

大分、昭58不3、昭59不1、昭60.12.24

命 令 書

大分地労委昭和58年（不）第3号事件申立人
大分地労委昭和59年（不）第1号事件申立人 青柳木工労働組合

大分地労委昭和58年（不）第3号事件被申立人
大分地労委昭和59年（不）第1号事件被申立人 青柳木工有限会社
大分地労委昭和58年（不）第3号事件被申立人 青柳インテリア株式会社

主 文

- 1 被申立人青柳木工有限会社は、次の措置をとらなければならない。
 - (1) 申立人組合員A1、同A2、同A3、同A4、同A5、同A6及び同A7に対して、昭和58年8月20日付けでなした減給処分がなかったものとして取扱い、同減給処分によって同人らが受けられなかった諸給与相当額を支払うこと。
 - (2) 申立人組合員A3及び同A8に対して、昭和58年10月31日付けでなした出勤停止処分がなかったものとして取扱い、同出勤停止処分によって受けられなかった諸給与相当額を支払うこと。
 - (3) 本命令書受領後10日以内に、縦110cm、横80cmの白紙に、下記のとおりわかりやすく楷書で墨書して、被申立人青柳木工有限会社食堂掲示板に10日間掲げ、従業員に周知させること。

記

昭和 年 月 日

青柳木工労働組合
執行委員長 A1 殿

青柳木工有限会社
代表取締役 B1

当社の下記の行為は、大分県地方労働委員会において、不当労働行為と認定されました。

当社は、今後このような行為を繰り返すことのないよう留意します。

記

- (1) 当社が、貴組合の組合員A1、同A2、同A3、同A4、同A5、同A6及び同A7に対して昭和58年8月20日付けで減給処分をなしたこと。
 - (2) 当社が、貴組合の組合員A3及び同A8に対して昭和58年10月31日付けで出勤停止処分をなしたこと。
- 2 被申立人青柳インテリア株式会社は、次の措置をとらなければならない。
 - (1) 申立人組合員A9、同A10、同A11及び同A12に対して、昭和58年8月20日付けでなした減給処分がなかったものとして取扱い、同減給処分によって同人らが受けられなかった諸給与相当額を支払うこと。

- (2) 本命令受領後10日以内に、縦110cm、横80cmの白紙に、下記のとおりわかりやすく楷書で墨書して、被申立人青柳インテリア株式会社食堂掲示板に10日間掲げ、従業員に周知させること。

記

昭和 年 月 日

青柳木工労働組合

執行委員長 A 1 殿

青柳インテリア株式会社

代表取締役 B 1

当会社が、貴組合の組合員A 9、同A10、同A11及びA12に対して昭和58年8月20日付けで減給処分をなした行為は、大分県地方労働委員会において、不当労働行為と認定されました。

当会社は、今後このような行為を繰り返すことのないよう留意します。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人青柳木工有限会社（以下「青柳木工」という。）は、昭和38年1月26日に設立された会社で、肩書地に本社を置き、関西、名古屋、福岡に営業所を有するほか、別法人となっている東京支社があり、応接セット等の製造・販売を行っており、本件申立時における従業員数は99人である。
- (2) 被申立人青柳インテリア株式会社（以下「青柳インテリア」という。）は、昭和47年7月6日に設立された会社で、青柳木工に隣接する肩書地に所在し、テーブル、椅子等の製造を行っており、本件申立時の従業員数は35人である。
- (3) 被申立人両社の代表取締役社長にはB 1（以下「被申立人代表者」という。）が、同取締役専務には被申立人代表者の弟のB 2（以下「専務」という。）が、それぞれ就任している。更に青柳インテリアの取締役常務には被申立人代表者の妹であるB 3（以下「常務」という。）が、取締役には青柳木工の総務課長で、被申立人代表者の甥にあたるB 4（以下「総務課長」という。）が、それぞれ就任しており、両社は敷地も隣接し、就業規則内容も同一であり、ほぼ同一体として管理がなされている。
- (4) 申立人青柳木工労働組合（以下「組合」という。）は、昭和49年2月に、青柳木工及び青柳インテリアの従業員をもって結成された労働組合であり、日田地区労働組合評議会（以下「日田地区労」という。）に加盟している、いわゆる総評系の組合である。
- なお、本件申立時の組合員数は59人である。

