

命 令 書

申立人 全国自動車交通労働組合総連合東京地方連合会
申立人 全国自動車交通労働組合総連合東京地方連合会
東京自動車教習所労働組合 東武こしがや支部
申立人 X 1
申立人 X 2

被申立人 東武興業株式会社

主 文

- 1 被申立人東武興業株式会社は、申立人X 1に対して、昭和54年11月29日付で行った懲戒解雇処分を取消し、処分当時の原職または原職相当職に復帰させること。また、懲戒解雇処分がなされなかったならば受けるはずであった賃金相当額を支払うこと。
- 2 被申立人東武興業株式会社は、申立人X 2に対して、昭和54年11月29日付で行った出勤停止5日の懲戒処分を取消し、懲戒処分がなされなかったならば受けるはずであった賃金相当額を支払うこと。
- 3 申立人らの、その余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人等

ア 被申立人東武興業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、東武鉄道沿線にゴルフ場、タクシー、ホテル、ロジ及び自動車教習所等30余の事業所を有し、申立て時の資本金は1億円、従業員数は約530人である。

また、東武こしがや自動車教習所（以下「こしがや教習所」という。）は、会社事業所の一つで、埼玉県越谷市に昭和39年8月に設立され、従業員数は昭和55年3月4日現在で87人であり、教習車両60～70台を有する、埼玉県下では上位の規模の自動車教習所である。

イ なお、会社はこしがや教習所のほかに埼玉県川越市に東武かすみ自動車教習所（以下「かすみ教習所」という。）を有している。

(2) 申立人等

ア 申立人全国自動車交通労働組合総連合東京地方連合会（以下「自交総連東京地連」という。）は、東京を中心としてハイヤー、タクシー、自動教習所の労働者によって構成される労働組合である。

イ 申立人自交総連東京地連東京自動車教習所労働組合東武こしがや支部（申立て時は自交総連東京地連東武こしがや自動車教習所労働組合。以下「組合」という。）は、昭

和43年7月20日にこしがや教習所の従業員68人をもって結成され、組合員数は昭和55年3月4日現在で78人である。組合は上部団体である自交総連東京地連、自交総連東京地連東京自動車教習所労働組合（以下「東自教」という。）及び越谷地区労働組合協議会に加盟している。

なお、こしがや教習所には、組合の他に、昭和55年5月6日に東武興業教習所労働組合が結成されているが、組合員数は結成当時27人である。

ウ 申立人X1（以下「X1」という。）は、昭和46年3月から技能指導員として会社事業所の一つの赤羽自動車教習所で勤務していたが、同練習所の閉鎖に伴い、昭和49年10月にこしがや教習所に移り、昭和53年9月から本件申立て時に至るまで組合執行委員長を務めている。

なお、X1は本件懲戒処分により、昭和54年11月29日懲戒解雇されている。

エ 申立人X2（以下「X2」という。）は、昭和48年8月9日に入社し、同年9月から技能指導員としてこしがや教習所に勤務しており、昭和52年9月から本件申立て時に至るまで組合副執行委員長を務めている。

なお、X2は本件懲戒処分により、出勤停止5日となっている。

2 本件に至るまでの労使関係

- (1) 組合は、昭和43年7月に結成されると、当時行われていた宿直制度を廃止し、残業を任意制にするなど要求事項を実現し、以後も夜間路上教習の廃止、第1、3、5日曜を公休日とするなど、労働条件を改善していった。
- (2) 昭和51年7月に自動車教習所が中小企業近代化促進法の適用業種となり、こしがや教習所でも模擬運転装置の導入、教習車の車種の変更を行い、管理体制及び機械化等の参考とするため名古屋市にある中部日本自動車学校に主任クラスの者を派遣するなどのことを行った。
- (3) 昭和53年の春闘で組合は他の教習所との賃金格差の是正を要求し、同年秋埼玉県下の自動車教習所の賃金及び労働条件の調査を会社と協議し、実施した。その調査結果によれば、時間外手当を含まない一般給与について、調査対象となった自動車教習所5校の平均よりも約4,300円、こしがや教習所が下回っていた。
- (4) 東自教加盟組合の自動車教習所及び埼玉県下の同盟系組合の10校と昇給額を比較すると、昭和50年から昭和52年まではこしがや教習所が下回っていたが、昭和53年からはこしがや教習所が上回るようになり、会社事業所中でも、かすみ教習所とともに最も昇給額が多くなっている。

また賞与に関しても、埼玉県下の同盟系組合の10校との比較において、昭和52年には20万円以上支給額が少なかったが、その後は是正され、昭和54年には5万円、昭和55年には2万7千円と格差が縮小されるようになった。

- (5) 昭和54年7月11日、組合のA1執行委員（以下「A1」という。）は当時のB1こしがや教習所長（以下「B1」という。）に「所長、ちょっと話があるんですが」ともちかけ、同年7月14日業務終了後、二人は料理屋で会談をもった。

A1は当時の組合内部の状況、問題点を打ち明けたので、B1はA1の相談相手として元組合委員長のA2組合員（以下「A2」という。）と会って話をするよう指示した。その後、A1はA2と2度話し合い、そのときA1は「会社と取引したい」旨述べた。

同年8月18日、再度A1とB1は会談し、その経過の中でB1は、次期役員改選でX1を委員長から落選させ、組合執行部に会社寄りの者5人を入れること、また、コンピューターの導入に賛成させること等をA1に要求した。A1もまた条件として会社に50万円出して欲しいとB1に要求した。

A1はB1及びA2と会談するつどA3執行委員、X2らと連絡をとり、B1がどのような要求をするか、会社が本当に金銭を出すか等相談したうえで、二人との会談に臨んでいた。

- (6) 以上の経過ののち、組合は上記B1の行為は組合に対する支配介入行為であるとして、同年8月24日に行われた臨時大会において取り上げ、A2をB1に加担したとして除名処分にするとともに、8月25日、26日、28日及び9月1日に会社と団体交渉を行い、9月3日に覚書を取り交した。その覚書中の「B1、A2を他の事業場に転勤させるものとする」という項目に基づき、会社はB1を10月1日付で本社人事部調査課長に、A2を9月1日付で本社営業部管理課にそれぞれ転勤させ、B1の後任としてB2総支配人（以下「B2」という。）をこしがや教習所長兼務とした。

