

命 令 書

申 立 人 総評・全国一般労働組合福岡地方本部

被申立人 豊津観光開発株式会社

主 文

- 1 被申立人は、下表の申立人組合員に対する甲欄記載日の出勤停止処分を撤回し、同処分がなかったものとして取扱い、このうち乙欄記載日の賃金相当額を支払わなければならない。

申立人組合員氏名	出 勤 停 止 処 分 日	
	甲	乙
A 1	昭和62年12月18日	昭和62年12月18日
	昭和63年1月8、9、10、12、13、14、15日	昭和63年1月9、10、12、13、14、15日
	昭和63年1月19、20、21、22、23日	昭和63年1月20、21、22、23日
A 2	昭和62年12月18日	昭和62年12月18日
	昭和63年1月19、20、21日	昭和63年1月19、20、21日
A 3	昭和62年12月18日	
	昭和63年1月19、20、21日	昭和63年1月19、20、21日
A 4	昭和62年12月18日	
	昭和63年1月19、20、21日	

- 2 (1) 被申立人は、申立人組合員A 1及びA 2に対し、昭和62年12月分の精勤手当相当額の全額を支払わなければならない。
(2) 被申立人は、申立人組合員A 1、A 3、A 2、A 5、A 6及びA 7に対し、昭和63年1月分の精勤手当相当額の半額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員A 1、A 3及びA 2に対してなした昭和63年10月6日付懲戒解雇を撤回し、同人らを原職に復帰させ、解雇がなければ受けたはずの賃金相当額（仮処分決定により受領した金員を除く）を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、第1項及び第3項の賃金相当額並びに第2項の金額に年5分の割合による金員を付加して支払わなければならない。
- 5 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 申立人の請求する救済内容

申立人が請求する救済内容は次のとおりである。

- 1 被申立人は、下表の申立人組合員に対する甲欄記載日の出勤停止処分を撤回し、同処分がなかったものとして取扱い、このうち乙欄記載日の賃金相当額を支払わなければならない。

申立人組合員氏名	出勤停止処分日	
	甲	乙
A 1	昭和62年12月18日	昭和62年12月18日
	昭和63年1月8、9、10、12、13、14、15日	昭和63年1月9、10、12、13、14、15日
	昭和63年1月19、20、21、22、23日	昭和63年1月20、21、22、23日
A 2	昭和62年12月18日	昭和62年12月18日
	昭和63年1月19、20、21日	昭和63年1月19、20、21日
A 3	昭和62年12月18日	
	昭和63年1月19、20、21日	昭和63年1月19、20、21日
A 4	昭和62年12月18日	
	昭和63年1月19、20、21日	

- 2 (1) 被申立人は、申立人組合員A 1及びA 2に対し、昭和62年12月分の精勤手当相当額の全額を支払わなければならない。
 (2) 被申立人は、申立人組合員A 1、A 3、A 2、A 5、A 6及びA 7に対し、昭和63年1月分の精勤手当相当額の半額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員A 1、A 3及びA 2に対してなした昭和63年10月6日付懲戒解雇を撤回し、同人らを原職に復帰させ、解雇がなければ受けたはずの賃金相当額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、第1項及び第3項の賃金相当額並びに第2項の金額に年6分の割合による金員を付加して支払わなければならない。
- 5 上記事項に係る陳謝文の掲示。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人総評・全国一般労働組合福岡地方本部（以下「組合」という。）は、昭和37年8月27日（以下「昭和」を略す。）に結成された個人加盟方式の単一労働組合であり、福岡県内に5支部約3,000名の組合員を有し、その上部団体は総評・全国一般労働組合である。

なお、本件救済申立てに係るA 1（以下「A 1」という。）、A 2（以下「A 2」という。）、A 3（以下「A 3」という。）、A 4（以下「A 4」という。）、A 5、A 6及びA 7の7名は、いずれも組合の北九州支部京都カントリー倶楽部分会員である。

(2) 被申立人

被申立人豊津観光開発株式会社（以下「会社」という。）は、ゴルフ場及びそれに付随する食堂などの経営を目的として47年11月に設立された株式会社で、福岡県京都郡豊津町に所在するゴルフ場「京都カントリー倶楽部」（以下「倶楽部」という。）の経営を主たる業としている。本件申立時における倶楽部従業員は、キャディ42名、コース管理（ゴルフコースの芝の消毒や刈り込み、水撒き等の作業）16名及び一般事務約12名の計約70名である。

2 組合加入と分会結成

(1) 61年9月21日、倶楽部従業員のうち62名が組合に加入し、北九州支部京都カントリー倶楽部分会（以下「分会」という。）を結成した。分会長にA8（以下「A8分会長」という。）、副分会長にはA9、A10、A3、そして書記長にはA1がそれぞれ就任した。

同日 A11組合北九州支部書記長（以下「A11支部書記長」という。）は、B1社長（以下「社長」という。）に組合加入通知書及び役員名簿を提出し、続いて10月31日までの間に組合は労働基準法どおりの年次有給休暇の付与、キャディ、コース管理、レストラン部門の各々の時間外割増手当の計算方法の明示及びコース管理組合員に対する日曜手当、精勤手当、退職金の支給並びに61年度賃上げ及び61年度年末一時金等を要求し、これに関する団交申入書及び分会役員名簿を提出した。

(2) 組合は、福岡県下一円の中小企業に働く労働者によって企業の枠を越えて組織された、いわゆる合同労組で、組合を地本と称し、その下部組織として5支部があり、各支部の下部組織として分会を組織し、地本規約、支部規程、分会規則を有しているが、これら規約上、以下のことが認められる。

ア 支部規程及び分会規則の制定改廃は、組合地本の大会に次ぐ決議機関である組合の地本委員会の審議決定事項と定められていること。

イ 団体交渉権、妥結権、罷業指令権は組合地本が掌握しているが、罷業権の確立は組合地本によってなされ、罷業指令権は組合地本の執行機関である執行委員会及び執行局に委譲され、執行委員会及び執行局が指令する場合は分会の実状、諸般の情勢を考慮して指令しなければならず、争議の妥結については、1分会又は少数の分会の争議については当該分会の実状に応じて、執行委員会及び執行局が決めることとされていること。

ウ 分会は、組合費の徴収、労働協約の履行の推進・監視、組合員に対する教宣、組合員の世話活動、職場闘争の推進及び支部の指令・実行等の業務を行うため、分会長、副分会長、書記長及び職場委員で構成する職場委員会を設置し、これを協議機関として位置付けしているが、上記業務の決定は職場委員会で行うとされており、分会長以下の職場幹部は上記業務を統括・執行していること。

3 確認書の締結と金銭授受

- (1) 61年6月8日、会社は顧問税理士立ち会いで会社の経理書類を調査した結果、使途不明金の存在が発覚した。
- (2) 61年9月18日、会社のB2常務（以下「B2常務」という。）は上記の使途不明金に関連して辞表を提出し、同年11月19日、会社は、B2常務の取締役辞任に伴う抹消登記手続をとった。
- (3) 61年11月5日、会社からはB2常務、B3支配人及びB4副支配人の3名が、組合からはA11支部書記長（以後会社との団交の組合交渉員としては、A11支部書記長が中心となって出席した。）とA8分会長をはじめとする分会役員が出席して開催された第1回の団体交渉において、次の事項を含む確認書が結ばれ、会社側はB2常務、B3支配人及びB4副支配人が連名で署名押印した。

ア 有給休暇の取得については、賃金カット等をせず制限を付けない。

イ 有給休暇賃金カット分については、2年間分遡及して同年11月30日、12月30日の2回に分けて支払う。

ウ 組合掲示板の設置を認める。

エ 組合活動のためコース管理事務所の使用を認める。但し、組合は事前に会社に申し入れることとする。

なお、この確認書にいうコース管理事務所とは、別紙2見取図3の南側に位置する建物で、①コース管理事務所の詰所（食堂または休憩所として使用される。）、②会社専用の事務所及び③更衣室に分かれており、①と②は別室として完全に仕切られている。そして、このコース管理事務所と倉庫、車庫、機械収納庫（コース管理用機械等を収納している。）を併せてコース管理棟と総称されていた。

- (4) 61年11月9日、B2常務は、200万円を倶楽部レストランの調理場の横の事務所でA8分会長に渡した。上記金員のうち120万円を分会員に分配した。

4 61年度賃上げ及び年末一時金に関する交渉

- (1) 労使は、確認書を締結した後の61年11月20日頃、61年度賃上げなどの組合要求に関し団体交渉を行ったが、その席上社長は、同年11月5日付の確認書は無効であり、その理由については、B2常務、B3支配人及びB4副支配人の3名から同年9月18日付で辞表が提出され、以後会社は、同人らについて後任者への事務の引継ぎを認めていたに過ぎず、同人らは確認書を締結する権限を有しなかった旨主張し、また、61年度賃上げについては、会社の経営状況が苦しいため62年度賃上げと抱き合せて回答するしかない旨を述べた。

12月18日に開催された団交においても会社は、その経営状況が良くないとして61年度賃上げ及び年末一時金について有額回答をせず、このため、組合は、同月21日にストライキを実施すると通告した。同月20日、会社は、組合に対し、会社施設の利用禁止、業務妨害行為の禁止及び集

会に会社施設を利用する場合はコース管理事務所の食堂部分に限定すること等を通告した。

12月21日、組合は、上記通告どおりストライキを行い、さらに同月28日と29日の2日間ストライキを行ったが、豊津町の有力者などによって仲介がなされ、29日夜に団交が開かれた結果、会社は61年度年末一時金の一部として翌30日に分会員1人当たり48,000円を支払い、残りについては引き続き団交で解決に向けて努力する旨の協定が成立した。

(2) 62年1月7日、労使は団交を行ったが、61年度賃上げ額等で合意に至らなかったため、翌8日組合は、同月17日(土)、18日(日)、24日(土)及び25日(日)にストライキを実施すること及び同月9日から61年度賃上げ、年末一時金が解決するまでの間、組合旗及び赤旗を掲揚するとともに分会員全員に腕章を着用させることを通告した。また、同月9日から、組合は、ゴルフ場正門入口へ至る町道沿いに赤旗と組合旗を約50本掲揚し(別紙2見取図1の(c)の×印部分)、分会員全員が腕章を着用して業務について。

