

滋賀、昭52不1、昭52.12.17

命 令 書

申立人 合成化学産業労働組合連合マックスファクター労働組合

被申立人 マックスファクター株式会社

主 文

- 1 被申立人会社は、申立人組合の組合員であるA₁、A₂、A₃、A₄、A₅、A₆、A₇、A₈及びA₉に対し、仕事上の差別取扱いをしてはならず、他の従業員と同等に扱わなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領後1週間以内に55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の板に下記文言を明瞭に記載し、被申立人会社本社正面玄関及び滋賀工場正門の従業員の見易い場所に、それぞれ10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

合成化学産業労働組合連合マックスファクター労働組合

執行委員長 A₇ 殿

マックスファクター株式会社

代表取締役 B₁

当社がこれまで滋賀工場において、貴組合の組合員A₁、A₂、A₃、A₄、A₅、A₆、A₇、A₈及びA₉君に対し、仕事上の差別取扱いを行ってきたことについて、今般滋賀県地方労働委員会において、不当労働行為であると認定されました。

今後は、貴組合の組合員に対し、このような仕事上の差別取扱いを決して行なわないことを誓約いたします。

(注、掲示の年月日は文書を掲示した日を記載すること。)

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人合成化学産業労働組合連合マックスファクター労働組合（以下「組合」という。）は、被申立人マックスファクター株式会社に勤務する従業員によって組織される労働組合であり、その組合員数は、本件申立て当時45名である。

(2) 被申立人

被申立人マックスファクター株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都）に本社を、滋賀県野洲郡野洲町に滋賀工場を置き、化粧品の製造販売を業とする株式会社であり、その従業員数は、本件申立て当時約700名である。

2 本件申立てに至るまでの経過

組合が、別件で当委員会に対して救済申立てを行なった滋労委昭和49年（不）第1号マックスファクター不当労働行為救済申立事件の命令において、当委員会は、会社の組合に対する支配介入の結果、昭和49年1月に組合の東京支部の組合員65名が、又、滋賀支部の組合員約130名が、それぞれ組合から脱退するという事態が発生したことを認定した。なお、これら組合員の大量脱退以前の組織率は、ほぼ100パーセントに近いものであった。

上記組合員の大量脱退事件以降、組合の上部団体である合成化学産業労働組合連合の役員に対する会社構内の組合事務所への立入り妨害に関する昭和49年3月の大津地方裁判所の仮処分命令を始めとして、組合員のビラ配布を会社が阻止したことに関する昭和49年6月の大津地方裁判所の仮処分命令及びこれについての昭和51年5月の仮処分異議判決、昭和49年年末一時金の支給に際しての組合員に対する特別差引に関する昭和51年3月の当委員会の救済命令あるいは昭和50年夏季一時金の交渉未妥結を理由とする未支給

についての昭和51年3月の当委員会の救済命令などが出されているが、この間にも、組合員の組合からの脱退は続いており、特に昭和49年6月から7月にかけて会社滋賀工場の仕上課の女子組合員を中心に70名ないし80名の組合員が組合から脱退し、さらに昭和51年5月から6月にかけて20数名の組合員が会社を退職していくという事態が生じている。

3 本件申立てに係る仕事上の差別取扱い

(1) A₁の件

ア A₁は、昭和46年会社に入社して以来品質管理課に配属され、昭和49年7月初め頃まで容器包材の受入検査や製品検査等の業務に従事していた。

イ 昭和49年7月初め頃、A₁は、当時の品質管理課のB₂課長代理に品質管理課の事務所内で仕事に呼ばれ、今日から仕事をしなくてもよいと言われ、以降昭和49年12月末頃まで全く仕事を与えられず、ただ机に座っているだけの毎日が続いた。

ウ 昭和49年6月当時、品質管理課には、A₁以外にもう1名の組合員がいたが、この組合員は、昭和49年6月頃から仕上課第6係に派遣されていたところ、昭和49年12月末に退職した。その代りとしてA₁は、仕上課第6係の返品検査の仕事を命じられ、昭和51年6月頃までこの仕事に従事していた。

