

命 令 書

申立人 総評、合化労連、化学一般労働組合連合京都滋賀地方本部
申立人 総評合化労連化学一般京滋地本ニッショー滋賀労働組合
被申立人 株式会社ニッショー

主 文

- 1 被申立人会社は、申立人組合の組合員であるA1、A2、A3、A4およびA5に対して、同人らに対する昭和55年12月15日出勤停止処分および昭和55年12月20日出勤停止処分を取り消し、出勤停止期間中の諸給与相当額を支払い、同処分がなかったと同様に取り扱わなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合の組合員である別紙譴責処分者名簿記載のA6ら22名に対して、同人らに対する昭和55年12月15日付譴責処分を取り消し、同処分がなかったと同様に取り扱わなければならない。
- 3 申立人組合のその余の救済申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人総評、合化労連、化学一般労働組合連合京都滋賀地方本部（以下「地本」という。）は、京都府および滋賀県下の化学関連産業の労働組合および同産業に従事する労働者により組織された労働組合で、本件結審時35組合を擁し、組合員数は約2,800名である。
- (2) 申立人総評合化労連化学一般京滋地本ニッショー滋賀労働組合（以下「組合」といい、所属する組合員は以下単に「組合員」という。）は、昭和55年3月9日、被申立人株式会社ニッショーの滋賀県下の事業所である大津工場、技術開発センターおよび瀬田クリニックの従業員により結成された労働組合であり、結成と同時に地本に加盟した。本件申立時である昭和56年1月の組合員数は約120名であったが、本件結審時には、大津工場および技術開発センターの2支部となり、その組合員数は54名である。
- (3) 被申立人株式会社ニッショー（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、大阪市大淀区）に本社を、東京都に東京事業部を、滋賀県下に大津工場、瀬田クリニックおよび技術開発センターの3つの事業所を置き、主たる事業として、医療器具および硝子製品の製造、販売を行なう他、14店舗からなるストア部門を有する資本金3億2,000万円、従業員数約1,000名の株式会社である。関連会社として、大阪市に本社を置く株式会社ニプロ、会社の東京事業部の中に本社を置き、群馬県館林市に工場を置くニプロ医工株式会社および新和商事株式会社ならびに秋田県大館市に本社を置く日本医工株式会社等があり、会社は、これらの企業とともにニッショー・グループを形成し、グループの中で所謂親会社と目されるものである。ニッショー・グループ全体の従業員数は、本件結審時

約2,500名である。

- (4) なお、現在、ニッショー・グループには、組合以外の労働組合として、ほとんどすべての事業所に、約1,600名の組合員をもって構成されるゼンセン同盟全ニッショー労働組合連合会の8単組（以下「連合会」と総称する。）があり、また、ニプロ医工株式会社館林工場には、組合と同系統である組合員数約210名の総評合化労連化学一般関東地本ニッショーニプロ支部（以下「ニプロ医工労組」という。）がある。

