宮崎、昭 46 不３、昭 49. ７. 31

命　　令　　書

申 立 人　民放労連宮崎放送労働組合

同　　X_1

同　　X_2

同　　X_3

同　　X_4

被申立人　株式会社　宮崎放送

主　　文

1　被申立人は、申立人X_1に対する昭和 46 年９月 30 日付懲戒解雇処分を取り消し、原職に復帰させるとともに、同人が解雇の日から原職に復帰する日までの間に受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。

2　被申立人は、申立人X_2、同X_3および同X_4に対する昭和 46 年９月 30 日付３か月間の懲戒休職処分をそれぞれ取り消し、かつ、各申立人に対し、各申立人が休職期間中受けるはずであった賃金相当額をそれぞれ支払わなければならない。

3　その余の申立は、これを棄却する。

理　　由

第１　当事者の主張の要旨

1　申立人の主張の要旨

申立人は、被申立人の行なった本件懲戒処分は、組合三役の４人が、労働組合の正当

な活動を組合員の先頭に立って活発に行なったことに対する不利益処分であり、労働組合法第７条第１号に該当する不当労働行為であり、かつ、組合三役という組合の中枢部を処分することによって組合を破壊することを狙った支配介入行為として、同法第７条第３号に該当する不当労働行為であると主張し、次のような救済命令を求める。

⑴　被申立人会社は、昭和 46 年９月 30 日付の組合委員長X_1に対する懲戒解雇を取り消し、原職復帰せしめ、解雇から原職復帰に至るまでの間に支払うべき賃金相当額を支払うこと。

⑵　被申立人会社は、昭和 46 年９月 30 日付の組合副委員長X_2、X_3、同書記長X_4に対する懲戒休職３ヶ月を取り消し、休職期間中の賃金相当額を支払うこと。

⑶　被申立人会社は、命令交付の日から５日以内に、縦 1.5m、横２mの木板に下記文面を楷書で墨書し、被申立人会社の玄関前に 10 日間掲示すること。

記

会社は、貴組合の運営に支配介入し、その自主的な組合活動を妨害するような言動を行なったことの非を認め、今後一切この種の行為をくり返さないようにすることを誓約する。

上記のとおり、宮崎県地方労働委員会の命令により、この旨掲示します。

昭和　年　月　日

株式会社　宮崎放送

取締役社長　B_1

民放労連宮崎放送労働組合

執行委員長　X_1　あて

２　被申立人の主張の要旨

被申立人は、本件懲戒処分は、X_1は、組合の執行委員長として、X_2およびX_3は副委員長として、X_4は書記長として組合の三役の地位にあったところ、昭和 45 年秋季闘争並びに年末闘争に際し、同盟罷業等正当な争議行為によるにとどまらず、積極的に会社業務の遂行を妨害せんことを計画し、共謀のうえ、組合員多数を指揮して、同年 11 月 17

日、同月 26 日の二回にわたり、放送施設を実力をもって違法に占拠し、よって会社のラジオおよびテレビ放送業務の遂行を不能ならしめ、これによって、放送局としての会社の信用を著しく傷つけ、会社に不利益をもたらしたことに対して、X_1ら４名に対して、各人の情状に応じ、責任を問うたものであり、専ら本件職場占拠の如き違法行為の再発を防止し、社内秩序維持、確立のため、やむなく発令されたものであり、不当労働行為ではないと主張し、本件申立を棄却するとの命令を求める。

第２　認定した事実

１　当事者

⑴　被申立人株式会社宮崎放送（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、東京、大阪および福岡に支社をおき、テレビおよびラジオ放送を営む会社であり、本件申立当時の従業員数は、202 名である。

⑵　申立人民放労連宮崎放送労働組合（以下「組合」という。）は、会社従業員で組織する労働組合であり、日本民間放送労働組合連合会（以下「民放労連」という。）に加入している。本件申立当時の組合員数は、89 名（45 年 12 月１日のロックアウト実施時には、132 名いたが、46 年７月１日のロックアウト解除の時点では、89 名）である。

なお、会社には、組合とは別に、46 年１月 13 日結成されたＭＲＴ労働組合（組合員数約 40 数名、以下「ＭＲＴ労組」という。）がある。

⑶　申立人X_1（以下「X_1委員長」という。）は、35 年７月会社に入社し、同年 10 月組合に加入、37 年 11 月執行委員、39 年８月副執行委員長、40 年８月執行委員長に選出され、その後副執行委員長を３期つとめ、45 年８月執行委員長に選出され、以後その職にあったが、46 年９月 30 日懲戒解雇された。

⑷　申立人X_3（以下「X_3副委員長」という。）は、35 年５月会社に入社し、同年 11 月組合に加入、40 年８月執行委員、41 年８月副執行委員長、42 年８月書記長、43 年７月執行委員、45 年８月副執行委員長に選出され、以後その職にあったが、46 年９月 30 日懲戒休職３ヶ月の処分を受けた。

⑸　申立人Ｘ２（以下「Ｘ２副委員長」という。）は、30年４月会社に入社し、同時に組合に加入、40年８月執行委員、41年８月執行委員長、43年７月副執行委員長、44年８月執行委員長、45年８月副執行委員長に選出され、以後その職にあったが、46年９月30日懲戒休職３ヶ月の処分を受けた。

⑹　申立人Ｘ４（以下「Ｘ４書記長」という。）は、39年４月会社に入社し、同年７月組合に加入、43年７月執行委員、45年８月書記長に選出され、以後その職にあったが、46年９月30日懲戒休職３ヶ月の処分を受けた。

２　45年秋季および年末闘争に至るまでの労使関係等

⑴　組合は、29年11月結成された。組合は、35年秋闘において、９月22日基準内賃金一律7,000円アップの要求書を提出し、これに対する会社回答を不満として、11月１日からストライキを実施し、同日19時30分からテレシネ室入口のドアを封鎖して会社側の入室を阻止し、同室に約40分間の坐り込みを行なった。このため、この間、テレビ放送の事故を生じた。また、組合は、ラジオマスター室入口にもピケを張り、会社側の入室を阻止し、同室に坐り込みを行なった。このため、１日19時30分から３日13時までラジオ放送の事故を生じた。

なお、この闘争の収拾に際して、会社から争議責任の追及は行なわれなかった。

組合は、37年春闘において、２月15日基本給一律7,000円アップ、人事の同意約款を結ぶこと等を中心とした要求書を提出し、３月15日ストライキを実施し、同日13時から15時までラジオマスター室およびテレシネ室に坐り込みを行なった。

このため、この間、ラジオおよびテレビ放送の事故を生じた。組合は、翌16日にもストライキを実施し、18時からテレシネ室入口のドアを封鎖して会社側の入室を阻止し、同室に22時まで坐り込みを行なった。このため、この間、テレビ放送の事故を生じた。

なお、この闘争の収拾に際して、会社と組合との間に協定が締結され、15日および16日の争議行為について、会社から争議責任の追及は行なわれなかった。

この争議の結果、４月１日会社と組合との間に人事に関する協定書が締結され、組

合員の懲戒については、第９条の規定により、会社は組合と協議して行なうこととされ、解雇、異動、配置転換、降職、懲戒については、第 10 条の規定により、会社と組合との協議がととのうまで、保留することとされた。

組合は、45 年春闘において、３月２日基本給 25,000 円アップを中心とした要求書を提出し、５月３日までに約 20 波のストライキを実施したが、同日ラジオマスター室に 15 分ないし 20 分程度の坐り込みを行ない、５日には、昼頃から夕方まで同室に坐り込みを行なった。このため、約６時間のラジオ放送の事故を生じた。会社は、この間、退去通告等何らの措置も講じなかった。

なお、この闘争の収拾に際しても、会社と組合との間に協定が締結され、会社から争議責任の追及は行なわれなかった。

⑵　会社は、37 年春闘直後の夏の人事異動において、組合の執行部あるいは経歴の長い組合員 10 数名の課長昇格人事を実施し、これらの昇格者は、同年秋頃組合を脱退した。その後 44 年まで会社は、毎年数名ないし 10 名程度の課長昇格人事を実施した。39 年頃から課長の組合員資格について、会社と組合との間で話し合いが行なわれたが、両者の主張は対立したままであった。会社は、組合を脱退することを課長昇格の条件とはしなかったが、結果的には課長昇格者のほとんど全員が組合を脱退した。上記昇格人事の結果、45 年秋季および年末闘争（以下「本件闘争」という。）時において課長（同待遇を含む。）以上の非組合員である管理職（以下「管理職」という。）が約 60 名、全従業員の約３割を占めるにいたった。ちなみに、テレビ局運行部の管理職は、９名で、組合員は、20 名であった。

40 年頃から組合がストライキを実施すると、会社は、管理職に代替勤務を行なわせるようになった。本件闘争期間中においても、組合のストライキに際しては、管理職による代替勤務が行なわれ、後記のロックアウト期間中も会社業務は管理職によって継続された。

⑶　会社は、テレビ運行部門において、43 年 10 月ＡＰＣ（自動制御装置）を導入し、テレビ放送の機械化による自動化がなされた。ラジオ運行部門においては、45 年当時、

ＡＰＣによる自動化は行なわれておらず、手動操作によって放送されていたが、ネットワークが導入されていて、スイッチ一つでネット番組の放送が行なわれるようになっており、コマーシャル（以下「ＣＭ」という。）放送は、予め放送機器に装填された素材をキー局からの制御信号（キュー信号）によって自動的に行なわれるようになっていた。

⑷　41 年当時、会社は、テレビ放送の全日放送およびテレビ運行部門の自動化を計画し、他方組合からは、労働時間の短縮、人員増の要求があり、以上の諸問題をめぐって交渉が続けられていたが、同年 11 月に至り、さしあたり、42 年４月１日からの人員増については合意に達した。その際組合から翌年４月まで待てないとの要求があり、会社は、41 年 11 月当時大宮高校（夜間）の学生であったＡ１（以下「Ａ１」という。）およびＡ２（以下「Ａ２」という。）の両名を２ヶ月契約のアルバイトとして採用した。

その後も上記諸問題について交渉が続けられ、最終的な合意に達しないまま、43 年 10 月まで推移した。その間、新入社員の採用も行なわれたが、Ａ１、Ａ２の両名は、契約を更新しながらアルバイトとしての雇用が継続されてきた。43 年 10 月に至り会社と組合との間で、44 年４月１日からの各職場の人員数が確定し、上記諸問題は解決をみた。

一方、Ａ１、Ａ２の両名は、43 年９月組合に加入し、組合は、同年の秋季および年末闘争において、アルバイトの賃金について、従来日給制であったものを月給制に改め、また年末一時金についても、60,000 円を支給するという会社回答を得た。

当時、民放労連においては、未組織労働者の組織化の方針を決定していたが、組合もその方針に積極的に取り組み、上記のようにＡ１、Ａ２の組合加入をはかり、アルバイト等の労働条件向上の要求を掲げて闘争を行なった。

このような状況の中で、会社は、44 年３月 31 日をもってＡ１、Ａ２の両名を解雇した。Ａ１、Ａ２両名は、５月 26 日宮崎地方裁判所に地位保全仮処分の申請を行なった。

Ａ１、Ａ２両名の問題については、解雇直前の同年の春闘においても団体交渉の中で会社と組合との間で話し合いが行なわれたが、解雇後は、上記申請に至る間も組合は、

解雇を撤回し、職場に復帰させるよう会社に要求し、会社は、組合との交渉の中で社員の人員数が確定したものであるから、アルバイトはもはや必要でないと主張し、解雇を撤回する意思はないとして、両者の主張は対立し、上記の申請に至ったものである。

上記申請後も組合は、闘争期等機会ある毎に、解雇撤回、職場復帰の要求を掲げ、また一時金についても社員と同等に支給することとの要求を掲げて闘ってきた。一方会社は、それに対して「今、A1、A2両名の問題は裁判にかかっているから、その結果をみようじゃないか」といった趣旨の回答を繰り返してきていた。本件の45年秋季闘争の要求書提出の時点では、上記申請事件の審理は、結審となって判決の言渡しを待つばかりの段階になっていた。

3　45年秋季および年末闘争の経過

⑴　45年秋季闘争の要求書提出から45年11月17日の組合のラジオマスター室における坐り込みに至るまでの経過について

①　組合は、9月25日秋闘要求として、傷病休職に関する要求、A1、A2両名の解雇撤回、職場復帰に関する要求等15項目の要求書を提出し、10月9日に回答を行なうよう要求した。10月9日の団体交渉において、全項目について会社回答が行なわれ、続いて同月14日、同21日団体交渉が開かれたが、殆ど進展のないまま、下記の年末闘争の要求書提出以後は、年末要求に関する団体交渉の中で話し合われるというかたちで推移していった。組合は、9月30日にスト権を確立した。

11月2日組合は、同日開かれた団体交渉の席上、45年年末闘争要求として、年末一時金組合員一人当り〔（基本給＋地域手当＋家族手当）×6ヶ月＋一律 150,000円〕を12月10日に支給すること、A1、A2および嘱託にも同率、同等に支給すること等11項目の要求書を提出し、11月10日に回答を行なうよう要求した。組合は、同月9日に年末要求のスト権を確立した。同月10日団体交渉が開かれ、会社は、要求項目のうち、年末一時金を除いて回答を行なった。同月13日組合の申入れによる団体交渉においても、年末一時金については、会社は、具体的回答を示さず、

同月 18 日に回答を示すことを約束した。なお、組合は、Ａ1、Ａ2問題について同月 16 日に予定されている両名の地位保全仮処分申請事件の判決言渡し後団体交渉を開くよう要求し、会社は、Ｂ2労務担当常務取締役（以下「Ｂ2労担」という。）に代わってＢ3専務取締役（以下「Ｂ3専務」という。）が同日の団体交渉に出席すると述べた。

