大阪、昭46不28、昭48.５．８

命　　令　　書

申 立 人　民放労連読売テレビ放送労働組合

被申立人　読売テレビ放送株式会社

主　　文

１　被申立人は、昭和46年５月27日づけの申立人組合員のＡ1、Ａ2、Ａ3およびＡ4に対する休職３週間ならびにＡ5、Ａ6、Ａ7、Ａ8、Ａ9およびＡ10に対する出勤停止３日間の各処分がなかったものとして取り扱い、同処分により同人らが失なった賃金相当額をそれぞれ支払わなければならない。

２　被申立人は、縦１メートル、横２メートルの白色木板に、下記のとおり墨書して、本社正面玄関付近の従業員の見やすい場所に１週間掲示しなければならない。

記

年　月　日

民放労連読売テレビ放送労働組合

執行委員長　Ａ1　殿

読売テレビ放送株式会社

代表取締役　Ｂ1

当社は、貴組合および貴組合員に対し下記の行為を行ないましたが、これらの行為は労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為であることを認め、ここに陳謝いたします。

記

1　昭和 46 年５月 27 日づけで貴組合の執行委員長Ａ1氏、副執行委員長Ａ2氏、書記長Ａ3氏および副書記長Ａ4氏に対し休職３週間、執行委員Ａ5氏、同Ａ7氏、同Ａ9氏、同Ａ6氏、同Ａ8氏およびＡ10氏に対し出勤停止３日間の各処分を行なったこと

2　昭和 46 年４月 30 日の争議行為に関して貴組合に対し損害賠償を請求したこと

以上、大阪府地方労働委員会の命令により掲示します。

理　　由

第１　認定した事実

1　当事者

⑴　被申立人読売テレビ放送株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、東京に支社を、名古屋、京都、神戸および福岡にそれぞれ支局をおき、近畿一円をサービス範囲とする商業テレビ放送事業を営む会社であり、その従業員数は約 580 名である。

⑵　申立人民放労連読売テレビ放送労働組合（以下「組合」という）は、会社の従業員で組織する労働組合で、その組合員数は本件審問終結時約 300 名である。

2　46 年春闘前の労使関係について

⑴　組合は、昭和 36 年４月 21 日結成後、毎年、賃上げ、一時金要求などに関しストライキを含む闘争を行なってきたが、45 年夏期一時金闘争においても 48 時間余の全面ストライキを行ない､会社社屋３階のＣＭ室内外にピケを行なった｡このため会社は、ＣＭ室からＣＭ素材を搬出できず、予定のＣＭが放送不能となった。なお、この闘争の収拾にあたって、会社と組合との間に「懲戒処分については今回に限り留保するよう責任をもって努力する」との確認がなされた。

⑵　39 年４月会社は、従来の局長、局次長、部長、部次長、課長、課次長および主任の役職に加えて、新たに理事、副理事、参事、副参事および主事の５段階の資格制度を創設し、一定の資格保有を役職位任用の要件とすることとした。

その後、毎年の発令により有資格者は増加していった。しかし、副参事に格付され

ながら、それに対応する役職である課長または課次長に発令されない者や、その担当する業務内容が副参事格付け以前と同様の者もいた。

ちなみに、会社における従業員数と副参事以上の有資格者数および組合員数をみると、39年4月に従業員約520人中、有資格者60人（うち副参事約40人）、組合員約400人であったものが、42年1月には従業員約540人中、有資格者約100人（うち副参事約60人）、組合員約380人となり、46年春闘当時は、従業員約570人中、有資格者約200人（うち副参事約130人）、組合員約280人となっていて、有資格者の例年の増加に引きかえ、組合員数は毎年減少している。

また会社は、副参事昇格は組合脱退を条件としないが、副参事は管理職であり、結果的には機密事項にたずさわるものであるから非組合員であるとの考え方を組合に対しても、また副参事への昇格対象者に対しても表明していたので、副参事に昇格した者達は、昇格を機に組合を脱退していった。このため組合では、42年ごろより、副参事も組合員資格を有するとの立場から会社と交渉していたが、両者の主張は対立したまま推移していた。

