中労委、昭46不再49・50、昭48．３．７

命　　令　　書

昭和46年（不再）第49号事件再審査申立人
昭和46年（不再）第50号事件再審査被申立人　　株式会社　西日本新聞社

昭和46年（不再）第50号事件再審査申立人
昭和46年（不再）第49号事件再審査被申立人　　西日本新聞労働組合

主　　文

本件各再審査申立てを棄却する。

理　　由

第１　当委員会の認定した事実

１　当事者

⑴　昭和46年（不再）第49号事件再審査申立人、同第50号事件再審査被申立人株式会社西日本新聞社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、東京、大阪、北九州市に支社を設け、日刊新聞の発行を主として営み、その従業員数は昭和47年４月再審査結審時約1,400名である。

⑵　昭和46年（不再）第50号事件再審査申立人、同第49号事件再審査被申立人西日本新聞労働組合（以下「組合」という。）は、昭和20年12月会社従業員をもって結成され、その組合員数は昭和47年４月再審査結審時約120名である。

なお、会社には、組合から分裂して昭和40年１月に結成された全西日本新聞労働組合（以下「全西労」という。）があり、その組合員数は昭和47年４月再審査結審時約800

名である。

2　本件発生に至るまでの労使関係

⑴　昭和39年の春季賃上げ要求をめぐって組合が同年４月11日からストライキを行なったのに対して会社は、同年５月28日から216日におよぶロックアウトを実施するなど、会社と組合とは鋭く対立した。

この紛争終結後の40年３月会社は、組合が違法な争議行為を行なったとして、臨時職員３名を含む組合委員長ら11名を懲戒解雇にし、その他16名を休職処分にした。この懲戒処分については組合から福岡県地方労働委員会に救済申立てがなされ、現在係属中である。

⑵　昭和40年10月16日会社は、組合に対して、32年９月末日に労働協約が失効した際行なった「旧労協の精神を尊重する」旨の口頭確認を破棄する旨の通告を行ない、同年10月23日には、①就労時間の内外を問わず組合活動はこれを禁止する、②賃金からの組合費、労働金庫返済金などのチェックオフはしない、③組合の在籍専従は認めない等の通告を行なった。

⑶　組合は、会社との紛争状態に対処して、闘争体制を強化するため40年以降闘争委員会を設置し、闘争を進めてきている。

⑷　また組合は、職場活動を強化するため、各職場に組合員４名に１名の割合で選出された代義員とその代議員の互選により選出された代議員の議長、副議長、書記長各１名を設け活動を進めてきたが、40年以降は各職場組織の中で印刷職場は発送、活版職場とともに活発に職場活動を行なっている。

本件被懲戒処分者であるＡ１は、この印刷職場において代議員会の書記長として組合活動の指導的地位にあった。

3　Ａ１の懲戒処分理由とされた事実関係

昭和41年８月20日会社は、Ａ１に対して後記９項目にわたる処分理由により懲戒休職３ヵ月の処分にする旨内示した。

⑴　懲戒処分理由第１項――Ａ１らの機付要員配置に対する抗議行動

① 会社印刷課の業務は輪転機で新聞を印刷する輪転作業と新聞巻取用紙を輪転機に供給する給紙作業に分かれているが、従来から特定人が輪転係もしくは給紙係として固定されていなかった。

② 昭和40年９月会社は、印刷課の給紙作業は比較的単純で同僚との連携も少ないことから従業員の中から、協調性に欠けるもの、積極性に乏しいもの、身体強健でないものを基準として選び、組合員９名を含む12名を給紙要員として配置した。この９名の組合員の中にはＡ１も含まれていた。

この配置に対して組合は、職場組織を通じて会社に人選の基準を問い質したり、さらには､組合員を不当に評価し､組合員を１ヵ所に集めて他の従業員から隔離し、その影響力を封鎖するものであるとして抗議を行なっていた。

