

福岡、昭60不8、平2.11.26

命 令 書

申 立 人 福岡地区合同労働組合

申 立 人 X

被申立人 東洋電機工業株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

① 申立人福岡地区合同労働組合（以下「合同労組」という。）は、昭和（以下「昭和」を略す。）51年9月福岡地区に所在する企業等に勤務する労働者により結成された個人加盟方式の労働組合で、本件申立時の組合員数は20名である。

② 申立人X（以下「X」という。）は、合同労組の組合員で、57年5月被申立人東洋電機工業株式会社に採用され、発電機の製造作業等に従事したが、60年2月6日業務不適格を理由に解雇された。

(2) 被申立人

被申立人東洋電機工業株式会社（以下「会社」という。）は、発電機等の製造販売を目的として50年に設立された株式会社で、本件申立時の従業員数は72名である。

2 X入社の際緯

Xは、55年に大学を卒業した後、大学院に進み57年中退した。

57年5月Xは、求人情報誌で会社が機械工などの現場作業員を募集しているのを知り、履歴書を持参して会社の採用面接を受けた。Xの採用面接に当たった会社の取締役で営業技術部長でもあるB1（以下「B1部長」という。）は、同人の学歴にふれ、会社ではこれまで大学卒の作業員を採用したことがないから現場作業員としては採用できないと告げたが、Xから懇請され、工場長の直属として働いてくれるなら採用すると申し入れ、Xはこれを承諾した。その際B1部長は、Xに海外輸出用品を製造している関係上納期に間に合わせるため残業が多いので協力して欲しいと要請した。これに対しXは協力を約した。

なお、入社時におけるXの基本給は月給135,000円であり、これは同年齢の従業員よりも2万円余り高いものであった。

3 特機課におけるXの作業態度

(1) ロッカーの移動

① 57年5月26日会社は、初入社したXを発電機組立作業の全体を早く覚えられるようにとの配慮から特機課（特別注文の発電機を組立てる作業の全工程を行う課）に配属し、また、B2工場長（以下「工場長」という。）や設計士などのデスクがある会社工場に隣接した事務所（以下「現場事務所」という。）の中に専用の机とロッカーを割り当てた。

なお、会社では工場内で働く現場作業員に対して事務機の割り当てではなく、更衣用のロッカーも工場別棟2階にある食堂の中に置かれていた。

② 初入社1週間後Xは、上司に無断で自分のロッカーから中身を持ち出し、現場作業員用の空きロッカーに移し換えた。このことを知った工場長は、Xに対しなぜ勝手に移動したのか、元のロッカーに戻すようにと注意したが、Xはこれを無視し従わなかった。B1部長ら会社の職制は、学校を出たばかりだから世の中のことがまだよくわからないのだろうと考えて、その場はXの行動を黙認した。

(2) 入社歓迎会への欠席

会社は、57年に入社した従業員5、6名の歓迎会を57年6月19日に予定した。歓迎会の数日前工場次長B3は、従業員にその出欠の確認をして回り、その主賓の一人であるXにも出席するかどうか尋ねたところ、Xは行くかどうかははっきり言えないけどと答えたが、B3次長は「マルにしておくね。」と告げて出席予定に印をつけた。6月19日歓迎会は予定どおり実施されたが、Xは、同歓迎会の出席者が会社寄りの人が多いと同僚から聞かされたことから、会社に何の連絡もせず欠席した。X以外にも主賓の一人が欠席したが、同人は事前に欠席を連絡していた。

同月21日B1部長は、Xに対して歓迎会欠席とロッカー移動の理由を質し「現場の見本となるような行動をとってもらわないと困る。主賓なのに連絡もせず欠席するようなことをしてはいけない。」と注意したところ、Xは現場の作業員と同じように働きたい旨言ったため、同部長は「それなら基本給を10万円かそれ以下にするか、昇給をストップする。」と告げたが、Xはこれに答えず自分の職場へ戻った。

(3) 計測作業の放棄

会社は、Xを特機課に配属した翌日、特機課の仕事と併せて発電機の回転軸直径をマイクロメーターで計測する作業（以下「計測作業」という。これは週1、2回発電機の回転軸が外注先から会社へ納入されたとき、その品質をチェックする作業で、従来は組立課の作業員がマイクロメーターを使って100分の1の誤差まで軸の精度を計測していた。）を割り当て、1000分の1の誤差まで測れるより精度の高いマイクロメーターを購入して与えた。ところが、57年6月20日頃Xは、突然「計測作業は意味がない。無駄なことだ。」と言い出し、その数日後には計測作業に携

わらなくなった。やむなく B 1 部長は、計測作業を現場の課長に任せ、Xには特機課の仕事の続けさせる傍ら、工場長から X に品質管理に関する本を与えさせるなどして X が計測作業を行うよう説得させたが、Xはこの説得にも応じなかった。このため同年 6 月末頃までに会社は、X を特機課から組立課（発電機組み立てという力仕事を主に行う。）へ配転した。

(4) 帽子、名札の着用拒否

会社では職場規律や安全上の観点から 57 年 10 月 27 日から従業員に対して工場内で作業帽と名札を着用するよう義務付けることにし、予めその旨を社内に掲示するとともに全従業員に作業帽を支給していた。帽子、名札着用開始日の同月 27 日の午前 10 時頃工場長は、組立課を見回ったところ X だけが作業帽を着用していなかったため、同人に作業帽を着用するよう注意したのに対して、X は「強制だ。他に嫌がっている者もいる。着用させる理由は何か。」と工場長に問い返した。工場長は、安全のためと社外の者と区別するためだと言ったが、X はこんな帽子で安全性はないと反論し従おうとしなかった。その後工場長は、X を事務所へ連れて行って、B 1 部長と共に X に対し作業帽を被るように再度指示したが、X は「絶対着用しない。本人の自由意思に任せるのが当たり前だ。表現の自由だ。」と言って従わなかった。これに対し B 1 部長らは、しばらく考えるようにと告げ、X を現場事務所へ戻した。ところが、午後になっても X は自分のデスクに座ったまま作業に就かなかった。このため同日午後 4 時頃 B 1 部長と工場長は、どうしても帽子を被りたくなければ資材課の仕事をしてもらうしかないと告げたところ、X は帽子を被ると答えた。そこで工場長は、作業員に欠員のあった塗装板金課（58 年 6 月 20 日以前の名称）の NC プレス作業を行うよう命じ、X はこれに従って、以後 57 年 11 月 6 日までこのプレス作業に従事した。

4 捲線組立課における X の作業態度

(1) 捲線課への配転

57 年 11 月 8 日会社は X を捲線課に配転した。捲線課は、発電機の外側に当たるステーター部を製造するために、ステーターの中に入れるコア（鉄製の輪）を発電機のサイズに合わせて作る（コア割り、コア積み）、コアにコイルを入れる（コイル入れ）、発電機に使うリード線を切りそろえる（リード線切り）、でき上がったステーターに絶縁を施す、等の作業を行っている。

