福井、昭47不２、昭48．２．10

命　　令　　書

申立人　　観光タクシー労働組合

被申立人　　観光タクシー株式会社

主　　文

１　被申立人は、昭和47年３月23日付けで行なったＡ１に対する懲戒処分を取り消し、同処分がなかったならば同人が受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。

２　申立人のその余の請求は棄却する。

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者

被申立人観光タクシー株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、敦賀市内のトンネル温泉および栗野に各営業所を置き、車両26台を有してハイヤー・タクシー業を営む株式会社で、従業員は本件申立時60名である。

申立人観光タクシー労働組合（以下「組合」という。）は、昭和45年11月23日、会社の従業員のうち39名で結成された労働組合で、敦賀地区労働組合評議会（以下「敦労評」という。）に加盟し、本件申立時の組合員数は32名である。

２　組合結成とその後の労使関係

⑴　昭和45年11月23日午後６時頃から、会社の従業員Ａ１（以下「Ａ１」という。）は、非常勤役員Ｂ１に対して、「これから組合結成のため離席する。」旨、口頭で通告のう

え、同じく従業員であるＡ２（以下「Ａ２」という。）およびＡ３（以下「Ａ３」という。）らと共に、各営業所を回って勤務中の従業員を職場から離席させ、組合結成大会を行なった。

この結成大会では、組合規約、会社に対する20数項目に亘る要求事項および上部団体として敦労評に加盟することを決定し、Ａ１を執行委員長に、Ａ２を書記長に、Ａ３ら数名を執行委員にそれぞれ選出した。

⑵　同日午後６時過ぎ、勤務中の従業員が全員無断で職場を離席し、そのため車両が動いていないことを知った会社は、会社の役員および管理職等を招集して、顧客に迷惑のかからない態勢を執る一方、本社事務所で緊急役員会を開催し、Ａ１、Ａ２およびＡ３の３名が会社の許可を得ずして勤務中の従業員を離席させ、会社業務に支障を与えた行為は、会社就業規則（別紙）第96条第８項、第９項、第16項、第30項および第31項に該当するとして、同日付けで解雇処分に付した。

⑶　翌24日午前８時頃から、上記解雇をめぐり、会社、組合間の交渉が行なわれたが進展しないまま、午後９時過ぎに至って敦賀市内の観光センターで、組合側は敦労評会長Ｃ１、同副会長Ｃ２、会社側よりＢ２社長らが出席して交渉が再開され、翌25日早朝、会社はＡ１ら３名の解雇は撤回する、組合は現時点では就業規則を認めるとの合意に達し、この旨を記載した覚書を作成して、一応紛争は終結した。

⑷　同年11月27日、組合が要求した年末手当の５か月分支給、夜勤時の３時間カットの廃止、事故賠償金の個人負担の廃止、夏冬の特別ダイヤの廃止および休憩時間を労働基準法通り実施することの５項目について団体交渉が行なわれたが進展しないまま、12月２日、会社は、組合に、①就業規則第５条第８項の事項、②同規則第６条第２項の事項ならびに、③同規則第５条第２項の事項を厳守されたいなど８項目に亘る文書による申し入れを行なった。

その後、12月８日の団体交渉で、①原則として団体交渉の場所を当分の間本社営業所内とする、②団体交渉の日時決定に関しては、原則として１週間前に書面をもって会社に連絡すること、③勤務ダイヤを現状のまま固定する。ただし、特別の事情の時

は、双方相談して変更する、④組合用掲示板及び書類箱については設定を認め、場所は協議して決めるという趣旨の覚書が取り交された。

⑸　昭和46年５月14日、午後２時頃、組合は、敦労評主催のもとに、当時未解決であった昭和46年春の賃上げ闘争を有利に展開すべく、会社に対し、口頭で「本日18時より本社駐車場において敦賀地区中小労組春闘支援総決起大会を行なう。」旨申し入れた。

これに対し、会社は、①就業時間中の者の参加は認めない、これに参加した場合は、職場放棄となるから警告する、②部外者の会社敷地内立ち入りを禁止する旨記載した文書を渡し、Ｂ２社長ら会社関係者が部外者らの無断立ち入りを制止したが、同大会は予定通り行なわれた。

なお、組合員21名は、離席届を会社の運行課長補佐Ｂ３（以下「Ｂ３補佐」という。）に提出したが受理されないまま、同大会に参加したため、会社の自動車17台が１時間余に亘って運行しなかった。

