

命 令 書

申立人 全日本造船機械労働組合石川島分会  
申立人 X 1、X 2、X 3、X 4、X 5、X 6  
被申立人 石川島播磨重工業株式会社

主 文

- 1 被申立人石川島播磨重工業株式会社は、申立人X 1、同X 2、同X 3に対してした昭和47年9月19日付出勤停止処分を撤回し、当該処分がなかったなら同人らが受けるはずであった諸給与相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人X 4に対して、昭和47年9月19日付で行なった懲戒解雇処分をなかったものとして原職に復帰させ、当該解雇がなかったならば同人が受けるはずであった諸給与相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、本命令書受領の日から一週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に、下記の内容を楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の東京第二工場各門の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

全日本造船機械労働組合石川島分会  
執行委員長 A 1 殿

石川島播磨重工業株式会社  
代表取締役 B 1

会社が行なった下記の行為は、不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

記

1. 貴分会員X 1氏、同X 2氏、同X 3氏を出勤停止処分に付したこと。
2. 貴分会員X 4氏を懲戒解雇処分に付したこと。  
(注、年月日は文書を掲示した日を記載すること。)
4. その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人全日本造船機械労働組合石川島分会（以下「分会」という。）は、被申立人石川島播磨重工業株式会社の東京地区の事業所の従業員を中心に組織する労働組合であり、組合員数は申立当時28名であった。
- (2) 申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4、同X 5、同X 6はいずれも被申立人会社の従

業員であり、申立人分会の組合員であったが、X 4は昭和47年9月19日付で懲戒解雇され、また、X 2は昭和50年5月15日、X 3は昭和51年11月6日、X 5は昭和48年3月15日、X 6は昭和49年12月20日、それぞれ会社を退職した。

- (3) 被申立人石川島播磨重工業株式会社（以下「会社」という。）は、本社を東京都千代田区大手町に置き、東京、横浜、名古屋、相生、呉の各地区に合計15の工場を有し、各種船舶艦艇、一般産業用機械など各種重機械の製作修理を主たる業とする株式会社であり、従業員数は約37,000名である。
- (4) 会社内には現在申立人分会のほか、会社の前記各地区ごとに支部組織を有する石川島播磨重工労働組合（以下「石播労組」という。）があり、その組合員数は約34,000名（うち東京支部は約12,000名）である。なお、石播労組は、昭和46年10月に石川島播磨重工労働組合連合会（以下「石播労連」という。）が連合体から単一体に組織変更を行ない、名称を変更したものである。

## 2 新勤務制度実施の経緯

- (1) 昭和46年1月9日、会社と石播労連との間に同年4月16日から毎月第1、第3、第5土曜日を休日とするいわゆる隔週週休2日制実施の合意が成立した。

この合意が成立する過程で、会社は、①就業時間充実対策の実施に関し、タイムカードの職場分散、「かかり」「あがり」の時間励行については労組と協議して実施する②生産性向上のための具体策を検討実施するとともに、生産性向上対策の実施に対する従業員からの要望を汲みとるために労使委員会を設置するとの見解を示し、これに対して石播労連からは、①生産性向上については今迄以上に取り組んでいくが、実施にあたっては組合との合意に基づくことが必要である②就業時間充実については、その基本を会社と石播労連とではっきりさせておき、その後単組との協議に入ってほしいとの考え方が述べられ、結局、生産性向上、就業時間充実については各工場の実態に合わせて具体策を作り、組合と協議していくことになった。
- (2) その後時間短縮実施に伴う諸問題について労使専門委員会で協議が行なわれたが、就業時間充実対策だけが合意をみるに至らず、昭和46年3月6日に行なわれた労使首脳部会談において組合側から、「今後の労務管理は組合員の自律的運動を基調としなければならない。従って、この立場から、会社が提案した就業時間充実対策は白紙に返してもらいたい。」との申入れがなされ、これに対して会社は、「現在の労使専門委員会での協議は一時ストップして、組合の対策が出てくることを期待していきたい。」として組合の申入れを受け入れた。
- (3) 会社は、東京第二工場敷地内に散在していた各事務所を統合して東二総合事務所を新築するとの構想のもとに、昭和46年末から工事にかかり、47年8月3日に完成した。そして同月17日から新施設を使用することとなったが、その際、従来、豊洲総合事務所の地下1、2階にあった東二工場関係のロッカールームを新築後の施設へ移転することとした。
- (4) 上記新施設建設中の昭和47年6月12日、東二工場臨時生産協議会が開催され、席上、石播労組東京支部は「新ロッカーハウスへの移転を機にタイムカード制を廃止する方向で取り組む。」との提案を行ない、さらに同年8月3日、同支部は会社に対し文書で「新ロッカーハウスへの移転に伴い、タイムカード制を廃止されたい。」と申入れた。