なお、58 年 6 月 20 日会社は捲線課と組立課を統合して捲線組立課とした。

(2) X に対する警告

① 58 年 5 月 7 日会社は、X に対し次の警告書を交付した。

『あなたは、昭和 58 年 4 月から 5 月 6 日迄の間下記の如く再三の注意にもかかわらず、業務命令を無視して就業せず遅刻、早退、無届

怠業等が甚だしいため、今後これ以上同じ事を続けるようであれば就業規則にもとづき懲戒等の処分を考えねばならない。

以後このような違反行為がないよう厳重に注意する。

4 / 6 日遅刻、4 / 7 日早退、4 / 9 日遅刻、4 / 11 日遅刻、早退、
4 / 20 日業務妨害、4 / 21 日職場放棄、4 / 22 日遅刻、4 / 23 日遅刻、
4 / 25 日遅刻、4 / 26 日遅刻、4 / 27 日遅刻、4 / 28 日遅刻、
4 / 29 日遅刻、4 / 30 日遅刻、早退、5 / 2 日業務妨害、5 / 6 日遅刻、早退』

- ② 58年5月19日、再度会社はXに対し次の警告書を交付した。

『あなたは、昭和58年5月7日から5月17日迄の間下記の如く再三の注意にもかかわらず、業務命令を無視して就業せず遅刻、早退、無届怠業等が甚だしいため、今後これ以上同じ事を続けるようであれば就業規則にもとづき懲戒等の処分を考えねばならない。

以後このような違反行為がないよう厳重に注意する。

5 / 7 日 遅刻 1 時間
5 / 9 日 遅刻 1 時間30分
5 / 10 日 遅刻 1 時間30分
5 / 11 日 遅刻 1 時間30分
5 / 12 日 遅刻 2 時間
5 / 13 日 欠勤
5 / 16 日 遅刻 1 時間30分
5 / 17 日 早退』

- (3) 朝礼への不参加

会社は、58年6月27日から工場の各課単位の朝礼を業務の一環として始めた。朝礼は、課長の号令下に各作業機の側に全員が起立し、主として課長からその日の工程説明や作業上の注意などがなされるというものであったが、Xは、作業機に着いたまま起立せず、B4課長が注意すると、朝礼なんか無意味だと主張して起立しなかった。同年8月から朝礼は、工場内の一か所に従業員が集合して行われるようになったが、Xは、「朝礼には意味がない。基準法には書かれていない。朝礼不参加を注意するのは不当労働行為だ。輪になって朝礼を行うのは憲法違反だ。」等と主張し、同年12月末まで朝礼に参加しなかった。

- (4) コア積み作業

58年6月Xは、B4課長からコア積み作業を命じられたが、コア積みばかりさせられるとコイル入れを忘れると反発した。

- (5) リード線作り

58年7月B4課長からリード線作りを命じられたXは、「コイル入れはないのか」と文句を言い、「こんな仕事をさせて」と愚痴を言ってすぐには作業を始めようとしなかった。

- (6) サンダー掛け作業

58年7月7日B4課長は工場内の火気厳禁場所であるワニス乾燥炉近くのエレベーター前で火花の出るサンダー掛け作業（コアの溶接部の凸凹を電動ヤスリで削り整える作業）を行っていたXに対し、そこは火気厳禁なので1階へ降りて作業するよう注意したが、Xは台数が少ないからどこでやってもいいだろうと反論した。

(7) ワニス取り作業

58年8月2日B4課長は、Xに捲線作業場内で発電機のステーターに絶縁を施すためステーターを絶縁ワニス溶液に含浸させて乾燥させた後、ステーターに付着した余分なワニス（固ってゴム状化したもの）を金属片で削り落とす作業（以下「ワニス取り作業」という。）を行うよう命じ、以後Xは同年9月15日まで捲線組立課内の自分の作業机の上でこのワニス取り作業に従事した。

同年9月16日B4課長は、Xに同日から2か月間組み立ての作業を付与し、同年11月捲線の作業に戻した。

(8) 喫煙

58年9月28日B4課長は、火気厳禁の塗料置場付近で喫煙していたXに注意したところ、Xは「ふざけるな」と怒鳴り反発した。

(9) 組立作業と暴行事件

58年12月2日B4課長はXに再び今日から組立てのほうで働くようにと命じたところ、Xは、組立作業に移ろうとせず「理由があるだろう、理由を言え。」とB4課長に詰問した。これに対しB4課長は、「おまえみたいなやつに理由などいらん。ごちゃごちゃ言うんやったら食堂待機だ。」と命じ、作業椅子に座ったまま指示に従わないXの腕をつかんで食堂へ連れて行こうとしたが、Xはそれを振りほどく等して揉めている最中、会社の職制約10名が寄り集まり、Xの手足をつかまえて別棟2階の食堂まで引きずって行った。この際Xは階段を引きずられるなどしたため全治約2週間の傷を負った。

これを目撃した後記5(1)認定の東洋電機工業労働組合（以下「東洋労組」という。）の組合員の通報で、同日警察官が会社を訪れてB4課長から事情聴取したが、刑事事件としては取り上げられなかった。

同日会社の前に、東洋労組を支援して合同労組の組合員が参集し、Xの負傷に抗議する情宣活動を始めた。B1部長は、その日は外国から取引先が訪れる予定になっていたこともあって合同労組員らに対し情宣活動の中止を求め、これに関し話し合いが行われた。その結果Xの負傷について労災手続をとれば情宣をやめるとの合同労組の条件を会社が受け入れることにより、情宣は取り止められた。

(10) プレス機械の破損

59年1月19日Xは、作業中に木製のプレス機械の操作を誤ってプレス機械を破損させた。Xからその報告を受けたB4課長は顛末書を提出するよう指示したが、Xは「俺は書かない、おまえが書け。」と言ってその

提出を拒否した。

5 東洋労組の結成・解散とXの合同労組への加入

(1) 東洋労組の結成

① 58年1月Xは、会社の労務管理や労働条件に関して不満をもっていた溶接課のA1、セット課のA2（以下「A2」という。）と共に労働組合結成に着手し、従業員に働きかけ同年3月中旬頃には組合理約案も準備した。

② 58年4月1日付でセット課から組立課へ配転を命じられたA3（以下「A3」という。）は、同月4日会社に対し「一切残業しない。他の職場へ再配転してくれ。」等と申し入れ、これに対する工場長やB4課長の「再配転はできないので組立課で頑張ってくれ。残業にも協力してくれ。」との説得に耳を貸さず、「クビにするならしてもいい。そんなことばかり言うなら会社をやめてやる。」と言ってその場から一旦立ち去った。その後間もなくA3は、X、A2を同道して工場長らに対し「なぜ自分をやめさせたのか。」と抗議したため、「A3は任意に退職した」と主張する工場長らと議論となり、程なくA3らは立ち去った。

同月6日A3は、B1部長にセット課へ戻すよう申し入れると共に組立課で就労する意思のないことを表明したため、会社はA3を同日付で自己都合退職扱いとしたが、A3はこの措置を不服として福岡地方裁判所に雇用関係存在確認の訴え（以下「A3裁判」という。）を提起した。

③ 58年4月6日X、A2及びA3の3名は、東洋労組を結成し、翌7日会社に対しその結成を通告するとともに団交を申し入れ、翌8日に第1回目の団交が実施された。

同月16日当時20余名に増えていた組合員中13名が参加して東洋労組の臨時大会が開催され、Xを委員長に、A3を書記長にそれぞれ選出し、またA3の職場復帰、時間内組合活動の保障、男女同一賃金の実現など会社に対する要求事項を決定した。

