京都、昭46不８、昭48．９．22

命　　令　　書

申 立 人　総評全国金属労働組合京滋地方本部北海電子工業支部

被申立人　北海電子工業株式会社

主　　文

1　被申立人は、Ａ1、Ａ2に対する昭和46年６月15日から18日までの各自宅待機期間中同人ら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、Ａ1、Ａ2に対する昭和46年７月22日付、同月29日付および同年８月９日付の各出勤停止処分を取り消し、同年７月22日から同年８月15日までの同処分期間中同人ら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。

3　被申立人は、Ａ1、Ａ2を原職に復帰させるとともに、昭和46年８月16日から原職復帰に至るまでの間同人ら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。

4　被申立人は、下記内容の文章を縦１メートル、横1.5メートルの大きさの模造紙に墨書し、被申立人会社内の従業員が見やすい場所に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、組合からの脱退勧誘等の言動をしたり、組合の組合旗を無断で撤去したこと、また、貴組合の執行委員長Ａ1、書記長Ａ2に対しそれぞれ自宅待機命令を出し、３回にわたり出勤停止処分を行ない、さらに同人らを解雇したことはいずれも不当労働行為であったことを認め、今後かかる行為はいたしません。

以上、京都府地方労働委員会の命令により誓約いたします。

昭和　年　月　日

総評全国金属労働組合京滋地方本部

北海電子工業支部

執行委員長　A_1　殿

北海電子工業株式会社

代表取締役　B_1

同　　B_2

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者等

⑴　被申立人北海電子工業株式会社（以下会社という）は、昭和 44 年７月設立され、本件申立当時従業員 21 名を擁し、肩書地においてプリント回路基盤製造を業とする会社である。会社の代表取締役は、B_1（以下B_1社長という）およびB_2（以下B_2副社長という）の両名であるが、B_1社長は東京にある関係会社北海製作所の代表取締役をもしていて通常は東京に居住しており、会社の日常業務には、事実上B_2副社長が最高責任者として当たっている。

⑵　申立人総評全国金属労働組合京滋地方本部北海電子工業支部(以下組合という)は、昭和 46 年６月 12 日、会社の従業員 10 名により北海電子工業労働組合として結成され（後になお２名加入)、同月 18 日、総評全国金属労働組合京滋地方本部（以下地本という）に加盟した。しかし、組合の組合員（以下単に組合員という）は同年８月６日以降２名に減少した。

なお、会社には、同年６月 20 日に結成された北海電子工業労働組合がある。

⑶　本件で救済を求めているA_1（以下A_1という）は、昭和 46 年３月 16 日会社に入社し、組合結成と同時に執行委員長となったが、同年８月 16 日解雇された。また、同じく本件で救済を求めているA_2（以下A_2という）は、同年３月８日会社に入社し、組合結成と同時に書記長となったが、同年８月 16 日解雇された。

2　組合の結成

⑴　昭和 46 年５月末から６月初めにかけて（以下年号の昭和はすべて省略する）、A_1、A_2ならびに当時会社の従業員であったC_1（以下C_1という）らは、A_1やC_1らの労働条件が入社時に言われていたものと違っていたことや、従業員の労働条件に対する不満等を解決するため、従業員に労働組合の結成を呼びかけた。

同年６月５日ごろ、A_1ら会社の従業員９名は、京都市内の喫茶店に集まり組合の結成について話し合った。なお、組合の結成については地本にも相談し、その指導を受けていた。

⑵　同月 12 日、A_1ら会社の従業員 10 名は、会社の桂寮（会社が民家を借りて独身従業員の居住施設としていたもの、以下寮という）で組合結成大会を開き、組合規約を決めるとともに、役員として執行委員長にA_1、書記長にA_2、会計にC_2（以下C_2という）、会計監査にC_3（以下C_3という）とC_4（以下C_4という）を選出した。また、その際同時に、会社に対する要求事項として、①基本給を一律１万円増額する、②休日出勤手当を平日時間割賃金の５割増とする、③日給制を廃止し、完全月給制とする、④実労時間を１日７時間とし、土曜日は午後３時までとする、⑤組合事務所として適当な部屋、場所の使用を認める、⑥夏季一時金は一律基準内賃金の３か月分を７月 15 日までに支給する、との６項目を決定した。

3　組合結成後の労使関係

⑴　同年６月 14 日、組合員は、会社の始業時間の午前８時 30 分前に、会社建物の前で、組合結成の趣旨と前記の要求事項を書いた執行委員長A_1の記名のあるビラを会社の従業員に配布した。その際、C_3は出勤してきたB_2副社長に同ビラを手渡した。

同日午前８時 40 分ごろ、A_1とC_1が、組合の結成通知書と前記の要求事項を書いた要求書（以下要求書という）をもって会社の事務所に行き、B_2副社長に受領を求めたが、同副社長は「いま仕事中だから仕事時間外にしてほしい」と言って受領を拒否した。

そこで、組合員全員は、同日昼休み時間（午後零時から同 50 分まで）である午後零

時 30 分ごろ、再度会社の事務所に行き、在室中のＢ２副社長、会社のＢ３専務（以下Ｂ３専務という）、Ｂ４常務（以下Ｂ４常務という）に前記組合結成通知書と要求書の受領を要請したが、Ｂ２副社長は「受け取れない」と言い、またＢ４常務は「組合、組合と何を言っているのか」、「こんなもの受け取れるか」と言い、Ｂ３専務も受領を拒否した。そのため組合員はいったん会社の建物の外に集まり協議した結果、もう一度行って受け取ってもらえない場合はストライキ（以下ストという）にはいることを全員一致で決定した。そこで、Ａ２は、Ｂ４常務に「組合結成通知書と要求書を受け取ってもらえない場合はストライキにはいります」と言った。一方、同日午後零時 40 分ごろ、Ｂ４常務は班長以上の職制に事務所に集まるよう指示したが、当時班長であったＣ２とＣ４はこれを拒否して事務所には行かなかった。

さらに、午後零時 45 分ごろ、Ａ２とＣ２の２人は、重ねて組合結成通知書と要求書をもって事務所に行き、Ｂ３専務に「受け取ってください。受け取ってもらえるまでは就労することができません」と言ったが、同専務は「こういうことをされたのでは受け取れない」と言って、やはり前記の組合結成通知書と要求書の受領を拒否したので、Ａ２は同専務に午後零時 50 分からストにはいることを通告した。スト突入後、組合員は会社の建物から 50 メートルほど離れた会社の駐車場（以下駐車場という）に集まっていたが、午後３時ごろ、組合からの連絡で来た地本の常任書記Ｃ５（以下Ｃ５という）や執行委員Ｃ６らとともに、重ねて会社の事務所に行き、Ｂ２副社長に組合を認め要求書を受け取って正常な団体交渉（以下団交という）を行なうよう要求したが、同副社長は、大声で「要求は認めない」と言い、組合員らを建物外に押し出した。その際、組合員Ｃ７（以下Ｃ７という）とＣ８（以下Ｃ８という）は建物内に残った。

⑵　同日午後５時 30 分ごろ、Ｂ２副社長はＡ１、Ａ２、Ｃ１の３名に対し、「当社就業規則第 11 条４号および第 12 条に該当するので別命があるまで自宅待機を命ずる」との業務命令書を手渡した。

