

命 令 書

再審査申立人 ヤーマン株式会社

再審査被申立人 総評全国一般東京地方本部チトセ労働組合

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 再審査申立人ヤーマン株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、登記簿上の目的として掲げられている①電子機械及び電子機器の製造販売並びにその輸出入業務、②医療機器、医療用具等の製造及び輸入販売、③貴金属及び宝石類の輸入販売、④電子計測機器のリース業、⑤美容サロンの営業及び美容コンサルティング業務、⑥電子及び光学計測機による検査の請負業、⑦前各項に附帯する一切の業務を営むもので、その従業員は、本件再審査審問終結時約50名である。

なお、会社の変遷をみると、昭和44年7月18日、B1（以下「B1」という。）によって設立された株式会社チトセ商会（以下「㈱チトセ」という。）が、昭和51年8月4日その商号をチショー株式会社（以下「チショー㈱」という。）と変更し、その後昭和56年1月27日、その商号をヤーマンリミテッド株式会社（東京都江東区所在）と変更した。続いて、同年4月13日、同社は、はま株式会社（以下「はま㈱」という。）及びチケン株式会社（以下「チケン㈱」という。）の2社とともに、東京都中央区に同一商号を用いて昭和53年5月27日に設立されていたヤーマンリミテッド株式会社（以下「ヤーマンリミテッド㈱」という。）に権利義務一切が承継される形で、吸収合併され、さらに、昭和56年5月23日、ヤーマンリミテッド㈱は、その商号を現在のヤーマン株式会社と変更した。

また、B1は、上記各会社の出資者であり、事実上経営の中心者であって、社内では通称「オーナー」と呼ばれてきた。

- (2) 再審査被申立人総評全国一般東京地方本部チトセ労働組合（以下「組合」という。）は、昭和51年4月23日、㈱チトセの従業員で結成され、本件再審査審問終結時その組合員は、A1（昭和50年7月14日入社、以下「A1」という。）、A2（昭和50年7月14日入社、以下「A2」という。）、A3（昭和51年3月1日入社、以下「A3」という。）及びA4（昭和51年3月1日入社、以下「A4」という。）の4名（以下「A1ら4名」という。）である。なお、A1ら4名は、昭和55年12月23日付けで懲戒解雇に付された。

2 組合結成の経緯とその後の労使関係

- (1) 昭和51年4月19日、㈱チトセは週休2日制を廃止する旨従業員に口頭で通知したが、採用時の条件と異なるとして女子従業員の間で問題となった。そして、納得のいく説明

が得られるまで土曜出勤をしない旨記載した女子従業員18名の連名による通告が社内に貼り出された。この通告書の筆跡等からその中心人物としてA5（以下「A5」という。）の名が挙げられ、同人の解雇問題が発生した。そして、この経過のなかで4月23日、女子従業員18名は、組合を結成し、翌24日、㈱チトセに組合結成を通告した。同日、組合と㈱チトセは、土曜出勤命令、A5の解雇、更衣室の設置、組合事務所及び組合掲示板の貸与等の問題について団体交渉を行った。B1は、この団体交渉に出席し、週休2日制は従来どおりとする、A5の解雇を撤回するなど述べた。また、B1は、その場で取締役副社長であったB2（以下「B2」という。）を労務担当に任命するとともに、同人に上記の趣旨を記載した協定書に調印させた。

- (2) 昭和51年7月9日、組合は、㈱チトセが、6月21日に組合役員4名の配置転換をしたこと、4月24日以降6月30日までの間に行った8回の団体交渉申入れに対して1回しか応じていないこと、先の4名に仕事を与えていないこと、また、上部組合の役員を非難していること等を不当労働行為であるとして、東京都地方労働委員会（以下「東京地労委」という。）に救済を申し立てた（都労委昭和51年（不）第80号事件）。さらに、組合は、チショー㈱が、東京地労委における昭和51年12月8日の上記事件審問期日の当日、営業不振という理由で組合員全員（当時8名）を解雇したことを不当労働行為であるとして、同月13日にも救済を申し立てた（都労委昭和51年（不）第124号事件）。
- (3) この両事件は、東京地労委における和解手続を経て最終的には当事者の自主交渉により解決され、昭和53年5月30日に両事件は取り下げられたが、この間に次の経緯があった。

イ 昭和52年9月20日、組合とチショー㈱（代表取締役はB2）は、①8名の原職復帰、バックペイなど争議解決のための条項、②チショー㈱が倒産、解散、事業所閉鎖、移転、新会社の設立及び従業員の解雇、希望退職者募集、配置転換、賃金・労働時間の変更などを行うときは、事前に組合と協議し組合の同意を得て行うことなど労働条件に関する条項及び③組合の届出によって会社施設（ゼロックス及び応接室）の使用を認めること、チショー㈱と交渉、協議をする時間とその準備に要する時間、上部団体又は友誼団体の集会、行事への参加、その他組合事務に従事する時間につき、組合全体で月間64時間（1人月間8時間）以内は有給とすることなど組合活動に関する条項について労働協約を締結した。ただし、上記両事件については、①の争議解決条項が完全に履行されてから申立てを取り下げることとされていた。

