

福岡、昭56不10、昭57不10、昭57.9.27

命 令 書

申立人 総評・全国一般労働組合福岡地方本部福岡支部

被申立人 朝倉生コンクリート株式会社

主 文

- 1 (1) 被申立人は、A 1 に対する昭和56年5月15日ないし同年6月18日の出勤停止処分及びA 2 に対する昭和56年5月15日ないし同年6月24日の出勤停止処分がなかったものとして取扱わなければならない。
 - (2) 被申立人は、A 1 に対する昭和56年4月13日ないし同月15日、同年4月24日ないし同年5月14日、同年6月19日ないし昭和57年3月30日の各就労拒否及びA 2 に対する昭和56年4月13日ないし同月15日、同年4月24日ないし同年5月14日、同年6月25日ないし昭和57年3月30日の各就労拒否がなかったものとして取扱わなければならない。
 - (3) 被申立人は、A 1 及びA 2 に対する昭和57年3月30日付の諭旨解雇処分がなかったものとして取扱い、両名を原職に復帰させなければならない。
 - (4) 被申立人は、A 1 及びA 2 に対する上記の処分、措置がなければ両名が受けるはずであった賃金相当額（各支払金に対する年5分の割合による金員を含む。）を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員の腕章着用を、一律、全面的に禁止することにより組合運営に支配介入してはならない。
 - 3 被申立人は、本命令交付の日から7日以内に、下記の文書を縦1メートル、横2メートルの白紙に明瞭に墨書して、本社及び夜須工場の従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

会社が、総評・全国一般労働組合福岡地方本部福岡支部朝倉生コン分会分会員の腕章着用を、一律、全面的に禁止したことは、福岡県地方労働委員会の命令によって、組合運営に支配介入する不当労働行為であると判断されましたので、上記禁止措置を撤回し、今後かかる措置はいたしません。

昭和 年 月 日

総評・全国一般労働組合福岡地方本部福岡支部

執行委員長 A 3 殿

朝倉生コンクリート株式会社

代表取締役 B 1

- 4 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

申立人、総評・全国一般労働組合福岡地方本部福岡支部（以下「組合」という。）は、福岡市及びその周辺の運送業、生コンクリート製造販売業、サービス業、製造業等で働く労働者により組織された労働組合である。

総評・全国一般労働組合福岡地方本部福岡支部朝倉生コン分会（以下「分会」という。）は、被申立人会社で働く従業員約40名で昭和51年2月に結成されたが申立時の分会員数は2名である。

なお、A1（以下「A1」という。）は、分会結成時には副分会長、本件申立時には分会長の地位に、また、A2（以下「A2」という。）は、本件申立時には分会書記長の地位にあった者である。

また、被申立人会社には、昭和51年3月に別組合が結成され、約40名の組合員を擁している。

被申立人、朝倉生コンクリート株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、甘木市）に本社及び第一工場を、朝倉郡夜須町に夜須工場を置き生コンクリートの製造、販売を業とする従業員40数名の会社である。

2 昭和56年春闘と腕章着用闘争に至る経過

(1) 組合は、昭和56年2月8日に支部委員会を開催し、「81年春闘方針」を機関決定した。その内容は、①一律3万円以上の賃上げ、②春闘要求書の提出は3月10日、③第一次回答は3月24日までに引き出す、等というものであった。

組合は、この決定に基づき、3月11日付で各分会長宛に、「81斗争指令第一号」を発した。その指令内容は、①各分会は3月24日までに有額回答引出しを図り、更に3月30日までに昨年実績を上廻る回答引出しに全力をあげよ、②3月30日までにゼロ回答又は昨年実績を下廻る分会は、斗争委員会の指示にもとづき赤旗掲揚、腕章、ワッペン着用等の行動を展開せよ、③斗争の有利な前進に向けて前二項の行動とあわせ、状況の進展に即応し斗争委員会の指示にもとづき、地域ごとに決起集会を開催せよ、というものであった。

(2) 組合は、3月12日付で上記の「81斗争指令第一号」に基づき、会社に対して、①基本給一律35,000円引上げ、②労働災害による休業補償を100%とされたい等の7項目の要求書を提出し、3月25日18時からの団体交渉において具体的回答を行うように申入れた。この申入れに対して会社は、4月2日に第1回団体交渉を行う旨を回答し、組合はこれを了承した。

