

命 令 書

申 立 人 全国一般労働組合福岡地方本部

被申立人 株式会社西福岡自動車学校

主 文

- 1 被申立人は、下記の申立人組合員 23 名に対する平成 2 年 9 月 25 日付戒告処分を撤回し、同処分がなかったものとして取り扱わなければならない。

記

X1	X2	X3	X4
X5	X6	X7	X8
X9	X10	X11	X12
X13	X14	X15	X16
X17	X18	X19	X20
X21	X22	X23	

- 2 被申立人は、下記の申立人組合員 27 名に対する平成 3 年 6 月 10 日付譴責処分を撤回し、同処分がなかったものとして取り扱わなければならない。

記

X24	X11	X25	X26
X27	X19	X28	X29
X1	X2	X3	X4
X5	X6	X7	X8
X9	X10	X12	X13
X14	X15	X16	X17
X18	X20	X21	

- 3 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

- 第 1 申立人の請求する救済内容

申立人の請求する救済内容は次のとおりである。

- 1 被申立人は、平成2年9月25日付でなした、申立人組合員29名に対する懲戒処分及び平成3年6月10日付でなした、申立人組合員27名に対する懲戒処分を撤回し、同処分がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 陳謝文の交付及び掲示。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人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、福岡県内の中小零細企業の労働者によって結成された個人加盟方式の労働組合であり、本件申立時の組合員数は約2,000名である。

また、西福岡自動車学校分会(以下「分会」という。)は、被申立人会社の従業員によって昭和49年に結成され、組合の下部組織である福岡支部(以下「支部」という。)に所属している。

なお、本件申立時の分会の組合員数は27名である。

(2) 被申立人

被申立人株式会社西福岡自動車学校(以下「会社」という。)は、肩書地において、公安委員会指定の自動車教習所を経営する会社である。

会社の従業員は、仮免許及び本免許の検定を行う技能検定員(技能指導員の資格も併せ持つ。)の有資格者、運転技能の指導を行う技能指導員の有資格者、学科の指導を行う学科指導員の有資格者及び事務職員など約90名である。また、会社における平成2年の入校生徒(以下「教習生」という。)数は3,891名である。

2 会社における労使関係と本件懲戒処分に至る経緯

(1) 社友会の結成

平成元年2月(以下「平成」を略す。)、会社では、部長や課長などの職制を含む非組合員によって社友会と称する親睦団体が結成された。

(2) 36協定

従前、組合は、会社との間で36協定を締結してきたが、元年には、組合員数が従業員の過半数を割ったことから、新たに同協定を締結するために従業員代表の選挙が行われた結果、社友会の代表者がこれに選出され、以後36協定は、会社と社友会の代表者との間で締結されてきた。

(3) 早朝・休日教習

2年1月17日、会社は、X24分会長及び社友会の代表者であり従業員代表と

して 36 協定の締結当事者となった学科指導部の Y1 課長に対し、業務の繁忙が想定される 2 月 5 日から 4 月 7 日までの間「早朝・休日教習」（毎朝 1 時間の早出時間外労働を行うこと及び上記の期間内に 3 日間の休日労働を行うことを内容とするもの。）を実施したい旨提案し協力を要請した。これに対し、Y1 課長は会社の提案を了承したが、X24 分会長は、分会の方針として提案には応じられない旨回答した。このため、「早朝・休日教習」は、会社と Y1 課長との間で労働条件について合意がなされたうえで、社友会の会員を中心(分会組合員は 1 名が参加)に実施された。

(4) 社友会発足記念パーティー

2 年 4 月、福岡市内の料理店において社友会の発足記念パーティーが行われた。同パーティーには、会社側から Y2 社長(以下「Y2 社長」という。)、Y3 常務取締役(以下「Y3 常務」という。)及び Y4 校長(以下「Y4 校長」という。「校長」は自動車教習所の管理者である。)の 3 名が来賓として招かれ、Y2 社長がパーティーの席上で祝辞を述べた。

(5) 1990 年春闘要求

2 年 4 月 2 日、組合は、3 万円の賃金引き上げ等を内容とする春闘要求書を会社に提出し、同月 12 日までに回答するよう求めた。

組合は、これに先立って同年 3 月 20 日付で「90 春闘に関する闘争指令第 1 号」と題する書面を発し、組合の傘下にある全支部・職場・組合員に対し、回答指定日以降のゼロ回答、低額回答、回答延期に対しては、赤旗の掲揚・腕章の着用・ワッペンを着用などの戦術で臨むよう指示した。

(6) 春闘要求についての団交

ア 2 年 4 月 12 日、組合の春闘要求に対する第 1 回団交が開催され、組合側が要求事項の趣旨について説明を行った。

イ 2 年 5 月 9 日、第 2 回団交が開催された。会社は、賃上げ問題について、同業他社における賃上げ交渉の進捗状況を説明し、業界トップの回答を出すためには、他社の妥結後に回答した方が有利であるとの見解を示すとともに、会社としては、昨年の妥結額を下回らないよう努力すると述べた。これに対し組合は、会社が有額回答を提示しなかったことに不満の意を表明し、「今日の回答はゼロ回答である。」、「他社の動向は関係ない。」などと抗議するとともに、会社が低額の回答を行った場合は、赤旗の掲揚やデモ行進などの闘争を実施すると述べ、次回団交では有額回答を行うよう求めた。

ウ 第 2 回団交の後、組合の X6 書記次長は、会社の Y5 総務部長に電話で、次回団交を 2 年 5 月 18 日に行いたい旨申し入れた。これに対し同総務部長は、

