

命 令 書

中労委昭和56年（不再）第40号再審査申立人	泉自動車株式会社
中労委昭和56年（不再）第41号再審査被申立人	
中労委昭和56年（不再）第40号再審査被申立人	X 1
中労委昭和56年（不再）第41号再審査申立人	X 2
同	X 3
同	

主 文

本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 中労委昭和56年（不再）第40号事件再審査申立人、同第41号事件再審査被申立人泉自動車株式会社（以下「会社」という。）は、本件初審申立て当時、東京都品川区大崎1丁目12番15号に本社及び本社工場を置き、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、従業員約300名でもって、主として自動車のハンドル製造販売業を営んでいた。また、会社組織としては、総務部、営業部、資材部、技術部、経営管理室及び製造部の各部門があり、そのうち製造部は、管理課及び第一製造課ないし第七製造課（以下それぞれ「S-1」ないし「S-7」と記す。）の8課からなり、S-1、S-4及びS-5が本社工場に、管理課とS-2、S-3及びS-6が品川工場に、S-7が大井工場にそれぞれ配置されていた。

なお、会社は、昭和56年12月、肩書地に本社を、神奈川県厚木市内に事実上の本社機能及び上記全工場をそれぞれ移転した。

- (2)① 中労委昭和56年（不再）第40号事件再審査被申立人、同第41号事件再審査申立人X 1（以下「X 1」という。）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へ配置転換をされ、後記のように同年6月10日懲戒解雇に付された。
- ② 中労委昭和56年（不再）第40号事件再審査被申立人、同第41号事件再審査申立人X 2（以下「X 2」という。）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日懲戒解雇に付された。
- ③ 中労委昭和56年（不再）第40号事件再審査被申立人、同第41号事件再審査申立人X 3（以下「X 3」という。）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日懲戒解雇に付された。

2 X 1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（組合員数は約200名、以下「組合」という。）があり、組合は、結成以来51年秋まで役員選挙に当たり対立候補が出たことがなく、また、48年10月の休日出勤拒否闘争を除いて争議行為を行ったこともなかった。

(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して、その体質改善をはかるべく49年10月執行委員となった。同年12月16日の執行委員会において49年年末一時金の支給額に関し組合員の実態調査の必要性などが論議されたが、これを受けて同人は、個人として組合調査部名義の「49年度年末一時金の支払い状況調査」のアンケート用紙を作成して、S-3の職場に配布した。しかし、このアンケートの調査の目的、方法等について組合員から執行部に対して疑義照会があり、その後、組合は、このアンケート用紙を回収した。さらに、同人は、50年3月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されなかった。また、50年春闘時及び同年夏季一時金闘争時に、要求事項についての執行部案が討議・決定されたが、X 1は執行委員であるにもかかわらず、同執行部案が低すぎるとして組合大会において反対するよう組合員に働きかけるなどしたため、これに不審を持った職場組合員から質問があり、組合長が職場に出向き執行部案がどのように決ったか説明するということがあった。

(3) 50年10月、X 1は執行委員に再任され、同人の活動に同調したA 1（S-3、以下「A 1」という。）も執行委員となった。そして、翌51年春ごろには、X 2、X 3、A 2（S-6、以下「A 2」という。）、A 3（技術部検査課、以下「A 3」という。）、A 4（S-3、以下「A 4」という。）、A 5（S-5、以下「A 5」という。）らも、X 1の活動に同調し、かくて同人らは、組合の体質改善を目指して、「組合を強くする会」、「はぐるま会」などのグループを通じて反執行部活動を行い、さらに職場会においても活発に活動した。これらの活動により、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当たり、X 1は書記長、A 5は副組合長、A 3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、A 5及びA 3もほぼ同様の票差であった。）。しかし、A 1（再任）、X 2及びX 3は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、会社のB 1労務担当重役ら会社役員は、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からこのような事態になったのであり、一時金の支給も遅れることになるなどと述べた。

(4) 会社は、52年2月5日付で、X 1及びX 2を含む22名の配置転換を行ったが、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、X 1をS-3からS-4へ、X 2をS-2からS-6へそれぞれ異動させるものであった。会社は、配置転換の理由として、X 1については、当時専任係長の不在であったS-4の充実を図るためS-3から