2 組合結成後の労使関係

- (1) 組合結成後数年の間に、組合役員や活動家に対する解雇、配置転換をめぐる労使紛争が数回にわたり発生した。その後、労使関係は表面上は比較的平穏に推移していたが、組合は春闘、夏期一時金闘争、年末一時金闘争を実施し、活発な活動を行っていた。
- (2) 団体交渉の席上、組合の交渉委員の中で主として発言するのは、青柳木工従業員で組合執行委員長であるA 1（以下「A 1」という。）と、同じく青柳木工従業員で組合書記

長であるA3（以下「A3」という。）であった。

3 本件事件発生前の労使関係

- (1) 被申立人両社の就業時間は、始業が午前8時、終業は午後5時、昼休は午後0時から40分間、更に午前と午後に各10分間の休憩時間がある。
- (2) 昭和57年8月12日、盆休みを前にした納会式における社長訓示が長引き、その終了が終業時刻である午後5時を10分ほど過ぎたため、組合は、昭和57年8月21日、「去る8月12日の納会に付き、若干時間を延長され定時を過ぎたことは就労時間を考えれば好ましくないため、今後は注意してもらいたい。」旨、文書により被申立人両社に対し抗議した。
- (3) しかし、申立人の前記抗議にもかかわらず、昭和57年12月30日、正月休みを前にした納会式における社長訓示が、同年8月12日の納会式と同様長引き、午後5時を過ぎたので、午後5時5分ごろ、A3が立上がり「社長、主婦も多いことだし、皆も忙しいなかで、話をやめてくれませんか。」と発言した。更にA1が立上がり、「社長、私は5分待った。」と発言したところ、そばにいた専務がいきなり立上がり、椅子を振上げA1に殴りかかった。これに対し、A1が防ぎ、更に会社幹部や従業員が専務をとめたため、その場はことなきを得た。
- (4) 昭和58年4月の春闘時期に、本件当事者双方が団体交渉を行っている席に、団体交渉メンバーでない専務が突然入ってきて、「おらあ、今、会社をやめてきた。だからお前を殺す。」と言いながらA1に殴りかかった。しかし、A1がこれを避け、また、会社側の交渉メンバーが専務をとめたため、一応その場は収拾された。団体交渉終了後、A1が要求に応じて専務と対面したところ、専務が再び殴りかかってきたが、再度会社幹部が専務をとめた。その後、帰宅したA1に対し、専務は呼出しの電話をかけてきたが、A1はこれに応じなかった。

それから1週間ほど経過したところ、出勤したA1に対し、専務が1枚の紙片を出し、「これを暴力団に売るからな。」と言い、暴力団を使って暴行を加えるがごとき趣旨のことを示唆し、威迫を加えた。

4 減給処分事件発生の経過

- (1) 組合は、結成以来、春闘、夏期一時金、年末一時金などにかかる団体交渉を行うに先立って、必ず会社幹部のいる青柳木工本社事務所前の広場（以下「事務所前広場」という。）において組合員集会を開催した後、通常、終業後に開催される団体交渉に臨んでいた。

組合員集会の開催形態は、参加人数おおむね40人程度で、組合幹部を組合員が取巻き、立ったまま行われ、組合幹部からの経過報告、当日の団体交渉の予定等の報告が行われた後、氣勢を上げて終了するというものであり、その所要時間は10分程度であった。更に、近年はハンドマイク等を使うことなく、肉声で報告等が行われていた。

- (2) 事務所前広場は、通常、毎朝体操が行われるほかは、来客や資材・製品の搬出入のための車両が出入りする程度であったが、組合が結成以来行ってきた組合員集会が、格別そのような来客や車両の出入りを妨げるようなことはなかった。これは、昭和58年7月18日から同年8月8日までの間に開催された4回の組合員集会においても同様であった。

なお、組合は、上記以外に、組合員に対する簡単な連絡事項伝達のための集会の場所として、青柳木工と青柳インテリアの建物の間の材料置場として利用されている空地(以

下「材料置場」という。)を、また、長時間にわたる集会の会場や団体交渉の際の組合の待機場所として、青柳木工の食堂(以下「食堂」という。)を、それぞれ使用してきた。

(3) 組合は、結成以来、上述の組合活動のための会社施設の使用については、会社に使用届を出すこともなかったが、食堂については、建造物でもあり、他の従業員の使用の可能性も考慮し、昭和52年ごろから青柳木工の要求に応じ、使用届を提出し許可を受けたうえで使用するようになり、現在に至っている。

