

徳島、平 5 不 7、平8.2.27

命 令 書

申立人 四国電気通信産業合同労働組合

被申立人 日本電信電話株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第 1 申立人の請求する救済の内容（主旨）

- 1 申立人組合の組合員 5 名に対する平成 5 年 7 月 14 日付けの懲戒処分及び文書注意処分を取り消すこと。
- 2 陳謝文の手交及び掲示

第 2 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人日本電信電話株式会社（以下「会社」という。）は、昭和 60 年 4 月 1 日に日本電信電話公社の権利義務を承継して設立された国内電気通信事業を営営することを目的とする株式会社で、肩書地に本店を置き、松山市に四国支社を、更に徳島市に徳島支店を置き、平成 5 年 4 月当時における徳島支店の従業員数は約 690 名である。

(2) 申立人四国電気通信産業合同労働組合（以下「組合」という。）は、昭和 60 年 12 月 8 日に結成された会社の従業員で組織する労働組合で、肩書地に事務所を置き、申立て時における組合員数は、徳島支店に 14 名、徳島ネットワークセンターに 1 名及び他企業に出向社員 1 名の計 16 名である。

2 本件発生までの労使関係

(1) 団体交渉方式

組合は、会社が民営化された昭和 60 年に全国電気通信労働組合（以下「全電通」という。）がそれまでの運動方針を転換したとして、全電通を脱退した組合員が中心となって結成された。

結成後は、会社が他の組合とは団体交渉を行うが申立人組合とは団体交渉しないことなど組合間差別の問題や合理化反対などの活動を行ってきた。

結成直後は団体交渉が開かれていなかったが、平成元年 2 月に初めて会社と組合との間に団交協定が締結され、その団交協定によると、四国支社との地域交渉及び本社との中央交渉の二段階方式となっており、四国支社の労働部が交渉窓口となっている。

(2) 支店長の組合員に対する発言

組合は結成以来ほとんど毎週1回の早朝ビラ配りを徳島支店で行っているが、平成2年4月6日のビラ配りの時間帯に、当時の支店長が数名の社員が乗り合わせているエレベーターの中で「バカな奴らがビラをまいている。」と発言し、これに対して組合が抗議行動を行い、支店長に謝罪と発言の撤回を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。

(3) 徳島支店の労働安全衛生法違反問題

平成4年8月8日、台風による暴風雨警報発令中に社員を高所作業に出勤させた件について、組合は徳島労働基準監督署に対し会社が労働安全衛生法等に違反していると告発した。これに対し、徳島労働基準監督署は、徳島支店の同法違反を認めたが、罰則は適用せず今後の改善策を提出せよという行政指導を行い、このことが新聞に報道された。

また、組合は結成以来一貫してVDT作業環境問題についての改善要求を会社に要求し続けているが、平成元年9月、徳島労働基準監督署に対して改善勧告を出すよう申し入れ、その結果徳島支店は行政指導を受けた。

3 懲戒等の処分の対象となった事件

(1) 平成5年3月26日朝のタバコ注意事件

ア 組合は毎週金曜日の朝に、出勤してくる社員を対象に徳島支店の本局など3ヵ所において定期的にビラ配りを行っている。

平成5年3月26日の朝、徳島支店本局においては午前7時45分頃からビラ配りを開始し、4～5名の組合員がビラ配りを行っていた。

午前8時10分ごろ組合員X1（以下「X1」という。）はD棟玄関前ステップの上でくわえタバコでビラ配りをしていた。そこへちょうど出社してきたY1徳島支店副支店長（以下「Y1副支店長」という。）がX1の背後から、「どこでタバコを吸っているんだ。」「タバコは灰皿のあるところで吸うように。」と注意した。（「徳島支店建物配置図」は、別紙第1図のとおり）

注意を受けたX1は「ここでタバコを吸ったらいかんのか。」と激しく抗議しながら肩で体当たりしたり、ひじで突いたりを繰り返し、両者が体で押し合うような状態となった。

イ 徳島支店では、喫煙については特に規定は定められていないが、日常から灰皿のある所で喫煙するよう指示している。なお、D棟玄関付近は禁煙場所には指定されておらず、灰皿は、玄関の内側に置いてあって、外側のステップ付近には置いてなかった。

