広島、昭 46 不 12・昭 47 不１、昭 48．９．11

命　　令　　書

申 立 人　X

被申立人　福山梱包工業株式会社

主　　文

1　被申立人福山梱包工業株式会社は、昭和 46 年 10 月 29 日付けで配置転換した申立人Ｘを原職に復帰させ、同月同日から原職復帰に至るまでの間に同人が原職にあったなら受けるはずであった諸給与相当額と、同人がその間支給を受けた諸給与との差額に相当する額を支給しなければならない。

2　被申立人福山梱包工業株式会社は、昭和 47 年１月４日付けで申立人Ｘに対して行なった出勤停止処分及び減給処分を取り消し、これらの処分がなかったなら同人が受けるはずであった諸給与相当額を支給しなければならない。

3　被申立人福山梱包工業株式会社は、申立人Ｘに書記長の辞任を慫慂するなど組合の運営に支配介入してはならない。

4　その余の申し立ては棄却する。

理　　由

第１　認定した事実

1　当事者

⑴　被申立人福山梱包工業株式会社（以下「会社」という。）は、従業員約 860 人を雇用し、日本鋼管株式会社福山製鉄所内において、同社の製造した鉄鋼材の梱包を業とす

る会社である。

⑵　申立人Ｘ（以下「申立人」という。）は、昭和45年２月21日会社に入社し、その後間もなく、福山梱包工業労働組合（以下「組合」という。）に加入し、46年５月下旬には、11支部で構成されている組合の第９支部の大会が開かれ、その議長を務め、同支部の会計監査に就任したこともあり、本件申し立て当時は組合の書記長であった。

なお、組合は44年９月に会社の従業員をもって結成され、申し立て当時は組合員数約820人であった。

２　申立人の組合活動

⑴　申立人は、１日12時間労働であることなどに不満をもち、自分が組合の役員となって解決しようとして、46年７月に予定された組合役員の改選を前に組合員に案内状を配布し、６月８日夜、組合員20数人を集めて福山市内の飲食店「一休庵」で集会を開き、次期組合役員選挙には申立人が書記長に、組合員Ａ$_1$ら３人が執行委員にそれぞれ立候補して、これらの者を集会者が推薦することを決めた。

その後、申立人は７月11日組合の書記長に立候補し、15日投票の結果過半数の支持を得て当選し、８月１日就任した。

⑵　申立人は、書記長就任後はしばしば休憩時間中に第２熱延職場内で、組合大会に出席することがない代議員以外の組合員に対して、組合大会の内容を報告したり、公私傷問題や安全問題その他組合のあり方について説明したりして、他の組合役員には見られなかった活動を行なった。

⑶　申立人は、９月25日に開催された労使協議会において、賃金を現行のままで勤務を24時間二交替制から三交替制にするよう要望し、10月21日に開かれた労使協議会では、組合のＡ$_2$執行委員長らと一諸に、会社側20人と一般従業員20人で構成する中央安全衛生委員会によって従前から行なわれていた安全パトロールとは別に、組合独自で行なう安全パトロールを会社が認めるよう要求した。

⑷　申立人は、10月23日Ｂ$_1$労務課主任が午前７時40分ごろから第２熱延職場詰所で午前８時から就労する従業員らに対して健康保険や労災保険の仕組みを説明していた

際に、業務上及び業務外の災害に話が及び、会社でけがをしたときには従業員の不利になるような扱いはしないという話をしたことについて、同主任に、その話の内容を文書にするよう求めて言い争いとなった。

⑸　申立人は、組合の教宣活動として、これまで組合が組織強化のための機関紙発行の予算を計上しながら一度も発行したことがなかったことについて、執行委員会で２か月に１回機関紙を発行することを提案し、決定され、機関紙「労友」第１号が 11 月１日付けで発行された。

