

主 文

- 1 申請人 a が被申請人に対し、労働契約上の権利を有することを仮に定める。
- 2 被申請人は、申請人 a に対し、昭和四一年三月一日以降毎月二五日限り、一ヶ月金二〇、五〇五円の割合による金員を仮に支払え。
- 3 申請人 b の申請をいずれも棄却する。
- 4 訴訟費用は、申請人 a と被申請人との間においては全部被申請人の負担とし、申請人 b と被申請人との間においては、被申請人について生じた費用を二分し、その一を申請人 b の負担とし、その余の費用は各自の負担とする。

事 実

第一、当事者の求める裁判

一、申請人らの求める裁判

- 1 申請人らが被申請人に対し、労働契約上の権利を有することを仮に定める。
- 2 被申請人は、昭和四一年三月一日以降毎月二五日限り、申請人 b に対し一ヶ月金二五、五五四円、同 a に対し一ヶ月金二〇、五〇五円の各割合による金員をそれぞれ仮に支払え。

との裁判。

二、被申請人の求める裁判

申請人らの本件各申請を却下する、との裁判。

第二、当事者の主張

一、申請の理由

1 当事者及び解雇

被申請人（以下単に「会社」ともいう。）は、牛乳製造販売業を営む株式会社であり、申請人 b は、昭和三四年一〇月一日会社に入社し、同 a は、昭和三七年四月一日会社に入社し、以来、いずれも同社戸田橋工場製造課職員として勤務してきたものであるところ、会社は、昭和四一年二月二八日申請人らをいずれも懲戒解雇した。

2 解雇無効

しかしながら、申請人ら両名に対する本件解雇は、次の理由により、無効である。

（一） 不当労働行為

申請人 b は、昭和三七年五月から明治乳業労働組合戸田橋支部（以下単に「支部」という。）の支部長、同 a は、同年九月支部教宣部次長、昭和三八年一一月からは支部書記長として、引続き支部の中心となつて活発な組合活動を行つてきた。会社は、このような申請人両名の指導による支部の先進的活動が組合全体の運動を強めることを恐れ、両名の影響力を断ち切るために両名を企業外に排除することを狙つて、本件解雇をなしたものである。従つて本件解雇は憲法二八条、労働組合法七条一号、三号に違反して無効である。

（二） 就業規則違反

会社の就業規則には懲戒解雇事由を定めているが、本件懲戒解雇は右の事由なくしてなされたものであるから無効である。

3 賃金

本件解雇当時賃金として、毎月二五日限り、申請人 b は一ヶ月金二五、五五四円、同 a は一ヶ月金二〇、五〇五円の支払を受けていたが、会社は右解雇を理由に、昭和四一年三月一日以降の賃金を支払わない。

4 保全の必要性

申請人らは会社から受ける賃金を唯一の生活の資とする労働者であつて、本件解雇によつてその収入の途を奪われたのであるから、本案判決の確定をまつていては、回復できない損害を蒙るので、とりあえず本申請に及んだ。

二、申請の理由に対する被申請人の答弁

1 認否

申請の理由 1 の事実を認める。

同 2、（一）の事実中、かつて申請人 b が支部長、同 a が支部書記長の地位にあつたことを認め、会社が申請人らをその組合活動の故に解雇したことを否認し、その余の事実は不知、法律上の主張を争う。

同 2、（二）の事実を認め、法律上の主張を争う。

同3の事実を認める。

同4の主張を争う。

2 懲戒解雇理由

会社は、申請人らに次に述べるような違法行為があるので、A事実を直接の理由とし、なおB事実をも情状として考慮したうえ、申請人らを懲戒解雇したものである。

(一) 申請人b関係

(A事実)

(1) 申請人bは

(イ) ① 昭和四一年一月二九日午前一〇時二〇分頃申請人aと共に戸田橋工場製造課長cに対し同工場工場長室前に於て同日午前一時二〇分頃発生した同工場墮落係dの負傷事故に関し、「課長、人殺しのようなことをしてどうしたのだ」等と抗議し、cが事故の事情を説明しようとしたところ、「このようなことでは話はできない。」としてこれを拒否し退出した後

② 更に同一〇時三五分頃同工場墮落室に於て、墮落主任eに対し、既に前記事故に関し抗議していた申請人a外数名に加わり、抗議を繰り返すとともに同一〇時五〇分頃、「この野郎は機械が動いているうちは驚かない。馬鹿らしいからやめた。皆、早退届で帰ろう。」等と発言しながら一時退席し

③ 同一一時二五分頃、再び墮落室に戻つて、c等に対する申請人a外二〇数名の抗議に加わり、c等が再三にわたり、事情を説明するとともに「冷静になつて話をしよう。ルートを通して話をするから必要者以外は就業しなさい。」等と解散を命じ、詳細説明のための会議を求めたのに対し、これを拒否して、同一二時頃「このような工場で作業はできない。午後全員早退しよう。」と発言して退場し

④ 同一二時五分頃、同工場食堂に於て、従業員二〇〇名位が食事中、携帯マイクにて「皆様ちよつと連絡します。昨日夜勤でd君が感電するという事故があつたんだ。……このような職場では我々は安心して働けないから皆で早退しよう。早退届は代議員が一括して各職場の主任に出すようにするから、全員出してくれ。」等と指示し、全員早退名下に職場放棄をするように煽動し同日午後一時以降、申請人aと共に自ら職場放棄をしたほか、従業員一七九名に職場放棄をさせた。

(ロ) 右職場放棄の結果、同日午後一時以降、同工場の作業は製造第一係長f等約九〇名によつて曲りなりにも行なわれた受乳、五合、パイゲン、冷凍機、ボイラー、電気、用水、事務、酪農等のほかは、全く停止した。その間申請人bは同a等と共に無許可にて、職場放棄者を指揮して、食堂等三ヶ所に集合せしめ氣勢をあげさせた。

尚、とりまとめられた早退届は午後一時一〇分頃以降洗墮係g等一〇数名によつて右f等に持参されたが、受理を拒否された。

(ハ) 以上の如く、申請人bは同aと共に他の同工場従業員一七九名を指示煽動して、同日午後一時以降、その職場を放棄させるとともに無許可にて食堂等に集合させて氣勢をあげさせ、同工場の秩序をみだしたほか、作業を妨害し、以つて会社に損害を与えたものである。

