

京都、昭 49 不 13、昭 50 不 2、昭 51. 4. 16

命 令 書

申立人 ホリディイン京都労働組合

被申立人 株式会社 エイチアイプラザ

主 文

- 1 被申立人は、昭和 49 年 11 月 20 日付で行った A 1 に対する出勤停止 10 日、A 2、A 3 に対する出勤停止 8 日、A 4 に対する出勤停止 7 日、A 5 に対する出勤停止 6 日の各処分を取り消し、その間同人らが受けるべきはずの諸給与相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、A 5 に対する昭和 49 年 12 月 1 日から、A 4 に対する同月 2 日から、A 2、A 3 に対する同月 3 日から、A 1 に対する同月 5 日から、いずれも昭和 50 年 1 月 19 日までの各自宅待機命令を取り消し、同人らがこれらの自宅待機期間中受けるべきはずの諸給与相当額のうち 4 割にあたる額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、A 2、A 1、A 5、A 3、A 4 を原職に復帰させるとともに、昭和 50 年 1 月 20 日から原職復帰に至るまでの間同人らが受けるべきはずの諸給与相当額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、ホリディイン京都労働組合の組合員に対し、組合脱退を勧奨するような方法で支配介入してはならない。
- 5 被申立人は、下記内容の文章を縦 1 メートル、横 1.5 メートルの模造紙に墨書し、被申立人会社経営のホテルホリディイン京都内の従業員の見やすい場所に 1 週間掲示しなければならない。

記

会社は、貴組合の組合員A2、A1、A5、A3、A4を出勤停止、自宅待機及び懲戒解雇処分にし、更に貴組合の組合員に対し組合脱退を勧奨するような方法で支配介入しました。これらの行為はいずれも不当労働行為であったことを認め、今後かかる行為はいたしません。

以上、京都府地方労働委員会の命令により誓約いたします。

昭和 年 月 日

ホリディイン京都労働組合

執行委員長 A2 殿

株式会社 エイチアイプラザ

代表取締役 B1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人株式会社エイチアイプラザ（以下会社という）は、昭和48年（以下年号の昭和は省略する）にホテル、レストラン、スナックバー、ショッピングセンターの経営等を業として設立された会社で、主な事業として、肩書地においてホテルホリディイン京都（以下ホテルという）を経営し、同ホテルは従業員約70名を擁している。会社の代表取締役はB1（以下社長という）であり、49年9月（以下の月日は特にことわりのないかぎり49年のものである）、申立人組合が結成された当時のホテルのインキーパー（総支配人にあたる）は社長の実弟B2、アシスタントインキーパー（副支配人にあたる）はB3（以下B3という）であった。なお、会社の関連会社としては、京都プラザ株式会社、株式会社近江舞子ホテル（以下近江舞子ホテルという）等があり、いずれも社長が代表取締役である。
- (2) 申立人ホリディイン京都労働組合（以下組合という）は、9月18日、ホテルの従業員39名で結成された労働組合で、結成と同時に全日本ホテル労働組合連合会（以

下ホテル労連という)に加盟した。

本件審問終結時における組合の組合員数は7名である。

2 組合の結成から団体交渉拒否事件に対する地労委命令までの経過

- (1) ホテルの従業員でフロントのスーパーヴァイザー(主任にあたる)であったA6(以下A6という)を中心として、8月上旬頃から組合を結成する準備活動がはじまった。

9月7日A6はB2に呼び出され、長時間にわたって、A6を1か月ほどアメリカに行かせたのは自分の責任であるから組合をつくられたら自分の立場がなくなる、組合をつくってくれるな、などの話をされた。

- (2) 同月17日午後10時頃、A6は社長室に呼ばれ、突然に社長より翌日から東京へ行くように命ぜられた。A6が、何をするために東京へ行くのか、と尋ねたのに対し、社長は、単に東京出張だと答えた。

同日夜11時頃、A6は再び社長室に呼ばれ、B3から、現在東京にいる近江舞子ホテルからの出向社員C1(以下C1という)の交代として東京に行くよう命ぜられた。

A6は、仕事の都合や家庭の都合もあるので急には行けない、と答えた。

翌18日午前1時頃、A6は再びB3に呼ばれ、当日の午前8時頃何も準備はいらないからとにかく出勤してこい、と言われた。

- (3) A6らは、18日午後から組合の結成大会を開く予定であったが、前記A6への東京出張命令はA6を組合大会から排除しようとするものだと判断し、急きょ同日午前8時から結成大会を開き、執行委員長にA2(以下A2という)、書記長にA6、その他役員7名を選出した。

- (4) 同日午前10時頃、組合はB3に対し組合結成の通知をするとともに、社長あての要求書(以下18日付要求書という)及び会社指定のホテル内の場所で団体交渉(以下団交という)を行いたいとの団交申入書を手交しようとしたが、B3はこれを拒否した。

18日付要求書の内容は、①組合事務所及び組合掲示場を貸与すること、②組合の会議等の会場を貸与すること、③勤務時間中の組合活動について便宜をはかること、④

職場配転を含むいっさいの人事異動については事前に組合と協議しその同意を得ること、等であった。

午後 10 時頃、社長との面会を要求してロビーに集まっていた組合の組合員（以下組合員という）やホテル労連からの支援組合員が、社長が会社のガードマンや職制に囲まれて社長室から出て行こうとしたのを見つけ、社長と折衝し、結局同日午後 10 時半頃から団交が行われることになった。

議論はA 6 の東京出張問題に集中したが、組合はこれを配転であると主張し、その撤回を要求したが、社長はほとんど沈黙し、出張を命じた理由を説明しなかった。

団交は 4 ～ 5 回の休憩をはさんで翌朝 5 時半頃まで行われた。その結果会社と組合は、①A 6 の異動は取り消す、②18 日付要求書の要求事項については、同月 24 日に行う団交の席上で回答する、などを内容とする確認書を取り交した。また、団交場所については、会社は組合のホテル内で行いたいとの意思を尊重する、と答えた。

- (5) 同月 24 日、組合はホテルのロジングのマネージャー（課長にあたる）B 4（以下B 4という）から、同日の団交場所を下鴨茶寮（ホテルから徒歩 15 分ほどの距離にある料亭）にするとの連絡を受けた。

組合は、先の団交での約束と違うとして会社に抗議しようとしたが、その時にはホテル内には会社側職制は誰もいなかったためやむなく下鴨茶寮へ赴いた。その日の団交には社長は欠席し、B 2 が 18 日付要求書に対する回答を読み上げた。その内容は、①組合事務所は貸与しない、掲示場は会社で設備し貸与する、②組合の会義等にはホテル内の場所は貸与しない、ただし会社が文書で承認を与えた場合を除く、③勤務時間中の組合活動は、会社が特に必要と認めた場合以外は認めない、④配転を含むいっさいの人事異動については組合との協議や同意を得ることなくいっさい会社が決定する、ただし人事異動については組合に事前に通知する、等であった。

これに対し、組合は要求書が社長あてになっているのに回答書の作成名義が B 2 になっていることを問題にし、結局この日の団交は B 2 の権限の有無に論議が集中したため、18 日付要求書の内容の討議に入れないうまま、最後に双方は、①社長出席なき場

合はB 2が社長の全権を委任されていることを文書をもって明示する、②次回団交日時は翌9月 25 日午後2時から4時とし、場所については予備折衝する、との確認書を取り交して終了した。

なお、この団交場所についての予備折衝は会社側の窓口としてB 4とB 5秘書（以下B 5という）があたることになった。

(6) 翌25日、B 4とB 5は組合に対しこの日の団交場所を福助（ホテルから徒歩10分の距離にある寿司屋）とする、人数は会社組合双方10名で行いたい、と伝えた。これに対し、組合は、団交場所について組合の意思を尊重するという約束と違う、また人数制限もおかしいと抗議したが、両名は変更する権限がないと答えたため話し合いは物別れに終わった。

(7) 同日午後2時から福助において3回目の団交が行われた。社長はこれにも欠席し、会社側からB 2ら12名が出席した。冒頭にB 2は同人に対する社長の委任状を提出し、次いで9月24日の団交におけると同じ内容の回答書を読み上げた。組合は18日付要求書の1項目ずつについて会社側に質したが、会社は御想像に任せるなどと答えるか黙っているかであったため話し合いは進展しなかった。席上組合は新たに賃上げほか5項目及び9月末日午後2時までにホテル内の場所で誠意ある回答を求める、との要求書（以下25日付要求書という）を提出した。

結局この日の団交は、次回団交の日時、場所については同月29日午後4時までに予備折衝する、との確認書を取り交しただけで終わった。なお、B 2は25日以降ホテルに姿を現わさなくなったため、同日以降組合との折衝の責任者はB 3となった。

(8) 会社は、組合に対し、議題は25日付要求書の要求事項、場所は福助、出席人員は双方各5名以内、との条件で団交を行いたい旨同月29日、30日の両日にわたり書面で申し入れた。

