

京都、昭61不7、昭和61不9、昭和61不10、平元.3.7

命 令 書

申 立 人 柳本合同労働組合

申 立 人 X

被申立人 株式会社 柳本製作所

主 文

- 1 被申立人は、申立人柳本合同労働組合の組合員A1に対する昭和61年7月31日付けの懲戒解雇処分を取消し、原職又は原職相当職に復帰させるとともに、懲戒解雇処分を受けた日から復帰に至るまでに同人が受けるべきはずの諸給与相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人柳本合同労働組合の組合員A2、X、A3、A4、A5、A6及びA7に対し、同人らが懲戒解雇処分を受けた日を算定基礎とする会社都合による退職金相当額をそれぞれに支払わなければならない。
- 3 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当 事 者

- (1) 被申立人株式会社柳本製作所（以下「会社」という。）は、肩書地に所在し、分析機器、環境計測機器等の精密機械器具の製造及び販売を主たる業とする株式会社であり、本件申立当時の従業員数は約90名である。会社の代表取締役B1は、肩書地に所在する柳本商事株式会社（以下「柳本商事」という。）及び柳本株式会社の代表取締役であり、また、会社の業務組織の一部が分離、独立して（以下「会社の分離・独立化」という。）設立された株式会社ヤナコ計測（以下「ヤナコ計測」という。）、株式会社アナテック・ヤナコ（以下「アナテック」という。）ヤナコ分析工業株式会社（以下「ヤナコ分析」という。）、ヤナコ応技株式会社（以下「ヤナコ応技」という。）及び株式会社ヤナコニューサイエンス（以下「ニューサイエンス」という。）の代表取締役を兼ねている。
- (2) 申立人柳本合同労働組合（以下「組合」という。）は、昭和60年（以下年号は省略する。）の秋に行われた会社の従業員で組織する柳本労働組合（以下「柳本労組」という。）の役員選挙において委員長及び書記長等に立候補したが選出されなかったA2（以下「A2」という。なお、A2は、54年9月頃から2年間、柳本労組の委員長の任にあった。）ら8名の柳本労組の組合員が、後述のとおり柳本労働者の会・ぷろれ（以下「ぷろれ」という。）を結成し会社の分離・独立化に反対する独自の活動を行

ったため柳本労組との対立が顕著となり、61年6月30日に同労組を脱退して結成した労働組合であり、本件申立当時の組合員数は8名である。

(3) 申立人X（以下「X」という。）は、46年3月に会社に採用され、54年9月以降は応用技術部に所属し機械設計を担当していたが、61年7月31日に懲戒解雇された。

なお、Xは、入社後柳本労組に加入し、団体交渉に出席したり、55年は支部の書記に就任し、58年は教宣部員として組合の機関紙「ゆうたろ」の編集を行った。また、Xは、60年12月3日以降はぷろれの会員として、61年6月30日以降は組合の組合員として会社の分離・独立化に反対する活動を行った。

2 会社の分離・独立化を巡る労使紛争

(1) 56年1月当時の会社の組織

56年1月当時、会社には、自排計測機器部（以下「自排部」という。）、光分析機器部（以下「光分析部」という。）、大気計測機器部（以下「大気部」という。）、水質計測機器部（以下「水質部」という。）、応用技術部（以下「応技部」という。）、分析機器部（以下「分析部」という。）及び海外事業部（以下「海事部」という。）等14の部が置かれていた。

(2) ヤナコグループ構想

柳本労組は、56年1月、会社の管理職（課長以上の職位にある会社の職制を以下「管理職」という。）が作成したと思われる会社の分離・独立化等に関する打合せの内容が記載された文書入手した。その後、柳本労組は、会社が会社の一部門の分離・独立化により新たに株式会社を設立する計画（以下「分社化」という。また、分社化によって新たに設立される株式会社のことを以下「独立会社」という。）を人員合理化の手段としてすすめており、この計画は、事業内容が分社化後も同様であること等から、会社が従来から提案している各事業部の独立採算制を強化し、分社化に伴い退職する従業員の退職金を独立会社に出資させることにより会社の負債に充当しようとするものであり、また、同労組の弱体化を目的とするものである、等と主張し、この計画をヤナコグループ構想と呼んでいた。

(3) 自排部の分社化

柳本労組と会社は、56年5月下旬、自排部の分社化に関する経営協議会を開催した。会社は、その席上、自排部の管理職全員が、冬期一時金を巡る労使紛争の状況、自排部の将来性、会社の待遇及び受注率の低下等に対する不満から会社に退職願いを提出したもので、同部の分社化について検討を始めたことを明らかにした。これに対し、柳本労組は、自排部の分社化について、ヤナコグループ構想の一環であること、独立会社には労働組合がないこと及び同労組と職場の解体であること等を理由に反対の意向を示した。

しかし、6月8日、自排部の分社化に伴いヤナコ計測が設立された。

会社は、自排部の物品を6月26日に搬出しヤナコ計測に売却する方針であったが、柳本労組は、これに反対するとともに、同部の物品の搬出を実力で阻止する旨会社に伝え、26日から会社の物品搬出行為を監視する行動を起こした。会社は、25日、柳本労組との団体交渉において、26日の自排部の物品搬出を中止する旨述べたが、7月14日の夜に管理職が同部の物品を搬出した。

柳本労組は、57年4月12日、会社が同労組と実質的な協議を行わないで自排部を分社化したのは同労組の弱体化を目的とする不当労働行為であるとして、当委員会に会社が同労組との協議を経ないで分社化を行わない旨の確約書の提出等を請求する救済を申し立てた（57年（不）第2号事件）。

(4) 光分析部の分社化

56年7月15日、光分析部の分社化に伴い株式会社京都光研（以下「京都光研」という。）が設立された。光分析部で勤務する9名の従業員のうち5名は、京都光研に入社するため7月末日までに退職した。なお、会社は、光分析部の分社化について会社に残った同部の従業員と協議をしていない。会社は、光分析部の物品を京都光研に売却することを決めた。

柳本労組は、7月23日、光分析部の物品が一部なくなっていることを知り会社に抗議した。会社は、27日、光分析部の物品搬出については会社が決めることであり労働組合から何ら抗議される理由はない。と回答し、また、同部の5名の退職については会社が経営協議会を開催して同労組と協議すべき事項ではない、という見解を示した。なお、柳本労組と会社及び柳本商事との間で締結されている労働協約は、経営協議会において事前に協議すべき事項を、「事業の縮小、休止、廃止に基づく大量の組合員の解雇及び大量の人事異動に関する事項」及び「組合員の労働条件に重大な影響を及ぼす重要な事業の分離、合併に関する事項」と定めている。

柳本労組は、8月18日、光分析部を分社化して同部で勤務する4名の組合員の業務を奪ったのは不当労働行為であるとして、当委員会に会社が同部から搬出した物品を同部に戻すこと等を請求する救済を申し立てた（56年（不）第9号事件）。柳本労組と会社及び柳本商事は、58年7月12日、56年（不）第9号事件及び57年（不）第2号事件について、当委員会の関与のもとに、会社は、労働協約の定めるところに従い、経営協議会で協議、諮問あるいは説明すべき事項については柳本労組の納得を得るよう誠意をもって努力すること等の和解協定を締結した（以下「当委員会の関与による和解」という。）。

(5) 大気部及び水質部の分社化

会社は、60年8月19日、大気部及び水質部で勤務する従業員全員の退職に関する団体交渉を柳本労組に文書で申し入れた。柳本労組は、同日、大気部及び水質部の物品が8月14日から18日までの会社の休業期間中に

搬出されていたことを知り、20日、「大気・水質の分離・独立を許さないぞ、組合つぶしと闘うぞ」と題する柳本労組の機関紙「連帯」（以下「連帯」という。）を発行した。

8月29日、大気部及び水質部の分社化に伴いアナテックが設立された。柳本労組は、文書で会社に対し、アナテックの設立は「事前協議制度」及び当委員会の関与による和解を無視するものである、と抗議するとともに、大気部及び水質部の物品搬出に関する団体交渉を申し入れたが、会社の都合により団体交渉は行われなかった。

