

京都、平3不10、平5.10.22

命 令 書

申立人 自立労働組合京都

被申立人 伏見織物加工株式会社

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人伏見織物加工株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地において繊維製品の染色加工を主たる業とする会社であり、本件申立て時の従業員数は約80名である。
- (2) 申立人自立労働組合京都（以下「組合」という。）は、平成3年12月15日に結成された合同労働組合であり、結成時の組合員数は6名であった。
- (3) A1（以下「A1」という。）は、大学卒業後、昭和55年1月20日に会社に入社し、以来、平成3年11月26日の解雇に至るまで、現場作業に従事していた者である。

2 A1の解雇から平成3年12月21日（組合が指定した第1回団体交渉日）までの経過

- (1) 会社は、平成3年11月26日、A1に対し、「就業規則違反により解雇を命ずる。」とのみ記載した解雇通知書を手交し、解雇理由については「上司への暴言、反抗」等であることを口頭で言い渡した。

なお、この時会社はA1に、当日までの給料、解雇予告手当及び親睦会の餞別を渡し、同人は一旦これらを受け取ったが、解雇は認められないと述べ、約30分後に給料以外の金銭を返した。

- (2) A1は、翌27日午前8時30分頃、会社に無断で会社構内の事務所に立ち入り、不当解雇であるから仕事につくと大声で言ったりしたため、電話の応対ができにくくなったり、商談に来ていた得意先の者が避難するなど職場が混乱した。

その後A1は、作業現場に行き、会社の退去命令に従わず、作業管理カードや原料の生地に触るなどしながら会社内にとどまり、午後5時30分頃退去した。

- (3) その後、A1は、同年11月29日をはじめ、同月30日、12月2日、同月4日、同月11日と合計5日間にわたり、午前8時30分頃から就労闘争と称して、会社に無断で会社構内の事務所内、事務所前や作業現場に立ち

入り、会社の退去命令に従わず作業管理カードや原料の生地に触るなどしていた。

なお、12月2日以降の3回は、会社が正門入口に配置したガードマンの制止を振り切り、あるいはすきを突いて会社構内に立ち上がったものである。

(4) A 1らは、同年12月15日、組合結成大会を開催し、組合は翌16日、組合結成通知書及び同月21日午後3時から「①A 1の不当解雇について、②組合と会社との団体交渉の今後のあり方について」を内容とする団体交渉を要求する団体交渉申入書を会社に郵送し、会社はこれを受領した。

(5) A 1は、同年12月18日午前8時40分頃、会社は無断で事務所に立ち入ったので、会社は同人に退去を命じた。しかし、A 1が退去しなかったため会社が警察に通報したところ、約20分後に退去した。

なお、翌19日にも午前8時30分頃、A 1がガードマンの制止を振り切って事務所に立ち上がったが、約15分後に退去した。

(6) 組合が指定した第1回団体交渉日の同年12月21日、会社は門前に「団交には応じない。業務妨害である。直ちに退去せよ。」と書いた立て看板を出していた。

同日午前8時30分頃、A 1はガードマンのすきをみて事務所に立ち入り、B 1人事部長（以下「B 1部長」という。）に当日の団体交渉に応じるよう要求したが、B 1部長に拒否され、退去を命じられたため、約10分後に退去した。

同日正午頃、A 1、組合のA 2執行委員長（当時）及びA 3書記長の3名が会社の許可を得ずに事務所に立ち入り、再び当日の団体交渉に応じるよう要求した。事務所に居合わせたB 1部長はこれを拒否し、A 1らに退去を命じ、事務所外へ押し戻そうとしたが、同人らが退去しなかったため、会社が警察へ通報したところ、同人らは退去した。

更に同日午後3時頃、A 1ら3名は団体交渉を求め、会社は無断で事務所に立ち入ったので、会社は同人らに退去を命じ、B 1部長ら3名で事務所から押し出し、会社構内からも排除した。

なお、12月21日を含め、その後の十数回にわたる組合からの団体交渉申入れに対し、事前に会社から組合に団体交渉実施について打合せを行ったり、団体交渉には応じられない旨の通知を行ったことは一度もなかった。

3 平成4年1月25日（組合が指定した第3回団体交渉日）までの経過

(1) 平成3年12月24日、A 1は、始業時間前である午前7時30分頃に会社は無断で事務所に立ち入り、一旦退去した後、再び午前8時30分頃に事務所前まで無断で立ち入ったので、B 1部長は同人に退去を命じたが退去しなかった。そこで会社は、従業員数名でA 1を会社構内から排除した。

