東京、昭 48 不 64、昭 49.11. 5

命　　令　　書

申 立 人　合化労連東京合同労組日本化学産業本社支部

申 立 人　X_1

申 立 人　X_2

申 立 人　X_3

申 立 人　X_4

被申立人　日本化学産業株式会社

主　　文

1　被申立人日本化学産業株式会社は、昭和 47 年 12 月９日付でなした申立人X_1、同X_2、同X_3、同X_4に対する懲戒解雇を撤回し、同人らを原職に復帰させるとともに、同人らが解雇された日の翌日から原職に復帰するまでの間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　被申立人会社は、この命令交付の日から７日以内に下記の内容を縦 80 センチメートル、横１メートルの大きさの白地の木板に楷書で明瞭に墨書し、被申立人会社の本社玄関に 10 日間掲示しなければならない。

記

当社が、昭和 47 年 12 月９日付で貴組合の組合員X_1、同X_2、同X_3、同X_4をそれぞれ懲戒解雇にしたことは不当労働行為であると、東京都地方労働委員会において認定されました。

今後このような行為を繰りかえさないよう留意いたします。

昭和　年　月　日

日本化学産業株式会社

代表取締役　B_1

合化労連東京合同労組日本化学産業本社支部

執行委員長　X_1　殿

（注、年月日、掲示した日を記載すること）

3　被申立人会社は、本命令の前各項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理　　由

第1　認定した事実

1　当事者等

⑴　申立人合化労連東京合同労組日本化学産業本社支部（以下「組合」という。）は、昭和46年12月7日、日本化学産業本社労働組合として発足し、昭和47年4月26日、合化労連東京合同労組に加盟して名称を変更したもので、現在組合員数は32名である。

⑵　申立人X_1は、申立人組合の結成以来現在まで同組合の執行委員長であり、申立人X_2は、同様に副執行委員長である。申立人X_3、同X_4（旧姓X_4、以下「X_4」という。）両名は、それぞれ電話交換手として入社し、組合の結成と同時に加入した組合員である。

⑶　被申立人日本化学産業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、大阪、名古屋両市に支店を、埼玉県草加市に埼玉、青柳両工場を有して化学工業薬品、アルミ建材の製造販売を主たる業とする会社で、資本金は7億円、従業員は440名である。

⑷　なお、会社には、別組合として、大阪支店に全日本労働総同盟全国化学一般労働組合同盟日本化学産業大阪支店労働組合が、名古屋支店に合化労連東京合同労組日本化学産業名古屋支部が、また、埼玉、青柳両工場に同組合日本産業埼玉支部がある。

2　X_3およびX_4の業務問題の発生

⑴　X_3（昭和44年5月26日入社）およびX_4（昭和45年4月13日入社）の採用にあたり、B_2庶務課長らは、電話交換業務は1時間交替であるが業務についていない時にはお茶汲みなどの軽作業をやってもらうこともあると告げ、これに対し両名は、「いそがしい時だけ手伝う」と答えた。入社後、両名は、昭和46年3月および9月の決算期に数日間コピーや書類整理を手伝い、46年に4階にある電話交換室の横にアルミ開発課ができた時、お茶汲みをしたことがあるが、それ以外一般に軽作業をしたことはなかった。

⑵　昭和47年5月26日、B_2庶務課長は、3階総務部の一女性の退職にともない、お茶汲みをする必要が生じたとして、X_3に対して交換業務についていない時間には、X_3ら両名は、4階から総務部のある3階に下りて待機しているように命じた。X_3は、一応「わかりました」と答えたが、交換室へもどってX_4に相談し、結局両名とも3階に下りて待機することはなかった。以後、同課長は、何回か同様の指示をしたが、両名は従わなかった。

3　組合として「業務命令」を拒否するまでの労使関係

⑴　昭和47年6月半ばごろ、組合は、X_3ら両名の申し入れにより24日の執行委員会で要求を決定し、7月10日会社に、①電話交換手のうち1名が欠勤した場合に代替勤務した時間を残業として計算し、2年前まで遡及して支払うこと、②交換手の一方が欠勤した場合には代替者を配置することを要求した。

⑵　7月19日.会社は、組合の前記10日付の要求に対し、「未払い賃金はないものと解している」と答え、なお「交換機を操作していない時間は休憩時間ではありません」と附言した。8月7日、組合は、会社に対し交換手問題について団体交渉をするよう申し入れたが、会社は、翌8日「8月中は団交メンバーが揃わない」としてこれを拒否した。

⑶　8月31日、B_2庶務課長およびB_3労政課長は、X_3、X_4を呼び、交換業務にたずさわっていない時間には、総務部のある3階に下りて事務の手伝いおよび湯茶の接待を