(6) ぷろれの結成

柳本労組は、60年11月22日、大会を開催し、61年度の組合方針を提案した。A 2ら一部の組合員は、大会の席において会社の分離・独立化を基本的には認めるという組合方針に対して反対意見を述べた。この反対意見を踏まえて柳本労組は、12月3日、再び大会を開催し、会社の分離・独立化を基本的には認めるが、会社が同労組と事前協議をしないで分社化をすすめることについては反対する旨に修正した組合方針を提案し、同案は可決された。

A 2、X、A 5組合員（以下「A 5」という。）、A 4組合員（以下「A 4」という。）、A 3組合員（以下「A 3」という。）、A 7組合員（以下「A 7」という。）、A 6組合員（以下「A 6」という。）及びA 1組合員（以下「A 1」という。）の8名は、12月3日大会終了後、同人らが団結して、①ヤナコグループ構想に反対する独自の活動を行うこと、②会社に労働条件に関する要求をすること、③労働組合結成の準備をすること、を決めるとともに、同人らの代表をA 2とし、Xが会計を担当して毎月会費を徴収することとした。なお、A 5、A 3及びA 6は、59年9月頃から1年間、柳本労組の役員と4支部長で構成される中央執行委員会（以下「中央執行委員会」という。）の委員の任にあった。A 2ら8名は、60年12月中旬頃、会の名称をぷろれとした（ぷろれの会員8名を以下「8名」という。）。

(7) Xに対する会社の対応とぷろれの活動

会社のB 2応技部次長（以下「B 2次長」又は「B 2」という。）は、55年12月頃から応技部の従業員に同部を分社化したい旨伝え分社化に対する意見を聴取していたが、Xは一貫してこれに反対していた。

B 2次長は、60年8月及び9月、Xに応技部の分社化に対する意見を聴取した際、独立会社の採算のめどについては「バクチやからやってみんとわからんこっちゃ」と述べ、Xが分社化に反対の意向を示すと、「君にやってもらおう予定やった色差計をやる人がいなくなるので困る」などと述べた。会社は、60年12月から「色差計」の設計を、61年1月からXの主たる業務の「微量窒素分析計」の設計部を外注した。なお、Xは、60年3月頃から「色差計」の仕様書及び図面の作成等に係る会議に出席していたが、61年1月以降同会議に出席できなくなった。また、応技部の

従業員数は、54年10月に同部が設置された当時16名であったが、55年12月頃に2名、57年12月に1名、60年9月に2名、60年12月から翌年1月にかけて4名が退職したので、応技部で機械設計の技術を有する従業員は管理職を除いてXだけとなった。

8名は、B2次長がXら応技部の従業員を説得して内部の分社化をすすめることを懸念して、60年12月5日、同次長に対し、応技部を分社化する動機及び分社化後も会社に残る従業員（以下「残留者」という。）の処遇等について文書で質問（以下「質問状」という。）した。8名は、回答期限の10日、B2次長に質問状に対する回答を求めたが、同次長は、X以外の従業員とは話をしたくないと述べ、これを拒否した。8名は、16日、応技部及び海事部の分社化計画を「白紙撤回」すること等を文書で会社に申し入れた。

会社のB3分析部2課長（以下「B3課長」という。）は、12月23日及びその数日後、Xと話し合いを行い、応技部の独立会社で勤務すること又は分析部に新設する特プロ課で勤務することを同人に勧めた。B2次長は、61年1月11日、Xに話し合いを求めたが、Xは、質問状に回答すること及び8名と話し合うことを同次長に求め、これを拒否した。

B2次長は、60年12月に行われた経営協議会の席上で、翌年の1月に応技部及び海事部の独立会社を設立し年内に両部の物品を搬出したい旨発言した。これに対し、ぷろれは、12月23日に年末から年始にかけて会社の応技部及び海事部の物品搬出行為を監視するよう柳本労組の組合員に呼びかけるビラを、61年1月6日に「年末・年始の持ち出し阻止行動貫徹す」と題するビラを、配布した。

ぷろれは、1月17日に分析部の物品が搬出されていたことを知り、20日、会社のB4専務取締役（以下「B4専務」という。）ら管理職約20名と翌日の午前2時過ぎまで同部の物品搬出に関する話し合いを行った。ぷろれは、その席上で、分析部の物品搬出の責任者を明らかにすること及び同部から搬出された物品を同部に戻すことをB4専務らに求めた。これに対し、B4専務らは、ぷろれに対し、柳本労組を通じて質問するよう繰り返して述べた。

ぷろれは、2月8日、会社に対し、分析部から搬出した物品を同部に戻すこと等を文書で要求した。

B2次長は、2月8日及び21日、Xに対し、応技部の分社化後特プロ課で勤務することを勧めた。これに対し、Xは、同部の分社化に反対しているので分社化後のことまで考えられないと述べた。

(8) 応技部の分社化を巡る柳本労組と会社との交渉経過

柳本労組と会社は、60年12月13日、大気部、水質部、応技部及び海事部の分社化に関する経営協議会を開き、会社は、その席上、それぞれの独立会社のアナテック、ヤナコ応技及びニューサイエンスの事業の目的、資本金及び役員構成等の概要を提示した。これに対し、柳本労組は、分

社化に伴い従業員個人に新たに生じる問題が解決するまで応技部の分社化を行わないよう会社に求め、会社はこれを了承した。なお、応技部は、当時、単年度で約5,000万円の損失を出していた。

中央執行委員会は、12月20日及び24日、Xら応技部に所属する柳本労組の組合員に対し、応技部の分社化について意見を聴取した。

柳本労組は、12月25日、連帯を発行して、応技部及び海事部に所属する従業員から事情を聴取した内容を踏まえて両部の分社化に反対する旨の見解を発表し、また、両部の物品搬出行為を監視する体制をとることを表明した。

柳本労組は、12月28日、文書で会社に対し、応技部及び海事部の従業員に対して事情聴取した内容を検討した結果、①応技部及び海事部を分社化することは両部に所属する従業員全員が賛同しているわけではなくむしろ会社が残留か退職かを迫るものである、②会社は残留者に対して誠意のある対応を行っていない、③独立会社の将来展望が不明瞭である、等を理由に両部の分社化に反対する意向を伝え、同労組の了解を得るまでは物品の搬出を含む分社化をすすめないよう申し入れた。これに対し、会社は、61年1月31日、①会社が各従業員に残留か退職かを迫ったものではなく同人らの意志により退職願いが出されている、②Xの処遇については特プロ課への配置転換（以下「配転」という。）等を検討しているが同人がぷろれと話し合いを行うよう求めているため同人と話し合いができない状況にある、③独立会社の将来展望については仕事に対する従業員の意欲が向上することにより業績も向上すると確信している、④会社の業績が低迷している原因は、労使間の争議が継続していること、従業員の仕事に対する意欲が低調であること及び応技部等が高額の赤字を出していることの3点である、旨柳本労組に文書で回答した。

3 本件発生に至る経過

(1) 海事部及び分析部の分社化に対する柳本労組の見解とぷろれの対応

柳本労組と会社は、61年2月4日から28日にかけて分析部及び海事部の分社化に関する経営協議会を4回開催し、分析部の物品搬出行為、同部の残留者の配転、海事部の独立会社の運営方針と経営の見通し、会社と独立会社との取引関係及び分社化後の会社の組織と運営方針等について協議した。会社は、2月6日に分析部から搬出された物品を同部に戻すことを、翌7日に残留者の配転については本人の同意を得るように努力することを了承した。柳本労組は、25日、組合員全員による集会を開催し、会社の分離・独立化について、諸手を挙げて賛成できないが同労組がこれに反対し実力で阻止すれば会社を退職して独立会社で勤務するものにとって不幸な結果を招くことになるので、同労組は会社の分離・独立化を実力で阻止しないし阻止させない、という中央執行委員会の見解（以下「2月25日付け中執見解」という。）を提起し、討議した。

