

命 令 書

申 立 人 総評全国金属労働組合千葉地方本部オリエンタル支部

被申立人 オリエンタルモーター株式会社

主 文

- 1 被申立人会社は、申立人組合の組合員に対し他の従業員と仕事上の差別取扱いをして申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書交付後 1 週間以内に下記文言を記載した文書を申立人組合の代表者に交付するとともに、同文言を縦 1 メートル、横 1.5 メートルの白い木版いっばいに楷書でわかりやすく墨書して、被申立人会社豊四季事業所の正門わきの従業員の見やすい場所に 2 週間にわたって損傷することなく掲示しなければならない。
- 3 その余の申立は棄却する。

記

陳 謝 文

当会社は、貴組合の組合員である X1、X2、X3、X4、X5、X6、X7、X8 及び X9 並びに元組合員 X10 の各位に対し、仕事上の差別取扱いをしてきましたが、今般、千葉県地方労働委員会において、このことが労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると認定されました。

当会社は、貴組合及び組合員に対しこのような不当労働行為を行ったことについて深く陳謝するとともに今後このような不当労働行為を行わないことを約束いたします。

昭和 年 月 日

オリエンタルモーター株式会社

代表取締役 Y1

総評全国金属労働組合千葉地方本部

オリエンタル支部

執行委員長 X4 殿

（注：年月日は、交付文書にあっては交付の日を、掲示の日をそれぞれ記入すること。）

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人オリエントアルモーター株式会社(以下「会社」という。)は、精密小型モーターの製造、販売を目的とする株式会社であって、肩書地に本社及び豊四季事業所を、香川県高松市及び山形県鶴岡市に各事業所を置くほか、製品の販売部門として、オリエントアルモーター販売株式会社(旧株式会社オリエントアルサービス、以下「サービス」という。)を有し、従業員数は約 800 名である。
- (2) 申立人総評全国金属労働組合千葉地方本部オリエントアル支部(以下「組合」という。)は、会社及びサービスの従業員によって昭和 49 年 12 月 22 日に結成された労働組合であって、上部団体たる総評全国金属労働組合千葉地方本部(以下「千葉地本」という。)に所属し、豊四季分会、土浦分会、高松分会及びサービス分会を組織し、組合員数は最も多い時で約 620 名であったが、結審時には約 40 名になったと推定される。

2 組合結成時からの労使関係

- (1) 昭和 49 年 12 月 22 日会社の労働条件に不満があるとして、X4、X3 及び X10 らが中心となって会社従業員 36 名が組合を結成し、X4 が執行委員長、X10 が副執行委員長、X3 が書記長にそれぞれ選任された。組合は、昭和 50 年 5 月 13 日会社に対し執行委員 11 名全員の氏名を記載した組合結成通知書を提出して組合結成通知をするとともに、①労働者の労働条件に大きな影響のある問題は事前に話し合い、組合と本人の了解なく一方的に行わないこと、②会社は、組合事務所、掲示板を貸与すること、また、会社建物、施設使用の便宜を与えること、③就業時間中の電話の取次ぎ、面会等の便宜を計らい、また、連絡等最少限の組合活動を認めること、④昭和 50 年度春の賃上げについて組合と協議すること等を含む 13 項目の要求書を提出した。
- (2) 組合は上記①乃至④等の項目について会社と数回団体交渉を行ったが、要求項目④及びその後提出した要求項目昭和 50 年度夏期一時金についての会社回答を不満として、昭和 50 年 7 月 3 日、会社に通告して同日午後統一時限ストライキを打ち、豊四季、土浦、高松各事業所の組合員約 600 名が参加した。組合員は就労中の非組合員に対してストライキに協力するよう呼びかけたが、部課長ら職制はこれを阻止し、会社は組合に対しストライキの撤回を求め、かつ、警告する旨の警告書を発した。
- (3) 昭和 50 年 8 月 8 日会社は、「就業時間中の組合活動の範囲について」と題す

る文書をもって「就業時間中の外出等社外の組合活動は認めない。賃金カットする。執行委員については電話の取次ぎをする。30分以内を限度として組合三役について面会を認めるが、30分を超える場合は、超えた時間賃金カットする。」と組合に通知した。会社は、この通知に基づき各課長に就業時間中に組合活動を行った組合員について、日付、時間数、理由を書いて報告するよう指示するとともに、同年8月13日以降の就業時間中の組合活動に対し賃金カットし、更に欠勤又は遅刻扱いとした。

- (4) 当委員会は組合が別件で申立てた千労委昭和50年(不)第3号不当労働行為救済申立事件について昭和53年1月13日救済命令を発し、この命令中において会社が就業時間中の組合活動の範囲の件を交渉事項とする組合との団体交渉に誠意をもって応じなかったこと、組合事務所の設置の件を交渉事項とする組合申入れの団体交渉に誠意をもって応じなかったこと、人事異動に関する事前協議約款又は同意約款締結の件を交渉事項とする組合申入れの団体交渉に誠意をもって応じなかったこと、従業員に照会票を配布して組合の組合員か否かを調査したこと、組合備品を撤去したこと、組合の分会大会等の各種集会を妨害したこと、組合の組合規約又は組合員名簿が提出されないことを理由として団体交渉を拒否したこと、組合旗を撤去したこと、千葉地本統一交渉団の入構を拒否したこと、新入社員教育において組合を誹謗したこと、組合と昭和50年年末一時金、昭和51年賃上げ及び同年夏の一時金の交渉中に従業員に受領書を配布し、署名押印を求めたこと、組合の組合員に対し脱退を強要したことがそれぞれ労働組合法第7条第2号若しくは第3号又は第2号、第3号に該当する不当労働行為であると判断した。会社はこれを不服として中央労働委員会に再審査を申立て現在審査中である。また、組合の組合員数は昭和50年7月ころは約620名、同年10月現在では566名、同年11月18日現在では会社全従業員の半数を割り、同年12月ころは100名以下に減少し、結審時には約50名と推定されるとの事実をも認定した(以下「第1次申立事件」という。)

3 本件申立に係る仕事上の処遇について

(1) X1について

ア X1は、昭和37年4月高等学校の電気科卒業後会社に入社し、豊四季事業所に配属されモーターの組立、検査業務を担当し、昭和41年11月にサービスに出向し営業部技術サービス課において製品の修理業務を担当したが、昭和46年4月出向を解かれ技術部品質管理課に配属されて製品の不良の予防と再発防止の業務を担当した。昭和47年組織変更によりサービスの技術サービス課が廃止され同課の製品修理業務が品質管理課に移管されたことに伴い、昭

和 48 年 4 月から X1 は再び製品修理業務をも担当した。昭和 51 年 3 月組織変更によりサービスに技術サービス課が再び設置され製品修理業務が同課に復帰した。

イ X1 は、入社以来勤務状況は良く、昭和 50 年 4 月まで度々年間の精勤賞又は皆勤賞を受賞した。

ウ 昭和 50 年 5 月組合公然化後 X1 は組合に加入し、同年 10 月組合の豊四季分会の執行委員に選出され、同年 10 月以降会社の団体交渉拒否に対する抗議等で就業時間中に組合活動を行うようになった。組合活動で席を離れるとき、Y2 品質管理課長(以下「Y2 課長」という。)にその旨を話すと(活動内容はほとんど説明しなかった。)常に「認めない。」と言われた。同人は、就業時間中の組合活動で昭和 50 年 10 月から 12 月までの間に 13 時間 39 分、昭和 51 年 3 月から 7 月までの間に 14 時間 45 分(ストライキを除く。)賃金カットされた。また、組合加入後同人は残業をしなかった。

エ X1 は、昭和 51 年 4 月ころ Y2 課長からいきなり製品の修理業務の他に実験室で行っていた品質管理課本来の仕事であるボールベアリング寿命試験の中止と環境試験室の管理担当の解任を申し渡され、実験室及び環境試験室への立ち入りを禁止された。そして、「今後は机の上でやる仕事だけをやらせよう。」と言われ、同課に保管されていた資料の整理と管理をするよう指示されたが具体的な指示や話し合いはなかった。当時品質管理課には一般課員が 6 名いたが業務の変更を言われたのは X1 1 人であった。なお、同年 6 月上旬ころまで X1 は引き継ぎ期間ということで製品修理業務を行った。

オ 昭和 51 年 4 月ころから X1 には品質管理課において課員に回覧されていた技術資料雑誌、カタログ等が回覧用紙の「X1」の文字がまっ消され、回覧されなくなった。また、同年 6 月 14 日同課で行われた改良推進委員会の課内打ち合わせの回覧が回されず、出席もさせられなかった。

カ X1 は、ボールベアリング寿命試験の中止を命ぜられた後は製品修理業務の引き継ぎのための残務整理を行うとともに、先に Y2 課長から指示された「資料の整理と管理」について、同年 5 月中旬に、「カタログの整理と管理に関するレポート」を同課長に提出すると、同課長から「ちょっと足りないじゃないか。検討して提出するように。」と書き添えられて返され、検討して再度提出すると「内容がおそまつである。」「もうこの仕事はまかせられない。別の仕事を見つけてやる。」と言われた。同年 6 月中旬以降 X1 は週 1 回の職場の打ち合わせ記録を作成する外は、仕事の指示がなく、Y2 課長に「仕事をください。」と言っても返事がなく、同年 7 月中旬「適当な仕事が見つからないから自分

でやりたい事があれば自主的に進めてもよい。」と指示されたので、保管資料の見直しをしていたところ「計画書も出さないで自分勝手に仕事をやった。」との理由で中止させられた。同年8月上旬Y2課長から「何をやらしても満足な事ができない。適当な仕事を見つけてやるから待っている。」と言われた。この間X1は品質管理関係の本を読んでいて週1回仕事の指示を求めたが「見つからない。」と言われていた。この間X1が職場の打ち合せ記録を提出すると、Y2課長は字が間違っている、内容が異っている等注意を書き添えて書き直し、やり直しということで毎回返されたので、書き直すため内容についてY2課長やY3主任に聞いても教えてもらえなかった。

キ 昭和51年9月初めX1はY2課長から「最適の仕事が見つかった。製品取扱いのしおりの電話局番を63局から43局に訂正しろ。」と言われたのでゴム印又は鉛筆で訂正した。(他の課員にはこのような指示はなかった。)X1は9月中に14,000枚、10月中に25,489枚、11月は12日までに12,350枚の訂正をしたが同日、Y2課長から「訂正済み200枚の中から6枚の文字不明瞭なものが見つかった。」と言われ、9月からの訂正済みの全部の見直しを指示され、更に、同月19日に見直し状況の報告を求められたので、「課長から指摘されたような不明瞭なものは1枚もありませんでした。しかし、書き直した方がより一層良く見えると思い書き直したものが5,700枚(1梱包)で約30枚ありました。」と報告すると、「30枚も出るようでは仕事に誠意を持って臨んでいるとは思えない。」「誠意をもってやれないようでは、どんな仕事も任せられない。これで作業を中止する。」と言われ、作業を中止させられた。以後X1には昭和52年3月まで前記の打ち合せ記録及び11月分までの業務報告書の作成以外の仕事の指示はなかったので、「半導体の基礎回路」を参考書で学習していた。

ク 昭和51年7月ころからX1はY2課長に詳細な業務報告書(月報)を提出するよう指示されていたが、従来どおり簡単に書いて出した。すると、「1行や2行では業務報告書にならない。」とコメントをつけて返され、再提出を指示された。11月分の報告書までは提出したが、それ以後は仕事がなかったので提出しなかった。

ケ 昭和52年3月31日X1はY2課長から「信頼性管理と理念の実践」という本を与えられ毎日読後感を提出するよう指示されると同時に、机の中の書類は不要であるからということで課長立ち合いのもとに他の課員により持ち去られた。感想文書きは毎朝ワラ半紙半分と本を与えられ、夕方本と一緒に提出するものであった。提出した感想文に誤字があるとY2課長は「やり直せ。」

と指示したので「誤字の訂正だけでよいのではないか。」と X1 が聞き返すと「やり直せ。」と言い同人とやりあいになり収拾がつかなくなったこともあった。この作業は同年 7 月まで続いた。

コ 昭和 52 年 7 月以降 53 年 7 月まで X1 は「品質管理を全員でやるにはどうしたらよいか。」等のテーマ 5・6 点を与えられ、自分ながらの案を考えてレポート提出することを指示されたが、これらの命令は朝ワラ半紙の片隅に書いて机の上に乗せてあっただけで X1 と Y2 課長の話し合いはなかった。

サ 昭和 53 年 7 月ころからは、各種の実験や試験装置づくり、外鉄型モーターの組立、オープンタイプ用モーターの巻型づくり等の実作業が指示されるようになった。

シ 昭和 54 年 3 月 1 日付けで X1 は豊四季事業所組立事業部第 4 課(現在電気事業部第 4 課)に配置転換され、モーターの組立作業を行うようになった。配置転換に先き立ち Y4 技術部長(以下「Y4 部長」という。)からの意向打診に X1 は強いて反対はしなかったが、その後組合は配置転換について「通告書」を会社に提出し、その中で X1 は品質管理課の仕事をやっていきたい旨の希望を表明したが異動には従いますと書いてあった。

(2) X2 について

ア X2 は、昭和 43 年 4 月高等学校卒業後会社に入社し、治工具管理課に配属され、工具、刃具類の管理、再生研磨等の作業に従事した。その後高松、豊四季の両事業所を経て、昭和 49 年 5 月末操業前の土浦事業所第 1 課に配置転換されたが、いずれの事業所においても治工具の管理を担当してきた。土浦事業所はギャヘッド(減速機)を一貫生産している工場に従業員は約 100 名程度おり、第 1 課が部品加工、第 2 課が組立を行っている。なお、X2 は女子従業員 1 名とともに同事業所の外に豊四季、高松両事業所の刃具類の再生研磨を集中的に管理していた。

イ 昭和 50 年 5 月組合が公然化したとき、土浦事業所でも大多数の従業員が組合に加入し、事実上分会として活動を行っていたが、同年 9 月 30 日同事業所の組合員は分会結成大会を開き正式に分会として発足した。

この大会において X2 は土浦分会(以下「分会小という。)執行委員長に選出された。なお、同年 11 月分会は総評全国金属労働組合茨城地方本部に加盟した。

ウ X2 は、昭和 50 年 10 月以降会社が第 2 課のラインの速度を速くしたことや分会の団体交渉申し入れを拒否したことに対し抗議する等就業時間中に組合活動を行うようになり、同年 12 月までの間に 17 時間 34 分(ストライキを除

く。)賃金カットされた。また、昭和 52 年 1 月から 3 月までの間においても茨城地方本部の執行委員会出席、分会の組合事務所問題で土浦事業所長に対して申し入れた団体交渉が事業所長に権限がないとして拒否されたことに対する抗議、高松分会へのオルグ等により、40 時間 43 分の賃金カットを受けた。

エ X2 は、前記ウの就業時間中の組合活動を行うに際して同僚の女子従業員にその旨を事前に伝えて工具類の現場の要求に対応できるよう指示していたが、上司には前日の夕方か当日の朝になって連絡をすることがほとんどであったため、もっと事前に連絡するよう注意されたことが数回あった。Y5 第 1 課長(以下「Y5 課長」という。)は、X2 が組合活動で外出する時及び帰った時常に「就業時間中の組合活動は認めていない。」と言っていた。また、Y5 課長は X2 に就業時間中に「組合活動をすると人に迷惑がかかるし、業務にも支障をきたす。」と注意したことがあったが、これに対して X2 は「私は抜けてしまうのでその後は一応課長に任せる外ない。」と言ったことがあった。なお、X2 は組合公然化後 36 協定がないという理由で残業を拒否したことがあったが、同人には昭和 50 年 10 月以降残業の命令はなかった。

オ 昭和 51 年 3 月 22 日午前中 X2 は、Y5 課長から「これからは今まで管理していた立場から実際に工具・刃具類を使用する立場に立って、とりあえずバー材切断機を担当してもらいたい。」と言われたので、「使う立場になって勉強するのは良いが、それが一通り終わったらまた治工具の仕事に戻れるのか。」と聞くと、明確な答はなかった。X2 は納得できなかつたので同日午後 1 時半ころ、Y5 課長の席に行って治工具の仕事が続けていきたい旨話すと、同課長は、「君が今後職場放棄をしないと一筆書いてくれれば、今の仕事にいられるかも知れない。」と言ったので、X2 は、「治工具の仕事は続けていきたい。土浦分会執行委員長という立場から会社の今のいろいろな不当労働行為に対処していかなければならないから必要な限り組合業務は行っていくのでそういう約束はできない。」と答えると同課長はそれを無視したため、「今回の配置転換は認めない。」と言った。

カ X2 は翌昭和 51 年 3 月 23 日からバー材切断作業に従事した。この作業は、自動機械 2 台で長い鉄の丸棒を一定の長さに切断する作業で、治工具管理の仕事と比較すると単純作業であり、X2 はこの担当変更に対し心外に思った。なお、この作業を担当するようになってからも X2 は就業時間中に組合活動を行っていたが、組合活動を行った後 Y6 指導員から「これからも職場を離れるのだったらこちらにも考えがある。」と言われたことがあった。

キ 昭和 51 年 4 月、分会は茨城県地方労働委員会へ会社の団体交渉拒否を内容

とする不当労働行為救済申立を行った。また、同年 5 月ころ分会の組合旗が盗難にあったため、分会は土浦警察署に告訴した。X2 は、その事件に関連し事情聴取に応ずるため就業時間中に職場を離れたことがあった。

ク 昭和 51 年 5 月初旬 X2 は、工場内の壁に向ってあるいは守衛室において 1 人でギヤシャフトのキー溝バリ取り作業を約 10 日間命じられた。この作業は、キー溝を加工した時にできるささくれを小さなヤスリで取るもので、X2 が命じられる前は塗装工場の年輩のおばさん数人と、守衛 2 人が手のあいている時に行っていたものであった。

ケ 昭和 51 年 5 月中旬から、X2 はスパークギアブランク(歯車を切らない前の円盤状のもの)加工機の稼働作業を命じられた。この時期工場では 2 交替制の職場が増えたので人員も 7・8 名増加した。昭和 52 年 5 月中旬 X2 は円筒研削盤の担当を命じられたが、この時も 2 文替制の勤務者が 5・6 名増加された。その後同年 10 月に X2 は転造作業(軸にすべり止めのギザギザを付ける作業)を命じられた。

コ 土浦事業所の治工具管理は当初 X2 と女子従業員 1 名で担当し、集中的に管理を行っていたが、会社は間接部門はできるだけ減らし直接部門の稼働人員を増やすとして昭和 52 年 3 月ころから分散管理をすることとし、作業担当者が直接研磨するという事になった。このため昭和 53 年 12 月現在では治工具の管理は 1 名の担当者がバー材切断作業と兼務して行っていた。

サ X2 は、昭和 53 年 10 月 23 日 Y5 課長に呼び出され、工場のレイアウトを変更するので X2 の担当作業が変更になるかも知れないと言われた。その際、X2 は治工具の仕事に戻りたい旨申し入れたが、同課長は前記コのように「間接部門は減らす方針であるので個人の要望どおりにはいかない。」と言った。その時同課長は、本件に関し当委員会に提出した X2 の陳述書について「あのように機械の稼働についてボタン一つで動くという認識しか持っていないならば、今後遊んでいてもらおうか。」と言った。

(3) X3 について

ア X3 は、高等学校卒業後昭和 44 年 2 月会社に入社し、豊四季事業所治工具管理課(昭和 45 年生産管理課治工具係、昭和 49 年豊四季事業所治工具課となる。)に配属され、同課工具室(治工具類を再研磨する部門)においてドリル及びボブの研削を、昭和 45 年 4 月からバイト再研削作業担当者の退職により同作業を、更に昭和 46 年 4 月からは抜型保守作業担当者の退職により同作業をそれぞれ担当した。

イ 昭和 47 年 2 月通称工具室リーダー(以下「リーダー」という。)の X11 が退

職したことにより、Y2 課長(当時の生産管理課長)は、X3 が工具室の仕事を全般的に習得しているという理由で X3 をその後任に指名した。リーダーは、職制ではないが工具室において間接的業務を担当して課長及び主任を補佐する役で、実作業は休みの者の補充程度でほとんど行わずレポート等の回覧順序も課長、主任の次であった。

X3 は、リーダーとして工具及び抜型台帳の整備、管理、治工具管理品の発注管理、新入社員、他事業所からの実習生の指導等工具室全般の作業状況をは握し、支障なく処理してきた。

ウ X3 は昭和 49 年 12 月の組合結成に参加し、支部書記長に選出され、昭和 50 年 5 月 13 日の組合公然化を経て同年 9 月に再選され、以後現在までその職にある。

エ 前記(2(3))認定の昭和 50 年 8 月 8 日付け会社通知後から治工具課長 Y7(以下「Y7 課長」という。)は、同課長の机の上にあった電話で X3 が話していると「電話ばかりして。」とか「手短かに話せ。」と言った。X3 は同年 9 月ころから会社の団体交渉拒否に対する抗議等で就業時間中に組合活動を行うようになったが、組合活動で職場を離れるときにその旨を課長に断ると常に「認めていない。会社に何しに来たのだ。」と言われた。これに対し X3 は「会社は当初、緊急の場合は就業時間中の組合活動を認めるということであり、疑義が生じた場合は協議決定するということがあったのに会社が話し合いを持たないからやむを得ない。」と言って職場を離れていた。なお、X3 は組合活動で職場を離れる際その具体的内容については上司にほとんど話さなかった。また、このころから Y7 課長は、X3 が朝夕、あいさつしてもこれを無視し、他の従業員があいさつすると一段と声をはりあげてあいさつするようになった。