④ その後東洋労組は、A3の就労を要求して社前で座り込んだり、あるいはA3の強行就労を助けようとして社前で会社側職制ともみ合ったりする等のトラブルが発生した。また、58年5月2日から同月7日までの間東洋労組は、A3の解雇撤回を要求して勤務時間中の組合腕章着用闘争を行ったが、これに対し主任クラス以上の非組合員が日に3、4回にわたり腕章をはずすよう組合員に強く求め、社長自らA4組合員に対し作業員の前で同人が着用している腕章をつかみ「A4さん。これ何ね。こんなものはずしなさい。」と命じ、「今年のボーナスはある人を除いて一杯あげるからね。いかん者は絶対いかんから。」等と発言した。

(2) チェックオフ協定締結に係る代表者選出と東洋労組員の脱退

- ① 58年4月15日会社は、従業員に対し労働基準法第24条に基づくチェックオフ協定の相手方たる従業員代表者を選出されたい旨申し入れた。これを受けて東洋労組は、組合を代表者にして欲しいと働きかけ、全従業員70数名中42名から事前に賛同を得ていたが、同月18日開催された同法第24条の従業員代表者を決める従業員集会において、A5とXが立候補して投票が行われた結果、A5が従業員代表者に選ばれた。
 - ② 翌4月19日東洋労組員10余名が脱退し、組合員はXを含めて6名となった。
- (3) 東友会結成
- 58年5月9日会社内に東友会という名称の従業員組織が結成され、これに従業員の大多数が参加し（部長以上の職制は特別会員として参加）、会長に溶接課のB5課長（以下「B5課長」という。）、副会長2名のうち1名には労働基準法第24条の従業員代表者に出されたA5が就いた。
- (4) 58年の東友会主催の慰安旅行
- ① 会社は、年1度の恒例になっている会社主催の慰安旅行参加について58年6月1日までに従業員から確認をとったが、東洋労組の組合員は1名を除き全員参加を申し出た。
翌2日の就業時間中B1部長は、Xと東友会会長のB5課長を事務所に呼び「組合員が旅行に参加するということで従業員の旅行参加希望者が減っている。そこで会社としては旅行を東友会主催に切り替えることにし、会社としての旅行は中止したい。費用は会社が出すから組合は組合で旅行を計画して欲しい。」とXに告げた。このときXは、B5課長に組合員も東友会に入れるのかと尋ねたが、B5は加入できないと答えた。
同月5日東洋労組は、会社が東友会を利用して旅行から組合員を排除しようとしていることは明らかな支配介入であり、従来どおり会社主催で旅行を行うことを求めるとの内容の抗議文を会社に差し出した。
 - ② 58年6月11日と12日の2日明、当初会社が予定していたスケジュールに従い東友会主催で慰安旅行が行われ、社長やB1部長らの役員も同旅行に参加した。一方参加できなかった東洋労組員は組合員数が少ないこともあって独自の旅行実施を断念した。
- (5) 労基署の是正勧告
- 58年6月6日東洋労組は、A3解雇、住宅手当・出勤手当等の支給に関する男女差別及び工場内の作業環境が労働基準法違反であるとして福岡東労働基準監督署（以下「労基署」という。）に是正申告を行った。これを受けて同年6月13日労基署は、会社構内への立ち入り調査を実施し、同月21日会社に対し、住宅手当・出勤手当の支給基準について男女間差別をなくすこと、工場内に安全通路を設け主要安全通路については表示すること、乾燥設備作業主任者を選任すること、等の是正勧告を発し、併せて①塗装業務の局所排気装置について気流が短絡し、有機溶剤が散

逸しているのでフード横にカーテンを設けるなど改善を行うこと、②塗装業務については、有機ガス用防毒マスク着用が望ましいこと、③ホイストクレーン使用の作業については保護帽着用が望ましいこと、④窓を閉め切ったのハンダ作業については、全体換気又は局排による換気が望ましいこと、⑤ワニス含浸作業にガソリンを使用する場合、作業指揮者をつけ、電機器具類を防爆構造にするなどの措置をとること、との是正勧告を行った。

(6) A 2 の配転と時限スト

58年7月23日、それまでセット課でネジ締め作業を行っていた組合員A 2は、セット課課長から当日から梱包の仕事を行うように指示された。東洋労組は、このA 2の業務変更は組合員を共同作業からはずし孤立化させるための不当なものであると会社に抗議し、同日12時45分から同日14時06分までの間時限ストを実施し、Xら4名の組合員は幅10数メートルの会社正門に座り込み、このため車両の通行に支障が生じた。

(7) 朝礼におけるB 4課長の発言

- ① 58年9月24日東洋労組は、9月17日の朝礼でB 4課長が「組合員と話をする者がいるそうだが、そういうことは絶対いかん。」と発言したとして、会社に同発言内容について釈明と謝罪を要求する抗議文を提出した。同月26日の朝礼でB 4課長は組合の抗議文を読み上げたうえでその事実を否定した。
- ② 58年10月19日東洋労組は、当委員会に対し、会社は従業員に対して朝礼の場で組合員とは話すなど訓示するなどして組合員を村八分にしておいて組合を切り崩そうとしており、これは支配介入であるとして不当労働行為の救済申立て（以下「58（不）23号事件」という。）に及び、その後同年11月7日に至り、同年6月11日、12日の慰安旅行から組合員を排除したことも支配介入に当たるとの追加救済申立てを行ったが、59年7月27日東洋労組は組合員がX唯1名となったことから、同日付けで取り下げた。

(8) A 1 に対する就労拒否

58年11月21日の朝A 1 東洋労組員は、東洋労組が支援していたA 3 裁判を傍聴するため会社に組合活動を理由とする早退届を提出し、午前中同裁判を傍聴した後会社に戻って溶接作業に従事しようとしたところ、工場長は「おまえは早退届を出しとるやないか。」と言って溶接作業場の電源スイッチを切り、A 1 の同日の就労を認めなかった。

翌22日当委員会において58(不)23号事件の審問が予定されていたが、審問の開始前に東洋労組は、会社に対し前日A 1 の就労を認めなかったことに抗議するとともに、1日分の賃金を補償するよう要求した。その場で両者は、組合活動を理由として離席する組合員の取扱いにつき協議した結果、会社は、同年11月限りの暫定措置として労働委員会や裁判所など事前に期日のわかる組合用務については前日までに、その他の組合

用務については遅くとも当日の始業時までには文書で届け出ることによって離席を認める、また、A 1 の11月21日の賃金に関しては1日分を補償する、との内容の合意が成立した。同日以後東洋労組と会社は、12月以降分の組合活動に係る離席の取扱いについて協議したが、見解が対立して合意に至らなかった。

(9) 就業規則の改訂

58年11月21日会社は東洋労組に対し就業規則を改訂したいので12月3日までに意見書を提出して欲しいと申し入れた。これに対して東洋労組は、12月1日付文書で、組合と協議を行わずに組合員の不利益変更となる改訂は認めないと異議を述べたが、協議がなされないまま同年12月5日会社は就業規則を改訂した。

(10) 残業申出と脱退等

58年4月A 3解雇事件を契機として東洋労組は残業に反対する姿勢を打ち出し、その労組員は残業しなくなったが、59年3月17日東洋労組員A 6が会社に残業を申し出たところ、会社は上記組合の姿勢を指摘し、組合から正式の申し入れがないとして残業させず、このため同人は組合を脱退した。さらに、3月と6月に東洋労組員が各1名退職し、組合を脱けた。