2 組合結成前後の事情

- (1) 昭和54年9月11日、ニプロ医工株式会社館林工場において、ニプロ医工労組が従業員約550名で結成され、様々な要求が提示されると、このような動きが他のニッショー・グループ企業に波及することを恐れた会社は、ニプロ医工労組結成のわずか2週間後の9月26日、ニプロ医工株式会社を除くニッショー・グループのすべての事業所に全ニッショー従業員組合（以下「従組」という。）を結成させ、その運営に支配介入した。
- (2) 従組の組合活動のあり方に疑問をいだいた大津工場、瀬田クリニックおよび技術開発センターに働く労働者163名は、昭和55年3月9日、公然化大会を行ない、組合を結成した。
- (3) 組合結成の動きに対して、会社は、公然化大会の前日である3月8日夜、会社職制数名を介して大津工場総務課事務所から従業員の各家庭に、組合に加入しないよう電話をかけるなどして、組合結成を妨害し、大会当日には、株式会社ニプロの従業員を使って大会資料を入手するの挙に出た。
- (4) 翌3月10日、組合のA1執行委員長らは、組合結成通知のため本社を訪れた。一悶着の末、応接室に通されたものの、対応に出たB1人事課長は、「出て行って下さい。」と繰り返すだけであった。しかも、部屋の内外には10数名の本社社員が待機する等異様な状態となった。結局、最後にB2総務部長代理が現われ、「10分間だけ話を聞きましょう。」との提案があり、組合は、結成通知書および要求書を手渡し、口頭で団体交渉の申入れを行なった。
- (5) 同日、技術開発センターにおいても、地本のA7執行委員長らが組合結成通知のため同センターを訪れ、結成通知書および要求書を手渡したが、ここでも、対応した同センターB3部長らは、「社長命令で結成通知書を受け取るわけにはいかない。」等と発言し、一時紛糾した。
- (6) 3月10日、組合は、会社に対し、春闘賃上げその他諸要求についての団体交渉を申し入れたが、交渉ルールについての話し合い等に日時を徒過し、交渉委員10名、交渉時間3時間および上部団体の出席は認めないとの条件下で、3月27日、ようやく第1回の団体交渉が行なわれた。なお、4月末の当地方労働委員会のあっせん後は、あっせん員の指示もあって、これらの条件に固執せず団体交渉が行なわれるようになったものの、春闘、夏季一時金および年末一時金等に関するすべての団体交渉において、会社は、連合会への先行交渉および先行回答を計り、連合会と妥結した後、その内容を最終回答として組合に押しつけるという交渉態度を取り続けた。
- (7) 会社は、従組に対しては、その結成準備段階から、無制限に近い状態で会社施設の利用を認めていたが、組合に対しては、当初、全く認めなかった。また、就業時間中の組合活動についても、会社は、従組には業務扱いとして認めていたにもかかわらず、組合

には、賃金カットを受けての私用外出すら、裁判の傍聴等組合活動につながるものは認めないとの態度をとっている。

- (8) 従組は、その結成大会において上部団体へは加入しないと決議していたにもかかわらず、組合が結成されて2週間後の昭和55年3月23日、ゼンセン同盟に加盟し、連合会を結成した。連合会結成当時、その傘下には、会社の本社・ストア・大津工場ならびに新和商事株式会社および株式会社ニプロの各事業所にそれぞれの従業員をもって組織された5単組があったが、その後、10月23日にはニプロ医工株式会社に、また、10月30日には、本社から出向した連合会の役員が中心となって、操業前である日本医工株式会社に、さらに、昭和56年2月1日には技術開発センターにと、次々と連合会の単組が結成されていった。
- (9) 連合会結成直後、大津工場においては、連合会の組合員である下級職制らによる連合会への加入工作が、就業時間中に組合員をつかまえ、「ゼンセンに入らなければ配転する。」と脅したり、組合員宅へ押しかける等の方法によって行なわれ、これにより同工場の組合員約20名が組合を脱退した。

3 夏季一時金闘争

- (1) 昭和55年の夏季一時金問題は、昭和55年3月10日に要求書提出のあった春闘賃上げ問題および大津工場二交替勤務者に対して労働基準法に定める45分間の休憩時間が与えられていない問題（以下「二交替休憩問題」という。）が未解決のまま、これらについての争議が続く中で、5回の団体交渉が行なわれ、会社は、6月19日の団体交渉で、前日である6月18日に既に連合会との間で妥結した内容である「2.45か月、査定部分±20%、6月30日支給」の案を最終回答として組合に示した。
- (2) これに対し、組合は、査定部分が±20%もあること等に不満もあったが、6月19日の団体交渉終了後、執行委員会で妥結することに決し、6月20日以降、再三にわたって、妥結意思を伝えるため、また、組合ができて初めての妥結であったので、妥結方法を問い合わせるべく会社に電話したが、会社は、これを無視し続け、組合が夏季一時金の妥結大会を予定していた6月26日、突然、夏季一時金の支給条件として、組合が現在行なっている各種争議行為を中止することおよび春闘賃上げについて会社の最終回答である6.6%+500円を承認することの2条件を申し入れた。
- (3) これらの2条件は、夏季一時金の団体交渉の中で全く触れられていないものであり、予期しない会社の申入れに驚いた組合は、直ちに団体交渉を申し入れ、6月27日に開かれた団体交渉の中で、2条件の撤回および夏季一時金の6月30日支給を要求した。ところが、会社はこれらの2条件を撤回せず、結局、6月30日、連合会の組合員には夏季一時金が支給されたが、組合員には支給されないという事態が生じるに至った。
- (4) このような事態が続く中で、大津工場では数名の組合脱退者が出た。この事態を重視した組合は、会社申入れの2条件に関する大幅譲歩もやむをえないと判断し、7月17日、会社との間で、二交替休憩問題については「争議行為を一切しない。今後の取扱いについては早急に協議し解決する。」旨の確認書を、また、春闘賃上げ問題については「組合はニプロ医工労組申請により進められている東京都地労委の斡旋作業に一任するものとし、結果の如何に拘わらず妥結に向う事とする。賃金引上げの現回答6.6%+500円については、7月25日に4月に遡って仮支給する。」旨の確認書を交し、翌7月18日、組合員

