、カッとなって「表へ出ろ」と言った。

(28) B21 課長、C 1 係長、B12 職長らは、上記 A 1 の発言につづいて、同人が部屋を出て行くのを別に制止することもなく、同人に言われるままに後についていった。

(29) そのさい、A 1 は会社正門を出てちょっと待っていた。そこへ同人の後を先頭になってついてきた C 1 係長が追いつき、A 1 の目前 30 センチ位まできて立ちどまった。その時 A 1 は、C 1 係長に「帽子と上着をとれ」と言ったところ、同人はニタニタしたままであった。そこで A 1 が C 1 係長の帽子をとりにかかると、同人は帽子をとられないように頭だけうしろにそらせようとしたので、帽子はずれおちそうになった。A 1 は帽子をとることに失敗したので、服を脱がすため襟に手をかけた。丁度その時、すぐ後に続いてきた B12 職長がその場に到着し、A 1 の行動を制止したが、その前後に、C 1 係長は上記のような A 1 の行動にとくに抵抗したり、それを非難することもなく、またその場を逃げようとするもしなかった。

なお、A 1 は、C 1 係長の帽子や服を脱がさせようとした時、同人を殴ろうとする意思をもっていた。

(30) A 1 が B12 職長に腕をとりおさえられながら、なお C 1 係長に近づこうとしている時、その場から 10 メートルほど離れたところにある京都工場内のストレージタンクで仕事をしていた組合の組合員 A27（以下 A27 という）は、A 1 にむかって、「A 1、殴るなよ、殴ったらあかんぞ挑発やさかい」と 3～4 回ほど大声をはりあげた。A27 の

声を聞いたA 1は、同人の行動がC 1係長の挑発にのっていると判断し、挑発にのってはないと感じ、「おまえらの言うことは信用できん」と言って、その場を離れ職場に戻った。その場をA 1が離れ始めた時、同人は、C 1係長がB12職長に対し、「とめんでもよろしい。離しなさい。やらしたいようにやらしなさい。殴ろうとするのなら殴らせなさい。日本は法治国家である」という主旨のことを言っているのを聞いた。

(31) 会社は、A 1の前記昭和42年8月14日の行為が就業規則第119条1号、3号に該当する疑いがあるとして、同規則第123条に基づき、同年8月懲戒審査委員会を設置し、同委員会委員にB22京都工場長、B15次長、B23京都工場第2製造課長、B24同工務課長、B25同経理課長、B26研究所事務課長、B27本社人事課長を、同委員会幹事にB28労務主担を任命した。

(32) 懲戒審査委員会は、同月24日、30日、同年9月9日、20日および26日の5回にわたり同委員会を開催し、証人としてB12職長、C 1係長、B21課長、A 1を呼び出し、各人ごとに尋問した。

(33) A 1は、上記9月20日に会社から用件を聞かされることなく呼び出され、京都工場の3階会議室に行ったところ、上記懲戒審査委員会の委員らが待ちうけていた。同委員会の委員らは、B21課長、C 1係長らの会社職制の証言およびC 1係長の同委員会への報告書に基づきA 1に対し、それぞれ前記8月14日の経緯や会社規則に従うかどうか二者択一を迫る等の尋問を行なった。そのさいA 1は、従来おもにC 1係長に言ってきたことを述べたが、自分の弁明が同委員会の委員によく聞いてもらえなかったことから不満の意を述べ、またくやしきまぎれに帽子で机の上をたたき、涙を流しながら最後には自分のほうから部屋をとびだした。

(34) 懲戒審査委員会は、同日30日、A 1の前記8月14日の言動は就業規則第119条1号、3号に該当するも罪状とくに重く、同規則第120条1号、15号に基づき懲戒解雇処分に処する、という審決書を会社に提出した。