ロ 上記協定と同時に、B1名義（住所、氏名が英文で自署されている。）で、組合及びチトセ闘争支援対策会議（後に「チトセ闘争支援共闘会議」に改めているので、以下「支援共闘会議」という。）あてに、この間の経過について謝罪が行われるとともに、「会社の筆頭株主として会社が今後一切の不当労働行為を行わないように、その影響力を最大限行使することを表明する」との宣言が文書でなされた。

ハ 上記両事件の取下げの1週間前である昭和53年5月23日、B1とB2は連名で、組合と協定を取り交わしているが、その内容には、B1が昭和53年11月22日までに所定の法的手続を経てチショー㈱の代表取締役に復帰すること、また、既に締結されている協定及び今後締結される協定をチショー㈱が履行しない場合には、両名が連帯して責任を負う旨が含まれていた。

また、同日、昭和53年4月分以降の従業員の基本給の算出方法、住宅・扶養手当及び臨時労働者・パート労働者の時間給問題等についての協定を締結した。さらに、5月31日、同協定の附則として、基本給の算出方法（年齢加給）について合意した。

(4) 昭和53年5月ころ、組合は、昭和53年夏季一時金について基本給の2.5箇月分を要求した。これに対し、チショー(株)は、昭和52年の第1次闘争時にバックペイと解決金を支出したこと及び経営的にも困難な状況にあり、売上げが減少していることを理由に零回答を行った。その後、8月にチショー(株)は、最終回答として0.6箇月分の回答をしたままこれを譲らず、また、組合は、要求とかけ離れており、チショー(株)の説明が不十分であると主張したため、団体交渉は決裂した。そこで、組合は、一時金要求を貫徹するため、腕章着用、ステッカー貼付、組合旗の掲揚などの闘争を行うようになった。

(5) B1は、組合に対して昭和53年11月30日付け文書で、健康上の理由によりチショー(株)の代表取締役就任を辞退する旨通知した。これに対し、12月4日、組合は、B1が協定履行の約束の期限が過ぎてもチショー(株)の代表取締役に就任していないことに抗議し、あわせて協定不履行の結果生じている労使紛争の解決に向けての団体交渉を行うよう申し入れたが、12月6日、チショー(株)は、B1は健康上の理由で代表取締役の就任には応じられない旨回答するとともに、団体交渉にも応じなかった。

(6) 昭和54年3月16日、チショー(株)は、組合に対し売上げの減少を理由に、3月20日付けをもって第1事業部を廃止し、同部員である組合員3名の配置転換又は出向を行う旨通告した。これに対し、3月19日、組合は、上記通告に反対する旨の抗議書を出した。

また、昭和54年3月22日、チショー(株)は、組合に対し、昭和53年5月23日付け協定書2通、昭和53年5月31日付け協定書1通を世間一般の水準からみて不相当であるとして、90日の予告期間をおいて破棄する旨通告した。これに対し、昭和54年3月26日、組合は、チショー(株)に対し、協定の解約には正当な理由がなく、突然のものであり到底承認することができない旨抗議し、上記協定の破棄通告の撤回と労使紛争解決に向けて誠意をもって団体交渉を行うよう申し入れた。

(7) 昭和54年9月17日から18日にかけて、B2は、A3、A2及びA4の母親をそれぞれ訪ね、娘さんがチショー(株)でどのようなことをやっているか知ってもらいたい、時間内組合活動届を出して勝手に仕事に出歩いている、チショー(株)のドアや壁にステッカーを貼ったりしている、そのため銀行から借入れができない、上部団体の全国一般は過激な組合であるなどと述べた。

(8) 昭和54年10月15日、チショー(株)は、A3を7日間の出勤停止処分に付する旨組合に通知した。処分の理由は、同月12日午前中、約3時間にわたって上司の許可を得ず業務放棄を行った、その間、チケン(株)に赴きB3社長に対し業務の妨害を行ったというものである。

また、同日、チショー(株)は、組合に対し、「お知らせ」と題する文書により、就業規則の一部変更その他のことについて通告した。その内容は、①就業規則第33条第1項を改正し、完全月給制を月給制に変更する、同条に第3項を追加して、遅刻、早退及び欠勤はそれに見合う賃金を支給しない、②封筒及びゼロックスの使用、その他の会社の物品の無断使用及び持ち出しを度々行ったことは横領であり、就業規則第50条第4号に明らかに違反しているので、今後はこれを禁ずるという趣旨のものである。これに対し、翌16

日、組合は、職場に労働組合がありながら組合に事前協議も行わず、一方的に就業規則の変更を行うことは不当である、争議状態にある時期に就業規則を改悪することは事態を一層混乱させるものである旨強く抗議するとともに、その撤回を要求した。

- (9) 昭和54年12月14日、チショー(株)は、A1、A4及びA2を各7日間の出勤停止処分に付した。処分の理由は、同日午前9時より9時7分までの間、仕事を放棄し社長室に乱入したというものである。

