大阪、昭 46 不 15・27、昭 48. 6．5

命　　令　　書

申 立 人　全大阪金属産業労働組合

被申立人　株式会社　吉田鉄工所

主　　文

1　被申立人は、申立人組合吉田鉄工所分会の分会員が食堂を利用するに際し、昭和 45 年６月２日以前と同様、全日本労働総同盟全国金属産業労働組合同盟大阪地方金属吉田鉄工所労働組合の組合員と差別のない状態で利用できるよう措置しなければならない。

2　被申立人は、昭和 45 年度の福利厚生費として、9,143 円に昭和 44 年 10 月当時の申立人組合吉田鉄工所分会の分会員数を乗じて算出される金員を同分会に支給しなければならない。

3　被申立人は、A_1に対し、次の措置を含め昭和 45 年６月 10 日づけの懲戒解雇がなかったと同様の状態に回復させなければならない。

⑴　昭和 45 年５月６日づけおよび同年６月８日づけの配置転換がなかったものとして、配置転換前の原職（ターレツト旋盤職場）に復帰させること

⑵　解雇の日から原職復帰の日までの間、同人が受けるはずであった賃金相当額（ただし、すでに支給した金員を除く）を支払うこと

4　被申立人は、A_2に対し、次の措置を含め昭和 45 年 10 月 24 日づけの懲戒解雇がなかったと同様の状態に回復させなければならない。

⑴　昭和 45 年９月 23 日づけの技型工場への作業場移転がなかったものとして、原職（本社工場内のターレツト旋盤職場）に復帰させること

⑵　解雇の日から原職復帰の日までの間、同人が受けるはずであった賃金相当額（ただし、すでに支給した金員を除く）を支払うこと

5　被申立人は、Ａ3に対し、次の措置を含め、昭和46年３月５日づけの懲戒解雇がなかったと同様の状態に回復させなければならない。

⑴　原職に復帰させること

⑵　昭和45年６月以降、原職復帰の日までの間、同人がボール盤540型の部品加工に従事していたものとして、同人が受けるはずであった賃金相当額（ただし、すでに支給した金員を除く）を支払うこと

6　被申立人は、Ａ4に対し、次の措置を含め昭和46年３月５日づけの懲戒解雇がなかったと同様の状態に回復させなければならない。

⑴　昭和45年６月および同年12月の２度にわたる仕事替えがなかったものとして仕事替え前の原職（内面研磨職場）に復帰させること

⑵　昭和45年６月以降、原職復帰の日までの間、同人が内面研磨作業に従事していたものとして、同人が受けるはずであった賃金相当額（ただし、すでに支給した金員を除く）を支払うこと

7　被申立人は、Ａ5およびＡ6に対し、次の措置を含め昭和46年３月５日づけの懲戒解雇がなかったと同様の状態に回復させなければならない。

⑴　原職（ただし、Ａ5については、昭和44年８月１日づけの配置転換前の自動歯車研削盤職場を指す）に復帰させること

⑵　解雇の日から原職復帰の日までの間、同人らが受けるはずであった賃金相当額を支払うこと

8　被申立人は、昭和45年８月24日づけのＡ7に対する就労停止処分がなかったものとして、控除した当日の賃金相当額を支払わなければならない。

9　被申立人は、縦１メートル、横２メートルの白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、被申立人会社本社工場正門付近の従業員の見やすい場所に１週間掲示しなければならない。

記

年　月　日

全大阪金属産業労働組合

執行委員長　A8　殿

同労組吉田鉄工所分会

分　会　長　A3　殿

株式会社吉田鉄工所

代表取締役　B1

当社は、下記の行為を行ないましたが、これらの行為は、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ることを認め、ここに陳謝するとともに、今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

記

1　昭和 45 年６月２日以降、貴分会の分会員が食堂を利用するに際し、他の従業員との間に不当な差別的取扱いを行なったこと

2　昭和 45 年度の福利厚生費を同盟吉田鉄工所労働組合にのみ支給し、貴分会に支給しなかったこと

3　貴分会員Ａ1氏を正当な理由なく２度にわたって配置転換し、さらに同氏を懲戒解雇したこと

4　貴分会員Ａ2氏の職場を正当な理由なく技型工場に移転し、さらに同氏を懲戒解雇したこと

5　貴分会員Ａ5氏を正当な理由なく懲戒解雇したこと

6　貴分会分会長Ａ3氏が担当してきた 540 型ボール盤部品の加工作業を正当な理由なく取りあげ、さらに同氏を懲戒解雇したこと

7　貴分会員Ａ4氏を正当な理由なく配置転換し、さらに懲戒解雇したこと

8　貴分会員Ａ6氏を正当な理由なく懲戒解雇したこと

9　貴分会員Ａ7氏に対し、昭和 45 年８月 24 日、正当な理由なく就労させず、当日の賃

金相当を控除したこと

以上、大阪府地方労働委員会の命令により掲示します。

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者等

⑴　被申立人株式会社吉田鉄工所（以下「会社」という）は、肩書地に本社および本社工場を、奈良県大和郡山市に奈良工場を、東京都、静岡市、名古屋市および広島市にそれぞれ営業所を置いて、各種ボール盤の製造、販売を行なっている会社であり、その従業員数は本件審問終結時約400名である。

⑵　申立人全大阪金属産業労働組合（以下「組合」という）は、肩書地に本部を置き、大阪府下の金属産業関係の労働者約3,000名で組織する合同労組である。

会社の本社工場には、組合の吉田鉄工所分会（以下「分会」という）が組織されており、本件審問終結時の分会員数は17名である。

⑶　会社には、分会のほかに全日本労働総同盟全国金属産業労働組合同盟大阪地方金属吉田鉄工所労働組合（以下「吉田労組」という）が組織されており、本件審問終結時における組合員数は約300名である。

２　分会公然化当時の労使関係について

⑴　昭和42年３月、会社の本社工場で働く数名の従業員は、組合に加入して分会を結成し、非公然のまま分会員の獲得に努めるとともに親睦会を通じて会社に対し労働条件の改善を要求する等の活動を続けていた。ところが、44年８月14日にいたり、吉田労組が結成されることを知った分会は、急きょ公然化することを決定し、会社にその存在を通告した。

⑵　会社は、公然化通告を受けた直後から、分会に対して激しい組織破壊攻撃を行ない、そのため、公然化当時には200名近くを数えた分会員の大半が同年９月末までに脱退

するにいたり、その後も漸減していった。この間の会社の行為について組合は、44年８月27日および同年10月27日、それぞれ当委員会に対して不当労働行為の救済を申し立て（44年（不）第42号事件および同年（不）第50号事件)、当委員会は両事件を併合して審査を行なったのち、45年５月14日、この申立てを認容する救済命令を発した。この命令において認定された会社の不当労働行為は、大要次のとおりである。

① 組合および分会を日本共産党に指導された政治目的を主とする「アカ」の団体であるときめつけた文書を会社の掲示板に掲示し、同趣旨の文書を分会員を含む従業員の自宅に郵送したこと

