

神奈川、昭54不16、17、昭61.2.20

命 令 書

申立人 日本労働組合総評議会全日本造船機械労働組合
同 全日本造船機械労働組合日本鋼管分会
同 X
被申立人 日本鋼管株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人Xに対して、次の措置を含め、昭和54年3月27日付け解雇がなかったと同様の状態を回復させなければならない。
 - (1) 原職又は原職相当職に復帰させること。
 - (2) 解雇の日の翌日から原職又は原職相当職に復帰するまでの間に、同人が受けるはずであった賃金相当額に年5分の割合による金員を加算して支払うこと。
 - (3) 昭和54年2月20日付け休職処分を取り消すこと。
- 2 被申立人は、本命令受領後速やかに下記文書を縦1メートル、横2メートルの白色木板に明瞭に墨書し、被申立人鶴見製作所正門付近の見やすい場所に1週間掲示しなければならない。

記

当社が、全日本造船機械労働組合日本鋼管分会のX書記長を解雇したことは、神奈川県地方労働委員会により、労働組合法第7条に違反する不当労働行為と認定されました。

よって、当社はここに深く反省するとともに、今後はかかる行為をしないことを誓約いたします。

昭和 年 月 日

日本鋼管株式会社

代表取締役 B 1

総評全日本造船機械労働組合

中央執行委員長 A 1 殿

全日本造船機械労働組合日本鋼管分会

執行委員長 A 2 殿

X 殿

- 3 申立人らの、その余の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人日本労働組合総評議会全日本造船機械労働組合（以下「全造船」という。）は、肩書地に事務所を置き、全国の造船、機械産業の労働組合及び従業員によって組織され

ている産業別労働組合であって、その組合員は約1万名（本件申立て時）である。

(2) 申立人全日本造船機械労働組合日本鋼管分会（以下「分会」という。）は、昭和54年2月9日、日本鋼管株式会社鶴見造船所の従業員である申立人X外1名と同所の従業員であったが解雇された者2名の計4名によって結成された労働組合であって、その組合員は6名（本件申立て時）である。なお、分会は、当初、全日本造船機械労働組合日本鋼管鶴見造船分会と称していたが、昭和56年9月、鉄鋼部門（京浜製鉄所）から1名が分会に加入したことから、分会名を頭書の名称に変更した。

(3) 申立人X（以下「X」という。）は、昭和48年10月1日に日本鋼管株式会社鶴見造船所に監督・技能系社員として入社し、昭和54年3月27日付けで解雇されるまで同所に勤務し、入社以来、申立て外日本鋼管造船重工労働組合（以下「重工労組」という。）の鶴見造船支部（以下「鶴見支部」という。）に加入していたが、昭和54年2月9日、同支部を脱退して全造船に加入のうえ、同日、他の3名とともに分会を結成し、以後、その書記長となっている。

なお、重工労組は、日本鋼管株式会社の重工造船部門の従業員約1万名（昭和54年1月現在）によって組織されている労働組合で、鶴見支部（昭和54年1月現在の組合員約3,600名）外3支部があつて、産業別労働組合である全国造船重機械労働組合連合会に加盟している。

(4) 被申立人日本鋼管株式会社（以下「会社」という。）は、資本金1,463億円（昭和53年9月30日現在）、従業員約3万4千名を擁する鉄鋼・重工・造船のメーカーで、肩書地に本社を置き、川崎市に京浜製鉄所、福山市に福山製鉄所、新潟市に新潟電気製鉄所、新潟市に富山電気製鉄所をそれぞれ有し、横浜市、清水市、津市におのおの鶴見製作所、清水製作所、津製作所を有している。これらのうち3製作所については、昭和54年5月1日に、それぞれ名称が「造船所」から「製作所」に改められたものであり、鶴見製作所（本件申立て時の従業員約4,400名。なお、本件では旧名称を使用する。）は船舶の新造、修繕と鋼構造物及び機械製品の製造を行っている。

2 本件発生に至るまでの背景

(1) 造船不況と会社の不況対策

ア 我国造船業は、昭和48年の石油危機を契機として、以後深刻な不況に直面し、新規造船受注量の激減、既契約船の契約破棄等により工事量は激減し、昭和52年には操業度の大幅な低下が避け難い状況となった。このため、昭和52年末から、大手企業においても人員削減へ動き出し、造船部門の減量化に本腰を入れはじめ、配置転換・出向・自然減等による雇用調整にとどまらず、希望退職者の募集など積極的雇用政策を進めるに至った。こうしたなかで、昭和53年11月には、政府も会社を含む造船大手企業7社に対し、現有設備能力の40%削減や昭和54・55年度の操業量をピーク時の34%までに規制するという勧告を打ち出すに至った。

イ このようななかで、会社は、造船重工業の部門での対策として、①鉄鋼部門への100名の配置転換、②特別社員制度、新特別社員制度の臨時運用措置（58歳を越える特別社員の再雇用中止並びに55歳定年後の新特別社員の再雇用制限）、③休日振替制度及び特別休日制度の導入、④間接諸経費の削減措置、⑤臨時休業制度の導入、⑥自動車会社等他会社への出向、派遣などの措置をとったが、手持ち工事量の減少により昭和53

年度以降300億円程度の赤字額発生が見込まれる状況となり、建造能力を受注量に見合うものに削減し、それに伴う余剰人員の整理を決定するに至った。

ウ 昭和53年12月13日、会社は、「緊急人員対策ならびに労働諸条件の改訂について」と題する抜本的合理化対策を重工労組に提案した。その内容は、①関連下請会社への約300名の出向、派遣、応援等、②監督・技能社員の鉄鋼部門への約400名の配置転換、③新特別社員制度の運用停止と現在雇用中の特別社員約130名との雇用契約の解約、④1,100名の希望退職者の募集、⑤割増賃金、諸手当、旅費、出向制度などの労働条件の改訂等であった。

(2) 会社の不況対策に対する重工労組の対応

ア この「緊急人員対策ならびに労働諸条件の改訂について」の会社提案に先だって、重工労組は昭和53年9月に開かれた定期大会において予想される不況対策としての合理化問題に対する方針を決定していた。それは、出向、派遣、応援は受け入れる、退職には雇用確保の姿勢で対処する、解雇は認めないなどというものであった。重工労組はこの大会決定に基づいて、10月に開催された中央労使協議会において「造船設備削減に伴う抜本的対策に関する申入れ」を行い、そのなかで合理化問題については指名解雇は認められないとする見解を表明し、今後この合理化問題での労使交渉は、①事前協議を十分行うこと、②職場への徹底と理解を得るために慎重に対処することなどを併せて要求した。

イ 重工労組は、会社の上記「緊急人員対策ならびに労働諸条件の改訂」についての申入れを受けると、中央執行委員会を開催し、会社提案には不満であるとの態度をとることを確認し、細部について把握するための質問交渉を行うことを決めた。

その交渉を経て、重工労組は①出向、派遣、応援、製鉄部門への配転は認める、②新特別社員の解約はやむを得ないものとして認めるが、退職条件の引き上げをはかる、③希望退職の募集人員の圧縮をはかるなどの方針を決定した。

そして、同方針は翌昭和54年1月6日から12日にかけて職場討議にかけられ、13日に開かれた臨時中央委員会において確認された。

ウ 同年1月16日に開かれた中央労使協議会では、重工労組は会社に対し、希望退職者の募集人員の圧縮を最重点課題として要求した。その後同月18日、23日、26日と中央労使協議会が開かれ、会社が当初提案した希望退職者の募集予定1,100名は870名に削減するとの回答がなされて、一応重工労組の要求は満たされたものの、会社は新たに、上司、同僚との協調性に欠け職場の人間関係もうまくいかない人、会社施策に同調できず不満を持っている人、職種転換、配転、出向、派遣等に応じられない人等々13項目にわたる退職者募集にあたっての「期待像」と称する基準を提示した。このような会社回答を受けて、重工労組は1月26日中央執行委員会を開き、削減人員数の最大限の圧縮を内容とする基本交渉は限界とし、今後は個別条件の改善を要求する交渉に入るが、その際特定人に出向、派遣、応援が集中しないようにする、配転者の指名は妥当な方法を協議するなどを確認し、併せてこの方針で職場討議にかけるとを決定した。

この職場討議は2月1日から9日まで行われ、10日には臨時中央委員会が開かれ、各支部での討議を踏まえて執行部案が承認された。重工労組はこの方針をもって会社

側と中央労使協議会、さらには労使専門委員会などを通じて交渉を重ね、その結果は最終的に「緊急人員対策並びに妥結集約の件」としてまとめられ、各支部での討議を経て昭和54年3月10日の臨時大会において承認され、これをもって重工労組は会社と協定を締結するに至った。

(3) Xの組合活動等と会社の対応

ア A3退職問題への抗議

昭和50年7月16日、鶴見造船所従業員で、Xと同様に会社の独身寮である日野二寮（横浜市港南区所在、以下「寮」という。）に居住していたA3（以下「A3」という。）が、鶴見造船所門前（以下「会社門前」という。）において、「海洋博粉砕、皇太子訪沖阻止」のビラを配布したが、その後、A3が退職したことについて、Xは、A3はそのビラ配布がきっかけで会社によって退職に追い込まれたとして、10月13日、会社門前において、抗議のビラを配布した。Xは、その後、11月に会社の労務部から呼び出され、外泊について注意を受けた。

