

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委員長A1に対する昭和61年8月4日出勤禁止処分を撤回し、同人に対し同日の賃金9,595円及び同月の皆勤手当5,000円を支払わなければならない。
- 2 申立人のその余の請求を棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人

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、浚渫作業及び家庭用浄化槽の維持管理等を業とする有限会社であり、本件申立て当時27名の従業員を擁している。

(2) 申立人

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支部で構成され、20名の組合員を擁している。

会社の従業員で結成された組合の堂坂支部（以下「支部」という。）は、昭和58年3月23日（以下年号は省略する。）に結成され、本件申立て当時9名の組合員が所属している。

組合の委員長であるA1（以下「A1委員長」という。）は、支部委員長を兼務している。

2 本件集会に至るまでの経過

(1) 59年度冬期一時金をめぐる労使紛争

① 59年12月1日に、会社と同業である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経験したことがあるB1（以下「B1部長」という。）が、入社し人事部長に就任した。

B1部長が入社した当時は、59年度冬期一時金交渉の最中で、組合は、同部長が悪質な労務屋であるとして、同部長が入社した当日から連日始業時前に、会社構内で小規模の集会を開き「B1の組合に対する介入を阻止するために闘おう」、「B1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。

これに対し、会社の専務取締役B2（以下「B2専務」という。）は、同月1日、組合が集会を行おうとした際、口頭で集会開催の中止を命じた。会社が組合に対し会

社構内で行われる集会等について抗議したのは、このときが初めてであった。その後、B1部長が、朝礼で始業時前の集会については、会社の受忍限度内であり許可する旨発言した。

- ② 会社は、同月初め頃、会社の出入口付近に、会社構内に許可なく立ち入ることを禁止する、従業員であっても勤務者以外の者が会社構内に立ち入ることや無断で車輛を持ち込むことを禁止する、などと書かれた立看板を設置した。
- ③ 会社は、同月8日及び14日に組合と冬期一時金についての団体交渉（以下「団交」という。）を行った。この団交において会社は、会社の示した回答額が「一発回答」であり上積みの余地はないとして譲歩せず、15日に、非組合員に対し冬期一時金を支給した。
- ④ 組合は、冬期一時金交渉が行き詰まったことから、その早期解決を図るために、同月26日午前8時から正午までストライキを行った。ストライキには、組合員及び支援者らを合せて約40名が参加した。これに対して会社は、浚渫作業及び浄化槽の維持管理を担当している非組合員及び臨時に雇い入れた作業員によってし尿収集業務を遂行した。

組合は、ストライキ中会社構内で、拡声器を使い午前8時から1時間の決起集会及び午前11時30分から30分間の集約集会を行った。

ストライキ終了後、支部組合員らは、会社に対して、午後から通常の業務に就かせるよう要求したが、会社は、これを認めず支部組合員らを就労させなかった。そして、翌年1月の給料支払日に、ストライキに参加した支部組合員について、1日分の賃金をカットした。また、会社は、ストライキ翌日、組合に対し文書で、許可のない従業員以外の者の会社構内立ち入り及び車輛乗入れの禁止、会社の車輛の出入庫に対する妨害の禁止及び暴力行為等の禁止を通知したが、当該文書には、ストライキの状況として組合が会社の抗議にも拘らず宣伝カーを会社構内に乗り入れた、会社の許可なく会社構内で集会を開いた、会社の備った汚泥除去作業用の10トン車の出庫を妨げた、組合役員が会社役員に暴力を振った、組合の支援者がB1部長の財布を奪った、などと記載されていた。組合は、これらの内容がでっち上げであると抗議するとともに、当該文書の内容及び労務受領拒否について団交を申し入れたが、会社は応じなかった。

- ⑤ 組合は、60年5月24日付けで会社の行った労務受領拒否及びそれに基づく賃金カットが不利益取扱いかつ支配介入であり、会社が団交に応じないのは正当な理由のない団交拒否であるとして、当委員会に不当労働行為救済申立て（以下「第1事件」という。）を行った。

