

命 令 書

申立人 全帝国データバンク労働組合
被申立人 株式会社帝国データバンク
被申立人 株式会社帝国データバンク神戸支店

主 文

- 1 被申立人株式会社帝国データバンクは、昭和50年8月4日付けで申立人組合員A1に対して行った譴責の懲戒処分を取り消し、速やかにその旨を、社内報「脱俗」に掲載し、かつ、神戸支店内黑板に1週間以上公示しなければならない。
- 2 被申立人株式会社帝国データバンク神戸支店に対する申立ては、これを却下する。
- 3 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 当事者等

- (1) 申立人全帝国データバンク労働組合は、被申立人株式会社帝国データバンクの従業員で組織する労働組合で、審問終結時、組合員は約93名であり、そのうち神戸支部の組合員は約14名である。なお、全帝国データバンク労働組合は、申立時、全帝国興信所労働組合（以下「全帝労組」という。）と称していたが、昭和56年11月9日付けで全帝国データバンク労働組合に名称を変更した。
- (2) 被申立人株式会社帝国データバンクは、肩書地に本社を、全国各地に支社1、支店63、出張所13を置き、信用調査業務並びにこれに附帯するデータの収集、分析及び提供を主たる営業目的とし、審問終結時、従業員は約1,300名である。なお、株式会社帝国データバンクは、申立時、株式会社帝国興信所（以下「会社」という。）と称していたが、昭和56年3月3日付けで株式会社帝国データバンクに社名を変更した。
- (3) 被申立人株式会社帝国データバンク神戸支店（以下「神戸支店」という。）は、肩書地に所在し、総務部、調査第1部及び調査第2部で組織され、審問終結時、従業員は支店長以下26名である。
- (4) 会社には、全帝労組とは別に、申立外帝国興信所新労働組合（以下「新労」という。）があり、現在、帝国データバンク労働組合と称している。

2 組合結成と組合分裂

- (1) 昭和28年6月、東京本社において、その後秋田、京都、名古屋等の各支店で相次いで労働組合が結成された。神戸支店においても、昭和30年1月5日、帝国興信所神戸支所従業員組合が結成された。その後、上記各支店の労働組合が連合体を形成し、更に、昭和33年単一組織の全帝労組が組織され、同従業員組合は、全帝労組神戸支部（以下「神戸支部」という。）となった。なお、単一組織となった当時、全帝労組は、組合員約600

名から成り、事業所数で3分の1、従業員数で3分の2を占めていた。

- (2) 昭和35年9月5日、本社で全帝労組とは別に、新たに労働組合が結成され、神戸支店においても、A2、A3、A4、A5、A6、A7の6名が、全帝労組を脱退し、9月10日、帝国興信所神戸支所労働組合を結成した。その後、次々とその他の支店でも新たに労働組合が結成され、その各労働組合が集まり、昭和37年2月、単一組織の新労を組織した。なお、上記A6は、昭和44年5月、新労を脱退後全帝労組に再加入し、本件申立時には、神戸支部の支部執行委員長にあたる職場委員長であった。

3 B1神戸支店長着任後の労使関係

(1) 脱退勧奨問題

昭和47年9月、B1支店長（以下「B1支店長」という。）が、福山支店長兼尾道出張所長から、支店長として神戸支店に着任した。

昭和48年2月28日、全帝労組組合員A8（以下「A8」という。）が、組合を脱退したが、同日、B1支店長とB2総務部長（以下「B2総務部長」という。）は、全帝労組組合員A9（以下「A9」という。）と非組合員であるC1の2名を三宮にあるスタンド「ボン」に連れて行き、飲食を共にした。翌3月1日、A9及び全帝労組組合員A10（以下「A10」という。）の2名が、全帝労組を脱退した。

神戸支部は、A9が脱退したのは、B1支店長らがA9をスタンド「ボン」へ連れて行き脱退工作を行った結果であるとして、この問題について、B1支店長らと5回ほど支部交渉を行った。

