

命 令 書

申立人 新居浜港湾ユニオン

被申立人 浜栄港運株式会社

主 文

- 1 被申立人は、K 1 に対する平成9年10月31日付けの懲戒解雇をなかつたものとして取り扱い、同人を原職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、K 1 に対して、平成9年11月1日以降原職に復帰するまでの間に受けたであろう給与相当額を支払わなければならない。
- 3 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 申立人の請求する救済内容

- 1 浜栄港運株式会社（以下「被申立人」という。）は、K 1（以下「K 1」という。）に対する平成9年10月31日付け懲戒解雇を撤回し、同人を原職に復帰させること。
- 2 被申立人は、K 1 を原職に復帰させるまでの間、平成9年11月以降毎月末日限り金319,540円を支払うこと。
- 3 被申立人は、平成8年4月の賃金改定で不利益変更した賃金（平成8年4月から平成9年10月まで）及び賞与（平成8年上期・下期、平成9年上期）の差額をK 1 に支払うこと。

第2 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人

ア 申立人新居浜港湾ユニオン（以下「ユニオン」という。）は、肩書地に事務所を置き、新居浜港で港湾運送業務等に従事する労働者のうち主に事務職員で組織している労働組合であり、本件審問終結時（平成11年8月5日）の組合員数は、3名である。

イ 被申立人及びその関連会社では、それらの従業員によってユニオンの浜栄分会（以下「分会」という。）が結成されており、本件審問終結時の組合員数は、1名（K 1）である。

(2) 被申立人

被申立人は、肩書地に事務所を置き、新居浜港における港湾荷役事業及びこれに付帯する倉庫業等を営んでおり、本件審問終結時の従業員数は、41名であり、代表取締役は、M 1（以下「M 1 社長」という。）である。

なお、本件申立てにおいて、西日本パッキング有限会社に対する申立てがなされていたが、この申立部分は、同有限会社での組合員であるK2がユニオンを脱退したことを理由に、平成10年1月5日に取り下げられている。

(3) その他

分会の他に、被申立人及び浜栄倉庫株式会社（以下「浜栄倉庫」という。）の従業員のうち作業職員で結成された全日本港湾労働組合四国地方本部新居浜支部（以下「全港湾四国地本新居浜支部」という。）浜栄分会がある。

2 ユニオンの結成経過について

(1) 平成6年1月のK1の解雇

被申立人において、当時、業務部の課長であったK1は、平成6年1月、上長の指揮命令拒否、改悛の情の欠如等を理由に、懲戒解雇されたが、同年2月、松山地方裁判所西条支部（以下「松山地裁西条支部」という。）において、K1が就業時間中は職務に精励することを条件として和解が成立し、原職に復帰した。

(2) ユニオンの結成

被申立人の事務職員であるK1やO1（以下「O1」という。）は、特別有給休暇の日数などで事務職員と作業職員に対する取扱いに差別があるととして、平成5年頃から被申立人に対しこれらの改善を要求していたが、改善されなかった。

また、K1及びO1は、全港湾四国地本新居浜支部に加入しようとして、平成6年1月にO1が同支部執行委員長であったIに相談したが、同執行委員長から事務職員は加入しない方がよいと言われ、同支部への加入を断念した。

そこで、K1ら4名の被申立人の事務職員は、同年7月14日、芙蓉海運株式会社の事務職員3名とともにユニオンを結成した。

3 ユニオンの争議行為と被申立人の処分について

(1) 平成6年（不）第6号事件及び平成6年（調）第8号事件

平成6年10月3日、ユニオンは、被申立人及び浜栄倉庫に対して、団体交渉の申入れに応じることなどを求めて、愛媛県地方労働委員会（以下「当委員会」という。）に不当労働行為救済申立て（平成6年（不）第6号事件）を行った。しかし、ユニオンは、実質的には、特別有給休暇の日数や時間外手当の計算方法について、作業職員と事務職員を同等に取り扱うことなどを求めていたことから、同年12月1日、団体交渉の促進を調整事項として、あっせんを申請（平成6年（調）第8号事件）し、被申立人及び浜栄倉庫もこれに応じたので、当委員会は、あっせん作業を行った。その結果、同月14日に双方が合意に達し、協定（以下「平成6年協定」という。）が締結され、不当労働行為救済申立ては取り下げられた。

平成6年協定では、事務職員の特別有給休暇の日数の是正の問題については、年間総労働時間で調整することとし、このため「事務職の勤務は隔週週休2日制とし、平成7年1月1日から試行する」こととなったほか、「今後は、事務職員からの要望等については、意見を聞きながら会社として配慮するものとする」とされた。

