

東京地裁平成五年(行ウ)第二五〇号、八・二・一五判決

判 決

原 告 ゴンチャロフ製菓株式会社

被 告 中央労働委員会

被告補助参加人 ゴンチャロフ労働組合

(主文)

- 一 原告の請求を棄却する。
- 二 訴訟費用は、補助参加によって生じたものも含め、原告の負担とする。

(事実及び理由)

第一 請求

被告が中労委平成三年(不再)第四四号事件につき、平成五年七月七日付けでなした命令を取り消す。

第二 事案の概要

兵庫県地方労働委員会は、被告補助参加人が原告を被申立人として申し立てた不当労働行為救済申立事件(兵庫県地労委昭和六三年(不)第四号事件)につき、別紙一のとおり主文の救済命令(以下「初審命令」という。)を発した。原告及び被告補助参加人は、初審命令を一部不服として、それぞれ被告に対し再審査を申し立てたところ(中労委平成三年(不再)第四四号、第四五号事件)、被告は、平成五年七月七日付けで右再審査申立てを棄却する旨の別紙二のとおり命令(以下「本件命令」という。)を発した。本件は、原告が本件命令の取消しを求めたものである。

一 争いのない事実等

1 当事者

(一) 原告は、肩書地に本社を置く洋菓子の製造及び販売業を行う株式会社であり、本件初審申立時(昭和六三年三月二四日)、資本金が九〇〇〇万円で、製造工場として西灘工場(本社近くに設置)、東灘工場(神戸市東灘区内に設置)があるほか、東京支店、名古屋営業所及び九州営業所を有し、従業員数は約四〇〇名であって(本件初審審問終結時における従業員数は四五四名である。)、西灘工場に一一〇名余り、東灘工場に五〇名余りが勤務していた。西灘工場には製造課、技術室、製造管理課、資材課、設備管理課、製品開発課があり、製造課には、現場係と包装係の二係があり、現場係には、第一現場班ないし第五現場班と技術室が、包装係には、第一現場で溶解したキャンディ原料を冷却したあと、切断、包装し、包装不良品を選別した後に、一四種類のキャンディを均等に混合し、小包装を行う第一包装班とこれらを詰め合せ、荷姿に梱包する第二包装班があった。

(二) 被告補助参加人は、原告の従業員を構成員として、昭和五九年三月六日に結成された労働組合である。なお、本件初審申立時における組合員数は四名であった。

2 組合結成に至る経緯

(一) X1(以下「X1」という。)及びX2(以下「X2」という。)は、昭和五八年四月、原告に入社し、当初それぞれ西灘工場製造課の第二包装班と第一包装班に配属

されたものであるが(その後まもなく、同年八月、X1 は、第二包装班から第一包装班に配置換えとなった。)、右の両名は、同年八月中旬、他の従業員二名とともに、組合結成を企図して結束会を結成し、勉強会の開催、リクレーションの実施等を通じて会員拡大を図るとともに、同年九月及び昭和五九年三月に会員限りに配布する「結束」と題する機関紙を発行し、その紙面において、サービス残業、年次有給休暇取得、休憩時間の利用、残業食、パートタイマーの解雇等について原告の労務管理に問題があると指摘した。

(二) 昭和五九年二月下旬、西灘工場設備管理課員 X3(以下「X3」という。)が同年三月一日付けで東灘工場への配置転換を通告されたことに関し、同人から相談を受けた X1 は、同年二月二十九日、X2 らとともに、就業時間中に一階の職場を離れ、西灘工場設備管理課長兼労務課長 Y1(以下「Y1 課長」という。)に対し、「二、三日前に急に配転を言うて、それで嫌やったら辞めてくれとはどういうことなんですか。きっちりと説明してください。本人の意見をちゃんと聴いているんですか。」などと抗議した。

(三) 同年三月六日、X3 の配置転換問題が契機となり、結束会を母体にして被告補助参加人が結成された。X1 は被告補助参加人の執行委員長に、X2 は書記長に、X3 外九名が執行委員となり、結成当初の組合員数は五六名であった。

3 組合の活動

(一) 被告補助参加人は、昭和五九年三月七日、組合活動の保障、賃金の引上げ、残業中の食事時間の確保、休暇の取得等に関する要求書を原告に提出し、その後、同月から同年七月までの間に、原告と数回の団体交渉の機会をもった。

この間に、被告補助参加人は、脱退者が相次ぎ、同年六月までの約三か月間で組合員数が一〇名に減少した。

(二) 被告補助参加人は、同年七月から「ごんちゃろふ」と題する機関紙の発行を始め、原告会社の門前や駅頭で配布した。その発行回数は、昭和六一年一〇月までの二年間で六一号になった。その内容は、原告の安全対策のあり方、残業中の休暇の取扱と手当の計算、利益分配金の計算方法と支給額、係長による脱退勧奨、職場における不満等のアンケート集計結果、就業時間外朝礼、労働基準監督署への申告とその経緯、後記の X2 書記長の長期応援作業の経緯等についての紹介や問題点の指摘、抗議の呼びかけ等を行うものであった。

