

大阪、昭60不61、平5.8.18

命 令 書

申立人 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合

被申立人 モービル石油株式会社

主 文

- 1 申立人の申立人組合員A 1に係る配置転換に関する申立ては却下する。
- 2 申立人のその他の申立ては棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人モービル石油株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、全国各地約60か所に、支店、営業所、地区管理部、油槽所等を置き、各種石油製品及び化学製品の国内販売を業としており、その従業員は本件審問終結時1,231名である。

(2) 申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合（以下「組合」という）は、会社及び申立外エッソ石油株式会社（以下「エッソ石油」という）の従業員並びにエッソ石油の被解雇者によって組織された労働組合であり、その組合員は本件審問終結時約45名である。

なお、横浜市鶴見区に設置された会社鶴見油槽所（以下「鶴見油槽所」という）には、組合の下部組織としてモービル鶴見支部（以下「支部」という）があり、支部組合員は本件審問終結時1名である。

(3) なお、会社には組合のほかに、昭和28年にスタンダード・ヴァキューム・オイル・カンパニー日本支社の従業員により結成された申立外全国石油産業労働組合協議会スタンダード・ヴァキューム石油労働組合（以下「ス労」という）及び49年11月にス労の脱退者らによって結成された申立外モービル石油労働組合がある。

2 組合結成の経緯について

(1) 昭和51年6月、エッソ石油は、争議行為に関してス労のエッソ本社支部のA 2（以下「A 2」という）ら5名の組合員が同年4月に暴行及び傷害の容疑で逮捕されたことを契機に、A 2を含む組合員4名を懲戒解雇し、次いで、55年7月、ス労の中京分会連合会エッソ名古屋分会の書記長に対して大分への配置転換（以下、配置転換を「配転」という）命令を出した。

当時ス労は、上記の解雇、配転命令に対抗して、「反弹圧闘争」と称するこれら処分への撤回闘争等を行っていた。

(2) 昭和56年6月22日、前記(1)記載の逮捕されたス労組合員に対する刑事事件の判決が、東京地方裁判所において言い渡された。この判決への対処方針等をめぐって、ス労のモービル本社支部、モービル東京支店支部、エッソ本社支部、エッソ鶴見支部、関東分会連合会（以下、これらの支部等を総称して「京浜五支部」といい、また、これら支部等の組合員を「京五派」という）と、当時のス労本部との間で「反弹圧闘争」を続行するか否かの意見の対立が生じ、同年7月、京浜五支部からス労本部に対する不信任決議がなされ、同年9月に開催された臨時大会の結果、新たに京五派が本部（以下「京五派本部」という）を構成することになった。

(3) 昭和56年11月から翌57年1月にかけて4回にわたって行われたス労の定期大会において、京五派本部が提案した議案書に基づき、「反弹圧闘争」を撤回する旨の決定がなされた。

これに対して、京五派本部の方針に反対するス労組合員は、「反弹圧闘争」の継続を求めて京五派本部と対立するようになった。

(4) 昭和57年8月、ス労は定期全国大会を開催した。同大会において、京五派と京五派本部の方針に反対するス労組合員の対立が決定的となり、以後ス労は事実上分裂状態となった。

同年9月になると、京五派本部の方針に反対するス労組合員は、前記(1)記載の配転に対する抗議行動等を独自に行うようになった。

(5) 昭和57年10月14日、京五派本部の方針に反対し独自の活動を行っていたス労組合員らは、会社に対し「このたび、スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合を結成したので、ここに通告する」と記載された結成通告書を会社に交付し、同月18日には組合役員の通知を行った。

(6) 昭和57年10月14日、鶴見油槽所においても、ス労のモービル鶴見支部（以下「ス労支部」という）の組合員であったA1、A3、A4、A5、A6及びA7の6名（以下、それぞれ「A1」、「A3」、「A4」、「A5」、「A6」、「A7」といい、この6名を総称して「A1ら6名」及びその一部で構成されるグループを「A1グループ」という）は、支部を結成した。

3 A1の配転に至る経緯について

(1) 鶴見油槽所の組織及びA1の経歴について

ア 鶴見油槽所の組織について

鶴見油槽所は、製造課、操油一課等の油槽所本来の業務を行う部門（以下「油槽所部門」という）、製品研究開発部（以下「研究開発部」という）、及び受注、配送、在庫管理等をコンピューターで集中管理するシステム（セントラル・オーダー・ボード・システム）に係る業務を行う東京総合受注センター（以下「COB」という）の3つの組織で構成され、このうち研究開発部及びCOBは本社の指揮命令系統下に置かれている。

また、会社は、鶴見油槽所に油槽所長を置き、同職は、油槽所部門を統括するほか、対外的には、研究開発部及びCOBを含め同油槽所を代表する立場にあり、組合との関係においても同油槽所の会社代表とされている。

イ A 1 の経歴について

A 1 は、昭和44年5月1日付けで会社に入社した後、鶴見油槽所での勤務を命ぜられ、製造課に配属された。以後、同人は、48年10月に一時潤滑油の製造指導のため韓国に派遣された以外は、後記4(3)記載の配転を命じられるまでの間製造課で勤務した。

なお、製造課の主な業務は、潤滑油製造に必要な添加剤等の購入とそれに伴う伝票処理である。

また、A 1 は、46年秋にス労支部執行委員に就任して以降本件審問終結時に至るまで、ほぼ継続してス労あるいは組合の役員を勤めており、52年秋から57年秋まではス労支部書記長、57年秋から59年秋までは支部書記長に就任した他、本件審問終結時現在組合中央執行委員兼支部執行委員長である。

(2) 支部結成以前の鶴見油槽所における配転等に関する労使交渉の経緯について

ア 昭和48年8月2日、当時団体交渉（以下団体交渉を「団交」という）の議題となっていた研究開発部の欠員補充問題について、会社が自らの提案を一方的に職場で発表したことに對し、ス労支部が「労使間の問題を職場でなし崩し的に行うものである」として抗議したところ、会社は、「支部団交の議題となった研究開発部の欠員補充問題に関連し、事前に組合の了解をとることなく直接担当者に当たったり、会社回答を職場に公表したことは、鶴見油槽所の労使慣行を無視した行為であり二度と繰り返さない」旨記載した謝罪文（以下「48年8月2日付け謝罪文」という）をス労支部に交付した。

イ 昭和52年10月18日、会社はス労支部組合員5名を含む従業員に対して配転を通告した。これに対してス労支部が団交の開催を要求し、このような重要な問題はまず組合に話すべき旨抗議したところ、同年11月7日に至り、会社は、ス労支部との団交において、「本人の同意が得られない限り無理強いしない」旨述べ、同配転を撤回した。

ウ 昭和54年10月1日、B 1 が鶴見油槽所長（以下「B 1 所長」という）に就任した。

同月30日、B 1 所長就任後第1回目の団交が開催された。この席上、ス労支部は、鶴見油槽所における労使の確認事項等について説明したが、B 1 所長は、「それらを取り決めた文書がない以上認めない」旨述べた。

エ 昭和54年11月13日、ス労支部と会社との間で団交が開催された。この席上、会社は、「油槽所部門の製品検査課を閉鎖し、同課で行われ

ていた業務は研究開発部で行うこととする。製品検査課所属の従業員4名は研究開発部に異動させる」旨発表した。

これに対しス労支部は、製品検査課所属の従業員がすべてス労支部組合員であり、鶴見油槽所においてはス労支部組合員の配転に際しては、ス労支部と協議し、本人の了解を得るとの労使慣行があるとして、会社に団交を求めた。

その後、ス労支部と会社との間で数回、上記配転に関して交渉が行われたが、これらの席上、B1所長は、「過去に異動について本人の同意を取っていたのは運営上の問題であり、労使慣行ではない」と述べた。

これに対しス労支部は、同年12月以降、鶴見油槽所構内においてステッカー・ビラ等（以下、これらを総称して「ビラ」という）の貼付、赤旗掲揚等の抗議行動を行い、食堂の窓ガラス、壁、天井等にビラを貼付したほか、研究開発部のガラス戸には、他よりも大きなビラを貼付した。

オ 昭和55年2月7日、会社は、前記エ記載のス労支部の抗議行動に関して「研究所のビラ及び正門の赤旗は労働協約違反であり除去せよ。組合が除去しない場合には会社が除去する」旨通告し、同月13日夜、これらを除去した。

また、会社は、同年4月8日、食堂に貼付されたビラについて「衛生上好ましくないばかりか、最近のビラの内容は、会社職制に対する誹謗、中傷を極め、職場の秩序を乱すものである」として、ビラを除去するよう申し入れたが、ス労支部がこれに応じなかったため、自らこれを除去した。

これに対しス労支部は、ビラ貼付については組合の権利として認めることで労使間で確認されているとして抗議したが、会社は、「ビラ貼付を認めた過去の会社の判断が誤っていたので改める」旨述べた。

なお、ス労支部は、当初ビラをセロテープで貼付していたが、上記のとおり会社がこれを除去するため、これ以降は糊付けするようになった。

カ 昭和55年4月18日、ス労支部と会社との間で団交が開催された。この席上、B1所長は、「安全を考え、ス労支部以外の組合員は部外者とみなし、今後一切油槽所に入構させない」旨述べた。これに対しス労支部は抗議したが、B1所長は取り合わず、以後この件について団交に応じなかった。

なお、当時、ス労支部においては、ス労の本部あるいは他支部の組合員らがス労支部の行動に参加することがあった。

(3) 支部結成及びC O B 拡大計画とA 1 配転に至る経緯について

ア 昭和50年、会社は、首都圏にある会社の油槽所、出荷事務所等で行われていた受注業務をコンピューターで集中管理して行うため、鶴見

油槽所構内に前記(1)ア記載のCOBを設立した。

イ 昭和56年9月21日、ス労支部と会社は団交を開催し、この席上、会社は、従来のコンピューターを大型化するのに伴いCOBの業務の拡大を計画している旨（以下「COB拡大計画」という）発表した。その内容は、受注区域の首都圏から関東甲信越地域までの拡大、及び製造課における伝票処理業務へのコンピューター導入等であった。

これに対しス労支部は、COB拡大計画は労働条件の変更及び人員削減につながるものであるとしてその中止を求め、併せて会社に団交を開催するよう要求した。

ウ 昭和56年12月3日、ス労支部と会社との間で団交が開催された。この席上、B1所長は、「経営権と人事権の問題でありCOB拡大計画は中止しない」旨述べた。また、ス労支部がCOB拡大計画に伴う人員削減計画等について明らかにするよう求めたのに対し、同所長は、同支部がCOB拡大計画の中止を求める以上説明しても意味はないとして、「人員削減はあり得るが、57年8月までは予定していない」旨説明するにとどまった。

エ 昭和57年3月、会社は、前記ウ記載の56年12月3日の団交以降、「ニューヨークにある親会社の承認が出ておらず、まだ具体的に話せる状況ではない」として、団交に応じない姿勢を取り続けたが、コンピューター導入のための配線工事は継続していた。

同月上旬に至り、会社は、各職場において、コンピューターの端末機（以下「VDT」という）を設置するスペースをつくるために、机の移動等、職場のレイアウト変更を行う旨発表した。これに対しス労支部は、「団交議題になったものを一方的に職場で実施することは鶴見油槽所の労使慣行に反する」旨抗議し、会社に対しス労支部と協議するよう求めたが、会社はこれに応じなかった。

オ 昭和57年3月25日、会社は、製造課のある鶴見油槽所事務所（以下「事務所」という）内のレイアウト変更を行った。

同日、A1は、机を移動させるようにとの上司の指示に従わず、自分の机の前に座ったままで「ス労支部と協議しろ」と抗議を続け、結局会社職制らによって強制的に移動させられた。また、この間、研究開発部に勤務するA3及びA6も製造課に来て、A1とともに抗議を行った。