この支部交渉において、B1支店長は、A9が脱退する以前にA8が脱退しており、又スタンド「ボン」へ行かなかったA10もA9と一緒に脱退しているから、スタンド「ボン」へ行ったこととA9の脱退とは因果関係がないと主張したが、3月20日の支部交渉において、B1支店長と神戸支部との間で、「昭和48年2月28日、私とB2部長の2人は、女子社員2名（全帝興労組女子組合員と無所属〔新入社員〕1名合計2名）と三宮のスタンドボンにて歓談した。翌3月1日、全帝興労組女子組合員2名が労組を脱退したが、私達管理職は歓談の場において支配介入および組合脱退を示唆した事実はないと信じている。しかし、タイミング的に見て組合が主張する（闘争宣言の内容）問題に対して、結果的に疑惑を招いた事実に対しては反省をしている。今後このような誤解を招くことは回避し、神戸支店を働きやすい明るい職場とし、支店の発展を目標として精進したいと考えている。以上、合意に達し、確認しました。」との確認書が取り交わされた。

(2) B3神戸支店次長の着任

昭和49年5月、B3次長（以下「B3次長」という。）が、広島支店総務部長から次長として神戸支店に賃任した。

B3次長は、着任して1週間ほど後の支部交渉において、神戸支部役員に対して「こういうことをせずに仕事をやって上にかんと、妻子に対して申し訳ないだろう。」と発言し、又つね日ごろから神戸支部の組合員に対し、「君たちも仕事をして、早く肩書きをつけなければ、奥さんや子供が、いつまでも平社員であるということで嘆き悲しむよ。組合活動もいいけど、そこそこにして仕事の方に頑張れ。」と話していた。

(3) 支店長室への電話増設問題

昭和49年9月ごろ、神戸支店では当時3本の電話しかなく、神戸支部はB1支店長に

電話回線を増やすように要求していたが、同支部には何の回答も行わないうちに、支店長室に交換を通さない直通電話が設置された。当初、その電話番号について公表されなかったために、神戸支部は、B 1 支店長に対して、その電話は主に労務対策のために設置したものであると抗議し、5 回ほど支部交渉を行った結果、電話番号も公表され、業務上忙しい時は、従業員が自由に支店長室の電話を使用してもよいことになった。

(4) 昭和50年3月11日の総務部の会議

昭和50年1月、内勤者が2名退職したことから、その補充の件で支部交渉がもたれた。その交渉で神戸支部は、2名辞めたから同数補充するように主張し、一方神戸支店は、補充は1名とし、業務分担を変更することを提案し、労使が対立し、交渉は継続していた。

その間、3月11日午前8時35分ごろ、支店長室で、総務部員のほとんどとB 3 次長及びB 2 総務部長とが出席して会議が開かれた。席上、B 3 次長は、神戸支部と人員交渉をやっているが、現在組合と交渉している事項について組合を通すと真実が伝わらないので、組合を抜きにしてきたんのない意見を聞かして欲しい旨発言した。

神戸支部は、このことは明らかに組合に対する支配介入だということで、3月13日、B 1 支店長に対して「労組が要求し、団交継続中の欠員補充問題に絡み、去る3月11日、会社は一方的に緊急総務部会の名の下、労組員を集め、労組機関の決定した意思を誹謗し、組合員の分断をはかった。これは明らかに労組法第7条第3号の規定する支配介入であり、不当労働行為と認められる。従って、嚴重に抗議すると共に謝罪を要求する。なお、労組は今後共このような不当労働行為については、重大な決意でのぞむことを表明する。」との抗議文を提出したが、突き返されたので、同日、同一内容の抗議文をB 1 支店長に内容証明付郵便で送付した。なお、人員補充については、その後も継続して交渉が行われた。

(5) 昭和50年3月14日の支部交渉とその後の経過

昭和50年3月14日、当日不在であったB 1 支店長を除き、神戸支店からB 3 次長、A 3 調査第1 部長（以下「A 3 部長」という。）及びB 4 調査第2 部長（以下「B 4 部長」という。）が出席して、支部交渉が行われた。

