

埼玉、昭48不2、昭50.5.12

命 令 書

申立人 コーギーコーナー労働組合

申立人 X

被申立人 有限会社 コーギーコーナー

主 文

- 1 被申立人会社は、申立人組合又は組合員に対し、組合綱領の批判的意見の表明、その書直しの懲罰及び綱領の理解度の質問、外部労働団体との接触、提携の牽制、組合脱退の勧告、組合業務執行に対する容喙、組合員たることの不利益の説得、組合員は役付にしておけぬとの趣旨の表明等の方法により、組合の自主的運営を妨害し、組合の弱体化を招来する等の行為をしてはならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合の組合員X（申立人）に対する昭和48年3月26日付、同A1に対する昭和48年5月26日付、同A2に対する昭和48年6月7日付の各懲戒解雇処分、同A3に対する昭和48年6月19日付解雇を取消し、各人を夫々の原職に復帰させ、解雇の日から、原職に復帰するまでの間に受くべきであった賃金相当額を各人に支払わなければならない。
- 3 申立人らのその余の請求を棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人有限会社コーギーコーナー（以下会社という。）は、東京都中央区銀座に

本店をおき、東京都新宿区に新宿工場（以下会社本部という。）を、埼玉県入間郡鶴ヶ島町に埼玉工場を設置し、パン、菓子、乳製品の製造、販売を主たる目的とする、資本金930万円、従業員約200名の会社である。

(2) 申立人コーギーコーナー労働組合（以下組合という。）は、会社従業員中、主として埼玉工場に勤務する者を以て、昭和48年2月11日に結成された労働組合で、結成当時の組合員数は約40名である。

(3) 申立人Xは申立人組合の組合員である。

2 組合の結成

会社従業員の一部には、会社の従業員に対する雇用資格上の差別処遇及び残業手当、有給休暇付与等についての労働基準法違反の疑い、欠勤の場合における控除金額の不合理等労働条件に対する諸々の不満が潜在していた。

昭和47年年末一時金の支給につき、会社はその算定基準を明確にしなかったため、従業員らはその明確化と支給額の増額とを要求して団体交渉を申入れ、従業員代表X（申立人）、A2らが主としてその衝に当り相当活発な団体交渉が実施された。

上記団体交渉を動機として、上記従業員代表X、A2らは組合組織の必要を説き、組合結成を呼びかけたので、その結果約200名の従業員中約40名をもって、昭和48年2月11日、申立人組合が結成され、A2が執行委員長に、Xが書記長に、A3が副執行委員長に、A1が副書記長に夫々就任し、今日に至っている。

組合は同月13日、会社に対し組合結成の旨を通告した。

3 会社の組合及び組合員に対する言動

(1) 上記組合結成の通告を受けた会社は、直ちに元労働省高級官吏であったCを中心に、組合対策を協議し、組合の組織破壊方法等に関し、幹部の研修を実施し、同人の意見に基づいて、第2組合的性格を有する集団結成を計画した。

(2) 会社は昭和48年2月16日、組合執行委員長A2を会社本部に招致し、B1社長、B2常務取締役らから、同人に対し、組合綱領の趣旨、字句、用語の意義等を質した上、これに対し独自の見解による批判を加え、その書直しを要請したり、外部労働団体と