賃上げ額の試算ができていないので、当日団交を行っても具体的な金額は提示できないと述べたところ、X6 書記次長もこれを了解したうえで同期日に団交が設定された。

エ 2年5月18日、第3回団交が開催された。賃上げ問題について会社は、「今日の団交では有額回答はできない旨事前に組合に連絡している。同業他社より高い額を出したい。今月末の29日から31日の間に団交を開いてもらえば有額回答をする。」と答えた。これに対し組合のX6 書記次長は、「賃上げは組合員平均12,000円以上は欲しい。次回団交で有額回答が提示されない場合は赤旗、腕章をとっている。」と述べた。また、この日は賃上げ問題のほか労働災害に対する補償問題や教習時間の短縮問題などの春闘要求事項についても協議がなされたが、これらの問題についての具体的進展はなかった。同日の交渉を終えるにあたり組合は、「今夜の組合集会で今日の交渉結果を報告し、今後の具体的行動については明日会社に通告する。」旨会社に告げた。

(7) 赤旗掲揚及び腕章着用闘争

ア 2年5月18日の夜、X6 書記次長も出席のうえ分会の集会被開催された。集会では、分会組合員に対しこの日の交渉結果について報告がなされるとともに、以後の闘争方針について論議された。その結果、分会は、組合員の連帯意識の強化や賃上げ交渉の促進などを目的に、翌日より赤旗の掲揚及び腕章の着用闘争(以下「赤旗・腕章闘争」という。)に入ることが確認された。なお、同闘争の実施に当たっては、技能検定員は検定業務に従事する間、また、事務職員のうち受付業務に当たる者は事務所内においては腕章を外すこととし、赤旗は業務に支障のない場所に掲揚するとの方針が併せて確認された。

イ 2年5月19日、分会の役員は、赤旗・腕章闘争に入る旨会社に通告のうえ、上記アの闘争方針に従って、それぞれ交通量の多い通りに面した会社の表門及び裏門付近の会社敷地内に、組合名を白抜きにしたポール付きの赤旗各1本をフェンスや教習生用の自転車・バイク置場の支柱に結束するなどの方法で掲揚するとともに、分会組合員は、分会名を記載した腕章を着用して就労した。

ウ この赤旗・腕章闘争に対し会社は、同日、分会長に対し赤旗の撤去と腕章の取外しについて口頭で警告したが、組合側はこれに応じなかった。このため会社は、書面で再度同様の警告を発し、その中で、赤旗については組合側が自ら撤去しない場合は会社の手で撤去する旨通告のうえ実行した。なお、同赤旗は、組合側の求めに応じて同日の夕刻返却された。

エ 以後労使間では、赤旗の掲揚をめぐる、組合が同闘争を中止する2年9

月 10 日まで上記ウ同様の応酬が繰り返された。また、腕章着用闘争は春闘問題が妥結する翌 3 年 4 月 4 日まで続けられ、この間会社は、分会や分会組合員に対し腕章を取り外すよう繰り返し警告を行った。

(8) 会社の有額回答

2 年 5 月 30 日、春闘要求に対する第 4 回団交が開催され、会社は組合員平均 9,507 円の賃上げ回答を行ったが、組合は最低でも同業他社を上回る金額を提示して欲しいとして回答の上積み求めた。

(9) 検定業務の停止と技能検定員審査受審への推薦拒否

ア 赤旗・腕章闘争が実施されて以降、会社は、分会長に対し再三に亘り赤旗の撤去と腕章の取外しについて警告を発するとともに、2 年 5 月 31 日には同様の警告文を会社の掲示板に掲示し、また、6 月 5 日には担当の課長を通じ、勤務時間中に腕章を着用することは組合活動に当たり就業規則に違反するので、腕章を外さない場合は懲戒処分を行う旨の警告書を分会の組合員一人一人に手渡した。これに対し組合は、同月 7 日会社に抗議文を出し、会社の行為は正当な組合活動への侵害であり労働基本権を侵すものであると抗議するとともに、今後同様の組合敵視が続けられる場合は法律に基づくあらゆる争議行為を行う旨通告した。

イ 会社は、前記 6 月 7 日付の組合からの抗議文において、「…今後…法律に基づくあらゆる争議行為を行う。」との通告がなされたことを理由に、2 年 6 月 12 日から 13 日にかけて分会組合員である 2 名の技能検定員に対し、以後当分の間検定業務を停止しその間技能検定員資格手当は支払わないと通告するとともに、同月 13 日には、公安委員会が実施する、技能検定員の資格を取得するための審査の受審を希望していた分会組合員である 2 名の技能指導員に対し、同審査を受審するために必要な校長の推薦を行わないと通告した。この通告に当たり Y4 校長は、推薦を拒否する理由として、「就業規則を平然と破り反省がない指導員には審査は受けさせない。」「6 月 7 日に組合が今後法律に基づくあらゆる争議行為を行うと通告してきており、審査を受けさせることで如何なる混乱が生じるかもしれない。ひいては学校の信用失墜を招く恐れがある。」と両名に説明した。

組合は、この会社の措置に抗議するとともに団交の場においてその撤回を求めたが、会社はこれに応じなかった。このため組合は、同月 19 日当委員会にあっせんの申請を行ったものの、あっせんは不調に終わった。

(10) 組合集会

2 年 7 月 7 日、当日は土曜日であり会社の教習業務は終業時刻の午後 6 時に

終わったが、支部が主催した集会(以下「7・7集会」という。)が、同6時45分頃から会社の自動車教習所構内で行われた。この集会は、春闘問題の進展を図ることや、一連の会社の労務政策に抗議することなどを目的に開催されたもので、分会の組合員をはじめ会社外の他分会の組合員など、組合傘下の労働組合員約120名が参集したほか、組合の宣伝カー1台と赤旗約10本が会場に持ち込まれた。集会は、分会役員のほか数名の組合関係者が、宣伝カーのマイクを使って挨拶を行うなどして、45分間程で散会したが、会社は、この間集会に対する阻止行動などは一切とらなかった。会社は、この集会の実施により、教習所構内のコース等の点検を行う必要が生じたため、同集会が終了するまで職員1名に残業を命じ点検を行わせた。