組合は、29日には、組合の意思が尊重されていないとしてこれを拒否し、30日、更に10月1日に、10月2日午後2時より会社指定のホテル内で団交を行いたいと会社に申し入れた。

なお、組合はB 4やB 5と予備折衝のため話し合ったが、両名は権限がないと答え、話し合いは進展しなかった。

- (9) 同月 2 日、組合は会社に対し、会社の 9 月 30 日付の団交申入れをいっさい拒否し、新たに 10 月 3 日午後 2 時より会社指定のホテル内の場所で団交を行いたい、と文書で申し入れた。
- (10) 同月 3 日、組合は会社に対し、団交の席上で確認した会社の予備折衝員が不在がちのため申入書を会社に提出することができない、こうした会社の誠意のない態度に抗議するとともに会社側の反省を促す旨の抗議書を提出した。
- (11) 翌 4 日、会社は 9 月 30 日付の団交申入書と同じ内容の団交申入書を組合に手渡した。また、組合も同月 4 日会社に対し文書で、10 月 5 日午後 2 時より会社指定のホテル内の場所で、出席人員については制限なしで団交を行いたい、と申し入れた。
- (12) 同月 5 日、組合は文書で会社に対し、10 月 8 日より組合員の勤務するすべての職場で組合旗、腕章、リボン戦術を含むすべての争議行為を行う旨通告するとともに、会社の同月 4 日付の申入書については、組合の連日の団交申入れにもかかわらず組合の要求を検討した誠意がみられず組合の意思を無視しており、また組織への不当介入であって、これを拒否する、しかし事実上団交が開催されない状態であるので、予備折衝担当者を明確にして 10 月 7 日午後 5 時までに予備折衝を行いたい、と申し入れた。これに対し会社は、同月 7 日、文書で、会社の 10 月 4 日付申入れを組合が応諾した場合、団交の日時については予備折衝を行う用意があるので 10 月 15 日午後 5 時までにその諾否を回答してほしい、と申し入れた。同時に、組合がストライキを行えば、会社は組合並びに組合員に対しいつでも全面無制限ロックアウトを含む適法ないっさいの行為を行使する権利を有する、スト参加者がホテル構内に立ち入ることをいっさい厳禁する、非組合員に対する業務妨害並びに不当かつ違法行為がないよう事前に通告するとともに、もし前記行為があった場合は処分を含む断固たる処置をとる旨通知した。
- (13) 同月 10 日から組合は要求貫徹と記したりボンを着用する闘争に入った。

(14) 同月 15 日、組合は、同月 17 日会社指定のホテル内の場所で人数については制限なしという条件で団交を行いたい、と文書で申し入れた。これに対し会社は、翌 16 日、議題、場所、出席人員については 9 月 29 日付申入書と同様の条件で、また日時については組合の応諾の通知があれば 1 週間以内で取り決めるとの条件で団交を行いたいので、10 月 25 日午後 5 時までに回答してほしい、組合が会社の団交の申入れを応諾した場合、日時の取決めについては双方各 2 名による予備折衝を行う用意がある、と回答した。

(15) 同月 17 日、組合は、16 日付の会社の回答は議題、出席人員及び開催場所について組合の意思が尊重されていない、以上の点について会社の誠意がないものとしてこれを拒否する、新たに 19 日午後 2 時より会社指定のホテル内の場所で出席人員制限なしで団交を行いたい、と申し入れた。

(16) 同月 18 日組合は、会社が団交を行うにあたって一方的に不当な交渉場所、出席人員、議題制限等の条件を提示し、組合との協議にも応ぜず、その条件を組合が承認しないことを理由に団交を拒否していることは、労働組合法（以下労組法という）第 7 条 2 号に該当する不当労働行為にあたる、として当委員会に救済申立を行った。

当委員会は、京労委昭和 49 年（不）第 11 号事件としてこれを審査した結果、12 月 9 日付で、会社は 18 日付及び 25 日付要求書記載事項について団交に応じること、団交場所、人員について一方的に条件を付し、これに応じないことを理由に団交拒否をしてはならない、との命令（以下地労委命令という）を出した。

なお、同事件は、会社が中央労働委員会に再審査を申し立て、現在同委員会で審査中である。

3 出勤停止及び自宅待機処分に至るまでの経過

(1) 10 月 23 日午後 2 時半頃から 3 時半頃まで、組合は会社の近くにある B 2 宅へ、団交に応じよ、との抗議のデモを行い、建物の外からシュプレヒコールを行った。また、この日からホテル内ロビー（以下ロビーという）にビラを貼付し、組合旗を掲出する戦術をとった。

(2) 同月 25 日、会社は、ロビーに掲出してあった組合旗及び従業員休憩室（10 月初旬頃から組合が事務所として使用していたもの。以下休憩室という）内に貼付してあったビラをはがした。

(3) 同月 28 日、組合は午後 2 時半から 3 時半まで休憩室において臨時組合大会を開きスト権を確立した。

B 3 は同大会の参加者に対し職場へ戻るように命じた。

(4) 同月 30 日、会社は 11 月 1 日から宴会部門の予約を受け付けないとの業務通達を掲示した。

(5) 11 月 1 日から、会社は、ロビーに組合旗が掲出されビラが貼付され客からも苦情が出ているような実状では客から料金の中のサービス料は受け取れないとの理由で、サービス料を辞退することにした。

(6) 同月 5 日から、会社は宿泊予約の受付を停止した。しかし、予約なしに当日宿泊希望で、ホテルに来た客については、同日以後も引き続き宿泊させていた。

(7) 同日、会社の職制が中心となって、ホテル内の宴会場を利用して「ホリディ・イン京都全従業員会」（以下従業員会という）の発足説明会を開いた。これに先立ち、同月 4 日には「従業員の皆様へ」と題するビラがホテル内数か所に掲示された。

前記ビラによれば、従業員会の結成趣旨は、当時の労使紛争による社内的混乱のために経営が続けられなくなることを防ごう、というものであり、それには発起人として B 6（以下 B 6 という）ほか 13 名の職制が記名押印している。なお、当時従業員間にはホテルが閉鎖になるといううわさが広がっていた。

(8) 同月 6 日、B 3 がロビーに掲出してあった組合旗をはずそうとしたが、これを見た組合員が抗議したため B 3 は取りやめた。

(9) 同月 8 日、夜明け前までにロビーに掲出してあった組合旗 6 流ないし 7 流が持ち去られた。また、同月 10 日早朝にも組合旗 6 流が持ち去られた。

なお、ロビーに旗を掲出しビラを貼付することについては、会社が、客の目にとま見苦しいので撤去するよう何回か組合に申し入れたが、組合はそれを受け付けず、

会社が旗をはずすたびにその掲出する数を増やしていく、という経緯があった。また、同月 8 日午前 2 時頃、酒に酔った B 3 が組合員 A 4（以下 A 4 という）に対し、あんなところに旗をはっているのはまずいからはがすぞ、と言ったことがあった。

- (10) 同月 12 日午後 5 時頃、ホテル労連傘下の京都ロイヤルホテル労働組合（以下ロイヤル労組という）の C 2 ら 3～4 名が会社を訪れ、B 3 と名刺の交換をしたうえ、同月 8 日と 10 日に持ち去られた旗の中に同労組の旗があるのでそれを返却されたい、との申入れ及び抗議を行った。申入れ場所は、はじめホテルの 3 階事務室で、その後事務室入口外の電話交換室と階段との間あたりに移り、時間はおよそ午後 9 時過ぎ頃まで続いた。（ホテルの占有部分は建物の 3 階から上であって、1、2 階は別の会社が入っている。）

組合側は当初から組合員 2～3 名がこの抗議に加わり、途中でメンバーは入れ替わりながら、多い時には 12～3 名が参加した。そして組合は、旗を返せ、ロイヤルの旗だけでも返せなどと言った。その席に居わせた職制は B 3 のほかには B 5、B 7（以下 B 7 という）ほか数名であった。

B 3 は、10 日に旗を取りはずしたことは認める、8 日のことは知らない、取りはずしたのはロイヤルの旗だけではないのであとで調べてみないとわからない、今後ホテル内にいっさい持ち込まないと約束すれば返す、などと発言した。また、話合いの途中には、もういいかげんで話は終わりだ、こういう話合いはやめてほしい、とも発言した。

同日午後 8 時半～9 時頃には、B 3 が、B 4 のところへ電話する、と言ってその場を離れた。そのあと会社のガードマンが 10 名以上話合いの場所へ上ってきて、戻った B 3 を中にして抗議している組合員の回りを取り囲んだ。組合の方もその時各職場から人数を 10 数名集め、B 3 の回りに座り込んだ。

そこで、B 3 は A 2 に対して、何とかしてほしい、2 人で話をしよう、と言い、2 人で事務室へ入った。そして、B 3 は、このままでは時間の浪費になるので、とりあえず旗の問題については私に一応まかせてほしい、明日昼までには回答する、と言い、