この間、45年8月には、組合の代議員会議長Ａ11が、会社の副参事昇格の内示に対して組合に残る旨の意思を表示し、結局同人は副参事に発令されず、このことをめぐり労使間の問題となったことがあった。

また、45年10月1日の団体交渉の席上、副参事について会社は「副参事は組合に含めないと考えている」、「組合をやめなければ副参事にしないとはいわないが、組合員でない方が望ましい。いままで望ましい状態できている」と述べた。結局、会社には副参事で組合員である者はいない。

3　46年春闘をめぐる経緯について

⑴　46年3月10日、会社側は局長5名のほか人事部長および労務部長の7名、組合側は四役を含めて執行委員7名が出席して、46年春闘要求についての第1回団体交渉が開催され、席上組合は会社に対し、①本給一律20,000円の増額、住宅手当（月額1人一律10,000円）の新設、②週休2日など休日の増加、③3月19日までに文書をもっ

て回答すること、等９項目を要求した。

しかし会社は、回答期限の３月 19 日までには回答しなかった。

⑵　３月 30 日、第２回団体交渉が開催され、そこで会社は組合に対し、①㋐本給を 11,000 円（一律部分 4,500 円、スライド部分 6,500 円）増額する、㋑住宅補助金を新設する。支給は３ヵ月に１回で、妻帯者および扶養家族のある者は１回 10,000 円、独身者および扶養家族のない者は１回 5,000 円とする。ただし、社宅および準社宅の扱いを受けている者ならびに住宅融資制度により会社から利息補給を受けている者については、減額もしくは支給除外とする。当社にて夫婦ともに勤務している職員のうち、女子職員は支給除外とする、㋒上記㋐㋑は妥結月から実施する、②年間休日を８日増加し、現行休日 85 日を 93 日とする、等の回答を行なった。

⑶　４月１日組合は、この会社回答を、①本給の増額が低い、②住宅補助金については、㋐絶対額が低い、㋑３ヵ月に１回の支給は反対である、㋒独身者、妻帯者の差別をなくすこと、㋓支給除外は認められない、等の理由で拒否することを決定し、同日の第３回団体交渉でその旨会社に通告した。

なお組合は、休日に関する拒否の通告については、４月 14 日に行なった。

⑷　４月 15 日、第４回団体交渉が開催され、そこで会社は組合に対し、最終回答であるとして①本給部分については㋐本給をさらに 500 円増額する、㋑勤務手当Ａ定率部分から一律に 1,500 円を減額し本給の一律部分に増額する、②住宅補助金については「夫婦ともに勤務している職員のうち女子職員」以外は支給対象とする、③その他については前の回答どおりとする、等の前記第１次回答を修正する回答を行なった。

⑸　４月 17 日事務折衝（会社出席者　人事部長Ｂ$_{2}$、労務部長Ｂ$_{3}$（以下「Ｂ$_{3}$部長」という）。組合出席者　書記長Ａ$_{3}$（以下「Ａ$_{3}$書記長」という）、副書記長Ａ$_{4}$（以下「Ａ$_{4}$副書記長」という））で組合は、会社の最終回答は、①本給の増額が低い、②住宅補助金については絶対額が低いし、３ヵ月に１回支給の問題および独身者と妻帯者の差が大きすぎる点に答えていないし、また共働き者を支給除外にしている、等を不満として受諾できない旨会社に通告するとともに、団体交渉の開催を申し入れた。これに

対し会社は、団体交渉をしても意味がないとして、団体交渉の開催要求に応じなかった。

⑹　４月 23 日組合は、同日づけ組合ニュースに、本給部分について大幅賃上げを獲得するには、今の体制では不十分であり、特に４月から実施を望む声が多い中では困難であるので、本給および定率部分は妥結し、住宅手当および休日問題は闘争を継続するとの方針を翌 24 日の中央闘争委員会において決定するとの旨の記事を掲載した。これに対し会社は、翌 24 日の中央闘争委員会開催直前に、本給、定率部分と住宅補助金とは一括妥結でなければ妥結に応じられないことならびに給与改訂は妥結月から実施する方針であることを文書で組合に通告した。しかし組合は、本給および定率部分については会社回答を受諾し、住宅手当および休日の問題については闘争を継続することを決定し、同月 26 日、本給および定率部分についての会社回答を受諾する旨会社に通告した。

