

神奈川、昭53不17・48・昭54不2、昭54.7.27

命 令 書

申立人 総評全国一般神奈川地方連合サイバネット工業支部

被申立人 サイバネット工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A1及び同A2兩名について、次の措置をとらなければならない。
 - (1) 兩名の業務内容を昭和53年10月27日以前の状態に戻し、被申立人の職制及び従業員をして兩名の就労を妨害させてはならない。
 - (2) 昭和53年11月16日以降兩名が就労日に就労していたならば得たであろう諸給与相当額に年5分の金額を加算して支払わなければならない。
- 2 被申立人は申立人組合のビラ配布に対し、その職制及び従業員をしてビラを奪取したり、配布者に体当たりするなどして妨害をさせてはならない。
- 3 被申立人は、申立人組合の昭和53年11月15日及び16日付団体交渉申入れ事項を内容とする団体交渉申入れに対し、誠意をもって応じなければならない。
- 4 被申立人は、本命令交付の日から5日以内に下記誓約書を縦2メートル、横3メートルの白色木板に読みやすい字で明瞭に黒書し、被申立人会社の本社及び玉川作業所の各正門入口の見やすい場所にき損することなく10日間掲示しなければならない。

誓 約 書

当社職制、従業員らが貴組合員A1、同A2の両氏に対し、①仕事の内容を変更したり、②貴組合からの脱退もしくは当社からの退職を強要したり、③さらにはつるしあげや唾を吐きかけたり、④暴力的にA1氏からカセットレコーダーを奪い、中のテープを抜きとるなどの行為

をしたこと、これらの行為によって⑤兩名をして就労不能ならしめ欠勤を余儀なくさせたこと、さらに⑥昭和53年11月15日のビラ撒きを妨害したことなどを会社が黙認し、放置したこと及び貴組合の団体交渉の申入れに対し、一時金問題以外には応じられないとして応じなかったことなどは今般神奈川県地方労働委員会により不当労働行為として認定されました。よって、ここに陳謝の意を表わし、再びこのような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

昭和 年 月 日

総評全国一般神奈川地方連合サイバネット工業支部

執行委員長 A3 殿

サイバネット工業株式会社

代表取締役社長 B1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人サイバネット工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、神奈川県川崎市）に本社をおき、北海道、福島、三重にそれぞれ工場を、川崎市中原区に玉川作業所を有し、電気機器及び部品の製造販売を業とし、現在は輸出用トランシーバーの製造販売が中心である。

(2) 申立人は、昭和53年4月11日被申立人の旧川崎工場従業員約100名によって総評全国一般神奈川統一労働組合サイバネット工業支部として結成された労働組合である。組合員数はその後会社の合理化などによって退職者が出たため本件申立て当時は50名弱であり、そのほとんどが玉川作業所で就労している。

昭和54年3月これまでの総評全国一般神奈川統一労働組合サイバネット工業支部から総評全国一般労働組合神奈川地方連合サイバネット工業支部（以下「組合」と総称する。）と名称を変更した。

なお、玉川作業所にはほかに全関東単一労働組合のサイバネット工業分会がある。

2 昭和53年5月紛争の和解協定の締結から組合役員名の通知（本社組合員の公然化）まで組合は、昭和53年4月会社との間に、川崎工場の閉鎖問題に端を発し、紛争を生じ、同年5月不誠実な団体交渉、組合運営に対する支配介入の禁止などを求めて当委員会に救済申立をなし、当委員会は昭和53年9月22日救済命令を発した。この労使間の紛争は、その後双方の努力により和解が成立し、同年10月7日には和解協定が締結され、会社は組合に解決金2,000万円を支払い、一方組合員は新設された玉川作業所に就労することとなった。この折、組合のA3執行委員長は本社に就労することを望んだが、会社はこれを拒み、その就労は未解決のまま現在に至るも懸案として残されている。

同年10月21日組合は、第2回定期大会を開き、新役員などを選出した。同月26日には会社に対し、定期大会で選任された役員名を通知した。そしてこの時に本社生産技術課勤務のA1（以下「A1」という。）、同じくCB設計課勤務A2（以下「A2」という。）の2名が組合員であり、かつ、執行委員であることがはじめて会社に明らかにされた。

