

北海道、昭52不10、昭52. 11. 30

命 令 書

申立人 X 1

申立人 X 2

被申立人 北海道急行トラック株式会社

主 文

被申立人は、申立人 X 1、同 X 2 に対する昭和51年11月27日付懲戒解雇を取消し、原職に復帰させるとともに、昭和51年12月 1 日以降原職復帰までの賃金、諸手当、臨時給与をすべて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

(1) 被申立人北海道急行トラック株式会社（以下「会社」という。）は、昭和35年 4 月 1 日設立され、現在、肩書地（編注、札幌市）に本社を、大阪に大阪店を、札幌、小樽、旭川、砂川、岩見沢、深川、室蘭、北見、帯広、釧路、函館など11か所に営業所をそれぞれ置き、従業員約340名、車両220台をもって一般路線貨物自動車運送事業及び一般区域貨物自動車運送事業を営む法人である。

(2) ア 会社には昭和37年頃会社従業員をもって組織された北海道急行トラック従業員組合（以下「組合」という。）があり、組合員数は52年10月11日現在259名である。

イ 申立人 X 1（以下「X 1」という。）は、昭和46年 2 月19日会社に乗務員として採用され、47年組合の執行委員、49年12月副執行委員長、同 X 2（以下「X 2」と

いう。)は、41年9月12日会社に乗務員として採用され、51年1月組合の代議員、同年10月執行委員であったが、後記の経過をもっていずれも昭和51年11月27日付で懲戒解雇された。

2 本件解雇前の労使関係

組合は、結成以来会社に対し賃金引上げその他の要求を行い、すべて交渉により解決をはかるなどして今日までかつて争議行為などの手段に訴えることがなかった。これに対し会社も組合と協調関係を維持することをはかり、ひいては組合幹部に対し、しばしば酒食を供するなどのことをした。会社常務取締役B 1 (以下「B 1 常務」という。)は、X 1 が副執行委員長に選任されてのち、小樽市内の小料理店「おゆき」など及び札幌市内の料理店、キャバレーなどを利用して同人に酒食を供し、特に「おゆき」の利用回数は4、5回に及び、そのうえ経費会社負担で「おゆき」を組合用務に自由に使用してもよいとさえ言った。X 1 は、当初B 1 常務と酒食を共にしたが、のちにはこれを避け、会社負担で「おゆき」の利用をしたこともない。

51年7月頃、夏期一時金闘争の收拾をめぐり会社案をのむかどうかで組合三役間で意見が対立したが、執行委員長C 1 (以下「C 1」という。)及び副執行委員長C 2 (以下「C 2」という。)は、X 1 及び書記長C 3 の強い反対を押切って、会社案で妥結した。そのあと会社は、組合役員を酒席に招待したが、X 1 がこれに応じなかったところ、後日同人は、そのことで社長が怒っている旨をC 1 から伝えられた。

3 遠軽線廃止とX 1、X 2の行動

(1) 航送係の業務内容及び労働条件

会社の現業部門には、路線事業部と区域事業部とがあり、前者は、路線を定めて定期に小口貨物を道内各家庭にトラック輸送し、後者は、いわゆる貸切り運送で、輸送課陸便係 (以下「陸便係」という。)と輸送課航送係 (以下「航送係」という。)とがあつて、陸便係は北海道一本州間の大型貨物をトラックで長距離輸送し、航送係は舞鶴一小樽間、敦賀一小樽間を運航するフェリーボートを利用し、小樽を起点とし道内一円において航送関係貨物をトレーラーにより輸送することを業務としている。

航送係は、昭和45年頃発足したもので、51年6月15日までは航送課、利用一課などと称せられ、事務所を小樽営業所内の一角に設け、乗務員数は、本件解雇前18名であった。航送係乗務員は、遠軽線、函館線をはじめ道内各地に航送関係貨物を輸送するほか、時に陸便係業務及び大阪店に1か月を限度として2、3名ずつ派遣され、本洲における航送業務（以下「大阪助勤」という。）に従事している。

これら航送係乗務員の労働条件については、同係発足以来次のような改善が行われた。

ア 基本給の引上げ

昭和48年8月頃、たまたま札幌営業所から航送係に配置転換になった乗務員某と航送係乗務員との間に基本給の格差があることがわかり、航送係乗務員からは是正を求める声が上がった。これについて会社は、同年11月頃航送係乗務員に対し基本給平均5,000円程度の引上げを行い、当時の委員長であるC2に対して事後的に了解をとった。

