

命 令 書

申 立 人 総評全国一般労働組合神奈川地方本部

被申立人 株式会社 明輝製作所

主 文

- 1 被申立人会社は、申立人組合の組合員に対し、他の者と仕事上の差別をしてはならない。
- 2 被申立人会社は、昭和 52 年 4 月 4 日付けの申立人組合の組合員に対する残業および休日出勤拒否の通告を取消し、組合員に対し、従前通りの方法で残業および休日出勤を行わせなければならない。

被申立人会社は、昭和 52 年 4 月 5 日以降、被申立人会社が従前通り組合員を、残業および休日出勤させるに至るまでの期間、組合員が残業および休日出勤によって得たであろう賃金相当額に年5分相当額を加算して支払わなければならない。

- 3 被申立人会社は、本命令交付後 1 週間以内に縦 1 メートル、横 2 メートル以上の木板に下記文書を明瞭に墨書し、被申立人会社の東京本社、大和工場および横浜工場の正面入口の見やすい場所に毀損することなく、1 か月間これを掲示しなければならない。

誓 約 書

会社が貴組合の組合員に対し、長期にわたり仕事上の差別、残業および休日出勤の差別をしたことは、神奈川県地方労働委員会で不当労働行為であると認定されました。会社は、今後再びこのような行為をしないことを固くお約束いたします。

昭和 年 月 日

総評全国一般労働組合神奈川地方本部

執行委員長 X1 殿

株式会社明輝製作所

代表取締役 Y1

- 4 申立人のその余の救済申立てを棄却する。

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人総評全国一般労働組合神奈川地方本部(以下「組合」という。)は、肩書地(編注、横浜市)に事務所を置き、18支部66分会約2,300名の組合員によって組織されている労働組合である。

組合傘下の湘南地域支部明輝製作所大和分会(以下「大和分会」という。)および港北地域支部明輝製作所横浜分会(以下「横浜分会」という。)は、株式会社明輝製作所大和工場および同社横浜工場の従業員によって、それぞれ非公然に組織され、昭和51年11月20日に公然化された。

- (2) 被申立人株式会社明輝製作所(以下「会社」という。)は、肩書地(編注、東京都渋谷区)に本社と工場を置き、大和市上和田に大和工場を、横浜市緑区に横浜工場を有し、家庭電気製品のプラスチック金型の設計、製作をしている企業で、従業員は約190名である。

2 分会公然化

- (1) 昭和50年ごろ、会社の大和工場では「大和分会」が横浜工場では横浜分会が、それぞれ非公然に組織されていた。両分会は、連絡を取り合いながら機関紙を発刊したり、作業環境や寮、食堂などの身近かな要求を実現しながら組合員の拡大に努めていた。昭和51年10月31日に大和分会が、同年11月3日に横浜分会がそれぞれ定期大会を開催し、同年11月25日に公然化することを決定した。

- (2) 昭和51年11月15日、横浜工場長のY2は、設計のY3係長、Y4主任を呼び「大和の方で設計を中心とした組合が結成されているようだけれど君たち知らないか。」と尋ねた。

- (3) 会社には従業員の親睦団体である親和会があり、当時横浜分会の副分会長でもあったX2が親和会の会長であった。昭和51年11月16日Y1社長は、Y2工場長を通じてX2を渋谷に呼び出し、次のようなことを言った。「横浜工場とか大和工場に組合らしきものが組織されているが君は知らないか。」「親和会という形を今後組合という形に変えていったらどうか。」「皆が勉強して上部の人が入ってこないいい組合を作ろう。」

- (4) このため、公然化は、昭和51年11月21日から同年11月23日まで連休になることもあって、同年11月20日に早められた。

同年11月20日、組合役員、分会役員は本社に出向き、社長不在のためY5工場長(取締役)に、両分会の公然化通知書、組合の規約、要求書及び団体交渉

申入書を手交した。

- (5) 公然化当時、その組織の状態は、横浜工場では従業員 80 名中 64 名が、大和工場では同じく 60 名中 54 名がそれぞれ組合員(以下「分会員」という。)であった。

3 本件発生までの労使関係

(1) 会社の団体交渉拒否

会社は、組合の昭和 51 年 11 月 20 日付及び同年 11 月 30 日付の団体交渉申入れに対し、支部分会規約及び組合員名簿の未提出並びに交渉主体が不明確であるということを理由に組合との団体交渉を拒否した。

