

東京、平5不1、平6.10.4

命 令 書

申立人 日本労働組合統一評議会  
申立人 X 1  
申立人 X 2  
申立人 X 3  
申立人 X 4  
申立人 X 5  
申立人 X 6

被申立人 株式会社 東京製鋌所

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社東京製鋌所（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、千葉県柏市に「柏工場」、大阪府門真市に「大阪営業所」を置く、螺子、リベットその他の自動車等の金属製品部品を製造し販売することを主たる業務とする株式会社であり、本件申立て当時の会社の従業員数は約85名であった。
- (2) 申立人日本労働組合統一評議会（以下「統一労評」という。）は、肩書地に本部をおき、関東地区周辺および中京地区の中小企業労働者を主体として結成された合同労組であって、本件申立て当時の組合員数は約300名であった。
- (3) 申立人X 1（以下「X 1」という。）、同X 2（以下「X 2」という。）、同X 3、同X 4、同X 5（以下「X 5」という。）および同X 6（以下「X 6」といい、以上6名を「申立人ら6名」ともいう。）は、いずれも被申立人会社に雇用されていたものであり、X 1は会社の従業員で組織する統一労評の下部組織である、統一労評東京製鋌所分会（以下「分会」といい、前に述べた統一労評と併せて「組合」ともいう。）の分会長、X 2は書記長、X 3、X 4およびX 5は副分会長、X 6は執行委員であったが、平成4年12月26日、後記理由によりいずれも懲戒解雇された。

2 会社が希望退職者募集を行うに至るまでの労使関係

- (1) 統一労評は、平成3年3月17日、会社従業員約10名を組織して東京製鋌所分会を結成し、翌18日、これを会社に通知したが、会社が第1回の

団体交渉期日を1か月以上先の4月27日に指定したこともあって、組合は、4月15日、当委員会に対して、団交促進を内容とするあっせん申請を行った（平成3年争第16号）。

- (2) また、5月18日には、会社が組合の職場集会や組合ニュース配布の模様をビデオ撮影したこと、会社社長名の「従業員の皆様へ」と題する文書で、従業員に直接ストライキの中止を呼びかけたことが不当労働行為に該当するとして、当委員会に不当労働行為の救済を申し立てた（平成3年不第20号）。

これについては、組合と会社の間において、「労使関係の健全化に向け、両者とも誠意をもって労使発展のために協力していくこと」を確認し、会社と組合は、会社が組合および組合員に対して不当労働行為（団交引延し、支配介入、不利益取扱、二組作り）を一切行わないこと等を内容とする確認書を6月10日に取り交わして、組合は前記あっせん申請および不当労働行為救済申立てを取り下げた。

- (3) しかし、その後、組合は、平成3年9月18日、平成3年の夏季一時金について、非組合員との間に差別的取扱いがあるとして、当委員会に対し、一時金差別等について救済を求める不当労働行為救済申立て（平成3年不第46号）を行い、さらに、翌4年4月20日、冬季一時金についても、非組合員との間に差別的取扱いがあるとして追加申立てを行い、当委員会に係属中である。

### 3 希望退職者の募集と労使交渉の経過

- (1) 会社の業績は平成3年から低下傾向を示し、翌4年には受注高はかつての3ないし4分の1にまで低下し、それに伴い売上高も減少の一途をたどり、このため4年5月には赤字に転落し、それ以降は赤字状態が継続するに至った。会社は、こうした事態に対処するため平成3年以降は社員の新規採用を一切行わず、また、役員賞与の一律カットを行い、また平成4年の4月の昇給は全員なしとするなど人件費の削減に努めてきた。しかしながら、売上の減少があまりにも早く進行したため、やむを得ず人員削減を行うこととし、パート社員18名全員を対象とする希望退職者募集を企画した。

なお、この時点における会社の社員数は72名であり、そのうち正社員は54名で、うち25名が組合員であった。ただし、正社員の中には管理職約10名が含まれている。また、パート社員のうち9名が組合員であった。なお、会社では60歳定年制がとられていたが、パート社員の年齢構成は、平均で55歳程度であり、60歳以上の社員が8名、70歳近い社員が2名であった。

