

命 令 書

再審査申立人 富里商事株式会社

再審査被申立人 ノースウエスト航空日本支社労働組合

再審査被申立人 X

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令の理由第1の認定した事実のうち、その一部を次のように変更する以外は当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、引用した部分中「申立人」とあるのは「再審査被申立人」と、「被申立人」とあるのは「再審査申立人」と、「本件申立時」とあるのは「本件初審申立時」と、「中央労働委員会（以下「中労委」という。）」又は「中労委」とあるのは「当委員会」と読み替えるものとする。

- 1 2の(2)のイ中「当委員会」を『千葉県地方労働委員会（以下「地労委」という。）』と改め、これより後に「当委員会」とあるのを「地労委」と読み替えるものとする。
- 2 2の(2)のウの末尾に次のように加える。

当委員会は、2号事件については昭和55年6月4日付けで、3号事件については昭和57年6月16日付けで、再審査申立てを棄却した。

その後、会社は、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）にそれぞれ行政訴訟を提起したが、東京地裁は、2号事件については昭和57年1月29日に、3号事件については昭和60年9月26日に、会社の請求を棄却した。会社は、更に控訴し、上告したが、最高裁判所（以下「最高裁」という。）は、2号事件については昭和61年1月24日に、3号事件については昭和61年10月24日に、会社の上告を棄却した。

なお、当委員会は、2号事件につき東京地裁に対し、労働組合法第27条第8号の規定に基づく緊急命令の申立てを行い、同地裁は昭和55年10月31日、当委員会の命令に従うべき旨の決定を発した。

しかしながら、その後、労使間で団体交渉の事項、出席人数、時間等について意見の一致が見られず、当委員会の仲介により昭和56年11月30日になってはじめて団体交渉がもたれたが、事態の進展はなかった。

- 3 2の(2)のスの末尾に次のように加える。

当委員会は、昭和57年6月16日付けで再審査申立てを棄却した。その後、会社は行政訴訟を提起し、最高裁は昭和61年2月18日に会社の上告を棄却した。

- 4 2の(2)のソの末尾に次のように加える。

会社は、これを不服として、当委員会に再審査を申し立てたが、当委員会は、昭和58年8月3日付けで再審査申立てを棄却した。その後、会社は行政訴訟を提起し、最高裁は昭和61年1月24日に会社の上告を棄却した。

5 2の(2)のツの「審査を開始した。」を「、昭和57年3月24日付けで、会社の行為は不当労働行為であるとの救済命令を発した。会社は、これを不服として、当委員会に再審査を申し立てたが、当委員会は昭和58年8月3日付けで再審査申立てを棄却した。その後、会社は行政訴訟を提起し、最高裁は昭和61年1月24日に会社の上告を棄却した。」に改める。

6 2の(2)のテ、ト及びナを削る。

7 3の(1)のウの末尾に次のように加える。

なお、会社は、当時、Xに対しストライキ参加についての第3回警告書を発したのみで、同人の暴行等については就業規則上の処分をしなかった。

8 3の(2)のカを次のように改める。

6月13日、B1は、この事件について、X、A1支部委員長、A2、A3、A4及びA5を告訴したが、後日、本件は不起訴になった。

なお、会社は、当時、Xに対しストライキ参加についての第3回警告書を発したのみで、同人の業務妨害及び暴行・傷害等については就業規則上の処分はしなかった。

9 3の(3)のエ中「そのときガードマンがXとB2部長の間に割って入り、Xは、前からガードマンに押されて、右の胸の辺りに強く当たられ、そのあおりで後ろに半回転して前屈みになった。そのはずみにXの右肩がB3の腹部に強く当たった。」を「XとB2部長との間にいたガードマンが、後ろから押されて、Xに強く当たってきたことから、同人は体勢を崩し、その弾みで同人がB3に強く当たった。」に改める。

