

大阪、昭50不57、昭54. 11. 30

命 令 書

申立人 全日本港湾労働組合関西地方本部

被申立人 株式会社 上組

主 文

1 被申立人は、下記の申立人組合員に対して、次の措置を含め、昭和50年5月14日付け解雇がなされなかったと同様の状態に回復させなければならない。

(1) 原職相当職に復帰させること

(2) 上記解雇の日以降原職相当職に復帰する日までの間に、同人らが受けるはずであった賃金相当額（ただし、1カ月の賃金相当額は、同人らの各日給額に解雇前3カ月間の1カ月当たりの平均出勤日数を乗じて得た金額とする）及びこれに年率5分を乗じた額を支給すること

記

A 1、A 2、A 3、A 4、A 5、A 6

2 被申立人は、申立人に対して、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

申立人代表者あて

被申立人代表者名

当社が行った次の行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であることを認め、ここに陳謝いたします。

(1) 昭和50年5月14日付けで貴組合員6名を解雇したこと

(2) 貴組合建設支部上組分会の組合事務所を撤去したこと

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人株式会社上組（以下「会社」又は「上組」という）は、肩書地（編注、神戸市）に本社を、大阪市ほか全国各地に支店を置き、港湾運送事業・倉庫通運事業等を業とする会社であり、その資本金は50億円、従業員は約5,000名（そのうち阪神地区に勤務する従業員は約3,500名）である。

また会社は、申立外日魯漁業株式会社（以下「日魯漁業」という）が、申立外杉村倉庫株式会社（以下「杉村倉庫」という）から借りていた大阪市港区福崎2丁目1番49号所在の大阪冷蔵庫構内に作業所（以下「日魯作業所」という）を設置していた。

(2) 申立人全日本港湾労働組合関西地方本部（以下「関西地本」という）は、肩書地（編注、大阪市）に事務所を置き、関西地方において港湾運送事業等に働く労働者約9,000名をもって組織する労働組合で、その下部組織として建設支部があり、更に同支部の下に日魯作業所で働いていた会社従業員で組織する上組分会があり、本件審問終結時の分会員は6名である。

2 会社と関西地本との関係 ————— 本件の背景

(1) 沿岸南支部（現大阪支部）上組分会関係

① 組合脱退の強要について

㊦ 昭和48年11月14日、沿岸作業に勤務する会社従業員37名によって沿岸南支部上組分会（以下「沿岸南分会」という）が結成された。しかし同日夜、会社の第三突堤現場所長B1らは、分会長に選出されたA7（以下「A7分会長」という）を自宅に訪ね、同分会長を無理やり乗用車に乗せたうえ姫路市内のモーテルの一室に連行して組合脱退を強要した。

また同月15日、会社の大阪支店次長B2らは、沿岸南分会の執行委員A8を自宅

に訪ね、面会を強要し、組合脱退を執拗に要求した。

① その後同月17日、会社と関西地本との間で、近畿海運局・大阪府労働部・大阪市港湾局立会いのもとに「会社は、今後いかなる形態を問わず不当労働行為又はこれに類似した行為を行わない」ことを文書で確認した。

② しかし49年9月14日ごろ、会社は、B3及びB4の両名（以下「B3ら」と総称する）を使って、副分会長A9の自宅に数回にわたり電話をかけて面会を求め、同副分会長に組合脱退を要求した。更にB3らは、会社の大阪支店の職制と一緒に同月16日以降何回かA9副分会長の職場に赴いて、就業中の同副分会長を職場外に連れ出し「全港湾をやめろ。やめれば一時金的なものが出る」などと発言した。

## ② 団体交渉拒否について

49年10月19日、沿岸南分会は会社に対して、堺青果物埠頭への進出問題、日曜完休に伴う賃減り補償問題、B3らを使っての組合切り崩し問題などについて団体交渉を申し入れた。しかし、会社はこれを拒否し、またその後も団体交渉を拒否し続けた。更に会社は、労働協約に関する問題、冬期一時金に関する問題などについても団体交渉に応じなかった。