なお、会社は、就業規則でその施設を業務以外の目的で使用する場合は許可を要する旨定めており、分会は、従来会社の施設を利用して集会などを行う場合には必ず会社の事前許可を得ていたが、本件のような分会の上部組織が主催する集会は過去に例がなく、この日の集会開催に当たっては、そのような許可の手続きはとられなかった。

(11) 不当労働行為の救済申立て

2年7月9日、組合は、前記(9)、イに掲記の分会組合員に対する検定業務の停止措置及び技能検定員審査受番のための推薦拒否の撤回並びに誠実団交応諾を求め、当委員会に平成2年(不)第7号不当労働行為救済申立てを行った。

なお、誠実団交応諾に関する申立ては、当時会社では昼休みを利用して団交が行われていたところ、組合は交渉時間の不足を理由に終業時刻後等の団交開催を要求し、会社がこれを拒否したことから申し立てられたものであるが、その後会社が組合の要求を容れたため、組合は、同申立てを3年3月26日付で取り下げた。

(12) 激励金

2年8月11日、会社は、夏期一時金を支給したが、これと併せて前記(3)に掲記の「早朝・休日教習」に参加した者(分会組合員1名を含む。)に対し一律8万円の金員を「激励金」と称して支給した。この「激励金」(会社では手当にこのような名称が付されたのはこの時が初めてである。)は、「早朝・休日教習」に対する法定の時間外割増手当とは別途に支払われたものであるが、会社は、組合が36協定の締結当事者であった当時から、繁忙期の休日労働等に対しては事前協定に基づき法定の時間外割増手当とは別に同様の上積み手当を支給していた。

組合は、この「激励金」の支給は組合員に対する差別取扱いであるとして、

分会組合員に対し一律 8 万円を支給するよう求めて、2 年 11 月 27 日付で平成 2 年(不)第 7 号事件に追加して不当労働行為の救済申立てを行った。

なお、この申立てに関し組合は、「激励金」の支給が不当労働行為を構成する理由として、①「激励金」の支給は何ら事前協定等もなく行われたものであり支給の根拠がない、②従前の時間外割増手当に対する上積み額より高額である、などの主張を行った。

(13) 社友会の親睦行事等

社友会は、2 年 7 月および 8 月の 2 回に亘り会社の会長所有のクルーザーを使用して親睦会を催したが、同クルーザーの操縦は Y2 社長と Y3 常務が行った。また、同年 9 月には社友会の会員が退職するに当たり社友会主催の送別会が行われ、この席には Y2 社長、Y3 常務及び Y4 校長の 3 名が招かれた。

(14) 組合のデモ行進とビラ配布

組合は、春闘問題や赤旗・腕章闘争などに対する会社の対応に抗議して、2 年 7 月から 9 月にかけて数回に亘り Y2 社長の自宅付近までデモ行進を行い、社長の自宅周辺などで次のような会社の労務政策を批判する内容のビラを配布した。

① 2 年 7 月 8 日配布のビラ(抜粋)

不当差別・組合潰し・絶対服従
悪質労務管理の西自校経営者

・・・会社役員等々が入れ替わり、職場の締め付けが今まで以上に厳しくなり、現在でも今年度の春闘(賃上げ)も未解決のまま、会社絶対服従の労務管理体制を強められ、ものの言えない状態が作られています。Y2 社長をはじめ、会社役員は「従業員を時間で雇った以上、どんな働かせ方をしようとか関係ない。労働強化とは言わない」、「会社に不満のあるものは、やめてもらう」という態度で、職場の民主化や改善を求める労働組合に対して徹底的な弾圧を強めています。

「Y2 社長」
従業員いじめはやめて

・・・会社のために頑張っている私たちを虫ケラ同然に扱わず前向きに考えて欲しい。従業員の切実な要求に「一切聞く耳をもたない」という態度で接される社長に、非常に憤りを感じるからです。・・・現在、地労委に、会社の法律を無視した労働者の処分・差別に対し、「あっせんの申請」をしてきましたが、学校は、話し合いでの解決姿勢がなく違法の「やり徳」という

態度で、まったく聞き入れません。私たちの切実な闘いに、ご町内のみなさんのご理解とご支援をお願いします。

===総評・全国一般労働組合福岡支部===

抗 議 先	福岡市 TEL 代表取締役 Y2
-------------	------------------------

② 2年9月1日配布のビラ(抜粋)

全国一般・西福岡自動車学校分会
の闘いの経過と支援のお願い

・・・西福岡自動車学校分会は、・・・会社側の組合潰しを目的とした不当処分・不当労働行為に対し連日闘いを進めています・・・。

組合潰しを目的に賃金差別を

・・・組合要求にケチをつけ・・・「ゼロ回答」を三回も続け・・・意図的に差別が行われています・・・。

組合員のみ業務停止・処分を強行

・・・検定業務に携わる二名の組合員に対し「検定業務停止・手当のカット処分」を通告し、さらに、・・・検定審査試験を・・・受験させない旨通告し、不当労働行為を平然と行っています。

夏季一時金も差別支給を強行

・・・夏季一時金でも三万円から四万円の引き下げを強行し・・・労働協約も一方的に破棄を通告して対決姿勢を強めています。

不当労働行為撤回・闘争勝利に支援を

(15) 「社友会 NEWS」

社友会は、それまで機関誌やビラなどを発行したことはなかったが、会社と組合の一連の紛議が続くなか、2年7月から10月にかけて、労使紛争に関する記事を中心に掲載した「社友会 NEWS」と題した次のようなビラを会員に向けて発行した。

① 2年7月9日付「社友会 NEWS」' (抜粋)

1990・7・9
社友会 NEWS
社友会代表
Y1
見出しのとおり、会社側から社友会に対して、次のような示達事項がありましたのでお知らせします。
記
組合では、今次のベア交渉にともなう未解決問題を、一方的に会社の責任と決め付け、あらゆる嫌がらせを行っています。別添のビラは、社長の自宅周辺に昨日配布されたものです。・・・柄の悪さと考えの古さで定評のある、総評・全国一般労働組合の常套手段です。・・・