③ 41年４月に至り会社は、輪転作業の機付要員に欠員が生じたので給紙要員のうち前に機付要員であった組合員３名を再び機付要員に配置し、その給紙要員３名の補充には臨時従業員をもってあてた。

④ 41年５月４日午後11時すぎの休憩時間にＡ１ら当日印刷課に勤務する組合員13名は、当日会社が組合員を給紙から機付に配置したこと、また前にも会社が、組合員３名を機付に配置していることを不満として、印刷課事務室に押しかけ、印刷第一課長Ｂ１および同課次長のＢ２、Ｂ３に対し「さきに能力がないと云って給紙に配置しておきながら、再び機付要員にするからには無能力者呼ばわりを取消し、謝罪すべきである。」として激しく詰め寄り、Ｂ１課長の退去指示を無視して約15分間抗議した。

⑵ 懲戒処分理由第２項、第４項――Ａ１の職場離脱

昭和41年５月５日午前１時45分ごろから約20分間および同年５月８日午前０時27分ごろから約10分間、Ａ１は職場責任者である係長Ｃ１の許可を得ないで職場を離脱した。

同人が職場離脱した間、他の給紙係員は巻取紙運搬作業に従事していた。

⑶ 懲戒処分理由第３項――Ａ１らの業務拒否

昭和41年５月６日付印刷第１課係長Ｃ２の報告書には、昭和41年５月６日午後10時30分ごろＣ２係長はＡ１および組合員Ａ２が巻取紙に落書しながら雑談していたので給紙作業をするよう指示したところ同人らはこれに従わず、翌５月７日午前０時40分ごろ、Ａ１らは同係長に「１課の課員を２課の機械に付けるな。」などと業務分掌にいいがかりをつけ、同係長に暴言をはいた旨記載されている。

⑷　懲戒処分理由第５項――Ａ１らの巻取成績表控の氏名記入拒否

①　印刷課給紙係は、輪転機に巻取紙を装着した都度、各輪転機に備え付けてある巻取成績表控に装着者の氏名、版別巻取紙の番号等を記入することになっていた。しかし、装着者の氏名は記入されていないことが多かった。

ところが会社は、昭和40年９月から巻取成績表控の氏名欄に装着者の氏名を必ず記入するよう指示した。これに対して組合は闘争委員会の指示により装着者の氏名記入指示は、組合員の多数を給紙係に配置した直後でもあり、組合員の労働監視強化の目的あるいは考課査定、人員削減の資料とする目的でなされたものであるとして組合員に拒否させた。

②　昭和41年５月８日午前２時すぎ印刷第２課長Ｂ４は12号、13号輪転機の巻取成績表控に巻取紙装着者の氏名が記入されていないので、同機の担当であるＡ１および組合員Ａ３に対して氏名を記入するよう注意した。

これに対してＡ１は、組合の指令により記入しないことを知っていながら何故記入を強要するのかと反論するとともに「なぜ、お前が課長になった。」などと云ってＢ４の指示に従わなかった。

⑸　懲戒処分理由第６項、第８項――Ａ１の業務命令拒否

①　昭和41年５月13日、間もなく朝刊第13版の印刷が開始される午後11時55分ごろＢ１課長は、作業状況の見廻りに給紙室に降りたところ、組合員Ａ４、Ａ３およびＡ１の３名は、輪転機に巻取紙を装着し待機していたが、同人らの受け持ちであるＣセットとＤセットに巻取紙が運搬されてなかったので同課長はそのことを担当であるＣ２係長に注意した。

そこでＣ２係長は、Ａ１ら３名に対して、巻取紙を運搬するよう指示したが、同人らは、監視業務についていることおよび５月１日臨時作業員が採用され、給紙係員を集めた際、Ｃ２係長が「臨時作業員はまだ仕事に馴れないため主として巻取紙運搬作業にあたらせるので、社員は輪転機の運転中は、巻取紙の運搬はしなくてもよい。」と云ったことを理由に指示に従わなかった。それがため同係長は、臨時作業員に巻取紙を運搬させた。

