

命 令 書

申立人 X 1 ほか 3 名

被申立人 株式会社タチエス

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人株式会社タチエス（本件が申立てられた昭和52年 9 月当時は「立川スプリング株式会社」と称していたが昭和61年 4 月、現在の商号に変更。以下「会社」という。）は、肩書地に本社および製造部（工場）を有するほか、青梅工場、愛知工場などを有し、自動車および航空機用座席シート、家具などの製造・販売を業とする会社であり、従業員数は約1,700名（うち本社および製造部は約1,300名、いずれも申立時。）であった。

(2) 申立人 X 1、同 X 2、同 X 3、同 X 4（以下「申立人ら」という。）は、いずれも会社の従業員であり、会社従業員で組織する日本自動車産業労働組合連合会傘下の民間統合労働組合立川スプリング支部（以下「組合」という。本件申立て当時の組合員数は約1,200名。）の組合員であったが、後記のように52年11月 4 日懲戒解雇された。

2 申立人らが要員課へ配置転換されるまでの経過とその後の状況（本件の背景）

(1) 申立人らの入社年月日と後記配置転換される前の業務内容は、次表のとおりである。

なお、同表および以下で記述する部課名については、便宜上、49年 6 月 1 日付組織改正後の名称を使用する。

(2) 会社は、46年 5 月ころから、企業体質の強化改善を図るため M I C 計画（間接部門の合理化ないし革新と創造の経営）に着手し、作業の工数分析を推進したり、合宿による班長教育等を行った。組合は、これらの計画に協力する姿勢を示した。

氏 名	入社年月日	業 務 内 容
X 1	45年 9 月 18 日	生産管理部補給課で部品を生産ラインに補給する業務
X 2	46年 10 月 10 日	製造部第一課 B 1 班で S バネ曲げ加工作業
X 3	46年 10 月 1 日	製造部第二課 B 2 班でバネとシートの組立作業
X 4	47年 8 月 16 日	製造部策三課 B 3 班で溶接作業

(3) しかし、申立人らは、この計画が労働条件の悪化、人員整理につながるとして、組合とは別に何らかの行動を起こす必要があると考え、社外の F（他社において解雇された者で、当時国鉄拝島駅頭でビラを配布していた。）に相談した。この結果、同人らは、会社の計画およびこれに協力する組合の方針に反対するビラ配布を行うことを決めた。そして、47年 8 月ころから、このビラに会社に関する記事が載るようになり、同年 10 月ころから同記事は、「立川スプリング労働者行動委員会」（以下「行動委員会」という。）名

義で掲載されるようになった。さらに、翌48年1月からは、会社の門前でもビラが配布されるようになった。

これら行動委員会名義の記事の内容は、会社のM I C計画およびそれに伴う班長教育問題、仕事給導入、賃金闘争などに関するものであり、会社の労務政策やこれに対する組合の取り組み姿勢を批判し、行動委員会への結集を呼びかけるものが多かった。

- (4) このようなビラ配布に対して、会社は、たびたび職制会議を開いて、ビラによる従業員の動揺や混乱を防止するため部下を十分把握するよう指導した。

一方、組合は、48年3月6日全員集会を開催し、行動委員会は組合組織を破壊する集団であり排除するとの方針をたて、翌日からビラの不受領を実施することを決めた。そして、4月から組合は、「反戦青年委員会について」、「主な過激集団」などと題する文書を配布し、行動委員会を非難する教宣活動を行った。

また、会社は、4月10日、会社としてもビラの不受領を実施することを決め、4月30日には、社長が全従業員を集め、行動委員会は労使共通の敵であるから排除すべきであるとの決意を表明し、翌日以降、会社門前に職制ら多数を配置してFらのビラ配布を監視し、ビラの不受領を徹底させた。

- (5) 申立人らの日頃の言動などから同人らが行動委員会のメンバーではないかとの噂がたちはじめ、ついには同人らが所属する各職場の雰囲気の不穏なものとなった。そして5月29日、申立人X4と申立外B（51年8月会社を退職）が所属する製造部第三課B3班において、両名と他の従業員との間でトラブルが生じ、同班の従業員から同課の課長に対し、両名とは一緒に仕事ができないとの申し出があり、会社は、翌31日、職場の混乱と紛議を避けるとの理由で、とりあえずX4を総務部付とした。

- (6) 会社は、6月初旬、申立人らと申立外のBおよびK（52年1月会社を退職）が行動委員会のメンバーであることを知り、同月15日、各職場の朝礼で、行動委員会のメンバーとして申立人らとB、Kの氏名を発表した。そして、休暇をとったX2以外の5名を同日付で、X2を翌16日付で製造部要員課に配置転換した。もともと要員課は、受注、生産量等の変動に対処するための応援生産等を行う部署（当時は課長ほか1名）で、製造部内に設けられていたが、会社は、申立人らの配置転換にあたり、会社から約500メートル離れた場所にあるサービスエリアに要員課の作業場を移転し、同人らの勤務場所とした。