更に、昭和54年3月ないし4月ごろ、青柳木工は、組合に集会のための材料置場の使用について使用届の提出を求め、これに対し、同年4月5日及び同年6月13日の2回にわたり組合は使用届を提出した。

しかし、青柳木工は、同年4月5日の使用届については「集会はその設備がある食堂を利用のこと、原則として食堂以外は認めない。」との理由を付し、また、同年6月13日の使用届については「材料置場は集会場所でないため従来より拒否している。」との理由を付し、いずれも不許可とした。このため、組合は、会社敷地内の広場を使用する集会については使用届を提出することなく開催し、現在に至っている。

これに対し、青柳木工は、昭和57年12月30日の納会式におけるA3、A1の社長訓示をさえぎる発言及びそれに対する専務の暴力行為の発生に近接する昭和58年初めごろから、組合に対し、事務所前広場を使用する場合は使用届を提出し許可を得よう、うるさく要求するようになった。しかし、青柳木工は、従業員が昼休み時間中に事務所前広場においてソフトボール、キャッチボール、バレーボールなどを行う際には、その使用届の提出を求めるなど一切の注意をしたこともなく、これを黙認してきた。

なお、青柳木工は、組合が集会開催のために無断で事務所前広場を使用することを禁ずる理由として、外来者及び資材・製品の搬出入のための車両の出入りに支障があることのほか、組合が集会を開いていることが、外来者に悪いイメージを与えることを挙げている。

(4) 昭和58年の夏期一時金の確定について、労使は、同年7月18日、7月26日、8月3日と交渉を重ね、8月8日の交渉において妥結に至っているが、7月18日の交渉の際、組合は、昼休み中の午後0時20分ごろから10分間、事務所前広場において、青柳木工に使用届を提出することなく、組合員集会を従前と同様の形態で実施した。そして、集会終了後午後3時の休憩時間に、A3は労務担当のB5から「今日、集会をしたようだが、許可を得てくれないか。」と言われた。

7月26日、組合は、従前と同様使用届を提出することなく組合員集会を開催したが、その際そばを通った常務が、組合員に対し「あんたたち、あまり甘えるんじゃないよ。」と声を掛けた。集会終了後、午後の仕事が始まって間もなく、A1とA3は青柳木工の食堂に呼ばれ、総務課長と青柳木工生産部長のB6(以下「B6生産部長」という。)から「会社の敷地の一部であるから、許可なく使用されては困る。」と言われた。

更に8月3日早朝、組合は、当日昼休みに組合員集会を開催する旨記載したビラを配布した。ところが、同日午前10時ごろ、A3がB6生産部長及び労務担当のB5から「許可を得て集会をしてくれ。夏期一時金について前向きに上積み回答を考えている時期に、またもや無断で集会を開くようなことがあっては、今日の団交にあまりよい状況は生まれてこない。」と言われたが、組合は、やはり使用届を提出することなく組合員集会を実

施した。集会終了後、A 1 と A 3 は、青柳木工の食堂において、総務課長及び B 6 生産部長から「前回、前々回も注意しているにもかかわらず、今日も集会をやったそうだな。何で会社の言うことが聞けないのか。許可を得て集会をすればいいじゃないか。なぜ許可を得られないのか。」と注意を受け、更に、今後事務所前広場を使用する場合は、使用届を出す旨記載した始末書を提出するよう指示されたが、A 1 らがこれを拒絶すると「今後、そういった無断で使用するようなことがあるような場合は、何らかの処置を考えなければならない。」と言われた。

同年 8 月 8 日、組合は、やはり使用届を提出することなく、事務所前広場を使用して組合員集会を実施した。

- (5) 昭和58年 8 月 18 日、総務課長は、A 1 を青柳木工の食堂に呼び、「再三の警告にもかかわらず行方から、君達に対して処分する。過去 2 ～ 3 か月の平均賃金の半日分の減給である。」と口頭で通知した。