- (2) 9月16日、会社と組合は18日に予定されていた団体交渉のための事前折衝を行った。その際、会社は雇用調整を行わざるを得ないとの会社の意向を組合に伝えた。組合からは、雇用調整に至る経緯と今後の方針等について説明が欲しいとの要求があった。そして、会社は、18日の夏季

一時金についての団体交渉の際、雇用調整に至る経緯と今後の方針に関する一応の説明を行ったものの組合が雇用調整には断固反対であり白紙撤回すべきであると主張したため、結局、内容に関する具体的な交渉を行うまでには至らなかった。

- (3) 10月2日、会社の営業部長であるB1（以下「B1部長」という。）は、統一労評のA1委員長（以下「A1委員長」という。）に対して、電話により、会社としては雇用調整は不可避であり、詳しい事情と見通し、雇用調整の具体的方法および手続について説明するための交渉を行いたいと申し入れた。そして、それと同時に、説明資料としてパート社員を対象とした希望退職者の募集の方法、手続等を記載した「希望退職者募集要綱」をA1委員長にあててファックスで送付した。

この「希望退職者募集要綱」には以下のように記載されている。

1. 対象者

パートタイマー

2. 募集人員

18名（全員）

3. 募集期間

平成4年10月10日より10月31日まで

平成4年10月31日までに所定人員に達しなかったときは、募集後、指名解雇を行うことがある。

4. 募集方法

希望者は、募集期間内に所属部長に対してその旨を申し出退職届を提出するものとする。

5. 退職日

平成4年11月10日までの希望する日

（退職日までの給与は、11月20日に支払う。）

6. 退職金

退職者に対しては、各人の平成4年8、9、10月の賃金の平均額を退職金として支給する。

7. 特別加算金

退職者に対しては、前項の退職金のほか、次の特別加算金を支給する。

一、勤続年数に千円を乗じた額

二、餞別金 20万円

三、解雇予告手当相当額（前項の退職金と同額）

8. 退職金の支払日

平成4年11月10日

9. 有給休暇の取扱い

退職者の退職日における未消化の年次有給休暇は、買い上げるものとし、11月20日の給与支払日に加えて支給する。

(4) 10月3日、B1部長は、電話により、A1委員長に対して、前日にファックスで送付した「希望退職者募集要綱」について説明したいと申し入れた。しかし、組合は、組合との合意を前提に希望退職者の募集を実施するとの確約がなければ、説明の場を設定することにも応じられないとしてこれを拒否した。

そこで、会社は、さらに協議することを求めて、期日を10月5日とする「事務折衝申入れ」書と、会社の現状と今後の見通しについて記載した「東京製鋳所の現状」と題する書面をA1委員長にあててファックスで送付した。

(5) 10月5日、会社と組合は、電話により事務折衝についての話し合いを行った。組合は、「労働条件の変更は組合との合意のうえでなければ行わないとの確約がないかぎり、希望退職者の募集についての交渉には応じられない」とし、説明の場を作って欲しいとの会社の申し入れを拒否した。これにより同日は事務折衝は行われなかった。

(6) 10月7日、A1委員長は、会社にあてて、執行委員会で検討した結果として希望退職の募集は組合の合意の上で行うとの確約がないかぎり交渉は拒否するとの回答をファックスにより行った。

これを受けてB1部長は、A1委員長に対し、電話により、希望退職者募集にかわる代案が組合側にあるならばそれも尊重するとして交渉の再開を求めたが、A1委員長はこれを拒否した。そこで会社は交渉を再開して、雇用調整に至る会社の現状と今後の見通しおよびパート社員対象の希望退職者募集要項について説明したいとして、さらに期日を10月8日とする「団交申入れ」書を提出したい旨を述べた。

そして、同日午後、B1部長は、分会のX2書記長に対し、「団交申入れ」書を手交した。しかし、同日夕刻、A1委員長は、会社にあてて、この申し入れを拒否する旨、電話で通告した。

