

命 令 書

申立人 サンスイ労働組合

被申立人 山水電気株式会社

主 文

- 1 被申立人山水電気株式会社は、申立人サンスイ労働組合所属の別表(1)および(2)掲記の組合員に対して、次の措置を講じなければならない。
 - (1) 別表(1)掲記の組合員に対する昭和55年11月7日付懲戒解雇処分および諭旨解雇処分がなかったものとして取扱い、原職もしくは原職相当職に復帰させること。
 - (2) 同解雇がなかったとすれば、受けるはずであった賃金相当額のうち当初の1年分を控除した分を各支払うこと。
 - (3) 別表(2)掲記の組合員に対する昭和55年11月7日付各出勤停止処分がなかったものとして取扱い、同処分がなかったとすれば受けるはずであった賃金相当額を支払うこと。
- 2 被申立人は、前項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 3 その余の申立てを棄却する。

別表(1)

氏 名	処分内容	氏 名	処分内容
A 1	懲戒解雇	A 4	諭旨解雇
A 2	同上	A 5	同上
A 3	同上	A 6	同上
		A 7	同上

別表(2)

氏 名	処分内容
A 8	出勤停止14日
A 9	同上5日

理 由

第1 本件懲戒処分に至るまでの背景事実

1 当事者等

- (1) 被申立人山水電気株式会社（以下「会社」という。）は、昭和22年6月に設立され、肩書地に本社（杉並本社）を置くが、東京都三鷹市にある事業所に本社機能の一部を営ましめ（以下「三鷹本社」とも「三鷹事業所」ともいう。）、福島県須賀川市、静岡県掛川市、埼玉県入間市、長野県塩尻市に各事業所を、また全国各地に営業所を有するステレオアンプ、レコードプレーヤー等の音響機器を主として製造・販売する会社であり、従業員数は本件申立時現在約1,650名（後記「再建計画」発表時は約1,850名）であった。

(2) 申立人サンスイ労働組合（以下「組合」という。）は、被申立人会社の従業員で各組織する山水電気労働組合、山水連合労働組合（略称「連労」）およびサンスイステレオ労働組合の三者が48年4月に組織統一をして結成した労働組合であり、組合員数は本件申立時現在237名で、その下部組織として杉並本社および三鷹、埼玉、長野、静岡の各事業所にそれぞれ支部を有している。組合規約上では組合の本部は杉並本社にあるが、実質的な本部機能は三鷹事業所で掌っている。

(3) 会社には、申立人組合の他に、申立外全金同盟山水電気全労働組合（以下「全労」という。）があり、その組合員数は本件申立時現在約900名であった。

ちなみに、後記の「再建計画」中の閉鎖対象であった三鷹、長野両事業所における同計画発表時の組合員数は、三鷹事業所においては従業員314名中組合員は126名、全労組合員は27名であり、長野事業所においては、従業員93名中組合員は67名、全労組合員は11名であった。

2 「再建計画」提示以前の労使関係

(1) 49年7月ころ、組合活動家の放逐を狙った会社のB1専務取締役が興信所員らを語らい、「A4中央副執行委員長(当時)は組合資金獲得のため覚せい剤を不法所持している」との不実の事実を工作して官憲に告げ同人を逮捕させたが、真相が発覚して逆にB1専務が逮捕されて刑事処分を受け、当時のB2社長も引責辞職したという事件があった(以下「謀略事件」という。))。

(2) この謀略事件が契機となり、49年9月以来29回にわたって組合と会社の間で労使関係のあり方についての団体交渉が行われ、結局50年6月24日次のような協定(以下「6・24協定」という。)が成立した。

この協定において、会社は、謀略事件は会社が36年以来一貫して取り続けてきた「組合分裂政策」、「組合敵視政策」等の結果起きたものと認め、労務政策を改善する具体的施策の一つとして次の項目を定める旨をうたっている。

ア 会社は労使慣行を守り今までのような集会場所に対する制限は行わない。

イ 会社は今までのような組合旗、横断幕の掲揚、掲示に対する妨げはしない。

ウ 会社は一般労働運動の示威行為の一つとしてビラ貼りがあるという認識にたち、撤去の要請をすることはあっても、この場合その示威行為に至る背景、事情などを無視するのではなく、組合の争議権と自主的活動を尊重する。

エ 会社はこれまでの組合の行ったビラ配付等に様々な妨害・介入行為を行ってきたが、今後はこれらの組合の自主的活動と運営に対して、一切の妨害行為は行わない。

この他にも、組合用務（就業時間中でも事前届出だけで可）に関する協定なども同時に締結された。

(3) そして、「6・24協定」成立以降、とかく会社は組合の勢威に押されがちとなり、とくに51年4月から年末にかけては、組合から協定趣旨違反の指摘を受ける都度謝罪文あるいは不当労働行為である旨の確認書を相ついで組合に手交している。

3 「再建計画」提示以前における会社の配転の取扱い

(1) 45年9月組合員の埼玉事業所への配転問題が起きた際、会社は連労との交渉で①配転のための協力要請、説得は行うが、強要や強制は考えていない、②基本的事項は、原則として組合とできるだけ話し合っていきたい、③労働条件に著しい変更が生ずる場合は、

事前かつすみやかに提示できるよう極力努める、④略、と回答し、連労もこれに同意して配転が実施された。

(2) その後46年7月に起きた組合員の静岡事業所への配転問題でも、48年3月に起きた杉並事業所組織変更に伴う組合員の配転問題でも、その間に迂余曲折はあったけれども、結局埼玉配転と同様ないしは、これに準じた方法をとることを労使双方合意し、そのとおりに配転が実施された。

(3) 49年9月に三鷹事業所における配転を伴う技術部門の組織変更問題では、団体交渉において会社は、今回の組織変更については「5つのステップ」(事前提示ー協議ー合意ー組合立会の職場説明会ー組合立会の個人面接)をふむ方法で行う旨約し、これにより組織変更が実施された。

(4) 電子計算機による経営改善システム(以下「MAPS」という。)の導入に関する問題では、52年11月9日の団体交渉で、組合が従来の「5つのステップ」に従うことを要求したのに対し、B3常務取締役(当時団交委員長)は、「従来の5つのステップというのは、組織変更とか、それに伴うものであろうということになっているけれども、このMAPSについてはそれを準用する。」と答えた。

(5) 組合員の配転に対する従前の取扱い以上のようなものであったが、とくに三鷹事業所における配転に関しては、三鷹支部と三鷹本社管理部との間に次のような経緯があった。すなわち51年12月23日、三鷹本社管理部長は三鷹支部に対し、「今後……課間の出向についても組織変更・配転と同様労使間ルールや慣行にもとづき組合→職場→本人の納得の上実施することを確約する」旨通知した。そして、53年3月17日には、同管理部長は過去三鷹事業所においては組合員の異動について「課間以上の異動を行う場合は事前通知を行い合意の上実施」することが確認されている旨を組合に通知した。

なお、会社発行の従業員向「職場の人事管理ハンドブック」には、組合との約束事項として①事業所間異動は、1カ月前に組合へ通知、②事業所内の部門間異動は半月前に組合へ通知、そして留意点として、三鷹本社で人を異動する場合は部課間を問わずすべて支部へ通知、などと記載されていた。

4 「再建計画」の提示とその後の労使交渉の推移

(1) 「再建計画」の提示

① 会社の業績は、48年以降(51年を除く)下降に推移し、54年10月期(42期)には、単独決算で22億円強という大きな経常損失を出すに至った。かような状況下において会社は、かつて53年7月に緊急2か年計画対策本部を設置し、「人員の削減、事業所の閉鎖・売却」以外の課題を策定して、会社業績の改善努力を試みたが失敗に帰したため、方針を改め、55年1月「経営再建合理化3ヶ年計画推進本部」を設置して、人員削減、事業所の閉鎖・売却を前提とする「企業再建に関する提示書」(以下「再建計画」という。ただし、便宜上当事者が呼称する「合理化」を使用する場合もある。)を作成した。

② 会社は、55年3月4日、この「再建計画」を組合および全労に提示し説明(組合には同月7日にも補足説明)した。この計画書には、今後の見通しについて「43期(55年10月期)以降もこのまま人件費の削減を含む抜本的な改革をしないで経営を続けるならば、今後3年間をみて43期約7億3,600万円、44期約6億8,000万円、45期約3

