京都、昭47不８・15・19、昭48.７.９

命　　令　　書

申 立 人　総評全国一般京都地本京都ゴルフ東キャデー労働組合

申 立 人　総評全国一般労働組合京都地方本部

被申立人　観光日本株式会社

被申立人　観光日本株式会社京都支社

主　　文

１　被申立人観光日本株式会社は、Ａ１に対する昭和46年12月２日から12日までおよび同月15日から25日までの各出勤停止処分を取り消し、その間同人が受けるべきはずの諸給与相当額として、同人に対し同年 12 月１日以前の分として支払われた賃金のうち同年９月３日から同年12月１日までの間の分に相当する金額の１日平均額（ただし、前記期間中の公休日およびストライキの時間を除いて除すること）を１日分として算出した額を支払わなければならない。

２　被申立人観光日本株式会社は、Ａ２に対する昭和46年12月５日から16日までおよび同月18日から29日までの各出勤停止処分を取り消し、その間同人が受けるべきはずの諸給与相当額として、同人に対し同年 12 月４日以前の分として支払われた賃金のうち同年９月６日から同年12月４日までの間の分に相当する金額の１日平均額（ただし、前記期間中の公休日およびストライキの時間を除いて除すること）を１日分として算出した額を支払わなければならない。

３　被申立人観光日本株式会社は、総評全国一般京都地本京都ゴルフ東キャデー労働組合の組合員に対し、昭和47年７月21日から同年10月５日までのロックアウト期間中同

組合員を就労させていれば支払うべきはずの諸給与相当額として、各組合員に対し昭和47年7月20日までの分として支払われた賃金のうち同年4月22日から同年7月20日までの間の分に相当する金額の1日平均額（ただし、前記期間中の公休日およびストライキの時間を除いて除すること）を1日分として算出した額を支払わなければならない。

4　被申立人観光日本株式会社は、A_1、A_2、A_3、A_4、A_5、A_6、A_7、A_8に対する昭和47年10月5日付の解雇を取り消し、原職に復帰させ、かつ、解雇の日から原職復帰に至るまでの間に同人らが受けるべきはずの諸給与相当額として、同人らそれぞれにつき前項により算出した1日平均額を1日分として算出した額を支払わなければならない。

5　被申立人両名は、本件命令書交付の日から10日以内に、縦1メートル、横1.5メートルの模造紙に下記の文章を墨書し、被申立人京都支社内の従業員の見やすい場所に1週間掲示しなければならない。

記

会社は、貴組合の執行委員長A_1、副委員長A_2をそれぞれ2回にわたり出勤停止処分にし、組合員A_9に対し組合脱退を勧誘し、貴組合の争議行為に対し過剰ロックアウトを行ない、さらに貴組合の執行委員長ら10名を解雇しましたが、これらの行為はいずれも不当労働行為であったことを認め、今後かかる行為はいたしません。

以上、京都府地方労働委員会の命令により誓約いたします。

昭和　年　月　日

総評全国一般京都地本京都ゴルフ東キャデー労働組合

執行委員長　A_1　殿

総評全国一般労働組合京都地方本部

執行委員長　A_{10}　殿

観光日本株式会社

代表取締役　B_1

観光日本株式会社京都支社

支　配　人　B_2

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者等

⑴　被申立人観光日本株式会社（以下会社という）は、肩書地に本社をもち、観光事業の施設経営等を行なっている会社であり、会社京都支社は、肩書地に事務所をもち、東西両コースを有しゴルフ場を経営しており、被申立人支配人Ｂ２（以下Ｂ２支配人という）は上記京都支社の支配人である。

⑵　申立人総評全国一般労働組合京都地方本部（以下地本という）は、肩書地に事務所をもち、京都府下の一般産業、中小企業の労働者を結集した労働組合である。

申立人総評全国一般京都地本京都ゴルフ東キャデー労働組合(以下組合という)は、会社の東コースに働く約60名のキャデーにより昭和46年11月20日（以下年号の昭和は省略する)、京都ゴルフ東キャデー労働組合として結成され、同年12月１日地本に加盟した。

会社には、このほか同盟京都ゴルフ労働組合（以下ゴルフ労組という）と京都ゴルフ場従業員労働組合がある。

２　組合結成前後の労使関係

⑴　会社は、30年ごろからキャデーの出勤時間を平日午前９時、日曜、祝祭日午前７時30分と定めていた。キャデーの中には、ゴルフ客と個人契約で平日午前９時以前に出勤する者もあった。

会社は、平日でも競技がある時は、キャデーに対し午前９時以前に出勤することを要請し、出勤者には100円から200円の手当を出していた。

⑵　41年９月ごろ、西コースで働くキャデーが労働組合（これが前記ゴルフ労組の前身である）を結成し、43年には東コースのキャデーが同労組に加入した。同労組は、同年 12 月全日本労働総同盟京都一般同盟に加盟し、のちに全日本労働総同盟大阪一般同盟（以下大阪一般同盟という）に加盟を移した。