② 昭和41年６月１日印刷第一課第５係長Ｃ３は、係員３名とともに土曜版別刷作業に従事していたが、作業が他のセットの夕刊作業の終了より遅れる見込みであったので隣接して夕刊印刷作業に当っていたＣ４機長に応援を求めた。

しかし、Ｃ４機長は自分の係員であるＣ５、Ｃ６およびＡ１のうちＣ５が職場を離れていたため、応援を出す余裕がない旨告げて断わった。

その後、Ｃ３係長はＡ１に対し土曜版の色刷小版を拭き上げて戸棚に保管するよう指示したが、Ａ１は土曜版印刷機械の後整備が無理なら夜勤者に申し送ったらどうかとの趣旨のことを云って、これに従わなかった。同係長は重ねて指示したが、Ａ１は、Ｃ４機長を通さず、横合いから作業指示をするＣ３係長のやり方は間違っていると云って応じなかった。

⑹ 懲戒処分理由第７項――組合員を差別したとするＡ１らの抗議

① 印刷課におけるスポーツ新聞印刷のための勤務体制は、午後７時から翌日の午前３時までとなっているが組合がストライキ体勢に入っていない場合、作業が終了すれば従来から20分ないし30分早目に帰宅させていた。

② 昭和41年５月14日印刷職場の副議長であるＡ５は、スポーツ紙印刷終了後午前２時30分ごろ、Ｂ１課長に退社許可を求めたが、同課長は組合がストライキ（指名スト）に入っていたので許可しなかった。

そこでＡ５は、Ｂ５課次長が去る10日に全西労組合員２名に退社許可を与えたことに触れると、側にいたＢ５は、あの２人のためなら上司に叱られても帰してやろうと思ったが、お前達のように物分りの悪い者のために叱られてまで早く帰らせ

ることはできない、との趣旨のことを云った。

その後朝刊最終版印刷終了後の午前４時40分ごろ、Ａ５、Ａ１ら、当日勤務の組合員17名は、Ａ５の申出を拒否しＢ５課次長が組合員を差別する発言を行なったことに対して無断立入禁止の掲示を無視し印刷課事務室内に立入り、Ｂ１課長、Ｂ５課次長ほか数名の職制をとりかこみ、Ｂ５発言について抗議し謝罪を要求した。これに対してＢ１課長はＢ５発言の事実はなく、また集団での無断立入は禁止されているので直ちに退去するよう指示したが、Ａ１およびＡ５は、机に腰をかけるなどして抗議を続けた。

結局、Ｂ５課次長は、Ａ５に対する発言の非を認めたが、しかし、Ａ１らは、文書による謝罪を要求し上記抗議は約１時間30分におよんだ。

⑺　懲戒処分理由第９項――職制の言動に対するＡ１らの抗議

①　印刷課の昼間勤務体制は、午前11時から午後７時まで夕刊の印刷を行なうことになっているが、従来からその作業が終れば所管課長の許可を得て終業時間を待たずに退社できる慣例になっていた。

②　昭和41年６月30日の夕刊印刷は午後６時30分頃終了したので同日の勤務者約25名は、それぞれ職場内に設けられた２つの控室に待機して退社許可の連絡を待っていた。

ところが午後６時40分を過ぎても連絡がなかったので、第一控室で待機していた従業員のうち組合員Ａ６、Ａ７ら数名は、休憩室で待つことにしようと話し合い控室を出て２階の休憩室に上がった。

なお、休憩室は、休憩時間以外は上司の許可なく、使用することを禁じられていた。

③　Ａ６ら数名の者が休憩室に入って間もなく、Ｃ３係長は、退社の許可を伝えようとして一階の控室に向う途中休憩室にさしかかったところ休憩室内にＡ６らが入っていたので同係長は「誰の許可で上っているか。」と注意し、控室に降りるよう指示した。