はようやくにして夏季一時金の支給を受けた。

- (5) なお、賃上げに関しては、東京都地方労働委員会のあっせんにおいても会社側回答は変わることなく、結局8月23日、組合は、会社の最終回答を受け入れ、6.6%+500円で妥結、調印した。また、同日、二交替休憩問題についても、今後の取り扱いについては、拘束時間を延長して休憩時間を設け、その代り二交替手当を増額することで解決をみたが、組合は、過去の休憩時間に相当する分の時間外手当の遡及支払いを要求しており、これについては、現在、大津地方裁判所で係争中である。

4 昭和55年12月15日付懲戒処分に至る経過

- (1) 組合は、昭和55年10月29日の組合大会において、年末一時金要求を決定、翌30日にスト権を確立した後、10月31日の第1回団体交渉において、会社に要求書を提出した。この団体交渉において、会社は、年末一時金を就業規則どおり12月10日に支給するには、11月20日までに交渉を妥結する必要があるとしていたが、その後の再三にわたる組合の団体交渉要求にもかかわらず、11月20日まで団体交渉に応ぜず、組合は11月10日よりワッペン着用闘争に入った。
- (2) ようやく開かれた11月20日の第2回団体交渉においても有額回答の提示はなく、翌日に予定されている連合会との団体交渉で有額回答があればその回答を連絡するとの確認だけに終わった。このため、組合は、団体交渉終了後、執行委員会を開き、ワッペン着用の継続、翌日よりの立看板、垂れ幕および組合旗の設置ならびに翌日限りの残業拒否を決定するとともに、会社による立看板等の実力撤去に対しては、それが就業時間中であればストライキに入って防衛することを決めた。なお、このストライキは、業者との応対中等業務の都合上手の離せない者や女性を除外するため、指名ストとし、また、スト突入の時期については、事柄の性質上緊急の対応が必要なため、A1執行委員長に一任することとなった。
- (3) 翌11月21日午前8時過ぎ、組合は、会社に対し、残業拒否および立看板等の設置を通告、技術開発センター支部では昼休みに集会を開き、前日の執行委員会での決定事項を報告した後、同センターの国鉄東海道本線に面したフェンスに「0回答打破」と書かれた畳2枚分の立看板5枚および組合旗を取り付け、建物外壁に「要求貫徹」と書かれた垂れ幕を掲出した。
- (4) これに対し、会社は、同日午後、同センターB4次長を通じ、組合に対し、口頭および書面で、立看板等を即刻撤去するよう申し入れるとともに、撤去しない場合は会社が実力で撤去することを通告した。B4次長より口頭で通告を受けた際、A1執行委員長は、B4次長に対し、会社が実力で撤去するなら組合も実力で立看板等を守る旨伝えた。
- (5) 翌11月22日、会社は、本社よりB1人事課長らを派遣し、午前9時30分頃、職制ら7人により立看板の撤去作業を開始した。この状況を見るやA1執行委員長は、直ちにストライキに入る旨を組合員に指示した。組合員は、手の離せない者や女性を除いて、一斉にストライキに入り、フェンス附近に赴いた。B1人事課長らは、組合員に対しハンドマイクを使い、「職場に戻りなさい。」と繰り返したが、A1執行委員長ら組合員は「指名ストに入っている。」と対応、取りはずしかけられていた立看板を付け直し、職制らを取り巻き、撤去作業をやめるよう抗議するとともに、立看板の取り付けられたフェンスに背を向けて佇立するなどして立看板を防衛した。