② 職制に分会員の自宅を訪問させ、分会を脱退するよう勧奨し、また分会を脱退することをすすめる文書と脱退届用紙を分会員の自宅に郵送したこと

③ 組合掲示板を吉田労組に提供しながら分会には提供しなかったこと

④ 分会員に残業の機会を与えず、経済的圧迫を加えたこと

⑶ 吉田労組は、結成直後組合員獲得のため分会と激しく対立し、その中で、組合と分会を日本共産党に指導された団体であり、これによっては「自由にして民主的な労働運動は望まれず」、「我々は断じて分会の存在を認めない」との旨記載した文書を吉田労組員その他会社の従業員に配布し、また同組合の掲示板に掲示した。そして、前記のような会社の分会に対する組織破壊攻撃もあって、吉田労組は、組合結成当初100名弱にすぎなかった組合員を急激に増加させることに成功した。

⑷ これに対し組合および分会も、会社および吉田労組の組織破壊攻撃に対抗するため、当委員会に救済を申し立てる一方、会社従業員および本社工場付近の一般市民に対して、会社を「奴隷工場」とか「汚職の会社」等と非難した数多くの文書を配布して支援を求めた。また、吉田労組についても「会社の思いのままになる同盟組合」、「会社と手をつなぐ御用組合」等と非難した文書を広く配布した。

３ 食堂問題について

⑴ 45年５月14日、当委員会は、前記44年（不）第42号・第50号併合事件について、

分会にも吉田労組に提供したのと同じ条件で組合掲示板を与えること、残業を分会員にも他の従業員に対すると同様にさせなければならないこと等を内容とする救済命令を発したが、これに力を得た組合および分会は、その内容を略記した文書を会社本社付近の一般市民に配布した。

⑵　５月 30 日（土曜日）、吉田労組の役員らは、分会長Ａ３（以下「Ａ３」という）を食堂に呼び出し、約 80 名の吉田労組員とともに同人を取り囲み、分会は会社を中傷するビラを配布したとして大声で抗議した。さらに、Ａ３を助け出そうとした分会員をも取り囲み、「会社をやめてしまえ」、「月曜日からは、大きな顔で食堂の真中でめしを食うな。食卓をひっくり返してやる。隅の方で食べろ」などと口々に罵倒した。そして６月１日（月曜日）、分会員がいつものように食堂で食事をとろうとすると、多数の吉田労組員が、「大きな顔をしてめしを食うな」、「隅の方へ行け」と罵り、片隅へ押し込んでしまった。

会社は、このような事態が起きたことを知っていたが、これは組合間の問題であるとしてなんらの措置もとらなかった。

⑶　翌６月２日、会社は、吉田労組との間に食堂の管理運営に関する一切の権限（献立の改善、給食需給の範囲、食券の販売、給食場所の改善等）を同労組に委託する旨の１年更新の契約（以下「6.2 契約」という）を締結した。ところで従業員食堂は、会社が一定の援助を与え、給食業者に委託して市価より割安な食事を従業員に提供しており、希望者は誰でも会社が発行する食券を求めて利用することができ、席も自由であった。

このように食事代が安価で、かつ、内容も比較的豊富であったことから、分会員を含む従業員らは昼食はもとより朝食や夕食にも食堂を利用することが多かった。

⑷　しかし吉田労組は、食堂の管理運営を受託して以降、分会員には朝食および夕食の食券を売ることを拒否したため､分会員は昼食時のみしか食堂を利用できなくなった。しかも吉田労組は、昼食のため食堂に来る分会員の席を一方的に片隅に区画制限してしまった。

⑸　このような状態が引き続き行なわれたので、分会は、会社に対し、このことについて適切な措置をとるよう求めたが、会社は、食堂の運営は吉田労組に委託したので、会社の関知するところではないとして拒否した。

4　助成金について

⑴　会社においては、分会公然化前の 44 年春まで、会社主催で毎年春秋の２回、慰安会が実施されていたが、同年秋からは行なわれなくなった。

⑵　会社は、44 年 10 月、吉田労組に同労組主催の慰安会に対する助成金として、組合員１人あたり 2,000 円、350 名分合計 700,000 円の金員を支給した。これを知った分会は、会社に、分会も慰安会を実施したいので助成金を支給するよう要求した。これに対して会社は、分会とは信頼関係がないので支給する必要がないとしてこれを拒否した。

なお当委員会は、46 年 11 月２日づけ 45 年（不）第 18 号事件の命令において、この助成金不支給は不当労働行為であると判断し、分会にも分会員１人あたり 2,000 円の割合で助成金を支給しなければならない旨命じた。

⑶　また会社は、44 年 10 月末ごろ、吉田労組と 45 年度福利厚生助成金に関する協定（以下「助成金協定」という）を締結した。その内容は、①会社は 45 年度福利厚生費として 3,200,000 円を吉田労組に支給する、②使途等内容については労使話し合って決定するというものであった。そして会社は、この助成金協定に基づいて 45 年５月に 2,200,000 円を、同年 10 月に 1,000,000 円を吉田労組に支給した。吉田労組は、この助成金によって慰安旅行やクラブ活動などの費用をまかなったが、分会員らは慰安旅行にはもちろんクラブ活動にも参加することができなかった。

⑷　吉田労組に助成金が支給されたことを吉田労組員某から知らされた分会は、会社に対し、吉田労組に支給したのと同等の助成金として分会員にも１人あたり 13,000 円の助成金を支給するよう要求したが、会社は、分会とは信頼関係がないという従来からの主張を繰り返し、これを拒否した。

5　A_1に対する懲戒解雇等について

⑴　分会員A_1（以下「A_1」という）は、43年３月沖縄県の工業高校機械科を卒業した後、会社に採用され、しばらくの間製造部第一工作課に所属する養成工として倣旋盤を担当していたが、その後同年９月からはターレツト係に配属され、部品の加工を行なっていた。

43年10月、A_1は、分会に加入し、以後分会の渉外部長あるいは青年部長として積極的に組合活動を続けていた。

⑵　45年３月４日、会社は、A_1が始業時刻後であるにもかかわらず所定の喫煙場所を離れて同人の担当する機械のそばでなお喫煙していたことを叱責し、同人に始末書を提出するよう命じたが、同人が拒否したため減給処分に付した。この処分について分会は、A_1の行為が望ましいものでないことは認めるとしても、このような例は他の従業員の間でも数多くみられるところであり、これまで始末書の提出を求められたり、処分を受けたりしたことがなかったにもかかわらず、ひとりA_1のみを処分したのは同人が分会員であるがゆえの不当な措置であるとして、会社に抗議したが、会社は受けつけず、かえってA_1を処分したことを会社の掲示板に大きく掲示した。

⑶　続いて同月11日夕刻、A_1は、工場の窓の外から工場内で夜間勤務に従事していた分会員A_9を大声で呼び、翌12日に年次有給休暇をとるのでその旨会社に連絡しておいてほしいと告げていたところ、酒気を帯びた通行人から不審な行動であると非難された。会社は、A_1のこの行為は非常識であるとして、同人に始末書を提出させた。

⑷　同年４月に入って、A_1は、同人が担当している加工部品について21個の不良品を出した。そこで会社は、直ちに製造部の職制や人事担当者などで構成している不良品審議会を開催し、A_1を呼び出して事情を聞くとともに、その処分問題について審議した。

