

命 令 書

申立人 洛南合同労働組合

被申立人 有限会社堂坂ジェットクリーナー工業

主 文

- 1 被申立人有限会社堂坂ジェットクリーナー工業は、申立人洛南合同労働組合の堂坂支部の下記組合員らに対し、昭和59年12月26日午後1時から午後5時までの間労務の受領を拒否したことにより控除した賃金を支払わなければならない。

記

A1、A2、A3、A4、A5、A6、A7、A8、A9、A10、A11

- 2 被申立人は、被申立人が行った昭和59年12月26日午後1時から午後5時までの労務の受領拒否及び被申立人が申立人及び申立人の堂坂支部あて提出した同日付けの「業務妨害に関する警告書」について、申立人との団体交渉に応じなければならない。
- 3 申立人のその余の請求を棄却する。

理 由

第1 申立人の請求する救済内容

申立人は、次の事項について、救済を求めた。

- 1 昭和59年12月26日(以下年号は略す。)の午前中に行った申立人堂坂支部のストライキ(以下「本件ストライキ」という。)に対して、同日午後1時から午後5時までの間被申立人が行った違法なロックアウトに伴う支部組合員の賃金カット分を支給すること。
- 2 同日午後の違法なロックアウト及び本件ストライキに関して翌日に被申立人が申立人に手交した「業務妨害に関する警告書」(以下「警告書」という。)について代表取締役出席のもとに団体交渉(以下「団交」という。)を行うこと。
- 3 警告書において不当なでっちあげを行ったこと及び本件ストライキ当日の午後に違法なロックアウトを行いそれに基づいて賃金カットをしたことに対する謝罪文の手交及び掲示を行うこと。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人洛南合同労働組合(以下「組合」という。)は、洛南地域の労働者が個人で加盟している合同労働組合であり、加盟組合員が、その所属する企業ごとに支部を結成している。本件申立て当時、組合は3支部、24名の組合員を擁していた。

堂坂支部(以下「支部」という。)は58年3月23日に結成された。本件申立て当時、支部には14名の組合員がいたが、その後2名が脱退したため、本件審問終結当時の組合員数は12名である。

(2)① 被申立人有限会社堂坂ジェットクリーナー工業(以下「会社」という。)は、し尿

収集、しゅんせつ工事及び家庭要求浄化槽等の維持管理等を業とする有限会社であり、本件審問終結当時、約31名の従業員を擁していた。

② 会社の主要な業務は次の3部門に分かれている。

第一は、城南衛生管理組合（以下「衛管」という。）との委託契約に基づく一般家庭のし尿収集であり、収集したし尿は、所定時刻（午後4時）までに衛管の処理施設へ搬入することになっている（以下「委託部門」という。）。

第二は、下水道等の水路の汚泥を除去する作業である（以下「しゅんせつ部門」という。）。

第三は、家庭用浄化槽等の管理、点検及び汚泥の除去作業である（以下「浄化槽部門」という。）。

③ 委託部門の従業員は、乗車するし尿処理車ごとに担当が定められ、その担当部署は一年間固定されている。また、委託部門の日常業務は次のような形で遂行されている。朝、会社事務所でB1専務（以下「専務」という。）と現場の責任者が、その日の現場の確認と人員配置等の打合せを行い、従業員は午前8時から作業に出かける。昼休みに一旦会社に戻り、現場責任者を中心に午前中の作業の進行状態を確認しあい、午後の作業の段取りが行われる。このように昼休みに一旦帰社するというのは、年末年始の繁忙期も含め、通常のやり方である。午後は収集作業を終え、衛管の処理施設に収集したし尿を搬入した後、午後3時30分頃会社に戻り、終業時まで従業員らは休息室で待機している。

2 本件ストライキに至るまでの労使関係

(1) 支部の結成通知及び団交

① 58年5月9日、組合及び支部は会社に対し、支部を結成したことを通知するとともに団交を申し入れた。同日の夕方、会社側はB2社長（以下「社長」という。）と専務が出席し、組合側は役員、支部組合員及び支援者合わせて、約40名が出席して初めての団交が行われた。この団交において会社と組合及び支部は、ア 組合が会社における唯一の交渉団体であること、イ 組合に対し組合事務所及びその備品並びに組合掲示板を無償で貸与すること、ウ 会社は組合活動の自由を認め、組合に対する支配介入及び組合員に対する不利益な取扱いをしないことを合意した。

