中労委、昭45不再40・82・昭46不再22、昭47.12.6

命　　令　　書

再審査申立人　日本計算器株式会社

再審査被申立人　総評全国金属労働組合京滋地方本部日本計算器支部

主　　文

本件各再審査申立てを棄却する。

理　　由

第１　当委員会の認定した事実

１　当事者等

⑴　再審査申立人日本計算器株式会社（以下「会社」という。）は、昭和20年４月創立され、肩書地に本社を置き、京都府中郡峰山町に峰山製作所を設け手動式計算器（以下「ＨＬ」という。）を、大阪府茨木市に茨木製作所を設け電子式卓上計算器（以下「電卓」という。）をそれぞれ製造している会社であり、その従業員数は昭和47年11月１日現在約400名である。

⑵　再審査被申立人総評全国金属労働組合京滋地方本部日本計算器支部（以下「支部」という。）は、昭和23年３月会社の従業員をもって結成され、昭和30年７月総評全国金属労働組合京都地方本部（現在の京滋地方本部）に加盟、昭和36年茨木研究所（現在の茨木製作所）の設置に伴い、茨木分会を置いたが、昭和43年８月同分会を支部から分離し、現在峰山製作所の従業員で組織している労働組合であり、その組合員数は昭和47年11月１日現在24名である。

なお、会社には支部のほか、昭和 43 年 10 月８日、支部の脱退者によって結成された日本計算器労働組合（以下「新労」という。）および前記のとおり支部から分離した総評全国金属労働組合大阪地方本部日本計算器茨木支部がある。

⑶　中労委昭和 45 年（不再）第 82 号事件で支部が救済を求めている組合員のＡ$_{1}$、Ａ$_{2}$、Ａ$_{3}$、Ａ$_{4}$、Ａ$_{5}$、Ａ$_{6}$およびＡ$_{7}$は、いずれも峰山製作所の従業員として勤務していたが、後記のように、虚構の事実を記載した支部のビラを配布し会社の名誉を著しく毀損し、対外的信用を甚だしく失墜させた、との理由により、昭和 44 年 12 月 26 日付で、Ａ$_{1}$ら支部三役３名は懲戒解雇に、その余の者は出勤停止処分に付された。

本件ビラ配布当時、Ａ$_{1}$は執行委員長、Ａ$_{2}$は副執行委員長、Ａ$_{3}$は書記長、Ａ$_{4}$、Ａ$_{5}$、Ａ$_{6}$およびＡ$_{7}$はいずれも執行委員であった。

⑷　中労委昭和 46 年（不再）第 22 号事件で、支部が救済を求めている組合員のＡ$_{4}$、Ａ$_{5}$、Ａ$_{8}$、Ａ$_{9}$、Ａ$_{10}$、Ａ$_{11}$、Ａ$_{12}$およびＡ$_{13}$は、いずれも峰山製作所の従業員として勤務していたが、後記の事情により昭和 45 年６月 29 日付で指名解雇された。

上記８名の組合活動歴、解雇理由は下表のとおりである。

⑸　中労委昭和 45 年（不再）第 40 号事件で支部が救済を求めている組合員のＡ$_{1}$、Ａ$_{14}$、Ａ$_{15}$、Ａ$_{2}$、Ａ$_{16}$、Ａ$_{10}$、Ａ$_{17}$、Ａ$_{5}$、Ａ$_{6}$、Ａ$_{18}$、Ａ$_{19}$、Ａ$_{20}$、Ａ$_{3}$、Ａ$_{21}$およびＡ$_{4}$は、峰山製作所の従業員として勤務していたが、後記のとおり会社と支部との労使紛争に関し、労働委員会あるいは裁判所に支部申請の証人として出頭したところ、その出頭日につき賃金カットを受けた。支部が救済を求めるＡ$_{1}$らに対する賃金カットの明細については、後記第１の５の⑴に記載したとおりである。

氏　名	組合活動歴	解雇時の組合役職	解雇理由
A4	昭和24年4月会社に入社すると同時に支部に加入，昭和28年以降執行委員，副執行委員長，書記長，執行委員長等を歴任。	執行委員	作業能力が劣り，永年勤続者でありながら知識・経験・技能も劣り，勤務態度が極端に悪く，積極性，協調性に欠ける。
A5	昭和36年8月会社に入社，同年12月支部に加入，昭和39年以降支部の評議員，執行委員を歴任。	執行委員	作業能力が劣り，協調性，積極性に欠け，勤務態度が極めて悪く，上司の指示・命令に従わず，反抗的である。
A8	昭和26年6月会社に入社すると同時に支部に加入，昭和31年以降評議員，執行委員，副執行委員長等を歴任。	評議員	作業能力，勤勉性が劣り，積極性，協調性に欠けており，他の者の作業を妨害し能率を低下させるような言動に出た。
A9	昭和37年4月会社に入社，同年12月支部に加入，昭和43年以降青年行動隊副隊長，青年部副部長を歴任。	青年部副部長	出勤率が悪く，作業能力も劣り，協調性，積極性に欠け，勤務態度は全般に不良。
A10	昭和42年3月会社に入社，同年8月支部に加入，昭和44年10月以降青年部書記長。	青年部書記長	作業上のミスが多く注意力に欠け，事故発生件数が多く，作業意欲に乏しい。
A11	昭和39年2月嘱託として会社に入社，昭和42年正社員となり支部に加入。		理解力，判断力に欠け，協調性，積極性に乏しい。
A12	昭和29年10月会社に入社すると同時に支部に加入，昭和34年以降執行委員，闘争委員，婦人部部長等を歴任。	婦人部部長	協調性に欠け，勤務態度極めて悪く，上司に対し反抗的な態度を示す。
A13	昭和32年3月会社に入社，同年9月支部に加入，昭和38年以降教宣部部員，青年婦人部代議員等を歴任。		作業能力が劣り，積極性に欠ける。

2　上記各事件発生に至るまでの労使事情

⑴　会社は、ＨＬの業界においては、タイガー計算器株式会社とともに国内はもとより海外の市場を二分するほどの企業であったが、昭和 30 年代の後半に入り電卓が開発され、その生産、販売の分野に電機メーカー各社が進出するに及んでにわかにこれらの会社との間に激しい競争を開始せざるを得なくなった。また電卓の開発は、もとよりＨＬの将来を暗くする材料であり、会社はこの面でも対策を必要とした。そしてこのような傾向は昭和 40 年代に入り、いよいよ激しさを増すに至った。