② 11 月 16 日９時 30 分宮崎地方裁判所でＡ1、Ａ2両名の地位保全仮処分申請事件の判決が言渡され、Ａ1、Ａ2両名が勝訴した。組合は、同日本社組合員全員が９時から 17 時までのストライキに入り、組合員全員が同判決言渡しを傍聴し、同傍聴から帰社直後組合は、10 時 20 分頃Ｂ3専務に約束どおり団体交渉を開くよう要求したが、Ｂ3専務は、「そんな約束は聞いていない」といって、要求に応じなかった。10 時 40 分頃組合は、Ｘ1委員長をはじめほぼ組合員全員とオルグ約 80 名が、Ｂ3専務のいる第１会議室に行き、団体交渉を開くよう要求した。Ｂ3専務は、最初「そんな約束は聞いていない」といっていたが、組合が同月 13 日の団体交渉の経過を説明すると、Ｂ3専務は「それなら団体交渉を開こう」ということになり、団体交渉に入った。

組合は、「判決に従ってＡ1、Ａ2両名に直ちに金を支払え」「判決に従って両名を職場に復帰させろ」、「控訴はするな」等と要求し、一方会社は、Ｂ4労務部長（以下「Ｂ4部長」という。）が 11 時頃判決のコピーをとって帰社し、11 時５分頃から団体交渉に同席していたが、Ｂ3専務ともども「帰って来たばかりで専務も判決を読んでいないし､事務局と専務の話も済んでいないから待ってほしい」と要請したが、組合は、これに応ぜず「金をすぐ支払え、組合は執行手続を済ませてきた。14 時には執行官が来ることになっている」と催促した。Ｂ4部長が「金の支払いのこともあるので、専務と一寸と相談したいから待ってほしい」と要請し、11 時 20 分頃一たん休憩となった。

11 時 30 分頃団体交渉が再開され、会社側は、Ｂ5労務部次長（以下「Ｂ5次長」という。）、Ｂ6労務課長（以下「Ｂ6課長」という。）も出席した。Ｂ3専務が、「社

長が明朝東京から帰ってくるので、翌日 10 時から役員会を開き、その結果を 13 時からの団体交渉で伝えるので待ってほしい、これから金額の計算をするので、明日支払いたい」旨申し入れた。組合は、「金は払うのか、払わないのか、14 時には執行官が来ることになっている」等と催促した。結局、会社は、金を支払うこととして、11 時 50 分頃Ｂ６課長が銀行に出かけた。同課長が銀行から帰って来るまでの間組合は、「控訴をするな」、「職場に帰せ」等の要求を続けた。12 時５分頃会社は、判決で命ぜられた金員をＡ１、Ａ２両名に支払った。その後も組合から「職場に帰せ」、「控訴するな」等の要求が続けられたが、Ｂ３専務は、「私の一存では何ともいえない。とにかく明日 10 時から役員会を開いて決めるので、明日 13 時まで待ってほしい」と要請し、これに対し組合は、解決金についての要求を説明し、団体交渉を翌日に繰り延べることはやむを得ないと了解したが、その際、㋑控訴するかどうか、㋺二人を職場復帰させるかどうか、㋩解決金を払うかどうかの３項目について、会社は前向きの方向で検討して回答するよう要求して、結局 12 時 30 分頃会社は翌 17 日午前中に役員会を開き、13 時からの団体交渉において会社の態度を回答するということになり、当日の団体交渉は終わった。

③　11 月 17 日組合は、執行委員 10 名と拡大闘争委員 14 名が９時から 11 時まで、執行委員 11 名と拡大闘争委員 12 名が 11 時から 13 時まで、本社組合員全員が 13 時から 17 時までのストライキに入った。

一方会社は、10 時から社外のホテルフェニックスで役員会を開き、Ａ１、Ａ２両名の今後の取扱いについて検討した結果、控訴することに決定し、直ちに控訴の手続をとった。

13 時 50 分頃から第１会議室で団体交渉が開かれた。組合側は、組合員とオルグ約 80 名が参加し、執行部、拡大闘争委員、オルグで代表団を構成し、その他の組合員、オルグは傍聴するかたちをとった。会社側は、Ｂ３専務外４名が出席した。冒頭Ｂ３専務が、会社役員会の決定として「会社は控訴した。」と伝えると、組合員は、口々に「なに、控訴した。会社は裁判に負けたんだぞ」と抗議した。団体交渉は、

16 時頃から約 30 分間の休憩をはさんで 17 時頃終了したが、その間組合は「何故控訴したのか、裁判の判決に従え。二人に謝罪して職場に帰せ」等と抗議し、「判決文には何と書いてあるか。従業員の地位を仮に認めると書いてある。従業員の地位とは何か」、「二人の職場はどこなのだ」等と会社に問いただし、Ｂ３専務は、「アルバイトということだ。だから会社は、判決に従って賃金を支払うといっている。」、「二人の職場はない。仕事はしてもらはなくてもよいということだ」等と答え、やりとりが交わされた。

組合は、本社組合員全員が 17 時から翌 18 日０時 30 分までのストライキに入った。

17 時５分頃組合は三手に別れて行動をおこしたが、そのうちの一団組合員約 40 名は、テレシネ室に行き、勤務中の管理職５名に対して「スト破りをやめろ」「会社に判決を守るようにいえ」等の説得活動を行ない、18 時 30 分頃引きあげた。Ａ４執行委員ら数名は、Ｂ３専務の部屋に行き、Ａ１、Ａ２両名の職場復帰を要求した。

⑵　45 年 11 月 17 日の組合のラジオマスター室における坐り込みについて

①　ラジオマスター室は、ラジオ放送を送り出すための送出機器が設置された部屋であり、そこにある主調整卓のキーを操作するなどしてラジオ放送を送り出す機能を有している。

②　当日のラジオマスター室の状況は、概ね次のとおりである。

ラジオマスター室は、東西約 10.4 メートル、南北約 4.9 メートルの広さの部屋で、その外側は、西壁は、廊下に接し、東壁は、第４および第５スタジオに接している。南壁は、廊下に接しているが、そのほぼ中央部分に出入口がある。ラジオマスター室の内部は、東壁にそってそのほぼ中央部分に主調整卓があり、その北側に接してＡＰＣキーボート卓、その北側に接してＣＭ専用のテープ再生機がある。この位置は、東北の隅にあたる。その西側に接してテープ再生機№１、同№２、同№３、同予備の４機がほぼ接したかたちで、東から西へ北壁にそって位置し、テープ再生機予備の西側やや離れて、ラック№１、同№２、同№３、同№４の４機がほぼ

接したかたちで東から西へ北壁にそって位置している。出入口の東側の南壁にそって、カートリッジ再生機２機がほぼ接したかたちで位置し、その東側にほぼ接してレコード再生機が位置し、主調整卓とほぼ接する位置にある。主調整卓とラック№４とは約４ないし５メートルの距離にある。

③　17 時頃会社との団体交渉を終えた組合は、そのうちの一団Ｘ1委員長、Ｘ3副委員長、Ｘ4書記長、Ａ3オルグその他の組合員約 30 名が、ラジオマスター室に向かった。Ｘ1委員長、Ａ3オルグを先頭に、やや遅れてＸ3副委員長さらに遅れてＸ4書記長の指揮のもとに他の組合員が、17 時５分頃ラジオマスター室に入った。

④　一方会社は、組合員全員が 13 時からストライキに入ったため、ラジオ局編成運行部運行課Ｂ7課長（以下「Ｂ7課長」という。）と同Ｂ8運行課長（待遇）（以下「Ｂ8課長」という。）が運行業務に従事した。17 時数分前までＢ7課長がマスター業務を、Ｂ8課長が録音業務を担当したが、17 時数分前両者は交替し、それ以後は、ラジオマスター室では、Ｂ8課長が一人で運行業務についた。

Ｂ8課長は、17 時３秒から 17 時９分までのネット番組「おしゃべり歌謡曲」を放送するため、17 時３秒に主調整卓に設置されたネット受けのキーをＯＮに操作し、同時に、この番組の中のＣＭタイムに会社でＣＭを入れるためのキュー信号のキーをＯＮに操作した。17 時９分までは手があくので、Ｂ8課長は、およそ２分ぐらい後主調整卓を離れて 18 時 31 分から放送予定の「ニュースパレード」の録音準備にとりかかった。

⑤　Ｂ8課長が、ラック№４に組み込まれている録音機にテープをかける作業を行なっていたところ、上記のようにラジオマスター室に最初に入って来たＸ1委員長とＡ3オルグは、Ｂ8課長の傍らに歩み寄り、Ｘ1委員長は、「組合は、ただ今からストライキに入り、ラジオマスター室にステイインします。」「仕事をやめてほしい」と、Ａ3オルグは「そのように仕事をされると私達は困ります。」といった。Ｂ8課長は、そのまま作業を続け、間もなくテープのセットを終えて二、三歩主調整卓の方に歩み寄った。一方他の組合員は、丁度その時、テープ再生機、主調整卓、レコ

ード再生機およびカートリッジ再生機に囲まれた場所に坐り込みを行なおうとしているところであった。Ｂ８課長は、そのまま主調整卓の方には向かわず、ラジオマスター室を出た。一方組合は、Ｘ４書記長の指揮に従い、上記場所に坐り込んだ。組合は、その後坐り込みを続け、18 時 30 分頃ラジオマスター室を出た。

⑥　ラジオマスター室を出たＢ８課長は、現状報告と今後の措置について相談すべく、二階のラジオ局編成運行部Ｂ９部長の部屋に行き、同部長に状況を報告したが、同部長からは、指示はなかった。Ｂ８課長は、その後二階の編成課で、18 時 55 分頃までラジオでモニターを続けていた。組合が坐り込みを行なっていた間、会社は、組合に対する退去通告ならびに放送事故を防止すべき何らの措置も講じなかった。

⑦　17 時９分以後は、ネット受けのキーがＯＮになったままであったので、ネット番組が引き続き放送され、その結果一部を除いて、プログラムと異なる異種番組が放送され、ＣＭについては、キュー信号のキーもＯＮになったままであったので、キュー信号が入るたびにＣＭが流れ出て、その結果プログラムと異なる時間帯に放送されたり、カートリッジによるＣＭ（別のキー操作を必要とする。）が放送されなかったり、ステーションブレークが無音となる状態が数回あるなどの放送事故を生じた。

放送事故は、組合が 18 時 30 分頃坐り込みを解除してラジオマスター室を出た後も 18 時 59 分まで続いた。

⑧　組合の坐り込みは、当日の昼休みの執行委員会で決定された。Ｘ２副委員長は、坐り込みには参加せず、組合書記局において、外部との連絡にあたっていた。

⑶　45 年 11 月 26 日の組合のテレシネ室における坐り込みに至るまでの経過について

①　11 月 18 日の団体交渉において、会社は、あらためて組合要求の全項目について回答を示したが、年末一時金については、〔(基本給＋地域手当)×4.77＋一律 20,000 円＋（家族持ち 10,000 円）〕を回答し、Ａ１、Ａ２両名の一時金については、最終的な判決が出た後検討すると回答した。会社の回答後、Ａ１、Ａ２両名の判決をめぐって、組合から両名の職場復帰、両名にも一時金を支給するようにとの要求が出され

たが、会社は、これを拒否した。

同月 24 日の団体交渉において、組合は、18 日の会社回答を不満とし、年末一時金の積み上げについて、同月 26 日に新らしい回答を示すように要求した。会社は、同月 27 日に販売促進会議を予定しているので、今後の見通し等検討を続ける旨答えた。なお、A_1、A_2両名に関し、組合は食券利用等について、従業員と同じ扱いをし、控訴を取り下げるよう要求したが、会社は、両名の就労を認めていないから食券等の給付はできない、控訴は取り下げないと回答した。

② 組合は、９月 30 日にスト権確立後 11 月 19 日までに 18 波延約 70 余時間の全員または、指名の時限ストライキを実施した。

11 月 26 日当日は、民放労連の統一行動日であり、組合員全員が、５時から翌日の０時 30 分までのストライキに入ることになった。組合は、９時 30 分頃玄関前広場で集会を行ない、９時 50 分頃から二手に別れ、A_4執行委員ら 10 数名とA_1、A_2は、労務部の事務局に行き、「仮処分判決による 11 月分賃金を給料で支給せよ。」と申入れを行ない、他の組合員ほぼ全員は、テレシネ室に行き、同室で勤務していたテレビ局運行部運行課B_{10}課長（待遇）（以下「B_{10}課長」という。）外４名の管理職に対して「会社が判決を守るよう説得しろ」、「スト破りをやめろ」等と説得を行った。電話連絡を受けたB_2労担、テレビ局B_{11}局長（以下「B_{11}局長」という。）、B_4部長らが、同室に行き、組合員に対し、「業務妨害だから退去せよ」と通告したが、組合は、「我々は、管理職を説得しているだけだ。妨害はしていない」等と応酬した。B_2労担は「こんなことをさせている責任者は誰だ」といちいち指さして問いただした。その後B_2労担は、「仕事の邪魔になるから別の場所で話し合おう」といったが、組合は、「職制を説得するんだ」と応ぜず、その場で、A_1、A_2両名の職場復帰問題と年末一時金の問題を中心として、やりとりが交わされ、12 時 30 分頃組合は同室を引き上げた。13 時 50 分頃X_1委員長をはじめ組合員ほぼ全員が、B_2労担の部屋に行き、B_2労担と組合との間に午前中と同じようなやりとりが交わされたが、14 時頃X_1委員長ら６名を残して組合は、部屋を出た。

⑷　45 年 11 月 26 日の組合のテレシネ室における坐り込みについて

①　テレシネ室は、テレビ放送を送り出すための送出機器が設置された部屋であり、フイルム、テロップ、ネット、テープ等の放送素材を電波として送出する機能を有しているところで、マスター部門とテレシネ部門に別れている。テレシネ部門は、プロジェクター、テロップ装置、スライド装置、テレビカメラ等の送出機器が設置されていて、これらの機器に１日４回に分けて素材職場からＱシート、進行表とともに運び込まれてくるフィルム、テロップ等の放送素材が、Ｑシート、進行表に従い、装塡される仕組になっている。