オ X3 は 50 年 9 月から 12 月までの間就業時間中の組合活動により 42 時間 46 分賃金カットを受けたが他に同期間中面会及び団体交渉による不就労時間が 40 時間 55 分あった。

カ X3 は昭和 48、49、50 年度安全衛生委員会の職場代表であった。同委員会の職場代表(職制は含まれない。)は職場の課員の討議を経て選任され、その任期は 1 年で毎年 3 月が改選期であった。昭和 49 年 6 月すでに庶務課長であった Y8(以下「Y8 課長」という。)の依頼により昭和 51 年 1 月 7 日 Y7 課長は就業時間中に全課員を集め同委員会の組織変更を行う旨話し職場代表を改選することを伝えた。これに対して X3 が改選時期は 3 月であるのに突然言うてくるのはおかしい、組合としても異議があるからこの場での改選は中止するよう申し出たため改選はされなかった。後に組合からこの問題について会社

に団体交渉を申し入れたが拒否された。同年3月の改選ではY7課長が推せんした課員が討議も経ないまま職場代表に選ばれX3は代表になれなかった。過去においては課員の互選であり課長の推せんということではなかった。

キ 昭和51年1月から3月までX3は会社の団体交渉拒否に抗議する等就業時間中に組合活動を行い25時間40分の賃金カットを受け、他に面会による不就業時間が30分あった。

ク 昭和51年4月の人事異動に伴い、X3はY7課長から課内配置転換ということでドリル再研削及び工具の納入時検査の実作業を命じられ、今までのリーダーとしての業務は同課長が行うようになった。X3はこれに対し格下げであると思ひ不満であったが労使関係が緊張していたので同課長に対し説明は求めなかった。ついで、X3は同年8月の人事異動に伴い、バイト再研削とメール便(各事業所間を往復する部品、製品の運送機能。)発送業務を命じられた。バイト研削の作業場は他の従業員との接触ができてにくい部屋の片隅にあり、メール便の発送は新入社員でもできる単純作業であった。Y7課長は他の従業員がX3の所へ仕事の相談にいくとX3に対し「おまえの仕事はバイト研だけだ。」と話しに割り込み相談を取りあげたり、X3が他の従業員の仕事を手伝うと「その仕事は他に担当者がいる。」と言ってその仕事をさせなかった。また、Y7課長はX3がトイレに行くときも後をつけたり、仕事で他の職場に行くときもそれについていき「何しに来たのだ。」と質問をしたりした。X3は、同年4月以降も就業時間中に組合活動を行ったが、その際Y7課長に「仕事が遅い。」「意欲がないんじゃないか。」と言われ、X3が「できた仕事の量を見てくれ。」と反論しても無視され日常的に前記のようないやみを言われた。

ケ 昭和52年5月Y7課長が退職し、同年8月治工具課は豊四季事業所第1課(モーターのステーターとローターの打ち抜きと組立作業を担当)に統合され、バイト等の再研摩はそれを使用する職場で行うことになり、第1課に残った統合前の治工具課の仕事は抜型保守作業だけとなり、X3はこの作業を命じられた。

コ 昭和52年10月ころY9第1課長(以下「Y9課長」という。)はX3にかかってきた電話を受けたときに「用件は何ですか。」と聞いたのに対し相手が用件を言わなかったので、私用であれば午後3時の休憩時間中に再度かけるよう話し、取り次がず、同日午後4時ころ再度同一人と思われる人から電話がかかってきたが名前も言わなかったということで再び取り次がなかった。これについてX3は同課長に「組合との電話連絡は認められているのに取り次がないのはおかしい、内容を聞くこと自体もおかしい、このようなことをしない

でくれ。」と抗議をした。

サ その後 X3 は昭和 53 年 7 月からインジェクションマシンの作業を行い、同年 11 月からは電磁ブレーキ加工組立作業に従事している。

(4) X4 について

ア X4 は、昭和 45 年 4 月大学の電気工学科卒業後会社に入社し、当初開発本部に所属し、6 か月の実習後技術部技術課に配属され、翌 46 年 10 月技術部に特機課が新設されると同時に同課に配置転換され、昭和 49 年 10 月まで同課に所属し、主として減速機の開発、設計、試作の業務を担当していた。昭和 49 年 10 月 X4 は開発部(現技術部開発課)に配置転換され、前任者からのヒシテリシクラッチの製品化業務を引き継ぐとともに、特許事務所との連絡業務を担当した。更に、会社が米国向け輸出電子計算機に使用する送風機について得意先の電子計算機メーカーから独自に UL 規格(米国内で販売するときの安全規格)を取得するよう依頼されたので、X4 は同年 12 月 Y4 部長(当時開発部長)から、その申請業務を命じられた。

イ UL 規格取得の予備申請は、昭和 50 年 1 月に行われ、同年 3 月に本申請を行ったが同年 11 月ころ一部改善箇所がある旨の通知があり、再申請することとなった。この申請業務について X4 は最初から急ぐよう指示され、また、得意先からも急ぐよう要請されていたが、米国の申請先に問い合わせの手紙を出すと返事がくるまで 2 か月程かかるような業務であった。

ウ 昭和 49 年 12 月 22 日組合結成と同時に X4 は、執行委員長に選出され、昭和 50 年 5 月の公然化を経て以後現在までその職にある。

エ X4 は、昭和 50 年 9 月ころから組合の執行委員長として 36 協定問題、鶴岡事業所の組合員全員の脱退に関してのオルグ(昼休み中にもかかわらず入構を拒否された。)、第 1 次申立事件のために就業時間中の組合活動が増加し、同年 9 月から 12 月までの間に 77 時間 54 分賃金カットされ、他に団体交渉等で 63 時間 26 分の不就労時間があった。X4 は、Y10 開発課長(以下「Y10 課長」という。)から就業時間中の組合活動が多いと注意を受けていた。また、X4 は、昭和 50 年 5 月の組合公然化以後昭和 55 年 3 月まで残業をしなかった。

オ 昭和 51 年 1 月 27 日 X4 は、X2 土浦分会執行委員長と共に当時組合事務所貸与の件、36 協定問題等について会社に団体交渉を拒否されて動揺していた高松分会にオルグに行ったが、出発の朝東京駅から会社の従業員に電話で「緊急の組合活動のため 3 日間出社しない。」旨を連絡し、Y10 課長がまだ出社していなかったため同課長に伝言をたのんだ。会社では通常用事ができて休む場合は 9 時までには上司に電話で直接連絡し、上司がいない場合は課員に伝言

を頼めばよいことになっていた。翌1月28日X4はX3書記長との電話連絡の際、Y10課長に連絡するように同人から言われ、同課長に電話をしたところ「すぐ帰って来い。」と言われたので、任務が済むまで帰れないというと同課長は「帰れ。」と言うだけであった。

カ 高松から帰った後の1月30日X4は、Y10課長に呼ばれて「業務に対する意欲もない。努力する意思もない。引き続いてどんな業務をやりたいのだ、これだけ職場離脱をしていたのではいままでの業務は任せられない。」と言われたので、X4は今回の高松オルグが重大で緊急な組合活動であり、会社が組合との団体交渉に応じていれば行かなくて済んだ旨話し、また、現在の仕事をやりたい旨答えた。なお、このときY10課長からは3日間の欠勤中にX4の担当のUL規格申請業務に支障があったという説明はなかった。

キ その後Y10課長からX4は「業務を放棄するのであれば仕事は任せられない。」とひんばんに言われ、更に、昭和51年2月下旬「UL規格申請業務は君に任せられない。他の人に回すから進行状況等を報告しろ。」と言われた。同年3月になって同申請業務は他の課員に引き継がれた。同年1月から3月までの間、X4は前記高松オルグの外に組合地方本部の執行委員会出席、会社の団体交渉拒否に対する抗議行動等により、50時間35分の賃金カットを受けた。

ク X4はUL規格申請業務担当をはずされた後UL規格(条文様のもの)の和訳を指示されたが、昭和51年4月から5月にかけて病気(腰椎分離症)のため会社を休み、同復後入社すると実験室で行っていた業務は全て取り上げられ、同室への出入も禁じられた。

ケ その後X4は、前記UL規格の和訳の外に特許実用新案の細分類別目録の作成の仕事を命じられた。同目録の作成とは、月別の細分類目次をカッターで各細分類毎に切りとり、会社の業務に必要な部分を別の紙にはって整理し直す単純で機械的な作業であった。この作業についてX4は誰か手伝いをつけて欲しいと申し出たがY10課長は「君しかこの仕事をやるものがない。」と言った。また、この作業中後輩から「X4さんは何をやっているの。」等と質問されたことがあった。同目録の作成が終った昭和51年5月頃からUL規格の和訳を再開したが、この作業は社内にある英文規格全部と、日本規格協会から取り寄せたものとの「何が書いてあるかわからない。」ということで全文和訳を命じられたものであり、同年11月ころまでかかった。その後は、オーストラリア、カナダ、ヨーロッパの規格についての和訳や調査を命じられた。X4は、これらの調査や和訳についてその都度Y10課長にレポートを提出して報告していたが、それについての承認やコメントは一切なかった。なお、以前

会社において和訳のみをさせられた者はいなかった。

コ 昭和 52 年 3 月 20 日 Y10 課長から同課長が学生時代に購入した英語の原書「リ・エレクトリック・ブレイクダウン・オブソリズ(固体の絶縁破壊)(1951年発行、270 ページ)」の和訳を命じられた。X4 は「どのような目的でこれを和訳するのですか。」と Y10 課長に聞くと「何が書いてあるかわからない。関係がありそうだ。」と答えた。X4 は、この本の内容は物理的な内容を含んだもので会社の業務には直接関係なく絶縁物を作っている材料メーカーに必要なものであると思ったので、この命令を屈辱的なものと受け取った。X4 は各節ごとに翻訳が完了すると Y10 課長に提出していたが、同課長から和訳の適否、指摘や指示は一度もなく、また、同課長が訳文を会社で見ているところを X4 は一度も見ることがなかった。

サ 昭和 52 年の 8 月人事異動と組織変更が行われ、技術部内の技術課、特機課が廃止され技術 1 課と技術 2 課が設置され新しく研究部が作られたことに伴い開発課は X4 と X7(組合執行委員)の 2 名となり、課長は Y4 部長が兼任することになった。他の開発課員のうち Y10 課長ともう 1 名がサービスに出向したほかは全員(5 名)が新設された技術 2 課へ異動し従来の業務も移管された。この異動に伴って開発課の X4 と X7 の机は入口近くの空席に囲まれた位置に配置された。

シ 開発課が 2 名になった以後は同課の業務内容についての打合せは行われなかった。X4 は引き続いて前記原書の和訳を行い、昭和 52 年 9 月になって和訳が終了したので Y4 部長に報告すると、全体を要約するよう命じられ、同月中旬にそれを提出した。その後 X4 は、実用新案公報の開架式ファイルの作成、公報調査、米国技術文献の和訳を命じられ同年 11 月下旬までこの和訳を行った。この間、仕事のない日があり、X4 は Y11 技術部次長(以下「Y11 次長」という。)から「何かやっていてください。」と言われたので実験室で実験を行うことを希望すると断られたことがあった。

ス 昭和 52 年 11 月下旬から昭和 53 年 2 月上旬まで、X4 は、米国特許の和訳を命じられた。その後は国内公報調査ということで日本の特許、実用新案の要約作成を命じられ、昭和 54 年までそれを行っていた。

セ 開発課のある部屋は、研究部と技術部の 2 つの部があり、開発課を除く課においては週 1 回の打合せと、毎朝のミーティングがあるが、開発課には両方ともなかった。研究部は、開発課と同様 2 名であるが、技術部技術 1 課と合同で打合せとミーティングを行っていた。また、開発課には、会社の行事についての話し合いもなく、休日を決めるカレンダー委員会、安全衛生委員

会、レクリエーション委員会の委員の選出についても知らされなかった。

ソ 昭和 54 年 6 月以降 X4 は実験室で会社製品のプロペラファンと他社の相当品との特性測定や諸実験を行うようになった。

タ 会社は昭和 55 年 3 月に組織変更を行い、技術 2 課を廃止して、開発部を新設し、部長は Y4 部長が兼任することとなった。開発部の新設に当って、Y4 部長が朝礼で、「いままでの開発業務は日常的な仕事に追われていて開発に専念するということができなかった。日常業務は技術課とか品質管理課で行い開発部は技術開発に全力をそそぐために新設した。」という説明をした。なお、技術部開発課はこの組織変更でも課員 2 名のままで課長は Y4 部長の兼任と変わらなかったが机の位置は空席と書類に囲まれた入口付近となり、通常は 2 人に 1 台程度ある電話も設置されていない。

(5) X5 について

ア X5 は、昭和 45 年大学の機械科を卒業後会社に入社し、6 か月の現場実習後本社開発 2 課(現製造技術課)に配属され、新設機械の導入の立合い、新設機械のツーリング設計(工具、治具、補治具の設計)等を行った。

イ 昭和 49 年 6 月土浦事業所は新鋭の機械設備を多数導入して操業を開始したが、これに伴い X5 は同年 10 月製造技術課から駐在員として派遣された。派遣に際し、Y12 製造技術課長(当時)から「現場のリーダーとなり、アドバイザーとなるように。」と言われたが、主な仕事は、本社製造技術課からの指示による治具、工具等の使用状況の報告、使用試験、問い合わせに対する調査であった。なお、X5 の駐在員中に土浦事業所の Y13 マネージャーが X5 を通さずにギヤシャフト加工機に関して本社製造技術課へ直接指示を依頼したことがあったが、X5 はその機械の導入の際は立ち合っておらず、Y13 に機械の取扱い方を教えてくれるよう要請したが、Y13 から生産が忙しいということで断われたことがあった。

ウ X5 は、昭和 49 年 12 月の組合結成に参加し、副執行委員長に選任された。

土浦事業所でも昭和 50 年 5 月組合が公然化されたが、当時執行委員は X5 1 人であった。

エ 昭和 50 年 8 月人事異動が行われた後、X5 は本社の上司から「今度製造技術課の Y14 主任が土浦事業所の第 1 課長で行くので、そちらにいてもメリットがないだろうから本社へ帰ってもらう。」と言われた。なお、この時上司は、X5 の土浦での業務が期待はずれであった等の理由で本社に帰すとは言わなかった。

オ 昭和 50 年 10 月 X5 は製造技術課に帰ったが、その時 Y15 製造技術課長(以

下「Y15 課長」という。)から土浦事業所駐在員時代の残務処理として設計を5・6点と取扱い説明書の和訳を含む合計15、6点の仕事が指示された。この時同課長から「これらの仕事を今年一杯にやるように。」と言われたが、X5は「今年一杯は無理だ。」と言うと、「そういう答は良くない。やりますというような答えでないと困る。」と言われた。そして、同年10月中に絶縁紙挿入機の修理と同年11月に設備の不具合経歴をまとめることをそれぞれ仕事として加えられた。

カ 絶縁紙挿入機の修理は10月初旬依頼があり、最初Y15課長が調べたが故障原因がわからなかった。当時は生産が忙しかったのでX5は手動により修理中の機械で生産を行いY12製造技術部長(以下「Y12部長」という。)が来たときだけ一緒にその故障原因を探すという状態が4・5日続いた。その間受付からX5に電話が入っているとの連絡があり、その時事務棟にY12部長もY15課長もいなかったため断らずに受付の電話に出て機械の所へ帰るとY12部長がいて「無断で機械から離れるな。離れるときは連絡しろ。」と言われた。それに対し「1日中この機械に付いている訳にはいかない。これでは現場の作業員ではないですか。最初から生産手伝いと言うことで、行ってくれというなら話は別ですけど。」と言うと「とにかく機械を動かせろ。」と言われた。(この件について昭和51年になってからY12部長は、X5に「あのときの事は言いすぎだった。」と言ったことがあった。)同年10月中旬故障原因がわかり10月末には全自動でフル稼働できるようになった。なお、X5は同機械について同年10月中旬いろいろな枠の大きさに対し共用できる治具の設計を命じられた。

キ X5は、昭和50年9月組合の副執行委員長に再選され、同年10月から12月にかけて36協定問題、年末一時金、会社の団体交渉拒否に対する抗議等で就業時間中に組合活動を行い36時間36分の賃金カットを受けた。また、51年3月から5月までの間春闘学習会の食堂使用問題、春闘行動、組合旗盗難に対する抗議等、X4執行委員長の病気休職もあって就業時間中に組合活動を行ったことにより、1月から5月までの間に60時間34分(ストライキを除く。)の賃金カットを受けた。

X5は、就業時間中の組合活動をするときは常に事前にY15課長に断っていたが、その都度同課長は「就業時間中の組合活動は認めていない。」と言った。これに対してX5が「会社が組合旗を撤去したりするから組合業務をやらざるを得ないんだ。」と言うと、Y15課長は「そういうような事をやっている仕事はなくなるぞ。」というような趣旨のことを言った。

ク 前記(オ)の土浦事業所駐在員時代の残務処理のうち、①塗装装置のマスク

ングシートの再生方法については早く改良するよう指示されていたが、処理できず後記の昭和 51 年 8 月 18 日まで残っていた。②歯切盤の破損部品の原因追求については、部品メーカーから購入した部品を土浦事業所へ送ったが、原因についての報告書は指示がなかったため提出しなかった。③切粉台車の製作については、製図をして外注加工で完了したが塗装に色違いがあったので、X5 が Y15 課長に聞くと「別に問題はない。」と言われた。④高周波焼入機用オートローダーの運転状況のまとめについては処理できず、④と同様昭和 51 年 8 月 18 日まで完成しなかった。⑤ボブ研削盤の英文取扱い説明書の翻訳については、和訳が済んで土浦事業所で検討中に①と同様となった。

ケ 昭和 50 年 11 月に指示された設備の不具合経歴のまとめについては、「他の仕事の合間にやればいいし、期間は定めない。」と言われていたので、昭和 51 年 5 月ころから着手し中間報告は提出していたが、同年 8 月 18 日まで完成しなかった。

コ 昭和 51 年 8 月 18 日 Y12 部長から「君の仕事はどういうのがあるか。」と聞かれたので、X5 は、仕事の進行状況を話すと「それはこちらで引き受けよう。」と言われ、前記(ク、ケ)の仕事を含め全部の仕事を引き上げられた。そして「来週月曜日から Y4 部長になるから、そのときテーマを与えられるだろう。」と言われ、「何もしなくていいから席にいる。」と指示された。X5 はその日から本を読んでいたが、Y4 部長(当時製造技術部長)が製造技術課に来ても仕事の指示はなく、Y15 課長からも指示はなかった。

サ 昭和 51 年 9 月 9 日 X5 は Y15 課長に「仕事がないんですけど、これでいいんですか。」と聞きに行くと「ウーン、そうだな、何をするかしばらく考えなさい。」と言われた。同月 29 日 Y15 課長から「製造技術課は、何をすべきか、自分は何をしたいかというレポートを出してくれ。」と言われたので、同月 30 日にレポートを提出した。提出後 Y15 課長はもう少し具体的に書くよう X5 に指示したので、再度同年 10 月 15 日に設備の保守がやりたいというレポートを提出した。

シ 昭和 51 年 10 月 22 日 X5 は Y15 課長から「設備保全システム」という本を 1 冊与えられ、「これを参考にオリエンタルに合った保守について作業マニュアルを考えてくれ。」と指示されたが、この時豊四季事業所の機械の点検整備の予定があることや、作成期限については言われなかった。同年 10 月 30 日 X5 はレポートを提出したが、Y15 課長から何の指示もなかったので、同年 11 月 16 日どうなっているかを聞きに行くと「具体的にはどうすればいいのかを出してほしい。例として 4 台位自分で適当な機械を選んでやってみなさい。」と

言われた。同年12月まで3回レポートを提出し、その後レポートについて聞きに行ったがY15課長に「まだよく見ていない。」、[もう少し待ってくれ。]と言われたので、昭和52年2月28日に聞きに行くと「なぜ特休(1月30日から2月16日まで)の前に聞きにこなかった。」と言われた。これに対してX5は、前にもう少し待ってくれと言われたので待っていたのだから課長の方から言ってくるのが常識ではないのかとの趣旨のことを言うと「君はそれが常識というのかね。」と言われた。その際またレポートについて指示があったので、同年3月16日に提出し、同月22日に聞きに行くと、Y15課長は「君には保守はまかせられないからこれは中止する。」と言っただけで理由については説明しなかった。

ス 前記3月22日の会話の後、X5はY15課長から研削盤の最適加工条件についてというテーマのレポートを提出するよう指示された。X5がY15課長にレポートを提出しても、同人からは聞きに行かないと評価や次の指示が与えられず、仕事のない時があった。昭和52年10月からY15課長が社外研修に出かけた後、Y4部長からテーマの内容が変更されたことがあったが最終的にY4部長出張中の同年11月11日Y11次長にレポートを提出し、その後同年12月20日Y4部長に評価を聞きに行くと「ウーン、あれね、君のまとめに近い状態で現場も研削できていることがわかったから良かったよ。」と言われただけでX5は物足らなさを感じた。

