福岡、昭 46 不３・11、昭 48.12. 4

命　　令　　書

申 立 人　X_1

同　　X_2

同　　X_3

被申立人　小野田化学工業株式会社

同　　小野田化学工業株式会社門司工場

同　　小野田化学工業株式会社小野田工場

主　　文

⑴　被申立人会社は申立人らに対しそれぞれ下記陳謝文を交付しなければならない。

記

陳　謝　文

当社はX_1殿が昭和 45 年２月 14 日、15 日の両日、X_3殿およびX_2殿がそれぞれ同月 16 日から 28 日まで決行した指名ストライキを事故欠勤扱いとし、以って不当労働行為をしたことを陳謝します。

年　月　日

各申立人名

小野田化学工業株式会社

代表取締役社長　B_1

小野田化学工業株式会社　門司工場

取締役工場長　B_2

小野田化学工業株式会社　小野田工場

工　　場　　長　Ｂ３

⑵　その余の申立は棄却する。

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者

⑴　被申立人小野田化学工業株式会社（以下「被申立人会社」という。）は昭和 30 年９月小野田セメント株式会社の全額出資によって設立された会社であって、本社を肩書地におき、北九州市門司区、山口県小野田市及び新潟市に工場を、札幌、仙台、東京、名古屋、大阪、福岡に営業所を有しており、従業員数は門司工場約 170 名、小野田工場約 200 名、新潟工場 45 名、本社約 50 名計約 520 名であり、申立人等はいずれも被申立人会社の従業員である。

⑵　ところで被申立人会社内には合化労連小野田肥料労働組合（以下「組合」という。）があり、右組合は昭和 35 年３月小野田肥料労働組合として結成された組合でその後昭和 38 年 10 月合化労連に加盟し、現在に至っている。

その組織は小野田工場に本部、本社及び門司工場、小野田工場に支部、札幌、仙台、名古屋、大阪、福岡の各営業所及び新潟工場に分会があり、札幌、仙台、名古屋、大阪各分会は東京支部に、福岡分会は門司支部にそれぞれ所属している。

組合員数は小野田支部約 190 名、門司支部約 139 名、東京支部約 36 名、新潟分会約 29 名、大阪分会約７名、仙台分会約５名、札幌分会約４名、名古屋分会約４名、福岡分会約４名計約 418 名である。

申立人等はいずれも右組合の組合員であって、昭和 44 年、45 年当時申立人Ｘ３は中央執行委員長、同Ｘ２は門司支部書記長、同Ｘ１は門司工場青婦部特別委員を勤めていた。

２　指名ストライキ決行に至るまでの経緯

被申立人会社は前述のように昭和 30 年９月に設立され当初は燐肥、重焼燐肥という肥料の製造販売を業としていたが、当時我が国内における肥料生産は過剰の傾向にあったため会社は設立以来毎年赤字を続け、昭和 40 年当時にはその累積赤字が約 16 億円に達した。

そこで、会社は同年肥料製品の拡販、弗化物の開発、固定費の削減を三本の柱とする再建策を樹立し､鋭意これが実施につとめてきたにもかかわらず再建の実績が挙がらず、昭和 46 年には１億 7,000 万円の赤字を出さざるを得ない憂慮すべき状態に立ち至ったところから、被申立人会社は昭和 44 年１月従来の肥料部門を主軸とする生産体制から新に化成部門を重点とした生産体制の転換を行い、経営基盤の強化と収益性の向上を図ることを目的として､⑴サン化学社と提携して燐酸の供給を受け、年産 60,000 屯の重焼燐部門を新設し（即ち、新潟にこの部門の新規工場を開設する）、⑵Ａ法氷晶石部門を年産 6,000 屯から 8,000 屯に拡張し（即ち、門司工場を増設する）、同時にＢ法氷晶石部門年産 10,000 屯を新設し（即ち、門司工場内に工場を新設する）、⑶化成肥料部門年産 40,000 屯をスクラップ化し（即ち、門司工場内の年産 40,000 屯の化成肥料部門を廃止する）､⑷輸送､包装部門の要員を従業員から下請業に切り替える（小野田､門司両工場）ことを骨子とするいわゆる中期経営計画を樹立して、発表した。

