

命 令 書

申立人 スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合

被申立人 エクソンモービル有限会社

被申立人 Y 1

被申立人 Y 2

被申立人 Y 3

被申立人 Y 4

被申立人 Y 5

被申立人 Y 6

上記当事者間の昭和59年(不)第51号及び同年(不)第80号併合事件について、当委員会は、平成16年9月30日の公益委員会議において合議を行った結果、次のとおり命令する。

主 文

- 1 被申立人Y 1、同Y 2、同Y 3、同Y 4、同Y 5及び同Y 6に対する申立てを却下する。
- 2 被申立人エクソンモービル有限会社に対する申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

本件は、①本件申立時のエッソ石油株式会社(本件審問終結時の被申立人エクソンモービル有限会社)が申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合の組合員の争議行為時の暴行、傷害等の実行行為等を理由として、組合員5名を懲戒解雇処分に処するとともに、組合員7名を出勤停止処分に処したこと、②同社が、懲戒解雇した同組合の組合員に対し住宅融資金等の一括返済を求めたこと、③同社が大阪支店の労務担当としてY 7を配置したこと、④同社の役員らが、就業時間外に同組合の組合員に会食を強要したことが、労働組合法第7条、第1号、第3号及び第4号に定める不当労働行為に当たるとして、同社及び同社の部長であった個人6名を被申立人として申し立てられた事件である。

なお、本件では、昭和59年(不)第51号事件の申立ての際には出勤停止処分を受けたのは6名であったが、その後さらに1名が出勤停止処分を受けたため、当該1名について同年(不)第80号事件として申立てがあり、併合された。

2 請求する救済内容の要旨

申立人が請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 申立人組合員X 1、同X 2、同X 3、同X 4及び同X 5に対する解雇撤回、原職復帰及びバック・ペイ
- (2) 申立人組合員X 6、同X 7、同X 8、同X 9、同X 10、同X 11及び同X 12に対する出勤停止処分の撤回及びバック・ペイ
- (3) 申立人組合員X 1及び同X 3に対し住宅融資金及び自動車購入貸付金の一括返済を求めることの禁止
- (4) 本件申立当時のエッソ石油株式会社(現在の被申立人エクソンモービル有限会社)の人事部シニアERアドバイザーであったY 7の配置転換又は退職
- (5) 就業時間外に行われた会食強要に対する謝罪及び今後会食強要を一切しない旨の誓約
- (6) 謝罪文の掲示及び社内報への掲載

第2 当事者の主張要旨

1 申立人は、次のとおり主張する。

- (1) Y 1、Y 2、Y 3、Y 4、Y 5及びY 6の被申立人適格について

本件申立当時のエッソ石油株式会社(本件審問終結時のエクソンモービル有限会社。以下「会社」という)の人事部長であったY 1、会社のサービス・ステーション部長であったY 2、会社の工業用製品部長であったY 3、会社の製品研究技術部長であったY 4、会社の管理部長であったY 5及び会社の営業本部長であったY 6(以下、これらの6名を併せて「被申立人6名」という)は、申立人スタンダード・ヴァキューム石油自主労働組合(以下「組合」という)の12名の組合員に対して行われた昭和59年7月24日の懲戒解雇処分及び出勤停止処分並びに同年8月29日の出勤停止処分の発令者であり、不当労働行為を実行した当事者である。

- (2) 懲戒解雇処分及び出勤停止処分について

会社は、①組合員X 1(以下「X 1」という)、同X 2(以下「X 2」という)、同X 3(以下「X 3」という)、同X 4(以下「X 4」という)及び同X 5(以下「X 5」という)に対する昭和59年7月24日付け懲戒解雇処分、②同X 6(以下「X 6」という)、同X 7(以下「X 7」という)、同X 8(以下「X 8」という)、同X 9(以下「X 9」という)、同X 10(以下「X 10」とい

う)及び同X11(以下「X11」という)に対する同日付け出勤停止処分、③同X12(以下「X12」という)に対する同年8月29日付け出勤停止処分(以下、①ないし③の処分を併せて「本件懲戒解雇等」という)、を行っていたが、本件懲戒解雇等は、次のとおり、会社が、組合の正当な組合活動を著しく嫌悪して行った不利益取扱いであるとともに、組合の壊滅ないし弱体化を意図して、又は組合が労働委員会に救済申立てをしたことに対する報復として行った不当労働行為である。

ア 昭和59年4月20日の争議について

会社は、昭和59年4月20日の大阪支店における争議(以下「4.20スト」という)に関して生じた事件を本件懲戒解雇等の処分を受けた12名の組合員に共通する処分理由としている。しかし、4.20ストは、次の(ア)ないし(エ)のとおり極めて正当なものであり、会社が4.20ストを理由として本件懲戒解雇等を行っていたことは、会社が刑事事件を捏造して行った刑事弾圧であった。

(ア) 4.20ストにおける労使の行動

昭和59年4月20日午前8時20分頃、組合員らは会社の大阪支店4階の事務所入口前でスクラムを組んで、会社の監督者(以下「監督者」という)を待ち構えていたが、会社の対応は従来と全く異なり、始業時の同日9時頃になっても、誰一人として同入口に現れなかった。

そのため、組合員らは、閉鎖されていた同事務所の内扉(以下「本件内扉」という)に向かってデモの隊列を組み、シュプレヒコールを始めた。シュプレヒコールを始めたとき、本件内扉近くにいた組合員の中には、本件内扉の外枠部分を叩く者があった。シュプレヒコールを始めてからわずかの間に、本件内扉は思いがけずスーッと開いたため、組合員らは、開いた本件内扉から順次デモ隊列で事務所内に入っていった。これに対し、監督者らは、本件内扉付近にカメラを向けて待ち受け、組合員らが同事務所内に入ってくるのを写真撮影した。

本件内扉が開いた後、監督者らは、事前の指示に従い、同事務所内にある大阪サービス・ステーション支店長室等に走り込み、これにつられて一部の組合員らも大阪サービス・ステーション支店長室(以下「本件支店長室」という)に入り、本件支店長室内にいた監督者に対し、数分間、抗議を行うなどした。なお、その際、本件支店長室の入口扉の開閉をめぐり一部の組合員と監督者らが同扉をはさんで押したり引いたりしている内に、本件

支店長室の入口の間仕切りのガラスが枠からはずれて割れた。

一部組合員らは本件支店長室において抗議を行った後、本件支店長室を出て、予定どおり2列の隊列を組み、同事務所内を約2周整然とデモ行進し、シュプレヒコールとアピールを行ったりして、同日午前9時30分頃同事務所を出て、集会のために予め借り受けていた大阪支店3階会議室で決起集会を行い、ストライキ行動を終わった。

なお、4.20ストの当日、監督者は一切の業務を停止し、監督者以外の従業員のうち営業担当者は得意先まわりを、事務担当者は近くの喫茶店で待機するという指示がなされ、大阪支店内では会社の業務は全く行われていなかった。そのため、組合の職場内デモにより会社の業務が阻害されるということは全くなかった。

(イ) 4.20ストの目的

昭和59年4月頃、組合と会社の間には、①2年間にわたり未妥結のままの賃上げ問題、②同57年の組合結成無視をめぐり、会社がチェックオフした組合費の返還請求、③会社が同年9月16日にホテル阪神で開催した会議(以下「ホテル阪神会議」という)に基づく不当業務指示の中止と謝罪の要求、④同51年及び同57年に解雇された組合員3名の不当解雇撤回などの課題があるとともに、⑤監督者による組合員に対する威嚇・挑発の頻発、⑥大阪支店における内扉の設置と組合事務所の職場側出入口の一方的封鎖、などの懸案事項が山積みになっていた。

組合は、これらの要求の実現、諸問題の解決をめざし、かつ、会社の不当な対応に強く抗議してこれを改めさせ、労使関係の改善を図るため、ストライキ権を確立し、全国の支部、分会及び組合員に対して4.20ストへの結集と全事業所において2時間のストライキに入ることを指令し、かつその旨を会社に対して通告した。

(ウ) 4.20ストの正当性について

a 職場内デモについて

憲法第28条の争議行為は、労働者の団体が、その意思決定に基づき、団結目的を達成するために行う行為であって、業務の正常な運営を阻害するものをいうのであって、ストライキ(同盟罷業)にとどまらず、職場内デモ、シュプレヒコール等のストライキに付随する行為も争議行為である。

職場内デモは、平常時の組合活動として行われると

きは施設管理権との調和が問題となるが、争議時には示威又は要求貫徹のための圧力手段として、平常時には行い得ない特別な行為をなし得るのであって、争議行為時の職場内デモ(シュプレヒコールを伴うものもある)については、原則として施設管理権との調和が問題とされることはない。

したがって、組合が、4.20ストの際に行おうとしたシュプレヒコールを伴う職場内デモは、争議行為として正当なものである。

b 4.20ストにおける暴行・傷害の不存在について

4.20ストに際し、警察権力が導入され、その後、建造物侵入、暴行、傷害、器物損壊などの容疑で28名の組合員が逮捕され、うち5名の組合員が建造物侵入のみを起訴事実として起訴された。

会社が本件懲戒解雇等の理由としている「暴行」や「傷害」についての起訴がなかったことは、会社が組合壊滅に利用した国家権力自らがその不存在を認めざるを得なかったということであり、4.20ストの際に「暴行」や「傷害」はもともとなかったのである。

なお、組合員らが本件支店長室などにおいて、監督者に対し抗議を行う過程で、身体的に接触するという事態があったとしても、偶発的に生じたものに過ぎないから違法というには当たらない。監督者の診断書は、組合員を解雇するために会社が行ったでっち上げである。

(エ) 本件内扉の細工について

a 会社は、4.20ストにおいて、組合員らが大阪支店の事務所内へ立ち入ることを予測していた。会社は、組合に対し、4.20ストの際に同事務所内への立入りを禁止する旨の警告は全く行わなかったが、これは、本件内扉の細工によって組合員を陥れて本件内扉の中へ入ってこさせ、刑事事件をでっち上げて組合に刑事弾圧を加え、組合員に恐怖心と敗北感を与え、さらにX2らを解雇する理由にしようと意図していたことを明白に物語っている。

b 会社が設置した本件内扉とそれに取り付けられた鍵の構造は、一見もののしく頑丈そうに見えながら、付属品のビスを入れ替え、ビスの長さの操作による角ラッチ錠の取付けなど、その実は作為的に脆弱な構造のものとされていた。しかも、3つの角ラッチ錠のうち、

最も強度の強いはずの丈夫な上段の角ラッチ錠は4.20ストの当日は施錠されていなかった。

本件内扉の鍵は、組合員を立ち入らせないという外観を作りながら、その実は刑事事件をでっち上げるために、どうしても組合員を大阪支店事務所内に立ち入らせたかった会社が作為的に工作した結果にほかならない。

(オ) 4.20ストに関し、処分事由がないことについて

組合員は、4.20ストに際して、偶発的に監督者に身体的に接触するという事態があったとしても、監督者に対して暴行を行ったことはなく、傷害を負わせたということもない。本件懲戒解雇等を受けた組合員には、次のとおり、4.20ストに関しての処分事由はない。

a 幹部責任について、

X 1 は組合の中央執行委員長として、X 2 は組合の中央書記長として、4.20ストの最高指導者的な役割を担っていた。また、4.20ストの現場責任者はX 2 であった。

しかしながら、4.20ストは前記(ア)ないし(エ)のとおり正当な争議行為であって違法なものではなく、幹部責任を問われる理由はない。また、組合員は監督者への暴行とか、窓ガラスの損壊などはやってはいないのであるから、やっていないものを企画・立案などできようもない。

b X 2 について

X 2 は、組合員と監督者がもみ合いになりそうになった際に割って入ったことがあり、その際大阪サービス・ステーション支店販売二課長であったY 8 (以下「Y 8」という)と接触したことはあったし、無意識に監督者に体が触れるということはあったかもしれないが、監督者に意図して触れるとか、暴行を加えるということとはなかった。

c X 3 について

Y 8 が、昭和59年2月頃、組合員X 13(以下「X 13」という)に向かって、「クルクルパー」という仕草をしたことがあった。そのため、X 3 は、4.20ストの際、偶発的に会ったY 8 に対し、謝れと言い、Y 8 の左手を押さえたことはある。しかしながら、X 3 は、Y 8 を含め監督者に暴行を行ってはいない。

d X 4 について

X 4 は、大阪サービス・ステーション支店長であった Y 9 (以下「Y 9」という)と接触することはあったが、他の監督者に接触したことはない。また、Y 9 を含む監督者に対し、暴行を行ったことはない。

e X 5 について

X 5 が本件支店長室の前の秘書の机に上ったのは、監督者が組合員と相撲をとるような格好をしているのが見えたため、事務所全体を見渡そうとしたためであって、組合員を煽り立てるのが目的ではない。

また、X 5 はデモの先頭にいたが、デモの進行を制御する役目を行っており、X 5 の手はデモ隊の先頭2名のベルトをつかんでいたのであるから、X 5 が、大阪サービス・ステーション支店訓練担当次長であった Y 10 (以下「Y 10」という)の上体部を抱えるとか、投げ飛ばすなどできようはずがないし、それ以外でも Y 10 に暴行は行っていないし、触れてもいない。

f X 7 について

X 7 は、本件支店長室で、Y 8 に対し「クルクルパー事件について謝罪せよ」という趣旨の抗議は行ったが、Y 8 を押したり、小突いたりしていない。その際、近くには X 6 がいた。

また、スクラムを組んでいた監督者に対し、スクラムを解いたらどうだということで、肩を触る程度で触れたことはあったが、X 7 が監督者に対して暴行を行ったことはない。

なお、大阪工業用製品支店長であった Y 11 (以下「Y 11」という)が X 7 の後ろから突っかかってきて、X 7 にぶつかるということはあるが、ぶつかって通り抜けていただけだった。

g X 9 について

X 9 は、組合の中央執行副委員長であったが、組合員は監督者への暴行とか、窓ガラスの損壊などはやっていないのであるから、やっていないものを企画・立案などできようもない。

X 9 は、4.20 スト当日はカメラでの撮影を担当していたので、デモやシュプレヒコールには参加しなかった。

h X 10 について

X 10 は、組合の中央執行副委員長であったが、4.20 ストについて、行動計画に参画しておらず、また具体

的に指揮をする等の任にはついていなかった。

また、本件支店長室の前の秘書の机のあたりで、Y 9に暴力をやめなさいといわれたのに対し、X 10は、暴力なんかしていないじゃないかという趣旨のことを言った覚えがあるが、ただ立っただけで何もしていなかった。

i X 11について

X 11は、X 1の指示を受けてシュプレヒコール、デモの掛け声をかけることが役割であったので、本件支店長室内でも「弾圧粉砕」、「闘争勝利」等の掛け声をかけており、組合員はそれに合わせて少しずつ移動しながら足踏みをし、ある程度ぐるぐるまわっていた。

X 11は、①X 6が「あそこにY 8がいる」といったので、X 11は「お前がY 8か」という旨のことを言ったこと、②監督者のY 12が本件支店長室の扉のところに立っていたので、「ここで何をしているんだ」ということを言ったこと、③本件支店長室を出た後、人事部シニアERアドバイザーであったY 7（以下「Y 7」という）がいるだろう部屋に向かって、シュプレヒコールを行ったが、その際、Y 7に代表される会社の組合に対する挑発行為や暴力行為に対して抗議を合わせて行ったこと、はあるが、組合員の行動そのものをX 11が指図したり、指示したりしたことはなかった。

j X 12について

X 12は、4.20ストにおいて暴行を行ったことはないし、組合員以外の者と体が接触したこともなかった。

イ X 2、X 4及びX 5に対する「仕事干し」と不当業務指示について

会社は、X 2、X 4及びX 5については、会社の業務指示に従わず、仕事をしないことについても処分理由としている。

しかしながら、会社は、X 2、X 4及びX 5に対して人権無視、人権侵害の「仕事干し」を続けておきながら、X 4及びX 5の処分、X 2の解雇を目的として、仕事を与えることをホテル阪神会議で決定したのである。

したがって、ホテル阪神会議に基づく不当業務指示は、X 2、X 4及びX 5に業務を行わせようというのではなく、X 2、X 4及びX 5の「業務指示」に対する拒否の事実を積み重ねるためのものであって、「業務命令」とは到底いうことができないものであった。

X 2、X 4及びX 5の業務命令違反など存在しようがなく、

会社の不当業務指示という不当労働行為の事実のみが存在する。

(ア) 「仕事干し」について

会社は、昭和49年にエッソ石油労働組合(現在のエクソンモービル労働組合。以下「エ労」という)を結成させ、組合分裂・壊滅攻撃を行って以降、組合員に対する組合脱落攻撃の武器として、賃金・一時金差別とともに、意図的に仕事をほとんどさせないままに放置するという「仕事干し」攻撃を行い、他の従業員に対する見せしめとした。会社の「仕事干し」は、憲法第27条第1項に規定された勤労の権利に違反する極めて重大な人権無視・人権侵害行為である。

会社の「仕事干し」攻撃は、X 2、X 4及びX 5に対しても執拗に行われた。X 2、X 4及びX 5に対して行われた「仕事干し」の具体的内容は、次のとおりである。

a X 2について

大阪第一サービス・ステーション支店審査課長であったY 13(以下「Y 13」という)は、昭和51年4月のX 2の審査課配転に当たり、大阪第一サービス・ステーション支店長であったY 14と、①X 2の審査課転入は、審査課以外の他の課へ配転した場合、組合問題等で及ぼす影響大であるところから行ったもので、審査課の純マンパワーを増強する観点から行ったものではない旨、②X 2の処遇はスペシャルプロジェクトを担当させ、通常の業務には携わらせないものとする旨、③審査課のマンパワーは、X 2を除いた人員にて構成する旨、などの確認を行った。会社が、組合に在籍し続けて、組合の役員をやっていたX 2を極めて差別的に取り扱い、組合攻撃の対象としたことは疑いの余地がない。

歴代の審査課長は、この確認に基づき、X 2に審査課の「通常の業務には携わらせない」ことを引き継いできた。そのため、X 2は、審査課に配属になって以降、審査課員としての仕事らしい仕事をほとんど与えられないまま、業界紙、新聞、審査課の書棚にある本、六法全書などを読むなどしていた。

b X 4について

会社は、昭和51年5月29日、突然コピー業務さえX 4に行わせなくなり、以降、大阪サービス・ステーション支店マネージャープラン課のクラーク(事務職)とし

てX 4の主要な業務であった価格通知書の発行、販売実績表の作成、重要書類のファイル、書類の発送など次々と業務を取り上げていった。他方、X 4には業務遂行に必要な情報を知らせない、会議に参加させないなど、徹底した見せしめを行い、X 4を組合脱落や退職へ追い込もうとした。

c X 5について

X 5は、入社以来、営業の総務的な仕事を担当してきた。

会社は、昭和51年にクランクの人減らし合理化を目的とするクランクプール化を強行したが、その2年後にはクランクプール化を取り止めた。会社はこの過程を通して、X 5の主たる業務をエ労組合員に担当させるなどして、徐々にX 5から仕事を取り上げて消耗させ、X 5を組合脱落や退職へ追い込もうとした。

(イ) ホテル阪神会議及びPWCについて

a 会社が開催したホテル阪神会議は、昭和57年9月16日午後6時半頃から、わざわざ社外のホテル阪神の貸会議室において、大阪支店(後記第3.1(2)記載の大阪支店をいう。以下同じ)の全支店長と本社管理部シニア・アドバイザーが出席して、大阪支店長会議として開催された組合対策の会議であった。

会社は、ホテル阪神会議において、最終的にはX 2の解雇を目的とすることとし、当面はX 4及びX 5に対する警告、処分から始めることなどを決定した。そのため、それまではX 2、X 4及びX 5に対して仕事を正常に与えていなかったにもかかわらず、①仕事を正常に与えていくこと、②そのときの反応を記録すること、また必要なら周囲の監督者も記録を援助すること、③必要があれば監督者に理論武装させることなどを確認した。

b 会社は、昭和58年3月以降、具体的にPWC不当業務指示を開始したが、X 2、X 4及びX 5に対する「業務指示」と称する対応は、それまで担当したことのない業務でありながら、上司から具体的なやり方についての説明はなく、単に「置いておきます」といっただけで、机の上に書類を放置するというものだった。

ホテル阪神会議に基づくPWC不当業務指示は、X 2、X 4及びX 5の業務遂行を期待したものではなく、「業務指示」を外形的に作り出し、「業務拒否」をでっち

上げるという処分のための証拠作りのためのものであった。

なお、会社の不法行為とそれによる組合つぶしの失敗をとりつくろうものでしかない労務対策であるPWC「業務指示」に対する正当性や確信を大阪支店の全監督者が持ち得るはずがなく、会社は、PWC不当業務指示を、同年12月をもって中断するほかなくなった。

- PWC報告書1ないしPWC報告書9には、その一部に細工や改ざんがあり、会社の主張するX 2、X 4及びX 5に対する「業務指示」について、業務指示がなかったこと、あるいは事実内容がねじまげられたり、捏造されたものであることは、明らかである。

ウ 昭和59年6月16日の事件の捏造について

会社は、4.20ストにおけるX 3の「監督者に対する暴行」だけでは解雇理由として根拠薄弱なので、昭和59年6月16日のX 3の行為を「暴力行為」として捏造し、X 3の解雇理由とした。

同日は土曜日であり、会社の休日であったが、組合のビラづくりのために会社に出向いたX 3が従前どおり職場内に立ち入ろうとしたところ、総務部保安全管理課課長代理であったY 15(以下「Y 15」という)が突然背後から現れて、①これまで「X 3さん」と呼んでいたのに、「X 3クン」と見下したような呼び方をしたこと、②入退室手続について、この日だけあえてことさらに強要したこと、③Y 15がX 3の身体を押して、エレベータに乗せないようにしたこと、など、難癖をつけてX 3を挑発し、暴力行為をでっち上げようとした。

なお、X 3が人差し指で指すような形でY 15と話している際、その人差し指がY 15の胸に接したことはあったが、X 3がY 15を殴ったとか、胸ぐらをつかんで押したとか、衣服を損傷させた事実はない。

エ 本件懲戒解雇等の手続について

- (ア) 会社では、従業員の懲戒処分は、MDCといわれる機関で決定されるものとされている。しかし、会社には懲戒手続に関する規定はなく、実際の手続についても明らかにされておらず、懲戒処分の手続の適正は確保されていない。

会社は、本件懲戒解雇等を行うに当たって、事前に組合又は組合員に釈明の機会を与えることはなかったし、会社の側から、組合又は組合員に対し、解雇理由を説明するということもなかったのであり、本件懲戒解雇等は、

手続的不備がある。

- (イ) 会社は、本件懲戒解雇等の申渡しに際し、職場で監督者が組合員を取り囲むようにして、「あなたを懲戒解雇します」といって懲戒解雇申渡書を机の上に置いていたり、休憩室で複数の監督者の立会いの上で申し渡したりした。なお、この際、会社は、解雇理由を説明することはなかった。

