

命 令 書

申立人 日本新聞労働組合連合
同 朝日新聞労働組合
同 朝日新聞労働組合西部支部

被申立人 株式会社 朝日新聞社
同 株式会社 朝日新聞社西部本社

主 文

- 1 被申立人は、昭和 49 年 7 月 10 日付をもって発令した X1 に対する 3 日間の停職及び X2 ほか 76 名(別紙記載の者)に対する譴責の懲戒処分を取り消し、この処分が行なわれなかったものとして取扱わなければならない。
- 2 申立人のその余の申立は棄却する。

別 紙

X2 X3 X4 X5 X6 X7 X8 X9 X10 X11 X12 X13 X14 X15 X16 X17 X18 X19 X20 X21
X22 X23 X24 X25 X26 X27 X28 X29 X30 X31 X32 X33 X34 X35 X36 X37 X38 X39 X40 X41
X42 X43 X44 X45 X46 X47 X48 X49 X50 X51 X52 X53 X54 X55 X56 X57 X58 X59 X60 X61
X62 X63 X64 X65 X66 X67 X68 X69 X70 X71 X72 X73 X74 X75 X76 X77 X78

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人日本新聞労働組合連合は、昭和 25 年 6 月 30 日全国の新聞・通信及びこれと直接関連する産業の労働組合で結成された連合団体である労働組合であり 77 組合、34,973 人が加入し 10 地方連合会の下部組織を有している。

申立人朝日新聞労働組合(以下「組合」という。)は、昭和 27 年 5 月 23 日株式会社朝日新聞社の従業員で結成された労働組合で 4 支部 1 分会の下部組織を有し、8,203 人が加入している。

申立人朝日新聞労働組合西部支部(以下「西部支部」という。)は、朝日新聞労働組合の 1 支部で昭和 27 年 5 月 23 日株式会社朝日新聞社の西部本社の従業員 1,204 人で結成された労働組合で、朝日新聞労働組合と統一した規約のほか

独自の支部大会、支部執行機関及び支部会計を有する。

- (2) 被申立人株式会社朝日新聞社(以下「会社」という。)は、東京・大阪・西部・名古屋に各発行本社を置き日刊新聞の発行を業とする会社である。

被申立人株式会社朝日新聞社西部本社(以下「西部本社」という。)は、商法上株式会社朝日新聞社の支店であり、同西部本社代表は西部本社の事務を統轄するものであるが登記を有する支配人ではない。西部本社代表の機能は、西部本社を構成する編集局、業務局、印刷及び総務部の各部、局間の調整・指導を行なうことにあり、各部局の担当業務を直接に執行する職務、権限をもつものではない。西部本社代表は西部本社と西部支部との間の団体交渉においては会社を代表する責任者としての役割を果たしてきた。

2 機付人員の沿革

- (1) 朝日新聞社は従来から印刷輪転機に堅型あるいは横型を使用していたが、新式のユニバーサル型輪転機を昭和 25 年 11 月東京本社へ 1 台、同年 12 月大阪本社へ 2 台導入し、以後逐年旧型をユニバーサル型に入れ替えを行なってきた。

会社は新機種を使用するに当たっての適正な機付人員数を印刷局長会議において検討を加え、昭和 30 年頃までに 1 セットの人員編成を輪転機 3 台の場合は 6 名、2 台の場合は 4 名、1 台の場合は 3 名とする原則を立てた。この原則は、会社内部の人員配置基準として設けたもので、輪転機はユニバーサル型により、かつ、紙取り作業を含まない場合を想定したものであった。

昭和 34 年 4 月会社は新聞のページ数を朝刊 12 ページ、夕刊 4 ページとしたことに伴ない、組合は 3 台連結 7 名、2 台連結 5 名、1 台 4 名という機付人員の基本線を基礎にページ数増加に必要な人員配置を要求した。会社は機付人員の前記原則を説明した上で実情に応じて善処すると答えた。

当時輪転機は東京本社では 27 台中堅型 9 台、大阪本社では 21 台中堅型 9 台、西部本社では 12 台中横型 6 台とかなりの旧型が残っていた実情にあり、2 台連結の人員は従来どおり 5 名で運用が続けられた。

昭和 37 年 11 月東京本社で朝刊 14 ないし 16 ページを 2 台連結片出しのセット編成で印刷することになったのに伴ない、会社は前記原則をふまえて、東京本社については朝刊帯の勤務時間が長く深夜に及び作業密度が高いことから機付人員 4.5 名とし、大阪・西部・名古屋各本社については、いずれも旧型機が多数残っていること、紙取り作業を含んでいることから 2 台連結の機付人員を 5 名として、この基準に基づき各課の人員配置を決定した。

昭和 39 年 6 月会社は東京本社の印刷、発送業務を分担するものとして芝浦印刷総局を発足させ、輪転機はユニバーサル U9 型、紙取り作業はカウンター

スタッカーにより全面的に機械化した。2台連結の輪転機の機付人員は4名とし、会社は昭和39年4月16日の中央経営労働協議会(以下「中央経労協」という。)でこの旨を組合に発表した。

しかし、カウンタースタッカーの技術的開発が遅れ、その導入は昭和41年9月以降となったが、当初作動が安定せず紙取り要員を廃止することができなかつたので、機付人員2台4名のほかに紙取り作業の人員を配置し、その状態が昭和43年頃まで続いた。その後はカウンタースタッカーが安定的に作動するようになり、紙取り作業は廃止した。

- (2) 西部本社でも昭和34年春に朝刊が部分的に14ページとなり、2台連結印刷が始められたことに伴ない、機付人員の配置が問題となった。西部支部は3台連結7名、2台連結5名、1台4名の機付人員の基本要求を出し、西部本社と分会経営労働協議会(以下「分会経労協」という。)で協議したが、西部本社は機付人員について6・4・3の原則があり、その適用にあたってはそれぞれの実情に応じて運用していること、西部で2台機付5名としているのは立地条件、機械の種類等に鑑み運営としてその様な配員をしているのであって機付の原則を変更した訳ではなく、運用面で考慮しているものであることを説明した。

昭和36年8月西部支部は紙取り人員1名を含めて3台連結8名、2台連結6名、1台4名の機付人員を要求したが西部本社はこれに応じなかつた。

その後昭和37年12月、同38年9月、同40年12月、同41年12月にそれぞれ機付人員8・6・3プラス紙取り要員1口当り1名の要求が西部支部から出されたが、その都度西部本社はこれを拒否した。