なお、翌25日にも午前8時30分頃、A 1はガードマンのすきを突いて

会社構内に立ち入ったが、約30分後に退去した。

- (2) 同年12月27日及び28日、A 1らは、平成4年1月6日午前9時から「① A 1の不当解雇について、②組合と会社との団体交渉の今後のあり方について、③平成3年12月21日に会社の引き起こした組合三役への暴行について」を内容とする団体交渉を要求する団体交渉申入書を手交しようとして会社に赴いたが、ガードマンが門扉を閉め面会を拒否したため、同月29日、団体交渉申入書を郵送し、会社はこれを受領した。
- (3) A 1らは、組合が指定した第2回団体交渉日の平成4年1月6日午前7時30分頃、会社門前においてビラをまきながら、当日の団体交渉に応じるようマイクで要求した。しかし、ガードマンが会社は団体交渉に応じないと言っているとして入構を拒否したので、団体交渉は行われなかった。
- (4) 同年1月14日、組合は、同月25日午後3時から「① A 1の不当解雇について、②組合と会社との団体交渉の今後のあり方について、③平成3年12月21日に会社の引き起こした組合三役への暴行と団体交渉拒否について、④平成4年1月6日に会社の引き起こした団体交渉拒否とガードマンを使った組合役員に対する暴力的妨害行動について」を内容とする団体交渉を要求する団体交渉申入書を郵送し、会社はこれを受領した。
- (5) 組合が指定した第3回団体交渉日の同年1月25日、会社は、朝から門前に「団体交渉をする権限のない人々との話は出来ない」と書いた立て看板を出していた。

A 1らは、午前7時30分頃から会社門前で当日の団体交渉に応じるようマイクで要求していたが、午前8時15分頃、A 1がガードマンの制止を振り切って事務所前まで立ち入ったので、B 1部長は同人に退去を命じたが同人は退去しなかった。そこで会社は、警察へ通報のうえ、雨樋にしがみついたA 1をB 1部長とガードマンら4名で両手両足を持って会社敷地外へ担ぎ出した。

4 平成4年2月以降の経過

- (1) 組合が指定した第4回団体交渉日の同年2月22日午前8時15分頃、A 1は、当日の団体交渉要求及び就労要求を行うため、会社は無断で会社構内に立ち入り、事務所内に入ろうとしたが鍵が掛かっていたので中に入れなかった。そこで、A 1が作業現場に行ったところ、B 1部長が同人に退去を命じ、数名の従業員とともに同人の就労を阻止したので、午前8時50分頃退去した。
- (2) 組合が指定した第5回団体交渉日の同年3月28日正午過ぎ、A 1らが団体交渉のため会社に赴いたが、会社は「団体交渉をする権限のない人々との話は出来ない」と書いた立て看板を出し、門扉を閉鎖していたため、団体交渉は行われなかった。
- (3) 組合が指定した第6回団体交渉日の同年4月25日午前9時30分頃、A 1らが団体交渉のため会社に赴いたが、当日は会社が休日であったため、

団体交渉は行われなかった。

(4) 組合が指定した第7回団体交渉日の同年5月1日午後2時30分頃、A1らが団体交渉のため会社に赴いたが、会社は「イデオロギー色の強い組合は認めない」と書いた貼紙を掲示し、門扉を閉鎖していたため、団体交渉は行われなかった。

(5) 以降、A1らは、同年5月16日（第8回）から、6月4日、同月19日、7月11日、同月24日、9月5日及び10月31日（第14回）までの合計7回の組合が指定した団体交渉日に団体交渉を行うため会社に赴いたが、会社はいずれの日も立入禁止の掲示をし、門扉を閉鎖していたため、団体交渉は行われなかった。

5 関連事件（京労委平成3年（不）第9号事件）

A1は、同人に対する平成3年11月26日付け解雇は不当労働行為であるとして、当委員会に救済申立て（京労委平成3年（不）第9号事件）を行っていたが、同事件について当委員会は、平成5年10月14日の第1692回公益委員会議において、A1の解雇には相当な理由があり不当労働行為に該当しないとして、救済申立てを棄却した。

第2 判 断

1 申立人の当事者適格について

(1) 被申立人の主張

① A1は、一般的な労働組合結成に向けてビラをまいているが、その内容は大部分が天皇制反対、派兵反対を主とする政治的課題であって、「自立労働組合京都」の結成を呼びかけたものではなく、極めて不自然である。