３　申立人の仮眠

⑴　申立人は、入社後約１か月間の新入社員教育を受けた後、熱延シート職場に配属され、熱延コイル職場及びダウンコイラー職場を経て、46 年５月１日新しく編成された第２熱延職場に配置転換された。同職場ではＢ２棒心の下で、Ｃ１、Ｃ２とともにミルヤードの清掃作業と鉄鋼材のガス切り作業に従事し、出勤状態は普通程度であったが、Ｂ３職長やＢ２棒心にミルヤードの清掃作業をすると肩や腰が痛いと訴えることがあった。

⑵　第２熱延職場では、夜勤の場合、早出、残業各２時間の時間外労働を含めて午後８時から翌朝８時までの勤務となっていて、申立人は、９月 10 日夜勤中の午前５時ごろから一諸に作業していたＣ１と寒いから自動車の中で仮眠することを話し合い、第２熱延職場詰所から約 30 メートル離れた高架道路の下に置いていた申立人の自動車の中で仮眠した。

６時 30 分ごろＢ３職長が第２熱延職場を巡視したところ、申立人とＣ１とがいないことに気づき、平素申立人が自動車を置いている高架道路の下に行き、仮眠していたふたりを見付け「ここで休むよりか、休むんじやったらミルヤードの詰所があるからそこで休んでくれえ。」と言った。

また、申立人は、10 月 24 日夜勤でＣ２とともに外販職場に応援に行き、Ｂ４班長の下でクレーンの玉掛け作業に従事していたが、午前５時 30 分ごろから外販職場の入口付近に置いていた申立人の自動車の中で仮眠した。

夜明けごろになって、B4班長は、外販職場のクレーンマンがサイレンを鳴らすので急いで行ってみると、玉掛け作業に従事しているはずの申立人がいなかった。そこで、その作業を他の者に命じてさせた。

一方、申立人のいないことに気づいたC2は、詰所でB4班長に「Xがおらんがおおかた自動車で寝とるんじゃないか、起こしに行こうか。」と言ったが、B4班長は「まあええ起こさんでもええから。」と答えたので、結局、だれも申立人を捜すことはしなかった。7時過ぎ申立人は「車の中で寝ていた、寒い寒い。」と言いながら詰所へ帰ってきた。しかし、B4班長から何の注意も受けなかった。

⑶　会社の従業員であったC3は、9月中旬休憩時間中に職場を離れて自動車の中で仮眠したまま就業開始時刻後1時間近くも寝過ごしたことがあったが、班長からは今後自動車の中で仮眠しないようとの注意を受けただけであり、また、従業員のC4は、10月ごろ勤務時間中に自動車の中で寝ていたところをB3職長に起こされたことがあったが、両人とも懲戒処分は受けなかった。

なお、夜勤の場合の休憩時間は午前2時から2時45分までとされているが、この他に班長や棒心が作業状態をみて適宜与える休憩時間があり、従業員の中にはこれらの休憩時間中に詰所や作業場で仮眠する者が多かった。

4　申立人の配置転換

⑴　B5作業課長は、申立人が職場を離れて仮眠したことや肩や腰が痛いと訴えたことなどから、第2熱延職場には不適格であって配置転換が必要であると判断し、まず、作業課内部での配置転換を考え、たまたま申立人がもっている自動車運転技能を生かすことができるフオークリフト車の運転手に欠員があったので、その職場やその他ふたつほどの職場に受け入れの意向を打診してみたが、いずれも拒否され、作業課の内部では配置する職場がないと考え、労務課に対し申立人を同課へ配置転換するよう申し出た。

⑵　B6労務課長は、申立人を除く組合の役員に対し、申立人を第4期予備班へ配置転換する旨説明し、その了解を得たうえ、10月29日午前10時ごろから労務課において、

Ｂ1労務課主任同席で、申立人から配置転換の理由となっている９月 10 日及び 10 月 24 日にした仮眠などについて午後１時ごろまで事情を聴取し、てん末書及び始末書（以下「始末書等」という。）の提出を求めたところ、申立人は「寝とったのはわたしだけじゃありません。四、五日待って下さい。リストにして提出致します。」と言い、10 月 24 日の仮眠についてのみ始末書を提出した。