選ばれたB2S-4係長（49年4月1日、X1が入社して以来一貫して同人の直属のS-3係長であった。以下「B2係長」という。）の補佐役として必要であること、また、X2については、S-6において新設備を導入することに伴い、二交替制による業務体制を強化するため、三交替制を行っているS-2から比較的若い同人が必要であることを挙げた。これに対し、X1は、組合活動に対する不当労働行為であること、精神的、肉体的苦痛を伴うものであること、人事異動の合理性に乏しいこと等を理由として、また、X2は、組合役員は、選出母体から離れると役員でなくなること、現職場を変えることで勤務内容から手当が減るので不利益であること、新しい職場へ行くと人間関係が悪くなること、組合に事前協議がないこと等を理由として、それぞれ会社に配置転換の撤回を要求した。さらに、X1は、内示直後、組合四役（組合長、副組合長、書記長及び会計をいう。以下同じ。）に対しても早急に本配転問題に取り組むよう要請したが、組合四役は、労働協約も人事協定もないから取り組めないと回答した。また、X2は、B3書記長（S-6係長、以下「B3書記長」又は「B3係長」という。）に対して組合としても配転撤回要求を支援して欲しい旨求めたが、同人はこれに対して不当労働行為に当たらない旨説明した。そこでX1及びX2は、2月9日、東京都地方労働委員会（以下「東京地労委」という。）に不当労働行為救済を申し立てた（都労委昭和52年（不）第7号事件、以下「配転7号事件」という。）。その後、組合は、同月16日、執行委員会を開き両名に係る不当労働行為救済申立てを行わないことを決定した。

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、X1が東海大学卒業、X2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、会社は、両名の経歴詐称を表面化させることなく、3月17日、配転7号事件につき和解をした。その内容は、X1及びX2は配置転換を認め、会社はX2を原職に再配転をするなどであった。

また、上記事件の和解成立に至るまでの間、X1及びX2らは、組合員に対し配転撤回闘争支援を要請し、配転を認める姿勢の組合四役を非難する趣旨のビラを配布し、さらに「和解断念は誰の責任か」などと題し、会社からの歩み寄りの姿勢がないため和解ができなかったとするなど会社を非難する内容のビラを配布した。一方、3月11日から3日間、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、X1らがビラを配布するのを監視した。

- (5) 52年3月18日、X1らは、配転7号事件の和解に関して、X1及びX2連名で「今後不当なものも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、B3書記長は、「X1が東海大学工学部卒業、X2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、「X1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。

同月25日、組合は、X1及びX2の経歴を記載した「組合情宣」を配布した。これを見たB2係長は、同日午後5時すぎX1に対し、その事実を質した。その際、同人は、経歴詐称が事実であることを認めた。翌26日、B2係長は、X1と話した内容を組合四

役に伝えた。

同日、組合は、会社に対して、X 1 及び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「大学卒業は真実である、洗脳しやすい人が多い現場に入って活動するために学歴を隠した（大卒では現場に入れないから）、自分は、ある思想団体から送られたオルグ分子である」等と記載した「組合情宣」を出した。これに対し、31日、X 1 らは、「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、非組合員であるB 4 人事係長（以下「B 4 係長」という。）、B 5 庶務係長（以下「B 5 係長」という。）及びB 6 経営管理室係長（以下「B 6 係長」という。）を含む多数の係長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、同人らがビラを配布するのを監視した。このため、X 1 らのビラを受け取る者がいなくなり、同人らは組合員の自宅へビラを郵送するようになった。

3 X 1 らに対する職制らの言動

配転7号事件の和解成立の翌日（52年3月18日）から後記X 1 ら（3名）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、X 1 らに対し次のような言動を行った。以下、A……日時、B……場所、C……対象者名、D……行為者名、E……内容を示すものとする。

- ①A 3月18日 午後5時ごろ

B 品川工場応接室

C X 2

D B 7 製造部長（以下「B 7 部長」という。）及びB 8 S-2 課長（以下「B 8 課長」という。）

E 配転7号事件の和解によるX 2 のS-2 勤務の辞令交付の際、当日X 2 らが配布した上記2の(5)のビラが歪曲宣伝であると抗議したうえ、指示された業務に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などと発言した。

