

茨城、昭49不9、昭50. 8. 30

命 令 書

申立人 全統一労働組合

被申立人 株式会社 井関銘木工業

主 文

被申立人は、昭和49年7月25日付で行ったA1、A2、A3、A4およびA5に対する減給処分並びに同年7月26日付で行ったA2、A3およびA4に対する減給処分をすべて撤回し、同人らに、これらの減給処分によって失った賃金相当額を支払わなければならぬ。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 申立人全統一労働組合（以下「組合」という。）は、肩書地に本部を置き、約1万名の組合員によって組織されている。全統一労働組合井関銘木分会（以下「分会」という。）は、昭和49年3月5日に、株式会社井関銘木工業石岡工場および有限会社本間塗装所石岡事業所に勤務する従業員をもって結成された分会である。

(2) 被申立人株式会社井関銘木工業（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、東京都江東区木場および茨城県石岡市大字柏原に工場（以下「東京工場」および「石岡工場」という。）を、東京都調布市等全国数ヶ所に営業所を持つ木製品の製造および販売を主な業とする資本金1億2千万円の株式会社である。

なお、石岡工場においては、東京都江東区に本社を置く有限会社本間塗装所が塗装部門を請負って操業している。

2 事件発生の経過

(1) 組合は、昭和49年3月5日、石岡工場勤務の従業員67名および有限会社本間塗装所石岡事業所勤務の従業員9名の計76名をもって分会を結成し、翌6日、会社に対し分会結成の通告をするとともに賃上げを含む9項目にわたる要求書および団体交渉の申入書を提出した。この申入れに基づいて、3回にわたる団交が開かれたが物別れに終わり、分会は、4月23日、当地労委に9項目の組合要求事項についてあっせんを申請した。この申請に基づいて、当地労委は、5月16日および6月4日の2回にわたってあっせんを行ったが、あっせんは不調に終わった。組合は、この賃上げ等の問題に関して、4月10日から本件申立（10月7日）に至るまで、24時間スト、半日スト等14回にわたる争議行為を行った。

なお、分会長A6（有限会社本間塗装所従業員）、副分会長A1（会社従業員）および書記長A2（会社従業員）は、これらの闘争を指導し、また、執行委員A3（会社従業員）、同A4（会社従業員）および同A5（会社従業員）は、積極的にこれらの闘争に参画した。

(2)ア このような労使関係が続く中で、昭和49年6月25日、会社常務取締役B1および石岡工場長B2並びに組合員A7、A8およびA9は新治郡八郷町柿岡の丸善食堂において会食をし、それに要した費用4,750円は工場長が支払った。

イ 7月7日、B1常務取締役、B2工場長、B3石岡工場製造課長およびC1有限会社本間塗装所専務取締役並びに組合員A7、A9、A10、A11およびA12は、東京都台東区上野の文化センターにおいて会食をし、それに要した費用4,400円は工場長が支払った。また、その席上、工場長はA7に30,000円渡した。

ウ 分会は、会合に参加した分会員から、上記会合において会社が別組合の結成を呼びかけるなど組合切崩しを企図したと聞知し、7月12日、緊急職場集会を開き、今後会社のこのような策謀に抗議していくことを決議するとともに、7月13日、会社

に対し口頭で抗議した。

さらに、分会は、7月19日、A7は会社の策謀に積極的に関与していたと判断し、同人の行為は除名に値する統制違反であるとして、組合本部に同人の除名を上申した。この上申を受けた本部では、7月20日にA7を呼んで事情を聴取する予定でしたが、同人が出頭しなかったため、除名処分は保留した。また、A7は、分会三役に対して別会社に就職が決定しているから会社をやめると宣言していた。

(3)ア この声明にもかかわらず、A7は7月21日以降も出勤し続けた。このため分会は、A7が今後も会社に残り再び組合切崩しを企図するのではないかとの判断から、7月23日午後4時55分頃、会社ロータリー棟にいたA7に対し分会員全員でその進退を問い合わせなどの抗議をした。

