

命 令 書

申立人 X 1、X 2、X 3、X 4、X 5、
X 6

被申立人 泉自動車株式会社

主 文

- 1 被申立人泉自動車株式会社は、申立人X 1、同X 2、同X 3、同X 4、同X 5に対し、会社職制らをしてつるし上げなどを行わせ、また、X 1に対しいやがらせとして継続的に不良品処理や梱包業務を命ずることによって、申立人らの正当な組合活動に介入してはならない。
- 2 被申立人会社は、X 1、X 2、X 3に対する昭和52年6月10日付懲戒解雇を撤回し同人らを原職に復帰させ、同人らが解雇された日の翌日から原職に復帰するまでの間にうけるはずであった賃金相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人会社は、X 4に対する昭和52年6月17日付昇給停止処分およびX 5に対する昭和52年8月20日付減給処分を撤回し、同人らが懲戒処分をうけなければうけるはずであった賃金と現にうけている賃金との差額を支払わなければならない。
- 4 その他の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人泉自動車株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都品川区）に本社および本社工場を置き、同区内に品川工場と大井工場を、東京都外に支店等を有して、主として自動車のハンドル製造業を営む会社であって、従業員は約300名である。会社には、総務部、営業部、資材部、技術部、経営管理室および製造部の各部門があり、そのうち製造部は、管理課および第一乃至第七製造課（以下「S-1」乃至「S-7」と記す）の8課からなり、S-1、S-4、S-5が本社工場、管理課とS-2、S-3、S-6が品川工場、S-7が大井工場に配置されている。
- (2)① 申立人X 1は、昭和49年4月1日入社し、S-3で勤務していたが、52年2月5日S-4へ配置転換され、後記のように同年6月10日懲戒解雇された。
- ② 申立人X 2は、50年7月14日入社し、S-2で勤務していたが、後記のように52年6月10日懲戒解雇された。
- ③ 申立人X 3は、50年6月11日入社し、S-5で勤務していたが、後記のように52年6月10日懲戒解雇された。
- ④ 申立人X 4は、48年8月10日入社し、S-3で勤務している。同人は、52年6月17日付で後記のように昇給停止処分をうけた。
- ⑤ 申立人X 5は、51年4月15日入社し、S-2で勤務している。同人は、52年8月20

日付で後記のように減給処分をうけた。

⑥ 申立人 X 6 は、50年 9 月 21 日入社し、S - 6 で勤務していたが、52年 11 月退職した。

2 申立人らの組合活動と本件の背景事情

(1) 会社には、36年に結成され、係長以下の従業員（人事、庶務等一部の係長を除く）が組織する申立外泉自動車労働組合（以下「組合」という。組合員数は約200名。）があり、組合は、結成以来52年秋まで役員選挙にあたり対立候補が出たことがなく、また、争議行為を行うこともなかった。

(2) ところで X 1 は、組合が組合員の利益を守っていないと考え、その体質改善をはかるべく49年10月執行委員となった。同人は、50年 3 月組合に組織部、調査部などの専門部ができると調査部の責任者となって、組合員の意向を組合の施策に反映させるため、労働条件に関するアンケートを実施するなどの活動を行った。しかし、このアンケートの結果は、X 1 の反対にかかわらず執行部の多数意見により、同年の春闘要求案の決定後に公表が延ばされ、要求案作成の資料とはならなかった。また、50年 5 月 26 日の団体交渉で、会社の B 1 労務担当重役は、暗に X 1 を指して、「きのう、きょう入ってきた者が、賃金が高いの低いというのは間違っている」と非難した。

(3) 50年10月、X 1 は執行委員に再任され、また、同人の活動に同調した X 4 も同じく執行委員となった。そして、翌51年春ごろには、X 2、X 3、X 5、X 6 および申立外の C 1（技術部検査課）、C 2（S - 3）、C 3（S - 3）、C 4（S - 5）らも、X 1、X 4 に同調し、かくて同人らは、組合の体質改善を目指して、頻繁に職場会を開くなど活発に活動した。この活動により、同年 5 月の組合大会では、春闘要求に関する執行部案が低額すぎるとして否決された。執行部案が否決されたことは、組合結成以来はじめてのことであった。