イ A4解雇問題の支援

(ア) 鶴見造船所従業員であるA4（以下「A4」という。）が、腰痛症をめぐる職制とのトラブル等を理由に、昭和49年9月2日に懲戒解雇されたが、昭和50年12月26日、鶴見労働基準監督署（以下「労基署」という。）が、A4の腰痛について業務上に起因するとして労災認定を行ったことから、Xは、昭和51年1月、会社門前で、A4の解雇撤回のビラを2回にわたって配布するとともに、2月には、A4の労災認定を契機として職場有志によって作られた「労災職業病を考える会」に参加し、以後、同様のビラを3回配布した。

(イ) このA4の解雇については、訴訟が提起されたが、Xは、その裁判支援を重工労組に要請するとともに、昭和51年6月25日及び7月30日には、職場を早退してA4の裁判を傍聴するなどして支援活動を行った。これに対して、会社は、遅刻、早退、私用外出等の許可基準を厳正に適用することとして、昭和52年2月22日から、A4裁判傍聴のような事由による早退を許可しないこととした。

ウ 労災をめぐる活動

(ア) 現場作業中の左足ふくらはぎ負傷

① 昭和51年3月23日午後3時30分ころ、Xは、職場において、アングルグラインダーによりエルボ（継手）管の切断面を仕上げ加工中、左足ふくらはぎに6センチメートルほどの創傷を負い、直ちに、鶴見造船所診療所（以下「診療所」という。）でC1医師によって6針を縫う治療を受け、その後、同月26日まで休業した。この間、会社においては、現場職制のB2作業長らが「なんとか来れないか。」などとXに述べたり、診療所のC1医師がXの休業を認めようとしなかったため、Xは、3月26日、川崎幸病院（川崎市幸区所在）のC2医師の診察を受け、3月23日から同月26日まで要休業と診断されている。

② Xは、3月29日（3月27日（土）及び翌28日（日）は会社が休み）から出勤したが、B2作業長は、Xに対し、3月29日には、反省の意味を兼ねて、中・大径管組立て作業の標準作業基準書を写すことを命じ、翌30日には、Xの左足ふくらはぎの傷の抜糸がすんでいない状態で現場作業に就かせた。また、会社は、Xが

4月1日にこれを労災扱いするよう要求したのに対して、4月5日に、3月24日から26日の3日間のXの休業については負傷の程度から休業するほどのものとは認め難いとして欠勤扱いする旨通知し、Xの4月分給料からその分の賃金を控除した。

- ③ このため、Xは、51年4月24日、労基署に会社の上記の取扱いを訴え、労災による補償給付の請求を行った。これに対して、労基署は、同年11月22日その休業補償給付の決定をして、12月13日Xにもその旨を通知した。

この間、会社においては、休業するほどの負傷とは認め難いとするXに対するC1医師の診断はあくまでも正しいとし、同年5月21日にはB3労務班長がXに対して、「会社を告発する気か。」、「従業員として好ましくない。」、また同月26日にはB2作業長が、労基署に出すとXにとってかえって良いことではない旨などを申し向けた。

(イ) 現場作業中の左眼負傷

- ① Xは、昭和52年6月16日12時ころ、アングルグラインダー作業中、左眼に異物が入り、同日夜ころから、当該左眼が充血し始めたため、6月18日会社の指定病院である福田眼科（横浜市鶴見区所在）で診察を受け、左眼角膜深部異物（鉄片）及び角膜浸潤として加療1週間と診断された。そして、Xは、6月20日にその旨を会社に電話で通知し、同日から同月24日まで休業した（うち、23日及び24日は年休）。

- ② 6月27日、Xは、会社に対して左眼負傷の労災扱いを要求したが、会社は、眼に異物が入った程度では当たらないとし、また、福田眼科が会社に近いことから、通院に要する時間を勤案して不休扱いを相当とした。このため、Xは、8月5日、その左眼負傷の労災による補償給付の請求を労基署へ行った。これに対して、労基署は、昭和53年1月23日、その休業補償給付を決定した。

なお、1月30日、Xは、左眼負傷の労災による補償給付の受領に労基署へ出頭するため、現場職制であるB4班長に公用外出を要求したのに対して、B4班長は、「本当かどうか分からない。」とその公用外出の要求を拒否した。このため、Xは、やむを得ずそのまま外出して労基署へ出頭したところ、会社は、2月の賃金で、この1月30日の外出を私用として賃金カットした。しかし、会社は、3月7日に至り事実が確認されたとしてその賃金精算を行った。

エ 重工労組役員選挙立候補等

Xは昭和49年7月、8月ころ重工労組の一時金妥結提案についての職場討議において執行部案に反対したり、昭和51年4月には、春闘における重工労組の職場討議で、会社の低賃上げ姿勢と闘うよう訴えるなどの発言を始めるとともに、同年9月に重工労組の大会代議員に、同10月に同職場代議員に、昭和52年9月に同大会代議員に、昭和53年9月に同職場代議員にそれぞれ立候補し、労働者の団結の必要性、会社の合理化と闘うことの必要性等を主張するなどの活動を行った。

また、Xは、昭和52年1月、有志グループと「77春闘を考える会」を結成し、以後、同年4月までに10回にわたって会社門前で、春闘勝利団結強化を訴えるビラ配布活動を行ったり、さらに、昭和53年10月ころから昭和54年1月にかけて有志グループと機

関紙「どたぐつ」を8回発行して、会社の合理化を批判し、合理化から労働者の利益を守る団結の必要性を訴えるなどの活動を行った。

この間、昭和51年9月ころ、Xの職場において、B5作業長が、職場の会議の冒頭で、「他の職場から笑われない人を選ぼう。」「職場秩序を守るような人を選ぼう。」と発言したり、B6工長が、XのことをXの同僚に「とにかく話をするな、つきあうな。」「あいつらは工場をつぶす気だ。」などと述べている。

オ 作業改善提案

会社においては、作業改善等について従業員による提案制度があるが、Xは、昭和52年4月及び昭和53年1月、金型作業において手、腕に負担のかからないよう、アングルグラインダーを使用しないで行う作業工程方法を提案したり、また、昭和53年11月には、ベンダー（管を曲げる装置）の階段が急で間隔が開き過ぎ、足腰にきついため、その改善を提案するなどの活動を行った。会社は、金型作業工程方法の提案については、従前行っていた作業方法であり、この方法は、材料を多く必要とし、工程数も多く、効率が悪いので、現在の作業工程方法に移行したものであるうえ、Xの提案した方法をとっても、グラインダーの使用量は決して減るものではないと却下し、また、ベンダー階段改善提案についても級外とし、その改善は行わなかった。

カ 安全衛生追求等の活動

(ア) 昭和51年末から昭和52年2月にかけて、鶴見造船所において重大災害が多発し、Xの所属していた艀装内業班においても昭和51年11月に3件、12月に3件、昭和52年1月に4件、2月に2件のそれぞれ労災事故が発生したが。このような状況から、昭和52年1月27日、会社は、従来各作業場で行っていた体操（就業前に行うもの）及び朝礼を管工場内に全員集結して行うよう指示し、また、従業員相互に「安全カード」の提出を求めさせるなどの措置を行った。この会社の措置に対して、Xは、労働者に労災多発の責任を転嫁するもの、相互不信をあおるものだとして、昭和52年2月初旬、会社門前で、「強制体操に反対」、また、同月18日には「会社の安全姿勢を追及」等のビラを配布した。これに対し会社は同月23日、Xを呼び出し、18日のビラは虚偽の事実をねつ造したものとして注意をした。

(イ) 昭和53年6月、会社は、不況により間接諸経費の削減として、塩、牛乳、防寒着及びカイロの支給廃止、さらに、安全保護具の節約（軍手、革手の20%節約、メリヤスカバーの30%節約と支給方法の割合方式）を打ち出したが、これについて、Xは、8月に、安全まで合理化を行う会社の姿勢は労働安全衛生法違反であるとして、会社門前でビラを配布するとともに、その旨を労基署に申告し、また、重工労組に対してもその取組みを要求した。このようななかで、会社は、重工労組の申入れに応じて、塩の一部設置と安全保護具の支給拡大の回答を行った。

さらに、昭和53年10月、Xは、職場の照明と騒音について適正でないとして、労働安全衛生法に基づいて、その適正化について労基署に申告した。その結果、12月19日、会社において労基署による立入調査が行われた。

(ウ) また、Xは、昭和53年10月、アングルグラインダー作業について、作業時間や作業方法が労働省通達（昭和50年基発608号）に違反しているとして、会社に対してその改善を要求し、労基署へもその指導方を申し出るなどし、昭和54年2月には、

Xが作業していたベンダー機械の安全装置がなく違反であるとして、会社に「安全装置が備わるまでベンダーを作動しないように」と要求した。これに対して、会社は、アングルグラインダー作業について、現実の作業時間、作業方法は労働省通達の範囲内であり、Xの主張する作業姿勢をとる者は他にいないとし、ベンダー機械の安全装置については、Xの主張する安全装置を備えなくとも適法であるとして、Xの要求には応じなかった。

(エ) このほか、Xは、昭和53年8月、会社の給料銀行振込み制度の実施に対して、これは強要であり、労働基準法違反であるとして労基署に申告するとともに、重工労組にその取組みを要求したり、銀行振込みに応じない者が給料を所属班長まで受け取りに行くことに反対する旨のビラを配布するなどした。