イ 日曜出勤手当の支給

昭和49年8月頃、小樽港にフェリーボートの入港数がふえて航送係乗務員の日曜日における出勤が多くなった。航送係乗務員は、これについて公休出勤手当の支給を要求した結果、会社は、以後、日曜出勤手当として8時間分の休日出勤手当と1日分のトレーラー手当を支給した。

ウ トレーラー手当の増額

昭和49年の春闘において、会社組合間で賃金協定がなされたが、航送係乗務員のトレーラー手当増額にかかる問題については未解決のまま保留となった。その後組合は、航送係乗務員から希望する額をとりまとめたうえ、同年5月24日会社に対し交渉を申し入れ、X1、X2ら航送係乗務員の代表を交えて会社と話合った結果、6月からトレーラー手当1,750円が2,100円に引上げられた。

(2) 遠軽線廃止による大幅減収

昭和51年6月頃会社は、航送係乗務員が就労する小樽遠経間直行トレーラー路線で

ある遠軽線（約350キロメートル、所要時間約22時間）を含む長距離路線の短縮化を検討した。これまで同乗務員は、遠軽線に月およそ2、3回就労していたので、同路線が廃止された場合月額約14,000円ないし21,000円の大幅減収が予想されるにいたった（1回の運行手当などが約7,000円）。

これを知ったX1は、8月18日午前10時頃札幌市内ステーションホテルで開催された三役会議において上記遠軽線廃止問題を持ち出し、「組合はこれにどう取組んでいくのか。」と質したところ、C2は、「X1は労働者根性丸出しだ。会社とは労使協調路線でやっていくべきで、お前みたいな奴がいたら役員をやるのもやりづらい。お前とはやっていけない。」などと言ったため、両者間で口論となった。かたわらでこれを聞いていたC1は、「航送係に副委員長が2人もいるのだから2人でよく話合ってもらいたい。」旨述べ、組合がこの問題にどのように対処するか結論はえられなかった。

会社は、8月30日突然、小樽遠軽間の遠軽線による輸送方法を廃止して①小樽－旭川間、②旭川－遠軽間の二便に分離し、かつ、乗務員の現行ツーマン体制をワンマン体制に切替えた。その際、会社は、組合並びに航送係組合員に何らの予告も協議も行うことなく、かつ、航送係乗務員の減収を補填する何らの代替措置をも講じなかった。なお、C2は、X1ら航送係乗務員の直接の上司にあたる業務運行主任で職務上遠軽線移管の直接の責任者でもあった。

(3) X1、X2の活動と職場要求

ア 昭和51年9月4日、X1は、札幌市内八重洲ホテルでの労使協議会に先立って開催された執行委員会において、遠軽線廃止問題を取りあげるよう提言した。

会社と航送係組合員との職場懇談会は、同月11日午後7時頃、小樽営業所2階会議室において会社側からB1常務、取締役区域事業部長B2（以下「B2部長」という。）同次長B3（以下「B3次長」という。）、同運輸課長B4（以下「B4課長」という。）及び航送係業務兼運行主任C2らが出席して開催された。B2部長及びB3次長は、遠軽線廃止の理由として①従来の小樽－遠軽間の輸送は2人乗務であるが、2日1運行約22時間にわたる長距離運送であるため、乗務員の疲労度が強く、その

ため非公式ではあるが組合及び一部乗務員から改善方申入れがあったこと、更に昭和42年の労働省のいわゆる 2、9 通達（昭和42年 2 月 9 日付自動車運転者の労働時間等の改善にかかる基準）に基づく運転者保護の趣旨を考慮したこと、②長距離運送ゆえ交通事故防止の必要性があったこと、③遠軽の荷主から毎日同じ乗務員にしてみらいたい旨の要望があったこと及び遠軽に乗務員の仮眠室を設ける必要があったが、いずれも従前の路線ではそれを満しえなかったことなどを説明した。

