

命 令 書

再 審 査 申 立 人 三 亜 薬 品 工 業 株 式 会 社

再 審 査 被 申 立 人 総 評 化 学 産 業 労 働 組 合 同 盟 三 亜 薬 品 工 業 支 部

同 Y₁

同 Y₂

同 Y₃

同 Y₄

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 当委員会の認定した事定

1 当事者

- (1) 再審査申立人三亜薬品工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社並びに本社工場、田無市に田無工場を置き、大阪に大阪支店、札幌など 10 都市に営業所を設けて医療薬品の製造販売業を営み、47 年 10 月現在の従業員数は 240 名である。
- (2) 再審査被申立人総評化学産業労働組合同盟（以下「化同」という。）三亜薬品工業支部（以下「組合」という。）は、昭和 45 年 9 月 1 日に結成された労働組合であって、本件争議当初の組合員数は約 120 名であったが、初審申立時の 47 年 9 月現在の組合員数は 45 名である。

同被申立人Y₁ら4名（以下「Y₁」・「Y₂」・「Y₃」・「Y₄」という。）は、いずれも組合の組合員であり、初審申立て当時の組合における地位及び入社年月日は次のとおりである。

氏名	組合役職名	入社年月日
Y ₁	執行委員長	昭和44年8月21日
Y ₂	書記長代行（兼教宣部長）	38年1月7日
Y ₃	拡大闘争委員	47年3月13日
Y ₄	執行委員	45年7月15日

なお、会社には、昭和47年7月7日に大阪支店における組合員が組合を脱退して結成した三亜薬品工業大阪労働組合（以下「大阪労組」という。）がある。

2 組合結成とその後の労使関係

- (1) 昭和45年8月上旬、Y₁らは、会社の従業員10数名と組合結成準備会を設け、Y₁はその委員長となり組合結成の準備を始め、同年9月1日会社従業員80数名で組合結成大会を開き、上部団体化同および中野区労協に加盟決議し、同日の役員選出でY₁は書記長に、Y₂は副執行委員長にそれぞれ選出された。

組合は、翌2日会社に対し組合結成を通告すると共に賃金その他労働条件の改善のほか組合活動に関する諸問題につき団体交渉を申し入れ、47年3月31日までの間に多くの協定が締結されている。主なものとして組合活動に関するもの、従業員の呼称変更、月給制の確立、労働条件の変更に関する労使協議、完全年令給実施及び各年の賃上げ、一時金協定等がある。

また、各交渉に際し、争議行為を伴ったものは、45年年末、46年夏季及び年末の各一時金闘争で45年には5日間、46年には23日間にわたるストライキおよびピケッティングが行われたが、その際に行われたピケッティングの態様は、組合員が正門前に横一列に並び非組合員に対しては会社との交渉経過を説明し、ピケッティングに協力して就労しないことを呼びかけ、管理職などに対してはストライキに対する理解と協力を要請するものであり、また妥結の際の協定には免責条項はなく、会社も懲戒処分

を行ったことはない。

- (2) 会社は、社長乗用車の運転手であったY₂が組合結成以来、副執行委員長の要職にあったことから、会社の機密保持上ということを経由に、組合に対し、組合員の範囲から除外するよう申入れたが、組合の了解をえることができず、結局会社は46年7月9日同人が運転していた社長乗用車の使用をとりやめ、同人の職務が会社において現在並びに将来にわたって存しなくなったことを理由に解雇した。

さらに同月20日会社は、Y₂の解雇撤回闘争中のY₁執行委員長、A₁執行委員に対し、企業破壊を企てるようなビラを従業員に配布したこと及び従業員に対する暴力行為を理由に両名を解雇した。

組合は、同年8月1日東京都地方労働委員会に対し、上記3名の解雇は組合活動を嫌ってなされた不当労働行為であるとして、救済申立をしたが翌47年4月26日労使間に和解が成立し、3名は本件争議中の5月1日職場に復帰した。

なお、Y₁およびY₂の組合役員歴は次のとおりである。

年 月 日	Y ₁	Y ₂
	役 職 名	
45. 9 (組合結成)	書 記 長	副 執 行 委 員 長
45. 12	執 行 委 員	執 行 委 員 長
46. 2	執 行 委 員 長	職 場 委 員 会 議 長
46. 7	”	執 行 委 員
47. 3	”	”
47. 6	”	書 記 長 代 行
47. 11～現在	執 行 委 員	執 行 委 員