なお、組合には、生コンクリート関係では5分会が加盟しているが、本件分会を除く4分会は、3月下旬ないし4月1日までに有額回答を得ている。

(3) 4月2日の第1回団体交渉においては、組合は要求書の趣旨説明、会社は経営状況等を説明するとどまり、要求事項に対して具体的有額回答は示さなかった。

そのため、分会員A1と同A2の両名は翌3日より「81斗争指令第一号」に基づき、組合と連絡を取合いながら、巾約15cmの赤布に総評全国一般福岡支部と白抜きした腕章を着用して抗議行動に移った。

なお、分会は、以前組合活動の一環として赤旗掲揚を行ったことはあるが、腕章を着用したのは今回が最初である。

(4) 組合の要求に対する2回目の団体交渉は6月2日に実施されたが、実質的な交渉は行われず、また、7月8日の3回目の団体交渉において会社は、12,800円の賃上げ回答を行ったが、組合は、回答が低額にすぎるとして拒否し、さらに後記3の(3)ないし(6)の分会員に対する措置をめぐる論議で紛糾し、解決には至らなかった。

なお、賃上げ等については、結審時までには妥結をみていない。

また、本件労使間の過去の賃上げ交渉経過をみると、昭和54年は第2回団体交渉で、同55年は第3回団体交渉で会社より有額回答がなされ妥結している。

3 腕章着用闘争をめぐる労使関係

(1) 昭和56年4月3日A1、A2両名が腕章を着用して出勤したため、会社総務部長B2は、口頭で腕章取りはずしを命じたが、両名は腕章着用は組合の当然の権利であり、要求貫徹、団結権誇示のため、さらには組合の指令でもあるとして、その取りはずしを拒否した。

(2) 4月3日から同月12日までA1、A2両名は、毎日腕章を着用して出社したため会社は、腕章取りはずし命令を繰り返し行ったけれども両名は上記(1)の理由で拒否し、腕章着用のまま就労した。この間腕章を着用しての就労により得意先から苦情があったり、能率が落ちたとかの事実を疎明する資料はない。

ところで会社は、4月8日組合執行委員長宛に文書で、休憩時間を除き就労中の腕章着用は、就労中の組合活動を禁止する会社就業規則に違反するので同月13日就労時までにはやめるよう指示されたい旨の通告書を交付した。

因みに、会社就業規則では、出勤停止について次のように規定している。

第53条 従業員が次の各号の1に該当するときは、出勤を停止する。

1. (省略)

2. 会社の業務に関係のない組合運動、示威行進を会社の許可なく就業時間中に行った場合

3. ～7. (省略)

(3) 会社が前記通告書で腕章着用の中止を求めた4月13日に至ってもA1、A2の両名は腕章着用のまま就労しようとしたので、会社は腕章取りはずしを命じたが両名が従わないため、13、14日の両日両名に従業員控室待機を命じた。

なお、この両日について会社は無事故手当及び愛車手当の日額分を除く賃金を支払っている。

(4) 4月15日も、A1、A2の両名は腕章を着用したままでの就労を要求したが、これを会社は拒否し、さらに同日付で、腕章取りはずし命令に従わない場合には、就労を拒否し賃金も支払わないとともに、就業規則に照らし懲戒処分もあり得る趣旨の通告書を分会長A1宛に交付した。