⑶　42 年１月、会社はキャデーについての就業規則を作成した。同規則第 16 条には、始業時間として早番午前７時 30 分、遅番午前９時と規定されていた。

なお、同規則作成後も、キャデーの事実上の出勤時間は前記⑴のとおりであった。

⑷　44 年６月ごろからキャデーの賃金が全面稼働給から基本給と歩合給の二本立になった。このころから、東コースのキャデーは、各キャデーのラウンド数を調整するため、同コースのキャデーを７班に編成し、そのうち１班を早番午前７時 30 分出勤、他の６班を遅番午前９時出勤とし、順次に早番出勤をうけもってきた。

⑸　46 年４月 24 日（以下２、３における年の表示のない月日は 46 年中のものである）、ゴルフ労組と会社との団体交渉（以下団交という）でつぎのことが決定され、５月 18 日協定書が作成された。

①　平日の早出出勤は、午前８時とする。

②　午前８時出勤の者には、１回につき 100 円の早出手当を支給する。

③　日曜、祝祭日は従来どおりとする。

④　以上は４月 26 日から実施する。

⑹　７月 14 日、ゴルフ労組と会社との団交で、会社から、一般従業員は午前８時に出勤しているので早出手当は廃止したい旨の話が出された。

⑺　10 月 1 日、会社の常務取締役Ｂ３（以下Ｂ３常務という）は、ゴルフ労組の幹部を呼び、会社の始業時間は午前８時であり、今日から早出手当は出せない、早出できない者は準キャデーかアルバイト並みの待遇にすると述べた。

⑻　10 月９日、ゴルフ労組と会社との懇談会で、会社から早出手当廃止の話が出されたが、同労組は労働条件の変更については労使間の協議のうえでなすべきであると主張した。

⑼　ゴルフ労組は、10 月 15 日集会を開き、キャデーの出勤時間は午前９時であり、会社の主張を認めないことを確認した。ついで同月 17 日に大会を開き、出勤時間は午前９時とし、５班編成でそのうち１班は早出出勤とし早出手当を要求することを決議した。

⑽　10 月 24 日、ゴルフ労組は、会社との団交で前記大会決議事項を主張し、会社は、47 年２月末まで東西両コースのキャデーは５班編成で、そのうち１班を午前８時出勤、残りを午前９時出勤としてもよいが、47 年３月から３班編成で、そのうち１班を午前８時出勤、残りを午前８時 40 分出勤として、キャデー不足にならぬようにしたいと主張した。

⑾　11 月 13 日、会社はゴルフ労組との団交において、同月 16 日から東コースのキャデーを５班編成とし、早番を午前８時、遅番を午前８時 40 分とする案を明らかにしたが、同労組は早出手当を要求したため、ものわかれに終った。

⑿　11 月 15 日、ゴルフ労組は会社に対し、キャデーの出勤時間については話合いのうえ結論を出すべきであるから、同月 18 日午後５時から団交を行ないたいと申し入れた。

⒀　11 月 18 日、ゴルフ労組は、会社と団交をもつ前に集会を開き、大阪一般同盟のオルグＣ１（以下Ｃ１という）の労使慣行より就業規則が優先するとの指導のもとに、東コースのキャデーを３班編成とし、そのうち１班 20 余名を午前８時出勤とする案で採決をとり、賛成多数で同案を可決した。しかし、賛成した者は西コースのキャデー全員と東コースのキャデーの一部で、東コースのキャデーの大部分は反対した。同日、同労組と会社とは団交を行ない、上記の決議内容のとおり実行することを口頭で確認した。

⒁　11 月 19 日夜、東コースのキャデーは全員集会を開き、前日の決議につき不満を述べ、前日の決議案に賛成した者もＣ１の説明を誤まって理解したためであるという認識のもとに、全員一致でゴルフ労組を脱退する決議を行ない、同月 21 日、全員同労組に脱退届を提出した。

⒂　11 月 20 日、東コースのキャデーは全員集まり、新しい労働組合を結成することにし、委員長にＡ１（以下Ａ１という）、副委員長にＡ２（以下Ａ２という）らを選出し、翌 21 日会社に京都ゴルフ東キャデー労働組合として結成届を提出するとともに、出勤時間について団交を申し入れた。会社は、同問題については同月 18 日の団交で決定済み

であり話し合う必要なしと返答した。同日会社は、キャデー室に同月 18 日に確認したことを同月 24 日から実施する旨の業務命令書を貼付した。

⑯　11 月 22 日、組合は、キャデーの出勤時間を午前９時とすること、午前８時からの就労については協力するが、早出手当を支給すること等を内容とする要求書を会社に提出したが、返却された。

