

中労委、平元不再18・19、平3.11.6

命 令 書

平成元年（不再）第18号事件  
再 審 査 申 立 人  
平成元年（不再）第19号事件  
再 審 査 被 申 立 人

株式会社柳本製作

平成元年（不再）第18号事件  
再 審 査 被 申 立 人  
平成元年（不再）第19号事件  
再 審 査 申 立 人  
平成元年（不再）第18号事件  
再 審 査 被 申 立 人  
平成元年（不再）第19号事件  
再 審 査 申 立 人

柳本合同労働組合

X

主 文

- 1 初審命令主文第2項を取り消し、この部分に係る中労委平成元年（不再）第18号事件再審査被申立人・同年（不再）第19号事件再審査申立人の救済申立てを棄却する。
- 2 初審命令主文第3項を第2項とする。
- 3 その余の各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令の理由第1の認定した事実のうちその一部を次のように改めるほかは、当該認定した事実と同一であるのでこれを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「被申立人」とあるのは「初審被申立人」と、「本件申立当時」とあるのは「本件初審申立当時」と、「申立人」とあるのは「初審申立人」と、「当委員会」とあるのは「京都府地方労働委員会」と、「57年（不）第2号事件」とあるのは「京都地労委57年（不）第2号事件」と、「56年（不）第9号事件」とあるのは「京都地労委56年（不）第9号事件」と、「61年（不）第7号事件」とあるのは「京都地労委61年（不）第7号事件」と、「本件申立て等」とあるのは「本件初審申立て等」と、「61年（不）第13号事件」とあるのは「京都地労委61年（不）第13号事件」と、「審査委員」とあるのは「初審審査委員」と、「審問」とあるのは「初審審問」と読み替えるものとする。

- 1 2の(7)中「61年1月以降同会議に出席できなくなった。」を「会社は、61

年1月以降同人を同会議のメンバーから外したため、出席できなくなった。」に改める。

2 4の(3)の①中なお書き以下の段落を削る。

3 5の(1)中「また、ヤナコ応技は………新規に購入していた。」の次に次の段階を加える。

応技部の物品が搬出されるまでの間、組合員は新たに物品を積み上げることはしなかったが、扉の前に積み上げたロッカー、机、椅子等の部品を自主的に取り除くことはなかった。この期間中応技部室は封鎖されたままであり、Xは、同部室で水素発生機の保守、点検等の仕事をしてしたが、応技部室へは一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。応技部室に所用のある者もXにことわってから窓から出入りしていた。

## 第2 当委員会の判断

会社は、本件初審命令が、A1を懲戒解雇したことが不利益取扱いに当たり、及びA1を含む8名を一挙に懲戒解雇したことが支配介入に当たると判断したことを不服として再審査を申し立てている。他方、組合は、本件初審命令が、A2ら7名に対する懲戒解雇が不利益取扱いに当たらず、並びに応技部の分社化及びXに対する業務取上げ等が不利益取扱い及び支配介入に当たらないと判断したこと並びに謝罪及び謝罪文の掲示は必要ないと判断したことを不服として、また、Xは、本件初審命令が、応技部の分社化及びXに対する業務取上げ等が不利益取扱いに当たらないと判断したことを不服として、それぞれ再審査を申し立てている。そこで、これらについて以下判断する。

### 1 懲戒解雇について

(1) 会社は、次のように主張する。

イ 初審命令は、A1は懲戒解雇の理由となった行為にほとんど参加していなかったとしているが、これは明白な事実の誤認である。A1は、会社が懲戒解雇理由として指摘したすべての行為に参加して役割分担に基づく記録役などを果たし、他の7名の組合員と共同行動をとっていたものであり、就業規則の懲戒解雇事由に該当している。

ロ また、初審命令は、組合からの団交申入れに応じなかったことは会社が組合を嫌悪していたことを推測させるとし、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に、A1を含む組合員8名全員を一挙に懲戒解雇したることについて支配介入の成立を認めているが、これらの点については次のとおりであり、初審命令の判断は誤っている。

① 組合からの団交申入れについては、会社は一貫してこれに応じなかったわけではない、組合の組合員全員は柳本労組の組合員でもあったところ、6月30日に柳本労組に提出した脱退届は、組合規約上有効なものではないとして受理されなかった。したがって、その間

は組合の組合員全員が柳本労組の組合員でもあったとの評価も十分可能である。しかも、仮に会社が組合と団体交渉を行えば、柳本労組から柳本労組の組合員の一部と団体交渉を行ったとして支配介入であるとの抗議を受ける可能性もあり、このような状況下では会社が柳本労組との関係を見捨てて直ちに団体交渉を行える状態ではなかったのである。