(3) 62年1月10日、組合は、61年度賃上げ及び年末一時金について当委員会にあっせん(62(調)第3号)を申請したが、これに伴い同月17と18日の両日に予定したストライキについてはその実施を中止した。1月21日、当委員会でのあっせんの場において組合は、61年度賃上げ及び年末一時金について額の上積みを要求したのに対し、会社は、上積みは検討するが、その条件として合理化のため倶楽部のレストラン部門を下請に出したいと提案したが、組合は、これに同意せず結局あっせんは不調に終わった。

2月5日、61年度賃上げ及び年末一時金に関し開かれた団交で、会社は再度倶楽部のレストラン部門の下請化を提案し、また、分会員の腕章着用を中止するよう申し入れたが、組合はこれを拒否した。

(4) 62年2月17日、組合は、会社に対し同月21日(土)、22日(日)及び24日から3月1日までの間ストライキを実施する旨通告した。2月19日及び20日、会社と組合の間で労使協議が実施された結果、会社はレストランの下請化提案を白紙撤回し、61年度賃上げ及び年末一時金問題についてはその額について労使合意が成立し解決した。

5 労働基準監督署の是正勧告

62年2月10日、組合は行橋労働基準監督署に会社の労働基準法違反を主張してその是正指導を申告していたが、同年2月19日、同監督署は、会社に対し労働基準法違反として次の是正勧告を行った。

- (1) 有給休暇賃金カット分を過去2年間遡って支払うこと。
- (2) 一旦退職しその後嘱託として働いているA12、A13、A14の3名に対し、退職金規定に基づいた退職金を早急に支払うこと。
- (3) 年次有給休暇を取得した場合、皆勤手当をカットするなど取得を阻害する方法は行わないこと。

6 62年度賃上げ及び夏期一時金の交渉

(1) 団交経過とあっせん

ア 上記認定事実5の労働基準監督署の是正勧告後の62年3月10日、組合は会社に対して62年度賃上げ及び未解決事項（有給休暇の賃金カット分を含む。）などについて要求し、これに関し、4月7日に開かれた事務折衝で、会社側は、分会が会社の売買を画策しているとして非難し、これが明らかになるまでは話し合いは無理である旨述べたり、再び倶楽部レストランの下請化を持ち出す等の対応に終始した。4月9日、組合は会社に対し、A8分会長を除く分会役員について副分会長にA1及びA3が、書記長にA4が、執行委員にA2が各就任したことを通知した。

4月17日、団体交渉が予定されていたが、会社は次のような理由から団体交渉に応じなかった。

(ア) 分会による会社売買画策のうわさが広く知れ渡っており、これは会社の経営に対する重大な侵害行為である。

(イ) 団交が社長個人に対する中傷、誹謗に終始し、しばしば中断を余儀なくされている。

(ウ) 団交が管理職への集団的圧力の場となっている。

イ 62年4月24日、組合は、当委員会に対し団交開催を求めるあっせん（62（調）第10号）申請を行った。同月30日、当委員会のあっせんにおいて、組合は、会社は組合が会社の経営に不当に介入している等と組合を中傷し、これを理由に団交を拒否している旨主張した。これに対し会社は、2月5日の団交の席上、A11支部書記長が社長を誹謗、中傷する発言に及んだとして、A11支部書記長が出席すると正常な団交にならないので、同書記長の出席する団交には応じられないと主張し、労使の主張は、同書記長の団交出席をめぐって対立したため、あっせん員会は、当事者間の自主的な折衝を当面静観することとした。その後、あっせん員会は、5月27日に組合から、6月1日に会社から前回あっせん以降の経過を聴取したところ、6月2日に団交が開催されることが確認されたので、「労使双方は、労使関係の安定に向けて誠意をもって交渉を行い、問題の解決に努力すること。」との口頭勧告を行い、双方これを受諾して上記あっせん事件は解決した。

(2) 撤回された出勤停止処分及び解雇

ア 62年5月1日、組合は、62年度賃上げなどを要求して、午前6時40分、会社に対し口頭でストライキを通告し、始業時（コース管理8時、キャディ7時半）からストに入ったが、併せてコース管理事務所の使用を申し入れた（同年5月1日から同月5日までの間）。この組合からの同事務所使用の申し入れに対して、会社からは何らの異議も唱えられなかった。ストライキ開始直後組合と会社は事務折衝を行った結果、会社が午後6時から団交に応じると約束したため、組合は、午前9時30

分でストライキを解除した。これにより同日午後6時から開催された団交に、会社側から社長とB5取締役(以下「B5取締役」という。)、組合側からA11支部書記長と分会3役が出席し、その席上、会社は、組合に対し、同書記長の出席する団交には応じられないと主張するとともに、本日の抜打ストは信義に反し正当な行為とは認められないとして分会役員5名(A8分会長、A3及びA1両副分会長、A4書記長、A2執行委員)を4日間(5月2日から同月5日までの間)の出勤停止処分(申立外)にする旨通告した(以下「62年5月1日付出勤停止処分」という。)

これに対し、組合は、5月2日から再びストライキを実施したが、同日夜、社長が組合との団交に応じ、会社側から62年度賃上げ額については一律2,000円とする、62年5月1日付出勤停止処分は撤回するという回答を示したのに対し、組合は、賃上げ額の上積み等を主張したため、交渉は合意に至らず、会社はこの日の回答を白紙撤回した。このため組合は、翌5月3日もストライキを実施したが、5月4日のストライキは中止した。

イ 5月5日、会社は、同月1日から4日までの組合のストライキ(5月4日のストライキは中止された)により損害を受けたとして分会役員9名(A8分会長、A1、A3両副分会長、A4書記長、A2、A15、A16、A17、A18各執行委員)に対し懲戒解雇(申立外)を通告した(以下「62年5月5日付解雇」という。)

ウ 5月6日、組合は、62年5月5日付解雇通告は不当労働行為であると抗議し、当時組合費の使用に関する不正疑惑のあったA8分会長(5月10日付で組合から除名された。)を除く8名の解雇通告書を一括返戻した。同月27日、会社は、従業員に対して62年5月5日付解雇通告の理由に関する説明書を配り、口頭で5月1日乃至4日までストライキを行い会社に損害を与えたことのほかに分会3役が中心となって会社の売買を画策したためであると説明した。翌28日、解雇を通告された分会役員9名のうち、A8分会長、A3及びA2以外の6名については会社の売買画策には加わっていなかったとして解雇を撤回した。6月2日の団交で会社は、A8分会長、A3及びA2の解雇理由について同人らが会社売買を画策したことを挙げ、このことは会社の経営管理面への不当な介入であり、また、賃上げ及び有給休暇の賃金カット分の支給については現在も検討中である旨回答した。

エ 6月3日、労使の団交で、組合は、会社に対し、A3及びA2の解雇理由は事実無根であるとして、両名の解雇の撤回及び62年5月1日付出勤停止処分を撤回し、また、62年度賃上げについて早急に回答することを要求したのに対し、会社はこれを拒否したが、以下の点について労使確認が成立した。

(ア) 過去2年間の有給休暇賃金カット分、時間外賃金カット分は6月

末日までに支払うこと。

(イ) 5月5日付で解雇した分会役員9名のうちA8分会長、A3及びA2以外の6名については、5月28日に口頭で解雇を撤回したこと。

オ 6月4日、組合は、会社に対し、A8分会長を同年5月10日付で組合から除名したこと（分会の総会でA8を除名することが確認され、組合が除名手続をとっている間に同人は自ら組合を脱退している。）及びA1副分会長が分会長代行に選ばれたことを通知し、また、62年5月5日付のA3及びA2に対する解雇の抗議とその撤回の申入れを再度行った。

6月10日の団交で、組合は会社の売買を画策したことはないとして処分の撤回を要求したのに対し、会社は、62年5月1日付出勤停止処分のうちA1及びA4については撤回したが、A3及びA2については会社の売買画策を行ったとして解雇を含む処分の撤回を拒否した。このため6月12日、A3及びA2は、福岡地方裁判所小倉支部に地位保全の仮処分を申請した。

カ 6月24日、組合は、会社に対し同日より解雇問題と62年度賃上げ要求が解決するまでの間、組合旗や赤旗の掲揚を行うと通告し、以後同年8月4日までの間赤旗と組合旗を掲揚し併せて立看板を設置した。6月26日、組合は、会社に対し62年度夏期一時金の要求書を提出し、併せてA3及びA2の解雇を撤回すること等を要求した。

6月28日及び7月12日、会社は労働基準監督署の勧告に従って59年9月から62年5月までの間の有給休暇の賃金カット分として、キャディ組合員に計2,343,160円、コース管理組合員に計62,730円を支払った。7月25日、62年度賃上げ及び夏期一時金並びに解雇問題などについて団交が行われたが合意に至らなかった。同月28日、会社は、組合に対し顧客から苦情、キャンセルが相次いでいるので赤旗や立看板を撤去するように求め、同時に分会がコース管理事務所を前日に無断で使用したとして、今後このような違反行為があれば以後便宜供与は一切行わない旨通告した。

キ 8月4日の団交において会社は、組合に対し、赤旗掲揚等のため土曜日と日曜日はゴルフ客のキャンセルが相次ぎこの間150万円の損害を被ったとしてその補償及び謝罪を要求した。これに対し組合は、同日には、赤旗、立看板等を既に自主的に撤去していたが、会社の要求は組合活動への干渉であると抗議し、一時金などの問題が解決しない以上再び8月5日から赤旗を掲揚すると通告し、翌5日から赤旗を掲揚した。

ク 8月7日、組合は、A3及びA2の解雇問題及び62年度賃上げ等について当委員会にあっせん（62（調）第24号）を申請した。同日、組合は、会社に対し、解雇問題、62年度賃上げ及び夏期一時金の問題が解決するまで会社本社周辺と会社役員自宅周辺においてビラ配布と宣

