

宮城、昭 48 不 9 、昭 51. 3. 19

## 命 令 書

申立人 総評全国金属労働組合

申立人 総評全国金属労働組合宮城地方本部

申立人 総評全国金属労働組合宮城地方本部本山製作所支部

被申立人 株式会社本山製作所

## 主 文

被申立人会社は、申立人総評全国金属労働組合宮城地方本部本山製作所支部の組合員全員を、昭和 47 年 12 月 13 日のロックアウト通告時の職務及び職場に復帰させ就労させなければならぬ。

## 理 由

### 第 1 事実認定

#### 1 当事者

(1) 申立人総評全国金属労働組合（以下「全金本部」という。）は、全国の金属機械産業の労働者で組織する労働組合であり、申立人総評全国金属労働組合宮城地方本部（以下「全金地本」という。）は、宮城県内の全金本部組合員で構成する労働組合である。申立人総評全国金属労働組合宮城地方本部本山製作所支部（以下「全金本山」という。）は、被申立人株式会社本山製作所（以下「会社」という。）の従業員をもって結成された労働組合であり、申立当初の組合員数は、各々全金本部約 22 万名、全金地本 2,500 名、全金本山 202 名であったが結審時（昭和 50 年 9 月 25 日）の全金本山の組合員（以

下「支部組合員」という。)は104名である。

なお、会社には、昭和46年8月末に、全金本山からの脱退者によって結成された本山製作所従業員組合(以下「従組」という。)があり、後に全日本労働総同盟全金同盟本山製作所労働組合と改称した。その組合員数は、昭和48年9月頃で、約340名である。

- (2) 被申立人会社は、肩書地に本社及び工場、出張所を置き、東京、大阪に支店を、名古屋、札幌、広島などに営業所、出張所、事務所を有し、各種調節弁(バルブ)の製造販売を主たる業務とする会社で、結審時の従業員数は、約610名である。

## 2 組合分裂からガードマン導入に至る経過

- (1) 昭和46年3月、会社は、全金本山の元副委員長であったA1に対し、本社から広島出張所への転勤命令を発したが、同人がこれを拒否したので業務命令違反により懲戒解雇を行い一方全金本山も同年4月にA1を組合から除名した。その後、これらの措置に反対する組合員達が、「A1を守る会」を結成し、解雇撤回闘争を展開したため、組合執行部及びこれを支持する組合員との間に対立が生じ、同年8月に行われた組合定期大会においては、A1の解雇撤回を支持するグループとそれを批判するグループの双方から、各々の候補者を立てて役員選挙に臨んだ結果、A1の解雇撤回を支持するグループの新執行部が生まれた。

一方、この選挙で敗退したグループは、新執行部体制の階級闘争至上主義にはついていけないとして、8月28日に従組を結成し、ここに、二つの組合が併存することとなった。

全金本山は、先の役員選挙及び組合分裂は会社の支配介入によるものであるとして、同年12月15日、支配介入の禁止等を求めて、当地労委に救済申立てを行った。(昭和46年(不)第8号)

全金本山は、昭和47年2月5日に至って、A1の広島出張所への配置転換命令及び懲戒解雇の取り消し並びに原職復帰等を求めて、当地労委に救済申立てを行った。(昭和47年(不)第2号)

(2) 昭和 46 年年末一時金については、会社は従組と 46 年 11 月中旬に、組合員 1 人当たり平均 15 万円で妥結したが、全金本山とは同年 12 月 17 日から 18 日にかけてのほぼ 24 時間に亘る徹夜交渉により、従組妥結額より 2 万円高い額でようやくまとまった。

この後、会社は、従組に対し上積み分 2 万円を支給することを申入れたが、従組は、これについて会社がなんらの提案・協議もなしに受給を押しつけたものであり、また、会社が上記の全金本山との交渉において、スト参加者の賃金カットを行わないことを認めたことは、従来のノーワーク・ノーペイの建前を崩したものであるとし、これらの会社側の措置は、従組に対する差別待遇であるとして当地労委に 47 年 1 月、不利益取扱い及び差別待遇の禁止等を求めて救済申立てを行った。（昭和 47 年（不）第 1 号）

この事件は、「全従業員を対象に慰安会を開催することとし、その企画運営は従組に一任する。」ということで自主和解が成立し、申立ては取下げられた。

(3) 47 年春闘における職場交渉と争議行為及び出入荷拒否闘争について

(イ) 全金本山は、47 年春闘要求として、3 月 15 日 1 人平均 20,000 円の賃上げほか数項目を掲げ、回答期限を 3 月 27 日として要求書を会社に提出し、一方従組は、3 月 17 日 1 人平均 16,160 円の賃上げほか数項目を掲げ、回答期限を 3 月 30 日として要求書を提出した。従組は、数回の団交を経て 4 月 24 日 12,800 円の賃上げで妥結したが、全金本山については、会社が団交ルールについての意見が相違すると称して、団交に応じなかったため 4 月 29 日になってようやく第 1 回団交が開催され、会社側は従組との妥結額と同額を示し、全金本山はこれを拒否した。

(ロ) これより先、全金本山は、会社が団交開催に誠意を見せないとして、3 月 31 日から争議行為に入り、時間外勤務拒否とあわせて、部分スト、時限スト、指名ストなどを反復し、特に職場交渉と称して、連日、職制に対し「団交開催を会社に働きかけろ」と要求し、激しく詰問した。この職場交渉が組合指示に反し無秩序無統制に行われたため、特定の職制に対し、かなりの長時間に及んだこともあり、更にはこれが原因で 2 ・ 3 の職制が疾病をまねいた。

(ハ) 47年賃上げについては、4月29日以降の団交においても進展がなく、全金本山は、会社側の態度が不誠実であるとして、それに抗議するため、更に闘争戦術を強化することとし、5月13日に入出荷拒否闘争を行う旨通告し、5月15日以降実施した。

この闘争は、会社の出入口付近に横断幕を張り、路上にむしろなどを敷き、座りこんだり、寝ころんだり、あるいは人垣によるピケをはるなどして、車輌の会社構内への出入を阻止し、資材、部品、半製品、製品等の搬出入を停止させるものであった。

入出荷拒否闘争にあたり、全金本山は、各組合員に対し感情的な行動、個人的な発想に基づく行動は行わず、平和的説得によるピケを行うよう指示を与えていた。

入出荷拒否闘争に入ってからは、会社の生産業務に支障を来たし、製品の納入遅延も著しくなり、取引先からこれについて厳しい督促を受けるようになった。

なお、入出荷拒否闘争をめぐり、次のようなトラブルがあった。

5月15日午前9時頃、従組所属の管理二課C1係長が本山メンテナンス㈱に行く途中、裏門付近でA2ら支部組合員10数名に2度に亘って出門を阻止されたが、書類をその場に置いていくことにより出門できた。

5月16日夕刻、従組所属の営業課のC2、同じく東北出張所のC3が、会社業務により車で外出しようとしたとき支部組合員A3らから、強引な車内チェックを受けたが、出門できた。

5月17日、午後3時すぎ、従組所属のC4、C5らが、協力工場への材料をトラックに積込み、ピケを強行突破しようとしたところ、ピケ中の支部組合員らと、この車の出門を支援する者との間で騒然となつたが、結局車は出門した。