注. 上記事件の係属中、東京地労委から会社に対し和解のテーブルにつくために、X 2 の業務をS-2 における「不良品処理作業及びこれに類する作業」とすると具体的に示した要望書が出され、これを受けて、会社はX 2 に対し上記作業を命じたが同人が従わないことがあった。

- ②A 3月26日 午前9時すぎ

B S-4

C X 1

D B 2 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した。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分ごろ

B S-5

C X 3

D B9S-5係長（以下「B9係長」という。）

E B10S-5課長（以下「B10課長」という。）の指示により残業をさせないと発言した。なお、X3の抗議により当日2時間30分の残業を認めた。

注. B10課長は、B9係長に対して、X3は、不良品を発生させたこと、遅刻があること及び金型を破損したことがあったので、同人は疲労しているとの判断から当分残業をさせない方がよいとの指示をしていた。

④A 3月29日 朝礼後

B S-4事務所

C X1

D B7部長

E X1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の発言をした。

注. この日、X1が加工作業を始めたので、B2係長は、指示された不良品処理作業をするよう注意したが、X1は、これを無視して加工作業を強行した。

そのため、B2係長は、B7部長にこのことを報告していた。

⑤A 4月15日

B S-2

C X2

D B11S-2係長（以下「B11係長」という。）

E X2が残業をさせるよう要求したところ、これを拒否した。

注. 前年に比べて約2割方受注が減少しており、また、新卒者が入社したことに伴い時間内で仕事をこなすだけの十分な労働力があり、残業の必要性はなかった。

⑥A 4月20日 昼休み

B 本社食堂

C X3（X1とともに）

D B12営業係長（以下「B12係長」という。）B13営業係長（以下「B13係長」という。）ら係長中心の約30名

E とり囲んだうえ、経歴をいえなどと厳しく追及した。B12係長がX3の顔面を殴った（同係長は後日譴責処分をうけた。）。

注. X3は、おりから社内で論議されていたX1及びX2の経歴問題に関する考え方を記した私信をB14S-5係長（以下「B14係長」という。）に出したところ、私信の内容からX3も経歴を隠している疑いがあるとして、B14係長は、B12係長とB13係長にその私信の取扱いについて相談していた。

⑦A 4月26日 午後5時ごろから約1時間

B 本社工場屋上

C X1

D B4係長、B15営業係長（以下「B15係長」という。）、B16購買課係長、B14係長ら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迫った。

- ⑧A 4月28日 午後5時ごろより約1時間
B 本社工場屋上
C X1
D B4係長、B12係長、B2係長、B3係長ら20～30名
E 屋上まで連行し、こづきまわす等しながら、経歴詐称の本当の意味をいえ、話し合いに応じろと激しく迫った。
- ⑨A 4月29日 午前8時15分ごろ
B 本社前広場
C X1
D B4係長ら10数名
E とり囲んだうえ、組合員から回収したビラの受け取りと、ビラの郵送の中止を迫った。その際、X1のシャツが破れた。
- ⑩A 4月29日 午前10時半ごろから約1時間半
B S-4事務所
C X1
D B7部長、B17製造部次長（S-1課長兼任、以下「B17部次長」という。）、B18営理課長（以下「B18課長」という。）、B8課長、B19S-4課長（以下「B19課長」という。）、B10課長、B20S-6課長
E X1がB18課長、B19課長及びB10課長と業務上の打合せ中にB7部長らが入って来て、X1がなぜ管理職ではB10課長にだけビラを自宅へ郵送したのかと全員で追及した。
注. X1、X2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B10課長の自宅へ郵送されていた。
- ⑪A 4月29日 午後零時40分ごろから約1時間
B S-5事務所
C X2
D ⑩と同じ
E B10課長宅へのビラ郵送につき追及した。
- ⑫A 5月4日 午前8時ごろから約15分間
B S-2
C X2
D B5係長、B21営業係長（以下「B21係長」という。）、B3係長、B22S-3係長（以下「B22係長」という。）ら約20名
E 組合員宅へのビラ郵送をやめるよう求め、さらに帰宅途中の女子従業員2名を待ち伏せしたとして抗議した。この際、B21係長がX2を押し倒し、X2は右足を負傷した。
注. A4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X2が抗議したことがあった。
- ⑬A 5月4日 午後1時半ごろ
B S-2