同月17日、組合は、チショー(株)に対し、上記の処分理由は全くのデッチ上げであるとして抗議し、謝罪を要求した。

- (10) チショー(株)は、昭和55年8月4日付けをもってA1ら4名に対し、同年8月分から10月分までの賃金をそれぞれ10%減給して支給する旨の減給処分を通告した。処分の理由は、7月16日から同月31日までの間、7回にわたっての業務妨害及びビラ配布を行ったというものである。

同年8月25日には、チショー(株)は、A1ら4名を同月25日から31日まで出勤停止処分に付したが、この後は間断なく12月13日まで17次にわたって出勤停止処分を繰り返した。なお、これらの各処分理由の概要は、次表のとおりである。

また、A1ら4名に対し上記8月25日付け出勤停止処分が行われた時点以降、同人ら以外の従業員は、ヤーマンリミテッド(株)に移り、チショー(株)の事務所は、施錠され立入りが不可能となった。

A1ら4名に対する出勤停止処分

処分番号	処分日	処分対象期間	主な処分理由 (各人共通)
①	55年8月25日	55年8月25日 ～8月31日	ユーザーである官公庁はじめ数百社に対してチショー(株)を誹謗するデッチ上げ文書を交付し失墜させたこと
②	8月28日	9月1日 ～9月7日	8月26日、取引先会社社員の出入を暴力で封鎖・不法侵入してビルの家主にまで暴言をはいたこと
③	9月3日	9月8日 ～9月15日	支援の暴徒を引き連れ、ヤーマンリミテッド(株)及びチケン(株)に対し威力業務妨害を行ったこと
④	9月11日	9月16日 ～9月22日	9月5日、極左暴力団15名くらいを引き連れ、取引先社員の出勤を妨害し、社内へ不法侵入をし、電動ドアを破損したこと
⑤	9月20日	9月23日 ～9月29日	9月18日夕方、取引先会社社員宅付近で事実無根のビラをまき、翌19日取引先会社に押しかけ団交要求をしたこと
⑥	9月27日	9月30日 ～10月6日	社長宅や取引先社員宅付近で全くデタラメなビラをまき、種々の妨害、嫌がらせを繰り返したこと
⑦	10月3日	10月7日 ～10月13日	9月30日、取引先会社社員の出勤を妨害し、チショー(株)を誹謗するビラをまいたこと

処分番号	処分日	処分対象期間	主な処分理由（各人共通）
⑧	55年10月11日	55年10月14日 ～10月20日	社長宅付近でチショー(株)が一方的に悪いというビラをまき、取引先会社に団交要求をしたこと
⑨	10月18日	10月21日 ～10月27日	組合事務所の明渡しを拒み、さらに鍵を壊し不法占拠をしたこと、社長宅周辺で事実無根のビラをまいたこと
⑩	10月25日	10月28日 ～11月3日	10月13日、取引先会社に押しかけ団交要求をし、インタホンを鳴らし続け業務妨害をしたこと
⑪	11月1日	11月4日 ～11月10日	10月6日、取引先会社に押しかけ、出勤妨害、脅迫、嫌がらせ、団交要求等をしたこと
⑫	11月7日	11月11日 ～11月17日	取引先会社に対する営業妨害、出勤妨害等を行い、社長宅周辺で事実無根のビラをまいたこと11月3日、差出人不明の電報発信をしたこと
⑬	11月14日	11月18日 ～11月24日	支援の暴力団体を引き連れ、取引先会社に種々の嫌がらせをしたこと 11月8日、社長宅周辺にビラまきをしたこと
⑭	11月22日	11月25日 ～12月1日	10月13日、取引先会社に押しかけ出勤を妨害し、団交申入れをしたこと
⑮	11月28日	12月2日 ～12月8日	極左暴力支援団体を動かし取引先会社に押しかけ暴力をもって出勤妨害、営業妨害等をしたこと
⑯	12月6日	12月9日 ～12月15日	11月20日、極差暴力団と思われる多数を引き連れ、取引先会社に対し嫌がらせ、団交要求をしたこと
⑰	12月13日	12月16日 ～12月22日	チショー(株)を中傷するチラシを社長宅及び勤務先周辺にまき、信用を傷つけたこと

3 本件懲戒解雇

(1) チショー(株)は、昭和55年12月17日付け内容証明郵便により、A1ら4名に対して、同月23日付けで懲戒解雇に付する(就業規則第51条第5号該当)旨通知した(この文書は、A1とA2には同月18日、A4とA3には翌56年1月6日にそれぞれ届いた。)

上記通知の際にチショー(株)が示した解雇理由は、次のとおりであり、4名とも同一であった。

- ① 「昭和54年10月23日午前8時40分頃、江東区門前仲町二丁目3番9号ヤマヤビル2階チショー株式会社入口において支援団体多数を扇動しチショー株式会社代表取締役であるB2に暴力を加え腰部に全治10日間の打撲傷を負わせる傷害事件をおこした。」
- ② 「昭和55年8月1日には通産省工業技術院無機材質研究所長あてに、また同年8月18日にはビューティいちかわあてに、その他多数の取引先客あてに営業妨害の文書を送付し会社の信用を傷つけ、多大な損害を与えた。」
- ③ 「昭和55年9月5日には、チショー株式会社の仕入先であるヤーマンリミテッド株