なお、申立人らは、48年6月19日、上記配置転換を不当として東京地方裁判所八王子支部に地位保全の仮処分を申請したが、49年7月3日却下された（同事件の抗告についても、同年9月17日に却下されている。）。

- (7) 48年6月25日、申立人らとB、Kは、行動委員会の名称を「工場に民主主義を！共闘会議」（以下「工民共闘」という。）と改め、申立人ら自らがビラを配布しはじめた。申立人らは、このビラ配布を週に1～2度の割合で会社の門前で行い、あわせてマイクによる宣伝活動も行ったが、これを監視する会社職制との間でたびたびトラブルが生じた。

50年年末までの間、同人らが工民共闘名義によるビラなどで主として取り上げた問題は、各年の賃金・一時金の支給や、49年7月のH自動車株式会社への社員約70名の出向（応援）と出向後死亡したTの労働災害問題であった。

- (8) 組合は、申立人らが分派活動を行ったとの理由で、48年6月29日、同人らに対し3か

月の権利停止処分を行った。同人らは、これを不服として、東京地方裁判所に同処分停止の仮処分を申請したが、同年9月18日、同裁判所は申請を却下した。

(9) 申立人らは、上記権利停止処分により48年には組合役員選挙に立候補できなかった。しかし、49年9月には、X4が支部長、X3が副支部長、Bが書記長に立候補し、各々約80票を得たが落選した。また、50年9月には、X4が支部長、X3が副支部長、Kが書記長に立候補し、各々約100票を得たが落選した。

(10) 要員課における申立人らの勤務状況（50年年末まで）は、次のとおりであった。

① 会社は、配置転換当初、申立人らに三又クリップ玉詰め作業等を命じていたが、その後は溶接作業を命じた（48年8月からX3、X4、B、Kに、同年9月からX1に、翌49年9月からX2に）。配置転換以来ひきつづき、同人らは、勤務時間中に私語、居眠り、読書、食事をするなどの態度をとり、上司がこれを注意すると不当配転であると反発した。

② 49年12月、当時申立人らが扱っていた製品の受注量が減少したため、会社は、別の製品である枠線の溶接作業を命じたが、同人らは、一方的命令は認めない、要員課に配属されている以上会社に協力できないとしてこれを拒否した。

③ そこで会社は、50年8月、同人らに枠線の溶接作業に代えてSバネ曲げ作業（以下「Sバネ作業」という。）を行わせることとし、予め同人らに説明をしたうえ、その作業場を完成させた。ところが、作業場が完成するや同人らは、Sバネ作業の導入に反対しはじめたため、会社が、Sバネ作業導入について申立人らを説得し続けたが、同人らは、一方的業務命令で事前の相談がなかったから受けられない、自分らは溶接工だからSバネ作業はやらないとって反対し、会社の説得に耳を貸さなかった。9月末Sバネ作業用の機械が設置された後も同人らの態度は変わらず、会社はこの計画を断念した。

(11) 要員課の課長は、当初はB4課長であったが、同人は、ノイローゼのため50年7月10日から会社を休み、後任として同年7月23日にB6課長が就任した。また8月25日に同課長の補佐としてB5主査が就任した。

なお、前記のようにBとKは退職し、本件処分と係わりがないので、以下の記述では両名に関する部分は省くこととする。

3 51年1月5日から52年7月4日までの間における申立人らの勤務状況等と本件出勤停止処分

(1) 申立人らの勤務状況

① 51年1月6日、正月だから全員に新しい手袋を支給せよとする申立人らと、まだ使用できるとするB5主査とのやりとりがあったが、その際、X1らは同主査の襟首をねじあげ、肩を小突いたりした。

② 4月1日朝、B6課長が4月分の生産計画を説明したところ、X4は、作業量は俺達で決める、生産計画には従わないといし、申立人らは、同課長の注意にもかかわらず、午前10時ころまでお茶を呑み、本や新聞を読んでいた。

③ 7月8日午後1時15分ころ、B6課長とB5主査が事務室でX2に夏季賞与の査定内容を説明した際、X2が説明資料を奪おうとしてB5主査ともみあい、X2が同主査を突き飛ばした。このため、同査査のすぐ後ろにいたB6課長もとばされ、机の角

に腰を打ち加療10日間の打撲傷を負った。この件で会社は、7月15日付でX 2に、暴力行為に及んだなどとして警告した。

また、夏季賞与の査定内容を説明せよとの申立人らの要求について、9月14日朝、B 6課長は、トラブルを避けるため本社で個別に説明すると述べ、日時、場所を指定した。しかし、申立人らはこれに反対し、X 4は、お前達のということが聞けるかなどとあって、同課長やB 5主査の胸ぐらを掴んだりしたが、B 7勤労課長らが駆けつけてようやく収まった。この件で会社は、同日付でX 4に、暴力行為に及んだなどとして警告した。