ちなみに、会社の就業規則には自宅待機に関する規定はない。

会社の就業規則第 11 条本文、同条４号および第 12 条はつぎのように定められてい

る。

第 11 条　従業員は次に示すことを守るよう要請されています。

④　就業時間中みだりに仕事を中断したり席を離れないこと

第 12 条　会社内（構内、宿舎、寮も含む）で政治活動をしたり、また会社の承諾なしに演説会や集会、示威運動、宣伝、放送または印刷物などを配布することは禁じられていますから注意してください。

なお、会社は同日に至り、組合員C_9（以下C_9という）に対し、先に同人から出されていた退職の申出について保留していたのを承認したが、組合はこの会社のとったC_9に対する措置を同人に対する解雇と受け取った。

⑶　同日午前 10 時ごろ、C_2は会社の応接室に呼ばれ、B_2副社長ら会社の役員から会社の過去や現況等について話をされ、「今後態度は慎重にしてほしい」と言われた。

また、同日午前 11 時ごろ、A_2も応接室に呼ばれたが、その場にはB_2副社長やB_4常務らの会社の役員がおり、とくにB_4常務は、A_2に「いまごろなんでこんな組合みたいなものをつくったんだ」、「組合結成のとき来ていた者の名前を言え」などと言った。その際、A_2は同人が組合の書記長であることを伝えた。

同日午後７時ごろ、B_2副社長はC_3の家に電話をし、応対したC_3の父に「C_3君が労働運動に参加しているので注意するように」と言った。さらに、同日午後８時ごろ、C_9の自宅および店に会社から電話で「C_9君は退職を希望していましたから、今日限りでそれを受理し退職にしました」と伝えた。また、同日午後 10 時 30 分ごろB_1社長はC_4の家に電話し、同人に「組合をつくっても会社はひとつも困らん」、「君も、奥さんも子供もいるから明 15 日に会社の仕事につけばいままでの事は無いものとするので、考えておけ」などと言った。

⑷　同月 15 日午前零時ごろ、当時寮にはいっていたA_1の部屋にB_2副社長が大声でどなりながらはいって来て、寝ていたA_1をふとんごとひっくり返したので、怒った同人は外に出て、A_2に寮に来てくれるよう電話した。A_2が寮に来ると、B_1社長ら会社役員がおり、とくに同社長は、A_2に「会社には財産など一銭もないんだ」、「いま組合を

つくるということはどういうことか、わかっているのか」などと言った。

同日午前２時ごろ、Ａ1が寮に帰って来たところ、Ｂ1社長らが酒を飲んでおり、Ｂ3専務は、Ａ1に「うちの会社は苦しいんだ」、「いまうちで組合をつくるような状態かどうか。おまえらもっと考えてくれてもいいじゃないか」などと言った。

⑸　同日午前８時 30 分ごろ、組合員と地本の書記長Ｃ10（以下Ｃ10書記長という）は、前記の組合結成通知書と要求書の受理ならびに前記３⑴に摘示のＡ1ら３名に対する自宅待機命令とＣ9に対する退職の措置を撤回して同人らを就労させることを要求するため会社に行ったが、その際、駐車場で応対したＢ2副社長は、Ｃ10書記長が渡そうとした組合結成通知書と要求書を投げ捨て、また、同書記長を突き飛ばしたりしたので、組合員らとの間にトラブルが起こった。さらに、組合員がその場に来たＢ1社長に組合を認めてくれるように言ったところ、同社長は、「この会社はもう東京に引っ越すのだ。会社はないと同じだから、組合は存在しない」と答えた。

そのため、組合は、口頭で同日午後零時 50 分からストにはいることを会社に通告するとともに、さらに同日、組合結成通知書と要求書を内容証明郵便で会社に郵送した。

また、組合は、同日当委員会に団交促進のあっせん申請と前記自宅待機命令、組合に対する支配介入等についての不当労働行為救済の申立を行なった。

なお、同日、前記自宅待機を命ぜられた３名以外の組合員はストのため就労しなかったが、そのうち前日会社建物内に残ったＣ8とＣ7だけは朝から就労した。

⑹　翌 16 日午前９時ごろ、Ａ1、Ａ2、Ｃ11、Ｃ4、Ｃ1とＣ5が会社に赴き前日と同じ要求をしたが、Ｂ2副社長はやはりそれをも拒否した。同日そのあと、前記組合員５名のうち自宅待機命令の出されていなかったＣ11とＣ4は就労した。

同日、Ｃ4とＣ8は組合を脱退した。

⑺　同月 18 日午後２時ごろから当委員会であっせんが行なわれ、その結果、①会社は組合を認める、②会社はＡ1ら３名に対する自宅待機命令ならびにＣ9に対する退職措置を撤回する、③翌 19 日は会社の都合により組合員は有休とする、④労使双方は６月 23 日までに団交を行なう、⑤労使双方は今後労使間の問題に誠意をもって当たる、の

５項目があっせん員より双方に口頭で示され、双方ともこれを受諾した。

⑻　同月 19 日、組合は午後８時ごろから寮で会社と団交を行なった。席上会社は、前記組合の要求事項のうち、①の昇給については、すでに３月で済んでおり、９月には是正のため措置を講ずるのでいますぐ一律１万円の賃上げはできない、③の日給制廃止、完全月給制の採用については今後労使双方で検討する、⑤の組合事務所の件については、会社は非常に狭いので当分設置できないが努力する、などの回答を行なった。

⑼　同月 22 日、組合は、午後６時ごろから寮で重ねて会社と団交を行なったが、前記組合の要求事項のうち夏季一時金については、７月 10 日までに支給額と支給日を回答すると答え、その他の事項については前回と同様の回答を繰り返した。

⑽　同月 26 日、組合は夏季一時金要求のデモンストレーションとして会社の周囲に張りめぐらしてある金網の塀の出入口付近に、縦１メートル、横 1.5 メートルぐらいの「全金」と書いた旗を取り付けたところ、Ｂ２副社長が無断で取りはずしたので組合が抗議すると、同副社長は「会社の建物は他人の建物だから許可をうけないで旗を取り付けることは許されない」という趣旨のことを言い、旗は組合に返した。

なお、組合が旗を取り付けたところは、会社の業務になんら支障をきたす場所ではなかった。

⑾　同年６月末ごろから、Ｂ２副社長は、時々職場を見回る際Ａ１らに対し監視的態度をとるようになった。この職場見回りの際、同副社長は、Ａ１とＣ１が雑談しているのを見て、両名に「賃金カットだ」と言ったので、これに対しＡ１が「少々の雑談は気分転換になる」と答えたことがあった。

⑿　同月 30 日夜、Ａ１、Ａ２、Ｃ１、Ｃ１１の４名は、会社建物の入口付近の壁に、夏季一時金の要求や組合事務所、掲示板の設置などの要求を書いたビラ約 30 枚を貼付した。これらのビラの中には「倒産とともに去る」と書いたのが１枚、「三役さん職安で会いましょう」と書いたのが４、５枚あった。