② 同月19日及び27日にも第1回団交とほぼ同数の出席者によって団交が行われ、ア 年次有給休暇取得に対する制限を撤廃すること、イ 未払いの時間外勤務手当を支給すること、ウ 勤務中の事故について会社が一切の責任をもつこと等を合意した。

また、会社は、組合及び支部に対し、未払い分の時間外勤務手当があること及び同月27日の団交において、「労災事故について、本人の不注意からおこった時は、会社は道義的責任を感じないし、責任をとらない」と発言したことについて組合からの要求に従い、謝罪文を提出した。

(2) 58年夏期一時金の交渉

① 同年6月7日、組合及び支部は会社に対し、夏期一時金及び賃上げ等について団交を申し入れた。同月9日、団交が行われたが、妥結に至らず以後も交渉を継続することとなった。

同月21日、組合及び支部は夏期一時金についての交渉が進展しないことに対し、会

社に抗議するとともに、同月22日に行われる団交において夏期一時金問題が妥結しない場合には、同月23日午前8時から午前9時まで1時間の就業時間内の決起集会を行うことを通告した。

- ② 同月23日、組合及び支部は、通告どおり午前8時から1時間の決起集会を行った。集会終了後、ただちに支部組合員は会社の指示に従って通常の業務についた。この時間内の決起集会に対し、会社は1時間分の賃金カットを行った。
- ③ 同月28日、深夜に至るまで団交が行われ、夏期一時金及び賃上げについて妥結した。これら一連の夏期一時金要求に関する団交は、会社側の2～3名の出席に対し、組合側からは支援者を含め約50名が出席して行われた。

#### (3) 58年冬期一時金の交渉

同年12月5日、組合及び支部は、会社に対して冬期一時金についての団交を申入れた。それに対して会社は同月9日、交渉の時間を2時間とし、組合側の交渉人員を7名に制限し、さらに交渉人員以外の者の交渉会場への立入りを禁止した上で団交を行うと回答した。同月13日会社のこの制限に対し、組合及び支部は、従来どおりのやり方で団交を行うべきであると抗議するとともに改めて団交を申入れた。

その後、交渉人員の問題について、組合側が歩み寄りをみせたため、同月15日、団交が行われ、組合側は役員2名、支部組合員及び支援者数名が出席した。

#### (4) 59年夏期一時金の交渉

① 59年6月11日、組合及び支部は会社に対して、夏期一時金等についての団交を申入れた。これに対して同月16日、会社は、組合が支部結成以来行ってきた団交は大衆団交と称して、威圧的状况の中で要求を掲げ、会社側の回答及び説明を聞こうともせず一方的に要求のみを提出するというものであるから、正常な労使交渉を確保するため、交渉時間を2時間とし、組合側の交渉人員を役員1名と支部組合員に限定して団交に応ずると回答した。この回答に対し組合及び支部は、同月20日、会社に抗議を行う一方、夏期一時金についての団交が組合の要求する日時に行えず、交渉が進展をみないため、団交の日時及び組合側交渉人員については会社側の提案を受け入れると回答した。これをうけて同月25日、団交が行われた。

② 同月29日、組合及び支部は、会社に対し、同日に行われる団交において、妥結に至らない場合には、同月30日始業時より1時間の就業時間内の決起集会を行うことを通告した。

③ 同月30日、組合は通告どおり、午前8時から1時間の決起集会を行った。それに対し会社は、非組合員である従業員及び半日の契約で同業他社より臨時雇用した作業員によって午前8時からの業務に対処した。

集会終了後、支部組合員は会社に対し業務に関する指示を仰ぎ、社長の指示に従って、昼まで構内の清掃や備品等の買物などの雑用を行った。昼休みに、非組合員と臨時作業員は午前中の作業を終えて帰社した。

会社の指示をうけて、午後1時から組合員を含め会社の従業員だけが通常の業務につき、所定の作業を予定どおり終了した。

この時間内の決起集会に対し、後日、会社は1時間分の賃金カットした。

同年7月3日、組合及び支部は、会社が同年6月30日に組合の行った時間内の決起

集会という争議行為に対し、臨時に作業員を雇って対応したことについて、スト破りであると会社に抗議した。

(5) 59年冬期一時金の要求

同年10月24日付けで、組合及び支部は、会社に対し冬期一時金の要求を行い、同年11月2日付けで団交を申入れた。

これに対して会社は、同月6日、交渉時間を2時間とし、組合側の交渉人員を役員1名と支部組合員に限定し、これまでの団交の経過をふまえ、会社側の発言が罵声によって阻止されたり、スクラムを組んで会議室の出入りの自由を阻害するような事態がおこった場合には、正常な交渉状態が確保されるまで交渉を中断すると回答した。