キ 全造船加入と分会結成

(ア) 昭和53年12月13日、会社は、前記2の(1)のウに認定のとおり、不況対策として「緊急人員対策ならびに労働諸条件の改訂について」という合理化案を重工労組に提案したが、この提案に対して、前記2の(2)に認定のとおり昭和54年1月、重工労組は、希望退職者数の削減と退職条件の引上げを要求したほかは、出向、派遣、応援、配置転換及び新特別社員の解雇を認めるなど、その大綱について基本的に了解する態度を表明していた。

(イ) Xは、そのような重工労組の対応や従来からのXの諸要請に対する重工労組の非協力に強い不満を抱き、「合理化に反対して断固たる闘いを続けている全造船に加わるほかに道がない。」と考えるに至り、昭和54年2月9日、有志グループのA2（昭和47年4月に解雇。以下、「A2」という。）、A4（昭和49年9月に解雇、裁判係争中）及びA5（鶴見造船所従業員、昭和54年3月解雇、裁判係争中。以下、「A5」という。）の3名と全造船に加入するとともに、分会を結成して、会社はその旨を電話で通告のうえ、併せて内容証明郵便により通知し、また、鶴見支部に対しては脱退する旨をA6執行委員長に説明のうえ、同じく内容証明郵便により通知した。その後、Xは、分会の書記長として分会の中心となって活動してきた。なお、さらに、2月28日には、鶴見造船所従業員であるA7（以下、「A7」という。）及びA8（以下、「A8」という。）の2名が重工労組を脱退するとともに、分会に加入した。

(ウ) 分会は、活動方針を、①首切り合理化に反対する、②労働者の健康と生命を守るために闘う、③賃金、労働条件の向上のために闘う、④一切の差別に反対する、⑤職場・寮等における民主主義的自由と権利の拡大のために闘う、とすることを決定した。

(エ) 分会結成後、Xは、他の分会員とともに、会社門前において「つるぞう分会ニュース」を連日のように配布するなどの活動を展開した。「つるぞう分会ニュース」は、「首切り合理化に反対する。賃金労働条件の向上のために闘う。労働者の健康と生命を守るために闘う。会社の思うがまま、許せない退職基準」（1号、2月12日）などと記載したものや「鶴造分会は解雇後でも組合員になれます。新特別社員の方御相談下さい。」（2号、2月13日）、「下請、社外工もは入れる組合、全造船鶴見分会」（5号、2月20日）、「会社は直ちに団体交渉に応じろ。特休・振休制度が

もたらした労働強化」(7号、2月22日)などと記述したものであり、Xらの解雇があった昭和54年3月27日までに18号に達した。

(ウ) 一方、分会は、2月12日、全造船の役員とともに会社に面談を求めたが、会社は、すでに解雇されているA2及びA4の同席を拒否したため、全造船役員と会社側との面談により、①分会結成の確認。②団体交渉を行うこと、③不利益取扱いしないこと、④組合事務所の貸与などを要求した。これに対して、会社は追って回答すると答えた。

なお、この日、前記脱退通告を受けた鶴見支部は、会社に対して、X及びA5の組合脱退を承認していないので両名とも重工労組との協約が適用され、したがって、両名の件についての交渉権は重工労組にあるとして、申立人らとは交渉を行わないよう申入れを行った。

(カ) 2月14日、分会は、全造船と連名で①当面の合理化問題について、②組合活動について、③労働協約について、④X、A2、A4の取扱いについて、⑤その他を議題とする団体交渉を行うよう会社に申入れを行ったが、会社は、翌15日、内容証明郵便により全造船に対してのみ、X、A5は鶴見支部の組合員であり、同人らについての団体交渉権は同支部にあること及びA2、A4は従業員としての資格を失っていることを理由に団体交渉を拒否する旨の回答を行った。

(キ) このため、分会は、全造船とともに、2月21日、会社が団体交渉に応ずることを求めて当委員会に不当労働行為救済申立て(昭和54年(不)第8号、同年5月17日救済命令、会社はこの命令を不服として行政訴訟を提起、さらに最高裁判所に上告、現在係争中)を行った。その後も、分会と全造船は、Xらの解雇までに、2月22日、3月15日、16日、23日とそれぞれ団体交渉を申し入れたが、会社は応じなかった。

(4) Xの「勤怠」等と会社の対応

ア 欠勤、遅刻等に対する警告、確認

昭和51年5月10日、会社は、Xの前年度の欠勤、遅刻、早退について警告及び確認を行うため、Xを呼び出し、警告確認書の提出を求めた。これに対して、Xは、前記の左足ふくらはぎの負傷にかかわる労災請求に対する嫌がらせのために会社が行ったものだと主張し、その警告確認書の提出を拒否した。5月21日、会社は、再度Xを呼び出し、同様に警告確認書の提出を求めたが、Xは、これにも応ぜず、その後、9月9日、会社は、Xを呼び出して前年度の「勤怠」不良について警告を行い、警告確認書を提出しなければしるべき措置をとる旨通告した。さらに、9月14日、会社は、Xを呼び出して、午後5時までの勤務時間を過ぎた午後5時40分ころまでXを押しとどめて、警告確認書の提出を求めたが、Xは、「今期前半は無欠勤である。過去にさかのぼって処分するのは不当だ。」などと主張し、その要求を拒んだ。

なお、会社においては、「勤怠」不良者に対して、日常的に警告、注意を行う一方、例年5月ころに前年4月1日以降翌年3月31日までの「勤怠」不良について、勤務態度を是正させるために警告を行い、併せて、今後このようなことのないようにするとの確認を書面によりとっている。

また、Xの欠勤、遅刻等については、昭和49年度欠勤7日と早退・遅刻2日、以下同様に、昭和50年度11日と10日、51年度1日と20日、52年度31日と21日、53年度17日

と12日という状況（乙59号証1～3）であったが、これらの中には病欠、けがの休業による欠勤や「腱鞘炎」のための休業、労基署への出頭等が含まれている。

イ 寮の無断外泊等と退寮処分

(ア) 前記(3)のアに認定のとおりXは寮に居住していたが、昭和50年11月ころから会社は、舎監や労務部を通じて折りにふれて、無断で外泊したり長期に寮を空けているとしてXに注意を行ったが、Xはこれに応じなかった。

(イ) そこで、会社は、Xが寮に居住しているとはいえない状況にあるとして、Xに何度か居住地変更届を提出するよう命じたが、Xはこれにも応じなかった。このため、会社は、昭和51年9月9日、Xに対して、「寮は従業員の住居として使用許可するものであるのに、Xが寮を主たる住居として使用していないこと、さらには、会社は通勤費を支給しているが、これは真実の居住地から勤務場所までの通勤費を支給することとなっていることからみて、寮を居住地とすることは不相当である。よって、真実の主たる居住地を9月14日までに届け出るよう。」警告書を手交した。しかし、Xは、「寮のことで労務が口出しするのはおかしい。」「自分の住所は日野寮である。」と主張し、その警告にも応じなかった。

そこで会社は、宿舍管理規程第24条第6号（入居中の宿舍を無断であけること、また、長期にわたってあけること。）、就業規則第86条第1号（会社の諸規則に違反したとき。）及び同条第16号（勤務に関する申告を怠り、またはその内容を偽ったとき。）に該当するとして、昭和51年10月6日、Xを減給半日の懲戒処分に付した。この処分に対して、Xは、不当であり、前記(3)に認定の労災をめぐる活動等に対する弾圧だと主張し、その後も無断外泊をすることがあった。

(ウ) そのため、会社は、宿舍管理に支障をもたらし、あるいは共同生活を乱しているとして、宿舍管理規程第24条第6号、同規程第19条第3号（宿舍管理規程に違反し、宿舍管理に支障をきたし、または共同生活を乱し、退去を命ぜられたとき。）により、昭和51年12月23日、Xに退寮処分を告知し、昭和52年1月27日には、これに応じないXへの退寮措置を完了した。

(エ) なお、当時、外泊は、とりわけ週末にかけて、相当程度行われており、また、1か月ないしそれ以上無届で外泊した者も何名かいたが、それらの者に対して懲戒処分や会社の労務部からの注意は行われなかった。

ウ 住宅入居手続のための私用外出問題等

(ア) 昭和53年1月20日ころ、Xは、上司のB2作業長、B7工長に対し、「県住宅供給公社の入居手続とその説明会出席のため、1月27日午後早退を許して欲しい。」旨口頭により申請した。これに対して、B2作業長は、「本当かどうかわからない。入居説明会の案内状等、外出の必要性を証明するものを提出すれば許可する。」とXに答えた。1月27日、Xは、一度このような案内状を提示すると、次回からは証明書類を提出しないと許可されなくなる恐れがあるとして、その案内状の提示を拒否し、結局、許可を得られないまま、所属長の印のない不就業届を表門の保安係窓口に提出し、保安係窓口の無断外出であるとの注意を無視して外出した。

(イ) このXの外出について、会社は、過去に警告を行っている昭和52年度の2度の早退とともに、違反行為を繰り返して反省の態度がなく、就業規則第86条第2号（就

業時間中、みだりに職場を離れたとき。)、同条第5号(所属長の指示によらないで勝手に作業を行い、または止めたとき。)同第87条第1号(前条各号の行為が再度に及ぶか、または情状特に重いとき。)及び同条第4号(正当な理由なくして、上長の指示命令に従わなかったとき。)に該当するとして、Xに対し、昭和53年3月7日付けで、出勤停止2日(3月8日及び9日)の懲戒処分を行った。この処分に対して、Xは、3月9日から17日にかけて、「懲戒処分は不当だ」、「出勤停止処分と闘う」などの抗議のビラを会社門前で3回配布した。