4月16日から同月23日の間は、A1、A2の両名は組合の指示に従い腕章を着用せずに出社し平常通りの勤務に就いた。

(5) 4月24日以降はA1、A2の両名が腕章着用のまま就労を要求し、会社がこれを拒否するという経過を辿り、会社は両名に対して次の措置を行った。

① 4月24日～5月14日 両名に対して就労拒否

② 5月15日～5月22日 A1に対し7日間の出勤停止

- 5月15日～5月20日 A2に対し5日間の出勤停止
- ③ 5月21日～5月28日 A2に対し7日間の出勤停止
5月23日～6月3日 A1に対し10日間の出勤停止
- ④ 5月29日～6月9日 A2に対し10日間の出勤停止
6月4日～6月18日 A1に対し13日間の出勤停止
- ⑤ 6月10日～6月24日 A2に対し13日間の出勤停止
- (6) A1、A2の両名は、出勤停止処分が解けた日以降も、毎日腕章着用したまま就労を要求したため、会社はこれを認めず、業務命令無視であるとして、昭和57年3月30日まで就労を拒否してきた。
- (7) 4月15日以降のA1、A2両名に対する就労拒否及び出勤停止の期間（但し、4月16日から同月23日までの間を除く。）については、賃金は支払われてはいない。また、昭和56年度一時金も支給されていない。
- (8) 申立人組合加盟の生コンクリート製造販売業関係の本件分会を除く4分会では、昭和56年春闘時における賃上げ要求交渉については、遅くとも同年7月末頃までにはいずれも妥結に至っている。そして、これら4分会では、第1の2の(1)で認定したところの組合指令に基づき、腕章着用、赤旗掲揚などの戦術を実施していることが認められる。これらの行動に対する措置について、某生コンクリート会社では、春闘妥結時の労使間の覚書のなかに「今次争議について、腕章着用その他の行動に関し、労使双方とも一切責任追求しない。」と明記して、処分が行われなことを明らかにしているものもあり、またその他の3分会においても、腕章着用等に対する禁止の指示、警告や、このことを理由とする処分がなされた事実のないことが認められる。
- 4 A1、A2両名の他企業での就労及びこれに基づく収入について
両名は、昭和56年6月18日及び同月24日に出勤停止処分期間が満了した後、毎朝出社して腕章着用したまま就労を要求するが、その都度拒否されるという状況が継続していくなかで、A2は同年12月20日頃から、また、A1は昭和57年1月7日から、甘木市総合衛生センターで午前9時から午後5時までアルバイトとして就労している。
賃金は、日額4,800円であり、また、就労日数は月に約20日間である。
なお、会社は、許可なく他企業で就労することは、会社の企業秩序を破壊するものであり、処分の対象となる行為であったと主張する。
- 5 A1、A2両名の解雇について
- (1) 以上に認定する如く労使間の対立が続いているうち、A1、A2の両名は、昭和56年6月9日別件民事訴訟事件を福岡地方裁判所に提起し、その弁論の進行過程で裁判所より和解の勧告があったが、腕章着用の諾否が主原因で不調に終り昭和57年3月17日に和解作業は打切りとなった。
- (2) 会社は、和解作業が打切りとなった翌3月18日に、両名に対して「会社に就労する意思があるならば腕章を着用しないで直ちに就労せよ。」との申入書を交付した。この時点では、会社は、両名が甘木市総合衛生センターで就労することが、会社の秩序を著しく破壊するものと考えていたが、就労すれば不問に付すつもりであったことが認められる。
- (3) しかし、この申入書にもかかわらず、両名があくまで腕章着用のままの就労を要求し

たため、会社は3月23日付で再度正常な態様の就労を命じると共に、これに応じない場合には、不利益な結果が生じるものと思われるので留意されたいという旨の警告書を発した。

- (4) しかし、両名が腕章を取りはずしての就労をしないため、会社は、①長期間にわたって会社の腕章取りはずし命令、就労命令を無視し続けたこと、②長期間にわたって他に就職し、業務にたずさわったこと、③会社の度重なる申入れ、警告を無視して正常な就労につかず、A1については3回、A2については4回の出勤停止処分を受けながら業務命令を無視し続けたことの3点の理由で、昭和57年3月30日付で両名を諭旨解雇処分に付した。

なお、会社は、両名に対する処分は懲戒解雇処分に該当するものであるが、両名が未だ若年であり、将来のことを考慮して諭旨解雇に処したものであると主張する。

6 A1に対する配置転換命令について

A1、A2両名の腕章を着用したままの就労要求と、これに対する会社の拒否とが鋭く対立していたなかで、会社はA1に対して、昭和56年7月1日付で夜須工場勤務を命じた。

これに対し、組合は事前の協議を行わなかった不当な配転だといひ、会社は、夜須工場を新設したことに伴いA1を含む14名の従業員を居住地を中心に配置したものであり、不当配転ではないというのみで、それ以上の疎明は双方とも行わない。

なお、A1は7月1日より、夜須工場に出勤し、腕章を着用したままの就労を要求している。

第2 判断及び法律上の根拠

申立人は、A1、A2両名の腕章着用は、組合の指令に基づく正当な組合活動であり、まして、会社業務に関しては腕章着用による支障は些かもなかったものであり、被申立人が両名に対してとった就労拒否、出勤停止及び解雇の各措置は、労働組合法（以下「労組法」という。）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と主張する。

一方、被申立人は、使用者は労働者に対して雇用契約上の債務の本旨に従った履行の提供、即ち腕章を取りはずしての就労を求めることができるのであり、これに応じない場合には、使用者は、債務の本旨に従って履行の提供があるまで、その者の就労を拒否しうるものである。従って、腕章を取りはずして就労せよという会社の命令は正当なものであり、この命令に従わない両名に対して会社のとった就労拒否、出勤停止、及び解雇の各措置は、人事権、懲戒権の正当な範囲内の処分として当然許容されるものであり、なんら問題となるものではないと主張する。