なお、「社友会 NEWS」のスタイルは本ビラと同様であるので、以下記事の内容のみ抜粋して掲記する。

② 2年8月28日付「社友会 NEWS」

労使紛争に関する質疑応答について(No. 1)
・・・今回の労使紛争は長期化することが予想されますので、私たち社友会会員が日頃疑問に思っていることや、不明な点などを会社側にお尋ねし、質疑応答の形式で随時社友会ニュースに掲載することにしました。
記
質問-3
組合側は赤旗掲揚や腕章着用を長期間続けていますが・・・今回会社はどう対応されるのでしょうか。
回答-3
・・・会社では、今までのような安易な妥協をすることは全然考えていませんし、就業規則違反として組合員全員を懲戒処分とすることにしています。

③ 2年9月5日付「社友会 NEWS」

労使紛争に関する質疑応答について(No. 2)
記
質問-1
組合は、社長が団交に出席しないのは誠意がないからだといっている

ようですがどう考えておられますか。

回答-1

社長は多忙な業務の合間をみて、何度か団交に出席していますし、常時、常務や校長が出席しています。しかし、組合側は、総評・全国一般のトップである委員長は団交に1回も出席したことはなく、いつもNo.2のウソつき書記長が出席してお茶をにごしています。

④ 2年9月12日付「社友会 NEWS」

労使紛争に関する質疑応答について(No. 3)

記

質問-5

当校の組合員は主体性もなく、ただ上部組合(総評・全国一般)の指令のまま動いているようですし、毎月高額な組合費まで納入してただ闘争をしているように見受けられますが、何か得るところがあるのでしょうか。

回答-5

まったく得るところはないと考えています。・・・組合員は今だに昔の夢を追い続けているに違いありません。・・・しかし、会社の足を引っ張るような組合(員)には決していい目を見せてはいけないと思っています。今後社友会のなかから優秀な人材をどんどん抜擢していきたいと思っています。・・・こうなっては高い組合費も全くの掛け捨てではないでしょうか。

⑤ 2年9月19日付「社友会 NEWS」

労使紛争に関する質疑応答について(No. 4)

記

質問-2

教習生の方から、「先生で腕章を着けている人と、着けていない人とどう違うのですか」という質問がありましたが、どのように説明したらいいのでしょうか。

回答-2

指導員の中にもいろいろな人がいます・・・教習生から見てよい指導員と悪い指導員の区別がなかなかつかないでしょう。それで一目で判る

ように腕章を着けさせているのです。・・・

⑥ 2年9月26日付「社友会 NEWS」

労使紛争に関する質疑応答について(No. 5)

記

質問-4

今回会社から支給された早朝教習協力金について、組合側はとやかく言っていると聞きましたが、働かないでいろいろ言うのはおかしいと思います。

回答-4

全くそのとおりで、働かないで金だけくれと言うのは乞食根生の最たるものです。上部組合の専従者はプロの労働運動者です。この人達は如何に働かないで、如何に楽をして如何に多くの賃金を得るかに腐心するのです。・・・

⑦ 2年10月6日付「社友会 NEWS」

労使紛争に関する質疑応答について(No. 6)

記

質問-5

ここまで闘争が長引けば、当然組合員は全員クビを覚悟で闘っていると思いますが、家族の者には何と説明しているのでしょうか。

回答-5

・・・家族に本当のことを言っている人は少ないと思います。組合の役員が組合員に対して、「会社の幹部になるのか、組合の幹部になるのか。」という意味の発言をしたと聞いています。このことは二者択一の問いかけで中途半端は有り得ないということです。組合員でいる限り、会社の幹部になることは当然あきらめてもらうしかありません。そのことが十分判った上での組合役員の発言だと理解しています。

(16) 労働協約の破棄

2年8月27日、会社は、労働条件の変更等に関する事前協議を取り決めた労働協約を、期間満了とともに破棄する旨組合に通告した。この協約破棄の理由について会社は、組合による無許可集会の開催や会社を誹謗中傷するビラの

配布などによって組合との信頼関係が失われたためであると組合に説明した。

(17) 赤旗掲揚闘争の中止

赤旗掲揚闘争が開始されて以降、分会による赤旗の掲揚と会社による撤去が連日繰り返され、この間会社は、分会に対し赤旗の掲揚を止めるよう繰り返し警告を発した。組合は、2年9月10日、赤旗の掲揚に伴う会社との無用のトラブルを避けるため同日をもって赤旗の掲揚を中止することを決めたが、一方、腕章着用については、春闘問題についての会社の回答に前進がないとして引き続き闘争を続けることとした。

(18) 懲戒処分

ア 2年9月、分会は、赤旗掲揚闘争の中止に先立って役員改選を行ったが、会社は、これを機にそれまでの赤旗・腕章闘争及び7・7集会の開催に関し関係者の処分を行うことを決め、同月25日、下記のとおり役員改選前の分会役員6名を譴責処分に、また、分会組合員23名を戒告処分に付した(以下「第1次懲戒処分」という。)

〈懲戒処分の内容〉

被処分者の 氏名	役員改選前の分 会における地位	処 分 理 由	処 分 内 容
X24	分 会 長	① 平成2年5月19日から同年9月10日までの間、赤旗・腕章闘争を指導するとともにこれに参加し、また、この間会社の度重なる中止警告を無視した。 ②平成2年7月7日、無許可集会を開催し、分会組合員に対し同集会に参加するよう指導した。	①就業規則第62条に定める譴責処分 ②譴責処分に伴う始末書の提出(提出期限、平成2年10月1日)
X28	副 分 会 長] 同上] 同上
X25	分会書記長		
X26	分会執行委員		
X29] 同上		
X27			
X1	分会組合員	平成2年5月19日から同年	①就業規則第62