3 非組合員従業員らのA1、A2に対する言動

(1) 昭和53年10月30日A1が出勤すると、A1の同僚のC1が「A1さんの仕事を自分が引き継ぐので現在やっている仕事の内容を用紙に書いてくれ。」と用紙をA1の机の上に置いた。A1は「引継ぎの話は聞いていないので書くわけにはいかない、正式な話を聞かせてほしい。」と答えた。

しかし、A1はこの日以後他工場から、A1が組合員であるということでクレームがあったとの理由で従前の設備関係の仕事からはずされてしまった。

同日昼休みが終った午後1時すぎ、購買課の従業員ら12、3名がやってきてA1をとり囲み「こいつがA1だ、みんなよくみとけ。」「組合は会社をつぶすつもりか、金とり組合。」「仕事もしないで本を読んで給料を取るつもりか。」などと口々に罵声をあびせた。

一方、A2は出勤してから自分の机から社内預金払戻請求用紙がなくなっているのを発見して、総務リーダーのB2のところへ赴き、社内預金支払請求用紙を再交付するよう求めた。するとB2総務リーダーは「紛失したのなら、始末書を書きなさい。」と言った。誰かの仕業によるものと思ったA2は「始末書を書けというのは納得がいかない、

窃盗の被害にあったのは自分であり、総務としては再発行するのが当然ではないか。」と
言い返し、総務として善処するよう求めた。

同日午後1時20分頃、C2ら10数名の従業員がやってきて机に座っていたA2をとり
囲み「A2というのはどういう人か顔を見たいというので連れてきた。」などと言いな
がら口々に罵声をあびせたり野次をとぼしたりした。その時すぐ近くの席にはA2の上
司であるB3リーダーがいたが、彼等には何の注意も与えずただ黙っているだけであ
った。

- (2) 10月31日午後1時すぎB4リーダー、B5リーダーを含む従業員12、3名がA1を
とり囲み「仕事もしないで、本を読んでいるだけで何もしない人間はこの会社に
必要ない、会社をやめろ。」「上部団体からわり戻し金いくらもらった。」など
と口々にわめきたてた。

同日午後1時20分頃、C2ら10数名がA2をとり囲み「何をやっているの、煙草ば
かり吸って会社で勉強しているのか、会社は勉強するだけじゃあないんだ、草むし
り、便所掃除でもしてもらった方がいい。」などと罵声をあびせた。近くにB3
リーダーがいたので、A2が、「今は業務時間中であり、このようなことをさせて
おくんですか。」と抗議したが、B3リーダーは「関係ないよ。」というだけで
その場をとりなそうともしなかつた。

- (3) 11月1日午後2時すぎ、B6総括リーダーがA1の横に座り、「A1君、君は
一体何を考えているのだ。」と話しかけてきた。B6総括リーダーは「組合は
会社の足をひっぱることしかやっていない。会社は組合に対して誤解があ
った、会社は普通の組合だと思っていたがそうではなかった。和解が成
立しているものの、それは会社が置かれている状況からやむを得ぬ結
果であり、大多数の社員はこの和解に反対であった。そのような中
で君は組合員、執行委員を名乗るなんて君は今迄どおり仕事ができる
はずがない。」と言った。これに対しA1は、「組合員であろうともサイバ
ネット工業の社員であり、和解は成立している、従来どおり仕事が
したい。」と答えると、B6は、「それは出来ない、一般社員の組合に
対するアレルギー感情、考え方等押さえられない。そんな事をしたら
私が皆からつき上げられる。こんな状況の中で組合員が居るだけで
社内を混乱に落とし入れ、

会社の足をひっぱっている。」などと述べた。A 1 と B 6 総括リーダーが話をしていたこの間、設計課、デザイン課、購買課などの従業員が時々割りこんできて、A 1 に罵声をあびせるなどしたが、B 6 総括リーダーは彼等を制止しようとしなかった。

- (4) 翌11月2日午前8時20分A 1 が出勤してみると机の引出しに入れてあった私物が机の下に放り出されていた。8時35分ごろB 6 総括リーダーがきて、A 1 に「考えてきたか。」とたずねた。A 1 が「私は組合執行委員として言いますが、この事態がおさまらないかぎり争議になります。私の力ではどうにもなりません、これは会社にとっても組合にとっても何ら得になることではありません。会社は何をやっているのか、現に、私の机の下を見て下さい。これが現実です。」と言うと、B 6 総括リーダーは「現実は見ればわかる。しかし今社員の持っている感情は抑えられない。もし仮にやめろと話しても逆に自分がつき上げられる。争議になってもしょうがない。」と述べた。