式会社に暴力をもって乱入し室内の電動ドアを破損した。」

④ 「出勤停止の身でありながら組合事務所の貸与期限をすぎても家主に返還せず不法占拠を続け、また社長自宅周辺においても全く事実を反するビラをまいている。」

(2) 解雇理由に係る具体的事実は次のとおりである。

イ B 2 に対する傷害事件（上記(1)の解雇理由①関係）

A 1 から4名は、数箇月にわたってチショー(株)と団体交渉がもたれていないことから、昭和54年10月23日、支援団体の者ととともに10人くらいでチショー(株)に行きB 2 に面会を求めたが不在であったので、隣室のチケン(株)に行きB 2 に会った。その際、B 2 が、ここはよその会社だから廊下に出て話をしたい旨申し入れ、室外に出たが、B 2 は廊下に出るや否や組合員から暴行を受けたとして、痛いとか、救急車を呼べとか声高に言った。

そして、B 2 は、本件再審査被申立人代理人のA 6 弁護士らが同乗する救急車で、鈴木外科病院へ運ばれ診断を受けたが、その足で深川警察署へ行き、被害届を作成提出した。

その後間もなく、B 2 は、「暴力組合本性をあらわす！」と題し、組合員がB 2 に暴力を働らき傷害を加えた旨記載したビラ様のものを、診断書（腰部打撲傷、全治約10日間と記載）及び深川警察署長に対する被害届の写とともに、各組合員の実家あて送付した。このビラ様のものには、暴行傷害罪でA 1 はじめ支援団体の者を告訴する旨記載されていたので、本件再審査被申立人代理人のA 7 弁護士が、11月6日、深川警察署で調査したところ、告訴はなされていないことを確認した。

ロ 取引先等へのビラ配布（上記(1)の解雇理由②関係）

チショー(株)と組合は、東京地労委における本件審査と並行して、昭和53年年末一時金問題などについて昭和54年11月19日以来昭和55年7月17日に至るまで合計13回にわたり団体交渉を行った。しかし、組合が経理内容を明らかにするよう求めたのに対し、チショー(株)は、業績が良くないと繰り返すのみで、その主張を裏付ける決算書類等を提出することを拒んだため、団体交渉は行き詰った。7月17日の団体交渉において、組合は、B 2 に対し、決算書類等を提出しないというのであれば、組合及び支援共闘会議としては、取引先、ユーザー等に対し、労使間の実情を報告して争議の現状を理解してもらうよう広く協力要請を行っていかざるを得ないと述べた。

そして、組合は、8月1日、通産省工業技術院無機材質研究所長などチショー(株)と取引のある9箇所あて、また、同月18日には、ビューティいちかわなど16箇所あてに文書を送った。これらの文書は、「要望書」と題し、組合が総評全国一般東京地方本部に所属していること、チショー(株)は、組合に対し昭和53年夏季一時金における0.6箇月分の回答以来、昭和53年年末一時金、昭和54年夏季一時金と連続して零回答をし、昭和54年の年末一時金は争議行為の禁止を条件に1箇月の回答を行ったこと、また、昭和54年1月から1年間に4回の賃金遅配があり、さらに、理由のわからない減給処分、出勤停止処分、膨大な賃金カットが重なり、全従業員の生活破壊、労働協約の無視など組合の存在を一貫して敵視する態度が続いていること、組合と支援共闘会議は、東京地労委及び東京地方裁判所に申立てあるいは訴えを提起する一方、チショー(株)と団体交渉を続けたが何ら進展しなかったことなどを記し、組合の行動に対する理解と争

議解決への力添えを要望したものであって、差出人として、東京地方労働組合評議会、江東区労働組合協議会、総評全国一般労働組合東京地方本部、支援共闘会議及び組合の5者の各議長、執行委員長名が記載され、押印されていた。

ハ 昭和55年8月下旬以降本件解雇に至るまでの業務妨害（上記(1)の解雇理由③及び再審査において追加した解雇理由関係）

組合員らは、上記2の(10)のとおり、昭和55年8月25日付け出勤停止処分が行われた時点以降、チショー(株)の事務所が閉鎖されていることを知ったことから、B2に対し、就労要求及び労使紛争の解決を議題とする団体交渉を申し入れるため、ヤーマンリミテッド(株)及びチケン(株)へしばしば出かけ（週2回くらい）、ビラ配布をしたり、玄関先で待機したりした。その際、玄関前などで組合員らの入室を拒否する上記各会社の従業員との間で、時には暴力に及ぶ程のトラブルが生じることがあったが、結局、組合員らは、B2と会うことができなかった。

また、その間の昭和55年9月5日午前9時30分ころ、A1ら4名は支援者とともにヤーマンリミテッド(株)に行った。同社の入口には二つのドアがあり、通常のドアとその奥に電動ドア（自動扉）が設けられていたが、電動ドアに向かって進んだところ、室内からこれを閉められた。その際、組合員らは、この電動ドアにはさまれたが、結局、社外に出た。その後、会社側の連絡で現場に来た中央警察署の警察官が、何ら異常のないことを確認し間もなく帰って行った。9月12日、チショー(株)は、電動ドアの故障があったとして、同月10日付けの自動扉修理見積書を添付して、器物破損の被害届を中央警察署に出した。