- (6) 職制らは、午前10時頃、撤去作業を一旦中止し、引きあげたが、この時、A 1 執行委員長らは、引きあげるB 4 次長らを追いかけ、指名ストであることを通告した。この後、組合は集会を開き、直ちにストライキを解除した。
 - (7) 会社は、午前10時50分頃、無断職場離脱は認めない等と書いた看板2～3枚を設置し、再び撤去作業を開始したが、第1回目と同様、組合は指名ストに入り、これに対抗したため、会社は、午前11時5分頃、撤去作業を断念した。
 - (8) この撤去作業に際して、会社は、2台のカメラを用意し、組合員の行動を写していたが、組合員は手を後ろに組む等慎重に行動しており、暴力事件の発生はなかった。
 - (9) その後、組合は、11月25日になって、参加者および時間を明示した指名スト通告書を会社に提出した。なお、会社および組合間には、ストライキの事前通告について、協定および慣行等は存在しない。
 - (10) 年末一時金について、会社は、11月21日、連合会に対して有額回答を示したが、組合に対しては、組合の立看板等設置を理由に、前日の団体交渉で確認した連合会に有額回答を提示すれば組合にも連絡するとの約束を反古にし、11月22日の段階でも、本社より撤去作業のためB 1 人事課長らを派遣しておきながら、有額回答を通知しなかった。
 - (11) 連合会発行ビラの記載内容から、連合会に対して有額回答がなされたことを知った組合は、11月21日の連合会への回答は事実上組合に対する有額回答といえなくもないと判断し、11月25日の昼休みに立看板等を任意に撤去した。
 - (12) 一方、会社は、11月25日朝の段階でも、依然として有額回答を組合に提示せず、再び、B 1 人事課長らを撤去作業のため派遣したが、同人らが到着した昼過ぎには、既に組合が自ら撤去してしまっていた。なお、11月23日および24日は連休であったが、この両日、会社は撤去作業をしようとはしなかった。
 - (13) その後、年末一時金については、会社と組合間において、3回の団体交渉が行なわれたが、会社は、組合に対し、12月3日に連合会との間で妥結した内容である「2.855か月、査定部分±20%」を提示し、これがのめないのなら白紙撤回するとの態度で押しつけたため、組合は、12月6日、臨時大会を開いた上でやむなくこれを受け入れることとし、12月10日、調印の後、組合員にも年末一時金が支給された。ところが、組合員が受け取った年末一時金の平均月数は2.855か月を大きく下回ったため、組合は連日団体交渉を申し入れたが、会社は団体交渉に応ぜず、各事業所においては、個々の組合員から各所属課長に査定についての問い合わせが殺到した。
- 5 昭和55年12月15日付懲戒処分および昭和55年12月20日付懲戒処分
- (1) 年末一時金査定に対する団体交渉申入れ等が続く中で、12月15日に、会社は、11月22日の組合員による立看板等の撤去作業妨害は、無断職場離脱、職場復帰命令違反および業務妨害にあたるとして、これに加わった別紙譴責処分者名簿記載のA 6ら22名を含む37名の組合員を譴責処分に、また、組合役員であるA 1、A 2、A 3、A 4およびA 5の5名を、それらの行為を率先実行し組合員に懲罰したとして、12月16日～18日の3日間の出勤停止処分に付した。なお、これらの処分については、11月22日以降持たれた年末一時金の団体交渉の中では一切触れられておらず、組合にとっては突然のことであった。
 - (2) 組合は、このような処分は一切認められないとし、会社に抗議文書を提出するとともに、処分通告書を一括して送り返した。また、出勤停止処分に付されたA 1 執行委員長

ら5名は、12月16日、17日の両日、会社の制止に従うことなく就労した。なお、同人らは、会社とのトラブルを避けるため、18日は、技術開発センター正門において、就業の意思を示しただけで就労しなかった。