ついで、同年秋の組合役員改選にあたり、X 1 は書記長、C 4 は副組合長、C 1 は会計に立候補し、それぞれに対立候補がいたため、組合としてはじめての投票による役員選挙が行われたが、3名とも落選した（ちなみに、X 1 は81票対93票で、C 4、C 1 もほぼ同様の票差であった）。しかし、X 4（再任）、X 2、X 3 が執行委員に就任した。

同年12月 9 日の組合大会で、一時金妥結に関する執行部提案が否決される事態が生じたが、この直後、会社は、係長以上の全職制を品川工場に招集して、係長がだらしがないうからこのような事態になったと叱責した。

(4) 会社は、52年 2 月 5 日付で、X 1、X 2 を含む22名の配置転換を行い、両名を除く20名はこれに応じた。両名に対する配置転換は、業務上必要であるという理由で、X 1 が S - 3 から S - 4 へ、X 2 が S - 2 から S - 6 へというものであったが、両名は、この配置転換が同人らをもその組合活動の基盤から隔離しようとしたものであるとして、会社に対しその撤回を要求するとともに、組合に対してもこれが支援を求めたが、組合はこれに応じなかった。そこで、両名は、2月 9 日、東京都地方労働委員会に不当労働行為救済を申立てた（都労委昭和52年不第 7 号事件）。

この申立てを契機に、会社は、両名の高校卒という経歴に不審を抱き経歴を再調査し、X 1 が東海大学卒業、X 2 が茨城大学 4 年中退の経歴を隠して入社した事実を知った。

しかし、3月 17 日、「X 1、X 2 は配置転換を認め、会社は X 2 を原職に再配転する」旨の内容で配置転換事件の和解が成立し、会社は、両名の経歴詐称問題を表面化させる

ことなく終息させた。

また、この間、X 1、X 2らは、組合員に対し配転撤回闘争支援の要請と組合四役（組合長、副組合長、書記長、会計）を非難する内容のビラを配布し、これに対し、会社の部課長は、従業員の出勤時に会社正門両側に立ち並んで、従業員がこのビラを受け取らぬよう監視した。

- (5) 52年3月18日、X 1らは、上記和解に関して、X 1、X 2連名で「今後も不当なものはみんなではねかえそう」と題し、「会社は実質的に不当性を認めた」、「残念なことは組合が積極的に『働く者の利益を守る』姿勢を示さなかったことです」との記載のあるビラを配布した。

同月24日の執行委員会で、このビラの内容が話題となり、その際、B 2書記長（S-6係長）は、「X 1が東海大学工学部卒業、X 2が茨城大学4年中退の事実を隠して入社したことが判明した」旨突然発表し、これを機に出席者から、「X 1らはいたずらに労使の不信感を作り出して企業破壊を意図しているのではないか」等の意見が出された。

組合は、同月26日、X 1、X 2の経歴を記載した「組合情宣」を配布し、会社に対しても、X 1、X 2の経歴を見過した労務管理の欠陥が組合内部の混乱を招いている旨抗議した。ついで28日、組合は、「X 1君の語った本音とは」と題して、「彼は身近な係長に次の事実を語った」としたうえ「洗脳しやすい人が多い現場に入って活動するために、大卒では現場に入れないので学歴を隠して入社した」旨を記載した「組合情宣」を出した。これに対し、31日、X 1は、「組合情宣は『事実をねじ曲げている！組合四役はあやまれ！』」と題する反論のビラを配布した。

- (6) 4月に入ると、多数の係長（非組合員であるB 3人事係長、B 4庶務係長、B 5経営管理室係長を含む）が出勤時刻前に会社正門両側に立ち並び、X 1らの出勤やビラ配布活動に罵声を浴びせたり、組合員らがビラを受け取らぬよう監視した。このため、X 1らのビラを受け取る者がいなくなり、X 1らは組合員の自宅へビラを郵送するようになった。