昭和37年頃から西部本社の印刷職場で腰痛症が発生し始め、年を追うごとに増加し、同42年13件、同44年15件と急増し、同42年には大阪本社や西部本社の他職場から応援を求める状態も生じた。昭和36年から同46年までの間に43件の腰痛症が業務上災害の認定を受けた。腰痛症が続発する状況下の昭和44年から同45年にかけて、西部支部と印刷職場は

- (1) 機付総人員112名 (2) 夜勤回数月10回
(3) 4勤1休・2勤1休を骨子とした腰痛対策を要求して、支部交渉及び職場交渉を行なった。

これに対し西部本社は同45年5月の支部交渉において、(1)7セット印刷を6セット印刷とする、(2)機付総人員100名、(3)夜勤回数月10回、(4)4勤1休、を内容とした回答をした。この回答は支部の要求を下廻っていたほか、印刷セット数の減少という新たな問題を含むこともあって、同年10月まで交渉が続けられ最終的には1セット減に問題がしばられ、職場交渉で会社側が労働

強化に善処することを約束して、上記会社回答が実施に移された。

3 本件機付人員変更の経過と交渉

- (1) 会社は東京・大阪・名古屋及び西部の各本社で輪転機のユニバーサル型への入れ替えがほぼ終り、カウンタースタッカーもそれぞれ備えつけができた昭和45年終り頃になると、従前から内部基準としてきた機付人員のいわゆる6・4・3の原則を実施に移しうる条件が整ったと判断した。あたかもいわゆる石油危機が発生したので、会社は早急にその実施にふみ切ることにして、昭和48年12月19日の中央経労協において機付人員の統一方針を発表し、従来各本社それぞれ違っていた機付人員を全社的に統一し、とりあえず2台連結の機付は4名とし、出勤手配の余裕人員をセット当り0.5名の割合で認めると通告した。組合は会社の一方向的な人員削減には反対との意思を表明した。

ついで昭和49年4月22日に、会社は中央経労協幹事会において再び機付人員統一をとり上げ、さきに通告をした方針にそって5月10日から実施する旨を告げ、組合の協力を求めた。組合は4月25日から名古屋で本部執行委員会を開き、会社の通告は(1)新要員計画を柱とする総合労務計画の具体化であり、とりわけ会社5原則による休日基本構想の布石である、(2)当該職場にとって機付人員印刷口数、勤務シフト及びパターンは労働条件の根幹をなすものであり、一方向的な切り下げは認められない、(3)職場の合意を無視した強行実施は絶対に許さない、として会社通告の撤回を要求していくことを決定し、その旨本部執行委員会声明を発表した。

- (3) 一方、西部支部は、通告の翌23日に開かれた西部分会経労協で(1)今回の通告は何ら状況の変化のない中で、労働条件を著るしく低下させようとするものであり認められない、(2)機付人員は印刷課の労働条件の根幹をなすものであり、1口減時の支部団交約束を守れ、(3)合意のない一方向的な強行は許さない、との趣旨の基本見解を述べるとともに、支部団交の開催を申し入れた。

また、全支部分会の印刷職場は同月26・27日の両日大阪において合同代表者会議を開き、事態に対処する共通の認識を確認した上で会社通告には断固反対して撤回を要求し、会社があくまで強行しようとする場合は、職場の総力を結集し、あらゆる抵抗闘争を組む、などの統一した基本的態度を決定し、全組合員に呼びかけた。

西部本社印刷職場は上記各級機関の方針を同月30日に開いた全体部会で全員一致で確認するとともに、機付人員削減の強行に対しては今までどおり5人機付で作業する旨の申し入れ書に全員が署名捺印して、これを印刷部長に手渡した。

(3) 昭和 49 年 5 月 1 日西部本社と西部支部との間で第 1 回交が行なわれ、西部本社は機付人員削減の必要性について経営情勢などを説明し、機付人員削減に関しては、2 台連結 4 名は一貫して主張してきた会社の原則であること、機付統一は全社的統一であるので西部だけの措置ではないこと、カウンタースタッカー、その他の機械の性能の向上・輪転機の更新等によって労働条件は昭和 36 年の 2 台連結開始時に較べて改善されており、部分的に出てくる労働負荷はその中に吸収できると説明した。さらに機付を何名にするかということは、組合との合意事項とはみていないと発言した。これに対し西部支部は、会社通告は白紙撤回し不当配転はやめよ、十分に事前協議をつくし事前合意を得よ、週 2 日休日制を即時実現せよという 3 つの要求を出した。西部本社の説明に対しては、(1)自らの経営の失敗の責任を従業員へ転嫁する姿勢は許せない、(2)5 人機付は 2 台連結作業開始以来 13 年間一貫して守られてきたものであり納得出来る明確な理由もない変更は認められない、(3)機付人員は印刷課にとって労働条件の根幹をなすものである、(4)過去増ページ政策の中で腰痛が続出し、昭和 45 年に組合・職場の要求に対して、会社自身が腰痛対策として当時の西部本社代表が支部団交で提案し実施されたのが現在の機付総人員 100 名体制である、(5)さらに 13 年間も前の発足当時より労働条件が向上し、その中に今回の労働負荷も吸収されるということはその間の労働強化の実態・腰痛続発の歴史を捨象した論理であり絶対認められない、(6)5 月 10 日の期限つき通告は事前協議・合意の精神を疑う提案であり、これは労働条件の重要な変更であるので充分論議し、交渉したうえで組合が納得合意しなければ実施できない問題であると、反論した。

交渉は 4 時間余り続けられたが、支部要求を会社が次回までに検討、回答することを約束して終わった。

第 2 回支部団交は 5 月 4 日約 6 時間にわたって行なわれた。西部本社は前回団交で支部が提出した要求に対し、(1)会社通告は現在これを撤回するつもりは全然なく、機付 4 名にすれば人員が浮いてくるのでその人は配転する、(2)事前協議・合意については、機付人員は労働協約でいう合意事項でないので合意を必要としない、(3)週 2 日休日制については本部で交渉を行なう、と回答した。

西部支部は昭和 45 年の 1 口減団交の際、5 人機付は当時の大前提として労使合意の上で新勤務体制が実施されたと指摘し、特に新勤務移行時カウンタースタッカーの付いていない輪転機には機付人員が 6 名ついていたいきさつがあり、当時の西部本社代表が団交の席で機付人員削減はしないと発言したのでその

団交約束を守れと迫った。

それに対して西部本社は、支部団交の結果によって部分的にしろ会社通告を修正ないし撤回することはない、会社の措置を理解してもらうために団交を開いていると述べ、交渉に進展はなかった。