しかし会社は、本給および定率部分と住宅補助金とは、源資の関係上一括妥結でなければ応じられないとして、組合の妥結通告を受け入れなかった。

⑺　４月 28 日組合は、会社に対し団体交渉の開催および本給、定率部分の協定調印の申入れを行なったが、会社はこれに応じなかった。

そこで組合は、同日、当委員会に対し、本給、定率部分に関する組合の受諾通告にしたがい、会社は団体交渉を開き協定書に調印することとの救済を求める申立てを行なった（昭和 46 年（不）第 18 号)。

⑻　４月 30 日、午後２時 50 分ごろから同４時 30 分ごろまで春闘要求に関する事務折衝が行なわれたが、組合の分離妥結要求に対し会社は一括妥結を譲らず、話合いは対立のまま終始した。

そこで組合は、同月 26 日ごろの中央闘争委員会で決定していたとおり、同月 30 日午後５時 25 分から全面ストライキに入ることとし、その約２分前に会社に通告してストライキに突入した。そして、このストライキは次項記載のような経過をたどって翌日午前０時 30 分まで続いた。

なお、組合は、ストライキ突入後の午後６時ごろにも会社に対し、電話で団体交渉の開催および再検討の申入れを行なったが、会社は応じなかった。

⑼　上記ストライキ中のＶＴＲ室内外の状況は次のとおりである。

①　会社のＶＴＲ室は、本社社屋２階の南東角に位置し、東西約６メートル、南北約15メートルの広さのへやで、その西側に廊下があり、廊下に面して幅約1.5メートルの北入口と幅約0.8メートルの南入口がある。そして、廊下の南側には階段があり、廊下を隔てて西側はテレシネ室となっており、ＶＴＲ室北口から北側３～４メートル離れたところに主調整室入口があり、主調整室の北側に放送部のへやがある。

ＶＴＲ室内には、５台の磁気録画再生機（以下「ＶＴＲ機」という）が置かれ、そのうち２台が北壁寄りに南向きで置かれている。その中央前方約1.5メートルのところにテープ保管台１台（高さ約0.8メートル、幅約0.7メートル）が北向きに置かれ、その背面すなわち南側に接して作業机（高さ約0.8メートル、東西の長さ約0.5メートル、南北の長さ約1.5メートル）が置かれている。また、テープ保管台および作業机から約１メートル離れた東側には、エアモニターとＶＴＲ機１台が西向きに並置され、同じく西側にも約１メートル離れてＶＴＲ機１台が東向きに置かれているが、その西側のＶＴＲ機の北端は前記北壁寄りのＶＴＲ機と約1.5メートル離れていて北入口よりテープ保管台、エアモニターへ通れるようになっている。

なお、ＶＴＲ課長Ｂ$_4$（以下「Ｂ$_4$課長」という）の机は作業机より６～７メートル南側にあり、その間に作業机寄りに事務机、課長机寄りにスイッチャー卓が置かれている。

②　午後５時 25 分より全面ストライキに突入した組合は、直ちに組合員らをＶＴＲ室前廊下に集めていたが、午後５時30分ごろ組合四役は同廊下において、ＶＴＲ室内のテープ保管台周辺においてピケをはることを決定し、組合副執行委員長Ａ$_2$（以下「Ａ$_2$副委員長」という）の先導で、廊下にいた組合員のうち十数名が北入口よりＶＴＲ室に入り、テープ保管台をその正面および両側面から作業机の北側の両側面

にわたって取り巻いた。また、午後５時 37 分ごろ５～６名の組合員が、南入口からＶＴＲ室に入り南入口付近でピケをはった。なお、テープ保管台には、当日午後７時より 30 分間放送予定の「新そっくりショー・Ｃ1の巻」のビデオテープ（以下、これを単に「ビデオテープ」という）が保管されていた。また、組合員がＶＴＲ室に入室した際には、同室内にＢ4課長、同課次長Ｃ2、同Ｃ3（以下「Ｃ3課次長」という）、同課副参事Ｃ4（以下「Ｃ4副参事」という）のほか、同室に居合わせた送信課次長Ｃ5がいたが、Ｂ4課長らは、組合員の入室の阻止も退去要求もしなかった。