なお、この材料運搬は、生産業務の著しい停滞に悩んだ営業課員と製造関係担当者との間の連絡のもとに、上司の指示によらず行われたものである。

その後、このことについて、同日、従組のC6委員長に対し、支部組合員30数名は、「なぜ品物を出した」「責任をとれ」などと抗議しながら押したり、突いたり

などした。

このほか、同日未明には、イタリア向けの製品が会社管理職により搬出されたため、この日を境に、全金本山の出入荷拒否闘争は、昼夜を問わず 24 時間に亘り行われるようになり、協力工場や顧客への材料、製品の搬出入は、殆ど遮断されるに至った。

(二) 支部組合員らは、46 年年末一時金闘争の頃から次第に従組所属の係長たちの指示を無視することが多くなって来たが、47 年春闘以降、その傾向は更に強まった。

同年 4 月 11 日、13 日支部組合員 60~70 名が管理一課の管理課長に団交を開催するよう会社に働きかけろと大声で詰め寄ったとき、従組所属の C 7 係長や C 8 が、業務に支障を来たすので静かにするよう注意したところ、これに反発し、同人らをとり囲み「御用幹部」「ごますり野郎」と罵しった。

(4) 会社は、5 月 2 日、支部組合員 A 4、同 A 5 の 2 名を、N C 旋盤から他の旋盤に担当を替え、後任に従組の C 9、C 10 を当てた。全金本山は、この担当替えは A 4 ら N C 旋盤担当者が長時間に亘る指名ストを行ったことに対する報復的措置であり、かつ、スト破りであるとして、当地労委に配置転換命令の取消しと原職場への復帰等の命令を求めて、47 年 7 月 10 日、救済申立てを行った。(昭和 47 年(不) 第 9 号)

この配置転換以降、A 4、A 5 らは C 9、C 10 に対し、スト破りであると説得したり、暴言を吐いたり、あるいは強引に機械から引き離すなどして、N C 旋盤の作業を停止させる行為をしばしば行った。

### 3 ガードマン導入からロックアウトまでの経緯

(1) 会社の経理状況は、46 年度(46 年 4 月 1 日~47 年 3 月 31 日)の決算において、円切り上げなどの国際経済情勢の急激な変化の影響を受け、日本経済が変動するなかで、バルブ業界の不況も重なり、財務諸表上約 8,100 万円の当期損失を出すなど悪化を見せはじめた。更に 47 年度に入るや 4 月から 5 月中旬にかけての全金本山の 47 年賃上げ闘争にからむスト及び出入荷拒否闘争が大きく影響し、5 月売上高は、平常月間売上高が 2 億 4,400 万円から 3 億 5,000 万円であるのに比し、1 億 6,000 万円と大きく

ダウンしたため、先行きの生産を懸念したメインバンクである富士銀行仙台支店から融資停止の意向も同時期に示された。

(2) 会社は、5月17日以降、出入荷拒否闘争の強化により、操業が完全に停止する状態が続けば会社の存亡にかかわるものと判断し、加えて、トラブルの拡大をも懸念し、第三者に会社構内の保安警備を行わせる以外適切な方策はないと考え5月17日から18日にかけて、特別防衛保障株式会社（以下「特防」という。）にガードマンの派遣を依頼した。

特防は、過去において、各種の労働争議や株主総会などに介入し、種々の問題をなげかけ、警察当局においてもその活動について、特に注目していたものであり、警備業法の制定にも、深いかかわりを持つ会社であった。

5月20日午前2時40分頃、特防ガードマン約50名が会社に到着し、直ちに警察機動隊と同じような装備のもとに会社の保安警備作業に着手し、出入荷拒否闘争で構内にいた支部組合員らの寝込みを襲い、これらを排除したため、この日をもって、出入荷拒否闘争は終わった。

特防が会社の保安警備作業を行うようになってからは、支部組合員が門前付近で毎朝出勤途上の会社従業員にビラを配布する際また、出勤時に支部組合員がスクランムを組んで会社構内に入ろうとする際、更に支部組合員が会社構内で集会を開催しようとする際、いずれも、ガードマンがこれを規制しようとしたため、双方の間に衝突が頻発しその結果、負傷者が続出した。

(3) 全金本山は、仙台地方裁判所にガードマン等による組合活動の妨害排除仮処分を申請し、5月29日同裁判所はこれを認容する仮処分決定を下した。

(4) 全金本山は47年6月6日特防ガードマンの会社構内からの退去、支配介入の禁止等を求めて当地労委に救済申立て（昭和47年（不）第8号）を行い、更に7月10日損害賠償及び慰藉料1,758万円の支払いを求める追加申立てを行った。

(5) 6月9日、当地労委は、会社及び全金本山の立会を得て委員及び職員が現地調査を行い、6月15日には全金本山の労働委員会規則第37条の2による、勧告の発動要請

に対し、ガードマンについて善処を求める趣旨の勧告書を会社に交付し、一方全金本山には「ガードマン導入を正当化する口実を会社に与えるような疑いのある行動は層一層慎しまれたい。」という要望書を交付した。

8月4日当地労委は、会社に上記勧告の即時実施について、再度要望書を交付した。

(6) 8月19日当地労委は、ガードマンに関するものを昭和47年(不)第8号の1事件とし、その余については同8号の2事件として、以後、前者について優先的に審査をすすめた。

(7) 特防のガードマンが導入されてから、全金本山の主たる活動は悉く制圧され、ガードマンとの衝突で支部組合員に負傷者が続出するようになってから毎朝のミーティングにおいて、支部組合員らは職制に対し「なぜ、我々はガードマンの暴力を受けなければならぬのか」、「ガードマンの暴力を会社は黙って見ているのか」などと抗議をしたが主任や係長は「ガードマンのことは直接仕事とは関係がない」として仕事の段取りを説明するだけでミーティングを打切っていた。更に、支部組合員らは会社の部課長に対してもガードマンの暴力による窮状を訴えたが、「そのような事実はない」ととりあつてもらえず、依然としてガードマンとのトラブルが続いたため、ミーティングのみならず勤務時間中においても職制に対し大声で「今日もガードマンにやられた。会社はどう責任を取るのか」と追求せざるを得なかつた。このため、作業中の他の従業員(主に従組組合員)らは、「うるさい、静かにしろ」などと言うようになった。

(8) ガードマンの問題や47年賃上げ問題が一向に進展しないことから、支部組合員らは、スト以外にもサボタージュと目されるような行動を、47年6月頃から11月にかけて行うようになった。

その主な態様は、次のとおりである。

① 47年6月某日、支部組合員A6が鋳物のボディーを加工しているとき芯を狂わせて切削していたため、それについて従組所属のC11係長が注意したところ、A6は「余計なことを言うな」と反発し、同係長を突きとばした。

② 同 6 月 23 日、支部組合員 A 7 らが仕事をせずにいたので、従組所属の C 12 係長が仕事をするよう注意したが、それに従わず逆に同係長に喰ってかかった。

③ 同 8 月 17 日、支部組合員 A 8、A 9 らが組合の話などをして仕事をしないでいたので、従組所属の C 13 係長が注意したところ、「組合の話をして何が悪いか」と開き直って反発し、翌日もまた同様なことがあった。