B 3 次長が、B 1 支店長不在のために支店長代理で出席するということを冒頭で述べ、支部交渉が始まった。

A 6 職場委員長（以下「A 6 委員長」という。）が、当日の交渉議題である人員補充及び争議中の割当変更について説明したところ、B 3 次長が、本社から委任のない限り団体交渉には応じることはできない、話し合いならやれると発言したことに対して、神戸支部は、話し合いでは決定権がなく、従って団体交渉拒否にあたりと抗議して、団体交渉を持っていないのならその旨を文書に書くようB 3 次長に申し入れた。B 3 次長は、最初は書く必要はないということで拒否していたが、結局、神戸支部からも団体交渉申入書を出すようにと発言し、B 3 次長と神戸支部双方から文書と団体交渉申入書を出すことになり、B 3 次長からは、「団体交渉は、私に権限がないので、申入れがあっても受け入れられない。ただし、団体交渉を開きたいという意向があれば、その旨を本社に伝える労をとることにやぶさかではない。」と書いた文書が神戸支部に、神戸支部からは「1、文書係の2名を速やかに補充せよ。2、争議中の割当てを変更せよ。以上の要求に関し、支

部団体交渉の開催を申し入れる。」との団体交渉申入書がB3次長に、それぞれ出された。

その後、3月18日の団体交渉で、神戸支部はB1支店長に対して、3月14日にB3次長が神戸支部に渡した文書についての見解をただしたところ、B1支店長はB3次長と同様の見解であると述べたが、4月25日の支部交渉において、本社労務部の指示に基づき「労働協約に関する改定・適用に関すること、賃金に関すること、労働条件にかかわること、この3つについては本部交渉に委ねるが、人員補充については支部交渉を行う。」旨の本社見解を読み上げ、今後、支店長に権限のあるものについてはきちんと交渉する旨を神戸支部に伝え、これまでの見解を修正した。

(6) A1 発言

昭和50年5月、一時金の関係で神戸支部はストライキを行い、その際職場集会が開かれ、仕事の問題について話し合いが行われた。その中で全帝労組組合員A11から「用務員のC2さんが脳出血で倒れ、その後、女の人が早出残業をやっている。これをいつまでやるのか。」との発言があり、これに対して職場委員のA1（以下「A1」という。）は、「これは組合にも相談なかったし、三六協定の問題もある。残業の協定もなく、労働基準法違反である。やめてしまえ、やめてしまって混乱が起こっても会社の責任である。」と発言した。

なお、A1は、昭和30年1月5日の帝国興信所神戸支所従業員組合の結成に参加し、昭和30年4月に書記長となり、昭和33年4月から同年10月まで職場委員長、昭和37年ごろ職場委員及び代議員、昭和39年職場委員長及び代議員、その後、職場委員の役職を歴任している。

4 要録調査問題

(1) 要録調査

会社では、毎年12月末に「帝国興信所銀行会社要録」という会社年鑑を発行していたが、各調査員は、毎年5月、6月の時期にその原稿を作成するための調査（以下「要録調査」という。）を行うことになっており、会社から割り当てられた調査対象企業についての調査を各調査員が自分で調査するのが建前であった。なお、要録調査の割り当てについては、前年の調査を行った者が翌年も同一調査対象企業について調査を行うのが通例で、これは前年の担当者が相当するのが効率的であるという理由からであった。各調査員は、調査1件について120円を受領し、調査実績は、各調査員の成績になるようになっていた。

(2) 昭和49年のB3次長の要録調査代行

昭和49年5月、B3次長は、神戸支店に赴任した時に、自分に割り当てられた要録調査について、期限に間に合わないということで新労のA12及びA13両組合員に要録調査の代行をさせていたところ、A6委員長及び全帝労組組合員A14に指摘され、途中で代行をやめ、残りの2、3件については自分で調査を行った。なお、ここで「代行」とは、正規に割り当てられた調査を他の調査員にさせることをいう。