③　上記のピケに対し会社は、午後５時 40 分すぎＶＴＲ室前廊下のテレシネ室側の壁に、組合員の会社施設からの退去を求める旨記載した告知文をはるとともに、午後６時 20 分ごろ組合に対し、ＶＴＲ室内部および通路付近一帯の組合員の滞留は明らかに不法職場占拠であり、業務妨害行為であるから直ちに退去するようにと通告した。

④　ＶＴＲ室に入った組合員らは、その後一部組合員らが廊下の組合員らと入れ替ったりしていたが、テープ保管台周辺には、常時約 20 名の組合員がいた。そして、それらの組合員らは立ったりすわったりしながら、エアモニターに映っているテレビ放送を見たり、またＣ3課次長やＣ4副参事がＶＴＲ機に同時収録用のテープ（「新そっくりショー・Ｃ1の巻」を放送する際に、後日の放送用として同時にその映像、音声を収録するテープ。以下「同録用テープ」という）をセットし始めるのを見たりしていた。

⑤　午後６時ごろ、放送部長Ｂ5（以下「Ｂ5部長」という）は、放送部の部屋から電話でＢ4課長に「ビデオテープを取り出せるか」、「もし妨害されるようであれば在室の職制が力を合わせて取り出してはどうか」といった。これに対し同課長は「その後組合員の人数は増えていて他の職制と連絡がとりにくいので私ひとりでやってみる」と答えたところ、同部長は「それでは、現場はまかすからできるだけ早くセッティングを終るように」と指示した。

数分後、Ｂ4課長は、自席の卓上電話でＢ5部長に対し、同録用テープをＶＴＲ機

にセットしたが、組合員の妨害はなかったので本番用のビデオテープも取り出せるのではないかとの旨を報告した。

⑥　午後６時 20 分ごろ、組合員の入室後はじめてＢ４課長は、ビデオテープを取り出すために、自席を離れてひとりで作業机の東側を通ってテープ保管台の東側面まできたが、同保管台を取り巻いている組合員のからだにさえぎられて同保管台に近づけなかった。そこでＢ４課長はテープ保管台の方へ肩から入ろうとしたが、組合員Ａ１２に「だめですよ」といわれたので肩をひっ込め、「テープがとれんじゃないか」というと、Ａ１２は「新そっくりショーのテープは渡せません」と答え、またその場にいた組合員Ａ１３某は「団交するようにいってくださいよ」といった。これに対しＢ４課長は「そんなこといわれても」と答え、２～３分間、Ａ１２や他の組合員とビデオテープを渡せ、渡さないとのやりとりをかわした後自席に引き返し、午後６時 25 分ごろＢ５部長に、ビデオテープの取出しはできなかった旨を電話で報告した。これに対して、同部長は同課長に、すぐ応援に行くからビデオテープを取り出すよう努力するようにと指示するとともに、業務妨害であるということを組合員にはっきりいうようにと述べた。

⑦　Ｂ４課長より上記の電話報告を受けたＢ５部長は、午後６時 28 分ごろ、Ｂ３部長に応援を依頼した。この要請に基づいて午後６時 32 分ごろ応援にきた人事部次長Ｂ６（以下「Ｂ６次長」という）ほか２名の職制とともにＢ５部長は、ＶＴＲ室へ行くため主調整室の南扉付近にすわり込んでいる組合員らの肩をまたぐようにして勢いよく進み、午後６時 34 分ごろ同扉とＶＴＲ室北入口のほぼ中間あたりまで達したところ、Ａ２副委員長に「どこへ行くんですか」と聞かれた。しかしＢ５部長らは、これには答えず、なお前へ進もうとしたが、Ａ２副委員長の合図によって廊下にすわり込んでいた組合員ら約 40～50 名のうちの一部組合員らが同部長らの前にスクラムを組んで立ちふさがり、さらにそのうしろに人垣ができたため前進をはばまれた。そこで組合員らは「われわれの話を聞いてください。今どういう状況になっているかご存じですか」、「会社に対して団体交渉を開いて早期に解決するようにいってく