また、打合せがあるからなどとうそをいって組合員を社外の喫茶店に誘い出し、処分を申し渡したこともあった。

(3) 融資金の一括返済請求について

- ア 会社の財形住宅融資制度は、従業員が受けた融資金について、会社が保証人となるという選択肢もあるにもかかわらず、あえてそういうことをせず、形式上融資を行う銀行の子会社の保証専門会社が保証人となるというものになっている。

その結果、会社を解雇された者は、紙切れ一枚で一括返済を強制され、返済できない場合は自宅が競売に付されるという激しく、卑劣な攻撃性をもった不当極まりない「福利厚生制度」であった。

- イ 会社は昭和59年8月1日付けで、融資を行った第一勧業銀行が同月3日付けで、解雇されたX 1及びX 3に対し、財形住宅融資の一括返済を求めてきた。

この段階で、X 1の融資残金は約1200万円、X 3の融資残金は約560万円あり、解雇され、収入の当てのなくなった労働者にとって、到底一括返済に応じられるような金額ではなかった。

会社は、同57年7月のX 13の報復解雇及び当該解雇に引き続く財形住宅融資制度に基づくX 13の自宅競売攻撃に味をしめ、自宅競売攻撃が組合と組合員に大きなダメージを与えることを充分認識した上で、組合員を解雇しただけでは飽き足らず、住居からも叩き出して、組合員、その家族及び組合にダメージを与えて見せしめとし、二度と会社に向かわせないようにしようとしたものである。

第一勧業銀行も、会社が積極的に仕向けたとはいえ、会社の不当労働行為の片棒を担いだものである。

(4) Y 7の配置について

会社は、ホテル阪神会議及びPWCと称する組合エッソ大阪支部壊滅計画が組合に発覚したため、昭和58年6月1日付けで、同51年の会社の刑事弾圧に積極的に加担した人物であるY 7を大阪支店の労務担当として配置し、Y 7に不当労働行為のみ

消しと組合エッソ大阪支部潰しの任務を課した。

Y 7 は、自らの任務を果たすため、組合排除、争議破壊、組合活動妨害等を目的に、同年12月頃から大阪支店における X 13 の組合活動をことごとく妨害し、日常的に暴力を振るうなどした。

会社は、Y 7 の現場指揮の下に、同59年の初めごろから組合員に対する対決的姿勢を露骨に示し、組合員を威嚇・挑発し、刑事事件の捏造を策していったのである。

(5) 組合員に対する会食の強要について

昭和59年4月19日、会社の営業本部長 Y 6 (以下「Y 6」という)は、管理部長 Y 5 (以下「Y 5」という)、大阪管理事務所長 Y 16 (以下「Y 16」という)らとともに、組合の伏木分会の組合員らに時間外の会食を強要した。

会社は、同日は組合が発した春闘要求等を掲げた時間外勤務拒否闘争指令中であり、かつ翌日の同月20日は「反弹圧大阪闘争」であることを充分熟知し、刑事弾圧を策謀した上で、組合の伏木分会の組合員らに時間外の会食を強要することにより、組合の争議に介入し、組合の団結の分断及び組合の弱体化を図ったものである。

2 会社は、次のとおり主張する。

(1) 本件懲戒解雇等について

会社の行った本件懲戒解雇等は、次のとおり、企業秩序に極めて深刻な打撃を与える言語道断の非違行為、業務指示違反を理由とする正当な懲戒権の行使であって、相当かつ妥当な処分であり、不当労働行為ではない。

ア 4.20ストについて

本件懲戒解雇等の処分を受けた12名の組合員に共通する処分理由である4.20ストの際に生じた一連の事件(以下「4.20事件」という)の概要は、次のとおりである。

(ア) 4.20ストと4.20事件の状況

昭和59年4月20日午前9時9分頃、多数の組合員らが、大阪支店4階の事務所の施錠してある本件内扉を押し破り、怒号を上げて同事務所内に乱入してきた。そのため、同事務所内にいた監督者らは、生命の危険を感じ、同事務所内にある本件支店長室内等に逃げ込み、入口ドアに施錠して閉じこもった。ところが、多数の組合員らが同支店長室のドアを激しく押す、ゆするなどして、同ドアの窓ガラスを損壊させ、同窓から組合員2名が同支店長室に侵入した。そして、これを制止しようとした監督者らの胸を強打する、突き飛ばすなどの暴行を加え、傷害を

負わせた。さらに、組合員が同ドアの鍵を内側からはずしたため、多数の者が同ドアを開け、強引に同支店長室内に押し入った。これらの者は、監督者らに襲いかかり、監督者らを強く押し付ける、小突きまわす、衣服をつかみ引きづり回す、ネクタイをつかんで引きづりまわして首を締め上げる、激しく体当たりするなどの暴行を加え、監督者らを次々に同支店長室外へ放り出した。

その後も、同事務所内で、組合員らは、無抵抗の監督者らを追いかけ、小突く、後ろから抱え振り回すなどの暴行を加え、かかる一連の暴行により6名もの監督者に全治3日間から4週間以上の傷害を負わせ、着衣やベルトに多大の損害を与えた。

また、これらの暴行の後も、参加した組合員全員が同日午前9時35分過ぎまで同事務所内に滞留し、ハンドマイクを使用してシュプレヒコールを行い、蛮声を上げてデモを行うなどして、この間の会社の業務遂行を完全に不能ならしめた。また、同事務所内のパーテーション、ガラス、什器、備品等を損壊した。

なお、これらの行為は、参加した各組合員が個別に行ったものではなく、指揮者の指導の下において共謀の意図のもとに一体となって共同実行したものである。

(イ) 4.20ストの目的

4.20ストの目的は、①組合のビラに、闘争目的として、監督者に対する極めて攻撃的な記事が掲載されていたこと、②組合は、かねてより、監督者に対し、ビラや葉書で嫌がらせを続けてきたこと、③4.20スト当日の監督者に対する組合員の攻撃的なかけ声、などから、いわゆる経済目的ではなく、会社監督者に対する個人攻撃であったことは明らかである。

(ウ) 4.20事件の違法性について

4.20ストの当日、会社が本件内扉を閉めたのは、組合員が争議行為として、会社の意に反し、就業時間中に、会社事務所内に入り、デモやシュプレヒコールを行い、会社の営業や非組合員の就労が妨害されるのを防止するためである。

すなわち、ロックアウトではなく、会社の施設管理権に基づく出入管理なのであって、組合は、会社の意に反しこれを無視するいかなる権限も有しない。

また、組合員による監督者に対する暴行及び傷害が違法であることもいうまでもない。

(エ) 本件内扉について

- a 4.20事件において、多数の組合員らが押し破った本件内扉は、外部と事務所内を仕切る扉ではなく、事務所内を仕切るパーテーションにすぎない。本件内扉は、外部から第三者が無理やり侵入を試みてくることなどは全く想定しておらず、物理的な有形力の行使を前提とした造りにはなっていない。

本件内扉は、組合員らが争議行為の際に事務所内に立ち入ってデモ等を行うのを防止するために設置されたものであり、本件内扉を閉めて施錠すれば、それだけで立入禁止の意思表示としては十分なのであって、強固な扉を設置する必要は全くない。

- b 組合は、会社がわざと弱い鍵を本件内扉に取り付け、組合員を事務所内におびきいれ、刑事事件をでっち上げてそれを理由に解雇することを企んだなどと会社を非難している。

しかし、本件内扉に角ラッチ錠が取り付けられたのは、会社の大阪支店が所在する豊田ビルの警備員の見回りの都合上、勝手な鍵をつけることができなかったことと工事期間の関係からである。また、本件内扉の鍵は、パーテーションに付ける鍵であることから、構造上、どんな鍵を付けても無理して開けようとすれば開いてしまうものである。

また、短いビスが使われていたことや共受け金具が付けられていなかったのは、技術的な理由や職人の都合によるものであって、会社が内扉に細工したということはない。

イ X 2、X 4 及び X 5 の業務不就労について

懲戒解雇の処分を受けた X 2、X 4 及び X 5 については、全くといっていいほど仕事をせず、命じられた業務指示に従わなかったことも、処分理由となっている。

(ア) ホテル阪神会議及びPWCについて

ホテル阪神会議は、組合員の解雇、処分等を目的とした会議でも、組合つぶしのための会議でもなく、組合の違法な組合活動により荒れた職場を正常化し、ホテル阪神会議の相当以前から業務に従事しない状況であった X 2、X 4 及び X 5 を何とか就労させるための会議であった。

組合は、ホテル阪神会議に基づくPWC業務指示はそれ自体が不当労働行為であり違法なものであるから従う必

要がないと主張する。しかし、会社が、ホテル阪神会議の結果に基づき、X 2、X 4 及び X 5 に対して指示した業務は、X 2、X 4 及び X 5 が当然すべき業務であったのであり、労働過重や実行不可能といった内容上の問題点があるわけではない。また、会社は、X 2、X 4 及び X 5 が業務指示に従わないことを期待して業務指示を繰り返したということはない。

なお、PWC報告書は、X 2、X 4 及び X 5 の就労状況（業務指示の時期及び内容とそれに対する各人の反応）を記載・報告することを目的とした文書で、昭和58年3月から同年12月までの間に9回作成された。PWC報告書が、同月中止されたのは、会社の業務指示に対するX 2、X 4 及び X 5 の反撃があまりに厳しく、各人の直属の上司の忍耐が限度にきたばかりか、上司の業務にまで支障が生じるようになったこと、10か月間にわたる業務就労への説得が効を奏さなかったからである。

(イ) 業務不就労の状況

X 2、X 4 及び X 5 の業務不就労の状況は、次のとおりであり、X 2、X 4 及び X 5 が業務指示に従わなかったことには、正当な理由は全く存在しない。

a X 2 について

- (a) 組合は、昭和51年4月頃から会社がX 2の組合活動に対する嫌がらせとして、X 2の仕事を干してきたと主張するが、会社がX 2の仕事を干したのではなく、X 2が仕事を拒否してきたのである。
- (b) 昭和57年9月に大阪サービス・ステーション支店審査課長に着任したY 17(以下「Y 17」という)は、前任者から、X 2の勤務状況が極めて悪く、ほとんど仕事をせず、業務を指示しても全く従わないという旨の引継ぎを受けた。Y 17の着任後も、X 2は、毎朝遅刻し、Y 17が注意しても反抗して従わず、就業中の無断離席、業務外の長時間電話が頻繁にあり、無断欠勤もしばしばであった。また、ほとんど仕事をせず、仕事を指示しても不当業務指示として従わないという事実があった。
- (c) 昭和58年3月23日、Y 17が、X 2に業務分担表を示し、「あなたのやってもらう仕事をここにリスト・アップしました。今後進めるに当たってその都度打合せをしながら実施しましょう」と述べ手渡そうとしたところ、X 2は目もくれなかったが、

その時は反論してこなかった。

その後、Y 17は、X 2 に対し、具体的な業務指示を繰り返したが、その都度、X 2 は、「ホテル阪神会議で取り決めたことに対し、まず謝罪すること。さらに俺は前の上司が発言したように員数外の人員である。会社の一連の行動は解雇を目的としたものだ」といって指示された業務を全く遂行しなかった。

このような状況が約8か月間続いたが、X 2 の態度は全く改まらなかった。

b X 4 について

(a) 組合は、昭和51年5月末頃から会社がX 4 の組合活動に対する嫌がらせとして、X 4 の仕事を干してきたと主張するが、会社がX 4 の仕事を干したのではなく、会社と組合の激しい対立が進む中で、会社に対する抗議ないし反抗のあらわれとして、X 4 が仕事をせず上司の指示に従わなくなったのである。

(b) 昭和57年9月に大阪サービス・ステーション支店マネージャープラン課長に着任したY 18(以下「Y 18」という)は、前任者から、X 4 の勤務状況が極めて悪く、以前から仕事の量は少なかったが、このところほとんど仕事をしない旨の引継ぎを受けた。Y 18の着任後も、Y 18が「よろしく」と挨拶したのに対し、X 4 は「あなたに挨拶されるおぼえはない」という対応であった。その後もX 4 は、Y 18の業務指示に従わず、逆にくってかかるということが続いた。

(c) 昭和58年3月23日、Y 18が、X 4 に事務職の業務分担表を示して業務内容を説明しようとしたところ、X 4 はY 18の発言をさえぎり、自分の主張を大声で繰り返したため、仕事の話ができなかった。

その後、Y 18は、X 4 に対し、繰り返し業務を遂行するよう説得をしたが、X 4 は、「ホテル阪神会議に基づく処分のための業務指示だ」とか「仕事の話をする前に会社との間で解決すべき問題がある」といった自分の主張を大声で叫んで反抗し、仕事の指示を実行することはなかった。

このような状況が同年末まで続いた。

c X 5 について

(a) 組合は、会社がX 5の組合活動を理由に、X 5に仕事をさせないで嫌がらせをしてきたと主張する。しかし、X 5は、昭和56年夏に、上司が仕事上の注意を与えたことに腹を立て、それ以降ほとんど仕事をしなくなったのである。

(b) X 5は、Y 19(以下「Y 19」という)が大阪サービス・ステーション支店訓練課の課長であった当時から、ホテル阪神会議を理由にして、与えられた仕事をしないという状況が続いた。

また、X 5は、Y 19の後任の大阪サービス・ステーション支店訓練担当次長であったY 10に対し、極めて反抗的かつ乱暴な発言を繰り返し、朝の挨拶にさえくってかかるという始末であった。もとより、X 5は、Y 10の話合いの申入れや業務指示には全く従わなかった。

(ウ) 懲戒解雇の該当性について

X 2、X 4及びX 5は、前記(イ)aないしcのとおり、一方で賃金を得ながら会社の業務指示を拒否し続けるのであって、これを正当化する論拠を考えることは到底不可能であり、X 2、X 4及びX 5の各業務不就労は、それ自体単独でも、それぞれ懲戒解雇の対象となることは明らかである。

ウ 懲戒解雇処分について

X 1、X 2、X 3、X 4及びX 5(以下、この5名を併せて「X 1ら5名」という)の懲戒解雇は、それぞれ次の(ア)ないし(ウ)のとおり、正当な処分である。

(ア) X 1について

a 幹部責任

X 1は、4.20事件の共同実行者の一員であるのみならず、組合の中央執行委員長という最高幹部の立場で、4.20事件における違法行為を指導・指揮した。それゆえ、X 1の責任は、組合の一般の組合員に比し、極めて重く、かつ悪質である。

b 4.20事件における行動

X 1は、Y 8に対し、「手でクルクルパーと俺にやってみろ」と挑発し、さらに「言ってみろ、言ってみろ」などと怒鳴りつつ手で小突き、仕切壁にY 8を押し付け胸付近を小突き、暴言を浴びせた。

また、X 1は、Y 11に対して身体を押し付けたり、顔を近づけて威嚇発言を浴びせた。

さらに、X 1 が、大阪支店販売課長であった Y 20 (以下「Y 20」という) に対して大声で叫びつつ突進し、Y 20 の背中を突き飛ばしたため、Y 20 は2、3メートル飛ばされた。

c 過去の処分歴

X 1 は、昭和55年2月に7日間の出勤停止処分を受けたことがあり、懲戒解雇処分に当たり情状として考慮された。

d 適用条項

上記 a ないし c の各事実は、会社の就業規則第62条(4)(故意に会社の設備、器具等を破壊し、又は粗漏に取り扱ったとき)、(5)(職場の風紀又は秩序を乱したとき)、(6)(譴責又は減給に処せられたにもかかわらず、なお改しゅんの見込みがないこと)及び(11)(その他前各号に準ずる不都合な行為をしたとき)に該当する行為であることから、会社は、就業規則第60条(4)(懲戒解雇)を適用して、昭和59年7月24日付け及び同月25日付け懲戒解雇申渡書により、同日をもって X 1 を懲戒解雇した。

(イ) X 2 について

a 幹部責任

X 2 は、4.20事件の共同実行者の一員であるのみならず、組合の中央書記長としての幹部責任を負う。X 2 の責任は、組合の一般の組合員に比し、極めて重く、かつ悪質である。

b 4.20事件における行動

X 2 は、X 4 らとともに Y 8 を取り囲んだ上、Y 8 の左右の肩付近を右手で小突くなどの暴行を加えた。

また、X 2 は、X 5 らとともに、Y 10 の上体部を抱えるなどの暴行を加えた。

c 業務不就労

前記イ(イ)aのとおり、X 2 は、1年間以上にわたって、上司の業務指示に従わず、全くといっていいほど仕事をしなかった。また、X 2 は、上司の業務指示に対し、上司に罵詈雑言を浴びせ抗議するといった反抗的態度をとり続けた。

d 過去の処分歴

X 2 は、昭和51年7月に減給処分を受けたことがあり、懲戒解雇処分に当たり情状として考慮された。

e 適用条項

上記aないしdの各事実は、会社の就業規則第61条(3)(職務上の指示命令に従わず、職場の秩序を乱したとき)、第62条(4)、(5)、(6)、(10)(61条のうち特に情状が重いとき)及び(11)に該当することが明らかであるから、会社は、就業規則第60条(4)を適用して、昭和59年7月24日付け懲戒解雇申渡書により、同月25日をもってX2を懲戒解雇した。

(ウ) X3について

a 4.20事件における行動

X3は、4.20事件を共同実行し、自らY8の腰に手を回し、ベルトに手をかけてY8を振り回したり、罵声を浴びせ、強く押したり、小突き回した。

また、X3は、本件支店長室に取り残されたY8を救出すべく本件支店長室に入ろうとした大阪支店開発担当次長であったY21(以下「Y21」という)に対し、他の組合員とともにこれを妨害し、阻止した。

さらに、X3は、大阪工業用製品支店販売課長であったY22(以下「Y22」という)を背後から突き飛ばし、さらにY22を、他の組合員とともに、本件支店長室から外へ押し出した。

b 昭和59年6月16日の事件

X3は、昭和59年6月16日午後1時ごろ、会社東京本社9階ホールにおいて休日の入退室手続について指示したY15に対し、「おれは自主労組だ。お前にいわれることはない」、「バカヤロー」等の暴言を浴びせ、いきなりY15のあごを殴りつけ、その後胸ぐらをつかみ、押しまくるなどの暴力をふるった。X3は、この行為により、Y15に対し、全治約10日間の胸部打撲、左拇指捻挫の傷害を負わせるとともに、Y15の衣服を損傷させた。

c 過去の処分歴

X3は、従前より再三にわたる懲戒処分(昭和50年5月12日減給、同年8月4日出勤停止1日、同51年6月4日出勤停止7日、同55年2月15日出勤停止1日、同58年6月27日出勤停止5日の各処分)を受けながら、改しゅんの情が全く認められない。

d 適用条項

上記aないしcの各事実は、会社の就業規則第62条(5)、(6)及び(11)に該当する行為であることから、会社は、就業規則第60条(4)を適用して、昭和59年7月24日付け

懲戒解雇申渡書により、同月25日をもってX 3を懲戒解雇した。

(エ) X 4について

a 4.20事件における行動

X 4は、4.20事件を共同実行した。なお、X 4は、4.20事件当時、組合エッソ大阪支部の委員長であり、組合幹部として重責を担っていた。

X 4は、自らY 9に対し、胸付近を手で小突いたり、肩で押す、ネクタイを強く引っ張る、腕でY 9の首を抱えるなどして室内を引きずりまわすなどの暴行を加えた。

また、X 4は、Y 18に対し、その両腕をわしづかみにしたり、Y 18の左あごを手のひらで突き上げるなどの暴行を加えた。

さらに、X 4は、X 2とともに、Y 8を取り囲んだ上、前方からY 8のネクタイを強く引っ張りまわすなどの暴行を加えた。

b 業務不就労

前記イ(イ)bのとおり、X 4は、1年間以上にわたって、上司の業務指示に従わず、全くといっていいほど仕事をしなかった。また、X 4は、上司の業務指示に対し、しばしば長時間事務所中に響きわたるような大声で罵詈雑言を吐いて抗議するといった反抗的態度をとり続けた。

c 適用条項等

上記a及びbの各事実は、会社の就業規則第61条(3)、第62条(5)、(10)及び(11)に該当することが明らかであるから、会社は、就業規則第60条(4)を適用して、昭和59年7月24日付け懲戒解雇申渡書により、同月25日をもってX 4を懲戒解雇した。

(オ) X 5について

a 4.20事件における行動

X 5は、4.20事件を共同実行した。なお、X 5は、4.20事件当時、組合エッソ大阪支部の書記長であり、組合幹部として重責を担っていた。

X 5は、X 2らとともに、Y 10の上体部を抱え、投げ飛ばすなどの暴行を加えた。

また、X 5は、組合員らが本件支店長室へ侵入した際、同支店長室前の秘書の机の上に立ち、これを指揮した。

さらに、X 5 は、大阪支店事務所内で行われた職場内デモの先頭に立ち、これを指揮した。

b 業務不就労

前記イ(イ)cのとおり、X 5 は、1年間以上にわたって、上司の業務指示に従わず、全くといっていいほど仕事をしなかった。また、X 5 は、上司の業務指示に対し、しばしば長時間事務所中に響きわたるような大声で罵詈雑言を吐いて抗議するといった反抗的態度をとり続けた。

c 過去の処分歴

X 5 は、昭和51年7月に減給処分、同57年6月に出勤停止4日間の処分を受けたことがあり、懲戒解雇処分に当たり情状として考慮された。

d 適用条項等

上記aないしcの各事実は、会社の就業規則第61条(3)、第62条(5)、(6)、(10)及び(11)に該当することが明らかであるから、会社は、就業規則第60条(4)を適用して、昭和59年7月24日付け懲戒解雇申渡書により、同月25日をもってX 5 を懲戒解雇した。

エ 出勤停止処分について

X 6、X 7、X 8、X 9、X 10、X 11及びX 12(以下、これらの7名を併せて「X 6ら7名」という)の出勤停止処分は、それぞれ次の(ア)ないし(キ)のとおり、正当な処分である。

(ア) X 6 について

a 4.20事件における行動

X 6 は、4.20事件に積極的に加担し、本件支店長室に侵入したのみならず、Y 8、Y 15、Y 11、Y 22及びY 21に暴行を加えた。

b 適用条項と処分内容

上記aの事実は、会社の就業規則第62条(5)、(6)及び(11)に該当することが明らかであるから、会社は、就業規則第60条(3)を適用して、昭和59年7月24日付け出勤停止申渡書により、X 6 を同月25日から7日間の出勤停止処分に処した。

(イ) X 7 について

a 4.20事件における行動

X 7 は、4.20事件に積極的に加担し、本件支店長室に侵入したのみならず、Y 11に暴行を加えた。

b 適用条項と処分内容

上記aの事実は、会社の就業規則第62条(5)及び(11)

に該当することが明らかであるから、会社は、就業規則第60条(3)を適用して、昭和59年7月24日付け出勤停止申渡書により、X 7を同月25日から7日間の出勤停止処分に処した。