⒀　翌７月１日、Ｂ２副社長は、前記ビラのことでＡ１とＡ２の２人を応接室に呼び注意した。その際、Ａ２は、同副社長のＡ１らに対する職場監視が強くなったことについて、

同副社長に「自分ならそういう職場干渉をしている間があったら営業に回ってきます」と言ったことがあった。

⑭　同月２日午後零時 30 分ごろ、C_1がB_2副社長と事務所で会社の従業員C_{12}の住宅費支給の問題について話し合っていた際、この話合いにA_1とA_2も加わったが、C_1ら３名は、午後零時 50 分の就労開始のベルが鳴ると同時に事務所を出て就労した。

⑮　同日の作業終了後、B_1社長は、A_1、A_2、C_1の３名を応接室に呼び、「７月１日のビラの内容はたいへん問題だ」、「おまえらに組合をつくられたのは非常に遺憾であるし、おまえらをクビにするんだったら、いくらでもクビにできる材料はあるんだ」、「うまが合わないだけでクビにできる」、「保証人証書の収入印紙を貼っていないだけでクビにできるんだ」などということを約 30 分ばかりにわたって話した。その際、A_2は、同社長に「われわれ組合員を意見調整のため明日午前中休ませてほしい」と言った。

同日夜、組合は、前記B_1社長の発言を検討のうえ、それに抗議して翌３日ストを行なうことに決定した。

⑯　翌３日午前９時 30 分ごろ、A_2は会社に電話をし、応対したB_2副社長に「午後も意見調整のため休ませてほしい」と言った。これに対し、同副社長が「会社をどう思っているのか」と言ったので、A_2は「なんとも思っていません」と言って電話を切った。

⑰　同月５日は会社の給料日であったが、A_1らが給料を受け取ってみると、３⑺に認定のとおり会社はA_1、A_2、C_1に対する前記自宅待機命令を撤回したにもかかわらず、同人らの自宅待機期間中の給料は控除されたままになっており、また、同年６月 22 日の団交で会社がC_3とA_2の給料を試用期間（会社の就業規則によれば入社後３か月）をすぎた７月から上げると約束したと組合は受け取っていたが、両名の給料も引き上げられていなかった。そこで、A_1、A_2、C_1、C_{11}の４名は事務所に行き抗議した。これに対し、B_2副社長は、前記自宅待機期間中の賃金と試用期間経過後の給料については「そんな約束をした覚えがない」と答え、B_3専務は、前記試用期間経過後の給料については「C_3、A_2は試用期間の 90 日に満たない」と答えた。この抗議の際、A_1はB_4常務に対し「黙っていてください」と言ったことがあった。

⑱　組合員数は徐々に減少し、同月５日ごろにはＡ$_{1}$、Ａ$_{2}$、Ｃ$_{1}$、Ｃ$_{11}$の４名となっていた。

同日作業終了後、これらの４名は協議の結果、会社が撤回したＡ$_{1}$らの自宅待機期間中の給料は控除されたままになっており、また前記のごとき組合との約束を破ったとし、これらのことに抗議して翌６日から無期限のストを行なうことを決定し、その旨を同日午後６時ごろＢ$_{3}$専務に通告した。

同日夜、会社はＡ$_{1}$、Ａ$_{2}$、Ｃ$_{1}$、Ｃ$_{11}$の４名に対し、同月３日同人らは無届欠勤をしたとして「就業規則第９章第 72 条 10 号に違反する事がありましたので右警告します」との警告書を発した。

⑲　同月６日の夜、Ｂ$_{2}$副社長は前記４名の同日のストに対し、「就業規則第４章第 26 条第２項に該当することがありましたので右警告します。理由無断欠勤（７月６日）」との警告書を寮に置いていった。

会社の就業規則第 26 条本文および同条第２項はつぎのように定められている。

第 26 条　従業員は欠勤しようとするときには前以って会社に届け出なければなりません。

２　やむを得ないわけがあって事前に届け出のできなかった場合は午前 10 時までに会社に連絡ください。10 時まで連絡のないときは無断欠勤としての取り扱いをうけることになります。

⑳　組合は、同日夜協議の結果、ストを解除してＡ$_{1}$、Ｃ$_{1}$、Ｃ$_{11}$の３名は翌７日朝から、Ａ$_{2}$は同日午後から就労することに決定した。

(21) 寮にはいっていたＡ$_{1}$、Ｃ$_{1}$、Ｃ$_{11}$の３名は、従来からＢ$_{2}$副社長の運転する車に同乗して出勤していたが、同月７日朝、車で寮に来たＢ$_{2}$副社長にＡ$_{1}$ら３名が「就労するので会社まで送ってほしい」と言ったところ拒否されたので、Ｃ$_{1}$、Ｃ$_{11}$の２名はそのままストを続行することにし、また、Ａ$_{1}$は午前８時 50 分すぎに出勤して、Ｂ$_{2}$副社長に、自分はストを解除して就労する、Ａ$_{2}$は昼から就労する、Ｃ$_{1}$、Ｃ$_{11}$はストを続行する、と通告した。

同日昼ごろ出勤したA2は、午後の始業ベルが鳴った直後炊事室にいた従業員のC1 3に「給与明細書を見せてほしい」と言ったところ、同人は「つぎの給与からでよかったら見せます」と返事した。

(22) 同月９日朝、組合は、組合の要求を従業員に訴えるため会社の周囲にはりめぐらしてある金網の塀に組合旗を取り付けたところ、昼休みには取りはずされていたので、このことをB2副社長に抗議すると、同副社長は「旗は預かっている。盗んだのではない」と言って組合に返した。また、翌 10 日も組合はやはり上記金網の塀に組合旗を取り付けたが、会社はこれも前回同様取りはずした。

(23) 同月 10 日、組合は会社と寮で午後６時ごろから団交を行なった。席上、会社は夏季一時金について、45 年 10 月１日から 46 年３月 31 日までの間に在籍していた者に対し基本給の 1.5 か月分に勤怠率を勘案したものを支給すると回答した。

(24) 同月 12 日、A1は午前８時 45 分ごろ出勤し、タイムカードに打刻しようとしたが、所定の箇所にタイムカードがなかったので打刻せずそのまま仕事場に行ったところ、そこに来たB2副社長が、A1に「仕事着に着がえろ」と言い、A1の腕をつかんでロッカー室に連れて行った。A1がロッカー室で着がえていると、そばでB2副社長が遅刻のことなどを何度も追及したので、怒ったA1はロッカーの戸を荒々しくしめ、そのまま外に出て行った。

(25) 同日、A2は、B3専務と、スト通告は事前に文書でする、事前にできないときは事後でもやはり文書を提出する、との約束をした。

(26) 翌 13 日、A2は、「７月 12 日、ストの意思を撤回し出社したA1に対し、B2副社長が、A1が鼻をかんでいる時間（30 秒間）も許さず、就労する意思があることを伝えているにもかかわらず左腕をつかんで暴力的に労働力の提供を強要した行為に抗議し、７月 12 日から無期限ストを行なう」との通告書を会社に提出した。

同日夜午後６時ごろから、組合は会社と寮で団交を行なったが、その際会社は、夏季一時金について、46 年２月の在籍者には前記回答の 1.5 か月分にさらに 0.5 か月分を上積みすると回答した。