伝カーによる教宣活動を行うとともに、倶楽部付近の町道沿いで赤旗の掲揚、立看板の設置を行う旨通告し、8月10日、組合は、本社及び社長の自宅周辺で宣伝カーによる教宣やビラ配布を行った。

8月13日、当委員会のあっせん員会は、労使双方に対して、解雇、賃上げ及び夏期一時金問題について団交を行うことを求め、そのための事務折衝を行うよう示唆したが、会社側は、経営が思わしくないので組合側に赤旗掲揚を自粛するよう主張し、一方組合は、この会社側見解に反発して主張が対立したため、あっせんは打ち切られた。

ケ 9月4日、会社側から社長及び会社役員1名が、組合側は本部役員3名が出席してトップ交渉が行われた。その席で会社は、A3及びA2に対する62年5月5日付解雇を撤回し、また、62年度賃上げ及び夏期一時金の額について労使は合意し、後日協定化することも確認された。

ところが9月28日の交渉で会社が解雇処分を撤回しないと発言したため、9月30日、組合は、会社に対して、9月4日のトップ交渉での合意事項に反するとして抗議するとともに10月5日までに問題が解決しない場合、同日以降ビラ配布、ストライキを行うと通告した。しかし、10月3日、会社は、A3及びA2に対する62年5月1日付出勤停止処分及び62年5月5日付解雇を撤回した。また、62年度賃上げ及び夏期一時金の額についても労使は合意に達し、これらに関し協定が締結された。

7 62年度年末一時金交渉の経過及び本件第1次乃至第3次出勤停止処分

(1) 要求の提出と交渉経過

62年11月5日、組合は、会社に対し62年度年末一時金の要求書を提出した。11月18日に開かれた62年度年末一時金交渉で、会社は、同年末一時金の総原資を6,335,000円とするが、同年末一時金査定期間中解雇されていたA3副分会長、A2執行委員と病欠者4名の計6名は別原資とする旨提案したのに対し、組合は、A3及びA2の両名を他の組合員と平等に扱うこと及び総原資の上積みを要求した。

12月10日の団交において、会社側交渉員B5取締役は、62年度年末一時金の総原資を6,697,610円と上積みし、また、A3副分会長及びA2執行委員の2名については、年末一時金査定中解雇され休務していたので会社への貢献度はゼロに近いが、とくに配慮して従業員平均額(131,330円)を払うと回答した。組合は、両名が解雇されていた期間については両名が正常に勤務したものとして支払うべきだと主張した。引き続き労使は交渉を続け、両名については他の組合員と異なる回答はしないということで労使が合意に達した。ところが、その直後労使ともにまだ交渉のテーブルに着いている際、当日東京に出張していた社長から会社側交渉員のB5取締役に電話でこの会社回答を白紙撤回するようとの指示がなされ、この日の交渉は決裂した。

なお、12月11日、組合は、会社に対し分会役員通知書を提出したが、分会長にA 1、副分会長にA 3とA 2の2名、書記長にはA 4がそれぞれ就任していた。

(2) 本件第1次出勤停止処分

ア 62年12月12日、組合は、12月10日の回答を白紙にした会社の行為に対し抗議するとともに12月16日までに62年度年末一時金が解決に至らない場合は、翌17日から組合旗、赤旗を掲揚し、同月19日以降はさらに抗議行動を拡大すると会社に通告した。これに対し、12月16日、会社は、12月12日の組合の行った抗議及び通告について容認できないので、組合が通告どおりの行動にでた場合には処分する旨の警告文を組合に渡した。

イ 12月17日、組合は、赤旗と組合旗（サイズは50cm×100cm）約100本を約100メートルの幅で倶楽部の正門に至る町道沿い（別紙2見取図1の（c）の×印部分）の樹木に竹竿で結着して掲揚を開始したが、赤旗の一部は、会社敷地内に入っているものもあった。同日、会社は、組合に対し、赤旗の掲揚場所が会社敷地内であり、会社の業務を阻害するとして赤旗の即時撤去を求め、撤去がなされない場合はA 1分会長、A 3及びA 2の両副分会長並びにA 4書記長を62年12月18日付で出勤停止処分にする旨警告した。

なお、赤旗等の掲揚は、12月17日以降翌年の9月24日まで継続され、掲揚本数は多い時には約150本程度に及んだ。

12月18日、会社は、赤旗の不撤去を理由にA 1分会長、A 3及びA 2の両副分会長並びにA 4書記長の4名を出勤停止処分（以下「本件第1次出勤停止処分」という。）とした。

なお、後日になって、第1次出勤停止処分日にA 4は就労していたこと及びA 3は年次有給休暇を取って休んでいたことが判明したため、会社は両名の第1次出勤停止処分に伴う賃金カットは行っていない。

ウ 12月18日、会社は、非組合員に対し62年度年末一時金（平均131,330円）を支払った。

エ 12月21日、組合は、当委員会に団交開催と本件第1次出勤停止処分の撤回（62（調）第35号）を求めてあっせんを申請した。12月28日、当委員会のあっせんにおいて赤旗掲揚をめぐる労使の見解が対立したため、当委員会は、「労使双方は年末一時金問題について、昭和62年12月10日の時点に戻り、誠意をもって早急に団体交渉を行い、一致点を見出すこと。」との口頭勧告を行い、あっせんを打ち切った。

オ 12月24日、会社は、A 1分会長に対し赤旗の即時撤去を求め、撤去されない場合は再度の処分を考える旨通告した。12月29日、組合は、会社に対し処分の撤回と年末一時金について翌63年1月2日に団交したい旨申し入れ、この申し入れを拒否した場合は赤旗掲揚などの抗議行動をさらに拡大する旨通告した。これに対し会社は、翌30日、団交の

日程を63年1月3日とする旨回答した。

63年1月3日の団交において、会社は、「A11支部書記長の団交出席は認めない、分会役員の出勤停止処分は撤回しない、A3及びA2に係る62年度年末一時金回答額は変更しない、その他の組合員に係る年末一時金回答は後日条件を付けて回答する。」旨回答した。これに対し組合は、「年末一時金は既に年を越したので本日回答して欲しい、(本件第1次)出勤停止処分とA3及びA2の62年度年末一時金に関する差別的回答は撤回せよ、A11支部書記長の団交出席を拒否することは認められない。」と反論し、また、会社は、団交の行き詰まりの打開策として組合に対し、組合本部、支部及び地区労役員を加えた交渉(以下「集団交渉」という。)を1月25日以降に行いたいと申し入れる等のやりとりで終始し、内容的には進展しなかった。1月6日、組合は、62年度年末一時金解決のための団交を1月10日までに開催するよう会社に求め、団交が拒否された場合の抗議行動として1月11日に宣伝カーによる教宣とビラ配布を行うこと、1月15日(祭日)、16日(土)、17日(日)の各就業日にストライキを行うことを通告した。

(3) 本件第2次出勤停止処分

63年1月7日、会社は、組合に対し1月12日に団交を行うと回答し、また、赤旗及び立看板を全て撤去するよう警告するとともに、62年12月17日以来の赤旗設置行為に対し、62年12月17日及び同月24日の2度にわたり撤去するよう通告したが何ら反省もせず会社敷地内に赤旗を設置したことを理由として、A1分会長を1月8日から同月15日までの7日間(11日は休業日)の出勤停止処分(以下「本件第2次出勤停止処分」という。)に付した。但し、A1分会長は、1月8日については処分前有給休暇を申請し、会社がこれを受理していたことから、同日分の賃金カットを受けなかった。

(4) 本件第3次出勤停止処分

ア 63年1月11日、組合は、午前10時30分頃に会社本社、午前11時過ぎに北九州市にある社長自宅周辺で、それぞれ約20分、62年度年末一時金並びに分会役員の本件第1次及び第2次出勤停止処分の撤回に関する組合要求について、会社はこれを解決する姿勢がないとして抗議し、これが解決に至らない場合はストライキを行うなどの内容の教宣活動を行い、「またもや組合役員に不当処分を乱発、年末一時金と不当処分を解決しようとしていた会社役員する解雇するワンマン社長」等と記載したビラ配布を行った。

なお、同ビラ記載の役員とは、B5取締役のことであり、同人は62年12月22日に会社に休職願いを提出していた。

イ 1月12日の団交で会社は、組合に対し「本日団交を行うことを双方確認しておきながら、組合は前日の抗議行動を起こしたが、このような行動は労使間の信義に著しく反し、このような状態では団交は行え

ないので1月25日以降の集団交渉に委ねる。」と通告した。これに対して組合は、62年度年末一時金について遅くとも1月14日までに具体的回答を提示し解決することを要請し、解決のために組合本部役員とのトップ交渉の申し入れを行ったが、会社は前記集団交渉を行いその場で話し合うとの回答で押し通した。

ウ 1月13日、組合は、会社に対し、1月15日から17日まで予定しているストライキの実施前に62年度年末一時金の支給と赤旗掲揚に対する本件第1次及び第2次出勤停止処分の撤回について解決したいとして団交を申し入れ、この申し入れを拒否すれば予告どおりストライキを行うと通告した。同日、会社は、日程の都合がつかないとして拒否し、集団交渉の早期開催を督促し、赤旗及び立看板の即時撤去を要求した。

エ 63年1月15日、組合は、予告どおりストライキを行った。同日、会社は1月11日に組合の配ったビラの記載内容が事実無根であり、このビラ配布と教宣活動によって会社の名誉、信用は失墜させられたとして、A1分会長を1月19日から23日までの5日間、A3及びA2の両副分会長並びにA4書記長の3名を1月19日から21日までの3日間の出勤停止処分（以下「本件第3次出勤停止処分」という。）に付した。

なお、A4は上記処分期間中を通して就労し、また、A1は1月19日に年次有給休暇をとっていたため、会社はこれに相当する期日の賃金カットは行っていない。

8 本件精勤手当のカット

(1) 会社は、その設立直後から月単位の賃金計算期間中の所定労働日数を満勤したコース管理従業員に対し、就業規則には規定されていない月額25,000円の精勤手当（皆勤手当とも呼ばれている。）を支給してきた。その運用としては、以下のような事実があった。

