

福岡、昭49不18、昭50. 7. 22

命 令 書

申立人 X 1

同 X 2

同 X 3

被申立人 小野田化学工業株式会社

同 小野田化学工業株式会社門司工場

主 文

- 1 被申立人は、X 1、X 2およびX 3に対する昭和49年4月30日付注意書を取り消し、同注意書がなかったものとして同人らを取り扱わなければならない。
- 2 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

申立人X 1（以下「X 1」という。）同X 2（以下「X 2」という。）および同X 3（以下「X 3」という。）は、いずれも被申立人小野田化学工業株式会社の従業員で、同社門司工場生産課第一氷晶石班弗素回収部門に属している。

なお、申立人らは、被申立人小野田化学工業株式会社の係長以下の従業員約400名で組織する合化労連小野田化学労働組合（以下「組合」という。）の組合員であり、組合門司支部に属し、本件発生の昭和49年4月当時、申立人X 1は門司支部長の任にあった。

被申立人小野田化学工業株式会社（以下「被申立人」という。）は、昭和30年小野田セメント株式会社の全額出資によって設立され、本社を肩書地におき、北九州市門司区、小野田市および新潟市に工場を、全国主要都市6箇所に営業所を有し、肥料、飼料、氷晶石、弗化物などの製造販売を行なう企業であり、従業員は約540名である。

被申立人小野田化学工業株式会社門司工場（以下「門司工場」という。）は、前記被申立人の一工場であり、従業員は約170名である。

## 2 本件発生当時の労使関係

### (1) 被申立人における一連の合理化計画の推進について

昭和40年末、被申立人は累積赤字を原因として60名の人員整理計画を提案したが、希望退職者が少なく指名解雇を行なった。しかし、当時の組合の強い反対闘争があり、昭和41年指名解雇を撤回し、再度の希望退職を募集し、29名が退職した。

その後、被申立人は、このまま推移すれば再び赤字を生ずる恐れがあるとの見とおしのもとに、昭和44年1月、門司工場肥料部門の廃止、氷晶石部門の増設、新潟新工場建設を主体とする中期経営計画を発表した。組合は、合理化攻撃であるとして反対したが、その後この計画にもとづいてスクラップアンドビルトが遂行されていった。

他方、昭和41年に定期昇給について査定を導入することに労使間の協定が成立したが、その後毎年、査定幅が拡大されて、昭和46年夏には一時金についても査定が導入された。また、同年1月には資格制度の導入、昭和47年には学歴年功序列型賃金を改訂して職能給制度が導入された。それとともに、昭和44年中期経営計画実施前後から現在に至るまで、管理職を中心とした極東事情研究会への出張研修、あるいは各事業所から従業員をあつめて日本生産性本部に委託した集合教育が行なわれ、そして昭和47～48年から、門司工場独自に工場研修などが精力的に行なわれていた。その内容は、業務についての研修のみでなく、組合対策、民青対策あるいは合理化についての生産性運動などにわたっていた。

さらに、従来工場従業員は現地採用を主体とし、かつ門司と小野田市という比較的近距離であった異動が、中期経営計画での新潟工場新設に伴ない遠隔地への転勤の必

要性がおこるとともに、被申立人の合理化推進について組合との間に対立状況が激化すると、転勤配転をめぐる労使間のトラブルも発生してきた。

(2) 弗素中毒症患者の発生について

昭和48年4月、組合員2名、下請業者1名について門司工場に急性弗素中毒症患者が発生すると、申立人X1を支部長とする組合門司支部は直ちに労災認定および職場環境整備の運動にとりくんだ。

この問題について門司労働基準監督署からの設備是正勧告が行なわれ、また、社会党、共産党、公明党の調査団の調査がなされたりした。そして、組合門司支部、福岡県評、門司地区労、社会党、共産党などによる八者会議が結成され、同年6月11日には、門司工場において、450名の総決起集会が開催されるなど、弗素中毒症患者発生をめぐる運動は門司工場を超えた規模で展開されていった。

これに対して、被申立人は、弗素中毒を直ちに工場を原因として捉えること、および世論的にアピールする門司支部のやり方に反発を示し、被申立人が独自の文書を配布したりした。また組合中央本部や明生会に結集する組合員は門司支部に協力的でなく、被申立人と門司支部の交渉中に、申立人らに対立する明生会幹部から「弗素中毒が白になったら、組合三役は唯じゃすません。」という発言もみられる程であった。

