

中労委、昭52不再44、昭55.12.3

命 令 書

再審査申立人	理化電機工業株式会社
再審査被申立人	総評全国一般労働組合東京地方本部
再審査被申立人	総評全国一般労働組合神奈川地方本部
	・理化電機工業労働組合
再審査被申立人	X 1、X 2、X 3、X 4、X 5

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

なお、初審命令主文第2項及び第3項の記中「総評全国一般労働組合東京地方本部・理化電機工業労働組合」を「総評全国一般労働組合神奈川地方本部・理化電機工業労働組合」に改め、第3項の記中組合代表者名「X 1」を「A 1」に改める。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 再審査申立人理化電機工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社および本社営業部を、品川区五反田に東京営業所を置くほか、横浜工場、大阪営業所、小倉営業所等を置いて、工業計器類およびペンレコーダ等の理化学計器の製造・販売を営む会社で、昭和50年9月当時資本金1億2千万円、従業員数は約240名である。
- (2) 再審査被申立人総評全国一般労働組合東京地方本部（以下「東京地本」という。）は、東京地方における中小企業に就労する労働者が組織する労働組合であり、再審査被申立

人総評全国一般労働組合神奈川地方本部・理化電機工業労働組合（以下「組合」という。）は会社の従業員をもって組織する労働組合であって、前記東京地本に加盟していたものであるが、工場が横浜市に拡充され、組合員の多数が移転したため、昭和53年11月1日総評全国一般労働組合神奈川地方本部にも加入し、その名称を変更したものであり、昭和50年9月当時、組合員数は95名である。

(3) 再審査被申立人X 1（以下「X 1」という。）は昭和50年春闘当時組合の執行委員長、同X 2（以下「X 2」という。）は副執行委員長、同X 3（以下「X 3」という。）は書記長、同X 4（以下「X 4」という。）は執行委員（教宣部長）、同X 5（以下「X 5」という。）は昭和50年春闘中の闘争委員であった。

2 X 1ら5名の解雇

昭和50年9月19日、会社はX 1、X 2、X 3、X 4、X 5の5名に解雇する旨を伝えるとともに、同日付で懲戒解雇通知書を送付したが、この通知書には、「……昭和50年5月22日から同年7月19日の間、組合の敢行した違法行為につき、貴殿はこれを企画、立案、指揮し率先実行した。……」などとして、次の解雇理由が記されていた。

- ① 違法ピケをもって会社管理職及び非組合員並びに納品業者等会社関係者の入構を妨害した。
- ② 会社製品の出荷を実力をもって妨げた。
- ③ 管理職の執務場所に乱入し、罵声をあげ取り囲むなどして管理職の業務を妨害した。
- ④ 会社役員、管理職、非組合員に対して面会を強要し、暴力行為や吊し上げを敢行し、又は拡声器を用いて高音を浴せ、更に長時間に亘って監禁し、あるいは会社施設を破損するなどの行為に及んだ。
- ⑤ 会社及びその周辺並びに会社の取引銀行及びその周辺において会社を誹謗する行為を行った。
- ⑥ 会社の株主総会の円滑な遂行を妨害した。
- ⑦ 会社幹部の自宅周辺を徘徊し、幹部ら及びその家族の私生活の平穩を妨げ、もしくは幹部を誹謗する行為を行った。

- ⑧ 長期に亘り、会社建物を無断宿泊使用、占拠した。
- ⑨ 会社備品及び会社用度品を無断使用もしくは費消した。

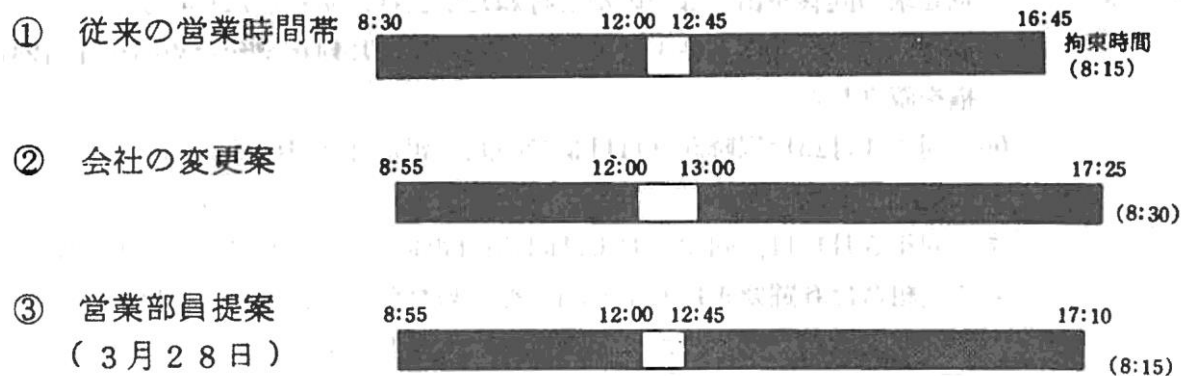
但し、X 1、X 2、X 3 の 3 名の解雇は、①～⑨すべての理由により、また X 4 は①、③、④、⑥、⑧の理由により、X 5 は①、②、③、④、⑥、⑦、⑧の理由によるものであった。