ア 60年7月15日、会社は、会社の嘱託であったA12、A13、A14に対し、1日欠勤なら半額を、2日欠勤では全額をカットする旨社長名のメモを手交して説明した。

イ 60年9月分賃金計算期間に係る所定労働日数のうち60年8月24日の1日のみ休務したコース管理従業員のA6の精勤手当を半額カットした。

ウ 61年9月分賃金計算期間に係る所定労働日数のうち61年8月13日の1日のみ休務したA13の精勤手当を半額カットした。

エ 61年11月23日、会社のB5取締役は、組合に対し皆勤手当のカットについては1日欠勤で半額カット、2日を越えた場合は全額カットする旨文書回答した。

(2) 会社は、本件第1次出勤停止処分に付した4名のうちコース管理従業員であるA1分会長及びA2副分会長の精勤手当を63年1月12日支給の給与から全額カットし、63年1月15日のストライキ参加による欠勤を理由として、A1分会長、A3、A2両副分会長、A5、A6及びA7の

精勤手当を63年2月12日支給の給与から全額カットした。この精勤手当をカットされたA1等6名は、いずれも当該精勤手当の支給対象となる各月について、ストライキ参加、出勤停止処分、年次有給休暇を除いて欠勤はしていない。

9 長期ストライキの実施

(1) ストライキ通告

62年11月5日以来、組合は、会社に対し62年度年末一時金の支給を要求してきたが、63年4月6日及び同月26日の団交において会社は、赤旗を撤去しない限り62年度年末一時金についての回答はできないと答えるにとどまった。また、会社は、同年7月12日の団交において、赤旗掲揚による営業妨害で損害を受けたので上記一時金を支給する余地はないが、これにかえて酒肴料を支給し、63年度賃上げの実施については赤旗を降ろすことを条件にすると回答した。そこで同年8月19日、組合は会社に対し、62年度年末一時金、63年度賃上げ及び夏期一時金に関する会社の回答額及び分会役員の第1次乃至第3次出勤停止処分に対する抗議として、同月21日から同月28日までの間ストライキを実施すると通告した。これに対して、8月19日、会社は、組合のストライキ通告に抗議するとともに赤旗などの撤去を申し入れ、また、ストライキ期間中の組合員らの会社施設内立入を禁止する旨、ストライキが中止された場合に就労要請があっても拒否する旨、営業妨害行為を禁止する旨通告し、違反者が出たときは、分会の指導者の責任を追及すると警告した。更に、会社は、61年11月9日に当時のB2常務がA8分会長（当時）に有給休暇の賃金カット分として200万円支払っていたにも拘らず、その事実を知らないことを奇貨として組合は再度請求し、62年6月28日及び7月12日の2回に分けて金員を受け取ったことは二重取りであるとして、200万円の返還を組合に要求した。

(2) コース管理棟の使用

63年8月21日からのストライキ開始に備え、組合員は、同月20日から、コース管理事務所の食堂部分（別紙2見取図3の①）にプロパンガス、炊事道具及び同事務所内に設置されていたシャワー室（別紙2見取図3の③）に浴槽等を持ち込んで、泊込みを開始し、また、8月23日、組合は会社が倶楽部内の公衆電話の使用を認めなかったため、その了解を取り付けずに同事務所の食堂に電話を設置したが（同電話はストライキ期間中、会社側との連絡に使用されることがあった。）、これらについてはストライキ終了時までには組合自ら撤去した。ストライキ期間中、会社は、数回にわたり同事務所の使用をやめるよう警告していたが、組合は、同事務所をストライキ終了時まで使用した。


(3) 赤旗の掲揚と正門入口からの入場

ア 前記認定7(2)のとおり組合は、62年12月17日以来倶楽部正門へ通じる町道沿い（別紙2見取図1(c)×の地点）に赤旗を約100本、多い

時は約150本を掲揚していたが、63年8月19日、20日の両日は降ろしていた。そして、同年8月21日より、組合はストライキを開始するとともに、赤旗を再び同所で約100本掲揚し、同日以降ストライキ終了時（同年9月24日）まで掲揚し続けた。

イ 8月21日、組合は、午前8時頃から倶楽部正門へ向かう町道の三叉路付近（別紙2見取図1（d）☆地点）でピケをはり、倶楽部への入場者に対しストライキに対する協力、理解を求め入場しないよう説得活動を行い、その後三叉路付近から倶楽部の正門前に宣伝カーや乗用車などで移動した。正門入口（別紙2見取図1の①）では、会社の雇用したガードマンが正門の鉄柵を閉め組合員等の侵入を防ぐため警備していた。午前10時頃、会社側が正門鉄柵の扉をあけてゴルフ客の車を通した後に鉄柵を閉めようとしたすきをついて、会社管理職の制止を聞かず一部の組合員及び支援団体の組合員は正門からゴルフ場内に入り、一部の組合員等は正門横の斜面を通過して、クラブハウス玄関前（別紙2見取図2の①）に150余名の労組員等が参集した。その場で行橋京都地区労働組合評議会（以下「地区労」という。）A19議長が社長に「抗議文」を手渡し、62年度年末一時金、63年度賃上げ及び夏期一時金などの早期解決とこれに関する団交開催を申し入れた（以後ストライキ期間中、組合は数回にわたって団交を申し入れた。）。その後、社長の退去要請を受け入れて午前11時までに労組員等は正門付近（別紙2見取図2の②）に退去し、同所で集会を開催したあと正午頃解散した。

(4) コース管理棟前及びコース連絡路上の駐車

ア 63年8月21日早朝、会社は、ストライキに備えて、コース管理棟の機械収納庫等からグリーン刈り機、ラフ刈り機、草刈り機等のコース管理に必要な機械を持ち出したため、組合は、会社の機械搬出を阻止すべく、同日以降ストライキ期間中を通じて組合員の車をコース管理棟の機械収納庫、倉庫の扉前や車庫の前（別紙2見取図3の斜線部分付近）に止め、また、同日の朝から同年9月10日までの間、コース管理棟からコースへ通じる連絡路上に（別紙2見取図1の②）組合員の軽貨物自動車を止めた結果、機械搬出を巡り次のようなトラブルが生じた。

(ア) 8月23日、コース管理のB6課長はコース管理棟の倉庫等から機械の搬出を試みたが、組合員に阻止された。

(イ) 8月30日、B7コース管理部長をはじめとする会社管理職は、芝消毒用のタンク車を機械収納庫から取り出すため、そばにいた地区労A20書記長に対し、機械収納庫前に駐車した労組員の車の移動を要請したが、聞き入れられず結局タンク車は搬出できなかった。

(ウ) 9月9日、会社は、このコース管理棟前に置いてあった組合員の車両に退去通告文を貼ったが、同通告文で指定した時間内に車両が

撤去されなかったため、クレーン車2台を使ってコース管理棟前の車両を除去しようとしたところ、組合員がコース管理棟の門（別紙2見取図1の④）の付近に座り込んだり寝転んだりして、クレーン車による車両の撤去を阻止した。

(エ) 9月10日、会社は、組合に対してコース管理棟前とコースへ通じる連絡路におかれた組合員の車両を排除するよう求めたが、組合は、後者については直ちに移動させたものの、前者の移動には応じなかった。

イ そこで会社は、9月12日、福岡地方裁判所小倉支部に機械搬出妨害禁止の仮処分を申請したが、9月25日にストライキが解除されコース管理棟前の労組員等の車両も除去されたため、会社はこの申請を取下げた。

(5) 倶楽部正門入口の駐車

組合は、63年8月26日、27日、28日及び30日、倶楽部正門鉄柵前に組合の宣伝カー2台を横に並べて止めて、そこでゴルフ客や非組合員等に対しストライキへの協力を求める説得活動を行ったりしたが（8月29日は定休日、8月30日は会社は非組合員に対し自宅待機の措置をとって休業した。）、この間、8月26日は4組、27日は3組、28日は4組のゴルフプレー客が入場し、27日はボイラー業者が入場した。

(6) ピケッティング

ア 組合は、ストライキ開始日の63年8月21日から同月25日までの間は三叉路付近（別紙2見取図1の(d)☆地点）で、同月26日から9月20日頃までは倶楽部正門鉄柵前で各ピケを貼ってゴルフ客や非組合員に対し、組合のストライキへの理解と協力を求める説得活動を行った。

イ 8月21日、組合は、会社がコース管理作業員として雇った学生アルバイトに対し、ストライキ中であることを説明してストライキへの協力を求めたところ、同アルバイトはこれに従った。

ウ 8月28日午前7時30分頃、非組合員の女子事務員8名が正門入口前のピケラインを避け、倶楽部の10番ホール付近（別紙2見取図1の③）を大正池に沿ってクラブハウスの事務所に出勤しようとしていた。これを見つけた分会員のキャディ8名程（女性）がストライキに到った背景説明やストライキへの協力要請のため近寄ったところ、女子事務員達は池のまわりの道を走って正門入口へと逃げた。これを目撃したB8総務課長は、正門入口で組合員等に「女子従業員をいじめるな。」と抗議し、組合員らが何もいじめていないと反論するなどして言い争うことがあった。

エ 9月7日、組合は、午前8時から正門前に宣伝カー2台を並べてピケを張った。同時刻頃会社からコース管理のため臨時雇用された作業員3名が正門から倶楽部内に入ろうとした。そこで分会員のキャディ等数名は、同作業員に対し組合のストライキへの協力を要請したとこ

ろ、同作業員は入場を諦めて帰った。

(7) 宣伝カーによる組合歌の放送

63年9月3日午前7時頃、会社は、正門前にまだピケがはられておらず、前日もクラブハウスへ組合員が入ってこなかったため、正門の鉄柵の扉を開けたままにしていたところ、午前7時20分頃、組合は、正門を通り組合宣伝カーをクラブハウスの玄関前に横付けし、そこに組合員40名余りが集まって会社に対し団交開催を求めた。同日午前11時55分頃から午後1時17分頃までの間、組合は、クラブハウス事務室前（別紙2見取図2の③）及びスタート室前（別紙2見取図2の④）に宣伝カーを停めてマイクのボリュームをあげて組合歌などを流した後、午後2時25分頃、組合員は、宣伝カーと共に正門入口の鉄柵のところに戻った。