この件について、当委員会は昭和 52 年 1 月 21 日、会社が当初から正当な理由なく拒否したものとして救済命令を発した(昭和 51 年(不)第 28 号)。これに対し会社は、再審査の申立てをして、その後も団体交渉の要求にまったく応ぜず、又中央労働委員会においても、会社の再審査申立ては棄却された(昭和 52 年(不再)第 9 号)。

(2) 会社の支配介入行為

会社は、分会公然化後、次のようなことを行った。

- ① 昭和 51 年 11 月 23 日に行われた親和会主催のサッカー大会に東京工場の従業員を参加させず、東京工場で懇親会を開かせた。
- ② 同年 11 月 24 日、大和工場の Y6 製造部長は大和分会長の X3 の母親に電話をし、組合脱退を慫慂した。
- ③ 同年 11 月 25 日、各工場でグループ長らへ非組合員の範囲に関する一方的見解を配布した。
- ④ 同年 11 月 26 日、横浜工場において、工場長、部長ら 5 名は、会議室にグループ長ら 18 名を 3 名ずつ分けて呼びだし、組合に対する中傷、誹謗などを行った。
- ⑤ 同年 11 月 29 日、大和工場においても、工場長ら 5 名は、会議室にグループ長ら 12 名を集め、組合の中傷、誹謗などを行った。
- ⑥ 同年 12 月 1 日、大和工場の Y7、Y8 両係長は、分会員 3 名を大和民謡会館に呼びだし、社長の言葉を伝え、組合からの脱退をすすめた。

上記①から⑥の件について、当委員会は、会社の諸行為はいずれも支配介入行為であると判断し、昭和 54 年 2 月 15 日救済命令を発した(昭和 51 年(不)第 28 号)。

(3) 脱退届の郵送

昭和 51 年 12 月中旬、大和工場では Y7 係長、横浜工場では Y9 係長が分会員

の脱退書を5人分から10人分まとめ、大和分会長および横浜分会長宛に郵送した。

(4) 新労の結成

昭和52年2月16日、大和、横浜両分会を脱退した下級職制を中心に明輝製作所労働組合が結成された。

(5) 分会員の減少

大和、横浜両分会の組合員は減少の一途をたどり、本件申立ての差別行為が始まった昭和52年4月には大和分会8名、横浜分会3名となってしまった。

4 仕事内容

会社は、以下6名の分会員に対し、昭和52年4月以降次のように仕事の与え方を変えた。

(1) X5

昭和48年3月入社、金型仕上げの仕事を担当し、申立時の組合の役職は大和分会分会長代行であった。

① 倉庫整理

昭和52年4月中旬、約10日間倉庫において断続的に古材、古くなった機械、さびたボルト、工具、腐った畳などの整理をした。

② 機械掃除

同年5月23日から1週間ぐらい、倉庫において旋盤あるいは放電加工の古い機械の掃除をした。所属するY2グループに仕事が出たので、仕事があったら、やらせるという約束だからやらせてほしいとY11部長に話したら「まだ何でやらされているのか分からないのか、やっている。」と言われた。

③ 屋根のペンキ塗り

同年7月21日から工場屋根のペンキ塗りを命じられ、炎天下8月10日まで行った。

但し雨が降った8月8日の日は、更衣室、会議室などの掃除をした。この間、Y10工場長に1、2度身体の調子が悪いから、ほかの人と替らせてほしいと頼んだが「まだ早い。そんなはずはない、まだ5日位じゃないか。」とことわられた。