3月3日、中央執行委員会は、2月25日付け中執見解どおり会社の分

離・独立化に対する対応を決定するとともに、会社の「応技、海事、分析の機材持ち出しを3月4日より実施したい。」という申入れに対して、海事部及び分析部の物品搬出については概ね認める旨回答することを決定（以下「3月3日付け中執決定」という。）した。

ぷろれは、3月3日、「許せるかこの暴挙、中執独断で『海事4日持ち出し』を承認、私達は明日、終日監視行動を行ないます。」と題するぷろれの機関紙「北極星」（以下「北極星」という。）を発行した。また、8名及び分析部に所属するA8組合員（以下「A8」という。）は、同日、柳本労組に対し、3月3日付け中執決定を撤回するよう文書で要望した。

3月3日、分析部の一部の分社化に伴いヤナコ分析が設立された。

3月4日、中央執行委員会は、3月3日付け中執決定を一部変更して、海事部については物品の搬出を実力で阻止しないし阻止させない、分析部についてはA8に対する会社の対応が一定評価できるまで物品の搬出を認めない、応技部についてはXに対する事情聴取の内容により判断する、という見解（以下「3月4日付け中執見解」という。）を発表した。

ぷろれは、3月4日、会社正門前で「伏見・洛南地域」の12労働組合の組合員らと会社の物品搬出行為に抗議する集会を行い、また、海事部の物品搬出を行わないよう同部の管理職に要求した。会社は、同日、海事部の物品搬出を行わなかった。

柳本労組は、3月10日、3月4日付け中執見解について組合員全員による討議を行った。

ぷろれは、3月19日、会社に対し、事前協議なしにヤナコ分析等を設立したことに対し謝罪すること等を文書で要求した。

柳本労組は、3月19日、「分析機材売買契約に関する覚書に基づく機材の売買を了解する」と題する連帯を発行し、A8が会社との話合いで配転に同意したことを組合員に報告した。これに対し、ぷろれは、翌20日、北極星を発行して、A8は配転に同意していないと主張した。

ぷろれと中央執行委員会は、3月29日、応技部の分社化に関する話合いを行い、中央執行委員会は、その席上、Xの意志は尊重するが同人の我儘をいつまでも聞いてられないなどと述べた。

ぷろれは、4月4日、会社に要求書を提出し、会社が1日に分析部の物品を搬出しそれに抗議する従業員に対し管理職が暴行を加えたことについて謝罪すること及び搬出した物品を同部に戻すことなどを要求した。

ぷろれは、5月15日、会社に対し、賃金引き上げ及び夏期一時金に対する回答を早急に行うよう文書で求めた。ぷろれは、26日、北極星を発行して、柳本労組が会社に春闘の要求をしないことを批判した。

7月24日、海事部の分社化に伴いニューサイエンスが設立された。

(2) 応技部の分社化に伴うぷろれの活動

61年5月19日、応技部の分社化に伴いヤナコ応技が設立された。Xを除く応技部の従業員は、ヤナコ応技に入社し同社の管理職に就任した。

会社は、6月5日、柳本労組との経営協議会の席において、ヤナコ応技の設立登記を5月19日に行ったこと及びXを除く応技部の従業員は3月末日に退職したことを明らかにした。なお、Xを除く応技部の従業員は、6月23日にヤナコ応技の社屋に移るまで建物の2階にある応技部の事務室（以下「応技部室」という。）で仕事をしていた。ぷろれは、6月6日、B2次長に対し、ヤナコ応技の設立及び応技部に所属する従業員の退職について説明を求めたところ、傍にいた会社のB5生産部長（以下「B5部長」という。）は、この件については9日にB2次長から説明すると述べた。ぷろれは、9日、B2次長がX以外の従業員とは話合いを行わないと述べたので、B5部長に抗議したところ、同部長は、約束したのはXとの話合いであると述べた。

(3) Xの配転命令に対するぷろれの行動

会社は、Xに対し、61年5月27日営業課への配転に応じるか否かを打診し、また、31日及び6月12日には配転に関する話合いを求めたが、Xは、8名全員との話合いを行うことを求め、これを拒否した。

会社は、6月13日、Xを生産部生産管理に配転することを決め、会社のB6総務部長代理（以下「B6部長代理」という。）は、同日、Xに配転の辞令を交付することを伝えた。8名は、同日、B5部長及びB6部長代理に対し、大声を出すなどしてXに対する配転命令を撤回するよう求めた。

会社は、6月14日、従業員35名の退職及びXの配転等の人事異動を社内に告示（以下「社告」という。）するとともに、Xの自宅に内容証明郵便で同人の配転の辞令を郵送した。これに対し、ぷろれは、16日、北極星を発行して、会社は柳本労組と協議せずXの意向も無視して同人の配転を社告した、と批判した。なお、会社は、55年1月18日付けで柳本労組に対し、「配転等を実施する場合は本人、職場の意向を無視せずできるだけ尊重してこれを行うものとする。」との文書を提出していた。

Xは、61年6月14日、会社が応技部を分社化して同人の業務内容を変更したこと等は不当労働行為であるとして当委員会に本件を申し立てた（61年（不）第7号事件）。

ぷろれの会員5名は、6月17日、経営協議会が開かれる会議室の付近で、Xの配転命令に関する説明を求めるため、同協議会に出席するB4専務ら管理職を待っていた。A2は、柳本労組に経営協議会へオブザーバーとして参加したい旨申し入れたが、柳本労組はこれを拒否した。会社は、同日、柳本労組に対し、数名の社員が経営協議会に出席するB4専務を取り囲むなどして混乱の生じるおそれがあるので同協議会を中止する旨伝えた。

会社は、6月23日、柳本労組に対し、ぷろれの妨害により17日の経営協議会を開催できなかったのは同労組の責任であるので、今後会社内で経営協議会を開くときは同労組が管理職の往路及び帰路を確保すること

又は会社外で経営協議会を行うことを文書で申し入れた。これに対し、柳本労組は、翌24日、会社は、ぷろれの会員が職場を離脱して行う「社会的で非常識な行為」に対し注意又は警告を行い、それでもぷろれが同行為を繰り返すならば賃金カット、戒告等の処分を行うべきである、旨文書で会社に回答した。

4 懲戒解雇事由となった8名の行動

(1) 61年6月26日の行動

柳本労組は、61年6月26日、連帯を発行して、応技部の分社化に関する経営協議会を午後3時から開催する旨組合員に知らせた。ぷろれは、経営協議会に出席する管理職に対し6月9日にB5部長が約束した話合いの履行及びXの配転命令の撤回を口頭で申し入れることを決め、A2、A4、A3、A5、A7及びA6の6名は、26日正午前、会社正門付近で管理職が出社するのを待っていた。なお、B4専務、B5部長及びB6部長代理は、6月18日頃から公然とは会社に出社していなかった。

B4専務、B5部長、B6部長代理及びB2の4名は、26日午後1時30分頃、会社正門前にタクシーで到着した。A2らは、4名のところに走りより、話合いの履行及びXの配転命令の撤回を求めた。B4専務らは「経営協議会に出席しなければならない」などと述べ会社構内に入構しようとしたが、A2らは大声で「本人無視して何事や」、「話合いに応じないのであれば帰れ」などと激しく迫り、B4専務らの身体を車道まで押すなどの行為を行った。なお、Xは、応技部室で従来の仕事をしていたが、会社正門前においてA2ら6名がB4専務らに抗議している状況を知り、A2らの行動に加わった。B4専務らは、会社構内に入構することを断念しその場から立ち去り、柳本労組の書記長に電話で上記正門前での状況について説明し、会社構内に入構できるよう協力を求めた。