- ④ 要員課の生産が大幅に遅れていたため、会社は、溶接作業手順を仮付溶接と本付溶接に分け、仮付溶接のみを要員課で行う生産体制により遅れを挽回することとした。そして、7月19日、B 6課長は、申立人らに新しい生産体制を説明し仮付溶接を指示した。しかし、申立人らは、午前10時30分ないし午前いっぱい仕事につかなかった。

- ⑤ 52年1月1日付でB 5主査が要員課の課長となり、その補佐としてB 8主査が就任した、この当時、X 1、X 3、X 4の3名は溶接作業を行い、X 2はその補助作業を行っていた。

当時、得意先から追加注文があり、会社としては、要員課の生産量が標準の半分程度であったことから、これを同課で生産できるものと判断した。そこで、B 5課長は、1月13日、申立人らに説明をした後月末までに生産をするよう指示し、翌14日にも午後零時55分から約40分間、申立人らと追加生産について話し合い協力を求めたが、同人らはこれを拒否し、X 1はそれから午後3時まで仕事をせず、X 4は午後3時半ころ私用のガリ版の原紙を切っていた。17日にも、同課長は申立人らと話し合ったが、同人らは、不当配転された職場だから協力できないなどといって追加生産を拒否し、その日はほとんど1日中仕事をしなかった。

- ⑥ 2月3日、溶接作業が遅れているにもかかわらず、X 3は午前8時から約2時間仕事をせず、X 4は午後3時ころ20分ほど自分の自動車を磨いていた。

- ⑦ 2月22日午前11時20分ころ、要員課休憩室で横3メートル、縦1メートルの看板づくりをしていたX 4に対し、B 5課長が注意をしたところ、X 4は、処分をするなら勝手にしろと断り止めなかった。なお、この看板は、同日昼休み、会社の門前で申立人らの演説の際用いられた。

- ⑧ 要員課においては、X 2のほかにX 1も後記の経過（(2)、②ア）により溶接作業からはずれ（52年1月26日）、溶接作業者がX 3、X 4の2名となったため、溶接作業とX 1、X 2が担当する補助作業とのバランスを欠く状態となった。そこで会社は、X 3、X 4も目が悪いので溶接作業をやめたいと断っていることを考慮にいれて、要員課に、溶接作業に代えて、前記のように50年に一旦その導入を断念したSバネ作業を再び導入することを決めた。3月7日と8日、B 5課長が申立人らにこのことを説明したところ、同人らは、本社に戻せ、いまさらSバネに切り替える必要はない、バランスが悪いのは会社の責任だなどといって反発した。また、8日には、X 3、X 4が午後3時10分ころから約30分間、私用の封筒の宛名を書いていたので、B 5課長が注意したところ、両名は警告書を持ってこいといって無視した。この件で会社は、X 3に対しては同日付、X 4に対しては前記2月22日の件と合わせて翌9日付で、勤務時間中の

不就労などにつき警告した。

- ⑨ B 5 課長は、3月10日以降もSバネ作業の導入について申立人らを説得したが協力を得られず、同月14日、本社の関係者と相談すると申立人らに伝えたところ、同人らは、Sバネ導入を実力で阻止するといつて、翌15日と16日は全く仕事をしなかった(X 2は16日午前中休暇)。このため、会社は、Sバネ導入を一時保留することとし、3月17日、B 5 課長がそのことを申立人らに伝えたところ、同人らは翌日から仕事についた。
- ⑩ 要員課の生産が大幅に遅れ、挽回をするようにとのB 5 課長の指示も申立人らが全く受けつけない状態であったので、会社は、3月25日から製造部第三課で応援生産をすることとし、そのため、要員課にある溶接治具2基のうち1基を第三課に移すこととした。B 5 課長が申立人らにこのことを伝えると、同人らは、それならば生産量を半減せよと要求した。トラブルを起して納期に遅れることを心配した会社は、止むなくこの要求を聞き入れた。この結果、申立人ら4名の仕事量は要員課の生産基準量のほぼ1名分となった。
- ⑪ 会社は、この応援生産を6月末で打ち切ることとし、6月27日朝、B 5 課長がX 1、X 3、X 4 (X 2は休暇)にそのことを伝え、7月から生産量を増やすよう指示したところ、同人らは、同意しないといつて、午前10時ころまで仕事をせず、午後は全く仕事をしなかった。
- ⑫ 7月4日昼休みが終わった直後、B 5 課長とB 8 主査が休憩室へ行ったところ申立人らがおおり、X 4は私用の書類を書いていた。そこでB 5 課長がすでに勤務時間であると注意したところ、X 4は怒って、同課長の襟首をつかんで小突き、休憩室の外へ二度にわたって押し出し、B 8 主査が割って入るまで胸ぐらをつかんで振りまわした。その後、同課長は、再び休憩室に入り、机上の書類を「証拠として預かっておく」といって取り上げ、後ろにいたB 8 主査に投げ渡したが、X 2、X 3、X 4の3名が、同主査を追い直ぐに書類を取り戻した。その後、X 4は、B 5 課長を休憩室へ連れ戻し、シートに座らせ、襟首をつかんで四つ折りにしたタオルで4～5回顔を殴り、さらにX 2も加わって同課長を小突いた。会社は、7月7日付をもって申立人らに対して暴力行為に及んだなどとして警告した。
- ⑬ 51年1月5日から52年6月30日までの期間中における申立人らの勤怠状況は、X 2が欠勤41回、遅刻・早退7回、X 3が42回と7回、X 4が35回と8回である。なお、他の従業員の場合、欠勤はほとんどなかった。

