

命 令 書

申 立 人 東京東部労働組合大久保製塩支部
申 立 人 X1
申 立 人 X2
申 立 人 X3
申 立 人 X4
申 立 人 X5
申 立 人 X6
申 立 人 X7
申 立 人 X8
申 立 人 X9
申 立 人 X10
申 立 人 X11

被申立人 株式会社 大久保製塩所

主 文

- 1 被申立人株式会社大久保製塩所は、申立人 X2 および同 X3 に対して、昭和 51 年 7 月 22 日付で行った配転命令を撤回し、両名を原職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人 X2、同 X3、同 X4、同 X5、同 X6、同 X7、同 X8、同 X9 および同 X11 に対して、次の措置を含め、昭和 51 年 10 月 13 日付懲戒処分を行わなかったと同様に取り扱わなければならない。
 - (1) X2、X3、X4、X5、X6 および X7 に対する出勤停止処分を撤回すること。
 - (2) X8、X9 および X11 に対する減給処分を撤回すること。
 - (3) X5 に対する組長解任、X8 および X9 に対する班長解任の各処分をそれぞれ撤回し、同人らを処分前の原職もしくは原職相当職に復帰させること。
 - (4) 上記懲戒処分がなされなかったとすれば、受けるはずであった諸給与相当額を支払うこと。
 - (5) 同人らに対する始末書提出命令を撤回すること。
- 3 被申立人会社は、本命令書受領の日から一週間以内に、55 センチメートル×80

センチメートル(新聞紙2頁大)の大きさの白紙に、下記の内容を楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の工場正門前の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

東京東部労働組合大久保製塩支部
支部執行委員長 X1 殿

株式会社 大久保製塩所
代表取締役 Y1

当社が行った下記の行為は、不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

記

- 1 貴組合員 X2 氏、同 X3 氏を昭和 51 年 7 月 22 日付で、ならびに貴組合員であった X11 氏を同年 8 月 21 日付で、それぞれ配転したこと。
- 2 貴組合員 X2 氏、同 X3 氏、同 X4 氏、同 X5 氏、同 X6 氏、同 X7 氏、同 X8 氏、同 X9 氏、同 X1 氏および貴組合員であった X10 氏を、昭和 51 年 10 月 13 日付で懲戒処分に付したこと。
(注、年月日は掲示した日を記載すること。)
- 4 被申立人会社は、上記各項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 5 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社大久保製塩所(以下「会社」という。)は、肩書地において薬用塩の製造・販売を主たる業とする会社であり、その従業員数は、本件が申し立てられた昭和 51 年 10 月 15 日当時約 145 名(健常者 83 名、身体障害者 27 名、精神薄弱者 35 名。うち管理部検査課は約 55 名<健常者 13 名、身体障害者 19 名、精神薄弱者 23 名>)、現在は約 130 名である。

上記薬用塩の製造は、主原料、副原料の混合(技術部技術課・調合)－混合原料を連続熔融窯で溶解(同・溶解)－金型で塩を成型(製造部製塩課)－製品の欠け、口径などの規格・寸法の検査と検査済み製品の箱詰め(管理部検査課)という工程で行われる。上記連続熔融窯を使用する関係上各部署では、4 組 3 交替

制による 24 時間操業を行っている。但し、本件申立て当時は、後記のとおり 3 組 3 交替制を採っていた(7 時から 15 時まで<一部勤務>、15 時から 22 時まで<二部勤務>、22 時から翌朝 7 時まで<三部勤務>の 3 部に分けられた勤務時間を A、B、C の各組が、ほぼ 1 週間毎のローテーションで勤務)。

- (2) 申立人東京東部労働組合大久保製塩支部(以下「組合」という。)は、後記のとおり 50 年 12 月、会社管理部検査課所属の従業員 36 名(健常者 3 名、身体障害者 13 名、精神薄弱者 20 名)で組織した労働組合であり、当初、大久保製塩所検査課労働組合と称していたが、55 年 3 月、申立外東京東部労働組合に加盟すると同時に、現在の名称に改めたものであり、本件申立て時の組合員数は 14 名、現在は 12 名である。
- (3) 申立人 X1、同 X2、同 X3、同 X4、同 X5、同 X6、同 X7、同 X8、同 X9、同 X10 および同 X11 の計 11 名のうち、X2 は 51 年 7 月 22 日付で管理部検査課から製造部製塩課へ、X3 は同日付で管理部検査課から技術部技術課・工作へ、X11 は同年 8 月 21 日付で管理部検査課から技術部技術課・調合へそれぞれ配転され、また、X11 を除く申立人 10 名は同年 10 月 13 日付で出勤停止等の懲戒処分を、X1 は同年 11 月 20 日付で出勤停止処分を受けた。
- (4) なお、会社には組合のほか、49 年 2 月、会社従業員のうち、健常者および一部の身体障害者約 80 名で組織された申立外大久保製塩所労働組合(以下「大労組」という。)がある。

2 組合結成前後における検査課職場の労使関係

<組合結成前>

- (1) 会社は、従前、心身障害者の従業員に対し、つぎのような言動を行っていたことが認められる。
 - ① 50 年頃、会社の社長は、管理部検査課(以下「検査課」という。)に出向いて、休憩中の精神薄弱者に対し「休む暇があったら掃除しろ」と怒鳴ったり、箱詰め作業中の精神薄弱者に対して「この箱詰めのやり方は何だ」といって顔を殴打したり、また検査作業中の身体障害者が不良塩を見過すと「お前なんか会社をやめろ」と怒声を浴せたりした。
 - ② また、会社では、日常、精神薄弱者のことを、会社独自の用語として、「バップ」という蔑称で呼んだりしていた。
- (2)① 50 年 6 月 24 日、大労組は、同労組に加入している検査課に所属する身体障害者の組合員らの求めに応じて、同課の職場集会を開催したが、その際再入社して間もない健常者である X2、X3 両名(後記のとおり、同年 4 月再入社)も上記組合員らに誘われてこれに参加した。席上、上記組合員らは、大労組