その後、弗素中毒については、昭和48年10月1日、3名について福岡労働基準局から労災認定が下された。

(3) 組合内の対立について

組合は、昭和35年3月結成後、昭和38年11月に合化労連に加盟したが、前記(1)のような被申立人の一連のうごきに対して、「合理化」「差別賃金」「反組合的教育」「不当配転」として捉えて対立の姿勢を示していた。

しかしながら、昭和47年には組合小野田支部の役員体制が、また昭和48年5月には組合中央本部の役員体制が、当時の門司支部および申立人らとは基本的路線を異にする立場に変わった。そして門司支部内部でも、当時の門司支部の方針に反対する組合員が明生会というグループに結集して、組織的対立を顕著にしていた。

申立人X 1を支部長とする当時の門司支部は、このような組合内の対立変動は被申立人の組織分断攻撃の結果であると把握し、当時の労使関係は、被申立人、組合本部と明生会、そして申立人らという三面の対立関係にあったといえる。

その後、門司支部でも昭和49年10月役員改選において、X 1ら申立人の支持する役員体制が崩れた。それに先だつ、本件申立てのなされた昭和49年6月時点では、組合中央本部が申立てを支持しない関係上、本件申立ては個人でなされ、地労委闘争を維持するグループ2号会に結集する組合員で支えられていた。

なお、後記B 1副班長は、申立人らとは、組合内で対抗的立場にあった。

- (4) 申立人らの被申立人に対する不当労働行為救済申立事件の係属について申立人らは、門司支部の考えを同じくする他の組合員とともに、被申立人の賃金査定などに対して不利益な取扱いをうけているとして、次のような当委員会における不当労働行為救済申立事件の申立人となっている。

X 1 昭和48年（不）第2号事件 同（不）第33号事件

昭和49年（不）第6号事件 同（不）第16号事件

昭和49年（不）第17号事件 同（不）第22号事件

X 3 昭和48年（不）第2号事件 同（不）第33号事件

昭和49年（不）第16号事件 同（不）第17号事件

同 （不）第22号事件

X 2 昭和48年（不）第33号事件

昭和49年（不）第16号事件 同（不）第17号事件

同 （不）第22号事件

なお、これら不当労働行為救済申立事件のうち、昭和49年（不）第16号、第17号および第22号事件については、いずれも、申立人らはその後申立を取り下げている。

### 3 本件の事実関係

- (1) 第一氷晶石班の仕事と勤務体制について

門司工場には生産課、試験課、事務課があり、生産課は管理係、工務係、焼成係、

電気計測係、第一氷晶石係、第二氷晶石係にわかれている。後述の本件原因となった事件が発生したのは、第一氷晶石係であり、同係には係長1名、班長1名、氷晶石部門16名、弗素回収部門10名の計28名で、三交替勤務である。

弗素回収部門の作業内容は、化学肥料製造過程で出る弗素ガスを回収して、それを酸性弗化ソーダとして製造する作業工程と、廃液処理の作業工程がある。氷晶石部門は、酸性弗化ソーダを原料として氷晶石を製造する作業である。

係長は午前8時30分から午後4時30分までの常一番勤務、また班長は三交替勤務の中の一次勤務（午前7時から午後3時）に常について、氷晶石部門と弗素回収部門双方を統轄しての職場パトロール、運転日誌、申送簿の確認、他部門との連絡などの業務についていた。

班長の下に、三交替勤務の要員である副班長がおり、事件発生当時は、氷晶石部門に4名の副班長がおり、弗素回収部門にはいなかった。副班長は通常の仕事にたずさわるとともに、二次勤務、三次勤務では、班長の代行業務にもあたっていた。

休憩時間は、就業規則によりそれぞれの勤務について時間が定められており、三次勤務では午前2時から3時であった。しかし、装置産業のため、全員が一斉に職場を離脱することは不可能であり、就業規則には交替による休憩時間の定もないため、勤務者は適宜交替して休憩をとっていた。さらに、就業時間中でも、機械の調子が良好のときなどは、その管理室で、お茶やコーヒーを飲んだり雑談をするなど一息入れることはあった。なお特別の休憩室はなく、管理室が兼用されており、そこに組合の掲示板なども設けられていた。

弗素回収部門の作業場の位置は、氷晶石部門の職場から独立した建物にあり、約100メートル離れていた。そして、その建物の隣に氷晶石の原料となる酸性弗化ソーダの置場があった。

- (2) B1副班長と申立人X1、X2、X3との間のトラブルについて昭和49年4月24日、弗素回収部門の三次勤務は、同日午後10時から翌25日午前7時までであり、当日の勤務者は、X1、X2、X3の三名であった。