ウ D棟玄関から24～25mほど離れたA棟とB棟の間の自転車置き場でビラ配りをしていた組合員でX1の妻であるX2（以下「X2」という。）は、D棟玄関前での異常な怒鳴り声に気が付いて駆けつけ、X1の方を向いてY1副支店長に背を向ける形で2人の間に入った。X2は2人のやりとりを聞いて、X1とともに組合のビラ配りに対す

る妨害であるとY 1 副支店長に抗議した。その後、もみ合いの途中、X 1 がY 1 副支店長の着ていたコートの襟をつかんで引っ張った時、コートの左襟の一部が約20 c mにわたって破れた。

エ 騒ぎに気付いたX 3 執行委員長（以下「X 3 執行委員長」という。）ら組合員が集まって来て、Y 1 副支店長の周囲を取り囲み、玄関ガラスに押しつけるような状態で、X 1 は「市民にも吸うたらいかんと注意ができるんか。」「24時間つきまとうぞ。」「N C C 対策はどういうやり方をしとんのかいうてみい。」などと言い、X 2 も「タバコを吸う人全部に注意して歩くのか。街中でも注意するのか。」「5時からつきまとして監視するぞ。」「今の世の中、人に注意ばかりしていると命がないぞ。」などと言い、またX 3 執行委員長は「わしらだけじゃないぞ、覚えとけよ。」などと言って、無抵抗のY 1 副支店長に対し、口々に激しく抗議した。

その様子を管理職ら20～30人が取り巻くようにして見ていた。組合員らの抗議に対してY 1 副支店長は「タバコを吸う場所でないと言っただけである。」旨答えた以外は、ほとんど無言であった。その間、Y 2 お客様サービス部長とY 3 総務部長がY 1 副支店長を組合員の囲みの中から連れ出そうと試みたができなかった。

オ X 2 はX 1 がY 1 副支店に突き飛ばされビラ配布妨害を受けたとして、ビラ妨害に対する介入阻止及びそれに対する抗議ストライキを提案した。X 3 執行委員長は、X 2 の提案を受けて、抗議ストの通告をするためA棟1階の組合事務所から四国支社へ電話をしたが、支社の窓口交渉担当者がまだ出社していなかったため元へ戻り、午前8時19分、D棟入口においてX 3 執行委員長、X 1、X 2、X 4（以下「X 4」という。）及びX 5（以下「X 5」という。）の組合員5名を指名して無期限ストライキに入ることを通告した。

カ スト通告があった後、Y 1 副支店長は「警察を呼んでくれ。」と周りにいた管理職に指示し、それを受けたY 3 総務部長らが相談しようと思集まりかけたが、そのうち始業のチャイムが鳴ってY 1 副支店長らが移動し始めたため結果的に誰も警察へは連絡しなかった。

キ 午前8時30分に始業のチャイムが鳴って、周りで見っていた社員たちが各職場へ向かうために動き出したので、Y 1 副支店長は組合員らの囲みから抜け出して副支店長席のあるB棟7階の事務室へ向かい、スト通告をした5名の組合員も「どこまでもついて行ってやる。会議だろうが何だろうが、ストに入った。」と言って、それに続き、同エレベーターに乗って副支店長席まで行った。

(2) 副支店長席での抗議行動

ア Y 1 副支店長は、B棟7階の副支店長席に着くと、5名の組合員に副支店長席の前にある応接機の椅子に座るよう指示した。X 1 とX 3 執行委員長が副支店長席のすぐ前にY 1 副支店長と向かい合う形で座

り、X 2 は Y 1 副支店長の座っているすぐ左横に立ち、X 4 と X 5 は応接機のところに座った。席に着いた組合員 5 名全員に女子社員からコーヒーが出された。（「B 棟 7 階事務室配置図」は、別紙第 2 図のとおり）

