

東京、昭50不6、昭51.10.19

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合東京地方本部

申立人 総評全国一般東京地本中部地域支部三正電子分会

被申立人 三正電子株式会社

主 文

- 1 被申立人三正電子株式会社は、申立人総評全国一般東京地本中部地域支部三正電子分会の分会長A1が、同人の正しい履歴書を被申立人会社あてに提出し直したときは、仕事を与えないなどの取扱いをしてはならず、「経歴詐称」を理由に退職を懲罰したり、解雇してはならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記の文書を申立人両組合に交付しなければならない。

記

昭和 年 月 日

総評全国一般労働組合東京地方本部

中央執行委員長 A2 殿

総評全国一般東京地本中部地域支部三正電子分会

分会長 A1 殿

三正電子株式会社

代表取締役 B1

当社が行なった下記の行為は、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。

今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

記

- (1) 昭和49年5月11日から12日にかけて、社長をはじめ職制が、貴組合の組合員の自宅に電話をかけ、貴分会結成の動きなどについて問いただしたこと。
- (2) 昭和49年12月5日、貴分会と予定していた年末一時金交渉の団交をとりやめ、同一時金の回答を一方的に全従業員の前に発表したこと。
- (3) 昭和50年1月以降、新規従業員の賃金を貴分会に通知しなかったこと。
- (4) 昭和50年1月21日、貴分会の分会長A1氏に対し、「経歴詐称」を理由に退職を懲懲し、同年3月以降A1氏に仕事を与えないなどの取扱いをしたこと。

(注、文書の年月日は、文書を交付した日を記載すること。)

理 由

第1 認定した事実と判断

1 当事者

- (1) 申立人総評全国一般労働組合東京地方本部（以下「地本」といい、「地本」と後記「分会」とを併せて「組合」という。）は、東京地方で働く約14,000名の労働者が組織する労働組合である。
- (2) 申立人総評全国一般東京地本中部地域支部三正電子分会（以下「分会」という。）は、被申立人会社の従業員が組織する労働組合であり、申立時の組合員数は13名であったが、現在は6名である。
- (3) 被申立人三正電子株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、八王子市に工場を置き、スイッチ等電気部品の製造販売を主たる業とする従業員40余名の株式会社である。

2 申立ての却下を求める点について

〔会社の主張〕 会社は、総務部経理課主任A3は労働組合法第2条但書第1号に定める「使用者の利益を代表する者」にあたると解されるから、同人を組合員（分会

結成当時副分会長、その後現在まで書記長）とする地本および分会は、本件不当労働行為救済申立ての資格はないと主張する。

〔判断〕 しかしながら(ア)会社における職制とは係長以上の者を指し、A 3のような主任以下の者は一般従業員として取扱われており、現に同人は、課長はおろか係長の処遇さえ受けず、主任手当しか支給されていない地位にあること、(イ)たしかに会社のいうように、同人は、「利益計画の立案」等会社経営上重要な業務に携っているけれども、それは主としてそれらに関する基礎資料の作成にとどまるなど、いわゆる決定には参画していないこと、(ウ)ことに同人が、会社の経理課主任であることによって、地本ないし分会が、労働組合としてのいわゆる自主性がそこなわれているとは認めがたいこと等に徴すれば、同人は労働組合法第2条但書第1号の規定に該当する者とは認められず、従って会社の主張は採用できない。

3 分会結成時における会社職制の言動

〔事実〕 昭和49年5月13日、会社従業員A 1（結成当時から現在まで分会長）らが中心となり、分会を結成（公然化）したが、この動きを事前に察知した会社では、その直前の同月11日(土)深夜から翌12日(日)にかけて、B 1社長をはじめB 2総務部長ら職制が、それぞれA 1ら7名ほどの従業員の自宅に電話をかけ、「組合をつくる動きがあるけれども君は入っているか。」などと問いただした。その数日後2名の者が分会を脱退した。

〔判断〕 前記のような会社職制の言動は、その時期、内容、経過から推して明らかに分会結成の妨害ないし切崩し行為であると認められる。

4 年末一時金最終回答の一方的発表

〔事実〕 分会は、昭和49年年末一時金闘争に際して本社および八王子工場の壁、窓ガラス等にビラ、ステッカーを貼付したのに対し、会社がこれをはがすなどトラブルが続いたが、12月4日地本の中部地域支部委員長と社長との間で、「現状維持のまま休戦」という口頭の約束ができた。そして、会社と組合は、翌5日午後5時30分から、年末一時金に関して団交を予定していた。ところが同日朝、分会は、会社