## ③ 配置転換について

本件労使間において、49年3月11日、「労働者の配置換え等については組合と事前に協議する」との協定が締結されていたが、その後、会社は、分会員らを、関西地本に属する組合員の全くいない職場や、経験のない者には極めて困難で疲労度の激しい職場に配置転換した。

## ④ 暴行・傷害について

⑦ 申立外上組労働組合連合協議会（以下「上組労連」という）は、会社の本社に勤務する従業員で組織する上組労働組合のほか各支店に勤務する従業員で組織する各労働組合をもって構成する団体である。

⑧ 上記の各労働組合は、社員・職員・雇員・作業員等会社における身分的職階のうち雇員以上の者によって組織されている。

㊦ 49年10月10日ごろ、沿岸南支部は、会社の前記諸言動に抗議して大阪港湾合同庁舎前で集会とデモ行進を行った。これに対して会社は、主として神戸より集めた従業員（上組労連傘下の組合の組合員）約150ないし200名を大阪支店前に集合させ、またデモ行進を行っていた沿岸南分会の分会員に対して、トレーラーのけん引車をデモ隊の側面に走行させてデモ行進を妨害した。

㊧ 10月22日ごろ、会社の第三突堤現場所長補佐B5（以下「B5補佐」という）からは、上組労連傘下の組合員である会社従業員約100名を動員して泉北作業所でリフト運転に従事していた分会員A10に対して、携帯拡声器の音量を最大限にして「明日から仕事に来るな。お前らはいなくても仕事はできる」などとどなり、またA9副分会長、分会員A11の両名を取り囲み、その近くで携帯拡声器の音量を最大限にして「お前らを殺してしまうぞ。全港湾をやめろ」などと怒号した。そのため、両名を含む3名の分会員は全治1週間の難聴と耳鳴りの傷害を受けた。

㊨ 10月28日ごろ、沿岸南支部が冬期一時金問題について上組を含む関係各社と第1回集団交渉を大阪港湾労働者福祉センター会議室で行っていたところ、B5補佐らは、上組労連傘下の組合員約100名を乱入させて、机・いすを手当たり次第にひっくり返し床にぶつけるなどの暴行を行った。なお、上記の者らは、急報により駆けつけた警官によって制止排除された。

⑤ 就労妨害について

㊩ 50年1月13日ごろ、会社の大阪支店の職制は、上組労連傘下の組合員らとともに泉北作業所で就労中の沿岸南分会の分会員2名を、倉庫の片隅に監禁し、更に翌14日には就業中の分会員全員に対して「全港湾をやめろ」などと発言した。

㊪ 1月16日ごろ、大阪港の第三突堤、南2号、福崎などの各現場に所属する沿岸南分会の分会員らが就労のため出勤すると、会社の職制や上組労連傘下の組合員らによって寄場などが完全に封鎖されていた。そして、会社の職制や上組労連傘下の組合員らは、分会員に対して「お前ら出て来んでいいのや。帰れ」などと怒号し、「A12分会長、お前、大阪港におれんようにしてやる。殺すぞ」などと叫んだ。このため

分会員全員は就労することができなかった。

(2) 阪神支部上組分会関係

① 団体交渉拒否について

㊦ 48年1月7日、会社のコンテナトラックに乗務する従業員17名によって阪神支部上組分会（以下「阪神分会」という）が結成され、その後同分会員は37名になった。

㊧ 49年9月14日、第3回団体交渉で会社は突然何らの理由を示すことなく従前の話合いの態度を覆し、「一切の要求に応じられない」と回答した。そして同月30日以降、会社は阪神分会との団体交渉を拒否し続けた。

② 組合脱退の強要について

㊦ 49年9月19日ごろ、それまで阪神分会が会社構内に掲揚していた8本の組合旗が何者かによって持ち去られた。このころ、会社は、課長や同僚を通じて分会員らに「全港湾に入っていると身のためにならないぞ」などと述べた。

