

命 令 書

再 審 査 申 立 人 株式会社 吉田鉄工所

再 審 査 被 申 立 人 全大阪金属産業労働組合

主 文

- 1 初審命令主文第 3 項を削除し、A₁に関するこの部分の再審査被申立人の救済申立てを棄却する。
- 2 初審命令主文第 6 項を次のように変更し、A₂に関するこの部分の、その余の再審査被申立人の救済申立てを棄却する。
- 6 被申立人は、A₂に関し昭和 45 年 6 月及び同年 12 月の 2 度にわたる仕事替え、並びに昭和 46 年 3 月 5 日付けの懲戒解雇がなかったものとし昭和 45 年 6 月以降同人が死亡した、昭和 48 年 8 月 22 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及び死亡退職に伴ない支給されるはずであった金員相当額（ただし、既に支給した金員を除く）を同人の相続人に対して支払わなければならない。
- 3 その余の本件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

- (1) 再審査申立人株式会社吉田鉄工所（以下「会社」という。）は、肩書地に本社及び本

社工場を、奈良県大和郡山市に奈良工場を、東京都、静岡市、名古屋市及び広島市に各営業所を設け、各種ボール盤の製造、販売を営んでおり、その従業員は昭和 49 年 6 月の再審査結審時約 460 名である。

- (2) 再審査被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 3,200 名で組織されている、いわゆる合同労組である。

会社の本社工場には、会社の従業員で組織されている組合の吉田鉄工所分会（以下「分会」という。）があり、その分会員は昭和 49 年 6 月の再審査結審時には 15 名である。

- (3) なお会社には、分会のほかに、全国金属産業労働組合同盟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、その労組員は昭和 49 年 6 月の再審査結審時には約 350 名である。

2 分会公然化後の労使事情

- (1) 昭和 42 年 3 月、会社の従業員数名は組合に加入し分会を結成して、それ以降非公然のまま組合の組織拡大、労働運動の学習及び親睦会である睦会を通じて労働条件の改善を要求する等の活動を続けていた。
- (2) 昭和 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、急きよ分会を公然化することを決定し、同日会社にその存在を通知した。
- (3) 分会員の数は、公然化直後には約 200 名にのぼったが、同年 9 月末頃までにその大半が脱退するにいたり、その後も漸減していった。

この間において、当委員会が認定した会社の不当労働行為には、大要次のようなものがある。

- ① 支配介入等（中労委昭和 45 年（不再）第 34 号事件命令、昭和 46 年 4 月 21 日決定）

- ① 組合及び分会を、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。
- ㊸ 職制に分会員の自宅を訪問させ、分会を脱退するように勧奨し、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。
 - ㊹ 掲示板を吉田労組には提供しながら、分会には提供しなかったこと。
 - ㊺ 分会員には残業させなかったこと。
- ② 考課査定等の差別（中労委昭和 46 年（不再）第 61 号事件及び昭和 47 年（不再）第 21 号事件命令、昭和 47 年 11 月 15 日決定）
- ㊻ 昭和 44 年年末一時金、同年 12 月昇給及び同 45 年年末一時金の考課査定にあたり分会員を不当に低く査定したこと。
 - ㊼ 昭和 44 年臨時一時金、同 45 年度賃上げ及び同年夏期一時金、同 45 年初出祝金、慰安会助成金を分会員に支給しなかったこと。
 - ㊽ 分会員 A₃を職場離脱等を理由として、出勤停止処分にしたこと。
- ③ 考課査定の差別（中労委昭和 47 年（不再）第 88 号事件命令、昭和 48 年 12 月 19 日決定）
- ㊾ 昭和 46 年度賃上げ及び同年夏期一時金の考課査定にあたり分会員を不当に低く査定したこと。
- (4) 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、吉田労組の掲示板に掲示した。そして前記第 1 の 2 の(3)記載のような会社の行為もあって、吉田労組は、組合結成当初 100 名弱にすぎなかった労組員を急激に増加させることに成功した。
- (5) 組合及び分会も、会社及び吉田労組のこれらの行為に対抗し、会社従業員及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。吉田労組についても「会社の思いのままになる同盟組合」、「会社と手をつなぐ同盟組合」等と非難した文書を広く配布した。

3 食堂問題

- (1) 昭和 45 年 5 月 14 日大阪府地方労働委員会（以下「大阪地労委」という。）は、前記第 1 の 2 の(3)の①記載の会社の支配介入等の行為について救済命令を発したが、分会は、会社に対し命令の履行を要求した抗議ビラを会社本社付近の一般市民に配布した。
- (2) 同年 5 月 30 日（土曜日）吉田労組の役員らは、分会長 A₄を食堂に呼び出し、会社周辺に住んでいる多数の吉田労組員が迷惑をうけたとして、吉田労組員多数とともに、同人を取り囲み、分会が会社を中傷するビラを配布したことにはげしく抗議した。更に A₄のことを心配してかけつけた分会員数名をも取り囲み、「何のためにビラをまいたか」、「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」などと罵倒した。そして 6 月 1 日、分会員らが食堂で食事をとろうとすると、吉田労組員らは、その食膳をよそへ持って行ってしまったり、あるいは、分会員が食事をしている時、うしろから椅子をガタガタゆするなどした。