(27) 同月 15 日午後６時ごろから、組合は会社と寮で重ねて団交を行なったが、会社は夏季一時金については前回と同様の回答を繰り返したので話合いは進まず、また、前記７月 10 日に会社が取りはずした組合旗については、Ｂ２副社長が「私が預かっている」と回答した。そのあと午後９時ごろ、同副社長が社用を理由に退出したところ、同席していたＢ３専務は「Ｂ２副社長がいないと団交に応じられない」と言い、結局、当日の団交は打ち切られた。その際組合は、「16 日地労委があるので午前中は準備のため、午後は地労委ということで休みます」と同専務に通告した。

なお、Ａ１は、同日午後からＢ２副社長に「就労します」と言って就労し、夜の団交にも出席した。

(28) Ａ１、Ａ２、Ｃ１、Ｃ１１の４名は、同月 16 日午後１時から当委員会で行なわれた本件の第１回調査に出席した。同日夜、Ｂ２副社長は、同人らは同日無届欠勤をしたとし、かつ同行為は就業規則第 26 条第２項に違反するものとする同人ら各人宛の警告書を寮に置いていった。

(29) 組合は、前記同月 15 日の団交を会社が途中で打ち切ったことならびにこの団交の際、事前に翌 16 日Ａ１ら組合員４名は地労委に出席するので休むと通告したにもかかわらず、上記のごとく会社が同日の同人らの欠勤を無届欠勤として警告書まで発したことに抗議して、同月 17 日ストを行なうことを決め、同日午前中この旨をＡ１がＢ３専務に通告した。

(30) 同月 19 日、出勤したＡ１、Ａ２、Ｃ１、Ｃ１１の４名は、Ｂ２副社長に呼ばれて「静かなところで話をしよう」と言われ、午前９時ごろ、同副社長とともに寮に行きそこで話し合いを行なった。その際、同副社長は、「おまえら４名に対し会社はロックアウトをする。今後一切会社内に入れない」、「組合をやめてくれ。やめてくれるなら土下座してでも謝る」などと言ったが、席上、途中でＡ２が突然、「基準内賃金の３か月分もらえば会社をやめてもよい。そうすれば地本とも手を切り、不当労働行為の申立も取り下げる」と言った。このＡ２の発言に対し、同副社長は自分１人では決められないからということで午前 11 時 30 分ごろ会社に戻り、Ｂ３専務、Ｂ４常務といっしょに午後

零時ごろ再び寮にやって来た。その際、会社側は、前記A_2の発言を再度確認するとともに、「東京のほうと相談しなければならないので、組合の申入れについては21日に回答する。その間19日と20日は給料を支払うので休んでほしい」と言い、当日の話合いは終わった。

(31) 同月21日、午後6時ごろから上記の件で組合と会社との話合いが行なわれ、その席上、B_2副社長は「1か月分は出しましょう」と言ったが、組合側は「それでは話にならない」と言い、話合いは1、2分で終わった。

4　A_1、A_2らの出勤停止処分からA_1、A_2の解雇まで

⑴　同月22日朝、B_2副社長は出勤してきたA_1につぎの文書を一括手渡した。

ア　A_1に対する、同月12日、同人は「出勤時に故意にタイムカードを打刻しなかった。出勤するも私服で他人の仕事の進行を止め上司の注意に正しいわけもないのにただ反抗した」とし、これらの行為はそれぞれ就業規則第11条3号、第72条5号に違反するものとする同月13日付の警告書

イ　A_1、A_2、C_1、C_{11}の4名に対する、「右の者は第9章懲戒の目的第71条10号を適用します。弊社の業務の進行を妨げ工程に支障を与えますので出勤停止命令を出します」との同月22日付の出勤停止命令書

ウ　A_1、A_2、C_1、C_{11}に対する、同人らは、同月17日無届欠勤したとして「就業規則第4章第 26 条第2項に違反することがありましたので右警告します」との同日付警告書

エ　A_1、C_1、C_{11}に対する退寮命令書

なお、会社の就業規則第11条本文、同条3号および第71条はそれぞれつぎのように定められている。

第11条　従業員は次に示すことを守るよう要請されています。

③　出勤したとき､退場するときには忘れずにタイムカードに刻時すること、これを人に頼んだり、また人に頼まれて刻時しないこと

第71条　従業員に次のような行為があったとき減給もしくは出勤停止されます。

ただし情状によって譴責だけのこともあります。

① たいした理由がないのに１か月通算５日以上の無断欠勤をしたとき

② たいした理由もないのに遅刻や早退や欠勤の多いとき

③ 会社の物品を断りなく持ち出し、また持ち出そうとしたとき

④ 粗暴の振舞いをして他の従業員に迷惑をかけたとき

⑤ 故意または過失で会社に損害を与えたとき

⑥ 禁じられていることを無視してみだりに火気を使用したとき

⑦ 安全、衛生規則に違反し、また管理者の指示に従わず事故を起こしたとき

⑧ 業務上の怠慢または監督不行届によって会社に損害を与えたとき

⑨ 社内の風紀を乱すような行為があったとき

⑩ 前各項に準ずる程度の行為があったとき

また、同規則第 70 条３号によれば、出勤停止期間は７日以内と定められている。

同規則第 72 条本文および同条５号は後記の４⑷とおりである。

上記イの出勤停止命令書は、A_2、C_1、C_{11}については無届欠勤、無届遅刻が多かったこと、６月 30 日「倒産とともに去る」などのビラを貼ったことを理由とするものであり、A_1については、これらの他に前記同月 12 日の同人の行動を主な理由とするものであったが、出勤停止期間については、上記命令書のいずれにも記載がなく、別に会社からも明示されなかった。また会社は、この出勤停止命令について同人らに解除の通告もしなかった。

⑵ 同月 23 日午前 10 時ごろ、A_1、A_2、C_1、C_{11}が就労を要求して駐車場にいたところ、B_2副社長が出て来て、A_2に対し、同人は同月７日無届欠勤したとして「就業規則第３章第 11 条５号に違反する行為があったのでここに厳しく今後かかる行為のないよう警告します」との警告書、また、C_1、C_{11}に対し、同人らは同日無届欠勤したとして、警告書を手渡した。

なお、会社の就業規則第 11 条本文および同条５号はつぎのように定められている。

第 11 条　従業員は次に示すことを守るよう要請されています。

⑤　たいした理由もないのに無断で欠勤したり遅刻や早退しないこと

⑶　同月 24 日昼すぎ、Ｂ２副社長は、出勤停止処分中のＡ１らの様子を見るため寮に行ったが、同人らは不在であった。午後２時ごろ寮に帰って来たＡ１、Ａ２、Ｃ１、Ｃ１１の４名は車座になって酒を飲み始めたが、その際、Ａ１の部屋からメモを持ち出して読んでいたＢ２副社長を目撃したＡ１が、同副社長に「部屋に無断ではいらないでください」と言ったことがあった。

⑷　同月 28 日、当委員会においてあっせんが行なわれた際、あっせん員である前田晃一労働者委員から、会社側は「出勤停止命令の期間は無期限と解してよい」、「会社はこんりんざい組合員を会社に入れない」と言っている、との報告が組合になされた。