なお、同通知書には被解雇者に同月20日以降会社構内・施設への立入りを禁止する旨記されていた。

3 勤務時間変更をめぐる紛争について

- (1) 昭和50年2月17日、会社は得意先と接触する時間を延ばすため、組合に営業部門における勤務時間（以下、営業部門における勤務時間を「営業時間」という。）を下記図1の②のとおり変更することを提案した。

図1 営業時間帯比較



(注) アミ線は営業時間

- (2) 同年2月26日に行われた団体交渉において、組合は会社の変更案（以下「会社案」という。）に対して、拘束時間が延長されること、昼休み時間を延ばされても得意先へ赴く準備時間に費されるため休憩時間の延長とはならず、結局労働強化となること、営業成績向上の決め手とはならないこと等の理由をあげ、これに反対した。
- (3) 同年3月28日、B 1 営業部長（以下「B 1」という。）以下全営業部員により会社案について話し合いがもたれ、この中で営業部員から図1の③の案が出された。
- (4) 翌29日の団体交渉で会社は会社案を同年4月1日から実施する旨述べた。組合は上記

営業部員提案の図1③の案を組合として支持する旨表明したうえ、この案をどうするのかなどと抗議したが、会社は組合が会社案をのまない限り団体交渉は行わないと回答し、団体交渉は10分程度で打ち切られた。

(5) 会社は、同年4月1日から会社案を実施し、同日、B1営業部長名で、これに従わない者は賃金カットする旨の警告書を出した。

(6) 会社は同年4月17日以降、争議解決まで従来の営業時間帯で就労した組合員に対して、8時30分から8時55分までの25分間と12時45分から午後1時までの15分間の合計40分はサービス労働であるとして賃金を支払わず、午後4時45分から同5時25分までの40分間は不就労であるとしてその分の賃金カットを行った。

4 昭和50年春闘に伴う紛争

(1) 春闘要求からストライキに至るまでの経緯

① 昭和50年3月28日、組合は、回答指定日を4月3日とし、一律18,000円の賃上げ等5項目からなる春闘要求書を提出した。

② 同年4月1日、組合は団体交渉において50年春闘要求の趣旨説明を行ったが、会社は現在の受注予測は暗中模索であり、4月3日の回答指定日には団体交渉を行えないと回答した。

③ 同年4月2日以降4月21日までの間、組合はほぼ連日団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。

④ 同年4月22日、団体交渉の席上、会社は、組合が会社案により就労することが団体交渉を継続するための条件であると発言した。一方組合は、会社案をのまない限り春闘要求の回答を出さないのかと尋ねたが会社は明らかにしなかった。

⑤ 組合は上記③および④のような会社の態度に対抗するため同年4月24日ストライキ権を確立した。

⑥ 同年4月23日以降5月11日までの間、組合は連日団体交渉を申し入れたが会社はこれに応じなかった。

⑦ 同年5月12日、同13日および同15日団体交渉が行われた。これらの団体交渉におい

て、組合は春闘要求に対する回答を求めたが、会社はこれに回答をせず会社案による就労を求めたうえ、新たに一時帰休の実施を提案した。一時帰休案は、5月16日から6月15日の間総務、勤労関係で2日間、生産関係で9日間休業するというものであった。会社は受注を伸ばせば一時帰休をしなくてすむので、そのためにも会社案により就労してもらいたいと述べたが、組合はこれに同意しなかった。会社は、5月23日（金曜日）、同26日（月曜日）は生産部門において、また同31日（土曜日）は経理課及び営業本部を除く全社で一時帰休を実施した。