この不良品審議会は、吉田労組が結成された直後の44年10月に、吉田労組からの強い要請を受けて会社が発足させた制度で、本件A_1の処分問題が同審議会にとってはじめての議題であった。なお、従業員が不良品を出した際の処置については、従前は当該従業員に対する教育訓練を強化するなど製造部門で適宜処理し、人事担当者な

どは関知していなかった。

⑸　不良品審議会は、審議の結果、A_1は機械工として不適格であるという結論を出した。45 年５月６日、この結論を受けた会社は、A_1を総務部営繕課に配置転換し（以下これを「第１次配転」という）、あわせて、人事課長B_2は、A_1に「おまえの前途はまっくらだ、再出発したらどうか」等暗に、同人に退職するよう示唆した。これに対し、分会は、A_1のように機械工として就労していた者が、営繕課に配置転換されたというようなことは過去に例をみず、不当であると激しく抗議したが、会社は受けつけなかった。このためA_1は、第１次配転について大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」という）に、その効力停止を求める仮処分を申請し、その決定をみるまでの間は、やむなく営繕課で就労することとした。ところで、営繕課において会社がA_1に命じた仕事の内容は、どぶ掃除、便所掃除、屋根の修繕等であった。

⑹　同年６月８日、会社は、A_1をさらに製造部第一工作課イバリ取係に配置転換した（以下、これを「第２次配転」という）。

ところで、会社の現業員は、機械工、仕上工、運搬工、イバリ取工、塗装工に分類されており、このうちイバリ取りはとくに技能を必要としない素人工の行なう比較的単純な作業であり、かつ、粉じんにまみれることもあって従業員は等しくこれを嫌っており、そのため会社は、イバリ取工に欠員が生した場合には、内部の現業員を配置転換することによってこれにあてることをしないで、常に外部から一般募集することによって補充していた。イバリ取り職場がこのような特殊な事情にあったことから、分会は、A_1をこのような職場に配置転換することは不当であると抗議し、同人を直ちに機械工に戻すよう求めたが、会社はこれに応じなかった。そこでA_1は、大阪地裁で第１次配転の効力に関する仮処分事件が審理中であるので、代理人である弁護士とも相談のうえ第２次配転に応じるか否か返事するから、しばらく考えさせてほしいと要請したが、会社は、これを許さず、同月 10 日、A_1が第２次配転を拒否したとして懲戒解雇した。

なお、大阪地裁は、46 年３月８日、A_1に対する第１次配転および懲戒解雇につい

て、これを不当労働行為であるというＡ1の主張を認容し、会社に対し同人を旋盤工に復帰させるよう命じた。

6　Ａ7に対する就労停止処分について

⑴　分会員Ａ7（以下「Ａ7」という）は、カメラを趣味としていたことから、大阪地裁や当委員会に提出する証拠写真を撮影するため、会社内にカメラを持ち込んで、会社が掲示板に掲載した組合および分会を非難する文書等の撮影を続けていた。

⑵　45年８月24日朝、Ａ7がいつものように、カメラおよび附属部品の入ったカバンを持って会社構内に入ろうとすると、守衛が、同人にカメラを社内に持ち込んではならないと注意した。Ａ7は、かつて会社からそのような注意を受けたことがなかったので、これを無視してロッカー室に行き、作業衣に着がえようとしていると、労務課員Ｂ3らが来て、Ａ7の両腕をつかみ、同人を強制的に社外に退出させた。このためＡ7は当日就労することができず、一方会社は当日１日分の賃金額をＡ7の８月分給料から控除した。なお会社にはカメラの同好会があって、従業員は自由にカメラ等を社内に持ち込んでおり、このことは、会社が45年３月１日に就業規則に許可なく会社構内で写真撮影をしてはならない旨の規定をあらたに設けた後もかわりはなかった。

7　Ａ2に対する懲戒解雇について

⑴　分会員Ａ2（以下「Ａ2」という）は、41年11月、会社に採用されて以来、製造部第一工作課ターレツトＢ4班［班長Ｂ4（以下「Ｂ4班長」という）］に所属する旋盤工として勤務していた。同人は、42年３月に分会が結成されて以来、書記長あるいは書記次長として組合活動を続けていた。

⑵　会社は、分会が公然化した後、前記のような組合破壊攻撃を展開したが、これに、対抗してＡ2は、活発に活動し、そのため欠勤、遅刻、早退の数が同人の所属するＢ4班の他の従業員に比較して多くなった。これを44年７月から45年８月までの間についてみると、盲腸炎で入院した15日間を除き、欠勤が27日、無届欠勤が14日となっている。もっともこのうち無届欠勤については、まったく無届であったわけではなく、他の従業員らと同様に、事前あるいは事後に電話等で欠勤する旨会社に連絡していた

が、会社は、A2についてのみ就業規則に規定されたとおりの手続きをふまなかったことを理由に無届欠勤としたものであった。

⑶　45年9月23日、会社は、本社工場のターレツト班作業場にあったA2の使用しているターレツト旋盤を、同人に何ら連絡することなく、突然、約150メートル離れた技型工場の作業場に移転した。この場所は、かって会社が従業員の自転車置場として使用していたところで、この当時作業場としては使用されていなかったため、A2は唯1人孤立した状態で作業しなければならなくなった。

⑷　同年10月3日、A2は、旋盤のバイトが摩耗しているのに気づいたが、バイトを研磨するためにはわざわざ本社工場まで戻らなければならなかったので、研磨しないまま作業した。このため、加工した部品70個のうち11個の不良品を出し、さらに同月6日、図面を読み違えたため加工した部品70個をすべて不良品とした。

⑸　同月16日午後、A2は、就業時間中作業が一段落したのでその場で喫煙し、積み重ねられたフィードボックスの小箱に背をもたせ、足を作業台にのせた姿勢で休息していたところ、疲労のためそのまま居眠ってしまった。これをたまたま同人を呼びに来たB4班長に目撃され、会社の知るところとなった。

⑹　同月24日、会社は、上記①欠勤、遅刻、早退が多いこと、②2回にわたり不良品を出したこと、③就業時間中に居眠りをしたことを理由として、A2を懲戒解雇した。

3　A3に対する仕事替えについて

⑴　A3は、28年会社に入社して以来、46年3月5日に懲戒解雇されるまでの間、一貫して旋盤工として働き、その勤務実績を高く評価されて、40年には東成工業会から永年勤続模範工として表彰される等の事実があった。このようなことからA3は、分会が公然化するまでは一時金等の考課査定に際しては最高水準の査定得点を得ていた。A3は、44年7月に分会長となって以来その職にあり、分会の先頭に立って組合活動を続けていた。

⑵　ところで、会社の賃金体係は、固定給と請取給（歩合給）の2本建てとなっており、このうち請取給の算出方式は大要次のとおりである。

① まず、従業員が加工する部品の種類ごとに、作業の難易等に応じて必要加工時間がきめられている。

② この加工時間に加工数量を乗じて、従業員ごとの月間生産時間数が算出される。

③ 加工１時間当りの単価は 50 円である。

④ かくして、月間生産時間数に 50 円を乗じて従業員ごとの月間請取賃金額が算出される。

以上のとおりであるが、加工が比較的むずかしくても必要加工時間を低くきめられている部品もあったりして、各部品ごとの必要加工時間は必ずしも適正にきまっているとはいいがたい実情にあった。