而うして、同月下旬組合との間で労使協議会を開催して、右計画を説明しその後も数回に亘り右協議会を開催して協議を重ねるとともにこれに対する協力を組合に要請したが、組合は、右計画は職域の縮少と新規事業場である新潟進出を含む工場の新増設を骨子とした生産部門の合理化計画であるため、現場採用者である門司、小野田両工場部門の労働者にとって雇用確保の不安と転勤による勤務変更、工場の新増設及び廃止による要員確保、配転、見習教育期間、安全設備等の問題の重大な労働条件の変更、低下を来たすものである。従って、右計画の実施に伴う組合員の不安及び労働条件の低下を排除する必要があるとして、同年７月、これより先昭和 42 年 10 月 30 日に会社に提出していた「完全雇用の確保」を図るための首切禁止と、労働条件の維持、明確化のためその変更についての「事前協議制の確立」とを内容とする５項目から成る要求書の協定化を

要求したので、被申立人会社は同月の労使協議会の席上でこれに対する第１次回答を提示したが、組合の同意を得ることができなかった。

そこで会社はその後同年 10 月までの間に次々に第２次及び第３次の回答を出したが、組合はこれ等の会社回答はいずれも単に大量の人事異動についてだけ事前協議を認め、個々の人事異動についてのつっ込んだ事前協議を認めない不充分な回答であるとして、不満の意を表明し、いずれも組合の同意を得るに至らなかった。

ところが、被申立人会社は組合の要求事項について組合との協定に達しないままで、計画の実施に踏み切り昭和 44 年６月Ａ法氷晶石工場の増設工事を開始して、同年８月にこれを完成し、同年９月には新潟工場の合同起工式を行い、同年 10 月末には門司工場の化成肥料部門を廃止し、翌 45 年１月には 10,000 屯のＢ法氷晶石工場の建設工事に着手した。

そうして化成肥料部門の廃止に伴って生じた余剰人員を門司工場、小野田工場内の残余部署に配置転換して、見習要員の形で分散させたり新設の新潟工場に転勤させたりし、その後も引続きか様な配転や転勤を小刻みに強行したことから、労使間の対立が次第に激化して行った。

⑴　私的会合等の禁止

従来職場内における私的会合については、職場規律、職場秩序を保持する見地から、会社の許可を受けた上で行なうことになっていたが、実際には会社門司工場では職務外及び職務中の者が無許可のまま私的会合を行うケースが多く、か様な会合は月に約３回程度、１回につき１時間から１時間半位の時間をかけて、主として管理室内でもたれて来たのに対し、被申立人会社はこれを大目に見て来たところ、会社は昭和 44 年８月１日突如として会社の掲示板に「社員各位」と題する通告文を貼付して、勤務時間内における私用のための職場離脱、外出、勤務時間外における構内入場及び会合については、所定の手続により会社の許可を受けるように警告し、その後同年 11 月 11 日にも同趣旨の警告を出したので、組合は組合活動に対する不当介入であるとして、これに抗議した。

⑵　構内ベニヤ板掲示板の使用

組合はかねて被申立人会社から会社正門脇に設置して貸与されている正規の掲示板以外に、昭和 40 年の第１次合理化による指名解雇の行われた当時から会社正門を入ってすぐの場所に、縦１米、横２米のベニヤ板掲示板を立てて利用して来たが、従来これに対して会社から抗議を受けたことはなかったのに、昭和 44 年 12 月に至り、会社は右掲示板はややもすれば美観を損うおそれがあり、小野田セメントでは許可制を採用しているので、当会社でも今後これを利用するときは会社の許可を受けるようにと通告し、次いで昭和 45 年２月にも重ねて同趣旨の警告をした。

これに対して組合は、中期経営計画の実施に伴い会社からの日常的な攻撃が激しくなって来たし、組合活動を従前よりもより広汎活発に行わなければならなくなったため、会社から貸与を受けている正規の掲示板だけでは不充分になったことを理由に、引続き、会社の許可を受けないまま、ベニヤ板掲示板を使用し続けた。

⑶　安全懇談会

従来会社内には職場単位で安全機構の下部組織として安全懇談会という制度があり、係長、班長、生産課長、当該職場の従業員達が月１回程度会合して、職場内の不備な個所を改善したり、工場全体の粉塵、排気ガスを少なくして職場環境を改善したりする問題等について懇談して来た。

ところが被申立人会社は昭和 44 年 12 月か 45 年１月に右懇談会に対し、(ｲ)会議室で開催すること、(ﾛ)班長の司会により懇談を進めて行くこと、(ﾊ)テープレコーダを持ち込むことという３原則を打ち出して来た。