④ 仕事取り上げ

同年8月19日から、8月27日まで会社は一切の仕事を取り上げてしまった。

Y2グループ長は「だまってすわっている。」「仕事より組合を優先するやつに仕事をやらせるわけにはいかない。」などといった。

同年8月末から9月初めまで寮の非常階段のペンキ塗りをし、それ以降11

月中旬まで仕事取り上げは続いた。11月中旬以降は小間使的の仕事が続いている。

(2) X4

昭和46年3月入社、金型仕上げの仕事を担当し、組合の役職は大和分会書記長であった。

① 倉庫整理

昭和52年4月21日から3日間、倉庫の掃除をした。5月12日、13日と倉庫でモデルを置くための棚作り、モデルの片づけなどをした。

② グリース落とし

同年4月27日から5月11日まで、5月20日から23日まで旧型モデルのグリース落としをした。グリース落としは、石油で洗い、ウエスでふいて、細かいところはエアーコンプレッサーでとばすので、それが頭とか、顔にしょっちゅうかかり、半日ですぐ作業服を着替えたりしなければならなかった。同じ仕事を前にもやったが、自分の班の分だけで、しかも長くて半日であった。ところが今回は大和工場の金型ばかりでなく、横浜工場からのものもやったし、しかも1人で行った。

Y11部長は「お前らは分会に入っているから仕事をしたくないんだろう、だからやらせるんだ、まだ分らないのか。」と云った。

③ 機械のサビ取り

同年5月18日、19日、6月14日、15日倉庫で、使っていない機械のサビ落としをした。

④ その他

同年8月2日、冷房の送風口の網のよごれおとし、8月4日コンプレッサーの運搬、9月6日クレーン点検の手伝いなどをした。

昭和54年5月7日退職

(3) X6

昭和50年3月入社、金型仕上げの仕事を担当し、分会の役職は大和分会分会委員であった。

① 倉庫整理

昭和52年7月8日から29日まで、使わない古い金型材料の整理、部品を整理するための棚作り、加工用モデル型の整理などをした。

② 機械のサビ取り

同年8月、9月は、古い機械のサビ、よごれ落としなどを他の人が何回かした後又2度、3度と繰り返して行った。その間Y7係長に「会社のことより組合

のことを優先する奴に仕事を任せるわけにはいかない。」「なぜこんなことをさせられているか自分に聞いてみる。」と言われた。

③ その他

工具室の在庫調べ、古い切断機ペンキ塗り、仕上げ台のホコリ払い、コンプレッサーの移動、更衣室、会議室の掃除、門扉のサビ取り、ペンキ塗りなどをした。

昭和 53 年 4 月 10 日退職

(4) X7

昭和 49 年 3 月入社、金型仕上げの仕事を担当し、分会の役職は大和分会分会委員であった。

① ペンキ塗り

昭和 52 年 7 月 4 日から 8 日まで及び 7 月 11 日、冷房タンク脚のサビ落とし、ペンキ塗り、工場屋根のサビ落とし、掃除、ペンキ塗りをした。Y1 社長付は 7 月 4 日の最初の 1 時間とその日の午後やはり 1 時間位手伝った。後の 5 日間も時々顔を見せ一寸手伝ったけれど、仕事の様子をみにきているという感じであった。

昭和 54 年 5 月 31 日退職

(5) X8

昭和 46 年 3 月入社、大型倣いフライス盤の仕事を担当し、分会の役職は横浜分会分会長であった。

① 屋根のペンキ塗り

昭和 52 年 5 月 24 日、工場屋根ペンキ塗りをした。

② 旧型型ばらし

5 月 25 日から 3 日間、旧型型ばらしを行い、腰痛になり、3 週間会社を休んだ。

③ 焼入れ作業

腰部コルセットを着用して 6 月 27 日から出勤したが、Y12 係長から「今は大型倣いフライスの仕事が少ない。又コルセットをしてできる仕事は限られている。」といわれ「焼入れ」の仕事を引続き行った。この仕事は本来の仕事の建物とは別の建物で、2 人しかいない仕事場であった。

④ 雑用

昭和 53 年 5 月頃「焼入れ」から雑用に廻され、工場長よりその日その日の仕事をその都度指示された。

昭和 53 年 10 月分会脱退

脱退後本来のフライス作業に戻した。

(6) X9

小型倣いフライス盤の仕事を担当していた。

① グランドの草取り

昭和 52 年 5 月 23 日から 6 月 3 日まで、たった 1 人でグランドの草取りをした。

昭和 52 年 6 月 21 日退職

5 残業および休日出勤

残業は原則的にはグループ長が仕事の進みぐあいを見て、グループ員に残業の依頼をするという形をとっていた。場合によってはグループ員の方から自発的に残業することを申し出て、それをグループ長が認めることもあった。