3 校舎移転問題の経過

- (1) こしがや教習所の近隣には近年まで自動車教習所がなかったが、昭和52、3年頃から2ヶ所の自動車教習所が新設され、また埼玉県内の他の自動車教習所で校舎を建て替えたところがあり、校舎が老朽化していたこしがや教習所は営業面での必要性から、昭和53年4月に校舎を建て替えることが決定された。
- (2) 会社は昭和53年4月19日の団体交渉で新校舎の建設を決定したと発表し、同年4月27日の団体交渉では、会社は新校舎について、指導員室の拡充を図り、娯楽又は卓球のできるスペースについても考慮すると述べた。組合からの3階に食堂を作ることはできないかという質問に対し、会社は食堂は新校舎には作らないと回答した。
- (3) 旧校舎には食堂が設置されていたが、昭和52年に給食が廃止されたため、その後は食堂兼休憩所として利用されていた。新校舎には指導員室に隣接して7畳半の広さの休養室が設置されることとなった。
- (4) 新校舎の建設について、昭和53年8月23日から同年11月1日まで合計7回の団体交渉を行った。交渉の主な内容は、組合事務所、女子職員の休憩室、娯楽室、食堂及びトイレ等の諸設備の設置についてであり、組合は同年10月30日にそれら内容を含めた20項目の要求書を提出し、同年11月1日の団体交渉において、無線指令室の設置等4項目を除き、合意に達した。

なお、交渉の過程で、会社は、新校舎では指導員室が広くなり、また食事も自由にとれると述べていたため、組合も狭苦しくなく、自由に使えるならばということであえて強く食堂の設置を要求しなかったという経緯がある。

- (5) 昭和54年1月22日には、会社は旧校舎の解体工事を開始し、同年2月に行われた学科指導員及び技能指導員が集まって開かれた研修会の席と、B1から新校舎建設工事の日程が発表された。

それによれば、同年8月中旬には新校舎は完成して、更新時講習室、学科教室等は8月下旬に、また、指導員室及び事務所は10月1日に移転する予定であった。

- (6) 同年8月初めの団体交渉において、会社は新校舎への移転にあたり、指導員室の机の

配置を班長を中心とした班別とし、また、教務課長も指導員室に同席するとの方針を発表した。

従来、指導員室では各指導員の席は決まっておらず、自由に使用しており、教務課長も同席してはいなかった。

(7) 一方、新校舎の建築は進み、当初会社が発表した予定どおり、同年8月23日に更新時講習室と学科教室の移転が行われた。

(8) 同年9月17日から10月3日までの団体交渉での組合及び会社双方の主張は次のようなものであった。

〈組合の主張〉

ア 指導員室の利用方法は従来どおり、自由な使用方法とし、教務課長も同室としない。

イ 食堂の設置についての交渉段階では、指導員室の利用方法はいままでと同じだということに了解した。

ウ また、班長の人選も問題であり、班長は交替制にしたらどうか。

〈会社の主張〉

ア 指導員室は班別配置にして、伝達や連絡を容易にし、業務の円滑化をはかる。

イ 班長が班員の出勤を管理し、勤怠、成績考課を掌握する。

ウ 将来、教習中に待機時間ができたような場合には、班別に研修を行うことも考えている。

エ 教務課長も同室とする。

なお、9月21日に行われた団体交渉で新指導員室の座席等の配置図案が会社から示された。

(9) 同年10月3日の団体交渉には、本社からB3常務も参加し、その席上、B3常務は会社の方針を説明し、愛知県の中部日本自動車学校や県内の他の教習所を調査し計画したと述べ、「会社の名誉もかかっており、血の雨が降るようなことになってはならない」旨発言した。

また、同年10月9日以降の団体交渉には本社の常務や人事課長らが参加して行われ、そこでの組合の主張は主として、新指導員室は休憩室、娯楽室及び食堂を兼ねるものであり、新指導員室について会社が執務室であるというなら、別途休憩室を作ってほしいというものであった。

(10) その間の9月26日には新校舎の指導員室に業者が机及び椅子を搬入し、会社の当初案に従い班別に配置した。

9月29日には午前10時から12時まで移転問題について団体交渉を行ったが、午後1時からの教習終了後、X1は組合員から新指導員室の机・椅子が会社案どおりに班別に配置されていると知らされ、ただちにB4副所長（以下「B4」という。）に対し、「なぜ勝手に机を並べた。班長の机だけすぐどかせ。」とつめよったが、B4が拒否したため、X1は事務所に赴き、マイクで所内に放送をし、執行委員を集め、午後2時からの教習には執行委員8名は乗務をしなかった。

また、X1らは事務室にやってきたB2のあとについて新指導員室に行き、団体交渉を行うよう要求したが、B2は応じなかった。X1らが班長用机・椅子を移動させようとしたのでB2が「勝手に動かすな。」と制止したが、X1は「うるせえな、このばかや

ろう。」「おれが責任を持つから、この机・椅子を便所の横のほうに持っていってくれ。」と述べ、前記執行委員を指示して、会社が配置した班長用の机・椅子各7台を新指導員室わきの通路に移動させた。

- (11) その後10月7日になり、会社は班長用机・椅子を元の形に戻したが、組合は翌8日午前中、再び移動させ、同日午後にも同様に再度繰り返した。
- (12) 同年10月4日、組合は臨時大会を開催してストライキ権を確立し、同月11日には、「組合は新校舎への移転に伴う諸要求を貫徹するため、今後ストライキを含むあらゆる手段に訴えて闘っていくことを通告します。」との通告書を会社に提出した。
- (13) 同年10月9日の団体交渉において、会社は事務室の新校舎への移転を同月12日に行う旨組合に通告し、当日、移転を行った。
- (14) これに対し、同月12日に組合は執行委員がストライキに入り、さらに当日から約1週間路上教習拒否を行ったが、会社もまた同月29日に至るまで組合員の午後5時からの間外の教習を拒否するという対抗手段をとった。
- (15) 同年10月24日の団体交渉では、組合から、指導研修会のとみだけ会社案で座り、あとは自由に使ってはどうかという提案がなされ、会社は昼休みやインターバルの時間は自由であってもよいが、教習中の待機時間は各自の席で執務するよう回答した。
また、組合は新指導員室の約4分の1をあげ、長椅子を置いて30人ぐらい自由に座れる場所をつくれぬかという提案をし、会社は検討を約束した。
- (16) 上記組合提案に基づき、会社は同年10月30日の団体交渉において、新指導員室の一角（広さは4分の1に満たない）に両面テーブルを配置するという新たな案を組合に提示した。
しかし、組合は検討した結果、妥結するわけにはいかないと拒否したところ、会社は上記案を撤回した。
- (17) 同年11月6日、会社は旧校舎のうち指導員室を残して解体工事を行ったが、組合はこれに抗議したので工事は1時間くらいで中止された。
- (18) 同年11月10日の団体交渉では、組合から班長用机は班員の中に組み入れること、課長、主任の机は通常の場合指導員室の中へ入れないこと、出入口からは風が入り、近くに座る人がいやがるので休憩場所を出入口の方へ取った方がよい等の提案があり、それに基づいて会社は出入口側に両面テーブルを置き、新指導員室のほぼ4分の1の広さを休憩場所とする案（第3次案）を組合に提示した。
しかし、組合から班長と班員の机は同じものにすべきだという意見が出され、妥結には至らなかった。
- (19) 同年11月24日、団体交渉において、組合は次のとおりの集約案を提出した。