(三) X1 は、被告補助参加人結成以来、組合の執行委員長として、労働条件の改善や組合員に対する原告の処遇の是正等について、労働基準監督署に申告したり、組合機関紙の発行・配布を行い、常に組合の中心となって行動していた。

4 X1、X2 の職務内容

(一) X1 及び X2 の所属していた第一包装班には、一四、五台の機械が配置されていて、これらの機械については、班長が単独で、あるいは数人が組んで交代して取り扱うほか、例えば、カットアンドラップと呼ばれる機械では、キャンディ原料の冷却、冷却したキャンディのカット・包装、不良品の選別作業等当該機械取扱に伴う関連作業(以下、関連作業を含め「機械取扱業務」という。)を行っていた。なお、作業に必要な容器の洗浄業務については、班員それぞれが、

機械取扱業務の手空き時間に従事していた。

- (二) 昭和六〇年一月二二日、X2 は、第二包装班への応援を命じられ、昭和六一年八月一日からは、階段、廊下等の清掃等の作業を命じられた。X2 は、同年一月三十一日から無届け欠勤を続け、昭和六二年二月一五日付けで原告を退職した。
- (三) X1 は、昭和六〇年一月ころには、カットアンドラップ機械取扱業務に従事していたが、昭和六一年六月末ころ、同人が検便検査でサルモネラ菌の疑陽性と判定されたことから、それまで取り扱っていたカットアンドラップ機械の担当から外され、包装係主任 Y2(以下「Y2 主任」という。)から選別作業を命じられた。ところで、原告では、以前から労働災害の発生を防止するための内部協議機関として、管理職、現場代表者等で構成する安全衛生委員会が設置されていたが、同年七月、安全衛生委員会は、X1 が取り扱っていたカットアンドラップ機械の機械担当責任者として同僚の X4(以下「X4」という。)を選任するとともに、第一包装班のその他の機械についても相前後して逐一、機械担当責任者を選任した。同責任者の選任については、安全上の観点から、安全衛生委員会において選任された者以外の者が当該機械を取り扱わないようにすることを意図していたものであった。

5 X1 に対する容器洗浄作業の指示

X1 は、昭和六一年六月二二日、Y2 主任から「明日から容器洗いをしてくれ。」と指示され、翌日から、容器洗浄業務に専従し、その約五年後である平成三年八月一日以降、容器洗浄作業の傍らキャンディを混合する混合機を取り扱う作業を命じられるようになり、その取扱時間は徐々に長くなった。

6 本件命令

被告補助参加人は、原告を被申立人として、昭和六三年三月二四日、X1 を第一包装班の機械取扱業務に復帰させること、被告補助参加人組合員 X5 の解雇を撤回すること、原告がポストノーティスを行うこと等を求めて、兵庫県地方労働委員会に救済の申立て(兵庫地労委昭和六三年(不)第四号事件)をし、同地方労働委員会は、平成三年七月三〇日付けで別紙一の初審命令を発した。原告及び被告補助参加人は、いずれも初審命令を不服として被告に再審査の申立て(原告の申立てにつき中労委平成三年(不再)第四号事件、被告補助参加人の申立てにつき同第四五号事件)をしたが、被告は、平成五年七月七日付けで別紙二の本件命令を発し、本件命令書の写しは、同年八月二〇日、原告に交付された。

二 争点

原告が X1 を容器洗浄作業に専従させたことが、労働組合法七条一号(不利益取扱)及び同条三号(支配介入)の不当労働行為に該当するか。

なお、X1 に関する本件救済申立てが、労働組合法二七条二項に定める一年間の申立期間経過後になされたものか否かも争われている。

三 当事者の主張

(被告)

被告の認定事実及び判断は、別紙二の本件命令書記載のとおりであり、本件命令に誤りはない。

(原告)

1 X1 に対する容器洗浄業務指示は、X1 に不安全行為が多々あったことから、安全衛生委員会が同人を機械担当責任者に選任しなかった結果であり、その作業場所や内容にも問題はなく、不当労働行為の成立する余地はない。

(一) 原告が X1 に容器の洗浄業務を指示したのは、同人が、①巻き込みロールをセットしないまま放置して退社することがしばしばある、②冷却板を移動させるため使われていたテコ棒を跨ぐ、③持場を勝手に離れることが多い、④他の班員に不必要に話しかけることが多い、⑤容器に適量のキャンデーを入れない、⑥現場を走ることが多い、⑦物の取扱いが乱暴である、⑧班のチームワークを乱すなど、不安全行為などの問題点が多く見受けられたことから、安全衛生委員会が同人を機械担当責任者に選任しなかったことによるものであり、不当労働行為とされる余地はない。