②　当日のテレシネ室の状況は、概ね次のとおりである。

テレシネ室は、東西約 17.4 メートル、南北約 10.8 メートルの広さの部屋で、一階に位置し、その外側は、南壁は、廊下に接し、南壁の東端から西へ数メートルの所にテレシネマスター出入口が、南壁の西端から東へ数メートルのところにアナブース出入口がある。アナブース出入口の廊下を隔てて南側は、玄関ロビーとなっている。北壁は、廊下に接し、北壁のほぼ中央部分に素材出入口があり、廊下を隔てて北側に階段がある。テレシネ室の内部は、それを東西にほぼ三分して、西側部分がテレシネ部門、中央部分がマスター部門である。マスター部門を南北にほぼ二分して、その南側の部分の西側寄りに北から南へＣＣ卓、ＳＷ卓、ＴＤ卓、ＡＵＤＩＯ卓が西向きに並置され、ＡＵＤＩＯ卓の南側に接して南壁にそってテープコーダー、シネコーダー等が設置されている。素材出入口から西へ数メートル離れて北壁に接して素材置場（素材課から放送素材を入れたかごを、テレシネ室に運び込み、ここに置く。）がある。ＣＣ卓、ＳＷ卓、ＴＤ卓の前方（西側）約１ないし２メートルのところにモニター棚がある。モニター棚にほぼ接して南側に東西約２メートル、南北約３メートルのアナブースがあり、その南壁は、テレシネ室の南壁にほぼ接している。テレシネ部門は、北壁に接して真空管棚があり、その前方（南側）約１メートル離れて、プロジェクター（以下「Ｆ」という。）１台〔Ｆ₁（右下の数字は、機器のナンバーを示す。以下同じ。）〕、スライド装置〔以下「Ｓ」という。）

１台〔S_1〕、モノクロのカメラ（以下「Ｖ」という。）１台〔V_1〕とテロップ装置（以下「Ｔ」という。）１台〔T_2〕、モノクロＶ１台〔V_2〕の機器類が設置され、その南側約 0.5 メートル離れて、机（素材置場に運び込まれた放送素材のうち、映像素材はここに運ばれ指定されたプロジェクター等に装填される。指定されたプロジェクター等に既に素材が装填されている間は、指定された時間がくるまで、ここに置かれている。）があり、その南側約２メートル離れて、T_1、T_3、カラーＶ$_4$とＦ$_5$、モノクロＶ$_5$の機器類が設置され、その南側約２ないし３メートル離れてＦ$_7$（この位置は、テレシネ部門のほぼ中央にあたり、モニター棚の南北ほぼ中央部分の西側約２メートルの位置にある。）、Ｆ$_6$、Ｓ$_2$、カラーＶ$_7$の機器類が設置され、その西側約１ないし２メートル離れて、Ｆ$_4$、Ｆ$_3$、カラーＶ$_6$の機器類が設置されている。

③　Ｂ$_2$労担の部屋を出た組合員約 100 名は、14 時５分頃つぎつぎとテレシネ室に入った。Ｘ$_4$書記長が、これらの組合員に対してスピーカーで「プロジェクターを囲んで坐ってください。」と指令し、組合員は、同室のテレシネ部門を中心に坐り込みを開始した。一方当日は、組合は組合員全員が５時から翌日の０時 30 分までのストライキに入っていたため、テレビ局運行部の管理職が放送開始時（６時 50 分）からテレビの運行業務に勤務した。放送開始時は、Ｂ$_{12}$運行部長（以下「Ｂ$_{12}$部長」という。）、Ｂ$_{13}$運行部次長（以下「Ｂ$_{13}$次長」という。）およびＢ$_{14}$課長の３名があたり、９時過ぎには、Ｂ$_{15}$運行部次長（以下「Ｂ$_{15}$次長」という。）、Ｂ$_{16}$運行部次長（待遇）、Ｂ$_{10}$課長およびＢ$_{17}$課長（待遇）の４名が加わり、以上７名の管理職が当日のテレビ運行業務についた。なお、そのうち、Ｂ$_{12}$部長と他の１ないし２名の管理職は、放送素材の準備のため、素材課の応援を兼ねて勤務し、テレシネ室と素材課との間を行ったり来たりしていた。組合員がテレシネ室に入った時には、上記管理職のうち、４ないし５名がテレビ運行の勤務についていた。

④　14 時 10 分頃電話連絡を受けたＢ$_{11}$局長は、階段を下りて素材出入口からテレシネ室に入り、組合が坐り込みを開始した事実を確認し、現場にいた執行委員に「出

ていくように」通告したが、一蹴された。同局長は、番組運行に支障がないかどうかを確認するため、同室を出て、二階に上り、14 時 15 分頃素材課にいたＢ12部長に連絡し、編成課、営業課、素材課の各担当管理職のところをつぎつぎに巡回した。連絡を受けたＢ12部長は、二階から下りて 14 時 20 分頃素材出入口からテレシネ室に入った。その時組合員は、テレシネ部門のプロジェクター、テロップ装置、テレビカメラ等の放送機器の周辺に主として女性の組合員とテレシネ室勤務の組合員が坐り込み、ＣＣ卓、ＳＷ卓、ＴＤ卓の周辺から素材出入口の西端、素材置場のあたりにかけて男性の組合員が、立ちはだかっていた。アナブースにも数名の組合員が入っていた。組合員は、勤務中の管理職に対して、「スト破りをやめて、職場を離れるよう」説得を行なった。Ｘ4書記長は、Ｑシートを手に持って、「今ここに装塡されているフィルム等は３時 55 分までであるから、それがなくなると職制が突込んで来るから、皆阻止するため頑張れ」と指示していた。一度テレシネ室を出たＢ12部長はＢ4部長とＢ6課長とともに、14 時 25 分頃テレシネマスター出入口からテレシネ室に入った。これを見たＸ4書記長は、スピーカーで「会社は、職制に力で組合員を押し出せと命令したので間もなく来ると思います。最前列だけスクラムを組んで、あとは坐ってください。」と指示し、組合員は、これに従った。Ｂ4部長らは、退去を要請したが、組合は、聞きいれなかった。Ｂ12部長は、テレシネマスター出入口から廊下に出て、アナブース出入口に行き、中を覗いたりしたがアナブース出入口の扉は、内側から鍵がかけられており、開かなかった。Ｂ4部長らは、一応現在のところテレビ放送に支障をきたしていないことを確認したうえ、テレシネ室を出た。Ｂ4部長らは、各部門の管理職に支障の有無を確認してまわった。その結果、15 時 55 分から放送予定の「ＭＲＴローカルニュース」までは殆ど支障のないことが確認された。この間、14 時 27 分、14 時 30 分、14 時 42 分に放送予定の音声コマーシャル（アナウンサーの生放送）計１分 25 秒がぬける放送事故が生じた。

⑤　15 時 10 分頃Ｂ11局長とＢ4部長は、Ｂ2労担の部屋に行った。そこでは、Ｂ2労担とＸ1委員長らとの間で、Ａ1、Ａ2の問題でやりとりが続いていた。Ｂ11局長が、Ｘ

$_1$委員長に対し、「委員長、テレシネ占拠は違法な業務妨害なので、出るように組合員に指示してくれ。」と申し入れた。Ｘ$_1$委員長は、「占拠ではなく、ステイインですから正当な組合の権利行使です。」と答えた。このやりとり後、Ｘ$_1$委員長ら６名は、部屋を出てテレシネ室に向かった。15 時 15 分頃Ｂ$_2$労担、Ｂ$_{11}$局長、Ｂ$_4$部長もテレシネ室に入った。Ｂ$_2$労担は、「直ちに占拠をやめて退去せよ」と申し入れたが、Ｘ$_1$委員長は、「占拠ではない。ステイインです。組合の正当な権利の行使であって、会社が要求を入れればいつでもやめる。」と答えた。この間しばらく押問答が続いたが、Ｂ$_2$労担らはテレシネ室を出た。

放送素材は、１日４回に分けて、素材課からテレシネ室に運び込まれるが、当日放送予定の放送素材は、組合がテレシネ室に入った 14 時５分頃には、既にテレシネ室に運び込まれていた。ただ「ＭＲＴローカルニュース」の素材は、報道課で準備して放送開始の約５分ぐらい前に持ち込むようになっていたため、テレシネ室に持ち込まれていなかった。

15 時 55 分までに放送予定の放送素材は、14 時５分頃には、既にプロジェクター等の放送機器に装填されていた。16 時から 17 時 29 分 45 秒まで放送予定の「ＭＲＴ名画座」の本編フィルムは、装填されていたが、ＣＭフィルムとロールテロップは装填されていなかった。17 時 29 分 45 秒以後に放送予定の番組については、普通のテロップは、全部装填されていたが、その他の素材は、装填されていなかった。

⑥　15 時 30 分頃Ｂ$_2$労担の指示で、管理職 36 名が第一会議室に集合した。Ｂ$_2$労担が、状況を説明し、「このままでは「ＭＲＴローカルニュース」のフィルム、テロップ等がプロジェクター等に装填できないので、放送できないおそれがある。全員で組合員の排除に努めるよう」に指示し、Ｂ$_2$労担管理職ら 36 名は、テレシネ室に向かった。

15 時 40 分頃Ｂ$_2$労担を先頭に管理職 36 名が、テレシネマスター出入口からテレシネ室に入った。組合員は、最前列（ほぼ素材出入口の西端あたりからＣＣ卓の北端を結ぶ線上の位置にあたる。）にＸ$_3$副委員長、Ａ$_4$執行委員ら７名が腕を組んで

立ち、他の組合員は、床に坐り込んだままで、「帰れ、帰れ」と喚声をあげた。テレビ局報道部Ｂ18報道部長（以下「Ｂ18部長」という。）が、「ＭＲＴローカルニュース」のフィルムをＢ12部長に、テロップをＢ13次長に手渡した。Ｂ2労担は、Ｘ1委員長に「違法な業務妨害であるから、直ちに占拠をやめて退去するよう」通告した。Ｘ1委員長は、「会社が要求をのめば、ステイインをやめるが、そうでなければ、組合は当然の権利を行使しているのであるからやめるわけにはいかない」と拒否した。Ｂ12部長は、フイルムをプロジェクター〔Ｆ7〕に、Ｂ13次長は、テロップをテロップ装置〔Ｔ1〕に装塡すべく、手を後に組んで肩で組合員のスクラムを突破しようとし、さらに背中で押したが、組合員に阻止された。Ｂ11局長と技術室Ｂ19技術室長（以下「Ｂ19室長」という。）も並んで押したが、阻止された。他の管理職は、その後に立ったまま、ただこの状況を見守っていただけであった。Ｂ18報道部長とテレビ局制作部長は、アナウンス原稿を持ってアナブース出入口から入ろうとしたが、扉が内側から鍵がかけられており、入れなかった。この間、Ｂ6課長が、写真をとるとＡ4執行委員ら数人の組合員が抗議した。

15 時 45 分頃、Ｂ2労担は、管理職にテレシネ室を引きあげるよう指示し、Ｂ2労担以下管理職は、テレシネ室を出て玄関ロビーまで引きあげた。Ｂ2労担は、「もう一度素材をプロジェクターにかけるよう努力しよう」と指示し、再びＢ2労担以下管理職は、テレシネ室に入り、スクラムを突破しようとしたが、前回と同様組合員に阻止され、フィルム等の素材を装塡することができなかった。15 時 52 分頃テレビ運行部の管理職を残して、Ｂ2労担以下他の管理職は、テレシネ室を引きあげた。

⑦　15 時 55 分「ＭＲＴローカルニュース」の放送時間となったが、ニュースは放送されず、スライドによる山の絵とレコード音楽が放送された。

16 時から 17 時 29 分 45 秒までの放送番組「ＭＲＴ名画座」の本編フィルムは、放送されたが、番組の前後や中に入るフィルムＣＭの映像、音声、テロップＣＭの生アナウンスおよびロールテロップによるスーパーＣＭが放送されず、スライドによる山の絵、サンヨーバラチェーンのテロップとレコード音楽が放送された。その

間、時には、勤務中の管理職に対して数人の組合員が、抗議したりした。

Ｂ11テレビ局長らは、「ＭＲＴ名画座」の終わる 17 時 29 分 45 秒以後のフィルム番組のフィルムが装填できない場合について協議し、福岡のＲＫＢ毎日放送、大阪の朝日放送の番組をマイクロ回線でネット受けすることに変更する手配を始めた。

⑧　17 時 15 分頃、Ｂ2労担らは、テレシネ室に入り、17 時 25 分までに退去するようにとの通告書をＸ1委員長に手渡そうとしたが、Ｘ1委員長は、「受取る必要はない」と受領を拒否した。Ｂ2労担らは、その内容を口頭で伝え、テレシネ室を引きあげた。

⑨　17 時 30 分以後の放送は、次のような状況で経過した。17 時 30 分から 17 時 44 分までの「マンガのくに」は、ＲＫＢ毎日放送からのネット番組「オバケのＱ太郎」が、17 時 44 分から１分間の「ステーションブレーク」は、ＲＫＢ毎日放送のスポットが、17 時 45 分から 17 時 49 分までの「天気予報」は、ＲＫＢ毎日放送の「スタートピックス」が、17 時 49 分から１分間の「ステーションブレーク」は、ＲＫＢ毎日放送のスポットが、それぞれ放送された。17 時 50 分から 17 時 57 分 15 秒までの「毎日新聞ニュース」は、予定通りＴＢＳネットで放送されたが、番組前後のタイトルがぬけた。17 時 57 分 15 秒から 18 時までの「テレビガイド」は、テロップによるスポットは予定通り出たが、その他はスライドによる山の絵とレコード音楽が放送された。18 時から 18 時 29 分までの「キックの鬼」は、朝日放送からのネット番組「玲児、敏江だみんな集まれ」と「仁鶴と遊ぼう」が放送された。

⑩　18 時 12 分頃Ｘ4書記長が「今ここを引きあげます。二階へ上がってＢ2労担に抗議します。」と指示し、組合員は、テレシネ室を出た。放送が正常に戻ったのは、18 時 30 分からであった。

坐り込みを行なっていた間、組合員がＳＷ卓等のスイッチを押すとかその他機器に触れるなどの行動はなかった。

Ｂ12部長、Ｂ13次長、Ｂ15次長らは、組合が坐り込みを行なっていた間、時々翌日放送予定の素材準備の応援のため、二階の素材課に行っていた。

⑪　上記放送事故により、会社とスポンサー（広告主）との間に契約不履行の問題を

生じたが、スポンサーに対して、金銭による補償は行なわれず、従来の慣行に従って、地元のスポンサーに対しては、二倍補償（放送を予定されていた同じランクの放送時間帯に、予定されていた放送時間の二倍のＣＭスポットを放送する。）、東京、大阪、福岡のスポンサーに対しては、三倍補償というかたちで概ね補償が行なわれたが、その詳細な記録は会社に残っていない。