10 3の(3)のカ中「B4部長」を「B4」に改める。

11 3の(3)のキの「5月22日」の前に次のように加える。

B3は、5月21日に「特に病院に行く必要はない。」と考えて病院には行かずに帰宅した。

12 3の(3)のキの末尾に次のように加える。

その後、B3は、同月23日から25日まで会社を休み、26日から出勤し、再び成田ステーションクリニックに行っている。

13 3の(3)のケを次のように改める。

B3は、同月30日、B5総支配人から東京都済生会中央病院を紹介され、同病院に入院し、6月9日退院したが、会社からの指示により、更に約10日間自宅静養した。

なお、B3に対して、退院する3、4日前に退院許可が出ていた。

14 3の(3)のコを次のように改める。

6月13日、B3は、C1診断書を添えて、Xを暴行・傷害罪で成田警察署に告訴した。

なお、成田警察署は、6月28日頃ホテルで実況見分を行っている。

15 3の(3)のシ及び(4)のウ中「昭和59年2月6日」を「昭和58年12月14日」に改める。

16 3の(5)のアを次のように改める。

当日、午後4時頃、Xと非番のA6支部書記長は、成田空港ターミナルビル南ウイング付近の路上でクルーの手荷物をバス後部の荷物スペースに積み込んでいた。そこへ空港番のC2（以下「C2」という。）が来て、A6支部書記長に向かって「そんな汚い格好で手伝わなくてもいい。」などといった。そのためA6支部書記長とC2は口論になり、A6支

部書記長は作業を中止した。

その後、C 2は、クルーの乗車が途切れたため、Xにバスを発車させるよう指示した。しかし、Xは、クルーからの発車の合図が無かったので発車させなかった。そうしている間にクルーが2、3人乗り込み、発車の合図をした。

Xはクルーの荷物を積み込んだ後、運転席に戻ろうとバス後部の出入口から飛び降りようとした。その瞬間、C 2は急に後部ドアを外から強く閉めた。そこでXは「おまえ、俺のいることを知って本気でやったのか。」とC 2に尋ねたところ、C 2は「そうだ。」と答えた。Xは腹を立て、C 2の後頭部を小突き、また、運転席へ戻る際に、同人の前を通りその足を踏んだ。

従来、Xは、乗客がクルーの場合には、クルーからの発車の合図を待ってバスを発車させており、そのことについて、同人が特段に業務指示違反であると指摘を受けたり、同人と空港番との間でトラブルが生じたことはなかった。

17 3の(6)のアの末尾に次のように加える。

なお、後日会社は、C 3に対し事情聴取を試みたが、同人は黙って答えなかった。

18 3の(6)の次に(7)及び(8)として次のように加える。

(7) X及びA 4の解雇について

ア 会社は、昭和57年2月18日付けで、XとA 4（以下「A 4」という。）を就業規則第72条第1項第7号、第9号、第12号、第17号及び第19号に該当するとして、それぞれ解雇した。

イ 同年6月5日、組合、A 4及びXは、地労委に対し、本件解雇について救済申立てを行った。

ウ X及びA 4の解雇理由は次のとおりである。

（Xの解雇理由）

- ① 昭和55年5月5日、(ア)ホテルのアネックス前で、B 2部長に対して体当たりを繰り返すなどの暴行を加えたこと、(イ)ホテル本館へ出勤途上のB 5総支配人に対し、小突き回すなどの暴行を加えたこと、及び(ウ)ホテル従業員出入口付近でB 2部長の顔面に激しく唾を吐きかけたこと。
- ② 昭和55年5月6日、ホテル玄関前でバス見送り業務をしていたB 1に背後から体当たりして、同人の業務を妨害し、他の組合員と共に、B 1に対し暴行を加え、傷害を負わせたこと。
- ③ 昭和55年5月21日、(ア)他の従業員十数人と共に、無断で職場を放棄し、ロビーに座り込むなどの業務妨害を行ったこと、(イ)B 3に対し暴行を加え、入院治療1週間の傷害を負わせたこと、及び(ウ)上記のB 3に対する暴行・傷害事件で起訴されたこと。
- ④ 昭和55年7月5日、ホテル男子ロッカールームにおいて、B 3に対し「告訴したのかしないのか。告訴などしたらテメーぶっ殺すぞ。」と脅迫し、同人の後頭部を殴打し、その顔面に唾を吐きつけるなどの暴行を加えたこと。
- ⑤ 昭和55年10月16日、成田空港ウィング付近の路上において、(ア)ホテル空港番C 2のバス発車の業務指示に反抗したこと、及び(イ)同人の左頬を殴打し、故意に同人の足を強く踏みつけるなどの暴行を加えたこと。