3 会社の経営状況

会社は、昭和47年4月1日より、従来鳥居薬品株式会社（以下「鳥居薬品」という。）を通して販売していた体制から全国270余の間屋への直接販売の体制（以下「直販体制」という。）に移行し、47年度の売上目標を過去の実績を大幅に上回る19億円に設定した。なお、会社の売上実績は、45年度11億9千万円、46年度9億4千万円（なお、会社は、

46年度の実績減少は、外的要因として、添付販売禁止の行政指導及び保険医総辞退に伴う薬品使用量の減少等によるものであると説明している。)であり、いずれも鳥居薬品に対する売上高である。直販体制移行後の実績は、4、5月は3億円(目標2億8千万円)、本件争議中6、7月は、1億9千万円(目標3億2千万円)で、47年度間の売上額は15億円であった。

4 昭和47年度賃上げ及び夏季一時金争議の経過

- (1) 組合は、昭和47年3月4、5の両日組合大会を開催し、47年度賃上げ要求として一律13,000円プラスアルファ(前年実績平均13,162円)を決定し、スト権を確立した後、同月15日会社に対し、同月27日を回答指定日として要求書を提出した。なお、同大会においてY₁は委員長に、Y₂、Y₄兩名は執行委員にそれぞれ選出された。
- (2) 第1回の団体交渉は、同月29日に行われ、会社より賃上げについては、定期昇給と本給調整のみでベースアップは考えていない、また、45年11月に協定した47年4月を期しての年令給の完全是正は実施できないと組合に回答し、その理由として業績が悪いこと、また鳥居薬品からの独立を控えて余裕がないこと等を挙げた。組合はこの回答を不満として同月31日2時間のストライキを行ない、その後の交渉の結果、4月5日定期昇給、本給是正、ベースアップを含め4,000円、20日4,500円、25日口頭で100円の上積回答を得たが、この回答は、化同関東地本傘下の組合の中で最低位に属するものであったため、組合は、同月24日、25日に各8時間のストライキを行い、従前同様のピケッティング(上記2の(1)のピケッティングの態様)を行った。両日とも管理職に引率された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、その間特にトラブルなどは生じなかった。

4月25日会社は、組合に対し「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嚴重に抗議する。」との抗議書を手交した。

- (3) 4月26日Y₁委員長と当時のB₁社長との間で春闘に関してトップ会談が開かれ、

同社長はY₁に対し、賃上げ4,600円、夏季一時金として基本給の2ヶ月分程度で組合をまとめてほしい旨を伝えた、これに対しY₁は低額の若年者のベア額が1,400円程度では、組合員らを説得しきれないとしてトップ会談は物別れに終り、以後5月30日までは、前記2の(2)の和解によるY₁ら3名の職場復帰およびストライキについての組合内部の調整の事情等もあり、団体交渉は中断された。

5月30日会社は、正式に賃上げ4,600円を回答し、さらに6月7日最終回答として4,650円の賃上げ回答を行ったが、組合はこれを不満として会社に再考を促がした。

この時点における従業員300人程度の企業および化学産業の同規模企業における賃上げ世間相場は1万円程度であり、組合が加盟している化同関東地本52団体中未妥結会社は、会社と工場閉鎖の長瀬ゴム(賃上げ回答額6,500円)の二社のみであった。

なお、この間の5月1日に会社の社長は、B₁からB₂に交代し、B₁前社長は相談役となった。

- (4) 6月13日組合は、夏季一時金として基準内賃金(基本給プラス諸手当)の3.3ヶ月プラスアルファの要求を決定し、同日会社に提出した。これに対し同月17日会社は、基本給の2ヶ月分の回答を行なったが、これは前年実績2.75ヶ月を下回るものであった。

同日組合は、本社第二包装室で全体集会を開き、会社に賃上げ及び夏季一時金について再考を促すために無期限ストライキに突入することを決定し、同日からストライキに入った。