分会は、吉田労組員のこれらの行為に対し、会社に強く抗議したが、会社の B₁人事課長は、吉田労組の厚生部長である C₁に対し、食堂で分会員が食事をするのを妨害しないよう注意したにとどまり、労・労間の問題であるとして、それ以上何ら具体的な措置はとらなかった。

- (3) 翌 6 月 2 日会社は吉田労組との間に、従来、会社が行っていた従業員食堂の管理運営に関する一切の権限を、吉田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。
- (4) 従来、従業員食堂の運営は、会社が給食業者に委託し、市価よりも割安な食事を従業員に提供しており、昼食だけでなく朝・夕食についても、希望者は、会社の発行する食券を求めて、自由に利用していた。

なお、昼食については、全従業員に対して会社が費用の一部を負担していたが、朝・夕食については、寮生に対してのみ負担していた。

- (5) 吉田労組は、食堂の管理運営を受託後、吉田労組の職場委員会で討議の結果、分会員に、朝、夕食の食券を売ることを拒否し、かつ昼食時の分会員の席を食堂の片隅に

区画した。

また、残業した場合の食事については、吉田労組がこれを自主管理するという同労組と会社との昭和 44 年 10 月の合意のもとに、残業食が会社から支給されていたが、吉田労組は分会員が食堂で残業食をとることを拒否したため、会社は、会社の前のパン屋から牛乳とパンを購入し、残業食として分会員に支給していた。

- (6) 分会は、会社に対し、分会員の食堂の利用、残業食の取扱い等について適切な措置をとるよう求めたが、会社は前記の吉田労組の厚生部長 C₁ に 1～2 回注意したにとどまり、食堂の運営は吉田労組に委託しているので、これらの問題は労・労間の問題であるとして、分会の要望を拒否した。

4 助成金

- (1) 会社は、分会公然化前までは、毎年春秋の 2 回従業員の慰安会を行ってきたが、昭和 44 年秋には、2 つの組合が出来て社内が混乱していることを理由に、既に予定されていた観劇会は行わなかった。

- (2) ところが会社は、昭和 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 人当たり 2,000 円、350 名分、合計 700,000 円を支給した。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。

これに対し会社は、分会とは信頼関係がないので支給する必要があるとしてこれを拒否した。

なお、当委員会は、前記第 1 の 2 の(3)の②に記載のとおり分会にも分会員 1 人当たり 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ている。

- (3) 昭和 44 年 10 月末頃会社は、吉田労組との間に「昭和 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昭和 45 年度の助成金として 3,200,000 円を吉田労組に支給する。②使途等の内容については、労使協議して決定する、というものであった。

- (4) 吉田労組は、この助成金をクラブ活動、旅行及びハイキングの費用のほか慶弔費にも充当している。分会員は、吉田労組が主催したこれらの活動には一切参加していな

いし、また分会員A₅の母が死亡した際の弔慰金も支払われていない。

なお、分会員は公然化前は、クラブ活動にも参加していたが、公然化後は、分会員がいると会社の補助金が支給されないなどとして吉田労組員によってクラブ活動から排除されていた。

- (5) 吉田労組に助成金が支給されたことを知った分会は、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人当たり13,000円を支給するよう要求したが、会社は、吉田労組に支給した助成金は全従業員を対象としたものであるとして、これを拒否した。

5 A₁に対する懲戒解雇等

- (1) 分会員A₁は、昭和43年3月沖縄県の工業高校機械科卒業後、入社し、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做旋盤を担当していたが、その後、本人の希望もあり同年9月から、ターレット系の技術員として勤務し、部品の加工を行っていた。

同人は、同年10月分会に加入し、以後、渉外部長、青年部長として活動していた。

- (2) 昭和45年3月5日始業後まもなく、A₁が同人の担当する機械のそばで喫煙していたのを、総務部人事課職員に発見され、会社から始末書の提出を求められたが、同人は、分会長に相談すると言って署名押印をしなかった。

この件について会社は、同月16日、賞罰委員会を開催し、減給処分に付した。

- (3) この処分について、分会は、このような行為で、従来、始末書の提出を求められたり、処分を受けたりしたことはなかったにもかかわらず、ひとりA₁のみを処分したことは不当な措置であるとして、会社に抗議したが、会社は受けつけなかった。