のB3顧問が、前記約束のできた直後、八王子工場に貼ってあったビラをはがしたことに抗議し、同工場の窓ガラスに、マジックインキで「満額獲得」等と書き込んだので、会社は、団交を行なう前提としてその払拭を要求したが、分会が応じなかったため、これを拭うとともに予定していた団交を行なわなかった。しかも会社は、この団交の予定時刻の直前に「社員に告ぐ」という一般社員向けの年末一時金についての文書に「分会あて」としたための表紙をつけて最終回答であるとして分会長に手渡す一方、その直後、八王子工場および本社に同文書を掲示した。その後組合の抗議をうけて、会社は組合と団交したが、進展がなく、結局同月9日最終回答で妥結した。

〔判断〕 会社が、年末一時金交渉の団交の予定された当日になって、組合がマジックインキで書いたことを問題として、予定していた団交までもとりやめたことは一方的に過ぎ、妥当な措置とはいえない。しかも会社は、当日の夕方、一般社員向けの「社員に告ぐ」なる文書を組合に対する最終回答書として分会長に手交したのみで、分会との団交を行なわなかった。そして殆んど同じ頃、会社はその文書を全従業員に公表したのである。このような会社の態度は、もはや年末一時金について組合との団交は必要ではないとの会社の方針を強調することにより、組合の存在を無視し、組合のもつ団交の機能を失わせようとした行為であるといわざるを得ない。

5 新規従業員の賃金の不通知

〔事実〕 会社は、昭和49年6月29日、組合との間で「新卒採用の場合における労働条件の通知」および「解雇に関する事前協議・合意」等の条項を含む労働協約を締結し、前者の条項に基づき、同年10月頃までは、新規採用者全員の氏名、年令、採用年月日、勤務場所および賃金（基本給、手当）の諸事項を分会に通知していたが、翌昭和50年1月以降は、賃金についての通知をとりやめた。

〔判断〕 会社は、労働協約は非組合員には適用されないのだから、非組合員である新規採用者の賃金について分会に通知しなくても何ら不当ではないなどという。しかし会社は前記のように、従来新規採用者全員について、賃金を含む労働条件を分

会に通知していたのに昭和50年1月に至り、賃金についてだけ通知しなくなった動機が不審であり、しかも会社が前記の主張をしながらも、その後依然として非組合員である新規採用者について賃金以外の諸事項を分会に通知していることは、同労働協約条項の運用に関し一貫性がみられない。このような会社の態度は、合意によって成立した労働協約の条項を一方的にゆがめて解釈・運用し、自ら約束した分会への重要な情報の提供を遮断し、分会の側における労働条件引上げに関する要求の検討にことさら不便を与えるなど、その運営に支障を来すことを意図したものであるといわざるをえない。

6 A1 分会長に対する退職懲慥ないし仕事のとりあげ

〔事実〕 (1)会社は、昭和49年11月頃、分会長A1ら分会三役の経歴調査を興信所に依頼し、12月初めその回答を得たが、その結果、会社には次のことがわかった。すなわち、A1が昭和48年7月、機械設計技術者として入社するにあたって、会社に提出した履歴書および面接時の申述によれば「昭和37年4月(株)K社入社、治工具設計課(2年間)、設計部第1設計課(3年間)勤務、昭和44年8月人員整理のため同社退社」とあったが、実際には昭和38年10月同社を退職しており、1年7カ月しか在職せず、また同じく「昭和44年11月S工業(株)入社、設計部に勤務し現在に至る(4年間)」とあったが、実際には昭和47年10月同社に入社し、昭和48年7月には同社を退職しており、わずか10カ月しか在職していなかった。

(2)そこで、翌50年1月21日社長はA1を社長室に呼び「君の履歴を調べたところ偽りがあることがわかった。家族もいることだし、15日から20日の余裕を与えるから、その間、自分の方向を決定してほしい。」と暗に同人の退職を懲慥した。これに対してA1は、「仕事上マイナスを与えた覚えがないから、経歴詐称ということはいできない。」などといい、社長の申し入れを断った。

(3)同年3月13日、社長は、当時A1が担当していたCTCS(模型電源)設計の仕事をA1の上司であるC1係長らに引継がせるよう指示したが、A1はこの仕事を事実上続けた。さらに5月23日、会社はA1に「仕事をやらなくてもいい。」と

伝えたが、技術部の同僚は、この指示を無視して、ひきつづき A 1 に仕事をまわした。

なお、社長は同年 7 月 25 日と 9 月 5 日の 2 回、A 1 が就労している職場に来て、同人から仕事をとりあげるなどのことがあり、その後も同人と会社との間でこの種のトラブルが続いた。