⑹　同年５月19日、組合は、前記斗争強化のため、会社に「本日午前12時より組合員全員腕章を着用して業務につく。」旨文書で申し入れ、会社は「腕章着用を禁止する。」旨文書で回答したが、組合は、腕章着用斗争を予定通り実施した。

翌20日、会社は、５月14日の総決起大会および前記腕章着用斗争について、かかる行為は、就業規則ならびに服務規程に違反するものであり、就業規則の懲戒にあたいする行為である。したがって、このような違反行為を繰り返したり、違反行為を強行させた指導者は、処分せざるを得なくなる旨記載した警告書を組合と組合員の自宅に郵送した。

⑺　昭和45年11月20日、会社は、従来の役員会を廃止して、会社の業務運営全般について審議決定を行なうことを目的として、経営委員会（構成員は、会社役員および従業員６名である。）を設置した。しかし経営委員会では結論が得にくいことなどもあって従来の役員会が復活し、役員会と経営委員会が併存する状態となった。

ところで、経営委員会は、会社の業務運営全般を審議することになってはいるが、経営委員会そのものについての明文の規定はなく、しかも人事、財務等に関する重要

事項はほとんど役員会の決定に委ねられているのが実情である。（現状は、社長、役員３名、課長補佐３名、営業所所長２名、営業所次長２名および班長４名の計15名で構成されている。）

⑻　昭和46年７月初め頃、会社は、経営委員会の決定事項を全従業員に周知徹底させ、従業員の欠勤、離席等を明確に把握することなどを目的として、組合に班制度の導入を申し入れたが、組合は、現状ではその必要がないこと、会社が班長等に組合員を登用することによって、非組合員の範囲を拡大し、組合の弱体化を狙ったものであるとして、会社の申し入れを拒否した。

しかし、会社は、組合の意向を無視し、組合幹部である書記長Ａ２、執行委員Ａ４、同Ａ５（以下「Ａ５」という。）および会計監査Ａ６の４名を、個別に呼ぶなどして副班長に指名したが、組合は上記理由で班制度導入に反対したにかかわらず、会社は業務命令で同人らを副班長に任命した。

⑼　昭和47年１月21日、組合員Ａ７（以下「Ａ７」という。）は、午前８時から午後12時までの勤務であったが、午前10時頃出社し、班長Ｂ４（以下「Ｂ４班長」という。）に遅刻の届等をすることなく業務につき、午後６時20分頃、Ｂ４班長に対し、「明日今日の替りの勤務をやるから、今日はこれで早退する。」旨告げたところ、「明日は明日で、勤務ダイヤの変更は出来ない。」として許可されなかった。

しかし、Ａ７は、午後７時頃離席票を提出することなく、組合員Ａ８（以下「Ａ８」という。）と共に早退し、ボーリングの玉を買いに福井市に出掛けた。

なお、Ｂ４班長は、Ａ７が早退したことについて会社になんの報告もしなかった。

⑽　翌22日、Ｂ２社長は、Ａ８を午後１時頃、Ａ７を午後４時頃それぞれ本社へ呼び、早退した理由等を問い質した。その際、Ａ７は、過去の交通事故について会社の処置に不満をもっていたこともあって「勤務は拘束時間の９時間を過ぎればあとはいくら勤務ダイヤ表で決められていても、強制残業だからする必要がない。」、「勤務時間の長いこんな会社は前から辞めるつもりをしておったから辞めてやる。」旨発言したのに対し、Ｂ２社長が「いつ辞めるんだ。」と聞いたところ、同人は「自分で辞める日

を決める。」旨返答した。

そこで、同社長が「そういう気持ちでいるから無断離席をしたりするんじゃないか、やる気がないからそういうことをするんだから明日から出て来なくてもいいではないか。」と言ったところ、同人は「明日から来ません。」と述べ、その場はそれで別れた。

⑾ 翌23日午後１時頃から、組合は、執行委員会を開催し、Ａ７の解雇撤回要求斗争を行なうことを決定し、同日午後７時頃から会社と団体交渉を行なったが、会社は、組合の要求するＡ７の解雇撤回については、現在、まだ解雇を決めていないので話し合いに応ずる必要はなく、しかもこの問題は、Ａ７個人の問題であり、同人が反省の意思表示をすべきであると主張した。