- (3) 会社は、12月20日、譴責処分に付した各組合員に対し、譴責処分に伴う始末書の提出を通告するとともに、出勤停止処分に従うことなく就労したA1執行委員長ら55名を、12月16日、17日の両日の強行就労は業務命令違反であるとして、12月22日～27日の6日間の出勤停止処分に付した。
- (4) 組合は、12月22日に、12月20日付けの通告および処分は認められないとの文書を会社に提出したが、出勤停止処分に付された5名は、無用のトラブルを避けるため、上記6日間就労しなかった。
- (5) なお、譴責処分を受けた37名の組合員のうち、別紙譴責処分者名簿記載のA6ら22名を除く15名は、その後、退職ないし組合脱退等により、組合員資格を喪失しており、現在、組合員ではない。

第2 判断および法律上の根拠

1 当事者の主張について

組合は、昭和55年12月15日付けの出勤停止処分および譴責処分（以下「本件第1次処分」という。）は、11月22日の会社の立看板撤去作業に対する抗議行動（以下「本件行為」という。）をとらえ行なわれたものであるが、本件行為は、正当な組合活動であり、年末一時金査定に対する組合の抗議を制圧すると同時に、組合結成当初からの組合敵視に基づき、組合の弱体化を狙った不当労働行為であると主張する。また、これに続く12月20日付けの出勤停止処分（以下「本件第2次処分」という。）も、不当労働行為にあたる昭和55年12月15日付出勤停止処分に抗議した正当な組合活動である就労をとらえ行なわれたものであり、本件第1次処分同様、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、突発的群集心理的になされたもので組合活動ではなく、仮に、組合活動として行なわれたものであるとしても、事前通告を欠き、会社業務を積極的に妨害する等正当な組合活動とは認められないもので、無断職場離脱、職場復帰命令違反および業務妨害にあたるため、企業の秩序維持の見地から処分したものであり、本件第1次処分は不当労働行為にはあたらず、また、これに続く本件第2次処分についても、懲戒処分に従わない者に対して、再度企業秩序違反として懲戒するのは当然であり、不当労働行為にはあたらないと主張する。

よって以下判断する。

2 本件第1次処分について

(1) 本件第1次処分の対象となった本件行為について

① 本件行為が組合活動であるか否かについて

会社は、本件行為は組合の統一的意思によるものではなく組合活動とは認められないと主張するが、前記第1の4の(1)～(7)において認定したとおり、本件行為は10月30日に確立したスト権に基づき、11月20日の執行委員会で決定されており、さらに、組合は、11月21日の集会において組合員に周知徹底したうえ、翌22日、A1執行委員長の指示のもとに本件行為を行なったのであり、本件行為は明確に組合の意思に基づいており、組合活動として行なわれたものであると判断するのが相当である。

② 本件行為は、組合活動として正当であるか否かについて

ア) 事前通告

会社は、ストライキに対し対抗措置を講じるうえで、指名ストの場合は、スト不参加者の労務提供が指名ストにより無価値になるおそれが強いため、特に、スト参加者の範囲およびスト時間を明確にした事前通告が必要とされるのであり、事前通告を欠く本件行為は違法な争議行為であると主張するが、ストライキは、本来、労務の不提供により会社業務を阻害することを目的とする争議行為であるから、労働協約上予告義務が定められているような場合を除いて、ストライキの形態および通告時期等については、労働組合の自由な意思決定にゆだねられているのであり、本件の場合、会社、組合間には事前通告の協定および慣行は存在しておらず、さらに、前記第1の4の(2)および(5)において認定したとおり、組合は業務の都合上手の離せない者や女性を除くため指名ストという形態をとったのであって、指名ストによりスト不参加者の労務提供が無価値になるどころか、むしろ組合は、スト参加者の人数を立看板等を撤去しようとする会社の行為に対抗するために必要な限度にとどめ、スト実施による会社業務への影響を少なくするべく配慮したとも考えられること、また、本件指名ストは上記会社行為に対抗するためのストライキであるところ、会社がいつ上記行為に出るか予測することは組合にとって不可能であり、従って事前に参加者および時間を特定することは至難であったこと、加えて前記第1の4の(4)および(8)において認定したとおり、会社は、撤去作業については実力で対抗するとの組合からの事前通告を受けており、さらに撤去作業に際して予めカメラを用意して撤去作業に対し抗議行動をとっている組合員を撮影している等の事実から本件行為を予測していたと考えられること等の事情を総合すると、本件行為が違法な争議行為であると判断することはできない。