集 約 案

1. 組合はこの度の紛争を集約するために第3次会社案を受け入れ、新校舎へ昭和
年 月 日に移転する。
2. 会社は日常的には班長の机を班員の机と並列し、研修会その他会社の業務を行う場合は第3次会社案に基づいて机を並べたことを了承すること。
3. 会社は机の配列の方法等について組合より要求が出されたときは直ちに団交を開催し誠意をもって解決のために努力する。

4. 班長以外の班員の机の決め方は組合に一任する。
5. 休憩場所の整備及び健康器具の購入については事後早急に団交を開催し解決する。
6. 会社は事業所及び施設の変更その他については事前に組合と協議を行う。
7. 紛争集約にあたって双方は責任の追求は行わない。

しかし、会社は2項に反対し、さらに7項については調査した結果をみなければ回答しかねる、たとえ争議中であっても不法行為があれば不問にすることはできない、と回答したため、交渉は物別れに終わった。

4 ビラ及び掲示文の貼付

- (1) 新校舎への移転問題で紛糾していた昭和54年10月8日頃から、組合は争議行為の一環としてビラ貼り活動を開始した。組合のビラ貼りの経過は以下のとおりである。
- (2) 組合は10月8日及び9日に50枚前後のビラを待合室に貼付したが、同月12日午後7時頃B2及びB3常務によってはがされた。

同月13日、組合は会社によってビラがはがされてしまったので、再度待合室、事務所前に数十枚のビラを貼付した。

- (3) 同年10月14日、会社は事務室受付カウンターと旧指導員室黒板に「従業員各位」として掲示文を貼付した。そこには新校舎への移転に関する組合と会社の団体交渉での主張が列記されており、組合が主張した事項として「現在の班長中過半数は班長として不適格者であり、班員からは信用されていない。」「会社が班別の机配置にこだわるのであれば現在の班を解体してアイウエオ順等により班員を座らせ、班長は労使協議して選任し直すことに会社が同意するならば組合はこれに応じよう。そうでなければ新校舎の指導員室には移転しない。旧指導員室を従来どおり使用する。」等があげられており、これに対して「指導員室を休憩室、娯楽室として使用したとしても拘束9時間中の1時間にすぎない。」等会社が主張したとして記されていた。

組合は会社掲示文に対し抗議のため午前8時からストライキを行った。

- (4) 上記会社掲示文に対し、組合は同年10月18日及び19日に「教習生の皆様へ」及び「教習生の皆さんへ」と題する掲示文を待合室に掲示した。

内容は会社掲示文に対する反論と会社への非難であり、「教習生に組合を敵対視させるまったくきたくないやり方の組合攻撃であります。」「会社は一貫して態度を変えないばかりか事実反するハリ紙を掲げ、紛争の責任を組合に転嫁しようとしております。」との記載があった。

10月20日、会社は同掲示文を撤去した。

- (5) 同年10月24日にも組合は「教習生の皆様へ」と題する掲示文を待合室に貼付した。
内容は、紛争に対する会社の態度を非難し、また、「教習生の会」を結成することを促すものであったが、文中、「会社の皆さんに対する態度を解りやすいことばでひとことで言えば『組合をやっつける為には教習生のことなどどうでもかまわぬ』ということです。」という表現があった。
- (6) 同年11月4日夜、会社は組合の貼付したビラを全部撤去したところ、これに対し、組合は翌11月5日から7日にかけて待合室、新指導員室及び事務室前に計100枚前後のビラを貼付した。
- (7) 同年11月12日夜、会社は前記ビラを撤去したが、組合は再び11月14日から19日にかけて

て計50枚前後のビラを同様に貼付した。

(8) 組合はビラ貼りに際し、セロテープを用いてビラの四隅を貼付しており、のりづけにしたことはなく、また、ビラに用いた用紙は当初新聞紙に墨汁で書いたものを貼付したが、昭和54年11月5日から11月27日に至るまでのビラにはわら半紙にマジック書きのものを貼付した。貼付場所は待合室、新指導員室、事務室前であり、その他の学科教室、教習車両には貼付されていない。また、ビラの内容としては、「合理化反対」「会社は教習生のことを考えろ」という類の表現が多かったが、中には「所長は人間じゃない動物だ」「社長悪い奴」「悪徳経営者」というような表現も散見された。

(9) 組合は昭和50年以降の春闘等の争議時にもビラ貼り活動を行ってきた。貼付場所としては校舎及びその周辺部、ときとしては教習車両にも貼られたこともあったが、会社は組合員を懲戒処分に付したことはなかった。

とりわけ昭和50年年末一時金闘争においては、校舎外壁のみならず更新時講習室、廊下、トイレ、表門及びガソリンスタンドにも貼付し、枚数も本件ビラ貼りよりも多かった。このときの会社の対応としては、事前に、ビラ等の貼付を行うことを禁止する旨組合に通告したものの、懲戒処分に付したことはなかった。

また同様に、昭和54年春闘でも、事務室、待合室、指導員室、終了試験室、仮免試験室、廊下、予備教室、給油所側壁及び一部の教習車両に貼付したが、会社はただちに撤去せよという通告書を発したものの、何ら懲戒処分には付していない。

(10) 本件のビラ貼り及び掲示文に対しては、昭和54年10月19日付で「掲示物の撤去について」という標題の文書をもって掲示文を撤去するよう組合に通知しているが、ビラに関しては、同年11月16日付の警告書を11月20日になり組合に対して発したのみであり、ビラ貼りが開始された後の団体交渉等の席上においても、会社がビラ貼りを禁止するよう述べたことはなかった。

5 卒業検定の妨害

(1) 前記4(2)のとおり、昭和54年10月13日朝、組合員が出勤したところ、組合が貼付したビラを会社が全部撤去していたので組合は抗議のためストライキを行った。