(二) 本件命令は、X1 が巻き込みロールをセットしないまま放置して退社した件に関して、同人が Y2 主任の指示に従わなかったにもかかわらず、「このことについて、同人に対する同主任からのそれ以上の指導はなく、会社からの特段の措置もなかった。」旨、X1 の行動がさして問題ではなかったかのごとく指摘している(本件命令の理由の第1の4(2)③)。しかし、巻き込みロールは重量があり、形状的に転がりやすく、機械の上に放置するなどした場合には、転がって落下し事故を引き起こすおそれがある。そこで、従来より、退社するときには必ず機械にセットしておくよう指導がなされていたのであるが、X1 は「機械にセットしたら錆びる」などと全く理由にならないことを述べ立てて、これに従おうとせず、上司が繰り返し注意してもこれを無視するといった不安全行為を繰り返したものである。

(三) X1 に対する容器洗浄作業は、他の従業員から隔離されたに等しい状況の下でされているものではなく、作業場所自体に問題はない。容器洗浄作業場所と同じフロアでは、ブラウンピーナツの製造が行われ、また設備管理課の課員も同階で作業しているのであって、不当な場所での作業が指示されているような事実は全くない。また、X1 が、同作業を命じられてしばらくたって、西灘工場製造課現場係長 Y3(以下「Y3 係長」という。)に「いつまでするのか。」と聞いたところ、同係長から「お前は一生容器洗いだ。」とか「お前の態度いかんや。」と言われたという事実(本件命令の理由中の1の4(3)③)はない。さらに、容器洗浄作業は、健康障害を生ぜしめるほどの過重な作業実態ではない。

2 本件命令が、原告が X1 らの組合活動を強く嫌悪していたものと認められる旨判断した点は、次のとおり、事実無根であるか、右判断の根拠足り得ない。

(一) X3 の配転問題に関する Y1 課長の X1 らに対する言動について(本件命令の理由中の第1の2(2)③)

Y1 課長が X1 らに「ゴンチャロフに組合はないんや。組合でも作る気か、作ってみろ。全員処分する」と答えたとの事実はない。Y1 課長は、X1 が就業時間中に勝手に持ち場を離れて同課長のところに抗議に来たため、速やかに持ち場に戻るよう X1 らに注意し、同人らがすぐにこれに従わなかったため、この

ままでは処分せざるを得ない旨警告したものである。処分云々という言葉は右やり取りの中で出たものであった。

(二) Y4 工場長及び Y1 課長の脱退勧奨について(本件命令の理由中の第 1 の 3(1)①②)

原告会社取締役西灘工場長兼製造課長 Y4(以下「Y4 工場長」という。)は、X1 に対し「組合については、考え直してもらいたい。わしと一緒にやらへんか。」と告げたような事実はなく、そもそも同工場長が工場長室で一对一の形で X1 と面談したなどということも一度もなかった。また、Y1 課長が組合執行委員の自宅に電話して脱退勧奨した事実はない。

(三) 原告の団体交渉の態度について(本件命令の理由中の第 1 の 3(2)②)

原告が神戸地区労働組合協議会(以下「地区労」という。)の交渉当事者適格について疑問を呈したのは事実であるが、原告側交渉委員が黙り込んだために、交渉が進展しなかったという事実はない。地区労は、協議機関に過ぎず、その構成員に対して統制力を有しておらず、独立の労働組合としてその団体固有の団体交渉権を有する団体とは解されないから、地区労の交渉当事者適格について疑問を呈したものであって他意は全くなかったものである。

(四) 原告の管理者の X1 らに対する暴力について(本件命令の理由中の第 1 の 3(3))

「ごんちゃろふ」第六一号に原告の管理者らが X1 らに対して暴力を振るった旨の記載があるが、そのような事実はない。実際には、就業時間中に職場に戻ろうとしない X1 を上司が腕を取って連れだそうとした際、X1 が体のバランスを失って転倒したようなことや、あるいは、X1 が上司に激しく喰ってかかり目に余るため Y3 係長が同人を引き離そうとして腕を取ったときに X1 の作業服の縫い目がほつれたようなことがあったに過ぎず、これらの事実が針小棒大に記載されているものに過ぎない。

(五) X2 の第二包装班への応援について(本件命令の理由中の第 1 の 3(4)①)

X2 の応援について、バレンタインデーまでというような期限付の指示がなされた事実はない。

X2 の所属していた第一包装班は、機械を相手にそれぞれ担当業務を処理するというスタイルであるのに対し、第二包装班はグループ作業が主体であった。同人は、かつて第一包装班で機械を担当していたが、機械トラブルを発生させるなど問題が多かったことから、昭和五九年当時は主として、下振り作業(包装不良品を目視により選別、除去する作業)に従事していた。そこで、こつこつと仕事をするタイプで、口数が少なく、チームワークを必要とする作業よりは、むしろ機械に向かって作業をする方が向いていると見受けられる第二包装班所属の者と X2 とを交代させ、職場の活性化を図ることとしたものである。

(六) X2 の退職に至る経緯について(本件命令の理由の第 1 の 3(4)①②)