④ 同 11 月 17 日、従組所属の C 14 係長は支部組合員 A 10、A 11 らの数名が仕事もしないで騒いでばかりいたので、仕事をするよう指示したが、これに従わず反発し、同係長が、更に「作業中の者に迷惑がかかるので職場の外に出ろ」と注意したところ、他の支部組合員らとともに同係長をとり囲み、喰ってかかった。

(9) 会社は、警備業法の施行（昭和 47 年 11 月 1 日）を目前に控えた 10 月 23 日、警備課を設置したが、この警備課は、特防の元ガードマンであった B 1 を課長に、同じく B 2 を主任に、従前からの守衛 6 名を加えた 8 名で発足したが、その後、特防の元ガードマン 12~13 名を採用し、更に引続き元ガードマンを含めて逐次人員を増加した。なお、会社は、10 月 30 日特防との警備契約を解約した。警備課員（従前からの守衛を除く。以下同じ）の職務内容は特防元ガードマンと同じであり、服装についても殆ど前と同様であった。

なお、10 月 23 日から、警備課員は作業場内にもしばしば立入るようになった。

47 年 10 月 26 日、全金本山は当地労委に対し、昭和 47 年（不）第 8 号の 1 事件について①元特防ガードマンであった者で会社に雇用されている者の即時解雇及び会社構内からの退去②特防ガードマンの雇用禁止及び会社構内からの退去を求める追加申立を行った。

(10) 47 年 10 月 26 日、支部組合員が会社構内でデモを行っていた際、製造一課の B 3 課長はトラブル発生を懸念して、製造一課の入口付近に立ってデモの状況を見ていたところ、15~16 名の支部組合員が「B 3 じゃまだからどけ」などと言って、同課長をございたり、押したりしたため、B 4 主任は、それを制止しようとして、支部組合員の A 8 に靴で蹴られ負傷した。

(11) 47年11月6日、従組所属のC15が、出勤途上、支部組合員ら20～30名に取り囲まれ、押し戻されていたのをB5課長が制止しようとしたところ、支部組合員のA12に2度に亘って足を蹴られ負傷した。

(12) 会社は11月17日、支部組合員のA12を暴行傷害、業務命令違反、業務妨害、職場離脱などの就業規則違反を理由に、11月22日を期限として諭旨退職処分に付したが、同日まで退職願が出されなかったので、同24日解雇した。

全金本山は、これについて当地労委に対し、47年12月28日A2に対する懲戒処分及び解雇の取消し並びに原職復帰等を求めて、救済申立てを行った。(昭和47年(不)第14号)

(13) 47年12月12日、社会党県議団が争議の実情調査に赴いた際、支援労組員、支部組合員と会社管理職、警備課員、従組組合員との間で、会社正門の内外で大きな衝突事件が発生し、双方がエキサイトして乱闘状態になった。その結果、社会党県議をはじめ多数の重傷者が出了。

この事件で、仙台北警察署は、会社主任1名及び警備課員4名並びに支部組合員3名を逮捕し、そのうち会社主任は起訴され有罪となった。

#### 4 ロックアウト及びその解除までの経過

##### (1) ロックアウトの実施

会社は47年12月18日、全金本山に対し、同日午前6時以降ロックアウトを行う旨通告し、同時に、会社構内にある同組合事務所への出入りも、会社正門とは別に設けた通用門から行うよう仕切り、ロックアウトを実施した。

会社は、このロックアウトの理由として、概ね、次のようなものを掲げている。

① 全金本山が47年5月20日のガードマン導入後は、出入荷拒否闘争は行わなくなつたものの、引き続き、時限スト、指名ストを頻繁に行い、しかも、その態様は47年11月、12月と次第に激化し、始期についても、一日の回数においても、全く予告のないものか、あるいは、直前通告というものであり、かつ一日に数波ないし数十波に及ぶものであったため、生産計画、作業計画を立てることが不可能となり、

生産体制が大きく破壊されたこと。

- ④ 支部組合員が誤差ゼロ運動、ミーティング闘争、バイト闘争、更にはサボタージュといった生産に対する妨害行為のほか中央通路におけるジグザグデモ、集会など、違法不当な行為を連日行ったため、職場秩序が乱れ、生産が大きく阻害されたこと。
- ⑤ このような事態により、折からの不況も加わり、会社の累積赤字は増大の一途を辿り、このままでは得意先の信用を落し、下請会社、関連会社に迷惑をかけるばかりでなく、会社は、倒産にも追いこまれること。

## (2) 裁判所の仮処分決定

支部組合員は、仙台地方裁判所に対し、ロックアウト中の賃金仮払仮処分決定を申請し、同裁判所は、48年10月13日「本件ロックアウトは会社構内の秩序の維持を主眼とし、あわせて全金（本山）支部の指名スト、時限ストなどの会社業務阻害行為を排除するためになされたものと認めるのが相当である。しかしながら本件ロックアウト時に会社構内の秩序が乱れていたことは事実であるが……暴力事件が頻発していたとは言っても、主として全金支部組合員とガードマンないし警備課員との間で衝突がくり返されていたにすぎず、しかもそのほとんどは全金（本山）支部の行う朝ビラ配布や出勤時のデモ行進をガードマンが規制しようとしたため衝突が起ったもので、時間的には就業時間前のことであり、場所的には会社正門付近や構内中央通路付近に集中しておったのであって、これらトラブルが会社の業務に直接影響を及ぼしたとは認め難い。……（中略）……会社がガードマンを導入した昭和47年5月20日以降は、そのすべてではないが、全金（本山）支部の正当な組合活動もガードマンにより抑圧されている状態であって、会社と組合との力関係はそれ以前とは逆転した状況にあつたものと認められるし、昭和47年10月以降の指名スト、時限ストなどの争議行為による会社の損害も争議行為に伴い、通常一般的に発生すべき損害の域を出でず、右争議行為により会社の受忍すべき限度を超えた過重な損害が発生し、又は発生するおそれが明白であったとも認められないから、昭和47年12月18日当時、本件ロックアウトを実施しなければならない程の必要性が存したものとは認め難い。」として、本

件ロックアウトの違法性と組合側のロックアウト中の賃金請求権を認めその一部の支払を命ずる仮処分決定を行った。

### (3) 職権あっせん

当地労委は、この事件の重大性、緊急性にかんがみ、紛争を早期かつ、円満に解決するため 47 年 12 月 25 日開催の臨時総会において、労働関係調整法第 12 条ただし書の規定に基づき臨時あっせん員 3 氏を委嘱し、労働者委員 1 名を加えた 4 名のあっせん員による職権あっせんを行うことを決定した。

あっせん員は、48 年 1 月 19 日以降精力的なあっせん作業を進め、2 月 9 日あっせん案を提示するまでに至ったが、会社側は無条件受諾の回答を行ったのに対し、全金本山は、ガードマンの即時撤去等の 4 条件を付して受諾する旨を回答したため再度のあっせんは不可能であるとの判断から同 13 日あっせんは打切られた。