(2) 申立人らの活動

- ① 51年の申立人らによる工民共闘活動には、とりたてて目新しいものはなかった。この年9月の組合役員選挙で、X 4は支部長に、X 3は書記長に立候補したが、各々20～30票の得票数で落選した。

② 安全教育の問題

ア 52年1月24日、申立人らは、B 5 課長に対して、溶接作業について労働安全衛生法第59条第3項に基づく安全又は衛生のための特別の教育(以下「安全教育」という。)を受けていないとして会社の責任ある人と話し合いたい旨申し入れた。

翌25日、B 7 勤労課長らは要員課で安全教育について説明し、申立人らもすでに安全教育を修了していると述べたところ、同人らは安全教育を受けたことはない

反論した。とくにX 1は、安全教育の知識がないので不安で仕事ができないと主張したりしたので、会社は、翌26日、X 1を溶接作業からはずし、X 2と同じ補助作業につけた。

イ 同月28日、申立人らが、立川労働基準監督署に対して、会社では安全教育が行われていない旨申告したところ、2月2日、同監督署は、会社の立ち入り調査を行い、安全点検と再教育を会社に勧告した。

ウ 2月16日の昼休み時間中、X 2、X 3、X 4らは、会社厚生会館2階食堂内の売店前で上記安全教育の問題について演説を行った。会社のB 7勤務課長らは、無許可集会であるとしてこれを中止させようとし、同人らとの間でトラブルが生じた。この件で会社は、翌日、X 3とX 4に対し、無許可で業会演説を行ったなどとして警告した。

エ 会社は、監督署の勧告に従って、全社的な安全点検と安全教育を実施し、申立人らに対しても、安全教育の再教育を実施しようとした。しかし同人らは、今まで安全教育を受けたことがないのに再教育というのはおかしい、会社で教育する程度のことでは知っており会社が法違反を認めたらうで実施すべきであると主張して受講を拒否した。

③ 準社員問題

ア 申立人らは、組合役員選挙に立候補した際などに会社の準社員制度の廃止を訴えていたが、52年3月中旬ころから、準社員制度の撤廃と準社員に対する退職金支給問題（以下「準社員問題」という。）に関するビラ配布をはじめ、同時に、会社に準社員問題の改善を要求したり、組合にこの問題の取り組みを申し入れたりした。しかし、会社も組合もこれにとり合おうとしなかった。

イ 3月21日昼休み時間中、X 2らは、前記安全教育と準社員問題について社長に直訴しようとして会社本館に赴いたところ、これを阻止しようとするB 7勤務課長ら職制らとの間でトラブルが生じた。この件について会社は、翌22日、X 1、X 2、X 4に対し会社の秩序を紊したなどとして警告した。

④ 男女差別賃金問題

ア 申立人らは、52年3月7日付工民共闘発行の「77春闘の勝利へ！」と題するパンフレットで、女子従業員の年齢給が差別（以下、「男女差別賃金問題」という。）されており、これは労働基準法第4条に違反していると指摘し、同パンフレットを組合執行部や従業員に送付する一方、3月中旬、立川労働基準監督署に同法違反の事実を申告した。

同監督署は、同月30日、会社に対し、男女17才以上の者の年齢給に差があるとして、その是正を勧告した。なお、同監督署は、後日、会社の問い合わせに対し、勧告の趣旨はバックペイも含む旨回答した。

イ この勧告を知った申立人らは、男女差別賃金問題について4月1日以降ほぼ連日のように、会社の門前でビラ配布、ハンドマイクによる宣伝活動を行った。これに対し会社は、職制を多数動員し騒然とした雰囲気が続いた。

ウ 4月2日昼休み、申立人らは、男女差別賃金問題について社長に問い質そうとして会社本館に赴いたところ、これを阻止しようとした職制らとの間でトラブルが生

じた。会社は、同日、申立人らに対し、4月4日以降本社構内（厚生会館を除く）への立ち入りを禁止し、無視した場合は実力をもって排除すると警告した。

エ 前記是正勧告を受けた会社は、組合と協議のうえ新賃金体系を作成し、5月6日、これを監督署に届け出たが、その際、支払い能力がないのでバックペイは支払えないと伝えた。