⑥ 昭和56年11月21日、(ア)従業員食堂において、女子従業員C 3に暴行を加え、傷害を負わせたこと、及び(イ)55. 5. 21事件と55. 7. 5事件について起訴・公判中の身であるにもかかわらず、同種の暴力行為を繰り返したこと。

(A 4の解雇理由)

① 昭和55年5月5日、(ア)ホテルのアネックス前で、B 2部長に対して体当たりを繰り返すなどの暴行を加えたこと、(イ)ホテル本館へ出勤途上のB 5総支配人に対し、小突き回すなどの暴行を加えたこと、及び(ウ)ホテル従業員出入口付近でB 2部長の肩を小突き、「このヤローぶっ殺すぞ。」と喋り脅迫したこと。

② 昭和55年8月29日、ホテル厨房内でB 3に対し「何だと、このヤロー。」と凄み、暴言を浴びせ、部下としてあるまじき態度を取ったこと。

③ 昭和55年9月3日、B 3をスナック店外に連れ出し暴行を加えたこと。

エ A 4の解雇については、昭和60年3月20日、地労委において、両当事者間に①会社はA 4の解雇通知を撤回する、②同人は依願退職する等を内容とする和解が成立し、組合及びA 4は、救済申立てを取り下げている。

#### (8) 就業規則の懲戒に関する規定

会社は、就業規則で、懲戒について次のように定めている。

##### 第70条 (懲戒の種類)

懲戒は次の7種としその1又は2以上を併科する。

- 1 譴責 始末書を取り、将来を戒める。
- 2 減給 始末書を取り、その金額が1回について平均賃金の半日分、又は当該賃金支払期間の賃金総額の10分の1を超えない範囲において減給する。
- 3 停職 3ヶ月以内の期間を定めて停職し、その間給与の全額又は1部を支給しない。
- 4 出勤停止 始末書を取り、10日以内の出勤を停止し、その期間中の賃金を支払わない。
- 5 降雇 現在以下の職務に変更しその職階の給与を支払う。
- 6 諭旨退職 退職願を提出するよう勧告し、これを提出しないときは懲戒解雇とする。
- 7 懲戒解雇 解雇の予告をしないで即時解雇するが、行政官庁の認定をうけないときは労働基準法第20条の解雇手続による。

##### 第72条 (懲戒基準)

会社の従業員が次の1に該当する行為をしたときは懲戒する。

(1乃至6省略)

7 職務上の指示、命令に従わず職場の秩序を紊したとき

(8省略)

9 賭博、飲酒、風紀紊乱等により職務規律を紊した場合

(10及び11省略)

12 他人に暴行脅迫を加え若しくは業務を妨害したとき

(13乃至16省略)

17 刑事上の罪によって訴追され会社の名誉信用を失墜し若しくは従業員としての汚

名により職場規律を紊したとき

(18省略)

19 前各号に準ずる行為をなしたとき

前項各号の理由により会社に損害を与えた場合は懲戒処分の外に会社はその損害の全部又は一部を弁償させることがある。

## 第2 当委員会の判断

1 会社は、初審命令が、Xの解雇を不当労働行為に当たると判断したことを不服として再審査を申し立て、次のとおり主張する。

すなわち、会社は、Xが、前記第1の18により加えられた初審命令の理由第1の3の(7)のウに掲げる一連の暴力行為等により、企業秩序を紊したので、就業規則第72条第1項第7号、第9号、第12号、第17号及び第19号を適用して同人を解雇したものである。しかも、Xは組合役員等の中心的な組合活動家であった訳でもなく、また、会社は同人がホテル支部の闘争委員であったか否かも知らないのであるから、本件解雇が不当労働行為を構成する余地は全くない。

よって、以下判断する。

2 Xに対する解雇理由の当否について

(1) 解雇理由① (55.5.5事件) について

ア 会社は、Xが、55年5月5日、(ア)ホテルのアネックス前で、B2部長に対して体当たりを繰り返すなどの暴行を加えたこと、(イ)ホテル本館へ出勤途上のB5総支配人に対し、小突き回すなどの暴行を加えたこと、及び(ウ)ホテル従業員出入口付近でB2部長の顔面に激しく唾を吐きかけたことが、就業規則上の懲戒基準に該当すると主張する。