(ウ) X 8について

a 4.20事件における行動

X 8は、4.20事件に積極的に加担し、損壊した本件支店長室の窓から同支店長室内に侵入するとともに他の組合員の同支店長室への侵入を幫助したのみならず、Y 20に暴行を加えた。

b 適用条項と処分内容

上記aの事実は、会社の就業規則第62条(5)及び(11)に該当することが明らかであるから、会社は、就業規則第60条(3)を適用して、昭和59年7月24日付け出勤停止申渡書により、X 8を同月25日から7日間の出勤停止処分に処した。

(エ) X 9について

a 4.20事件における行動

X 9は、4.20事件を企画・立案したのみならず、4.20事件を一貫して撮影するなど積極的にこれに参加した。

b 適用条項と処分内容

上記aの事実は、会社の就業規則第62条(4)、(5)及び(11)に該当することが明らかであるから、会社は、就業規則第60条(3)を適用して、昭和59年7月24日付け出勤停止申渡書により、X 9を同月25日から3日間の出勤停止処分に処した。

(オ) X 10について

a 4.20事件における行動

X 10は、4.20事件を企画・立案したのみならず、「暴力を止めなさい」との監督者による警告に対しても「暴力なんか振るってない」等と反発した。

b 適用条項と処分内容

上記aの事実は、会社の就業規則第62条(4)、(5)及び(11)に該当することが明らかであるから、会社は、就業規則第60条(3)を適用して、昭和59年7月24日付け出勤停止申渡書により、X 10を同月25日から3日間の出勤停止処分に処した。

(カ) X 11について

a 4.20事件における行動

X 11は、4.20事件に積極的に加担し、本件支店長室

に侵入したのみならず、同支店長室内で監督者を威迫し、大声で違法行為を煽り立てた。

b 適用条項と処分内容

上記aの事実は、会社の就業規則第62条(5)及び(11)に該当することが明らかであるから、会社は、就業規則第60条(3)を適用して、昭和59年7月24日付け出勤停止申渡書により、X11を同月25日から3日間の出勤停止処分に処した。

(キ) X12について

a 4.20事件における行動

X12は、4.20事件に積極的に加担し、本件支店長室に侵入したのみならず、大阪支店事務室内において、Y9及びY23(以下「Y23」という)に暴行を加えた。

b 適用条項と処分内容

上記aの事実は、会社の就業規則第62条(5)及び(11)に該当することが明らかであるから、会社は、就業規則第60条(3)を適用して、昭和59年8月29日付け出勤停止申渡書により、X12を同月30日から7日間の出勤停止処分に処した。

オ 本件懲戒解雇等の経緯について

本件懲戒解雇等は、次の経緯により決定された。

(ア) MDCについて

本件懲戒解雇等は、MDC(マネージメント・デベロプメント・コミッティーの略)といわれる会社の機関で決定された。

MDCは、上級役員及び人事担当役員を構成員とする会社の人事問題に関する最高意思決定機関である。

MDCは、必要な都度開催され、上記の構成員のほかに、提案部署や関連部署の責任者、法務部長等が出席して、提案された人事上の諸問題を審議し、承認、決定又は却下する権限を有する。また、人事問題の審議・決定だけでなく、問題の経過が報告されたり、人事施策が説明されることもある。

会社の従業員の懲戒処分も、MDCの承認・決定事項である。

(イ) 昭和59年3月28日開催のMDCについて

前記イのとおり、X2、X4及びX5が全くといっていいほど仕事をせず、命じられた業務指示にも従わないという状況が続いたため、会社の人事部及びX2、X4及びX5の所属部(サービス・ステーション部)では、極

めて深刻かつ重大な事態という認識に至った。すなわち、X 2、X 4 及び X 5 の業務拒否は、従業員の基本的義務の不履行であり、このまま放置することは到底許されず、抜本的解決を要する事柄であると考えた。

そこで、昭和59年3月28日、MDCが開催され(以下、同日開催されたMDCを「3.28MDC」という)、十分かつ慎重な審議の結果、X 2、X 4 及び X 5 を懲戒解雇することについてのコンセンサスが得られた。ただし、春闘が間近に控えていることもあり、賃金交渉への影響を考慮して、最終的な結論及び解雇申渡日の決定は、春闘以降の同年5月21日の週にMDCを開いて決定することとした。

なお、会社が、3.28MDCで、X 2、X 4 及び X 5 の解雇を決定し、申渡日のみを春闘以降にすることをしたなかったのは、解雇決定日と申渡日の間隔が開き、その間の事情が考慮されないこととなって適当ではないと考えたからである。

(ウ) 昭和59年7月19日開催のMDCについて

前記(イ)の昭和59年5月21日の週に予定されていたMDCは、4.20事件発生のために延期された。その後、4.20事件に関連して組合員らの逮捕や関係者の取調べが続いたため、同年7月19日開催のMDCにおいて、4.20事件に対する処分問題とX 2、X 4 及び X 5 の懲戒解雇が、併せて審議されることとなった(以下、同日開催されたMDCを「7.19MDC」という)。

そして、7.19MDCにおいて、本件懲戒解雇等が申渡日を含め最終的に決定されたが、その経緯は次のとおりである。

a 本件懲戒解雇等の処分原案の準備に当たっては、4.20事件当日の暴行傷害の実行行為、本件支店長室の中まで押し入った行為、4.20事件に対する幹部責任等が重視され、それらを踏まえた上で、従前の処分の程度との比較、被処分者の懲戒処分歴、4.20事件以前の違法行為等が勘案された。なお、4.20事件のほかに、X 2、X 4 及び X 5 については前記イの業務不就労が、X 3 については前記ウ(ウ)bの昭和59年6月16日のY 15に対する暴行傷害が勘案された。

また、X 6 ら7名については、各人の違法性の程度を考慮して出勤停止処分が適当と考えられ、その日数も検討された。

b 7.19MDCでは、本件懲戒解雇等は、全く異論なく、出

席者の全員一致で原案どおり承認され、併せて処分申渡日を昭和59年7月24日とすることも決定された。

(エ) 本件懲戒解雇等の申渡しについて

本件懲戒解雇等の申渡書は、会社の人事部長及び各被処分者の所属する部の部長名で作成されており、従前の処分と同様であった。

(オ) 弁明の聴取等の手続について

a 会社における懲戒処分の手続に関して、会社の就業規則や労働協約には一切規定がなく、また懲戒処分の手続に関する労使慣行もないのであるから、会社は、原則として、任意の手続により懲戒処分を行使できるのである。

b X 2、X 4 及び X 5 の業務不就労は、いわば確信犯であって、より軽い処分や警告によって翻意する可能性は全く認められなかった。しかも、X 2、X 4 及び X 5 の行動は、労働契約上の基本的な義務である就労を拒否するという極めて重大かつ明白なものであり、会社は、長期間にわたり口頭による業務指示を繰り返してきたのである。さらには、X 2、X 4 及び X 5 の当時の言動から、X 2、X 4 及び X 5 が解雇を予測していたことは明らかである。

c 4.20事件については、その重大性や明白性、さらには組合員らの4.20事件前後の主張等からみて、あえて弁明を聴くまでもないとした会社の対応は、非難されるべきものではない。

d 会社は、本件懲戒解雇等に先立ち、被処分者に弁明の機会を与えておらず、また X 2、X 4 及び X 5 の業務不就労に対してより軽い処分や事前の警告を行うことはしなかった。しかし、たとえ会社がこのような手続を行ったとしても、解雇を回避すべき事情の出現の可能性は全く認められなかったものであり、4.20事件の重大性や明白性からみて、会社が行った本件解雇等は、手続的に違法、無効ではない。

(2) 融資金の一括返済請求について

ア 本件懲戒解雇等が行われた当時の会社の財形住宅融資制度においては、融資を受けた従業員が会社を解雇された場合には、融資を行った金融機関が当該従業員に対して一括返済を求める旨が規定されており、この規定に則り、第一勧業銀行により本件懲戒解雇等により会社を解雇された X 1 及び X 3 に対する一括返済請求が実施されたものである。

X 1 及び X 3 は、このような制度を前提として、これを承知の上、融資契約を結んだものであり、また、前記(1)のとおり本件懲戒解雇等は正当なものであるから、X 1 及び X 3 に対する一括返済請求は、不当なものではない。

なお、X 1 及び X 3 は、財形住宅融資金について、すでに第一勧業銀行に一括返済を終えている。

イ さらに、自動車購入貸付金についても、従業員たる身分を喪失すれば一括返済することが義務付けられる点では前記アと同様であり、本件懲戒解雇等により解雇された組合員に対する一括返済請求は、何ら非難されるべきものではない。

(3) Y 7 の配置について

会社では、昭和58年に人事部の組織変更と担当者の交代が実施され、各支店の人事・労務問題担当が管理部の所属から人事部の所属となった。

組合は、昭和58年12月頃から、被解雇者である X 13 の職場内無断立入やハンド・スピーカーを使用した業務妨害などをエスカレートさせた。

Y 7 から大阪支店の監督者らは、職務上、業務妨害を見過ごすことができないので、組合員の前に立ち、「業務妨害です」、「外へ出なさい」等の警告を繰り返したのである。

(4) 組合員に対する会食の強要について

Y 6、Y 5、Y 16 及び Y 24 (以下「Y 24」という)の4名の監督者と伏木油槽所の一般従業員全員との間で、勤務時間後に一緒に会食をし、共に交歓する機会をもつことを会社が計画し、提案したことはある。

しかし、これは、組合の伏木分会に所属する組合員のみを対象としたものではなく、一般従業員全員に対し、各人それぞれに提案し、出席を勧誘したものであり、組合のストライキ通告とは無関係である。もちろん、この会食は時間外勤務ではなく、出欠は自由であり、断ったからといって従業員の不利益となるものではなかった。

現に組合員2名はこの会食に欠席したが、これにより不利益を課せられた事実はない。

3 被申立人6名は、次のとおり主張する。

被申立人6名は、本件懲戒解雇等の行為主体者ではなく、また責任主体者でもない。被申立人6名は、本件懲戒解雇等を独自に実行する権限も、またその救済を独自に実現する権限も有するものではないのであって、被申立人たりえない。

第3 認定した事実

1 当事者等

- (1) 会社は、肩書地に本社を、全国各地に支店、営業所、油槽所等を置き、各種石油製品及び同関連製品の輸入、販売などを業とする有限会社で、その従業員数は本件審問終結時約900名である。

なお、会社は、本件申立時はエッソ石油株式会社であったが、平成12年2月4日付けをもってエッソ石油有限会社に組織変更した後、同14年6月1日にモービル石油有限会社(本件申立当時のモービル石油株式会社。以下組織変更の前後を通じて「申立外モービル石油」という)、エクソンモービルマーケティング有限会社及びエクソンモービルビジネスサービス有限会社と合併するとともに、存続会社をエッソ石油有限会社とし、同時に現在の名称である「エクソンモービル有限会社」に商号変更した。

- (2) 会社の大阪支店は、本件申立時、大阪市南区(現在の同市中央区)所在の豊田ビル3階及び4階にあったが、平成4年11月24日、大阪府豊中市に移転した。なお、大阪支店という呼称は、大阪に所在する会社の組織をまとめて示す通称であり、各組織は、本社と直結し、独立した組織である。

本件申立時、大阪支店には、①本社サービス・ステーション部の下部組織である大阪サービス・ステーション支店、②本社工業用製品部の下部組織である大阪工業用製品支店、③本社家庭用製品部の下部組織である大阪家庭用製品支店、④本社管理部の下部組織である大阪管理事務所、⑤本社人事部の大阪駐在(シニアERアドバイザー及びシニアアドバイザー)、があり、①ないし③の各支店の支店長、大阪管理事務所長及びシニアERアドバイザーは同格に取り扱われていた。

- (3) 被申立人Y 1は、当委員会昭和59年(不)第51号事件(以下「59年51号事件」という)の申立て時の会社の人事部長である。

被申立人Y 2(以下「Y 2」という)は、59年51号事件の申立て時の会社のサービス・ステーション部長である。

被申立人Y 3(以下「Y 3」という)は、59年51号事件申立て時の会社の工業用製品部長であったが、平成14年6月21日に死亡した。

被申立人Y 4(以下「Y 4」という)は、59年51号事件申立て時の会社の製品研究技術部長である。

被申立人Y 5は、59年51号事件申立て時の会社の管理部長である。

被申立人Y 6は、59年51号事件申立て時の会社の取締役営業本部長である。

- (4) 組合は、肩書地に事務所を置き、会社及び申立外モービル石

油の従業員並びに元従業員により組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時33名である。

- (5) 会社には、組合のほかに、本件申立時、スタンダード・ヴァキューム石油労働組合(以下「ス労」という)及びエ労があった。

2 組合結成前の労使関係について

(1) エ労について

ア 会社の労働組合はもともとス労のみであったが、昭和49年6月27日、ス労本部の方針を闘争至上主義であると批判するス労組合員がス労を脱退し、エ労を結成した。エ労は、同月28日、会社に対しエ労結成を通告し、団体交渉(以下「団交」という)を申し入れた。

同日付けの会社発行の「エッソ・ニュース」には、エ労の結成通告や団交申入れがあった旨、同年7月第1週に会社はエ労と団交を行う予定である旨が掲載されていた。

イ 昭和49年7月1日、会社は、エ労と団交を行うとともに、エ労のための掲示板及びエ労専用の郵便箱を設置した。この団交の記事も、同日発行のエッソ・ニュースに掲載された。

さらに、会社は、同月2日、エ労に組合事務所を貸与し、同事務所に電話の架設を行った。

ウ 会社は、昭和49年7月分からス労脱退者のス労組合費のチェック・オフを停止した。なお、ス労は、事前に、会社に対し、これらの者からの脱退届は提出されておらず、ス労内部の問題に会社が関与することはス労に対する支配介入に当たるとして、チェック・オフの継続を申し入れていた。しかし、会社は、労働組合の加入脱退は、本来自由であること、エ労からエ労結成及びエ労組合員がス労を脱退した旨の通知を受けていること、エ労からチェック・オフ停止の要請を受けていることなどを理由に、ス労の上記申入れを拒否した。

このチェック・オフの停止並びにチェック・オフ停止に関するス労の主張及び会社の見解は、同月12日付けエッソ・ニュースに掲載された。

エ ス労は、会社がス労の壊滅を図ろうとしてエ労を結成させ、エ労の組合活動を助成したとして会社を追及するとともに、エ労とも対立するようになった。

(2) X14ほか3名の解雇について

ア 昭和51年4月6日早朝、会社本社玄関前でス労組合員とエ労組合員との間で、ビラ配布をめぐるトラブルが生じた。

また、同月7日早朝にも、会社本社玄関前でス労組合員とエ労組合員との間で、ビラ配布をめぐる揉み合いが生じた。この際、Y7が割って入ったが、今度は、ス労組合員とY7

との間で紛争が生じた。

さらに、同月8日朝にもビラを配布していたス労組合員とエ労組合員との間で紛争が生じ、同日夜には会社がアルバイト従業員を使ってス労のビラをはがしていたところ、ス労組合員と警備員との間で衝突が生じた。

イ 昭和51年4月19日から同月20日にかけて、X14(以下「X14」という)、3名のス労エッソ本社支部役員及びス労本部が雇用していた書記1名が、同月7日及び同月8日の暴行等の被疑事実により逮捕され、その後起訴された。

ウ 昭和51年6月7日、会社は、前記イのX14及び3名のス労エッソ本社支部役員(以下、これらの4名を「X14ほか3名」という)について、イの起訴に係る一連の事件を理由に懲戒解雇した。

ス労は、一連の事件を、会社が警察と一体となって行ったス労に対する刑事弾圧であるとして反発し、会社とさらに対立するようになった。

エ ス労及びX14ほか3名は、前記ウの懲戒解雇が不当労働行為に当たるとして、東京都地方労働委員会に救済申立て(東京都地方労働委員会昭和51年(不)第126号事件)を行った。

同事件に関しては、同事件申立後に組合に加入したX14に関する部分を除く申立てについては、和解が成立したことにより、又は取り下げにより、終結した。その後、X14に関する申立てについては、同委員会は、昭和63年8月、X14の解雇は不当労働行為には該当しないとして、申立てを棄却する旨の命令を発した。

オ イの起訴に係る刑事事件については、その後、X14のY7に対する証人威迫事件等と併合審理され、昭和56年6月22日、東京地方裁判所(以下「東京地裁」という)は、X14については暴行及び証人威迫の罪により、ス労エッソ本社支部役員1名については暴行の罪により、ス労本部が雇用していた書記1名については暴行及び傷害の罪により、罰金刑に処する旨の有罪判決を言い渡した。

その後、X14のみ控訴したが棄却され、さらに上告も棄却されて、同59年1月18日、X14の有罪判決が確定した。

(3) X15の解雇について

ア 会社が、ス労組合員で活動家であったX15(後に組合に加入。以下、同人を「X15」という)に対し、昭和55年9月1日付けで会社福岡支店への転勤を命じたところ、X15は、この転勤命令は、業務上の必要性がなく、ス労の弱体化を意図した不当労働行為であると主張して、同月、名古屋地方裁判所

(以下「名古屋地裁」という)に転勤命令の効力停止を求める仮処分申請を行った。

イ 昭和56年9月、名古屋地裁は、上記転勤命令に必要性、合理性があり有効ではあるものの、X15が提起している別訴の訴訟追行に配慮して、1年間X15の赴任を猶予することを命じたが、会社は、1年間を経過した同57年9月28日、X15が転勤命令を拒否したことを理由に、同月30日付けでX15を解雇した。

なお、ス労本部は、同年6月、X15の転勤拒否指令を解除し、会社の転勤命令に従うようX15に指示していた。

ウ その後、会社は、解雇を理由としてX15に社宅の明渡し等を求める訴えを、X15も解雇の無効を主張して地位確認等を求める反訴を、名古屋地裁に提起して争った。名古屋地裁は、平成7年3月、X15の解雇の効力を認め、X15に社宅の明渡し等を命じ、X15の反訴を棄却する旨の判決を言い渡した。

X15は、この判決を不服として控訴したが棄却され、さらに同8年5月20日上告も棄却された。

(4) X13の解雇等について

ア X13の昇格差別について

(ア) 昭和53年、ス労エッソ大阪支部は、同支部の組合員であったX13の同期入社・同学歴者が同51年4月1日付けで昇格したにもかかわらず、同年以降X13が昇格しなかったのは不当労働行為に当たるとして、当委員会に救済申立てを行った(昭和53年(不)第18号事件)。

(イ) 昭和57年5月、当委員会は、会社がX13を同52年4月1日付けで昇格させなかったことが不当労働行為に当たるとして一部救済命令を発した。しかしながら、ス労エッソ大阪支部及び会社が、この命令を不服として中央労働委員会(以下「中労委」という)に再審査(中労委昭和57年(不再)第33号及び同年(不再)第34号事件)を申し立てたところ、平成元年2月、中労委は、当委員会の上記命令を取り消し、救済申立てを棄却する旨の命令を発した。

イ X13の解雇について

(ア) 昭和56年10月に発表された会社の機構改革に伴いX13の担当業務が変更になることとなり、会社はこれを前提にX13に業務指示を行った。しかしながら、X13がス労の方針に従い会社の業務指示を拒否していたため、会社は、X13に対し、同57年5月25日及び同年7月5日には機構改革に伴う業務に従事するように命じるとともに、従

わない場合には適当な措置をとる旨を文書で通告するとともに、同年6月23日にはX13の一連の業務命令違反が懲戒事由に該当するとして7日間の出勤停止処分を行った。

しかしながら、X13があくまで新業務につくことを拒否したため、同年7月13日、会社は、X13に対し、同月14日付けで懲戒解雇する旨通告するとともに、解雇申渡書を内容証明郵便で送付した。

なお、同年6月26日、ス労本部は、ス労エッソ大阪支部に対し、X13の業務命令拒否指令を解除するよう指示していた。

- (イ) 昭和57年7月、X13に対する前記(ア)の出勤停止処分及び懲戒解雇処分(以下「X13解雇等」という)に関して、ス労エッソ大阪支部及びX13が当委員会に救済申立てを行った(当委員会昭和57年(不)第36号及び同年(不)第39号事件)。

当委員会は、同61年11月、X13解雇等は、組合及びX13の正当な組合活動を嫌悪した会社による不当労働行為に当たるとして全部救済命令を発した。しかしながら、会社がこの命令を不服として中労委に再審査(中労委昭和61年(不再)第79号事件。後記ウ(イ)の中労委昭和62年(不再)第40号事件と併合)を申し立てた結果、平成元年4月、中労委は、当委員会の上記命令を取り消し、救済申立てを棄却する旨の命令を発した。

組合及びX13は、上記の中労委の命令を不服として同命令の取消しを求める訴えを東京地裁に提起したが、同5年4月、東京地裁はこの訴えを棄却する旨の判決を言い渡した。組合及びX13は、この判決を不服として控訴したが棄却され、さらに同9年6月19日上告も棄却された。

- (ウ) また、X13の懲戒解雇に関しては、大阪地方裁判所(以下「大阪地裁」という)において仮処分事件及びその本案事件としても争われたが、X13の主張は退けられた。この本案訴訟の判決は、その後大阪高等裁判所(以下「大阪高裁」という)及び最高裁判所(以下「最高裁」という)においても支持され、X13の懲戒解雇は有効であることが確定した。

ウ X13の自宅競売について

- (ア) X13は、会社の財形住宅融資制度を利用して自宅を購入していたが、前記イの懲戒解雇によりその資格を失ったため、実際に融資を行った銀行及び会社は、X13に対

し、融資残金の一括返済を求めた。これに対し、X13が一括返済に応じなかったため、債務保証をしていた信用保証サービス株式会社の申立てにより、X13の自宅は競売に付された。なお、X13の自宅は、X2が競落した。

- (イ) 組合及びX13は、会社、銀行等の前記(ア)の取扱いが不当労働行為に当たるとして、当委員会に救済申立てを行った(当委員会昭和58年(不)第73号)。当委員会は、昭和62年7月、会社がX13を解雇することにより、財形住宅融資制度の利用利益を奪ったことは不当労働行為に当たるとして一部救済命令を発した。

なお、組合及びX13は、この命令を不服として中労委に再審査(中労委昭和62年(不再)第40号事件)を申し立て、前記イ(イ)の中労委同61年(不再)第79号事件と併合審査されたが、平成元年4月、中労委は、再審査申立てを棄却する旨の命令を発した。

また、会社は、上記当委員会の昭和58年(不)第73号事件の救済命令の取消しを求めて訴えを提起し、平成3年1月、当該命令を取り消す旨の判決が確定した。

3 組合結成とその後の労使関係について

(1) 組合結成等について

- ア 昭和56年頃、前記2(2)オのX14の控訴を取り下げさせようとしたス労の京浜地区の五支部分会連(以下「京五派」という)の要求により、ス労本部の不信任案が可決され、京五派に属する組合員による本部(以下「京五派本部」という)が選出された。