### (4) その後の団交

ロックアウト以降、全金本山は、毎朝のように門前において「ロックアウト解除と就労要求書」を読みあげ、会社職制に手渡すのが通例であったが、48 年 1 月 8 日以降は、この受領を拒否されている。

また、後述するガードマン退去の当地労委命令が出された後は、「ガードマン撤去及び就労要求書」を読みあげて、これを会社職制に手渡そうとしたが、同様受領を拒否されるという状態が続いた。

48 年 2 月 19 日、2 月 21 日の両日、会社と全金本山及び全金地本との間で団体交渉が持たれ、組合は「ロックアウトの解除と就労の要求」及び「ガードマン撤去の要求」を行ったのに対し、会社は「47 年 5 月 19 日以前のような状態をなくさなければ、ロックアウト解除はできない。」という回答を行い、両者ともこれまでの主張をくり返すのみであった。

引き続き、2 月 22 日、2 月 23 日の両日、全金本山は、会社に団交を申し入れたが、いずれも団交開催に至らなかつたため、同組合は、3 月 7 日、団交拒否の禁止等を求めて当地労委に救済申立てを行った。（昭和 48 年（不）第 2 号）

更に、4月9日全金本部から同様の救済申立てがなされた。（昭和48年（不）第4号）

(5) ガードマン退去命令（昭和47年（不）第8号の1）

当地労委は、前記昭和47年（不）第8号事件のうち、ガードマン（警備課員）退去の関係部分についてのみ分離して審査を進めてきたが、48年4月16日「会社は、47年10月22日当時守衛であった者を除き、その他の警備課の職員全員を直ちに会社構内から退去させなければならない」旨の一部救済命令を発した。

これについて、会社は、同年4月8日中央労働委員会へ再審査の申立てを行い、現在係属中である。

(6) 地裁の仲介によるトップ交渉の経過

前述(2)のロックアウト中の賃金仮払仮処分請求事件を審査中の仙台地方裁判所から両当事者に対し和解を進めるため話し合いの勧告がなされたのを機に、会社社長の交替（B6社長の死亡によりB7常務が新社長になった。）後、48年6月7日を第1回として同7月10日までトップ交渉による8回の話し合いが行われた。

これらの交渉において組合側は、概ね「①会社は、まず地労委命令を守り、ガードマンを撤去する。②ロックアウトを解除する。③組合並びに組合員の争議責任を追求しない。④以上の3項目を認めるなら昨年（72年）春闘・夏季・年末一時金については組合員に対する支給明細書、基準が提示されて、第二組合との差別がないと認められれば、解決する用意がある。⑤その他の問題は会社と組合で協議して決める。」ことを主張し、会社は「まず、ロックアウト解除後の従業員間のトラブル防止策を組合で提示せよ。あるいは、会社提示のロックアウト解除の4条件（波状スト・部分スト・オシャカ闘争などの争議行為、会社構内におけるデモ、集会や違法な職場交渉を行わない等）を保障すること。」を主張して両者の意見は平行線を辿り、7月10日に会社は、「組合がトラブル防止の提案もせず、会社提示の4条件の保障を行わないのであれば、会社としてはトラブルを未然に防止するために、構内を二つに区分して、支部組合員とその他の従業員を別々に就労させる他に方法はない。」という新たな提案

を行った。

これについて、組合側は頭から「職場を移すことは差別扱いであり、不当労働行為である。」と反論したため提案内容についての説明や検討は行われず、このためトップ交渉は事実上打切りとなり、結局7月21日裁判所の和解も不調となった。

#### (7) ロックアウト中の会社の業績状況

会社はロックアウト後、支部組合員約200名を除いた、従組組合員あるいは非組合員らの従業員をもって操業を続け、かなりの成果をあげることができたが、就労人員の絶対数の不足から、次第に受注残が増加した。

即ち、47年12月の生産高をロックアウト開始時により前期と後期に分けた場合、後期は前期より1日平均1.2倍から1.8倍という高い生産額を示し、翌年1月は、例年の傾向として生産の落ち込みが見られるのに加えて、某発注先の都合により1月生産分の一部を3月出荷として取扱った事情もあり、若干停滞したがその後2月、3月と順調に例年を上回る生産出荷高をあげ、48年1月乃至7月には前年同期と比べ5,000万円増となった。しかし会社は実質赤字が46年度に1億6,200万円で、47年度には2億3,200万円と増大するのを避けることが出来なかつた。更に、受注残は月々増える一方で通常12億円から13億円どまりであったものが、48年6月には19億円にも達した。加えて、会社と取引のある富士銀行仙台支店、七十七銀行等に対し、ロックアウト前から全金本山が行っていた「会社への融資打切り」等を求める要求や、デモが引き続き行われたため、これらの銀行から融資の全部又は一部についてストップされたり、会社の生産回復への善処方を強く求められたりなどのことがあり、会社は金融面でも苦しい立場に追いこまれていた。

会社としては、この状態を開拓するため何らかの対策を講ずる必要に迫られていた。

#### (8) ロックアウト中の支部組合員とのトラブル

ロックアウト中、支部組合員は、毎朝のように、門前に集合し、「ロックアウト解除・就労要求、ガードマン撤去」などの要求書を読み上げて、門前で警備中の管理職に手渡そうとするとともに、出勤してくる従組組合員に、ビラ配布、ピケ等への協力

の説得などを行った。

この際、主として、従組幹部たちと支部組合員との間にしばしばトラブルが発生し、これを制止せんとする管理職や警備課員にもトラブルが波及することもあり、また、その他の場所でも管理職や警備課員と支部組合員の間にトラブルがあった。

その主なるものは、次のとおりである。

(イ) 48年1月9日午前8時頃、会社正門前で出勤して来た、従組組合員C15とC16に対し、A13ら数名の支部組合員が立ちふさがり「ごますり」、「バカヤロー」、「犬野郎」などと罵声をあびせながら入門を阻止し、これを押しのけようとした両人との間にトラブルが発生し、C15とC16はともに軽傷を負った。

(ロ) 48年2月5日支部組合員A14の運転する車がB3課長にぶつかって同課長は左足に負傷した。

(ハ) 48年3月6日朝、出勤して来た6～7名の従組組合員と、これを取り囲み阻止する50～60名の支部組合員との間で押しあいとなり、従組組合員たちは、門扉に押しつけられた形となった。門の内側で警備と監視に当っていたB8総務課長がこれを見て、門を開き同人らを中へ誘導しようとしたところ、全金本山のA15副委員長を先頭とした支部組合員らが引き続きどっと入りこもうとしてB8課長に体当りし、同課長は門にはさまれて、右手親指を複雑骨折し全治4週間の重傷を負った。

(ニ) 48年4月3日朝、全金本山は正門前で出勤阻止等の行動の後、構内掲示板にビラを貼ることを要求し、会社管理職と二、三のやりとりの後、支部組合員A16のみが入門を認められ中に入った。このとき同人と同時に支部組合員50～60名が入門しようとして、警備課員、管理職らと激しい押しあいとなり、この際、管理職数名が負傷した。

この騒ぎを聞きつけて、従組組合員らも近くで事態を見守っていたがトラブルにまきこまれ、従組組合員C17が負傷し、同人は一時人事不省となり、救急車で病院へ運ばれたほどであった。