(8) 教宣活動

組合は、63年8月30日午前11時から12時にかけて、宣伝カーにより、会社の本社周辺と北九州市にある社長自宅周辺で、62年度年末一時金等の不支給及び分会役員の前次乃至第3次出勤停止処分に対する抗議とストライキ実施についての教宣活動を行った。

(9) ストライキの解除

ア 63年9月22日、組合は、豊津町から労使双方に対し争議を早期に収拾し倶楽部運営を正常化して欲しい旨文書で申し入れられたこともあって、同月24日、ストライキの解除を会社に通知し、翌25日ストライキを解除して赤旗等及びコース管理棟前に止めていた組合員の車を全て撤去した。

イ ストライキ期間中のゴルフコース管理は、会社の管理職ら非組合員によって行われ、芝刈りとその回収については専門業者も雇い入れて行われたが、同専門業者の雇い入れ延べ日数は30日、延べ人員223人であった。このようなコース管理の結果、9月20日当時のグリーン、ティーランド、フェアウェイ及びラフの状態は、ストライキ開始前とさして変わりなく保持された。

10 本件懲戒解雇

63年9月29日から労使は団体交渉を再開したが、会社は労使双方の代表1名ずつによる代表交渉を行ってはどうかと組合に申し入れ、組合もこれを了解した。同年10月4日、労使は代表交渉を行い、会社は、62年度年末一時金101,000円、63年度夏期一時金45,000円及び賃上げについてはキャディ2,300円、コース管理2,200円、パート1,800円とするとの回答を示した。組合は、年末一時金の会社回答額が62年12月18日に非組合員に支給された額より低額であることから不満を表明し、また、夏期一時金及び賃上げについても上積みを要求した。そして両者は、次回の交渉では労使双方2名ずつが出席のうえ解決に向けて努力する旨合意し、この日の交渉を終えた。

ところが翌10月5日、会社は、別紙1就業規則第66条第2、4、11、13号を適用して分会役員であるA1、A3及びA2に対し、後記第3の4(2)

(ア)乃至(ク)の解雇理由を付して10月6日付懲戒解雇に付した。

なお、解雇された3名は、同年10月12日、福岡地方裁判所小倉支部に地位保全の仮処分申請をなし、平成元年8月7日、同支部はこれを認容して、A1には月額215,784円、A3には月額206,918円及びA2には190,814円をそれぞれ63年10月7日から本案判決言渡まで仮に支払うべきことを決定した。会社は上記決定に基づいて3名に対し上記金員を支払っている。

(別紙1)

就業規則 (抜粋)

第64条 (懲戒の程度)

- 1 譴 責……………始末書を取り将来を戒める。
 - 2 減 給……………始末書を取り1日につき基本賃金の半額、月額につき月俸の10分の1以下とする。
 - 3 出勤停止……………始末書を取り7日以内の出勤を停止しその間の賃金を支給しない。
 - 4 解 雇……………予告をせず即時解雇する。
- 以上の2、3について併せ行うことがある。

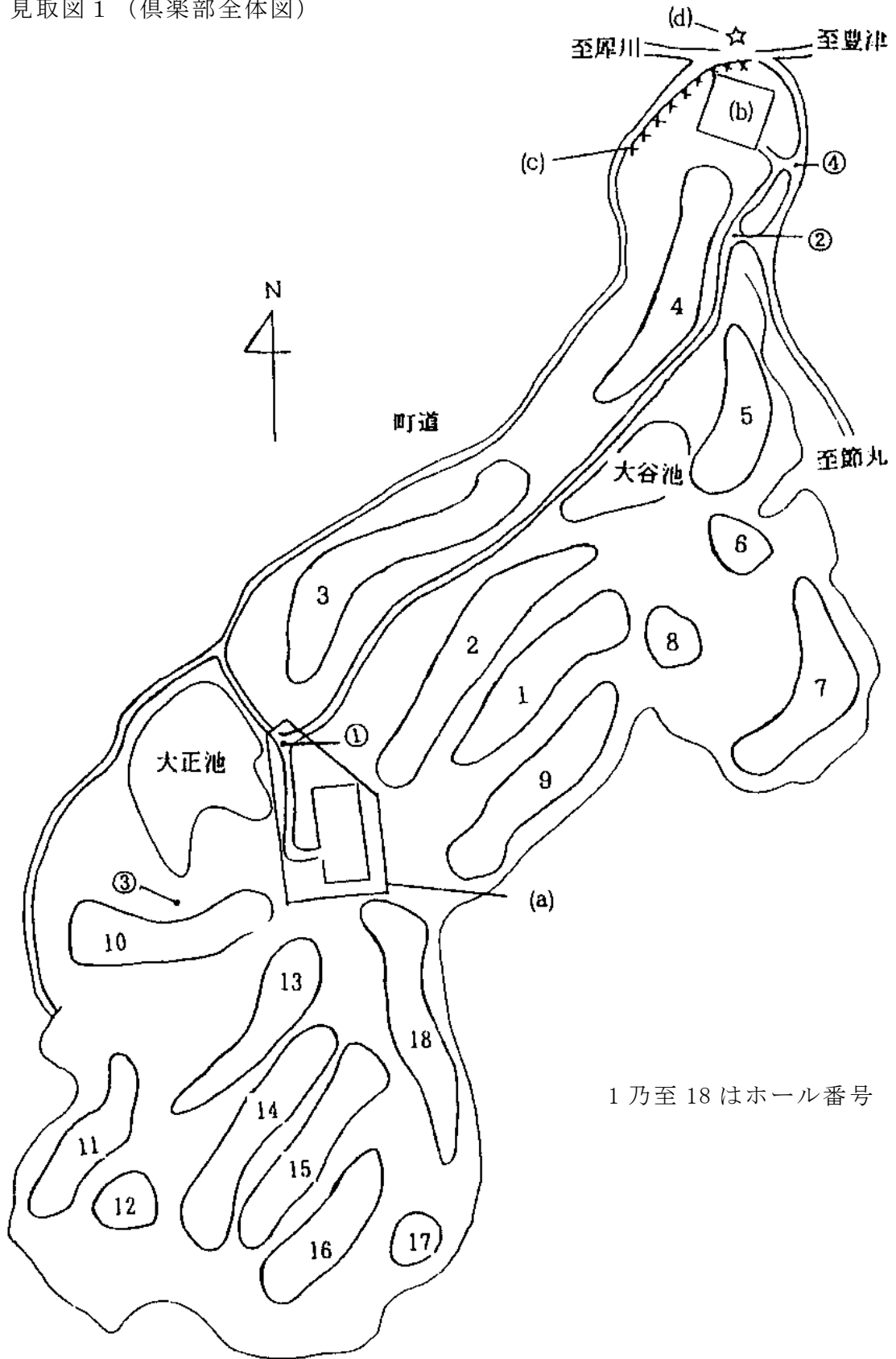
第66条 (解雇その他)

次の各号の1に該当するときは解雇する。但し情状により出勤停止に留めることがある。

- 1 正当な理由なく無断欠勤が引き続き10日以上に及んだとき。
- 2 他人を教唆・煽動し職場秩序を乱したもの。
- 3 勤務成績が著しく不良であるとき。
- 4 他人に対し暴行強迫を加え、又業務遂行を妨げたとき。
- 5 職務上の指示命令に不当に反抗し、職場の秩序を乱したとき。
- 6 故意に機密を洩らし、倶楽部に著しい不利益を与えたとき。
- 7 故意又は重大な過失により施設もしくは物品を破損し倶楽部に重大な損害を与えたとき。
- 8 重要な経歴をいつわり、その他不正な方法で雇入れられたとき。
- 9 倶楽部の承諾なく在籍のまま他に雇入れられたとき。
- 10 倶楽部の金品又は物品を不正に持出し又は持出そうとしたとき。
- 11 しばしば懲戒を受けているにもかかわらず改悛の情なきとき。
- 12 刑法の有罪判決を受け不相当と認められるもの。
- 13 その他、前各号に準ずる程度の行為があったとき。

(別紙2)