するように、との業務命令を文書で行なった。そこで両名は、同日夕方Ｘ２副委員長に相談したところ、同人は、「明日、組合から会社へ答弁書を出すから、今は組合の指示に従うように」と言った。

⑷　組合は、９月１日会社に対して、①両名は電話交換手として入社した、②勤務は入社以来交替勤務であった、③交換業務は過激な業務であり、従来交換業務についていない時は休憩時間として身体を休めていた、などの理由で業務命令を受けられない旨、組合として問答するとともに、この業務命令および７月 10 日付組合要求などについて緊急団交を申し入れたが、会社は、理由も示さず即座にこれを拒否した。この日、Ｘ３は、Ｂ２庶務課長とＢ４総務部長に呼ばれ、「業務命令を拒否したけれどもそれでいいのか、きかないと大変なことになる」と言われた。

４　その後の労使関係

⑴　９月２日、36 協定の調印がなされたが、その際組合が、①電話交換手も残業をしているので協定書に明確な記載が必要である、②７月 10 日付で要求書が出してある、③８月 31 日の業務命令も交換手の労働条件にかかわる問題であるので団体交渉で解決したい、と主張したこともあって、業務命令の件をも含めて交換手問題について９月 14 日までに団体交渉をもつとの覚書が、労使間に締結された。

⑵　９月５日、Ｂ２庶務課長およびＢ３労政課長は、Ｘ３、Ｘ４を個別に会議室へ呼び、業務命令を拒否している理由について事情聴取を行なった。その席上Ｂ３課長は、両名の発言内容をメモし、それぞれ署名させ拇印を押させた。また、Ｘ３は、10 月 23 日にも「入社時、手待ち時間は、３階の総務部の室で軽作業を行うよう言われた」旨の確認書に署名し拇印を押している。同人は、その後 11 月 14 日、上記２通の確認書は、上役の人にかこまれて法律問題などを出され、こわくなって拇印を押したもので、破棄する旨会社へ通告した。

⑶　９月７日、会社は代理人を通じて組合に対し、「組合は、Ｘ４、Ｘ３に対し業務命令に従わないよう指示したことがあるか」との質問書を出した。そして 14 日、前述の２日の覚書にもとづいて交換手問題についての第１回団体交渉がもたれたが、実質的には

進展がなかった。ただこの団体交渉の席上、組合は、９月７日の会社からの質問書に対し、「X_3、X_4に対し業務命令に従わないよう指示したのは組合として行なったものである」旨答えるとともに、あわせて同日会社に対して「会社の就業規則は、労働基準法第 89 条第１項第１号について不備であり、業務命令は無効である」との文書による回答をも行なった。

⑷　組合は、19 日臨時大会を開き、交換手問題について 37 対７でストライキ権を確立し、10 月４日には第２回団体交渉が開かれたが、進展はなかった。そこで、組合は、10 月９日交換手問題について、当委員会へあっせん申請したが、会社は、業務命令が正当か否かを明らかにすることがあっせんの前提条件であるとしたため、11 月９日あっせんは打切られた。その後 11 日、組合は、同問題について団体交渉を求めたが、会社は、同様の理由で団体交渉には応じられないと回答した。

⑸　11 月 30 日、会社は、X_3およびX_4に対し、業務命令に服することを指示する旨の「厳重警告」を行ない、また、X_1、X_2に対しては、「X_4、X_3に対して会社の業務命令に従わないよう強く要求し就業を拒否せしめた」として同様に「厳重警告」を行なった。

⑹　12 月１日、組合は、X_3ら両名に交換業務以外の就労を拒否させつつ、会社の要求している軽作業の内容、その勤務時間および賃金補償などについて将来に向けて明確化すべく団体交渉を申し入れたが、会社は、即座にこれを拒否し、組合に対し「両名が就労を拒否するとは指名ストを意味するのか否か」と文書で質問した。組合は、「その内容は、組合指令の争議行為です」と回答した。翌２日、組合は、X_3ら両名に対する交換業務以外の就労拒否を解くとともに、軽作業の内容については「４階のお茶汲みをする」などの具体案を提示して重ねて団体交渉を申し入れた。しかし、会社は、「団交テーマになり得ない」とこれを拒否した。

５　X_1ら４名に対する懲戒解雇

12 月９日、会社は、X_1、X_2、X_3およびX_4の４名を懲戒解雇した。解雇通告書によれば、X_1、X_2に対する解雇理由は、X_4、X_3を指嗾して８月 31 日付業務命令に違反せ