の接触、提携を牽制したりした。

- (3) B 1 社長らは、B 3 埼玉工場長に命令し、その命令を受けた同人は2月16日、組合員2名を1組とし、5組計10名と工場事務所内に於て逐次面接して、組合綱領に対する理解度を質す等のことをした。
- (4) 同月17日、B 1 社長は自ら埼玉工場に出向き、組合員らに対し、組合綱領や組合活動のあり方などにつき批判的意見の表明をした。
- (5) 同月23日、B 1 社長、B 2 常務取締役らは、組合書記長Xを会社本部に招致し、上記(4)と同様の意見の表明をなした上、綱領の書直しを慫慂した。
- (6) 3月13日、会社のB 4 本部長代理は、組合のA 2 執行委員長を会社本部に招致し、組合活動に対し批判的意見を表明した上、組合綱領の理解、組合の運営方針等につき、同人の意見とX書記長の意見とに不一致又は相剋する点があると指摘し且つこれを論難した。
- (7) 5月26日、B 2 常務取締役は、組合の副執行委員長A 3を会社本部に招致し、組合活動につき批判的意見を表明したり、組合の所属団体たる地区労及び県労評の活動状況の中傷したりした上、同人に対し任意退職を迫った。
- (8) 5月31日、B 1 社長はA 2 執行委員長を会社本部に招致し、組合員の多数脱退につき、委員長として責任をとらぬのか、君は共産党だろう等と嫌がらせの言辞を浴びせた。
- (9) B 2 常務取締役は、5月31日及び6月11日の両日に亘り、組合副執行委員長A 3を会社本部に招致し、同人に対し、組合員たることの不利益を説、執拗に組合脱退を慫慂し、これに応じない同人に対し、休職を申渡しその辞令を交付した。
- (10) 5月28日、6月5、6、8、11日の5回に亘り、B 1 社長、B 2 常務取締役らは組合執行委員A 4（埼玉工場現場主任）を会社本部に招致し、その組合活動を非難し、組合員は職場の役付にしておけぬと放言し、執拗に組合からの脱退を迫り、これに応じない同人に対し任意退職を慫慂したので、同人は遂に組合を脱退するに至った（その後、同人は再び組合に加入した。）。

- (1) 会社の組合又は組合員に対する上記諸事実に類する行為は多数に亘るが、その主要なるものを列記するに止めその他の事実はこれを省略する。

4 社員寮明渡についての実力行使

- (1) 会社の埼玉工場構内には、社員寮があり、組合執行委員長A2、書記長X、副書記長A1らがこれに居住していた。
- (2) 昭和48年5月20日（日曜日）、B2常務取締役、B5埼玉工場製造長、B6同次長らは数名のガードマンと共に、上記社員寮に至り、上記居住者たるXらの承諾を得ず、実力をもって同人らの家財道具を室外に搬出し、且つ電灯、水道、瓦斯、食堂等の使用を禁止しようとして紛争を惹起し、その際Xは加療7日を要する左手挫傷の傷害を受けた。

5 乃木会館集会事件

会社は、昭和48年5月24日、当日、当委員会に於て本件の第2回調査が予定されており組合員らはこれに出席又は傍聴を希望し、早退等の申出があることを熟知しながら、これを妨害するため、予めマイクロバスを用意し、従業員の大部分を東京都港区所在の乃木会館に集会させた。

この集会に於て、B1社長は、組合の運営方針、活動状況につき攻撃的批判を為し、会社は飽くまで、力をもってしても組合と対決する方針である趣旨を表明し、その終了後、都内新宿区所在の中華料理店に於て、集会者全員に対し酒食の饗応をした。

6 組合脱退に関するビラの掲示

会社は、上記5の乃木会館集会を開催した翌々日たる昭和48年5月26日、「従業員よりの質問に答える」との趣旨の標題で「質問、組合を脱退した人、又は除名された人は会社をやめなければならないか」、「答、否（やめなくてもよい）」と大書し、更に稍小さめの字体で、ユニオンショップ協定の効力、会社は現在組合と同協定を締結していないこと、将来もその協定をする意思のないことを、解説として表示したビラを、従業員らの目に触れ易い構内に掲示した。

7 社員の結成

- (1) 昭和48年7月12日、会社内に、従業員たる課長以下社員、準社員、パートタイマーらを主体として、有限会社コーギーコーナー社員会が結成された。
- (2) 同会の結成は前記Cの示唆にかかるもので、その創立総会は昭和48年7月12日であるが、申立人の疎明によれば、その規約は既に6月1日に成案を得ており、同日は上記5の乃木会館集会の直後に当り、その頃から結成準備が進められたと認められ、しかもその結成にあたっては、B2常務取締役、その他部課長らが率先して従業員に対して入会を勧誘し、その事務所を会社本部総務課内においている。
- (3) 会社は同会を、従業員の単なる懇親団体に過ぎないと主張しているが、会社は同会と労働条件を協定しており、同会が従業員202名中191名をもって組織されていることを理由に、その協定は労働組合法第17条による一般的拘束力がある旨を自ら主張しているので、同会は所謂第2組合的性格を有するものと認めざるを得ない。
尚、同会結成後、申立人組合の組合員数は約40名から11名に激減した。
- (4) 同会の会則には、“争議行為を目的達成の手段とせず労使協議制のもと平和的に会員の勤務条件の改善、生活の安定、福祉厚生増進のため団結し、もって会社との共存共栄を図ることを目的とする。”と明記されている。