(4)同年10月、会社は前記労働協約に基づき、A 1 の解雇に関する事前協議を組合に申し入れ（しかしこの件は、当委員会＜審査委員＞からの要望もあり、現在までのところ「凍結」している）、12月下旬以降も同人の処遇問題等について組合と再三団交を行なったが、ほとんど内容の進展はなかった。

〔判断〕 (1)ところで、組合は、「経歴詐称」といっても、A 1 が 4 つの在社歴のうち、中間の 2 社を省略し、その間の年数を前記のように最初の(株)K社と最後のS工業(株)に割振ったまでのことであるなどという。しかし A 1 が 2 つの会社における経歴を申告しなかったことは事実であり、会社が、一定の経験者を採用するにあたって、その者がどのような会社において、どのような仕事をどれだけ担当していたかについて重大な関心を持つことは当然であって、A 1 がこれを申告しなかったことしかも前記のように(株)K社およびS工業(株)の年数を実際より長く在職したように申告したことは、いずれも信義則上許されない。

(2)他方(ア)会社は、A 1 の経歴を調査した動機について、A 1 が入社後48年10月から製品 S F－Q（超小型押釦スイッチ）の機構設計を担当していたが、その試作段階で技術上のトラブルが連続して発生し、同製品の納入が翌49年10月まで遅延したこと、この間機械設計技術者として当然身につけていなければならない知識が同人に欠けていることがわかったことなど同人の技術的能力に疑問をもつに至ったからだという。

前記製品 S F－Q をめぐるトラブル、納入遅延の原因がすべて A 1 に帰責しうるか否かについては疑問があるけれども、同人にも技術上のミスがあり、一定の責任は免れず、また前記認定の C T C S 製品の製造にあたって、一定の不具合が生じ、

同人にもその責任の一端があったことなどは窺える。しかし、同人の「経歴詐称」が問題となった50年1月以前には、会社が同人に対し技術上の注意をしたり、技術上の能力が劣っているなどといったことがなかったのみならず、却って分会が結成される以前は、会社が同人の賃金査定をプラスに評価していたこと、しかも会社はこれ迄、新規採用者を除いては採用後の従業員については、その経歴を調査した例がなかったにもかかわらず、同じ頃他の2名の分会役員についても経歴調査を行っていること等からすれば、会社が分会役員の経歴を調査した真の動機は、分会の中心分子に対する何らかのいいがかりを見出そうとしたものとみられる。

(イ)またA1が会社に申告しなかった2つの会社における在職年数を申告した(株)K社、S工業(株)のそれを通算すれば、会社が募集にあたって要求していた機械設計の「経験3年程度」という条件は十分に充たしているものと認められる。なお、会社は、同人が入社前の4社においては、機械設計の仕事に従事した経験はほとんどなかったともいうが、会社の主張を裏付けるに足る疎明がない。

(3)以上(1)、(2)を総合すれば、たしかにA1自身にもある程度非が認められ、反省すべき点のあることは否めない。しかし会社が50年1月、いきなり同人に退職を慫慂し、同人がこれに応じないとみるや、その後次第に同人から仕事を奪うに至った真の動機は、分会の中心人物である同人の会社における存在を嫌悪し、会社がたまたま見出した「経歴詐称」に藉口して同人を企業から排除しようとしたものと判断せざるを得ない。

第2 法律上の根拠

- (1) 以上の次第であるから、被申立人会社が①分会結成時に行なった職制の言動②年末一時金最終回答を一方的に発表したこと③A1分会長の経歴詐称を理由に同人の退職を慫慂したり、仕事を与えないなどの取扱いをしたこと④新規従業員の賃金を通知しなかったことは、労働組合法第7条第1号および第3号に該当する。
- (2) ところで既に判断したとおり、会社がA1の経歴調査を行なった動機が、不当労働行為意思に基づくものと認められる。しかしながら他面、前段認定のように

A 1 が入社にあたって前歴を正確に申告しなかったことが、たとえ会社にとって
同人の労働力の評価を誤らしめるほどのものとはいえなかったとしても、これを
正確に申告しなかったそのこと自体、労働契約上の労使の信頼関係に亀裂を齎ら
したことは疑いなく、これを放置したまま雇用関係を継続させることは相当では
ないと思料する。従って、本件救済にあたっては、A 1 が主文第 1 項掲記のよう
な書面を会社に差し入れるときに限り、会社が仕事を与えないなどの取扱いをし
てはならず、「経歴詐称」を理由に同人に退職を慫慂したり、解雇してはならな
いものとした。

- (3) 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51年10月19日

東京都地方労働委員会

会長 塚 本 重 頼