当日は土曜日で、こしがや教習所の卒業検定の実施が予定されており、受検生は8人であった。

(2) 午前8時に組合はストライキを決定し、8時10分からの教習業務は行われていなかったが、通常卒業検定現場に出発するときよりも40分ほど早く8時20分頃B5教務課長(以下「B5」という。)は受検生8人をマイクロバスに乗せ、車で15分ほどの距離にある検定現場に向かった。

(3) 8時30分頃、組合は職場集会を行っていたが、B5が検定現場に向かったことが知らされたので、8時40分頃X2他4名の組合員がX2所有の乗用車で卒業検定を中止するよう説得するため検定現場に向かった。その途中、X2は埼玉土建越谷事務所前で下車し、スピーカーのついた乗用車を同事務所から借り、この車を運転して検定現場に向かった。X2所有の乗用車はA4組合員が運転して先に向かった。(以下X2が運転して行った乗用車を「X2車」、A4が運転して行った乗用車を「A4車」という。)

(4) A4からは、途中、受検生に検定コースの案内を行っていたB5が運転するマイクロバスに出会い、後につく形で検定現場に8時50分頃到着した。

X 2はそれより10分ほど遅れ、9時頃検定現場に到着した。X 2は到着したときには卒業検定用の教習車の後方約5メートルの間隔をあけてX 2車を駐車させたが、15分ほどたってから別の場所へ移動させた。また、A 4車は卒業検定用の教習車の前方12.3メートル位のところに駐車してあったが、交差点にかかっていたので、X 2は1.2メートルほど後退させた。

X 2は借りてきた乗用車のスピーカーで「こしがや教習所はスト破りの検定をやめろ」と3回ほど繰り返して放送した。

- (5) A 4車で到着したA 1らはB 5に対し、「現在ストライキ中なので検定をやめてくれ。」と述べたところ、B 5は「検定は業務命令なのでやめるわけにはいかない。」と答えたが、検定現場の現状を報告するためB 2に電話連絡した。B 2はB 5に対し、「すぐ行くからそのまま待て」と指示した。

B 2がすぐに来るということであつたので組合員及びB 5はB 2が到着するのを待っていたが、なかなか来なかったので、B 5は9時40分頃になり再度教習所に電話を入れた。

- (6) B 2は、組合がストライキに入ったので、教習を受けられなくなった教習生に対しての謝罪等の用務で容易に出発することができず、ようやく10時頃教習所を出発し、検定現場には10時15分頃到着した。

このB 2が到着するまでの約1時間15分あまりの間、B 5は検定用のポールを立てるなど検定の準備をすることもなく、ただ所在なくB 2が到着するのを待っていた。

受検生もまた、この間マイクロバスから降りることもなく待たされたままであつた。

- (7) X 2らの帰りが遅いのでX 1もまた組合員3名とともに検定現場に向かい、B 2が到着後まもなくX 1らも検定現場に到着した。

- (8) 検定現場に到着したB 2はX 1らと検定の実施についてやりとりをしたのち、受検生が待機しているマイクロバスに入り、受検生たちに対し、「検定は実施しますから受けて下さい。あなた方には受ける権利があるのですから。」と述べたところ、X 1はB 2に対し、「このやろう、てめえ、なぜスト破りするんだ、この大ばかやろう。」とどなり、B 2が制するのをふりほどいてマイクロバスに乗り込んだ。

- (9) X 1は教習生に対し、「きょうはストだから受けないでほしい。」旨述べたが、受検生の一人の女性が「私たちは検定を受ける権利があります。あなた方は何の権利があつてとめるんですか。」と質したところ、X 1は「われわれは労組法、労基法を勉強したうえで言ってるんだ、あんた方知っているのか、知っているなら言ってみろ。」と大声で言ったが、その女性受検生が黙っているとX 1は「ほら、知らないだろう、知らないくせになぜ余計なことを言うんだ。」と言い、マイクロバスから降りながら、組合員に対し、「あのガキが反対している。」と述べた。

このやりとりでその女性受検生は泣き出してしまい、他の女性受検生も涙ぐんでしまった。

- (10) 11時頃になり、女性の受検生4人は「もう時間がないのできょうはやめます。」と受検を断念したので、B 2は自分の乗ってきた乗用車に4人を乗せ、こしがや教習所に向かった。

その後まもなく男性受検生4人も受検を断念したため、マイクロバスでこしがや教習

所に戻り、遂に当日の卒業検定は行われなかった。

- (11) こしがや教習所では、組合のストライキと卒業検定日が重なった場合、昭和43年の組合結成から昭和46年頃までは、検定員が非組合員であったためストライキ中であっても卒業検定を行ったことがあったが、昭和49年以降はストライキ中に卒業検定を行ったことはなかった。

6 昭和54年11月5日の事件

- (1) 昭和54年11月5日、午後5時前からB6業務課長（以下「B6」という。）は模造紙に以下のような内容の教習生あて掲示文を事務室で作成していた。

お 願 い

この度は時限ストライキのため大変ご迷惑をお掛けいたし申し訳ございません。現在の争議について会社は誠意をもって早期解決を図ってまいり所存ではありますが、再三に亘る予告のない突然のストライキが行われております。

今後もこのようなストライキを繰り返すことも予測されますので、来所の際には誠に恐れ入りますが電話にて確認のうえお越し願って、ご迷惑を軽減いたしたいと存じます。

尚、事前にストライキの予告があった場合には、当方よりご連絡を申し上げます。

- (2) 午後5時を少し過ぎた頃、たまたまX1が事務室を通ったところ、B6が前記掲示文を作成しているのを目撃し、「誰がこの原稿を作ったのか。」と尋ねたので、B6は「B2所長が作った。」と答えたところ、X1はB2、B4、B7人事課長らが会議中の応接室に会社の備品の定規（プラスチック製、長さ30センチメートル）を持ち、A5書記長と共に入った。

X1が「あの文章は間違っている。原稿は誰が書いた。」とどなったのでB2が「どこが間違っているか。」と質したところ、X1はB6のところへ行き、B6が作成中だった掲示文を持って再度入室した。

X1は掲示文をB2の机の上に広げ、掲示文中の「予告のない突然のストライキが行われております。」という箇所を定規でたたきながらさし示し、「予告はしてある。」と激しい勢いで抗議したところ、定規が約10センチメートル折れて飛び散った。

このことをB2が非難すると、X1は激昂し、「だから何だ、こら、てめえ」「ばかやろう、ふざけるんじゃねえよ。」「ばかやろう、うるせえな、この野郎」「てめえ、小学校ぐらいは出てんだらう」と大声でB2をどなりつける有様であった。