なお、賃金カットされた支部組合員らは、賃金カット分の支払いを求めて同年6月訴訟を提起した。

- ⑥ B1部長は、第1事件の申立て後、朝礼で従業員に対して「会社は、地労委で負けても最高裁まで持っていく」などと発言したことがあった。

(2) 60年度夏期及び冬期一時金交渉

- ① 会社は、60年6月22日付け文書で、60年度夏期一時金に関する組合の要求に対し、組合が不当労働行為の救済を申し立てたため、会社は膨大な経費を要したとの理由で、前年の支給実績より約1割低い額を回答するとともに、調印日までに労務提供拒否が

あった場合には、回答は白紙撤回する旨を通知した。組合は会社と団交を行ったが、会社は、回答額が「一発回答」であるとして譲歩せず、夏期一時金は、会社の回答額どおりで妥結した。

- ② 会社は、60年度冬期一時金交渉においても、夏期一時金交渉の場合と同様、回答額と併せて調印日までに労務提供拒否があった場合には、回答は白紙撤回する旨を通知し、更に、回答額は「一発回答」であるとして譲歩しなかった。

また、B1部長は、A1委員長のほか支部組合員、非組合員ら3名が同席している場で、「その後問題がないので例年並みに支給する、地労委の命令が出れば会社は再審査を申し立てるので、そのときはまた引かせてもらう」と発言した。

(3) 第1事件の和解交渉

- ① 第1事件は、61年1月16日結審となり、同年5月中に命令書を交付することが予定されていた。
- ② 同月上旬頃、組合の元委員長A2（以下「A2」という。）とB1部長が話し合い、第1事件について和解を進めていくことになった。
- ③ 同月中旬頃、組合から当委員会に対し、当事者間で和解の可能性があるため命令書の交付を延期してほしい旨申入れがあった。当委員会は、当事者間の和解交渉の推移を見守るのが適当と判断し、命令書の交付を延期することに決定した。
- ④ その後、同月下旬から6月にかけて、会社と組合の間で何度か交渉が行われたが合意には至らなかった。

(4) 61年度夏期一時金交渉

- ① 組合は、6月18日、第1事件の和解交渉とは別に、61年度夏期一時金等について要求を掲げ団交を申し入れた。その中で、組合は、要員不足にも拘らず円滑に業務がなされたことから従業員に一律50,000円を別途支給するよう要求した。
- ② 会社は、同月19日、組合の申入れに対して、夏期一時金については同月28日を目途に回答し、団交の日時及び場所は同日以降に決定したい、従業員に一律50,000円を支給する件については、会社も労務提供に関して評価しているので、金額が適当か否かを検討する旨回答した。

会社は、同月28日付け文書で、夏期一時金等について組合に回答したが、その中で、従業員に一律50,000円を上積み支給する件については、「今後の労使関係の安定を目的に労組は訴訟行為を総て撤回すること」（以下「訴訟行為撤回条項」という。）を条件として提示した。

その後、組合と会社は、交渉をもつことなく、7月11日付けで、会社の回答どおりの内容で合意し協定書（以下「7月11日付協定」という。）を作成した。会社は、翌日全従業員に一律50,000円の上積み分も含めて夏期一時金を支給した。組合は、約1週間後支部組合員の賃金カット分の支払いを求めて提起していた訴訟を取り下げた。

- ③ 組合は、同月15日付けで、同月11日付協定の内容となっている訴訟行為撤回条項については、裁判所で係争中の事件の取下げを意味するものであって、労働委員会で係属している事件の取下げは含まれない、かかる内容は労働組合の権利を縛るもので不当なものである、第1事件についてB1部長とA2の間で労務受領拒否に対する陳謝及び賃金カット分の支払い等を内容とした和解案が作成されており組合はその内容を

基に和解する意思はある旨会社に通知した。これに対し、会社は、同月17日付け文書で、今後労使で信頼関係を築いていくことを目的として夏期一時金の支給に際し全従業員に一律50,000円を上積み支給した、訴訟行為撤回条項は裁判所で係争中の事件のほか労働委員会で係属している事件も含め取り下げを意味するものである、組合は信頼関係を自ら破壊した、会社は基本方針どおり最高裁まで争う、B1部長とA2の間で和解案を作成した事実はなく組合のでっち上げである、などと抗議した。