原告が X2 に対して、嫌がらせを行い、これが契機となって同人が欠勤するようになり退職に追い込んだという事実はない。

X2 は、配属先の第二包装班で、作業速度が遅いため処理すべき製品を大量に

滞留させるなどして他の作業者に迷惑をかけることが多く、また、出来高数と材料出庫数が一致しない事態を頻発させた。X2の作業ぶりについては、上司が注意、指導を与えたが、同人は「これが精一杯です」などと言い張り、一向に改める様子がなく、職場の同僚からは上司に対し事態の改善を訴える声が相次いでいた。X2は、昭和六一年七月三十一日には出来高数量と材料数量が一致しないという事態を引き起こした上、同僚の作業者が原因究明のため計数チェックをしていたにもかかわらず、当の本人だけがこれを放置したまま退社してしまうという無責任な行動を取った。このため、同僚から厳しい批判がなされ、同人とは一緒に作業できない旨の声が強くあがった。そこで、上司がこうした状況を本人に説明し、本人と話し合った結果、同年八月一日以降、同人は半製品の搬出作業、配送業務の応援、清掃業務などに従事することとなったものである。

原告は、X2が昭和六一年一〇月三十一日以降無届欠勤するようになった後、上司が同人の自宅に何度も足を運んで出社を促したほか、同人あるいは同人の父親宛に再三書簡を出し、同人の出社が得られるべく努めたが、同人の無届欠勤は同日以降昭和六二年二月一四日まで続き、原告としては何らかの対処をせざるを得ない状況にあったところ、同年二月一五日付けで本人から自筆の退職届が郵送され退職の運びとなったものである。

(七) X1らへの事情聴取におけるY3係長の言動について(本件命令の理由の第1の4(2)②)

Y3係長がY2主任及びX4に対して、「お前、組合に入ってるんか。」と怒鳴ったという事実はない。

3 本件救済申立ては、X1が容器洗浄作業に専ら従事することを初めて指示された昭和六一年七月二三日から一年以上経過した昭和六三年三月二四日に申し立てられたものであるから、除斥期間を定めた労働組合法二七条二項に違反し、却下を免れない。

(被告補助参加人)

1 組合の委員長であったX1に対する容器洗浄作業専従への指示は、組合の中心的活動家であるX2書記長に対する不当な職場配転に断固とした抗議活動を続け、また昭和六一年三月からは朝礼批判のビラ配付活動を行ったX1に対する報復的な行為であるとともに、他の社員に対して、「組合活動に参加したらこのように取り扱うぞ」という見せしめの効果を狙って行われたものであり、原告が、X1を容器洗浄業務に専従させたことが、不当労働行為に当たることは明白である。

原告主張のX1を容器洗い業務に専従させた理由、必要性には全く正当性、合理性が認められない。

2 組合結成当初五六名いた組合員が激減した事実及び傷害事件まで発生させた組合結成後の会社の対応などからして、会社が補助参加人を嫌悪してきた事実は明らかである。

第三 争点に対する判断

一 X1の容器洗浄作業について

1 X1 が容器洗浄作業に専従したことに関し、前記「争いのない事実等」4、5 の事実、証拠によれば、次の事実が認められる。

(一) X1 は、昭和六〇年一月ころには、第一包装班においてカットアンドラップ機械取扱業務に従事していたが、昭和六一年五、六月ころの一か月間程度、同業務を一緒に担当することとなった X4 が右機械に習熟していなかったため、その取扱い方を教えていた。

(二) 原告会社は、昭和六〇年十一月に発生した労災事故に関し所轄労働基準監督署より改善勧告・指導を受け、安全衛生委員会において安全対策の検討を重ねていた。昭和六一年七月一日に開催された同委員会においては、安全上の観点から各機械ごとに機械担当責任者を選任し、右責任者に選任された者以外の者が当該機械を取り扱わないようにすることが話し合わせ、担当責任者は、同委員会が職場責任者と協議し、決定することとされた。

(三) ところで、X1 は、昭和六一年六月末ころ、検便検査でサルモネラ菌の疑陽性と判定されたことから、カットアンドラップ機械取扱業務を外されて、Y2 主任から不良包装品を抜き取る下撰り作業を命じられていた。しかし、同年七月二一日、X1 は、二回目の検便検査で異常がなかったことを知り、翌二二日、カットアンドラップ機械取扱業務の準備をしていると、Y3 係長、西灘工場製造課包装係長 Y5(以下「Y5 係長」という。)及び Y2 主任から機械を取り扱うことを止められ、その日一日、包装不良品の包装をむきとる返品むき作業を命じられ、さらに、同主任から翌日以降は容器洗いをするよう指示された。

(四) 同年七月下旬ころ、安全衛生委員会は、X1 が取り扱っていたカットアンドラップ機械の機械担当責任者として X4 を選任するとともに、第一包装班のその他の機械についても相前後して逐一、機械担当責任者を選任した。右責任者の運用に際しては、当該責任者が休んだ場合などは、機械担当責任者に選任されていない主任や、主任が指名する者が当該機械を取り扱うことがあった。なお、同責任者に選任されなかった者のうち、容器洗浄作業に従事させられたのは、X1 だけであった。

