

滋賀、昭 50 不 2、昭 51. 3. 27

命 令 書

申立人 合成化学産業労働組合連合マックスファクター労働組合

被申立人 マックスファクター株式会社

主 文

被申立人会社は、昭和 49 年 12 月 6 日に実施した年末賞与支給に際して下記申立人組合所属組合員に対してなした特別差引を取り消し、下記特別差引相当金額を各人に対し速やかに支払わなければならない。

記

特別差引された者 特別差引相当金額

(1) A 1	120,555 円
(2) A 2	37,350 円
(3) A 3	25,050 円
(4) A 4	53,550 円
(5) A 5	110,970 円
(6) A 6	116,505 円
(7) A 7	11,775 円
(8) A 8	34,695 円
(9) A 9	15,885 円

理 由

## 第1 認定した事実

### 1 当事者

#### (1) 申立人

申立人合成化学産業労働組合連合マックスファクター労働組合（以下「組合」という。）は、被申立人会社の従業員によって結成された唯一の労働組合であり、肩書地に組合本部を置き、組合員数は、昭和50年8月5日当時81名であった。

#### (2) 被申立人

被申立人マックスファクター株式会社（以下「会社」という。）は、昭和28年に設立され、肩書地に本店を、滋賀県野洲郡野洲町に滋賀工場を置き、化粧品の製造販売を業とする資本金76,800万円の株式会社で、従業員数は、本件申立て当時約700名であった。

### 2 事件発生の経過

(1) 昭和49年6月3日、昭和49年度賞与に関する会社と組合との初めての団体交渉が行なわれ、その席上会社から、人事考課を行なう旨の記載のある昭和49年度賞与に関する協定書案が会社回答として発表された。

この団体交渉は、約1時間にわたって行なわれたが、主要議題は賞与の支給月数であり、人事考課については約10分間程度の応答が行なわれたにすぎなかった。

人事考課に関する会社の説明の内容は、昇給時の査定とは異なるものであるとか、人事考課そのものは会社の人事権に属するものであり内容は説明できないものであるとかであって、人事考課自体の具体的な内容については、くわしい説明は全くなされなかった。

(2) 昭和49年6月3日以降組合は、3回ほど会社に対し文書で団体交渉を要求したが、会社は、協定締結のための団体交渉しか応じられないとする態度であったため、団体交渉は行なわれず、結局昭和49年6月18日に会社回答どおりの内容で、昭和49年度賞与に関する協定書が会社と組合との間で締結され、昭和49年6月5日組合員に対し夏季分の賞与が支給された。

なお、この間会社は、昭和49年6月5日に全従業員に対し「組合とはまだ協定が締結されていないので組合員には支給されない」旨の記載のある照会票を配布し、非組合員であることを確認のうえ、翌6月6日に非組合員に対し夏季分の賞与を支給した。

- (3) 昭和49年6月18日以降同年12月6日に冬季分の賞与が支給されるまでの間、組合は、会社に対し、文書で人事考課の具体的な内容を明らかにするよう幾度か申入れを行なったが、会社は、これに応じなかった。

なお、この間会社は、昭和49年7月10日に賞与特別差引内規（以下「内規」という。）を制定したが、この事実は、会社従業員に対して全く公表されていない。

- (4) 昭和49年12月6日の年末賞与支給に際し、会社は、組合員9名について特別差引を行なった。特別差引された者、特別差引相当金額及び特別差引前の賞与額は、次のとおりである。

特別差引された者	特別差引相当金額	特別差引前の賞与額
A 1	120,555 円	213,129 円
A 2	37,350 円	249,000 円
A 3	25,050 円	250,500 円
A 4	53,550 円	280,840 円
A 5	110,970 円	189,608 円
A 6	116,505 円	187,968 円
A 7	11,775 円	183,167 円
A 8	34,695 円	187,243 円
A 9	15,885 円	252,748 円

なお、昭和49年度年末賞与の組合員に対する支給状況は、各種控除前の賞与額を基本給と役職手当の総和で除したものが、組合員一人平均 2.55 か月分、本件申立てで問題となっている特別差引分を加算すれば 2.62 か月分となっている。