なお、この全体集会において組合はストライキおよびピケッティングに対し次の方針を確認した。

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こと。

- (5) 6月17日から組合員は、第二包装室に泊り込み、また、翌18日は日曜日であったので19日から7月26日に妥結するまで、従前同様のピケッティングをはった。また、このストライキ中におけるピケッティングで組合員と管理職、非組合員及び出入業者との間には、7月10日の出荷作業を除き特にトラブルは生じなかった。
- (6) 6月18日夕方、B₂社長は、組合が泊り込んでいる第二包装室に来て「ここは仕事をやる場所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。」等を注意しただけで退去は要求せずに帰り、泊り込みの組合員は、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。
- (7) 6月19日組合のピケッティングの前面には、B₃部長、B₄次長、B₅次長の3名が来て組合員に対して「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、同日午後出入業者のヤスイ運送が来社し、正門前で組合員に対し出荷業務を行いたい旨を申し入れたが約20分程度組合員に説得されて引き上げた。

会社は、同日組合に対し「組合のピケットは、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。」との抗議書並びに「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。」との警告書を発した。

なお、同月20日以降26日までは、殆どどの管理職及び非組合員とも来社せず、組合のピケッティングも数名が交代で正門付近に立っているという状態であった、また、ストライキ及びピケッティングの期間中、会社構内には社長はじめ役員、B₆総務部長並びに構内の社宅に住むB₇総務部次長が随時出入していた。

その間6月20日には、Y₂は病弱のA₂書記長に代り書記長代行となった。また同月23日に団体交渉がもたれたが、団体交渉の場に大株主である前社長のB₁相談役が出席したため、組合から抗議があり実質的な交渉はできなかった。

- (8) 6月26日会社は、第一勧業銀行の会議室を借り、役員、B₁相談役、B₈労務コンサルタント、管理職及び若干名の非組合員を集めストライキ対策を協議し、組合に対し

て管理職や非組合員の就労を認めさせる要求を行うことを決定し、翌 27 日および 28 日の午前、午後の 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ものを含めて正門前に集まり、組合のピケッティングと対峙し、管理職は、中に入れろ、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る会社がつぶれる、というような趣旨の発言をし、また副社長の指示によりピケッティング状況の写真撮影を始めた。もっとも、非組合員ら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なかった。

これに対し、組合は、門扉の前にピケッティングをはり、管理職、非組合員に対し説得を行い、写真撮影に関しては社長室に抗議を行った。こうした組合員と管理職との対峙は、およそ 30 分ないし 1 時間くらい続いたが、管理職は「じゃあしようがない、きょうは帰ろう。」などと言って非組合員を引率して引き上げた。当日は雨であったため、組合は、門柱を柱代りに雨よけのためテント様の布をはった。また、女子組合員の 1 人が正門の扉にカンヌキをかけたことがあったため Y₂が注意してはざさせたことなどのことがあった。

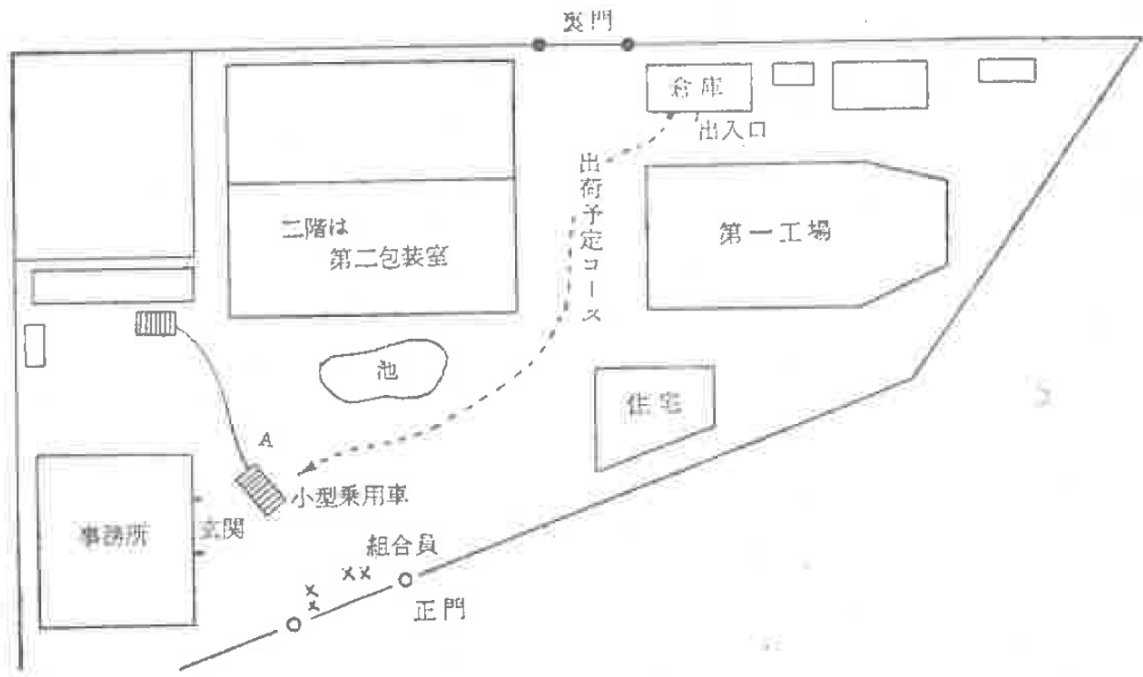
また、別に 27、28 の両日従来会社に薬品包装箱、書類、注射薬のアンプル等を毎日のように納入していた業者が前後して来社し入構を求めたが、組合員に 20 分程度説得されてそれぞれ引き上げた。27 日に来社した業者は、渡辺紙器、平和印刷、28 日は藤沢硝子、桑原硝子であった。