(6) B3部長の入社

同年12月1日、B3（以下「B3部長」という。）が、入社し人事部長に就任した。以後、団交への出席を含め人事労務管理については、B3部長が主に担当している。

B3部長は、会社に入社する以前、同業者の株式会社三和ほか労使紛争中の企業において労務担当の役員をしていた。

組合は、これらの労使紛争をめぐって当該企業の労働組合が、当委員会に、会社に支配介入等にあたる不当労働行為があったとして不当労働行為救済申立てを行い、救済命令をうけたことを知った。そこで組合及び支部は、B3部長こそが、これらの労使紛争において労働組合つぶしを企てた中心人物であるとみて、同人は悪質な労務屋であると決めつけ、連日始業時前に、会社構内で「B3の組合に対する介入を阻止するために闘おう」、「B3を会社から追放しよう」などと拡声器を用いて従業員に呼びかけるようになった。

(7) 59年冬期一時金問題

① 同月8日、団交が行われ、その場で会社は組合の冬期一時金に対する要求について有額回答を行い、同時に支給日は同月15日とし、支給日までに組合との間で妥結に至らない場合は、非組合員に支給する旨を付け加えた。組合及び支部はこれに対して、組合との間で妥結に至らない時点で非組合員に支給することをやめるように求め、もし支給するのであれば組合員を含む全従業員に対し、会社の指定する日に冬期一時金を仮支給せよと要求した。しかし、会社はあくまで非組合員には指定の日に本支給すると回答した。

② 同月10日、組合及び支部は会社に対し、冬期一時金及び入浴開始時刻の繰上げ等を交渉事項とする団交を申入れた。組合の要求する入浴開始時刻の繰上げとは、従来午後4時30分から認められている入浴を午後4時から認めよというものであった。

これに対して会社は、同月11日、組合申入れの団交には応ずるが、冬期一時金については同月8日にした回答を変更する意思は全くなく、入浴を認めているのは午後5時以降であり、就業時間中に会社の許可なく入浴した者に対しては、懲戒処分とともに賃金カットを行うと回答した。

③ 同月14日、団交が行われたが、出席したB3部長は、冬期一時金については同月8日の回答が「一発回答」であり上積みの余地はないこと及び非組合員には同月15日に本支給するという回答を繰り返し、一切譲歩しなかった。また入浴に関する要求に対しても、会社は譲歩しなかった。結局、交渉は決裂した。

- ④ 同月15日、会社は、非組合員に対して冬期一時金を支給した。
- ⑤ 同月17日、組合及び支部は会社に対し、冬期一時金及び入浴に関する要求等についての団交を同月21日に行うよう申入れた。これに対して会社は同月20日、冬期一時金のみを議題とする団交を同月27日に行うが同月8日の回答額を変更する意思は全くないと回答した。

### 3 本件ストライキの経過

#### (1) ストライキの通告

##### ① 書面による通告

組合は、冬期一時金問題の早期解決をめざして、争議行為を行うことを決め、同月24日、始業時前に会社に対し次の通告書を提出した。

「1984年12月24日、始業時より冬季一時金交渉妥結に至るまで随時、全日ストを含めあらゆる争議行為を行うことを通告する。」

##### ② 口頭による通告

同月26日、始業時前に当時組合書記長であったA12（以下「A12書記長」という。）と当時支部委員長であったA1（以下「A1支部委員長」という。）は、社長に対し「冬期一時金について会社は一発回答に固執して、交渉によって解決していこうという姿勢をみせないため、本日始業時よりストライキに入る」旨の通告を口頭で行った。

#### (2) ストライキの実施

- ① ストライキは午前8時から正午まで行われた。これに対して会社は、会社のしゅんせつ部門及び浄化槽部門の非組合員を委託部門の作業に従事させ、さらに同業である株式会社三和から臨時に雇い入れた作業員と2トンし尿処理車1台を投入してし尿収集業務を遂行させた。