なお、就業規則の第119条1号、3号、第120条1号、15号は以下のとおりである。

第119条 次の各号の一に該当するときは出勤停止または「役位、待遇の剥奪もしくは降下」に処する。

ただし、情状により減給または譴責に止めることがある。

(1) 不正な行為によりまたは他人に対し暴行、脅迫を加え、従業員としての体面を汚したとき。

(3) 職務上の指示、命令に不当に従わず、職場の秩序を乱したとき。

第120条 次の各号の一に該当するときは懲戒解雇に処する。ただし、情状により出勤停止または「役位、待遇の剥奪もしくは降下」あるいは減給に止めることがある。

(1) 第117条ないし第119条に定める事項に該当し、罪状とくに重く、その後の就業が不適當と認められたとき。

(15) 会社施設およびその敷地内において窃盗、詐欺、暴行または脅迫、その他これに類する行為をしたとき。

(35) 懲戒審査委員会議事録のB12職長の証言は、A1とB12職長との間のトラブルは日常些細なことでのやりとりはあるがたいしたことはなく、A1は、B12職長を「さん」づけで呼んでいる、A1はB21課長を憎んでいるがC1係長ほどでない、A1のC1係長に対する反抗が一番きつく、また同係長を一番憎んでいた、となっている。

(36) 懲戒審査委員会でA1の尋問が行なわれた翌9月21日、本社の総務課労務担当のB29（以下B29という）は、就業時間中にA1を呼び出し、「懲戒審査委員会で最後は泣いて出たらしいけれども、もう9割方首になるのは決まっている。しかし、逃げ道は1つだけある。今までにもC9やC10の時うまいことしてやったんや。ひとつよう考えてやったらどうや」という主旨のことを約30分間にわたって言い、説得した。A1はこのB29の説得の内容を組合に報告し、組合は、それに対して会社に抗議を行なった。

(37) 上記のB29の説得があった2、3日後、同人は再度A1を呼び出し、「組合からの誘いには絶対のるな。だれにも言うな。いまは言わんけれども、ちょっと考えておけ。ただ1つだけ逃げ道がある」と言った。そのさい、A1がこの逃げ道というのは依願退職のことかと尋ねたら、B29はそうではないと言った。A1はこのような再度のB29

の言辞にも結局耳をかさなかった。

(38) 会社は、同年10月7日、懲戒審査委員会の審決書に基づき、A1を懲戒解雇処分に付した。

(39) A1の昭和42年1月から解雇されるまでの間の勤怠は、有給休暇消化日数が10日間、特別休暇1日、遅刻は3回のべ32分間で、出勤率は99.87パーセントであった。また、同人の昭和40年の出勤率は91.79パーセント、昭和41年の出勤率は93.98パーセントであり、電気職場の他の従業員の出勤率を若干下回る程度であった。

なお、同人が昭和36年4月入社以来解雇されるまでに会社から処分されたのは、前記7(12)に摘示した譴責処分1回だけである。

第2 判断

1 会社の組合脱退および新労加入の工作について

(1) 組合は、会社が組合分裂後、組合の組合員に対し、組合脱退および新労加入を強要し、組合の運営に支配介入したと主張する。

これに対し、会社は、組合の主張する支配介入と称する諸事実は、いずれも事実無根もしくは事実を著しく歪曲したものであり、まして就業時間中に会社の職制がその地位を利用して支配介入をしたことはない、と抗弁する。

(2) 前記認定3(15)のB9部長の発言、同(18)のB13課長の発言、同(19)のA18の父親に対してB14社長のとった措置、同(22)のB16職長の発言、同(23)のB17職長の発言、同(24)のB18職長の発言、同(25)のB19職長の発言、同(26)のB20職長の発言は、いずれも組合からの脱退ないし新労への加入を勧誘したもので、前記認定3(1)～(14)で摘示した従来の経過にかんがみると、単にこれら各職制ないし会社関係者の独断でなされたものとはとうてい認めがたい。のみならず、前記認定2(10)、(11)の組合分裂直後における組合の申入れを無視して労働協約が失効したと掲示した会社の組合への対応の仕方、同(13)の会社の両労働組合の呼称上の差異、同3(6)のB7課長の発言、同(7)の新入社員教育のもたれた会場へ新労の京都工場支部副支部長のみの入場を認めて、同人に全受講者を新労に加入させる機会を与えたこと、同(10)の一時金問題に関して組合の家族宛