ださい」等と述べた。これに対しＢ5部長は「知っている」、「わかっている」等と答えながら、なおスクラムを破って前へ進もうとスクラムを数回からだで押した。この間Ｂ5部長の足がＡ2副委員長の腹にあたったため、同部長がＡ2副委員長の腹をなでながら「いい腹をしている」と笑いながらいうようなこともあった。また、Ｂ6次長も「ＶＴＲ室にいくからどいてくれ」とか「君達は威力業務妨害をしているのだ」等と述べながらスクラムをからだで押したが、組合員らは「スト破りは通すな」といってスクラムを解かなかった。さらにＢ6次長は、主調整室内からこの状況をみていた10名ほどの職制に対しても「職制のみなさん、この状況を見てください」などといった。結局、Ｂ5部長らはＶＴＲ室へ行くことをあきらめ、午後６時45分ごろその現場を離れ放送部のへやへ引き上げた。

⑧　この間ＶＴＲ室内においては、Ｂ4課長は、Ｂ5部長が応援に来ることを室内にいる職制らに伝えたり、あるいはテープ保管台付近の様子を見るために、３回にわたって作業机や事務机のあたりまできたが、その都度、組合員から「またきたぞ」とか「わあ」というような声をあげられて、そのまま自席の方へ引き返した。

そして午後６時38分ごろ、Ｂ4課長は、再びテープ保管台の東側面まで歩いてきて、同保管台を立って取り巻いている組合員の間を手でかきわけ肩で２～３回分け入ろうと試みたが、同課長に背中を向けて同保管台を取り巻いている組合員のからだにさえぎられ前へ進めなかった。そこでＢ4課長は「テープを渡せ、業務妨害になるぞ」等といったが、組合員らは「何で業務妨害になるのですか、協力してくださいよ」等と答え、このようなやりとりが約５分間かわされた。やむなくＢ4課長は、ビデオテープの取出しをあきらめて自席へ引き返し、直ちにこのことを放送部次長Ｂ7某に報告した。

⑨　前記現場を離れて自室にもどったＢ5部長は、そこへきた営業局放送事業部次長Ｂ12某から「新そっくりショー･Ｃ1の巻」の代替番組として「大台ケ原の四季」を放送することを知らされたので、午後６時50分ごろＢ4課長に対し、上記代替番組のことを伝えるとともに、なお最後までビデオテープ取出しに頑張るよう指示した。

そしてＢ5部長は、テレシネ室からＶＴＲ室へ行こうと考え、テレシネ室の方へ行きかけたが、廊下の組合員らから「またきたぞ」といわれたのであきらめて自室へもどった。

⑩　Ｂ5部長から最後まで頑張るよう指示されたＢ4課長は、３回ほど組合員の様子をうかがったが、ビデオテープを取り出すための行動は起こさなかった。そのうちに午後７時になり、結局代替番組の「大台ケ原の四季」が放送された。

⑪　この後、組合員らは、午後８時ごろにＶＴＲ室および同室前廊下のピケを解いて引き上げた。

⑽　５月１日午前０時 11 分ごろより事務折衝が行なわれ、席上組合は会社に対し、休日問題以外について仮妥結したい旨通告し、会社はこれを了承して４月 30 日づけで仮妥結した。

⑾　組合は、46 年春闘要求に関して、３月 19 日の全面ストライキを皮切りに、会社最終回答提示後の４月 20 日以降に集中してほとんど連日にわたって全面時限ストライキあるいは部分時限ストライキ等を行なうなど全面ストライキ 11 波延べ約 35 時間、部分ストライキ５波延べ５時間、指名ストライキ 77 波 232 名の争議行為を行なった。

