

滋賀、昭53不1、昭54.10.9

命 令 書

申立人 日本バイリーン滋賀労働組合

被申立人 日本バイリーン株式会社

主 文

- 1 被申立人会社は、申立人組合の組合員A1に対し、昭和52年10月31日付出勤停止処分を取り消し、同処分を受けなかったならば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 申立人組合のその余の救済申立は、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等について

- (1) 申立人日本バイリーン滋賀労働組合（以下「組合」という）は、被申立人会社従業員により組織されていた日本バイリーン労働組合に、昭和49年5月、大量脱退が生じた後、引き続き同組合に残っていた滋賀支部の組合員により、同年3月、結成された労働組合であり、肩書地（編注、滋賀県守山市）に組合事務所を置き、その組合員数は、本件結審時27名である。なお、滋賀工場においては、大量脱退後、脱退した従業員により直ちにゼンセン同盟日本バイリーン労働組合が結成され、以後同工場には、この2組合が併存している。
- (2) 被申立人日本バイリーン株式会社（以下「会社」という）は、昭和35年6月に設立され、肩書地（編注、東京都中央区）に本社を、滋賀、茨城両県に工場を、大阪市に支店

を有し、不織布の製造および販売を業とする資本金15億円の株式会社であり、その従業員数は、本件結審時790名である。

2 大量脱退以後の労使事情について

(1) 昭和49年5月、日本バイリーン労働組合は、滋賀支部における大量脱退をきっかけとして全組織に大量脱退が生じ、同組合は、滋賀支部に少数の組合員を残すのみとなり、同年8月、新たに申立人組合として再発足した。

(2) 大量脱退後、労使関係に亀裂が生じ始め、争議協定は結ばれなくなり、労働協約も昭和51年5月、懲戒審査委員会の運用等について協議がととのわず組合により破棄された。このような中で組合は、闘争時にはグリーンベルトにおける集会、会社施設に対するステッカー貼付、ならびに工場正門前、構内および外周における立看板設置および赤旗掲揚等の活動を続けた。これらの活動はステッカー貼付の方法がテープから糊付となった以外、大量脱退前とかわらないものである。これに対し、会社は、大量脱退前同様、このような組合活動に対しては口頭および文書による撤去等の申し入れを続けていたが、昭和52年になるとこの対応に変化があらわれ、春闘時には、集会中に直接職制が出向いで解散を申し入れ、また、夏季一時金闘争時には、すべてのステッカー、立看板および赤旗を実力で撤去するに至った。

3 懲戒処分の対象となった抗議行動に至る経緯について

(1) 昭和52年4月28日、会社は、工場から厚生棟に至る通路を構内緑化のため、突然通行禁止とした。これに対し、組合は、以前からこの通路を工場から組合事務所への至便な路通として使用していたため、通行禁止に従わず、7月25日以降何回か団体交渉を要求していた。

(2) 会社は、通路問題に関して一度も団体交渉に応じないまま、突然9月23日、防犯上の理由および依然として続いていた組合員の通行を事実上不可能にするため、組合事務所西側にフェンスを設置した。

(3) このような会社の措置に対し、組合は、9月26日以降、赤旗掲揚と抗議集会による闘争を開始した。組合は、連日約70～80本の赤旗を工場周囲のフェンス等に立てるととも

に、1日1～2回本館前グリーンベルトにおいて抗議集会を開催した。これに対し、会社は、就業時間中であり、喧騒にわたり業務に支障をきたす等を理由に多数の職制を動員し集会を妨害するとともに、立てられた赤旗はすべて撤去し、時には寮の床下に隠す等の対抗措置をとった。このような状況の下で、10月17日には赤旗の半数近くが、また、同月18日にはほとんどの赤旗が破られるという事態が発生した。

- (4) 赤旗が破られるのを目撃した者はないが、破られた時間帯は就業時間中であり、会社職制が毎日赤旗を撤去していた時間帯と重なっている。

4 懲戒処分の対象となった抗議行動について

- (1) 職制により赤旗が破られたものと判断した組合は、10月18日昼、組合四役らによる協議の結果、早番と日勤の各勤務時間終了後抗議行動を行なうことを決めた。
- (2) 10月18日午後5時10分過ぎ、抗議集会のため本館前グリーンベルトに集まっていた組合委員長A2、同副委員長A1（以下「A1」という。）ら5～6名の組合員は、本館玄関を出てきた会社滋賀工場事務部総務課所属係長B1（以下「B1係長」という。）をとり囲み、破られた赤旗を見せるため、組合事務所に連行しようとしてもみあいとなった。この時、B1係長の直属の上司である会社滋賀工場事務部総務課長B2（以下「B2課長」という。）、同事務部長B3（以下「B3部長」という。）ら4～5名の職制もB1係長と一緒に本館玄関を出てきたが、組合の抗議行動の対象は対組合関係の会社窓口であったB1係長のみにおかれ、もみあいの中でB3部長が「やめなさい。」「事務折衝もあるじゃないか。」と言ったのに対し、A1は、「お前たちには関係ない。」と答えた。もみあい状態は約10分間続き、その間組合員は、B1係長の腕をつかんで引っぱたり、押しったり、突いたりする等の行為を行なったが、殴る、ける等の行為はなく、眼鏡がはずれるとかボタンがとれる等のことはなかった。この状態は、A1の「今日はこれくらいにしておいてやれ。」という合図で終了し、離れる際A1は、「明日はもっとひどくやってやる。」と言い、翌19日にも同様の行為が繰り返された。