⑵　昭和 40 年 11 月、会社においては経営者の交替があり、社長にＢ1が就任した。

⑶　会社は、昭和 42 年 12 月 15 日ごろ開かれた労使協議会の席上、今期は前期に比し２倍の売上高、２倍の利益を予定していること、ＨＬの組立てを台湾に進出して行なうこと、三菱電機および日本計算器販売の両会社と提携して別会社を作ること等の新経営方針を発表した。

⑷　会社は、昭和 42 年 12 月 26 日ごろ管理職の増員と役付手当の大幅な引上げを発表し、翌 43 年１月４日には新機構に伴う人事異動を発表、これらを実施した。この人事異動で会社は、昭和 42 年９月まで支部の執行委員長であったＢ2を人事課長に、同じく書記長であったＢ3を勤労課長にそれぞれ起用した。

⑸　会社は、昭和 43 年２月 15 日、前記新経営方針を推進し、企業活動を円滑に進めるため、本社を峰山から大阪に移した。これに伴い団体交渉も今後は本社で行なうことを決定し、その旨を支部に通知した。

これに対し、支部は従来通り峰山で団交を行なうよう再三会社に申し入れたが、会社は本社での団交を固執して譲らず、このため同年の春期賃上げ問題等に関する団交は全く行なわれなかった。この事件について支部は、京都府地方労働委員会（以下「地労委」という。）に不当労働行為救済申立てを行なったところ、地労委は、同年５月 28 日付で、原則として峰山で団交を行なうべき旨の救済命令を発した。会社はこれを不服として当委員会に再審査申立をしたが、同年８月１日、委員会において、峰山と大阪とで交互に団交を行なうということなどを内容とする和解が成立した。

⑹　会社は、同年５月初め人事異動を行なった。この異動でＡ１執行委員長は係長を解任され、またＡ２２茨木分会長も職長を解任されて峰山製作所に配置転換を命ぜられた。

⑺　支部は、同年５月 10 日、同年の春期賃上げ問題や前記５の団交拒否問題の打開を図るため峰山製作所構内で決起集会を開催した。この集会に支部の要請により中郡春闘共闘会議傘下の労働組合の代表が参加しようとしたところ、会社は、同人らの入構を拒否、妨害し、このため労使間に紛議が生じた。会社は、この紛議の際支部組合員が会社管理職に対し暴行、傷害行為を働いたとして同月 18 日付でＡ１ら 15 名を出勤停止処分に付した。この事件について支部は地労委に不当労働行為救済申立てを行なったところ、地労委は、昭和 44 年８月 28 日付で処分の取消しを骨子とする救済命令を発し、当委員会も昭和 46 年２月 17 日付で、初審命令を支持する命令を発した。

⑻　会社は昭和 43 年５月 11 日支部に対して、峰山製作所構内における集会を禁止する旨通告するともに、同日夜から翌 12 日にかけて同製作所構内にある組合事務所入口に鉄柵を設け、構内から組合事務所へ通行できないようにし、また同製作所敷地境界に有刺鉄線をはりめぐらした。この事件について支部は、京都地方裁判所峰山支部に鉄柵除去等の仮処分申請を行なったところ、同地裁峰山支部は、同月 23 日および 28 日、次の趣旨の決定をした。すなわち、①会社は、鉄柵を除去しなければならない。また組合員の組合事務所立入りを妨害してはならない。②会社は、支部が峰山製作所構内において同盟罷業中または就業時間外もしくは休憩時間内に開催する集会を実力で妨害してはならない。また総評全国金属労働組合京滋地方本部、中郡春闘共闘会議その他支部の上部団体の役員、オルグおよび支部の委任した弁護士が組合事務所に立ち入り、あるいは前記集会に参加することを実力で妨害してはならない、というものであった。

しかし会社は、その後も峰山製作所構内での組合集会を禁止するとの態度をとり続けた。

⑼　会社は、同年８月 20 日付で、支部組合員Ａ２１に対し、発行責任者が明記されていない文書を社内に配布して峰山工場長に対する抗議を煽動したとの理由で出勤停止処分

に付し、また同日付で、支部の特別執行委員Ａ23に対し、Ａ21に上記行為を教唆したこと、街頭において会社および会社管理職を中傷、誹謗する宣伝活動をしたこと等の理由により懲戒解雇にした。この事件について支部は、地労委に不当労働行為救済申立てを行なったところ、地労委は、昭和 44 年 11 月１日付で、上記両名に対する処分の取消等を内容とする救済命令を発し当委員会も昭和 46 年２月 17 日付で、初審命令を支持する命令を発した。

⑽　昭和 43 年５月から同年８月までの間に前記２の(7)(8)(9)等の処分が相次ぎ、労使関係が極度に悪化したため、この状態に不安を抱いて支部を脱退する者が漸次増加し、ついに同年 10 月８日これら脱退者によって新労が結成された。このため、支部の組合員数は従来の約半数に激減した。

⑾　会社は、昭和 44 年９月 29 日支部組合員のＣ1、Ｃ2らに対し、茨木製作所への配転を命じたが同人らがこれを拒否したので、Ｃ1、Ｃ2の両名を雑役にまわしたところ、両名はこれをも拒否したので、会社は、両名の就労を拒否した（以下「Ｃ1、Ｃ2問題」という。）。この事件について、支部は、地労委に不当労働行為救済申立てを行なったが、その後Ｃ1およびＣ2が会社を退職したため、支部は、昭和 45 年 10 月 30 日この申立てを取り下げた。

３　ビラ配布を理由とする組合役員の懲戒処分（中労委昭和 45 年（不再）第 82 号事件）

⑴　メッキ作業場における異臭の発生と、これをめぐる労使の対立

①　峰山製作所のメッキ係には、係長で新労の組合員であるＣ3、同じく新労の組合員であるＣ4、昭和 44 年 10 月支部を脱退したＣ5、支部の組合員であるＡ7、Ａ24らが所属していた。

昭和 44 年 10 月 16 日、メッキ作業場で塗装作業をしていたＡ7、Ａ24、Ｃ5らは、午前 11 時 30 分ごろこれまでに感じたことのない異常な臭気に気付き、ちょうどＣ3が同作業場に入って来たのでおかしな臭がすると告げた。Ｃ3もその臭に気付き、場内の社内電話で、劇毒物取扱責任者であり、かつ衛生管理者でもある品質管理課付係長Ｃ6にその旨連絡した。その際Ｃ6は、Ｃ3から同作業場内に設置されている塩