億6,100万円の経常損失の業績推移が予想される。」と記されている。

そして、社長は、この説明会の席上「このままでは、会社は倒産する事態を招きかねない。これを防ぎ会社を再建するため、会社の脆弱な企業体質、構造的欠陥の根本的改革の一刻も早い実施が必要である。」と強調したうえ、両組合に理解と協力を要請した。

③ ところで、「再建計画」中の組合への協力要請項目の骨子は次のとおりである。

① 経営あるいは業務効率の向上と借入金返済に充当するための事業所の統廃合

ア 長野事業所の閉鎖・売却

業務は、社内他事業所に移管または社外に委託する。従業員については、他事業所へ異動可能な者は配転し、他企業へ再就職を希望する者は極力会社が斡旋する。

退職する場合の条件は、後記「希望退職者募集要項」（以下「㊦募集要綱」という。）による。

閉鎖時期は55年10月とし、売却時期は56年4月とする。

イ 三鷹本社の一部（本館1～3号および別館4号棟のある側）の閉鎖・売却

業務は、三鷹本社所属の技術管理部、アンプ技術部、テレコ技術部、生産部、品質管理部（一部）、資材部を埼玉事業所へ、研究開発部を杉並本社へ、商品企画部、デザイン部をオーディオセンター（東京都新宿区）へ移管し、サービス部、品質管理部（一部）、三鷹管理部（総務部分室）を別館10号棟に残す。従業員については、移動予定先事業所へ配転（異動対象者に対し業務上の他通勤、家庭上の事情を考慮）などの措置をとる。

退職する場合の条件は前記アに同じ。

移動時期は55年5月とし、売却時期は同年12月とする。

② 組織機構の改革

中枢部門を充実させるとともに、コストに対する責任体制を確立させるべく事業部制を採用する。そのため、55年5月1日を実施時期とする組織改革を行う。

③ 人員の縮減

350人程度人員を縮減し、収益に対する最大の圧迫要因である人件費（固定費中60%を占める）を圧縮する。方法は、希望退職の募集および定年退職後の嘱託再雇用の停止。

④ 新組織発足のための人事異動の実施

⑤ 労働条件の改定

世間水準を越えているものを電機労連の水準に合わせる。

⑥ 福利厚生諸制度の削減ないし抑制

なお、同計画書には「㊦募集要綱」も添付されていたが、その内容は次のとおりである。㊦募集人員：350名程度、㊦募集期間：55年4月1日～同月10日、㊦退職日：55年4月30日、㊦対象者：(i)本人の収入以外に収入があり生活に困窮していない人、(ii)社内共働きのいずれか一方の人、(iii)健康を損ね充分業務が遂行できない人、(iv)今後の厳しい環境に耐え再建計画の実施に協力していく覚悟のできない人、㊦退職条件：退職金等の特別扱い、㊦就職斡旋：各事業所に就職相談室を設置（斡旋期間は55年4

月1日～5月15日)。

- ④ 上記の「再建計画」説明の際、会社は組合に対し、会社経営の現状と見通しを説明した「社員のみなさんへー企業再建のために」と題するパンフレットを全従業員に配布したいと述べたのに対し組合は、過去において会社が組合に約束したと反するので配布しないようにと求めた。この約束とは、会社広報物に団体交渉、労働条件等に関することを掲載しないようにとの、組合の要求に対して会社が配慮すると回答したことを指している。

しかし、会社は当日、組合の反対にもかかわらず、上記パンフレットを全従業員に配布した。このため、組合は翌3月5日、組合員に配布されたパンフレットを回収するとともに、朝礼の際各職場で質問という形で抗議した。

(2) 「再建計画」に対する組合の要求

- ① 3月10日、組合は「再建計画」に関する要求書を会社に提出した。この要求書において組合は、㊦労働者を犠牲にする今回の「合理化」提示の撤回、㊧職場で行われているなしくずし強行実施（肩たたき、転勤手当の増額および会社ビラの配布等）の中止、㊨組合との事前協議および合意の3点を掲げ、あわせて同月13日に「再建計画」に関する団体交渉を行うよう申し入れた。

また、組合は同日、“合理化を徹底粉砕するなどの重大な決意をもって闘いの先頭に立つ”旨の合同執行委員会声明を発表した。

- ② 3月13日、第1回団体交渉が開催された。席上会社が、本件「合理化」は会社を倒産の危機から救う止むを得ない措置であるとして協力方を要請したのに対し、組合は、「合理化」をあえて実施するなら地域を含めてあらゆる闘争を展開すると述べ、指名解雇につながる希望退職募集、実質的な首切りである事業所閉鎖や労働条件の切下げを撤回せよと主張した。さらに組合は、合意がないうちは「合理化」を実施しないことを確認せよ、実施のスケジュールは少なくとも白紙撤回せよと迫った。
- ③ 3月17日、組合は「合理化」に対するスト権（賛成約95%）を確立し、同月19日には春闘要求書を会社に提出した。この後同月19日、26日、31日と3回の団体交渉が行われたが、基本的な点での対立は第1回と同様で少しも進展しなかった。
- ④ 4月7日、第5回の団体交渉が行われ、組合が「合理化」は合意を得てから実施せよと主張したのに対し、会社は、「人には手を触れたくないが、固定費削減は焦眉の急であり止むを得ない。希望退職についても合意を得るようにしたいが、ゆとりがないなかではいつまでも放置できない。」と答え、合意がなくても「合理化」を実施する姿勢を示した。
- ⑤ 4月8日、組合は、「経営建て直しへの提言」を会社に提出するとともに全従業員にも配布した。この中で組合は、「売却は純遊休資産を」とか「外注社員をやめ、正社員の活用を」とか「組織的商品づくりを」とか「新しい販売チャンネルの拡大を」など16項目を提言した。

これに対して会社は、同月18日、16項目の提言すべてに対して文書回答をしたものの、組合の提言を実施に移したとしても、緊急に対応しなければならない人員削減を含む、合理化等の必要性は解消されないと強調してそれまでの姿勢を崩さなかった。

(3) 「再建計画」の具体的実施過程

- ① 4月11日、会社は希望退職募集（4月15日～同月30日）の実施を組合に通知し、翌12日、「社内ニュース」で発表した。この発表について組合は抗議した。
- また同月14日、会社が朝礼の際「㊦募集要綱」を従業員の自宅宛に郵送した旨発表したところ、組合員から質問がなされ、騒ぎが生じた職場も出た。
- ② 5月2日、会社は、組合に対して「再建計画」への協力要請とともに、同計画中の「労働条件の改定」項目（上記(1)③の⑤）については、組合の合意を得て行うと通知したが、この通知と前後して、三鷹本社の一部閉鎖および新組織発足に伴う人事異動を、同月20日までに完了したい旨組合に通知した。そして同月8日、会社は、「配転の基本的考え方」（新所属の勤務先は「再建計画」どおり）を組合に通知して、円滑な異動への協力を要請し、翌9日、「社員の皆さんへ」で希望退職募集への協力を従業員に呼びかけた。
- ③ 他方、同月13日の中労協（会社と全労の協議機関）において、会社と全労の間に「長野事業所は何らかの形で存続をするが、埼玉の機能維持を条件に三鷹の一部閉鎖並びに埼玉への配転を基本的に認める」との合意が成立した。同日午後、組合との間でも団体交渉が開かれたが、逆に組合から、㊦三鷹、長野両事業所の閉鎖・売却や配転の撤回、㊧配転は話し合いがつくまで行わない、㊨三鷹からの物品搬出は行わないなどの確認を迫られた。
- ④ 同月14日、組合は、三鷹事業所の閉鎖は組合の破壊を意図したものであるとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（都労委昭和55年不第38号事件）。
- 一方、会社も翌15日、組合が三鷹事業所の閉鎖および同事業所閉鎖に伴う配転を認めるよう当委員会にあっせんを申請した（昭和55年都委争第56号事件）。
- このあっせんにあつては、7月11日に行われたトップ会談（B4社長、B5勤労課長、A1中央執行委員長（以下単に「A1委員長」という。）、A4特別執行委員による）のほか、自主交渉（5月23日、6月3日・16日・26日、7月2日・7日）、あっせん（5月19日・27日、6月4日・27日）、当委員会立会による団体交渉（7月4日・8日）とかなり頻繁な労使交渉が行われたが、基本的な点での対立が打開せず、結局会社は、8月18日あっせん申請を取下げた。
- ⑤ その間6月18日、会社は、「合理化に伴う職場移動計画」のための打合せを社内で行ったが、この計画によると、三鷹事業所の業務の移転先である埼玉事業所では、業務受入れに伴う改装工事を7月中旬から下旬にかけて行い、三鷹の業務を8月4日～7日の間に各配転先に転入完了させるとの予定が組まれていた。そして、7月3日、この移転スケジュールを確認するとともに、物品搬出対策、配転リストが検討された。
- ⑥ かくして会社は、7月15日、三鷹本社従業員の新組織における配属先を内定したこと、ならびに同月24日ころまでに右の配属先を確定し、同月25日には発表すると組合に通知（配転対象者全員のリストを添付）した。そして、翌16日、「社内ニュース」で組合に通知したのと同内容のニュースを朝礼で発表した。この発表に際し職場で混乱が生じた。
- ⑦ 7月22日、団体交渉が行われ、会社は配転に関する組合および該当者各自の意見は、5月に決めた配転基準に沿って考慮すると述べ、新組織への移行は8月初旬を予定している（全労は了解ずみ）との考えを示した。