(11) 59年の会社主催の慰安旅行

59年6月23日と24日会社主催で平戸へ一泊の慰安旅行が行われ、東洋労組員のうちXとA 4がこれに参加した。

6月23日往路のバスの中で他の従業員たちはX、A 4と一切口をきかなかった。同夜の宴会終了後A 4は、割り当てられた部屋でひとりで寝ていたところ、夜12時頃B 1部長ほか3名ほどの事務所勤務の男子従業員がA 4の寝ていた部屋に上がり込み、布団を被って寝たふりをしていたA 4の枕元で午前2時頃まで酒を汲み交したが、その際B 1らはA 4に向かって「組合のおばさん」と何度も呼びかけたり、「いい年をして馬鹿が何を考えとるか。」と詰った。翌24日は雨天であったが、観光船中でB 1部長はXとA 4の方をみて「この馬鹿どもが来るけん雨が降る。」と難癖をつけた。

(12) Xの合同労組への加入

A 1、A 4の両東洋労組員は59年7月19日、27日にそれぞれ会社を退職した。この結果、東洋労組員はX唯一人となったため、7月27日Xは合同労組へ加入し、合同労組の加入通知書及び時間内組合活動の保障等を交渉議題とする団交要求書をB 1部長に提出した。

(13) 59年の東友会主催の慰安旅行

59年9月9日東友会主催で慰安旅行が行われ、B 1部長ら会社の役員も参加した。Xは、同月19日に会社掲示板に貼り出された同慰安旅行の写真を見て初めて旅行実施を知った。翌20日合同労組は、会社に対しXに何の事前連絡もなしに旅行を行ったことは組合員への不利益取扱いであ

り、不当労働行為であるとして文書で釈明を要求し、併せてXに対する59年9月4日付譴責処分（後記認定事実6(4)）について団交を求めた。

翌21日午前10時の休憩時間中、B5課長をはじめとする東友会の会員6、7名は、Xを1階作業場の隅の方へ呼びつけ、上記合同労組の釈明要求書のコピーをXに突きつけ、東友会のことに口を出すなど掣肘を加えた。

6 終業時間前の着替えと時限スト

(1) 終業時間前の着替え

59年7月7日土曜日午後5時5分前社長は、Xが組立作業場で私服に着替えようとしているのを見て終業のブザーが鳴ってから上がるようにとXに注意した。これに対してXは「土曜日ぐらい早く帰ってもいいじゃないか。これは慣行で前からやっていることだ。」等と反論した。そこで社長は、Xを事務所に呼びつけ「なぜ早上がりするのか。就業規則にもちゃんと時間まで仕事をするようになっているじゃないか。」と重ねてXに注意した。しかしXは「就業規則を自分は認めていない。そんなことは憲法に書いていない。」等と反論したため、社長は「就業規則を守らんと書け。そしたらクビにしてやる。」と発言し、Xは「処分したら引きずり出して糾弾してやる。」等とやり返し合った末、Xは事務所から出て行った。この日以降もXは終業時5分前から着替えを続けたため、その都度上司が注意したが、Xは聞き入れなかった。

(2) Xに対する指導警告

① 59年7月28日会社はXに次のような同年7月26日付の指導警告書を手渡した。

『貴殿が去る7月7日に行った言動は、下記のとおり労働契約並びに就業規則に違反しますが、その性質は労働契約を締結したのものにとっての契約履行上の基本に属するものであり、云わば常識に属する問題であります。従って、今回は「契約内容は信義則にもとづき今後誠実に履行するよう」との指導にとどめます。

尚、今後再び同じような契約違反行為並びに就業規則違反行為を行うことの無いように厳重警告します。

記

指導内容

1. 昭和59年7月7日 終業時刻前において、無断で職務を放棄し私服に着替えを行い、たまたま現場に居合わせた社長より職務に就くよう注意されました。

社長の注意・業務命令に対し「土曜日位早くやめてもいいやないか」とか「就業規則は守る必要がない」などとの主張を行い従わなかった行為は、労働契約の基本部分に違反するのみならず就業規則の次の各条に抵触します。

① 終業時刻前の職場放棄—第34条、第35条第4項、第55条

② 職務上の指示命令に対する不当な反抗—第117条4号、第123条6号

③ 私物バックの職場持込み—第123条10号

④ 作業現場での着替え—第123条10号

2. 以上の点を反省し、貴殿は自ら締結した契約は誠意をもってその履行を行い、且つ正当に成立した就業規則所定の事項を守り勤務することを命じます。』

上記指導警告書1の就業規則適用条項は別紙のとおりであり、このうち①は前記認定事実5(9)のとおり58年12月5日の改訂に係る条項である。

② 59年7月30日合同労組は、会社が同年7月28日Xに手交した指導警告書は、作為的に日付けを同年7月26日としているけれどもXの合同労組加入(7月27日加入した)を嫌悪して行った不利益取扱いであるとして釈明を要求するとともにXの身分については今後一切組合と事前協議して決定するよう会社に申し入れた。これに対し翌31日会社は、Xへ指導警告書を手渡すのが遅れたのは、Xが7月25、26日の両日に有給休暇を取り翌27日に無断欠勤したためであること、有給での組合活動を保障せよという合同労組の要求については会社に違法行為を強いる不当な要求であって応じられないこと、Xの身分に関する事前協議制の実施要求については、既に労働契約及び就業規則により確立した債権債務の履行事項を除きXの労働条件の新設改廃に関して申入れを了承すること、との回答を行った。

(3) 終業時間前の着替えの実力阻止

59年8月23日午後5時頃社長は3階の捲線作業場で私服に着替えているXを見咎めて「女の前で着替えよう、おまえは変態性か。これからはロッカーで着替えろ。」と発言した。

翌24日合同労組は、「ロッカーで着替えろ」との社長の指示にXを従わせるが、組合としては手洗い、着替えの時間は就業時間に含まれていると考えるので、この業務命令に従う結果として終業時刻前に手洗い、着替えのため5分程度の所要時間を要することになるとの内容の文書を提出した。同日Xは午後5時5分前に手洗い場で手を洗おうとしたところ、会社の職制数名がXの手洗いを実力で阻止した。同日以降後記認定(5)②のとおり手洗い、着替えをストライキとして実施する旨の組合通告がなされるまでの間、Xの時間内手洗い、着替えを巡ってXと職制間に同様のトラブルが繰り返された。

(4) Xに対する譴責処分

① 59年9月4日会社はXに対し、次のような内容の譴責処分を行った。

『貴殿の下記違反内容に対し、就業規則第10章第2節第114条1項を適用し、次の通り譴責処分を行うことを決定したので通知します。

尚、今後再び同様の契約違反行為並びに就業規則違反行為を行う

ことのないよう厳重に申し渡します。

記

違反内容（理由）

貴殿は昭和59年7月7日、終業時刻前に作業場において、無断で職務を放棄し、私服に着替え、帰り仕度を行っていましたが、これは契約違反行為であり、また就業規則（第34条、第35条4項、第55条参照）に対する違反行為があるので、会社は当日口頭で、また7月26日付の指導警告書をもって厳重警告しました。

ところが、貴殿はその後も7月28日、7月30日、8月6日、8月11日、8月24日、8月27日、8月28日、8月30日、8月31日、9月1日、9月3日にわたって、終業時刻前に無断で職務を放棄して、私服に着替えを行い、そのたびに上司から注意されていますが、まったくあらためようとしません。