(2) 事務職員に対する隔週週休2日制の試行と分会からの異議

ア 被申立人は、平成6年協定に基づき、M1社長が業務連絡会などで隔週週休2日制導入等に関する就業規則の変更について説明し、平成6年12月下旬には、事務職員に対し平成7年の年間休日カレンダーを提示して、平成7年1月1日から事務職員に対する隔週週休2日制を試行した。この結果、事務職員については、隔週の土曜日が休日となる代わりに終業時刻が午後4時から午後4時40分に変更された。また、隔週週休2日制の試行とともに特別有給休暇の日数が2日増やされたことなどのため、事務職員の年間総労働時間は、2,065時間から2,016時間と49時間の短縮となり、作業職員と同じになった。

しかし、作業職員については、全港湾四国地本新居浜支部の同意が得られず、隔週週休2日制は実施されなかった。

イ 隔週週休2日制試行後、分会は、隔週週休2日制によりそれまで支給されていた午後4時から午後4時40分までの時間外手当が支給されなくなることや隔週で休日になる土曜日（以下「週休土曜日」という。）の通勤手当が支給されなくなること等から実質的な賃金カットであるとして、同年5月22日、被申立人に対し要求書を提出し、隔週週休2日制の試行の廃止か賃金目減り分に対する代償措置、三六協定の締結、午後4時から午後4時40分までの時間外手当の支給等を要求し、被申立人は、隔週週休2日制の試行を制度化したい等と回答し、同月29日以後同年12月22日までに合計9回の団体交渉を行ったが、双方の主張は平行線のままであった。

(3) 就業規則の変更

ア この間、被申立人は、隔週週休2日制の実施を主な内容とする平成7年1月1日施行の就業規則の変更について、全港湾四国地本新居浜支部に意見を求め、同年6月5日付けで同支部と協定を行い、同支部副委員長Yの記名押印がある意見書（以下「意見書」という。）を得て、同年12月4日に、新居浜労働基準監督署に就業規則変更届を提出した。意見書には、「労使合意による協定以外の変更事項には同意しない」と記載されていたが、これは、事務職員に係る規定は、全港湾四国地本新居浜支部浜栄分会の組合員とは関係のないものであるから、関知せず、その他の規定については同意するという意味であった。

イ 被申立人は、上記就業規則の変更について、平成8年4月8日から同月18日までの間、その内容を会社内に掲示した。

(4) 三六協定

分会は、被申立人に対し平成7年5月22日に要求書を提出し、三六協定の締結を求め、団体交渉を行ったが、合意に至らなかった。

同年9月中旬、被申立人は、全港湾四国地本新居浜支部に対し事務職員も含む全従業員を対象とする三六協定の締結を求めたが、同支部は、組合員に事務職員がいないことから、事務職員に関する部分を削除することを条件とする回答を行い、同月21日に作業職員のみを対象とする三六協定を締結した。

被申立人は、その後も分会からの三六協定の締結要求にもかかわらず、三六協定を締結しなかった。

(5) 分会の時間外拒否のストライキ

ア 平成7年12月22日、分会は、隔週週休2日制についての団体交渉が決裂したため、同月25日から三六協定が締結されるまで元の勤務体制（隔週週休2日制試行前の勤務体制）で勤務すること、午後5時以降の時間外勤務を拒否することを口頭で通告し、同日以降、K1及びO1は、午後4時に退社し、週休土曜日に出勤するとともに、午後5時以降の時間外勤務を拒否した。

なお、被申立人は、K1及びO1が週休土曜日に出勤した際、通勤手当を支給した。

イ 同月28日、被申立人の業務部（兼）作業部担当取締役であるM2（以下「M2」という。）は、K1及びO1に対し、試行期間が満了した結果、一応の安定を得たものと判断し、これに伴って就業規則を変更したこと、現在実施している隔週週休2日制は本格的な勤務形態であることを説明し、午後4時に退社することは、正当な理由がない限り認められず、就労拒否とみなすとして、午後4時40分まで勤務するよう求めた。

これに対し、K1及びO1は、就業規則の変更について、直接影響のある分会と協議なく、全港湾四国地本新居浜支部と協議し、行ったことは、平成6年協定の違反であるとして、就業規則変更の撤回を要求したうえ、午後4時退社、週休土曜日の出勤及び午後5時以降の時間外勤務拒否は今後も続けると通告し、そのとおり実行した。

(6) K1及びO1に対する戒告、譴責及び降職の懲戒処分

ア 平成8年1月9日、被申立人は、K1及びO1に対し午後4時に退社していることは就業規則に違反するものであるとして、就業規則に則り、午後4時40分まで勤務するよう注意する戒告処分（以下「第1回戒告処分」という。）を行った。