第3回支部団交は5月8日約5時間30分にわたって行なわれ、支部は腰痛に対する不安を訴え機付人員削減が健康破壊につながることを述べたのに対し、西部本社は従業員の健康問題は大事な問題として絶えず考えているが、労働密度の問題は健康を破壊するほどの強化にはならず許容範囲内であると判断されるから現在の会社の経営状態の中では協力して欲しいと答えた。結局双方の主張が対立したまま進展せず、西部本社は5月10日から会社の方針を実施すると述べた。

組合は各支部で行なった支部団交が進展しなかったため、5月9日会社との本部団交を約6時間にわたって行なった。組合は事前協議をつくり合意を得た上でなければ機付人員の削減実施は許されないこと、週2日休日制を近く提案するというがこの問題をその中で交渉する用意があること、10日からの実施は延期することを提案、主張した。中でも西部支部は機付統一の影響が大きいいため、交渉した経過と実態を時間をかけて説明し、支部の立場を強く主張した。これに対し会社は、組合の主張する反対理由の中に合理的なものが見出せない、会社としては十分に話し合いをしてきたと判断している、今回の措置を延期することはできないとして、予定通り5月10日に実施するとの態度を表明し、最終的には、会社としては組合の合意を得られる見通しがなく延期しても同じことであると判断するので5月10日に実施すると組合に通告した。

4 組合による業務命令拒否と強行就労

- (1) 西部支部は4月30日の執行委員会で会社通告の撤回と労働条件の事前合意制確立、週2日休日制の即時実施の要求を決定、さらに5月2日の執行委員会で会社通告の不合理性を再確認し、4月30日の決定を実現していくために、執行部体制の強化、組織内外のオルグ強化、教宣活動と社内ビラ貼りの拡大などの方針を決定し、同月4日付の「支部アピール」でこれを組合員に訴えた。さらに5月8日の執行委員会では、会社が強行実施してくれば、従来勤務を守る闘いを組むという態度を確認した。

一方、5月9日の本部団交終了直後に開催した本部執行委員会は、会社の機付人員削減の強行は労働基準法の精神を踏みにじる違法なものであると再確認し、なお交渉を継続して撤回を要求していくが、同時に職場から提起されている従来どおりの勤務パターンを維持するとりくみを含むあらゆる抗議と撤

回のための行動を職場とともに闘って行くこと、本部執行委員会、支部執行委員会、職場は一体であるという態度を決定し、10日付でこれを本部執行委員会声明によって全組合員に示した。

西部支部は、会社が機付人員の削減を10日実施と通告した直後の5月13日の執行委員会において、今後とも支部団交などで解決をはかり、会社の強行実施に対しては印刷職場でこれまでの労働条件を守る闘いを進めること、その闘いは新聞発行に障害を与えることを意図せず、罷業・怠業とは無関係であるとの態度を確認して、これを支部執行委員会声明として同日組織内に示した。

会社は5月14日、機付人員の削減を明日から実施すると最終的に組合に通告した。西部支部はこれをうけて、本部委員長・本部法規対策部長を加えた拡大支部執行委員会を開き、労働条件の共同決定の原則を会社に守らせるために、印刷職場に対する会社の業務命令を排除し、従来どおりの勤務につくことを決定し、これを印刷職場に指示した。

西部本社印刷課では5月10日から14日までの勤務指示を5月8日に発表した。当時まだ交渉が続いていたので手配は従来どおり32名としたが、この出勤表に基く札掛けは各セット機付け4名と損紙掛2名で機付人員は合計26名とし、残り6名は別の作業を命ずることとして別の箇所にまとめて札をかけた。そして西部支社は10日以降にこの6名はそのまま夜勤帯に出勤させ、カウンタースタッカーの計数検査を命じた。しかし組合の方では、この6名も実質的には機付作業につかせ、検査表は形式的に整えて提出させた。この状態は14日まで続いた。

- (2) 西部本社は5月14日に5月15日以降の印刷課の夜勤帯の出勤手配を2台連続機付4名として合計26名で組んだ出勤表を発表し、この出勤表に基く具体的な作業指示である札掛けでは、5月15日分は調整昼勤者8名として行なった。

組合は調整昼勤を命じられた者のうち、従来の勤務が続いていれば夜勤に就労するであろうと思われるX2ら6名について、5月14日夜の職場集会の席で昼勤拒否と夜勤の就労を指示した。

その結果5月15日調整昼勤者の8名のうち6名が出勤しなかった。西部支部の当日の教宣ニュースにより、この6名が夜勤帯に強行就労してくることを予想した西部本社は、14時と18時の2回にわたり分会経労協幹事会を開いて警告を発したところ、西部支部はいずれも支部の指令のもとに昼勤帯不就労、夜勤帯強行就労を実施すると答えた。そこで西部本社は昼勤帯に就労しなかったX2ら6名の氏名を特定して輪転機職場への立入りを禁止する掲示を出した。

15日18時頃印刷課の組合員は職場で集会を開き、X79 組合本部執行委員長

及び X1 西部支部執行委員長ほか支部執行部の役員等から行動にあたっての注意事項などについて最終的な指示を受けた後、19 時 30 分頃 90 数名の組合員は 2 階の休憩室から役員を先頭に輪転機場に降りてきたところ、印刷局長、局次長、印刷部長、部次長等会社職制が入口でメガホン等を用いて、当日出勤を命じられている 26 名以外の者は職場内に立ち入らないよう警告し、その入場を制止した。組合員はこれを無視して職場内に立入り、当日の出番者 26 名と X2 ら 6 名が一緒になって従来どおり準備体操を行ない、各セットに 5 名ずつ就いて整備作業を行なった。管理職員は X2 ら 6 名に作業を止めて外に出るよう説得を続けたが、6 名はこれに従わず、20 時頃整備作業が終了すると組合員は全員一たん休憩室に引きあげた。21 時すぎ朝刊の印刷作業が始まる時刻になると、再び上記と同様の形で会社の警告・制止にもかかわらず、組合役員を先頭に 90 数名の組合員は輪転機場に立入り、各セットに 5 名ずつが就いて作業を始め翌 16 日 4 時すぎまで従来どおりの印刷作業を行なった。

このような、昼勤命令の拒否及び夜勤への就労は 16 日以降も繰返され、27 日に組合の中止指示がなされるまで継続された。

その間に組合は、同月 23 日から 25 日にかけて本部執行委員会を西部支部において開き、本件行動の継続を再確認するとともに交渉による打開の道も求める方針のもとに、西部支部の闘争を継続したまま、局面打開の本部団交を開くことを決定した。

組合の申し入れにより 5 月 27 日に本部交渉が行なわれ、会社と組合の間で今後、交渉により局面の打開をはかることで了解がついたので、西部支部は勤務変更に伴う業務命令拒否の行動を中止した。したがって昼勤帯の就労拒否は 5 月 27 日まで、夜勤帯の強行就労は 5 月 26 日までで終わった。