(2) 昭和50年5月20日以降の交渉経過

- ① 昭和50年5月22日、同27日、同30日に団体交渉が行われたが、会社は組合に営業時間の変更を受諾するよう強く求めるのみで、賃金交渉には至らなかった。
- ② 同年6月4日午後3時から団体交渉が予定されていたが、当日B2 勤労部長（以下「B2」という。）は入構せず、B1は昼食を理由に外出し、団体交渉予定時刻になっても帰社しなかった。予定時刻になっても団体交渉が開催されないため組合員は勤労課に行きB3 営業本部長（以下「B3」という。）およびB4 勤労課長（以下「B4」という。）に対して団体交渉を行うよう要求した。このためB4は会社側団体交渉要員宅へ電話をかけたが、各団体交渉要員は不在であった。

同月5日午後3時30分から団体交渉が行われたが、会社が同5時すぎ団体交渉を休憩し、ついで打ち切り退室しようとしたところ、組合員が団体交渉の継続を主張して出口に立ちふさがったため、会社側団体交渉要員は約30分間退室できず午後6時頃退室した。

午後7時頃、組合員は経理室に行き団体交渉の継続を要求し、B4は団体交渉を午後8時40分から再開すると約束したが、午後9時に至りB5 勤労部次長とB4は再開を約束していた団体交渉を翌日午前11時から行いたいと申し入れた。組合はこれに納得せず、午後10時40分頃、会社側団体交渉要員が退社しようとしたので玄関先集った組合員らが、団体交渉の話がつかないまま帰ろうとしたことに抗議して、管理職と押し問答となった。このとき会社の要請でパトカーが来たが警察官は介入しなかった。

団体交渉は、最終的には翌日午前11時からもたれることとなり、会社側団体交渉要員は午前0時40分頃退社した。

なお当日、会社側団体交渉要員が経理部事務室あるいは社長室内に入り内側から施錠したときに、組合員は部屋のドアを叩いたりスピーカーで団体交渉の再開を求めたことがあり、このときドアにへこみができた。

同月6日午前11時を過ぎても団体交渉が開かれず、管理職は会社建物に入り施錠したため、組合は団体交渉を求めて電話をかけた。しかし会社は一回電話に出ただけであった。このため組合員は団体交渉開催を求めて窓ガラスを叩いたり、購買部ドアのガラスの破れ目に貼ってあったテープを剥離してその破れ目から、また勤労部事務室の煙突覆いの縁に一部隙間をつくりそこからハンドマイクで団体交渉の開催を要求した。

なお、会社は以上の組合員の行為に対し、正常な組合活動を逸脱した行為であると、厳重に警告する旨の通告書を発した。

- ③ その後同年6月9日、同10日、同13日、同19日、同24日および同28日団体交渉が行われたが、会社は組合が営業時間変更に応じることが先決であるとして賃上げ回答を示さなかった。なお、これらの団体交渉で会社は、組合員が「渡り鳥労務屋」と発言したことに対し「渡り鳥なら団交やめようか」とか、X3が「組合つぶしはやめよ」と発言したことをとらえてこれを取り消すよう求め「そのような相手とは話し合いを持てぬ」とか、あるいは「もうこれ以上対峙していても無駄であるので団交は中断する」などと発言し、打ち切ることがあった。

このような経過の中で、会社側団体交渉要員であるB2、B3、B4らは、それぞれ数名から20名程度の組合員に10分から40分程度の間取り囲まれ、団体交渉の開催・再開や賃上げの回答を求められたりしたことがあった。

- ④ 同年6月18日午後4時50分頃、組合員数名が団体交渉の開催を求め経理課事務室に入ったところ、B2は、団体交渉の申入れは無役の組合員の任務ではなく、組合三役の任務であると言って退室を求めた。数分後に来室した組合三役及び数名の組合員か

ら話し合いを求められたB 2およびB 3は経理課事務室奥にある社長室に入ったが、続いて組合員が社長室に入ろうとしたところB 2は組合員の入室を咎めて退室を求めた。しかし、組合員がこれに応じず社長室の入口に立っていたため、B 2は電話110番で警察の出動を要請した。来社した警察官2名は会社から約20分ほど事情聴取した後、午後5時20分頃引き揚げた。

- ⑤ 同年6月下旬になり、会社は営業時間の変更に応じれば賃上げ回答を出すと回答したことから、組合は同年7月2日会社原案どおりの営業時間の変更を受諾すると通告し、賃上げの回答を求めた。

