東京、昭47不102、昭49.３．５

命　　令　　書

申 立 人　総評化学産業労働組合同盟三亜薬品工業支部

申 立 人　X_1

申 立 人　X_2

申 立 人　X_3

申 立 人　X_4

被申立人　三亜薬品工業株式会社

主　　文

１　被申立人三亜薬品工業株式会社は、申立人X_1及び同X_2を原職に復帰させ、昭和47年９月分以降原職に復帰するまでの間に受けるはずであった給与相当額を支払わなければならない。

２　被申立人会社は、申立人X_3及び同X_4に対する昭和 47 年８月７日付出勤停止５日間の懲戒処分を撤回し、その間の賃金を支払わなければならない。

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者

⑴　申立人総評化学産業労働組合同盟三亜薬品工業支部（以下「組合」という）は、昭和45年９月１日、三亜薬品工業株式会社の従業員約80名で結成された総評化学産業労働組合同盟（以下「化同」という）加盟の労働組合であって、47年９月当時の組合

員は 45 名であった。

⑵　申立人Ｘ1ら４名は、いずれもその組合員であり、本件申立て当時の組合における地位、会社へ入社した年月日は次のとおりである。

氏名	組合役職名	入社年月日
Ｘ1	執行委員長	昭和 44 年８月 21 日
Ｘ2	執行委員（書記長代行）	昭和 38 年１月７日
Ｘ3	拡大斗争委員	昭和 47 年３月 13 日
Ｘ4	執行委員（青婦部長）	昭和 45 年７月 15 日

⑶　被申立人三亜薬品工業採式会社（以下「会社」という）は、医療薬品の製造販売を業とする資本金 5,070 万円の会社で、肩書地に本社ならびに本社工場を、東京都田無市に田無工場を、大阪に大阪支店をおき、札幌など 10 都市に営業所を設けており、47 年 10 月現在の従業員は約 240 名である。

２　昭和 46 年７月以降の労使関係

会社は、昭和 46 年７月９日Ｘ2を、更に同月 20 日Ｘ1、Ａを解雇した。これに対して組合は、８月１日同人らの解雇は、組合活動を嫌ってなされたものであるとして、当委員会に救済申立をした。そしてこの件については、47 年４月 26 日に至って和解が成立して、Ｘ2ら３名は、５月１日から原職に復帰して就労した。

３　昭和 47 年春闘、一時金闘争の経過

⑴　組合は、47 年３月４日、５日の大会で、一律 13,000 円プラスアルファーという春闘の要求額を最終的に決定し、同時にスト権を確立し、また役員を改選して、申立人Ｘ1を委員長に、Ｘ2、Ｘ4らを執行委員に選任した。そして 15 日、会社に対して要求書を提出し、27 日に回答するよう求めたが、会社は 29 日の団体交渉において「定昇と本給調整のみでベースアップは考えていないし、協定で実施する約束の年齢是正もできない」と回答し、その理由として「業績が悪い」「鳥居薬品からの独立を目前に控えており、余裕がない」ことを挙げた。組合は、この回答を不服として、31 日、２時間のストを行なった。

⑵　会社は、４月１日、従来鳥居薬品を通して販売していたものを、全国 270 余の問屋に直接販売する、いわゆる直販体制に移行した。

会社は、その後の団交において、定昇、本給是正、ベースアップを含め平均 4,000 円を、ついで 4,500 円を、さらに 4,600 円を回答したが、この回答は、化同関東地本傘下の組合のうちでは最低位に属するものであり、組合は、これらの回答を不満として、４月 24 日、25 日、各８時間のストを行ない、後に述べるピケをはった。

⑶　４月 26 日、X_1委員長と当時のB_1社長との間で、春闘に関し、いわゆるトップ会談が開かれ、その後、前記のようにX_1、X_2、Ａが職場に復帰したが、団交は５月 30 日まで中断した。また、会社は、47 年度の売上目標を、従前の実績を大巾に上回る 19 億円に設定し、そのうち４、５月の目標は２億８千万円であったが、実際には３億円に達した。そして６月７日、会社は、最終回答として 4,650 円を回答した。