㊧ 50年1月20日、会社の従業員B6及びB7らは、修理工場でトレーラー・ヘッドの修理待ちをしていた分会員数名を無理やり連行し、とり囲んで威迫したうえ、職場放棄をしたという確認書を書かせ、更に大阪へトレーラーを運転した分会員を料亭に無理やり連れ込み、やくざ風の男と一緒に職場放棄の確認書に署名させ、また全港湾からの脱退を約束させた。

③ 就労妨害について

㊦ 50年1月20日、A13らトレーラー運転手9名（いずれも分会員）が、時間待ちのためポート・アイランドのコンテナバース前の喫茶店「ポーアイ」で待機中、会社の業務課長補佐B8ら数名が、あらかじめトレーラー・ヘッドのエンジンキーを抜き取ったうえ、A13ら9名の前に現われ「職場放棄だ。全員くびだ」と述べ、トレーラーに乗務しようとしたA13ら9名を実力で外へ追い出した。

㊧ 1月21日、A13ら9名の分会員がコンテナセンターに出勤したところ、会社のコンテナ輸送部長代理B9らは、上組労連の腕章を巻いた従業員約30名と一緒に

なって、鉄扉を閉めて構内にピケを張り分会員の就労のための出入りを不可能とした。

④ 懲戒処分について

会社は、A13ら9名の分会員に対して職場放棄等を理由に50年1月23日より5日間の出勤停止及び始末書提出の懲戒処分を行った。

(3) 建設支部上組東圧分会関係

① 合同分会集会の禁止について

㊦ 49年4月24日、会社の三井東圧作業所（以下「東圧作業所」という）に勤務する従業員96名によって建設支部上組東圧分会（以下「東圧分会」という）が結成され、A14が分会長になった（以下、同人を「A14分会長」という）。

㊧ 6月ごろ、会社と東圧分会との間で東圧作業所に隣接する従業員の更衣室兼休憩所である寄場を組合事務所として貸与することで合意した。

㊨ 10月2日、東圧分会は、組合事務所で沿岸南分会との合同分会集会を予定していたが、堺営業所長B10と東圧作業所長B11がA14分会長のところへ来て、「集会を許可しない。部外者の入構を厳禁する」旨伝えた。A14分会長は、B10所長らに対して組合事務所の利用を不当に制限し組合活動に対する介入であるとして抗議したが、B10所長らが聞き入れなかったため、組合側は合同分会集会を抗議集会に切り替えた。

② 全員解雇について

㊩ 49年10月23日、会社は、東圧作業所内に東圧分会員全員を集めて11月22日限りで解雇する旨通告した。その際、B10所長は東圧作業所が赤字経営になったとして、同作業所の業務は、今後は申立外秀和商事株式会社（以下「秀和商事」という）に下請させると述べた。

またB10所長は、東圧分会員がストライキを行えば三井東圧との間の請負契約が解除される旨述べた。

㊪ 更にその場に同席していたC1は、秀和商事の責任者であると自称し、㊫今後は

秀和商事が業務を行うこと、㊦秀和商事で作業に就く者は定時日額100円の賃上げを行うこと、㊦秀和商事で作業に就かない者は解雇することを通告した。

③ 組合脱退勧誘について

㊦ 49年11月1日以降、秀和商事のC1らが東庄作業所内に入入りし始め、また会社の職員であるB12ら4名は「秀和」というネーム入りの作業服をつけて現場にあらわれ、作業中の分会員に対して組合脱退届及び秀和商事との雇用契約書を示して「早く秀和に入社すれば上積みするし、他に一人でも勧誘すればまた上積みする」などと述べた。

