

命 令 書

申立人 京都医療労働組合連合会
申立人 和進会労働組合
申立人 X 1
申立人 X 2

被申立人 財団法人和進会

主 文

- 1 被申立人は、X 1、X 2に対する昭和55年4月3日付解雇をそれぞれ取消し、原職に復帰させるとともに、解雇の日から原職復帰に至るまでの間同人らが受けるべきはずの諸給与相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、下記内容の文書を申立人らに提出するとともに、縦1メートル、横1.5メートルの模造紙に墨書し、財団法人和進会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

財団法人和進会が、X 1、X 2を解雇したことは、不利益取扱いであるとともに和進会労働組合、京都医療労働組合連合会の運営に対する支配介入にも該当する不当労働行為であることを認め、今後かかる行為はいたしません。

以上、京都府地方労働委員会の命令により誓約いたします。

昭和 年 月 日

京都医療労働組合連合会
執行委員長 A 1 殿
和進会労働組合
組 合 長 X 1 殿
X 1 殿
X 2 殿

財団法人和進会
理事長代行 B 1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人財団法人和進会（以下「和進会」という）は、「京都帝国大学附属病院における医学研究の奨励、病院運営に対する寄与、患者の慰藉、職員及び学生に対する便宜の供与等を行い、もって医学の振興と社会文化の向上に貢献する」ことを目的として、大正12年に設立された。和進会は、京都帝国大学が京都大学に名称変更後も、上記目的の

もとに、京都大学附属病院（以下「京大病院」という）内において、薬局、食堂、売店、喫茶、寝具、給食の6部門の事業を営んでいる。

和進会は、本件申立当時、約100名の従業員を擁していた。

- (2) 申立人京都医療労働組合連合会（以下「京医労」という）は、京都地方の医療及び関連事業に従事する労働者で組織する労働組合の連合体である。
- (3) 申立人和進会労働組合（以下「組合」という）は、和進会に勤務する労働者で組織された労働組合で、本件申立当時の組合員数は63名であったが、昭和58年（以下年号は略す）9月当時のそれは39名である。

組合は37年9月に結成され、同年12月、和進会との間でユニオンショップ協定（以下「ユシ協定」という）と唯一交渉約款を締結した。そして、38年1月、京医労に加入した。

和進会には組合のほかに、55年1月16日和進会に結成通知を行った新和進会労働組合（以下「新和労」という）が存在し、58年9月時点で、約60名の組合員を擁していた。

- (4)① 申立人X1（以下「X1」という）は、26年3月和進会に就職し、37年以降給食事務の副主任の地位にあったが、55年4月3日、懲戒解雇処分を受けた。

X1は、組合の結成時に組合長となり、以降3期組合長、さらに3期副組合長となり、その後51年度（51年10月以降）の定期大会で、再び組合長に選任され、以降今日まで在任している。

- ② 申立人X2（以下「X2」という）は、37年6月和進会に就職し、53年2月以降、売店部門で販売係事務員として勤務していたが、55年4月3日、懲戒解雇処分を受けた。

X2は、組合結成時から連続して4期執行委員（うち39年度は書記次長）となり、47年度にも書記次長となった。それ以降は、組合役員に就任していないものの、売店職場及び婦人部において、その中心となって活動を行っていた。

- ③ 申立外A2（以下「A2」という）は、37年7月和進会にアルバイトとして就職し、39年に正規の従業員となり、43年以降給食事務に従事していたが、55年4月3日、懲戒解雇処分を受けた。A2は、44年度から58年7月和進会を退職するまで一期を除き書記長の地位にあった。

2 和進会における労使関係

- (1) 組合は、特別調理を要する患者用給食の食数に関し、栄養士、調理師が現状の人員であれば200食を調理することが限度であると判断していたが、京大病院からは、常時260食位の特別調理を行うよう要求されていたので、この要求数をこなすためには栄養士、調理師を大幅に増員すべきであるとの要求を54年3月11日に提出し、この要求を和進会が受け入れなければ、特別調理に関して52年4月16日に締結した保安協定を破棄すると通告した。

従来、組合がストライキに入った場合、保安協定に基づき特別調理は組合員資格を有する従業員が担当することになっていたが、その配達及び仕出屋から仕入れた一般食の給食の配達は、非組合員の管理職だけでは賄いきれないため京大病院に応援を求めざるを得ない状況にあった。

京大病院は、このような状況を問題視し、「給食等検討委員会」を発足させ、53年10

月、「給食、寝具の運営改善に関する意見」を公表した。この意見書は、和進会の労務対策のまずさから、京大病院より委託した患者給食業務の遂行が安定していない旨指摘している。

和進会は、組合の上記特別調理に関する増員要求に対し、4名増員すると約束した。

また、和進会は、組合がストライキを行った場合、手助けしないと京大病院から通告されていたので、それへの対処を含め同会の業務運営に関し種々の対策を検討し始めた。

(2) 54年8月1日、B2（以下「B2」又は「B2理事」という）は、和進会の理事に就任した。

B2は、第一生命株式会社（以下「第一生命」という）に37.8年頃に入社し、39.40年頃に同社の京都支社京阪支部長に就任し、46年3月退職した。その後、50年11月頃、山幸運輸工事株式会社（以下「山幸運輸」という）にかかわりを持ち、51年3月、同社の管理部長に就任した。当時、山幸運輸と全国自動車運輸労働組合山幸分会との間には、労使紛争が続いており、B2は、同分会から労働組合つぶしのために入社した「労務屋」であると非難されていた。

(3) 54年8月、B2理事は、和進会の売店部門で毎週土曜日に開かれていた定例ミーティングに出席した。

(4) 和進会の従業員の親睦組織である「楽友会」の旅行の宴席でB2理事は、X1に対し自らの影響力を誇示しつつ、「文部省とか京大の総長とか病院長あたりもよく知っていて心やすいのだ」等のことを話した。

(5) 同年9月26日、和進会と組合の間で協定が締結され、その中に就業時間中の組合活動の取扱いに関する定めがあり、それには「財団は労働時間内において、組合が行う一定の組合活動を認める。実施にあたっては組合は事前に届け出るものとする。一定の組合活動については別途協定する」とされていた。

なお、54年5月1日の団交で就業時間中の組合活動に関し、和進会は、「従来どおり、時間内に行うことを保障するが、そのことを文書化することはまずい」と表明した。

(6)① 同年10月4日、食堂部門のB3係長（以下「B3係長」という）は、同部門の従業員に対し、「B2理事の紹介でC1というアルバイトが明日から来るので何事も気を付けて対処する必要がある」という趣旨のことを言った。

② C1（以下「C1」という）は、38年3月福岡工業高校を卒業し、同年4月京都織物に入社したが、41年同社を退職した。そして同年第一生命の外務員として採用され、京都支社京阪支部（当時B2が支部長）に配属され保険外交の仕事に従事した。当時、B2は、第一生命外勤労働組合の京都支部長も兼任しており、新たに配属されてきた京都支社長の排斥運動の中心的役割を果たした。第一生命は、京都支社長の罷免とひきかえにB2、C1ら20名に対し、同人らが架空契約を行っているとして、懲戒解雇案を提示したので、B2は責任をとる形で辞職した。それまでの間、C1はB2宅と同一敷地内にある別棟で寝泊りし、同家の世話で朝、夕の食事を共にしていた。C1もB2退職後間もなく同社を退社した。その後、C1は、46年9月蘆原株式会社に入社したが、その際、B2はC1の身元保証人となるとともに入社時に立会った。そして、C1が49年2月頃荷物を置いたまま同社を退社して故郷に帰った際、その後始末をB2が行った。その後、しばらくして関西に戻ってきたC1は、2、3週間B2宅に寄食

したのち、B 2が非常勤の役員をしていた日本医療に入社した。入社後、しばらくしてC 1は結婚したが、その仲人をB 2がつとめた。そして、53年秋C 1は同社を退社した。

③ 54年10月初め、B 2からC 1宅に電話で、和進会にアルバイトとして来るよう誘いがあり、同人はそれに応じた。

(7) 同月5日、C 1は、食堂部門に配属され「洗い場」を担当するようB 3係長から指示された。

同人の採用条件は、アルバイトとして雇用期間の定めもなく、時給500円で、正規の従業員と同じ勤務時間となっていた。

なお、これまで食堂部門に配属されたアルバイトは、家庭の主婦又は学生が主で、洗い場担当やウェイトレスとして配属され、勤務時間も正規の従業員の午前8時から午後4時20分までとは違って、仕事が忙しい時間帯を中心に大体午前9時から午後3時までとなっていた。