セ 昭和52年11月11日レポートを提出した際「次の仕事があるのか。」とY11次長に聞かれたので、ない旨答えると「考えておきましょう。」ということで、同月15日ダイオード選別という検査課で行う仕事を自分の机の上でやるよう指示された。同月22日まで選別作業を行なったが途中、Y4部長から「あくまでもどうしたら早くできるかが目的だから、できれば全自動の機械でも考えてくれ。」と言われたので、ダイオード選別機について同年12月8日にレポートをY11次長に提出し、その後同次長に評価を聞きに行ったが「まだ見ていない。」と言われた。

ソ 昭和52年12月21日X5はY4部長から、技術1課、同2課で行っているコンデンサー取付台の試作を指示された。また、昭和53年1月19日にY11次長から「ボルト・ナットの組み合わせさせた袋にワッシャーが入っていないのでそれにワッシャーを入れてくれ。」と指示され、自分の机の上で同月27日まで7,000袋にワッシャーを袋詰めした。この作業は本来納入業者が行うものであった。

タ 昭和53年2月からX5は技術1課長Y16からギャヘッドの寿命試験を指示

されたのを始めとして、以後焼結含油軸受の寿命試験、得意先から依頼の各種モーターの試験及びデーターの作成、ウォームギヤ等の寿命試験、特注品の製作及び実験データーの作成を行うようになった。

(6) X10 について

ア X10は、昭和45年4月大学の芸術学部デザイン科卒業後会社に入社したが、入社に際しては、学校に来たデザイナー募集に応募したもので、入社試験には広告作成の実技試験があった。入社後1か月の現場実習を経て本社デザイン課に配属され、昭和49年8月まで新聞、雑誌の広告、宣伝のデザイン業務を担当し、同年9月からは会社のユーザー向け技術誌「レンガ」(3か月に1同発行)と製品カタログの編集関係のデザイン担当となった。

イ デザイン課の業務は、上記以外に年3回開催の製品展示会の準備や年3回の卓上カレンダーの発行など、いずれも仕事の納期は厳格でコピーライター、カメラマン等との共同作業であり、また、製品展示会前等定期的に仕事が集中することがあった。X10はこれらの業務も担当し問題なく処理し、昭和50年5月の組合公然化以前多い月には40時間ぐらい残業を行ったことがあった。

ウ X10は組合結成中心の1人であり公然化以来支部副執行委員長と豊四季分会の副執行委員長でもあった。昭和50年9月以降X10は就業時間中に組合活動を行い同年9月から翌51年6月までの間に延べ145時間33分(ストライキを除く。)の賃金カットを受けた。その他に団体交渉、面会等賃金カットされなかった就業時間中の組合活動が55時間5分あった。この間特に組合活動時間数が多かったのは、昭和50年10月から12月にかけての36協定締結問題、第1次申立事件、年末一時金受領書配布問題の時期と、昭和51年4月から5月にかけてX4執行委員長の病気休暇中の春闘行動、組合旗盗難での警察への告訴等の時期であった。

エ 組合が36協定締結の要求をしていた時期にX10は残業命令を「36協定が無いので残業はできない。」と言って1回拒否したことがあった。

オ 昭和51年春ころX10は担当業務に合わせて自主的な早出、残業を行い、同人の業務を納期に間に合わせていたため、納期に間に合わないということで上司から注意を受けたことはなかった。

カ 昭和51年8月ころからX10の「レンガ」編集についての仕事の指示がなくなり、同年10月ころからはデザイナーとして行っていた仕事の指示がなくなったので、Y17課長(以下「Y17課長」という。)に「仕事がないんですか。」と聞くと「ない。」と言われた。その後、X10は机に座ってデザイン関係の本を読んでいるだけであったが、時々他の人が忙しい時期に2・3時間で終るカ

タログの仕事が回って来るにすぎなかった。

キ 昭和 51 年 11 月ころ X10 は、X1 が行っていて途中で中止させられた製品取扱いのしおりの電話局番の訂正作業を命じられた。同年 12 月になると製品取扱いのしおり訂正作業を中断して「レンガ」の発送用封筒に機械で打ち出されたシール状のあて名をはる作業を 1 人で 6,000 枚程行わされた。なお、この作業は以前はデザイン課全員で行っていたものであった。昭和 52 年 1 月まで製品取扱いのしおり訂正作業を行ったが、その後 3 月まで X10 の仕事はなく机に座ってデザイン関係の本を読んでいただけであった。

ク 昭和 52 年 3 月 Y17 課長が退職し、Y11 次長が担当するようになった(デザイン課は昭和 50 年 8 月技術部の所管となった。)。同年 4 月 X10 は Y11 次長から「デシジョンメイキング(統計的意思決定)」というアメリカの物理学者が書いた本(和訳されている。)を与えられ、読んで感想文を書くよう指示されたので、X10 は「デザイン課の仕事とどういう関係があるのですか。」と同次長に聞くと「私も読んでないが、読んでみてとにかく感想を書いてくれ。」と言われた。その時 X10 が Y11 次長に「デザインの仕事がなくなっちゃったじゃないですか。」と言うと「納期のあるデザイン課のいままでの仕事は与えられない。」と言われたので「私が組合活動でちょっと出るからですか。」と聞くと「そういうことだ。」という答えだった。X10 は感想文を 4 月から 5 月にかけて提出したが Y11 次長からは何のコメントもなかった。

ケ 昭和 52 年 8 月ころ X10 は Y11 次長に呼ばれアメリカの工業技術者向け雑誌の小型モーターの広告の和訳とその広告についての感想文の提出を指示され、以後昭和 52 年 12 月現在もそれを行っていた。また、同じころから前記の「レンガ」のあて名はりを 1 人で 3 か月に 1 回行うようになった。

コ デザイン課は昭和 51 年には 8 名の課員がいたが同 53 年 4 月には 4 名となり、広告・宣伝の業務は外注化とサービスの営業推進部企画課に次第に移管され、デザイナーの X12 も企画課に出向した。そして昭和 54 年 3 月 1 日には同課は廃止され、X10 は業務部業務課に配置転換された。配置転換に先だち、X10 は Y4 部長から意向打診を受けたとき、デザインの仕事を続けていきたいと言った。組合は、X10 をサービスの企画課に出向させてほしいと通告書を会社に提出するとともに団体交渉の申し入れを行ったが、拒否された。X10 は、同年 3 月 6 日業務課において X10 の 1 年後輩のアシスタントとして 1 日だけ製品の統計資料作成作業を行ったが、この配置転換に抗議して退職届を提出して、同月中に退職した。

(7) X6 について

ア X6 は昭和 46 年 4 月大学の商学部を卒業後会社に入社し、2 週間の実習後本社購買課に配属された。昭和 49 年 10 月 1 日付けでサービスに出向を命じられ、東京営業所に配属された。実習後店頭代引きの担当となり、その後同年 12 月営業担当を命じられた。X6 は、Y18 営業部次長(以下「Y18 次長」という。)から配分された 44 社の得意先を担当するようになり月商は 300 万円程度であった。昭和 50 年 4 月の組織変更により X6 の所属は本社営業部営業 2 課となり、同年 10 月には同僚の退社のため担当が 55 社に増加し、月商 1,000 万円となった。

サービスにおける営業活動は、システムセールス(全社営業)ということで顧客の開拓は営業 2 課では行わず他の課で行っていた。

イ X6 は、組合結成に参加し、昭和 50 年 5 月の公然化時に支部執行委員に就任し、同年 9 月正式にサービス分会が結成されるまで実質的なサービス分会の責任者となり、同分会結成後は分会執行委員長に就任した。

組合公然化時のサービスにおける組合員は、X6 と X13 執行委員(以下「X13」という。)の 2 名だけであったが 6 月に 13 名の従業員が組合に加入した。しかし、同年 10 月ころには後から加入した 13 名全員は、脱退届を 1 通の書留郵便で組合に提出して組合を脱退した。

ウ X6 は、組合公然化後に結婚し、当時慣例だった新婚さんいびり会に出席した際 Y19 営業部長(現東京支店長以下「Y19」という。)に「君が組合に入るのはわかるけれど X13 が何で入っているのか。」とか、「組合をつくって会社つぶれないかね。」と言われた。

エ 昭和 50 年秋ころ X6 は得意先との値引き交渉において事前に Y18 次長に相談せずに腹案を提示し、帰ってから報告したところ「それはまずい。」と Y18 次長に注意を受け、その後、同次長と一緒に行って始末をつけたことがあった。

オ 昭和 51 年 4 月 25 日 X6 を含む組合員は、組合備品の持ち去り等会社の組合に対する攻撃への抗議のステッカーをサービスの窓ガラスや周辺の電柱等にはった。翌日出勤すると通用門の前で X6 と X13 は、主任 2 名を含む従業員にとり囲まれ「一体何のまねだ。」と抗議を受け、更に、上司の主任 Y20(以下「Y20」という。)に近所の会社から選挙ポスターの上にステッカーがはられたことについて苦情があったということで「ぜひはがせ。」とその会社に引っぱっていかれた。その後緊急朝礼が行われその中で Y19 から臨時の大掃除を命じられ、X6、X13 を含む全員がステッカーをはがした。なお、X6 たちが、主任たちに抗議を受けている間に分会の掲示板が無くなった。

カ 昭和 51 年 4 月下旬と 5 月に各 1 回 X6 と X13 は、会社に抗議するビラをサービスの門前で従業員たちに配布したところ、4 月のときは Y20 がゴミ箱を持って「受け取らなくていい、こちらで回収する。」と言った。2 回目のときは Y21 主任(以下「Y21 主任」という。)が、配布している位置より前の方で「受け取るな。」と通勤してくる従業員に言った。

キ X6 は昭和 51 年 5 月、Y20 に応接室に呼ばれ、同人の得意先の某社から「連絡が不十分なので担当者を変更してほしいという苦情がきているので、特別君の営業が悪いという問題じゃないけれどウマが合う会社と合わない会社がある。ここは会社の利益ということを考えて得意先を変更することを認めてほしい。」と言われた。それに対し X6 はその会社から直接苦情は聞いていなかったもので「そういうことがあったなら聞きに行く。」と言ったが、Y20 は「得意先ともめてもしょうがないから納得してほしい。」と言い、X6 は担当を変更させられた。

ク 昭和 51 年 5 月 31 日午前 9 時前に X6 は、住宅新築資金を銀行で借りるため当日休暇をとることを連絡した。X6 が翌日出勤したところ Y18 次長から「どうして月末に休暇をとったのか。」と質問されたので、「私の担当する得意先は、集金が 28 日で、今回は月末集金がありませんでしたから休暇をとりました。」と答えた。営業 2 課では、月末の代金回収を効率よく行うため他の担当者の集金を地域ごとにかけて手伝うことがあったが、それは当日出勤してわかることであった。

ケ 昭和 51 年 6 月 X6 が外出中に、従業員有志から X6 あてに、ステッカーをはることを、ビラをまくことに反対するという文書が同人の机の上に置かれてあった。その文書には Y22 課長の署名ではじまる職制のほとんどが署名してあった。

コ サービスでは第 5 土曜日を除いて完全週休 2 日制であるが、昭和 50 年 9 月ころ店頭販売をふやすため交替制で土曜出勤が行われるようになった。当初は管理職だけで行われていたが、同年 10 月ころから一般社員のうちの営業担当者も 3 か月に 1 回の割で出勤することとなった。X6 は最初は任意であるということから出勤しなかったが、昭和 51 年 2 月ころ Y18 次長、Y21 主任から依頼を受けたので、同年 5 月の予定表(上司が決め半年くらいの予定をはり出したもの。)に組み入れてもらい 5 月に 1 回土曜出勤をした。それ以降 X6 は土曜出勤はしなかった。

サ X6 が営業担当になった後から営業 2 課では営業担当者 6 名の打ち合せが週 1 回午後 4 時半から行われることになっていたが、打ち合せは午後 5 時半の終

業時刻を過ぎることも、また、午後 5 時半から始まることもしばしばであった。X6 は、この打ち合せには時間外も出席していたが、これらの打ち合せのない普通の日には定時を過ぎると同僚が残っていても帰ったことがしばしばあった。

シ X6 が営業を担当していた期間(昭和 49 年 12 月から同 51 年 8 月 20 日まで)に次のようなことがあった。

(ア) 新製品に関する技術勉強会が就業時間外に数回行われたが、X6 は得意先からの帰りが遅れ午後 6 時ころ出席したところ終っていて上司から注意を受けたことがあった。

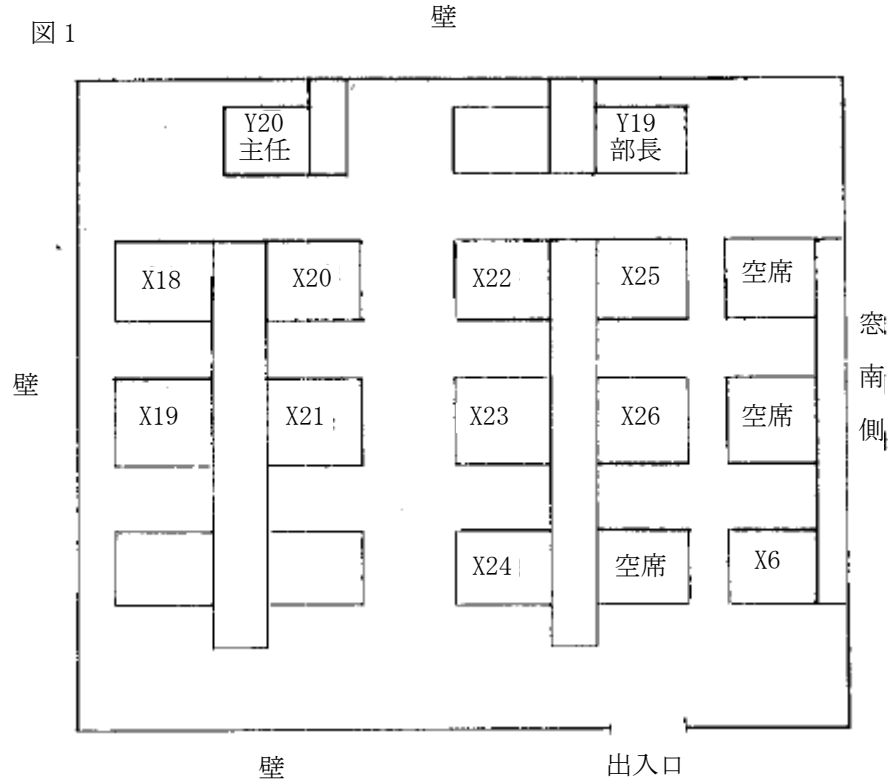
(イ) 営業担当者が御宿で合宿して技術研修等を行った後に会社でその報告会を就業時間外に数回行ったが、X6 は 1 度しか出席しなかった。

(ウ) X6 は 1 度売掛金の回収がおくれ翌月の集金日前に Y18 次長にそのことを報告した。その回収代金を持って行ったとき、同次長からすぐ報告するよう、また、今後気をつけるよう注意された。

(エ) X6 は、顧客との取引きについて上司に報告せず書類だけを上司の机の上に置いたことがあり、それについて上司から説明を求められたことがあった。

ス 昭和 51 年 8 月 20 日 X6 は、Y19 に応接室に呼ばれ何の説明もされず「君には社内で DM(ダイレクトメール)を担当してもらおう。」と言われ営業担当の職を解かれた。その日、直接の上司である Y20 から担当変更の手続きと身の回りの整理を指示された。その後 X6 の得意先会社は、2・3 人にわけられ事務引き継ぎを行った。その間同人の机の配置が図 1 の X23 の位置から出入口近くの位置に変わった。

図1

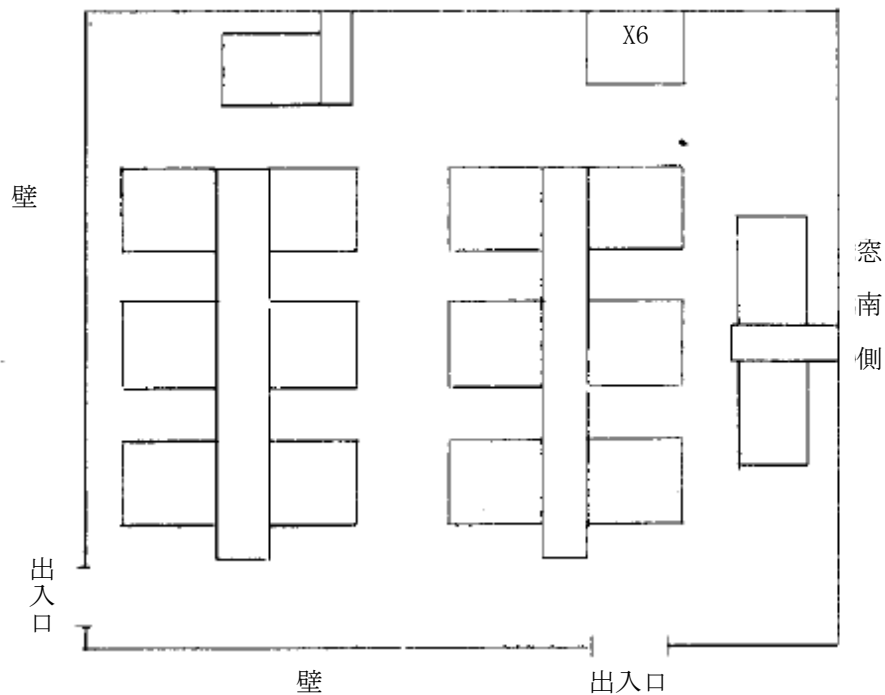


セ 昭和51年9月X6は、業務変更に伴う得意先のあいさつ回りにY20と後任の同僚2人とで行ったが訪問先の会社でX6は「慣れてきたときにやめられるのは残念だ。」と言われた。

ソ X6には営業担当解任後、上記事務引き継ぎの外は具体的な仕事の指示がなく、カタログを読んだりしていたが、昭和51年9月6日ころY20から8月の人事異動で鶴岡事業所に転勤になったY18次長のあいさつ状60枚程度のあて名書きを頼まれた。その後、カタログが5・6枚同人の机の上に置かれていたので、Y20に聞くと封筒にあて名を書くよう指示され、以後明確な指示はなかったがカタログ発送の依頼表がX6の机の上に置かれるようになり、あて名書きの仕事とカタログ発送依頼表の整理がX6の仕事になった。X6のあて名書きの仕事は、1日平均30枚程度で1時間もかからずに終わってしまうものであった。それ以前カタログ発送等は総務部管理課の入社したての女子社員が片手間に行っていたものであった。

タ 昭和51年10月ころ営業2課で机の配置換えがありX6は図2に示すように、他の課員から離れた、正面が壁の位置の席になった。この机の配置換えの後X6の机の電話がとりはずされたので、Y20に抗議したが、「そんなのはおれの自由にできることだ。」と言われた。

図2、 壁



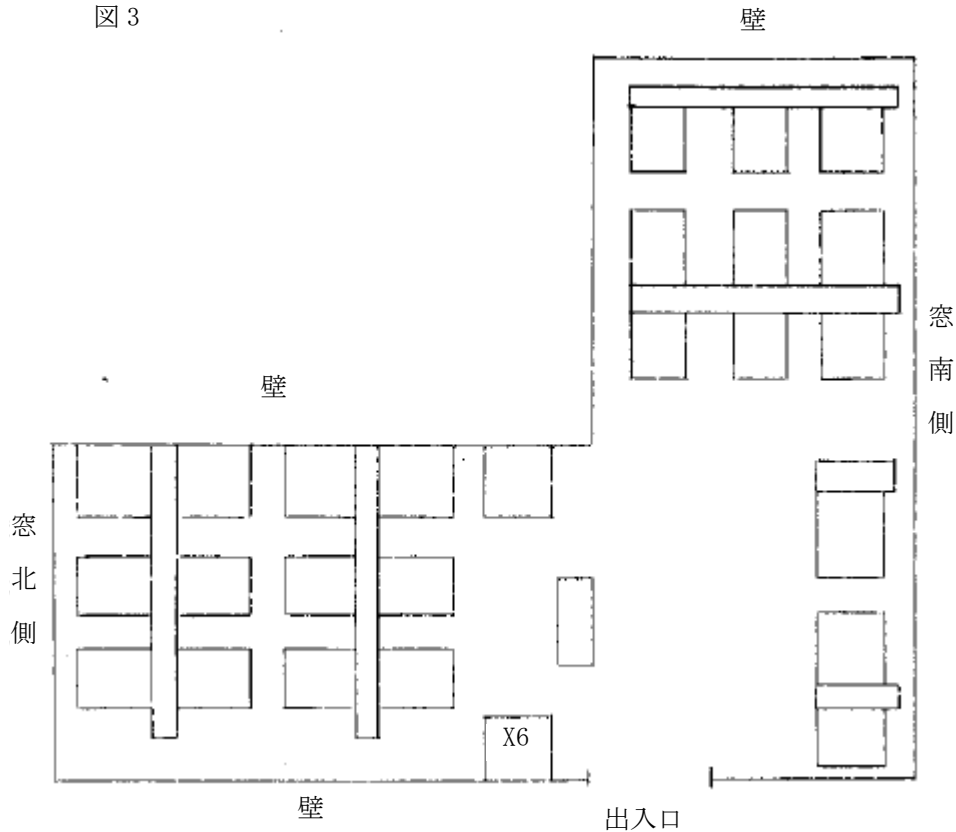
チ 昭和51年11月ころそれまでX6にも出ていた3時のお茶菓子(出張のみやげ物等)が出なくなった。それがなくなる直前女子社員たちが「あの人にお茶菓子を配っていいのかな。」「いいんじゃないの。」という相談をしていたのをX6は聞いた。また、同年12月に営業2課で行った忘年会に一切連絡を受けず出席できなかった。