ニ 組合事務所の占拠とビラ配布（上記(1)の解雇理由④関係）

チショー(株)と組合は、昭和52年10月15日組合事務所に関する確認書を取り交わした。この確認書では、建物の使用条件等とともに借用期間を同日から3箇年とすること、家主の返還請求があれば直ちに立ち退くこと、その場合チショー(株)はこれに代わる事務所を設置すること等が合意されていた。そして、チショー(株)は、東京都江東区冬木23番地の11に、昭和49年6月1日から5箇年の契約（昭和54年に更新）で別途借り上げている2階建家屋を組合事務所として組合に使用させ始めた。

チショー(株)は、昭和55年8月30日、組合に対し、組合事務所として貸与してきた上記家屋を同年9月20日をもって家主に返還するので、9月15日までに組合の物品を撤去することを求める旨の通知書を送付した。組合は、チショー(株)に対し、同社が、組合事務所貸与に関する代替案を提示せず、また、協議も行わず一方的に明渡しを通告してきたが、これは協定違反であり、法的に言っても事務所使用契約の終了原因は見当らずこのような明渡しの要求は断じて容認できないとして抗議した。その後、チショー(株)は、組合の立ち会いを求めることもなく10月10日に組合の物品を組合事務所から撤去し、10月14日付けで、同物品を同社に保管していること、物品の返還は組合がチショー(株)の顧客リストを先に返還し、かつ、一連の妨害に対する謝罪文を提出した時点で行う旨を記載した通告書を組合に送った。

なお、この組合の物品は、10月28日及び11月10日の東京地労委における調査手続のなかで組合の手に戻った。

組合は、B2の自宅付近において、昭和55年8月以降11月までの間に、数回ビラを

配布した。ビラにはB 2の住所等とともに組合の名称及び住所も記載され、この間の紛争の経緯が書かれていた。

ホ 社団法人精機学会主催のシンポジウムに際しての情宣活動（再審査において追加した解雇理由関係）

昭和55年10月3日、社団法人精機学会は東京都港区所在のOAG. Hausにおいて、西ドイツから学者を招いて「レーザードップラー技術とその応用」と題するシンポジウムを開催した。なお、チショー(株)は、精機学会の賛助会員であり、このシンポジウムを事実上応援していた。

同年9月25日、組合は、精機学会及びOAG. Hausの事務局へ行き、上記シンポジウム当日会場前で参加者に労使紛争の実情を理解してもらうことをねらいとするビラの配布その他の情宣活動を行う旨通告した。これに対して、主催者側は、あらかじめ警察に依頼し警備を行っていた。

開催当日9時ころ、組合は、支援団体の者とともに会場前路上で約2時間にわたり、参加者にビラを配布したり、マイクで労使紛争の実情を訴えたりして、早期解決のための協力を求めた。

なお、シンポジウム当日の行動にはA 3は参加していない。

ヘ 「青山サロン」への乱入行為（再審査において追加した解雇理由関係）

昭和55年12月1日、はま(株)は、チェーン店、顧客などを招いて「青山サロン」開設のパーティーを開催した。同日、12時20分ころ、A 1らは、支援団体の者10数名とともにパーティーの会場となっているミヤヒロビル(東京都港区北青山所在)に行った。そして、組合員ら数名は、B 1及びB 2に面会して労使紛争の早期解決を訴えるため、同ビルの3階及びパーティー会場のある5階で両名を探したが、その際、会場にも入っておりパーティー主催の関係者との間に言い争いなどのトラブルが生じた。このようなことがあって、組合員らは、はま(株)の従業員が呼んだ警察署から応接室で10分程度、事情聴取を受けた。その後、組合員らは、B 4社長に団体交渉申入書を渡し、B 1及びB 2に会うことなく引き揚げた。

以上の経過の中で、パーティーは、開催時刻が多少遅れることとなった。

なお、当日の組合の行動には、A 2は参加していない。

(3) 出勤停止、本件解雇処分等に係る就業規則の規定は、次のとおりである。

第30条（服務心得）

- 1 常に健康体で就業できるように留意すること。
- 2 職権の範囲をわきまえること。
- 3 常に会社の信用、品位に傷つけないよう心得ること。
- 4 企業秘密を守ること。
- 5 会社の機器・工具等の備品を大切にし、製品書類はていねいに取り扱い、その保管は厳重にすること。
- 6 職場の風紀・秩序を乱さないこと。

第50条（制裁）

従業員が次の各号の一に該当するときは、次条の規定により制裁する。

- 1) 本規則にしばしば違反するとき

- 2) 正当な事由なく無断欠勤が多であるとき
- 3) 故意に他の従業員の就業妨害をしたとき
- 4) 許可なく会社の物品を持ち出したり、持ち出そうとしたとき
- 5) 許可なく在職のまま他企業に雇用されたとき
- 6) その他前各号に準ずる行為をしたとき