エ 仕上課第6係は、会社が、昭和49年5月頃、化粧品の生産とは直接関連しない返品の処理のみを行なう部門として、仕上課の係ではあるが、従来の本工場の建物とは別にスレートぶきの約250平方メートルの建物を建て、そこを作業場とする係として、ほとんど仕上課の組合員であったものばかりを集めて新設したものであり、その後課に昇格し、名称も返品課となったが、依然として課長を除き全員が組合員である。なお、建物がスレートぶきで床がコンクリートのため冬は冷えやすく、返品された化粧品の粉砕などにより騒音及び匂がし、本工場とは別棟であるため不便であるなど、作業環境は、本工場の他の職場に比べて劣る。

オ 昭和51年6月頃以降、A₁は、仕事の任務分担を明確にされず、定まった仕事は与えられず、朝会社に行って指示されてみなければその日の仕事に分らない状態にあり、そのつど指示される容器包材の受入検査結果のデータ整理、書類整理、倉庫

の古い製品や在庫製品の若干の検査等直接生産に関連しない雑用的な仕事あるいは他課への応援の名の下に、自転車置場の屋根のふき替えやペンキ塗り、ドラムカン洗いなどの雑役的な仕事に従事している。

(2) A₂の件

ア A₂は、昭和41年会社に入社し、倉庫課を経て昭和48年12月に生産管理課に配属され、作業オーダーの作成等の業務に従事していた。

イ 昭和49年5月頃、A₂は、当時のB₃生産管理課長から、仕事をやらなくてもいいから机に座っているとわれ、それ以降昭和50年4月頃まで全く仕事を与えられず、入社しても単に机に座っているだけであった。

ウ 昭和50年5月及び6月の2か月間は、A₂は、当時のB₄製造部長の指示で仕上課第6係に派遣され、そこで返品処理の作業を手伝っていた。

エ 昭和50年7月から昭和51年5月頃まで、A₂は、再び生産管理課の仕事が与えられ、作業オーダーの作成等の業務に従事した。

オ 昭和51年5月頃からA₂は、再び仕事を与えられず、たまに仕上課へ応援に出されるだけで、他は机に座っているだけの毎日が続いている。

(3) A₃の件

ア A₃は、昭和45年会社に入社して以来製品物流課（入社時の名称は倉庫課）に配属され、フォークリフトの運転を主な業務とし、その他製品の出荷業務に従事していた。

イ 昭和49年4月から、フォークリフトの運転については、会社構内でも運転免許証が必要となった。しかし、A₃は、運転免許証を取得していなかったため、フォークリフトの運転には従事できなくなり、以後A₃は、出荷業務に付属する補助作業に従事していた。なお、A₃は、昭和51年10月にフォークリフトの運転免許証を取得した。

ウ 昭和49年8月頃から昭和51年11月頃まで、A₃は、月に2～3回鉄道便の荷札の作成などの雑用を命じられる外は製造課で、ドラムカン洗いに従事させられるなど

他の課に月に2回程応援に出されるだけで仕事はほとんど与えられず、机に座ったままの毎日が続いた。

エ 昭和51年11月頃から、A₃は、所属は変らないまま返品課に派遣されるようになり、以降毎日返品課の作業日報の集計、納入伝票の作成、製品出来高報告書の作成などの事務的な仕事に従事している外返品課の現場作業も手伝っている。

(4) A₄の件

ア A₄は、昭和43年会社に入社して以来生産管理課に配属され、昭和50年6月頃から昭和51年6月頃までの間は、原料及び中間原料の在庫管理の業務に従事していた。

イ 昭和51年6月頃から、A₄は生産管理課の仕事を与えられなくなり、昭和51年7月及び8月の2か月間は製造課に応援に出され、ドラムカン洗いに従事した。

ウ 昭和51年9月以降、A₄は、月に1度程仕上課に応援にやらされたり、原料及び中間原料の在庫管理の担当者から、その仕事が忙しいときに時々回されてくる簡単な掛算の計算業務とか原料の集計業務などの仕事を手伝う外は仕事を与えられないので何もしないで机に座っているだけであり、仕事に従事しているときとしないときが相半ばしている。

(5) A₅の件

ア A₅は、昭和43年会社に入社して以来I E課に配属され、昭和49年1月頃から7月までの間は、作業標準表の作成、工場内に発生した諸問題についての解決策を他課と交渉して解決に当る業務及び新製品関係等の業務に従事していた。