酸槽に近接してポリバケツに入った電解脱脂廃液が置かれていることを聞き、直感的に両液が混合してシアンガスが発生したのではないかと考え、C3に対し、同作業場の窓の開放と換気扇の回転を指示するとともに、たゞちに同作業場にかけつけた。そしてC6は、その電解脱脂廃液を直ちに屋外に搬出するよう指示した。その際C6は、その場にいたC3、A24らに対し、シアンガスが発生したことを告げ、早く気がついてよかった、気がつかなければコロンといってしまっている、との趣旨のことを述べた。

② 上記の電解脱脂廃液を誤って塩酸槽のそばに置いたメッキ担当のC4は、当日は窒化室での勤務が予定されていたが、窒化室の機械が故障したため、同日午前中はC6係長の指示をうけて同係長とともにメッキ作業場外にある試験室において窒化分析の作業を行なっていた。このためC4は、メッキ作業場にはほとんどいなかったが、分析作業の途中、時間待ちのため同作業場へもどってきたことはあった。その後分析作業が終った午前 11 時 30 分ごろ同作業場に入ったところ、A7らと同様異臭に気付いた。

③ A7は、翌 17 日昼休み安全衛生委員である支部組合員A2に前日メッキ作業場で発生した臭について報告した。この報告を受けたA4は、同じく安全衛生委員である支部組合員A6とともにC3のところに赴き、同人に前記臭について真相を尋ねたが、C3は、C6が後日調査することになっていると答えた。

③ C6は、同日午後２時ごろ窒化分析液をメッキ作業場内の排水溝に捨て、分析器具を洗った。するとその付近にいたC3は、前日の臭と同じ臭がすると言い、C4も同じ臭であると言ったので、C6は、あらためてビーカーに窒化分析液を作り、同作業場で作業していたC3、C4、C5、A7にその臭を嗅がせた。これに対し、C3、C4およびC5は、前日の臭と同じ臭がすると言い、A7は、よく似ているが前日の臭はもう少し鼻喉が痛いような臭であったと言った。その際C6は、C3らに、前日臭が発生した時刻に同作業場外にある排水溝へ窒化分析液を捨てたので前日の臭はその液の臭にちがいないと言った。C6のいう排水溝は、同作業場内の排水を処理するた

め、前記の塩酸槽の置かれている壁の下部にもその溝が通じていた。

⑤　Ａ1、Ａ2、Ａ3およびＡ7は、同月 18 日午前８時すぎＢ3勤労課長に会い、前記２の(11)のＣ1、Ｃ2問題について話し合ったが、その席上支部が異臭発生について言及したところ、会社は、同月 16 日、メッキ作業場で発生した臭はシアンガスの臭ではなく、窒分析液の臭であったと説明した。しかしＡ1らは、Ｃ6ははっきりシアンガスだと言ったではないかと抗議したうえ、安全衛生委員会を開き原因等を究明するよう、また会社が安全作業をさせるというのであれば、その資料を提出するよう要請した。しかし会社は、いずれの要請も拒否した。さらに、支部は、会社と支部とが立ち会って検査しようと提案したが、会社は、この提案も拒否した。その結果支部は、独自で調査すると述べた。

⑥　会社の製作第２課長Ｂ4から前記支部の抗議があったことを聞いたＣ3は、同日午前 11 時ごろメッキ係内会議を開き、Ｃ4が誤って塩酸槽のそばに電解脱脂廃液を置いたことにつき今後注意するよう話し、Ｃ5、Ｃ4、Ａ7らに同月 16 日の臭はシアンガスの臭ではなく､窒化分析液の臭であったことを知ってほしいと説明したところ、Ｃ4は、前記注意に対して謝罪し、またＡ7を除いてＣ5、Ｃ4の両名ともＣ3の説明を納得した。なおＡ24は、同月 17 日、18 日の両日とも欠勤していた。

⑦　Ｂ4課長らは、同月 19 日ごろＡ7に対し、あくまでシアンガスだと言いはるのは君の将来のためによくない、そんなことでは賃下げもありうる、との趣旨のことを言い、また、「内輪の問題をどうして外に洩らすのか。」と抗議した。

⑧　Ａ3およびＡ2は、同月 20 日、会社の製造部長Ｂ5に再度ガス発生に関する調査について話合いを申し入れたが、会社は受けつけなかった。

⑨　支部は同日夜執行委員会を開き、前記Ａ7に対する会社の強迫的言動や支部の共同調査等の要請に対する会社の態度に関して会社に反省を促すとともに後記のように峰山製作所下流の風呂川水系水田の水稲被害が著しいので峰山製作所の廃液が原因ではないかと判断し、地域住民に峰山製作所の作業状態や廃液処理の実態を訴えるため次のような内容を含むビラを出すことに決定した。

すなわち「いつ災害や公害が発生するかも知れない職場の状況」との小見出しのもとに、

「先日峰山製作所のメッキ職場で、電解脱脂液に塩酸が混入、有毒ガス（シアンガス、塩素ガス）が発生し労働者が苦痛を訴えるという危険な事態がおきました。

私たちはただちに会社に厳重な抗議をおこなうとともに、その原因追及と災害防止のため組合独自の活動を開始しました。

現在独占資本本位の「工場廃液処理」は全国各地で、〝公害〟をひきおこし広範な人たちによって闘いが進められている中で、最近峰山町内（特に丹波地区）の農作物（水稲）が大きな被害を受けていることが判明し、地域でも『工場廃液』が原因ではないかとその調査が始められている矢先でもあります。私たちの独自の調査の中で、実際に会社がやらせている処理方法では農作物への被害もおこりうるということがわかりました。

従って私たちは、このメッキ作業や『廃液処理』によって災害をおこさないため当面、①施設設備の充実、②安全対策の強化（例えば劇毒物管理主任の効果的活用）、③地域住民に被害を与えさせてはならないこと、などを確認し現在とりくんでいます。

ところが会社はこの件でも事実をかくそうとしたり、労働者には『組合になぜ報告したか！』と全く不当ないいがかりで攻撃をかけてきている現状です。」

というものであった。

⑩　A$_3$およびA$_2$は、同月 21 日、B$_3$課長および業務課総務係長C$_7$らと会い、C$_1$、C$_2$問題および同月 16 日の臭の件について話合いを申し入れたが、B$_3$らはこれにとり合わなかった。