- C X 2
- D B 7 部長 (B 18 課長同席)
- E 上記⑫で負傷した X 2 が、B 8 課長の許可を待たずに B 23 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した。
- ⑭ A 5 月 5 日 午前 8 時ごろから約 15 分間と午後零時ごろから約 40 分間
 B S - 2
 C X 2
 D B 4 係長、B 6 係長、B 22 係長、B 24 S - 3 係長 (以下「B 24 係長」という。)、B 3 係長ら約 20 名
 E 組合員宅へのビラ郵送をやめるよう執ように迫った。
- ⑮ A 5 月 5 日 午後 4 時 20 分ごろから約 40 分間
 B S - 2 事務所
 C X 2
 D ⑩及び⑪と同じ (B 19 課長は不在)
 E B 10 課長宅へのビラ郵送の件で管理職の中でなぜ同課長にだけ送ったのか説明しろと迫った。
- ⑯ A 5 月 5 日 午後 1 時ごろから 3 時ごろまで
 B S - 4 事務所
 C X 1
 D B 7 部長、B 17 部次長、B 18 課長及び B 19 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厳しく追及した。
 注. X 1 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、会社が上記配置転換の理由として仕上げ作業で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 時ごろから 7 時半ごろまで
 B S - 4
 C X 1
 D B 4 係長、B 25 資材係長 (以下「B 25 係長」という。)、B 24 係長ら約 40 名
 E 経歴詐称をした真意は何かと返事を迫った。
- ⑱ A 5 月 10 日 午後 5 時ごろから 7 時半ごろまで
 B S - 4 梱包職場
 C X 1
 D B 4 係長、B 13 係長ら約 10 名
 E 組合活動の意味をいえなどと追及した。
- ⑲ A 5 月 12 日 午後 5 時ごろから 6 時半ごろまで
 B S - 4 梱包職場
 C X 1

- D B 4 係長、B 3 係長、B 13 係長、B 21 係長ら約10名
 E 経歴詐称の本当の意味をいえ、会社をやめろなどと激しく迫った。
- ⑳ A 5月13日 午後5時ごろから7時半ごろまで
 B S-4 梱包職場
 C X 1
 D B 4 係長、B 13 係長、B 25 係長、B 26 S-6 係長ら係長中心の約20名
 E ⑲と同様。X 1 の眼鏡が壊された。
- ㉑ A 5月16日 午後6時すぎ
 B 品川工場梱包職場
 C X 2
 D B 22 係長ら数名
 E 同日のA 1 に対する追及の状況を目撃したX 2 をその現場から力づくで排除した。
 注. A 1 は、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B 24 係長らにつるし上げを受けた。
- ㉒ A 5月17日 午後5時ごろから6時半ごろまで
 B 本社生産技術室前
 C X 1
 D B 4 係長、B 5 係長、B 13 係長、B 25 係長ら係長中心の約30名
 E 話し合いに応じない理由を説明しろなどと詰問した。
- ㉓ A 5月18日 午後5時ごろから
 B 本社生産技術室前
 C X 1
 D B 27 (技術部設計課) ら約15名
 E 話し合いに応じろ、ハガキの自宅郵送をやめろなどと激しく迫った。
- ㉔ A 5月20日 午前8時20分ごろ
 B S-4 梱包職場
 C X 1
 D B 15 係長、B 13 係長ら約30名
 E 自宅へのビラ郵送に関し郵送をやめるよう迫った。

4 X 1、X 2 及び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」、「経歴不問」という募集広告により、X 2 及びX 3 は、公共職業安定所の「ウレタン樹脂ハンドルの成型」、「経歴・学歴不問」という求人票により会社に応募し、X 1 及びX 2 はB 28 人事課長の、X 3 はB 4 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、大学卒業又は大学中退の学歴を有しながらそれを隠して、それぞれ履歴書には次のように記載し面接の際にも記載内容のとおりであると述べた。

- ① X 1 は、履歴書の学歴欄には、最終学歴として44年3月青森県立青森高等学校卒業と、職歴欄には、45年7月より46年3月まで浅田工業に勤務とそれぞれ記載した。し