8 Xの解雇をめぐる争議行為

後記のように、会社がXを懲戒解雇処分に付した直後、組合は会社に対し、同人の解雇処分の撤回を求めて、昭和48年4月2日から同月7日まで同盟罷業を実施し、一方会社は、組合の同盟罷業終結後に至り、同月9日から争議行為として埼玉工場のロックアウトを実施した。

上記会社のロックアウトは当委員会に斡旋事件として係属し5月4日斡旋成立によりロックアウトが解除された。

9 申立人Xに対する懲戒解雇

- (1) 申立人Xは、昭和47年4月、会社に社員として採用され、会社本部の管理課資材係に勤務していたが、同年9月埼玉工場の資材係主任代理を命ぜられ、同工場の資材の購入及びその管理の業務を担当していた。

- (2) 同人は昭和47年年末一時金に関し、従業員代表の一員として、A 2らとともに相当活発な団体交渉の衝に当り、その後従業員らに組合結成の必要を力説して活動し、昭和48年2月11日、組合の結成が実現すると同時に書記長に就任し、主導的立場にあって組合活動に従事し今日に至っている。
- (3) 同人は上記3に列記した様に、会社から組合活動につき種々なる非難、懲慚、圧迫等を受けたが、これに屈することなく、組合の組織の堅持に努力し、活発な組合活動を続けていた。
- (4) 同人は昭和47年12月、担当業務の執行として、会社に製品の包装用紙等を納入していた東京都内の岡田商店に対し、ミディレモン包装用紙A 2版20,000枚を発注したところ、同商は30,000枚を埼玉工場に持参し、その中10,000枚はA 2版の規格に適合しないものであった。

ところで、同人は、合規格品20,000枚だけの納入を認め、規格外の10,000枚の納入を拒否したが、岡田商店の懇請に因り、規格通りに裁断した上で納入させることにした。

よって岡田商店は上記不合格品を川越市内の裁断業者に依頼したところ、申立人Xは昭和48年1月、上記裁断業者に対し裁断料金の一部を立替え支払を為し、裁断済包装紙を、自ら埼玉工場に搬入した。

岡田商店はXに対し、納品代金請求の必要上、再三に亘って納品書を提出（納品の確認に当る。）したい旨を申入れたが、Xは、言を左右にしてこれに応ぜず、荏苒3月12日に至り、漸くミディレモン包装用紙A 2版10,000枚の納品書を提出させた。

その納品書には納品の事実通り“ミディレモン、A 2版、10,000枚、単価4円、金額40,000円”と記載してあった。

ところがXは、上記納品書受領後、これを擅に、規格（全）、10,000枚、単価6円、金額60,000円と改ざんし、その改ざん部分に自己の認印を押捺した上、2、3日後、岡田商店に対し、上記の事実を電話をもって通告した（これより、岡田商店は、金額において60,000円を会社に請求し得ることになり、現実には納品した40,000円より

も20,000円多く取得することとなるが、その超過金額の処置については、同人らの間に当時未だ何らの申合せもなかった。).

(5) 会社は埼玉工場より回付された諸納品書の点検中、たまたまこの納品書を発見し、B 4 本部長代理は、3月24日、Xを会社本部に招致し、改ざんの理由、事情等につき糺問したが、Xの弁明は、極めて作為的で、正当な理由とは認め難いものであった（この件は、会社の贈入品等の代金支払期日前に発覚したので、会社は超過代金20,000円の支払を免れた。).