その後、会社は、柳本労組が61年7月29日に開催した臨時大会において、A2ら8名を除名したことを知り、直ちに組合に対し団体交渉を行うよう文書で申入れを行ったが、組合の都合で8月7日に延期され、結果的に団体交渉が開催されなかっただけである。

- ② 注意・警告については、会社は、A2らに対し、妨害禁止の申立て・仮処分を含め、再三再四妨害・阻止行動をやめるよう注意・警告している。
- ③ 事情聴取については、本件懲戒解雇事由に該当する行為がいずれも会社の行動を直接妨害・阻止する行為であるとともに会社の担当重役や担当部長等の眼前で行われており、しかも、A2ら8名は自らの行動を正当化し、これを賛美する文書を大量に配布している以上、事案の内容及び無反省の状況は明白であって、本件は事情聴取などする必要は全くない。
- ④ 本件懲戒解雇はA2ら8名に対して同一の事由を理由として行ったものである。会社がA1を含む8名全員を懲戒解雇したのは、その役割に軽重や妨害・阻止の手段・方法に差があったとしても、A1を含む8名の妨害・阻止行動等は労使間の秩序とともに会社内の秩序を暴力的に破壊するものであり、極めて重い責任を科せられて当然の行為であったからである。会社は、A1には全く責任がないのかかわらず懲戒解雇したというわけではない。したがって、A1を含む8名に対して一挙に懲戒解雇したのは理の当然である。

(2) 他方、組合は、次のように主張する。

初審命令は、組合等の一連の行為は正当な組合活動の範囲を逸脱しており、また、会社の業務を妨害し、職場の秩序を乱すものであり、就業規則の懲戒解雇事由に当たるとしている。しかし、これらの行為は、柳本労組の弱体化を目的とするヤナコグループ構想に反対する活動を行う中で、会社に対し応技部の分社化に関して話し合いを求めため、あるいは会社が応技部の分社化等についての団交申入れに応じないために行われたものである。また、経営協議会は開催される条件にあったし、応技部の持ち出せなかった物品、資料等は業務の遂行にほとんど影響はなく、緊急に必要な物の持出しも妨害していない。就業規則の懲戒解雇事由に該当する具体的事実はなく、解雇の根拠となるべき理由は存在しない。A2ら7名に対する懲戒解雇は正当な組合活動を理由とするものであり、不利益取扱いに当たる。

(3) よって、以下判断する。

イ 上記第1により引用する初審命令の理由第1の事実認定（以下「初審命令第1」という。）の4の(1)で認定のとおり、会社役員らが応技部の分社化について柳本労組と経営協議会を開催するため、自動車などで入構しようとしたが、A2ら7名は、就業時間中に会社役員らを車道に押し出したり、自動車の前に座り込んだりして入構を実力で阻み、経営協議会の開催を妨害したことが認められる。また、初審命令第1の4の(3)及び5の(1)で認定のとおり、会社が、柳本労組との合意に基づき応技部室から物品を搬出しようとしたが、A2ら7名は、応技部室の入口に机などを積み上げて封鎖し、会社が61年7月25日に搬出するまで物品搬出の実力阻止等を行ったことが認められる。

これらの行為は、ヤナコグループ構想に反対する活動を行う中で、会社に応技部の分社化に関する話し合いを求めて、あるいは会社が応技部の分社化等についての団交申入れに応じないためになされたものであるとしても、行為の態様において行き過ぎたものであり、組合活動として行われたものであるとしても、正当な組合活動の範囲を逸脱しているものといわざるをえない。また、会社が、これらの行為は、会社の業務を妨害し、職場の秩序を乱したものであり、就業規則の懲戒解雇事由に該当するものとしてA2ら7名を懲戒解雇したことには相当な理由があるものと認められる。

ロ 次に、A1についてみると、初審命令第1の4の(1)で認定のとおり、A1は、61年6月26日は職場で仕事をしていたのであるが、A3とA4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だけである。また、初審命令第1の4の(3)の②で認定のとおり、6月30日には、A1は抗議行動に参加しておらず、短時間現場で写真を撮っていたに過ぎない。さらに、A1が、7月1日から25日までの組合の行為に直接関与したということの疎明はない。したがって、A1は、A2ら7名が行った経営協議会の開催の妨害、応技部室からの物品搬出の実力阻止等の行為に直接関与したとは認められない。