これに対し、A 1 が文書による通知を要求したところ、同年 8 月 20 日、B 6 生産部長が「就業規則第 24 条第 6 号（許可なく職務以外の目的で会社の車両、機械、器具、その他の物品を使用しないこと）により、第 90 条第 10 号（故意に会社の施設を破壊し、及び無断で社品を持ち出す行為に準ずる行為をなした者は懲戒に処する）に基づいて、昭和 58 年 9 月 5 日付減給致します。」との、同年 8 月 20 日付けの通知書を処分対象者に対し直接交付するとともに、同日、青柳木工、青柳インテリア両社食堂の会社側掲示板に「告 昭和 58 年 8 月 8 日、事務所前の広場において、会社の許可なく、また再三の警告を無視した組合の集団行動につき、就業規則に基づき左記のとおり処分する。」として、被処分者の氏名を列記し、その氏名の下に「減給平均賃金の半日分」と記した紙を張り出した。

この処分の対象となった者は、申立人組合執行部全員で、青柳木工の従業員では、執行委員長の A 1、執行副委員長 A 2、書記長の A 3、執行委員 A 4、同 A 5、同 A 6、同 A 7、また、青柳インテリアの従業員では、執行副委員長 A 9、執行委員 A 10、同 A 11、同 A 12 の合計 11 名であった。

なお、処分を受けた 11 名は全員、同年 7 月 18 日以降同年 8 月 8 日までに 4 回開催された組合員集会に参加している。

- (6) 処分を受けた後、組合は、昭和 58 年 9 月 30 日に、被申立人両社に対し、処分撤回を求める抗議文を提出し、団体交渉を行うなどの抗議行動をとった。

5 出勤停止処分事件発生の経過

- (1) 被申立人青柳木工は、創業当時から、始業前である午前 7 時 55 分ごろから約 3 分間、従業員を対象とした体操を、特に場所を指定することもなく、また、ことさら強制することもなく行ってきていたが、昭和 57 年ごろから、食堂横の地表に黄線を引き、その線より前に出て体操をせよと指示し、体操の参加についても厳しく言うようになっており、本件出勤停止処分を受けた 2 名も、処分の半年ほど前から、体操に参加するよう青柳木工から指導を受けていた。

しかし、当該 2 名のほかに、体操に欠席する者ないしは始業時刻間際に出勤し、体操をしない者がいたが、体操不参加を理由に処分を受けた従業員はいなかった。

- (2) 被申立人青柳木工は、従来から、構内における喫煙については、食堂などの指定場所以外では、火災の危険もあるので、しないようにという注意は与えていたものの、指定

場所以外での喫煙を見かけても、あまり危ない場所ではたばこを吸わないようにと注意する程度で、喫煙を理由とする処分の前例はなかった。

本件出勤停止処分の一因となっただけの喫煙事件の発生場所である製品倉庫の一画を仕切った小部屋（以下「小部屋」という。）についても、出荷製品への荷札の取付け、運送会社職員への指示等の本来の目的以外に、従業員の昼食、暫時の休憩の場所としても利用されてきており、その際に喫煙する者もあり、そのための灰皿や灰皿代用のバケツが置かれており、また、小部屋の火元責任者である生産部長からここでの喫煙を注意された者もなかった。

- (3) 昭和58年10月29日、始業時前に出勤したA3と、青柳木工従業員で、組合費の徴収、集会などの連絡、教宣ビラの配布などを行う組合職場連絡員であるA8（以下「A8」という。）が、小部屋においてたばこを吸っていた。午前7時55分、体操が開始されたころ、総務課長が小部屋に入ってきて、A3とA8に喫煙をやめたばこの火を消すように言った。これに対し、A3が「灰皿があるからいいじゃないですか。」と反論したものの、間もなくA3とA8はたばこを消した。総務課長は、更に、A3とA8に対し体操に参加するように言ったが、A3は「8時前で始業時間前だし、自由である。そんなにやかましく言って、無理やり体操させるのはおかしいんじゃないですか。」と反論した。この後、双方で同趣旨のやりとりがあり、感情的になった総務課長がA3の胸倉をつかみ、殴打するように手を上げたがA3がこれを制止した。やがて体操も終わり就業時間となったので、A3とA8は自分の仕事場に行った。