- (3) その場に居合わせたA5は飛散した定規の一部を拾い、会社に返すため文房具店に同様な定規を買いに出た。

X1は、さらに10分ほど抗議を続け、途中、定規を買いに行ったA5の帰りが遅いので、捜しに出入りした後、午後6時半頃になって退室した。

- (4) 新校舎への移転問題に関する一連の争議中、組合は6回ストライキを行ったが、その状況は次表のとおりである。

月日	時間	参加者	原因	事前通告
9月29日	午後2時 ～午後3時	執行委員	会社が会社案どおりに新指導員室の机・椅子を配置してしまったため	なし

10月12日	午前9時 ～午後2時 午後3時 ～午後5時	執行委員 〃	会社が事務室の移転を行ったため 抗議	口頭 (当日午前8 時少し前)
10月13日	午前8時 ～正午 午後1時 ～午後3時	全員 執行委員	会社が組合の貼付したビラを撤去 したため	なし (ただし午後 5時40分頃 になり通告書 を提出)
10月14日	午前8時 ～午前9時 午前9時 ～午後4時 午後4時 ～午後5時	全員 執行委員 全員	会社掲示文に対する抗議のため	口頭 (始業10分 前)
10月20日	午前9時 ～午前11時	執行委員	会社が組合の掲示文を撤去すると 通告したため	なし
11月5日	午前8時 ～午前9時 午後1時 ～午後4時	執行委員 全員	会社が組合の貼付したビラを撤去 したため及び11月6日に旧校舎を 解体するとの通告があったため	なし 口頭

7 X1及びX2に対する懲戒処分 の経緯

- (1) 会社には昭和49年4月1日から実施されている就業規則(以下「旧就業規則」という。)が存在したが、従業員には配布されておらず周知徹底はなされていなかった。
- (2) 昭和54年11月21日、会社は組合員に新たな就業規則(以下「新就業規則」という。)を配布した。
旧就業規則と比較すると懲戒事由、懲戒の種類等が変更されており、昭和54年4月1日実施と記されていたが、会社が組合に新就業規則に対する意見書の提出を求めたのは、新就業規則が配布された当日の昭和54年11月21日であった。
なお、組合・会社間には昭和53年秋闘において、労働条件の変更については組合と事前に協議する旨の労使協議約款が締結されていた。
- (3) 前記3(19)記載のとおり、昭和54年11月24日の団体交渉で、組合は新校舎移転に関する集約案を提示した。しかし、その第7項のいわゆる相互不問責条項に関し、会社が「調査をしてみなければわからない。」としたことで結局物別れに終わっている。
- (4) 同年11月28日、会社は本社において懲戒委員会を開催した。
懲戒委員会にはB8常務取締役(以下「B8常務」という。)によって予め作成された、

X 1 と X 2 に対する懲戒決定書の案が配布され、B 9 社長同席のもとで審議が行われた。
B 9 社長が懲戒委員会に出席するのは極めて異例なことであった。

- (5) 懲戒委員会にはB 9 社長を含め、10名の会社役員、課長らが出席し、午後3時から午後5時30分まで行われ、その結果、全員一致でX 1 を懲戒解雇、X 2 を出勤停止5日とする処分が決議され、その場で社長決裁が得られた。

なお、B 8 常務が作成した懲戒決定書の案は全く修正されることがなかった。

- (6) 翌11月29日、午後4時頃会社はタイプで打った懲戒決定書を、B 2 からX 1 ・ X 2 兩名に対し交付した。

- (7) X 1 及びX 2 に対する懲戒理由の要旨は次のとおりである。

〈X 1〉

- ① 昭和54年10月13日、X 1 は組合員6名を率いて卒業検定の現場に赴き、検定車の前後に自動車を停車させて検定車の発進を不能にし、受検の意思を表明した受検生を他の組合員らと共に脅したため、女性受検生は泣き出して受検を断念した。なおも受検の意思を表明していた男性受検生には、本日受検するのは不利だ等欺いて受検を断念させた。

B 2 所長に対しハンドマイクを耳もとに近づけて「この大バカヤロー検定をやめろ。」等となり、女性受検生に対し「このガキが反対している。」などと侮辱的言辞を高言する等、午前8時45分から午前11時30分頃まで検定業務を妨害したため、検定中止のやむなきに至った。

- ② 昭和54年11月5日、午後5時頃B 6 業務課長が作成していた掲示文を見るや、B 2 所長に対し、組合は予告のないストライキは行っていないとしてプラスチック製の定規で机を強くたたいたため、定規の先端約10センチメートルを折損飛散させ、午後6時40分頃までB 2 所長の再三にわたる制止を無視して業務を妨害した。

- ③ 会社はX 1 に対し、会社の許可なく会社の施設に掲示を行ってはならぬ旨口頭または文書で再三再四注意したが、X 1 ら組合員は昭和54年10月12日から11月19日にかけて新校舎の窓ガラス、待合室等にビラを貼付し、10月18、19、24日には会社の態度を非難した掲示物を待合室に掲示した。

- ④ 昭和54年9月29日午後2時25分頃、新指導員室に配置した班長用の机・椅子各7台を「俺が責任もつからみんなで班長の机・椅子を便所の方へ運んでくれ。」と執行委員に指示し、B 2 所長の制止にかかわらず移動した。

10月8日および10月25日にも同様移動を繰返した。

上記の行為のうち、①、②は就業規則の懲戒事由のうち「他人に暴行脅迫を加え、またはその業務を妨害したとき」(第65条(7))に該当する。③、④は就業規則中の「許可なく、会社の施設または用地内において、集会、放送、掲示、各種印刷物の配布またはこれに類する行為をしないこと」(第6条(7))に反したもので懲戒事由の「会社の諸規程、諸規則に違反しまたは事業場内の風紀秩序を乱したとき」(第65条(1))に該当し、また、「職務上の指示命令に対し、注意しても不当に従わないとき」(第65条(8))に該当する。

〈X 2〉

- ① 昭和54年10月13日、X 2 は自己所有の普通乗用車をA 4 組合員に貸与運転させ、検定車の前方に、自らはマイク付きの宣伝カーを運転して検定車の後方に、それぞれ停

車させて検定車の進退を不能にし、X 2は宣伝車のマイクを使用して大声で「検定を止めろ」等叫びX 1と共に午前8時45分から午前11時30分頃まで検定業務を妨害した。