A 2は、ロイヤルの旗だけは返してほしい、それをあしたまでに考えておいてほしい、と言った。

組合は、B 3が口頭ながら誠意ある回答を約束した、と受けとめて、当日は解散した。

- (11) 翌 13 日午後零時過ぎにA 2が前日の回答を聞きにB 3のところへ行ったところ、同人は11月10日付の預り証（明細付）をA 2に渡した。その内容は、組合旗6枚を預った、ただしホテル内に掲出しない約束をし、かつ念書を入れるなら返却する、というものであった。

組合はこの回答を不満として、午後1時半～2時頃A 6と組合員A 1（以下A 1という）が事務所内で執務中のB 3のところへ行き抗議をはじめた。B 3の机の回りには勤務していた職制が6～7名いた。

抗議の場所はそののち事務室外の階段の踊り場付近に移り、午後5時頃まで話合いが行われ、その間A 1を中心に組合員4～5名が入れ替わりながらこれに参加した。

- (12) 同月15日、当時組合員であったA 7（以下A 7という）、A 8（以下A 8という）、A 9（以下A 9という）、A10（以下A10という）の4名が社長宅を訪れた。
- (13) 同月16日、会社はA 6に対し同人のスーパーヴァイザーの職を解き、フロントデスククラークを命ずる、との降格を通告した。
- (14) 同月19日、組合は午後2時半から4時半まで、この日までに行われた後記の賃金カット及び会社の組合無視の態度に抗議して、時限ストを行った。
- (15) 同月21日、前記A 8、A 7、A 9と、同じく当時組合員であったA11（以下A11という）の4名が社長宅を訪れた。

これに関連して、同月19日の晩、A 1にA 8から電話があったが、その内容は、「自分が11月15日に職制のB 8、B 9に呼び出されてついていったら社長の家であった。そこへ職制のB 6に連れられてA10が、またC 1といっしょにA 7が来た。そこへ社長とC 3と名乗る男が現われて、C 3が、自分は過去全金関係の労務屋としてかなり組合をつぶした経験がある、こういう組合は自分が出れば1か月でつぶれるだろう、

というようなことを言った。そして社長は、自分がつくる組合に入るのか、A 2、A 6の組合に入るのか、この場で選択せい、というようなことを言った。自分はどのようにいいかわからん。何とかしてくれ」というものであった。

また、翌 22 日には A 4 が A11 から、「自分が社長宅を訪れた際、社長から、従業員会の幹事に顔を出すように言われた。また、現在の組合から抜けるようにまわりくどく言われた」ということを聞いた。

なお、A 9、A 8、A 7 の 3 名は 11 月 23 日に、また A10 は 50 年 3 月末に、それぞれ組合を脱退した。A11 は 11 月 24 日に組合を脱退し、2 週間後にいったん組合に復帰したが、50 年 4 月中頃再び脱退した。

組合からの脱退者は、50 年になってから 4 月中頃に A11 を含めて 3 名、同年 4 月末から 5 月にかけて更に 10 名ほどを数えた。また、これとは別に同年 6 月にかけて退職者も 10 名ほど出ている。

(16) 49 年 11 月 23 日、従業員会が結成された。

同日深夜から翌早朝にかけて、B 3 の指揮によって休憩室の中にあったテレビ、テーブルのほか組合の謄写版、ビラ、旗、事務用品などが取り去られた。

組合は取り去られた物を取り戻すために、京都地方裁判所に仮処分を申請し(昭和 49 年(ト)第 169 号事件)、謄写版は仮処分決定の執行によって 12 月 23 日にこれを取り戻した。

(17) 同月 23 日から組合は腕章闘争(腕章を着用して執務すること)に入るとともに、同日終日の全面ストライキを行った。

(18) 同月 24 日、会社は同月 20 日付で A 2 以下 16 名を同月 25 日から 5 日ないし 10 日間の出勤停止処分に付した。処分理由は、10 月 2 日から 11 月 19 日までの無断職場離脱と 11 月 12 日と 13 日の両日における B 3 に対する執務妨害及び暴行であった。

出勤停止処分を受けた者の氏名、出勤停止期間及び各人別の処分理由は以下のとおりである。

処分理由 ①=職場離脱 ②=執務妨害 ③=暴行

出勤停止日数	対象者	処分理由			
		10月2日	11月12日	11月13日	11月19日
10日間	A 6	①	①、②	①、②、③	
	A 1	①	①、②	②、③	
9日間	A 12（以下 A12という）	①	①、②	①、②	
8日間	A 2		①、②	①、②	
	A 3（以下 A 3という）	①	①、②	②	
7日間	A13		①、②		①
	A14		①、②		①
	A 4		①、②	②	
	A15		②	①、②	
	A16	①		①、②	
6日間	A17	①		②	
	A 5（以下 A 5という）	①		②	
	A18	①		①、②	
5日間	A19	①		①	①
	A20	①		①	①
	A 21（以下 A21という）	①	①		①

なお、10月2日から11月19日までの間に職場離脱があったと会社が認定した者のうち、10月23日、11月12日及び11月13日のいずれの行動にも参加しなかった、と会社が認定した者は処分されなかった。10月23日の行動には組合員として参加し

たが11月23日には脱退していたA9は処分されなかった。組合の執行部9名は全員処分された。

処分の通知は、同月24日までに内容証明郵便によって被処分者に対し郵送されていたが、それを知らない者から釈明を求める声があったため、それに応えるためにB2の指示に従ってB3が、同日午後5時過ぎ被処分者に対して、処分の通知のコピーを封印された封筒に入れたまま渡した。

その際、処分理由を説明せよと求められたのに対してB3は、インキーパーが決定した、私は渡すだけだ、と答えた。

前記の処分決定には職制は事前に相談を受けておらず、また、会社は処分をするに際し被処分者に対して弁明釈明等の機会を与えていなかった。

会社の就業規則には、解雇以外の懲戒処分は規定されていない。そして今回の処分以前には、懲戒処分がなされたことはなかった。

上記被処分者の職場離脱の認定方法は、特定の日について会社から調査の指示があった時にのみ各職場の職制の調査報告に基づいてなされた。

なお、この認定をするための離席確認書は9月末から作成されはじめたもので、それ以前には従業員の離席状況をあえて調査したことはなかった。また、当時ロッジング部門の職制であったC1は、上記報告をするに際して抗議や集会等の組合活動以外については報告を求められることはなかった。

組合は11月24日に執行委員会を開き、処分の不当性に抗議するために翌日はタイムカードを押す就労闘争を行うことを決定した。

(19) 同月25日から会社はメインダイニング（主食堂）、宴会場及びバーを閉鎖した。

この閉鎖に伴い、それらの職場に所属していた者、職制も含めて被処分者を除いて全員カフェテリアへ配転された。そのうちわけは以下のとおりである。

職 制 3名

組 合 員 2名（うち1名は翌年4月頃組合を脱退した。他の1名は出勤停止処分を受けていない。）

非組合員 1名（当時既に組合を脱退していた者）

なお、出勤停止処分を受けた16名中、閉鎖された職場に所属していた者はA1、A12、A21の3名のみである。

11月25日当時、ホテル内には常時勤務しているアルバイトを含めて、アルバイトがカフェテリアを中心に10名ほどいた。ただし、12月下旬頃までに臨時のアルバイトは解雇された。

また、会社は11月1日から宴会部門の新規の予約の受付を停止し、同月25日には宴会場は閉鎖されていたにもかかわらず、予約受付停止までに受け付けていた分については全部予約を履行した。

- (20) 会社は、出勤停止処分を命ぜられた16名全員に対し、業務縮小を理由に、11月28日付で各人の出勤停止期間が経過したあと追って会社が指示するまでの間の自宅待機を命じた。そして、自宅待機期間中は労働基準法に基づき諸給与相当額の6割を支給した。なお、出勤停止処分を受けた者以外には自宅待機命令を受けた者はいない。

この自宅待機は50年2月12日まで続き、後記被解雇者及び退職者以外は職場に復帰した。ただし、出勤停止処分及び自宅待機命令を受けた者の中には、11月、12月にも宴会部門や調理場などにおいて、現場の職制の指示に従って仕事をしていた者がA1ほか数名あった。

4 解雇に至るまでの経過

- (1) 11月25日午前10時過ぎ頃、前日の出勤停止処分に抗議するため、被処分者16名中15名が3階事務所へ行った。会社側は主としてB3が応対し、他にB4も発言した。

組合はB3に対し、処分理由を説明せよ、一方的な処分であり納得できない、就労するためにタイムカードを押す、などと言い、B3は、処分に従え、その方が問題を大きくしないし将来のためにもいい、と言った。

話合いははじめ事務室内で行われたが、のち休憩室の方に移って、30分から1時間くらい続いたが平行線のまま終わった。

その場の雰囲気は、笑い声や冗談も出たような平穏なものであった。また、その間特に事務に支障をきたすようなことはなかった。なお、被処分者がタイムカードを打刻しようとしたが、B 4 と C 4（以下 C 4 という）がタイムレコーダーの前に立ちほだかったので打刻できなかった。