		9月10日までの間腕章着用闘争に参加し、また、この間会社の度重なる中止警告を無視した。	条に定める戒告処分 ②戒告処分に伴う反省文の提出 (提出期限、平成2年10月1日)
X2	同上	同上	同上
X3			
X4			
X5			
X6			
X7			
X8			
X9			
X10			
X11			
X12			
X13			
X14			
X15			
X16			
X17			
X18			
X19			
X20			
X21			
X22			
X23			

なお、第1次懲戒処分の対象となった事実と会社が適用した就業規則の該当条項を対照列記すれば次のとおりである。

懲戒処分の対象事実	就業規則の該当条項(抜粋)
赤旗の掲揚	◎第42条(許可事項)

	<p>次の各号の一つに該当する事項は、あらかじめ会社に申請し許可を得なければ、これをなすことができない。</p> <p>(1) 略</p> <p>(2) 業務に関係ない文書・物品等を会社の施設・コースや車両内に持ち込み、または配布・貼付・掲示その他これに類似の行為をすること。</p> <p>なお、会社が許可を与えた場合においても、内容・場所等につき不相当と認めるときは、その行為を差し止めまたは修正その他適宜に指示を与えることがある。</p> <p>(3)～(4) 略</p> <p>◎第 61 条(懲戒事由)</p> <p>社員が次の各号の一つに該当するときは審議のうえその情状に応じ懲戒に処する。ただし、その程度が極めて軽微で、かつ改悛の情が顕著であると認められるときは、訓戒に止めることがある。</p> <p>① 服務規定その他本規則により遵守しなければならない事項に違反したとき。</p> <p>②～④略</p>
腕章の着用	<p>◎第 42 条</p> <p>(2) 同上</p> <p>◎第 40 条(信用・名誉に関する遵守事項)</p> <p>社員は品性を正しくし、次に掲ぐる各号を守らなければならない。</p> <p>(1)～(5)略</p> <p>(6) 勤務中は制服を着用し、身だしなみに配慮すること。</p> <p>(7) 略</p> <p>◎第 61 条</p> <p>① 同上</p>
7・7 集会	<p>◎第 42 条</p> <p>(3) 会社の施設・コース・車両内等で、政治活動をしたり、集会・大衆行動・宣伝活動を行うこと。</p> <p>◎第 61 条</p> <p>① 同上</p>
赤旗の掲揚	<p>◎第 61 条</p>

及び腕章の着用に対する会社の警告無視	⑦ 職務上の指示命令または本規則に正当な理由なしに従わなかった場合。
--------------------	------------------------------------

また、就業規則の懲戒の方法に関する規定は次のとおりである。

〈抜粋〉

<p>第 62 条(懲戒方法)</p> <p>懲戒は、その事由及び程度によって次の各号に定める種類とする。ただし、事実関係が軽微な場合は、注意(口頭または文書をもって戒める。)あるいは戒告(文書をもって戒め、反省文を提出させる。)に止まることがある。</p> <p>(1) 譴責</p> <p>文書をもって叱責し、請書として始末書を提出させて将来を戒め、人事考課の評価減点とする。</p> <p>(2)～(6) 略</p>

ちなみに、会社では昭和 49 年に分会が結成されて以降、昭和 51 年同 55 年、同 56 年及び同 62 年の各春闘時に組合の赤旗・腕章闘争が実施されたが、この間の闘争では、赤旗の撤去や腕章の取外しについて会社から注意や警告がなされたことはあるものの、懲戒処分がなされたことはなかった。

(19) 1990 年春闘の妥結と腕章着用闘争の中止

組合は、2 年 5 月 30 日に会社が賃上げの有額回答を行って以降も、回答の上積み求めて交渉を重ねたが進展はなかった。組合は、翌 3 年 4 月 4 日に開催された団交において、賃上げ問題についてけじめをつけたいとして、前年 5 月 30 日の会社の賃上げ回答どおりで妥結したいと述べるとともに、腕章着用闘争についても当日をもって中止すると通告し、春闘問題は解決した。

なお、組合が赤旗・腕章闘争を実施している間、教習生の中には、会社の窓口に対し「どうして腕章着用が行われているのか」、「腕章を着用している者の名前を教えてほしい」、「いつまでこのような状態が続くのか」といった質問を寄せ、労使紛争が続くことに対する不安を訴える者や、会社が教習生に対して行っているアンケート調査の中で、赤旗・腕章闘争に対する嫌悪感を表明する者もいた。

(20) 不当労働行為救済申立事件の和解

3 年 5 月 2 日、前記(11)に掲記の平成 2 年(不)第 7 号不当労働行為救済申立事件に関して、当委員会において当事者間に和解が成立し、申立ては取り下げ

られた。

本件和解は、組合が救済を求めていた技能検定員に対する検定業務の停止措置及び技能指導員に対する技能検定員審査受審のための推薦拒否問題について、会社が実質的な解消措置をとることや、会社が従前から組合に要望していた同盟罷業の事前通告制について、双方が早急に労働協約を締結することなどを取り決めたもので、和解協定書の前文では次のように謳われた。

〈和解協定書前文〉

「上記当事者間の福岡労平成2年(不)第7号不当労働行為救済申立事件について、労使双方は、今後の経営を取り巻く環境が厳しさを増すことに鑑み、本件の発生により生じた一切のいきがかりを氷解し、将来の正常な労使関係の確立と社業の発展を図るため、下記のとおり和解協定する。」

(21) 懇親会

3年5月18日、会社と組合は、前記和解の成立を受けて意思疎通を図るための懇親会を開催した。この会合には、会社からは社長以下役員が、また、組合からはX6書記長(平成2年9月に書記長に就任)と分会執行部全員が出席し、労使関係の正常化に向けて双方が努力することや、労使間に紛争が生じた場合は話し合いによる解決に努めることなどが確認された。