の執行部に対し、従前一時金の支給割合等で健常者、身体障害者および精神薄弱者の間で差別があるので、こんどの夏期一時金では一律にして欲しいとか、当時検査課では機械化が進められていたことから、やがて解雇されるのではないかとの不安を訴えたり、また、何故会社の差別と闘わないのかなどと大労組を非難する発言を行った。同席していた X2、X3 両名も「組合は本来弱い人たちを守り、差別をなくしていくためにある」などと大労組を批判する発言を行った。

② その直後、会社は、X2、X3 および X10 (X2、X3 両名と同じ同年 4 月入社した健常者) に対し、同年 6 月 27 日付で試用期間満了を理由に解雇する旨通告した。しかし、会社は、同年 7 月 2 日これら 3 名の者の解雇通告を白紙撤回した。

(3) 同年 10 月頃、X2、X3 が中心となり、他の検査課従業員らとともに、同課の職制と話し合いを行った結果、当時会社が従業員の有給休暇の取得を一方的に指定した件が取りやめになったほか、従前会社が指定していた「公休」(「一般休日」)の取扱いについても、月 2 回までは本人の希望を尊重することに改められた。

<組合結成以後>

(4) 50 年年末一時金要求時における従前の健常者、身体障害者、精神薄弱者間の乗率格差問題が契機となり、大労組とは別に、50 年 12 月 3 日、会社検査課従業員は申立人組合を結成した。

同組合は、健常者と心身障害者との「差別をなく(し)」、「仲間を大切に」して労働条件の向上を図ることを目的として結成され、メンバーも前記のとおり主として、心身障害者で構成されており(身体障害者 13 名、精神薄弱者 20 名)、健常者は X2、X3 および X10 の僅か 3 名にすぎなかった。そして、X2 が副執行委員長、X3 が書記次長(4 か月後に書記長)、X10 が会計に選出されたのであるが(ほかに本件申立人の X1 が執行委員長、同 X7 が書記長、同 X11、同 X4 および同 X6 が執行委員、同 X9 が会計に選ばれた。)、とりわけ、X2、X3 の両名は、上記心身障害者と同じ検査課職場に身を置きながら、数少ない健常者の組合役員として、組合の中心的地位と役割を占めていたものと認められる。

なお、この組合結成を境に、会社は、前記のように精神薄弱者を怒鳴ったり、殴打したり、また「バップ」などと蔑称するようなことは、ほとんどなくなった。

(5)① 組合結成直後の同年 12 月 8 日、組合と会社との間で、東京都亀戸労政事務所において、50 年年末一時金問題について同所職員による立会団交等が行わ

れた。その結果、組合要求どおり健常者と心身障害者間で乗率格差のない一律 2 か月の内容で解決したが、その際、組合と会社との間で「会社は、組合活動の自由を保障し、今後における労働条件や組合からの諸要求については、すみやかに誠意をもって話し合いをおこない、円満に解決するよう会社および組合は努力するものとする。」などの条項を含む協定を締結した。

② ところで会社は、翌 51 年 1 月から 4 月頃までの間、組合ないし組合員らに対し要旨次のような行為を行った。

ア 同年 1 月 8 日から同年 3 月 6 日までの間、精神薄弱者の組合員 14 名は、上京した親らによって「誕生祝いをするから」などの名目で、会社から親許などへ連れ戻された。連れ戻された上記組合員の 1 人である、T から組合員 X8 に宛てた同年 7 月 24 日付の手紙の内容等からすれば、これらの事態は、会社が親らへ働きかけたことによるものと認められる。

イ 同年 3 月、当時の Y2 人事部課長代理は、組合執行委員長 X1 の兄を自宅に訪ね、同人に対し、X1 が賃借したアパートの保証人を辞退したい旨告げるとともに、「あなたの弟は過激派に扇動されている」、「はやく組合をやめさせた方がいい」などといった。

ウ 同年 4 月 21 日、会社は、組合が同年 3 月 12 日から 4 月 18 日にかけて、春闘要求に関する事項を記載した機関紙「だんけつ」を 3 回発行し、これを配布したことをとらえ、「構内において許可なく秘かに配布し、社内には不安と動揺を惹起させ(ている)」などとして、組合に警告書を発した。

3 X2、X3 および X11 の配転

(1) X2、X3 の配転

① X2 は、49 年 1 月入社したが、同年 3 月一旦退職し、50 年 4 月、X3 らとともに再入社した後、検査課に所属していた。そして同人は、前記のとおり組合の中で数少ない健常者の 1 人として、組合結成以降現在まで副執行委員長の地位にある。

また、X3 は、X2 と同様 49 年 1 月入社したが、同年 3 月一旦退職し、50 年 4 月再入社した後、検査課に所属していた。そして同人は、前記のとおり、X2 と同様に組合の中で数少ない健常者の 1 人として、組合結成当初は書記次長に選ばれ、51 年 3 月以降現在まで書記長の地位にある。

② 51 年 7 月 22 日、会社は、同日付で、X2 に対し製造部製げた課(以下「製塚課」という。)への配転を、X3 に対し技術部技術課・工作(製造関係の部品を作ったり、機械機器の整備点検、型変え等の作業。以下「技術課・工作」という。)への配転をそれぞれ命じた。

③ X2、X3 の両名はともに、上記配転に異議をとどめて配転先の職場に移った。

しかし、組合は。翌 23 日、会社に対し、検査課を基盤とした組合の中心的存在である X2、X3 の両名を配転するのは、組合破壊であるなどと指摘して、団交の開催を申し入れた。これに対し会社は、翌 24 日行われた団交で、組合破壊の意図で行ったのではないなどと答えるとともに、今回の異動は、総勢 28 名の規模で欠員補充と職場の充実を図るために行ったもので、X2、X3 両名のみを対象としたものでないなどとも述べた。(なお、会社は「職場の充実を図る」という趣旨を両名にあてはめれば、健常者としての能力を配転先で活かしてもらうことを意味していると、本件審開廷で述べている。)。組合は承服せず、なおも、両名の配転を考え直すよう会社に迫ったが、会社はこれに応じなかった。

