

千葉地裁昭和五六年（行ウ）第五号、六二・七・一七判決

判 決

原 告 オリエンタルモーター株式会社

被 告 千葉県地方労働委員会

参加人 総評全国金属労働組合千葉地方本部オリエンタル支部

（主文）

- 一 原告の請求を棄却する。
- 二 訴訟費用は原告の負担とする。

（事実）

第一 当事者の求めた裁判

一 請求の趣旨

- 1 被告が千労委昭和五二年（不）第三号不当労働行為救済申立事件について、昭和五六年二月二三日付でなした救済命令を取消す。
- 2 訴訟費用は被告の負担とする。

二 被告の請求の趣旨に対する答弁

主文同旨

第二 当事者の主張

一 請求原因

- 1 参加人は昭和五二年六月二九日に被告に対し、原告を被申立人として不当労働行為救済の申立てをしたところ（右申立は千労委昭和五二年（不）第三号事件として係属した。以下右事件を「本件不当労働行為救済申立事件」という）被告は、別紙命令書記載のとおり救済命令（以下「本件命令」という）を発し、右命令書は昭和五六年三月二八日原告に交付された。
- 2 本件命令は以下に述べるとおり、原告の主張については疎明不十分であることを理由にいずれも採用せず、証拠の取捨選択を恣意的に行い組合の主張をすべて認容するという誤謬を犯し事実判断を誤った違法があるので取消しを免れない。

（原告の業績悪化について）

（一）原告は昭和二五年設立以降、紆余曲折はあったものの順調に成長してきたが、オイルショック以降の景気後退は原告設立以来はじめての危機的状況を招来するところとなった。このことは、昭和四八年度に比較して、昭和四九年、昭和五〇年においては月間の売上高において五〇パーセント減少し、年間でも三〇パーセントの減少という状況となったことに明らかに示されている。その後二年間にわたるマイナス成長を経て、昭和五一年度より回復基調になったものの、昭和四八年度の水準には回復できず、結局三年間は四八年度に比し、マイナス成長とならざるをえなかった。

その為、昭和五一年一月には鶴岡事業所と甲府事業所（関連会社）の一時閉鎖、及び希望退職者の募集すら行わざるを得ない事態に追いこまれていた。昭和五二年になってようやく昭和四八年度の水準を超えることができたが、激しい価格競争は売上価格の下落を招き、売上高は増加しながら、利益はそれに応じて増加していないというのが原告の実情である。さらには、松下電器産業株式会社等の大

手企業が業界に参入し、原告にとって重大な脅威になりつゝあり、これに対応する施策をもとめられているところである。

原告はそのために次のような対策を実施した。

- (1) 機械化による合理化、改善改良を行い、また外注化を推進して従業員を削減した。

昭和四九年当時一二五〇名だった従業員は、昭和五四年八月末には八〇〇名に減少している。昭和六一年三月現在は、約一四〇〇名である。

- (2) 間接部門の縮小をはかった

昭和五二年三月土浦事業所第一課治工具専任担当者を廃し、昭和五二年八月には豊四季事業所治工具課の廃止を実施した。また昭和五四年三月デザイン課を廃止している。

- (3) 昭和四九年から売上高拡大を最優先に技術、工場部門の従業員を多数営業部門へ投入した。

右対策に応じて、原告としては社員の適正配置を行い、一方、従業員には社員個人の自覚にもとづく労働生産性の向上、原告の生産計画への協力等が期待されており、それを欠くときは競争力の低下、ひいては倒産につながるという危機感をもっていた。

原告の内外をとりまくきびしい環境は全社従業員によく浸透しており、一部をのぞき全従業員は多大の努力をほらい、原告の生存をかけて、全精力を集中していたのが昭和四九年から昭和五二年にかけての状況であった。

しかし、全体的にみれば、きびしい経済環境は現在も基本的には変わっていない。

- (ロ) 本件命令は、原告をとりまく内的、外的諸状況を看過し、原告がかかる経営状況のもとに、従業員に協力をよびかけ、参加人の組合員をのぞく全従業員の協力をえて企業力の増大等に努力していたが、参加人及びその組合員はかかる状況を知悉しながら原告が行った諸施策に非協力であったばかりか後述するように、妨害していたことについて全く判断の基礎としていないのみならず、参加人の反社会的行為とすらいゝうる行為をくりかえしていたことを判断の対象としておらず、著しく不当である。

(業務上の支障と原告の防衛的措置について)

- (ハ) 参加人は、結成当初は従業員の大多数を組織化したことによる力を背景に、そして、暫くして大多数の組合員の支持を失い、少数組合に転落したことによる焦燥感に基因したものか、以下のとおり実力による過激な組合活動をくりかえすことゝなった。

- (1) 職場放棄

参加人は組合結成通知と同時に、原告に対し「就業時間中の電話の取次ぎ、面会等の便宜をはからい連絡等最小限の組合活動を認めること」という要求を行った。第一回団体交渉において「電話の取次ぎ面会等については執行委員を対象範囲とする、面会者の入退場は会社の規則に従うこと、また就業時間中の組合活動については連絡等最小限とし緊急を要する時のみとする」ことで合意

した。原告はこのような抽象的な表現による拡大解釈化につき危惧の念をいただいていたが、「良識をもって行動する。今後の我々の行動を見守ってほしい」という参加人の言を信頼し、かゝる合意を締結することを了承したものであった。

しかし、参加人は合意の趣旨をこえて就業時間中しばしば職場放棄をくりかえした。

参加人のかかる行為は「組合活動については連絡等最小限とし、緊急を要する時のみとする」という合意事項を意識的に拡大、ないしは無視して組合活動と称しては職場放棄をくりかえすことによって就業時間中における組合活動をなくし既成事実化し、慣行化することを企図したものと原告は判断せざるをえなかった。

このことは、参加人がその後「就業時間中の組合活動は自由であり、会社としてはこれに対し賃金カットできるにすぎない」という主張を行っていることから明らかである。

そこで、原告は就業時間中における組合活動（職場離脱）による業務障害に耐えかねて、昭和五〇年八月八日第一回団体交渉の合意の内容を具体的に文書化した「就業時間内の組合活動について」を参加人に交付し就業時間中の組合活動の範囲については当該文書にそって取扱うことにした。ちなみに、該文書の内容は、労使間の前合意を明確化したものにすぎなかったのである。

参加人のかゝる不当な職場放棄のほか原告が就業時間中の組合活動として認めている面会・団交出席がある。

従ってその是非は別としても、ぼう大な時間につき組合員が就労しなかった。

(2) 残業拒否

参加人は昭和五〇年六月頃から原告と従業員代表 Z1 との間で締結していた三六協定は無効であるとして、残業を拒否し、新たに参加人と三六協定を締結するよう要求した。

「会社は、現行の三六協定は有効であるが組合が結成されたのであるから組合と協定することにやぶさかではない。については組合員が従業員の過半数を超えているか否かを確認する必要があるので組合員名簿を提出してほしい」旨申し入れたが、参加人はこれを拒否したので原告において調査したところ、組合員は従業員の過半数に満たない少数組合であることが判明した。

従って昭和五〇年一二月四日新たに選任された従業員代表と締結した三六協定を柏労働基準監督署に届出し、適法であるとして受理されたがこの協定ですら参加人は明確な理由を明らかにしないまま不当であるとして、組合員は残業を命ぜられでも残業をしようとしなかった。残業拒否は明らかに参加人の戦術であった。

職場放棄等で業務上の支障があったとしても業務に支障を与えないように早出・残業等で補っていた旨の本件命令の判断は明らかに事実に反するものであった。

(3) 指示命令無視等

参加人は組合が従業員の多数を組織化していたときは勿論、その後、大多数の組合員の支持を失い、少数組合化してからも、参加人の団結権を誇示する等を目的として、個々の組合員は上司に反抗的態度を示し、指示命令を無視したうえ業務の遂行につき消極的な態度に終始したのである。

原告としては、当初、当該組合員の性格等に由来するものと考えていたが、組合員が一致して組合結成通知後にかゝる行為が行われ、しかも上司の指導等に反抗したことから参加人の意思決定にもとづく不当な組合活動であると理解せざるをえなかった。

本件命令は、かゝる原告の主張については一切判断せず、むしろ、かかる組合員の不当な所為につき防衛的にとった原告の措置を不当労働行為であると判示したことは、事実を誤認した違法な判断である。

- (二) かゝる参加人及びその組合員による職場放棄等は業務上重大な支障をきたしたことは述べるまでもない。職場放棄の支障は組合員の就労時間の減少に加うるに、いつ職場を放棄するかわからないことに起因している。結果として職場放棄しなかったとしても、それは結果であって事前に労働力として計算できない以上、組合員の内、職場放棄を行う組合員が所属する職場の業務計画がたてられないことはさげようがなかった。

また残業も拒否しているのであるから、期限の限られている業務、継続的な業務を当該組合員に担当させえないことは自明の理であった。

従って担当課長としては当該組合員の担当業務を縮小したり、職場放棄あるいは残業を拒否されても、比較的影響の少ない業務を命ぜざるをえなかったのである。かゝる処置は企業秩序の維持、ないしは企業そのものを防衛する為やむをえざる処置であるというべきである。「職場は放棄する。これは正当な組合活動であり権利である。しかし、仕事は従来通りさせてくれ」という参加人の要求は物理的にも不可能なないものねだりをいう見戯にひとしい、甘ったれでしかない。また、企業人としての自覚を欠いた主張である。参加人としては、就業時間中の労働力を使用者に任ねている以上、自からの労働力を自己の判断にもとづいて提供し組合活動を優先して行うのであればそれに相応する業務を命ぜられでもこれを甘受すべきである。それが本件の本質的な問題点でもある。

- (三) 「参加人が組合活動と称して職場放棄をすることによって自分の担当職務のしわよせをくりかえして他に与え、上司、同僚の信頼を失ったこと」「上司の指示・命令に対し終始反抗的態度を示して、消極的な労務の提供を行い、職場秩序を破壊したこと」は職場秩序、ひいては企業秩序維持のうえで重大な問題点であった。

また今回申立を行っている組合員個人にとっても、組合結成以前は能力判定は別として X1 を除いて出怠勤状況も特に悪い者もなく残業も必要であれば誠実に行っていたのである。

組合結成後、組織を背景とした力によって、誠実な業務遂行をおこたり、職場秩序を破壊した以上、上司の評価が低下したとしてもそれは当然のことであった。

また大多数の従業員の支持を失いながら自己の正当性のみを主張し、その結果

職場の秩序を破壊してチームワークを乱し、自から職場内で孤立化して同僚からも相手にされなくなるという結果を招来したのは参加人、あるいはその組合員自身が甘受すべきものである。その為、担当課長が諸般の事情を勘案し、比較的影響の少ない業務担当を命じたとしてもやむをえざる措置であった。

- (四) 本件命令は、右のような違法な組合活動につき原告の不当労働行為に対する防衛行為として已むをえざる行為であるとして是認している。しかし組合のかゝる違法行為を原告が甘受しなければならない理由は全く存しない。

本件命令の判示する理論をもってすれば、原告にも、参加人の違法な組合活動から企業秩序等、企業そのものゝ存在を防衛する為に、かゝる違法な組合活動を排除する権利を有していることゝなる。しかも参加人が有する団結権と原告が有する経営権とは、法的に、上下関係なく同等の権利である以上違法な組合活動を排除し、あるいは防衛しうる権利を原告が有していることを是認すべきである。しかるに本件命令はかゝる法感覚に欠除し、参加人を保護することにのみとらわれ、原告の権利を全く容認しなかったことは明らかに不当な判断である。もっとも本件命令は、就業時間中における組合活動によって業務上の支障が具体的に生じたときは原告に防衛する権利があると理解できる判断を示しているが、就業時間中における組合活動は具体的な業務阻害がなくとも労働契約上違法なのであり、業務阻害を問題視する理由は全く存しない。

(人事権について)

- (一) 使用者は、一般に、雇用契約において特別の約定をしない限り、雇用した従業員をどの職場に配置し、どのような業務を担当させるか、また具体的な担当業務を職制の内誰が決定しうるか等は、使用者が経営遂行上任意に定める権限を有していることは明らかである。

原告においては、かつて職種を限定して採用する旨明らかにしたことはなく、また職種を限定する雇用契約を締結もしていない。そのため、大学において技術系の学部を卒業した者を事務系の業務に配置することもしばしばであり、X2のように、美術学科を卒業した者を業務部に配置することも、雇用契約上当然行うことができることも、また論ずるまでもない。

原告は、雇用した従業員を全国四ヶ所ある事業所のいずれに勤務させるか、事業所のいずれの職場に配置するかは本社総務部において各事業所長の意見を聞き、調整のうえ、常務会（日常業務の意思決定を目的として設けられている常務取締役以上の者を構成員とする取締役会）において決定している。

しかし、配置された職場内（具体的には各課）における担務は、事業所長と協議することはあっても原則的に各課長が自己の判断にもとづいて定めている。

- (二) 本件救済申立において、救済の対象となる者は、自己の希望する業務以外の仕事を命ぜられていると主張する X3 を除けば、いずれも配属された各課において、会社の意をうけて、参加人の組合員であることを理由に、非組合員である他課員と差別され課員として本来担当すべき業務を与えられていない、と主張している。

課員として本来担当すべき業務とは何か、ということは、申立人も十分立証し

ていないところである。組合結成前と比較して、担当する業務を変更したり、あるいは数量的に減少して担当させたことは、各人について詳細にその事情を述べた各論において主張するとおりである。共通していえることは、組合業務を会社業務よりも優先させ、就業時間中であっても組合業務を行うため職場を離脱して業務を阻害することを意に介せずまた時間的に制約がある業務について配慮せずに、残業はかなり長期間にわたって行わず、結局、同僚、上司らがこれを補わざるをえないという状況を招来し、さらには組合結成前には考えられなかった反抗的態度を示す等、原告の業務阻害は著しいものがあつた。さらには、原告の企業秩序を乱す状況も生ずるに至って、前述のとおり、原告としては企業組織上防衛的に、これらの違法行為をくりかえす従業員については、職場を物理的に隔離したり、担当業務を減らし、業務を変更する等の措置を講ずるに至つたのであり、何ら非難さるべきいわれはない。しかもかゝる措置は、各従業員の行動等により各課課長、部長の判断により、時を異にして行われている。それというのも、上司としては、各従業員（参加人組合員）を指導し、教育することにより事態を改善する努力をつくしたうえ、改善の余地がないと判断したときに初めてかゝる防衛措置をとつた為、時宜を異にしているわけである。

- (三) 本件命令は担務の変更につき、かゝる認識を欠き「本来担当すべき義務とは何か」を具体的に判示せず、当該組合員が変更した義務に不満をもっているときは、これを処分としてとらえ、処分したことは不当労働行為であるとしているにすぎない。原告における業務編制、業務の実態等に関する認識を欠いている本件命令の右判断は到底容認しうるものではない。

対象となつた組合員の能力、適性等も関係しているので、同人らに対する措置は多様であるが、原告は人事権を適切に行使することによって企業を防衛するとともに、同人らの能力を十分發揮させ、企業力を増大する努力を尽くしたものであり、右をもって不当労働行為とされる所以は全くない。

(X 4 について)

- (一) X 4 (以下「X 4」という)に対する不当労働行為につき、本件命令は次のとおり認定している。

- (1) X 4の業務変更は合理性がない。
- (2) レポートの内容が貧弱で、問題に取り組む姿勢、意欲すら疑わしいとの原告の主張は具体性がない。
- (3) 就業時間中の組合活動は、やむえないものである。
- (4) X 4に命じた製品取扱しおりの訂正作業は、その必要があつたかどうか疑わしい。
- (5) 課長の態度から推測すれば、原告は当初からX 4に社員教育を行なう意図がなかつたと解される。

右事実を認定したうえ、原告の措置は不当労働行為であると判断しているが、その判断は事実を誤認し、判断を誤つたものである。

- (二) X 4の業務変更

- (1) X 4の業務変更について本件命令は「X 4はすでに昭和四六年四月から同四

八年三月まで品質管理課本来の業務である製品の不良の防止と再発防止の仕事にたずさわりその後もボールベアリングの寿命試験等を行ってきた過去の事実を徴すれば、X4の業務を変更する必要性が生じたとの主張は合理性がなく、また、当時品質管理課の一般課員六名中、何故X4一人の業務を変更する必要性があったか理解しかねるところである」と判断している。

- (2) 原告の本社技術部品品質管理課（以下「品質管理課」という）の主な業務内容は、①生産工程の品質の安定をはかること、②社内教育（品質管理意識の普及）、③協力工場への指導、④クレーム処理等、計画、立案が重視されるデスクワーク的な仕事である。当時は、製品修理業務も品質管理課の業務の一内容であったが、品質管理課の業務の中で、修理業務はやはり異質のものであった。そのことは所属が転々としているところにもあらわれている。X4自身、品質管理課に所属していたとはいいながら、同人が経験してきたのは、製品の修理のみであり、前記①乃至④に示した品質管理課業務の経験は皆無に近かった。

従って、製品修理業務が株式会社オリエンタルサービス（現在オリエンタルモーター販売株式会社・以下「オリエンタルサービス」という）に移管されるに伴い、X4自身の担当業務も必然的に変更せざるを得なかったのである。これに対して本件命令は、X4の業務変更には合理性がない例証として、不良の予防と再発防止の仕事にたずさわっていたこと、ボールベアリングの寿命試験を行っていたことを挙げているが、前記業務内容と対比するとき、これだけの理由で何故同人の業務を変更する正当な理由がないと判断しているのか、全く理解し難いところである。

不良の予防と「再発防止」という用語であるが、本件命令が使用する「再発防止」とは何を意味しているのか、具体的には如何なる業務内容をいうのであるか該業務が計画、立案を重要視されるデスクワーク的な仕事とどう関連があるのか全く判示していないので判然としないが、判示内容からみれば、具体的に検討した結果ではなく、便宜的に原告の主張をしりぞける為の用語にすぎないというべきである。

しかし、X4は品質管理課に所属していたとはいえ、実際経験してきたのは、製品の修理業務だけで、ボールベアリングの寿命試験については、単に定期的に、もっといえば機械的に温度上昇等の指示された記録を記入していたにすぎない。また、X4は手先が器用なこともあり、時に実験用道具のセットづくりなども行っていた程度でありデスクワーク的な仕事には全くたずさわっていなかった。つまりX4は、品質管理課員というよりは、品質管理課の技能工具といった立場であったことを、本件命令は意識的に排除しているのである。

従って、製品修理業務がオリエンタルサービスに移管されるに伴いX4自身の担当を変更せざるを得なかったのもやむを得ないものであったのである。

- (3) 何故、「X4一人の業務を変更する必要性があったか理解しかねる」と本件命令では判断しているが、組織変更に伴い、X4が専業としていた製品修理業務については、営業競争の激化に伴い、お得意先に対するサービスを一層強化する必要上から営業に直結させるべきであると判断しオリエンタルサービスに移

管したのであり、修理業務をのぞく他の品質管理課の業務内容そのものが変更したわけではない。単に製品修理業務がなくなっただけであり、他課員の業務を変更する必然性もなく専ら製品修理業務を担当していたX4（X4以外に当時修理を担当していたものは原告の本社にいなかった）にどのような業務を与えるかが問題であったのである。

X4は、これから品質管理課本来の計画、立案というデスクワーク的な仕事を行なっていくには、一〇数年近く製品修理業務等のいわゆる現場的な仕事を担当してきたので、前記品質管理課の業務を担当させることは困難であると判断した上司は、まず研究テーマを与え品質管理課員として基本的なことを学ばせるということが必要であり、同時にX4の適性を見出すことを計画したことは当然の措置であった。

X4の担当業務の変更は原告の正当な裁量権の行使であり、何ら不当性はない。本件命令は、品質管理課の業務内容や又、X4の担務を全く理解しようとせず、「不良の予防と再発防止」という意味不詳な用語をもってX4が修理業務以外の品質管理課の業務を担当していたと認定し、これを前提に前述のごとき判断を行ったことは、事実誤認にもとづく不当な判断なのである。

(三) レポート内容と問題に取り組む姿勢

(1) X4のレポート内容とその問題に取り組む姿勢に関する原告の主張（レポート提出が遅く、内容も拙劣で、繰り返し指導したが、一向に勉強する意欲がみられない）に対し、本件命令は「Y1課長が指示に際して特に期限を明示したとの疎明はなく……当時製品の修理業務を担当していた関係上それらの引き継ぎ業務の残務整理をも並行して行なっているのであるから五月下旬までにレポート提出が遅れたとしてもやむ得なかったと解される。また、このカタログの整理と管理に関するレポート内容については……具体的に指導したとの疎明がないことからすれば、Y1課長がこのレポートを子細に検討したか否かも疑わしく、内容が貧弱で問題に取り組む姿勢意欲すら疑わしいとの原告の主張は具体性がなく、採用できない」と判断している。

(2) X4の担当であった製品修理業務がオリエンタルサービスに移管した後に、品質管理課員として、デスクワーク的な業務を担当できるように基本的な知識等修得すること等を目的として上司がX4に研究テーマを与えたことは、前述したとおりである。

昭和五一年三月上旬、上司である品質管理課長 Y1（以下「Y1課長」という）がX4に研究テーマとして与えたのは、技術部門としての課題であった「図面、仕様書の確認はどうしたらよいか、資材の整理はどうしたらよいか」というものでありこのテーマを研究しレポートにまとめて提出するように命じたものである。X4は一ヶ月過ぎても全く報告もせず、Y1課長が再三督促し、二ヶ月以上を経過した五月二日になってレポートが提出されたのである。本件命令は、X4のレポートの提出が遅れた原因について、①レポートの提出期限が明示されていなかった、②製品修理業務の引き継ぎのための残務処理を併行して行なっていたことを理由にレポートの遅れもやむをえなかったものと判

断しているが、かかる判断は全く事実を誤認しているといわざるをえない。

社内では、通常課員にテーマを与えるとき、上司は報告期限を明示し、お互いに確認するようなことが慣行化されており、X4の研究テーマにしてもY1課長が再三レポートの提出を督促している事実からみれば、提出期限を明示しなかったということはあるにない。提出期限を明示しなかったか否かにかかわらず、研究テーマそのものの内容から判断して一ヶ月もあれば充分提出できるものであり、何故レポートの提出を命ぜられたかを理解しないまま、作成経緯について上司に報告せず、そのまま慢然と放置していたことを原告として放置しておかなければならない理由は全くない。また、レポートの遅れた原因として製品修理業務の引継ぎのための残務処理を併行して行っていたことを本件命令は挙示しているが、四月一杯で引き継ぎ業務を完了し五月に入ってから、修理業務は全てオリエンタルサービスでやっていたことを併せ考えれば、製品の修理業務の引き継ぎがレポート提出を遅らせた原因になることはありえない。

レポートの提出の時期が遅れたことは別にしても、提出されたレポートもたった二頁足らずであり、内容については、拙劣としかいいようがなく、そのテーマに類する書籍を読んで研究した形跡が全くみられず、研究テーマを与えてからレポートが提出されるまで約二ヶ月間という時間があったが、その間X4からは上司に対し研究テーマのまとめ方、進め方について質問すらしていないのである。

X4が提出したレポートは上司が指示、命令したところに反していたのでY1課長がレポートのまとめ方、進め方を指導し、再度提出するよう指示した。X4は今回は指示にしたがって六月四日、六月二十九日の二度にわたり、レポートを提出したが現状を分析しているわけでもなく、本の引き写しといってよく、自分の考えも殆んど示さず、同人の資質を勘案しても尚努力した形跡が全く見られない内容であった。上司としてはレポート内容の貧弱さ誤字、脱字の多いこともさることながら、与えられた問題に取り組む姿勢、意欲すらないのではないかと疑わざるをえない内容のものであったのである。

- (3) X4自身は入社以来、モーター組立、検査、製品修理業務等、むしろ現場作業を一〇数年担当してきたので、起案、研究、調査等は適性がないと考えられるが、同人は勉強する意欲、研究するという姿勢が見られなかったのである。この件に関して、本件命令では、具体的に指導したとの疎明がないので内容が貧弱で問題に取り組む姿勢意欲すら疑しく、原告の主張には具体性がないとしている。その判断理由は、「ちょっと足りないじゃないか、検討して提出するように」「内容がおそまつである」「もうこの仕事はまかせられない。別の仕事を見つけてやる」と上司が言ったにすぎないことを挙げているが、これらはいずれもX4の主張を充分検討せずに、そのまま採用した結果にすぎない。組合に加入した後、X4は上司の指示、命令にもことごとく反抗的であり、ふてくされたような態度を示し、従前（参加人加入前）と比較すると、その極端さは顕著であり、それらは参加人の指示指導によるものとは原告としては理解できず、上司としては課内における秩序維持のほか他課員の数倍にも及ぶ労力

をついやしてX4の指導に当たらなければならなかった。

しかし、品質管理課員である以上、X4も品質管理課の主な仕事である企画、立案等のデスクワーク的なことを担務せざるをえないのでX4の適性を見ることで、研究テーマを与えいろいろ指導してきたのである。本件命令は、具体的に指導したとの疎明がないと判示しているが、課員の指導は具体的な日常業務の中で行なわれるのであり、新社員教育のようにプログラムに添って行なうことはない。例えば、研究テーマを与えレポートの書き方や内容に不備な点があれば、それを指摘し再度研究させながら日常業務の中で適用し、指導している。X4についても他課員と同じ様に指導を受けていたのである。ところがX4は組合の指導に忠実であり、ことごとく上司に反抗的、拒否的な態度をとり続け、自ら勉強し、品質管理課員として業務に取り組む意欲など全く見られなかったため、上司が指導に努力しても、その効果はあがらず、X4自身もますます反抗するばかりであったのである。本件命令はそのような状況を全く理解せず、本人の意欲等を除外し、組合運動として、団結力を誇示すること等を目的として、上司に反抗的な態度を示したことを無視し、X4の証言を何ら検討することなく引用して、X4を指導しないまま放置していたと判断していることは明らかに判断を誤ったものである。結局、指導とは、日常業務の遂行の中で、それとなく行なわれるものであり、本件命令のように、プログラムに添った指導でなければ指導でないと考えことは不当である。そのうえ、勤続一〇数年にもなって、「上司の指導がなかったから……」と自己弁明するようでは、社員としてすでに失格だといっても過言ではないのである。

(四) 就業時間中の組合活動

X4が就業時間中に組合活動を行ったことに関し、本件命令は「就業時間中の組合活動の範囲について、会社は団体交渉を拒否し、一方的にきめているものであり、X4の組合活動は会社の団体交渉の拒否……に対処するためにやむえなかったと推測する……X4がY1課長に「仕事を下さい」と言っても返事がなく、また同年七月中旬以降八月までのY1課長がX4に対してとった指導の態度は到底、X4を誠意をもって指導したとは認められない」と判断している。

この本件命令は就業時間中の組合活動も原告の不当労働行為があったからやむええないものであると述べているが、原告は参加人に対して不当労働行為を行なった事実はない。参加人が組織を防衛することを目的として就業時間中に組合活動を行ったことはやむええないというのであれば当該組合員が組合活動を行うことによって原告が業務上の支障をつける場合には、企業秩序維持、ひいては企業の存続の為に、業務上の支障をうけない職場に配転し、あるいは担当業務を変更することは人事権の正当な行使なのである。そのうえ、就業時間中の組合活動は、使用者の事前承認なくして、職場を離れ、労働を行なわないことは労働契約上の義務違反であり、企業秩序、職場規律に違反することは、明らかであり、就業時間中の組合活動について、原告との間に協定しない以上、許されないものであることは明らかである。しかるに、本件命令は就業時間中の組合活動は原告との間にその範囲を限定しない限り、自由にできるとの立場に立ち、しかもかかる立場

から原告が団体交渉を行わないことは不当であると判断していることは不当であることはいうまでもない。

さらに、Y1課長の指導には疑問があるとの指摘については、前述のようなX4の態度等を全く無視し業務に熱意を示さなかった点を見過しX4の弁解を無批判にうけていることは就業時間中の組合活動と同様に一方当事者の言分だけを採用し、他方当事者の主張は全く無視するという本件命令の不当性がここにも表現されているに過ぎないのである。

(五) 製品取扱いの訂正作業

製品取扱いの訂正作業について本件命令は「X4一人だけに、このような単純作業を行なわせ、また九月からの訂正済みのものが一月まで全部そのままにされていたこと……Y1課長が「誠意をもってやらないようでは、どんな仕事も任せられない」等と言って作業を中止させたことからみると、その必要性があったかは疑わしい」と判断している。

本件命令は、製品取扱いのしおりの訂正作業にその必要性があったかどうか疑わしいとしているが、電話局の都合により、原告の電話番号が変更されたため旧番号のまま掲載されている製品取扱いのしおりの電話番号を早急に訂正する必要性が存したのである。製品の取扱いしおりの訂正作業は、当初、Y1課長及び数名の女子社員も担当していたが、当時、X4は前述のように教育期間中であり、特定の業務を担当していなかったこと、職場離脱や残業拒否を行なっていたので、継続的業務をまかせられなかったことなどの理由からY1課長はX4に製品の取扱いしおりの訂正作業を担当させた。それも顧客に配付する書類に印刷された電話番号の変更であり緊急を要したため、当時X4が教育期間中であったということもあり、訂正作業を命じたものであり、本件命令は、Y1課長の片隻語をとりあげ、不当労働行為の意思を推認しているが、本件命令が認定しているY1課長の発言は全てX4の証言をそのまま採用しそれに反する原告側の立証を全く無視し、そのうえX4に「もうこの仕事は任せられない」と発言するに至った経過や、X4が常に反抗的な態度等を上司に示しつつ、まじめに取り組む姿勢が全くないといったX4の非、わがままをそのまま是認するという非を犯している。

とくに電話番号の訂正作業にいたっては、X4自身認めているように担務に不満であり、ことごとく上司に反抗し、あまつさえ誤りをおかしこれを指摘されると反抗したうえY1課長に代って残務を担当せしめたのである。本件命令は訂正したものが一月までそのままにされていたとしているが、かかる事実は存しない。かかる認定はX4の証言をもって認定しているにすぎない。電話番号の訂正は顧客にとっても必要性が大であり、業務上の必要性からみても、そのまま放置される筈のものではない。

(六) 社員教育について

(1) X4に対する社員教育について本件命令は「勤統一五年で組合結成前は勤務状況がよく、度々精皆勤賞を受賞したことがあった。X4にこのような方法で社員教育を行なう必要があったとは言えない。また、原告の現実に行なった社員教育の内容についてみてもこの間、Y1課長が実施したX4のレポートの誤

字に対して「やり直せ」との指示やレポートの命令をワラ半紙の片隅に書いただけで指導した態度から推測すれば会社は当初からX4に社員教育を行なう意思がなかったと解する」と判断している。

- (2) X4の担当であった製品修理業務がオリエンタルサービス移管後、X4にも品質管理課本来の企画、立案等のデスクワーク的な仕事を学んでもらうために研究テーマを与え、レポートの書き方、まとめ方等を指導していたことは前述したとおりであるが能力を知っているのか、全く勉強しようとする意欲をもたないばかりか、品質管理課の業務ばかりでなく、原告の業務全般を理解しようとせず、むしろ参加人の庇護のもとで上司に対しては反抗的になり、結局指導の効果はあがらなかった。そのためY1課長は、今後X4にどのような業務を担当させればよいか苦慮した結果、もう一度指導をやり直す必要性を感じ、昭和五二年四月以降品質管理課に関する「信頼性管理の理念と実践」という本を与え、毎日感想文を提出させ、引き続き「オリエンタルモーターの品質管理はどうあるべきか」というテーマを与え、レポートを提出させる方法で指導をくり返していた。

X4は勤続一五年にもなり、普通の社員であれば、課員を指導し、教育する立場に立たなければならないのである。それにもかかわらず参加人に加入した後におけるX4は、従来の態度を一変して、上司に反抗し、上司の指示をも全く無視等の態度を示していたが、これは他の組合員の態度と一致しており、参加人の指令に基づいて行なっていたものであり、さらにX4は、反抗的な態度を他の社員がいるところで意識的に行ない、参加人の存在を誇示しようとしているのであり、その非はX4自身は勿論、参加人も負うべきものである。原告としては他の従業員への影響、社内秩序維持の観点等からX4をもう一度教育、指導を行なうべきであると判断したことは当然のことであり、勤続の長短には関係がなく、また参加人組合結成前における同人の経歴とも関係しないところである。従って、他の組合員も同様に、参加人の指示、命令にしたがって職場離脱を行ない、職場においては、上司の指示命令に反抗する等の行為をくりかえしていた以上各担当課長らは、秩序維持の観点から、Y1課長と同様の行動を行なったことは、会社組織の防衛という点からみても、もとより当然というべきである。

(X3 について)

- (一) X3 (以下「X3」という) に対する不当労働行為につき、本件命令はつぎのとおり認定している。

(1) 就業時間中の組合活動は総評全国金属労働組合茨城地方本部オリエンタル土浦分会 (以下「土浦分会」という) の執行委員長として、やむを得ないものであり、業務に支障をきたしたことは認められないので、それを理由に担当業務を変更することは格下げ処分である。

(2) キー溝バリ取り作業をX3一人だけに行かせたのは、合理性がない。

(3) X3に治工具類の仕事を担当させないのは差別取扱いである。

かかる事実を認定したうえ、会社の措置は不当労働行為であると判断している

が、その判断は事実を誤認し、判断を誤ったものである。

(二) 就業時間中の組合活動と業務の支障に伴う業務変更

(1) 就業時間中の組合活動について、本件命令ではつぎのとおり認定している。

「X3が行った就業時間中の組合活動は、かなりの時間数あり、その連絡も直前に行われたものであることは前記認定の通りであるが、この組合活動は、団体交渉拒否に対する抗議……労使対立の中でX3は、土浦分会の執行委員長として、これらの組合活動を中止することができず、やむを得なかったと解するのが相当である」

(2) そもそも労働組合活動は、労働時間外に行われるべきものであり、協約があるか、又は、個別に会社の承諾がない限り、就業時間中における組合活動は許されないことは論ずるまでもない。本件命令は、原告が不当労働行為を行ったので、組織防衛上、就業時間中に組合活動（それもかなりの回数、時間に及んでいる）を行うことは許されると判断している。

当時、原告、参加人間には、紛争が生じていたことはあるが、原告は参加人を敵視したこともないし、不当労働行為を行った事実もない。

(3) 本件命令では、原告が不当労働行為を行ったという前提のもとに論を進めているが、仮に不当労働行為に類する行為があったとしても、前述のとおり組織防衛上就業時間中に組合活動を自由に行えるというのであれば、企業の経営秩序を維持しなければならない原告は、企業組織の破壊を防止する為、秩序違反者を一時排除することも、参加人と同様に原告にも許されるというべきであろう。しかも、組合員であろうと就業時間中は業務に専念する義務があるのである。以上論ずるまでもないところである。本件命令はこの点を全く見過ごし、参加人についてのみ「組織防衛」という用語を用いて保護することは、偏頗な判断であり、違法であることは明らかである。

(4) 就業時間中の組合活動に伴う業務上の支障についても、本件命令は「X3は職場離脱をする時は、女子職員に前もって指示して、対応の準備をし、業務に支障のないようにしていたことは、前記認定のとおりである」と判断している。しかし就業時間中職場を離脱すること自体、業務を阻害することは明らかであり、具体的な業務の支障まで要せず、抽象的な業務阻害の事実をもって足りると解すべきであり、本件命令は、この点からみても違法な判断を行っている、というべきである。

当時（昭和五〇年一〇月頃）の治工具係（土浦事業所第一課）の業務は、金型の研磨、ホブ、バイト、ドリルの研削等、及びこれらの治具の出入庫管理があり、次のような理由から集中管理を行っていた。

① 土浦事業所内の機械の刃具類だけでなく、豊四季、高松事業所の刃具類も一部管理を行っていた。

② 土浦事業所には、新鋭設備が数多く導入され、作業者がその機械の操作に不慣れであったので、操作に習熟するだけで手いっぱいであり、刃具類の管理まで作業者自身に行わせることは困難であった。

特に作業者自身、新鋭の機械操作に不慣れであった為、常時研削依頼が出さ

れており、研削依頼が多くX3自身もその対応に追われていたのである。そのような状況でありながら、昭和五〇年一〇月頃からX3は、組合活動と称する職場離脱が目立つようになり、昭和五〇年一〇月から五一年三月頃には少ない月で四～五回、多い月には、一〇数回にも及ぶ職場離脱を行っていた。その組合活動と称する行動も事前に連絡することはまれであり、当日、又は直前に連絡することが多く、本件命令においても、「X3が行った就業時間中の組合活動は、かなりの時間数あり、その連絡も直前に行われたものであることは前記認定の通りである」と認めているところである。又、X3の担当していた仕事についても、「複雑な仕事……」である旨判断しているのである。かかる状況を認定している以上、就業時間中に職場を離脱しても業務に支障を招来していないなど到底認定し得ないことは、経験則上も明白である。けだし、複雑な仕事を担当していたX3が、直前の連絡で職場離脱をしながら、女子職員に（女子職員に「複雑な仕事」を担当し得ない）前もって指示し対応の準備をしていたから、業務に支障はなかったとする判断は牽強付会にすぎるところである。