これは下記就業規則に違反する行為であるので、譴責処分を行います。

1. 就業規則第123条6号職務上の指示命令に対する不当な反抗』

- ② 59年9月5日合同労組は、Xの終業時前の手洗い、着替えは組合の指示に従って行動した正当な組合活動であり、したがって今回の譴責処分は不当労働行為であるとして、処分の撤回を求めるとともに団交開催を要求したのに対し、会社は譴責処分撤回はもとよりこれに関する交渉には応じられない旨回答した。
- (5) Xに対する再度の譴責処分と時限スト
 - ① 59年9月26日会社は、Xが同年9月4日付譴責処分を反省せず違反行為を繰り返しているとして再びXに対し3日間の譴責処分を行った。
 - ② 59年9月28日合同労組は、終業時5分前の手洗い、着替えは、労働時間に関する労使の見解の不一致によるものであるから団交により解決すべきであって懲戒処分の理由にはならないとして上記譴責処分に抗議し、これに関する団交開催を要求するとともに、譴責処分及び団交拒否に対する抗議行動として、同日以降当分の間、午後4時55分から5時までの5分間の時限ストの実施をXに指令した旨会社に文書通告した。以後Xは解雇されるまで終業時刻5分前から手洗い、着替えを続けたが、これに対し同日以降会社は、終業時前5分間のXの賃金をカットし、また、午後5時前の手洗い、着替えに対して注意をすることを取り止めた。
 - ③ 59年10月1日合同労組は当委員会に対し上記Xに対する譴責処分、その他に関するあっせんを申請し、その後同月16日当委員会が示した「誠意をもって交渉する」とのあっせん案を労使双方受諾した。これにより同年10月30日労使交渉が開催されたが、組合がテープレコーダーを持ち込んだことから、これに反対する会社と折合いがつかず、結局譴責処分等に関する交渉に入れなかった。

- ④ Xは、譴責処分に抗議して、59年11月19日の半日、12月7日の終日ストライキを実施したほか、同年8月25日、同月29日、9月7日、12月1日組合活動を理由に欠勤したが、これらの届出は会社の所定様式を踏まずに、その大半は事後に合同労組から会社へ「ストに参加」、「組合活動に従事」したとの通告書でなされた。

7 ワニス取り作業

(1) ワニス取り作業命令

- ① 59年9月頃会社は、ワニス取り作業量が増大したため従来手の空いた捲線作業員が捲線組立課の中で交替で行ってきたワニス取り作業にXを専属させることを決めた。

59年10月3日B4課長はXに対し同日から工場の3階倉庫（工場2階のフロアは一部分にしかなく、工場3階倉庫の階下部分には2階がないが、以下便宜的に3階倉庫と呼ぶ。）でワニス取り作業に1人で従事するよう命じた。

- ② 同3階倉庫は、透明のガラス戸で捲線組立課の作業場に繋がり、同じフロアには他の作業場も存する。また、3階倉庫の一部は発電機試験場として当時平均週2回程度発電機の効率テストなどに使用される時を除いては人の出入りは稀れであったが、休憩時間や昼休み時間は他の作業場に自由に往来でき、他の従業員と接触することも容易であった。Xがワニス取り作業に従事した位置から4、5メートルの距離にワニス含浸、乾燥の装置が設けられており、当時の同装置の作業時間は1日につき4、5時間程度であった。このワニス含浸、乾燥装置で使用されていたワニスには有機溶剤のトルエン、キシレンが含まれていた。

Xが1人でワニス取り作業を行っていた当時、工場3階倉庫では、屋根に2馬力の換気扇2基が設けられ、これによって全体換気が行われていたが、ワニスライン自体の局所排気装置は設置されておらず、ワニス含浸作業中は冬場でも窓の開放が励行されていた。

(2) ワニス取り作業命令に対する抗議と団交

- ① 59年10月3日以降Xは、会社の命令に従い3階倉庫内において1人でワニス取り作業に従事してきたが、同年11月頃から会社に対しX1人でワニス取り作業をさせるのは組合員の孤立化を図るものである等と抗議し、合同労組もまた同年11月16日、会社に対しXに長期間に亘り工場3階倉庫で1人孤立した作業を強制しているとして抗議するとともに、ワニス取り作業への固定化は従業員に対する分断、孤立化を企図する不当労働行為であるとして、即刻ワニス取り作業固定化の中止を求める内容の要求書を提出した。
- ② 上記59年11月16日付の合同労組の要求書提出後、会社は工場1階で使用していたガイド切り用機械をクレーンで3階に引き上げ、同日中はXをガイド切り作業に従事させた。また、同年11月9日、12月5日

会社は、Xに対し3階倉庫でガイド切りやボルト出しの作業を命じ、Xはこれに従ったが、ボルト出し作業で使うボルトは1階作業場から運びこまれた。

- ③ 59年11月17日合同労組と会社との間でワニス取り作業に関し団交が実施されたが、僅か10分間で交渉は決裂した。
- ④ 59年12月5日合同労組は、当委員会に対しXに対する譴責処分、ワニス取り作業固定化による支配介入、差別的取扱いの禁止及びこれらに関する団交開催を求めて再びあっせんのアフターケアを申請した。
- ⑤ 59年12月11日会社は、合同労組の同年11月16日付要求に関しワニス取り作業はその必要上Xに割り当てているが終生Xに固定するつもりはない旨回答した。
- ⑥ 59年12月21日当委員会は、合同労組と会社に対し同年10月16日のあっせん案の趣旨に従って懸案事項解決のため早急に団体交渉を再開されたいとのあっせん委員会メモを示した。
- ⑦ 59年12月22日合同労組は、会社に対し同年11月16日付の抗議にもかかわらずXに対してワニス取り作業を命じ続け、同年12月13日にX自らB4課長に対して改善を求めた際にも同課長は、「2階倉庫（3階倉庫をさす。）でやれ。命令だ。」と一人作業を強制したとして、これに関する団交を同年12月24日開催するよう申し入れたが、会社は同日には交渉員が不在であるので団交に応じられないと回答した。その後同年12月26日に行われた労使折衝で翌60年1月12日に団交期日が設定された。
- ⑧ 当時Xは3階倉庫が火気厳禁とされていたため、暖房熱源として800ワットの電気ストーブを使っていたが、組合会議の席上悪寒、痰咳、下痢の症状を訴えたため（解雇されるまでXは医者の治療等は一切受けていなかった。）、上記団交申入日と相前後した頃合同労組は会社に対して作業中の防寒用ジャンパーの着用を認めるよう要求し、会社もこれを許可した。
- ⑨ 60年1月12日Xのワニス取り作業の問題等に関し開かれた団交で会社は、業務上の必要性に基づきワニス取り作業を続けさせている、上長であるB4課長が適職と判断している、異動については将来の人事異動で配慮する、現時点で変更の意思はないが固定する意思もない、会社としては工場3階を倉庫とは考えていない、等と回答した。これに対し合同労組は、Xを寒い所で仕事をさせて風邪でもひかせたらどうするのかと抗議した。

8 Xの座り込み

- (1) 60年1月16日合同労組は、会社に対し再三の抗議にもかかわらずXをワニス取り作業に固定化しているのは不当労働行為であり即刻中止しない場合は組合として実力行使に入らざるを得ない旨通告した。同日朝礼終了後Xは、B4課長に今日は何の作業をするのかと尋ねたのに対し、