ツ 昭和52年1月に自動車運転免許証所持者に対し安全運転講習会が行われたとき、Y20からX6は「営業担当者でないから必要がないので聞かなくていい。」と拒否された。しかし、営業担当者以外の者も出席していたのでX6は出席したところ、はじめ小声でY20から「出ろ、出ろ。」と言われたがそれを無視して受講した。

テ 昭和52年4月会社の非常勤顧問Y23の講演会があり、朝礼の時にY24総務部長から自発的に参加するよう話があったのでX6は、Y20に聴講を希望したが「女の子向けの電話のかけ方だから君には必要ないだろう。」と拒否された。この講演会には、営業2課では、女子社員3名と外勤していた者を除いた男子社員3名が出席した。

ト 昭和52年5月中旬営業部の営業1課、2課、3課が配送センタービルに引越したがその時X6の机は図3のように出入口の近くの壁に向き合ったところに配置され、他の課員とは背中合わせとなった。

図 3



ナ 昭和 52 年 6 月 21 日午後土浦事業所で行われた、「人権侵害に対する抗議の決起集会」に参加するため、X6 は Y20 に組合活動のため所定の用紙により届出をしたが「就業時間中の組合活動は認めない。」と言われた。就業時間中の組合活動についての届を出すと常に認めないと言われていたので X6 は、そのまま土浦に行ったところ、翌日 X6 が出勤すると、Y20 が来て前日の組合活動の内容を問いただしたので、メモ用紙に集会の抗議の内容を書いて渡した。その後、Y21 主任と他に 2 人の主任が来て 4 人から「組合活動をするのだったら仕事ができないから専従になれ。」とか「家で組合活動をしろ。」と言われた。

ニ 昭和 52 年 6 月 28 日午後組合は全員ストライキを打ち、連鎖決起集会ということでサービスの建物内で他の組合の組合員とともに午後 2 時 30 分から午後 4 時 30 分まで抗議行動を行ったが、それに対して会社は組合の X4 執行委員長あてに 7 月 13 日付けで警告並びに通告書を発した。

ヌ 昭和 52 年 7 月ころから X6 にそれまで出ていた朝のお茶がぱったり出なくなった。

ネ 昭和 52 年 7 月 25 日 X6 は、本件申立のための商業登記簿謄本を取りに行くため午前 10 時半から正午まで組合活動をする旨を届出ると Y20 に「認めな

い。」と言われたがそのまま外出し、午後零時 55 分に帰って来ると Y20 以下従業員 10 数人が新社屋の入口で待ち構えていて「必要ないから帰れ。」等と、午後 1 時 5 分ころに Y25 総務課長が「その辺でいいから仕事をしろ。」と言うまでいやがらせを受けた。

ノ 昭和 52 年 12 月営業 2 課では X6 の机を除き他の机は向きが反対になり X6 が課員の一番前に位置するようになった。しかし、同人は依然として壁に向かって封筒のあて名書きをしていた。

ハ 昭和 54 年 3 月 1 日付けの定期異動において X6 はサービスの東京支店販売課に配置転換され、店頭販売とオリエンタル友の会(会社の製品を扱う代理店、工具店の会)10 社の担当となった。

(8) X7 について

ア X7 は、昭和 49 年 4 月大学の理学部物理学科(電磁気学専攻)を卒業後会社に入社し、2 週間の実習後、本社開発部(現技術部開発課)に配属され、モーターの新製品開発を担当した。当初は、X14 課員のもとで 80 番リアクションモーター、ヒステリシスモーターの実験やデーター取りを行った。

イ 昭和 50 年 2 月ころ X15 課員(昭和 48 年入社)とともにサーボモーターの開発を命じられ 0 番タイプを担当することになった。当時は、得意先からのデーター依頼等の短期間の仕事が常時 4・5 件あるのが普通であり、他の課員も同様であった。

ウ 昭和 50 年 7 月ころ X7 は、Y10 課長(当時主任研究員)からジェネレーター付サーボモーター(発電機付き制御用モーター)の開発(以下「ジェネレーター開発」という。)を指示された。これに対して X7 は、「時間的にやれるかどうか自信がない。」と言うと、Y10 課長に「他の仕事のあいまに進めてみてくれ。」と言われたので引き受けた。このジェネレーター開発は、以前会社で大型のものを製品化したことがあり、おおよそのガイドラインは X7 と Y10 課長との間でできていた。

エ X7 は、昭和 50 年 5 月の組合公然化時から組合員であったが、同年 8 月下旬、Y26 技術課長(以下「Y26 課長」という。)から酒食に誘われた。その席で同課長は X7 に、「全国金属じゃだめじゃないか。本当のうちの従業員を代表するような組合じゃないとだめじゃないの。」、「全国金属というのは、そういう組合ができた会社はいろいろつぶれている。」、「全国金属は、赤でしょう。」、「X4 君は実は共産黨員でしょう。」、「X4 君は、仕事は遅いし遅刻が多く、組合の指導者をしているのはおかしい。君達も信頼できないでしょう。」等と話したが、X7 は、「私は、会社の組合、全国金属の方針は間違っているとは思わないので

やめるつもりはない。」と言った。

オ 開発課は比較的残業が多く X7 も残業を行っていたが、組合が会社に対して 36 協定の締結を要求し始めた昭和 50 年 9 月ころから X7 は残業をしなくなった。なお、X7 は、入社 2 年月の昭和 50 年には遅刻が多く上司から注意されたこともあったが、昭和 51 年は反省して少なくなった。

カ 昭和 51 年 1 月から 4 月ころまでの間それまでの仕事の他に UL 規格モーターの開発を「他の仕事が遅れても最優先でやってくれ。」と Y10 課長から指示されてその業務に従事した。

キ 昭和 51 年 3 月 23 日 X7 は、Y10 課長に報告書の中と口頭で「できれば、ジェネレーター開発の仕事の分担をかえて欲しい。」と頼んだが「とにかくやってみてくれ、残業をやってもいいじゃないか。」と言われ、換えられなかった。なお、残業については、X7 は組合の方針に従って「できない。」旨を告げた。

ク 昭和 51 年 9 月ころ Y10 課長は、X7 に「インダクションモーターの巻換だったら、X16 さん(入社以来 20 年位のベテラン)位できるようになった。」と、また「おまえのデーターだったら信頼できる。」とも言われたことがあった。

ケ X7 は、昭和 51 年 10 月に組合の支部執行委員に選出された。同年 11 月 30 日就業期間中に組合の千葉地本の会議に出席するため、Y10 課長にそのことを告げると「認めない。」と言われた。しかし、そのままロッカー室で着がえをしていると、同課長が来て、「どうしても行くのか。」と言われたので、X7 は、「そうです。」と答えると「どうしても行くというなら、今後もこういう事が度々あるなら考えなきゃいけない。こんなことは認められてないからな。」と言われた。なお、X7 は同年 10 月から昭和 52 年 4 月までの間に秋闘要求に関する会社の団体交渉拒否に対し抗議する等就業時間中の組合活動を行ったことにより、19 時間 43 分の賃金カットを受けた。

コ その後昭和 52 年 4 月までの間、X7 は、①新入社員が行うような「モーター測定台のリード線取換作業」、②他業務担当者の行うスピニング棒切断、③測定器の修理校正作業(各課の人に交替でやってもらうはずだったが同人だけにやらされた。)、④秋葉原への部品の買出し、⑤製造技術課で行っていた端子板の試作品作りの単純作業やそれに近い仕事が単発的に業務命令されたことがあったが、主に UL モーターの巻換作業、UL モーターのサンプル組立(昭和 52 年 3 月終了)、20 番ヒステリシスクラッチの試作を行っていた。

サ 昭和 52 年 1 月ころから X7 は、ジェネレーター開発の実験用試作部品を精密工作課に依頼し、同年 3 月末になって試作部品を組み立てて実験を開始した。同年 4 月に入って Y10 課長からジェネレーター開発の仕事が進んでいな

いことについて、やり方を教えてやるということで、「どういうジェネレーターを後発メーカーとして開発したらよいか、同業他社に電話で調査しろ。」と言われた。この中でカタログの収集と他社の技術的ノウハウを聞き出すことなどが指示され、カタログは自宅に X7 電機 KK という名称で送ってもらうように言われた。X7 は、実験室から同業他社に電話をし、カタログの送付を依頼したが、そのときに相手の名前を聞き漏らしたものもあった。

シ 昭和 52 年 4 月 12 日 X7 は、Y10 課長から電話でのカタログの収集について中間報告を求められたので、メモと口頭で報告すると、相手の名前を聞いておかなかったことについて、「電話のかけ方も知らない。」「仕事の基本がわかっていないからだ。これを読んで反省しろ。」と言われて新入社員のしおりを渡され、読んで感想文を提出するよう業務命令を受けた。それと同時に、ジェネレーター開発、20 番ヒステリシスクラッチの試作等一切の業務からはざされた。その日感想文を提出すると、「この感想文には一般的なことしか書かれていないから、君のジェネレーターの仕事に関連してなぜ遅れたのか反省文を書け。」と言われた。

ス 昭和 52 年 4 月 15 日 X7 は、他の仕事が忙がしかったこと、時間的に余裕がなかったことを書いた反省文を提出したところ、Y10 課長に会議室へ呼び出され、「仕事をおまえはやる気があるのか。残業をやらないのはどうしてなんだ、仕事をやる気がないんだろう。」と言われたので、「残業については、以前話したことがあります、やらないのじゃなくてやれないのです。それに残業をやることと仕事のやる気とは直接関係ないでしょう。」と言った。同課長はこれに対して、「残業をやるというのは、仕事にやる気があるかないかということになる。そういったやる気以外に仕事をやるのに何があるんだ。」と言いき論となった。

X7 の反論については、「いいわけが多すぎる。」と言われた。X7 は、この会話中にメモを取っていた。その日 Y10 課長は、X7 に「机の整理をやれ。」と指示した。

セ 昭和 52 年 4 月 19 日 X7 は、机の整理が終ったことを Y10 課長に報告し、仕事について聞くと、「反省できるまで次の仕事にはかかれまいだろう。」と言われ、それ以降同年 5 月 19 日までタイムカードを押すだけで、毎日机に座っているだけであった。その間一度、X7 は技術関係の本を読んでいたが Y10 課長に「そんなことは命令していない。反省はどうした。」と禁止された。また、同年 5 月 11 日有給休暇の届を出した時に「仕事はしなくていいのか。」と Y10 課長に聞くと、「わかったら来い。指示をする。」と言われ再度新入社員のし

おりを渡された。

ソ 昭和 52 年 5 月 19 日 X7 は、Y10 課長に呼ばれ「反省できたか。」と聞かれたので、「前に提出した 2 つの反省文のとおりです。そういう意味での反省ならすでにやりました。」と答えると、中止させられるまでの電話でのカタログ依頼の進み具合をまとめてメモして提出するよう指示された。同月 23 日その結果をワラ半紙に書いて X7 が報告すると、「報告は、こういう紙に書かないで、メモ用紙(ミスコピーや古い図面の裏)に書くように。」と Y10 課長から言われた。

タ 以後、X7 は何も仕事がないという状態はなくなったが、仕事の内容は、ジェネレーター開発の電話での調査、ねじを短かくする仕事、ブレーキパックの再検査、ステッピングモーターの試作用コイルの巻戻し等であった。

チ 昭和 52 年 8 月会社は、人事異動と組織変更を行った。開発課は、X4 の項((4)サ)で認定したとおりの 2 名となり、X7 の仕事は一貫したテーマのものがなく、ラインでのロットアウトの選別、ボールベアリングの寿命試験、他社のモーターとオリエンタルのものとの比較寿命試験、直流モーターのカタログ集め、他担当者の新製品の寿命試験セット作り等で、会社のその日の状況による手伝いであり、朝会社に行ってみるまで何をするかわからない状態であった。

ツ 昭和 53 年の始めころから X7 は、①ステーター開口部寸法の違いによる特性の変化測定、②ステーター開口部寸法変更に伴うステーターの巻換実験、③外鉄タイプモーターの特性測定等モーター開発に伴う基礎研究を行った。また、昭和 54 年の始めころから X7 は、技術 2 課(現開発部)の X17 の指導のもとに、ステーターづくりの機械化のためステーターの検討を主に行い、他に新鉄板のデータ測定、特注品の設計、鋼板モーターの組立、各種データの収集等を行うようになった。

(9) X8 について

ア X8 は、昭和 49 年 4 月大学の生産工学部機械工学科卒業後会社に入社し、2 週間の現場実習の後、開発部(現技術部開発課)へ配属され、先輩課員について電磁ブレーキ付きモーター等の開発に従事した。昭和 50 年 8 月 X8 は技術部技術課に配置転換され、技術データの収集等の業務を行うようになった。

イ X8 は、組合結成時からの組合員であったが、昭和 50 年 9 月上旬直属の上司であった Y26 課長から酒食に誘われ、その席で X8 は、「全国金属は赤だ。」「全国金属というのは怖い、へたをすると会社もつぶすのだ。」「上部団体から役員が組合の中へ入って来て、そういう指示どおりオリエンタルの組合を動かすのだ……。」「X4 君は赤なのを知っているか。」等と言われた。その後同年

10月ころ Y26 課長は、X8 の自宅を夜訪ねて同様の話をしたことがあった。

ウ 昭和 51 年 3 月、X8 は製造技術課へ配置転換され、同年 4 月に Y15 課長から、①鉄板抜型用製品取出シュートの製図及び手配(5 点)、②側板減速比穴抜型の変形防止機構の取付(5 点)、③ギャブランク抜型の改造(6 点)、④ベアリングワッシャーの設計、の仕事が指示されたが、この時 X8 は、Y12 部長から「新入社員でないから実習期間はない。」と言われた。製造技術課の仕事は、設計製図→製作依頼(内工又は外注)→現場で使用(試し抜き)→製品チェック検査→引渡しまでが担当者の仕事であった。

エ 組合は、昭和 51 年 4 月 27 日、28 日の春闘に際して時限ストライキを打ち、X8 も参加した。同年 5 月 14 日 X8 は Y12 部長から、その数日前に、毎週行っている課内の打合せが終業時刻より 1 時間オーバーしたので、その翌日残業届を出したことについて、会議室に呼ばれて「業務の打合せというのは、時間外にやっても仕事ではないのだ。残業届を出すとは何事か。帰りたければ帰っても構わないがそのあと君の仕事がどうされるかは保証しない。」と言われるとともに「他の社員が休日出勤までしている時期に仕事もせずにストライキで座り込むとはどういうことだ。自分でベストの仕事をしているのか。そんな事をして他の人が君の担当した仕事をやってくれると思っているのか。」と言われた。それに対し X8 は、「私は、正常な組合活動をやっているのに、それが気に入らないからといって、ほかの課の人がぼくの仕事をやらなくなる時に上司としてはそれをどうするのですか。」と聞くと、「それは私はとめようがない。」という答えであった。

オ X8 は開発課在籍当時残業時間が非常に多かったが、組合公然化後 36 協定が問題となったころから残業をしなくなった。ストライキに参加した後、何度か会議室に呼ばれ、「業務が停滞する。進行が遅れる。」と言われたことはあった。

カ X8 は、昭和 51 年 9 月から同 52 年 8 月まで組合豊四季分会の執行委員に選任された。

キ 製造技術課で X8 が与えられた仕事の経過は次のとおりであった。

(ア) 鉄板抜型製品取出シュート製図及び製作は、何回かにわけて指示され、早いものは同年 8 月ころ完成したが、最後のものは翌年の 2 月になって提出した。

(イ) 側板減速比穴抜型の変形防止機構の取付は、図面が満足にファイルされていなかったため、現物の寸法を測定し、図面を作り、一応の設計が完了したのが昭和 51 年 7 月初めで、製作手配を出して、抜型が製作され、試

験が終わったのが早いもので同年 11 月、最後のものは翌年になった。この間製作依頼先の現場に X8 が進行状況をチェックしにいくと、その課の課長から「こちらで日程を組んでやっているのだから任せてほしい。」と言われて帰されたが、同じ課員がその場に来て同じことを告げてもそのようなことはなかった。

(ウ) ギャブランク抜型の改造は、図面が不ぞろいであったので現物の寸法を測定したうえで改造を行った。6 点のうち 2 点は昭和 51 年 7 月 15 日に、残りの 4 点は同年 8 月 25 日に製作手配した。前の 2 点は、一部設計ミスがあったが同年 8 月 16 日と 10 月 1 日に検査で良品となり完成した。残り 4 点についても一部設計ミスがあり現場から X8 に連絡があったので、Y15 課長に報告したところ、同年 11 月ころ同課長から途中経過をまとめるよう指示され、改造時期を合わせるため製作は一時ストップされた。4 点の製作のうち最後のものは、X8 が仕事はずされていたころ(後記サ)できたのでファイルは他の人の名前で完了となっていた。

(エ) ベアリングワッシャーの設計は昭和 52 年 5 月に最終的に仕上げた図面を提出したがその後の指示は一切なく製作はされなかった。

ク X8 は、昭和 51 年 10 月金型関係の外部講習会に出席させられたが、抜型のメーカーの開発研究者や大学教授の最新の抜型に関する研究発表会であったので、会社で直接使える技術はほとんどなかった。

ケ 昭和 52 年 6 月 X8 は Y15 課長に新しい仕事の指示を求めると「クサビ汎用切断型の設計」を指示された。そのとき同課長から「君は段取りが悪い。」と言われたが、勉強のためとか、これを機会に 1 つずつ覚えてもらうというような趣旨のことは言われなかった。設計は 4 回変更を指示され、同年 8 月 16 日図面を提出したが、その後どうするかは指示はなく、製作されなかった。

コ 昭和 52 年 8 月 18 日 X8 は Y15 課長から側板減速比穴抜型の設計を指示され、同月 23 日提出した。その後は製作先で試験結果を検討するだけになり、同年 9 月 25 日まで毎日行える仕事はなかったため、同人は、抜型関係や旋盤関係の本を自分で見つけて読み、読書時間の合計は 94 時間になった。

サ 昭和 52 年 9 月 26 日 X8 は、Y15 課長から外注ダイキャスト金型台帳の整備を指示され、同年 10 月 17 日に提出し完了した。Y15 課長が 10 月中旬から 3 か月間社外研修で不在になったため、同月 18 日 Y4 部長から「シャフトキャップの改良」の仕事が指示された。この仕事の途中で急ぎということで、同年 11 月 16 日ころ Y11 次長からファンの特性測定や、リニヤヘッドの加工を現場で開発課の X7 と 2 週間手伝わされた。シャフトキャップの改良について

は、Y4 部長から「早く作ろう。」と言われていたが、昭和 53 年 1 月に図面を提出すると、その後は仕様書の作成を指示され 2 回の修正を行い、まだ完成しないうちに Y4 部長から会社の方針で改良の機械は作らなくなったのでファイルしておくよう指示されこの仕事は中止された。治具設計において、急ぎという場合は仕様書の作成と並行して治具を製作するのが一般的であった。

シ 昭和 53 年 3 月以降の X8 の仕事は Y11 次長からだいたい指示があり、実験用のセット作り等を行うようになったが、同年 5 月初めにはアルミ製のモーターケースのサビを紙ヤスリで落す作業を現場で行った。この時非組合員の 1 人から「君は組合員だからいやがらせなんだろう。」と言われた。また、7 月にはモーター部品のプラスチック製のプッシュの穴の中のバリ取り作業を 2 万個行った。

ス その後の X8 の仕事は、リニアヘッド寿命試験のセットづくりとその経過調査、リニアヘッドによる溶接トーチ用送り装置の試験セットづくりであった。昭和 54 年になってから X8 は、鋼板ケース及び冷却ファンのサンプルづくり、ダイキャスト金型の納入検査、リニアヘッド試験セットの経過調査、新機種用の巻型、巻枠の製作、ローター改造に対する寿命試験セット造りと試験経過報告、ステーター造りの機械化の為に発生した不良品の分離作業を行うようになった。

(10) X9 について

ア X9 は、香川県の出身で昭和 49 年大学の工学部機械工学科を卒業後会社に入社した(入社時に X9 は、将来高松事業所勤務を希望したことがあった。)。2 週間の現場実習の後本社製造技術部(現技術部)製造技術課に配属され、主任のもとで治具関係の製図(設計)及びその製作手配、部品手配の業務を担当した。

イ 昭和 50 年 8 月ころから X9 は Y15 課長から①ブレーキパックの固定用リード線曲げ治具、②ジェネレーター組立治具、③バイト研削台、④サーボモーターの圧入治具の設計を指示された。当時、これらの仕事も含めて週 4・5 点の仕事の指示があった。