(五) X1 は、翌二三日から、他の多くの従業員の作業場とは離れた西灘工場地下室で、当初は同包装班所有の二～三〇〇枚の容器の洗浄を指示され、やがて西灘工場製造部門全体の約四〇〇〇枚の容器の洗浄作業にもっぱら従事した。同作業は、第一包装班における容器洗浄業務と同様、従来、同工場の各階にある洗い場で各班ごとに各従業員が本来業務の手空き時間を利用して行っていたもので、X1 が同作業を指示されるまでは、同作業に専ら従事していた者はいなかった。しかも、X1 が同作業を指示されてから一年余りの間、各作業場と同作業場所との間の容器の運搬は各作業場の主任らが行っており、X1 が各作業場からの求めに応じて、容器を当該作業場に運ぶと Y3 係長らから追い返されることもあった。

X1 は、同作業を命じられてしばらくたって、Y3 係長に「いつまでするのか。」と聞いたところ、同係長は、「お前は一生容器洗いだ。」「お前の態度いかんや。」と言った。

また、X1 は当初、合成洗剤を用いて素手で容器を洗浄させられていたため、同作業に従事してまもなく皮膚炎に罹ったり、さらに、連日の容器洗浄作業が原因で、昭和六三年八月には通院加療一か月を要する頸肩腕障害との診断を受けた。

2 原告は、X1 を容器洗浄作業に従事させた理由は、不安全行為などの問題点が多く見受けられたことから、安全衛生委員会が同人を機械担当責任者に選任しなかったことによるものであると主張するので、この点について検討する。

(一) カットアンドラップ機械の巻き込みロールは、鋳物製の円筒形の重量約三キログラムの部品であるため、転がって事故を起こさないように、作業終了後はこれを機械にセットする必要があったが、X1 は、昭和六一年五、六月ころ、作業終了後、巻き込みロールを取り外して洗浄したものの、組み立てずに乾かしたまま帰ろうとした際、Y2 主任から「それを全部セットして帰ってくれ。」と指示されたところ、X1 は、「錆びるから。」と言ってこの指示に従わなかったことが認められる。しかし、証拠によれば、原告では、昭和五六、七年ころ、巻き込みロールを機械の上に置かず機械にセットしてから帰るとの取決めをしたことがあったが、必ずしも全員がその取決めに従っていたわけではなかったこと、X1 の右行動は同じ機械の前任者の取扱いに倣ったものであり、前任者がその取扱いを注意されたことがなかったことが認められ、他方で、X1 が巻き込みロールをセットしなかったことについて、Y2 主任その他 X1 の上司から X1 に対し重ねて安全上の指導や措置が行われ、右取決めの徹底が図られたと認めるに足りる証拠はないことに照らすと、当時安全衛生委員会で機械の上に物を置かないことを指摘され、そのことが安全上の問題として認識されていたとしても、終業時にカットアンドラップ機械の巻き込みロールをセットしないことが、実際にはさほど重要な問題として考えられていなかったと考えざるを得ない。

(二) カットアンドラップの冷却板は、鋳物製で重量が一・三トンあり、これを移動させるときにはテコが使用されるが、テコ棒がはね上がる等した場合は事故が生じる恐れがあるが、X1 は、昭和五九年五、六月ころ、このテコ棒を跨いで通り、上司から叱責されたことがあることが認められる。しかし、X1 の右行動は、同人が入社して約一年後、本件機械取扱責任者の選任の約二年前の出来事であり、その後 X1 が同様の行動をとったことを認めるに足りる証拠はない。

その他、原告の主張する、X1 が、持場を勝手に離れること、他の班員に不必要に話しかけること、容器に適量のキャンデーを入れないこと、現場を走ること、物の取扱いが乱暴であること、班のチームワークを乱すことに関しては、乙一五七号証、一九六号証中の供述記載及び証人 X4 の証言中にこれに沿う部分があるが、原告が問題にする X1 の行動の具体的態様、時期及び頻度、X1 の行動に対する原告の職制の対応等について、いずれも具体性に乏しい。

(三) 右(一)(二)によれば、原告が、昭和六〇年一月から約一年半の間カットアンドラップ機械取扱業務に従事してきた X1 を外して、約一か月前から新たに同作業に加わった後任者の X4 を同責任者に選任したことには合理的な理由の説明に欠け、不十分の感を免れず、さらに、機械取扱責任者が選任された以降も、

機械取扱業務を責任者でない他の者が取り扱うこともあるなど機械取扱責任者を選任した趣旨・目的に従った運用が必ずしも徹底して行われているものではなかったことに照らすと、機械取扱責任者に選任されなかったことが五年余りにわたって X1 を同一の容器洗浄作業に専従させたことの原因であるとするには、到底理解しえない。

3 また、X1 の容器洗浄作業の実態について、原告は、X1 に対して不当な場所で就労させているわけではないと主張するが、証拠によれば、ブラウンピーナツの製造作業は月に一、二回程度行われるに過ぎず、また、設備管理課員の部屋は X1 の作業場所とは別室であることが認められ、容器洗浄作業も健康障害を生ぜしめるほどの過重な作業実態であったのであるから、原告の右主張は、X1 が当時他の職員と隔離された場所で作業に従事させられていたとの前記認定事実を左右するものではない。