このため、K1及びO1は、同月10日から午後4時40分までの勤務に戻したが、週休土曜日の出勤及び午後5時以降の時間外勤務拒否は続けた。

イ 同月29日、被申立人は、K1及びO1に対し、就業時間は就業規則に従うことになったものの、なお、業務指示及び時間外勤務を拒否し

ているとして、再度戒告処分（以下「第2回戒告処分」という。）を行い、K1に対しては、業務部課長の職責にあるから、管理職としての業務を遂行するよう注意した。

ウ 同年2月16日、被申立人は、K1に対しK-6現場での勤務（24時間勤務）、業務連絡会への出席等の時間外勤務を拒否していること、週休土曜日に無断出勤し、被申立人の業務を混乱させていること、同月14日のプラント荷役作業で引継ぎもなく職場離脱したことを理由として譴責処分（以下「譴責処分」という。）を行い、同月20日までに始末書の提出を求めた。しかし、分会は、同月20日付けの要求書で、調査のうえ同月23日の団体交渉で回答するとし、同日には、就業規則違反はないと回答して、始末書は提出しなかった。

エ 同月22日、被申立人は、K1に対し2度にわたる戒告処分、譴責処分にもかかわらず、時間外勤務を拒否していること、管理職としての自覚に欠けること及び譴責処分でも求めた始末書の提出がなく、反省と改悛の情がないことを理由に同日付けで業務部課長から一般職に降職する懲戒処分（以下「降職処分」という。）を行った。

4 K1の本件懲戒解雇について

(1) Sの退職金に係る調停事件

ア K1は、平成3年10月31日に被申立人を退職したS（以下「S」という。）に対する退職金の算定に疑問を抱き、Sはユニオンの組合員ではなかったが、Sに働きかけ、平成8年10月30日、退職金の増額を求める調停を新居浜簡易裁判所に申し立てさせるなど、この調停事件（以下「調停事件」という。）に関与した。

イ K1は、Sが退職前に被申立人に提出した診断書（別表1）の写しを、S本人の了解を得て、調停事件に提出した。この写しは、当時、K1が診断書の受付もしていた関係から、これを複写し、個人的に保管していたというものであった。

ウ 調停事件は、平成9年5月27日に被申立人が和解金を支払うことにより調停が成立し、解決した。

(2) 降職処分に対する地位保全仮処分命令申立事件

平成9年3月14日、K1は、被申立人に対し前記第2、3、(6)、エの降職処分に対して松山地裁西条支部に業務部課長としての地位保全を求める仮処分命令の申立て（平成9年(㉟)第8号地位保全仮処分命令申立事件）を行った。同年9月12日、松山地裁西条支部は、就業規則の変更は適法であり、午後4時の退社は就業規則違反であること、課長職にあるK1は、時間外勤務を拒否することができないことなどから、第1回戒告処分、第2回戒告処分、譴責処分及び降職処分は、いずれも適法であり、降職処分は不当労働行為にも該当しないとして申立てを却下した。この決定に対し同年9月29日、K1は、高松高等裁判所（以下「高松高裁」という。）に即時抗告（平成9年(㉟)第99号地位保全仮処分命令申立

事件)したが、同裁判所は、平成10年11月30日に分会が隔週週休2日制に対し争議行為にまで及ぶことは、正当性の範囲をいささか逸脱するものであるとして、原決定を維持した。

(3) 懲戒解雇

ア K1は、平成9年(㊦)第8号地位保全仮処分命令申立事件において、別表2の書類を疎明資料として松山地裁西条支部に提出した。同表の①は、平成8年3月の株主総会の翌日、他人の机にあったものを見つけ、複写したというものであり、②ないし⑩は、平成9年1月、K1が被申立人事務所にある保管庫で古い書類を整理していたところ、平成8年3月に退職し、顧問となったM2の個人用ファイルの中から見つけ、これを複写したというものである。また、同表の⑫ないし⑯は、K1が被申立人の賃金台帳をもとに作成したというものであった。

イ 平成9年9月30日、被申立人は、K1に対し別表1及び2の書類を無断で持ち出し、又は複写した(以下「持出・複写行為」という。)として、問い質したが、K1は、文書によることを求めたため、被申立人は、同年10月3日付け文書でもって、入手方法等を照会した。K1は、同月11日、被申立人に回答書(甲3の2)を提出した。

ウ K1からの回答を受け、被申立人は、同年10月31日、K1に対し次のとおりの懲戒解雇の通知を行った(以下「懲戒解雇」という。)