これに対し組合員は、「乗務員の手当が月額 1 万 5 千円程も減収するので、全額とまでもいかぬとしても何らかの形で減収分を補填してもらえないか。」と要望した。B 2 部長及び B 3 次長は、「手当うんぬんの問題についてはこの懇談会の席では決定する権限がないから、組合を通して正式に出すようにしてもらいたい。」と述べた。途中から出席した X 2 は、「会社はどうして組合にも通告しないで一方的に廃止したのか。」と追及し、あわせて「遠軽線を元にもどしてもらいたい。」と要望したところ、会社側は、「業務改善だから組合を通す必要がない。」「遠軽線を復活することはできない。」旨述べた。

職場懇談会は、同日午後 9 時頃終了したが、X 2 の呼びかけにより航送係組合員は、遠軽線廃止問題について職場集会を開催することになった。

イ 昭和51年 9 月12日午前 9 時頃、航送係組合員は、小樽営業所 2 階会議室において X 1 を座長、X 2 を司会として職場集会を開催した。この集会において X 1 は、「組合に任せていたなら埒があかない。今の組合は会社とペッタリだ。」「ひとりずつ気構えを言ってくれ。」と発言したのに対して、組合員からは、「死活の問題だ。会社は余りにも人をなめている。我々乗務員をなんと思っているのだ。」「会社が好きで入ったのだから逆らうことはないが、今回の問題はみんなと同じに我慢ができない。最後までやるところまでやらんといけない。」「ストライキみたいなものは好きでないが、女房のために 1 万 5 千円も 2 万円も減っては困る。だから賛成でないがみんなと行動をともにする。」などの発言が続出した。結局、組合員らは、会社に対し「1 現行運行手当の増額、2 現行運行体系の改善、3 その他についての話合いの日時を

9月14日までに回答されること。」との要望書を提出することとし、あわせて、これが入れられないときは9月16日車を止めることを決定した。そして上記要望書は、昭和51年9月12日付をもって「区域航送乗務員一同」から「所属長」あてとして、同月13日B4課長の机上に提出された。

(4) 会社の回答と職場放棄

ア 会社の回答

昭和51年9月13日午後5時30分頃、B4課長は、上記要望書を見て、これを翌14日午前11時頃B2部長を通じてB1常務に報告した。B1常務は、B2部長に対し「要望書の1については組合を通して要求すること。2、3については具体的項目を提出すればその内容により職場懇談会を開催して協議する。」と伝えるよう指示した。B2部長は、航送係組合員C4及びC5に連絡をとるため同人らの勤務先に電話をしたが、所在不明のまま果せなかった。一方、X1は、同日午後1時頃C1から札幌営業所に呼ばれたうえ航送係組合員の動向をきかれたので、「合理化でみんな頭にきている。」と言うと、C1は、「労使協議会の開催でも申込んでみるか。」という言葉を口にし、X1はこれを当然のこととして帰った。

同日午後5時30分頃X1は、航送係組合員C6から会社の回答を確認してもらいたい旨の督促を受け、同人と共に航送係乗務員詰所（以下「詰所」という。）に赴いたところ、B2部長が航送係組合員のC7、C5ら数名の者に「だれに回答していいかわからないので、C4やC5に電話をしたが連絡がなかったので返事が遅れた。」と言い、C7が「おれが班長として一日ここにすわっていたのに連絡できないという馬鹿なことがあるか。」と言い、二人の間でやりとりが行われたのち、要望書についてB2部長は、「1については組合を通せ。2、3については具体的事項を提出してくれば職場懇談会を開催して協議する。」と述べ、話合いの日時については何ら触れることなく退席した。そのあと、X1は、B1常務に電話をもって回答の内容を確認したところ、上記B2部長の説明と同様であったので、これを詰所にいたC7ら数名の組合員に伝えた。また、X2は、「16日の朝まで日時についての回答が来ない

なら予定どおりストだ。」と言うと、C 5 が「ストはまずいいのでないか、組合を通すべきだ。」と発言したので、X 1 が「いや、おれを通すのだからいいのだ。」と述べた。なお、X 2 は、帰りぎわ B 4 課長に対し、16日は職場集会を開催して仕事をしない旨通告した。翌15日（公休日）B 4 課長は、航送係乗務員に対し16日は平常どおり就労するよう電話で指示した。