ストライキ当日、会社の構内にはストライキに参加した支部組合員のほか、役員及び支援者を合わせて約40名程度が集まった。これに対し社長、専務及びB3部長は各々カメラを構え、ストライキ中の組合員らの様子を撮影してまわった。

- ② 午前7時30分頃から会社構内に姿を見せた支援者らは、車庫前周辺に待機していた。

組合は、組合事務所前及び会社の出入口に面した物置の壁面に「スト決行中」という立看板を設置した。

午前8時から組合員らは、会社の事務所前に宣伝カーを置き、拡声器を使って集会を行った。同集会の規模は、過去に行われた時間内の決起集会と同程度であった。

集会終了後午前9時から支部組合員らは、5班に分かれてし尿収集の現場に行き、非組合員らによる作業の実態を把握するために写真をとったり、非組合員に対して冬期一時金に関する共闘を呼びかけたりした。

支部組合員らは、午前11時30分頃会社に戻り、宣伝カーを会社事務所前から会社の出入口付近に移動させ、同所で拡声器を使って、支援者とともに正午まで「集約集会」を行った。

#### (3) ストライキ中のできごと

##### ① 宣伝カーの構内乗入れ

当日午前7時30分頃、A12書記長は宣伝カーを会社構内に乗り入れた。すると専務は、A12書記長に対し「そんなところに、そういう車を置いてもらっては困る、すぐ

に会社内から出て行ってくれ」と抗議した。組合が宣伝カーを会社構内に乗り入れたことは以前にもあったが、会社がこれに抗議したのはこの時が初めてであった。

② 臨時作業員の出庫

会社の出入口付近に組合の支援者の白い乗用車が停車していたため、同日の朝会社によって臨時に雇用された作業員の乗車したし尿処理車は構内から出ることができず、また同じ頃会社が雇った汚泥の除去作業用の10トン車（以下「10トン車」という）も構内に入れなかったが、ほどなく上記の支援者の乗用車が移動したため、それらの車両の出入りができるようになった。その結果、上記し尿処理車は現場にむけて出発できるようになった。

③ 10トン車の出庫

午前8時から午前9時までの集会が終わった後、会社構内にいた組合員及び支援者らは、10トン車の前に立ちふさがるように並び10トン車が構内から出ていくのをとめた。

組合がこのような行動に出た理由は、この10トン車はその構造からみてし尿収集作業に使えるものであり、スト破りのための備車であると判断したためである。車の前に立ちふさがった組合員及び支援者らは運転手に対して出庫しないように求め、運転手は一旦車から降りた。

10トン車は、ストライキが終了する頃まで会社構内にとどまっていたが、この間、B3部長と専務は、業務妨害行為であるとして繰り返しA12書記長ら組合員に対し、激しく抗議を行った。それに対し、組合員らは両名を取り囲み抗議に反駁した。

④ B3部長の発言

組合が「集約集会」を開始する前後の頃、B3部長と組合員ないし支援者数名の間でやりとりがあり、その経過の中で、B3部長が大声で「泥棒、財布を返せ」と叫んだ。

(4) ストライキの終結の通告及び就労要求

正午になり、A12書記長とA1支部委員長は、B3部長に対してストライキの終了を通告するとともに午後から就労すると意思表示をした。それに対しB3部長は、支部組合員の午後からの就労については、現場の作業状態を調べてから決定すると回答するとともに「ストライキを打っているのやから会社も労務提供の受領を拒否する権利あるぞ、同等の権利やからそういう場合が出てくるで」と言った。

正午過ぎ、組合は組合事務所の入口に立てられていた「スト決行中」という看板を宣伝カーに積んで撤去した。

午後12時30分頃、支援者らは構内から立ち去った。

(5) 会社側の現場調査

専務は、午前中の作業の進捗状況を調査するため午後12時30分頃、し尿収集現場に到着した。同人は、現場の責任者に午前の作業状態と午後からの見通しを確かめ、現状の人員で作業を予定どおり終了できるという返事を得た。

(6) 労務の受領拒否

午後1時頃、A1支部委員長をはじめストライキに参加した支部組合員らは会社事務所に行き、B3部長に午後からの業務命令を出すように要求した。それに対して同人は、

口頭ですべての支部組合員についてその労務の受領を拒否すると回答した。組合がさらに文書による回答を求めたところ同人は、午後1時から午後5時までの支部組合員の労務の受領を拒否し、賃金を支給しない旨の社長名義の通告書を組合に手交した。