これに対して、組合は従業員は３交替勤務であるから、全員が出席できなくなる、班長には決定権がないから懇談会が形骸化する、テープレコーダーを持ち込まれると話合がしにくくなることを挙げて、反対した。

⑷　社員教育

従来被申立人会社はしばしば秘かに業務命令を出して従業員を東京にある極東事情研究会主催の講演会に出席させて思想教育を行って来たが、組合は、これは会社が組

合を破壊分裂させる意図の下に反総評的な思想教育を強いるものであるとして反撥し、社員教育の目的、日時、場所、出席従業員の氏名を明らかにするように会社に要求して交渉を続けて来た結果、昭和 44 年 11 月 24、25 日の労使交渉の中で会社との間に、「会社は反組合的な教育をしない、極東事情研究会については本人が拒否した場合には出席を強要しない」という趣旨の確認書を取り交わした。

ところが、会社はその後も昭和 45 年１月 19 日東京で開催された三池第２組合組合長C_1の講習会に、同年１月 22 日以降数回に亘り極東事情研究会主催の講習会に、同月 21 日小野田セメント小野田工場主催の日本労働者協会C_2（同盟系の職員労働組合の組合歴の所有者）の講演会に、同月 26 日門司の長谷寮で開催された前記C_1の「三池の分裂前夜」と題する講演会にそれぞれ従業員を出席させたばかりでなく、極東事情研究会発行の総評批判記事の掲載された極研ニュースを各職場に配付したので、組合は会社が前記約束に違反して従業員に対し反総評的思想教育を続行したとして強硬に抗議したところ、被申立人会社は、これ等はいずれも従業員本人の希望によって受講させたものであって、約束違反の事実はないと反論して譲らなかった。

他方被申立人会社は組合が配付した組合機関紙一日ニュース等のビラ中に事実を歪曲し、虚構の事実を記載し、或は会社を誹謗中傷する等の不当な記事があり、これがため会社の名誉信用を毀損失墜されるおそれのあるものが少なくないとして、昭和 44 年８月 12 日及び同年 10 月 17 日の２回に亘り組合に対して警告を発し、今後このようなことをしないように注意したが、組合は会社のか様な措置は組合活動に対する不当な制限干渉であると主張して抗争した。

⑸　組合旗撤去

従来被申立人会社は小野田、門司両工場とも組合事務所前に組合旗の掲揚を認めて来たが、なおそれ以外に組合はストライキ決行時に会社正門前にも組合旗を立てており、会社はこれを黙認していたところ、組合は最近に至り組合旗の掲揚はストライキ時だけに限らず、春闘、秋闘、合理化問題等で会社との間に紛争を生じた場合に、組合員の総意を集約することができた時は、紛争期間中組合旗を掲揚することを許され

るべきであると主張して、昭和 44 年暮の秋闘の要求を出して会社と闘った時から組合旗を正門前に掲揚していたが、その後秋闘問題が解決を見てからも、中期経営計画の実施に伴い労使の対立が激化して闘争状態にあるとして掲揚を続けた。これに対して、会社は組合旗の掲揚はストライキ時に限るべきであると反論し、警告を繰り返して来たにもかかわらず、組合は却って組合旗を２本にふやして掲揚を続け、警告に応じないので、昭和 45 年１月 12 日会社の手により強制撤去した。

⑹　会議室借用拒否

組合は昭和 44 年 10 月 24 日合理化及び秋闘の問題について定期大会を開催し議事を進めていたところ、同日午後３時になって雨が降り始めたため屋外での会議の続行が困難になったとして、会社に対し会議室（門司工場生産課事務所横にある約 25 坪の会議室）の貸与を申し入れたが、被申立人会社は当時中期経営計画の一環として門司工場ではＢ法氷晶石工場建設の設計が進んでおり、資材の発注もしなければならないということで生産課内又は事務所と関連する工場内における部内の打合せや業者との打合せのために頻繁に会議室を使用していた関係があった以外に、部外者を会議室に入れることが不適当であると考えたし、降雨も小降り程度であって屋外集会はなお可能であるとして、組合の申し入れを拒否した。