これを受けて会社は、同支部と具体的事項について折衝を重ね、同月7日、最終的合意に達し、同月12日、同支部と「東二工場就業に関する覚書」を取り交し、同月17日から実施することとした。そして、「新勤務制度の実施について」と題する同月11日付文書をもってつぎに述べる事項を東二工場の全従業員に周知させた。

その内容の要旨は、①タイムカードを廃止して勤務表による自己申告制とする②午前8時に所定の場所で体操を開始することをもって始業とする。但し、当分の間体操後の作業指示に間に合った者は遅刻扱いにしない③昼の「あがり」はブロック別に時刻を設定し作業を中断してロッカールームへ向う。昼の「かかり」は予鈴で作業場所へ向う④終業は、ブロック別に設定した時刻をもって作業終了とし、ロッカールームへ向う⑤遅刻、早退、外出等は10分刻みで計算される、等であった。

なお、就業時間に関する従前の取扱いは、①午前8時にタイムカードに打刻していれば遅刻としない②昼の「あがり」は正午5分前の予鈴で作業終了、昼の「かかり」は午後1時にロッカーハウスを出る③終業は午後4時30分(隔週週休2日制以前は午後4時)にタイムカードに打刻すればよい、というものであった。

- (5) 新勤務制度実施に関する申立人分会との団体交渉は、昭和47年8月8日、10日、11日の3回にわたり行なわれた。

この団体交渉において分会は、新勤務制度は従来の取扱いと比較して問題があることを指摘して、強行実施はしないこと、分会員に対してはカード場を移設して従来どおり扱うこと、ひき続き8月12日以降も団体交渉を行なうことなどを申入れた。これに対して会社は、新勤務制度は組合との協議が成立しなくとも予定どおり実施する、分会から意見があれば8月12日迄に出してもらいたい、これ以上団体交渉はもたないと答え、分会の申入れには応じなかった。そして、ロッカーハウスの移転が行なわれた8月12日に、分会のA2書記長に対し前記「新勤務制度の実施について」と題する文書を手渡した。

- (6) 同年8月16日、分会は東二工場所属の分会員に対して、①始業については従来慣行どおり行なうこと②タイムカードは分会作製のものを使用して打刻する。万一会社側の妨害で打刻できない時は、守衛所の時計により各自カードに入退門時刻を記入すること③勤務表への記入は行なわないこと、との指示を行なった。そして、翌17日朝は東二・東三共同ビルカード場で、分会員全員が分会作製のカードに打刻した。

### 3 X1、X2、X3の出勤停止

- (1) 昭和47年8月17日、X1とX3が終業時7分前に工場を出てロッカーハウス前に行ったところ、そこに勤労課員のC1、C2らがおり、双方の間で「勤務時間中だから現場にもどれ。」とか「従来どおりの慣行だ。」とかのやりとりがあったが、結局、X1とX3はロッカールームへ向った。ところが、C1勤労課員はX1を追い、X1の作業服をつかんで同人を外へ出そうとした際、X1の作業服の左胸ポケットがほころびたので、X1はC1に「どうしてくれるのだ。」と抗議したところ、C1は「作業服くらいいいくらでも貸与してやる。」といてX1の作業服を離そうとしなかった。しかし、終業時刻(4時30分)ごろになってC1はその場を立ち去った。
- (2) 同月19日、12時30分ごろ東二工場総合事務所一階にある「お好み食堂」で分会員X1、X2、X3、X4の4名がC1勤労課員に向い、X2よりC1に「X1の作業服を破いて貸与するといったそうだが、どういうつもりか。」と問い質したのに対し、同人は「話