イ 昭和49年7月からA₅の職務分担が変更され、A₅は、I E課のもう1名の組合員であるC₁が1人で担当していた仕上課の作業日報の集計業務に従事するよう命じられた。なお、同時にC₁は、仕事を全く与えられなくなり、毎日机に座っているだけの状態が続いた。

ウ 昭和49年12月10日、A₅は、当時のI E課のB₅係長から、君の仕事をC₁に渡してくれと言われたので、理由を尋ねたが、答えはなかった。なお、昭和49年12月初、C₁から組合の脱退届が提出されており、C₁に仕事を与えられたとき、C₁は

組合員でなくなっていた。

エ 昭和49年12月にA₅の担当していた作業日報の集計業務が再びC₁に渡された以降、A₅は、全く仕事を与えられず、ただ机に座っているだけの毎日が続いている。

オ A₅は、昭和47年秋から昭和52年10月まで組合の執行委員長であった。

(6) A₆の件

ア A₆は、昭和38年会社に入社し、倉庫課、研究課、品質管理課、仕上課を経て、昭和49年8月に総務第二課に配属された。なお、A₆は、昭和44年4月1日に係長に昇進して現在に至っている。

イ 昭和51年7月1日の組織変更により、従来の動力課、総務第二課、厚生課、人事第二課の4課が課員ともども統合され、総務課となった。

ウ 昭和49年8月に総務第二課に配属されたA₆は、以降昭和50年4月まで全く仕事を与えられず、本を読むことも禁止されて、ただ机に座っているだけの毎日が続いた。

エ 昭和50年5月から6月13日まで、A₆は、会社の年に1度の棚卸しの手伝いをしたのみで、以降昭和51年3月頃まで全く仕事を与えられなかった。

オ 昭和51年4月から5月24日頃まで、A₆は、毎日社用乗用車とマイクロバスの洗車の仕事に従事した。なお、その間、会社の運転手2名は、別の仕事をするわけでもなく、控室で週刊誌を読んだり、テレビを見たりしていた。

カ 昭和51年5月26日以降、A₆は、洗車及び草刈りが主な仕事で、その他木を植える穴掘り、エアコンのフィルターの掃除、床のPタイルのはがれ直し、駐車場の砂利のでこぼこの穴埋めなどの雑役に従事している。

(7) A₇の件

ア A₇は、昭和38年会社に入社し、倉庫課、品質管理課、仕上課を経て、昭和49年1月9日資材課に配属され、昭和49年6月頃まで、香水関係の容器包材の買付け業務等に従事していた。なお、A₇は、昭和42年4月に係長に昇進して現在に至っている。

イ 昭和49年6月頃から昭和51年10月頃まで、A₇は、ごくたまに容器包材の金型の仕事、容器包材のコードナンバーの整理、約2週間のタイプ打ちなどの仕事があった外は全く仕事を与えられず、机に座って本を読んでもだけの毎日が続いた。なお、A₇は、昭和51年5月31日午後1時から、係長用の椅子を取り上げられ、床の上に座らされ、同日夕方5時頃普通の折りたたみ式の椅子が与えられて現在に至っている。

ウ 昭和51年10月頃以降、A₇は、総務課への応援に出され、自転車置場のペンキ塗り、屋根のふき替え、焼却炉のペンキ塗り、排水用パイプのさび落とし、工場外周の溝掃除等の雑役に従事している。

(8) A₈の件

ア A₈は、昭和45年会社に入社して以来機械課に配属され、昭和49年1月から5月頃までの間は、仕上課第3係及び第5係担当グループに属し、機械のセットアップ、保守、点検の仕事を、当時機械課で組合員として残っていた他の3名とともに担当していた。なお、この間、組合員であるグループリーダーは機械課内の打合せに呼ばれなくなり、仕事の指示は、当時のB₆係長が直接することとなっていた。

イ 昭和49年5月頃、仕上課第3係及び第5係担当グループの4名の組合員は、それぞれ別のグループに配属され、A₈は、仕上課第2係担当グループとされたが、以後他の3名の組合員ともどもほとんど仕事の指示が与えられなくなり、仕上課の現場で椅子に座っているだけの毎日が続いた。