なお、当時自由に使える時間（空き時間）があったが、補償スポットを放送したことにより、通常の番組放送に影響を及ぼすような結果は生じなかった。放送事故を生じた番組のスポンサーから、契約の解除または更新の拒絶をされた事実はない。

⑫　組合は、11 月 19 日執行委員会と代議員会（職場単位で選出された代議員で構成）で構成されている拡大闘争委員会を開き、今後の会社の態度如何によっては、同月 26 日にテレシネ室において坐り込みを行なうとの方針を決定した。組合は、同月 26 日昼休みの時間に執行委員会を開き、同日の午前中における会社とのＡ１、Ａ２問題等に関するやりとりの結果に鑑み、同日午後に再度会社と交渉を行ない何ら進展がみられない場合は、テレシネ室に坐り込みを行なうことを決定し、最終的には同日 13 時 50 分からのＢ２労担との交渉の席上、その中途において、組合三役（Ｘ２副委員長を除く。）が口頭連絡のかたちで協議を行ない決定した。なお、Ｘ２副委員長は、坐り込みには参加せず、組合書記局において外部との連絡にあたっていた。

⑸　45 年 12 月 1 日の会社のロックアウト実施に至るまでの経過について

①　11 月 26 日 18 時 12 分頃テレシネ室を引きあげた組合は、ほぼ全員二階のＢ２労担の部屋に行き、Ａ１、Ａ２両名の職場復帰、一時金の大幅アップ等について、Ｂ２労担に抗議し、Ｂ２労担はこれらに対して、「会社の主張は一貫して変らない」旨繰り返した。19 時 10 分頃組合は、約 30 名を残して同様の抗議を続けたが、20 時 30 分頃部屋を出た。

②　11 月 27 日の夜、会社は、役員会を開き、同月 16 日以降の組合の一連の争議行為について、組合に対し責任の追及を行なうことを決定し、あわせて場合によっては、ロックアウトを実施しなければならないのではないかとの話が交わされた。

③　11 月 28 日 10 時 30 分頃から開かれた団体交渉において、組合は、年末一時金の積み上げおよびＡ1、Ａ2の職場復帰を要求し、会社は、「一時金については、再検討を要するので、12 月 1 日に回答する、職場復帰については、認めない」旨回答し、11 時 40 分頃団体交渉は終わった。11 時 45 分頃Ａ4執行委員、「フレッシュみやざき」のスタッフの組合員ら約 15 名は、Ｂ2労担に、年末一時金の積み上げにつき要求し、押し問答のうえ、12 時からストライキに入った。そのため、「フレッシュみやざき」は放送不能となり、ＶＴＲテープによって「ゲラゲラ 40 分」が放送された。さらに 12 時 40 分頃Ｘ1委員長ら組合員のほぼ全員が、Ｂ2労担に対して、午前中に引き続き、要求を繰り返し、15 時 20 分頃Ｂ2労担が「今から役員会を開いて検討してみる。しばらく待ってくれ」と答え、組合は引きあげた。会社は、役員会を開き、17 時 20 分頃から開かれた団体交渉で、「経営面の資料に基づいて細かに検討したいので、今日は積み上げはできない。30 日までには検討を終わりたい」と答え、組合は「そんなに待つわけにはいかない」として、結局 19 時頃物別れとなった。

組合は、当日本社組合員全員が、12 時から翌日の０時 30 分まで５波の時限ストライキを行なった。

④　11 月 29 日夜、会社は役員会を開き、年末一時金に関する最終回答を検討し、あわせて争議責任を追及する意向がある旨を文書で通告することを最終的に決定した。

⑤　11 月 30 日 10 時頃会社は、組合に対して団体交渉を開きたい旨申入れを行い、11 時 40 分頃から団体交渉が開かれた。会社は、年末一時金について「一律分に 2,000 円を積み上げ、組合員一人平均 276,436 円が会社の最終回答である」と回答し、組合は、再検討を要求したが、会社は「これが最終回答である」旨伝えた。つづいて会社は、Ｘ1委員長に対し「11 月 26 日の争議行為に対して、断固責任追及を行なう意向である」旨の通告書を手交した。組合は、「通告書を撤回しろ」と抗議した。さらにＡ1、Ａ2問題について会社は、「裁判の手続に待つ。今後団体交渉の議題にすることはできない」旨組合に伝えた。団体交渉は 12 時 15 分頃終わった。

⑥　15 時 50 分頃から 17 時 20 分頃までＸ1委員長らほぼ組合員全員は、Ｂ2労担の部

屋に行き、処分通告書の撤回を強く要求し、あわせて一時金の積み上げ、Ａ1、Ａ2の職場復帰要求を繰り返したが、Ｂ2労担は、「撤回することはできない。会社の姿勢は役員会で何度も確認しており、絶対に変らない。」と答えた。さらに 19 時 20 分頃Ｘ1委員長らほぼ組合員全員は、Ｂ2労担の部屋に行き、引き続き同様の応酬が行なわれたが、22 時 50 分頃Ｂ2労担が席をはずし戻らなかったため、23 時 45 分頃組合は引きあげた。

なお、20 時頃からは、Ｂ20総務局長、Ｂ19室長およびＢ11局長も同席していた。

⑦　23 時 50 分頃Ｂ2労担は、社長はじめ関係役員にこの日の状況を報告し、会社は、検討の結果、ロックアウトの実施を最終的に決定した。

当日組合は、本社組合員全員が 12 時 30 分から、支社組合員全員が 13 時 30 分から翌日の０時 30 分まで４波の時限ストライキを行なった。

⑹　45 年 12 月１日会社のロックアウト実施から 46 年６月 30 日のロックアウト解除通告に至るまでの経過について

①　ロックアウトの実施

45 年 12 月１日３時 15 分頃、会社は、Ｂ2労担らが宿直室において宿直勤務中の組合員に対し､ロックアウトに入った旨を通告し､組合執行部に渡すように伝えて、「貴組合は、45 年 11 月 16 日以降今日に至るまで、連日のようにストライキを繰り返すと共に、その間役員その他会社職制を多人数で取り囲み、長時間身体的苦痛を与える吊し上げ行為を反復し、特に 11 月 26 日にはテレシネ室を不法に占拠して実力を以て会社業務を妨害し放送を事実上不能ならしめた。さらに昨日も深夜まで会社役員を社内各所で激しく吊し上げるなど組合員の行動はますます常軌を逸したものになっている｡このような貴組合及び組合員の態度が根本的に改められない限り、今後いつ放送中断の事態に立ち至るか全く予測がつかないのであって、この為会社は、放送局としては未曾有の危機にひんしている。よって、会社は本日付を以て当分の間ロックアウトを実施する。人的範囲は、本社組合員全員とする。」旨のロックアウト通告書を手交し、一方、ロックアウト通告と組合員の指定区域への立入を

禁止する旨の掲示板を会社建物の各出入口および組合書記局前に掲示し、丸太棒と有刺鉄線による締切作業を行なった。その際、ガードマン約 40 名が警備にあたった。

なお、ロックアウト期間中ガードマンは常駐したが、その数は、12 月 10 日頃の50 名をピークとして漸次減少し、46 年５月中旬頃からは７名程度が常駐した。

② 組合は、45 年 12 月４日会社に対し、秋季年末諸要求、A_1、A_2問題、ロックアウト解除等について、翌５日団体交渉を開くよう申し入れた。同４日会社は、同月７日に団体交渉についての事務折衝を行ないたい旨回答した。

同月７日９時 30 分頃、組合はX_1委員長が電話でB_5次長に「15 時より宮崎観光ホテルで行ないたい」旨返答した。同日 13 時頃会社は、組合に対し、折衝時間は、２時間以内とすること、組合員等による集団による交渉、抗議、吊し上げ、軟禁等を行なわないこと、折衝委員は組合側執行委員３名、会社側３名として絶対に第三者を入れないこと、事務折衝の議題は、㋑団体交渉のルールに関する協定の作成、㋺労務関係の諸事務的事項とすること等を組合が文書で確約しない限り、事務折衝を行なうことはできない旨申し入れた。

同日 14 時 30 分頃、組合は、折衝時間について異議はないこと、集団による吊し上げ、軟禁等は過去においても行なっていないし、今後も一切行なう考えはないこと、折衝委員は、組合員３名、会社側３名とすること、事務折衝の議題は、㋑団体交渉についての打ち合わせ、㋺ロックアウト中に於ける連絡事項とすること等を回答し、申し入れた。一方、会社は、上記組合の回答は不満であるとして、折衝時間は２時間以内とすること、会社側委員に対し集団による交渉、抗議、吊し上げ、我禁等を行なわないこと、折衝委員は組合執行委員より３名、会社側３名とし、絶対に第三者を入れないこと、事務折衝の議題は、㋑団体交渉のルールに関する協定の作成、㋺労務関係の諸事務的事項とすること、折衝の日時は、本協定締結の翌日午後２時からとすること、以上の事項について違反する行為があった場合は即時に折衝を打切るものとすること、等を内容とする事務折衝に関する協定を締結するよう

組合に申し入れた。

同月８日、組合は、会社に誠意がみられないとして、再度、㋑団体交渉についての打ち合わせ、㋺ロックアウト中における連絡事項について事務折衝を申し入れた。

同月９日、会社は、前日の組合の申入れに対して、平和的事務折衝を行なうため、再度前回の会社の申入れを充分検討のうえ回答されたい旨組合に申し入れた。同日組合は、これに対して、会議中に集団で交渉することはないと重ねて約束し、事務折衝の開始を会社に申し入れた。会社は、同日、翌 10 日 14 時より 16 時まで事務折衝を行ないたい、議題は、双方にくい違いがあるが、その席上話し合いたいとして組合に申し入れ、同月 10 日組合は、これを了承する旨会社に回答した。

③　12 月 10 日 14 時から第１回の事務折衝が開かれた。席上、会社は、団体交渉に関する協定書の締結を主張したが、組合側交渉委員がその権限がないということで、話は進展しなかった。同月 14 日 11 時 25 分頃組合は、事態収拾のための話し合い等を議題とする団体交渉を当日 13 時から開くよう会社に申し入れた。会社はこれに対し、12 月 10 日に提示した団体交渉に関する協定書の締結が第一に行なわれるべきだとして、本日 14 時から事務折衝を行なうので、団体交渉のルールの確立に組合が応ずるよう組合に申し入れた。同月 14 日 14 時から第２回の事務折衝が開かれたが、組合は、団体交渉に関する協定書の締結の意思はないと主張して平行線をたどった。

④　12 月 15 日組合は、臨時組合大会の決定にもとづき、45 年秋季、年末闘争の収拾のためとして、下記事項を提案し、この提案（以下「収拾提案」という。）について、翌 16 日 14 時から団体交渉を開くよう会社に申入書を手交した。

〔１〕年末要求のうち、第１項の年末一時金については、45 年 11 月 30 日の会社回答を受諾する。尚、この年末一時金は本申入れ後一週間以内に現金で組合員に支払うものとする。

〔２〕秋季要求及び年末要求のうち、(ｲ)中継課の独立問題、(ﾛ)Ａ$_1$、Ａ$_2$両組合員の解雇撤回問題については、今次争議解決後双方自主解決のために誠意をもって

話し合いを続けることとする。

〔３〕秋季、年末闘争における争議行為を理由にして、組合員に対する一切の争議責任を追及しないこと。

〔４〕会社はただちにロックアウトを解除し、組合員を就労させること。

同 15 日、会社はこれに対し、団体交渉開催のために、過去２回の事務折衝で話し合われた事項について再確認をしたいとして、翌 16 日 14 時からの事務折衝の開催を組合に申し入れた。同 15 日、組合は、これに対して、会社は団体交渉について明確な回答をしていないとして、翌 16 日 14 時から秋季および年末闘争の収拾のための団体交渉を行なうこと、そのための事務折衝を翌 16 日 12 時から開くことを会社に申し入れたが、会社からの回答はなかった。同月 16 日 14 時から第３回の事務折衝が開かれ、団体交渉のための打合せがなされ、集団で交渉を行なわないこと、時間は原則として２時間以内とすること等が確認された。席上組合は、収拾提案について説明を行なったが、会社からは、特につっこんだ質問等はなかった。同月 17 日会社は、翌 18 日 14 時から団体交渉を開きたい旨組合に伝えた。同 17 日組合は、これに対して、「組合は、12 月 15 日秋季、年末闘争収拾のための最大の譲歩である提案を臨時組合大会で決定し、直ちに会社に申し入れた。これに対し会社は当然収拾のための団体交渉を開くべきところ、明確な理由も示さないまま今にいたるまで引きのばしをかけている。このような会社側の相も変らぬ不誠意に対して断固抗議するものである。もし、会社が本当に事態収拾のための団体交渉を開く気があれば、何よりもまず即刻ロックアウトを解き、ガードマンを社屋内から退去させるべきである。それでもなお、会社が頑強に不当なロックアウトを続けるならば、我々は会社の意図するところが、秋季、年末闘争の収拾にあるのではなく、ひとえに組合つぶしにあるものと断言せざるを得ない。会社は団交を 12 月 18 日の 14 時から開くことを申し入れているが、我々はこの際この点については固執しない。しかし、今次団交については、社長以下全役員および労務関係者全員の出席を求めるものである。我々は事態収拾のために会社が重大な決意をもって以上の我々の提案を無条件