(2) 申請人bは昭和四一年一月二六日午後九時二〇分頃、当日の夜勤々務者でないのに、右工場市乳墮落室Aセット・フレードマシン脇において作業中の主任hに対し、同月二五日夜半の同工場内の組合事務所使用の件につき「いかなる権限において注意したか。」等と詰寄り抗議し、夜勤責任者iが、hの作業があるので抗議を打ち切り退場するよう指示したのにもかかわらず、「皆がいるとこわいのか。」と言い、困りの者に「皆を呼んで来い。」とスキーに行くために待機していた同工場の従業員約一〇名を作業場に呼び入れて同日午後九時五〇分頃までの間、抗議を続行してh等の作業を妨害したものである。

(3) 申請人bの右(1)の行為は、従業員就業規則五九条一号、二号、六号、一七号、九条四号、一四条に、(2)の行為は、五九条一号、六号、一六号、一七号、七条にそれぞれ該当する。

(B事実)

申請人bは過去において次のような従業員就業規則違反を犯している。

(1) 業務放棄

昭和三九年三月二一日午前八時四〇分頃、配送控室において作業時間中にもかかわらず私用の原稿作成に従事し上司のeより私用を中止し直ちに作業に従事するように注意指示されたが、これに従わず約二〇分位、右原稿を作成して業務を放棄した。

(2) 職場離脱

同年五月二一日午前一〇時頃、作業時間中職場の配送控室を離れ東京牛乳運輸株式会社運転手控室にて、同社運転手を相手に将棋に興じており、上司の中止命令に対しても直ぐに应ぜず約一五分位職場を離脱した。

(3) 業務放棄

同年六月二三日午前一〇時頃、配送控室において、作業時間中にもかかわらず私用の「ガリ版」原稿を作成して業務を放棄した。

(4) 業務放棄

同年七月五日午前二時頃、殺菌控室内において、作業時間中にもかかわらず同僚二名とトランプ遊戯をして約一〇分業務を放棄した。

(5) 無断勤務割変更

同年七月二〇日勤務割に基づいて公休日と指定されているのにもかかわらず出勤したので、所定の勤務変更願を提出するよう命じたがこれに従わなかった。

(6) 職場離脱

同年十一月一八日午後一時五〇分頃、作業時間中にもかかわらず職場の配送控室を離れ、東京牛乳運輸株式会社運転手の控室において同社運転手を相手に将棋に興じておりこれを発見した上司に中止するよう指示されてもなかなか止めなかった。

(7) 職場離脱

同年十二月二七日午前一〇時五〇分頃、作業時間中にもかかわらず職場の配送控室を離れ、東京牛乳運輸株式会社運転手控室において同社運転手を相手に将棋に興じていた。

(8) 無断勤務割変更

昭和四〇年三月三一日午前八時二〇分頃、勤務割で公休日と指定されているのにもかかわらず遅刻届を出ただけで、所定の変更手続によらず会社に勤務割の変更を認めさせようとした。

(二) 申請人 a 関係

(A 事実)

(1) 申請人 a は

(イ) ① 昭和四一年一月二九日午前一時二〇分頃発生した戸田橋工場墮落係 d の負傷事故に関し、その経緯、病状等からして、右事故が生死にかかわるものでないことを知りながら、同日午前一〇時二〇分頃申請人 b とともに戸田橋工場製造課長 c に対し、同工場工場長室前においてこもごも「課長、人殺しのようなことをしてどうしたのだ。」、「感電事故をして二時間も放つたらかしておいてどうしてくれる。」等と抗議し、c が事故の事情を説明しようとしたところ、これを拒否して退出した後

② 同一〇時二五分頃より同工場墮落室に於て、墮落主任 e に対し「事故がおきて病院に行くまで時間が長すぎたというではないか。その責任をどうする。」等と抗議し、途中からこれに加わった申請人 b が同一〇時五〇分頃「この野郎は機械が動いているうちは驚かない。馬鹿らしいからやめた。皆、早退届で帰ろう。」等と発言しながら一時退席したのち引続き e が「このようなことをここで仕事で集まってる話しても話のつくことはないのルールを通して話し合うようにしよう。私の方からも手配してもよいから。」といつて自らの作業につこうとしたにもかかわらず、申請人に追従して抗議に加わっていた一〇数名に対し「このように集団で抗議しないと驚かないから出すな。」となお集团的抗議行動を継続するよう指示煽動して、e の行動を阻止することにより、その作業を妨害させ

③ 更に同時刻頃同墮落室に出向いた c 等に対し、他の二〇数名と共に「人殺しの責任はどうしてくれる。」、「お前のような馬鹿がいるからわれわれは安心して作業ができない。」等と口々に抗議し、同一二時頃申請人 b が「このような工場で作業はできない。午後全員早退しよう。」と発言したのに同調し、抗議を中止して退場し

④ 同一二時五分頃同工場食堂に於て、申請人 b が全員早退名下に職場放棄をするよう煽動したのち行なわれた同工場守衛所前における集会において同一二時二〇分過頃参集した支部組合員約二〇〇名に対し「昨夜 d 君が感電し重態となり入院している。i 主任は d 君が倒れているのをそのまま放置し、機械を直し回せと指示し、人命無視、生産第一主義の態度をとった。」等と誇大又は虚偽の風説を発言して全員の職場放棄を煽動し、同日午後一時以降、申請人 b と共に自ら職場放棄をしたほか従業員一七九名に職場放棄をさせた。

(ロ) 右職場放棄の結果、同日午後一時以降、同工場の作業は製造第一係長 f 等

約九〇名によつて曲りなりにも行なわれた受乳、五合、パイゲン、冷凍機、ボイラー、電気、用水、事務、酪農等のほかは全く停止した。その間申請人 a は同 b 等と共に無許可にて職場放棄者を指揮して食堂等三ヶ所に集合させて氣勢をあげさせた。

(ハ) 以上の如く申請人 a は他の同工場従業員一〇数名を指揮して同日午前一時五〇分頃、同工場壕詰室において壕詰主任 e の作業を妨害し、更に申請人 b と共に他の同工場従業員一七九名を煽動して同日午後一時以降その職場を放棄させ、又自らも職場を放棄し、更に無許可にて食堂等に集合させて氣勢をあげさせ、同工場の秩序をみだしたほか、作業を妨害し、以つて会社に損害を与えたものである。