３　A_1、A_2の出勤停止処分

⑴　11 月 23 日、組合の執行部は、前記会社の業務命令が出ており、会社との団交ももたれない現状から、翌 24 日ストライキ権（以下スト権という）確立のための組合大会を開くことと、当委員会へ団交促進のあっせん申請を行なうことを決定した。

⑵　11 月 24 日朝、A_1とA_2は会社へ行き、キャデー課長B_4（以下B_4課長という）に、A_1は体の具合の悪いことを理由に、A_2は過労を理由に、欠勤したい旨を口頭で届け出た。

A_1は、前日ごろより生理中であり、A_2は、数日来親戚の者の来訪をうけ、接待等で疲労を感じていた。同日昼すぎ、両名は団交促進のあっせん申請をするため当委員会に出頭した。

同日夜、両名は組合大会に出席し、同大会では全員一致でスト権を確立する決議がなされた。そこで、組合は、スト権確立の通告書を会社の総務部庶務課長B_5（以下B_5課長という）に手渡した。同通告書には、11 月 24 日以降ストライキ（以下ストという）を随時行なうこと、組合は話合いによる問題の解決を望んでいること等が書かれていた。

⑶　11 月 25 日、A_1とA_2は、会社に前日の欠勤届をそれぞれ病気、疲労を理由として提出した。B_2支配人は、両名から同人らが前日労働委員会へ行ったことと、夜の組合大会に参加したことを確認した。

同日、組合は会社に前記会社の業務命令の撤回を求めるため、同月 26、27 日は全員午前９時出勤の勤務体制をとるとの通告書を手渡した。以後、組合は、平日早番の者について午前８時から午前９時までの間指名時限ストを続けた。

⑷　11 月 26 日、会社は組合に、同月 18 日に確認した出勤時間等については変更しない、組合の不法行為については就業規則により処理する旨の通告書を渡した。

同日ごろから、会社は従前出していたキャデー送迎用のバスを東コースのキャデーには出さなくなった。

⑸　11 月 26 日、会社はＡ１、Ａ２に対し、同月 25 日提出した欠勤届に虚偽記載があったとして、就業規則第 56 条により後日処分する旨の文書を手渡した。

⑹　12 月１日、会社はＡ１に対し、12 月２日から同月 12 日までの間、就業規則第 56 条１号違反により出勤停止とする旨の懲戒通告書を渡した。

同日、組合は会社に団交を申し入れるとともに、Ａ１に対する処分の撤回を要求した。

⑺　12 月２日午前９時ごろ、Ａ１が就労要請のため、会社構内に立ち入ったところ、Ｂ４課長ら会社の職制がＡ１に対し帰るよう指示した。同人は、抗議するだけにとどめてその場を立ち去ったため、会社の業務に支障をきたすことはなかった。

⑻　12 月４日、会社はＡ２に対し、12 月５日から同月 16 日までの間、就業規則第 56 条１号違反により出勤停止とする旨の懲戒通告書を渡した。

同日組合は会社に団交を申し入れるとともにＡ２に対する処分の撤回を要求した。

⑼　12 月５日、Ａ２が就労要請のため会社構内に立ち入ったところ、会社の職制らに帰るように指示された。Ａ２は抗議するだけにとどめ、少しの間社内にいた後、立ち去った。その間多少喧騒にわたったことがあったが、会社業務にはやはり支障がなかった。

同日、会社はＡ１、Ａ２両名に対し、出勤停止中にもかかわらず会社構内に立ち入ったことにより、就業規則第 57 条により処分する旨の文書を渡した。同日から組合は、処分撤回を求めるため、不当処分反対等のゼッケンを着用して就労を始めた。

⑽　12 月 14 日、Ａ１が出勤停止処分を終えて出勤したところ、会社は同人に対し、出勤停止中会社構内に立ち入ったことを理由に、就業規則第 57 条３号により同月 15 日から同月 25 日までの出勤停止処分を再度行なった。

⑾　12 月 17 日、Ａ２が出勤停止処分を終えて出勤したところ、会社は同人に対し、出勤停止期間中会社構内に立ち入ったことを理由に、就業規則第 57 条３号により 12 月 18

日から同月 29 日までの出勤停止処分を再度行なった。

なお、就業規則第 56 条１号、第 57 条３号は以下のとおりである。

第 56 条　支社はキャデーが次の各号の一に該当する時は降格とする。

但し情状によっては出勤停止、減給、譴責、又は訓戒とする。

1　勤務に関する手続その他の届出を詐ったとき

第 57 条　支社はキャデーが次の各号の一に該当する時は懲戒解雇する。

但し情状によっては諭旨解雇、降格、出勤停止とする。

3　職務上の命令に不当に従わず職場の秩序を乱したとき

4　47 年７月ごろまでの労使関係

⑴　組合は、指名時限ストを始めて以降会社がゴルフ客に組合の指名時限ストを行なっていること等を知らせるビラを配布したことに対抗して、組合の立場を訴えるビラをゴルフ客に配布した。