(ウ) 昭和53年3月17日午後1時過ぎころ、Xは、B2作業長に対して、上記の出勤停止処分について重工労組の苦情処理委員会に申し立てるので出門したい旨申し出た。B2作業長は、このXの申出を拒否したが、Xが当日が苦情処理申立ての期限日であり、本人が直接重工労組に苦情処理を申し立てることが労働協約に明示されている旨主張して、出門を再度要請したので、「とにかく不就業届を出しなさい。」とXに指示した。そこで、Xは、現場管理室で不就業届を用意し、B2作業長がいた所へもどったところ、B2作業長はそこにおらず、10分ほど探したが周囲に見当たらなかったため、当日休暇で不在のB7工長の机の引出しから同工長の印鑑を取り出して、これを不就業届に押印し、この不就業届を表門の保安係に提出して、門外にある重工労組事務所に赴いた。

(エ) このXの行動に対して、会社は、昭和53年3月31日、就業規則第86条第5号、同第87条第11号(諸証明書、文書などを偽造または変造したとき。)及び同条第1号に該当するとして、懲戒処分に処すべく、Xに労務室に出頭するよう求めたが、Xは、仕事が忙しいとか、眼鏡がこわれて無いので行けないなどといって出頭しなかった。そこで、会社は、Xの3月17日の行動と3月31日の出頭拒否に対して、Xの3月27日及び30日の三里塚集会参加のための欠勤(就業規則第86条第4号(正当な理由なく遅刻、早退及び欠勤したとき。)及び同第87条第1号該当として)を併せて、5月30日付けで、出勤停止2日(6月7日及び9日)の懲戒処分を決定し、6月6日、Xに告知した。この処分に対して、Xは、6月7日と9日に、「出勤停止を許さない」、「出勤停止は弾圧だ」などの抗議のビラを会社門前で配布した。

(5) Xが従事した作業

Xが入社以来昭和54年1月9日付けの応援命令前までに従事した作業内容は、次のとおりである。

昭和48年10月1日～昭和49年9月末日	舵工事作業、諸装置の調整試験作業ほか
昭和49年10月1日～昭和49年12月末日	上甲板配管作業、ポンプ室内鉄舩・配管作業
昭和50年1月	金型作業
昭和50年2月	非鉄管のグラインダー研磨作業
昭和50年3月1日～昭和51年1月末日	中径管パイプベンダー作業
昭和51年2月1日～昭和51年2月19日	中径管組立作業
昭和51年2月20日～昭和51年3月22日	金型作業
昭和51年3月23日～昭和51年12月12日	中径管組立作業
昭和51年12月13日～昭和52年1月末日	技管、貫通管グラインダー面仕上作業
昭和52年2月1日～昭和53年4月2日	金型作業

昭和53年4月18日～昭和53年7月11日 メッキ目印のワッシャー外し作業

昭和53年7月12日～昭和54年1月8日 中径管パイプベンダー作業

3 「腱鞘炎」問題

- (1) 前記2の(5)に認定のとおりXは、入社以来いくつかの工程の作業に従事し、その中で部分的にアングルグラインダーによる研磨作業やハンマーによるたたく作業などを行ってきたが、昭和51年12月13日から昭和52年1月31日までは、管とフランジを電気溶接した後のフランジ面の仕上げ研磨作業を命じられ、引き続いて翌2月1日からは、金型作業を命じられてその工程における溶接面の研磨作業を行い、いずれも、手に負担が強くかかるアングルグラインダーを使用する密度の高い作業に従事した。
- (2) このような状況の下で、Xは、作業後に両手首、両手の小指及び薬指に強いしこりと疲労を感じるようになり、昭和52年3月17日、診療所C1医師の診察を受けた。このC1医師の初診時の所見の概要は、
 - ① 傷病名両腕関節症（外傷性関節症）、両腕関節に二、三日前から屈伸時に疼痛
 - ② 両腕関節に運動時疼痛、両前腕尺骨側腱肥厚、特に右側に著明、上腕関節部に結節腫（ガングリオン、小指頭大）
 - ③ 腱肥厚及び結節腫は慢性化、二、三日来の腕関節の疼痛は一時的の疲労性のもの
 - ④ 疼痛発来は慢性化した腱肥厚があるような状況に合併したもの、診断病名については業務に関係しているが、腱肥厚、結節腫については必ずしも業務上とはいえない。というものであった。
- (3) Xは、昭和52年3月25日及び4月7日にも診療所で受診し、痛み止めの薬の投与と注射を受け、医師からの指示もなかったので従来どおりの作業を行っていたが、Xの手首や指の症状は回復しなかった。そこで、5月18日、Xは、B2作業長に対して、「右手首腱鞘炎」のため川崎幸病院に治療に行きたいので私用外出を承認して欲しい旨申し出たが、この申出に対して、B4班長は、他の病院に行く必要はないとして私用外出を認めなかったため、Xは、同日、やむを得ず私病欠勤をとって、川崎幸病院に行きC3医師の診察を受けた。このC3医師の初診時の診断は、「右手首、右手指及び右手関節部痛、腫脹、運動痛」、「ガングリオンらしい」というものであった。
- (4) その後、Xは、同年5月30日及び6月8日にもC3医師の診療を受け、7月6日には、C3医師執刀による右手関節部ガングリオンの手術を受けた。C3医師のその手術所見は、「右手首、撓側掌側に約2.5cmの横切開を加える。尺骨神経の浅枝を尺側に避け、深くに入るにガングリオンの内容がほとんどない被膜のみであり、周囲の腱鞘に所属すると思われる滑膜が肥厚し、癒着を起こし、これが合体して皮下は腫瘤をして触れていたと考えられる。」というものであり、C3医師の手術後の診断は「ガングリオン+腱鞘炎」であった。なお、Xは、この手術後の7月と8月にはほとんど出勤せず、7月は3日、8月は5日それぞれ出勤しただけであった。
- (5) 同年8月5日及び同月8日、Xは、労基署に対して、手の疾病について「腱鞘炎」として、労災による補償給付の請求を行った。そして、9月には、Xは、会社の労務部に「腱鞘炎」としての発症経過について説明し、これを労災取扱いにするよう要求するとともに、機会あるごとに重工労組に対しても「腱鞘炎」としての発症の事実を告げ、重工労組としても取り組むように要求したが、重工労組はこれに応じなかった。

その後、労基署は、昭和53年6月26日、Xの「腱鞘炎」労災請求に対する現場立入調査を行い、12月7日に至りXの手の疾病について「腱鞘炎」として労災認定をし、同月19日、Xと会社はその労災認定の通知を行った。この間、Xは、手の症状の調子が悪く、8月7日から21日ころまで、休業3日、早退4日、私用外出2日をして集中的にパラフィン浴治療を受けた。

- (6) そして、Xは、その労災認定の通知を受けて、その当日、会社に対して、①これまで「腱鞘炎」による欠勤を私病欠勤として取り扱い、賃金、一時金から欠勤控除し、一時金の算定、昇給査定においても欠勤として取り扱うなどしていた賃金上の不利益を回復すること、②今後、「腱鞘炎」の治療のために休業しても賃金カットしないこと、③「腱鞘炎」発症の原因であるアングルグラインダー使用を、労働省通達基発第608号を守って行わせること、④これまで「私病」、「仮病」呼ばわりしてきたことを謝罪することを要求した。これに対して、B8班長が、「管工場で手が痛いと言っているのはお前だけだ。個人体質が原因だと考えている。労基署が決めたことで会社とは関係ない。」などと発言し、会社は、その労災確認を拒否した。そして、12月22日、B8班長は、Xに「腱鞘炎は仮病だ。川崎幸病院の医師も診療所の医師も信用できない。腱鞘炎はまだ悪いんだな。じゃあ、1月から軽作業につくんだな。」と発言した。このため、Xは、昭和54年1月11日、会社の労務部に、再度「腱鞘炎」労災確認を要求し、また、1月16日には、「会社の医師も認めていた腱鞘炎」というビラを会社門前で配布するなどして抗議を行った。

その後、労基署は、Xが申請していた「腱鞘炎」に係る休業補償給付に対して、昭和54年2月22日に、昭和52年度の14日（請求は20日）につき、また、昭和54年5月2日に、昭和53年11月末までの22日（請求は21日）につき、それぞれその給付を決定した。