㊦ 11月8日及び13日、B10所長とB11所長は、4名の分会員と会い、その席上B10所長は「秀和と雇用契約を結べば支度金を含めて50数万円出す」と述べた。

④ 解雇撤回について

1月13日、会社は東庄分会に対して49年11月22日付け前記解雇を撤回する旨通告した。

しかし、この通告の内容は、東庄分会員69名中出勤率のよい者35名ないし40名を秀和商事を通じて、就労させ、その他の者は就労しなくてよいというものであった。

このため東庄分会は、会社に強く抗議し、その後会社は1月27日付けで東庄分会員69名全員を就労させる旨通告した。東庄分会は、これに対する態度を検討した結果、2月8日から就労することとした。

⑤ 強制労働について

㊦ 50年2月8日以降、東庄分会員が就労した東庄作業所には、会社が他の現場から約40名の労働者を導入していた。これらの者は作業に従事することなく東庄分会員の周辺にたむろして会社の職制とともに分会員の一挙一動を監視し、また分会員らを取り囲んで怒号を浴びせ、小突く、蹴るなどの暴行脅迫を繰り返した。

㊦ 従来から尿素肥料のはいつけ作業（約60キログラムの尿素肥料袋を整理して積み上げる作業）は、体力のある者が行っていたが、会社は、東庄分会員が就労した以降、体力のない分会員を選び出してはこのような重労働に従事させた。

㊦ また、尿素肥料のはいつけ作業は、手袋をはめていても尿素の影響で皮膚がただれるので、手かぎが必要であった。しかし会社は、分会員には手かぎを使用させずそのため2月18日、この作業に従事していた分会員A15は手の皮がすりむけてしまったが、会社の職制らは同人に付ききりで作業を続けさせた。

㊧ 2月20日、会社は、分会員A16に対して尿素肥料の野積作業を命じ、会社の職制らは同人に付ききりで作業を続けさせた。そのため同人は腰痛症を発病した。

㊨ 3月7日、分会員A17が作業に就いたとき、東庄作業所主任B13がA17のところに来て「全港湾をやめろ」と述べ、更にB13・B14作業所班長らがA17を取り巻いて「全港湾をやめて秀和商事へ行け」と繰り返し述べて、A17を秀和商事の事務所に連行し、無理やり退職届と組合脱退届に署名させた。

なお、51年5月20日、A17の問題について東庄分会と会社との間で和解が成立し、A17は原職に復帰した。

㊩ 近畿海運局長の「あっせん書」について

4月24日、近畿海運局は、会社と関西地本、沿岸南支部、建設支部及び阪神支部に対して、「1. 会社は、組合の労働組合法に基づく権利と労働者の基本的な権利を確認保障し組合は、会社の経営上の立場を尊重し、その発展に協力することを確認する。

2. 会社は、労使関係に不相当と思われる行為をなしたことについて、謝意を表明し今後かかる事態が重ねて生じないよう正常な労使関係の保持について保障する。

3. 4. (省 略)

5. 三井東庄における今後の作業体制については、現場従業員の取り扱いを配慮し、会社は、責任をもって早期円満に解決する。

6. 以下 (省 略)」

を内容とする局長名の「あっせん書」を手渡した。

同月28日、会社は上記あっせんを受諾し、また5月12日ごろ、組合側もこれを受諾した。

3 本件申立てに至るまでの労使関係等



(1) 上組分会の結成について

48年5月11日、日魯作業所に働く会社従業員15名で上組分会が結成された。結成の直接の動機は、会社から「日魯漁業と会社との間の大阪冷蔵庫の入出庫作業についての請負契約が解除されることになったので上記15名を解雇する」との旨の通告がなされたことによる。上組分会は、結成後直ちに、その問題について会社と団体交渉を行い、その結果、会社は上記通告を撤回した。

なお、上記15名は、いずれも「直行日雇労働者」と呼ばれ、常用港湾労働者証の交付を受けていない従業員であり、また日魯作業所には、これら15名のほかに沿岸南支部に所属する雇員たる従業員2名及び上組労連傘下の上組大阪支店労働組合（以下「大阪支店労組」という）に所属する雇員たる従業員1名（いずれも常用港湾労働者証の交付を受けている）が勤務していた。