(ホ) 48年7月12日、午前6時40分頃から同10時40分頃まで、支部組合員及び支援

労組員ら約 200 名は、会社の出入口をスクラムによって封鎖して、会社従業員の出勤を阻止し、これを突破しようとする従業員並びにこれを助けようとする管理職及び警備課員と衝突した。午前 8 時頃、この出勤阻止により会社南門に通ずる通路には約 40 名の出勤しようとする者があふれ、従組組合員 C18 が「暴力はやめろ、通してくれ」と抗議し、他の従組組合員とともに A17 ほか約 20 名の支部組合員及び支援労組員学生ら約 40 名と激しく衝突した。

更にこのほか、47 年 12 月から 48 年 1 月にかけて支部組合員は C19、C20、C6、C12、C15、C21、C22、C23、C24 ら従組幹部らの自宅周辺に赴き、同人らを名ざしで非難するビラを撒いたり、貼ったり、宣伝カーで悪口を連呼したり、あるいは深夜電話のベルを鳴らすなどのいやがらせを度々行った。

## 5 ロックアウト解除と別棟就労について

(1) 会社は、48 年 7 月 25 日午後 1 時からロックアウトを解除し、支部組合員と従組組合員とのトラブルを回避し、更に全金本山によるロックアウト以前のような生産阻害行為が、製造工程の全般に及ぶことを避けるため、工場を第一工場と第二工場に分けて、フェンスで仕切られた第二工場に支部組合員を就労させることを決定し、同年 7 月 21 日、組合員個々に就労通知を配達証明付で郵送し、全金本山には若干遅れて、直接書面で通知し、あわせて 7 月 25 日午後 1 時から集会場で就労受付と就労説明会を開催することとした。なお、このロックアウト解除と就労通知書には暫定的及び別棟での就労の件は表示されておらず、会社は 7 月 25 日の説明会で具体的に説明する予定であったと主張している。しかし、組合側は、新聞報道等により、フェンスで仕切られた別棟での就労が行われることを知り、激しく反発していた。

(2) 会社は、大正 13 年に個人企業として創立され、昭和 13 年現在地へ移転すると同時に株式会社に改組され、以来、戦前、戦後を通じ、次第に設備の拡大、充実を重ねてきたが、その間の機械、設備の拡充はその都度々々に応急的に行われ、長期展望にもとづいた計画的合理的なものではないため、作業能率が悪く、新型の機械導入や新しい生産体制を図ろうにも困難な状況にあった。そこで 46 年 3 月、会社は大幅な機構

改革を行うとともに、生産管理部の中に I E (インダストリアルエンジニアリング) 課を新設し、工場全体の配置の改善、機械類の改廃の検討、事務処理の改善等を全社的に、組織的に検討実施させることとした。

I E 課においては、工場全体について、稼働率調査等、種々の調査、検討を続けてきたが、その結果、ようやく 48 年に至り、問題点と改善策の大綱が浮彫りにされ、徐々に実施に移されることになった。

その中には「標準的な部品は、一度に加工する数がまとまるので、これらについての加工機械類はまとめて別工場へ移動させ、別工場において作業を行った方が管理もし易く、段取り等も容易で生産性が飛躍的に増大する」こともあげられていた。同年 7 月に入り、ロックアウト解除と別棟就労を決定した会社首脳は、先の改善策をその趣旨にそって手直しするよう I E 課に命じ、I E 課は急遽検討の結果、次のような案を作成した。①N I 棟を隣りの N H 棟と一緒にして作業場（第二工場）とする。②N I 棟、N H 棟から有限会社精密機器工作所、溶接工場第二製造部の管理部門をそれぞれ他へ移動させる。③N I 棟 2 階は、標準的な部品加工の事務管理などの部門に、N I 棟 2 階は、食堂や更衣室など福利施設に使用し、N I 棟 1 階は標準的な部品の加工を行いN I 棟 1 階は、同加工部品の組立て、テストなどをを行う工場とする。

- (3) 会社は上記手直し案を採用し、第二工場では主として、標準品的な部品加工を行わせ、第一工場ではその他のものを中心に行わせることとし、このため第二工場の整備を行い、標準品的な部品加工に適する機械を搬入して据付けたり、不用品を搬出、移転し、新たにロッカーや食堂の椅子を購入するなどしたが、特に会社中央通路に面する部分約 40 メートルの区間にフェンスを設け、通用門は北門を改造してこの 1 カ所に限定し、便所等も同地域内に設けて第二工場と他の部分とを完全に遮断し、独立した配置とした。

第二工場は、敷地面積約 800 坪、建物面積延べ約 550 坪であり、従前は数十名が就労していたにすぎなかったにも拘らず、狭隘をかこっており、機械配置の整備、設備の改造等の結果、多少就労面積に変更があったとしても、増築などのこともなく、200

余名全員が就労することはかなり無理な状態であったとみなければならない。一方その余の部分は敷地面積約3,000坪を有し第二工場に比して広大であって、この中には、本社部分や、メッキ工場、ボイラ室、コンプレッサー室、充電設備など動力部門あるいは、有限会社精密機器工作所やエンペロール㈱など他企業で使用している部分をも網羅しているため、第一工場として実際に使用されている面積はこれより狭少で、組合主張の如く第二工場の敷地において10倍、建物において8倍とまでは認め難いものの、第二工場よりもなお相当に広く、余裕があるものと認められる。

また、第二工場の周辺は、前述した如く、中央通路に面する部分は、高さ約2メートルのビニール被覆の金網（フェンス）で仕切られ、その他の部分には従前から存在していた有刺鉄線を補強するなどして囲い、通用門は北側通用門一ヵ所のみに限定されたため、会社正面方向からの通勤者及び会社正門脇の全金本山の組合の組合事務所への連絡、往来はかなりの不便を余儀なくされるばかりでなく、会社構内における従組組合員又は非組合員に対する掲示板へのビラ貼りを含む教宣活動や示威運動も封じられることとなり、後述するとおり業務内容も完全に分断された。また、日常生活においても従組組合員又は非組合員との自由な交流はさえぎられることになった。

更に両工場の機械設備についてみると、タレット旋盤等については大差ないものと認められるが、第一工場には、会社が2,000万円も投じて作りあげた高性能を誇る搬送ラインや、会社に一台しかない大型強力ラジアルボール盤などが据付けられており、また熟練技能者でなくとも難しい加工ができるNC旋盤、LA旋盤といった性能の高い機械もあった。

次に業務内容についてみると、第二工場においては、主として標準品的な部品を中心となる製品の生産を設計から組立、検査塗装まで一貫して行い、第一工場においては、その他のものを中心とすることとされたが、この標準品的な部品が中心となる製品の生産とは、即ち、受注生産のうち、正式な受注契約に至らない前に過去の経験に基づいて材料が選定でき又は加工までも行い得る見込生産を行うということであり、通常一般にいわれている見込生産とは異なるとしてもやはり、正式な受注契約があった