この受領拒否に対し、組合は会社あてに抗議文を出すとともに、午後1時から就労闘争に入ると通告した。

#### (7) ストライキ当日の午後の状況

委託部門の支部組合員10名は、会社構内の清掃、し尿処理車のホースの整理及び車庫内にあった2トンし尿処理車のペンキぬり等の作業に従事した。

浄化槽部門の支部組合員3名のうち2名は各自の担当区域の家庭用浄化槽の点検管理の作業に従事した。残りの1名は、営業活動を行い浄化槽管理の新規契約を3件成立させた。浄化槽部門の支部組合員らは午後4時50分頃会社に戻った。

し尿収集作業に従事していた非組合員らが、昼に一旦会社に戻ることなく、そのまま現場での作業を続行し、終了したあと午後4時30分頃会社に戻った。

### 4 本件ストライキ後の状況

#### (1) 警告書

同月27日、組合は会社から警告書を受け取った。この書面には、本件ストライキの状況として、組合が会社の抗議にもかかわらず宣伝カーを会社構内に乗り入れた、会社の許可なく集会を開いた、10トン車の出庫をさまたげた、A12書記長が専務の腕を殴った、組合の支援者がB3部長の財布を奪ったなどと列挙され、さらに会社は許可のない従業員以外の者の構内立ち入りと車両の持ち込みを禁止する、会社の車両の出入庫に対する組合員の妨害を禁止する、暴力行為等を禁止するなど記載されていた。

#### (2) 団交の申入れ

同月29日、組合は警告書の内容はすべてでっちあげであると抗議し、ただちに団交を開いて説明せよと申入れた。それに対して会社は同日、警告書については60年1月16日以降に「談合」の場を持ってよい旨の回答書を提出した。

その後、会社は同年1月14日付けで警告書について団交を申入れたが、会社は同月16日付けで警告書については撤回する意思はない、違法行為には告訴告発をもって対応する、組合が申入れている団交は議題が不相当であるので拒否すると回答した。さらに、組合は同月22日付け及び23日付けで、警告書及びストライキ当日の午後の労務の受領拒否等について団交を申入れた。それに対し会社は、警告書については16日の回答どおり、撤回する意思も謝罪する意思もない、労務の受領拒否については、59年12月26日の書面どおり賃金の支給は行わない、組合からの要求に対してはすべて回答済みであるので団交を拒否すると回答した。

#### (3) 賃金カット

60年1月26日、会社はストライキに参加した支部組合員の給与から当日1日分の賃金カットした。

#### (4) 組合員の脱退

組合員C1は、会社あてに60年8月14日付けで、一身上の都合により組合を脱退したこと及び脱退後は組合に全く関係しない旨の書面を提出した。

組合員C2は、会社あてに同年11月25日付けで、同月24日に一身上の都合で組合を脱

退したこと及び脱退後は一従業員として仕事に邁進していく旨の書面を提出した。

### 第3 判断

#### 1 労務受領拒否及び賃金カットについて

##### (1) 当事者の主張

###### ① 組合の主張

ア 本件ストライキは、整然としたものであり、しかも会社が労務の受領を拒否したときは、既にストライキが終了し支部組合員らの就労の意思が明らかな状況にあった。そして、会社は、午後の作業開始時間から支部組合員らを就労させることが可能であり、かえってその方が円滑な作業を行えたにもかかわらず、現場に不慣れな非組合員や臨時に雇い入れた同業他社の従業員らによりあえてずさんな作業を続けたのである。これらのことからみて、本件ロックアウトは、企業防衛の必要から行われたものではなく、むしろ組合のストライキに対し、報復することを目的として行われたものであって、内容的に違法なものである。

イ また、本件ロックアウトは、労働関係調整法第37条に定める争議行為の予告手続がなされておらず、手続的にも違法なものである。

ウ このようなロックアウト及びそれに基づく賃金カットは、もっぱら会社が組合及び支部を敵視し、弱体化させ、破壊することを意図したことから行われたものであって、労働組合法（以下「労組法」という。）第7条第3号にいう支配介入であり、同時に同条第1号にいう不利益取扱いともなる不当労働行為である。