ハ ところで、初審命令第1の5の(1)で認定のとおり、会社は、組合の結成後、繰り返えし団体交渉の申入れを受けたが61年7月29日に至るまでこれに応じていない。このような会社の対応は、柳本労組に提出した脱退届が柳本労組から認められない中でA2ら8名が組合を結成し、団体交渉の申入れを行ったことなど輻輳する当時の労使関係の中でのものであることを考えると無理からぬ面もないわけではないが、それにしても、A2ら8名の柳本労組からの除名が決定されるまで、会社として組合に対し何らの対応もしていないことは適切さを欠くものであったといつてよい。

また、初審命令第1の4の(1)及び(3)で認定のとおり、就業規則の懲戒解雇事由に該当する行為が、会社役員、管理職らの眼前で行われ

ていることから、会社はこれらの行為について被懲戒解雇者から事情聴取する必要はないと判断し、事情聴取を行わなかったものであり、当該事情からすると会社のこの点についての対応には一応の根拠があったものと認められる。しかし、一般的には懲戒解雇という極めて重い処分を課する以上、何らかの事情聴取の実施が望ましかったとみられるところであり、現に会社は、初審命令第1の5の(2)で認定のとおり、柳本労組に対しては懲戒処分についての意見を求めている。しかるに、会社は、直接の関係当事者であるA2らあるいは組合に対しては何らの措置も講じていないのであり、このことには、輻輳する当時の労使関係を考慮してもなお不十分な点があることは否定できない。

なお、初審命令第1の4の(1)で認定のとおり、61年6月26日の入構妨害に対しては、会社の管理職は、妨害をやめるよう注意し、また、初審命令第1の4の(3)の②で認定のとおり、6月30日の応技部室からの物品搬出の妨害に対しては、会社の管理職が職場に戻って仕事をするように注意している。その後、初審命令第1の5の(1)で認定のとおり、A2らが、応技部室を封鎖し物品搬出の妨害を続けたので、会社は7月5日京都地裁に物品搬出を妨害することを禁止する仮処分を申請し、7月22日同地裁より、当該仮処分を得たが、A2らはこれを無視して妨害行動を継続していた。このように、会社はA2らに対し業務妨害を行わないよう注意その他の相当の措置を行っているものと認められる。しかし、これらの行為に対して懲戒解雇を含めて処分がなされることがあるということまでの注意・警告はなされていない。

ニ 以上の事情を総合勘案すると、次のとおり判断される。

(イ) 会社は、A2ら7名の行為が就業規則の懲戒解雇事由に該当するものとして懲戒解雇を行ったのであり、A2ら7名の行為は正当な組合活動とは認められず、これに対して会社が行った懲戒解雇には相当な理由があるものと認められるのであるから、会社側の不適切な対応等の事情を勘案しても、A2ら7名に対する懲戒解雇は不利益取扱いに当たるとはいえない。したがって、A2ら7名に対する懲戒解雇は労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに当たらないとした初審判断は相当である。

また、A2ら7名に対する懲戒解雇は、6月26日から7月25日に至るまでのA2ら7名の一連の行為を理由として行われたものであるから、A2ら7名を一挙に懲戒解雇したことに不自然な点はなく、会社が組合を壊滅させようとして行ったものとは認められない。さらに、A2ら7名に対する懲戒解雇は上記のとおり不利益取扱いに当たるともいえないことも考慮すると、これが、労働組合法第7条第3号の支配介入に当たるとはいえない。

(ロ) 次に、A1については、A2ら7名の行為に直接関与したものと認められず、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A1を懲戒解雇したのは、組合の団交申入れに対する会社の対応等から会社が組合を嫌悪していたことが窺われることからすると、同人がA2ら7名と共同歩調をとり、分社化に反対行動をとる組合の活動に参加していることを嫌悪して行ったものと認められるのであり、同人に対する懲戒解雇は労働組合法第7条第1号の不利益取扱いに当たるとした初審判断は相当である。

## 2 応技部の分社化及びXの業務取上げ等について

### (1) X及び組合は、次のとおり主張する。

初審命令は、①会社が、Xの柳本労組及び組合における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、②会社が、柳本労組と協議中であっても、応技部の業務を支障なくヤナコ応技に引継がせるため準備措置を行うことには合理性がある、③Xはヤナコ応技に移ることを拒否していたから、Xの主要な業務である機械設計業務を取り上げられた形となってもやむをえないし、部内の会議から排除されたとしても、そのことをもって直ちに不当ということとはできないとしている。