なお、日魯作業所は港湾労働法適用の現場ではなく、したがって、従業員に常用港湾労働者証の保持の必要がなかった。

(2) 本件解雇に至る経緯について

① 比較的平穩裡に推移してきた会社と上組分会の関係は、49年を境に変化した。同年9月中旬、上組分会は会社に対して、①労災の休業補償を100%にすること、②分会事務所に電話及びロッカーを設置することなどの要求をしたが、会社は、上記要求のほとんどについてゼロ回答を行った。

② 50年2月ごろから、日魯作業所では出庫ばかりで入庫は僅かになり、冷蔵庫内の品物は減少していった。そして、3月になると入庫は全くなり、同月末にはほとんど品物はなくなってしまった。また同月、日魯作業所の現場主任の異動があり、B15が新たに現場主任として赴任してきたが、赴任直後、B15は上組分会員らに「自分は、ここには残務処理のために来たのだ。日魯作業所は50年3月で終りになるんだ」などと述べた。

③ 3月10日ごろ、上組分会は、日魯漁業のC2課長に対して上記の事態について説明を求めたが、同課長は「今の段階では返答できない」と述べただけであった。また同

月23日ごろ、上組分会は、会社の大阪支店長代理B16に同様の問い合わせをしたが、B16代理は「B17大阪支店次長がいないので、説明できない」と回答しただけであった。なお、これより先、同月19日、会社は、日魯漁業から「弊社が杉村倉庫株式会社から借り受けて営業しております大阪冷蔵庫は、同社との契約期間満了日の昭和50年5月14日付をもって解約することと相成っております。つきましては大阪冷蔵庫における入出庫作業についての弊社と貴社との間の請負契約は昭和50年5月14日付をもって解約させていただきたく御通知申し上げます」との文書を受け取った。

④ 3月26日、会社は、建設支部に対して日魯作業所の撤収の件につき、団体交渉を申し入れた。また同日、会社は、沿岸南支部及び大阪支店労組にも上記の件について団体交渉を申し入れた。

⑤ 3月28日、会社は、建設支部との団体交渉で「日魯漁業が、経営不振のため大阪冷蔵庫を廃止するので、請負契約を解約する旨通知してきた。会社は、解約しないよう日魯漁業に申し入れたが拒否された。したがって、会社としては、日魯漁業の申し入れに応じないわけにはいかない。13名の分会員については、常用港湾労働者証の関係もあり、他の職場で継続して雇用することができないので転職を考えておいてほしい。会社としても退職の場合は金一封を考慮することになっている」との旨申し入れた。

これに対して建設支部は、「日魯漁業の業績不振は新聞でも見ており、日魯漁業の大阪冷蔵庫からの撤退は予想していたが、転職せよとは重大なことである。日魯作業所は、杉村の永久倉庫であるから今後使用しないということは考えられないし、退職又は解雇につながらない方法を考えてほしい。会社は杉村倉庫と他に取引もあり、営業努力ができるのではないか。今の提案はそのままでは受け入れられない」と述べた。

なお、当時の上組分会の分会員は13名であった。

⑥ 3月28日、会社は、沿岸南支部との団体交渉で「日魯漁業が、経営不振のため大阪冷蔵庫を廃止するので、請負契約を解約する旨通知してきた。このため、会社としては、日魯作業所を撤収する。沿岸南支部に所属している2名の従業員については、他の職場に配置転換したい」との旨申し入れた。