### 3 特別差引の対象となった事実

- (1) A 2、A 8、A 7 及び A 9 の組合の印刷物配布活動について

ア A 2 は、昭和 49 年 5 月 15 日午後 3 時 40 分頃会社の許可を受けずに、無断で会社滋賀工場検査課試験室内において組合の印刷物を配布した。

イ A 8 は、昭和 49 年 5 月 16 日 12 時 30 分頃、会社の許可を受けずに、無断で会社滋賀工場仕上課第一係内において組合の印刷物を配布した。

ウ A 7 は、昭和 49 年 6 月 3 日 12 時 35 分頃、会社の許可を受けずに、無断で会社滋賀工場仕上課内において組合の印刷物を配布した。

エ A 9 は、昭和 49 年 7 月 26 日 12 時すぎ、会社の許可を受けずに、無断で会社本社屋内各職場において、組合の印刷物を配布した。

オ 上記のとおり組合の印刷物を配布した、A 2 に対し昭和 49 年 5 月 16 日に、A 8 に対し同年 5 月 20 日に、A 7 に対し同年 6 月 4 日に、A 9 に対し同年 7 月 30 日に、会社は、それぞれ「責任追及の権利を留保しておく」旨記載のある「警告並びに通告書」を出した。

(2) A 5、A 3、A 2 及び A 1 の職場離脱について

昭和 49 年 4 月 5 日（金曜日）の夜、会社付近の路上において会社従業員間の傷害事件が発生したが、この事件に関し、組合員 5 名に対し、同月 6 日（土曜日）会社は、電報で自宅待機を命じた。

自宅待機を命ぜられた組合員 5 名が会社に来て就労することも考えられるとして、昭和 49 年 4 月 8 日（月曜日）午前 8 時頃、会社滋賀工場正門付近で見張っていた B 1 人事第二課長代理（以下「B 1 課長代理」という。）に対し、組合の執行委員 A 5、A 3、A 2 及び A 1（以下「A 5 等」という。）は、組合員 5 名に対する自宅待機命令についての説明を求めるとともに、労使協議会の開催を申し入れた。

これに対し、B 1 課長代理は、自宅待機の経過を一応説明したうえ、労使協議会の開催申入れは従来慣行に従って行なわれるのでなければ応じない旨の回答をするとともに、始業時間が近づいてきたため、始業とともに直ちに業務につくよう命じたが、A 5 等はなお話し合いを求め、結局 A 5 等は、始業後 8 分ほど経過してのち各職場に就業した。

以上のA 5等の行為について、昭和49年4月8日に会社は、A 5等4人に対し、それぞれ「責任追求の権利を留保しておく」旨記載のある「警告並びに通告書」を出した。

(3) A 8の早退届の虚偽申告について

昭和49年10月14日、A 8は、早退届の提出にあたり、その理由欄に、真実は当日会社と組合との間で事件の係属していた大津地方裁判所へ傍聴に赴くのが目的であったにもかかわらず、「通院及び野洲東学区体育振興会支部長会議出席」と虚偽の記載をなしたため、翌10月15日に会社は、同人に対し、始末書を提出させた。

(4) A 4のC 1に対する暴力行為について

昭和49年5月20日午後4時頃、A 4は、会社滋賀工場倉庫課事務所付近にいた会社滋賀工場製造課課員C 1を、その後姿から当時仲の良かった組合員A10と見誤り、その背後から仲間同志の気安さで「おい、お前、ここで何をしている」と声をかけながら、ふざけて足でC 1の大腿部を蹴り上げたため、翌5月21日に会社は、同人に対し、始末書を提出させた。

(5) A 1のB 2課長に対する傷害行為について

昭和49年3月20日午前7時50分頃、会社滋賀工場従業員用出入口付近で数人の組合員とともに組合のビラを配布していたA 1に対し、B 2倉庫課長（以下「B 2課長」という。）は、会社は構内でのビラ配布を許可していないから会社の正門外でビラ配布をするよう注意した。しかし、A 1はビラ配布を続けたので、B 2課長は、B 3検査課長代理とともにA 1の腕を抱えて会社正門外にひきずり出したが、この際A 1が腕を振りほどこうとしたためもつれあい、B 2課長は、左内下腿に加療2週間を要する傷害を負った。