その後印刷第一課係長Ｃ７が休憩室に入って来て、「お前達、誰が帰ってよいと云ったのか。」と激しく詰問した。

そのころ、組合の拡大闘争委員会の会合が終り、帰宅するため隣室の更衣所で着替えていたＡ１は、Ｃ７係長の声を聞いて急ぎ休憩室に入って来てＣ７係長の前に現われ「あんた何ばいいよるとな。」と詰め寄った。

これに対してＣ７係長は、Ａ１を押し返し「お前が何ば云うか、お前が一番横着だぞ。」とやり返し、両名は興奮しながら口論した。

この２人の押し問答を事務室で聞いていた印刷課次長Ｂ６は急ぎ両名を引き離し、Ｃ７係長を事務室に連れ帰ろうとした。しかし、Ｃ７係長は、再びＡ１の方に向かい「話すから事務室まで来い。」とＡ１の腕をとって引き連れようとした。Ａ１は、「話す必要はない。」と振りはらったので、両名は再び押したり引いたりしているうちに、Ａ１がはいていた木製サンダルが脱げた。するとＡ１は、そのサンダルをつかみ、振りかざしてＣ７係長に打ちかかろうとしたが、そばにいたＡ７らがＡ１の腕をとってこれを制止し、また、Ｂ１課長もその場に来てＣ７係長を連れて行ったので、その場は一応おさまった。

なお、Ｃ７係長には、過去に従業員Ｃ８に暴行を働き、同係長が謝罪したり、そのほかにも２、３同僚の肩をつくなどのトラブルを起したことが認められる。

④　その後Ａ１をはじめ当日勤務の組合員は、Ｃ７係長の暴力行為に抗議することを申し合わせ、Ａ１らはＣ７を出せなどと叫びながら印刷課事務室におしかけたため、室内で謝罪を要求する組合員とこれを退去させようとする職制とがもみ合った。その間Ｃ７係長は「話し合えば分ることではないか。」と微笑をうかべ申し入れたが、Ａ１は「今になって何ば笑いよるか。」と云って抗議を重ね、机上にあった化粧水の瓶をとりあげ、机に叩きつけるなどの行為を含めて、10数分間激しく抗議した。

⑻　Ａ１の懲戒処分

①　昭和41年７月５日会社は、上記Ａ１とＣ７係長とのトラブルを契機にＡ１に対し

て、出勤を停止し待命を通告した。

しかし、Ａ１は、通告書の受領を拒否したので翌６日、会社は、同人に通告書を郵送した。

これに対して組合は、７月７日Ａ１に対する待命処分はＣ７係長が行なった暴力行為を被害者たるＡ１に不当に転嫁したものであるとして、これに抗議し、待命通告の撤回を求めるとともに団体交渉の開催を要求したが、会社は、処分が未定の段階においては交渉の意味がないとして団体交渉に応じなかった。

② ７月28日会社は、Ａ１に対して、懲戒に擬せられているので８月１日開催の賞罰委員会に出頭して弁明する機会を与える旨通知したが同人は出頭しなかった。

その後会社は、賞罰委員会の答申にもとづき、Ａ１を懲戒休職３か月の処分に付することを内定し、８月20日、前記９項目にわたる懲戒処分理由を挙げＡ１に内示した。

③ 41年８月組合は､組合大会においてＡ１の処分に反対闘争を行なうことを決定し、同月23日会社に対し処分反対決議を通告し、さらに懲戒処分の撤回についての団体交渉を申し入れた。

その後８月27日から９月17日の間３回にわたって団体交渉が開かれたが、会社のＡ１に対する処分理由は、いずれも事実無根、あるいは事実をことさら歪曲し誇張したもので処分は撤回されるべきであるとする組合の主張と、処分理由は正当であるから撤回は出来ないとする会社の主張が対立し、結局団体交渉は決裂の状態で終った。

④ ９月19日会社は、Ａ１に対して８月23日付待命解除および７月５日付懲戒休職３か月の発令を行なった。組合は、その後も会社に団体交渉を要求したが会社は応じなかった。