局面打開のための交渉は 5 月 31 日の支部団交、6 月 4 日及び 5 日の中央経労協幹事会などを経て、6 月 6 日の分会経労協幹事会で会社は夜勤人員上限 29 名下限 27 名の回答を行った。組合は西部支部、同印刷職場の確認を得て、6 月 9 日に会社に対し当面の局面を打開するために、特別な状況変化がない限り、勤務変更拒否行動は再開しないと通告した。

6 ビラ貼り等

西部支部では、昭和 49 年 4 月 22 日機付人員削減の通告を受けた後、反対の意思表示のためビラを貼ることを決定し、同月 26 日印刷課休憩室及びその周辺廊下等に縦約 42 センチメートル、横約 15 センチメートルの「4 人機付反対」、「4 人機付阻止」などと手書きしたステッカー約 200 枚をセロテープで貼った。同月 26 日西部本社は支部に支部の手で撤去するよう申し入れたが、西部支部はこれを

撤去しなかった。

同月 27 日西部支部は、西部本社社屋正面玄関階段手摺に「4 人機付阻止」と書いた縦約 80 センチメートル、横約 2 メートルの立看板を細ひもで結びつけた。同日の分会経労協幹事会で西部本社はビラ・立看板を支部の手で即刻撤去するよう申し入れたが、西部支部はこれを撤去しなかった。

同月 30 日には中 2 階の見学者通路の壁、見学用ガラス窓、中 2 階から 1、2 階への階段両壁に「4 人機付阻止」などと書いた縦約 42 センチメートル、横約 15 センチメートルのビラ約 400 枚をセロテープで貼った。それらのビラの一部には「無能な経営者は死ね」「俺が死ぬときてめえも殺す」などと記載したものもあった。

5 月 1 日西部本社はこれらのビラを剥がし、同日の支部団交の席で支部から抗議があり、剥いだビラを返えすよう求めたので、ビラを返却した。

同月 2 日、西部支部は前日と同じような状態でまたビラを貼り、立看板を立てた。

同月 4 日西部本社の手でビラを剥がしたが、全面のり付けされたものがあったので、立看板だけ返却した。

同月 5 日西部支部は前と同じ状態でビラを貼り、7 日には正面玄関のガラス扉、正面玄関内フロアーの壁、業務局横の通路等にそれまでと同じ大きさのビラ、約 400 枚を全面のり付けして貼った。即日西部本社の手でこれらのビラを剥いだ。8 日前日と同様な状態でビラを貼ったほか正面玄関外の階段、横の壁等に縦約 42 センチメートル、横約 15 センチメートルのビラ約 400 枚を大部分のり付け、一部セロテープで貼った。

即日西部本社の手でビラを剥いだ。翌 9 日は 8 日と同じ状態のほか駐車場の柱、正面玄関内業務会議室の壁一帯にビラを約 450 枚全部全面のり付けの方法で貼った。西部本社は 9 日、分会経労協幹事会を開いて支部に抗議と撤去の申し入れを行なった。10 日には前日貼った場所のほか社屋の外壁等に「人べらし粉砕」「腰痛はごめんだ」「史上最大の合理化粉砕」などと書いた前日と同じ大きさのビラ約 1,500 枚を全部全面のり付けの状態に貼った。即日西部本社は社屋外壁に貼られたビラを消防用のホースで水をかけて、更に鉄べらで削り取った。

同月 11 日西部支部はビラ貼付の場所を更に広げ、発送積出口横、印刷休憩室外側ガラス窓、社屋西側のゴミ取出し口、正面玄関床上一帯に縦約 40 センチメートル、横約 30 センチメートルの大きさのステッカーなど約 1,800 枚を貼ったほか、電車通りの社屋外壁の橋に「印刷の合理化粉砕・印刷はドレイ工場」「労働条件の切り下げは許さぬ」「Y1 代表は恥を知れ」などと書いた立看板 4 枚を細

ひもと針金で結びつけた。西部支部はこのような状態を5月26日まで毎日続け、西部本社の手で毎日ビラやステッカーを剥がし、立看板は撤去の後、西部支部へ返却した。

貼付されたビラの内容の多くは、「4人機付粉碎」「4人機付阻止」「4人機付反対」「人減らし粉碎」「腰痛はごめんだ」「合理化粉碎」「史上最大の合理化粉碎」などを記載したものであり、その一部には「無能の経営者は死ぬ」「俺が死ぬときてめえも殺す」「下の工場は5月10日よりドレイ工場です」「奴隷収容所長Y1代表より、お前らは働け働け死ぬまでだ」「Y1代表殿あなたのファッション的姿勢を見習いたい青嵐会」などと記載したものがあつた。

なお、会社と組合との間の労働協約には「組合は組合の報道および告知その他一切の掲示をする場合は、会社の認めた一定の掲示場を使用する。」(第62条)と規定されている。しかし、春闘時や期末闘争時にはこれに反して組合のビラ貼りが行なわれたが、これに対し会社が処分を行なつたことはなかつた。

6 社内報の配布

- (1) 西部本社は、昭和49年5月16日「明らかな違法行為、労使間のルールを無視」と題する社報号外を全職場に配布した。その中で「会社は印刷の2台連結4人を全社的に10日から実施しましたが、西部本社印刷課では15日新勤務体制に入って昼勤を命ぜられた課員6人が業務命令を無視して出勤を拒否、朝刊帯からは6人が会社の制止をきかず就労、職制の繰返しの説得にも耳をかきませんでした。これは明らかに業務命令違反であり、会社としては厳重に対処する方針であり、その実行行為者はもちろん、それを指示した朝日労組西部支部執行委員会の責任を問わざるを得ません。……本部執行委員会は10日、本執3役出席の中央経労協幹事会で『本執は職場委員会と職場組合員諸君の取組みを支持する。これを争議行為とは考えていないし、この本執決定自体各職場の諸君の取組みを自主的取組み方について何らの指令、指示をするものではない。ヤマネコ・ストになったり、組合の軌道から逸脱する行為は認めないことを確認しており、組合としても善処する。支執においても争議行為を指令したり、指示することはあり得ない。職場組織の取組みは労働者1人1人の自主的判断を尊重していこうということだ』とっていました。……違法な争議行為であることがはっきりしたわけです。」と述べ、また「人民管理的職場闘争」「就労は個人の責任問題」「責任関係をはっきりさせない抗議闘争」「あらゆる行動と措置を留保」などの項目において会社は組合の行為を厳しく非難し、違法行為については容赦なく厳しい態度で臨み、あらゆる措置と行動の自由を留保する趣旨のことを記載した。