⑿　５月 27 日、事務折衝において会社は組合に対して、文書および口頭で「昭和 46 年４月 30 日、貴組合はＶＴＲ室などにおける不法ピケットおよび職場占拠などの実力行使により『新そっくりショー』の放送を不可能ならしめた。これはその手段・方法において正当な争議行為としての限界を逸脱したものである。会社が事実上蒙った損害について金 7,392,099 円を請求する。なお、昭和 46 年５月 31 日までに会社の満足する回答のない場合、民事訴訟を提起することを申し添える」（なお、損害賠償請求金額は、その後の営業努力により一部減額したとして 7,045,958 円に訂正されている）との損害賠償請求を行ない、さらに、執行委員長Ａ1、Ａ2副委員長、Ａ3書記長およびＡ4副書記長は、４月 30 日の労働争議時において労働組合指導責任者として、また執行委員Ａ5、同Ａ6、同Ａ7、同Ａ8、同Ａ9および同Ａ10は、同日の労働争議時において労働組合役員として、「組合員を指導し、ＶＴＲ室などにおける不法ピケット及び職場

占拠などの実力行使により、『新そっくりショー』の放送を不可能ならしめ、これによって会社に著しい損害を与え、また信用を傷つけた」が、このことは、就業規則第71条に該当するので５月 27 日づけで前者のＡ1ら４名に対してはそれぞれ休職３週間（５月 28 日から６月 17 日まで)、後者のＡ5ら６名に対してはそれぞれ出勤停止３日間（５月 28 日から５月 30 日まで）の懲戒処分に付するとの旨通告した。

なお、同日会社は、上記懲戒処分について会社掲示板（10 数ヵ所）に掲示した。

なお、この懲戒処分に伴い被処分者は、賃金規程によりそれぞれ相当する賃金不支給措置を受けるとともに、被懲戒休職者は 46 年の夏期および年末一時金より休職日数に見合う減額措置を受けた。

⒀　翌 28 日組合は、このような会社の通告に対し、①懲戒処分の即時撤回、②被処分者の就労の通告、③会社の損害賠償請求に関する団体交渉の開催を申し入れたが、会社がこれに応じなかったため、６月１日夏期一時金要求とともに上記懲戒処分および損害賠償請求は不法・不当なものであるとして懲戒処分の撤回および損害賠償請求には応じられない旨の申入れを行なった。

そこで会社は、翌２日、大阪地方裁判所に対し損害賠償請求に関する民事訴訟を提起した。

⒁　会社人事部の発行の「マネージメント通信」（会社職制を対象とするが、一般従業員もみている）の６月 11 日づけ号には、「個々の従業員も責任追及の対象になり得る」と題して、「今回の処分は、組合役員を対象にしましたが、違法行為の事実があれば、組合役員でなくても、実行者は処分の対象になり得ます。違法行為による損害について、今回は『組合』を賠償請求の対象にしましたが、個々の従業員を対象にすることもあり得ます。いずれの場合でも違法行為者は、闘争指令によって行動したからといって個人の刑事上および民事上の責任が免れるというものではありません」との記事が掲載された。

第２　判断

１　本件懲戒処分について

組合は、4月30日の組合の行動は正当なストライキ権の行使であって、本件懲戒処分はこれに対する報復的処分であり、組合破壊ないしは組合の弱体化を意図した不当労働行為であると主張する。

これに対し会社は、組合の4月30日における次のような行為、すなわち、①多数組合員をＶＴＲ室内に乱入させ、テープ保管台を中心に不法に職場占拠をなし、Ｂ4課長のビデオテープ取出し行為を違法に実力でもって阻止したこと、②ＶＴＲの担当部長であるＢ5部長ら管理職の通行およびＶＴＲ室への入室を次のように阻止したこと、㋐非常に狭い通路で40～50名の組合員がピケをはり、Ｂ5部長らを20名ほどで半円状に取り囲み、そのうち７～８名が左右一杯に強固なスクラムを組んで同部長らの通行を阻止したこと、㋑通行ないしＶＴＲ室への入室を強く求めているにもかかわらず、これを無視してピケを解かなかったのみならず、Ｂ5部長らが強固に組まれたスクラムを押しのけようと再三実際行動をしても、頑として強固なスクラムにより同部長らを阻止し続けたこと、㋒秒単位の正確さで業務遂行が要求されるテレビ放送の特殊な作業形態からして、午後6時30分ごろから同45分過ぎまでという最少限放送開始15分前という重要な時間帯に行なったこと、等はその手段・方法において正当性の範囲を逸脱する違法な業務妨害行為であり、したがってこれらの行為を企画、指導または現場において組合員を指揮し、かつ自らも実行した本件被処分者を就業規則により処分したまでであり、何ら不当でないと主張する。

