

東京、昭51不7、昭52.7.5

命 令 書

申立人 X

被申立人 三井製糖株式会社

主 文

被申立人三井製糖株式会社は、申立人Xを原職に復帰させ、解雇の日の翌日から原職に復帰するまでの間に同人が受けるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人X（以下「X」という。）は、昭和26年に芝浦精糖株式会社に入社し、同社が後記のとおり、他2社と合併して被申立人会社を新設した後もひきつづきその従業員となり、昭和50年12月29日当時、芝浦工場製造課仕上班に属していたが、同日、懲戒解雇された。
- (2) 被申立人三井製糖株式会社（以下「会社」という。）は、昭和45年、芝浦精糖株式会社など3社が合併して設立されたもので、肩書地（編注、東京都）に本社を置き、芝浦、羽田、川崎、岡山に工場をもち、砂糖の精製・販売を主に営む会社で、従業員数は約800名であり、うち約170名が芝浦工場で就労している。
- (3) なお、合併前の芝浦精糖株式会社の従業員は、芝浦精糖労働組合を組織していたが、会社合併後同組合は、三井製糖労働組合（芝浦）（以下「組合」という。）と名称を変更し、芝浦（羽田を含む）工場の従業員を組織しており、組合員は約280名である。

2 Xの組合活動および不当労働行為救済申立て

- (1) Xは芝浦精糖労働組合時代、昭和43年には執行委員長に、翌44年には執行委員に選ばれるなど活発な活動を行っていた。そして、Xらは、46年会社合併にともない提起された企業再建（案希望退職者の募集、大阪工場の閉鎖など）に対し、首切り「合理化」を許さないという立場で活動してきたが、組合役員選挙ではその立場で立候補した者は次第に落選するようになり、48年の組合役員選挙では全候補者が落選し、Xらは組合内の少数派となった。その後、Xら少数派グループは職場新聞「しばうら」を発行し、会社の合理化に反対したり、組合の方針を批判するなどの情宣を行っていた。
- (2) 昭和49年2月18日、上記少数派グループに属するXら15名は、会社が同人らを昇格差別をしたとして、当委員会に不当労働行為救済を申立てた（都労委昭和49年不第8号事件－以下「49不8号事件」という）。そして「しばうら」で、都労委の事件に対し、組合が無関心の態度をとっているのはおかしいなどと情宣した。
- (3) 上記49不8号事件については、当委員会において、50年9月22日の第12回審問以来、Xの勤務成績をめぐり、会社側証人B1（芝浦工場製造課課長代理）に対し、尋問が続行され、同年11月19日の第14回審問には申立人側からの反対尋問が行なわれていた。また、この間、申立人らの当委員会審問への出席および審問が終った後の就労をめぐり、会社職制と申立人との間にしばしばトラブルが生じた。

3 Xの解雇

- (1) Xは、昭和50年11月20日ころ、同年11月19日付「しばうら」（B4版、ガリ版刷）を自分の所属する製造課仕上班の控室にある会社掲示板に貼りつけた。同「しばうら」には他の記事とともに、「許せぬC1委員の暴言」という小見出しのついた記事があり、小見出しは赤マジックで囲まれていた。なお、従来、この掲示板には組合の文書や「しばうら」も貼られていた。
- (2) 仕上班長C1（当時、組合の副執行委員長）は、11月22日午前9時前ころ、出勤した際に、掲示板の「しばうら」に気づき、すでに控室にいたXに対し、それをはがす

ように命じた(C 1 の位置から本文は読めないが、小見出しは読める距離である)。X がこれを拒否したので、C 1 は自分でそれをはがし、X に手渡そうとしたが受けとらないので、作業衣のチャックを下ろして押しこもうとした。このため兩人の間にいさかいが生じたが、C 2 仕上班長の注意をうけて、その場は一応おさまった。

- (3) C 2 班長の司会によるミーティングが当日 9 時25分ころ終了し、各人はそれぞれ仕事につくため控室を出ようとしていたが、C 1 はX に対し控室に残るようにいった。X はそれをふりきって控室の外にある工具箱のところへ道具をとりにいったが、C 1 はそこまで追っていき、控室に戻るよう強く求めた。そのため再びいさかいが生じ、隣の煎糖班控室から静かにするようにと注意を受けた。

- (4) その後も、控室に戻るよう強く求める C 1 と、それに応じないで仕事に行こうとする X との間でやりとりが続いたが、控室のある四階から中四階へ向う階段附近で X と C 1 は口論をし、X は C 1 からツバをかけられたといい、C 1 はそれを否定し、両者の間に再びいさかいが生じた。なお、従来から X と C 1 の仲はあまり良くなく、兩人の間に数回いさかいがあった。