⑺　Ａ$_{1}$事件

被申立人会社は、生産課焼成班工務員Ａ$_{1}$が昭和 44 年 11 月 17 日勤務次の変更に関連して上長たるＢ$_{4}$係長及びＢ$_{5}$班長の業務命令に反抗し、職場の秩序を乱し、更に右上長を相手方として紛争状態を惹起させ、次いで昭和 45 年１月 15 日ミル管理室でミル運転のことに関連した他の話合に介入して所属長Ｂ$_{6}$副班長に反抗し、職場の秩序を乱したばかりでなく、事態を徒らに紛糾させ所属長に対して不穏な発言をしたという理由で同月 23 日同人を日給の半額の減給処分に処する旨通告したところ、組合はこれに反抗して、翌 24 日、声明文を発表し、右処分は会社の出した業務命令の不当性を陰ぺいし、職制の一方的な証言だけに基づいて発せられた不当処分であると非難し、組合組織を守るためにストライキを含む広汎な闘争を以て処分撤回まで闘うと抗議

した。

⑻　就業時間内の組合業務申請拒否

(ｲ)　組合が昭和 44 年９月副中央執行委員長Ａ2に同月 12 日、13 日の両日に亘り合理化問題及び組合組織の問題を東京支部にオルグするために組合業務申請（出張許可申請）をしたのに対し、被申立人会社はオルグ出張は従来組合出張として認めて来た基準に入っていないこと、組合に専従１名がいるから、この者がこれに当ればよいこと、Ａ2の申請を許可すれば会社業務に支障を生ずることを理由にして、これを拒否したので、Ａ2は会社の許可を得ないまま、東京支部にオルグ出張したところ、被申立人会社は同人を事故欠勤扱にした。

(ﾛ)　組合が同年 11 月 17 日門司支部青婦部副部長Ａ3、Ｘ1、Ａ4の３名を九州地協会議に出席させるために同人等の組合業務申請をしたのに対し、被申立人会社は従来の取扱例として右会議には１名だけ組合出張を認めて来たこと、Ａ3、Ｘ1の組合出張を認めれば会社の業務に支障を生ずることを理由に、Ａ4の申請だけを許可したので、Ａ3は会社の許可を得ないまま右会議に出席したところ、同人を事故欠勤扱にした。

(ﾊ)　次いで組合が昭和 43 年１月 13 日に被申立人会社に対し中期経営計画に伴う合理化問題に対処するために中央執行委員長Ｘ3を同年２月２日から５月 30 日までの間組合専従として認めてくれるように許可申請したところ、被申立人会社は１月 20 日の労使協議会の席上で会社としては従来か様な短期専従を認めた例のないこと、既に１名の専従を認めていること等を理由にこれを拒否する旨回答した。

これに対して組合は組合活動を制限するのかと反論したが、会社は組合活動の制限ということではなく、この件についての便宜供与は認められない趣旨であると述べて反論に応酬した。

(ﾆ)　これより先同月 14 日組合は門司支部長Ａ5を合理化問題を中心にして同月 17 日に福岡分会にオルグさせるために同人の組合業務申請したところ、被申立人会社は従来オルグのための組合出張を認めていないことを理由に、これを拒否し、Ａ5が会

社の許可を受けないまま、当日福岡分会にオルグしたのを捉えて事故欠勤扱にした。

(ホ) 更に組合が同年２月６日門司支部青婦部特別委員X_1、工務班A_6の両名に同月 13 日から 15 日までの３日間合化青婦部九地協会議に出席させるために組合業務申請したところ、被申立人会社は従来右会議出席のための組合業務については１名だけしか認めていないことを理由にA_6についてだけ許可し、X_1については業務上支障があるとして拒否した。

３　指名ストライキの決行

⑴　右⑻(ハ)で述べたとおり昭和 45 年１月 20 日の労使協議会の席上でX_3の短期専従の許可申請を被申立人会社から拒否されたので、組合は翌 21 日の労使協議会の席上で重ねて右専従を認めてくれるように要望したけれども、会社は前日と同様の説明を繰り返すだけでこれに応ずる色がなかった。その後⑻(ホ)のようにX_1の組合業務申請拒否事件が起ったのであるが、組合は同年２月 13 日小野田工場で小研派遣問題、門司工場要員問題について労使の団体交渉の行なわれた際に会社に対しX_3の短期専従についての会社の回答は変らないのかと確かめたところ、会社は従来どおり変らない旨回答したので、以上述べて来たように勤務時間における組合業務（組合出張）や短期専従についての組合の許可申請が被申立人会社から労使間の従来の協定等を盾にとって拒否されるようでは、中期経営計画の実施に伴い発生した新情勢に対応する組合活動を行なうことが妨げられ、組合の自主的運営が図れなくなるとして、「組合活動に対する会社の不当な制限干渉に抗議する」という理由の下に、即日X_1を指名して同人に同月 14 日、15 日の両日、X_3、X_2を指名して両名に同月 16 日から３月 31 日までストライキを行わせる旨会社に通告した。