これら両日の入構要求の際、組合員との間に特にトラブルは生じておらず、その後これらの業者は来社していない。

なお、正門および裏門の開閉および鍵の保管は、構内に住む B₇次長（労務担当）の管理のもとにあった。

- (9) 7 月 1 日会社は、組合のピケッティングに対して、東京地裁に業務妨害排除の仮処分を申請した。同地裁は、同月 22 日会社の主張を認める仮処分を決定し、会社には 24 日、組合には 25 日それぞれその決定書が送達された。なお、会社の管理職は、7 月 8 日から入構し業務についていた。

- (10) 7月7日大阪支店において組合員27名は、組合を脱退し新たに大阪労組を結成し、同日会社に通告した。同労組との賃上げ及び夏季一時金交渉は、同月17日賃上げ4,650円、夏季一時金2ヶ月分プラス1万円で妥結した。
- (11) 7月10日午前中、日本閣にてB₈労務コンサルタントはじめ、役員、管理職が集まり、同日の出荷について打合せをした後、午後1時半ごろ社長はじめ管理職は入構し、当日団体交渉予定（午後3時）の直前の2時半すぎ、小型乗用車〔カローラ）を下図のように正門の近くの事務所の玄関前にとめ、組合員の泊り込んでいる第二包装室の前を通り約50m奥の裏門の近くにある倉庫から製品を搬出しようとしたことから組合が反発し、倉庫入口付近で20分程度小ぜり合いが生じ会社は結局出荷をとりやめた。



三亜薬品工業株式会社本社工場見取図

なお、倉庫内にはB₉次長らが入ったが、社長及びB₁₀、B₁₁両課長は、1m弱の入口を人垣でふさがれたため、倉庫内に入ることも製品を受け取ることもできなかった。また当日は雨で、倉庫前に来た組合員はY₂、Y₄を含めて10名前後であり、同人らは傘等をさしていた。

その後同日の団体交渉において、組合は会社に対し、裁判所へ出す事例をつくるよ

うな手段は今後は止めてほしい、挑発行為をするななど抗議し、争議の解決を図るため第三者のあっせんを含めて何等かの考慮をしてほしい旨の要望を行った。これに対し会社は、出荷業務の件は、全く逆で会社の方で組合に抗議する、また今の段階で第三者のあっせんを受ける考えはない等と回答し、交渉は進展しなかった。

この日以後は、会社構内には、役員および管理職1、2名以外は入構することはなかった。

(12) 7月17日会社は、前記大阪労組と賃上げ及び夏季一時金について妥結した後、同日組合との団体交渉において、それと同内容の会社案を組合に提示したが、組合の満足するところとならず、その後18日、25日と団体交渉を重ねたが進展はしなかった。

(13) 7月25日組合は、化同を含めて対策を協議した結果、本争議は一応会社回答の線で妥結し、争議を收拾することを確認し、翌26日の団体交渉において会社回答で妥結し、ストライキを解除した。

同日の妥結団交の席上、B₁相談役、B₂社長、化同のC書記長、Y₂らは、お互に握手をし社長は「今までのことは水に流して、これから一生懸命やろう。」と言って別れた。

協定書は、会社側B₇次長と組合側Y₂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Y₂が握手までして別れているうえ、社長が今までのことを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だろうということになった。