- (1) 貴殿は、当社内書庫等から保管中の書類を無断で持ち出し、または複写した。これは、明らかに会社の信用を傷つけ企業秩序を乱したものである。
- (2) 過去に、戒告、譴責、降格の処分を受けている。
- (3) 自己中心的性格から上記処分に素直に従わず、自らあるいは、Sの名でもって訴訟、調停を申し立て、その証拠資料として上記の持ち出し資料を利用している。
- (4) 貴殿の訴えは却下され、主張が不当であることは明らかになった。以上の諸点を総合すれば、懲戒解雇はやむを得ない。

(4) 懲戒に関する就業規則

就業規則には、第78条以下に懲戒に関する規定があり、第80条及び第81条の規定は次のとおりである。

(懲戒事由I)

第80条 従業員に次の夫々各号の1に該当する行為があった場合には、その違反状況の軽重により夫々戒告、譴責、減給、出勤停止の処分をする。

(1)～(6) (略)

(7) 許可なく会社の文書、帳簿、証票類等を関係者以外の者に閲覧せしめ、若しくは作業場を他人に縦覧させた者。

(8) (略)

(9) 職務上所属長の命令に従わず職務秩序を乱し、若しくは不

正不法な行為をし、或は風紀を乱した者。

(10)～(12) (略)

(懲戒事由Ⅱ)

第81条 従業員に次の各号の1に該当する行為があった場合には懲戒解雇する。但し、情状により諭旨退職、転職等に処することがある。

(1)～(2) (略)

(3) 上長の指揮命令に従わず、職場秩序を乱し、若しくは不正不法の行為をし、或は風紀を乱しその情状極めて悪質なる者。

(4)～(8) (略)

(9) 会社の証憑書類、その他の証明となるべき文書、図書を偽造若しくは変造し、これを不正に利用した者。

(10) 故意又は重大な過失により会社に対し、有形無形の甚だしい損害を与え、若しくは会社又は従業員の名誉を著しく傷つけた者。

(11) (略)

(12) 懲戒に処せられたにもかかわらず、全く改悛の情なきか、若しくは懲戒に服する意志欠如せる者。

(13)～(16) (略)

(5) 組合員の脱退

K 1 に対する懲戒解雇後の平成 9 年11月30日、O 1 ら 3 名の組合員がユニオンを脱退し、分会はK 1 1名となった。

なお、O 1 の脱退理由は、K 1 が懲戒解雇され、これ以上組合員として活動を続けると自分の立場も不利になり、家族にも心配をかけるというものであり、浜栄倉庫での分会員であるO 2 の脱退理由も同様である。

(6) 本件懲戒解雇に対する地位保全仮処分命令申立事件の経過

本件懲戒解雇に対し、K 1 は、平成 9 年12月 5 日、松山地裁西条支部に従業員としての地位保全を求める仮処分命令の申立て（平成 9 年(ヨ)第60号地位保全仮処分命令申立事件）を行った。平成10年 3 月17日、松山地裁西条支部は、K 1 には、被申立人の企業秩序を乱すような行為が認められるが、これによって被申立人の信用が害されたことを認めることはできず、平成 9 年(ヨ)第 8 号地位保全仮処分命令申立事件が確定していない段階でなされた懲戒解雇は合理的な裁量権の行使と解することはできず、懲戒解雇権の濫用であり、無効であるとして、K 1 の申立てを認容した。この決定に対し被申立人は、同年 3 月24日に松山地裁西条支部に保全異議の申立て（平成10年(モ)第62号仮処分異議申立事件）を行ったが、同年 9 月30日、同支部は、支払額を変更したものの、K 1 の従業員としての地位を認める決定については、仮処分決定を維持した。更に、被申立人は、この決定に対し同年10月12日に高松高裁に抗告（平成10年(ニ)第93号仮処分決定の変更等決定に対する保全抗告事件）したが、平

成11年2月17日、同裁判所は、原決定を維持した。

なお、K 1 は、平成9年(㊦)第60号地位保全仮処分命令申立事件において、別表3の書類を疎明資料として松山地裁西条支部に提出した。

(7) 退職金の支給

就業規則では、懲戒解雇の場合、退職金を支給しないこととなっているが、被申立人は、平成9年10月31日にK 1 を解雇した際、温情をもって、K 1 に対し通常であれば退職金として支給される額の80パーセントに相当する額約443万円（中小企業退職金共済事業団給付金約415万2千円、被申立人振出の小切手約27万8千円）を渡すようにした。K 1 は、生活費及び借入金の弁済に充てる必要があるとして、この退職金を全額受領している。