なお、この傷害は、A 1が行なったものであるとして、昭和49年3月25日にA 1に対し、会社は、「責任追及の権利を留保する」旨記載のある「警告並びに通告書」を出した。

(6) A 5のB 1課長代理に討する傷害行為について昭和49年5月30日午前7時50分

頃、会社滋賀工場従業員用出入口付近で組合のビラを配布していたA5に対し、B1課長代理は、無許可であるから会社構内でのビラ配布をやめるよう注意した。しかし、A5はこの注意を無視してビラ配布を続けたので、B1課長代理は、A5のビラを奪おうとしたが、A5がこれに抵抗したためもつれあい、B1課長代理は、加療3週間に要する小指骨折の傷害を負った。

なお、この傷害は、A5が行なったものであるとして、昭和49年6月4日にA5に対し、会社は「責任追及の権利を留保しておく」旨記載のある「警告並びに通告書」を出した。

(7) A6の機械課事務所における職場秩序びん乱行為について

昭和49年3月5日午後3時30分すぎ頃、A6は、機械課のC2と2人で、機械課の課員であるC3が行なった仕上課女子組合員2名に対する脱退工作の件につき、C3の上司であるB4機械課長に問いたすため、会社滋賀工場機械課事務所に出向いた。

機械課事務所には、16ないし18人の同課課員が休憩をとっていた。A6が、機械課事務所の入口近くで将棋をさしていたC3に話しかけていると、奥で将棋をさしていた同課のC4係長（以下「C4係長」という。）が応待に出てきたので、A6はC4係長にB4機械課長の所在をたずねたが、その所在は、不明であった。以後C4係長とA6との間で、「何の用事できたんだ」、「B4課長が脱退工作をやっているから注意しにきた」、「とにかく今休憩中だから出ていってくれ」、「お前も脱退工作に関係しているのだから、やめてくれ、お前はまだ組合員だ」、「もう組合を脱退したんだから誰と話そうと関係ないじゃないか」、「人間としてそんなことでいいのか」などのやりとりが行なわれた。

この間、話を聞き付けて、組合員多数が機械課事務所へおしかけ、C4係長が座っている机をとりまいて、くちぐちに「うそつけ」、「卑きょう者」、「裏切り者」などといった。

A6が機械課事務所にきてから10分ほど経過して、B1課長代理など数人の管理職がきて、「職場規律を乱すな」、「今みんな休憩時間なんだから出て行け」などとい

った。

結局、休憩の終わりを知らずチャイムがなったので、A 6を始め、組合員一同は、それぞれ各職場に引き上げた。

以上のA 6の行為について、昭和49年3月7日に会社は、A 6に対し、「責任追及の権利を留保しておく」旨記載のある「警告並びに通告書」を出した。

(8) A 6のB 5次長に対する暴力行為について

昭和49年5月7日午後5時30分頃、A 6は、組合員A11とともに、同日早朝の組合のビラ配布活動に対するB 5総務部次長（以下「B 5次長」という。）の妨害行為の結果生じたA11所有の車の損傷の責任を追及しようとして、会社滋賀工場工場長室前の廊下へ出向いたところ、ちょうどそこに数人の管理職とともにB 5次長がいたので、車の損傷を確認するよう求めたが、B 5次長は、これを拒否した。そこでA 6は、とにかく車の損傷を確認させようとして、右手でB 5次長のネクタイをつかみ、これを振りほどこうとしたB 5次長及びこれを制止しようとした数人の管理職ともみあった。この間、A 6は、約5分間B 5次長のネクタイをつかんだまま離さなかった。

以上のA 6の行為について、昭和49年5月8日に会社は、A 6に対し、「責任追及の権利を留保しておく」旨記載のある「通告書」を出した。

#### 4 従来の労使関係

(1) 昭和49年1月の組合からの組合員大量脱退について

組合が、別件で当委員会に対して救済申立てを行なった滋労委昭和49年（不）第1号マックスファクター不当労働行為救済申立事件の命令において、当委員会は、会社の組合に対する支配介入の結果、昭和49年1月21日に組合の東京支部の組合員65名が、同月23日には組合の滋賀支部の組合員約130名がそれぞれ組合から脱退するという事態が発生したことを認定した。