(5) 命令書の交付

- ① 当委員会は、和解交渉の進捗状況を見守っていたが、6月24日、当事者双方に対し7月21日に命令書の交付を行う旨通知した。同日、当委員会は、出頭した組合に対し命令書を手交し、出頭しなかった会社に対しては命令書を郵送した。
- ② 会社は8月4日付けで、組合は同月5日付けで、それぞれ中央労働委員会に再審査を申し立てた。
- ③ 命令書の内容を要約すると次のとおりである。

ア 労務受領拒否及び賃金カットについては、(ア)スト通告の内容を文言上だけでみる限りにおいては、午後再びストライキが実施される可能性を否定することはできないが、ストライキ終了当時の状況からは、組合には、午後再びストライキを行う意思はなかったとみるのが妥当であること、(イ)ストライキは、会社の主張するような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はなかったこと、(ウ)ストライキ終了後、し尿収集業務を担当している支部組合員を就労させることは、作業の段取り上可能であったこと、(エ)家庭用浄化槽の維持管理を担当している支部組合員については、通常の業務に就くことが明らかに可能であったにも拘らず、会社はこれらの者さえも就労させなかったことなどから、会社のかかる行為は、企業防衛の必要から止むを得ず行ったというより、組合を敵視してストライキに対し報復的かつ攻撃的に行ったものであり、不利益取扱いかつ支配介入にあたりと判断し、会社が労務受領拒否によりカットした賃金の支払いを命じた。

イ 会社が団交に応じないことについては、会社の主張はいずれも失当であり、正当な理由がないと判断し、団交応諾を命じた。

ウ なお、救済の対象となっていた支部組合員のうち、審問終了までに組合を脱退した者に係る賃金カット分の支払い並びに謝罪文の交付及び掲示については、それぞれ申立てを棄却した。

3 本件集会及びその後の状況

(1) 集会の経過

- ① 組合は、第1事件の命令書の交付を受けた後、会社構内で勝利集会を開催することを決定し、61年7月30日付けで、同月31日午後6時より同7時まで、会社構内において「7・31地労委闘争勝利緊急集会」（以下「本件集会」という。）を開催する旨会社へ通知した。本件集会は、組合の支援者に対し感謝の意を伝えるとともに、組合の団結を更に強めるという趣旨で行われたが、特に組合が集会場所を会社構内としたのは、命令を速やかに履行しない会社へ抗議の意思を示すためであった。
- ② 会社は、同月30日付けの組合からの集会開催通知に対し同日付け文書で、会社構内での集会開催を禁止する、自家用車、宣伝カー及び従業員でない者を会社構内に入れ

ることを禁止する、従わなかった場合は懲戒処分にする旨組合に回答した。

なお、会社が文書で集会の禁止を通知したのは、このときが初めてであった。

また、B 1 部長は、同日の朝礼で、従業員に対し「会社構内での集会は認めない、総ての訴訟行為を撤回することを条件に夏期一時金について妥結したにも拘らず、地労委への申立てを取り下げないのは組合の裏切り行為である、会社の信義を踏みにじり勝利宣言をするために集会を開くことは許さない、今回は見ているだけにするが次回からは鉄条網で会社を封鎖する」などと発言した。

- ③ B 1 部長は、同月31日の朝礼で、再度組合の集会開催を認めない旨発言するとともに、従業員に対し勤務終了後は会社構内に残らず帰宅するように指示した。

勤務時間終了後午後 5 時45分頃から、組合の支援者らが会社構内に集まり始めた。その後、組合は、宣伝カー 1 台を会社構内に入れ集会の準備を行った。会社は、組合が宣伝カーを会社構内に入れようとした際に A 1 委員長らに対して乗入れを禁止する旨通告した。

集会は、午後 6 時から45分間、支部組合員 6 名のほか支援者らを合せて約40名が参加して行われた。集会では、A 1 委員長らが宣伝カーに取り付けられた拡声器を使用して、会社又は B 1 部長に対する抗議の意を表明したり、参加者全員がシュプレヒコールを行ったりした。