同日中に C 5（調理場副主任。以下 C 5 という）らが A 2 に対し、就労等について私が社長に一度話してみる、と言った。

同日夕方、会社側は職制が集まって、被処分者の就労を求める組合の行動への対策を話し合った。その席で C 1 が B 3 に対し、フロントは処分された者が多いので職制だけでは防ぎ得ない、それについてどう思うか、と尋ねたのに対し、B 3 は、処分は会社の規則にのっとって行ったものだから絶対就労させては困る、中へ入れてはいかん、と言った。翌朝にも C 1 は B 3 から、事務室のドアの外で阻止して中へ入れないよう指示された。

(2) 11月26日の経過

ア 午前 10 時前後、被処分者らが 1 階へ集まってきた。そこへ C 5 が来て A 2 に対し、きのう社長に会ったが、社長は、これはあくまで業務命令だから黙って言うことをきけ、と言われた、と言った。

その後被処分者らは 3 階のロビーへ移動した。ここで総評京都地方評議会オルグ A 22（以下 A 22 という）はホテル労連役員 A 23（以下 A 23 という）、A 2 とともに、フロントにいた C 1 に対して、出勤停止処分は不当であるから就労させてやってくれ、させなければ就労する意思で会社へ来ていることを認めてくれ、と言ったが、C 1 は、会社が出している通達を私自身ではどうすることもできない、と答えた。

イ 一方、会社側職制とガードマンら 12～3 名が午前 10 時頃には、3 階事務室入口から電話交換室の前あたりにかけて集まっていた。

はじめは、A 2、A 6、A 4、A 22、A 23、ホテル労連傘下サンフラワー労働組合（以下サンフラワー労組という）役員 C 6（以下 C 6 という）が事務室前へ行き、B 3 と話した。途中からロビーにいた組合員も加わった。

正午少し前くらいまでの約1時間程度の双方の押し問答の中で組合が主張したことは、処分は不当であって従えない、処分理由をはっきり説明せよ、処分を撤回せよ、就労を認めよ、もし認めないなら皆制服で就労するつもりで来ているのだから就労の意思だけでも認めよ、などということであり、紙と筆記具をB3に差し出して文書によってこれを認めよと要求した。

これに対してB3は、業務命令だから従え、すんなり引き揚げてもらわないと問題が大きくなる、と答えるのみであった。そして、最後にはB3は、もうこれ以上話し合う必要はない、と言って1人だけ事務室へ入った。B3が事務室へ入る前にA22が、認めなければ事務室へ入る、決断してくれ、5分待つのでその間に回答をくれ、と言った。

結局職制らは事務室入口から電話交換室の前あたりに、また組合員は階段付近を中心にそれぞれ取り残される形になった。

ウ 約5分後、さあスクラムを組もう、という声が上り、組合員の前列部分はスクラムを組んだ。

事務室入口前には、事務室に背を向けてB4を真中に、B4の右側にC1が、左側にB5がそれぞれ立った。組合員は事務室入口から階段方向へ長くL字型に続いていて、そして、ドアの前に立った前記3名は組合員らにジワジワと押された。そのうちドアが開いてB4、B5が室内へ押し込まれ、続いて組合員や職制が順次入り混じって、歩くより少し速いくらいのスピードで中へ入った。

しばらくしてA23が、お互いに事務室へ入ったことを確認して引き揚げよう、と言った。組合員は室内に入ってから5分前後で引き揚げた。

エ 同日午後2時過ぎに職制が集まってミーティングを行った。B4は途中からこれに参加した。ミーティングの途中でB4が隣席にいたC1に対し、首のつけ根の後側を指し、ここを打って痛くて気持ちが悪い、と言ったため、C1が医者へ行った方がいいとすすめた。そこでB4はB5とともに退席したが、やがて首に包帯様のものを巻いてミーティングの場へ戻った。B4は、私みたいにこういう犠牲者を出

さないように考えてほしい、と発言し、しばらくして帰った。

ミーティングでは、同じ従業員でありながらいがみあっている状態ではどちらかがB4のようになる可能性が十分あるからまずいのではないか、ということが話題になった。C1は、就労を阻止する行動よりもっとほかに方法があるのではないか、と発言したが、B3は、規則にのっとってやったんだから就労はあくまで阻止する、と言った。

オ 50年1月16日付のB4に対する根本病院の診断書には次のように記載されている。

頭部挫傷頸部捻挫により49年11月26日より50年1月13日まで通院加療を要したことを認める。

カ 現場付近の見取図は別添A図のとおりである。

(3) 11月27日の経過

ア 午前10時頃、A22、A23、サンフラワー労組員を含む組合員が3階ロビーに集まった。そこへB3が来て、きのうB4がけがをして病院へ行っている、と言ったが、組合員らは、うそをつくな、と言い、それからロビーのいすに座ってB3と組合の話合いになった。

組合の抗議内容は、処分は不当である、就労させよ、もしそれができなければ就労意思があつてこの場に来ていることを認めよ、ということから次第に11月23日に会社が持ち出した謄写版などの預り証を書け、という話になった。組合側で主に発言したのはA6、A23、A22、A2、A1であつた。職制のB7が途中から加わつた。押し問答のすえ、B3は預り証を書くことを了承しその場を去つた。

なお、その際A6は、B3に対して、前の時には余分な文句（二度と持ち込まないという念書を入れれば返す、という言葉の指す）があつたからこの部分はずしてくれ、物品はこれとこれを預り証の中に入れておいてくれ、預り証を書いてもらえたらきょうのところは一応解散する、と言い、また居合わせたC1にも、15分後には必ず預り証を渡してほしい、その証人になってくださいよ、と言った。B3は

これを承諾した。

イ 組合から2～3回催促されたあと40～50分後に、B3は預り証を持って、B7、B5、C1とともにエスカレーターで2階まで上った。（当日は、前日と異なり、会社が主要なドアを旋錠してしまったために、ロビーから事務室（又はその逆）へ行くにはいったん1階まで降りて再び階段かエスカレーターを利用して上らなければならなかった。）そこでB3は、1階からB3について来た組合員に対し、A6を呼べ、と言った。

ウ 2階フロアのエスカレーターとヤングフジイの間の通路の中間地点あたりで、B3が、3階から降りてきたA6に預り証を渡した。その預り証には、謄写版1台と組合旗3枚を預った旨の記載と、会社内に持ち込まないという約束の念書を入れるならば返却する、というただし書があり、B3の記名押印がしてあった。

A6はそれを受け取って読み終わると、約束が違う、と言って手に持っていたファイルを床にたたきつけた。A6は、約束どおりの預り証をくれ、と言い、B3は、それでいいじゃないか、もうこれで全部用は済んだ、と言って帰ろうとした。

エ この頃には、A6がファイルをたたきつけた音やB3とA6のやりとりの声を聞きつけた組合員が3階から続いて降りて来た。そしてB3を取り囲むような形で口々に、預り証を渡すことが約束の時間よりかなり遅れたことも含めて、これまでの組合に対する会社の対応のしかたに対して抗議しはじめた。B3とともに2階へついて来た職制は、組合員のまわりにおいてこの様子を見ていた。

オ その後、B3及びB3を囲む輪は、回転ドアないしエスカレーターの2階の昇り口の方向へ、エスカレーターのさくに沿いつつ移動した。そして最後にはB3は、エスカレーターの2階の昇り口のところにしゃがみ込んだ。そして、もうこんなことやっているのはいやだ、救急車を呼べ、警察を呼べ、などと言った。

数分後、救急車とパトロールカーがサイレンを鳴らしてホテルに到着した。

カ 50年1月18日付のB3に対する根本病院の診断書には次のように記載されている。

左背部頸部挫傷左足挫傷右環指挫創により 49 年 11 月 27 日より 12 月 22 日まで入院、現在通院加療中である。

キ 現場付近の見取図は別添 B 図のとおりである。

(4) 50 年 1 月 18 日付内容証明郵便で、会社は、A 2、A 6、A 1、A 4、A 3、A 5 に対し、いずれも就業規則第 49 条(5)第 50 条(4)に基づき同年 1 月 20 日付で懲戒解雇する旨を通知した。

処分理由及び被処分者別該当理由は以下のとおりである。

処分理由

- ① 11 月 26 日、10 数名の者とともに事務所へ乱入しようとし、それを制止した B 4 に体当たりし、同人を金属製キャビネット（ロッカーのこと）に激突させそれとともに突き倒し、よって通院及び安静加療約 7 週間を要する頭部挫傷、頸部捻挫の傷害を与えたこと
- ② 11 月 27 日に B 3 に対し、2 階エスカレーター付近において数名の者と共同して脇腹を突き上げ、背後から胸部を締め上げ、手足をつかまえ、首を締め、更に身体を持ち上げたうえ放り出す等の暴行を加え、同人に加療約 8 週間（入院加療 1 か月、通院加療 3 週間）を要する左背部頸部挫傷、左足挫傷、右環指挫創の傷害を与えたこと

被処分者	処 分 理 由
A 2	前記①
A 6	〃 ①及び②
A 5	〃 ②
A 3	〃 ①、②及び①に加えてその際に B 4 を足蹴にする暴行を加えたこと
A 4	〃 ②
A 1	〃 ②

