東京、昭 46 不 63・74、昭 48.10.16

命　　令　　書

申 立 人　総評全国一般東京地方本部葛飾合同労働組合

申 立 人　X_1

申 立 人　X_2

申 立 人　X_3

被申立人　特殊色料工業株式会社

主　　文

1　被申立人特殊色料工業株式会社は申立人X_1、同X_2、同X_3およびA_1に対して、次の措置を講じなければならない。

⑴　X_1に対する昭和 46 年４月１日付配転命令、同月９日付戒告、同日付出勤停止、同月 14 日付懲戒解雇を撤回し、同人を原職に復帰させ、同人が上記出勤停止の間および懲戒解雇の翌日から原職に復帰するまでの間に受けるはずであった賃金相当額を支払うこと。

⑵　X_2に対する昭和 46 年４月 17 日付戒告、５月 11 日付出勤停止、10 月４日付配転命令、同月５日付懲戒解雇を撤回し、同人を原職に復帰させ、同人が上記出勤停止の間および懲戒解雇の翌日から原職に復帰するまでの間に受けるはずであった賃金相当額を支払うこと。

⑶　X_3に対する昭和 46 年８月 31 日付配転命令、９月１日付戒告、同月８日付出勤停止、10 月５日付懲戒解雇を撤回し、同人を原職に復帰させ、同人が上記出勤停止の間および懲戒解雇の翌日から原職に復帰するまでの間に受けるはずであった賃金相当額

を支払うこと。

⑷　A_1に対する昭和46年4月17日付戒告、5月13日付出勤停止を撤回し、上記出勤停止の間に受けるはずであった賃金相当額を支払うこと。

2　被申立人会社は下記の文書を本命令交付の日から1週間以内に縦70センチメートル、横1メートルの白木板に楷書で読みやすいように墨書し、柏工場入口の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

会社が貴組合の組合員X_1、X_2、X_3に対して行なった配転命令、戒告、出勤停止、懲戒解雇、A_1に対して行なった戒告、出勤停止はいずれも不当労働行為であると、東京都地方労働委員会において認定されました。今後このようなことのないよう留意します。

東京都地方労働委員会の命令によってこの掲示をいたします。

昭和　年　月　日

特殊色料工業株式会社

代表取締役　B_1

総評全国一般東京地方本部葛飾合同労働組合

執行委員長　A_2　殿

（注、年月日は文書を掲示する日を記載すること。）

3　被申立人会社は本命令を履行したときは当委員会に文書をもって、すみやかに報告しなければならない。

理　　由

第1　認定した事実

1　当事者等

⑴　申立人総評全国一般東京地方本部葛飾合同労働組合（以下「組合」という。）は東京都葛飾区内の各種産業に働く労働者が個人加盟して組織する労働組合であって、その組合員数は約100名である。そして同組合の組合員のうち特殊色料工業株式会社（以

下「会社」という。）に雇用されている者は特殊色料分会（以下「分会」という。）を結成しており、昭和 46 年 10 月 21 日その結成を公然化した当時の分会員は 25 名であったが、現在は４名である。

⑵　申立人Ｘ$_1$は昭和 45 年４月会社に入社し、東京本社製造部製造課一組に配属され、色料の製造業務に従事していた。同人は同年６月組合に加入し、同年 10 月 26 日分会書記長に選出された。

⑶　申立人Ｘ$_2$は昭和 42 年４月会社に入社し、東京本社製造部技術課に配属されその後製造課二組、試験室技術課を経て、柏工場製造部顔料課に配属された。同人は昭和 45 年７月組合に加入し、同年９月執行委員に選出された。

⑷　申立人Ｘ$_3$は昭和 41 年４月会社に入社し、東京本社製造部製造課、技術課を経て柏工場金属表面処理剤部に配属された。同人は昭和 45 年９月に組合に加入し、同年 10 月 26 日副分会長、昭和 46 年５月 28 日分会長代行に選出された。

⑸　Ａ$_1$は昭和 42 年４月会社に入社し、昭和 45 年 10 月 21 日分会公然化当時分会長であった。その後同人は昭和 46 年５月大阪営業所に配属され、同年７月 27 日退職したが現在も組合員である。

⑹　被申立人会社は肩書地に本社を千葉県柏市に工場、大阪に営業所を有する株式会社で合成樹脂全般の着色料の製造を主たる業としており、その従業員数は約 120 名である。

⑺　会社内には他に会社従業員が組織する特殊色料工業株式会社労働組合（以下「特色労組」という。）があり、その組合員数は約 80 名である。

２　分会公然化前後の労使関係

⑴　分会は前記のとおり昭和 45 年 10 月 21 日、会社に対して「分会結成通告」を行ない、同時に年末一時金など 16 項目の要求書を提出し、ついで、同月 26 日分会役員は分会長Ａ$_1$、副分会長Ｘ$_3$、同Ｃ$_1$、書記長Ｘ$_1$であることを通知した。