また、同日西部本社は支部に対し、「本社としては、この種の業務命令違反に関しては、正当な組合活動とは全く認めるわけにはいきませんので実行行為者はもちろんのこと、指導責任者に対しても、就業規則に照らして厳重な態度で臨む所存であります。」等という記載をした申し入れ書を渡し、翌17日この申し入れ書等を社報号外に掲載して全職場に配布した。

- (2) 5月20日、会社は中央経労協で組合に対し大阪、西部における事態を速かに正常に戻すことの申し入れを行なったが、その際の会社側 Y2 労務担当役員の発言内容を翌21日、社報号外に掲載し、全職場に配布した。その内容には「規律違反に嚴重申し入れ、明白な職場秩序の破壊、重大事態にあえて警告」と題し、「中央経労協の開催を会社側が申し入れた趣旨は、本社が10日から実施した印刷・用紙両職場の新勤務体制について労使間に不幸な事態を生起しており、大阪と西部の当該職場では由々しい状況が展開されていて、このままの状態ではたくさんの犠牲者が生まれ、こんなはずではなかったと後悔しても、もはや手遅れになるような事態が不可避だと考えざるを得ないので、会社側が決然たる行動に移る前に、組合側において理性と良識にもとづいて、速やかに事態を正常にもどすよう善処されることを要請するためであります。」とし、「労組執行部が指導、推進」「不可欠な経営体質改善」「雇用関係の基本を無視」「明らかな業務運営阻害」「不可解な執行部の態度」「著るしく正当性を逸脱」「合法的な行動を望む」「即刻、正常な姿に戻せ」の各項目について会社の主張を述べ、そのなかで「本社は今回の事態に対しては、それぞれの責任を明らかにし、適正な処置をとらなければなりません。また指示された勤務を拒否する者に対しては、その分の賃金を差し引くことも当然であり、本社としてはこれらの問題について、準備を進めている段階であります。」との記載があった。

7 懲戒処分及び賃金カット

- (1) 昭和49年6月20日会社は5月15日から同月27日までの間調整昼勤を命じられたにもかかわらず就労しなかった X2 ほか75名に対し出勤しなかった1日分、X36 に対して出勤しなかった2日分の基準内賃金(本人給給与と特別手当の合計月額の26分の1を日分として算出)を減額した。
- (2) 7月18日会社は同月10日付で5月15日から同月26日までの間調整昼勤を命じられたにもかかわらず就労せず、かつ同日の夜勤帯に強行就労した X2 ほか70名と、5月27日調整昼勤を命じられたにもかかわらず就労しなかった X77 ほか5名に対し、職制の指示に従わず職場の秩序を乱したとして、就業規則の懲戒条項を適用して譴責の処分をした。
- (3) 7月18日会社は同月10日付で西部支部執行委員長 X1 に対して、執行委員長

としての地位に基づいて支部組合員に指令して5月15日から5月27日の昼勤帯の勤務まで昼勤拒否、夜勤強行就労の行為をさせ、4月26日から5月26日まで会社が許可した以外の場所にビラを貼らせ、立看板を掲出させたことについて就業規則の懲戒条項を適用して7月19日から21日まで3日間の停職の懲戒分を行なった。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張と求める救済

申立人は被申立人が昭和49年7月10日付をもってなしたX1に対する3日間の停職及び同日付をもってなしたX2ほか76名に対する譴責の懲戒処分、さらに同人らの業務命令拒否に対する賃金カットは、同人らの正当な組合活動に対する不利益取扱いであり、また被申立人の社内報号外による組合非難の文書配布は組合の運営に対する支配介入であると主張し、その救済として(1)X1に対する懲戒処分の取消しと、懲戒処分がなければ同人がうける筈であった賃金相当額の支払い、(2)X2ほか76名に対する賃金カットと譴責処分の取消しと同人らが受ける筈であった賃金相当額の支払い、(3)被申立人による社内報等による組合の運営に対する支配介入の禁止、(4)被申立人の不利益取扱い及び支配介入に対する陳謝文の掲示とその社内報による配布を求めた。

(2) 被申立人の主張と救済に対する答弁

被申立人は、本案前の主張として申立人朝日新聞労働組合西部支部は、単一組合たる朝日新聞労働紙合の一部分にすぎず、それ自体独立の労働組合ではないから、不当労働行為救済の申立入適格を有しないこと、また、被申立人株式会社朝日新聞社西部本社ないしは、その代表者Y1は、いずれも労働組合法上の使用者に該当せず、被申立人適格を有しないので、これに対する本件申立はすべて却下されるべきであると主張した。

また本案について被申立人は、西部支社において昭和49年5月15日以降新しい機付人員数に基く勤務体制を命じたにもかかわらず、申立人西部支部は、輪転機職場の組合員に指令して昼勤における就労は拒否して夜勤時間帯には強行就労を行なわせ、またこれに関連して西部本社社屋に長時間連日反覆して夥しいビラ貼りを敢行し、立看板を立てたので、これら業務命令違反並びに会社の施設管理権に対する違法侵害行為につき就業規則にてらしてそれぞれ相当の懲戒処分をしたものであり、賃金の一部減額は業務命令に反して違法に昼勤に出勤しなかった分を支給しなかったにすぎず、また、会社の中央経労協での発言、社内報の内容は、すべて使用者に許された言論の自由の範囲内に属し、

支配介入に該当しないと主張し、申立人の申立をすべて棄却する命令を求めた。

2 本案前の主張について

- (1) 被申立人は、申立人西部支部は単一組合たる朝日新聞労働組合の一部分にすぎず、それ自体独立の労働組合ではないから、不当労働行為救済の申立人適格を有しないので、その申立は却下されるべきである、と主張するのでまずこの点について判断する。

西部支部は、単一組合たる朝日新聞労働組合の一支部であり、その規約は朝日新聞労働組合規約中に包括されているが、支部は独自の決議機関、執行機関及び代表者を有し、自主的に運営できる事項についてこれを処理することができることとなっており、本部に関する規定の準用によって労働組合法第2条及び第5条第2項各号の要件を具備していることが認められる。また、支部は組織運営において会計及び争議行為についてある程度本部の監督ないし統制に服しなければならないことが規約上認められるが、このことをもって支部の独自性が全く喪失するものとは判断されないので、支部について不当労働行為救済のための申立資格を否認すべき理由はない。

- (2) 被申立人は、被申立人西部本社ないしはその代表 Y1 は、いずれも労働組合注上の使用者に該当せず、被申立人適格を有しないので、これに対する本件申立は却下されるべきである、と主張するのでこの点について判断する。