4 集配材グループへの応援命令問題

- (1) 昭和54年1月8日、午前10時ころ、会社はXに対して、機装班管工場のうちのB2作業区から、翌日付けで、同一班の集配材グループのうちのC4作業区のユニオン・ボルト整理作業へ応援に行くように命じた（以下、これを「本件応援命令」という。）。これに対して、Xは、本件応援命令は合理性を欠くなど不当なもので、罹患した「腱鞘炎」の労災認定や職場内改善追求活動等への報復であり、命じられた作業内容も疾病を増悪させるものであるとして、従う意思のないことを表明した。
- (2) ユニオン・ボルトの整理（銅管継手金物の再生）作業は、C4作業区のC5の担当の一つとなっていたが、滞りがちで、本件応援命令時には、数十箱が滞留していた。
- (3) 本件応援命令に当たっての人選は、①管一般の基礎知識及び経験を有し、②作業内容からみて軽作業に従事させる必要のある者の二点から行われた。なお、Xが所属していた機装班には、Xのほかにも、内臓疾患の病後等により健康に配慮することが望ましいと思われる者も、C6（以下、「C6」という。）ほか三、四名在籍していた。
- (4) B8機装班長によるXへの本件応援命令の説明は、もっぱら「主にお前の手のことを考えて」、「主にお前の腕が悪い」、「Xの体を考慮した」、「材料庫の整理をしていて、別にそういう仕事が出てきた」、「書類（図面）の整理でもよい」との旨のものであったが、一方で同班長らは従前から、Xの疾病を仮病視する発言をしばしば行っていた。
- (5) 本件応援命令時のころの配員状況をみると、集配材グループでは昭和53年9月末に3名、12月に1名の定年等による退職者があり、その間2名から4名の応援者も受けてい

たのに対し、管工場では同年9月末には5名の退職等による減員があったが、さらに他の部門やグループ等へ人員派遣や応援を出している状態であった。

- (6) 翌1月9日も会社は、職制を通じ、Xに対して本件応援命令に応じるよう説得を続けたが、Xはこれに応じなかったため、1月9日付けで、同日及び翌10日について就業規則第89条（第86条及び第87条の各号に該当する行為のあったときは、懲戒処分確定までの期間内において、就業を禁止することがある。）に基づく就業禁止措置をとった。うえ、1月11日に、就業規則第87条第4号に該当するとして減給半日の懲戒処分を行い、また、1月12日には、「今後、応援命令に従わないときは、賃金不支給措置を行う。」旨を文書で通知した。そして、その後も、Xは応援命令を拒否する態度をとり続けたため、1月16日、会社は、C6に対して集配材グループへの応援を命じた。
- (7) 1月17日、会社はXに対して管工場管理室の図面整理作業を命ずるとともに、同日午後には、B8班長及びB2作業長はXを伴ない、川崎幸病院へ行き、C3医師と面談したが、C3医師は、「慢性腱鞘炎は、腕、手首、手先に負担のかかる作業はしない方がよい。特に、物をねじったり、にぎったり、持ち上げたりする作業はよくない。」などと述べ、また、「作業負荷のコントロールの必要性、週2日のパラフィン浴の必要性」を述べた。
- (8) 1月18日午後会社はXに対して再度ユニオン・ボルトの整理作業への応援を命じ、それに応じないXを、同日付けで、就業規則第89条に基づき1月19日及び22日を就業禁止措置とし、1月22日には、就業規則第86条第12号（同僚その他会社業務に従事する者の作業を妨げたとき。）、及び同第87条第4号に該当するとして、出勤停止2日（1月23日及び24日）の懲戒処分を行った。
- (9) これらの処分に対して、Xは、1月10日、「就業禁止は不当だ」のビラ配布、1月11日、B8班長及びB9班長に応援命令撤回の要求、1月12日、「減給半日処分を許さない」、1月18日、「会社は不当応援命令を撤回しろ」、1月19日、「就業禁止は不当だ」、1月23日、「出勤停止処分（2日）を糾弾する」のそれぞれビラ配布などの抗議活動を行った。
- (10) その後、1月25日、会社は、ユニオン・ボルトの整理作業は一段落したとして、Xに対する応援命令を解くに至り、Xは、同日、原職に復帰して管工場B7工区のベンダー作業についた。そして、Xは、翌1月26日、「不当応援を撤回させ、管工場で働いていませう」とのビラを会社門前で配布した。

5 集配材グループへの配置転換命令問題

- (1) 前記4の(10)に認定のとおり、昭和54年1月25日、会社はXに対する応援命令を解いたが、しかし、同時に2月1日付けで同一班内で応援命令と同一の集配材グループのうち、今度はC7作業区の管・鉄艀品の集配材作業へ配置転換を命じた（以下、これを「本件配置転換命令」という。）。これに対しXは、作業内容について、自らも調査に行くなどした後、さきの応援命令と同じ理由から従うわけにはいかないことを主張した。
- (2) 配転先の作業内容は、①会社内で製作した管や外注した鉄艀品等の加工外注品を受けとること、②集材した製品を作業ブロック毎に分類すること、及び③それらを造船現場まで運搬することであった。
- (3) 今回の集配材グループへの配置転換について、会社は、Xほか4名（計5名）を適任とはしたものの、2月1日付けで発令されたのは、そのうちX外2名（計3名）であっ

た。なお、Xは本件配置転換命令を拒否したが、代替りの者は発令されておらず、配置転換に応じた他の2名も、1名は同年3月末で希望退職し、他の1名も同年7月には他の部門へ再度配置転換された。

- (4) B8機装班長によるXへの本件配置転換の説明は「管理表の消しこみチェック、船装関係の鉄艀品の集配材、それから管工場の管の受渡し、欠品連絡、台車を使っての物品の運搬」、「新特別社員を含め定年退職者6名の欠員補充」、「理由は業務の事情」、「お前の体なんかなんともないだろう。ちゃんと立派な字書けるしさ」との旨のものであった。
- (5) 本件配置転換命令時のころの配員状況をみると集配材グループでは新特別社員が6名在籍していたほか、定年近くにあつて実際に同年3月末では退職した者も4名いたほか、2月1日で1名、3月1日でも1名が他部門へ配置転換され、一方二、三名の応援も受けているといった状態であった。他方、管工場では昭和54年3月に退職した者は4名で、Xと同じく2月1日付けで他の部門やグループ等へ引き続き又は新たに派遣ないし応援を命ぜられた者は相当数あった。
- (6) 2月1日以降も、会社は職制を通じ、Xに対して、本件配置転換命令に従うよう説得を続けたが、Xはこれにせず、配転前の管工場で就労するとして、構内の掃除、ベンダーの整備、スクラップを使ってのガス切断や電気溶接を行ったり、法律書を読んだりなどしていた。また、Xは前記2の(3)のキに認定のとおり、2月9日、有志グループとともに重工労組を脱退して全造船に加入し、その分会を結成して、書記長として中心となって活動を展開した。

なお、会社は、Xに対して、2月6日、「貴殿は、2月1日付けをもって集配材グループへ移籍となりましたが、再三の説得にもかかわらず、未だ移籍先きで業務につくことなく、勝手な行動を続けています。今回の班内移籍は相当数の欠員補充のため行ったものですが、新職務は健康上何ら問題のないものであることは明らかです。したがって、貴殿の業務命令拒否は全く理由がないもので、再度貴殿に対し、速やかに移籍先きでの業務に従事するよう書面をもって指示します。」と、文書による指示を行うなど、その後もさらに本件配置転換命令に従うよう、説得を行った。他方、Xは「管工場へ戻せ」といったビラや分会結成後は前記2の(3)のキに認定したとおり「分会ニュース」を会社門前で配布し、会社に本件配置転換について抗議したり、分会として団体交渉も申し入れたが会社は応じなかった。

6 休職処分及び入場禁止措置問題

本件配置転換命令に対する上記のようなXの態度から、会社は、Xが正当な業務命令に従っていないとして、2月1日から同月19日まで、Xに対して賃金不支給措置をとったが、さらに、会社は、Xに対して、2月19日付けの内容証明郵便をもって、「就業規則第87条第1号、同条第4号及び同条第12号（重要な経歴をいつわり、その他詐術を用いて雇入れられたとき。）により懲戒解雇となるべきところ、労使協議の結果、2月20日から労使協議の成立するまでの間、就業規則第61条第1項第6号（やむを得ない業務上の都合によるとき。）に基づき休職処分（就業扱い）を発令する。また、就業規則第39条第3号（業務の妨害となる行為をなし、または酒気を帯び、その他秩序風紀を乱し、またはそのおそれがあるとき。）及び同条第6号（その他勤務に不相当と認められたとき。）に基づき2月21日以降入場を禁止する。」旨通知した。なお、この休職処分は、会社が2月16日、重工労組に対して

Xを懲戒解雇にする旨を伝えたことに対し、重工労組から、Xの脱退問題に取り組んでおり、このことについて、組合として最終決定するまでの間、会社はXの処分を保留し、Xを通常どおり就労させるようにとの申入れがあり、決定されたものであった。また、入場禁止措置は、一切入場させないというものではなく、合理的範囲内では入場を許可するものであった。

7 解雇問題

(1) 懲戒解雇

会社は、Xに対して、昭和54年3月27日付けで重工労組におけるXの脱退問題の審理が終了するまで保留していた懲戒解雇を行った。このXの懲戒解雇について、会社の示した理由は次のとおりである。

ア 本件配置転換命令の拒否

Xが本件配置転換命令を拒否し続けたことは、労働協約第30条第4号（正当な理由なくして、上長の指示命令に従わなかったとき。）に該当し、就業規則第87条第4号に該当する。

イ 配置転換命令拒否の間の職場秩序紊乱行為

Xは、上記の配置転換命令に応じなかったことだけでなく、この間、2月5日、6日に配置転換前の管工場で勝手にスクラップの溶接を行い（就業規則第86条第13号（担当者でない者が、許可なく勝手に機械類を操作したとき。）に該当）、管工場管理室に入室して私用目的で社内電話を利用したり、勝手に構内を歩き回るなど職場離脱を繰り返す（就業規則第86条第2号に該当）、また、この職場離脱に対する上司の注意に対してはこれに反抗してその職務遂行を妨害し（就業規則第86条第12号に該当）、さらに、ベンダー横の椅子に座って法律の本を読むなど、正規の仕事に全くつかず、職場秩序を乱す行為を繰り返していたことは、労働協約第30条第1号（前条各号の行為が再度に及ぶかまたは情状特に重いとき。）に該当し、就業規則第87条第1号に該当する。