このことは、複雑な仕事でなくても、就業時間中に自分勝手な行動で職場離脱を行えば、業務に支障を生じ、他の従業員に迷惑をかけるだけでなく、職場秩序を乱すことは明白である。そのうえ、治工具係の担当である刃具類の研磨、加工等は熟練を要する業務内容である。入社歴（昭和四九年六月入社）も浅くアシスタント的業務

を行っていた女子職員がX3の指示を受けてもできるのは、治工具類の貸出し、在庫管理程度であり、刃具類の加工、研磨など、担当できないことは当然である。

この業務の支障に関連して、本件命令では、「会社の疎明は不十分であり、会社の主張は採用できない」と判断しているが、全く証拠にもとづく判断能力を放棄した本件命令は、ここにおいても証拠の採否を誤り、さらには認定事実相互間に、論理的に矛盾を生じ、支離滅裂な判断を行っている、と非難せざるを得ない。

X3の職場離脱による業務上の支障は、他の従業員、上司らがカバーし、支障が生じないよう努力したが、具体的な支障を生じたこともあった。例えばつぎのような出来事があった。

- ① 高松事業所へ送る工具（三個）の研磨が、X3の職場離脱が重なったことを原因として、所定の期日までに送付できない虞れが生じた為、Y2 マネージャー（以下「Y2 マネージャー」という）、Y3 指導員（以下「Y3 指導員」という）が代って再生研磨を行い、やっと定期便に間に合わせて事なきを得た。
- ② ベヘラー社の自動旋盤のバイト、半月リーマの再研磨は、新鋭の機械であり、技術的に難しかったことと作業員が操作に慣れていない為、時間を限られた研磨依頼が多かったが、X3が職場にいないので、やむを得ず上司らが代行して研磨せざるを得ないという事態がしばしば起こったこと。

③ 当時、治工具の仕事は忙しかったことと、緊急性が強い為、Y2 マネージャーが残業してほしいとX3に指示しても、「残業はしない」と拒否されたので、X3が残業によって行うべき業務は、上司であるマネージャーが代行せざるを得なかったこと。

(5) 以上のようなことがたび重なり、仕事の支障は勿論、上司や同僚にも迷惑をかけるところとなり、課長は勿論、Y2 マネージャーもその都度、再三にわたって、X3に注意をしたが、「これからも組合用務は続けてやる。仕事のことは上の人が考えることでしょう」と放言し、改めようとしなかった。

工作上、上司や同僚に迷惑をかけないように配慮する態度など全く見受けられず、いつ職場を離脱するか定かでなく、業務計画も立てられない状況が続いたので、これ以上放置しておくことはできず、土浦事業所第一課 Y4 課長（以下「Y4 課長」という）が、昭和五一年三月、職場離脱があっても比較的影響の少ないバー材切断作業の仕事の担当替えを行ったのである。上司としてはX3の発言からみて今後も引き続き職場離脱を行うことが予想される場合かかる処置をとることは、まさに企業秩序維持の見地からみて当然であることは、本件命令

の論理的帰結ではなからうか。

(6) この業務変更に対して、本件命令は、「複雑な仕事から単純作業に格下げしたものと解するのが相当である」と判断しているが、何をもって複雑な仕事、単純な仕事というのか、本件命令の判断基準は全く理解できない。

X3は土浦事業所第一課に所属している。第一課は台の工作機械を設備し、ギヤヘッドの部品加工（一部モーターの部品加工もある）を行う機械工場（塗装工場もある）である。X3の所属している第一課は、自動機械が大半であり、工作機械を操作することを単純作業というならば、第一課に所属している者が全て単純作業に従事していることになり、X3だけを単純作業に従事させているわけではない。

治工具関係の仕事でも、依頼されたバイトやリーマの再研磨、治具の貸出し業務等であり、機械操作が単純であるならばそれらはもっと単純作業と呼べるものである。原告が採用している工作機械の多くは自動機械であり、その操作は機械的知識ばかりでなく電氣的知識も要求されている。第一課に所属する多数の課員は、機械の能力を最大限に発揮させるために、種々工夫をこらし、作業能率の改良、改善に取り組んで作業をしており、いかなる意味でも単純作業ではない。

例えば、本件命令で単純作業と規定したバー材切断機（工作機械）をみても、作業手順を簡単に述べると、素材の一寸法測定－洗浄－箱詰めという工程があり、一定の寸法におさまるよう採寸や、刃具類の交換、機械の保守点検も行わなければならない。決して、単純作業などと呼べる作業でないことは明らかである。

本件命令では、工作機械の操作等を中心とする作業を十把ひとからげに単純作業と規定し、工作機械そのもののメカニズムや製造工場の実態を全く無視し、

参加人の主張を盲信した空論なのである。

本件命令では、いとも簡単に複雑作業、単純作業と区分けしているが、何が複雑な仕事で何が単純な仕事なのか明確にせず、さらに、何故X3に関する担当業務の変更が処分なのかを全く判断していない本件命令は、原告の人事権を不当に侵害する不当な判断である。

- (三) キー溝バリ取り作業をX3一人だけに行わせたのは合理性がないとの点について。

X3を一時的にキー溝バリ取り作業に従事させたことに関して、本件命令では、「仮に生産量がふえたとしても、何故X3一人だけに当該業務を行わせたか、合理性がなく理解しがたい。」と判断している。

キー溝バリ取り作業は、ギヤシャフトのキー溝加工するとバリが発生するので、そのバリを取り除く作業であり、特に担当者を決めず、手待ちの人に担当させていたが、生産量がふえたため一時的に、それも、一週間程度X3に手伝いを命じたにすぎず、それをもって仕事の差別などといわれる筋合いのものではない。キー溝バリ取り作業は、X3だけに行わせたものではなく、Z2、Z3課員は、一週間どころか、数ヶ月にわたってキー溝バリ取り作業を担当させていたのである。

特に、原告においては担務を常に流動的に行っており、担当以外の仕事の手伝いを命ずることは日常頻繁に行われているのである。従って、一週間程度、他の仕事の手伝いを命じたからといって「差別だ」などと指摘し得ず、ここにも、原告の労働力の適正配置等人事権を全く無視した本件命令の不当な判断を挙げることができる。

- (四) X3に治工具関係の仕事をさせないことは、差別取扱いであるとの点について。

本件命令は、「X3に与えられた仕事は、治工具管理の仕事に比較すれば、単純な機械操作であり、いわば単純作業が続いていることに変わりない」「X3が従事担当していた治工具類の集中管理をさせなかった状態は続いており会社の差別取扱いの意思は一貫しており………」と判断している。

かかる本件命令の判断は、X3に治工具類管理の仕事を担当させない限り、同人にどのような仕事を担当させようとも全て仕事上差別したととらえることを意味しており、判断の不当性はさらに大である。

課内の業務担当の変更は課長の裁量で行われており、業務の変動に対応するため課内の業務配置換えは、日常一般的、普遍的に行われておりかかる配置換えは、組合員あるいはX3だけを対象としているわけではなく、課員全員がその対象となっている。

ところで、治工具担当業務は、各作業者に力がついてきて、自分で刃具類の研削等も可能となったことと、「間接部門はできる限り削減し、多能工を養成する」という原告の方針にもとづき、昭和五二年三月頃から治工具の研磨は、工作機械の作業員自身が責任をもって行なうこととし、治工具の集中管理方式を廃止し、分散管理にしたわけである。従って、治工具類の管理を専門とした業務を続けることは必要もなくなり、現在は、Z4（昭和五一年四月入社）に工作機械（バー材切断機）の作業と、治工具関係の仕事を兼務に担当させているのであ

る。

以上のように第一課の業務内容の変更があり、X3に治工具類の仕事を継続させることは不能となったのであるが、本件命令はかかる事情を原告が立証したにも拘らず、合理的な理由を示さずに、治工具の集中管理を行っていることを前提とする上記判断は、証拠にもとづかない事実を認定し、これをもとにして誤った判断を導き出した違法な判断の一例を重ねたこととなったのである。

(五) 以上述べてきたが、結局、本件命令は、原告における組織の特質を理解せず、原告が不当労働行為を行っているという前提のもとに、参加人の主張を全面的に採用した誤った判断である。

(X5 について)

(一) X5 (以下「X5」という)に対する不当労働行為につき、本件命令はつぎのとおり認定している。

- (1) X5は課長より工具室リーダーを任命された。
- (2) 安全衛生委員の選出方法に問題があった。
- (3) 就業時間中に組合活動を行なったことを理由に業務変更は格下げである。
- (4) 課長の言動は組合活動を嫌悪したものであり、電話取り継ぎにも組合活動を妨害する意図があった。

右事実を認定したうえ、原告の措置は不当労働行為であると判断しているが、その判断は事実を誤認し、判断を誤ったものである。

(二) X5は工具室リーダーに任命されたことはない。

- (1) 本件命令は「昭和四七年二月工具室リーダーの退職による課内配置換えにおいて、Y1課長から工具室の仕事を全般的に習得しているとの理由で工具室のリーダーに指名され、以来、課長及び主任を補佐して工具及び抜型台帳の整備管理、治工具管理品の発注管理、新入社員他事業所からの実習生の指導等、工具室全般の作業状況を把握し、支障なく処理し、レポート等の回覧順序は、課長、主任の次に位し、実作業には休んだ課員の補充程度に従事したことは前記認定のとおりであり、会社の主張は採用できない」と判断しているが、原告の組織上、当時も現在もリーダーという名称に相当する地位はなく、職制上、部長－課長－主任（マネージャー）－社員という組織であった。（現在は部長－次長－課長－課長代理－主任（マネージャー）指導員に変更されている。）

従って、参加人が主張するようなリーダーという名称に相当する地位は原告社内にはなく、また一般的に「リーダー」という名称を使っていたことはない。

尚、当時の豊四季事業所第三課内（コイルを作っていた）では課員二三三名中、二三〇名が女性であったので、二グループを編成し、世話役としてグループの中からリーダーを選んでいたことが唯一の例外である。しかし、これとて、職制ではなく、また、本件命令が認定しているような地位ではなかった。

(2) X5が課内において、おかれていた立場はつぎのとおりであった。

- (1) 昭和四四年四月頃における治工具管理業務は治工具類を設計する部門と、治工具類の再生、研磨を行なう部門（工具室と呼んでいる）とに別れており、X5は、工具室の仕事を担当していた。工具室の担務としては、金型の研磨、

ホブドリルの研削、治工具類の納付調整、バイト研削及び工具類の貸出業務であった。

当時の豊四季事業所治工具管理課は、人数も少なかったが（女子二名を含む九名）昭和四七年七月 Z 5（設計関係を担当）が主任に昇格し、設計だけでなく、工具室を含む治工具全般を担当するようになり、主任とは別に、課内にリーダーを設け、とくに X 5 に職制としてのリーダーを担務させる必要性など全くなかった。本件命令は故意にかかる事情を認定せず、また主張についても判断していない。

(ロ) X 5 が工具室の「リーダー」であったと述べている前任者の Z 6（昭和四七年一月退職）は、X 5 に比して業務に精通していたため、皆から信頼を受けていたに過ぎず、課長が Z 6 を工具室のリーダーとして任命した事実は全く存しない。原告が否定しているにも拘らず、リーダーという特別の地位があったというのであれば、X 5 自身の供述の外に、補強証拠が必要であろう。

(ハ) Z 6 退職後は工具室の中で比較的勤務の長く、しかも一通りの実作業を経験していた X 5 に、治工具類の間接業務を担当させたものである。もっとも X 5 の経験は、その当時でも三年にすぎなかった。

(3) 又、本件命令では、工具室リーダーの仕事として「昭和四七年二月工具室リーダーの退職による課内配置換えにおいて、Y 1 課長から工具室の仕事全般に習得しているとの理由で工具室リーダーに指命され、以来課長及び主任を補佐して工具及び抜型台帳の整備、管理、治工具管理品の発注管理、新入社員、他事業所からの実習生の指導等工具室全般の作業状況を把握し、支障なく処理し、レポート等の回覧順序は課長、主任の次に位し、実作業には休んだ課員の補充程度に従事したことは、前記認定のとおりであり、会社の主張は採用できない」と判断している。しかし、原告が主張したように、これらの業務は工具室における間接業務を担当する者が日常処理しなければならない業務にすぎない。

例えば、①工具、及び抜型台帳の整備並びに管理、②治工具管理品の発注管理、③治工具管理品の補充及び追加（電装部品、研削砥石、フライス工具治具）、④作業改善改良、⑤新設バイト研削盤の立合い、⑥作業日報の作成は、間接業務を列挙しているにすぎず、本件命令の認定は、X 5 が間接業務を担当していた旨判断したにすぎないのである。また、レポート等の回覧順序にしても、「課長、主任の次に位し」と述べているが、原告においては、課内、あるいは係内の回覧順序には特別序列があるわけではない。課長、主任などが回覧したのちは、業務の関係で回覧順序を決めているにすぎない。回覧順序がその職場の人の順位を表わすものではない。本件命令は、一般常識的に認めたものであり、会社における実情を無視した、きわめて恣意的な判断であり、証拠にもとづかない判断である。

(4) 安全衛生委員の選出

(イ) 本件命令では、委員の改選時期と選出方法に関し「Y 5 課長はすでに昭

和四九年六月に現職に在職し、X5は昭和四八年、四九年、及び五〇年と三年連続して職場代表に選出されたことからすれば、Y5課長は、昭和五〇年三月の改選をすでに経験済みであり、手違いとは考えられない。また、Y6課長が従前と同じ方法で推せんしたとは考えられない」と認定し、選出に関して原告が介入した旨一方的に判断している。

昭和五〇年頃の安全衛生委員会の活動は、それ程活発でなくマンネリ化の傾向にあり、安全衛生委員も毎年同じようなメンバーが選出されていた。

委員のメンバーを一新し、安全衛生委員会の充実を望んでいたY5課長は、昭和五一年一月新メンバーの改選依頼を各課に依頼したが、委員会の規則により、任期は三月までであることに気づき、右依頼を取消した。その結果、各課とも従来通り、すでに選出されていた委員が任期満了まで勤め、当時の本社総務部庶務課長 Y5（以下「Y5課長」という）の要請により混乱を生じたこともない。

本件命令は、「手違いとは考えられない」と判断しているが、安全衛生委員会規則では委員の任期は三月までになっていること、と明記され、特に一月に改選しなければならないという理由もなかったこと、委員会規則をY5課長の一存で変更できるものではないこと等を総合すれば、Y5課長の誤判断にもとづく手違いであったのであり、その為選挙依頼を直ちに取消しており、社内的にも何ら問題にされることはなかった。ところが本件審問にこの件につき参加人が取り上げると、本件命令は証拠を検討することなしにこれを認定していることは不当である。

- (ロ) 職場代表の選出にあたって、「Y6課長が推せんした課員が討議も経ないまま、職場代表に選ばれ、X5は代表になれなかった。過去において、課員の互選であり、課長の推せんということはなかった」「Y6課長が従前と同じ方法で推せんしたとは考えられない」と判断している。

安全衛生委員会を構成する職場代表委員の選出方法は各職場によって選出方法に差異があり、投票で決めている職場もあれば、推せん決めていく職場もある。治工具係においては、従来から係員の推せん選出され、五一年度も同様であった。

X5は、「昭和四八年度、四九年度、五〇年度（昭和四八年四月～昭和五一年三月の三期）治工具係選出の安全衛生委員であったが、昭和五一年度には、課員の推せん Z7 が代表になったと聞いている。

しかも、安全衛生委員は、各職場の総意によって選出されており課長の一方的な命令により委員に選出することはありえない。本件命令は「X5は当然職場の安全衛生委員になるべきだ」という前提に立った誤った判断であり、原告社内の委員会組織、及びその選出方法を全く理解していないといわざるを得ない。原告社内にはレクリエーション委員会や、社内報編集委員会等の委員会組織があるが、原告の基本方針はできるだけ多くの人に、経験してもらうという立場を明示しており、各委員の任期はせいぜい二年程度と定められている。ところがX5はすでに安全衛生委員を三年（期）もやっており、

昭和五一年度はX 5に替って、他の課員がやらなければならないところであった。ところが、X 5は参加人組合結成に名をかりで、四選を希望していたが、課員がこれに同意しなかったにすぎず、しかも、上記のような事情を勘案すれば、同人の委員選出に不当労働行為が行われたというのは事実の誤認も著しい。

(三) 就業時間中の組合活動と業務の変更

(1) 本件命令はX 5は就業時間中の組合活動を繰り返し行っていたことを、認定しながら、「X 5の行った組合活動は原告が参加人との団体交渉を拒否し、組合集会を妨害し、照会票を配布して参加人組合加入を調査する等の不当労働行為を行なったことに対し、組織防衛上やむを得ない行動であったと解するのが相当」であり、「これをもって、X 5の格下げ的処遇を行った会社の主張には、合理性がない」と判断している。職場離脱による企業秩序の破壊、業務上の支障等を全く考慮していないといわざるをえない。

(2) X 5は仕事をそつなく処理していたが、昭和五〇年五月組合結成後書記長に就任してから組合活動と称する職場離脱がひんばんになり、業務上の支障も目立ち、上司であったY 6課長もX 5の不当な行動に対し、有効な方法もないまま、職場離脱が繰り返された。

ちなみに、X 5の職場離脱状況をみると次の通りである。

昭和五〇年一〇月	五回
一一月	一二回
一二月	一四回
昭和五一年一月	一回
二月	二回
三月	七回
四月	二一回
五月	九回
六月	一一回

昭和五一年四月には、組合活動と称する職場離脱だけでも回数にして二一回、延べ時間数にして実に四〇数時間に及んでいるが、七月以降も、X 5は、職場離脱は相変わらずひんばんに行っている。

(3) 労務を提供し、賃金を有している以上、組合活動といえども就業時間外に行うことは当然である。

週休二日制の現在、月間延労働時間は一六二・七五時間にすぎない。そのうち四〇時間近くも組合活動と称する職場離脱を行えば、業務に支障がでるのも当然である。

例えば、X 5の担当であった治工具の貸出管理をみても突然職場離脱をすることが多く、他の職場から貸出し依頼があった時、本人が不在なため、業務に支障が生じると他のセクションからクレームもあり結局、当時の豊四季事業所治工具課長 Y 6 (以下「Y 6課長」という) がX 5の業務を代行して、その都度処理せざるを得なかった。このような状況が継続し、上司は業務計画も

立てられず、それに伴う他セクションへの影響、他の課員の育成等を考慮し、昭和五一年四月、職場離脱があっても比較的影響の少ないドリル再研削及びメール便の発送業務の担当を命じたのである。この担当業務変更について、本件命令は「格下げの処遇を行った」と判断しているが、格下げの処遇とは、何を意味するのか判然としない。しかし、リーダーという地位を失ったことを意味するのであれば、前述のとおり、リーダーという職制はないのであり、X5を職制から除外したことはない。また、間接部門を担当している者を直接部門担当者に変更することは原告会社においてしばしば行われている。これをもって「降格」と理解する者は、原告会社従業員にはいない。

(四) 課長の言動と電話取継ぎ

- (1) 本件命令は「Y6課長の言動は明らかにX5の組合活動を嫌悪したものと認められる」「Y6課長が同人が監視していたものと認められる」とし、その例として、①X5を監視するために、トイレまでついて行った、②他の従業員が相談に来るとY6課長が「お前の仕事は、バイト研だけだ」と言っている。③他の職場に行った時「何しに来たんだ」と質問したことなどを挙示している。
- (2) X5自身、Y6 豊四季事業所治工具課長(以下「Y6課長」という)との関係について「一時期、従来通り円滑な関係にあった職制との中……」と述べている通り、Y6課長は参加人を敵視したことはない。

従業員は就業時間中会社に労務を提供するために出社しているのであるから、秩序維持等を配慮しながら行う課長ら上司の指示に従って就労しなければならないことは言うまでもない。ところが参加人は、就業時間中にも組合活動としては、自由に職場離脱を行うことができるうえ、原告の業務に優先できるとの考えのもとに、その組合員を自由に職場から離脱させていたことは、繰り返し述べたとおりである。かかる状況のもとに、上司である課長として当該組合員に注意することは同人の義務である。従って、注意すれば、素直に課長の指示・命令を聞かず、反則行為を繰り返していたのであるから、「円滑な関係」でなくなるのは、むしろ当然である。これをもって、不当労働行為意思を推認する根拠とすることができないことは言うまでもない。

- まして、「課長がX5を監視するためにトイレまでついてきた」と言うに及んでは、X5の被害者意識にすぎない。ところが本件命令はY6課長が否定しているにもかかわらず、X5の証言を十分検証をしないまま採用し、「同人(X5)を監視していたものと認められる」と判断している本件命令はもはや、証拠にもとづく判断を自ら放棄してしまっているとの批判を甘受すべきである。
- (3) 電話取継ぎに関して、本件命令は「X5は組合の書記長であり、X5にかかってくる電話は、組合用務であると予測できるのであることからすればY7課長は、X5に電話を取り継がなかったことは、同人の組合活動を妨害する意図があったと解せざるを得ない」と判断している。

原告では参加人と協定した範囲内での組合関係の電話以外は一般に就業時間内においては、一切電話の取継ぎは行わない定めとなっている。このことは、従業員も知悉していたところであった。ある時、就業時間中に、X5宛の電話

がかかってきたことはあるが、Y7 豊四季事業所第一課長（以下「Y7 課長」という・昭和五二年五月Y6 課長退職後、同年八月治工具課が第一課に統合され、X5はY7 課長の部下となった）が電話口に出て相手の名前を尋ねたところ、相手から何の返事もなかったので、私用であれば仕事なので、午後三時の休憩時間中に再度電話をかけてほしいと話し、電話が切れた。その後、同一人物と思われる人から午後四時頃電話がかかってきたので、Y7 課長が相手方の名前と用件を尋ねたが、同人は名前は勿論、用件も明らかにせず、相手から一方的に電話を切ってしまったことはあった。しかし、この件に関しては、Y7 課長はその後にX5に対して事情を説明し、あとは全く問題となることがなかったというのが経過である。

ところで就業時間中の私用電話は社内規則により、特別緊急の用件がない限り電話取り継ぎを行わないとは、X5自身も十分承知していることである。従って、就業時間中に電話がかかってきた時に、上司が相手の名前及び用件を聞いて取り継ぐべきかどうかを判断する資料とすることは、むしろ職制としての義務なのである。このことは、X5にかかってくる電話は全て、参加人関係のものであると予測すべきであるとの判断は、これらの事情を故意に見過ごしたものであり、ここにも恣意的な判断が表現されているのである。しかも、相手が名前も名乗らず、一方的に電話を切ってしまったのであって、これをもって、不当労働行為意思を推認する根拠となし得ないことは明白である。

（ X1 について）

（一）(1) X1（以下「X1」という）に対する不当労働行為につき、本件命令は次のとおり認定している。

(イ) UL申請業務は、一度手紙を出すと返事がくるまで二ヶ月間もかかる性格の業務であって、二、三日の欠勤で直ちに同業務に支障があったとは考えられない。又、直接Y8 課長に連絡しなかったからといって、従来 of 慣行から無断欠勤とはいえない。

(ロ) X1が就業時間に組合活動を行なったのは、組織防衛上やむを得なかったものと認められる。

(ハ) X1に昭和五一年三月以降に命じた仕事は、単純作業であり、格下げである。

(ニ) 昭和五五年三月の組織変更では、開発部を新設しながら開発課をX1とX6の二名のまま存続させていることから会社の主張（技術部員の多くは一人で仕事をしており、X1一人だけ差別しているのではない）は採用できない。

(2) 本件命令は、右認定した事実にもとづき、原告の措置は不当労働行為であると判断しているが、該判断は、事実を誤認し、判断を誤ったものである。

（二）UL申請業務の業務支障について

(1) UL申請業務の業務支障について本件命令では、「昭和五一年一月三〇日Y8 課長にX1が呼ばれた際に、同課長は多忙であり業務に支障をきたしたとは言わなかったこと、X1が当時担当していたUL規格申請業務は、一度手紙を出すと返事が来るまで二ヶ月間もかかる性格の業務であって、二、三日の欠勤

で直ちに同業務に支障があったとは考えられず……」と判断している。

UL規格（アメリカ合衆国における火災や一般消費者保護を目的とする安全規格で、この規準に合格しなければ、アメリカ国内における製品の販売は実質上困難である）については、原告の得意先である電算機メーカーから、海外輸出につき電算機に組込まれる原告のモーターもUL規格を取得するよう要請が出されていたものである。原告にとっては、UL規格の申請は初めての経験であり、申請業務は不慣れも手伝って、業務は多忙にならざるを得なかった。

昭和五〇年三月米国においてUL申請手続きを行なったが、一部改善箇所のあることを指摘され、再申請することになった。UL規格の取得を要望した得意先からも昭和五一年一月までにUL規格を取得するよう強く要請されていた事情があった為、原告としても一日も早くUL規格を取得することが、右顧客は勿論、今後におけるモーターの海外輸出計画の面からも急務とされていた。かかる事情を担当者として知悉していたX1は、原告には何の連絡もなく、三日間も無断で欠勤したのである。

(2) 本件命令は「UL申請業務の性格から二、三日の欠勤で直ちに業務に支障があったとは考えられず……」とし、さらに、無断欠勤によって業務上支障を与えたことはなかったとして、左の理由を挙示している。

(イ) UL申請業務は一度手紙を出すと二ヶ月間もかかる性格の業務である。

(ロ) Y8 本社技術部開発課長（以下「Y8課長」という）は、業務に支障をきたしたとは言わなかった。

しかし、右認定は事実の誤認である。

UL申請業務は、原告にとって初めての経験であり、モーターのサンプル作り、関係官庁連絡、書類作成等当時の状況においては、業務上最も多忙な時期にあったのである。勿論、UL申請のためにアメリカに書類等を送付すれば、その結果が判明するまで数週間を要することはあった。しかし、例えば、サンプルを送付すればそれで完了というわけではない。

営業を始めとする関連部署との連絡、問い合わせのための待機等の業務を行わなければならない、さらにX1は、UL申請業務の外にその他の特許管理関係の仕事として、商標、意匠、実案特許の管理、出願事務、諸外国の規格収集、調査、和訳なども担当していたのであり、三日間の無断欠勤により「業務に支障があったとは考えられない」などと断言することは、経験則上もあり得ない。さらに、原告が業務上の支障があったとする立証を全く検証することなく、これを退けていることも、恣意的な判断であると指摘せざるを得ないところである。さらに、本件命令の論に従えば、日常業務に支障がない限り、無断欠勤も使用者は甘受せざるを得ないこととなり、就業規則等にもとづく企業秩序の破壊を、組合活動であることを容認するものであって、その不当性は顕著である。

(3) 無断欠勤に関して、本件命令は次のとおり判断している。

「X1は前記認定のとおり、原告に、出発の朝連絡をしており、直接Y8課長に連絡しなかったからといって、従来慣行から無断欠勤とはいえない」原

告社内でのルールでは、会社を休む場合、あらかじめ所属上長に届け出ることが原則になっており、急病等緊急な事情により事前に連絡できない場合は、会社始業時より三〇分後までに上長に直接することになっている。連絡方法についても、当然所属上長に対して行なわなければならない、所属上長が不在の場合、所属部のしかるべき責任者に連絡するものとされており、任意に選択した者に連絡すれば足りるなどの社内慣行は存在しない。

- (4) X 1は欠勤する旨連絡したのは、午前九時頃X 5書記長が行なっている。さらに高松に行くということは参加人組合の機関によるものであり、当日決定されたものでない、事前に原告に申し出て、業務上の手配をすませ、業務の支障に備え、さらに課長に連絡することは十分可能であり、就業規則を遵守しえたのに、X 1はこれを故意に無視したのである。ところが本件命令は、「X 1が出発の朝連絡したのは、鶴岡事業所においてX 1らが入構を拒否されたことからして、会社の事前妨害を恐れたものと解することが相当であり、会社の主張は採用できない」と判示し、X 1に代って弁解している。しかし、欠勤に関する右に述べた就業規則及びその取り扱いについては組合活動を理由とする欠勤についても同様であり、本件命令の判示するような配慮があったとしても、正当な手続きを取らなくともよいとする正当な理由とはなり得ない。右判断はせいぜい、原告が原因を与えている以上、無断欠勤を理由に処分できないということとどまり、X 1が手続きを無視して届け出を行なわなかった以上、無断欠勤であることに変わりはなく、しかも、原告が与えた原因であるとされる事情も、きわめて不当な認定であることからみれば、本件命令の判断の不当性はいっそう明らかである。

鶴岡事業所の件は、突然、事前連絡がなく、原告会社従業員でない者が就業時間中に大勢で押しかけて、面会を強要したので、原告は業務上の支障等を理由に入構を拒否したことは、当然の処置であり、これを不当労働行為視すること自体、本件命令の不当性を極めて明白に示している。

(三) 就業時間中の組合活動

- (1) X 1の就業時間中の組合活動について、本件命令は、「会社は、組合の行なった昭和五〇年七月三日のストライキ以降、団体交渉を拒否し、照会票を配布して組合加入の有無を調査し……組合備品を持ち去る等組合を嫌悪する態度、行為を行なったため、組合が組織防衛上抗議行動等会社の行為に対抗する行動をとったことは、やむを得なかったものであり、そのため、X 1が組合の執行委員長として、就業時間に組合活動を行なったこともやむを得なかったものと認められる」と判断している。
- (2) 原告は、参加人の存在を否定したことはなく、又、不当労働行為を行なった事実もない。

過去における労使問題は団体交渉を通して解決している。勿論、原告には原告の考え方があり、参加人には参加人の考え方があるので、労使問題に関して、労使の見解が全て一致しているわけではない。不一致に原因して、紛争となったこともあるが、紛争の原因は多岐にわたっているにも拘らず、本件命令は、

原告、参加人間の紛争は全て原告に責任があり、参加人の行なった行動は全て正しいという前提のもとに、判断しているとしか理解できない。就業時間中の組合活動についても、本件命令は、紛争の原因は原告にあり、参加人が就業規則等に違反することは「やむを得なかった」と一言で片付け、参加人、及び参加人の指示に従った組合員の行為を正当化している。

本件命令の論に従えば、労使間で何か問題を生ずれば、参加人が一方的に問題だととらえれば、就業時間中でも組合員が自由に職場を離れることも、原告が受認しなければならなくなるわけである。だとすれば、参加人の考え方一つで全て行なわれることになり、会社組織の全面的否定につながり、本件命令をととも認めることはできない。

労働者は、労働契約に従って使用者のために従属すべき義務があるのであり、原告は、個々の労働者が提供する労働力を、企業目的にそうて指揮管理する権能を有しているのであり、労働者が企業内で本来労働すべき時間内に、たとえ組合活動であっても使用者の事前承認なくして職場を離脱することは、労働契約上の義務違反であることは論をまたない。

本件命令は、「組合活動は時間外に」という原則を全く無視したものと云わざるを得ない。

すでに述べたように、労働組合に組織防衛上職場離脱を行なう権利があると言うのであれば、同様に、企業にも組織防衛上業務上支障をきたす従業員を、組織外に放逐するか（例えば解雇）、あるいは職場離脱等による業務上の支障を回避し、職場の秩序維持等を図る為に、管理可能な職場に配転する、あるいは、同一職場内において、担当業務を変更し、業務上の支障を最少限にとどめる処置を行なうことは、許されてしかるべきである。

被告はかかる法理を全く無視し、労働者、参加人にだけ組織防衛の為、就業時間中の組合活動を容認し、原告による組織防衛を全く認めようとせず、その故に不当な結論に達しているのである。

X1について、これをみると、右に述べたように、組合業務の合い間に会社業務を行なっているとしか理解できない程、長時間にわたる組合活動を行なっている以上、もはや、一定時間内に完成することを目的とする業務等を担当させ得ないと上司が判断したことは、正当なのである。本件命令が就業時間中の組合活動をやむを得なかったと判断していることは、本件命令の不当性をそれ以上に論ずるまでもないと言わざるを得ない。

- (3) X1は、参加人組合結成以前から遅刻が多く、毎年繰り返されており、上司による度重なる注意に耳をかそうともせず、原告会社従業員には、過去これほど多く遅刻を繰り返していたという例は、他に存しない。

例えば、入社時から組合結成がされる前年までをみると、次のとおりである。

年 度	遅刻日数
昭和四五年（入社）	八日
四六年	一四日
四七年	一四日

四八年 二四日
四九年 二六日

右に明らかなように、X1は遅刻することについて、全く反省を欠いていた。これは、X1の性格や、ものの考え方を端的にあらわしており、日常における業務態度にも如実にあらわれているところである。その一例が勤怠度であるが、組合結成後は、さらにこれをエスカレートし、会社業務よりも組合業務を優先させ、就業時間中であっても組合活動を当然のこととして行なうことに表現されている。

昭和五〇年五月、参加人が結成され、X1は執行委員長に選任されてからは、遅刻に加えて、組合活動と称する欠勤、早退が加わり、そのうえ、就業時間中勝手に職場を離れることもひんぱんとなった。X1は、組合活動と言えばいつでも自由にできるがごとく振舞い、上司に事前に連絡もせず、就業規則等に違反して上司の承諾を得ずに突然休んだり、遅刻や早退を繰り返した。上司がX1に注意しても全く耳をかさず、「組合への干渉」だと反発するばかりで、上司は、職場の秩序を維持することすら困難であると考えざるを得なかった。

参加人が結成された昭和五〇年一月から、救済申立てを行なった昭和五二年一二月末までの勤務状況の概要は、次のとおりである。

年 度	欠勤	遅刻	早退	職場離脱
昭和五〇年	六	三三	一一	三三
五一年	三三	八	一六	四四
五二年	二三	八	一七	五二

右にも明らかなように、X1の勤務状況は、組合活動の合い間に業務を行っていたと言った方が正確な状況である。組合活動と称して、月間四〇時間も、業務を行わない時間数が有するのにも度々であった。

これだけの組合活動を行ないながら、やむを得ないものだとする本件命令は理解できないと言わざるを得ない。

(四) 単純作業の格下げ問題

X1が担当している業務内容の変更について、本件命令は、「X1に昭和五一年三月以降に命じた特許実用新案の細分類別目録及び実用新案公報の開架式ファイルの作成の仕事は、前記認定のとおり、単純作業であることを、他の従業員がいぶかしがったことから、X1の従前の仕事内容と比較すれば格下げであると認めざるを得ない。」と判断している。

そもそも本件命令は、何故にX1の業務内容を変更せざるを得なかったかという経緯を全く無視している。原告がX1の担当業務を変更したのは、同人が実質上組合業務を優先して原告の業務を放棄し、そのうえ無断で三日間も欠勤したX1に、UL申請業務を委ねることに不安を感じたY8課長は、高松から帰った後、X1に対して注意するとともに、反省をうながした。しかし、X1はY8課長に対し、「今後も予告なしに組合活動を行なうことはあり得る」「以前は仕事に関心があったが、今やらなければならないことがあるので、特にやりたいことはない。」「指示されたことはやります。」と発言するなど、自己の行為に対する反省

は全くなく、仕事に対する意欲等が見られず、同人に納期のある業務や、外部折衝のある仕事等の業務を委ねることはできないと判断せざるを得なかった。昭和五一年三月頃から、特許関係の業務中比較的納期の厳格でない業務で、且つ、対外折衝のないUL規格の和訳と特許実用新案の細目分類目録の作成に専念させることにした。その後、特許公報分類関係の仕事が一区切りついた昭和五二年三月頃からは、個体の絶縁破壊に関する技術誌の英文和訳を担当させたものである。

本件命令は右業務を担当させたことをもって単純作業を担当せしめた格下げであると判断している。右判断は、何をもって「単純作業」としているのか明らかでないが、X1が会社業務よりも組合業務を優先して行なうことを明言し、さらには参加人の意思決定として所属組合員にこれを徹底させていたことは、前述したとおりである。かかる状況のもとにおいては、原告は組織防衛上、同人らの行為によって影響を受けることを最少限にとどめるべく、担当業務を変更することは当然の措置であって、これをもって、格下げだとか、単純作業である等苦情を述べる正当理由はない。むしろ、かかる判断のもとに会社業務を組合業務に劣後して行なう以上、参加人が主張する「単純作業」を担当させられることは、甘受すべきであって、本件命令の判断は、この点からみても不当なのである。

(五) 昭和五五年八月の組織変更以後のX1の処置について

昭和五五年八月の組織変更以後のX1の処置について、本件命令は「昭和五二年八月の組織変更後、開発課二名の机が、入口近くの空席に囲まれた位置に配置されたこと、研究部は、開発課と同様二名であるが、技術部技術一課と合同で週一回の打合せと、毎朝のミーティングを行なっていたのに、開発課には、それもなく、各種委員会の委員の選出等についても知らされておらず、又、昭和五五年三月の組織変更では、開発部を新設しながら、開発課をX1とX6の二名のまま存続させていることからして、会社主張は採用できない」と判断している。右判断の理由として次のような事実を挙示している。

- (1) 昭和五二年八月の組織変更後、本社技術部開発課二名の机が入口近くの空席に固まれた位置に配置されたこと
- (2) 週一回のミーティングも行なわれず、各種委員会の委員の選出等についても知らされていないこと
- (3) 昭和五五年三月の組織変更では、本社に開発部を創設しながら技術部開発課も存続させている。