二 原告の組合嫌悪の態度について

1 組合結成干渉、組合脱退勧奨

(一) 前記「争いのない事実等」2、3 の事実及び証拠によれば、次の事実が認められる。

(1) X1 は、昭和五七年入社 of X3 が西灘工場設備管理課から東灘工場製造課への配転を通告されたことに関し、異動に数日の余裕しかなく、配転に応じなければ退職を迫られていたとして、X2 らとともに四名で、昭和五九年二月二九日、就業時間中に一階の職場を離れ、Y1 課長に対して抗議した際、Y1 課長は、X1 らに対し、職場に戻れとの注意をしたうえで、「ゴンチャロフに組合はないんや。組合でも作る気か、作ってみろ。全員処分する。」と答えた。

(2) X1 は、大学卒業資格で入社し、唯一人工場部門に希望して配属されたが、組合結成直後、Y4 工場長から、就業時間中に工場長室に呼び出され、「君は幹部候補として採用したんだから、こういうことはちょっと考えてもらいたい。組合については、考え直してもらいたい。わしと一緒にやらへんか。」と告げられ、組合を作って、職場の状況を改善するやり方を否定された。

(3) 昭和六〇年五月二七日午後四時三〇分ころ、X1 は、給料受領のための印鑑をロッカールームに取りに行ってくる旨を Y2 主任に伝えて欲しいと X4 に告げたが、ロッカールームで印鑑を忘れてきたことに気づき、無断で往復約四〇〇メートル離れた自宅まで取りに戻るためそのまま外出をしたが、このことに関し、同年六月三日、Y2 主任の外出許可を得ていなかったことについて今後は注意する旨の報告書を原告に提出した。Y3 係長は、同月一〇日、この件に関し、X1、Y2 主任及び X4 を集め、無断外出の経緯について問い質すとともに、Y2 主任、X4 及び X1 に今後の反省を求めた口述記録を作成し、さらに同年七月八日、取締役総務部長 Y6(以下「Y6 部長」という。)の同席の下に、三人から重ねて事情聴取を行ったが、その際、Y2 主任及び X4 に対して、「お前、組合に入ってるんか。」と述べて、被告補助参加人への加入の有無を問い質した。被告補助参加人は、同月一五日、Y2 主任及び X4

に対する問質が不当労働行為である旨を組合機関紙「ごんちゃろふ」紙上で抗議した。

- (二) Y4 工場長は、中央労働委員会の本件審問期日において、X1 に対し組合について考え直してもらいたいと告げたような事実はなく、そもそも工場長室で一对一の形で X1 と面談したことも一度もなかったと供述しているが、兵庫県地方労働委員会の本件審問期日での X1 の供述に照らして信用することができない。Y4 工場長の右脱退勧奨行為については、X1 から抗議を受けたことがなく、被告補助参加人の教宣文でも指弾されたことはなかったが、右発言当時は組合結成後間もなくであり、しかも、組合の教宣文が発行されていなかった時期であったことに照らすと、抗議や教宣文での指弾がなかったことをもって、直ちに X1 の右供述の信用性が左右されるものではない。

なお、Y1 課長が、組合執行委員に電話で「もう組合を辞めるように。」と言った旨の事実(本件命令の理由中の第 1 の 3(1)②)については、これに沿う乙一四五、一九七号証があるが、伝聞に関わる事実であるうえ、その執行委員の氏名が現在に至っても明らかとならないのであるから、右乙号証のみをもってこれを認めることはできないというほかない。

また、Y3 係長、Y2 主任及び X4 は、Y3 係長の昭和六〇年七月八日の発言がなかった旨を供述・証言するが、前記各証拠に照らして信用することができない。

2 団体交渉の態度

- (一) 原告と被告補助参加人との団体交渉に関して、前記「争いのない事実等」3 の事実及び証拠によれば、次の事実が認められる。

(1) 昭和五九年三月から同年七月までの間に、被告補助参加人は、組合活動の保障等の要求書を原告に提出して団体交渉の機会を持ったが、原告側の交渉員として出席した Y4 工場長は、被告補助参加人が結成当初から加盟していた地区労の役員が団体交渉の席に参加していたことから、「地区労の方はお引き取り願います。」、「会社の者だけでやろうや。内輪だけでやろう。」、「会社外の者が入れれば混乱する。」などと言って、以後は黙り込んでしまった。

(2) 被告補助参加人は、右交渉の過程で、組合が委任すれば地区労にも交渉権限がある、地区労は団体交渉の専門知識を有しており、交渉をスムーズに進めるためにも入れて欲しい旨主張したが、原告は、団体交渉に外部の者を入れないとの交渉ルールを決めない限り話はしないという態度を取り続け、交渉は、要求書に対する原告の回答やこれに関するやり取りが始まる以前で、地区労の役員の参加問題で止まったままとなり、それ以上の進展はなかった。

(3) 団体交渉は、右の間に、五回開催されたが、右のような次第であったため、被告補助参加人は、それ以降団体交渉の申入れをしなかった。

- (二) 原告は、原告が地区労の交渉当事者適格について疑問を呈したことはあるが、原告側交渉委員が黙り込み交渉が進展しなかったというような事実はないと主張する。しかしながら、右認定事実で明らかなおおりに、原告が、団体交渉において、地区労に交渉当事者適格があることに疑問の余地がないにもかかわらず、