④ア ところで、会社のいう、上記 28 名の配転の内訳をみれば、大部分は役付従業員の昇格・配転であり、結局、X2、X3 両名のように一般従業員で、職場の移動を伴う被配転者は両名を含め 5 名程度に過ぎなかった。他方、欠員補充のためであるとして配転された、X2 の配転先の製塩課では、当時 2 名の欠員が生じていたものの、上記異動により 2 名ずつの転出・転入があったので、結局欠員は補充されない結果となった。また、X3 の配転先である技術課・工作でも 1 名の欠員があり、同人の転入によりこれは補充されたものの、上記異動により同課全体としては、1 名の減員が生ずる結果となった。

イ ちなみに、会社は、上記のとおり本件配転は、両名の能力を活かすためのものでもあるとしているが、本件配転後、X2 については、本件結審時に至るまでひきつづき見習工の業務を担当させられており、X3 については、数年間雑用を命ぜられた後、はじめて他の従業員と同様の業務を担当させられるようになった。

(2) X11 の配転

① X11 は、42 年 3 月入社し、一時、技術部技術課・調合(以下「技術課・調合」という。)の業務に従事したりした後、検査課に所属し本件配転当時まで約 7 年間、前記 X2、X3 両名と同様の作業に従事し、年齢も 58 歳で定年に近く、また組合結成以来組合の執行委員でもあった。

なお、同人は、入社に先立つ 40 年 5 月、交通事故で左半身不随となったほか、外傷性てんかん症をも患うことになり、身体は不自由であったが、検査課においては格別支障もなく作業を行っていた。

② 51 年 8 月 7 日、会社は、8 月 21 日付で X11 に対し技術課・調合への配転を

命じた。しかも、会社は緊急性があるとの理由で、翌8月8日から同人を配転先の仕事に従事させた。調合での具体的作業内容は、熔鉱炉のそばで防塵マスクを着用して、ガラスの副原料であるカーボン等の着用剤の入った20Kg乃至30Kgの袋から、これを取り出して混ぜ合わせ(薬品調合)、これを約4Kgほどに小分けしてバケツに入れ、1日70個乃至80個持ち運ぶことである。

③ア これに対し、組合は、同月9日、会社に対し「X2、X3について、執行委員であるX11を配転するのは組合破壊である。また、高熱、粉塵等の職場環境の中で、高齢で身体の不自由な同人を働らせることは非常識である」などと指摘し、団交を申し入れた。

イ 同月13日、団交が行われたが、その席上会社は、上記組合の指摘に対し、「X11の配転は、前回28名の異動の追加で、欠員補充のためのものである。同人は同職場にいたことがあり、緊急性もあるので最適任である」などと説明した。これに対し、同席していたX11は、「体力的に耐えられず、食事もできない。検査課の仕事なら目も大丈夫で充分働いていける。重労働の職場への配転は虐待的だ」などと会社に不満を訴えた。

④ その後、組合は、再三同人の診断書を添えて、同人の配転撤回を求めたが、会社はこれに応じなかった。ところで、その後、X11は配転先で薬品調合の作業を続けていたところ、53年2月24日、きき腕の右肩に障害を起し、同年9月、労働災害の認定を受け療養を続けていたが、同年10月25日定年退職した。

4 「9.25トラブル」と懲戒処分

(1) 新勤務体制の実施と組合等の反発

① 51年9月18日、会社は、検査課における10月度の勤務割表(9月21日から10月20日までのもの。以下当事者の呼称に従い「新勤務体制」という。)を発表した。その内容は、3組3交替制のもとで、各組メンバーの編成替えを行ったうえ、公休は会社が指定する、三部勤務者は、三部勤務の間、公休も有給休暇もとらない(その結果、7日間連続勤務となる)、有給休暇は一部、二部勤務の日曜、月曜、火曜以外の曜日に取得するなどというもので、後記④で会社自らも認めているように、従前と比べ公休、有給休暇の取得が著しく制限され、かなり酷しいものであった。

②ア 同日、夜9時頃、X2副執行委員長らの組合員のほか、大労組組合員を含む約9名の検査課従業員らは、会社のY5検査課長に対し、新勤務体制について説明を求めるとともに、検査課従業員の意見を聞くよう訴えた。

イ 翌19日、会社のY4管理部長とY5課長が、A、B、Cの各組長を集め、新

勤務体制の説明をしようとしたところ、各組長全員がこれに反対を表明したため、内容の説明をほとんど行うことができず、新勤務体制は業務命令である旨強調するにとどまった。前日説明を求めた X2 副執行委員長らの従業員に対する会社の対応も同様であった。

ウ 翌 20 日、会社は、組合に対し、「去る 8 月度に取引先より品質不良による返品が多発するに至ったので、社運をかけた緊急かつ抜本的な最少限度の改善策として、検査課における検査工程の組編成を改めたものである」と、新勤務体制実施の動機を説明した「通告書」を発した。なお、会社は、この「通告書」の中で「組合員らは 18 日、19 日の両日、無断で社内に侵入し、検査課職制に対し交渉を強要し、集団で職制の吊し上げを行う等、不法な言動をくり返した」と組合を非難し、正規の手続きをとれば組合の申入れに応ずる旨表明した。

エ 同月 21 日、会社発表どおり新勤務体制が実施に移された。

オ 同月 22 日、組合は、上記会社の「通告書」に対し「新勤務体制では、三部勤務者の場合、公休もとれず、有給休暇にしても日、月、火曜には絶対とれず、明らかな労働条件の改悪であること。昨年 10 月以来希望の日に公休がとれるよう改善されたものを、前に戻すのは不当であること。労働条件について労使協議するとの協定(注、上記第 1、2(5)①後段)に反すること」等の「抗議文」を発した。なお、組合は「抗議文」の中で、新勤務体制につき検査課職制に説明を求めたことについて、会社が「吊し上げ」とか「不法な言動」などと非難しているのは当らず、このような内容は、組合と事前に相談すべきものであると反論した。