机の配置については、組織変更に伴う技術部フロアのレイアウト変更により、業務の関連を配慮して技術部開発課の机の配置が決められたものであり、特にX1らを差別し、見せしめの為に行なったものではない。

又、週一回行なわれるミーティングの目的は、日常の連絡、及び課員相互の連絡を行なうことにある。ところで、技術部開発課は二名（現在一名）が配属されているに過ぎず、その為、特に業務の連絡があるときは、Y11部長が必要の都度マンツーマンで連絡しており、取り立ててミーティングを行なう必要性が全くないというのが実情である。

安全衛生委員会を始めとする各種委員会の委員の選出については、基本的には、

課員数に応じて選出しており、全課から必ず委員を選出しているわけではない。又、委員会で決められたアンケートや、お知らせ等は、社員全員に回覧し、衆知徹底を図っており、X 1 だけに全く知らされていないという事はあり得ない。このことは、X 1 の証言だけを取り上げ、原告の立証を全く無視した結果陥った誤認なのである。X 1 は、原告の動きについて何も知らされていないと証言しているが、技術部では、週二回所属部員全員による朝礼を行ない、部長らが原告の動き技術部の動き、お知らせ等について全員に連絡している。朝礼には同じ組合員で、且つ同課に所属する X 6 は出席していたが、X 1 は始業時間間近に席につき、朝礼（朝八時二〇分からは行なっている）に出席していない為に、右事情の一部を知らないというに過ぎず、これをもって、原告がX 1 を仕事上差別している理由となし得ないことは明白である。

又、原告の組織上、開発部と技術部開発課が設けられていることは、それぞれ担当業務に相違があり、合目的に設けられているものであって、これをもって、差別取扱いの問題と関連させることは、全く故なき非難である。

(X 7 について)

(一) X 7 (以下「X 7」という)に対する不当労働行為につき、本件命令は次のとおり認定している。

- (1) 土浦事業所の駐在員として、X 7 は期待はずれであり、技術者としての資質に欠けているという会社主張は採用できない。
- (2) 研究テーマの指示は、仕事の取り上げであり、いやがらせである。
- (3) ダイオードの選別作業等を行なわせたのは、格下げ的业务であるとともに、他の従業員に対する見せしめである。

(二) X 7 の技術者としての資質等について

(1) 土浦事業所駐在員としてのX 7 は期待はずれであり、その仕事ぶりからみて技術者の資質に欠けるという原告の主張に対して、本件命令は次のとおり判示している。

- (ア) X 7 を本社へ戻すとき、上司は個人の業務が期待はずれであったとの理由で本社に配転するとは言わなかった。
- (イ) 駐在員時代の残務処理につき、X 7 は「今年いっぱいでは無理だ」と言っているから無理であったと解される。
- (ウ) 絶縁紙挿入機の修理は、昭和五〇年一〇月末には、全自動でフル稼働で生産できるようになった。
- (エ) 不具合経歴書のまとめは、期間も定めないと指示し、昭和五一年五月以後には中間報告も提出している。
- (オ) 就業時間中の組合活動はやむを得ないものである。

本件命令の右判示は、原告の主張、立証には全く耳を傾けず、参加人の主張を原告の主張、立証と対比して検討もせず漫然と参加人の主張をそのまま採用しているため、事実誤認もはなはだしいものである。

(2) 駐在員時代におけるX 7 の仕事ぶりについてであるが、本件命令はX 7 に①期待はずれであったから本社に戻すとは言われなかった。② Y 2 マネージャ

一がX7の頭越しに本社に問い合わせたこともあったが、非難されるべきことではないという理由を挙示し、X7の技術者としての資質に欠ける旨の原告主張を退けている。

X7を駐在員として土浦事業所に派遣するにあたっては、当時のY9 本社製造技術課長が派遣する主旨を説明し、①土浦事業所と本社製造技術課のパイプ役になること、②土浦事業所作業員のリード役、アドバイザーになること、を期待して派遣するものであることを同人に十分納得させたのである。ところが結果は、同人が自覚を欠いたために、かかる役割を全く果たさず、会社の期待に反すること著しいものがあつた。

新設機械の稼動を軌道にのせるという駐在員としての本来的役割を果たせなかったばかりか、現場の作業員と一緒に汗まみれになって仕事をする姿勢がなく、又、機械設備に対する知識が乏しいため現場の要望を迅速に処理できず、現場からは「使いものにならない」として現場作業員のリード役、アドバイザーにはなり得ず、そのうえ一緒に仕事をしないことを誇るような態度を示して、作業員から相手にされなくなってしまった。

そのことはX7自身が最も強く感じているはずであり、本人の強い自覚が望まれるところであつたが、同人は全くこれに応えようとしなかつた。

Y2 マネージャーがX7を通さず頭越しに本社製造技術課へ問い合わせた件についても、本件命令は、「機械の導入の際立ち合っておらず、その取り扱いについては、Y2 マネージャーから断られた程であり非難されるべきことでもない」と判示しているが、該判示は、同人が本社製造技術課とのパイプ役になるとの期待を裏切つたとして原告が主張している事実の一反証に過ぎず、その他、X7は、機械の不具合状況等を的確に製造技術課に報告しないため、処理が遅れることが多く、X7に依頼していたのでは適切な処置が取れないと認識した現場担当者は、直接製造技術課に依頼することが一般的に行なわれるようになったことはX7も証言で認めているところなのである。かかるX7の証言を検討し、証言の一部だけをことさら取り上げ、これをもって前記のような理由づけとしたことは、本件命令の不当性を明らかにする一例証である。

- (3) X7の駐在員時代の残務処理の遅れについて、本件命令は、X7が「今年いっぱいでは無理だ」と言っているから、「同年いっぱいでは無理があつたと解される」と判示しているのであるが、これを客観的に裏付ける事実の認定がなければ、同人の発言は単なる弁解としか理解できないところである。ところが、本件命令は、かかる客観的事実については判示せず、同人の弁解だけを取り上げていることは、原告の主張には初めから耳を貸さず、独断と偏見をもって判断したと非難されてもやむをえないのではなからうか。残務処理は件数にして一〇数件あつたが、それらは、土浦事業所駐在時から引き続いて担当しているものであり、新たに担当したものでもなく、さらに、土浦事業所駐在時において、すでにこれらの仕事を早急に処理するよう指示されていたものである。当該業務の内容からみれば、通常三か月程度の期間があれば処理できるものであることは原告が立証したところである。しかし、本人の能力から判

断して三か月では困難であるというのであれば、それなりの努力、例えば残業や休日勤務を行なって処理するという意欲を示し、上司がこれを評価しないなら格別、同人は残業を拒否し、そのうえ、就業時間中に組合活動をひんばんに行ない、上司の指示を十分聞かず、反抗的な態度を示して業務に精励しない以上、同人に対する考果は極めて低くならざるをえなかった。その結果、同人は会社が期待した期間を越えて長時間を要したうえ、前記残務処理を完了させたのは、一三件中たった三件だけという有り様なのであり、本件命令がかかる事実を無視して、如何に偏頗な判断を行なっているかを端的に示している。

- (4) 本件命令は、絶縁紙挿入機修理の件に関して、「昭和五〇年一〇月末には、全自動でフル稼働できるようになった」と判断しているが、昭和五〇年一〇月末に完了したのは単なる応急措置であり、X7自身も認めているように、稼働率は能力の五〇ないし九〇パーセントに過ぎなかったのである。絶縁紙挿入機は自動機械なので、稼働率は一〇〇パーセントに保持しなければ修理が完了しないことは誰にでも理解できることである。

昭和五〇年一〇月初旬、豊田季事業所第一課から絶縁紙挿入機の修理依頼があり、当時の本社製造技術部製造技術課長 Y10（以下「Y10課長」という）とX7が故障の原因を調査したところ、最も重要な主軸部分に不具合を発見したので、とりあえず応急措置をほどこし、部品調達ができるまで現場で面倒をみながら使用してもらうことにした。

調査の結果、不良部品が三点あることがわかったので、Y10課長はX7に対し、検出ピン（絞り型）は内工、一点（フスプラン軸）は外注手配するように指示した。同年一二月中旬、外注手配部品が納入されたので、修理を行なったところ、内工部品に設計上の問題があつて失敗に終わってしまった。そこで、Y10課長は、X7に不良原因をレポートにして提出するように指示したところ、二か月を経過した昭和五一年二月中旬にようやくレポートが提出されたので、該レポートに基づき、再度内工部品の加工を命じたのである。

このように、修理が遅れたことから、現場からも催促はひんばんとなり、昭和五〇年一〇月当時の本社製造技術部長 Y9（以下「Y9部長」という）がX7自身に機械を操作させ、完治させる指示をしたが、「自分は現場の作業者ではない」などとY9部長にくってかかる態度を示し、しかもX7が指示された業務を行なわず、又、一向にはかどらず職場離脱もひんばんに行なった。そこで、原告は、これ以上同人をその職にとどめるときは、業務上の支障が増加すると判断して昭和五一年五月X7の担当の任を解き、その後、Y9部長が自ら修理にあたり完成させたのである。

本件命令は、原告の主張、事実を全く検討することもなく、参加人の主張を鵜呑みにした判断をしていることは不当である。

- (三) 設備の不具合経歴のまとめ

本件命令は「X7は〃他の仕事の合い間にかかればよい、期間は定めない〃と指示されているのであり、昭和五一年五月以降中間報告も提出している」として、不具合経歴のまとめについては、何ら非難されるべきことはないとしている。

設備の不具合経歴のまとめについて、上司はX7に対し、昭和五〇年一月にまとめ方の構想を考えておくように指示し、その際、他の業務を優先してよい旨話したことは事実である。しかし、四か月を過ぎても全く手をつけていない状態なので、駐在員時代における残務処理のうち緊急業務は他課員に行なわせて一応終了した。

そこで、終了後再度このテーマを集中して行なうよう指示したが、昭和五一年八月になっても十分に経歴のまとめを提出しないので、その仕事を打ち切らざるをえなくなった。というのが事の経過であり、本件命令は、かかる事実を全く無視してしまった判断なのである。

(四) 職場離脱について

X7の業務が進まなかったのは、X7の能力、及び上司に対する反抗等のほか就業時間中に組合活動をし、そのうえ、残業も拒否していたからだとする原告主張に対し、本件命令は、「就業時間中の組合活動が多かったことは、前記認定のとおりであるが、これらの組合活動は、会社が組合と団体交渉を拒否し……に対する組合の副委員長として、組織防衛のためにやむをえなかったと認められる」と判断している。

土浦事業所時の残務処理、絶縁紙挿入機の修理等の経過については前述してきたとおりであるが、仕事の遅れに対するX7の言い分は、「他に業務が多くて忙しく、指示された業務を処理できなかった」というものである。しかし、業務が忙しいとしながらも就業時間中に組合活動を行ない、そのうえ、一切の残業を拒否していたのである。

X7の就業時間中の組合活動が多かったことは、本件命令も認めているとおりである。にもかかわらず、本件命令は、原告が不当労働行為を行なったという前提のもとで、組合活動もやむをえなかったものと認め業務の遅れを正当化することの不当性は、これまでに述べたところであるから繰り返さない。

ただ、就業時間中の組合活動も組合の一方的な主張をそのまま認め、残業拒否も、仕事の遅れもやむをえないとする判断は、企業の秩序維持ひいては企業の維持、あるいは原告の人事権等を全く無視した不当な判断である。

(五) 研究テーマの指示と仕事の取り上げについて

(1) X7に研究テーマを与え、レポートの提出を指示した件に関し、本件命令は、「会社は自覚を促すため、勉強のためと主張するが、X7にとっては、仕事の取り上げであり、いやがらせである」と判断している。

その理由につき、次のとおり挙示している。

(イ) 「製造技術課は何をすべきか」のレポートの指示は、昭和五一年九月二七日であり（原告主張は同年九月九日）、四〇日間も指示がなかったのは、意識的に無視しようとする態度である。

(ロ) 同保守のレポートの利用方法をX7に説明していない。

(ハ) 研削盤の最適加工条件に関するレポートについては、何ら評価もしていない。

(2) X7の日常における業務遂行状況については、前述してきたとおりである。

その状況は、参加人の指示に基づく反抗的な態度や、業務に精励しないこと、さらに責任感を欠如した行為等を考課し、同人には技術者としての資質に欠けているところがあると判断したので、昭和五一年八月行なわれた人事異動により、製造技術部長に Y11（以下「Y11部長」という）が就任した機会に、Y10課長と協議し、X7がかかる考課が行なわれていることの自覚を促すことを主たる目的として、研究テーマのレポートを命じたというのが研究テーマを与えた経過である。

- (3) 「製造技術課は何をなすべきか」旨のレポートの件については、昭和五一年九月二七日レポートの提出が指示され、それまで四〇日間も何らの仕事の指示もなかったと本件命令は判示しているが、このレポートを命じた時期とレポートの提出の経過は次のとおりであった。

昭和五一年 九月 九日 レポートの提出を命ずる。

九月三〇日 レポート提出される。

内容が不備のため書き直しを命ずる。

一〇月一五日 レポート再提出される。

従って四〇日間仕事の指示がなかったということはなく、かかる事実を前提に、原告はX7を意図的に無視しようとする態度であったとする本件命令は、事実を誤認している。

X7は該レポートを三日間で提出したとしているが、この研究テーマは三日間位で提出できる内容のものでないことは、誰の目からみても明らかであり、ここにも、X7が、当時、自覚と反省を欠いていた旨の原告の指摘が顕示されている。

- (4) 機械保守のレポートの利用方法について、本件命令は、豊四季事業所の機械の点検整備証があることをX7には説明していないとしているが、このレポートを指示したのは、X7が以前に提出したレポートの中に、「保守の取り組み方について」という項があり、本人も当該業務を担当したいという希望があったので、上司はX7に「設備保全システム」という参考書を手渡し、当社にあった機械の保守作業を考案するように指示したのである。

その頃、豊四季事業所における機械の点検整備を工場現場で行なう予定が立てられていたので、上司はX7に実際の作業マニュアルを作るよう指示していた。ところが、X7は工場現場に行って何が問題点であるか等を調査するわけではなく、単に参考書を引き写すだけに終わったために、実作業には応用できず、結局工場現場では、マニュアルを作成せず、その都度、上司の指示、命令に従って担当者が点検整備を行なったのである。

本件命令は、豊四季事業所で機械の点検整備を行なうことをX7に知らせていなかったと判断した。

例示として「(レポートは) まだよく見ていない、もう少し待ってくれ」とY10課長が発言はないはずであるということをおこなっている。しかし、Y10課長の発言を恣意的に取り上げたものであり、X7とY10課長のやりとりのいきさつを無視し、上司の片言隻語として組合の一方的な主張を取り上げているに過

ぎない。

豊四季事業所での機械の点検整備の予定があるため、抽象的なレポートでなく、実際に機械を選んで具体的にマニュアルを作るように指示しているのである。そのことは、本件命令も「具体的にはどうすればよいかを出してほしい。例として四台位適当な機械を選んでやってみなさい」と言われたと判示しているところからも明らかである。従って、ここにも上司の指示命令を十分聞かず、自己流の判断で業務を遂行する等技術者としての資質を疑わせるものがあり、本件命令はX7の弁解を十分検討せずに判示したことを明らかにしている。

(六) ダイオードの選別作業について

- (1) ダイオードの選別作業について、本件命令は「ダイオードの選別作業やワッシャーの袋詰め単純作業を製造技術課内の同人の机の上で行なわせたことは、格下げ的业务であるとともに他に対する見せしめとしたものと解するのが相当」と判断している。

さらに、ダイオード選別作業は検査課で行なう仕事であると判示しているが、ダイオードに限らず、原告においては、多忙なときは、技術関係者が応援等として、選別作業を手伝うことも多々あるのである。X7にダイオード選別作業を命じたのは、Y10課長が昭和五二年一〇月より昭和五三年一月下旬にかけて、社外研修のため、当時の本社技術部次長 Y12（以下「Y12次長」という）が指導を行なったときであり、そのとき、一時的に、しかも一週間程度応援作業を行なわせたに過ぎない。これをもって、何が故に他に対する見せしめになるのか、又、何故それが格下げ的业务になるのか理解し難いところである。

- (2) 原告においては、課員にどのような業務を担当させるかは課長の裁量権の範囲であり、業務の遂行状況等を総合的に勘案して決定している。従ってX7に選別作業の応援作業を行なわせたことは、かかる裁量権の行使として何ら異とするに足りない。結局、本件命令は、単純作業の基準を明確にせず、いとも簡単に選別作業を単純作業と呼称し組合員にこれを担当させることが不当労働行為であると短絡するところに、原告における業務の実態等を全て無視し、原告が有する人事権の裁量行使に関する認識を欠いている本件命令の基本的な誤謬がある。

(X8 について)

- (一) X8（以下「X8」という）に対する不当労働行為につき、本件命令は次のとおり認定している。

- (1) 各種治具が製作されなかったのは（設計は完了している）、X8の責任ではない。
- (2) フロッピーローター研削ドライブ装置の不具合追求のレポートについて、内容も指摘されないので、原告の主張（不具合追求が不充分であり、検討を打ち切らざるを得なかった）は採用できない。
- (3) X8は二回にわたってレポート「何をやりたいか」を提出しているので、X8の担務が決められなかったとは解されない。
- (4) X8に実験用部品製作等単発的业务を行なわせたのは、他意があったものと

解される。

右事実を認定したうえ、原告の措置は、不当労働行為であると判断しているが、その判断は事実を誤認し、判断を誤ったものである。

(二) 各種治具の製作について

(1) ジェネレーター組立治具を始めとして、各種治具が未製作に終わったことに関し、本件命令は、「固定用（リード線曲げ治具）が使用されなかったことについて、当時、Y10課長は、X8に何も言わなかったこと、ジェネレーター組立治具、バイト研削台については、設計は完了したがその後指示がなく製作されなかったこと、サーボモーターの圧入治具は設計を完了し製作依頼を出したが、その後の指示がなく製作されなかったことであり、いずれもX8の責任ではない。」（別紙命令書一七三頁）と判断している。

(2) 本件命令は、技術設計という業務の内容を全く理解しようとしなかったために生じた事実誤認の判断である。

ただし治具の設計担当者は（技術設計担当者全般に言えることである）、単に設計製図を行なうにとどまらず、設計・製図→製作（内工外注）→工場現場での試作→当該治具使用によって製造した製品（部品）のチェック→工場引渡し、という諸作業を全て管理、監督する責任を負っているものであり、設計担当者としては、設計した治具が現場の要求に合致し、従業員にその治具が十全に使用されていることを確認し、不完全であれば補修改良することを考案する等を一貫して行なうことによって、初めて完成したと言えるのである。

ところが、X8が担当した治具六点については、結局現場の意向に合致せず、従業員が使用できないことが判明し、業務遂行に熱意のないX8に、その補修改良等を任せておいたのでは、業務上の支障があると判断した現場作業責任者らが考案した治具を使用することになったのであり、上司の指示がなかった為に完成しなかったのではない。

X8が担当した治具六点の製作経過を述べると、次のとおりである。

(イ) 固定用リード線曲げ治具

すでに使用されていた治具の不具合修正作業であったが、遅々として進まず、現場の意向に合致しなかったため、現場サイドで不具合を修正し、治具を考案した。

(ロ) ジェネレーター組立治具

X8が設計した（昭和五一年八月下旬設計完了）ものより、現場サイドで設計した治具の方が機能的にすぐれていたため、現場で設計したものが採用された。

(ハ) バイト研削台

バイト研削台の設計は、図面が完了したが、内容に不備があったので製作は保留となっている。

(ニ) サーボ圧入治具

指定された納期に間に合わず、未完成のままで終わった。もっとも後日、製品そのものの設計変更があり、治具も不用となった。

(ホ) フロッピー用モーター研削ドライブ装置
後に詳述する。

(ハ) メテオール巻型

作業現場において使用されていた治具の不具合修正（修正の設計）であったが、X8が手をつけなかったため、現場サイドで改良し、不具合を修正している。

以上が治具の設計、製作の経過であるが、X8が担当した治具の設計は、現場の意向に合致せず何ら使用されることはなかったのである。技術設計担当者としては、自分の設計したものが現場で使用されて、初めて責任を果たしたと言えるにもかかわらず、X8はその責務を果たさなかったのである。X8が責務を果たし得なかった原因は、本件命令も指摘するように、同人の未熟という点もあったが、それ以上に重要なことは、参加人の指示にもとづき、上司に反抗的な態度を示し、さらには、上司の指示命令を十分聞かず、ひいては残業拒否等を含めて同人は業務遂行に極めて不熱心であった。その為、治具の設計技術者として、自己の設計した治具が作業現場でどのように使用されているか、使用上の不具合はないか等を調査し、不具合等を発見したときは上司に報告したうえ、修正する設計を行なうことが要求されているにも拘らず、同人は全くかかる配慮をしなかったのである。従って、本件命令が指摘するように、上司の指示がなかったからなどということは、単なるX8の弁解に過ぎず、同人が技術的な未熟さを自覚し、上司の指導監督に従い、業務に熱心さがあれば、全て解決し得た問題であった。また、本件命令は、設計は完了したがその後の指示がなかった為、X8の責任はないとしているが、この点も「設計が完了する」ということは、設計に基づき治具が製作され、その治具が現場で採用使用されてこそ、初めて完了したと言えるのであって、設計図が作図されれば完成という観念的な理解でしかない。

(三)(1) フロッピー用ローター研削ドライブ装置について

フロッピー用ローター研削ドライブ装置の不具合原因追求が不十分で、結局検討を打ち切らざるを得なかったことに関し、本件命令は「X8は設計を三回やり直したものの、製作された治具は、生産に支障なく使用されるようになっており、またY10課長が指示したレポートは、ドライブ方法と研削方法が変更になった途中経過をまとめることであり、提出されたレポートについても、内容は指導されず、ただ「仕事に誠意がみられない」等と言われて打ち切られているのであるから、会社の主張は採用できない」と判断している。

(2) フロッピー用ローターとは、電算機の端末装置の一種であり、その記録装置（フロッピー）に使われるモーターの中のシャフトのついた回転子（ローター）のことであるが、そのローターをチャッキング回転させ、研削を行なうために機械に取り付ける治具を、フロッピー用ローター研削ドライブ装置と呼んでいる。

当時（昭和五〇年八月頃）フロッピー用モーターの急激な生産増が予想されたため、至急に生産性のよい治具が必要になり、X8に治具を設計するように

指示したのである。

本件命令は、「X 8 は設計で三回やり直したものの、製作された治具は、生産に支障なく使用されるようになっており……」と判断しているが、X 8 の設計した治具は、非能率で不具合面もあり、生産の増加に対応できないため、さらに効率のよい、生産性の高い治具を設計するように上司が指示したのである。従って、生産に支障なく使用されていれば、改めて治具の設計を命じることなど必要はないが、非能率で不具合があったので、新たに治具の設計を命じたものである。

- (3) 治具の設計にあたっては、Y10課長が設計のポイント等のアドバイスを与えているが、X 8 は参加人の指示もあって、創意工夫は勿論、現場に行って研究するという姿勢にも欠けていたため、何回設計しても現場の要求に適合した生産性のよい治具を開発できなかった。そのうえ、現場から再三にわたって督促があり、Y10課長としては早急に対策を立てる必要性にせまられた。そこで、Y10課長はX 8 に対し、同人が設計した治具につき、何が不具合なのか原因を追求させ、そのうえで対策を立てることとし、不具合原因追求レポートの提出を命じたのである。このレポートも、Y10課長から再三にわたる督促を受け、三ヶ月後ようやく出されたが、結局、不具合の原因追求が不十分であったので、X 8 に再度追求するように指示した。この間、現場では不具合のある治具をだましまし使用して生産増に対応していたが、X 8 に任せておいたのではいつ完成するかわからないと判断し、現場担当者である豊田季事業所第二課マネージャー Y13 が中心となって検討を行ない、現場サイドで治具を考案した。この治具の考案により、Y13 マネージャーは、昭和五二年度上期個人賞を受賞している。

以上がフロッピー用ローター研削ドライブ装置治具の完成経過なのである。

この件に関し、本件命令は「Y10課長が指示したレポートは、ドライブ方法と研削方法が変更になった途中経過のまとめである」と判断しているが、このレポートは、非能率で不具合の多い現在の治具を改良して、生産の増加に対応できる治具を作るためにどうすればよいかというテーマであり、途中経過のまとめではない。その目的とするところは、なぜ不具合なのか、どうしたらより生産性の高い治具ができるかを追求し、調査するレポートであり、途中経過のまとめなど指示したことはない。

さらに、このレポートに関し、上司から内容は指摘されず「仕事に誠意がみられない」と言われて打ち切られているから、原告主張（不具合原因追求が不十分で、結局、検討を打ち切らざるを得なかった）は採用されないとしているが、これは、課長とX 8 とのやりとりの背景を考慮せず、課長の片言隻語としてX 8 の言い分をそのまま認定したものであり、偏頗な判断と言わざるを得ない。

また、本件命令では、レポートの内容については、課長から指摘されず……と述べているが、一方では「指示を受けてから二日ほどで報告書を提出したが、その日にY10課長から突っ込みが足りないということと、文章表現上の指摘が

あり、再提出するように指示された」と判示していることと矛盾している。そのうえ、再提出したレポートについても「技術者としてのレポートになっていない」と指摘を受けたことは、本件命令も認定しており、本件命令の判断は混乱していると言わざるを得ない。このレポートに関して「仕事に誠意がみられない」等言われ、打ち切られたと述べているが、レポートの内容を指摘し、再度書き直しを命じたのにもかかわらず、その主旨を理解せず、研究したあとも見られず、前のレポートと同じような内容で見れば「仕事に誠意がみられない」と指摘されるのも当然であろう。

(四) レポート「何をやりたいか」の提出とX8の担務について

X8の担当職種を定めるために、レポート「何をやりたいか」の提出を指示した件について、本件命令は、「Y10課長が、昭和五一年一〇月の「何をやりたいか」のレポート提出から翌年一月まで一年以上にわたって自動旋盤の英文案内書の和訳……の仕事を与えたことからすれば、その間、X8の姿勢が変わらなかったとは考えられず、同人の職務分担が決められなかったとは解されず……X8が二回にわたってレポートを提出し、二回目のものは、昭和五一年一二月一日に同人がY10課長に結果を尋ねたとき、紛失されていたことは、前に認定のとおりであるので、Y10課長には、明らかに他意があったものと推認せざるを得ず、会社の主張は採用できない」と判断している。この本件命令は、X8に何故レポートを提出させるようになったのか、その意味を全く理解せず、経過事実も誤認し、参加人の一方的な主張だけを採用し、判断しているに過ぎない。

レポートの提出経過についてみると次のとおりである。

- (1) 第一回目のレポートは、一〇月下旬に提出されたが、内容が乏しかったので、レポートの書き方を指導し、再提出するように指示し、X8自身もこのレポートは、中間報告的な意味なので、後日提出すると証言している。
- (2) 第二回目のレポートは、同年一月二四日提出されたが、具体性がないので、Y10課長がもっと具体的に書くよう指示している。その後レポートについて「具体的にわからない」と提出されないままに終わった。

このレポートの件について、本件命令は「同人(X8)がY10課長に結果を尋ねたとき、紛失していたことは前記認定のとおりでありY10課長には明らかに他意があったものと推認せざるを得ず……」と述べているが、明白な事実誤認である。

X8から第二回目のレポートが提出された後、Y10課長は、X8を会議室に呼び、自分のやりたい仕事をもっと具体的に書くよう指示するとともに、「リーマの再研削方法」という英文和訳(一週間程度でできるもの)を命じており、本件命令は、「同年一二月一日にX8が聞きに行くと、「ああ、あの報告書ねえ、あの報告書で君に聞きたいと思ってたんだ」と言いながら、机の上や引き出しの中を探していたが見つからず、三時過ぎたら一番に君と話そう」と言った。しかし、午後三時になってもY10課長からの話はなく、その後、そのことについて、同課長との話し合いはなされていない」は事実と反している。

これは、参加人の主張を十分な検討をせず、一方的に認めた結果に過ぎない。

従って、レポートが紛失されていたという事実もない。かかる仮定の事実をもとに、Y10課長に「明らかに他意があったと推認せざるを得ない」と判断していることも不当である。

さらに、本件命令は、「昭和五一年一〇月レポート提出から翌年一一月まで一年以上にわたって、自動旋盤の英文案内の和訳……の仕事を与えていたことからすれば、その間X8の希望がわからなかったとは考えられず……」と述べているが、英文和訳や読後感の提出を指示したのは、X8自身「何をやりたいか具体的にわからない」としてレポートが提出されなかったので、放置しておくことはできず、同人の将来を考慮し、勉強の意味も含めて、それらの業務を命じたものである。

(五) 実験用部品製作等単発的業務について

X8に実験用部品製作等、単発的業務を行なわせたことについて、本件命令は、「X8は、すでに八月から設計を任せられ……からすれば見習期間は終了しているものと解するのが相当であり、又、やすりかけや回路箱の穴加工等の単純で単発的作業……の仕事させたことは、他意があったものと解せられる」と判断している。

この命令は、見習期間が終了しているから、実験用部品製作等単発的業務を行なわせることは不当であると判断している。しかし、X8自身の技術レベルについては、本件命令も「確かに治具設計において、X8はまだ未熟なところがあったと認められる」と認めているように、まだ見習いの水準に過ぎず、そのうえ同人は前述のとおり、上司に反抗し、技術の習得は勿論、与えられた業務を遂行する熱意にすら欠ける状況のもとにおいては、同人がこれを反省し、自覚するまで、実験用部品製作等、単発的業務を行なわせたことは、原告が有する人事権の正当な行使であり、これを不当視されるいわれはない。

本件命令は、X8がかかる差別的取扱いを受けたのは、X8が積極的な組合活動を行なったからであると判示しているが、X8は、組合活動にも積極的な姿勢が見られず、何となく組合に入っているという程度であった。しかも、原告が同人を前述のとおり処遇したのは、同人の資質もさることながら、組合活動として上司に反抗し、上司の指示命令に従わず、業務の遂行に熱心でなかったことに起因するものであって、かかる観点を全く欠いた本件命令の判断は、到底容認し得ないのである。

(X9 について)

(一) 昭和五一年八月 X9 (以下「X9」という)を営業担当をはずしたことは、不当労働行為であると本件命令は判断している。

(1) 原告は同人を営業担当をはずす措置をとった理由として、X9は権利のみを主張し、業務の履行に欠けるところがあったことを第一に挙げている。ところが、本件命令はこれをいくつかに分解したうえ、いずれも正当な理由でないとしているので、原告は左のとおり反論する。

(2) 原告は、終業時刻に近い頃、得意先から「今から来てほしい」という電話があったときにX9はこれを拒否したこと、終業後得意先との打合せに出席せず

連絡なく帰宅したこと等を挙げて、業務の履行に欠け、しかも、顧客との人間的な交際のなかに会社の営業が成り立っていることを無視したX9の所為を営業担当者として失格であると判断したのである。ところが、本件命令はこれを単なる「苦情」として認定し、しかも上司の指示命令に違反して右のような行為を行ったことを看過し、そのうえで、「会社の主張は疎明不十分」として判断した。

「疎明不十分」という用語は、本件命令にしばしばあらわれるが、いずれも原告の主張について、救済命令に支障となる事実の内、経験則、あるいは証拠上、参加人側に不利な場合に、「証拠不十分」として不利益な判断を回避するために使用されている用語にすぎず、この場合もその例にもれない。参加人は、当時残業拒否を組合員に指示しており、X9は参加人の指令に忠実に従い、残業はせず、他の営業課員としばしば融和を欠いていたのである。本件命令は、右事実を看過できず、「証拠不十分」として参加人に不利益な判断を回避した、逆な言い方をすれば、本件命令も原告の主張を容認せざるをえないと判断していたことを示している。

原告における営業は、商品の性格等からチームワークを第一に行っていたが、同時に顧客の担当者とは人間的な交際をせず、また残業という概念になじみにくい、営業担当者の業務に、X9のように、労働者の権利を強く主張して行動するとき、営業担当者として当初から不適格であったと云うべきである。

- (3) さらに、本件命令は、X9自身、審問において、営業担当者としては不向きであることを自認していることを故意に判断の理由としていない。

原告としては、同人を営業担当としたのは、必ずしも適格者ではないが、自己啓発によって適応性を拡大し、原告に貢献してほしいという願いにもとづき配転したが、自己啓発を放棄してしまったX9に、もはや不適格な営業を継続して担当させる余地はなかったのである。

- (4) 本件命令は「土曜日の休日出勤を一回しかしなかった」、「月末に休暇をとった」、「時間外における情報交換を行わなかった」等の原告の主張につき、いずれも非難されるべきものではないと判断している。

(イ) 土曜日出勤につき、本件命令は「任意のもの」なので、出勤しなくとも非難できないとしている。しかし、原告は土曜日に出勤しないことをもって懲戒したり、身分上不利益に取扱ったわけでもない。要は、X9について原告の期待にこたえず、自己啓発の努力を自から放棄したこと、狭い職場で、権利のみを主張し、他の課員は勤務しても自分は休日出勤をしないという姿勢を示したことによって、他課員との融和を欠いたこと、等を総合して、X9は営業担当者として不適格であると会社が判断した事情なのである。しかるに、本件命令の右判断は、問いに問いをもって答えているにすぎない。任意のものであるからといって、原告が右のように判断することの妨げとはなりえない。

(ロ) 月末に休暇をとったことも同様である。なるほど、従業員として、いつ休暇をとるかの自由を有しており、月末に休暇をとることも権利としては許さ

れよう。しかし、このことは、月末が会社の集金日であることを承知しながら休暇をとることにつき原告がX9を努力、認識、能力あるいは同僚との協調性等の点で営業担当者としては不適格と判断したことの妨げとはなりえない。まして、上司である当時のオリエンタルサービス営業部次長 Y14（以下「Y14次長」という）から注意をうけなかったことをもって非難されるべきでないとは判断するに至っては、注意しなければ非難できないとすることゝ同断であり、到底容認できないところである。

さらに、X9の集金日が二八日（この事実についても争いがある）であるからといって、月末に休暇をとる姿勢、あるいは認識そのものを問題視している原告の主張を全く無視し、かかる事実そのものとチームワークを省みないことゝ結びつけて判断しているとも不当である。

- (A) 原告が主張する「情報交換」とは、いわゆる会議とは異り、特定の地位にある者が、日時、場所等を特定して招集するものではなく夕刻帰社後、社内集って営業課員が自主的に話合うことを意味しており、かかる話合いの中から、自己の担当業務に役立つ情報を収集することを期待しているのであり、形式的には帰社後における雑談であった。しかし、右にのべたように、業界内における情報等は聞知した本人よりも、これを間接的に聞知した者が重要である判断することもあるので、原告としては情報交換だけにとどまらず、営業担当者間の競争心を高揚し、互いに切磋することを期待したのである。ところが、X9は、終業時刻が来れば、やりかけの仕事すら放棄して帰宅し、残業は一切しようとしなかったため、同僚と話合うということにはなかった。

原告としては、右のように、終業時刻が来れば何をおいても帰宅してしまうX9の行動には、もはや、原告の営業担当者として期待されるどころは全く果していないと判断せざるをえないことは、むしろ当然であろう。少なくとも、原告の営業担当者としては、業務上残業という概念はなく、極端な言い方をすれば、たえず自己啓発等を期待されている以上、二四時間勤務であるとすら言っているのである。

従って、営業担当者に義務づけられている会議に出席したことをもって、右のような原告の期待を裏切り、評価を低めたことの正当性等を免責するものではないことは明らかである。

- (B) 本件命令は、X9に対し、同僚から批判され、疎外されていた旨の原告の主張は措信できず、逆に上司の指示にもとづいて、疎外等が行われたと推定せざるをえないとしている。

- (1) X9が所属していたオリエンタルサービス営業部営業二課は女子従業員を含めて一名（男子営業課員は、営業一課ないし四課全体で一四名にすぎなかった）が所属しているにすぎず、オリエンタルサービス全体でも約一〇〇名が雇用されていた、いわば狭い職場である。かかる職場において少数の組合員（昭和五一年八月頃には二名）が原告の存在を否定するようなビラを配布、あるいはステッカーを貼付し、上司の制止を聞かず、就業規則に違反する行動をとり、さらには、権利のみを主張して、同僚との融和を乱して義務を履行しないX9

に対し、同僚らが反撥したことは、むしろ当然であろう。

- (2) かゝる背景を無視し、女子従業員がお茶をくまず、自分達で自発的に集まる忘年会にまねかれなかったことをもって、上司が、つまり原告の意思にもとづいて、右のような行為が行われたと、認定することは、経験則に反するばかりか、証拠にもとづく事実認定を放棄しているという非難を甘受すべきである。「仲間じゃない」旨の発言は、さらに立証するが、かゝる発言については疎明がないとする一方、女子社員の会話をX9の証言のみで認め、これをもって原告の指示にもとづくものと認定することは不当である。

しかし、少数の人員を組織している組合員としては、同僚との融和を犠牲にして、自からの主張を貫徹するのが闘争であった筈であり、かゝる片言隻句をもって、原告の不当労働行為意思を推定するのは、不当である。