す必要はない。今は俺の休み時間だ。あとにしてくれ」、「文句があるなら勤労にこい。」  
といて同食堂を出て修理部食堂の方へ向ったところ、上記4名は「逃げるとは卑怯だ  
ぞ。」といてこれを追い、X1がC1の服を後ろから引張り、同人を同食堂の椅子に無  
理やりに坐らせ、4名がC1をとり囲むような形で「作業服を返せ。」「謝れ。」と大声  
で詰問したのに対し、C1は「暴力はやめろ。」とか「君らに何も話す必要はない。」と  
かいいながらその場から同食堂にある赤電話付近まで移動したが、その場でも4名にとり  
囲まれた形でなおやりとりが続いた。

そのころ、B2 勤労課長ほか勤労課員や守衛がきて、B2 課長の「食堂は皆が休むと  
ころだから外に出て話せ。」との指示で、勤労課員らはC1と分会員4名を出口の外へ押  
し出した。それからは、その場のやりとりの原因を理解したB2 課長の「X1とC1の  
問題だから当事者同士で話せばよい。」との指示に従ってこの兩人の間でやりとりが行な  
われたが、途中、C2 勤労課員が「これは集団脅迫だ。」と発言したことから分会員が「何  
が集団脅迫だ。課長もみているじゃないか。」といい返す場面もあった。しかし午後1時  
5分前の作業の予鈴が鳴ったため、上記4名はそれぞれ職場に向った。

- (3)① 同日午後2時20分ごろ、X1は勤労課へ呼ばれ、C2 勤労課員から「何故ああいう  
行動をとったのか。」と問われたのに対し「C1 勤労課員が作業服を破いたので抗議と  
弁償を求めた。」と答え、さらに、C2 から縷々尋ねられたのに対して「それには答える  
必要はない。」と答えた。その際C2は「追って嚴重な処置をする。」と発言した。  
同日午後3時半ごろ、X1は再度勤労課へ呼ばれ「もう一度詳しく聞きたい。」といわ  
れたが、同人は「組合と会社の問題であって、個人としては話す必要はない。」と答え  
た。
- ② 同月21日午前、X3はB3 課長から勤労課へ行くよういわれたが「個人としては話  
す必要はない。」といてこれに応じなかった。しかしB3 課長と30分～40分間話をし、  
話が終りかけたころ、勤労課のC2、C1、C3らが現われ、辞去しようとするX3  
をC1が阻止し、C2が「会社としては14日昼の事態は重大だと考えている。嚴重に  
注意する。再びこのようなことをしたら処分を考える。」と発言した。
- ③ 同月21日午後、X2は勤労課へ呼ばれ、C2から19日の昼の件を聞かれたが、X2  
は「組合活動のことだから答えられない。」といた。その際C2は「あれは脅迫行為  
だ。重大な処置を考える。」と発言した。
- ④ 同月22日午前11時ごろ、X4は勤労課へ呼ばれ、19日の昼の件を聞かれたが、同人  
は「組合活動としてやったことであるから個人としては答えることは何もない。組合  
を通して話してもらいたい。」と答えた。その際C2は「会社は処分するつもりだ。今  
後しないよう嚴重注意する。」と発言した。
- (4) 同月29日、会社は懲戒委員会を開催し、X1ら4名の行為は就業規則第77条第12号(会  
社構内または会社施設内で暴行、脅迫、傷害、侮辱等を行ない、または業務を妨害した  
とき)および第14号(故なく所属長または関係職制の命令にしたがわないとき、または  
職制に対し中傷ひぼうを行なったとき)に該当するとして、X2には「出勤停止2日間」、  
X1、X3にはそれぞれ「出勤停止3日間」の懲戒処分を決定し、同年9月19日、同人  
らに対しそれぞれ該処分を申し渡した。