なお、K 1 は、原職復帰が認められた場合には、退職金を返還する旨表明している。

(8) K 1 の給与

本件懲戒解雇前のK 1 の給与は、平成9年8月分334,232円、同年9月分309,336円、同年10月分293,668円であり、労働基準法第12条第1項に規定する平均賃金の30日分の額は、305,620円である。

5 K 1 に対する賃金改定等について

(1) K 1 に対する賃金改定

ア 分会は、月額制作業職員には家族手当及び精勤手当が支給されるのに、事務職員には支給されないことなどを不満として、これらの改善を被申立人に求めていた。

イ 平成8年4月、被申立人は、事務職員と月額制作業職員の賃金体系を一本化する新賃金体系（以下「新賃金体系」という。）を実施した。これに伴い、1ヶ月の出勤日数を22日とした場合のK 1 の給与は、267,460円（基本給241,500円、通勤手当25,960円）から264,630円（基本給214,530円、通勤手当17,600円、家族手当22,500円、精勤手当10,000円）となり、2,830円の減額となった。

これは、基本給について241,500円から214,530円へと26,970円の減額となったこと、通勤手当について1日当たりの単価が1,180円から月額制作業職員と同額の800円となり、8,360円の減額となったこと、一方では、家族手当22,500円及び精勤手当10,000円が支給されることとなり、32,500円の増額となったことによる。

ウ 平成9年4月、日額制作業職員の賃金体系が月額制に変更された。その際、被申立人は、日額制作業職員の全員に同一の基本給を適用した。

(2) K 1 に対する賃金等の支給

ア 分会は、K 1 の基本給が減額となったため、新賃金体系に反対した。このため、被申立人は、K 1 及びO 1 に対しては、従来の賃金体系に基づく賃金を支給した。また、平成8年上期賞与については、平成8

年7月15日に他の従業員には支給されたが、K1及びO1には、新賃金体系を拒否していること及び賞与に関する要求が出ていないことを理由に支給されなかった。

イ 同年8月2日、分会は、O1の賃金改定及び平成8年上期賞与については、新賃金体系とすることで妥結し、協定が締結され、O1には、同年4月からの賃金差額及び同賞与が支給されたが、K1については、継続交渉事項とされた。また、次回からK1及びO1については、一括妥結方式とすることとされた。

(3) 平成8年賃金協定及び平成8年賞与協定

前記(1)及び(2)のとおり、賃金改定及び賞与に関する経緯があった後、平成8年12月9日、分会は、被申立人から平成8年下期賞与についての一括妥結を求められ、K1の賃金改定が妥結しないとO1に同賞与が支給されないとして、K1について、新賃金体系とする賃金協定（以下「平成8年賃金協定」という。）及び平成8年上期賞与の協定（以下「平成8年上期賞与協定」という。）を締結し、併せて平成8年下期賞与の協定（以下「平成8年下期賞与協定」という。）を締結した。これにより、K1に同年4月以降の賃金差額、平成8年上期賞与及び平成8年下期賞与が支給された。

(4) 平成9年賃金協定及び平成9年上期賞与協定

平成9年7月10日、分会と被申立人は、平成9年度賃金改定に関する協定（以下「平成9年賃金協定」という。）及び平成9年上期賞与に関する協定（以下「平成9年上期賞与協定」という。）を締結した。

第3 判断

1 K1の本件懲戒解雇について

(1) 被申立人の主張

ア K1の持出・複写行為等は、次のとおり、就業規則に定める懲戒事由に明らかに該当し、かつ、その情状悪質であるから、本件懲戒解雇は適法・有効である。

(ア) K1が被申立人に無断で持ち出し、又は複写した会社書類は、別表1の①ないし⑤、別表2の①ないし⑩及び別表3の①ないし⑫である。

(イ) K1の持出・複写行為は、被申立人に全く無断で行われており、かつ、被申立人の目を盗んで敢行されたものであって、卑劣・陰湿執拗であり、場所・時間を選ばず、多数回に及んでおり、職場秩序を乱し、不正不法の行為をしたものである（就業規則第81条第3号）。

(ウ) K1が職務上関与する立場にない賃金に関するもの等の書類については、会社書類を不正に利用したものである（同条第9号）。

(エ) K1は、前記第2、3、(6)のとおり、既に数次にわたり、懲戒処分を受けているにもかかわらず、全く改俊の情なく、懲戒に服する意思を欠如している（同条第12号）。