昭和 52 年 4 月 4 日、大和工場において、各グループ長を通じて分会員に対して残業させない旨通告があった。これについて X4 分会長代行と X5 書記長が Y10 工場長に問い質すと「今まで頼んだ時にやってくれないのだから、今後分会員にはやってもらわなくていい。」という返事であった。

横浜工場では、同年 4 月 13 日に X8 が残業届を出したところ、拒否された。それから 2、3 日して再び残業すると申し出たら、Y13 グループ長が「残業しないでいいと工場長からいわれている。」といった。

結局、それ以降大和、横浜両工場において、分会員のみ残業および休日出勤が拒否され続けた。

6 その他の状況

会社は、以上の仕事差別、残業および休日出勤の差別のほか X8 分会員、X9 分会員、X7 分会員に対し、昭和 52 年 3 月から 5 月にかけて「全国一般という共産党系の組合に入っている。つい最近は 50 名位で社長の家へ押しかけて、どなったりしたので、そんなグループと早く切れますように。」という内容の匿名の手紙を親許に送るとか、X6 分会員に対し、昭和 52 年 10 月 6 日同人が倉庫で鋼材を整理する仕事をしていたとき、Y1 社長付がきて、些細なことに因縁をつけ、やりかえすと、同人を投げとばした上、安全靴でしたたかに尻をけり上げるとか、X5 分会員らが昭和 53 年 4 月 27 日分会の機関誌「だるま」を大和工場で配付していたところ、Y1 社長付、Y11 部長、Y7 係長らがきて「だるま」をとり上げようとして破ったり、メガホンをとり上げる等の暴行を加えた。

本件結審時には分会員は X4 分会員 1 名のみとなった。

以上の事実が認められる。

第 2 判断及び法律上の根拠

1 分会員を雑作業等に従事させたことと不当労働行為について

- (1) 申立人組合は、会社が分会員に対し昭和52年4月から一斉に仕事差別を始め、組合活動の中心となって活動していたX4ら6名の分会員に対して、倉庫整理、機械のサビとり、工場屋根のペンキ塗りなど見せしめ的な仕事をさせたと主張する。そして救済として組合は分会員と他の従業員との仕事上の差別をやめさせ、昭和52年3月当時の業務以外の業務を行わせないことを申立てる。

これに対して会社は、これらの仕事は職場環境改善のための作業であって、全従業員的一致協力のもとで行われたものであり、決して分会員だけに差別のため行わせたものでないと主張する。

即ち、①会社は、昭和52年4月頃より受注が減少し、その仕事量が極端に少なくなったので、それまで忙しくて十分に手の回らなかった職場環境を改善するための作業を一括して処理することにしたこと、②その作業を担当する人員として会社は各種の職務のうち、仕事量の減少した職務を担当するグループの中から選出することにし、技術が低く仕事がまわらなくなった者(通常は経験年数の少ない若手)に職場環境改善のための作業を行わせることにしたこと、③各グループの仕事の量、そしてグループ構成員の技術程度を具体的に検討し、当該作業の担当者を決定したこと、④組合が問題としている昭和52年4月からの作業以外にも会社設立以来今日に至るまで、全従業員的一致協力によって、このような作業を何回も実施していること、等をあげ、会社が分会員だけを差別して特別に作業をさせたものではないと主張するので、以下判断する。

- (2)① まずX4分会員についてみると、認定した事実4の(1)①、②、③、④のとおり、昭和52年4月中旬から約10日間断続的に倉庫整理、同年5月23日から約1週間古い機械の掃除、同年7月21日から雨天日の8月8日を除き8月10日まで炎天下に工場屋根のペンキ塗りを命ぜられ、同年8月19日からは仕事をとりあげられている。たしかに昭和52年4月当時、会社における仕事の量がかなり減少したのは事実であり、会社がその時期に日頃できなかった環境整備の一環として倉庫整理、PEペンキ塗り等をさせる必要性があったことも認められないではないが、会社はX4分会員に昭和52年5月23日から約1週間古い機械の掃除を倉庫で行かせたとき、X4が同分会員の所属するY2グループに仕事が出たので、仕事があったらやらせるという約束だからやらしてほしいとY11部長に頼んだのに、「まだ何んでやらされているのか分らないのか、やっている。」と仕事差別を意図した発言をしており、また、同人が炎天下のペンキ塗りで身体の調子をこわした為、Y10工場長に1、2度体の調子が悪いから他の者と替えてほしいと頼んだ際「まだ早い、そんなはずはな