同年7月3日団体交渉が行われ、会社は7月12日に回答すると答えた。これに対し組合は会社が3ヶ月も無回答を続けているのだから、検討時間は充分あったはずだと翌日にも回答するように主張した。このような交渉経緯から翌4日午前、B 4らが、組合員に早期回答を求められ取り囲まれたりした。午後5時頃B 4は組合に賃上げ回答を7月7日に行うよう努力すると回答した。

- ⑥ 同年7月7日会社は組合の要求に対して初めて有額回答を行った。その後7月12日、同14日、同16日、同18日および同21日と団体交渉が行われ、組合は同月7日から18日まで指名ストライキ、時限ストライキを繰り返しつつ第2次回答を求めたり、経理上の根拠を示すよう要求するなどしたが、会社はこれ以上増額はできないとして譲らず、7月21日、昭和50年賃上げおよび夏期一時金についてそれぞれ会社回答どおり10,142円および200,315円で妥結調印した。

(3) 組合の争議行為等の状況について

① ストライキ、ピケッティングについて

組合は春闘要求に対する会社の誠意がみられないとして、昭和50年5月20日以降7月4日までの間、休日を除きほぼ連日、目黒の本社工場においてピケッティングを伴うストライキを行った。

組合はピケッティングを行うにあたり、非組合員および納入業者には説得により協力を呼びかける、暴力を行使しない、管理職は入構させる、という方針でのぞんだが、

その実態は組合員数十名が3列ないし5列程度の横隊となり、会社正門の通路一杯に立ち並んでいるものであった。

なお、組合は、昭和47年春闘からストライキに際し、ピケッティングを行ってきたが、昭和50年春闘のピケッティングの方針は従来のそれと同様であった。

一方、会社はピケッティングに対して、管理職が数十名の非組合員を東急東横線学芸大学駅等の最寄駅や付近の公園等に集合させ、これを指揮し、非組合員と一緒に入構する方針でのぞんだ。

また、会社は従業員に対し、賃金について「就労できなければカットされる対象になるかもしれぬ。しかし、会社はそういうことはしない」と話をした。

同年5月20日、組合は始業時から午前10時30分までのストライキを実施し、この間会社正門に支援労働組合の組合員の応援を得て約50名のピケットラインを張った。

当日、管理職はほとんどの者が早朝に入構していたが、非組合員が一部の管理職に誘導されて正門前まで来たところ数名の管理職がピケットラインを通過して構外に出、B2は誘導されてきた非組合員に向かって「非組合員のみなさん、お入りなさい」と呼びかけ、自らピケットラインを身体でもって押すなどしたが、非組合員はピケットラインに近づかず、入構しようとしなかった。

会社は午前10時頃非組合員をピケッティング前から引き揚げさせた。

同年5月22日、同28日組合は始業時から2時間の時限ストライキを行った。両日、管理職はピケットラインを通過して入構・就労した。なお会社は非組合員を他の場所に誘導して研修を行い、非組合員はピケットライン前に現われなかった。

同年5月29日、7名の管理職は7時30分頃入構し、一方、他の4、5名の管理職は非組合員を集合させ誘導した後ピケットラインの前に現われ、B2の合図によって既に入構していた管理職と相呼応する形で、それぞれピケットラインの前後から組合員を押ししたり引き離そうとし、押し合いとなった。こうした状態は5、6分続いたが、この押し合いで組合員A2がB6課長に胸を突かれ全治3週間の右肋軟骨輝裂骨折をするなど数名の組合員が負傷した。

なお同日、組合員十数名は学芸大学駅前等で、非組合員にストライキへの協力を要請しようとしたところ、管理職は非組合員を他の場所に誘導し組合員との接触を避けさせた。

同年6月3日、組合は24時間ストライキを行った。非組合員を誘導してきた管理職らは非組合員と共に入構姿勢をとったが果さなかった。午前9時過ぎから会社は非組合員をユニオンビルで研修させた。

なお同日午前8時頃出社した管理職らはピケットラインを通過して入構した。

同年6月4日、組合は前日に引き続き24時間ストライキを行ったが、この日、数名の管理職は非組合員を引率してピケットラインに相対し「通しなさい。」「通せ。」「君達の説得は受けない。」等と発言し、ピケットラインに割り込もうとし、スクラムを組んだ組合員との間で約20分間押し合った。このためB6課長が右手を捻挫するなど数名の管理職が手足を負傷したり、ピケットラインに押し戻されて転倒しそうになったことがあった。その後会社は非組合員に自宅待機を命じた。

同年6月5日、組合は、5月29日以降管理職が非組合員を引率してピケットラインを通ろうとしてトラブルが発生しているところから、これに抗議し会社正門の側面の壁に下記の文書を掲示した。

管 理 職 の 皆 様 へ !!