- ⑦ 3月28日、会社は、大阪支店労組との団体交渉で、沿岸南支部に対する上記発言と同趣旨を申し入れた。これに対して、大阪支店労組は、本人の居住地も考慮の上配置転換されたいと述べ、結局会社の提案を了承した。
- ⑧ 4月2日、会社は、建設支部との団体交渉で「日魯漁業と交渉したところ、同社の経営不振と大幅赤字のため経営を徹底的に合理化する一環として、大阪冷蔵庫を廃止する、これは変更できない、とのことである」と述べ、また「杉村倉庫と交渉したところ、同社としては自主営業をせず今後も大阪冷蔵庫を賃貸しする方針でそのため、補修工事が必要で3カ月以上かかるとのことである」と述べた。これに対して、建設支部は、「上組分会の分会員は、僅か13人という少人数であるから、会社の他の職場に吸収するとかいろいろな方法があるはずだ」との旨述べた。
- ⑨ 4月7日、会社と建設支部との団体交渉で建設支部は、「解雇以外に方法はないのか。他の作業所に13名を吸収できないのか。沿岸南支部の2名はどうするのか」と迫った。会社は、「他の港湾現場に吸収する余地はなく、また港湾労働法との関係からもそれはできない。不況下では、仕事がなくなり大阪冷蔵庫が廃止になれば人を減らすほかはない。沿岸南支部の2名は、以前他の現場で働いていて、ここの作業所に配転になった人であるが、建設支部の13名は、ここの作業だけのために雇い入れた者である」と述べた。
- これに対して建設支部は「会社は、上組分会員13名に対しても解雇など行わずに生活を保障すべきである」と述べた。しかし、会社は、上記主張を繰り返すとともに「5月14日までの賃金は支払う。転職資金として一人10万円支給する」などと述べて、上組分会員らの転職を求めた。
- ⑩ 4月11日、会社は、建設支部との団体交渉で「関係先との交渉もすべて断ち切られた。退職一時金の金額も提示した。5月14日は動かせない。5月14日限りで日魯作業所を閉鎖するが、同日以降でも団体交渉は行いたい」と述べた。翌12日、会社は、上組分会の分会員全員に対して5月14日限りで解雇する旨の解雇予告通知書を発送した。
- ⑪ 会社と建設支部とは、その後も団体交渉を行い、建設支部は、沿岸南支部所属の2

名と上組分会員とは差別することなく同等に取り扱われるべきものであること、常用港湾労働者証は取得が可能であることなどを要求したが、会社はこれを拒否し続けた。

⑫ 4月14日、会社は、建設支部に対して5月14日をもって日魯作業所を廃止することを文書で通知した。

⑬ 4月16日、会社は、沿岸南支部より同支部員2名が日魯作業所より第三突堤及び築港の各作業所へ配置転換されることを了承する旨の連絡を受けた。

なお、会社は、上記2名を同月7日以降上記各作業所で就労させていたが、その後これら作業所に正式に配置転換した。

⑭ 本件解雇予告がなされた50年4月ごろ、会社は、東圧作業所の従業員の増員はしていないが、当時会社の丸一鋼管現場や泉北4区の現場から東圧作業所に常時応援部隊が来ている状態であった。

⑮ 上組分会の分会員は、解雇当時は上記のとおり13名であったが、その後脱退により6名（A1、A2、A3、A4、A5、A6）となった。

### (3) 上組分会員の雇用の実態等について

① 会社には、前記のように社員・職員・雇員・作業員等の身分的職階があるが、社員及び職員の採用は、本社人事部の所管で社長決裁で決められ、雇員の採用は、各支店の所轄で各支店長の決裁で決められている。また、直行日雇労働者の採用は、上記雇員の場合と同じである。

なお、一般の日雇労働者については、その採用権限は各現場主任に委ねられている。

② 上組分会が結成された後の日魯作業所における増員問題については、上組分会と上組大阪支店との間で団体交渉を行い、雇い入れられることが慣例となっていた。そして、分会員の中には上組分会の推薦によって雇い入れられた者もかなりいる。

③ 大阪支店により採用された本件被解雇者らは、直行日雇労働者と呼称されていたが、臨時雇用や期間雇用ではなく、採用後は毎日、日魯作業所で就労し、その作業内容は他の雇員、作業員と称せられる一般従業員と変わりがなかった。賃金の支払いは日給であり、諸手当はつかなかったが、夏期一時金、冬期一時金は、支給されていた。