⑵　会社は、組合の前記ビラ配布をした組合員を処分する旨の警告書を 46 年 12 月１日と 12 日の２回にわたり組合に渡した。

⑶　46 年 12 月 19 日（日曜日）、組合は、A_1、A_2両名に対する処分の撤回と出勤時間問題の解決を求めて午前８時から正午までの時限ストを行ない、会社構内で集会を開いた。同集会にはA_1、A_2両名も参加した。

会社はこれに対し、両名が出勤停止期間中にもかかわらず、会社構内に立ち入ったことを理由に処分する旨の通告書を両名に渡したが、結局処分は行なれなかった。

なお、スト中ゴルフ客はキャデーをつけずプレーを行なった（以下キャデーをつけずにプレーを行なうことをセルフプレーという）。

⑷　47 年１月３日（以下４、５における年の表示のない月日は 47 年中のものである）、組合は終日ストを行なった。会社は例年同日を祭日扱いとしており、しかも、当日はキャデーの公休日であったが、会社は寿杯の競技のためキャデーの出勤を要請していたので、組合は終日ストを行なったものである。

なお、同日ゴルフ客はセルフプレーで競技を行なった。

⑸　１月９日（日曜日）、組合は午前８時から正午までストを行なった。

なお、同日ゴルフ客はセルフプレーを行なった。

⑹　１月９日のスト以降、会社のゴルフクラブ会員（以下会員という）３名が会社と組合との仲介の労をとりたいと組合に申し出、組合はそれを受け入れ、同人らの仲介を期待し、１月 15 日に予定していたストを行なわなかった。

その後、組合は引き続き同人らの仲介を期待し、後記７月９日のストに至るまでの間全面ストを行なわなかったが、結局同人らの仲介は効を奏しなかった。

⑺　２月５日午後９時半ごろ、会社の競技課長Ｂ$_{6}$（以下Ｂ$_{6}$課長という）と総務部次長Ｂ$_{7}$の両名は、組合の組合員（以下組合員という）Ａ$_{9}$（以下Ａ$_{9}$という）宅を訪問し、会社は組合が争議行為を行なっても困らないが、キャデーは収入が減る、午前８時出勤をすれば早出手当とは違った他の名目でお金を出す、われわれ２名があなたの家を訪問したことは他の人にはだまっていてもらいたい、もしわれわれの来たことが他の組合員にわかって会社に出勤しにくいなら、１週間休んでもらいその間の賃金を保障する等のことを言った。

⑻　２月 15 日、組合員が出勤し、キャデー室へ入ったところ、キャデー室とキャデーマスター室との間の壁がこわされ、窓が作られていた。同月 22 日には、さらに両室の間に通路が作られていた。キャデー室はキャデーの待機場所であるが、事実上組合事務所としても使用されている。

⑼　２月 19 日、組合員がキャデー室で待機中に組合用務を行なっていたところ、Ｂ$_{2}$支配人は時間中に組合活働を行なえば処分すると述べた。

⑽　２月 26 日、組合員Ｃ$_{2}$ら８名が組合を脱退した。翌 27 日、会社の競技部長Ｂ$_{8}$（以下Ｂ$_{8}$部長という）は組合員に対し、組合脱退者を最後まで守る旨の発言を行なった。

⑾　２月 29 日、組合員が出勤したところ、前日までキャデー室内にあった他の労働組合からの寄書きが取り去られていた。組合員は会社がそれを預かっていることを知り、取りに行ったところ、Ｂ$_{3}$常務はキャデー室で組合活動をしてはならないと述べた。会社は、３月７日付の文書で組合に対し、キャデー室では組合活動を一切禁止すること、

それに違反すれば処分することを明らかにした。組合はそれに対し、翌日付の抗議文を会社に提出した。

⑿　４月 12 日、組合は、会社に 47 年度賃上げ等の要求書を提出したが、５月 16 日の団交において、会社は出勤時間問題が解決しない限り賃上げ要求等には応じられないと回答した。

⒀　６月９日、会社は、組合に対し、ゴルフ労組との間で締結された賃上げに関する協定書にもとづき同労組と同一条件で解決する意思があるなら、６月より同協定の内容どおりの賃上げ額を支給する旨の通知書を渡した。同協定の内容は、１ヵ月間の遅刻回数により金額に差があるもので、７回以上の遅刻をすれば賃上げ額はゼロというものであった。