これに対し、組合は、本人が反省しているので解雇撤回するように、また、本人も同席しているので十分話を聞くよう要請したが、会社は、Ａ７の反省は組合が強制したものであるから話を聞く必要はないと拒否した。

⑿ 同日、会社は、役員会を開催し、Ａ７の行為は就業規則第４条、第５条および第10条違反に該当するので、同規則第30条第３項、第５項および第10項を適用して同人を解雇することを決定し、24日付けで解雇処分に付した。しかし、Ａ８に対してはなんら処分は行なわれなかった。

⒀ 同月26日、会社は、①欠勤は前日に書面で所属長または管理職の認印の上届出ること、②当日やむを得ず欠勤しなければならない場合は、必らず電話で出勤時までに連絡し、その際、所属長または居合せた管理職に直接理由を申出（不在の時は配車係でもよい。）翌日出勤の際書面で届出ること、③遅刻早退の時は必ず事前に所属長または管理職に書面で届出ること、④勤務時間の変更も同様で、特に欠勤の埋め合わせ等で公休出勤するときは所属長または管理職に申出て許可を得ることという趣旨の文書を会社内に掲示した。

⒁ その間の24日および26日にも、Ａ７の解雇撤回についての団体交渉が行なわれたが、会社は、Ａ７の解雇は撤回出来ない、一度第三者機関である地労委へあっせんの申請でもしたらどうだという意向を表明し、交渉は進展しなかった。

そこで組合は、31日午後１時から執行委員会を開き、Ａ７問題は自主交渉では解決できないと判断し、労働委員会にあっせんを申請すること、あっせんには病欠中の１名を除く執行部全員が出席することを決定、確認し、翌２月１日、当委員会にＡ７の解雇撤回についてのあっせん申請を行なった。

３　Ａ１の懲戒処分について

⑴　２月１日、組合よりあっせん申請を受けた当委員会は、あっせん員に事務局長Ｃ３（以下「Ｃ３あっせん員」という。）、調整課長Ｃ４、同課長補佐Ｃ５の３名を指名した。

⑵　同日、指名を受けたＣ３あっせん員らは、本件を観光タクシー解雇撤回争議あっせん事件（以下「あっせん」という。）とし、第１回あっせんを同月３日午前10時から当委員会室で行なうことを決定し、その旨を各当事者に通知すると共に電話で敦労評と会社に連絡した。

同日夕刻敦労評よりの電話連絡であっせん期日等を知ったＡ１は、同日から翌２日にかけて執行部全員に連絡をとり、あっせん出席についての再確認を行なった。

⑶　翌２日午后７時頃、Ａ１は、トンネル温泉営業所で宿直中のＢ２社長に電話で「３日のあっせんには執行部全員が出席するので職場離脱を認めてほしい。」旨要請したところ、同社長は「３日は年休者、欠勤者等があり、また、松竹ロケの予約もあり業務上支障があるので組合３役以外は認められない。」旨回答し、結論が得られないまま電話による応答は終った。

⑷　３日午前１時頃、Ａ１は、本社で配車を行なっていた監査役Ｂ５（以下「Ｂ５監査役」という。）に１通の封書を託し、これを朝社長に渡してくれるよう依頼した。封書を預ったＢ５監査役は、同日午前７時頃出社したＢ３補佐にその封書を社長に渡してくれるよう依頼した。

なお、この封書には、あっせんに出席するため書記長Ａ９、執行委員A10（以下「A10」という。）およびＡ５らが一時離席する旨記載した社長あての連絡書が入っていた。

ところで、会社には所定の離席票があり、原則として離席しようとする者は事前に

その離席票に必要事項を記入し、副班長、班長を経て運行管理者に提出することになっているが、現実には必ずしもこの通りには行なわれていなかった。

⑸　同日午前８時前、書記長Ａ９から上記封書を社長に渡してくれたかどうかを問われたＢ３補佐は、これから社長を迎えに行くからその時に渡すと答え、トンネル温泉営業所にＢ２社長を迎えに行き、その封書を渡した。

⑹　同日午前８時頃、Ａ１は、あっせん出席に先立ち、本社よりＢ２社長に再び電話で、執行部６名のあっせん出席を認めるよう要請したが、同社長は組合３役以外は認めない、なお、このことは向うで話をしようということで話し合いはつかなかった。