###### ② 会社の主張

ア 本件ストライキは、威力による業務妨害行為や会社役員への暴力的行為が行われるなど騒然かつ異常なものであり、

イ 組合は、59年12月24日付けのスト通告書で、随時ストライキを行う旨の通知を行い、

ウ 本件ストライキの突入に際して、終了時刻を告げず、

本件ストライキ当日の午後も、いつ再びストライキに突入するかわからない状況があった。

そこで、会社は、そのような状況ではどうも円滑な業務の遂行は期待できないと考え、企業防衛のためやむをえず労務の受領を拒否し、不就労に対する当然の措置として賃金カットを行ったのである。

したがって、会社の行ったいずれの行為も、緊急事態に対応してなされた緊急行為として違法性はなく不当労働行為ではない。

##### (2) 当委員会の判断

###### ① 判断の対象となる行為について

会社が労務の受領を拒否したことについては、組合は、ロックアウトと主張し、会社は、当初ロックアウトと主張していたが、後にロックアウトではなく、単に労務の受領を拒否したものにすぎないと主張する。

思うに、会社の行為がロックアウトに該当するか否かはさておき、本件において問題とすべき事実は、会社が労務の受領を拒否したこと及びそれを理由として賃金をカットしたことであり、この点については当事者間にも争いがないと認められるので、

この会社の行為を「労務受領拒否」及び「賃金カット」と称することとし、以下これについて判断する。

② 再びストライキに突入する可能性があったか否かについて

会社は、スト通告の内容や本件ストライキの態様からみて、本件ストライキ当日の午後に組合が再びストライキを実施する可能性があり、もしそうなれば会社の業務に重大な支障が生ずるおそれがあったと主張し、組合は、本件ストライキの推移をみれば、再びストライキを行う可能性をうかがわせるような状況は全くなかったと主張するので、以下この点について判断する。

ア スト通告の内容と本件ストライキ終了当時の状況について

確かに、前記第2の3(1)で認定の書面及び口頭によるスト通告の内容を単に文言だけでみる限りにおいては、同日午後に再び組合がストライキを実施する可能性は否定できない。

しかし、前記第2の3(2)②で認定したとおり、組合は、本件ストライキを終了するための「集約集会」を会社の出入口付近において公然と行って、ストライキを終了する旨を周知させ、前記第2の3(4)で認定したとおり、「集約集会」直後である正午頃、12時をもってストライキを終了する旨を会社に正式に通告し、その後30分以内には「スト決行中」という看板を撤去し、宣伝カーや支援者らも全て会社構内から退去させているのである。このような状況であれば、組合としては、予定したストライキを全て終了させ、同日午後に再びストライキを行う意思はなかったものとみるのが妥当である。

なお、会社がいうように、「集約集会」において「徹底的に闘う」とか「勝利まで闘う」とかの発言があったとしても、そのことは以上の認定の妨げとなるものではない。

イ 本件ストライキ中の事態について

前記第2の3(2)、(3)、(4)で認定した事実からみると、本件ストライキ終了当時の状況については、会社も十分に事実関係を把握していたものと考えられ、上記アで判断したとおり、これだけの事実からは、会社としても当日のストライキは終了したものとするのが合理的であったと認められる。

しかしながら、会社は、本件ストライキが組合による種々の暴力的行為や業務妨害行為を伴った騒然かつ異常なものであったとし、そのこととスト通告の内容を併せてみると、組合が午後に再びストライキを実施するおそれがあると考えたことはごく自然なことであったと主張していると解されるので、以下会社が暴力的行為や業務妨害行為と主張している点について判断する。

(ア) 会社は、B3部長が組合員又は支援者に財布を奪われるという事実があったと主張する。

確かに、前記第2の3(3)④で認定したとおり、B3部長が財布を奪われたかのような言葉を発したことは認められる。

しかし、そもそも、本件ストライキ中に組合員又は支援者が会社役員の財布を奪うということ自体がきわめて不自然なことであるうえ、前記第2の3(2)①で認定したとおり、社長、専務、B3部長らが各々カメラを持って本件ストライキ

の状況を写真に撮っているが、会社が証拠（検乙第6号証の1ないし70）として提出した70枚もの写真の中に、この事実を推測するに足りる写真は1枚もない。さらに、B3部長の財布が奪われたときに近くにいたという専務が、審問で、当時その事実についてはわからなかった旨証言していることを併せ考えると、かかる行為が行われたと認めることはできない。