に、受け入れ、必ず 12 月 18 日 14 時から団体交渉を開くよう申し入れる」旨の申入れを行なった。

⑤　12 月 18 日 14 時からロックアウトに入ってから初めての団体交渉が開かれた。冒頭、会社は、後記認定３の⑻の懲戒処分と同趣旨の理由をもって「X_1委員長を懲戒解雇、X_3副委員長、X_2副委員長およびX_4書記長を懲戒休職３ヶ月とする懲戒処分を行なう意向である」として、人事に関する協定書第９条に基づき、組合員の懲戒に関する協議申入れ書を組合に手交した。つづいて会社は、12 月 10 日に提示した団体交渉に関する協定書だけでは安心できない、もう少しきびしく打ち出すべきであるとして団体交渉並びに労使紛争に関する協定書（以下「団交紛争協定書」という。）（別紙）を組合に提示した。会社は、「11 月 26 日の放送妨害あるいは役員、管理職に対する吊し上げが今後なされないという保障がない限り、今後団体交渉は開かない」、「団交ルールの協定が結ばれない限り、ロックアウトは解かないし、団交は約束できない」として､団交紛争協定書の協議をまず行なうべきだと主張し、一方組合は、収拾提案を先に協議すべきだと主張したが、会社は、「団交ルールの協定が締結されない限り、答えられない」と主張して、結局物別れとなり、懲戒処分問題については、殆ど話し合いは行なわれなかった。

なお、団交紛争協定書について、後記経過においてみられるように会社は、団体交渉あるいは、事務折衝の席上、組合に同協定書の締結を再三再四にわたり申し入れているが、その際会社は、「同協定書の文言どおり締結しろ」とはいわなかったが、「団交ルールについてだけでも何とかなれば会社は譲歩しよう」とか、「そうはいっても、組合の立場もあるだろうから、これをそのままのめとはいわない。例えば、団交ルールの確立とか、つるし上げ行為とか、そういったものだけでものめないか」等の発言を行なった。

⑥　12 月 19 日会社は、組合に対して、同月 18 日に団交紛争協定書を組合に提示した会社の考え方を示し、「会社の主旨を理解して組合が協議に応ずることを強く要望する」旨の申入れを行なった。一方組合は、これに対して、同日「会社は、12 月 18

日組合の事態収拾のための誠意ある提案に答えるどころか、委員長以下三役の処分を持ち出し、組合の基本的権利を全面的に抹殺するような協定書なるものを持ち出し、それを認めない限り、団交にも応じられない、ロックアウトも解かないと、居直ってきた。本来組合が、秋季年末要求およびＡ₁、Ａ₂問題について全面的に収拾する提案を示した時点で、労資間の争議行為そのものは、会社がそれをどう判断しようとすでに存在していないのである。にもかかわらず、会社は不当なロックアウトを続け、組合の収拾提案を拒否し、団交拒否の暴挙に出ている。このことは、今回のロックアウトの目的が組合破壊以外のなにものでもないことを、ここにいたって、会社は自ら天下に暴露したものである。」旨の抗議を会社に対して行なった。なお、同日、会社は、同月 25 日に年末一時金を支給する旨組合に通知した。同月 21 日組合は、ロックアウト解除等を議題とする団体交渉を翌 22 日に開くよう会社に申し入れたが、これに対して、同 21 日会社は、翌 22 日に団交紛争協定書の協議、組合三役の懲戒に関する協議、組合の団体交渉申入れ事項であるロックアウト解除等について、事務折衝を開くよう組合に申し入れた。同月 22 日事務折衝が行なわれたが、会社は、団交紛争協定書の協議開始を強く要望し、組合三役の懲戒に関する協議問題については、組合側交渉委員に関して組合と会社との間に意見の一致がみられなかった。同月 24 日、組合は、ロックアウト解除と組合三役の懲戒に関する協議について、団体交渉を申し入れた。これに対し会社は、組合三役の懲戒に関する協議については、組合と会社との間に意見の相違があるので、意見の調整ができるまで一応延期し、団交紛争協定書を議題とする団体交渉を同月 26 日に開くよう組合に申し入れた。

⑦　12 月 26 日団体交渉が開かれた。席上、組合は、団交紛争協定書の各条項について、質問を行なったが、会社は検討するとして、団体交渉は終わった。46 年１月６日団体交渉が開かれ、上記組合の質問に対する会社の回答が行なわれた。同月９日早朝、組合員 10 数名が組合を脱退して会社構内に入った。同日組合は、㋑組合分裂攻撃、㋺ロックアウト解除等を議題として、同月 11 日団体交渉を開くよう申し入れ

たが、同月 10 日会社は、㋑については、会社にはその事実がなく、その他は議題に具体性を欠き、団体交渉を開く必要性を認めない、団交紛争協定書に対する組合の態度を明確にされたい旨回答した。同月 13 日、ＭＲＴ労組が結成され、同月 14 日同組合は、その旨会社に通告した。

⑧　１月 14 日に第１回の組合三役の懲戒に関する協議（以下「懲戒に関する協議」という。）が行なわれた。組合は、「45 年 11 月 17 日、同 26 日の争議行為は正当であり、懲戒処分は不当である。」と主張し、会社は、「違法行為である」と主張した。会社が、「今後もああいった行為をするのか」ときき確認を求めると、組合は、「やるかも知れないし、やらないかも知れない」と答えた。同月 26 日第２回の懲戒に関する協議が行なわれた。組合は、同業他社における事件の例などを出して、前回と同様の主張をなし、会社は、次回に答えるとして協議は終わった。なお、協議終了の際組合は、同月 25 日の組合大会で団交紛争協定書の協議には応じないことを決定した旨会社に通告した。２月５日第３回の懲戒に関する協議が行なわれた。会社は、「前回の協議の際話にでた同業他社における事件の例は、本件と態様が異なる」等と主張して組合に反論し、組合は、前回と同様争議の正当性を主張して平行線のまま終わった。

⑨　その間、組合は、１月 27 日および同 29 日再度にわたり、ロックアウト解除、会社の不当労働行為その他を議題とする団体交渉を申し入れ、これに対し会社は、同月 28 日および同 30 日の２回にわたって、「団交議題について」の事務折衝を開くよう申し入れた。２月１日組合は、「事務折衝を拒否する。団交を開かないのは不当だ。」との抗議文を会社に手交した。

同月 13 日組合は、「12 月 15 日の収拾提案以後争議状態は完全に消滅したのにロックアウトを続けるのは組合つぶしのためである。不当ロックを解除し、組合員を就労させること」との要求書を会社に手交した。これに対し、同日会社は、「組合要求のＡ$_1$、Ａ$_2$問題、争議責任不追及問題が残っており、加えてロックアウト以前の混乱状態が再現されないとの保障がない以上、ロックアウトは解除できない」旨

回答した。

⑩　２月 22 日会社は、人事に関する協定書（以下「人事協定書」という。）を 46 年３月 31 日限りをもって廃棄する旨組合に通告した。

２月 25 日組合は、ロックアウト解除、人事協定書の廃棄等を議題として３月４日団体交渉を開くよう会社に申し入れたが、これに対して３月３日会社は、議題を具体的に提示するよう組合に申し入れた。

同月３日、宮崎地方裁判所から、A_1、A_2問題について、「A_1、A_2両名を会社の関連会社に就職させる」という第１次和解案が示された。同月５日組合は、ロックアウト解除、人事協定書の廃棄、A_1、A_2問題の和解案を議題とする団体交渉を翌６日に開くよう会社に申し入れた。これに対し、会社は、同月８日に開きたい旨回答した。

同月８日団体交渉が開かれた。会社は、人事協定書を廃棄した理由について説明し、A_1、A_2問題については、組合と話し合うつもりはない、ロックアウト解除については、労使のルールの確立が先決であり、それが結ばれない限り、ロックアウトは解除しないと発言し、一方組合は、団交紛争協定書の協議に応ずる意思はないと発言した。

同月 10 日組合は、46 年春闘要求書を会社に提出し、その中で、「ロックアウトを解き、全員を就労させること」、「組合三役の処分案を撤回すること」を要求した。

⑪　３月 12 日会社は、ＭＲＴ労組と団体交渉並びに労使紛争に関する協定書を締結した。この協定書は、45 年 12 月 18 日会社が組合に提示した団交紛争協定書と一部（組合の行なう争議予告を 24 時間前としたこと、勤務時間内の組合活動の禁止に団体交渉等特例を設けたことおよび協定の有効期間を２ヶ年としたこと）を除いて同じ内容のものであった。

４月２日、宮崎地方裁判所でA_1、A_2問題について和解交渉が行なわれた。３月３日に同裁判所から提示された第１次案に対して会社が拒否し、同裁判所から「A

$_1$、A_2両名は金銭和解により退職する」との第２次和解案が示されたが、組合が拒否し、和解は不調に終わった。

４月７日組合は、ロックアウトの即時無条件全面解除を議題とする団体交渉を会社に申し入れたが、会社は断わった。同月 16 日団体交渉が開かれた。席上、会社は、組合に対し「団交協定に応じる意思はないか」と打診したが、組合は、「その意思はない」と答えた。同月 28 日の団体交渉の席上においても同月 16 日と同様のやりとりがなされた。５月 17 日団体交渉が開かれた。席上、組合の「３月 12 日にＭＲＴ労組が会社と締結した協定と同じものを組合がのめということか」との質問に対し、会社は、「もちろんそうだ」と答えた。

⑫　５月 26 日団体交渉の席上、組合は、ロックアウトについて、団体交渉以外の場で、解決のための話し合いをしたいとの提案を行なった。６月２日団体交渉の席上、組合は代理人を入れて少数の人数で、ロックアウトについて交渉（以下「トップ交渉」という。）したい旨、会社に申し入れた。

同月 16 日から同 19 日まで東京において、トップ交渉が行なわれた。席上、A_1、A_2問題については、組合は、３月３日宮崎地方裁判所が示した第１次和解案にそって解決することを主張し、会社は、４月２日同裁判所が示した第２次和解案なら考慮の余地があると主張し、組合三役に対する処分問題については、組合は、45 年 12 月 18 日会社が組合に提示した懲戒処分の協議申入れを撤回することを主張し、会社は撤回する意思はないと主張した。団体交渉のルールの問題については、組合は、双方誠意をもって話し合い正常な労使関係の確立に努力すると述べ、会社は、すでに協定案を提示しており、ロックアウト解除の前に確立さるべきだと主張したが、団体交渉の事前の事務折衝の制度化、交渉人員の数について、双方に歩み寄りがみられた。最終的には、処分問題にしぼって話し合いが行なわれたが、会社と組合の主張は、真向から対立し、結局トップ交渉は物別れに終わった。

⑬　６月 23 日団体交渉の席上、会社は、「団交ルールなりで正常な労使関係が樹立されるならいつでもロックアウトは解除する」と述べ、組合は、「ロックアウト解除

にあたり問題の全部を解決せよ」と主張した。

⑭　6月24日および同25日宮崎地方裁判所で、ロックアウトについて和解交渉が行なわれた。団体交渉のルールの問題については、具体的な条項は示されなかったが、㋑文書で事前に議題、日時、場所等を申し入れ、労使で話し合って決める、㋺交渉人員は執行委員 11 名以内とする。非公開の原則は交渉人員の限定によって明らかである、との点について、組合と会社との間に大筋で合意に達した。

争議予告の問題については、同裁判所は、「組合は、具体的な争議行為を行なうときは、事前に文書をもって会社に通告する。予告の時間は、放送の公共性に鑑み、今後労使で協議して定める」との案を示し、A_1、A_2問題については、当初同裁判所は、4月2日に示された第2次和解案（金銭和解）を示したが、組合が拒否し、つづいて「訴訟手続の結果にまつ」との案を示した。懲戒処分問題については、当初同裁判所は、「12 月 18 日の処分申入れについては、従前の人事協定によって労使協議を続ける」との案を示したが、会社はこれに対して「協議をある時期まで続ける姿勢は示してもよいが、失効した協定に基づく協議はできない」とこれを拒否し、同裁判所は、6月25日の最終段階で、「12 月 18 日の処分については、当事者間で協議を続けることとし、協議調わざるときは、労働委員会の調停又はあつ旋を経ること」との案を示したが、組合がこれを拒否した。結局、懲戒処分問題が大きな争点となって、和解交渉は、不調に終わった。

同月 26 日団体交渉の席上、組合は、「和解交渉が不調に終わったので、団体交渉で問題をつめて解決したい」と主張し、会社は、「団交ルールさえ片づけば、ロックアウトは解除する」と述べ、組合は、「ロックアウト解除にあたり、問題の全部を解決せよ」と主張した。団体交渉のルールについては、基本的には双方合意に達していることが確認されたが、懲戒処分問題については、組合は、白紙撤回を主張し、会社は、白紙撤回は絶対できないと主張して真向から対立した。

⑮　6月30日会社は、「去る6月16日から4日間にわたってもたれたトップ交渉において、貴組合は、団交ルール確立の必要を認め事前の事務折衝の制度化および交

渉委員数の制限（即ち非公開）について会社案を承認し、さらに６月 24 日、同 25 日の宮崎地方裁判所における和解の際にもこれと同趣旨の地裁案にも同意するとの態度を明らかにし次いで同 26 日の団体交渉の席上においても、この点について基本的な意見の一致が再確認されるに至った。かかる経緯に鑑み、会社は、貴組合が、再びロックアウト直前におけるがごとき交渉ルールを全く無視した行動を敢えて行なうことはないものと期待されるに至ったので、ここに一旦ロックアウトを解除することに決した。しかし、会社は、もし貴組合が「団交ルール」が協定化されていないことを奇貨として、ロックアウト以前の如き無法な行動に出たときは、社内秩序の回復と労使関係の正常化のため、直ちに断固たる措置を講ずることを申し添える。

会社は、７月１日午前零時をもって貴組合に対するロックアウトを解除する。会社は、貴組合所属の組合員に対し、７月５日から就労することを命ずる」旨のロックアウト解除通告書を組合に手交した。

⑯ 「ＭＲＴつうしん」の発行について

会社は、Ｂ₂労担が編集発行人となって、ロックアウトを実施した翌日の 45 年 12 月２日付を第１号として「ＭＲＴつうしん」を発行し、社員およびその家族、その他各関係方面に配付した。

会社は、発行当初は、日曜日を除いて毎日発行したが、その後漸次発行回数を減らし、46 年５月１日には、第 102 号、同７月１日には、第 117 号、同 10 月 11 日には、第 132 号を発行し、同年 11 月頃迄発行した。