後に行われる生産とはおのずから異なり、作業内容も単純なものとならざるを得なかつた。

加えて、会社は 48 年 3 月職能給中心の新賃金体系を導入するに際し、職務分析を行い、職群別能力分類等級表を適用することとなつたが、この結果として、第一工場の 14 の課長職中 2 が B ランクで他は全て A ランクであったのに対し、第二工場の 5 の課長職は全部 B ランクに分類されていた。この課長職の A ・ B のランクは、その職務を行うのに要求される能力の水準を示すもので、人事考課を行う際の尺度となるものであるが、B ランクが「会社の基本方針に基づき部長の一般的指導のもとに大単位の組織を独立した判断を以て運営する責任を有する管理職群（課長）」であるのに対し A ランクは「上記、管理職群（課長）のうち、特に高度な専門的知識経験を必要とし、行う判断が非常に複雑でその結果の責任が特に重要な職群」とされており、A ランクの課長職には B ランクの課長職より高い水準の能力が要求されている。

- (4) 会社は、前述のとおり 7 月 25 日午後 1 時をもってロックアウトを解除することを決意したが、その理由として、概ね次のようなものをあげている。①組合が強く求めている、ロックアウト解除を会社が自主的に行なうことが、会社と全金本山との紛争解決の契機となるのではないかと期待されたこと、②長期ロックアウトのため、支部組合員が経済的苦境に陥入っていることを聞き、従業員を苦しめることは本意でないので、出来れば解除するのが適当と思ったこと。また、そういう事情であれば、解除してもロックアウト前の如き、激しい指名スト、時限スト等は行われないであろうと期待したこと。③ロックアウト後の生産は順調な成果をあげていたが、労働力の絶対数の不足による受注残の増大、また組合員による銀行へのいやがらせ等によって生じた融資ストップ等の企業危機を、全社員が一致協力して回避すべく努力する必要があつたこと。

- (5) 会社は 48 年 7 月 25 日午後 1 時から会社構外東側の集会場において、先に通知したところにより、ロックアウト解除に伴う就労説明会を開催しようとした。

当日、集会場付近には、支部組合員及びこれを支援する組合の組合員ら 150 名が参

集し、「就労しようとする者」を点呼をとつて確認のうえ、入場させようとする会社側管理職に対し、「一人一人ではなく、組合と話をせよ。」「点呼は必要ない、全員で説明を聞く」として、参考していた支部組合員全員が会場になだれ込み、「二つに分けて就労させるのは不当労働行為だ」、「別棟就労の理由を説明せよ」などと口々に叫び、更に直ちに団交を求めるなどして、会社側と対立した。このため会社側は、午後2時15分説明会の開催を断念し、その旨を告げて管理職たちは会社構内に引揚げた。支部組合員及び支援労組員らは、この後、デモやシュプレヒコールなどを行つて、午後3時頃散会した。

なお、全金本部、全金地本、全金本山は連名で48年7月24日支部組合員をロックアウト前の職場へ復帰就労させることを求めて、当地労委へ本件救済申立を行つた。

(昭和48年(不)第9号)

(6) 支部組合員は、仙台地方裁判所に(別棟)就労命令の効力停止等仮処分申請を行い、同裁判所は、49年12月19日、これを却下した。

同決定は、その理由として「別棟就労命令は、全金支部組合員に対して少なくとも精神的に苦痛を与えるものであつて……不利益取扱いに該当するものと解される。」が「両組合員が同一職場でトラブルがなく、就業できるようになるまでの段階的な暫定措置として本件別棟就労のような方法で一時就労させることも止むを得ぬところであって、右措置が不当労働行為の意思をもつてなされたものとは認められない。」と述べている。

## 6 その後の経過

(1) 支部組合員と会社との紛争が長期化するにつれて支部組合員の原職復帰要求等の門前集会には、いわゆる反戦系とみられる反帝学評、社青同、中核派等の赤、青、白などの色ヘルメットをかぶった支援学生、労働者たちも折々参加するようになり、これらの者をまじえた支部組合員及び支援労組員たちの、会社に対する前記要求活動等も次第に激しさを加え、従組組合員への出勤妨害のほか、棒や旗竿を槍のようにして突いたり、投石などを行つたり、更には、数百名の集団を組み、実力をもつて正門の応急

バリケードを破壊し、構内に突入せんとする構えをみせることもしばしばあり、反面これに対抗すべく、会社、管理職が「全従業員集まれ」と従組組合員らの動員を求めることが少なくなく、管理職、警備課員と従組組合員が一体になって、投石や放水で応酬したり、もみあいになったりすることもあり、48年8月22日、同10月25日、12月17日、49年7月29日などには双方が激突し、管理職などのほか支部組合員と従組組合員の双方に多数の重軽傷者がいた。

- (2) 全金本山は、48年10月2日、当地労委に47年10月15日以後ロックアウトまでの間に、例えば、熟練工に切屑集めをさせるなどの不当配置転換を会社が行ったとしてこの期間における「支部組合員に対する配転を取消し、原職に復帰させる。」との命令を求めて救済申立を行った。（昭和48年（不）第13号）
- (3) 全金本山は、48年12月11日、当地労委に会社が同組合員の結婚式に参列を拒否するなどの差別を行ったとして「支部組合員を差別してはならない」との命令を求める救済申立てを行った。（昭和48年（不）第15号）

## 第2 判断

### 1 被申立人の申立却下の主張について

被申立人は、申立人らの主張は、支部組合員が、いつ、誰から、どのような就労命令を受けたというのか不明確で結局抽象的不作為命令を求めていることに帰するものであり、かつ、組織暴力の場を提供せよとの、制度目的をこえる救済を求めるものであるから、被救済利益がなく、その申立ては労働委員会規則第32条第2項第3号、第4号の要件を欠き、却下すべきであると主張するので、この点について判断すると、申立人は、会社は48年7月21日付け文書で申立人組合員ら各個人に対し、同月25日にロックアウトを解除し、同月26日から第二工場（即ち別棟）で就労するよう命令したと主張している（最終陳述書要旨第一の一）のであって、主張自体不明確ではなく、申立人は前記命令が不当労働行為であるからその救済として原職復帰を求めていたのであって、抽象的に不作為を求めているのでも組織暴力の場を提供せよと求めているのでもないから、被申立人の申立却下の主張はすべて理由がない。

## 2 別棟就労の実体について

### (1) 第一工場と第二工場の差

会社は、別棟就労を命ずるに当り、第二工場の整備を行い、ロッカー等も新たに購入するなどして面目を一新し、支部組合員が就労するのに快適な条件を備え、環境についても、業務内容についても、第一工場に就労する従業員と全く差別はないと、主張する。しかし、先に認定した如く、第二工場はまず面積比においてはるかに狭隘であって、別棟就労命令時の支部組合員 200 余名全員が就労することは、困難であり、そこに設置された機械設備についてみると、性能の高い搬送ラインなどは、すべて第一工場にのみあるため、第二工場は能率においても劣り、更に業務内容についてみれば、第一工場が発注者からの種々の受注に対応して、新製品の開発、製造や精度の高い検査などを行い、技術の向上に努め得るのに対し、第二工場においては、同じ受注品の生産とは言いながら、正式な受注契約以前に着手し得る見込生産、即ち、標準品的な部品の多い製品群の生産を中心に行うため、職務内容は当然に単純化、単調化し、技術の向上も望み得ず、従って第二工場に就労する支部組合員は、第一工場に就労する他の従業員に比し、著しい不利益を蒙ることになると言わなければならない。また、職務分析による職群別能力分類等級表において、第一工場の殆どの課長職が、課長A、Bのうち高水準の能力が要求されるAランクに分類されているのに反し、第二工場の課長職は全部Bランクに分類されており、第一工場の殆どの課長職に高水準の能力が要求されるということは、その儘その職務の優劣につながり、業務の重要性、複雑性を示すものにはかならないから、会社は、第二工場が第一工場より業務内容が単純軽易なものとみて、第二工場の課長職をBランクに分類したと見るのが自然であって、「第二工場の各課に就労者がないため、職務分析を行い得ず、暫定的に課長Bに分類したにすぎない」という会社の主張は、俄に信じ難い。なんとなれば、会社がそもそも工場を第一工場と第二工場に分けて、第二工場に支部組合員を就労させることを決定し、48年7月21日に就労命令を行った以上は、第二工場における職務内容は、既にその時点までにはほぼ確定していたはずであり、職務内容が確定していればそこに、