イ 組合員は主に X 1、X 2、X 3 執行委員長の 3 人が Y 1 副支店長に対する抗議を行った。X 1 は「ビラ配りを妨害するためにタバコを注意したのか。」「おっさん 24 時間つきまとしてやる。そしてお前の悪いところを徹底的にやっつけてやる。覚悟しとけ。」「警察を呼べ言うたんはわしらへの嫌がらせだろう。」「NCC ユーザーを打ち出して NCC 対策に使っとんだらう、お前知つとるんか、問題ないんか。」などと大声で怒鳴り、Y 1 副支店長の机を突いたり、Y 1 副支店長が座っている椅子を蹴ったりした。X 2 も「あんたは自分の思ったことを言うことは、何でも正しいと思うとんだらう。」「私ら朝早くから出てきて大切なビラ配りしよんのに、なんでタバコ 1 本でこんなことにならないかんの。」などと言ひ、また、X 3 執行委員長は「我々を挑発して暴力行為を起こさそうとしているのか。」「警察を呼べ言うたことを、ちゃんと説明せえ。」などと言って、大声で抗議を続けた。X 4 と X 5 も、これらの 3 人と共に、Y 1 副支店長に対する抗議を行った。このような抗議は、X 3 執行委員長がスト解除通告をする午後 0 時 6 分頃まで続けられた。

途中、会社側の団体交渉委員である四国支社労働部の Y 4 担当課長（以下「Y 4 課長」という。）から電話があり、X 3 執行委員長がストライキの目的、経過等を伝えた。これに対して Y 4 課長は「仕事に邪魔だから直ちに解散せよ。」と言ったが、X 3 執行委員長が「組合としてはストライキ行動のことであり労使対等から命令するのはおかしい。」と言うと、Y 4 課長は「先輩としての忠告だ。」と言い直した。

ウ Y 1 副支店長は組合員らの抗議を受けながら、タバコを吸ったり、社内放送ビデオを見たり、時々電話にも出たりしていた。組合員の抗議に対して Y 1 副支店長は、X 1 に対しては喫煙場所を注意しただけである旨答え、「ここは職場だ、仕事をしている皆に迷惑がかかる。声を小さくしなさい。業務に支障をきたすので退出してください。」「暴力を振るうなら出ていってくれ」と何度か要請したが、組合員らはこれに応じなかった。

エ Y 1 副支店長は、この日の午前中の主な業務として、①退職発令及び一般社員人事発令の辞令交付式の立会、②トピックス委員会への出席、③拡大幹部会議への出席、の 3 つの会議等を予定していたがこのすべてに出席できなかった。

また、B 棟 7 階の副支店長席のある大部屋は総務部と企画部の職員 35～40 人が執務していたが、組合員らが Y 1 副支店長に抗議している声が抗議の間中部屋全体に聞こえていた。

- オ 午後0時6分頃、X3執行委員長が「ストを解除する。」と言って、組合員5名は退室した。
- 4 3月26日以後の経過
- (1) 団体交渉等
- ア 平成5年5月14日に地域交渉を開催し、同月26日にも窓口交渉が行われたが、3月26日の問題については両者特に話はなされなかった。
- イ 平成5年6月11日、組合は要求書第167号を提出し、徳島支店が計画しているキャッチホン無料試供サービスが電話サービス契約約款に違反しているとして、このやり方を中止し、契約約款に則った販売をするよう要求する内容の団体交渉を申し込んだが、同月14日、会社はこれに対して、「論議する考えはありません。」と回答し、組合の団交要求を拒否した。
- 同月15日、組合は、このキャッチホン問題に関する団交拒否及び前記第2の2の(2)の支店長の組合員に対する発言等が不当労働行為に該当するとして当地労委へ救済を申し立てた。(平成5年(不)第6号事件)
- このキャッチホン問題に関して会社はその後、同月18日にキャッチホン無料試供サービスが特定地域の利用客の利便となり、他の地域の利用客との間に不公平感が生じることを考慮するとして、同サービスの実施を中止した。
- なお、上記事件については、当委員会は、平成7年2月10日、団交拒否については救済を命じ、支店長の発言に関する問題については申立て期間が徒過しているとして却下し、その他については棄却した。
- (2) 処分手続
- ア 平成5年4月28日頃、徳島支店から四国支社へ組合員5名の処分調書、現認書、顛末書等が上申された。なお、現認書は15名の管理職が、顛末書はY1副支店長が作成したものであった。
- 5月13日、四国支社において第1回懲戒審査会が開催され、3月26日の事件の概要説明の後、それ以後の審査方針が示され、不明確な点については、たとえ時間を要しても十分に事実関係等を調査検討した上で毅然と対処することなどが決定された。正式の審査会はこの5月13日と7月13日の2回開催され、この間に3～4回の打ち合わせ会を行った。
- 懲戒審査会は、四国支社長の諮問機関であり、四国支社副支社長を委員長として、以下四国支社の企画部長、労働部長及び総務部長で構成されており、事務局は四国支社総務部が担当している。
- イ 平成5年7月9日、会社は徳島支店の各タスク長からX1、X3執行委員長、X4、X5の4名に対して、3月26日の行動について7月13日午後5時までに始末書を提出するよう指示した。当日休暇を取っていたX2に対しては、同じ内容の指示書を内容証明郵便で送付し、