そこで、Ｂ6労務課長は、申立人に対して配置転換理由として、職場を離脱したこと、職場秩序を乱したこと及び肩や腰が痛いという身体的事情などをあげて、第４期予備班へ配置転換する旨申し渡した。

この第４期予備班は、日本鋼管株式会社福山製鉄所の第４期工事の完成、稼働に備えて、あらかじめ従業員を雇っておき、それを準備教育する職場であったが、申立人が配置転換されたときには、同班の従業員はほとんど他の職場へ配属されており、新規採用者の教育と他の職場での不適格者を再教育するところとなっていた。

なお、同班に勤務した場合は、交替勤務及び深夜勤務をすることはなく、交替手当及び深夜勤務手当は支給されない。

５　申立人の懲戒処分

⑴　申立人は、10 月 29 日第４期予備班への配置転換を申し渡された後、同班の指導員室で午後７時まで駐車場の図面書きを命ぜられ、それをしていたが、Ｂ7班長に用事があるから帰らしてくれるよう申し出て了解を得たうえ、指導員室を出て午後７時 30 分ごろ第２熱延職場詰所に赴き、午後８時の交替時刻間近のため来合わせていた夜勤者や勤務終了者約 10 人の組合員に、申し渡された配置転換理由について説明し「職場の秩序を乱したとはなんじやろうか。」と話し、近くにいたＢ3職長をはじめ四、五人の職長、班長に大声で「職場秩序を乱したとはどういうことなら。」と詰問したが、この場では職長らは申立人の言動を制止することはしなかった。このとき、たまたま労務課から電話があり、その電話を受けた者が申立人の言動を伝えたところ、既に自宅に帰っていたＢ1労務課主任が急いで出社し、第２熱延職場に駆け付けたが、申立人は帰っており、詰所には 10 人前後の従業員がいただけであった。

なお、その場に居合わせた組合の第９支部長であるＡ3は、申立人の上記行動により初めて同人の配置転換を知り、いったん所属職場に入って、責任者のＢ8棒心の了解を得たうえ、再び申立人が話している詰所にもどり、Ｂ3職長に申立人の配置転換理由を尋ねるなどして、午後９時ごろ所属職場へ帰って就労した。

⑵　10 月 30 日、会社の中央安全衛生委員会が開かれ、席上配布された災害統計資料は重要な資料として同委員会の委員及び関係者以外には見せない取り扱いになっていた。同委員会に出席したＢ7班長は、配布された災害統計資料を第４期予備班に持ち帰り、部下のＣ5指導員に「これをつづっておけ。」と命じて渡したところ、Ｃ5指導員は同資料を申立人に「目を通してくれ。」と言って渡した。申立人は、その資料を昼の休憩時間中見ようとして組合事務所へ持って行ったが、組合機関紙「労友」の読み合わせをしたため、その資料を見ることなく、そのまま資料のことは忘れてしまった。

11 月３日、Ｃ5指導員が申立人に資料の返還を求めたところ、申立人は「私の車の中か組合事務所に置いとると思うから取ってこようか。」と答えたが、Ｃ5指導員が「あとでいい。」と言ったのでそのままにしておいた。しかし、Ｃ5指導員は、翌日Ｂ7班長に、申立人に資料の返還を催促してもまだ返還がないと報告した。そこで、Ｂ7班長と申立人は組合事務所を捜したが、資料は見付からなかった。

⑶　Ｂ7班長は、このように書類を紛失する申立人には指導の責任がもてなく、しかも、指導員室には申立人が紛失した資料よりも重要な書類を保管しておるから、申立人を指導員室に勤務させておくわけにいかない旨労務課の上司に申し出た。