- (三) 本件命令は、得意先から担当を変更してほしいと申入れられたことを否定し、担当を変更したのは、上司である当時のオリエンタルサービス営業部営業二課主任 Y15（以下「Y15主任」という）が説明したように、顧客担当者として「ウマが合わなかった」ことが原因であると判断している。

- (1) 本件命令は、こゝでも証拠にもとづかない判断をしている。得意先から、担当を変更してほしいと申入れられたことは、立証上明らかであり、逆に、Y15主任の発言については、X9の証言があるにすぎずこれを裏付ける資料は全く存しない。しかも、担当を変更してほしいと申入れられた事情は、X9の日常の行動をみれば「非常識な行動」が原因であったと認定すべき事情であったのである。まして、Y15主任がX9に対し、この件について注意をしなかった、ということを経由として挙げるに至っては、もはや言葉がない。

疎明がないというのであれば、本訴において新に立証する。

- (2) 業務上のミスはX9が犯したことについては、X9が審問において自認した為、本件命令は「何件かあったことは事実であるが……いずれもささいな事であり、それによって会社の業務に支障が生じたことは認められない」としている。

- (イ) 本件命令が認定した「業務上のミス」は原告が主張した事実の一部であり、しかも短期間にかゝるミスを犯したことをもって、ささいなことではすまされるわけではなく、上司の注意、指導にかかわらず、短期間にミスをくりかえし、しかも、ささいであるか否かを別にして営業担当者として要求される基本的な認識すら欠いていると判断せざるをえないミスを犯している以上、営業担当者としては適格がないと判断したのである。したがって、「ささいなミス」であるから原告は本件命令が指摘するように、営業担当者として不適格者であっても、「組合員である」であるが故に、受忍しなければならないことになり、その不当性は、これ以上論ずるまでもない。

- (ロ) まして、業務上、X9のミスによって支障が生じなかったことをもって、原告の措置を非難するに至っては、原告が有する人事権を不当に制限するものであり、本件命令の偏頗性を端的に示している。けだし業務上のミスが連続して行われ、それが原告の業務に支障が生ずるおそれがあると判断しX9

を営業担当からはずしたことは人事権の正当な行使なのである。

(四) 本件命令は、さらに、X 9 にあて名書きを担当させ、机上から電話をはずし、席を他の従業員から隔離した等については、いずれも、原告としては、同人を見せしめとしたり、いやがらせでないことは、本件命令の基本的な態度、つまり、原告、参加人間の紛争は全て原告側に原因がある、という誤った認識に立脚しているものであり、その不当性は、これまでくりかえし主張したところなので、再論しない。

いずれにしても、原告としてはX 9を人事上差別したことは全くないのである。

(X 2 について)

(一) X 2 (以下「X 2」という)に対する不当労働行為につき本件命令は次のとおり認定している。

- (1) 原告はX 2をデザイナーとして採用し、デザイン関係の仕事をさせたものと解するのが相当である。
- (2) 原告はX 2をデザイナーとしての素質を有し、デザイン課のデザイン業務担当の適格者として就労させたものと解するのが相当である。
- (3) いつ職場離脱するかどうかわからなくても担当者の分担は明確であり、期限までに計画をたてて処理できるものであるから原告の主張(いつ職場離脱するかどうかわからないので計画的組織的な仕事は任せられない)は採用できない。
- (4) X 2の職場離脱により業務に支障をきたしたことはない。
- (5) 就業時間中の組合活動はやむを得ないものである。

右事実を認定したうえ、原告がとった措置は不当労働行為であると判断しているが、右判断は事実を誤認し、判断を誤ったものである。

(二)(1) X 2のデザイナーとしての採用について

X 2の採用について、本件命令は、「会社は当時デザイナーが不足しており、X 2がデザインを専攻していたので、採用試験に当り、デザイナーとしての能力を審査したこと……会社はX 2を採用以来デザイン関係の仕事に従事させていたこと、X 2は前記のとおり抗議し退職していること、以上を統合すれば会社はX 2をデザイナーとして採用し、デザイン関係の仕事に従事させたものと解するのが相当である」と判断している。

(2) 社員の採用にあたっては原告はごく一部の特殊業務従事者(守衛、運転手、掃除婦)のほかは、職種を限定した雇用条件により従業員の募集を行ったりまた採用したこともない。大学等において技術を専攻したものであっても原告において技術関係の業務に従事させるとは限らず、工場、営業、購買、総務に配属することは通常のことである。またデザイン関係の技術を習得したものについても、その例外ではない。

X 2についてはデザイナーとして雇用契約を結んだわけではなく、一般社員として採用したのである。X 2がデザイン科卒であり、同人が希望したので配属先がたまたまデザイン課になったにすぎず、これをもってデザイナーとして採用したとする本件命令は証拠を無視した判断である。仮にデザイナーとして雇用契約を結び、採用したとしたなら、その職場が廃止になったときには、当然

解雇等の不利益を蒙ることとなる。原告においては、一部の特殊業務従事者を除いて、職種を限定した雇用条件をもって、従業員の募集を行ったことはなく、特殊な技能を有する者につき、その職場を廃止した等の理由により、当該従業員を解雇したことも、当然のことながらなかった。

特殊業務である運転手として採用した者でさえ、業務上の必要性と本人の能力、適性等を勘案し、工場勤務に配転しているのである。

- (3) 本件命令は、原告がデザイナーとしてX2を採用したという理由として、①採用試験にあたり、デザイナーとしての能力を審査したこと、②X2に途中でデザイナーをやめてもらうと告げることがないこと、③採用以来、デザイン関係の仕事に従事させたこと、④X2は抗議して退職していること、をあげているが、それらが、即デザイナーとして採用したと判断する理由とは、なしえない。

(イ) 採用試験時、デザイナーとしての能力を審査されたということであるが、これは何もデザイナー関係だけではない。技術を習得した者、あるいは、大学等で専攻した領域をもって入社時の能力等を審査したにすぎず、これをもって採用後における職種までを限定したことを意味することにならないことは論ずるまでもないところである。

原告としては、少なくとも大学卒業者については、専攻学部を問わず将来の幹部候補生として専攻以外の業務をも与える方針のもとに配属を行なっているのが実情である。従ってX2に対しても退職時まで、デザイナーとして働いてもらうなどと告げることがない。告げる理由も存しない。

- (ロ) X2に途中でデザイナーをやめてもらうと告げることがないということが、職種を限定して採用したとする理由とされているが、業務課に配転するにあたっては、上司がX2に対し、新しい業務の内容を説明しており、デザイン課廃止に伴いデザイン関係の仕事に従事できなくなったので、業務課に配属となったことをX2自身も納得し、配転に応じたのである。

会社組織においては、特殊な分野以外は、職種を限定して採用するなどまれであり、この命令は、会社組織を理解せず、参加人の一方的な主張をそのまま認めているだけにすぎない。

- (ハ) 業務の都合により、昭和五四年三月、デザイン課を廃止したが、廃止時にデザインを担当していた者は、全て営業や、事業所配転となり、デザイン課での仕事とは異なる職に従事したのであり、X2だけを業務課に配転したわけではない。

(三) デザイナーとしてのセンスについて

- (1) X2がデザイナーとしてのセンスに欠けていたとする原告主張に対して本件命令は、「昭和四五年に入社し、デザイン課に配属され、昭和四九年八月まで、雑誌の広告宣伝デザイン業務を担当し……昭和五〇年五月まで、これらを問題なく処理したのみならず、製品展示会前等、時期的に仕事が集中したときに、月四〇時間ぐらい残業したことがあったことからすれば、会社はX2を組合公然化以前は、デザイナーとしての素質を即デザイン業務担当の適格者として就

劣らせていたものと解するのが相当である」と判断している。

- (2) 原告におけるデザイン課の仕事は、企業PR、営業と一体となった製品PR活動にあったので、課員には、原告の経営方針を理解し、それをPRするセンスが要求されているのである。

本件命令は、デザイナーとしての素質を有していた理由として、「新聞、雑誌の広告、宣伝デザイン業務を担当し、原告のユーザー向け季刊技術誌「レンガ」及び、製品カタログの編集関係のデザインを担当し、年三回開催される製品展示会の準備、年三回の卓上カレンダーの発行関係の業務をも担当し、これらの仕事は、納期が厳格で、かつコピーライター、カメラマン等との共同作業をも必要としたものであるが、これらを問題なく処理していた」ことをあげているが、X2はデザイン画を担当したというよりは、製品知識にも乏しかったので単なるレイアウト的な仕事を担当していたことを看過している。

- (3) X2の仕事振りについては、当時のデザイン課主任 Z8、デザイン課課員 Z9 及び仕事上でデザイン課に関係のあった人々は、「X2はセンスが悪く、デザイナーとしてのひらめきがない」という評価が一般的であり、さらに左記のような評価がなされていたのである。

- (イ) 仕事が雑である。

文章・文字の誤りがありながら、自らは、ほとんどチェックせず他の関係者から指摘されることがしばしばあった。

- (ロ) 製品知識に乏しく、カタログ内容も十分にチェックできない。

従って単なるレイアウト屋になり、原告がデザイナーとして期待した業務を行なうことができなかった。

- (ハ) 自分の仕事に固執しすぎ、やり直すことをいやがる。

例えば、昭和四八年八月号社内報の表紙デザインについて、当時のデザイン課長 Y16（昭和四九年七月末日退職）にやり直しを命じられたが、やり直す必要はないとして上司の指示にしたがわず、結局そのまま使用せざるをえなかったこともあった。それらは、雑誌、新聞広告のレイアウト作業においても同様に日常的に見られることである。

- (4) デザイナーとしてX2に対する評価は低く、原告の方針にそったPR活動を行うセンスに欠けていたため、上司からやり直しを命ぜられることが多く、X2にデザイナーとして責任をもって仕事はまかせられない、と判断し単にレイアウト的な仕事が主たる業務となっていたのである。

本件命令は、新聞、雑誌の広告、宣伝、デザイン業務等を担当していたとして、デザイナーとしての素質を有していたとしているが、具体的には、単なるレイアウト的な業務をチームの一員として担当したにすぎず、デザイナーとして評価されるような業務は、他の課員が担当していたものである。本件命令は、原告の立証を正当な理由なく無視した不当な判断である。

(四) 職場離脱と業務内容について

- (1) X2がいつ職場離脱をするかわからないので、計画的、組織的な仕事は任せられないとした原告主張に対し、本件命令は、「広告、宣伝の仕事の納期は厳

格であるが、窓口業務と異なり、担当者の分担は、明確であり、期限までに計画を立てて処理できるものであるから、会社の主張は、採用できない」と判断している。

- (2) デザイン課の担当業務は、「新聞雑誌広告」「定期的な技術誌」「カレンダーの発行」「製品のカタログ発行」「展示会の準備」等であり、いずれも厳格な納期管理が要求されることは主張するまでもない。本件命令もこれを認めながら、一方「担当者の分担は明確であり期限までに計画を立てて処理できるものである……」と述べ、X2の就業時間中の職場離脱も全く業務に影響のないよう原告が適切に対処すれば足りるとしている。

デザイン課の業務は時期的に集中することが多く、デザイン課員は時間を有効に使うとともに、業務と時間の関係において、弾力的に対応することが要請され、その意味においても、チームワークが何よりも要求されるという特殊な部署なのである。

- (3) このことは、広告作成を例にとって述べると広告は、宣伝会議→広告文章の作成→レイアウト→版下作成→印刷屋への出稿という過程を経て作成される。カタログ製作等も基本的には、ほぼ同様であるが、デザイン課の業務は一人で全部行なえるわけではなく、デザイン課及び他課の協力者（例えば営業）との協力とチームワークにより完成されている。右のように、デザイン課の仕事は一連の協同作業であるため、いつどの位の時間、右のような組織から離脱をするかわからない者に対処するに予備要員を用意し、あるいは、その穴うめの為に他の課員を補充するということが不可能であり、これを回避する為、X2を担当からはずし、他課員に担当を命じざるをえなかった。

- (4) 参加人組合公然化以前X2は月四〇時間以上も残業をやったこともあったが、右のべたようにデザイン課員は他課に比して、残業時間が一般的に多かった。ところが昭和五〇年五月以降X2は、三六協定を締結していない（実際は三六協定を締結しており、労働基準監督署にも有効と認められていた）として、残業を拒否していたうえ、組合活動と称して時間にして月四〇時間に及ぶ職場離脱をくりかえし、職場離脱時間数だけみても、所定労働時間の二五パーセント程度就労しなかったのである。したがってX2は、職場離脱をくり返し、残業も拒否している以上、納期のある仕事を担当させることはできない、さらにX2がかかる行動をくりかえしていたことから、就業時間中も作業能率は著るしく低下し、チームワークもとれず、他課員と協同して行わざるをえないデザイン課員としてそもそも失格であると判断せざるをえなかった。

本件命令は、これらの実態を全く無視し、「担当は明確であり期限までに計画を立てて処理することができる………」と判断しているがかかる判断の根拠には、職場離脱を安易に認める不当な判断である。

(五) 業務の支障について

- (1) X2の職場離脱に伴う業務の支障について本件命令は、「会社自身具体的な指摘をせず、かえって、X2は納期に間に合わすため、自主的な早出残業を行わない、納期に間に合わせていたので、上司から注意を受けたという事実はなく

また他のデザイン課の課員がX2の業務をカバーしたという疎明もないことからすれば、会社の主張は採用できない」と判断している。

- (2) 本件命令は、原告が業務の支障を具体的に指摘できないし、X2は自主的に、早出、残業を行ったとしているので、一業務上の支障はなかったとしている。

原告としては、同人が職場離脱をくりかえしたことにより、業務上の支障をつけたことを具体的に指摘することは、本件の判断には、何ら消長をきたさない、デザイン課の担当業務は、一日として業務をおろそかにすることは、絶対許されず、広告等にしても厳格な納期がありX2が時間内に行なわなかった作業は、課長以下全員が残業してカバーして仕事をしていた。その為に、業務上の支障を生じなかったのである。

この事実を逆手にとって、原告は業務上の支障を具体的に述べられない限り、X2が職場離脱をくり返しても、それは問題とならないごとく判断しているのは、原告の業務において、業務に支障を生ぜしめることは許されないというごく基本的な認識すら持ち合わせていない誤った判断である。

- (3) X2は業務に支障を生ぜしめなかった理由として、納期に間に合わせるために自主的な早出残業をした旨証言しているが、X2の証言は、全く信憑性がなく、他にこれを裏付ける証拠もない。そのうえ職場離脱の有無にかかわらず、残業を行わなければ担当業務を消化し切れずX2も組合結成前は、四〇時間を超える残業を行っていたのである。さらに組合活動と称して、職場離脱を繰り返し、月によっては四〇数時間にも達していたので、自主的にかかる時間数に相当する早出残業を自主的に行っていたとは到底措信しえない。

- (4) X2が業務に支障を生ぜしめなかった理由として、①上司から注意を受けなかった、②他のデザイン課課員がX2の業務をカバーしたという疎明がない、ことを本件命令は挙げているが、右理由は全く事実と異なっている。

上司はX2に対し、就業時間中は、組合活動と称して職場離脱することは、他の課員にその分迷惑をかけることとなることは再三くりかえし注意し、反省を求め、デザイナーとしてさらに勉強して、センスを磨くように常に注意を与えていたのである。しかし仕事より組合活動を優先することを憚らないX2は、上司の注意等は全く無視し、時には反抗的な態度すら示して、職場離脱をくり返していた。大体、就業時間数の約二五パーセントにも相当する時間をX2の判断で就労しない場合の業務上の支障は、もはや論ずるまでもないであろう。そのうえ上司がこれを看過していた、などと認定する本件命令は、もはや社会常識すら無視していると云いうる。

ましてデザイン課課員がX2の業務をカバーしてきたという疎明がないという判断に及んでは言葉もない。デザイン課の業務につき、支障が生ずることを回避しえたのは、他のデザイン課員が残業もいとわず、全員が協力してあつたからにすぎない。デザイン課の仕事は、時期的に集中し、多忙となることが多く、デザイン課員は時間を有効に使うとともに、弾力的に対応する必要があり、その意味において、チームワークが何よりも要求され、一つの仕事を協力して完成していくという特殊な部署なのである。

従って、X 2 が例え何時間職場離脱をくり返しても、仕事をそのまま放置しておくことはできないので、他の課員がカバーして処理してきたというのが事実である。

(六) 就業時間中の組合活動について

X 2 が就業時間中に組合活動を行ったことに関して本件命令では、「就業時間中の組合活動について確かに X 2 は、かなりの時間数を行なっているが、これは、会社が団体交渉を拒否し三六協定締結を拒否して、年末一時金に受領書配布をしたことに対して、組合組織防衛上、副執行委員長としてやむをえなかったと解さざるをえない」としている。

右判断の不当性については、これまでに述べたところであるので、再論はしないが、かかる判断は明らかに不当である。

(X 6 について)

(一) X 6 (以下「X 6」という)に対する不当労働行為につき、本件命令は、次のとおり認定している。

- (1) X 6 のジェネレーター開発が進まなかったのは、三六協定が締結されていなかったこと、団体交渉拒否に対する抗議行動などの原因によるもので、会社主張（職場離脱を行ったうえ、残業も拒否していたからである）は、採用できない。
- (2) Y 8 課長が指示した他社のカタログ収集は、業務上必要があったかどうか疑問である。
- (3) 会社の主張する X 6 の再教育を必要とする理由は、どれを取り上げてみても根拠が薄弱である。そこで、会社としては、以下のとおり反論する。

(二) X 6 のジェネレーター開発について

- (1) X 6 のジェネレーター開発について、本件命令は、「会社は、X 6 のジェネレーター開発が進まなかったのは、残業は一切せず、職場離脱を行い作業時間が減少したからだ」と主張する。X 6 は昭和五〇年九月頃から残業を行わなくなったが、これは、組合主張の三六協定が締結されていなかったからであり……更に、この開発については、昭和五二年初めには、実験用試作部品の製作を依頼し、同年三月には、試作品を組み立て、実験を開始するまでに至っているのであるから、会社の主張は採用できない」と判断している。
- (2) ジェネレーター開発が遅れた原因について、本件命令は、①ジェネレーター開発業務は同人の主たる業務でなく、当初から不安に思っていたものを無理に担当させたものである。②UL規格モーターの開発を最優先でやるようにと指示されていた。③昭和五二年三月には、試作品を組み立て実験を開始するまでに至っている、等の理由をあげ、原告の主張（職場離脱を行ったうえ、残業も拒否していたからである）を退けている。
- (イ) しかし、ジェネレーター開発業務について、本件命令は、ジェネレーター開発業務は、X 6 の主たる業務でなく、無理に担当させられたものであると判示しているが、当時、X 6 は入社（昭和四九年四月）一年足らずであり、開発課員であった Z 10 のもとで、サーボモーター開発に伴う補助的作業

(温度上昇トルク電圧等の調査)を担当していたのであり、本件命令は、この点を全く見過ごしている。

- (ロ) サーボモーター開発の経過は、当初、Z11とZ10の二名で進めていたが、Z11が昭和四九年一二月に退職したため、Z10がサーボモーターの開発を単独で担当することとなった。

サーボモーター開発計画には、四種類のタイプ(○二番、○番、二〇番、四〇番)があり、Z10自身多忙をきわめていた。上司は、X6をZ10の補助的作業担当者に配することとした。

右のように上司が配属したのは、Z10自身の仕事量の問題の他にサーボモーターは技術的に制御用モーターの基本であり、X6に技術的な修得を行える機会であると判断したことも理由であった。そこで、X6に対しては、サーボモーターの開発に伴う補助的作業の他、一步進めて勉強の意味も兼ね、四種類のうち一類型(○番タイプ)の開発を担当させたのである。

- (ハ) その後、X6の業務量、内容等を考慮し、又、技術者としての将来を考え、昭和五〇年七月頃に、X6に対し、ジェネレーター付サーボモーターの開発を命じたのである。ちなみに、当時は参加人が自らの力を誇示して労使間に紛争が絶えず、X6が組合員であることを原告としても認識していたのである。X6は○番サーボモーターを担当していたので、いわば、その継続としてジェネレーター付サーボモーターの開発を命じたのであり、単独としては、初めてのまとまった業務であった。

- (ニ) ジェネレーター付サーボモーターとは、ジェネレーターのついたサーボモーターのことであり、発電機が発生した電圧を信号として使い、モーターのサーボ機能を働かせるためのものである。

このジェネレーター開発は、社内において、おおよそのガイドラインが定められており、これを製品化する試作が、X6に与えられた仕事であり、特別、技術的に難しいというものでもなく、他の仕事と並行してでも十分に進められる内容のものであった。

本件命令は、このジェネレーター付サーボモーターの開発業務について「同人の主たる業務でなく、当初から不安に思っていたものを無理に担当させたもの」と述べているが、X6にとっては、この仕事は単独として初めてのまとまったものであり、右に述べたように、主たる業務として担当を命ぜられたのである。にもかかわらず本件命令は、ジェネレーター開発はX6の主たる業務でないとするなど、原告における業務、特に、開発業務という仕事内容、会社における組織等を理解していないばかりか、X6の仕事そのものも理解せず、原告側の立証を全く無視して、ジェネレーター開発業務は、同人に対し無理に担当させたものであると判断するに至っては、証拠に基づく判断とはいえない。

- (ホ) 原告においては、部長又は課長が業務遂行の直接の責任者であり、課員の業務分担を命令するにあたっては、課員の業務知識・遂行能力等を勘案し、右管理職の責任において決定している。

本件命令は、ジェネレーター開発業務は無理に担当させたものと判断した論拠として『X6「時間的にやれるかどうか自信がない」と言うと、Y8課長に「他の仕事のあいまに進めてくれ」と言われたので引き受けた』という点をあげている。この会話内容だけを取り上げて、何故無理に担当させたと判断するのか、又、ジェネレーター開発業務がX6の主たる業務と認められないと判断できるのか、全て理解できない。業務を遂行するに際し特に製品を開発する業務にたずさわる者にとって、最初から自信のあるテーマなどあるはずもない。極論すれば、無から有を生じさせるのが研究開発の仕事であり、それ故に、研究開発にたずさわる者は、二四時間中仕事のことを考えていないと、研究開発はできないと一般に指摘されているところである。時間的な面をみても、X6が「時間的にやれるかどうか自信がない」と発言したとすることを本件初審命令は過大評価している点を措いたとしても当時のX6の残業時間をみても、月、五・六時間、多い月で一〇数時間程度に過ぎなかった。

残業時間数の大小により、同人の能力等を判定することは許されないが、研究開発に従事する他の課員は、少なくとも同人の何倍かの残業を行って業務に従事している。従って、残業を行わずに時間が足りないということは、自ら研究開発員の資格がないことを表明したことと同義であると社内においては理解された。

- (A) 更に「他の仕事のあいまをみて進めてくれと言われたので引き受けた」とのことであるが、仕事には納期があり、優先順位があることは当然である。一般的に研究開発課員であれば数種類のテーマを持って進めている。他課員に比較すれば、X6に与えられたテーマ仕事量はむしろ少なかったのである。しかも、数種類のテーマの中で、これが主たる業務で他は補助的な業務だと区別できるほど、会社における研究開発は単純なものではない。

たとえ、他の業務のあいまをみて進めてくれと言われたので引き受けたとしても、研究テーマには当然のこととして納期があり、特に新製品開発の場合、市場へ送り出すタイミング等経営上の判断を行うことからみても、納期を厳守して仕事を行うことは課員の義務であるのに、X6はこれを怠りながら、自らの義務を放棄して、納期遅れを正当化し、これを安易に認容した本件命令は、全く理解し難い。

- (3) また、ジェネレーター開発業務が遅れた原因の一つとして、本件命令は、「昭和五一年一月から四月頃までの間は、ULモーターの開発を「他の仕事が遅れても最優先でやってくれ」と指示され、従事した」という点をあげている。
- (i) ULモーターの開発は、海外への輸出を計画していたので、技術部内における緊急なテーマとなっていたのである。そのため、当時の本社技術部特機課員であったZ12のアシスタントとして、昭和五一年一月から四月頃にかけてX6をUL規格のモーター開発業務に従事させたが、その期間は三か月ないし四か月のことに過ぎないのである。
- (ii) 結局、X6のジェネレーター開発業務が進まなかったのは、他の業務が忙

しかつたからではなく、研究開発課員でありながら、昭和五一年七月からは残業を一切せず、終業時間になればやりかけの業務を放置して帰宅し、更には昭和五一年一〇月頃からは職場離脱を行うようになった結果、作業時間が著しく減少したことに主たる原因がある。しかるに、本件命令は「X6は、昭和五〇年九月頃から残業を行わなくなったが、これは組合の三六協定が締結されていなかったからであり、また就業時間中の組合活動も行ったが、それは秋闘要求に関する会社の団体交渉拒否に対し抗議するなど執行委員としてやむを得なかったものであった」と認定している。

この本件命令では、①参加人の三六協定が締結されていない、②就業時間中の組合活動は執行委員としてやむを得なかった、を理由にあげ、原告の主張を否定しているが、しかし、三六協定の件についてであるが、三六協定の締結経過についてはすでに述べたように参加人の組合員は従業員の過半数にも満たず、三六協定の資格さえ有していなかったのである。そのため、原告としては参加人とでなく従業員代表と三六協定を締結したにもかかわらず、参加人は正当な理由も明らかにしないまま残業を拒否し続けていたのである。

また、就業時間中の職場離脱について、本件命令は「秋闘要求に関する会社の団体交渉拒否に対し、抗議するなど執行委員としてのX6にとってやむを得なかったものと解するのが相当である」と述べ、職場離脱を正当なものと判断している。しかし、原告は参加人の存在を認め、団体交渉により多くの問題を解決してきたことでも明らかである。

勿論、労使の考えは全て一致するわけでもなく、不一致に原因して紛争になったこともある。しかし、紛争の原因は多岐にわたっているにもかかわらず、本件命令は、紛争は全て原告に責任があり、参加人の行動は全て正しいという前提のもとで判断しているとしか理解できない。

そのことは、就業時間中の組合活動という重大なことを「やむを得なかった」と一言で片付け、X6の行動を正当化している点に顕著にあらわれている。この本件命令に従えば、労使間で何か問題が生じたとき、参加人が一方的に問題だととらえれば、就業時間中の組合活動も全く自由にできることになり、原告としてそれを受忍しなければならなくなるわけである。従って、参加人の考え方一つで組合活動が行われることになり、企業秩序は全面否定にもつながり、到底、維持できない判断である。

(三) 他社のカタログ収集について

(1) 他社のカタログ収集について、本件命令は「試作部品がすでにできているし、また会社は、以前大きさは異なるがジェネレーター付サーボモーターを製品化したことがあり、今回の開発については、おおよそのガイドラインが課長とX6の間にできていた……昭和五二年五月二三日X6がカタログ収集を報告したときにメモ用紙に書くよう指示された点をも、同課長の指示には、必要性があったかどうか疑問が残る」と判断している。

(2) 本件命令は、以前に、ジェネレーター付サーボモーターを製品化し今回の開発についても課長とX6の関でおおよそのガイドラインができていたので、他

社のカタログ集めなど必要なかったと判示しているが、右判断は、開発業務の内容、開発の経過を全く無視し、原告の立証を合理的な理由も示さずに採用せず、参加人の主張をそのまま安易に認定したものに過ぎない。原告は以前にジェネレーター付サーボモーターを製品化したことはあるが、比較的成本が高かったため、シリーズ化してコスト的に競争できるよう開発を進める計画を樹てたのである。

- (3) 今回の開発にあたっては、課長とX6の間でおおよそのガイドラインができていた。にもかかわらず、X6のジェネレーター開発は一向に進まず、約一年六か月を過ぎた昭和五二年三月頃に至って、ようやくジェネレーターの予備実験を行った程度であった。予備実験にあたって、Y8課長が技術的な質問、例えば、ジェネレーターの残留電圧はどの位であるか、他社の製品の残留電圧はどの位か、海外の規格ではどうなっているか等を聞いたところ、X6は全く答えられなかったのである。技術的に、残留電圧値等を知らずにジェネレーター開発などできるはずがなく、製品開発に取り組む姿勢を疑うとともに、勉強していないX6に上司としてはあせんとせざるを得なかった。そこで少なくとも製品を開発するにあたっては、他社の製品カタログを収集し研究するのは技術者として当然のことであり、他社の情報を収集することなく製品を開発することは、常識的にも考えられない。

X6は、他社の製品カタログを集め研究した様子もなく、また会社に保存している他社のカタログすら、参考にして研究していなかった。従って、予備実験そのものに問題があり、さらに、X6にジェネレーターモーターを研究させるため、他社のカタログを収集するよう命じたものである。

本件命令は、このカタログ収集に関して「同課長の指示には必要性があったかどうか疑問が残る」と判断しているのは、右のような事実を無視し、参加人の一方的な主張をそのまま認定したものであり、不当である。X6がカタログの収集状況を報告したとき、メモ用紙に書くように指示したのは、どの会社のどのカタログを集めたという程度の報告であったので、メモ用紙に書いて報告してくれば充分であると指示したのである。

(四) X6の再教育について

- (1) X6へのビジネスマンとしての再教育について、本件命令は「X6はカタログ収集について相手の名前を聞きもらったものであったが、このことだけで電話のかけ方があまりにも拙劣といえるのか疑問である……以上のとおり、会社が主張する再教育を必要とする理由は、どれを取り上げてみても根拠が薄弱である」と判断している。

- (2) 本件命令は、Y8課長がX6に対する再教育を行ったことについて、その必要性はなかったとし、その理由を挙示しているが、それらは、もっぱら組合の主張をそのまま認定したものに過ぎず、偏頗な判断であると言わざるを得ない。

X6を社員として再教育しなければならないとY8課長が判断したのは、組合加入後のX6は、まだ入社歴も浅く、十分な技術的な知識、能力を有していないにもかかわらず、技術研究員として自覚に欠けそのうえ勉強も怠り、上

司に対する態度も尊大になっていた。さらにジェネレーター開発業務の過程で、他社カタログ収集を命じたところビジネスマンとしての電話のかけ方一つにしても常識を欠いた面がみられ、そのうえ、左記のようなことも重なり、X6に社会人としての技術者としての基本を教育する必要性が痛感されたのである。

特に、右のように判断したことは、これに、次のような判断もあった。

- ① 昭和五一年以降急に遅刻がふえてきたこと。
 - ② X6は、Y8課長と対話した際、自分の仕事は完遂せずして「残業をやることと仕事をやる気とは関係ないでしょう」と放言し、X6の納期管理はもとより、技術者としての姿勢に重大な疑問を感じていたこと。
 - ③ 一般的な礼儀作法に欠けている面があったこと。
 - ④ Y8課長が注意しているときは、メモを取り、上司に対して開き直った失礼な態度を示し続けていたこと。
 - ⑤ Y8課長ら上司の注意を聞き、反省する態度を全く示さなかった。
- (3) 本件命令は、相手の名前を聞きもらったことだけで電話のかけ方が拙劣だとはいえないとしているが、相手の名前を聞きもらったというのは一例に過ぎない。電話で話すときは用件をメモするのが常識であるがそれすらせず、一回で済む電話を三回もかけ直したり、また、相手の名前ばかりでなく電話番号すら控えていなかったという具合である。これでは、社会人として電話のかけ方を知らないかと上司が判断したことは、けだしやむを得ないところである。
- (4) 本件命令は、X6の遅刻が多かったのは、昭和五〇年であり、五一年には少なくなっているにもかかわらず、この時期に再教育を持ち出したことは不自然であるとしている。

確かにX6の遅刻が多かったのは、昭和五〇年で、昭和五一年は減少しているが、それでも年間に二回も遅刻しているのである。

社会人にとって遅刻すもことは重大なことであり、Y8課長から何度も注意されているにもかかわらず、相変らず遅刻を繰り返しており二回という回数をみれば再教育を行う必要性があるとしてもやむを得ないであろう。そのうえ、上司の注意等を無視していたことは、秩序維持上も教育せざるを得なかったのである。

- (5) 本件命令は、①ジェネレーター開発以外の他の担当の業務が遅れたことはない。②巻き換えやデータ収集についてY8課長からほめられているという理由をあげ、技術者としての資質を問われるほどのものではないとしている。

ジェネレーター開発業務は、X6が一向に進めようとしなかったため、結局は、開発を中止せざるを得なくなったこと、は前述のとおりである。X6がメイン業務として担当していたのは、〇番サーボモーターとジェネレーター開発業務であり、その他は、Y8課長、Z10課員、Z12課員のもとで電圧トルク判定等のデータ収集の補助的作業を行っていたのである。従って、メイン業務の一つであるジェネレーター開発業務が、理由はともあれ、ジェネレーター開発が進まず結局、中止せざるを得なかったことは、X6の技術者として責任感の欠如、資質を問われどもやむを得ない。また、巻き換えやデータ

の収集でY8課長にほめられたということであるが、それは以前から巻き換え技術やデータの収集については、信頼が出できたという程度に過ぎない。従って、X6は、技術者としての資質というよりも、むしろ業務に取り組む姿勢や自覚の欠如に、上司は重大な疑問を感じたのである。

- (6) 本件命令は、X6が一般的な礼儀作法に欠けていたとする疎明はないと述べているが、原告はこれを疎明しているのであり証拠上、Y8課長が注意をしている時、メモを取るなど開き直った態度を取ったことは明らかなのである。この一事を取り上げても、本件命令の判断が証拠に基づかない、不当な判断であることがうかがえる。

結局、本件命令は、原告の主張（X6を再教育せざるを得なかった理由）を充分検討することなく、参加人の主張をそのまま認めた偏頗な判断といわざるを得ない。X6が組合員であることを理由に、所属上長の注意にも耳を傾けないばかりか、反抗するような態度を示すようになり、参加人に加入する以前のX6からは考えられなかった。その落差は到底、同一人格の者であるとは考えられず、Y8課長としては、X6を社会人として技術者として再教育の必要性を感じ、X6を指導したのである。

課員の教育は、担当課長が全責任を有しており、Y8課長がX6に「新社員の教育のしおり」（これは課長勉強会でもテキストとして使用されたもの）等を読ませ指導したことは当然のことであり、何ら差別的に処遇したわけではない。

(X10 について)

- (一) X10（以下「X10」という）に対する不当労種行為につき、本件命令は次のとおり認定している。

- (1) X10が残業をしなかったのは、参加人主張の三六協定が締結されなかったからであり、X10を責めるべき材料とはならない。
- (2) X10の仕事が遅れたのは、現場の課長が非協力的であったことや、図面が満足にファイルされていなかった等の原因によると推認できる。
- (3) 設計ミスは仕事が遅れたことに関する主要な原因であったとは解されない。また、金型関係の外部講習会も会社に役立つ技術がほとんど無かったことからすれば、仕事の遅れはX10の怠慢とはいえない。
- (4) 原告は当初から、X10に対して基礎的な教育を行う意図があったとは認められない。

右事実を認定したうえ、原告の措置は不当労働行為であると判断しているが、右は事実を誤認し、判断を誤ったものである。

(二) X10の残業協力について

- (1) X10の残業の協力について、本件命令は、「残業については、前記認定のとおりしなかったが、それは参加人主張の三六協定が締結されなかったことからすれば、X10を責めるべき材料とはならない」と判断している。
- (2)(イ) 三六協定の締結経過については、すでに述べたように、組合員数は従業員の過半数にも満たず、三六協定締結の資格さえ有していなかったのである。

そのため、原告としては、参加人とではなく従業員代表と三六協定を締結したものであり、該協定書は適法であるとして柏労働基準監督署は受理している。それにもかかわらず、参加人は明確な理由も明らかにしないまま、三六協定の締結、及び残業を拒否していたのである。

- (ロ) 本件命令は、X10が残業をしなかったのは、参加人主張の三六協定を締結しなかったからであるとして、X10の業務上の遅れを弁護しているが、そもそも三六協定は「労働者の過半数で組織する労働組合がある場合にはその労働組合、労働者の過半数で組織する労働組合がない場合には、労働者の過半数を代表する者」と締結するものであり、その意味においては、組合員は従業員の過半数にも満たず、組合として三六協定を締結する能力がなく、そのうえ、参加人が主張する三六協定は、きわめて短期間のものであり、参加人にとって一方的に有利な内容の協定締結であって、何ら合理性のあるものではなかった。

本件命令は、参加人の理不尽な主張を検討することなく、三六協定の不存在を理由に、残業しなかったことを正当化している。

一言、原告においては、全般的に就業時間内に業務を処理できない部署があったが、X10が所属する製造技術課においても、その例外ではなかったことを、本件命令は故意に見過ごしている。なるほど、X10は残業を拒否する権利を有していたことになろうが、他の従業員と比して仕事の完成が遅れ、業務上の支障が生ずることまでも免責することはできない。原告としては、X10が残業を拒否することによって生ずる業務上の支障を理由に、所定の措置をとったのであり、何ら不当ではない。