(2) 申請人 a の右行為は従業員就業規則五九条一号、二号、六号、一六号、一七号、九条四号、一四条に該当する。

(B 事実)

申請人 a は過去において次のような従業員就業規則違反を犯している。

(1) 業務指示不服従

昭和三九年六月二六日午前八時頃洗壕職場において、洗壕班長 j の汚壕整理の指示に対し、これに従わないで抗議し、係長 f の班長の指示に従うべき旨の注意により、同八時五〇分頃ようやく作業に従事した。

(2) 無届勤務割変更

同年七月一四日午前一時、洗壕主任 k に対し、同月一六日の出勤日を同月二〇日の公休日に変更したい旨申出たが、同主任より所定の変更願を提出するよう指示されたのに対し、これに従わなかった。

(3) 無届勤務割変更

同年八月二〇日頃、洗壕主任 k に対し、同月二四日の公休日を二二日に変更したい旨申出たが、同主任より所定の変更願を提出するよう指示されたが、これに従わなかった。

(4) 無届勤務割変更

同年九月二六日午前八時頃、洗壕主任 k に対し、同月二八日の公休を三〇日に変更したい旨申出たが、同主任より所定の変更願を提出するよう指示されたがこれに従わなかった。

(5) 職場離脱

同年一〇月一六日午後一時二〇分頃から二時頃まで上司の許可もないのに洗壕職場を離脱した。

(6) 業務命令違反

同年十一月一六日洗壕職場においては同日午前一時から二時まで休憩し二時より作業に従事するよう指示されていたのにもかかわらず正午より一時まで他の同僚従業員と共に、主任乃至係長に対して抗議を続け、業務に従事すべき旨の上司の指示命令に従わなかった。

右事実についてはその後反省を示さなかったので戒告処分をした。

(7) 無届勤務割変更

同年十二月二〇日洗壕主任 l に対し、同月二二日の公休日を二一日に変更したい旨申出たが、同主任より所定の変更願を提出するよう指示したところ、これに従わず、右二一日は無断欠勤し、かつ二二日は公休日なのにもかかわらず出勤して、作業に従事させるべき旨主任、係長等に強要して午前八時五分頃から同九時三〇分まで職場を混乱させた。

(8) 業務妨害

昭和四〇年四月二六日は検壕係として作業していたが、午後三時五〇分頃、まだ作業時間中であるにもかかわらず突然作業を中止し、作業中の他の従業員に対し、「残業でない者は上れ。」と作業中止を呼びかけたが、他の従業員がそのまま作業を継続しているのをみて作業中のベルトコンベアのスイッチを切り機械を停止した。

壕詰主任 e が直ちに機械を作動させるよう指示したが、これにしたがわないので同主任自らスイッチを入れようとしたら肩をついて妨害を加えた。スイッチを切つた理由を追及すると自ら検壕係の任務を放棄しておきながら「検壕係がいらないから切つた。」などと放言して同四時頃まで業務を妨害し、その後も全く反省の態度がみられなかった。

(9) 製品窃取

同年六月九日午後二時一〇分頃、作業中、B セット洗壕機アンローダー上にて、製品のパイゲンを上司の許可なく盗飲した。

(10) 業務怠慢

同年八月二〇日午後一時二〇分頃、作業中であるのににもかかわらずBセット四号壕詰機附近で私物の靴下を洗濯し、壕詰主任mの注意に対し「うるさいな」などと申し向けて洗濯行為を止めなかつた。

(11) 無断公休変更

昭和四一年一月一日、前日の一〇日の特別休日を同月一三日の公休に変更し、一三日は出勤日としたい旨壕詰主任lに申出たが、同主任より所定の変更願を提出すべき旨指示したところ、「必要なし」と称してこれに応じないで、同月一三日出勤し作業に従事しようとした。そこで前記主任より公休であるから作業場から退去すべき旨命じたがなかなか退去しなかつた。

三、懲戒解雇理由に対する申請人の答弁

1 申請人b関係

(A事実)

(1)、(イ)の事実中、①の申請人bの発言内容及びcが事故の事情を説明しようとしたところ申請人らがこれを拒否したこと、②の申請人らの発言内容、③のc及び申請人bの発言内容並びにcが再三にわたり事情を説明し、詳細説明のための会議を求めたのに対して申請人らがこれを拒否したこと、④の申請人bが早退を指示し、申請人aと共に自ら職場放棄をしたほか、従業員一七九名に職場放棄をさせたことをいずれも否認し、その余の事実を認める。

(1)、(ロ)の事実中、申請人らが無許可で職場放棄者を指揮して食堂等三ヶ所に集合せしめ氣勢をあげさせたことを否認し、その余の事実を認める。

(1)、(ハ)の事実を否認する。

(2)の事実を否認する。

(3)の主張を争う。

(B事実)

いずれも否認する。

2 申請人a関係

(A事実)

(1)、(イ)の事実中、①の申請人aが事故の経緯、病状等からして、事故が生死にかかわるものでないことを知っていたこと、申請人らの発言内容、cが事故の事情を説明しようとしたところ申請人らがこれを拒否したこと、②の申請人b及び同aの発言内容、eが「私の方からも手配してもよいから。」といつて自らの作業につこうとしたこと、③の申請人らの発言内容、④の事実を否認し、その余の事実を認める。

(1)、(ロ)の事実中、申請人らが無許可で職場放棄者を指揮して食堂等三ヶ所に集合させて氣勢をあげさせたことを否認し、その余の事実を認める。

(1)、(ハ)の事実を否認する。

(2)の主張を争う。

(B事実)

否認する。

第三、疎明関係(省略)

理 由

第一、認定事実

一、被申請人は、牛乳製造販売業を営む株式会社であり、申請人bは、昭和三四年一〇月一日会社に入社し、同aは、昭和三七年四月一日会社に入社し、以来、いずれも同社戸田橋工場製造課職員として勤務してきたものであるところ、会社は、昭和四一年二月二八日申請人らをいずれも懲戒解雇した。

右解雇当時賃金として、毎月二五日限り、申請人bは一ヶ月金二五、五五四円、同aは一ヶ月金二〇、五〇五円の支払を受けていたが、会社は右解雇を理由に、昭和四一年三月一日以降の賃金を支払わない。