い、まだ5日位じゃないか。」と拒絶し、あるいは「組合の仕事を優先するような奴には仕事をやって貰わなくてもいい。という理由で仕事をとりあげたりした一連の事実を照らすと、会社がX4に命じた上記の仕事は、同人が分会員であることを理由とした意図的な仕事差別と認めざるを得ない。

- ② 次にX5分会員についてみると、認定した事実4の(2)の①、②、③、④、のとおり、X5は、昭和52年4月21日から3日間倉庫の掃除をし、同年5月12、13日と倉庫での棚作り、モデルの片づけ、同年4月27日から5月11日まで15日間、5月20日から23日までの長きに亘り、しかも1人で旧型のグリース落としをしている。グリース落としは会社でも認めるようにいわゆる汚れ作業で誰でもいやがる仕事である上に、従来もやっていたとはいえ、所属するグループの金型についてのみ、しかも長くて半日位であったにもかかわらず、X5の場合は、大和工場の金型ばかりでなく、横浜工場からきた分まで1人で長期間にわたりさせられており、会社がそうしなければならなかった特段の理由も疎明されていない。しかもX5がこのグリース落としをしているときY9部長から「お前らは分会に入っているから仕事をしたくないんだろう、だからやらせるんだ」といわれた点を併せ考えると、X5の場合もX4と同様、会社が意図的に仕事差別をしたと認めざるを得ない。
- ③ X6分会員についてみると、認定した事実4の(3)の①、②、③のとおり、昭和52年7月8日から29日まで倉庫で古い金型材料モデルの整理、棚作り等を行い、同年8月から9月にかけて古い機械のサビ落とし、ペンキ塗り等を他の人が何回か行った後、2度、3度と繰り返しさせられたほか、工具室の在庫調べ、コンプレッサーの移動、更衣室、会議室の掃除等を命じられている。会社は、X6は弱視で本来仕上の仕事に向いていないので、前記のような雑用をさせたと主張するけれども、すでに他の人が何回か行って、重ねて行う必要が特に認められない古い機械のサビ落とし、ペンキ塗りを、何度も繰り返し行わせた点のみをとらえても、会社側の意図は多分に見せしめであり、かつ、またこれらの工作中、Y7係長は「会社のことより組合のことを優先する奴に仕事を任せるわけにはいかない。」「なぜこんなことをさせられているか自分に聞いてみる。」等とX6にいった事実を併せ考えるとX4、X5の場合と同様、意図的な仕事差別であったと認めざるを得ない。
- ④ X7分会員についてみると、認定した事実4の(4)①のとおり、昭和52年7月4日から8日までと7月11日の6日間冷房タンク脚のサビ落とし、ペンキ塗り、工場屋根のサビ落とし、掃除、ペンキ塗り等を行っている。申立人組合が主張する同組合員の仕事上の差別の内容は以上の1点である。会社はペンキ

塗りは分会員にのみ差別的にさせたのではなくて、分会員以外の者即ち大和工場においては Y14 生産技術部長、Y1 社長付、Y11 工場長付部長、仕上グループの X10 等がペンキ塗りをしているのであって、ペンキ塗り自体が仕事差別ということはいえないと主張する。確かに会社の主張するように、分会員以外の者も屋根のペンキ塗り、門、ポールのペンキ塗りをしていることは認められるけれど、さきに仕事差別を認定した X4 分会員や X7 分会員のように長期間に亘り、殆んど継続的集中的にさせている例はなく、Y14、Y1、Y11 等の職制の場合は午前中 1 時間とか午後数時間というように本来の仕事の合間に短時間、しかも断続的に行っているに過ぎず、X10 等についても、門、ポールを数日間させているが危険を伴う屋根のペンキ塗りはさせていない。以上の事実を総合勘案すると会社が X7 に命じた上記ペンキ塗りの仕事は意図的な仕事差別であったと推認せざるを得ない。