ウ 昭和49年8月頃から12月頃まで、機械課の4名の組合員は、工作室で機械のオーバーホール仕事を命じられ、これに従事していたが、昭和50年に入ってオーバーホールする機械もなくなり、以後昭和51年5月頃まで工作室で座っているだけの毎日が続いた。

エ 昭和51年5月頃、A₈は、工作室担当とされ、他の3名の組合員は、仕上課の各係担当のグループに戻されたが、他の3名の組合員は、その直後に会社を退職していった。

オ 1人工作室担当となったA₈は、以後工作室で工具の整理、工作室の掃除、棚の製作やドア、椅子、台車、パレットの修理などの仕事を1人で担当する外、自転車置場のペンキ塗り、屋根のふき替え、焼却炉のペンキ塗り、エアコンのフィルターの掃除など種々雑多な仕事に従事している。

(9) A₉の件

ア A₉は、昭和46年会社に入社して以来輸出入課に配属され、輸入関係の業務をほとんど1人で担当していた。

イ 昭和49年5月から、A₉は、職務分担を変更され、輸出担当となったが、名目のみで、以後全く仕事は与えられず、電話もとり上げられ、仕上課に梱包作業の手伝いに出されたり、ペンキ塗りや草むしりあるいは溝掃除などにときどき従事する以外は、机に座っているだけの毎日が続いている。

ウ A₉は、昭和49年10月から昭和52年10月まで組合の書記長であった。

第2 判断及び法律上の根拠

1 A₁の件

(1) 昭和49年7月頃から同年12月頃までの仕事の内容について

会社は、行為の終了した日から既に1年以上を経過しているので却下を免れないと主張しているが、A₁が終日机に座って空しく時間を経過させるが如き勤務を続けさせられたことは、前記第1の3の(1)のイで認定したとおりであり、差別取扱いであることは明白であって、昭和49年の組合員の組合からの大量脱退事件直後の労使の対立が顕著な時期に行なわれていること、あるいは本申立てに係る他の組合員の不利益取扱いの状況等の諸事情を勘案すれば、会社がA₁に仕事を与えなかったのは、A₁が組合員であることを嫌悪してなした不利益取扱いと認められるものであり、その後も以下に判断しているとおり、会社のA₁に対する不利益取扱いは、一貫して続いているのであるから、会社の主張は認められない。

(2) 昭和49年12月頃から昭和51年6月頃までの仕事の内容について

会社は、A₁は仕上課第6係で返品検査の仕事に正常に従事しており、不利益取扱

いでないと主張しているが、仕上課第6係は、前記第1の3の(1)のエで認定したとおり、本工場とは別棟で、他の作業場から隔離された場所にあり、しかも組合員ばかりを配属している作業場であることは、他の作業場の従業員との意思の疎通を欠かしめ、組合員の孤立化、組合の弱体化を意図したものであると認められ、さらに、作業環境も他の作業場に比べて劣り、その仕事の内容も生産に直接関係のない職場であること等の諸事情あるいは以前に品質管理課員で仕上課第6係に派遣されていたものは組合員以外にないことなどを勘案すれば、会社がA₁に仕上課第6係での仕事を命じたことは、A₁が組合員であることを嫌悪してなした不利益取扱いであると認められる。

(3) 昭和51年6月頃以降の仕事の内容について

会社は、A₁は品質管理課本来の業務に従事しており、又、他課への応援も何ら問題は存しないと主張しているが、前記第1の3の(1)のオで認定したとおりであり、A₁に品質管理課の責任ある担当者として十分な仕事を与えられているとは認められず、又、他課への応援も、会社の提出した乙第2号証によれば、品質管理課員の中ではA₁の回数が最も多く、それも他の課員と異なりA₁1人で行っている場合がほとんどであり、又、その実体は雑役的なものである等の諸事情、さらには、A₁の上司である証人B₇品質管理課課長代理が、課のミーティングについては仕事上必要がないのでA₁は呼んでいないが、A₁以外にはそのような例はない旨、証言していること等を合せ勘案すれば、A₁が差別取扱いを受けていることは明らかであり、他に合理的な理由も見当らず、結局会社がA₁に対し定まった仕事を与えず、雑用的雑役的な仕事を命じたのは、A₁が組合員であることを嫌悪してなした不利益取扱いであると認められる。