ス労エッソ大阪支部などのス労組合員は、京五派本部の方針が、組織防衛闘争、反彈圧闘争を放棄して形骸化するとともに、組合規約を無視するものとして反対し、同57年9月25日、組合を結成した。

- イ 昭和57年10月14日、組合は、会社に対し、文書で、組合結成通告及び労使の基本姿勢に関する団交要求を行った。

- ウ 昭和57年10月15日、ス労は、会社に対し、「“自主労組”なる別組合デッチあげの通告がなされているようですが、(中略)、ス労として認知されたものではありません。また、これらの動きについては、あくまで組合内部の問題であり、一部組合員の動きに対し、会社が援助を与えることは支配介入・不当労働行為に当たるものであり、許されるものではない。(中略)10月15日現在、組合員からの脱退届の提出は一切ない」旨、文書で通知した。

- エ 昭和57年10月20日、会社は、同月14日付けの組合結成通告

において組合の中央執行委員長とされていたX 1 個人に対し、「貴殿らが未だス労組合員であるのか、あるいはス労を脱退し新組合を結成したものが明確になるまで、会社は、組合の名の下に出されている団交申入れ、ストライキ通告等に対し、態度を留保する」旨文書で通知した。

オ 昭和57年12月11日、組合が会社のY 1 の自宅周辺でビラ配布を行った。

カ 昭和58年3月25日、組合は、会社に対し、当委員会が同月10日に交付した組合資格審査決定書の写しを添付した抗議書を提出し、会社の団交拒否等に抗議するとともに、団交を申し入れた。

キ 昭和58年4月5日、会社は、専務取締役Y 41（以下「Y 41」という）を発信人とする文書で、組合に対し、「①組合規約、組合本部の役員の氏名及役職並びに全組合員氏名の3点についての書面による確認を求める、②その後、組合との正式な労使関係を開始する、③後記(2)アの組合費のチェック・オフを停止する」、旨を通知した。

なお、組合は、上記①の3点について会社に回答せず、また、Y 41の地位や職務権限等にこだわるなどしたため、その後も組合と会社との間で文書のやり取りが続いた。

(2) 組合費のチェック・オフについて

ア 昭和57年11月5日、組合は、会社に対し、組合員の給料からス労組合員としてのチェック・オフを停止し、今後チェック・オフした組合費を組合の預金口座に振り込むよう文書で申し入れたが、会社は組合員がス労を脱退したか否かが不明であるとして、ス労組合員としてのチェック・オフを継続した。その後、会社は、同58年4月分から上記チェック・オフを停止したが、すでにチェック・オフした組合費については組合に渡さなかった。

イ 昭和60年12月9日、組合は、会社がチェック・オフした組合費を組合に渡さなかったことが不法行為であるとして、組合費の返還を求める損害賠償請求訴訟を提起した。

大阪地裁は、平成元年10月、組合の請求を認め、会社に対し、昭和57年11月分から同58年3月分までのチェック・オフした組合費等の支払を命じる判決を言い渡した。

会社は、この判決を不服として控訴、上告したが、いずれもこのチェック・オフが違法であることを認め、平成5年3月25日、会社に損害賠償を命じる判決が確定した。

(3) 団交の経過について

ア 昭和58年6月14日、組合本部と会社との間で第1回団交(以

下「第1回団交」という)が開催され、その後4.20ストまでの間に20回の団交が開催された。

また、会社と組合エッソ大阪支部との間でも、団交が重ねられていた。

イ 会社は、第1回団交において、昭和58年度賃金引上げや一時金について「提示」を行ったが、組合は、「回答」ではないことに反発した。

なお、一時金については、第3回目の団交で妥結したが、賃金引上げについては、その後も「提示」の表現をめぐって協議が続き、実質的な交渉が行われたのは昭和58年12月に入ってからであった。

ウ 昭和58年度の組合と会社の賃金引上げ交渉は、前記イのとおり、同58年7月には妥結の見通しがたっていなかったため、会社は、同月分給与から同年4月及び同年5月分のストライキによる賃金カット(以下「スト・カット」という)を実施した。

これに対し、組合が反発したため、会社は、控除したスト・カット分を同年8月分給与で一旦は戻した。しかし、組合と会社の議論が平行線になったため、会社は、同年4月分から同年8月分のスト・カットは保留したまま、同年9月からのストライキに関して、それぞれの次月分給与においてスト・カットを行うこととした。

なお、同62年、組合は、上記会社のスト・カットが慣行破壊であるなどとして、当委員会に救済申立てを行った(昭和62年(不)第32号事件)。当委員会は、平成6年12月12日、組合が請求した救済内容のうち、上記スト・カットについては、救済申立てが行為から1年を経過してなされたものであるとして、労働委員会規則第34条第1項第3号の規定により却下した。

4 4.20スト前までの大阪支店における組合の争議行為等について (1) 組合の争議等の態様について

組合は、大阪支店において、毎年4月19日前後及び毎年7月13日前後に大規模な争議を行うほか、小規模なストライキも行っていった。

4.20ストまでの組合の争議等の態様は、概ね次のとおりであり、組合は既に会社を解雇されていたX14、X15及びX13を争議に参加させたり、大阪支店の事務室内や大阪支店内にある組合事務所に立ち入らせたりしていた。

ア 大規模な争議

大阪支店における組合の大規模争議は、組合員が始業前から出入口付近でピケティング(以下「ピケ」という)を張り、

出勤してきた管理職の通行を阻止し、しばらく対峙して通行させた後、大阪支店3階及び4階の事務所内に数十人の組合員が立ち入り、ハンドマイクを使ったり、大声でシュプレヒコールを上げながら事務室内でジグザグデモを行い、会社から借りた会議室で集会を行った後に解散するというものであった。なお、その際、多数のビラを会社の施設内に貼り付けることもあった。

イ 小規模な争議

大阪支店における組合の小規模な争議は、5分程度で終わるものもあったが、一日数回行われることもあった。小規模な争議の場合は、ジグザグデモは行わないものの、大阪支店の事務所内への立入り、ハンドマイクを使用した演説、シュプレヒコール、ビラ張りなどが行われた。

ウ 争議行為以外のもの

大阪支店においては、組合は、前記ア及びイの争議行為以外にも、会社の監督者の業務命令に対し、組合員が大声で抗議したり、団交や事務折衝の際、組合員が声高に自説を主張したり、掲示板に赤旗を下げ、会社の撤去要求に応じないこともあった。

(2) 昭和58年の人事部組織変更と組合の反発について

昭和58年6月1日、会社は、同51年のX14による傷害・証人威迫事件の被害者であり、組合から暴力職制と呼ばれ、敵視されていたY7を人事部シニアERアドバイザーとして大阪支店に配属し、組合との対応に当たらせ、組合は、これに強く反発した。

(3) 昭和58年4月18日の大規模争議について

昭和58年4月18日、組合は全国的なストライキを行い、大阪支店においても、ピケ、シュプレヒコール、事務室内でのデモなどを行った。

このデモに際しては、会社の監督者が、組合員に対し、事務室内に立ち入らないよう命じたが、組合員はこれを無視した。

なお、監督者が組合員の行動を写真撮影したことから紛争が生じ、Y9が机の上に押し倒された後、耳元でハンドマイクで怒鳴られるという事態が生じた。

(4) 昭和58年7月11日の大規模争議について

昭和58年7月11日の組合の大規模ストライキの際、会社は、ストライキ中の組合員が大阪支店の事務所内に立ち入らないようにするため、大阪支店3階及び4階の事務所入口にロープを張り、このロープにスト参加者が立ち入ることを禁止する旨を記載したダンボール紙の札を吊るした。

しかしながら、組合員らは、上記ロープに吊るされた立入禁止の標識を無視し、4階事務所入口のロープを撤去して事務所に立ち入り、机の間をぬうようにジグザグデモを行った。また、3階でも組合員がロープをくぐって事務所内に入り、ジグザグデモを行った。

なお、このストライキに際して、会社は、①一部の監督者は、同日早朝に出勤して事務所内で職場を確保する、②他の管理職は通常通り出勤してピケをはっている組合員と対峙する、③一般の従業員については、営業担当者には得意先まわりをさせ、事務職員は社外で待機させる、旨の方針を立てていた。

(5) 本件内扉の設置について

ア 会社は、昭和58年6月頃から、レイアウト変更と称し、①ストライキ中の組合員が大阪支店事務所内に立ち入ることを防止するための方法として、大阪支店の事務所の入口に本件内扉を設けること、②大阪支店の事務所内へ通じる組合事務所の南側出入口の一部閉鎖、についての計画(以下「内扉設置計画」という)を立案し、同年8月頃には組合に知らせていた。

上記の内扉設置計画については、組合と会社との団交で協議することとなったが、組合は他に優先して協議すべき案件があると主張したため、レイアウト変更についての協議は進まなかった。

イ 昭和58年9月13日、会社は、組合に対し、「組合室一部ドアの閉鎖について」と題する文書を郵送した。

ウ 昭和59年1月18日、会社は、組合に対し、「支店内レイアウト変更についての通知」と題する文書を郵送した。

この文書には、本件内扉の設置については、「現在の会社掲示板に接して新しくドアを設ける」という記載がなされていたが、組合事務所の出入口の閉鎖については「ロッカー用スペースは、貴組合室に隣接した南側壁面及びその延長線上に設ける」という記載により表現されていた。

エ 昭和59年2月18日及び同月19日、会社は、本件内扉の設置工事を行い、その結果、大阪支店4階の組合事務所から大阪支店の事務所内に通じる出入口は閉鎖された。

なお、本件内扉及び閉鎖された組合事務所の出入口の状況は、変更前は別図1-1、変更後は別図1-2のとおりである。

(6) 4.20スト直前の状況について

会社は、組合の前記(1)のような態様の争議行為等を会社に対する業務妨害と受け止め、組合員に対し、監督者が注意や警告を発し、事務所内からの退去を命じたりしていた。

4. 20ストの直前の昭和59年3月ないし同年4月頃には、大阪支店の事務所に立ち入った被解雇者のX13らに対し、会社の監督者であるY7らが、事務所より退去するよう強く求めるとともに、体で押し出すなどの有形力を行使するなど強い対応をとるようになったため、組合の反発も一層強まった。

少なくとも同年3月7日、同月26日、同年4月4日及び同月10日には、組合員と会社の監督者との間で、怒鳴りあい、揉み合いが生じていた。

なお、同年3月7日には、Y8が、執務時間中に事務所内に入ってきたX13の顔のあたりで手を振るような格好をしたことについて、組合は「クルクルパー」の仕草であると判断して問題とし、以後Y8に対したびたび抗議するようになった。

5 4. 20ストと4. 20事件について

4. 20ストと4. 20事件の状況は、概ね次のとおりであった。

(1) 4. 20ストとそれに連なる4. 20事件における労使の行動

ア 4. 20ストの目的

組合は、「反弹圧大阪闘争」と称して、大阪支店における争議行為として、昭和59年4月20日に大規模なストライキを実施することとした。

組合は、4. 20ストにおいても、前記4(1)ア認定のそれまでの大阪支店における組合の大規模な争議行為と同様に、組合員が大阪支店の事務所入口でピケを張り、被告会社の管理職と対峙したり、事務所でデモやシュプレヒコールを上げたりした後、集会を行い、解散するという行動を予定していた。

なお、同月11日付けの組合のビラには、冒頭の大見出しとして「4・20反弹圧大阪闘争に総決起し、弾圧者Y25打倒・追放に向け、暴力者Y7・先兵Y9をトコトン粉砕せよ!」との記載があり、4. 20ストの目的には、Y7ら会社の監督者に対する糾弾が含まれていた。

イ 会社の4. 20スト対策

(ア) 昭和59年4月9日、大阪支店でコーディネーションミーティングが行われた。組合のビラにより4. 20ストが行われることを知った会社の監督者らがその対応策を協議した。

その後も、大阪支店の監督者らは協議を重ね、①4. 20ストの当日は監督者全員が早朝に出勤して、大阪支店の事務所内に入ること、②本件内扉を閉鎖し、内側から施錠して、組合員の事務室内部への立入りを阻止すること、③一般の従業員については、営業担当者は得意先まわりをさせ、事務担当者については付近の喫茶店で待機させ

るなどし、自主労組のストライキ終了後に、支店内に入れること、などの4.20ストの対応策を決めた。

なお、Y7は、事前に大阪府南警察署に赴き、援助を求めたが、同署の担当官は、暴力行為等があれば110番通報するよう述べた。

(イ) 大阪支店の施設管理権は、大阪管理事務所長であるY16がもっていた。しかしながら、昭和59年4月19日及び同月20日、Y16の出張が予定されていたため、4.20スト当日の本件内扉の開閉や大阪支店事務所の管理は、Y7に委ねられることとなった。

(ウ) 4.20スト前日の昭和59年4月19日、会社の監督者らは、大阪市内のホテルに集まり、Y7及びY26が作成したメモ(以下「4.19メモ」という)の配布を受けた。4.19メモには、4.20スト当日の注意事項、施錠責任者、立番などの対応方法が記載されていた。

監督者らは、記録係や施錠係など監督者各自の役割や4.20ストへの対応策について協議し、①早朝大阪支店の4階事務所に入り、本件内扉を施錠して内部で待機すること、②組合員が違法行為を行う場合に備えて、担当者を定め、写真撮影や録音による証拠資料の収集に努めること、③組合員が事務所内部に侵入した場合には、本件支店長室又は人事部大阪駐在室(別図1-2では大阪労務担当室と表示されている。以下「本件駐在室」という)に逃げ込んで内部から施錠すること、④組合員が監督者の指示に従わず、騒ぎが大きくなったときには警察に連絡すること、などを申し合わせた後、同ホテルに宿泊した。

ウ 4.20ストと4.20事件の経過について

4.20スト及び4.20ストの際生じた4.20事件の経過は、次の(ア)ないし(オ)のとおりである。なお、(ア)ないし(オ)において認定する事実、特に記載のない限り、昭和59年4月20日における事実である。

また、会社の大阪支店4階事務所内部の状況及び位置関係は、別図1-2のとおりであった。

(ア) 本件内扉の開扉の経過について

a 午前6時過ぎ頃、会社の監督者は、会社の大阪支店に出勤し、4階の事務所に入り、Y7が、カメラ、テープレコーダーなどの記録、施錠等の責任者を再度確かめるとともに、万一組合員が本件内扉を破って事務所室内に入ってきた場合には、本件支店長室等に逃げ込む

こと、取り残された場合には大声で助けを呼ぶことなどの注意事項を確認し、本件内扉の角ラッチ錠を施錠した。なお、監督者は、3階事務所に移動した者を除き、4階事務所内に残った。

- b 午前7時30分頃、会社の大阪支店にはすでに10名程の組合員が来ていた。すでに本件内扉は閉鎖されていたが、ガラス越しに事務所内部に監督者らがいるのが見えたため、組合は、ハンドマイクを使用して、「Y 7 出てこい」などと挑発したが、応答はなかった。

そのうちに、会社からすでに解雇されていたX 13、X 14を含む組合員や支援者が多数集まり、総勢60名程になった。

- c 午前8時45分頃、組合員は、大阪支店の出入口付近でピケを張り、X 1、X 2、X 4など組合の幹部が挨拶や演説をしながら、出勤してくる監督者を待ち受けていた。

- d 始業時間の午前9時を過ぎても出勤してくる監督者はなかった。そのため、組合員らは、監督者全員がすでに事務所内に入っているかもしれないと考え、4.20ストの現場責任者であったX 2の指示のもと、背の高い順に本件内扉に向かって並び、閉鎖された事務所内に向かって、「9・16ホテル阪神会議弾劾」、「暴力者Y 7の暴力弾劾」、「ス労自主は戦うぞ」などとシュプレヒコールを上げたり、「わっしょい、わっしょい」の掛け声を掛けたりした。

そのうちに、組合員らは、本件内扉や間仕切りを叩き始めた。

また、X 2は、かねてから本件内扉が閉鎖された場合の方策としてX 1と話し合っていたとおり、組合事務所と大阪支店事務所内ロッカー室との間仕切り上部を乗り越えてその隙間から執務室に入り、内側から本件内扉の施錠をはずすようX 14ほか2名の組合員に指示した。X 14ほか2名の組合員は、X 2の指示に従い、当該間仕切り上部の空間から事務室内部に入り込み、本件内扉の鍵を内側から開けようとしたが、X 14らが本件内扉付近に至るより前に、組合員らが叩いた圧力により、本件内扉の角ラッチ錠が施錠の用をなさなくなり、本件内扉は内部に向かって開いた。

- e 大阪支店事務所内にいたY 11は、本件内扉が開かれるのを見て、ハンドマイクを使用して、「入るな」、

「閉めて」などと叫び、組合員の事務所内への立入りを阻止しようとした。他の監督者は、それぞれ組合員の行動をカメラで撮影したり、あるいはテープレコーダーで状況を録音したりした。

また、組合も、X13、X9らが、監督者らの対応状況をカメラで撮影した。

- f 組合員らは、前記eの監督者の退去要求に応じることなく、支援者をも引き連れて数十名が事務所内になだれ込み、大声で罵ったりし始めた。なお、X14ほか2名は、組合事務所と大阪支店事務所内ロッカー室との間仕切り上部を乗り越えて事務所内に入った。

そこで、監督者らは、事前の打合せどおり、本件支店長室や本件駐在室に逃げ込んだ。

(イ) 本件支店長室への乱入の経過について

- a Y9、Y8、Y15、Y11、Y22、Y21ら12名ないし13名の監督者が、本件支店長室に逃げ込み、ドアを閉めて施錠した。

- b 組合員らは、本件支店長室へ逃げ込んだ監督者らを追って本件支店長室の入口に集まり、外部からドアを開けようとして押したので、本件支店長室内の監督者らはドアを内部から押し返し、組合員らと監督者らとがドアを挟んで押し合う状態になった。

そのうち、本件支店長室のドアの東側の間仕切りに入れられたガラス(以下「本件ガラス」という)にひびが入り、本件ガラスは枠からはずれ落ちて割れた。

- c 組合員らは、本件ガラスのはずれた部分から本件支店長室に入り込もうとしたり、その部分から手を差し入れて、ドアの鍵を解錠しようとした。本件支店長室内の監督者らは、これを阻止しようとしたが、その際、Y15は、本件ガラスのはずれた部分から本件支店長室内に入室しようとしたX14と揉み合いになり、服が破れ、負傷した。本件ガラスのはずれた部分から本件支店長室内に入ったX14は、本件支店長室内のテーブルを投げたりした。

また、X8も本件ガラスのはずれた部分から本件支店長室内に入り、Y20の右肩を突き飛ばした。

さらに、X14及びX8は、本件支店長室のドアを押し返していた監督者の背後に回り、監督者をドアから引き離した。

- d そのとき、本件支店長室のドアが押し開けられ、X

4を含む組合員ら十数名が本件支店長室内に乱入してきて、監督者は、本件支店長室北西側の壁まで押しやられた。組合員らは、監督者と小競り合いをしたり、監督者を取り囲んで罵倒したりするなどし、本件支店長室内部は騒然とした状態になった。

なお、その際、X 5は、本件支店長室の出入口の前にある机に土足で上がり、腕を上下に振っていた。

(ウ) 監督者に対する暴行等について

a X 4は、本件支店長室内において、Y 9に対し、両手や肩で、その胸部付近を突いたり、押したりしたほか、「Y 9 謝れ」などと怒鳴り、さらに小突いた上、両手でネクタイを引っ張ったり、腕を首に巻付けて、引き回したりした。

b Y 8は、前記4(6)認定のとおり組合から敵視されていたため、本件支店長室内において、Y 11、Y 22、Y 21、Y 15らの監督者が組合員とY 8との間に入り、Y 8を擁護する態勢をとっていたが、Y 8は、X 6ら組合員から、「俺にクルクルパーとやってみろ」などと言われたり、罵声を浴びせられたりした上、胸部を小突かれた。

また、その際、X 6は、Y 8を擁護していたY 11に体当たりをし、Y 15の肩を押し、Y 21に突っかかったりした。

c X 4を含む女性組合員3名程が、本件支店長室内において、Y 18に罵声を浴びせ、Y 18の肩の辺りを押すなどして、本件支店長室西側の壁の方に押しやった。X 4は、さらに、Y 18のズボンのポケットを両手で叩いてテープレコーダーを探ったほか、その腕をつかみ、あるいは、掌でY 18の顎の辺りを突いた。

d 本件支店長室で、X 11が、監督者らに向かって「出て行け」と怒鳴り始め、Y 8を守っていたY 11ら監督者が一人ずつ組合員らによって、本件支店長室の外に連れ出された。

Y 22は、本件支店長室内に引き返し、組合員らによって、再び室外に連れ出されたが、この間に、X 3が、Y 22の背中を手で突くなどした。

また、一旦本件支店長室から連れ出されたY 11が本件支店長室に引き返そうとしたところ、X 7が立ちはだかり、Y 11の左腕をつかみ、振り回した。

e Y 8は、組合員から押され、尻もちを突いていたが、

Y10が組合員らに室外に引き出されようとしていたの
で、Y10の後ろに身を隠して、本件支店長室を出よう
としたところ、X3が、Y8の背後からベルトをつか
み、本件支店長室に引き戻そうとした。Y8は、これ
を振り切って本件支店長室の外に出たが、再びX3か
らベルトをつかまれた。

また、X4が、Y8のネクタイをつかんで引っ張り、
X2がY8の肩の辺りを小突いた。さらに、Y8が、
組合員らに囲まれたり、小突かれたりしていたところ
に現れたX1は、Y8に対し、「手でクルクルパーと
俺にやってみろ」、「言ってみろ」などと言って挑発
した。

これを見たY11ら監督者が、スクラムを組むように
してY8を擁護したが、組合員らは、その後もY8を
囲んだり、小突いたりした。

Y10は、本件支店長室の外に引き出され、事務所内
で組合員に囲まれているY8の姿が目に入ったので、
救出しようとして、近づいたところ、X2やX5に上
体を抱えられた。

f Y9は、その後、組合員らによって、本件支店長室
から押し出され、一旦は解放されたが、X14及びX12
がやって来て、「Y7を出せ」などと怒鳴りながら、
その体を押した。

Y9は、暴力を止めるよう告げたが、X14及びX12
に押されて、人事部労務担当室の前辺りまで移動した
ところに、Y23が近づいてきて、X14及びX12に対し、
暴力を止めるよう求めた。しかし、X14及びX12は、
やって来た他の組合員とともに、Y9とY23を取り囲
み、家庭用製品支店長室前まで移動させた。X14、X
12らは、「カメラを出せ」などと言って、Y23の背広
のポケットに手を入れようとし、これを拒否するY23
と揉み合いになり、騒ぎを聞きつけてやって来た他の
組合員とともに、その背広を引っ張ったり、ポケット
を押さえようとしたY23の手を払いのけたりした。

Y9は、かつての部下だったX10を通して、騒ぎを
収めようとしたが、X10は、「暴力なんかしていない
じゃないか」という趣旨のことを述べ、騒ぎを収める
ことに協力しなかった。そのため、Y9は、取り囲ん
だ組合員からY23を引き離そうとしながら、一緒に移
動しているうちに、組合員が離れ、Y23は、解放され