なお、当時、製造課に所属していた従業員は、A1、ス労支部支部長のA8（以下「A8支部長」という）、A5及びA7の4名であった。

カ 昭和57年4月1日、ス労支部と会社はCOB拡大計画について交渉を行い、この席上、B1所長は、「COB拡大計画について最終結論は出ていないが内示があった」として、同計画の具体的内容及び今後の実施計画を説明した。これに対してス労支部は、「COB拡大計画

を中止せよ。労使協議を重視せよ」と述べ、同日までの会社の態度について抗議したが、同所長は「抗議を受けるいわれはない。COB拡大計画の実施は団交議題ではなく、今日の話し合いは説明会である」旨述べ、取り合わなかった。

なお、同所長は、この席上、「COB拡大計画に関して人員削減はない」旨説明したが、ス労支部は、前記ウ記載の同所長の発言の趣旨から、信用できない旨述べた。

キ 昭和57年4月2日、ス労は、エッソ石油の関東受注センター建設計画に反対するため集会を開いた。同集会の開催は、同年3月のス労臨時全国大会において決定されており、同大会においては、会社のCOB拡大計画についても反対する旨決定されていた。

また、上記集会の場でA8支部長は、「ス労支部も会社の合理化に対抗して、同月9日に集会を開く予定である」旨述べた。

ク 昭和57年4月5日、会社は、前記オ記載のレイアウト変更に対する抗議行動は業務命令違反であるとして、A1、A3及びA6を譴責処分に付した。

ケ 昭和57年4月9日、ス労支部によりCOB拡大計画の中止を求めるための集会が開催され、A1ら6名のほか、ス労のエッソ本社支部、中京分会連合会等からの参加があり、集会参加者は、京五派本部がCOB拡大計画阻止及び前記ク記載の処分撤回の方針を出さないとして同本部を非難した。

一方、A8支部長は、集会の開催態様についての意見の相違から、他のス労支部組合員6名とともに同集会に参加しなかった（以下、これら集会に参加しなかったス労支部組合員を総称して「A8支部長ら7名」及びその一部で構成されるグループを「A8グループ」という）。また、A8支部長ら7名は、A1ら6名の行動について「はね上がりだ。会社を挑発している」と非難し、同日以降、当時ス労支部が「ステッカー闘争」と称して行っていた週2回の窓ガラスへのビラ貼付活動に参加しなくなった。

コ 昭和57年4月下旬、事務所内にVD Tが設置され、同月22日にA8支部長は、VD Tの基本操作を習得するためのトレーニング（以下「VD Tトレーニング」という）を受けた。

なお、A8支部長を除く製造課員A1、A5及びA7（以下「A1ら3名」という）は、当初、A8支部長がVD Tトレーニングを受けたことを知らなかった。

サ 昭和57年4月23日、ス労支部において、A1ら6名は、COB拡大計画の中止を求めて鶴見油槽所でストライキを行ったが、A8支部長ら7名は、「COB拡大計画について意見が二分している」等として、これに参加しなかった。

A1ら6名は、A8支部長ら7名の上記行動について、京五派本部

の指示で動いているとして非難した。

シ 昭和57年5月7日、製造課長のB2（以下「B2製造課長」という）は、製造課員に対し、同年6月1日からの製造課におけるコンピューター業務の導入に先立ち、VDTトレーニングに参加するよう指示した。

これに対してA1ら3名は、「団交議題になったものを一方的に職場で実施せず、組合支部と事前協議せよ」と抗議し、この件について団交を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。

なお、A8支部長及びA5は同月10日の、A1及びA7は同月11日のVDTトレーニングに参加するよう同課長から指示された。

ス 昭和57年5月10日、予定されていたVDTトレーニングに先立ち、A8支部長がB2製造課長に対して、「今日のトレーニングはやめてもらいたい」旨申し入れたところ、B2製造課長が、「A8さんの支部長としての立場もあるだろうからわかった」と答えたため、A8支部長及びA5はVDTトレーニングに参加しなかった。

同月11日のトレーニングに先立ってA8支部長は、「私はトレーニングを受けたい」旨述べ、A1ら3名に対し、一緒にVDTトレーニングを受けるよう求めたが、A1ら3名はこれに応じなかった。そのため、同日のVDTトレーニングには、A8支部長のみが参加した。

同日以降、A8支部長は、VDTトレーニング及びVDTを使用した業務（以下、「VDT業務」という）に応じた。A8支部長の上記行動について、A1ら3名は非難したため、これ以降ス労支部は、A8グループとA1グループとに二分した状況になった。

なお、これ以降もA1ら3名は、VDT業務を行うようにとの会社の指示に対して「ス労支部と事前協議しろ」と抗議を続け、後記ナ記載のとおり支部によりVDT業務への就労を指示されるまでの間、VDT業務を拒否し続けた。

セ 昭和57年5月19日、A1グループと会社は団交を開催し、この席上、同人らは、48年8月2日付け謝罪文を示し、COB拡大計画に関して「団交案件になったものを一方的に職場で実施せず、ス労支部と協議せよ」と抗議したが、B1所長は、「COBの件は団交議題ではなく、ス労本部もそれで了解していると聞いている。また、COB拡大計画に反対する者とは話をしない」旨述べた。

ソ 昭和57年5月24日、A1グループと会社は団交を開催し、この席上、B1所長は、前記セ記載の抗議に対して「10年近くも前のことであり、48年8月2日付け謝罪文に記載されている内容の労使慣行は現在存在しない。会社の見解は述べたので、以後この件では団交しない」旨述べた。

タ 昭和57年5月26日、会社は、COBに勤務する従業員6名に対し、同月28日付けで油槽所部門への配転を命じた。これに対しA1グルー

プは、上記6名の中にはA4が含まれていたことから、「上記配転は、本人の希望を聞かず、ス労支部と事前協議もしないなど、鶴見油槽所における労使慣行に反している」として抗議し、併せて団交を開催するよう要求した。

チ 昭和57年7月15日、会社はA1に対しVDT業務を行うよう命じたが、同人はこれに応じなかった。

ツ 昭和57年7月27日、A1グループと会社との間で、前記タ記載のA4の配転に関して団交が開催され、この席上、A1らは、「ス労支部を無視するな。ス労支部と協議し、本人の希望を聞くという労使慣行を守れ」と抗議した。

これに対しB1所長は、「そのような労使慣行は認めないが、こうして団交に応じており、無視はしていない」旨述べた。

また、COB拡大計画に話が及んだ際、同所長は、「COBに関して人員削減は考えていないし、現実に減らしていない。VDT業務を行わなければ転勤か解雇もあり得る」旨述べた。

また、A1らが「VDTについてス労支部と協議しろ」と抗議したことに対して、同所長は「経営権に属することは組合と協議しない。業務内容は今までどおりであり、VDT業務に関して労働条件の変更はない。著しい労働条件の変更があるときは協議する」旨述べた。

テ 昭和57年10月4日、会社は、同月5日のVDTトレーニングに参加するよう命じる旨記載した業務指示書をA1ら3名に対して交付したが、同人らは参加しなかった。会社は、同日以降、同内容の業務指示書を日付を変えて繰り返し交付した。

ト 昭和57年10月14日、前記2(6)記載のとおりA1ら6名は支部を結成し、A3が支部執行委員長に、A1が支部書記長に就任した。

同日、支部は会社に対して、結成通告書、団交申入書及び同月15日のストライキ通告書を提出し、併せて、支部組合員の賃金・一時金からの組合費の引去りの取扱いについて、ス労組合費の引去りを停止し、今後、組合本部の銀行口座に振り込むよう申し入れた。

これに対し、鶴見油槽所で労務を担当していた業務統轄課長のB3（以下「B3業務統轄課長」という）は、支部組合員がス労からの脱退届を提出しておらず、また、「組合はス労を継承するものである」旨主張していたことから、ス労に対し事情を問い合わせたところ、ス労は、「ス労内部の問題であり、会社がA1ら6名の行為に援助を与えることはス労に対する支配介入である」旨回答した。そこで会社は、支部に対し「会社としては、支部が正式に対応すべき組織であるか否か判断できないので団交には応じられない」旨回答した。しかし、会社はこれ以後、必要な接触は保つとして、支部との事務折衝には応じた。

同日夕方頃、支部と会社との間で事務折衝が行われ、この席上、上

記支部のストライキ通告に関して、B 3 業務統轄課長は、「支部組合員がス労からの脱退届を提出していない以上、同人らのストライキは違法ストライキになる」旨述べたが、同月15日、支部組合員は予定どおりストライキを行った。

なお、本件審問終結時に至るまで、組合員らは、ス労からの脱退届を提出していない。

ナ 昭和57年10月18日、支部は、前記テ記載のとおり業務指示書が繰り返し交付されたこと等を考慮したとして、支部組合員に対しV D T業務に暫定的に就労するよう指示し、これを受けたA 1 は、同日以降、「暫定就労」と称してV D T業務に就いた。

ところが、A 1 は、同日以降もV D T業務に対して非協力的であり、B 2 製造課長が同人に代わってV D T業務を行わなければならない状況にあった。

ニ 昭和57年11月5日、会社が同年10月分の組合費相当額をス労の銀行口座へ振り込んだため、支部は会社に対して、再度、組合費を組合本部の銀行口座に振り込むよう要求した。

これに対して会社は、「組合とス労との関係がはっきりしないため、ス労の組合費引去りを停止することができず、ス労との関係が確認できるまで会社で一括保管する」旨通告し、これ以降支部組合員の賃金・一時金から引き去った組合費相当額を本社労務統轄課長のB 4（以下「B 4 労務統轄課長」という）名義の銀行口座に保管した。

ヌ 昭和57年11月、会社は、支部組合員が同年10月15日に行ったストライキについて、「正当な組合活動かどうか判断できるまでストライキとは認めず、欠勤扱いする」旨通告し、欠勤又は遅刻・早退扱いにした。

ネ 昭和58年1月14日、支部と会社との間で事務折衝が行われた。この席上、B 3 業務統轄課長は、「鶴見油槽所では事務折衝の回数が1日5～6回と多過ぎ、また、支部組合員が事務折衝に当たって上司の許可を取っていないので今後就業時間中の事務折衝には応じない。ただし、就業時間外なら応じる」旨述べた。

なお、支部と会社との間では、支部結成以降事務折衝が重ねられており、通常、双方が事前に電話等で確認したうえ、就業時間中に、A 3 及びA 1 と同課長との間で行われていた。

同月17日、A 1 が電話で事務折衝を申し入れたところ、同課長がこれを断ったため、A 1 は、A 6 とともに同課長の席に出向き、事務折衝を申し入れた。

これに対し同課長は、就労時間中であるとしてA 1 らの申入れに応じず、会社は、A 1 が職場を離れた時間について賃金カットを行った。

同日以降同年3月末日までの間、A 1 は、計11回延べ約3時間にわたって就業時間中職場を離れ、事前の連絡なしに同課長の席に出向き、

事務折衝を求めた。

これに対して会社は、上記事務折衝の要求を拒否し続け、A1らが事務折衝を求めて職場を離れた時間について賃金カットを行った。

なお、上記事務折衝要求に関する会社の賃金カットは、最も長い支部組合員で同年8月頃まで行われ、また、上記のような形で賃金カットが行われたのは鶴見油槽所においてのみであった。

ノ 昭和58年1月17日ないし19日、会社は、VDTトレーニングの開催を予定し、A1に対し同トレーニングに出席するよう指示した。

これに対しA1は、同月18日のトレーニングには休暇を取って参加せず、同月17日及び19日のトレーニングについては、出席したものの非協力的な態度を取った。

ハ 昭和58年2月14日、会社は、製造課において業務評価の通知を行い、A1は「VDT業務を真面目に行わないので業務不適（最低の評価）である」旨言い渡され、また、A5もA1と同じ理由で、業務不適に近い評価を言い渡された。