イ 職場放棄

昭和51年9月16日、航送係組合員は、詰所に待機して会社の回答を待っていたところ、午前8時頃 B 4 課長、9時50分頃 B 3 次長、10時30分頃 B 2 部長がきてそれぞれ就労を命じたが、話合いの日時の回答がないとしてこれに応じなかった。午前11時頃 C 1 は、C 8 書記長を伴い「組合を通さずこういうことを勝手にしたらどういうことになるか知っているのか。ストを続けるなら除名するかも知れない。」「手当問題は組合に一任してもらいたい。」などと言うと、X 1 は、「組合で全然とりあげないで今頃乗り込んできてなんだ。組合なんかに任せられない。我々は処分覚悟でやっているのだ。」などと言い、X 2 も、「遠軽線の廃止で大減収になるのに会社は我々の要求に答えず、誠意がない。」と言い、減収額について説明した。これに対し C 1 は、「減収については協定違反だから地労委なり裁判所なりで争ってやる。」と述べたところ、組合員も態度を改め減収問題は組合に一任することとなった。次いで午後2時30分頃 B 1 常務は、B 2 部長らと詰所にきて「みんな大変なことをしてくれた。」と言ったところ、組合員らは、「B 2 部長や B 3 次長らは今朝から就労を命ずるだけで話合いの日時を回答してくれない。」と不満を述べると、B 1 常務は、「14日の夕刻に1の運行手当の増額問題については組合を通せなどの内容をもって回答した。」旨述べ、あわせて「こういう事態を起こして処分しないということは当然言えない。処分問題は自分に一任してもらいたい。」と発言した。X 1、X 2 の両名は、「処分があるならストを解除することはできない。」と主張したが、他の組合員が B 1 常務の説明を了承し、結局処分問題は、B 1 常務に一任することに決し、同日午後4時頃職場放棄は解除された。なお、同日航送係乗務員18名中1名は前夜

函館線に就労するため上記行動から除外され、かつ、小樽港岸壁における早朝のフェリーボート関係業務は平常どおり行われた。

会社は、かねてから航送関係業務について京都に本社を置く大栄運輸興業株式会社（以下「大栄運輸」という。）と業務提携を行い、北海道側の集貨配達を会社が担当し、本州側の集貨配達を大栄運輸が扱うこととしてきたところ、上記職場放棄により、当日大栄運輸関係の貨物も渋滞をきたしたものの、それらの貨物はすべて一両日中に一掃された。その後、大栄運輸の申入れにより10月20日両社間の業務提携は解除された。

4 X 1、X 2 の懲戒解雇

(1) X 1 に対する退職勧告

上記職場放棄後の昭和51年9月19日、小樽営業所において職場懇談会が開催されたが、その際X 1 は、B 1 常務に対し「会社が処分をするのであれば自分ひとりにしてもらいたい。」と述べた。これに対し同常務は、聞きおくとの態度であった。同月22、24の両日、B 1 常務は、航送係組合員を個別に呼び職場放棄にかかる事情聴取をなしたうえ、同月末開催された役員会でその結果を報告したところ、両名を懲戒解雇すべきであるとの意見が支配的であった。しかし、B 1 常務の提案により今後両名の動向を観察することとして、処分は一時保留された。

11月2日夕刻B 1 常務は、X 1 を小樽市内の小料理店「片平」に呼び、同人に対し「今回の事態に対する責任をとって身をひかないか。」と述べて円満退職を勧告し、更にX 1 の質問に答えて「これは会社の決定でなく自分の一存によるものである。」旨述べた。これに対しX 1 は、「やめるなら年末でもあるから年末手当と3か月分位の給与が保障されるなら考えてもいい。」旨述べると、B 1 常務はこれに難色を示し、2、3日後再度話合うこととなったが、この話合いは実現しなかった。

(2) X 1、X 2 の懲戒解雇

ア 昭和51年11月6日小樽営業所において遠軽線廃止による減収問題にかかる労使協議会が、会社側からB 1 常務、B 2 部長ら、組合側からC 1 以下三役及び10月中旬

新たに執行委員に選任されたX 2らが出席して開催された。X 2は、会議に先立ち大阪助勤など勤務地を離れた場合の乗務員の食費代について会社が就業規則に違反して支給していないので、これをこの機会にとりあげてを提案した。その結果、同協議会でとりあげられ、就業規則どおり支給されることになった。減収問題について協議が行われたあとB 1常務は、組合に対し「X 1君は処分があれば自分ひとりにしてくれと言っていたし、金銭的条件も出していたので真意を確かめてもらいたい。」旨言い、あわせて「X 1君が今回の責任をとって自らやめれば処分はこれで決着をつけ、他の処分はしない。」旨述べた。そこで、X 2は組合から依頼を受けて翌7日X 1に会ってその意向を尋ねたところ、同人は、「会社が自分だけをやめさせるのはおかしい。処分をするなら全員平等にしてもらいたい。」旨述べた。