しかし、分社化の話は、56年に一度あったが、その後中断したもので、Xは当初から反対していたのである。また、応技部の分社化が全従業員に公然化したのは60年12月5日のぷろれの質問状であるし、60年12月には柳本労組は応技部の分社化に反対していたのであるから、こうした時期に分社化の準備措置の合理性など生じるわけではない。さらに、会社は、労働協約で規定する経営協議会による事前協議制及び配転等に対する回答書を完全に無視している。

また、会社が、応技部の分社化、Xの業務取上げ等を行ったことは、組合結成に対する妨害であり、組合に対する支配介入に当たる。

### (2) よって、以下判断する。

イ 初審命令第1の1の(3)で認定のとおり、Xは55年柳本労組の支部書記となり、58年には同労組の教宣部員として機関紙の編集を行ったことが認められるが、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Xの柳本労組における組合活動を嫌悪していたと認めるに足りる証拠はない。

ロ また、応技部の分社化については、初審命令第1の2の(7)で認定のとおり、55年頃から応技部内で従業員の意見聴取が行われ、具体化するのは60年8月以降である。一方、Xも参加した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、初審命令第1の2の(6)で認定のとおり、ぷろれが結成された60年12月3日前後からと考えられ、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のぷろれでの活動を嫌悪して、応技部の分社化を計画、実行したともいえない。

ハ この分社化に伴い初審命令第1の2の(7)で認定のとおり、60年12月及び61年1月にXの主要な業務である機械設計業務が外注され、Xは業務を取り上げられた形となり、また、部内の会議のメンバーから外され、会議に出席できなくなった。しかし、これらのことは、60年12月の経営協議会の席上61年1月から応技部の分社化を実行したい旨表明していた会社が60年12月以降分社化を支障なく円滑に行うため準備を進める過程で行われたものであって、応技部で機械設計の技術を有する従業員は管理職を除けばX一人となったこと、そのX自身は分社化に反対し、ヤナコ応技に移ることを拒否していたことからすると、応技部の廃止が予定されている中では会社として新規業務を受注しても外注で対応することとし、Xが当該業務に係る仕事を取り上げられる形となったとしてもやむをえない措置と見てよい。また、Xが機械設計業務に従事することがなくなった場合には、当該業務の遂行に必要な部内の会議に出席する必要はなくなるのであるから、Xが当該会議のメンバーから外されたとしても直ちに不当とはいえない。

ニ 初審命令第1の2の(7)で認定のとおり、60年12月から61年2月にかけて、会社は、応技部の分社化を進めるに当たり、Xに対し新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勧めた。しかし、Xは、応技部の分社化に反対しているため分社化後のことまでは考えられないと述べ、特プロ課での勤務にも応じていない。また、61年1月に、会社は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求め、これを拒否した。このため、初審命令第1の3の(3)で認定のとおり、61年5月に、会社は、さらにXに営業課への配転に応じるよう打診し、また、61年5月及び6月に、会社は、Xに配転に関する話し合いを求めたが、Xは8名全員との話し合いを求め、これを拒否した。その後、61年6月に、会社は最終的にXを生産部生産管理へ配転することを決定した。このように、会社としては、新会社への勤務に応じないXに対し、代案を用意し、話し合いを求め、できるだけその了解を得て配転等を行うよう努力したものと認められる。

なお、初審命令第1の2の(7)及び(8)、3の(2)及び(3)並びに4の(2)で認定のとおり、会社は、応技部の分社化に関して、柳本労組との経営協議会での協議及び文書による応答を行っている。この協議等の経過には、柳本労組の対応も関連して必ずしも十分とはいえない点はあるが、このことをもって会社が組合結成準備行為あるいはXの組合活動を嫌悪して応技部の分社化を強行したと認めることはできない。

ホ 以上の事情を総合勘案すると、応技部の分社化及びXの業務取上げ等はXの組合活動を理由として行われたものではなく、また、組合結成準備行為を妨害しようとして行われたものとも認められない。

したがって、これらが労働組合法第7条第1号の不利益取扱い及び

同条第3号の支配介入に当たらないとした初審判断は相当である。

3 救済内容について

組合は、A1の懲戒解雇に対する救済内容として謝罪及び謝罪文の掲示を求めているが、この点についての初審の救済内容は相当であると認められる。

以上のおりであるので、初審命令主文第2項を取り消し、この部分に係る中労委平成元年（不再）第18号事件再審査被申立人・同年（不再）第19号事件再審査申立人の救済申立てを棄却するほか、本件再審査申立てにはいずれも理由がなく、これを棄却することとする。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条に基づき、主文のおり命令する。

平成3年11月6日

中央労働委員会

会長 石川吉右衛門 ⑩