ところが間もなく、両名は、上司に青柳木工の現場事務所に呼び出され、主として総務課長から、たばこを吸っていたこと及び体操をしなかったことについて詰問された。これに対し、A3は前と同様の反論を行い、体操に関して双方で意見の応酬があった後、総務課長は両名に対し始末書を書くように求めたが、両名はこれを拒否した。すると、総務課長は「反省する気持がないのなら、仕事に意欲がない。会社に不平・不満を持っている。そういった者は、いまの会社には必要ない。だから、今日は仕事をせんでいいから帰れ。」と言い、これに対し、A3は「体操のことで仕事ができんとか、不平を持っているから、そういう人間は要らんというようなことはおかしいじゃないですか。仕事をさせてくれ。」と何度か言ったが、総務課長は聞き入れず、B6生産部長らと一緒に「今日は仕事をせんでいいから帰れ、帰れ。」と言いながら、A3の体を引っ張って駐車場のA3の車のところまで連れて行った。

そこで、A3は、同じく駐車場に来ていたA8と日田地区労に向かい、同地区労事務局次長C1に経緯を報告して相談した結果、再度就労申入れを行うこととなり、同日午前11時ごろ同次長と共に会社に赴き、常務及び総務課長に対し就労を申入れたが、拒否された。その際、同次長が、A3、A8両名の当日の取扱いはどうなるのかと尋ねたところ、常務は、自宅謹慎とする旨返答した。

A3、A8両名は、それから午後5時まで日田地区労に待機し、会社から連絡があり次第いつでも就労できる準備をしていたが、結局会社からの連絡はなかった。

なお、青柳木工の就業規則の懲戒の項には自宅謹慎の規定はない。

- (4) その後、A3、A8両名に対し、昭和58年10月31日付けで処分が行われた。
処分通知は「就業規則第24条第1号（従業員は始業前に出勤し、直ちに操業できるよ

う準備を完了すること) 同条第10号(所定の場所以外で喫煙し、または、火気の取扱いを粗略にしないこと)により、就業規則第90条第4号(職務上、上長の指示命令に従わず、越権専断の行為をなし、職場の秩序をみだす者は懲戒に処する)、同条第7号(数度の戒告を受けながら、尚職務に怠慢不熱心な者は懲戒に処する)に基づいて、出勤停止1日分とする。尚、昭和58年10月29日を出勤停止1日分として充当する。」旨記載した通知書を両名に郵送することにより行われた。

なお、被申立人青柳木工の就業規則第89条(譴責に該当する事項)には、但し書きとして、「情状により戒告に止めることがある。」との規定がある。

6 その後の状況

(1) 昭和59年8月6日、夏期一時金をめぐる団体交渉が平穩に終了した後、専務が突然A1に殴りかかろうとしたが、総務課長らが専務を制し、一応その場は収まった。しかし、その後、青柳木工の現場事務所で総務課長らと話し合っていたA1を追って専務が現われ、「帰さん。」と言いながら再び暴力を振るう素振りを見せたため、総務課長がこれをとめたが、専務はA1に対し「お前はおれを地労委に売った。だから、おれはお前を誰かに売る。」と言い、威迫を加えた。

(2) 昭和59年12月14日、被申立人代表者は、A1とA3を青柳木工応接室に呼び、群馬県の家具メーカーであるいせもく産業株式会社の自己破産を報じた同年12月5日付けの木工情報号外を示し、「ここは総評系の組合があって、そこが長期争議をしたから会社がつぶれた。青柳木工も同じだ。同じ木工でも、いせもくと違って総評から同盟に変わったところは、好景気を続けている。」と発言した。

また、その際A1が、ここ5～6年、被申立人代表者が団体交渉に出席していない理由について質問したところ、被申立人代表者は「社長である自分がこうしようと言うことを、必ずその通りしてくれるか。組合として反対するじゃないか。ならばおれが出ても同じだ。」と返答した。

第2 判断

1 減給処分について

(1) 当事者の主張

① 申立人の主張

労働組合の集会は、その団結権行使の基本的なものであるところ、本件処分の対象となった集会は、組合結成以来行われてきた同じ場所で、休憩時間中に行われたものであり、しかも、わずか10分間という短時間に40人程度の者が、広い広場の極く一部を使用して行われた集会である。これによって業務上、現実的支障は全く生じておらず、被申立人両社の施設管理権を侵害したものとはいえない。

したがって、本件集会は正当な組合活動の範囲に属するというべきであるから、本件処分は、組合の正当な行為に対してなされた不当労働行為である。

また、被申立人両社は、ソフトボールなど他の使用目的での事務所前広場の使用については、格別厳格に使用届の提出を求めず、組合の使用についてのみ、ことさらに使用届の提出を求め、その懈怠を理由として処分を行ったもので、これは、組合活動を嫌悪し、その抑圧を図ろうとしてなされた不当労働行為である。