ウ 昭和 50 年 11 月 18 日会社が照会票(第 1 の 2(4))を配布した日に、X9 は、同課の先輩である X18(当時組合職場委員)の自宅に誘われ、「照会票は、会社が出せというから出してもいいんじゃないか。」と言われたが、「組合の執行委員が出さなくてよいと言っていたし、私も執行委員の言うことが正しいと思うから出さない。」と答えた。同課で照会票を提出しなかったのは、X9 と X5 だけであった。同年 12 月製造技術課の組合員は、X9 と X5 を除いた全員

が組合を脱退したが、そのとき X18 が全員の脱退届を組合の X4 執行委員長にまとめて提出した。

また、X18 は会社と従業員代表が 36 協定を同年 12 月に締結したときの従業員代表の 1 人であった。

エ X9 は、前記の脱退届が提出された後から毎日ビラ配布や執行委員会に顔を出すようになったが、それ以前は、組合活動にはほとんど参加したことはなく、組合の役員になったこともない。

オ Y15 課長から X9 に指示された設計の経過は次のとおりであった。

(ア) ブレーキパックの固定用リード線曲げ治具は、X9 に指示される前に仮治具で生産されており、X9 が新たに作った治具は使用されなかったが、このことについて Y15 課長からは何も言われなかった。

(イ) ジェネレーター組立治具、バイト研削台については、設計が完了したが、その後の指示がなく製作されなかった。なお、バイト研削台については仮治具があるから少し納期が遅れてもよいと治工具課から言われていた。

(ウ) サーボモーターの圧入治具は設計を完了し製作依頼は出したが、その後の指示がなく製作されなかった。

カ X9 は、Y15 課長から昭和 51 年 2 月フロッピー(電子計算機の記録装置)用モーターのローター(回転子)研削ドライブ装置の設計を指示された。最初に設計したものは、シャフト自体にわずかに傷がつくということでやり直し、合計 3 回の設計を行い生産に支障なく使用されるようになった。

キ 昭和 51 年 2 月ころから X9 に対する Y15 課長から仕事の指示が週 1・2 点になり、同年 4 月には全く指示がなくなった。X9 は、前年の暮ころ Y15 課長から「治具のことは覚えてもらうから機械設備を覚えてもらいたい。」と言われていたので、機械の取扱い説明書を読んで過した。

ク その間、昭和 51 年 5 月 Y15 課長がヨーロッパ視察旅行に出かけたとき、Y12 部長が課長代行するに当って各人に仕事分担を知りたいのでメモでいいから出すように指示し、X9 も提出したが同人には仕事の指示はなかった。

ケ 昭和 51 年 6 月に Y15 課長が帰国しても仕事の指示はなく、同年 7 月末になって、フロッピー用ローター研削ドライブ装置について、ドライブ方法と研削方法が変更になった途中経過をまとめるよう指示された。指示を受けてから 2 日ほど報告書を提出したが、その日に Y15 課長から突っ込みが足りないということと、文章表現上の指摘があり再提出するよう指示された。X9 は夏休み後の同年 8 月 7 日ころ Y15 課長に報告書を再提出したが内容に関し

ては指摘されず「技術者としてのレポートになっていない。」「仕事に誠意がみられない。」「夏休みをどのように使ったか。」「安心して仕事をまかせられない。」等と言われた。しかし、再度書き直せとの指示はなく、また、他の仕事の指示もなかった。

コ 昭和 51 年 10 月 4 日 X9 は「何か仕事はありませんか。」と Y15 課長に聞きに行くと「仕事とは自分で探すものだ。」「仕事はどうして君から離れていったか考えてみる。」と言われたが、再度「何か新しい指示をお願いします。」と頼むと、「何をやりたいか報告書にまとめてこい。」と指示された。2 週間くらい後に中間報告を出すと、「あれは中間報告だろう、最終報告を出せ。」と指示された。X9 は、同年 11 月 24 日治具関係の仕事と、機械の仕事をやりたいという内容のことを書いた報告書を提出した。提出後、Y15 課長は何も言ってこなかったので、同年 12 月 11 日に X9 が聞きに行くと「ああ、あの報告書ねえ、あの報告書で君に聞きたいと思っていたんだ。」と言いながら机の上や引き出しの中を探していたが見つからず「3 時過ぎたら 1 番に君と話そう。」と言った。しかし、午後 3 時になっても Y15 課長からの話はなく、その後、このことについて同課長との話し合いはなされていない。

サ 昭和 51 年 12 月から翌年 3 月まで Y15 課長の指示がなかったので X9 は、ベヘラー社の自動旋盤の英文案内書を独自に読んでいたところ昭和 52 年 3 月 14 日になって Y15 課長から「長い間、英文を勉強しているようだが日本語訳を提出する気があるのか。」と言われたので「提出します。」と答えると、1 週間単位で提出するよう指示されたが、翌年 1 日単位で提出するよう変更された。同年 3 月 19 日に 1 日分の和訳を Y15 課長に提出すると「たった 2 ページしかできていない。明日から 3 ページやるように。」と言われた。この和訳は同年 4 月 27 日で終わったので X9 が Y15 課長に次の仕事を求めると、「金属の摩耗とその対策」という本を与えられ読後感を提出するよう指示された。同年 5 月 23 日には「ただ本を読むだけでなくどんな仕事をやりたいかを書かなければ報告書にならない。」と最初になかった指示をされた。その後、同年 8 月 12 日 Y15 課長は X9 に「金属と合金の特性理論」という英文の本の和訳をしながらどんな仕事をやりたいか考えるよう指示し、同年 11 月中旬まで X9 は、数回にわけて訳文を提出したが、内容について課長と話し合ったことはなかった。

シ Y15 課長は、昭和 52 年 10 月中旬から翌 53 年 1 月下旬まで社外研修で不在となったため、X9 は、Y11 次長から、ステッピングモーターのローターの歯幅狭め加工(やすりかけ)、回路箱の穴加工、銘板の検査の単純作業を指示さ

れた。

ス 昭和 53 年 1 月 Y11 次長は、X9 に製造技術課で X9 の先輩である X19 から仕事のことを聞くよう指示され、それ以後同人からカタログの整理、回路箱の穴加工、金型の検査等単発的な単純作業が命じられるようになり、同年 8 月からは、Y15 課長、同課員 X20 からも倉庫の抜型関係の棚の整理や試作用部品の製作、不具合治工具の検査(図面との照合)、治工具の製図等の業務を指示された。

セ 昭和 54 年 3 月の定期人事異動で X9 は高松事業所第 1 課に配置転換された。配置転換に先立って Y4 部長から意向打診があった際、「考えておきます。」と答えその後組合へ、「高松で何をすることもっと製造技術の仕事をやっていたい、実習であれば豊四季でもできるではないか。」という意見を持っているので会社に聞いてもらいたいと言って行った。組合は、そのことについて会社に通告書を提出し、団体交渉を申し入れたが拒否された。

なお、X9 は高松事業所第 1 課でローターコアの組立作業を行っている。

第 2 判断及び法律上の根拠

1 X1 について

申立人の主張

X1 は、昭和 51 年 4 月、当時担当していた品質管理課本来の業務の一部であるボールベアリングの寿命試験等の仕事を取り上げられ、実験室、環境試験室の出入も禁止され、レポートの提出を指示され、提出してもコメントは与えられず、また、一時期全然仕事を与えられなかった。また、各種委員会、課内打合せ、課内文書の回覧から排除され、電話番号の訂正の単純作業を命じられた。X1 が以上のような処置を受けたのは、X1 が申立人組合に加入し、昭和 50 年 10 月以降豊四季分会の執行委員に選出され、会社の団体交渉拒否に対する組合の抗議に参加する等のため就業時間中に組合活動を行ったことを会社が嫌悪したことによるものであって、正当な組合活動を行ったことに対する差別取扱いである。

被申立人の主張

会社は昭和 51 年 3 月 X1 が担当していた製品修理業務をサービスに移管したので、X1 の担当業務を変更する必要が生じたが、同人は昭和 41 年 11 月から昭和 51 年 3 月まで製品修理業務しか担当しておらず、品質管理課本来の業務の経験が皆無であったため、デスクワークで研究テーマを与えて基本的なことを学ばせ、レポートを作成提出させて適性を発見することにしたものである。また、ボールベアリング寿命試験の中止等は X1 の担当が変更になったため行ったものである。ところが、X1 はレポートの提出が遅く、提出された内容は拙劣であったので、指

導を繰り返したが、内容が貧弱で勉強したあとが見られず、問題に取り組む姿勢、意欲も疑わしかった。また、組合活動と称して職場離脱を行うようになり、仕事に取り組む意欲を示さないのので、昭和 51 年 6 月中旬以降は職場の打合せ記録、業務報告書等を通じてレポートの書き方、まとめ方に重点を置いて指導した。その間、製品の取扱い説明書の電話番号訂正作業を指導の一環として命じたが、X1 は、業務を理解しようとはせず、反抗的になり指導効果はあがらなかった。昭和 52 年 4 月以降再び指導をやり直す必要上「信頼性管理の理念と実践」という本を与え、毎日感想文を提出させ、引き続き「オリエンタルモーターの品質管理を今後どうすべきか」というテーマを与えレポートを提出させる方法で指導を繰り返したが、指導効果は得られなかった。そこで、会社は X1 にはデスクワークは不向であると判断し、実作業を担当させたところ、手先が器用で比較的仕事を早く仕上げていたことが明らかとなったので、X1 自身の特性を生かすため、昭和 54 年 3 月豊四季事業所電気事業部第 4 課に配属したところ、X1 はそれ以来仕事に対する不満は申し出ていない。以上の次第であるから、会社のとった措置は不利益取扱いではない。なお、X1 は昭和 54 年 3 月の配置転換によりモーター組立の実作業に従事して異議を述べていないので、救済利益はない。

判断

- (1) 会社は、昭和 51 年 3 月 X1 が担当していた製品修理業務をサービスに移管したので X1 の担当業務を変更する必要が生じたが同人が品質管理課本来の業務の経験の有無であったため、デスクワークで研究テーマを与え基本的なことを学ばせレポートを作成提出させて適性を発見することにしたと主張するが、X1 はすでに、昭和 46 年 4 月から同 48 年 3 月まで品質管理課本来の業務である製品の不良の予防と再発防止の仕事にたずさわり(第 1 の 3(1)ア)、その後もボールベアリングの寿命試験等を行ってきた過去の事実(第 1 の 3(1)エ)に徴すれば、X1 の業務を変更する必要が生じたとの主張は合理性がなく、また、当時品質管理課の一般課員 6 名(第 1 の 3(1)エ)中何故 X1 1 人の業務を変更する必要があったか理解しかねるところである。また、ボールベアリングの寿命試験の中止や、実験室、環境試験室の立ち入り禁止についても、会社は X1 の担当が変更になったためと主張するが、会社は担当変更について X1 に何等の具体的な説明もしていない(第 1 の 3(1)エ)のみならず、まして上記判断のとおり、その前提となる担当業務の変更そのものが合理性を欠いていることからすると、会社のこの主張も首肯できない。
- (2) 会社は、X1 はレポートの提出が遅く、提出されたレポートは内容が拙劣であったので、繰り返し指導して提出させたが、内容が貧弱で勉強したあとが見ら

れず問題に取り組む姿勢、意欲が疑わしいと主張するが、X1 は、昭和 51 年 4 月に Y2 課長から資料の整理と管理を指示され、同年 5 月中旬、カタログの整理と管理に関するレポートを提出しており(第 1 の 3(1)カ)、レポート作成に要した期間は約 1 か月であるが、Y2 課長が指示に際して特に期限を明示したとの疎明はなく、また、X1 はボールベアリング寿命試験の中止を命ぜられた当時製品修理業務を担当していた関係上、それらの引継ぎ業務の残務整理をも並行して行っていたのであるから、5 月中旬までレポート提出が遅れたとしてもやむを得なかったと解される。また、このカタログの整理と管理に関するレポートの内容については、Y2 課長は単に「ちょっと足りないじゃないか、検討して提出するよう」と書き添えただけで返し、再提出されたレポートに対しては、「内容がおそまつである。」、「もうこの仕事はまかせられない、別の仕事を見つけてやる。」と言っただけで(第 1 の 3(1)カ)、具体的に指導したとの疎明がないことからすれば、Y2 課長がこのレポートを子細に検討したか否かも疑わしく、内容が貧弱で問題に取り組む姿勢、意欲すら疑わしいとの会社の主張は具体性がなく採用できない。

- (3) 会社は、X1 が組合活動と称して職場離脱を行い、仕事に取り組む意欲を示さないので、昭和 51 年 6 月中旬以降職場の打合せ記録、業務報告等を通じレポートの書き方、まとめ方に重点を置いて指導したと主張する。

X1 は前記(第 1 の 3(1)ウ)のとおり、昭和 50 年 10 月以降就業時間中に組合活動のため職場離脱を行い賃金カットされたが、就業時間中の組合活動の範囲については会社は団体交渉を拒否し一方的に決めているものであり(第 1 の 2(3)、(4))、X1 の組合活動は、会社の団体交渉の拒否、照会票の配布、組合集会の妨害等に対処するためやむを得なかったものと推認する。また、X1 は昭和 51 年 6 月中旬以降は週 1 回の職場の打合せ記録を作成する外は仕事の指示がなく、X1 が Y2 課長に「仕事を下さい。」と言っても返事がなく、また、同年 7 月中旬以降 8 月までの Y2 課長が X1 に対してとった指導の態度(第 1 の 3(1)カ)は、到底 X1 を誠意をもって指導したとは認められず、会社の主張は採用できない。

- (4) 会社は X1 に指導の一環として製品取扱い説明書の電話番号訂正作業を命じたが、業務を理解しようとせず指導効果は上がらなかったと主張するが、X1 が与えられた製品取扱いのしおりの訂正作業は、当時品質管理課には X1 を含めて一般課員 6 名がいた(第 1 の 3(1)エ)にもかかわらず、X1 1 人だけにこのような単純作業を行わせ、また、9 月からの訂正済みの物が 11 月まで全部そのままにされていたこと(第 1 の 3(1)キ)、更に、11 月 19 日 X1 が見直し状況を報告した際 Y2 課長が「誠意をもってやらないようではどんな仕事もまかせられない。」

等と言って作業を中止させていたこと(第1の3(1)キ)などからみると、その必要性があったかは疑わしく、会社の主張は採用できない。

- (5) 昭和52年4月からの読書感想文の提出とそれに続く研究テーマのレポート提出についてて会社は、もう一度社員教育をやり直すためと主張しているが、勤続15年で組合結成前は勤務状況がよく度々精勤賞等を受賞したことがあった(第1の3(1)ア、イ)X1にこのような方法で社員教育を行うことが必要であったとは考えられず、また、会社が現実に行った社員教育の内容についてみても、この間にY2課長が実施したX1のレポートの誤字に対して「やり直せ」との指示(第1の3(1)ケ)や、レポートの命令をワラ半紙の片隅に書いた(第1の3(1)コ)だけで指示した態度から推測すれば会社は当初からX1に社員教育を行う意図がなかったと解するのが相当である。

以上のとおりY2課長のX1に対するレポートの提出、電話局番の訂正、読書感想文の提出等の業務命令及び一時期仕事の指示を与えなかったこと並びに回覧文書、改良推進委員会の課内打合せからの排除は、X1に精神的苦痛を与えた差別取扱いと解せざるを得ない。会社はX1に昭和53年7月ころから各種の実験等の実作業をやらせ(第1の3(1)サ)、昭和54年3月1日付けで豊四季事業所組立事業部第4課に配置転換してモーター組立作業を行わせた(第1の3(1)シ)ことについてその理由をるる主張しているが、仮りに会社の主張するとおりの理由があったとしても先に会社がX1に対し行った差別取扱いを合理化する理由とはならず、会社の主張は採用できない。X1は前記認定(第1の3(1)ウ)のとおりに就業時間中に組合活動を行い、昭和50年10月から12月までの間に13時間39分、昭和51年3月から7月までの間に14時間45分(ストライキを除く。)の賃金カットをされた事実はあるが、前記判断のとおりにX1としてはやむを得なかったものと解される。にもかかわらず、X1が以上のように差別取扱いを受けたのは、会社の組合に対する団体交渉の拒否、組合集会の妨害等の一連の不当労働行為(第1の2(4))及び本件他の組合役員等に対する会社職制による同様な行為からして、会社がX1の組合豊四季分会執行委員として行った正当な組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いであるとともに、他の組合員に対しみせしめとすることによって組合弱体化を狙った支配介入であり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

なお、X1に関する本件救済申立は、昭和52年6月29日に申立書が提出受理され、会社が昭和51年3月、X1の担当していた品質管理課本来の業務の一部であるボールベアリングの寿命試験等の仕事を取り上げてから1年以上を経過しているが、会社のX1に対する差別取扱いの意思はその後も続き、会社は昭和

51年9月には、X1に製品取扱いのしおりの電話局番の訂正作業を命じた(第1の3(1)キ)だけで、本来の品質管理課の仕事を与えない状態が続いており、会社の差別取扱いの意思は一貫して続いているのであるから労働組合法第27条第2項の継続する行為に該当する。

2 X2について

申立人の主張

X2は、昭和51年3月22日、Y5課長から当時担当していた刃具類の再生研磨の集中管理の仕事を取り上げられ、バー材切断作業を命じられ、同年5月初旬からギャシャフトのキー溝バリ取り作業を命じられ、同年5月中旬からスパークギャブランク加工機の稼働作業を、昭和52年5月以降円筒研削盤、同年10月に転造盤を担当させられたが、会社がX2にこれらの単純作業を命じたのは、X2が申立人組合に加入し、昭和50年10月1日以降申立人組合の土浦分会の執行委員長として、会社が第2課のライン速度を速くしたことに対する抗議、会社の団体交渉拒否に対する抗議等で就業時間中に組合活動をしたことを会社が嫌悪し、他の組合員に対するみせしめとして行った差別取扱いである。

被申立人の主張

X2は、昭和49年土浦事業所第1課に転勤後は、女性社員1名とともに同事業所治工具の管理を担当したが、X2自身の担当業務が多忙であったにもかかわらず、昭和50年10月ころから組合活動と称して就業時間中に職場離脱が目立つようになり、昭和50年10月から翌51年3月ころまでの間、少ない月で4・5回、多い月には10数回にも及ぶ職場離脱をした。その職場離脱は事前に連絡することはまれで、当日又は直前に連絡することが多く、このため会社は計画的に業務が行えず、業務に重大な支障をきたし、上司が再三注意したにもかかわらず、全く反省の色がみられなかったため、昭和51年3月、職場離脱があっても比較的影響の少ないバー材切断作業に担当換えを行ったのである。昭和51年5月ころ約1週間程度X2にギャシャフトのキー溝バリ取り作業を命じたのは、生産量がふえたため、一時的に短期間X2に命じたものであり、仕事上の差別ではない。X2に対し、昭和51年5月以降スパークギャブランク加工機、昭和52年5月からは円筒研削盤、同年10月には転造盤を担当させたのは工場の勤務状態が変化したので、多くの生産課員め担当換えと一緒に行ったのであり、X21人だけ短期間内に配置換えをしたものでない。

判断

- (1) X2が行った就業時間中の組合活動は、かなりの時間数あり、その連絡も直前に行われたものであることは前記(第1の3(2)ウ、エ)認定のとおりであるが、

この組合活動は会社の団体交渉拒否に対する抗議や、組合旗が盗難にあったため警察署に告訴する等組合組織を防衛するために行ったものであり(第1の3(2)ウ、キ)、これらは元はといえば、会社が第1次申立事件の不当労働行為を行った時期における労使対立の中で、X2は土浦分会の執行委員長としてこれらの組合活動を中止することができずやむを得なかったと解するのが相当である。X2は職場離脱をするときは女子職員に前もって指示して対応の準備をし業務に支障がでないようにしていたことは前記(第1の3(2)エ)認定のとおりである。会社は、X2の職場離脱により業務に重大な支障をきたしたと主張しているが、この点に関する会社の疎明は不十分であり会社の主張は採用できず、X2を治工具担当からバー材切断機担当に変更したことは、複雑な仕事から単純作業に格下げしたものと解するのが相当である。

- (2) キー溝バリ取り作業に従事したことについて、会社は生産量がふえたため一時的にX2に命じたと主張するが会社の疎明は不十分であり、仮りに生産量がふえたとしても、何故X2 1人だけに当該業務を行わせた(第1の3(2)ク)か合理性がなく、理解し難い。
- (3) その後の3回の担当業務の変更について会社は勤務形態が変更したためであると主張する。なるほど、勤務形態の変更があり担当換えがなされたことも認められる(第1の3(2)ケ)が、X2に与えられた仕事は治工具管理の仕事と比較すれば単純な機械操作であり、いわば単純作業が続いていることに変わりない。

以上のとおり、Y5課長のX2に対する治工具担当からバー材切断作業、ギャシャフトキー溝バリ取り作業、スパーギャブランク加工機の稼働作業、円筒研削盤、転造盤の単純な機械操作に業務変更したことは、格下げであり、X2に精神的苦痛を与えた差別取扱いであると解さざるを得ない。X2は前記認定(第1の3(2)ウ)のとおり、就業時間中に組合活動を行ない、昭和50年10月から昭和51年3月までの間に58時間17分(ストライキを除く。)の賃金カットをされた事実はあるが、これらの組合活動は前記判断のとおりX2としてはやむを得なかったものと解される。にもかかわらず、X2が以上の差別取扱いを受けたのは、前記認定のY5課長、Y6指導員の言動(第1の3(2)オ、カ、サ)、会社の組合に対する団体交渉の拒否組合集会妨害等の一連の不当労働行為(第1の2(4))及び本件他の組合役員等に対する会社職制による同様な行為からして、会社がX2の土浦分会執行委員長として行った正当な組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いであるとともに、他の組合員に対してみせしめとすることによって組合弱体化を狙った支配介入であり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