A2、A3、A4、A5、X、A7及びA6の7名は、同日午後3時頃、再び会社正門付近で管理職が出社するのを待っていたが、そこに中央執行委員会の委員10数名と管理職10数名が集まってきた。

B4専務ら4名は、午後3時過ぎ、B4専務が運転する乗用車で会社正門前に到着しそのまま会社構内に入構しようとした。A2らは、入構しようとする乗用車に近づき、Xの配転命令の撤回及び話合いの履行を求め、A2が最初に、続いてA3とA4が、乗用車の前に座り込んだ。乗用車は会社構内に入構する手前で停車した。中央執行委員会の委員及び管理職は、A2らに対し、乗用車の入構の妨害をやめるよう注意し、また、乗用車に近づこうとしたA5らの衣服を引っ張ったり同人らをコンクリート壁に押し付けたりして入構の妨害をやめさせようとした。さらに、中央執行委員会の委員らが乗用車の前に座り込んでいたA4とA3を手で殴ったり足で蹴るなどの暴力行為を行ったので、A4は左目の下などに傷害を受けA3は頭部に傷害を受け脳震蕩を起こした。A4とA3は、柳本労組の組合員が呼んだ救急車に運ばれ、A2もこれに付き

添って行った。残ったA 5らはその場から立ち去った。B 4専務らは会社構内に入構したが、結局会社と柳本労組との経営協議会は開催されなかった。なお、A 1は当日職場で仕事をしていたが、A 4とA 3が怪我をしたことを知り様子を見に短時間現場に来ていた。

(2) Xの配転等に対する柳本労組の見解

柳本労組は、61年6月27日、連帯を発行して、ぷろれの「何が何でも阻止する」という行動により26日の経営協議会が開催できなかったことを組合員に報告した。

ぷろれは、6月27日、会社及び柳本労組に対し、管理職及び中央執行委員会の委員が26日ぷろれの会員に暴力行為を行ったとして文書で抗議した。

柳本労組と会社は、6月27日、京都労働者総合会館の会議室で応技部の分離・独立化に関する経営協議会を開催した。柳本労組は、翌日、連帯を発行して、①会社がXと話し合いを行おうとした努力を評価するとともにXに何ら不利益が生じないのでXの配転について了承する、②応技部の物品の搬出について原則として了承する、ことを中央執行委員会で決定した(以下「6月27日付け中執決定」という。)旨組合員に報告した。柳本労組の4支部は、同日、集会を開き6月27日付け中執決定について討議した。そのうちの1支部の集会においては、1名を除いて全員が6月27日付け中執決定に反対したため、A 9委員長は中央執行委員会で再度検討することを約束した。

ぷろれは、6月27日、「『ヤナコ応技』粉砕、持ち出し実力阻止」等と記載された北極星を発行した。

柳本労組と会社は、30日、京都府青年会館で応技部の分社化等に関する経営協議会を開き、同労組は、その席上、6月27日付け中執決定に基づいてXの配転及び応技部の物品の搬出を了承すると回答し、応技部の物品の搬出の時期は会社で決定するよう申し入れた。柳本労組は、30日午後1時頃、連帯を発行して、このことを組合員に報告した。

(3) 6月30日の8名の行動

① 応技部室内の行動

会社は、61年6月30日、応技部の物品を搬出することを決め、運送会社に搬出作業を依頼した。運送会社は、午後2時までに会社に到着し、応技部室にダンボール箱を搬入した。A 4は、応技部室で、A 6及びXと「ガス検査協会」に納入すべき製品の部品を捜していたが、運送会社の職員がダンボール箱を搬入後、とっさの判断で入口の扉の鍵をかけた。A 4は、運送会社の職員が応技部室に戻ってきて扉を開けるよう要求したのに対し、物品の搬出は労使間の問題であるので介入しないよう求めた。

A 4は、運送会社の職員らが応技部室の入口の扉を激しく叩いたため近くにあったロッカーを扉の前に置き、その後、A 4らは、机、椅

子等の物品を扉の前に積み上げた。また、A 4らは、管理職が隣の事務室から応技部室に通じている扉をパイプ椅子等でこじ開けようとしたため、扉の前に置いてあったロッカーが動き、扉が少し開いたので、机、椅子等の物品を扉の前に積み上げた。さらに、A 4は、B 2が応技部室の窓から入室しようとしたので、内側から窓の鍵をかけた。

なお、A 4らが扉の前に積上げたロッカー、机、椅子等の物品は、会社が7月25日にそれらを搬出するまでそのままの状態にされていた。Xは、7月1日から24日まで、応技部室で水素発生機の保守、点検等の仕事をしてきたが、応技部室へは1階の屋根を伝って窓から出入りし、あるいは、会社の業務に必要な部品、資料、図面等を窓から担当者に渡していた。

② 応技部室前の行動

A 2、A 5及びA 7は、6月30日午後2時頃、応技部の物品が搬出されることを知り、応技部室へ向かった。A 2らが同室前に到着後、間もなくして、B 5部長、B 6部長代理ら社内には管理職全員とB 2らヤナコ応技の職員が同室前に集まった。

B 6部長代理らは、A 2らに対し、柳本労組の了解を得たので応技部の物品を搬出すると述べ、A 2らの職場の上司を通じて職場に戻って仕事をするように注意した。A 2らは、Xの配転問題が解決していない、応技部の分社化について当委員会に係属中である、6月9日にB 5部長が約束した話合いを履行していないなどと述べてB 6部長代理らに物品を搬出することに激しく抗議し、また、B 6部長代理らの腕を掴んだりベルトを引っ張ったりした。

B 6部長代理らは、応技部室の入口の扉等から入室することを試みたが、前記①で認定のとおり同室内にいたA 4らが物品を扉の前に積み上げたり内側から窓の鍵をかけたりしていたため入室できず、午後2時20分頃同室前から立ち去った。

その後、B 6部長代理らは、午後2時40分頃と3時30分頃にも応技部の物品の搬出を試みたが、A 2らが応じなかったため搬出することを断念した。

なお、A 1は、A 2らの上記抗議行動には参加していなかったが、短時間現場で写真を撮っていた。また、A 3は同日会社を休んでいた。

5 8名の組合結成後の活動と懲戒解雇

(1) 8名の組合活動

A 2は、61年6月30日、柳本労組に8名の脱退届を提出した。8名は、午後4時30分頃組合を結成し、A 2、A 3、A 4及びA 5をそれぞれ執行委員長、副執行委員長、書記長及び書記に選出した。組合は、8名が交代で会社の物品搬出行為を監視することを決め、同日から7月24日までの間、組合の組合員1、2名が、就業時間終了の午後5時から8時ないし10時頃まで、応技部の隣の宣伝課の事務室でテレビを見るなどして

いた。なお、会社は、7月1日以降、8名に対し、A4らが応技部室内に物品を積上げそれを放置していることについて注意及び警告等を行っていない。

組合は、6月30日文書で会社に、7月1日内容証明郵便で社長の自宅に、組合を結成したことを通知するとともに、応技部の分社化、同部の物品搬出及びXの配転（以下「応技部の分社化関連事項」という。）に関する団体交渉を申し入れた。また、組合は、28日までに約10回、応技部の分社化関連事項、組合事務所の設置、春期賃上げ及び夏期一時金に関する団体交渉を文書で申し入れたが、会社は何ら回答しなかった。

組合は、7月1日、「やったぞ、本当の組合ついに誕生」と題するビラを配布した。ビラには、「敵は、Xと私たちとの話し合いから逃げまわり、地労委での審議すら無視をして、不当労働行為をくり返そうとするB6とB5... B2... B1である。この社長に勝たなければならない。イヤ、どうしても勝ちたい。私たちは3回におよぶ攻防を斗いながら考え、話し合い、... 地域の支援の仲間に応まされながら、斗いの真只中でついに柳本合同労働組合を結成した。」等と記載されていた。