なお、組合、会社側の当日のあっせん出席者と組合員の勤務時間は次の通りである。

	氏　　名		勤務時間
（組合側）	執行委員長	Ａ１	３日17時より４日８時
	副執行委員長	A11	３日17時より４日８時
	書記長	Ａ９	３日９時より４日１時
	執行委員	A10	３日９時より３日18時
	同	Ａ５	３日８時より３日24時
	同	A12	３日17時より４日８時
	組合員	Ａ７	懲戒解雇中
	敦労評	Ｃ６	
（会社側）	社長	Ｂ２	
	運行課長補佐	Ｂ３	
	運行管理者	Ｂ６	
	班長	Ｂ４	

⑺　あっせんは、午前10時頃から組合側よりの事情聴取に始まり、次いで会社側の事情聴取が行なわれたが、Ｂ２社長は、その冒頭に「今日のあっせんに組合執行部全員が

出席したが、会社としては、３役以外は許可していないにかかわらず無断で出席したことについては何らかの処分を考えなければならない。」と発言し、更に「３役以外の者は帰ってすぐ就労するようあっせん員から組合側に伝えてほしい。」旨述べた。

その后行なわれた組合側事情聴取の際、Ｃ３あっせん員らは、Ａ１に対し、３役以外の者は帰って就労するようにとの会社の意向を伝えたが、Ａ１は、別室に待機していた３役以外の者には伝えなかった。

なお、あっせんは難航し、２月８日に再びあっせんを行なうことを決定するとともに、その間当時者間で自主交渉することを要請して午后５時頃終った。

⑻　同日午后８時頃、会社は、あっせんから帰って勤務中のＡ５および執行委員A12（以下「A12」という。）を個別に呼び、本社でＢ２社長は「今日は許可なしであっせんに出席したが、勤務に差し支えることまでして行ったんだから、就業規則に違反するので処分問題になるぞ、また、あっせん員から帰って就労するようにという会社の意向を聞かなかったか、仕事をやる気があるのか。」と問い質した。これに対して、Ａ５は「あっせんに行ったことが悪いのならあやまります。」旨述べてＢ２社長らにあやまり、更に、あっせん員を通じての会社側の意向は聞いていないし、仕事についてはやる気があると返答した。

A12に対しては、「なん時頃帰ったのか、離席するのに誰がなん時頃誰に連絡したのだ。」と問い質したところ、同人は、書記長が配車係に電話をしたなどと答えている所へＡ１が入ってきて、Ｂ２社長らと執行部全員のあっせん出席についての話し合いが行なわれたが、両者の意見が一致しないまま、Ａ１は「今日のあっせんに執行部全員が出席したことが悪ければ私が処分を受ける。」と主張し、その場を引きあげた。

なお、翌４日、A10もＢ２社長に呼ばれ「あっせん員から帰って就業するようにと言われたはずであるのに、なぜ帰らなかったのか。」と問われたのに対し、同人は「そんな話は聞いていない。」と答えた。

⑼　２月７日午後５時頃よりトンネル温泉営業所において、会社の役員会が開催され、Ｂ２社長よりＡ７解雇問題についての説明が行なわれた。この中では２月３日の執行

部全員のあっせん出席の問題について、会社が組合三役以外は許可しなかったにもかかわらず全員を連れていったことおよびあっせんより帰って就労するようにとの会社の意向を他の執行委員に伝えなかったことの責任はＡ１にあるとして、同人の出席を求めて話し合いを行なった。この話し合いの中で、Ａ１は、この件についての責任は自分にある旨答えて、結局、この役員会では、いずれ何らかの処分をするとの決定を行なった。

⑽　その後２月８日の第２回あっせん、同月16日の第３回あっせんを経て、同月22日の第４回あっせんで下記のような協定が成立した。

なお、第２回、第３回および第４回あっせんには、組合側は組合三役、Ａ７および敦労評事務局次長Ｃ６（以下「Ｃ６次長」という。）が出席した。

記

１．会社は、昭和47年１月24日付けで行なったＡ７に対する解雇処分を撤回し、始末書をとり、40日間の休職処分とする。

２．組合員は、会社の定める就業規則その他諸規則及び業務上の指示命令を遵守し、職場秩序の確立をはかり、労使協調のもとに生産性の向上に努める。

３．会社は、組合員が就業規則その他諸規則及び業務上の指示命令に違反した場合には、就業規則の定めるところにより処分を行なう。

４．会社は、適正な労務管理を行ない、健全な労使慣行の樹立に努めるとともに、組合員の基本的権利と自主性を尊重する。

５．会社と組合は、本協定締結を機会にこれまでの一切のわだかまりを捨て、今後、相互の立場を尊重し、不穏当な言語行動を厳に慎しみ、もって相互の信頼と理解を深め、明るい職場づくりに努力する。