集会当日、従業員のうち約 8 割の者が、午後 4 時30分までに当日のし尿収集等の作業を終えて帰社していたが、下水道の浚渫作業を担当している一部の者は集会の最中に帰社した。

集会終了後組合は、集会参加者に対してごみを始末して帰るよう呼びかけた。

(2) 集会後の状況

- ① 組合は、8 月 2 日付け文書で、組合の集会開催通知に対する会社の 7 月30日付け回答は、組合活動を抑圧することを目的にした不当労働行為であり、今後、そのような違法行為をしないように会社へ抗議した。

- ②ア 会社は、8 月 4 日付け文書で、A 1 委員長が、会社の警告を無視して宣伝カーを入構させ支援者らを乱入させるとともに、会社の許可なく集会を強行したことを理由として、同人に対し、懲戒処分として、同月 6 日始業時から終業時まで出勤を禁止し、その分の賃金は支給しない旨通告した。また、当該通告書には、集会当日の状況として、付近の住民から会社に音が大きく迷惑だとの抗議が数多くあった、残業していた従業員の帰宅が妨害された、煙草の吸いがらや捨てられた組合のビラで火災発生の危険にさらされたうえ後始末に約 1 時間もかかった、などと列挙されていた。

イ 会社が、懲戒処分の根拠として示した就業規則第21条第 1 項第 3 号、第 8 号及び第18号並びに第28条第 1 項第 2 号及び第 7 号の条文は、次のとおりである。

第21条第 1 項

従業員が次の各号の一に該当したときは、譴責、出勤禁止のいずれかを適用する。

同項第 3 号 この規則及び他の社則に定める手続を怠り、又は禁止事項に違反し、

あるいは遵守事項を守らず、若しくは上司又は担当係員の命令に従わなかったとき

同項第 8 号 会社の許可を受けず、会社の施設、車輛、備品、什器、消耗品等を社

用以外に使用し、又は他人に使用させたとき

同項第18号 その他、前各号に類する不都合な行為があったとき

第28条第1項

従業員は、次の各号の一に該当する事項は、会社の構内や車輦内及び勤務時間中には、会社の許可なく、これをする事はできない。

同項第2号 集会・演説・放送をし、又は大衆行動をし、あるいは宣伝行動をすること

同項第7号 従業員でないものを入場させること

ウ なお、従前、会社の施設を利用して行う集会等については、就業規則上全面禁止の規定になっていたが、会社は、60年3月、上記のとおり就業規則を改訂し許可制とした。

しかし、許可の手續及び基準等について、組合から団交を申し入れたり、会社から説明を行ったりすることはなかった。

③ また、会社は、61年8月4日付け文書で、集会に参加したA1委員長以外の支部組合員に対しても、今後は、会社の警告・指示を厳守すること、厳守しない場合には懲戒処分に付する旨警告した。

④ 組合結成以降、組合の集会に対して会社が懲戒処分を行ったり、懲戒処分を予告したりしたのは、本件が初めてであった。

⑤ 組合は、同月6日付け文書で、会社がA1委員長を出勤禁止という懲戒処分にしたこと及び集会に参加した組合員に懲戒処分を予告したことはいずれも不当労働行為であり、同委員長は処分に従わず平常通り就労する旨会社に抗議したが、同日、会社は、処分の内容は、通告したとおりであるとして、同委員長の就労を認めなかった。

⑥ 会社は、同月26日、A1委員長の同月分賃金から、出勤禁止処分に係る1日分の賃金9,595円をカットした。更に、会社は、同処分によりA1委員長には、同月分の皆勤手当5,000円が支給されないはずであるのに誤って支給したとして、9月分賃金からその分をカットした。

⑦ B1部長は、10月17日の朝礼で、従業員に対し「会社は、中労委及び地労委で組合と争っている事件があるため、資金が必要となるので、冬期一時金の額は、例年を下回ることになる」旨発言した。組合は、翌日、B1部長の発言が組合活動に対する抑止行為であるとして会社に文書で抗議した。