その内容には、次の如きものがあった。

〔１〕45 年 12 月 19 日付第 16 号

「組合のストライキは、秋季の要求、年末要求によるものですが、会社のロックアウトはその過程に出てきた違法争議行為への対抗手段であり、これらの違法事態がなくなる保証がない限り、ロックアウトを解かないという方針は変っていません。」

〔2〕46年1月1日付第27号

イ　「会社の願うところは、正すべきは正して労使関係を本来あるべき姿に返し、働くものが損をしない働きがいのある職場、経営者も従業員もあすへの希望に燃え未来を託するに足る会社への成長であります。私がいう〝新生MRT〟がそれであります。……B21社長」

ロ　「われわれは、MRT再生の大手術を続ける医師団である。体内のウミをすっかり出し、健康な姿にかえる日は近い。再び全社員に忘れられないその日の到来まで頑張ろう。……B2労担」

ハ「三法にあぐらをかける組合よ、きけ、新生の鐘は、高鳴る。（新年詠）……B20総務局長」

〔3〕同1月27日付第47号

「この協定書（団交紛争協定書）の協議拒否は、闘争至上主義の宮放労の姿を如実に示したものといえます。とりもなおさず、宮放労幹部の考え方、あるいは方針として、闘争至上主義の上に立った組合活動を、しかも社会通念上違法と判断される争議行為を何のけれん味もなく、今後も平気で行なうと公言している以上、会社の存立とともに働くものの幸せと生活の安定は到底望めません。

社員とともに繁栄する会社を願い、再出発を目指す会社は、このような組合幹部の態度が続く限り、あくまでも所期の方針を堅持する決意を改めて固めたわけです。」

〔4〕同1月28日付第47号

「会社は、27日MRT労組に対し、団体交渉と労使紛争に関するルール設定のための交渉を申し入れました。会社がMRT労組に出した申入書に添付した「団体交渉並びに労使紛争に関する協定書」は、先に宮放労が協議を拒否したものと、一部字句の修正を除いて内容的には全く同じものです。今後の協議によって、組合民主主義に立脚、明朗で秩序ある健全な労使関係を目指すMRT

労組と闘争を至上のものとし、一途に尖鋭化の道をたどる宮放労の体質の相違が、浮き彫りされていくことでしょう。」

〔５〕同２月２日付第 51 号

イ　「〝新生ＭＲＴ〟とはなにか。その実現の一つの方向として、健全な労使関係樹立のため「団交協定書」を組合に示し、就労規則改善のための検討を始めている。……Ｂ$_{21}$社長」

ロ　「当初の覚悟を再確認して、所期の目的どおり、一緒に結束して会社の新らしい方針を打出していこう。……Ｂ$_{2}$労担」

〔６〕同３月 11 日付第 81 号

「会社とＭＲＴ労組の団体交渉は９日午後７時から開き、「団体交渉並びに労使紛争に関す協定書」につき合意に達した。

12 日正式調印の運びとなる。

なお団交協定書（案）は、民放労連宮崎放送労組にも提示してあるが、組合は協議を拒否、８日の団交でも協議の意思はないといっている。」

⑺　46 年７月１日ロックアウト解除から９月 30 日の組合三役に対する懲戒処分の発令に至るまでの経過について

①　組合は、７月１日、同日 14 時から団体交渉を開くよう会社に申し入れ、同時に「会社の就労命令は一方的であり組合に対する組織攻撃である。」旨の声明書を会社に手交した。

14 時からロックアウト解除後初めての団体交渉が開かれた。

就労問題､団体交渉のルール問題､処分問題等について話し合いが行なわれたが、就労問題については、組合は諸問題が解決してからの就労を主張し、会社は、諸問題については、就労後の話し合いで解決できるので、就労が先決問題であると主張した。処分問題については、組合は、白紙撤回を要求し、会社は、「12 月 18 日の処分案は撤回しないが、十分慎重に話し合いたい。協議中には発令しない。そのうえでどうにも発令せざるを得ないということになれば､協議打切りの通告をする。」

と述べた。同月３日団体交渉が開かれたが、同月１日と同様のやりとりが交わされ話し合いは進展しなかった。同月５日、組合員は、全員就労しなかった。同月６日、同８日にも団体交渉が開かれたが、特に進展はみられなかった。

② 7月 13 日組合は、当委員会に対して、処分問題等について、あっせんを申請した。同月 23 日、同 24 日の二日にわたって、当委員会であっせんが行なわれたが、結局、処分問題で合意に達せず、あっせんは不調に終わった。

③ 7月 26 日組合は、「7月 28 日から組合員全員が就労する」旨を会社に通告し、同月 28 日組合員全員が就労した。

④ 会社は、８月５日付をもって就業規則の改正をした。この改正により、懲戒および服務に関する条項が、従前の規則と対比して詳細に規定された。

⑤ ８月 16 日会社は、営業および報道の強化を二つの柱として機構改革を実施し、同時に、85 名の配置転換を行なった。その内訳は、管理職が 61 名中 35 名、申立人組合員 87 名中 35 名、ＭＲＴ労組員 48 名中 15 名が配置転換になった。

⑥ ９月８日、処分問題について団体交渉が開かれた。

席上、会社は組合に対して「45 年 11 月 17 日および同 26 日の争議行為は反省すべきではないか」と述べたが、組合は、「我々は正当と思っているから今後もやらないということはいえない。」と述べた。同月 14 日、懲戒に関する協議が開かれたが、開会後間もなく、組合側交渉委員の発言をめぐって紛糾し、実質的な協議が行なわれないまま、会社は席を立ち上がりざま、「協議は打切る。責任はとってもらう」と述べ、数分で終わった。

なお、その際、協議打切りについて、組合との間に確認はなされなかった。

⑦ ロックアウト解除後、９月 30 日の組合三役に対する懲戒処分の発令に至るまでの間、組合は、坐り込みによる争議行為を行なったことはない。

なお、本事件が、当委員会において結審に至る迄の間もその事実はない。

⑻ 46 年３月 30 日の組合三役に対する懲戒処分の発令

９月 30 日、会社は、X_1委員長、X_3副委員長、X_2副委員長およびX_4書記長の組合

三役に対し、「X_1委員長らは、組合の三役の地位にあったところ、45 年秋季闘争並びに年末闘争に際し、同盟罷業等正当な争議行為によるにとどまらず、積極的に会社業務の遂行を妨害せんことを計画し、共謀のうえ、組合員多数を指揮して同年 11 月 17 日、同 26 日の二回にわたり、放送施設を実力をもって違法に占拠し、よって会社のラジオおよびテレビ放送業務の遂行を不能ならしめたものであり、これによって、放送局としての会社の信用を著しく傷つけ、会社に不利益をもたらした。右行為は、就業規則第 22 条第２号および同第 54 条に該当するのでその情状を勘案のうえ」として、X_1委員長を懲戒解雇、X_3副委員長、X_2副委員長およびX_4書記長を 46 年 10 月１日より同年 12 月 31 日に至る三か月間の懲戒休職とする懲戒処分を発令した。

⑼　46 年９月 30 日の組合三役に対する懲戒処分発令後の経過について

①　10 月１日団体交渉が開かれたが、席上会社は、組合に対し、「罪はちょっと憎いけど、人は憎まずという考え方でやろうとした。しかし君達が会社に対抗する姿勢をやめないので、仕方なく発令した。」「組合の姿勢そのものが変らないからだ」等と発言した。なお、その後の 46 年秋闘、年末闘争等においても、組合は、三役処分撤回の要求を提出したが、その団体交渉等の席上においても、会社は、同様の趣旨の発言を行なった。

②　会社は、47 年 11 月 14 日組合に対して、会社が 46 年３月 12 日ＭＲＴ労組と締結した団体交渉並びに労使紛争に関する協定書とほぼ同じ内容の協定書を締結するよう組合に提案した。

別紙

団体交渉並びに労使紛争に関する協定書

株式会社宮崎放送（以下会社という）と民放労連宮崎放送労働組合（以下組合という）は、団体交渉並びに双方の行なう労使紛争行為に関し次の通り協定し遵守する。

記

第一章　団体交渉

（団体交渉の原則）

第１条　団体交渉は平和的に誠意と秩序をもって行なう。

（交渉委員）

第２条

１　交渉委員の数は会社側、組合側双方 11 名以内とし、労使対等を原則とする。

２　組合側交渉委員は原則として執行委員とする。

（交渉手続）

第３条

１　会社もしくは組合のいずれかの一方が団体交渉の開催を希望するときは、開催を希望する側が、日時、場所、および議題を明記した文書をもって、開催希望日時の３日前までに相手方に連絡し、交渉の運営を円滑ならしめるための打合せを行なうものとする。但し、同一事項について再度団体交渉を行う場合は、相手方の了解を得て、前期の予告期間を短縮することがある。

２　団体交渉の日時は、土曜、日曜を除く午後２時から２時間を限度とする。

３　会社は、前項の手続により、日時を定めた団体交渉であっても、天災地変、または大事件発生など緊急やむを得ない場合、組合と協議のうえ、その団体交渉を延期することができる。

（団体交渉非公開の原則）

第４条　団体交渉はいかなる場合も公開しない。

交渉委員以外の者が交渉の場所に入った場合は直ちに交渉は打切るものとする。

（交渉事項）

第５条　会社と組合が行なう団体交渉事項は、次の各項とし、組合員に関する労働条件及び待遇の基準を原則とし、双方に処理能力のない政治的事項、社会的事項は取扱わない。

１　組合員の労働条件の一般的基準に関する事項

２　労働協約の締結、改廃及び更新に関する事項

３　その他、会社、組合双方が必要と認めた事項

（交渉記録の確認）

第６条　団体交渉の記録は会社、組合ともに筆記で記録し、交渉の終了時にそのつど主要な点を確認、書記が署名捺印し合う。

（交渉事項の取扱い）

第７条　団体交渉によって妥結した事項はこれを成文化する。

第二章　争議行為

（平和義務）

第８条　本協定の有効期間中は、会社も組合も極力争議行為を避けるため本章の規定により紛争の平和的解決に努力しなければならない。

（団体交渉の義務）

第９条　争議発生の虞ある場合は必ず団体交渉により未然にその解決に努力しなければならない。

（斡旋調停）

第 10 条　団体交渉によるも妥結出来なかった場合は、会社、組合双方合意の上労働委員会に斡旋または、調停を申請することができる。前項の申請が受理されたときはその斡旋措置または調停案の提示があり、双方これについて協議不成立に至る迄は争議行為を行なわない。但し、斡旋または調停の申請が受理されてから 30 日を経過しても斡旋措置または調停案の提示がない場合はこの限りでない。

（争議行為の予告）

第 11 条　会社または組合員は、争議行為に入るときは、７日前までに相手方に通知する。

前項の場合､組合は罷業権を行使するときは､さらにその都度 48 時間前までに、日時、期間、場所、方法および参加者氏名を明記した文書をもって、会社に通知する。

（対抗行為）

第 12 条　会社または組合は、相手方の争議行為に対抗する手段としての争議行為を行なうときは、予告を必要としない。

第三章　秩序維持

（禁止事項）

第 13 条　組合は、次の行為を行なわない。

1　職場占拠、職場滞留、業務妨害、平和的説得以外のピケッティング等。

2　正規の団体交渉以外の、組合員または組合の意を体した第三者による会社役員及び管理職に対する大衆団交、大衆抗議等名称のいかんを問わずこれに類する行為。

3　掲示板以外の場所への文書、ビラ、ステッカー類の貼付。

4　会社敷地内に旗、立看板、プラカード、その他これに類するものを立てる行為、及びけんすい幕等をとりつける行為。

5　勤務時間内の組合活動。

6　組合事務所以外の会社施設の使用。但し組合が願いでて会社が許可したものについてはこの限りでない。

7　組合員以外で組合の意を体した第三者を組合事務所以外の場所へ立ち入らせる行為。

第四章　協約の効力

（有効期間）

第 14 条　この協約の有効期間は昭和　年　月　日から、３か年間とする。但し、有効期間中であっても、双方が同意した場合は、改訂または解約することができる。

（改訂手続）

第 15 条　会社または組合がこの協約の改訂を必要とするときは、前条の場合を除き、期間満了１か月前までに文書をもって、その旨相手方に通告するとともに、新協約につき速やかに協議しなければならない。

２　前項の協議が有効期間満了までに整わないときは、期間満了後３か月を限り効力を存続せしめ、その期間内に妥結するよう努力しなければならない。

第五章　附則

（協約書保管）

第16条　この協定書は、２通作成して会社と組合の代表者が記名捺印し、それぞれ１通を保管する。

株式会社　宮崎放送　取締役社長　　B_{21}

民放労連宮崎放送労働組合　執行委員長　X_{1}

第３　判断

１　45 年 11 月 17 日のラジオマスター室における坐り込みについて

被申立人は、「45 年 11 月 17 日の組合のラジオマスター室の職場占拠は、放送局の心臓部を直接実力で組合の支配下におくことにより、放送の終局的阻止を狙った争議行為であり、申立人Ｘ1は、組合員多数の坐り込みを背景に「仕事をやめてくれ」と強要している。明らかに威力を用いて放送事故を引き起こすことを目指すものであって、説得とはおよそかけ離れた行為である。

組合の職場占拠による放送事故は、長時間に及ぶもので、聴取者にとって実に異様なものであった。組合は、この職場占拠により放送事故を惹起して会社に先制的打撃を与え、Ａ1、Ａ2両名の職場復帰および年末一時金の高額回答要求を実現しようとしたものであり、本件職場占拠は、違法である。」と主張し、申立人は、「Ａ1、Ａ2両名の解雇撤回、職場復帰に関する組合の要求に対する会社の不誠実な態度に反省を求めるため、坐り込みを行なったものであり、職制に対する説得も平和的に行なわれ、組合は、整然として坐り込みを行なった。もとより排他的支配を行なおうとする意図もなく、出入は、自由であり、ただ職制が説得されて出ていったため、事実上組合員だけが在室している状態が存在したに過ぎない。会社は、放送事故が生じた旨主張しているが、これは職制が組合の説得により、スキャップ行為をやめた結果であり、何ら実力で業務を妨害したものではない。本件ステイインは、正当である。」と主張するので、以下判断する。