C 1は、同月5日から25日まで食堂部門で勤務していたが、3日に1度ほどの割合でB 2理事がいる総務の部屋に出向いた。またB 2理事の指示で総務の部屋にうどんを出前したが、これまで食堂では出前はなかった。なお、この間、和進会の従業員は、C 1がB 2理事と会っているのをしばしば目撃した。

(8) 10月12日、B 2理事は、給食事務係長のB 4（以下「B 4係長」という）、B 3係長、喫茶係長のA 3（当事も結審時も組合の副組合長、以下「A 3」という）、薬局係長のB 5、給食係長のB 6の5名を集め、初めての係長会議を開催した。同係長会議終了後の会食の席上でB 2理事は、組合のあり方に関し、批判を行った。

係長会議は、この後、10月中に22日と29日にも開催された。29日の第3回係長会議に提出されたB 2理事のレジメの中に以下の文言があった。

「仕事の上での意見相違があり部下職員の方が正しいことが起こる。でも行きがかり上自分の意思通り決定したことは断乎やるべきである……威信を落すより生産性向上につながるものであることを認識されたい。部下に言われて右往左往しては失格である。……万一部下職員の反抗、規則違反のあるときは直ちに報告の責務のあることを忘れないようにしていただきたい。文書又は口頭で嚴重注意を与えていく方針である。……財団の向上と安定を占う重要項目として取り上げねばならぬほど労務が乱れていることを悲しむ一人であることに理解を示されたい」

(9) 10月22日、和進会は、「労使慣行廃絶」と題する書面を組合に交付した。同書面の冒頭には、「従来黙示的又は明示的に行われてきた貴組合の時間内組合活動は労使の慣行としてありました」という文言がある。

なお、これまで和進会と組合が締結した主な協定の中には、「人事協議約款(52年5月31日締結)」、「労災補償に関する協定(52年11月28日締結)」がある。

(10) 和進会は、54年10月23日、24日、25日の3日間、各部門毎を単位にして、就業規則研修会を開催した。同研修会には理事長のB 7（以下「B 7理事長」という）、常務理事のB 1（結審時理事長代行、以下「B 1常務」という）、労務係長のB 8（以下「B 8係長」という）、業務係長兼売店係長のB 9（以下「B 9係長」という）が同席し、講師をB 2理事が担当した。同人は、「時間内組合活動は1分1秒たりとも絶対にしてはいけない…

……やれば処分をしていく」、「上司の命令は絶対に聞かなければならない、反抗する者はビシビシ処分する。400名の幸せのためには1人や2人のことはかまってはられない。腐ったリンゴは取り除かねばならない。異常なときには異常な姿勢でのぞむ」、「研修を行った以上、就業規則どおり処分せざるを得ない」旨述べた。

受講した者のうちには、「腐ったリンゴとは、X1、A2ら組合の役員をさしているもの」と受け取った者も多かった。

- (11) 10月24日朝、売店の従業員が商品の陳列をしていたところ、B9係長がX2のところへ来て、B2理事が柿の値段を付けた者と呼んでくるように言っているの、行ってほしいと言った。X2は、値段付をしたのは自分ではないと言ったところ、B9係長に、とにかくここの代表として行ってほしいと言われたので、B2理事のところへ出向いた。B2理事が、「柿の値段はどうして付けている」と言ったので、X2は、「指示されたとおり付けました」と答えた。すると、「この二つの柿について同じ値段を付けて、お客さんに対して感じ悪いとは思わないのか」とB2理事は、大声で言った。

二つの柿のうち、一つの方に柿によくある黒点があった。

なお、当日の柿の値段付をしたのは、売店職場のC2（以下「C2」という）であった。

このあと、B2理事は、X1を呼んで、「X2の態度はなっていない。組合はどんな指導をしているのだ。上司に反抗するような者は処分する」と伝えた。

- (12) 同月24日、組合は定期大会を開催し、54年度の組合三役として、X1、A3、A2を再度選出した。

- (13) 同月26日、B2理事は総務の部屋を訪れたX1に対し、「きみ、退職金ようけあるなあ。こっちは犠牲者を出したくないんだけど」と言った。翌27日にもB2理事は、A3に対し、同趣旨の発言を行った。

- (14) 同月26日、和進会のアルバイトのC3（以下「C3」という）の補充として、C1に対し食堂から売店への配置換えを指示した。食堂においてはC1の補充は行っていない。

なお、C3は、当時京都証券の会社再建闘争に従事しており、組合の推せんで、1か月契約で売店部門のアルバイトとして採用されていた。組合は、同人の雇用期間の自動延長を申し入れたが、和進会はこれを断わった。

また、当時、売店では、アルバイトが初日、職場に来た際係長らが従業員を一堂に集めて紹介する習慣はなかった。

- (15) 売店部門に配置換えになったC1は、同月26日、27日、29日の3日間勤務した。

① 26日、X2はB9係長に、「C1が休憩室の他の人のロッカーをあけたり、休憩室に置いてあるビラとかをかき回して仕方がない。注意してくれ」と依頼した。

② 就業時間終了後、売店の執行委員A4（以下「A4」という）が前日の執行委員会の報告を始めたところ、B9係長は、X2を呼び出し、「C1さんの方からB2理事の方に全部報告がいくさかいに慎重に行動をとってもらわなあかん」と言った。

③ 27日朝、C1がパンの陳列を始めたところ、C2が全部やり直した。当時、パンの陳列はC2が主として担当しており、同人は几帳面な性格の持主で他の人がこれを行うことをきらっていた。

④ 27日開かれた定例ミーティングを、C1は事務机に座って見ていた。

- ⑤ C 1は3日間、レジ係が打った商品を袋詰めするサッカー業務に従事したが、営業日誌によれば、同人と組むレジ係は、26日、27日はC 4（以下「C 4」という）、29日にはC 4とA 5（以下「A 5」という）となっている。
- 売店部門では53年から営業日誌がつけられていた。
- ⑥ C 1が勤務した3日間のうち、売店の従業員が持つてはならないと指示されていた現金を所持し、缶ジュースを購入したので、C 4はC 1に2回注意をした。
- ⑦ 売店部門では勤務時間終了後、いっせいに「おつかれさんでした」と言葉をかけあって帰宅するのが常であったし、このことはC 1の配属の前後を通じてかわりはなかった。
- ⑧ C 1は3日間のうち、総務にいるB 2理事に2度会いにいった。
- (16) 組合の青年部の機関誌は、「いまなお、取っ手のない片手鍋が使われている」旨を10月29日に報じた。そこで、B 2理事はB 4係長らに点検を命じた。同係長が異常なしと報告したあと、B 2理事が点検して回ったが、たまたま同人が手に取った鍋の柄がはずれて鍋が床に落ちたので、同人は大声でB 4係長らを叱った。
- (17) 10月30日、組合は、臨時組合集会を開催した。同集会に出席した京医労の顧問弁護士であるA 6（以下「A 6 弁護士」という）は、同月22日の「労使慣行廃絶問題」についての和進会見解が法律上誤っていること、和進会の不当労働行為攻撃と闘うためには、和進会の動きを把握するためのメモ闘争が有効である旨を話した。
- (18) C 1は、同月30日、再び食堂部門に配置換えとなった。C 1は食堂部門においては洗い場担当であったが、洗い場の仕事が手待ち状態の場合は、洗い場に隣接する洋食部門の主たる担当者である調理師A 7（以下「A 7」という）の依頼でエビの衣付け等の補助作業に従事していた。また、洗い場の仕事が忙しいときは、主として炊飯担当者が洗い場の業務を応援していた。なお、11月9日C 1は、炊飯担当のC 5に洗い場の仕事を手伝ってほしいとの声はかけなかった。
- (19) 10月31日、アルバイトとして売店部門に配属されていたC 6（以下「C 6」という）が退職したが、同人は、同月27日以降欠勤していた。
- (20) 11月1日、組合は、「労務屋に和進会はまかされない」、「合理化反対、患者本位の和進会にしよう」等のポスターを貼付した。同月5日、和進会はポスターの貼付、就業時間内のビラ配布を中止するよう組合に申し入れた。
- 同月5日、組合は上記ポスターと同じ内容を記したワッペンの着用を開始した。同月8日、和進会はワッペン着用の中止の申し入れを行った。これまで、組合が就業時間中にも「春闘に勝利しよう」等のワッペンをつけていたが、和進会は組合に抗議したことはなかった。
- (21) 11月8日、組合等が主催する決起集会が開催され約200名が参加した。同集会で、全日本運輸一般労働組合に所属する組合員が、「B 2が山幸運輸で山幸分会つぶしに従事していたことがある」と発言した。翌9日、組合は臨時大会を開催し、一時金闘争及び職場の民主化と権利を防衛する闘いの遂行等に関するストライキ投票を実施したところ、参加者88名中、80名が賛成票を投じた。
- (22) 食堂に勤務し主として和食部門を担当していた調理師A 8（以下「A 8」という）は、この頃からC 1に対する挨拶をやめ、口も利かなくなった。