ウ 経歴詐称

Xには入社前経過について疑念を抱かせる言動があったので、昭和54年2月12日にXの実家（新潟県村上市）の両親にXの近況等について電話し、さらに翌2月13日、Xが昭和43年3月に卒業したと入社志願書の学歴欄に記載した新潟県立村上高等学校に電話で照会して、その照会結果に基づき、2月14日には中央大学に照会したところ、Xが前記の高校卒業後の昭和43年4月から昭和48年7月まで、家業（Xの実家の村政商店）のみそ、しょう油、麴等の製造、販売の手伝いをしてきたとのXの入社志願書の職歴欄の記載が事実と相違しており、真実は、昭和44年4月に中央大学法学部に入学し、昭和48年11月まで在籍して退学していたことが判明した。このことは、Xの労働力、全人格に対する会社の評価を誤らせていたばかりか、Xが不当な昇給、賞与を受け、会社に損害を与えていたもので、労働協約第30条第12号（重要な経歴を詐り、その他詐術を用いて雇入れられたとき。）に該当し、就業規則第87条第12号に該当する。

エ 過去の情状

Xが次のとおり過去5回の懲戒処分を受けたことは労働協約第30条第1号（前条各号の行為が再度に及ぶかまたは情状特に重いとき。）に該当し、就業規則第87条第1号に該当する。

- ① 昭和51年10月6日付けで、それまでの間の寮の無断外泊と居住地の届出をしなかったこと等により減給半日の懲戒処分を受けたこと。
- ② 昭和52年2月及び同年10月に無断職場離脱をしたとして2度の警告を受けているにもかかわらず、昭和53年1月27日には重ねて無断職場離脱を行ったことにより昭和53年3月7日付けで出勤停止2日の懲戒処分を受けたこと。
- ③ 昭和53年3月17日、不就業届に工長の印を無断押印したなどにより、同年5月30日付けで出勤停止2日の懲戒処分を受けたこと。
- ④ 本件応援命令を拒否したことに對して減給半日の懲戒処分を受けたこと。
- ⑤ 同応援命令を引続き拒否し、その間業務妨害を行ったことにより1月22日付けで、出勤停止2日の処分を受けたこと。

(2) ユニオン・ショップ解雇

会社は、Xに対して前記(1)に認定のとおり、昭和54年3月27日付けで懲戒解雇を行ったが、これと同時に、次のとおり重工労組との労働協約に基づく解雇を行った。

ア 会社は、重工労組との間において、次のとおりいわゆるユニオンショップ条項を含む労働協約を締結している。

(組合員の範囲)

第5条 所を勤務地とする社員は、つぎの各号の一に該当する者を除き組合員とする。

- ① 主任部員およびこれに相当する職にある者
- ② 特定の業務に従事する一部の部員
- ③ その他、会社と組合が除外を適当と認めた者

(除名者の取扱い)

第6条 会社は組合から除名された者を解雇する。ただし、会社が解雇につき重大な異議あるときは、組合と協議する。

イ 鶴見支部は、前記のとおり、昭和54年2月9日、Xの脱退通知を受けると、ただちに当日緊急支部執行委員会を開き、Xに出頭を求めたが、Xは応じなかった。そして、翌10日、重工労組は、制裁委員会の設置を決定し、2月12日、鶴見支部は、一方的脱退通知は組合規約及び諸規程により認められない、脱退理由を書面で支部に提出することなどを内容証明郵便をもってXに通知したが、Xは回答を行わなかった。その後、鶴見支部は6回の制裁委員会を開いたが、その間、Xはこれに出席しなかったため、同委員会は、2月23日、Xについて制裁規定第4条第1項(組合の組織を破壊し、又は分裂させる目的をもって行為したとき。)及び同第5条第1項(本規定第4条第1項および2項のいずれかに該当した者で、首謀者は除名、共同謀議に参画するか、又は事実行為で積極的に行動した者は除名又は権利停止)により除名することを決定した。なお、他の脱退者であるA5は、Xと同時に、同じくA8及びA7は、その後に、それぞれXとほぼ同じ経過をたどり除名を決定された。

ウ 一方、重工労組は、組合員の資格の喪失について、その規約第11条で、「組合員がつぎの各項に該当したときは、その資格を失う。1 除名されたとき。2 従業員たる資格を喪失したとき。3 規約第8条ただし書きに該当したとき。」と規定し、また、同第12条では、資格喪失の手続と決定について、「この組合の組合員が前条の定めにより組合を脱退しようとするときは、別に定める脱退届を提出し、支部執行委員会の承認を受

け、支部執行委員長を通じ中央執行委員会の承認を得なければならない。」と規定している。しかし、重工労組からの脱退事例としては、組合員の死亡、退職や昇格、配転など人事異動によるものの他はなく、任意の自由意思による脱退は本件Xらの脱退が初めてであった。

エ そして、重工労組は、3月10日、第9回臨時大会において、前記の会社の「緊急人事対策ならびに労働諸条件の改訂についての申入れ」に対する重工労組の最終妥結案件とともに、Xと他の3名の除名について議決した。この除名処分は、通知後2週間以内に再審理の申立てがなければ執行されるというものであって、Xは他の3名とともにその申立てをしなかったため、3月26日に効力を生じ、同日、重工労組は、会社に対して、「X、A5、A8、A7を除名処分とすること、したがって、会社は重工労組との間に締結している労働協約第6条の定めに従い速やかに本人らを解雇されたい。」旨の申入れを行った。

オ この申入れに対して、会社は、翌3月27日、重工労組に「X、A5、A8、A7の4名につき、労働協約第1条に定める労働協約の締結事項を信義と誠実をもって遵守する義務並びに同第8条に定める協約の優先性に鑑み、昭和54年3月27日付けをもって解雇する。」旨の回答を行う一方、Xに対しては、他の3名と同様に内容証明郵便をもって「労働協約第6条に基づき解雇することに決定した。」旨を通知し、解雇を執行した。

なお、この解雇については、後記8のとおりであるが、会社は、中央労働委員会に命令取消しの再審査の申立てを行い、これに対して、中央労働委員会は、昭和59年8月5日、初審当委員会の解雇撤回命令を認容する命令を発した。そして、この命令に対して、会社は、さらにその取消しを求めて東京地方裁判所に行政訴訟を提起し、現在係争中である。

また、一方、A5ら3名は、この解雇に対して、労働契約関係存在確認等請求訴訟を横浜地方裁判所に提起し、この訴訟に対して、同裁判所は、昭和59年4月26日、解雇を無効として労働契約関係の存在を確認する旨の判決を行った。この判決に対しても、会社は、控訴を提起し、現在係争中である。

(3) 解雇後の動き

Xは、昭和54年3月14日に当委員会に本件申立てを行うとともに、3月27日の解雇処分後、4月4日には、労基署に対して、解雇時において労災認定されている腱鞘炎により労働日のうち週2日の治療のための休業を必要としているので、会社のXに対する解雇は労働基準法第19条に違反するとの申告を行った。この申告を受けて、労基署は、9月27日、Xの解雇は労働基準法第19条に違反するものとして、10月31日、会社に対して、「Xは、腱鞘炎の病名により引続き療養が必要な状況にあるとの主治医の診断があるので、在職のまま療養を続けることができるよう、本人の取扱いについて再考されたく勧告します。」との文書勧告を行った。一方、会社は、10月25日、Xを相手として、労働契約関係不存在確認の訴訟を提起し、10月30日ころ、その訴訟文書を労基署に届けるなどして、その労基署の勧告に応じなかった。また、Xも地位保全の仮処分申請を行った。

8 本件救済申立て

昭和54年3月14日、申立人らは会社がXに対して行った、①同年1月9日付けの応援命

令及びそれを拒否したことを理由とする出勤停止及び減給の処分、入場禁止及び賃金不支給の措置、②同年2月1日付けの配置転換命令及びそれを拒否したことを理由とする賃金不支給措置、③同月20日付けの休職処分及び同月21日付けの入場禁止措置、④Xが業務上起因の疾病である腱鞘炎のため休業した期間について、一般欠務扱いとして取扱ったことを労働組合法第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し、①同年2月20日付けの休職処分及び同月21日付けの入場禁止措置の撤回、②同月1日付けの配置転換命令の撤回、③同年1月9日付け応援命令及び同年2月1日付け配置転換命令を拒否したとして行った出勤停止及び減給の処分、入場禁止及び賃金不支給の措置によってカットした賃金額の支払、④Xら分会員への解雇をはじめとする不利益取扱いの禁止、⑤腱鞘炎のため休業した期間についての不利益取扱いの禁止及びすでに賃金、一時金から控除した分及び定期昇給、一時金で減額査定した分の支払、⑥ポストノーティスを請求救済内容とする申立て〔神労委54年（不）第16号事件〕を行った。