更に、審査の過程における被申立人の主張の変遷、証言の不明確さ及びその変遷は、

本件処分が、事実関係を就業規則に照らして処分の対象になるか否か、十分な吟味もなされないまま恣意的になされた証左であり、本件処分の不当労働行為性を裏付けるものである。

② 被申立人両社の主張

申立人組合が行った集会は、出入りする顧客の迷惑になるばかりでなく、荷物等の搬出入の支障にもなるので、あらかじめ使用届を提出し、許可を得て使用するよう再三にわたり警告したが、組合が聞き入れないため、処分に及んだものである。

また、これまで会社の施設・敷地が使用される場合は、すべて使用届の提出を求めてきており、組合の集会開催についてのみ特段の対応をしたものではなく、単に管理上の問題として一連の対応をしたままで、他意はない。

なお、近年は労使関係も平穏で、被申立人には、組合を嫌悪するような事情は存在しなかった。

(2) 当委員会の判断

① 組合活動の正当性について

本件集会が行われた事務所前広場は、組合結成以来、春闘、夏期一時金、年末一時金などにかかる団体交渉に先立って行う組合員集会の開催場所として使用されてきたが、これまで業務に一切の支障を与えたことはなく、その使用に対し懲戒処分が行われたこともなかった。

本件集会もまた、昭和58年夏期一時金闘争時において、従前と同じように開催されたものであり、その時間帯も昼休みという業務の行われていない時期であるうえ、集会時間もわずか10分間という短時間であった。また、規模も40人程度の人員が、ソフトボールやバレーボールのように広範囲を使用するのではなく、広場の一面に集まって立ったままの状態で使用したにすぎず、ハンドマイク等の拡声装置も使用していなかった。

そのような本件集会が、会社の業務ないしは施設の維持管理に支障を及ぼすとは到底考えられず、事務所前広場の無断使用を許さないとするいわれはない。まして、本件集会が、夏期一時金をめぐる争議中の団結意思の確認、使用者に対する示威等の目的として開催され、それが組合の維持運営に必要な不可欠であることに鑑みればなおさらである。

したがって、本件集会は正当な組合活動の範囲を逸脱したものとは認められない。

② 本件処分は組合の集会を嫌悪してなされたとする主張について

前示認定によれば、次の諸点が認められる。

(7) 従前は厳格に要求していなかった事務所前広場の使用届を、昭和57年12月30日の納会式におけるA3及びA1の社長訓示をさえぎる発言並びにそれに対する専務の暴力行為という紛争の発生を契機として要求するようになっており、更に、夏期一時金確定闘争の時から強く求めるようになっていくこと。

(4) 昭和58年7月26日の集会の際、そばを通った常務が「あんたたち、あまり甘えるんじゃないよ。」と言い、組合の闘争を嫌悪する情をあらわにしていること。

(7) 被申立人青柳木工は、事務所前広場において、昼休み時間中、従業員が行うキャッチボール、バレーボール、ソフトボール等については使用届を提出させることな

く、自由な使用を黙認しているにもかかわらず、ことさら組合の使用に対して使用届の提出を要求していること。

- (エ) 被申立人代表者は、いせもく産業株式会社の自己破産問題にからんで、総評系である申立人組合の姿勢を非難する発言を行っており、更に、同代表者が5～6年前から団体交渉に出席しない理由として、組合が同人の示す案に反対することを挙げ、意のままにならぬ組合に対し嫌悪の情を持っているようなことを述べていること。
- (オ) 昭和58年春闘時のA1に対する「お前を殺す。」ないしは「暴力団に売る。」との発言及び同時になされた暴力行為、昭和59年夏期一時金確定交渉時の暴力行為や、「お前はおれを地労委に売った。だから、おれはお前を誰かに売る。」との発言等からみて、専務が組合幹部を敵視していたことは明らかであること。
- (カ) 審査の過程における本件処分根拠規定の適用についての被申立人の主張、証言の不明確さ及びその変遷等は、本件処分が十分な検討もなされないまま、恣意的になされたことをうかがわせるものであること。

上記諸点を総合的に勘案すれば、被申立人両社は、活発な活動を続け、意のままにならぬ申立人組合の事務所前広場での組合員集会の開催を極度に嫌悪し、本件処分に及んだとみるのが相当である。