不当労働行為救済申立の被申立人適格を有するものは雇用関係の当事者たる地位にあるものは云うまでもないが、それに限定されることなく、労働関係上の対向関係にあり、かつ不当労働行為救済の目的から必要と認められるときは、それ自体独立の法人格を有するか否かにかかわらず、不当労働行為救済申立の被申立人適格を有するものと考えられる。西部本社は、就労の実態及び労使間交渉の実情からみて労働関係上単一性の認められる事業場であり、その代表は西部本社を構成する編集局、業務局、印刷局及び総務部の各部・局の担当業務を執行する直接の職務・権限を有するものではないとしても、これら各部・局間の調整・指導を行ない、西部本社の事務を統轄するものであることが認められ、とりわけ本件機付人員削減実施に当っては支部交渉に重点がおかれ、西部本社と西部支部との団体交渉においては西部本社代表は被申立人会社を代表する責任者の立場にあったことが認定され、さらに本件申立の原因となった労使間の紛争が当該事業場において発生したものであることを併せ考えると、被申立人の主張するごとく従業員の採用・解雇あるいは労働条件の決定は全社的に被申立人会社社長の権限に属せしめられているとしても、西部本社と西部支部との間には本件申立の範囲内において労使間の集団的な対向関係と

しての実態が存在し、かつ本件申立までの経緯に徴するとき、西部本社を被申立人とすることは適当であると認められる。したがって西部本社は本件申立の被申立人適格を有するものと判断する。

3 業務命令拒否について

- (1) 申立人は、2台連結5名の機付人員は西部本社において確立された労働条件となっており、これを一方的に変更する業務命令は無効であるから、機付削減の本件業務命令を拒否して従来どおりの勤務を継続する組合の行動は正当な組合活動であり、これを懲戒処分に付した会社の措置は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、機付人員のいかんは会社が企業運営の主体として合理的裁量に基づき自由に決定し、実施し得る事項であり、その実施過程で発した業務命令に違反する行為は、会社の規律、秩序を紊す行為であるから懲戒を免れえない、と反論する。よってこの点について判断する。
- (2) 機付人員とは、新聞印刷の輪転機の一定台数と折り機との組み合わせ単位(1セット)について運転操作に従事する作業者の人員をいうのであるが、機付人員について被申立人のように会社の裁量によって自由に決定し得るものであるか、或いは申立人のように労働条件の一部であって労使の合意によって決定すべきものであるかを判断するに、そこには二つの側面が存在するといわねばならない。その一つは、機付人員問題を会社の組織・運営という側面からみると、それは印刷業務に採用する機械、原材料、労働組織等の総合的な考慮を基礎として、企業経営の目的にてらして企業主体が判断すべき、いわば企業の管理運営事項という要素をもつことは否定できない。2台連結に何名の機付人員をつけるのが企業経営の立場からみて適当であるかにつき、企業経営者が諸般の事情を考慮して一定の方針ないし原則をたてることはむしろ当然である。しかし、これを実施に移すとき、特に長い期間にわたって固定してきた機付人員を変更しようとするとき、それは必然的に当該職場の労働者にとっては、従来の労働状態ないし労働内容の変化を多かれ少なかれ生ずることになるから、それが広義の労働条件の変更という側面をもつこともまた、否定できないところである。したがって、使用者が企業経営の立場から適当と考える機付人員の変更についてこれを実施に移す場合には、そこに生ずべき労働条件の変化については、労働者の了解を得てはじめて円滑な企業運営が可能となるのであり、労働組合がこの労働条件の変更を捉えて団体交渉を要求するとき、使用者としてこれに応ずべき義務があるといわなければならない。そして交渉が妥結すれば、その妥結したところに従って機付の人員配置と労働条件が実施されることとなるが、交渉がまとまらないときは、労働者側が使用者の示した

内容に事実上争うことなく従う場合は別として、使用者が相手方の反対を押し切って自己の方針を実施しようとするれば、必然的に争議状態をひき起こすことになるのであって、これは労働条件は労使対等の立場で決定すべきものとする近代的労働関係の原則から導かれる当然の帰結である。

上にのべたところから本件機付人員削減問題をみるとき、会社の各本社において印刷輪転機の旧型から新型への切替えが完了し、また紙取り作業もカウンタースタッカーの導入で不必要になったという条件を考慮して、会社が機付人員を全社的に統一する方針のもとに西部本社でも2台連結5名の機付人員を4名としたことについては、企業経営上それ相応の理由があったとしても、他方、組合側においては会社のいわゆる6・4・3の機付原則について説明はかねてより聞き知っていたものの、実態として各本社でそのとおり実行されてきたわけではなく、特に西部本社においては、腰痛問題の発生に関連して、昭和45年の交渉において西部支部の機付の増員要求が結局のところ印刷職場の総人員100名で妥結した経緯があり、組合側ではそれが2台連結5名を基礎とする人員計算であると理解し、この2台連結5名という機付人員は、実質的には会社と組合の合意により実施されてきた労働条件の一内容であって、その人員体制が以後継続されてきた事実によって、機付人員5名の原則が西部本社で定着していたと考えたのも故のないことではない。

本件紛争の経過をみるに、いわゆる石油危機に直面して会社は2台連結4名の原則を実施に移すことに急なあまり、組合との交渉を十分に煮つめるところまで至らないまま、交渉を打切って機付人員の削減を実行に移したため紛争を生じたという経緯がうかがわれる。すなわち、昭和48年12月19日の中央経労協において会社は、機付人員の削減を組合に表明したとき、組合は一方的な人員削減には反対の意思を表示し、この問題はその後会社側から特にそれとして取り上げられないまま労使関係の焦点は春闘の賃上げ問題に移り、再び機付人員問題が会社により取り上げられたのは、春闘終結直後の49年4月22日の中央経労協幹事会においてであった。その時の会社通告は2台連結4名を翌5月10日から実施したいというものであり、予定された実施までの期間は極めて限定され、その間に本部交渉は5月9日の1回、西部支部交渉は5月1日から8日まで3回、5月14日に1回行なわれたが、交渉の内容をみると会社の既定方針どおり実施したいとする説明に対して、確立された労働条件の一方的変更には同意できないとする組合側の反対とが平行線をたどったまま、5月15日の業務命令発令へと推移し、形式的にはともかく実質的にはいまだ交渉が内容的に熟しないまま、会社による機付人員の削減の強行と組合による業務命令