(22) 懲戒処分

3年6月10日、会社は、第1次懲戒処分以降の腕章着用闘争及び第1次懲戒処分に際し命じた始末書または反省文の不提出並びにこれらに対する会社の警告無視などを理由に、下記のとおり分会役員及び分会組合員27名全員(第1次懲戒処分後2名の分会組合員が退職)を譴責処分に付した(以下「第2次懲戒処分」という。)

〈懲戒処分の内容〉

被処分者の氏名	分会における地位	処 分 理 由	処 分 内 容
X24	分 会 長	① 平成2年9月11日から同3年4月4日までの間、腕章着用闘争を指導するとともにこれに参加し、また、この間会社の度重なる中止警告を無視した。 ② 平成2年9月25日付懲戒	① 就業規則第62条に定める譴責処分 ② 譴責処分に伴う始末書の提出(提出期限、平成3年6月17日)

		処分によって始末書の提出を求められたにもかかわらず、会社の再三にわたる警告を無視しこれを提出しない。	
X11	副 分 会 長	① 同上 ② 平成2年9月25日付懲戒処分によって反省文の提出を求められたにもかかわらず、会社の再三にわたる警告を無視しこれを提出しない。	}
X25	分会書記長	① 同上 ② X24に同じ	
X26	分会執行委員	} 同上	
X27	} 同上		
X19		① 同上 ② X11に同じ	
X28	分会組合員	① 平成2年9月11日から同3年4月4日までの間、腕章着用闘争に参加し、また、この間会社の度重なる中止警告を無視した。 ② X24に同じ	
X29	} 同上	同上	
X1		① 同上 ② X11に同じ	
X2		} 同上	
X3			
X4			
X5			
X6			
X7			

X8			
X9			
X10			
X12			
X13			
X14			
X15			
X16			
X17			
X18			
X20			
X21			

第3 判断及び法律上の根拠

1 本件懲戒処分の理由となった組合の行為について

(1) 赤旗・腕章闘争について

ア 申立人の主張

本件赤旗・腕章闘争は、春闘要求の実現や検定業務の停止を始めとする不当な処分に対処することを目的として行ったものであり、正当な組合活動である。また、分会では、従前から春闘時に赤旗・腕章闘争を実施してきたが懲戒処分が行われたことはない。

イ 被申立人の主張

- ① 労働組合による会社施設を利用した無許可の組合旗掲揚は、会社の施設管理権を侵し企業秩序を乱すものである。また、組合員が勤務時間中に腕章を着用して就労することは、職務専念義務や服装規定に違反する。
- ② 申立人は、過去の赤旗・腕章闘争に対しては処分が行われたことはないと主張するが、今回の闘争は、長期に亘った点において従前のものとは形態を異にする。
- ③ 申立人は、平成2年5月18日の団交において賃上げの有額回答を猶予する姿勢を示したにもかかわらず、これを無視して赤旗・腕章闘争を開始したものであるから、この意味からも正当性は否定されるべきである。

ウ 判断

一般に、労働組合による企業施設を利用した組合旗の掲揚は、争議時にお

ける組合員の士気の高揚や団結意識の強化、組合要求の実現などを目的として行われている。また、労働組合が行ういわゆる腕章着用闘争は、勤務時間中に平常は着用しない腕章を組合員が着用し、かつ、その腕章に組合名やスローガンを記載することにより、使用者に常時組合の存在や要求を意識せしめ心理的圧力を加えて争議を有利に導くことなどを意図して行われている。これらの組合活動は、いずれも基本的には団結権ないしは団体行動権行使の一態様として理解するのが相当であり、これが使用者の有する施設管理権や就業規則に抵触する場合その当否は、労働協約等における合意や労使慣行の有無ないしは従前の取扱い、目的、必要性、態様及び具体的業務障害の程度などを総合勘案して判断さるべきである。

これを本件についてみるに、分会は、春闘要求に関する交渉を進める中、2年5月18日、事前に組合が発した指令に基づき、分会組合員の連帯意識の強化や賃上げ交渉の促進などを目的として、赤旗・腕章闘争を開始することを決め、翌日これを会社に通告のうえ、赤旗の掲揚闘争については同年9月10日迄、腕章の着用闘争については春闘問題が妥結する翌年4月4日迄継続している。

会社は、組合は2年5月18日の団交において賃上げの有額回答を猶予する姿勢を示していたにもかかわらず、これを無視して赤旗・腕章闘争を開始したものであり、この意味からも、本件闘争の正当性はない旨主張する。確かに、2年5月18日の団交の席上組合側の責任者であるX6書記次長は、会社が次回団交での有額回答を約束したことを受けて、「・・・次回団交で有額回答が提示されない場合は赤旗・腕章闘争をとと思っている。」と発言しており、かかる団交での経緯にもかかわらず、分会がその翌日から赤旗・腕章闘争を開始したについては唐突の感は否めず、会社が組合の対応に不信感を抱くことも相応に理解できないわけではない。

しかしながら、元来、組合の闘争戦術は組合の自主的判断で決定し得べきものであり、2年5月30日に会社の有額回答があつて以降は、労使の賃上げ交渉が膠着状態となっていることや、2年6月7日に組合が、赤旗・腕章闘争に対する会社の対応に抗議して、争議行為の実施を示唆する通告を会社に行つて以降は、会社は、分会組合員に対し検定業務の停止や技能検定員資格審査受審のための推薦拒否等の報復的な対抗措置を採るなど、労使の対立が先鋭化していった経緯に鑑みると、組合が本件赤旗・腕章闘争を継続したことについては、これを止むを得なかつたものとみざるを得ない。