同日、Ｃ１は会社を退職し、組合を脱退した。

⑸　同月 29 日、出勤したＡ１、Ａ２、Ｃ１１の３名に対し、Ｂ２副社長は前記４⑵イと同趣旨の同日付出勤停止命令書を手渡した。

なお、この出勤停止命令書は、前記４⑶に記載した寮でＡ１ら３名が酒を飲み始めた席上、同人らが同所に来ていたＢ２副社長を誹謗中傷する発言をしたとの理由によるものであったが、出勤停止の期間については、前回と同様命令書には記載がなく、また会社からも別になんら明示されなかった。その解除についても、会社はやはり同人らに通告もしなかった。

⑹　同月 30 日の夜、Ａ２が寮に行ったところ、Ｂ２副社長、Ｂ３専務らが部屋で酒を飲んでおり、そこへＡ２を呼び入れた。そして、その際Ｂ３専務は、Ａ２に対し「組合活動をやめて組合結成以前の状態に戻せ。それ以外に絶対に就労する道は残っていない」と言い、また「８月４日と５日にもう一度話合いをもとう。話合いの期間中はとにかく会社の前に来てごちゃごちゃするのはやめてくれ」と言った。

⑺　同年８月４日、Ａ１、Ａ２は寮でＢ３専務と会い話をしたが、その際、組合側が「組合結成以前の状態に戻せとの要求には応じられない。今後も組合活動を続けていく」と言ったのに対し、Ｂ３専務は「そうか」と言っただけで、あとは会社の業績の話などを

して終わった。

⑻　前記７月 29 日付のＡ$_{1}$、Ａ$_{2}$、Ｃ$_{11}$に対する出勤停止命令の場合、翌月４日で就業規則上の出勤停止の最大期限７日間となるが、同人らは、前記７月 30 日のＢ$_{3}$専務の言動からして就労させてもらえないと判断し、翌５日は出勤しなかった。

同日夜、会社からＢ$_{2}$副社長、Ｂ$_{3}$専務、Ｂ$_{4}$常務、組合からＡ$_{1}$、Ａ$_{2}$、Ｃ$_{11}$の３名が出席して寮で話合いを行なった。席上、会社側は「組合活動をやめてくれ。そうでなければこんりんざい会社に入れない」などと言ったが、出勤停止期間については一言もふれなかった。

なお、Ｃ$_{11}$は同日会社を退職し、組合を脱退した。

⑼　Ａ$_{1}$とＡ$_{2}$は、前記同月５日の不就労と同じ理由で同月６日と７日も出勤しなかった。

⑽　同月９日、会社に就労要求に行ったＡ$_{1}$とＡ$_{2}$に対し、Ｂ$_{2}$副社長は前記４⑵イとほぼ同趣旨の同日付の出勤停止命令書ならびに同人らは同月４日で出勤停止解除にもかかわらず同月５日、６日、７日の３日間と無届欠勤したとして「就業規則第４章第 26 条第２項に違反する事実行為がありましたので警告します」との警告書を手渡した。

なお、上記出勤停止命令書は、同人らの前記同月５日、６日、７日の不就労が無届欠勤であることを理由とするものであったが、同命令書にも出勤停止の期間の記載はなく、また、この期間については会社からも別に明示されなかったこと、さらに、その解除についても会社が同人らになんらの通告もしなかったことは、前２回の場合と同様であった。

⑾　同月 12 日午前８時 40 分ごろ、Ａ$_{1}$とＣ$_{5}$は会社に行きＡ$_{1}$とＡ$_{2}$の就労を要求した。その際両名が会社事務所前に行ったところ、事務所から出て来たＢ$_{2}$副社長が「就労を拒否する」と言いながら体で両名を押したので、両名はやむなく会社建物の外に出た。

さらに、同日午前９時ごろ、Ａ$_{1}$、Ｃ$_{5}$と遅れて来たＡ$_{2}$の３名が会社に行って再びＡ$_{1}$とＡ$_{2}$の就労を要求したが、やはりＢ$_{2}$副社長に拒否された。

⑿　翌 13 日朝、Ａ$_{1}$とＣ$_{5}$と地本の寺内製作所支部のＣ$_{14}$の３名は会社に行き重ねてＡ$_{1}$とＡ$_{2}$の就労を要求した。その際同人らが会社事務所前に行くと、Ｂ$_{2}$副社長が出て来

て同人らを外に押し出そうとし、これに抵抗するＣ５らとの間に若干のトラブルがあったことから、Ｃ５は左足を負傷し、同副社長も５日間の負傷をした。

⒀　同月 14 日、組合は「解雇同然、無期限出勤停止謝罪して撤回せよ」と題するビラを会社の従業員に配布した。このビラには「われわれはいま解雇同然の『無期限』出勤停止を喰っています。人情にからませた泣きおとし、恫喝を加え続け、誰の目にも明々白々な組合つぶしを続けている会社にとって残された手段は、われわれを会社内から追い出し組合の自然消滅を待つだけなのです」との記載があった。

⒁　同月 16 日の朝、Ａ１とＡ２が会社に就労要求に行ったところ、Ｂ２副社長は両名にそれぞれ同日付の解雇通告書を手渡した。

両名に対する同解雇通告書には、それぞれつぎのように記載されていた。

ア　Ａ１の場合

１　貴君は 46 年６月 14 日㈪試用期間中に一部従業員を扇動し職場放棄をし、会社に損害を与えた。また風紀を乱した。

２　貴君は 46 年７月１日㈭会社に無断でその構築物に「会社を倒産させる」、「会社の倒産とともに去る」など会社の信用を著しく失墜する内容を記載したビラ約120 枚を貼った。これにより会社の対外的信用を害するとともに従業員多数に対しはなはだしい動揺を与えた。

３　貴君は 46 年７月１日および７月２日の両日、午後１時ごろ就労中にもかかわらず、従業員Ｃ１２の住宅費を支給せよと事務所に押入って両日ともに 20～30 分間無断で自己の職場を離れた。

４　貴君はＢ２副社長に「雑談しておる方が仕事の能率が上がる」と、再三の注意に対してその都度反抗した。

５　貴君は 46 年７月５日Ｂ４常務と応接室で話し合いの席上、「おまえはなんだ、席につくな」と暴言を吐いた。

６　貴君の無届欠勤は 46 年７月６日、16 日、17 日、８月５日、６日、７日となっていて、出勤が不規則で、７月７日は午前 10 時過ぎに来て他の女子従業員に対し

不遜な態度で業務の邪魔をした。

7　貴君は46年7月12日出社時、故意にタイムカードを打刻せず、始業のベルが鳴っても私服のまま作業にかからずすでに作業にかかっている従業員C₁と雑談して、B₂副社長が注意するとロッカーの扉を力まかせにしめて帰ってしまった。なおこのため扉の錠の部分が破損した。

8　貴君は46年3月16日以来会社の独身寮にいてほとんど部屋の掃除をしたことがなく、同年6月18日衛生および病気予防のためB₂副社長がふとんを上げるよう言ったが、これを無視しつづけた。部屋の掃除はB₂副社長とB₅課長がするのが常であった。