かし、実際には同人は、高等学校卒業後直ちに東海大学工学部機械工学科に入学し、同学部同学科を48年3月20日卒業し、そして多摩工設株式会社に勤務していた。

② X3は、履歴書の学歴欄には、最終学歴として42年3月埼玉県立不動岡高等学校卒業と、職歴欄には、その後46年7月共和製作所株式会社に入社、48年1月会社移転のため退社、49年10月滝沢研磨工業所（有限会社）に入社、50年5月家事都合のため退社とそれぞれ記載した。しかし、実際には同人は、高等学校卒業後42年4月より46年2月10日まで立正大学文学部史学科に在学し退学処分となっており、49年10月より50年5月まで滝沢研磨工業所に勤務していた。

③ X2は、履歴書の学歴欄には、最終学歴として45年3月新潟県立十日町高等学校卒業と、職歴欄には、45年4月より48年2月まで農業に従事、48年3月より49年12月まで三樹友好貿易株式会社に勤務とそれぞれ記載した。しかし、実際には同人は、高等学校卒業後45年4月より49年3月まで茨城大学理学部化学科に在学していた。

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、上記のとおりX1及びX2の配転7号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、X1らの同調者について経歴を再調査し、X3が立正大学を中退し、懲役4月執行猶予1年及び懲役1年10月の刑を受けた事実を確認した。

(3) B29総務部長は、52年5月23日、X1、X2及びX3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、X2及びX3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、同人らを懲戒解雇に付した。

5 再審査申立ての一部取下げ等について

会社は、昭和56年（不再）第40号事件再審査申立書に再審査被申立人として記載されているA2については、誤記であるので取り消す旨の補正書を56年9月21日提出し、また、同C1については56年10月27日、同A1については57年1月20日、それぞれ両名に係る再審査申立てを取り下げた。

第2 当委員会の判断

1 X1らの活動

(1) 会社は、初審命令がX1らの活動を正当な組合活動と判断したことを争い、次のように主張する。

X1らは、社外の反体制思想団体に関連し、いわゆる工場作業員としてその経歴を詐称して会社に潜入し、組合活動を装って思想活動を行ったものであり、同人らの活動は到底組合活動とはいえない。

(2) たしかにX1らは、前記第1の4の(1)及び(2)に認定のとおり、経歴を詐称して入社したものであり、また、入社前から社外の思想団体との関連があったことを窺わせるものがあるが、本件の判断については、同人らの具体的な行動が組合活動に該当するかどうか問題となる。

そこでX1らの活動をみると、X1は前記第1の2の(2)に認定のとおり、組合の体質改善を目指して昭和49年10月執行委員となるや公式・非公式の労働条件等に関するアンケート調査を実施したこと、春闘要求等に関する執行部案に反対するよう働きかけるなど独自の活動を行ったこと、X1及びその同調者らは、前記第1の2の(3)に認定のとおり、「はぐるま会」などのグループを通じて反執行部活動を行ったほか、職場会において活発に活動したこと、さらにこれらの活動により、X1は書記長選挙で落選したとはいえ多数の組合員の支持をえ、あるいは再度にわたり執行部案が大会において否決されるなどの事態が生じたことなどが認められる。

以上の点を総合すると、X1らの活動は、組合執行部を批判するなど組合執行部にとって好ましくない点が認められるとしても、労働条件の維持改善を目的として行われたものであり、かつ組合の体質改善を目指す活動であると認められ、正当な組合活動であるといわざるを得ない。

2 職制らの言動

(1) 会社は、初審命令がX1らに対する職制らの言動を不当労働行為に当たると判断したことを争い、次のように主張する。

① X1らが業務上の差別扱いであると主張する諸事実は、業務上の必要に基づく合理性のある指示・命令である。

② X1らが、会社は係長らをしてつるし上げ集団暴行を行わせたと主張する諸事実は、X1らの本質正体を察知し見破った組合員らがこれを問い質し、抗議したもので組合内部の抗争である。