４ Ａ１の配置転換

昭和41年10月５日会社は、Ａ１の休職処分が満了したので同人に復職の発令をするとともに復職後の職場については印刷職場から工務局技術部研究課への配置転換を行なっ

た。翌10月６日組合は、Ａ１の配置転換は印刷職場における組合活動の抑圧であり、また､配置転換によって減収になるとして会社に抗議するとともに団体交渉を申し入れた。

同日会社、組合間で事務折衝が行なわれたが、配置転換は不当であって処分前の原職である印刷職場に復職させるべきであるとする組合の主張と休職者の復職に当っては原職はなく、新たな観点から適職と認め配置したものであり、また従来もこのような取扱いを行なってきたとする会社の主張とが対立し、交渉はもの別れに終った。

以上の事実が認められる。

第２　当委員会の判断

１　Ａ１に対する懲戒処分と不当労働行為の成否について

会社は、Ａ１を懲戒休職３ヵ月の処分に付したことは不当労働行為であるとした初審判断を争い､①処分理由９項目のうち処分理由としては失当であるとされた第１､第３、第７、第８、第９の各項については、いずれもＡ１に就業規則第71条所定の懲戒理由たる不都合な行為があったものである。②かりに、処分理由の一部が失当であり、処分が重きに過ぎる場合に該当するとしても、当該処分が不当労働行為を構成することにはならないと主張し、他方組合も、処分理由のうちＡ１にもその責任があるとされた第２、第４、第５および第６項の初審判断については争うので、以下判断する。

⑴　処分理由第１項について

会社は、Ａ１らが無断で印刷事務室に押し入り、課内の要員配置にいいがかりをつけ職制をつるしあげ業務を妨害したことを処分理由としている｡会社はこれについて、昭和40年９月の要員配置は適材適所によって実施したものであって、組合が要員配置に際して組合員を無能者呼ばわりされたとして抗議行動に訴えたのは、いわれなきいいがかりであると主張する。

しかしながら、前記第１の３の⑴の②認定のとおり、会社は給紙係への要員配置にあたって身体強健でないもの、積極性に乏しいもの、協調性に欠けるもの、の３点を選考基準としていることは明らかである。したがって、会社がこの選考基準を公表はしていないとしても、９名の組合員を給紙係に固定された理由を組合が職制に問いた

だす過程で職制の発言からこのことを知り、無能者呼ばわりをされたとして本件発生以前既に抗議行動に出ていたものである。

本項の抗議行動は給紙係に固定されていた組合員が当日機付に配置されたことから、あらためて選考基準の取消しと謝罪を要求してなされたものであるが、その際Ａ１らの言動が前記第１の３の⑴の④認定のとおりややゆきすぎた面があったとしても、さきの要員配置にあたって行なった会社の措置や職制の発言は挑発的であり、Ａ１らが上記抗議行動に出るについては、会社にもその責任の一端があったものと認めざるを得ないから、これをもってＡ１だけを責めることはできない。

⑵　処分理由第２項および第４項について

会社は、Ａ１が巻取紙運搬作業中に無断で職場離脱したことを処分理由としているが、Ａ１が昭和41年５月５日および５月８日に10分から20分程度それぞれ職場責任者である係長の許可を得ずに職場を離脱したことは前記第１の３の⑵認定のとおりである。組合は当時の印刷職場におけるスケジュール表から当該時間は手待時間であったと主張するが、印刷職場における手待時間の実態は必ずしも同スケジュール表のとおり推移していたと認められないから、組合の主張は認められない。したがって、たとえ離脱の時間が短かく、また、当該時間には給紙係員による巻取紙運搬の集団作業がなされており、Ａ１の離脱による業務への影響は軽微であるとしても、職場秩序の上からＡ１の職場離脱は責められてもやむをえない。