(3) 昭和50年のB3次長の要録調査代行

昭和50年5月20日ごろ、B3次長が前年同様、要録調査を新労のA12及びA13に代行させていることが神戸支部に分かり、同支部では職場委員会を開き、神戸支店と新労に

公開質問状を出すことを検討したが、職場大会において組合員の意見を聞くことになり、6月の初めに職場大会を開いた。

この職場大会で、6月25日の給料日にその成績がどうなっているか確認した上で、6月26日に支部交渉を行うことを決定した。

6月25日、A6委員長は、A12及びA13がB3次長の要録調査を代行し、両名の行った調査件数の分だけB3次長から金員を受け取ったこと及びその成績はB3次長のものになることを両名から確認したので、神戸支部は、同日、午後5時ごろ、職場委員会を開き、翌26日の朝に支部交渉を申し入れることを確認した。

なお、B3次長は、昭和50年4月から7月にかけて総務部長を兼務していた。

5 昭和50年6月26日の支部交渉

(1) 昭和50年6月26日午前9時ごろに、A6委員長を始めとして神戸支部の職場委員6名全員が、調査員室に集まり、職場委員のA15が、B3次長にB3次長の要録調査の件で支部交渉を申し入れたところ、B1支店長は、月末も近くて忙しく、又依頼人と面談の予定があったりしたために、結局、当日の午前中に支部交渉を開催することができなかった。

(2) 同日午後3時ごろ、A6委員長ら数名の神戸支部職場委員が、2階の支店長室で、B1支店長にB3次長の要録調査の件で支部交渉の開催を申し入れたところ、B1支店長は、今日は都合が悪いとか月末も近いということをやっていたが、結局、15分間だけ神戸支部の話聞くことになり、A6委員長らは、他の職場委員を支店長室に呼び入れた。

A6委員長が、B1支店長に他の管理職も呼んでくれるように言うと、B1支店長は、B4部長を支店長室に呼び入れ、又同じころ、A1も調査先から帰ってきて支店長室に入り、西側の長いすに腰をかけた。

なお、当時、支店長室には、中央に小さな丸テーブルが置かれ、その北側と南側にそれぞれいすが2脚、丸テーブルの西側に長いすが配置され、それらの席でも足りない場合は外から補助いすを持ち込んで使用するようになっていた。

B1支店長は、B3次長に支店長室に上がってくるように電話をして、午後3時15分ごろ、同次長が入室し、神戸支部のA6委員長ら6名と会社側のB1支店長ら3名がそろった。

(3) B3次長は、支店長室に入ってくるとすぐに「支店長、今日これやるんですか。」と発言し、これに対しB1支店長は、「15分だけ組合の話聞くことにした。」と答え、その後、B3次長は、北側のB1支店長の座っている席の西隣の席に座った。その後、B3次長は、要録調査の件は支部交渉の議題とはならないので、支部交渉を行う必要はないのではないかとやっていたが、職場委員のA16が、本題に入るまでに既に10分たっており時間が無駄になっていると指摘したので、B1支店長は、支部交渉を開始することを促した。

(4) 支部交渉の本題に入り、A6委員長が、春闘が長引き忙しい中でも組合員は要録調査を行っているのにB3次長は要録調査の代行をやらせていると述べ、その点について説明を求めると、B3次長は、「やらせたんじゃない。やっていたんだ。」と答えた。

A6委員長が、会社の了解を得たのかどうか聞くと、B3次長は、支店長の了解を得て代行してもらったと答えたので、A6委員長はB1支店長にそのことを確かめると、

B 1 支店長はうなずいた。

その後、B 3 次長が、双方の了解があれば要録調査の代行もできる旨発言していたが、「だれにやらせたのか。」の質問に対しては、一度は、「そんなことを言う必要はない。」と答えを拒んだ。しかし、A 6 委員長が再び同じ質問を繰り返すと、B 3 次長は、新労のA12及びA13の名前を明らかにした。