その当時、門司工場は、修理保全のために次々と機械を止めていく休転状態にあった。4月24日午後2時頃、焼成の火どめがあり、弗素回収部門でも25日午前零時に塔ポンプがとまり、その後は廃液処理を除いては休転し、作業は通常の半分程度であった。氷晶石部門は27日に休転に入る予定で、その間は酸性弗化ソーダの製造は行なわれないので、在庫を使って作業をすることになっていた。

そのような状況の中で、4月25日午前1時頃、第一氷晶石班副班長、B 1（以下「B 1」という。）が、酸性弗化ソーダ置場を点検してから弗素回収部門の管理室に入ると、X 1は化学連発行の雑誌「ペツロ」をみていたが、それを机にふせた。B 1は「分離機はいつ止まったか。」と聞き、X 1は「一番で止まった。残作業は液処理があるだけだ。」とこたえたので、B 1は総合排水のP・Hや運転に異常がないのを確かめ、椅子に座って管理日誌をみていた。

その際、当4月24日福岡地労委で昭和48年一時金問題についての不当労働行為救済申立事件の審理があったが、それを傍聴したX 3が、当日のB 2課長の証言内容について話しかけ、若干のやりとりがあったのち、B 1がX 1に対して、さっき組合関係の本を読んでいたがやめるようにとの趣旨の発言をしたことから、約15分間、B 1と申立人ら3名との間にトラブルがおこり、午前1時40分頃B 1は同室を出た。

その間の事情については、申立人らと被申立人の主張に対立があり、いずれを確定的に真実とするかの証拠は認められない。

申立人側のX 3の証言によると、その状況は次のとおりである。

地労委でのB 2課長の証言について、X 3は、嘘を言っていると指摘し日常の労務管理に結びつけながら具体的に例をあげて「あんたも職制として考えるところがあるんじゃないか。」という、B 1はメモをとっていたが、興奮し急に話の角度をかえて、X 1が雑誌ペツロをみていたことについて「組合活動じゃないか。」というので、「それはいいがかりだ。あんただって職場で新聞雑誌をよんだり雑談したりするだろう。それと同じだ。」と言ったら、B 1はすごく興奮して「ええくそ、俺は頭にきた。」といって立ち上ったので、X 3がそれは部下を指導する職制としてとる態度じゃない

と思って「たたかにやいけん一」といった。B 1 が物凄い剣幕で「たたかにやいけんとはどういうことか。」というので「指導のあり方について言っているのだ。」と説明しX 1 がB 1 に対して、「そういう挑発行為をとるなら職場に帰ってくれ。若し運転に異常があれば連絡するから。」といてB 1 を帰した。この間、X 2 はこれらの状況を職場の日記帳にメモした。

一方、B 1 から報告をうけた被申立人側のB 3 生産課長の証言によると、その状況は次のとおりである。

地労委関係のやりとりがあった後、B 1 が管理室を出るとき、X 1 に対して「さき程、組合関係の本を読んでいたが業務中はやめるように。」と注意すると、「お前も、週刊誌読んどるじゃないかどこが違うか。」といい、B 1 が「就業中週刊誌を読んだ覚えはない。」とこたえと、「電話して聞くぞ。」「電話してもいいよ。」とのやりとりがあり、X 1 は「そのいい方は何か挑発する気か。」とX 3 とともにくっついてかかってきた。「お前は監視にきたのか面子がなくなるぞ。」「ええくそ、ぐらぐらした。」「こんな職制たたけ、たたけ」というような言葉で、3 人でつるしあげがあった。この間、B 1 は申立人らの発言をメモした。

### (3) 注意書交付とそれに至る経過について

① 昭和49年4月25日付一日ニュース（組合門司支部青婦部一日ニュース実行委員会発行）に、申立人のうち1人が投稿したニュースが掲載された。それによると、「再びぶり返す挑発 しめつけ労務」と題して「感情むき出しの末端職制発言」「ええくそ俺は頭に來た（職制）」……となっていた。

このことについてB 1 は、事実に相違があるとして、4月26日午前9時頃、勤務中のA副支部長に電話し、ニュースの回収かまたは、組合員全員の前での現場の再現を申入れた。A副支部長は、とにかく事情を聞きましょうということで、翌4月27日午後、B 1 から事情を聞いた。組合門司支部は、申立人3人についても事情を聞くとともに、5月4日再度A副支部長がB 1 に対して事情聴取を行なった。そのときは、「何故職場に行ったのか。」「何故、あえてペツロを読んだ位で、しかもそれを