9　貴君は46年7月19日寮においてB₂副社長に突然退職を申し出るとともに、退職の条件として基準内賃金の3か月分を要求し、これがいれられるなら地本と絶縁して会社を去るが、いれられない場合は従前と同じくサボタージュを扇動する旨をにおわせて会社を困惑せしめた。また同年8月5日同じことを申し出た。

10　貴君は46年7月22日付で出勤停止命令を受けたが、同月24日午後3時寮において他の従業員3名とともにB₂副社長を前にして酒盛りを始めだした。しかも会社の将来に希望が持てないから自分も長く勤める意思がない旨広言し、「社長は人格的にゼロだ」、「会社幹部はダラ幹だ」とB₂副社長に聞こえがしにののしり会社の幹部に対して侮辱を加えた。

11　貴君は46年8月5日、6日、7日の無届欠勤を理由に同月9日第3回目の出勤停止命令を受けた。

12　貴君は出勤停止命令中46年8月12日および13日会社に押しかけB₂副社長に暴力を加えて腕時計を破損し、腕、足等に裂傷および打撲傷を負わせた。

13　貴君は46年8月14日会社構内付近において従業員に対し会社が貴君に対し「恫喝を加え続けた」旨の虚偽の記載あるビラ数十枚を配布し、会社の信用を害するとともに従業員に動揺を与えた。

14　その他貴君は会社内外において会社および会社幹部を誹謗するなどの行動が絶

えず勤務中においても勤務状態が著しく不真面目であって会社従業員としての適格に欠けている。

以上列記したように貴君は３回におよぶ出勤停止処分ならびに口頭または書面によるたびたびの警告等にもかかわらず態度を改める様子がうかがえないうえ、会社幹部に暴力をふるったのでここに就業規則第 70 条、第 72 条によって解雇する。

イ　A_2の場合

１　（A_1の２に同じ）

２　（A_1の３に同じ）

３　貴君の無届欠勤は 46 年７月６日、16 日、17 日、８月５日、６日、７日となっていて、出勤が不規則かつ欠勤が多く、同年７月７日は昼過ぎに来て女子従業員C_{12}、C_{13}に「給与明細書を見せよ」、「給与を上げてやる」等しつこく迫り不良な態度で業務の邪魔をした。

４　貴君は 46 年７月３日以来欠勤に関しては事前に文書をもって行なう約束をB_2副社長としておきながら、同月 12 日の欠勤の手続に欠けるところがあり、労使間の疎通を欠く原因をつくり、またB_2副社長に材料の管理を命令されながら３日間放置した。

５　貴君は 46 年７月３日午前中欠勤をする旨その前日申出があったが、当日になって午後も全員欠勤する旨電話連絡し、B_2副社長が業務の都合もあり工程が進まず困る旨伝えると、「会社のことなどなんとも思っていない」と言葉も荒々しく電話を切った。

６　（A_1の 10 に同じ）

７　（A_1の 11 に同じ）

８　（A_1の 12 に同じ）

９　（A_1の 13 に同じ）

10　貴君は. B_2副社長に 46 年７月１日応接室で「ぶらぶらせずに営業に回ってこい」と暴言を吐いたり、会社内外で会社および会社幹部を誹謗するなどの行動が

絶えず、勤務中においても命令を聞き忘れ、管理能力に欠け会社の従業員としての適格性を欠いている。

11　（A_1の９に同じ）

以上列記したように貴君は３回におよぶ出勤停止処分ならびに口頭または書面によるたびたびの警告等にもかかわらず態度を改める様子がうかがえないうえ、会社幹部に暴力をふるったのでここに就業規則第 70 条、第 72 条によって解雇する。

なお、会社の就業規則第 70 条および第 72 条はつぎのように定められている。

第 70 条　懲戒の種類は次のとおりであります。

①乃至④は省略

⑤　懲戒の解雇

行政官庁の認定をうけて予告手当を支給せずに即時解雇されます。

第 72 条　社員に次のような行為があったときは解雇されます。

ただし情状によってはゆ旨退職にすることがあります。

①　無断で 10 日以上欠勤し出勤の督促に応じなかったとき

②　社内にて暴力を振い他人に危害を加えたとき

③　暴力脅迫を加えて、他の人の業務を妨害したとき

④　重要な経歴を偽り､その他不正な手段を用いて雇い入れられたことが判明したとき

⑤　職務上の指示､命令に正しいわけもないのにただ反抗して職務を遂行しなかったとき

⑥　会社の従業員でありながら他と雇用関係にあることが判明したとき

⑦　職務に関連して不当に金品を受けて会社に迷惑をかけたとき

⑧　会社の金銭または物品を横領もしくは盗んだことが判明したとき

⑨　前条の懲戒をうけたにも拘らずこれを改めないとき

⑩　その他前各項に準ずる程度の行為があると認められるとき

⑮　会社は、47 年７月 28 日、A_2に対する解雇理由としてつぎのことを追加した。同人

は、会社に入社するに際し生年月日を16年10月1日（満28歳）と記載したが、真実は15年10月1日（満30歳6か月）であった。これは同人が故意に年齢を詐称したもので、就業規則第72条4号に該当する。

⑯　寮では自分の部屋の掃除は各自がすることになっていたが、46年3月16日以降入寮していたA1はあまり自分の部屋の掃除をせず、ふとんも土曜日、日曜日の外出時以外はあげていなかった。

⑰　A2は、46年3月入社当初工程管理の仕事をしていたが、組合が結成された後の6月末ぐらいから主に材料切断の仕事をするようになった。その後、同人はB2副社長から材料を2階に持って上がるよう言われたことがあったが、この指示に従わないことが何度かあった。

なお、会社では従来から材料を2階に持って上がるのは必要なときに手のあいている者が行なうことになっており、上記のごとくA2がB2副社長の指示に従わなかったことによって、別段生産に支障をきたしたようなことはなかった。

⑱　会社は、A1、A2に対する前記3⑴の自宅待機命令を3⑺に認定のとおり撤回することを受諾したにもかかわらず、同人らに対し同期間中の給料を今日に至るまでまだ支払っていない。

第2　判断

組合はつぎのとおり主張する。

会社が組合結成通知書ならびに要求書を提出したのに対し受領を拒否したことは、組合無視ないし組合否認の態度のあらわれであること明白であり、会社役員の組合員に対する脱退工作や組合旗の撤去および組合が貼付したビラに対する組合員恫喝等の行為は、組合に対する懐柔策または弾圧策であり、支配介入である。

また、本件A1、A2に対する自宅待機命令、出勤停止処分ならびに懲戒解雇は、いずれも両名の組合活動を嫌悪し、両名の会社内での活動を規制もしくは阻止し、遂には両名を企業外へ放逐し組合を根絶させることを企図してなした不当労働行為である。