(7) 10月9日、会社は、柏工場の全従業員を対象にして、パート社員についての「希望退職者募集要綱」に関する説明会を、柏工場内の食堂において午後1時15分から開催する予定であった。しかし、組合は、会社が組合員を含めた全従業員を対象に説明会を行おうとしたことに抗議し、開催直後にX1分会長、X2書記長ら組合員のほか、組合を支援する会社従業員以外の外部の者を含め数10名が会場内に入ったため説明を行うことはできなかつた。そして同日、組合は、説明会開催に抗議してストライキを宣言し、就業時間終了までストライキを続行した。このストライキ中にA1委員長とB1部長らは協議を行ったが、双方の主張は一致しなかった。

(8) 10月12日、会社はX1分会長に期日を10月15日とする「団交申入れ」書を手渡した。

(9) 10月14日、組合からの「提案書」が会社にあてて、ファックスで送付された。その内容はおおむね以下のようなものであった。

- ① 会社が10月9日、強行しようとした説明会は、10月7日のB1部長とA1委員長との間の電話でのやりとりに反するものであり、団交権に対する侵害である。なし崩しの解雇策動に嚴重に抗議する。
- ② 会社が提案している「雇用調整」は労働者の生活を無視し、不況を口実に組合つぶしをねらったものである。しかも、会社は合意を前提としない一方的不当解雇を予定しているのであり、かかる理不尽な団体交渉には一切応じられない。
- ③ 労使関係正常化のためには、まず、会社が解雇方針を白紙に戻し、その上で経営再建の協議に入るべきである。それなら、我々も積極的に労使協議に臨む。これまでの団体交渉における会社の対応からして同意約款は不可欠である。もとより組合はその同意権を乱用するものではない。
- ④ 会社が一方的首切りを宣言している現状において、組合も労働者としての生活と尊厳を賭けた闘いを拡大せざるをえない。会社が経営の正常化の手段として組合敵視と人員整理に固執しているかぎり、経営再建もありえない。それどころか、解雇反対闘争の拡大が経営に及ぼす影響も決して軽視できるものではない。
- ⑤ 労働者の生活を不当に破壊する経営者に未来のないことを冷徹に受け止め、ネジ業界で重要な地位を占めている東鋸の発展を強く願う当方の合理的提案を冷静に検討することを強く要求する。

また、同日、会社は、正社員に対して「10月9日の会社現状と雇用調整に関する説明会中止の経緯について」、「会社現状と雇用調整の説明」、「東京製鋸所の現状」と題する書類を、また、パート社員に対しては、前記書類のほか、雇用調整に至る経緯等を説明した「陳謝状」、「希望退職者募集要綱」および各人別の退職金等の概算額を記載した「希望退職者募集要綱の解説図」を、それぞれ郵送した。

- (10) 10月15日、会社は、組合の前日付「提案書」に対する見解を付した「団交申入れ書」をA1委員長に手交したが、同人はその場でこの申入れを拒否した。
- (11) また同日、X1、X2ら組合員10数名は、会社の主要な取引先である「トキコ株式会社」本社前に街宣カーを乗りつけ、拡声器により街頭宣伝を行い、宣伝ビラを配布した。そして同社の役職者に面会を求め、同社のC1部長がX1分会長、X2書記長ほか1名と面会した。さらに、X1、X2ら組合員は、同じく会社の取引先である「三州工業株式会社」本社に出向き、同様の行動をとった。

会社は、事情を説明するため直ちに担当者を両社に派遣するとともに、組合の行動に対する「抗議書」をA1委員長あてファックスで送付した。

- (12) 10月19日、会社はトキコ株式会社資材部長および三州工業株式会社取締役あてに、組合の15日の行動についての陳謝状を提出した。

#### 4 組合のストライキとその態様

(1) 10月19日の早朝から、A1委員長、X1分会長、X2書記長ら組合員は、柏工場において、通告を行うことなくストライキに突入した。

その態様は外部の組合支援者と共に街宣カーを入構させ、会社が設置していた門扉の錠をはずし、自分たちが持ってきた錠と取り替えて内側から施錠し、また門扉に約20メートルの横断幕を掲げるというものであった。