(2) 昭和49年前半の組合のビラ配布活動及びこれに対する会社の妨害行為について

昭和49年1月中頃から同年6月末頃まで、組合はほとんど連日午前7時40分頃から午前8時10分頃まで、会社滋賀工場の正門付近あるいは従業員用出入口付近でビ

ラ配布活動を行なった。

このビラ配布活動は、昭和 49 年 1 月に組合からの組合員の大量脱退という事態に直面した組合が、組合の団結を守り、その強化を図るため行なったものである。

この組合のビラ配布活動について、昭和 49 年 1 ないし 2 月頃は組合も大半は会社正門外でビラ配布活動を行なっていたため、会社は、十数名の管理職を動員し、口頭で威圧的なビラ配布とならぬようあるいは通行を妨げないように注意していただけで特に問題となるような事態には至らなかったが、同年 3 月に入り、組合が会社構内の従業員用出入口付近でビラ配布を行なうようになった段階で、会社は、ほとんどの管理職を動員し、口頭で注意するだけでなく、会社構内でのビラ配布は会社の許可を得ないとして、実力をもってビラ配布を排除するようになった。又、組合と対立関係にあるマックスファクター社員会の会員である会社従業員もほとんど連日数十名が、ビラ配布の現場に出動した。組合もこれに対抗するため数十名に及ぶ多数の組合員を動員したため、傷害事件などもめ事が生ずるに至った。

組合が申請していたビラ配布に関する仮処分申請事件について、昭和 49 年 6 月 27 日に大津地方裁判所より「ビラ配布を妨害してはならない」旨の仮処分の決定が出てから、会社の妨害は全くなく、組合は会社構内従業員用出入口付近で平穩にビラ配布を行なっている。

## 5 内規及び就業規則

内規については別紙 1、会社就業規則における懲戒処分に関する規定については別紙 2 のとおりである。

## 第 2 判断及び法律上の根拠

組合は、昭和 49 年度年末賞与支給に際し会社が行なった特別差引（以下「本件特別差引」という。）は、労働協約上何ら根拠のないものであるばかりか、組合員であること又は正当な組合活動をなしたことを理由としてなされたものであり、労働組合法第 7 条第 1 号、第 3 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、会社は、本件特別差引は、労働協約の規定に基づき、賞与に対する適法、

妥当な考課査定の一部として行なわれたものであって、各人の正当な組合活動とは無関係であり、協約違反あるいは不当労働行為のそしりを受けるいわれは全く存しないと主張するので以下判断する。

1 昭和 49 年度賞与についての人事考課の導入について

組合は、会社が昭和 49 年度賞与について人事考課を導入したのは、組合に対する切崩しを意図したものであると主張し、これに対し会社は、昭和 45 ないし 46 年頃から従業員の間で、勤務成績等の良否が存する以上全員一律という支給方法は不合理であるとの意見が高まってきたため、昭和 49 年度賞与から人事考課を導入することとしたものであると主張するが、

- (1) 前記第 1 の 4 で認定したとおり、労使間の対立、紛争が顕著な時期に人事考課が導入されていること。
- (2) 会社は、昭和 49 年度賞与に導入しようとしている人事考課の内容について、組合に対し何ら具体的な説明をしていないばかりか、人事考課の具体的な実施方法等は、組合の団体交渉要求に一切応じないまま、会社が一方的に決定しているものであること。
- (3) 会社は、昭和 49 年度賞与について組合と妥結する前に、非組合員に対し夏季分の賞与を支給しており、ことさら組合を無視した態度がうかがえ、さらに、非組合員に賞与を支給する日の前日「組合とはまだ協定が締結されていないので組合員には支給されない」旨記載のある照会票を全従業員に配布し、暗に組合に対し会社回答による協定の妥結を強要するような態度に出ているが、このようなことは、組合の妥結権を不当に侵害するおそれがあることも否定しえず、不穏当なものといわねばならぬこと。
- (4) 会社が昭和 49 年度賞与に導入したと主張する人事考課査定方式は、乙第 33 号証及び乙第 43 号証の陳述書どおりであるとすれば、数理的に不合理であるばかりか人事考課自体の意義を喪失させるような調整作業を行なっており、公平、適切な人事考課とは思われないこと。