⑶　処分理由第３項について

会社は、Ａ１がＣ２係長の業務指示を拒否したうえ、さらに翌日同係長に暴言をはいたことを処分理由としている。会社の主張によれば、Ａ１は５月６日就業時間中に同僚のＡ２と雑談していたのでＣ２係長から作業につくように注意されたが、同人らはこれを無視し、さらに翌７日、Ａ１はＡ２とともにＣ２係長に詰め寄って業務分掌に云いがかりをつけ暴言をあびせたというのである。会社は初審において証人予定のＡ２が病気のためＣ２の陳述書を提出しているのであるが、Ａ１およびＡ２は上記事実を否認しており、また会社は、再審査において初めてその主張に添うＣ２の報告書

を提出しているものの、前記Ｃ２の陳述書や当審でのＡ１の供述に照し同報告書は直ちに採用し難く、その他この事実を認めるべき資料もない。したがって、この点についての会社の主張は認め難く、初審判断は相当である。

⑷　処分理由第５項について

会社は、Ａ１らがＢ４課長の注意にもかかわらず巻取成績控に氏名を記入せず、同課長に暴言をはいたことを処分理由としている。Ｂ４課長が昭和41年５月８日Ａ１に巻取成績表控に巻取紙の装着者の氏名を記入するよう指示したことに対して、Ａ１らがこれに従わないばかりかこの指示を不当として抗議し暴言をはいたことは、前記第１の３の⑷の②認定のとおりである。この点について、組合は巻取紙の装着者の氏名を記入することは業務上無意味であり考課査定等に利用されるとして組合の闘争委員会の指示に従って拒否したものであると主張する。

もともと巻取紙の装着者の氏名記入は、会社が装着者の氏名を明確にし、巻取紙の使用状況等を正確かつ迅速に把握するために必要であるとして指示していたものであり、特別の事情のない限り、従業員としてはその業務命令には従うべきものであり、組合からのこれを拒否する闘争指令があったというだけでその拒否を正当とすることはできない。しかしながら、会社の指示にもかかわらず、Ａ１以外にも不記入者がかなりあり、また、昭和41年５月５日にＢ４課長がＡ１らの氏名記入の拒否にあった後、Ａ１の処分内示の同年８月20日まで会社として何ら注意せずそのまま氏名の記入拒否を放置しているところからすると、氏名の記入は業務上それほど必要なものであったとは考えられず、Ａ１は組合の闘争指令に従ってこれを拒否していたものであり、この点につき会社はＡ１に対してのみ強く責めることは当らない。

⑸　処分理由第６項について

会社は、Ａ１が朝刊13版および14版用の巻取紙の運搬をしなかったことを処分理由としているが、前記第１の３の⑸の①認定のとおり、Ａ１らの担当であるＣセットおよびDセットには13版および14版用の巻取紙は既に装着されていたことについては会社も争っていない。会社は再審査において新たに13版および14版用の巻取紙だけでな

く15版以降の版にも必要な巻取紙を担当機のそばにできるだけ多く運搬しておくことになっているのにそれに従わなかったので処分の対象とされたものであると主張する。

会社の主張するように、あらかじめ予備のため巻取紙が用意されていることは好ましいには違いない。しかしＣ２係長が指示したのは13版の印刷が開始する５分前頃であり、Ａ１らが会社主張のとおり雑談していたとしても、予備の巻取紙の運搬にあたるには時間的な余裕が十分なく、また、Ｃ２係長が輪転機の運転中は臨時作業に巻取紙の運搬をさせるよう指示していたので、Ａ１らが臨時作業員に運搬させたらどうかといったとしても、予備の巻取紙の運搬をしていないことをもって同人を強く責めるには当らない。