⑵　なおこれより先組合は昭和 44 年９月 15、16 日の第 12 回中央定期大会で中期経営計画の実施に伴う被申立人会社の制限干渉に対して組織を防衛するためにストライキを以て闘う方針を決議した上、同月 25 日組合員大会を開いて組合員全員による無記名投票を行った結果、賛成率 75％の多数で反合理化スト権を確立し、昭和 45 年２月９、10 日中央、門司、小野田各支部代表者会議を開催して、その席上当面した組織防

衛の諸問題についてストライキを含む闘争方針及び戦術を確認していた。

⑶　そうして、前記指名ストライキ指令に基づきＸ１は２月 14 日、15 日の両日、Ｘ３、Ｘ２の両名は同月 16 日から 28 日までいずれも欠勤し、翌 29 日組合は被申立人会社の抗議を容れて同日以降のストライキを解除した。

⑷　右指名ストライキに対して、被申立人会社はこれを、組合が会社から勤務時間内における組合業務及び短期専従の許可申請を拒否されたためにこれを潜脱する意図を以て行った違法なストライキであって､到底正当な組合活動とはいい得ないと断定して、３名の勤怠を事故欠勤として取り扱うことにし、同年２月 25 日から４月 25 日までの間に、Ｘ１については２月 14、15 日の両日を、Ｘ３については２月 16 日から 28 日までの 13 日間からその間の同人の公休日１日、同人が中央労使協議会に出席した２日計３日を除いた 10 日間を、Ｘ２については右 13 日間からその間の同人の公休日１日を除いた 12 日間を事故欠勤日数と定め、且つ被申立人会社の取り扱いによれば、ストライキによる不就労の場合は昭和 27 年６月１日付労使間協定に基づき１日につき賃金基本月額の 25 分の１を控除し、事故欠勤の場合には給与規程第 15 条第３項に基づき１日につき賃金基本月額の 30 分の１を控除することになっているので、右３名についてもこの取扱に従い各自の前記欠勤日数に応じて１日につき 30 分の１の割合より賃金カットをした。

そして、被申立人会社の定期昇給及び賞与に関する取扱によれば、ストライキによる不就労の場合は定期昇給及び賞与に何等の影響もないが、事故欠勤の場合は１年間の事故欠勤日数が 11 日以上 20 日までのときは定期昇給額の５％の減額を行い、半年間の事故欠勤の日数が 21 日以上のときは一定額の賞与減額を行うが、それ以下のときは何等の減額も行なわないことになっているので、Ｘ２についてだけ昭和 45 年７月に同年度定期昇給の査定を行った際に、被申立人会社は定期昇給金額の５％に相当する 80 円を減額した。

４　しかしながら、その後組合及び被申立人会社は前記労使紛争を和解により解決すべく昭和 48 年７月以降折衝を重ねた結果、同年 10 月９日に至り両者間に、⑴　申立人Ｘ１の

昭和 45 年２月 14 日及び 15 日の事故欠勤を和解のための特別組合休暇とする、（和解のための特別組合休暇とは組合主張を認めるのと同一の取扱をすることを意味する。以下同じ）⑵　同Ｘ３の同年２月 16 日乃至同月 28 日の事故欠勤を和解のための特別休暇とする（但し２日間は除く）、⑶　同Ｘ２の同年２月 16 日乃至同月 28 日の事故欠勤を和解のための特別組合休暇とする、⑷　同Ｘ２の昭和 45 年定期昇給 80 円の減額を取り消し、以後の給与（給与規程に定めるもの）をこれに合わせて支給（バックペイ）する、⑸　組合活動は、原則として就業時間外（除、休憩時間）に行うものとする、但し、次に定める組合活動については、事前に所定の手続を経て、行なうことができる。