会社は、管理職および非組合員の入構を要求したが、組合はこれを認めなかった。しかし、同工場内には重要な書類や製品などがあったので、B2製造部長（以下「B2部長」という。）はそれらの点検を行うため工場内への立入りを要求したところ、A1委員長は、組合に食堂を使わせれば入構を認めるという条件を提示した。このため、B2部長は、やむを得ず、A1委員長が作成した「ストライキ中の食堂使用に係わる火災等のトラブルの責任一切を統一労評で負うことを条件に食堂の使用を認める。」旨を記載した確認書に記名押印した。そこで組合は、1日1回1人限りという条件をつけ、組合員の監視つきでB2部長の立入りを認めた。この状態が25日まで継続し、B2部長は入構し点検を行ったが、常にX1分会長、X2書記長ほかの組合員が交代でつき添っていた。しかし26日以降はこの立入りも一切認めず、原材料および製品の搬出入も一切できない状況であり、この状況が後記認定の仮処分執行時まで継続した。

(2) 10月20日、始業時刻前から、X1、X2ら組合員は、柏工場正門前に街宣車を横づけし、組合員で門前を埋めつくしたため、会社の役員および非組合員の従業員が全く中に入ることができない状況となった。

一方、荒川区西日暮里の会社本社には、朝7時45分頃から、組合が街宣車を乗りつけ、拡声器による宣伝行動を行った。これに対して近隣住民が警察に110番通報を行い、パトカーが出動して街宣カーは退去した。また、同日、A1委員長からは会社に電話で無期限ストに入ったとの連絡があった。

そしてA1、X2ら組合員は、その後、後記裁判所の仮処分の執行によってストライキが停止されるまでの23日間、会社構内に滞留し、食堂を利用して寝泊まりし、また、会社の門の横にテントを張り、仮設のプレハブ住宅を設置していた。

(3) 会社は、東京地方裁判所に対し、債権者を株式会社東京製鋸所代表者代表取締役B3、債務者を日本労働組合統一評議会代表者中央執行委員長A1とする妨害排除等仮処分命令申立てを行った(平成4年(ヨ)第2335号事件)。これに対して同裁判所は、11月5日、債権者の申立てを相当と認める仮処分決定を行った。

同決定書には次のように記載されている。

①債務者は、別紙物件目録記載の物件に対する占有を他人に移転し、または占有名義を変更してはならない。

- ②債務者は、右物件の占有を解いて、これを執行官に引き渡さなければならない。
- ③執行官は、右物件を保管しなければならない。
- ④執行官は、債権者に右物件の使用を許さなければならない。
- ⑤執行官は、債務者の右物件の占有の移転又は占有名義の変更を禁止されていること及び執行官が右物件を保管していることを公示しなければならない。
- ⑥債務者は、その所属組合員又は第三者をして、債権者の役員従業員（債務者所属組合員を除く）が別紙物件目録記載の土地・建物に出入りすることを妨害する行為をしてはならない。
- (4) 11月10日、前記決定に基づき、午後1時から3時56分にかけて、千葉地方裁判所松戸支部執行官によって仮処分の執行が行われ、組合員らはストライキを停止して就労した。
- なお、同仮処分の「仮処分調書」（平成4年（執ハ）第34号）には、「執行の目的物は債権者柏工場で、敷地内に事務所、工場、倉庫、食堂等10棟が存在した。債務者は同工場入口扉を閉鎖施錠し、横断幕を張り、赤旗を数本立てて占有し、部外者の立入りを一切拒否していた。」と記載されている。
- (5) 11月11日、組合は、柏工場において就業時間である8時30分以前から門前でピケッティングを行ったが、就業時直前、会社側が開門した。
- さらに、13日、組合は、同工場門前で、午前8時から10時20分頃にかけて、X1、X2ら組合三役が中心となってピケッティングを行い、会社管理職や非組合員の入構を妨害したが、会社の代理人であるB4弁護士が開門させた。しかし、これにより朝2時間にわたり業務が停止された。また、この日の昼頃、X2らは街宣カーを同工場構内に乗り入れて氣勢をあげた。翌14日には、同工場門前で終日、ピケッティングが行われ、工場は開門することが出来ず、終日、業務は停止された。会社は、午後6時30分頃、組合員らが全員帰ったのち開門し夜間作業を行った。16、17、18日については、会社は早出を行ってピケッティングを回避した。また、18日には、荒川区西日暮里の本社にX1分会長、X2書記長、X4副分会長ら数名が現れてピケッティングを行い、本社従業員が入構できないという状況が生じた。
- さらに19日には、X1、X2らは、早朝から柏工場前に乗用車を横づけにしてピケッティングを行った。そのため、終日業務が停止され、夜間作業も一切行うことができなかった。
- (6) 11月20日には、組合は、早朝から柏工場門前に街宣カーを横づけしてピケッティングを行い、終日、業務は停止された。会社の代理人であるB5弁護士が出向いたものの入構することができず、午後5時45分頃、会社は開門を強行した。
- この際の騒乱状態により、柏警察署に110番通報がなされ、警察官が工