また、従業員にとっては、同じ種類の部品を多量に加工する場合には手の慣れもあって、能率的に作業を進めることができるという利点があるが、数多くの種類の部品を少数ずつ加工する場合には、仕事の段取りに多くの時間をとられ、著しく能率が落ちるので、こうした作業を嫌う実情にあり、このように会社の与える仕事の中には、いわゆる歩のよい仕事と歩の悪い仕事とがあった。

⑶ Ａ３は、35 年ごろから主としてボール盤機種 540 型（以下「540 型」という）のベアリングゲージあるいはレバーブッシュ等４～５種類の部品を旋盤で加工する仕事を担当していた。この 540 型は会社の主力商品でその部品を加工するＡ３らの作業は、さきに述べた理由によりきわめて歩のよいものであった。Ａ３が分会公然化以前である 44 年３月から同年８月までの間にあげていた月間生産時間数は、第１表のとおりである。

第１表

年　　月	44年３月	〃 ４月	〃 ５月	〃 ６月	〃 ７月	〃 ８月
生 産 時 間	652	648	718	728	812	646
請取賃金(円)	32,600	32,400	35,900	36,400	40,600	32,300

⑷ 分会公然化後、前記のように会社の分会に対する組織破壊攻撃があり、分会長としてその対策に奔走せざるを得なかったＡ３は、就業時間中にも仕事につけないことが多かった。加えて 44 年８月 14 日からは残業が中止され、また、残業が再開されて吉

田労組員らが残業に従事するようになった同年９月 15 日以降も、分会の要求にもかかわらず、会社は、A_3らには残業の機会を与えなかったため、A_3は仕事の遅れを残業によって取り返すこともできなくなり、月間生産時間数は急激に減少した。

⑸ 45 年６月、会社は、過去 10 年来A_3が担当していた 540 型の部品加工作業に替えて、ボール盤 700 型（以下、「700 型」という）の部品加工作業を担当させることとした。700 型は、会社が新しく開発した機種で、販売台数が少ないため、A_3は数をこなすことが困難となり、加えてその部品が大型のものであったことから作業の段取り等に多くの時間をとられて、思うように作業能率をあげることができなくなった。しかも、この当時、加工材料の運搬を担当していた吉田労組員らが、分会員には材料を運搬しない旨宣言し、会社もこれを放置したため、A_3らは自ら材料を運搬せざる得なくなり、A_3の月間生産時間数はさらに激減した。この間の事情は第２表のとおりである。

第２表

年　　月	45年５月	〃６月	〃７月	〃９月	〃10 月
生 産 時 間	610	576	198	307	351
請取賃金(円)	30,500	28,800	9,900	15,350	17,550

以上のとおりA_3は、公然化前には各月平均 730 時間程度の生産時間をあげ、請取賃金として 36,500 円程度の収入を得ていたが、45 年６月ごろには、各月平均 600 時間程度、請取賃金 30,000 円程度に落ち込み、45 年７月以降はさらに平均 330 時間程度、請取賃金 16,450 円程度に落ち込んでしまった。

９ A_4に対する仕事替えについて

⑴ 分会員A_4（以下「A_4」という）は、37 年２月会社に採用されて以来、製造部第一工作課B_5班［班長B_5（以下「B_5班長」という)］に所属し、部品の内面研磨作業に従事していた。A_4は、43 年１月組合に加入し、同年６月、分会の副分会長となり、その後、分会の法対部長を兼務して積極的に組合活動を行なっていた。

⑵ A_4が担当している内面研磨作業は、全工程の中間に位置しており、前工程からまわってくる部品の内面を研磨加工するというものであった。

分会公然化後、A4は法対部長として、当委員会に係属した不当労働行為救済申立事件の審問への出席等のために月平均３回ほど欠勤せざるを得ず、作業が遅れがちとなった。そこでA4は、これを残業によって取り戻そうとしてB5班長に残業を申し出たが、B5班長に残業はさせられないと拒否されたため、作業の遅れが目だつようになった。なお、分会公然化前にA4があげていた月間生産時間数および請取賃金は第３表のような状況であった。

第３表

年　　月	44年５月	〃 ６月	〃 ７月
生 産 時 間	580	577	569
請取賃金(円)	29,000	28,800	28,450

⑶　45 年６月、会社は、A4の作業が遅れがちであることを理由として、同人を同じ研磨班の外面研磨に仕事替えした（以下、これを「第１次仕事替え」という)。これに対しA4は、７年以上も行なってきた仕事を一方的に変更するのは不当であると抗議したが、会社は受けつけなかった。そこで同人は、外面研磨に移る条件として、新しい作業に慣れるまでの間、従来内面研磨で得ていた請取賃金相当額を保証するよう要求した。

これは、前記のように会社では固定給制度とともに請取賃金制度を併用しており、仕事の難易等、その内容によって請取賃金に不公平が生ずることがあったため、この不公平を是正する意味で請取時間の上がりにくい職場もしくは個人には、一定の請取時間を実際の仕事量とはかかわりなく固定給的に保証するという方法を採用していたので、A4がその援用を求めたものであった。このA4からの要求に対し会社は、10日間だけ保証することを告げ、そのほか同じ外面研磨作業に従事している他の従業員にくらべて、特に歩の悪い仕事はさせないと約束した。かくしてA4は、外面研磨作業に従事することになったが、会社は約束に反して歩のよい仕事は従来から外面研磨作業に従事していた吉田労組員らに多く割り当ててA4には歩の悪い仕事を割り当てることが多かったため、同人の請取賃金は月平均 7,000 円（140 時間）程度減少した。

⑷　45年10月24日、A4は、研磨加工した部品220個のうち59個の不良品を出したことを会社から非難され、損害賠償として 52,800 円を３ヶ月に分けて賃金から控除された。これに対してA4は、従前不良品を出したことで従業員が損害を賠償させられた例はほとんどなく、同人に対する上記の措置は、分会員なるがゆえの不当な取扱いであるとして、大阪地裁に賃金から控除した損害賠償金を返還するよう仮処分を申請し、同裁判所は、46年２月25日、この申立てを認めて、会社に対し、徴収した金額をA4に返還するよう命じた。

⑸　同年12月、会社は、A4を同じ外面研磨作業ではあるが、従来同人が使用していた機械から素人工にしか使用させない旧式の機械に担当替えした（以下、これを「第２次仕事替え」という）。このため、A4の請取賃金はさらに激減した。この間の事情は第４表のとおりである。

第４表

年　　月	45年12月	46年１月	46年２月
生 産 時 間	363	245	285
請取賃金(円)	18,150	12,250	14,250

以上のとおりA4は、分会公然化前には各月平均575時間の生産時間をあげ、請取賃金28,750円程度の収入を得ていたが、第２次仕事替えを受けた後は15,500円減収し、平均265時間程度、13,250円程度の収入に落ち込んだ。

10　A5に対する懲戒解雇について

⑴　分会員A5（以下「A5」という）は、39年２月、会社に採用され、41年７月ごろから44年８月１日までの間、製造部第一工作課歯研係に所属して、自動歯車研削盤による部品の加工を担当していた。同人は、43年２月ごろ分会に加入し、公然化後は分会の機関紙編集の責任者として積極的に組合活動を行なっていた。