た。Y 23の背広は、このときの揉み合いで、背中中央部分の縫い目が避けるなど、大きく破損した。

- g その後、組合員らは、X 1の指示で、隊列を整え、X 5の先導で大声を上げてデモ行進を始めたので、Y 9は、付近にいたX 2に歩み寄り、デモを止めるよう申し入れたが、X 2は、逆にY 9にくっつくかかった。その際、Y 20がデモの進路に立っていたため、X 1が、背後から右肩付近を押したところ、Y 20はよろめいた。

さらに、X 1は、組合員から、Y 11が仕返しをする旨述べたことを聞きつけ、Y 11に近付いていき、「仕返しをするとはどういう意味だ」などと怒鳴った。

- h そのとき、警察官がやって来たため、組合員らは、警察官に向かって、抗議のシュプレヒコールを上げた。

(エ) 4. 20事件の際のY 7の行動について

- a Y 7は、組合の糾弾の対象とされていたことから、姿を現して組合員らを刺激することを避けるため、大阪支店の本件駐在室内にいたところ、Y 26(以下「Y 26」という)が大声で本件内扉が破られそうであるなどと叫んで同室に飛び込んできた。

その後、Y 27某、Y 28某ら監督者が相次いで同室に入室したが、その際、組合員も同室に入り込もうとし、ドアを挟んで揉み合いとなった。

- b Y 7らは、本件駐在室のドアを内側から施錠したが、組合員は、その後も、同室のドアを叩いたり、「Y 7出てこい」などと叫んでいたので、Y 7は、3階の事務所に電話をかけ、警察への通報を依頼した。
- c その後も、組合員は本件駐在室の前で騒いでいたが、そのうち、前記(イ)認定のとおり、本件駐在室隣の本件支店長室に組合員らが乱入し、本件駐在室と本件支店長室との間仕切りの板が本件支店長室から押されるような形で大きくたわんだので、本件駐在室にいた者は、破られないようこの仕切り板を押し返した。
- d Y 7は、事態がますます悪化したと考え、自ら110番通報をした後、他の監督者とともに、本件駐在室と本件支店長室との間仕切り板を押さえていた。
そのうち、急に騒ぎが収まり、本件支店長室からの間仕切り板の圧迫もなくなり、組合員のシュプレヒコールが聞こえてきた。
- e Y 7らは、再度組合員が侵入を企てるかもしれないと考え、本件駐在室の中にバリケードを築くなどして

いたが、午前9時30分頃、本件駐在室の擦りガラス越しに警察官の帽子が見えたので、本件駐在室を出たところ、事務所内には10名程の警察官がおり、組合員も数人いたが、すでに騒ぎは収まっていた。

(オ) 4.20ストの終了について

午前9時30分頃まで、組合員らは、大阪支店の事務所内で前記(ウ)g認定のデモ行進を行い、会社の通報により警察官が駆け付けた後、同事務所を出て、予め借り受けていた大阪支店3階の会議室で集会を開き、4.20ストを終了した。

エ 組合員らの役割と言動について

4.20ストにおける組合員の役割及び4.20事件での組合員の言動をまとめると、概ね次のとおりである。

(ア) X 1

a 前記ウ(ア)c認定のとおり、X 1は、組合の幹部として4.20ストとこれに連なる4.20事件に参加し、大阪支店の事務所内への乱入に先立ち、組合員らの前で挨拶を行った。

b 前記ウ(ウ)e及びg認定のとおり、X 1は、①Y 8に対し、「手でクルクルパーと俺にやってみろ」、「言ってみろ」などと言って挑発したり、②デモ行進の進路にいたY 20の右肩付近を押したり、③Y 11に対し、「仕返しをすとはどういう意味だ」などと怒鳴ったりした。

(イ) X 2

a 前記ウ(ア)c及びd認定のとおり、X 2は、4.20ストの現場責任者として4.20ストとこれに連なる4.20事件に参加し、大阪支店の事務所内への乱入に先立ち、組合員らの前で挨拶を行った。

b 前記ウ(ウ)e認定のとおり、X 2は、①Y 8を取り囲み、その肩付近を小突いたり、②X 5とともにY 10の上体を抱えたりした。

(ウ) X 3

前記ウ(ウ)d及びe認定のとおり、X 3は、①Y 22を背後から突いたり、②Y 8のベルトを背後からつかみ、本件支店長室に連れ戻そうとした。

(エ) X 4

a 前記ウ(ア)c認定のとおり、X 4は、組合の幹部として4.20ストとこれに連なる4.20事件に参加し、大阪支店の事務所内への乱入に先立ち、組合員らの前で演説

を行った。

- b 前記ウ(ウ)a、c及びe認定のとおり、X 4は、①本件支店長室において、Y 9の胸部付近を小突いたり、ネクタイを引っ張ったり、腕で首を抱えるなどして引き回したり、②Y 18の腕をつかんだり、その顎辺りを掌で突き上げたり、③他の組合員とともにY 8を取り囲み、そのネクタイを引っ張った。

(オ) X 5

前記ウ(ウ)e及びg認定のとおり、X 5は、①X 2とともにY 10の上体を抱えたり、②その後行われたデモ行進を先導した。

(カ) X 6

前記ウ(ウ)b認定のとおり、X 6は、Y 8の胸部を小突き、Y 11に体当たりし、Y 15の肩を押し、Y 21に突っかった。

(キ) X 7

前記ウ(ウ)d認定のとおり、X 7は、Y 11の腕をつかみ、振り回した。

(ク) X 8

前記ウ(イ)c認定のとおり、X 8は、①本件ガラスのはずれた部分から本件支店長室内に乱入した上でY 20の右肩を突き飛ばし、②本件支店長室のドアを押し返していた監督者の背後に回り、監督者をドアから引き離した。

(ケ) X 9

前記ウ(ア)e認定のとおり、X 9は、4.20スト及びこれに連なる4.20事件の写真撮影を行った。

(コ) X 10

前記ウ(ウ)f認定のとおり、X 10は、Y 9がX 10を通して騒ぎを収めようとしたのに対し、「暴力なんかしていないじゃないか」という趣旨のことを述べ、協力しなかった。

(サ) X 11

前記ウ(ウ)d認定のとおり、X 11は、監督者らに向かって「出て行け」と怒鳴った。

(シ) X 12

前記ウ(ウ)f認定のとおり、X 12は、①Y 9の体を押したり、②Y 23の手を払いのけ、その背広を損傷させた。

(2) 本件内扉と角ラッチ錠の状況について

ア 本件内扉について

本件内扉は、内開きの二枚扉で、各扉は木製枠に合板を張

り合わせたもので、各上半部にガラスがはめ込まれており、大阪支店事務所内から見て右側（東側）の扉と左側（西側）の扉との重ね合わせ目には、幅約1.7センチメートルのアルミサッシが取り付けられていた。

施錠の方法は、西側の扉を上下に取り付けられた差し込み錠（いわゆるフランス落とし）で鴨居部分及び床面に固定し、東側の扉は、西側扉内側の東側扉との合わせ目部分の上端から約12.5センチメートル、約100センチメートル、約191.5センチメートルの各位置に取り付けられた3個のいわゆる角ラッチ錠の差し込み金を上記のアルミサッシの対応する各切り込み箇所（差し込み）に差し込み、当該差し込み金の先端約5ミリメートルを東側扉部分に掛けることによって内側に開かないようにするものである。

本件内扉及び角ラッチ錠の状況は、別図2のとおりである。

イ 角ラッチ錠について

本件内扉には、前記アのとおり、3個の角ラッチ錠が取り付けられていた。これら3個の角ラッチ錠は、4.20事件当時、いずれも4本のビスで扉に取り付けられており、その取付状況は次のとおりであった。

(ア) 上段の角ラッチ錠

上段の角ラッチ錠を取り付けた4本のビスのうち、右上、左上、左下の各ビスは、いずれも角ラッチ錠とセットで販売されているビスと同一の平ビス（頭部が平らなもの）で、長さは約25ミリメートルであり、扉に埋め込まれている部分の長さは約18ミリメートル（角ラッチ錠のビス取付部の厚さと座金の関係でこのようになるのである）、ビスが特にゆるく取り付けられているわけではない。以下、その他のビスについてもこの点は同様である）であるが、右下のビスは、これらと異なり長さ約20ミリメートルとかなり短い平ビスであり、扉に埋め込まれている部分の長さは約13ミリメートルであって、強度が比較的小さくなっていた。

また、左下のビスは、扉の内部が中空又は段ボールである部分に埋め込まれていた。

さらに、右上は、ビスの長さよりも深いビス穴が開けられていた。

(イ) 下段の角ラッチ錠

下段の角ラッチ錠のビスのうち、右上、左上、左下の各ビスは、いずれも長さが約18ミリメートルの山ビスであり、角ラッチ錠とセットで売られているビスよりかな

り短く、扉に埋め込まれている部分の長さは約11ミリメートルであった。

また、山ビスは、角ラッチ本体のビス穴の傾斜(逆円錐台状)に沿わない不適合なものであった。

ビス穴の深さは、右上が約11ミリメートル、左上が約33ミリメートル、右下が約7ミリメートル、左下が約33ミリメートルであった。

左上、左下の各ビスは、扉の内部が中空又は段ボールである部分に埋め込まれていた。

(ウ) 中段の角ラッチ錠

中段の角ラッチ錠は、4.20事件の後、会社によりかんぬき錠に変更され、除去された。

本件内扉に残されたビス穴の深さは、右下が約7ミリメートル、左下が約33ミリメートルであり、下段の角ラッチ錠と同じであったことからすると、中段の角ラッチ錠の取り付けに用いられたビスは、下段の角ラッチ錠のビスとほぼ同様であり、右上、左上、左下がいずれも長さ約18ミリメートルの山ビスで、右下はそれより短い山ビスであったと推認できる。

また、左上、左下の各ビスは、扉の内部が中空又は段ボールである部分に埋め込まれていた。

(エ) 座金

各角ラッチ錠本体と扉の間には、角ラッチ錠本体とセットになっている平受け金具が座金として挟み込まれていた。そのため、ビスの扉に埋め込まれる部分の長さが短くなっていた。

(オ) ストッパー

角ラッチ錠の差し込み金には、差し込んだ際にもとに戻りにくくするためのストッパーがあるが、本件内扉の上段及び下段の各角ラッチ錠は、本来の取付法とは逆に取り付けられていたため、ストッパーが働かないような状態になっていた。

なお、4.20事件の際、本件内扉の上段の角ラッチ錠の施錠は、不十分な状態であった。

(3) 監督者及び会社の被害の状況について

ア 4.20事件により会社の監督者らが受けた被害は、概ね次のとおりである。

監督者	4.20事件時の役職	被害状況等
-----	------------	-------

Y 11	大阪工業用製品支店支店長	加療7日間を要する左上肢打撲、頸部捻挫
Y 8	大阪サービス・ステーション支店販売二課長	加療5日間を要する左肩打撲、腰部捻挫
Y 10	大阪サービス・ステーション支店訓練担当次長	加療3日間を要する両腕打撲(皮下出血)
Y 21	大阪サービス・ステーション支店開発担当次長	加療3日間を要する左大腿部打撲(皮下断裂の疑い)
Y 23	大阪サービス・ステーション支店販売一課長	加療7日間を要する両上肢打撲皮下出血、右第五指捻挫、背広の破損
Y 15	総務部保安管理課課長代理	加療5日間を要する胸部打撲、右手打撲(皮下出血)及び全治約46日を要する両側第四肋骨、骨軟骨移行部損傷、ワイシャツの破損

イ 4.20事件により会社が受けた物的な被害は、本件支店長室のガラスの損壊等の損害であった。

(4) 4.20事件後の経過

ア 会社による証拠の保全等

(ア) 昭和59年4月20日午前9時30分頃、Y 7 は、4.20事件の発生を会社の本社に伝えた。本社は、同日午後、人事部部长代理であったY 29(以下「Y 29」という)を大阪支店に派遣し、4.20事件後の状況を視察させ、監督者から事情を聴取させた。

(イ) 昭和59年4月20日の夜、大阪市内のホテルにおいて、Y 29、人事担当取締役Y 8 某、Y 1、総務部長Y 30某、大阪支店の各支店長、Y 7、Y 26及び会社の顧問弁護士などが出席して会議が開催され、大阪支店の関係者から、4.20事件の状況が説明された後、出席した顧問弁護士から、4.20事件の記録を残すよう指示を受け、診断書の提出や報告書の作成、関係者のメモ、録音テープや写真の整理を行うこととなった。

イ 組合員の逮捕等について

X 1、X 2、X 4、X 5 及びX 14は、4.20事件に関し、建造物侵入及び暴行、傷害の被疑事実に基づき逮捕、勾留された後、建造物侵入により起訴された(大阪地裁昭和59年(わ)第3561号事件)。大阪地裁は、同63年3月29日、X 1、X 2、X 4、X 5 及びX 14をいずれも金1万円の罰金刑に処する旨

の有罪判決を言い渡した。

X 1、X 2、X 4、X 5 及び X 14 は、この判決を不服として控訴した(大阪高裁昭和63年(う)第564号事件)ところ、大阪高裁は、平成2年3月13日、原判決を破棄し、X 1、X 2、X 4、X 5 及び X 14 を金1万円の罰金刑に処した上で、1年間その刑の執行を猶予する旨の判決を言い渡した。

6 X 2、X 4 及び X 5 の勤務状況等について

(1) ホテル阪神会議及びPWCについて

ア 昭和57年9月16日、会社は、大阪市のホテル阪神において支店長調整会議としてホテル阪神会議を開催した。ホテル阪神会議の出席者は、Y 9、大阪管理事務所所長代理であったY 31、本社管理部シニア・アドバイザーであったY 32、大阪工業用製品支店長であったY 33、大阪家庭用製品支店長であったY 34及びY 16の6名であった。

イ ホテル阪神会議においては、X 2、X 4 及び X 5 について、①遅刻が多い、②勤務時間中に席を立って組合事務所に入り込む、③業務外の長電話をする、などの業務態度の問題点が指摘された上、その対策が協議された。

その協議においては、①X 2 を転勤させ、又は解雇すること、②X 4 及び X 5 を処分すること、などの意見も出されたが、協議の結果、監督者がX 2、X 4 及び X 5 に正常に仕事を与えて、元に戻る機会を与えるとともに、その状況を記録、報告することとなり、X 2、X 4 及び X 5 の就労状況(業務指示の時期、内容及び業務指示に対するX 2、X 4 及び X 5 の反応)を報告する文書を作成することが決められた。

ウ 前記イによる報告書の作成は、PWCに基づくものであった。

PWCとは、フィジカル・ワーキング・コンディションの略で、良好な職場環境を作り出すことを目的とした方策であった。

エ PWCに基づく報告書(以下「PWC報告書」という)は、昭和58年3月から同年12月までの間に9回作成された。

PWC報告書は、X 2、X 4 及び X 5 の就労状況について、各人の直属の上司が、①年月日、②場所、③業務指示対象者名、④指示内容、⑤反応、⑥録音の有無、等の欄を設けた定型化された書式に記載したもので、これをY 9 が取りまとめ、本社に送付された。

オ PWC報告書の作成は、昭和58年12月で中止された。中止の理由は、①業務指示の効果が上がらなかったこと、②X 2、X 4 及び X 5 が、ホテル阪神会議は同人らを解雇するための方法を話し合うための会議であり、業務指示は解雇事由を作

り出すためのものであるとして、PWCによる業務指示には従わない、会社は業務指示をする前にホテル阪神会議について釈明し、謝罪しろなどと大声で抗議し、要求するなど、X 2、X 4 及び X 5 の反発が強く、上司や他の従業員の業務に支障が生じたこと、であった。

(2) X 2、X 4 及び X 5 の勤務状況について

ア X 2

(ア) X 2 は、昭和51年4月以降、会社の大阪サービス・ステーション支店審査課(以下「審査課」という)に所属していた。

X 2 の上司の審査課課長は、同月から同52年3月までが Y 13、同年4月から同53年4月までが Y 35某、同年5月から同55年4月までが Y 36(以下「Y 36」という)、同年5月から同57年8月までが Y 37(以下「Y 37」という)、同年9月から解雇までの間が Y 17であった。

(イ) 昭和51年3月4日付けの Y 13 のメモには、X 2 の審査課への転勤に伴う措置取扱いに関する確認事項として、次のように記載されていた。

「1 (略)審査課以外の他の課へ配属した場合、組合問題等で及ぼす影響大であるところから行ったもので、審査課の純ManPowerを増強する観点から行ったものではない。

2 (略) X 2 氏の処遇は、Special Projectを担当させ、通常の業務には携わらせないものとする。

3 審査課のManPowerは、X 2 氏を除いた人員(課長1名、課員1名)にて構成するものとする。

4 (略) 」

(ウ) 昭和51年における審査課の業務は、①支店管内の代理店・MPSS(マネージャープランサービス・ステーション)の支払状況のチェック、②支払状況が悪い代理店・MPSSの改善策をラインとともに立案する、③代理店・MPSSの財務分析、④代理店・MPSSマネージャーに対し、ライン担当者とともに経営指導を行う、⑤新規代理店・顧客の与信審査、抵当権・担保設定、⑥担保の評価見直し、⑦貸付け、投資についての妥当性のチェック、⑧代理店・MPSSマネージャー及び会社従業員に対する債権管理等の訓練、であった。

なお、同51年の X 2 の担当業務、自己評価については、同52年に X 2 が会社へ提出した自己啓発レポート(D・レポート)において、次のように記載されていた。

(主な仕事及びその達成度)

過去1年間に担当した主な仕事	あなたの評価
MPSSの売掛金管理現金販売実績表作成	A(目標を超えて達成)
代理店決算書財務分析・標準財務指標資料作成	B(目標を達成)
MPSSの回収目標／実績に関する資料作成	A(目標を超えて達成)
SSマネージャーの訓練	B(目標を達成)
上記に関する諸雑務	B(目標を達成)
総 合	A(目標を超えて達成)

また、同自己啓発レポートにおいて、①仕事の進め方については、仕事の質はA(優れていた)、仕事の量はB(平均)、②現在の担当職務の満足度としては、仕事の量、質は普通、仕事はX 2に適している、との自己評価を記載していた。

- (エ) 昭和52年のX 2の担当業務、自己評価等については、同53年にX 2が会社に提出した自己啓発レポートにおいて、次のように記載されていた。

(主な仕事及びその達成度)

過去1年間に担当した主な仕事	あなたの評価
MPSSの売掛金管理・現金販売実績表作成	A(目標を超えて達成)
代理店決算書財務分析・標準財務指標資料作成	B(目標を達成)
MPSSの回収目標／実績に関する資料作成	B(目標を達成)
SSマネージャーの訓練	B(目標を達成)
担保関係の諸雑務	A(目標を超えて達成)
総 合	A(目標を超えて達成)

また、同自己啓発レポートにおいて、①仕事の進め方については、仕事の質はA(優れていた)、仕事の量はB(平均)、②現在の担当職務の満足度としては、仕事の量、質は普通、仕事はX 2に適している、との自己評価を記載していた。

- (オ) 昭和55年3月、X 2のY 36に対する「今年の仕事の目標の件」と題する文書には、①作成が義務づけられている同年度の目標を提出する意思がないこと、②達成できなかったと評価された4項目の仕事はY 36の前任者との間では確認されておらず、Y 36が赴任後一方的に付加したものであること、③X 2がY 36の前任者とカウンセリングで確認した項目は、②以外の4項目のみであったこと、

④評価期間に、前年度より一段と多くの業務を行い、達成したと思っているので、評価内容は心外であり承服しかねること、などが記載されていた。

(カ) 昭和55年4月頃及び同56年3月頃、X 2の業務内容を記載した業務実施計画表(同55年4月8日付け及び同56年3月26日付け)が、X 2に交付された。

(キ) 昭和57年9月からX 2の上司となったY 17は、前任者のY 37から、X 2の勤務状態が極めて悪く、業務を行うよう指示しても、まったく従わないなどとの引継ぎを受けた。

X 2は、Y 17が着任した後も、遅刻を繰り返し、注意しても従わず、無断欠勤をするばかりでなく、業務を行うよう指示しても、X 2を解雇する目的で行われたホテル阪神会議に基づく不当業務指示であると主張して反抗するなど、指示された業務を行おうとはしなかった。

(ク) 昭和58年3月23日、Y 17は、ホテル阪神会議での決定に従い、X 2に対し、X 2が担当する仕事を記載した業務分担表を示し、指示された仕事を行うよう話した。その際、X 2は、Y 17の顔を凝視するだけで、特に反論することはなかった。

しかし、その後、Y 17が行った業務指示に対しては、ホテル阪神会議に対する謝罪を求めたり、会社の一連の行動はX 2の解雇を目的としたものであるなどと主張して指示に従わず、そのような状態はその後も続いた。

イ X 4

(ア) X 4は、会社の大阪サービス・ステーション支店マネージャー・プラン課に所属していた。

X 4の上司の同課課長は、昭和57年8月までがY 38(以下「Y 38」という)、同年9月から解雇までの間がY 18であった。

(イ) 昭和51年のX 4の担当業務、自己評価については、同52年にX 4が会社に提出した自己啓発レポートにおいて、次のように記載されていた。

(主な仕事及びその達成度)

過去1年間に担当した主な仕事	あなたの評価
販売実績集計	A(目標を超えて達成)
Price関係通知書発行	A(目標を超えて達成)
本社報告書類作成	A(目標を超えて達成)

ソ及訂正発行	A(目標を超えて達成)
保険手続	A(目標を超えて達成)
総合	A(目標を超えて達成)

また、同自己啓発レポートにおいて、①仕事の進め方については、仕事の質はB(平均)、仕事の量はB(平均)、②現在の担当職務の満足度としては、仕事の量、質及び適正は普通、との自己評価を記載していた。

- (ウ) 昭和52年のX 4の担当業務、自己評価等については、同53年にX 4が会社に提出した自己啓発レポートにおいて、次のように記載されていた。

(主な仕事及びその達成度)

過去1年間に担当した主な仕事	あなたの評価
販売実績	A(目標を超えて達成)
本社提出書類の作成、価格通知書	B(目標を達成)
その他(保健、File、注文等)	A(目標を超えて達成)
総合	A(目標を超えて達成)

また、同自己啓発レポートにおいて、①仕事の進め方については、仕事の質はB(平均)、仕事の量はB(平均)、②現在の担当職務の満足度としては、仕事の量、質及び適正は普通、との自己評価を記載していた。

- (エ) 昭和57年9月からX 4の上司になったY 18は、前任者のY 38から、X 4の勤務状況は以前から悪かったが、このところほとんど仕事をしなくなったこと、仕事を命じても指示に従わないので、Y 38らが分担して行っていること、業務関係の書類がX 4の机上に山積みになっていることなどを内容とする引継ぎを受けた。