場内に立ち入る事態となった。

- (7) 11月24日以降、組合による出入り妨害を回避するため、会社管理職が交代で門番に立つこととなった。
- (8) 11月25日、午後1時過ぎ、工場内にA1、X2、X1らが入り、門番をしていたB6課長を事務室内に連れ込んだ。この際、B6課長は全治2週間程度の傷害を負った。110番通報により柏警察署の警察官が現場に立ち入りB6課長を連れだすとともに、A1、X2、X1らを警察署に連行した。翌26日、柏警察署の警察官が来社し、工場事務所内において、組合員数名から事情聴取を行った。その際、組合は、午後2時25分から38分までの間、時限ストを行った。

#### 5 申立人X6の行為について

- (1) 申立人X6は、昭和58年3月8日、会社に入社し、柏工場総務課に所属して、主にコンピュータを使用しての給与計算等の事務を担当し、また、それに付随する給与振込等の事務および小口の現金についての帳簿の処理、現金の出納などを行っていた。

また、X6は分会の結成当時から執行委員として活動し、X1、X2ら組合三役と行動を共にしていた。

- (2) 平成3年11月頃、X6が担当していた給与計算等の事務は本社企画室に移管された。これは、会社において使用するコンピュータの機種を統一する必要と、当時、社会保険関係の事務を一手に担当していた課長が退職することとなったためであった。
- (3) 給与計算事務が本社に移管された後、X6によって、会社の大坂営業所に勤務する組合員2名について、コンピュータを不正に使用して組合費のチェックオフが行われていたことが判明した。なお、会社と組合との間にはチェックオフ協定は締結されていなかった。
- (4) 平成4年の7、8月頃、会社が、柏工場においてX6が業務に使用していたコンピュータのハードディスクを整理していたところ、その中にパスワードが付されており、第三者が見ることのできないファイルを発見した。会社がこのパスワードを解いてファイルを開いたところ、組合費の徴収一覧表、会社で使用したことのない様式の賞与の一覧表、組合の財政に関する資料などが発見された。
- (5) 会社備え付けの金庫については、X6のみがその鍵を保管していたが、その中に、職務として保管する小口の現金のほか、職務とはまったく関係のない組合員から徴収した組合費および他の社員個人の通帳・現金などを保管していた。

#### 6 申立人ら6名に対する懲戒解雇

- (1) 会社は、平成4年12月26日、申立人ら6名に対して懲戒解雇を行ったが、その「懲戒解雇通知書」には、処分理由として、X1、X2、X3、X4およびX5については、「当社柏工場を不法に占拠し、役員、従業員及び取引先業者の出入りを実力行使をもって妨害した行為、およびこれ



に関連する暴行、脅迫等一連の不良行為に対し、下記の就業規則に基づき貴殿を本日付をもって懲戒解雇とする。」と記載されており、X 6 については、「当社柏工場を不法に占拠し、役員、従業員及び取引先業者の出入りを実力行使をもって妨害した行為、およびこれに関連する暴行、脅迫等一連の不良行為並びに当社設備の私的利用行為その他の業務命令違反に対し、下記の就業規則に基づき貴殿を本日付をもって懲戒解雇とする。」と記載されている。