第51条（制裁の種類・程度）

制裁は、その情状により次の区分に従う。

- 1) 戒告 口頭で嚴重注意をする。
- 2) 譴責 始末書を取り将来を戒しめる。
- 3) 減給 最高限平均給与の一割以内とし、期間は最大3カ月以内とする。
- 4) 出勤停止 7日以内出勤を停止し、その期間中の賃金は支給しない。
- 5) 懲戒解雇 予告期間を設けることなく即時解雇する。この場合、行政官庁の認定を受けたときは予告手当（平均賃金の30日分）を支給しない。

(4) A 1ら4名に対する懲戒解雇とこれに先立つ出勤停止については、次表のとおりそれぞれの処分理由が対応している。

懲戒解雇	出勤停止
上記(2)のロに係る解雇理由	上記2の(10)の表の処分番号①に係る処分理由
同ハに係る解雇理由	同処分番号②、③、④、⑥、⑦、⑩、⑪、⑫、⑬、⑭、⑮、⑯及び⑰に係る各処分理由の一部
同ニに係る解雇理由のうち組合事務所占拠に関する部分	同処分番号⑨に係る処分理由の一部
同ニに係る解雇理由のうちビラ配布に関する部分	同処分番号⑥、⑧、⑨、⑫、⑬及び⑰に係る各処分理由の一部

4 東京地労委における申立て及び審査の分離の経過

本件（都労委昭和54年（不）第42号事件）は、当初昭和54年4月10日に協定書破棄通告の撤回など7項目の救済を求める申立てがなされ、更に同年10月15日以降6次にわたり、出勤停止処分の撤回、A 1ら4名の懲戒解雇処分がなかったものとして取り扱うことなどの救済を求める追加申立てがあったが、東京地労委は、本件懲戒解雇問題についてのみ審査を分離し審問を終結したものである。なお、残余の申立て事件については、現在東京地労委に係属中である。

第2 当委員会の判断

会社は、A 1ら4名に対する昭和55年12月23日付け懲戒解雇を不当労働行為に当たるとした初審判断を争い、次のように主張するので以下順次判断する。

1 解雇理由について

(1) B 2に対する傷害事件（前記第1の3の(1)の解雇理由①関係）

イ 会社は、昭和54年10月23日A 1ら4名が支援団体員とともに、チケン(株)内でB 2を取り囲み、胸を押したり、手をつかんだり、挙げ句には同社入口廊下にて腰をけるなどの暴行を働き、全治10日間の腰部打撲傷を負わせ、よって、チショー(株)の職場の秩

序を乱したものであり、これらの行為は懲戒解雇理由に該当すると主張する。

ロ 確かに、本件傷害事件の発生状況についてみると、前記第1の3の(2)のイで認定したとおり、B2が全治10日間の診断を受けたことが認められるが、暴行が行われたとされる当日、同人は、殊更のように突然騒ぎ立てた疑いもあり、不自然さが認められる。しかも、警察署に対して被害届が出されたものの同署は何らの措置もとっていない。加うるに、本件は、解雇通告を行う1年前の出来事であるが、その間に行われた数々の出勤停止処分の処分理由には、取り上げられておらず企業における制裁制度の運用として不自然さがあり、暴行といえるほどの行為の存在そのものに疑いをはさまざるを得ない。してみれば、本件傷害事件は、A1ら4名を含む支援団体員らの行動が直接原因となって生じたか否かが明確でなく、これを本件懲戒解雇理由とすることは相当ではない。

(2) 取引先等へのビラ配布（前記第1の3の(1)の解雇理由②関係）

イ 会社は、A1ら4名が、昭和55年8月上旬及び中旬の2回にわたり、チショー(株)の取引先数百社に対して、虚偽の事実を取り上げ、あるいは、事実を殊更誇張し、あたかもチショー(株)が倒産しそうであるかのように述べ、かつ、得意先を威嚇するような内容の「要望書」と称するビラを郵送し、配布したが、これらの行為は、チショー(株)の信用を毀損し、かつ同社の取引先をして取引させないことを意図した業務妨害行為であり、懲戒解雇理由に該当すると主張する。

ロ しかしながら、A1ら4名が得意先に送付した文書は、前記第1の3の(2)のロで認定したとおりであり、その内容は、格別に異常なものとは認められず、それが事実上チショー(株)の取引先に多少の不信感を与える結果になるとしても、これにより実際に取引に支障があった事実は認められないこと、他方、当時団体交渉が一向に進展しない状況において、労使紛争の解決を促進することをねらいとしたものであったことを併せ考えると、ビラ配布に関するA1ら4名の行為を懲戒解雇理由に該当するとする会社の主張は採用できない。

(3) 昭和55年8月下旬以降本件解雇に至るまでの業務妨害（前記第1の3の(1)の解雇理由③及び再審査において追加した解雇理由関係）

イ 会社は、A1ら4名が支援団体員らとともに、昭和55年8月ころより本件解雇に至るまでの間、平均週2回くらいチショー(株)と取引先関係にあるヤーマンリミテッド(株)及びチケン(株)に押しかけ、実力で入室しようとしたり、上記各社の従業員が入室しようとするのを実力で拒んだり、また、昭和55年9月5日には、ヤーマンリミテッド(株)に暴力をもって乱入し室内の電動ドアを破損するなど、チショー(株)の信用を毀損し、かつ、間接的に同社の業務を妨害したものであるから懲戒解雇理由に該当すると主張する。