なお、A1は前年まではほぼ平均の評価を受けていた。

ヒ 昭和58年3月1日、組合は会社に対し、春闘要求に関して団交を要求したが、会社はこれを拒否した。

フ 昭和58年3月14日の終業時間直前、B2製造課長はA1を呼び、同年4月1日付けで操油一課への配転（以下「本件配転」という）を通告した。

これに対しA1は、同人及び支部に対する事前通知がなかったこと等から、即座に、「このような配転のやり方は不当であり、応じられない」旨答えた。

なお、操油一課の主な業務は、油の荷揚げ及び荷積みなど現業職としての業務であり、また、同課の現場事務所は事務所から約180メートル離れた鶴見油槽所の片隅の運河沿いにあり、支部組合員はおらず、外線電話も引かれていない。

なお、鶴見油槽所において、事務職から現業職への配転は、本件審問最終時現在、A1に係る本件配転以外に例がない。

4 本件配転を巡る労使紛争及びA1に対する懲戒処分に至る経緯について
(1) 昭和58年3月15日、支部は、会社に対し本件配転に関する団交要求書を提出した。

同年3月16日、支部は、前日不在であったB3業務統轄課長に対して、「本件配転の手続きは、A1に対し事前の通告もなく、支部に事前協議の申入れもない等、鶴見油槽所における労使慣行に反する」旨抗議し、併せて団交を開催するよう要求した。

これに対し同課長は、「B1所長が事情があつて団交しないと言っている」旨述べ、これを拒否した。

なお、この際、支部が同課長に対しA1の配転理由が通知されていな

い旨抗議したところ、同課長は、「本当に聞いていないのか。後できちんと知らせる」と述べた。

その後、B 2 製造課長が A 1 を呼び、配転理由について「A 1 は、製造課における勤務が長く、V D T 業務を積極的に行わない。また、A 1 を監視していたら私の仕事にならない」旨説明した。

(2) 昭和58年3月25日、組合は会社に対し、会社の団交拒否及び前記3(3)ニ記載の保管組合費相当額等に関する抗議書及び当委員会の交付した組合資格審査決定書(同年3月9日付け交付)の写しを提出した。

(3) 昭和58年3月29日、会社は、本件配転を命じる旨文書で通告した。

これに対しA 1ら支部組合員は、B 3 業務統轄課長の席へ出向き、事務折衝を申し入れたが、同課長はこれを拒否した。そこでA 1らはB 1 所長の部屋へ出向き、「本件配転は、従来配転に関する労使慣行を無視している。まず団交の場で説明すべきである」旨抗議した。これに対しB 1 所長は、「団交はしない。ス労自主は認めない」旨答えた。

また、同日、組合中央執行委員会の決定により、当時組合本部書記局員であったA 2が支部に派遣され、同人は以後、後記(48)記載のとおりA 1が暫定就労と称して操油一課に勤務し始める59年9月10日までの間、支部において活動を行った。

(4) 昭和58年3月31日、組合は、A 1に対して配転命令拒否指令を発し、会社に対して同人の指名ストライキ(以下「指名スト」という)を行使する予定である旨通告し、併せて、「本件配転は支部と事前協議もせず団交を拒否したうえに、本人への打診もないままに行われた不当なものである」として、その撤回を要求した。

(5) 昭和58年4月1日、A 1は、支部指令による指名ストを行い、同月4日以降は組合本部指令による指名ストを行った。

上記指名ストは、後記(48)記載のとおり、A 1が暫定就労と称して操油一課に勤務し始める59年9月10日までほぼ継続して行われたが、58年12月までの態様は次のとおりであった。

ア A 1及びA 2は、本件配転等に抗議するため、就業時間中ゼッケンを着用した姿で事務所内に入り、従業員の上の机にビラを入れて歩いた。また、A 1及びA 2は、時限ストライキで参加した支部組合員とともに、午前と午後の2回各10分間程度、事務所前等においてハンドマイクを使用した演説(以下「マイク演説」という)を行い、併せて、事務所窓ガラス、油槽所の外壁等に「不当配転阻止」等と記載されたビラを多い日で40枚程度糊付けした。

なお、マイク演説については、A 1及びA 3が中心となって行い、通常、事務所建物から5メートル程度離れたところで、事務所内で就労中の従業員に聞こえる程度までボリュームを上げて行われていた。

イ これに対して会社は、組合に対し、上記A 1及びA 2の行為は正常な業務を阻害するものである旨通告し、ストライキ中の従業員は入室

を禁じる旨記載された看板を事務所前等に掲示して、これらの行為の中止を呼びかけ、また、A 2 に対しては同人が会社の正常な業務を阻害しているとして鶴見油槽所からの退去を命じたが、A 1 及び A 2 はこれに応じなかった。

また、会社は、上記のとおりビラが糊付けされるため、事務所内が薄暗くなる等業務に支障が生じたとして、ビラを除去しやすいように事務所窓ガラスへのワックスの塗付けや油槽所外壁のコンクリートの材質変更等の処置を取った。

(6) 昭和58年4月1日、会社大阪支店の労務担当であり、組合本部レベルでの会社代表である人事・労務大阪事務所長のB 5（以下「B 5 所長」という）は組合本部に電話を入れ、「本件配転の撤回には応じられないが、近々何らかの場で釈明したい」旨述べた。この発言を受けて組合は、少なくとも会社が釈明するまでの間、本件配転の発効を猶予すべき旨記載した要求書を提出したが、会社はこれに回答しなかった。

(7) 昭和58年4月7日、組合本部と会社との間で事務折衝が行われた。組合側出席者は中央書記長以下3名、会社側出席者は本社法務部長のB 6（以下「B 6 部長」という）及びB 5 所長であった。

この席上、会社は、組合の存在を認め正常な労使関係に入りたい旨述べ、組合との関係について、①前記(3)ニ記載の組合費相当額を返還すること、②暫定労働協約を締結すること、③本件配転については、組合本部との団交が始まった後支部との団交で話し合うこと等の内容で一括して解決したい旨の提案（以下「4月7日付け提案」という）を行った。

これに対して組合は、「執行委員会に諮ったうえ回答する」旨述べ、同提案については、後日団交で話し合われることになった。

(8) 会社から4月7日付け提案が行われてから数日後、A 1 は、前記(3)記載のB 1 所長の発言について、同所長に対し「でたらめなことを言ったのであるから、土下座して謝れ」と抗議を行ったが、同所長がこれに取り合わなかったので、数度、同様の抗議を行った。

また、A 1 は、B 3 業務統轄課長の後任として同年6月から鶴見油槽所に勤務していた業務統轄課長のB 7（以下「B 7 業務統轄課長」という）に対し、A 1 ら支部組合員が事務折衝を求めて同課長の席に出向いた際、会社として賃金カットを行っているにもかかわらず、同課長がA 1 らに対し支部に対する会社の文書を交付しようとしたことについて抗議し、「事務折衝を拒否し、賃金カットを行いながら、会社が支部に文書を交付するとはどういうことだ。ふざけるな、こら」と発言した。

(9) 昭和58年4月28日、組合本部と会社との間で第1回目の団交（以下、組合本部と会社との間で行われる団交を「本部団交」という）が開催されたが、4月7日付け提案の内容について具体的に話し合われるに至らなかった。

(10) 昭和58年5月10日、A 1、A 3 及びA 2 は、B 1 所長が本件配転につ

いて「配転命令を発したのは社長だ」等述べたことから、社長に直接抗議するとして本社へ出向いたところ、社長と接触はできなかったが、B6部長が、同人らが持っていた「抗議並びに謝罪要求書」と題する文書を受け取り、「しかるべく処理する」旨回答した。ところが、その後会社から文書について何らの回答がなかったため、同人らは、同月27日及び同年7月18日も本社へ出向き繰り返し抗議を行った。

(11) 昭和58年5月13日及び同月31日、本部団交が開催された。

これら団交において、組合が、まず組合結成以降の会社の対応について謝罪を求めたのに対し、会社は、手落ちはなかったとして、「暫定労働協約の締結等4月7日付け提案の具体的内容について協議に入りたい」旨述べ、両者の議論はかみ合わなかった。

(12) 昭和58年6月13日、会社は、A1に対し以下の旨記載した業務命令書（以下「6月13日付け業務命令書」という）を手交した。

「会社は、A1がVDT業務を行う技術を習得せず、また、上司の業務上の質問を再三にわたり無視し、かつ、暴言を吐く等、同人が製造課の秩序を乱し同課の円滑な運営に支障を与えたことから、A1を製造課員として不適格と判断し、欠員が予定されていた操油一課への配転を命じた。また、A1の指名ストは、ストの理由、態様、人数、期間等から、業務命令違反の事態を回避し、同人の責任を免れることを目的とするものであることは明らかであり、争議行為が本来労働条件の改善を主目的として労働者に認められた権利であることを考慮すると、その目的において本未転倒した違法ストであると考え。よって、会社は、即刻、操油一課において業務に従事するよう命令する。」また同日、会社は、「速やかに支部との団交を行いたいと考えており、団交のルールを決めるための事務折衝を申し入れる」旨文書で回答した。

(13) 同日、本部団交が行われた。この席上、組合は、4月7日付け提案に関して「会社は、本件配転について、本部団交が始まった後支部と話し合う旨提案したが、同日に至るまで鶴見油槽所において団交が開催されていないばかりか、B1所長が6月13日付け業務命令書を手交する等、4月7日付け提案の趣旨に反した行動をしている」と抗議し、結局、本件配転に関しては同日以降支部と話し合われることが確認された。

(14) 昭和58年6月20日、会社は支部に対して、団交に関する会社見解書を提出し、前記(12)記載の会社から申入れた団交のルールを決めるための事務折衝について支部の再考を促した。また、会社は、「会社と支部との間で団交が開催されていないのは、支部が前記3(3)ネ記載の賃金カット分の返還、B1所長の土下座による謝罪に固執したためである」旨述べた。

(15) 昭和58年6月20日、会社は、①6月27日から車輛入門許可証（以下「入門許可証」という）を新しいものに切り替えるので該当者は新たに入門許可証の交付を受け、以後、ガードマンが確認しやすいように車輛のフ

ロントガラス内側に掲示して入構すること、②従業員が鶴見油槽所に入構する際には身分証明証を提示すること、③従業員、関連会社等以外の来訪者については、来訪者カードに必要事項を記載し入構すること、④組合関係者については、就業時間内の面会は原則として休憩時間内に限ること、⑤休日、就業時間外の入構は、就業のために入構する場合を除き所長の承認を必要とすること等を内容とする文書を職場に回覧及び掲示し、入門手続きの運用を徹底させる旨（以下「入門手続きの変更等」という）を発表した。

これに対して支部は、直ちにこの件に関して団交を申し入れたが、会社は「会社の施設管理権に属することであり、団交議題ではない」としてこれに応じなかった。

なお、入門手続きの変更等のうち、入門許可証及び身分証明書については、従来から必要とされており、A1ら支部組合員も入門許可証については、これを申請し入構していたが、身分証明証の提示及び休日、就業時間外の入構については、その実施は徹底されておらず、また、組合関係者の入構規制は、新たに定められたものである。

(16) 昭和58年6月23日、支部組合員らと会社側出席者であるB1所長、C O B所長、研究開発部管理室長らをメンバーとする団交（以下「支部団交」という）が初めて開催されたが、この席上、支部組合員がB1所長を呼び捨てにしたことから話合いが中断し、結局具体的な話し合いに至らないまま団交は終了した。

(17) 昭和58年6月27日、会社は、入門手続きを徹底させるため正門前に遮断機を取り付けた。

また、同日から約2週間を入門手続きの指導期間とし、毎朝出勤時間に20名前後の会社職制を正門付近に配置し、入門手続きの徹底、通行整理等に当たらせた。

同日午前8時、入院中であつたA7を除くA1ら支部組合員及びA2は、A3及びA5所有の乗用車に分乗し正門前へ到着したが、遮断機が閉鎖され入構できないため、遮断機の前に乗用車を止め、会社に対して抗議するとともに、入門手続きについて団交を開催するよう要求した。このとき他の従業員は入門手続きに従って入構しており、会社は支部組合員らに対し、「入門手続きを取らなければ入構できない」旨説明した。