A 6 委員長が、その分の成績と金員はどうなるのかと聞くと、B 3 次長は、成績は同次長のものとなり、会社から受け取った分から代行させた調査分に相当する金員をA12及びA13兩名に渡したと答えた。

A 6 委員長が、双方の了解がある場合、神戸支部組合員も要録調査の代行ができるのかどうか聞くと、B 3 次長が黙ってしまったので、A 6 委員長は、B 1 支店長に返事を促した。

B 1 支店長は、要録調査の代行については手続をとる必要がある旨答えたので、A 6 委員長が、双方の了解があり、更に正式手続をとれば、神戸支部組合員も要録調査の代行ができるのかどうか聞くと、B 1 支店長も黙ってしまった。

なお、交渉中、B 3 次長は、発言しない時は、ほとんど腕を組み、上を向いて目をつむっていた。

- (5) A 6 委員長が、管理職は新労の組合員に勝手に要録調査の代行を行わせていることを非難するとB 3 次長は、管理職は仕事を建設的前進的に行っている旨述べ、さらに同次長は、「支部が5月の春闘でストライキを行ったときの職場集会において、A 1 が、会社に混乱を起こせばよい旨の発言を行ったが、私はA 1 のような考えはとらない。」と発言したところ、A 1 は、その発言内容は事実と違うと抗議し、職場委員のA17も、問題をすり替えないようにと抗議した。それに対して、B 3 次長は、再び同様の発言を繰り返したので、A 1 は、再度抗議を行うために、メモをとるため持っていたB 5 判の便せんを左手に持ち、斜め前に座っていたB 3 次長の右ひざを軽く1回たたいた。

B 3 次長は、即座に立ち上がって、「暴力だ。暴力だ。」と言って、更にB 1 支店長に「これは暴力ですね。」と言ったところ、同支店長も相づちを打った。すると、神戸支部の各職場委員は、口々に何が暴力かと発言し、A 6 委員長も「これが暴力だというのであれば、医者診断書をもらってきなさい。」と発言し、一時紛糾した。

その後、B 3 次長も席に座り、本題に戻ったが、平行線となったので、結局支部交渉は打ち切りとなり、次回の支部交渉を7月3日午後3時30分から行うことだけを決めて終わった。

なお、神戸支部は、要録調査問題について神戸支店と7月3日と9日に継続して交渉を行っているが、6月26日のA 1 の支部交渉中の行為については、話は出なかった。

6 昭和50年7月3日のA 1 に対する事情聴取

- (1) 6月26日、支部交渉が終わってから、B 1 支店長は、支部交渉中のA 1 の行為について本社に電話をしたところ、B 5 労務担当取締役（以下「B 5 取締役」という。）もB 6 労務部長（以下「B 6 部長」という。）も不在で、B 6 労務課長に報告を行った。

6月27日に、本社のB 6 部長からB 1 支店長に、A 1 の件で7月3日事情聴取を行う旨の連絡があった。

- (2) 7月3日、本社からB 5 取締役及びB 6 部長の2名が神戸支店を訪れ、午前9時ごろ

から午前9時30分ごろまで、支店長室でA1に対する事情聴取が行われ、神戸支店からは、B1支店長とA1の上司であるB4部長が立ち会った。なお、神戸支部には、当日本社からA1の事情聴取に来ることは知らされておらず、A1も、当日、突然事情聴取に呼ばれたものである。

事情聴取では、B5取締役が、A1に支部交渉中A1がB3次長のひざをたたいたことの事実関係の有無について尋ねると、A1は、「そういうふうに、たたいたという表現は当たらないんだ。そういうことではないんだ。」と答えた。

B5取締役が、B1支店長とB4部長にそのことを確かめると、B1支店長は、A1が便せんでB3次長のひざをたたいたのを見たと答え、B4部長は、非常に大きな音がしたと答えた。それに対してA1は、音がしたことは否定した。