(イ) 会社は、専務がA12書記長に腕を殴られるという事実があったと主張する。

警告書（甲第22号証）及びB3部長の証言によれば、同部長がその行為を目撃し制止したというのであるが、専務の証言によれば、そのとき同部長は少し離れたところで支援者らに取り囲まれていたというのであるから警告書内容及びB3部長の証言の正確性については疑いがある。他方、A12書記長の証言によると、組合は、会社から暴力行為などの批判を受けることのないように、組合員らに自制をうながしていたことが認められ、当日は、会社側が、3台のカメラを用いて組合員らの状況を撮影していた状況を考えると、口論の最中に体が触れる程度のことではあったとしても、会社のこのような意図的な殴打行為があったとは認めがたい。

(ウ) 会社は、し尿処理車や10トン車の出入庫に際して業務妨害行為があったと主張する。

㊦ 前記第2の3(3)㉔で認定したとおり、支援者の車が原因となって、出庫しようとしたし尿処理車と入庫しようとした10トン車が立ち往生した事実は認められる。しかし、組合が意図的にこれを行ったと認めるに足りる証拠はなく、そのうえほどなく出入庫できたのであるから、会社がこのような業務妨害行為とみることはできない。

㊧ 次に、その後、前記第2の3(3)㉕で認定したとおり、組合員及び支援者らが出庫しようとした10トン車を止め、10トン車の運転手に出庫しないよう「説得」した事実などが認められる。しかし、全審問を通していても、組合員及び支援者らが暴力を伴うような行為に出たり、「説得」に当たった組合員と運転手の間で特にトラブルが生じたりした形跡はなく、そのほかに会社の主張するような騒然かつ異常な事態となったと認めるに足りる証拠はない。

(エ) 上記(ア)、(イ)、(ウ)で判断したところからみれば、これらの点に関する会社の主張には理由がない。

なお、審問の全趣旨をみれば、会社は、上記(ア)、(イ)、(ウ)で判断した個別的な暴力的行為や業務妨害行為のほかにも、組合員又は支援者らがB3部長につばを吐きかけたり、多勢を頼んでの荒々しい言葉使いがあったりして、本件ストライキの全体の雰囲気騒然かつ異常なものであったと主張しているようであるが、前記第2の3(2)、(3)で認定した本件ストライキの状況や会社が提出した全証拠によっても、そのようなものであったとは認めるに足りない。

ウ まとめ

以上ア及びイで判断したとおり、本件ストライキの終了当時の状況や会社がいうほど騒然かつ異常ではなかった本件ストライキの態様をみれば、午後に再び組合がストライキを行う可能性があったという会社の主張は、理由がないといわなければ

ならない。

③ 不当労働行為の成否について

ア 就労させる段取りについて

前記第2の3(7)で認定したとおり、本件ストライキ当日、現場で作業している非組合員らは昼休みに帰社していないのであるが、(ア)前記第2の3(5)で認定したとおり、専務が場合に行き、現場の責任者から午後の作業の見通しを確認しており、その場で非組合員らを帰社させるように指示が出せたと思われること、(イ)専務の証言によれば現場の責任者から作業をしている非組合員らへの連絡が容易であることがうかがえること、(ウ)前記第2の1(2)③で認定したとおり、各地域の担当者は一年を通じて固定していることなどをみれば、支部組合員らが午後から本来の担当地域で作業することになっても支障なく作業員の交替や作業ができたと思われること、(エ)前記第2の3(2)②、(6)で認定したとおり、支部組合員らの行動をみれば、本件ストライキ終了後には、同人らは構内で待機していたと認められること、(オ)前記第2の1(2)③で認定したとおり、作業量が多い年末でも通常は昼休みに帰社していたこと、(カ)同じく前記第2の2(4)③で認定したとおり、59年6月のストライキにおいては、会社が、午後から支部組合員も含めて平常どおりの作業を行わせたという前例があることなどを併せ考えれば、会社は、本件ストライキ終了後現場で作業している者を帰社させ、支部組合員も含めて平常どおりの作業に就かせることは十分可能であったと思われる。

