

命 令 書

再審査申立人 三井製糖株式会社

再審査被申人 X

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令の理由第1認定した事実3の(2)の中「作業衣のチャックを下ろして」を「作業衣の胸の中に」に改め、3の(8)中「夜勤を欠勤していた」を削除し、3の(9)中「B1は時折出勤したり、組合事務所に立ち寄りしたりしていたが」を「B1は診断結果の報告や会社の事情聴取に応じるため時折出社したり、職場集会で報告し団体交渉に出席するなどの組合活動を行ったりしていたが」に改める以外は、同命令書第1認定した事実と同一であるので、これを引用する。

第2 当委員会の判断

会社は、本件Xを懲戒解雇したことは労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であるとした初審判断を争い、次のとおり主張するので、以下これにつき判断する。

1 Xの暴力行為について

- (1) 会社は、XがB1に対して、4次にわたって暴力をふるい、同人に全治3ヶ月半もの重傷を負わせたことについて、初審命令が、会社の主張した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としたことは誤りであると主張する。

会社の主張するXの暴力行為とは、初審命令理由第1の3の(5)認定のB1が事件当日B2製造課長に報告した①Xに「しばうら」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言ったが、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、同人は暴力とはこういうものだと言って、ハンマーを振り上げ殴りかかろうとした、③控室横の工具箱のところでXから右足をけとばされた、④中四階の階段のところで、Xがツバをかけられたと言って背後から殴ってきた、というものである。

たしかに、当日XとB1の間にいさかいがあり、その程度はともかく、双方が受傷した事実は認められる。

しかしながら、いさかいについては、当事者であるXとB1の供述、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における被調査者の発言内容、事件を目撃した者の証言も、まったく相反しており、さらに、おおむね会社主張にそう証言をしているその場に居合せた会社側申請の証人の当日の動向をみても、いわゆる第1次、第2次のXの暴力行為が前記①、②のごときものであれば、XがB1を振り切って、当日の作業につくため控室を出たあと、B1がXを追いかけるのを止めるなり、暴行事件の再発を防止するためB1に同行するのが自然のなり行きと思われるのに、誰一人としてこのような態度に出た者はなく、このことは、いわゆる第3次暴行のあと、なおもB1がXを追いかけたときも同様であって、不自然の感をまぬかれず、他に本件Xの暴力行為の経過並びに態様について初審判断をくつがえすに足る疎明は見当らない。

- (2) さらに、会社は、初審命令が、部下であるXが上司であるB1班長に対して、その指示に反抗して暴力をふるったという職場秩序維持の上からも極めて重大事である点を看過していると主張する。

たしかに、Xは、製造課仕上班の業務に関しては、B1の支配下にあるが、いさかいの発端は、初審命令理由第1の3の(1)、(2)認定のとおり、仕上班控室にある会社掲示板に貼られた「しばうら」であって、B1がXにこれをはがすよう命じたこと、さ

らに自分でこれをはがしたことは、いずれも班長としての職責上行ったものとは認め得ないから、初審命令が、この事件を、職務上の問題に関係したものではなく、組合内部における多数派と少数派の対立及びB 1とXの個人的確執に由来するものと判断したことに誤りはない。

したがって、この点に関する会社の主張も認められない。

2 処分の当否と不当労働行為の成否について

- (1) 会社は、初審命令が、相手方であるB 1の行為についてはこれをまったく不問に付しながら、Xのみに対して自宅待機を命じ、諭旨退職を勧めたうえ懲戒解雇処分にしたこと、また、会社内における他の従業員間の暴力行為についての処分とくらべてXの処分が著しく苛酷にすぎること、及び会社が組合内部におけるXの属する少数派の活動を快く思っていなかったことなどを総合勘案してXに対する処分を不当労働行為と判断したことは、すべて誤りであると主張する。
- (2) しかしながら、会社の主張は、いずれもXが上司であるB 1班長に対し、その指示に反抗して一方的に暴力をふるったものであることを前提にしているものであり、この点については、前記1の判断のとおり、そのような事実を確認することはできない。
- (3) 他方会社は、本件事実の調査にあたり、B 1の態度を当初からは認しつつ全面的にその主張を認め、事件の調査を決定すると同時に、Xに自宅待機を命じ、Xが行った調査の方法についての要求をもしりぞけ、診断書の受領を拒否するなど、はじめからXの言分を聞こうとしない一方的な態度をとっていた。

以上の事実に初審命令理由第2の3、4の事実（この点については、当委員会の判断も同様である。）を併せ勘案すれば、本件懲戒解雇処分は、会社がXの組合内部における少数派として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B 1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。

以上のとおり、本件再審査申立ては、いずれも理由がない。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主

文のとおり命令する。

昭和53年12月25日

中央労働委員会