④ 48年8月ごろ、上組分会は、会社に対して雇員に適用しているのと同じ健康保険、失業保険、厚生年金保険の適用実施を要求し、同年10月から分会員に対してもこれらが適用実施された。また、上組分会は雇員に適用しているのと同じ有給休暇の適用実施を要求し、同月から、大阪支店の就業規則に基づいて分会員にも有給休暇が適用実施された。

⑤ 本件解雇予告については、上記就業規則に基づき、雇員の場合と同様の方法でなされた。

#### (4) 分会事務所の撤去について

① 50年5月14日、午後2時から、上組分会と会社との間の団体交渉が同分会の事務所で行われた。この団体交渉に、会社側からは大阪支店次長B17（以下「B17次長」という）らが出席し、また分会側からは、分会長A1（以下「A1分会長」という）ら9名が出席した。席上、上組分会は、解雇撤回を強く要求したが、会社は、これを拒否し、両者の主張は平行線をたどった。休憩後、午後3時30分ごろから団体交渉が再開されたが、このとき初めて、会社は上組分会に対して、同日で分会事務所の貸与期限が切れるから同事務所を明け渡すよう要求した。これに対して上組分会は、全く突然のことであり、今、明渡しを要求されても直ちにこれに応ずることはできないといって拒否したが、会社は話が見つからないのであれば団体交渉はやめると言って席を立った。

なお、上組分会の事務所は、日魯作業所の近くにあった会社建物を貸与されていたものである。

② 会社側が退席した直後、2台のバスが分会事務所に横づけになり、会社のマークをつけ、ヘルメットを被った者ら多数が現われ、A1分会長らを取り囲み、手足をつかみ、引きずり倒したりなどして、分会事務所の外へ排除し、ショベルカーを突入させて建物の解体を始めた。分会事務所の中に残っていた2名の分会員は、外へ飛び出したところ、なぐる、蹴るなどの暴行を受けた。そして、ほとんどの分会員らは、約200人の者に取り囲まれて1カ所に監禁状態にされ、その間、分会事務所に置いてあった

分会の所有物や分会員の私物は袋詰めになされて、いずこかへ持ち去られ、また組合旗や立て看板も次々と持ち去られて、分会事務所は跡形もなく破壊されてしまった。なお、この途中で会社のB16代理は、分会員が監禁状態になっている現場に現われて、「組合が悪いからこうなる」と述べた。

## 第2 判断

### 1 本件解雇について

#### (1) 当事者の主張要旨

① 関西地本は、本件解雇は会社の全港湾に対する組織破壊攻撃の一環として上組分会の壊滅を意図してなされたものである。会社は、日魯作業所の廃止という事態に藉口し、一見もっともらしい理由を並びたてて解雇に及んだものであり、その行為は明らかに不当労働行為であると主張し、解雇撤回、原職相当職復帰、バック・ペイ、及び陳謝文の掲示を求める。

② これに対して会社は、被解雇者である分会員らは直行日雇労働者であり、日魯作業所限りの必要のため雇用されたものであるから、同作業所が廃止されれば解雇されてもやむを得ない性質のものであり、また常用港湾労働者証を保持しないので他の港湾現場では稼働できない。更に、会社としても港湾現場以外の職場に吸収してこれらを稼働せしめるほどの経営上の余力はないから、本件解雇は不当労働行為にあたらぬと主張する。

よって以下、各項目について判断する。

#### (2) 日魯作業所の作業に必要なために雇用したとの会社主張について

① 仮に会社が分会員らを日魯作業所の作業のためにだけ雇用するという内心の意図があったとしても、このことは雇用契約上なんら明確に表現されておらず、また会社が分会員らを雇用するに当たってもこのようなことが何ら説明されたわけでもない。