11 月５日午前８時過ぎＢ1労務課主任は、申立人に対して、会社の東事務所２階の事務室に隣接する宿直室（３畳の間）で勤務するよう命じ、作業については、２日から行なわせていた約 900 平方センチメートル大の白紙に６ミリメートルの方眼の線を引く作業を引き続きするよう命じた。申立人は、机が置かれていないためテレビボックスの上部を台にしてこの作業を行なった。その後、申立人は 15 日まで宿直室で勤務させられ、同日申立人が身体の衰弱と精神の疲労のため宿直室から出してほしい旨の「願書」を提出したこともあって、それ以降 24 日に申立人が不眠症などにより休暇を

取るまでは、宿直室のほかに東事務所の１、２階の会議室で引き続き前と同じ線引き作業をさせられた。

⑷　申立人が宿直室で勤務するようになった11月５日からは、毎日のようにＢ9労務課長代理とＢ1労務課主任が申立人のところへ来て、２回にわたり仮眠したこと、従業員を集めて集会を開き、職長に大声で詰問し、職場を混乱させたこと、資料を紛失したこと、始末書等の提出に応じなかったことなどが就業規則に違反するとして、始末書等の提出を要求した。

これらの要求に対して、６日ごろ申立人は、10月24日の仮眠についての始末書及び30日の資料紛失についてのてん末書を提出したのみで、他の事項については提出を拒否した。そこで、Ｂ1労務課主任は、この拒否理由を文書にして提出するよう求めたが、申立人はこれを拒否した。

⑸　会社は、12月下旬になって申立人の懲戒処分を決め、申立人が11月24日から12月末日まで不眠症などのため欠勤したので、47年１月４日Ｂ6労務課長がＢ1労務課主任同席のうえ、申立人に、２度の仮眠については出勤停止３日間、46年10月29日申立人が第２熱延職場詰所でなしたＢ3職長らに対する詰問などについては出勤停止４日間、資料紛失については平均賃金半日分の減給の処分とする旨それぞれ口頭で申し渡した。

⑹　会社は、出勤停止処分については47年１月５日から11日まで実施し、その間、申立人は出勤していなく、減給処分については１月分賃金から1,132円を控除し、そのほか処分申し渡し後、処分理由と処分内容とを記載した文書を会社の東事務所及び第２熱延職場詰所などの社内13か所に掲示した。

なお、組合は、会社が申立人の懲戒処分を決めたのと相前後して46年12月22日に、申立人を就業時間中に職場離脱して仮眠していたこと及び指導員室から無断で書類を持ち出し紛失したことが、組合の名誉をき損し、組合員たる品位を傷つけ、更に信用を失ったものであるとして、４か月間組合員としての権利を停止する統制処分に付した。

6　Ｂ９労務課長代理の言動

Ｂ９労務課長代理は、申立人が組合の役員選挙において書記長に立候補することについて、46年7月初め労務課において「勝算があることなら、いいことなら、まあよく考えて立候補したらどうですか。」という発言をしたことがあり、また、申立人が第４期予備班に配置転換されてから宿直室などで勤務していたころ、宿直室、会議室、及び労務課において、しばしば申立人と労使関係の問題や申立人が組合から書記長辞任の勧告を受けていることについて話し合い、11月５日には宿直室において、書記長であった申立人の行動や考え方を批判し書記長から身を引くよう慫慂した。

第２　判断及び法律上の根拠

１　会社は、申立人が組合の書記長であることは認めるが、目新しい活発な組合活動は行なっていなかったと主張する。

しかし、申立人は、勤務が12時間労働であることなどに不満をもち、書記長就任後、日常の職場活動において、組合大会の内容の報告、公私傷問題、安全問題及び組合のあり方の説明その他組合機関紙を発行する提案を行ない、また、組合員の面前でＢ１労務課主任と業務上の災害に関する取り扱いについて組合員の不利にならないために言い争ったこともあり、このようなことはこれまで他の組合役員には見られなかったことであり、更に労使協議会の席上、賃金を現行のままで勤務を二交替制から三交替制にすること及び組合独自の安全パトロールの実施を要望するなど活発な組合活動を行なっていたことが認められる。