- ⑧ 7月24日、会社は組合に新組織における配属者の確定、その移行ならびに人事発令を8月5日に実施する旨通知し、翌25日には、三鷹事業所において、新組織における配属先が確定した旨ならびに同リストの掲示を社内放送で伝達した。このため総務課で混乱が生じた。また、同日、各人宛に新組織における配属先を通知した。

なお、同日会社は、「長野事業所の今後の措置について」と題する文書を組合に提示したが、その骨子は ㊦同事業所を55年10月をもって閉鎖する、㊧配転先は静岡事業所とする、㊨従業員の勇退を求める（対象基準：共働きで同一世帯内で生計を維持するに足る収入のある者、配転を希望しない者、勇退を希望する者）、㊩新業務への吸収措置として松本平（長野県）に土地・建物を賃借し、人員20～30名で埼玉工場生産品の前加工を行うというものであった。

(4) 新組織移行と組合の対応

- ① 会社は、8月5日通告どおり新組織へ移行し、同月7日から順次三鷹事業所本館側各職場入口を施錠するとともに、新組織での就労を拒否している組合員個人宛に、内容証明郵便で配属先に就労するよう通知した。また、新組織の職制も所属組合員に対し、直接あるいは電話により新所属へ就労するよう働きかけた。しかし、組合員らは、新所属での就労を拒否した。そして、旧三鷹本社所属の組合員らは、毎日通常の時間に三鷹事業所に出向き、労務提供として「自主研修」という行動をとった。しかし会社は、これを正常な勤務とは認めていない。

- ② 会社は、上記のように組合員が新所属への就労を拒否して「自主研修」行動をとっていたため、三鷹事業所別館での正常な業務運営は不可能とみて、9月1日、組合員以外の従業員を杉並本社等に異動させた。

- ③ 9月18日、会社は、長野事業所の朝礼において、近日中に勇退募集・勇退勧告および配転の内示を行うと発表し、翌19日、既婚女子組合員15名（他に全労組合員1名）に勇退勧告書を郵送した。

また、同月29日、長野事業所従業員の静岡事業所への配転内定者を組合に通知し、翌30日には朝礼で「社内ニュース」を用いて発表した。

- ④ 組合は、会社に対し改めて、三鷹、長野両事業所の閉鎖・配転を議題とする団体交渉を申し入れたが、会社は、議題を長野問題に限定すれば応諾すると主張し、結局同月25日と10月3日に長野問題に限定して団体交渉が行われたけれども、双方の主張は平行線のままで推移した。そして長野問題についてもほぼ会社の既定方針どおり、合理化計画が実施に移された。

- ⑤ 以上のような経緯の後、組合は10月14日に至り遂に異議を留めながらも、新所属に就労する旨を会社に通知し、ここに労使間の紛争は一応終息した。

5 懲戒処分の実施

上記「再建計画」の提示に端を発した労使間の紛争は、以上のような経緯を経て一応終息をみるに至ったが、その紛争過程において組合が、会社に対する対立抗争手段として行った後記第2記載の各行為につき、会社は、これらは就業規則に定める懲戒事由に該当するとして10月22日の取締役会において表2記載の組合員らに対し、それぞれ同表記載の理由で同表記載のと通りの懲戒処分を決定し、11月7日に各該当者に通告した。

該当する就業規則の規定の要旨ならびに処分の種類および処分事由に該当する事実は表

1 および表2のとおりである。

表1 就業規則の規定の要旨

懲戒の種類	処分内容	該 当 行 為
懲戒解雇 (10.1.1(1)(g))	即時解雇	① 会社の行う催物、行事を妨害する行為を行ったとき。(10.2.1(2)(v)) ② 製品、器具、材料、図面、仕様書、その他会社の所有物を私用に供し、または盗んだとき。 (10.2.1(3)(c)) ③ その他、10.2.1(3)(a)～(c)に準ずる行為があったとき。(10.2.1(3)(d))
諭旨解雇 (10.1.1(1)(f))	30日以上予告期間、または平均賃金30日分を支給して解雇	① 故意に作業能率の低下または、作業の阻害を図ったとき。(10.2.1(1)(b))
出勤停止 (10.1.1(1)(e))	始末書を提出し、3か月以内の休職、または14日以内の出勤停止	① 職務上の指示に従わないとき。(10.2.1(2)(c)) ② みだりに会社の職制を中傷またはひぼうし、もしくは職制に対し不当に反抗したとき。 (10.2.1(2)(i)) ③ 会社内外を問わずけんか暴行、脅迫、監禁、その他これに類する行為を行ったとき。 (10.2.1(2)(u)) ④ その他、10.2.1(2)(a)～(x)前各号に準ずる行為で会社内の規律をみだし、もしくは秩序または風紀をみだす行為があったとき。(10.2.1(2)(y))
降職(格)	(略)	(略)
昇格・昇給停止	(略)	(略)
減給 (10.1.1(1)(b))	始末書を提出し、賃金を減額する	① 正当な理由がなく就業を拒んだとき。 (10.2.1(1)(c))
けん責	(略)	(略)

注：各欄の()内の数字およびアルファベット記号は、就業規則の該当条項を示す。

表2 懲戒の種類ならびに処分事由に該当する事実

整理 番号	懲戒の種類	氏 名	組合役職	第2 処分自由に該 当する事実	1 (1)	2 (1)	3 (1) ①	3 (1) ②	3 (1) ③	4 (1) ①	4 (1) ②	4 (1) ③	4 (1) ④	4 (1) ⑤	4 (1) ⑥	4 (1) ⑦ ⑦	4 (1) ⑧ ⑧	4 (1) ⑨	5 (1) ①～⑧	5 (1) ⑨	5 (1) ⑩	5 (1) ⑪	6 (1) ①	6 (1) ② ⑦	6 (1) ② ⑦	7 (1)	認定	
					3.24 ～	3.27 ～	5.8 16	7. 16	7. 25	5.13 ～	7. 25	7. 25	7. 26	7.26～ 10.14	8. 20	8. 21	8. 21	8. 28	8.28～ 10.14	4.15 ～8.5	8. 7	8. 13	8. 14	8. 6	8. 6	8. 6	9.4～ 10.9	発生
					ビラ	集会	職場騒擾			職場占拠・籠城と搬出妨害										就労妨害				サンプル			坐込み	事項
1	懲戒解雇	A 1	中央執行委員長															○					○	○				
2		A 2	中央副執行委員長				○	○															○					
3		A 3	中央書記長				○	○																○				
4	諭旨解雇	A10	中央副書記長					○																				
5		A11	中央副書記長																									
6		A 4	特別執行委員												○	○	○											
7		A 5	三鷹支部執行委員長				○		○		○	○						○						○				
8		A 6	三鷹支部副執行委員長						○								○				○							
9		A 7	三鷹支部書記長				○	○	○		○	○						○						○		○		
10	出 勤 停 止	3か月	A12	三鷹支部執行委員				○	○	○		○	○	○						○								
11		1か月	A13	中央委員					○											○				○	○	○		
12			A14	中央委員				○	○											○								
13		14日	A 8	三鷹支部執行委員									○															
14			A15	――																			○					
15			A16	――					○															○				
16			A17	――					○															○				
17		10日	A18	三鷹支部執行委員				○				○																
18		5日	A19	――																				○				
19			A20	中央委員											○													
20			A 9	――									○															
21	減給 の1/2	1日分	A21	――				○	○																			
22		A22	――				○	○																				
23		A23	――				○	○																				