会社は、上記被解雇者に対する懲戒解雇の決定にあたっては、被解雇者に対し、11 月 26 日、27 日の両日の事実関係について弁明する機会を与えなかった。

なお、B 4、B 3はともに50年1月21日から入社した。

5 解雇以後の経過

- (1) 50年1月21日にインキーパー代行としてB10（以下B10という）が就任した。
- (2) 会社と組合の団交は同年1月30日と2月13日の2回行われた。1月30日の団交はB10と組合との顔合せ的なもので終わった。2月13日の団交では組合員の配転問題及び解雇問題が議題になった（配転問題とは50年2月12日に自宅待機が解かれて組合員が職場復帰した際に、組合がその中に不当な配転がある、と問題にしたことを指す）。会社は不当配転かどうかは追って調査する、と答えたが、団交の冒頭に文書によって解雇問題はいっさい議題にしないとの趣旨を示し、組合がその理由を問うたのに対し答えなかったため紛糾し、結局団交は決裂した。
- (3) その後組合側はA2、A6、A1、会社側はB3かB4かB5を予備折衝員として3～4回団交の持ち方を協議したが、会社は、解雇問題はいっさい議題にしないとの立場から解雇された者を交渉員に入れないことを主張したため、双方から前記2(16)の地労委命令に掲げた団交事項についての団交の申入れを行ったにもかかわらず、本件申立に至るまで団交は行われていない。
- (4) 会社が閉鎖した部門の業務は50年2月中頃全面再開された。
- (5) 組合は、49年12月12日京労委昭和49年（不）第13号事件申立当時は、A6の降格処分取消原職復帰及び49年11月28日付のA2以下16名に対する自宅待機の業務命令の撤回を求め、また50年1月20日の同事件の追加申立においては、49年11月20日付のA2以下16名に対する出勤停止処分の撤回及び処分期間中の賃金の支払、更に50年1月20日の京労委昭和50年（不）第2号事件申立時においては、A2以下6名の解雇取消、原職復帰、バックペイをそれぞれ求めていたが、50年11月1日に至って救済を求める内容を整理し、A2、A1、A5、A3、A4の5名についてのみ救済を求めた。

また、51年1月24日付最終陳述において、それまで組合員数を匿名組合員2名を含めて合計7名であると主張していたのを改め、匿名組合員2名の氏名を明らかにし

た。

6 従業員の食事及び休憩時間

- (1) 会社には休憩時間や食事時間について何時から何時までと定めた規定はなく、休憩時間については就業規則上は単に1時間とする旨の定めがあるのみである。
- (2) ホテルという接客業の特殊性から、土、日曜、祝、祭日、また1日のうちでも客の到着する時間帯や昼、夕食時などの繁忙な時がある反面、それ以外ではひまな時間帯もあったため、従業員はホテル営業開始以来慣習として業務のひまな時間帯に2時間程度の休憩、食事時間を取っていた。その取り方は、各職場のひまな時間帯に各個人が任意に取る、という形であった。食事のためにホテル外へ出ることも多く、また、ひまな時間帯には私用外出もあった。上司がいる時には事前に許可を得ることもあったが、事後の報告ですませることも、あるいは全く報告をせずにすませることもあった。
- (3) 会社は49年11月前後から外出許可証なるものを作って、私用外出には上司の許可を要する旨を指示した。しかし、これは一般にはあまり守られていなかった。

7 賃金カット及びその訂正状況

- (1) 会社は無断職場離脱を理由にして9月24日から11月19日に至る数日分について組合員33名に対し賃金カットを行った。当初行われた賃金カットの各対象者別の月日、時間は以下のとおりである。総件数は145件であった。

月 日	対 象 人 員	カ ッ ト 時 間
9月24日（下鴨茶寮における第2回目の団交）	A4、A5ほか 計14名	30分～3時間
9月25日（福助における第3回目の団交）	A2、A1、A3ほか 計14名	30分～3時間半
10月2日（ホテル内職場集会）	A1、A5ほか 計18名	30分～1時間半
10月9日（同上）	A2、A5ほか 計15名	30分～1時間

10月18日(同上)	A1、A3、A5ほか 計24名	30分～1時間半
10月23日(B2宅への抗議行動)	A1、A3、A5ほか 計11名	45分～1時間
10月25日(ビラはがしに対する抗議)	A2、A5ほか 計3名	45分
10月28日(臨時組合大会)	A24 計1名	30分
11月6日(ロビー掲出の組合旗撤去に対する抗議)	A2、A5ほか 計7名	15分
11月8日(ビラはがしに対する抗議)	A4 計1名	15分
11月12日(B3に対する抗議)	A2、A1、A3、A4ほか 計6名	1時間～4時間
11月13日(同上)	A2ほか 計6名	1時間～3時間20分
11月14日(京労委昭和49年(不)第11号事件審問出席)	A19、A24 計2名	1時間
11月15日(職制に対する組合旗の返還要求)	A1、A4ほか 計4名	30分～45分
11月19日(時限スト)	A2、A1、A4、A5ほか 計19名	30分～1時間半

なお、会社はこの賃金カットの基礎となる無断職場離脱の認定を現場の職制に任せましたが、賃金カットの対象となった時間は従来からの慣習では休憩時間中にあたっていた分もあったため、職制は、誰が休憩時間中であり、また、何時から何時まで職場離脱していたか正確には把握し難いこともあって、誤認を含む認定をして会社に報告し

てしまった。そして、部下から事実認定の誤りを追及された職制の中には、B 6、C 5 のように、11 月 10 日前後に同人らの部下である組合員の賃金カットの誤りについて自分のポケットマネーで賃金カット分の弁償をしようと組合に申し入れた者があった。

- (2) 組合の抗議によって、労働基準監督署が調査した結果、同署は賃金カットの対象時間に誤りがあるとの勧告を会社に対して行った。この勧告に従って会社は 11 月上旬及び 12 月上旬の 2 度にわたって賃金カットの訂正を行った。その結果全部訂正したもの（カット時間がゼロになったもの）が A 2 の 11 月 12 日分、同 13 日分を含め 37 件、一部を訂正したもの（カット時間が 5 分～1 時間 40 分短縮されたもの）58 件、訂正がなかったもの 50 件、となった。
- (3) この訂正を行うにあたって、会社は、1 回目の訂正については各個人に訂正の通知をしたが、2 回目の訂正については直接各個人に返金したのみであった。

第 2 判断

1 組合脱退等について

組合は、社長が組合員を自宅に呼び組合脱退を勧誘、強要したことは組合の組織運営に不当に介入したもので不当労働行為である、と主張する。

これに対し会社は、労使関係の不円滑なことを心配して自発的に社長を訪ねてきた組合員と意見交換をしたことはあるが、社長が組合員を呼びつけて組合脱退を強要したことはない、と抗弁する。

以下判断する。

11 月 15 日及び同月 21 日の両日組合員の A 8、A 7、A 9、A 11、A 10 が社長宅を訪ねた当時、労使間では、組合は会社の団交拒否に対しロビーにビラを貼付したり組合旗を掲出して抗議し、会社はビラをはがしたり組合旗を持ち去ったりということがひんぱんに行われていたこと前記 3(1)、(2)、(8)～(11)に認定のとおりであり、こうした時期に、組合の中心的人物でない上記 A 8 らが会社のいうように労使関係の不円滑なことを心配したという理由で自発的に社長宅を訪ねたというのは不自然であって、しかも、その後同月 23 日から前記 5 名中 4 名までがいち早く組合を脱退していることから考えれば、

前記社長宅で会社側から前記に3(15)摘示したとおりの発言があったかどうかは確認できないとしても、組合脱退について社長からなんらかの勧奨がなされたものと推認するのが相当であり、こうした行為は労組法第7条3号に該当する不当労働行為といわなければならない。

2 出勤停止について

組合は、A2以下16名の組合員に対する出勤停止処分理由中、職場離脱についての事実認定はずさんなもので誤認が多い、またB3に対する話合いは平穏な状況のもとに行われており、暴力行為はおろか執務妨害もない、上記のようなことを理由に処分を加えることは組合の弱体化を狙った不当労働行為である、と主張する。

これに対し会社は、次のとおり抗弁する。

A2以下16名は10月2日以降同月19日までの間ひんぱんに職場を離脱し、同月12、13両日にはB3に対し長時間自由を拘束して執務を妨害し、その間同人の胸ぐらあるいはネクタイを引っばるといった暴力行為に及んだので、職場秩序を維持するため各人の反則に応じ5日ないし10日の処分としたもので、この処分は組合活動を嫌悪して行ったものではない。

なお、職場離脱に対する賃金カットにつき一部誤りがあったのは、休憩時間についての会社の慣行が明確でなく、給与関係者が不なれであったため休憩時間まで含んで賃金カットの計算をしたことによるもので、会社はこれらの誤りについては後日訂正している。