A 8は17歳から21歳まで広東料理の「ハママラ」で修業し、50年9月、和進会に調理師として採用されたが、いわゆる職人かたぎで、気に入らない者にはしゃべらなかつたり、逆にどなりちらしたりする傾向が平素から見られた。

A 8は、当時、組合の青年部副部長であったが、食堂出身の執行委員のA 7と語らつて、C 1には皿洗いしかさせず、音をあげさせようとした。このこともあつて、A 7は、A 8のいない時は、C 1にエビの衣付け等の仕事をさせたり、同人と雑談したりしていたが、A 8のいる時は、補助作業の仕事をさせず、余り口も利かなかつた。

B 3係長は、うどん部門の担当であつたが、C 1に若干の指示をしたり、同人と雑談したりしていた。

食堂の女子従業員は、C 1と挨拶したり、同人と雑談したりしていた。

- (23) 11月13日、団体交渉（以下「団交」という）が行われた。和進会が、「B 2理事の一連の言動」を団交議題とすると提案したこともあつて、同日の団交は、B 2理事の言動が集中的に論議された。

なお、同日の団交は午後6時から始まり、同8時に終了した。

- (24) 11月19日、C 7（以下「C 7」という）は、アルバイトの身分で売店に欠員補充の形で配属され、サッカー業務に従事した。同人は当時46歳であつた。

① C 7は、28年から44年までの間、和進会に勤務したことがあり、うち約10年間売店勤務（うち3年間は副主任）を経験した。

② C 7は、和進会退職後同人の弟と会社を共同経営したが、54年9月同社を退社した。

③ C 7は、旧知の間柄であるB 9係長を介して11月10日B 2理事に会つた。その際、B 2理事から、「理事長側と組合側とがもめているのでいろんな問題から正職員としてはむずかしいがアルバイトとしてなら雇い入れてもよい」と言われた。

④ C 7は、売店ではサッカー業務担当なので、検品は同人の担当ではなかつたが、従前の経験から自発的に検品を行つていた。X 2はC 7の検品を黙つて見ていた。

なお、C 7が売店に勤務していた頃、20歳前後の女子の従業員が数名いた。

- (25) 同年11月20日、午後4時すぎ、X 2とC 4は、旧知の間柄であつたC 7と休憩時間を利用して話しあつた。その際、X 2はC 7に対し、「B 2理事はC 1さんというアルバイトの人を使って、売店の様子をいろいろ探ろうとしてはつたし、C 7ちゃん、絶対にこんな紛争に巻き込まれんといてや」と言つた。また、C 2もC 7とは旧知の間柄であつて、同人が売店にいた間、時々話をしていた。

なお、C 7は、12月11日寝具部門に配属換えとなつた。

- (26) 和進会は、11月21日及び29日、就業時間内の組合活動について組合三役及び執行部に対して警告する書面を組合に手渡し、同月30日、「組合つぶし等と騒ぐことに関する見解及び警告書」と題する書面を組合に手渡した。

この頃、C 1は、食堂の従業員C 8（以下「C 8」という）と同C 9（以下「C 9」という）に、「ワッペンをつけているといかんのとちがうか」と言つた。

A 8は、女子従業員から、C 1がワッペンをつけているとどんな目にあうかもしれないと言つている旨聞かされた。

- (27) 11月22日、C 10（以下「C 10」という）は、アルバイトの身分で採用され売店部門に配属された。同人は、同日、X 2の指示した仕事が早目に終つたのに、次に何をすべき

かの指示をX2にはあおがなかった。そして翌23日、C10はサッカー業務について、X2はC10に、同業務の概要を説明し、「わからないことがあったらレジ係に聞いて下さい」と言った。売店ではサッカー業務について新入者に対して同業務を逐一教えるのではなく、それに従事させながら仕事のやり方を覚えさせるのを慣例としていた。

当時、C10は34歳であった。同人は、同志社大学工学部を卒業し、直ちに空調機器企業である新晃工業株式会社に入社したが、52年出向を命ぜられたのを機会に同社を退社した。

当時売店の定員は11名で、C7の配属でそれが満たされ、組合としても増員要求をしていなかったのに、さらにC10が配属されたので、売店の組合員はその理由が判らず不審に思っていた。

C10はアルバイトとして採用されたC1、C7と同様、雇用期間の定めもなく、正規の従業員と同じ勤務時間となっていた。なお、その後C10とC3が同一時期に勤務したことがあるが、X2は、昼食は交代でとり、その順番は両者間で相談するようにと指示した。

(28) 54年11月24日、A4は特別休暇をとって、全国医科系大学教職員懇談会に出席し、和進会には出勤しなかった。

(29) 11月26日、C9は、かしわの衣付けをC1に依頼した。それを見たA8は、職員用弁当を午前11時までに仕上げるにはC1の技量では間に合わないと判断し、調理補助として18年の経験があるC9に同人がやるよう指示した。

(30) 同日、C10は昼食時黙って茶碗を差し出し御飯のおかわりを要求した。飯櫃の横にいた当時19歳のC11（以下「C11」という）は、むっとしておひつのふたを強くあけたところ、ふたがとんだ。

当時、売店では昼食をとるとき、御飯のおかわりは原則として各自が行う習慣であった。

また、昼食後、各自が使用した食器は自分で洗うことになっていたが、C7はこれを行わず、C4がC7にその旨を伝え自分でやるよう要請したが、同人はそれを無視して一切行わなかった。

(31) 12月初め、B9係長が売店の4、5名の女子従業員を呼び、C10君は怒っていたけれども、いやがらせみたいなことをやっているのかと尋ねたところ、女子従業員らはそんなことはしていないと答えた。

(32) 同月6日、年末一時金の団交が行われ、昨年度実績に千円を上積みする内容で妥結した。なお、同団交には組合の要求もあってB2理事は出席しなかった。

(33) 同月10日、X2は、C10に対し、同人の大学時代のことや同人が独身であったので結婚のことなどについて雑談的に尋ねた。

その他、C10は、A5からB2理事との関係を質問されたり、「C10」という姓についてC11と話をしたり、昼食時に使用していた休憩室のテレビが不調になったとき、C10が修理をしたところ、皆から「テレビのことに詳しいやね」とほめられたことがある。

なお、売店の従業員は、組合からC1、C10に対して口を利くなという指示を受けたこともないし、そのことを従業員間で申し合わせたこともない。

(34) 同月13日、執行委員会終了後、A7は、売店選出の執行委員A4に対し、「C1さん

は職場離脱するし、きっちり仕事はしない。いやがらせみたいなことをされるし、皆を見張っているようでうとうしい。売店の方はどうか」と尋ねた。

C 1 は、食堂への配属後、12月末まで1週間に3、4日のわりで総務の部屋に出向いていた。

- (35) 12月に入ってから、食堂で職場集会が開催された。その際、C 8 は、「アルバイトの人にもものを言うなどか、仕事もさせるなどかというのは組合の方針か」とX 1 に尋ねた。X 1 は、「C 1 は、組合か補充を要求して来てもらったのだから、仕事をしてもらわなければいけないし、第一もの言わなければ仕事にならない。組合としてはそんな方針を出していないし、これからも出さない」旨答えた。