A1らは入門手続きを取ろうとせず、結局午後3時半頃まで、遮断機の前に乗用車を停めたまま、正門前で入門手続きを徹底させようとする会社職制らと対峙していた。この間、支部組合員らの乗用車が入口用通路をふさいだ形となったため、会社は、出入りする車輛を出口用通路のみで通行させていた。

その後、同日午後4時から支部団交が開催されることとなり、A1らは鶴見油槽所に入構したが、その際乗用車を遮断機の前に放置し、入門手続きを取らなかった。A1らは、入構した後、従来支部団交の会場と

されていた鶴見油槽所会議室（以下「会議室」という）に入り会社側を待ったが、終業時刻に至るまで会社側は姿を見せず、結局団交は開催されなかった。

後日、支部は、上記支部団交が開催されなかったことについて、会社に抗議したが、B 7 業務統轄課長は、「支部組合員らが入門手続きを取らずに入構したので団交を行わなかった」旨述べた。

- (18) 昭和58年6月28日、前日同様A 3 及びA 5 所有の乗用車に分乗したA 1 ら支部組合員及びA 2 は、午前8時20分頃正門前へ到着し、「団交を開催しろ」等と抗議していたが、午前9時半頃に至り、遮断機の前に乗用車を放置したまま入門手続きを取らずに入構し、その際、入構を制止しようとした会社職制と衝突する等の混乱があった。なお、このような混乱は、同日以降前記(17)記載の入門手続きの指導期間中毎日起こった。

その後、遮断機前に放置された乗用車について、各職場の上司からA 3 及びA 5 に対し乗用車を移動させて欲しい旨の申入れがなされ、同人らは一旦乗用車を正門脇へ移動させたが、これを見たB 7 業務統轄課長が「そんな所に勝手に停めるな」と発言したことに反発し、再び遮断機の前に乗用車を停めた。

また同日、前記(16)記載のとおり、前回の支部団交が実質的に話し合いに至らなかったことから、再度支部団交が予定されていたが、B 7 業務統轄課長は、午前中、上記のとおりA 1 ら支部組合員及びA 2 が入門手続きを取らずに入構したこと引き続き、午後には組合エッソ本社支部組合員A 9（以下「A 9」という）が入門手続きを取らずに鶴見油槽所に入構したこと、「団交を行う前に入門手続きをとるべきである」と考えるが、あなた達は既に入構してしまっているし、団交は行う。ただし、その前に、少なくとも、鶴見油槽所の従業員ではないA 2 及びA 9 は、入門手続きを取るか、あるいは、構内から退去して欲しい」旨申し入れた。ところが、支部はこの申入れに応じず、結局団交は開催されなかった。

- (19) 昭和58年6月29日、会社はA 3 及びA 5 に対して、「正門前に放置されている乗用車は通行の障害になっており、同人らが移動させない場合には、会社が排除し、それに要した費用は同人らに請求する」旨通告した。

これに対して支部は、会社に抗議書等を提出し、会社が問題をこじらせている旨主張するとともに入門手続きについて団交を行うよう要求したが、会社はこれに応じなかった。

- (20) 昭和58年7月1日、会社は、川崎市にあるホテルで支部団交を行うことを提案したが、支部は、従来団交は会議室で行われていたとして反発し、会議室で団交を開催するよう要求した。そこで会社は、正門脇にある会社建物において団交を開催することを提案したが、支部はこれに同意せず、結局両者の意見は平行線をたどり、後記(24)記載の同年8月2

日まで支部団交は開催されなかった。

- (21) 昭和58年7月13日の昼の休憩時、A 1等の支部組合員及びA 2が、鶴見油槽所の外壁に、本件配転及び入門手続きに関する会社の対応に抗議するためビラを貼付していたところ、B 1所長を含む会社職制10名前後が現れ、ビラを剥がし始め、さらに、消火用ホースを持ち出し、糊付けされたビラに水をかけてこれを除去しようとしたため、もみ合いとなり、現場は混乱した。

また、同月18日、前記(10)記載のとおり本社へ抗議に出向いていたA 1、A 3及びA 2を除く支部組合員が、同月13日と同様鶴見油槽所外壁にビラを貼付していたところ、会社職制が現れ、ホースを用いてビラを除去しようとした。これに対し支部組合員は、水がかからないようにビラの前に立ちはだかり、ビラを除去しようとする会社職制と、もみ合いとなり現場は混乱した。

- (22) 昭和58年7月15日、会社は、例外的に今回一回に限って、支部組合員が入門手続きを取った上で鶴見油槽所に入構し、会議室において団交を開催することを提案した。

これに対して支部は、支部組合員だけでなくA 2についても入構を認めて欲しい旨申し入れたが、会社はこれを拒否し、結局団交は開催されなかった。

- (23) 昭和58年7月20日及び同年8月19日、本部団交が開催された。これら団交の席上、会社は、本件配転について、「本部団交での交渉議題ではなく、支部団交で話し合うことになっている」旨述べた。

また、会社は、同年7月20日の団交の席上、前記3(3)に記載の保管組合費相当額を組合員各自に返却する旨通知した上、同月中に同保管組合費相当額に年5分の利息を付して各組合員の銀行口座に振り込んだ。

なお、同年8月19日の団交から後記(31)記載の団交までの間も、本部団交が開催されたが、それらの席で本件配転について具体的に話し合われたことはなかった。

- (24) 昭和58年8月2日、支部団交が開催された（以下、この団交を「8月2日団交」という）。なお、この団交は、前記(20)記載のとおり団交場所について支部と会社の意見が対立したため、正門前で開催されることとなった。

この団交の冒頭、B 1所長は、「入門手続きは団交議題ではなく、これを守らない場合は処罰せざるを得ない。遮断機の前を乗用車を移動させて欲しい。移動させない場合は会社がレッカー車で移動させる」旨述べた。支部が同所長のこのような態度を非難し、「会社は団交で解決する気があるのか」と質したところ、同所長は、「入門手続きの変更等は団交議題ではないが、支部組合員らが規則を守らず、乗用車を遮断機前へ放置したりするので説明だけはする」旨述べ、「入門手続きはニューヨークの親会社の指示に基づく業務上の措置であり、組合弾圧のために行ったも

のではない」旨説明した。これに対して、支部は「説明だけなら団交ではない。支部と協議しろ」と抗議したが、同所長はこれに応じず、団交を打ち切った。

なお、本件審問終結時に至るまで、組合員は、入門手続きを取らずに鶴見油槽所構内に入構している。

(25) 昭和58年8月3日、会社は支部に対して通告書を交付し、「会社は、8月2日団交の席で、入門手続きの変更等は業務上の必要性に基づき行ったもので、支部主張のような組合攻撃の事実はないと説明した。また、入門手続きの変更は組合との合意がなければ実施できない類のものではなく、従って、今後も遮断機前に乗用車を放置し業務妨害を続けるならば、会社は断固たる措置をとる」旨通知し、この後間もなく、正門前へ放置された乗用車の移動を開始した。

(26) 昭和58年8月30日、支部は、神奈川県地方労働委員会（以下「神奈川地労委」という）へ本件配転等に関する団交拒否について不当労働行為救済申立てを行った。

なお、この事件は、後記(34)及び(42)記載の支部内の混乱により、59年になって審査手続が中断し、その後取り下げられた。

(27) 昭和58年10月6日、ス労は、支部組合員ら及び会社に対し、支部組合員らが同年8月27日付けでス労の組合員資格を喪失した旨通知した。

(28) 昭和58年10月11日、会社は、支部に「ビラ撤去費用請求の件」と題する文書及び「警告書」と題する文書を、また、A1に「自家用車移動費用請求の件」と題する文書を交付した。

会社は、このうち、「ビラ撤去費用請求の件」と題する文書において、「会社は、支部のビラ貼付に対し会社職制をその除去作業に従事させて来たが、これら作業が同人らの本来業務に支障を与えたため、外部の業者にビラの除去を依頼した。支部が会社の要請に応じずビラを放置したままであったため上記のような措置を取らざるを得なかったのであるが、貼付したビラを除去することは本来支部の義務である」旨申し入れ、同年8月分の撤去費用として、1回の作業に要する金額5,000円に8月の撤去回数44回を乗じて算出した総額220,000円を請求した。

また、会社は、「警告書」と題する文書において、前記(5)ア記載のA1及びA2の行為は正当な組合活動、争議行為を逸脱した行為であるとして、再び繰り返さぬよう厳重に申し入れるとともに、今後もこのような行為が継続するようであれば、鶴見油槽所構内への立入りを禁止する旨通告した。

さらに、会社は、A1に交付した「自家用車移動費用請求の件」と題する文書で、同人に対し、8月分の乗用車移動費用として、1回の移動に要する金額750円に8月の移動回数4回を乗じて算出した総額3,000円を請求した。なお、A1は、同年12月にも1回、同人所有の乗用車を遮断機前に放置した。

上記会社の行動に対し支部は、「抗議並びに謝罪要求書」と題する文書を提出し、会社が遮断機前に置かざるを得ない状況を作り出しており、また、乗用車の移動は会社が入門手続きの変更等に関する団交に応じていない中で行われた不当なものであるとして、会社の請求に応じる意思がない旨通告し、併せて団交を開催するよう要求した。

(29) 昭和58年10月14日、会社は、現時点での団交議題の確認と今後の団交の進め方について、同月19日に川崎日航ホテルにおいて支部団交を開催することを提案した。これに対して支部は、従来団交は鶴見油槽所の会議室で開催されていたとの主張を繰り返し、会社提案に応じなかった。

(30) 昭和58年10月17日、会社は、前記(10)記載の抗議文に対する回答として、社長代理管理建設統轄部長B 8名の文書を組合に提出した。会社は同文書において、本件配転に関して、A 1に対し配転理由を通告済みであり、4月1日以降も説得を続けているにもかかわらず、同人は就業時間中にB 1所長室に押しかけるなどして職場の秩序を乱している等として、支部の一方的な謝罪要求には応じられないと回答した。また、労使間の問題については、団交によって解決する立場であり、鶴見油槽所において支部団交に応じる用意がある旨述べ、支部に対して誠実に団交に臨むよう要請した。

(31) 昭和58年12月8日、本部団交が開催された。この席上、会社は、「4月7日付け提案で一括妥結したいと考えていたが、現実的に不可能なので、同提案を取り下げる。これからは個々の事案毎に話し合うことにしたい」旨述べた。これを受けた組合は、同年12月28日、あらためて本件配転の撤回等についての団交申入書を提出した。

(32) 昭和58年12月12日、支部と会社との間で事務折衝が行われ、この席上、会社は、支部の入門手続きの変更等についての団交要求に対して、川崎のホテルでなら団交する旨回答した。これに対して支部は、前記(20)記載の経緯から、会社回答は団交を拒否するための口実であるとして抗議し、会議室で団交を開催するよう要求した。

これに対して会社は、8月2日団交以降支部団交が開催されていないのは支部が会議室での団交に固執しているからに他ならず、支部の抗議は責任転嫁である旨回答した。

(33) 昭和59年1月9日、神奈川地労委において前記(26)記載の不当労働行為救済申立てについての審問が行われた。

上記審問に合わせて、組合は本件配転等に抗議するためのストライキを行い、鶴見油槽所に約20名の組合員を集めて、事務所窓ガラスへのビラ貼付及び事務所前での座り込みを行った。

また、組合本部は、同日午後4時20分から終業時間の午後4時40分まで一時的にA 1の指名ストを解除する旨会社に通知する一方、A 1に対し指名ストを解除された間製造課に就労するよう指令した。この指令によりA 1は事務所へ入り就労しようとしたが、会社が事務所の扉を施錠