さらに、同年4月3日、申立人らは①会社がXら分会員4名に対して行った同年3月27日付けのユニオン・ショップ協定に基づく解雇、②Xに対する同日付けの配転命令拒否、職場離脱などの職場秩序の破壊、経歴詐称、寮入居中の無断外泊などを理由とする解雇を不当労働行為であると主張し、①Xら分会員4名の解雇の撤回、②バックペイ、③ポストノーティスを請求救済内容とする申立て〔神労委54年（不）第17号事件〕を行ったが、Xを除く分会員3名の解雇については分離して、昭和56年2月5日救済の命令を発した。

なお、昭和58年11月14日、申立人らは昭和54年（不）第16号事件のうち、「その余の職業病の労災扱い」をめぐる救済申立ては撤回した。

第2 判断及び法律上の根拠

1 Xの組合活動等について

前記第1の2の(3)に認定のとおり、Xは入社して2年後の昭和50年10月ころから、同僚A3の退職問題やA4の解雇問題をはじめ、労災職業病問題、そして職場の安全追求や環境改善等々に取り組み、当時加入していた重工労組においてもこれらを取り上げるよう主張するとともに、会社の措置等を要求して会社門前でビラを配布したり、A4の裁判の支援や労基署への申告等を行うなどの組合活動等を展開した。また、昭和51年から53年にかけては重工労組の大会代議員や職場代議員に立候補したり、「77春斗を考える会」に加わって、労働条件の改善、団結強化等を訴えるとともに、前記第1の2の(1)に認定した造船不況に対する会社の合理化提案については同(3)に認定のとおり昭和53年10月ころから職場有志らと機関紙「どたぐつ」の発行や会社門前でのビラ配布等により、会社及び重工労組執行部を批判する活動を行い、前記第1の2の(3)のキに認定のとおり、昭和54年2月には重工労組を脱退して、全造船へ加入、分会を結成し、書記長として大幅人員整理等の会社の合理化計画及びその実施に反対するなど活発な組合活動を展開した。

以上、Xが行ってきた諸般の組合活動等並びに全造船及び分会の活動は、おおむね会社の労務政策あるいは経営方針と対立するような方向で行われてきたものであることが認められ、その間の経緯や背景となる事情に照らせば、会社はXの組合活動及び全造船、分会を嫌悪し、その影響が他に及ぶことを抑止しようと努めたであろうことは推認に難くない。

2 本件応援命令及びこれを拒否したことに對する会社の措置について

申立人らは、Xに対する本件応援命令には業務上の必要性や合理性がなく、Xが罹患し

ている「腱鞘炎」を増悪させる恐れもある作業を命じたのは、「腱鞘炎」についての労災認定や会社の「造船不況」合理化に反対して行った職場の安全追求・環境改善の活動等に対する報復であり、命令を拒否したことに対して会社が行った出勤停止、減給、入場禁止及び賃金不支給の措置又は処分もまた、こうしたXの組合活動に対する妨害あるいは組合活動を理由にした不利益取扱いであると主張する。

これに対し、会社は、応援作業は業務の繁閑に応じて行われる機動的措置であって、本件のごとき同一班内の応援は日常的に行われているものである。今般の応援命令も、応援先の集配材グループでは、不況対策として業務の効率的運営により経費節減を図ることとし、その一環として、昭和53年夏ころから倉庫の統合、整理に取り組んだが、同年9月末には3名が定年退職するなどの事情から、後回しにされて、かなりの分量が滞っていたユニオン・ボルト整理作業もこれに伴い集中的に処理する必要が生じたことによるものである。応援者の人選も知識、技能のほか、内容的に軽作業でもあり、健康について配慮を要する者との点から、X外1名を適任としたものである。したがって本件応援命令及びこれを拒否したことに対する各種の措置ないし処分は、何ら不当労働行為に当たらない、と反論するので、以下、判断する。

倉庫の統合、整理の必要性については、会社の疎明に具体性の欠ける点があるものの、当時の会社の操業状況からすれば一般的な意味においては必要性があったであろうことは認められる。また、このことに伴うユニオン・ボルトの整理作業についても、専任者も置かれてはいたものの、これまで滞りがちで、当時未整理分が数十箱存在していたことが認められ、会社がこの機会に整理、保管を集中的に行おうとしたことは必ずしも異とするに足りない。Xらの応援先の集配材グループでは、他の作業についても、本件応援命令時の前後を通じて若干名の応援を受けている状態にあり、他方Xの所属するグループでは社外派遣や他の部門や班への応援も行っている状況にあったこと等からみて、本件応援命令それ自体には必要性、合理性が全くなかったとはいえない。

一方、Xにとって本件応援命令自体は格別に経済的な不利益をもたらすものではないことは、両当事者間にも争いのないところであり、また組合活動上も応援先は、同一班内のことでもあり、特段の不利益を課すものとも認め難いので、その限りにおいては不当なものであったとすることはできない。また、命ぜられた作業も船内で使い残され、バラバラになったまま、ひとまとめに箱に詰め込まれているユニオン・ボルトの雌ネジと雄ネジを合わせ、各サイズ毎に分類し、再び使用に供しうるように整理し、収納するものであるから、Xにとってこれまでの技能、経験を生かすほどのものであったとは認められないものの、職務の変更に伴って特に不利益を生ぜしめるほどのものであったということもできない。

また、人選理由の一つでもあった健康上の配慮について、命ぜられた作業がXの疾病に与える具体的な影響については、本件応援命令時での症状の程度や実際の作業態様とも関連するところであって、影響を生ずるであろうこと自体は否定しえないものの、その程度のいかん、あるいは作業が症状を増悪せしめるまでのものかどうかについては、にわかに断定しかねるものがある。ただ、Xの「腱鞘炎」については、昭和53年12月に労災認定も受け、本件応援命令時もなお、週一、二回程度の通院、加療の状態にあったが、発症後からの会社の対応ぶりには、班長らの仮病視した発言などの点からみても遺憾な面があった

ことも否定しえず、また、当時Xが所属した機装班には健康上の配慮が望ましいと思われる者はXのほかにも三、四名ほど在籍していたことなどから、Xとして本件応援命令の真意を疑い、これを拒否するのも当然であるとの心情を抱くに至ったとしても無理からぬ面もある。

以上、本件応援命令の発令に当たっては、Xを対象としなければならなかったともいい難いうえに、会社の対応にも、不十分な面があったことも否定しえないものの、本件応援命令自体は、Xにとって格別何らかの不利益を課すものであったとはいえないことなどから、不当労働行為とまでは認め難く、また、それを拒否したことに対してとられた会社の措置ないし処分も、就業規則等に照らし著しく相当性を欠いたものとまでは認められず、申立人らの主張はいずれも採用できない。

3 本件配置転換命令及びこれを拒否したことに対する賃金不支給措置について

申立人らは、Xに対する本件配置転換命令には業務上の必要性や合理性がないのみならず、職種変更にも当たるのに本人の同意もなく、Xの「腱鞘炎」を増悪させる恐れもある作業を命じたのは、先の応援命令の撤回と同時に本件配置転換命令がなされたことからみても、応援命令同様、Xが行ってきた組合活動に対する報復措置として、同人を従前の職場から排除する目的で行われたものであり、その配置転換命令の有効性を前提としてなされた賃金不支給措置とともに不当労働行為に当たると主張する。

これに対し、会社は本件配置転換は不況対策としての合理化により、配転先の集配材グループでも大幅減員が生ずる見込みが生じたことから、業務引継ぎに支障を来たさぬよう定期異動の一環として行ったものであり、人選に当たっても知識、技能のほか、健康上の点から、X外2名を発令したものである。また、それを拒否したことに対してとられた措置も、債務の本旨に従った労務を提供していない以上当然のものであって、ともに不当労働行為ではないと反論するので、以下、判断する。

前記第1の2の(1)及び(2)に認定のとおり、会社は当時深刻な造船不況に直面し、その造船部門では2,000名を越す人員整理を含む大幅な合理化を迫られ、そのことについて、昭和53年12月13日には重工労組へ具体的提案も行い、本件配置転換命令時は、その交渉の真最中ではあったが、その大綱については重工労組も既に基本的にはおおむね受入れは止むなしとの方向にあったものと認められ、配転先の集配材グループでは、比較的高齢者も多く、新特別社員や定年者に、希望退職者募集をも含めると現員40名弱のうち、10名余の退職者が出ることも見込まれるなど、予想される合理化の規模からみて、第一次的な配員調整が全く必要でなかったとは断じえないであろう。

一方、本件配置転換先の作業内容は、Xにとって、これまでの技能や経験を格別生かすほどのものとも認められず、健康への配慮の点でも、前記2で判断したところと同様であり、一概に妥当なものとも言い切れない。また「腱鞘炎」について労災認定がされるや応援命令が発せられ、またそれを撤回すると同時に、矢継ぎ早やに本件配置転換命令も発せられており、Xにしてみれば職場の安全や環境の改善、労災職業病問題で会社をきびしく追及したこともあるところから、会社は同人をそうした機械等から遠ざけようとしたとして、それに屈したくないとする決意のほども十分察しうる。

しかしながら、本件配置転換命令は、Xに特段の経済的不利益をもたらすものでないことは両当事者間に争いはなく、組合活動上も同一班内のことでもあり、特段の不利益を課

すものとは認め難いほか、その他の点でも明白な不利益をもたらすものとまではいえないことなどから、本件配置転換命令は不当労働行為に該当するとまでは認め難く、Xにとって受忍すべき程度のものであるといわざるを得ない。また、それを拒否したことに対する賃金不支給措置も前記2と同様であり、申立人らの主張はいずれも採用できない。