次に、本件赤旗・腕章闘争の態様についてみるに、組合が掲揚した赤旗は、

会社の表門及び裏門付近に 1 本ずつであり、両掲揚の場所が通行量の多い通りに面していたことを考慮しても、かかる掲揚によって会社施設の景観が損なわれたり、あるいは通行人や来客の中に若干不快を感じずる者がいたとしても、これが会社の業務運営に特段の支障を生ぜしめたとはみることができない。また、腕章についても、その着用が形式的には会社の服装規定に抵触するとしても、組合は、検定業務に従事する者や受付業務に就く者についてはこれを着用の対象から外すなど一定の配慮を行っており、その形状や記載内容も社会通念を逸脱するものとはいえず、教習生の一部に主観的には不快を感じずる者がいたとしてもこれが職務遂行上格別障害となったり、会社の業務運営に特段の支障が生じたとの事実は認められない。

さらに、組合は、昭和 49 年に分会を結成して以降、昭和 51 年、同 55 年、同 56 年及び同 62 年の各春闘時にも赤旗・腕章闘争を実施しており、会社は、これらの闘争に対しては中止の注意や警告は行ったものの、懲戒処分で臨んだことはなかったことが認められる。このように、今回の闘争が上記のような過去の経緯をも踏まえて実施されたものであってみれば、これらの問題について今日まで労使間にルール等の確立がなされないまま来たなかで、会社が、今回の闘争に対し率然として懲戒処分を以て臨んだについては性急に過ぎる対応であったというべきである。

(2) 7・7 集会について

ア 申立人の主張

2 年 7 月 7 日の集会は、分会が主催したものではないから、その開催に関し分会役員に責任を問うことはできない。

イ 被申立人の主張

労働組合による会社施設を利用した無許可集会の開催は、会社の施設管理権を侵し企業秩序を乱すものであるから、正当な組合活動とは言えない。また、申立人は、本件集会は分会が主催したものではないとして責任を回避するが、同集会には分会組合員の殆どが出席し、分会役員が集会の場であいさつを述べている点などからみて、同集会の開催に分会が関与していることは明らかである。

ウ 判断

前記のとおり、組合は、7・7 集会は分会が主催したものではないから、その開催に関し分会役員に責任を問うことはできない旨主張する。

しかしながら、分会は、労働組合としての組織的実態を有していることが窺えるのであって、分会は、自らの活動の場である会社の構内において行わ

れた集会につき、それが上部団体の主催であったとはいえ、分会役員以下分会組合員の多くがそれに参加している以上、その主催者ではないとの理由のみをもって開催に関する一切の責任を回避し得るものとは解されない。

ところで、企業内労働組合が主体である我が国においては、労働組合がその活動の場を使用者の施設内に求めざるを得ない場合が多く、企業の間を利用した労働組合の集会がしばしば見受けられる。かかる集会は、その場に応じて目的も多様であるが、特に争議状態下において行われる集会は、組合員の士気の高揚を図ったり氣勢を上げるなどの目的で行われており、これが使用者に対する示威的効果を伴う場合が多い。このような組合活動は、基本的には団結権ないしは団体行動権行使の一態様として理解するのが相当であり、これが使用者の有する権利に抵触する場合、その当否は、それが開催されるに至った事情や集会の態様、また、これによる具体的業務障害の程度など当事者の実質的な利害を比較衡量して決せらるべきである。

これを本件についてみるに、7・7集会は、春闘問題の進展を図ることや会社の労務政策に対する抗議を目的として開催されたものであるが、当時、会社では賃上げをはじめとする春闘問題が未解決であったことや、組合の赤旗・腕章闘争に対し会社が分会組合員への締付けを強めていたこと、また、分会組合員に対し検定業務の停止や技能検定員資格審査受審のための推薦拒否の措置がとられるなどして労使関係が先鋭化していたことなどの事情に照らせば、組合が団結維持の必要からこれらに対し何らかの対応を迫られていたであろうことが推察され、また、このような事情の下で分会の上部団体である支部が、本件集会を実施するに至ったについては、会社の労務政策に起因する一面も窺える。

次に、本集会には、分会組合員をはじめ会社外の他分会の組合員など組合傘下の労働組合員約120名が参集し、宣伝カー1台と赤旗約10本が持ち込まれているが、労働組合にとって支援の組合員などとの連携や協力は不可欠のものといえ、集会の態様も社会通念を逸脱するものであったとまではいえない。

さらに、集会は、会社の終業時刻後に屋外で開催されたもので、45分間程で散会しており、この間何ら会社とのトラブル等も生じておらず、本集会の開催により会社の業務運営に特段の支障が生じたとも認められない。

しかしながら、前記第2の2、(10)に認定の如く、分会は、会社の施設を利用して集会などを行う場合は、事前に会社の許可を得てきた経緯があることからすれば、会社施設の利用に関し形成されてきたかかる労使間のルールは、

たとえ争議状態下にあっても極力尊重さるべきであったというべきである。いわんや本集会在支部の主催により社外の組合員なども動員した従来にない形態のものであったことを考慮すると、支部ないし分会は、本集会の開催に当たっては、仮にそれが期待できない状況下にあつたとしても、会社の許諾を得るための努力をなすべきであったものというべきであり、かかる何らの働きかけもせず、しかも本集会開催の事前通告を行うなどの配慮もなしていないこと等を考慮すれば、本集会の開催に関しては、その開催手続の面において支部ないし分会に責めらるべき非があつたものといわなければならない。

2 和解について

申立人は、3年5月2日に成立した和解協定書は、その前文で「・・・本件の発生により生起した一切の行きがかりを氷解し・・・」と謳っているように、労使は本協定により従前の紛争を全面的に和解したものであるから、本和解成立以前に生起した赤旗・腕章問題や組合集会の問題を取り上げて懲戒処分を行うことは当該協定に違反するものであり、被申立人がかかる協定を無視してあえて懲戒処分に及んだのは、組合の壊滅を狙ったものであり、不当労働行為を構成すると主張する。