なお、会社は、A2に対する解雇理由として本件申立後に年齢詐称の事実を追加している

が、これは単なる口実であって、不当労働行為を隠蔽する手段にすぎない。

これに対し、会社はつぎのとおり抗弁する。

組合が支配介入として主張する会社幹部が組合員を呼んだことについては、なんら他意はない。組合旗の撤去については、争議中でもないのに組合旗を会社構内に立てるのは業務妨害であって、その撤去は正当な行為である。ビラの貼付について組合に注意したのは、その内容が会社倒産を目的とすることを明記したもので、多数の従業員にはなはだしい動揺と不安感を与え、また会社の対外的信用を毀損せしめるものであるので、組合の会社に対する背信行為であり、したがって、かかる組合の行為に注意するのは当然のことである。これらの点からみて、以上の会社の行為はいずれも支配介入には当らない。

A_1、A_2に対する自宅待機命令は、同人らが就業時間中みだりに職場を放棄し、かつ会社の承諾なしに会社構内でビラ配布をしたので、職場秩序維持のためなしたものである。また、同人らに対する出勤停止処分はそれぞれつぎの理由よるものである。すなわち、第１回目のものは、ストの通告および解除の仕方が常に明確でなく、そのためストと無届欠勤の区別がつかない状態で同人らが無届欠勤を重ねたほか、会社倒産のビラを貼付したことについて同人らに反省の色がなかったためであり、第２回目のものは、A_1、A_2らが寮で酒盛りをし、その席上で会社幹部を侮辱し、上記第１回目の出勤停止処分に対し同人らに反省の色がみられないことによるものである。また第３回目のものは、出勤停止期限が切れているにもかかわらず同人らは出勤せず、無届欠勤をしたことによるものである。さらに、同人らに対する解雇は、同人らには解雇通告書に列記した数々の行為があり、３回におよぶ出勤停止ならびにたびたびの警告にもかかわらず態度を改める様子がないうえ、就労要求と称して会社に押しかけ、会社幹部に暴力をふるう行為があったためであって、かかる同人らの行為は正当性の限界をはるかに越えた悪質かつ重大なもので、しかも企業の経営秩序、職場秩序を乱すものであるので、会社としては同人らを解雇せざるをえなかったのである。したがって、以上の会社の行為はいずれも正当なものであって、なんら不当労働行為に当たるものではない。

なお、A_2については、前記解雇理由のほか、故意に年齢を詐称して入社したことが本件

解雇の意思表示後判明したが、同人の上記年齢詐称は会社に対する重大な背信行為であるので、解雇理由として追加したのである。

以下これらの点について判断する。

1　支配介入について

会社は、組合が支配介入としてあげる諸事実はいずれも正当な行為であって支配介入ではない、と主張する。

しかし、前記３⑶、⑷に認定の会社役員の各種言動からみると、Ｂ１社長、Ｂ４常務のＡ２に対する、Ｂ３専務のＡ１に対する各言動は、組合結成を露骨に非難したものであり、またＢ１社長のＣ４に対する言動は､組合からの脱退を勧誘したものと解するのほかなく、Ｂ２副社長のＣ３の父に対する言動は、家族を通じてＣ３の組合活動を抑制したものというべきであり、同副社長らのＣ２に対する言動は、同人の組合活動をけん制したものと解さざるをえないものであり、さらに前記３⑮に認定のＢ１社長のＡ１、Ａ２、Ｃ１に対する言動は、組合活動を非難しこれを抑制したものと認められる。

また、前記３⑽、(22)に認定のＢ２副社長の３度にわたる組合旗の無断撤去についてみると、組合が旗を取り付けたのは夏季一時金要求のデモンストレーションとして行なったものであるが、このようなことは労働組合が通常行なうことであり、しかも組合旗を取り付けた場所は、会社の業務に支障をきたすことのないところであったのだから、かかる組合の行為は組合活動として別段行き過ぎとはいえない。しかるに、会社は、組合に事前になんら通告もせず、一方的に前記のごとき組合の取り付けた旗を撤去したのであって、かかる会社の行為は明らかに組合活動に対する抑圧と解さざるをえない。

しかも、前記３⑴に認定の会社の組合結成通知書および要求書の受領拒否からうかがわれる会社の組合否認の態度からみると、以上の会社の各行為は、いずれもかかる会社の組合嫌悪の根本的態度から出たものであることが推認されるのであり、それゆえ、まさに労働組合法（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いわなければならない。

2　自宅待機命令について

会社は、Ａ１、Ａ２に対する自宅待機命令の理由として同人らの就業時間中の職場放棄と会社構内でのビラ配布をあげているが、まず会社がいう同人らの職場放棄というのは、前記３⑴に認定の組合結成通知書および要求書の受領を拒否した会社の組合否認の態度に抗議してストとしてなされたものであって、これを単に職場放棄とみることはできない。しかも、このストの決行に際しては、組合は組合員全員の決定にもとづき会社に通告していることが認められるのであって、手続的にも非難されるべき点はみられない。さらにビラ配布については、始業時間前に会社建物の前で行なったものであり、またそれが組合結成を会社の従業員に知らせる目的でなしたものであることは前記認定のとおりであるから、そうした組合の行為は、もちろん正当な組合活動というべきものである。

したがって、前記会社のＡ１、Ａ２に対する自宅待機命令の理由としてあげているものはいずれも首肯しがたく、結局、同人らに対する上記自宅待機命令は、会社が同人らを組合員から引き離し、同人らの活動を困難ならしめる目的でなされたものとみられるのであり、かつ会社は上記自宅待機命令を撤回することを受諾したにもかかわらず、同期間中の給料はいまだ支払っていないので、これらの会社の行為は労組法第７条１号、３号に該当する不当労働行為といわなければならない。

３　出勤停止処分について

つぎに会社のＡ１、Ａ２両名に対する３度の出勤停止処分について考察する。

第１回目の出勤停止処分理由として、会社は、まずストの通告や解除の仕方が明確でなく、そのためストと無届欠勤の区別がつかない状態で同人らが無届欠勤を重ねたため、と主張する。なるほど組合が行なったスト手続きはかなりルーズでそのため会社が、組合がストを始めた時点では組合員の不就労がストか無届欠勤か判別できないようなこともあったことは認められる。しかし、組合は、結成後日も浅く会社との対応の仕方にもまだ不慣れな時期に、前記認定のような会社の組合否認の態度をはじめとする数々の支配介入行為が相次いだことや、その応対におわれていたことを考えるならば、組合の行動にみられる上記のごとき点も、単に組合のみの責めに帰せられるべきものとはいえない。また組合に、ストの場合のみならずその他の不就労の際にも手続きにルーズさがあ

ったものの、組合は事前または事後にでも口頭ときには文書ですべて通告しているのであるから、会社として、組合員の行なったストあるいはその他の不就労と無届欠勤との区別が全然つかなかったということはいえない。したがって、これらのことからみるとき、会社が以上のような組合員のストあるいは不就労をすべて無届欠勤と断定し、それにもとづいて前記両名に対し期限の明示のない出勤停止処分をもってのぞんだことは妥当を欠きとうてい首肯しがたい。

なお、A_1に対しては、会社は前記理由に加えて前記３(23)に認定の７月 12 日出勤の際の行動をも処分理由としてあげているが、当日のA_1の行動はたしかに感情に走りすぎ、責められるべきではあるが、これも主として前記３(23)に認定のごとき当日A_1がタイムカードを打刻しようとしてもそれが所定の場所になかったことや、当日のB_2副社長のA_1に対する執拗な言動に起因するとみられるのであり、したがって、当日のA_1の行動をすべて同人の責めに帰し、しかもそれを会社が同人に対する期限の明示のない出勤停止処分の理由とすることはやはり妥当を欠くものといわなければならない。