Y 18は、着任した際、X 4に対し、よろしくと挨拶した。これに対し、X 4は、「あなたに挨拶される覚えはない」などと応じ、その後も、Y 18の業務指示に反抗し、従おうとはしなかった。

- (オ) 昭和58年3月23日、Y 18が、X 4に対し、X 4が担当する仕事を記載した業務分担表を示し、業務内容を説明しようとしたところ、X 4は、「ホテル阪神会議に基づく不当な業務指示だ」、「仕事の話をする前に会社との関係で解決する問題がある」などと主張し、説明を聞こうとしなかったし、その後の業務指示に対しても、上記の主張を繰り返し、指示された業務を遂行しなかった。

ウ X 5

(ア) X 5 は、会社の大阪サービス・ステーション支店訓練課に所属していた。

X 5 の上司は、昭和57年9月から同58年7月までがY 19、同年8月から解雇までの間がY 10であった。

(イ) 昭和51年のX 5 の担当業務、自己評価については、同52年にX 5 が会社提出した自己啓発レポートにおいて、次のように記載されていた。

(主な仕事及びその達成度)

過去1年間に担当した主な仕事	あなたの評価
1-2パンチに関する業務(集計、その他)	B(目標を達成)
訓練課補助	B(目標を達成)
TBA関係(TBAローン等)	B(目標を達成)
開発課関係	B(目標を達成)
支店在庫コントロール及び発行伝票のFollow	B(目標を達成)
その他支店内の諸事雑用	B(目標を達成)
総 合	B(目標を達成)

また、同自己啓発レポートにおいて、①仕事の進め方については、仕事の質はB(平均)、仕事の量はB(平均)、②現在の担当職務の満足度としては、仕事の量及び質は普通、仕事はX 5 に適していない、との自己評価を記載していた。

(ウ) 昭和52年のX 5 の担当業務、自己評価等については、同53年にX 5 が会社提出した自己啓発レポートにおいて、次のように記載されていた。

(主な仕事及びその達成度)

過去1年間に担当した主な仕事	あなたの評価
開発課関係雑務	A(目標を超えて達成)
訓練課関係雑務	B(目標を達成)
TBA関係雑務	A(目標を超えて達成)
その他(クレジットカード、保険、支店内の諸事雑務)	A(目標を超えて達成)
総 合	A(目標を超えて達成)

また、同自己啓発レポートにおいて、①仕事の進め方については、仕事の質はB(平均)、仕事の量はA(優れていた)、②現在の担当職務の満足度としては、仕事の量及び質は普通、仕事はX 5 に適している、との自己評価を記載していた。

- (エ) 昭和56年夏頃、Y19の前任者から清書を頼まれた文書の文字が乱雑であるとの注意を受けたことが原因で、その後指示された仕事を断ることがあったが、Y19が着任した後は、その業務指示を拒否することにはなかった。
- (オ) 昭和58年初め頃、組合がホテル阪神会議を問題にするようになってから、ホテル阪神会議を理由として、Y19の業務指示に従わなくなった。
- (カ) 昭和58年8月に上司になったY10の業務指示に対しても、これを無視したり、ホテル阪神会議を持ち出すなどして、大声で抗議し、ときには近くの席のX4も加わって騒ぎ、業務に支障が生じることがあった。

7 昭和59年6月16日の事件について

- (1) 本社においては、休日に従業員が出勤する場合の手続として、前日の午後4時までに各階の受付カウンターに時間外使用届を提出し、当日は本社が所在していたビル2階の警備室(以下「2階警備室」という)で入室届に記入することとなっていた。

なお、急用等で事前に時間外使用届を出せない場合は、当日、2階警備室で入室届に記入すれば足りることとなっていた。

また、これらの手続を記載した書面は、本社の各部に配布されていた。

- (2) 昭和59年6月16日土曜日、ス労組合員が会社の役員宅に押しかけるといふ情報があったため、Y15は、上司のY39(以下「Y39」という)及び同僚のY40(以下「Y40」という)とともに、会社の本社に出勤し、本社9階の警備室(以下「9階警備室」という)で待機していた。

Y15は、総務部保安課員であり、従業員に(1)の休日出勤の際の手続を遵守させる立場にあった。

- (3) 昭和59年6月16日午後1時過ぎ頃、X3は、組合のビラを作成するため本社に赴き、9階警備室で、本社6階の出入口である602を開けるよう求めた。
- (4) 9階警備室で待機していたY15は、2階警備室に電話をかけ、X3が休日出勤の際の手続を履行したかどうか問い合わせたところ、X3は同手続を履行していないことが確認された。
- (5) Y15は、本社の9階エレベーターホール付近で、X3に対し、2階警備室で休日出勤の際の手続をとるよう告げたところ、X3は、「お前はどのような立場にあるんだ」、「俺は自主だ。お前にいわれることはない。ばかやろう」などと怒鳴った。

近くにいた警備員がY15の指示でY39を呼びに行っている間に、X3は、左手でY15の胸ぐらをつかんだ上、右手でY15の顎付近を1回殴打し、さらにY15の胸ぐらをつかみ、両手で

押していたところ、Y39とともに駆け付けたY40が、両名の間に割って入った。さらに、X3は、Y15に殴りかかろうとしたが、Y39に制止された。

- (6) 前記(5)のX3の暴行により、Y15は、全治10日間を要する胸部打撲、左拇指捻挫の傷害を負った上、その衣服を損壊された。

8 本件懲戒解雇等について

- (1) 就業規則における懲戒に関する規定について

会社における懲戒は、就業規則第60条に、(1)譴責、(2)減給、(3)出勤停止及び(4)懲戒解雇の4種が定められている。

従業員を譴責又は減給に処する事由については、就業規則第61条に、(1)欠勤、遅刻又は早退が多く勤務に不熱心なとき、(2)会社に提出しなければならない諸届を怠り、又は虚偽の届出をしたとき、(3)職務上の指示命令に従わず、職場の秩序を乱したとき、(4)過失、怠慢又は監督不行届により、事故を発生させたとき、(5)その他前各号に準ずる不都合な行為をしたとき、が定められている。

また、従業員を出勤停止又は懲戒解雇に処する事由については、就業規則第62条に、(1)無届欠勤が引き続き7日以上に及ぶとき、(2)過失、怠慢又は監督不行届により、火災、傷害その他重大な事故を発生させたとき、(3)業務上重大な機密を他に漏らしたとき、(4)故意に会社の設備、器具等を破壊し又は粗漏に取り扱ったとき、(5)職場の風紀または秩序を乱したとき、(6)譴責又は減給に処せられたにもかかわらず、なお改しゅんの見込みのないとき、(7)履歴を詐って採用されたとき、(8)不正に会社の金品を消費し、又は帯出しようとしたことが明らかとなるとき、(9)職務上の地位を乱用し、金品の贈与又は供応を受けたとき、(10)第61条のうち特に情状が重いとき、(11)その他前各号に準ずる不都合な行為をしたとき、が定められている。

なお、会社における懲戒の手続については、就業規則等に定めはない。

- (2) 懲戒処分 of 申渡しについて

会社においては、従業員を懲戒処分に処する場合の申渡書は、従前から、会社の人事部長及び各被処分者の所属する部の部長名で作成されることとなっていた。

- (3) 本件懲戒解雇等の決定手続等について

会社は、下記(4)及び(5)認定のとおり、4.20事件における行動等を理由として本件懲戒解雇等を行った。

会社が本件懲戒解雇等を決定した手続は、次のとおりである。
ア 会社には、上級役員及び人事担当役員で構成されるMDCと

呼ばれる機関がある。MDCは、会社の人事問題に関する報告を受けたり、人事問題を承認、決定する機関であって、従業員に対する、懲戒処分はすべてここで決定される。

イ 昭和59年3月28日、3.28MDCが開催され、X 2、X 4 及び X 5 が業務指示に従わず、仕事をしないことに対する会社としての対応が協議された。その結果、X 2、X 4 及び X 5 の解雇はやむを得ないとの結論に至った。

ただし、当時は春闘をひかえていたことなどから、具体的な解雇の通告日を含めて、同年5月に、最終的な決定を持ち越した。

しかし、4.20事件が発生したため、予定どおり同月にMDCを開催できなかった。

ウ 4.20事件の後、会社は、MDCに対し、4.20事件に関する報告を行った。MDCは、4.20事件につき、その後も数回にわたって報告を受け、顧問弁護士の意見を聴取するなどした上で、本件事件に関する処分を検討した。

エ 本件懲戒解雇等の処分案は、①事案の性質、②過去に行われた処分との均衡、③対象者の処分歴等を考慮して作成され、MDCに提出された。

オ 昭和59年7月19日、7.19MDCが開催され、前記エの処分案は、異議なく了承され、本件懲戒解雇等が決定された。

なお、①X 2、X 4 及び X 5 が業務指示違反に従わず、仕事をしないこと、②4.20事件の後に発生した前記7のX 3のY 15に対する同年6月16日の事件、についても、7.19MDCにおいて、4.20事件と一括して処分事由として考慮され、本件懲戒解雇等が決定された。

(4) 懲戒解雇について

ア X 1

(ア) 経歴

a X 1 は、昭和42年4月に会社に入社し、本社直売部、大阪支店直売課、東京工業用製品支店などを経て、同48年2月、名古屋支店工業用製品課に配属された。

X 1 は、入社後まもなくス労に加入し、ス労本部の中央執行委員、副委員長などを歴任した。

また、X 1 は、組合結成と同時に組合の中央執行委員長に就任し、4.20事件当時も同じ地位にあったが、その後執行部を降り、一般組合員となった。

b 昭和55年2月15日、X 1 は、①会社施設へのビラ貼付とそれにY 19う会社施設の汚損、損傷、②就業時間中のゼッケン着用、③ハンドスピーカーを使用して大声

を出しながらデモを行うなどにより業務を妨害したこと、などを理由として、出勤停止7日間の処分に処せられた。

なお、上記処分については、X 1らは、名古屋地裁において無効確認等請求事件として争ったが、平成6年10月、請求は棄却された。X 1らは、この判決を不服として控訴したが棄却され、さらに同8年5月30日、上告も棄却された。

(イ) 懲戒解雇処分

昭和59年7月24日及び同月25日、会社は、Y 3及びY 1の連名で、X 1に対し、懲戒解雇申渡書を交付し、就業規則第62条(4)、(5)、(6)、(11)に該当する行為により、就業規則第60条(4)を適用して、同月25日付けでX 1を懲戒解雇した。

懲戒解雇申渡書に記載されたX 1の懲戒解雇理由は、次のとおりであった。なお、情状として同55年2月にX 1が受けた出勤停止処分が勘案されたが、上記懲戒解雇申渡書には、当該処分は明記されていない。

- a 組合の中央執行委員長として、4.20事件を企画、立案、指揮したこと
- b X 1自ら、監督者に暴行を行ったこと

イ X 2

(ア) 経歴

- a X 2は、昭和45年4月に会社に入社し、本社経理部決算課、経理部RMA課、同課福岡支店を経て、同48年10月同課大阪第一サービス・ステーション支店駐在となり、同51年から同駐在廃止に伴い同支店審査課の所属となった。

X 2は、入社と同時にス労に加入し、ス労本部の中央執行委員などを歴任した。

また、X 2は、組合結成と同時に組合の中央書記長に就任し、4.20事件当時も同じ地位にあったが、同61年以降、組合の中央執行委員長である。

- b 昭和51年7月15日、X 2は、①組合のビラにおいて、会社の役員を誹謗・中傷したこと、②会社施設への大型ビラの貼付、③ピケによる監督者などの就労妨害、④無断集会による業務妨害、を理由として、減給処分に処せられた。

X 2は、上記処分についての救済命令の申立てや訴えの提起はしなかった。しかし、同時に処分を受けた

X 13が行った前記2(4)ア認定の昇格差別を主張した救済申立事件の中で、この処分の適否が問題となり、中労委はこの処分を正当と判断した。

(イ) 懲戒解雇処分

昭和59年7月24日、会社は、Y 2 及び Y 1 の連名で、X 2 に対し、懲戒解雇申渡書を交付し、就業規則第61条(3)、第62条(4)、(5)、(6)、(10)、(11)に該当する行為により、就業規則第60条(4)を適用して、同月25日付けでX 2 を懲戒解雇した。

懲戒解雇申渡書に記載されたX 2 の懲戒解雇理由は、次のとおりであった。なお、情状として同51年7月にX 2 が受けた減給処分が勘案されたが、上記懲戒解雇申渡書には、当該処分は明記されていない。

- a 組合の中央書記長として、4.20事件を企画、立案、指揮したこと
- b X 2 自ら、監督者に暴行を行ったこと
- c 過去1年以上にわたって、上司の業務指示に全く従わず、ほとんど仕事をしなかったばかりか、これらの業務指示を無視し、又は上司に対して罵詈雑言を浴びせて抗議するといった反抗的態度を常に取り続けたこと

ウ X 3

(ア) 経歴

- a X 3 は、昭和39年4月に会社に入社し、名古屋支店直売部、本社工業用製品部技術課を経て、同48年9月本社販売技術室工業用技術課の所属となった。

X 3 は、入社と同時にス労に加入し、ス労本部の中央執行委員などを歴任した。

また、X 3 は、組合結成と同時に組合の京浜支部連合会執行委員長兼エッソ本社支部書記長となり、同59年9月以降は組合の執行部の一員となっている。

- b X 3 は、①昭和50年5月12日、ストライキの際の警備員への暴力行為の指揮、教唆を理由として減給、②同年8月4日、ピケによる争議参加者以外の従業員の通行妨害、ピケの写真撮影をしていた監督者に対する暴行、争議参加者以外の従業員に対する暴行、などを理由として、出勤停止1日間、③同51年6月4日、始業時間以降のビラ配布、会社の従業員に対する暴行、会社の警告を無視したビラ貼付、などを理由として、出勤停止7日間、④同55年2月15日、朝ビラ配布の際の組合旗、立看板設置、始業時間以降のビラ配布、会社施設へのお

びただししいビラ貼付、などを理由として、出勤停止1日間、⑤同58年6月27日、業務外の長電話、上司への反抗及び暴行、を理由として、出勤停止5日間、の各処分に処せられた。

なお、X 3 は、上記各処分についての救済命令の申立てや訴えの提起はしなかった。

(イ) 懲戒解雇処分

昭和59年7月24日、会社は、Y 4 及びY 1 の連名で、X 3 に対し、懲戒解雇申渡書を交付し、就業規則第62条(5)、(6)、(11)に該当する行為により、就業規則第60条(4)を適用して、同月25日付けでX 3 を懲戒解雇した。

懲戒解雇申渡書に記載されたX 3 の懲戒解雇理由は、次のとおりであった。なお、情状として①同50年5月に減給、②同年8月に出勤停止1日間、③同51年6月に出勤停止7日間、④同55年2月に出勤停止1日間、⑤同58年6月に出勤停止5日間、のX 3 が受けた各処分が勘案されたが、上記懲戒解雇申渡書には、これらの処分は明記されていない。

- a 4.20事件に積極的に加担し、本件支店長室に不法に侵入したこと
- b X 3 自ら、監督者に暴行を行ったこと
- c 昭和59年6月16日に本社において監督者に暴力をふるい、全治10日間の傷害を負わせ、その衣服を損傷させたこと

エ X 4

(ア) 経歴

- a X 4 は、昭和45年4月に会社に入社し、大阪支店マネージャー・プラン課を経て、大阪第一サービス・ステーション支店、同48年10月同課大阪第一サービス・ステーション支店マネージャー・プラン課の所属となった。

X 4 は、入社と同時にス労に加入し、同50年秋にス労エッソ大阪支部執行委員に就任した。

また、X 4 は、同57年秋に組合に加入し、組合のエッソ大阪支部執行副委員長となり、同58年秋以降は同支部執行委員長である。

(イ) 懲戒解雇処分

昭和59年7月24日、会社は、Y 2 及びY 1 の連名で、X 4 に対し、懲戒解雇申渡書を交付し、就業規則第61条(3)、第62条(5)、(10)、(11)に該当する行為により、就業規則

第60条(4)を適用して、同月25日付けでX 4を懲戒解雇した。

なお、懲戒解雇申渡書に記載されたX 4の懲戒解雇理由は、次のとおりであった。

- a 4.20事件に積極的に加担し、本件支店長室に不法に侵入したこと
- b X 4自ら、監督者に暴行を行ったこと
- c 過去1年以上にわたって、上司の業務指示に全く従わず、ほとんど仕事をしなかったばかりか、これらの業務指示を無視し、又は上司に対して罵詈雑言を浴びせて抗議するといった反抗的態度を常に取り続けたこと

オ X 5

(ア) 経歴

- a X 5は、昭和46年3月に会社に入社し、販売支店の営業事務等を担当し、その後大阪第一サービス・ステーション支店訓練課の所属となった。

X 5は、入社と同時にス労に加入し、ス労エッソ大阪支部執行委員長などを歴任した。

また、X 5は、組合結成と同時に組合のエッソ大阪支部書記長に就任した。

- b X 5は、①昭和51年7月15日、ス労のビラにおいて、会社の役員を誹謗・中傷したこと、会社施設への大型ビラの貼付、ピケによる監督者などの就労妨害、無断集会による業務妨害、を理由として減給、②同57年6月15日、上司に対する暴言などを理由として、出勤停止4日間、の各処分に処せられた。

X 5は、上記各処分についての救済命令の申立てや訴えの提起はしなかった。しかし、同51年の減給処分については、同時に処分を受けたX 13が行った前記2(4)ア認定の昇格差別を主張した救済申立事件の中で、この処分の適否が問題となり、中労委はこの処分を正当と判断した。

(イ) 懲戒解雇処分

昭和59年7月24日、会社は、Y 2及びY 1の連名で、X 5に対し、懲戒解雇申渡書を交付し、就業規則第61条(3)、第62条(5)、(6)、(10)、(11)に該当する行為により、就業規則第60条(4)を適用して、同月25日付けでX 5を懲戒解雇した。

懲戒解雇申渡書に記載されたX 5の懲戒解雇理由は、次のとおりであった。なお、情状として①同51年7月に

減給、②同57年6月に出勤停止4日間、のX 5が受けた各処分が勘案されたが、上記懲戒解雇申渡書には、これらの処分は明記されていない。

- a 4.20事件に積極的に加担し、組合員が本件支店長室に不法に侵入した際、秘書の机の上に立ち上がり、不法侵入を煽り立てたこと
- b X 5自ら、監督者に暴行を行ったこと
- c デモを指揮し、デモの進路に位置していた監督者を投げ飛ばしたこと
- d 過去1年以上にわたって、上司の業務指示に全く従わず、ほとんど仕事をしなかったばかりか、これらの業務指示を無視し、又は上司に対して罵詈雑言を浴びせて抗議するといった反抗的態度を常に取り続けたこと

(5) 出勤停止処分について

ア X 6

(ア) 経歴

X 6は、4.20事件当時、会社の名古屋サービス・ステーション支店に所属しており、組合の中京分会連合会副委員長であった。

なお、X 6は、その後組合を脱退した。

(イ) 出勤停止処分

昭和59年7月24日、会社は、Y 2及びY 1の連名で、X 6に対し、出勤停止申渡書を交付し、就業規則第62条(5)、(6)、(11)に該当する行為により、就業規則第60条(3)を適用して、X 6を同月25日から7日間の出勤停止とした。

なお、出勤停止申渡書に記載されたX 6の出勤停止理由は、次のとおりであった。

- a 4.20事件に積極的に加担し、本件支店長室に不法に侵入したこと
- b X 6自ら、監督者に暴行を行ったこと

イ X 7

(ア) 経歴

X 7は、4.20事件当時、会社の野田油槽所に所属しており、組合のエッソ大阪支部副委員長であった。

(イ) 出勤停止処分

昭和59年7月24日、会社は、Y 5及びY 1の連名で、X 7に対し、出勤停止申渡書を交付し、就業規則第62条(5)、(11)に該当する行為により、就業規則第60条(3)を適用して、X 7を同月25日から7日間の出勤停止とした。

なお、出勤停止申渡書に記載されたX 7の出勤停止理

由は、次のとおりであった。

a 4.20事件に積極的に加担し、本件支店長室に不法に侵入したこと

b X 7 自ら、監督者に暴行を行ったこと

ウ X 8

(ア) 経歴

X 8 は、4.20事件当時、会社の鶴見試験室に所属しており、組合の京浜支部連合会副委員長であった。

なお、X 8 は、その後組合を脱退した。

(イ) 出勤停止処分

昭和59年7月24日、会社は、Y 4 及びY 1 の連名で、X 8 に対し、出勤停止申渡書を交付し、就業規則第62条(5)、(11)に該当する行為により、就業規則第60条(3)を適用して、X 8 を同月25日から7日間の出勤停止とした。

なお、出勤停止申渡書に記載されたX 8 の出勤停止理由は、次のとおりであった。

a 4.20事件に積極的に加担し、本件ガラスの割れた部分から本件支店長室への侵入を制止した監督者を突き飛ばしたこと

b 他の組合員とともに、監督者への暴行に加わったこと

エ X 9

(ア) 経歴

X 9 は、4.20事件当時、会社の広島支店に所属しており、組合の中央執行副委員長であった。

(イ) 出勤停止処分

昭和59年7月24日、会社は、Y 6 及びY 1 の連名で、X 9 に対し、出勤停止申渡書を交付し、就業規則第62条(4)、(5)、(11)に該当する行為により、就業規則第60条(3)を適用して、X 9 を同月25日から3日間の出勤停止とした。

なお、出勤停止申渡書に記載されたX 9 の出勤停止理由は、次のとおりであった。

a 組合の中央執行副委員長として、4.20事件を企画、立案したこと

b 4.20事件を一貫して撮影するなど、積極的に4.20事件に参加したこと

オ X 10

(ア) 経歴

X 10は、4.20事件当時、会社の本社の工業用製品部に所属しており、組合の中央執行副委員長であった。

(イ) 出勤停止処分

昭和59年7月24日、会社は、Y 3 及び Y 1 の連名で、X 10に対し、出勤停止申渡書を交付し、就業規則第62条(4)、(5)、(11)に該当する行為により、就業規則第60条(3)を適用して、X 10を同月25日から3日間の出勤停止とした。

なお、出勤停止申渡書に記載されたX 10の出勤停止理由は、次のとおりであった。

- a 組合の中央執行副委員長として、4.20事件を企画、立案したこと
- b 監督者の警告に対し、反発したこと

カ X 11

(ア) 経歴

X 11は、4.20事件当時、会社の名古屋サービス・ステーション支店に所属しており、組合の中京分会連合会副委員長であった。

(イ) 出勤停止処分

昭和59年7月24日、会社は、Y 2 及び Y 1 の連名で、X 11に対し、出勤停止申渡書を交付し、就業規則第62条(5)、(11)に該当する行為により、就業規則第60条(3)を適用して、X 11を同月25日から3日間の出勤停止とした。