同月12日、X2はこれを受け取った。

始末書の提出を指示した時、組合員がその理由について質問したのに対し、各タスク長は、「副支店長に対する暴行行為、暴言をしたことについて、事実経過と反省する点があれば書いてほしい。」旨答えた。

ウ 平成5年7月13日、X3執行委員長は電話で四国支社のY4課長に対し、「組織として始末書の提出を拒否する。」旨を通告し、同月23日までに団体交渉を開催するよう要求した。議題は、要求書第167号、第168号及び始末書の提出の件とし、その回答期限を同月16日正午までとした。

エ 平成5年7月13日、会社は午後5時15分から四国支社において第2回懲戒審査会を開催し、3月26日の組合員5名の行動に対する処分を次のとおり決定し、7月16日、徳島支店において同月14日付けの辞令書及び注意文書を交付した。

X 1

(発令事項) 10日間の出勤停止処分

(理 由) 平成5年3月26日午前8時10分頃から午後0時6分頃までの間、徳島支店内において、喫煙場所について注意をした上司に対し、脅迫を伴った暴言を浴びせるとともに、当該上司のコートのえりを引き裂く等の暴行行為に及んだうえ、再三の退去命令にも従わず、長時間にわたり職場を喧騒状態に落とし入れ、業務に支障を与えた。

これら行為は、会社の風紀秩序を著しく乱し、職場規律の維持及び業務の正常な運営を妨げるものであり、社員として極めて不都合である。

よって、社員就業規則第69条第5号及び第13号により辞令書のとおり処分する。

(「社員就業規則(抜粋)」は、別紙1のとおり)

X 2

(発令事項) 減給処分

(理 由) 平成5年3月26日午前8時10分すぎから午後0時6分頃までの間、徳島支店内において、喫煙場所について注意をした上司に対し、脅迫を伴った暴言を浴びせるとともに、再三の退去命令に従わず、長時間にわたり職場を喧騒状態に落とし入れ、業務に支障を与えた。

これら行為は、会社の風紀秩序を著しく乱し、職場規律の維持及び業務の正常な運営を妨げたものであり、社員として極めて不都合である。

よって、社員就業規則第69条第5号及び第13号により辞令書のとおり処分する。

X 3

(発令事項) 譴責処分

(理由) 平成5年3月26日午前8時10分過ぎから午後0時6分頃までの間、徳島支店内において、喫煙場所について注意をした上司に対し暴言を吐くとともに、再三の退去命令にも従わず、長時間にわたり職場を喧騒状態に落とし入れ、業務に支障を与えた。

これら行為は、会社の風紀秩序を著しく乱し、職場規律の維持及び業務の正常な運営を妨げたものであり、社員として極めて不都合である。

よって、社員就業規則第69条第5号及び第13号により辞令書のとおり処分する。

X 4

(発令事項) 文書注意

(理由) 平成5年3月26日午前8時10分過ぎから午後0時6分頃までの間徳島支店内において、喫煙場所について注意をした上司に対し、社員が暴力等の行為に及ぶ事件が発生した際、これらの社員と行動を共にし、再三の退去命令にも従わず、長時間にわたり業務に支障を与えた。