柳本労組は、7月1日、連帯を発行して、8名が提出した脱退届は柳本労働組合規約（以下「規約」という。）に定めている脱退理由等が明記されていないので受理しない旨の見解を示した。柳本労組と会社は、6日、食堂の廃止及び柳本株式会社設立に関する経営協議会を開催した。

会社は、7月5日、京都地方裁判所に、8名が自ら又は第三者をして応技部の物品搬出を妨害することを禁止する仮処分を申請した。組合は、14日、「本人無視の配転、『ヤナコ応技』設立は認めない。社長、権力＝裁判所の力を借り、強行持ち出し狙う」と題するビラを配布した。8名は、同日及び19日、京都地方裁判所に上申書を提出して、会社の仮処分申請に対する反論の期間を1か月間与えるよう申し入れた。

京都地方裁判所は、7月22日、8名が自ら又は第三者をして応技部の物品搬出を妨害することを禁止する仮処分を決定した。組合は、24日、「応技器材の持ち出し強行狙う仮処分裁判、京都地裁の大反動決定弾効」と題するビラを配布した。

会社は、7月25日、応技部の物品を搬出した。搬出された物品は、会社が製作した製品のアフターケアに必要な図面等の資料とそれらが入っているロッカー及びケース、事務机、会議机、黒板、製図台等であった。なお、ヤナコ応技の従業員が製作中の製品の仕様書及び図面、商談中又は受注の決定した製品の仕様書、事務用品、伝票類等は既に6月23日頃までに搬出されていた。また、ヤナコ応技は、事務机、会議机、黒板、製図台等の備品については新規に購入していた。

組合は、7月26日、会社に抗議書を提出して、応技部の物品搬出行為に対して抗議するとともに、搬出した物品を同部に戻すこと等を求めた。

組合は、7月29日、会社に対し、会社が組合事務所の設置に関する団

団体交渉を拒否しているため正常な組合活動ができないので、分析部開発事務室の一部を仮事務所として使用する旨文書で通知した。

会社は、7月29日、組合事務所の設置等に関する団体交渉を同日午後6時30分に行うよう文書で申し入れた。これに対し、組合は、同日、会社に回答書を提出して、応技部の分社化関連事項を議題に加えた団体交渉を30日午後1時に行うよう申し入れた。

会社は、7月30日、組合に対し、組合の申し入れた議題による団体交渉を同日午後6時30分に行うよう文書で申し入れた。これに対し、組合は、同日、8月7日の午後1時に団体交渉を行うよう文書で申し入れた。

(2) 本件懲戒解雇

会社は、61年7月29日、柳本労組に対し、8名を同人らの物品搬出阻止行為等を理由に懲戒処分することについて28日付けの文書で意見を求めた。柳本労組は、同日、臨時大会を開催し、8名の行動が規約に違反していること及び同人らが第2組合を結成したことを理由に同人らを除名した。柳本労組は、31日、会社に対し、8名を除名したので同労組が同人らの懲戒処分について意見を述べる義務がない旨文書で回答した。

会社は、7月31日、役員会において8名を懲戒解雇することに決定し、同日、8名の懲戒解雇についてA4とA5に通告するとともに、内容証明郵便で8名に対し、8名は共同して、故意に会社の業務遂行を妨害し再三の上司の説得にも応じようとせず職務上の指示命令に反して職場の秩序を乱す行為を行ったので、就業規則第72条第3号及び第4号の規定に基づき懲戒解雇すること及び解雇予告手当を支給することを通知した。なお、通知文書には、職場の秩序を乱す行為として、①6月26日午後1時35分頃、経営協議会に出席するため会社構内に入構しようとしたB4専務らに対し、会社正門付近で取り囲み、また、押し付けるなどして実力で入構を阻止した行為、②同日午後3時5分頃、経営協議会に出席するため会社構内に乗用車で入構しようとしたB4専務らに対し、乗用車を取り囲み、また、坐り込むなどして実力で入構を阻止した行為、③6月30日午後2時頃、応技部室の入口付近に物品を積み上げてバリケード風に封鎖し、また、会社の従業員等を取り囲んだり入口を背にして扉の開放を阻止し、さらに、同日から7月25日までの間、見張り番を置くなどして実力で物品の搬出を阻止した行為、が挙げられていた。会社は、8名に対し、同人らの行動に対する弁明等を聴取していない。また、会社は、A4らに暴力行為を行った中央執行委員会の委員に対し何ら処分を行っていない。

就業規則第72条は、同条第3号「他人に対し暴行、脅迫を加え、またはその業務を妨害したり、乱そうとしたとき」及び同条第4号「職務上の指示命令に不当に従わず職場の秩序を乱したり、乱そうとしたとき」等に該当するときに懲戒解雇することとし、情状により減給に止めることがある、と定めている。

なお、会社が過去に従業員を懲戒処分にした例としては、酒気帯び運転により交通事故を起こして轢き逃げをした者に対する減給処分及び三里塚の空港設置への反対行動を理由とするA4に対する懲戒解雇がある（会社はその後、A4に対する懲戒解雇を撤回している。）。会社は、A4に対する懲戒解雇については事情聴取を行った。

(3) 本件申立て等

組合は、61年8月6日及び7日、会社が応技部を分社化してXの業務内容を変更したこと及び組合の組合員8名を懲戒解雇したことは不当労働行為であるとして当委員会に本件を申し立てた（61年（不）第9号事件及び同第10号事件）。さらに組合は、9月20日、懲戒解雇の撤回等に関する団体交渉を拒否しているとして当委員会に救済を申し立てた（61年（不）第13号事件）。なお、61年（不）第13号事件は、62年3月11日、当委員会の関与による和解が当事者間で成立し、終結した。

審査委員は、61年9月19日、61年（不）第7号事件に同第9号事件及び同第10号事件を併合して審査を進め、63年7月18日に本件の審問は終結した。審査委員は、63年10月4日、組合及び会社に対し、①組合の組合員8名は61年7月31日付けで合意退職する、②会社は61年7月31日の時点を算定基礎として会社の退職金規定に基づく退職金を8名に対して支払う、③組合は本件申立てを取り下げる、という内容で和解することを勧告するとともに、②の退職金の支給基準は会社都合による退職とする旨口頭で説明した。これに対し、組合及び会社は、63年10月17日、和解勧告を受諾できない旨を文書で当委員会に回答した。

第2 判 断

1 懲戒解雇について

(1) 被申立人の主張

A2、A4、X、A5、A3、A6、A7及びA1ら8名に対する懲戒解雇は、正当な理由に基づく処分であり、不当労働行為に当たらないとして、会社は次のように主張する。

8名は共同して、61年6月26日の柳本労組と会社との経営協議会を阻止することを事前に確認し、この協議会に出席しようとする会社役員らの会社構内への入構を2度にわたり実力をもって阻止し、また、6月30日から7月25日までの間、応技部室を「バリケード風に封鎖」し、資材等の搬出を阻止し続け、もって故意に会社の業務遂行を妨害するとともに、職務上の指揮命令に違反し職場の秩序を乱した。これは、会社就業規則の第72条第3号及び第4号に該当し懲戒解雇理由に当たる。

(2) 申立人の主張

本件解雇の真の理由は、8名が柳本労組員や組合結成準備体ぶろれの構成員としてヤナコグループ構想に一貫して反対運動をしたこと及び組合を結成したことにあるとして、会社の主張する懲戒解雇理由については、次のように反論する。