以上の事実は当事者間に争いがない。

二、申請人らは、疎乙第一一号証の二、同第一六号証の二、三、同第一七号証の一ないし三、同第一八ないし第四八号証は、最終口頭弁論期日として予定されていた第一三回口頭弁論期日以降に提出されたものであるから、時機に遅れたものであつて許されない旨主張するが、右各証拠はいずれも書証であるから即時に取調べる事が可能であり、且つ、本件は仮処分申請事件であつて、口頭弁論が開かれた場合

でもその立証は疎明の程度で足りるのであり、右書証の成立について必ずしも申請人らの認否を要するものではなく、又、当裁判所も、その反証の必要すら認めなかつたのであるから、そのために訴訟が遅延することもない。従つて申請人らのこの点に関する主張は採用の限りでない。

而して、当事者間に争いのない事実、成立に争いのない疎乙第一七号証の二、同第三七、三八号証、証人 i の証言により昭和四一年一月当時の堀詰作業場付近の見取図であると認める同第二号証、同証言によりその頃の同作業場内の状況の写真であると認める同第三号証の一ないし三、証人 n の証言により本件電磁開閉器に関するカタログであると認める同第四号証、同証言により真正に成立したと認める同第五、六号証、証人 e の証言により真正に成立したものと認める同第一一号証の一、証人 c の証言により真正に成立したものと認める同第一四、一五号証の各一、二、弁論の全趣旨により真正に成立したものと認める疎乙第九号証、同第一一号証の二、同第一八、二二、二三号証、同第二五ないし第三二号証、同第三九、四一号証、同第四二号証（一部）、同第四三ないし第四七号証、証人 f、同 o、同 p、同 n、同 q、同 r の各証言、同 h、同 i、同 c、同 e、同 s、同 d、同 t、同 u の各証言の一部及び申請人 b、同 a 本人尋問の結果の一部並びに弁論の全趣旨を総合すると、次の事実が認められ、右認定に反する疎甲第七号証、疎乙第四二号証の各記載の一部、同第三六号証の記載、証人 h、同 i、同 c、同 s、同 e、同 t、同 u、同 d の各証言の一部、証人 v の証言、申請人 b、同 a 各本人尋問の結果の一部はたやすく措信できず、他に右認定を覆えずに足りる疎明はない。

1 申請人 b は、昭和三七年五月から支部の支部長、同 a は同年九月支部教宣部次長、昭和三八年一月からは支部書記長として、引続き支部の中心となつて活発な組合活動を行つて来た。

2 会社が組合に組合事務所を無償貸与するについては、会社と組合本部との間に、その使用を原則として午前八時から午後六時まで使用することを認めることとし、組合が右時間を超えて組合事務所を使用しようとするときは、予め文書で会社に届出で、使用時間が午後一〇時から翌日午前八時までの間に亘る場合には、会社の許可を得なければならないとの合意がなされていた。

ところが、昭和四一年一月二六日午前零時一五分頃組合員が会社へ届出もせず組合事務所を使用していたため、h 製造主任（組合員である。）が組合事務所へ赴き、届出してから使用すべき旨の注意をした。

これに対して支部では、従前から組合事務所の使用は本来自由なはずであり届出をしろというのはおかしい、どうしても出せというなら支部長名で一年分まとめて出しておけばいいだろうということで、会社側と工場協議会で交渉している段階にあつたことと、右 h が組合員であるにも拘らず「ノック」もしないで組合事務所に入つて来て注意したこと、申請人 b が同人に対し「組合員なら組合の仕方をわかつてもいいだろう。」と言ひ、これに対して h が「管理職から権限を委譲されている。」と答えて言い合いとなつたが、結局、申請人 b が h に「あなたじゃ話にならないから、工場長に聞いて出なおして来い。」と言つて物別れに終つた。

申請人 b は組合員は、雑談の中で、「h は普段は同じ組合員だといひながら、こういうときに我々に命令口調でいうのはどういうわけか、このへんで一辺その根拠を聞いてみようじゃないか。」という話をし、同日午前九時半頃申請人 b は、就業中の h に対し、h のとつた処置が不当であるとして抗議すると共に、h にそういうことをする権限があるのかどうか、誰に指示されたのかということを追及し、そこへ他の組合員も集まつて一〇数名に達し、口々に同人を非難した。そして傍らにいた i 主任が、「代表者と話合おう。h には仕事があるから抗議をやめてくれ。」と言つたがこれに依せず、抗議は継続された。そこで h が「c 課長に権限を委譲されているので、それに従つて注意した。」旨答えたところ、申請人 b は、それならその旨を文書に書けと執拗に迫り、結局、h は午前九時五〇分頃紙に「一二月一七日課長から h」と書いて同人に渡し、騒ぎはようやくおさまつた。

この間 h の仕事は中断されたが、結果的にはとりたてていう程の損害は発生しなかつた。

3 (一) 同月二九日午前一時二〇分頃戸田橋工場製造課の A セット B ラインで、組合員 d が瓶詰作業に従事中、機械が止まり、スイッチボックスのスタートボタンを押したが機械が作動しなかつたので、中にある電磁開閉器のリセットボタンを左手で押そうとして、右スイッチボックスの蓋を右手で開けたところ、誤つて左手の薬指及び小指がボックスの蓋の裏側のストッパ回路の被覆のされていない部分に触れたために感電し、大声をあげて倒れた。d が立上つて右スイッチボックスを指

し、「電気だ。電気だ。こんな機械では殺される。」といっているところへ、夜勤の責任者であるi殺菌主任が来て、「どうした。」と尋ねても、同じことをくり返していた。そこでiは、dの指す蓋の開いたスイッチボックスに近付き、ボールペンでリセットボタンを押したりした。その二、三〇秒の間に、そこへ来た従業員tがdの左手薬指及び小指に傷が出来ている（二度火傷）のを見て、同人に付添つて救急室へ行つたため、iもこれに続いて救急室へ行き、tから引継いで指の手当をしようとしたが、機械を放置してきたのに気付く、dが大丈夫だと言うのを確かめてから作業場へ帰り、w班長に、工務係へ連絡して機械を点検してもらうよう指示し、再び救急室へ帰つてdの指の手当をした。iがdの様子を観察したところ、顔色は青かつたが比較的元気だつた。しかしiは、dが寒いというので、暖房のある無菌室へ連れて行くように他の従業員に指示し、再度機械の様子を見に行き、全く異常のないことを電気関係の担当者から確認して無菌室へ戻つた。dの顔色は相変わらず悪く、更に、頭を打つたために頭が痛いという訴があつたので頭を調べたが、外傷はなかつた。