２　会社は、申立人を第２熱延職場から第４期予備班へ配置転換した理由について、申立人が、９月 10 日勤務時間中に職場離脱して自動車の中で仮眠したので厳重に注意したが、10月24日にも同様に仮眠して作業に支障が生じ、また、作業中肩や腰が痛いと申し出るために軽作業に就けざるを得ないことがしばしばあり、軽作業に就けてもなお肩や腰が痛いと称して作業の回避を図り、これを職制が注意すると、書記長であることをかさに着て役付でも罷免できるなどという発言をして職制に畏怖を感じさせ、職場秩序を乱すことがあり、このように申立人には作業意欲がなく、再教育の必要があること及

び作業中に肩や腰が痛いと言って身体的な欠陥を訴えるようでは第２熱延職場作業には不適格であることから申立人を同職場に置くことは作業遂行上支障があり、配置転換が必要であると考え、しかも、他の職場では申立人を受け入れる意向がなかったと主張する。

しかし、申立人の２度の仮眠については、申立人ら第２熱延職場の従業員は通常 12 時間勤務しており、定められた休憩時間以外にも班長や棒心が作業状態からみて適宜与える休憩時間があり、この休憩時間中に仮眠する者は多かったこと、C_3及びC_4が、申立人が仮眠した時期とほぼ同じ時期に勤務時間中職場離脱して仮眠したが、C_3の場合には、班長から今後は自動車の中で仮眠しないよう注意を受けたにとどまり、両名とも懲戒処分も配置転換もなされていないこと、９月 10 日C_1と一緒に仮眠した申立人の場合には、注意を受けたといっても職長から「ここで休むよりか、休むんじやったらミルヤードの詰所があるから、そこで休んでくれえ。」と言われたに過ぎないこと、申立人の２度目の仮眠については、その場で注意も与えず、捜しもしなかったことなど併せ考えると、申立人の２度の仮眠をとらえてそれを理由に第２熱延職場から配置転換したことは失当である。

つぎに、申立人が職長や棒心に肩や腰が痛いと訴えたことについては、会社はこれをもって申立人が作業の回避を図ったと主張しているが、他方、申立人の第２熱延職場における６か月間の勤務をみると、出勤状態は普通であり、B_2棒心の多少の作業上の配慮があったとしても、ミルヤードの清掃や鉄鋼材のガス切り作業は行なっておるのであって、会社がこれらのことを考量せず、しかも身体上の欠陥があるかどうかも確かめないまま、申立人が肩や腰が痛いと訴えることをもって配置転換理由にしているのは首肯できない。

なお、作業回避を職制が注意すると書記長であることをかさに着て役付でも罷免できるなどという発言をした事実は認められない。

したがって、申立人には作業意欲がなく、再教育の必要があり、第２熱延職場の作業には不適格で、作業遂行上に支障があり、かつ、他の職場で受け入れの意向がなかった

ことを配置転換理由とする会社の主張は認められない。

3　会社は、申立人を懲戒処分したことについて、申立人が、46 年９月 10 日勤務時間中に職場離脱して自動車の中で仮眠していたので、厳重に注意したにもかわらず、10 月 24 日に再び同様に勤務時間中に職場離脱して自動車の中で約１時間半仮眠したため作業に支障が生じ、しかも、申立人に注意したが、反抗的言辞をろうして反省しないので、出勤停止３日間の懲戒処分に、また、申立人が、10 月 29 日に勤務終了後直ちに退場すべきところ、第２熱延職場詰所に赴き、従業員を集めて集会を開き、職長や班長らに大声で配置転換理由について詰問し、職場を混乱させ、このため、従業員１人が就労を妨げられたので、出勤停止４日間の懲戒処分に、更に、申立人が、10 月 30 日に中央安全衛生委員会の資料をいずれかに持ち出したまま返還を求めても言を左右にして応じないばかりか、反抗的言辞をろうして、Ｂ₇班長の管理保管の責任を侵害したので.減給平均賃金の半日分の懲戒処分に、それぞれ就業規則に基づいて付したと主張する。