したため、就労できなかった。

さらに同日、組合本部はA 1 に対し、翌10日以降も就業時間である午前8時半から午後4時40分までの間において、午前9時から10分間、同10時から10分間というように毎時10分間ずつ指名ストを行い、残りの時間については同ストライキを解除し、製造課において就労するよう指令(以下「1月9日付け本部指令」という)した。

- (34) 昭和59年1月10日以降、A 1 は、1月9日付け本部指令に従い、「就労闘争」と称して、指名ストに入っている間は、A 2 又は他支部に所属する組合員とともに事務所前で油槽所建物から電源を取ってマイク演説を行い、指名ストを解除された時間は製造課で就労しようとした。これに対して会社は、事務所の扉を施錠するなどして、A 1 が事務所内に立ち入るのを制止しようとしたが、A 1 は、扉が施錠されているときはマイクを使って「事務所内に入れませんが、就労の意思はある」旨告げてから組合事務所で待機し、扉が開いているときには会社職制の制止を振り切って事務所内に入り、B 2 製造課長の席の前に座って仕事を与えるよう要求するなどした。

会社は、上記のA 1 がストライキを解除され就労しようとした時間についても、指名スト中と同様賃金カットを行った。

なお、A 1 を除く支部組合員は、前年9月に行われた組合大会での不満を理由として、59年以降、すべての組合活動をボイコットするようになっており、このストライキに協力せず、さらに、同年2月以降は、組合費を納めなくなった。

- (35) 昭和59年1月23日及び同年2月10日、本部団交が行われた。この席上、組合がまず本件配転について解決を図りたい旨主張したのに対し、会社は、本件配転については支部団交で話し合いたいと考えているが、支部団交が行われていない状況は認識しているとして、本件配転について具体的提案があればこの場で聞く旨述べた。しかし、組合は、具体的提案は会社からすべきものである旨主張し、結局具体的に話し合われるに至らなかった。

その後、同年3月8日及び3月30日にも本部団交が行われ、これらの席でも本件配転が取り上げられたが、同配転についての双方の見解が対立するのみで進展は見られなかった。

- (36) 昭和59年3月16日、A 1 は、同人の2月分賃金明細書(以下「明細書」という)の様式がこれまでと異なっていたうえ、前記(33)及び(34)記載のとおり、指名ストを解除された間就労しようとしたにもかかわらず、2月分賃金から調整と称して約19万円の賃金カットが行われていたことに疑問があるとして、B 2 製造課長に同賃金について調べて欲しい旨依頼した。しかし、同課長がこれに取り合わなかったため、A 1 は、組合中央執行委員長A 10 (以下「A 10委員長」という)の指示により、A 2 及びA 9 同行のもと、同賃金カットについて確認するとして本社へ出向

いた。

同日午前11時頃、A 1、A 2及びA 9は、会社本社が入っているビル（以下「本社ビル」という）に到着すると、1階受付で行き先は告げたが、受付手続きを取って欲しい旨のガードマンの求めには応じないままエレベーターに乗り込み、8階の経理部給与課へ向かった。8階に到着すると、A 2及びA 9は同階のエレベーターホール（経理部の入口に当たる）で待機し、A 1のみが同課内まで入って行った。なお、この時A 1らはゼッケンを着用しており、A 2はカメラを持参していた。

A 1が経理部給与課で明細書を示し説明を求めている間に、B 4労務統轄課長及び本社労務課長代理のB 9（以下「B 9労務課長代理」という）がエレベーターホールに現れ、同所で待機していたA 2及びA 9に対し「何をしに来たのか。あらかじめ約束せずに失礼だ。受付を通せ」と述べたが、同人らはこれを無視した。そして、経理部給与課の担当者から明細書については人事部人事給与課（以下「人事給与課」という）で説明を受けて欲しい旨告げられ、経理部給与課から出て来たA 1が、A 2及びA 9とともに9階にある人事部給与課へ上ろうとしたところ、同課長らは「どこへ行くのだ」と言いながら後を追った。

午前11時11分頃、A 1は、人事給与課の入口前へ着くと、A 2及びA 9を残して同課内に入り、明細書について説明を受けようとしたが、B 4労務統轄課長が「あらかじめ連絡もしないで勝手なことをするな」と述べ、これを制止しようとした。そこで、このやりとりを見たA 2とA 9は、同課長の横まで来て「邪魔をするな。きちんと話をさせろ」と抗議し、同課長が「団交で話し合えばいいことだろう。出て行ってくれ」と述べたことなどから口論となり、押し出そうとする同課長らとこれに抵抗するA 2及びA 9との間でもみ合いとなった。結局現場は、その場に居合わせた人事部長のB 10ら会社職制を加えて混乱状況になった。

上記混乱が続く中、A 1は、人事給与課長のB 11（以下「B 11人事給与課長」という）と明細書について話をし続け、同課長がA 1に対し「調査して後日連絡する」旨述べるに至っていたが、B 4労務統轄課長は、B 11人事給与課長に対し「業務の邪魔をしに来たのであり、そんな約束をする必要はない」旨述べ、A 1を出て行かせようとした。これに対してA 1らは、B 11人事給与課長の上記発言を再確認した後人事給与課から退出した。

なお、A 1らはその後、社長室のある階のエレベーターホールへ立ち寄り、午前11時半頃本社ビルを出た。

(37) 昭和59年4月13日、本部団交が開催された。

この席上、B 5所長は、「本件配転について今のままで良いと思っていないが、話し合いは進んでいないし、新しい対策も出て来ない。団交で春闘問題等の他議題と一緒に話し合うのでは時間が足りないので、団交、事務折衝とは別に、互いに数名の代表を出し合って話し合うことにして

はどうか」と提案した（以下、この提案を「4月13日付け提案」という）。

(38) 昭和59年4月18日、午前10時頃、組合事務所の電源が切れたので、たまたま組合事務所前を通りかかったB7業務統轄課長に対し、A1及びA2が「電源が切れたので調べて欲しい」旨申し入れたところ、同課長は、「工作中であり、忙しい」旨述べ、その場から立ち去ろうとした。そこで、A1及びA2は、同課長の後を追い再度電源を調べるよう申し入れたが、同課長が取り合わなかったため、A1は「おまえが電源を切ったのではないか」と抗議した。これに対し同課長が「わたしは関係ない」と言いながら手を左右に振ったところ、その手がA1のあごに当たり、これに腹を立てたA1は、「なぐったな」と言うや否や、同課長の上着の襟元につかみかかった。

このとき事務所内で就労していた製造統轄課長のB12（以下「B12製造統轄課長」という）及びB2製造課長は、窓ガラス越しにA1及びA2とB7業務統轄課長がもみ合っているのを発見し、他の従業員数名とともに現場に駆けつけA1及びA2をB7業務統轄課長から離そうとした。

しかし、A1はB7業務統轄課長の襟元をつかんで離そうとせず、B12製造統轄課長、B2製造課長らを加えて現場は混乱状況になった。

その後、ようやくB7業務統轄課長がA1らから離れ、事務所に戻ろうとしたところ、A1らは、同課長の後を追いかけて行ったが事務所入口で制止され、騒ぎは収まった。なお、この混乱の中で、A1の手を振りほどこうとしたB7業務統轄課長は翌日会社の医務部診療所で全治約1週間の左肩関節捻挫と、また、B12製造統轄課長は当日鶴見油槽所近くのM病院で全治3日間の腹部打撲症と診断された。一方、A2も足を負傷し、当日鶴見油槽所の医務室で治療を受けた。

(39) 昭和59年4月18日、A1及びA2は、前記(38)記載の事実について組合本部に連絡を取ったところ、A10委員長は、B7業務統轄課長らの行動が同年4月1日にB13取締役の後任として新しく会社の人事担当取締役に就任したB14（以下「B14取締役」という）の指示によるものであるかどうか、同取締役に問い質すよう同人らに指示した。この指示に従い、A1及びA2は、これからB14取締役に問い質しに行く旨マイク演説した後、鶴見油槽所を出て会社本社へ向い、A9及びA11が途中これに合流した。

午後3時50分頃、A1、A2、A9及びA11（以下、同人らを「A1ら4名」という）は本社ビルに到着すると、ガードマンの「どちらさんですか」との問いかけに対し「組合の者であり、人事部へ行く」旨答え、エレベーターに乗り込んだ。なお、この際、A1ら4名らは、「エッソ・モービルの組合弾圧を許すな」等と記載されたゼッケンをそれぞれ着用していた。

A1ら4名が9階の人事部へ上がって行くと、B4労務統轄課長、B

9 労務課長代理、人事部次長 B 15らの会社職制が待機していた。A 1ら 4名は「B 14取締役と話をしに来た」と述べ、人事部の一角にある役員室へ行こうとしたが、会社職制らが、出て行けと言いながら A 1ら 4名が役員室に近づくのを制止しようとしたため、両者の間で押し問答が生じた。その後、この押し問答による混乱は約 1 時間続いたが、この間、A 9 は会社職制の制止を振り切って役員室に入り、B 14取締役の机の前に座り込んだ。

なお、同日、B 14取締役は不在であった。

(40) 昭和59年 4 月 20日、組合は、同年の春闘要求及び前記 2 (1) 記載の逮捕及び解雇問題等に抗議するため全国規模のストライキ闘争を行い、エッソ石油大阪支店内において、デモ行進等を行った。

同日、A 1 も上記エッソ石油大阪支店における行動に参加した。

(41) 昭和59年 5 月 7 日、同月 17日及び同月 31日、本部団交が開催された。これらの席上、組合は、4 月 13日付け提案に対して、当初は正式な団交で話し合いたい旨述べていたが、結局「同提案を受け入れる。組合側出席者としては本部三役を考えている」旨回答するに至った。この回答に対し会社は、「話し合いは就業時間中に行われることになるが、本部三役はエッソ石油の従業員であり、まずこの点についてエッソ石油の了解を得る必要がある」旨述べた。

(42) 昭和59年 5 月、組合は大会を開催し、A 3 を組合から除名する旨決定した。

その後、A 1 を除く支部組合員も除名され、支部に所属する組合員は A 1 のみになった。

(43) 昭和59年 6 月 5 日、組合本部と会社との間で事務折衝が行われた。この席上、会社は、エッソ石油の了解が得られなかったとして 4 月 13日付け提案を撤回し、本件配転については団交で話し合いたい旨述べ、その後の同年 6 月 27日、本部団交が開催されたが、この席上、会社は、「時間的な問題から、今日は本件配転について話し合うことはできない」旨述べた。

(44) 昭和59年 6 月 30日、前記(40)記載のエッソ石油大阪支店におけるデモ行進等に参加した組合員 11名が、建造物侵入の容疑で逮捕された。これらの組合員には A 1 も含まれており、同人は同年 7 月 13日まで留置された後、不起訴とされた。

(45) 昭和59年 7 月 3 日、本部団交が開催された。この席上、会社は、本件配転について「A 1 には早く操油一課で就労してもらいたい。これ以上待つことはできず、配転に応じなければ解雇もあり得る」旨述べた。

(46) 昭和59年 8 月 24日、本部団交が開催された。この席上、会社は、「組合は本件配転が手続的に無効である旨主張するが、会社としては問題はないと思っている。先日、これ以上待つことはできず、操油一課で就労しなければ解雇もあり得る旨述べた。今まで触れなかったが、会社とし

ては、A 1 が57年から（V D T業務に関する）業務命令に従っていないこと、及び58年4月以降の同人の様々な行動にも問題があると考えている。しかし、A 1 が操油一課で就労してくれるならば、同人に対する懲戒処分は行われるかもしれないが、解雇はしない」旨述べた。これに対して組合は、「次回の団交で回答する」旨述べた。

(47) 昭和59年9月6日、本部団交が開催された。この席上、組合は、「本件配転が無効であるとの立場は変えないが、同月10日付けでA 1 に対する配転命令拒否指令を解除し、暫定的に同人を操油一課に就労させる」旨述べた。