- (ウ) 被申立人の取引先は、K 1 が一向に態度を改めないことに不快の色を濃くしており、その限りでは被申立人の信用を傷つけている(同条第10号)。
- (カ) K 1 は、降職処分を不服とし、松山地裁西条支部に地位保全仮処分命令の申立てを行ったが、申立ては却下され、K 1 の主張が不当であることは明らかになった。
- イ 本件懲戒解雇は、不当労働行為ではなく、K 1 の組合活動とは全く無関係な、常軌を逸した行動が職場秩序を乱したことによるものであり、企業防衛の見地から見てやむを得ない措置であるとして、前記第2、4、(3)、ウのとおり、懲戒解雇通知を出したものである。
- (2) 申立人の主張
- ア 本件懲戒解雇は、次のとおり不当であり、不当労働行為に該当して無効である。
- (ア) 被申立人が懲戒解雇の対象とした松山地裁西条支部への提出書類は、K 1 が作成したもの(別表2の⑫ないし⑯及び別表3の③ないし⑦)、被申立人から配付されてK 1 が所持していたもの(別表3の①ないし②)、書庫に保管されていたもの(別表2の②ないし⑪)及び他人の机上の書類(別表2の①)を複写したものである。
- K 1 が作成したもの(別表2の⑫ないし⑯及び別表3の③ないし⑦)及び被申立人から配付されてK 1 が所持していたもの(別表3の①ないし②)については、何ら問題となるべき筋合いのものではない。
- 書庫に保管されていた書類(別表2の②ないし⑪)については、職員であれば誰でも出入りして閲覧できる存在であったし、複写自体も問題になるものではない。
- 他人の机上の書類(別表2の①)については、通りがかりに誰でも見ることができる状態であって、何ら秘密のものではなかった。
- (イ) 被申立人が懲戒解雇の対象とした調停事件への提出書類(別表1の①ないし⑤)は、S の在職当時、K 1 が診断書の受付をしていた関係で複写し、個人的に保管していたものを、組合活動の立場からS を支援するため、S の承諾を得て、資料として提出したものである。
- (ウ) 複写書類は全て裁判所に各事件の証拠として提出されたものであり、取引先や一般には一切公表されておらず、被申立人の信用が傷つけられた事実はないし、また、会社内の秩序も害されていない。K 1 が会社書類を使用したことは、被申立人の事実を反する主張立証から、組合や自分を守るための防衛手段であり、違法性はなく、正当な行為である。
- (エ) 組合の正当な争議行為として行った行為に参加した組合員に対し各懲戒処分を行ったことは、不利益取扱いであって、不当労働行為

に該当し、処分は無効である。

(オ) K 1 は、降職処分を不服として、松山地裁西条支部に地位保全仮処分命令の申立てを行い、申立てが却下されたが、高松高裁に即時抗告しており、解雇当時、係争中にもかかわらず、主張が不当であることは明らかになったと断定して、解雇理由にするのは不当である。

(カ) K 1 の持出・複写行為は、就業規則第80条第7号に該当するとしても、被申立人の懲戒解雇は過酷で不当である。

イ 本件懲戒解雇は、組合活動をしているK 1 に対する報復手段となされたものであり、被申立人の真のねらいは組合つぶしにあるから、不当労働行為である。

(3) 当委員会の判断

ア 解雇の合理性の存否

(ア) K 1 の持出・複写行為については、次のとおりである。

別表1の①ないし⑤については、その当時、業務部課長の立場で受け取ったものであるとしても、被申立人に無断で複写し、個人的に保管しておくことは、許されないものである。

別表2の①の書類については、他人の机上にあったものであり、無断で複写することは当然許されない。

別表2の②ないし⑩については、保管庫にあり、従業員であれば誰でも手にすることができる状態にあったとしても、M 2 の個人用ファイルにあったものであり、無断で複写することは許されない。

別表2の⑫ないし⑮についても、K 1 は、被申立人の人件費を把握するための資料として賃金台帳の閲覧を許可されていたことはかつてあったが、組合員に対する賃金差別の実態を明らかにするための資料として利用することまで許されていなかったものと言うべきである。

なお、別表3の①ないし⑫については、懲戒解雇に対する地位保全仮処分命令申立事件において松山地裁西条支部に提出されたものであり、懲戒処分当時、被申立人が認識しておらず、懲戒解雇の対象とするのは不当である。

(イ) 以上のとおり、K 1 の持出・複写行為は、就業規則第80条第9号にいう被申立人の職場秩序を乱す不正な行為に該当する。

しかし、別表1の書類については、Sの調停事件において、組合活動の立場から、Sを支援するため、Sの承諾を得て提出したものであること、別表2の書類については、降職処分に対する地位保全仮処分命令申立事件において、K 1 が、その主張の根拠として、又は被申立人の主張に反論するために提出したものであり、その内容も組合活動に関連していること、これらの書類の提出先も裁判所に限定されていることなど、動機・対応からみて、就業規則第81条第