拒否行動へ推移したことが認められる。本件業務命令拒否の行動が、個々の労働者の個別的な行動ではなく、組合の指令ないし指示に基づく集団的行動の一環であったことは、申立人はもとより被申立人もあえて争わないところである。そこで進んでその業務命令拒否行動が果たして正当な組合活動であるかについて判断する。

- (3) 昭和 49 年 5 月 15 日以降の西部本社印刷職場における業務命令の拒否は、前示認定のように組合の指示に基づいて行なわれたものであるが、組合の本部執行委員会は 5 月 10 日「強行実施にともなう違法、無効な業務命令は排除する」旨の機関決定を声明し、また西部本社印刷職場の全体会ではこの声明をうけて、勤務変更命令を拒否して従来どおりの勤務を維持する闘争を確認し、同月 14 日の拡大支部執行委員会が右の方針を最終的に機関決定して行動に移ったものであり組合が規約に定める闘争委員会を組織して、そこから闘争指令を発するという方法はとっていない。また、5 月 10 日の本部団交後委員長 X79 は会社の質問に答えて、闘争体制下にないので本部闘争委員会の指令は出さないし、出せない、支部についても同様である旨を述べた事実が認められ、本件の組合の行動が組合規約上の争議行為実施の手続きをふんでいないことは明らかである。しかし、業務命令拒否の実態をみると、前示認定のように西部支部の印刷職場において会社の発した命令を全面的に拒否し、印刷職場の組合員が一体となり、会社の警告や制止を排して従前の勤務体制についたものであり、ここでは会社の指揮命令に従って労務を提供するという正常な労働関係の姿は失なわれていたのであるから 5 月 15 日以降は西部本社において正常な業務運営は行なわれなかったとみななければならない。そして組合が、このような業務命令拒否の行動を指令し、印刷職場の組合員が指令のもとに一体となって、会社の一方的な機付人員変更に反対する行動に出たのであるから、この業務命令拒否行動は、争議行為としての実質を有するものと判断される。けだし、組合の争議行為とは、組合が組合員の労働条件の維持改善や経済的地位の向上を目的として、その目的を達成するためにとる行動であって、業務の正常な運営を阻害する行為をいうのであるが、西部支部における業務命令拒否行動は、その目的及び態様において争議行為の要件に該当するものである、組合役員が闘争態勢をとっていないと会社に説明したこと、また規約上の争議手続をふんでいないことなどは、本件の業務命令拒否行動の争議行為としての実質を失なわせるものではなく、法的には争議行為として取扱うべきものである。それではそれらの行動は争議行為として正当性を認めうるであろうか。

5 月 15 日から 27 日までの間に、会社の昼勤命令を拒否し、かつ、夜勤帯に

会社の制止を排して就労した行為は、西部支部の指令に基づき、従来の勤務体制を維持することを目的として行なわれたものであるから、労働条件を維持改善するという労働組合本来の目的にそった行動であり、その目的においてなんら違法不当なものはない。その手段についてみると、昼勤への出勤拒否は、労務提供の単なる拒否であるから、そこに争議行為として問題にすべきものはみられない。夜勤帯への就労は、氏名を特定した会社の職場内立入り禁止の掲示を無視し、また会社の管理職の制止を排して行なわれたものであって、単なる労務提供の拒否とは違って積極的な施設管理権の侵害という可能性を含むことは否定できない。しかし、本件の就労行動を具体的にみるならば、会社が就労を認めた者の作業を強行就労者が積極的に妨害した行為は認められず、それらの者と一緒に従来どおりの5人機付の作業を行なったにすぎないのであるから、その実態において所有権侵害ないし施設管理権侵害があったとはいえない。また、組合側では、機付人員の削減は労働条件の変更であって組合の同意を要するから会社の一方的な勤務変更の業務命令は無効と解して行動したものであって、会社施設への積極的な不法侵害の意図はなかったことが認められ、また西部本社における腰痛問題をめぐっての機付人員の交渉の経緯、及び多数の腰痛症の発生の経験にかんがみ、印刷職場の組合員が、再び職場の労働者の健康がそこなわれることを危惧し、会社の一方的決定の態度に抗議する手段として従来の勤務体制を維持する争議方法をとった事情がうかがわれ、これらを併せ勘案するとき、本件就労行動を違法な手段による争議行為と断定すべき特段の事由はなく、労働組合の争議行為として許される範囲を逸脱したものということはできない。

なお、組合は業務命令拒否の指令について規約上の争議手続きをふんでおらず本部及び支部の闘争委員会は設けられないまま、西部支部の指令で争議行為が実行された事実が認められるが、この事実は本件業務命令拒否行動の争議行為としての正当性の判断に直接影響するものではない。規約上の手続違背は、組合内部での責任問題はともかくとしても、使用者に対する関係においては当該行動が明らかに組合の意思に反するという要素がない限り、争議行為の違法評価の事由とはならない。本件の場合、本部執行委員会声明、支部執行委員会の指令及び争議終結後の7月30日の組合定期大会における本部執行委員会報告の承認等を見れば、西部支部の行動は事前及び事後に組合の各機関により正式に承認されたものであるから、使用者に対する関係においては正当性が失われる事由はなかったと判断される。被申立人は、西部支部は規約上団交や協約締結の当事者たりうる地位を有せず、独自の争議主体となりえないも

のであるから、仮りに本件の業務命令拒否を争議行為とみた場合でも典型的な山猫争議にあたる主張するが、上記判断したところによってその主張には理由がないといわねばならない。

- (4) 組合の西部支部執行委員会はその声明において「今回の闘いは新聞発行に障害を与えることは意図せず、罷業・怠業とは無関係である。」と述べ、組合本部執行委員長も会社に対して組合の行動は争議行為ではないと述べた事実が認められ組合としては、本件の行動は争議行為ではないとの態度に終始している。

被申立人はこの点を捉えて、組合みずから争議行為でないと主張する以上、第三者がこれを組合の意に反して争議行為と解すべきではなく、また組合は本件行動に争議行為性を否定することによって争議行為に認められる免責を放棄したものと解すべきだと主張する。この点については、組合が主観的にどのように解して行動しようとも、客観的な行為の態様と機能からみてそれが争議行為に該当するときは、当委員会としては争議行為としてその法的判断を行なうべきは当然であり、それが争議行為として正当なものであるときは、当然に法的な免責効果が生ずることはいうまでもないところである。