- ② 会社はX 1に対し、会社の許可なく会社の施設に掲示を行ってはならぬ旨口頭または文書で再三再四注意したが、X 1、X 2ら組合員は昭和54年10月12日から11月19日にかけて新校舎の窓ガラス、待合室等にビラを貼付し10月18、19、24日には会社の態度を非難した掲示物を待合室に掲示した。

上記の行為のうち、①は就業規則第65条(7)に、②は第6条(7)に反し、第65条(1)及び第65条(8)に該当する。

- (8) また、会社はX 1に対し同年12月1日付内容証明郵便で、解雇予告手当金を受領することと、受領のため以外はこしがや教習所構内に入構することを禁止する旨を通知した。
- (9) 前記懲戒委員会は昭和42年6月1日から実施されている懲戒内規に基づいて開かれた。懲戒内規は、人事部長が施錠できる場所に保管し、従業員には示されていない。B 2は「見たことがない」旨述べており、B 1もまた、昭和54年の暮れ頃に初めて見た旨述べている。

なお、懲戒内規第20条には、懲戒委員会の委員長は本人を呼び聴聞または弁明を求めることができ、また証人、参考人を呼び供述を求めることができる旨規定されているが、会社は本件懲戒処分を行うに当たり、対象者であるX 1とX 2に弁明の機会を与えなかった。

8 過去の懲戒処分例

- (1) 昭和33年4月以降、会社においての被懲戒解雇者は18人である。

このうち組合活動に関係した事例は3人であり、この事例は会社の有する安全タクシー営業所で昭和43年に発生したもので、当時の東武安全タクシー労働組合の副執行委員長と組合員2人が懲戒解雇処分となっている。

事例の内容は、副執行委員長が会社営業車を蹴り、損傷を与え、それを目撃し、会社の調査に協力した者に対し、組合員2人が暴行を加え、副執行委員長は制止しなかったというものであった。この背景には、当時安全タクシー営業所には「東武安全タクシー労働組合」と親睦団体である「安全会」との感情的対立があり、そのもとで起きた事件であった。

この事例はX 1とX 2に対する懲戒委員会では、参考資料として比較の対象とされている。

その他の被懲戒解雇者15人はその大部分が業務上横領及び窃盗等であり、組合活動に関するものではない。

- (2) 解雇以外の組合活動に関しての懲戒処分事例は上記安全タクシー営業所での事案のほか、昭和40年に会社が営業していた赤羽自動車練習所において譴責処分に付された事例があった。

この事例は、同練習所のコース内の信号機等に組合旗数本を掲揚し、また「団結」の白文字を染めぬいた赤布を制服の左胸部に着けたり、腕章、赤鉢巻を着用して教習業務を行ったもので、組合長、副組合長及び書記長が譴責処分とされたものであった。

9 本件懲戒処分後の状況

- (1) 昭和54年12月17日、組合と会社はX 1とX 2に対する懲戒処分に関する団体交渉を行

ったが、組合の処分撤回の要求に対し、会社は撤回する意思はない旨回答した。

- (2) 同年12月20日、組合は新校舎移転問題と11月21日にかすみ自動車教習所労働組合とともに提出した秋闘要求を議題とする団体交渉を12月26日に行うよう要求したが、12月17日の団体交渉で組合側交渉員が、当日の交渉の順序として「新校舎移転問題と懲戒処分問題が解決したあとに秋闘要求の交渉を行いたい。」と発言したことをとらえて、団体交渉には応じない旨回答をした。

この会社の団交拒否に対し、組合は抗議を行った。

- (3) 昭和55年1月11日にはX1も加わり処分問題について教習所内で団体交渉を行ったが、会社は1月16日になり、X1が加わっての団体交渉を教習所内では行わないと組合に通知し、1月18日の団体交渉は越谷市のコミュニティプラザで行われた。

団体交渉で、組合は次回団体交渉から秋闘問題を行うよう主張したが、会社は新校舎移転問題について行いたい旨述べた。

- (4) 同年1月21日、会社は組合の秋闘を議題とする団体交渉の申し入れに対し、秋闘問題より新校舎移転問題を先議するよう回答した。

- (5) 同年1月23日、組合は当委員会に対し団体交渉促進の斡旋申請を行ったが、会社は斡旋を拒否した。

- (6) 同年2月12日、越谷市立福祉会館で秋闘を議題とする団体交渉が行われた。団体交渉の冒頭、B8常務は組合側交渉員として出席していたX1に対し、「この男は口をきくのも顔を見るのもげがらわしい、会社の敵だ。」と述べた。

団体交渉では、団交場所や交渉員について議論となり、議題内容に入ることはできなかった。

- (7) 同年2月21日、越谷コミュニティプラザで団体交渉が行われたが、従来年末に支給されていた「モチ代」に関し、会社は支給しない旨回答した。

しかし、かすみ自動車教習所労働組合に対しては「モチ代」として3万円を支給することで昭和54年暮れの交渉で妥結している。

- (8) 同年3月19日、組合は賃上げ、休日等労働条件に関する春闘要求を会社に提出した。会社は4月23日の団体交渉において秋闘が解決していないということで回答を拒否したが、翌4月24日にはかすみ自動車教習所労働組合には有額回答を示した。

- (9) 同年5月8日になりようやく秋闘及び春闘について解決したが、5月6日には組合員のうち25名が脱退し、東武興業教習所労働組合が結成された。

第2 当委員会の判断

1 当事者の主張

- (1) 申立人らは、被申立人がX1に対して懲戒解雇処分をした理由として挙げている事実およびX2に対して出勤停止処分をした理由として挙げている事実はいずれも極端に誇張したものであって事実と反しており、真の目的は正当な組合活動を理由とする処分によって正当な組合活動を妨害し組織破壊をねらったものである。よって労働組合法第7条第1号第3号に違反する不当労働行為である旨、主張する。

- (2) これに対し、被申立人は、X1およびX2に対する処分理由中の事実は自動車教習業務において顧客である教習生らを紛争にまきこんだ重大な業務妨害行為であって、就業規則に定める懲戒処分事由に該当するものであり、各処分の量定も妥当である。よって、

労働組合法第7条第1号第3号に違反する不当労働行為には該当しない旨、主張する。
よって、以下、判断する。

2 本件懲戒処分理由の当否について

(1) 卒業検定業務の妨害について

会社は、第1、7(7)で認定したとおりX1およびX2が昭和54年10月13日の卒業検定業務を妨害したため就業規則に基づき懲戒処分したのであって正当である旨主張するので、その点について判断すると次のとおりである。