⑹　処分理由第７項について

会社は、Ａ１らが立入禁止の印刷事務室に大挙しておしかけ職制をつるしあげ業務を妨害したことを処分理由としている。しかし、前記第１の３の⑹の②認定のとおり、Ａ１らが抗議に行ったのは組合員Ａ５が退社許可を求めたのに対しＢ５課次長が差別的発言をしたからである。同課次長の発言の趣旨は、スポーツ勤務者はこれまで午前２時半には帰していたが組合がスト体勢に入ったので２時50分まで帰せないこと、全西労の組合員である２人を９日にひき続き10日にも早く帰したのは、あの２人のためなら上司に叱られても帰してやろうと思ったが、Ａ５らについては叱られてまで早く帰らせることはできない、というものであるが、これは職制の発言として穏当を欠くのみならず、前記第１の２に認定した当時の労使事情からすると、組合員に対する差別的取扱いであるとして非難されてもやむを得ない。また、この差別的発言については同課次長も非を認め、Ｂ１課長も謝罪しているのであるから、Ａ１らの抗議行動に多少の行きすぎがありＢ１課長らの業務を多少妨害したことになったとしても、それをもってＡ１のみを問責し処分の対象とするに当らない。この点についてのＢ５課次長の証言は採用しない。

⑺　処分理由第８項について

会社は、Ｃ３係長が輪転機の整備作業をＡ１に対して指示したのにこれに従わなか

ったことを処分理由としている。Ｃ３係長はＡ１の当日の担当機の責任者であるＣ４機長に対して、自分が責任者となっている担当機の業務の遅れを見越して応援者の派遣を求めたが、Ｃ４機長に断わられたため、Ｃ４機長の配下にあるＡ１に直接輪転機の整備作業を指示したが、Ａ１がこれに従わなかったものである。そうすると、Ｃ３係長とＣ４機長のやりとりを聞いていたＡ１がＣ３係長の指示に従わなかったとしても、その責任を問われるいわれはない。

なお、会社は再審査において、Ｃ４機長はＣ３係長の応援者の派遣の要請を一度は断わったが、再度要請されたので了解しＡ１に指示を与えたと主張するが、これに添うＣ４機長の証言は採用できない。

⑻　処分理由第９項について

本項は本件懲戒処分の直接的な動機となったものであり、会社としても処分理由のなかで最も重視しているものであるが、要するに帰宅許可を控室で待つべき組合員が休憩室で待機していたので、これに注意を与えていたＣ７係長にＡ１がくってかかり、さらに木製サンダルを振りあげて同係長を威嚇し、またその後事務室におしかけ暴行をはたらいたというものである。

ところで、帰宅許可は前記第１の３の⑺の②認定のとおり原則として控室で待つことになっていたのであるから、休憩室で待機していた組合員にＣ７係長が注意を与えることは、それ自体何ら責められるべきことではない。しかしＣ３係長も注意を与えており、また組合員以外の全西労の組合員等も業務を終え控室で待機しているのを同係長が確認しているのであるから、同係長が大声で詰問し、さらに叱責するほどのこともなかった問題であるにもかかわらず、同係長の態度は執拗に過ぎるものといわざるをえない。したがって、当日組合の指名ストで出かけていたＡ１は代議員会の書記長でもあり、そのような立場からＣ７係長の声を聞いてその事情を聞くためにかけつけたとしても、Ａ１の行為は非難されるべきではない。これに対してＣ７係長が口論のあげくＡ１の体を押したり、Ａ１の拒否にもかかわらず同人の腕をとって印刷事務室へ引き連れようとしたことは、職制の言動としてはゆきすぎたきらいがある。

もっとも、Ａ１がＣ７係長にサンダルを振りあげたりしていることは、それが印刷事務室へ引きずりこまれることを阻止するためにとった行為としても、またＡ１がＣ７に比べ身体がかなり小さいとしても、ゆきすぎであり、また印刷事務室でのその後の抗議も化粧水のびんをたたきつけるなどかなり激しいものがあり、この点ではＡ１にも非難されるべきものがある。しかし、Ｃ７係長のＡ１に対する態度は挑発的であり、また前記第１の３の⑺の③認定のとおり、Ｃ７係長は以前にも同じ職場のＣ８ほか数名に対しなぐったり肩をつくなどの行為をしているところからみて、本件についても同係長の態度に非のあったことを否定することはできない。したがって、この点についてはＡ１にも非難されるべき余地はあるが、これをもってＡ１のみを懲戒処分の対象とすることはゆきすぎである。