- ③ 以上のような理由で、本件処分は、労働組合法第7条第1号及び第3号にいう不当労働行為に該当するものと判断する。

2 出勤停止処分について

(1) 当事者の主張

① 申立人の主張

被申立人青柳木工の本件処分理由及び根拠は極めてあいまいであるが、審問に表れた処分理由について次のとおり主張する。

まず、体操に参加しなかったことないしは体操に参加するように注意したことに従わなかった点についてであるが、体操を行う時間は就業時間前であり、ここでは労務指揮権が及ばないことは明らかである。すなわち、就業時間前の従業員の行動について格別の必要性や緊急性がないかぎり、会社が拘束できないのは自明の理であって、そのような処分理由は失当である。

次に、喫煙していたことないしは喫煙を注意されたことに素直に従わなかった点についてであるが、会社は、従来、構内における喫煙を容認していたところであって、そのような理由で処分されるいわれはない。

このように、本件処分は極めて恣意的であるうえ、自宅謹慎という処分が就業規則上存在しないにもかかわらず、そのような処分を行っており、処分のための処分と言っても過言ではない。これは、組合の熱心な活動家であるA3、A8に対し、本来、処分の対象とならない両名の行為をとらえて、過酷な処分をしたもので、会社が、両名の組合活動を嫌悪し、その報復としてなした不当労働行為である。

② 被申立人青柳木工の主張

始業前の体操は、会社創業以来、従業員全員が参加して行われてきたもので、たとえ始業前といえども、労使の慣行となっていたものであるから、従業員はこれに従う義務がある。にもかかわらず、A3、A8が体操に参加せず、喫煙指定場所以外でた

ばこを吸っていた行為は、就業規則の「始業前に出勤し、直ちに操業できるよう準備を完了すること（第24条第1号）」及び「所定の場所以外で喫煙しないこと（同条第10号）」という規定に違反する。

また、これを発見した総務課長が注意したところ、両名は反抗的態度で体操に参加せず、たばこを吸い続け、体操終了後、重ねて注意したにもかかわらず態度を改めなかったことが、就業規則の「職務上、上長の指示命令に従わず、越権専断の行為をなし、職場の秩序をみだす者は懲戒処分の対象とする（第90条第4号）」との規定及び「数度の戒告を受けながら、尚職務に怠慢不熱心な者は懲戒に処する（同条第7号）」との規定に該当するので処分を行ったもので、他意はない。

(2) 当委員会の判断

① 処分の合理性について

(ア) 始業前の体操について

被申立人青柳木工は、始業前の従業員全員を対象にした体操が労働の慣行となっているとして、従業員を拘束すると主張する。しかし、個々の労働者が就業時間外という、本来使用者の指揮命令に従う義務のない範囲において、長年にわたり、事実上反復継続して行ってきたとしても、それはもともと労使双方とも権利義務につき言及できない、単なる慣行的事実の積重ねでしかなく、被申立人の主張するような性格の慣行とは決して言えないのである。

したがって、従業員は始業前の体操に参加すべき義務はなく、これに参加しなかったことが何ら就業規則第24条第1号に触れるものではない。

また、上長が体操に参加するように注意したのに対し、A3、A8がこれに従わなかったとしても、本来、始業前の体操については指揮命令権が及ばないのであるから、同第90条第4号に該当しないものであると言わなければならない。

加うるに、A3が注意を受けた際「8時前で始業前だし、自由である。」旨指摘したのに、それについて深く思いを致すこともなく、これを反抗的にとらえた被申立人の主張は失当である。

なお、被申立人が処分根拠に掲げる同第90条第7号所定の戒告は、同第89条但書きにいう懲戒処分としての戒告と同義であると解するのが相当であるところ、A3、A8は数度にわたる戒告を受けた事実がないので、同条号に該当しないことが明らかである。

要するに、始業前の体操不参加を理由とする本件処分は、合理的根拠がなく不当である。

(イ) 小部屋における喫煙について

被申立人青柳木工は、木材等の可燃物を多用する業種である性質上、防火について特に意を払うことはうなずけるところであり、特定の場所以外で喫煙しないように従業員に注意を与えていたことが認められる。そして、本件処分の一因となった喫煙がなされた小部屋は、喫煙場所として明確に指定されていなかったことも認められる。したがって、A3、A8の小部屋における喫煙行為は、就業規則第24条第10号に一応違反するものと考えられる。