一方A 2 は、この日B 3 リーダーに試作プリント基板の版下作りを命じられた。これは5mm間隔で直径4mmの円を約9,000個近く書いた上各々の円の内側に直径1mmの同心円を書き、同心内で囲まれる部分をスミでぬりつぶすという作業で、通常作画機の使用によって容易にできるものであったが、B 3 リーダーは、それをコンパスを使ってやるよう命じたのであった。なお、A 2 はそれまでS・S・Bトランシーバー設計グループに属して電気設計に従事しており、その仕事は上司にことこまかい指示を受けて行うというものではなく、それぞれの判断にもとづいて与えられた課題の範囲内で自由に遂行するという開発的な業務であった。

- (5) 11月6日A 1 が10月30日以来仕事を与えられないためやむなく専門書を読んでいたところ、B 6 総括リーダーがきて「今は会社も組合もない、会社がかたむいている時に君は何を考えているんだ、会社はちょっとしたショックで倒れてしまう、いわば病人だ、君はその足を引っっぱっている。本社に組合員がいるだけで混乱し、会社の足をひっぱっていることになる。現に本社で2名仕事をしていない。こんな事が理解できないのなら君はアホだ、よく考えてこい。」等と話した。

- (6) 翌7日午後3時すぎ、A 1 が昨日同様専門書を読んでいると試作課のB 7 リーダーが

そばにきて「A 1 さん、いつまでこんな事を続けるのか。いいかげんにやめたら。組合をぬけるわけにはいかないの。社内組合だったらみんな入るよ。そうじゃないんだもん。」などと話していった。

10月30日以後A 2・A 1の2人には電話もほとんどかかってこなくなり、またこの日までには言葉を交す者もいなくなった。

- (7) 11月15日朝8時すぎ、A 4 本部委員長、A 5、A 6 両執行委員ら組合員9名が本社門前でビラを配布していたところ、B 4 総括リーダー、B 8 リーダー、B 7 リーダー、B 9 取締役、B 6 リーダー、B 10 リーダーなどを含む従業員約20名が組合員を取り囲み、ビラを強奪する、体当たりをするなどの暴行を加えて妨害を行った。さらにその模様を写真に撮ろうとした組合員A 7はB 7 リーダーに体あたりなどを加えられ、撮影を妨害された。その際B 2 総務リーダーも現場にいたが何の制止もしようとはしなかった。

なお、このビラは、「会社の窮状を知る管理職を含めた本社従業員が自発的に希望退職届を会社に提出して進退一切を会社に一任し、その中から勤怠成績等により80名分を11月14日付で受理したものである。」とする会社の主張に対し、組合はこれは事実上の指名解雇であるとしてこれに抗議することを内容とするものであった。

- (8) 11月16日午前8時半すぎ出勤したA 1が自席に居ると、B 7 リーダー、B 11 リーダー、B 12 リーダーなどを含む従業員20数名が次々と集り、A 1を取り囲んだ。その頃、2階にあがってきたA 2も取り囲まれ、C 3、C 2らが中心になって「お前達は何だ、金取り組合だ、2,000万円返せ。」「お前の顔なんかみたくない。」などと口々に怒声をはり上げた。その際、B 5 リーダー、B 12 リーダーはA 2の顔面に唾を吐きかけた。A 1に対しても「川崎工場閉鎖争議の和解金を返せ。」「本社で仕事をしたいなら組合を脱退しろ。」等の罵声があびせられた。さらにB 12 リーダーは、A 1の顔面にも唾を吐きかけ、C 4、C 2らも加わってA 1に暴行を加えた。このような事態に2人は身の危険を感じ、外に出、正門の守衛室からB 2 リーダーに指名ストに入ることを告げた。しかし、B 2 リーダーはそれに対し、非組合員を刺戟しないでくれというだけであった。