同集会では、食堂の組合員からA 8 の平素の粗暴な言動に対して激しい批判がでた。

後日、X 1 は、A 8 にB 3 係長をどなりつけたことをたしなめたうえ、同係長に対して謝罪させた。

- (36) 12月15日、C 10 が出勤したところ同人が使用していたロッカーが同人の知らない間に施錠されていたので、同人はやむなく隣のロッカーを使用した。

なお、売店のロッカーは、倉庫内に設置されていたが、その管理の責任者はB 9 係長であった。

- (37) 同月18日、第4回目の係長会議が開催され、B 2 理事は同会議にレジメを提出した。同レジメ中に係長日誌の提出を係長に義務付け、その目的として、「労務管理の徹底と規律ある職場、維持向上」をあげ、報告事項として、「職員の勤務の正否、特に時間内の職場無許可離脱は詳細記録、業務外の私用行為の頻度、同僚間の親和、不和の状況、個人的悩みの早期発見」等があげられ、月1回、係長会議実施前日に係長日誌を係長が提出するほか、随時点検するとなっていた。

同月20日、和進会から、係長日誌用の大学ノートが各係長に手渡された。

- (38) 同月20日頃、C 1 は、食堂のC 12（以下「C 12」という）からB 2 理事の居所を聞かれたので、C 12を同理事が当時寝泊りしていた聖護院荘まで案内した。

- (39) 同月21日午後、A 7 は年休をとりB 3 係長の案内で聖護院荘に赴いた。B 3 係長は、B 2 理事とA 7 との話合いに30分間ほど同席したあと職場に戻った。

この頃、B 3 係長はC 9 に対し、「こっちへ来た方が有利やで」と言った。

A 7 は、その後、B 2 理事と何回か会い、同理事から組合でいやな思いをしている労働者を助けたいと言われ、次第に、同理事に協力する気になった。そして、同月28日午後6時頃、同理事によって聖護院荘にA 7 を含む10名位が集められ、新労組結成を命じられ、委員長はA 7、副委員長はA 9、書記長はA 10がやるように指示された。その後、55年の元旦、1月5日、10日、11日に聖護院荘でB 2 理事をかこむ新和労結成の打合せがあり、その席にはB 8 係長、B 9 係長も出席していた。1月7日、12日、13日、15日にC 10 の家で結成大会が行われ、12日、13日の両日にはB 2 理事も出席し結成についての指示を与えた。

- (40) 54年12月21日、左京地区労、京都大学職員組合、組合の共催で、「和労組闘争を励ます会」が開催された。

同集会終了後、組合事務所でB 4 係長ら5名の係長、組合三役、A 6 弁護士、京医労の委員長A 1（以下「A 1 委員長」という）及び書記長A 11（以下「A 11 書記長」とい

う)が出席して、係長日誌に関する話し合いが行われた。席上、各係長から、「係長といっても他の職員と同じように仕事をしているのだから、他の職員のことを一から十まできっちり見ることはできない」、「ある者について記載し、他の者のことを全く記載しなければ不公平だと恨まれる」、「自分は包丁をもって仕事をしているのに、職員が京大病院にちらばって仕事をしているところまでとても目が届かない。首が百あっても足りない」等の発言がなされた。この討議の中で、A 6 弁護士が、個人のプライバシーに属する事柄を報告させることは違法な業務命令になるが、係長日誌をつけなければ係長として不適格だといわれるかもしれないと言ったところ、B 4 係長は、「不適格だから係長をやめろと言われたら喜んでやめる」と言った。

結局、各係長は、係長日誌用のノートを返却することに意見がまとまり、各自が返しに行ったのでは業務命令違反だと言われるかもしれないということから、組合に一括返却を託すことになった。

(41) 翌22日、組合三役は、前日の会合の結論に基づき、B 7 理事長に係長日誌用の大学ノートを返却したが、同理事長は何も言わなかった。それ以降和進会は、係長日誌の記載を係長に求めたことはなく、また、この件で、5名の係長に対し、何らの処分も行っていない。

(42) 12月25日から27日にかけて、C 1、C 7、C 10の3名は、いずれも連日欠勤した。そしてこの間、C 1らは、人権侵害行為があったとして京都地方法務局人権擁護委員会に申し立てたり、夕刊京都にそのことを記事にするよう求めたりした。

なお、夕刊京都はこれを記事にはしなかった。

(43) 和進会は、12月27日、組合がC 1ら4名のアルバイトに対し村八分差別を指令したとの訴えがあるので直ちに中止するようにと求める「重大警告書」と係長日誌を組合三役が一括して返却したことに関する「重大警告書」を組合三役に手渡した。

また、X 1、A 2、X 2、A 8らに、同人らが中心となって村八分差別を実施していることを直ちに中止するようにと求める「重大警告書」を同日付の内容証明郵便で送付した。

(44) 55年1月5日、C 1、C 7、C 10の3名は、「人権を守る会」というピンクの腕章をつけて、X 1、A 2、A 3、X 2が各々勤務している時間帯に同人らの職場に出向いた。C 7はX 1の横にすわり、「おまえらのおかげでひどい目にあっている。この精神的償いはどうしてくれるのや」と切り出し、また、C 10は、「組合の指令で仕事を与えない、ものを言うなと指令しているやろ」と言い、C 1は、「おまえらわしの気持がわからんのか」と怒鳴りながら、右肩を叩いた。X 1が、「痛いな。何するのや」と言うと、C 1は、「お前ら殴られただけでもまだ幸いや。わしらはどんな目にあってきたと思ってるのや」と言った。

ついで、C 1ら3名はA 2に抗議行動を行った。

B 4 係長は、C 1ら3名がX 1、A 2に抗議しているとき制止もせずに見ており、同人らが帰りぎわに「えらいお騒がせしました」と言ったところ、「いえいえ」と笑って答えた。同日、C 1ら3名は、X 2を取り囲み、C 7はX 2に、「覚悟はできているだろうな」と言った。

そして、同月8日、C 1ら3名は、勤務中のX 1、A 8に抗議に出向いた。C 1はX 1

に、「我々の主張を認めないのなら、足の二・三本折ってやろうか」と言った。A 8はこの抗議におびえた。

上記1月5日、8日の行動でC 1ら3名は、和進会から処分を受けたことはない。

(45) 和進会は、B 2理事を委員長とする「人権問題調査委員会」を設置した。同委員会は、1月7日、食堂の従業員から同部門における人権侵害行為の有無について事情聴取を行った。翌8日、同委員会は、売店の女子従業員を一人ずつ呼び出した。当日は前日と違い、B 4係長、C 1らアルバイト3名も同席した。その際、B 2理事が机を叩くなどしたこともあって、聴取を受けたC 13、C 14（以下「C 14」という）が売店に泣いて帰ったため、その報告を受けた組合三役らは直ちにかけつけ、B 2理事に聴取方法に問題がある旨抗議した。以後、同委員会は事情聴取を中止した。

(46) 1月16日、新和労は、結成通知と記したビラを和進会に提出した。そのビラには新和労加入者の名前が記されていた。翌17日にも新和労のビラが出され、新和労加入者の名前の中にB 8係長、B 9係長の氏名も含まれていた。

54年当時、B 8係長は労務係長であり、B 9係長は業務係長であったが、和進会と組合の間の非組合員の範囲に関する協定に基づき、各々上記係長に就任したとき非組合員となった。

(47) 55年1月24日、「旧和労組三役の解雇決定す」という「人権を守る会」名のビラが配布された。

(48) 同月28日、新和労の結成集会が開催された。新和労が結成以来58年4月22日までに発行したビラのうち、当委員会に証拠として提出された189枚のビラをみると、そのほとんどすべての紙面が、①組合、上部団体、支援団体などに対する攻撃の記事、②X 1、X 2、A 11書記長、組合の代理人であるA 6弁護士らへの個人攻撃の記事、③和進会のB 2理事に対する賛美と支持表明の記事、で埋まっている。

(49) 55年2月13日の団交の席上、B 2理事はX 1、A 2、X 2、A 3、A 8及び売店のC 15（以下「C 15」という）ら6名の「解雇案」を読みあげ翌14日、この書面を組合に手渡した。

(50) 同月28日、組合からX 1、A 3、A 2、A 1委員長、A 11書記長ら6名、和進会からB 7理事長、B 1常務、B 2理事、B 8係長、B 9係長が出席して、前記6名の処分に関する第1回目の協議交渉がなされた。同日和進会は「6名処分に関する協議資料」を組合に手渡した。