組合は前記のとおり平日指名時限ストを行なっており、会社の説明によれば、同ストは遅刻扱いであって、それを前記協定書に照らすと、組合員は全員月７回程度の遅刻扱いになり、実質的には賃上げにならないものであった。そのため、組合は同月 23 日の団交で、賃上げに関する前記協定を拒否すると回答した。

⒁　６月 22 日、組合は会社に夏季一時金の要求書を提出したが、７月８日の団交において、Ｂ２支配人は争議行為を行なっている組合には一時金を支払えないと回答したため、団交は決裂した。そのさい、Ｂ２支配人は、紛争解決のためには組合が地本を脱退しゴルフ労組にもどり、かつ、前年 11 月 18 日の協定を認めることであると述べた。

５　ロックアウトと組合執行部全員解雇

⑴　７月９日（日曜日）、組合は午前８時から午後１時までストを行なった。ストには組合員をはじめ組合を支援する他の労働組合員ら 100 名余りが参加した。ストの形態は、東コースの正門入口、正門と東コースクラブハウスの中間点、インコース 10 番とアウトコース１番の各ティーグラウンドに組合員らがピケット（以下ピケという）をはり、正門入口では、来場客に対しストを行なうにいたった経過等を訴え、ビラを配布し、ストに協力してくれるよう呼びかけた。また、会社のＢ５課長らは、正門入口でゴルフ客にストのためプレーが不能であることを説明していた。

スト開始時にすでに入場していたゴルフ客に対しては、前記ティーグラウンドで組合員がストに協力してくれるよう訴えた。組合員らがピケをはったさい、スクラムを組むことはせず、単に説得しただけであり、ゴルフ客は説得に応じプレーを断念して帰っていった。ゴルフ客の中にはゴルフバッグを取るため正門内に入った者もあり、また、ゴルフ客の自動車がつぎつぎに来てじゅずつなぎになるため、組合の誘導で正門内にいったん車を入れ、他の道から帰る者もあった。同日東コースで京都新聞杯Ｂクラスの競技が行なわれる予定であったが、会社は午前８時半ごろ同競技の中止を決定した。同日、会社は東コースを閉鎖した。

⑵　組合は、7 月 9 日のスト以降同月 16 日までの間、会社に口頭で団交の申入れを行なったが、会社は拒否した。

⑶　7 月 13 日ごろ、組合は会員あてに組合の闘争経過等を説明し、かつ、会社の組合に対する態度が改まらない限り原則として日曜日ごとにストを行なう旨を記した文書を送付した。

なお、会社では、競技を日曜日に行なうことが多く、また、会員は日曜日にプレーを行なう者が多かった。

⑷　7 月 16 日（日曜日）、組合は会社がなんら紛争解決への態度を示さないことから、午前８時から午後３時までストを行なった。同ストには、７月９日と同様に組合を支援する他の労働組合員らが多数参加した。ストの形態は、７月９日とほぼ同様のものであった。東コース正門入口では、午前８時ごろ組合員らが道路の中央に自動車を置き、それに組合旗等をつけた旗竿をたてかけたが、これは組合の決定した闘争方法ではなく、地本の書記長Ａ$_{11}$（以下Ａ$_{11}$書記長という）の指示ですぐに撤去された。

会社のＢ$_{5}$課長らは、７月９日と同様ゴルフ客にスト中であることを説明していた。その結果、ゴルフ客はプレーを断念して帰っていったが、中にはゴルフバックをとるため社内に入った者もあり、また、ゴルフ客の自動車がつぎつぎにきてじゅずつなぎになるため、９日と同様組合の誘導で車を正門内に入れ他の道から帰る者もあった。インコース 10 番、アウトコース 1 番の各ティーグラウンドでは組合員 10 数名がピケ

をはり、すでに来場していたゴルフ客に対し、ストに協力してくれるよう呼びかけていたが、10番ティーグラウンドでは、C3（以下C3という）ら7名のゴルフ客はピケをはっている組合員からストであることを聞き、会社の事務所にピケをはっている組合員を排除するように要請した。B2支配人は、今日はストのためプレーを断念してもらいたい旨を述べたが、C3らは納得せず、ゴルフクラブを脱会したい旨を述べた。

その後、C3らは再び10番ティーグラウンドへ行き、B2支配人やB8部長もそのあとに従った。C3らはストに協力してもらいたい旨要請する組合員の説得をきこうとせずプレーを始めようとしたため、組合員はスクラムを組み、なおプレーを中止されたい旨訴えたが、強行にプレーを始め、そのうちのC4が打ったボールが同人の直前にいた組合員A12（以下A12という）の足にあたり、同人は負傷した。しかし、C3らはなおプレーを続けようとしたため、組合員はA12を負傷させたことに抗議するため、同人らのあとを追いかけコース内に入ったりした。同日、東コースでは月例杯の競技が行なわれる予定であったが、会社は同競技の中止を決定し、その後東コースを閉鎖した。