外部の者を入れないとの交渉ルールを決めない限り話はしないという態度をかたくなに採り続けたことから、実質的な議題に入ることもなく、結果的には被告補助参加人の交渉の申入れを断念させたものであって、原告には団体交渉に誠意をもって応じる意思が欠けていたことが認められるというべきである。

3 組合員に対する暴力行為

(一) 被告補助参加人の組合員に対する暴力行為の事実に関し、証拠によれば、次の事実を認めることができる。

(1) 被告補助参加人が昭和六一年一〇月一日に発行した機関紙「ごんちゃろふ」第六一号には、同年八月二二日から同年九月二六日までにかけて、X2 を製造業務とは関係ない清掃作業に就かせていることについて説明を求めていた X1 と X2 に対して、Y5 係長、Y3 係長及び Y7 係長(以下「Y7 係長」という。)のそれぞれが、以下のとおり、前後六回にわたり暴力行為に及んだとして、これに抗議し、謝罪を要求するとの内容の記事が記載された。同年九月一九日午前八時五二分、第二包装班事務所前にて、Y5 係長が X1 の胸を腕で突き飛ばしたため、X1 はあお向けに倒れた。同年九月二六日午前八時三二分、第一包装班機械前にて、Y3 係長が X1 の作業服の腕の部分破った。同年八月二二日午前八時五〇分、二階現場事務所にて、Y5 係長が X2 に対し大声で威嚇し、胸ぐらをつかみ上げて壁に押しつけ、さらに手拳で事務所の壁に大穴をあけた。同年九月一九日、午前八時四〇分ころ、二階現場事務所にて Y5 係長が X2 の足を踏みつけ、さらに、首筋をつかみ、職場から追い出そうとした。同月二五日午後〇時五五分、西灘工場二階製品倉庫付近で Y5 係長が X2 の胸ぐらをつかみ飛ばした。同年八月二二日午前九時ころ、Y7 係長が二階現場事務所に X2 を引っ張りこみ胸を殴った。

(2) 右機関紙が発行されて約一か月後の昭和六一年一一月一〇日、X1 は、被告補助参加人の組合員 X5 が同年一〇月末に現場係第二現場班主査 Y8 に暴力を振るわれたとして同現場主任 Y9 に抗議をしていたところ、同人から胸倉をつかんで引っ張られるなどの暴行を受け、加療約一週間を要する胸部打撲、胸部擦過創等の傷害を負わされた。Y9 主任は、昭和六二年一二月、神戸簡易裁判所において罰金刑の有罪判決を受けた。

(二) 原告は、原告の管理者らが右「ごんちゃろふ」に記載された暴力を振るった事実はないと主張するので、この点について検討すると、証拠によれば、昭和六一年九月一九日午前、X2 が Y5 係長に対して清掃作業の従事を命ぜられていることに抗議しているところへ来た X1 を職場に戻すため、Y3 係長や Y5 係長が腕を取るなどして室外へ連れ出そうとし、その際 X1 が転倒したこと、同月二六日午前、X1 が Y2 主任に対して同旨の抗議をしていた際、Y3 係長が X1 を引き離そうとして同人の腕を取ったところ、同人の作業服の縫い目が破れたことを認めることができるが、その経緯及び「ごんちゃろふ」記載のその余の事実については、本件全証拠に照らしても、明らかでない。