注1. 整理番号4のA10は56年3月31日付で、また整理番号5のA11は58年9月22日付で退職した。

注2. 「処分事由に該当する事実」欄の○印は、処分対象となった実行行為に参加したことを示し、同欄の■印は、被解雇者に対して企画・指揮責任をも追及したことを示す。

第2 懲戒処分の対象となった事実とその評価

1 ビラ貼付

(1) 認定した事実

- ① 組合は、三鷹事業所においては55年3月24日、杉並本社においては同年5月6日、そして埼玉事業所においては同年7月18日からそれぞれビラ貼付を開始した。ビラの内容は、3月24日ころのものは労使間ルールの遵守の要求や「合理化」反対という趣旨のものが多く、4月23日ころになると希望退職募集強行実施反対、5月6日以降は三鷹事業所の強行閉鎖あるいは三鷹・長野両事業所の強行閉鎖反対、7月25日以降は新組織発足反対、そして9月4日以降は団体交渉開催の要求、ビラ剥しの中止というものが中心となっていた。そして、これらのビラのなかには、「くたばれ労務屋」（三鷹事業所）、「出ていけ、首切り屋」（杉並本社）、「この人誰？その名も高きB6よ！何やってる人？サン労潰しさ……」（杉並本社）あるいは「B7、B6は山水のガン」（杉並本社）などというものも散見された。
- ② 貼付の方法としては、屋内はセロテープを用い、屋外はセロテープと糊を用いていたが、後記のように会社がビラを自力撤去するようになってからはすべて糊を用いるようになった。貼付した場所は、本社、事業所の外壁、食堂内の壁、廊下、窓ガラス、玄関ドアのガラス等が対象となっており、また、貼付枚数についてみると、三鷹事業所においては8回にわたりビラ貼付が行われ、5月6日などは本館・別館あわせて250枚ぐらいを数えた。杉並本社においては、6月6日ころ正面玄関約50枚、玄関からB3常務室に至る廊下の壁・窓ガラスに約60枚、食堂の壁・窓ガラスに約30枚等合計200枚以上が貼られ、会社が自力撤去を始めた7月14日以降10月6日までの間に30回近くビラ貼付が行われた。さらに、埼玉事業所についてみると、約12回ビラ貼りが行われ、8月5日などは青磁タイル張りの外壁を中心に約150枚貼られた。
- ③ ところで、「6・24協定」以降本件「合理化」紛争が起こるまでは、会社が組合の春闘時等のビラ貼付に抗議・警告を発することはなく、自力撤去するということもなかった。しかし、本件紛争時の6月10日、遂に会社は、ビラ貼付は見る人に汚濁感を与え、美観を損ねるとして組合に対しビラ撤去を要請するに至ったが、組合はこれに応じなかった。このため、会社はその後数回にわたり撤去の要請および抗議ないしは警告を繰り返した。これらに対しても組合が応じなかったため、会社は7月14日に自力で撤去する行動に出た。これ以後、組合のビラ貼付、会社による撤去が再三繰り返され、そのためビラの貼り方が乱雑になったり、貼ったビラがズレたりして、窓ガラスの汚れが目立った。

(2) 当事者の主張と当委員会の判断

① 当事者の主張

被申立人は、組合の上記ビラ貼付行為は会社の施設管理権を蹂躪し、秩序を著しく乱したものであるから懲戒処分の対象にしたと主張し、申立人は、「6・24協定」ならびに慣行に則った正当な組合活動であると主張する。

② 当委員会の判断

ビラ貼付行為は情宣活動の一つとして許されるとしても、組合の上記ビラ貼付行為は、貼付の方法、枚数等いずれの点からみても紛争の激化とともにエスカレートし、

情宣活動として許される範囲を逸脱するに至ったものと認めざるを得ず、しかもビラの内容には「B 7・B 6は山水のガン」などと個人名を挙げて誹謗するものも散見されるのであって、前記「6・24協定」のビラ貼付に関する協定事項の存在を考慮しても、正当な組合活動の範囲を逸脱しているものとみざるを得ず、従って処分の対象とされるのは止むを得ない。

2 会社構内における組合集会

(1) 認定した事実

「6・24協定」以降本件紛争に至るまでの間、組合からの「施設使用許可願」が会社によって認められないケースはほとんどなかった。ところが「再建計画」発表後の3月27日、5月16日、同月28日、7月24日の各組合集会（いずれも終業後）はすべて不許可とされた。もっとも、3月27日および7月24日の分は、当初会社は許可したが、後日取消したものである。

以上4回にわたる集会の様子は次のとおりである。

- ① 3月27日午後6時ころ、「工場閉鎖・首切り『合理化』反対サンスイ支援共闘会議」（以下「サンスイ支援共闘会議」という。）が主催して、三鷹事業所構内駐車場において、外部労組85団体約1,300人が参加する総決起集会を開き、サンスイ支援共闘会議事務局長A 4（申立人組合特別執行委員）が経過報告をし、A 1委員長が決意表明を行い、午後7時過ぎ終了した。
- ② 5月16日午後5時半ころ、「サンスイ支援共闘会議」は同事業所において「5・16緊急サンスイ労組支援決起集会」を開いた。この時は93団体約1,500人が参加し、前回同様、A 4が経過報告を、A 1が決意表明を行った。これに対し会社は、同月19日、組合に外部団体を含む不特定多数の入場する集会等には会社施設の使用を認めない旨通告するとともに、今後強行する場合は対抗措置を講ずると通知した。
- ③ 5月28日午後5時半ころ、静岡県内に結成された「支援共闘会議」は、静岡事業所の研修センター前で42団体約260人が参加する総決起集会を開いた。これに対しても会社は、翌日、組合本部の指導責任において、今後支部に上記のような事態が起らぬよう対処することを要請した。
- ④ 7月24日午後6時ころ、「サンスイ支援共闘会議」は緊急総決起集会を三鷹事業所駐車場において開いた。この集会には72団体約900人が参加した。

(2) 当事者の主張と当委員会の判断

① 当事者の主張

申立人は、上記集会は「6・24協定」ならびに慣行に則った正当な組合活動であると主張し、被申立人は、無許可集会であって、会社の施設管理権を蹂躪したことになるので処分の対象にしたと主張する。

② 当委員会の判断

「6・24協定」には、会社は組合の集会場所を制限しない旨の条項が存し、この協定条項に基づき、過去、会社構内において外部の者が参加する組合集会が催されていたにもかかわらず、会社は5月19日唐突に会社施設の使用を拒否したのであり、しかも3月27日と7月24日の集会については一旦許可しながら後日取消したものである。このように会社が組合の集会に対して施設使用を認めないように変更したことは、従

前の取扱いに反するのみならず、「再建計画」にかかわる労使の対立が続いている時期であった点を考慮すると、会社施段の管理上の問題というより組合の行動を制約せんとしたものとみざるを得ず、従って上記集会を処分の対象とすることは許されない。

3 職場騒擾、無断職場離脱

(1) 認定した事実

① A 5 三鷹支部執行委員長（以下単に「A 5 三鷹支部長」という。）、A 7 同支部書記長およびA12同支部執行委員の3名は、5月8日昼休みに入った直後、B 6 取締役に対し、団体交渉に誠実に応じるよう要請し、同取締役が会議のため出かけようとしているにもかかわらずなおも執拗に要請を続けたため、遂に会議出席が遅れた。

② 7月16日、会社は朝礼の際において、新組織発足に伴う配転対象者の内定について「社内ニュース」により伝達しようとしたが、三鷹事業所の各職場において組合員による質問がなされ混乱が生じた。特にアンプ技術部（67名在籍）においては次のような事態になった。