なお、X4については後記のとおりすでに懲戒解雇処分が決定されていたため、この

種の処分は行なわれなかった。

#### 4 X 4 の懲戒解雇

(1) 昭和47年8月19日、午後4時50分ごろ、X 2、X 1、X 3、X 6、X 4が退場時の打刻のため東二・東三共同ビルカード場（協力員「関係協力会社の従業員」用その他のためのもの）に行ったところ、カード場のシャッターは閉められ、ドアの前には勤労課員や警備員ら約10名がヘルメットを着用して立っていた。そしてX 2がカード場脇の入口へ向った際、2、3名の警備員がX 2の前に立ちふさがり、「君らのカード場ではない。」といてX 2を押し戻した。この間、X 1ら4名がカード場入口へ向ったところ、勤労課員らはスクラムを組んで入場を阻止し、カード場前でX 1ら4名との間でしばらく押し合いが続いたが、結局、X 1ら4名はカード場前から押し出された。その際、X 4は転倒し、左第2・3指を負傷した。この負傷について当初の診断は挫傷であったが、後に骨折と診断された。

(2) 同月21日午前7時ごろ、X 4は分会員A 3、X 3とともに東門から入門し、A 3、X 3はカード場入口を通り過ぎてカード場出口の方へ向ったが、X 4は、カード場入口から入ろうとしたところでC 4警備員に阻止されたので、同人に対し打刻を妨害しないよう申入れたけれども、同人がこれに応じなかったためカード場の外側に沿って出口の方へ走り、出口の側からカード場に入ろうとした。これを見てC 4は、X 4が打刻するのを阻止するためカード場入口から内側に沿って疾走し、1番目のタイムレコーダー付近でC 4の体とX 4の体とが接触し、この接触でC 4は、左第三・第四肋軟骨骨折の負傷をして、同年9月6日まで休業した。

(3) 8月22日、B 2勤労課長はX 4に21日の事情説明を求めたが、X 4は「お答えできません。」と応答した。

同月29日午前、会社は21日のX 4の行為は就業規則第77条第12号（前同）に該当するとして、東京地区懲戒委員会を開き、さらに同日午後、本社懲戒委員会を開催してX 4を懲戒解雇処分に付することを決定した。そして同年9月19日、X 4に懲戒解雇を通知するとともに同人を構外に退出させた。

#### 5 X 5、X 6 の懲戒処分

(1) 昭和47年9月14日、午前7時ごろ、東京第二工場所属の分会員と分会全執行委員が東門から入門し、「新勤務制度反対」、「打刻させろ。」などと叫び、警備員にタイムレコーダーの電源を入れるよう要求したが聞き入れられなかった。そこでX 5とX 6は警備室に入ろうとしたが、ドアが施錠されていたので、両名は警備室受付の窓からカウンターを乗り越えて入室し、「スイッチはどこだ。」、「スイッチを入れろ。」などと叫びながら、警備員の制止を無視して室内のスイッチやコンセントを入れたり切ったりした。

室内にいた警備員は、内側からドアを開け、「出ていってくれ。」といて両名を押し出すようにして退室させた。

(2) 同月29日、会社はX 5、X 6から事情聴取を行なったが、これに対して両名は警備室内に入ったことのみを認め、その他の点についてはX 6が「答えられない。」、「組合の問題である。」と応答した。

同年10月4日、会社は懲戒委員会を開催し、X 5、X 6両名の行為は、就業規則第77条第12号（前同）、第14号（前同）、第25号（その他前各号に準ずる程度の特に不都合な

行為があったとき)に該当するとして、出勤停止2日間の処分を決定し、同月14日、両名に該処分を申し渡した。

## 6 X6の減給処分

(1) X6は、昭和47年8月7日以降、艤装工作部工務課、B4職区C5班から同課安全班(社外工と、1か月位で交替する本工応援者で構成されている班で、班長は置かれず、工務課スタッフのC6が作業指揮を行っていた。なお、応接に行かされることを従業員は「島流し」と呼んでいた。)へ応接に出ていた。