に送付された会社の手紙、同(20)の会社の利益を代表するB15次長らの講師団と下級職制の間で組合活動抑制をテーマとした研究会がもたれたことおよび同(21)のB13課長の発言等の諸事実から、会社が新労に好意を寄せ、組合を嫌悪していたことがうかがわれる。

以上のことを総合してみると、前記の会社職制らの組合からの脱退ないし新労への加入を勧誘した各種の発言は、これら会社職制らが会社の意を体して行なったものと推認するほかなく、よって、労働組合法（以下労組法という）第7条3号に該当する不当労働行為と言わざるをえない。

2 会社施設使用問題について

- (1) 組合は、会社が会社施設の使用を新労に認めながら、組合には認めず、組合の運営に支配介入した、と主張する。

これに対し、会社は、組合が集会用に会社施設使用の申入れを行なった当時その組合員は70名程度で、組合が保有する組合会館に全員を収容しうるが、新労は当時1,200名程の組合員を擁していて、全組合員を収容しうる場所を有していないことから新労には会社施設の使用を認めたのであって、そのために形式的には差別が生じたとしてもなんら不当ではなく、会社としては会社施設の使用上組合と新労との間に実質上差別をしたことはない、と抗弁する。

- (2) 会社が、食堂の使用に関して、組合の申請を不許可にし、新労の申請を許可したことは、両当事者間に争いのないところであるが、前記認定4(1)のように、食堂使用に関する組合の申請に対し、会社が当初組合、新労の両組合に食堂を使用させるかどうか検討中であると述べ、組合の再度の申請を不許可にし、さらに、三たび目の申請に対しては、組合では組合会館で総会がもてることを理由に不許可にした経過からみて、会社が組合に食堂を使用させたくない態度がうかがえるところ、前記認定4(2)のとおり、当時の組合の全組合員が組合会館で一堂に会して総会をもてないことが認められるのに、会社が組合では同会館で総会をもてるときめつけて組合の食堂使用の申請を不許可にしたことは、会社の主張にもかかわらず会社が実質的に新労と差別扱いをし

ていることを示すものであり、よって、上記会社の行為は、労組法第7条3号に該当する不当労働行為と認めざるをえない。

3 就業時間中の組合活動について

- (1) 組合は、会社は、組合分裂前には、団交の煮つまった段階で団交を一時中断し、就業時間中に緊急執行委員会をもつことおよび交渉妥結時に組合員総会を始業時からもつことを認めてきたが、組合分裂後はこれらのことを新労には従来どおり認めながら、組合には認めず、組合の運営に支配介入した、と主張する。

これに対し、会社は、就業時間中の組合活動については、組合と新労を同等に取り扱っており、組合に厳しく新労に寛大というような事実はない、と抗弁する。

- (2) 会社が、組合員総会を始業時間からつことを新労には認め、組合には認めなかったことは前記認定5(2)のとおりであり、かかる会社の行為は、組合を新労とは差別して取り扱ったものとみるほかなく、よって、労組法第7条3号に該当する不当労働行為と言わなければならない。

なお、組合は、就業時間中の緊急執行委員会を新労に認め、組合には認めなかった、と主張しているが、それを裏付ける具体的な疎明がないので、この点に関する組合の主張は採用することができない。

4 団交問題について

- (1) 組合は、会社は、組合との団交を拒否し、また、賃上げなどの要求について新労と妥結した結果を組合に押しつけるとか、形式的に団交に応じたとしても妥結権を有しない者を出席させ、さらに、従来もたれてきた京都工場支部との団交を拒否し、組合の運営に支配介入した、と主張する。

これに対し、会社は、組合との団交を拒否したり、団交について新労との間で差別扱いをしたことはなく、組合との団交には会社の代表者を派遣しているし、組合の支部とも労使協議会や必要に応じて団交をもっている、と抗弁する。