この日以降、3月6日（第2回）、3月11日（第3回）、3月18日（第4回）、3月25日（第5回）に前記と同様の会合が行われた。第3回目の協議の際、和進会は、C 1の日記とC 10の日記があると発言し、後日その写しを組合に手渡した。

上記の日記はいずれも本件解雇協議が行われる直前頃に両名がB 2理事の指示を受けて書いたものである。

(51) 55年4月3日、和進会は、組合に対して、「X 1、A 2、X 2、以上3名に対し、4月3日付退職勧告し、この勧告を受入れない時は即時解雇する事に決定しましたから、三君にそれぞれこの旨御通知願います。尚、A 3、C 15、A 8の三君については、55年4月2日付をもって退職勧告案から除外しましたから、同じく御通知願います」との通知書を手渡した。

X 1、A 2、X 2 の 3 名は上記の勧告を拒否した。

すると、和進会は、4 月 3 日付で、就業規則第 69 条に基づき X 1 に対し、「解雇する。解雇予告手当 284,307 円を支給する」、X 2 に対し、「解雇する。解雇予告手当 190,914 円を支給する」、A 2 に対し、「解雇する。解雇予告手当 227,716 円を支給する」との人事発令書を、それぞれ交付した。

解雇に関する就業規則は次の各条である。

第 37 条 職員を解雇するときは、30 日前に予告をする。ただし、予告期間については予告手当の支給によってこれを短縮し、または、これをおかないことがある。

第 40 条 退職又は解雇を命ぜられた者には別に定める退職手当支給規程によって退職手当を支給する。ただし、次の各号の一に該当するものには、これを支給しない。

1～3 (略)

4. 懲戒解雇されたもの

第 66 条 懲戒は、次の 4 種とする。

1. 譴責

2. 減給

3. 諭旨退職

4. 懲戒解雇

第 69 条 諭旨退職は、退職願を提出するように勧告し、これを提出しないときは、懲戒解雇とする。

第 70 条 懲戒解雇は、解雇の予告をしないで即時解雇する。

(52) X 1 から 3 名は、55 年 4 月 14 日、地位保全に関する仮処分を京都地方裁判所（以下「京都地裁」という）に申請したところ、京都地裁は、7 月 15 日、これを認容する決定を行った。そして同人らは、7 月 30 日、雇用関係存在確認のための本案訴訟（以下「本案訴訟」という）を京都地裁に提起した。本案訴訟は、口頭弁論に入り、当委員会の本件結審時において、いまだ係争中であつた。

(53) 7 月 21 日、C 1、C 7、C 10 の 3 名はいずれも正規の従業員に採用された。C 7 は、10 月 1 日係長に、C 10 は 58 年 4 月 1 日係長に、C 1 は 57 年 10 月 1 日副主任となった。なお、C 10 は係長就任時新和労の副組合長であつた。

54 年当時、係長であつた A 3 は、58 年 9 月現在、特定の事業部門をもたない業務部付係長になっていた。

(54) 57 年 4 月 21 日、A 7 は新和労から組合に復帰した。

新和労は、A 7 が脱退した直後、「彼の裏切り行為については徹底追及」、「裏切り者は去れ」などと黒板に大きく書き、また、同人の行動をけん制する内容のビラを配布した。

給食職場の A 12（以下「A 12」という）及び A 13（以下「A 13」という）は、4 月 24 日新和労を脱退し、組合に復帰した。組合で、執行委員を経験したこともある A 14（以下「A 14」という）もその頃新和労を脱退し、組合に復帰した。

新和労が発行する「よせがき速報 No. 1」には、「(臨時大会で) A 7、A 13、A 12、A 14 の四君の裏切りは、一切容認できないと確認、徹底追及することになりました」と記されていた。

また新和労は、「A 13 君、その太い神経、どこまでもつ」とか「A 12 君、和進会には戻

ってこんとの噂」と題するビラを職場等で配布した。A12は、同年8月退職した。A13、A14は、再び新和労に復帰した。

なお、上記A7ら4名が組合に復帰する約半年前にも、4名の新和労の組合員が同労組を脱退し、組合に復帰している。

(55) A7は、57年4月、組合に復帰したが、しばらくして病気療養のため入院した。そして同年6月10日、電話で退職届の提出方法等について和進会の庶務主任B10に尋ねた。和進会は、これをもって、A7から退職の意思表示があったとみなして、同月20日付で退職承認という形で処理した。A7は、この措置は事実上の解雇であるとして、同年9月1日、京都地裁に地位保全の仮処分を申請した。すると、同月8日、和進会からA7に復職命令が出され、同人は復職したが、同月13日退職した。

(56) 54年5月、C16（以下「C16」という）は、和進会に就職した。和進会はC16の試用期間満了時に、同人を本採用するかどうかにつき、組合及びB3係長に意見を求めた。

これに対し組合は、「C16は、2か月間の試用期間中に、6回も遅刻をするだけでなく、仕事をえり好みするので、食堂の同僚から、本人の働きぶりについて不満が出ている」との意見を述べ、B3係長は、「私が経営者であったら、C16さんのような人は決して雇わない」との意見を述べた。

(57) 和進会は、本案訴訟の審理中に、C1ら3名の和進会宛抗議文を証拠として提出した。C1の抗議文は54年11月19日付、12月1日付、同月14日付の3通で、C7、C10のそれは、いずれも同月13日付となっており、いずれも前記組合と和進会との協議の際には提出されていない。

(58) A8は、57年4月1日、食堂から給食に配属換えとなった。同人の給食での業務は、各病棟への配膳であった。この結果、同人は調理師として腕をふるえる場がなくなったことと、当時、心臓手術後で健康に自信がなく、重いものを運ぶ配膳業務につかされ精神的にも肉体的にも苦しんでいた。その頃、同人はB11給食係長から、組合を脱退するように勧められて同年11月、組合を脱退した。その直後同人は、配膳業務から特別調理食の調理係に職種換えとなった。

A8は、58年8月4日、本案訴訟の証人（和進会申請）として出延した。そして同年9月新和労に加入したが、その後の同月13日上記裁判の2回目の証言を行った。

(59) A5は、57年5月20日、組合の組合員であったが和進会申請の形で本案訴訟の証人として出延した。その頃、和進会から同人に対し、売店から日曜日が休日とならない給食への配置換えの話がもちかけられていた。

A5は同年9月、組合を脱退し、約1か月後新和労に加入した。

同人は、58年6月1日、上記裁判の2回目の証言を行った。

3 X1の職務内容等

(1) X1の職務内容は、材料受払簿の記帳、出勤カードの整理、付添食の集金、消耗品の発注、日誌の記帳等であり、材料受払簿の記帳が同人の中心的仕事であった。ただし54年10月以降、出勤カードの整理は、同人の職務からはずされ、B4係長に替わった。

(2) X1の材料受払簿の記帳は、54年10月頃約7か月ほどの遅れをきたしていた。その頃出勤カードの整理の業務がはずされたので、材料受払簿の記帳に力を注いだところ、55年4月3日時点ではその遅れは5か月程度に短縮された。

なお、材料受払簿の記帳は、京都市の左京保健所の監査項目からはずされていた。

(3) 給食業務においては、X 1 と A 2 は、他の従業員が欠勤すれば、その従業員の担当する職務を代行していたが、X 1 が欠勤した場合、同人の職務を代行する者はなかった。

(4) X 1、A 2 は、人事協議約款に基づく協議等和進会との協議や打合せのため、離席することが結構多かった。

組合が結成された当時の給食事務の係長 B 12 は、同部門に勤務する者の業務量を決定するに当っては組合役員が組合用務に従事する時間を考慮して決めていた。

第 2 判断

1 和進会の主張

(1) 組合は、X 1 が組合長に復帰して以来、日本共産党の基礎会議なる組織によって牛耳られ、その支配下のもとに運営されてきたのであって、労働組合法に定める自主性を喪失しているので被救済資格を欠くから組合の請求にかかる部分は却下すべきである。

(2) X 1、X 2 には就業規則に違反する下記の各行為があったので、これを理由に解雇したのであるから、正当な解雇権の行使であって何ら不当労働行為にはあたらない。