しかしながら、その小部屋は製品を出荷するに際し、荷札を付けたり、製品の出

入れの指示をするなどの場所として使用されていたのであるが、その関係部外者や従業員が休息することもあり、そのため従前から灰皿や代用バケツが設置されており、従業員も時折そこで喫煙していたのである。

ところが、被申立人は、そのような事実は知らなかったというけれども、当該小部屋は火元責任者たる生産部長が立入る場所であり、しかも、そこに灰皿等が存在していたことなどからして、わずかの注意を払えば吸いがらなどの存在により、容易に小部屋での喫煙事実を知り得たと考えられるところ、その事実を知りながら、これを黙認していたのではないかの疑いを払拭し得ないところである。のみならず、被申立人の従前の管理状況は、指定場所以外での従業員の喫煙を見掛けても、あまり危ない所では喫煙しないようにと注意する程度で、その違反に対し懲戒処分をもって臨むというような厳格な規制を行っていなかった事実が認められる。

してみると、体操不参加に触発されて喫煙を咎められたA3、A8が、従前と異なる会社側の態度に反発し、素直にその指示に従わなかったことは無理からぬところであり、また、A3らが指摘した灰皿等の設置事実につき、深く調査検討することもなく本件処分に及んだことは、軽率のそしりを免れない。

更に、審問の過程で明らかなように、被申立人の処分根拠の主張も種々変遷して場当たりのであるうえ、A3、A8に対し、就業規則に規定のない自宅謹慎を命じ、後日、さきに自宅謹慎を命じた日を出勤停止1日分に充当するという、まことに理不尽な処分を行い、結果的には、違反事実に比して過酷ともいえる出勤停止という懲戒処分となってしまったのである。

以上の諸事情を総合して勘案すると、被申立人は、上記行為が就業規則第90条第4号に該当すると主張するが、事後的に無理に当てはめたものというほかはなく、本件処分は合理性を欠く不当な処分といわざるを得ず、処分の真の理由が他に存在することを推認せしめるものである。

なお、同第90条第7号の処分根拠の主張は、前述のとおり、本件処分についても失当である。

② 本件処分は、組合活動家の活発な活動を嫌悪し、その報復としてなされたとする主張について

本件処分の不合理性は、前項判断のとおりであるが、前示認定によれば、さらに次の諸点が認められる。

(7) A3は活発な活動を行う申立人組合の書記長として、また、A8はその職場連絡員として活動を行ってきており、更に、A3は、団体交渉においては執行委員長であるA1と並んで、組合側交渉員の中心となって発言していたこと等から、A3、A8とりわけA3が被申立人青柳木工から注目されていたことは想像に難くないこと。

(4) 従前は注意にとどまり、処分までには至らなかった喫煙や体操不参加に対する異例な処分が、組合員集会にかかわる昭和58年8月20日付けの減給処分及びこれに対する組合の抗議行動がなされるという、従前に比し、労使関係がかなり緊張したなかでなされていること。

(7) A3、A8両名のほかにも体操に欠席する者がいたにもかかわらず、ことさら両

名に対して処分を行っていること。

(エ) 被申立人代表者は、総評系である申立人組合の姿勢を非難し、また、組合が同人の示す案に反対するから団体交渉には出席しないと述べる等、意のままにならぬ組合に対し嫌悪の情を持っているようなことがうかがわれること。

(オ) 専務は、A 1 に対し暴力行為ないしは威迫的言辞をなすなど、組合幹部を極度に敵視していると認められること。

以上の諸点を処分理由の不合理性と併せて総合的に勘案すれば、本件出勤停止処分は、A 3 らの活発な組合活動を嫌悪し、被申立人青柳木工が、たまたま発見したA 3 ら組合活動家の喫煙、体操不参加に藉口してなした不利益取扱いであり、ひいては組合の弱体化を意図したものと見るほかはなく、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と判断せざるを得ない。

第3 法律上の根拠

以上により、被申立人青柳木工が、昭和58年8月20日付けで申立人組合員A 1 ほか6名に対してなした減給処分、同年10月31日付けで同A 3 ほか1名に対してなした出勤停止処分及び被申立人青柳インテリアが、昭和58年8月20日付けで同A 9 ほか3名に対してなした減給処分は、いずれも労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

よって、当労働委員会は、労働組合法第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60年12月24日

大分県地方労働委員会
会長 竹 中 知 之