- (ハ) X10は三六協定が締結されていなかったため残業が行えなかったのではなく、参加人の理不尽な戦術によってX10も残業を拒否していたに過ぎない。

しかも、X10のように仕事が一向に進んでいない場合は、残業をしてでも仕事の遅れを取り戻すという姿勢がなければ、責任のある仕事など任せられないことも当然であろう。

(三) X10の仕事遅れについて

- (1) X10の仕事が遅れた原因について、本件命令は、「現場の課長が「こちらで日程を組んでやっているのだから任せてほしい」と言ってX10を帰したりして、必ずしもX10の仕事に協力的であったとは言えず……さらに、図面が満足にファイルされていなかったため、現場で現物の寸法を測定してから図面を作成したこと等が認められ、これらのことがX10の仕事が遅れた原因と推認できる」と判断している。
- (2) この判断によれば、X10の仕事の遅れについて、①現場の課長が非協力的であったこと、②図面が満足にファイルされていなかったことを原因にあげ、業務の遅延の理由を他に転嫁しようとする参加人の主張を検討することなく認定しているが、仕事の遅れの原因はX10自身の能力、仕事に対する無責任さが大きな原因であったのである。
- (イ) X10に対して現場の課長が非協力的であったという理由の一つとして、本

件命令では「この間、製作依頼先の現場にX10が進行状況をチェックに行くと、その課長から「こちらで日程を組んでやっているのだから任せてほしい」と言われて帰された」をあげているが、証拠に基づかず参加人の主張を安易に認定している本件命令には、全く反論の言葉もない。

常識的に、業務に関し、部下が上司に指示を求めて行ったところ上司は同人の用件も聞かずに追い返すことなどあり得ないし、仮にそのような事実があるとすれば、当然自己の所属上長に報告をし、適切な処置を取るよう構ってもらい、自分の仕事に支障のないように配慮するのが担当者として当然のことである。しかし、Y10課長はX10から、あるいは現場からもそのようなことは聞いていないのである。

かかる状況において、このことを仕事の遅れの原因にあげた本件命令には、全く納得できないものである。

- (ロ) 本件命令は、仕事の遅れの原因として図面が満足にファイルされていないことをあげている。

当時、図面は一〇〇パーセント完全な形でファイルされていなかった。しかし、既存の図面、参考図面の整備が不充分であったことを、業務遂行が遅延したことの原因として挙示することは、技術者としては怠慢以外の何ものでもない。X10と同様に、原告において過去多くの技術者が同様の業務にたずさわってきたが、自己の業務が納期遅れとなった理由として、図面の不整備を挙げたことは全くなく、X10が初めてである。

技術者としては、保管されている図面のうち自己の業務に関連性の図面を抽出し、関連性のある図面はどれか、どの程度参考にするか等判断するのも技術者としての業務であり、それすらできないようでは、技術者として失格といわれでも仕方のないものである。

- (ハ) 技術者としては、完全に図面がファイルされていることが望ましいのは当然であるが、技術革新の激しい昨今では、原告における図面の発行もかなりの量にのぼり、それらを一〇〇パーセント完全な形でファイルすることは不可能に近い。

X10に限らず他の技術者もかかる事情を認識のうえ、業務を遂行しているのである。本件命令はX10の弁解をそのまま採り上げ、図面のファイル不整備を理由に、X10の仕事の遅れを正当化していることは、原告における実態を無視した空理空論である。

(四) 設計ミスと仕事の遅れについて

- (1) 設計ミスと仕事の遅れについて、本件命令は「設計ミスがあったことは認められるが、物によっては設計ミスがあったにもかかわらず短期間で完成しており、設計ミスが仕事が遅れたことの主要な原因であったとは解されない。また、会社はX10を製造技術課に配置転換した後も実習期間を与えず、金型関係の外部講習会に出席させたことはあったが、会社で役立つ技術はほとんど無かったことからすれば、仕事が遅れたことはX10の怠慢とはいえない」と判断している。

- (2) 本件命令では、X10の設計ミス認めながら、仕事が遅れた主要な原因とは解せず、その原因は現場の課長が非協力的であったごと、図面が満足にファイルされていなかったことによると推認していることは、全く不可解な判断である、しかし、現場の課長の非協力性、図面管理の不徹底性については、その事実自体誤認しているのみか、その事実をもって業務遂行が遅れた原因とすることができないことは、前述したとおりである。
- (3) 技術設計担当者にとって最も心すべきことは、設計ミスを犯さないことであることは言うまでもない。製造技術課が担当している業務は設計製図にとどまらず、製作（内工または外注）→現場で使用（試し抜き）→製品のチェック→引き渡しまでを担当しなければならない。担当者としては、現場作業者と、一体となって作業を進めなければならないので、設計ミスは単に設計ミスにとどまらず、現場作業の支障、たとえば、現場の日程、工程を含む広範な変更を招来することとなるのである。従って、設計担当者は常に担当業務の進行状況を把握し、設計した治具等の不具合については、迅速な処置を採れる技術的知識を有することも要求されるので、設計の良否は生産そのものを左右するといっても過言ではない。それだけに設計担当者の責任は重く、設計ミスが生産計画そのものを変更するなど、作業の遅れの大きな原因となってしまうのである。
- (4) X10は配転により昭和五一年四月から製造技術課の業務を担当したが、同人は、新社員ではなく、同人に与えられた担当業務は新しい治具等を設計するのではなく、X10の業務は従来製造していたモデルの図面につき、記入寸法を変更する程度のものであった。そのため、特別な実習期間を設けず、製作期間については、初めて担当するという点を考慮し四か月ないし五か月間の余裕を与え、納期にゆとりをとったのである。（普通であれば、二か月間位で完成できる内容のものであった）ところが、仕事は一向に進まず、Y10課長は同人に催促したアドバイスを与えるなどして努力したが、X10は全く意欲を示さず、さらに、作業日程の遅れを取り戻すため残業を行うこともせず、終業時間になればさっさと帰ってしまう状況が継続した。

結局、X10の担当業務が遅延した理由は、いろいろあるが、①納期管理のズサンさ、②設計不良等により何回も現場に修正を依頼せざるを得なかったことによるところが大であった。

- (5) 同人に与えられた業務内容と、これをいつ完成したか、遅れた原因は何か等をみてみると次のとおりである。
- (イ) 鉄板抜型用製品取出シュート
5点 { 2点 昭和五一年一〇月完了
3点 昭和五二年二月頃完了、遅れた原因は設計ミス
- (ロ) 側板減速比抜型の変型防止機構
5点 { 2点 昭和五二年一〇月頃完了
3点 昭和五二年三月頃完了、遅れた原因は設計ミス
- (ハ) ギャブランク型の改造
6点 { 2点 昭和五一年一〇月頃完了
4点 昭和五二年五月頃完了、遅れた原因は設計ミス

(二) ベアリングワッシャーの設計

昭和五二年五月図面提出、図面の提出が遅れ時期を失したため、一時製作を保留。

右のように設計ミスによる業務の遅れが大半を占めており、技術担当者にとって設計ミスの及ぼす影響が大きく仕事の遅れの主要な原因となっていることは明らかである。

本件命令は、右事実を見過ごし、設計ミスは仕事の遅れたことの主要な原因であったとは解されないとしているが、原告における業務内容、X10が行った業務の実態等からみれば、設計ミスによって原告が業務上の支障を受けたことは明らかであろう。

(五) 金型関係の外部講習会に出席させた件について

- (1) 本件命令では、「金型関係の外部講習会も会社に役立つ技術がほとんど無かったことからすれば、仕事の遅れはX10の怠慢といえない」と判示しているが、外部講習会の出席は本人に学習の機会を与えたものであり、それによって直ちに業務上役立つかどうかという次元の問題ではない。
- (2) X10を金型関係の外部講習会に出席させたのは、X10の仕事が一向に進まなかったので、勉強の機会を与え、外部による刺激によって業務に取り組む意欲を期待したからである。しかし、仕事は一向に進展せず、Y10課長としても催促し助言を与えるなど上司として努力を重ねたが、X10は全くこれに答えなかったのである。
- (3) 本件命令は、そのような状況を見出し、外部講習会は会社に役立つ技術がなかったから、仕事の遅れはX10の怠慢とはいえないのだとしているが、外部講習会はあくまで動機づけであり、講習会の内容と仕事の遅れは全く無関係である。

(六) X10に対する教育について

- (1) 右に明らかにしたように、X10は責任感がなく、意欲に乏しく、会社の業務に対し悪影響を与えていると考え「クサビ汎用切断型の設計」「シャフトキャップの改良」等のテーマを与え、研究させたことにつき、本件命令は「Y10課長がX10にクサビ汎用切断型の設計を指示した時、「君は段取りが悪い」ということを言っているが、勉強のためとか、これを機会に一つずつ覚えてもらうというような説明はせず………仕様書の作成とその修正を二回もさせたうえ、途中で中止させたことからみれば、会社は当初からX10に対して基礎的な教育をほどこす意図があったとは認められない」と判断している。
- (2) X10の仕事に取り組む姿勢等についてはすでに述べたが、X10は仕事の遅れに関し、他に責任を転嫁する等責任感に乏しく、また意欲がなく、また仕事の段取りが悪く、数種類の仕事を同時に進めることは過去の経験からみて不可能である、と判断せざるを得なかった。そこで、上司はテーマの終了を機会に、基礎的な勉強を兼ねて一テーマに専念させることにしたものである。
- (3)(イ) このことに関して、本件命令は①勉強のためとか、これを機会に一つずつ覚えてもらうというような説明はしていない、②十分な指導をしたとの疎明

がない、③完成した設計図については製作の指示もしなかった、④シャフトキャップの改良についても途中で中止させられた等をあげ、いやがらせの措置であるとしているが、右に述べたような経緯等を全く検討することなしに組合の主張をそのままとり上げた偏頗な判断だと言わざるを得ない。

(ロ) 基礎的な研究を兼ねて一テーマに専念させた時には、過去におけるX10の仕事振りについて同人に反省を求め、その理由の説明はY10課長が行い、クサビ汎用切断型の設計については、結局、何回か再設計を行い、ようやく設計が完了した時は、現場において生産方法を再検討し、すでに問題点を解決してしまっただけで、製作されなかったに過ぎない。

(ハ) シャフトキャップの改良の件については、Y11部長が指示したものであり、X10から提出された図面は、上司が検討し、その結果「現時点でシャフトキャップを改良することは、コストアップになるので一時製作は見合わせる」という理由のもとに、生産しなかったに過ぎず、その理由は上司がX10にその都度説明している。そのほかX10には、金型台帳記入の整理等の仕事もあり、X10には他に仕事がなかったなどということもない。何故差別的取扱いになるのか全く理解できないのである。

尚、X10は昭和五五年一二月原告会社を退職している（原告準備書面では昭和五〇年一二月となっているが誤記として考えられる。）

3 本件命令後の事情について

参加人は組合員らを仕事上差別したことが参加人に対する支配介入であり、右支配介入が現在も継続して行われ、参加人の団結権を侵害していると主張している。

そこで、原告は、現在組合員らを仕事上差別していないことを明らかにするため、昭和五五年六月（本件不当労働行為救済申立事件における被申立人の立証が終了したとき）以降における組合員らの担当業務内容、及びその変遷等を左のとおり明らかにする。

(一) X1について

(1) 昭和五二年九月以降X1はY11部長の指導のもとに、くまどりタイプ軸流ファン（MUシリーズ）の基本的な開発主に羽の形状、フレームの形状等の設計実験に取り組んでいる。

(2) そのうえ新型シロッコファンの設計、開発、大型プロペラファン羽根フレームの設計、超小型プロペラファンの開発、設計、リニアヘッドの改良、寿命試験等をも担当しており、製品開発の仕事に従事している。

(二) X9について

(1) 昭和五五年八月業務部業務推進課配属となったX9の業務部における担当業務は、主に新図面発行、電算機のマスター登録管理であった。具体的には、新しい図面が発行されたり、設計変更がされた場合、その製品にどのような図面部分が必要なのか、又図面の追加変更を要するのかを調査し、電算機に入力するデータを作成する業務である。

その他、原告の生産拠点別の受注、売上げ推移管理、データ作成、SQ仕様書（特別仕様製品）のファイル、管理業務、発注伝票（注文書）の内容チェッ

ク（入力データと出力データの内容の相違をチェックする作業）等を担当していた。

(2) 業務推進課の担当業務内容は、つぎのとおりである。

Z 13 （主任）会社統括業務

Z 14 設備発注実務及び導入政策の策定、実施、海外事業所の窓口としての業務

その他に女性社員六名が右男性社員の担当業務の補助作業を行なっている。

(3) 昭和六〇年八月行われた定期人事異動により X 9 はオリエンタルモーター販売株式会社営業本部東京支店管理課に配属となった。管理課が担当している主たる業務は、左のとおりである。

(イ) 各事業所から送付された製品の荷卸及び発送

(ロ) 現品のチェック

(ハ) 得意先別の出荷及び発送

(ニ) 電算機業務

右業務のうち、X 9 が担当しているのは、特定の得意先から受注した製品の出荷、右(イ)の業務等であるが、管理課の業務は右のとおりであるので非組合員である他の課員も X 9 と同様な業務を分担して担当しているにすぎず、X 9 を差別して右業務を担当させているわけではない。

(三) X 6 について

(1) X 6 は柏事業所技術課に所属し、主として同課 Y 17 課長の指導下に、各部署に交付する資料のデータ測定及び実験装置の製作等に従事していた。ちなみに技術課は、五グループに課員を編成してつぎのとおりグループ別の業務を担当させていた。

グループ編成

(イ) Y 17 課長 X 6 女性一名

(ロ) Z 15 他二名（生産技術に関する仕事）

(ハ) Z 16 他一名 女性一名（品質に関する仕事 ○四活動）

(ニ) Z 17 他二名（新製品の開発）

(ホ) Z 12 他五名 女性二名（特注品設計、対外クレーム処理、その他対外的仕事）

(2) その後 Y 17 課長の業務が多忙となり、X 6 を充分指導できなくなったことと、昭和六一年度の課題として会社は「新製品の開発」に積極的に取り組むことを決定したこと等に対処するため、昭和六一年一月技術課の編成をつぎのとおりあらためた。

○ Z 15 主任（生産技術に関する業務）

○ Z 17 主任（新製品の開発）

○ Z 18 主任（特注の設計、対外クレーム処理、その他対外的な処理に関する業務）

各主任のもとに二名ないし四名の社員が各業務を担当しているが、X 6 は Z 17 主任の指導をえて新製品の開発にとり組んでいる。従って残業はしていない

ものの、就業時間中に手待ちになるということはないし、仕事が与えられていないという非難も当たらない。まして「同人の学歴、経験、技能にふさわしい仕事からはずしている」との参加人の指摘も理由がない。

(四) X 4 について

(1) 昭和五六年八月制御機器事業部生産課に配属される以前、X 4 は第三課（モーターの組立職場）で主に東芝向けの複写機用モーターのアッセンブリー組立作業を行っていた。その後、アッセンブリーの需要が減少し、反面ステソピングモーターの需要が増加したことに伴い昭和五六年八月制御機器事業部生産課に配属になった。

(2) 制御機器事業部生産課は、ステーターコア、ローターコア等の部品を作る作業とモーター組立作業に分かれている。

X 4 はステーターコア、ローターコア等の部品をつくる職場に所属し、ステーターコアのホーニング加工（内径をけずる）後、バリを取り除くための作業、ショットブラスト機の操作と洗浄工程作業に従事していた。

(3) その後、昭和五九年七月からはローター研磨工程及びステーターの外径研磨工程作業に従事していたが、昭和六一年三月一日オリエンタルサービス株式会社に出向を命じたところ、X 4 から異議なくこれに従い、同社に出向する旨の話があった。同社は特注品モーターの組立、加工、モーター、ギアの修理等を行っているが、X 4 は主として修理業務を担当することになっている。

(五) X 7 について

(1) 同人は柏事業所に所属しているが、総務課の所属者及び担務はつぎのとおりである。

Y 18 課長

Z 19 (庶務的な業務を担当)

Z 20 (営繕関係の業務を担当)

X 7 (右 同)

他に女性六名が所属している。

(2) 同人は、現在柏事業所の環境整備、建造物の保全、空調機器の管理等に従事している。

また、総務課員が始業時に行うミーティングには、X 7 も参加しており、会社が同人をミーティングに参加させなかったことはない。

(六) X 5 について

(1) 同人は柏事業所生産課に所属し、ローター研磨工程の作業に従事している。なお、生産課は、Y 19 課長のもとに、モーターの構造別に二相、四相、五相のグループに分けられ、各グループ（なお二相グループは生産量が多いため、三グループ、他は各一グループ）ごとに組立、ステーター、ローター、ステーターコアの作業者が定められており、各担当別に男子、女子社員が編成表に従って作業を行っている。

(2) 生産課の現場作業者は相当数の男子従業員もおり、女子社員だけの職場ではない。とくにローター研磨工程に男子従業員が八名、女子従業員七名、パート

タイマーの女子作業者が七名の職場（そのほかに男子三名、女子一名のグループ責任者がいる）であり、X 5 が組合員である故に現場作業を担当させているわけではない。

X 5 は上司である Y19 課長に対し「仕事の面における不満はない」旨述べており、苦情すら申立てていないのである。

(3) さらに、始業時に行われる生産課のミーティングにはX 5 も参加しており、上司が同人をミーティングに参加させなかったことはない。

(七) X 3 について

(1) X 3 は土浦事業所生産課に所属し転造盤とバー切断機を担当していたが、昭和五九年からピニオン加工の作業を担当している。

(2) 同人については、非組合員と差別して取扱っているということは全くない。また、ミーティングあるいはレクリエーション等には組合員も参加しており、X 3 及び X11 をのぞき他の組合員は残業を行っている。

4 本件命令中の「第1 認定した事実」に対する原告の認否は次のとおりである。

(一) (当事者)

当事者に関する認定については、大旨認めるが、本件命令時においては組合員数は三〇名弱と推定され、現在、原告が認識している限りでは一五名程度である。

(二) (参加人組合結成時からの労使関係)

参加人組合結成時からの経過に関し、被告は、別件千葉労昭和五〇年（不）第三号不当労働行為救済申立事件（以下「別件不当労働行為救済申立事件」という）につき労働組合法第七条に該当する行為であると判断した事実、及び右事件は中央労働委員会において再審査中であることは認める。

(三) (本件不当労働行為救済申立事件申立に係る仕事上の処遇について)

(1) X 4 について

(イ) 同人の経歴については認める。

(ロ) X 4 は入社以来勤務状況は決して良くはなかったが、精勤賞、皆勤賞を受賞するほど、勤怠については良好であったことは認める。

(ハ) X 4 が参加人に加入し、就業時間中の組合活動を行い、上司の指示命令に従わなかったこと、及び残業を行わなかったことは認める。

(ニ) 昭和五一年三月に行われた組織変更により、X 4 が所属する品質管理課の業務は、生産工程の安定をはかる等を目的とする社内教育、外注指導、クレーム処理等を行うデスクワークが主体となっていた。本件命令が認定する「品質管理課本来の仕事」が環境試験室の管理などではない。したがって、Y 1 課長の発言等に関する認定は否認する。

(ホ) 昭和五一年四月頃から、技術資料等の回覧用紙に「X 4」の文字が抹消され回覧されなくなったことはないし、同年六月一四日行われた課内打合せに、X 4 を故意に出席させなかったこともない。

(ヘ) 同年四月上旬Y 1 課長はX 4 に対し、その適正を判断する等を目的として、技術部門の課題であった「図面、仕様書の確認はどうしたらよいか、資料の整理はどうしたらよいか」という研究テーマを与え、X 4 を指導したことは

認めるが、Y 1 課長の指導内容、発言内容はいずれも否認する。

- (b) 昭和五一年九月に「製品取扱いのしおり」の電話番号の訂正作業を命じたこと、及び訂正部分に誤りがあり、再訂正を命じたことは認める。

同人は上司に対して反抗し、学習する意欲を示さず、かえってふてくされた態度を露骨に示す等の事態が明白になったことからY 1 課長は、昭和五二年四月一日以降「信頼性管理の理念と実践」という本を与え、毎月感想文を提出させたことは認めるが、Y 1 課長はX 4と「やり合いになり、收拾がつかなくなった」などということはない。

- (c) X 4に対し、「オリエンタルモーターの品質管理を今後どうすべきか」（本件命令が認定したテーマではない）というテーマを与えて、指導を行ったが、学習する態度すら示さず、反抗的であった為、上司はデスクワークに不適であると判断し、実作業を担当させ、昭和五四年三月電機事業部第四課に配転したことは認める。

(2) X 3 について

- (i) 同人の経歴等は認める。

- (ii) X 3 が組合に加入し、土浦分会長に選任された旨通知をつけたことは認めるが、分会が総評全国金属労働組合茨城地方本部に加入したことは不知である。

- (iii) X 3 に関する賃金カットの時間数については認める。

- (iv) X 3 は就業時間中に組合活動を行うに当たり、女子従業員に指示をあたえる等して、現場の要求にこたえるようにしていたことはないし、X 3 の担務は治工具係であり、女子従業員への指示でまかなえるものではなかった。その為、上司であるY 4 課長はその都度、注意しており、その回数は「数回」とどまらなかった。Y 4 課長とX 3 との間答については認める。また、X 3、及び分会員残業を拒否するようになったことは認める。

- (v) 原告はX 3 がしばしば就業時間中に組合活動を行い、業務上支障が生ずることを防止する為、昭和五一年三月X 3 をバー材切断作業担当（職場離脱による影響が比較的少い）を命じたことは認めるが、右担当がえ（会社においては、同一課内における担務の変更については配置転換と称していないので、Y 4 課長の発言はこの意味でも誤認である）におけるY 4 課長、及びX 3 の発言はいずれも否認する。

- (vi) バー材切断作業の内容は認めるが、この作業は単純作業ではない。

Y 3 指導員の発言内容は否認する。

- (b) 昭和五一年四月分会は茨城県地方労働委員会へ不当労働行為救済申立を行い、X 3 は職場を離脱したことは認める。

- (c) 昭和五一年五月、一週間程度ギアシャフトのキー溝バリ取り作業を担当させたことは認めるが、X 3 以外は守衛らに命じていた作業にすぎない旨の認定は否認する。

- (d) 治工具管理に関する認定は認める。

- (e) 昭和五三年一〇月Y 4 課長はX 3 に担務の変更を命じた際会社の方針があ

るので、個人の要望はいれられないと告げ、X3を治工具係とすることはできないと云ったことは認めるが、「今後遊んでもらおうか」などと発言したことはない。

(3) X5について

(イ) X5の原告会社内における職歴については認める。

(ロ) 原告においては「工具室リーダー」なる名称はなく、まして職制、又はそれに類する地位、名称も存しなかった。

X5は工具室においては最も経験を有しており（それでも三年にすぎなかった）、課内においては課長、主任に次いで業務上の経験をもっていたので、後輩従業員を教育指導することを期待し、X5はその経験の故に間接業務を担務させていたことは認めるが、これをもって職制的地位であると認識することは不当である。

(ハ) 昭和五〇年五月以降X5が、参加人組合書記長に選任されていることは認める。

(ニ) X5の職場離脱に関し、Y6課長は日頃、注意し職場離脱を行わないよう指導していたことは認めるが、同課長とX5との問答は否認しX5は職場離脱を行うに際しその具体的内容を上司に殆んど話さなかったことは認める。尚、Y6課長はX5があいさつしてもこれを無視した旨の認定は否認する。

(ホ) X5の昭和五〇年九月から一二月までの賃金カット時間数は認めるが、昭和五一年に入ってからX5は同様に就業時間中に組合活動を行い、賃金カットされている。

(ヘ) X5は昭和四八年、四九年、五〇年度の安全委員会職場代表であったことは認めるが、職場代表（職制を含まないことは認める）の選出は課員の討議によるものではなく、各職場によって選出方法は異り、投票により決め、あるいは推せんによるなど各職場が任意に定めた方法によっていた。

昭和五一年三月Y6課長の推せんした課員が選任されたという事実はない。尚、昭和五一年一月Y5庶務課長が改選期を一月であると誤認して、新委員の選任を各職場に依頼したことはあるが、右依頼は誤認にもとづくものであることが判明し、直ちに取消され三月になり、あらためて選任を依頼した。しかし、右誤認に気がついたのは組合の指摘によるものではなく、依頼した各職場の職制からの指摘によるものであった。

(ト) 昭和五一年一月から三月までの賃金カット時間数は認めるが、その原因、動機等については、一切会社に報告しない為、知りえなかった。

(チ) 昭和五一年四月X5を課内で異動し、ドリル再研削等の担当としたこと、同年八月さらにメール便発送業務を行わせたことは認めるが、右担当は職場の片角にあるとか、メール便担当が新入社員でもできる単純作業などと不平をいうべきものではない。また、Y6課長の発言や、X5の就労を故意にさせなかったということもないし、まして、Y6課長はX5がトイレに行くとき後をつけた、などということは全くない。

X5は上司であるY6課長に対し、注意、あるいは指導されても素直に従

わず、他の組合員と同様に、反抗的な態度を示し、組合の書記長であることを誇示しY 6 課長を困惑させたことはあったが、Y 6 課長が「日常的にいやみを言った」ことなどない。

(j) 昭和五二年五月Y 6 課長が退職し、治工具課に初審命令認定のような変動があり、X 5 の担務が変更になったことは認める。

(k) 昭和五二年一〇月頃、Y 7 課長がX 5 に対し電話をとりつがなかったこと、これについてX 5 が同課長に抗議したことは認める。

昭和五三年に入ってからの変更については認める。

(4) X 1 について

(i) X 1 の社内における経歴、及びUL規格（米国内における安全規格であることは認める）申請業務の担当を命ぜられたことは認める。

しかし、右申請業務は返事の手紙がくるまで二か月かかるというような時間的に余裕のあるものではなく、依頼主である電算機メーカーからは昭和五一年一月中旬にUL申請手続を終了するよう求められていたのである。

(ii) X 1 が参加人の執行委員長に選任され、現在もその地位にあることは認める。

X 1 は本件命令指摘のような不就労時間があつたこと、昭和五五年三月まで残業をしなかったこと、上司であるY 8 課長から就業時間中の組合活動につき、注意されていたことはいずれも認める。

(iii) 原告会社における欠勤、遅刻については、事前に判っているときは、少くとも前日までに届出て、緊急（病気等）のときは当日上司に連絡することとなっていたが、X 1 は前日までに上司であるY 8 課長に連絡し許可を得るべきであつたにもかかわらず当日（昭和五一年一月二七日）電話で欠勤する旨通知し、欠勤理由を明示しなかった為、上司は帰社を命じたことはある。

一月三〇日出社したX 1 に対し、Y 8 課長が注意したことは認めるが、X 1 は全く反省もせず、組合業務を原告における業務に優先して行うことを明らかにしていたのである。

(iv) Y 8 課長はX 1 の業務遂行に危惧の念をいだき、UL申請業務を他課員に担当させたこと、及び賃金カット時間数は認める。

原告は、X 1 らの組合活動による業務上の支障につき、単に不就労時間数だけを問題とせず、事前に何の予告もなく、またどの程度の時間を組合活動に費消するのか全く不明であり、上司としては組合員の不就労による支障に対処する方策をもたず、しかも欠勤、遅刻、早退、職場離脱（就業時間中における組合員の一方的な通告による不就労）の回数が業務上の支障に直接影響していることを、本件命令は故意に無視している。本件命令は単に不就労時間数だけを挙示し、あるいは、直接、原告の会社業務に支障を与えていないことを認定し、原告が業務上の支障を回避するために措った担当業務変更等を不当労働行為と認定していることは本件命令の不当性を端的に明示している。

(v) X 1 につき、UL規格申請業務の担当がえをした後における業務の変遷に

については大旨認めるが、Y 8 課長の発言内容は否認する。

昭和五二年三月 Y 8 課長は X 1 に勉強の為、研究書の翻訳を命じたことは認めるが、Y 8 課長の発言内容等については否認する。

- (A) 昭和五二年八月人事異動が行われたこと、X 1、及び X 6 が本社技術部開発課所属となったこと、開発課は技術部内における人員数等から部内の入口近くに配置されたことは認める。

開発課においては Y 11 部長が直接 X 1 らを指導していたので、必要なことはその都度連絡しており、改めてとくに打合せを行う必要はなかった。X 1 の業務内容については大旨認めるが、Y 12 次長と X 1 との間答は否認する。

- (B) 昭和五二年十一月以降における X 1 の担当業務については認める。

開発課のある部屋内には、研究部、技術部が配置されていること、他課にはミーティングが行われ、技術一課は研究部と業務上密接な関連性を有しているため、合同のミーティングを行っていることは認めるが、関連性のない開発課はこれに参加させず、Y 11 部長は直接指示等しており、また、安全衛生委員会等の委員選出を行っていないことは認める。

- (C) 昭和五五年三月開発部を新設したこと、Y 11 部長が朝礼において説明した内容及び開発課は X 1 ら二名であったことは認める。

(5) X 7 について

- (I) 同人の原告会社内における経歴、及び担務については認める。

- (II) 昭和四九年六月土浦事業所は操業を開始し、同年一〇月 X 7 は製造技術課の駐在員として派遣されたこと、当時の本社製造技術課長 Y 9 から初審命令指摘のような指示を受けたことは認めるが、原告が指示した内容は、新鋭機械設備をできるだけ効率よく現場作業員に習熟させることを目途としていたものであり、使用状況の報告等は右業務の付随的な業務であった。

Y 2 マネジャーがギヤシャフト加工機につき、本社製造技術課へ直接指示を依頼したのは、X 7 が業務不熱心であったことによるものであり、同人が右機械の取扱い方を知らないとか、Y 2 マネジャーの指導がなかったからである等によるものではなかった。

- (A) X 7 が参加人組合に加入し、結成当初 X 7 は副執行委員長に選任されたことは認める。

昭和五〇年八月、原告は X 7 を駐在員として派遣した目的を達せず、土浦事業所従業員からも悪評をかうに至ったので、派遣をとりやめたのである。同人に対し、上司が本件命令指摘のように告げ、業務不熱心等を理由に派遣をとりやめた旨告げなかったことはない。

- (B) Y 10 課長の業務上の指示内容は認めるが、一二月末まで完成できない業務ではなかった。尚、X 7 は上司の指示に反抗的な態度を示したことは認める。

絶縁紙挿入機の修理に関する本件命令の認定は総て否認する。

- (C) X 7 の就業時間中の組合活動に基づく賃金カットについては認めるが、X 7 は組合活動を行うに際し、常に事前に（原告としては、組合員による就業時間中の組合活動について、他の従業員による交代等、適切に対処しうる程、

時間的余裕をもって届出たことは全くなかった。X7についても同様である) 上司に対して断っていたことはなく、まして業務上の支障を生じさせないよう配慮する等の心くばりは全くなかった。また、Y10課長とX7との問答は否認する。Y10課長は、就業時間中の組合活動を行い、担当業務に支障をきたしているので、行ってはならないと云ったことはあるが、「仕事がなくなるぞ」などと発言したことはない。

- (A) 土浦作業所における駐在員の残務処理、及び設備の不具合経歴のまとめについては、X7は日頃の業務不熱心と度重なる職場離脱(この時期には、多いときは一か月間に一四回という頻度で行っていた) 残業を一切拒否する等に原因して、上司が指示した期間内には完成することが殆んどできなかった。したがって、本件命令が指摘しているように、「期間は定めない」など指示したことはないし、あるいは、全く指示しないということもなかった。

昭和五一年八月原告は、X7の自覚をうながすことを目的として「製造技術課は何をなすべきか、自分は何をしたいか」というテーマのレポート提出を命じ、従来、X7が担当していた業務を他の課長に担当させることとしたことは認める。もっともY10課長との問答、あるいはY10課長の発言内容はいずれも否認する。

その後、ひきつづき、Y10課長はX7にテーマを与え、指導したことは認めるが、その指導には適切さ等を欠いている旨の事実摘示はいずれも否認する。

- (B) 昭和五二年一〇月Y10課長は社外研修に行きY11部長がX7に業務上の指示を与えたことは認めるが、Y11部長の発言内容は否認する。

昭和五二年一〇月X7はダイオード選別業務を担当し、選別機についてのレポート提出を命じたことは認める。さらに、昭和五二年一二月以降における担当業務の変遷についても認める。

(6) X2について

- (I) X2は大学デザイン科出身であること、同人の入社試験には実技試験を行ったこと、及び同人をデザイン課に配属し、新聞雑誌の広告、技術誌「レンガ」等のレイアウトを担当することとなったことは認める。

- (II) デザイン課の担当業務、原告会社における業務の特殊性、及びX2は組合結成前多い月には四〇時間ぐらいの残業を行っていたことは認めるが、X2担当業務を「問題なく処理し」ていたことはなく、デザイナーとしての能力に欠けるところがあると評価されていた。

- (A) X2の参加人組合における経歴は認める。

昭和五〇年九月以降就業時間中の組合活動を行い、本件命令摘示のごとき賃金カットをつけたこと、及び賃金カットをうけない組合活動の延時間数も認める。

- (B) X2は原告の残業命令を拒否したことは一回だけにとどまらず、他の課員が残業して所定期日までに業務を完遂することに努力していてもX2自身は残業を全くしようとしなかった。まして、昭和五一年春ごろ、X2が自主的

に早出、残業を行い、納期に間に合せていたなどということは全くない。さらに、上司がX2の組合活動をしばしば注意し、納期に間に合うよう業務を行わなかったとして指導していたのであり、「注意を受けたことはなかった」ということはない。

- (ホ) 昭和五一年八月原告はX2が職場離脱をくりかえしている以上納期のある業務を担当させることはできないと判断し、納期が厳格でない業務を担当させることとしたことは認める。

X2に対し「製品取扱いのしおり」訂正作業、及び宛名はり作業を命じたことは認める。

- (ハ) 昭和五二年三月Y20課長が退職しY12次長がX2の上司となったこと、「デジジョンメーカー」という本を与え、感想文を書いて提出するよう指示したことは認めるが、Y12次長とX2との対話については否認する。

同年八月英文雑誌の広告の和訳と、レポートの提出を命じ、「レンガ」の宛名はり作業を命じたことは認める。

- (ト) デザイン課は縮小され、昭和五三年四月には四名となったが、広告、宣伝の業務は次第に外注化され、さらに、販売会社であるオリエンタルサービス営業推進部企画課に業務が移管されたこと、X2の先輩であるZ9は同社に出向となり、昭和五四年一月デザイン課は廃止され、X2は本社業務部業務課に配置転換されたが、三月六日X2は退職届を出して退職したことはいずれも認める。

(7) X9について

- (イ) X9の入社後における経歴については認める。さらに、同人に配分された得意先数、及び月商額等についても認める。

オリエンタルサービスにおいて、顧客の新規開拓等の営業は他課が担当していたことは認める。

- (ロ) X9の参加人組合内における役職については分会執行委員長に就任した旨通告をつけたことはあるが、その他は不知である。

昭和五〇年六月に何名組合員となったか、また一〇月にその内何名が組合を脱退したか、については原告は知らない。

また、当時のオリエンタルサービス営業部長 Y21 (以下「Y21部長」という) がX9に向って云ったとされる発言は否認する。

- (ハ) 昭和五〇年秋、X9が上司の許可をうけずに、顧客に製品の値引きを行い、Y14次長がX9を同道して処置したことは認める。

昭和五一年四月X9らは会社の許可をうけずに、ステッカーをオリエンタルサービスの窓ガラスにはりつけたことは認める。オリエンタルサービスは、近所の会社から選挙ポスターの上からステッカーを貼っているとして苦情をつけたこと、そこでY21部長が右ステッカーを剥がす為、大掃除を行ったことは認める。

X9らがオリエンタルサービスの門前でビラ配付を行ったことは認めるが、Y15主任、Z21主任らの行為については否認する。

- (ニ) 昭和五一年五月 Y15 主任は顧客から営業担当者の変更を申入れられたことを告げ、X 9 と指導したことは認めるが、Y15 主任の発言内容は否認する。
昭和五一年五月三十一日 Y14 次長は X 9 に対し、月末に休暇をとったことにつき、問いただし注意したことは認めるが、X 9 が月末に休暇をとったことは全く非難するに当たらないとする事実認定は否認する。
同年六月従業員有志が X 9 宛に文書を作成し、ステッカーを貼ることに反対する、と抗議したことは認める。
- (ホ) サービスにおいて週休二日制（第五土曜日は出勤する）であること、店頭販売量を増加するため、三ヶ月に一回土曜日に営業担当者が出社することとなったこと、しかし X 9 は五月に一回出社したにすぎず、それ以外は全く出社しなかったことはいずれも認める。
営業二課における打合せには、X 9 は時間外になると退社してしまったことは認める。
- (ハ) 本件命令書「第 1 認定した事実」3(7)シ指摘の(ア)ないし(エ)摘示の事実は認める。
- (ト) 昭和五一年八月 Y21 部長は X 9 の営業担当をはずす旨 X 9 に告知したことは認めるが、理由を告知しなかった旨の指摘は否認する。
X 9 の机の配置が本件命令書「第 1 認定した事実」の 3(7)ス記述のとおり変更になったことは認める。
あいさつ回りの際、X 9 が顧客から「残念だ」と云われたことはない。
- (チ) 昭和五一年九月以降の業務内容及び X 9 の机の位については認めるが、Y15 主任の発言内容は否認する。
X 9 にお茶菓子が配られなくなったこと、女子社員の会話は否認し、X 9 が同年の忘年会に出席しなかったことは認める。
昭和五二年一月行われた安全運転講習会に、上司の指示に反して出席し、受講したことは認める。
同年四月行われた Y22 の講演会（女子社員と御宿合宿研修参加者が対象）に、X 9 は出席しない为好いと Y15 主任が話したことは認める。
- (リ) 昭和五二年五月 X 9 の机の配置が変更となり、他の課員と背中あわせとなったことは認める。
同年六月 X 9 就業時間中の組合活動を行い Y15 主任が注意したこと、翌月 Y15 主任から事情をきかれた際、反抗的な言動を示し、メモ用紙に抗議内容を書いてわたし、Y15 主任らに罐詰されたことは認めるが「家で組合活動をしろ」などと云ったことはない。
六月二八日組合がストライキを行ったことにつき、会社は組合に対し警告書を交付したことは認める。
- (ヌ) 昭和五二年七月 X 9 は午前一〇時半から午後一時まで、上司の指示に反して職場を離脱したことは認めるが、帰社時に、Y15 主任らにいやがらせをうけた旨の認定は事実に反する。
昭和五四年三月定期異動により店頭販売等の担当としたことは認める。