まず、懲戒処分理由として、会社は、X1とX2は検定車の前後に自動車を停車させて検定車の発進を不能にした旨主張しているが、第1、5(4)で認定した状況から判断すると、受検者らが自動車の運転に熟練していないという事情を考慮しても全く検定車の発進が不能であったと断言することはできない。

のみならず、検定担当者であったB5教務課長の言動は本当に検定業務を実施しようとしたものであるか疑わしく、第1、5(6)で認定したとおりただ所在なくB2が現場に到着するのを待っているという状況であったことがうかがわれる。

次に、会社は、X1が組合員6名を率いて卒業検定の現場に赴き、午前8時45分から午前11時30分まで検定業務を妨害した旨を、またX2も、同時間帯に検定業務を妨害した旨主張しているが、第1、5(7)で認定したようにX1はX2ら組合員より1時間以上も後の午前10時15分過ぎに現場に到着しており、第1、5(4)で認定したようにX2は午前9時頃現場に到着しているのであるから、その点の懲戒処分理由は事実誤認によるもので誤りであると言える。

次に、会社は、X2が宣伝車のマイクで「検定を止めろ」と大声で叫び、X1がハンドマイクをB2の耳もとに近づけ「この大バカヤロー検定をやめろ」等となり、女性受検生に「このガキが反対している」等、侮辱的言辞を高言した旨主張しているが、第1、5(4)で認定したとおりX2が「こしがや教習所はスト破りの検定をやめろ」と3回ほど繰り返しマイクで放送したこと、また第1、5(8)(9)で認定したとおりX1がB2に対し「このやろう、てめえ、なぜスト破りするんだ、この大ばかやろう」ととなり、女性受検生に対し「あのガキが反対している」等、発言して女性受検生が泣き出したことは事実である。

ところで、労働組合が、労働争議状態、とくに争議行為に突入した場合、団結力の示威として非組合員や第三者に対して協力を求めるべく説得する行為は基本的には許容されるのであるが、それにも限界があり、労働法上の社会通念に基づく範囲内で許容されないと考えなければならない。すなわち、いわゆる暴力沙汰となる説得行為は違法と考えざるを得ないのであるが、過去の労使慣行その他諸般の事情も勘案して、その正否を判断することが肝要であろう。

そこで、そのような観点からX2やX1の言動についてみると、まず、①いわゆる暴力沙汰に至ったという事実は認められないこと、②B5が本当に検定業務を実施しようとしていたか疑わしいこと、③こしがや教習所においては昭和49年以降本件発生に至るまで、組合が争議行為に入った場合、卒業検定業務は実施していなかったこと、④そのような労使慣行があったにもかかわらず、会社が卒業検定業務を実施しようとするれば、組合がこれを中止するよう何らかの行動をとり、トラブルが発生することは十分に予想

し得たはずであり、それを事前に防止すべき方策をとらないで、会社が卒業検定を実施しようとしたことは、極論すれば組合に対する挑発的行為と目されざるを得ないこと等々の諸事情から正当な行為であると判断せざるを得ないのである。

しかし、X 1が行った説得行動については若干問題があり、とくに女性受検生が「私たちは検定を受ける権利があります。あなた方は何の権利があってとめるんですか」と質したことに對して、「われわれは労組法、労基法を勉強したうえで言っているんだ。あなた方知っているのか、知っているなら言ってみろ」と大声で答え、受検生が黙っていると「ほら知らないだろう、知らないくせになぜ余計なことを言うんだ」と言い、組合員らに對して「あのガキが反対している」と述べ、女性受検生が泣き出すという事態にまで至ったことは、第三者とくに顧客ともいふべき受検生に對する争議行為協力の説得行動としては感情的に過ぎ、穏当を欠くものとして慎しまねばならないと判断する。

(2) 昭和54年11月5日の事件について

会社は、第1、7(7)で認定したとおりX 1がB 2に對して会社の掲示文(案)を見て「組合は予告のないストライキを行っていない」と抗議しプラスチック製の定規を破損させ、B 2の業務を妨害したため就業規則に基づき懲戒処分したのであって正当である旨主張するので、その点について判断すると次のとおりである。

X 1の当日の言動は後述するとおり穏当を欠いたものと言えるが、その原因は、会社が「組合は予告のない突然のストライキを繰り返している」旨の教習生に對する掲示文を作成していたことを発見したことにあつた。

すなわち、第1、6(4)で認定したとおり、組合がストライキを実施した時、予告をしていない場合が多く、予告をした場合でも直前に予告するというものであつた。そこで、会社は、ストライキが実施されていることを知らないで来所する教習生の不満に對応すべく第1、6(1)で認定したような「お願い」と題する掲示文で、教習生に對し、来所の際には電話で確認の上、来て欲しい旨よびかけようとしたのであるが、このことは会社にとって当然の措置であると言える。

ところが、その掲示文の内容に、教習生の組合に對する悪感情を醸成するような「再三に亘る予告のない突然のストライキが行われております」旨の記載があることは問題であろう。すなわち、まず、①組合と会社間にはスト予告について労働協約は締結されていないため、組合にはスト予告義務はないこと、②争議の原因についてみると団体交渉で合意に達していない事項を会社が一方的に強行していること、③組合に對抗して会社が掲示文などを掲示していること等々の諸事情から、X 1がB 2に對して抗議したことは一応、正当な行為と言わざるを得ないのである。

しかしながら、当日、X 1が抗議した、その言動については穏当を欠く点が見受けられ、プラスチック製の定規が飛散するほど机をたたいたり、B 2に對して「だから何だ、こら、てめえ」「ばかやろう、ふざけるんじゃねえよ」「ばかやろう、うるせえな、この野郎」「てめえ小学校ぐらいは出たんだろう」と大声でどなりつけたりした行為は非難されざるを得ず、その場の雰囲気感情的になり、激昂した結果であると言っても誠に慎むべきであると判断する。

(3) ビラの貼付及び掲示文について

会社は、第1、7(7)で認定したとおりX 1とX 2は口頭または文書で再三再四、会社

に許可なく会社の施設にビラを貼付してはならない旨注意したにもかかわらず、これを無視してビラや掲示文を掲示したため就業規則に基づき懲戒処分したのであって正当である旨主張するので、その点について判断すると次のとおりである。

まず、一般論として、わが国の企業内におけるビラ貼付等の組合の行為は、そのほとんどが企業内組合組織であることから、直ちに使用者の施設に対する所有権ないし管理権を侵害するものであるから違法であると判断すべきではないと考える。使用者の許諾を得ないものは、すべて違法であると即断すべきではなく、憲法第28条の団結権保障という観点から、組合側がビラ貼付等を行う必要性和、そのビラ貼付等により使用者側が受ける業務運営上ないし施設管理上の支障の程度と比較衡量して、その正当性について判断すべきである。