同年9月18日午前、X6がC6に「きょうは残業したい。」と申し出たところ、C6は「残業する程の仕事量はない。」と答えた。そして、同日午後1時40分ごろ、C6とB4職長がX6の作業場へ行き、X6に対してB4から「定時で帰よう。」指示したが、X6は「残業をやる。やるなど命令するなら命令書を持ってこい。」といった。さらに、同日午後4時40分ごろB4はX6に「定時で帰よう。」指示したが、X6は前同様に答えた。そしてX6は午後6時ごろまで残業を行なった。(この残業に対する賃金は支払われている。)

(2) 同月19日昼休み時、東二工場所属の全分会員(但し1名は病欠中)がロッカールームで休憩中のB4職長の所へ行き「きのう残業をさせなかった理由をいえ。」「分会員だから差別するのか。」と詰問した。これに対してB4は「X6はこの1か月間残業していないし、残業の予定もない。」「一体あんた達はどういう立場できたのか。」と尋ね、分会員らは「石川島分会としてきた。」と答えた。そこで、B4は「交渉の窓口は労働課であるから労働課を通じてこい。」と応答した。しかし、分会員らは「いったのはお前ではないか。理由をいえよ。」「くやしかったら何かいってみろ。」などと詰めよったがB4はこれには答えず、X6に対して「2人の問題だからあとでゆっくり話をしよう。」と話した。これに対してX6は「1対1でないともいえないのか。」「お前なんか見せかけの紳士だ。」「お前の腹の中はまっ黒だろう。」などといった。

B4は「便所に行く。」といてその場を立ち、そのまま事務所の自席へ戻った。

(3) 同年10月4日、会社は懲戒委員会を開催し、X6の行為は就業規則第77条第12号(前同)に該当するとして、減給半日の処分を決定し、同月14日、X6にこれを申し渡した。

## 第2 判断

### 1 X1、X2、X3の出勤停止処分について

(1) 申立人らは、本件懲戒処分は、会社が分会に対する敵視と差別の態度から加えた攻撃であって、分会の弱体化を狙った支配介入であるとともに不利益扱いであると主張し、被申立人は、X1、X2、X3の行為は就業規則に違反するもので、その行為の性質、態様に照らして如何なる点からも会社が非難されるものではないと主張する。

(2) 会社が新勤務制度を実施することになった発端は、石播労組東京支部からの提案、申入れに基づくものであったとはいえ、会社としては、隔週週休2日制について石播労連と合意した昭和46年1月9日の段階で、すでに就業時間充実対策の構想をもっていたものであり、しかも一応は白紙にかえした46年3月6日以後も会社は石播労連とは協議を続けていたにもかかわらず、分会とは一度も協議も団体交渉も行なわなかったということは妥当ではない。

(3) 会社が石播労組東京支部と合意した後にはじめてもった分会との団体交渉では、団体

交渉とは名のみで単に会社側から新勤務制度の内容を通告された程度にとどまり、分会からの継続して団体交渉をもつようにとの要求すら会社によって拒否された。従って、分会が自製のタイムカードで打刻する行動を分会員にとらせたことは、短絡的な手段に走ったとのそしりを免れないが、新制度では、遅刻扱いについて経過措置が設けられてはいるものの、従来の取扱いと比較して労働条件（勤務時間）が不利益に変更されることは否めないところであるから、分会をこのような行動に走らせたことについては、会社側に一半の責があるといわねばならない。

- (4) 昭和47年8月19日のX1、X2、X3らのC1勤労課員に対する行動は、途中で現場に現われたB2勤労課長も「当事者同士で話せばよい。」と指示して話し合いを続行させているように、個人間の話し合いで解決できる問題に基因するものであって、当初の状況に穏当を欠く一面があったとしても、そのことからただちに懲戒処分の対象となるほどの行動であったと認めることはできない。

むしろ、その後会社が行なった当人らに対する事情聴取において、C2勤労課員が「処分」を言明しているところからみると、処分を介して分会の新勤務制度反対行動を抑止せんとする意図のもとに懲戒処分を行なったものと認めざるを得ず、本件処分は、分会に対する支配介入であるとともに不利益扱いである。