イ) 積極的業務妨害

会社は、ストライキ中に積極的に使用者の業務を妨害することや業務の積極的妨害を目的としてストライキを行なうことはストライキの本質からして許されず、会社の正当な業務を妨害した本件行為は違法な争議行為であると主張するが、労務の不提供であるストライキはあくまで争議行為の一形態にすぎず、争議行為が単なる労務供給停止をこえて何らかの積極的行為に及んだとしても、そのことにより直ちに当該争議行為が違法となるものではない、本件の場合、前記第1の4の(1)および(2)において認定した年末一時金問題についての会社の不誠実な対応をみると、組合が本件立看板等を設置したのは、形式的には会社の施設管理権に抵触するとはいうものの、組合活動としてはやむをえないものとして是認されるべきであり、会社の撤去作業はこのように正当な組合活動として設置された立看板に対して行なわれたものであるところから、組合はこれを防衛し、会社のこのような行為に抗議するため争議行為を行なったのであり、前記第1の4の(8)において認定したとおり、本件行為が何らかの暴力的行為を伴うものでない以上、本件行為を争議行為として正当な範囲を逸脱したものと判断することはできない。

(2) 本件第1次処分 of 意図について

会社は、組合を敵視したことはなく、本件第1次処分も組合を嫌悪して行なったもの

ではないと主張する。しかしながら、会社が組合結成前から労働組合運動を嫌悪しており、組合結成後は徹底してこれを敵視し、ことある毎に組合弱体化を計ってきたことは、前記第1の2および3に認定した事実から明白である。これに加え、本件行為に関して、前記第1の4の(10)および(12)において認定したとおり、会社は、連合会に対して有額回答をすれば直ちにその回答を組合にも通知するとの約束を反古にし、その後も機会がありながら有額回答を提示しない等、いたずらに紛争を長引かせ組合に立看板等の自主撤去を促す努力を怠っていることならびに前記第1の4の(5)、(7)および(12)において認定したとおり、会社は、立看板等の撤去作業を休日や就業時間外にはせず、わざわざ組合の抵抗が予測される就業時間中を選んで行なっていることから、会社は本件行為の発生を予期しながら、これを回避しようとしまいどころか、その発生を期待していたとすら考えられ、さらに前記第1の4の(8)において認定したとおり、予めカメラを用意して現状撮影をしていることを考えると、本件行為を発生させ、それを理由として組合員を懲戒処分し、この処分により組合の弱体化を計るつもりであったと判断せざるをえない。

また、本件第1次処分の行なわれた時期は、前記第1の4の(13)および5の(1)において認定したとおり、年末一時金査定に対する抗議が殺到していた時期であり、本件第1次処分はこの抗議を押える目的をも有していたと判断される。なお、会社は、処分時期がこの時期（昭和55年12月15日）になったのは、年末一時金交渉妥結前に処分することは年末一時金交渉の早期解決の支障になることを憂慮したためであると主張するが、前記第1の3において認定したとおり、夏季一時金交渉では、妥結直前に2条件を提示して妥結を遅らせており、年末一時金交渉においても、前記第1の4の(13)において認定したとおり、会社は、連合会との妥結内容を組合に押しつけ、これがのめなければ白紙撤回とし、一からやり直すとの交渉態度をとっており、年末一時金交渉の早期解決を望んでいたとは到底考えられない。

(3) 結論

前記判断のとおり、本件第1次処分は、正当な組合活動である本件行為に対して、組合攻撃の一環として、組合の弱体化を計るとともに、年末一時金査定に対する抗議行動を押えることをも目的として行なわれた処分であり、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判断せざるをえない。

3 本件第2次処分について

前記判断および前記第1の5の(2)および(3)において認定した事実経過から、本件第2次処分は、不当労働行為にあたる本件第1次処分に抗議して行なわれた正当な組合活動である就労に対して行なわれた処分であり、本件第1次処分同様、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判断せざるをえない。

4 救済方法について

組合は、本件の救済として、陳謝文の掲示をも求めているが、本件の救済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条の規定により主文のとおり命令する。

昭和57年3月26日

滋賀県地方労働委員会

会長 玉 置 保

(別紙 略)