2 A₂の件

(1) 昭和49年5月頃から昭和50年6月までの仕事の内容について

前記第1の3の(2)のイ及びウで認定したとおり、会社は、A₂に対し生産管理課の仕事を全く与えておらず、差別取扱いといわざるをえず、昭和49年の組合員の組合からの大量脱退事件直後の労使の対立が顕著な時期に行なわれていることあるいは本申

立てに係る他の組合員の不利益取扱いの状況等の諸事情を勘案すれば、会社がA₂に対し生産管理課の仕事を全く与えなかったのは、A₂が組合員であることを嫌悪してなした不利益取扱いと認められるものである。

(2) 昭和50年7月から昭和51年5月頃までの仕事の内容について

A₂が従事していた作業オーダー作成の業務については、生産管理課本来の仕事であると認められる。

そこで会社は、A₂の昭和49年5月頃から昭和50年6月に至る間の経過に係る事実については、行為の終了した日から既に1年以上を経過しているのに、却下を免れないと主張しているが、その後会社がA₂に対し差別取扱いを行っていないのならともかく、後記(3)で判断するとおり、その後会社はA₂に対し同種の不利益取扱いを行なっているという事実が厳として存するのであり、さらに本件は、昭和49年中頃よりその他のA₁外7名に対する不利益取扱いと同種のものであり、一時差別取扱いがなされなかったとの理由で、前の差別取扱いの事実を不問に付すことはできない。

(3) 昭和51年5月頃以降の仕事の内容について

会社は、A₂に特に定めた仕事を与えていないのは、A₂が反抗的、不熱心、非協力的であり、同僚との協調関係が悪いためであると主張しているが、仮にA₂の性格が協調的でなかったとしても、他の従業員に比べ著しく悪いという疎明がなく、又、A₂が反抗的等である例示として、会社は、製造課の課員とのトラブル、会社の製品の事務机の中への隠匿、残業に対する非協力の3点をあげているが、いずれも事実関係は明確でなく、A₂の反抗的性格等に由来するものであるとは判断できず、しかもそのために業務遂行上格別支障があったということが認められないので、会社の主張には、十分な合理的根拠がないといわざるをえない。結局、会社がA₂に対し仕事を与えないのは、A₂が組合員であることを嫌悪してなした不利益取扱いであると認められる。

3 A₃の件

前記第1の3の(3)のウで認定したとおり、A₃は、ほとんど仕事のない勤務状態を続けさせられており、差別的な取扱いであることは明白であるが、この点に関する会社主

張のうち合理的理由と思われるものは、A₃がフォークリフトの運転免許証を取得していなかったため、他の付属的な業務につけたとする点であるが、これととも、ほとんど仕事を与えていないのであるから理由とはなりえず、又、フォークリフトの運転免許証取得後に至ってもA₃をフォークリフトの運転作業に復帰させていないのであるから、十分な理由とはなりえない。

次に、会社は、昭和51年11月頃から、応援と称しA₃を返品課に派遣し、返品課の事務や現場作業に従事させており、この点について、会社は、応援等の仕事に従事させることは他の課員と同様であって何ら奇とするに足りないと主張しているが、返品課への派遣を命じられた時点では、A₃は既にフォークリフトの運転免許証を取得していたのであるから、特にA₃でなければならない理由はなく、又、A₃以外に長期にわたり他課へ応援に派遣されていたとの主張も疎明もなく、さらに、返品課への派遣自体が、前記A₁の場合と同様不利益取扱いといえるものであり、会社の主張は認められない。

以上のおりであるから、結局会社がA₃に対しほとんど仕事を与えなかったこと及び返品課の仕事に従事させたことは、A₃が組合員であることを嫌悪してなした不利益取扱いであると認められる。

4 A₄の件

会社は、A₄が中間原料立案業務を正常に担当していると主張しているが、前記第1の3の(4)のイ及びウで認定したとおり、仕事が与えられないときが約半分あり、又、与えられる仕事も手伝いにすぎないものであり、生産管理課の課員として、定まった十分な仕事を与えられているとは認められず、差別的な取扱いといわざるをえない。

さらに、A₄を製造課へ2か月にわたり派遣したことについて、会社は、実地研修教育の趣旨で派遣したものであると主張しているが、その実体はドラムカン洗いといういわば雑役的作業にすぎないものであって、製造課の業務内容把握のための実地研修の名に値いするものと認めることはできない。