⑾　協定書調印にあたって、Ｂ２社長は、協定書第５項の一切のわだかまりの中には、Ａ１処分問題は含まないことを確認したい、更に、後日問題になるおそれがあるので、これは別の書面で、そのことを残して欲しい旨主張したところ、Ｃ６次長は、執行部全員のあっせん出席は公民権の行使で違反にならない旨主張した。

これに対して、Ｃ３あっせん員は、書面で別にするよりも、今のやりとりはあっせんの議事録に残るからそれでよいでしようと会社側を説得するとともに、組合、会社双方に「組合もあっせん出席の件については謝意を表明することをふまえながら解決に努力していただきたい。特に委員長は、社長とひざをまじえながら、なごやかに話し合って欲しい。会社もあっせん出席の件についてはおおらかな気持で臨んでいただきたい。」と要望した。

そこでＡ１およびＡ７は、Ａ７問題の取り組み方に行き過ぎがあったとして、Ｂ２社長らに謝意を表明し、最後にＣ３あっせん員より、「あっせん出席の件はまだ懸案として残っている格好だが、双方が円満な労使慣行の確立という事を念頭において解決に努力していただきたい。」との要請があり、直ちにあっせん員立ち合いの上協定書に調印し、あっせんは終了した。

⑿ その後、あっせん出席にかかるＡ１問題についてのＢ２社長とＡ１との話し合いは行なわれなかったので、Ｂ２社長は、Ａ５を通じてＡ１を呼び「あの問題について話しせんならんがなあ。」と言ったところ、Ａ１は、「公民権の行使だから違反にならん。」と答えて意見が対立した。

そこで会社は、役員会の決定に基づいて、３月23日、Ａ１の行為は、就業規則第２条、第４条、第５条および第10条に違反し、第90条および第96条第14項により懲戒解雇すべきであるが、情状酌量の上、同規則第86条を適用して、３月26日より４月25日までの１か月の懲戒休職とする旨の処分を行なった。

なお、処分通告書には休職期間中の事業場への立ち入りを禁止する旨の記載があるが、Ｂ２社長は同通告書をＡ１に渡す際、独自の判断で組合活動についての事業場立ち入りは黙認すると、口頭で同人に伝えた。

⒀ 処分通告書を受けとった後、組合はこの処分について、Ｂ２社長に抗議文を渡すとともに、団体交渉を求め処分の白紙撤回を要求した。更に同月27日には当委員会に、この間の事情について説明し、処分撤回の会社への説得を要請した。

そこでＣ３あっせん員らは、会社に対してＡ１の処分を撤回するよう説得に努めた

が、会社は、処分撤回の条件としてＡ１の始末書の提出を求め、この説得を聞き容れなかった。

第２　判断および法律上の根拠

１　申立人は、①あっせんは、労使双方が承知した地方労働委員会を、あっせん役とした団体交渉の延長であり、これに誰が参加するかは、双方で自由に決定できることであるから、会社が組合側の参加者に対して、その参加を理由に懲戒処分できないのはいうまでもないこと、②Ａ１に対する処分は、あっせん出席に関する組合で機関決定した事項の実行責任を執行委員長であるＡ１個人に問うことになり、単に不当にあっせん出席を非難したにとどまらず、組合の幹部に対して不利益取扱いをすることによる組合に対する支配介入であること、③同処分は処分事由発生から１か月以上も過ぎた時点で、春闘がまさに始まろうとしているその矢先に強行されたものであり、これは春闘を不発に終らせようとする反組合的な意図を持ってなされたこと、④会社は、Ａ１が組合の執行委員長であり、かつ実質的にも組合の団結の中心人物であったことを、処分当時すでに熟知していながら、あえてＡ１に対し、しかも公然と組合活動を理由にして懲戒処分を加えることによって、組合活動を会社の好みの方向へと転換させる事を意図したものであり、⑤２月22日のあっせんにおいて成立した協定書第５項「会社と組合は本協定締結を機会にこれまでの一切のわだかまりを捨て、以下略。」に明らかに違反していること。以上のように本件申立てにかかるＡ１に対する処分は明らかに不当労働行為であると主張する。