⑪　支部は、同日午後５時ごろ、峰山の保育所で開かれた反安保沖縄返還丹後大集会参加者に対し前記のビラを配布した。

⑫　会社は、同月 31 日安全衛生委員会を開いたが、その際主議題のかたわら、支部の安全衛生委員であるA$_2$らに対し、同月 16 日発生の異臭の原因は窒化分析液である

と説明した。これに対しA4らは、「シアンガスによるものである。」というのみで、それ以上会社の説明につき追及しなかった。

⑬　支部は、同年11月５日C1、C2問題について会社が懲罰委員会を開いたことに抗議するため半日ストライキを行ない、同時に前記３の⑴の⑨のビラと同旨のビラを峰山町民に配布した。

⑭　C3ら会社職制は、同月６日午前９時から開かれたメッキ係内会議で、同年10月16日発生した臭の原因は窒化分析液の臭であると説明したが、A7は、なおこれに同意しなかった。そこでC3は、再度窒化分析液の臭を嗅ぐことを提案し、またC3やC4からシアンガスを嗅ごうという話もでた。しかしこのことを聞いた支部は、同日昼休み、B5部長、C7係長らに対し、シアンガスを嗅ぐというような生体実験には応じられないと述べた。

同日午後２時ごろB4課長らは、A7が同年10月16日発生した臭は窒化分析液の臭であると認めなかったため、同人に対し、峰山製作所新工場北側の空地に立っているよう命じたが、その後午後３時ごろから終業時間までB4の机の前に坐らせ、また翌７日も同人を午前８時15分ごろから午前11時ごろまで同じ場所に坐らせた。

C6係長は、同月６日午後３時ごろ窒化分析液をビーカーに作り、これをC3、C4、C5および製作第２課の係長やB5部長が嗅いだ。その後シアンガスを希望者だけが嗅いだ。なおA24は、支部の決定に従って窒化分析液を嗅ぐことを拒否したが、ビーカーを鼻先に持ってこられその臭を無理やりに嗅がされようとした。

⑮　会社は、同月７日A7をメッキ係から製作第３課フライス係へ配置換えした。

⑵　会社の廃液処理と風呂川水系水田の水稲被害との関係

①　昭和43年および翌44年６月ごろ、峰山製作所下流の風呂川水系水田においてかなりの水稲被害が生じ、被害農民から京都府峰山町へ行政指導、調査等の要請がなされ、京都府峰山町議会でも問題とされた。また、同年６月末ごろには峰山製作所従業員に対しても被害農民から苦情が述べられていた。

京都府峰山町長は、同年７月４日京都府知事あてに峰山製作所等の工場排水につ

いて水質調査を依頼した。

② 無機シアン化合物を含有する液体状の物の廃棄については、原則として稀釈による場合には２ＰＰＭ以下に稀釈して施設外に流出させることが必要である。しかし峰山製作所では電解脱脂廃液槽からゴムホースで排水溝に向って稀釈せずに流し、底の方に少し残ると槽をひっくり返してただ水洗するだけである等、十分な稀釈をせず、電解脱脂廃液を施設外へ排出していた。また昭和 44 年 10 月 16 日メッキ作業場から搬出した電解脱脂廃液は翌 17 日口径の細いビニールパイプでサイフォン方式により排出したが、同月 25、26 日になってはじめてゼロシアンという分解剤を混入し、処理をした。

③ 京都教育大学教授Ｃ８らは、風呂川水系の汚染状況を昭和 45 年３月 22 日以来通算７回にわたり調査した結果、前記水稲被害は農薬または肥料によるものではなく、灌漑用水の汚染によるもので、峰山製作所排水口直下では水稲が 50 日以内に枯死し、同製作所下流の水田土壌では生育不良が起こること等からみて、その主たる責任は同製作所にあることが判明したとし、その旨を「風呂川水系の汚染状況調査書」としてまとめた。

④ 京都大学農学部災害研究グループは、昭和 45 年風呂川水系の水田を中心に工場廃液による土壌汚染と水稲におよぼす影響について調査を行なったが、その調査結果において、土壌、水稲に汚染が認められ、また汚染源として峰山製作所の工場廃液も関係があることを明らかにしている。

⑶ 支部三役の懲戒解雇と執行委員の出勤停止処分

① 会社は、昭和 44 年 12 月 24 日、支部代表欠席のまま懲戒委員会を開き、同委員会において、支部が配布した前記ビラの内容は、虚構の事実を記載したものであり、故意に会社の名誉を著しく毀損し対外的信用を甚だしく失墜させる行為であって、その結果会社に対して重大な損害を与えた、として支部執行部全員の処分を決定した。

② 会社は、同月 26 日、上記決定に基づき、支部三役のＡ１、Ａ２およびＡ３に対して

は同月 29 日付で懲戒解雇し、支部の執行委員のＡ４、Ａ６、Ａ５およびＡ７に対しては同月 29 日より昭和 45 年１月 10 日までの労働日７日間出勤停止処分にする旨、それぞれ内容証明郵便で各人あて通知した。

４　Ａ４ら組合員８名の整理解雇（中労委昭和 46 年（不再）第 22 号事件）

⑴　製作第３課の新設

①　会社は、電卓の著しい普及により峰山製作所の主力製品であるＨＬの販売量が鈍化したため、昭和 43 年ごろからＨＬにかわる次期商品として電動式加算器（以下「ＰＭ－３」という。）の開発を急いでいたが、昭和 44 年８月２日、この開発を全面的に中止することを決定した。

②　同年 11 月ごろの会社の１ヵ月当りのＨＬの販売台数は、ＨＬ最盛期の約２分の１の 1,000 台であったが、会社は、同月以降１ヵ月当りのＨＬ生産台数を最盛期の５分の１以下の 400 ないし 500 台に減らした。

③　会社のＢ６部長およびＢ３課長らは同年９月 30 日ごろから同年 12 月ごろまでの間に峰山製作所会議室等でＡ４ら支部組合員 10 数名に対し、会社の業績が悪化してきており、この際会社方針に従わない者は不要であるとして退職を勧告した。しかし、同人らは、この退職勧告に応じなかった。

④　会社は、同年 12 月３日、組織変更を行ない、新たに峰山製作所所長直属の製作第３課を設置し、これに伴う人事異動を行なったが、同課に配属された者のうち課長Ｂ７、係長Ｃ３、同Ｃ９、同Ｃ１０、同Ｃ１１および課長付秘書を除く 40 名中、支部組合員は 33 名（うち女性６名）で、この中には前記③で退職勧告を受けた者も含まれていた。