- (4) 同年4に入ってA₁は、同人の担当している加工部品について多数の不良品を出した。

そこで会社は、同月25日、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、A₁を呼びだして事情を聞くとともに、その処分問題を審議した。

もっとも、この不良品審議会は、分会が公然化した後の昭和44年10月頃発足した

ものである。

- (5) 不良品審議会は審議の結果、A₁は機械工として不適格であるとの結論を出した。

昭和45年5月6日、会社は、A₁を総務部営繕係に配置転換した。

営繕係の仕事の内容は、どぶ掃除、便所掃除、屋根の修理、屋根のコールタール塗り等であったが、分会は、A₁のような機械工が営繕係に配置転換されたようなことは過去に例をみず、不当であると抗議したが、会社は受けつけなかった。

このためA₁は、配置転換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営繕係で就労することとした。

- (6) 同年6月8日会社は、A₁をさらに製造部第一工作課鋳張り取り工へ配置転換した。

鋳張り取り工は、とくに技能を必要としない素人工の行う比較的単純な作業であり、かつ粉じんにまみれることから夏でも体全体を包んだままで作業しなくてはならないなど、従業員に嫌われていた職場であり、従来は、鋳張り取り工に欠員が生じたときは、内部の従業員を配置転換することなく、外部から年輩の素人工等を募集して補充していた。鋳張り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、A₁が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A₁は、大阪地裁で営繕係への配置転換の効力に関する仮処分事件が審理中であるので、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、A₁が鋳張り取り工への配置転換を拒否したとして懲戒解雇した。

なお、昭和46年3月8日大阪地裁は、A₁に対する配置転換及び懲戒解雇について、これらは不当労働行為であるとするA₁の主張を認容し、地位保全の仮処分の決定により会社に対し、同人を旋盤工に復帰させるように命じた。

- (7) A₁は、昭和48年7月4日会社に対し、一身上の都合を理由として退職願書を出し、会社は、同日付で同人の退職を認めた。

なお、会社は同人に対して懲戒解雇処分の日より、退職日までの同人が受けるはず

であった賃金相当額及び退職金を支払っている。

6 A₆に対する就労停止処分

(1) 分会員A₆は、カメラを趣味としていたことから、大阪地裁や労働委員会に提出する証拠写真を撮影するため、会社内において、会社の掲示物等の撮影を続けていた。

(2) 昭和45年8月24日朝A₆は、カメラおよび三脚等の附属部品の入ったカバンを持って会社構内に入ろうとしたところ、守衛はカメラを社内に持ち込んではいけないと注意した。A₆は、そのような注意をかつて受けたことがなかったので、これを無視して、ロッカー室に行った。これに対し、会社は、会社の命令が聞けないのであったら、就労する必要はないとしてロッカー室で作業衣に着替えていたA₆を社外につれ出した。

このためA₆は、当日就労することが出来ず、他方会社は、当日1日分の賃金額をA₆の8月分給料から控除した。

(3) なお、会社には、サークル活動としてカメラの同好会があり、写真コンクールを行う等、従業員は自由にカメラ等を社内に持ち込んでいた。

また、昭和45年3月1日就業規則が改正され、許可なく会社構内で写真撮影をしてはならない旨規定されているが、カメラ自体の持ち込みを禁じたものではないので就業規則改訂後も従来同様の取扱いであった。

7 A₇に対する懲戒解雇

(1) 分会員A₇は、昭和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ット係、班長B₂の班に所属し、旋盤工として勤務していた。同人は、昭和42年3月の分会結成以来、書記長、書記次長として前記第1の2の(3)記載のような会社の行為に対抗して活発に活動し、そのため欠勤、遅刻、早退の数が、同人の所属するB₂班の他の従業員に比較して多くなった。もっとも分会公然化前の同人の出勤状況には、特別の問題はなかった。

(2) 昭和45年9月23日会社は、本社工場のターレット班作業場に自動旋盤4台を入れることとしたため、同作業所にあったA₇の使用しているターレット旋盤を、同人には

はっきり説明もせず、また了解を得ることもなく同人の職場から約 150 メートル離れた枝型工場の隔離された一面に移転した。この場所は、かつ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もあり、A₇はその後ここで唯一人作業しなければならなくなった。

- (3) 同年 10 月 3 日 A₇は、旋盤のバイトが磨耗しているのに気がついたが、バイトを研磨するためには約 150 メートル離れた本社工場に行かねばならなかったため、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 個の不良品を出した。

さらに、同月 6 日別の部品の加工にあたって、図面を読みちがえたため、70 個全部の不良品を出した。

- (4) 前記の不良品発生につき、不良品審議会が開かれていた同月 16 日午後 A₇は、就業時間中、フィードボックスの小箱が積みかさねてあるところに背をもたせ、足を作業台にのせた姿で休息していたところ、そのまま眠ってしまった。これを不良品審議会が A₇の意見を聞くため、同人を呼びに来た B₂班長に目撃され、会社の知るところとなった。