これに対し、被申立人は、①あっせんは、地方労働委員会においても、組合側の出席者はＣ６次長、Ａ１およびＡ７の３名で事足りるとの意向であり、また、第１回あっせんは事情聴取の段階で、特に組合の意思を決定する機会とか、必要性はなかったこと、更に、第２回以後のあっせんには上記３名の出席で解決している事等に照らしてみても、会社の業務に支障を与えてまで執行部全員が出席しなければならない緊急の必要性はなかったこと、②Ａ１に対する処分は、同人が、Ｂ２社長より三役を除いてはあっせんに出席することを許可しない旨の指示を受けながら、これを無視し、また第１回あっせん

の事情聴取の際、あっせん員を通じて、就業時間中の者は職場に復帰するようにとの指示を受けながら、これを無視したこと、およびＡ１が、Ａ５、A12およびA10に対して無断離席という就業規則違反の行為を教唆したことによる就業規則に基づく処分であること、③同処分は、Ａ７に対する処分と比較しても相当であり、また、会社は協定締結後、Ａ１が反省するならば処分を考慮しようと充分の機会を与えたが、同人が反省を示さなかったので、再度このような就業規則違反の組合活動が繰返されないよう、企業防衛上のやむをえない処分であったこと、④２月22日、あっせんによって成立した協定書第５項の一切のわだかまりの中には、Ａ１問題は含まないという事を確認の上、調印しているので何ら協定に違反する処分ではないこと。

以上のように本件申立てにかかる、Ａ１に対する処分はなんら不当なものではないと抗弁する。

よって以下判断する。

2　一般に、地方労働委員会の行なうあっせんは、同委員会のもつ調整的機能を通じて各当事者の自主性を尊重しながら紛争を平和的に解決しようとするものであり、このあっせんに誰が出席するかということも、各当事者の自主的判断を十分尊重すべきである。

そこで、本件執行部全員のあっせん出席は、前記認定した事実２の⑭の通り執行委員会の決定に基づき組合執行部の構成員として、その意思決定に参加するためであり、このことは労働組合法第７条第１号にいう「労働組合の正当な行為」に該当することが明らかである。

ところで、会社の就業規則によると「就業時間中、会社の許可なく労働組合活動をしてはならない。」また「就業時間中、上長の許可を受けないで、みだりに自己の職場を離れてはならない。」との規定があり、この点については、前記認定した事実３の⑶、⑹の通り、組合三役以外は許可されていないにかかわらず、あっせんに出席したのであるから就業時間中であったA10およびＡ５については、一応、就業規則違反にあたるというべきである。

3　しかし、あっせん出席にかかる事情について考察するに、①本件あっせん事項は組合

員の解雇撤回という組合の組織防衛上、また団結維持にとって極めて重要なことであり、②組合としては２月１日のあっせん申請までに自主交渉で解決すべく会社と数回に及ぶ団体交渉を重ねたが解決に至らず、かつ会社の意向もあって、あっせん申請したものであり、しかもあっせんは組合にとっては初めての経験で、その実情に十分通じていなかったこと、③ハイヤー・タクシー業を営む会社にあっては、従業員の勤務時間はまちまちであり、就業時間外に執行部全員が参加して、組合としての意思決定を行なうことはほとんど不可能に近いという事情に加えて、あっせんは現地あっせんではなく、福井市で行なわれたこともあって、執行部全員が出席していなければ、臨機即応の組合としての意思決定にあたって距離的、時間的に制約を受けることが予想されたこと、④組合としては執行部全員が第１回あっせんに出席するにあたり、前記認定した事実３の⑶、⑷、⑹の通り、会社の許可を得るべく事前に電話ならびに文書で連絡する等の必要な措置を構じていること。

以上の点を併せ考えれば、第１回あっせんに際し、就業時間中の者を含む執行部全員のあっせん出席は必要かつやむをえないものであったと思慮され、上記就業規則違反の違法性は阻却されているものと解するのが相当である。

４　被申立人は、第１回あっせんは事情聴取だけで特に組合として意思決定する機会もなく、また第２回以後のあっせんには、Ｃ６次長、Ａ１およびＡ７だけが出席して解決したことに照らしてみても、執行部全員があっせんに出席する必要はなかったと主張する。

なるほど、第１回あっせんの内容は、被申立人主張の通りであるが、これはあくまでも結果論であり、また第２回以後のあっせんには組合三役が出席したことは前記認定した事実３の⑽の通りであるが、これは組合が会社の意向を尊重して採った措置とみるのが相当である。