オ 5月13日始業前、申立人らは、男女差別賃金問題とバックペイについての説明会を昼休みに厚生会館食堂で開催する旨、会社の門前に立て看板を出して従業員に呼びかけた。これに対し、B7 勤労課長が、無許可集会だから中止するよう注意したが、同人らは組合活動だといって聞き入れず、昼休み時間中、厚生会館食堂内売店前で、男女差別賃金について演説をはじめたところ、これを制止しようとするB7 課長ら職制十数名との間でトラブルが生じ、食堂内は混乱した。結局、申立人らは、職制や組合役員らによって食堂の外へ排除された。この件について、会社は、5月16日、申立人らに対し、無許可の集会演説などを行ったなどとして警告した。他方、申立人らは、会社と組合に対し、正当な組合活動を妨害したと抗議した。

カ 5月16日と17日、会社は、女子従業員を各課ごとに集め、監督署の勧告内容と会社の是正計画を説明するとともに、会社が苦境に追い込まれるとして過去の賃金差額請求権の放棄を要請した。この結果、女子従業員からバックペイの権利を放棄する旨の文書が会社に提出された。

キ 6月4日、申立人らは、会社の男女差別賃金問題についての是正措置は不十分でなお労働基準法第4条に違反しているとして、立川労働基準監督署に告発した。同監督署は、9月7日、会社を東京地方検察庁八王子支部に書類送検したが、その後、同検察庁に会社の女子従業員から嘆願書が提出され、53年8月31日不起訴処分となった。

ク 6月29日昼休み、申立人らは、厚生会館食堂で前記と同様、男女差別賃金に関する演説を始めたところ、無許可集会であるとしてこれを制止しようとするB7 勤労課長ら職制との間で再びトラブルが生じた。この件で会社は、申立人らに対し、6月29日付で、無許可で集会演説を行ったなどとして警告した。

(3) 本件出勤停止処分

会社は、申立人らの前記(1)および(2)の②ウ、③イ、④オ、クの行為が就業規則に定める下記のような出勤停止および懲戒解雇事由に該当するとして、情状を酌量（同規則第29条但書）して、同人らに対し、52年9月3日付をもって同年9月19日から23日まで5日間の出勤停止処分を行った。

記

就業規則第28条（出勤停止の事由）第3号「労働時間中みだりに職場を離れたとき」、第6号「会社の秩序風紀を紊したとき」、第9号「上長の指示命令に従わないとき」、第11号「会社構内に於て会社の承認なくして掲示、集会演説、印刷物の配布をなしたとき」、第14号「業務上怠慢な行為があったとき」、第15号「この規則によって従業員の遵守すべき事項に違反したとき」および第29条（懲戒解雇事由）第1号「正当な理由なくしてしばしば遅刻、早退及び欠勤したとき」、第2号「会社内に於て……他人に対し暴行、脅迫を加え又はその業務を妨げたとき」、第3号「勤務怠慢で業務に対し誠意が認められな

いとき」、第6号「業務上の指示命令に不当に反抗し、職場の秩序を紊したとき」。

4 本件懲戒解雇処分

(1) 出勤停止処分が明けた52年9月26日の出勤者はX2、X3、X4の3名(X1は休暇)、翌27日の出勤者はX2、X4の2名(X1は休暇、X3は無届欠勤)であった。B5課長は、両日とも朝礼時に、今後勤務態度を改め、指示に従って生産に協力することなどを話したが、同人らは、両日とも新聞を読むなどしてこれを無視しほとんど仕事をしなかった。

(2) 28日、はじめて申立人ら全員が揃ったので、朝礼時、B5課長は、申立人らに対し、あらためて前日の話しを繰り返すとともに、今後の生産態勢を現在検討しているので、それまでは従前の仕事を続けるよう指示したが、申立人らの反応は前日と同様であった。同日午後、B5課長は、申立人らに、今後の生産計画として、X3、X4は従前どおり溶接作業を、X1、X2は10月からSバネ作業を行うこと(9月30日はその準備)、具体的な作業は毎日個人別に生産指示書で指示する、また生産量は、稼働時間を要員課の標準作業時間で除した数(但しSバネ作業については当面軽減した数量)とすると説明した。これに対し、申立人らは何の質問もしなかった。

この日も申立人ら4名は、新聞を読んだり、携帯ラジオを聞いたり、昼寝、将棋をするなどして終日ほとんど仕事をしなかった。

(3) 29日午後、B5課長は、申立人らに前日に示した業務内容の説明と指示をしたが、同人らは本社並みの生産をさせたいなら本社に戻せ、仲間が分断されるなどといって反対した。しかし、同人らは終業時刻間際に、全員にSバネ作業をさせるなら考えてもよいといった。