イ 上記(ア)の体当たりを繰り返すなどの暴行を加えたとの点についてみるに、ストライキ中の5月5日午前8時過ぎ頃、Xを含む組合員は、B2部長を取り囲み、会社の団交拒否等に対する抗議を行っているが、前記第1で引用する初審命令の理由第1の3の(1)のアの㊸認定のとおり、同部長に対する抗議は、A6副委員長ら組合役員が中心となって行っており、Xが、上記組合役員以上に一人突出して、B2部長に暴行を加えたとの事実は認められない。

ウ 上記(イ)の小突き回すなどの暴行を加えたとの点についてみるに、前記第1で引用する初審命令の理由第1の3の(1)のアの㊸認定のとおり、A6副委員長ら組合員は、ホテル本館へ出勤途上のB5総支配人に寄りそって歩きながら抗議し、その際、組合員と同総支配人とが体を接触させるなどした事実は認められるものの、Xが同総支配人を小突き回すなどの暴行を加えたとの事実は認められない。

エ 上記(ウ)の激しく唾を吐きかけたとの点についてみるに、なるほど、前記第1で引用する初審命令の理由第1の3の(1)のイの㊸認定のとおり、A7委員長らのB2部長に対する抗議行動は激しく、若干行き過ぎな面があったことは否定できない。しかしながら、XはB2部長からは少し離れた位置から大声で抗議していたことは認められるものの、同人がB2部長の顔面に唾を吐きかけたとの事実は認め難い。

(2) 解雇理由② (55.5.6事件) について

ア 会社は、Xが、55年5月6日、ホテル玄関前でバス見送り業務をしていたB1に背

後から体当たりして、同人の業務を妨害し、他の組合員と共に、B 1 に対し暴行を加え、傷害を負わせたことが、就業規則上の懲戒基準に該当すると主張する。

イ なるほど、前記第 1 で引用する初審命令の理由第 1 の 3 の (2) のウ認定のとおり、X が業務中の B 1 の背中に右肩を軽くぶつけたことは、軽卒であり、B 1 の業務を一時阻害したことは否定できない。しかしながら、同エ認定のとおり、X が B 1 に突き飛ばされたのを見とがめた組合員が、B 1 を取り囲み、同人ともみ合いとなつてはいるものの、X が B 1 に対し暴行を加え傷害を負わせたとは認められない。しかも、組合員と B 1 のもみ合いは、わずか 4、5 分のことでもあり、B 1 の謝罪で終わっている。

また、前記第 1 の 8 で改められた初審命令の理由第 1 の 3 の (2) のカ認定のとおり、会社は、本事件当時、X に対し、55 年 5 月 6 日のストライキに参加したことに対する警告書を出したのみで、同人の業務妨害及び暴行・傷害に関しては、就業規則上の処分、警告書の発出をしていない。

以上の事実からみて、X が B 1 に暴行を加え、傷害を負わせたとする会社の主張は採用できない。

### (3) 解雇理由③ (55. 5. 21 事件) について

ア 会社は、X が、55 年 5 月 21 日、(ア)他の従業員十数人と共に、無断で職場を放棄し、ロビーに座り込むなどの業務妨害を行ったこと、(イ) B 3 に対し暴行を加え、入院治療 1 週間の傷害を負わせたこと、及び(ウ)上記の B 3 に対する暴行・傷害事件で起訴されたことが、就業規則上の懲戒基準に該当すると主張する。

イ 上記(ア)の無断で職場を放棄し、ロビーに座り込むなどの業務妨害を行ったとの会社の主張についてみるに、前記第 1 で引用する初審命令の理由第 1 の 3 の (3) のウ認定のとおり、組合は、午後 4 時頃から 20 分間の抗議のための時限ストを実施し、X も、組合の指令により、十名余の組合員と共にストライキに参加したのであるから、これをもって職場放棄・業務妨害ということは相当でない。