- (9) 11月17日、A 2が出勤して自分の席にいとB 3 リーダー、B 10 総括リーダー、B 13

リーダーを含む2階フロアのほぼ全員20数名の者に取り囲まれ、「組合は会社をつぶす気だ。」「そういう組合からやめなさいよ。」「組合をやめたら一諸に仕事をしてやってもいい。」などとわめきたてられた。出勤したA1がA2のまわりの人ばかりを見て近づいてゆくと、C2らが来て、A1の胸元をつかみ「会社からだましとった金をかえせ。」などといいながら、A1をひきずりまわした。A1がC2を振りきって階段をおりると、後からついてきたB5リーダーが再びA1につかみかかり、C2ら2・3名の者と同人を会議室に連れ込み、「お前は何をやってんだ。」「言ってみろ。」「自分の考えを持たなければ一生働けなくなるぞ、お前達こんな居づらい会社をやめろ。」などとどなった。しばらくしてB2リーダーが入ってきてやっと、その場はおさまった。A1は、B2リーダーに対し、「無理やり連れ込まれたこんな状態では仕事ができないから指名ストに入る。」と告げるとB2リーダーは、「何かあるとすぐストライキ。それが本来的やり方かね。」などと非難するだけであった。

- (10) 11月24日組合はA1・A2の就労の安全確保などの問題に関し、会社に対し要求書を提出した。

この要求に対し会社は11月30日づけで、暴力行為を行った事実はない、組合主張の事実に対し調査中であり結果が出次第回答する旨答えた。そして12月21日付をもって調査結果を回答したが、その内容はいずれも組合の主張を否定するものであった。

なお、組合は、11月30日当委員会に対し、組合員A2、A1両名の仕事をとりあげたり変更したりしないで、その就労について10月27日以前の状態に戻すこと及び両名に対し、いやがらせや暴力行為などを加えて組合からの脱退若しくは会社からの退職を強要するなどの行為をしてはならないとの勧告を求めて審査の実効確保措置を申し立てた。

その後A1・A2両名は、11月20日、21日、22日と指名ストライキを行ったが、11月24日以降は11月16日、17日の事件の経緯にてらし、就労の安全が保障されないとして出勤せず、玉川作業所内の組合事務所で待機する状態が続いた。この間、会社は12月13日から21日までの間、両名に対しそれぞれ数回文書又は電報で出社を督促している。

- (11) 昭和53年12月25日、当委員会において本件につき第2回の調査が行われた。席上、審

査委員は、参与委員をとおして口頭で、「就労について万全の措置を講じてほしい。」という申入れを行ったことについて、会社側としてどのような措置をとったかとたづねた。これに対し輔佐人として参加していたB2リーダーは、「リーダーをとおしてすべて話をしております」と答え、「安全に作業に専念できるような措置をとったということをどういう形でおふたりには通じてありますか。」との質問には「特別には連絡しておりません。すぐに出社していただきたいという形では連絡しております。」と答えた。

- (12) 翌12月26日、前日の審問における会社の言明を受けて、11月17日以来初めて出社したA1が自分の席について専門書を読んでいると、購買課のC2がA1のそばにきて「ヨオー、2,000万円はどうした。返すのか。」と話し始めた。A1が「返さない。」と答えると「実情を見せてやる。」といいながらA1の胸ぐらをつかみそのままひきづるようにしてロッカーなどが置いてある部屋の隅に連れこんだ。A1は近くにいたB11リーダーに制止するよう頼んだがB11リーダーはC2を制止しようとはしなかった。そのうちC2はA1の胸ポケットのカセットレコーダーに気がつくともわりの者に「このやろう、カセットレ・コーダーを持っていやがる。」といいながらA1の首を腕でしめ上げ、カセットレコーダーを取り上げようとした。A1が「苦しい、苦しい」と言うと、C2は「大げさな声を出しやがって、本当にやるぞこのヤロー。」となおもしめ上げた。その時B3リーダーが二人のすぐ前にいたが「時間中だよ。」というだけで、C2の行為をやめさせようとはしなかった。結局A1はカセットレコーダーを何者かに奪われ、中のテープを抜かれてしまった。その時、A1は10数名の者に取り囲まれていたが、それらの中にはB3リーダー、B11リーダー、B14リーダーなどもいた。

A1は、会社講内で万一にそなえて待機していたA3委員長とA2執行委員に連絡し、3人は、その足でB2リーダーのもとへ抗議に赴いた。

4 団体交渉の申入れと会社の態度

- (1) 昭和53年11月1日組合は、文書をもってA1、A2の両組合員から仕事をとりあげたことは不当労働行為であるとし、あわせて10月7日付協定書の未処理問題について団体交渉を申し入れた。