11月19日小樽営業所において上記減収問題にかかる第2回労使協議会が開催され、労使協議の結果、減収分は補填するとの内容で解決したが、席上X 2は、B 1常務に対し上記X 1の意向を伝え、あわせて「処分は平等にすべきである。」と述べたところ、B 1常務は、「よし、わかった。処分は平等でいいのだな。」と言った。

イ 昭和51年11月26日午後6時頃、B 1常務は、小樽営業所2階でX 1に対し「9月16日の件について処分が決定した。」旨述べて、51年9月12日付要望書に対する会社側の回答を同僚に伝えなかったこと、9月16日の職場放棄を教唆、せん動したこと、その結果、荷主並びに企業経営に重大な損害を与えたこと、これらに対する反省の色がないことを理由として、昭和51年11月27日付で懲戒解雇する旨の通告書を手交し、また、X 2にも同旨の懲戒解雇通告書を手交した。翌27日朝、X 1、X 2の両名は、会社に対し上記通告書を返上した。これに対し会社は、更に両名の自宅にそれぞれ内容証明郵便により同旨の通告書を送付した。

ウ なお、会社は、上記処分に並行して班長職でありながら職場を放棄したC 7、C 5の2名については1か月間基準内賃金の5%分を減給にし、その余の13名については始末書を提出させた。

第2 判 断

- 1 申立人らは、被申立人が申立人らに対してなした懲戒解雇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と主張し、解雇の取消し、原職復帰及び昭和51年12月1日以降の賃金、諸手当、臨時給与のすべての支払いを求める。

被申立人は、懲戒解雇は申立人らの違法な職場放棄に対する処置であり、正当かつ妥当なものであるとして、申立人らの主張を否認し、請求棄却の命令を求める。

よって、以下判断する。

2 本件職場放棄の性質

被申立人は、9月16日の申立人らの行為は、組合の意思に反して行われた山猫ストであり、違法な争議行為であると主張する。

なるほど、組合は、9月16日の職場放棄の段階において、申立人らの行為が組合の意思に反し統制違反であることを表明した事実はあるが、しかし、本件行為にいたる経過については次のような事実が認められる。

- (1) まず組合の態度についてみるに、本件職場放棄にいたるまで、組合は、遠軽線廃止に伴う航送係組合員の減収問題について、航送係組合員と会社との独自の話し合いによる解決は組合の意思に反するものとして、申立人らの行動を事前に制止ないし否定した事実はなく、また、申立人X1の要請にもかかわらず、この問題を組合として正式に取上げる意図を明示した事実も認められない。このことは、認定した事実3、(2)における、減収問題を申立人らが職場固有の問題として独自に解決すべきことを示唆したC1の発言、及び認定した事実3、(4)、アにみられる、漠然と労使協議会の開催を口にしたにとどまる同人の発言に徴して明らかである。

また、組合は、9月16日申立人らの職場放棄が行われた段階ではじめて、本件職場放棄が組合を通さないものであって統制違反であることを指摘し、手当問題を組合に一任することを求めたことが認められるが、その際C1は、「減収については協定違反だから地労委なり裁判所なりで争ってやる。」と述べ、申立人らの行為の目的が正当であることを支持する発言をしたことは、認定した事実3、(4)、イのとおりである。

(2) 次に会社の態度についてみるに、遠軽線廃止に伴う減収問題は航送係組合員の直接の利害事項であり、このような職場固有の問題については、従来、組合が関与することなく職場単位で解決したことがあるほか、職場単位の解決後に会社組合間で事後的了承をしたこともあり、また、組合と職場代表とが共同に交渉にあたったこともあって、確立した交渉ルールがなかったことは、認定した事実 3、(1)、ア、イ、ウのとおりである。

そして本件問題についても、9月11日に会社と航送係組合員との間で職場懇談会が開催されたものであるが、会社は、減収分の補填措置としての手当増額に関して組合を通すべきことを主張し、更に、その後の申立人らの話合いの日時設定を求める要望書による要求に対しても同旨の回答をしたことは、認定した事実 3、(3)、ア及び 3、(4)、アのとおりである。