しかしまだ寒いというので暖いコーヒー牛乳を飲むように勧めると共に、医者へ行くかと尋ねたが、dは答えなかつたので、それほど悪い状態ではないし、シヨツクがおさまるまでそのまま暫くの間、安静にしていた方が良いと判断してdの様子を見ていた。その後他の従業員も様子を見に来て、感電するとあとがこわいからといつて、医者へ行くことを勧めたので、午前一時五〇分頃病院へ行くことになつた。

そこでiは、他の従業員にdを守衛所まで連れて来るように指示し、同人は一足先に守衛所へ行つて、戸田橋中央病院に電話で救急車の手配をした（戸田橋の消防署には救急車はなかつた）。しかしいくら待つても救急車が来ないので、再度電話すると共に、タクシーの手配もして、どちらか早く来た方で病院へ行くこととしたところ、タクシーが来たので、午前二時二五分頃従業員一人に付添わせて、dを戸田橋中央病院へ連れて行つた。dはかなり元気であつたが、病院では精密検査をしたあと、安静加療のため入院させた（なおdは同月三十一日退院したが、その間、容態が悪化したことをうかがわせる事情はない。）。

その後iは、従業員の要求で、事件の経過を説明したところ、事故が発生してから病院へ連れていくまでに約一時間の間隔があるが、これは人命軽視だとの非難が出て、これに対してiは夜勤の明ける午前四時過ぎまで説明をした。そして、当日の夜勤者はそれ以上のことはしないで帰宅した。

（二） 同日午前八時に出勤した申請人aは、他の従業員からe壇詰主任が全員を集めて、昨夜電気事故があつたこと、dは元気であること、今後電気関係の事故が起きた場合には一切工務係の方へ連絡して職場の人は手を出さないようにとの話があつたが、事故の内容の詳しい話はなかつたこと及びeが、職場の代表が見舞に行つてくれと言つていたことなどを聞き、早退届を出して病院へ見舞に行き、dから二〇分位事故の内容及びその後の経過を聞き、工場へ帰つて申請人bに会つて経過報告をした。

一方申請人bは、午前一〇時頃事故を知り、病院から帰つて来た同aに会い、その報告を聞いて、とりあえず工場長かc製造課長から説明を聞くこととして、工場長室へ行つたところ、x酪農課長が「二人共いない。」と言つているところへ、cが工場長室のドアを半開きにして顔を出したので、申請人らはxに「何故いるのにいないといつたのだ。」と非難すると共に、cに対し「課長、人殺しのようなことをして何しているんだ。病人を二時間も三時間も放つておいてどうしたんだ。」と言つた。これに対してcが「今そのことで中で話をしているところだから、中へ入りなさい。」と言つたが、申請人らは「その必要はない。」と言つて職場へ行き、そこにいたe主任に、感電事故の原因を説明するように求め、他の組合員一〇数名と共に事故が起きたAセットBラインのスイッチボックス附近で説明するeのまわりをとり囲んで抗議し、その抗議は、喧騒を極めた。そこでeは、「ちゃんと何人かでルールを通して話をしようじゃないか。」とくり返したが、一向におさまらず、そのうち申請人bは「この野郎は機械がまわっているうちは驚かないから、こんなところでワイワイ言つたつてだめなんだ。全員早退して帰つちやうしかない。」と言つて退出した。その後eは「ルールを通して話合おう。そのように工場長に言つてくるから。」と言つたが、従業員らがeのことをきかないため、終言つた。その間申請人aは、午前一〇時半頃工場長室へ行き、「今現場でeさんと皆で話合っているが、全くわからないので製造課長とiさん、来て皆に説明して下さい。」と求めた。そこにはc、iのほかf第一製造係長、y第三製造係長もあり、

cが、「iも職場へ行つて説明した方が良い。いまずぐ連れて行くから先に行つていてくれ。」というので、申請人aは、「そのことについて解決しないと、そんな危険なところでは仕事ができない。」と言い残して職場に引返して待った。ところが、cとyらが来ただけで、肝心のiは、fが途中まで行つて、eをとりまいて「事故の責任をどうしてくれるんだ。」「労働強化をするから怪我が起るんだ。」「人殺し。」などということをして、激しい口調で抗議している組合員らの様子を見て引返し、職場に来ようとするiに、今行つても話はいきそうもないからと言つて引きとめたため、同人は現場には来なかつた。そのため申請人aらはcらに、iが来ないのは約束違反だとして抗議すると共に、口々に、「人殺しの責任はどうしてくれるんだ。」「お前の様な馬鹿がいるから、我々は安心して仕事が出来ないんだ。」「会社は命と仕事とどつちが大事だ。」などと言つた。これに対して職制側は、iのとつた処置に手落ちはないことを説明した後、「とにかく職場へ帰りなさい。ルールを通して話合おう。」と言つたが、何らの効果もなかつた。

(三) 一方、申請人bは、午前一一時頃組合本部書記長へ電話で事件の経過を報告したうえ、「今回の事件は人命にかかわる問題であるにも拘らず、工場側は何ら反省の色なく、この様な状態では危険で作業はできないので、午後から早退届を出して抗議する。」と連絡した。これに対して本部書記長は「早退届を出して抗議するという方法は妥当でない。」と答えた。

(四) その後申請人bは、前記申請人aらの抗議に加わり、前同様の問答をくり返したが、一二時五十分頃申請人bは、「このような工場では作業はできない。午後全員早退だ。」と言つて、抗議を終つた。

(五) 申請人bは、午後一二時五十分頃、工場食堂で食事中の二〇〇名位の従業員に向つて、携帯マイクで、事故が発生したこと、iが病院へも連れて行かずに二時間も放つておいたこと、こんな危険な職場では安心して働けないから、午後から早退届を出して帰ろう、早退届は代議員に提出するようにする、との趣旨の話をした。