- (2) 11月6日組合は、再び文書をもって11月1日付の申入れと同議題で団体交渉を行うよう申入れを行った。
- (3) 11月8日会社は、前記組合の11月1日付及び6日付の団体交渉申入れに対し、①会社は組合員であることを理由に不当差別した事実も、また、その意思も無い。②貴抗議文並びに申入れでは「いつ、どこで、だれが、なにをしたのか」不明だから文書をもって具体的事実を明らかにされたいとの回答を行った。
- (4) 11月9日組合は、前記会社回答に対し、A1、A2に対する会社の態度は変わっていないばかりか団体交渉に応じないでいるのは不当労働行為であるとの主張を添えて前述の議題での団体交渉を申し入れた。
- (5) 11月15日組合は、①本社の実質的な指名解雇について ②本社組合員に対する不当労働行為について ③本社ビラまき妨害について ④協定書未処理問題についてなどを議題とする団体交渉申入書などを会社に提出した。
- (6) 11月16日組合は、前日と同内容の団体交渉申入書及びこの日のA1、A2に対する従業員らのいやがらせや組合を誹謗・中傷した行為の会社の責任を問う抗議文並びにA1、A2のこの日の指名スト通告書などを会社に提出した。
- (7) 11月20日組合は、11月16日付の申入れと同じ議題での団体交渉を申し入れた。一方会社は11月20日づけで組合に対し、前記11月15日付及び16日付の組合からの団体交渉申込書に対し「回答並びに申入書」と題する文書を渡した。
- (8) 12月20日団体交渉が行われたが、会社は一時金問題以外では応じられないとの態度をとった。

5 本件救済申立て以後の経緯

- (1) 昭和54年1月25日、A1、A2両組合員の本社での就労問題を議題に団体交渉が行われたが、会社側B9常務は席上、A1、A2に対し「貴方は仕事のグループに入っていると思っているの。」「みんなからのけ者にされている。」などと発言した。
- (2) 2月16日横浜地裁川崎支部により、A1、A2に対する暴行、いやがらせ等に対して次のような内容の仮処分決定がなされた。

① 債務者会社はその従業員らをして債権者A 1、同A 2の身体自由、名誉などに対する暴行、脅迫、名誉毀損などの一切の行為をさせてはならない。

② 債務者C 2、同B 12は債権者A 1、同A 2の身体自由、名誉などに対する暴行、脅迫、名誉毀損などの一切の行為をしてはならない。

(以下略)

第2 判断及び法律上の根拠

1 A 1、A 2 両名に対する職制を含む本社従業員の言動と不当労働行為の成否

(1) A 1、A 2 両名に対する職制を含む本社従業員の言動については前記第1の3認定のとおりである。

組合は、A 1、A 2 両名に対するこれらの言動はすべて会社の意図を受けて行われた両名に対する嫌がらせ行為であり、それらの行為が本社における組合公然化の直後から始まったことを考えれば会社による不当労働行為は明らかであると主張する。

他方、会社は、これら非組合員である従業員の言動に多少の行き過ぎや乱暴な言葉使いはあったにしても、それは、それら従業員の自然発生的な言動であって会社が使そうしたものでもなく意図したものでもない。それらの行為は、むしろA 1、A 2の言動によって誘発されたとみるべき面があり、会社には関係がないことであって、会社としては組合員と非組合員とのトラブルの予防につき細心の注意を払っていたと主張する。

(2) ところで、前記第1の3認定どおり、A 1、A 2 両名に対する本社従業員の言動は、

① 両名が本社における組合員であり、組合の執行委員であることが会社に明らかになった直後から始められていること。

② 昭和53年10月30日から11月7日に至る当初の間は、先ず両名の仕事をとり上げ、あるいは無理な仕事を押しつけておき、両名が組合員である限り共に仕事はできないとし、さらに組合を誹謗し、組合からの脱退を強要するなど、連日のごとく、両名を個別にその自席に10数名の者が取り囲み、口々に罵言を浴びせていたが、職場の責任者は、かかる事態を何ら制止することなく黙認していたこと。

③ 11月16日及び17日には、A 1、A 2 両名をそれぞれ自席に20数名で取り囲み、罵言

を浴びせるに止まらず、職制たるリーダーが腕をつかみ、ひきずりまわし、別室につれ込み、さらには兩名の顔面に唾をはきかけるなど、兩名に対する行動はおよそ常軌を逸したものとなり、兩名が身の危険を感じて脱出し、総務リーダーに訴えても、逆に組合及び兩名を非難するだけであったこと。