⑤　同課には３つの係が設けられ、各係に１台ずつ作業台が割り当てられた。同課課員は、横列に配置された３つの作業台を取り囲んで、仕事を与えられないまま課長、係長らに向って終日坐らされた。もっとも日によっては少数の者が他課へ応援に行ったこともあった。

この間支部組合員が足や腕を組むと課長、係長等から怒鳴られ、隣席の者を見る

と、「悪い影響を与えるから前を見ておれ。」とか、下を向くと、「君、寝とるんか。」とか、正面のＢ7の方を見ると、「貴様はこっちをにらんでいる。態度が悪い。」とか、作業台の支柱に足をかけると、「なっとらん。態度が悪い。」とか、ことごとに怒鳴られ、便所に行くにも許可を取らなければならなかった。また支部組合員が石炭ストーブで暖を取っていると、ストーブのそばにいる時間が長いと注意されたり、気温が 10 度以上あると、「他のところでは仕事をしているんだ。君らは坐っているだけじゃないか。辛抱せよ。」と、ストーブの使用が禁止されたりした。

このような状態は製作第３課設置日以降翌昭和 45 年６月 20 日までの間続いた。

⑥　同課に配属された支部組合員らは、昭和 44 年 12 月初め、Ｂ7課長らに「待機しているだけで金を貰うのは勿体ないことなので会社の業務に関して何か身につく勉強でもやらしてほしい。」という趣旨のことを要請したところ、Ｂ7課長らは、相手にせず、そのため支部組合員との間に口論が生じたことがあった。また会社は、その後同月 10 日ごろから翌 45 年４月ごろまでの間、同課に坐らせていた支部組合員らに日本計算器の現状という表題のレポートを提出させたり、小学校４年生程度の漢字の読み書き、植木算の問題、アルファベットの書き取り等のテストを４、５回行なった。

⑦　支部は、昭和 44 年 12 月 12 日製作第３課の支部組合員らが仕事を与えられないことにつき会社と団交を行なったが、その席上会社は、同課の課員仕事がくるまで待機させているのだ、とか同課には成績の悪い者が入れてあるという趣旨の説明を行なった。また会社は、昭和 45 年１月ごろの団交の席上では、「製作第３課の人間は会社の方針に従わない連中ばかりであり、待機させていても中には眠っている者や待機の態度が悪い者もいるので、そんな者には絶対仕事をさせない。」といった。

⑧　Ｂ7課長やＣ9、Ｃ10両係長らは、同年１月ごろから５月末ごろまでの間、峰山製作所の食堂、応接室等に同課の支部組合員を個別に呼び組合脱退を勧奨した。

⑨　同年２月５、６日ごろから２、３日にわたって新労の組合員約 100 名が製作第３課の支部組合員Ａ25らを取り囲み、乱暴をするという事態が起ったが、これを目撃

していたＢ4課長は、新労の組合員らの暴力行為を制止しようとはしなかった。

⑩　以上のような経過の中で製作第３課の支部組合員中約 10 名（うち女性３名）はつぎつぎと会社を退職した。

⑪　会社は、後記のとおり製作第３課に所属する支部組合員８名を指名解雇した。その後会社は、同年７月１日同課を廃止した。

⑵　支部組合員８名の指名解雇

①　会社のＢ6部長およびＢ3課長は、昭和 45 年６月 10 日労使協議会の席上、峰山製作所の成績は芳しくないので根本的な問題解決策として同月 20 日に 30 名前後の者を指名解雇したい、その人選基準としては成績の悪い者から行なうと述べた。そこで支部は、指名解雇には絶対応じられないこと、および人員整理をせずにやれる方策をたてるよう会社に要求することを決定し、同月 11 日会社に団交を申し入れた。会社は、同日支部との団交の席上、累積赤字が 7,500 万円ほどある、ＨＬの需要が今後期待できない等のことを説明した。これに対し支部は、ＨＬの需要減を打開するためＨＬの改良等を提案し、さらに指名解雇には応じられないと主張し、交渉はなんら進展しなかった。

②　会社は、同月 16 日支部と団交を行なったが、その席上会社のＢ8専務取締役は、成績不良者 30 名を指名解雇すると述べ、その際、製作第３課にはもともと不良従業員を入れておいたと述べた。

③　支部は、同月 18 日、会社に対し、他企業に下請させて作らせている電卓や、茨木製作所で製作している電卓の部品のうちの一部を峰山製作所でも生産すべきであるということを骨子とする峰山製作所再建要求書を提出した。

④　会社は、翌 19 日支部との団交の際、支部が、新製品製作の早期実現とＨＬの販路拡張を積極的にするように要求したのに対し、新たにニューヨークの教育委員会からも引合いがあったので数百台のＨＬを輸出する可能性があるし、また日本でも理科教育振興法が改正されればＨＬが学校の教材用になるのでそれを期待していると答えた。

⑤　会社は、同日、支部の代表としてＡ4およびＡ7を呼び、当初指名解雇者は 30 名前後を予定していたが、検討の結果、最小限 11 名にすると言い、指名解雇対象者として製作第３課に属していた支部組合員のＡ4、Ａ5、Ａ8、Ａ9、Ａ10、Ａ11、Ａ12、Ａ13およびＣ12ならびに製作第１、２課に属していた新労の組合員のＣ13およびＣ14の名を発表した。その後会社は、前記支部組合員に対し個別的に口頭で指名解雇する旨通知するとともに、解雇理由として人事考課の結果が悪い等の説明を行なった。

⑥　また会社は、同日、上記支部組合員らに対し内容証明郵便で同月 26 日までに任意退職するよう勧告し、それまでに退職の申し出がない場合には本通知書をもって同月 29 日付解雇の辞令にかえるとの内容の通知をした。しかし、支部組合員のうちＣ12は任意退職を申し出たが、Ａ4、Ａ5、Ａ8、Ａ9、Ａ10、Ａ11、Ａ12およびＡ13は、退職の申し出をしなかったため、同月 29 日付で解雇されたことになった。

⑦　前記新労の組合員Ｃ13は、極めて出勤率が低く、会社から再三注意を受けており、また同じく前記新労の組合員Ｃ14は、昭和 44 年春入社したが、翌 45 年５月分の給与を受領した後同年６月 20 日までの約３週間無届欠勤を続けていた者である。