B5取締役が、A1に、団体交渉中、他人に手をかけることについて尋ねると、A1も、良くないことであると答えた。するとB5取締役が、A1に反省しているかどうか質問すると、A1は、今回の行為は暴力でないので反省はしていないと答えた。

最後に、B5取締役は、A1に、釈明することはあるかと聞くと、A1が、B3次長の要録調査の件について批判を述べたので、B5取締役は、今日の事情聴取は議論の場ではない旨述べ、事情聴取を終わった。

7 就業規則及び懲戒手続

(1) 会社の就業規則では、次のように規定している。

第72条 従業員が、つぎの各号の一に該当したときは、これを懲戒する。

1

） 略

5

6 他人に対し暴行脅迫を加え、またはその業務を妨げたとき

7

） 略

16

第73条 懲戒はつぎの5種とする。

1 戒 告 文書によって訓戒する。

2 譴 責 文書によって訓戒し、かつ公示する。

3 減 給 文書によって訓戒し、公示し、かつ1回について基準内賃金の半日分以内、総額においてその月の基準内賃金の10分の1以内を減ずる。

4 出勤停止 文書によって訓戒し、公示し、かつ1カ月以内の期限を限って出勤停止を命ずる。

5 懲戒解雇 文書によって本人に通知し、公示し、かつ退職金を支払わない。特に悪質な者については、所轄行政官庁の許可を受け予告期間を設けず即時解雇し、予告手当を支払わない。

(2) 会社の懲戒手続については、本社労務部の管理職が事情聴取を行い、本社において懲戒処分を行うことになっている。

8 A1に対する譴責処分

昭和50年8月4日付けの別紙懲戒処分通知書が、社長名で、A1に対して出されると共

に同年8月13日付けの社内報「脱俗」に、A1に対する譴責処分が掲載された。

9 神戸支店内での譴責処分の公示

昭和50年8月6日から10月7日まで、神戸支店内の黒板一杯に大きくチョークで、

「
公 示

就業規則第72条第6号により調査第2部A1君に対し左記の懲戒
処分を発令する。

記

処分種類 譴 責

発 令 日 昭和50年8月4日

」

と書かれていた。

なお、同記載は、10月7日に消されたが、それは神戸支店の内勤者A8が10月10日に結婚することになり、そのことを黒板に書くためであった。神戸支店におけるこれまでの懲戒処分の例では、譴責処分と減給処分それぞれ1週間ほど黒板に書かれていた例はあるが、A1のように長期間書かれていた例はない。

第2 当委員会の判断

1 A1に対する懲戒処分について

(1) 被申立人らは、本件懲戒処分の理由として、次のとおり主張する。

ア 昭和50年6月26日に行われた支部交渉において、A1はB3次長に対し暴行した。

労使関係において、いかなる場合でも暴力の行使ないし不法な実力の行使が許されないことは、当然のことである。殊に、本来平和的手段による交渉であるべき団体交渉において、本件のごとき暴力の行使ないし不法な実力の行使が見られるならば、団体交渉そのものに労使関係で重要な機能を果たさせようとする法の期待そのものが、根底から覆されることになり、到底許されないものである。

イ A1の暴力行為の動機が、B3次長のA1の職場集会における発言の批判にあったとしても、要録調査の遅れが会社に打撃を与えることになるから、B3次長が、管理職の立場として、A1の発言を援用して全帝労組の態度の誤りを指摘したのは、当然のことである。従って、動機の故をもって、A1の暴力行為の責任が免責されるものではない。

ウ B3次長が要録調査の応援を依頼したのは、新労組員2名に対してであって、全帝労組の組合員には、全く関係のないことであった。従って、本件暴力行為について、支部交渉の必要性ないし支部交渉における議題促進の必要性という見地からの免責理由は無い。

エ A1は、本件暴力行為について、いささかも反省の色を示さなかった。

オ 従って、本件懲戒処分は、正当な処分であり、不当労働行為にならないものである。

(2) まず、被申立人ら主張の(1)、アについて判断する。

A1のB3次長に対する行為については、第1. 5. (5)で認定のとおり、A1がB3次長の右ひざを便せんで軽くたたいたものであるが、その行為が、就業規則第72条第6号「他人に対し暴行脅迫を加え、またはその業務を妨げたとき」という暴行に該当するか否か検討してみる。