⑵　11 月６日社内の会社掲示板にＣ$_2$ら数名の主任クラス従業員の連名で「特殊色料従業員組合結成準備会」のビラが貼られ、そして同月 14 日本社食堂で特色労組の結成大

会が開かれたが、当日会社は柏工場の終業時間を一時間繰りあげた。

⑶　その後特色労組は分会と会社に対して「経営協議会設置の提案」を行ない、会社は即日同提案を受けいれた。しかし分会は、「団交権が無視される恐れがある」としてこの提案に応じなかった。

3　昭和 46 年春斗について

⑴　昭和 46 年３月 10 日分会は会社に対して賃金増額要求を行ない、数回の団体交渉が行なわれたが妥結に至らず分会は会社の回答を不満として４月１日腕章斗争に入ることを会社に通告した。

⑵　同日社長は柏工場の朝礼で「会社の門前に赤旗が立ったり、門前でビラまきをしたりする者がいるけれども、これが正しいことか、わかるだろう」と発言し、さらに本社では「一部従業員が赤腕章をつけているが、極めて見苦しいし、又調和を乱しているので至急とりはずすことを要望する……」という文書を総務部長名で貼り出した。

⑶　翌２日会社は「一部の労組より４月１日斗争通告をうけました。従業員諸君は冷静に事態を判断し、企業防衛のため最大の努力と結束を発揮し、困難の時期をのりこえるよう要望します」との文書を掲示した。

⑷　さらに翌３日には特色労組名で「……我々はこの危機に際し、職場防衛委員会を結成した。そして我々に不利益をもたらす全ての『防害』を断固排除する……」との文書が貼り出され、また同日昼休、会社と分会が行なっていた団体交渉の場に 20 名ほどの同委員会メンバーが押しかけたため団体交渉は中断せざるを得なくなった。このような経過の中で分会員の脱退が続き、このころまでに分会員は 10 名に減少した。

4　X_1の処分

⑴　昭和 46 年２月 17 日X_1は各種材料の混合作業中、材料袋の一部を混入するという製品事故を起した。会社はこれを不良品として廃棄したが、X_1に対してはなんの処分も行なわなかった。

⑵　春斗中の３月 18 日X_1の所属する製造部製造課一組有志から会社に対して、同人は「協調性に欠け、また上司の指示に従がわない」等の理由で他の職場に配転してほし

い旨の「具申書」が提出された。22 日、B_2総務部長はX_1を呼び、４月の人事異動について考え方を聞き、翌 23 日X_1に大阪営業所への配転を内示したが、X_1は「組合で話し合う」として回答しなかった。その後 24 日より 31 日までの間連日X_1の配転について団体交渉および個人折衝などが行なわれたが、組合は①組合役員に対する意図的な配転であり、②組合活動に支障をきたすことを目的としているのでとうてい納得できないとしてこれを拒否した。

⑶　４月１日朝礼終了後B_2総務部長はX_1に対し、大阪営業所への配転辞令を読み上げて赴任を命じた。しかし、X_1は配転辞令を受けとらなかった。そしてX_1はその後も配転を拒否していたが、会社は５日から同人のタイムカードを除去し、また職場防衛委員会のメンバーや、B_2総務部長は同人の社内入構を阻止し、同人は社内食堂で食事をとることができなくなった。そして、このような状態が９日まで続いた。

⑷　４月９日会社はX_1に対して就業規則第 43 条に基づいて戒告と翌 10 日より３日間の出勤停止をあわせて行ない、X_1がその理由をただすと「配転拒否」と言明したのみであった。X_1はこの３日間の出勤停止中、処分に反対し出社しようとしたが、職場防衛委員会のメンバーとB_2総務部長によって社内への入構を阻止された。

⑸　出勤停止の終った４月 14 日、出社したX_1に対しB_2総務部長は「反省したか」と聞き、X_1が「何を反省するのか」と答えたのに対して同部長は「これじゃだめだな」と言い 10 分程後に就業規則第 33 条、36 条、42 条、47 条、48 条に基づき同日付で懲戒解雇する旨を告げた。組合はこの解雇に抗議して翌 15 日午前は４名の指名スト、続いて午後は全員の半日ストを行なった。その後 19 日、23 日と団体交渉がもたれたが、会社はX_1の解雇理由を「大阪営業所配転拒否理由が客観的でないからだ」と説明した。