同課長はワニス取り作業を命じた。これに対してXは「不当労働行為だ。やむを得ない。拒否する。正当な仕事をさせろ。」等と抗議・要求したが、同課長は取り合わなかったところ、Xは工場1階の組立作業場のストーブ横に箱を置いて座り込んで作業にとりかかろうとしなかった。このためB4課長やB1部長ら会社の管理職は、Xに対し3階作業場に戻るよう再三指示したが、Xはこれに応じず、この座り込みは組合の指示による抗議行動でありストライキではないと答え、午後4時55分（当時終業前5分間の時限ストを続けていた。）まで作業に就かず座り込みを続けた。この際、B1部長が座り込んでいるXを写真撮影しようとしたことから、XとB1は口論になり、さらに揉み合い、B1は腰を打撲し、また、これをとめに入った非組合員のC1が手に擦過傷を負った。

同日以降解雇通告までの間Xは、毎日同じ態様で休憩時間を除き勤務時間中（但し、4時55分から5時までの間は時限ストライキ）の座り込みを続け、その間新聞を読んだり、居眠りしたり、ストーブに薪をくべたりして過ごし、作業に従事しなかった。

これに対し会社は、職制を通じて毎日数回Xに3階作業場に戻るよう命令したが、Xは「まだクビにしきらんか、はようクビにせえ。」等と言って命令に応じなかった。

- (2) Xが座り込みを続けていた60年1月23日会社と合同労組との間で実施された団交で、会社側は、合同労組に対しXの座り込みはストライキなのかどうか問い質したのに対し、合同労組は組合の指示に基づく組合活動であると回答し、また、会社はXの作業内容の変更について、4月の人事異動で配慮すると回答したが、合同労組はこの回答に納得しなかった。

9 解雇通告

60年2月6日午後4時45分頃B1部長は、工場1階で座り込んでいるXを現場事務所に呼び、Xに作業に戻るよう説得したが、Xは戻るつもりはないと答えた。そこでB1部長は、就業規則第30条第4項「会社の業務に不相当と認められたとき」を適用し、同日付で解雇を通告し、解雇予告手当及び1月分と2月分賃金を呈示して支払いをしようとしたが、Xは賃金は受領したが解雇予告手当の受領を拒否し、「これで終わったと思うなよ。明日から頑張らにゃ。」と行って退去した。

なお、会社が呈示した1月分賃金（支給対象期間は12月26日から1月25日まで）からは、1月16日以後の不就労分として8日間の賃金がカットされ、また、1月26日以降から2月6日までの2月分賃金としては、この間の通勤手当の半日分のみが計上されていた。

10 解雇後のワニス取り作業、労基署の勧告

- (1) X解雇後、会社のワニス取り作業は暫時アルバイトを雇って行われたが、その後従前どおり捲線組立課内において交替で行われている。
- (2)① 61年6月24日、合同労組とXは、連名で労基署に対し、会社は59

年10月3日から60年2月6日までXを3階倉庫でのワニス取り作業に従事させたが、同作業は次の理由により違法であるとして是正申告を行った。

ア ワニス乾燥炉では、ワニス溶液に含まれる引火性危険物（ガソリン、トルエン、キシレン）が高温乾燥に伴い発生していた。にもかかわらず排気設備がなく、乾燥設備作業主任者も不備を放置したままであった。

イ ワニス含浸工程でガソリンが使用されていたから爆発の危険があった。

ウ ワニス溶液は第2種有機溶剤であるにもかかわらず、換気、測定、健康診断など適切な措置を取っていない。

エ 倉庫は、作業場とするには照度が不足しているうえ、温湿調整もされていなかった。

オ 全体的にみて有毒ガス、排気が充満していたにもかかわらず何等の対策も講じ得てない倉庫内は立入禁止とすべきである。

② これに対し、61年7月17日労基署は会社に次の違反事項を指摘して、その是正を勧告した。

ア 倉庫2階（3階のこと）において労働者に有機溶剤業務（ステーターのワニス浸作業）を行わせているにも拘らず、当該作業場所に局所排気装置の設備がなされていないこと（労働安全衛生法第22条、有機溶剤中毒予防規則第5条）。

イ 有機溶剤作業主任者を選任しているにも拘らず、有機溶剤作業主任者の職務を行わせていないこと（労働安全衛生法第14条、有機溶剤中毒予防規則第19条の2）。

ウ 屋内作業場において有機溶剤業務に労働者を従事させているにも拘らず、(ア)有機溶剤の人体に及ぼす作用、(イ)有機溶剤等の取扱い上の注意事項、(ウ)有機溶剤による中毒が発生した時の応急措置の掲示がなされていないこと（労働安全衛生法第22条、有機溶剤中毒予防規則第24条）。

エ 屋内作業場において有機溶剤業務を行わせているにも拘らず、当該作業場について、6か月毎に1回当該有機溶剤（メタノール・キシレン）の濃度を測定していないこと（労働安全衛生法第65条、有機溶剤中毒予防規則第28条）。

オ 屋内作業場において労働者に有機溶剤業務を行わせているにも拘らず、当該労働者に対し6月以内ごとに1回定期健康診断を実施していないこと（労働安全衛生法第66条、有機溶剤中毒予防規則第29条）。

カ 屋内作業場において有機溶剤業務に労働者を従事させているにも拘らず、有機溶剤等の区分の表示がなされていないこと（労働安全衛生法第22条、有機溶剤中毒予防規則第25条）。

- ③ 労基署の指導に従って、会社は財団法人福岡労働衛生研究所に会社の作業環境測定を委託した。これを受けて、同研究所の作業環境測定法（50年5月1日法律第28号）に基づく作業環境測定士により61年7月31日に測定されたワニス含浸・乾燥ラインの稼動中における同ライン周辺数か所に分布する絶縁ワニスに含まれる有機溶剤（トルエン、キシレン）の気中濃度は、トルエンは11乃至40ppm、キシレンは11乃至47ppmであり、同濃度は、労働安全衛生法第65条の2第2項の規定に基づき定められた作業環境評価基準（63年9月1日労働省告示第79号）で定める管理濃度（トルエン、キシレンは各100ppm）を下廻るものであった。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

申立人Xに対する59年10月3日から60年2月6日までの間のワニス取り作業命令及び60年2月6日付解雇は、次の理由により同人の組合活動の故になされた不当労働行為である。

- ① ワニス取り作業は、従前は必要に応じて適宜捲線課内や1階において同課員7、8名の共同作業で行われていた。同作業は業務上必要な作業ではあるが、全体の工程から同作業だけを取り出し、Xを他の従業員から隔離して、有機溶剤の充満する3階倉庫で単純反復作業を強いる業務上の必要性はなかった。
- ② Xに対するワニス取り作業命令は、健康障害をもたらす労働基準法及び労働安全衛生法に違反する違法な業務命令である。
- ③ Xのワニス取り作業拒否（座り込み）は、上記②の健康障害を避けるために行った緊急避難行為である。
- ④ ワニス取り作業拒否（座り込み）は、違法な業務命令を排し、適法な業務命令を要求して行う実力行使であるので、一切の業務命令を排するストライキとはその意味において異なるが、就労義務を排する争議権の行使という意味においてはストライキとなんらかわることはない。サボタージュ等が団体行動権に基づく争議権の行使として法認されるのと同旨である。結局、ワニス取り作業拒否（座り込み）は正当な組合活動である争議権の行使に該当し、ストライキと同様の保障が受けられてしかるべきである。
- ⑤ 本件解雇は、申立人組合と被申立人との間で結ばれた事前協議約款に違反してなされたものである。よって本件解雇は無効である。