- (2) 前記認定6(2)～(7)の諸事実を総合すれば、会社が組合との団交を拒否したり、賃上げ問題や一時金問題などで組合を新労と差別扱いをした事実は認められず、また、こ

これらの問題などで会社が組合に対し不利益な差別をしたという立証もないので、会社が組合との団交を拒否したり、新労と妥結した結果を押しつけ、組合の運営に支配介入した、との組合の主張は採用することができない。

また、A 1 の解雇に関する団交についても、前記認定のとおり、会社は組合と 1 回団交をもっており、また、組合が A 1 解雇に関する権限のない職制に対する集团的抗議をやめれば団交をもつとの主旨のことを述べていることが認められるので、かかる事実からみれば、会社が上記 A 1 解雇の問題で組合の団交要求を拒否したとしても、そのことをもってただちに会社が組合の運営に支配介入したとみることはできない。

さらに、会社が妥結権を有する会社代表者を団交の場に出席させていないとの組合の主張も、全立証を通じてその証拠を見いだしがたいので、採用することができない。

つぎに、京都工場支部との団交の件についてみると、前記認定 6 (9) にみられるごとき事実から、会社が正当な理由を示すことなく人員削減問題等についての上記支部との団交を 5 回にわたって拒否したことが認められ、したがって、このような会社の行為は、やはり労組法第 7 条 3 号に該当する不当労働行為と言わざるをえない。

5 A 1 の解雇について

- (1) 組合は、会社は、A 1 が会社の組織破壊の対象となっていた組合の組合員で、組合活動に従事してきたことを嫌悪し、企業外に放逐することを目的にして同人の上司である C 1 係長をしてたえず挑発行為を行なわせ、たまたまその挑発にのせられた昭和 42 年 8 月 14 日の件をとらえ A 1 を解雇した、と主張する。

これに対し、会社は、A 1 の会社の諸規定や上司の指示、命令に対する不服従および就業時間中における上司に対する暴行は、従業員として許すべからざる行為であり、しかも、A 1 が昭和 42 年 8 月 14 日以降も上記の不服従の態度を反省する姿勢を見せず、今後とも不測の重大な事故をひき起こす恐れなきにしもあらずとの判断に達したので、同人を職場から排除したのであって、同人の解雇は企業防衛上正当な措置であり、組合の組織破壊とは無関係である、と抗弁する。

- (2) まず、本件解雇の直接的要因となった昭和 42 年 8 月 14 日の件についてみると、前記

認定7(14)、(15)、(17)、(20)、(21)のC1係長のA1に対する態度および同(13)、(18)の他の従業員に比べて言わば集中的に行なわれた同係長のA1に対する日常些細な事柄に至るまでのもろもろの注意によって、当時20歳を越えたばかりの同人に多大の精神的圧迫とC1係長への激しい憎悪感を抱かせたものと推認され、また、A1が昭和42年8月14日、前記認定7(25)のC1係長の言動に比較的冷静さを保ちながらも、同(27)のC1係長やB21課長の態度をみて、永年のしこりが怒りとなって爆発し、ついに、殴ろうとして「表へ出ろ」との発言にまで至ったものと思料される。しかもそのさい、B21課長ら3名の会社職制がA1に何ら注意をすることもなく、むしろ言われるままに同人の後について行ったことは、かえって同人の感情的高ぶりを強め、同人に冷静さを取り戻させる機会を逸せしめたばかりでなく、ことにC1係長が、会社正門の外で興奮して待っていたA1の目のあたりまで近づきニタニタしながら対応したことなどは、A1をしてC1係長に手をかけさせる直接の動機をなしたとも言うべきであり、さらに同係長が、同人にA1が手をかけた時も、注意も抵抗もしなかったばかりでなく、A1がA27の発言でその場を離れようとしたさい、C1係長とA1の間に割って入ったB12職長に、殴ろうとするのなら殴らせなさいなどと述べたことや、その他前記認定の同日の全経過に徴してみれば、C1係長の同日の言動には明らかに挑発というべき異常な態度がみ受けられる。したがって、A1の同日の言動にもたしかに非難を免がれない点はあるが、それを一方的に同人のみの責任に帰せしめることはむしろ当を失するものと言わざるをえない。