⑧　会社は、同年７月１日製作第３課を廃止した。その後会社は、ＨＬの生産目標を７月 900 台、８月 1,500 台、９月 2,000 台と引き上げ、以後しばらくの間増産に努めた。しかし、最盛期約 2,000 台のＨＬを月産していたときには、約 300 名の人員でこれに当っていたのが、前記の人員整理により従業員数は約 80 名に減少していたため、上記増産体制を維持するためには、残存の従業員は、長時間の残業、休日出勤を行なわなければならなかった。

5　支部の申請した証人に対する差別的取扱い（中労委昭和 45 年（不再）第 40 号事件）

⑴　支部の申請した証人に対する賃金カット

会社は、下記の各事件に関し支部申請の証人として、労働委員会または裁判所に出頭した支部組合員に対し、下表のとおりの賃金カットを行なった。

事　件　名	氏　　名	労委または裁判所への出頭年月日	賃金カット日数
京労委昭和43年(不)第21号事件	A1（申立代表者）	昭和44年4月18日	1日分
	〃	〃 5月9日	〃
	A14	〃 2月21日	〃
	A15	〃	〃
	〃	〃 3月4日	〃
	〃	〃 4月18日	〃
	A2	〃 3月4日	〃
	〃	〃 3月7日	〃
	〃	〃 4月18日	〃
	A16	〃 3月7日	〃
	〃	〃 4月18日	〃
	A10	〃	〃
	A17	〃	〃
	A5	〃	〃
	A6	〃	〃
京労委昭和43年(不)第22号事件	A1（申立代表者）	昭和43年10月14日	1日分
	〃	〃 10月17日	〃
	〃	〃 10月24日	〃
	〃	〃 10月31日	〃
京労委昭和43年(不)第22号事件	A18	昭和43年12月9日	1日分
	A19	〃	〃
	A20	〃 12月26日	〃
	A3	昭和44年1月9日	〃
京都地裁峰山支部昭和43年（モ）第9号仮処分異議事件	A1（申請代表者）	昭和43年4月25日	1日分
	A3	〃	〃
	〃	〃 5月27日	0.5日分
	A2	〃 9月11日	1日分
	A6	〃	〃
	A16	〃	〃
京労委昭和43年(不)第23号事件	A1（申請代表者）	昭和44年8月21日	1日分
	A21	〃 8月8日	〃
京都地裁峰山支部昭和43年（モ）第10号仮処分異議事件	A1（申請代表者）	昭和44年2月8日	0.5日分
	A4	〃 2月7日	〃
大阪地裁昭和43年（モ）第4707号仮処分異議事件	A2	昭和44年3月24日	1.5日分
京労委昭和44年(不)第4号事件	A2	昭和44年9月8日	1日分
	A4	〃 10月17日	〃

⑵　他方会社は、会社申請の証人として労働委員会または裁判所に出頭した従業員につ

いては、新労の組合員を含めすべて出張扱いとし、旅費、出張手当等を支給している。

以上の事実が認められる。

第２　当委員会の判断

Ｉ　ビラ配布を理由とする支部役員の懲戒処分と不当労働行為の成否について会社は、本件ビラ配布を理由とするＡ１ら支部役員の懲戒処分について、これを不当労働行為に該当するとした初審判断を争い、次のとおり主張する。

本件ビラに記載されている次の２点はいずれも虚構である。すなわち当該ビラには会社のメッキ作業場でシアンガスが発生し労働者が苦痛を訴えたという記事があるが、事実に反するし、また会社の行なっている廃液処理方法では農産物への被害が起りうるともいっているが、これも虚偽の宣伝である。

そこで以下この点について判断する。

１　シアンガスが発生したということについて

この点に関し、会社は次のとおり主張する。

①　メッキ担当のＣ４が、塩酸槽のそばに誤って電解脱脂廃液を置いたことはなるほど不適当な措置であった。しかし同人は、10 月 16 日はメッキ作業を行なっていないのであるから、両液が混合してシアンガスが発生するはずがない。

②　初審命令は、会社のＡ７に対する言動に行きすぎがみられることからして、支部は、会社がシアンガス発生の事実を覆いかくそうとしているとの疑いを持ったのもやむをえないとしている。しかしＡ７は、その臭がシアンガスによるものでなく窒化分析液の臭であったことを知りながら支部に対し虚偽の報告をしたのであって、かかるＡ７の行為に対し、現場にいて真実を知悉している他のメッキ係員らがこれを追及したのは当然のなりゆきである。

③　支部は、会社に対し共同調査の申し入れなどしていない。反面会社は、支部に対し、シアンガスが発生したとする組合の主張にはその根拠がないことを十分に説明しているのに、支部は、これに特段の反論をせず、その後突如本件ビラを配布した。このため会社は、地域住民に対し、著しく信用を失墜し、また金融筋から問い合わ

せをうけるなど影響をうけた。

以上のとおり主張するので以下これらの点について検討する。

⑴　前記第１の３の⑴認定のとおり、10 月 16 日メッキ担当のＣ４は誤って塩酸槽のそばに電解脱脂廃液を置いたが、そのような状態のもとでは、もし同人が塩酸槽に漬けてあるメッキ部品を水洗槽に移す作業をするときは、塩酸が電解脱脂廃液に混合してシアンガスが発生するおそれがあったものである。それ故に、異臭がするとの連絡をうけた劇毒物取扱責任者であるＣ６は、とっさにその異臭の原因をシアンガス発生によるものではないかと考え、窓の開放と換気扇の回転を指示した。そして同人はただちにメッキ作業場に赴いたが、その場でＡ７、Ａ24らに対し、シアンガスが発生したことを告げ、早く気がついてよかった、気がつかなければコロッといってしまっている、との趣旨のことを述べたので、Ａ７、Ａ24は、シアンガスが発生したことを信ずるに至ったと認められる。

上記の事情に関し、会社は、Ｃ４が当日は窒化分析の業務に従事し、メッキ作業場にいなかったので、水洗作業をするはずはなく、したがってシアンガスも発生するはずがなかった、といっているけれども、前記第１の３の⑴の②認定のとおり、Ｃ４は、窒化分析の作業途中で待ち時間をメッキ作業場で過ごしており、この間数分間で足りる水洗作業をしなかったとは断定できない。