⑧ 組合は、同月27日付けで、冬期一時金、17日のB1部長発言の撤回及び第1事件の命令の履行等について団交を申し入れた。

会社は、組合の申入れに対して、11月7日付け文書で、冬期一時金については例年より経費の支出が増加している状況を踏まえて判断し一発回答する、17日のB1部長の発言どおり実施する、初審命令は悪意に満ちた現実離れの誤った命令で履行する意思はない、最高裁まで争う、などと回答した。

4 会社構内で行われたその他の集会

(1) 組合は、58年6月23日及び59年6月29日にそれぞれ夏期一時金交渉が決着しないことから、会社構内で午前8時から同9時まで決起集会を行った。これらの集会には、組合員及び支援者らを合せて約40名が参加した。

- (2) 会社が、就業規則を改訂し、会社構内での集会開催を許可制にした後も、組合は、会社構内で、団交前に組合員の意思統一のために、小規模の集会を会社の許可を得ずに行っていたが、会社から抗議等を受けたことはなかった。

第2 判 断

1 組合の主張

- (1)① 本件集会は、会社構内で行われる必要があり、事前に会社に通知されて就業時間外に会社の業務に支障を与えることなく平穩に開催されており、正当な組合活動といえるから、会社はそのための施設利用を受忍すべきである。
- ② 会社は、59年11月末までは、会社構内での組合の集会の開催について、施設利用の許可を得よう組合に要求したり、許可を求めないことを理由に集会を禁止したことはなく、その後においても、同年12月初めにB 2専務が集会の開催に初めて異議をほさんだこと及びB 1部長が同月10日のストライキにおける集会を禁止すると述べたことを除いては、団交前後及び始業前の集会を含め、組合が施設利用の許可を求めなくても集会の開催を認めているし、無許可で集会を開催したとして組合員を処分したことはない。
- (2) 会社が、組合の集会を巡る上記(1)の②のような経過があるにも拘らず、本件集会を開催したことを以てA 1委員長を出勤禁止の処分とし、その他の集会参加組合員に対し処分すると警告したのは、組合が労働委員会や裁判所で会社と争うことを嫌悪して、正当な組合活動を禁止しようとするものである。
- (3) 会社は、出勤禁止処分及び警告を行った理由として、組合が会社との7月11日付協定の訴訟行為撤回条項を履行せずに、その結果、第1事件の命令を受け本件集会を開催した事実をあげる。しかし、①当事者間で第1事件を取り下げるとの合意は成立していない、②訴訟行為撤回条項中の「訴訟行為」とは裁判所における争訟を指し労働委員会における不当労働行為救済申立事件はこれに含まれない、③7月11日付協定の締結により支給された金員は、61年度夏期一時金の交渉の結果従業員全員に労働への対価として支払われたのであって、労使紛争を解決させる目的のものではない、から会社の主張は事実と反する。また、会社の主張に従えば、7月11日付協定は金員の支払を以て労働組合の権利を放棄することを内容とするもので民法第90条に違反することになる。更に、仮に第1事件の申立てを組合が取り下げることが当事者間で合意されていたとしても、それを以て出勤禁止処分及び警告の正当性を根拠づけることはできない。以上により、会社の主張は失当である。
- (4) 従って、会社の行った出勤禁止処分及び警告は、施設管理権を濫用して正当な組合活動を妨害し、かつ、組合員に不利益を与える不当労働行為である。

2 会社の主張

- (1) 組合は、本件集会を、就業規則に定めた許可手続を履むことなく、会社による施設利用禁止通告及び懲戒処分予告を無視して開催した。
- (2) 本件集会は、労使紛争を解決させるために会社と合意した7月11日付協定に違反して第1事件の申立てを取り下げず労働委員会から命令を受けた上で開催されたもので、会社はそれを禁止する正当な理由を有する。
- (3) 会社は、以上の事情をもとに、A 1委員長が組合の代表者として本件集会を開催した

ことが就業規則に定められた懲戒事由である会社施設の社用外無許可利用及び許可手続不履行に該当するとして、同人に対し出勤禁止処分を、そのような集会に参加したその他の組合員に対し警告を、行った。