② 組合においては、役員選出も組合規約どおり行われていないこと、組合結成大会議事録に書記長、会計監査の氏名の記載がないこと、組合費の決定が組合規約決定前になされていることなどから、組合自体が結成されていないと考えざるを得ない。

③ 仮に組合が結成されていたとしても、組合の活動は政治活動とA1の支援活動に限定されており、組合員の労働条件の維持改善、その他経済的地位の向上を図る活動は一切行っていない。

したがって、組合は労働組合法（以下「労組法」という。）上の労働組合ではなく、本件救済を求める資格がない。

(2) 申立人の主張

組合は、労組法第2条及び第5条第2項の要件を全て満たしており、労組法上の労働組合であるので、申立人適格を有する。

(3) 当委員会の判断

被申立人は申立人の当事者適格を争うが、当委員会は、平成5年10月14日の第1692回公益委員会議において組合の資格審査を行い、同組合は労組法第2条及び第5条第2項に適合した労組法上の労働組合である旨の決定を行ったところであり、被申立人の主張は採用できない。

2 団体交渉拒否について

(1) 被申立人の主張

- ① 前記第2の1(1)で主張のとおり、組合は労働組合とはいえず、会社としては団体交渉に応じる義務がない。
- ② A1は解雇の翌日から毎日のように就労闘争と称して、また、組合は平成3年12月21日以降の団体交渉指定日には団体交渉に応じるか否かの確認と称して、ともに会社側の制止を振り切り、事務所等に不法侵入し、会社業務を妨害している。これらA1と組合の行動は、団体交渉事項を交渉で解決しようとするものではなく、会社を実力で屈伏させようとするものであって、このような違法な実力行使のもとでは到底正常な団体交渉ができる状況ではなかったものである。

(2) 申立人の主張

- ① 会社は、組合が労働組合でないとの理由で団体交渉を拒否しているのであって、組合の実力行使によって正常な団体交渉ができないとの理由で団体交渉を拒否したとの証拠は一切存在しない。この被申立人の主張は、団体交渉拒否の理由として後から捏造したものである。
- ② 解雇された労働者が就労要求のため会社敷地内に入ることは正当な組合活動であり、A1は会社構内の事務所又は就労していた元の職場において責任者等に平穏に就労を要求しているだけである。また、組合が団体交渉の前に団体交渉要求やその確認のために会社事務所に赴くのは当然で、その団体交渉要求行動は、いずれも正々堂々と会社正門から平穏に入構しているものである。これらの行為は何ら会社業務に対して妨害を与えておらず、むしろ、これを会社が強引に拒否し、排除しようとしたことに一切の混乱の原因があることは明らかである。

そもそも会社は、組合の団体交渉申入れに対し、何の回答も問合せも行わず、当初から団体交渉拒否の姿勢を示していたのであって、組合の上記行為は、このような会社の態度に対して行っているものである。

- ③ よって、会社が組合の平成3年12月16日付け、同月27日付け及び平成4年1月14日付け団体交渉要求書に係る団体交渉事項（ア A1の不当解雇について、イ 組合と会社との団体交渉の今後のあり方について、ウ 平成3年12月21日に会社の引き起こした組合三役に対する暴行と団体交渉拒否について、エ 平成4年1月6日に会社の引き起こした団体交渉拒否とガードマンを使った組合役員に対する暴力的妨害行動について）を内容とする団体交渉に応じないのは、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(3) 当委員会の判断

- ① 被申立人は、組合が労組法上の労働組合とはいえず団体交渉に応じる義務がないと主張しているが、前記第2の1(3)で判断したとおり、組合は労組法上の労働組合であると認められるので、被申立人の主張

は失当である。

- ② A 1 の就労要求及び組合の団体交渉に応じるか否かの確認と称する実力行使により正常な団体交渉は行えないとの被申立人の主張については、前記第 1 の 2 (2)、(3)、(5)、(6)等 で認定したとおり、A 1 らが会社の許可なく事務所内等に立ち入り、業務に支障を生ぜしめたことも認められるが、団体交渉を求めるためにやむを得なかったと判断せざるを得ないところもあり、会社がそもそも団体交渉に全く応じようとしなかったことは是認することができない。
- ③ もっとも、当委員会は、本件団体交渉拒否が不当労働行為になるか否かにつき、団体交渉事項ごとに判断する必要があると考えるので、以下、この点について検討する。