つぎに、昭和42年8月14日の件の発端となった名札無着用の件についてみると、前記認定のごとく、京都工場においては少なからぬ従業員が日常無着用でありながらほとんど注意されない状態であり、したがって、かかる実情からすれば、A1がたとえしばしば名札を着用していなかったとしても、このことは、たしかに同人にも反省すべき点はあるとはいえ、少なくとも同人のみがその不当なことを問われるべきでない。

さらに、会社の主張するA1の会社の諸規定や上司の指示、命令に対する不服従という事実についても、会社が、上記不服従の事実と主張しているのは、おもにA1の

C 1 係長に対することであるところ、上記判断のごとく、C 1 係長の A 1 に対する異常な接し方が同人の C 1 係長への反発や抗議をよびおこすおもな原因となったと見られるのであって、上記 A 1 の態度をもって、不服従の事実に対応すると言う会社の主張は一方的で首肯しがたい。

なお A 1 に反省の姿勢がみられないとか、今後も不測の重大な事故をひきおこす恐れがなきにしもあらずとの会社の主張も、それに該当する具体的事実が懲戒審査委員会での同人の態度にしかうかがえないが、これは、前記認定 7 (33) のように、C 1 係長ら 3 名の職制の証言と報告を前提に、同委員会の委員から会社規則に従うかどうか二者択一を迫る質問に反発し、A 1 が従来主張してきたことを重ねて述べたものであり、そのさい若干語気が荒くなったとしても、上記のことをもって A 1 の態度に反省がみられないとしたことは、やはり一方的で首肯しがたい。

以上のことを総合してみると、会社の解雇理由として主張する事柄には、名札にみられるごとき会社側に管理監督上の問題のあることや、ことに C 1 係長の異常というべき A 1 に対する態度がおもな原因となっていることが認められ、したがって、会社の主張する A 1 解雇の理由を一方的に同人のみの責に帰せしめることはできず、会社の主張する A 1 を懲戒解雇に付さなければならないほどの重い罪状が同人に認められるとはとうてい考えられない。よって、会社が上記のごとき解雇理由のもとに A 1 を懲戒解雇したのは明らかに失当と言わざるをえない。

そこで、進んで A 1 解雇の真の理由についてみると、前記判断のとおり、会社が、組合に対し種々の支配介入行為を行ってきたこと、これには新労の組合員でもある職長などの下級職制が多く関与しており、その下級職制の一員である C 1 係長は、前記認定のとおり、職長時代を通じ、組合分裂前には組合解散要求の先頭にたち、組合分裂直後は新労の委員長に就任し、また自己の電気職場でも A 25 への組合脱退工作、C 2 の労働組合活動の抑制等を行ってきたこと、一方 A 1 は、組合分裂前、朝礼後の 5 分間スピーチで政治的な発言をするのみならず、ロッカーや机の引出しに共産党関係の出版物を保有し、組合分裂後も新労加入の勧誘を受けることもなく終始組合に

とどまり、会社の意を体した会社職制による脱退工作を受けた組合の組合員に対し説得活動を行ない、活発に組合活動に従事し、労働者としての権利を積極的に主張してきたこと等のこれらの諸事実を総合すれば、C 1 係長の A 1 に対する前記認定のごとき異常な接し方も組合の組合員に対する嫌悪から出たものとみられ、会社は、前記判断のごとく C 1 係長の挑発にたくみに乗ぜられたというべき昭和42年8月14日の件を奇貨として、組合の組合員として活動してきた A 1 を企業外に放逐しようとしたものと認められるので、これらを前記のごとき懲戒理由の首肯しがたいことと併せ考えれば、A 1 の組合活動を嫌悪したことが同人解雇の真の理由であると推認するにかたくな。よって、A 1 の解雇は明らかに労組法第7条1号に該当する不当労働行為と断ぜざるをえない。

以上により、当委員会は、労組法第27条、労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和47年12月15日

京都府地方労働委員会

会長 岡 部 利 良