① X 1 について

㊦ 村八分差別事件

X 1 は、組合指令と称して、ものを言わない、仕事をさせない、客の面前で侮辱する、その他のいやがらせ行為を組合員が、C 1、C 7、C 10、C 6 に対し行うよう指示し、もって C 1 らを職場から放逐しようとし、その指示が遵守されているかどうか A 2 と手分けし、午前と午後の 2 回各職場を巡回して確認して回り、そして一週間に一度位の割合で開催する執行委員会又は組合全体集会においてその実施結果を点検してきた。かかる一連の X 1 の行為は、仮に組合の正式の機関決定を経ないものであっても、その責任を免れるものではない。

㊧ 係長日誌の一括返却事件

X 1 ら組合三役は、係長を強要して係長日誌用のノートを一括返却させ、もって係長の業務を妨害するとともに、管理運営に関する職制秩序を破壊した。

㊨ 違法な組合活動

X 1 が先頭になって、和進会の中止命令を無視して違法な時間内組合活動を煽動したほか、和進会の信用を著しく傷つける内容のビラ配布やポスター貼付をところかまわず行って、施設管理権をも侵害し、かつ不当な個人攻撃に終始する団交を強要した。

㊩ 職務怠慢行為

X 1 の主要な業務である材料受払簿の記帳を怠り、出勤カードの整理に関する業務においてもミスが多く、それを指摘すると怒り出したり、係長に同業務を押しつけるなど、ほとんど仕事をせず、就業時間中も組合活動に専念していた。

② X 2 について

㊦ 村八分差別事件

X 2 は、C 1 らアルバイトに対し、売店における村八分行為を率先して行ったのであるから、その責任は免れえない。

㊧ 係長への不服従及び反抗的態度

B 9 係長の指示に対し、無視する態度や不服従ないし反抗的態度をとることが多かった。

- (3) X 1 らは、上記 C 1 ら 4 名に村八分行為を行う以前に、組合と和進会との間で締結されている人事協議約款とユシ協定を最大限駆使して、C 16 ら 13 名を退職に追い込み、これがため有能な従業員を喪失せしめ、もって、回復不能の損害を和進会に与えた。

2 組合の主張

和進会は、55 年 4 月 3 日、X 1、X 2 ら 3 名を解雇したが、その解雇理由はいずれも根拠のない不当極まりないものである。この解雇のねらいは、B 2 理事が組合の正当な活動を嫌悪し、就業時間中の組合活動を攻撃的にして組合活動の抑制を図ったが功を奏さなかったため、村八分事件をデッチあげ、X 1、X 2 ら組合の中心的活動家を企業外に排除し、もって組合の壊滅、弱体化を企図したことにある。従って、本件解雇は労働組合法第 7 条第 1 号の不利益取扱いであるとともに、同条第 3 号の組合及び京医労の運営に対する支配介入である。

3 当委員会の判断

- (1) 組合が政党に支配され、自主性を喪失しているため、被救済資格を有していないとの和進会の主張について

この主張は、労働組合の使用者に対する自主性を問題にするものではないから、組合の不当労働行為審査手続に参加する資格に関わりがないものである。

なお、当委員会は、組合について、労働組合法第 2 条及び第 5 条第 2 項の定める資格審査を行った結果、労働組合法の上記法条に適合する組合である旨の決定を行った。

- (2) 次に、X 1、X 2 の解雇理由の当否につき考察する。

① 人権侵害行為について

X 1、X 2 ら 3 名の本件解雇の理由として、和進会はいわゆる「村八分差別」事件を最も重視しているとみられるので、まずこの点から検討する。

㊦ C 1 が売店に配属になった 54 年 10 月 26 日から 29 日にかけて売店の従業員から話かけられない等の人権侵害行為を受けたとの点について

ア 初日売店に行った際、自己紹介の機会も与えられず、また、終業時に声をかけても誰からも返答がなかったというが、従来から売店ではアルバイトが来た際、従業員を一堂に集めて紹介する習慣もなく（前記第 1 の 2 (14)）、また、終業時には全員が「おつかれさんでした」と挨拶していただけであり（前記第 1 の 2 (15)⑦）、売店の従業員がことさら C 1 のみを無視していたとは認められない。

イ C 2 が C 1 の行ったパンの陳列をやり直したのは前記第 1 の 2 (15)③のとおりであるが、それは C 2 の几帳面な性格から自分の気にいるように陳列し直したまでのことであるとみられ、同人が特に C 1 を意識して行ったものとは考えられない。

ウ 初日の昼食時には存在を無視され、また 27 日の朝挨拶したが無視された、というが、そのような事実があったか否か定かではない。

エ レジ係の C 14 から 29 日に、同係の C 4 から 30 日に、挨拶しても返礼されず、えらそうに指示され、モタモタするなど客の前で非難されるなどのいやがらせを受けたというが、前記第 1 の 2 (15)⑤のとおり、29 日 C 1 と組んだレジ係は C 4 と A 5 であって C 14 ではなく、また、C 1 は前記第 1 の 2 (15)のとおり、30 日は売店では

勤務していない。仮に、他の日にこれに類した出来事があったとしても、経験のないアルバイトのC1が、C4ら職場の先輩から職務遂行上の指示、注意を受けたからといって、特に問題とするべきこととは思われない。

オ C15から、「あんたいま30すぎやろ。今頃就職どこへいってもないしなあ。…大変やなあ」と言われたというが、そのような発言があったか否か定かではないが、仮にあったとしても、それは、30歳過ぎのC1がアルバイトとして働かざるをえない境遇に対する同情から出たものとみられ、それが嫌味とかいやがらせであるというC1の受取り方は不自然である。

㊦ C1が、54年11月9日から12月27日までの間、食堂の従業員から、挨拶がなく、話しかけもされず、それまで行っていたエビの衣付け等の調理補助の仕事も取り上げられ、A8から陰湿かつ聞こえよがしの悪口雑言を浴びせられるなどの人権侵害行為を連日受けたとの点について

ア C1に対し、上記のようないやがらせ的な行為が、食堂の従業員であるA8によってなされ、A7がこれに呼応し、他の従業員もA8に気兼ねしてある程度C1に対しよそよそしい態度をとったことは前記第1の2(㉓)から認められる。

イ 11月9日以降、洗い物がたくさん出ても誰にも手伝ってもらえなかったというが、はたして手伝いを要する程の作業量があったのか、C1が他の者に応援を頼んだのに断われたのかどうか、他の者が応援できる状況にあったのか、等についてはこれを判断するに足る証拠がない。

ウ C1がC9の依頼でかしの衣付けを手伝おうとした際、A8が横槍を入れC1の仕事を取り上げたというが、前記第1の2(㉒)のとおり、かしの衣付けは和食部門の責任者であるA8が午前11時までに弁当を仕上げるためには、熟練したC9にそれをさせる必要があり、経験の浅いC1では間にあわないと判断してC9に自分でやるよう命じたというのであるから、このA8の指示は何ら問題とするに足りない。

㊧ C7が、11月20日午後から12月10日までの間、X1らの発した組合指示により、C10を除く売店の従業員から存在を無視され、一切口を利いてもらえないのみか、侮辱と嘲笑の的にされる等のいやがらせを連日受けたとの点について

ア 11月20日昼以降、売店の従業員から一切口を利いてもらえなくなったというが、前記第1の2(㉔)のとおり、一面識もない当時46歳のアルバイトのC7に対し、20歳前後の若い女子従業員がすぐにはなじまないのはありうることであるし、そのうえ、C7が昼食後に自ら使用した食器を洗うことを拒否するような尊大なふるまいをとったことなどから、若い女子従業員らが好感をもたず、ほとんど言葉を交わさなかったとしても、これはやむをえないであろう。

これら若い女子従業員以外のX2、C4、C2らC7と旧知の間柄の売店の従業員までが、同人と一切口を利かなかったことを認めるに足る証拠はない。

イ ある業者がクリスマスツリーの見本を持って来た際、X2に対し、「喫茶に持っていかずに売店で飾ったら」というと、同人から、「C7ちゃんはアルバイトやから関係ない。私のすることに口出さんといて」と言われたこと、また、納品業者が顔染じみであったので検品しようとする、同人から、「アルバイトやか