3 申立人らに対する職制の言動

- (1) 前記和解成立の翌日（52年3月18日）から後記X 1らの懲戒解雇（同年6月10日）に至るまでの間、会社の職制らは、申立人らに対し次のような言動を行った。

以下、A……日時、B……場所、C……申立人名、D……行為者名、E……内容を示すものとする。

①A 3月18日 午後5時頃

B 品川工場応接室

C X 2

D B 6製造部長（B 7 S-2課長同席）

E 前記和解によるX 2のS-2勤務の辞令交付の際、当日X 2らが配布した前記2、(5)のビラが歪曲宣伝であると抗議したうえ、前記配置転換事件の際取り決めた暫定業務にX 2が従わないことがあった点につき、「X 1、X 2に怒りを感じている」、「今後は業務上でもしめつけをびしびしやる」と発言。

②A 3月26日

B S-4

- C X 1
D B 8 S - 4 係長
E 同日以降不良品処理業務（作業ラインから離れた場所で作業する）に従事するよう命令。なお、X 1 は、抗議はしたが命令に従った。
- ③A 3月28日 午後1時50分頃
B S - 5
C X 3
D B 9 S - 5 係長
E B 10 S - 5 課長の指示により残業をさせないと発言。なお、X 3 の抗議により当日2時間30分の残業を認めた。
- ④A 3月29日 朝礼後
B S - 4 事務所
C X 1
D B 6 製造部長
E X 1 が、不良品処理でなく加工係本来の業務を命ずるよう要求したところ、就業規則の入場禁止の規定を示して「不良品処理業務拒否は業務命令違反になり入場禁止の措置があり得る」旨発言。
- ⑤A 4月15日
B S - 2
C X 2
D B 11 S - 2 係長
E X 2 が残業をさせるよう要求したところ、これを拒否。
- ⑥A 4月20日 昼休み
B 本社食堂
C X 3（X 1 とともに）
D B 8 S - 4 係長、B 12 営業係長ら係長中心の約30名
E とり囲んだうえ、「経歴をいえ」等つるし上げ。B 12 係長がX 3 の顔面を殴る（同係長は後日譴責処分をうけた）。
注、X 3 は、おりから社内で論議されていたX 1、X 2 の経歴問題に関する考え方を記した私信をB 13 S - 5 係長に出したところ、私信の内容からX 3 も経歴を隠している疑いがあるとして、4月18日、19日の昼休みに、B 3 人事係長、B 4 庶務係長ら10数名の係長から経歴を公開せよと追求された。
- ⑦A 4月26日 午後5時頃から約1時間
B 本社工場屋上
C X 1（C 1 とともに）
D B 3 人事係長、B 14 営業係長ら係長10数名
E 屋上まで連行し、全員でこづきまわし、組合員宅へのビラ郵送を謝罪せよとつるし上げ。
- ⑧A 4月28日 午後5時頃より約1時間
B 本社工場屋上

- C X 1
D B 3 人事係長、B 12 営業係長ら約50名
E 屋上まで連行し、こづきまわす等つるし上げ。
この件を目撃したX 4 が抗議すると、かえってB 12 営業係長らが恫喝して追い払う。
- ⑨ A 4 月29日 午前8 時15 分頃
B 本社前広場
C X 1
D B 3 人事係長ら係長10 数名
E とり囲みつるし上げ。X 1 のシャツをやぶる。
- ⑩ A 4 月29日 午前10 時半頃
B S - 4 事務所
C X 1
D B 6 製造部長、B 15 製造部次長、B 16 製造管理課長、B 7 S - 2 課長、B 17 S - 4 課長、B 10 S - 5 課長、B 18 S - 6 課長
E X 1 がB 16、B 17、B 10 の3 課長と業務上の打合せ中にB 6 製造部長らが入って来て、X 1 が何故管理職ではB 10 S - 5 課長にだけビラを自宅へ郵送したのかと全員で追求。
注、X 1、X 2 連名の「会社は闘う組合をつぶすために手段を選ばない」と題するビラがB 10 課長の自宅へ郵送されていた。
- ⑪ A 4 月29日 午後1 時頃から約1 時間
B S - 5 事務所
C X 2
D ⑩と同じ
E B 10 S - 5 課長宅へのビラ郵送につき追求。
- ⑫ A 5 月4日 午前8 時頃から約15 分間
B S - 2
C X 2
D B 4 庶務係長、B 19 営業係長、B 20 S - 3 係長ら約20 名
E 帰宅途中の女子従業員2 名を待ち伏せしたとつるし上げ。この際、B 19 係長がX 2 を押し倒し、X 2 は右足を負傷。
注、C 3 が同僚の女子従業員2 名にいやがらせをうけ、その女子従業員の帰宅途中でX 2 が抗議したことがあった。
- ⑬ A 5 月4日 午後1 時半頃
B S - 2
C X 2
D B 6 製造部長（B 16 製造管理課長同席）
E 前記⑫で負傷したX 2 が、B 7 S - 2 課長の許可を待たずにB 21 S - 2 班長に半日休暇届を渡し病院へ行ったことにつき、休暇申請は認められない、無断職場離脱であると発言。