5 Y₁ら4名に対する懲戒処分

8月3日会社は、今次春闘の損害について、役員による検討会を開いた結果、Y₁、Y₂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として、懲戒解雇とするが、その前に依願退職の機会を与えることとし、Y₃、Y₄については、7月10日の出荷作業の際社長に対する暴力行為があったとして5日間の出勤停止処分に付することを決定した。そして、8月5日会社のB₁相談役は、Y₁、Y₂両名を個別に呼んで依願退職

を勧告し、翌々月曜日の7日までに回答を求めた。

しかし、7日Y₁らは本件処分は、不当処分であるとして団体交渉を求めたので、会社は懲戒解雇に切り換え処分書類を手交しようとしたが兩名とも拒否したので、同日付内容証明郵便で郵送し、またY₃に対しては、同日処分通知書を手交、Y₄について、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。

なお、8月12日懲戒処分についての団体交渉が行われたが、会社は組合が処分等の事由の説明を求めたのに対し、処分等の事由は、処分通知書に記載されているとおりであるとして交渉は物別れに終わった。4名の処分理由および適用就業規則条項は次の通りである。

氏名	処分事由	就業規則該当条項
Y ₁	(1)ピケによる業務妨害を企画指導し、自らも率先遂行し会社に莫大な損害を与えたこと。	34条6号 36条8号
Y ₂	(1)同上 (2)7月10日出荷作業中のB。次長に対する暴力行為	34条6号、36条8号 36条5号乃至13号
Y ₃	(1)7月10日出荷作業中の社長に対する暴力行為	34条3号 36条5号
Y ₄	(1)同上	同上

就業規則 第8章 懲戒

第34条（懲戒の種類）労働能率の向上と社内秩序の維持を図るため、譴責・減給・出勤停止・降職格下げ・諭旨退職・解雇及び懲戒解雇の6種の懲戒処分を行う。

①～② 略

③ 出勤停止は譴責のうえ7日間内出勤を停止し、これを欠勤として取扱い当該期間の賃金を支払わない。

④～⑤ 略

⑥ 懲戒解雇は予告期間を設けないで行う。但しこの場合行政官庁の認定を受けたときまたは30日分の予告手当を支給して解雇する。

第36条（懲戒解雇及び出勤停止・降職格下げ）社員が次の各号の1に該当するときは

懲戒解雇に処する。但し情状により減給・出勤停止又は役職を解き格下げ若くは諭旨退職に止めることがある。

- ① 無届欠勤 14 日以上に及んだとき。
- ② 勤務怠慢、素行不良又は屢々規則に違反し、会社の風紀秩序を乱したとき。
- ③ 職務上機密を洩らし又は洩らそうとしたとき。
- ④ 職務上の地位を利用し私利を計るため、金品其の他の利益を受取り又は与えたとき。
- ⑤ 職務上の指示に故意に従わず職場の秩序を乱したとき。
- ⑥ 重要な経歴を詐り其の他不正な方法を用いて雇入れられたとき。
- ⑦ 会社の承認を受けることなく在籍のまま他に雇入れられたとき。
- ⑧ 故意又は重大な過失によって会社に損害を与えたとき。
- ⑨ 職務上の怠慢又は監督不行届によって災害・傷害其の他の事故が発生したとき。
- ⑩ 不正行為をし又は社員の体面を著しく汚したとき。
- ⑪ 数回懲戒又は訓戒を受けたにもかかわらず、なお、改悛の見込がないとき。
- ⑫ 他の従業員に対し休業・怠慢を強要し又はこれを教唆煽動したとき。
- ⑬ その他前各号に準ずる行為があったとき。

以上の事実が認められる。

第 2 当委員会の判断

会社は、昭和 47 年度賃上げ及び夏季一時金闘争における違法な争議行為及び会社幹部に対する暴力行為を理由に会社が組合執行委員長ら 2 名を懲戒解雇し、他の執行委員ら 2 名に対して 5 日間の出勤停止処分を行ったことは不当労働行為であるとした初審判断を争うので以下判断する。

1 処分理由とされた本件ピケッティングについて

会社は、本件争議において組合が行ったピケッティングは鉄製門扉を閉じてカンヌキをかけ、来場者に罵声をあびせ、就労のため入構を求めた管理職、非組合員及び出入業者の意思を無視して長時間実力によりこれを阻止したものであって、しかも会社の再三