また、申立人は、機付人員削減を目的とする業務命令は、労働条件の一方的変更を強行するものであって無効という解釈に立って、本件業務命令拒否は争議行為として指令したものではないと主張するが、組合の解釈や行動の方針としてはそれ相応の基盤があったとしても、当委員会は会社の本件業務命令の効力の有無という私法上の問題に深く立ち入るまでもなく、組合の行った行動が客観的に争議行為に該当するとみられるときは、その争議行為としての正当性の有無を判断すれば足りると考える。けだし、本件会社の業務命令が有効であるか無効であるかにかかわらず、組合の指令によって会社の指揮命令が拒否され、労働者が組合の支配下において行動している事実がある以上、それはもはや平常の労働関係の姿ではなく、争議状態というべきであるからである。

以上を総合すれば、本件の西部支部における業務命令拒否の行動は、その目的及び手段において正当な争議行為と判断されるから、これを違法、不当な秩序紊乱行為とする被申立人の主張には理由がない。

4 ビラ貼り等について

申立人は、ビラ貼り等の文書活動は組合活動の重要な一環で、団結権の本質的要素をなすものであり、本件ビラ貼り等は組合の機関決定にもとづき、組合の主張を訴え、固結強化を呼びかけたものであり、これによって会社の日常業務に支障を与えた事実はなく、正当な組合活動である、と主張し、これに対し被申立人

は、西部支部の行なったビラ貼り等は、その態様・程度において組合活動の正当な限界を著しく逸脱するものであり、会社の施設管理権を侵害するとともに、会社の秩序を紊す行為であり、西部支部の活動としてかかる違法、不当な行為を現出せしめた者が就業規則上の問責を受けることは当然である、と主張するのでこれについて判断する。

前示認定のとおり、会社と組合との間の労働協約には、組合の掲示について「組合は組合の報道および告知その他一切の掲示をする場合は、会社の認めた一定の掲示場を使用する。」(第62条)と定められているが、当該労使間においては争議時にはこの労働協約の規定は必ずしも厳格には適用されていなかったことが認められる。ビラ等の記載内容には一部に「死ぬ」とか「殺す」などの表現や、個人を誹謗するが如き言辞が用いられているものがあり、争議状態のもとにおいて使用者と鋭く対立した関係にあったことを考慮しても、それらの表現は妥当性を欠き、組合活動としても行き過ぎといわざるを得ないが、ビラの多くは「4人機付阻止」「腰痛はごめんだ」「人べらし粉砕」「史上最大の合理化粉砕」など組合の主張を内容とするものである。ビラの貼付や立看板の掲出方法は、これによって器物や建造物の効用を著しく阻害する程度のものとは認められない。ビラ貼り等の目的は会社の機付人員削減通告に反対し、これを撤回させることを目的としたものであったことが認められる。さらにビラ貼り等の経緯をみると、4月26日から局面打開交渉が約束されたことを契機として5月26日に中止されるまでの間において、その枚数、形状、貼り方等が時期を経て段階的に拡大強化されており、このことは本件紛争における労使間の団体交渉の進捗状況との関連性が強いことが認められる。

以上の諸点を総合して考えれば、本件ビラの貼付及び立看板の掲出は機付人員削減実施に関する会社の組合及び西部支部に対する態度と併せ評価すべきであり、前示判断のとおり機付人員削減実施に際しての会社の態度には硬直かつ性急な態度がうかがわれ、これに対抗するためにとられた西部支部の行為としては、それらの内容の一部に不穏当なものや、その程度において従来に比して大規模であるとしても本件ビラ貼り等を全体としてみると、これら西部支部の活動を違法、不当な行為として問責することは相当ではないと判断する。

5 社内報の配布について

申立人は、会社の社報号外の配布は、組合の労働条件を維持しようという正当な活動に対し、会社が組合の内部手続に立ち入り、あたかも正当な手続きに欠けるがごとき印象を強調し、組合の内部分断を意図したものであり、また処分すると繰り返し述べることによって組合活動の抑圧をはかったものであることは明

らからであり、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、と主張し、これに対し被申立人は、会社が中央経労協の席上発言したり、それを社内報に収録配布した内容には、組合の運営に対する支配介入に該たるような要素は認められず、使用者に許された言論の自由の範囲に属する、と主張するのでこれについて判断する。

前示認定の5月16日付社報号外は、会社が西部支部の行為を違法、不当であるとの立場から会社の見解を従業員に周知させるとともに、組合、西部支部及び参加者に対し自重を求めたものであり、5月17日付社報号外は、会社が組合に対し西部支部の勤務拒否、強行就労が会社の業務命令違反である旨の会社の組合に対する申入書の内容等を記載したものであり、また、5月21日付社報号外は中央経労協におけるY2労働担当役員の発言内容を記載したものであるが、これらはいずれも会社の見解を表明したものとみることができる。

一般に、使用者が労使間の問題に関して、その一方の当事者としての立場から見解を表明することはもとより自由であるが、その内容が正当な労働組合の活動に対し労働組合の内部運営に干渉したり、正当な労働組合の指令に基づく組合員の行為に対して威嚇や不利益等の示唆により、その行動を抑圧するがときは、使用者の言論の自由を逸脱し、組合運営に対する支配介入になると考えられる。ところで前示認定のごとく本件社報号外には、組合と西部支部の外部に表明した方針と行動の矛盾を指摘し、組合、西部支部及び参加者に対して責任を追及する趣旨の内容が認められるが、前示判断のとおり西部支部の業務命令拒否行為については、当時会社としては理解し難いものがあつた事情もうかがわれ、このような本件労使間の事情を考慮すると、これら社報号外の内容をもって直ちに会社が組合内部の攪乱を意図したものと認めることができず、また、これら社報号外の配布時期は西部支部が昼勤拒否、夜勤就労の行動を開始した翌日以降であること、及びこれによって従業員が動揺した事実も認められないことなどを総合して判断すると、本件社報号外の配布は組合及び西部支部の行為を違法不当と考えた会社が、これに対抗するためその所信を表明した行為とみるのが相当であり、組合運営に対する支配介入には該当しないと判断する。

6 以上を総合判断すれば、被申立人の行なつた本件懲戒処分は正当な組合活動に対する不利益取扱いであり、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。その救済としては、主文をもって相当と思料する。

なお、申立人は、救済としてX2ほか76名に対する賃金カットの取り消しを求める。その賃金カットとは被申立人が昼勤拒否者に対してその就労しなかつた分の賃金相当額を支給しなかつたものであるところ、X2らの昼勤拒否が争議行為と

して行なわれたことは前示判断のとおりであるから、同人らが夜勤帯に会社の制止を排して就労した分につき別途賃金等を請求し得るか否かはともかくとして、勤務を拒否した昼勤分についての賃金は請求しえないと解するのが相当であるから、この点についての申立人の救済申立には理由がない。

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10月31日

福岡県地方労働委員会

会長 副 島 次 郎 ⑩