- ⑭ A 5月5日 午前8時頃から約15分間と午後零時頃から約40分間
B S-2
C X2
D B3人事係長、B5経営管理室係長ら約20名
E 組合員宅へのビラ郵送をやめるようつるし上げ。

- ⑮ A 5月5日 午後4時20分頃から約40分間
B S-2事務所
C X2
D ⑩、⑪と同じ（B17S-4課長は不在）
E B10S-5課長宅へのビラ郵送の件でつるし上げ。

- ⑯ A 5月5日 午後1時頃から3時頃まで
B S-4事務所
C X1
D B6製造部長、B15製造部次長、B16製造管理課長、B17S-4課長
E 梱包作業を命じたことが不当労働行為であるとの発言を撤回せよとつるし上げ。

注、X1は、5月4日まで不良品処理業務に従事し、ほぼこれを完了したところ、同日付で別棟で作業する梱包作業を命ぜられこれに従った。しかし、同人は、会社が前記配置転換の理由として仕上げ作業が必要といいながら、作業ラインで仕上げ作業を命じないことは同人を隔離する不当労働行為であると抗議していた。

- ⑰ A 5月5日 午後5時頃から8時頃まで
B S-4
C X1
D B3人事係長ら約40名
E 経歴詐称をした真意は何かとつるし上げ。

- ⑱ A 5月9日から13日までの連日 主に昼休み
B S-2
C X5
D B20S-3係長を中心とした数名乃至約20名
E 「X1、X2といつまで一緒にやるのか」「会社をやめろ」などつるし上げ。

- ⑲ A 5月10日 午後5時頃から7時半頃まで
B S-4梱包職場
C X1
D B3人事係長ら係長約10名
E 「組合活動の意味をいえ」などつるし上げ。

- ⑳ A 5月11日 午後5時頃から7時半頃まで
B 品川工場倉庫
C X4
D B20S-3係長、B22S-3係長ら数名
E 5月9日のB22S-3係長に対する発言に関しつるし上げ。