更に、執行部全員のあっせん出席の必要性については前叙の通りであり、会社の業務に関しては、Ｂ２社長の証言によれば、当日の水揚高が前後数日のそれと比較しても遜色はなく、特に損害があったという疎明がない本件にあっては被申立人の主張はいずれも採用しがたい。

更に、被申立人は、組合はあっせんの通知を２月１日夕方頃に受けていながら、会社には執行部全員のあっせん出席を同月２日夜８時頃になって初めて電話による連絡を行なっているが、会社にとっては、もはや業務に支障がないように手配するには遅過ぎたこと、また会社では離席に際しては、事前に会社所定の離席票を所属長に提出しなければならない定めがあるにもかかわらず、Ａ５らはこれを提出していないと主張するが、電話による連絡が２月２日夜８時頃になったことは前述のように、勤務時間がまちまちである執行部全員について、あっせん出席の再確認を得るためにはやむをえなかったものであるとみるのが相当であり、また離席票については、組合はＡ５らがあっせん出席のため離席する旨の連絡書を提出しており、離席に際して会社所定の離席票を提出しなければならないとの定めは、前記認定した事実３の⑷の通り必ずしも守られていないので、この点に関する被申立人の主張も採用できない。

５　被申立人は、Ａ１に対する処分は、Ａ７に対する処分と比較しても相当であり、また会社は、協定締結後、同人が反省するならば処分を考慮しようと十分の機会を与えたが、同人が反省を示さなかったので、再度このような就業規則違反の組合活動が繰返されないよう、企業防衛上のやむをえない処分であったと主張するが、前記認定した事実３の⑾の通り、協定調印に際してのあっせん員の要望は、労使双方に対してなされたものであって、会社の許可を得ずして就業時間中のＡ５らをあっせんに出席させた行為が、公民権の行使であるとして会社の呼びかけにも応じなかったＡ１の態度にも責められる点がないではないが、一方、当然Ａ１が謝罪すべきであるとする会社の態度からは、話し合いによる正常な労使慣行を確立しようとする誠意が見られないのみならず、前記認定した事実２の⑸、⑹の通り会社のいう就業規則違反の組合活動について処分が行なわれた例がないこと。更に、会社提出の書証によれば、組合が会社の許可した時間を30分ないし２時間超過して全員集会などを行なっているが、会社はこれについても処分を行なっていないことからすれば、むしろＣ６次長の指導を受け組合活動を行なっているＡ１を心よく思っていなかった会社が、就業時間中のＡ５らをあっせんに出席させたことを契機に同人を処分したとみるのが相当であり、この点に関する被申立人の主張も採用で

きない。

以上の次第であるから、第１回あっせんに執行部全員が出席するにあたって、Ａ１が他の者を教唆して、会社の諸規則指示、命令を不当に無視し、これに反抗したものであり、会社の就業規則違反の行為であることを理由として行なったＡ１に対する処分は失当のそしりを免れず、畢竟これはＡ１が組合結成以来執行委員長として、活発な組合活動を行なってきたことに対してなされた不利益取扱いであり、労働組合法第７条第１号に該当する不当労働行為である。

6　ところで、申立人は、本件申立てにかかるＡ１に対する処分は、組合幹部に対して不利益扱いすることによる組合に対する支配介入であると主張する。

しかし、①会社がＡ１を処分したのは、Ａ５らを許可なくあっせんに出席させ、その責任はＡ１が受けると言明したからであり、②会社は、処分通告に際し、処分期間中の会社内における同人の組合活動を認める配慮を行なっていること、③審問の全過程を総合し、それ以上に組合に対する支配介入の意思までを認めることは出来ない。

更に、申立人は、同処分は２月22日のあっせんによって成立した協定書第５項に違反したものであると主張するが、この点については前記認定した事実３の⑾の通り協定書第５項の一切のわだかまりの中には、Ａ１処分は含まれていなかったとみるべきで、これらの点についての申立人の主張はいずれも採用できない。

なお申立人は、陳謝文の掲示を求めているが、本件救済は主文の通り命令することにより救済の実を果し得るのでかかる救済を付加しないこととする。

よって労働組合法第27条および労働委員会規則第43条により主文の通り命令する。

昭和48年２月10日

福井県地方労働委員会

会長　加　藤　茂　樹

（別紙省略）