これに対して会社は、「会社も本件配転についての見解を変えるつもりはない。A 1 の就労については、暫定的であるとの点は問題だが、それは今後解決すべき問題として今は取り上げないことにする。また、前回の団交で表明したように、会社としては、労使関係正常化のため何らかの処置を行う予定である」旨述べた。

(48) 昭和59年9月10日、A 1 は、「暫定就労」と称して操油一課において業務に就いた。

(49) 同日以降本件審問終結時現在まで、A 1 は操油一課において就労しているが、会社は、この間、同人にかかってきた組合業務に関する電話の取次ぎを拒否している。

なお、A 1 が製造課において勤務していたときは、各自の机に備え付けられている電話を使って、就業時間中であっても、他の組合員らと連絡を取ることができた。

(50) 昭和59年10月22日、会社は、A 1 の行為が就業規則第11条、第19条第4号・第9号及び第54条第2項に違反し、第57条第2号・第5号及び第58条第11号に該当するとして、同人を「出勤停止15日」の懲戒処分（以下「本件懲戒処分」という）に付した。

本件懲戒処分の理由の要旨及び就業規則の関連条項は次のとおりである。

（懲戒処分理由）

- ① 昭和57年5月10日から58年3月14日までの間、V D Tトレーニングの受講及びV D T作業を命じた業務命令を再三にわたり正当な理由もなく拒否したこと（就業規則第11条）
- ② 昭和58年3月29日付けの鶴見油槽所内の製造課から操油一課への職場変更命令に対し、同年4月1日から59年9月9日までの期間（約1年5か月）正当な理由なくこれを拒否したこと（就業規則第54条第2項）
- ③ 鶴見油槽所に入構するに際し、昭和58年8月には4回、同年12月には1回、同油槽所正門出入口遮断機前に自己の所有する乗用車を施錠したまま放置し、同出入口における車輛の通行を困難にしたこと（就業規則第19条第9号）

- ④ 昭和58年6月27日、午前8時30分から午後3時45分まで及び同月28日及び29日いずれも午前8時30分から午前9時30分までの間、組合員数名とともに同油槽所出入口付近でたむろして業務を妨害したこと(就業規則第19条第9号)
- ⑤ 昭和58年1月17日から同年3月末日までの期間、計11回延べ約3時間にわたり上司の許可なく職場を離脱したこと(就業規則第19条第4号)
- ⑥ 昭和58年1月17日から同年12月末日までの期間、計39回延べ約19時間にわたりB1所長あるいはB3業務統轄課長(58年6月1日以降はB7業務統轄課長)を取り囲み、大声を張り上げたりして同人等の業務を妨害した上、同人等に対し「B1、土下座しろ」「B7、ふざけるな」等の暴言を吐いて同人等を侮辱したこと(就業規則第19条第9号)
- ⑦ 支部組合員と共同して、不当配転業務命令撤回闘争と称して、昭和58年3月14日から同年12月末日までの期間の各就業日の午前10時頃及び午後4時頃のいずれにも各10分間、毎回のごとく同油槽所内の事務室の窓ガラスに「B1追放」「A1闘争勝利」等と大きく朱書きしたビラを30～40枚糊付けしたばかりか、同事務所正面入口付近において、ボリュームを一杯に上げてマイク演説を行い業務を妨害したこと(就業規則第19条第9号)
- ⑧ 昭和59年1月11日から同年8月7日までの期間、ほぼ連日就業時間中、各1時間につき10分ずつ(1日につき6～7回)組合員1～2名とともに事務所正門付近において、ハンドマイクにトランスを付けて食堂棟コンセントから電源を取り、スピーカーのボリュームをこれまで以上に上げてマイク演説を行い、また同期間に就労闘争と称して計4回にわたり事務所に乱入し、B2製造課長の机の正面に居座り業務を妨害したこと(就業規則第19条第9号)
- ⑨ 昭和59年3月16日午前11時から約30分間、事前の連絡もなく突然、組合員2名とともに本社に現れ、受付及びガードマンの制止を無視して経理部・人事部事務所及び社長室前エレベーターホールに乱入し、これを制止しようとする人事部員等ともみ合いとなり業務を妨害したこと(就業規則第19条第9号)
- ⑩ 昭和59年4月18日午前10時30分頃、B7業務統轄課長に対し「B7、組合事務所のコンセントの電源が切れている。お前が切ったな」と言いがかりを付けた上、同人のネクタイ及び上衣をつかみ強く押し上げる等の暴行を加え、同人に対し全治約1週間を要する左肩関節捻挫を負わせたこと(就業規則第19条第9号)
- ⑪ 昭和59年4月18日午後3時50分頃から5時5分まで3名の組合員とともにガードマンの制止を振り払って本社人事部に乱入し、人事担当取締役面に面会を強要し役員室に押し入り、これをとどめようとする人

事部員・総務部員等ともみあい、業務を妨害したこと（就業規則第19条第9号）

（就業規則の関連条項）

第11条 従業員はこの規則を守り職務上の責任を重んじて業務に精励し、同僚は相互に助け合い、礼儀を尊び、職制に定められた命令および指示に従わなければならない。

第19条 従業員は、常に下記の各号に掲げる事項を遵守しなければならない。

(4) 就業時間中みだりに職場を離れないこと

(9) 職場の秩序を乱さないこと

第54条 従業員は、会社の都合により出向・転勤または配置転換を命ぜられることがある。

2 出向・勤務および配置転換を命ぜられた従業員は、正当な理由がなくてはこれを拒むことはできない。

第57条 従業員が次の各号の一に該当するときはその情状により譴責または減給の処分を行なう。ただし、情状によって訓戒にとどめることがある。

(2) 職場の秩序または風紀を乱す者

(5) 就業規則その他諸規則に違反した者

第58条 従業員が次の各号の一に該当するときはその情状により出勤停止または懲戒解雇の処分を行なう。ただし、情状によりその処分を軽減することがある。

(11) 第57条のうち特に情状が重いとき

5 A 1の有給休暇取得申請と本件懲戒処分後の労使関係について

(1) 昭和59年2月10日、A 1は上司に当日の年次有給休暇（以下「有給休暇」という）取得の申請を行ったところ、上司から、「前年度から繰り越された有給休暇は既になくなっていて、今年度の有給休暇はない」と言われ、有給休暇の取得申請を否認された。それ以降、A 1は、59年においては延べ9.5日、また、60年においては延べ10日の同申請を行ったが、会社はこれを否認し、欠勤扱いとしたうえ、賃金カットを行った。

これに対して組合は、会社に抗議するとともに、いかなる根拠に基づきA 1の有給休暇取得を欠勤扱いしているのか釈明するよう要求した。

(2) 昭和60年2月25日及び同年3月5日、組合がA 1の59年及び60年の有給休暇（以下「本件休暇」という）に関して重ねて抗議を行った。

これに対して会社は、同年3月13日、本件休暇については、就業規則第30条第2項によるものである旨回答した。

就業規則第30条第1項及び第2項（抜粋）は次のとおりである。

（年次有給休暇）

第30条 従業員は勤続年数に応じて1月1日から12月31日までの1年間に、23労働日を限度として次のとおり年次有給休暇を与えられるもの

とする。

(9) 入社第15歴年以降 23労働日

2 前年中の勤務しなかった日数が全労働日の2割以上の者は休暇を与えられない。

(3) 昭和60年3月16日、組合は、本件休暇に関して、鶴見労働基準監督署に対し申告を行った。

これに対して会社は、同監督署に「A1の指名ストは違法なものであり、ストライキとして取り扱うことはできず、欠勤扱いとしたところ、A1は就業規則第30条第2項に該当することとなった。よって会社は同人に有給休暇を与えなかった」旨説明した。

なお、本件審問終結時に至るまで、同監督署は会社に対して、一切の指導等を行っていない。

(4) 昭和60年10月19日、組合は、本件懲戒処分の取消し等を求めて、当委員会に不当労働行為救済申立て（以下「当初申立て」という）を行った。

(5) 平成3年3月25日、組合は、当委員会に対し、当初申立てに加え「本件配転を撤回及びA1の製造課への復帰」を求めて不当労働行為救済申立て（以下「追加申立て」という）を行った。

6 申立人の請求する救済内容

申立人の請求する救済内容の要旨は次のとおりである。

(1) 会社は、本件配転を撤回し、A1を製造課に戻すこと

(2) 会社は、本件懲戒処分を取り消し、この間同人に支払うべきであった給与相当額を支払うこと

(3) 会社は、A1が申請・取得した昭和59年及び60年の有給休暇について欠勤扱いを取り消し、有給休暇として認めたいうえで、この間同人に支払うべきであった給与相当額を支払うこと、並びに、A1の61年の有給休暇繰り越し分が、59年13.5日、60年13日の合計26.5日であることを確認すること

(4) 会社は、上記事項に関して謝罪文を全事業所に掲示するとともに、同内容を社内報に掲載すること

第2 判 断

1 本件配転に係る申立期間について

(1) 当事者の主張

ア 組合は、次のとおり主張する。

本件配転は、発令時から本件審問終結時に至るまで、組合が抗議を繰り返しているにもかかわらず、会社は配転撤回を行わずA1への差別的不利益取扱いを続けているものであり、一貫した反組合的意思に基づく「継続する行為」である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

(ア) 本件配転の撤回を求める本件追加申立ては、本件配転の発令の日から約8年を経過してなされたものであり、申立期間を徒過したも

のとして却下されるべきである。

(イ) また、本件追加申立てがなされた時点を、当初申立てがなされた時点まで遡って考えとしても、当初申立ては本件配転の発令の日から約2年半、A1が暫定就労と称して操油一課で就労してから約1年1か月以上経過した後になされたものであり、本件配転に関する申立てが申立期間を徒過したものととして却下されるべきことに変更はない。

よって、以下判断する。

(2) 当委員会の判断

本件配転に関する組合主張の趣旨とするところは、本件配転によってA1が被った不利益が現在も継続している以上、会社は同人に対し不利益取扱いを続けているのであって、かかる行為は「継続する行為」に当たると主張しているものと解される。

しかしながら、一般に、配転は、それ自体で完結する行為であるから、配転の日から1年以上を経過した後に行われた本件不当労働行為救済申立ては、特段の事情がない限り、申立期間を徒過したものと云わざるを得ない。ところで、本件不当労働行為救済申立ては、昭和58年4月1日の本件配転の日から約8年を経過した平成3年3月25日に行われたものであり、申立期間を徒過したことについて特段の事情があったとの疎明もないことから、労働委員会規則第34条第1項第3号により却下せざるを得ない。

なお、前記第1.5(4)及び(5)認定によると、組合は、昭和60年10月19日、本件懲戒処分の取消し等を求めて当初申立てを行っていることから、当初申立てに追加して行われた本件配転に係る請求内容を当初申立て時から請求されていたものとして取り扱うとしても、本件不当労働行為救済申立ては、配転の日から1年以上を経過した後に行われたものであり、却下は免れない。

2 本件懲戒処分について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

A1の指名スト等は、会社が組合の団結破壊を企図し、団交拒否を繰り返す等の組合結成無視を行い、さらに、従来 of 労使慣行を無視して本件配転を実施しようとしたことに対して、組合が抗議するとともに組合の団結を維持する目的で行った正当なものであり、本件懲戒処分は、組合の指令により指名スト等を行ったA1に対して見せしめに行った報復処分であり、組合の弱体化を企図した不当労働行為である。

イ 会社は、次のとおり主張する。

本件懲戒処分は、A1が会社の就業規則上の懲戒事由に該当する行為を行ったため、これらの行為に対して行った正当な処分であり、何

ら不当労働行為に当たらない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 昭和57年5月10日から58年3月14日までの間のVDT業務拒否（前記第1.4(50)記載の懲戒処分理由①該当行為）について