(8) X 6 について

- (イ) X 6 は昭和四九年四月原告に入社し、モーターの新製品開発等を担当したことは認める。

昭和五二年二月 Z 10 課員のもとに（とともに、ではない）X 6 を配属してサーボモーター開発を担当させたことは認めるが、○番タイプの開発を X 6 に Z 10 課員とともに担当させたことはない。

- (ロ) 同年七月頃、X 6 にジェネレーター付サーボモーターの開発を指示したことは認めるが、「やれるかどうか自身がない」として、消極的な態度を上司に示していたけれども、Y 8 課長に時間的余裕がないと述べたり Y 8 課長が仕事の合い間に進めてみてくれ、と云ったことは全くない。また、ジェネレーター開発について、会社には大凡のガイドラインはできていたものの、X 6 が Y 8 課長とともにガイドラインを作成したことはない。

- (ハ) X 6 が組合員であることは認めるが、昭和五〇年五月時に組合員であることを原告が認識していたことはない。

同年八月当時の本社技術課長 Y 23（以下「Y 23 課長」という）が X 6 にのべたとされる発言内容はいずれも否認する。

- (ニ) X 6 は他の組合員と同様に、参加人の指示にしたがって、昭和五〇年九月以降残業を行わなくなったが、開発課は残業が多く、組合結成前は X 6 も残業を行って業務を遂行していたのである。

X 6 は昭和五〇年には遅刻が多く、昭和五一年には就業時間中に組合活動を行い相当時間数の賃金カットをうけており、所定就労時間では到底、担当業務（ジェネレーター開発）を処理できない状況であった。

昭和五一年三月、ジェネレーター開発の担当がえを X 6 が希望し、Y 8 課長に申し出たことはない。

- (ホ) 昭和五一年九月 Y 8 課長が X 6 の仕事ぶりをほめたという認定は事実反する。

同年一〇月 X 6 の職場離脱に際し、Y 8 課長が X 6 に外出することは認められないとして、注意したことは認める。

X 6 の担当業務については認めるが、「新入社員が行うような」とか、「同人だけにやらされた」とか、あるいは「単純作業やそれに近い仕事」を担当させた、などの判断は争う。

- (ヘ) X 6 は残業を拒否し、職場離脱をくりかえしながら他の業務で多忙であるとしてジェネレーター開発業務をすすめようとしない為、開発業務に集中することを配慮した Y 8 課長は X 6 に他の業務を一切担当させず、課長自身が作業手順を示して作業にあたらせたことはある。その際、電話による調査を命じたことは認める。

昭和五二年四月から一か月間 Y 8 課長は X 6 の不服従に対処する為「新社員のしおり」をよませ、感想文を提出させたこと、右期間中、ジェネレーター業務を中断したことは認める。

- (ト) 昭和五二年四月一二日 Y 8 課長と X 6 とのやりとりは大旨認めるが、上司

の注意、指導に反抗的な態度を示し、不服従であり、会社の就業規則に違反する行為を行っていたことを右会話は明らかにしている。

その後もY8課長の指導教育はつづけられたことは認める。

(7) 昭和五二年八月以降本件命令認定のごとき業務を担当させたことは認めるが、仕事に一貫性がないとか、単なる手伝いであるという判断については争う。さらに、朝礼に行くまで何をするかわからない状態であることもなかった。

(9) X10について

(イ) X10は昭和四九年四月大学を卒業後原告に入社し、本社開発部に配属されたこと、同五〇年八月技術部技術課に配置転換されたことは認める。

(ロ) 上司であるY23課長はX10を酒食にさそい、本件命令認定のような会話をを行ったことはないし、さらにX10の自宅を訪ねて同様に話したことはない。

製造技術課の業務内容、及び、昭和五一年四月時におけるX10の担当業務については認める。

(ハ) 昭和五一年四月二七日、二八日に組合が時限ストライキを行い、X10が参加したことは認めるが、Y9部長がX10に対し「君の仕事がどうされるか保証しない」等の発言をしたことはなく、X10の就労態度等について指導していた以外の事実は総て否認する。

X10は残業を多く行い、担当業務を処理していたが、組合結成後残業をしなくなったこと、及び残業をしない等により業務が停滞する等と注意したことは認める。しかし、右注意は、ストライキ後に行われるようになった旨の認定は否認する。

X10の組合経歴については不知である。

(ニ) X10が製造技術課で担当した業務は、①鉄板抜型用製品取出シュートの製図、及び手配（製造はX10の担当ではない）、②側板減速比穴板型変形防止機構の取付、③ギアブランク抜型の改造、④ベアリングワッシャーの設計であったが、いずれもX10の設計ミスに原因して、所定の時期までに完成されなかった、もっとも①については五点の設計等が指示された業務であったが、内二点は昭和五一年一〇月までに完成したものの残り三点は翌年二月まで設計ミスに原因して大巾なおくれを出した。他についても同様であり、③については、昭和五二年五月に完成している程、業務がおくれ、とくに④については、同年五月上旬の協力をえて設計図が完成したものの、時期を失して製造を保留せざるをえなかった。

右業務が遅延した理由は、X10の設計ミス、業務不熱心にあり、他の職場に原因があったり、Y10課長の指示がなかったことによるものではない。

(ホ) 昭和五一年一〇月X10は外部講習会に出席したことは認めるが、研究発表会であったので「会社で直接使える技術はほとんどなかった」旨の認定は、X10の日常における技術者としての心構え等を最も端的に示している。会社としては、X10について、問題としていたのは、かかるX10の認識、責任感、意欲等であったのである。

昭和五二年六月 Y10 課長は「クサビ汎用切断型の設計」を指示したが、X10 の「求め」に応じて指示したものではないし、課長から勉強のため、一つづつ段取りを覚えてもらおうと告げたのである。X10 は八月になって Y10 課長の指導にしたがって設計図を完成したこと、及び右設計図にもとづいて製作されなかったことは認める。

- (ハ) 昭和五二年八月以降における X10 の担当業務についてはいずれも認める。しかし「治具設計において急ぎという場合は仕様書の作成と並行して治具を製作する」というのが、原告において、「一般的」であったとはいえない。

さらに、非組合員から、いやがらせをされていると告げられた旨の認定は、X10 の不満を他人の言葉として述べた証言を、信憑性を十分検討せず（発言者については、全く氏名を明らかにしておらず、反証の方法もない）認定した不当な判断である。

(10) X8 について

- (イ) 昭和四九年四月 X8 は原告に入社し、製造技術課に配属され、アシスタント業務に従事したことは認める。

昭和五〇年八月 Y10 課長は X8 に対し、ジェネレーター組立治具の設計等を指示したことは認める。

- (ロ) 昭和五〇年十一月一日原告は従業員に対し、照会票を配布したことは認めるが、Z22 と X8 がどのような会話をしたかは不知である。

X8 がどのように組合活動を行ったかは不知である。

- (ハ) X8 が担当した前記業務の進行状況については、つぎのとおり、認否、主張する。

① 固定用リード線曲げ治具については、X8 が命ぜられた治具の不具合修正が遅々として進まず、現場サイドで不具合を修正し、治具を考案した為、X8 の設計は不要となった。

② ジェネレーター組立治具については、X8 が設計したものより、現場サイドで設計した治具の方が機能的にすぐれていた為、現場の設計が採用された。このことについては上司が X8 に告知している。

③ バイト研削台の設計については、指示された一年後である昭和五一年八月下旬に図面が完成したが設計内容に不備があり製作は保留となった。

④ サーボ圧入治具については、X8 が納期までに設計を完成せず、未完成のままおわっている。

- (ニ) Y10 課長は X8 に対しフロッピー用ローター研削ドライブ装置の設計を命じたことは認めるが、X8 の設計した治具が生産に支障なく使用されるようになった旨の認定は否認する。

X8 の設計は、何回設計をやり直しても不具合が修正されず、しかも作業現場に行って不具合の原因を追及、研究するという姿勢にも欠けていた為、昭和五一年五月 Y10 課長がヨーロッパに出張した際にも完成しなかった。

作業現場においては、不具合治具を使用していたが、X8 による不具合の原因追及は進まない為、現場の担当者である豊四季事業所第二課 Y13

マネージャーらが治具を考案し、現場で使用されることとなったのである。

尚、Y10課長はX8に対し、不具合の原因追求の結果をレポートとして提出するよう指示したが、提出されたレポートの記載内容等について指摘し、さらに研究するよう指示指導したことは認める。しかし、Y10課長の言として、挙示されている言葉は否認する。

- (ホ) 昭和五一年一〇月四日におけるY10課長とX8との対話、及び、Y10課長の報告書に関する意見等についてはいずれも否認する。

X8に英文の「自動旋盤の設計手順書」（「英文案内書」ではない）の和訳を指示し、和訳文を毎日提出させることとしたことは認める。さらに、「金属の摩耗とその対策」、「金属と合金の特性理論」（英文）を与え、和訳あるいはレポートの提出を命じたことは認める。

- (ハ) 昭和五二年一〇月から昭和五三年一月下旬までY10課長が社外研修で不在となり、Y12次長から業務上の指示を与えられたことは認める。昭和五一年一月、X8の先輩にあたるZ23のアシスタントとして業務を担当させたことは認めるが、Z23からX8の能力等に疑義が出され、同年七月アシスタント業務をはずし、Y10課長が再び直接X8を指導するようになった。

- (ト) 昭和五四年三月、X8を現場担当者として経験をつませること等を目的として（X8がかねてから希望していたことでもあった）高松事業所第一課（ローターコアの組立作業）に配置転換したことは認める。

尚、右配転につき、X8が組合にどの様に云ったかは不知であるが、会社に対しては全く不満をのべたことはない。

よって原告は、請求の趣旨記載のとおり判決を求める。

二 請求原因に対する被告の認否及び反論

- 1 請求原因1の事実は認め、同2は争う。
- 2 被告の事実認定並びに法律判断は、本件命令書理由欄記載のとおりである。従って被告の事実認定には何ら事実誤認はなく、また、事実に基づいて法律判断したものであって本件命令には何ら違法はない。

三 請求原因に対する参加人の認否及び反論

- 1 請求原因1の事実は認め、同2は争う。
- 2 参加人の反論

(一) 「業務上の支障と原告の防衛的措置」の主張について

- (1) 原告は、「職場放棄」なる項を設け、あたかも参加人組合の組合員が自由、気儘に職場の放棄をくり返しているがごとく主張しているが、事実を歪曲した主張である。
- (2) 参加人に対して原告は敵意ないし強い嫌悪の念を有しており、昭和五〇年八月以降種々の不当労働行為を行って来ている。

被告も、別件不当労働行為救済申立事件において右の一連の不当労働行為を認定し昭和五二年九月二七日付命令（以下「別件命令」という）を発している。

- (3) 参加人としては、原告の行ってくる種々の不当労働行為に対し、組織防衛上、上部団体と協議し、その結果、地方労働委員会あるいは裁判所に対して救済申

立をする、または他職場、地域の労働者と連帯して抗議行動をとる、原告の違法行為に対しては警察、労働基準監督署に告発、労働基準法違反の申告をする等々の行動もやむをえず採らざるを得ず、そのための職場離脱もせざるを得なかった。本件不当労働行為救済申立事件の審問の際に組合執行委員長である X 1 が証言したとおり X 1 らをはじめとする組合員の職場離脱の実態とその理由は右原告との対抗関係上生じたやむにやまれないものに他ならず、私用の外出遅刻等は存在しないのである。

- (4) さらに「就業時間中の組合活動の範囲」をどのようにするのかについては、被告が別件命令において、原告をして参加人との間でさらに団体交渉をして話を煮詰めるように命じているものであって、労使間で交渉を尽し、その結果として取り決められたものは未だにないのである。

参加人としては、右認められるべき組合活動の範囲を最低限のことに限るべく弾力的に考えているが、原告は「就業時間内の組合活動について」という独自に定めた文書の内容を一方的に固執し、これ以外にはまったく認めない態度に終始して来たのである。原告のこのような態度下において、上司から「認めない職場離脱」と指摘されても、組合員の行って来た一時的な職場離脱を不当とすることは失当である。

なお、組合員の行って来た右のごとくやむをえない離脱行為については原告によりほとんど賃金カットがなされて来ている。このように賃金カットがなされる職場離脱を、組合員が無軌道に重ねるわけがない。

- (5) 残業拒否、指示命令無視等の主張についても、原告が一方的意見を述べているものに過ぎない。
- (6) 原告が業務上の支障をきたしたとする主張は、原告の不当労働行為の事実を捨象して不当労働行為に対してやむなく対抗上組合が行って来たことを歪曲して述べているに過ぎない。

(二) 「人事権」の主張について

- (1) 原告は本件救済申立として参加人が、申立てている内容について、曲解している。

参加人は、単に抽象的に組合員に「課員として本来担当すべき義務」を与えないことを不利益取扱として申立てているのではない。参加人が、不利益取扱として救済申立をしている事実は、参加人の組合活動家が従前の仕事からはずされて、その後ことさら不自然な状況下で単純作業（封筒のあて名書き、さび落とし作業、バー材切断、ワッシャーの袋づめ、電話番号の局番訂正作業等）のみを行なわせたこと、机を他従業員らのものとはことさら離れたところに配置させていること、業務と関連のない英文書籍を和訳させたこと、「新入社員のしおり」その他の書籍の読後感の感想文を書くことのみ命じられたこと、あるいは数か月間仕事を与えられずに机に座らされたこと等々の労働者の人間性を否定された、いやがらせ処遇をされて来たことである。組合員各人についての具体的な事実の要旨は、本件命令書「第2判断及び法律上の根拠」中の各人別の「申立人の主張」に記載のとおりである。

このように参加人は、救済を求める事実を具体的に明示しているのであって、あたかも救済を求める事実即ち、何が「不利益な取扱い」であるかを明示していないと批判する原告の主張は失当である。

(2) 使用者が「雇用した従業員をどの職場に配置し、どのような業務を担当させるか」は、使用者が任意に定めうる権限を有していると一般的にはいえるとしても、右権限は、結局、労働者と使用者の個別の労働契約から派生するものにすぎない。したがって、使用者は、従業員の職務内容を決定するにあたって、当該労働者の意思をまったく無視して、無制限かつ自由に決定する権限を許されているとはいえない。

さらに、「すべて国民は個人として尊重される（憲法一三条）」「何人もいかなる奴隷的拘束も受けない（同法一八条）」のであって、使用者が労働者の職務内容を広く定められる裁量権限を有するとしても、人間性を否定するようないやがらせの処遇が許されないことは自明の理であろう。労働組合法七条または労働基準法三条には、当然のこととして右の憲法の趣旨がもり込まれているのである。

「人事権」を持ち出したとしても、当該労働者に対して不当労働行為（労働組合法七条一号、三号）が行われていれば、正当化することは出来ないのである。

(三) 組合員各人に対する原告の主張について

参加人所属の組合員に対して加えられたいやがらせ処遇は、被告が命令書「第1 認定した事実」「3 本件申立に係る仕事上の処遇について」において詳細に認定したとおりであり、従って本件命令は、まったく正当な命令に他ならない。

(四) 本件命令後の事情について

原告は、被告から昭和五六年二月二三日付で本件命令を下されたにもかかわらず、これまでの不利益取扱いを是正するどころか本件訴訟を提起した。

そのため、被告は千葉地方裁判所に対し、右救済命令を実効あらしめるための緊急命令申立をしたところ千葉地方裁判所昭和五七年（行ク）第三号緊急命令事件、昭和五七年九月一四日付で原告に対する緊急命令が発せられた（以下「本件緊急命令」という）。

ところが、原告は本件緊急命令にも従わず依然として参加人組合の組合員に対する仕事上の差別等不利益取扱を止めていない。

また、参加人は、右本件命令後組合員に対する種々の差別を是正させるため原告に対する団体交渉を申入れてきたが、原告がこれに応じないまま現在に至っている。

そこで、原告による参加人およびこれに所属する組合員に対する差別取扱いについては、つぎのとおり個別に整理して述べるが、これらは決して突然原告によって加えられた差別攻撃ではなく、前述した不利益取扱いが依然として軽減することなく続いてきたものであるが、差別の程度ないし範囲が拡大されてきたのであり、しかもその方法が巧妙かつ露骨になった部分もある。

したがって、本件命令後の右差別取扱いの事実は、従来からの不利益取扱いに関

する被告の認定が正しかったことの証左であるとともに、原告の不当労働行為意思がその後も明確に表われていることを示すものである。

(1) X 9 の場合

X 9 は文科系大学卒業後に入社し、一五年間勤務してきた中堅社員であり、原告の関連会社オリエンタルサービスの営業マンとして同僚に劣らない成績を上げた実績があったが、その後組合活動に参加してから見せしめ的な差別を受けてきたことは本件命令で正しく認定しているとおりである。

そして、本件命令後も同人が所属する本社業務課の同僚、年下の課員が同課本来の重要な仕事を与えられているのに、X 9 だけがその仕事からはずされ、補助的な仕事をさせられており、例えば同人以外の男性課員がいない時に外から電話がかかってきても女の課員が「いま男の課員がいません」と応答し、X 9 の存在を無視するように仕向けている。

X 9 は、営業所からオンラインシステムで電送されてくる受注台数の集計作業を毎日一日中やらされ、そして長期間に及んでいる。

したがって、従来の差別処遇が何ら改善されず、業務課員でありながら、同課の課員の頭数に入れられないという見せしめ的な差別取扱いを受けている。

(2) X 6 の場合

X 6 も理科大学卒業後入社した組合員であり、開発部に所属しているが、やはり同僚らの仕事からはずされ、課長、職制から仕事の指示を受けられず、得意先からの問合せのあったモーターの特性検査を毎日やらされている。

この仕事は新入社員でもできるものであり、X 6 の経験を生かせない状態に置かれている。

また、X 6 は技術系の各課で時間外に行われていた社内製図規格の整備に関する勉強会、検定に当初参加していたが、参加人が組合ニュースで残業手当を支給するように訴えた途端、勉強会等から排除された。

この勉強会は、原告の業務と密接に関係があり、原告が勉強会等をやるように仕向けていたのであるから、時間外労働と変らず残業手当を支給すべき性質のものであるから、この点を指摘した参加人の正当な組合活動を嫌悪して、X 6 を学習会等から排除するのは明らかに不当労働行為であり、かつ差別処遇に当る。

(3) X 1 の場合

X 1 は理科大学卒業後入社し、技術、開発関係の仕事にたずさわってきた中堅社員であるが、組合執行委員長として正当な組合活動を指導してきたがゆえに会社からこれまで差別処遇を受けてきた。

その後も是正されることなく技術部開発課の一人課員のまま、同人の机の周囲には事務用品、タイプライター、コンピューター端末機等が置かれ、同人の机の前には黒板も置かれて、X 1 が技術フロアの他の従業員の机から隔離、孤立化されている所に配置されている。

この措置は勤務時間中X 1 委員長が他の従業員と接触するのを妨害するための物理的な差別処遇にほかならない。

さらに、X 1 は毎朝の全体ミーティングや打合せから排斥され（研究部員も他課の打合せ、ミーティングに常時参加させられている）、また、技術系職場の全員を対象に社内製図規格の整備に伴う勉強会、検定が数回行われたが、X 1 だけ当初から排除された（前述のとおり途中から X 6 組合員も排除された）。

この措置は X 1 を課員としての頭数に入れていないことの表われであり、見せしめ的な差別処遇である。

なお、原告は社員が自主的に標準化委員会をつくり、社内製図規格の勉強をしているにすぎないと主張する。

しかし、原告は各事業所の独立採算制を志向し、この具体化をするなかで生じた各事業所間のばらつきを統一的に標準化するため標準化委員会を組織し社員に運営させてきたのであり、社内製図規格も標準化のために作成されたものである。

したがって、原告にとって業務遂行上同製図規格を徹底させることは不可欠であり、全く従業員の自主的活動に委ねる性格のものではない。

(4) X 8 の場合

X 8 は大学卒の技術系社員として治具設計等の仕事をしていたが、その後、仕事をとられ昭和五四年に高松事業所へ転勤させられ、現在に至る。

ところで、転勤命令時、原告は同人に転勤先で製造技術の仕事させる旨説明したにもかかわらず、「実習」と称して三年以上の長期間にわたり同一の機械に従事させている。

転勤直後はある程度の期間の実習をさせることは当然有り得るとしても、X 8 に対するような長期「実習」は非組合員に対してはこれまで無いので、明らかな差別扱いである。

つぎに、原告は X 8 組合員に対し、高松事業所長をはじめとする職制らをして、よってたかつて執ように本件不当労働行為救済申立ての取下げをせまり、これに抗し切れなくなった X 8 に会社側が作成してきた内容証明郵便使用紙による取下書（甲第四号証）に署名押印させた。

また、さらに追いうちをかけるように原告は同事業所の職制を使い、X 8 に対し参加人組合からの脱退をせまってきた。

このような行為は、組合弱体化を目的とした典型的な不当労働行為であり、許すことができないものである。

(5) X 7 の場合

(イ) X 7 は理工系大学卒業後入社した一五年勤務の中堅社員であり、主に製造技術課で製造設備の設計、保守の仕事をしてきたが、昭和五六年九月から同五八年八月までオリエンタル工機(株)に出向させられ、その後再び製造技術課に戻され、同五九年一月総務課へ配転させられた。

(ロ) X 7 は本件命令後も会社から次のとおり差別を受けてきた。

即ち、参加人は同年五月二三日会社に指名スト通告をした。そこで、X 7 はこれに参加し、原告に対する一連の不当労働行為、差別的処遇をやめさせる要請行動（「五・二四総行動」）をしたところ、翌二五日の就業時間直後、

原告の意を受けたオリエンタル工機の全従業員（巧妙に Y 4 課長、 Y 2 マネージャーが同席せず）が出席した会議で、 X 7 は Y 24 マネージャーのリードで、「今後ストライキとか組合活動をすれば、もう仲間ではない、その考えを改めろ」等々と追及された。

これは「会議」に名を借りた X 7 に対する吊し上げであり、原告の労務管理体制に組み込まれた課長以下職制の組合敵視の表われの行動である。

翌二五日から、 Y 4 課長、 Y 2 マネージャーから X 7 に対し仕事の指示が全く無くなった。

即ち、 X 7 は仕事を与えるように頼んだにもかかわらず、同課長は「一人でやる仕事は無い。今探している」というだけで、自分の課員である X 7 らに仕事を配分するという課長としての職務を誠実に遂行しなかった。

そこで、 X 7 は仕方なく同課長の了解を得て本を読むことにしたが、課長に要求しても机や椅子を与えられなかったので、課長の面前で壁を背にして一日中立ちんぼうのまま本を読んだり、ノートを書きとることをせざるを得なかった。

また、 Y 2 マネージャーらは X 7 が動かないように床に大きな丸印を書き X 7 らに丸印の中に立っているように申し向けたが、これは課長をはじめ職制が明らかに X 7 に対するスト参加を理由にした制裁を加えたものである。

このような非人間的な仕打ちが X 7 に対しては同年五月二六日から六月一五日まで続いた。

この間、同課長とマネージャーは X 7 を会議室に呼び入れ、暗に「ストライキに参加しない」と言明させるようにせまってきた。

また、五月三〇日から朝の全体ミーティングへの参加を禁止された。

X 7 は六月一五日から毎日工作機械塗装のペイント塗り変え作業をやらされた。

このオリエンタル工機の本来の仕事と関係ない雑用を昭和五八年八月二二日製造技術課に移ってもやらされた。

- (A) X 7 は昭和五八年六月初めから「全体ミーティングに出るな」と申し渡され、 Y 4 課長から「お前は寄生虫だ、ダニだ、人間じゃない」と人格を無視する言葉で罵倒された。

さらに、参加人が X 7 らに対する仕事差別をやめさせる要求を書いたニュースを出したが、これをみた Y 24 マネージャーらは「差別じゃなくて区別だ」と暴言をはいた。

さらに、 X 7 の妻宛に差出人不明の X 7 を中傷、脅した手紙が届いた。 Y 24 マネージャーが同手紙を書いたことを認めたので、 X 7 が裁判所等でこの脅迫行為を指摘したにもかかわらず会社は同マネージャーを調査したり処分したりするどころか、 X 7 に対する差別行為を継続しているので、原告がこの違法行為を放任するに留まらずむしろ奨励しているものといえる。

- (B) さらに、 X 7 は昭和五九年一月から豊四季事業所総務課に配転され、大工仕事、草刈り、ごみの袋詰め、灯油の給油、修繕、大雪時の雪かき等の雑用

をやらされている。

第三 証拠

本件記録中の書証目録、証人等目録の記載のとおりであるのでこれを引用する。

(理由)

- 一 請求原因 1 の事実は当事者間に争いがない。
- 二 そこで本件命令の基礎となった事実関係につき検討する。

- 1 命令書第 1 の 1 の事実は、参加人所属の組合員数の点を除き当事者間に争いがない。

成立に争いのない乙第四号証の二七の二、第六号証の二の四六によれば、命令書第 1 の 2 (1)ないし(3)の事実が認められ、同第 1 の 2 (4)の事実は当事者間に争いがない。

- 2 命令書第 1 の 3 (1)の事実のうち当事者間に争いがある部分については、成立に争いのない乙第四号証の五の三、同号証の六の三、同一号証の七の二及びこれらによって真正に成立したことが認められる乙第六号証の二の一七、成立に争いのない乙第六号証の二の三〇によってこれを認める。

成立に争いのない乙第八号証の二の一六の Y 1 の陳述書には、命令書第 1 の 3 (1)カの事実について、昭和五一年五月上旬に Y 1 課長が X 4 に対し「別の仕事を見つけてやる。」と言ったことも、X 4 が「仕事を下さい。」と言ったのに Y 1 課長が返事をしなかったということも、同年七月中旬に Y 1 課長が X 4 に「適当な仕事が見つからないので自分がやりたいことがあれば自主的に進めてよい。」と指示したことも、同年八月に X 4 に仕事の指示をしなかったこともいずれもない旨の記載部分があるが、前掲乙第四号証の五の三、同号証の六の三、同号証の七の二、第六号証の二の一七に照らし信用し難い。

また前掲乙第八号証の二の一六には、命令書第 1 の 3 (1)キの事実について、Y 1 課長が「三〇枚も不良が出たのではお客様に迷惑をかけるよ。」と言ったところ X 4 は「三〇枚くらい機械じゃないのだからしょうがないでしょう」と言って開き直り反抗的な態度に出た旨の記載部分があるが、同時に、仕事に誠意がないと発言したことも認める記載部分もあるので、X 4 が反抗的であったというだけでは前記認定を左右するにはいたらない。

- 3 命令書第 1 の 3 (2)の事実のうち当事者間に争いがある部分については、成立に争いのない乙第四号証の一の三、同号証の一二の二及びこれらによって真正に成立したことが認められる乙第六号証の二の三五によってこれを認める。

成立に争いのない乙第八号証の二の一七の Y 4 の陳述書には、命令書第 1 の 3 (2)オの事実に関し、Y 4 課長が「就業時間中に職場を放棄して仕事に熱心でなければ支障が出るのはあたりまえだ、信頼できない。反省して文書で誓約し、今後は職場離脱をしないというのであれば配転について再考する余地はある。これからも職場離脱をするのか。」と言ったところ、X 3 が「じゃんじゃんやる。」と言ったので、Y 4 課長は「それでは土浦だけではなく豊四季や高松にも迷惑をかけるので他の仕事を担当してもらいよりしかたがないよと言ったとの記載部分があるが、右のやりとりは、職場を放棄しないとの誓約書を書けば配転を再考する余地がある旨

のY4課長の発言に対しX3が誓約書を書くことを拒絶したという点では前記の認定事実と変わらないので、右記載部分は前記認定を左右するものではない。

また成立に争いのない乙第四号証の二五の四の X12 の証言調書には、命令書第1の3(2)カ的事实に関し、バー材切断作業は素材の供給から始まって寸法測定・洗浄・箱詰め・刃具の交換・機械の保守点検等の作業があるので単純作業ではない旨の記載部分があるが、X12自身、成立に争いのない乙第四号証の二六の二でバー材切断機械は、自動機械なので自動的にあるセットした長さにバー材を切断していくことを認める供述をしているので、土浦、豊四季、高松の各事業所の刃具類の再生研磨を集中的に管理するという従前のX3の仕事に較べて単純作業であることは明らかであって、乙第四号証の二五の四の記載部分は前記認定を左右するものではない。

- 4 命令書第1の3(3)の事実のうち当事者間に争いがある部分については、成立に争いのない乙第四号証の一二の三、同号証の一三の二、同号証の一四の二及びこれらにより真正に成立したことが認められる乙第六号証の二の四〇によってこれを認める。

成立に争いのない乙第八号証の二の一八の Y1 の陳述書には、命令書第1の3(3)イの事実に関し、原告会社の組織上「リーダー」という地位はないし、課内でも「リーダー」という名称を設けたことはない旨の記載部分がある。しかし Y1 自身、右陳述書において X5 が①工具及び抜型台帳の整備並びに管理、②治工具管理品の発注及び管理③治工具管理品の補充及び追加④作業の改善改良⑤新設バイト研削盤の立合い、⑥製造技術課との打ち合せ、⑦作業日報の作成、⑧後輩に対する作業指導等の職務を行っていたことを認めており、これらの職務は単に間接業務というだけではなく他の課員に対し指導・助言を有すると考えられること、さらに前掲乙第四号証の一三の二によれば豊四季事業所治工具管理課（後に治工具課となる）は課長及び主任のいる部屋と工具室が分かれており工具室には管理職がいなかったことが認められるので工具室に課長を補佐して管理職的役割をする者が必要であったと考えられることを考慮すれば、Y1 課長から工具室リーダーに指名された旨の前掲乙第四号証の一二の三、同号証の一三の二、第六号証の二の四（以下「乙第四号証の一二の三等の X5 の証言調書等」という）の記載部分は十分信用でき、右乙第四号証の二五の四及び第八号証の二の一八の記載部分は信用し難い。

また成立に争いのない乙第八号証の二の一八の Y25 の陳述書には、命令書第1の3(3)カ的事实に関し、治工具課の大多数の課員の推せんにより Z7 が同課の安全衛生委員になった旨の記載部分があるが、Y25 は、当時の豊四季事業所の次長であって安全衛生委員選出の報告を受けたに過ぎず、Z7 が選出された場所に居たわけではないので、前掲乙第四号証の一二の三等の X5 の証言調書等に照らし信用し難い。

前掲乙第八号証の二の一八には、命令書第1の3(3)クの事実に関し、Y6 課長がトイレにまでついてきたということはない旨の記載部分があるが、これは Y25 が Y6 課長から聞いたことを記載したに過ぎないから、前掲乙第四号証の一二の三等の X5 の証言調書等に照らし信用し難い。

前掲乙第八号証の二の一九には、Y7課長が、X5に対し電話を取り次がなかった事情を説明し、あとは問題がなかった旨の記載部分があるが、これもY25がY7課長から聞いたものに過ぎず、X5とY7課長との関の具体的なやりとりを正確に記載しているかについては疑問の余地があるので、前掲乙第四号証の一二の三等X5の証言調書等の電話を取り次がなかったことに対してY7課長に抗議した旨の記載部分に照らし信用できない。

- 5 命令書第1の3(4)の事実のうち当事者間に争いがある部分については、成立に争いのない乙第四号証の一四の三、同号証の一五の二、同号証の二七の二、同号証の二八の二及びこれらによって真正に成立したことが認められる乙第六号証の二の四五によってこれを認める。

成立に争いのない乙第四号証の二〇の二には、命令書第1の3(4)イの事実に関し、取引先から昭和五一年一月までにUL申請手を終了するように要請されていた旨の記載部分があるが、前掲乙第四号証の一五の二によれば取引先から急ぐように要請されていたものの米国の申請先の都合で返事がなかなかこなかったことが認められるので、乙第四号証の二〇の二の記載部分は、米国の申請先に問い合わせの手紙を出すと返事がくるまで二か月かかる業務であったとの前記認定を左右するものではない。

前掲乙第四号証の二〇の二のY26の証言調書及び成立に争いのない乙第八号証の二の二二のY8の陳述書には、命令書第1の3(4)オの事実に関し、X1は昭和五一年一月二七日の欠勤の際、事前の連絡をしなかった旨の記載部分があるが、右証書調書及び陳述書からは「事前に連絡もなく」という記載が前日までに上司に連絡しなかったという意味なのか、それとも当日の朝にも連絡をしなかったという意味なのかは判然としないので右各記載部分のみでは、X1が高松事業所へ出発する朝東京駅から原告の他の従業員に欠勤の連絡をしてY8課長に伝言を頼んだとの前記認定を左右するには足りない。

前掲乙第四号証の二〇の二には、命令書第1の3(4)オの事実に関し、原告会社においては欠勤する場合は前日までに上司に報告するかあるいは緊急のときは当日の午前九時までに電話で連絡することになっていた旨の記載部分があるが、Y26は当日の朝に電話連絡する場合に必ず上司に直接連絡をとらなければならないとは供述していないから、右記載部分は、上司がいないときには他の課員に伝言を頼めばよいことになっていたとの前記認定を左右するものではない。

- 6 命令書第1の3(5)の事実のうち当事者間に争いがある部分については、成立に争いのない乙第四号証の一〇の二、同号証の一一の二及びこれらにより真正に成立したことが認められる乙第六号証の二の三二によってこれを認める。

成立に争いのない乙第四号証の一九の二、第八号証二の一四Y10の陳述書には、命令書第1の3(5)イの事実に関し、駐在員の職務は土浦事業所と本社製造技術課とのパイプ役となること及び新鋭機械を現場作業員に習熟させることが主な仕事であった旨の記載部分があるが、原告がX7に右のような役割を期待していたかどうかはともかくとして、当時の本社製造課長Y9が、X7を土浦事業所に派遣するにあたって右のような職務を行うようにとの説明をしたとの証拠はなく、かえ

って前掲乙第四号証の一〇の二によればX7は上司から駐在員としてどのような仕事をするかの具体的な指示はなかったことが認められるので、右記載部分は信用し難い。

前掲乙第八号証の二の一四には、命令書第1の3(5)カ的事实に関し、昭和五〇年一〇月中にはX7は絶縁紙挿入機の故障についてとりあえずの応急措置をほどこしただけで、部品調達ができるまでは現場で面倒を見ながら使用してもらった旨の記載部分があるが、前掲乙第四号証の一〇の二によれば、昭和五〇年一〇月中に絶縁紙挿入機の故障が直って自動運転ができるようになったが、いろいろな枠の大きさに対し共有することができる治具を試験する必要があったのでその後も同機会の稼働試験を行っていたことが認められるので、右記載部分は信用できない。

前掲乙第八号証の二の一四には、命令書第1の3(5)ク的事实に関しY10課長は、切粉台車の塗装に色違いがあったのでX7に注意したとの記載部分及びボブ研削盤の英文取扱い説明書をX7は一部翻訳したが後を完成しようとしなかった旨の記載部分があるが、前掲乙第四号証の一〇の二、同号証の一一の二の X7 の証言調書に照し信用できない。

- 7 命令書第1の3(6)の事実のうち当事者間に争いがある部分については、成立に争いのない乙第四号証の三の二、同号証の四の二によってこれを認める。

成立に争いのない乙第四号証の一六の二には、命令書第1の3(6)ア的事实に関し、大学のデザイン科出身の者についてデザイナーというように職種を限定して採用することはない旨の記載部分があるが、右記載部分は、X2が大学に来たデザイナー募集に応募した旨の前記認定を左右するものではない。

成立に争いのない乙第四号証の一八の二の Y26 の証人調書、成立に争いのない乙第八号証の二の二の一～ Y12 の陳述書には、命令書第1の3(6)イ的事实に関し、X2はデザイナーとしてのセンスが乏しく、製品知識に乏しく、自分の仕事に固執しすぎる旨の記載部分があるが、Y26、Y12のいずれもがデザイン課におけるX2の直属の上司ではなく、右記載部分は、X2の直属の上司からX2に対する評価を聞いたというものに過ぎないので不正確であって信用できない。

前掲乙第八号証の二の二一には、命令書第1の3(6)エ及びオ的事实に関し、上司が残業を命じても一切これを拒否していた旨の記載部分があるが、右記載部分は時期を特定していないので、昭和五一年に入ってからには残業をしていた旨の前掲乙第四号証の四の二の X2 の証言調書記載部分に照らし信用できない。