(6) 3月26日、会社はXを会社本部に招致し、同人に対し納品書改ざんの責任をとり任意退職するよう勧告したが、同人がこれに応じなかったので、同日付で、就業規則第48条第4、5、8、10、12の各号に該当するとして、同人を懲戒解雇処分に付した。

10 A 1 に対する懲戒解雇

(1) 組合員A 1 は、昭和47年10月社員として会社に採用され、同年11月14日埼玉工場勤務を命ぜられ、工業高校出身者として、機械の保守業務を担当していた。

(2) 同人はX、A 2 らと共に、昭和47年年末一時金闘争に参加し、組合結成についても上記両名らと共に主導的活動をなし、組合結成と同時に副書記長に選任せられ今日に至っている。

(3) 同人は上記4に記載した、会社の社員寮明渡についての実力行使に憤慨し昭和48年5月20日午後8時頃、埼玉工場2階食堂に休息中のB 5 製造長、B 6 同次長らに憤懣の暴言を浴せ、且つ相当距離において出刃包丁を同人らの背部に擬し、突く真似をして脅迫的言動をなした。

(4) 同人は更に翌21日午後9時頃上記B 5 製造長を“やっつけよう”と組合員A 5、A 4らを従い、出刃包丁及び木刀3本を携い自動車を馳って、B 5 宅に至ったが、同人が留守だったのでそのまま引き返し事なきを得た。

(5) 会社は、同人が昭和48年5月7日頃A 2 執行委員長らと共に怠業を企画、煽動し、自らも機械の清掃作業、ミディレモンの包装作業等につき緩慢なる怠業姿勢を採り、且つ製品の品質管理につき、故意にその作業を怠ったと主張するが、審査の全過程に

徴しても、これを確認することができない。

むしろ、長期に亘るロックアウトの結果、機械類の発錆等が著しく、従って通常の場合のような、効率的清掃作業ができず、又同人の本来の担当業務が機械の保守管理という専門的技術に属するにかかわらず、会社は同人に対し、本来婦人パートタイマー等の担当たる、ミディレモンの包装作業を命じたため、その不満と不馴れが効率的作業の妨げとなったばかりでなく、同日頃はロックアウト解除直後で一般従業員らの作業意欲が平常化されていなかったものと認められる。

- (6) 会社は、同人に対し、昭和48年5月21日、就業規則第13条第5号に因るとして休職を命じ、次いで同月26日、第48条第4、5、6の各号に因るとして、懲戒解雇処分をなした。

11 A 2に対する懲戒解雇

- (1) 組合員A 2は、昭和41年10月4日、会社に社員として採用され、同46年9月会社の埼玉工場創設と同時に同工場勤務となり、製造主任を命ぜられた。

同人は、上記Xらと共に昭和47年の年末一時金闘争に活発な活動を為し、申立人組合の結成についても常に主導的活動に従い、組合結成と同時に執行委員長に就任し現在に至っている。

- (2) 会社は同人に対し、昭和48年5月31日、就業規則第12条に因るとして製造主任を解任し、同時に第13条第5号に因るとして休職を命じたが、6月6日その休職を取消し、翌7日付をもって第48条第4、5、6の各号に因るとして、懲戒解雇処分に付した。

会社はその懲戒解雇処分の理由として、当委員会における争議解決の斡旋（昭和48年（調）第8号）に因る協定に違反して争議行為としての怠業を企画し、且つ煽動し、自らもこれを実行し、作業能力を低下させ生産工程を妨害したと主張するが、審査の全過程に徴しても、これを確認することができない。

12 A 3に対する解雇

- (1) 組合員A 3は、昭和46年9月、会社埼玉工場に、パートタイマーとして雇われ、同47年10月準社員に採用され、作業リーダーの地位に在った。

昭和48年2月11日、申立人組合が結成されると同時に副執行委員長に就任し、男子役員に伍して、相当活発な組合活動を為し今日に至っている。

- (2) 会社は同人に対し、昭和48年5月31日、突如、就業規則第13条第5号に因るとして、休職を命じ、次いで6月6日その休職を取消し、翌7日第47条第1、3号に該当するとして出勤停止処分に付し、更に6月19日第16条第3号に因り一般解雇をした。

会社は上記解雇の理由として、同人が組合員たる同僚に対し、組合を脱退すれば会社や居住地域に居られなくしてやると脅迫したり、争議中会社に協力した者或は組合脱退者に対し、絶交を宣言したりしたこと、同僚らが、同人が出勤停止期間満了後、出勤するならば退職するという者が数名あるためであると主張する。