そして、適用される就業規則として、後記就業規則第62条の第2、第5、第6、第9、第10の各号を記載している。

(2) 会社の懲戒解雇に関する就業規定

会社の懲戒解雇に関する就業規則第62条は下記のとおりである。

第62条 従業員は次の各号の1に該当するときは諭旨解雇または懲戒解雇に処する。ただし、情状により軽減することがある。

- 1) 犯罪を犯し有罪の判決を受けた者
- 2) 故意または重大な過失により会社の設備、機械、器具を破損しまたは重大な事故を発生させた者
- 3) 出勤不良または出欠常ならず注意を受けても改めない者
- 4) 正当な理由なくして引続き10日以上無断欠勤した者
- 5) 業務上の指示命令に不当に反抗して職場の秩序を乱し若しくは乱さんとした事が明らかな時、または他人の業務を妨害した者
- 6) 他人に対して暴行、脅迫を加えその業務遂行を妨げた者
- 7) 重要な経歴を偽り採用された者
- 8) 会社の承認を得ないで在籍のまま他人に雇い入れられた者
- 9) 再三の戒告を受けたにもかかわらず改悛の情がない者
- 10) その他前各号に準ずる程度の不都合な行為のあった者

第2 判 断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

会社は分会の結成以来、組合を嫌悪・敵視し、一時金差別等の不当労働行為を行ってきた。そして、会社は組合の崩壊を意図して、組合員の指名解雇を最終的な目的とする大幅な人事整理計画を提起するに至り、これに対して組合は無期限ストライキを含むストライキをもって抗議を行い人員整理計画の撤回を求めてきたところである。本件懲戒解雇は、こうした申立人らの組合活動を嫌悪してなされた不当労働行為である。被申立人は懲戒解雇事由として「工場を不法に占拠し、役員および取引業者の出入りを実力をもって妨害した行為およびこれに関連する暴行、脅迫等の一連の不良行為」をあげているが、申立人らは暴行、脅迫はもちろん、会社役員らの出入りを実力をもって妨害したことはなく、いずれも正当な組合活動である平和的説得によるピケットラインによるものである。また、組合員らがストライキ期間中、会社構内に滞留し食堂を

利用していたことは事実であるが、組合が排他的な占有をしたものではなく、組合が一時、施錠を行ったのは、無用なトラブルを防止するためのものであり、会社の占有を排除したものではない。よって会社のあげる懲戒解雇事由は理由がない。また、X6については、上記事由の他に、「当社設備の私的利用その他の業務命令違反」をあげているが、これもまた懲戒に該当する事実は存在せず、不当労働行為意思に基づく解雇である。

## (2) 被申立人の主張

被申立人会社は、近時の不況による影響のほか、申立人組合による取引先に対する嫌がらせによって、経営上、窮地に立たされ、平成4年5月頃には、受注高は組合が公然化する前の平成2年12月のおよそ3分の1しかないまでに至った。そこで会社は、やむなくパート社員全員18名を対象に希望退職者の募集を実施することに決定したが、組合はこれに関する団体交渉には一切応じないという態度を一貫してとり続けた。また、その一方で、組合は会社の取引先であるトキコ株式会社本社他に街宣カーで乗りつけ、暴言をはき、ビラまきを行い、それらの会社の役職員に面会を強要して会社の信用を失墜する言動に及び、その後も取引先に対して電話による嫌がらせを行った。そして、組合は、会社の工場を不法占拠し、占有を完全に排除し、就労を妨害して工場操業を停止させ、在庫商品の搬出を妨害したが、これら組合の行為を中心となって実行した申立人らに対して、それらの行為が就業規則に定める懲戒解雇事由に該当するものとして本件処分を行ったものである。

また、申立人X6については、上記処分理由のほか、コンピュータを操作し会社の経理事務を遂行する地位を濫用して、協定がないにもかかわらず会社のコンピュータを不正に使用して組合費のチェックオフを行い、勤務時間内に組合関係の資料を作成し、また、会社金庫内に私物を入れていた行為を就業規則に違反する付加的な懲戒事由として処分を行ったものである。