⑷　６月 13 日、組合は夏季一時金として、基準内賃金の 3.3 ヶ月プラスアルファーを要求し、これに対して会社は、17 日前年実績 2.75 ヶ月を下回る基本給の２ヶ月分を回答した。組合は、同日、全体集会を開き、会社に再考を促すために、ストに突入することを決定した。同時に、従前のストの際と同様のピケをはること、その際、非組合員に対しては説得活動をするが、どうしても入構するという者を、あえて実力で阻止はしないこと、管理職に対しては、入構を要求されれば状況の説明をして協力を求めるが、それでも個別に入構を要求された場合には入構してもらうこと、その他、組合は暴力を振わない、暴力を振われても手を出さないということなどを、方針として確認した。そして、同日、組合は無期限ストに突入し、またこの日から本社第２包装室に泊り込み、翌々19 日から７月 26 日に妥結するまで、従前の争議時と同様のピケをはった。

⑸　組合が無期限ストに突入して以降も団交は開かれたが、双方の主張は対立したままで合意に至らず、またこの間、組合は第三者機関の斡旋による解決をも提案したが、会社は上積み回答は不可能であるとしてこれを拒否した。会社は７月 17 日、夏季一時金に関して、１万円を同年 10 月に支給する旨の上積回答をし、同日三亜薬品工業大阪

労働組合（スト中の７月７日、大阪支店の従業員が組合を脱退して結成）は、この回答を受諾し、春闘を含めて妥結した。他方組合は、その後もストを続けたが、後記のとおり、７月 26 日会社回答どおりで妥結した。

４　ピケの態様について

⑴　４月 24 日、25 日のピケについて

組合は、本件春闘以前にも、昭和 45 年末、46 年夏、年末に、それぞれ一時金闘争でストを行ない、ピケをはったが、そのピケの態様は組合員が正門前に横一列に並び管理職、非組合員に対して状況を説明し、説得するというものであった。

昭和 47 年４月 24、25 日についても同様であり、両日とも管理職に引率されて非組合員は正門前に集まったが、30 分ないし１時間程度で引き上げ、その間、特別のトラブルは生じなかった。なお、会社は４月 25 日「ストに際し、本社工場の正門を閉鎖し、実力をもって職制、非組合員の入構を妨害したことは、ピケットの正当な限界を著しく超える違法な争議行為である。今後かかる違法行為を行なわないよう厳重に抗議する」旨の抗議書を組合に渡した。

⑵　６月 17 日以降のピケの態様について

ア　組合は、前記のとおり６月 17 日スト突入を決定し、会社第２包装室に泊り込んだが、翌 18 日は日曜日であり、実質的には 19 日から従前と同様のピケをはった。なお、Ｂ２社長は６月 18 日夕方、第２包装室に来て「ここは仕事をやるところだから土足で使わないこと、資材を大切にすること、火の用心をすること」等を注意して帰り、組合は、これに対して１日の行動のあと室内を清掃することなどを確認し、実行した。

イ　６月 19 日、Ｂ３部長、Ｂ４次長、Ｂ５次長は、ピケの前面に来て組合員に対し「君らのいうことはわかる。会社に抗議してくるから中に入れてくれ」と申し出て入構した。また、同日ヤスイ運送は、正門前で出荷業務を行ないたい旨申し入れたが組合員に説得されて引き上げた。会社は、この 19 日の組合のピケに対して「正当な限界を著しく超える違法な争議行為であり、今後かかる違法行為を行なわないよう厳

重に抗議する」旨の抗議書並びに「10 数名の組合員をして本社工場を占拠せしめている……今回の争議とこれに伴う占拠は不法不当であることを厳重に警告する」旨の警告書を発した。