支部では当時日韓条約粉碎、アメリカのベトナム侵略戦争反対運動の一環として、毎日昼休みには守衛所前に集合して社内のデモ行進などを行つていたため、右同日の昼休みにも組合員が集まつたので、その席上申請人aは、「dは食事もとらずにふるえているのに、会社は毛布も持つていかずに放っている。iはdが倒れているのをそのまま放置して機械をまわせと指示し、人命無視、生産第一主義の態度をとつた。dは昨夜から食事もとれない容態であつた。」という趣旨の報告をし、また病院へ行つてくると言つて出かけた。また、申請人bは、食堂で述べたことを敷衍して述べたうえ、「早退することは組合本部にも連絡済みだから心配するな。早退届を出さない者は春闘の落伍者と看做す。」と挨拶した。

(六) 右bの呼びかけに基き、代議員によつて一七九名の早退届が集められ、午後一時一〇分頃f係長に届けられたが、これは受領を拒否された。又、右集会終了後職場の危険箇所を摘発しようという問題が出され、組合員は職場に帰つて危険箇所を調査した後、就業をしないで食堂へ集合し、危険箇所の討議をしている最中の午後一時二〇分頃申請人aがdの内妻を連れて食堂に現われ、簡単な経過報告と共に、その紹介をした。

その後、組合員は、工場長室の横で二〇名位が交替で約二時間位にわたつてシュプレツヒコールをするなどして氣勢をあげた。そして、右抗議行動は午後九時半頃まで継続したが同日の夜勤者はこれに加わらなかつた。

右職場放棄により、同日午後一時以降午後七時ないし同九時半頃までの間、工場の作業は、f係長ら約九〇名によつて曲りなりにも行われた受乳、五合、パイゲン、冷凍機、ボイラー、電気、用水、事務、酪農等のほかは全く停止した。

(七) 午後四時頃には組合本部から副委員長、書記長等数名の役員が来て食堂における集会にも顔を出した後、工場側と支部との間で、本部役員をも加えた拡大工場協議会が開かれ、その席上、支部側は、①今回の災害に対して工場側は謝罪すること、②労働安全対策上、現在危険な箇所が相当あるので、期限付で修理すること、③今回の災害に対してとつた行動については、労使双方責任を追及しないこと、支部のとつた午後一時からの抗議行動についても責任を問わないこと、④災害を受けたdに対しては労災で適用されるもののほか、工場側で十分に補償をすることを要求し、これに対して工場側は、①作業中に起きた事故に遺憾の意を表すこととは否かではない、②災害防止の意味から工場側も修理は行う、③あのような感電事故があつたとはいえ、支部のとつた行動は正常でない、遺憾であると思うが、どのように処分するかは工場側に権限がないので、この場では言えない、④今回だけ

特別な扱いというわけにはいかないが、工場としてできるだけことはしたいと答えた。なお、組合本部から出席した役員らは拡大工場協議会に臨むにあたり、次の二点を確認していた。①支部が主張した四点については、これを支持して会社側に当る。②ただし、約二〇〇名の組合員が一時から職場を離れ抗議行動をとったことについて、方法としては妥当を欠き、到底支持できない。組織内部の統制上の問題として許せない。

(八) ところで本件スイッチボックスはその蓋の表側に各機械のスタート及びストップボタンが設けられ、その内部に各回路毎に電磁開閉器が備えつけられ、右各ボタンはいずれもゴムのキヤップで覆われている。戸田橋工場では、堰詰機が倒壊などの原因で止まることが時々あるが、その場合には、その原因を除去したうえ、スイッチボックスのスタートボタンを押すだけで機械が作動する場合と、スイッチボックスの中にある電磁開閉器のサーマルリレーが働いているために、スイッチボックスの蓋を開けて、リセットボタンを押したうえでスタートボタンを押さなければ機械が作動しない場合とがあり、本件は後者に属する場合であつた。

昭和四〇年六月一日に会社が制定し、同年九月掲示及び配布することによつて従業員に周知した「安全基準」(組合は同年八月一九日制定については特に意見はないとの意見を付している。)四条一四号には「機械装置等に異常を感じた場合自分の処置できる範囲の事は当然実施するが、全然不明か一寸でも疑問があれば直ちに上司の指示を受ける。」との規定があるが、電磁開閉器のサーマルリレーが働いた場合には、スイッチボックスの蓋を開けてリセットボタンを手で押して作動させるというのが通常であつた。この際、作業員の手は仕事の性質上絶えず塩素水で消毒していたため、湿っているのが常態であつた。しかし、未だかつて本件のような感電事故が起きたことはない。

工場堰詰作業場の床は常時濡れており、また水蒸気も多かつたが、水蒸気が充満しているというほどでもなく、防湿装置もあり、本件スイッチボックスが同所に設置するのに安全上不適格なものであつたとはいえない。なお工場では、従業員に対して一般的な安全教育を施して来たが、電磁開閉器のサーマルリレーが働いた場合の処理の仕方について具体的な指導をしたことはなく、従業員は右安全基準が定められているにも拘らず、先輩達のやり方を見て、右のような取扱い方をしてきたものであるが、本件事故後の同年四月半頃、会社は装置を全面的に改善し、スイッチボックスを一ヶ所に集め、電気知識のある者が集中的に制禦するようにした。

(九) なお、支部は、単一組合たる明治乳業労働組合の下部機構であり、従来、戸田橋工場に特有な問題については工場協議会という形で工場側と折衝して処理してきたが、組合本部とは独立に会社側と団体交渉をし、労働協約を締結する能力はない。

三、証人 e の証言により真正に成立したものと認める疎乙第七号証の一、二、同第八号証の八、同 i の証言により真正に成立したものと認める同第七号証の四、弁論の全趣旨により真正に成立したものと認める同第七号証の二、三及び五ないし八、同第八号証の二ないし七及び九ないし一一によれば、被申請人主張の申請人らに関する解雇理由中の各 B 事実が認められ、右認定に反する疎明はない。

四、成立に争いのない疎乙第一号証の一(従業員就業規則)には次のような定めがある。

五九条 従業員が下記の各号の一に当たるときは懲戒する。

- 1 会社の諸規定或は労働協約に違反したとき。
- 2 故意又は過失により会社に損害を及ぼしたとき。
- 6 勤務怠慢、素行不良又は会社の風紀秩序を紊したとき。
- 16 他の従業員の業務を妨害したとき。
- 17 その他前各号に準ずる程度の行為のあつたとき。