- (5) 同日午前 9 時45分ころ、C 1 は製造課室で、B 2 製造課長および B 1 製造課課長代理に対し、粉糖室の前で、X により後から右首部を強打されたと述べ、右首筋をおさえ吐き気がすると訴えた。そこで B 2 課長が付き添って、会社の車で東京掖済会病院にいき診察を受けさせた。C 1 は B 2 課長に対し、当時の状況として、① X に「しばらく」を返そうとした際、右肩を殴打された。②ミーティング終了後、X に対し控室に残るようにいったが、これに応ぜず控室を出ていこうとするので制止したところ、X は両手で突きかかり、さらに、暴力はやめるようにいったところ、同人は暴力とはこういうものだといってハンマーを振り上げ、殴りかかろうとした。③控室の横の工具箱のところで、X から右足を蹴とばされた。④中四階の階段のところで、X はツバをかけたといって背後から殴ってきたことなどを述べた。C 1 は医師の診察を受けたのち、湿布薬などをもらい、12 時すぎ会社を早退した。なお、C 1 が後日に提出した医師の診断書(12 月 4 日付)には、「項部挫傷・右胸鎖関節脱臼、頭書の疾病により昭

和50年11月22日より約6週間の患部安静通院加療を要するものと認める。」と記載されていた。

- (6) 同日午前11時45分ころ、XはB 2 課長およびB 1 課長代理から、製造課室に呼ばれ、朝の状況を聴取された。その際、B 2 課長から、C 1 に対して暴行を加えたとして詰問されたXは、①控室や工具箱の前で暴力を受けたのは自分の方であり、②中四階に降りる階段の所での出来事は、C 1 からツバをかけられたことが原因であって振りはおおうとした右の手の甲がC 1 の首の右側に当たったものにすぎず、③C 1 に「しばうら」を押し込まれた胸のところが痛いと訴えた。そして同日午後早退し、自宅近くの村上医院で診察を受けた。なお、同日付の医師の診断書には、「左前胸部挫傷及び左下肢打撲傷、頭書の疾患に依り爾後7日間の静養加療を必要と認む。」と記載されていた。
- (7) 同日昼すぎ、B 2 課長およびB 1 課長代理は、C 1 から粉糖室前での事件の目撃者として申し出があったC 3 仕上班長代理を呼んで状況を聴取した。
- (8) 11月25日午前9時30分ころ、会社では、工場長、B 3 次長、B 2 課長、B 4 労務課長が集まり、B 2 課長から事情を聞いたのち、Xに対し自宅待機を命ずること、およびB 2 課長、B 4 課長、B 5 労務係長によって、事件の調査を行なうことを決定した。そして、同日夕方の6時半すぎころ、B 4、B 2 両課長が、夜勤を欠勤していたXの自宅を訪れ、自宅近くの喫茶店でXに対し、自宅待機の処分を通告した。Xは、この処分に抗議するとともに、C 1 に対してはどのような処分がとられたのかを質問し、また少数派グループの同僚、または弁護士の付き添いのもとに事情聴取を受けることなどを要求して両課長と口論になった。また、その際、Xは自分の診断書を渡そうとしたが、両課長は受けとらなかった。
- (9) 11月26日から12月8日の間、会社は一部の従業員から事件につき事情を聴取した。その間、Xは数回出勤しようとしたが、就労を拒否された。他方、C 1 は時折出勤したり、組合事務所に立ち寄ったりしていたが、12月4日、東京掖済会病院の前記診断書を提出した。
- (10) 12月15日、会社はXに対し、「……11月22日におけるC 1 に対する暴力行為は就業規

則第62条第15号に該当するので、同第60条第4号に照らし、論旨退職処分にする。なお、12月25日午後1時までには退職願を提出しない場合、本日付で懲戒解雇にする。」旨の処分通知を行なった。

- (11) 同月17日、当委員会は、当事者から事情聴取を行ない、懲戒解雇処分をするには一層慎重でなければならないことを口頭で注意したのち、同月19日、会長名による文書で、「1 処分について当分の間効力を停止すること。2 11月22日におけるXの行為について慎重に再調査をし、処分の撤回の可能性を含め適切な措置をとること。」との要望を会社に対して行なった。
- (12) 会社は、同月20日から24日までの間、10数名の者に対し再度調査を行なったが、この調査に際しても、Xは自分に対してのみなされた処分は不公平であると非難し、調査についてC 1との対決を求め、また、立会人の付き添いを要求したのに対し、会社はこれを受け容れなかったため、両者の間には調査方法についての論議が続き、結局X本人からの事情聴取は十分にはなされなかった。
- (13) 同月24日午前10時すぎ、会社では工場長以下7名が出席して管理職会議を開き、再調査の結果にもとづき、Xの処分案を決め、同日午後、臨時常務会において処分を決定した。そして、翌25日、会社はXに対し、「……11月22日におけるC 1に対する暴力行為は就業規則に該当する。……よって論旨退職に処す。なお、12月29日午前10時までには退職願を提出しない場合は、本日付をもって懲戒解雇に処す。」旨の処分通知をなし、Xが12月29日までに退職届を提出しなかったので、同日付で同人を懲戒解雇した。