以上のおりであり、結局会社がA₄に対し十分な仕事を与えないこと及び他課への実地研修と称し製造課でドラムカン洗いに従事させたことは、A₄が組合員であること

を嫌悪してなした不利益取扱いであると認められる。

5 A₅の件

会社は、A₅が年次有給休暇、私用外出、組合用務の外出等によって、例えば昭和49年は約40日、昭和50年、昭和51年はそれぞれ約60日と、職務を離れることが多く、ために他の課員の負担に帰することから関係者との協調性が失われ、業務が円滑に行なわれないことがしばしばあったため、A₅には特に定まった仕事を与えていないと主張しているが、会社のあげる昭和50年、昭和51年の欠務日数は、既に昭和49年12月にA₅に仕事を与えなくなってからのものであり、昭和49年の欠務日数についても、その具体的事由は不明確であり、そのうちどの部分について業務上の支障があったのかについての疎明がなく、又、昭和49年7月から12月までA₅は作業日報の集計業務に従事していたわけであるが、その間C₁には全く仕事を与えられていないことからみて、A₅の欠務が他の課員の負担になったとも認められず、昭和48年以前のA₅の欠務状況等については主張も疎明もないのであるから、会社の主張には根拠がないといわねばならない。むしろ、A₅の欠務日数が多いことは、A₅が本審問において「与えられている年休を精いっぱい使っている」と証言していることから明らかであるが、これは、前記第1の2で認定したとおり、会社の組合に対する支配介入の結果、昭和49年1月に組合からの組合員の大量脱退が起り、その後労使の対立が顕著であることから考え、その対策のためにA₅が組合の執行委員長として多忙を極めたであろうことは容易に推察ができるのであって、A₅の欠務が多い故をもって差別取扱いをなすことは、他を責めるに急であり、みずからを省みるところが全くないものといわざるを得ず、さらに、組合員C₁が組合を脱退するや作業日報の集計業務を与えられていることを合せ考えるならば、会社がA₅に定まった仕事を与えないのは、A₅が組合の執行委員長であることを嫌悪してなした不利益取扱いと認められる。

6 A₆の件

会社は、A₆が総務課の業務である清掃、営繕の仕事を担当し、正常に従事していると主張しているが、前記第1の3の(6)で認定したとおり、全く仕事を与えないことはい

うまでもなく差別取扱いであるとともに、洗車、草刈りその他の雑役的業務についても、A₆の上司である証人B₈総務課長が証言しているとおりに、係長の職務にふさわしくない仕事であり、差別取扱いであると認められる。

そこでこの差別取扱いの理由であるが、証人B₈総務課長が、係長を降格させるよう進言しているとか、A₆の仕上課在籍当時の上司であったB₉仕上課長から、A₆は部下の信望が薄く、仕事や部下の管理に欠け、係長として不適格であると聞いていると証言していることから類推するならば、A₆の係長としても適格性が一応の理由とは考えられるが、会社はこのことについて何らの主張もしておらず、又、証人B₈総務課長の証言も何ら具体的な裏付けがなく、合理的な理由とすることはできない。結局会社がA₆に対し全く仕事を与えなかったことあるいは総務課の正常な担当業務であるとの名の下に洗車、草刈りその他の雑役的作業に従事させたことは、A₆が組合員であることを嫌悪してなした不利益取扱いと認められる。

7 A₇の件

会社は、A₇が急に休暇をとったり、協調性に著しく欠け、係長としての業務の達成及び責任感に欠けることがしばしばあったのでA₇の担当業務を変更したと主張しているが、前記第1の3の(7)で認定したとおり、担当業務の変更とは名ばかりで、会社はA₇に対し、昭和49年6月頃以降資材課の仕事は全くといっていいほど与えておらず、又、昭和51年10月頃以降は他課への応援と称しペンキ塗り等の人の嫌がる雑役的作業に就かしていることが認められ、さらに担当業務変更前においてA₇が急に休暇をとったとの疎明もなく、係長としての協調性等の問題にしても、A₇は昭和42年4月より係長であるが、その間会社は何ら問題とせず、急に昭和49年になって問題視するのは不自然であり、むしろ会社の支配介入の結果昭和49年1月に組合員の組合からの大量脱退事件が起きた直後であり、職務上といえども組合員であるA₇係長と非組合員との間の信頼関係あるいは協調関係が損なわれていたことが推測できるのであって、その責任をA₇係長に一方的に負わしめることはできず、会社にこそ責任が存するといわねばならない。会社は、他課への応援も一般によくあることと主張しているが、その実体はA₇をもつ