七条 従業員は職制によつて定められた上職者の指示に従つて職場の秩序を保持し、上職者は所属従業員の人格を尊重し互に協力してその職務を果さなければならない。

九条 従業員は特に下記の事項を守らなければならない。

- 4 みだりに職場を離れたり職場を放棄しないこと。

一四条 会社内で業務外の集合又は掲示、ビラの配布等を行うときは予め会社の許可を受け所定の場所で行わなければならない。

六〇条 懲戒を分けて下記のとおりとする。但し、二つ以上を併科することがある。

- 1 戒告 口頭を以て訓戒する。

- 2 譴責 始末書を提出させ文書を以て訓戒する。
- 3 減給 一回に付平均賃金一日分の半額、総額に於て一ヶ月給与支払額の一〇分の一以内を減ずる。
- 4 出勤停止 七日以内出勤を停止しその間の給与を支払わない。
- 5 賠償 会社に損害を及ぼしたときこれを原状に回復させるか又は必要な費用の全部又は一部を負担させる。
- 6 懲戒解雇 予告なしに解雇する。
- 7 その他必要な処分

第二、当裁判所の判断

一、以上の認定に基いて、本件各懲戒解雇の当否について判断する。

1 先ず昭和四一年一月二九日の件（第一、二、3）について考える。
この件は、その発端が組合員dの過失による感電事故にあり、支部側が会社側に、事故に対する事後処理の不当さ及び工場における設備の危険性を主張して、これらに対して抗議することを目的として行つたものであることは前認定の事実によつて明らかである。そこで会社側の事後処理の当否について考えてみるに、i主任が事故発生に気づいてからdを病院へ連れていくことにするまでの間、約三〇分間経過しているが、この間の処理についてiに責められるべき点はない。けだし、iはこの間dの容態を観察し、あるいはdに尋ねたりして、同人の顔色が悪く、且つ同人が寒さを訴えていたが、直ちに医者に診せなければならぬほど悪い状態ではなく、むしろ暫く安静にしておいた方がよいと判断したものであり、結果的にみてもその判断が誤つていたとはいえず、その間、iはdの看護ばかりでなく、機械の様子もみたりしているが、これも他の従業員に看護を代わつてもらふとか、dに大丈夫であることを確かめて一寸席をはずして他の従業員に作業を指示するというように、夜勤の責任者であるiとしては当然なすべきことを、dへの配慮を怠ることなくして行つたものであり、これをもつて人命軽視、生産第一主義の行為ということとはできず、その後、病院へ連れていくことを決めてから自動車に乗せるまでに約三〇分経過しているが、これもiとしてはできるだけの手を尽したものであつて、その責任を云々されるべきいわれはないからである。そうすると、事後処理の仕方についての抗議に関する限り、会社側には申請人らの抗議に値するような不当な点はないものというべきである。

申請人aはdから直接に、同bは申請人aを介して事件の真相（dが申請人aに虚偽の事実を告げたとも思われない。）を聞いていたはずであり、これをことさらに誇張し、会社側の説明を聞こうともせず、執拗に抗議したことは、穏当を欠くものといわなければならない。しかし反面、事故後一時間余り医者に診せられなかつたということは、その理由の如何を問わず、事故直後の同じ労働者の立場からみれば、許し難い行為であると考えられるのも一応尤もなことであつて、これを理由とする抗議を、それに誇張があつたとしても、単に言いがかりにすぎないとまで言い切つてしまうことはできず、その方法において正当である限り、なお正当性を有するものというべきである。

次に、工場設備の安全性の問題について考えるに、本件スイッチボックスの形態、その従前の取扱い及び従業員に対する教育は前認定のとおりであり、スイッチボックス自体は工場に設置するものとして、安全上不適格なものであるとはいえないが未だ改善の余地のあるもの（現に会社も本件後はこれを改善し、電気知識のない者にはスイッチボックスを開けさせない措置をこうじている。）であり、またその取扱い方の教育についても必ずしも充分であつたものとはいえない。元来、職場において生命にかかわる労働災害が発生することは重大なことであつて、労働者がこれに対して、仮に労働者に過失があつても災害の発生しないような労働環境を要求するのはむしろ当然のことというべきである。そうすると、本件事故はdの過失によるものであるとはいえ、会社側にもなお安全管理上改善すべき点がある以上、労働者が会社側の責任を追及し、右改善を求めてこれに抗議することは、その方法が正当である限り、何ら責められるべきことではない。

そこで次に方法の正当性について考える。

先ず、同日午前中に行われた抗議（第一、二、3（二）および（四））についてみるに、この一連の経過からみると、申請人らは口では会社側の説明を求めるといひながら、真摯に会社側の説明を聞く態度に欠け、ただ抗議をすることにのみ終始しており、このことが反映したためか、会社側職制の方にも組合員に説明しに行くのを躊躇している様子が看取でき、そのためますます組合員の興奮をあおりたてる結果となつている。このような支部側の態度は決して望ましいことではなく、労働

災害が発生し、それが場合によつては生命をも失いかねない性質のものである場合には、説明を聞くというよりもむしろ抗議のみを目的とした行動も許され、それが口頭の抗議に止まる限り、会社側もある程度までこれを受忍しなければならないものというべきであるけれども、本件申請人らの前記認定の抗議行動は、いかにも行きすぎであつて、違法であるというべきである。

次に同日午後の早退およびその後の食堂における集会、工場長室横の抗議行動の件（第一、二、三（六））について考えるに、これが、主として抗議を目的とするストライキ（第一、二、三（七）で認定した四項目の支部要求はストライキ実施中に出されたもので、少なくともストライキの当初には問題となつていなかった。）であり、申請人bに指導されて行われたものであることは明らかである。そして右認定の経過からすれば、申請人aも、同bと意を通じてこの指導に参画したものとすべきである（特に申請人aがdの内妻を連れて来て食堂に集まつている組合員に紹介したことは、組合員の志気を高めるための行為であつて、右推認のための重要な間接事実である。）。そしてこれが組合本部の意思に反して行われたものであること右認定（第一、二、三（三）及び（七）参照）のとおりである。そうとするのと、この点については、更に、①主として抗議を目的とするストライキが許されるか、②本件ストライキは単なる私的なものではなく、支部の行為といえるか、③組合本部の意に反した支部だけのストライキは正当か、ということが問題となる。