⑵　分会公然化前の44年８月１日、会社は、A5が自動歯車研削盤を作動させたままで職場をはなれたことならびに夜勤中に飲酒したことを理由として、同人を同じ課の作業能率の低い倣旋盤係に配置転換した。このため同人の賃金収人は著しく低下した。

⑶　その後会社は、A5に対し、職場離脱が多く、勤務態度が良くないとして、44 年 10 月 25 日に５日間の、また、翌 45 年２月 10 日には７日間の各出勤停止処分を行なった。

そこで組合は、さきの自動歯車研削盤から倣旋盤への配置転換問題も含めて、A5に対するこれらの処分を不当労働行為であるとして当委員会に救済を申し立てた（45 年（不）第 18 号)。これに対して当委員会は、46 年 11 月２日交付の命令において、これら会社の行為はいずれも不当労働行為であると判断した。

⑷　46 年２月 25 日、A5は、加工部品 30 個中２個の不良品を出したので、その旨加工伝票に記載し、直属の上司であるB5班長に提出した。翌 26 日、B5班長は、A5に対して不良品を出したことについて説明を求めた。そこでA5がその事情を説明したところ、そのやりとりのうちに両者が興奮し、口論となった。B5班長は「お前は真剣にやっていないから不良品が出る。不良品を出したので注意しに来たのにその態度は何だ。もっと素直にあやまれ。ペケが出ない職場に行ったらどないや。お前がここにいるだけでいらん神経使わんならん。お前なんか会社に用ない、出ていけ」と述べ、これに対しA5は、前述したようにこの前日、前記A4と会社との間で争われていた損害賠償金問題について、大阪地裁でA4が勝訴したことに力を得ていたこともあって、「お前にそんな権限あるんか。あるんやったら言うてみい」と応酬した。

⑸　46 年３月５日、会社は、A5は２度にわたり出勤停止処分を受けたにもかかわらず改悛の情なく、正当な理由もなくしばしば上長の指示命令に反抗し、職場の秩序を乱し、勤務成積も極めて悪かったところ、さらに同年２月 26 日所属長であるB5班長の指示命令に反抗して職場の秩序を乱したとして、同人を懲戒解雇処分に付した。

11　マイクロメーター事件とA3、A4およびA6に対する懲戒解雇について

⑴　46 年２月 24 日朝、A4は、作業にとりかかる前に、作業に使用する同人専用のマイクロメーターを点検したところ、その目盛に 100 分の３ミリメートルの狂いがあることを発見した。A4としては、前日の終業に際して目盛を合わせておいたのになぜ狂いが生じたのか理解できなかったので、その旨上司であるB5班長に連絡したところ、同

班長はA4のマイクロメーターが狂っていることを確認し、「誰かがさわったんとちがうか」といって、これを検査課に依頼して是正したうえA4に返した。なお、A4がマイクロメーター等を収納するために使用している工具箱には、施錠設備がなく、他の従業員の工具箱にくらべて不完全なものであったので、同人はかねてから会社に工具箱を整備してほしいと申し出ていたが、放置されたままとなっていた。

⑵　同月 26 日、分会は、A4のマイクロメーターが「何者かの手によって目盛がずらされていた」として、今後かかる事態が起きないよう会社に善処してほしい旨要請する申入書（以下「2.26 申入書」という）を提出した。会社は、この申入書を受け取った後、B5班長にその写しを交付した。B5班長は、直ちにこれを職場に持ち帰り、吉田労組の執行委員であるC1やA4の周辺で働く吉田労組員らに示したのち、同労組の委員長であるC2にこれを渡した。なおこの直後、B5班長がA5と激しく口論したことは前記のとおりである。

⑶　翌 27 日始業前、A4の周辺で働くB5班の従業員らは、同人らがA4のマイクロメーターを狂せたかの如く疑われたことは許せないといって激しくA4を非難した。そして始業時刻に入ってもなお非難攻撃を続けたが、この間、B5班長をはじめ、騒ぎを聞いてかけつけた会社側職制らはこれを傍観するのみで制止しなかった。

⑷　３月２日、始業前から吉田労組員約 20 名がA4の職場に押し寄せて、A4をとり囲み、吉田労組員を疑ったことは許せないとして、就業時間内にわたって 2.26 申入書の内容をただし、弁明を求め、罵声を浴せる等いわゆるつるし上げを行なった。さらに同日昼の休憩時間にも、数十名の吉田労組員らがA4ら数名の分会員をとり囲み、同様のつるし上げを行なった。分会は、この間再三にわたり会社に対し吉田労組員の行動を制止するよう要求したが、会社は、「これは労・労問題であるから」といって取り合わなかった。この昼のつるし上げ行動を終えたのち、吉田労組は、午後の就業時間に食い込む職場大会を開き、そこで分会幹部の責任を追及するよう会社に要請するとの決議を行ない、その旨会社に申し入れた。

⑸　翌３日、会社は、A4に対し身の安全が保証できないので自宅待機するよう命じた。

Ａ4はこれを拒否したが、会社は強制的に構内から退去させた。

同日昼、休憩時間から勤務時間にわたって、吉田労組員数十名は、Ａ3ら少数の分会員をとり囲み、再び2.26申入書について弁明するよう強要し、責任をとれ、出ていけと怒号し、前日同様のつるし上げを行なった。さらに翌４日にも、吉田労組員数十名は、Ａ3と分会の副分会長Ａ6（以下「Ａ6」という）を食堂横の卓球場に押し込み、前日と同様のつるし上げを行なった。会社は、３日、４日両日の紛議についても、これを傍観していた。そして４日の午後から賞罰委員会を開催し、Ａ3らが今回の紛争を起した責任者であるとして、その処分問題を検討した。

⑹　翌５日、会社は、Ａ3、Ａ4およびＡ6の３名を、①2.26申入書により、吉田労組員および一般従業員に対し事実無根の中傷誹謗をなし、ために業務の進捗を妨げ秩序を乱した、②分会公然化以来、文書または言動をもって、虚偽または不当な宣伝流布をなし、会社の信用を失墜させ、また吉田労組および同労組員を中傷誹謗して職場の秩序を乱したとして懲戒解雇した。なおこの日、会社は、吉田労組の役員全員に対しても、勤務時間中に職場を離れたとして、最高出勤停止３日間、最低減給１日分の処分を行なった。

第２　判断

１　食堂問題について

⑴　組合は、6.2 契約によって会社が食堂の管理運営を吉田労組に委託したのは、吉田労組を利用して分会員の食堂利用を妨害しようと企図した明らかな不当労働行為であると主張し、これに対し会社は、6.2 契約は吉田労組から申入れがあり、会社としては自ら管理運営するよりもより従業員の立場に立った運営ができるであろうと考えて、これに応じたにすぎないものであって、他に意図はないと反論するので、以下判断する。

⑵　一般に従業員のための食堂施設は、食事の提供のみならず、従業員の団らんの場としての役割も兼ねているから、これをどのように運営していくかということは重要な労働条件をなすものであり、会社としては、それが全従業員に公平に利用されるよう

常に意を用いなければならないことはいうまでもない。しかるに本件の場合、会社は分会とは何ら協議を尽さずして一方的に吉田労組と 6.2 契約を結んでいるのであって、分会無視もはなはだしいといわなければならない。