ばら人の嫌がる雑役に従事させているものであり、又、他の組合員以外の従業員でこれら雑役にもっぱら従事させていることが一般的であるとの主張も疎明もない。

以上のとおりであるから、会社の主張は、全く合理的根拠を欠くものといわなければならず、結局会社がA₇に資材課の仕事をほとんど与えず、又、他課への応援と称して、ペンキ塗り、溝掃除等の雑役作業に従事させたのは、A₇が組合員であることを嫌悪してなした不利益取扱いと認められる。

8 A₈の件

会社は、A₈が従来より機械課の業務を正常に担当してきて現在に至っていると主張しているが、なるほど昭和49年5月頃以前においては、会社はA₈に対し仕上課の現場で機械のセットアップ、保守、点検等の機械課本来の業務に正常に従事させていたことは認められるが、昭和49年5月頃から昭和51年5月頃までは、途中4か月程工作室でA₈ら機械課の組合員だけが機械のオーバーホールの仕事を命じられた外は、A₈らがほとんど仕事を与えられなかったことはA₈の上司である証人B₆機械課課長代理が、組合員に仕事を与えないという一時期があったことを証言していることから認められるのであり、さらに昭和51年5月頃からA₈に仕事を与えられるようになったが、その仕事の内容は、A₈が昭和49年5月頃以前に従事していた仕事の内容とは大巾に異なり、前記第1の3の(8)のオで認定したとおり、種々雑多な人の嫌がるような雑用的雑役的なものもっぱら多く、これらの仕事の一部機械課の業務に属するものであるとしても、これらの仕事にもっぱら従事しているのはA₈1人であり、従来これらの仕事にもっぱら従事していた従業員がいたとの主張も疎明もなく、従来なかった工作室担当なる名の下に1人工室で隔離された状態で作業することが多い等の諸事情が認められるのであるから、会社は、A₈を差別取扱いしたと判断でき、他に合理的な理由も見当たらないことから、結局会社がA₈に対し仕事をほとんど与えなかったこと、あるいは工作室担当なる名の下に雑用的雑役的な仕事に従事させたことは、A₈が組合員であることを嫌悪してなした不利益取扱いであると認められる。

9 A₉の件

A₉に仕事を与えないことについて、会社は、A₉が組合用務と称し職場を離れることが頻繁であり、その欠務状態が、昭和49年16回、昭和50年50回、昭和51年68回、昭和52年は6月まで38回を数え、その為同僚との協調関係を阻害し、会社の期待した仕事の遂行が困難であるためと主張しているが、仕事を与えなくなったのは、前記第1の3の(9)のイで認定しているとおり昭和49年5月からであるから、昭和50年以降のA₉に仕事を与えなくなってからのA₉の欠務日数を根拠とするのは失当であり、又、昭和49年5月までのA₉の欠務状態についても、その具体的事由は明らかでなく、どのようにA₉の担当していた輸入業務の遂行に支障が生じたかの疎明は全くなく、よって上記欠務状態を根拠とする会社の主張は、全く合理的理由を欠くものといわざるをえない。さらに労使の対立が顕著な昭和49年10月に組合の書記長に就任したA₉が多忙を極めたであろうことは、組合のA₅執行委員長の場合と同様容易に推察できるのであり、その責任は会社にあるのであるから、会社がA₉の欠務日数を理由に仕事を与えないのは、A₉が組合の書記長であることを嫌悪してなした不利益取扱いと認められる。

10 結 論

以上のとおり、会社の主張は、いずれも認容できず、会社が組合員A₁、A₂、A₃、A₄、A₅、A₆、A₇、A₈及びA₉に対してなした本件仕事上の差別取扱いは、いずれも組合員であることを嫌悪してなした不利益取扱いであるとともに、組合員の動揺を惹起し、ひいては組合をも壊滅せしめる目的をもって行なわれた会社の組合に対する支配介入行為に当たり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

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条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和52年12月17日

滋賀県地方労働委員会

会長 玉 置 保