- ① 懲戒解雇理由に当たるとされる事実は存在しない。
- ア 61年6月26日のぷろれの行動の目的は、会社側が応技部問題に関する団体交渉の約束を破棄したことに対する抗議及びその約束の履行を求めること並びにXに対する一方的な配転命令の撤回を求めることに尽きるので、ぷろれは、経営協議会の阻止を方針としたこともなければ、会社役員らの入構を阻止することや同人らの経営協議会への出席を妨害することなど考えてもいなかった。また、最終的には会社役員らは会社構内の経営協議会会場に到達しており、実力をもって入構を阻止したという事実は存在しない。
- イ 6月30日、応技部室外のA2、A7、A5の3名は応技部の物品を搬出しようとする管理職等に対し物品を持ち出さないよう説得を繰り返していただけである。また、応技部室内でA4、X、A6の3名がロッカー等を積み上げたのは会社側の暴力行為による危険を回避するためであり、また、会社との話し合いを求めるための説得手段であった。これらの行為については事前にはぷろれの構成員の間に意思連絡はなく、ぷろれとして意思統一した行為ではない。さらに、A3、A1は当日の行動に参加していない。したがって、8名が会社の応技部物品搬出を共同して阻止したという事実はない。
- ウ 7月1日から25日までの間についても、A2らが実力をもって物品搬出を阻止したことはなく、会社の業務が阻害された事実もない。
- ② 以上のように懲戒解雇理由とされる基礎事实在ないのであるが、仮に事実があったとしても、次の事情により本件解雇は不当労働行為に当たる。
- ア ぷろれはヤナコグループ構想、特に応技部分社化に反対することを主たる目的としていたが、ヤナコグループ構想の目的・実態そのものが不当労働行為であり、かつその実施過程において会社が労働組合、本人及び職場との事前協議をことごとく無視している状況を見れば、ぷろれがこれに反対することは全く正当であり、しかも、反対のためにはある程度強力な行為に出ることも許されて当然である。そして、6月26日及び30日の行為は争議団又は組合結成準備体としてのぷろれあるいは30日限りで結成された争議団の団体交渉要求権ないし団体行動権の範囲内の行為である。
- イ 7月1日から25日までの間、組合は応技部室内に積み上げられた物品の処置に関することを含めて会社に団体交渉を求めたが、会社が拒否し続けた。
- ウ 本件解雇においては、本人たちの事情聴取は一切なされておらず、また、会社の従来懲戒処分例と比べても不均衡に重いものである。

(3) 当委員会の判断

- ① 不利益取扱について(会社が主張する懲戒解雇理由の当否について)
- ア 6月26日の「入構阻止」行為

(ア) 組合は、A 2らが経営協議会阻止を目的としたこともなければ、実力をもって会社役員らの入構を阻止した事実もないと主張する。

しかし、前記第1の4の(1)で認定したとおり、6月26日A 2らは、会社と柳本労組の経営協議会が午後3時から開催される予定であったことを認識していたうえ、B 4専務らが経営協議会に出席しなければならない旨を述べていたにもかかわらず、同専務らが構内に入ろうとしたところを、1回目は「話合いに応じないのであれば帰れ」などと大声で激しく迫り押し戻すなどし、2回目には乗用車の前に坐り込むなどして、同専務らの構内への入構を妨げようとしたといわざるを得ない行為をした事実及びこの日予定されていた経営協議会が開催されなかった事実が認められる。

このA 2らの行動は、その行為態様からすれば入構阻止ひいては経営協議会阻止を目的としていたのではないかと推認されるが、仮に組合が主張するように必ずしも当初から経営協議会阻止を目的としていなかったとしても、少なくとも上記行為により経営協議会が不開催となることもあるという事態を認識し、かつそのような予想される結果を認容しつつ妨害行為を行ったものと認めるほかない。

なお、前記第1の4の(1)で認定したとおり、A 1が現場にいたのは短時間であり、その理由は、A 3らの怪我のことを心配して現場の様子を見に来ていたためであるから、A 1がこの日のぷろれの経営協議会阻止行動に参加したと認められない。

(イ) A 2らの上記行為について、組合は、ぷろれという争議団又は組合結成準備体の団体交渉要求であるとし、しかも、前記のようにこの要求行為はある程度強力な行為となっても許されると主張する。一方、会社は、ぷろれは柳本労組の一派閥にすぎず、柳本労組と別個の団体交渉権を有することはないと抗弁する。

そこでこの点について判断すると、ぷろれは、前記第1の2の(6)で認定したとおり、60年12月以来一定の目的と組織体制をもって活動してきたところであるが、乙第22号証で認められるとおり、61年2月段階では柳本労組内の一グループと見ざるを得ない。

しかしながら、当初から将来的には別組合を結成する可能性を意識して活動しており、柳本労組との意見の相違が決定的になり対外的にも独自の行動が多くなった3月以降は、新組合結成に向けての意思も強固になったと思われる。特に、5月15日柳本労組とは別個に会社に対し独自の賃金引き上げ要求を出した時点においては、新組合結成の具体的意思を固めていたものと見られる。そして、実際に組合が結成されたのが前記第1の5の(1)で認定のとおり6月30日であるから、これに近接した6月26日時点では組合をいつでも結成できる状態にあったと考えられる。

してみると、この時期以後のぷろれの行為は組合結成準備体としての行為と見てよく、その構成員の行為は柳本労組との関係で統制の対象になるか否かは別として、会社との関係では、労働者団体の行為としての保護を受けうるものである。この団体は未だ労働組合法（以下「労組法」という。）上の労働組合とはいえないので団体交渉権それ自体を保障されるものではないが、憲法上の団体行動権の保障は受けうるというべきであり、この観点からも、26日のA 2らの行為を評価してみる必要がある。

(ウ) ところで、前記第1の4の(1)で認定した行為は、話し合いを求めるための手段としてはいかにも過激なものであり、通常の場合には正当な手段と認め難いのであるが、組合は不当労働行為であるヤナコグループ構想（分社化計画）及びその実施過程における会社の対応の不十分さとの対抗上ある程度強力な行動も許されると主張するので、以下これらの点について検討する。

会社は、経営上のやむを得ない必要性を分社化の理由だとしており、本件では、分社化が柳本労組の弱体化を決定的な動機としてなされたとまで認定するに足りる証拠は見当たらないのであるが、確かに、分社化が進められれば、規約上組合員資格を「柳本製作所及び柳本商事株式会社の従業員」に限っている柳本労組の組合員は減少することになり、ひいては柳本労組の弱体化につながる可能性もあることは否定できず、A 2らがこれに対して反対する心情は理解できないわけではない。

また、分社化の実施過程において、前記第1の2の(4)の京道光研の場合のように独立する部の部員に対し十分な協議がなかったと思われる場合もあるし、前記第1の2の(5)のアナテックや前記第1の3の(1)のヤナコ分析等の独立にあたり、労働協約に規定された「経営協議会における事前協議事項」の条項や当委員会の関与による和解の内容である「誠実な協議義務」に反し、柳本労組との協議を尽くさなかった事実も認められ、会社の対応の不十分さも否定できない。しかし、本件では当日の行為自体が正当か否かが決定的に重要であり、上記のような事情を考慮しても、なおA 2らの行為は正当な組合活動ということとはできない。なぜならば、話し合いをすべき場から相手の逃亡を防ぐなどの行為と異なり、相手を会社構外へ押し出す行為や自分達のいる会社構内に入構しようとする乗用車の進行を妨げるために坐り込む行為は、そもそも話し合いを実現する手段になじまないものであり、しかも、前記第1の4の(1)で認定したA 2らの行為は意識的な暴力の行使は伴わないものの、許容される限度を超えた実力行為といわざるを得ないからである。

そして、前記第1の4の(1)で認定したとおり、管理職や柳本

労組の中央執行委員が会社の正門付近に集まりA 2らの妨害に対抗した際、柳本労組の執行委員らの行為に一部行き過ぎがあり、それにより混乱が拡大された事実は認められるとしても、そもそもA 2らの行為に起因して当日の経営協議会が開催されなかったのであるから、会社の主張する就業規則該当行為があったといわざるを得ない。