(5) 会社が、基本給と役職手当との合算額に平均3か月分を乗じて得た額を支給したと主張している昭和49年度年末賞与の支給状況をみると、組合員平均では2.55か月分、本件で問題となっている特別差引分を加算しても平均2.62か月分となっており、人事考課の導入結果は、組合にとって不利なものとなっていることがうかがえること。から判断すれば、会社が昭和49年度賞与に人事考課を導入したのは、組合と会社との抗争を起因とし、組合を嫌悪した会社が、組合の切崩しを意図したものと推認せざるをえない。

## 2 特別差引について

組合は、本件特別差引は協定書に何ら根拠なく、労働基準法にも違反する無効なものであると主張し、これに対し会社は、本件特別差引は協定書の規定に基づき賞与に対する適法、妥当な考課査定の一部として行なわれたものであると主張するが。

- (1) 昭和49年度賞与に関する協定書には、「人事考課は全期（人事考課の算定期間は昭和48年12月1日より昭和49年11月30日）について行うが実施は後期の支給時に行う。」との記載があるのみで、本件特別差引について一言半句も触れられていないこと。
- (2) 会社は、昭和49年度賞与に関する協定書締結に際し、組合に対し、特別差引はおろか人事考課の内容について一切具体的な説明を行っていないこと。
- (3) 本件特別差引の基準である内規は、昭和49年度賞与に関する協定書締結時には、作成されておらず何らの具体策もなかったものであり、同協定書締結後に会社が一方的に制定しているものであること。
- (4) 内規は、会社就業規則における懲戒処分に該当又は類似する行為を対象にしており、懲戒処分的色彩が濃厚であることは否定しえず、通常の勤務態度に関する人事考課の範囲を越える特異なものといわざるをえない。さらに、仮りに人事考課の一部であるとしても、特別差引率が60%に達するものもあり、特別差引該当事由が重なれば賞与が全く支給されない場合もありうるなど極めて不適當なものといわざるをえないこと。
- (5) 日常の勤務態度に関する一般的な人事考課と会社就業規則における懲戒処分の他に、

内規に基づくような特別な人事考課が必要であることについて、会社の主張も疎明も不十分であり、うなづけるような理由が見当たらないこと。

- (6) 会社は、本件特別差引された額の再配分を含めて、基本給と役職手当との合算額に従業員1人当たり年間平均5.7か月分を乗じて得た額を賞与として支給したと主張するが、その疎明は不十分であること。
- (7) 例えば内規第1条第14号は、「許可なく会社施設構内に於いて、文書の配布、貼付、掲示もしくは、演説、集会、放送、その他これに類する行為を行ったとき。」と規定し、正当な組合活動を規制していること。
- (8) 内規は全従業員に等しく適用されるものとはいえ、内規が実際に適用され特別差引されたのは組合員ばかりであり、組合にとって明らかに不利な結果となっていること。
- (9) 本件申立てに係る内規適用事例のうち、内規制定後の行為に属するのは、就業時間外のビラ配布活動と早退届の虚偽申告のささいな2件のみであり、その余は全て内規制定前の行為であるにもかかわらず、ことさら内規を遡及して適用するという極めて不合理な取扱いがなされていること。

から判断すれば、本件特別差引は、協定書に基づくものであるとは認めえないものであるばかりか、不合理かつ不適切なものといわざるをえず、又、その根拠たる内規は、組合の組合活動を嫌悪した会社が、組合活動を制限し、さらに組合員を不利益に取り扱う意図のもとに導入したものと推認せざるえない。