- (5) 同月 24 日会社は、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に、A₇を懲戒解雇した。

8 A₄に対する仕事替え

- (1) A₄は、昭和 28 年会社に入社して以来、昭和 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、その勤務実績は高く評価されて、昭和 40 年には地域の工業会から、同 41 年には会社から優秀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 A₄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。

A₄は、昭和 44 年 7 月に分会長になって以来その役職にあり、分会の先頭に立って組合活動を続けていた。

- (2) ところで、会社の賃金体系は、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つたりして、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つた。

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、手の慣れもあつて、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つた。

- (3) A₄は、昭和35年頃から主として、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型は会社における主力製品であり、月産200台から250台を製造してきたもので、いわゆる歩のよい仕事であつた。

A₄は、その部品を切削するに当り、工程予定より1～2ヶ月程早くこれを処理してきていたが、昭和44年8月、分会公然化後は、分会長である立場から、会社に対抗して組合活動をしなければならない関係上、就業時間中にも仕事につけないことが多く、また月に平均して3日くらい欠勤せざるを得なかつた。

- (4) 加えて昭和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、A₄ら分会員には残業の機会を与えなかつたため、A₄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。

(5) 昭和45年6月会社は、A₄の仕事がおくれ、工程上支障をきたすとして、A₄がやっていた仕事を全部下請けに委託し、A₄にはボール盤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、当時月産25台から30台程度と少ないためA₄は数をこなすことか困難となり、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、作業能率をあげることができなくなった。

しかも当時、加工材料の運搬を担当していた従業員が吉田労組員であったことから、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ことから、A₄らは自ら材料を運搬せざるを得なくなり、A₄の月間生産時間数はさらに減少した。

9 A₂に対する仕事替え

(1) 分会員A₂は、昭和37年2月会社に採用されて以来、製造部第一工作課班長B₃の班に所属し、部品の内面研磨作業に従事していた。

A₂は、昭和43年1月組合に加入し、同年6月分会の副会長となりその後、法対部長として組合活動を行っていた。

(2) A₂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、A₂は、労働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、月平均約3日ほど欠勤せざるを得ず、そのため作業が遅れがちとなった。

そこでA₂は、これを残業によって取り返そうとして、B₃班長に残業を申し出たが、B₃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。

(3) 昭和45年6月会社は、A₂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表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A₂は、約8年も行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、外表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。

このA₂からの要求に対し会社は、20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A₂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A₂には歩の悪い仕事を割り当てるが多かったため、同人の請取賃金はかなり減少した。

(4) 昭和45年10月24日A₂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A₂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申請し、昭和46年2月25日同地裁は、この申立てを認めて会社に対し、徴収した金額をA₂に返還するよう命じた。

(5) 同年12月会社は、加工不良が多発し、安んじて仕事をまかせられないとして、A₂を同じ外面研磨作業ではあるが、素人工を養成するため使用する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、A₂の請取賃金は、さらに減少した。

(6) なお、A₂は、昭和48年8月22日死亡したが、会社は、昭和46年3月5日付の懲戒解雇から死亡時までの賃金については、大阪地裁の地位保全の仮処分決定（昭和47年6月9日）に従い支払っている。

10 A₃に対する懲戒解雇

(1) 分会員A₃は、昭和39年2月会社に採用され、昭和41年7月頃から昭和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、昭和43年2月頃分会に加入し、公然化後は、分会の機関紙編集の責任者と

して組合活動を行っていた。

- (2) 分会公然化前の昭和 44 年 8 月 1 日会社は、A₃が自動歯車研削盤を作動させたままで、職場を離れたこと並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。
- (3) その後会社は、A₃に対し、職場離脱が多く、勤務態度が良くないとして、昭和 44 年 10 月 25 日に同月 27 日から同月 31 日までの 5 日間、また翌同 45 年 2 月 10 日には、同月 12 日から同月 19 日までの 7 日間の各出勤停止処分を行った。
- (4) 当委員会は、これらの自動歯車研削盤から倣旋盤への配置転換及びA₃に対するこれらの出勤停止処分は、前記第 1 の 2 の(3)の②記載のとおり、不当労働行為であるとして救済している。
- (5) 昭和 46 年 2 月 25 日 A₃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 B₃班長に提出した。

翌 26 日 B₃班長は、A₃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A₃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は興奮し口論となり約 30 分間下記のような応酬がなされた。

B₃班長「こんな簡単なことでなんでペケを出したのか」「お前は真剣にやっていないからペケが出る」

A₃「簡単な仕事でもペケが出るときは出る」「真剣にやってもペケが出るときは出る」

B₃班長「不良品を出したので注意しに来たのにその態度は何だ。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神経使わんならん」「お前なんか会社に用がないから出ていけ」