注、X4は、5月9日、X1らに対するつるし上げに加わったB22S-3係長に「係

長になったとたんでっかい態度をとるようになったな、いつからそんなにえらくなったんだ」、「係長手当2,000円で、そんな金で会社のいうなりになるのか」と発言した。

- ⑳A 5月11日 午後5時15分頃から7時頃まで
B 品川工場倉庫
C X6
D B20S-3係長
E ㉑を目撃したX6を「X1らと一緒にやるな」と威圧。
- ㉑A 5月12日 午後5時頃から6時半頃まで
B S-4梱包職場
C X1
D B3人事係長ら係長約10名
E 「経歴をいえ」、「会社をやめろ」などとするし上げ。
- ㉒A 5月13日 午後5時頃から7時半頃まで
B S-4梱包職場
C X1
D B3人事係長ら係長中心の約20名
E ㉑と同様。X1の眼鏡壊される。
- ㉓A 5月16日 午後5時頃から7時20分頃まで
B 品川工場梱包職場
C X4
D B22S-3係長ら係長中心の10数名
E 5月14日の組合の品川工場職場大会での「労働強化」という発言に関してつるし上げ。
- ㉔A 5月16日 午後5時すぎ
B 品川工場梱包職場
C X2
D B20S-3係長ら数名
E ㉓を目撃したX2を現場から力づくで排除。
- ㉕A 5月17日 午後5時頃から6時半頃まで
B 本社生産技術室前
C X1
D B3人事係長、B4庶務係長ら係長中心の約30名
E 従前から1対1でなければ話ができないと主張していたX1に対し「話し合いに応じない理由を説明しろ」などとするし上げ。
- ㉖A 5月17日 朝礼時
B S-6
C X6
D B23S-6係長
E 暗にX6をさして「S-6に変な奴がいるから無視しよう」と発言。

- ⑳ A 5月18日 午後5時頃から
 B 本社生産技術室前
 C X 1
 D C 5（技術部設計課）ら約15名
 E 話し合いに応じろとつるし上げ。
- ㉑ A 5月20日 午前8時20分頃
 B S－4梱包職場
 C X 1
 D B14営業係長ら役30名
 E 自宅へのビラ郵送に関しつるし上げ。
- ㉒ A 5月31日 朝礼時
 B S－6
 C X 6
 D B18S－6課長
 E 暗にX 6をさして「X 1らに対する態度が不明確な者がいる」と発言。
- ㉓ A 6月2日、3日の両日
 B S－6
 C X 6
 D B 2 S－6係長
 E 薬品の異臭が強いため通常は交替で勤務する離型剤塗布作業に連続従事させる。
- ㉔ A 6月6日 昼休み
 B 品川工場食堂
 C X 4
 D B20S－3係長、B 2 S－6係長ら係長約20名
 E 食事中のX 4をとり囲みつるし上げ。
- ㉕ A 6月10日
 B S－3
 C X 6
 D B 2 S－6係長
 E S－3での応援業務を命令。この作業でX 6負傷。
- (2) X 1らの活動に同調していたC 1は52年5月上旬、C 3は同月13日、C 2は同月20日退職した。

4 X 1、X 2、X 3の懲戒解雇

- (1) 会社は、製造部門の作業要員として高校卒以下の者をあて、その採用は人事担当者の簡単な面接により即日決定している。

X 1は、新聞の「プラスチック部品の仕上、組立」、「経験・学歴不問」という募集広告により、X 2およびX 3は、公共職業安定所の「ウレタン樹脂ハンドルの成型」、「経験・学歴不問」という求人票により会社に応募し、X 1、X 2はB24人事課長の、X 3はB 3人事係長の面接（いずれも30分程度）をうけ、即日採用された。同人らは、大学卒業または大学中退の学歴を有しながらそれを隠して、いずれも高校卒の履歴書を提出

していた。入社後、同人らの作業状況は特に他の従業員と変るところはなかった。

- (2) 会社は、前記のとおり X 1、X 2 の配置転換事件に関連して両名の経歴詐称の事実を確認していたが、その後、組合による両名の経歴発表を機に、X 1 らの同調者について経歴を再調査し、X 3 が立正大学を中退し、懲役 4 月執行猶予 1 年および懲役 1 年10月の刑を受けた事実を確認した。
- (3) B25 総務部長は、52 年 5 月 23 日、X 1、X 2、X 3 に対し、個別に、同人らの経歴に関する調査結果を示したうえ、同人らが経歴を詐称して入社したので退職するよう勧告し、さらに、26 日に再度、X 2、X 3 については 30 日に三度目の退職勧告を行ったが、同人らは、会社の調査結果を認めたものの、退職に同意しなかった。
- (4) 会社は、6 月 10 日、同人らの経歴詐称が就業規則の「重大な経歴を詐り、その他詐術をもって採用されたことが判明したとき」に該当するとして、同人らを懲戒解雇した。