らせんといて。商品の袋詰めをしててんか」と言われ、手にもっていた伝票をひったくられたこと、指示通りの両替をしなかったことを理由にC11から、「ええ年して、しっかりせなあかん」と言われたこと、買物をしたA2から、「あんたなんかに入れてもらわなくてもええ」と言われ袋詰めを断わられたこと等のいやがらせの発言を受けたというが、仮にこれらに類する発言がなされたとしても、それがことさらC7に対するいやがらせの意図をもってなされたものであることを認めるに足る証拠はない。

ウ 昼食のおかわりの際、X2から「自分でつぐように」と言われたというが、前記第1の2(30)のとおり、御飯のおかわりをするときは原則として各自が行う習慣になっていたのであるから、仮にX2から上記のように言われたとしても、それはC7の尊大な態度に対し、旧知の間柄であり、かつ職場の責任者であるX2がたしなめたものとみられるので、いやがらせとはいえない。

② C10が、11月22日から12月27日までの間、C7と同様のいやがらせを連日受けたとの点について

ア 11月22日から12月27日までの間、A5から2回声をかけられた以外一切口を利用してもらえなかったというが、前記第1の2(33)のとおり、X2、C11がC10に話しかけたり、A5がC10の主張する2回以外にも話しかけたことがあり、また、C10が休憩室のテレビが不調になった際、修理したことに賞賛の声があがったことなどからすると、A5以外の者から一切口を利用してもらえなかったというのは真実とは認めがたい。

イ C15に挨拶しても無視されたというが、そのような事実は証拠上見出しがたい。

ウ 売店に行った初日に自己紹介の機会を与えられなかったというが、売店では全員を集めてアルバイトを紹介するという習慣はなかったことは前記第1の2(14)のとおりである。また、翌日サッカー業務について際、同業務の内容について何ら教示がなかったというが、レジ台の袋詰めという単純作業であるところから、前記第1の2(27)のとおり、新入者に対して同業務について逐一教示せず、それに従事させながら仕事のやり方を覚えさせるというのが売店の習慣であって、C10の場合もこれが踏襲されたにすぎないのであり、さらに、X2が、わからない時にはレジ係に聞くようにと言っているのであるから、何ら問題とする余地はない。

エ 売店に行った初日、X2から仕事の指示が充分なされなかったというが、前記第1の2(27)のとおり、C10はX2から指示された仕事が早目に終わったのに、同人にその旨を告げず、次の仕事の指図も受けようとしなかったとみられるので、この点は不当な責任転嫁というほかない。

オ 11月24日、A4ら3名に挨拶したが無視されたというが、前記第1の2(28)のとおり、A4は同日、組合用務で特別休暇をとり和進会には出勤していないし、仮に別の日のことであるとしても、これを認めるに足る証拠はない。

カ C11が飯櫃のふたを1メートルも放りなげたというが、この件は前記第1の2(30)のとおり、同人が強くあけたはずみでたまたまふたがとんだもので、故意に行ったものとはみられないから、とりたてていう程の事柄ではない。

キ レジ係から客の面前で、「おかしな人」、「四つも目をつけて」、「客に品物を入

れさせるのか」等の侮辱的発言を受けたというが、レジ係がかかる発言を行ったことを認めるに足る証拠はない。

ク レジ係から、誰が買ったかわからないような商品の置き方をされたり、正確に所在場所を指示されずにストローを倉庫からとってこいと言われたというが、レジ係が意識的ないやがらせとして行ったことを認めるに足る証拠はない。たまたま商品を袋に入れるときや倉庫に商品を取りに行つてとまどうことがあったとしても、それは一般に職場に不馴れな者がしばしば経験する類いの事柄にすぎないから、とりたてていう程のことではない。

また、両替の際、命令口調で指示されたというが、仮にそのような発言があったとしても、受けとめ方の問題であつて、とりたてて問題とされる程の事柄とはいえない。

ケ C10が使用していたロッカーがX2の指示で旋錠されていたので隣のロッカーを使用せざるをえなかったというが、前記第1の2(36)のとおり、男子用ロッカーの管理責任はB9係長にあつて、X2には何ら関係のない事柄であるし、同人がロッカーの旋錠を指示したことは証拠上認められない。

コ 12月にC3が来てから同人をX2が優先的に昼食に入らせたというが、そのようなことは証拠上認められない。

㊦ 和進会は、C6も組合から人権侵害行為を受けたと主張しているが、全立証を通じてもそれを裏付けるものはない。

㊧ 以上のとおり、和進会がC1、C7、C10及びC6に対してなされたと主張する「村八分」行為は、ア. そのような事案があつたことを証拠上認めることができな
いものか、イ. それに類した行為のあつたことは認められても、どこの職場でも見
られる些細な言葉の行き違い、感情のもつれ等の対人関係上の問題にすぎないもの
か、あるいは、ウ. それらの行為が和進会のそれぞれの職場で習慣的に行われてい
るものであるのに、C1、C7又はC10がことさらにいやがらせと受け取つたとみ
られるものがほとんどである。

ただC1については、組合員がC1を通じB2理事に組合活動等に関する情報が流れたりすることを恐れ、C1に直接又は同人の居るところで自由に話をしなかつたり、あるいはそのような同人に対し反感を抱きそれが言動にあらわれた場合があつたとみられる。

しかし、これらは次の事情からすればあながち非難するに値するとはいえない。すなわち、C1が採用された直後からB2理事が厳しい組合対策をとることを明らかにし、それを実施し始めたので組合が反発し、同理事に対する対決姿勢を強めつつあつた時だけに、C1が採用される前日に食堂の組合員がB3係長から、「B2理事の紹介でC1というアルバイトがくるから気をつける必要がある」と聞かされたり、多くの組合員がC1がしばしばB2理事の部屋を訪れていることを目撃していたこともあつて、組合員がC1に対し、強い警戒心を抱き、好感をもって接しなかつたことがうかがわれる。組合の組織は組合自身が組合員各自の自覚のもとに守つていくべき性質のものであるから、組合員がC1に対し、このような態度に出たとしても以上の事情のもとではそれはむしろ当然の行為といふことができる。

もっともA 8のC 1に対する言動は、組合の組織防衛の域を越え、C 1に対する反感を露わにし、同人を職場で孤立させようとする露骨ないやがらせにわたるものがみられ、食堂では、A 7やその他の従業員も多かれ少なかれA 8に同調した行動をとったことがうかがわれるものの、これはA 8の偏狭な性格による独自の行動とみられ、組合あるいはX 1がA 8あるいはA 7にこれを指示したことを推測させるような事情は証拠上全く見当たらない。かえって、前記第1の2(35)のように、職場集会の場でC 8がX 1に、「ものをいうな、仕事をさせるなどというのは組合の方針か」と質問したことに対し、X 1が明確にこれを否定していることからすれば、食堂におけるA 8らのC 1に対する態度は、組合あるいはX 1の意を受けたものとは認められない。

そうすると、X 1、X 2に対する解雇理由のうち、X 1がC 1らに対する村八分的人権侵害行為を組合員に指示し、X 2がこれを率先して実行したとする点は、解雇理由として相当とはいえないことになる。

㊦ 和進会は、X 1が組合長に復帰して以降、人事協議約款とユシ協定を駆使してC 16ら13名を退職に追いこんだという主張もしているが、これを認めるに足る証拠はない。

② 係長日誌返却問題について

X 1らが係長を強要して、和進会が係長に交付した係長日誌用のノートを一括返却させ、もって係長の業務を妨害し、管理運営に関する職制秩序を破壊したとの点につき考察する。

前記第1の2(37)、同(40)からすると、組合は係長日誌の狙いが時間内組合活動の抑制にあると考えこの問題を重視し、組合に所属する5名の係長を含む組合関係者が集まって善後策を協議したとみられる。そしてこの協議の結果、これら5名の係長が係長日誌には問題があることを認識し、最終的には自らの意思で返却することに意見がまとまったことが認められる。その過程においてX 1らが係長に対し、返却の決定を強要したという事実は証拠上認めることができないし、その際にX 1らの組合関係者が前記5名の係長に対し、係長日誌の問題性を指摘し、係長に対し、同日誌の取扱いに関し種々説得をしたとしても、それは正当な組合活動の範囲に含まれる行為と考えられる。