B 8 同部部長代理が、マイクで「社内ニュース」を読み上げ三鷹勤務者の新組織における配転先の項に触れ始めると、組合員から質問があるとの声が出た。しかし、同部長代理が、「静かにしなさい」といって読み続けたところ、組合員は口々に、労使交渉中の事項は読むなとかやめろと発言し職場内が混乱し始めた。そこで同部長代理は読むのを中止し、「朝礼は終わります。社内ニュースはファイルしておきますからあとで見て下さい。」と述べたところ、同人は質問に答えるよう要求する組合員らに取り囲まれ押問答となった。こうした状態の最中、同部の部長であるB 6 取締役が、そしてほどなくB 9 総務部長代理、B 10 三鷹総務課長らが騒ぎを聞いて駆けつけ、同部の組合員らに「仕事をしなさい」などと指示したが、組合員らは、「質問に答えて下さい」とか「白紙撤回しろ」と口々に述べ、これら職制との間でも押問答となった。その後、会議出席のため退室しようとするB 6 取締役が組合員らに押しとどめられたりしたが、A 2 中央副執行委員長が、代表による話し合いの提案をしたことにより、混乱は一応収拾された。そして話し合いの結果、「社内ニュース」はファイルせずB 8 部長代理の机に保管する、次の団体交渉までこの状態を維持するなどという3点で合意した。

しかし、会社は、7月23日、この3点の合意は長時間にわたる（約2時間）要求のため止むなく受け入れたもので、組合員の惹起した事実を不問に付したのではないとして、賃金カットおよび処分の権限留保を組合および当該組合員に通知した。

③ 7月25日、ストが行われていたため朝礼ができないので、会社は午前10時半ころ新組織の人事異動が「社内ニュース」に掲載されている旨を社内放送した。これを聞いたA 7 三鷹支部書記長らは事務折衝を申し入れた。とかくするうちに、各職場の組合員らが総務課になだれ込み、会社が事務折衝に応じないことを非難して組合員の中から怒声が出るなど総務課内は混乱したが、組合員らは埒があかないまま午前11時15分ころ一応各職場に戻った。この件についても、会社は、8月7日、無断職場離脱・業務妨害を理由に賃金カットおよび処分の権限留保を組合および当該組合員に通知した。

④ もっとも、本件紛争が発生する以前においては、朝礼で連絡事項について従業員が質問することが許されており、過去にこのことを捉えて処分された事例はなかった。

(2) 当事者の主張と当委員会の判断

① 当事者の主張

被申立人は、職場において質問行動と称し、管理職を長時間にわたり吊しあげて職場を騒擾させ、会社の業務指揮権を蹂躪し、会社の秩序を著しく乱したのであるから処分の対象とされるのは当然であると主張し、申立人は、従来認められていた質問行動に会社が従来のような対応をとらなかったり、事務折衝申入れという正当な組合活動に挑発行為をしたことから、混乱が生じたのであって組合側の責任ではないと主張する。

② 当委員会の判断

㊦ 5月8日の件（前段(1)の①）は、昼休み時間中の行動とはいえ、B6取締役の会議出席を遅れさせるまでに執拗に要請を継続したことは、要請行動の範囲内にとどまるものとは認められず、行き過ぎの行動といわざるを得ないから処分の対象とされるのは止むを得ない。

㊧ 7月16日、25日の件（同(1)の②、③）については、配転の内容について未だ労使間の交渉に乗っていない段階で、その対象者の内示・確定を会社が一方的に通告ないしは発表したことに端を発したものであるから、混乱が生じた原因については、会社も反省しなければならない。ところで16日の件は、A2中央副執行委員長の提案で会社との合意のもとに事態は一応収拾されたとはいえ、その過程で発生した職場離脱や職制とのトラブルについては、その行動に行き過ぎがあったと認められるから、処分の対象にされることも止むを得ない。また、25日の件も同様に行き過ぎた行動について責を負うことも止むを得ない。

4 施設占拠・籠城と物品搬出妨害

(1) 認定した事実

① 組合は、5月13日以降10月14日まで三鷹事業所内にある組合事務所に組合員数名を宿泊（会社は無断・無許可という）させ、会社が事業所内から他に物品等を搬出する行動に出た場合に即応できる体制をとった。

② 7月25日午後4時半ころ、三鷹事業所デザイン部Ot部員（非組合員）が業務用物品をダンボール箱にいれて三鷹別館を出ようとしたところ、これをA12三鷹支部執行委員が見つけ、A5同支部長とともに、B11総務課長代理を立会わせうえ、同部員に対し「誰の指示でやったのか」などと詰問した。Ot部員は紛糾を避けるため自分の判断である旨答え、B11課長代理も「元に戻すよう」指示したため、ダンボール箱は元に戻された。

③ また同日午後5時半ころ、三鷹事業所の資材部員N、Okの両名が業務上の書類をいれたダンボール箱を搬出しようとしたところ、A10中央副書記長らが見つけ、中味を追及したため、両名は何もいわず箱を元に戻した。ところがA10らは、資材部室に行き、B12資材課長に対してもダンボール箱の中味を追及し開梱を要求した。さらにA5三鷹支部長は、B11課長代理を資材部室に呼び寄せ、同人に対しても開梱を要求した。B12課長らは開梱等の要求には応じなかったが、ダンボール箱を置いた床面にチョークで線を引き明朝まで現状のままにすると言明したため、午後6時20分過ぎころその場の騒ぎは一応収まった。

④ 7月26日午前3時半ころ、B7、B6取締役等の指揮の下、大勢の職制と運搬業者

がマイクロバス、トラックなどで三鷹事業所に乗りつけ、組合事務所（当日、A12・A8両支部執行委員、A9組合員が泊り込み）に物品搬出を妨害しないようにとの電話を入れた後、同事務所から外部につながる電話線を切断した。このため、A8支部執行委員は外の電話で急報を告げるため組合事務所を出たが、職制らの追跡をうけ拘束された。また、A9組合員も外に出ようとしたが、正門前で職制らがスクラムを組んでいたため脱出できなかった。

このような状態のなかで、A12支部執行委員は、会社の措置に抗議したが職制らともみあいとなり、双方が怪我をした。

会社側は、20分間ほどで引き揚げ、物品搬出の目的は果せなかった。

- ⑤ 組合は、7月26日から三鷹事業所本館4階にある“憩いの部屋（従業員の休憩所）”に約20名の組合員（部外者を含むこともあった）を宿泊させ、組合事務所には炊き出しができる物品を持ち込み、事業所内で炊き出しをするなどの体制をとり、10月14日までこの状態が続いた。これに対し会社は、再三抗議ならびに退去通告を行ったが、組合は受けいれなかった。そして夏季休暇中（7月27日～8月3日）には、三鷹本館正門側にテント4張りを設け、そこに組合員5、6名を待機させ、同休暇終了後はテント1張りを残す体制にした。なお、正門の付近にサイレンが鳴る機器を備えた。

- ⑥ 新組織発足後、修理品の修理は三鷹事業所において行うことになっており、現に同事業所東京サービスセンターで修理を行っていたが、7月末の柵卸し以降埼玉事業所から送られてくる修理用部品がストップしたため、8月11日ころには杉並本社に修理品を送るような体制がとられ、同月18日には修理部門である同事業所東京サービスセンターも会社により施錠された。

同月20日午後1時20分ころ、B13横浜営業所長と同所員らが修理品21台の引き渡しを求めに三鷹事業所に来て、A5三鷹支部長、A20中央委員、A24、A25組合員（後にA4特別執行委員も参加）らと話し合い、せめて緊急を要する5台だけでも引き渡すよう求めたのに対し、A4らは、この5台については総務の者に鍵を開けさせて引き渡したが、残る16台については引き続き組合がこれを押えて会社に引き渡さず、そのため会社は顧客に新規の代替品を提供せざるを得ず、損害を蒙った。