この行為は、職場規律を無視し、業務の正常な運営を妨げたものであり、社員としてはなほだ不都合であるので、文書をもって嚴重に注意する。

X 5

(発令事項) 文書注意

(理由) 平成5年3月26日午前8時10分過ぎから午後0時6分頃までの間徳島支店内において、喫煙場所について注意をした上司に対し、社員が暴力等の行為に及ぶ事件が発生した際、これらの社員と行動を共にし、再三の退去命令にも従わず、長時間にわたり業務に支障を与えた。

この行為は、職場規律を無視し、業務の正常な運営を妨げたものであり、社員としてはなほだ不都合であるので、文書をもって嚴重に注意する。

オ 平成5年7月28日、団体交渉が開催された。その中で会社側交渉委員は処分について「概括的に言えば、ストライキは労働者の固有の権利だと思っているが、ストライキ中の行動に問題があったので懲戒処分の対象とした。会社の裁量である。」と説明した。また、組合から

四国支社あてに「処分に対する質問」を送り、それに会社が答えることを約束した。同月29日、組合から質問書をファックスで送付し、8月5日、これに対する会社の回答書がファックスで組合に送付された。

カ 平成5年9月13日、組合は当地労委に対して本件不当労働行為の救済を申し立てた。

5 本件申立て以後の状況

平成6年10月5日付け組合要求書第184号の「ストライキに対する不当処分を撤回すること。」に対する回答として、会社は同月14日付けの回答書において、「要求には応じられません。なお、平成5年7月14日付貴組合員5名に対する処分の理由は、辞令書記載のとおりであり、貴組合のストライキに対する処分ではありません。」と回答した。

第3 判断

1 当事者の主張の要旨

(1) 申立人は、次のとおり主張する。

- ア D棟玄関前で事件は、Y1副支店長が喫煙注意に名を借り、ビラ配布を妨害する意図のもとにX1を突き飛ばすなどの暴行を加えたものである。被申立人はY1副支店長のX1に対する行動がもっぱら喫煙を注意するためであったと言うが、これは単に喫煙を注意するための行動と見るにはいかにも不自然である。つまり、喫煙注意は口実で、申立人組合に対する嫌悪から出たビラ配布に対する嫌がらせ、圧力を加え妨害すること、あるいは何らかの挑発を試みたと見るべきである。
- イ Y1副支店長のコートの襟が破れたのは、Y1副支店長が急に体を沈めようとしたのを見たX1が、Y1副支店長が自分を「被害者」にして「暴力事件」をでっち上げようとしていると直感したので、Y1副支店長が身を沈めるのを止めるためにX2の肩越しにコートの襟をもったためである。
- ウ また、現認書の作成者が管理職ばかりというのはあまりにも作為的と見るほかに、全体としてその信ぴょう性は極めて低いし、加えて管理者らがD棟玄関前に集まって来たのはY1副支店長が暴力を振るった後であって、現認書作成者はY1副支店長の暴力を見ていない。よって、暴力を振るったのはY1副支店長であって、被害者であるX1を加害者に仕立て上げたもので、あからさまな不当労働行為である。
- エ 被申立人は、B棟7階における組合員らの抗議行動がY1副支店長らの業務に支障を与え、正常な業務の運営を妨害したと主張するが、組合員のストライキの抗議行動は正当な抗議行動であり、その間、B棟7階職場の業務を妨害したという事実は全くなく、また、組合員らはY1副支店長の退去要請の言辞を聞いていないし、会議等に参加しなければならぬ旨を伝えることもなく、他の管理職からの会議への出席要請も会議報告もなかった。さらに、B棟7階の業務はすべて正常に行われており、長時間にわたり職場を喧騒状態に陥れたとする本

件「処分理由」は全く根拠のない不当な処分である。このことは、Y 1 副支店長が自席に着いた時、同行した組合員らに自席の前の椅子に座るよう手で合図したこと、組合員らにコーヒーが出された際にも何等の拒否もしていないことなどから明らかである。

オ 懲戒規程（別紙 2）によれば、懲戒処分は非違発覚後 2 か月以内に行わなければならない。ところが、本件では約 4 か月経過後に処分が行われており、この理由としては、非違行為者が多数であり、暴行行為という特異な事情があり、慎重を期したとしているが、慎重といっても実際には本社等へ問い合わせをするくらいでほとんど何もしておらず、2 か月の原則的期間を超えた理由として全く説得力がない。懲戒規程は、複数事案や複雑な事案、刑事処分の事案なども前提としており、その上でなおかつ処分を 2 か月以内としているのである。本件はことさら例外というほどの事案ではなく、現実に漫然と時を経過しただけであることに鑑みれば、本件処分が懲戒規程第 8 条に違反していることは明らかである。