組合は、43 年当時からアルバイトの組織化を闘争方針の一つとして掲げ、その労働条件の向上のため、闘争を展開し、会社は、職場定員の確定につき、組合との間に交渉を続けてきた事実は、前記認定第２の２の⑷（以下「第２」を省略する。）のとおりであり、Ａ1、Ａ2両名の身分取扱い問題は、労使間の大きな争点となり、裁判闘争にまで発展したことが認められる。

ところで、組合は、団体交渉の機会ある毎に、この問題を団体交渉で自主的に解決しようとする姿勢を示したが、これに対し会社は、「今裁判にかかっているから、その結果をみようじゃないか」との趣旨の回答を繰り返してきたことも前記認定のとおりであ

り、この会社側発言に対して、組合は、判決結果によっては、両名の職場復帰もあり得るとの期待を持ったことは、十分推察されるだけでなく、少なくとも判決が出たうえで、団体交渉による話し合いに入ることを期待したことは、当然であると認められる。

しかるに、会社は、11 月 16 日の判決当日の団体交渉において、あらかじめ組合との間に約束があったにもかかわらず、これを拒否するような態度を示し、さらに翌 17 日の団体交渉についても、実質的にはこれを拒否するかたちで、既に控訴の手続を行なっていたことは、誠実さを欠いたものというべく、組合がこれに対して抗議の意図をもってラジオマスター室に坐り込みを行なったことは、やむを得なかったものと認められる。

つぎに、本件組合の坐り込みは、前記認定３の⑵の経過をたどったが、X_1委員長およびA_3オルグのB_8課長に対する説得行為は、平和的に行なわれたものであり、また他の組合員の言動についても、同課長に対して何らの威力的言動は認められず、同課長の退室後放送を妨害するなどの事実も認められない。

一方代替勤務中の同課長は、X_1委員長およびA_3オルグに説得されると間もなく、主調整卓の方に二、三歩歩み寄っただけで、そのままラジオマスター室を退出し、その間同課長は、業務遂行のため、組合に対して、説得等何らの行動もとっておらず、また組合が坐り込みを継続していた約１時間半の間、同課長その他の管理職が退去通告ならびに放送事故を防止すべき何らの措置も講じなかったことは、前記認定３の⑵の⑤および⑥のとおりであり、会社は、放送を継続すべき真摯な努力を怠ったものと認めざるを得ない。以上を総合すれば、本件組合の行為は、団結の示威による説得の範囲を越えるものではなく、正当な争議行為であると認めざるを得ない。

２　45 年 11 月 26 日のテレシネ室における坐り込みについて

被申立人は、「45 年 11 月 26 日の組合のテレシネ室の職場占拠は、放送局の心臓部を直接実力で組合の支配下におくことにより、放送の終局的阻止を狙った争議行為であり、組合員約 100 名がプロジェクター等の放送機器の囲りに隙間なく坐り込み、最前列の７名がスクラムを組んで、管理職が放送機器附近に一歩も近寄れなくしてしまったもので、会社が、２回にわたってスクラムを割って入ろうとしたが、いずれもはね返されている。

プロジェクター等の放送機器に放送素材をセットしなければ、放送の継続は不可能であるから、かかる組合の行為は、テレシネ室を組合が排他的に占拠し、放送を阻止する行為に外ならず、明らかに威力を用いて放送事故を引き起こすことを目指すものであり、説得とはおよそかけ離れた行為といわねばならない。組合の職場占拠による放送事故は、長時間に及ぶもので、不体裁な放送をさらけ出したことは、視聴者との関係で会社の信用を著しく毀損したものといわねばならない。またスポンサーとの関係で、契約違反の問題を生じた。放送事故が物質的な補償のみで片づくものでないことは当然であって、営業関係者は、スポンサーが会社に見切りをつけて他社へ逃げないように謝罪し、引き続き広告を提供してもらうべく納得を得るまで、想像を絶する労苦を強いられた。本件職場占拠は、労使の成り行き上偶発的に発生したものではなく、組合幹部の指導により組織的、計画的に実行されたものであり、組合が職場占拠という強硬手段に訴えざるを得ない緊急事態に触発されて行なわれたものではなく、組合が、A_1、A_2両名に関する勝訴判決を得て勢に乗る中で、A_1、A_2両名の即時の職場復帰および一時金について高額回答を引き出すべく行なわれたものである。本件職場占拠は、違法である」と主張し、申立人は、「本件ステイインは、会社の不誠実な態度に対し、猛省を促すため、それまでの争議行為よりもより効果的な手段に訴えるという意図のもとに、組合としてできる限りの交渉と説得をつくしたうえで、行なわれたものであり、その目的においても態様においても会社の支配を奪って排他的支配をなそうとするどころか、スト破りをしている管理職すら排除することなくなされたものであって、またその影響は、生じた結果からみても組合の争議行為を全からしめるという以上に出ないものであり、しかも会社において適切な措置をとりさえすれば、右の結果すら避けうるものであった。本件ステイインによって、損害は生じていない。しかも本件においては、民間放送の特殊性がそのまま該当し、番組はほとんどネット番組で編成され、管理職の数も全従業員の三分の一に達し、組合のストライキに際しては、管理職が代替要員としてスト破りを行なう状態であり、本件テレシネ室も代替要員により運行されていたこと等を考慮すれば、本件ステイインは、いずれの点からみても適法なものである。」と主張するので、以下判断す

る。

本件組合の坐り込みは、前記認定３の⑷の経過をたどって約４時間 10 分にわたって行なわれているが、その態様は、テレシネ室の素材出入口あたりからマスター部門のＣＣ卓の周辺およびテレシネ部門の放送機器の周辺にかけて、約 100 名の組合員が坐り込み、会社の再三にわたる退去通告に応ぜず、また 15 時 40 分過ぎから同 52 分頃にかけて放送素材を装塡しようとした管理職に対し、最前列の７人がスクラムを組み、その他の組合員は、上記の状態で坐り込んで対峙し、そのため、管理職が二度にわたりスクラムを突破しようと試みたが果さず、結局会社をして、放送素材の装塡を断念せしめ、放送事故を惹起したものであり、やや行き過ぎであったとも思われる。しかしながら、上記スクラムにおいて、組合員が管理職を手で押し返すなどの行為はみられず、また坐り込みを行なっていた間、暴行、威迫等の言動は見当らず、放送機器に触れるなどして、放送を妨害した事実も認められない。

つぎに、本件組合の行為に至るまでの経過をみると、A_1、A_2両名の問題については、会社と組合の主張は、依然として尖鋭に対立したままであり、年末一時金問題についても、組合は会社の第１次回答を不満としていたところであって、組合の本件行為は、これらの問題について会社に対する抗議と会社の譲歩を得ようとする意図をもって行なわれたものであると認められる。しかも組合は、11 月 17 日に行なった坐り込みにもかかわらず、なお予期した成果は得られず、従って、さらに強力な闘争手段に訴えざるを得なかった事情が認められる。

また、前記認定２の⑵のとおり、会社は、37 年の春闘後課長（同待遇を含む）以上の管理職を増員し、本件闘争時においては、その数は、全従業員の約３割に達しており、40 年頃からは組合がストライキを実施すると、会社は、管理職をして代替勤務を行なわせるようになった事情が認められる。本件闘争において組合は、本件の組合の行為に至るまで 18 波（当日のストライキは除く。）延約 70 余時間の全員または指名の時限ストライキを実施しているが、会社はこれに対して、管理職によって会社業務を継続していたことは、同認定のとおりであり、当日も放送開始時からB_{12}部長らの管理職によって

放送業務は遂行され、組合が坐り込みを開始した以後もＢ１２部長らテレビ運行部の管理職７名によって放送は継続され、15 時 55 分までは、１分 25 秒のアナウンサーによる音声ＣＭの事故が生じた以外は、正常に放送されていた。

さらに前記認定２の⑶のとおり、テレビ放送は、かなり大幅に機械化、自動化されていたことが認められる。

従って、これらの事情からも組合が、ストライキの実効を確保するため、さらに強い闘争戦術をとらざるを得なかったこともまたやむを得なかったものと認められる。

一方本件組合の行為に対する会社の態度をみると、前記認定２の⑴によれば、組合は 35 年秋闘、37 年春闘および 45 年春闘においてもテレシネ室などに坐り込みを行ない、そのなかには本件争議手段よりもさらに強力なテレシネ室の封鎖などの態様をともなうものもあったが、会社はいずれの場合も組合幹部は勿論組合員に対する争議責任の追及をしなかったことが認められ、さらに前記認定３の⑶によれば 45 年 11 月 17 日の坐り込みについても、それ以後本件組合の行為まで違法である旨の発言や警告など会社が行なった事実が存在しないことが認められる。

また組合の坐り込みは、約４時間 10 分に及んでいるのであるが、会社が、15 時 52 分頃放送素材の装填を断念し、Ｂ１２部長らテレビ運行部の管理職をテレシネ室に残して同室を引きあげた以後は（この時刻数分後から放送事故の大部分は生じている。）17 時 15 分頃Ｂ２労担らが同室に来て組合に対し退去通告を行なった事実は認められるが、それも組合に拒否されると同室を退去している。会社が装填を断念した後組合が坐り込みを解除して同室を引きあげるまで約２時間 20 分以上を経過しているのであるが、上記事実以外は、Ｂ２労担ら会社側責任者が引き続き同室にとどまり、組合に対して、坐り込みを解くよう引き続いて説得を行なった事実は、認められず、またＢ１２部長ら同室で代替勤務中の管理職らによって同様の説得が行なわれたことも認められない。

Ｂ１２部長ら２、３名の管理職は、組合が坐り込みを行なっていた間も、時には翌日の素材準備のため、素材課の応援に行っていた事実が認められるところであり、会社にも、放送継続に対する努力に欠けるところがあったといわざるを得ない。

放送事故による影響、損害についてみると、前記認定３の⑷の⑪のとおり、会社は、スポンサーに対して、スポットによる二倍補償ないし三倍補償を行なった事実は認められるが、金銭による補償は行なわれておらず、また補償放送により、通常の番組放送に支障を及ぼした事実は認められず、その後スポンサーから契約を解除され、またはその更新を拒絶された事実も認められない。してみると、会社の蒙った実害の程度は、いまだ会社が受忍すべき限度を越えたものということはできない。

以上諸般の事情を併せ考えると、本件組合の行為には、その態様において、やや行き過ぎの点があったと思われるにしても、組合にとっては、上記のとおりやむを得なかった事情が認められ、会社にも一半の責任が認められるところであり、本件組合の行為を全体としてみれば、いまだ組合の争議権行使の範囲を著しく逸脱したものとは認められない。

３　支配介入について

申立人は「会社は、本件懲戒処分の理由について、45 年 11 月 17 日、同 26 日の二回にわたるステイインの指導責任をいうが､それはあくまで形式的､表面的理由であって、真の理由は、本件懲戒処分によって組合をつぶすことにある。会社が、45 年 12 月１日に実施したロックアウトは、正に組合の団結破壊を目的としたものであった。会社は、同月２日には、「ＭＲＴつうしん」を全組合員とその家族宛送り、組合員の動揺を狙った。その内容は、組合誹謗の一語につき、組合つぶしの労務対策のため作られたものである。会社は、職制およびその意を受けた保証人親戚等を使った組合脱退工作を展開した。46 年１月 14 日には、ＭＲＴ労組をデッチあげ、分裂工作を表面化させた。ロックアウト突入時 132 名いた組合員は、ロックアウト解除時には、89 名になった。実に 43 名の組合員が会社の攻撃で脱退させられたのである。組合は、45 年 12 月 15 日に秋季、年末闘争を全面的に収拾させるために収拾案を出した。しかるに会社は、収拾案の真意をただそうとはせず、逆に同月 18 日には、団交紛争協定書の締結を迫り、組合役員の懲戒処分に関する協議申入れをし、組合に挑戦してきた。会社が、本件ロックアウトで狙ったものは、組合に力で同協定書をのませることであった。同協定書は、組合活動を徹

底的に職場から閉めだす内容をもったもので、その狙いが、組合の完全御用化にあることは疑いない。会社は、同協定書をそのままのめというのであった。46 年１月 25 日の組合大会で正式に同協定書の締結を拒否したのである。その後会社は、事あるごとに同協定書の押しつけをはかり、締結を迫ってきた。そして、６月 17 日から東京で開かれた和解交渉の際には、組合は会社提案の団交議題の事前通告と団交人員の制限について争議を解決させるため承諾し、つづいて６月 24 日、同月 25 日宮崎地方裁判所で行なわれた和解交渉のときもこれについて承諾した。かくして争議を全面的に解決させる下地はできていたにもかかわらず、最後まで会社は処分問題にこだわり、和解を不調に終わらせた。

会社は、同協定書の締結を迫ると同時に、組合員を処分することをロックアウトの当初から組合に通告し絶えず脅かしてきた。会社は、45 年 11 月 30 日に今次争議に関連して断固たる責任追求をするとの通告をし、12 月 18 日には、上記の処分協議申入れをしてきた。それは、人事協定書に基づくもので、会社はやむを得ず、この手続に従ったのである。現に会社は、46 年２月 22 日とうてい正常な話し合いができない異常な状態の中で、一方的に人事協定書を３月 31 日限り廃棄するとの通告を出し、組合と協議する意思を放棄し、あくまで処分を断行する意思を明確にした。そして会社は、７月１日団体交渉の中で、協議中は処分を発令しないといっていたにもかかわらず、協議は９月８日の一回だけで打切り、遂に９月 30 日に三役懲戒処分を出してきた。本件処分は、ロックアウトをかけたが、組合の闘いで思うように目的を達成できなかったばかりでなく、７月 28 日の就労後は今度は会社のいうことをきく組合になると思ったのに依然として会社の攻撃と闘ってきた組合に対して、三役という組合の中心的存在を重い処分にすることによって組合に打撃を与え、組合を破壊することを狙った支配介入の攻撃であった。会社は、ロックアウト解除後も組合に対し、７月５日就労命令等による組合活動の制限、８月５日就業規則の大改悪をして、服務規律と懲戒条項を強化し、団交紛争協定書の締結が思うにまかせなかった会社が就業規則の改悪という方法で職場規律を強めてきたのである。８月 16 日および９月 20 日の２回にわたって一方的な職種変更を伴う組合員の