- ⑦⑦ 翌21日午前10時過ぎ、貿易部員3名が三鷹事業所に来て海外顧客から預っている修理品33台の引き渡しを求め、A10中央副書記長、A6三鷹支部副執行委員長、A4特別執行委員、A20組合員らと約40分間話し合った。その際貿易部員は、その中に顧客から返品要請のあるものや、代替のきかないものも交っていることを指摘して引き渡しを求めたのに対し、組合側は、どうして現在のような状態になっているのかを説明し、逆に協力を求める次第で引き渡しには応ぜず、物別れに終わった。このため、会社は高額な新製品との交換を余儀なくされたり、また交換の拒否に会ったりなどして損害を蒙った。

- ⑧ さらに同日午後2時ころ、B14東京第一営業所長らが、同事業所に来所し、修理品21台の引き渡しを求めた。組合側は、A6を除く上記3名とA24組合員が応対し、午前中と同様の説明をしたうえ逆に、同所長に対し会社に東京サービスセンターを施錠しないよう伝えてほしいと要請した。これに対し同所長は、労使間の問題には関知しないと述べ、顧客のクレームが特に強いもの、また代替のきかないもの併せ

て7台は是非引き渡してもらいたいと強調した結果、1台だけは持ち帰ることができ、さらに翌日1台が上記営業所に送られてきたが、その余の分は組合に押えられたまま引き渡しがなく、引き渡されなかった修理品についてはクレームが頻発した。

⑧ 8月28日午後5時40分ころ、B15未来商品事業部長代理が鞆を持って車に乗り込もうとしたところ、三鷹事業所本館正門前で監視していたA5三鷹支部長は、朝と鞆の厚味が違うとあって鞆の中味を尋ね、点検しようとした。同部長代理が取り合わなかったところ、組合員が車を取り囲んだため、同人はやむなく鞆を職場に戻し、辛うじて車を発進できた。

⑨ 組合は、8月28日、会社が翌29日から三鷹事業所別館をも閉鎖するという情報を入手したため、同日同別館のロビー、廊下などに組合員らを泊り込ませ、そのような状態が10月14日まで続いた。もっとも翌29日には、6、7名の職制が同別館に出社しただけで、組合員以外の従業員は出社せず、同日会社は別館での業務を中止する旨組合に通知した。

(2) 当事者の主張と当委員会の判断

① 当事者の主張

申立人は、職場滞留は会社による「再建計画」の不当な強行実施や55年7月26日未明の事件のようなことがあったため、組合員の権利と組合の団結を守るための必要不可欠の活動であり、物品搬出問題は会社の責任者との間で決着がついていると主張し、被申立人は、組合は組合員や部外者を泊り込ませて会社の施設を排他的に支配し、また監視体制を敷いて会社所有の物品の搬出を物理的に妨害し、会社の秩序を著しく乱したので処分の対象にしたものであると主張する。

② 当委員会の判断

㊦ 組合事務所宿泊の件（前段(1)の①）は、組合事務所は組合が会社から貸与をうけている施設であり、前記認定のような、当時の労使の緊迫した状況からみれば、組合が会社の許可を俟たずに、組合員を夜間にわたり組合事務所内に宿泊せしめたとしても、それは組合活動に必要な範囲内の利用とみるのが相当であって、無許可使用として咎むべきではない。

㊧ 7月25日の件（同(1)の②、③）は、当時は新組織配属問題が焦点となっており、三鷹事業所閉鎖に関連しての会社の物品搬出の動きに対し、組合が阻止行動に出た気持も理解し得ないではないけれども、この時の組合員の行動には、組合の活動に理解と協力を求めるというにしては、その手段・方法において多分に協力要請としての域を超えたものがみられ、たとい管理職の立会いにより、その場は一応収束したとしても、これによって組合員の行き過ぎ行為の責任が消えるわけではないから処分事由とされるのは止むを得ない。

㊨ また、7月26日未明の件（同(1)の④）は、トラブルを避けるためとはいえ、時間的にも未明のことであり、しかも電話線を切断してから事にあたるとするような行動は、甚だしく常軌を逸するものであって、そのため組合員が騒いだことによって物品搬出ができなかったからといって、その責を組合員にのみ求め、処分事由とすることは許されない。

㊩ 7月27日以降の“憩いの部屋”の滞留や事業所構内におけるテント張り等の件（同

(1)の⑤)は、上記同日未明の事件の惹起に端を発したものであるが、もともと組合は会社の構内、敷地および施設に対して、会社の承諾のない限り、これを使用、利用する何らの権限も有しないのであるから、組合の行った上記行動は処分の対象とされても止むを得ない。

㊤ 8月20日、21日の修理品返還拒否の件(同(1)の⑥、⑦㊤㊥)については、いずれにしても組合は修理品を自己の管理下に置き、会社からの引き渡し要求を拒否する理由はないのであるから、組合の行った修理品返還拒否行為は処分の対象たるを免れない。

㊦ 8月28日のB15部長代理の鞆の件(同(1)の⑧)は、同部長代理に対する組合員らの言動が、たとい組合活動に対する協力要請の趣旨においてなされたものであったとしても、その手段・方法において著しく要請としての域を逸脱しており、従って処分の対象とされることは止むを得ない。

㊧ 8月28日からの三鷹事業所別館滞留の件(同(1)の⑨)は、組合が、会社によって別館が閉鎖されることを察知して行った行動であったとはいえ、会社施設をほしのままに占拠することは許されないところであるから、処分の対象とされるのは止むを得ない。

5 役員、管理職等に対する就労妨害

(1) 認定した事実

① 「6・24協定」以降、会社職制が組合のストライキ(以下「スト」という。)実施中実力入構するというケースはほとんどなく、本件紛争の起こる以前は非組合員、全労組合員および大半の職制は、組合のピケ・ストの際には構外で待機しており、これらの者との間でトラブルが生じた事実はなかった。ところが54年春闘に至ると会社は、ピケ・ストに対して抗議をするようになり、本件紛争においては以下のように実力入構の姿勢を示すようになった。

② 組合は、55年3月中旬、前記のように「再建計画」に関するスト権を確立し、希望退職募集の開始日である4月15日に、各支部所在の事業所において2時間の時限ストを実施し、埼玉事業所を除いてピケを行った。

この日、三鷹本社のB10総務課長は、午前7時ころ出社して入構しようとしたが、組合員約30名によるピケにより入構できなかった。始業時の午前8時30分ころ、三鷹本社所属の全管理職も入構しようとしたが、「入れろとしか言えないのか」とか「何をいってやがんだこのバカヤロー」などと叫ぶ組合員らのピケに阻まれ、結局他の従業員らとともに構外で待機した(ただし、清掃関係業者、給食業者、ガードマンはスト不入構)。

杉並本社においてもピケにより管理職の就労は阻止されたが、さしたるトラブルは生じなかった。

③ 5月14日、組合は半日ストを実施し、杉並および埼玉支部を除いてピケを行った。

この日三鷹事業所では、午前7時30分ころから、B10総務課長はじめ管理職らが就労のため入構させるよう説得したが、組合側のスクラムにより阻まれた。杉並本社でこの報告をうけたB7取締役総務部長ら5名が駆けつけ、従業員らを就労させるよう説得したが、「労務屋帰れ」などのシュプレヒコールを伴うピケに会い、目的を達する

ことができなかった（ただし、委託交換手、ガードマンら10名はスト中入構、B11総務課長代理ほか管理部員1名はピケ前に入構）。

- ④ 7月18日、組合は全日ストを実施し、杉並および埼玉支部を除いてピケを行った。

当日三鷹では、B11総務課長代理およびB16技術課長はピケ前に入構しており、またスト突入後、給与明細表チェック業務のため総務課員1名が入構（午後3時ころ出構）したほか、給食業者、ガードマンらは前回と同様の扱いを受けた。他の管理職を含む従業員は、入構について若干のやりとりはあったもののトラブルは起らず、午前10時過ぎには、これらの従業員は何処かへ行ってしまった。

- ⑤ 組合は、7月25日、1時間の時限ストを実施し、ピケについては前回と同様の体制をとった。

三鷹事業所においては、B10総務課長ほか総務課員3名が給与支払い準備のため入構できたが、他の管理職らはピケに阻まれ入構できなかった。非組合員、全労組合員らは組合のビラ配布による説得に従った。

- ⑥ 翌26日も組合は全日ストを実施し、ピケは従来と同様に行われた。三鷹事業所では会社の指示により従業員は出社して来なかったが、長野、静岡両事業所においては、出社してきた従業員はピケに阻止され就労できなかった。