カ 懲戒規程によれば、処分調書は証拠によつて認定した事実に基づいて正確に記載しなければならないとなっているが、管理者以外の者からの事情聴取は何ら行われておらず、証拠の収集も極めて偏頗である。また、非違者に弁明の機会を全く与えておらず、会社が始末書を求めた時はすでに処分を決めた後であり、処分の決定前に弁明の機会を与えないのは公平な処分とは言えない。

キ 処分が必要な場合は、処分調書、始末書等を整えて 2 週間以内に所属長から懲戒担当部課に上申することになっているが、本件では始末書を用意せず、しかも 1 か月後の 4 月 28 日になってようやく連絡していることなど処分手続が懲戒規程に大きく違反しているのは、処分を行わない場合には原則として 2 か月以内の連絡でよく、始末書も不要であることから、実は会社が「処分を行わない場合」と考えていたからと理解すれば納得がいく。このことは、5 月 14 日の団体交渉及び同月 26 日の窓口交渉においても 3 月 26 日の行動が懲戒処分の対象になるという話は一切出ていないということからも裏付けられる。

ク 以上のとおり、本件処分は懲戒規程の手続に大きく違背しており、元来処分事由としないし、できない事案であったにもかかわらず、キャッチホン無料試供サービスの問題点を申立人が組合活動の一環として対外的に公にしたことを契機に、徳島支店のみならず全国的に中止になったことから、申立人組合を嫌悪し、これに対する報復としてなされたものであり、明らかに不当労働行為意思に基づくものである。従って、本件処分は正当な組合活動に対する不利益取扱いであり、複数組合併存下にある一方の組合に不利益を与え、申立人組合の弱体化を狙った支配介入である。

(2) 被申立人は、次ぎのとおり主張する。

- ア D棟玄関前での事件は、出勤して来たY1副支店長が、くわえタバコをしているX1に、喫煙場所の注意をするために声を掛けたところ、X1がにらみ返し、突然形相を変えてY1副支店長に体当たりしてきたもので、Y1副支店長にはビラ配布の妨害するような意図は全くなかった。ところが、X1は極度の興奮状態で、大声でわめきながら肩でY1副支店長の身体を押ししたり、肘でY1副支店長の身体を突き、抵抗しないY1副支店長に対してX1の暴行はエスカレートし、Y1副支店長の胸ぐらをつかんで揺すったり引っ張ったりした。この時にY1副支店長の着ていたコートの襟が引き裂かれ、また、左手指に擦過傷を負ったのである。
- イ 申立人によると、コートの襟が破れたのはY1副支店長が急に沈み込むようにしたために引き裂くつもりもないのにコートが破れたと説明しているが、これは奇妙であり不自然である。またX2がこの時、Y1副支店長とX1の間に入っていたということであるが、仮にそうだとすれば、X1の暴行を止めようとした行動としか考えられない。
- ウ Y1副支店長のコートが引き裂かれた後、X3執行委員長、X4、X5らが加わってY1副支店長を取り囲み、玄関ガラスに押しつける状態にした上、「暴力はやめてくれ。」と言う無抵抗のY1副支店長に対してY1副支店長の生命、身体に危害を加える旨申し向け、威嚇し、氣勢を示して脅迫したため、Y1副支店長は極度に恐怖心にかられ、「警察を呼んでくれ。」とまで叫ぶ状態に至ったのである。
- エ B棟7階でY1副支店長が椅子に座るよう手で合図したのは、D棟玄関前であったような混乱状態が再現されることを恐れ、かつ机上の作業を妨害されることを恐れてのことであり、少し離れた応接機の椅子へ座ることを咄嗟に手で合図したのである。Y1副支店長は話し合いをするつもりはなく、再三にわたり退去を求めたが、X1らはこれを無視し続け、長時間脅迫等の行為を繰り返したのである。このため、この日の午前中、Y1副支店長は予定していた3つの会議等に出席できず、また、他の社員らも、大声で口々に脅迫文言を怒号し、机を叩き、椅子を蹴り上げるなどに圧倒され、Y1副支店長の生命、身体に危害を加えられはしないかと心配で通常どおりの業務の遂行ができなかった。
- オ 以上のX1らのY1副支店長に対する言動は、労働組合法第1条第2項但し書きにある「暴力の行使」であって、ストライキのみならずその他の争議行為の手段、態様における正当性の範囲から逸脱していることは明らかであり、社員就業規則第69条第5号及び第13号のキに該当する。
- カ 処分の時期が遅れたのは、5月13日の第1回懲戒審査会で、①暴力、脅迫及び業務妨害という、いわば会社の秩序そのものに関する行為については慎重かつ厳正に対処しなければならない、②審査対象人員が