(2) 被申立人の主張

- ① Xにワニス取り作業を命じたのは作業工程上の理由に基づくものであって、不当労働行為ではない。
- ア 会社は、発電機の製造工程においてワニス取り作業段階までのかなりの量を外注していたが、59年10月頃外注量を減らし、自社工場

においてワニス取り段階までの作業を行うこととした。そのためワニス取り作業量が急増し、それまでは従業員が各仕事の合間にしていたのであるが、それでは間に合わない状態となり、専門者を置くこととなった。他の工程の殆どは、数人の作業員のチームワークによってなされるどころ、Xは、上司、同僚に反発したり、終業時刻前に作業をやめたり、残業を全くしなかったり、或いは就労率が著しく低かったりしてあてにならないことが多く、他の作業員と連絡しての作業に不向きな状態であった。かかる判断に立ち、Xに対し単身でできるワニス取り作業に専業するように命じた。

イ Xがワニス取り作業に従事した作業場は、硝子戸一枚で捲線の作業場と繋がっており、同じフロアには他の作業場もある。休憩時間や昼休み時間は他の作業場と自由に往来できるし、他の従業員と接触することも、もとより自由で容易にできるものである。あえてXを孤立分離化して、監視する必要もなく、そのような作業場でもない。

ウ Xが従事していたワニス取り作業は、有機溶剤を扱う作業ではなく、作業場も作業環境測定結果からみても問題となるものではない。

エ 申立人らは、Xをワニス取り作業に専業的に続けさせるのは同作業を固定化させるものであると主張するが、この点につき申立人合同労組との間の団体交渉で、被申立人は次の人事異動で配慮し、定期異動は4月であることを明言した。

- ② 申立人Xの入社以来の勤務態度等を総合的に勘案し、同人の我儘、自己本位的、非妥協的な言動は是正される余地のないものであり、被申立人会社従業員としては凡そ被申立人が同人を採用した主旨である将来の幹部要員としてのみならず、一般作業員としても不適格極まるものであるので、これ以上同人を雇用して行くことは困難であるとの判断に達し、やむなく解雇したものである。従って本件解雇は、組合活動乃至は不当労働行為とは無関係である。

2 当委員会の判断

(1) Xの組合活動について

申立人Xは、58年4月東洋労組を結成させるや執行委員長に就いて、A3の解雇撤回闘争をはじめとして、労基署への是正申告、A2配転に対する抗議、58年(不)23号事件の申立て等の活発な組合活動を展開し、座り込み、強行就労、就業時間中の腕章着用、時限スト等の諸戦術をとって闘争し、これを巡って被申立人と激しく対立、抗争した。

東洋労組結成1か月後に発足した親睦団体的性格の東友会は、慰安旅行から東洋労組員を排除する措置に出たり、労働基準法第24条のチェックオフ協定締結に係る代表者選出に際しては、Xと争う等して東洋労組に敵対的な態度をとってきたが、これらについては多分に被申立人の仕向けた節がみられ、被申立人の労働組合嫌悪の態度を窺うことができる。とりわけ59年の慰安旅行の際におけるB1部長のXら組合員に対する言

動にはそのことが顕著である。

他方、Xに対する会社からの警告、指導警告が、それぞれ東洋労組の結成時及びXの合同労組への加入時と相前後するものであることは、両者の間になんらかの繋がりのあることを疑わしめるものがあるが、警告の対象となった行為自体は、Xの勤務不良が原因であることは明らかである。のみならず、東洋労組結成あるいは合同労組への加盟と前後して、Xの勤務振りに問題とされる行動が顕著であること、とりわけ、59年7月以降の事態をみるとかえってこれらの時期にXが意図的にトラブルの原因となる行動を行ったとも考えられる。終業時刻前の手洗い、着替えに対して採られた59年9月の譴責処分に対し、合同労組は、Xが組合の指示に従って行動したものであり、終業時刻前の手洗い、着替えは正当な組合活動の一環をなすものであり処分の対象となるものではないこと、事柄は労働時間に関する労使の見解の不一致によるものであるから団体交渉により解決すべきであるとの主張を行ったが、Xの終業時刻前の手洗い、着替え行為は、Xの合同労組加盟以前から繰り返されてきたものであり、8月23日から24日にかけての経緯からしても、このX個人の行動にかえって組合が追従したとみるのが相当であろう。また、被申立人と東洋労組又は合同労組との間には、その時期に応じてそれなりの団体交渉が持たれてきたのであり、被申立人は一方的に組合を否認するような態度をとり続けてきたわけではない。

(2) ワニス取り作業命令について

ワニス取り作業は、発電機製造工程上、必要な作業であり、59年9月以降同作業量が増大したことが一応認められるものの、従前、捲線組立課内で交替で行ってきた同作業をその増大を理由に後記説示のとおり作業環境のよくない3階倉庫へ作業場所を移して、Xひとりに専らさせる必要性があったかについては、Xの解雇後しばらくして元通りの交替作業に戻していることを考えると、上記被申立人のあげる理由のみでは十分に納得し難いものがある。

しかしながら、Xの入社以来の経緯をみると、Xは与えられた作業を放棄したり、上司の注意や命令には、徒に反発して騒ぎ立て、衝突を重ねてきたのみならず、欠勤・早退・遅刻が多く、その届出の一部は事後になされる等、Xの学歴を評価し幹部要員となることを期待して採用した被申立人にとって、同人の勤務振りが採用時の了解とは著しく異なるものであり、期待に反するものであるのみならず、通常の作業員としてみても是認し難いとののであったことは明らかである。

このようなXの勤務振りについて、被申立人は事ある毎に注意、諫止し、配置換えをする等してきたのは、被申立人がその育成乃至矯正に努めてきた現われとみることができる。にも拘らずXの勤務態度には改善されることがなかった。もっとも注意に際し被申立人としてもその対応に一部適切さを欠く面があったことは否めないが、そのことを捉えてXは

却って上司に反発・反抗する頑なな態度を拡大させ、結局双方に不必要なまでのトラブルが繰り返されてきた。このようなXの勤務実態に照らし、被申立人が同人の取り扱いについて困惑し、当分の間、相互の信頼関係の依拠によって連繋して行う作業から同人を外すことにより多少とも業務に支障の少ない作業に同人を配置しようと考えたとしても無理からぬものであった。そのような考慮に立って被申立人がXをひとりだけでワニス取り作業に就かせるとの判断に至ったのは、これまた誠に已むを得ない仕儀であったというべきである。