(ア) 前記第1.3(3)ス、チ、テ、ナ及びノ認定によると、A1は、

- ①昭和57年5月11日のVDTトレーニングに参加しなかったこと、
- ②同年7月15日、VDT業務を行うよう命じられたが拒否したこと、
- ③同年10月5日のVDTトレーニングに参加するよう命じられたが応じず、その後も会社の命令を無視し続けたこと、④同年10月18日、支部から暫定的にVDT業務に就労するよう指示されたにもかかわらず、同日以降も非協力的な態度に終始し、B2製造課長がA1に代わってVDT業務を行わなければならなかったこと、及び⑤58年1月17日ないし19日のVDTトレーニングのうち、17日及び19日のVDTトレーニングには参加したが非協力的な態度を取ったことが認められ、また、これらA1の態度はCOB拡大計画を巡る労使紛争に起因するものであることが認められる。

(イ) そこで、COB拡大計画を巡る労使交渉についてみるに、前記第1.3(3)ウ、エ、オ、カ及びシ認定によると、会社は当初、COB拡大計画は人事権と経営権の問題であり、親会社の承認が出ていないことから、ス労支部の団交要求に応じないまま、同計画の実施のため職場のレイアウト変更等を行うなどその準備を進めていたことが認められる。

しかしながら、COB拡大計画の実施及びVDT業務の導入そのものが経営に関する事項であっても、それが組合員の労働条件等に影響を及ぼす可能性があり、組合がこれを懸念して団交を求める場合、会社に十分説明を行う義務がないとまでは言えない。

そこで、この点について検討するに、前記第1.3(3)イ、エ、オ及びシ認定によると、COB拡大計画は、製造課における伝票処理業務へのコンピューター導入等を内容とするものであり、VDT業務の実施という形でA1ら製造課員4名の業務内容が変更され、新たなトレーニング等を必要とし、さらに、職場のレイアウトも変更されるのであるから、同人らの労働条件や職場環境に何らかの影響を及ぼすことは当然予想される。

したがって、団交に応じないまま職場のレイアウト変更等を行うなどの会社のCOB拡大計画を実施する手順に問題がなかったとはいえない。

(ロ) しかしながら、前記第1.3(3)ツ及びナ認定によると、会社は、

- ①昭和57年7月27日の団交において、VDT業務に話が及んだ際、VDT業務に関して労働条件の変更はないとしながらも、著しい労

働条件の変更があるときは協議する旨述べていること、②一方、A 1らは同日以降も、COB拡大計画の中止を求めるのみで、具体的な労働条件に関する要求を行っているとの疎明がないこと、③同年10月18日、組合は支部組合員に対してVDT業務に暫定的に就労するよう指示していることが認められる。

以上のことからすると、暫定的にせよ、COB拡大計画に関する問題が労使間で一応の決着をみていた同年10月18日以降も非協力的な態度を取り続けたA 1の行為に正当性を見いだすことは困難である。したがって、少なくとも前記(ア)④及び⑤の行為に対してA 1が懲戒処分の責任を問われたとしてもやむを得ない。

イ A 1の配転命令の拒否（前記第1. 4(50)記載の懲戒処分理由②該当行為）について

(ア) 前記第1. 3(3)タ、フ、4(1)、(3)及び(4)によると、当時支部は、鶴見油槽所においては、配転に際し当該組合員及び支部と事前協議し同意を得るとの労使慣行がある旨主張し、本件配転について、主にその手続が不当であるとして抗議していたことが認められる。

そこで、まず、本件配転が命じられた当時組合主張のような労使慣行があったか否かについて検討するに、前記第1. 3(2)イ及びエ認定によると、①昭和52年10月18日、鶴見油槽所において、会社はス労支部と事前協議をせずにス労組合員に対し配転を命じたが、ス労支部がこれに抗議したため、同配転を撤回したこと、及び②54年11月13日にB 1所長は、「過去に異動について本人の同意を取っていたのは運営上の問題であり、労使慣行等ではない」との発言を行っていたことが認められ、それが労使慣行であるのかどうかはさて置き、54年当時まで、鶴見油槽所においては、配転等に際し会社がス労支部と事前協議をしたり、本人の同意を得ていたことが認められる。

しかしながら、①上記の事実は、支部結成前のことであり、また、②前記第1. 3(2)ウ、エ及び(3)ツ認定によると、昭和54年10月1日のB 1所長就任以降、同所長が組合主張のような労使慣行はない旨再三明言していることが認められること、及び③52年10月18日以降の配転に際して、組合が主張するような事前協議等がなされたとの疎明もないことからすると、本件配転の発令時に組合主張のような労使慣行が存在していたとは考えられず、この限りにおいて、本件配転がその手続きにおいて特に不当なものであったとは言えない。

(イ) 次に、本件配転の内容についてみるに、前記第1. 4(1)認定によると、会社は、①製造課における勤務が長いこと、②VDT業務を積極的に行わないこと、及び③A 1を監視しておればB 2製造課長の業務に支障が生じることを理由として、昭和58年4月1日付けで欠員が予定されていたとする操油一課へ配転を命じたことが認め

られるが、前記第1. 3(3)ハ認定のとおりA1は同年2月14日に業務不適の評価を受けていることを考え併せると、本件配転の主たる理由は上記②であると考えられる。

そこで、本件配転の当否について検討するに、確かに、前記ア判断のとおり、A1の上記②の行為は正当なものとは認められないのであるから、会社が、これを理由にA1をVDT業務のない部署へ配転したとしてもやむを得ない。

なお、前記第1. 3(3)フ認定によれば、本件配転は鶴見油槽所において他に例のない事務職から現業職への配転であり、かつ配転先の操油一課には組合員はおらず、外線電話も設置されていないことが認められる。これらのことから、A1あるいは組合が本件配転はA1に対する不利益取扱いであり、支部弱体化を企図したものであると考え、本件配転に抵抗しようとした指名ストには理由がないとは言えない。

(ウ) そこで、指名ストについてみるに、前記第1. 4(5)認定によると指名ストの期間は1年5カ月に及んだことが認められる。しかも、前記第1. 4(29)、(35)、(37)、(41)、(46)ないし(48)認定によると、同スト期間中、本件配転について話し合いによる解決が試みられたが、鶴見油槽所内の会議室での団交及び具体的提案は会社からすべきものであることに固執した組合の態度等により、実質的な議論が行われぬまま不調に終わっていることが認められる。

さらに、後記ウ(ア)ないし(エ)、エ、オ(ア)、カ(イ)及びキに述べるとおり、指名スト中の組合の行為はとうてい正当な争議行為とは認められないことから、指名ストによる本件配転命令の拒否を理由にA1が懲戒処分の責任を問われてもやむを得ない。

ウ ビラ貼り及びマイク演説等の行為（前記第1. 4(50)記載の懲戒処分理由⑦及び⑧該当行為）について

(ア) 本件行為についてみるに、前記第1. 4(5)ア、(33)及び(34)認定によると、A1は、昭和58年4月1日は支部の指令による指名スト、同月4日以降59年9月10日までの間は組合本部指令による指名ストを行い、①同期間中の58年12月までの間、午前と午後一日2回各10分間程度、事務所前において事務所内で就労している従業員に十分声が聞こえる程度までボリュームを上げてマイク演説を行い、②上記マイク演説時及び昼休み時等に「不当配転阻止」等と記載されたビラを事務所窓ガラス等に糊付けしたこと、また、59年1月9日以降においては、③指名ストに入っている毎時10分間は上記①と同様のマイク演説を行い、④指名ストを解除された時間は「就労闘争」と称して製造課で就労しようとし、その際、4回程度、会社職制の制止を振り切って事務所内に立ち入り、B2製造課長席の前に座って仕事を与えるよう要求したことが認められる。

(イ) 一般に、争議行為に伴うマイク演説の行為自体は、労働者の自由である。しかしながら、これが就業時間中に会社施設内で行われ会社の正当な業務を妨害する程度に至れば、もはや正当な争議行為とは認められない。

A 1 の前記(ア)①及び③のマイク演説は、そのボリュームに問題があったことは勿論、指名スト期間中1年5か月にわたってほぼ継続して行われ、特に、59年1月以降は就業時間中の毎時約10分間、1日7回程度の頻度で行われており、この行為により、就労中の従業員の注意力を散漫にする等、会社の業務に支障をもたらしたことは容易に推認されることである。

(ウ) 次に、A 1 の前記(ア)②のビラ貼付は、前記第1. 4 (5)ア、(21)及び(28)認定によると、①A 1らは、多いときで40枚程度のビラを糊付けしていたこと、②会社は、貼付されたビラによって事務所が薄暗くなる等の支障が出たとして、ビラを除去しやすいように窓ガラスにワックスを塗る等の処置を取っていたこと、及び③会社は、昭和58年8月1日以降、ビラ除去作業に従事していた会社職制らの本来業務に支障が出たとして、外部の業者にビラ除去作業を委託したことが認められ、これらのことからすると、A 1ら支部組合員は、ビラ貼付により会社職制の業務上及び会社の施設管理上極めて重大な支障を与えたというべきである。

(エ) 以上要するに、A 1 の前記(ア)①、②及び③の行為は、当時、支部と会社が、本件配転等の問題を巡って鋭く対立していたことを考慮したとしても、会社の業務に支障をもたらすとともに会社の施設管理上極めて重大な支障を与えた点からみて正当な争議行為とは言えず、しかも、前記第1. 4 (5)イ及び(28)認定のとおり、再三にわたる会社の中止申入れ等無視して行われたのであるから、これを理由にA 1が懲戒処分の責任を問われてもやむを得ない。

(オ) なお、A 1 の前記(ア)④の行為については、会社職制の制止を振り切って事務所内に立ち入って、B 2 製造課長の前に座って仕事を与えるよう要求したものであり、同人の行為に問題がなかったとはいえない。しかしながら、同人の行為が約7か月間に4回程度に止まり、また、前記(イ)及び(ウ)の場合と異なり、業務にどのような支障をもたらしたのか具体的な疎明もないことを考え併せると、この行為を懲戒処分の理由の一つとすることには首肯し難い。

エ 入門手続きの変更等に対する抗議行動（前記第1. 4 (50)記載の懲戒処分理由③、④該当行為）について

(ア) まず、懲戒処分理由④に掲げられた昭和58年6月27日から同月29日までの間のA 1の行動について検討するに、前記第1. 4 (17)ないし(19)認定によると、①支部組合員が、A 3及びA 5所有の乗用車を正門前に設置された遮断機の前に停めたため、会社は出口用通

路のみで車輛を出入りさせざるを得なかったこと、②同年6月27日には午前8時から午後3時半頃まで、また、同月28日には、午前8時20分頃から9時半頃まで、入門手続きを取ろうとしない支部組合員とこれを徹底させようとする会社職制とが正門前で対峙したこと、及び③同28日以降約2週間にわたり、支部組合員が入門手続きを取らずに入構しようとしたため、これを制止しようとした会社職制との間で混乱が生じたことが認められ、これらのことからすると、A1等の支部組合員の上記行為により、車輛の通行等、会社業務に何らかの支障が生じたことは否定できない。

ところで、入門手続きの変更等については、前記第1.3(2)カ及び4(15)認定によると、①会社は、入門許可証及び身分証明書の提示並びに休日、就業時間外の入構については、従来の運用を徹底しようとしたこと、また、②組合関係者の入構について、新たに規制を加え、原則として休憩時間内に限るとしたこと、さらに、③B1所長は、かつて、「ス労支部以外の組合員は一切鶴見油槽所に入構させない」旨発言したことがあることが認められ、当時の労使関係を考え併せると、支部が入門手続きの変更等により組合活動が制限されると考えたとしても無理からぬ面があるから、会社としても、労使対立の折、無用の紛議を避けるため、事前に支部に対し入門手続きの変更についてその趣旨を説明することは可能であったと考えられる。