⑸　同日、A11書記長は会社内において、会員で競技委員長のC5（以下C5という）に紛争解決のための助力を依頼したところ、同人は努力することを約束した。

7月18日、C5は組合執行部員らを自宅へ呼び、組合と会社との間の仲介の労をとることを約束した。その後、C5は会社に連絡し、会社が組合と話をするよう申し入れたが、同月20日夜、会社からC5の仲介を断ってきた。

なお、7月 16 日以降、会員の一部から退会をほのめかす手紙が会社に郵送されたが、結局退会者はなかった。

⑹　7月8日、同13日、同20日、組合は当委員会の審問出席のため14名の指名ストを行なった。

⑺　7月21日午前9時ごろ、組合員が会社に出勤したところ、会社はロックアウトを行なっており、ガードマン多数が構内立入りを阻止した。その後、組合員はA11書記長らとともに会社内に入り、会社にロックアウトを行なったことに対する抗議と就労要

請の通告書を渡した。

⑻　7月 22 日、組合員は就労要請のため会社へ行ったところ、東コースの正門においてガードマンに会社構内立入りを阻止された。そのさい、支援労働組合員ら数名がガードマンにより暴行、傷害を受けた。その後、Ａ11書記長らが会社構内に入り会社に団交を申し入れたが、拒否された。

⑼　7月 28 日朝、組合と会社との団交で、Ｂ3常務は、組合が地本を脱退することと前年の 11 月 18 日の協定を認めることがロックアウトを解除するための条件であると述べた。同日の団交後、組合はロックアウト解除等を内容とするあっせん申請を当委員会に行なったが、会社は当委員会のあっせんに応じなかった。

⑽　9月 12 日、組合と会社との団交で、組合は出勤時間問題については棚上げし、早番午前８時出勤者 20 名の確保には協力する、ただ３班編成ではなく５班編成にし、不足する人数については組合が努力して補っていきたい旨の提案を行なったところ、会社は班編成は会社にまかせてもらいたいと強調し、会社としては組合の案を検討したいと述べた。

⑾　同日、組合と会社との再度の団交で、会社は、上記組合提案は会社の主張に近いものであり、したがって今までの組合の闘争は誤っていたことを意味するから、組合の責任を明確にするようにと主張した。

⑿　10 月５日夜、会社は、組合員各自にロックアウトを解除した旨の電報を打ち、また組合員に対しては 10 月６日午前８時より就労体制に入るよう通告するとともに、Ａ1、Ａ2、組合の書記長Ａ13（以下Ａ13という）、同執行委員Ａ3、同Ａ4、同Ａ5、同Ａ14（以下Ａ14という）、同Ａ6、同Ａ7、同Ａ8の組合執行部全員を、違法な争議行為を指導し、会社の信用を害し、会社に多大の損害を与えたという理由で、就業規則第 57 条４号、13 号により懲戒解雇した。このうちＡ13とＡ14の両名はその後退職または組合を脱退したため、組合は両名についての本件救済申立を取り下げた。

なお、就業規則第 57 条４号、13 号は、以下のとおりである。

第 57 条　支社はキャデーが次の各号の一に該当する時は懲戒解雇する。

但し情状によっては諭旨解雇、降格、出勤停止とする。

4　故意又は重大な過失により支社の信用を害し､又は支社に多大の損害を及ぼしたとき

13　服務規律に重大な違反をしたとき

⒀　10 月 11 日、京都地方裁判所は、組合員の申請にもとづき、ロックアウト中の組合員の賃金支払いと被解雇者 10 名の地位保全、賃金支払いの仮処分決定を出した。

第２　判断

組合はつぎのとおり主張する。

会社は、会社が従来の出勤時間を一方的に変更したことに対して反対の立場をとり大阪一般同盟の反労働者的指導を受けるゴルフ労組を脱退した東コースのキャデーによって結成された申立人組合を嫌悪し、①組合の中心人物であるA_1、A_2両名に対し不当な理由でそれぞれ 10 日間の出勤停止処分を２度にわたって行ない、②職制をして、組合員宅を訪問して脱退勧誘を行なわせ、組合員８名を脱退せしめ、③組合が紛争の早期解決を図るため会員に協力を求めてストを行なったところ、多数のガードマンを導入し違法ロックアウトを行ない、④ロックアウト期間中１人の組合脱退者もなく、申立人組合の破壊に失敗したと見るや、ロックアウト解除とひきかえに、A_1以下執行部全員に対し、ストの指導責任を追及して懲戒解雇を行なった。