実際に就労者がなくとも、職務分析は行い得るものと、言わなければならないからである。従って第二工場に就労する一般従業員の多くについても、課長と同様第一工場に就労する一般従業員より低位にランク付けされるであろうことは、容易に推定し得るところである。

これは結局、かねて会社が工場全体についての改善策を検討してきたところ、折しも改善策の大綱がまとまったことを好機として、この大綱にあわせて、支部組合員のみを一ヵ所にまとめ、会社の主たる生産に直接影響のないように、標準品的部品を主とする見込生産に従事させようとしたものであることを示している。

その上、第二工場は、中央通路に面して約2メートルの高さのフェンスで仕切られ、周辺はバラ線などをもって完全に囲われ、会社の他の部分から截然と遮断され、出入口は会社北端の1ヵ所に限定され、会社の全敷地のうち東北の狭隘な片隅に追いやられ、封じ込まれたという感を免れ得ず、支部組合員に多大の精神的苦痛乃至は屈辱感を与えるものと言わなければならない。

以上によれば、第二工場への就労命令が、支部組合員に甚だしい不利益を与えるものであることは明らかである。

## (2) 組合活動への影響

既に述べたとおり、別棟就労が行われることにより、全金本山は、会社構内における従組組合員又は非組合員に対する教宣活動や示威運動を封じられるばかりでなく、工場内において争議行為を行っても、第一工場やその他の部門への影響を及ぼすことが出来ず、第二工場で行われる業務が会社の本来の生産体制から切り離された限られたものであるため、会社に与える効果は半減されるか、あるいは無に等しくなり、組合としての活動は大きな打撃を受けることとなる。会社は全金本山の従組に対する教宣活動は、会社構外や組合員宅等において自由に行い得るし、掲示板にしても、フェンスを隔てて第一工場に面して設置しているので、利用できると主張するが、組合活動はなるほど、会社外においても出来ないというものではないが、やはり同じ場所に勤務し、僅かな休憩時間にも談笑を交えた自由な交流があるといった人間関係を基盤

に教宣活動等を行っていくことが、本来的な組合活動であることは否定し得ないし、掲示板にしても、第一工場に面しているものの、フェンスによって隔てられており、関心のある者は格別一般従業員がわざわざ立ち寄って見ることを期待するには、無理があると言わなければならない。

従って、以上みたとおり、別棟就労は、組合活動に大幅な規制を強いることとなり、これを甘受すれば、組合は発展成長を阻まれて衰退・萎靡し、先の不利益取扱いと相まって、やがて崩壊の憂目をみることにもなりかねないであろう。

### 3 別棟就労の理由の当否

#### (1) 支部組合員と従組組合員間のトラブルについて

会社は、本件別棟就労を命じた最大の理由として、支部組合員によるロックアウト前及びロックアウト中の、従組組合員及び管理職に対する激しい暴力行為及びいやがらせ等からみて、ロックアウトを解除し、その儘支部組合員と従組組合員を同一場所に就労させれば、職場内に暴行傷害事件が発生する虞れがあり、管理職については、職務上隔離することが不可能としても、せめて一般従業員については、支部組合員と従組組合員とを分離就労させ、不測の事態の発生を防止することにあると述べ前記分離就労は、この危険が解消するまでの間の暫定措置であると主張し、これに対し申立人らは、全金本山と従組との間には、もともと何らの問題もなく、両組合員間のトラブルとされるものは会社が従組の幹部と意を通じて会社の手によって惹き起させたものであって、いずれも全金本山と会社との対立の場に生じたもので、問題のすり替えであることが明らかであり、結局、この分離就労は組合の団結破壊まで、半永久的に続けられるものであると主張するので、この点について判断する。

さきに認定した如く、支部組合員と従組組合員間のトラブルと言われるものは、その特徴からみて、①46年8月の組合分裂から47年5月20日のガードマン導入まで、②ガードマン導入後47年12月18日のロックアウトまで、③ロックアウト中、④48年7月21日のロックアウト解除と別棟就労命令後、の4つの時期に区分することが出来、その特徴は次のように捉えることができよう。

- ① の期間は、分裂以来の反感もあって、支部組合員と従組組合員との間に若干のトラブルもみられたが、複数組合が存在し、その一方がストライキやピケを行つてゐる際に通常発生する程度のものであって、とりたてて支部組合員と従組組合員との間の異常なトラブルと言えるほどのものではなかつた。
- ② の期間は、従組組合員と支部組合員のトラブルと言うよりも、殆どが係長クラスとしての従組組合員とその部下との対立という意味で、末端職制、即ち、会社と全金本山とのトラブルとしての性格が強く、純然たる両組合員間のトラブルとは言えない。
- ③ の期間は支部組合員が門前集会を行つた後、出勤途上の従組組合員に対し、ビラ配布や説得を行う際に主として従組幹部との間にトラブルが発生し、例外的には激しく衝突することもあったが、その多くが小ぜりあい程度のものであり、また、この時期、従組幹部の自宅やその周辺などにおいて、いやがらせが頻繁に行われたものの、未だ必ずしも一般従組組合員との全面的、かつ、恒常的トラブルまで発展したものとは言えない。
- ④ の期間は、集団対集団という様相をみせており、かなり激しいものが見られたが、片や全金本山とその支援者に、所謂反戦グループが加わった集団であり、片や警備課員と職制に、会社の呼びかけに応じて、又はみずからの意思で参集した従業員としての従組組合員という会社組織としての集団であつて、もはや単純な両組合員間のトラブルと言うよりは、労使間の対立に従組組合員が従属性に参加したという色彩が強い。
- 以上概観したところによつて明らかなように、①、②の期間におけるトラブルには、支部組合員と従組組合員との間に異常なトラブルというものは見られないのであり、ロックアウトを解除すると同時に支部組合員をもとの職場に戻し、そこに就労させることはそれ程困難とも危険とも思われず、十分可能であったから、敢えて別棟就労を命ずる必要はなかつたものと思料される。
- ③、④の期間におけるトラブルは、ロックアウト、別棟就労命令そのものによって