5 懲戒処分の手続について

- (1) 10月18日に行なわれたこのような行動に対し、会社は、10月19日、組合あてに抗議文

を出すとともに、同日朝、就業規則により会社側委員5名からなる懲戒審査委員会を設置し、審議に入った。委員会は午前と午後それぞれ開かれ、午後の委員会においてA1を呼び出すことを決め、翌20日午前10時15分頃、B2課長がA1に弁明の機会を与える旨電話で連絡したところ、A1は、「組合を通してくれ、組合を通してでなければ行けない。」と言って出席しなかった。同日午前10時30分、懲戒審査委員会が開かれ、その席から再びB2課長およびB3部長が電話でA1に弁明の機会を与える旨伝えたが、同様の返事であったため弁明の機会を放棄したものとみなして委員会を続行し、この日の委員会において結論を得、24日本社に対し、A1を出勤停止2日間の懲戒処分にする旨の答申をした。これを受けて会社は、A1を10月31日付で11月3日より4日まで2日間の出勤停止の懲戒処分にした。なお、10月19日の同様の抗議行動については、懲戒事案として審議対象とはされなかった。

(2) なお、労働協約が存在した当時の懲戒審査委員会は、委員長および会社、組合同数の委員から構成され、弁明のための呼び出しは、通常1週間ぐらい前に組合を通して行なわれていた。

6 懲戒処分に付されたA1の組合歴について

A1は、昭和47年4月、会社滋賀工場にはいり、同年7月、日本パイリーン労働組合の組合員となった。昭和48年8月、同組合滋賀支部教宣部長となり、昭和49年5月の大量脱退後は、臨時執行部書記長として組合たてなおしの中心となり、同年8月、申立人組合として再発足後、書記長、昭和51年から副委員長、本件審問中の昭和53年8月に委員長となり、現在に至っている。

第2 判断および法律上の根拠

1 当事者の主張

組合は、会社がA1に対して行なった10月31日出勤停止処分（以下「本件処分」という。）は、当時活発化していた組合の会社に対する抗議活動を抑えるため、正当な組合活動である10月18日のB1係長に対する抗議行動（以下「本件行為」という。）をとらえ行なわれたものであり、本件処分は労働組合法第7条第1号および第3号に該当する不当労働行

為であると主張する。

これに対し、会社は、本件行為は組合活動とは無縁の、A 1 個人の B 1 係長個人に対する暴力行為であり、本件処分はかかる暴力行為に対し、企業の秩序維持の見地から行なったものであり、仮りに組合活動の一環としてなされたものとしても、本件行為のような暴力行為は労働組合法の保護を受けるに値しないものであるから、本件申立は棄却されるべきであると主張する。

よって以下判断する。

2 本件行為

(1) 本件行為が組合活動であるか否かについて

会社は、本件行為は A 2 委員長がその場にいたにもかかわらず、A 1 が数名の組合員を指揮し率先して立ち回ったものであることから、A 1 の個人行為であると主張するが、A 1 は当時副委員長であり、積極的に立ち回することはむしろ当然と考えられること、前記第 1 の 4 の (1) で認定したとおり、抗議行動を行なうことは組合四役により決定されていること、および本件行為直後の会社の抗議文書は組合あてに出されており、当時は会社も組合活動と認識していたと考えられることから、会社主張は当を得ないものであるといわなければならない。

また、会社は、組合が本件行為のきっかけとなった赤旗の撤去および破棄について、B 1 係長がどの程度関与していたかを知らずに、また、他の職制がその場にいたにもかかわらず、B 1 係長のみを攻撃対象としたものであることから、本件行為は、会社に向けられたものではなく、B 1 係長個人に向けられたものであると主張するが、B 1 係長は、昭和52年1月に滋賀工場に赴任して以来、会社の対組合関係の直接の担当者であったことを考えれば、会社に対する組合の抗議行動が B 1 係長に向けて行なわれることは、さほど不合理ではなく、B 1 係長が個人的に組合員のうらみを買っていたという疎明もないことから、本件行為が単なる個人攻撃にすぎないとする会社主張は、これもまた、当を得ないものといわなければならない。

よって、本件行為は組合活動の一環としてなされたものであると認められる。

(2) 本件行為が組合活動として正当であるか否かについて

会社は、本件行為は暴力行為であり、正当な組合活動ではないと主張する。確かに、前記第1の4の(2)で認定したとおり、本件行為には若干穏当を欠くと思われる部分がないでもないが、殴る、ける等の行為には至っておらず、さらに、前記第1の3で認定した本件行為に至る経緯をみると、突然のフェンス設置およびそれに反対する組合活動に対するさまざまな抑圧等会社側の態度は極めて強硬であり、組合がこのような抗議行動にでるのもやむ得ない面もあり、本件行為は、いまだ正当な組合活動の範囲を逸脱したものとは認めがたい。

3 結論

前記判断のとおり、本件行為は組合活動であり、且つその正当性の範囲を逸脱したものと認められないものである。加えるに、前記第1の2および3で認定したとおり、大量脱退後労使関係は徐々に陰悪な状態となり、本件行為が発生した当時は、組合の抗議活動とそれに対する会社の対応措置がかなり激しくなっていたこと、前記第1の5で認定したとおり、本件処分は弁明等について周到な手続が踏まれていたとはいえ、早急に結論が出されていること、および前記第1の6で認定したとおり、処分対象となったA1は組合の中心メンバーの1人であること等の事実が認められ、これらを併せ考えると、会社は当時活発化していた組合活動を抑えるため、本件行為を奇貨として、組合の中心的立場にあったA1に対し本件処分を発したものと認めざるを得ず、本件処分は労働組合法第7条第1号および第3号に該当する不当労働行為であるといわなければならない。

なお、組合は、陳謝文の手交および掲示をも求めているが、本件の救済としては主文の程度をもって足りると考える。

よって、当委員会は、労働組合法第27条およ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54年10月9日

滋賀県地方労働委員会

会長 玉 置 保