- 8 命令書第1の3(7)の事実のうち当事者間に争いがある部分については、成立に争いのない乙第四号証の二の二、同号証の三の二によってこれを認める。

前掲乙第四号証の二六の二には、命令書第1の3(7)テ的事实に関し、Y21部長、Y27 オリエンタルサービス総務部長、Y15主任以外の男性社員は Y22 の講演に出席していない旨の記載部分があるが、前掲乙第四号証の三の二の男性社員のZ24、Z25も出席した旨の X9 の証言調書記載部分に照らし信用し難い。

- 9 命令書第1の3(8)の事実のうち当事者間に争いがある部分については、成立に争いのない乙第四号証の五の二、同号証の六の二及びこれらによって真正に成立したことが認められる乙第六号証の二の一六によってこれを認める。

成立に争いのない乙第八号証の二の一五の Y8 の陳述書には、命令書第1の3(8)イの事実に関し、Z10 をチーフとする四タイプ（〇二番、〇番、二〇番、四〇番）のサーボモーターの開発のうち〇番タイプをX10の担当とした旨の記載部分があるが、これは Z10 とともにサーボモーターの開発を命じられ〇番タイプを担当したとの認定を左右するものではない。

前掲乙第八号証の二の一五には、命令書第1の3(8)ケの事実に関し、上司としての言動に何らやましいところはなかった旨の記載部分があるが、Y8 は同時に詳細なやりとりについては記憶にないと記載していることから見ても、右記載部分は、Y8 課長とX6 との具体的なやりとりについての前記認定を左右するものではない。

- 10 命令書第1の3(9)の事実のうち当事者間に争いがある部分については、成立に争いのない乙第四号証の八の三、同号証の九の三及びこれらによって真正に成立したことが認められる乙第六号証の二の二六、成立に争いのない乙第八号証の二の一〇によってこれを認める。

成立に争いのない乙第八号証の二の一〇の Y10 の陳述書には、命令書第1の3(9)アの事実に関し、X10は電磁ブレーキ付モーター等の開発において先輩課員の手伝いをした程度である旨の記載部分があるが、この記載部分は、X10が先輩課員について電磁ブレーキ付モーター等の開発に従事したとの前記認定を左右するものではない。

- 11 命令書第1の3(10)の事実のうち当事者間に争いがある部分については、成立に争いのない乙第四号証の八の二、同号証の九の二及びこれらによって真正に成立したことが認められる乙第六号証の二の二五によってこれを認める。

成立に争いのない乙第八号証の二の一三の Y10 の陳述書には、命令書第1の3(10)カの事実に関し、フロッピー用ローター研削ドライブ装置のX8 が設計した治具は、具合が悪く、作業現場においてだましまし使用していたがついに待ち切れず、豊四季事業所第二課マネージャー Y13 が中心となって現場で新しい治具を完成させた旨の記載部分があるが、前掲乙第四号証の九の二によればX8 はフロッピー用ローター研削ドライブ装置の治具を右 Y13 らが完成させたとの話を聞いていないことが認められるので、Y13 の供述等の裏付けの供述がなければ右記載部分は信用できない。

前掲乙第八号証の二の一三には、命令書第1の3(10)ケの事実に関し、Y10課長は昭和五一年五月のヨーロッパ出張の前にフロッピー用ローター研削ドライブ装置の不具合を報告書にまとめておくようにX8 に指示した旨の記載部分があるが、前掲乙第四号証の九の二の昭和五一年八月にY10課長から研削方法が途中二、三回変更になった経過をまとめておくように指示された旨の X8 の証言調書記載部分に照らし信用し難い。

前掲乙第八号証の二の一三には、命令書第1の3(10)コの実事に関し、昭和五一年一月二八日にY10課長がX8 を会議室に呼んでこのレポートはあまりに抽象的なので自分のやりたい仕事をもっと具体的に書くように指示した旨の記載部分があるが、前掲乙第四号証の八の二、同号証の九の二の X8 の証言調書記載部分に照

らし信用し難い。

三 以上の事実を前提に、原告の参加人所属組合員に対する取扱いが不当労働行為にあたるか否かにつき検討する。

1 原告は、本件命令が原告会社の業績悪化について考慮していないことを非難しているので、参加人所属の各組合員の処遇につき個別的に検討する前にこの点につき判断する。

確かに前掲乙第四号証の一六の二、証人 X12 の証言（第一回）によれば、(一)原告会社は、昭和四八年のオイルショック以降昭和四九年、同五〇年はそれぞれ売上高が前年度に較べてマイナスとなり、(二)昭和五一年には鶴岡事業所と関連会社の甲府営業所を一時閉鎖し、希望退職の募集を行い、(三)昭和五二年には売上高において同四八年の水準を超えることができたが、価格競争の激化、大手企業のモーター市場への参入等によって売上高の増加に応じて利益が増加しない状態が続いている、以上の事実が認められる。

しかしながらこれらの事情は、原告が土浦事業所第一課治工具専任担当者を廃したりデザイン課を廃止する理由とはなっても後記のとおり参加人所属組合員に対しことさら他の従業員と異なった処遇をする理由にはならないので、原告の主張は失当である。

2 X4について

(一) X4が品質管理課において昭和五一年三月まで担当していた業務は、製品の修理、ボールベアリング寿命試験、環境試験室の管理であった。

これに対し昭和五一年四月以降のX4の担当業務は、(1)製品修理業務がオリエンタルサービスへ移管され、同年六月上旬まで引き継ぎ期間ということで製品修理業務を行ったがそれ以降は修理業務の担当から外れた、(2)ボールベアリングの寿命試験は中止させられた、(3)環境試験室の担当を解かれた、(4)同年四月ころ「資料の整理と管理」についてのレポートの提出を指示されて同年五月中旬に提出した、(5)同年六月中旬から九月までは週一回の職場打ち合せ記録の作成と自己の業務報告書作成（同年七月から）以外に仕事の指示がなかった、(6)同年九月初旬から十一月十九日までは製品取扱いのしおりの電話局番を六三局から四三局に訂正する作業をした、(7)同年十一月から昭和五二年三月までは仕事の指示がなかった、(8)同年三月一三日から七月まで「信頼性管理と理念の実践」という本を与えられて毎日読後感を提出させられた、(9)同年七月から昭和五三年七月までテーマを五、六点与えられてレポートの提出を指示された、以上のとおりである。

これら一連の業務変更のうち、(1)の製品修理業務のオリエンタルサービスへの移管については、前掲乙第四号証の一八の二によれば東京に社屋のあるオリエンタルサービスに業務を移管することによって取引先へのサービスを向上させる目的でなされたことが認められ、X4を昭和四一年のときのようにオリエンタルサービスへ出向（命令書第1の3(1)ア）させなかったとしてもこれは原告の人事権に属する問題なので、X4を製品修理業務から外したことはX4に対する差別的取扱いとはいえない。同じく(3)の環境試験の管理担当解任の点についても、前掲乙第八号証の二の一六によれば、X4は当時残業をしていなかったため就業時間

外も使用されることがある環境試験室の管理担当には適さなかったため管理担当を解かれたことが認められるので、この点も差別的取扱いとはいえない。

しかしながら、(2)のボールベアリング寿命試験の中止については、前掲乙第八号証の二の一六には、ボールベアリングに使用するグリスの種類が変更になったので従前のグリスを使用しているボールベアリングの寿命試験の必要性がなくなったため中止した旨の記載部分があるものの、前掲乙第四号証の七の二によればX4は当時右のような中止の理由をY1課長から説明されていないことが認められるので右記載部分は信用できず、かえって前掲乙第四号証の六の三によれば寿命試験は寿命が尽きるまで試験を続けなければ目的を達成できないことが認められるので、右試験の中止に合理的な理由はなく、試験の中止はX4に対する仕事の取り上げであって差別的な取扱いであると解する。

また(6)の製品取扱いのしおりの電話局番の訂正作業は、X4の従前の業務と較べると単純作業であることは明らかであり、当時品質管理課にはX4を含めて課員が六名いたのにX4一人にだけ訂正作業を行わせた点及び命令書第1の3(1)キのとおり昭和五一年九月からの訂正済みのしおりが一月になっても発送されずに残っていたことから見て訂正作業に緊急性があったとは考えられない点を考慮すれば、電話局番の訂正作業はX4に精神的苦痛を与える不利益取扱いであると解せられる。

さらに(4)、(9)のレポートの提出、(8)の読書感想文の提出はそれをX4に行わせる必要性があったかは疑問なので不利益取扱いと解せられ、X4に対して一定期間仕事を与えなかったことも同様に不利益取扱いである。

(二) 原告は、X4に「資料の整理と管理」等のレポートを提出させた点に関し、X4は品質管理課に所属していたものの実際に経験していたのは修理業務のみで品質管理課の他の業務は未経験だったので、他の業務についての適性を判断するため研究テーマを与える必要があった旨主張し、前掲乙第四号証の一八の二、乙第八号証の二の一六にはその旨の記載部分がある。

しかしながら原告が品質管理課の業務内容として挙げているものは、(1)生産工程の品質の安定をはかること、(2)社内教育（品質管理意識の普及）、(3)協力工場への指導、(4)クレーム処理、などであるところ、原告会社専務取締役のY26も、前掲乙第四号証の一六の二において、製品修理業務はオリエンタルサービスを通じて送られてくる故障の製品に故障箇所を突きとめ、原告において責任を負う故障か否かを判断し、修理担当者自身が修理するものと作業現場に依頼するものをより分け、修理費の見積りを出す等の業務であることを認めており、この業務は、まさしく前記(4)のクレーム処理にあたり、オリエンタルサービスと作業現場の間に立って修理の指示をするという間接業務的な側面を持っているので、X4が修理業務を担当していたからと言って品質管理課の他の業務を担当させる前に適性を判断する必要があったかは疑問である。さらに命令書第1の3(1)アのとおりX4は、昭和四六年四月にオリエンタルサービスから品質管理課に再配置転換されてから同四七年に製品修理業務が品質管理課に移管するまでの間、製品の不良と再発防止（前記(1)の生産工程の品質の安定をはかることに該当すると思わ

れる) 業務を担当していたのであるから、この点から考えても X 4 の適性を見るためにレポートの提出をさせた旨の原告の主張は理由がない。

(三) 原告は、X 4 が就業時間中に職場放棄をしたことは正当な組合活動とはいえず、X 4 に製品取扱いのしおりの訂正作業をさせたのも職場放棄をするので継続的な業務を任せられなかったからである旨主張する。

確かに労働者には、就業時間中は使用者の指揮命令に服し労務を提供するという雇用契約上の義務があるので、就業時間中の組合活動のための職場離脱は原則として右義務に違反することになる。しかしながら就業時間中の組合活動のための職場離脱であっても、労働協約、就業規則等によって認容されているかあるいは使用者の許可がある場合にはもちろん可能であるとともに、このような場合以外には絶対に許されないとはいえないのであって、当該組合活動が労働組合の団結権を確保するために必要不可欠であること、右組合活動をするに至った原因が専ら使用者側にあること、右組合活動によって会社業務に具体的な支障を生じないこと、以上の事情があるときには、就業時間中の組合活動であっても正当な組合活動として許容され、これを理由とする不利益処分は許されないと解する。

右前提に立って本件を検討するに前掲乙第四号証の二七の二、第六号証の二の四六によれば以下の事実が認められる。

- (1) 原告は、参加人が結成された直後には参加人がストライキを実施した昭和五〇年七月からは参加人に対する態度を硬化させ、就業時間中の組合活動の範囲の件、組合事務所設置の件、人事移動に関する事前協議約款又は同意約款締結の件などを交渉事項とする団体交渉にいずれも誠意をもって応じなかった。
- (2) 参加人は、原告が昭和五〇年四月二日に従業員代表と締結した三六協定は無効であるとして、三六協定の代表者を選任したことがない旨の従業員の署名を集めて同年一〇月一六日に松戸労働基準監督署（以下「松戸労基署」という）に提出し、松戸労基署は、同年十一月七日に原告に対し三六協定の従業員代表が資格要件を欠くとして残業の中止を指示した。ところが原告は、参加人に組合員名簿の提出を求め、これが拒否されると同月一八日に従業員全員に参加人組合への加入の有無を調査する照会票を配布し、その結果参加人所属組合員は従業員の過半数に達していなかったとして、同年一二月四日に参加人に所属していない従業員代表と三六協定を締結した
- (3) 原告は、同年一二月二七日頃と昭和五一年二月一三日に社内食堂から参加人所有の備品を撤去した。
- (4) 同年二月以降原告は、社内食堂での参加人の集会を妨害した。
- (5) 原告は、参加人の組合規約又は組合員名簿が提出されないことを理由にして参加人との団体交渉を拒否した。
- (6) 原告は、同年五月二六日と六月一〇日の二回にわたって豊四季事業所構内に掲揚されていた参加人の組合旗を撤去した。
- (7) 同年三月一日、総評全国金属労働組合千葉地方本部統一交渉団の入構を原告が拒否した。
- (8) 原告の非常勤顧問の Y22 は、昭和五〇年一〇月二九日に行われた新入社

員研修会において参加人を誹謗した。

(9) 原告は、参加人との昭和五〇年夏季一時金、同五一年賃上げ及び同年夏の一時金の各交渉中に従業員に対し受領書を配布して署名押印を求めた。

(10) 昭和五〇年八月下旬頃、オリエンタルサービス分会の組合員がY14次長宅へ招待されて同人から「全国金属はアカだ、電気労連の組合の方がよいではないか」等と言われ、昭和五一年四月頃、参加人所属組合員 X13 が結婚式の仲人を一旦引き受けた Y28 原告会社取締役から参加人から脱退しないと仲人を断ると言われた等の原告もしくはその職制による参加人所属組合員への脱会工作が行われた。

そしてX4は、別紙命令書第Iの3(1)ウのとおり昭和五〇年一〇月から一二月までの間に一三時間三九分、同五一年三月から七月までの間に一四時間四三分就業時間中の組合活動によって賃金カットされているが、前掲乙第四号証の二七の二及びこれによって真正に成立したことが認められる乙第六号証の二の五三によれば、これらの職場離脱は、いずれもX4が参加人豊四季分会の執行委員として原告の右(1)ないし(10)の行為に対する抗議行動や対策協議のために行ったことが認められ、このような組合活動は参加人の組合運営に不可欠であるとともに、X4が就業時間中に組合活動をせざるを得なかったのも原告の右(1)ないし(10)の行為がその原因となっていると考えられる。そしてX4が右の就業時間中の組合活動を行ったことによって原告の業務に具体的な支障が生じたということはないのであるから、X4の右組合活動は正当であると解される。

(四) 前項(1)ないし(10)の原告の参加人に対する態度及び命令書第1の3(1)オのとおりX4が回覧文書や改良委員会の課内打ち合せから排除されたことから考えて、X4に対する前記(一)記載の処遇は、原告がX4の正当な組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いであるとともに他の組合員に対しみせしめとすることによって参加人の弱体化を狙った支配介入であり、労働組合法（以下「法」という）七条一号及び三号に該当する不当労働行為である。

なおX4が昭和五一年三月にボールベアリングの寿命試験を中止させられてから本件不当労働行為救済申立（昭和五二年六月二九日）までに一年以上経過しているが、原告のX4に対する不利益取扱いの意思はその後も続き、昭和五〇年九月には製品取扱いのしおりの電話局番の訂正作業を命じ、また一定期間仕事の指示を全くしないなどの処遇が行われており、原告の不利益取扱いの意思は一貫して続いているのであるから、原告の右行為は法二七条二項の継続する行為に該当する。

3 X3について

(一) X3が昭和五一年三月二二日まで土浦事業所第一課において担当していた業務は、同事業所及び豊田季・高松両事業所で使用する刃具類の再生研磨を集中的に管理するものであった。

これに対してX3の同年三月二三日からの担当業務は、(1)同年三月二三日から四月末までパー材切断作業、(2)同年五月初旬には約一〇日間ギヤシャフトのキー溝バリ取り作業、(3)同年五月中旬からはスパーギアブランク加工機の稼働作業、

(4)昭和五二年五月頃から円筒研削盤の担当、(5)同年一〇月に転造作業（軸にすべり止めのギザギザを付ける作業）であった。

右の昭和五一年三月二三日以後の業務のうち、(1)のバー材切断作業と(2)のギヤシャフトのキー溝バリ取り作業は、命令書第1の3(2)カ、クに記載のとおり単純作業である。また(3)、(4)、(5)業務も部品加工の機械を稼働させるというものであるとすると、前掲乙第六号証の二の三五によればX3が行っていた治工具の再生研磨の集中管理は、各作業現場への刃具類の貸し出しという間接業務的側面を有し、また磨耗した刃具類の再生研磨も実作業ではあってもひとつひとつタイプの異なる刃具の研磨であって、再生させるものと廃棄するものとを区別する判断も必要であることが認められ、このような経験と技能を要する複雑な仕事に較べれば自動機械を稼働させるのみの(3)、(4)、(5)の業務は単純な作業であると解される。

従って治工具管理の仕事からX3を外し、右(1)ないし(5)の業務を担当させたことは格下げ的业务変更であり不利益取扱いにあたる。

(二) これに対し原告は、キー溝バリ取り作業は生産量が増えたため一時的にX3に行かせたと主張し、前掲乙第四号証の二五の四、乙第八号証の二の一七にはその旨の記載部分があるが、右記載部分はいずれも具体的な生産量を示しての供述ではないからこれのみでは一人の従業員を専従で作業させなければならなかったほどバリ取り作業がたまっていたとはいえず、原告の主張は理由がない。またX3一人にバリ取り作業をさせた点に関し、前乙第四号証の二五の四には、昭和五二年三月からはZ2課員も専従でキー溝バリ取り作業をしたのであるからこの業務はみせしめ的なものではない旨の記載部分があるが、前掲乙第四号証の一一の三によればZ2課員は総評全国金属労働組合茨城地方本部オリエンタル土浦分会（以下「土浦分会」という）の執行委員であったことが認められるから、右記載部分はX3が参加人所属組合員以外の者に較べて差別的な取扱いを受けているとの前記認定を左右するものではない。

また原告は、間接部門はできるだけ削減するという原告会社の方針に基づいて昭和五二年三月頃から治工具の集中管理方式を廃止したのであるからX3に治工具管理を担当させなかったとしても差別的な取扱いにはならない旨主張するが、右の治工具担当者の廃止は昭和五一年三月から同五二年三月までの間X3に治工具の仕事をさせなかったこと理由にはならないので原告の主張は失当である。また命令書第1の3(2)ケのとおり昭和五二年五月から一〇月までの間に土浦事業所において勤務形態の変更があり、担当業務の変更はX3一人ではなかったが、この点もX3に治工具の仕事をさせなかった理由にはならない。

(三) 原告は、X3が就業時間中に職場離脱をして担当業務に支障を生じさせたのでX3を治工具の担当から外し、バー材切断作業等を命じた旨主張する。

確かにX3は、命令書第1の3(2)ウのとおり昭和五〇年一〇月から一二月までの間に一七時間三四分（ストライキを除く）、同五一年一月から三月までの間に四〇時間就業時間中の組合活動によって賃金カットされている。

しかしこの間原告は、参加人との関係で前記三2(三)(1)ないし(10)の行為を行う一方、成立に争いのない乙第六号証の二の四九によれば、土浦分会からの昭和五〇

年一〇月九日付の土浦事業所における団体交渉の申し入れ及び同五一年二月の土浦分会の事務所設置に関する団体交渉の申し入れに対し、要求及び団体交渉は参加人を通じて行うべきであるとして土浦分会との団体交渉をいずれも拒否したことが認められ、また土浦事業所長においても、土浦分会からの同様の事項についての団体交渉の申し入れに対し事業所長には交渉権限がないとして団体交渉を拒否したことが認められる。そして前掲乙第四号証の一一の三、同号証の二七の二、第六号証の二の五三によれば、X3の就業時間中の職場離脱は、いずれもX3が土浦分会の執行委員長として原告及び土浦事業所長による団体交渉拒否等に対する抗議行動や対策協議のためであったことが認められ、このX3の組合活動は土浦分会及び参加人の組合運営に不可欠であるとともに、X3が就業時間中に組合活動をせざるを得なかったのも原告及び土浦事業所長の行為にその原因があると考えられる。

さらに命令書第1の3(2)エのとおりX3は就業時間中に組合活動を行うに際して同僚の女子従業員にその旨を事前に伝えて治工具についての作業現場の要求に対応できるように指示していたのであるから、右組合活動によってX3の担当業務に具体的な支障が生じたとは考えられず、よってX3の組合活動は正当であると解される。

これに対して前掲乙第八号証の二の一七には、(ア)高松事業所へ送る工具（三個）の研磨がX3の職場離脱が重ったことを原因として所定の期日までに送付できないおそれが生じたため、Y2 マネージャーとY3 指導員が代って再生研磨を行いやと定期便に間に合せた、(イ)ベヘラー社の自動旋盤のバイト、半月リーマの再研磨は時間が限られた研磨依頼が多かったが、X3が職場にいないのでやむを得ず上司らが代行して研磨せざるを得ないという事態がしばしば起こったとの記載部分がある。しかし例の点については、前掲乙第四号証の一二の三によればX3はこのような事実があったことをY4 課長、Y2 マネージャー、Y3 指導員のいずれからも聞いていないことが認められるので、Y4 の右陳述書の記載部分のみではこの事実を認めることはできず、また(イ)の点についても前掲乙第四号証の一二の二によればX3はこのような事実を聞いていないことが認められ、かつ Y4 の陳述書の記載自体代行研磨の主体、その回数が不明なものであるため右記載部分のみではこの事実を認めることはできない。また前掲乙第四号証の二五の四の X12 の証言調書には右(ア)、(イ)のとおり業務の支障例があったということを Y2 マネージャー及びY3 指導員から聞いた旨の記載部分があるがいずれも伝聞に過ぎず信用できない。

(四) 前記三 2(三)(1)ないし(10)の原告の行為、原告及び土浦事業所長による土浦分会との団体交渉の拒否、命令書第1の3(2)オ、カ、サのY4 課長及びY3 指導員の言動から考えて、X3に対する前記(一)記載の処遇は、原告がX3の正当な組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いであるとともに他の組合員に対しみせしめとすることによって参加人の弱体化を狙った支配介入であり、法七条一号及び三号に該当する不当労働行為である。

なおX3が昭和五一年三月二二日に治工具の再生研磨の集中管理の仕事を取り上げられてから本件不当労働行為救済申立（昭和五二年六月二九日）までに一年

以上経過しているが、昭和五二年一〇月当時も単純作業を命じられただけで治工具の仕事をしておらず、原告の不利益取扱いの意思は一貫して続いているのであるから、原告の右行為は法二七条二項の継続する行為に該当する。

4 X5について

(一) X5は、昭和五一年三月までは、豊四季事業所治工具課において工具室リーダーとして専ら間接業務を担当しており、また昭和四八、四九、五〇年度の安全衛生委員会の職場代表であった。

これに対して昭和五一年四月以降のX5の担当業務は、(1)工具室リーダーとしての業務を解かれ、同月からドリル研削及び工具の納入時検査を命じられた、(2)同年八月からバイト再研削とメール便（各事業所間を往復する部品、製品の運送機能）発送業務を担当した(3)昭和五二年八月から抜型保守作業を担当した、(4)昭和五一年三月の安全衛生委員の職場代表にはY6課長の推せんしたZ7が職場の課員の討議を経ないで選ばれ、X5は選ばれなかった、以上のとおりである。

X5の工具室リーダーとしての業務は、命令書第1の3(3)イのとおり間接的業務を担当して課長及び主任の補佐をし、実作業は休みの者の補充として行う程度でほとんど行わないというものであったのに対し、右(1)、(2)、(3)の作業はいずれも実作業もしくは単純作業であるから、右の業務変更は、格下げであり不利益取扱いと解される。

また(4)の治工具課における安全委員の選出の点も、昭和五一年の委員の選出につきY6課長が従前と異なり委員の推せんをしたことは、X5を安全衛生委員から排除することによってX5に精神的打撃を与えるためにあったと考えられるので不利益取扱いと解される。

(二) 原告は、X5が就業時間中に職場離脱をしたことは正当な組合活動とはいえ、X5の担当業務を変更させたのも職場離脱によって業務に支障が生じたからである旨主張する。

X5は、命令書第1の3(3)オ、キのとおり昭和五〇年九月から一二月までの間に、四二時間四六分就業時間中の組合活動によって賃金カットを受けさらにその他に不就業時間が四〇時間五五分あり、昭和五一年一月から三月までの間に、二五時間四〇分就業時間中の組合活動によって賃金カットを受けさらにその他に不就業時間が三〇分あった。このようにX5の就業時間中の組合活動はかなりの時間数になるが、右昭和五〇年九月から昭和五一年三月までの間は、原告が参加人に対し前記三2(三)(1)ないし(10)のとおり団体交渉拒否や脱会工作等を行い、昭和五〇年七月頃には約六二〇名であった参加人の組合員数が、同年一〇月には五六六名、同年十一月一八日には全従業員の過半数を割り、同年一二月には一〇〇名以下になる（前掲乙第六号証の二の四六によりこれを認める）というように急激な減少を続けた時期にあたる。そして前掲乙第四号証の二七の二、第六号証の二の五三によれば、X5の就業時間中の組合活動はいずれも原告による前記三2(三)(1)ないし(10)の行為に対する抗議行動、対策協議のためであったことが認められるところ、参加人の書記長であるX5がこれらの組合活動することは、右のような原告による参加人の組織に対する切り崩しの時期においては参加人の団結権を確保

するうえで必要不可欠であり、またX5が就業時間中に組合活動をせざるを得なかったのも原告の行為にその原因があると考えられる。

さらにX5の就業時間中の組合活動によって原告の業務に具体的な支障が生じたとは考えられないのであるから、X5の組合活動は正当であると解される。

これに対して前掲乙第四号証の二五の四には、X5の業務は治工具を他の職場に貸出しをすることなのだから治工具課としてはX5がそこにいないとどうしようもないとの記載部分があるが、これは抽象的にX5が職場離れをすると困ると供述しているのみでX5がいなかったことによって具体的な仕事上の支障があったとの証拠にならない。また前掲乙第八号証の二の一九には、X5が仕事の途中でも突然職場離脱をするので業務計画を立てられず業務指示に苦慮したと聞いている旨の記載部分があるが、これも同様に具体的な仕事の支障があったことの証拠にはならない。

- (三) 原告の前記三二(三)(1)ないし(10)の行為、命令書第1の3(3)クのとおりY6課長によるX5へのいやがらせの言動及び日常的監視、命令書第1の3(3)コのX5にかかってきた電話の取り次ぎに関してY7課長のとった態度から考えれば、原告のX5に対する(一)の(1)ないし(4)の処遇はX5の正当な組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いであるとともに、他の組合員に対してみせしめとすることによって参加人の弱体化を狙った支配介入であり、法七条一号及び三号に該当する不当労働行為であると解される。

5 X1について

- (一) X1が本社開発部（その後技術部開発課となる）において昭和五一年二月まで担当していた業務は、ヒシテリシスクラッチの製品化業務、特許事務所との連絡業務及びUL規格取得申請業務であった。

これに対してX1の同年三月以降の担当業務は、(1)同年三月UL申請業務から外されて、UL規格の和訳を命じられた、(2)同年五月大地が実験室で行っていた業務から外された、(3)同年五月に特許実用新案の細分類目録の作成を命じられた、(4)同年五月頃から十一月頃まではUL規格の和訳を行った、(5)同年十一月から昭和五二年三月まではオーストラリア、カナダ、ヨーロッパの規格についての和訳や調査、(6)同年三月二〇日から九月まで英語の原書「リ・エレクトリック・ブレークダウン・オブソリッズ（固体の絶縁破壊）」の和訳を行った、(7)同年八月の人事移動と組織変更によって本社技術部開発課の課員がX1とX6のみとなり、開発課の机は入口近くの空席に固まれた位置に配置され、開発課には技術部の他の課との打ち合せや各種委員の選出もなかった、(8)同年九月から十一月下旬まで実用新案公報の開架式ファイルの作成、公報調査、米国技術文献の和訳を行った、(9)同年十一月下旬から昭和五三年二月上旬まで米国特許の和訳を行った、(10)同年二月から昭和五四年まで日本の特許、実用新案の要約作成を担当した、以上のとおりである。

このうち(3)の目録の作成は、命令書第1の3(4)ケのとおり月別の細分類目次をカッターで各細分類毎に切りとり他の紙に貼って整理し直す作業であるから、X1の従前の業務に較べ単純作業であるのは明らかで、右の業務変更は格下げであ

り不利益取扱いにあたる。

(4)、(5)、(6)、(8)、(9)のUL規格、米国技術文献、米国特許等の和訳については、確かに技術開発を担当する従業員に技術情報を収集のためこれらの和訳を命ずることは不自然ではないが、UL規格申請業務や実験室で行う開発業務からX1を外し、このように長期間にわたって和訳のみを命ずるということは、それ以前に原告会社において和訳のみをさせられた者はないことを考えると、X1に対する差別であり不利益取扱いであると解される。特に(6)の「リ・エレクトリック・ブレークダウン・オブソリズ（固体の絶縁破壊）」は、Y8課長が学生時代に購入した一九五一年（昭和二六年発行）の文献であって、技術の進歩の著しい今日においてこの本を和訳することが原告会社の業務に必要であったかには疑問があり、さらに第1の3(4)コのとおりX1の訳文が原告の社内で利用された形跡がないことから考えても、この原書の和訳は、必要のない英文を和訳させることによりX1に精神的苦痛を与える不利益取扱いである。

(7)の組織変更と人事移動については、それまでの本社技術部開発課の課員のうち参加人所属組合員のX1とX6を除く残りの者を全員移動させるというものであるから、そのこと自体不自然であるのみならず、開発課には技術部の他の課との合同の打ち合せや各委員会の委員の選出の連絡もなかったことから考えて、右組織変更はX1、X6を他の従業員から隔離する不利益取扱いであると解される。これに対して成立に争いのない乙第八号証の二の二三のY11の陳述書には、本社研究部の場合は部員から希望がありまた他の関連部署との連絡の必要性から技術部第一課との合同の打ち合せをしていたが、X1からは希望も出されずその必要性もなかったので合同の打ち合せを行わなかった旨の記載部分がある。しかしY11部長自身右陳述書で開発課には打ち合せの必要性がないと述べているようにX1が希望しても他の課との合同の打ち合せが行われたかは疑問であるし、開発課の仕事には他の部署との連絡の必要性がまったくないということも考えにくいので、右記載部分は開発課にのみ他の課との打ち合せがなかったことはX1らを隔離するためであるとの前記認定を左右するものではない。また前掲乙第八号証の二の二三には、各委員会からのお知らせは回覧して衆知徹底をはかっている旨の記載部分があるが、前掲乙第四号証の一五の二によれば、X1のところに戻ってくる回覧では各委員会の委員選出はまったくわからなかったことが認められるので右記載部分は信用し難い。

(二) 原告は、X1が就業時間中に職場離脱したことは正当な組合活動とはいえず、X1をUL申請業務から外して和訳等の業務に変更したのも職場離脱によってUL申請業務に支障が生じたからである旨主張する。

X1は、命令書第1の3(4)エ、オ、キのとおり昭和五〇年九月から一二月までの間に、就業時間中の組合活動によって七七時間五四分賃金カットされその他に六三時間二〇分の不就労時間があり、昭和五一年一月二七日から三日間高松事業所へのオルグのため欠勤し、その他に同年一月から三月までの間に就業時間中の組合活動により五〇時間三五分賃金カットを受けた。このようにX1の就業時間中の組合活動はかなりの時間数になるが、右昭和五〇年九月から昭和五一年三月

までの間は、原告が参加人に対し前記三 2 (三)(1)ないし(10)のとおり団交拒否や脱会工作を行い、これによって参加人の組合員数が急激に減少していた時期にあたる。そして前掲乙第四号証の二七の二、第六号証の二の五三によれば、X 1 の就業時間中の組合活動は、団交拒否に対する抗議行動、労働委員会への申立準備とその手続、従業員への照会票配布や組合備品の撤去に対する抗議行動と対策協議、三六協定についての労働基準監督署との交渉、原告の団交拒否や参加人所属組合員に対する脱会工作によって動揺する組合員への説得活動等のためであったことが認められるところ、参加人の執行委員長である X 1 がこれらの組合活動をすることは、原告による参加人の組織に対する切り崩しの時期においては参加人の団結権を確保するうえで必要不可欠であり、また X 5 が就業時間中に組合活動をせざるを得なかったのも原告の行為にその原因があったものと考えられる。

そして原告は、得意先から昭和五一年一月までに U L 規格を取得するよう強く要請されていたのに X 1 が三日間無断で欠勤したため U L 申請業務に支障があった旨主張するが、命令書第 1 の 3 (4)オのとおり X 1 は高松事業所への出発の朝電話で欠勤の連絡をしているから無断欠勤とはいえないし、命令書第 1 の 3 (4)イのとおり U L 規格申請業務は一度手紙を出すり返事がくるまで二か月位かかる性格の業務であるから、X 1 が高松事業所にオルグに行くため三日間欠勤したことによって U L 申請業務に具体的な支障が生じたとはいえない。前掲乙第四号証の二〇の二には、申請業務の詰めの段階で X 1 が欠勤したので結局他の者があと始末した旨の記載部分があるが、これは、三日間の欠勤のうち X 1 がいないことによって U L 申請業務のどの手続に支障があったかを証するものではないので、三日間の欠勤によって U L 申請業務に支障が生じたことはないとの認定を左右するものではない。そして X 1 のその他の就業時間中の組合活動によって原告の業務に具体的な支障が生じたとは認められないので、X 1 の組合活動は正当であると解される。

- (三) 原告の前記三 2 (三)(1)ないし(10)の行為から考えれば、原告が X 1 に対して(一)の(1)ないし(10)のとおり U L 申請業務等から外して和訳などを命じた他の従業員から隔離したことは、X 1 の正当な組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いであるとともに、他の組合員に対してみせしめとすることによって参加人の弱体化を狙った支配介入であり、法七条一号及び三号に該当する不当労働行為であると解される。

なお X 1 が昭和五一年三月に U L 規格申請業務から外されてから本件不当労働行為救済申立（昭和五二年六月二九日）までに一年以上経過しているが、原告は、昭和五二年六月以降においても X 1 に和訳などを命じており、原告の X 1 に対する差別意思は一貫して続いているのであるから、原告の右行為は法二七条二項の継続する行為に該当する。

6 X 7 について

- (一) X 7 が本社製造技術課において昭和五一年八月一七日まで担当していた業務は、設備の不具合経歴のまとめと土浦事業所駐在員時代の残務整理である塗装装置のマスキングシートの再生方法の改良、高周波焼入機用オートローダーの運転状況

のまとめ等であった。

これに対し同年八月一八日以降のX7の担当業務は、(1)同日それまで担当していた業務から外され、同年九月二八日まで上司から仕事の指示がまったくなかった、(2)同月二九日「製造技術課は何をすべきか自分は何をしたいか」についてのレポート提出を命じられ同月三〇日に提出し、もう少し具体的に書くように指示されて同年一〇月一五日に設備の保守をやりたいというレポートを提出した、(3)同年一〇月二二日から昭和五一年三月二二日までは「設備保全システム」という本を参考に原告会社に合った機械保守の作業マニュアルを考えるレポートを数回提出した、(4)同年三月から一二月一日までは研削盤の最適加工条件についてのレポートの作成、(5)同月一五日から二二日まではダイオードの選別作業、(6)同月二二日から同年一二月八日までダイオード選別機についてレポート作成、(7)同年一二月二日にコンデンサー取付台の試作を指示される、(8)昭和五三年一月一九日から同月二七日までボルト・ナットの組み合わせの袋にワッシャーを入れる作業をした、以上のとおりである。

これら一連の業務のうち(1)については、X7の担当業務を合理的な理由なく取り上げて四〇日間仕事の指示をしなかったものであるから不利益取扱いと解される。(2)、(3)、(4)のレポートの提出については、これをX7に行わせる必要性があったとは考えられないし、Y10課長が、(3)の機械保守のレポートの提出を命じた際にも豊四季事業所の機械の点検整備の予定をX7に説明せず、提出されたレポートについても「まだよく見ていない」「もう少し待ってくれ」といった態度をとったこと（命令書第1の3(5)シ）、(4)の研削盤の最適加工条件のレポートのときもX7が聞きに行かないと評価や次の指示をしなかったこと（命令書第1の3(5)ス）を考えれば、原告がX7にレポートを提出させることによって教育指導する意思が真にあったかについても疑問があるので、原告がX7から仕事を取り上げてこれらのレポートの提出のみをさせたことは、X7に精神的苦痛を与える不利益取扱いであると解される。また(6)については、前掲乙第四号証の一〇の二及びこれによって真正に成立したことが認められる乙第六号証の二の三四によれば、ダイオードの選別作業は、ダイオードのリード線を測定器にはさんで電圧を測り選別をするという作業であることが認められ、これはX7の従前の担当業務に較べると単純作業であって不利益取扱いであると解される。ダイオードの選別機についてのレポートも、前掲乙第四号証の一〇の二によれば、原告における当時のダイオードの使用量は一か月に四〇〇〇個位にすぎないので全自動の選別機械を作れば一日で作業が終了してしまうため機械を作ってもメリットがないことが認められること及びX7が提出したレポートの評価を聞きに行ってもY12次長が「まだ見ていない」という態度をとったこと（命令書第1の3(5)セ）を考えれば、原告がダイオードの選別機を制作する必要があつてレポートの提出を命じたかは疑問があるので、これも同じく不利益取扱いであると解される。(7)のコンデンサー取付台の試作も前掲乙第四号証の一〇の二、第六号証の二の三四によれば、アルミ板をのこぎりで切ったり折り曲げたりして加工するという作業であることが認められるので、X7の従前の業務に比較すれば単純作業であると解される。(8)