そして翌 17 日、Ｃ６は、メッキ作業場の排水溝に窒化分析液を捨てたことをきっかけに、16 日に発生した臭は窒化分析液の臭であると言い、会社もそのように主張するようになるのであるが、Ａ７は、あくまでもそれと違う臭であると主張した。すると会社職制らは、Ａ７に対して、内輪の問題を外に洩らしたとして抗議し、また賃下げもありうるとしてその主張の撤回を求めるなどの態度にでたため、支部は、会社がシアンガス発生の事実を覆いかくそうとしているとの疑いを持ち、かえってシアンガスが真実発生したものと考えるに至ったと認められる。しかも会社職制らは、本件ビラ配布後、Ａ７に対し、11 月６、７日には工場の北側空地に立たせたり、Ｂ４課長の机の前に坐らせたりし、ついには他課へ配転するなどの報復的措置にでたこ

とが認められる。

もっとも組合が主張するように確実にシアンガスが発生したとも断定することはできないが、上記のような事情の下で支部がシアンガスが発生したと信ずるにつき相当の理由があり、かつ実際にシアンガス発生のおそれがあったことは明らかであるから、組合がそのビラにシアンガスが発生したと書いたことを非難することは適当ではない。

⑵　つぎに支部の会社に対する共同調査申し入れの点について検討すると、前記第１の３の⑴の⑤認定のとおり、支部は、会社に対し共同調査を申し入れ、会社がこの申し入れを拒否したことが認められる。また、同⑧、⑩認定のように、会社は支部が本問題について話し合いを申し入れても、ことごとくこれを拒絶している。しかし、本件発生のきっかけとなっているC_4の作業上の手落ちについては、ひとたび間違えば人命にかかわる危険をもたらす事態であったのであるから、支部がこれに関心を抱くには当然であり、会社としてはこの点につき共同調査に応じ、支部の疑惑を解き、あるいはかかる手落ちが再びおこらないようにするための対策を講ずべきであった。会社がこのような措置をとらなかったことは、前記第１の２に認定した事実にみられる会社の支部に対する一貫した不当労働行為意図に基づくものと認めざるをえない。

なお、会社は、10 月 31 日の安全衛生委員会で、組合に対し、シアンガス発生の事実のないことを十分説明したともいっているけれども、それまでの会社の支部およびA_7に対する態度からみて、会社にはこの問題についての誠意が全く見られなかったのであるから、支部がその説明を形式的なものとしてうけとり、これに十分なうけ答えをしなかったとしてもやむをえなかったものと認めざるをえない。

２　会社の廃液処理と風呂川水系の水稲被害との関係について

会社は、会社の廃液処理には手落ちがなく、水道放水と構内排水路の流水量などを考慮して、シアン化合物の廃液については法令に定める２ＰＰM以下に稀釈して流していたと主張する。

しかしながら、前記第１の３の⑵の②に認定したとおり、会社の廃液処理はきわめてずさんであって、廃液を廃液槽からゴムホースで稀釈することなく排水溝に流していたのである。細い管を用いてサイフォン方式により稀釈しながら流す方法や、ゼロシアを投入するようになったのは、本件発生以降のことである。さらには前記第１の３の⑵の④認定のとおり京都教育大学Ｃ８教授らによる調査報告書ならびに京都大学農学部災害研究グループの調査結果などからからも、峰山工場下流の水田の土譲と水稲に金属類等の汚染が認められ、この汚染の原因には会社の廃液が関係していることが明らかだとされているのであるから、当時の会社の排液処理の方法では農作物への被害が起りうると指摘した支部ビラの記事もあながち虚構とすることはできない。

３　本件不当労働行為の成否について

会社は本件ビラ配布により対外的信用を失なったとするのであるが、本件ビラの内容は前記１および２に判断したとおり、組合がそれを信じたにつき相当の理由があり、かつ、その内容自体あながち虚構とすることはできない。しかも業務災害の問題は、一企業の損益をこえた従業員の生命の安全に関する問題であり、かつこれに対する会社の態度如何はひいては広く公害という社会的問題にも関連してくることになるので、組合が会社の不当な態度をやめさせるため地域住民に実情を訴えたことをいちがいに非難することはあたらない。そうとすれば、会社が本件ビラ配布を理由に支部の機関責任を問い、Ａ１ら支部役員を懲戒処分にしたことは、前記第１の２に認定した会社の支部に対してとってきた態度をも考え併せると、正当な組合活動を行なったが故の不利益取扱いとして労働組合法第７条第１号に該当する不当労働行為であると認めざるをえない。したがって、これと結論を同じくする本件初審判断は相当である。

Ⅱ　Ａ４ら支部組合員８名の整理解雇と不当労働行為の成否について

会社は、Ａ４ら支部組合員８名に対する指名解雇は不当労働行為に該当するとした初審判断を争い、次のとおり主張する。

①　峰山製作所における主力製品であるＨＬの販売量が鈍化し、他方次期商品として考えていたＰＭ－３もその開発に成功しなかったので、同製作所では大巾な人員整理を

必要とするに至った。

② そこで会社は、希望退職者を募集し、茨木製作所への配転などを図り人員削減に努めたが、なお余剰人員をかかえている状態であったので組織を変更して、この余剰人員を新たに設けた製作第３課に集め、下請受注が増大すれば適宜応援に出す態勢をとった。しかしその受注もはかばかしくなかったので、同課所属の従業員は手待ちで待機しなければならなかったことは事実である。しかし初審命令が認定しているいやがらせに類する行為などはしてない。

③ このようにして会社は事態の好転を待ったが、結局将来の見通しが立たないので、やむなく成績の悪い者から順に選んで本件指名解雇を行なったものである。

以上のとおり主張するので、以下これらの点について検討する。

１ 本件指名解雇をめぐる労使事情について

本件指名解雇と不当労働行為の成否を判断する場合、まず解雇に至るまでの労使事情につき注目せざるをえない。すなわち、

⑴ 前記第１の１、２に認定したとおり、昭和 43 年会社が本社での団交に固執して峰山での団交を拒否して以来、つぎつぎと労使紛争を生じて、労使関係はきわめて険悪化するに至った。そして、昭和 44 年には上述のように支部三役がビラ配布の件で懲戒解雇され、他の執行委員も出勤停止に付されたが、この時期に製作第３課が設けられ、また、前記第１の４の⑴の③認定のとおり、会社は、Ａ４ら支部組合員 10 数名に退職勧告を行なっていること。

⑵ 前記第１の４の⑴認定のとおり、会社は所長直属の製作第３課を設けるとともに支部組合員の大半をこれに所属せしめ、仕事をあたえず、またＢ７課長を先頭とする職制らは、支部組合員に対して前記第１の４の⑴の⑤、⑥認定のとおり、およそ従業員を取り扱うに非常識な態度をもって臨み、そのうえ退職勧告や支部からの脱退勧奨をして、組合員らがかかる状態に耐えられず退職するように仕向けたと認められること。その結果約 10 名の支部組合員が退職していること。