同人の言動に関しては、同人が組合活動に熱心の余り、中年婦人特有の感情的言動のあったことは推認できるが会社の疎明には措信できない部分が多く、その主張を確認することはできない。

第2 判断

1 認定した事実3の(2)乃至(10)について

- (1) 会社の組合に対する組合綱領についての批判的意見の表明と書直しの懲遷
- (2) 組合員に対する組合綱領の理解度の質問
- (3) 組合に対する外部労働団体との接触、提携の牽制
- (4) 組合員に対する組合脱退の勧告
- (5) 組合役員に対する組合業務執行に関する容喙
- (6) 組合員に対する組合員たることの不利益の説得
- (7) 組合員は職場の役付にしておけぬ趣旨の表明

等以上列举した会社の各言動は、組合の自主的運営に対する不当の容喙であり、組合員の心理的動揺を誘発し、延いては組合よりの脱退者を増加する誘因ともなり、結果的には組合に対する支配介入となり、団結権を侵害するもので、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であることは極めて明白で特に説明を要しない。

2 認定した事実の9について

会社埼玉工場の資材係主任代理たる組合員（書記長）Xの納品書改ざんの件に関しては、その改ざんに因り、会社はその差額20,000円を過払いし、納品者は20,000円を不当に請求、受領する危険があったことは当然で、使用者としては、かかる職員を職場から排除し、資材、経理の適正を期する必要があることは一応肯認できる。

しかし、上記Xには、それまでの間に、職務の不正又はこれを疑わしめるような事実のあったことは認められないし、一方会社としては納品代金支払期日前に発覚したので、幸いにして実害はなかった。

会社は、上記Xの行為につき、昭和48年3月26日付をもって就業規則第48条第4、5、8、10、12の各号に該当するとして懲戒解雇処分をなしたが、会社の別紙就業規則（抜粋）によれば、懲戒にも数種の段階があり、金額も20,000円にすぎず、実害もなかったのであるから、他の懲戒方法によることが、客観的に妥当ではないかと思料される。

しかるに、雇用労働者にとっては極刑とも言うべき懲戒解雇処分に付したことは、認定した事実3の会社の組合及び組合員に対する態度、同5の乃木会館集会事件、同6の組合脱退に関するビラの掲示、同7の社員会の結成等の諸事実を総合すると、本件懲戒解雇は、会社の組合嫌忌に因る、組合の弱体化の企図、指導的組合役員の職場からの排除を意図したものというべく、結局Xの正当な組合活動を理由とした不利益取扱いで、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為と判断せざるを得ない。

3 認定した事実の10について

組合員（副書記長）A1の認定した事実の10の(3)及び(4)の行為、即ち会社の社員寮明渡についての実力行使に対する憤激に因る、会社B5製造長らに対しての脅迫的言動、B5宅襲撃の態勢等については幸いにして事なきを得た。

使用者としては、かかる粗暴な言動を敢てする従業員は、職場から排除したいことは十分に理解できる。

しかし、同人が激昂してかかる態度に出たことは、認定した事実の4に記載したように、会社が在寮者たるA1らの家財道具を自力救済的方法により搬出したりし、電灯、水道、瓦斯、食堂等の使用を困難ならしめようとしたことが原因で、むしろ会社側の態

度が、同人の憤激的行動を誘発したとも思料される。

会社は、別紙就業規則第13条第5号によって、同人に対し休職を命じたが、同規則には、“特別の事由により勤務に服することが困難と認められたとき”とあり、同人に、これに該当する事実を認めることができない。

会社は、同人に対する休職措置を採った直後、就業規則第48条第4、5、6の各号に因るとして昭和48年5月26日懲戒解雇処分をした。上記のように、A1の行為は会社の自力救済的実力行使に対する一時的激昂とも解されるので、この点を斟酌して、客観的に妥当な処分に止めるべきであったと思料する。

しかるに、会社が同人を懲戒解雇処分に付したことは、認定した事実3の(2)乃至(10)に列挙した会社の言動及びその他の諸事実から見て、同人の昭和47年年末一時金闘争における活動状況、組合結成等につき主導的立場に在って活動したこと、組合結成後はその副書記長として活発な組合活動を継続していること等を嫌忌したもので、その懲戒解雇処分は、結局同人の正当な組合活動を理由としてなされた不利益取扱いで、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断する。