のボルト・ナットの組み合わさった袋にワッシャーを入れる作業は、X7の従前の業務に較べて単純作業なのは明らかである。よって(7)、(8)の業務についても格下げであり不利益取扱いであると解される。

(二) 原告は、X7の土浦事業所駐在員のときの仕事が原告の期待に反するものであり、本社製造技術課に戻ってからも土浦事業所駐在員時代の残務の処理が遅れ、設備の不具合経歴のまとめもなかなか提出しなかったため、X7には技術者としての資質に欠ける面があると判断し、本人の自覚をうながすために担当業務を中断してレポートの提出を命じた旨主張し、その旨の前掲乙第四号証の一九の二、第八号証の二の一四の記載部分がある。

しかし土浦事業所駐在員時代のX7の仕事については、前記二六のとおり、X7は職務の具体的な指示を上司から受けておらず、また命令書第1の3(5)エのとおりX7が土浦事業所から本社に戻る際に上司からX7の駐在員としての仕事が期待はずれであったと言われていないことから考えても、X7が駐在員としての職務を十分に責さなかったとはいえず、このことを理由にX7に対する前記(一)の業務変更を正当化することはできない。Y2 マネージャーがX7を通さずに本社製造技術課に直接依頼したことも(命令書第1の3(5)イ)、X7がY2 マネージャーに機械の取扱い方を教えてくれるよう要請したのに断われたという事情を考えれば、右事実によってX7が駐在員としての職務を責していなかったと判断することはできない。

また土浦事業所駐在員時代の残務処理のうち何点かが昭和五一年八月の段階で処理されていなかったことは確かであるが、前掲乙第四号証の一〇の二によれば、右残務処理の中には設計業務が四、五件あり、設計業務は技術的な問題点を考慮しながら行うと時間がかかる場合があること及び英文の取扱い説明書の和訳もページ数が一〇〇ページ位あり時間がかかることが認められ、命令書第1の3(5)オのとおりこれらの仕事に加えて絶縁紙挿入機の修理と設備の不具合経歴のまとめの仕事が加えられたのであるから、昭和五一年八月の時点で未処理の案件が残っていたとしても、X7の技術者としての能力が極端に劣っているとはいえないと考える。

設備の不具合経歴のまとめについても昭和五一年八月の時点で処理が終わっていなかったが、命令書第1の3(5)ケのとおりX7はこの仕事について「他の仕事の合間にやればいいし、期限は定めない」と言われていたのであり、しかも中間報告は提出していたのであるから、この業務が未処理であったことも前記(一)の業務変更の理由にはならない。

(三) 原告は、X7が就業時間中に職場離脱をしたことは正当な組合活動とはいえず、これによって相当業務の処理が遅れるという支障が生じたので前記(一)の業務変更をした旨主張する。

X7は、命令書第1の3(5)キのとおり昭和五〇年一〇月から一二月までの間に三六時間三六分、同五一年一月から五月までの間に六〇時間三四分(ストライキを除く)それぞれ就業時間中の組合活動によって賃金カットを受けている。このようにX7の就業時間中の組合活動はかなりの時間数になるが、右の昭和五〇年

一〇月から昭和五一年五月までの間は、原告が参加人に対し前記三 2 (三)(1)ないし(10)のとおり団交拒否や脱会工作を行い、これにより参加人の組合員数が急激に減少していた時期にあたる。そして前掲乙第四号証の二七の二、同号証の一一の三、第六号証の二の五三によれば、X 7 の就業時間中の組合活動は、団交拒否に対する抗議行動と対策協議、地方労働委員会への申立準備、土浦分会に対する団交拒否への対策協議、組合旗撤去に対する抗議行動等のためであったことが認められるところ、参加人の執行副委員長である X 7 がこれらの組合活動をすることは、原告による参加人の組織への切り崩しの時期においては参加人の団結権を確保するうえで必要不可欠であり、また X 7 が就業時間中に組合活動をせざるを得なかったのも原告の行為にその原因があったものと考えられる。

そして原告は、土浦事業所駐在員時代の残務処理が昭和五一年八月になっても終了せず、また設備の不具合経歴のまとめが終了しなかったのは就業時間中の組合活動が原因であると主張するが、前記(四)のとおり X 7 が与えられていたテーマは時間がかかるものが多かったので、上司が定めた期限内に仕事が処理できなかったからといって直ちに原告の業務に支障が生じたとはいえず、同じ製造技術課の課員が X 7 と同じ程度のテーマを与えられてそれを X 7 より短い期間で完成させたことを示す的確な証拠がない以上、原告の業務に具体的な支障があったとは考えられない。

従って X 7 の就業時間中の組合活動は正当であると解される。

- (四) 原告の前記三 2 (三)(1)ないし(10)の行為、命令書第 1 の 3 (5)キの Y 10 課長の言動から考えて、X 7 に対する前記(一)記載の処遇は、原告が X 7 の正当な組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いであるとともに他の組合員に対しみせしめとすることによって参加人の弱体化を狙った支配介入であり、法七条一号及び三号に該当する不当労働行為であるとする。

7 X 2 について

- (一) X 2 は、昭和五一年八月まで本社デザイン課において原告のユーザー向け技術誌「レンガ」と製品カタログの編集関係のデザインを担当していた。

これに対して X 2 の同年八月以降の担当業務は、(1)同年八月頃から「レンガ」編集についての仕事の指示がなくなり、同年一〇月頃からはデザイナーとして行っていた仕事の指示がなくなり、時々二、三時間で終るカタログの仕事が回ってくるだけになった、(2)同年一月中旬及び(3)の宛名貼りの終了後昭和五二年一月までの間 X 4 が行って途中で中止させられた製品取扱いのしおりの電話局番の訂正作業を行った、(3)昭和五一年一二月に「レンガ」の発送用封筒にシール状の宛名を六〇〇〇枚貼る作業を行った、(4)昭和五二年四月から五月まで Y 12 次長から与えられた「デジジョンメーカー (統計的意思決定)」という本の感想文を書き提出した、(5)同年八月頃から同年一二月頃までアメリカの工業技術者向け雑誌の小型モーターの広告の和訳とその広告についての感想文を書き提出した、(6)昭和五二年一二月以降(3)と同様の「レンガ」の宛名貼りを三か月に一回行うようになった。

X 2 は、命令書第 1 の 3 (6)アのとおり大学の芸術学部デザイン科出身であるこ

と、原告への入社に際しては大学にきたデザイナー募集に応募したもので入社試験には広告作成の実技試験があったこと、昭和四五年四月に入社して一か月の現場実習を終了した後は一貫してデザイン課においてデザイン業務を担当していたこと、命令書第1の3(6)イのとおり小型モーターの製造会社である原告にあって広告・宣伝のデザインを担当するデザイン課の業務は製造部門等の業務に較べて特殊性があること、X2はこのようなデザイン業務を問題なく処理していたこと、以上の事実を考えれば、原告はX2をデザイン業務担当の適格者として就労させていたと解するのが相当であり、そのX2から(1)のとおりデザイナーとしての仕事をとり上げ、(2)の電話局番の訂正作業や(3)、(6)の「レンガ」の宛名貼り、(4)、(5)の感想文や和訳の提出をさせたことは、X2に対し精神的苦痛を与える不利益取扱いであると解される。

これに対し原告は、原告会社においてデザイナーという職種を限定した採用はないと主張し、その旨の前掲乙第四号証の一六の二の記載部分がある。確かにX2と原告との雇用契約締結に際し職種をデザイナーに限定する特約があったことを示す直接の証拠はないから、広告宣伝業務を外注化してデザイン課そのものを廃止するという合理的な理由がある場合に、X2を配置転換したとしても、これを指して差別的取扱いであるとはいえない。しかしながら原告が広告・宣伝の外注化を行い始めたのは昭和五三年四月頃からであるのに対し、X2がデザイナーの仕事を取り上げられたのは昭和五二年八月からであり、またデザイン課の中でX2のみに電話局番の訂正や感想文等の提出をさせ、従前はデザイン課全員で行っていた「レンガ」の宛名貼りをX2一人にさせる合理的な理由はないのであるから、原告会社においてデザイナーの職種に限定しての採用はないとしても、このことによって(1)ないし(6)の業務変更がX2に対する不利益取扱いであるとの認定は左右されない。

- (二) 原告は、X2が就業時間中に職場離脱したことは正当な組合活動とはいえず、X2をデザイン業務から外したのも職場離脱により計画的、組織的な仕事は任せることができなかつたからである旨主張する。

X2は、命令書第1の3(6)ウのとおり昭和五〇年九月から昭和五一年六月までの間に、就業時間中の組合活動によって延べ一四五時間三三分の賃金カットを受けその他に五五時間五分の不就労時間があった。このようにX2の就業時間中の組合活動はかなりの時間数になるが、右昭和五〇年九月から昭和五一年六月までの間は、原告が参加人に対し前記三2(三)(1)ないし(10)のとおり団交拒否や脱会工作を行い、これによって参加人の組合員数が急激に減少していた時期にあたる。そして前掲第四号証の三の三、同号証の二七の二、第六号証の二の五三によれば、X2の就業時間中の組合活動は、参加人に対する団交拒否に対する抗議行動と対策協議、地方労働委員会への団交斡旋の申請手続や審問手続、土浦分会に対する抗議行動、三六協定についての労働基準監督署との交渉等のためであったことが認められるところ、参加人の副執行委員長であったX2がこれらの組合活動をすることは、原告による参加人の組織に対する切り崩しの時期においては参加人の団結権を確保するうえで必要不可欠であり、またX2が就業時間中に組合活動を

せざるを得なかったのも原告の行為にその原因があったものと考えられる。

そして確かにデザイン課の業務は、仕事の納期が厳格でコピーライター、カメラマン等との共同作業であってまた製品展示会前等時期的に仕事が集中するという特殊性を有するが、命令書第1の3(6)オのとおりX2は、製品展示会前の昭和五一年春頃担当業務に合わせて自主的な早出残業を行い同人の業務を納期に間に合わせていたのであるから、X2の職場離脱によって原告の業務に具体的な支障が生じたとは考えられず、X2の就業時間中の組合活動は正当であると解される。

これに対して原告は、X2が職場離脱をするので他のデザイン課員がX2の業務をカバーして業務の支障を防いだと主張し、前掲乙第八号証の二の二一のY12の陳述書にはその旨の記載部分がある。しかしこの記載部分は、抽象的にX2の仕事の他の課員がカバーしたというものに過ぎず、右陳述書における唯一の具体例である、昭和五〇年八月と昭和五一年二月の出張の際X2のかわりにZ9課員がカメラマンの助手として同行した件についても、前掲乙第四号証の四の二によれば参加人が結成される前でもX2がカメラマンに同行できない場合には他の者が同行していたことが認められるので、右の点は他の課員がX2の業務をカバーしていたとの証拠にはならず、抽象的な前記記載のみでは、X2が早出残業をして自己の業務に支障を生じさせなかったとの認定は左右されない。また原告は、X2は参加人結成前には一か月に四〇時間を超える残業を行っていたが参加人結成後は職場離脱を多いときで一か月に四〇時間位行ったので、算術的に一か月に八〇時間という時間数に相当する早出残業を行わなければならないところ、X2がこれを自主的に行っていたとは考えられず、これらの時間数に対応する業務は他の課員が残業してカバーした旨主張する。しかし業務に支障が生じたかは、X2が多く残業をしていた時期と職場離脱を多くした時期とのX2の具体的業務の比較をしなければ判断できないところ、原告の主張は、残業時間と職場離脱時間を算術的に加えたものに過ぎないから、X2が職場離脱を多く行っていた時期に他のデザイン課の職場の残業等が増えたことを示す的確な証拠がない以上原告の主張は認められない。

- (三) 原告の前記三2(三)(1)ないし(10)の行為、命令書第1の3(6)クのY12次長の言動から考えれば、X2に対する前記(一)(1)ないし(6)記載の処遇は、原告がX2の正当な組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いであるとともに他の組合員に対しみせしめとすることによって参加人の弱体化を狙った支配介入であり、法七条一号及び三号に該当する不当労働行為であると解する。

8 X9について

- (一) X9が昭和五一年八月二〇日までオリエンタルサービス営業部営業二課において担当していた業務は、システムセールスで、担当会社は五五社、月商は一〇〇〇万円であった。

これに対してX9は、昭和五一年八月二〇日以降は、(1)同日営業担当の職を解かれ、(2)同年九月に担当業務の変更の手續きとこれに伴う得意先へのあいさつまわりをした以後は、昭和五四年三月に至るまでカタログ発送の宛名書きとカタログ発送依頼表の整理のみをやらされ、(3)命令書第1の3(7)ス、タ、テ、ノのお

り他の課員から隔離するような位置にX9の机が配置され机のうえの電話が取り外された。

命令書第1の3(7)ソのとおり、カタログ発送の宛名書きは一日平均三〇枚程度で一時間もかからずに終わってしまうものであって、この宛名書きやカタログ発送依頼表の整理は、オリエンタルサービス総務部管理課入社したての女子社員が片手間で行っていた業務なので、月商一〇〇〇万円の営業担当業務に較べて単純な作業であることは明らかであって、右の業務変更は格下げであり不利益取扱いと解される。

また(3)の机の配置換えは、いずれもX9の机のみを他の課員から離れた位置に置く合理的な理由はないから、参加人の組合員であるX9を他の課員から隔離して同人を孤立させようとするものであって不利益取扱いである。営業課の課員でありながらX9の机の上の電話を撤去したことも、電話の本数に限りがあるとはいえ組合員であるX9を差別するもので不利益取扱いである。

- (二)(1) 原告はX9が得意先から終業時刻に近いころ「今から来てほしい」との電話連絡を受けたのにこれを断ったことを同人の営業担当解任の理由のひとつに挙げており、成立に争いのない乙第八号証の二の二〇の Y21 の陳述書には右の事実があった旨の記載部分がある。しかしこれはY15主任からの伝聞であるのみならず、日時相手方等が特定されていないので、前掲乙第四号証の一の二の X9 の証言調書における「納品について顧客から要求を受けたときに時間外だからと断わったことはない」との供述に照らし信用し難い。
- (2) 原告は、X9が終業時刻後の得意先との食事をしながらの打ち合せに連絡もなく帰ってしまったことも同人の営業担当解任の理由に挙げ、前掲乙第四号証の二五の四の X12 の証言調書及び乙第八号証の二の二〇の Y21 の陳述書には右の事実があった旨の記載部分がある。しかしいずれもY15主任からの伝聞に過ぎず前掲乙第四号証の一の二の X9 の証言調書における「上司の残業命令を拒否したことはない」旨の供述に照らし信用し難い。
- (3) また原告は、X9がチームワークを省みない自分勝手な行動を取ったので同人を営業担当から外したと主張し、その例として月末に休暇を取ったこと、休日出勤を一日しかなかったこと、時間外における営業マン同士の情報の交換を行わなかったことを挙げる。

確かにX9は、昭和五一年五月一三日に住宅新築資金を銀行で借りる手続のために休暇を取ったが、前掲乙第四号証の一の二によればX9が担当していた得意先の集金日は毎月二八日であることが認められるので、三一日に休暇を取ってもX9自身の担当業務に支障が生ずることはなく、また営業二課では月末の代金回収を効率よく行うため他の担当者の集金を地域ごとに分けて手伝うことがあったものの、命令書第1の3(7)クのとおりこの地域の割り振りは当日になって決まるのであるから、X9が三一日の朝に連絡して休暇を取ったことは特に非難されるべきものではない。

またX9は土曜日の休日出勤を一回しか行わなかったが、この休日出勤は任意のものであるから、これをしなかったとしても特に非難することはできない。

X 9は週一日の営業担当者の打ち合せが時間外にあるときには終業時刻が過ぎても残っていたが、それが無い日は終業時刻を過ぎると同僚が残っていても帰ったことがあったが（命令書第1の3(7)サ）、打ち合せが無い日には特に上司から残業の命令はないのであるから終業時刻を過ぎて残っていることは任意のものであって、これをしないことをもってX 9を非難することはできない。

そして前掲乙第四号証の二五の四の X12 の証言調書、乙第八号証の二の二〇の Y21 の陳述書には、X 9が右のような行為をすることによって同僚との融和を欠いた旨の記載部分があるが、X12 の場合はそのような報告を受けたというものに過ぎず、Y21 もオリエンタルサービスの営業部長であってX 9の直属の上司ではないから、営業二課の他の課員もしくは直属の上司であるY15主任の供述等による裏付もない本件においては容易に右記載部分を信用することはできない。また同僚との融和の点に関して前掲乙第四号証の二五の四の X12 の証言調書には、X 9が女子社員から「仲間じゃない」と言われた旨の記載部分があるが、これはY15主任がそれを聞いて更にY15主任から X12 が聞いたものに過ぎず日時等も明確ではないから信用できない。

- (4) さらに原告は、得意先からX 9の担当の変更を要求されたことがあったことを同人の営業担当解任の理由に挙げ、前掲乙第八号証の二の二〇には、X 9が電話による納期や技術的な問い合せに応じないこと、休暇を理由に納品を拒絶したこと、特注品の短期間依頼の相談に応じてくれないことを理由に同人の担当変更を要求された旨の記載部分がある。しかしこのような理由による担当変更であればY15主任がX 9に注意するのが通常なのに、かえって命令書第1の3(7)キのとおりY15主任は「ウマが合う会社と合わない会社がある」と言ってX 9に担当の変更を求めていることから右記載部分は信用し難い。
- (5) X 9は、営業を担当していた期間に命令書第1の3(7)シのと通りの業務上のミスをしたが、いずれも原告の業務に重大な支障を生じさせる性格のものではなく、さらにX 9にのみこのようなミスがあって他の営業担当者にはこのようなミスがまったくなかったということも考えられないので、これらのミスのみではX 9の営業担当解任の理由にはならない。
- (6) また原告は、X 9自身前掲乙第四号証の二の二の証言調書において営業担当者には不向きであることを認めていると主張する。しかし前掲乙第四号証の三の二によれば、X 9は、営業担当を命じられたときに営業について家庭訪問のセールスのようなイメージを持って不向きであると思ったが、オリエンタルサービス営業第二課における営業は実際には企業を相手とするシステムセールスであるとわかり自分でもできると思うようになったことが認められるので、X 9が自分自身で営業第二課での担当業務が不向きだと思っていたわけではなく、まして営業担当から外されてカタログ発送業務担当することがX 9の希望に沿うものであったとは考えられない。
- (三) 原告の前記三2(三)(1)ないし(10)の行為、命令書第1の3(7)ウのY21部長の「組合をつくって会社がつぶれないかね」という発言、同第1の3(7)カのピラ配布特における職制による妨害、同第1の3(7)ツ、テの安全運転講習会等からの排除、同

第1の3(7)ナ、ネのX9の組合活動後の職制によるつるしあげやいやがらせ等を考えると、X9に対する前記(一)(1)、(2)、(3)の処遇は、原告がX9の参加人執行委員及びオリエンタルサービス分会執行委員長としての正当な組合活動を嫌悪してオリエンタルサービスを通じて行わせた不利益取扱いであるとともに、他の組合員に対してみせしめとすることによって参加人の弱体化を狙った支配介入であり法七条一号及び三号に該当する不当労働行為であると解する。

9 X6について

(一) X6が本社技術部開発課において昭和五二年四月まで担当していた業務は、主にジェネレーター付サーボモーターの開発、二〇番ヒスリシスクラッチの試作等の開発業務であった。

これに対してX6は、(1)昭和五二年四月一二日にそれまでの担当業務から外されて、Y8課長から新入社員のしおりを渡されて感想文の提出を命じられた、(2)同日Y8課長にジェネレーター付サーボモーターの開発が遅れたことの反省文の提出を命じられた、(3)同年四月一九日から五月一九日までは、Y8課長から新入社員のしおりを再度渡された以外には一切仕事の指示がなかった。(4)同年八月の組織変更と人事移動によって命令書第1の3(4)サのとおり技術部開発課の課員がX1とX6のみになり、机の位置も入口近くの空席に屈まれたところに配置された。

入社して三年を経過したX6に対して担当業務をすべて取り上げたうえ、新入社員のしおりを読ませて再教育する必要があったとは考えられないので、X6に対する(1)、(2)、(3)の処遇は、同人に精神的苦痛を与える不利益取扱いであり、(4)についても、前記三4(一)のとおりX6やX1を他の従業員から隔離する不利益取扱いである。

(二) 原告は、X6が昭和五〇年七月頃にジェネレーター付サーボモーターの開発を命じられたのに昭和五二年四月になっても開発業務を完成することができなかつたので、X6に反省を求めるために前記再教育を行った旨主張する。

確かにX6がジェネレーター付サーボモーターの開発を命じられてから試作部品を組み立てて実験を開始するまでに一年八月位の期間が経過しているが、もともこの開発業務は、X6が「時間的にやれるかどうか自信がない」と言って引き受けに消極的であったのをY8課長が「他の仕事のあいまに進めてくれ」と言って引き受けさせた(命令書第1の3(8)ウ)ものであることから、必ずしもX6の主な担当業務であるとはいえない。そしてX6は0番サーボモーターの開発の他にデータ測定等の短期の仕事を常時四、五件持ち(命令書第1の3(8)イ)、さらに昭和五一年一月頃からはUL規格モーターの開発を最優先でやるように指示されていた(命令書第1の3(8)カ)のであって、これらの業務が遅れたとの証拠はないのであるから、必ずしも主たる業務とはいえないジェネレーター付サーボモーターの開発が遅れたとしても、そのことを理由にして前記付(一)(1)、(2)、(3)の再教育をするまでの必要があったとは考えられない。

(三) 原告は、ジェネレーター付サーボモーター開発業務の遅れは、X6が就業時間中に職場離脱をし、残業を拒否していたことが原因であると主張する。

まずこのうち就業時間中の組合活動については、X6は昭和五一年一〇月から昭和五二年四月までの間にこれを理由に一九時間四三分の賃金カットを受けているが、この就業時間中の組合活動によって本来長い期間の研究が必要である開発業務に影響が生ずるとは考えられない。そして前掲乙第四号証の六の二、同号証の二七の二、同第六号証の二の五三によれば、この就業時間中の組合活動は参加人の秋闘及び春闘要求についての団体交渉を原告が拒否したことに対しX6が参加人の執行委員として抗議行動や対策協議をするためになされたことが認められ、原告の参加人に対する前記三2(三)(1)ないし(10)の行為に照らせば、X6のような組合活動は参加人の組合運営に不可欠であるとともに、X6が就業時間中に組合活動をせざるを得なかったのも原告の側にその原因があるものと考えられる。従ってX6の就業時間中の組合活動は正当であって、この組合活動を理由にX6を非難することはできないと解する。

また残業拒否については、X6は昭和五〇年九月ころから残業を行わなくなったが、前記三2(三)(2)のとおり松戸労基署は、昭和五〇年十一月七日に当時締結されていた三六協定は従業員代表の資格要件に欠けるとして残業中止を原告に指示したのであるから、少なくともこの時点まではX6が残業拒否をしてもこれを非難することはできない。そして同年一二月四日に原告が従業員代表と新たに三六協定を締結した後についても、上司の具体的な残業命令に対してこれを拒否するのはともかく、残業をしてでも開発業務を完成させるという姿勢を示さなかったこと自体が雇用契約上の義務違反となるわけではないから、残業をしなかったことが前記(一)(1)、(2)、(3)の再教育の理由にはならない。

(四) 原告は、X6に再教育が必要であった理由としてカタログ送付依頼の電話の際相手の名前を聞き漏らしたことを挙げる。

しかしこのカタログ収集の指示は昭和五二年四月になされたが、この時点では既にジェネレーター付サーボモーターの実験が開始されている（命令書第1の3(8)サ）のでこのようなカタログの収集が必要であったかは疑問であるし、本来他社の製品のカタログ集めを個人名で行うように従業員に命ずること自体社会的に妥当性を欠くので、原告がカタログ収集の方法の不手際についてX6を非難することはできず、これを同人の再教育の理由にすることもできない。

(五) また原告は、X6が一般的な礼儀作法に欠けることを同人の再教育の理由にしている、前掲乙第八号証の二の一五のY8の陳述書にはその旨の記載部分がある。しかし右陳述書において礼儀作法に欠ける具体例として挙げられているのは、Y8課長がX6に注意をしていたときにメモを取っていたことのみであるところ、これは命令書第1の3(8)スのとおりX6が参加人の執行委員として残業問題をめぐってY8課長と口論した際の行動であるから、この事例は一般的な礼儀作法に欠けることの例としては不適切で、抽象的な前記記載部分のみではX6が一般的な礼儀作法に欠けていたことを認めることはできない。

(六) 原告の前記三2(三)(1)ないし(10)の行為、命令書第1の3(8)エのY23技術課長がX6に参加人から脱退するように働きかけたこと、同第1の3(8)ケのY8課長の言動から考えて、X6に対する前記(一)(1)ないし(4)の処遇は、原告がX6の正当な

組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いであるとともに、他の組合員に対してみせしめとすることによって参加人の弱体化を狙った支配介入であり、法七条一号及び三号に該当する不当労働行為であると解する。

10 X10について

(一) X10が製造技術課において昭和五一年四月から昭和五二年五月頃まで担当していた業務は、鉄板抜型用製品取出シュートの製図及び手配（五点）、側板減速比穴抜型の変形型防止機構の取付（五点）、ギヤブランクの抜型の改造（六点）、ベアリングワッシャーの設計であった。

これに対しX10は、(1)昭和五二年八月二三日に側板減速穴型の設計を提出した後同年九月二五日までは右設計の製作先での試験結果を検討する以外に仕事を与えられなかった、(2)同年九月から昭和五三年三月まで金型台帳の整備、シャフトキャップの改良、ファンの特性測定、リニヤヘッドの加工の手伝い等単発的な仕事を命じられた、(3)同年五月始めにアルミ製モーターケースのサビをヤスリで落す作業を行った、(4)同年七月モーター部品のプラスチック製のプッシュの穴の中のバリ取り作業を二万個行った。

右の業務変更のうち、(1)は一定期間仕事をまったく与えなかったのであるから不利益取扱いであり、(2)についても、昭和五二年五月までは常に数点のテーマを与えられていたのに較べると仕事が単発的であって、比較的大きなテーマであるシフトキャップの改良にしても何度も設計の修正を命じながら完成前に製作の必要性がなくなったとして仕事を中止させている（命令書第1の3(9)サ）のであるから、技術者として格下げであり不利益取扱いと解される。この点に関し前掲乙第八号証の二の一には、シフトキャップの改良をするとコストアップになるので製作を一時見合わせた旨の記載部分があるが、仮にそれが中止の原因であるとしても、コストアップになることは最初からわかっていたはずなので、そのようなテーマをX10に与えるとは、X10を大学卒の技術者として取扱っているとはいえない。

また(3)、(4)の業務は、X10の従前の設計業務等に較べて単純作業であることは明らかなので不利益取扱いである。

(二) 原告は、X10の設計ミス等により同人に対し昭和五一年四月に命じた四件のテーマの完成が遅れたので、基礎的な勉強を兼ねて一テーマに専念させることにした旨主張する。

確かに命令書第1の3(9)ウのとおりギヤブランクの改造については一部に設計ミスがあったが、改造が遅れたのは、図面が不ぞろいであったこと及び改造時期を合わせるためY10課長から製作を一時ストップされたこともその原因になっているので、X10の設計ミスのみが遅れた理由であるとはいえない。また鉄板抜型製品取出しシュートの製図及び製作、側板減速比穴抜型の変形型防止機構の取付については、前掲乙第四号証の一九の二、乙第八号証の二の一には仕事が遅れたのはいずれもX10の設計ミスによるとの記載部分があるが、これは、どの点に設計のミスがありそれによってどのような遅れが生じたかを具体的に記載したものではないので前掲乙第四号証の八の三、同号証の九の三の X10 の証言調書に

照らし信用できない。そして側板減速比穴型の変型防止機構の取付についても、図面が満足にファイルされておらず、また製造技術課の仕事は設計・製図したものを製作依頼して試験的に使用してもらえなければならないのに、X10は必ずしも製作依頼現場の協力を得られなかった（命令書第1の3(9)キ(イ)）のであるから、仕事の遅れについてX10のみを非難することはできない。

これに対して前掲乙第四号証の一九の二、第八号証の二の一には、図面が整っていないことを仕事の遅れの原因に挙げるのは技術者として失格であるとの記載部分があるが、製造技術課の他の課員が図面が整っていないときにどの位の期間で仕事を完成していたのかを示す的確な証拠はないから、右記載部分のみでは、X10が段取りが悪く技術者の能力が劣っていると認めることはできない。

- (三) また原告はX10が残業を行わなかったことが同人の担当業務の遅れの一因であり、このような仕事に対する姿勢につき反省を求めるために、基礎的な研究を兼ねて一テーマに専念させた旨主張する。

しかし前記三(三)のとおり、残業をしてでも担当業務を進めようとする姿勢を示さなかったこと自体が雇用契約上の義務違反になるわけではないので、残業をしなかったことが前記(一)(1)ないし(4)の業務変更の理由にはならない。

- (四) 原告の前記三(三)(1)ないし(10)の行為、命令書第1の3(9)イのとおり Y23 技術課長がX10に参加人から脱退するように働きかけたこと、命令書第1の3(9)エの Y9 部長の言動、X10が参加人豊四季分会の執行委員に就任した後に前記(一)の不利益取扱いを受けたことを考えると、X10に対する右(一)(1)ないし(4)の処遇は原告がX10の参加人豊四季分会執行委員としての正当な組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いであるとともに、他の組合員に対してみせしめとすることによって参加人の弱体化を狙った支配介入であり、法七条一号及び三号に該当する不当労働行為であると解する。

11 X8について

- (一) X8が製造技術課において昭和五〇年八月頃から昭和五一年二月頃まで担当していた業務は、ブレーキバックの固定用リード線曲げ治具、ジェネレーター組立治具、バイト研削台、サーボモーターの圧入治具、フロッピー用モーターのローター研削ドライブ装置の設計であった。

これに対し昭和五一年四月以降のX8の担当業務は、(1)同年四月から六月までは仕事の指示がなかった、(2)同年七月末にフロッピー用ローター研削ドライブ装置についてドライブ方法と研削方法が変更になった途中経過をまとめるように指示された、(3)同年一〇月四日にY10課長から何をやりたいか報告書の提出を命じられた、(4)同年一二月から昭和五二年三月までは仕事の指示がなかった、(5)同年三月一四日から四月二七日までベヘラー社の自動旋盤の英文案内書の和訳を行った、(6)同年四月二七日から八月一二日まで「金属の磨耗とその対策」という本を与えられて感想文の提出を命じられた、(7)同年八月一二日から一月中旬まで「金属と合金の特性理論」という英語の原書の和訳を行った、(8)同年一〇月から昭和五三年一月までステッピングモーターのローターの歯幅狭め加工（やすりがけ）、回路箱の穴加工、銘板の検査を行った、(9)同年一月から八月までカタログ

整理、回路箱の穴加工、金型の検査等を行った、以上のとおりである。

これら一連の業務のうち、(5)のベヘラー社の自動旋盤の英文案内書の和訳は、X 8が自主的に読んでいたものを和訳させたのでありまた治具の仕事と密接な関係のある文献なのでその和訳もX 8の担当業務に必要性があったと考えられるから、これを命じたとしても不利益取扱いとは解されない。しかしながら(1)、(4)の仕事の指示をまったくしなかったことは、仕事の取り上げであって不利益取扱いと解される。(2)については、命令書第1の3(10)カのとおりフロッピー用モーター研削ドライブ装置は三回の設計変更によって生産に支障なく使用されるようになったのであるから、あらためてレポートを提出する必要性があったかは疑問があるのみならず、X 8が提出したレポートに対してY10課長が突っ込みが足りないと指摘するのみで内容について具体的な指摘をしていないこと（命令書第1の3(10)ケ）を考えると、Y10課長がX 8を教育指導する意思が真にあったかについても疑問があるので、他の仕事を取り上げて右レポート提出のみを命じたことはX 8に対し精神的苦痛を与える不利益取扱いである。その後も他の仕事を与えずに(3)のレポートの提出、(6)の感想文の提出、(7)の和訳を命じたことは、これらがいずれもその必要性があったかは疑問でありかつ命令書第1の3(10)コ、サのY10課長の態度からすればX 8を真に教育指導する意思があったとは考えられないので、いずれもX 8に対する不利益取扱いと解される。(8)、(9)についてはいずれもX 8の従前の業務に較べて単純作業であると考えられるので格下げであり不利益取扱いと解される。

- (二) 原告は、X 8に昭和五〇年八月頃から六点の治具設計を担当させたが、昭和五一年八月頃までかかっても現場の意向に合致する設計ができず一点も採用されなかったため、治具設計の担当から外し、担当職務を定めるために「何をやりたいか」のレポートの提出などを命じた旨主張する。

確かに命令書第1の3(10)オのとおり、X 8が担当した設計のうちブレーキバックの固定用リード線曲げ治具、ジェネレーター組立治具、バイト研削台、サーボモーターの圧入治具については、X 8の設計した治具は結果として実際に使用されることがなかった。しかしながらこれらについては、X 8が設計を指示される前から現場で仮治具で生産されているものもあり、すべてがX 8の設計の不備や納期の遅れが原因で採用されなかったとは考えられない。この点に関し、前掲乙第四号証の一九の二、第八号証の二の一三には、これらの設計についてX 8のものより現場で考察した方が優れているので現場の方を採用した旨の記載部分があるが、もしそのような理由でX 8の設計を採用しなかったのであれば、X 8にそのことを注意するのが普通であるが、前掲乙第四号証の九の二によれば、X 8は上司からそのことについて注意を受けたことがないことが認められるので右記載部分は信用できない。

- (三) 原告の前記三(二)(1)ないし(10)の行為から考えれば、X 8に対する前記(1)ないし(4)、(6)ないし(8)の処遇はZ18がX 8の正当な組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いであるとともに他の組合員に対してみせしめとすることによって参加人の弱体化を狙った支配介入であり法七条一号及び三号に該当する不当労働行為である

と解する。

四 救済利益の点について

X 2 は、命令書第 1 の 3(6)コのとおり昭和五四年三月一日に原告会社を退職しており、弁論の全趣旨によれば、X10も昭和五五年一二月に原告会社を退職している。

しかしながら、本件不当労働行為事件の申立人は参加人であるから、その組合員である X 2 や X10 が退職したとしても、他に組合員を有する参加人自体について救済利益が失われるものではない。さらに本件命令書主文のうち X 2 や X10 に対する不利益取扱いにつき陳謝を命ずる部分についても、命令書第 1 の 3(6)コのとおり X 2 はデザイン課から業務課への配置転換に抗議して退職したのであるし、X10 についても退職後救済利益を放棄したと認めるべき事情もないのであるから、救済利益があると解する。

五 本件命令後の事情について

1 証人 X12 の証言（第一回）及びこれによって真正に成立したことが認められる甲第四号証によれば、X 8 は昭和五七年一二月一日に甲第四号証の取下げ書を作成し原告に渡したことが認められ、右事実によれば X 8 は本件不当労働行為事件のうち同人に関する部分を取り下げる意思を有していることが認められる。

しかしながら本件不当労働行為事件の申立人は参加人であって X 8 ではないから X 8 が被告への申立を取り下げることはできないのはもちろん、これが X 8 において不利益取扱いの救済を求めることを放棄する意思表示であるとしても、本件命令が発せられた後においては、参加人自体に本件命令を維持する利益がある以上、本件命令書主文中の X 8 に関する部分についてもいまだその必要性は失われていないものと解する。

2 原告は、本件命令が発せられた後において参加人所属組合員につき差別的な取扱いをしていない旨主張し、その旨の証拠を提出している。

しかしながら、本件命令における、不当労働行為の成立についての事実認定及び法律上の判断は、救済命令が発せられた時点を基準としてその適否を判断すべきであるから、右時点以後の参加人所属組合員に対する処遇の変更は、例えそれが事実であるとしても、本件命令における不当労働行為の成否の判断には影響を及ぼさない。

かえって証人 X 7 、同 X 1 、同 Z26 、同 X 5 の各証言及び弁論の全趣旨を総合すれば、原告と参加人との間で組合員の処遇について話し合いがつき組合員に対する差別的な取扱いがすべて解消したとは認め難いので、参加人には本件命令を維持する利益があると解する。

六 以上のとおりであるから、本件命令に原告の主張するような違法はなく原告の本訴請求は理由がない。

よって本訴請求を棄却することとし、訴訟費用（参加によって生じた費用も含む）の負担につき行政事件訴訟法七条、民事訴訟法八九条、九四条を適用して主文のとおり判決する。

千葉地方裁判所民事第三部

(別紙省略)