なお、20 日以降 26 日までは、殆んどの管理職、非組合員とも来社せず、組合のピケも２、３名が交代で正門付近に立っているという状態が続いた。

ウ　６月 26 日午前中、会社は役員、管理職、非組合員若干名およびＢ$_1$相談役、Ｂ$_6$経営コンサルタントなどを集めてスト対策を協議し、管理職や非組合員をして、組合に対し就労を認めよという要求をさせることを決定した。そして翌 27 日および 28 日午前、午後の各２回にわたって管理職を先頭に非組合員が田無工場に勤務する者を含めて正門前に集まり、組合のピケと対峙し、管理職は「中に入れろ」「仕事をさせろ」「4,650 円でももらわないよりましじゃないか」「こんな長いことストをやっていれば会社がつぶれる」「ストを解除して団交でやれ」などと発言した。もっとも非組合員は、管理職とは離れて雑談しており、入構させろ、仕事をさせろというような発言はしなかった。これに対して組合は、門扉の前にピケをはり、管理職、非組合員に対し説得活動を行なった。こうして組合員と管理職との対峙は、およそ 30 分ないし１時間位続いたが、管理職は「じゃあしようがない、きょうは帰ろう。団交をうまくやってくれ」などといって引き上げた。なお、27 日は雨であったため、組合は門柱を柱代りにして雨よけのためテント様の布をはった。また、１組合員が、正門の扉にカンヌキをかけたことがあったが、Ｘ$_2$らが注意してはずさせた。なお、裏門の扉は、会社が施錠していた。

６月 27 日には、会社へ薬品包装箱や書類を納入している渡辺紙器および平和印刷が、28 日には注射薬のアンプルを納入している藤沢硝子および桑原硝子が、それぞれ正門前で入構させるよう求めたが、組合員に説得されて引き上げた。

エ　上記のピケに対して、会社は７月１日東京地裁に妨害排除の仮処分を申請し、同地裁は、数度の審尋を行なった後、同月 22 日「被申請人は、申請人の会社業務に従事する従業員で、被申請人の組合員以外のもの（いわゆる管理職についている者を

含む)、または第三者で、申請人のために原材料等の物資の搬入ならびに製品の搬出の業務に従事するものが、申請人本社工場の敷地内に立ち入り、同所から立ち退き、また同所ならびに本社工場施設においてその業務に従事することを妨げてはならない」という趣旨の仮処分を決定した。

オ　会社が仮処分を申請した後、７月８日管理職は入構して業務についた。しかし、10日予定されていた団交の直前に、社長と管理職数名が小型乗用車で製品を出荷しようとしたことから組合が反発し、倉庫入口付近で小ぜり合いとなり、会社は結局出荷をとりやめ、以降役員および管理職１、２名以外は入構しなかった。

5　春闘、一時金闘争の妥結

東京地裁の仮処分決定書は、7月25日組合に送達された。組合は、これに対して、化同を含めて対策を協議し、翌26日の団交において春闘、一時金斗争を含めて会社回答で妥結した。席上B_1相談役、B_2社長、化同のC書記長、X_2らは、お互に握手をし「今までのことは水に流して、これから一生懸命やろう」と確認して別れた。

協定書は、会社側B_7次長と組合側X_2書記長代行との間で、C書記長が同席して作成され、その際、争議の免責に関する条項をそう入するかどうか問題となったが、社長とX_2が握手までして別れているうえ、社長が今までのことは水に流してしっかりやろうと発言したことなどから、免責条項を入れる必要はないということを確認した。

6　X_1、X_2の解雇およびX_3、X_4に対する出勤停止処分

会社は、８月３日、今次春闘の損害について、役員による検討会を開き、X_1、X_2については、長期の違法争議により、会社に莫大な損害を与えたことに対して、会社をやめてもらうこと、X_3、X_4については、５日間の出勤停止処分を決定した。そして、X_1、X_2に対しては、８月５日両名を個別に呼んで依願退職を勧告し、８月７日に回答するよう求めた。しかし、８月７日両名とも不当解雇であるとしてこれに応じなかったので懲戒解雇に切り換え、処分書類を手交しようとしたが両名とも受取らなかったため、内容証明郵便で郵送した。またX_3に対しては、同日処分通知書を手交、X_4については、同人が夏休み中であったため、休み明けの８月12日に手交した。

４名の処分理由は、次のようになっている。

氏　名	事　　由	就業規則該当条項
X_1	ピケによる業務妨害の企画、指導、現場率先	36 条８号
X_2	⑴ピケによる業務妨害の企画指導、現場率先 ⑵管理職に対する暴力行為	36 条８号 36 条５号、13 号
X_3	社長に対する暴力行為	36 条５号
X_4	社長に対する暴力行為	36 条５号