しかも、吉田労組は分会と激しく対立している労働組合であるから、このような労働組合と 6.2 契約を結べば、食堂利用について分会員がどのような状態に追い込まれるかということは容易に予見できる事柄であって、結局会社は、「労・労問題」に名を借りて自らの責任を回避し 6.2 契約を締結したといわざるを得ない。そして、このことを裏づけるように、会社は、その後食堂経営の受託者である吉田労組が分会員に対して、朝食および夕食の食券の販売を拒否することによって昼食時以外に食堂を利用させないという行動に出、また昼食時の座席についても前記認定のような不利益な取扱いを行なっていることをすべて黙認しているのである。このような態度が使用者として許されないことはいうまでもないことであり、結局会社の本件行為は、分会員の食堂利用を不当に差別する労働組合法第 7 条第 1 号および第 3 号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。

2　助成金について

⑴　組合は、会社が吉田労組員に対し 45 年 5 月および同年 10 月に 1 人あたり合計 13,000 円の慰安助成金を支給しながら、分会員には支給しなかったことについて、これは明らかに分会を嫌悪して行なった不当労働行為であるから、分会員にもすみやかに支給するよう主張する。

これに対し会社は、吉田労組に総計 3,200,000 円の金員を交付したことは事実であるが、これは全従業員を対象とする 45 年度の年間福利厚生活動費として、同労組と締結した助成金協定に基づいて委託したものであって、分会員を含めた全従業員の福利厚生事業のために費消されたものであるから、分会員にのみさらに別途金員を支給する理由はないと反論する。よって、以下この点について判断する。

⑵　会社は、3,200,000 円の助成金について、これは吉田労組員のみならず、全従業員の福利厚生活動のための財源として吉田労組に支給したものであるというが、その使

途の実際は、前記認定のように吉田労組の福利厚生活動に費消されおり、分会員はこの助成金による福利厚生活動からまったく排除されているのであって、しかも会社は分会からの申出によってこの事実を十分承知しながら、吉田労組の行為を黙認しているのであるから、その主張は採用できない。

したがって、本件助成金を吉田労組に対してのみ支給し、分会に対して支給しない会社の措置は、分会を嫌悪してなした不当な差別措置であり、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ると判断されるので、当委員会としては分会に対しても助成金を支給するよう命じるものである。

なお、組合は、分会員１人あたり 13,000 円を支給するよう求めているが、その主張を正当と認めるに足りる疎明がないので、これを採用することはできない。一方 44 年 10 月当時の吉田労組の組合員数が 350 名であることは前記認定のとおりであるので、助成金額の算出については、3,200,000 円を 350 名で除して得る金額を１人当りの助成金相当額とすることが相当であると判断されるので、主文のとおり命じるものである。

３　A_1に対する懲戒解雇等について

⑴　組合は、まずA_1に対する第１次配転について、これはかねてから同人の組合活動を嫌悪していた会社がたまたま同人が不良品を出したことを奇貨として、機械工としての仕事をとり上げ、１ヶ月にわたってどぶ掃除等常軌を逸する仕事を割り当て、もって同人をして退職のやむなきに追い込もうとしたものであり、これに対してA_1がこの会社の措置に屈せず闘う姿勢をくずさなかったため、さらにイバリ取職場に第２次配転を行ない、同人がこれに難色を示すや直ちに懲戒解雇におよんだものであって、これら配置転換および懲戒解雇はいずれも不当労働行為であると主張する。

これに対し会社は、A_1は、不良品を出すことが他の従業員にくらべて格段に多く、再三にわたる指導や注意にもかかわらず単純な誤りを繰り返すので、機械工としての適格性がないと判断して第１次配転を行ない、その後営繕課の仕事も一段落したので第２次配転を命じたものであってなんら他意はない、しかるに、A_1が正当な理由なく

第２次配転を拒否したので懲戒解雇におよんだものであると主張する。

よって、以下これらの点について判断する。

⑵　まず、会社が主張する第１次配転の理由についてみると、Ａ１が 45 年４月、作業中不良品を出したことは前記認定のとおりである。しかしながら、会社が主張するようにＡ１がその以前から他の従業員に比較して格段に多くの不良品を出していたという事実は認められず、また同人は、43 年４月に会社に採用されて以来、不良品を出すにいたったこの時期まで機械工としての経験はわずか２年にすぎないのであるから、養成工の段階にある同人が経験不足のためわずかの不良品を出したからといって、直ちに機械工としての適格性がないと判断した会社の態度は是認しがたく、真意は他に存すると考えざるを得ない。

ところで、営繕課においてＡ１に与えられた仕事は、どぶ掃除や屋根の修繕などいやがらせとしか考えられないものであって、前記認定の喫煙問題をめぐるいやがらせ等をあわせ考えれば、この第１次配転は、かねてからＡ１の組合活動を嫌悪していた会社が同人を自発的な退職に追い込むことを企図して行なった不利益取扱いであるといわざるを得ない。

⑶　次いで、第２次配転についてみると、前記認定のようにイバリ取りはきわめて特殊な作業であるという点からみて、このような職場への配置転換についてＡ１が直ちに応じなかったことには相当の理由があり、しかも、会社には機械工であるＡ１をイバリ取りの作業につけなければならない特段の事情があったとも認められない本件にあっては、第２次配転もまたＡ１に対する不利益取扱いであるといわざるを得ない。そしてＡ１が、このような不当な第２次配転命令に対して、第１次配転に関する仮処分事件が大阪地裁で係争中であるから、代理人である弁護士とも相談したいのでしばらく考えさせてほしいと要請したことには十分理由が認められるのに、会社はこれを許さず、第２次配転発令の２日後にはＡ１が配転命令を拒否したとして懲戒解雇しているのであって、その措置はあまりにも性急にすぎ、他意あるものと判断せざるを得ず、第１次および第２次配転を含め、会社の本件措置は、結局Ａ１の組合活動を嫌悪する会社が、

同人を企業外に排除するために行なった労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為であるといわざるを得ない。

4　A7に対する就労停止処分について

⑴　組合は、会社がA7に対して行なった 46 年８月 24 日の就労停止および当日１日分の賃金控除措置について、これはA7の組合活動を嫌悪して行なった不当労働行為であると主張し、これに対し会社は、A7が当日カメラおよび付属機具をカバンに入れて出勤したので、就業規則に従ってその持ち込みを禁止したところ、A7がこれを拒否したため同人を就労停止処分に付したものであると反論するので、以下この点について判断する。

⑵　前記認定のとおり、会社にはカメラ同好会があって、従業員は就業規則に許可なく会社構内で写真撮影をしてはならない旨の規定が設けられたのちも、会社の許可を受けることなく会社構内にカメラを持ち込んでおり、A7自身もカメラを持ち込むことについて、本件発生にいたるまで１度も注意を受けた事実はない。したがって、これらの事情からみると、会社がA7のカメラ持ち込みのみをにわかに禁止したことには合理的な理由を認め難く、結局、本件会社の措置は、会社が、分会の証拠写真の撮影を担当していたA7の活動を嫌悪し、同人に打撃を与えるとともに分会の活動を阻害しようとして行なったものと判断するのが相当であって、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るといわざるを得ない。