④ 当委員会の勧告にも、会社は、何ら実効ある措置をとらず、12月26日にはさらに暴行の行使が行われたこと。

⑤ このように兩名に対する従業員の言動は、單に兩名に対し、組合脱退、会社退職を迫るだけでなく、漸次エスカレートして職制であるリーダーを先頭に暴力化しているのであるが、会社としてこの間何ら適切な措置もとらず、職場秩序維持のため責任者及び実力行使者につき何らの処分もすることなく、また、A1、A2兩名の安全就労を考慮していないこと。

等の諸事情が認められるのであって、このような事態発生は、会社の主張するように本社従業員の自然発生的なものであったと認めることはできない。しかも、かかる事態が職場における責任者たる総括リーダーが先頭に立って行われていることだけからみても会社の責任は免れないところであるが、この間における会社の態度、措置からみて、会社はこれらを黙認し利用して、A1、A2兩名を就労しえない状態に追い込み、兩名を組合から脱退（組合から脱退しなければ会社を退職）させて、組合を本社から排除することを意図していたものと認めざるを得ず、これらの行為につき会社はその責任を免れることはできない。

したがって、このような会社の行為は、兩名が組合員であることによる不利益取扱行為及び組合運営に対する支配介入行為と認める。

2 A1、A2に対する仕事内容の変更について

組合は、A1、A2両組合員の公然化直後、会社が突然兩名の業務内容を変更してきた行為は公然化に対する報復的、嫌がらせの不当労働行為であると主張し、会社は、業務上の必要により行ったものであるとこれを否定するので判断する。

会社は、A1について同人の本来の業務を取り上げ一日中立ったまま女子社員の仕事を

見ることを言いつけたり、部品整理をやらせたのは、本社の窓口が組合員だということで他工場からクレームがついたことと組合員であることが公然化されたことによる非組合員との軋轢を避け業務の円滑を期するためしたことであり、A2について試作プリント基板の版下作りを命じたのは設計業務上誰もが必要とする重要なものであり、専ら苦痛を強いる意図をもって与えたものではないと主張する。

しかしながら、本社の窓口が組合員であるため非組合員との間に軋轢が生ずるであろうことが仮に予想されたとしても、そのことでA1に通常の業務とも言えない全くの雑用を命ずるのは納得できないところであり、A2についても通常は作画機の使用によって容易にできる直径4mmの円を9,000個近く手書きさせるといった膨大な単純作業を指示しており、会社の同人らに対する業務の指示には異常なものがあり、業務上の必要性も合理的理由も見出せない。また、会社は組合との間に存在する組合員の労働条件変更に関する事前協議約款をも無視し、しかも兩名の公然化後間髪を入れず業務の変更を命じており、これらの事実をみれば会社はA1、A2の公然化通知により、これまで玉川作業所にしか居なかった組合員が本社にまで波及したことを恐れ、それ以上の拡大を防ぐため組合に対する報復的措置として兩名の業務の変更を行ったと判断せざるをえない。

3 ビラ配布妨害について

昭和53年11月15日早朝の本社門前における組合のビラ撒きに対して本社職制を含む20数名の従業員がこれを妨害した事実について、会社は、一切関知せずトラブルの原因はすべて組合側にあると主張している。

しかしながら、認定した事実3の(7)のとおり当日ビラ撒きを行っていたA5執行委員からビラを奪取したり、同人に体当たりした従業員の中にB4総括リーダーやB8デザインリーダーらが加わっており、さらにA4本部委員長及びA6執行委員に加えられた同様の妨害行為に対して現場にいたB9取締役、B2総務リーダーが何ら制止をしなかった事実をみれば、このビラ撒き妨害は会社により行われたと言うほかなく、全く関知しないとの会社の主張は採用できず、会社にその責任があるというべきであって、このような会社の行為は組合運営に対する支配介入の行為である。

4 団体交渉拒否について

組合は、①A 1、A 2に対する一連の不当労働行為問題 ②昭和53年10月7日付協定書未処理問題 ③A 1・A 2の就労問題等について団体交渉の申れをしたのに対し、会社は正当な事由なくこれを拒否している。また、団体交渉が行われても全く誠意がなく実質的な団体交渉拒否であると主張し、会社はそれぞれ正当事由が存在し、あるいは実質的にも団体交渉を行っているとは反論するので判断する。