そして、さらに、具体的事案の正否を判断する場合、平常時の組合活動としてなされた場合か、争議行為の一環としてなされた場合か、ビラ貼付等に至る経緯をもふまえ、いわゆる諸般の事情を勘案しながら労働法上の社会通念に基づいて正当か否かを判断しなければならないと考えるものである。つまり、争議行為の一環として行われる場合は平常時の場合より正当性の範囲は広く、具体的判断基準としてはビラの内容、貼付された場所、貼付された範囲と枚数、貼付の方法等を挙げることができ、それらを総合的に検討して判断しなければならないのである。

また、さらに、ビラ貼付等に対する懲戒処分が使用者からなされ、その懲戒処分の正当性が争われる場合、過去のビラ貼付等に対する使用者の態度、つまり労使慣行についての判断も、あわせて行われなければならないと考える。

そこで、以上のような観点から本件のビラ貼付等について検討すると、ビラの内容は若干、不穏当なものもないわけではないが、それも会社の態度に対応したものであると判断され、総体的にみて違法と判断するまでには至らない。また貼付の方法もビラの四隅をセロテープでとめて貼付場所を毀損しないよう配慮し、糊づけのように見苦しく残るといったことはないようにしている。枚数・貼付場所をみても正当な争議行為の範囲を逸脱したものとは認め難い。

とりわけ、会社の対応を検討すると、第1、4(9)で認定したとおり、過去の争議時の方がはるかに枚数・貼付場所等に関して激しいものであるのに、本件に至り、懲戒処分に付すことは会社の取り扱いに均衡を失っており、新校舎移転問題で紛糾していた時期とも合わせ考察すると、会社の不当労働行為意思が推認されるのである。

また、会社は組合が掲示した掲示文をも懲戒処分の理由としているが、組合掲示文は会社掲示文に対抗したもので、内容は主として会社掲示文に対する反論であり、このことをもって懲戒処分理由とすることは組合の反論を封じるものであって許されないものと判断する。

(4) 机・椅子の無断移動について

会社は、第1、7(7)で認定したとおり、X1が執行委員に指示してB2の制止にもかかわらず、班長用の机・椅子を移動させたため、就業規則に基づき懲戒処分したのであって正当である旨主張するので、その点について判断すると次のとおりである。

新指導員室の机の配置については、いまだ団体交渉で交渉中の事項であり、合意に達していないにもかかわらず、会社が会社案どおりに配置することは、いわば組合員の感

情を逆なでにするような行為であり、それに対し、X 1ら組合員が実力をもって移動したことをあながち責めるわけにはいかないであろう。

なお、会社は机・椅子等の配置問題は経営権の範疇であり、何ら組合が容喙すべき事項ではない旨主張するが、自動車教習所の指導員は教習中においては終始緊張感に包まれており、教習と教習の間の時間、いわゆるインターバル等をどのように過ごすかは指導員としての教習業務に重要な影響を与えることは自明であり、紛れもなく労働条件の一つであって会社の主張には理由がない。

3 懲戒手続について

第1、7(1)で認定したとおり、会社は旧就業規則を従業員に周知徹底していなかったのであるが、X 1及びX 2に対する懲戒処分を行う8日前になり、急遽新就業規則を配布すると共に、組合に意見書を提出するよう求めているが、このことは、いかにも懲戒処分の根拠を正当化するためのものという感を否めない。

加うるに、一連の懲戒委員会における手続についても、①決裁権者である社長が異例にも懲戒委員会に同席していたこと、②懲戒処分の基礎となるべき懲戒内規の存在及び内容を出席者が知らなかったこと、③懲戒内規では当事者の弁明を聴取することができることになっており、本件は弁明を聴取すべき事案と考えられるにもかかわらず、X 1・X 2両名から聴取しなかったこと、④B 8常務が作成した懲戒処分の原案が一字一句すら訂正されることがなかったこと、等から本件懲戒手続が厳正かつ公平に行われたとは到底措信できない。

さらに懲戒委員会では安全タクシー事件での事例を懲戒処分の量定について比較の対象とするための参考資料としているが、この事例は労働組合の争議行為とは無関係のものであり、本件とは全く趣きを異にするものであり、比較の対象となるものではない。

4 本件懲戒処分の不当労働行為性について

(1) ところで、本件懲戒処分に先立ち、第1、2(5)で認定したとおり、当時こしがや教習所長であったB 1と組合のA 1執行委員が接触したが、その経過の中で、B 1はA 1に「X 1を落選させろ」と要求していることから、会社は新校舎移転に関する交渉を前にして、労働条件の改善等組合委員長として積極的な活動を行っていたX 1を嫌悪していたことをうかがい知ることができる。

(2) 本件懲戒処分理由については、第2、2で判断したように会社の主張を採用することができない。すなわち、昭和54年10月13日におけるX 1の受検生に対する発言（第1、5(9)の事実）や、ビラの表現内容及び昭和54年11月5日のX 1の抗議（第1、6(2)の事実）にはたしかに非難さるべき点が存するが、昭和54年10月13日の卒業検定日の行為や、机・椅子の無断移動及び昭和54年11月5日のX 1の抗議等はいずれも会社側が組合を刺激するような行為に出たことに端を発しているのであって、むしろ会社側に非難さるべき点が多い。従って本件懲戒処分理由は総合的に判断すると合理性を見出すことはできない。

(3) さらに懲戒委員会における本件懲戒処分の審議についても、その手続・内容が適正であったとは到底認めることができず、当該懲戒委員会は懲戒処分を正当化せんとするためのものであったと判断せざるを得ない。

(4) よって、以上の事実を総合して判断すると、本件懲戒処分は、会社がX 1及びX 2の

組合活動を嫌悪して、X 1 を社外に排斥し、X 2 を出勤停止処分とし、ひいては組合の弱体化を意図した不当労働行為であると断ぜざるを得ない。

第3 法律上の根拠

以上のとおりであるから、本件懲戒処分は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する。

なお、申立人らは、主文の賃金相当額に年5分の割合による金員の付加と陳謝文の交付及び掲示を求めているが、第2、2で述べたような諸事情の存する本件においては、被申立人に対して主文のとおり命ずることによって足りるものと判断する。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和58年12月8日

埼玉県地方労働委員会

会長代理 古 西 信 夫