以上のごとき会社の諸行為は、あらゆる方法で申立人組合の壊滅を企図したもので、労働組合法（以下労組法という）第７条１、３号に該当する不当労働行為である。

これに対し、被申立人はつぎのとおり抗弁する。

申立人組合はゴルフ労組から脱退した者で結成されたものであるところ、組合員がゴルフ労組に所属していた当時に同労組と会社との間で円満に妥結した出勤時間に関する協定を認めないのは信義、誠実に反する行為である。

申立人組合は、会社が種々の不当労働行為を行なったと主張するが、

①　A_1、A_2に対する出勤停止処分については、両名は虚偽の欠勤届を提出し、労働委員会にあっせん申請に行き、夜は深夜まで組合大会を開催するなど終日行動して

いることが判明したので、就業規則により処分したが、さらに両名は、右処分により社内立入り禁止中にもかかわらず社内に立ち入り、組合員を扇動し、職場を混乱させ業務を妨害し、会社に対する信用を失墜させたので、就業規則により、再度出勤停止処分を行なったものである。

② 会社は職制をして、組合員宅を訪問させたことはあるが、これは、組合員が過激な行動に出る兆候にあったので、日ごろ懇意している関係から気楽な気持で事情を聞きに行ったまでで、脱退勧誘を行なった事実はない。

③ 組合は組合結成後、会社に対し今後ストを随時行なう旨通告し、連日指名時限ストを行ない、さらに、全面スト、ゼッケン闘争等を繰り返し、47年7月に入るや一段と闘争方針を強め、会員に対し原則的に日曜日ごとのストを連続して行なう決意である旨の書面を送付した。47年7月9日、同月16日の両日曜日のストには、支援者を含め、約150名の者が正門付近に車をおいたりして、ゴルフ客の入場を実力で阻止し、さらにゴルフ客のプレーを阻止する等、違法な行為を行ない、会社はやむなく、前記両日全面的に会場を閉鎖せざるを得なかった。かくて会員の入場者は激減し、大幅な減収を余議なくされ、顧客の信用を失ない、会社の損害は甚大なもので、会社の存在が危機に瀕したため、会社はやむなくロックアウトを行なったのであって、本件ロックアウトは必要にして適切な範囲内のものであり、正当である。

④ 組合の前記違法な争議行為により、財産的損害はもとより、会社の信用失墜は計り知れないものがあり、それを計画、実行したA1以下組合執行部の責任は極めて重大であるため、同人らを解雇したものであり、この解雇は正当である。

以上のとおり会社の行為いずれも正当であって、不当労働行為ではない。

以下これらの点について判断する。

1 A1、A2の出勤停止処分について

会社はA1、A2両名は虚偽の欠勤届を提出したと主張するが、前記認定3⑵からすれば、A1は体調が悪く、A2は疲労していたことが窺われるのであり、両名はそれにもかかわらず組合の責任者として組合の業務を放棄することができない当時の諸事情から、

当日あっせん申請のため当委員会に出頭し、さらに夜には組合大会に出席するなどの行動をとらざるをえなかったとみられるのであるから、これらの行為をなしたからといって、これをもって前記欠勤届が虚偽であるとはいえない。かりに当委員会にあっせん申請をするために病気ないし疲労を口実に欠勤したのであるとしても、あっせん申請は正当な行為であって、かかる行為をなすための欠勤の場合まで前記就業規則における「届出を詐ったとき」に該当するものとして懲戒することは懲戒権の乱用である。

そして、A_1、A_2両名に対する出勤停止処分は、会社が組合の中心人物である両名の当委員会へのあっせん申請のための出頭や組合大会への出席という正当な組合活動を嫌悪してなされたものであると推認せざるをえない。したがって、前記会社の両名に対する出勤停止処分は労組法第７条１号違反の不当労働行為といわなければならない。

さらに、会社は、出勤停止処分中に両名が会社に立ち入り、職場を混乱させたため再度処分を行なったと主張するが、両名の会社への立入りは前記の不当処分に対する抗議と就労要請を行なうためであり、したがって前記の両名が会社に立ち入った行為をとらえて再度出勤停止処分を行なったことは、これまた労組法第７条１号違反の不当労働行為といわなければならない。

したがって、会社はA_1、A_2両名に対し、その出勤停止期間中に同人らが受けるべきはずの諸給与相当額を支払うのが相当であるところ、その額は、同人らに対しそれぞれ最初の出勤停止処分の前日以前の分として支払われた賃金のうち、A_1については同年９月３日から同年 12 月１日まで、A_2については同年９月６日から同年 12 月４日までの各 90 日間の分に相当する金額の１日平均額（ただし、前記期間中の公休日およびストの時間を除いて除すること）を１日分として算出した額とするのが相当である。