発生、激化したものという色彩が濃厚であって、これが別棟就労を必要とする理由となり得ないことは、後述のとおりである。

元来、ガードマン導入以前のトラブルは、争議の終止とともに当然鎮静する性質のものであったとみられるから、たとえ争議は激しくても、あくまで労使の自主的努力、あるいは合法的な手続きによる第三者の仲介によって、争議を解決すべきであった。しかるに会社は、力によって制圧するという最悪の方法を選んで、ガードマン導入の挙に出た。以来4年近く経過するも、争議は解決するどころか、益々悪化の一途を辿り、泥沼の感をすら呈するに至ったのも、すべてこのガードマン導入に起因するものである。当地労委もかかる事態となることを最も憂慮し、再三その撤去を求めたにも拘らず、会社はこれに応じなかった。従って、それ以後に生じた事態の責任は、主として会社にあると言うべきである。

即ち、②の期間の職制とのトラブルもガードマンにより正常な組合活動を封じられた全金本山が、時限スト、指名ストのほか、サボタージュといった形に出ざるを得なかつたため、その作業態様をめぐって職制との間に発生したものである。

しかるに会社は、ガードマン導入だけでは足らず、更にその上ロックアウトと、争議への対抗手段を強化した。このロックアウトは違法性の疑いの極めて強いものであつて、これにより事態が更に悪化したことは否定出来ない。上述③の期間における門前のトラブルも、ロックアウトにより職場から閉め出された支部組合員たちが、門前で就労要求行動中に、出勤途上の従組組合員たちとの間に発生したもので、ロックアウトに原因を発したものとみられる。会社がみずから行ったロックアウトによって発生したトラブルを避けるためであるならば、何よりもロックアウトを解除した支部組合員を原職場に復すべきである。それにも拘らず会社は、ロックアウトを解除するとは言いながら現実には支部組合員を別棟以外には一歩も会社構内に入れようとはしないのであるから、実質的には全然解除したことにはならない。

会社がみずから行った違法なガードマン導入、ロックアウトをその儘にして、その結果として発生し、悪化したトラブルを理由に、更にこれを避けるためと称して、支

部組合員を甚だしく不利益、不自由な場所に限局して就労させようとする差別的本件別棟就労を正当化することは、たとえそれが暫定的措置（暫定的ということについては信じ難いものがあるが）としても、到底不可能である。

なお、別棟就労命令後の衝突には、かなり激しいものがあるにせよ、これは全く苛酷な、当の別棟就労命令そのものに反発する支部組合員が、その撤回を求めたため発生したのであるから、その衝突を理由に別棟就労命令の正当性を云々することは、もはや論外である。

## (2) 組合活動の会社経営に対する影響について

会社は(1)の理由のほかに、全金本山のロック・アウト前の如き違法不当な行為によって、会社経営が破綻に瀕することを回避するため、別棟就労を考慮したもので、企業防衛上当然な行為であると主張しているので、これについて判断する。

ロックアウト前における全金本山の組合活動は、ガードマン導入時を境にその前後に分けてみることができる。前期においては、団交ルールをめぐる対立から正常な団交が行われず、これを不満として全金本山が47年3月31日から時間外勤務拒否、部分ストなどを反復し、職場交渉を行い、更に5月15日からの5日間はかなり強力なピケをはって入出荷拒否闘争を行ったため、同年5月においては会社の生産・売上げを低下させ、経理状況を悪化させていったことは先に認定したところであり、この間全金本山の行きすぎた争議行為のあったことは認め得るとしても、しかし、会社側にもなお、団交拒否など批判されるべき態度があったことは否定できない。後期においては、ガードマンが導入され、組合活動が制圧されたため、全金本山が争議形態を変えて、波状的な時限スト、指名ストや、誤差ゼロ運動・おしゃか闘争、あるいはサボタージュなどといった行動に出て、折からの経済不況とも相まって、会社の生産売上げが低下し、赤字が増加したことは認め得るが、この間の組合の争議に多少正常な組合活動から逸脱したものがあったとしても、ガードマンの存在という異常な状況下にあっては、直ちに違法不当なものとまでは言い得ない。

以上、前期・後期を通観するに会社の、昭和46年度と47年度の実質赤字を比較す

れば、先に認定したとおりそれぞれ1億6,200万円と2億3,200万円とであって、その間7,000万円の赤字増大となるが、これが全金本山の組合活動のみによって生じたものということは出来ず、経済の一般的不況による影響も少くないと考えられるので、かかる赤字増大を以て、会社経営が破綻に瀕する虞れあるものとすることは出来ない。

そもそも、組合の争議行為によって企業が損害を受け、経営上の打撃を蒙るのはむしろ当然のことであって、前記のとおり全金本山の争議行為に多少行きすぎがあったとしても、会社にもその責任がある以上、会社はその損害打撃を受けることもやむを得ないと言うべきである。

上述の如き会社経営に対する影響を理由に、直ちに本件のような苛酷な不利益・不自由を組合に強いることとなる、本別棟就労命令を正当とすることは到底許されない。

### 第3 結論及び法律上の根拠

被申立人が、別棟就労命令の理由について主張するものは、前述のとおり悉く失当であることは明らかである。

会社は、昭和47年春闘において、全金本山との団交を不当に拒否し、争議の激化を招き、これに乗じて、外部の力による組合活動の制圧を目論み、特防ガードマン導入という不当労働行為を敢えてし、更に、これに抵抗する支部組合員を完全に職場から排除すべく違法の疑いの濃厚なロックアウトを強行するという違法な攻勢を終始とり続けてきた。これは会社に、組合分裂以来全金本山を敵視し、これと対決し、その組織の弱化と、行動力の潰滅を意図する一貫した流れの存在することを物語るものであり、本件別棟就労もまた、この流れの中に位置するものと言うべきで、会社が、ロックアウトによる受注残の増大や融資の停止等、経営上の困難打開の必要からロックアウトを解除せざるを得なくなったものの、実質的にはロックアウトと変わらない、組合活動の制圧をねらって本件別棟就労という手段に踏み切ったものとみざるを得ず、会社の不当労働行為意思は疑うべくもない。よって、被申立人がロックアウトの解除に当り、申立人全金本山の組合員を原職場に就労させることを拒み、会社の一隅にフェンス等をもって囲われ、設備作業内容等の労働条件が劣った第二工場に、他の従業員から分離のうえ就労を命じ

た本件別棟就労命令は、支部組合員を組合員であるがために、他の従業員と差別して不利益を与えようとするものであって、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であり、かつ、全金本山の組合活動を制限し、争議行為の効果を無に等しくして申立人組合の団結権及び団体行動権を侵害する支配介入であって、労働組合法第7条第3号に認当する不当労働行為であると言わなければならない。

なお、全金本山の行動に行きすぎのあったことは、既に述べたとおりで甚だ遺憾であり、暴力の行使はいかなる場合にも是認することは出来ない。殊に原職に復帰する場合、必ずしも支部組合員のみの責任ではなかったとしても、一旦発生した対立感情、憎悪は容易に解消するものとも思われないので、本命令の趣旨を理解し、あくまでも自重自制に努めることが申立人らに特に望まれる。

以上により、労働組合法第27条及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51年3月19日

宮城県地方労働委員会

会長 門脇立郎