③ 他方、同 22 日、当時の検査課従業員約 36 名中、25 名の「検査課従業員有志」(うち組合員は約 10 名、他は大労組組合員もしくは非組合員)は、有志代表者 10 名(うち組合員 9 名、大労組組合員 1 名。以下「有志代表」という。なお、この大労組組合員とは申立人 X5 のことであるが、同人は、同月 24 日、大労組を脱退して組合に加入した。)を選び、「代表 X1」名義でもって、会社に対し新勤務体制(「新編成<指定公休制>に関して)についての団交開催を申し入れた。

これに対し、会社は、同日、代表 X1 に対し「従業員有志とは団交は行わないが、検査課内苦情処理として、9 月 25 日午後 5 時より会議室で説明会を開催する。なお、従業員有志の出席者は 5 名以内とし、その出席者名は 9 月 24 日まで会社に提出すること」という趣旨の回答を行った。

翌 23 日、代表 X1 は、説明会でなく団交を行うよう会社に迫ったが、会社

は翌 24 日、上記回答どおりであるとしてこれを拒否した。

- ④ ところで、組合を中心としたこれらの動きとは別に、大労組と会社との間では、新勤務体制実施をめぐって、同月 21 日説明会、翌 22 日労使協議会が開催された。その中で会社は、大労組に対し、新勤務体制について無理があることを認め、長期間続けるつもりはないこと、公休や三部勤務者の有給休暇については、所属長の承認があれば許される旨などの意向を示した。

(2) 「9.25 トラブル」およびその後における組合と会社との団交

- ① 同年 9 月 25 日、新勤務体制実施の説明会開催をめぐって、前記有志代表と会社との間で、次のようなトラブル(以下「9.25 トラブル」という。)が生じた。

ア 同日、有志代表は、前記 9 月 22 日付会社回答に示された説明会が開催されるものと判断し、当日の一部勤務を終えた X1、X8、X9 が午後 4 時 55 分頃、会社第一守衛所の守衛にその旨を告げて、待機した。ついで、午後 5 時すぎ、日勤を終えた X3 と二部勤務中の X10、X4 および三部勤務をひかえていた X2、X5、X6、X7 らもこれに加わり、結局、有志代表全員が同守衛所付近に集結した。

他方、守衛から連絡を受けた Y3 人事部次長は、当日開催中のグループ会議を中座して、直ちに同守衛所に赴き、説明会や団交の開催を求める有志代表に対し、「今日は検査課従業員有志との団交は約束していないし、説明会についても、9 月 24 日」までに出席者の氏名も提示していないので開かない。もし、団交なり説明会を要求するならば、正規の手続きを経て会社へ申し入れなさい」と告げ、二部勤務の X10、X4 に対し職場に戻るよう命じた。有志代表はこれに承服せず口々に「説明会を開け」「団交に応ぜよ」などと要求したのに対し、Y3 次長が「説明会をしない説明を 15 分だけ行うので、2 人だけ来るように」と答えたが、有志代表はこれを無視するなど、押し問答がくり返された。

イ 午後 5 時 10 分頃、Y2 人事部第二課長、Y6 同第三課長の両名は、Y3 次長が有志代表に取り囲まれているとの連絡を受け、上記第一守衛所にかかけつけたが、やがて Y3 次長は囲みから離れて両課長とともに、一旦 2 階事務所にひきあげた。

ウ その後、まもなく、グループ会議を終えてひきあげてきた Y4 部長、Y5 課長らが第一守衛所付近で、X2、X3 らに取り囲まれたので、2 階事務所にいた Y3 次長は、Y6、Y2 両課長とともに同守衛所付近にかかけつけ、Y4 部長、Y5 課長に 2 階事務所へ上るよう促がす一方、有志代表に対し、口頭で退去

を命じた。これに対し、説明会の開催を求める有志代表の中から「お前ら人間じゃないよ」、「ふざけんじゃねえ」、「ばかやろう」などの罵声が浴せられた。

エ このような中で、Y3 次長は、再び有志代表に取り囲まれたが、囲みから抜け出て、Y6 課長とともに 2 階事務所に入ろうとしたところ、X2、X3、X10、X9、X8、X5 らがこれを追った。Y2 課長も、その後を追ったが階段途中の踊り場で X2、X3 らに取り囲まれ「人間かおまえ」、「課長になってうれしいのか」「弱虫」などの罵声が浴せられるなどのことがあり、やがて 2 階事務所へ上った。しばらくして、有志代表全員も同事務所へ上り、口々に、Y3 次長らに対し「社長にあわせろ」「説明会やれよ」「Y3(注、Y3 次長のこと)説明会やるといったのはあんただろう」などといった。

オ 午後 6 時半頃、一旦 2 階事務所を退出していた Y3 次長は、約 10 人の職制や従業員を従えて現われ、事務所内の有志代表中、X8、X7、X9、X1 の 4 名を門外に排除した(「第 1 次排除」)。なお、排除の間、有志代表らは、「人間じゃないお前」などと会社側をはげしく非難した。

事務所内に残った有志代表 6 名(X2、X3、X10、X4、X6 および X5)は、「(会社のいうとおおり)5 人でもいいから説明会を開くよう」訴えた。しかし、Y3 次長は、これを断わり、再び口頭で退去を命ずるとともに、本日の件は就業規則に照らして処置する旨言明した。しかし、上記 6 名は、ひきつづき事務所内に滞留しつづけた。

カ 上記有志代表 6 名は、当日の三部勤務者(午後 10 時始業)もいることから、急きょ対策を協議し、組合としての立場から、団交を要求し、新勤務体制反対のストライキを行うことを決めた。そして午後 10 時半頃、X3 書記長は、Y3 次長が再び会社職制や従業員約 15 名を従えて現われた際、同次長に対し、口頭でストライキ通告を行った(翌 26 日朝改めて、27 日午前 7 時まで抗議ストを行う旨、会社に文書で通告した)。

しかし、Y3 次長は、有志代表 6 名に対し、口頭で退去命令をくり返す一方、会社としては、正式な手続きをふめば、団交にも説明会にも応じる用意はあるが、今日を行わない旨申し渡した。この間、労使間で押し問答がくり返されたが、午後 10 時 45 分頃、会社は有志代表 6 名を門外に排除した(「第 2 次排除」)。