イ 労務受領拒否が本件ストライキを行った支部組合員らに一律であることについて

専務の証言によれば、委託部門とは関係のない浄化槽部門を担当する支部組合員らについては、通常の業務に就かせることが可能であったにもかかわらず、前記第2の3(6)で認定したとおり、会社は、これらの者さえも就労させなかったのである。このことに関して、会社は、支部組合員の間で取扱いに差が生じないように配慮したというけれども、会社がかかる配慮を行わなければならない特段の事情も認められない本件において、浄化槽部門を担当する支部組合員らに対しても労務受領拒否をする正当性は、何ら認めることはできない。

ウ 結 論

上記②で判断したとおり、組合が再びストライキを行う可能性があったという会社の主張には理由がなく、かつ、上記③アで判断したとおり、支部組合員らを午後から就労させることが作業の段取りからみて可能であったこと及び上記③イで判断したとおり、通常の業務に就かせることが可能であった浄化槽部門の支部組合員らに対しても会社が労務受領拒否をしたことをみると、会社の労務受領拒否は、企業防衛の必要からやむをえず行われたものというよりは、むしろ組合を敵視して、本件ストライキに対し報復的かつ攻撃的に行われたものとみざるをえない。そうであるなら、それに基づく賃金カットもまた同様の趣旨により行われたものというほかはない。

したがって、これらの会社の行為は、労働組合の運営への抑止的效果を意図したものとして、労組法第7条第3号の支配介入にあたり、さらには、同条第1号の不利益取扱いにもあたる不当労働行為である。

なお、審問の全趣旨をみれば、会社は、仮に、支部組合員らを午後の作業開始時刻から就労させた場合には、臨時に雇い入れた車両及び人員についての代金と支部組合員らの賃金を二重に支払わなければならない、6万5千円程度の経済的な損害を受ける旨主張している。しかし、会社にその程度の金銭的負担があったとしても、そのことが直ちに不当労働行為の成否を左右するものとはとうていいえない。

④ 被救済利益について

本件申立て当時組合員であったC 2及びC 1は、前記第2の4(4)で認定したとおり、審問最終時までには組合を脱退しているのであるが、組合は、両名のうちC 2に対する救済についてだけは、なお、当初の請求を維持する旨「最終意見陳述書」で述べているので、C 1については救済を求めない趣旨と解される。

会社の提出した証拠（乙第47号証）によれば、C 2が組合との関係を断った旨を会社に報告していることがうかがわれ、また、そのことについて組合からの反論もないことなどから判断して、C 2は、単に組合を脱退したというに留まらず、すすんで組合を通して救済を求める意思を放棄したものと考えられる。

したがって、当委員会としては、C 2及びC 1の両名についての申立てを棄却せざるをえない。

2 団交拒否について

(1) 当事者の主張

① 組合の主張

組合及び支部は、本件ロックアウト及び警告書について団交を申入れたにもかかわらず、会社は正当な理由なくこれを拒否した。かかる会社の行為は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

② 会社の主張

会社は、組合及び支部が申入れた団交の交渉事項が、話し合いによってはとうてい解決できる見込みのないものであり、また、団交に応じたとしても、本件ストライキの経緯からみて暴力行為が生じ団交が混乱する可能性が高いと判断したため、団交に応じなかったのである。

したがって、かかる会社の行為は、正当な理由に基づくものであり不当労働行為ではない。

(2) 当委員会の判断

① 交渉事項の内容からみて団交による解決の見込みがないという主張について

前記第2の4(1)、(2)で認定したとおり、交渉事項の内容は、組合活動によって労使間に生じた問題であり、それらが団交の交渉事項としてなじむものであることは明らかである。

そして、前記第2の4(2)で認定したとおり、会社は、この交渉事項について団交に一度も応じていないのであるから、交渉事項が解決できる見込みのないものと決めつける会社の対応は妥当なものということとはできない。

② 暴力行為により団交が混乱するとの主張について

上記1(2)②で判断したストライキの状況からみれば、あらかじめ団交を拒否しなければならぬほどの暴力行為が生じる蓋然性があったとまではいうことはできない。

③ 以上のとおり、会社の主張は失当であり、会社が団交に応じないことに正当な理由を認めることはできない。

よって、この会社の行為は、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

### 3 救済の方法について

組合は、謝罪文の交付及び掲示を求めているが、本件事案の内容に照らし、謝罪文等による救済は相当でなく、主文掲記のとおり命令することにより必要かつ十分であると思料する。

よって、当委員会は、労組法第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61年5月2日

京都府地方労働委員会

会長 谷 口 安 平