５　X_2、A_1に対する処分

⑴　会社は、同月 17 日X_2、A_1他１名に対して組合が前記のとおり 15 日午前中に指名ストを行なったことについて「職場離脱」であるとして戒告を行なった。

⑵　これより先４月 16 日会社は分会と特色労組に対し、①大阪営業所のC_3係長の入院。②同営業所のC_4の退職、③X_1の配転拒否のため３名の欠員となっているから、両組

合とも各１名の長期出張要員を指名するよう要請した。このため特色労組は５月３日１名を指名したが分会は「X_1の不解雇直後の紛争中であり、又業務上の必要性も認められない」との立場からこれを拒否した。

⑶　５月４日会社は分会員のX_2を指名し、３ヶ月間の大阪営業所への出張を内示した。これに対してX_2および組合は、①X_2は４月２日に製造部技術課から顔料課に配転になったばかりである、②組合運動に支障をきたす、③現在X_1の解雇について紛争中である。等の理由からこれを拒否した。

⑷　５月８日会社はX_2に対し「大阪営業所出向拒否のため処分保留のまま寮に待機を命ずる」旨を命じ、５月 11 日「大阪出向を拒否し、会社業務運営に重大な支障を起したので、出勤停止処分にし改悛を求める」として翌 12 日まで２日間の出勤停止を命じた。このX_2の出勤停止に対して組合は 12 日に抗議ストを行なった。

⑸　なお会社はこれより先５月 10 日当時分会長のA_1に対して「X_2がだめなら君が行ってくれ」と大阪営業所への出張を打診したが同人はこれを拒否した。会社は同月 13 日、同人に対して２日間の出勤停止を行なった。

⑹　組合は５月 17 日、25 日の両日会社と団体交渉を行ない、そして結局、「これ以上の処分者を出さないために」会社との間に①A_1の大阪出張を５月 28 日から３ヶ月間認める。②組合は業務命令を守り、会社は組合の団結権を侵さないこと。但し重要な労働条件の変更があるときは組合と協議する等の協定を結んだ。その結果、A_1は大阪へ出張したが同人は後記するように７月 27 日退職した。

６　X_2、X_3に対する解雇など

⑴　８月 30 日会社はX_3に対して大阪営業所への配転を内示したが同人はこれを拒否した。そして翌 31 日 12 時 20 分より開かれた団体交渉で「同日 12 時 45 分にX_3の大阪配転辞令を出す」ことを伝えた。会社はこの配転理由について①前日に本人に内示し、その必要性を十分説明している。②労働条件の変更にはなるが、労働条件の悪化にはならないと説明した。しかし組合は前同様の理由でこれを拒否した。そして会社は同日午後X_3に対して大阪配転命令を発令したが、X_3は早退届をB_3課長の机上に置い

て早退した。会社は翌９月１日X_3に対して前日の早退を「無許可早退である」として就業規則第 43 条１項、２項により戒告を行い、同人の従来行なっていた仕事をとりあげた。なお、就業規則には遅刻、早退は遅滞なく所属長を経て会社に届け出なければならないと定められている。

⑵　組合を支援する地域労働者のグループは９月８日柏工場応接間において、１時ごろから約１時間ほど会社側と面会しX_3の配転についての話し合いを行なった。

そしてX_3もこの話しあいに参加したところ会社は同日、X_3に対して「無断で職場離脱をした」として翌９日より２日間の出勤停止を行なった。

⑶　９月 28 日大阪営業所への配転問題について団体交渉がもたれ会社は、「X_3がだめならX_2が大阪へ行ってくれ」と要求したが、組合は前同様の理由でこれを拒否した。そして９月 30 日、10 月４日の団体交渉もものわかれに終った。

⑷　10 月４日会社はX_2に対して大阪配転辞令を発令した。これに対して組合が従来の反対理由に加えて、５月 26 日付協定中「重大な労働条件の変更は組合と協議する」に違反するとしてこれを拒否したところ、会社は翌 10 月５日就業規則第 47 条４項により、X_2、X_3の両名を懲戒解雇にした。

７　A_1の退職

⑴　前記第１の５の⑹で認定したとおり、A_1は５月 28 日大阪営業所へ３ヶ月の出張勤務についたが、これより先５月 16 日製造部長B_4はA_1を誘って同人の郷里である盛岡へ行き、A_1の父母にあい同人の再就職や組合活動について話しあった。その後A_1の父親が５月 21 日に発信した手紙がB_4製造部長に届き、その中には「私も御指導による転身に賛成ですので私からは月末過手紙を差上げます……組合等に月給を半分つぎこむ等狂気の沙汰です。……部長さんからも説得して早い機会に退職するようおすすめ願います」などと記されていた。

⑵　大阪営業所勤務についたA_1は６月 19 日まで倉庫の整理、荷物の積みおろし等をしていたが、20 日からは取引先である大伸豊化工株式会社へ調色指導のために出向を命じられた。この出向については会社と組合との協議はなされていない。