イ 分会は、従前から、会社に組合切崩しを画策しないよう抗議していたが、7月24日早朝からストをもって会社に抗議するとともに、A7に対しては前日同様A2を除く分会員全員で、その進退を問い合わせなどの抗議行為を行った。その際、抗議が行われたロータリー棟裏側のガラス1枚に亀裂が入った。

ウ 翌25日午後4時頃、会社は、分会員A3を会社応接室に呼び、前日の抗議行為の際、同人がガラスを割らなかつたかどうか問い合わせたが、A3はこれを否定した。

エ 7月26日午前8時10分頃、分会は、7月7日の会合に参加したB3課長に全員で抗議を行つた。このため石岡工場の作業は約30分間停止した。

(4) 7月26日、書記長A2は、事由欄に「組合活動のため」と記載した欠勤届をB2工場長に提出し、退室しようとしたところ、B1常務取締役に呼び止められ、「組合活動を理由とした欠勤は認められない。」と言われ、このことをめぐって口論となつた。その後A2は、欠勤事由を「私用のため」と書き直し、工場長に再提出して同日は欠勤した。

(5)ア 8月9日、会社は、副分会長A1、書記長A2、執行委員A4、同A3および同A5に対して、次のことを理由とする7月25日付減給処分の通告書を郵送するとともに、8月25日支給の8月分賃金から減給処分相当額を、それぞれ減額して支給し

た。

(ア) A 1 およびA 2 に対し、分会が 7月23、24日にA 7 に抗議を行ったことは、威力業務妨害に相当するから、その指導者責任を追及するとして 2 分の 1 日分の減給

(イ) A 1 に対し、 7月23、24日のA 7 に対する抗議行為の際、同人の胸ぐらをつかみ、尖鋭的な言葉で退職を強要するなどの脅迫行為を行ったとして、 2 分の 1 日分の減給

(ウ) A 4 およびA 3 に対し、 7月23、24日のA 7 に対する抗議行為の際、尖鋭的な言葉で退職を強要するなどの脅迫行為を行い、さらに、 7月24日、ガラスを故意に割ったとして、 2 分の 1 日分の減給

(エ) A 5 に対し、 7月23、24日のA 7 に対する抗議行為の際、尖鋭的な言葉で退職を強要するなどの脅迫行為を行ったとして、 2 分の 1 日分の減給

イ 8月9日、会社は、執行委員A 3、同A 4 および書記長A 2 に対して、次のこと を理由とする 7月26日付減給処分の通告書を郵送するとともに、 8月25日支給の8月分賃金から減給処分相当額を、それぞれ減額して支給した。

(ア) A 3 およびA 4 に対し、 7月26日のB 3 課長に対する抗議行為の際、課長の指示命令に違反し、風紀・秩序を乱したとして、 2 分の 1 日分の減給

(イ) A 2 に対し、 7月26日正当な理由なく欠勤したとして、 2 分の 1 日分の減給

(6) なお、分会長A 6 に対しても、 A 7 に対する抗議行為の指導者責任を追及するとしての処分等が行われ、これらの処分撤回を求める申立も同時になされていたが、同人に関する救済申立は、同人が有限会社本間塗装所を退職したため、昭和50年7月4日取下げられた。

また、 A 7 は、現在東京工場に勤務している。

第2 判断

1 抗議行為に対する処分について

(1) 申立人は、申立人がA 7 およびB 3 課長に対して行った抗議行為は、別組合の結成

を企図した被申立人の不当な組合切崩しに対して、組合の組織防衛上行った正当な組合活動であり、被申立人が副分会長A 1、書記長A 2、執行委員A 5、同A 4および同A 3に対して行った上記抗議行為にかかる減給処分は、同人らの正当な組合活動を嫌惡しての不当な処分であって、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主張する。