5 X 4 の昇給停止処分

- (1) X 4 は、52 年 5 月 9 日午後零時 15 分頃、同人の上司である B22S-3 係長に対し、前記 3、(1)、㊸ で認定の発言を行った。そして、この件に関し、6 月 9 日、B 6 製造部長が事情を聴取しようとしたところ、X 4 は着席もせずこれに応じなかった。

会社は、6 月 14 日、X 4 が上司に暴言を浴びせ侮辱したこと、事情聴取を拒否したことを理由に、譴責処分に付する旨同人に口頭で通告し、あわせて始末書の提出を求めた。これに対し、同人は、処分を認めないとし、始末書の提出も拒否した。

- (2) そこで会社は、X 4 が懲戒処分に従わなかったことを懲戒理由として追加し、同人を二段階重い懲戒処分である昇給停止処分に付すこととし、6 月 17 日その旨を同人に通告し、同月 25 日の賃金支給時に実施予定であった定期昇給（350 円）を停止した。

6 X 5 の減給処分

- (1) 会社は、前記経歴再調査の結果、X 5 が東京都立亀戸高等職業訓練校溶接技術科（昼間部）修了の経歴を隠して入社した事実をすくなくとも 52 年 4 月 27 日以前に確認した。会社は、これが就業規則上の「重大な経歴を詐り……」に該当するとしたものの、事案の軽重を勘案して譴責処分に付すこととし、7 月 28 日、同人にその旨口頭で通告し、あわせて始末書の提出を求めた。しかし、同人は事実を認めたものの実害がないとして始末書の提出を拒否した。
- (2) 会社は、X 5 に反省の態度がみられず始末書も提出しなかったとして、一段階重い懲戒処分である減給処分に付すこととし、8 月 20 日、その旨同人に通告したうえ、同月 25 日支給の同人の賃金を平均賃金の半日分 2,142 円減額した。

第 2 判断

1 職制らの言動について

[申立人らの主張]

会社は、組合の体質改善活動で組合員の支持を増していった X 1 らを嫌い、同人らの経歴調査の結果を組合幹部をして暴露せしめ、これを口実として同人らが企業破壊分子であると宣伝することにより同人らを孤立させたいと、業務上の差別取扱いによるいやがらせ、あるいは、職制らをして暴力を伴ったつるし上げを行わせることによって、同人らの正当な組合活動を抑圧し、ひいては企業内から排除しようとする意図したもので、本件職制の言動は不当労働行為である。

[被申立人の主張]

本件で申立人らが不当労働行為であると主張する諸事実の大半は、申立人らが事実を歪曲したり組合を誹謗したこと、経歴を詐称したこと等をめぐる組合員間の論争であって、会社は何ら関与していないものである。

また、その他申立人らが業務上の差別取扱いであると主張する事実は、業務上の必要に基づく合理性のある指示、命令であり、部課長の言動にしても、申立人らの不当な言動に対する釈明を求めた話し合いは警告であって、いずれも正当な行為である。

[当委員会の判断]

(1) X 1 らによる組合の体質改善活動が組合員の支持を増していったことは、再度にわたる組合執行部案の否決、役員選挙において X 1 らが落選したとはいえその票差は僅少であったことに徴し明らかであり、会社が同人らの活動に着目し、これを嫌い、係長らをして対抗させようとしたことが認められる。

そして、組合が X 1、X 2 の経歴詐称の事実を公表し、この事態に対応して X 1 らが自己の立場について情報宣伝活動を行おうとしたところ、前記第 1、2、(6) で認定のように係長らがこれを妨害したものであるが、この係長らの行為は、B 3 人事係長らも参加していることからみて、組合員としての行為ではなく会社の職制としての行為であると認められる。

(2) 本件職制の言動は、このような事情の下に行われたものであって、これを個別に判断すると次のとおりである。以下の番号は、前記第 1、3、(1) で認定の番号に対応するものである。

①について

ビラの内容、X 2 の行動に穏当を欠いた点があり、これに対する抗議、非難であって許される行為である。

②、④、⑬について

不良品処理業務、梱包作業が S-4 の業務の一部であるとしても、X 1 を継続してこれに従事させたことは、同人を S-4 へ配置転換させた趣旨に反し、いやがらせ行為と認められた。