⑶ Ａ４ら残余の組合員は、上記のような会社のいやがらせなどにもかかわらず一貫

して支部組合員としての立場を守ってきたものであるが、なかんづく本件指名解雇者らの大部分は、組合役員歴もあり、支部組織のなかにあって活発に活動してきたものであること、

等の事情が認められることからすれば、本件指名解雇は、会社が支部を嫌悪し、当時在職していた組合員の中心的活動家を企業外に排除することを目的としてなされたものであるとの疑いが強い。

2　本件指名解雇の基準について

そこで一歩すすんで、本件指名解雇の基準について検討すると、会社は本件指名解雇は成績の悪い者から順にえらんで解雇したと主張していることは前述のとおりである。会社のいうところによれば、その成績というのは、昭和 43 年度および昭和 44 年度における給与、賞与等についての考課査定によったとしているのであるが、会社が当初人員整理対象者 30 名ほどをリストアプした際は、峰山製作所の管理職が相談の上、査定表をみることなく該当者をきめたことは会社も争わない事実である。ところで会社は、このリストアップされた者について本社保管の査定表を照合してたしかめたといっているけれども、峰山製作所の判断が先行したことは間違いない。

また仮に、本件指名解雇が会社のいう考課査定によったものであるとしても、会社の考課査定の項目は、たとえば「知識」「熟練」「理解力」というような抽象的な項目が羅列してあるのみで、かつこれを記入する者は、すべて支部と対立関係にある新労の組合員かあるいは職制である。しかも会社が参考にしたとする考課査定は、労使対立が激化していた昭和 43 年と 44 年のものであるというのであるから、かかる考課が公正に行なわれうるとは到底考えられない。また、会社は、他の従業員との比較において被解雇者らの成績が悪いことについて当委員会を納得せしむるだけの具体的資料は十分提出できなかった。

もっとも査定項目のうち具体性があり客観的基準としてみられるものに出勤率があるが、A₄らの出勤率は、その殆んどが会社が出勤状態不良のラインとして警告を行なう基準としていた 92％を上廻っている状態であって、これが解雇理由となったとは認

め難い。もっともA4およびA10に一時期出勤率の低下がみられるけれども、A4の場合は同人の組合活動を会社が事故欠勤扱いとしたためであり、A10の場合も 44 年中たまたま胆のう炎等の病気のため診断書を会社に提出して休業したもので、これらを成績不良の徴表とみるのは酷に失する。

3　本件不当労働行為の成否について

峰山製作所の主力製品であったＨＬに将来性がなく、大巾な人員整理が必要であったとの会社主張については、事実会社の従業員は新労の組合員を含め多数退職し、本件指名解雇時には同製作所の従業員は約 80 名に減少したことが認められる。また現在ＨＬの需要が減少したことは認められるのであるが、前記第１の４の⑵の⑧認定のとおり、すくなくとも会社は、本件指名解雇の直後である７月から増産体制をとり、残余の従業員に超過勤務休日出勤を行なわせているのである。この点からすれば、この時期に会社がA4らを解雇しなければならない緊急性があったかどうかはきわめて疑わしい。しかも、本件指名解雇者について会社が解雇理由とするところはいずれもその根拠が認め難いこと上記２に判断したとおりであり、かつ前記第２のⅡの１に判断したとおりの本件をめぐる労使事情を総合勘案するとき、本件A4ら８名の支部組合員の解雇は、会社が人員整理に藉口して三役解雇にひきつづきこれらの組合活動家を企業外に排除することにより、支部の弱体化を企図してなした労働組合法第７条第１号に該当する不当労働行為であると認めざるをえない。したがって、これと結論を同じくする本件初審判断は相当である。

Ⅲ　支部が申請した証人に対する会社の差別的取扱いについて

会社は、労働委員会あるいは裁判所に出頭した証人につき支部申請による者と会社申請による者との間に差別的取扱いをしたことは不当労働行為に該当するとした初審判断を争い、次のとおり主張する。

①　労働委員会や裁判所に証人として出頭する者に対しては公休を与えなければならないことは当然であるが、これを有給とすることまでは義務づけられていない。

②　支部は、本件発生までは支部の申請した証人について会社に組合活動の届をだし、

賃金カットをうけてきた。これは支部自ら支部の申請証人について無給の取扱いをすることを認めてきたことに外ならない。

③　会社は、会社側申請の証人については賃金カットをせず、さらにこれを出張扱いとし旅費、出張手当を支給したが、会社側申請の証人は会社業務の一環として業務命令に基づき第三者機関に出頭するのであるから、その取扱いにつきとやかく言われる筋合いはない。

以上のとおり主張するので以下判断する。

労働委員会や裁判所に証人として出頭するのは、それが支部の申請による者であれ会社申請の者であれ等しく公的機関により係争事実の認定のため必要と認められて出頭を求められ、真実を述べる義務を負わされているのであって、これら証人はいずれも公の職務を遂行する者と認めるのが相当である。そしてこれらの者に対し使用者は公休を与えるべきことは当然であるが､これを有給とするか否かについては､もとより就業規則、労働協約あるいは慣行上の問題である。しかしながら、証人の性格が上述のとおりである以上、本件のように支部組合員でない者に対し有給の取扱いをし、支部組合員に対して無給の取扱いをすることは、支部組合員なるが故の差別的取扱いをすることにより公的機関の審査公正を阻害する行為と認めざるをえない。しかも本件にあっては会社は、会社申請の証人について新労の組合員を含め有給にしているほか出張扱いとして旅費、日当までをも支給しているのであるから、会社のかかる差別的取扱いは労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為であり、これと結論を同じくする本件初審判断は相当である。

なお、本件については、会社と組合との間の労働協約第 65 条第９項に関し、証人について特別休暇の適用があるか否かについて争いがあるけれども、本件の判断としては上述したところで足りるものと考える。

以上のとおり、本件各再審査申立てには理由がなく、また救済命令主文の内容も各不当労働行為に対する救済措置としていずれも適切なものと認められる。

よって、労働組合法第 25 条、同第 27 条および労働委員会規則第 55 条を適用して主文

のとおり命令する。

昭和 47 年 12 月 6 日

中央労働委員会

会長　石　井　照　久