これに対して、被申立人は、申立人の主張するような組合切崩しはしておらず、分会の抗議行為は、組合活動としての正当性の限界を著しく逸脱しているから、企業秩序維持のため、A 1から5名に対し、その指導者責任を追及する等の理由により懲戒処分にしたことは、正当なものであると主張する。

以下これらの点について判断する。

(2) 申立人は、昭和49年6月25日および7月7日の会合は、被申立人が別組合の結成を分会員に呼びかけるため開催したと主張し、被申立人は、これらの会合は、A 7から分会の妨害で操作できないでいるロータリー機械の問題について相談したい旨の申入れがあったので、これに応じたものであると主張するが、①ロータリー機械の問題は、A 7だけの問題であるにもかかわらず、会合にはA 7以外にも数名の分会員が参加しており、さらに、有限会社本間塗装所専務取締役も参加していること ②特に、7月7日の会合は、日曜日が選ばれ東京都内で行われるなど、ひそかに開かれた様子がうかがえること ③工場長が、会食費用とは別にA 7に30,000円渡していること ④分会員が、会合の席上会社側から「今の組合ではしようがないから、第二組合とまでは言わないけれども、お茶飲み会でも作ったらどうだ。」と別組合の結成を暗に示唆されたという趣旨の証言があること等から判断すると、これらの会合は、単に被申立人がA 7の仕事上の相談を受けるため開かれたとは思えず、特に、この時期はストライキが多発するなど労使関係が極めて険悪であったことをかんがみるなら、別組合の結成を企図する等組合弱体化を目的とした会合であったと推認される。

(3) 被申立人は、7月23日および24日のA 7に対する抗議行為の際、分会員が、A 7を多人数でもって威嚇し退職に追いこむ等、会社の業務を妨害したのであるから、その

指導者責任を追及しての副分会長A 1 および書記長A 2 に対する処分は妥当であると主張する。しかし、先に認定したごとく、①分会が、A 7 は会社の組合切崩しに関与した人物であると認識するに十分な状況であったこと ②A 7 が、会社をやめると言明していたにもかかわらず、出勤し続けたこと等をかんがみるなら、分会が、A 7 に再び組合切崩しをされるのではないかとの危惧の念を抱くのも無理からぬところがあり、分会がA 7 に進退を問い合わせたことは、前記認定のような手段において抗議する限り、組合の組織防衛上やむを得ない行為として許されるものと判断される。よって、この抗議行為は、正当な組合活動の範囲をいまだ逸脱していないと言うべきであって、被申立人の行ったこの抗議行為の幹部責任を追及してのA 1 およびA 2 に対する処分には正当な理由がない。

また、被申立人は、この抗議の際、A 5 がA 7 に対し脅迫を行ったと主張するが、これについての被申立人の疎明は十分でなく、他分会員と同様の行為をした同人が、ことさら取りあげられて処分される理由も明確でない。よって、この処分にも正当な理由がない。

さらに、被申立人は、この抗議行為の際、A 1 がA 7 の胸ぐらをつかみ暴力を振ったと主張するが、これについての被申立人の疎明は十分ではない。また、被申立人は、A 3 およびA 4 がロータリー棟のガラスを故意に割ったと主張するが、両人とも、これを否認しており、これをくつがえすに足る疎明もない。なお、被申立人は、上記3名がA 7 に脅迫を行ったとも主張するが、A 5 に対する処分同様、これについての被申立人の十分な疎明もないし、ことさら同人らが処分される理由も明確でない。よって、上記3名に対する処分にも正当な理由がない。

(4) 被申立人は、7月26日、A 3 およびA 4 が、全従業員に呼びかけB 3 課長に抗議を行い、作業を30分間中断させたことは、業務妨害に相当すると主張するが、B 3 課長も会合に参加して組合切崩しに参画していたと推認されるから、分会が、これに抗議することは、組合活動の一環としてなされたものと認められ、また、前記認定のような手段において抗議する限り、正当な組合活動の範囲をいまだ逸脱したものとはいえない。