ウ 上記(イ)の暴行を加え、傷害を負わせたとの点についてみるに、前記第 1 の 9 で改められた初審命令の理由第 1 の 3 の (3) のエ認定のとおり、X と B 2 部長との間にいたガードマンが、後ろから押されて、X に強く当たってきたことから、同人は体勢を崩し、その弾みで同人が B 3 に強く当たったとの事実が認められ、X が B 3 に対して暴行を加え、傷害を負わせる意図を持ってなしたとは認め難い。

エ 上記(ウ)の暴行・傷害で起訴されたとの点についてみるに、なるほど、前記第 1 の 14 で改めた初審命令の理由第 1 の 3 の (3) のコ及び前記第 1 で引用する初審命令の理由第 1 の 3 の (3) のサ認定のとおり、B 3 は、55 年 6 月 13 日、暴行・傷害罪で X を告訴し、同人は、翌 56 年 7 月 16 日、傷害罪で起訴されている。

しかしながら、前記第 1 の 11 及び 12 により加えられた部分を含む初審命令の理由第 1 の 3 の (3) のキ認定のとおり、B 3 自身は、事件当日の 5 月 21 日には、「特に病院に行く必要はない。」と考え、医師の診察を受けていない。翌 22 日に、B 3 は、ホテルに出勤の後、会社の B 6 係長と一緒に、成田ステーションクリニックに行き、C 1 医師の診察を受け、5 月 23 日から同 25 日までの 3 日間は会社を休んだ。そして、B 3 は、同 26 日からは出勤し、同 27 日には、会社同僚の C 4 とともに、午後 5 時頃から同 11 時頃まで 6 時間にもわたって飲酒を重ねている。

さらに、前記第1の13で改められた初審命令の理由第1の3の(3)のケ認定のとおり、B3は、当初診察を受けたC1医師の指示によってではなく、B5総支配人の指示に従って、5月30日に至り、東京都済生会中央病院に入院し、検査の結果、6月5日から6日に退院許可が出ていたにもかかわらず、その後も入院を続けて、ようやく6月9日になって退院した。しかも、それ以降も、会社からの指示により、B3は更に約10日間の自宅静養を続けている。

以上の事実及びXは本事件について無罪となっていることを併せ考えると、Xの行為が同人を解雇しなければ職場規律が維持できないほどのものであったか否か極めて疑わしいと言わざるをえない。

(4) 解雇理由④ (55.7.5事件) について

ア 会社は、Xが、55年7月5日、ホテル男子ロッカールームにおいて、B3に対し「告訴したのかしないのか。告訴などしたらテメーぶっ殺すぞ。」と脅迫し、同人の後頭部を殴打し、その顔面に唾を吐きつけるなどの暴行を加えたことが、就業規則上の懲戒基準に該当すると主張する。

イ しかしながら、前記第1で引用する初審命令の理由第1の3の(4)のア認定のとおり、XはB3に対し告訴を取下げてくれと言ったのみであって、会社主張のような脅迫をした事実は認められない。

ウ 暴行を加えたとの点についてみるに、上記(3)判断のとおり、結果的には無罪となっているような事案について、B3が告訴したことに腹を立てたXが、その告訴取下げをB3に頼み、その際、同人が単にXの頼みを無視したばかりではなく、Xを挑発するような態度をとったのであるから、Xが立腹してB3に手を出したとしても、Xのみを一方向的に非難するには当たらない。

(5) 解雇理由⑤ (55.10.16事件) について

ア 会社は、Xが、成田空港南ウィング付近の路上において、(ア)ホテル空港番C2のバス発車の業務指示に反抗したこと、及び(イ)同人の左頬を殴打し、故意に同人の足を強く踏みつけるなどの暴行を加えたことが、就業規則上の懲戒基準に該当すると主張する。

イ 上記(ア)の業務指示に反抗したとの点についてみるに、前記第1の16で改めた初審命令の理由第1の3の(5)のア認定のとおり、Xは、乗客がクルーの場合には、クルーからの発車の合図を待って、バスを発車させており、それによって特段に業務指示違反であると会社から指摘を受けたり、空港番とのトラブルが生じたこともなかったのである。現に、同認定のとおり、C2が発車の指示を出してから後にも、2、3人のクルーが来て、Xが運転するバスに乗車している。してみると、これをもって、Xが業務指示に反抗したというには当たらない。