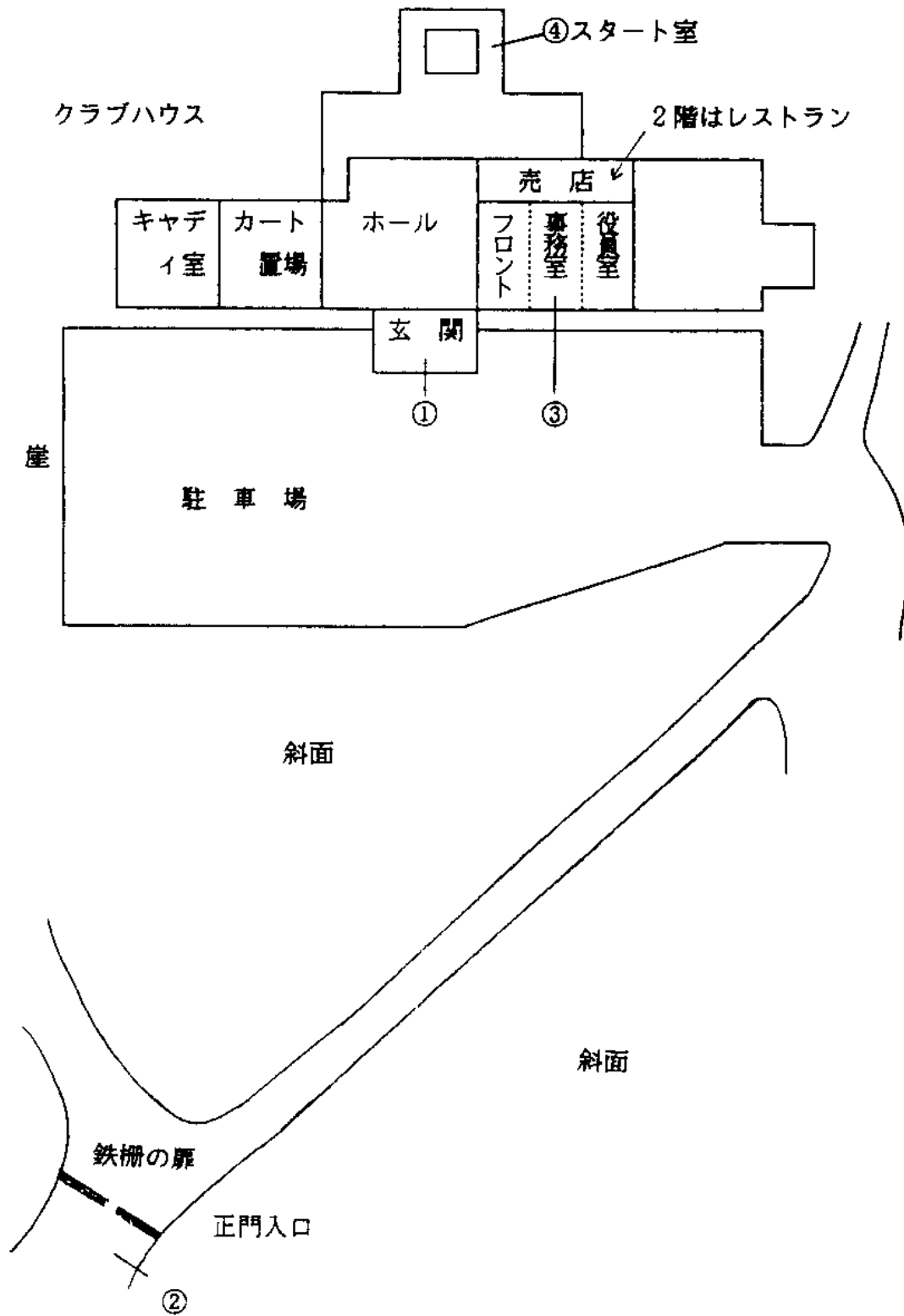
見取図1 (倶楽部全体図)



1 乃至 18 はホール番号

(別紙2)

見取図2 (見取図1 (a) 部分の拡大図)



(別紙 2)

見取図 3 (見取図1 (b) 部分の拡大図)



第3 当委員会の判断

1 本件第1次、第2次出勤停止処分

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

会社は、分会役員A3、A2が62年度年末一時金査定期間中、懲戒解雇を受け就労していなかったことを理由に両名の同一時金の減額査定を回答したが、同解雇は、62年10月3日に撤回されているのであるから減額査定をすることは許されないばかりか、同年12月10日、会社は同一時金に関する両名の減額査定を撤回したにも拘らず、その直後、これを反古にしたため、組合は、これら会社の不誠実な態度に抗議して、62年度年末一時金闘争を組み赤旗等を掲揚した。これに対し、会社は、赤旗等掲揚場所が会社敷地内であり会社の業務を阻害したことを理由に同年12月18日、A1分会長、A3及びA2両副分会長並びにA4書記長の4名を出勤停止処分に付し、さらに、63年1月7日、A1分会長を7日間（1月8日、9日、10日、12日、13日、14日、15日）の出勤停止処分に付したが、赤旗等を掲揚したのは会社の倶楽部正門に至る町道沿いの会社の敷地外であるから会社の施設管理権は及ばないばかりか、その処分内容も出勤停止処分をしておきながらそれに従わず就労した一部の分会役員に対しては所定の賃金を支払う等、処分自体が極めて杜撰に運用されているのであって、本件出勤停止処分は正当な組合活動に対し、分会役員を差別し、組合に対する組織攻撃を目的として行われた労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

組合は、62年12月17日から会社の警告を無視して、会社敷地内の会社が植えた松の木に赤旗を結着して掲揚を開始したが、本件赤旗等掲揚行為は会社の施設管理権を侵害する違法な組合活動であって、殊にゴルフ場のようなサービス産業においては赤旗等掲揚が業務の正常な運営を阻害し、その違法性が特に強いものであり、これによりゴルフ客のキャンセルが続出し、会社は多大な損害を蒙った。そして、この赤旗掲揚は分会員によってなされ、分会役員は組合のA11北九州支部書記長と共にこれを企画、実行、指揮したのでその責任を問うて本件第1次、第2次出勤停止処分に付したものであって処分は正当であり、不当労働行為にあたらぬ。

(2) 判断

前記認定事実7(2)によれば、組合は、62年12月17日から63年9月24日までの間、赤旗を掲揚したが、この間数日これを取りはずしたことはあったものの倶楽部の正門に至る町道に沿い約100メートルにわたって竹竿に結んだ赤旗100本余、多いときは150本余を樹木に結着して掲揚し、その一部が会社の敷地内に入り込んでいた。これらに対する懲戒として

本件第1次出勤停止処分は、組合が赤旗掲揚を始めた翌日である62年12月18日に、第2次出勤停止処分は63年1月8日になされている。

ところで、組合が上記赤旗掲揚に踏み切ったのは、7(1)及び(2)アに認定のとおり、62年度年末一時金交渉において、A3副分会長及びA2執行委員(両名は62年5月5日解雇され、同年10月3日解雇撤回された。)の解雇期間中の休務を理由に同一時金の減額査定を行わない旨の会社回答に拘らず、社長がこれを白紙撤回したため交渉が決裂したこと及び12月16日までの早期解決要請に対し会社が誠意ある対応を行わなかったことによるものである。

本件第1次、第2次出勤停止処分がなされた本件争議の当初においても、組合の立てた赤旗が、尋常ならざる本数であり、それが町道を挟んで一部会社内敷地に及んでいたことが認められ、同所が豊津町の中心部から離れた山間部に位置し、ゴルフ客と倶楽部関係者以外の往来は少ないことや広大なゴルフ場の正門入口に至る町道沿いに掲揚していることなどから、その本数の割に市街地ほどには人目につくものでなかったにせよ、ゴルフ客や倶楽部関係者に対しかなりの影響があったとみななければならない。

他方、本件労使紛争のそもそもの発端は、分会が結成されて間もなく組合と会社間に結ばれた61年11月5日の確認書が同年11月20日頃には社長によって一方的に無効である旨宣告されたことによるものである。会社の無効主張の理由は、同確認書締結の会社側名義人であるB2常務、B3支配人及びB4副支配人の3名から同確認書締結前の同年9月18日付で辞表が提出されていたので以後B2常務等3名は社長の認めていたとする事務引継ぎ以外には確認書を締結する権限を有しなかったというものであるが、社長のあげるB2常務等の辞表提出が事実であったとしてもこの時期会社がB2常務の退任を対外的には何ら公表しておらず、現に同常務はまだ退任していなかった以上それは会社内部の問題であって、会社が確認書の無効を主張することは信義のうえからも許されない。

その後の労使は相互の信頼関係を損ねたまま推移し、例えば、会社が61年度年末一時金について同年12月29日に至るまでゼロ回答を続けると組合は同月28日と29日にストライキを実施するなどの実力行為に出、円満な交渉による解決の道をともしれば放棄して双方とも対決の姿勢を強めようとした。以後労使間は62年度賃上げや同年度夏期一時金交渉で対立し、当委員会があっせんにおいて双方に「誠意を以て交渉を行い問題の解決に努力すること」との口頭勧告をなすなどの経緯があったが、この時期の自主交渉では実質的解決に至っていない。この間、62年5月5日付で会社は、組合の5月1日から同月4日までのストライキによる損害の責任を追及して、A8分会長以下9名を一旦は全員懲戒解雇し(会社は分会長等3名を除き5月28日に解雇を撤回している。)、事態は紛糾した。その後も、組合はA3及びA2の解雇撤回(A8は組合を脱退して

いる。)を一貫して要求すると共に未解決の62年度賃上げ、同年夏期一時金などを要求して赤旗等掲揚や看板を立てるなどしている。さらに当委員会があっせんを行うなど多くの曲折を経て62年9月4日労使のトップ交渉が実現し、10月3日には5月5日のA3及びA2に対する解雇撤回や62年度賃上げ及び夏期一時金額について合意し、協定が成立して労使間は一且正常化されたかにみえた。然るに、62年度年末一時金に関し、会社が12月10日の団交において、既に解雇が撤回されているA3及びA2につき減額査定する旨提示した後、これを撤回したが、最終的には社長が同一時金回答そのものを再び白紙撤回したことは先に説示のとおりであり、このことを契機として労使の対立は以前にも増して深刻化したことが認められるのである。

このような原因と経過のもとで展開された本件争議において組合が団交による解決を求め或いは要求の貫徹を掲げて同盟罷業のほか赤旗等掲揚等の戦術を行使するに至ったのは止むを得ない成行きであって、掲揚場所が一部会社の敷地内に入り込むなど若干行き過ぎの点のあったことは否めないものの、この時期の闘争状況を示す全資料に照らしても許容される組合活動乃至争議行為の範囲内にあるものというべく、会社の分会役員に対する本件第1次、第2次出勤停止処分は合理的根拠を欠くものといわざるをえない。

次に会社は、本件赤旗等掲揚は分会員によって実行され、分会役員は組合北九州支部と謀ってこれを企画、執行、指揮したのであるからその責任を問い分会役員を処分した旨主張するので、この点について付言する。

組合における罷業権の確立及び罷業指令乃至は罷業戦術等については諸規約上組合が一手に掌握しており、分会はその指令に基づき実行することとされているが、本件赤旗等掲揚行為についてみると組合の指令により分会員によって実行され、分会役員らはその実行に当って分会員を指揮、指導したことが窺われるのであるから、その範囲内で分会役員らの責任を問うこともあり得るところではある。しかしながら、叙上のとおり、本件組合の赤旗等掲揚行為が若干の行き過ぎがあることは認められるものの、全体としては許容される団件行動の範囲にあり、しかもその行き過ぎの点について各分会役員らがどのようにかかわったかの点についての疎明もない。

以上を要すると組合の赤旗掲揚行為について若干の行き過ぎはみられるが、62年12月18日付A1、A2、A3及びA4の4名に対する本件第1次出勤停止処分並びに63年1月8日からのA1に対する本件第2次出勤停止処分は、合理的理由を欠くものであって、結局、被申立人が分会役員への報復と組合活動を抑止する目的でなした労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