イ 6月30日から7月25日までの「物品搬出阻止」行為

(7) 組合はこの期間についても懲戒解雇理由の基礎事实在存在しないと主張するが、前記第1の4の(2)及び(3)で認定したとおり、6月30日以前にぷろれは機関紙に応技部の物品「持ち出し実力阻止」の方針を公表していたところ、30日会社が応技部の物品搬出に取りかかることを知った段階で、A 2ら3名は、応技部室外で抗議活動を行い、A 4ら3名は応技部室内でロッカー等を積み上げ応技部室を封鎖し、その結果、会社が物品搬出を断念した事実が認められる。この場合、当日の行動参加者の間で、物品搬出を阻止する手段としてロッカー等を積み上げるということまで事前に意思統一があったか否かは確認できないが、前記のとおりこの日の行動に参加したぷろれの構成員6名が、ぷろれとして確認公表した会社の物品持ち出しを実力で阻止する方針に従って、それぞれ各人の置かれた状況に応じ物品搬出を阻止する行為に出たものと認められるので、この日の6名の行為も26日同様、組合結成準備体としてのぷろれの行為というべきである。

応技部室外にいた3名には管理職の腕を掴むなどやや穏当を欠く行為はあったものの意識的に暴力を用いたりしたものではなく、むしろ当事者が対峙し切迫した状況下ではやむを得ない行為の範囲内にあるといえなくもない。しかしながら、応技部室内にいたA 4ら3名がロッカー等を積み上げ物品の持ち出しを実力で阻止した行為は、社会通念上話し合いを求めるための説得手段とはどうも認め難い。また、組合はA 4らの行為は26日にA 4、A 3らが受けたような暴力行為の危険を回避するための行為であったというが、現にA 2ら3名は室外にあって抗議行為をしており、室内にいたA 4らのみがこのような手段を用いて回避しなければならない危険な状態にあったとは考えられないのであり、この主張は採用できない。したがって、この日のぷろれの行為についても正当な組合活動の範囲内にあるとは認められない。

なお、前記第1の4の(3)で認定したとおり、A 1は現場の写真を撮っていただけであり、搬出阻止行為に加わった形跡はない。

(イ) 前記第1の5の(1)で認定のとおり、6月30日午後4時30分頃に組合が結成されたと認められることからみて、7月1日から25日までの間の行為は、組合結成準備体としての行為ではなく組合

の行為と認めることができる。

この間、組合員は新たに物品を積み上げることこそしなかったが、封鎖物品を自主的に取り除くことなく、むしろ勤務時間終了後は応技部室の近辺に待機し、会社側の物品搬出に対応しようと取り組んでいた。そして、上記期間応技部室は封鎖されたままであり、Xは同部室内で勤務を続けるために窓から出入りしていた。また、応技部室に所用のある者も、窓から出入りをするかあるいはXの許可を得て窓から物品の受け渡しをせざるを得ないという異常な状態にあった。このように職場を占拠し、会社の物品搬出を実力で阻止することは、もはや正当な組合活動とはいえない。

組合は、応技部室内に積み上げた物品の処置については団体交渉で処理することとし、会社に団体交渉を申し入れたが、会社がこれを拒否し続けたという。そして、会社の団体交渉拒否を考慮にいれず組合の当否を論ずることは不当であると主張する。

しかし、不法に物品を積み上げた者は、当然、積上げの結果である封鎖状態の解除の責を負うものであり、会社が団体交渉を拒否したからといって、これを放置してよいということにはならない。しかも、本件では、組合は単に放置するのみならず、その状態をむしろ積極的に継続したものと認められるのであるから、会社の団体交渉拒否がこの期間の組合の行為を正当化する事情とはなり得ない。

なお、7月1日から25日までの間、会社がいうところの物品搬出阻止のための「見張り番」に、A1が直接関与していたことを示す証拠はない。

ウ 不利益取扱の成否

(ア) 以上のとおり、6月26日、30日及び7月1日から25日までのぶろれないし組合の各行為は、それぞれ正当な組合活動の範囲を逸脱していると認めざるを得ないところ、会社は、これら一連の行為を理由として懲戒解雇処分を行っているので、次に、この懲戒解雇処分が相当であったか否か、すなわち、この処分が不当労働行為としての不利益取扱に当たるか否かを判断する。

そこで、本件懲戒解雇に至った経過を見ると、以下のとおりである。

56年のヤナコ計測以来一連の分社化をすすめる過程において、前記アの(ウ)で判断したとおり、会社の姿勢には問題なしとはいえない面もあり、現に当初は、前記第1の2の(2)及び(3)で認定のとおり、柳本労組も分社化に対し反対の立場をとっていた。特に、A2自身が委員長をしていたときや組合の組合員が柳本労組の執行委員として指導的立場にいたときには、ヤナコグループ構想反対活動を強力に押しすすめた時期もあった。

しかし、A 2らのヤナコグループ構想実力阻止の強硬路線は、次第に柳本労組の一般組合員の支持を得ることができなくなり、60年秋の役員選挙では、組合の組合員で立候補をした者が全員落選するという事態に至ったのである。その後、柳本労組は前記第1の2の(6)で認定のとおり、60年12月の大会で方針を変更し、以後、基本的には分社化に反対しないとの方針のもとに行動することになった。これに対して、A 2らはぷろれを結成して柳本労組の方針を批判し、応技部分社化等について会社と直接交渉することを試み、Xの配転命令が出された61年6月13日には、管理職に対し大声を上げて取り囲むなどの抗議行動にでることになった。そして、6月17日には会社が柳本労組との経営協議会を、ぷろれの妨害による混乱が予想されるという理由で中止するに至り、ぷろれの行為は柳本労組からも「反社会的で非常識な行為」という非難を受けることになった。

こうして柳本労組の中でも少数派になったぷろれのメンバーは、あくまでヤナコグループ構想を阻止しようとして、いきおい過激な行動に出ることになり、懲戒解雇理由とされた6月26日及び30日以後の事態が発生したものである。

上記のような事情を総合的に考慮すれば、6月26日の入構阻止から30日の物品搬出阻止及び7月1日から25日までの応技部室封鎖による物品搬出阻止に至る一連の行為は、正当な組合活動の範囲を逸脱しているのみならず、会社業務を妨害しかつ著しく職場の秩序を乱すものであり、会社就業規則の懲戒解雇理由に該当するものといわざるを得ない。そして、A 1を除いたA 2、A 5、A 4、A 3、A 7、A 6及びXは、これらの行為に直接行動をもって関与したのであるから、その結果についても責を問われることはやむを得ない。したがって、この7名については、会社が行った懲戒解雇には相当な理由があると認められる。そうだとすれば、これは労組法第7条第1号の不利益取扱に当たるとはいえない。

(イ) A 1については、6月26日及び30日にそれぞれの現場に同人がいたという事実は認められるが、前記ア及びイで判断したとおり、いずれの場合もぷろれの行為に加わったとは認められない。また、7月1日から25日の組合の行為に直接関与した証拠はない。

してみると、会社が主張するように、仮に、A 1が一連の行為について事前の相談に参加していたとしても、これらの行為に直接行動によって関与したとは認められない以上、懲戒解雇に相当する理由があったとはいえない。

しかるに、会社がA 1に対し懲戒解雇をもってのぞんだのは、むしろ、同人がぷろれのメンバーとなり、応技部の分社化にあた

り反対行動に名を連らね、組合の結成にも参加していることを嫌悪して懲戒解雇したものと認められ、同人に対する懲戒解雇は労組法第7条第1号の不利益取扱というべきである。