にわたる警告、注意にもかかわらず、38 日間の長きにわたってこれを継続したことは、最早、労働法の保護を受けられないものであることは明白であり、違法争議行為の責任を問い、Y₁、Y₂を懲戒解雇処分に付したのは当然であると主張する。

しかしながら、

- (1) 4月 24、25 日のピケッティングの態様については、前記第 1 の 4 の(2)認定のとおり、組合員が正門前に並び、非組合員に対しては会社との交渉経過を説明し、ピケッティングに協力して就労しないことを呼びかけ、管理職などに対してはストライキに対する理解と協力を要請するという 45 年以來のピケッティングと同様のものであり、管理職及びそれに引率された非組合員らが引き上げるまでの 30 分ないし 1 時間の間に特別のトラブルは生じておらず、門扉をとぎしていたのも極く短時間のことであったことが認められる。
- (2) また、無期限ストライキ突入後の 6 月 20 日以降 26 日までの間は前記第 1 の 4 の(7)認定のとおり、殆どの管理職、非組合員とも来社していないことが認められる。
- (3) さらに、6 月 27、28 日の両日についても、組合員が管理職に罵声をあびせたとの点については前記第 1 の 4 の(8)認定のとおり管理職が組合員をいたく刺戟するような発言等を行ったことにもよるものと認められ、正門が閉じられカヌキがかけられていたことについても、前記第 1 の 4 の(8)認定のとおり、Y₂が門を閉めた女子組合員に注意してはささせていることが認められるし、裏門については門扉の管理をしていた B₁次長がスト突入前に施錠していたままにしておいたものと推認される。
- (4) このほか、6 月 27 日、28 の両日にわたって会社出入りの業者である渡辺紙器、平和印刷、桑原硝子、藤沢硝子らが相前後してつぎつぎに来社し入構を求めたことについては前記第 1 の 4 の(8)認定のとおり、これらはいずれも組合員からのストライキに入らざるをえなかった事情に対する理解とストライキへの協力方要請により短時間で引き上げており、この間特段のトラブルは生じていないし、その後これらの業者は来社していないことも認められる。
- (5) ピケッティングの期間中を通してみると、管理職が入構出来なかった状態が一時認

められるが、それは管理職として個別に入構を要求したのではなく、殆どが非組合員を引率しての入構要求の場合であり、社長はじめ役員や一部管理職は随時出入りしていたことが認められる。また、非組合員についても、前記第1の4の(8)認定のとおり積極的に入構を要求したというよりは、会社の業務命令によって、ピケット前面の近くに集ったに過ぎず、この中には田無工場の従業員がいたことも認められるのであって、組合が行ったピケッティングは時としてかなり強度のものであったが、前記第1の4の(8)認定のとおり、組合員を刺戟し、あるいは挑発した会社幹部の言動に反発してなされたものもあり、しかも、組合が本件ストライキ突入に先立ってピケッティングの方針として確認しているように、現実にも暴力の行使にわたる事態などは発生していないことも認められる。

(6) 以上(1)ないし(5)の諸事情を併せ考えると、組合のピケッティングには多少の逸脱はあったとしても、これを全体としてみれば未だ正当な組合活動の範囲を著しく逸脱したものと認めることはできず、また、Y₁、Y₂両名の行為について特に問責すべき事由も認められないのであるから、両名に対する懲戒解雇の処分理由としては妥当性を欠くものと言わなければならない。

2 処分理由とされた第二包装室の占拠について

会社は、6月17日組合が第二包装室において行った全体集会終了後も、会社の許可なく同室に泊り込み、争議妥結の日までこれを占拠したことは違法であると主張する。

しかしながら、前記第1の4の(6)認定のとおり、組合のストライキ突入後の6月18日の夕方、組合員が泊り込んでいる第二包装室に社長が来たが、同室の使用についての注意をしたのみで退去を求めていること、過去の争議の際にもそのような前例があったが何等処分がなされていないことが認められ、かつ、警告書等は出されてはいたが、組合の同室の占拠によって会社業務に具体的な支障を来たしたと認めうるだけの資料はない。したがって、組合員が泊り込んでいたというだけのことをとらえて本件懲戒解雇処分の理由とすることは当をえないものとする。