ア A 1 の不当解雇について

本事項は、団体交渉を通じて A 1 の解雇撤回を図ろうとするものであるが、前記第 1 の 5 で認定したとおり、当委員会において、A 1 の解雇には相当な理由があり不当労働行為に該当しないとして、救済申立てを棄却したところである。したがって、現時点においては、被救済利益を欠くものと言わざるを得ず、もはや本事項について改めて団体交渉を命じることは妥当でない。

イ 組合と会社との団体交渉の今後のあり方について

本事項は、会社内に組合の組合員が存在することが前提となるものであるが、前記第 1 の 5 で認定したとおり、当委員会において、A 1 の解雇は不当労働行為に該当しないとして退けたところであり、また、組合は本件審問において会社従業員で A 1 以外に組合の組合員が存在することを主張、立証しておらず、審問における全趣旨を通じてその存在が確認できないところである。

したがって、会社内に組合の組合員が一人も存在しないことになるので、本事項について団体交渉を命じる実質的な必要性がないと言わざるを得ない。

ウ 平成 3 年 12 月 21 日の組合三役に対する暴行と団体交渉拒否について、及び平成 4 年 1 月 6 日の団体交渉拒否とガードマンを使った組合役員に対する暴力的妨害行動について

まず、平成 3 年 12 月 21 日の状況については、前記第 1 の 2 (6) で認定したとおり、当日午後 3 時からの団体交渉に応じるか否かの確認のため会社構内に立ち入った A 1 らを、B 1 部長らが会社構内から排除したことは認められるものの、申立人の主張するような暴行という事実までは認められない。

次に、平成 4 年 1 月 6 日の状況についても、前記第 1 の 3 (3) で認定したとおり、団体交渉を要求する A 1 らに対し、会社がガードマンをして団体交渉に応じない旨通告させ A 1 らの入構を拒否した事実は認められるものの、申立人の主張するような暴力的妨害行動

という事実までは認められない。

したがって、会社が団体交渉を拒否する正当な理由があったと認められる。

エ 結 論

以上アからウまで判断したとおり、現時点においては、組合の要求する団体交渉事項のいずれかについても団体交渉を命じることはできない。

したがって、団体交渉拒否についての申立人の救済申立ては棄却されるべきである。

3 支配介入について

(1) 申立人の主張

平成3年12月21日、同月24日及び平成4年1月25日、A1らが就労要求や団体交渉に応じるか否かの確認のために会社構内に立ち入ったことは正当な組合活動であり、会社業務の妨害も行っていないにもかかわらず、会社がB1部長らを中心に従業員を動員して暴力により団体交渉妨害や組合活動妨害を行ったことは、労組法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

(2) 被申立人の主張

申立人が主張する事実については、A1らが就労闘争及び団体交渉に応じるか否かの確認と称する実力行使により会社の許可を得ずに事務所等に不法侵入し、会社業務を妨害したので、会社としてはやむなくこれを排除しただけのことであり、暴行ではない。

(3) 当委員会の判断

平成3年12月21日、同月24日及び平成4年1月25日の状況については、前記第1の2(6)、3(1)及び(5)で認定したとおり、就労要求や団体交渉に応じるか否かの確認のため会社構内に立ち入ったA1らを、いずれもB1部長らが会社構内から排除したことは認められるものの、申立人の主張するような暴行という事実までは認められない。

また、申立人の主張するように、団体交渉に応じるか否かの確認等のため会社構内に立ち入ることが、事情によっては許される場合があることも否定できないが、前記第1の2(2)、(3)、(5)、(6)等で認定したとおり、平成3年11月26日の解雇通知の翌日以降、A1らが繰り返し会社側の阻止を振り切って会社構内に立ち入り、退去命令に従わないことにより、会社業務に支障をきたしたことは明らかである。

このような状況のもとにおいては、B1部長らが、退去命令に従わないA1らを会社構内から排除する行動に出たことはやむを得ないところであり、会社の正当な防衛行為であると認めることができるので、支配介入の不当労働行為であると判断することはできない。

4 謝罪文の掲示について

申立人は、団体交渉に応じなかったこと及び会社役員等の暴行について

謝罪文の掲示を求めているが、前記で判断したとおり、いずれも不当労働行為にあたらぬ以上、当委員会としては謝罪文の掲示を命ずることはできない。

よって、当委員会は、労組法第27条、労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

平成5年10月22日

京都府地方労働委員会
会長 前堀克彦