③、⑤について

X 3 が当日 2 時間 30 分の残業を行ったこと、S-2 では当時残業が少く X 2 のみ残業を行わなかったものでないことからみて、両名に対するいやがらせ行為とは認められない。

⑥乃至⑨、⑫、⑭、⑰乃至⑳、㉒乃至㉔、㉖、㉘、㉚について

多数の係長らによるつるし上げの理由は、X 1 らの経歴問題、組合員宅へのビラ郵送問題等多岐にわたるが、すべて一連の行為と認められる。そして、これらの行為に非組合員である係長らが参加した例が多いこと、会社はこれらの行為を黙認していたとかがわかることからみて、本件つるし上げ行為は、係長らが会社の意を体して職制としての立場で、X 1 らの組合活動を抑圧しようとした行為と認められる。

⑩、⑪、⑮について

B10 S-5 課長が個人で抗議すれば足りる事柄をことさら部課長多数で問題とした行為で、上記係長らの行為と呼応した行為と認められる。

⑬について

⑫に付随したいやがらせ行為である。

⑳、㉑、㉒、㉓、㉔について

X 6 は52年11月退職しているから、被救済利益は失われたものである。

㉕について

係長らが参加しておらず、組合員間の紛争と認められる。

2 X 1、X 2、X 3の懲戒解雇について

[申立人らの主張]

会社が「経験・学歴不問」という条件で短時間の面接ののち即座にX 1らの採用を決定したことからみて、会社は、従業員の経歴などを問題としておらず、ただちに使用し得る労働力を求めていたにすぎない。このような事情の下で、大学卒あるいは大学中退の者が自ら高校卒としての評価をうけて入社しても何ら不都合は生じないものである。

X 1らの経歴秘匿の事実は、会社の業務遂行上、あるいは人事管理上全く支障がなかったもので、本件懲戒解雇は、同人らの組合活動を嫌った会社が、同人らの経歴秘匿を口実に会社から排除しようとしたもので不当労働行為である。

[被申立人の主張]

会社は、比較的単純な製造部門の現場作業に対する適応性、持続性を考慮し、また、同部門の係長、班長をすべて高校卒以下の者で編成しているため同種学歴者による人的調和をはかる必要上、現場作業要員は、高校卒以下の者を採用している。

会社が募集に際し学歴不問としたことは、とくに学歴を必要としないという意味であって、どのような高学歴の者でも差支えないとか、まして、学歴を秘匿し詐称しても差支えないというものでなく、会社はもし採用時にX 1らの学歴を知っていれば、同人らを採用することはなかったものである。

X 1らの経歴詐称は、いずれも最終学歴に関するもので、会社の人的構成、職場秩序上重要な経歴の詐称にあたり、雇用契約の信義に反し、労使の信頼関係を著しく損ね、雇用契約の成立、存続に適さず、本件懲戒解雇は正当である。

[当委員会の判断]

X 1らが、会社に採用されるにあたり大学卒業あるいは大学中退の経歴を隠したことは、いかに会社の募集条件が「経験・学歴不問」ということであつたとしても、反省すべき行為である。

しかしながら、次の事情が認められる。すなわち

① 会社がX 1らの経歴を再調査した動機は、同人らの勤務状況あるいは同僚との人的調和に不審を抱いたからではなく、もっぱら同人らの組合活動に着目したからである。

② 会社は、X 1、X 2の経歴詐称の事実を知りながら前記和解協定を締結し、両名の経歴詐称を不問に付している。

このような事情を勘案すれば、X 1、X 2、X 3が秘匿した大学卒業あるいは大学中退という事実は、被申立人の主張するように、製造部門の現場作業要員の学歴の上限が制度的、慣行的に存在したとしても、業務上、人的調和上重大な支障を生じたものとは認められない。

結局、本件懲戒解雇は、X 1らの組合活動を嫌った会社が、同人らの組合活動を契機と

して判明した経歴詐称の事実に藉口して、X 1らを会社から排除しようとしたものと認めるのが相当である。

3 X 4の昇給停止処分について

[申立人の主張]