② その後における組合と会社との団交

同年 9 月 26 日、組合は、会社に対し新勤務体制(「新編成<指定公休制>に関して」)等を議題とする団交の開催を申し入れ、会社との間で同年 9 月

28日、10月6日、同月12日の3回団交が行われた。その要旨はつぎのとおりである。

ア 9月28日の団交

組合は、会社が従業員や組合に何ら事前に相談することなく、一方的に、新勤務体制(新組編成)を発表したことは不当であり、とくに三部勤務者を休ませないことにより、勤務時間も増えることは、問題であるなどと指摘し、新勤務体制の撤回を要求した。

これに対し、会社は、正式の申入れがあれば、組合との話し合いに応ずるが、新勤務体制(新組編成)は、本来会社の専決事項であり、撤回はしないこと、三部勤務者の勤務時間が増える問題については検討中である旨等を答えるにとどまった。そして、会社は、今回の新勤務体制(新組編成)は、人手が足りず多少無理もあるが、現状ではやむを得ない措置であるとして、組合に協力を要請した。

イ 10月6日の団交

組合は、新勤務体制について、組合に事前の話し合いがなかったのは、前記協定中の、労働条件については話し合うという趣旨に違反している旨、会社を迫及したのに対し、会社は、新勤務体制(新組編成)について組合と話し合う事項でないと考えていたので、事前の話し合いをしなかった旨反論するなどのやりとりが行われた。しかし、会社は、組合に対し、新勤務体制については、大労組も賛成していること、そして、三部勤務者の有給休暇取得等、新勤務体制実施に伴ういろいろな問題については、運用面で弾力的な取扱いをする旨、この席上ではじめて明らかにした。

ウ 10月12日の団交

組合は、上記10月6日に行われた組合との第2回団交開催前日の5日には、すでに会社と大労組の間で、新勤務体制実施に伴う運用面で合意に達していることを知り、会社に対し、組合軽視の態度を非難するとともに、合意した内容の発表を執拗に迫った。これに対し、会社は、同年10月5日付で大労組との間で合意した、要旨次のような「覚書」を読み上げた。

「1. 三部勤務は原則として7日間連続勤務とするが、やむを得ない理由による欠勤または休暇はこの限りでない。2. 年休は原則として一部または二部勤務の日曜、月曜、火曜以外とするが、やむを得ない理由による場合はこの限りでない。3. 会社が公休を指定するが、やむを得ない理由による変更は部課長の許可を得る。4. 新組編成(新勤務体制)の実施期間は、51年9月21日より向う6か月間とする(注、52年4月以降、4組3交替制が

実施された)。5. 勤務割表は、1 か月前に掲示する。6. 7 日間連続勤務の三部勤務者について、従来の労働時間を超える分は、賃金を補償する。」

これについて、組合は、会社に対し去る 10 月 6 日の団交で、「覚書」の内容を公表しなかったことを非難し、また「覚書」中、4 乃至 6 の項目については、会社がいままでの団交で全く触れていないことなどを難詰した。

(3) X2 ら組合員 10 名に対する懲戒処分

これより先の 51 年 10 月 4 日、会社は、組合に対し前記新勤務体制発表後の組合の対応、とりわけ「9.25 トラブル」における組合の行動を非難し、その責任を迫及する旨の抗議文を發した。

そして、会社は、同月 13 日付で前記「9.25 トラブル」を理由に、内容証明郵便で当時の有志代表の組合員 X2 ら 10 名に対し、要旨下記のような就業規則第 94 条の減給、出勤停止、降格等の懲戒事由(同気第 3 号「就業時間中著しく職務を怠ったと認められるとき」、同条第 13 号「会社または職場の秩序を乱すおそれのある流言飛語を行ったとき」、同条第 16 号「業務上の指示命令に服さないときもしくは不正、不法の行為をしたとき」)に当るとして、「懲戒処分書」を送付するとともに、今後このような行為を行わないことを誓約する始末書の提出を求めた(なお、会社は、同「懲戒処分書」の中で、第 93 条の譴責事由および第 95 条の懲戒解雇事由をも、処分の根拠にあげている。)

(4) なお、前記「9.25 トラブル」に関連し、Y2 課長と会社が原告となり、東京地方裁判所に対し、㊦前記第一守衛所付近のトラブルの際、Y2 課長が「人間じゃない」と発言したとして、翌 26 日組合がその旨をビラに掲載して、会社の従業員や近隣に配布したが、同課長はビラのような発言はしていないとして、陳謝文の手交と掲示を、㊧また、有志代表が、会社の 2 階の事務室に入る際、人口の扉の錠前を破壊したとして、その損害賠償を求める訴訟を提起していたところ、58 年 4 月 28 日、同裁判所は、上記㊦のビラは、虚偽の内容を記載したものであるとして、原告の請求をほぼ認め、また、㊧についても請求を認める判決を言い渡した。しかし、組合は、これを不服として控訴し、現在東京高等裁判所に係属申である。

| 氏 名 (当日の勤務態様) | 処 分 内 容 | 処 分 事 由 |
|------------------|---------|---------|
|------------------|---------|---------|

| | | |
|----------------------|--|--|
| 1. X2 (三部、製塩課) | 出勤停止 7日間 (51年10月15日～24日) | 1. 構内に無断入場し、退去命令を無視し、不当滞留(「第2次排除」まで)を続けた。 2. 当日の三部勤務を無断欠勤した。 3. 卒先して暴行、脅迫、強談、威圧等不法なる行為をした。 |
| 2. X3 (日勤、技術課・工作) | 出勤停止 7日間 (51年10月14日～21日) | 1. 退去命令を無視し、不当滞留(「第2次排除」まで)を続けた。 2. X2「3」に同じ。 |
| 3. X10 (二部) | 出勤停止 7日間 (51年10月17日～24日) | 1. 就労命令を拒否し職場放棄した。 2. X3「1」に同じ。 |
| 4. X4 (二部) | 出勤停止 5日間 (51年10月17日～21日) | 1. X10「1」に同じ。 2. X3「1」に同じ。 |
| 5. X5 (三部) | 組長解任および 出勤停止 3日間 (51年10月15日～17日) | 1. X2「1」に同じ。 2. X2「2」に同じ。 3. 暴行、脅迫、強談、威圧等不法なる行為をした。 |
| 6. X6 (三部) | 出勤停止 3日間 (51年10月15日～18) | 1. X2「1」に同じ。 2. X2「2」に同じ。 |
| 7. X7 (三部) | 出勤停止 3日間 (51年10月15日～8日) | 1. 構内に無断入場し、退去命令を無視し、不当滞留(「第1次排除」まで)を続けた。 2. X2「2」に同じ。 |
| 8. X8 (一部) | 班長解任および 綱減 2日分 | 1. X7「1」に同じ。 |
| 9. X9 (一部) | 班長解任および 減給 2日分 | 1. X7「1」に同じ。 |
| 10. X1 (一部) | 減給 2日分 | 1. X7「1」に同じ。 |