以上⑴〜⑻判断のとおり、Ａ１には処分理由第２項および第４項の職場離脱の行為があったことが認められ、これらの行為は就業規則第71条所定の不都合な行為に該当するものとみられるが、処分理由第１項、第７項、第９項の抗議行為および第３項、第５項、第６項、第８項、の業務指示拒否については、Ａ１に上記就業規則第71条に該当する行為があったものとは認めることができない。

したがって、会社は、ロックアウト解除後中心的な活動家が大量に処分されたあと、組合の職場代議員会の書記長として印刷職場の組合活動の中心となっていたＡ１の正当な組合活動と認められる事項までとりあげ、懲戒休職３ヵ月という不当に重い処分に付したものと考えざるをえない。とくに本件処分の直接的動機となり、またその重要部分をしめる処分理由第９項について、Ａ１にも責められるべき点はあるが、過去の行為などに徴してもその責任が歴然と思われるＣ７係長を不問にしたままＡ１のみを処分対象としたことは、Ａ１をその組合活動の故に不当に不利益に取扱ったものであると認めざるを得ない。したがって、本件懲戒処分は労働組合法第７条第１号に該当する不当労働行為とした初審判断は相当である。

２　Ａ１に対する配置転換と不当労働行為の成否について

組合は、Ａ１に対する懲戒休職後の配置転換は不当労働行為にあたらないとした初審

判断を争い、Ａ１の配転は紛争の予防のためではなく、Ａ１の印刷職場における組合活動を封鎖するためになされたものであるから取消されるべきものと主張する。その理由として、もし紛争の予防のためであるならば、紛争の原因となっている会社の西労敵視政策を改めることで足り、また人事権を行使するのなら、５度目の暴力をふるったＣ７係長を配転させるのが筋合いであるからであると主張する。他方、会社は、休職に入った場合は所属はないのであるから原職という考え方はできず、復職に際しては本人の健康、心理面などを勘案し、最も適当なところへ配属することになっており、Ａ１の場合には、再び印刷課に配属したのでは、処分理由にあげたような暴力的行為がふたたび繰り返される惧れが強く、職場内の人間関係にあつれきを生むことが予測されるので、技術部研究課に配属したものであるが、このように復職に際して原職に配属されなかった例はいくつもあると主張するので以下判断する。

会社の主張するように懲戒休職処分が直ちに被処分者の原職場をも奪う趣旨のものとは考えられず、この点についての会社の主張は妥当とはいえない。しかも、本件配置転換はＡ１の懲戒処分による休職に伴なってなされたものであり、かつ、その懲戒処分による休職が前記第２の１で判断したとおり、不当労働行為に該当するものであるから、事実上当該休職処分がなかったと同様の状態に回復させるべきものである。

しかしながら、前記第２の１判断のとおり、Ａ１にも性格的に激しい面があり、組合活動たると否とにかかわらず職制との間にトラブルを生じていたことは否定できないのであって、このような点を考えると、会社がＡ１を再びＣ７係長の指揮下に配属した場合には不祥事が再発しかねないことをおそれ、集団作業の多い印刷職場からＡ１を配置転換することを必要と考えたとしても無理からぬものと考えられる。

組合は、本件配置転換はＡ１の印刷職場における組合活動を封鎖するためになされたものであると主張するのであるが、Ａ１は本件配転後昭和44年には日勤職場の議長として、また、同45年および46年には本部闘争委員として組合活動を続けている等の諸事情からみて、同人の組合活動が封鎖されているとはみられない。

したがって、Ａ１の配転については不当労働行為に当らないとした初審判断は相当で

ある。

なお、組合は、本件不当労働行為の救済として陳謝文の掲示を求めているが、初審命令主文によって救済の実を果しうると認められる。

以上のとおり、本件各再審査申立てにはいずれも理由がない。

よって、労働組合法第25条、同第27条および労働委員会規則第55条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和48年３月７日

中央労働委員会

会長　石　井　照　久