会社が懲戒理由とするX 4の5月9日の上司に対する侮辱発言、その件に関する事情聴取拒否という事実は存在せず、事実は、5月5日の係長らによるX 2つるし上げを目撃したX 4が、B22S-3係長に対しやめさせるよう抗議したこと、およびB 6製造部長の事情聴取がX 4の職場大会での発言に関するものであったので、組合の内部問題であるとして拒否したことである。

また会社は、X 4が譴責処分に従わなかったことを本件処分の理由に付加しているが、それによって、何故二段階も重い懲戒処分に付すことにしたのか、その理由は明らかでない。

結局、本件懲戒処分は、X 1らと活動を共にしたX 4を嫌った会社が、処分のための処分を行ったもので、不当労働行為である。

[被申立人の主張]

X 4が上司に侮辱発言を浴びせたこと、その件に関する事情聴取を拒否したことの理由で、会社はX 4を譴責処分に付そうとしたところ、同人が全く反省の態度を示さず処分に従わなかったため本件昇給停止処分に及んだもので、本件処分は正当である。

[当委員会の判断]

X 4が、5月9日、上司であるB22S-3係長に同人を侮辱する発言をしたこと、その件に関するB 6製造部長の事情聴取を拒否したことは、前記第1、5、(1)で認定したとおりである。そして、この発言内容自体は穏当を欠き非難されるべきものである。

しかし、当時は、X 1らが係長らによりつるし上げられる事件が続発し緊迫した状況下であり、X 4の発言は、このつるし上げを非難する趣旨であり、一概にX 4のみを責めることはできない。しかるに、会社は、これら不穏な状況を作り出した係長らの責任を不問に付しながら、X 4の発言等をことさら取り上げて処分の対象としたこと、始末書の提出に代えて文書による譴責処分に付する運用を行わず、二段階重い昇給停止処分に付したことを考え合せると、本件処分は、X 1らとともに行動したX 4の組合活動を嫌った会社の行為と認められる。

4 X 5の減給処分について

[申立人の主張]

会社が倉庫係を求人していたのに対し、職業訓練校で溶接技術を習得しただけのことなので、同校卒業の事実を履歴書に記すまでのことはないと判断したもので、懲戒処分の対象となるような経歴詐称とはいえない。この程度のことは、中途採用者の多い会社には相当数存在すると思われるのに、会社は、X 1らの同調者のみについて経歴を再調査し本件処分に及んだもので、本件処分は、X 1らとともに活動したX 5を嫌った会社のいやがらせの処分であり、不当労働行為である。

[被申立人の主張]

X 5の経歴詐称は、就業規則の「重要な経歴を詐り、その他詐術をもって採用されたことが判明したとき」に該当するものであるが、中間職歴に関するものであった情状を勘案

し譴責処分に付そうとしたところ、同人がこれに従わなかったので減給処分に及んだもので、正当な処分である。

[当委員会の判断]

職業訓練校修了の事実を隠して入社したX5の行為は、会社がこの事実を知ってから3か月を経て本件処分に及んだものであって、会社の主張するように、職務遂行上、人事管理上支障が生じたとは到底認められない。

結局、本件処分は、X1らの解雇後も同人らの活動に同調したX5を嫌った会社の行為であるというべきである。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社の職制の言動（前記第1、3、(1)の①乃至③のうち①③⑤⑨⑭⑯⑰⑱⑲⑳㉑㉒㉓㉔㉕㉖㉗㉘㉙㉚㉛㉜㉝㉞㉟㊱㊲㊳㊴㊵㊶㊷㊸㊹㊺を除く）は、労働組合法第7条第3号に、会社のX1、X2、X3、X4、X5に対する各懲戒処分は、同法同条第1号に該当し、その他の会社の行為は、同法同条に該当しない。

なお、申立人らは、本件各懲戒処分に関する救済として、ポスト・ノーティスをも求めているが、本件救済としては、主文をもって足りると思料する。

よって、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和56年7月7日

東京都地方労働委員会

会長 古 山 宏