4 昭和54年3月27日付けの解雇並びに事前措置としての休職処分及び入場禁止措置について

会社は、Xが①何ら正当な理由もなく、本件配置転換命令を拒否し、配転先の業務に就かなかつたこと、②その間、配転前の上司につきまとい、その業務を妨害したり、配転前の職場に出入りして、勝手にガス切断、電気溶接を行うなど職場秩序を紊乱し続けたこと、③同人が入社に際して経歴を詐称したこと並びに④入社以来、これまでの間に、昭和54年1月9日付けの応援命令拒否に対する減給及び出勤停止のほか、入寮時の無断外泊とそれに伴う居住地届出の怠りに対する減給並びに無許可外出及び不就業届の偽造などに対する2度の出勤停止と合わせて5回の懲戒処分も受ける規律違反を繰り返し、情状も極めて重いことから、懲戒解雇を決定したものである。また、これに伴う休職処分及び入場禁止措置も、重工労組からXの脱退について制裁委員会で審理中であることから、懲戒解雇の発令を留保されたい旨の申入れがあったため、その間、Xがさらに職場秩序紊乱行為を繰り返す恐れもあるので、職場秩序の維持上行ったもので、いずれも不当労働行為に当たらないと主張する。

これに対し、申立人らは、①本件配置転換命令は不当なものであるから、これを拒否し、配置転換前の職場で就労しようとしたものであること、②5回の懲戒処分も一連の会社の不当な行為の一環として行われたもので、Xの組合活動等に対する嫌がらせの処分にはかならないこと、③経歴については、5年4か月余りも勤務した後に、にわかに問題とされたものであり、実際にも大学は学費滞納で除籍されたものであり、特に問題とされるほどのものではないこと、④労働協約に基づく解雇についても、本来労働組合からの脱退は自由である以上、重工労組の除名は無効なものであり、Xに労働協約の効力は及ばないこと、⑤不当な懲戒解雇を前提としてなされた休職処分及び入場禁止措置も、また不当なものであるばかりでなく、就業規則上も会社が恣意的な適用を行っていることから解雇及びそれに伴う会社の借置は、職場の安全追求や環境改善、雇用の確保等々労働条件に関する問題について、会社の「合理化」に反対してきたXの組合活動並びにその所属する全造船及び分会の活動を嫌悪し、同人を企業外に放逐し、もって全造船及び分会の弱体化ひいては壊滅を企図した不当労働行為であり、解雇が労災認定を受けた「腱鞘炎」について加療中にもかかわらず行われていることから、不当労働行為であることはいっそう明らかであると主張するので、以下、判断する。

(1) 懲戒解雇事由のうち、まず、本件配置転換命令の拒否及びそれに伴う職場秩序紊乱についてみると、本件配置転換命令及びそれに伴う会社の措置については、前記3において判断したとおりであるが、本件配置転換命令時においても、Xは「腱鞘炎」についてなお治療を受けていたことや、前記3で判断のとおり、Xとして本件配置転換に疑念をいだくに至ったことに無理からぬ面もあるなどにもかかわらず、会社は同人の意向、事情の把握や本件配置転換についての説明、就労上での具体的な措置など、十分な配慮を尽くしたとは認められないこと、さらにこのようなXを急ぎ配置転換させることの必要

性などの諸事情を総合して考えると、本件配置転換命令拒否の責任をXにのみ帰し、懲戒解雇の事由とまですることには疑念を抱かざるをえない。

また、Xが本件配置転換命令を拒否した後、従前の職場で就労しようとしてとった一連の行動のなかには職場秩序紊乱行為に該当し、同人としてそれ相応の責めを負い、また反省すべきものがあつたとしても、そのことが直ちに会社の業務運営上著しい支障を生ずるまでに至つたとも認め難く、前述したような本件配置転換命令の発令及びXがそれを拒否するに至つた諸事情を併せ考えると、このことをもって最も重い処分である懲戒解雇にまで付すことの相当性には疑問のあるところである。

- (2) 次に経歴詐称の点についてみると、前記第1の7の(1)のウに認定のとおり、Xが高校を卒業した1年後に大学に入学して除籍処分となるまでの数年間在籍したことは明らかであり、現実の就学状況はともかくとして、その間継続的に家業の手伝いをしていただけではないのであるから、これらの事実を秘匿して会社に採用されたことそれ自体は信義に反するものとして責められても仕方のないことである。しかしながら、会社の社員募集の際の新聞広告には学歴として「中卒、高卒」と記載されてはいるものの、当時雇入れに際して会社が学歴の有無、程度を特に重視していたとも認め難く、また、詐称の程度も内容的にみれば、その後の会社の人事管理に重大な影響を与えるほどのものではなかったと考えられる。実際、Xが入社し、経歴の再調査が行われるまでの5年4か月余の間、業務上特に支障を生じたとの疎明もなく、また、本件配置転換に際して会社がXを適任と判断して発令したことなどから考えても、Xの経歴問題が雇用契約を存続させていくうえで障害となつていたとは認め難い。むしろ、5年4か月余りもの期間、問題を生ずることもないままに放置されてきたXの経歴について、本人が重工労組を脱退し、全造船分会を結成した直後に、にわかに再調査を行ったことに不自然さが感じられ、その結果をとらえて懲戒解雇の理由としたことに疑念を抱かざるをえない。
- (3) Xが過去5回の懲戒処分を受けたことは、前記第1の2の(4)及び同4に認定のとおりであり、Xにおいて反省すべき点があつたことは否定できないとしても、①本件応援命令については前記2の判断のとおりであること、②2回の外出問題については、前記第1の2の(4)のウに認定のとおり、Xの申し出た外出理由には、必要やむをえぬ点もあり、その面で会社の対応にもかたくなさが感じられること、③「勤怠」も可とすべきものではなかったが、前記第1の2の(4)に認定のとおり、とりわけ「腱鞘炎」発症後に、欠勤等が著しく多くなっているなど、業務上での疾病や負傷による影響等による健康上の理由やそれに伴う労災手続きによるもの等、それなりにやむをえぬ個人的事情もあること、また、④在寮時の無断外泊については、その程度に多少の差はあつたとしても、他にも同様のケースも認められることなどの諸事情を併せ考えると、Xが過去に数回の懲戒処分を受けた事実をもって情状が特に重いとして、懲戒解雇という極めて重い処分にまで付すことについては疑問の余地がある。
- (4) 休職処分及び入場禁止措置については、本件懲戒解雇処分に伴うものであつて、前提となつている本件懲戒解雇の相当性自体が疑問であるから、これらの処分及び措置についても同様に考えるべきものである。
- (5) 懲戒解雇と併せて行われた重工労組との労働協約に基づく解雇に関しては、当委員会としては、既に昭和56年2月5日、組合員A5外2名についての神労委昭和54年(不)

第17号不当労働行為救済申立て事件の命令において判断したとおりであるから、この点に関する会社の主張は失当といわざるをえない。

5 前記応援命令、配置転換命令及び懲戒解雇とそれらに伴う措置及び処分 の不当労働行為性について

以上、前記2、3で述べたとおり、本件応援命令及び本件配置転換命令については、いずれも著しく相当性を欠いたものとは認め難いうえに、それらが特にXにとって、経済的にも組合活動の面でも、さらに健康上の面等でも明白な不利益を与えるものともいえないのであるから、いずれも不当労働行為とは認めず、また、それを拒否したことに対してとられた、出勤停止、減給、入場禁止、賃金不支給の措置ないし処分もまた、いずれもXの組合活動を理由とする不利益取扱いないし同人の組合活動を抑圧することを目的として行われたものとは認められない。

しかしながら、前記4で述べたとおり、本件配置転換命令を拒否したことをはじめ、会社がXを懲戒解雇とした理由として挙げるものは、それぞれの事由はもとより、それらを総合判断した場合にも企業の服務規律違反に対する最も重い制裁処分としての懲戒解雇に値するかどうか疑問のあるところである。

一方、①前記1に判断のとおり、会社は従来から全造船分会結成の中心人物ともなったXの組合活動を嫌悪していたとみられること、②前記第1の2の(3)のキに認定のとおり、当時合理化問題等をめぐる全造船及び分会からの団体交渉申入れを会社は拒否するなどの労使事情にあり、しかも全造船及び分会は会社が重工労組と協議している合理化計画等に反対する活動を活発に行っていたこと、③Xの経歴詐称についても、分会結成直後に再調査を行うなどの形で問題としていること、④X以外の当時在職中の分会員も、同一時点で全員解雇されていることなどの諸事情を併せ考えるとXの組合活動と全造船への加入、分会結成がなければ、このような時期に、このような形での懲戒解雇は行われなかったであろうことは推認に難くない。また、その懲戒解雇を前提とした一連の休職処分及び入場禁止措置についても同様である。

結局、懲戒解雇及びそれを前提とした会社の一連の措置等は、Xが人員整理等を中心とする会社の合理化に反対する組合活動等を展開し、ついには全造船に加入して、分会を結成したことを嫌悪し、その全造船の影響力が企業内に広がり、会社諸施策の円滑な推進に支障が生じることを危惧した会社が、これを未然に防止するため、Xを企業外へ排除し、もって全造船及び分会の弱体化を企図したものと認めざるをえず、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為というほかはない。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

昭和61年2月20日

神奈川県地方労働委員会
会長 江 幡 清