そこで、本件の経緯をみてみると、

ア 昭和50年6月26日の支部交渉の議題は、B3次長の要録調査問題であり、その経過は、第1.5.(3)及び(4)で認定したとおり、B1支店長が15分間だけ組合の話聞くことにしたと述べているのに、B3次長は、支部交渉に入る前から当該議題について支部交渉を行う必要はないと述べるなど、消極的な態度をとり、支部交渉に入ってから、同次長は、要録調査をさせたことについて、A6委員長から質問があり、説明を求められていたにもかかわらず、肝心なことについては的確に答弁は行わず、又発言しない時は、ほとんど上を向いて目をつむる等、全帝労組から見れば、組合を無視しているとも受け取れる態度をとっていたことが認められる。このような状況の中で、第1.5.(5)で認定したとおり、B3次長が、本件議題とは直接関係のないと思われる昭和50年5月のストライキ中の職場集会におけるA1の発言内容を批判した時に、同次長の斜め前にいたA1が、メモをとるために持っていた便せんで同次長の右ひざを軽く1回たたいたものである。

イ 第1.5.(4)及び(5)で認定した事実経過によると、A1の行為は、B3次長に対し危害を加える目的や、又威圧することによって支部交渉の目的を達成しようとする意図のもとに行われたものとは思われず、交渉中のB3次長の態度と、その発言内容が事実と異っていることに対し、抗議するために偶発的に行われたものと判断するのが相当である。

ウ 又、第1.5.(5)で認定したとおり、A1の行為後も本題に戻り、次回期日を決め、当日以後も本件議題についての支部交渉が継続して行われていることからして、A1の本件行為が、支部交渉の機能を格別阻害するほどの程度のものであったとは考えられない。

以上のような状況から見れば、A1の本件行為は、しょせん、便せんで軽く1回たたいた程度のものであるから、就業規則に規定する暴行には該当しないものと考えられる。

仮に、A1の行為が、就業規則にいう暴行に該当すると解する余地があるとしても、懲戒権の行使の適否については、全く、会社の自由な判断に委ねられるものではなく、懲戒の対象となった行為の具体的動機、態様等を総合的に考慮して判断すべきものであるから、本件A1の行為については、上記アないしウで示したように、その行為の程度、動機、目的及び支部交渉に及ぼした影響の程度等から考えると、就業規則第72条の懲戒規定を適用する場合であるとは到底考えられない。

いずれにしても、A1に対する会社の本件懲戒処分は、正当性を欠くものと判断せざるを得ない。

(3) 被申立人ら主張の(1)、イについて判断する。

昭和50年6月26日の支部交渉の議題は、B3次長の要録調査問題であり、同次長は、要録調査の代行について全帝労組からの質問ないし説明要求に対し、誠意ある答弁もせず、本件議題とは直接関係のないA1の職場集会における発言をわい曲して持ち出したことは、会社が主張するように当然とはいえず、かえってそのことが、A1の行為を誘発したものであり、B3次長にも責任の一端があることから、会社の主張は失当である。

(4) 被申立人ら主張の(1)、ウについて判断する。

B3次長が要録調査の応援を依頼したのは、新労組委員の2名に対してであるが、第

1. 4. (1)で認定したとおり、調査員は、調査1件について120円受け取り、その調査実績は、各調査員の成績になるものであり、又第1. 5. (4)で認定したとおり、B3次長は、新労組組合員2名に対し、要録調査を代行させた分の金員を支払っていることから、全帝労組組合員の勤務条件に影響を及ぼすものと考えられ、会社の主張は採用できない。

(5) 被申立人ら主張の(1)、エについて判断する。

(2)で判断したとおり、A1のB3次長に対する行為については、支部交渉の状況、A1の本件行為に至った経緯を考慮すれば、就業規則第72条の懲戒規定を適用すべき場合に当たらないのであるから、たとえA1が反省していないからといって、本件懲戒処分が正当となるものではないと考える。