第2 当事者の主張と判断

- 1 (1) 申立人は、本件解雇は昭和50年11月22日におけるXとC 1との間に起った事件について、会社は公正で客観的な調査を行わず、一方的にXが暴力をふるったとして処分をしたもので、解雇の真の理由は、Xの組合活動を嫌い、そして、不当労働行為救済を申立てたことに対する報復措置であり、ひいては組合の弱体化を意図したものであると主張する。
- (2) 被申立人は、Xは平素から粗暴なところがあり、同日における同人のC 1に対する

暴力行為は疑念をいなく余地なく明らかで、本件処分はC 1 に全治 3 ヶ月半におよぶ傷害を与えた暴力行為を理由とするものであると主張する。

- 2 50年11月22日におけるおよその状況は、前記第1. 3. (1)～(4)のように認定できるが、会社の処分理由としている暴力行為について考えるに、(1) 当日生じたとされる暴力行為については、XとC 1 の供述はまったく相反しており、また、会社側から提出された当日の事件に関する調査報告書類(これらの書類は調査当時に作成されたものではなく、前記12月17日の当委員会からの口頭注意および同19日の会長名による要望を受けたのちに、作成されたものと認められる。)によってさえも、事実関係についての被調査者の発言内容は必ずしも一致していないこと、(2) この暴力行為は、仕上控室の掲示板に「しばうら」が貼られたことによるXとC 1 とのいさかいに端を発したものであるが、これは、そもそもC 1 の属する組合の多数派と、Xの属する少数派の対立およびC 1 とXの個人的確執に由来したものであって、職務上の問題に関係したものではなく、会社は、そうした組合内の対立と個人的確執を当然に知っていながら(それを不知とする会社の主張は措信しえない)、C 1 の態度を当初からは是認しつつ、全面的にその主張を認め、また、11月25日には、前記第1. 3. (8)で認定したとおり、工場長以下の四者により、事件調査をすると決めながら、他方ではXによって暴力行為がなされたことを前提として、就業規則にもとづかない自宅待機の処分をXにのみ命じ、しかもその措置は長期にわたったこと、(3) 事件の調査に関してXが立会人の付き添い、C 1 との対決などを求めたため、調査方法そのものについて、両者が争うことになったが、すでに当委員会に提起されていた49不8号事件により、Xと会社とは対立関係にあったばかりでなく、9月22日の同事件第12回審問以来、Xの勤務成績をめぐって会社側証人B 1 製造課長代理に対する尋問が続行中であつたため、Xと会社との関係が著しい緊張状態にあつたことを考えると、Xが調査の方法について前記の要求をしたことも、無理からぬところもないではなく、会社がその要求を斥けたために、結果として、X本人からの事情聴取は十分にこなされなかったこと、その他諸般の事情を考慮すると、Xの暴力行為が、会社が主張しているような経過と形でなされたものと判断するには十分な疎明がない。

3 他方本件懲戒解雇処分について勘案するに、(1)従来の会社内外での従業員の暴力行為について、就業規則を適用した処分例は、出勤停止2日が最高の処分であり、本件の場合には、なるほどC1の提出した医師の診断書によれば、受傷の全治までは長期の日時を要する旨が記載されているとしても、C1は事件の3、4日後からは出勤し、組合事務所に立ち寄ったりしていること、(2)また、Xが多少興奮しやすい性格であるとしても、入社以来、20数年の勤務の間に暴行などの理由で処分を受けたことは一度もなく、Xが平素から粗暴なところがあるとの会社の主張も根拠を欠くこと、(3)さらには、会社はいさかいの相手方であるC1の行為についてはこれをまったく不問に付しつつ、Xのみに対して長期の自宅待機を命じ、そして、諭旨退職を勧め、次いで懲戒解雇に付したことを総合すれば、本件懲戒解雇処分が企業秩序維持の必要をこえ、かつ、著しく苛酷にすぎ、会社は、Xの暴力行為を理由としながらも、他意をもってこの処分に及んだものであることを推認せしめるものといわなければならない。

4 さらに、Xは、従前から活発に組合活動を行っており、少数派になった後も「しばうら」を発行し、独自の立場で活動が続けてきたこと、そして、昇格に際し、会社が同人らを差別したとして不当労働行為の申立てを行ない、同申立ての正当性を主張する活動を行なうとともに、組合に対しても組合として同事件を取り上げるよう要求するなどの活動を行っていたことを考え合わせると、XとC1との間に前記認定のようないさかいが生じたことは遺憾であるが、本件懲戒解雇処分は、会社がXのこれらの活動を快く思っていなかったところ、Xから暴行を受けたというC1の訴えを奇貨として、Xを企業外に排除したものといわざるをえない。そして、このことは、同人の正当な組合活動を理由とする不利益取扱いである。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社がXを解雇したことは労働組合法第7条第1号に該当する。

なお、申立人はポスト・ノーティスをも求めているが、本件の救済としては主文の程度をもって足りるものと考えられる。

よって、労働組合法第27条およ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52年 7 月 5 日

東京都地方労働委員会

会長 塚 本 重 頼