以下判断する。

まず、会社がA2以下16名に対する出勤停止処分理由として摘示する10月2日以降の同人らの職場離脱の多くは、前記2、3及び7(1)に認定のとおり、会社の団交拒否に対する抗議集会、B2宅への抗議デモ、組合旗撤去、ピラはがしに対する抗議などであって、当時の緊迫した労使関係を考慮すれば、組合が就業時間中会社に対する抗議や集会のための行動をすることもある程度やむをえなかったと認められるところ、かかる職場離脱を出勤停止処分理由とするにあたって、前記認定のとおり、①会社は職場離脱に

に対する賃金カットを組合結成後から実施はじめ、しかも組合の抗議や集会等があった時に限定して参加組合員のみを対象としたこと、②離席確認書を作成して現場の職制にチェックさせたが、これも組合結成後から行ったこと、③処分された組合員と同じく抗議等に参加していたA9は処分前に組合を脱退したところ処分されていないこと、④従来職場離脱により処分された者はなかったこと、などの諸事実が認められる。のみならず、従業員の休憩の取り方は前記6(2)に認定のような方法によるのが慣行であったのに、会社は賃金カットの対象となる人員、時間の認定を現場の職制に任せていたため、前記7(1)、(2)に認定のとおり職制によっては職場離脱の事実認定を誤り、ために組合結成後組合員33名に対し行った賃金カットは、労働基準監督署からの指摘もあって、二度にわたり大幅に訂正せざるをえなくなり、その結果全面訂正をしたもの37件、一部訂正をしたもの58件となったことから認められるように、A2らに対する職場離脱の事実の認定にはずさんな点が少くない。以上の諸事実を総合すれば、A2らに対する出勤停止処分は、会社の主張するように、同人らのひんぱんな職場離脱によって職場秩序が乱されたために行われたもので、ただ職場離脱の事実の認定につき事務担当者の不慣れにより一部誤りがあったにすぎないというものではなく、むしろ組合の抗議や集会等に参加する組合員のみを狙い撃ちにしたものといわざるをえない。

次に、会社は11月12、13の両日B3の自由を拘束して執務妨害し、暴力行為に及んだと主張するので、両日の状況について考察する。

(1) 11月12日のB3との話し合いは、同月8日及び10日に会社が持ち去った旗の中にロイヤル労組の旗があるとしてその返還をめぐってB3に抗議したこと前記3(10)に認定のとおりであり、その際抗議時間は午後5時頃から9時頃までとかなり長時間にわたったものの、話し合いにはB3は当初ロイヤル労組の役員と名刺を交換するなどして応じており、途中B3の周囲を組合員らを取り囲んだこともあったが、それは同人が今後旗などをいっさい持ち込まなければ返すとか、8日の件は知らないと返答したことから、旗をB3が持ち去ったと信じていた組合との間で押問答となったため、結局組合は翌日昼までに回答するとのB3の提案を誠意が示されたとして引き掲げている

のであり、当時は会社が一貫して団交を拒否しており、このことが原因で前記組合旗やビラの問題が生じていたとみられるのであるから、組合としては当時対組合の責任者としての位置にあったB3に対し抗議することはあながち不当とはいえず、まして前記のような状況からして組合員らの強制による話合いであったとは必ずしもいえない。

- (2) 翌13日は、前日B3が約束した回答を不満としてA6とA1が執務中のB3に抗議したが、同人も別段話合いを拒否することなく応じているのであり、また組合員らがB3に暴行を加えた事実はうかがえない。

更に、10月23日のB2宅への抗議デモについては、一般に社長その他会社側職制の自宅へ抗議デモをすることは慎むべきものであるが、本抗議デモは前記3(1)に認定のように団交を要求して建物の外でシュプレヒコールを行ったにとどまるのであり、かつ、当時団交拒否という会社側にも責任がある異常な混乱のなかで行われたのであって、あながち組合のみを非難することはできない。しかも、当日の抗議デモには組合員として参加し、その後組合を脱退したA9は出勤停止処分を受けていない。

以上の諸点を総合勘案すれば、会社のA2以下16名に対する出勤停止処分は、組合の役員及び組合員の活動を弱めるため職場離脱等を口実にして行ったものと認めざるをえず、労組法第7条1号に該当する不当労働行為であるといわなければならない。

3 自宅待機について

組合は、会社の業務縮小を理由とするA2以下16名に対する自宅待機命令は、組合活動の中心人物を職場から追放しようとはかったもので不当労働行為である、と主張する。

これに対し会社は、組合がスト権を確立し、ストが発生している事態を考え、万一ホテル利用客に不測の迷惑を与えることをおそれ、宴会、食堂、バーの業務を一時停止し、それにより生ずる剰員を自宅待機としたのであるが、何人を剰員とするかについては出勤停止処分を受けた者を剰員とするのが妥当と考え自宅待機の業務命令をなしたもので、組合活動を嫌悪したのではなく、不当労働行為ではない、と抗弁する。

以下判断する。

会社は業務縮小による剰員として出勤停止処分者に自宅待機を命じたと主張するが、前記3(6)並びに3(19)、(20)に認定のとおり、閉鎖に伴い宴会部門、主食堂、バーに所属する者は全員カフェテリアへ配転されており、また出勤停止処分を受けた被処分者16名中上記閉鎖された職場に所属する者はわずかA1ら3名だけであること、宴会部門や宿泊の予約受付を停止することによって、かりに多少の剰員が生じたとしても、どの部門にどの程度の剰員が生じたかの立証はなく、しかも宴会場の閉鎖後も予約分について履行され、調理場や宴会部門において現場の職制の指示に従って自宅待機を命ぜられた者が仕事をしており、予約なしに宿泊を希望した客については宿泊させていたこと、当時会社ではカフェテリアを中心にアルバイトが就労していたことなどからみれば、A2以下16名の被処分者のみを全員処分期間の経過と同時に順次自宅待機としない必然性があったとはいえない。にもかかわらずA2以下16名のみをあえて自宅待機にした真の理由は、前記判断の不当労働行為たる出勤停止処分に引き続き、組合活動の中心となっていた者を職場から放逐することを意図したものとみざるをえず、労組法第7条1号に該当する不当労働行為であるといわざるをえない。

4 A2以下5名の懲戒解雇について

組合は、A2以下5名に対する会社の処分理由は事実無根であり、悪質なデッチあげである、会社は組合活動の中心人物を職場から排除するため解雇したもので、不当労働行為である、と主張する。

これに対し会社は、次のとおり抗弁する。

①11月26日組合員が出勤停止処分を不満として、強行就労すると称し、外部者と組合指導部であるA2、A6らがスクラムを組み会社事務室に押し入ろうとし、それを制止しようとしたB4を転倒させた。A3は転倒したB4を足蹴りにした。B4はこれらの暴行により頭部挫傷、頸部捻挫の負傷をした。②翌27日B3が組合に提出した組合旗などの預り証の記載をめぐって口論となり、組合員A1、A5、A3、A4らがB3を取り囲み、B3の胸ぐらをA5が締めつけ、A3が左脇腹をえぐりあげ、A4が右腕

を、A22 が左腕をかかえ込み、B 3 の身体の自由を奪って暴行し、更に 3 階へ連行するためかつぎ上げ首を締めるなどの暴行を加えた。このため B 3 は左背部、頸部挫傷、左足挫傷、右環指挫創の傷を受けた。③これら暴行傷害行為に対し、会社は組合と個人に対し抗議し反省を促してきたが、反省するどころが逆にデッチあげと称して対抗してきた。そこで、会社は就業規則に基づき B 4、B 3 に対する暴行行為に参加した A 2、A 6、A 1、A 5、A 3、A 4 を懲戒解雇したもので、この懲戒解雇は不当労働行為にあたらぬこと明らかである。

以下判断する。

(1) 会社は、11 月 26 日、27 日 A 2 以下 6 名が B 4、B 3 に対し暴行傷害を加えた事実により懲戒解雇したと主張し、B 4、B 3 ら会社側証人は本件審問を通じそれぞれ次のように証言している。

① 11 月 26 日

ア B 4

スクラムの前列に A22、A23、C 6、次列に A 2、A 6 がいて体当たりしてきた。ドアに押しつけられ一瞬後にドアが開いたが開く音はわからない。A22 らと体が密着したまま両手で押しながらスクラムの圧力を支えながらロッカー③(別添 A 図③。以下ロッカーという) まですべるようにして押された。足がロッカーにひかかり腰があたった。気がついたらロッカーとともにあおむけにころび後頭部を打った。ロッカーの倒れた音はわからない。誰かに起こされたが、その直前私の右側にいた A 3 に大腿部を蹴られた(同証人は左大腿部と言ったり右大腿部と言ったりしている)。組合員らが事務所へ入ってから引き揚げるまでの時間は 40 分ぐらいだった。

イ B 3

組合員らの要求に対し現認はできないと言って事務所へ入る。間なしに外が騒々しくなりドアに近づくともものすごい勢いで B 4 が最初に背を向けて事務所へ入ってきた。私も押され一番奥でひっくり返る。同時にロッカーが倒れその上へ B 4