なお、X2に関する本件救済申立ては昭和52年6月29日に申立書が提出受理され、前記Y5課長がX2から刃具類の再生研磨の集中管理の仕事を取りあげた昭和51年3月22日(第1の3(2)オ)から1年以上経過しているが、この状態はその後も引き続き、昭和51年10月当時も単純作業を命じられただけであり、X2が従前担当した治工具類の集中管理の仕事させなかった状態は続いており(第1の3(2)ケ)、会社の差別取扱いの意思は一貫しており、労働組合法第27条第2項の継続する行為に該当する。

3 X3について

申立人の主張

X3は昭和51年3月、Y7課長の横やりで安全衛生委員会の職場代表選出に際し、代表者になれず、同年4月、Y7課長からリーダーの職を取り上げられ、ドリル再研削及び工具納入時の検査の実作業のみをするよう命じられ、同年8月以降は工具室の片隅に追いやられてバイト研削及びメール便発送の各単純作業を命じられた。会社がX3に対しかかる処遇をしたのは、X3が申立人組合の書記長として昭和50年5月以降会社と対立して就業時間中に組合活動をしたことを会社が嫌悪し、他の組合員に対するみせしめとして行った差別取扱いである。

被申立人の主張

X3は昭和47年にリーダーに指名されたと主張しているが、同年に治工具類の貸出し等の間接的業務を担当させたのであり、当時における管理組織上リーダーという呼称はなく、治工具管理課でもリーダーという名称を設けたこともなく、その必要性もなかった。

昭和51年度の安全衛生委員会の委員選出に関しては、職場代表は課員が職場内で自主的に決めるものであり、「職制の権限をもって…」されたものではない。推せんの時期については、当時のY8課長の手違いにより、昭和51年1月新メンバーの改選依頼を各課にしたことはあったが、委員会の規則により任期は3月までであることに気付きすぐ訂正しているのであって、これをもって職制による介入の一証左とすることはできない。X3は、昭和50年5月組合結成後書記長に就任してからは、組合活動と称して職場離脱がひんぱんとなり、昭和51年4月には合計18回、40数時間職場を離脱し、業務上の支障も目立った。Y7課長はX3に対して業務上支障を生じることのないよう何度も注意したにもかかわらず、全く聞く耳をもたず、何かにつけて反論し、くっつくことが多く、上司としては、業務計画もたてられず、他セクションへの影響も考慮し、また、課員の育成という意味もあり、昭和51年4月職場離脱があっても比較的影響の少ないドリル再研削及び工具納入時検査をX3に担当させ、同年8月バイト再研削及びメー

ル便の発送作業を命じた。

X3 は、Y7 課長が組合を敵視した例として「(電話を)手短かに話せ。」「会社に何しに来ているんだ。」「就業時間中の組合活動は認めない。」と言われたことをあげているが、会社に労務を提供するために出社している以上、就業時間中に組合活動であるという理由のもとにいわば自由に職場離脱をし、それがたび重なれば課長として注意するのは当然のことであり、電話にしても就業時間中長々と電話をして業務に支障を与えれば上司として、つつしむよう注意するのは当然である。X3 が「課長がトイレまでついてきた。」と言うに及んでは被害者意識としかいいようがなく、Y7 課長も「そんなことはありえない。」と強く否定している。昭和 52 年 8 月以降第 1 課の所属となった X3 は、Y9 課長が電話取り次ぎの件で「全金は認めるが他は認めない。」と言ったことを組合敵視のごとく述べているが、全く事実をわい曲しており、この件に関しては、X3 に Y9 課長が事情を説明してあとは全く問題となることはなかった。以上のとおり、X3 が救済申立てにおいて仕事差別としてあげた理由は事実が全く存在しない。

判断

- (1) 会社は、リーダーという呼称もなく X3 をリーダーに指名したこともないと主張するが、X3 は昭和 44 年 2 月豊四季事業所治工具管理課に配属されて以来、同課工具室においてドリル及びボブの研削、バイト再研削、抜型保守の作業を担当し、昭和 47 年 2 月工具室リーダーの退職による課内配置換えにおいて、Y2 課長から工具室の仕事を全般的に習得しているとの理由で工具室リーダーに指名され、以来課長及び主任を補佐して工具及び抜型台帳の整備、管理、治工具管理品の発注管理、新入社員、他事業所からの実習生の指導等、工具室全般の作業状況をは握し、支障なく処理し、レポート等の回覧順序は課長、主任の次に位し、実作業には、休んだ課員の補充程度に従事したことは前記(第 1 の 3(3)ア、イ)認定のとおりであり、会社の主張は採用できない。
- (2) 会社は、昭和 51 年 1 月の安全衛生委員会の職場代表の改選提案について、当時の Y8 課長の手違いであり、同年 3 月の改選において Y7 課長が X3 以外の課員を推せんしたのは以前と同じ方法であると主張するが、Y8 課長はすでに昭和 49 年 6 月には現職に在職し、X3 は昭和 48 年、49 年及び昭和 50 年と 3 年連続して職場代表に選出されたこと(第 1 の 3(3)カ)からすれば、Y8 課長は昭和 50 年 3 月の改選をすでに経験済みであり、手違いとは考えられず、また、Y7 課長が従前と同じ方法で推せんしたとは考えられない。会社のこの点に関する主張は疎明不十分であり採用できない。
- (3) 昭和 51 年 4 月、X3 に対しリーダーとしての間接業務からはずして、ドリル

再研削及び工具納入時の検査の実作業を命じたことについて会社は組合活動と称して職場離脱がひんぱんで業務上の支障が目立ったからであると主張するが、なるほど X3 が就業時間中にかなりの回数組合活動を行っているが(第 1 の 3(3)オ)X3 の行った組合活動は会社が組合との団体交渉を拒否し、組合集会を妨害し、照会票を配布して組合加入を調査する等の不当労働行為(第 1 の 2(4))を行ったことに対し組織防衛上行ったやむを得ない行動であったと解するのが相当であり、会社の主張する回数等には団体交渉及び会社の認めている面会も含まれており、これをもって X3 に対する格下げ的処遇を行った会社の主張には合理性がない。

- (4) X3 の電話及び組合活動で退出する際の Y7 課長の言動について会社は業務に支障を与えるので注意するのは当然であると主張するが、X3 の組合書記長としての立場、当時の会社と組合との抗争関係から X3 にとってやむ得なかったことであり、Y7 課長の言動は明らかに X3 の組合活動を嫌悪したものと認められる。
- (5) 会社は Y7 課長が X3 を監視するためトイレまでついて行ったことを否定しているが、前記認定(第 1 の 3(3)ク)のとおりである。また、X3 に対し他の従業員が相談に来ると Y7 課長が「おまえの仕事はバイト研だけだ。」と言っていることや他の職場に行った時「何しに来たんだ。」と質問したこと(第 1 の 3(3)ク)からしても Y7 課長は同人を監視していたものと認められる。
- (6) Y9 課長の X3 にかかってきた電話の取次ぎを拒否したことについて会社は、名前も言わず用件も言わず一方的に電話が切れたと主張するが、X3 は組合の書記長であり、X3 にかかってくる電話は組合用務であると予測できるのであることからすれば、Y9 課長が X3 に電話を取次がなかったことは、同人の組合活動を妨害する意図があったと解さざるを得ない。

以上のとおり、Y7 課長の X3 に対するリーダーはずし、ドリル再研削等の実作業への格下げ業務変更、日常的な監視、いやみは X3 に精神的苦痛を与えた差別取扱いであると解さざるを得ない。X3 は前記認定(第 1 の 3(3)オ、キ)のとおり就業時間中に組合活動を行ない昭和 50 年 9 月から昭和 51 年 3 月までの間に 68 時間 26 分の賃金カットをされた事実はあるが、前記判断のとおり X3 としてはやむを得なかったものと解される。にもかかわらず、X3 が以上のような差別取扱いを受けたのは、前記認定の安全衛生委員会からの X3 の排除、Y7 課長の X3 と他の従業員との分断行為(第 1 の 3(3)カ、ク)、X3 にかかってきた電話の取次ぎについての Y9 課長のとった態度(第 1 の 3(3)コ)、昭和 50 年 7 月 3 日のストライキに対する会社の対応及び同年 8 月 8 日付け「就業時間中の組合活動の範囲について」と題する文書により就業時間中の組合活動に対して一方的

に欠勤または遅刻扱いをしたこと(第1の2(2)、(3))、会社の組合に対する団体交渉の拒否、組合集会妨害等の一連の不当労働行為(第1の2(4))及び本件他の組合役員等に対する会社職制による同様な行為からして会社がX3の組合書記長として行った正当な組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いであるとともに、他の組合員に対してみせしめとすることによって組合弱体化を狙った支配介入であり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

4 X4について

申立人の主張

X4が昭和51年3月UL規格申請業務の仕事ははずされ、その後実験室で行っていた業務をすべて中止させられ、更に、特許実用新案の細分類目録の作成の単純作業、UL規格固体の絶縁破壊等の英文の文献の和訳等会社の業務に直接関係のない仕事を命じられ、かつ、これらに関するレポートを提出してもこれを無視され、職場の朝礼、打合せからも排除されたことは、X4が申立人組合結成以来執行委員長として会社と対抗して正当な組合活動をしたことを会社が嫌悪し、他の組合員に対するみせしめとして行った差別取扱いである。

彼申立人の主張

X4は、昭和50年5月組合が結成され執行委員長に選任されてからは、組合活動と称して欠勤、早退が極めて多くなり、また、就業時間中勝手に職場を離れることがひんぱんで、更に、残業も拒否していたので、納期の定められている仕事や、開発に伴う諸実験業務等を担当させることは不適切な状態であった。昭和51年1月当時は、X4が担当していたUL規格の取得期限であり、初めての経験で不慣れな点もあって業務は多忙であったにもかかわらず、X4は事前の連絡もなく、3日間も職場放棄して欠勤した。当時は、UL規格申請の直前の状態であったことからみても1日、2日を争う状況は明らかであり、X4の3日間にわたる欠勤による支障は、結局、上司や他課員の努力によって補わざるを得なかった。高松から帰ったX4にY10課長が注意するとともに反省をうながしたのに対しX4は、「今後も予告なしに組合活動はありえる。」等発言し、仕事に対する意欲など全くみられないので納期のある業務や外部折衝のある仕事は任せられず、UL申請業務からははずし、比較的納期の厳格でなく、社内だけで行うことができるUL規格の和訳と特許実用新案の細分類別目録の作成に昭和51年3月ころから専念させたものである。固体の絶縁破壊に関する技術書の英文和訳を担当させたのはUL規格とか電気製品取締り等は、安全性が重要視されるので絶縁破壊ということを学ぶ必要があり、電気器機設計上重要なもので今後研究することが必要であったので

技術資料とすべく和訳を命じたものである。昭和 52 年 8 月の組織変更により Y4 部長が開発課長を兼任し、技術部は技術情報の収集、技術資料の整備という目的があったので、X4 を米国技術文献、特許の和訳や公報調査等の仕事に従事させ、Y4 部長が直接 X4 を指導した。技術部員の多くは 1 人で仕事をしており、X4 1 人だけを差別扱いしているわけではない。「打合せ」は、開発課が 2 名しか配属されていないので、Y4 部長が必要の都度マンツーマンで連絡しており、普通他課が行っている定例的な打合せは今のところその必要性がないため行っていない。X4 は、組合活動と称して欠勤、早退、遅刻を繰り返したうえ就業時間中もひんぱんに職場を離れ、また、残業も拒否しているが、かかる状況の中で会社が一般社員と同じ内容の仕事を X4 に与えないことは不利益取扱いではない。

判断

- (1) 会社は、X4 が UL 規格申請業務が多忙であったにもかかわらず 3 日間も無断欠勤し、業務に支障をきたしたので同業務からははずしたと主張するが、昭和 51 年 1 月 30 日 Y10 課長に X4 が呼ばれた際に同課長は多忙であり業務に支障をきたしたとは言わなかったこと(第 1 の 3(4)カ)。X4 が当時担当していた UL 規格申請業務は一度手紙を出すと返事が来るまで 2 か月間もかかる性格の業務(第 1 の 3(4)イ)であって、2・3 日の欠勤で直ちに同業務に支障があったとは考えられず、また、X4 は前記認定(第 1 の 3(4)オ)のとおり会社に出発の朝連絡をしており、直接 Y10 課長に連絡しなかったからといって従来慣行から無断欠勤とはいえない。X4 が出発の朝連絡したのは、鶴岡事業所において X4 らが入構を拒否された(第 1 の 3(4)エ)ことからして会社の事前妨害を恐れたものと解するのが相当であり、会社の主張は採用できない。
- (2) 会社が、X4 に昭和 51 年 3 月以降に命じた特許実用新案の細分類別目録及び実用新案公報の開架式ファイルの作成の仕事は前記認定のとおり単純作業であること、他の従業員がいぶかしがったこと(第 1 の 3(4)ケ、シ)から X4 の従前の仕事内容との比較からすれば格下げであると認めざるを得ない。また、UL 規格、個体の絶縁破壊、米国技術文献、米国特許等の和訳の仕事は、過去において X4 のように長期間命じられた者があったとの疎明はないこと、訳文を提出しても適否や指摘がなされておらず(第 1 の 3(4)ケ、コ)、会社にとって真に必要性があったかは疑わしいこと、X4 自身が屈辱的な業務命令と受け取っていること、以上を総合すれば、いずれも X4 に精神的苦痛を与えた差別取扱いであると認めざるを得ない。
- (3) 会社は、X4 を UL 規格の和訳等の業務に着かせた理由として就業時間中の組合活動が多かったので比較的納期の厳格でない社内だけで行える仕事として与

えたと主張するが、会社は、組合の行った昭和 50 年 7 月 3 日のストライキ(第 1 の 2(2))以降団体交渉を拒否し、照会票を配布して組合加入の有無を調査し、年末一時金については団体交渉、中に受領書を配布し、組合集会を妨害し、組合備品を持ち去る等(第 1 の 2(4))、組合を嫌悪する態度、行為を行ったため組合が組織防衛上抗議行動等会社の行為に対抗する行動を取ったことはやむを得なかったものであり、そのため X4 が組合の執行委員長として就業時間中に組合活動を行ったこともやむを得なかったものと認められる。

- (4) 会社は、昭和 52 年 8 月の組織変更後、X4 に米国技術文献や特許の和訳等を行わせたのは技術情報の収集等の目的があり技術部員の多くは 1 人で仕事をしており X4 1 人だけを差別扱いしているのではないと主張する。昭和 52 年 8 月の組織変更後開発課 2 名の机が入口近くの空席に囲まれた位置に配置されたこと(第 1 の 3(4)サ)、研究部は開発課と同様 2 名であるが技術部技術 1 課と合同で週 1 回の打合せと毎朝のミーティングを行っていたのに開発課にはそれもなく、各種委員会の委員の選出等についても知らされておらず(第 1 の 3(4)セ)、また、昭和 55 年 3 月の組織変更では開発部を新設しながら開発課を X4 と X7 の 2 名のまま存続させている(第 1 の 3(4)タ)ことからして会社の主張は採用できない。

X4 は前記認定(第 1 の 3(4)エ、キ)のとおり就業時間中に組合活動を行い昭和 50 年 9 月から昭和 51 年 3 月までの間に 128 時間 29 分の賃金カットをされた事実があるが、前記判断のとおり X4 としてはやむを得なかったものであると解される。にもかかわらず X4 が以上のような差別取扱いを受けたのは、昭和 50 年 7 月 3 日のストライキに対する会社の対応、同年 8 月 8 日付け「就業時間中の組合活動の範囲について」と題する文書により就業時間中の組合活動に対し、一方的に欠勤又は遅刻扱いとした態度(第 1 の 2(2)、(3))、その後の会社の組合に対する団体交渉の拒否、組合集会の妨害等の一連の不当労働行為(第 1 の 2(4))及び本件地の組合役員等に対する会社職制による同様な行為からして、会社が X4 の組合執行委員長として行った正当な組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いであるとともに、他の組合員に対してみせしめとすることによって組合弱体化を狙った支配介入であり、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

なお、X4 に関する本件救済申立は昭和 52 年 9 月 6 日準備書面をもってなされ、会社が昭和 51 年 3 月 UL 規格申請業務の仕事はずした時点から 1 年以上を経過しているが、会社は昭和 52 年 9 月中旬以後において X4 に実用新案公報の開架式ファイル作成の単純作業をさせた(前記(2))だけであり、UL 規格申請

業務をはずした状態は変わらず会社の X4 に対する差別意思は一貫して続いているのであるから、労働組合法第 27 条第 2 項の継続する行為である。

5 X5 について

申立人の主張

X5 は昭和 51 年 8 月 18 日、当時 X5 が担当していた塗装装置のマスクングシート of 再生方法等の仕事をとり上げられて以来、一時仕事を与えられず自主的に読書する状況に置かれ、その後はレポート類の提出を命じられ、これに対しレポートを提出してもコメントも与えられず、更に、昭和 53 年 1 月中に 1 週間位ボルト・ナットの組み合わさった袋にワッシャーの袋詰めの単純作業に従事させられたことは、X5 が申立人組合の結成以来の組合員であり、かつ、昭和 51 年、同 52 年の 2 期間副執行委員長として会社に対抗して活発な組合活動をしたことを会社が嫌悪し、他の組合員に対するみせしめとして行った差別取扱いである。

被申立人の主張

X5 は、昭和 49 年 10 月、操業開始間もない土浦事業所へ製造技術課の駐在員として約 1 年間派遣されたが、新設機械の稼動を軌道にのせるという本来的役割を果たせなかった等、同人の仕事内容は全く期待に反するものであった。昭和 50 年 10 月本社製造技術課に戻った X5 は Y15 課長から①土浦事業所駐在員時代の残務処理②絶縁紙挿入機の修理③設備の不具合経歴のまとめの仕事を命じられたが、①土浦事業所駐在員時代の残務処理の仕事 10 数件のうち 13 件についてみると X5 が完了したものは 3 件にすぎず、他のものは結局土浦事業所や他の担当者に後始末を命じざるを得ない結果となった。

仕事の処理が遅れた原因は、昭和 50 年 5 月組合結成以来 X5 が組合活動と称してしばしば職場を離脱し、かつ、組合との間に 36 協定を締結していないことを理由に残業を拒否していたからである。②絶縁紙挿入機の修理については、昭和 50 年 10 月初旬豊四季事業所第 1 課から依頼があり、Y15 課長と X5 で故障原因を調査したところ、最も重要な主軸部分に不具合を発見したので、取りあえず応急処置をほどこし、部品調達ができるまで、現場で面倒を見ながら使用してもらうこととした。同年 12 月中旬修理を行ったが部品に問題があって失敗したので、Y15 課長は X5 に不良の原因を追求し、レポートを出すよう指示したところ、翌 51 年 2 月中旬になってようやくレポートが提出されたので部品加工を命じた。工場から修理依頼があつてから 6 か月以上も経過してしまい応急措置だけの状態が続き工場から催促がひんぱんになったので Y12 部長が X5 自身に機械を操作させ、完治させるよう指示したが、X5 は上司に対して「自分は現場作業員ではない。」など述べ、くってかかる態度を示し、一向に仕事ははかどらず、その上組合活動

と称してしばしば職場を離脱したので、現場監督者からの要請もあり、同年5月X5の担当を解いた。③設備の不具合経歴のまとめについては、昭和50年11月にまとめ方の構想を考えておくよう指示し、その際、他の業務を優先してよい旨話したことはあるが、4か月を過ぎても全く手をつけていない状態なので、再度テーマを集中して行うよう指示したにもかかわらず、昭和51年8月になっても十分な経歴のまとめを提出しないため仕事を打ち切らざるを得なかった。

以上のとおり、X5は仕事に対する姿勢が甘く、常に研究し探究していくという技術者としての資質に欠けているので、昭和51年9月9日X5自身の自覚をうながすため、「製造技術課は何をなすべきか、自分は何をしたいか。」というテーマのレポートの作成を命じた。レポートは同年9月30日に提出されたが、内容が不備であったため書き直しを命じたところ、同年10月15日に再提出され、その中に「保守の取り組み方について」という項があり、本人もそれをやることを希望したので、参考書を渡し、会社の機械にあった保守作業を考案するよう指示した。ちょうどそのころ豊四季事業所の機械の点検整備を行う予定が立てられていたので、実際の作業マニュアルを作成するよう指示したが、X5は現場に行って調べるわけでもなく、単に参考書を引き写すに終わっていたので、実作業に利用できず工場現場ではマニュアルがないまま点検整備を行い、製造技術課としての面目を失墜した。昭和52年3月下旬ころ「研削盤の最適条件について」というテーマを与えた。当社の研削はトイシの送り方式が作業者のカンに頼っている部分が多く、理論的に最短時間の送り速度を解明するの必要を感じていたし、X5にとっても勉強になると考えたものである。何回かレポートが出されたが現状のはあくが不十分でみるべきものがなかった。昭和52年10月下旬からY15課長の不在中、Y11次長がX5を指導したが、X5は「やってもやらなくてもいいような仕事だ。」と暴言をはいた。以上の次第であるから会社がとった措置は不当労働行為ではない。