なお、出勤停止申渡書に記載されたX 11の出勤停止理由は、次のとおりであった。

- a 4.20事件に積極的に加担し、本件支店長室に不法に侵入したこと
- b 監督者を威圧し、大声で違法行為を煽り立てたこと

キ X 12

(ア) 経歴

X 12は、4.20事件当時、会社の三田尻油槽所に所属しており、組合の中国分会連合会副委員長であった。

(イ) 出勤停止処分

昭和59年8月29日、会社は、Y 5 及び Y 1 の連名で、X 12に対し、出勤停止申渡書を交付し、就業規則第62条(5)、(11)に該当する行為により、就業規則第60条(3)を適用して、X 12を同月30日から7日間の出勤停止とした。X 12への出勤停止申渡しは、同年7月24日でないのは、同日当時、X 12が病欠中であったためである。

なお、出勤停止申渡書に記載されたX 12の出勤停止理由は、次のとおりであった。

- a 4.20事件に積極的に加担し、本件支店長室に不法に侵入したこと

b X12自ら、監督者に暴行を行ったこと

9 融資金の一括返済請求について

- (1) 会社の財形住宅融資制度では、「財形住宅融資制度により融資を受けた従業員は、取得した土地及び家屋について、融資取扱銀行あるいはその指定保証機関を抵当権者として、第一順位の抵当権を設定するものとする」、「従業員が償還期間中に、どのような理由によるも会社を退職して従業員たる資格を失った時、(中略)は、直ちに銀行に対する債務残額(利息その他付帯費用一切を含む)の全額を返済しなければならない」、旨規定されていた。

なお、財形住宅融資制度になる前の会社の住宅融資制度においては、「融資を受けた従業員は、その住宅について会社あるいは指定銀行を抵当権者として、抵当権を設定する」、「従業員が償還期間中に、どのような理由によるも、会社を退職し、または会社から解雇される場合には指定銀行に対する債務残額(利息その他付帯費用一切を含む。)の全額を、直ちに返済しなければならない」、旨規定されていた。

- (2) X 1 及び X 3 は、会社の財形住宅融資制度を利用し、また X 2 は財形住宅融資制度になる前の会社の住宅融資制度を利用しており、昭和59年7月には、3人とも債務が残っていた。

同年8月1日、会社は、Y 1 名で、X 1、X 3 及び X 2 に対し、会社の財形住宅融資制度又は住宅融資制度を利用して融資を受けた債務残額の全額について、一括返済をするよう求めた。

- (3) 昭和59年8月4日、第一勧業銀行は、X 1 及び X 3 に対し、融資残金についての一括返済を求める「催告書」を、内容証明郵便で送付した。

なお、X 2 に関しては、財形住宅融資制度になる前の住宅融資制度であったため、銀行からの催告はなかった。

- (4) 昭和59年8月27日、X 1 及び X 3 は、第一勧業銀行に対し、一括返済を行った。

10 組合員との会食について

- (1) 昭和59年4月初め頃、Y 24は、組合の伏木分会(以下「伏木分会」という)に対し、同月19日に Y 6、Y 5 及び Y 16が伏木油槽所に視察に訪れる旨、その際、Y 6、Y 5 及び Y 16と伏木油槽所の従業員との間で、勤務時間後に一緒に会食をする機会をもつことを提案した。

なお、伏木分会は、この提案に対し、会食を強要しないよう申し入れた。

- (2) 組合は、会社に対し、昭和59年4月13日付けで「4月13日終業時より4月22日午後12時まで全事業所の時間外勤務拒否ならび

に休日出勤拒否」の通告をし、同月18日付けで同月20日のストライキ通告を行った。

- (3) 昭和59年4月19日、会社は、Y 6、Y 5、Y 16及びY 24の監督者と伏木油槽所の一般従業員との間で、勤務時間後に会食を行った。

同日、Y 24が伏木分会の組合員に対し、会食への出席を要請したところ、少なくとも組合員3名が出席した。なお、そのうち2名の組合員は途中で退席し、1名の組合員は会食の最後まで残っていた。

11 本件申立て及びその後の経過について

- (1) 昭和59年8月20日、組合は、①会社及び被申立人6名を被申立人として、X 1ら5名の解雇撤回及びバック・ペイ並びにX 6、X 7、X 8、X 9、X 10、X 11の出勤停止処分の撤回及びバック・ペイ、②会社及びY 1を被申立人として、X 1及びX 3に対する財形住宅融資金の一括返済を求めることの禁止、③会社を被申立人として、Y 7の配転又は退職、並びに謝罪文の掲示及び社内報への掲載、を求め、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った(59年51号事件)。

なお、組合は、同年9月10日、会社を被申立人として、「住宅融資金及び自動車購入貸付金の一括返済等を求めた支払通知書の撤回」を59年51号事件の請求する救済内容に追加した。

また、組合は、同60年4月18日、会社、Y 5及びY 6を被申立人として、「就業時間外に行われた会食強要に対する謝罪及び今後会食強要を一切しない旨の誓約」を59年51号事件の請求する救済内容に追加した。

- (2) 昭和59年12月24日、組合は、会社、Y 1及びY 5を被申立人として、X 12の出勤停止処分の撤回及びバック・ペイを求め、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った(昭和59年(不)第80号事件)。

- (3) 昭和60年、X 1ら5名は、会社が同59年7月24日に行った同月25日付けの懲戒解雇の意思表示は、解雇理由がないばかりか、その手続にも違法の瑕疵があり、たとえそうでないとしても解雇権の濫用であり、また不当労働行為に該当するから、違法、無効であると主張して、会社を相手方として、労働契約の確認等を求めて訴えを提起した(大阪地裁昭和60年(ワ)第10721号労働契約確認等請求事件)。

これに対し、大阪地裁は、平成8年7月31日、X 1ら5名の解雇が無効であるとの主張はいずれも理由がないとして、X 1ら5名の請求を棄却する判決を言い渡した。

X 1ら5名は、この判決を不服として、大阪高裁に控訴した

(大阪高裁平成8年(ネ)第2284号労働契約確認等請求控訴事件)が、大阪高裁は、同12年11月14日、この控訴を棄却する旨の判決を言い渡した。

なお、X 1ら5名は、この判決を不服として、最高裁に上告した(最高裁平成13年(オ)第217号)が、最高裁は、同14年1月22日、この上告を棄却する旨の判決を言い渡した。

- (4) 会社と組合との間には、賃金問題、労働条件問題等をめぐり、当委員会や中労委等において、多数の事件が係属している。

第4 判断

1 被申立人6名の被申立人適格について

組合は、被申立人6名は、12名の組合員に対して行われた本件懲戒解雇等の発令者であり、不当労働行為を実行した当事者である旨主張するので、以下検討する。

確かに、前記第3.8(4)及び(5)認定のとおり、12名の組合員に対して行われた本件懲戒解雇等の申渡書は、会社の人事部長であるY 1及びそれぞれの組合員の所属する部の部長(Y 2、Y 3、Y 4、Y 5又はY 6)の連名で作成され、12名の組合員に交付されたことが認められる。

しかしながら、前記第3.1(3)及び8(2)認定のとおり、①会社においては、従業員を懲戒処分に処する場合の申渡書は、従前から、会社の人事部長及び各被処分者の所属する部の部長名で作成されることとなっていたこと、②Y 1は、会社の人事部長であること、③Y 2は、会社のサービス・ステーション部長であること、④Y 3は、会社の工業用製品部長であること、⑤Y 4は、会社の製品研究・技術部長であること、⑥Y 5は、会社の管理部長であること、⑦Y 6は、会社の取締役営業本部長であること、がそれぞれ認められ、会社の代表権のない取締役又は部長級の従業員にすぎない被申立人6名が、たとえ従前からの慣行により懲戒処分の申渡書が被申立人6名の名義で発令されたからとはいえ、これをもって、個人として従業員の労働条件に現実的かつ直接的な影響力ないし支配力を及ぼし得る地位にあったとまで認めることはできないから、組合のこの点に関する主張は採用できない。また、前記第3.1(3)認定のとおり、Y 3は平成14年6月21日に死亡している。

よって、組合の被申立人6名に対する申立ては、却下する。

2 不当労働行為の成否

組合は、4.20ストを理由とする本件懲戒解雇等が、労働組合法第7条第1号に定める「労働者が・・・労働組合の正当な行為をしたことの故をもって、その労働者を解雇し、その他これに対し不利益な取扱をすること」、同条第3号に定める「労働者が労働組合を結成し、若しくは運営することを支配し、若しくはこれに介入

すること」、同条第4号に定める「労働者が労働委員会に対し使用者がこの条の規定に違反した旨の申立をしたこと」を理由としてその労働者を解雇し、その他これに対して不利益な取扱いをすることに当たる不当労働行為であると主張する。

(1) 労使関係について

本件懲戒解雇等の不当労働行為該当性を判断するために、組合と会社の労使関係について、まず検討する。

ア 組合結成前の労使関係について見ると、前記第3.2(1)エ、(2)アないしエ、(3)、(4)、8(4)ア(ア)b、イ(ア)b、ウ(ア)b及びオ(ア)b認定のとおり、①会社がス労の壊滅を図ろうとしてエ労を結成させ、エ労の組合活動を助成したとして、ス労が会社を追及したこと、②ビラ配布をめぐるトラブルに起因するX14の懲戒解雇についてス労と会社が労働委員会で争うとともに、ス労は一連の事件を会社が警察と一体となって行った刑事弾圧であるとして反発したこと、③活動家のX15に対する転勤命令及び懲戒解雇をめぐり、X15及び会社が裁判所で争ったこと、④X13の昇格差別、懲戒解雇及び自宅競売をめぐり、ス労と会社が労働委員会及び裁判所で争ったこと、⑤始業時間後のビラ配布、業務妨害等を理由とするX1、X2、X3及びX5に対する減給又は出勤停止、などの事実が認められる。

これらの事実からすると、ス労と会社とは、組合結成以前から、エ労結成、ス労の組合活動や活動家の組合員の処遇をめぐり、労働委員会や裁判所における争いをも含めて、厳しい対立関係にあったといえることができる。

イ 次に、組合結成及びその後の労使関係について見ると、前記第3.2(1)アないしウ、3(1)ないし(3)及び4(1)認定のとおり、①X14の解雇をめぐるス労本部の闘争方針に反対するス労組合員により組合が結成されたこと、②エ労結成時にはその直後に団交が行われ、ス労組合費のチェック・オフが停止されたのに対し、組合結成時には、ス労から会社に対し組合結成はス労の内部問題であるとの通知があったこともあり、会社が態度を留保したため、ス労組合費のチェック・オフが停止されたのは組合結成通知の約半年後であり、また団交が開始されたのは約8か月後であったこと、③組合は、会社の②の対応を、会社による組合無視として反発を強めたこと、④組合員からチェック・オフしたス労組合費をめぐり、組合は損害賠償請求訴訟を提起し争ったこと、⑤組合は、団交において会社が賃金引上げ等について「回答」ではなく、「提示」したことに反発したこと、⑥会社の行ったスト・カット

が慣行破壊であるとして、労働委員会で争ったこと、などの事実が認められる。

本件、4.20スト及び4.20事件は、このような組合と会社の対立の中で生じたものであることが伺われる。

(2) 本件懲戒解雇等について

ア 本件懲戒解雇等の背景となった組合員の行動等について

(ア) 4.20スト及びそれに連なる4.20事件について

前記第3.8(4)ア(イ)、イ(イ)、ウ(イ)、エ(イ)、オ(イ)、(5)ア(イ)、イ(イ)、ウ(イ)、エ(イ)、オ(イ)、カ(イ)及びキ(イ)認定のとおり、4.20ストに関して生じた行為が本件懲戒処分を受けた組合員12名に共通する処分理由となっている。

組合は、4.20ストは正当なものであり、会社が4.20ストを理由として本件懲戒解雇等を行ったことは、会社が刑事事件を捏造して行った刑事弾圧であったと主張するので、この点を以下検討する。

a 4.20ストの正当性について

前記第3.5(1)ア、イ(ア)、ウ、(3)及び(4)イ認定のとおり、①4.20ストの目的には、Y7ら会社の監督者に対する糾弾が含まれていたこと、②4.20スト当日、組合員らの大阪支店の事務所内への侵入を阻止するため、本件内扉は閉鎖されていたこと、③組合は、本件内扉が閉鎖された場合の方策として、組合事務所と大阪支店事務所内ロッカー室との間仕切り上部を乗り越えてその隙間から執務室に入ることを計画し、実際に組合員が、当該間仕切り上部の空間から事務室内部に入り込んだこと、④組合員らが叩いた圧力により、本件内の角ラッチ錠が施錠の用をなさなくなり、本件内扉は内部に向かって開いた後、組合員らは、監督者の退去要求に応じることなく、支援者をも引き連れて数十名が事務所内になだれ込んだこと、⑤組合員らは、本件支店長室へ逃げ込んだ監督者らを追って本件支店長室入口へ押しかけ、その後本件ガラスが割れ、組合員がその割れた部分から本件支店長室に侵入し、監督者に暴行を行ったこと、⑥押し開けられた本件支店長室のドアから乱入した組合員らが、監督者に暴行を行ったこと、⑦本件支店長室の外部においても、組合員らが監督者らに暴行を行ったこと、⑧組合員らによる暴行等の結果、監督者らに対する打撲、捻挫等の傷害、監督者らの衣服の損傷、本件ガラスの破損、などの被害

が生じたこと、⑨X 1、X 2、X 4、X 5 及びX 14は、建造物侵入及び暴行、傷害の被疑事実に基づき逮捕、勾留された後、建造物侵入により起訴され、罰金刑に処した上で1年間その刑の執行を猶予する旨の判決を言い渡されたこと、などの事実が認められる。

以上のことから、組合の4.20ストの目的には、会社の監督者に対する糾弾が含まれているなど個人攻撃を主要な目的の一つとしており、また、その態様において、大阪支店事務所内への乱入、支店長室への侵入、監督者への暴行行為など上記②ないし⑧認定の行為については、明らかに正当な争議行為としての範囲を逸脱していると言わざるを得ない。

なお、X 1、X 2、X 4、X 5 及びX 14が、建造物侵入及び暴行、傷害の被疑事実に基づき逮捕、勾留された後、建造物侵入により起訴され、暴行、傷害の被疑事実では起訴されていないが、このことは組合のいうように暴行や傷害がなかったことを意味するものではない。組合は、監督者に対する暴行や傷害に関する診断書等は捏造されたものであり、組合を壊滅させるための陰謀だと主張するが、これを認めるに足る証拠はない。

b 本件内扉の閉鎖及び施錠について

組合は、本件内扉の鍵は、組合員を立ち入らせないという外観を作りながら、その実は、刑事事件をでっち上げるために、どうしても組合員を大阪支店事務所内に立ち入らせたかった会社が作為的に工作した結果にほかならない旨主張するので、以下検討する。

前記第3.4(1)及び(6)並びに5(1)ア認定のとおり、①4.20スト以前の大阪支店における争議において、組合は、大阪支店の事務所内で、ハンドマイクを使ったり、大声でシュプレヒコールを上げながら事務室内でジグザグデモを行っていたこと、②4.20ストの直前頃は、組合と会社の対立が強まり、事務所内での怒鳴りあいやもみ合いがしばしば起こっていたこと、③組合は、4.20ストにおいて、事務所内でデモやシュプレヒコールを上げることを予定していたことが認められる。

しかし、会社には、施設管理者として、事務室内への立入りを許可するかどうかを決定する権限があるのであるから、会社が4.20ストにおいても上記と同様の事態が生じることをおそれ、これを回避するため、4.20

ストに参加する組合員らの大阪支店事務所内への立入りを禁止したとしても、それは施設管理権の正当な行使とすべきである。

次に、組合が作為的に工作したとする本件内扉の細工についてみるに、本件内扉に取り付けられた角ラッチ錠は、トイレ等の簡易な施錠に使われる錠であり、しかも、前記第3.5(2)イ認定のとおり、本件内扉に付けられた3つの角ラッチ錠に使われる合計12本の取付用ビスのうち、上段の角ラッチ錠の左上のビス1本を除いて、他のビスは、すべて、通常セットになっているビスよりも短いか、取付箇所の問題があることが認められ、3つの角ラッチ錠の本体は、いずれもしっかりと本件内扉に固定されていたということはできない。

しかしながら、会社が本件内扉を閉めてさらに施錠していることは、上記①ないし③のこれまでの組合の争議行為の態様等を踏まえ、会社が組合員の事務所内への侵入を禁止する明確な意思表示とみるべきであり、たとえ角ラッチ錠の取付けが不十分な状況であったとしても、組合の上記侵入行為が正当化されるものではない。

c 以上のことから、4.20ストは正当なものであったなどとする組合の主張は採用できない。

(イ) ホテル阪神会議に基づく業務指示について

組合は、会社による「仕事干し」に引き続くホテル阪神会議に基づくPWC不当業務指示は、X 2、X 4及びX 5に業務を行わせようというのではなく、X 2、X 4及びX 5の業務指示に対する拒否の事実を積み重ねさせるためのものであって、X 2、X 4及びX 5の業務命令違反など存在しようがなく、会社のPWC不当業務指示という不当労働行為の事実のみが存在する旨主張するので、以下検討する。

a 「仕事干し」との主張について

組合は、会社が、X 2、X 4及びX 5に対して人権無視、人権侵害の「仕事干し」を続けてきたと主張する。

しかしながら、前記第3.6(2)ア(ウ)ないし(キ)、イ(イ)ないし(エ)及びウ(イ)ないし(エ)認定のとおり、①昭和52年及び同53年にX 2、X 4及びX 5が自ら作成した自己啓発レポートには、それぞれの担当業務が記載されており、仕事の満足度としては、X 2、X 4及びX 5

- とも量、質ともに普通と自己評価をしていたこと、② X 2 及び X 4 は、ホテル阪神会議の前から業務の遂行状況が悪く、上司の業務指示に従わなかったこと、③ X 5 は、同58年初め頃、組合がホテル阪神会議を問題にし始めたころから上司の業務指示に従わなくなったこと、が認められ、会社が X 2、X 4 及び X 5 から仕事を取り上げていたとまでは認めることはできない。
- b ホテル阪神会議及び X 2、X 4 及び X 5 に対する業務指示について

組合は、会社は、ホテル阪神会議において、最終的には X 2 の解雇を目的とすることとし、当面は X 4 及び X 5 に対する警告、処分から始めることなどを決定した旨主張する。

確かに、前記第8.6(1)イ認定のとおり、ホテル阪神会議において、① X 2 を転勤させ、又は解雇すること、② X 4 及び X 5 を処分すること、などの意見が出された事実が認められる。

しかしながら、前記第3.6(1)イ認定のとおり、ホテル阪神会議の目的は、業務態度に問題がある X 2、X 4 及び X 5 についての対策を協議することであり、協議の結果、①監督者が X 2、X 4 及び X 5 に仕事を与えて、正常に戻る機会を与える、② X 2、X 4 及び X 5 の就労状況(業務指示の時期、内容並びに業務指示に対する X 2、X 4 及び X 5 の反応)を報告する文書を作成することが決定されたことが認められる。

したがって、これらの事実からすると、会社が行ったホテル阪神会議に基づく業務指示が、X 2 を解雇し、また X 4 及び X 5 を処分することを目的としてなされたとは認められず、組合の主張は採用できない。

(ウ) 昭和59年6月16日の事件について

組合は、4.20ストにおける X 3 の「監督者に対する暴行」だけでは解雇理由として根拠薄弱なので、会社の監督者が X 3 を「X 3 君」と呼んで挑発し、X 3 の行為を「暴力行為」として捏造することにより、X 3 の解雇理由とした旨主張するので、以下検討する。

前記第3.7(1)及び(3)ないし(6)認定のとおり、①会社の休日における入退室手続を求める書面は、本社各部に配布されており、たとえ組合に通告がなかったとしても、X 3 がこの手続を知らなかったとは考えられないこと、

②昭和59年6月16日午後1時過ぎ頃、X 3は、組合のビラを作成するため本社に赴いたが、上記①の入退室手続をとらなかったこと、③監督者が、X 3に上記①の手続をとるよう告げたところ、X 3はこれに反抗し、当該監督者に全治10日間を要する胸部打撲、左拇指捻挫の傷害を負わせたこと、が認められ、これを解雇理由としたことには十分な理由があるといわざるを得ない。

なお、休日における会社の入退室手続の決定は、会社の施設管理権に属するものであり、組合への通告を要するものではないし、また、「X 3君」と呼ぶことが直ちに挑発に当たるとも言えない。

(エ) 本件懲戒解雇等の手続について

組合は、会社が本件懲戒解雇等を決定するに当たり、事前に組合又は組合員に釈明の機会を与えることはなかったし、会社の側から、組合又は組合員に対し、解雇理由を説明するということもなかったものであり、本件懲戒解雇等は、手続的不備がある旨主張するので、以下検討する。

前記第3.8(1)及び(3)認定のとおり、①会社における懲戒の手続については、就業規則等に定めはないこと、②従業員に対する懲戒処分は、すべて、MDCと呼ばれる機関で決定されること、③4.20事件の後、会社は、MDCに対し、4.20事件に関する報告を行ったこと、④MDCは、4.20事件につき、その後も数回にわたって報告を受け、顧問弁護士の意見を聴取するなどした上で、本件事件に関する処分を検討したこと、⑤本件懲戒解雇等の処分案は、事案の性質、過去に行われた処分との均衡、対象者の処分歴等を考慮して作成され、MDCに提出されたこと、⑥昭和59年7月19日、7.19MDCが開催され、本件懲戒解雇等の処分案は、異議なく了承され、本件懲戒解雇等が決定されたこと、⑦X 2、X 4及びX 5が業務指示に従わず仕事をしないこと並びに同年6月16日に発生したX 3の監督者に対する傷害行為についても、7.19MDCにおいて、4.20事件と一括して処分事由として考慮されたこと、が認められる。

会社に就業規則や労働協約に懲戒処分の手続についての定めがなかった場合、会社が従業員の懲戒処分に当たり、被処分者に弁明の機会を与えなかったからといって、その処分が直ちに不当なものになるとまでいうことはできない。

会社においては、従業員を懲戒処分に処する場合、MDCにおいて決定することとなっており、上記の事実から、本件懲戒解雇等についてもMDCにおいて協議の上決定されているのであるから、手続的に不備があるとまでいうことはできない。

イ 個々の組合員に対する処分について

組合は、本件懲戒解雇等を受けた組合員には処分事由はなく、本件懲戒解雇等は、会社が、組合の正当な組合活動を著しく嫌悪して行った不利益取扱いであるとともに、組合の壊滅ないし弱体化を意図して、又は組合が労働委員会に救済申立てをしたことに対する報復として行った不当労働行為である旨主張する。