3号にいう「その情状極めて悪質なる者」に当たると言うことはできない。

- (ウ) また、K 1 の持出・複写行為によって、就業規則第81条第10号にいう被申立人の信用が著しく害されたという具体的事実も認められない。
- (エ) K 1 が作成した書類（別表2の㊸ないし㊾）については、被申立人に無断で複写した資料に基づいて作成したものではあるが、就業規則第81条第9号にいう被申立人の書類を偽造又は変造したものではない。
- (オ) 分会が行った週休土曜日の出勤を除く時間外拒否のストライキは、前記第2、3、(2)、イのとおり、隔週週休2日制試行の見直し等について、双方の主張が平行線のままであったことから、その進展を図るために行ったこと、前記第2、3、(5)、アのとおり、平成7年12月22日に期限、内容等を口頭ではあるが、被申立人に通告したこと、前記第2、3、(6)、アのとおり、午後4時退社も平成8年1月9日の第1回戒告処分があって、翌10日から中止したこと、前記第2、3、(4)のとおり、K 1 らには三六協定が締結されず、時間外勤務を拒否できる立場にあったことから、正当な争議行為であると考えられる。

また、週休土曜日の出勤については、争議行為の本質が労務の不提供であることを考えると、争議行為の態様として一般的に想定されるものではなく、正当性の範囲をいささか逸脱するものであると言わざるを得ない。しかし、被申立人は、前記第2、3、(5)、アのとおり、K 1 及びO 1 の週休土曜日の出勤については、通勤手当を支給していることから、容認していると認められ、被申立人がこれを理由に処分することはできないと言うべきである。

しかも、K 1 は、同年2月22日に被申立人が行った降職処分について、平成9年3月14日に地位保全仮処分命令の申立てを行い、同年9月21日に申立ては却下されたか、同月29日に高松高裁に即時抗告しており、同年10月31日のK 1 の解雇当時、同裁判所で争われており、K 1 の主張が不当であるかどうかは、確定していなかった。

したがって、就業規則第81条第12号にいう懲戒処分を受けたにもかかわらず、全く改悛の情なく、懲戒に服する意思を欠如しているとするのは、不当である。

- (カ) 以上の点から、K 1 の持出・複写行為等は、不正な行為として、就業規則第80条第9号に該当するとしても、懲戒解雇事由には該当せず、懲戒解雇は相当でない。

イ 不当労働行為の成否

- (ア) 被申立人は、前記第2、3、(3)、アのとおり、隔週週休2日制の実施を主な内容とする就業規則の変更について、平成6年協定にも

かかわらず、全港湾四国地本新居浜支部とは協議し、協定を締結したが、分会に対しては、全く協議しなかったこと、更に、前記第2、3、(5)、イのとおり、就業規則を変更したことについても時間外拒否のストライキが行われて初めて説明したことが認められる。また、被申立人は、前記第2、3、(4)のとおり、三六協定について、全港湾四国地本新居浜支部と協定を締結しているが、分会に対しては、締結要求があるにもかかわらず、誠実に協議しなかったことが認められる。以上の点から、被申立人は、少数組合であるユニオンに対しては、その存在を軽視し続けたことが認められる。

- (イ) K 1 及び O 1 に対する第1回戒告処分、第2回戒告処分、譴責処分及び降職処分についても、被申立人が、一方では前述のように分会を無視して就業規則の変更や三六協定の手続きを進めながら、他方では分会と誠実な団体交渉を行わなかったため、分会はやむなく時間外拒否のストライキを行うに至り、被申立人は、それらの行為を就業規則違反として一連の各処分を行ったものであると考えられる。被申立人が、正当な争議行為である時間外拒否のストライキに対して、K 1 及び O 1 に一連の各処分を行ったことは、正当な組合活動に対する不利益取扱いすなわち不当労働行為に当たる可能性がないとは言えない。ただし、これら各処分の撤回を求める申立ては、平成10年3月19日に取り下げられている。
- (ウ) 被申立人は、ユニオンの執行委員長であり、組合活動の中心的人物である K 1 に対しては、快く思わず、時間外拒否のストライキに対する一連の厳しい各処分を行い、更に、降職処分に対する地位保全仮処分命令申立事件で会社書類が提出されたことを奇貨として、懲戒解雇に至らしめたと考えられる。
- (エ) K 1 の解雇後、分会員3名がユニオンを脱退したが、その理由の一つとして、K 1 が懲戒解雇されたことを挙げており、被申立人が、ユニオン及び分会の中心的人物である K 1 を解雇することにより、ユニオンや分会の弱体化を図るという意図があったと言わざるを得ない。
- (オ) したがって、被申立人の K 1 に対する懲戒解雇は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