そこで、9月16日申立人らは本件職場放棄を行ったものであるが、会社は、これに対してたんに申立人らに就労を命ずるのみで、申立人らの求める話合いの日時設定には直接答えず、また、他に適切な説明もせず経過したものであり、その後午後2時頃から4時頃にかけてB1常務と航送係組合員との話合いが行われ、職場放棄が解除されたことは、認定した事実 3、(4)、イのとおりである。

以上の(1)及び(2)の組合及び会社側の態度を考慮すれば、本件職場放棄にいたる経過には、申立人らが会社に対して独自に問題を解決する行動をとることが許されるものと信じるにつき、無理からぬ事情が存在したことが認められる。

結局本件職場放棄は、被申立人の主張するように、一応は組合の意思に反して行われたものではあるが、これをもって直ちに当初から組合の意思に反することが明白であり、かつ、職場単位としての交渉権がないことが明白な場合の典型的な山猫ストと同一視することはできない。

3 本件懲戒解雇の適否

次に、申立人X1及びX2に対してなした会社の懲戒解雇の適否について検討する。

被申立人は、本件解雇は申立人らの違法な争議行為に対するものであるから正当かつ

妥当であると主張する。

(1) しかしながら、

ア 本件職場放棄を典型的な山猫ストの場合と同一に取扱うことができないことは、前述のとおりである。

イ 被申立人が処分理由とする申立人 X 1、X 2 が首謀者であったとする点についても、本件職場放棄の決定が航送係組合員の全員一致でなされたこと、及び遠軽線廃止に伴う減収問題が航送係組合員の全体にかかる重要な利害事項であったことからすれば、もっぱら X 1、X 2 の働きかけによって本件職場放棄が実行されたと判断することはできない。

ウ また、X 1、X 2 が会社の回答を同僚に正確に伝えず、これが職場放棄の大きな原因をなしたとする点については、仮に会社回答が同僚に正確に伝えられたとしても、本件職場放棄が行われなかったと判断しうるだけの疎明はない。

エ 更に、本件職場放棄の態様は、同盟罷業と目される平穏な不就労行為であり、しかも当日の大半は申立人らと会社及び組合との折衝ないし話合いのうちに経過したものである。また、被申立人は、本件職場放棄により大栄運輸との業務提携の解除など甚大な損害をこうむったと主張するが、大栄運輸関係の貨物は代送等により直ちに処理されていることからすれば、契約解除がもっぱら本件職場放棄に基づくものとは措信し難い。

オ 他方、会社は、遠軽線の廃止を組合及び航送係組合員に協議又は予告することなく一方的に実施し、その際航送係組合員の賃金の減収を当然伴うことを知りながら何らの代償ないし補填措置を講じなかったものであり、また、減収問題は、航送係組合員の固有の利害事項であるから、従来経過に照らせば、当然話合いがなされても不自然でないのにこれに応ぜず、更に、減収分に見合う手当措置が仮に会社の賃金体系に影響を及ぼし航送係組合員だけとの間で決定できないのであれば、自ら組合に提示して決定することも可能であったことなどを考慮すると、会社側の不適切な態度が本件職場放棄の大きな要因であったことを否定できない。

してみれば、申立人らの本件職場放棄の責任を問うに懲戒解雇をもってするのは不当であり過酷であるといわざるをえない。

(2) ところで、X 1 は昭和47年組合の執行委員、49年12月副執行委員長として、X 2 は51年1月組合の代議員、同年10月執行委員として、それぞれ活発な組合活動を行ってきたものである。しかし、会社及び組合は、前記認定した事実のとおり、従前から労使協調を維持し、組合はかつて争議行為など行うことはなかったものであり、更には労使協調の名目の下に、組合幹部に対する酒食の提供など会社による支配介入とみられる事実さえ存在した。X 1 はこのような会社及び組合の關係に批判的人物であり、X 2 はその同調者であった。

そこで、以上の(1)及び(2)の事情を綜合して勘案すれば、本件懲戒解雇は、被申立人が申立人らの活発な組合活動を嫌悪して、組合の承認を得ない争議行為に藉口してなした不利益取扱いであると認めざるをえない。

よって、被申立人のなした申立人X 1 及びX 2 に対する懲戒解雇は、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ので、当委員会は、これを救済するため、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52年11月30日

北海道地方労働委員会

会長 二 宮 喜 治