4 認定した事実の11について

会社は組合員（執行委員長）A2に対し、昭和48年5月31日、別紙就業規則第12条によるとして、製造主任を解任し、同時に第13条第5号により休職を命じ、6月6日その休職を取消し、翌7日、第48条第4、5、6の各号によるとして懲戒解雇処分をした。

上記就業規則第12条を見ると、従業員の役職は、会社の業務上の必要により一方的に、任命又は解任をし得ることになっているが、少なくともその解任については、これを必要己むを得ないものとする客観的に妥当な理由によらなければならない、会社の恣意に任されるものではないと思料する。なぜならば、労働者が、相当期間、営々孜々として、職務に励精し、技術を研磨した結果、漸く勝ち得た役職である限り、明白にされない“業務上の必要”という一片の言辞によって解任することは著しい不合理である。

しかるに会社が、この不合理を全く無視して、その理由を明らかにせず、同人の役職を解任したことは、認定した事実の3の(10)に摘記した、組合員A4に対する“組合員は

役付にしておけぬ”との趣旨の会社の放言に徴し、同人が組合の執行委員長の地位にあって、正当な組合活動を継続していることを理由としたものと推認できる。

次に会社の同人に対する懲戒解雇処分につき検討すると、審査の全過程に徴しても、就業規則の懲戒解雇条項に該当する事実は認められず、会社の同人に対する本件懲戒解雇は、同人が組合役員たること、組合の重要な指導者たることを嫌忌したものというべく、結局同人の正当な組合活動を理由とする不利益取扱いで、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断する。

5 認定した事実の12について

会社は組合員（副執行委員長）A3に対し、昭和48年5月31日、突如、別紙就業規則第13条第5号によるとして休職を命じ、6月6日、その休職を取消し、翌7日、第47条第1、3の各号によるとして出勤停止処分をし、同月19日、第16条第3号に該当するとして解雇した。

会社の同人に対する休職措置は（上記A1、A2の場合も同様であるが）当該条項の文意に徴しても、この措置を妥当とする事実は認められず、又同人に対する出勤停止処分も亦、これを定めた条項に該当する事実を認めることができない。

次に同人に対する就業規則第16条第3号による解雇は、同条項の体裁上は勿論、懲戒処分ではないが、同条項には“勤務成績または協調性をかき”云々とあり、その実質は多分に懲戒処分的意味を持ったものと理解される。

会社は、昭和48年5月31日から同年6月19日までの20日間に、同人に対し、休職、休職取消、出勤停止処分、解雇と度重なる措置、処分を為しているが、かかる措置、処分を正当と見るべき客観的事実は認められず、むしろ認定した事実の3に列挙した会社の組合及び組合員に対する言動の諸事実を総合して考えると、会社の同人に対する本件解雇は、結局同人が組合役員であること、相当に熱心活発な組合活動家であることを嫌忌したものというべく、結局同人の正当な組合活動を理由とした不利益取扱いで、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断する。

6 尚当委員会は、

(1) Xに対し、納品書の改ざんの件は、単なる過誤、在庫資材調整上の措置とは考えられず、その差額の不法領得を企図した悪質な行為とも推認しうるので、今後は担当業務を適正に執行し、再び同種行為を繰り返すことのないよう勧告する。

(2) A 1 に対し、会社の懲戒解雇処分理由となった事実については、深く反省し、如何なる場合に於ても、刑法上の罪責を問われる虞れのあるような行為は、厳にこれを慎しむよう強く勧告する。

(3) A 3 に対し、熱心な組合活動は肯認できるが、その熱心の度を越すときは、組合員、非組合員とを問わず、同僚との摩擦、反目等を生じ易いこと、それがときとしては、組合の運営等に却ってマイナスの結果を招来する虞れのあることを認識し且つ反省し、同僚との接触を円滑にするように特に勧告しておく。

7 申立人らは、認定した各事実について誓約書（陳謝文）の手交と、その揭示とを求めているが、諸般の事情を斟酌すれば、その救済は主文のとおりで充分と判断するので、この部分についての救済申立はこれを棄却する。

よって当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和50年 5 月12日

埼玉県地方労働委員会

会長 福 田 耕太郎