ウ 救済利益の放棄

K 1 は、前記第2、4、(7)のとおり、懲戒解雇によって被申立人が支給した退職金を受領しているが、生活費及び借入金の弁済に充てるためにやむなく受領したものであり、原職復帰が認められた場合には、これを返還する旨の意思を表明しているため、救済利益を放棄したとまでは認められない。

2 K 1 に対する賃金改定等について

(1) 申立人の主張

- ア 平成8年5月10日支給の4月分賃金の基本給を結果的に241,500円から214,530円に不利益変更した。また、新賃金体系の実施に伴い、K1の他に基本給が下がった者は、次長のNだけであったが、同次長の役職手当を増額し、K1のみを差別した。
- イ 平成9年4月に日額制作業職員の賃金体系が月額制に変更されたが、日額制であった者全員の基本給を同一にして、従来の賃金が下がらないように措置した。この基本給が賃金協定に基づき、K1にも適用されなければならない。
- ウ K1に対し、これまでの賃金改定の度に、不利益な計算方法を採用、実施して、K1の月額給与、賞与の減額を図る等の不利益差別を繰り返しており、ユニオンの執行委員長であるが故の不当労働行為であることは明白である。

(2) 被申立人の主張

- ア K1の賃金は、平成8年3月分が265,100円（基本給241,500円、通勤手当23,600円）、同年4月分が264,630円（基本給214,530円、通勤手当17,600円、家族手当22,500円、精勤手当10,000円）である。また、平成8年3月までの基本給には、家族手当及び精勤手当が含まれた形となっている。
- イ 平成9年4月に日額制作業職員の賃金体系を月額制に変更し、日額制作業職員の全員に同一の基本給を適用することとした。したがって、この基本給は、日額制作業職員の賃金体系について、日額制を月額制に変更するために定めたものであり、日額制作業職員でなかったK1には適用されないものである。
- ウ K1に対し労使間で妥結した賃金協定に基づいて賃金を支払っており、差別はしていない。
すなわち、平成8年度の賃金改定及び賞与については、前記第2、5、(3)のとおり、平成8年賃金協定、平成8年上期賞与協定及び平成8年下期賞与協定をもって、平成9年度の賃金改定及び賞与についても、前記第2、5、(4)のとおり、平成9年賃金協定及び平成9年上期賞与協定をもって、いずれも労使協定が締結され、円満に妥結している。

K1は、あらゆる協定を締結しても、納得がいかない事項については、間違っていると考え、渋々調印したと主張するが、協定書に押印したことは、いかなることがあろうとも遵守しなければならない。

(3) 当委員会の判断

- ア 分会は、前記第2、5、(3)のとおり、平成8年賃金協定を締結しているが、その協定は、K1を含む事務職員に月額制作業職員の賃金体系を適用するという新賃金体系の実施を内容とするものであるから、平成9年4月に日額制作業職員の賃金体系が月額制に変更された際に定められた基本給がK1に対しても適用されなければならないとする

申立人の主張は採用できない。

イ 平成8年4月の新賃金体系の実施により、K1の賃金は、前記第2、5、(1)、イのとおり、通勤手当の見直しがなされたため、1ヶ月当たり2,830円の減額となっている。しかし、この程度の通勤手当の見直しによる減額は、不利益の程度が軽微であり、賃金改定の合理性の範囲を逸脱するものとは言えず、また、分会は、新賃金体系に対し異議を述べたものの、最終的には、平成8年度及び平成9年度について、賃金改定及び賞与に関する協定を締結し、これらに同意しているのであるから、K1に対する賃金改定は不当労働行為に該当しない。

3 救済方法について

- (1) 主文第2項の給与相当額は、本件懲戒解雇前3ヶ月の給与により算出した労働基準法第12条第1項に規定する平均賃金の30日分の額を1ヶ月当たりの給与相当額とする。
- (2) 被申立人は、主文第2項の給与相当額の支払いに当たり、これに対する松山地裁西条支部の仮処分の決定に従い既に支払った金額及び退職金として既に支払った金額をこれらの支払いに充当することができる。
- (3) K1は、退職金を受領していることから、主文第2項の給与相当額には利息を付さない。

第4 法律上の根拠

よって当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成11年12月18日

愛媛県地方労働委員会
会長 木村 五郎 ㊞

「別表 略」