確かに、当該和解協定書の前文は、双方が労使関係正常化への責務を確認し合ったものとみることができ、また、第2次懲戒処分がなされた経緯をみれば、これが和解成立を受けて持たれた労使の懇親会の直後になされているだけに唐突の感は否めない。

しかしながら、前記認定のとおり、当該和解協定は、分会組合員に対する検定業務の停止措置や技能検定員審査受審のための推薦拒否問題などについて、会社が実質的な解消措置をとることや、同盟罷業の事前通告制の協定化などについて取決めを行ったものであり、本件懲戒処分の理由となった事項については、直接には和解の対象とはなっていないから、かかる協定の成立をもって、会社がこれらの問題についての問責を直ちに放棄したものとみることができない。

3 本件懲戒処分と不当労働行為の成否について

- (1) 組合旗の掲揚及び腕章の着用並びに組合集会の法的評価ないし正当性の判断基準については、前記判断1、(1)、ウ及び同(2)、ウで示したところであるが、一方、使用者は、その物的施設を企業目的のために管理し運営する権限を有するとともに、職場秩序維持のための服務規律などを定める権限を有するものであるから、かかる施設管理権に対する侵害や労働契約上の義務に違反する行為に対しては、企業秩序維持の観点からその必要性の範囲内において、これらの行為を禁止または排除するための措置をとったり、あるいは就業規則などの定

めるところに従いこれに懲戒などの制裁を課し得るものといえる。

以上の観点から以下判断する。

(2) 第1次懲戒処分について

会社は、第1次懲戒処分において、分会役員6名を、①2年5月19日から同年9月10日までの間の赤旗・腕章闘争への参加及び指導並びにこれらの闘争に対する中止警告の無視、②7・7集会の開催及び分会組合員に対するこれへの参加指導を理由に譴責処分(始末書の提出を含む。)に付すとともに、分会組合員23名を、2年5月19日から同年9月10日までの間の腕章着用闘争への参加及びこれに対する中止警告の無視を理由に戒告処分(反省文の提出を含む。)に付している。

そこでまず、分会役員6名に対する譴責処分についてみるに、本件赤旗・腕章闘争については、前記1、(1)、ウで判断のとおり、これをめぐる労使の関係を実質的、総合的に斟酌すれば、会社が、これに譴責処分をもって臨むのは相当でない。しかしながら、7・7集会の開催に関しては、前記1、(2)、ウで判断のとおり、その開催手続面において支部ないし分会に非が認められ、また、譴責処分自体特に過重なものとははいえないことなどを勘案すれば、分会役員6名に対する本件処分が相当性を欠くものとははいえない。

次に分会組合員23名に対する戒告処分についてみれば、本件腕章着用闘争については、上記分会役員に関する判断で述べたとおりであるから、これを戒告処分の理由とするのは相当でない。

そうしてみると、前記第2の2、(15)に認定の、本件第1次懲戒処分が実施された当時発行されていた一連の社友会ニュースを通じて表明された会社の社友会優遇、組合敵視の顕著な姿勢に鑑みれば、分会組合員23名に対する戒告処分は、組合嫌悪の意思に基づいて殊更分会組合員を不利益に取り扱う意図の下になされたものというべきであって、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と判断する。

他方、分会役員6名に対する処分については、会社の組合敵視の姿勢を考慮してもなお7・7集会の開催に関する責めは免れず、その処分が譴責であるとしても、未だこれを不当労働行為と断ずることはできない。

(3) 第2次懲戒処分について

次に、第2次懲戒処分について検討するに、会社は、分会役員6名については、2年9月11日から3年4月4日までの間の腕章着用闘争の指導及び参加並びにこれに対する中止警告の無視を、また、分会組合員21名については、2年9月11日から3年4月4日までの間の腕章着用闘争への参加及びこれに対する

中止警告の無視をそれぞれ処分理由とするとともに、これに加えて分会役員及び分会組合員全員について、第1次懲戒処分において命じた始末書ないしは反省文の不提出を理由として譴責処分に付している。

そこで以下検討するに、本件腕章着用闘争を懲戒処分の理由とすることが相当性を欠くものであることは前記(2)で判断のとおりである。

次に、始末書ないし反省文の不提出に関しては、一般に使用者は、労働者に非違行為があった場合就業規則の定めに基づきかかる書面の提出を命じ得るものと解されるが、労働者がこれに応じなかったとしても、これを理由として更に懲戒処分を行うことはすでになされた懲戒処分を累加することに帰し合理性を欠くものと解する。そうしてみると、本件第2次懲戒処分の理由については、いずれも合理性ないし正当性がないものというべきである。

ところで、第2次懲戒処分が行われた当時の労使の事情についてみれば、組合は、春闘の妥結に伴って第2次懲戒処分が実施される2ヵ月程前の3年4月4日には腕章着用闘争を中止し、5月2日には、当時の労使の懸案事項について当委員会において和解が成立している。この和解は、先に判断の如く、このことによって会社が腕章着用闘争に対する問責を放棄したとまではいえないにしても、この和解を契機として双方が労使関係の将来に向けた正常化への責務を確認したものと認められ、同月18日にはこの和解の成立を受けて懇親会が持たれ、そこでも労使関係の正常化が双方で確認されている。

このような労使の事情に鑑みれば、会社が、腕章着用や始末書ないし反省文の不提出をこの時点で改めて問題とし問責したについては、形式的かつ硬直的に過ぎるといえるべきである。

そこで、会社が第2次懲戒処分を実施するに至った真の意図の所在につき検討するに、前記第2の2(15)に認定の一連の社友会ニュースを通じて表明された、会社の社友会優遇、組合敵視の顕著な姿勢に鑑みれば、本件第2次懲戒処分は、組合を嫌悪する会社が、ことさら組合員に不利益を与える意図をもってなしたものであるべきであり、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と判断する。

4 法律上の根拠

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

平成5年6月21日

福岡県地方労働委員会

会長 高橋 貞夫 印