さらに、会社は前記両名の出勤停止処分の理由として同人らが会社倒産のビラを貼付したことについて反省の色がなかったことをあげているが、組合がビラを貼付したのはやはり夏季一時金のデモンストレーションとして行なったもので、その場所、枚数は前記３⑿に認定のとおり会社建物付近の壁に 30 枚程度であり、もっともその中の１枚に「倒産とともに去る」、４、５枚に「三役さん職安で会いましょう」と記載されたものがあったが、これらのビラにしても、前記３⑸のB_1社長の「会社は東京に引っ越すのだ。会社はないのと同じだ」といった発言があったことから、会社がなくなるかもしれないという不安感と抵抗の気持ちを表わしたものとみられ、会社のいうように会社倒産を目的としたものとは解されない。また上記ビラ貼付によって、会社の職場秩序が特別みだされたという事実も認められない。要するに、組合の行なった上記のビラ貼付は正当な組合活動の範囲を逸脱したものとは認めがたく、これを前記A_1、A_2の出勤停止処分の理由とすることもまたやはり首肯しえない。

そこで、会社のA_1、A_2に対する上記出勤停止処分の真の理由についてみると、組合

結成当初会社は組合を否認する態度に出、その後組合員に対し種々の支配介入が行なわれた中で組合から脱落する組合員もあり、この第１回出勤停止処分当時組合員はＡ１、Ａ２を含む４名に減少していたところ、前記３(30)、(31)に認定のごときＢ２副社長の発言があり、そしてこれを結局組合が拒否したところ、その直後に同人らの出勤停止処分が行なわれ、これにより組合員は当面活動の場を失うに至ったのであって、このような経過に前記処分理由の首肯しがたいことをあわせ考えれば、前記Ａ１、Ａ２らに対する処分は、企業内における組合活動を一時的にでも停止させ、組合の弱体化をはかる目的でなされたものとみられ、よって労組法第７条１号に該当する不当労働行為といわざるをえない。

第２回目の出勤停止処分理由として、会社はＡ１、Ａ２らが寮で酒盛りをし、その席上で会社幹部を侮辱し、上記第１回目の出勤停止処分に対し同人らに反省の色がみられないことをあげているが、前記４⑶に認定のとおり、同人らが寮で酒を飲んでいたのは出勤停止処分中で、したがって就業時間中のことではなく、しかも私生活の場所でのことであるので、このこと自体別に非難されるべきことではなく、また、この飲酒の席上同人らが会社幹部を侮辱したような形跡は認められないので、これらの点からみると、会社の主張する前記のような理由をもって同人らを出勤停止処分に付したことは首肯できない。

第３回目の出勤停止処分理由として、会社はＡ１、Ａ２両名が８月５日、６日、７日に無届欠勤したことをあげているが、この３日間にわたる同人らの不就労については、前記認定の７月 30 日におけるＡ２に対するＢ３専務の発言、８月５日の組合と会社との話合いにおけるＢ２副社長らの発言ならびにこの話合いの際会社から出勤停止期間についてなんらの指示もなかったこと、本件第２回目の出勤停止命令書にも第１回目の場合と同様期間の明示がなく、またこの第２回目の出勤停止命令についてもなんら解除の通告もなされていなかったこと、さらに前記認定のごとく当委員会でのあっせんの際、会社がＡ１、Ａ２らに対する出勤停止の期限は無期限と解されるような発言をしていること等の点から、同人らは前記８月５日、６日、７日もなお就労を拒否されているものと判断

して出勤しなかったものとみられ、したがって、このことをもって同人らのみの責めに帰することはできない。むしろ、以上の諸点からすれば、同人らに対する前記会社の出勤停止処分はこれらの日にもなお継続していたとみるのが相当である。もっとも、同人らがこれらの日の不就労に当たり出勤停止期間について会社に確認を求めなかったことは、同人らに配慮に欠けるところがなかったとはいえないが、このことを考慮しても、以上のごとき経緯からみると、前記同人らの不就労を理由に会社が同人らを出勤停止処分に付したことはやはり妥当な措置とはいえず、よってこの第３回目の出勤停止処分に関する会社の主張も首肯できない。

さて、以上のようにみられることからすれば、上記第２回目、第３回目の出勤停止命令も、結局、会社がＡ１、Ａ２らの組合活動をやはり一時的にでも停止させ、それによって組合の弱体化をさらに一層促進させる意図に出たものとみざるをえず、それゆえ、これまた労組法第７条１号に該当する不当労働行為といわなければならない。

４　解雇について

会社は、Ａ１、Ａ２両名には同人らの解雇通告書に列記した数々の行為があり、また３回におよぶ出勤停止処分やたびたびの警告にもかかわらず態度を改める様子がみられず、しかも会社幹部に暴行をしたため同人らを解雇した、と主張する。しかし、出勤停止処分が不当労働行為であることは以上に判断したところである。また、会社のいう会社幹部に対する暴行なる解雇理由も、前記４⑾、⑿に認定の経緯からみると、組合側の就労要求をめぐりＢ２副社長とＡ１、Ｃ５らのあいだにかなりの押問答があり、さらにその際同副社長とＣ５が多少負傷したということはあったが、Ａ１、Ａ２が会社幹部に暴行を働いたという事実は認めがたく、よって明らかに失当というべきである。

なお、両名の解雇通告書にあげられている事項のうち、Ａ１に関する１、２、６（前段の部分）、７、10、11、12 と、Ａ２に関する１、３（前段の部分）、６、７、８はいずれも自宅待機、出勤停止の理由とされているものであって、すでに判断したところであるから再論を要しない。

さらに、Ａ１に関する３、Ａ２に関する２のうち、７月１日の件はいずれもその事実が

認められず、７月２日の件は休憩時間中のことであり、またＡ1に関する４、５、６（後段の部分）、８、９、13の件、Ａ2に関する３（後段の部分）、４、５、９、10、11の件は、それぞれ前記３⑾、⑰、(21)、４⑯、３(30)、４⑬ならびに ３(21)、４⑰、３⑯、４⑬、３⑬、(30)に認定のとおりであり、Ａ1に関する14は具体性に欠けており、したがって、これらのいずれも解雇理由に値するものとは認められない。

会社は、Ａ2の解雇理由として年齢詐称を追加しているが、会社自身この同人の年齢詐称は本件解雇後に知ったことを認めているのであり、したがって、かかる同人の行為を同人解雇の原因と認めることはできない。

以上のとおりであるから、前記各判断とあわせ考えれば、Ａ1、Ａ2に対する解雇は、会社が、前記のごとき数々の会社の不当労働行為にも屈せず、最後まで組合にとどまった両名を永久に社外に放逐し、組合排除の意図を貫徹させようとしたものとみざるをえないものであり、したがって、明らかに労組法第７条１号に該当する不当労働行為であるといわなければならない。

よって、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48年９月22日

京都府地方労働委員会

会長　岡　部　利　良