(4) 30日朝、B5課長は、新生産計画に従った作業指示をしたが、申立人らは前日と同じ主張を繰り返した。午前9時35分ころ、本社から3名のSバネ指導員が来たので、同課長らが休憩室へ行ってX1、X2にSバネ作業を始めるよう説得したところ、X1は指導員を無理矢理外へ押し出してしまった。その後X4から、全員でSバネ作業をすることについて会社で検討してほしいとの申し出があった。会社はこれを検討した結果、午後4時すぎにB5課長が、準備出来次第全員でSバネ作業を行わせると回答した。しかし、申立人らは、具体的実施日を明示すること、本社工場に戻すことを要求し、この日も全員がほとんど仕事をしなかった。

(5) B5課長は、10月3日朝、出勤していたX3、X4にはSバネ作業の準備が出来るまで溶接作業を、X1にはSバネ作業を行うよう指示し、午後から出勤したX2にもSバネ作業を行うよう指示したが、申立人らは、話し合いの結論が出ない状態では指示に従えないとして全く仕事をしなかった。同日夕刻、申立人らとB5課長とが生産態勢変更について話し合い、申立人らは、本社工場に戻すことを会社が具体的に検討するならば全員Sバネ作業に就く旨述べた。

同日の夕刻、会社は、要員課のコンプレッサー(Sバネ曲げ機の動力源)の能力を検査し、同課のSバネ曲げ機をまかなう能力があることを確認した。

(6) 会社は、同日、9月26日以降の申立人らの勤務態度に照らし、懲戒解雇に付したい旨の協議を組合に申し入れたが、組合としてはもう暫く様子をみたいとの意見であったので、会社としても経過をみることにした。

- (7) 14日の朝、B5課長はただ1人出勤したX2にコンプレッサーの能力の検査結果を話し、Sバネ指導員の指導を受けてSバネ作業に就くよう指示したところ、X2は、これに従って作業を行った。しかし、同課長が午後出勤したX3、X4に溶接作業を指示すると、X2らは今日から全員でSバネ作業をやらせるといったのではないかと反発し、3名とも午後は全く仕事をしなかった(X1はこの日から10月7日まで忌引休暇)。この日の夕刻、会社は、スーパーループという大きいSバネ作業を2名分要員課に割り当てることにし、10月中にこれに合ったSバネ曲げ機を設置して、11月1日から全員にSバネ作業を行わせることを決定した。
- (8) 5日の朝、B5課長はこの決定内容をX2、X3、X4に説明し、10月中は従来どおり2名溶接、2名Sバネの作業を指示したが、申立人らは作業指示、変更の理由が明らかでないとか、安全教育についての会社の態度が不明であるなどといって反発し、この日も、さらに6日(出勤者X3、X4)、7日(出勤者X2、X3、X4)も全く仕事をしなかった。
- (9) 会社は、全く仕事をしようとしぬ申立人らに対し、10月7日付で、今後担当課長の指示に従わず作業しない状況が続く場合、会社として断固たる処置をとると警告した。
- (10) 11日(8日から10日までは会社の休み)の朝礼でB5課長は、X3、X4に溶接作業を、X1、X2にSバネ作業を指示したところ、X4は、Sバネの機械が4台あるのだから今日から4名にSバネ作業をさせよと要求したが、同課長は2台は現作業に適さないとして断った。しかし、申立人らはこれを聞き入れず、Sバネ指導員3名の技能指導を受けながらSバネ作業を始めたので、B5課長が、X3、X4に溶接作業に従事するよう指示したところ、両名はこれを無視し、結局、申立人らはそれぞれ勝手に3時間程度の仕事をしたに止まった。翌12日付で会社は、X3、X4に対し上司の指示に従わずにSバネ作業を行ったことについて、今後このような状態を継続するときは断固たる処置をとると警告した。
- (11) 12日午前9時30分ころ、B5課長はX1が指示されていない品種を加工していたことについて注意したところ、X1は、仕事は自分で決める、同じものだけ曲げていられないなどといひ休憩室に入ってしまった。結局、この日同人が作業した時間は4時間程度であった。また、午後から出勤したX2はSバネ作業に従事したが、新しい機械と交換することになっていた使用予定外の機械を使用したため、全品が不良品となった。同じく午後から出勤したX4は、溶接作業の指示を無視してSバネ作業を行ったので、B5課長が注意すると、仕事の邪魔をするなどといって指示に従わなかった。X2、X4とも当日は2時間程度しか作業をしなかった。
- (12) 13日朝、B5課長は、X1、X2にSバネ作業を、X3、X4に溶接作業を行うよう指示したところ、X3が反発したため、同課長は、指示に従わないならば本社に報告し相当の処置をとってもらふ旨告げたが、X3、X4は新聞を読んでいた。そして、午前10時過ぎに全員がSバネ作業を始めたが、同人らはいずれも2時間程度しか作業をしなかった。なお、会社は、就業時間終了後に、要員課からSバネ曲げ機4台のうち2台を搬出した。
- (13) 14日、申立人らは、B5課長に上記Sバネ曲げ機2台の搬出について質問したところ、同課長は、11月から生産しようとしているのはスーパーループというSバネで、いまま