なおしたのに組合活動といったのか。」などを中心に聞かれたため、B 1 は、「事実と関係のないことばかり聞き、やり方が一方的だ。」として1時間程度で退席し、その後、門司支部からの話し合いの申出には応じていない。

- ㊤ 一方B 1 の報告にもとづいて、4月25日朝、B 4 班長、B 5 係長を通じてB 3 生産課長は前記トラブルの件を知った。

4月30日B 3 生産課長は、事情を聞くためにX 1 に対して、生産課にくるようB 4 班長を通じて指示したところ、X 1 は「班長に話してあるとおりで、生産課にはいかない。聞きたかったら職場の方へきてくれ。」とこたえ、3回にわたる電話の呼出しに応じなかった。同日午後、B 3 生産課長、B 6 事務課長が相談のうえ、深夜社員が職制をつるしあげたことは不穏当な行為なので注意したいということで、本人から事情を聞いて口頭で注意することとし、それができないときは文書で注意することを決定し、工場長の決裁を得て、同日付で、X 1、X 2 およびX 3 に対して、それぞれ工場長名で次のような注意書が作成された。

「 注 意 書

貴殿は去る4月24日三次勤務中、上長の指示に従わず、かえってその注意に反抗するなど、社員として遺憾な行為がありました。これは、就業規則第58条第10号に該当するものであります。よって今後かかることのない様厳重に注意を与えます。

以 上 」

なお、就業規則の該当規定には

「第58条 けん責、減給、出勤停止、降格は、次の各号の1に該当する社員に対してその情状によって行なう。

第10号 正当な理由なく、会社の指示に従わない者。 」

となっており、本件のような注意ないし注意書は就業規則上の懲戒処分ではない。

このような注意書交付は、昭和44年頃から行なわれており、人事考課に際し評価の対象となることが認められる。

- ㊦ 注意書の交付について



被申立人は、前記のように4月30日付で注意書を作成したのちに、申立人ら3名に対し次のような経緯でこれを交付した。

5月7日 X2に対してB5係長から、注意したいことがあるから、生産課にくるようにとの電話があり、X2は「注意したいからこいとはどういうことか。」とこたえ、これに応じなかった。同係長は、同日X2に対し注意書を手渡した。

5月8日 X1に対して、B4班長から呼び出しが行なわれたが、X1はこれに応じなかった。同班長は、同日X1に対し注意書を手渡した。

5月9日 三次勤務の午前6時50分頃、X3に対してB3生産課長から呼出しが行なわれたが、X3は勤務明けで疲れているので後にしてくれるよう返答した。その後、5月14日に至って、B4班長はX3に対し注意書を手渡した。その際、X3は「事情聴取をうけんともいってないのにおかしい。」という、班長は「課長に伝えよう。」といい、その翌15日、B3生産課長からX3に対して事情聴取が行なわれたが、その内容は、注意書記載の事実を前提とした立場で、今後ああいうことのないように反省するかという趣旨のものであった。

## 第2 判断および法律上の根拠

申立人らは、同人らに対する注意書処分は被申立人が同人らの組合活動を嫌悪し、組合運営に支配介入する意図をもって行なったものであり、労働組合法第7条第1号、第3号および第4号に該当する不当労働行為であると主張し、他方、被申立人は、同人らに対する注意は規律、秩序の点からいって当然であり、注意書交付に至ったのも本件の経過に照らし妥当かつやむを得ないものであって、不当労働行為には該当せず、申立は棄却されるべきであると主張する。

これについて、当委員会は次のとおり判断する。

まず、本件注意書交付の原因となった4月25日の第一氷晶石班弗素回収部門管理室における事件について考えるに、B1が同室を出る直前の約15分間の状況については、前記認定のとおり双方の主張が著しく対立するが、仮りに被申立人の主張のとおり申立人ら3名がB1に対してつるしあげを行なったものであるとしても、その具体的事実に至

しく、しかもB 1がその時申立人らの発言をメモしていた状況から判断して、その間の申立人らとB 1との間の言動は、両者間の地労委問題に関連する発言やB 1のX 1に対する組合関係雑誌についての発言に端を発し、両者間の対抗的、感情的言辞のやりとりと解するのが相当である。このことは、前記認定のとおり、当時被申立人と申立人らの組合活動との間には諸々の労使紛争が継続的に存在し、申立人らは職制の行為にことさら敏感な状態にあったこと、申立人ら3名とB 1の間には、同一組合に所属しながら組合の行き方をめぐって対抗関係にあり、感情的対立があったこと、およびB 1が、X 1に対し組合関係の雑誌を読んでいたことについて業務中はやめるように注意したことは、当該職場における作業環境や就労の実態および当日の運転状況からみて、X 1らには必ずしも十分に納得できるものではなかったことから推認することができる。したがって、申立人らの行為について注意書記載に相当する行為があったと認定することはできない。