ロ しかしながら、前記第1の3の(2)のハで認定したとおり、チショー(株)は、昭和55年8月下旬以降A1ら4名に対して出勤停止処分を行うと同時に同社の事務所を閉鎖して立入禁止とし、しかも、出勤停止処分を繰り返して同人らを事実上解雇同然の状態に置いたことから、同人ら及び支援団体員が就労要求等の団体交渉を行うため、B2を探し求めて、チショー(株)と密接な関係にある関連会社に出向いたものである。また、A1ら4名が、このような用件で出向いたのに、ヤーマンリミテッド(株)及びチケン(株)

においては、組合員らの入室を拒んだため、それぞれの従業員との間にトラブルがあったものと認められ、また、9月5日のドア破損の件についても、10月10日付けの修理見積書はあるが、その見積書に記載された破損が当日の組合員らの行動に基づくものであるのか、又はその修理が現実に行われたかどうか不明である。結局、このような事情のもとにおいては、A1ら4名のこれらの行為を懲戒解雇の理由にすることは相当でない。

(4) 組合事務所の占拠とビラ配布（前記第1の3の(1)の解雇理由④関係）

イ 会社は、チショー(株)が組合との協定期限切れに伴い、A1ら4名に対して、組合事務所の明渡しを要求したのに対し、同人らはこれに応ぜず、チショー(株)が、やむを得ずその明渡しを実行したところ、再三鍵を破壊したり、同事務所を占拠したりし、また、A1ら4名が社長自宅周辺において、全く事実に反するビラをまいたが、これらの行為は、チショー(株)の信用を毀損し、かつ、同社の業務を妨害するものであり、懲戒解雇理由に該当すると主張する。

ロ なるほど、組合事務所については、前記第1の3の(2)のニで認定したとおり、昭和52年10月15日付けの労使間の確認書によると、家主の返還請求があれば直ちに立ち退くこととされているが、その場合には代りの組合事務所を提供することとされている。にもかかわらず、チショー(株)は、3箇年の借用期間の終了前に、事前に団体交渉において事情を説明するなどの手続も踏まず、一方的に立ち退きを通告し、しかも代わりの組合事務所の提供もしておらず、さらには、組合所有の物品を組合員の立会いを求めず、独自にこれを撤去するなどの排除措置を強行したことが認められる。これらのことからみると、組合が組合事務所の明渡しに応じなかったことは、チショー(株)の確認書に違反する行為に対抗して生じたものであって、会社がこれを厳しく非難することはできない。

次に、B2の自宅付近に配布されたビラについては、前記第1の3の(2)のニで認定したとおり、主として労使間の紛争の経緯が書かれていたものであって、会社の主張するような全く事実に反する内容を記載していたものとは認められない。

したがって、A1ら4名の行為はいずれも、これを懲戒解雇理由とすることは相当ではない。

(5) 社団法人精機学会主催のシンポジウムに際しての情宣活動（再審査において追加した解雇理由関係）

イ 会社は、A1ら4名が支援団体員らとともに、社団法人精機学会主催のシンポジウムの開催に先立ち、同学会及びOAG. Hausに行き、主としてシンポジウムの開催を中止するよう協力してほしいと要請したほか、開催当日の昭和55年10月3日には、宣伝カーでOAG. Hausの前に来て、スピーカーでアジったり、ビラを参加者にまいたりしたため、開始時刻が1時間遅れたり、参加者が引き返してしまうなどの事態が生じたが、これらの行為は、チショー(株)の信用を毀損し、かつ、間接的に同社の業務を妨害するものであり、懲戒解雇理由に該当すると主張する。

ロ 確かに、組合員ら（A3を除く。）の行動についてみると、前記第1の3の(2)のホで認定したとおり、同人らは、あらかじめ精機学会及びOAG. Hausのシンポジウム開催の関係者のところに出向き、開催当日会場前で参加者に労使紛争の実情を理解

してもらうため、ビラ配布などの情宣活動を行う旨通告したうえ、当日会場前の路上で組合員らがビラを配布したり、マイクを使用して労使紛争の早期解決を訴えたことが認められる。もっとも路上でマイクを使用したことからすると、多少けんそうにわたり、シンポジウムの円滑な開催にある程度の支障を生じたものと推認されるが、シンポジウムの開催を中止させようとしたことはなく、また、組合員らの情宣活動によってシンポジウムの開催が甚だしく遅れたとか、多くの参加者が引き返したなどという事態が生じたとは認められない。従って、これをもって懲戒解雇理由とすることは相当でない。