会社は、上記団体交渉議題①については抽象的で問題を特定しかねるため組合に対して釈明を求めたところ回答を得られなかった、議題②についてはA 8書記長とB 2リーダーの間で実質的交渉を重ねており、団体交渉を要求する組合の態度が奈辺にあるか図りかねていたもので、理由なく交渉を拒否していたものではない。また、議題③については12月20日組合と団体交渉を行っているとは主張する。しかし、上記団体交渉議題①については、組合の議題はA 1、A 2にかかわる前記判断のとおり会社内のもろもろの行為についてであることは明らかであり、会社が兩名に関する諸事情をすべて承知していることは認定した事実のとおり疑う余地はない。それをさらに、いつ、誰が、どこで、誰に、何をしたか等釈明に応じなければ団体交渉に応じないとの態度にでるのは団体交渉に応じないためにするこじつけと断ずるほかはなく、これをもって正当事由とすることはできない。次に議題②について会社は事務折衝が行われているから団体交渉の必要がないと言うが、事務折衝によりなかなか解決しない場合これを団体交渉に移行することは決して不当な方法ではなく、事務折衝を行っていることをもって団体交渉拒否の正当事由とすることはできない。さらに会社は、議題③について12月20日以降数回団体交渉を行っており、被救済利益はないと主張するが、認定した事実5の(1)のとおり1月25日の団体交渉における会社B 9常務の発言内容をも「貴方は仕事のグループに入っていると思っているのか。」とか「皆からのけ者にされている。」等、誠意をもってA 1、A 2の就労問題を交渉している態度は見受けられず実質的に団体交渉を行っていると言うことはできず会社の主張を採用することはできない。

5 A 1・A 2に対する賃金不払いについて

組合は、A 1、A 2の昭和53年11月16、17、20、21日の指名スト及びそれ以後の不就労は職場において兩名が安全に就労できるよう措置しようとし、しない会社の不当労働行為によるやむを得ないものであって、その間の賃金を支払わないのも不利益取扱いであると主張する。これに対し、会社は16日の状況は非組合員等が始業時の僅かな時間、同人らに対して組合の真の意図がどこにあるか、釈明を求めたに過ぎないものであって、非組合員の言動が多少陰悪なものであったとしてもそれは全く偶発的な一過性のものにすぎない。17日についても就労しえないなどというような事態ではないし、12月26日の件についてもA 1のスパイ的組合業務の遂行が誘発した事態であって非組合員に責任はない。兩名は会社の就労請求にも全く応じようとし、しないのであって、組合の主張は単なる口実であり、その真意は紛争のための紛争を継続維持し、働かずして賃金を得んとする政策目的に発していると主張する。

会社における11月16、17日の状況は認定した事実3の(8)、(9)のとおりであり、職制及び非組合員が一体となってA 1、A 2に対して罵詈雑言の限りをつくし、A 2の顔面に唾を吐きつける事態に至っては、同人らが職場にいたたまれなくなるのは当然のことであって、指名ストと称して兩名が職場を離脱しても、それは就労しえない状態下にある同人らの身の安全を図るためやむをえずなされたものであって、およそストライキとみなしうるようなものではない。また、その後の状況についても、会社の言うように偶発的な一過的なものとは思われず、連日の暴力行為のもとではA 1、A 2の本社就労は無理と判断した組合の措置もやむをえないものであったと認められる。会社はA 1のカセットレコーダー持込みが嫌悪な事態を誘発したとも主張しているが、これを組合のスパイ的行為と犯罪視し敵意を燃やすことこそ問題であって、このことをもって自らの不当労働行為を隠蔽することはできない。従って、A 1、A 2兩名の指名スト及び不就労の事実は会社従業員がその職制と一体となって兩名に対して加えた暴行脅迫から身を守るためやむをえず取られた措置であって兩名の不就労の原因は会社の不当労働行為にあるのであるからそのことを理由に兩名の不就労日及び指名スト日の賃金を支払わないことは新たな不利益取扱いと判断せざるを得ない。

以上のとおり、会社のA1、A2に対する暴行、嫌がらせ、組合脱退懲罰行為、A1、A2に対して仕事内容の変更を命じた行為、ビラ配布妨害行為、団体交渉拒否行為及びA1、A2に対する賃金不払行為はいずれも労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

昭和54年7月27日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清