会社は、業務上の必要又は支障のあるときは、組合にその変更を求めることができる等の協定が成立した。

組合活動（機関）		範　囲	備　考
中央	(1)	中央大会	一定数
	(2)	中央執行委員会（含中央闘争委員会）	
	(3)	中央委員会	
	(4)	役員引継	
	(5)	中央会計監査	8日以内
	(6)	代表者会議	一定数
	(7)	専門委員会	都度協議
	(8)	合化労連大会	2回×各2名
	(9)	〃　中央委員会	2回×各1名
	(10)	〃　中闘委員会	全体で3回×各1名
	(11)	〃　委員長会議	
	(12)	〃　グループ会議	
	(13)	上部団体役員に就任したときの機関会議	都度協議
	(14)	その他	5日
支部	(1)	支部大会	一定数
	(2)	支部執行委員会（含支部闘争委員会）	
	(3)	支部職場委員会	
	(4)	青婦部大会	
	(5)	葬儀参列	必要と認められるとき
	(6)	合化労連地協会議	3回×各1名
	(7)	〃　ブロック会議	2回×　〃
	(8)	〃　青婦部評議員会	2回×　〃
	(9)	〃　青婦部地協会議	2回×　〃
	(10)	化労協	2回×　〃
	(11)	県　評	1回×　〃
	(12)	地区労	20時間
	(13)	上部団体役員に就任したときの機関会議	都度協議
	(14)	その他	3日

左の日数及び時間は年間であり、分割は出来ない。

そうして、被申立人会社は、右協定(4)の定めに従い申立人X_2に支給（バックペイ）すべき金額を給与規程に基づき算出した金7,611円（但し欠勤日数13日間を12日間に訂正した結果、払い戻すべき金1,824円を含む）を支給するため、同年10月25日、27日及び29日の3回に亘りこれが受領方を同申立人に催告したが、同申立人がこれに応じ

なかったので、同年 11 月 17 日福岡法務局北九州支局に右金員を弁済供託した外、これより先同月 10 日当委員会において開催された審査期日の席上右協定成立の事実を申立人等に通告した。

第２　判断及び法律上の根拠

申立人等は、本件指名ストライキは、組合が中期経営計画の実施に伴う被申立人会社の制限干渉に対して組織を防衛するためにストライキを以て闘うという方針の下にこの闘争の一環として決行したものであるから適法なストライキであった旨主張するのに対して、被申立人会社は、右ストライキは会社の許可を得ないにもかかわらず、申立人Ｘ３については会社業務を放棄して組合事務に専従せんがために、同Ｘ１については同じく会社業務を放棄して時間内の組合活動（組合出張）をせんがために、実施されたもので、共に会社の許可なき所謂時間内の組合活動の強行を目的としてなされたものであり、また同Ｘ２のストライキは右両名、特にＸ３の潜脱的専従行為に便乗して実施されたものである。

もともとストライキが権利として法認された趣旨は、労働組合が団体交渉によって賃金等の労働条件に関する、いわゆる経済的要求を交渉実現せんがために認められたものであることは周知のとおりであり、本件指名ストライキの如き潜脱的争議行為は明かに法の認める争議権の範囲を逸脱した違法不当なものであって、到底労働組合の正当な行為に当らない旨抗争するので、まず、本件指名ストライキの当否について按ずるのに、前に述べて来たとおり被申立人会社は中期経営計画を樹立したがこの計画は多岐に亘って従業員の雇用及び労働条件に極めて重大な影響を及ぼすところから、組合から「完全雇用の確保」及び「事前協議制の確立」を内容とする５項目からなる要求書の協定化を求めたのに対し、労使間で協定化に達しなかったのに、逸早く右計画の実施に踏み切って、門司工場の化成部門の廃止、月産 10,000 屯のＢ法氷晶石工場の新築、Ａ法氷晶石工場の増築、新潟工場新築工事着工等を行い、これに伴って着々従業員の配置転換及び転勤等を強行したため、組合は態度を硬化して、中期経営計画全体に対する反抗の姿勢を強めるようになり、労使間の対立が漸次激化していった結果、前に述べたような諸種の労使紛争が踵を接して生起するに至った。