判断

(1) 土浦事業所に駐在員として派遣中及び本社に帰ってからのX5の仕事ぶりについて会社は、

ア X5が土浦事業所へ駐在員として派遣されたが、期待はずれであり、本社に帰ってから指示された仕事は就業時間中に組合活動を行い、残業もしなかったため進まず技術者としての資質に欠けているので自覚をうながすためにレポートの作成を命じたと主張するが、土浦時代の仕事については前記(第1の3(5)イ)認定のとおりであり、Y13マネージャーがX5の頭越しに本社へ問い合わせたこともあったがこれは、X5はその機械の導入の際立会っておらず、その取扱い方については、Y13から断られたこともあった程であり非難されるべ

きことでもない。

また、X5 を本社へ戻すときに上司は同人の業務が期待はずれであったとの理由で帰すとは言はなかった(第1の3(5)エ)。

イ 土浦事業所駐在員時代の残務処理について13点中3点しか完了していないと主張する。確かに前記(第1の3(5)ク)認定のとおり、15・6点中何点かは処理されないままになっていたが、もともとこれらの仕事を昭和50年いっぱい完成するようY15課長から言われたとき、X5が「今年いっぱいでは無理だ。」と言っていることからわかるように同年いっぱい完成するには無理があったと解されることと、この仕事の他に更に絶縁紙挿入機修理と設備の不具合経歴のまとめの仕事が追加されていること(第1の3(5)オ)を合せ考えると残務処理が遅れたことは無理もないと解される。

ウ 絶縁紙挿入機修理について、応急修理のあと部品を発注し、昭和51年5月のX5の担当を解任した後までかかったと主張するが、昭和50年10月末には全自動でフル稼働で生産できるようになった(第1の3(5)カ)。

エ 設備の不具合経歴のまとめについて、昭和51年8月になっても十分なまとめを提出しないため、仕事を打ち切ったと主張するが、X5は「他の仕事の合間にやればよい、期間は定めない」と指示されているのであり、昭和51年5月以降中間報告も提出している(第1の3(5)ケ)。

オ 以上の業務が進まなかったのはX5が就業時間中に組合活動をし、残業を拒否していたからだと主張する。確かにX5は昭和50年10月から12月と同51年3月から5月にかけて就業時間中の組合活動が多かったことは前記認定(第1の3(5)キ)のとおりであるが、これらの組合活動は会社が組合との団体交渉を拒否し、照会票を配布して組合加入の有無を調査し、組合集会を妨害等した会社の不当労働行為(第1の2(4))に対する組合の副委員長として組織防衛のためやむを得なかったものと認められる。

以上を総合すれば、会社の主張は理由がなく採用することはできない。

(2) 会社が昭和51年8月18日以降X5に与えた仕事について

ア 会社は同年9月9日に「製造技術課は何をすべきか」のレポートの指示をしたと主張するが、この日は前記認定(第1の3(5)サ)のとおり、「何をするかしばらく考えなさい。」とY15課長が言っただけである。従って、指示されたのは同年9月27日であり、40日間仕事の指示がなかったのはX5を意図的に無視しようとする態度であると解される。

イ 次に与えられた機械保守についてのレポートに関し、会社は豊四季事業所で機械の点検整備を行うのにマニュアルを作るよう指示したと主張するが、

これについては前記認定(第1の3(5)シ)のとおりであり、X5に説明がされておらず、また、そのような予定があるならばX5の提出したレポートに対し「まだよく見ていない。もう少し待ってくれ。」というようなY15課長の発言はないはずであり、会社の主張は採用できない。更に、最終的に提出したレポートに関し、会社は、参考書の引き写しで実作業に利用できないため打ち切ったと主張するが、このようなことについてX5に対して説明しないで打ち切っていることは前記認定(第1の3(5)シ)のとおりである。

ウ 次に与えられた「研削盤の最適加工条件」に関するレポートについて会社は勉強のためと主張するが、X5が提出したレポートについて同人が聞きに行かなければ指示がなく、また、途中で指示が変更され、更に最終的に提出したものに對し、1月以上もたっているのにX5が聞くまでは何の評価もなく、X5が聞きに行き初めて「うんあれね、君のまとめに近い状態で現場も研削できているということがわかったから良かったよ。」という程度の評価だけしかせずX5に物足らなく感じさせた(第1の3(5)ス)。これらのことからすると以上3件のレポートについて会社は自覚を促すため、勉強のためと主張するが、X5にとっては仕事の取り上げであり、いやがらせであると解さざるを得ない。

- (3) その後、X5に与えられたダイオード選別やワッシャーの袋づめの単純作業を製造技術課内の同人の机の上で行わせたこと(第1の3(5)セ、ソ)は、格下げ的業務であるとともに、他に対するみせしめとしたものと解するのが相当である。
- (4) その後のギャヘッドの寿命試験やデータ作成(第1の3(5)タ)は一応技術者の仕事と解されるがこれは直属の上司からの指示でなく他課の課長からの指示で行わせたものであり、奇異の観がある。

以上のとおり、X5に対してY15課長が一時期仕事を与えず(第1の3(5)コ、サ)、レポートの提出を繰り返させ(第1の3(5)シ、ス)、Y11次長がダイオード選別等の単純作業を行わせたこと(第1の3(5)セ、ソ)は、X5に精神的苦痛を与えた差別取扱いであると解さざるを得ない。X5は前記認定(第1の3(5)キ)のとおり就業時間中に組合活動を行い、昭和50年10月から昭和52年5月までの間に97時間10分(ストライキを除く。)の賃金カットをされた事実はあるが、このことは前記判断のとおりX5としてはやむを得なかったものであると解される。にもかかわらず、X5が以上のような差別取扱いを受けたのは、昭和50年7月3日のストライキに対する会社の対応及び同年8月8日付け「就業時間中の組合活動の範囲について」と題する文書により就業時間中の組合活動に対し、一方的に欠勤または遅刻扱いとしたこと(第1の2(2)、(3))、会社の組合に対

する団体交渉の拒否、組合集会妨害等の一連の不当労働行為(第1の2(4))及び本件他の組合役員等に対する会社職制による同様な行為からして会社がX5の組合副執行委員長として行った正当な組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いであるとともに、他の組合員に対してみせしめとすることによって組合弱体化を狙った支配介入であり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

なお、X5に関する本件救済申立ては、昭和52年9月6日準備書面をもってなされ、昭和51年8月18日塗装装置のマスキングシートの再生方法等の仕事を取り上げられた時点から1年以上を経過しているが、会社は、その後同年9月27日までX5に仕事を与えておらず(前記判断(2)ア)、会社のX5に対する差別意思は一貫して続いているものと解すべきであるから、労働組合法第27条第2項の継続する行為に該当する。

6 X10について

申立人の主張

会社がX10に対し、デザイナーの仕事を取り上げ、読書感想文の作成、英文広告の和訳をさせ、封筒のあて名はり、製品取扱いのしおりの電話番号の訂正作業をさせたことは、X10が申立人組合の副執行委員長として正当な組合活動をしたことを嫌悪したことによる差別取扱いである。

被申立人の主張

会社における採用はごく一部の特殊業務従事者のほかは、職種を限定して従業員を募集したり、職種を限定した雇用契約を締結したことはなく、X10がデザインを専攻しており、当時デザイナーが不足していたことから採用試験に当り、デザイナーとしての能力を審査したことはあるが、同人に対し、退職時までデザイナーとして働いてもらう旨告げたことはない。X10はデザイナーとしてのセンスに欠けていた。X10は組合公然化前、月平均40時間近い残業をやったこともあったが、昭和50年5月以降当時36協定を締結していないとして残業を拒否したうえ、組合活動と称して職場離脱をひんぱんに繰り返し、多いときには、1か月で回数にして16回、時間にして約40時間にも及んでいた。この時間は、会社所定労働時間の25パーセントから27パーセントにも相当する時間である。X10の職場離脱は昭和52年に入っても同様であり、同年6日には50時間を超えた。デザイン課の業務は、納期が厳格で、X10が時間内にこなせなかった作業は、課長以下全員が残業してカバーした。同人が残業を拒否し、職場離脱を繰り返していたための具体的な支障については、指摘することはむずかしいが、いつ職場離脱するかわからない状態では、計画的、組織的な仕事を担当させられず、チームワ

ークを要する仕事を担当させることは業務上支障が大きすぎると判断したので、昭和 51 年 7 月ころから職場離脱があっても影響の少ない単発的な仕事、納期の厳格でない仕事を命じたものであり仕事上の差別をしたものではない。

会社は、昭和 54 年 3 月組織変更を行い、デザイン課を廃止し、現在では広告、宣伝関係の仕事は、サービスの企画課で担当し、デザイン関係の業務はほとんど外注化した関係で、X10 を業務部業務課に配置転換した。

なお、X10 はその後会社を退職しているので本件救済の利益はない。

判断

- (1) 会社は、X10 を採用するについて職種をデザイナーに限定して雇用契約を締結したのではないと主張するので以下判断する。会社は当時デザイナーが不足しており、X10 がデザインを専攻していたので採用試験に当りデザイナーとしての能力を審査したこと(第 1 の 3(6)ア)、会社が X10 とデザイナーとして雇用契約を締結し退職時までデザイナーとして働いてもらおうと告げたことの疎明はないが、X10 に途中でデザイナーをやめてもらおうと告げたこともないこと、会社は X10 を採用以来デザイン関係の仕事に従事させたこと(第 1 の 3(6)ア、イ)、X10 は前記(第 1 の 3(6)コ)のとおり抗議して退職していること、以上を総合すれば会社は X10 をデザイナーとして採用し、デザイン関係の仕事させたものと解するのが相当である。
- (2) 会社は X10 がデザイナーとしてのセンスに欠けていたと主張するので以下判断する。X10 は大学の芸術学部デザイン科に学び会社のデザイナー募集に応募して、広告作成の実技試験を含む入社試験に合格して、昭和 45 年 4 月入社し、デザイン課に配属され、昭和 49 年 8 月まで新聞、雑誌の広告、宣伝のデザイン業務を担当し、会社のユーザー向け季刊技術誌「レンガ」及び製品カタログの編集関係のデザインを担当し(第 1 の 3(6)ア)、年 3 回開催される製品展示会の準備、年 3 回の卓上カレンダーの発行関係の業務をも担当した。これらの仕事は納期が厳格で、かつ、コピーライター、カメラマン等の共同作業をも必要としたものであるが、X10 は、デザイン課配属以来組合公然化の昭和 50 年 5 月までこれらを問題なく処理したのみならず、製品展示会前等時期的に仕事が集中するときには月 40 時間くらい残業したことがあったことからすれば会社は、X10 を組合公然化以前はデザイナーとしての素質を有し、デザイン課のデザイン業務担当の適格者として就労させていたものと解するのが相当であり、会社の主張は採用できない。
- (3) 会社は、X10 が残業を拒否し、職場離脱を行い、また、いつ職場離脱を行うかわからないので計画的、組織的な仕事はまかせられず、業務に支障をきたし

たから、そのようなことをしても影響の少ない仕事を与えたと主張するが

ア X10 が残業を拒否したのは1回だけであり(第1の3(6)エ)、これによりX10の業務に支障をきたしたとは認められない。

イ 就業時間中の組合活動については確かにX10はかなりの時間数を行っているが(第1の3(6)ウ)これは、会社が、団体交渉を拒否し、36協定締結を拒否し、年末一時金の受領書配布をしたこと等に対して、組合組織防衛上副執行委員長としてやむを得なかったものと解さざるを得ない。

ウ X10が、いつ職場離脱をするかわからないので計画的、組織的な仕事はまかせられないという点に関しては、なるほど広告、宣伝の仕事の納期は厳格ではあるが、窓口業務とは異なり、担当者の分担は明確であり期限までに計画を立てて処理できるものであるから会社の主張は採用できない。

エ 業務に支障をきたしたという点については、会社自身具体的な指摘をせず、かえってX10は納期に間に合わせるため自主的な早出、残業を行い納期に間に合わせていたので、上司から注意を受けたという事実はなく(第1の3(6)オ)、また、他のデザイン課の職員がX10の業務をカバーしたという疎明もないことからすれば会社の主張は採用できない。

以上のとおり、会社がX10に与えた職場離脱があっても影響の少ないとする仕事は、製品取扱いのしおりの電話局番の訂正(X1の項で判断したとおりその必要性が疑わしい。)封筒のあて名はり、読書感想文の作成、アメリカの広告の和訳とその感想文の作成(第1の3(6)キ、ク、ケ)であり、いずれも単純作業あるいはデザイナーの仕事とは言えず、デザイン課の課員であるデザイナーに対しては明らかに精神的苦痛を与えた差別取扱いであると解さざるを得ない。X10は前記認定(第1の3(6)ウ)のとおり就業時間中に組合活動を行い、昭和50年9月から昭和51年6月までの間に145時間33分(ストライキを除く。)の賃金カットをされた事実はあるが前記判断のとおりX10としてはやむを得なかったものと解される。にもかかわらず、X10が以上のような差別取扱いを受けたのは前記認定のY11次長の言動(第1の3(6)ク)、昭和50年7月3日のストライキにおける会社の対応(第1の2(2))及び同年8月8日付け「就業時間中の組合活動の範囲について」と題する書面により就業時間中の組合活動に対し一方的に欠勤または遅刻扱いとしたこと(第1の2(3))、会社の組合に対する団体交渉の拒否、組合集会妨害等の一連の不当労働行為(第1の2(4))及び本件他の組合役員等に対する会社職制による同様の行為からして、会社がX10の組合副執行委員長として行った正当な組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いであるとともに、他の組合員に対してみせしめとす

ることによって組合弱体化を狙った支配介入であり、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

7 X6 について

申立人の主張

X6 は、昭和 51 年当時月商 1,000 万円の営業担当者であったにもかかわらず、同年 8 月突然営業担当の仕事を取り上げられ、以後昭和 54 年 3 月 1 日の定期異動までの間、机を同僚から離されて毎日カタログ封筒のあて名を書かされ、その間、机上の電話機を除去され、忘年会は知らされず、安全運転講習会への出席を妨害され、Y23 顧問講演会への出席を拒否される等の不利益を受けたのは、X6 が正当な組合活動をしたことを会社が嫌悪したことによる差別取扱いである。

被申立人の主張

会社においては、個人プレーではなく組織による営業を重視し、チームワークが不可欠であって、X6 が月商 1,000 万円の優秀なセールスマンであった旨述べているが、これは、同人の努力により獲得したものでなく、会社が 1,000 万円の安定した取引先を担当させていたにすぎない。X6 は、営業を担当して数か月経過した、昭和 50 年秋ころから終業時刻に近いころ「今から来てほしい。」との電話依頼を拒否したり、終業時刻後に引続き得意先との打合せを食事をしながら行うことになっていたのに誰にも連絡せず帰宅してしまう等、得意先からたびたび苦情を聞くようになり、また、社内的にも何よりもチームワークを重視しなければならない営業マンであるにもかかわらず、強制ではないが土曜出勤は昭和 51 年 5 月に 1 回行っただけで「休日出勤は今後やらない。」と出勤しようとはせず、昭和 51 年 5 月 31 日は月末で集金業務等忙しいのに朝いきなり休暇の連絡を行ったり、営業マン同士が帰社後行っている情報交換も同僚と行わず帰宅してしまい、自主的な勉強会にもほとんど出席しない等、同僚とのチームワークを省みない自分勝手な行動が目立っていた。また、昭和 51 年 5 月には、X6 の得意先から Y20 が呼ばれ、X6 が電話での納期、技術的な問合せに対し返事をしない等同人に対する苦情を聞かされて担当者を変更してほしいとの申入れを受けたので、担当をはずし、同主任がこのようなことがないように注意したにもかかわらず、短納期の特注品について Y20 に説明もせずそのトレイに入れたままにしたり、売掛金未収については先方への確認すら怠っていた等業務上のミスが目立つようになったので、X6 は営業マンとしての適格性を欠いていると判断し、昭和 51 年 8 月営業担当をはずしたもので、合理性があり差別ではない。以後カタログ発送のあて名書き、ダイレクトメールの整理などの業務を行わせたが、同業務は男子社員も担当していたし、重要な業務である。また、電話をはずしたことについては、本数に限りか

あり、X6 の業務に直接電話が必要でないからである。X6 が、女子社員がお茶を出してくれない、忘年会についても知らされなかったと述べていることは、ビラ反対署名のとき、女子社員から「あんたなんか仲間じゃない。」と言われていることからして、同僚間で批判され疎外されていた証拠である。昭和 54 年 3 月 X6 を東京支店に配置転換し、現在同人は店頭販売の業務に従事しており、しかも業務について何らの不満も聞かされておらず、残業も行っており異議を述べていないので本件救済の利益はない。

判断

(1) 会社は、X6 を営業担当からはずした理由として、同人に対する得意先からの苦情があったこと、チームワークを省みない自分勝手な行動が目立ったこと、得意先から X6 の担当変更を要求されたこと、業務上のミスが目立ったことをあげているので以下判断する。

ア 得意先から終業時刻に近いころ「今から来てほしい。」との電話連絡を拒否したことに対する苦情及び終業時刻後の得意先との食事をしながらの打合せに連絡もなく帰ってしまったことに対する苦情に関する会社の主張は疎明不十分であり採用できない。

イ チームワークを省みない自分勝手な行動の例として会社は、土曜日の休日出勤を 1 回しかしなかった、月末に休暇を取った、時間外における営業マン同士の情報の交換を行わなかった等と主張する。土曜休日出勤は任意のものであり(第 1 の 3(7)コ)、月末に休暇を取ったのは、X6 の集金日は 28 日で当日ではなく、また、Y18 次長が休んだことについて注意した事実もなく(第 1 の 3(7)ク)、時間外における営業マン同士の情報交換について X6 は週 1 回の打合せには終業時刻が過ぎても出席しており、打合せのない普通の日には定時を過ぎると同僚が残っていても帰った事実はあるが(第 1 の 3(7)サ)、いずれも非難されるべきものでなく会社の主張は採用できない。

ウ X6 に女子社員がお茶を出さなかったり、忘年会を知らされなかったことは、ビラ反対署名の時の女性から「仲間じゃない。」と言われていることからして、同僚間で批判され疎外されている証拠だと会社は主張するが「仲間じゃない。」との発言については疎明がないし、お茶や忘年会のことは、女子社員が独自に行ったとは考えられず前記認定(第 1 の 3(7)チ)の女子社員の会話からしてむしろ上司の指示があったと推定せざるをえない。

エ X6 が得意先某社の担当を変更された経過について会社は同人の非常識な行動に対する苦情のためと主張するが、前記認定(第 1 の 3(7)キ)のとおり Y20 は「ウマが合う会社と合わない会社がある。」と言って同人の担当変更を求め

ているのであって会社の主張するような事実は認められない。また、Y20 が X6 にこの件について注意したとの疎明はない。

オ 業務上のミスについては前記認定のとおり(第1の3(7)シ(ウ)、(エ))何件かあったことは事実であるが、いずれもささいな事であり、それによって会社の業務に支障が生じたとは認められない。

以上のとおりであるので、会社が X6 の営業担当をはずした理由は根拠が薄弱であり、あいさつ回りで得意先から残念がられた(第1の3(7)セ)ことからしても、また、何よりも月商 1,000 万円も売り上げていた営業マンの仕事を他にふり分けるにせよ、人員を増加するにせよ明らかに会社の損失になると解されるにもかかわらず、あえてこの損失を省みないで X6 を営業担当からはずし、1日1時間程度のカタログのあて名書きに使っていたことは他意があったと推認せざるを得ない。

- (2) 会社は X6 にあて名書き等の業務を行わせたのは男子社員も担当していた重要な業務であると主張するが、あて名書等は従前入社したての女子社員が片手間に行っていたものであったこと(第1の3(7)ソ)からすれば、月商 1,000 万円の営業担当者である X6 を営業担当からはずしてまで行わせるほど重要な業務であると解することはできず会社の主張は採用できない。
- (3) X6 の電話をはずしたことについて、会社は本数に限りがあり X6 の業務に直接電話が必要なかったからと主張するが、会社の X6 のカタログ発送業務が重要であるとの主張と矛盾するものであり、X6 に仕事を与えないとの意図があったものと判断する。

以上のとおり会社の主張は採用できず、X6 に対して Y19 が営業担当を解任して壁に向わせて1日1時間程度の封筒のあて名書きのみをさせたこと(第1の3(7)ス、ソ、タ、ト、ノ)、安全運転講習会等に出席させなかったこと(第1の3(7)ツ、テ)は、X6 に精神的苦痛を与えた差別取扱いであると解さざるを得ない。X6 がこのような差別取扱いを受けたのは、前記認定の Y19 の「組合をつくって会社つぶれないかね。」という発言(第1の3(7)ウ)、ステッカーちょう付に対する異常な反応(第1の3(7)オ)、ビラ配布時における主任による妨害(第1の3(7)カ)、X6 の組合活動後における主任らによるつるしあげ、いやがらせ(第1の3(7)ナ、ネ)、会社の組合に対する団体交渉の拒否、組合集会妨害等の一連の不当労働行為(第1の2(4))及び本件他の組合役員等に対する会社職制による同様な行為からして、会社が X6 のサービス分会執行委員長として行った正当な組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いであるとともに、他の組合員に対してみせしめとすることによって、組合弱体化を狙った支配介入であり、労働組合