### 3 特別差引の対象となった事実について

- (1) A2、A8、A7及びA9の組合の印刷物配布活動について

A2、A8、A7及びA9の組合の印刷物配布活動については、前記第1の3の(1)で認定したとおり会社の許可を得ず会社施設内で行なった行為であるが、企業内組合が多数を占める日本の労働組合は、その活動の中心を職場におかざるをえない現状にある以上、使用者は、施設管理権を楯に職場内の全ての組合活動を当然に制限しうるものではなく、さらに、本件組合の印刷物配布活動は、いずれも就業時間外に行なわれており、又、配布活動自体が特に業務の運営を阻害したとする主張も疎明もないこ

とから考え、会社は、これを正当な組合活動として受忍すべきであり、この行為に対してなされた本件特別差引は、正当な組合活動をしたことに対する不利益取扱いといわねばならない。

(2) A 5、A 3、A 2 及び A 1 の職場離脱について

会社は、A 5 等が会社の就労命令を無視して就業時間中の職場離脱を敢行したと主張するが、A 5 等が始業前に B 1 課長代理に、組合員 5 名に対する自宅待機通告に関し労使協議会の開催を申し入れたことは、会社も認めているところであり、この申し入れをした A 5 等は当時いずれも組合の執行委員であること、職場離脱の時間は 8 分間にすぎず、業務の運営を阻害したとの主張もないこと、さらに、仮りに従来 of 労使慣行を無視したものであるとしても、就業時間中に団体交渉又は労使協議会の申し入れがなされたことがあることは会社も認めていることから考えると、結局所属長の了解を得ずして行なったということにとどまり、それも始業前の労使協議会の開催申し入れに引き続く行為であり、就業時間にわずかにくい込んだにすぎないものであることを考えるならば、A 5 等の行為は、正当な組合活動とみざるをえず、この行為に対してなされた本件特別差引は、正当な組合活動をしたことに対する不利益取扱いといわねばならない。

(3) A 8 の早退届の虚偽申告について

A 8 が早退届の虚偽申告を行ない、これに対し会社が始末書を提出させたことは、前記第 1 の 3 の(3)で認定したとおりであるが、B 1 課長代理が、裁判所や地労委への傍聴ということでは欠勤とか早退ということは認めないと証言している一方、以前会社側の傍聴人には一時外出ということで認めていたこともあるがその後年次有給休暇に統一したと証言していること、及び A 8 が、裁判所や地労委への傍聴のため早退届あるいは年次有給休暇届を提出したが拒否されたことがしばしばあったと証言していることから考え、年次有給休暇が適切に認められておれば本件虚偽申告は防ぎえたことが推測され、さらに、本件早退届の虚偽申告なる行為に対し、会社はたかだか始末書を提出させた程度であり、B 1 課長代理が、早退事由の履行状況についていちいち

チェックはしていないと証言していることを合せ考えるならば、本事件についてなされたA 8に対する本件特別差引は、早退届の虚偽申告をなしたことを奇貨とし、A 8が組合員であるが故になされた不利益取扱いといわねばならない。

(4) A 4のC 1に対する暴力行為について

会社は、A 4が製造課課員C 1の大腿部を右足つま先で蹴り上げるという暴力行為に及んだと主張するが、事件の翌日会社が提出させた始末書によれば人違いである旨の記載があり、会社も特にこの始末書の訂正を命じていないことから考え、人違いであったことは会社も認めているといわざるをえず、仲間どおしの気安さでふざけてやったところ人違いであったものであり、結局会社は、たとえ人違いとしても許せない暴力行為であると主張するが、仮りに仲間どおしであったならば問題にもならぬ行為であったと推測され、格別暴行の意思をもってなしたものとも思われず、事件後A 4がC 1に謝罪したことはB 1課長代理も証言しており、さらに、会社は、たかだか始末書を提出させた程度であり、前記第2の1、2を加えて判断すれば、結局A 4に対してなされた本件特別差引は、A 4が組合員であるが故になされた不利益取扱いといわねばならない。