以上のとおりであるから、本件処分は不当労働行為に該当しない。

## 2 当委員会の判断

- (1) 平成3年3月頃、会社に分会が結成されて以降、会社と組合の間において円滑な団体交渉がもたれなかったことから、組合からあっせんの申請や不当労働行為の救済申立てが相次いだ。しかし、いったんは労使間に確認書が締結され解決したものの、再び3年の夏季一時金および冬季一時金について、組合員と非組合員との間に差別的取扱いがあるとして労使間に紛争が生じ、組合が当委員会に対して不当労働行為の救済申立てを行い、現に係属中である（第1、2、(1)ないし(3)）。
- (2) 一方、会社の業績は平成3年から低下し、4年5月以降は赤字状態が継続している。このため、会社は組合員9名を含む18名のパート社員に対して希望退職者募集を行うこととした。そこで会社は、10月2日、3

日、5日、そして7日に、B1部長を通じて、組合のA1委員長にあてて、電話あるいはファックスによって雇用調整の必要を訴え、組合に代替案があればそれも尊重するとの意向を示しつつ、その必要性について説明するための説明会の開催を求め続けた(第1、2、(3)ないし(10))。しかし、組合は、希望退職者募集は組合との合意が前提であるとの意向を崩さず、再三にわたる会社からの団体交渉の申入れを拒否するという頑な姿勢をとり続けた。

さらに組合は、この雇用調整を不況を口実とする組合つぶしと受け止め、反対闘争を強化して、10月19日以降、X1、X2らは連日のように工場門扉を閉鎖施錠し、工場門前に車を乗りつけるなどしてストライキを行い(第1、4、(1)および(2))、さらに前記第1、4、(3)記載の東京地方裁判所の仮処分決定に基づく裁判所執行官による仮処分の執行によって、いったん占拠が解除された後も、前記決定に反してピケッティングを行って、事実上工場封鎖の状況を継続させ、また、取引先への宣伝活動(第1、2、(11))、本社前での宣伝行動(第1、4、(5))などを行った。

- (3) 以上のように、組合が自らの主張が入れられない限り一切の団体交渉申入れを拒否するという態度をとり、工場占拠を続け、会社関係者の入構を排除し、原材料および製品の搬出入を不可能にした行為は、先に認定したその態様からみて、ピケッティングとしても組合のいう平和的説得の範囲を超えるものであるといわざるを得ず、また、当時、一時金についての差別的取扱いをめぐって労使が紛争状態にあったことを考慮しても、組合の行ったストライキはその手段・態様において正当な争議行為とはいえないものである。

そして組合三役の役職にあった申立人X1、同X2、同X3、同X4および同X5ら申立人5名は、それらのピケッティングおよびストライキを、その中心となって企画し、指揮・実行したものであることは、前記認定事実(第1、4、(1)～(8))を通じて認められる。したがって、会社が上記申立人ら5名に対し、同人らの行為が、信用失墜、業務妨害などの行為を禁止した就業規則第62条に該当するとして懲戒解雇を行ったことは相当であるといわざるを得ず、不当労働行為に該当しないと判断される。

- (4) また、申立人X6については、組合三役とは異なり執行委員であることから、前記のような組合の行為について、その中心的役割を担っていたとまではいえないにしても、組合三役と終始行動を共にし、ピケッティングおよびストライキに関与していたことが推認され、これに反する申立人の疎明はない。そして、先に第1、5で認定したとおり、チェックオフ協定がないにもかかわらず、会社に無断でコンピュータを不正に使用し組合費のチェックオフを行い、また、会社のコンピュータを利用して勤務時間内に組合関係の資料・書類の作成を行ったうえ、パスワード

ドを付し、会社上司等が開披できないようにして、隠蔽するなどの行為を行ったことを併せ考慮すると、同人に対する懲戒解雇も相当であると判断され、不当労働行為には該当しない。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が平成4年12月26日付で行った申立人ら6名に対する懲戒解雇処分は労働組合法第7条1号に定める不当労働行為には該当しない。

よって、労働組合法第27条およ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6年10月4日

東京都地方労働委員会  
会長代理 瀬元美知男