- ⑦ 8月4日、三鷹、長野両支部が全日のピケ・ストを実施した。三鷹事業所においては、従業員はほとんど出社して来なかったが、スト中のガードマン等の入構については従前と同様であった。

- ⑧ 翌5日、全日ストを各支部で実施し、三鷹、埼玉両事業所においてはピケを行った。

三鷹事業所においては、ピケにより管理職らは本館側、別館側ともに入構できなかったが、さしたるトラブルは生じなかった。従業員らはしばらくして現場からいなくなった。

埼玉事業所においては、会社は前日から杉並本社労務担当のB9総務部長代理ら4名を泊り込ませ、組合のストに対処する体制をとっていた。一方、組合は午前6時30分ころから組合員を集合させ、また他の労働組合の広報車等を門前に集めた。そして入構しようとする組合員らと職制らの間にやりとりがあったが、そのうち道路の交通が渋滞してきたため、職制らは止むなく正門を開いたところ、その際に大勢の組合員らが入構し、また2、3台の広報車を構内に引き入れた。そして、組合員らは正門前にスクラムを組み、その背後にさきの広報車をピケの補強として配置した。始業時（午前8時10分）近くなって組合員以外の一般従業員が出社して来たが、会社職制は、これらの者を門前から別の場所へ誘導する措置をとったうえで、会社役員・職制および一部の全労組合員が一同となって入構しようとして、スクラムを組む組合員らともみあいになった。また構内にいた職制が、組合のスクラムを背後から排除しようとするなど、このようなもみあいが2、3回繰り返され、その結果10数名の職制らが入構したが、この際、双方に怪我人も出た。一方、他の従業員らは、会社職制が確保した同事業所わきのくぐり戸から入構し、午前10時ころには過半数の従業員が構内に入った。そして、組合は、午前11時ころピケを解いた。

- ⑨ 8月7日午前8時20分ころ、杉並本社のB9総務部長代理が三鷹事業所に来所し入門しようとしたところ、A1委員長ら10名の組合員が同人を取り囲み、「何しに来た」

などと詰問し入門を阻んだ。相前後してB17埼玉事業所第一事業部長室長が入門しようとしたところ、A5三鷹支部長らに囲まれ、A13中央委員に耳元で「聞いているのか、こっちを向け」などと怒鳴られた。このころ組合は、スト通告書（午前8時30分から）をB10総務課長に手渡した。その後B6取締役、埼玉第一事業部配属のB8部長、B18部長ら管理職が来所し、B9部長代理らも加わり、「新組織が発足しております。全員新組織で就労しなさい。ここでやっていることは仕事とは認められません。」と組合員らを説得したが、これに対し組合は、門前でスクラムあるいはA1委員長の手マイクによる演説で対抗した。とにかくするうち午前10時半すぎ、三鷹に来社した役員、管理職が引き揚げ始めたため、組合は午前11時ストを解除した。

なお、このスト中、A6三鷹支部副執行委員長、A12同支部執行委員、A14中央委員らは、別館で執務していた非組合員ら数名をストを理由に退出させた。

- ⑩ 8月13日午前8時25分ころ、B6、B5、B19各取締役、埼玉配属のB8部長ら管理職10名が、三鷹事業所に組合員の新しい組織への就労説得のため、あるいは物品・書類の搬出等のため来所したところ、A2中央副執行委員長ら多数の組合員が門前でピケを張ったので、B6取締役らはその場で「新組織で仕事をしなさい。ここでやっていることは仕事とは認めません」と説得し、また「中へ入れなさい」と要求したが、組合員らは「B6（B6取締役）帰れ」などと叫び説得を聞きいれず、入構を拒んだ。この日は、この後も数回同様のことが繰り返された。

- ⑪ 同月14日午後3時過ぎ、B9総務部長代理ら4名の乗った車が、三鷹事業所構内に入ろうとしたところ、門前で監視していた組合員らに阻まれ（この際組合はスト通告）、止むなくB9部長代理は、サンプル返還の要求を記載した通知書を組合に渡したのみで、引き揚げざるを得なかった。

(2) 当事者の主張と当委員会の判断

① 当事者の主張

申立人は、本件ピケ・スト等は慣行に則り、必要な範囲で実施したに過ぎないと主張し、被申立人は、組合は本件合理化を實力で阻止するために違法な行為を繰り返し、会社の業務指揮権、施設管理権を蹂躪し、秩序を著しく乱したので処分の対象にしたものであると主張する。

② 当委員会の判断

- ⑦ 前段1の②～⑦で認定した4月15日から8月4日までの間、6回にわたって実施されたピケ・ストについては、たしかにピケ中組合員が「何をいってやがんだこのバカヤロー」などと暴言を吐いたこともあり、かかる暴言の許されないことはいうまでもなく、また管理職、職制および従業員らでピケにより入構を阻止された者のいることも明らかであるが、他方、職制や従業員らではじめから出社せず、または出社してもピケに応じて現場を立ち去るなり、構外で待機するなりした者が相当におり、ピケの現場においてはたいしたトラブルは生じていないことが認められる。

とすれば、「6・24協定」以来の従前の会社のストに対する対応姿勢に比して、これらのピケ・ストをにわかに処分の対象とすることは適当でないといわなければならない。前段(1)の⑧の三鷹事業所における8月5日のピケ・ストについても同様である。

- ④ 8月5日の埼玉事業所におけるピケ・スト（前段(1)の⑧）の際生じたトラブルについては、会社が一般従業員を別の所に待機させ、管理職等が集団でスクラムを組んで突き進んだり、あるいは組合のスクラムの背後から実力でピケ排除の行動に出たことは、従来の労使慣行を考慮すると、いささか慎重な配慮に欠けるところがあったといわざるを得ない。しかしながら、組合が車両を構内に引き入れて、スクラムの後方にピケの補強手段として配置したことは、会社の新組織発足の強行に反対する組合の示威行為としては、その域を超えたものとして、処分の対象とされるのは止むを得ない。
- ⑦ 8月7日、13日、14日の三鷹事業所におけるピケ・スト（同(1)の⑨、⑩、⑪）については、会社用務で来所した会社役員や管理職を組合員が多勢で取り囲み、その耳元で大声で怒鳴ったり、取り囲まないにしても「帰れ」と叫ぶなどして、多勢の威力によって入門、入構を阻止したことは、本来ピケとして許される範囲を超えているのみならず、この時点においては労使間の関係はもはや従前と変ってきているのであるから、会社がこれを処分の対象とすることは許されるところであり、また組合が、就労中の非組合員である従業員をストを理由に退室させるなどの行為の許されないことはいうまでもないところであるから、会社がこれを処分の対象にしたのも当然である。

6 製品サンプル等の略取

(1) 認定した事実

- ① 8月6日午前10時20分ころ、新組織の発足に伴って杉並本社から三鷹経由埼玉事業所行の社内連絡用車両が三鷹事業所に到着した。同車両には、埼玉事業所宛の社内連絡文書や海外規格取得用製品サンプル（以下「サンプル」という。）が積み込まれており、そこに三鷹事業所の総務課員らが同事業所から埼玉事業所へ転送手筈の郵便物等を積み込んだ。これを見つけたA13中央委員は、A1委員長を呼び寄せたところ、A1委員長は、運転手の制止も聞きいれず同車両に積み込まれた上記郵便物等を引き出し、周りにいた組合員らがその仕分けをした。そこへB11総務課長代理、B10総務課長が駆けつけ、仕分け行為を中止するよう求めるとともに、引き出された郵便物類を元に戻そうとしたところ、A1委員長がこれを止めようとしたため郵便物類が散乱した。このような状況から、B10課長は書類等の輸送を諦め総務課の部屋に運び込んだ。ところがA5三鷹支部長、A13中央委員、A15組合員らは上記郵便物のうち旧技術管理部宛のものをそれぞれの机の上に配布した。なおサンプルは組合の管理下にメール室に保管した。
- ② 同日午後2時10分ころ、再び三鷹経由埼玉事業所行社内連絡用車両が三鷹事業所に到着したところ、A1委員長、A13中央委員らが運転手の制止も聞かず同車両から郵便物や社内連絡文書等の入った籠を引きずり下して埼玉事業所への輸送ができないようにした。