A₃「お前にそんな権限があるんか、あるんやったら言ってみい。」

その後 B₃班長は、これらの事実を会社に報告するとともに、A₃を使いきれないので、同人を他に変えてほしい旨申し出た。

- (6) 昭和 46 年 3 月 5 日会社は、A₃は 2 度にわたり出勤停止処分を受けたにもかかわらず

ず改悛の情なく、正当な理由もなく上長の指示命令に反抗して職場の秩序を乱し、勤務成績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B₃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した。

11 マイクロメーター事件とA₄、A₂及びA₅に対する懲戒解雇

- (1) 昭和46年2月24日朝A₂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。A₂としては100分の3ミリメートルも狂うはずがないので、その旨上司であるB₃班長に連絡したところ、同班長は、狂っていることを確認し、これを検査課に依頼して是正したうえ、A₂に返した。

なお、A₂は前記第1の9の(5)認定のとおり第2次仕事替えによって旧式の機械を担当させられたため、同人の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。

- (2) 同月26日分会は、前記第1の9の(4)認定のA₂の不良品発生について、同人が原因がわからないとしていることもあり、今後かかる事態が起きないように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。

2.26申入書は、分会長名で出され、その記載の中に「何者かの手によって目盛が狂わされた」云々の文言があった。

会社は、2.26申入書を受け取った後、責任者であるB₃班長にその事情をたずねた。そこで同班長は、2.26申入書の写しを会社からもらい受け、それを職場に持ち帰り、A₂の周辺で働く吉田労組員らに示したのち、2.26申入書が分会長名で出されていることから、吉田労組員全員が疑われているとして、これを吉田労組の組合長C₂某に渡した。そして吉田労組は、これを同労組の掲示板に掲示した。

- (3) 翌27日始業前、A₂の周辺で働くB₃班の従業員らは、同人らがA₂のマイクロメーターを狂わせたかの如く疑われたことは許せないと行って激しくA₂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、B₃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。

- (4) 3月2日始業前吉田労組員約20名は、A₂の職場に押し寄せて、A₂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は、A₂ら数名の分会員をとり囲み、同様のつるし上げを行った。

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・労間の問題である。」と言って受けつけなかった。

吉田労組は、この昼のつるし上げ行動を終えたのち、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いその旨会社に申し入れた。

- (5) 翌3日会社は、A₂に対し、身の安全が保証できないとして無期限の自宅待機を命じた。

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、A₄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つるし上げを行った。

そこで会社のB₁人事課長は、既に勤務時間であるとしてマイク放送で注意を与えたので、ようやく解散した。

さらに翌4日にも、吉田労組員数十名は、A₄と分会の副分会長A₅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った。

会社は、同日午後賞罰委員会を開催し、A₄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。

- (6) 翌5日会社は、A₄、A₂及びA₅の3名を

① 2.26申入書により、吉田労組及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、虚偽又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日分の処分を行った。

以上の事実が認められる。

第2 当委員会の判断

1 食堂問題について

会社は、食堂の管理運営を委託された吉田労組が、食堂の利用について分会員を差別しているにもかかわらず、会社がこれを放置しているのは不当労働行為に該当するとした初審判断を争い、6.2契約は、かねてから食堂の管理運営を希望し、また残業食の自主運営にも実績のあった吉田労組から申入れがあったので応じたにすぎず、他に意図するところはなく、したがって、分会員の食堂利用については吉田労組と分会との間で解決すべき問題である、と主張するので以下判断する。

会社は、6.2契約は吉田労組の申入れに応じたにすぎないと主張するのであるが前記第1の3の(4)認定のとおり、吉田労組はその結成以来分会とし烈な対立関係にあり、とくに前記第1の3の(2)認定のとおり、同契約の直前にも吉田労組員による分会員の食事妨害などのつるしあげ的行为があり、会社もこれについて十分了知していたものである。

したがって、会社は吉田労組に食堂の管理運営を全面的に委託すれば、分会員が何等かの差別的取扱いをうけるであろうことは容易に予測しえたものと考えられる。

それにもかかわらず、従業員の公平な食堂施設の利用について責任のある会社が、分会員の食堂利用については何ら適切な措置をとらないまま一方的に吉田労組と6.2契約を締結したばかりでなく、前記第1の3の(5)認定のとおり、吉田労組が分会員の食堂利用について差別的取扱いをしたことについて分会の抗議をうけても、前記第1の3の(6)認定のとおり、吉田労組に対し形式的注意を与えるのみで、その他何らの適切な措置もとらず、吉田労組と分会の「労々間」の問題であるとして放置していたものである。