よって以下判断する。

1 腕章着用について

- (1) 労働組合の行う腕章、リボンあるいはゼッケンなどの着用行為は、組合の指示に従って組合員が一斉に行う戦術である。その際、腕章またはリボン、ゼッケンなどに当該組合の名称や組合の要求事項を書きしるすこともしばしばある。このような腕章着用戦術は、組合員相互間の団結を強化し、氣勢をあげ、あるいは組合の団結力の誇示を第一義的な目的として実施されることもあるであろう。このような場合の腕章着用戦術が就労時間内に実施される場合には、法的には、組合活動の範疇に属するものとして、その正当な組合の行為であるか否かを論ずるのが適当であろう。

しかし、腕章着用などの戦術が、我が国の特徴である企業内組合において行われている実態をみると、もっぱら組合員相互の団結を強化、誇示することだけの目的で行われているとみるのは誤りであって、通常は、組合が賃金引上げ等を使用者に要求し、その要求の実現を図るための手段として行なわれているとみるのが相当であり、組合員の団結強化や団結力の誇示はまさにこの要求の実現を図るためのものである。

このように腕章着用などの組合の戦術は、争議行為の前段的行為、あるいは争議行為に随伴するものとして行われるのが通常であって、団体行動権の行使とみるのがもっとも自然であり、労働法的には、労働争議状態における団体行動として認識すべきである。

もっとも、組合からの要求に対して、未だ使用者の回答がない状態で腕章着用の戦術が行われる場合には、労働関係調整法第6条の労使の意見の不一致が存するとは認められないとか、あるいは、腕章着用等の戦術はサービス業などの特別の事業の場合とはともかく、同法第7条の「業務の正常な運営の阻害」をきたすことはおよそ考えられないことであり、従って、これを争議行為として捉えることは適当ではないとする考え方もある。しかし、同法第6条及び第7条は、同法の目的とその運営上必要な範囲での労働争議及び争議行為に関する定義規定であるとみるべきであって、組合が行うストライキなどの実力行使は、労働災害に対する抗議など、その時々々の目的や要求に応じて、その戦術も多岐であり、同法第6条及び第7条には形式上は該当しないとみられる場合でも、憲法第28条により保障される団体行動権の行使とみられるのである。

このように考えると、我が国における腕章着用等の組合の行為は、基本的に争議行為の一形態として捉えるのが適当である。

- (2) そこで、本件腕章着用行為をみるに第1の2で認定する如く、組合の賃上げ闘争に際し、機関決定された指示、指令の下に実行されたものであり、また、その形状についても、非難問責すべき点は見当たらない。

たとえ被申立人主張のように、4月2日の団体交渉はゼロ回答をしたものではなく、回答を次回以降に保留したものであったにもかかわらず、組合がその事実を一方的に無視した上での腕章着用であったと認めるにしても、腕章着用戦術の性格は第2の1の(1)で判断する如く、要求実現、団結示威のための行為であって、上記の如く争議行為の一形態であるから、些かもその正当性を失うものではない。

使用者は、労働争議状態における腕章着用については基本的に受忍すべき義務を負うものであって、使用者の取りはずしの指示、警告は当該組合に対してなされる限りは、場合によっては対抗行為として許容されることもあると思料されるが、それを越えて就業規則等を拠りどころとして、その命令違反に対して組合員個人に不利益を課すことは、許容される対抗行為の範囲を明らかに逸脱した違法なものとなる。

また、本件被申立人は、就業時間中における分会員の腕章着用を禁止しうることの適法な根拠として、まず、一般的には、労働契約によって生ずる使用者の指揮監督権限に基づいて、従業員は債務の本旨を誠実に履行する義務を負うべきであるとし、さらに具体的には、出勤停止処分については本件会社の就業規則第53条第2号、解雇については同第54条（懲戒解雇）第12、18、22号及び同第49条（制裁の種類）第5号に該当するものであることをあげている。

しかし、両名の業務は生コン車の運転であり、第1の3の(2)で認定した如く客観的に

みる限り、腕章着用による業務の不履行や、対外的信用失墜等の事実は考えられず、また、それに関する疎明もない。のみならず、先に判断した如く、腕章着用は、賃上げ等要求実現のための労働争議時における団体行動権の一態様であるから、上記一般的及び具体的根拠によると主張する業務命令に従わなかったことについて、労働契約不履行及び就業規則違反の責任を問うことはできないものである。