そこで、以下判断する。

⑴　まず、当時の会社における労使関係についてみると、会社は39年4月に資格制度を創設し、その後副参事以上の有資格者を年々増加させており、その結果従業員総数に占めるその割合いは46年春闘時には約35％に達し、かつ副参事だけでも約23％に達している。そして、会社は、副参事以上を組合員に含めないという方針を貫いて、結果的には組合員数が年々減少し、39年に約400名いたのが、46年春闘時には約280名に減少している。このような資格制度による副参事などの増加は、人事管理上の必要もさることながら、このことによって会社は、争議時における操業要員を確保し、組

合のストライキに対する会社の業務遂行態勢をほぼ確立していたことが認められる。しかも、設備が高度に機械化されたテレビ放送事業である会社においては、単に労務提供にとどまる争議行為が、その争議効果をほとんどあげ得ない状況下にあったことは容易に推認される。

⑵　つぎに、組合が４月 30 日に本件争議行為に突入した事情についてみると、組合は、前記認定のとおり会社の最終回答に対して４月 20 日以降全面時限ストライキあるいは部分時限ストライキを行なったが、会社の譲歩を得ることができず、賃上げの４月実施を望む組合員の多いことから、４月 26 日会社に対し、本給と定率部分の受諾および住宅手当と休日問題の交渉継続という分離妥結を申し入れ、さらに同月 28 日には前記認定のとおり当委員会に対しても救済申立てを行ない、また同月 30 日のストライキ直前の事務折衝のみならずストライキ突入後においてさえ、前記認定のとおり、会社に再検討を要求している。

すなわち、組合は本給という春闘の主要部分について妥結することを申し入れている。

それにもかかわらず会社は、組合の内部における討議段階で、組合に対して分離妥結には応じられないことならびに一括妥結および妥結月実施でないと受け入れない旨を先制的に申し入れ、その後も、この態度に固執して妥結月実施を前面に押し出して組合に一括妥結を迫るのみで、組合の申入れを慎重に検討するというような態度がみられなかったことが認められる。

このような柔軟さを欠いた会社の態度は、組合のストライキに対する会社の態勢の確立ということに裏打ちされて出ているものと考えられ、結局、組合を本件争議行為へと追い込む結果を招いたといわねばならない。このため組合は、妥結月実施という制約から４月 30 日の限られた時間内で実効のある争議手段に訴えて、会社に対し譲歩ないし再検討を迫らざるを得なかったものと思料される。

⑶　本件ピケは前記認定のような経過をたどって約２時間 30 分にわたって行なわれているが、この間ピケによる直接的な阻止行為がなされたのは、B４課長の２度のビデオ

テープ取出し行動とＢ５部長らの応援行動とに対してであって、これらの時以外は滞留による示威以上の阻止行為はなく､それも比較的平穏な滞留状態であったといえる。

そこで、Ｂ４課長の場合についてみると、組合員らは約 20 名でテープ保管台を取り巻いて、同課長のテープ保管台への接近をはばみ、もって同課長のテープ保管台からのビデオテープ取出しを阻止しているが、同課長が組合員のピケと接触する取出し行動に出たのは前後２度であり、その行為も、合計して７～８分間に通算３～４回ピケをはる組合員らのからだとからだとの間に同人の肩を差し入れ、手を前方に伸ばした程度である。また、同課長は、Ｂ５部長から示唆のあった在室の職制の協力によるビデオテープ取出しについても、部下の課次長らに協力を指示するなどの措置を講じていない。要するにＢ４課長は、なお強行することにより、組合員との間に紛争の生ずることを恐れて、上記以上の積極的な行動に出なかったものと思料される。