会社は、同日午後6時過ぎ組合にサンプルの返還を求めたが、組合の容れるところとならず、同月9日と14日にさらに文書をもって返還を要求したが、組合はこれを拒否した。

以上のように組合がサンプルの返還要求に応じなかったため、会社は代替のサンプ

ルを作成せざるを得ず損害を蒙った。

(2) 当事者の主張と当委員会の判断

① 当事者の主張

被申立人は、組合は会社所有の物品・書類を略取して会社の秩序を著しく乱したのであるから処分の対象とされるのは当然であると主張し、申立人は、郵便物もサンプルもいずれも現場で会社と協議して会社の管理下に置いたもので略取には当たらないと主張する。

② 当委員会の判断

当時は、労使間の対立が最高潮に達していた時期であった点を考慮に入れても、車両から郵便物や会社の文書を引き下し、さらにはサンプルを自己の管理下に移して会社の返還要求を無視し続けるというようなことは、到底不法たるを免れず、正当な組合活動とみることとはできないから処分の対象とされるのは当然である。

7 杉並本社玄関前の坐り込み

(1) 認定した事実

組合は、「再建計画」の強行実施、団体交渉の拒否あるいは長野事業所閉鎖の動きに対する反対の宣伝活動として、9月4日から10月9日まで連日約10名（三鷹、長野両支部組合員）を杉並本社の外来専用の玄関前の石段に中央部を空けて坐り込ませ、来客に組合ビラを配布した。そのため、来客から苦情が出たこともある。会社はこの坐り込みに対し、口頭あるいは文書で再三退去を求め、かつ抗議・警告を行ったが、組合はこれに応じなかった。

(2) 当事者の主張と当委員会の判断

① 当事者の主張

申立人は、「6・24協定」以降の慣行に則って行った正当な組合活動であると主張し、被申立人は、施設管理権を蹂躪し、来客の円滑な出入を妨げ、秩序を著しく乱したので処分の対象にしたと主張する。

② 当委員会の判断

本件坐り込みは、三鷹事業所閉鎖後、長野事業所閉鎖に向けて会社の強行措置が進展していた時期にとられた行動で、主として第三者に訴えるための方法であり、来客から苦情が出たことがあったとしても、決して来客の出入場を阻止するものではないから組合活動としての範囲を逸脱したものとはとはいえず、従って処分の対象とすべきではない。

第3 懲戒処分と不当労働行為の成否

1 当事者の主張

申立人は、「本件懲戒処分の対象とされた事実は、いずれも組合として必要不可欠かつ正当な行為であったにもかかわらず会社はあえてこれを違法視し、強いて就業規則に当てはめて大量の処分者殊に解雇者まで出したのであって、これは正当な組合活動に対する報復措置であり、組合員に対する不利益取扱いであるとともに、組合の破壊、少なくとも弱体化を狙った支配介入である。」と主張し、被申立人は、「組合は本件合理化計画の実施を実力で阻止するため、数々の違法行為を長期間にわたり継続して行ったので、会社は企業秩序維持をはかるため止むなく就業規則に照して懲戒処分を行ったものであって不当労働行為

の介在する余地はない。」と主張する。

2 当委員会の判断

(1) 本件合理化案は、会社倒産の危機が契機で策定されたものであることは否定できないが、「再建計画」が実施されれば、(ア)三鷹事業所から埼玉事業所への配転では労働環境や通勤事情が大きく変化すること、(イ)長野事業所から静岡事業所への配転では地域的にみて退職せざるを得なくなる場合が予測されること、(ウ)組合の有力職場である三鷹、長野両事業所の分散ないし縮小は組合組織に大きな影響を及ぼしかねないことなどを彼此考量すれば、組合がこの計画の撤回を要求して強行な態度で臨んできたことには無理からぬ一面があったといえることができる。

(2) 他方、今次紛争中における会社のパンフレットの一方的配布、団体交渉における対応の姿勢あるいは「職場移動計画」の策定などの一連の行動からみると、会社は、計画実施を既定の方針として、過去において配転や組織変更などの取扱いについては、労使間の協定や合意に基づく処理方法がとられていたにもかかわらず、これらの経緯を無視する姿勢を貫き通した点にも本件紛争の激化した一因があったものといわねばならない。

(3) しかしながら以上の諸点についての配慮をしても本件懲戒処分の対象となった組合ないし組合員の行為は、さきに判断したように、その手段・態様において到底正当な組合活動とは認められないものが多々あり、従って、会社がこれを企業秩序維持の面から就業規則に定める懲戒事由に該当するとして懲戒を行ったことは止むを得ない。

もっとも会社が処分の対象として挙げた事実のうちには、当委員会がさきに処分の対象たるに値しないと判断した事例も交っており、表2掲記（第1、5）の組合員A8、A9の両名については第2の4、(1)④記載の事実だけが対象事実とされているところ、この事実は処分の対象たるに値しないとみられることさきに判断したとおりであるから、この両名に対する懲戒処分は失当であり、従ってこれは組合員たるがゆえに課せられた不利益処分ひいて組合に対する支配介入行為であるといわざるを得ない。

しかしこの両名以外の組合員（ただし解雇該当者については次項に別途に判断する。）はすべて、当委員会が処分の対象たるに値すると認めた対象事実のいずれかに該当し、就業規則の運用についても別に非難すべき点は見出せないから、この者らに対する本件懲戒処分は相当というべく、その間に不当労働行為の介在を付度する余地はない。

(4) つぎに、表2掲記（第1、5）の被解雇者である9名の組合役員は当委員会が処分の対象たるに値すると認定したすべての対象事実につき、組合の中枢幹部としてこれを企画・指揮した者と認められるから、そのための懲戒責任を問われることは免れない。しかしこれら9名の者に対する懲戒責任の追及として解雇処分に付することが果して適当であるか否かは検討を要する。

会社は謀略事件発生以来その負目ゆえに組合に対して劣勢に立ち、さらに「6・24協定」の締結によって組合に主導性を奪われたので、爾来これを奪回すべく努力を重ねてきたことは、さきに認定した一連の労使関係の流れに徴し推測するに難くない。かくして会社は本件紛争中も強硬な姿勢を崩さなかったのであるが、組合も結局は配転を承認し、新組織への就労を承諾してきたのであるから、将来の労使関係の安定のためには、会社も懲戒は解雇より低度の処分に止め、寛容の措置をとることによって旧来の相互不信を払拭し、健全な労使関係の建設へ進むよすがとするのが相当であると思われる。し

かるに会社は組合の中核的幹部役員 9 名を根こそぎ一挙に解雇に追いやったもので、組合としては会社から、かような措置を受けるときは組織の破壊、少なくとも著るしい弱体化を招来することはみやすいところであるから、これら 9 名の組合役員に対する解雇処分は就業規則違反として懲戒処分を行ったものとみるよりはむしろ組合破壊ないしその弱体化を狙うことに主眼を置いてなされた不当労働行為であるといわなければならない。

第 4 本件救済の程度

- 1 組合は、組合員 A10 および同 A11 に対する懲戒処分（諭旨解雇）の撤回ならびにバックペイを求めているが、A10 は 56 年 3 月 31 日付で、A11 は 58 年 9 月 22 日付でそれぞれ会社に対して退職を通告しており、この通告は自らの意思によるものと認められるので、本件救済の対象としない。
- 2 組合は、本件救済として、賃金相当額の支払いのほか、これに対する年 5 分の割合による金員の付加支払い、誓約書の交付、掲示および社内報等への掲載をも求めているが、本件においては主文をもって足りると考える。

なお、被解雇者のバックペイについては、同人らにも本来懲戒責任のあることを考え、他の被処分者との均衡上主文掲記のと通りの控除をするのを相当とする。

第 5 法律上の根拠

以上の次第であるから、A 1、A 2、A 3 に対する懲戒解雇および A 4、A 5、A 6、A 7 に対する諭旨解雇ならびに A 8、A 9 に対する出勤停止処分は、労働組合法第 7 条第 1 号および第 3 号に該当するが、その余の懲戒処分は同法に該当しない。

よって、労働組合法第 27 条およ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 61 年 3 月 4 日

東京都地方労働委員会
会長 古 山 宏