貴方達は、私達組合のストライキを暴力を使い破ろうとした。よってスト中の建物への出入を禁止する。

但し、次の諸氏の入構は認める。

- 。 団体交渉要員
- 。 保安要員……B7電3課長
- 。 〃 ……B8試作室長

上記以外の管理職の出入は原則として禁止するが、緊急且重大の要件がある場合はこの限りにあらず。

理 化 電 機 労 組

しかし、この文書掲示の当日も、管理職は、非組合員を解散させた後入構しており、上記文書の掲示後も管理職の入構に関して顕著な変化はなかった。

同年6月9日、組合は24時間ストライキを行い、ピケッティングを行った。一方、会社は管理職が作成した「説得無用」、「仕事をしよう」、「違法ピケ阻止」等と記したゼッケンを管理職および非組合員の一部に着用させ、ピケットラインの前面に座り込ませた。

なお、会社は同日12時頃非組合員に自宅研修を命じた。同年6月12日、B9課長はC1課員を伴って給与計算用務等のためとして入構を求めたが、C1課員が組合側からストライキへの協力を求められたため、B9課長はC1課員が一緒でないと仕事にならないと主張し入構しなかった。しかし、同日午後3時頃、再び同人らがピケットライン前に現われて入構を求めたところ、組合はこれを阻止せず、同人らは入構した。その後、ストライキおよびピケッティングを行っている日も同人らは給与計算のため、入構・就労した。

なお同日午前8時20分頃、7、8名の組合員が学芸大学駅前に集合していた非組合員に対し、説得を始めたところ、会社は組合員との接触を避けさせるため非組合員に自宅待機を命じた。

同年6月16日午前8時50分頃、管理職は非組合員を引率してピケットラインに近づいたので組合員らと押し問答となった。同9時15分頃会社は近くの公園に非組合員を引き揚げさせ、解散・自宅待機を命じた。

同年6月17日管理職は非組合員を引率してピケットライン前に現れ、午前8時45分頃から入構させるよう求めた。同9時20分頃会社は非組合員に引き揚げを命じ、自宅待機させた。

同年6月27日および28日、管理職と管理職に率いられた非組合員はピケットラインに向かい合った後、前列にいた管理職がピケットラインを通過して入構したため、非組合員が直接ピケットラインに向かい合う形となった。その後、組合は、前面に立った非組合員に説得活動を行ったところ、管理職は非組合員をピケットラインの前から

引き揚げさせた。

なお、28日、入構を強く主張した非組合員C 2は、組合員に入構をうながされたところ、一人ではいやだと言って入構しなかった。

② 物品の納入について

本件ピケッティング中に納入業者が部品納入のため来社したことがあった。組合は来社した業者に対し協力を呼びかけたが、格別のトラブルはなかった。なお、組合は、ストライキ中、物品納入の問題について、会社から要請を受けたことはなかった。

③ 出荷について

同年6月9日B 8 試作研究室長は試作研究室のテーブルの上に置いてあった出荷待ちの製品・ペンレコーダ1台が紛失していることを発見した。このため会社は同月18日組合に調査を依頼したところ、X 1は直ちに食堂内の製品を置いてある場所にB 4を案内した。しかし、会社は当日ペンレコーダを回収せず、翌々20日B 3はこのペンレコーダの置いてある現場を写真に撮った。

なお、会社はこの件につき同月19日、組合に警告書を出した。

本件争議中に会社が製品の出荷をしたいと申し入れたことが一度あった。組合はすぐに闘争委員会でこれを検討し、阻止しない方針を決定した。

④ 株主総会会場周辺での行動について

同年5月30日、組合員20数名は、社長に団体交渉への出席を求めるため、会社の株主総会が行われる目黒区勤労福祉会館に行った。株主総会は20分間程度で滞りなく終了したが、株式総会終了後、地下駐車場で、退館しようとする社長の車を組合員が取り囲み、X 1は社長と20分程度話し合い、社長に団体交渉への出席等争議解決への配慮を要請した。

なお、X 3は株主総会の会場への行動には参加していなかった。

⑤ 会社幹部の自宅周辺での行動について

支援団体を含む組合員約100名が同年5月30日午後7時過ぎから約30分間にわたって社長宅周辺で春闘の解決を求めるシュプレヒコールをしながらデモ行進を行った。な

お、このデモの届出は三役が多忙のためX 5が届出責任者として行った。

⑥ 会社取引銀行への行動について

組合員ら数名は同年6月11日および6月26日に三井銀行学芸大学駅前支店を、6月12日に太陽神戸銀行を訪れ、次長や係長らに面会し、春闘を早期に解決するために協力を要請した。