② 支配介入について

以上のようにA1を除く7名については、会社が懲戒解雇処分を行ったこと自体は労組法第7条第1号の不利益取扱による不当労働行為には当たらない。

しかしながら、組合結成後、繰り返し組合からの団体交渉の申し入れを受けたにもかかわらず、一貫してこれに応じなかった事実は、会社が組合を嫌悪していたことを推測させるものであり、また、何ら懲戒解雇に値しないA1を含む8名（組合の組合員全員）を、前記第1の5の(1)及び(2)で認定のとおり、事前に警告も行わず、懲戒処分手続における事情聴取もせず一挙に懲戒解雇したのは、分社化に関しことごとく会社の方針に反する活動を行う組合を、この際一挙に壊滅させようとの意図に基づいて処分を行ったものと推認できる。

このように、会社は、A2らの行為を奇貨として、組合の組合員全員を懲戒解雇することにより組合の存立基盤を失わせようとしたことがうかがえるのであり、組合員全員を懲戒解雇したことは、労組法第7条第3号の支配介入に当たるというべきである。

2 Xに対する不利益取扱について

(1) 申立人の主張

会社は、ヤナコグループ構想に対する反対活動などXの柳本労組員としての活発な組合活動並びに同人の組合の結成準備行為及び応技部分社化反対活動を嫌悪して、応技部の分社化を計画実行し、Xの主要な業務である機械設計業務を取り上げ、また応技部の会議から同人を排除した。これは労組法第7条第1号の不利益取扱に当たる。

(2) 被申立人の主張

Xは、現実に応技部の分社化が決まってから反対運動をしているので、同人の応技部分社化反対活動があったために、会社が応技部の分社化を計画実行し、同人の仕事をとり上げたという申立人の主張は成り立たない。Xの業務が減少したとしても、それは、ヤナコ応技の独立により会社における応技部の廃止が確実視されるので、ヤナコ応技への異動を拒否している同人に応技部が新規受注した仕事を与えることはできず、同人に従来の業務が与えられなくなった結果にすぎない。

(3) 当委員会の判断

ア Xに対する不利益取扱については、61年（不）第7号事件でXの個人申立がなされ、同第9号事件で組合から申立がなされているが、前記1でXの懲戒解雇が不当労働行為に当たらないと判断しており、これを前提にするなら、解雇以前の就業状態に関する救済を内容とする申立には救済の利益がないとも考えられる。しかし、不利益取扱当時、

組合がその行為によって団結侵害を受け、命令時においてポストノータイス等の方法により侵害を回復することに意味を有する場合もあるので、以下Xに対する不利益取扱について判断する。

イ 前記第1の1の(3)で認定したとおり、Xは46年入社後、61年に解雇されるまでに54年柳本労組の支部書記になり、58年には同労組の教宣部員として機関紙の発行に携わっていたことが認められる。しかし、Xが柳本労組において指導的地位についていたとか、重要な役割を果たしていたとは認められず、その他会社が同人の組合活動を嫌悪したと認めるに足る証拠はない。また、組合の母体となったぷろれには結成当初から参加し、その応技部分社化反対活動に加わっていたことは認められるのであるが、これらは、会社の意向が明らかになったと認められる60年8月以降のことであるから、会社がXのこれらの組合活動を嫌悪して、分社化を計画実行したということにはならない。

ウ 次に、Xの業務取り上げについて検討する。確かに、前記第1の2の(7)で認定したとおり、Xの主要な業務である機械設計業務が60年12月及び61年1月に外注に出されたことは認められるが、以下の理由により不利益取扱とは認められない。

前記第1の2の(7)で認定したとおり、会社は60年12月の経営協議会においてヤナコ応技の設立を61年1月に行いたい旨発言しており、60年12月以後柳本労組と協議を続けつつ、会社として、応技部の業務を支障なくヤナコ応技に引き継がせるため、一定の範囲で準備措置を行うことには合理性がある。ところで、応技部の業務は、Xの担当している業務も含めヤナコ応技に引き継がれるのであるが、同人はヤナコ応技へ移ることを拒否しているのであるから、ヤナコ応技は同人を除いた体制で同人の担当している業務も含めてすべての業務を処理する必要に迫られる。ところが、当時応技部には機械設計ができる者は、管理職を除くとX以外にはおらず、同人はヤナコ応技に移ることを拒否していたのであるから、会社が上記の準備措置の一環として機械設計業務を外注に出すなどの対応をすることはやむを得ない。また、ヤナコ応技の分離独立によって、会社において応技部が消滅することが予測されるのであるが、そのような状況のもとで、従来応技部で扱っていた業務を新規受注した場合、その仕事をXには委ねられないと会社が主張することもうなずける。したがって、これらの理由によりXの主要な業務が取り上げられた形となってもやむを得ないと考えられる。

さらに、Xはヤナコ応技に移ることを拒否しているのであるから、ヤナコ応技に引き継がれる業務の遂行に必要な部内の会議には、出席する必要がないのであり、このような会議から同人が除外されたとしても、そのことをもって直ちに不当とすることはできない。

エ 前記ア及びイで判断したとおり、会社がXの組合活動を嫌ってことさらに業務を取り上げたのではなく、新会社への移行の過程における

必要性からXの業務が外注されたというのであり、会議からの排除についても会社の主張に理由があると認められるのであるから、Xの「業務取り上げ」等に関し労組法第7条第1号の不当労働行為が成立する余地はない。

3 61年（不）第9号事件に係る支配介入について

組合は、組合結成準備行為を嫌った会社が、組合結成準備段階で妨害を行ったと主張する。しかし、会社のどのような行為が支配介入にあたるのか、具体的な主張及び証明は極めて不十分である。審問の全趣旨からすると、会社が応技部の分社化を進めたこと自体が組合結成準備体ないしは組合に対する支配介入であり、また、Xに対する「業務取り上げ」や同人を会議から排除したことが、組合結成準備体ないしは組合に対する支配介入でもあると主張するよううかがえるので、それを前提に検討する。

会社は、応技部の分社化は、組合の組合結成準備行為が開始される以前からすすめられていたものであり、組合結成準備行為を妨害するために応技部分社化が行われたのではないと主張するので、以下判断する。

応技部の分社化については、前記第1の2の(7)で認定したとおり、55年頃から部内で話題とされていたが、具体化するのは60年の夏以降である。一方、組合の組合結成準備行為が始まったのは、最も早い時期をとっても、前記第1の2の(6)で認定したぷろれが結成された60年12月3日前後からと考えられるし、会社がぷろれの存在を認識するのは、前記第1の2の(7)で認定した12月5日の質問状提出以後とみられる。したがって、時間的前後関係からしても、組合結成準備行為を嫌悪した会社が、これを妨害するために応技部を分社化しようとしたとはいえない。

また、Xに対する「業務取り下げ」等については、前記2で判断したとおり、会社に正当な理由があるから、これをもって組合に対する支配介入と認めることはできない。

したがって、応技部を分社化することあるいはXに対する差別的な扱いをすることによって、会社が組合結成準備行為を妨害したという組合の主張は採り得ないのであって、この点に関して労組法第7条第3号の不当労働行為が成立することはない。

4 救済内容について

不当労働行為が存在した場合、労働組合がこれによって被った被害を事実上回復するため、労働委員会が必要な救済を命じることができるのであるが、その内容については労働委員会の裁量によることとなる。

本件においては、組合の組合員の懲戒解雇に至る一連の経過をすべて考慮のうえ、7名の懲戒解雇については労組法第7条第1号の不利益取扱とは認めず、A1を含む8名全員を一挙に懲戒解雇した点に支配介入の成立を認めた。

この場合、7名の行為を考慮すると、7名の原職復帰までを命じるのは相当ではないが、前記第1で認定した組合の組合員の懲戒解雇に至る錯綜

した労使関係においては、会社にも相当程度不十分な点があったことを配慮した適切な救済内容が考えられるべきであり、当委員会は、普通解雇がなされたと同等に退職金相当額の支払いを命じることが妥当であると判断する。

よって、当委員会は、労組法第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。

平成元年 3 月 7 日

京都府地方労働委員会
会長 谷口安平