での機械では生産できないこと、11月からは別の機械が入るのでX3、X4にもSバネ作業をしてもらうなどと話した。

その後、申立人らは今後の対応について相談し、会社が警告書を出していることやSバネ曲げ機を搬出していることから推して解雇処分が現実のものとなるであろうとの見通しをたて、一方B5課長が11月から全員Sバネ作業に就かせるといっているの、解雇を避けるため、作業拒否を一旦やめることとした。そして、申立人らは、夕刻、B5課長にX3、X4は10月末まで溶接作業に就く旨を伝えた。なお同日、申立人らは作業を全く行わなかった。

(14) 15日、生産指示に従ってX1、X2はSバネ作業に、X3は溶接作業に就いた(X4は休暇)。しかし、3名が作業に着手したのは午前10時20分ころであり、同日実際に作業した時間は、X3が2時間20分、X1とX2は約3時間であった。

(15) 17日、会社は、9月26日から10月15日までの間、申立人らに勤務態度を改めるようしばしば警告したにもかかわらずなお改まらなかったことから、同人らを厳正に処分する旨決定した。

そして会社は、10月19日、申立人らから事情聴取(X3は拒否)を行い、24日、就業規則上の懲戒解雇の条項(策29条第3号「勤務怠慢で業務に対し誠意が認められないとき」、第6号「業務上の指示命令に不当に反抗し、職場の秩序を紊したとき」および第14号「懲戒を受けたにもかかわらず、なお改しゅんの情がないとき」)を適用して、申立人らに懲戒解雇処分を通告した。もっとも、この懲戒解雇については、同人らから異議の申立てがなされたため、会社はその手続きを行っている間処分を保留していたが、改めて11月4日付で懲戒解雇に付した。

(16) なお、申立人らは、前記48年6月の配置転換と本件懲戒解雇処分について東京地方裁判所八王子支部に訴を提起していたが、同裁判所は、会社の配置転換および本件出勤停止・懲戒解雇はいずれも有効であるとして60年7月19日請求を棄却し、同控訴事件についても東京高等裁判所は、62年2月26日控訴を棄却、申立人らが上告しなかったので両事件は確定した。

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

① 申立人らが所属する組合が会社の労務政策を批判する姿勢をもたないため、申立人ら自らが47年にMIC計画導入に反対し、同計画に協力的な組合を批判する情宣活動や職場活動を行ったととみ、これを嫌悪した会社が、申立人らを他の従業員と隔離するため要員課へ配置転換したことが本件処分の背景である。

このような状況におかれても申立人らが、その後も職場内で配転撤回闘争を行うかたわら、ビラ配布などの組合活動を続け、とりわけ52年に取り上げた安全教育の問題、準社員問題、男女差別賃金問題が一定の成果を得るや、会社はこれが他の従業員に影響を与えることを恐れ申立人らの活動を弾圧するために、勤務態度不良、職務規律違反などの口実を設けて本件出勤停止処分を行ったものであり、その不当労働行為性は明白である。申立人らのこのような活動は、いわゆる少数派組合活動として正当なものである。よって、同処分の撤回と同処分期間中の賃金相当額の支払いを求める。

② 申立人らが上司の作業指示に従わず、就労を拒否する態度に出たのは、これより先に会社が行った配置転換、本件出勤停止処分が不当なものであるから、これに対する抗議と撤回要求あるいは溶接作業からSバネ作業への職種変更を求めて行った一種の争議行為で上記と同様少数派組合活動として正当なものであるから、これを理由とした本件懲戒解雇は不当労働行為である。しかも同解雇は男女差別賃金是正問題で会社が書類送検されたことをきっかけとして、その報復の意味でなされたものでもあるからその不当労働行為性は一層明白である。よって、同処分の撤回・原職復帰（配置転換前の職場）とその間の賃金相当額の支払いを求めるとともに、原職復帰した場合には申立人らのビラ配布等の組合活動を妨害しないことを求める。

(2) 被申立人の主張

本件出勤停止処分は、申立人らの勤務態度が非常に悪く、申立人らに対し社内の規律を守り、正常に業務を行うよう担当職制から注意を与えあるいは警告したにもかかわらず、かえって上長の指示、命令に従わず、これに反抗し、業務拒否、職場離脱、怠業等の規律違反を反復し、さらに暴力を振るうなどの行為に及んだため行ったものである。また、本件懲戒解雇処分は、申立人らが出勤停止処分を受けたにもかかわらず、何ら勤務態度を改めず、出勤停止処分明けの52年9月26日以降も上長の注意を無視し指示に反し、ほとんど仕事をせず、再々注意、警告しても改めなかったため、職場規律保持のため、これ以上雇用関係を維持できないとの判断に基づくものである。したがって、本件出勤停止および懲戒解雇処分のいずれも正当であり、本件申立ては棄却されるべきである。