そこで、前記アの判断を踏まえて、本件懲戒解雇等の被処分者12名について、処分が不当労働行為に当たるか否か、個別に検討する。

(ア) 懲戒解雇について

a X 1

前記第3.8(4)ア(ア)認定のとおり、4.20スト当時、X 1は、組合の中央執行委員長であったこと、前記第3.8(4)ア(イ)認定のとおり、会社は、X 1が、①4.20ストに関し組合の中央執行委員長という立場において違法な行為を指導・指揮した責任があること、②監督者に対し暴行を加えたことが、就業規則第62条(4)、(5)、(6)、(11)に該当するとして、さらに③情状として昭和55年2月にX 1が受けた出勤停止処分を考慮して、就業規則第60条(4)を適用して、X 1を懲戒解雇したことが認められる。

そして、①前記第3.5(1)エ(ア)a認定のとおり、X 1は、4.20ストに組合の責任者として参加し、大阪支店の事務所内への侵入に先立ち、組合員らの前で挨拶を行い組合員らの士気を煽ったこと、②前記第3.5(1)エ(ア)b認定のとおり、X 1は、デモ行進の進路にいたY 20の右肩付近を押したこと、③前記ア(ア)判断のとおり、4.20スト及び一連の4.20事件は、正当な争議行為の範囲を逸脱したものであったこと、④前記第3.8(4)ア(ア)b認定のとおり、同月15日、X 1は、出勤停止7日間の処分に処せられたこと、が認められる。

これらの事実からすると、会社が行ったX 1に対する懲戒解雇は、就業規則上の処分事由に基づくものとして一応の理由があると認められ、組合の正当な組合

活動を著しく嫌悪して行ったもの、あるいは組合の壊滅ないし弱体化を企図し、又は組合が労働委員会に救済申立てをしたことに対する報復として行ったものとは認められない。

よって、会社が行ったX 1の解雇は、不当労働行為であるとまではいうことはできず、X 1の懲戒解雇に係る本件申立ては、棄却する。

b X 2

前記第3.8(4)イ(ア)認定のとおり、4.20スト当時、X 2は、組合の中央書記長であったこと、前記第3.8(4)イ(イ)認定のとおり、会社は、X 2が、①4.20ストに関し組合の中央書記長という立場において違法な行為を指導・指揮した責任があること、②監督者に対し暴行を加えたことに加え、③過去1年以上にわたって、上司の業務指示に全く従わず、ほとんど仕事をしなかったことが、就業規則第61条(3)、第62条(4)、(5)、(6)、(10)、(11)に該当するとし、さらに④情状として昭和51年7月にX 2が受けた減給処分を考慮して、就業規則第60条(4)を適用して、X 2を懲戒解雇したことが認められる。

そして、①前記第3.5(1)エ(イ)a認定のとおり、X 2は、4.20ストに現場責任者として参加し、大阪支店の事務所内への乱入に先立ち、組合員らの前で挨拶を行い組合員らの士気を煽ったこと、②前記第3.5(1)エ(イ)b認定のとおり、X 2は、Y 8を取り囲み、その肩付近を小突いたり、X 5とともにY 10の上体を抱えたりしたこと、③前記ア(ア)判断のとおり、4.20スト及び一連の4.20事件は、正当な争議行為の範囲を逸脱したものであったこと、④前記第3.6(2)ア認定のとおり、X 2は過去1年間以上にわたり上司の業務指示に従わず、業務をほとんど行わない状態が続いており、その業務指示自体は前記ア(イ)b判断のとおり不当労働行為とはいえないこと、⑤前記第3.8(4)イ(ア)b認定のとおり、X 2が同月に減給処分に処せられたこと、が認められる。

これらの事実からすると、会社が行ったX 2に対する懲戒解雇は、就業規則上の処分事由に基づくものとして一応の理由があると認められ、組合の正当な組合活動を著しく嫌悪して行ったもの、あるいは組合の壊滅ないし弱体化を企図し、又は組合が労働委員会に救済申立てをしたことに対する報復として行ったものと

は認められない。

よって、会社が行ったX2の解雇は、不当労働行為であるとまではいうことはできず、X2の懲戒解雇に係る本件申立ては、棄却する。

c X3

前記第3.8(4)ウ(i)認定のとおり、会社は、①4.20事件の際に本件支店長室に侵入したこと、②監督者に対し暴行を加えたこと、③昭和59年6月16日に監督者に暴力を振るったことが、就業規則第62条(5)、(6)、(11)に該当するとし、さらに④情状として、同50年5月に減給、同年8月に出勤停止1日間、同51年6月に出勤停止7日間、同55年2月に出勤停止1日間、同58年6月に出勤停止5日間、の各処分を受けていたことを考慮し、就業規則第60条(4)を適用して、X3を懲戒解雇したことが認められる。

そして、①前記第3.5(1)エ(ウ)認定のとおり、4.20ストに際し、X3は、Y22を背後から突いたり、Y8のベルトを背後からつかみ、本件支店長室に連れ戻そうとしたこと、②前記ア(ア)判断のとおり、4.20スト及び一連の4.20事件は、正当な争議行為の範囲を逸脱したものであったこと、③前記ア(ウ)判断のとおり、同59年6月16日にX3が会社の監督者に反発し、暴力を加えた行為は、正当な組合活動の範囲を逸脱した行為であったこと、④前記第3.8(4)ウ(ア)b認定のとおり、X3は、同50年5月12日減給、同年8月4日出勤停止1日間、同51年6月4日、出勤停止7日間、同55年2月15日出勤停止1日間、同58年6月27日出勤停止5日間、の各処分に処せられたこと、が認められる。

これらの事実からすると、会社が行ったX3に対する懲戒解雇は、就業規則上の処分事由に基づくものとして一応の理由があると認められ、組合の正当な組合活動を著しく嫌悪して行ったもの、あるいは組合の壊滅ないし弱体化を企図し、又は組合が労働委員会に救済申立てをしたことに対する報復として行ったものとは認められない。

よって、会社が行ったX3の解雇は、不当労働行為であるとまではいうことはできず、X3の懲戒解雇に係る本件申立ては、棄却する。

d X4

前記第3.8(4)エ(ア)認定のとおり、4.20スト当時、X

4 は、組合のエッソ大阪支部執行委員長であったこと、前記第3.8(4)エ(i)認定のとおり、会社は、①4.20事件に際し本件支店長室に侵入したこと、②監督者に暴行を加えたこと、③過去1年以上にわたって、上司の業務指示に全く従わず、ほとんど仕事をしなかったことが、就業規則第61条(3)、第62条(5)、(10)、(11)に該当するとし、就業規則第60条(4)を適用して、X 4 を懲戒解雇したことが認められる。

そして、①前記第3.5(1)エ(x)a認定のとおり、X 4 は、4.20ストに幹部として参加し、大阪支店の事務所内への乱入に先立ち、組合員らの前で演説を行い組合員らの士気を煽ったこと、②前記第3.5(1)エ(x)b認定のとおり、X 4 は、本件支店長室において、Y 9 の胸部付近を小突いたり、ネクタイを引っ張ったり、腕で首を抱えるなどして引き回したり、Y 18 の腕をつかんだり、その顎辺りを掌で突き上げたり、他の組合員とともにY 8 を取り囲み、そのネクタイを引っ張ったこと、③前記ア(7)判断のとおり、4.20スト及び一連の4.20事件は、正当な争議行為の範囲を逸脱したものであったこと、④前記第3.6(2)イ認定のとおり、X 4 は過去1年間以上にわたり上司の業務指示に従わず、業務をほとんど行わない状態が続いており、その業務指示自体は前記ア(i)b判断のとおり不当労働行為とはいえないこと、が認められる。

これらの事実からすると、会社が行ったX 4 に対する懲戒解雇は、就業規則上の処分事由に基づくものとして一応の理由があると認められ、組合の正当な組合活動を著しく嫌悪して行ったもの、あるいは組合の壊滅ないし弱体化を企図し、又は組合が労働委員会に救済申立てをしたことに対する報復として行ったものとは認められない。

よって、会社が行ったX 4 の解雇は、不当労働行為であるとまではいうことはできず、X 4 の懲戒解雇に係る本件申立ては、棄却する。

e X 5

前記第3.8(4)オ(i)認定のとおり、会社は、①組合員が本件支店長室に不法に侵入した際、秘書の机上に立ち上がり、不法侵入を煽り立てたこと、②監督者に対し暴行を加えたこと、③デモを指揮し、デモの進路に位置していた監督者を投げ飛ばしたこと、④過去1年間

以上にわたって、上司の業務指示に全く従わず、ほとんど仕事をしなかったことが、就業規則第61条(3)、第62条(5)、(6)、(10)、(11)に該当するとし、さらに⑤情状として昭和51年7月に減給、同57年6月に出勤停止4日間、の各処分を受けていることを考慮し、就業規則第60条(4)を適用して、X 5を懲戒解雇したことが認められる。

そして、①前記第3.5(1)エ(㍑)認定のとおり、X 5は、X 2とともにY 10の上体を抱えたり、その後行われたデモ行進を先導したこと、②前記ア(㍑)判断のとおり、4.20スト及び一連の4.20事件は、正当な争議行為の範囲を逸脱したものであったこと、③前記第3.6(2)ウ認定のとおり、X 5は過去1年間以上にわたり上司の業務指示に従わず、業務をほとんど行わない状態が続いており、その業務指示自体は前記ア(イ)b判断のとおり不当労働行為とはいえないこと、④前記第3.8(4)オ(㍑)b認定のとおり、X 5は、同51年7月に減給、同57年6月に出勤停止4日間の各処分に処せられたこと、が認められる。

これらの事実からすると、会社が行ったX 5に対する懲戒解雇は、就業規則上の処分事由に基づくものとして一応の理由があると認められ、組合の正当な組合活動を著しく嫌悪して行ったもの、あるいは組合の壊滅ないし弱体化を企図し、又は組合が労働委員会に救済申立てをしたことに対する報復として行ったものとは認められない。

よって、会社が行ったX 5の解雇は、不当労働行為であるとまではいうことはできず、X 5の懲戒解雇に係る本件申立ては、棄却する。

(イ) 出勤停止処分について

a X 6

前記第3.8(5)ア(イ)認定のとおり、会社は、①4.20事件に積極的に加担し、本件支店長室に侵入したこと、②監督者に暴行を加えたことが、就業規則第62条(5)、(6)、(11)に該当するとし、就業規則第60条(3)を適用して、X 6を出勤停止7日間の処分に処したことが認められる。

そして、①前記第3.5(1)エ(㍑)認定のとおり、X 6は、Y 8の胸部を小突き、Y 11に体当たりし、Y 15の肩を押し、Y 21に突っかったこと、②前記ア(㍑)判断のと

おり、4.20スト及び一連の4.20事件は、正当な争議行為の範囲を逸脱したものであったこと、が認められる。

これらの事実からすると、会社が行ったX6に対する出勤停止処分は、就業規則上の処分事由に基づくものとして一応の理由があると認められ、組合の正当な組合活動を著しく嫌悪して行ったもの、あるいは組合の壊滅ないし弱体化を企図し、又は組合が労働委員会に救済申立てをしたことに対する報復として行ったものとは認められない。

よって、会社が行ったX6の出勤停止処分は、不当労働行為であるとまではいうことはできず、X6の出勤停止処分に係る本件申立ては、棄却する。

b X7

前記第3.8(5)イ(イ)認定のとおり、会社は、①4.20事件に積極的に加担し、本件支店長室に侵入したこと、②監督者に暴行を加えたことが、就業規則第62条(5)、(11)に該当するとし、就業規則第60条(3)を適用して、X7を出勤停止7日間の処分に処したことが認められる。

そして、①前記第3.5(1)エ(キ)認定のとおり、X7は、Y11の腕をつかみ、振り回したこと、②前記ア(ア)判断のとおり、4.20スト及び一連の4.20事件は、正当な争議行為の範囲を逸脱したものであったこと、が認められる。

これらの事実からすると、会社が行ったX7に対する出勤停止処分は、就業規則上の処分事由に基づくものとして一応の理由があると認められ、組合の正当な組合活動を著しく嫌悪して行ったもの、あるいは組合の壊滅ないし弱体化を企図し、又は組合が労働委員会に救済申立てをしたことに対する報復として行ったものとは認められない。

よって、会社が行ったX7の出勤停止処分は、不当労働行為であるとまではいうことはできず、X7の出勤停止処分に係る本件申立ては、棄却する。

c X8

前記第3.8(5)ウ(イ)認定のとおり、会社は、①4.20事件に積極的に加担し、本件ガラスの割れた部分から本件支店長室への侵入を制止した監督者を突き飛ばしたこと、②他の組合員とともに、監督者への暴行に加わったことが、就業規則第62条(5)、(11)に該当すると

し、就業規則第60条(3)を適用して、X 8 を出勤停止7日間の処分に処したことが認められる。

そして、①前記第3.5(1)エ(ク)認定のとおり、X 8 は、本件ガラスのはずれた部分から本件支店長室内に乱入した上でY 20の右肩を突き飛ばし、本件支店長室のドアを押し返していた監督者の背後に回り、監督者をドアから引き離したこと、②前記ア(ア)判断のとおり、4.20スト及び一連の4.20事件は、正当な争議行為の範囲を逸脱したものであったこと、が認められる。

これらの事実からすると、会社が行ったX 8 に対する出勤停止処分は、就業規則上の処分事由に基づくものとして一応の理由があると認められ、組合の正当な組合活動を著しく嫌悪して行ったもの、あるいは組合の壊滅ないし弱体化を企図し、又は組合が労働委員会に救済申立てをしたことに対する報復として行ったものとは認められない。

よって、会社が行ったX 8 の出勤停止処分は、不当労働行為であるとまではいうことはできず、X 8 の出勤停止処分に係る本件申立ては、棄却する。

d X 9

前記第3.8(5)エ(イ)認定のとおり、会社は、①組合の中央執行副委員長として、4.20事件を企画、立案したこと、②4.20事件を一貫して撮影するなど、積極的に4.20事件に参加したことが、就業規則第62条(4)、(5)、(11)に該当するとし、就業規則第60条(3)を適用して、X 9 を出勤停止3日間の処分に処したことが認められる。

そして、①前記第3.5(1)エ(ク)、8(5)エ(ア)認定のとおり、X 9 は、組合の中央執行副委員長として、4.20事件を企画、立案するとともに、4.20スト及びこれに連なる4.20事件の写真撮影を行ったこと、②前記ア(ア)判断のとおり、4.20スト及び一連の4.20事件は、正当な争議行為の範囲を逸脱したものであったこと、が認められる。

これらの事実からすると、会社が行ったX 9 に対する出勤停止処分は、就業規則上の処分事由に基づくものとして一応の理由があると認められ、組合の正当な組合活動を著しく嫌悪して行ったもの、あるいは組合の壊滅ないし弱体化を企図し、又は組合が労働委員会に救済申立てをしたことに対する報復として行ったも

のとは認められない。

よって、会社が行ったX9の出勤停止処分は、不当労働行為であるとまではいうことはできず、X9の出勤停止処分に係る本件申立ては、棄却する。

e X10

前記第3.8(5)オ(i)認定のとおり、会社は、①組合の中央執行副委員長として、4.20事件を企画、立案したこと、②監督者の警告に対し反発したことを理由として、就業規則第62条(4)、(5)、(11)に該当する行為により、就業規則第60条(3)を適用して、X10を出勤停止3日間の処分に処したことが認められる。

そして、①前記第3.5(1)エ(コ)、8(5)オ(ア)認定のとおり、X10は、組合の中央執行副委員長として、4.20事件を企画、立案するとともに、Y9がX10を通じて騒ぎを収めようとしたのに対し、「暴力なんかしていないじゃないか」という趣旨のことを言い、協力しなかったこと、②前記ア(ア)判断のとおり、4.20スト及び一連の4.20事件は、正当な争議行為の範囲を逸脱したものであったこと、が認められる。

これらの事実からすると、会社が行ったX10に対する出勤停止処分は、就業規則上の処分事由に基づくものとして一応の理由があると認められ、組合の正当な組合活動を著しく嫌悪して行ったもの、あるいは組合の壊滅ないし弱体化を企図し、又は組合が労働委員会に救済申立てをしたことに対する報復として行ったものとは認められない。

よって、会社が行ったX10の出勤停止処分は、不当労働行為であるとまではいうことはできず、X10の出勤停止処分に係る本件申立ては、棄却する。

f X11

前記第3.8(5)カ(i)認定のとおり、会社は、①4.20事件に積極的に加担し、本件支店長室に不法に侵入したこと、②監督者を威圧し、大声で違法行為を煽り立てたことが、就業規則第62条(5)、(11)に該当するとし、就業規則第60条(3)を適用して、X11を出勤停止3日間の処分に処したことが認められる。

そして、①前記第3.5(1)エ(サ)認定のとおり、X11は、監督者らに向かって「出て行け」と怒鳴ったこと、②前記ア(ア)判断のとおり、4.20スト及び一連の4.20事件は、正当な争議行為の範囲を逸脱したものであっ

たこと、が認められる。

これらの事実からすると、会社が行ったX11に対する出勤停止処分は、就業規則上の処分事由に基づくものとして一応の理由があると認められ、組合の正当な組合活動を著しく嫌悪して行ったもの、あるいは組合の壊滅ないし弱体化を企図し、又は組合が労働委員会に救済申立てをしたことに対する報復として行ったものとは認められない。

よって、会社が行ったX11の出勤停止処分は、不当労働行為であるとまではいうことはできず、X11の出勤停止処分に係る本件申立ては、棄却する。

g X12

前記第3.8(5)キ(イ)認定のとおり、会社は、①4.20事件に積極的に加担し、本件支店長室に不法に侵入したこと、②監督者に暴行を加えたことが、就業規則第62条(5)、(11)に該当するとし、就業規則第60条(3)を適用して、X12を出勤停止7日間の処分に処したことが認められる。

そして、①前記第3.5(1)エ(シ)認定のとおり、X12は、Y9の体を押したり、Y23の手を払いのけ、その背広を損傷させたこと、②前記ア(ア)判断のとおり、4.20スト及び一連の4.20事件は、正当な争議行為の範囲を逸脱したものであったこと、が認められる。

これらの事実からすると、会社が行ったX12に対する出勤停止処分は、就業規則上の処分事由に基づくものとして一応の理由があると認められ、組合の正当な組合活動を著しく嫌悪して行ったもの、あるいは組合の壊滅ないし弱体化を企図し、又は組合が労働委員会に救済申立てをしたことに対する報復として行ったものとは認められない。

よって、会社が行ったX12の出勤停止処分は、不当労働行為であるとまではいうことはできず、X12の出勤停止処分に係る本件申立ては、棄却する。

(3) 融資金の一括返済請求について

組合は、会社が解雇された組合員に対し、財形住宅融資制度による融資金の債務残額の全額の一括返済を求めたのは、自宅競売攻撃により組合と組合員に大きなダメージを与え、二度と会社に歯向わせないようにしようとしたものである旨主張するので、以下検討する。

前記第3.8(4)ア(イ)、イ(イ)、ウ(イ)、9(2)、(3)認定のとおり、

① X 1、X 3 及び X 2 は、4.20事件への関与等を理由として、昭和59年7月24日付けの懲戒解雇申渡書をもって、同月25日に解雇されたこと、② X 1 及び X 3 は会社の財形住宅融資制度を、X 2 は財形住宅融資制度になる前の会社の住宅融資制度を利用しており、解雇当時、債務残額があったこと、③ 同年8月1日、会社は、X 1、X 3 及び X 2 に対し融資を受けた債務残額の全額について、一括返済をするよう求めたこと、④ 同月4日、X 1 及び X 3 に融資を行った第一勧業銀行は、X 1 及び X 3 に対し融資残金についての一括返済を求める「催告書」を送付したこと、がそれぞれ認められる。

しかしながら、X 1、X 3 及び X 2 の解雇が不当労働行為に当たらないことは、前記(2)イ(7)aないしc判断のとおりであり、また前記第3.9(1)認定のとおり、会社の財形住宅融資制度及び財形住宅融資制度になる前の会社の住宅融資制度では、従業員が償還期間中に、どのような理由によるも会社を退職して従業員たる資格を失った時は、直ちに銀行に対する債務残額(利息その他付帯費用一切を含む)の全額を返済しなければならない旨規定されていたことが認められることから、会社及び第一勧業銀行が、X 1、X 3 及び X 2 に債務残額の全額の一括返済を求めたのは、この規定を履行したものであると考えられる。そうである以上、会社が組合の壊滅ないし弱体化を企図して、X 1、X 3 及び X 2 に対して債務残額の全額の一括返済を求めたと認めることはできないから、組合のこの点に関する申立ては、棄却する。

なお、組合は、自動車購入貸付金の一括返済等を求めた支払通知書の撤回をも救済内容として求めているが、具体的主張もなく、その根拠については組合は疎明を行っていないのであるから、組合のこの点に関する申立ては、棄却する。

(4) Y 7 の配置について

組合は、会社が大阪支店に労務担当として Y 7 を配置し、不当労働行為のもみ消しと組合エッソ大阪支部潰しの任務を課した旨主張するので、以下検討する。

前記第3.4(2)及び(6)認定のとおり、①会社が、昭和58年6月1日、Y 7 を人事部シニアERアドバイザーとして大阪支店に配属し、その後組合との対応に当たらせていたこと、② Y 7 は、組合から暴力職制と呼ばれ、敵視されていたこと、③ Y 7 は、大阪支店の事務所内に立ち入った被解雇者の X 13 らに対し、事務所より退去するよう強く求めるとともに、体で押し出すなどの有形力を行行使するなど強い対応をとるようになったこと、④ 組合の会社に対する反発が一層強まったこと、がそれぞれ認め

られる。

しかしながら、Ｙ 7 が組合から敵視されていたこと、Ｙ 7 が組合に強硬な態度をとったことは認められるが、Ｙ 7 の大阪支店への配置が、不当労働行為のもみ消しや組合のエッソ大阪支部潰しのためであったとまでは認めるに足る疎明はないから、組合のこの点に関する申立ては、棄却する。

(5) 会食について

組合は、会社が伏木分会の組合員らに時間外の会食を強要することにより、組合の争議に介入し、組合の団結の分断及び組合の弱体化を図ったものである旨主張するので、以下検討する。

確かに、前記第3.10(1)ないし(3)認定のとおり、①Ｙ24が、伏木油槽所を視察するＹ 6、Ｙ 5 及びＹ16と伏木油槽所の従業員との会食を提案したこと、②伏木分会は、会社に対し、会食の強要をしないよう申し入れたこと、③組合は、会社に対し、昭和59年4月13日終業時より同月22日午後12時まで全事業所の時間外勤務拒否並びに休日出勤拒否の通告をしていたこと、④同月19日、Ｙ24が伏木分会の組合員に対し、会食への出席を要請したところ、一部の組合員が出席しなかったこと、が認められる。

しかしながら、会食当日が組合が時間外勤務拒否の通告を行っていた日であるとはいえ、会社が、伏木分会の組合員に対し、会食への出席を強要したと認めるに足る疎明はなく、また会社が組合の団結の分断及び組合の弱体化を企図して会食への出席を要請したとも認められないから、組合のこの点に関する申立ては、棄却する。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成16年11月5日

大阪府地方労働委員会
会長 若林 正伸 印

「別図 略」