これら組合の行為に対し、会社は警告する旨の通告書を出した。

⑦ ビラ配布について

同年5月26日、組合は会社周辺等でビラを配布したが、そのビラには次のような記載があった。

「労働者に対し、賃下げ休業を押しつけ10%の賃金カット等を強行し……賃上げ要求書提出以来今日まで2ヶ月間いまだ賃上げゼロ回答!!/団体交渉さえも長期間拒否!!賃上げ回答、団交に応じて欲しかったら、営業部の時間延長・一時帰休（仕事はあるのに）に応じろと交換条件の押しつけ!!組合が賃上げが先だと拒否すると賃下げ休業を強行!!」

⑧ 会社施設での宿泊について

昭和50年5月19日、組合は20日に午前8時30分から午前10時30分まで2時間のストライキを行うため、工作组立室に組合員5名を宿泊させた。以降、組合は7月7日に至るまでの間ほぼ連日9名から21名の組合員を会社構内食堂等に宿泊させた。これらの宿泊について、会社は数回にわたり退去するよう警告した。

なお組合は昭和29年の組合結成以来、始業時からストライキを行う場合は前日から社内に宿泊していた。また、昭和48年春闘時に社内宿泊を禁ずる旨の通告書が会社から出されたが、同年春闘の解決時において、社内宿泊を含めたすべての申入書・通告書を撤回する旨の協定が成立した。

⑨ 会社備品等の使用について

会社4階の試作研究室の隅に設置されている複写機で昭和50年6月2日に約360枚、同月27日に約20枚のコピー用紙が会社が無断で使用されていた。

5 解雇後の会社の対応

この点について当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第1認定した事実の5と同一であるので、これを引用する。

6 東京営業所開設に伴う組合脱退工作

この点について当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第1認定した事実の3と同一であるので、これを引用する。

以上の事実が認められる。

第2 当委員会の判断

1 X 1ら5名の懲戒解雇について

会社は、X 1ら5名の懲戒解雇理由は、昭和50年春闘において、組合がピケッティングをもって管理職、非組合員等の入構を妨害するなど違法な争議行為を行い、X 1ら5名はこれを企画・立案・指揮し率先実行したことによるものであり、初審命令はこれら解雇理由について事実を誤認し、判断を誤っていると主張する。

(1) 懲戒解雇理由について

① ピケッティングによる管理職及び非組合員並びに納品業者等に対する入構妨害について

会社は、組合は昭和50年5月29日より同年7月4日までの間ピケッティングを行い、就労の意思を明確に表示している管理職・非組合員の入構を妨害し、また納品に来た業者の納品をも妨害したのであるが、かかるピケッティングは平和的説得の範囲をこえた積極的業務妨害行為であり、違法なものである、と主張する。

ア 組合は、前記第1の4の(3)認定のとおり、ピケッティングを行うにあたり、非組合員らには説得により協力を呼びかける、暴力を行使しない、管理職は入構させるという方針を事前に確認している。しかしながら5月29日以降管理職らは非組合員らを引率し実力で非組合員らの入構を図ろうとしたことから、非組合員に対し説得活動をしようとする組合員との間に押し合いが生じ、管理職と非組合員らは入構できなかった。これは、前記第1の4の(3)認定の本件ピケッティングの態様並びに

組合が非組合員らの入構を1カ月余りにわたって遮断した事実からみて、本件ピケッティングには平和的説得の範囲をこえた行き過ぎがあったと解せられるが、このような事態が生じたことについては、管理職が、非組合員らに対する組合の説得行為を妨害しようとしたことにもその原因の一半があったと認められる。

イ 会社は、5月20日から6月11日までの間に8件、納品に訪れた業者の納品を組合が実力をもって妨害したと主張するが、これらについて、組合がいかなる実力行使を行ったのか具体的事実の疎明がなく、組合が納品業者に対してとった行為が平和的説得の範囲を逸脱したと認めるに足る疎明はない。

② 会社製品の出荷妨害について

会社は、組合が10回以上にわたり、本社工場からの製品出荷をピケッティングによる実力をもって不可能ならしめたとして、出荷予定のペンレコード1基を組合が隠匿したと主張する。