第２　判断

１　当事者の主張

⑴　組合は、本件処分は、組合の中心メンバーである申立人らを組合から排除し、組合を壊滅させようとする意図のもとになされた不当労働行為であると主張し、①X_1、X_2の原職復帰とバックペイ、②X_3、X_4の懲戒処分の撤回、③ポストノーティスを求めている。

⑵　これに対して会社は、組合の６月 27 日ないし７月 26 日のピケによって、管理職および非組合員、納入業者、運送業者らの意志を全く無視して、実力のみによってその入構を阻止したこと、７月 10 日管理職らによる出荷業務を実力で阻止したことは、何れも違法な争議行為であるから、それらの行為を企画、指導し、且つ実践して会社に多大な損害を与えたX_1、X_2両名を解雇したのであって、本件解雇は同人らが正当な組合活動をしたこととは全く関係がなく、また出荷業務に際してのX_3、X_4、X_2の暴力行為は明白であり、不当労働行為の謗を受ける謂れは全くないと主張する。

２　本件争議行為の正当性について

⑴　会社は、本件争議行為、とくに６月 27 日以降のピケについて、管理職、非組合員、第三者の入構を実力で妨害するなど、違法な争議であると主張する。しかし、ピケの態様は、45 年末以来のピケと同様であり、組合員が正門前に並び、非組合員、管理職を説得するという態様は、通例になっていたと認めることができる。６月 27、28 日には、ピケの前面で押し問答があったことは推認されるが特段のトラブルはなく、管理

職も「じゃあしようがない、今日は帰ろう、団交をうまくやってくれ」などといって引き上げているところからみて、平和的説得の域を超えた違法なピケであるとは断じられない。なお、本件ピケにおいて暴力事件にわたったことはなかった。

また、会社は、ピケの組合員が管理職らに罵声をあびせたというが、組合が無期限ストに突入直後の６月 19 日には、管理職らは「会社に抗議してくる」などと発言して入構していたが、６月 27 日には全く態度を一変させて「入構させろ」というのみで、はては「4,650 円でももらわないよりましじゃあないか」など発言しており、このような管理職の態度が組合員をいたく刺戟し、その結果ピケが強化されたとしても、ピケの強化だけを取り上げて、一概に組合を非難するのはあたらない。

６月 27 日、28 日、会社に出入の業者である渡辺紙器、平和印刷、桑原硝子、藤沢硝子らが、ピケの前面で入構を要求したが、ストに突入してから１週間余を過ぎたこの時期に、あい前後して来社したのはいかにもとうとつであり、むしろ会社が、スト対策の一環として、特にこの時期を選んで、渡辺紙器らに来社を依頼したとみるのが相当である。なお上記業者も組合員の説得に応じて引き上げ、特段のトラブルは生じなかった。更に会社は、６月 27 日、28 日の両日、組合が正門、裏門の扉にカンヌキをかけ、正門の門柱を支えにしてテントをはっていたことが違法であると主張する。しかし両日ともそのような状況はごく短時間でしかなく、また裏門の扉を施錠していたのは会社であって組合ではなく、社長をはじめとする役員およびＢ８総務部長らは現実に入構しており、従ってこれらのことを争議の違法性の１つに数えることは妥当でない。

⑵　会社は、争議中組合が本社第２包装室に泊り込んだことが違法な占拠であると主張する。しかし、組合がスト突入直後の６月 18 日、社長みずから組合に対し、部屋の使用上の注意をしていること、またその際包装室から退去を求める発言もなかったことなどを考えれば、会社が包装室の使用について了解していたとみることもできる。

⑶　会社は、７月 10 日管理職らによる出荷作業を、組合が実力をもって阻止したことは違法な争議であると主張する。また、会社はこの時期に出荷作業をしなければならな

かった理由として、問屋からのクレームが相次ぎ、特に注射薬については、各地の営業所等の在庫も底をついていたことを挙げ、そのため会社は少しでも出荷したかったというが、会社が搬出しようとしたのは、たかだか小型乗用車１台に積めるだけの量であり、団交を 30 分後に控えたこの時期に、当然予想される組合の反発を覚悟の上で、あえて出荷作業をしなければならない必然性は認められない。