5　A2に対する懲戒解雇について

⑴　組合は、A2が懲戒解雇されたことについて、これは会社が同人の活発な組合活動を嫌悪して行なった不当労働行為であると主張し、一方会社は、A2は遅刻、欠勤等が従来からきわめて多く、勤務態度がはなはだ不良であったところ、さらに担当作業において２回にわたり不良品を出し、しかも就業時間中に居眠するにいたったので懲戒解雇したものであると反論するので、以下判断する。

⑵　まず会社は、A2の勤務態度が従来から不良であったと主張するので、この点についてみる。44 年７月から 45 年８月までの間、同人の遅刻、欠勤が多かったことは前記

認定のとおりである。しかしこの期間は、当委員会が 44 年（不）第 42 号・第 50 号併合事件および 45 年（不）第 18 号事件の命令において判断したとおり、分会が会社から激しい組織破壊攻撃を受けていた時期であって、分会の中心的活動家であるＡ２が、これに対抗するため多忙を極めたであろうことは推認するに難くないところである。したがって、Ａ２が、遅刻、欠勤等を繰り返してまで組織防衛に奔走せざるを得なかったことについての責任の一半は会社にも存するのであって、このことをひとつの理由として同人を懲戒解雇することは是認できない。

⑶　次に、Ａ２が作業中不良品を出し、また就業時間中に居眠りをしたとの会社の主張についてみると、これらのことについては、Ａ２にも反省すべき点もあるが、これらは会社がＡ２を技型工場に配置転換した後に起こったものであって、この配置転換がなければ少なくともＡ２がバイトの研磨を怠ったり、作業図面を見誤ったり、さらには就業時間中に居眠りをするなどという事態は起こり得べくもなかったと思料されるから、むしろ本件は、なんの業務上の必要性も認められないのに、ただＡ２を他の従業員から隔離するために同人を技型工場に移した会社が自ら招いたものといわざるを得ない。

以上のとおり、Ａ２を懲戒解雇したことについての会社の主張は、十分な合理的理由を欠くものであり、結局本件懲戒解雇は、かねてからＡ２の組合活動を嫌悪していた会社が上記のＡ２の行為に藉口して、同人を会社から排除し、もって分会の組織を弱体化しようとして行なった労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為であるといわざるを得ない。

６　Ａ３に対する仕事替えについて

⑴　組合は、会社が 45 年６月以降Ａ３の仕事を 540 型の部品加工作業から 700 型の部品加工作業に替えたことについて、これはＡ３の組合活動を嫌悪する会社が請取賃金制度を利用して同人に歩の悪い仕事を押しつけ、賃金収入を低下させようとして行なった不当労働行為であると主張する。これに対して会社は、分会公然化後、Ａ３は就労時間中においても組合活動に従事することが多くなり、作業工程に支障をきたすほどになったため、主力商品ではない 700 型の部品加工に仕事替えしたものであって、やむ

を得ない措置であると主張し、これによってA3の請取賃金が減少したのはもっぱら同人の勤労意欲が低下したことによるものであって、仕事替えそのものに起因するものでないと反論する。よって、以下この点について判断する。

⑵　まず、分会公然化後A3が、従前どおりの仕事量を消化することができない状態に陥ったことは前記認定のとおりであり、このため、他の作業工程にある程度支障をきたしたであろうことは推認するに難くない。

しかし、これはすでに判断したように分会に対する会社の激しい組織破壊攻撃に対抗するため、分会長たるA3が落ち着いて仕事することができなかったことに起因しているのであり、しかも会社は、A3が仕事の遅れを残業によって取り戻そうとしても、これを許そうともしていないのであるから、A3を非難する上記会社の主張は失当である。

⑶　つぎに、仕事替え後の作業内容についてみると、700 型の部品加工作業は、A3が従来から担当していた 540 型の部品加工作業にくらべて歩の悪い作業であったことは前記認定のとおりであり、A3の請取賃金が減少したのはこのような仕事の性格そのものに起因しているのであって、会社の主張するように同人の勤労意欲が低下したことによるとは考えられない。

⑷　したがって、以上総合すると、A3に対する本件仕事替えは、分会長として分会の先頭に立って活動するA3を嫌悪する会社が、同人に経済的圧迫を加えるために行なった労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為であるといわざるを得ない。

7　A4に対する仕事替えについて

⑴　組合は、45 年６月および同年 12 月のA4に対する２度の仕事替えは、A3の場合と同じく、A4の組合活動を嫌悪する会社が同人に歩の悪い仕事を押しつけ、請取賃金を低下せしめるために行なった不利益取扱いであると主張する。

これに対して会社は、A4は、分会公然化後組合活動のために欠勤や、就業時間中の離席等が多くなり、仕事が遅延して工程上支障をきたすようになったため、他の従業

員によってその遅延をカバーしやすい外面研磨に第１次仕事替えを行なったが、外面研磨においてもＡ４の勤務成績はさらに低下し、不良品の発生も多くなったので、多少の仕事の遅延や寸法の誤差があっても補いのきく部品を担当させようとして、さらに第２次仕事替えを行なったものであり、またＡ４の請取賃金が減ったのは仕事替えによる必然的な結果ではなく、同人の勤労意欲が低下したことによるものであると主張する。よって、以下この点について判断する。

⑵　Ａ４の請取賃金が、第１次仕事替えの後、月平均 7,000 円程度減少し、さらに第２次仕事替えの後約 15,500 円減少したことは前記認定のとおりである。

そこで、会社の主張する本件仕事替えの理由について検討する。まず、第１次仕事替えについて、会社はＡ４の仕事が遅延して他の工程に支障をきたすようになったためであると主張するが、これはさきに判断したＡ３の場合と同様に、分会の要職にある同人が会社の組織破壊攻撃に対抗するため落ちついて仕事をすることができなかったこと、ならびに残業の申出を拒否されたことに起因しているのであるから、同人のみを非難することは失当である。また第２次仕事替えについて、会社は、Ａ４の作業能率がさらに低下し、加えて作業ミスを行なったので、やむを得ずとった措置であると主張するが、外面研磨を担当するようになって、なおＡ４の作業能率が低下したとの事実は認め難い。また作業ミスについては、確かにＡ４が不良品を出した事実は認められるが、当時会社は、前記のとおり、Ａ１やＡ２を懲戒解雇したり、分会員の食堂利用を妨害したり、助成金について差別を行なうなど分会に対し相ついで不当労働行為を行なっているのであるから、副分会長であるＡ４が通常の精神状態で作業することができたとは到底考えられず、したがって、同人の作業ミスについての責任の一半は会社が負うべきものといえるのであるから、Ａ４のみを責めるのは失当である。

⑶　ところで会社は、仕事替え後Ａ４の請取賃金が減少したことについて、これは仕事替えによる必然的な結果ではなく、もっぱら同人の勤労意欲が低下したことによるものであると主張するので、これについてみる。前記認定によって明らかのように第１次仕事替え後、Ａ４には歩の悪い仕事が割り当てられることが多く、また第２次仕事替え

の内容は、素人工にしか使用させない旧式機械への変更であったのであり、このような事情を勘案すれば会社の上記主張は措信し難く、Ａ４が内面研磨作業に従事していた当時の請取賃金を得ることができなくなったのは、同人の勤労意欲の低下によるものではなく、本件仕事替えによる必然的な結果であるといわざるを得ない。