4 X2 の退職

(一) X2 の退職に至る経過に関し、前記「争いのない事実等」4(二)の事実及び証

拠によれば、次の事実が認められる。

- (1) X2 は、入社以来、第一包装班でカットアンドラップの冷却作業に従事していたが、昭和六〇年一月二日、第一包装班内で、Y5 係長のした新たに混合作業も担当する作業指示をめぐって同係長と口論し、これを拒否したところ、翌二日からバレンタインデーまでの期限付きで第二包装班への応援を命じられた。しかし、応援作業の指示は、バレンタインデーを過ぎても解かれることなく続けられ、第二包装班へ正式配属になる昭和六一年四月まで及んだ。原告の人員配置には、このような長期応援の例はなく、また、X2 が応援の理由を尋ねても、Y5 係長、Y3 係長は具体的に答えなかった。
 - (2) X2 は、正式に第二包装班でキャンディ製品を梱包する作業に従事することとなったところ、昭和六一年七月三十一日、Y5 係長との間で X2 の担当する製品の数が合わないことをめぐって口論となり、Y5 係長から翌八月一日以降階段、廊下等の清掃を主として半製品の運搬等雑役作業を命じられ、組合機関紙「ごんちゃろふ」紙上でたびたび被告補助参加人が抗議をした。
 - (3) 同年一〇月三〇日、X2 は、Y5 係長から午後三時の休憩時間中に、「休憩はするな、ここで洗え。」と言われ、休憩中の同僚の目前で食堂のカーテン洗いをさせられた。カーテン洗いは年一回製造課が手すきの時間に行うものであった。これを契機に X2 は、翌日から無届け欠勤を続け、同年十一月一二日には、原告会社社長に対し、製造業務をはずして清掃業務を命じる差別を改めることなどを要求する申入書を提出したが、昭和六二年二月一五日付けで原告を退職した。
- (二) Y5 係長は、兵庫県地方労働委員会の本件審問期日において、X2 についてバレンタインデーまでの期限付の指示がなされた事実はなく、同人は、かつて機械を担当していたが、機械トラブルを発生させるなど問題が多かったことから昭和五九年当時は主として下撰り作業に従事していたところ、同人と機械に向かって作業をする方が向いていると思われた第二包装班所属の他の従業員と交代させたものであり、嫌がらせをして X2 を退職に追い込んだものではないと供述する。しかし、応援作業の期限については、証拠によれば、昭和六〇年四月から同年八月までにかけて三回にわたって機関紙「ごんちゃろふ」に X2 の応援活動に関する上司の対応を批判する記事が掲載され、右記事中に、同人が指示された応援作業の期限がバレンタインデーまでであったこと、同人の応援作業が一九四日間にも及び不当に長期になっているとして抗議していたことが認められ、これらの事実、応援の形でこのような長期間不安定な状態を継続すべき合理的理由が見出せないことを照らし合わせると、前記認定に反する Y5 係長の供述は信用することができない。また、X2 が退職した理由については、前記の認定事実によれば、X2 は、約三か月間にわたって主として清掃作業を指示され、さらに Y5 係長から不本意な状況でカーテン洗いを命じられたことなど、原告の同人に対する処遇への不満を契機として退職するに至ったものであることは明らかである。X2 の無断欠勤後、原告は X2 に対して希望に沿うように業務について話し合いに応じる旨を通知して出社を促したことが認められるが、

原告の対応如何は右認定を左右するものではない。

5 以上に認定した、①昭和五九年二月、X3の配転問題に関して抗議したX1らに対してY1課長が組合を結成すれば処分する旨の発言をしたこと、②被告補助参加人結成後、Y4工場長がX1に対して被告補助参加人からの脱退勧奨を行ったこと、③X1の無断外出についての事情聴取の際に、Y3係長がY2主任とX4の対応を咎めて組合加入の有無を問い質したこと、④原告が被告補助参加人との五回の団体交渉において、被告補助参加人の加盟していた地区労の役員が出席していることを理由に、実質的な協議に応じなかったこと、⑤昭和六一年十一月、組合員の処遇について抗議していたX1に対してY9主任が暴行を加えて刑事処分を受けたこと、⑥昭和六〇年一月以降、Y5係長がX2に対し、短期間の約束であったにもかかわらず、一年余りに及ぶ第二包装班への長期応援を命じ、応援の理由については十分な説明をせず、また、昭和六一年八月以降三か月間にわたり主として清掃作業に従事させ、さらに、休憩中の他の従業員の目前でカーテン洗いを命じたことの各事実に前記「争いのない事実等」掲記の各事実を総合すると、原告は、原告の労務管理について種々表立って非難する被告補助参加人をその結成当初より一貫して嫌悪していたと認めることができる。

三 不当労働行為の成否について

右一、二の事実に照らしてみると、原告は、かねてよりX1及びX2が中心となって結成した被告補助参加人及びその組合活動を嫌悪していたものであり、原告のX1への容器洗浄作業の指示がX2に対する清掃作業の指示とほぼ時期を同じくしており、X1が容器洗浄作業を始めた後の原告の職制の発言やX1に対する処遇に鑑みると、原告がX1に容器洗浄作業に専従させたのは、業務上の合理的な理由がなく、X1の組合活動を嫌悪していたためにほかならず、さらに、X1の容器洗浄作業の実態が、他の作業場所から隔離された環境のもと、生産工程に直接関与しない単純な作業であるとともに皮膚炎などに罹患する程の作業条件であったことを考慮すると、同人に対する不利益な取扱いであることは明らかであり、労働組合法七条一号の不利益取扱いに該当するというべきである。また、原告のX1に対する右取扱いは、他の従業員の組合加入及び組合活動を牽制するものであるから、同条三号の支配介入に該当するというべきである。

四 除斥期間について

証拠によれば、本件で被告補助参加人がX1の容器洗浄作業に関して兵庫県地方労働委員会に申し立てた内容は、原告がX1に対して容器洗浄作業に従事することを指示した行為だけを不当労働行為であるとしてその是正を求めているのではなく、X1が、第一包装班に配属されていながら、他の従業員と異なる容器洗浄作業に継続して専ら従事させられている事実を主張し、右の事態を是正することを求めていることが認められる。右のとおり、本件救済命令の申立てにおいては、X1に対する原告の継続する差別的取扱いが不当労働行為に当たると主張されているのであるから、右行為は労働組合法二七条二項の「継続する行為」に該当することが明らかである。

したがって、原告の主張は採用できない。

五 結論

よって、本件命令の認定及び判断は正当であり、原告主張の違法は認められないから、原告の本訴請求は理由がない。

東京地方裁判所民事第一一部

(別紙省略)