注1. 上記処分事由が就業規則第94条第3、13、16各号のいずれに該当するかは明らかでない。

注2. 上記のうちX10は、56年8月20日付で退職した。

5 X1に対する出勤停止処分

- (1) 51年10月13日、X1は、同僚のX9とともに、「日中友好青年の翼訪中団」に加わり旅行することを理由に、同年10月23日から同年11月6日までの15日間会社を休む旨の届出を行った。X1が届け出たのは、有給休暇5日間と欠勤6日間であった(ほかの4日間は公休)。X9の場合は、有給休暇のみであった(ほかは公休)。

これに対し、会社のY4部長らは、前記のとおり、当時の検査課の職場が緊急事態の状況にあり、両名が長期間休むことは、業務に支障をきたすので(両名が上記旅行の参加を申し込んだ同年7月頃は、別々の組に所属していたが、新勤務体制により、当時は同じ組に所属)、旅行を別の機会にしてほしい旨伝えたが、両名は団体旅行のため日程の変更は困難であるとして、これに応じなかった。

その後の折衝過程で会社は、有給休暇と公休の分を認めることは、やむを得ないとしても、欠勤の分については認められないとして、同月19日、Y4部長は、X1に対し「(同人の)欠勤届については、無断欠勤扱いにする」と告げた。

翌20日、X1は、改めて社長に対し、手紙でもって欠勤を許可してほしい旨要望したが、返答がなかった。

- (2) 結局、同月25日、X1は、欠勤の許可が得られないまま、X9とともに、中国に向けて出発した。

ところが、X1は、旅行中の同年11月4日、現地で急性虫垂炎を患ったため、予定より遅れて同月12日に帰国し、その後も同月19日まで通院加療を続けざるを得なかった。そのため、結局同人は、同年10月23日から同年11月19日までの18日間(有給休暇5日間と公休5日間を除く)欠勤することとなった。

もっとも、この間X1は、帰国したX9を介して、同月7日頃、Y3次長に帰国が遅れる旨申告にまた同人の帰国後は、その翌日の13日、同じくX9を介して、中国現地医師による診断書を会社に提出している。

- (3) 同月20日、X1が会社に出社したところ、会社は同人に対し、上記のとおり51年10月23日から同年11月19日まで長期無断欠勤し、以って著しく職場秩序をみだすとともに、会社の業務に多大の支障を生ぜしめたとして、就業規則上懲戒解雇に値するが(第95条<懲戒解雇事由>悪質な規則違反・命令不服従、無断欠勤6日以上)、今回に限り情状を酌量し、51年11月24日から29日までの5日間、出勤停止処分に付することとし、あわせて始末書の提出を命ずる旨文書通告した。

第2 判 断

1 X2、X3 および X11 の配転について(第 1.3(1)(2)の事実)

(1) 当事者の主張

〔申立人らの主張〕

組合は、心身障害者の大部分をもって構成される検査課の職場を主要な活動基盤としているところ、会社が業務上の必要性がないにもかかわらず、同課所属の組合副執行委員長の X2、同書記長の X3 を他の職場に配転したことは、組合の主要な活動家を検査課から排除するためのものであり、また同じく同課所属の組合執行委員の X11 を他の職場に配転したことは、同人が組合に所属していることのみせしめとして行われたものであり、いずれも不利益取扱いであるとともに組合の弱体化を意図したものである。

〔被申立人の主張〕

上記 3 名の配転は、51 年 7 月頃より、取引先から不良品の返品が相次ぐなどの会社存立にかかわる非常事態に対処するためと、退職者の欠員補充を目的として、全社的規模で行われたものであって、同人らのみを対象にしたものではなく(X11 の場合は、その追加として行われたもの)、かつ、同じ工場内における職場の変更にすぎず、この程度の配転が許されないとするならば、被申立人会社の業務運営は成り立たないのであるから、不当労働行為の問題が生じる余地はない。

(2) 当委員会の判断

① たしかに、被申立人会社が、上記会社の主張後段で主張するように、本件配転は同一工場内における職場の変更にとどまるという側面を有していることは否定できない。しかしながら、本件については次のような特別の事情のあることが指摘できる。

ア 本件申立人組合は、健常者と心身障害者との差別をなくし、仲間を大切にして労働条件の向上を図ることを目的として、検査課職場のみの従業員 36 名をもって結成されたものであること。

イ しかも、この組合は、主として心身障害者(33 名)でもって構成されており、健常者の組合員は本件配転の対象となった X2、X3 両名のほか僅か 1 名しかいないこと。

ウ そのようななかで、健常者の X2、X3 の両名は、組合結成前も、また組合結成後には組合の要職にあつて、検査課職場における心身障害者の地位の向上と労働条件の改善のため主導的役割を果たしていたと認められること。

エ 従って、また上記のようなりーダ一格の両名が、日常、これら心身障害者との意思疎通も図られ、組合としての団結が強まり、組合活動も容易に

行い得たであろうと推認されること。

以上の諸点を考慮した場合、組合のリーダー格である X2、X3 の両名が、被申立人会社によって他の職場に、同時に移動させられるような事態が生じたとすれば、残された心身障害者の組合員らにとっては、組合活動上打撃を受け、ひいては団結意思が沮喪するであろうことは推認するに難くなく、このことは被申立人会社も前記認定の一連の経過からすれば、十分認識していたものと考えられる。