ウ 上記(イ)の暴行を加えたとの点についてみるに、前記第1の16で改めた初審命令の理由第1の3の(5)のア認定のとおり、Xがバス後部出入口から飛び降りようとした瞬間に、C2が故意に後部ドアを外から強く閉めたので、Xが立腹したものであり、会社がC2を全く不問に付して、一方向的にXのみを責めるのは当をえない。

(6) 解雇理由⑥ (56.11.21事件) について

ア 会社は、Xが、56年11月21日、(ア)従業員食堂において、女子従業員C3に暴行を加

え、傷害を負わせたこと、及び(イ)55.5.21事件と55.7.5事件について起訴・公判中の身であるにもかかわらず、同種の暴力行為を繰り返したことが、就業規則上の懲戒基準に該当すると主張する。

イ 上記(ア)の暴行を加え、傷害を負わせたとの点についてみるに、前記第1で引用する初審命令の理由第1の3の(6)のア認定のとおり、XとC3との間のトラブルは個人的な問題に起因するものであって、しかもそのトラブルはXの謝罪によって当事者間ですぐに解決している。

会社は、当事者間でトラブルが解決したとはいえども、職場規律に違反しているとも主張するが、会社が本件処分の根拠とするのは、深夜巡回中のガードマンからの報告のみであって、C3は、前記第1の17で加えられた初審命令の理由第1の3の(6)のア認定のとおり、事件後の会社からの事情聴取に際しても、黙って何も答えていないことも考え併せると、本件が直ちに解雇に相当するほどの職場規律違反であったとは認められない。

ウ また、会社が主張するXの粗暴性及び反省の無さについてみるに、同人の暴力行為のうちには、その事実が認められないものや、無罪となったものもあることからみて、Xは会社が主張するほど粗暴性をもつものとはいえない。

以上に判断したとおり、会社の主張するXの解雇理由には、その事実が認められないものもあり、事実が認められるものについては、これらを個別にみても、また、これらを全体としてみても解雇に相当するものとは認め難い。

### 3 不当労働行為の成否について

(1) 会社は、54年9月4日に組合結成通知を受け取るや否や、ホテル支部組合員の脱退工作を開始した。組合は上記脱退工作に抗議するため会社に対して団体交渉を申し入れたが、会社は組合の存在を認めず、団体交渉拒否を続けた。組合は地労委に対し団交応諾等を求める救済申立てを行った。地労委は、54年12月25日、救済命令を発したが、会社は再審査を申し立て、再審査申立てを棄却する旨の命令が出されるや否や、次いで行政訴訟を提起した。東京地裁は、57年1月29日、上記事件についての救済命令取消請求を棄却したが、その後も会社は上訴を続けた。しかしながら、最高裁は、61年1月24日、会社の上告を棄却した。

この他、組合は五つの救済申立てを行っているが、既に発せられている四つの救済命令について、会社はすべて最高裁に上告したにもかかわらず、いずれもその上告は棄却されている。

以上のように、会社は組合の存在を認めず、数々の不当労働行為を行い、緊張した労使関係の続く時期に、Xの解雇理由にあげられている各事件が発生したのである。

(2) 会社は、Xが組合役員ではなく、また、同人が闘争委員であることも知らなかったのであるから、本件解雇が不当労働行為を構成する余地はないと主張するが、本件において解雇理由とされているのは、56.11.21事件を別として、すべて組合活動に関連して生じた事件であり、それを解雇理由とするのが妥当性を欠くものであることは上記2で判断したとおりであるから、会社は組合を嫌悪し、Xのこれらの行為を奇貨として同人を解雇し、ひいては組合の弱体化を図ったものと判断するのが相当である。

(3) 以上のとおりであるから、本件解雇が労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する



不当労働行為に当たるとした初審判断は相当である。  
以上のとおり、本件再審査申立てには理由がない。  
よって、労働組合法第25条及び同第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、  
主文のとおり命令する。

昭和63年7月20日

中央労働委員会  
会長 石川 吉右衛門 ㊟