2 本件第3次出勤停止処分

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

組合は、62年度年末一時金問題を解決する姿勢がみられない会社の態度や第1次、第2次出勤停止処分に抗議する目的で、63年1月11日社長の自宅及び会社周辺で教宣活動及びビラ配布を行ったのに対し、会社は63年1月15日A1分会長を5日間（1月19日、20日、21日、22日、23日）並びにA3とA2の両副分会長及びA4書記長を各3日間（1月19日、20日、21日）の出勤停止処分に付したが、1月11日の教宣活動の態様やビラの内容は正当な組合活動の範囲内に留まるものであって、本件第3次出勤停止処分は労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

イ 被申立人の主張

会社は、会社及び会社経営者に対し事実無根の悪質な中傷誹謗する内容のビラを社長自宅及び会社周辺に広範囲に配布し、もって会社及びその経営者の名誉信用を著しく失墜させた分会員らの背信行為に対し、規律違反として分会責任者を第3次出勤停止処分に付したのであって、処分は正当である。

(2) 判断

前記認定事実7(4)アによれば、組合は、62年度年末一時金及び第1次、第2次出勤停止処分の撤回に関する組合要求について、会社にはこれを解決する姿勢がないと抗議する目的で、63年1月11日、会社本社及び社長自宅周辺でそれぞれ約20分教宣活動及び組合支部と支援団体名義のビラ配布を行った。同ビラには「またもや組合役員に不当処分を乱発、年末一時金と不当処分を解決しようとしていた会社役員すら解雇するワンマン社長」等と記載されていたが、同ビラ記載の役員であるB5取締役は、62年12月22日に会社に休職願いを提出しており、これを「役員が解雇された」と表現するなど事実と異なる点や多少誇張された表現が記載されてはいるが、ビラの全体的基調は、分会役員に対する度重なる出勤停止処分や62年度年末一時金の未解決に対し会社乃至社長に抗議するものであり、また、組合員の団結力を高めると共に一般市民に組合の闘争支持を訴えることを目的として行われたものと解することができ組合が行った本件ビラ配布及びビラと同内容の教宣活動は、許容される組合活動であると評価できる。よって、本件63年1月15日付のA1、A3、A2及びA4の4名に対する第3次出勤停止処分は、被申立人が分会役員の組合活動を嫌悪してなした労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

3 本件精勤手当カット

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

コース管理社員に対する精勤手当は、1日欠勤は半額、2日欠勤は

全額控除するという慣行が存するところ、会社は、A 1 分会長、A 2 副分会長に対する62年12月18日付出勤停止処分(第1次出勤停止処分)に関し63年1月支払いの賃金から、63年1月15日組合ストライキ参加に伴うA 1 分会長、A 3 及びA 2 両副分会長、A 5、A 6 並びにA 7 の一日欠勤に関し63年2月支払いの賃金から、それぞれ精勤手当全額を控除したことは、申立人組合員であることを嫌悪してなされた労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

もともと精勤手当は、会社の規則に定めはなくその裁量によって決められ支給されてきたものであり、会社としてはその賃金計算対象期間1ヵ月間を無休であった者にはじめて支給するということにしており、組合主張のごとき慣行などはなく、従ってA 1 ほか5名に対する精勤手当の不支給が不当労働行為に当たるはずはない。

(2) 判 断

前記認定事実によれば、60年7月15日、会社は嘱託雇の3名に対して、精勤手当は1日欠勤なら半額、2日欠勤では全額カットする旨を社長名のメモを手交して説明し、また、従業員が1日欠勤した際、精勤手当を半額カットした事例も存するほか、61年11月23日会社側は組合に対し、上記方式を文書回答している。

そこでまず、A 1 及びA 3 の63年1月12日支給の給与からの精勤手当カットについて検討すると、同月の所定労働日に欠勤のない同人らに対し同人らの第1次出勤停止処分を理由として全額カットしたことは前記判断1(2)のとおり処分そのものが不当である以上、その根拠を欠くものである。

次に、A 1、A 3、A 2、A 5、A 6 及びA 7 の63年2月12日支給の給与からの精勤手当カットについてみると、精勤手当のカット方式については上記のような取り扱い方がなされていたこと、また、A 1、A 3、A 2 及びA 4 に対する本件第2次、第3次出勤停止処分が不当であることは前記判断1(2)及び2(2)のとおりであるから、同月所定労働日における同人らの63年1月15日のストライキ参加による1日のみの欠勤に対して全額カットしたことには合理的理由がない。

したがって、これまでの会社の組合に対する態度を併せて考えると、結局、会社が63年1月12日にA 1、A 2 になした精勤手当全額カット及び63年2月12日になしたA 1、A 3、A 2、A 5、A 6 及びA 7 に対してなした精勤手当全額カットは、申立人組合員の組合活動を嫌悪してなされた労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

4 本件懲戒解雇

(1) 当事者の主張

ア 申立人の主張

本件ストライキにおいて組合は、会社が主張するような後記解雇事由に該当する業務妨害行為等の違法行為を行ったという事実はない。また、仮に本件ストライキに行き過ぎがあったとしても本件被処分者等は分会の役員であり、分会自体組合の支部の下部組織に過ぎず、分会役員は本件ストライキを企画、実行する権限を有しないのであるから、会社が同人らの責任を問うことは相当ではない。更に、組合は有給休暇賃金カット分を会社に二重に請求したことはなく、結局、本件懲戒解雇は、分会結成以来一貫して分会を敵視し、団体交渉拒否や処分攻撃を重ねてきた会社が、分会の中心的活動家である同人らを排除することを意図してなした労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人の主張

本件懲戒解雇は、被処分者等が63年8月21日から同年9月24日までの本件ストライキに際し、分会の役員として組合のA11支部書記長と共謀して、違法争議を企画、実行し、また、有給休暇賃金未払い2年分について会社から詐取を企て、二重に支払わせて分会員に不正に受領させたことを理由としてなした正当な処分であって、不当労働行為には当たらない。

(2) 判 断

ア 本件懲戒解雇事由の当否

まず、会社の本件懲戒解雇処分の各事由について検討する。

(ア) 63年8月20日から同年9月24日までコース管理棟を不法に占拠し、さらに右建物内に電話及び風呂場を不法設置すると共に引き続き寝泊りした行為。

前記認定事実9(1)(2)のとおり、組合は、会社の警告にも拘らず63年8月20日から同年9月24日（本件ストライキ開始日の前日より終了日まで）の間、会社のコース管理棟のコース管理事務所をストライキ中の活動拠点として、同事務所の食堂にプロパンガス、炊事道具を、同事務所内のシャワー室に浴槽を持ち込んで泊まり込んだ。また、会社が倶楽部内の公衆電話の使用を認めなかったため、組合は同事務所内に電話を設置し、会社側との連絡に同電話を使用し、会社側からの連絡も同電話を通じてなされることもあったが、これらについてはストライキ終了時までには組合自ら撤去していた。また、前記認定事実3(3)及び4(1)のとおり、61年11月5日に組合と会社側のB2常務らとの間で確認書が締結され、その中に「組合活動のためコース管理事務所の使用を認める。ただし、組合は事前に会社に申し入れることとする。」との条項があり、その後社長は、同確認書はB2常務が辞任していたにも拘らず組合と締結したものであると無効であると発言した。しかし、社長の同発言後も組合はコース管理事務所を使用し、会社も61年12月20日これを認める趣旨の

通告をしており、また、62年5月1日の組合のコース管理事務所の使用申入れに対し、会社は黙認していた節が窺われ、他方、同年7月28日会社は組合が無断使用したとして、今後このような違反行為があれば以後便宜供与は一切行わない旨通告した。以上の経過が認められる。

よって検討すると、先に判断のとおり会社が確認書の無効を主張することは許されず、この確認書によれば組合が事前に申し入れるとの条件付でコース管理事務所の使用について合意がなされており、社長の上記確認書の無効発言後も会社は組合の使用を黙認していたことがあったこと、コース管理棟は別紙見取図1によれば広い倶楽部敷地内でゴルフ客や会社関係者の出入りの多いクラブハウスからも相当離れた場所に位置していること、コース管理事務所はコース管理社員の詰所であり、本件ストライキではコース管理業務に係る労務の不提供を主要な戦術としているので、これと表裏の関係で会社がスト期間中同所を使用することはあまりなかったこと、他方、業務を放棄した組合員が団結力を誇示するうえで通常使用している詰所に集結するのはやむをえない成行きとも考えられること、ストライキ終了時には原状に復しており、組合のコース管理事務所の使用自体による会社の実害もほとんどなかったこと等からすると、組合が同所の使用禁止の通告を無視して使用したことやその使用方法の点において問題なしとはしないが、当該事由がこれに参加した分会役員に対する解雇理由に相当するとは言い難い。

- (イ) 63年8月21日から同年9月24日までコース管理棟内機械収納庫、倉庫、車庫の出入口前に車両を置くなどの方法により、右建物から機械その他の搬出を阻止する業務妨害行為並びに63年8月21日から同年9月10日までコース管理棟からコースへ通じる連絡口に車両を置き、コース管理の為の車両の通行を妨害した行為。

前記認定事実9(4)ア及びイによれば、会社は本件ストライキに備えて63年8月21日にコース管理棟の倉庫からグリーン刈り機、ラフ刈り機、草刈り機等のコース管理に必要な機械を持ち出したが、組合は会社の機械搬出を阻止するため同日よりコース管理棟の前及びコース管理棟からコースへ通じる連絡路上等に車両を駐車したこと、8月30日、会社側管理職より機械搬出のため車両の移動を求められたが組合は応じなかったこと、会社は9月9日コース管理棟前に駐車していた車両に退去通告文を貼り、同車両を除去するためクレーン車を呼んだが、分会員がコース管理棟の門の付近に座り込んだりしてクレーン車の入場を阻止したこと、9月10日、会社は、組合に対してコース管理棟前及び連絡路上の車両の排除を求めたところ、組合は後者の移動については直ちに応じたが、前者については応じなかったこと等は行き過ぎであって非難されるべきではある。