がひっくり返った。ロッカーが倒れる大きな音を聞いた。ロッカー内には書類も一部入っていたと思う。組合員らは3分か5分ぐらいで引き揚げた。

ウ B 5

ドアは大きな音がして開いた。B 4は後向きに、私は半回転の形で押し込まれた。どんどん入ってくる圧力でロッカーがひっくり返り、その上へB 4が倒れていた。A 3が倒れたB 4の足を踏みつけるようにしていた。ロッカーが倒れた音は記憶していない。

スクラムはじわじわと押す感じで体当たりという感じではなかった。気がついたらB 4、B 5はいなくてドアが開いていた。組合員らは歩くより少し速いスピードで事務所へ入った。20人ぐらい入った時に私も入る。入った後A 3とC 4が言い合っていた。B 4がひっくり返ったのは目撃していないし、入った時も顔は見えていない。

② 11月27日

ア B 3

A 6に預り証を渡すと同時にA 5が背後から胸を締めつけ、A 3が脇腹をぐりぐりねじ上げ（同証人は右手でと言ったり左手でと言ったりしている）、A 22が左手をはがいじめの形で、A 4が右手をもち身動きができなかった。その後A 22が3階で話そう、連れて行けと言い、A 5、A 1、A 6、A 3、A 4、A 23、A 22に胴上げするようにされ、もがいているうち意識がもうろうとなり、気がついた時はエスカレーターの昇り口辺におろされていた。

イ B 5

B 3がA 22、A 23、A 2、A 1、A 3、A 5らに取り囲まれているのを2～3メートル離れて見ていた。A 5がB 3の後から胸部をはがいじめにし、A 4が斜め後からB 3の首に手をかけ締めつけるようなかっこうをし、B 3がもがいていた。その後A 22がロビーで話をしようと言ったところB 3が拒否したため3階へかつぎ上げようとしたので、他の職制を呼びに行った。戻ってきたらB 3がエス

エレベーター昇り口のところで前かがみになっていた。

ウ C 1

A22 が B 3 にロビーで話そうと言ったが B 3 は拒否し、下へ降りようとして回転ドアの方へ行った。B 3 の周囲には A 4、A 2、A 1、A22、A23 あと名前はわからないが何人かいた。B 3 とともに移動しようとしたが誰かに関係ないというしろに向けられたのでその間の状況はわからない。その後 B 3 を見たのはエレベーターの昇り口のところで、そこでぐたっとして座っていた。右手薬指から血が出ていた。

(2) これに対し、A 2 ら組合側証人は本件審問を通じ、いずれも会社が懲戒理由として示した事実を否定し、それぞれ次のように証言している。

① 11 月 26 日

ア A 2

隊列の先頭にいた。ドアを開けて B 4 と B 5 が事務所に入った。組合員らは大体 2 列のままで入り、後にタイムカードが置いてある 1 メートルぐらい前のところで、B 4、B 5、B 3 がわれわれを阻止した。ロッカーが倒れたのは見ていないし、倒れる音も聞いていない。ロッカー内には書類がぎっしり入っていたと思うが中のものが散乱したのは見ていない。

イ A 3

皆が入ったあとそれにつれてゆっくり歩いて入る。入った時職制と上部団体の人が口論していたので見ていた。タイムカードのところで C 4 が女子組合員につかみかからんばかりだったのでとめに入ると、C 4 が私は蹴ってないのに蹴ったというのですぐ逃げた。C 1 がどうしたのかと聞いたので何もしていないと言う。B 4 の声は聞えたがどこにいたのかわからない。ロッカーが倒れたのは見ていない。

ウ A 4

事務所へは B 4、B 5 が入りあと組合員の先頭が入る。私は一番最後に入った。事務所内では C 4 が組合員を追いかけ回していたのでそれをとめた。ロッカーが

倒れる音は全然聞えなかった。事務所へ入ったあと確認のうえ5分か8分ぐらいで引き揚げた。

エ A23

先頭に近い部分にいたがドアのところでトラブルはなかった。ドアはすんなり開いた。私は列の後半部分から少しあとで中へ入る。B4はひっくり返らないでうろうろ歩いていた。ロッカーがひっくり返ったような音はしていない。

② 11月27日

ア A5

B3がエスカレーターの鉄さくを背にして組合員を足蹴にしていたので背後から手で支えたが、B3と私との間には組合員が1人2人いた。エスカレーター昇り口にある案内板が揺れていたが、B3が手を振り回した時に右手が触れたと思う。案内板を移動させ戻ってくるとB3はエスカレーター昇り口のところで前かがみになっていた。

イ A1

預り証をA22、A23と検討するためB3を囲む一団から離れ、その後C1と少し話していた。その後B3を見た時にはエスカレーター昇り口辺でしゃがみこんでいた。

ウ A4

B3の隣にいたB7に預り証の内容につき抗議していた。私が見た時B3は周囲にいた組合員を蹴とばしていた。その時B5が3階へ行った。次にB3を見た時はエスカレーターのところでしゃがんでいた。

エ A23

A6が返そうとしていた預り証をA22、A1らと読んだり、C1に説明したりしていた。その間にB3を囲む集団は回転ドア方向へ移動した。次にB3を見た時エスカレーターの昇り口辺で組合員を蹴とばしていた。その後とまっているエスカレーター昇り口のところでB3がうずくまっていた。しばらくしてB3が歩

きかけたところ、B 5 が押しとどめ、周囲にいた職制が B 3 の手足を持って移動させた。

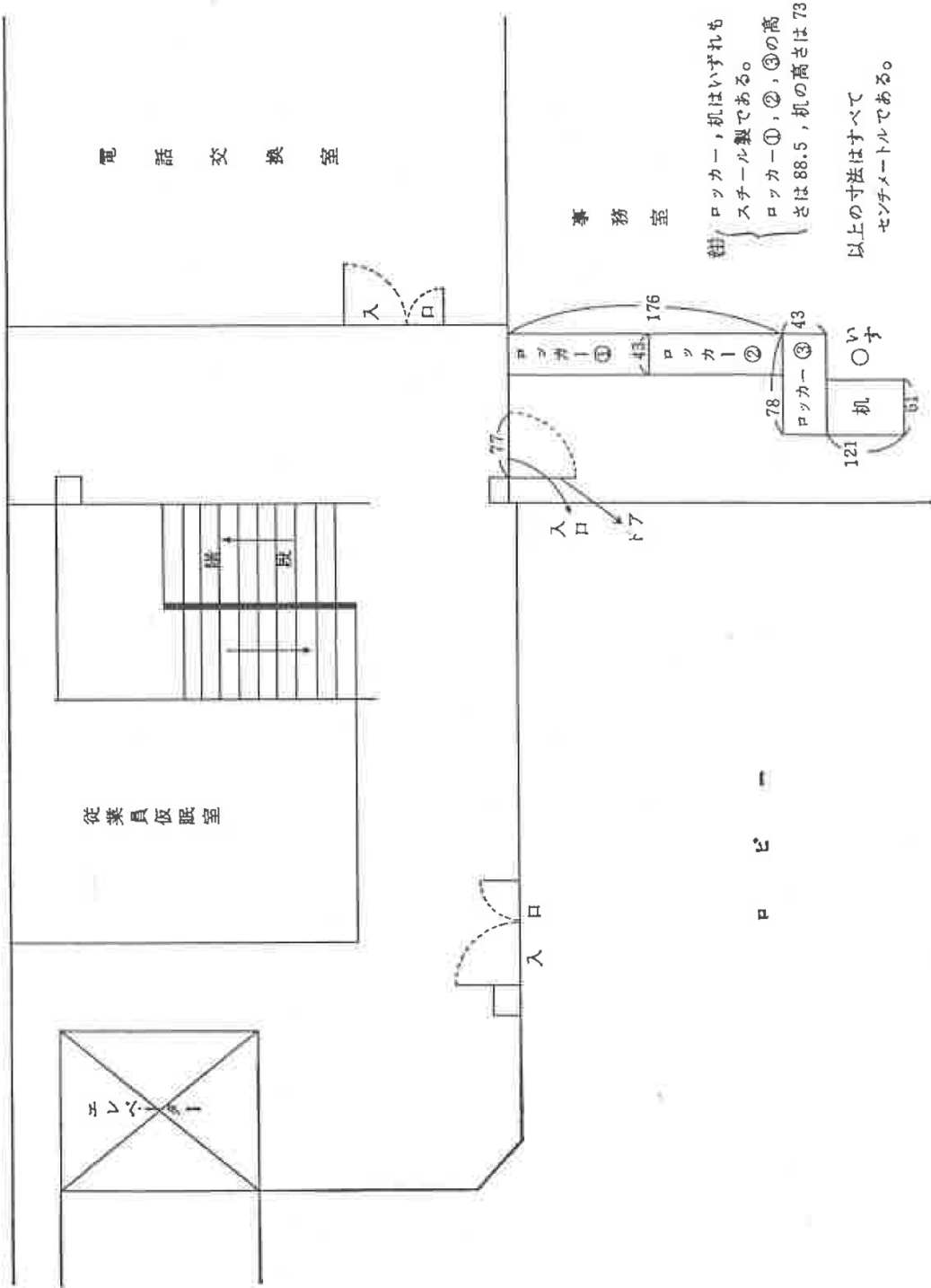
オ A 3

B 3 を囲む一団が回転ドア方向へ移動する前にそちらへ動いていた。B 3 との距離は最も近づいた時で 1 ～ 2 メートルあり、B 3 の体に触れたり、取り囲んだことはない。その後 B 3 を見たのは A22、A23 を蹴っている時と、エスカレーター昇り口辺に座っていた時である。