② 他方、会社の上記前段の主張については、以下のように首肯し難いものがある。

ア 会社が全社的規模で行ったと称する 28 名の異動なるものは、X2、X3 のように一般従業員で、職場の移動を伴う者は、両名を含め僅か 5 名程度のものに過ぎないのみならず、会社は、欠員補充をも目的とした異動であるとしているものの、両名の配転先の職場をみる限りにおいては、結局、前記認定のとおり製塩課では欠員が補充されておらず、技術課全体として逆に 1 名減員となっていることからすれば、会社が両名をこれらの課へ移動させたことの意味については、理解し難いものがある。

イ 会社は、上記主張に加えて、X2、X3 の両名の場合、検査課では健常者として期待される能力を十分に発揮していないので、職場を変えたものであるとか、X3 と X11 の場合には、それぞれの前歴を活かしたものであるなども主張する。しかし、前記認定のとおり、X2 については、本件結審時に至るまで、配転先の製塩課で見習工の作業に従事させており、X3 についても、配転後数年間も雑用を担当させていたことからすれば、本件配転によって同人らの能力や前歴の活用をはかろうとしたという趣旨の、上記会社の主張は措信し難い。また、X11 についてみれば、同人は、入社後の一時期、技術課・調合の職場に在職したことがあったとはいえ、それから約 10 年後、58 歳にも達し、定年間近の同人を、わざわざ検査課に比べ遥かに作業環境も酷しく、身体的苦痛を伴う上記職場の作業に従事させるがごときは首肯し難く、前歴考慮云々の上記会社の主張は、到底容認できない。

③ 以上①、②を勘案すれば、被申立人会社が、本件 X2、X3 の両名を配転した真の狙いは、全社的規模の異動に名をかりて、組合のリーダー格である健常者の両名を他の職場へ移動させることによって、組合の大部分を占める検査課職場における心身障害者の組合員に組合活動上打撃を与え、その団結意思を沮喪させようとしたものと判断せざるを得ず、このことは組合に対する支配介入というべきである。

また、X11 の配転は、同じく被申立人会社が、追加異動に名をかりて、同人が、組合にふみとどまっていることを嫌悪して行った不利益取扱いであるといわざるを得ない。

- ④ なお、上記 X2、X3 の両名が配転されて以降、今日まで既に 7 年有余の歳月を経過しているが、前記のとおり、被申立人会社が、X2 に対しては配転先で見習工の作業に従事させていること、また X3 に対しても配転先で数年間も雑用に従事させていたこと等を考慮すれば、本件救済としては、現在においてもなお、両名の原職復帰を命ずるのが相当と考える。

また、上記 X11 については、前記認定のとおり、既に定年退職していることを考慮し、同人に関する救済としては、ポスト・ノーティスを命ずるにとどめる。

2 「9.25 トラブル」を理由とする懲戒処分について(第 1.4(1)(2)(3)の事実)

(1) 当事者の主張

〔申立人らの主張〕

「9.25 トラブル」は、会社が、51 年 9 月 25 日新勤務体制の説明会を一方的に中止したことから生じたものである。従って、会社がそのトラブルを理由に行った、本件懲戒処分は、その前提を欠いており、会社自らの違法行為の責任を X2 ら組合員に転嫁したものであって、同人らに対する不利益取扱いであるとともに、組合の弾圧を意図した明らかな不当労働行為である。

〔被申立人の主張〕

X2 ら申立人組合員 10 名は、「9.25 トラブル」当日、会社構内よりの退去命令を無視して、集団で会社事務室になだれ込み、同日午後 11 時頃、会社が排除するまで不法に滞留しつづけ、その間、会社管理職らに対し、暴行脅迫的言辞をほしいままにするなど、会社業務を阻害したので、企業秩序維持のため、やむなく、各人毎に責任の軽重と情状を考慮したうえ、就業規則に照らし、本件懲戒処分を行ったものであって、何ら不当労働行為を構成するものではない。

(2) 当委員会の判断

① 新勤務体制実施に当たっての会社の態度

ア ところで、51 年 9 月 18 日、会社の発表した検査課における新勤務体制の内容は、3 組 3 交替制のもとにおいて、各組メンバーの編成替えをしただけでなく、会社が公休を指定したり、3 部勤務者の公休も有給休暇もとらせないなど、従前と比べ、かなり酷しく、しかもこれを同月 21 日から実施するというものであったことは前記認定のとおりである。このような新勤務体制は従業員の労働条件の低下を齎すことが明らかな内容を含んで

いるのであるから、団交の対象となり得るのは当然であるのみならず、たとえ、前記認定のとおり、会社が当時これを団交事項でないと考えていたとしても、従前の勤務体制に変動を及ぼすことが明らかである以上、会社がすすんで従業員に対し、その内容を説明する機会を設けるなど配慮すべき筋合いのものであったのである。

しかるに、会社は、このような配慮を欠いたまま、一方的に新勤務体制を発表したうえ、直ちにこれを実施しようとしたことから、申立人組合のみならず大労組所属の従業員を含む、ほとんどの検査課従業員の反発を招いたのであって、会社自らが「9.25トラブル」の契機をつくった面があるといえる。

イ もっとも、会社は、その後同月22日前記認定のとおり、組合員らを中心とする検査課従業員有志代表からの団交申し入れに対し、「団交には応じられないが、『説明会』を51年9月25日午後5時から有志代表5名以内との間で開催する。なおその氏名を同月24日まで会社に提示すること」との回答を行っている。しかし、会社同答の「なお書」の履行がなかったことから、会社側は当日の「説明会」は開催しなくてもよいものと判断していたのに対し、「有志」側は「なお書」を履行しなくても「説明会」は開かれるものと思込み、両者の認識の違いのまま「9.25トラブル」を迎えたものとみられ、その意味で同トラブルは、いわばアクシデントとしての色彩が濃い。