- ⑤ X8 分会員についてみると、認定した事実 4 の(5)、①、②、③、④のとおり、昭和 52 年 5 月 24 日工場屋根のペンキ塗りを、同月 25 日から 3 日間旧型型ばらしをそれぞれ行っている。X8 はこれによりもともと固かった腰を痛め、第一腰椎体変型症で 3 週間会社を休んだが、6 月 27 日から「焼入れ」作業を命じられ、その後、昭和 53 年 5 月頃からは雑用に廻され、工場長よりその日その日の仕事をその都度指示されるようになった。X8 は昭和 53 年 10 月に分会を脱退した後、本来の仕事であるフライス作業に戻っている。

会社は、X8 に焼入れ作業を命じたのは、同人が上記のように、3 週間会社を休んだ後コルセットを着用して入社したので、そのような状態では X8 の本来の仕事であるフライス作業を続けさせるのは、安全管理の面からも問題があるとして焼入れ作業に廻したと主張し、会社のとったこの処置はやむを得なかったものと考えられるけれども、その後、すでに腰の痛みもとれ、平常の作業についても差支えない同人に対し、昭和 53 年 5 月頃からきまった仕事を与えず、毎日出勤する度に工場長が仕事の指示を与えて雑用をさせたことには特段の理由も認められず、この事実を、同人が分会を脱退した後に本来のフライス作業に戻した事実と併せ考えると、会社が同人に上記の雑作業を命じたことは意図的な仕事上の差別であったと認めざるを得ない。

- ⑥ X9 分会員についてみると、認定した事実 4 の(6)、①のとおり、横浜工場において昭和 52 年 5 月 23 日から 6 月 3 日までの間 1 人でグラウンドの草取りを命じられている。会社は当時仕事の量が大幅に減った為、環境整備の一環としてさせたものであり、従来も手のあいた者が行ってきており、特に奇異なことではないと主張する。しかし会社が X9 に命じた草取りは昭和 52 年 5

月 23 日から 6 月 3 日の長期に亘り、継続的に、しかもたった 1 人でさせている。当時としては仕事がひまで、手のあいている者はほかにも当然いたはずであり、X9 と交替でさせることもできたはずであるにもかかわらず、X9 のみを長期に亘り草取りをさせたのはどう考えても奇異なことであり、これは多分に会社が見せしめ的に命じた仕事上の差別であったと認定せざるを得ない。以上 6 人の分会員に対する会社の仕事上の差別行為は、組合の存在を嫌悪した会社が組合員に対して意図して行った不利益取扱であり、またそれによって組合の弱体化をはかった支配介入行為であると判断せざるを得ず、労働組合法第 7 条第 1 号および第 3 号に該当する不当労働行為と認められる。

2 残業、休日出勤の差別と不当労働行為について

- (1) 組合は、会社が昭和 52 年 4 月 4 日、分会員に対して、残業および休日出勤をさせないことを決定通知し、同日以降残業、休日出勤させないことは、分会員以外の従業員との不当な差別であると主張する。これに対して会社は、分会員らが残業しなくなったのは昭和 52 年 4 月 4 日以前からであり、むしろ組合決定により分会員らが自ら残業を拒否しつづけたものであると反論する。

すなわち、組合は昭和 51 年 12 月 13 日付の会社に対する闘争宣言で時間外労働拒否を宣言するとともに、同月 15 日付のビラでもそれをうたっている。また上記闘争宣言が提出され、ビラが配付された時期を境に分会員の残業が少なくなっている。さらに組合が会社に対して残業差別に対する抗議書、要求書を提出したことは 1 度もなく、団交においても正式に要求したことはないと主張する。

よって以下判断する。

- (2) 組合の昭和 51 年 12 月 13 日付闘争宣言は、分会公然化後会社が団体交渉にまったく応じないため、組合が闘うことを宣言したものと認められるが、同宣言を記載したビラには闘争方法及び内容として「今後の闘争方法は次のものであり、時期を見て次々に展開していくものである。リボン腕章の着用、赤旗掲揚、時間外労働拒否、ビラ張り、ビラ配布、ストライキ、その他合法的な全ての方法と内容」等が記載されている。これによればたしかに組合は会社の団交拒否に対してその闘争方法として時間外労働拒否の方針を掲げてはいるが、組合がこの方針にもとづき具体的に時間外労働拒否を決定し、組合員に指令、指示したと認めるに足る疎明は存しない。また、このビラが配布された昭和 51 年 12 月という時期は、前記認定で明らかなおおりに、会社の団体交渉拒否及び種々の支配介入行為により組合組織が動揺しており、会社職制が分会員の脱退届をまとめて分会長宅に郵送していた頃のことである。この時期に組合が組織の防衛