複数であり、かつ審査対象行為も複雑であるので時間をかけてでも調査、審理を十分につくす必要がある。③全国事例の収集、就業規則との関連の検討、ストライキ通告についての法律的な観点からの吟味など、通常の非違事例とは異なる角度からも調査をする必要がある、などの審査方針が決定され、これに従って慎重に調査等を行ったためであり、また、この時期、事務局が表彰関係事務と重なって極めて多忙であったことも処分が遅れた理由の一つである。

キ 申立人組合は、被処分者に何らの弁明の機会を与えていないと主張しているが、処分審査手続は懲戒規程及び運用規程の定めに従って遂行しており、現実に始末書の提出をもとめたが、「組織として始末書の提出を拒否する。」と申立人側からの事情説明を拒まれたのである。結果として、申立人組合員らの事情説明を受けることができなかったものであり、審査手続上落ち度はない。

ク 申立人組合は、キャッチホン無料試供に関する団交拒否救済申立てとこれが新聞報道されたために同実施が中止されたことに対する報復処分であると主張している。しかし、これは自らの違法行為についてその責任回避しようとするものであり、本件懲戒処分等はキャッチホンに関する救済申立てとは何ら関連性はない。キャッチホン無料試供の実施中止の理由は、他の地域の利用客との間に不公平感が生じることを考慮したからであって、申立人組合の救済申立てあるいは新聞報道とは無関係である。

2 当委員会の判断

(1) タバコ注意事件について

本事件の発端となったタバコ注意事件について、申立人は、Y 1 副支店長が喫煙注意に名を借り、ビラ配布を妨害する意図のもとにX 1 を突き飛ばすなどの暴行を加えたものであり、喫煙注意は口実で、申立人組合に対する嫌悪から出たビラ配布に対する嫌がらせ、妨害、あるいは何らかの挑発を試みたものであり、あからさまな不当労働行為であると主張している。

この点について判断すると、副支店長という支店全体を管理する立場にある者であれば、日常から社内の防火に関して強い意識を持っており、社員が会社構内の灰皿のない所で喫煙をしていれば、それを注意するのは当然のことであり、Y 1 副支店長がX 1 のくわえタバコについて注意したのは、防火及び社員としての常識の面から注意を促しただけであって、その注意の仕方も特に不適切なものでなく、申立人の言うようなビラ配布に対する嫌がらせや妨害を意図したものとは考えられない。まして、申立人の、Y 1 副支店長が先にX 1 を突き飛ばすなどの暴行を加えたとする主張や、Y 1 副支店長のコートの襟が破れたのはY 1 副支店長が自分を被害者にして暴力事件をでっち上げようとして身を沈めたからであるという主張は、いかにも不自然であり、信用し難い。

以上のことから、X 1 が、Y 1 副支店長の注意に対して、体当たりしたり、ひじで突いたり、コートの襟を破ったりした行為や、「24時間つきまとうぞ。」などの発言をしたことは、正当な組合活動としての抗議行動とは言えず、暴力の行使そのものであり許されるべきものではない。また、X 1 以外の4名の組合員についても、X 2 の「5時からもつきまとして監視するぞ。」とか、X 3 執行委員長の「わしらだけでないぞ、覚えとけよ。」などの言葉を交えて、無抵抗のY 1 副支店長を取り囲んで抗議した言動は、争議行為の手段、態様における正当性の範囲から逸脱している。