3 当委員会の判断

(1) 会社施設の利用について

会社は、前記第1の3の(2)の②のイで認定したとおり、就業規則において、会社施設を社用以外の目的で利用する者は会社の許可を得る必要があると定め、許可なく利用したことを懲戒事由としている。会社が、このような定めをすることは、会社施設の管理権の行使として合理性がある。

組合は、前記1の(1)のとおり、従来、許可なく集会を開催していた事実があり、また、本件集会の開催を通知しているから必要な手続を履んでいると主張するが、①前記第1の2の(1)の①及び4で認定したとおり、従前、集会が許可を得ることなく開催された事実があるものの、このような扱いが労使慣行として成立していたとは認められない、②前記第1の3の(1)の②で認定したとおり、会社が本件集会のための施設利用を認めないとの意思表示をしているからには、組合は、従来、の例を引いて、許可を得ずに本件集会を開催したことを正当化することはできない、③前記第1の3の(1)の①で認定したとおり、組合の行った通知は、一方的な開催通知であって許可申請に代わり得るものとは到底いえない。従って、組合の主張を認めることはできない。

組合は、たとえ組合活動のための施設利用であっても会社の許可を求めべきであり、もし会社の許可基準や許可手続に異議があるのであれば、会社に協議を申し入れる等の方法を採用すべきであって、一片の通知によって当然に会社施設を利用し得るものではない。従って会社は、組合が就業規則で定められた手続を履まない場合、施設の利用を拒否することができる。

(2) 懲戒処分及びその警告について

以上のとおり、会社が、組合の集会のための施設利用を拒否したのは、正当であったと言い得るが、組合が集会を開催したことに対する会社の対応については、不当労働行為制度の見地から尚検討する余地がある。

先ず、支部組合員に対する懲戒処分の警告についてみるに、組合は、施設を利用すると一方的に会社に通知し、しかも、会社の利用禁止通告を無視して会社施設を利用したのであり、それに対し会社が再度の警告をしたのは、従業員に就業規則を守らせるための止むを得ない措置であったと認められる。

次に、A1委員長に対する懲戒処分についてみるに、会社のB1部長は、本件集会が開催されたことにより、①会社近隣の住民から集会による騒音が大きいと苦情が寄せられ、②残業を終えた従業員の帰宅が妨害され、③煙草の不始末による火災発生の危険が生じ、④ごみを会社敷地内に散らかすなどの支障が生じた、と証言するが、本件集会の開催による会社施設の利用状況は、前記第1の3の(1)の③で認定したとおりであって、利用時間・利用時刻・利用方法・利用が会社の業務に与えた影響等を総合して考えると、組合が会社施設を利用したことにより会社の秩序が実際に乱されたとは認め難く、他方、前記第1の3の(2)の④で認定したとおり、従前組合が無許可で集会を開催したことに対し会社が処分又はその予告を行った事実はなく、今回の懲戒処分が無許可で会社施設を

利用したことに対する初めての処分であることを考慮すると、賃金上の損失を伴う出勤禁止はいささか重きに過ぎると言わざるを得ない。

そして、前記第1の3の(1)の②で認定した61年7月30日の朝礼におけるB1部長の発言及び前記2の(2)及び(3)のとおり会社が組合の7月11日付協定違反をA1委員長に対する懲戒処分の理由としていることに鑑みると、労使紛争を解決させる合意が当事者間で成立していたか否か、あるいは、当事者間での交渉の経緯がどのようなものであったかはともかくとして、会社は組合が第1事件の申立てを取り下げなかったことに対し報復を加えようとする意図を有していたものと推認される。

以上により、会社がA1委員長に対しかかる不相当な懲戒処分をしたのは、施設管理権の行使を口実として、同人を不利益に扱い、それにより組合に報復するとともに組合員に対し組合活動を行うのを萎縮させる効果を狙った不当労働行為と判断せざるを得ない。

4 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、本件事業の内容に照らし、謝罪文等による救済は相当ではなく、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63年2月19日

京都府地方労働委員会
会長 谷 口 安 平