さらに、第1の3の(8)で認定した如く、本件会社と同一業種である組合加盟の4分会では、春闘の期間中において腕章着用、赤旗掲揚等の行為を行っているのに対して、これら4分会にかかる会社においては、これを理由として、組合員に対しなんらの懲戒処分にも付していないにかかわらず、ひとり被申立人会社だけが、本件分会員に対して、腕章着用を厳しく禁止し、これに従わないとみるや、出勤停止処分を繰り返したうえ、昭和57年3月裁判所における和解作業が不調に終わったすぐあとで、諭旨解雇を通告しているのである。

これらの事情を勘案すると、本件分会員に対する出勤停止、解雇処分は、はなはだ異常であり、すくなくとも、懲戒権の濫用、逸脱であるといわざるを得ない。

- (3) 従って、会社が、両名を就労拒否(第1の3の(3)で認定の従業員控室待機命令を含む。)、出勤停止処分に付し、さらには、解雇処分に付した理由は、腕章を取りはずして就労せよという再三の指示、命令を無視し続けたということであるが、このことは、労働組合の正当な行為として許容される団体行動権行使の手段である腕章着用を、一律、全面的に禁止したことを直接の抛りどころとして、両名の会社内における正当な組合活動を嫌い、さらに両名を、企業外に排除するためになされた一連の行為であり、労組法第7条第1号に該当する不利益取扱いである。

ところで会社は、両名に対する解雇理由として、上記の他に第1の5の(4)で認定する如く、①会社の度重なる申入れ、警告を無視して、正常な就労につかず、A1については3回、A2については4回の出勤停止処分を受けながら、業務命令を無視し続けたこと、②長期間にわたって他に就職し、業務にたずさわったこと、を掲げる。

しかしながら、上記理由のうち、①はすでに判断した如く、労働組合の正当な行為として許容さるべき腕章着用を違法に禁止したことによるものであり、また②にしても、他企業就労の原因が、長期間就労させないということにある以上、その間の生計維持のためのやむを得ない事情があったものと認められるから、会社は、他企業就労が企業秩序を破壊するものである、ということを知りながら、これを解雇理由の1つとすることも許されない。

さらに、会社が、腕章着用の禁止に籍口して両名を解雇するまでに至ったことは、労働組合の正当な行為を制限、抑圧しようとする意図したものと認めるのが相当であり、会社の行為は、組合の腕章着用戦術に対抗する行為としては行きすぎたものであって、労組法第7条第3号に該当する支配介入行為である。

2 A1、A2の他企業での就労及び中間収入について

第1の4で認定する如く、A2は昭和56年12月20日頃から、またA1は昭和57年1月7日から、会社の許可なく他企業で就労し、収入を得ていることが明白である。この他企業就労は、腕章着用の諾否につき当事者間に鋭い対立が生じ、これを原因として会社の一連の不当労働行為がなされたことにより、長期間就労できず、生計を維持するための止むを得ないものと認められる。

さらに、両名が出勤停止処分が解かれて以降毎朝就労要求を行い、会社がそれを拒否するという状態の繰り返しが続いたこと、不安定なアルバイトであること、労働組合活動の困難さ、その他諸般の事情を勘案すれば、バックペイから中間収入を控除しないのが相当と判断される。

併せて、現行救済制度が、原状回復をその趣旨とするものであることに鑑みれば、バックペイに年5分の割合による金員の支払をも命ずるのが相当であると判断する。

3 A1に対する配置転換命令について

申立人は、会社が、昭和56年7月1日付でA1に対して命じた配置転換について不当労働行為であると申立てるが、前記第1の6で認定する如く各々はその主張を述べるのみでそれを疎明する事実は明らかにされず、その成否は判断できない。

よって、この点に関する申立人の請求は棄却する。

4 ポスト・ノーティスについて

第2の1の(3)で判断する如く、両名に対する解雇処分に至るまでの一連の会社の行為は、労組法が禁止する支配介入行為であり、加えて、昭和51年2月に約40名で分会が結成されて以降、労使間に対立が生じ、2名にまで減少した分会員に対し、解雇という最も厳しい処分がなされるまでに至った本件労使間の事情を勘案すれば、その救済の方法としては、主文のとおりポスト・ノーティスを併せ命じるのが相当と判断する。

以上の認定した事実及び判断により、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

昭和57年9月27日

福岡県地方労働委員会
会長 三 苫 夏 雄