③ 部課長の言動にしても、X1らの不当な言動に対し、釈明を求めるための話し合いなし警告であり、いずれも正当なものである。

(2)イ 会社の主張①（前記第1の3の②、④及び⑩関係）について

会社がX1に指示した不良品処理業務及び梱包作業が、S-4の業務の一部であるとしても、同人を継続してこれに従事させたことは、前記第1の2の(4)に認定のとおり、同人をS-4へ配置転換させた趣旨に反しており、同人の態度が反抗的であったことを考慮しても、業務上の差別扱いであり、また、これに関連して部課長らが行った発言も、いやがらせ行為であると認められ、本件職制らの言動は、合理的な業務上の指示・命令とする会社の主張は採用しがたく、結局、上記1で判断したX1の組合活動を嫌悪して行われた支配介入行為であると判断せざるを得ない。

ロ 会社の主張②（前記第1の3の⑥から⑨まで、⑫、⑭、⑰から⑳まで及び㉒関係）について

X1らに対する激しい抗議、追及、詰問等いわゆるつるし上げ行為は、前記第1の2の(6)に認定のとおり、X1らが組合員宅へのビラ郵送を行ったことに対して、係長らが、その謝罪を迫り、これを中止させようとし、さらに、係長らが同人らの経歴詐称の真意などを説明させようとしたものであり、すべて一連の行為であると認められる。そして、これらの行為は、殆んどの場合非組合員であるB4係長らが参加し、しかも多数の係長により行われていること、会社は、会社施設内において行われたこれらの行為を黙認していたと窺われること、さらに、前記第1の2の(3)に認定のとおり、会社役員が昭和51年年末一時金妥結に関する執行部提案の否決直後係長以上の職制を

集めて同人らを非難し、また、前記第1の2の(4)に認定のとおり、部課長らがX1らによるビラ配布を監視したことから、会社が、X1らの行動を嫌悪していたと認められることなどを併わせ考えると、本件つるし上げ行為は、結局、会社が上記1で判断したX1らの組合活動を嫌い、その意を体した係長らが、職制としての立場で、X1らの組合活動を抑圧しようとした行為であると判断せざるを得ない。

ハ 会社の主張③（前記第1の3の⑩、⑪及び⑮並びに⑱関係）について

まず、B10課長宅へのビラ郵送の問題は、そもそも業務に関係のない事項であるからB10課長個人で抗議すれば足りる事柄であるにもかかわらず、ことさら6・7名の部課長が3回にわたり、会社の事務所内においてX1及びX2を追及した行為であり、さらに上記ロで判断したとおり、係長らによる一連の行為が行われている中でなされたものであるから、本件部課長らの言動は、結局、上記1で判断したX1及びX2の組合活動を嫌って行われた行為であると判断せざるを得ない。

次に、B7部長のX2に対する発言（上記⑬関係）は、上記ロで判断した係長らの行為のうち、⑫に関連する事柄であり、その際負傷したX2が、B8課長の許可を待たずに病院に行ったことに関してなされたものであるが、負傷後の受診のための外出という緊急を要する場合のX2の行動に対する部長としての発言であったことからみて、いやがらせ行為と認められ、本件B7部長の発言は、結局、上記1で判断したX2の組合活動を嫌悪して行った支配介入行為であると判断せざるを得ない。

ニ 以上のとおりであるから、上記会社の主張は、いずれも採用できず、本件職制らの言動を労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとする初審命令は相当である。

(3) X1らは、初審命令が同人らに対する職制らの言動に関し、不当労働行為に当たらないとして申立ての一部を棄却したことを争い、次のように主張する。

① 昭和52年3月18日におけるB7部長のX2に対する言動は、同人をつるし上げるためのものである。

② 昭和52年3月28日X3に対し、B9係長が残業させないと発言したこと、及び同年4月15日B11係長がX2に対し残業させなかったことは、いずれも同人らに対する業務上のいやがらせである。

③ 昭和52年5月18日X1に対して行われた組合員らによるつるし上げ行為は、会社の指示によるものである。

(4)イ X1らの主張①（前記第1の3の①関係）について

配転7号事件の和解について、「会社は実質的に不当性を認めた」などと記載したビラを配布したこと、X2が指示された業務に従わなかったことなど同人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。

ロ X1らの主張②（前記第1の3の③及び⑤関係）について

X3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X2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。