組合が会社製品を勝手に移動させたことは行き過ぎといわざるを得ない。しかし、組合は、会社から調査を依頼されたときに即座にペンレコードの所在を会社に知らせており、組合が出荷を阻止するために隠匿したとまでは断定できない。また、会社は、この件以外の出荷阻止の具体的な事実については何ら疎明していない。

③及び④ 管理職に対する業務妨害、暴力行為等について

会社は、解雇理由③及び④として、管理職に対する業務妨害行為、脅迫的行為、会社施設破損行為等をあげ、これらはいずれも積極的に業務を妨害し又は管理職、役員らの必身に圧迫を加え、もしくは会社の財産を侵害するものであって、正当な組合活動とはいえず、これらの行為に対し懲戒処分を行ったことは当然の措置であり、不当労働行為の謗りを受けるいわれはない、と主張する。

前記第1の4の(2)認定のとおり、組合は勤労部事務室等に押しかけ、管理職に抗議し、その際声高に管理職を非難したりし、時には管理職の行動が一時束縛される等のことがあったことが認められる。ことに6月4日から同6日にかけての状況についてみると、組合員多数が一時勤労課等に押しかけ、管理職に対して抗議などを行ったこ

とがあった。かかる抗議行動は組合活動としてもそのまま是認し難く行き過ぎといわざるを得ないものがある。しかし、これらは会社が、約束していた団体交渉に無断で欠席したり、団体交渉を途中で一方的に打ち切ったりしたことなど会社の不誠意な対応がきっかけとなったものであり、組合は本件争議と直接関係のある管理職に対して、争議解決のための団体交渉の開催を求めたものであってみれば、組合のみを非難するのは当たらない。

なお、施設破損については、管理職が事務室等にこもったまま、電話も受けず、組合と応答しなかったことから生じたものであり、会社の不誠意な対応にも問題はあるが、破損行為自体は一部の組合員の行き過ぎと言わざるを得ない。また、会社は、組合が会社役員等に対して面会を強要したと主張して、組合が株主総会終了直後社長に面会を求め社長車の発進を20分間妨げたことをあげている。しかし、実質的に賃金に関する団体交渉が行われていない本件争議の状況からみれば、上記行為は組合が長期化している争議を解決するよう直接社長に努力を要請したものであり、そのことのみを強く非難するには当たらない。

⑤ 会社周辺、取引銀行等における会社誹謗行為について

会社は、解雇理由⑤について、組合が会社の取引銀行に押しかけ支店長に面会を強要したり、会社を誹謗するビラを配付し、会社の対外的信用を傷つけた、と主張する。

前記第1の4の(3)⑥認定のとおり、組合は会社の取引銀行を訪れ、銀行の支店次長や係長らに面会し、本件争議の早期解決のための協力要請を行っているが、面会中に会社を誹謗した事実は認められない。また、ビラ配分については、銀行周辺で配付したものの否かは明らかではないが、会社が証拠として提出したビラの内容は「休業を押しつけ10%の賃金カット、ゼロ回答、営業部の時間延長」等というものであり、当時、労使が鋭く対立し争議中であったことを考慮すると、かかるビラの配付をもって、会社が主張するように会社の対外的信用を傷つけたものとは認め難い。

⑥ 株主総会に対する妨害について

会社は、株主総会に対する組合の妨害について、組合員が株主総会の会場近辺を徘徊

徊したため、株主総会の議事の進行が妨げられ、会社の信用も損われたと主張する。

しかし、株主総会の議事は20分で終えており、その進行が妨げられたとは認められず、また、会社の信用毀損の事実について採用すべき疎明がない。

なお、会社は、組合員が「異様な風体で徘徊し通行人や会館出入者のひんしゆくをかった」り、「株主がただならぬ感じを抱き、総会の補助行事である懇談茶話会をそこそこに立ち去るが如き状態が発生した」などとも主張するが、これらについても具体的事実の陳明がない。

⑦ 会社幹部自宅周辺での行為について

会社は、組合員が社長自宅周辺を徘徊し、私生活の平穩を妨げ、会社及び会社幹部の信用を毀損した、と主張する。

昭和50年5月30日、組合は前記第1の3の(3)⑤認定のとおり、社長宅周辺でシュプレヒコールをしながらデモ行進を行ったが、かかる私生活の平穩を害するような行為は組合活動としては行き過ぎと言わざるをえない。