(3) 解雇について

① Xがワニス取り作業に従事した当時、同人の作業場所から4、5メートル離れた位置に設置されたワニス含浸・乾燥ラインは1日に4、5時間稼動していたが、同ラインで使用されていたワニスには健康障害をもたらす有機溶剤のトルエン、キシレンが含まれ、また、引火性の高いガソリンが使用されていたが、局所排気装置は設置されていなかった。本件ワニス取り作業命令から20か月余り経過後、労基署は、被申立人の有機溶剤作業に関し、局所排気装置の設置、有機溶剤に関する注意事項の掲示、有機溶剤濃度の測定、定期健康診断、有機溶剤等の区分表示及び有機溶剤作業主任者の職務がなされていないことは、労働安全衛生法第14条、22条、65条、66条、有機溶剤中毒予防規則第5条、19条の2、24条、25条、28条、29条に違反すると指摘し、その是正勧告を行った。この勧告に従い61年7月31日作業環境測定士により同ライン稼動中の同ライン周辺数か所に分布する有機溶剤トルエン、キシレンの気中濃度が測定されたが、いずれも労働安全衛生法第65条の2第2項の規定に基づき定められた作業環境基準の管理濃度を下廻っていた。

これらの事実からすれば、有機溶剤の使用管理に関する被申立人の安全衛生措置が不完全であったと一応みることができる。

しかし当時、申立人らは、3階倉庫の有機溶剤に関しては一切問題化させておらず、ワニス取り作業命令はXの組合活動の故に、同人を他の従業員から隔離し、見せしめ的になした不当労働行為であると捉えて、被申立人に抗議し、Xは60年1月16日以降就業拒否に出たものである。また、当時の有機溶剤の気中濃度は明らかでないばかりか、Xの健康障害を引き起したとも認められず、その他本件審査に顕出された全資料を検討しても、ワニス取り作業の安全・衛生管理が十全でなかったことは認められても、健康障害発生の具体的な危険が同作業場に存していたとまでは認めることはできない。

② 59年10月3日以降、被申立人がXに対し3階倉庫においてワニス取り作業に従事するよう命じ、これに対しX自身が抗議し、さらに合同労組が団体交渉を申し入れたが、事態の改善はみられず、60年1月16日に至ってXが就業を拒否し、以後不就労のまま60年2月6日の解雇

にまで至る経緯は、譴責処分を不当とする組合が、59年9月28日以後、終業時前5分間の抗議ストをする旨通告したことに端を発し、労使双方がつぎつぎに事態を拡大して行ったものと解されるのであって、その間当委員会の斡旋により事態收拾に至る機会も存したにも拘らず、結局は双方歩み寄ることなく解雇に至ったものである。この間のXの態度には敢えて事を構えるものがみられ、また、就業を拒否している間に会社側が業務に戻るように命じたのに対し「まだクビにしきらんか」等と発言し、また、2月6日解雇を通告されるや「これで終わったと思うなよ。明日から頑張らにゃ。」と言う等、Xには終始事態の收拾よりも一層の拡大を求めてきた感がある。

以上要するに、Xが、これまでの被申立人会社の組合嫌悪の情を窺わせるさまざまの行動と重ね合わせて本件ワニス取り作業命令を不当労働行為であると捉え、これに対する抗議行動として実力行使に訴えようとしたことは、X自身のその時点における考え方としてそれなりに理解できなくもない。しかし、組合活動あるいは争議行為であっても問題の内容および経緯や状況に照らしてその意図・態様に相応の制約があることは言うまでもなく、まして本件の場合、先に判断のとおり同作業命令はX自身が自ら招いた結果という面が強いのであるから、抗議行動の開始継続に当たって少なくとも実力行使と併せて建設的な交渉その他による改善を希求する公正な態度の見受けられることが必要だったと考えられる。この点、Xの座り込みは、それが争議行為か否かについても言を左右にして不明確なまま開始継続されたために、被申立人側にその対応の上で必要以上の困惑を生んだと見られる。また、前記説示のとおり当時かかる異例な行動に出なければならなかった程の危険性が随伴していたとは認められないのである。さらに、60年1月23日における組合と会社との団交の席上、会社側が次期4月の配転でXに対する作業命令を再考することを明言した後も、Xはこれを手掛かりとして問題解決の道を探ろうという柔軟な対応を全く示さず、却って事態を紛糾させる言動をエスカレートさせてきたのである。これらに照らすと、たとえ本件座り込みが組合活動の一環さらには争議行為として行われたものであっても、相当性を欠くものであって、その正当性はすこぶる疑わしいものであったと言わねばならない。

- ③ そこで、被申立人がXを幹部要員としてはもとより通常の作業員としても不適合であるとして解雇した事由につき検討する。Xが残業をしないことや合同労組が時限ストライキ通告した以降の終業時刻5分前の手洗い、着替え行為を解雇事由の判断資料とすることは許されないが、前記認定のとおりXの(ア)発電機回転軸の計測作業の放棄、(イ)時限ストライキ通告前における終業時刻5分前の手洗い、着替え行為、(ウ)作業安全帽子着用拒否、(エ)朝礼の不参加、(オ)火気厳禁場所でのサンダー掛け作業及び喫煙、(カ)欠勤・遅刻・早退回数とその事後届

出回数多さ、(キ)ワニス取り作業の拒否、(ク)上記(ウ)乃至(オ)並びにコア作り、リード線作り、組立作業及びプレス機破損時における発言内容等の諸事実に徴表されるXの入社以来の勤務振りは、幹部要員としてはもとより通常の作業員としても是認し難いものであったことは明らかであり、就業規則第30条第4項「会社の業務に不相当と認める時」に該当するといつて差し支えなく、本件解雇は被申立人にしてみれば已むを得ざる措置であったと判断される。

(4) 本件ワニス取り作業命令、解雇の不当労働行為の成否について

すでに述べたように、東洋労組結成以来、Xの組合活動を会社が嫌悪していたことを窺わせる諸事情のある点や、ワニス取り作業命令および解雇に関し、組合との間に略式ではあれ存在した人事協議約款によらなかつたことは、本件解雇が被申立人の不当労働行為意思によるものではないかとの疑いを生ぜしめないではない。しかし、被申立人が解雇事由として挙げる諸事実が大筋において認められ、かつ本件解雇の直接の契機となった座り込み事件が上記のように評価されるのに対し、申立人側からは、それでもなお解雇を労働組合法第7条第1・3号に該当すると断じうるだけの具体的な主張・立証は結局なされなかつたと言わざるを得ない。けだし、たとえ組合活動に対する嫌悪の情があつたとしても、会社は組合に対してそれなりに交渉の場をもってきたのである。また人事協議約款が履行なされなかつたことのうちワニス取り作業命令に関しては、それが協議対象事項になるか否か（逆に言えば、同約款によって協議事項から外されている「就業規則により確立した債権債務の履行事項」にすぎないか否か）すらごく簡略な約款の内容自体から見て必ずしも明瞭でなく、またこの件については事後的にせよ団交が行われているのである。さらに会社が解雇に際して協議を経なかつたことも、紛争を一途にこじらせようとしているとしか言い様のないXの態度およびこれを放置するばかりかむしろ是認しているように見える組合の態度に照らせば、Xの適切さを欠く実力行使によって必要以上に困惑させられ、また労使紛争に不慣れでその激化と長期化を恐れる会社の行為として必ずしも公正さを欠くものとは見られないのであって、この点をもって会社の不当労働行為意思によるものと断ずることはできない。

以上のとおりであるので、結局ワニス取り作業命令及び解雇を不当労働行為とする本件申立は棄却する。

3 法律上の根拠

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条を適用して主文のとおり命令する。

平成2年11月26日

福岡県地方労働委員会
会長 倉持三雄

(別紙 略)