⑶　6月26日来阪したＢ４製造部長は同日午後中華料理店にＡ１を呼び、①組合をやめて会社に残るか、②会社をやめて他の会社に入社するか、③大学の研究室にいくかいずれか選べと述べた。

⑷　7月6日Ｂ４製造部長はＡ１をホテルに呼び、会社をやめてくれと述べたのに対しＡ１は「分会長の任期が10月まで後３ヶ月あるので少なくともそれまではやめない」と答えた。同部長はＡ１の答えに対し、「会社をやめれば３ヶ月分の給料を出すのでやめてほしい」旨述べた。

⑸　さらに7月23日同部長は同ホテルにＡ１を呼び「今日すぐやめてくれ」「辞表を書いてくれ」と要求した。Ａ１は一度はこれを拒否したものの、結局同部長の用意した用紙に7月27日付退職願いを書いた。そして会社はＡ１に対して所定の退職金の他に固定給与の３ヶ月分を支払った。なお同人の退職後、大伸豊化工に出向した者は１人もいない。

第２　判断

１　Ｘ１の処分について

⑴　会社はＸ１の大阪営業所への配転は業務上の必要に基づくもので、しかも内示後配転発令までの間数度にわたって交渉を行なっていると主張する。

しかし①会社は昭和45年９月決定したという３ヶ年計画（大阪営業所にサービスエンジニヤを配置して販売力拡張をする）についてその決定当時も、その後も従業員に説明していない。②多数の候補者の中から特にＸ１を選出した理由についての説明はなされていない。③しかも実際上後に大阪営業所に出張したＡ１の場合をみると同人は倉庫の整理などをやらされ、一度も営業所での勤務をしておらずさらに同人は６月20日からは取引先である他社に出向させられており、サービスエンジニヤとしての業務は行なっていない。④配転を命じた当時は春斗中でもあり、４月１日の社長発言、同日の会社文書掲示、およびＸ１が分会の中心的活動家であったことをあわせ考えると、会社が同人の組合活動を嫌悪して配転を命じたものと認められる。ひいてこの配転拒否を理由とする出勤停止も同様の意図に基づいてなされたものと認められる。

⑵　同人に対する４月９日付戒告は２月 17 日に起きた製品事故に対するものである。しかし、会社はこの事故の起きた当時X_1に対してはなんの処分もしなかったにもかかわらず、４月上旬に至って処分を行なう合理的な理由は認められず、むしろ同人の組合活動を理由とするものであると認めるほかない。

⑶　会社は４月 14 日付懲戒解雇については就業規則第 47 条４項に基づいて行なったと主張し、同項は「懲戒処分を２回以上うけて改悛の見込みがないとき」とされている。たしかに、同人はその直前戒告、出勤停止の処分を受けているが、同人が大阪配転を拒否したのを奇貨とした会社が同人の組合活動を嫌悪して２回の懲戒処分を行ない、同人を職場から排除し組合の活動を弱めようとしたものと認められる。

２　X_2、X_3、A_1の処分

⑴　X_2、X_3、A_1に対する処分は、その経過について若干の相違はあるものの、いづれも会社の大阪営業所への配転命令乃至は内示（X_2への５月８日内示、10 月４日発令、X_3への８月 31 日発令、A_1への５月 10 日内示）に端を発している。

⑵　つまりX_1の４月 14 日付解雇に抗議した組合が４月 15 日指名ストを行なったところ会社は 17 日X_2、A_1に対して戒告を行ないついで同人らが配転命令を拒否すると５月 11 日X_2に対して、13 日A_1に対して出勤停止を行ない、さらにX_3に対しては９月１日無許可早退を理由とする戒告、同月８日無断職場離脱を理由とする出勤停止を行ない、その後 10 月５日X_2、X_3を懲戒解雇にしたものである。以上一連の経過からみるとX_1について判断したと同様、同人らを大阪営業所へ配転することによって組合の組織切りくずしを図り、同人らがそれを拒否したのを奇貨として、上記各懲戒処分を行ない、その処分が２回になったとして就業規則第 47 条４項によって解雇したもので、会社が同人らの組合活動を嫌悪して、同人らを職場より排除し組合の活動を弱めようとしたものと認められる。

第３　法律上の根拠

以上の次第であるから会社が行なったX_1、X_2、X_3に対する大阪営業所配転命令、戒告、出勤停止、懲戒解雇、A_1に対する戒告、出勤停止はいずれも組合活動を理由とする

差別取扱い、支配介入と認められ、労働組合法第７条第１号、第３号に該当する。

よって労働組合法第 27 条および労働委員会規則第 43 条を適用して主文のとおり命令する。

昭和 48 年 10 月 16 日

東京都地方労働委員会

会長　塚　本　重　頼