約半数に及ぶ配転を実施するなど新たな攻撃をかけてきた。かくして会社は、上記のように一貫した組合攻撃をかけ組合破壊を狙っており、本件懲戒処分は、その頂点に立つものである。」と主張する。

被申立人は、「本件懲戒処分を発令したのは、あくまでも企業秩序を維持するために実施したものである。会社は、本件職場占拠によって社内秩序が紊乱するという事態に直面し、あらゆる方策をもって将来の再発を防止しようと試みた。45 年 11 月 30 日の責任追求の通告は、組合の鎮静化を期待した会社の第一着手であり、12 月 1 日ロックアウトを実施したのは、社内秩序の回復をはかるべく実施した対抗手段であり、12 月 10 日の団体交渉に関する協定書の申入れと 12 月 18 日の団交紛争協定書の申入れは、労使関係のルールの明確化による労使関係の正常化、社内秩序の維持のためであり、同月 18 日の懲戒協議申入れは、職場占拠の責任の所在を明らかにし、将来の再発を防止すべく実施した社内秩序確立のための一方策であり、46 年 2 月 22 日の人事協定書の廃棄通告は、人事の公正な行使をなしうるよう、社内秩序の維持、回復を目的としてとられた措置であり、6 月 30 日までロックアウトを継続したのは、ロックアウトを解除すれば、たちまち組合員によって、ロックアウト以前の大衆抗議、大衆団交、本件の如き、職場占拠がひん発し、社内秩序が紊乱する虞れがあったため、やむなく継続したものであり、これまた専ら、社内秩序維持、正常な労使関係の確立を期待した施策であり、和解がいずれも不調に終わったのは、組合の職場占拠に関する硬直した態度によるものであり、就業規則の改正に係る懲戒条項の変更は、会社の一貫した秩序維持のための施策の一つであり、8 月 16 日の人事異動は、営業及び報道の強化を二つの柱とした機構改革に伴うものである。 9 月 8 日の懲戒協議の席上、組合は、本件職場占拠をもって正当な組合の権利行使であるとして、会社の態度如何によって今後も必要と思えばいつでも実行する旨明言し、その基本的態度に全然変化もなければ、反省もみられなかった。会社は終始、社内秩序の維持、回復のみを期待して諸施策を打ち出し、組合の反省と協力を求めているのであるが、会社はこれらの諸施策の実施（団交紛争協定書の検討と労使合意による協定化が中心となる。）によって、将来再び大衆団交、大衆抗議、本件の如き職場占拠が

繰り返されないという保障が得られれば、申立人らに対する本件懲戒処分に固執するものではないとの柔軟な態度を執ってきたのであって、これらの事実に徴するときは、本件懲戒処分は、専ら本件職場占拠の如き、違法行為の再発を防止し、社内秩序維持確立のため、やむなく発令されたものであり、そこに組合の運営を支配し、若しくはこれに介入するという不当労働行為意思を推認することは全くできないのである。」と主張するので以下判断する。

本件懲戒処分の事由とされた45年11月17日および同26日の組合の坐り込みから46年９月 30 日の同処分の発令に至るまでの経過は、前記認定３の⑵ないし⑻のとおりであるが、同処分の発令は、上記処分事由の発生から約 10 ヶ月余を経過後しかもその間45年12月１日から46年６月30日に至る７ヶ月に及ぶ異常に長期のロックアウトを経、しかもなおその解除後３ヶ月を経過した後行なわれている。

ひるがえって、ロックアウト後における会社の態度についてみると、会社は、団交紛争協定書の締結を終始組合に迫っている事実が認められる。

ところで、会社は、ロックアウト後に会社の行なった諸施策は、終始社内秩序の維持、回復のみを期待して打ち出されたものであり、中でも同協定書はその中心をなすものであって、その提案の趣旨は、労使関係のルールの明確化による労使関係の正常化、社内秩序維持のためであると主張する。なるほど、ロックアウトに至るまでの組合の一連の闘争、特に、45年11月16日のＡ$_1$、Ａ$_2$両名に係る地位保全仮処分申請事件判決以後の組合多数によるいわゆる大衆団交、大衆抗議あるいは坐り込みを含む一連の争議行為に鑑み、会社が、労使間のルールの確立とそれに基づく労使関係安定の必要性を痛感したであろうことは、一応推察されるところである。

しかるに、同協定書の内容は、団体交渉に関する事項、争議行為に関する事項、さらには組合の日常活動に関する事項等にも及び、労働組合の基本的活動のほぼ全般にわたっており、しかも同協定書全体としてみれば、第13条の禁止事項、第11条の争議行為の予告などにみられるように組合活動を相当大幅に抑圧する内容となっており組合が容認し得ないものであることが認められるところであり、会社の提案は単に労使の正常化、

秩序維持にとどまらず、他に真の意図があったものと考えざるを得ない。さらに、前記認定の３の⑹の⑯の「ＭＲＴつうしん」によれば、会社は、ＭＲＴ労組を組合民主主義に立脚し、明朗で秩序ある健全な労使関係を目指す労働組合であると称えながら、一方では、組合を闘争至上主義の労働組合であり、一途に尖鋭化の道をたどっているときめつけ、特に、組合幹部の考え方、方針を非難するなど、会社が、組合の従来からの活発な組合活動、組合の体質を極度に嫌悪している事実が認められるところである。また同つうしんにおいて、会社は「会社の願うところは、正すべきは正して労使関係を本来あるべき姿に返し、経営者も従業員もあすへの希望にもえ、未来を託するに足る会社への成長であり、それが「新生ＭＲＴ」であり、「新生ＭＲＴ」実現の一つの方向として、「団交紛争協定書」を組合に提示している」旨述べている。

以上の如く、会社が、組合の体質を嫌悪している事実、さらには、団交紛争協定書の内容自体から判断すると、会社の同協定書提案の真の狙いは、ロックアウトを契機として、組合の組合活動全般にわたって一挙にその弱体化を求め、組合の体質の改善を意図したものであると考えられる。

次に、ロックアウト後における組合と会社との交渉等の推移についてみると会社は、組合のロックアウト突入直後における本件闘争に関する未解決の諸問題、ロックアウト解除等に関する事態収拾のための団体交渉申入れに対して､それには応じようとはせず、団体交渉のルール化にこだわり、そのための事務折衝を主張して、折衝人員、時間、議題等について制限する態度に出ており、しかも折衝人員等について組合が文書で確約しない限り事務折衝にも応じられないとの申入れを行なうなどして、ロックアウトを契機として俄に高圧的な態度に転じ、組合の申入れを拒否する態度がうかがわれるところであるが、以上のような経過を経て、組合は、12 月 15 日本件闘争収拾のため、収拾提案を行ない､就労の申入れを行なうとともに､翌 16 日収拾提案に関する団体交渉を申し入れたにもかかわらず、会社は、団体交渉再開のための手続にこだわり、そのための事務折衝を主張して、組合の収拾提案に対しては、ほとんどこれを無視する態度に出て、実質的な話し合いの場につこうともしなかったことが認められる。

12 月 18 日に至り、ようやくロックアウト後初めての団体交渉が開かれているが、会社は、12 月 10 日に組合に提示した団体交渉に関する協定書だけでは安心できない、もう少しきびしく打出すべきではないかとの考えのもとに、団交紛争協定書を組合に提示し、収拾提案の先議を主張する組合の意向には耳をかさず、同協定書の先議を主張して譲らず、しかも同協定書が締結されない限り、組合の収拾提案には応じられない、団体交渉は約束できない、ロックアウトは解除できないとの高姿勢に出て、本件闘争の収拾について誠意ある態度を示さなかったばかりか、同時に、本件組合三役に対する懲戒処分に係る協議を申し入れて、組合および組合員に対する不安、動揺をかりたて、これを背景として、同協定書の締結を組合に迫っている事実が認められるところである。一方組合は、会社が収拾提案を無視する態度に出たのとは異なり、同協定書の内容全般にわたって会社に疑義をただし、会社回答を確認のうえ、組合大会で正式に同協定書の協議に応じないことを決定し、その旨会社に通告している。会社は、組合が、協議に応じなかったことを非難するが、同協定書の内容自体が、上記の如く、組合活動を相当大幅に制約するものであると認められるところであり、さらには大会の決定を経て、協議拒否を行なっているのであるから会社の非難は当らない。

なお、会社が、同協定書をその全体の文言どおり締結するよう組合に迫ったかどうかについてみると、なるほど、「団交ルールについてだけでも、何とかなれば、会社は譲歩しよう」とか「そうはいっても組合の立場もあるだろうから、これをそのままのめとはいわない。例えば、団交ルールの確立とか、そういったものだけでものめないか」等の会社の発言があったことは認められるが、これ等の発言は、同協定書の締結を拒否し続けた組合に対して、同協定書をめぐる交渉過程の中で、組合の態度に対応してなされた発言であり、46 年５月 17 日の団体交渉において「ＭＲＴ労組が会社と締結した協定と同じものを組合がのめということか」との組合の質問に対して、会社が「もちろんそうだ」と答えている事実からして、会社の真の意図は、やはり同協定書全体の趣旨をそのまま組合にのませることにあったものと考えざるを得ない。

組合は、収拾提案の提案以後も、本件闘争の収拾のため、ロックアウトの解除等につ

いて、再三にわたって会社に対し団体交渉の開催の申入れを行ない、あるいは要求書の手交等を行なっているのであるが、会社は、同協定書提案の際の会社発言にみられる如く、団体交渉の開催を拒否するなどして、本件紛争の解決に誠意ある態度を示さなかったばかりか、組合が同協定書の協議拒否を会社に通告した以後も、機会ある毎に、組合に同協定の締結を迫り、しかも、会社の意に反して組合がこれを拒否し続けたため、ロックアウト突入後、組合は、大衆団交、大衆抗議あるいは職場占拠等の行為を行なった事実が認められないにもかかわらず、会社は、ロックアウトを解除すれば、たちまちロックアウト以前のような組合員のこれらの行為が頻発する虞れがあるとの全く一方的な判断のもとに、ロックアウトを７ヶ月もの長期にわたって継続し、組合および組合員の経済的あるいは精神的な不安、動揺をつのらせながら、組合の団結を弱めようと図ったものと考えられる。

会社は、46 年２月 22 日人事協定書を３月 31 日限りをもって廃棄するとの通告を行なったが、これもロックアウトを背景として、一方的に行なわれたものであった。しかも会社は、45 年 12 月 18 日懲戒処分に関する協議申入れ以後上記廃棄通告に至るまでの間、懲戒に関する協議は、三回のみしか行なっていず、その後も 46 年６月の東京でのトップ交渉に至る間は、組合との間に具体的な協議を行なっておらず、団交紛争協定書の締結にのみ、固執する態度がみられ、これらの事実からすると、会社からの三役処分の協議申入れは、むしろ他に真の意図があったのではないかと考えられるところである。

懲戒処分を発令した翌日の 10 月１日の団体交渉で会社は、「君達が会社に対抗する姿勢をやめないので、仕方なく発令した。」「組合の姿勢そのものが、変らないからだ」と述べており、また会社側Ｂ₂証人は、「処分問題についての基本的な考え方は、処分はあくまで中心ではなくて、組合の反省とその保障が得られれば、いいということだ。具体的には、違法な職場占拠とか、大衆抗議をやらないような組合であってほしいということであり、そのためには、文書による保障がほしい、そのため、団交紛争協定書の締結を組合に提示している」との趣旨の証言を行なっている。これらの発言等から判断すると、会社は、45 年の春闘以後本件闘争を通じて、組合が再び坐り込みの争議行為を行

なうなど闘争戦術を強化したことに対処して、本件闘争における組合の行為をとらえ、これに藉口して、組合三役に対する処分案を組合に申し入れて、これを強力な背景として、組合および組合員の動揺をさそいながら、同協定書の締結を組合に迫って組合の体質改善を狙い、かつロックアウトを異常に長期に継続させながら、組合の団結力の弱化を図ったものであると判断せざるを得ない。即ち、会社の真の意図は、同協定書の締結による組合の体質改善にあったものというべく、組合三役に対する処分申し入れは、その締結を実現するための手段であったと認めざるを得ない。

しかるに、会社の意に反して同協定書の締結による会社の意図は、実現されなかった。このため、会社は、組合の中枢機関たる組合三役に対する処分をもって、しかも企業外排除という最も重い解雇を含む処分により、会社の意図する組合の体質改善、弱体化を図ったものであると判断せざるを得ない。

このことは、前記認定２の⑴のとおり、会社は、35 年秋闘、37 年春闘および 45 年春闘における組合の坐り込みに対して、責任追及を行なっていないにもかかわらず、本件闘争に限って、組合三役に対して争議責任の追及を行なったことからもうかがうことができる。

以上の如く、本件懲戒処分は、組合の弱体化を狙った会社の組合に対する支配介入行為であると認めざるを得ない。

なお、組合のＭＲＴ労組の結成、管理職等による組合分裂工作、配置転換、就業規則の改正および就労命令に係る主張については、それを認めるに足る十分な疎明に欠け、俄に認め難い。

4　不当労働行為の成立について

前記判断第３の１および２のとおり、45 年 11 月 17 日の組合の坐り込みは、組合の団結の示威による説得の範囲を越えるものではなく、正当な争議行為であり、また、11 月 26 日の組合の坐り込みは、いまだ組合の争議権の行使の範囲を著るしく逸脱したものとは認められず、従ってこれらを理由とする本件懲戒処分は、労働組合法第７条第１号に該当する不当労働行為であり、さらに、本件懲戒処分は、前記判断第３の３の如く、組

合の弱体化を意図してなされた会社の支配介入行為であると認めざるを得ないところから、同法第７条第３号にも該当する不当労働行為であると判断せざるを得ない。

５　その他の申立について

申立人は、救済命令として、陳謝および誓約文の掲示を求めているが、主文救済命令によって救済の実を十分果し得ると考えられるので、このような救済命令を附加する必要を認めない。

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 条によって主文のとおり命令する。

昭和 49 年７月 31 日

宮崎県地方労働委員会

会長　福　田　甚二郎