法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

8 X7 について

申立人の主張

会社は、昭和52年4月、X7からジェネレーター開発等の業務を取り上げ、新入社員のしおりの読后感想文の提出を命じ、その後単発的な仕事だけを与えたのは、X7が申立人組合の執行委員として正当な組合活動をしたことを会社が嫌悪したことによるもので、差別取扱いである。

被申立人の主張

昭和50年7月ころX7に対し、ジェネレーター開発を命じたが、この開発はおおよそのガイドラインができており製品化の方向を見通すことがX7に与えられた仕事で、他の仕事と並行して進められる内容であったにもかかわらず、同人は最初から消極的な姿勢であり、開発は遅々として進まなかった。仕事の遅延した理由は、X7が残業は一切せず、終業時間になればさっさと帰ってしまううえ、昭和51年10月ころからは職場離脱を行うようになった結果、作業時間が減少したことによるものである。X7は、残業を拒否したうえ職場離脱も行いながら仕事が忙しいとしてジェネレーター開発を進めようとしないうえ、その開発業務に集中できるよう配慮し、他の業務を一切解き、Y10課長が開発業務を進めるうえでの作業手順を示し作業にあたらせたもので、このことは全く業務上の都合によるものであり、差別的に業務をはずしたことなどではない。昭和52年4月から1か月間ジェネレーター開発業務を中断し「新入社員のしおり」を読ませ感想文を提出させるなどしてX7の再教育をし、反省を求めたことはあるが、これは、同人が電話のかけ方一つをとってみてもあまりに拙劣であり、またこれ以外にも、昭和50年以降急に遅刻がふえたり、自分の仕事は完遂せず技術者としての姿勢に重大な疑問が感じられ、上司に対し失礼な態度を示し続け、一般的な礼儀作法に欠ける面があるなど、社員としてビジネスマンとして最低の常識も理解していないと思われたからで、課長として、当然のことであり、教育期間も1か月足らずで、その間教育効果をあげるため一時的にジェネレーター開発を中断させたにすぎない。Y4部長が開発課長兼任となつてからは、同部長が直接X7を指導して現在はモーター開発に伴う基礎研究を行っており、諸実験業務は量的にもかなりの仕事量をこなしている。

以上のとおり、X7について業務上差別したことは全くない。

判断

- (1) 会社は、X7のジェネレーター開発が進まなかったのは、残業は一切せず、職場離脱を行い作業時間が減少したからだと主張する。X7は昭和50年9月ころ

から残業を行わなくなった(第1の3(8)オ)がこれは組合主張の36協定が締結されていなかったからであり、また、就業時間中の組合活動も行ったがこれは秋闘要求に関する会社の団体交渉拒否に対し抗議するなど(第1の3(8)ケ)執行委員としてのX7にとってはやむを得なかったものであったと解するのが相当である。ジェネレーター開発は当初からX7が不安に思っていたものを無理に担当させたのであり、Y10課長は「他の仕事のあいまに進めてみてくれ。」と言っている(第1の3(8)ウ)とおりで同人の主たる業務とは認められず、また、昭和51年1月から4月ころまでの間はUL規格モーターの開発を「他の仕事が遅れても最優先でやってくれ。」と指示されて従事しており(第1の3(8)カ)、更に、この開発については昭和52年初めには実験用試作部品の製作を依頼し、周年3月には試作品を組立て実験を開始するまでに至っている(第1の3(8)サ)のであるから会社の主張は採用できない。

- (2) 会社は、Y10課長がジェネレーター開発の手順として、他社のカタログの収集を指示したのは全く業務上の都合によるものであると主張するが、この点については前記のとおり試作部品がすでにできているし、また、会社は以前大きさは異なるが、ジェネレーター付サーボモーターを製品化したことがあり、今回の開発についてはおおよそのガイドラインが課長とX7の間でできていた(第1の3(8)ウ)のであるから、情報収集のため他社のカタログ集めを個人名で行うことが開発課において一般的であったかどうかは別として、昭和52年5月23日X7がカタログの収集状況を報告したときにメモ用紙に書くよう指示された点(第1の3(8)ソ)をみても、同課長の指示には必要性があったのか疑問が残る。
- (3) 会社は、Y10課長がX7のカタログ収集の電話のかけ方を契機として同人がビジネスマンとしての最低の常識も理解していないと思ったので、X7の一切の仕事を中断して「新入社員のしおり」を読ませて再教育をし反省を求めたといくつか例示的に主張するので以下判断する。

ア X7はカタログ収集について相手の名前を聞き漏らしたのもあった(第1の3(8)サ)が、このことだけで電話のかけ方があまりに拙劣といえるのか疑問である。

イ X7の遅刻が多かったのは昭和50年であり51年には少なくなっている(第1の3(8)オ)のにもかかわらず、この時期に再教育を持ち出したことは不自然である。

ウ X7が自分の仕事は完遂せず技術者としての姿勢に重大な疑問が感じられたという点については、X7のジェネレーター開発以外の他の担当業務が遅れたという疎明はなく、かえって、ジェネレーター開発は言わば後回しでもよい

と指示されていたものであり、また、インダクションモーターの巻換やデータ収集については Y10 課長からほめられていることでもあること(第 1 の 3(8)ク)からすれば技術者としての姿勢が問われるほどのものとは断言できない。

エ X7 が一般的な礼儀作法に欠けていたとする疎明はない。

オ X7 は Y10 課長が注意しているときメモを取っていた事実はあった(第 1 の 3(8)ス)。

以上のとおり、会社が主張する再教育を必要とする理由はどれを取り上げてみても根拠が薄弱である。また、会社の主張する再教育の内容は、X7 から一切の業務を取り上げ「新入社員のしおり」のみを与えて 1 カ月間も机に座らせ、業務に関係ある本を読むことも禁じたものであり、これが教育であるとは判断できず会社の主張は採用できない。

以上のとおり、Y10 課長が X7 に対して仕事を取りあげ「新入社員のしおり」を与えて反省文を書かせたこと(第 1 の 3(8)シ、ス、セ)、技術者として格下げの取扱いと解される単純作業を行わせたこと(第 1 の 3(8)タ、チ)及び X7 らを他従業員から隔離したような状態においたこと等(第 1 の 3(8)チ)は、X7 に精神的苦痛を与えた差別取扱いであると解さざるを得ない。X7 は前記認定(第 1 の 3(8)ケ)のとおり就業時間中に組合活動を行い昭和 51 年 10 月から昭和 52 年 4 月までの間に 19 時間 43 分の賃金カットをされた事実はあるが、前記判断のとおり X7 としてはやむを得なかったことであると解される。にもかかわらず、X7 が以上のような差別取扱いを受けたのは、Y26 課長が X7 を組合から脱退させることに失敗したこと(第 1 の 3(8)エ)、Y10 課長の X7 の組合活動に対する言動(第 1 の 3(8)ケ)、X7 が組合執行委員に就任した後に単純作業やそれに近い仕事が単発的に指示されたこと(第 1 の 3(8)コ)、会社の組合に対する団体交渉の拒否、組合集会妨害等の一連の不当労働行為(第 1 の 2(4))及び本件地の組合役員等に対する会社職制による同様な行為からして、会社が X7 の組合執行委員として行った正当な組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いであるとともに、他の組合員に対してみせしめとすることによって組合弱体化を狙った支配介入であり、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

9 X8 について

申立人の主張

会社は X8 に対し、昭和 51 年 12 月ころから昭和 52 年 2 月上旬ころまでは、X8 が完成提出した仕事を放置し、昭和 52 年 8 月から 9 月までの間は全然仕事を与

えず、また、不要の仕事を急いでやらせ、また、サビ落とし等の単純雑仕事を与えた。これは X8 が申立人組合の組合員であり、また、豊四季分会の分会執行委員として正当な組合活動をしたことを会社が嫌悪したことによる不利益取扱いである。

被申立人の主張

昭和 51 年 4 月 X8 を製造技術課に配置転換し、4 件の仕事を与えたが、同人は新入社員ではなく、また、担当業務も従来の設計の変更程度のものであったので実習期間はもうけず、ただ、製作期間については 4 乃至 5 か月の余裕をもって与えた。ところが、仕事が進まず、同年 10 月には外部講習会に出席などさせ、Y15 課長が催促したにもかかわらず、残業を行うわけでもなく、終業時間になればさっさと帰ってしまうので、同年 11 月には仕事の状況を報告書で提出させると工事の手配もれや手直しが発見され、早急に処理するよう指示したが、同人は残業をしてまで仕事を処理するという姿勢が全くなく、また、納期管理がずさんで、設計不良により何回も現場に修正を依頼せざるを得なかったことから、4 件のテーマが完成したのは、翌 52 年 5 月ころであった。X8 は仕事の遅れを他人の責にするだけで、全く責任感がなく、能力の面、意欲の面でも問題があり、仕事の段取りが悪く、数種類の仕事を同時に進めることは過去の経過からみても不可能なので前記 4 件のテーマ終了を機会に基礎的な勉強を兼ねて、昭和 52 年 6 月からは 1 テーマに専念させることとし、クサビ汎用切断型の設計テーマを与え、同年 9 月からはダイキャスト金型台帳記入の整理や、シャフトキャップの改良というテーマを与え、その後、リニヤヘッドの特性検査、寿命試験等の仕事を与えた。

以上のとおり、X8 に対して仕事上の差別的取扱いをした事実はない。

判断

- (1) 会社は、Y15 課長が X8 に与えた 4 件の設計の仕事が遅れたのは、残業等の努力もせず納期管理がずさんで設計も不良であったからだと主張する。残業については前記認定(第 1 の 3(9)オ)のとおりしなかったが、それは組合主張の 36 協定が締結されていなかったことからすれば、X8 を責めるべき材料とはならない。納期管理がずさんであったということについては、現場の課長が「こちらで日程を組んでやっているのだから任せてほしい。」と言って X8 を帰したりして(第 1 の 3(9)キ(イ))必らずしも X8 の仕事に協力的であったとは言えず、また、ギャブランクの抜型の改造については、Y15 課長から改造時期を合わせるためにしばらくストップさせられたこと(第 1 の 3(9)キ(ウ))、更に、図面が満足にファイルされていなかったため現場での現物の寸法を測定してから図面を作成したこと(第 1 の 3(9)キ(イ)、(ウ))等が認められ、これらのことが X8 の

仕事が遅れた原因と推認できる。設計にミスがあったことは認められるが、物によっては設計ミスがあったにもかかわらず短期間で完成しており設計ミスが仕事の遅れたことの主要な原因であったとは解されない。また、会社は X8 を製造技術課に配置転換した後も実習期間を与えず(第 1 の 3(9)ウ)、金型関係の外部講習会に出席させたことはあったが会社で役立つ技術はほとんど無かった(第 1 の 3(9)ク)ことからすれば、仕事が遅れたことは X8 の怠慢とはいえない。以上のおりであるので会社の主張は採用することはできない。

- (2) 会社は、X8 が責任感がなく、仕事の段取りが悪く数種類の仕事をすすめることは不可能なので基礎的な勉強を兼ねて 1 テーマに専念させることとしてクサビ汎用切断型の設計、シャフトキャップの改良というテーマを与えたと主張する。Y15 課長が X8 にクサビ汎用切断型の設計を指示した時「君は段取りが悪い。」ということは言っているが勉強のためとか、これを機会に 1 つずつ覚えてもらおうというような説明はせず(第 1 の 3(9)ケ)、当時 X8 は他に仕事がなかったにもかかわらず十分な指導をしたとの疎明もなく、かえって、4 回もの設計変更を命じておきながら完成した設計図については製作の指示さえ与えなかったこと、また、シャフトキャップの改良に関しても急がせて図面を作成させ、急ぎという場合は仕様書の作成と平行して治具の製作をするのが一般的であったにもかかわらず、仕様書の作成とその修正を 2 回もさせたくえ途中で中止させたこと(第 1 の 3(9)サ)からみれば、会社は当初から X8 に対し基礎的な教育をほどこす意図があったとは認められず、いやがらせのための措置であったと解さざるを得ず、会社の主張は採用できない。

以上のおり、X8 に対して Y15 課長がクサビ汎用切断型の設計を与えたこと(第 1 の 3(9)ケ)、昭和 52 年 8 月から 9 月にかけてほとんど仕事を与えなかったこと(第 1 の 3(9)コ)、更に、昭和 52 年 9 月から昭和 53 年 7 月までの間次ぎ次ぎと単純作業か又は単発的な仕事を与えたこと(第 1 の 3(9)サ、シ)、かつ、モーターケースのサビ落としをした際非組合員に X8 が「君は組合員だからいやがらせなんだろう。」と言われたこと(第 1 の 3(9)シ)は、従業員の間において X8 が会社から差別されていると受け止められていると解されること。これらのことからすると X8 が与えられた仕事は、技術者としては格下げ的な仕事であったと認められ、これは X8 に精神的苦痛を与えた差別取扱いであると解さざるを得ない。X8 がこのような差別取扱いを受けたのは Y26 課長が X8 を組合から脱退させることに失敗したこと(第 1 の 3(9)イ)、Y12 部長の X8 に対する言動(第 1 の 3(9)エ)、X8 が組合豊四季分会執行委員に就任した後に前記差別取扱いを受けたこと、会社の組合に対する団体交渉の拒否、組合集会妨害等の一連の不当労

働行為(第1の2(4))及び本件他の組合役員等に対する会社職制による同様な行為からして、Y26 課長の組合脱退勧奨を拒否し、豊四季分会執行委員に就任したX8を会社が嫌悪してなした不利益取扱いであるとともに、他の組合員に対してみせしめとすることによって組合弱体化を狙った支配介入であり、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

10 X9について

申立人の主張

会社はX9に対し、昭和51年2月ころから仕事を減らし、同年4月ころからは全く仕事を与えず、単発的、単純作業をさせた。これはX9が申立人組合の組合員で正当な組合活動をしたことを会社が嫌悪したことによる差別取扱いである。

被申立人の主張

昭和50年8月ころ、X9に簡単な治具6点の設計を試みに担当させたが、昭和51年8月ころまでかかっても現場の意向に合致せず1点も使用されなかった。その中でフロッピー用ローター研削ドライブ装置については、昭和50年秋ころから至急に生産性のよい治具が必要となったので、X9に設計を指示したにもかかわらず、3回設計をやり直しても生産性のよい治具はできなかったため、不具合原因追求の報告書をまとめるよう指示し、3か月後ようやく提出されたが、不具合原因追求は不十分であり、検討を打ち切らざるを得なかった。このようにX9は、治具設計は思うにまかせず、また、現場からも「X9は無責任だ。」「X9では、必要な時に必要なものがない。」等苦情も聞かれるようになったため、製造技術課員として今後どのような職務につかせ、どのように指導するか苦慮した結果、本人の希望、抱負を聞いて、その後に具体的担当職務を定めることとして、昭和51年10月初旬「興味があり、しかもやりたい仕事は何か。」のレポートの提出を指示したが、提出されたレポートは具体性がなく再提出を指示しても「具体的にはわからない。」として提出せず英文の「自動旋盤の設計手順書」を読んでいたため、業務に役立てるためその和訳を指示し、終了後は引き続いて勉強のため、和文、英文の技術書を与え読後感や和訳を命じた。昭和52年10月からはX9に実験用部品製作等単発的業務を行わせたが、設計者として見習い期間中であり補助的業務を担当し、雑多な仕事を行うのは当然であり、仕事上差別したわけではない。昭和54年3月、香川県出身のX9が採用時に将来高松事業所へ勤務を要望していたこと等を考慮して、高松事業所へ配置転換した。現在X9は、異議を述べていないので救済利益はなく棄却されるべきである。

判断

(1) 会社は、X9に昭和50年8月ころから6点の治具設計を担当させたが、昭和

51年8月ころまでかかっても現場の意向に合致せず1点も使用されなかったと主張する。会社の主張する6点の治具のうち、ブレーキパックの固定用リード線曲げ治具は、X9に指示される前に仮治具で生産されておりX9が新に作った治具は使用されなかったものであり、使用されなかったことについて当時Y15課長はX9に何も言わなかったこと、ジェネレータ組立治具、バイト研削台については設計は完了したが、その後の指示がなく製作されなかったこと、サーボモーターの圧入治具は設計を完了し製作依頼は出したが、その後の指示がなく製作されなかったこと(第1の3(10)オ)であり、いずれもX9の責任ではなく、また会社の主張する他の1点については疎明不十分であり会社の主張は採用できない。

(2) 会社の主張する6点のうちのプロッピーローター研削ドライブ装置について、会社はX9が3回設計をやり直しても生産性のよい治具はできなかつたので、不具合原因追求の報告書をまとめるよう指示したが、ようやく提出されたレポートも原因追求が不十分でありこの検討を打ち切らざるを得なかつたと主張するが、X9は設計を3回やり直したものの製作された治具は生産に支障なく使用されるようになっており(第1の3(10)カ)また、Y15課長がX9に指示したレポートは、ドライブ方法と研削方法が変更になった途中経過をまとめることであり、提出したレポートについても内容については指摘はされず、ただ「仕事に誠意がみられない。」等と言われて打ち切られている(第1の3(10)ケ)のであるから会社の主張は採用できない。

(3) 会社は、X9が治具設計は思うにまかせず現場からも苦情を聞かされたので、担当職務を定めるのに同人の希望を報告書により提出させたと主張する。確かに治具設計においてX9はまだ未熟なところがあったと認められるが、Y15課長が昭和51年10月の「何をやりたいか」のレポート提出から翌年11月まで1年以上にわたって自動旋盤の英文案内書の和訳、金属の摩耗とその対策という本の読後感の作成、金属と合金特性理論という英文書の和訳等の仕事を与えたこと(第1の3(10)コ、サ)からすれば、その間にX9の希望がわからなかつたとは考えられず従って、同人の職務分担が決められなかつたとは解されず、また、会社はこの間、「何をやりたいか」のレポートが最終的に提出されていないと主張しているが、X9は2回にわたってレポートを提出し、2回目のは昭和51年12月11日に同人がY15課長に結果を尋ねたとき紛失されていたことは前記認定(第1の3(10)コ)のとおりであるので、Y15課長には明らかに他意があったものと推認せざるを得ず、会社の主張は採用できない。

(4) 会社は昭和52年10月からX9に実験用部品製作等単発的業務を行わせたが、

設計者として見習い期間中であり補助的業務を担当し、雑多な仕事を行うのは当然であると主張するが、X9 はすでに昭和 50 年 8 月から設計をまかせられ、その設計に基づき製作された治具が生産に支障なく使用されているものもあること(第 1 の 3(10)オ、カ)からすれば、X9 は見習期間は終了しているものと解するのが相当であり、また、やすりかけや回路箱の穴加工等の単純で単発的作業(第 1 の 3(10)シ、ス)を組合員以外の技術系職員に行わせたという疎明はなく会社の主張は採用できず従って、X9 にこれらの仕事をさせたことは他意があったものと解される。

以上のとおり、X9 に対して Y15 課長が一時期仕事の指示を与えず(第 1 の 3(10)キ、ク)、「何をやりたいか」のレポートの提出、英文書籍の和訳、読書感想文の作成(第 1 の 3(10)コ、サ)、単発的単純作業(第 1 の 3(10)シ、ス)を行わせたことは、X9 に精神的苦痛を与えた差別取扱いであると解さざるを得ない。X9 がこのような差別取扱いを受けたのは、同人が積極的に組合活動を行うようになってからであり(第 1 の 3(10)エ、キ)、会社の組合に対する団体交渉の拒否、組合集会妨害等の一連の不当労働行為(第 1 の 2(4))及び本件他の組合役員に対する会社職制による同様な行為からして、会社が X9 の積極的な組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いであるとともに、他の組合員に対してみせしめとすることによって組合弱体化を狙った支配介入であり、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

なお、X9 に関する本件救済申立は、昭和 52 年 9 月 6 日準備書面によってなされ、X9 に対し会社が指示した仕事が週 1・2 点になったのは昭和 51 年 2 月ころからであり、また、ほとんど仕事が指示されなくなったのは昭和 51 年 4 月からであって、いずれも、本件申立時において 1 年以上を経過しているが、X9 にほとんど仕事を指示しなかった状態は昭和 51 年 10 月まで続いていること及び昭和 51 年 10 月 4 日 X9 が Y15 課長に対し「何か仕事はありませんか。」と聞きに行ったのに対し、同課長が「仕事は自分で探すものだ。」、「仕事がどうして君から離れていったか考えてみる。」と発言して、同年 10 月からレポートを提出させていること(第 1 の 3(10)コ)は、一貫した差別の意思に基づくものであると認められること。

以上を総合すれば、労働組合法第 27 条第 2 項の継続する行為に該当する。

被申立人は、X10 は退職し、X1、X6 及び X9 は配置転換後いずれも異議を述べていないので救済利益はないと主張するが、本件に関する当委員会の判断は前記のとおりであり被申立人の主張は排斥する。

申立人は、本件不当労働行為に対する救済として、陳謝文を会社社内報「あ

かれんが」1回掲載することを求めているが、主文の範囲で足るものと思料する。

よって、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56年2月23日

千葉県地方労働委員会

会長 新 垣 進 ⑩