(2) 副支店長席での抗議行動について

申立人は、ストライキ中の抗議行動は正当な抗議行動であり、その間職場の業務の妨害をしたという事実はないと主張している。

この点について判断すると、ストライキは、その目的、手続き、手段が正当なものであれば、正当な組合活動として認められるが、ストライキ中に組合員のとった行為が、会社の職場内での正常な業務を妨害するとなれば、もはや正当な組合活動とは認められない。また、暴力の行使は正当な組合活動とは言えない。

本件についてみると、申立人組合員らは、前記第2の3の(2)で認定したとおり、Y 1 副支店長が何度も退去を求めたにもかかわらず、長時間にわたってY 1 副支店長を取り囲み、机や椅子を蹴ったり、「おっさん24時間つきまとしてやる。そして、おまえの悪いところを徹底的にやってやる。覚悟しとけ。」などと脅威を感じるような言葉を交えて大声で抗議を続け、その結果、Y 1 副支店長はその日の午前中に予定していた3つの会議等のすべてに出席できず、また、同じ部屋で仕事をしていた社員35~40人の業務にも少なからず影響を与えたことは容易に認められる。よって、副支店長席における本件ストライキ中の申立人組合員らの行為は、会社の秩序を乱し、職場規律の維持及び業務の正常な運営を妨げたものであり、正当な組合活動としての抗議行動とは認められない。

(3) 処分手続きについて

申立人は、現認書の作成者が管理職ばかりであり、作為的で信ぴょう性に欠け、また非違者に弁明の機会を全く与えておらず、始末書を求めた時はすでに処分を決めた後であり、処分の決定前に弁明の機会を与えないのは公平な処分とは言えないと主張している。

この点について判断すると、本件処分の要否において、その決定的要因となるべき暴力行為等の有無については、仮に管理職が作成した現認書の表現に若干の違いが見られるとしても、コートの襟が破れたこと、D棟玄関前及びB棟7階の副支店長席でY 1 副支店長を取り囲んで大声で抗議したこと、また、机や椅子を蹴ったりした事実は、X 3 執行委員長、X 1 及びX 2 の証言で自ら認めていることであり、信ぴょう性に欠けるとは言えない。

また、始末書の提出についても、処分の決定前に提出を求めているにもかかわらず、申立人組合は「組織として始末書の提出を拒否する。」との回答をしており、会社はこの回答を待って処分を決定していることから、弁明の機会は与えられており、申立人の主張は採用できない。

(4) 処分の時期等について

申立人は、懲戒規程には「懲戒処分は、原則として非違発覚後2か月以内に行わなければならない。」と規定されているが、本件では約4カ月後に処分が行われ、会社が上げている処分が遅れた理由には説得力がなく、本件処分が懲戒規程に違反していることは明らかだと主張している。また、会社には処分する気がなかったにもかかわらず、キャッチホン問題を公にし、地労委へ申し立てたことに対する報復的処分であり、不当労働行為意思に基づくものであると主張している。

この点について判断すると、懲戒規程の「懲戒処分は、原則として非違発覚後2ヵ月以内に行わなければならない。」とあるのは、処分はできるだけ速やかに行うべき旨の訓示規定であると考えられる。しかし、事案によっては本件のような例外があることもやむを得ず、2か月の原則的期間を超えたからといってそれだけで懲戒規程違反だとは言えないし、被申立人が主張している、非違行為者が複数であり、かつ暴力行為という特異で複雑な事案であるため、時間をかけてでも調査、検討を十分につくす必要があったとする処分の遅れた理由は相当と言わざるを得ない。

また、本件処分が報復的処分だとすることについては、組合結成以来、申立人組合と会社との関係は、前記第2の2で認定したとおり、平穩に推移してきたとは言い難いが、本件処分が申立人組合のキャッチホン問題を公にしたことを嫌悪し、これに対する報復処分としてなされたものであるとの疎明もないことから、申立人の主張は採用できない。

(5) 以上により、会社の行った懲戒処分及び文書注意処分は妥当なものであり、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為には該当しない。

以上認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

平成8年2月27日

徳島県地方労働委員会
会長 小川 秀一 ㊟

「別紙 略」