2 懲戒処分の不当労働行為性について

会社のなしたA1に対する懲戒処分が、不当労働行為に該当するか否かについて判断する。

(1) 第1. 3. (2)で認定したとおり、B3次長は、神戸支部との交渉において、組合活動をせず勤務に精励し昇進しないと妻子に申し訳ないだろうと発言したり、つね日ごろから組合活動もいいが早く肩書をつけないと妻子が悲しむと言ったりして、暗に全帝労組からの脱退を勧める言辞を述べていたこと。

(2) 第1. 3. (4)で認定したとおり、B3次長は、昭和50年3月11日の総務部の会議において、現在組合と交渉している事項について、組合を通すと真実が伝わらないので、組合を抜きにしてきたんのない意見を聞かして欲しいと全帝労組を嫌悪した発言を行っていること。

(3) 第1. 3. (1)で認定したとおり、昭和48年2月28日、B1支店長らが女子職員2名をスタンド「ボン」に連れて行き、飲食を共にした翌日、その2名のうち組合員1名が脱退したことが、全帝労組に対する支配介入であるということで問題となり、B1支店長が確認書を提出していること。第1. 3. (5)で認定したとおり、昭和50年3月14日の支部交渉において、B3次長が、人員補充及び争議中の割当変更については神戸支店に権限がないと言って、支部交渉を拒否していたこと(この人員補充については、4月25日、本社の指示に基づき、その見解は後日修正されている。)。第1. 4. (2)及び(3)で認定したとおり、昭和49年及び昭和50年のB3次長の要録調査代行問題などで、会社と全帝労組との対立状態が続いていたこと。

(4) 第1. 3. (6)で認定したとおり、A1が、昭和30年1月5日の帝国興信所神戸支所従業員組合の結成に参加して以来、永年神戸支部の職場委員長、書記長、代議員、職場委員の各役職を歴任した組合活動家であること。

(5) 第1. 9で認定したとおり、会社は、A1に対する譴責処分を社内報「脱俗」に掲載し、更に、神戸支店内の黒板いっぱい大きくチョークで、同処分内容を昭和50年8月6日から同年10月7日までの長期にわたり板書し、そのままにしていたこと。なお、同支店で黒板への公示は、従前は1週間程度であった。

以上(1)ないし(5)の事実に加えて、先に第2. 1. (2)で検討したように、懲戒処分に該当しない程度の行為をとらえて、会社が本件懲戒処分を行ったことをも総合して考えると、本件懲戒処分は、全帝労組及びA1の組合活動を嫌悪し、あわせて組合の弱体化を企図したものであり、不当労働行為に該当するものと判断する。

3 当事者適格について

組合は、本件処分について神戸支店が関与していたのであり、神戸支店に当事者適格があると主張しているが、仮に、組合主張の事実があったとしても、本件懲戒処分の権限は、第1. 7. (2)で認定したとおり、株式会社帝国データバンクが有しているのであるから、神戸支店に当事者適格がないものと判断する。

よって、神戸支店に対する申立ては、これを却下する。

4 結論

以上のとおり、A1に対する本件懲戒処分は、労働組合法第7条第1. 3. 号に該当する不当労働行為である。

よって、株式会社帝国データバンクに対して、A1に対する譴責処分の取消しを命ずる必要がある。又、本件譴責処分については、就業規則第73条第2号により、社内報「脱俗」に掲載し、かつ、神戸支店内黒板に公示したものであるから、同処分の取消しについても、同様の公示を命ずる必要がある。

なお、組合は、被申立人らに対し、謝罪文の掲示を求めているが、本件の救済は、以上で目的を達することができるので、この点についての組合の申立ては、これを棄却する。

第3 法律上の根拠

以上の事実認定、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条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和58年11月18日

兵庫県地方労働委員会

会長 奥野久之

(別紙 略)