⑧ 会社施設内での宿泊

会社は、組合員が会社の食堂等に無断宿泊したことは会社施設の不法占拠であり、また受忍限度をも越えた行き過ぎでもあるので、懲戒処分事由たり得る、と主張する。

ストライキ中といえども、組合員が会社施設に無断宿泊することは当然には許されるものではない。

なお、本件労使関係においては、組合は、前記第1の4の(3)⑧認定のとおり、昭和29年の組合結成以来、始業時からストライキを行う場合は、その前夜から社内の食堂等に宿泊しており、会社は、昭和48年の春闘時に社内宿泊を禁ずる旨の通告をしたものの、同年春闘の解決時に、最終的にはこの通告を撤回している経緯が認められる。

⑨ 会社備品等の無断使用について

会社は、組合が会社の複写機及びコピー用紙を使用したことについて、初審が「厳にいましむべき」と指摘していながら、大した枚数にならないから解雇理由としてあ

げることは疑わしいと判断していることに対して、会社資産を私に費消すること自体、その量の如何にかかわらず放置すべきではなく、初審判断は誤りである、と主張する。

組合が会社の財産であるコピー用紙を無断で費消したことは、争議中の行為であり、費消した枚数を考慮に入れても無断費消自体は許されるべきではない。

(2) X 1 ら 5 名の懲戒解雇と不当労働行為の成否について

以上みてきたとおり、X 1 ら 5 名の懲戒解雇理由の中には、組合活動としても行き過ぎと言わざるをえないものがあつたことは否定できない。しかしながら、他方、会社は、本件争議に関し、従業員の拘束時間の延長を伴う営業時間帯の変更を会社案どおり強行実施し、従来の勤務時間に従って現実に勤務した組合員に対して一方的に不利益な賃金カットを行い、営業時間帯の変更に応ずることが前提条件であるとして賃上げ問題についての団体交渉を実質的に拒否し、時には約束した団体交渉すらその時刻に役員らは姿を見せず団体交渉することを不可能にしたり、組合に対して極めて不誠意な対応を示しているのである。

また後記判断の東京営業所開設に際しての会社職制の言動にみられるごとく、会社は、組合が上記の会社の不誠意な態度に対して強く抵抗したことに極端な嫌悪感を示している。これらの事情と本件懲戒解雇が争議解決後 2 カ月を経ってから実如として行われ、組合三役など組合活動家である X 1 ら 5 名を一挙に企業外に排除しているものであること、上記の一部行き過ぎのあつた行為も、その前後の事情を併せ考えると懲戒処分中最も重い懲戒解雇を選んだことを相当とするものではないこと、からみて、本件懲戒解雇は、組合の弱体化を企図して行われたものと判断するのが相当である。

以上のことから、本件懲戒解雇を不当労働行為と判断した初審命令は相当である。

2 東京営業所開設に伴う B 10 の言動

会社は、東京営業所の開設に関連して、B 10 らが組合員 A 3 及び同 A 4 に対して行った言動は、会社幹部として、争議によって失われた信用を回復し新しい営業所で仕事をするための決意を促した当然の行為であつて、組合からの脱退を求めたものではない、と主張する。

しかし、B10のA3に対する言動は前記第1の6認定のとおり、組合のピケッティングなど争議行為を非難し、そのことに関連させて、同人に直接反省と「決意」を求めたものであってみれば、その意図は本件争議を念頭において「決意」を促したことは明らかである。そして、その時にA3は、組合をやめろという趣旨なら難しい旨返事をしており、B10の発言は暗に組合脱退を求めた発言であったと推測するに難くない。しかもA3は「仕事上のことは一生懸命がんばります」と答えているのに、B10はその後も執拗に「決意」を求めている。さらに、東京営業所の営業開始日の朝礼で、B10は、東京営業所には組合員をおかない旨話をしており、その後A3は不自然な形で本社に戻され、東京営業所には組合員が一人もいない結果となっている。

これらの状況から推して、B10のA3に対する言動は単に仕事上の決意を促したにすぎないとする会社の上記主張は採用し難く、会社は東京営業所に組合員を配置することを嫌い、A3に対して組合からの脱退を求めたものと判断するのが相当である。

なお、B10はA4に対しても同じような趣旨の言動を行っており、その経緯からみて、A3に対する場合と同様の意図によるものであったと判断される。

以上のことより、B10がA3及びA4に対して行った言動は、組合の組織運営に介入した行為であり、これを不当労働行為とした初審判断は相当である。

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条及び同第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55年12月3日

中央労働委員会

会長 平 田 富太郎