なお、申立人らの活動はおよそ組合活動といえるものではなく、本件を組合活動を理由とした処分であるとする申立人らの主張自体失当である。

2 当委員会の判断

(1) 本件出勤停止処分について

① 51年1月から52年7月4日までの間の要員課における申立人らの勤務態度を見た場合、いずれも全体として極めて不真面目であったといわざるをえない。すなわち、同人らは、勤務時間中しばしば上司に暴力を行使し（策1、3、(1)の①、③）、とりわけ52年7月4日には勤務時間中、私用の書類を書いていたX4に対しB5課長が注意を与えたところ、同人はこれに反抗して同課長の襟首を掴むなどの暴力沙汰に及んだ（同⑫）。また同人らは、しばしば上司の業務命令ないし指示に従わなかったのみならず、ときには反抗的態度を示したり、あるいは本や新聞を読んだり、居眠りをするなど不遜な態度に及んだ（同②、⑦、⑨）。さらに、同人らの仕事に対する意欲が乏しく作業実績も極めて低かった（同④～⑥、⑧、⑩から⑪）。加えて、同人らの勤怠状況は極めて悪く、他の従業員に比して欠勤、遅刻・早退が多かった（同⑬）。

このような、申立人らの従業員として相応しくない勤務態度は、就業規則所定（第1、3、(13)）の出勤停止処分事由のみならず懲戒解雇事由にも該当すると判断されるから、会社として、同人らに反省を促すため出勤停止5日間程度の本件懲戒措置に出たことは相当な処置であったといわざるをえない。

もっとも申立人らは、当時要員課に配置転換されたことに反発し、訴訟を提起するなどして会社に抗議する姿勢を取り続けたというような事実が認められるけれども、

それ故に同人らの上記勤務態度が正当化されるものでないことはいうまでもない。

② ところで申立人らは、本件出勤停止処分は、会社が申立人らのいういわゆる「少数派組合活動」を嫌悪し、これを弾圧するために、勤務態度不良、職務規律違反等の口実を設け、これに藉口してなした不当労働行為であるという。なるほど、申立人らが、組合執行部に対抗して、落選したとはいえ49年以後組合役員選挙に立候補したこと(第1、2、(9)および同3、(2)、①)、また52年1月ないし6月ころまでの間、組合が取り組んでいなかったとみられる安全教育の問題、準社員問題、男女差別賃金問題を取り上げ、これに関するビラ配布などの情宣活動を行い、それなりに一定の成果を収めたこと(第1、3、(2)の②イ、④ア)は認められる。しかしながら、本件出勤停止処分は、申立人らの従業員としての勤務態度等を処分対象事実として就業規則に則って行われたもので、上記認定のように規則の運用も相当と認められるから、本件処分そのものに咎められるべき点はない。

とすれば、申立人ら以外の従業員であったなら、本件と同じような事態のもとでも出勤停止処分は受けなかったであろうというような事情でも窺えない限りは、申立人らのいうように組合活動問題をこれに絡めて不当労働行為を構成することには無理がある。本件の場合このような事情は認められないから、不当労働行為は成立するに由ない。

(2) 本件懲戒解雇処分について

前記出勤停止処分期間の明けた52年9月26日から10月15日までの間における申立人らの勤務態度を見た場合、依然として上司の作業指示に従わないなど従前の態度が改まらなかったばかりでなく、かえって全員でなければSバネ作業を行わないなどあれこれ難癖をつけてほとんど仕事をしない状況が続いたことは前記認定(第1、4、(1)～(5)、(7)、(8)、(10)～(14)のとおりである。前記出勤停止処分の理由となった申立人らの勤務態度は、従業員として相応しくないもので、むしろ懲戒解雇事由にも該当する内容のものであったにもかかわらず、同人らの勤務態度は出勤停止期間明け後も依然として改まらず、かくては、会社としては、もはや就業規則の懲戒解雇条項を適用して同人らを企業外へ排除することを決意するに至ったとしてもやむをえないものがあつたというべきである。申立人らは、前記出勤停止期間明け後の申立人らの所為は出勤停止処分の撤回等を求めてなした争議行為に属するものであるから、これを理由に解雇することは不当労働行為にあたるというが、その態様に徹し到底争議行為とは認め難いから申立人らの主張は採用しえない。すなわち本件懲戒解雇もまた不当労働行為に該当しないというべきである。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が申立人X1、同X2、同X3、同X4に対して行った本件出勤停止処分および同懲戒解雇処分はいずれも労働組合法第7条第1号に該当しない。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第48条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和62年8月4日

東京都地方労働委員会
会長 古山 宏