次に、組合三役が係長に代ってB 7理事長に対し、係長日誌用のノートを返却した点であるが、前記第1の2(40)のとおり、係長が各自で返却しにいったのでは業務命令違反だといわれることをおそれ、係長の依頼を受けて組合が係長に代って一括返却することにしたのであるから、これらをとらえて係長の業務を妨害したということはできず、むしろ、特段の事情のない限り係長に対する説得行為と同様正当な組合活動に属するものとみるべきであろう。

③ 組合活動の違法性の有無について

和進会は、組合が㊧就業時間中に、許可を受けずにワッペン着用やビラ配布をしたり、㊨和進会の信用を著しく傷つける内容のビラ配布やワッペン着用及びポスター貼付を行ったり、㊩ポスターをとところかまわず貼付し、施設管理権を侵害し、かつ、㊪不当な個人攻撃に終始する団交を強要したが、X 1はこれらの行為を和進会の警告を無

視して自ら率先実行し、他の組合員にもなさしめたのであるから個人責任とともに機関責任も免れない、と主張する。

- ㊦ 本件で問題とされているワッペン着用については、従来組合は春闘時等に就業時間内を含めて組合員をしてワッペンを着用させていたが、とりたてて問題とされたこともなかったことは前記第1の2(20)のとおりであるし、これが就業時間中に着用し続けていたとしてもとりわけて業務を阻害するほどのものであったとは認めがたいので、正当な組合活動の範囲を逸脱していたとはいいがたい。

次に、就業時間中のビラ配布について、和進会は、従来組合が和進会の目を盗んでこれを行っていた、と主張する。しかし、和進会は従来から就業時間中の組合のビラ配布に対し特段異議を述べていなかったのに、前記第1の2(9)のとおり、10月22日突如一方的に、「労使慣行廃絶」を宣言したので、組合としてはこれに納得せず同日以降も従来どおりビラ配布を含む組合活動を行ったものとみられる。また、和進会において就業時間内に一定程度の組合活動を行うことを許容する労使慣行があったことは和進会も認めているところであるが、当事者の一方が他方と協議することなくこれを一方的に破棄するとの通告をしても、直ちにその効果が生ずるとは解されないので、「労使慣行廃絶」宣言後に組合が行った就業時間内の活動も、それが従前の慣行によって認められていた範囲を越えないかぎり、あながちこれを違法ということはできない。

しかも、和進会が懲戒事由として問題とするビラ配布について、その日時、回数、態様、業務阻害の程度等が明らかでないので従来慣行との関係で、これを違法と断ずることはできない。

- ㊧ ビラ、ポスター、ワッペンに、和進会の信用を著しく傷つける内容があった、との点については、組合が当時掲げていた内容は、前記第1の2(20)のとおり、「労務屋に和進会はまかされない」等であって、これが和進会の信用を著しく失墜させるものとは考えられない。
- ㊨ ポスターをとところかまわず貼付し、施設管理権を侵害したとの点であるが、一般に組合掲示板以外にポスターを貼付することは、使用者の施設管理権との関係で問題がないとはいえないけれども、具体的なポスター貼付行為の特定、その態様、程度についての具体的な立証がないうえ、「労使慣行廃絶」が一方的に宣言された事情をあわせ考えれば、前記㊦の判断と同様、ポスター貼付がいまだ違法性をおびるほどのものになっていたとは認めがたい。
- ㊩ 不当な個人攻撃に終始する団交を強要したとの点については、前記第1の2(23)のとおり、11月13日の団交はB2理事の言動が論議の中心になったものの、それは、和進会が同日の団交議題にB2理事の言動問題をいれると提案したことに起因するものと認められるし、同日の団交においてなされたという個人攻撃の内容がどのようなものであったのかについても、和進会が具体的に立証していないので、上記主張は採用できない。
- ④ X1の職務怠慢行為について
- X1の当時の主要な担当業務が材料受払簿の記帳である以上、同業務が保健所の定期監査の対象となっていないとか、和進会と交渉する等の時間が就業時間内に多くと

られる事情があったとか、同業務の遅れが他の業務に直接支障をきたさなかったというようなことは、仮にそれが事実であったとしてもX1の記帳遅れについての職務怠慢の責任を免れさせるものではない。しかし、その責めを問うにあたっては、X1が和進会と組合との間の協定に基づき組合長として和進会と交渉、協議することに費やす時間が多かったということや、X1がその後努力してかなりその記帳の遅れを取り戻していることは、斟酌すべき情状に該当する。

ついで、出勤カードの整理の際、ミスが多い、との点については、ミスの態様、その程度について具体的な立証がない。

⑤ X2の不服従等の態度について

和進会は、X2がB9係長の指示を無視して組合のビラ配布を就業時間内に強行したり、不服従や反抗的態度をとったりした、と主張するが、X2の就業時間内の組合活動の実態については具体的な立証がなされたとはいえず、また、不服従や反抗的態度についても、いつどこでどのようなことがあったのか必ずしも特定されていないし、その立証もない。

⑥ 以上から、まずX1についてみると、結局何らかの懲戒事由に一応該当するのは、④の材料受払簿の記帳遅れのみであるが、この一事をもって、就業規則に定める懲戒処分として最も重い懲戒解雇に値するとはどうも認められないので、同人に関する和進会の主張は失当である。

次に、X2については懲戒に値するような事由が全く認められないので、これもまた同人に関する和進会の主張は失当である。

(3) そこでですすんで、和進会が、X1、X2を解雇した真の意図について考察する。

① 前記第1の2(1)のとおり、組合がストライキを実施すると、京大病院が和進会に人手を貸さざるをえないことに対し、京大病院側の不満が募っていたところから、和進会の幹部が苦慮したあげく、その対応策の一環としてB2理事を和進会に迎えたものと推認される。

② B2理事は、就任後まもなく54年10月中に3回にわたって係長会議を招集し、係長に対し和進会における労務対策の乱れを指摘して各自の自覚を促した(前記第1の2(8))ほか、「労使慣行廃絶」を組合に通告し、従業員に対する研修会において「腐ったリンゴは取り除かなければならない」など暗にX1ら組合役員の排除をにおわせたりして(前記第1の2(10))、積極的に組合対策に乗り出した。そして、前記第1の2(39)のとおり、12月28日に従業員中約10名の主だった者を集め、組合に対抗して新たに労働組合を結成するよう指示し、同理事を囲む数回にわたる打合せを経て、同理事のほぼ指示どおりの三役構成で新和労が結成されている。新和労が、その後B2理事と同調して激しい組合攻撃を行っていることは、前記第1の2(48)のとおりである。

このようにB2理事は、和進会に迎えられたあと一貫して組合の活動に制肘を加えるための対策を次々と実行していったことが認められる。

③ そして、これと時期を同じくして54年12月27日、B2理事は突如、組合がC1ら4名のアルバイトに対し村八分差別を指令したとしてこれを直ちに中止せよという「重大警告書」を發した。

和進会が村八分行為と主張する行為が人権侵害行為とは程遠いものであることはす

で判断したとおりであるが、同理事は直ちに和進会の中に「人権問題調査委員会」を設置して究明に乗り出したほか、C 1らがこれを法務局に人権侵犯事件として申告したことを55年2月28日の「6名の処分に関する協議資料」の中で取りあげるなど、意識的にこの問題を拡大しようとしたとしか考えられない対応をしている。要するにB 2理事は、前記のようなC 1に対する組合員がとった警戒的態度や同人に対する過度の敵意、反感を露わにしたA 8の言動あるいはC 1、C 7、C 10と他の従業員との些細な日常的なあつれきなどを耳にし、これを最大限利用して村八分という大仰な人権侵害行為に仕立てあげ、これを主たる理由として組合長のX 1、書記長のA 2及び組合の中心的活動家であるX 2を解雇するに及んだものとみられる。従って、その真の意図は組合の中心的な役員あるいは活動家であるX 1、A 2及びX 2を村八分行為等に藉口して和進会から放逐することにより、組合を弱体化し、ひいては京医労をも弱体化しようとするに於てあったものと断ぜざるをえない。

そうすると、X 1、X 2に対する本件解雇は、労働組合法第7条第1号、第3号に該当する不当労働行為であることは明らかである。

よって、当委員会は、労働組合法第27条、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59年2月10日

京都府地方労働委員会
会長 坂 元 和 夫