つぎに、申立人に対する注意書交付に至る経緯をみると、4月25日事件の発生を知ったB 3生産課長は、同日中にB 1から事件の状況を聴取し、同月30日に至りX 1に対し事情聴取のため生産課への出頭を指示したが、X 1がこれに応じなかったため同人からの事情聴取をすることなく同日中に工場長の決裁を得て注意書を作成し、5月7日B 5係長からX 2に対し、同月8日B 4班長からX 1に対し、同月14日B 4班長からX 3に対し、それぞれ前記注意書が手渡されたことが認められる。

被申立人は、申立人らに対する注意書交付に至るまでに同人らから事情聴取しなかった理由として、X 1に対し事情聴取のため生産課への出頭を再三催促したが同人が応じなかったためであるとする。

しかしながら、4月25日の管理室における事件は、申立人ら3名とB 1以外には目撃者がいないこと、およびそれが就業規則所定の「正当な理由なく会社の指示に従わない者」に該当すると判断するためには、事実の認定には慎重を期すべきところ、X 1に対する事情聴取のための呼出しには、同人が生産課への出頭に応じなかったとはいえ、同人は事情聴取のためなら同人の職場で行なわれることを求める返答をしており、事情聴

取そのものは拒否していなかったこと、ならびにX 1 と同一措置の対象となったX 2 およびX 3 の両名については、注意決定に至るまでの間には何ら呼び出しもなく、したがって事情聴取が行なわれていないことは、注意とはいえ、前記事情を考慮すると事実を究明することに対する被申立人の態度には配慮を欠くものがあったといわれなければならない。また、4月30日X 1 に対し事情聴取のための通知をなし、同日中に注意決定がなされていることは、事件発生以来、会社行事や休日が重なったとはいえ、それまでの期間およびその後の措置に至る期間とくらべ、被申立人のかかる措置は性急の感を免れない。

被申立人は、本件について事情を聞いて口頭で注意することを決め、それができないときは文書で伝えることにしたとする。しかし、この場合、事情を聞くことは、どのような措置にするかの内容を判断するためのものでなかったことは、申立人らに対し注意の呼び出しを指示したとき、すでにその決定がなされ、注意書が作成されていた事実からも明らかであり、また前述のごとくX 2 およびX 3 の両名については注意のための呼び出しの指示まで何らの通知がなかったこと、しかもX 3 については、同人の指摘により注意書交付後に事情聴取が行なわれていることは、本件措置の決定に先立って同人らから事情聴取をする被申立人の意思のなかったことを示している。

さらに、申立人らは注意のための呼び出しに応じなかったとはいえ、同人らの直属上司からそれぞれ注意書が同人らに手渡されていることは、4月30日にすでに注意書が作成されていた事実とともに、被申立人が同人らに対する措置として注意書交付に固執していた硬直な態度がうかがわれる。

以上の諸点を総合して考えると、被申立人は本事件の発生を奇貨として、被申立人と、組合活動を通じて鋭く対立していたX 1 を注意の対象とし、さらに同人と組合活動において行動を共にするX 2 およびX 3 の両名をX 1 と同一措置に付したものと判断される。

本件注意書交付について、被申立人は就業規則上の懲戒処分ではないと主張するが、本件措置は、就業規則に列举されている懲戒処分ではないとしても、被申立人の申立人らに対する懲戒処分と解するのが相当であり、これによって、申立人らは精神的不利益

ばかりでなく、将来において、このことにより同人らに対する待遇上の不利益が生ずることが皆無とはいえないので、労働組合法第7条第1号に該当し、また申立人らの組合における地位および組合活動上の立場を考慮すると同条第3号に該当し、さらに同人らと被申立人の間に不当労働行為救済申立事件が係属している事情を考慮すると同条第4号に該当する不当労働行為であると判断する。

その救済として、申立人は本件注意書処分の撤回ならびに謝罪文の掲示および社内報などへの掲載を求めているが、本件救済としては、前記の諸事情を考慮して主文をもって相当と思料する。

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

昭和50年 7 月22日

福岡県地方労働委員会

会長 副 島 次 郎