したがって、そのことが雇用契約上の内容になっていたということとはできない。

② しかも、日魯作業所の作業内容は、他の倉庫や沿岸荷役の作業と共通な労働内容であり、他の現場と質的に区分できる特別な性質のものではない。

③ 更に、分会員らの作業内容その他の雇用の実態は、他の会社従業員（雇員）と変わりがなく、また、前記認定のように労働条件の面においても、特段の差異は認められない。

④ 以上要するに、分会員らは直行日雇労働者の呼称であっても、その実態は雇員と変わるころのない常用雇用の労働者といわざるを得ない。したがって、会社の上記主張は失当であり採用できない。

(3) 常用港湾労働者証を保持しないとの会社主張について

分会員らが常用港湾労働者証を保持していないことは前記認定のとおりである。ところで、当時、常用港湾労働者の新規求人を抑制するという行政指導が行われ、関係業界もこの方針に沿って自主規制の措置がなされていた関係から常用港湾労働者証の取得も制限されていたという事情があった。しかして、この常用港湾労働者証の取得制限は、日雇労働者の就労を確保するための措置であるが、本件場合は従来から自社の従業員であった者を港湾現場で使用するという問題であり、しかも、分会員らは従前から会社に事実上常用として雇用されてきた者である。したがって、新規に常用港湾労働者を雇い入れる場合とは異質のものであるから、会社が公共職業安定所長に港湾労働法に規定された手続を行うことにより分会員らに対する常用港湾労働者証の交付を受け、同人らを他の港湾職場に配置転換することは十分可能であったと考えられる。

よって、会社の上記主張は失当であり採用できない。

(4) 港湾職場以外の事業場に吸収する余地がないとの会社主張について

① 会社は、資本金50億円、従業員5,000名を超える大会社であり、阪神地区においては、約3,500名の従業員を使用している。これだけの大会社が僅か13名の分会員をどこにも吸収できないなどということは、本件審査の過程からみてもとうてい考えられないところである。

② しかも、前記認定によって明らかなおり会社は、50年4月7日以降日魯作業所に所属していた沿岸南支部員2名を第三突堤及び築港の各作業所で仕事をさせており、また同年4月の本件解雇当時、東庄作業所での仕事量は多く、他の現場から多数の応

援が常時来ている状態であった。

したがって、13名の分会員を吸収することは実際にも十分可能であったと考えられ、会社の主張は、当を得ないものといわざるを得ない。

#### (5) 結論

会社は、49年9月ごろ以降、同社内に存在する全港湾傘下の各分会の壊滅をねらって、全港湾組合員に対して組合脱退を求め、就労を妨害し、また暴力や威迫を加えて組合員を混乱に陥れたが、これら一連の行為は、会社が全港湾並びにその組合員を嫌悪してなしたものであることは明らかである。

したがって、本件解雇は、会社の主張するような理由に基づいてなされたものではなく、全港湾を嫌悪する会社が、日魯作業所の閉鎖に名を借りて、上組分会の組織を壊滅する意図のもとに同分会員全員の解雇を断行したものと考えざるを得ない。

よって、本件解雇は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

#### 2 分会事務所の撤去について

(1) 会社は、分会事務所は、その貸与期限が切れたため撤去したものであり、その際会社側の者が分会事務所に乱入し、分会員らに暴行を加えたことはない、と主張する。

(2)① しかしながら、分会事務所の貸与について期限が付されていたとの事実は認められず、また会社側が、分会員らに暴行を加えたり、同人らを監禁状態にしたりして、実力をもって分会事務所をとり壊したことは前記認定のとおりである。

② ところで会社に、分会事務所を撤去しなければならない事情が存する場合には、それ相応の手續と方法により撤去をはかるべきであるのに、本件分会事務所の撤去は、解雇問題に関する団体交渉の途中で、突如としてこの問題を持ち出し、しかも一方的に団体交渉を打ち切った直後に暴力をもってなされたものであり、かかる行為はとうてい是認することができない。

③ したがって、上記の事情並びに前記判断を併せ考えると、会社の本件分会事務所の撤去は、上組分会の拠点を奪い、同分会の組織の壊滅を企図してなされたものと判断



するのが相当であり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、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54年11月30日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