他方、前記認定事実9(9)イによれば、ストライキ期間中のコース管理は、会社側管理職、その他の従業員及び専門業者を雇い入れて行われ、その際組合が実力でその作業自体を阻止するようなことはなかった。その結果9月20日当時のグリーン、ティーランド、フェアウェイ及びラフの状態は、ストライキ開始前とさして変わりがないものであったことや連絡路上の車両駐車についても別に迂回通路があったことが認められる。

以上のことから考えれば、本件争議中のコース管理業務にそれなりの障害があったことは推認できるが、分会員が全面的な争議行為に突入中の問題であってみればコース管理業務にも一定の障害が及ぶことは避けえないものというべく、本件争議行為から派生したそれら単発的事実がこれに参加した分会役員の解雇理由に相当するとまでは認め難い。

(ウ) 63年8月21日クラブハウス正門入口の鉄柵を会社管理職の制止を聞かず強引にこじ開け不法に侵入した行為。

前記認定事実9(3)イのとおり、63年8月21日、分会員らは午前10時頃支援団体の労組員等と共に、会社側が正門鉄柵の扉をあけてゴルフ客の車を通した後に鉄柵を閉めようとしたすきをついて会社側の制止を聞かず正門を通過して、また、一部の組合員は正門横の斜面を通過してクラブハウス前に参集し、社長に「抗議文」を手渡すと共に団交を申し入れ、その後社長の退去要請を受け入れ正門前に退去し、その場で集会を開催した後午前11時頃解散したが、組合はスト期間中も数回にわたって団交を申し入れている。

ところで、倶楽部は広い敷地を有しており、また、会社管理職が常駐している場所はクラブハウスのみであるから、組合が団交申入れなどを行うためには同所を中心として活動せざるをえない。その上、会社が事実上組合との接触を断っていることから、組合は、62年度年末一時金、63年度賃上げ及び夏期一時金に関する団交申入れや会社の態度に抗議する目的で直接社長に面談するため、一部労組員等が会社職制の制止を振り切ってクラブハウス前に集合したのも無理からぬものと認められ、この事由を分会役員の懲戒解雇の根拠とすることは極めて妥当性を欠くものである。

(エ) 63年8月26日から同月30日までクラブハウス正門入口の鉄柵の扉前に宣伝カー2台を横に並べてピケをはり完全に通行止めにし、会社従業員とゴルフプレー客の通行を実力で阻止した威力業務妨害行為。

前記認定事実9(5)のとおり、組合は8月26日、27日、28日、30日に倶楽部正門鉄柵前に組合の宣伝カー2台を道路沿いに止め、同所でゴルフ客、非組合員などに対しストライキへの協力を求める説得活動を行ったが、同月29日は倶楽部の定休日、同月30日は会社側

が非組合員に対し自宅待機の措置をとって休業しており、同月26日に4組、27日に3組、28日に4組のゴルフプレー客が入場し、27日はボイラー業者が入場している。

この場合、クラブハウス正門入口の鉄柵扉の前に宣伝カー2台を横に並べたことにより現実にはゴルフ客等が入場できなかつたり実力で通行を阻止された事実は認められず、また、説得活動は平和的説得の域を出ていないと認められるのであるから当該行為が分会役員の解雇理由に相当するとは認められない。

- (ウ) 63年8月28日会社事務員等がクラブハウス正門入口の鉄柵の扉が封鎖されているので大きく迂回してクラブハウスへ行こうとしたところ、これらの入場を阻止すべく追いかけて畏怖させた行為、また、業務中の女子事務員に面接を強要し会社業務を妨害した行為。

前記認定事実9(6)ウのとおり、63年8月28日午前7時30分頃、非組合員の女子事務員8名が正門入口前のピケラインをさけクラブハウスに出勤しようとした際、申立人組合員のキャディ8名程がストライキの協力要請をするため近寄ったところ、非組合員が逃げていった。これを目撃した会社管理職と組合員との間で言い争いがあったが、このことが女子事務員を畏怖させた行為とまではいえない。また、業務中の女子事務員への面接が強要にわたったとの疎明もなく、以上の事由をもって本件分会役員の懲戒解雇の理由とすることは妥当性を欠くものである。

- (カ) 63年9月3日クラブハウス事務室前とスタート室前で宣伝カーのボリュームを最大にして組合歌その他を声高に流し会社業務を妨害した行為。

前記認定事実9(7)のとおり、9月3日7時20分頃、会社が正門鉄柵をあけていたところ、組合は抗議乃至団交申入れのため正門を通り宣伝カーをクラブハウス玄関前に横付けし、そこに組合員等が滞留し、同日午前11時55分頃から午後1時17分頃までの間クラブハウス事務室前及びスタート室前に宣伝カーを移動してマイクのボリュームをあげて組合歌などを流した後、午後2時25分頃組合員は宣伝カーと共に正門入口の鉄柵のところに戻った。

このように、本件ストライキ期間中組合員が使用者の事務所のあるクラブハウス前で宣伝カーにより会社への抗議や組合員への教宣或いは組合歌の放送などをしたこと自体は争議行為に通常随伴するものであり、本件の場合の約1時間20分という長さやボリュームもかなり高いものであったと推認できる態様を考慮しても分会役員の懲戒解雇の理由とするのは相当でない。

- (キ) 63年9月7日午前8時、クラブハウス正門の鉄柵の扉のところで宣伝カー2台を横に並べてピケをはり通行を完全に遮断し、同日会社がコース管理作業(芝刈り)の為小倉南区曾根から臨時に雇い入

れた作業員3人の就労を實力を行使して、追り返した威力業務妨害行為。

前記認定事実9(6)エのとおり、63年9月7日午前8時から組合は正門前に宣伝カー2台を並べてピケを張っていたが、同時刻頃会社からコース管理のため臨時に雇用された作業員3名が入門しようとしたのに対し、組合員のキャディ等数名がストライキへの協力を要請したところ、同作業員は入場をあきらめて帰ったのであり、このことは本件分会役員の解雇理由に該当しない。

(ク) 有給休暇賃金カット二年分について61年11月9日B2元常務から既に受領したにもかかわらず、会社役員が右事実を知らないことを奇貨としてこれを二重に詐取しようとして、会社に二重に請求し、もって62年6月28日各分会員に不正に受領させた行為。

前記認定事実3(3)(4)のとおり、61年11月5日、会社の当時常務取締役であったB2と組合との間で「有給休暇賃金カット分については、2年間分遡及して同年11月30日、12月30日の2回に分けて支払う。」との条項を含む確認書が結ばれ、その直後の61年11月9日、B2常務は200万円を当時のA8分会長に交付し、A8はそのうち120万円を分会員に配分している。前記認定事実4(1)のとおり、その後会社側から確認書は無効であるとの主張がなされ、前記認定事実5のとおり、組合は62年2月10日労働基準監督署に是正申告をなし62年6月28日及び7月12日に会社から有給休暇賃金カット分として合計2,405,890円が支給されたが、前記認定事実9(1)のとおり、会社は63年8月19日、組合のストライキ通告に対して200万円の返還を要求している。

ところで、この会社側B2常務(元)とA8分会長(当時)との間で行われた金員受け渡しは、その出所(会社かB2個人か)、目的(有給休暇賃金カットの補償か争議解決金か)、受益権者(A8個人か分会各組合員か)のいずれも明らかでなく、本件労使間及び労使各側の関係が複雑かつ不明朗なものであったことを窺わせ、会社側がその後、有給休暇賃金カット分の補償として、正式に2,405,890円を支払い、かつ先の200万円の返還を求めるに至ったことは、この不明瞭な関係或いは二重払い状況の清算を意図するものと見れなくもない。しかし、会社側は返還を組合側に求めるにあたってその種の意図や上記金員の受け渡しをめぐる不明朗な諸点を明示し誠意をもってことに当たったとは見られず、金員授受から1年10箇月後、賃金カット分に対する正式の補償後1年余を経て、組合のストライキ通告に対抗するかのごとく、突如として返還を求めるに至ったのであり、本審問廷においても、上記金員の出所、目的、受領権者などにつき、何ら具体的に疎明をしていない。

以上から見れば、会社が組合または各組合員に対し民事上の返還

請求権を有するか否かに拘らず、有給休暇賃金カット分を二重に請求したことを理由とする分会役員に対する解雇処分は、正当な理由に欠けると言わねばならない。

イ 本件懲戒解雇の不当労働行為の成否

組合は、62年度年末一時金、63年度賃上げ及び夏期一時金について妥結をみななかったことを契機として本件ストライキに及んだものである。分会結成以来の会社の組合に対する態度は、A11支部書記長の出席する団交には応じられないと発言して団交をしばしば拒否したこと、会社売買を画策したという根拠の乏しい理由で分会役員であるA3、A2を62年5月5日付で解雇したが、同年10月3日に同解雇を撤回していること及び62年度年末一時金交渉の際に労使が一旦合意した額を合意直後に社長が白紙撤回するなど先にも説示した経過を辿って労使関係は極めて悪化した。

また、会社は、本件解雇について分会役員の幹部責任を主張するが、本件ストライキ時の分会員の行動態様に若干の行き過ぎが含まれていることは認められるが、その行き過ぎの点について分会役員のA1、A3及びA2の3名がどのようにかわり指導したかなどの疎明はない。

以上を要するに、組合の本件ストライキ期間中の行為にも行き過ぎはみられるが、会社の主張する解雇理由は全体としてみても妥当性を欠いており、他方分会結成以来、会社が分会役員を徒らに解雇し或いは出勤停止の処分付してきたことなども併せて考えると、結局、会社の本件懲戒解雇処分は、分会役員の組合活動を嫌悪し分会活動の抑圧を意図してなされた労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

5 救済の方法について

申立人は、救済方法のひとつとして陳謝文の掲示を求めるが、本件の救済としては主文の程度を以て足りるものと思料する。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき主文のとおり命令する。

平成2年7月27日

福岡県地方労働委員会
会長 倉増三雄