(6) 「青山サロン」への乱入行為（再審査において追加した解雇理由関係）

イ 会社は、A 1らと支援団体を合わせて20名くらいの者が、昭和55年12月1日、はま(株)の「青山サロン」開設パーティーに当たって、パーティー会場のあるミヤヒロビルの3階及び5階に乱入し、「B 2いるか、B 1いるか」と大声で叫んだりしたため、警察官を導入したところ、同人らは団体交渉の申入書を置いて約2時間後に引き揚げて行ったが、このためパーティー後の営業活動は全くできなくなり、パーティーは大失敗に終わったものであり、これらの行為は、チショー(株)の信用を毀損し、かつ間接的に同社の業務を妨害するものであり、懲戒解雇理由に該当すると主張する。

ロ なるほど、組合員ら（A 2を除く。）の行動についてみると、前記第1の3の(2)のへで認定したとおりであり、チショー(株)の密接な関連会社であるとはいえ、はま(株)の「青山サロン」開設のパーティー会場に、組合員らが支援団体の者を含め数名で立ち入ったことは行き過ぎであったと認められる。しかしながら、その当時チショー(株)は、前記第1の2の(10)の末尾で認定したとおり、その事務所が閉鎖状態となり、一方、A 1ら4名に対して出勤停止処分が繰り返される中で、組合にとって団体交渉の方途がなく、この時点で組合員らは、パーティーにB 1及びB 2が出席するものと予測し、当日両名に面会し、団体交渉の機会を得ようとしたものであってみれば、これを懲戒解雇の理由にすることは、酷に過ぎるといわざるをえない。

以上(1)ないし(6)において判断したとおり、A 1ら4名の行動には、行き過ぎの点がみられないでもないが、会社が挙げる具体的行為は、いずれも懲戒解雇理由として相当であるとは認められない。

なお、会社は、組合員らの行動を一体的なものとしてとらえ、上記(5)におけるA 3及び(6)におけるA 2のごとく、たとえ個々の行為に参加していない組合員も同様の責任があると主張するが、以上のとおり、(5)及び(6)の組合員の行動については、これに参加した者について、懲戒解雇理由とすることが相当でないと判断したのであるから、これに参加しなかった両名に係る会社の主張は採用できない。

また、会社は、A 1ら4名に対する本件懲戒解雇は、就業規則の関係規定に基づき適正に処理したとも主張するが、既に上記において判断したとおり、同人らの具体的行為をみると、その事実が存在しないか、その事実の評価を誤っているものであり、就業規則の制裁規定を恣意的に解釈運用したものであると認めざるを得ないから、会社の主張は採用できない。

さらに、会社は、上記(2)の取引先等に対するビラ配布行為及び(3)の業務妨害行為の中のいくつかについては、初審認定のとおり出勤停止処分を行ったが、それは、以後A 1ら4

名が、チショー(株)の営業妨害、信用毀損等の不法行為をするならば懲戒解雇も辞さない旨警告を与え、同人らの反省を促したものであるところ、反省するどころか逆に営業妨害、信用毀損等を執ように繰り返し、挙げ句には、上記(5)のシンポジウム妨害行為、(6)の「青山サロン」乱入行為をなし、その態様がますます悪質になり、これ以上雇用関係を継続することができず本件懲戒解雇に踏み切ったものであると主張する。

しかしながら、既に(5)及び(6)で判断したとおり、組合員らの行為に多少行き過ぎの面があったとしても、これらの行為は、チショー(株)又はB2の組合に対する不誠実な態度がその一因となって生じたものであり、かつ、17次にわたる出勤停止処分が相次いで行われたという異常な状況下にあったことを考慮すれば、A1ら4名が出勤停止処分を受けながら反省の色がないとして、同人らのみを厳しく責めるのは酷であり、この点に関する会社の主張も採用できない。

2 不当労働行為の成否について

会社のA1ら4名に対する解雇理由についての主張に理由がないことは、上記1で判断したとおりである。他方、チショー(株)は、前記第1の2の(5)で認定したとおり、組合に対し団体交渉を拒否し、あるいは誠意ある態度を示さず、前記第1の3の(2)のニで認定したとおり、一方的に組合事務所の明渡しを要求し、前記第1の2の(10)で認定したとおり、繰り返し出勤停止処分を行うとともに、チショー(株)の事務所への立入りを禁止して同人らを解雇同然の状態においたものであること、さらに、前記第1の2の(7)で認定したとおり、B2は、A3、A2及びA4の母親を訪ねたうえ、同人らの会社における行動に言及し、組合ないし組合活動を非難中傷する旨述べていること、前記第1の2の(8)で認定したとおり、労働条件に重要な変更を加える就業規則の改正について昭和52年9月20日付け協定に反し、組合に事前協議もなく、これを一方的に行っていることなどを併せ考えれば、チショー(株)は、かねてから組合及び組合員らの行動を嫌悪していたことが認められる。

以上のことを総合して判断すると、本件懲戒解雇は、チショー(株)が、組合の活発な組合活動を嫌悪し、A1ら4名をチショー(株)から決定的に排除することを目的としてなした行為であって、不当労働行為であると認められる。

したがって、これと結論を同じくする初審判断は相当であり、本件再審査申立ては理由がない。

よって労働組合法第25条及び第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59年10月3日

中央労働委員会
会長 平 田 富太郎