２　組合脱退勧誘について

会社のB_6課長らが組合員A_9宅を訪問したことについて、会社のあげる理由はいかにも不自然で首肯しがたく、当日のB_6課長らのA_9に対する発言内容からしても、明らかにA_9に対し利益誘導をもって組合脱退を勧誘したものと認めるほかなく、その行為は労組法第７条３号に該当する不当労働行為といわなければならない。

3　ロックアウトについて

会社は、組合が従前の闘争方針を強化し、47 年７月９日、16 日の２回にわたり違法なストを行なったため、多大の損害をこうむり、顧客の信用を失ない、会社の存在が危機に瀕したためロックアウトを行なったと主張するので、この点につき考察する。

前記認定のとおり、組合は必ずしもストを構えて紛争を解決する方針でいたとはいえず、47 年１月以降約半年間、会員の仲介に期待する態度さえとっていたのであり、会社はこれに対し、46 年 11 月 18 日の協定を認めることを固執し、さらに組合が地本から脱退することさえもち出して、紛争解決に対し硬直した姿勢をとり続け紛争解決に熱意を示さなかったため、組合はやむをえず７月に入り上記のごときストを行なったものと認められる。

しかして、従前のストではゴルフ客はセルフプレーを行なったことから、組合とすれば、ストの実効をあげるために、７月９日、16 日両日におけるストでは単なる不就労ではなく、ゴルフ客を説得してプレーを断念してもらおうとしてピケをはったものとみられるところ、両日のストは前記認定５⑴、⑷のとおりであって、そのピケは、正門入口やティーグラウンドにおいて説得行為の範囲を越えず、ゴルフ客の入場やプレーを実力で阻止したような事実はなく、極力ストに対する協力を依頼しており、７月 16 日には 10 番ティーグラウンドで組合員がスクラムを組んだことはあったが、それは組合員の説得をきこうとしないゴルフ客に対する団結の示威の域を出ないのであって、この程度のピケは未だ正当な行為の範囲を逸脱したものとは認められない。

そもそもロックアウトは、使用者が組合の争議行為に対抗する手段として、その争議行為との関連で使用者が受ける損害が受忍の限度を越える場合に必要やむをえない限度で認められるものと解するのが相当である。この観点から会社の本件ロックアウトをみるに、前記認定のとおり、会社の業務の特殊性から日曜日のストは平日のストに比べて会社の営業にとって影響が大きいこと、また、日曜日にプレーできないことに不満をもった会員から退会をほのめかされたことや、さらに、組合が会員に対し日曜日ごとにストを行なう旨のビラを送付していたことから日曜日ごとのストは一応予想されないでは

なかったなどの事実はあったにしても、平日は単に早朝１時間の指名時限ストを続けられていたにとどまり、業務上の支障はさほど重大であったとも認められないし、また、組合の従来の闘争形態からしても平日の全面ストは予想されないことであるにかかわらず、日曜、祝祭日だけのロックアウトをするならば格別、会社は平日である７月 21 日から突如無期限のロックアウトに入り、約２ヵ月半にわたりこれを継続したのであって、組合のストの程度からすれば明らかに必要性の限度を越えたあまりにも過剰な企業防衛であるといわなければならない。

しかして、会社のかかる過剰なロックアウトは、前記認定の労使関係から考えると、組合を嫌悪した会社が組合の正当な争議行為に対しその弱体化ないし壊滅を意図して行なったものと解するのほかなく、したがって、本件ロックアウトは労組法第７条３号に該当する不当労働行為といわなければならない。

そして、この不当労働行為によって、組合員はその間の賃金を支払われなかったのであるから、会社はその賃金を遡及して支払うのが相当であるところ、その額は、ロックアウト開始前の分として各組合員に支払われた賃金のうち、同年４月 22 日から同年７月 20 日までの 90 日間の分に相当する額の１日平均額（ただし、前記期間中の公休日およびストの時間を除いて除すること)を１日分として算出した額とするのが相当である。

４　組合執行部全員の解雇について

会社は、A_1ら組合執行部は違法ストを指導したのでその責任を追及するため解雇した、と主張するが、組合のストが正当性の範囲を逸脱していないこと前記判断のとおりであるから、会社の主張は容認できず、前記判断１、２、３とあわせ考えれば、本件A_1らの解雇もまた組合を嫌悪した会社がその弱体化ないし壊滅を意図して行なったものであることは明らかであり、労組法第７条１号に該当する不当労働行為といわなければならない。

したがって、会社は、同人らを原職に復帰せしめ、かつ、同人らに対し、賃金の遡及支払をするのが相当であるところ、その賃金については、前項により同人ら各人につき算出される１日平均額を１日分として算出した額とするのが相当である。

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。

昭和 48 年 7 月 9 日

京都府地方労働委員会

会長　岡　部　利　良