しめたことが就業規則の「同僚その他従業員を誘ったり強要して欠勤、遅刻、早退させたりその他就業を妨げたりしてはならない」という懲戒解雇理由に該当するというものであり、X_3、X_4に対するそれは、就業規則の「上長の指令に不当に従わず越権専断の行為をして秩序を乱した者」に「準ずる不都合な行為」に該当するというものである。

第２　判断

１　当事者の主張

申立人は、X_1ら４名の懲戒解雇は、正当な組合活動を理由としてなされたものであると主張する。これに対し、被申立人は、４名の行為はそれぞれ就業規則の懲戒解雇理由に該当し、労働組合の正当な行為ではない、また、組合は、会社に対し、昭和 47 年 12 月１日になってはじめてX_4、X_3の業務命令拒否が組合による争議行為であると回答したのであり、それ以前の両名の業務命令違反は組合活動とは認められないから４名の解雇はいずれも不当労働行為ではないと主張する。

２　X_3、X_4の「業務命令」拒否について

X_3、X_4両名のいわゆる「業務命令」拒否は、元来両名の契約内容についての会社の見解と両名のそれとの食い違いに端を発したもので、その初期の段階では、組合は、必ずしも直接指示、関与していなかったものと認められる。しかし、少くとも６月 24 日組合がこの問題をとりあげ、とくに７月 10 日組合がこれに関連して会社に要求を提出して以来、この問題が会社と組合の団体交渉事項となっていることも否定しえない。両名の業務命令拒否は、８月 31 日のX_2副委員長の両名に対する指示以降、組合の団結意思にもとづく団体行動の性格を有するに至り、特に９月 14 日の団体交渉における組合の回答、同 19 日のスト権確立以降はこれが争議行為あるいは少くとも団体行動として行なわれていたことは、会社にも明らかであった。

３　会社の態度

会社は、X_3、X_4の上記のような態度が会社の理解する契約内容に反し、違法であると判断し、その責任を追及するに急で、組合がこの問題をとりあげて以後も、一方で団体交渉を拒否しつつ、８月 31 日、９月１日、５日の３回にわたり、庶務課長らがX_3ら

個人を呼んで話をし、特に９月５日には両名から確認書をとるなどの行動をとり、団体交渉により問題を解決する姿勢に欠けていた。

また、会社は、このような責任追及の立場から組合に対しても、Ｘ３、Ｘ４に対する業務命令拒否の指令をしたか否かについて答えよなどとの質問書を送り、また組合の団体交渉の申し入れに対しても、会社の業務命令が正当か否かを明らかにすることが前提との理由でこれを拒否している。

以上の会社の姿勢は、一貫して労使の交渉事項につきあまりにも法律上の当否を中心に考える形式論に偏し、交渉により、将来にわたって問題を処理するとの姿勢に欠けていた。

４　会社の解雇理由の当否

会社は、このような立場から、Ｘ３、Ｘ４の業務命令拒否、およびこれを指令したＸ１、Ｘ２の行動を懲戒解雇理由に該当するものとする。Ｘ３、Ｘ４の業務命令拒否は前記２に判断したごとく、少くともその当初において、組合は直接これに参画しておらず、また、Ｘ１、Ｘ２の企画、指導したＸ３、Ｘ４の業務命令拒否を内容とする組合の行動は少くとも９月 19 日前については争議行為として明確に意識されたものか否か若干疑がある。特に会社の質問書に対する９月７日の組合の回答、12 月２日における組合の態度の変更などの経緯からみると、組合側にとって、業務命令拒否が契約上の義務がないとの法律論にもとづく事実上の拒否行為なのか、それとも争議行為なのか必ずしも明確であったとはいい難い。しかしながら少くとも組合が 12 月１日の団体交渉申し入れにおいて、将来の労使関係の展開に関しての要求を行って以降は、組合の要求とその貫徹を目的とする団体行動は、争議行為としての正当性を欠くものとはいいえない。

しかも本件において、会社は、組合の争議行為の当否を当初から問題とし、紛争事項の団体交渉による解決よりも業務命令拒否の責任を追及することに主眼をおいていたのであって、４名の懲戒解雇はむしろこのような会社の姿勢の帰結にすぎず、会社は、組合との対決をねらって執行委員長、副執行委員長を含めた４名を解雇することにより、組合に打撃を与えることを意図したものに外ならない。

第３　法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が行なったＸ１、Ｘ２、Ｘ３およびＸ４に対する懲戒解雇は、労働組合法第７条第３号に該当する。

よって、同法第 27 条および労働委員会規則第 42 条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和 49 年 11 月５日

東京都地方労働委員会

会長　塚　本　重　頼