もとより、申立人が２度にわたって職場離脱し、仮眠したことは、従業員として非難されるべきことであって、就業規則に照らしてみても懲戒処分の対象となし得る行為であることは否めない。

しかし、これに関しては、会社が申立人を配置転換したうえで就業規則に定める懲戒処分規定に基づき、始末書の提出を求めたのに対して、申立人は、10 月 24 日職場離脱して仮眠したことについて、10 月 29 日と 11 月６日ごろの２回にわたって始末書を提出したのであるから、会社が出勤停止処分に付するのであれば、その時点において処分を決定しておくべきであったにもかかわらず、そのまま約２か月間を経過した 12 月下旬になって、会社は初めて出勤停止処分を決定し、実施したが、一方、その間において、11 月 29 日には申立人が本件不当労働行為の救済申し立てをなし、12 月 20 日には当委員会の調査が終了し、更に、12 月 22 日には、組合が会社の懲戒処分と同様の理由をもって申立人を権利停止処分に付していることなど併せ考えると、申立人の仮眠が処分の真の理由であったとはとうてい措信し難い。

申立人が 10 月 29 日になした行動については、申立人が従業員を集めて集会をしたこ

とは認められない。また、申立人が大声で職長らに詰問したことは認められるが、その場にいた四、五人もの職長や班長らがだれひとりとして申立人の言動を制止しておらないほどであり、職場を混乱させたとは認め難い。更に、会社は申立人の行動によって従業員１人が就労を妨げられたと主張しているが、その１人は、申立人の配置転換を知り、責任者の了解を得てＢ３職長に申立人の配置転換理由を尋ねた組合の第９支部長であるＡ３であり、就労を妨げられた従業員がいたとは言えない。

申立人が中央安全衛生委員会の資料を持ち出し、紛失したことについては、その経緯をみると、申立人が第４期予備班へ配置転換された翌日、Ｃ５指導員から何の説明も受けることなく「目を通してくれ。」と言って資料を渡されたのであって、それが中央安全衛生委員会の委員と関係者以外には見せてはならないものであるとは知る由もなかったこと、申立人がこれを見るために組合事務所へ持って行き、そのまま忘れてしまい、その後Ｂ７班長とともに組合事務所を捜しておることなどからすれば、この申立人の行為をことさら取り上げて懲戒処分の対象としたことは不当である。

４　会社は、申立人に対して書記長を辞任するよう求めたことはないと主張する。

しかし、会社が申立人を第４期予備班へ配置転換し、更に、宿直室で勤務させた時期にＢ９労務課長代理が、申立人に対して申立人の組合での行き方を批判し、書記長から身を引くよう慫慂しており、これは明らかに地位職責上当然使用者の行為とされる者が申立人に書記長辞任を慫慂したものとみるべきである。

５　以上のことから、会社が申立人を第２熱延職場から第４期予備班へ配置転換したのは、申立人が書記長として他の組合役員にはみられない活発な組合活動をしたことの故をもってなしたものであり、また、会社は、申立人を配置転換した後、宿直室で勤務させたうえ、テレビボックスを台に６ミリ方眼の線引き作業を行なわせるなど耐え難い精神的苦痛を与えて書記長の辞任を慫慂したのは組合運営への支配介入であり、これに応じなかった申立人を懲戒処分に付したのは、書記長としての活動や不当労働行為の救済申し立てなど申立人の組合活動を嫌悪してなしたものであると認めざるを得ない。

したがって、会社が申立人を配置転換したこと及び懲戒処分に付したことは、労働組

合法第７条第１号に、書記長辞任を懲戒したことは、労働組合法第７条第３号にそれぞれ該当する不当働行為であると判断する。

なお、本件申し立てについては、主文のとおりの救済で十分であると判断し、その余の申し立ては棄却する。

よって、当委員会は、労働組合法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条の規定により、主文のとおり命令する。

昭和 48 年９月 11 日

広島県地方労働委員会

会長　勝　部　良　吉