ところで組合としては、組合員数はさして多くはないが何分これ等の組合員は本部、３支部、５分会に分散しているうえに、上部団体たる合化労連、兄弟団体たる小野田セメント労働組合があり、これら相互間の緊密な連繋を図り、教育宣伝の実を挙げて行くために、従来被申立人会社から専従１名の外、勤務時間内組合業務の遂行をかなり大幅に容認されて来たけれども、今や中期経営計画の強行実施に端を発して労使間の紛争が激発して来た新局面に対処して組合の一層の団結を図り、これ等の紛争を組合により有利に解決するためには従来被申立人会社から容認された限度を超えて更に活撥に組合活動を行う必要があると考えて、申立人Ｘ３の短期専従や、勤務時間内組合業務（組合出張）に対する会社の許可を再三に亘り申請して来たにもかかわらず、被申立人会社が種々な口実を構えて従来容認して来た限度を超えて組合の要求を容れようとしない態度に憤慨して、被申立人会社に抗議するとともに組合の主張乃至要求貫徹する手段として本件指名ストライキを決行するに至ったことが認められ、被申立人会社の主張するように、会社の許可なき時間内組合活動をストライキという名目の下に強行する目的を以てなされたものとは到底考えられないので、本件指名ストライキは正当な組合活動であったといわざるを得ない。

また被申立人会社は、本件指名ストライキは労働組合法第５条第２項第８号の要求する要件を具備していないから、違法不当である旨抗争するけれども、右法条は単に労働組合の規約がこれに適合しない限り、同法所定の手続に参与する資格を有せず、且つ同法所定の救済を与えられない要件を定めたのに止まり、右法条の違反が直ちに当該組合の決行したストライキの違法不当を招来するものではないこと勿論であるばかりでなく、本件では組合が第 12 回中央定期大会で中期経営計画の実施に伴う被申立人会社の制限干渉に対して組織を防衛するためにストライキを以て闘う方針を決議した上、組合員大会を開いて組合員全員による無記名投票を行なった結果、賛成率 75％の多数で反合理化スト権を確立し、次いで中央、門司、小野田各支部代表者会議を開催して、その席上当面した組織防衛の諸問題についてストライキを含む闘争方針及び戦術を確認していたことが前に述べられたとおりであるから、か様な反合理化闘争の一環として決行された本件指名ストライキは、法の要求する要件を具備した適法な争議行為であると解するのが至当であり、右にいわゆる

反合理化スト権の確立された前後の事情に想到すれば、右スト権を以て抽象的、概括的なスト権にすぎないと非難するのは当らない。

次に本件事故欠勤扱の当否について按ずるのに、先ず賃金カットの点については、ストライキによる不就労の場合には賃金基本月額の 25 分の１が控除されるのに対し、事故欠勤の場合には右月額の 30 分の１が控除されるのであるから、この点に関する限りでは、むしろ被処分者３名は有利な取扱を受けたことになるけれども、定期昇給の点については、ストライキによる不就労の場合には何等の減額を受けないのに反し、申立人Ｘ₂は事故欠勤日数が 11 日以上あるとして、被申立人会社の取決めに従い定期昇給額の５％に当る金 80 円を減額されており、更に賞与の点については、被処分者３名とも半年間の事故欠勤日数が 21 日未満であったため、減額されなかったけれども、事故欠勤扱の場合はストライキによる不就労の場合と異なり、事故欠勤日数が賞与額を査定するに当って成績査定の一基準とされているばかりでなく、従業員の中から希望退職者を募る際における一基準に事故欠勤日数が数えられ、更にこの日数が希望退職者が会社所定の員数に達しない際に行う解雇基準とされているのであって、これ等諸般の事情を斟酌すれば、本件のようにストライキによる不就労扱とすべき場合に、事故欠勤扱として処遇したことは、従業員が正当な組合活動をしたことの故を以て不利益な取扱をしたものとして、不当労働行為を構成すると断ぜざるを得ない。

そうだとすれば、申立人等は被申立人会社の本件不当労働行為によって被った諸種の不利益の救済を同会社に対して請求する権利を取得するに至った筋合であるが、これらの不利益はその後前述のように昭和 48 年 10 月 9 日組合および被申立人会社間に成立した協定およびこの協定の定めに従い被申立人会社のした弁済供託により除去され、これにより当初から何らの不利益も存在しなかったのと同様な状態に原状回復が行なわれたことが認められるので右救済請求権は消滅したものというべきである。

従って、陳謝文の掲示を求める部分を除くその余の本件申立は所詮棄却を免がれないが、ただ陳謝文の掲示の点では、被申立人会社は前段で認定したような不当労働行為に及んだのであるから、諸般の事情を斟酌した上、被申立人会社に対し右不当労働行為に及んだこ

とを陳謝する旨の文書を申立人らに交付すべきことを命ずるのを相当と認め、労働組合法第27条、労働委員会規則第43条の規定に基づき主文のとおり命令する。

昭和48年12月4日

福岡県地方労働委員会

会長　副　島　次　郎