3 7月10日の管理職らの出荷作業とY₂、Y₃、Y₄の行為について

会社は、長期にわたるピケッティングのため、得意先に品不足を来し、特に注射薬の配送について強い要請が数多くあり、会社としては信用を保ち、シェアについて重大な打撃を受けないように、たとえ少量でも製品を配送しなければならないとの判断に立って出荷作業を行おうとしたもので、組合員がこれを妨害したことは違法であり、団交要員や団交時間との関係でも、当日の団体交渉と出荷作業とが両立しないという状況はない。また、当日の出荷作業に際しY₄は、倉庫より注射函の大箱を抱えて搬出しようとしていた社長のベルトをつかんで引き倒そうとし、Y₃は社長の抱えていた大箱をたたき落とし、Y₂は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、このためB₉は半回転して土間に転げ落ち、尻もちをついて薬品の箱で尾底骨部を打ったと主張する。

なるほど、ストライキの長期化したなかでは小型乗用車1台程度の少量であっても、その配送の必要性のあることについては一応会社の主張を認めることができる。しかし、この出荷作業は前記第1の4の(11)認定のとおり予定された団体交渉の直前に、しかも、組合員の目につき易い方法でなされているのであるから、組合が会社の挑発行為と受けとったとしてもやむをえない状況の下でなされ、また会社にこのような出荷作業をあえて行わなければならない程の緊急性があったものとは認めることはできない。Y₃、Y₄の暴力行為の有無については、前記第1の4の(11)認定のとおり、社長は倉庫の入口を人垣でふさがれ、製品を受けとることもできない状況にあったのであるから、Y₃、Y₄に関する会社主張の事実にはわかにこれを認めることはできず、また、仮に右両名と社長との間に何らかのトラブルがあったとしても「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。」という初審判断を左右することはできない。つぎにY₂の暴力行為の点については、これを主張する会社側の資料は必ずしも一致しておらず、会社側と組合側の主張が大きく食い違っているのにもかかわらず、そのような行為の存在を確認するにたる資料はない。仮に会社の主張するような行為に近いものがあったとしても、前記のように会社が組合員にとって挑発ともみられるような出荷作業をしようとしたことから本件トラブルが生じたものであって、一概にY₂のみを責める

ことはできないものと考えられ、かつ、B₉はその後一応支障なく会社業務に従事しうる状態にあったと認められるのであるから、少くとも、Y₂の懲戒解雇の処分理由としての妥当性は認められない。

5 本件各懲戒処分と不当労働行為の成否について

会社は、本件各処分は役員会で検討の結果、Y₁ら4名の違法行為は明らかであること、仮処分決定によっても認められた違法争議の長期継続により会社に莫大な損害を生ぜしめたこと及び争議妥結時、協定に免責条項を入れなかったことについて双方異議がなかったこと等を総合し、今後の企業秩序維持のため、就業規則の各条項を適用して処分したものであるから不当労働行為とはなりえないと主張する。

しかしながら、ピケットイングの態様、第二包装室の占拠及びY₂らの暴力行為については、いずれも懲戒処分の理由としての妥当性を欠いていることは前記1ないし3判断のとおりであり、また、仮処分の決定によってこの判断が左右されるものでもない。さらに、会社は本件争議の妥結の際の協定書に免責条項が入れられなかったことを考慮して本件処分をしたものであるというけれども、免責条項が入っていないことは会社主張のとおりではあるが前記第1の4の(10)認定のとおり⁽¹⁰⁾の経緯にかんがみれば、この点に関する会社の主張を是認することはできない。

以上に加えて前記第1の2の(2)認定のとおり、Y₁らに対する前回解雇の経緯からすれば、会社はかねてから組合及び同人らの組合活動を嫌悪していたであろうことが窺われ、今回の処分についても、妥結協定に免責条項のないことを一つの言いひらきとして、Y₁、Y₂の両名を懲戒解雇し、企業外へ排除することにより組合への影響力をなくさしめ、組合の弱体化を意図して行ったものと認めざるをえず、Y₃、Y₄に対する処分についてもまた同様の意図によりなされたものと推認されるので、会社の行った本件各処分は不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

以上のとおり、本件再審査申立てには理由がない。

よって、労働組合法第25条、同第27条及び労働委員会規則第55条を適用して主文のとおり命令する。

昭和 49 年 12 月 4 日

中央労働委員会

会長 平 田 富太郎