カ A22

預り証を A23、A 1 と少し離れた場所で検討していた。B 3 の周囲には 5 ～ 6 名の組合員がいたが、B 3 が回転ドアの方へ移動しようとしたので皆もそれにつれて動いた。私が B 3 に 3 階ロビーで話そうと言うと拒否し、エスカレーター付近で暴れ出し組合員の足や腹を蹴ったので私は足を押えた。他の人が左右の手をとり抱きかかえるようなかっこうとなったが、そのままではエスカレーターは昇れないので手を放したところへなへたと座り込み救急車を呼んでくれと言った。

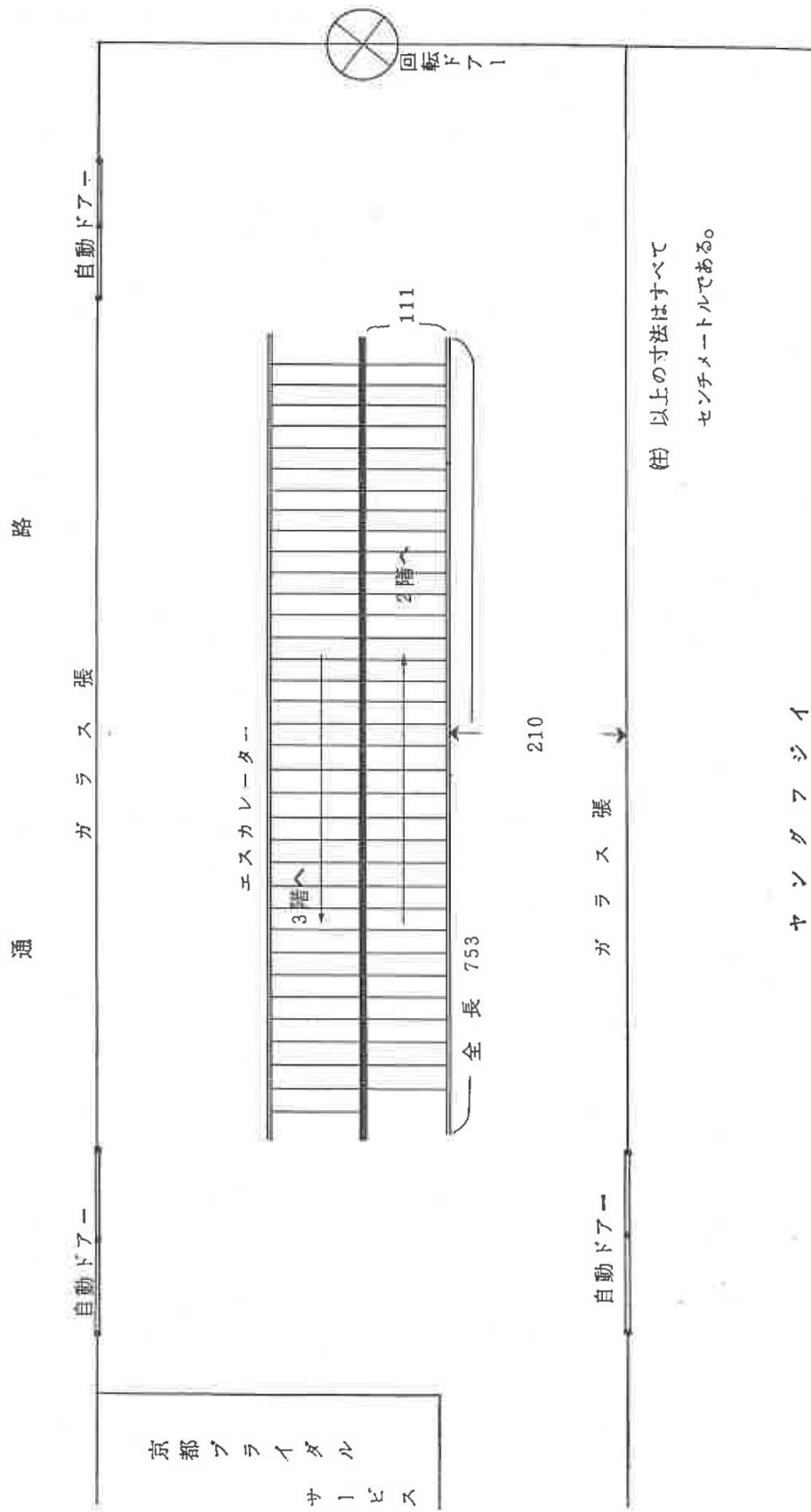
A 図 3階現場付近見取図



ロッカー、机はいずれも
スチール製である。
ロッカー①、②、③の高
さは88.5、机の高さは73
以上の寸法はすべて
センチメートルである。

ア
ビ

B図 2階現場付近見取図



(注) 以上の寸法はすべて
センチメートルである。

ヤングフジイ

以上のように、本件審問における会社、組合双方の証人の各証言に徴すれば、双方の主張にははなはだしく食い違いがあるので、果して会社の主張するような事実があったか否か必ずしも明確ではない。ことに11月26日の件については、①B4証人がいうように、B4を転倒させるほどの体当たりにより、ドアが突然あいたとすれば、ドアが開く大きな音をするのが普通であろうが、ドアの開く大きな音を聞いたというのはB5証人だけであり、またドアの幅は77センチメートルでドアの外にいた組合員らは事務室入口から階段の方向へ長くL字型に曲って集まっていたというのであるから、会社側の主張するように、はげしい勢いで組合がB4を事務室内に押し込んだかどうか疑問がある。②かりに会社側証人のいうにB4が後向きのまま押されロッカーに突き当たったとしても、前記4(2)ウに認定のような状況のもとで、かつ別添A図に示すとおり高さ88.5センチメートルのロッカーに接着して高さ73センチメートル、長さ121センチメートルの机が置かれていた状況から、そのロッカーが倒れるなどということはまずありえないのではないかと、この強い疑念を抱かざるをえない。③A3がB4の足を蹴ったというのもB4の証言は左大腿部、右大腿部とかわっており、はなはだあいまいである。また、11月27日の件については、B3がA2ら数名の組合員に取り囲まれ、組合旗などの預り証を渡すことが約束の時間より遅れたことや、これまでの組合に対する会社の対応のしかたなどをめぐって、B3と組合員との間で口論となり、ロビーで話し合おうという組合員とこれを拒否するB3とが次第にエスカレーター昇り口の方へ移動したのであるが、B3を取り囲んでいた組合員がB3の胸を締めつけ、腕をかかえるなどの暴行を加えたという点についてのB3及びB5の証言は必ずしも一致しておらず、またごく近くにいたC1証人はこの点についてなんら確認していない。ことにB3が組合員にかつぎ上げられてエスカレーター昇り口まで連れていかれたということは、B5、C1両証人は目撃していないのである。

以上の事実と、会社側証人とはなはだしく異なる組合側証人の証言と本件につき当委員会が現場の実況見聞をした結果とを勘案すると、被解雇者がそれぞれ会社が解雇理由として示した所為に出た事実を確認することははなはだ困難である。

以上の次第であるから、会社がA 2らの解雇を決定するにあたり、被処分者に対しなんら弁明の機会を与えず解雇事由に該当する事実ありと認定したことは、たんに軽卒のそしりを免れないばかりでなく、容易に納得し難い。

前記のとおりA 2以下5名の解雇理由についての会社の主張ははなはだ首肯し難いので、進んで解雇の真の意図につき考察する。組合が結成されて以後会社の団交条件固執により団交がもてないため、組合が抗議や争議戦術を強化したのに対し会社は、出勤停止、自宅待機と相次いで不当労働行為の挙に出たこと前記判断のとおりであり、かかる経過に本件解雇理由の首肯し難いことをあわせ考えれば、同解雇もまた組合活動を根底から破壊することを意図して活動の中心人物を職場から排除し、組合活動を完封する目的のもとになされたものと認められ、明らかに労組法第7条1号に該当する不当労働行為であるといわなければならない。

また、会社は、組合員はA 2、A 1の2名のみであり、それ以外の者に対する救済請求はなんら利益のないもので、棄却されるべきであると主張するが、前記5(5)に認定のごとく本件で救済を求めているA 2ら5名はいずれも組合員であり、この点に関する会社の主張は採用することができない。

よって、当委員会は、労組法第27条、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51年4月16日

京都府地方労働委員会

会長 岡 部 利 良