⑷　以上のとおり、会社の上記主張はすべて合理性を欠くものであって、Ａ４に対する第１次、第２次の各仕事替えは、いずれも同人の活発な組合活動を嫌悪してなされたものと判断するのが相当であり、しかもこの措置は、同人に職務上、経済上の不利益を与えるものであるから、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るといわざるを得ない。

⑸　なお会社は、Ａ４に対する本件仕事替え問題については、組合が 46 年５月 28 日に当委員会に救済申立てを行なった当初には救済を求めておらず、単に事情として述べていたにすぎなかったにもかかわらず、第１次および第２次仕事替えがあって１年以上経過した後の 47 年８月 23 日にいたって追加申立てとして救済を求めているのであって、労働組合法第 27 条第２項の規定により救済の対象となり得ないから、却下するよう求めるので、以下この点について判断する。

本件申立て当時、組合は申立書においては救済内容として会社が行なったＡ４に対する 52,800 円の損害賠償処分の撤回を求め、仕事替え問題については不当労働行為を構成する具体的事実中にしか記載していなかったことは会社の主張するとおりである。しかし組合は、その後Ａ４が損害賠償問題で大阪地裁で勝訴したので、これを撤回し、それにかえて仕事替方問題を請求する救済の内容として明記したものである。このことをとらえて会社は、すでに労働組合法の定める申立期間を経過していると主張するものであるが、以上の経緯に明らかなように、組合は、本申立てを提起した当初からＡ４の配転問題についてもこれを不当労働行為であると主張し、救済を求める意思を示しているのであるから、たまたま申立ての当初、請求する救済の内容としての記載を欠ていたとしても、不当労働行為を構成する具体的事実の記載その他から判断して、当委員会は、これを救済の対象となし得べきものと思料するので会社の主張

は採用できない。

8　A5に対する懲戒解雇について

⑴　組合は、A5に対する懲戒解雇について、これは会社が同人の組合活動を嫌悪して行なった不当労働行為であると主張し、これに対し会社は、A5は過去２回にわたって出勤停止処分を受けたにもかかわらず、反省することなく、その後もしばしば上司の指示、命令に反抗し、職場の秩序を乱したので、やむなく懲戒解雇したものであると主張するので、以下判断する。

⑵　まず、過去２回の出勤停止処分にもかかわらず、A5がこれを反省しなかったという会社の主張についてみると、前記認定のとおりA5に対する出勤停止処分について、当委員会は、すでに45年（不）第18号事件の命令においてこれを不当労働行為であると判断しているとおりであるから、この点に関する会社の上記主張は失当である。

⑶　次に会社は、A5が上司に反抗したとして、46年２月26日のB5班長に対する態度をあげるので、以下この点について判断する。

A5とB5班長の口論の経過は前記認定のとおりであって、A5が自分の担当する部品加工に不良品を出しながら、B5班長に対して穏当を欠く言辞を用いて口論している事実が認められるが、B5班長もA5を「お前がここにいるだけでいらん神経を使わんならん。お前なんか会社に用ない、出ていけ」等と罵っているのであって、その発言はおよそ上司として不穏当であり、A5のみを非難することは当を得ず、ましてこの程度の口論をとらえてA5を懲成解雇することは到底許されない。したがって、A5に対する本件懲戒解雇は、会社がA5の組合活動を嫌悪し、同人を会社から追放するために行なった労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為であるといわざるを得ない。

9　A3、A6およびA4に対する懲戒解雇について

⑴　組合は、A3、A6およびA4の３名の分会役員に対する懲戒解雇についてこれは分会の活動を嫌悪する会社が、分会の先頭に立って活動するこれら３名の役員を会社から排除し、もって分会の組織を破壊しようとして行なった不当労働行為であると主張す

る。これに対して会社は、分会は公然化直後から虚偽または不当な記事を記載した文書を広く一般市民に配布して会社の体面を汚し、また機関紙等において吉田労組を侮辱して、いたずらに紛争を惹起するなど会社内の秩序を乱していたところ、46年２月26日、Ａ4が使用しているマイクロメーターの目盛をいかにも吉田労組員が狂わせたかのごとく主張してその憤激を買い、抗議行動をやむなくさせるなど、会社内に大混乱を招来せしめたので、その責任を追及するため分会の責任者であるＡ3ら３名を懲戒解雇したものであると反論する。

よって、以下この点について判断する。

⑵　まず、分会公然化後の組合および分会の教宣活動について検討する。

組合および分会が、その存在を公然化した直後に、会社を「奴隷工場」とか「汚職の会社」などと非難した文書を広く一般市民に配布したことは前記認定のとおりであって、その表現の一部に誇張があり、穏当を欠く点があったことは否定できない。しかし、これらの教宣文書の多くは、会社が組合および分会を「アカ」の団体であるときめつけて、その存在を中傷誹謗し、激しい組織破壊攻撃を加えている時期に、これに反撃すべく配布されたものであって、このような事情を勘案すれば、これらの教宣文書はなお正当な組合活動の範囲を逸脱するものではないというべきである。

また、同じ時期に組合および分会が、吉田労組を会社と手をつなぐ御用組合であるなどと非難する文書を配布したことも前記認定のとおりである。しかし、この当時吉田労組も、組合および分会は共産党に指導された団体であり、その存在を断じて認めないと非難する文書を配布しているのであって、このような場合、相互の教宣文書に誇張された表現が使用されるのは通例のことと考えられるから、組合および分会の教宣活動のみを正当な組合活動の範囲を逸脱したものと非難することは許されない。

⑶　次に、Ａ4のマイクロメーターが狂っていたことに端を発する紛議についてみると、前記認定によって明らかのように、2.26申入書の内容が吉田労組員の強い反発を招いたことは否定できない。

しかし、2.26申入書は分会が会社に対し善処してほしいと申入れたにすぎないもの

であって、会社としても申入れの趣旨をくんで原因の究明に努める一方、A4の工具箱を整備する等適切な措置をとっておればこと足りた事柄であったと考えられるのに、会社は、このような措置をとらず、なんの必要性も認められないのにその写しをわざわざ吉田労組員であるB5班長に交付しているのであり、その行為はむしろ会社自身が吉田労組員を刺激すべくとったものと評価されてもやむを得ない。しかも会社は、このようにして数回にわたって発生した少数の分会員に対する吉田労組員のつるし上げという異常事態に対して、これを制止するためのなんらの措置もとっていないのであって、これらの諸点を総合すれば、職場が大混乱に陥った責任は、むしろ会社にこそあるというべきである。

⑷　以上明らかなように、A3ら３名の分会役員に対する本件懲戒解雇についての会社の主張は、いずれも合理的な理由がなく、本件懲戒解雇は、分会の活動を嫌悪する会社がA3ら３名を会社から排除し、もって分会の組織を破壊しようと企図して行なった労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為であるといわざるを得ない。

以上の事実認定および判断に基づいて、当委員会は、労働組合法第 27 条および労働委員会規則第 43 条により主文のとおり命令する。

昭和 48 年６月５日

大阪府地方労働委員会

会長　川　合　五　郎