① ストライキの典型的な形態は、組合側がある要求を掲げ、その要求を貫徹するためになすものであるが、憲法二八条及び労働組合法で保障されている組合活動としてのストライキは、右の形態に止まらず、それが使用者の支配内に属する事項について、使用者に対して向けられたものである限り、抗議のためのストライキもこれに含まれるものと解すべきである。けだし、抗議というも結局使用者に対し今後再びこのような行為をし、あるいは事態を惹起するな、との要求（本件では再び感電事故が起らないような職場環境にせよとの要求）とも受けとれるのであつて、典型的なストライキの場合のように、その要求は明確なものとしては掲げられておらず、また使用者がこれを承諾したからといつて直ちにその目的を達するものではないが、事はあくまでも使用者対労働者間の問題であり、広い意味においては労働条件の維持向上を目的とするものといえるからである。

② 本件において、そのストライキは、組合の機関による決定を経たものではなく、また組合員全員にはかられたものでもない（夜勤者にははかられていない。）が、支部長及び書記長の指導のもとに、多数の支部組合員の参加を得て行われたものであるから、支部の一部の組合員が行つた行動であるとは言え、単なる私的な職場放棄ではなく、一応は、支部のストライキとして評価できる。

③ ところで、本件ストライキが組合本部の意思に反していた点であるが、これはいわゆる山猫ストとして論ぜられる問題である。労働組合法が、労働組合が結成されている場合には、労使関係は労働組合を通じて規律していくことを前提としていることから考えると、団体交渉の主体たりえない、即ち労働協約を締結する能力のない、労働組合の一部分にすぎない団体が、組合本部の意思に反して独自にストライキを行うことは許されないというべきである。さもないと、使用者としては、団体交渉によつて問題を解決することもできない相手方によるストライキを受忍しなければならず、不当な不利益を強いられることになるからである。本件において、支部は、戸田橋工場に特有な問題については工場協議会という形で工場側と折衝してきたが、組合本部とは独立に会社と団体交渉を行い、労働協約を締結する能力を有していなかつたのであるから、結局のところ、本件ストライキはいわゆる山猫ストに該当する違法なものと評価すべきである。そうすると、申請人bは、同日午後一時以降、故なく組合員一七九名を煽動して、職場放棄をなさしめ、かつ、多数組合員を指導して違法なストライキを行わしめ、申請人aは、bと意を通じて、右違法行為の指導に参画したものとすべきである。

以上の違法行為は、従業員就業規則九条四号、五九条一号、一六号に該当する。

2 次に昭和四一年一月二六日の件（第一、二、2）について考えるに、支部の組合事務所の使用方法は明らかに会社との契約条件に違反しており、利益供与である組合事務所の貸与について、会社側がこれに条件をつけることも、それが著しく不合理なものではない以上有効であると解すべきところ、本件における条件は著しく不合理なものとはいえないから、有効であるといわなければならない。そうすれば、この条件に違反した使用に対して、c課長から委任されたhがこれに注意を与えたことも尤もなことであつて、これに対して就業中の同人に抗議するのは、全くのいいがかりというほかはない。hがノックをしないで組合事務所に入つたのは妥

当ではなかつたが、申請人bの行動が行きすぎであることに変わりはない。従つて就業中のbに対して不当な抗議をして同人の作業を妨害した申請人bの右行為は、従業員就業規則五九条一六号に該当するものであるというべきである。

3 結語

以上のとおり、申請人らの行為は違法であり、且つ、従業員就業規則の定める懲戒事由に該当するが、同規則六〇条は懲戒処分として、戒告、譴責、出勤停止、賠償、懲戒解雇及びその他必要な処分の七種を定めているものなるところ、かように数個の懲戒処分が段階的に規定されている場合に、そのいずれを選択するかは懲戒権者たる使用者の完全な自由裁量に委ねられているのではなく、懲戒原因となる行為の動機、態様その他諸般の事情を考慮し、懲戒事由と懲戒処分との間に社会観念上相当と認められる均衡の存在することを必要とし、使用者がその裁量を誤り、均衡を失する処分をしたときは、懲戒権の濫用として無効であると解するのを相当とする（申請人らの就業規則違反の主張は、この点の主張をも包含するものと解される。）。

これを本件についてみるに、申請人bの昭和四一年一月二六日の行為（第一、二、2）及び申請人らの同月二九日午前中の行為（第一、二、3（二）、（四））は前述のとおり違法ではあるが、懲戒解雇理由としては未だ軽微なものであるところ、同日午後の行為（第一、二、3（五）（六））は決して軽微なものではなく、殊に申請人bは、組合本部から事前に、早退届を出して抗議するのは妥当でないと言われていたのに、支部組合員に対してはこれを秘し、剩え、「早退することは組合本部にも連絡済みだから心配するな。早退届を出さない者は春闘の落伍者と看做す。」などと言つて支部組合員を指導、煽動して、職場放棄をなさしめ、強引に違法なストライキを行わしめたものであつて、前述のとおり、その動機において酌むべき点があるにしても、なお、その情は極めて重く、懲戒解雇されてもやむをえないものというべきである。申請人bが活発な組合活動を行つてきた者であることは前認定（第一、二、1）のとおりであるが、同人のなした行為が右のとおりである以上、会社が同人の組合活動を嫌悪したが故に本件解雇をなしたものであるということはいふことができない。従つて、申請人らの主張する本件解雇の無効原因は、申請人bに関する限り、いずれも理由がないものというべきであり、結局、申請人bに対する本件解雇は有効である。

次に、申請人aは、前述のとおり申請人bと意を通じ、職場放棄、ストライキの指導に参画したものであるが、その行動は、申請人bの行動を側面から援助する態のものであり、また申請人bのような強引さもうかがえないので、前述した動機をも併わせ考えれば、同日午前の行為及びその他の事情（第一、三）を考慮しても、なお申請人aを懲戒解雇に処するのは、重きに失するものというべく、同人に対する本件解雇は、懲戒権の濫用として無効である。

ところで、申請人aは、賃金を唯一の生活の資とする労働者であり、本件解雇によりその収入の途を奪われたのであるから、他に特段の事情についての疎明のない本件では、保全の必要性もまた存するものというべきである。

二、結論

結局、申請人aの申請はいずれも理由があるのでこれを認容し、同bの申請はいずれも理由がないのでこれを棄却し、訴訟費用につき民事訴訟法八九条、九二条を適用して、主文のとおり判決する。

（裁判官 西山要 吉永順作 瀬戸正義）