したがって、会社が、吉田労組の分会員に対する食堂利用の差別的取扱いを放置し何ら適切な措置をとらないでいるのは分会の存在を嫌悪している会社が、分会員を不利益に扱う意図に出たものと推認せざるを得ず、したがって、これは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するとした初審判断は相当であり、会社の申立ては理由がない。

2 助成金について

会社は、昭和45年度の福利厚生活動の助成金を吉田労組にのみ支給し、分会に支給しないのは不当労働行為に該当するとした初審判断を争い、この助成金は、全従業員を対象とする年間福利厚生活動費として吉田労組に委託したものであり、更に別途、分会員にのみ支給すべき性質のものではない、と主張するので以下判断する。

会社は、吉田労組に支給した助成金は、全従業員を対象としていると主張するのだが、前記のとおり、吉田労組と分会はし烈な対立関係にあり、また前記第1の4の(4)及び(2)認定のとおり、分会公然化後分会員はクラブ活動から排除され、また前年度の慰安会についても差別扱いされているのであるから、全従業員を対象とするといっても、吉田労組が主催する慰安会・クラブ活動等に分会員の参加が不可能であったことは、会社も当然了知したうえで吉田労組に助成金を支給したものと考えざるを得ない。更にまた、会社として分会員がこれらの活動に参加できるような特段の措置もとっていないのであるから、分会が分会員のため助成金の支給を要求するのは当然であり、会社がこれを拒否しているのは、分会の存在を嫌悪し分会員を不利益に扱う意図に出たものと考えざるを得ない。

したがって、会社が分会に助成金を支給しないのは、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するとした初審判断は相当であり、会社の申立は理由がない。

3 A₁の解雇等について

会社は、A₁の懲戒解雇は不当労働行為に該当するとした初審判断について、A₁は、昭和48年7月4日付で退職し、懲戒解雇がなかったものとして扱われ、また、解雇の日より同日までの賃金相当額も支給されていると主張し、初審命令の変更を求めているが、不当労働行為の成否については争ってはいない。

当委員会は、初審判断と同様A₁の懲戒解雇は不当労働行為であると判断するが、前記第1の5の(7)認定のとおり、会社主張の事実が認められるので、初審命令主文第3項の救済はもはやこれを維持する必要がなくなったものと考えられる。したがって、会社の申立てはこの限度において理由がある。

4 A₆に対する就労停止処分について

会社は、会社がA₆に対して行った昭和46年8月24日の就労停止及び当日分の賃金控除措置は、不当労働行為に該当するとした初審判断を争うので以下判断する。

前記第1の6の(2)認定のとおり、A₆は当日カメラの持ち込みを禁じられたにもかかわらずこれを無視して就労しようとしたため上記の処分を受けたものである。しかし、前記第1の6の(3)認定のとおり、昭和45年3月改訂の就業規則にも許可なく会社構内で撮影してはならない旨の規定はあるが、カメラ自体の持ち込みを禁止したものでなく、また、会社のカメラ同好会の会員である従業員も許可なく会社構内にカメラを持ち込んでいるのであるから、前記第1の2の(3)記載のとおり、会社の分会に対する一連の差別的取扱いや、いやがらせを経験しているA₆がこれを無視したとしても無理からぬものがあり、これを理由としてA₆を処分するのは合理性があるとは認められない。

したがって、本件処分は、A₆の組合活動を嫌悪した会社が、合理的理由もないのに、にわかにA₆にのみカメラの持ち込みを禁止し、かつこれを無視したことに藉口して、同人及び分会の活動を阻害する目的でなされたものと認めざるを得ず、したがってこれは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するとした初審判断は相当である。

なお会社は、カメラ自体の持ち込みを禁止したのではなく、所持品の検査をしようとしたら反抗したので処分したものである、と主張するが、前記第1の6の(2)認定のとおり、A₆の所持品がカメラ及びその付属品であることは明らかであったものであり、その他所持品を検査しなければならない格別の事情も認められないから、会社の主張は採用できない。

以上のとおり、会社の申立ては理由がない。

5 A₇に対する懲戒解雇について

会社は、A₇に対する懲戒解雇は不当労働行為に該当するとした初審判断を争い、A₇は遅刻・欠勤等が従来からきわめて多く勤務態度が甚だ不良であったところ、さらに不注意から担当作業において2回にわたり不良品を出し、しかもその直後の、本来反省し勤勉に努めるべき時期に就業時間中居眠りするに到っ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。