ない。さらに、両名はB 3課長の来室を分会長に告げただけであり、7月12日分会決議でも明らかなように、抗議行為は分会の意思で行われたものと判断できるから、両名の行為が、この正当な組合活動の契機となったというだけで、両名がことさら処分される理由はない。

(5) 要するに、分会の行った抗議行為は、被申立人の組合切崩しに起因するものであるから、被申立人は、これら抗議行為を受忍すべきであって、これらに懲戒処分で対抗することは容認できない。

以上のとおりであるので、被申立人の主張する処分事由には、いずれも正当な理由がなく、被申立人が別組合の結成を画策していたことと考え合わせるなら、被申立人の行った上記抗議行為にかかわるA 1ら5名に対する処分は、同人らの組合活動を嫌悪しての処分であると認めるに十分であり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断される。

2 欠勤に対する処分について

(1) 申立人は、昭和49年7月26日のA 2の欠勤は、通常の許可者である工場長の承認があったのであるから、A 2が同日欠勤したのは無断欠勤にはあたらず、被申立人が同人に対して行った欠勤を理由とする減給処分は、同人の正当な組合活動を嫌悪しての不当な処分であって、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主張する。

これに対し、被申立人は、組合活動を理由とした欠勤は認められないのでB 1常務がA 2の欠勤を承認しなかつたにもかかわらず、同人は欠勤し、さらに構内を出退して企業秩序を乱したため処分したのであるから処分は正当であると主張する。

以下これらの点について判断する。

(2) ①組合活動を理由とした欠勤が従来認められていたかどうかについては当事者間に争いのあるところではあるが、少くとも、従来、「組合活動のため」と記載された欠勤届が提出された時は、別事由に書き直させた後、欠勤を承認していたことは、被申立人も認めており、今回のA 2の欠勤請求においても、A 2は「私用のため」と書き

直して再提出していること ②従来、石岡工場においては、欠勤請求は工場長が承認していると認められるが、今回のA 2の欠勤請求に対して、工場長は再提出されたA 2の欠勤届を受け取ったのであるから、A 2が工場長の默認があったと考えるのも無理からぬところがあること等から考えると、7月26日のA 2の欠勤に対して懲戒処分にすることは相当でないと考えられる。また、たとえ、A 2の欠勤が無断欠勤にあたり、処分が相当だと仮定しても、A 2の無断欠勤（仮定上の）は、今回が初めてであるから、就業規則上は訓戒または譴責処分にすべきであって、被申立人がこれより重い減給処分にしたことは、被申立人が同人の組合活動を嫌悪して処分したものと判断せざるをえない。

さらに、被申立人は、A 2が欠勤届を提出した後、会社の構内に出入して勝手な行動をし、企業秩序を乱したとも主張するが、これについての被申立人の疎明は十分でない。

以上のとおりであるので、被申立人の主張する処分事由には、いずれも正当な理由がなく、書記長A 2が組合活動を積極的に行っていたことを考えるなら、被申立人の行った欠勤にかかるA 2に対する処分は、同人の組合活動を嫌悪しての処分であると認められに十分であり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断される。

3 申立人の当事者適格について

組合員に対する不利益取扱は、同時にまた労働組合の団結に対する侵害でもあるから、労働組合は、その団結権擁護のため組合員の不利益取扱の是正を求める独自の権能を有し、労働組合法上の救済を労働委員会に求める手続においては、個々の組合員のみならず、労働組合もまた当事者適格を有するものと言える。従って、申立人組合は当事者適格を有しないとの被申立人の主張は、採用できない。

第3 法律上の根拠

以上のとおりであるので、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条の規定により、主文のとおり命令する。

昭和50年 8月30日

茨城県地方労働委員会

会長 桜井武雄