対策に迫われ、いきおい組合員の残業就労が少なくなったとしても特に不思議ではない。しかも、時期的には昭和 51 年 12 月頃のことではなく、組合が本件で主張する残業等の差別が行われたのは、昭和 52 年 4 月以降のことである。また、昭和 52 年 2 月には、被申立人会社に企業内労働組合が結成され、その組合員に対しては、残業、休日出勤をさせていたことが認められる。会社は、分会公然化以降組合の団体交渉申し入れに対し何ら誠意ある態度を示さず、まったく団体交渉に応じていなかった。団体交渉に応じようとしない会社に対して、組合が残業、休日出勤上の差別の事実を訴え、抗議しようとしてもその方途がないわけであり、以上の点からも会社の主張は認められない。

- (3) 一方認定した事実 5 のとおり昭和 52 年 4 月 4 日大和工場においては、各グループ長を通じて分会員に対して残業させないという通告があり、横浜工場では同年 4 月 14 日に X8 分会員が残業届を出したところ拒否され、その 2、3 日後に再び残業すると申し出たところ、Y13 グループ長が「残業しないでいいと工場長からいわれている。」といった事実、それ以降大和、横浜両工場において分会員のみ、クレーン作業講習会出席のための残業を除き、本来の仕事に関する残業および休日出勤が拒否され続けていることは明らかであり、会社が組合員についてのみ右拒否をするについての合理的な理由は何ら考えられないことから、会社の右拒否行為は組合弱体化を意図した不利益取扱乃至支配介入行為であると判断せざるを得ず、労働組合法第 7 条第 1 号、第 3 号に該当する不当労働行為と認められる。
- (4) なお、申立人組合は、会社が昭和 52 年 4 月 5 日以降、分会員について残業および休日出勤の取扱いについて差別を是正されるまでの間、各分会員が残業および休日出勤をしたものとして、これにより得べかりし割増賃金相当額の支払を求めている。会社が、分会員に一律に残業および休日出勤を拒否し、それによって分会員が時間外就労による割増賃金を得る機会を奪ったことは組合員に対する不利益取扱であることは上記判断のとおりであるから、会社は、主文のとおり分会員が残業および休日出勤をしたものとしてその割増賃金相当額を支払わねばならない。

ただし、現在分会員は X4 分会員 1 名のみであり、他の分会員はすでに会社を退職し、あるいは申立人組合を脱退しているため、これら退職者、脱退者についてはそれぞれ退職、脱退の時までの割増賃金相当額の支払をもって足りると考えられる。

3 損害金の請求について

申立人組合は会社の前記 1 の仕事差別による不当労働行為について、分会員の

うち仕事差別が明確になった同組合員に対し、7 か月分の賃金相当額の支払いと、さらに申立人組合に対し、昭和 52 年 4 月以降差別が是正されるまで毎月当り金 100,000 円の金員を支払うよう要求し、その理由として会社は分会員が少数化した時機を期して、職場から分会員を孤立させ、かつ分会員各人をそれぞれ分断した手段で、見せしめ的な屈辱的仕事差別を強いてきた。その結果、分会員は精神的にも肉体的にも筆舌に尽し難い苦痛をうけたので、差別攻撃そのものの撤廃のみでは回復し得ない損害を蒙った。またこの差別攻撃によって組合がうけた団結侵害による被害も会社が賠償すべきことは当然であると主張するので以下判断する。

前記 1、2 の判断のとおり、会社が分会員をほんらいの業務内容と異なる雑作業等に従事させて、仕事上の差別をしたことは不当労働行為と認められるが、分会員らはいずれも、その間、その本来の作業に従事した場合にうけるべき賃金に相当する額の支給をうけており、その点について争いはない。従って本件においては主文の範囲をこえてまで、あえて救済を必要とする特段の事情が認められないので、本請求は認め難い。

よって労働組合法第 27 条およ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 55 年 8 月 26 日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清 ⑩