ハ X1らの主張③（前記第1の3の⑳関係）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。

ニ 以上のとおりであるから、上記X 1らの主張は、いずれも採用できず、不当労働行為に当たらないとした初審命令は相当である。

3 X 1らの懲戒解雇

- (1) 会社は、初審命令が本件懲戒解雇を不当労働行為に当たると判断したことを争い、次のように主張する。

会社は、製造部門の現場作業要員は作業の適応性、持続性を考慮し、また、同部門における同種学歴者による人的調和をはかる必要上高校卒以下の者を採用している。もし採用時X 1らの学歴を知っておれば採用しなかったはずであり、X 1らの経歴詐称は雇用契約の信義に反する行為であるから退職を勧奨したが、同人らはこれに応じなかったので就業規則第45条第4号の規定に基づき懲戒解雇に付したものであり、同人らの組合活動の如何とは関係がない。さらに、そもそも同人らの活動は組合活動ではないから、いずれの点からも本件懲戒解雇は不当労働行為となるものではない。

- (2) たしかに、X 1及びX 2は大学を卒業又は中退し、X 3は大学を中退しているほか、懲役刑を受け、同人らがこれらの事実を隠して会社に採用されていたことは前記第1の4の(1)及び(2)に認定のとおりであり、それ自体雇用契約の信義に反し、非難されるべき行為である。

しかしながら、X 1らの採用の経緯についてみるに、会社は、前記第1の4の(1)に認定のとおり「経験不問」又は「学歴不問」との求人条件を示しており、また、上記の面接時においても、特に学歴について具体的に確認したとの疎明もなく、同人らを即日採用していることからして会社が同人らの採用に当たり学歴を重要視していたとは認められない。

また、同人らの入社後においても、少なくとも配転7号事件が申し立てられるまでの間は、X 1は入社して約3年間、X 2及びX 3は約2年間、職場において同人らの学歴に関して人的不調和あるいは違和感が生じたとか業務上特別の支障が生じたとの疎明はなく、かえって前記第1の2の(4)に認定のとおり、X 1及びX 2の配転理由からしても雇用契約を存続させるうえでの不都合な状態は発生していなかったと認められる。

次に、会社は、X 1及びX 2の経歴調査の動機は、配転7号事件における両名の取組みの素早やさのため学歴に関し不審を抱いたことにあり、また、上記事件の和解により両名の経歴詐称を不問に付したわけではなく、一旦保留したまでのことであったが、経歴詐称により現実に人的不調和が生ずるにいたり、本件懲戒解雇に及んだものでも主張する。

しかしながら、X 1及びX 2の経歴調査は、配転7号事件の申立てを契機として行われたことには変りはなく、また、会社は、両名の経歴詐称の事実を知りながらその時点で何ら措置をしなかったものであること、さらに、会社が主張する同人らをめぐる人的不調和とは、上記2の(2)で判断したとおり、職制らが会社の意を汲んで行った支配介入行為によるものであることからみて、これらの点に関する会社の主張は、初審命令の判断を左右するものではない。

もっとも、会社がX 3の経歴詐称を知ったのは配転7号事件の和解が成立した後のことであったが、上記2の(2)で判断した職制らによる不当労働行為が行われる中で同人をX 1及びX 2と一体となって行動した同調者としてとらえ、前記第1の4の(2)に認定の

とおりに同人の経歴を再調査し、学歴詐称及び刑事処罰歴秘匿について確認したことからみて、X 1 らに対する懲戒解雇の真意は、同一の動機によるものであると認められる。

なお、X 1 らの活動は正当な組合活動ではないという会社の主張については、すでに上記 1 で判断したとおりである。

以上の点を総合すれば、X 1 らの経歴詐称が一般的に雇用契約上の信義に反し形式的には就業規則上懲戒解雇規定に該当するとしても、本件懲戒解雇は、X 1 らの組合活動をかねてより快く思っていなかった会社が、同人らの経歴を再調査し経歴詐称の事実を知ったことを奇貨として、そのことを口実に同人らを会社から排除しようとしたものであると認められるから、同人らの正当な組合活動を理由とする不当労働行為であると認めざるを得ない。

したがって、これと結論を同じくする初審命令は相当である。

以上のとおりであるから、本件各再審査申立てはいずれも理由がない。

よって、労働組合法第 25 条及び第 27 条並びに労働委員会規則第 55 条の規定に基づき本文のとおり命令する。

昭和 58 年 11 月 16 日

中央労働委員会
会長 平 田 富太郎