⑷　会社は、東京地裁が前記のような仮処分命令を保証すら立てしめないで決定した経過に徴すれば、本件ピケが違法性の強いものであったことはきわめて明白であると主張する。なるほど前段認定のとおり本件ピケは、昭和 47 年６月 19 日から７月 26 日に至るまで継続して行なわれ、その間には、結局において会社の管理職の入構を阻止し、また役員、管理職らによる会社製品の搬出を断念せしめ、更には、会社の取引先による製品の搬入搬出等を中止せしめた事例が認められ、組合の行なったピケはかなり強度のものであったとも認められる。しかし、前段で認定したとおり、会社の役員や数名の管理職は、それらのピケが実施されていた期間を通じて殆んど毎日入構しており、社長および管理職らが製品の搬出を強行しようとしたことも、会社側に必ずしも出荷を行なわなければならないつよい必要性があったとは認められず、更に取引業者が製品の納入や出荷を断念した事例も、会社がそれらの業者にわざわざ来社を依頼した結果生じた紛争かともみられ、しかもいずれの場合も、組合員による関係者への説得は短期間で終っていることが認められる。以上の事実に加えて、上記仮処分決定が発せられた後、組合はピケを継続することなく、ただちに争議の妥結に入っていることを考慮すれば、本件ピケには時として行きすぎの感があったとしてもＸ１およびＸ２に対して解雇をもってのぞむことは当を得ないといわざるを得ない。

３　Ｘ２、Ｘ３、Ｘ４の暴力行為について

⑴　会社は、前記出荷作業に際し、Ｘ２が倉庫の床上に立っていたＢ９次長をあがりがまちに片足をかけて引き倒し、その結果、Ｂ９は床からころげ落ち、半回転して土間の反対側にとび、壁ぎわにおいてあった薬品の箱で尾底骨部を打ったと主張する。

しかし、Ｘ２は「40 センチの段差に片足をかけて、奥１メートル付近にいたＢ９の腕

を引っぱれるかどうか実際にやってみたがとても届かないし、不可能だった」と証言しており、また会社からはＢ９が受けた傷害の事実を証明する診断書なども提出されておらず、Ｘ２が暴力行為に及んだとただちに認めることはできない。

⑵　また会社は、同日、Ｘ３、Ｘ４は、社長が薬品の大箱１個を抱えて倉庫から搬出しようとしたところ、Ｘ４は、社長のズボンのベルトを把んで引き倒そうとし、Ｘ３は、その大箱を右手で床上にたたき落したと主張する。しかし社長自らの証言によれば「Ｘ４君は私のベルトをうしろからつかまえるし、Ｘ３君は、私の持っている５×50 の大箱をたたきおろすというような形をしている」ということであり、改めて暴力行為であるとして取り上げるほどの状況であったとは認められない。

４　本件処分の意図について

会社の大株主であり、前社長でもあるＢ１相談役が、47 年７月、本件争議の仲介を申し入れた西部労政事務所長に対して「三亜労組は普通の労働組合とは違う。だから今度は徹底的にやる」などと発言していることなどからみて、会社が、Ｘ１、Ｘ２両人を解雇し、組合への影響力を排除しようとしたとみるのが相当である。またＸ３、Ｘ４に対する処分についても同様の趣旨に基づく処分であると認められる。

第３　法律上の根拠

以上の次第であるから、本件懲戒解雇および出勤停止は、いずれも労働組合法第７条第１号および第３号に該当する。

なお、Ｘ１、Ｘ２の８月分給与は、解雇時に支払い済みであるからバックペイの支払の始期については主文第１項のとおりとし、また申立人らはいわゆるポストノーティスをも求めているが、本件の救済としては主文の程度をもって足りると考える。

よって労働組合法第 27 条および労働委員会規則第 43 条を適用して主文のとおり命令する。

昭和 49 年３月５日

東京都地方労働委員会

会長　塚　本　重　頼