にもかかわらず、会社は、前記第1.4(15)及び(17)認定のとおり、①入門手続きに関する支部の団交申入れに対し、入門手続きの変更等は施設管理権に属することであるとして、それ以上に何らの説明を行うことなく入門手続きの変更等を実施し、しかも、②その厳格な運用を図るため、遮断機を設置するとともに20名前後の会社職制を正門付近に配置し入門を制限しようとしたのであるから、支部をいたずらに刺激したことは否定できない。

以上のことからすると、支部の行動に行き過ぎた点があったことは否定できないが、入門手続きの変更等に当たって会社に配慮を欠いた面もあり、しかも、前記第1.4(20)、(22)及び(24)認定のとおり、これら抗議行動により会社も団交に応じる姿勢へと変化してきているのであるから、A1ら支部組合員のみ責任を追求することは公平を失する。

- (イ) 次に、懲戒処分理由③に掲げられたA1の行為について検討するに、前記第1.4(24)及び(25)認定によると、①会社は、昭和58年8月2日には、入門手続きの変更等に関する団交に応じ、その席上、入門手続きの変更等は親会社からの指示に基づくものであり、組合弾圧を企図したものではない旨説明していること、②会社は、同月3日には、支部に対し、今後も乗用車の放置により業務妨害を続け

るならば断固たる措置を取る旨通告していること、及び③組合員らは、その後入門手続きを取らずに入構できており、現実的には鶴見油槽所における組合活動に支障が生じていないことが認められ、これらのことからすると、同年8月2日以降は、支部組合員らが、乗用車を放置する等の手段を用いて抗議せざるを得ないような必要性は認められない。

にもかかわらず、前記第1.4(28)認定のとおり、A1は、同年8月に4回、同年12月に1回遮断機の前に同人所有の乗用車を放置し、出入口における車輛の通行を困難にした行為にはもはや正当性を見い出すことはできない。

したがって、A1が、この行為を理由として懲戒処分 of 責任を問われてもやむを得ない。

オ A1の職場離脱、B1所長らに対する発言等（前記第1.4(50)記載の懲戒処分理由⑤及び⑥該当行為）について

(ア) A1の職場離脱について

支部と会社との間の事務折衝についてみるに、前記第1.3(3)ネ認定によると、①事務折衝は、昭和58年1月には1日5～6回程度行われていたこと、②従来から、事務折衝は就業時間中に、会社側1名、組合側2名のメンバーで行われていたこと、③会社は、事務折衝の回数が多いとして、同月14日に「就業時間外であれば応じる」旨回答し、同月17日以降就業時間中の事務折衝を拒否したこと、④しかし、A1は、同日以降同年3月末までの間、計11回延べ約3時間事務折衝を求めてB3業務統轄課長の席へ出向いたことが認められる。

一般的に、就業時間中の組合活動は、慣行的に行われている場合においても、組合に一定の節度が求められるところであり、本件のように、事務折衝が1日に5～6回と頻繁に行われる場合には、当然業務上の支障も考慮されるべきである。しかも、会社は同月14日に就業時間外であれば応じる旨述べているにもかかわらず、同月17日以降A1が約2カ月間に計11回延べ約3時間職場を離脱し、事務折衝を求めて就業時間内にB3業務統轄課長の席に出向いたことについては、懲戒処分 of 責任を問われてもやむを得ない。

(イ) A1のB1所長らに対する発言等について

前記第1.4(8)認定によると、A1は、①昭和58年4月7日付けで提案が行われてから数日後、B1所長に対し「土下座して謝れ」と発言したこと、また、②B7業務統轄課長に対しても、「ふざけるな、こら」と発言したことが認められる。

しかしながら、A1の上記①の発言については、前記第1.4(3)、(7)及び(8)認定によると、a58年3月29日にA1ら支部組合員が本件配転について団交を申し入れたところ、同所長は「団交はしない。

ス労自主は認めない」と述べ、団交に応じなかったこと、b 同年 4 月 7 日、会社は、組合の存在を認め正式な労使関係を結びたい旨提案したこと、及び c A 1 の発言は、この数日後に、同所長の上記 a 発言についての責任を追求する中で行われたものであることが認められる。

また、A 1 の上記②の発言についても、前記第 1. 4 (8) 認定によると、会社が支部との就業時間中の事務折衝を拒否し、A 1 らが事務折衝を求めて職場を離れた時間について賃金カットを行っていたにもかかわらず、A 1 が事務折衝を求めて B 7 業務統轄課長の席を訪れた機会を利用して、同課長が A 1 に対し支部に対する会社の文書を手交しようとしたことに抗議して行われたものであることが認められる。

したがって、このような事情を考慮すると、上記 A 1 の発言が穏当を欠くものであったとしても、この発言のみをとりあげて懲戒処分理由の一つとすることは行きすぎとも考えられる。

なお、会社は懲戒処分理由⑥の中で、A 1 らが B 1 所長を取り囲み業務を妨害した等の事実を指摘するが、そのような事実について具体的な疎明はない。

カ A 1 の本社における行動（前記第 1. 4 (50) 記載の懲戒処分理由⑨及び⑩該当行為）について

(ア) 昭和 59 年 3 月 16 日の A 1 の行動（懲戒処分理由⑨）について

前記第 1. 4 (36) 認定によると、A 1 らは、①明細書に記載されていた賃金カットの疑問を質すためとして本社へ赴いたこと、②受付手続きを取って欲しいとのガードマンの求めに応じず、本社に立ち入ったこと、③人事給与課で会社職制らともみ合いとなり、約 20 分間にわたって混乱が生じたこと、及び④社長室のある階のエレベーターホールに立ち入ったことが認められる。このうち①の本社へ出向いた理由については、前記第 1. 4 (34) 認定の就労闘争と称する A 1 の行動からすると、賃金カットの疑問を質すとする理由は首肯できず、また、②の行為についても問題がなかったとは言えない。

しかしながら、上記③の行為については、前記第 1. 4 (36) 認定によると、a A 1 が人事給与課で説明を受けようとしたところ、B 4 労務統轄課長らがこれを制止し、A 1 らを退出させようとしたことが混乱の発端であったこと、b B 11 人事給与課長の「調査して後日連絡する」との発言を確認した上、A 1 らは退出していること、及び c A 1 は、経理部給与課においても、担当者から平穩の内に説明を受けていたことが認められ、これらの点を考慮すると、混乱が生じた責任を A 1 らのみに転嫁することは妥当でなく、また、上記④の行為については、単に社長室のある階のエレベーターホールへ立ち入っただけであり、これによって業務上の支障や混乱が生じた

との疎明もない。

従って、上記③及び④の行為については懲戒処分の理由となし得ない。

(イ) 昭和59年4月18日のA1の行動（懲戒処分理由⑪）について

前記第1.4(38)及び(39)認定によると、A1ら4名は、①組合事務所の電源を巡る混乱について新任のB14取締役にお問い合わせに行くとして、本社に赴いたこと、②受付手続きを取らず、本社に立ち入ったこと、③本社ビル9階に上がり役員室に立ち入ろうとしたため、約1時間にわたって、これを制止しようとした会社職制らとの間に混乱が生じたこと、及び④この間A9は、会社職制らの制止を振り切って役員室に入ったことが認められる。

これらのうち、上記③及び④の行為は、それが行われた時間の長さ、及び役員室に入るなどの態様において行き過ぎであることは言うに及ばず、上記①の点についても、鶴見油槽所における組合事務所の問題について直接新任の取締役にお問い合わせすることの合理性及び必要性に疑問があり、本件抗議行動は、その目的ないし動機においても正当性を見出し難い。

したがって、同日の行動を理由にA1が懲戒処分の責任を問われてもやむを得ない。

キ A1のB7業務統轄課長に対する行動（前記第1.4(50)記載の懲戒処分理由⑩該当行為）について

前記第1.4(38)認定によると、A1は、①B7業務統轄課長の襟元につかみかかったこと、及び②会社職制が引き離そうとしたが、同課長の襟元をつかんで離そうとしなかったこと、さらに、③ようやくA1から離れ事務所に戻ろうとした同課長を事務所まで追いかけて行ったことが認められる。

これら行為については、前記第1.4(38)認定によると、①A1らの組合事務所の電源に関する申入れに対し、「工作中であり忙しい」旨述べ、歩き去ろうとするなどの必ずしも誠実と言えないB7業務統轄課長の対応、及び②A1らの抗議に対し、同課長が関係ないと言いながら左右に手を振ったところ、たまたまこれがA1のあごに当たったことに触発されたものであると認められるものの、これらのみで同人のB7業務統轄課長に対する上記行為が正当化されるものではない。

よって、これを理由にA1が懲戒処分の責任を問われてもやむを得ない。

ク 以上のことからすれば、配転命令の拒否を目的とした指名スト、ビラ貼り・マイク演説、乗用車の正門前への放置、職場離脱、昭和59年4月18日の本社における行動及びB7業務統轄課長に対する行為は、それぞれ正当な争議行為とは認められない。

従って、これらの行為及びVDT業務拒否を本件懲戒処分の理由と

することには合理性が認められるので、A 1 が出勤停止15日間の懲戒処分を追求されたとしてもやむを得ない。

また、入門手続きに関する抗議行動、B 1 所長らに対する発言等、及び同年3月16日の本社における行動については、これらの行為を単独で懲戒処分の理由とすることは相当ではないが、A 1 にも非が認められるのであるから、会社がこれらの行為を処分の理由に含めたとしても、本件懲戒処分自体の合理性が損なわれるとまでは言えない。

以上要するに、本件懲戒処分は、不当労働行為とは認められず、この点に関する組合の申立ては棄却せざるを得ない。

3 A 1 が取得した休暇について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

就業規則第30条第2項における「勤務しなかった日数」にストライキによる欠勤が含まれないことは法律上明らかであり、会社はA 1 に対し、昭和59年及び60年いずれにおいても、23日間の有給休暇を与えなければならない。

イ 会社は、次のとおり主張する。

A 1 は、昭和58年4月1日から59年9月9日までの間業務命令を拒否して就労していない。したがって、59年及び60年において、同人が勤務しなかった日は全労働日の2割以上になり、会社が、就業規則第30条第2項の規定に基づきA 1 に対し本件休暇を与えなかったとしても何ら不当ではない。

よって、以下判断する。

(2) 当委員会の判断

前記第1. 4 (5)及び5 (1)認定によると、①A 1 は、昭和59年においては延べ9.5日、また、60年においては延べ10日の有給休暇の申請を行ったこと、②これに対して会社は、本件有給休暇の申請は、就業規則第30条第2項の規定に抵触するとして、これを否認したこと、③A 1 は、昭和58年4月1日から59年9月9日までの間ほぼ継続して指名ストを行っていたことが認められる。

この点について組合は、同規則第30条第2項における「勤務しなかった日数」にストライキによる欠勤は法律上含まれないことは明らかであると主張する。確かに、労働基準法上、労働者の年次有給休暇は、1年間継続して勤務し、全労働日の8割以上を出勤することによって発生することとされており、この場合において正当なストライキにより就労しなかった日は全労働日に算入してはならないと解されている。

しかしながら、前記2 (2)ク判断のとおり、上記③の指名ストが正当な争議行為であったとは言えないこと、及び前記第1. 5 (3)認定のとおり、組合は鶴見労働基準監督署に対し申告を行ったものの、同監督署は本件審問終結時に至るまで何らの措置も行っていないことが認められ、これ

らのことからすると、会社が上記③の指名スト期間中 A 1 を欠勤扱いし、就業規則第30条第 2 項の規定に抵触するとして、A 1 に有給休暇を与えず、本件有給休暇の取得を認めなかったとしてもあながち不当とは言えない。

したがって、この点に関する組合の申立ては棄却せざるを得ない。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により主文のとおり命令する。

平成 5 年 8 月 18 日

大阪府地方労働委員会
会長 清木尚芳 ㊟