## 2 X4の懲戒解雇について

- (1) 申立人らは、この懲戒解雇も会社が分会に対する敵視と差別の態度から加えた攻撃であって、分会の弱体化を狙った支配介入であるとともに不利益扱いであると主張し、被申立人は、X4は、会社構内において勤務中の審備員に対し暴力を振って重傷を負わせ、正常な業務の執行を妨げたもので、その行為の性質、態様に照らし懲戒解雇は相当であって会社には何ら非難されるふしはないと主張する。
- (2) 会社はX4の暴力によってC4が重傷を負ったというが、X4が前々日の8月19日に指2本を骨折していることやその他諸般の状況からみて、8月21日当日の東門カード場付近におけるX4の行動は、故意に暴力を振るおうとしたものとは認められない。すなわち、X4はC4警備員の隙をついて何とか打刻しようとして疾走したままで、それだけの意図をもつに過ぎない者が指2本を骨折していながら敢えて体当たりをもって警備員に立ち向かうというようなことは通常考えられないところであるから、C4とX4の体の接触は、そのときのはずみによるものであって、X4の故意の暴力によるものとは考えられない。
- (3) 事故後になされたX4に対する会社の事情聴取において、X4は何ら応答しなかったとはいえ、以上認定のような事実関係からみて、ただちに懲戒解雇処分に付したことは苛酷に過ぎ、かえって、第二、1の(2)、(3)で判断したような面を併せ考えると、本件処分は、警備員の負傷に藉口して、分会の新勤務制度反対行動を抑止せんとする意図で行なったものとみざるを得ない。よって、X4に対する本件処分は、分会に対する支配介入であるとともに不利益扱いである。

## 3 X5、X6の懲期処分について

- (1) 申立人らは、この処分も会社が分会に対する敵視と差別の態度から加えた攻撃であって、分会の弱体化を狙った支配介入であるとともに不利益扱いであると主張し、被申立人は、X5、X6の行為に就業規則をあてはめて必要な処置をとったまでのことで、組

合活動を理由とする不利益扱いでもなく分会に対する支配介入でもないと主張する。

- (2) X 5、X 6の行動は、分会の方針に基づくものであったとはいえ、両名が窓から警備室に侵入し、しかも室内の電源スイッチ類を勝手に操作したことは、たとえ分会の行動について会社の分会軽視の姿勢に一半の責任があったとしても、通常許容される域を越えたものであって、申立人らの主張は認められない。

#### 4 X 6の減給処分について

- (1) 申立人らは、この処分はX 6が分会員であることを嫌悪し、残業をさせないという差別的態度によるものであると主張し、被申立人は、X 6は上司に対して集団の威力を背景として極めて悪質な侮辱や中傷誹謗を行なったもので、本件処分は当然の措置であると主張する。
- (2) X 6の残業申し出に対してB 4職長がこれを拒否したとしても職長に対して東二工場所属の分会員が集団でその責任を迫及すべき性質のものではなく、分会として会社に対し、正式に団体交渉を申入れるなり抗議するなりすべきものである。就中、B 4に対する抗議行動の中で、X 6がB 4に「見せかけの紳士だ。」とか「腹の中はまっ黒だ。」などと発言したことは、個人攻撃以外の何ものでもなく、労使関係がどのような状況下にあったとしても許されるものではない。従って会社の措置は相当である。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社のX 1、X 2、X 3に対する出勤停止処分およびX 4に対する懲戒解雇処分は、労働組合法第7条第1号および第3号に該当するが、X 5、X 6に対する出勤停止処分およびX 6に対する減給処分は同条に該当しない。

なお、X 2およびX 3はその後会社を退職したことは前認定のとおりであるが、同人らの受けた個人的不利益およびこれによって加えられた分会への支配介入は解消したわけではないから、依然救済利益は失われるものではなく、またX 4が解雇以来他にいわゆる中間収入を得ていたかどうかは本件で明らかでなく、当事者双方も何らこの点について主張していないところであるから、特にこれについてはふれない。

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54年3月6日

東京都地方労働委員会  
会長 浅 沼 武