(5) A 1のB 2課長に対する傷害行為及びA 5のB 1課長代理に対する傷害行為について

会社は、A 1は無断ビラ配布を制止しようとしたB 2課長の左内下腿を蹴り上げ、加療2週間を要する傷害を負わせ、又A 5は無断ビラ配布を制止しようとしたB 1課長代理の左手小指をねじ上げ、加療3週間を要する小指骨折の傷害を負わせたと主張するが、当時A 1、A 5が行なっていた無許可のビラ配布なるものは、前記第1の4の(2)で認定したとおり当時組合が連日のごとく始業前になしていた団結維持等のためのビラ配布活動の一環として行なっていたものであり、始業前に正常な業務の運営を阻害することなく行なわれていた正当な組合活動であって、これに対する会社主張の制止行動は、まさしく正当な組合活動に対する妨害行為といわざるをえず、A 1、A 5の行為は、この妨害行為に対する正当な組合活動維持のための防衛行為というべきで

あり、多少行過ぎがあったとしても、故意に傷害の意思をもってなしたものとは思われず、さらに、ビラ配布に関する大津地方裁判所の仮処分の決定が出てからは、平穩にビラ配布が行なわれていることから考えて、本件傷害事件発生の原因は、正当な組合活動を嫌悪し、妨害した会社の態度にあるといわざるをえないのであり、もとより傷害事件は好ましくないが、A 1、A 5の行為を一方的に責めることは妥当でなく、前記第2の1、2を加えて判断すれば、結局本件傷害事件に対してなされた本件特別差引は、傷害事件発生を奇貨とし、A 1、A 5が組合員であるが故になされた不利益取扱いといわねばならない。

(6) A 6の機械課事務所における職場秩序びん乱行為について

会社は、A 6が多数の組合員の先頭に立って滋賀工場機械課事務所におしかけ、同課B 4課長に面会を強要せんとしたが、同課長不在のため、居合わせた同課C 4係長を取り囲んで、ば声をあびせながら威嚇し、もって職場秩序を著しくびん乱したと主張するが、組合の闘争委員であったA 6は、女子組合員に対する脱退工作の件につきB 4機械課長に問いただすため機械課事務所に出向いたものであって、機械課事務所に立ち入った時刻は休憩時間中であり、会社業務を阻害したとの主張もなく、さらに多数の組合員がおしかけたとはいえ、その半数以上は女子であり、その言動も、殴ったり、身体を押しなどの行為はしておらず、多少大きな声があったとしても、C 4係長自身証言しているようにおっかないと感じた程度であり、機械課事務所に立ち入っていた時間も10分程度であることから考えるならば、著しい職場秩序びん乱行為があったとは認められず、A 6らの行為は、正当な組合活動を逸脱したものとはいえないのであって、結局本事件に関してなされた本件特別差引は、正当な組合活動をしたことに対する不利益取扱いといわねばならない。

(7) A 6のB 5次長に対する暴力行為について

A 6のB 5次長に対する暴力行為については、前記第1の3の(8)で認定したとおりであり、A 6がB 5次長のネクタイを約5分間にわたって引っばっていたことは、A 6自身証言しているところであるが、このような行為は、仮りにB 5次長に対する抗議

行為が正当なものであり、これに対するB5次長の態度が適切でなかったとしても、正当な行為として当然に許されるべきものではない。しかしながら、会社は、会社の就業規則にのっとりた正規の懲戒処分もなしておらず、人事考課と称し、懲戒処分における減俸処分の範囲を大幅に上回る特別差引をなしていることは全く奇妙といわざるをえず、さらに前記第2の1、2を加えて判断すれば、本事件に対してなされた本件特別差引は、暴力行為発生を奇貨とし、A6が組合員であるが故になされた不利益取扱いといわねばならない。

#### 4 結論

以上第2の1、2、3で判断したとおり、会社の主張は、いずれも認容できず、会社が、昭和49年度年末賞与支給に際してなした組合員9名に対する本件特別差引は、いずれも組合員であることもしくは正当な組合活動をなしたことを理由としてなされた不利益取扱いであるとともに、会社の組合に対する支配介入行為に当たり、労働組合法第7条第1号、第3号に該当する不当労働行為である。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和51年3月27日

滋賀県地方労働委員会

会長 玉 置 保

(別紙1及び別紙2省略)