前記第1の7の(1)認定のとおり、A₇の欠勤等が少なくなかったことは認められるが、分会公然化以来会社は分会に対し前記第1の2の(3)記載の一連の行為を行っていたものであるから、A₇のみならず分会幹部がこれに対抗するための教宣活動および労働委員会・裁判所への出席等の組合活動の過程のなかで、欠勤等がある程度多くなったとしてもこれを深く責めるには当らないものと考えられる。なお、前記第1の8の(3)認定のとおり、会社は請取給という歩合給賃金体系をとっているのであるから、従業員は欠勤等をできるだけ回避しようと努めていたものであり、特にA₇がこの例外であったと認める資料もなく、また前記第1の7の(2)認定のとおり、分会公然化前はA₇も出勤状況については問題がなかったものであるから、A₇の欠勤が多くなったことについて、これを懲戒解雇の理由とすることには、合理性があるとは認められない。

つぎに、A₇が不注意から不良品を出し、就業時間中に居眠りしたことは、前記第1の7の(4)認定のとおりであり、A₇においても反省すべき点はあるが、前記第1の7の(2)認定のとおり、A₇は、この不良品発生直前に、環境の悪くかつバイトの研磨等にも不慣れた枝型工場の隔離された一画に機械ごと職場を移動され唯一人で勤務していたものであり、このような会社の取扱いと同人の職場環境を考えれば、同人に責められる点があったとしても、不良品の発生及び居眠りを理由として同人に対し懲戒解雇という最も重い処分をすることには、合理性があるとは認められない。

以上のとおり、会社の主張するA₇の懲戒解雇の理由はいずれも合理性があるとは認められず、結局、本件懲戒解雇は、かねてからA₇の組合活動を嫌悪していた会社が、A₇の就業時間中の居眠りが発見されたのを機会に同人を会社から排除し、もって分会の組織の弱体化を図ったものと認めざるを得ず、したがって、これは労働組合法第7条第

1号及び第3号に該当するとした初審判断は相当であり、会社の申立ては理由がない。

6 A₄及びA₂に対する仕事替えについて

会社は、A₄及びA₂の仕事替えは不当労働行為であるとした初審判断を争い、両名は分会公然化後組合活動のために欠勤等が多くなり仕事が遅延し作業工程上支障を来たすようになったので仕事替えしたものであり、特にA₂については、第1次仕事替え後、勤務成績は更に低下し、不良品の発生も多くなったので、更に第2次の仕事替えを行ったものであり、仕事替え後両人の請取り賃金が減ったのは、仕事替えによる必然的結果でなく、同人の勤労意欲の低下したことによるものであると主張するので、以下判断する。

前記第2の5のA₇の懲戒解雇について判断したとおり、分会公然化後分会役員の欠勤等が多くなったことについては、会社にも責任があるのであるから、分会長及び副分会長であるA₄及びA₂の両名の仕事がそのために遅れることがあったとしても、必ずしも両名の責任とばかりは言えない。特に、両名に対しては、前記第1の8の(4)及び(5)認定のとおり、この間分会の申入れにもかかわらず残業をさせず、また吉田労組員による材料運搬拒否についても適切な措置をとっていないのであるから、会社の仕事替えについては合理的理由があるとは認められない。また、A₂の第2次仕事替えについては、前記第1の9の(4)認定のとおり、不良品を発生させたことは認められるが、第1次仕事替え後まもないことであり、また、上記のとおり第1次仕事替え自体が合理性を欠くものであり、その他とくに勤務成績が更に低下したとも認められないから、第2次仕事替えにも合理的理由があると認められないことは当然である。

ところで、仕事替え後の両名の賃金の減収は、仕事替えによる必然的結果でなく、本人の勤労意欲の低下によるものである、という会社の主張については、前記第1の8の(5)並びに9の(3)及び(5)認定のとおり、両名の仕事替え後の仕事が、請取給制のもとで必然的に減収を伴うものであったことは明らかであり、本人の勤労意欲の低下によるものとは認められない。

以上のとおり、両名の仕事替えにはいずれも合理性がなく、むしろ本件仕事替えは、両名の組合活動を嫌悪した会社が、前記第1の8の(3)及び9の認定のとおり、A₄におい

ては10数年、A₂においても約8年従事していた仕事を両名から取りあげ、請取給制において必然的に減収を伴う仕事に配置したものと推認せざるを得ない。したがって、これらは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するとした初審判断は相当であり、会社の申立ては理由がない。

7 A₃に対する懲戒解雇について

会社は、A₃に対する懲戒解雇は不当労働行為であるとした初審判断を争い、A₃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。

前記第1の10の(4)認定のとおり、A₃に対する2回の出勤停止処分については、当委員会は不当労働行為と判断しているのであるから、この2回の処分についてA₃が反省していないとして会社が同人を責めることは失当である。