また、これに対する組合員のピケには、暴言もしくは脅迫的言辞は見当たらず、Ｂ４課長を手で押し返すなどの行為はみられない。

つぎに、Ｂ５部長の場合についてみると、組合員らは、ビデオテープの取出しを応援するためにＶＴＲ室に赴こうとしたＢ５部長、Ｂ６次長ら４名を同室北口手前の廊下においてピケをもって前進をはばみ、スクラムを組んで、なおからだで押して前進しようとした同部長らを約 10 分間にわたって阻止して、結局同部長らをＶＴＲ室に入室させていないが、この間、組合員らは同部長らを手で押し返すなどの行為にはおよんでいないし、また、暴言もしくは脅迫的言辞が見当たらないことはもとより、Ｂ５部長が､その場における組合員の指導的立場にあったＡ２副委員長の腹をなでて「いい腹をしている」と笑いながらいうような場面もあった事実よりみると、その間の雰囲気が険悪であったとは認められない。

⑷　以上の諸点を総合して判断すると、組合の争議行為に対する会社の操業態勢がほぼ確立された中で、妥結月実施を前面に出して会社回答による一括妥結を迫る会社に追い込まれた組合が、妥結月実施の関係から限られた時間内で分離妥結の要求貫徹ないしは住宅手当に関する会社回答の譲歩を求めるためには、実効のある争議手段に訴え

る必要のあったことが認められる。また、本件ピケによる阻止行為のため、結局「新そっくりショー・C₁の巻」は放送不能となっているが、その阻止行為には前記のように手で押し返すような行為もみられないのであり、それが上記のような事情の中で行なわれたことを考慮するとき、本件ピケは正当な争議行為であるといわざるを得ない。

⑸　しかして、上記判断のとおり本件争議行為が正当である以上、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であるといわねばならない。

また、前記のとおり、会社が資格制度を利用して争議時における会社の操業態勢の確立をはかり、その結果、組合の争議効果を減殺させていたことや、組合の分離妥結の要求に対しては、組合内部の討議段階で中央闘争委員会の方針を否定する通告を先制的に行ない、その後も、妥結月実施を前面に出して会社回答による一括妥結を迫って、組合を窮地に追い込んでいることなどからみると、会社は、組合の闘争力を弱め、組合を弱体化することを企図していたものと思料される。

これらのことより考えると、本件懲戒処分は、違法争議行為の責任追及ということを名目に会社の意に反した争議行為を行なったことに対して報復的になされたものと解され、さらに、一般組合員に対するみせしめとすることによって組合員の心理的動揺をさそい、もって、組合の弱体化を企図したものと認められ、したがって労働組合法第７条第３号にも該当する不当労働行為であるといわざるを得ない。

２　損害賠償の請求について

組合は、会社が４月 30 日の組合の行動に対し、これを違法、不当な争議行為だとして組合に対して行なった損害賠償請求は、組合破壊ないしは組合の弱体化を意図してなされた不当労働行為であると主張し、これに対して会社は、本件損害賠償請求は、違法争議行為に対する民事上の正当な権利を行使したものであると主張するので、以下判断する。

会社が、組合の闘争力を弱め、組合の弱体化を企図していたことは、懲戒処分に関する前記判断のとおりであり、また、損害の補てんが真の目的であれば組合に対する賠償請求をもって足るにもかかわらず、前記の認定のとおり、６月 11 日づけマネージメント

通信に組合員個々の心理的動揺をさそうような「違法行為による損害について、今回は『組合』を賠償請求の対象にしましたが、個々の従業員を対象にすることもあり得ます」との記載をしているのであって、これらの諸事情から考えると、会社が組合に対し本件損害賠償を請求した真の意図は、前記懲戒処分にあえて本件請求を加えることによってより以上の組合員の心理的動揺をさそい、組合を弱体化することにあったものと解さざるを得ず、したがって労働組合法第７条第３号に該当する不当労働行為であるといわざるを得ない。

以上の事実認定および判断に基づき当委員会は、労働組合法第 27 条および労働委員会規則第 43 条により、主文のとおり命令する。

昭和 48 年５月８日

大阪府地方労働委員会

会長　川　合　五　郎