そうすると、本件懲戒解雇の直接的契機となった昭和45年2月26日のB₃班長に対するA₃の態度は、前記第1の10の(5)のとおり反抗的な面もあるが、吉田労組員でもあるB₃班長においても少数分会員であるA₃らの処遇はどうにでもなるような挑発的発言をして、いたずらにA₃を刺激しているものであるから、同人だけを問責することはできず、また、他に懲戒解雇処分に値するような上司の指示、命令に対する反抗の事実は認められない。したがって、A₃に対する懲戒解雇には合理的理由が認められず、本件懲戒解雇は、会社がA₃の組合活動を嫌悪し会社から排除することによって分会に打撃を与えることを意図したものと認めざるを得ず、したがって、これは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するとした初審判断は相当であり、会社の申立ては理由がない。

8 A₄、A₅及びA₂に対する懲戒解雇について

会社は、A₄、A₅及びA₂に対する懲戒解雇は不当労働行為であるとした初審判断を争い、同人らは分会の幹部として、分会公然化以降、工場周辺一帯に会社の信用にかかわるような虚偽または不当な宣伝流布を行い、会社の信用および体面を汚し、また、機関紙等において吉田労組幹部を再々中傷誹謗し、会社内の秩序を乱していたところ、昭和

46年2月26日、A₂のマイクロメーターの目盛りが狂っていたことに端を発し、吉田労組の憤激を買い会社内に大混乱を招来し業務の遂行に重大な支障を来たしたものであり、懲戒解雇はやむを得ないと主張するので、以下判断する。

(1) まず、本件懲戒解雇の直接的原因となった、いわゆるマイクロメーター事件についてみると、会社は、A₂のマイクロメーターが「何者かによって狂わされた」とする前記第1の11の(2)認定の分会の2.26申入書が大混乱を招いた原因であるとするものである。しかし、前記第1の11の(2)認定のとおり、A₂は本人の納得し難い原因によって不良品を発生させ過大な罰金を課されているのであり、また前記第2の6判断のとおり、合理的理由のない仕事替えによって工具箱も整備されていない機械を担当しているのであるから、多少穏当を欠く表現があったとしても、分会がこのような申入れをして善処を要請することはやむを得ないことである。むしろ会社が分会の申入書が問題であると言うならば、会社が十分慎重に調査し分会に対して申入れるべき点があれば申入れるなど適切な措置をとるべきなのに、会社は何ら調査しないばかりか、吉田労組員であるB₃班長に申入書の写しまで交付しているのである。さらにB₃班長も前記第1の11の(2)認定のとおり、職制としてよりもむしろ吉田労組員としての意識のもとに、「吉田労組員全員が疑われている」として、A₂周辺の吉田労組員に写しを示すとともに、それを同労組の組合長に渡し、組合掲示板に掲示せしめるなど、ことさら同労組員を刺激する行為に出たものである。さらに、前記第1の11の(3)~(5)認定のとおり、連日にわたる分会員のつるし上げを伴う異常な混乱について、会社は何ら適切な措置もとらず、僅かにB₁課長が1度マイク放送で注意を与えたのみであるから、マイクロメーター事件に伴う混乱は、分会の申入書にあるというより、むしろ、会社及び会社職制のとった措置に原因があると認めざるを得ない。

(2) つぎに、会社は、分会公然化後の分会の文書による、会社及び吉田労組幹部に対する中傷誹謗をもって、本件懲戒解雇の理由としてあげ、また、これがマイクロメーター事件の遠因になっているとも主張する。しかし、会社は分会公然化後ただちに分会を中傷誹謗するとともに前記第1の2の(3)記載の一連の行為を行っていたものであり、

他方吉田労組も前記第1の2の(4)認定のとおり、組合結成と同時に分会を中傷誹謗し、更に会社の分会対策に呼応して激しい対立関係を深めていったものであり、その過程において前記第1の2の(3)認定のとおり、分会員は激減し吉田労組に吸収されていったものである。したがって、分会の教宣文書が会社及び吉田労組幹部を中傷誹謗し、それが工場周辺の住民に配布されたとしても、それは組織防衛のため対抗上なされたものとみなされるべきものであり、一部に誇張された表現や錯誤があったとしても、これをもって分会のみの責任となすことはできないものと考えられる。

- (3) 以上のとおり、A₄ら3名の懲戒解雇理由についてはいずれも合理性がなく、むしろ、本件懲戒解雇は、分会公然化以来会社がつぎつぎと不当労働行為を重ねるなかで、会社外への排除を狙っていた分会幹部を、マイクロメーター事件による混乱に藉口して、急きょ懲戒解雇し、分会に壊滅的打撃を与えることを企図してなされたものと言わざるを得ない。

したがって、これら3名に対する懲戒解雇は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当するとした初審判断は相当であり、会社の申立ては理由がない。

しかしながら、A₂は前記第1の9の(6)認定のとおり昭和48年8月22日死亡したので、初審命令主文第6項中、同人の原職復帰を命ずる部分を削除することを相当と認める。

以上のとおりであるので、労働組合法第25条、同第27条及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49年10月2日

中央労働委員会

会長 平 田 富太郎