② 「9.25トラブル」における被処分者らの行動

上記の経緯からすれば、51年9月25日午後5時頃、X2ら有志代表が「説明会」の開催を期待し会社に集合したことは、何ら咎められるべきことではない。しかし、その後における会社とのやりとりの中で、会社が当日、「説明会」を開く意思のないことを明らかにした段階においてもなお、同人らが団交ないし「説明会」の開催を執拗に要求しつづけ、結果として、同人らが会社の退去命令に従わず、会社から物理的に排除されるまで、2階事務所に滞留しつづけたことは行き過ぎである。また、その間、同人らが会社Y3次長ら職制に対し「お前ら人間じゃないよ」「ばかやろう」「Y3」などと口々に不穏当な発言をしたことは、トラブル中での言動であっても、厳に戒められなければならない。

なお、会社は、処分事由の一つとして同人らに暴行、脅迫等の行為があったことをも挙げているが(第1.4(3))、上記で判断した言動以外に、そのような行為があったと認めるに足る具体的疎明はない。

③ 大労組と対比した場合における、会社の組合に対する団交態度「9.25 トラブル」後の51年9月28日以降、組合と会社との間で新勤務体制実施問題をめぐって3回団交が行われたものの、同年10月12日の第3回団交の席上、これに先立つ同年10月5日の段階で、すでに会社は大労組との間で新勤務体制実施に伴う「覚書」ができていた旨追及され、これを認めざるを得ない事態を招いたこと、前記認定のとおりである。事実会社は、大労組との間で「9.25 トラブル」以前の51年9月21日には新勤務体制実施の「説明会」を、翌22日には労使協議会を開き、その中ですでに弾力的運用の意向を示し、組合と会社との第2回目の団交が行われる前日の同年10月5日には運用面で合意に達していたのである(第1.4(2)②ウ)。

このように、会社は大労組の間では積極的な話し合いを行いながら、一方で同一企業内にある申立人組合に対しては、「説明会」を行わなかったのみならず、「9.25 トラブル」後に行われた組合との団交においては、大労組との話し合いの中ですでに進展していた上記弾力的運用の内容をひたかくしにして、その場を取り繕うとするなど終始消極的な姿勢で臨んでいたものであって、このような態度は、同一企業内に併存する組合間の明らかな差別的取扱いであるといわなければならない。

④ 以上①、②、③を勘案すれば、会社主張のように「9.25 トラブル」におけるX2ら「有志代表」10名の組合員のとった行動には非難すべき点がないわけではないけれども、このような事態を招くに至ったのは、従来の勤務体制に変動を及ぼすことの明らかな新勤務体制について、組合所属の組合員を含む従業員に対し何ら説明もしないまま、これを一方的に発表・実施し、かつ、その後も大労組と差別し、組合と積極的な話し合いをする態度に欠けていたことに起因するところが大きであったというべきである。従って会社が、自ら招いた非に目を覆い、「9.25 トラブル」におけるX2らの個別の行動についてだけ責任を追及した本件懲戒処分(もっとも前記認定のとおり、各人別懲戒事由がどの条項に該るのかは明らかでない。)は、公正を欠くものといわなければならない。このことは結局本件懲戒処分は、「9.25 トラブル」に籍口して、会社の嫌悪していた申立人組合所属のX2ら組合員を不利益に取り扱うとともに、申立人組合の弱体化を意図したものと判断せざるを得ない。

⑤ なお、申立人らは、新勤務体制の実施そのものも業務上の必要を欠いた不当労働行為であると主張するが、会社が、当時取引先からの返品が多発し、非常事態下にあったことは前記認定のとおりであり(第1.4(1)②)、従ってこれに対処するため、会社が新勤務体制をとるに至ったものと認められるのであ

るから、上記組合の主張は採用できない。

また、本件被処分者のうち、X10 については、前記認定のとおり、すでに会社を退職していることを考慮し、同人に関する救済としては、ポスト・ノーティスを命ずるにとどめる。

3 X1 の出勤停止処分について(第 1.5 の事実)

(1) 当事者の主張

〔申立人らの主張〕

(ア)X1 は、中国を訪問する 3 日以上前の 51 年 10 月 13 日に欠勤事由と日数を記入した欠勤届を提出しており、届出手段の規定(就業規則第 56 条)に違反しておらず、また病気による 51 年 11 月 4 日から 19 日までの欠勤分については X9 に託して、規定(就業規則第 57 条)の趣旨にそった手続を履践していること(イ)会社が訪中のための欠勤を不許可にしたのであるが、業務上繁忙の時期が過ぎていたこと、X1 の都合で旅行日程を変更できないこと等からすれば、会社の許可権乱用であること、(ウ)そして、X1 の実質欠勤日数は、上記病気欠勤の期間を除けば、51 年 10 月 23 日から 11 月 3 日までの 12 日間のうち、有給休暇 5 日および公休 3 日を差し引いた 4 日だけとなり、会社のいう就業規則第 95 条第 17 号の「無断欠勤 6 日以上に及んだとき」にも該当しないこと。

以上の点からすれば、X1 の無許可欠勤は、会社が主張するように、本来懲戒解雇に値するなどというものではないのであって、本件処分は、同人が組合執行委員長なるがゆえになされた不利益取扱いである。

〔被申立人の主張〕

X1 の長期欠勤は、同人の恣意によるものであって、非常事態下にあった会社業務に多大な支障を来した不都合な理由による欠勤であるから、たとえ本人から事前に申出があったとしても実質上は、無断欠勤と同視すべきものであり、会社が同人に対して無断欠勤扱いをして、本件懲戒処分に処したことには何ら不当性はない。

(2) 当委員会の判断

X1 が訪中を理由に休みを予定していた 51 年 10 月 23 日乃至同年 11 月 6 日までの時期は、すでに前記で認定したとおり、会社が、取引先からの返品に対応するための、新勤務体制を実施した直後の頃であったことからすれば、会社としては、たとえ X1 から事前の届出があったとしても、会社を休む期間が長いので同人らに再考を求めたことには理由があるというべきである。しかも会社は、その後の折衝で有給休暇と公休については認めることまで譲歩し(X9 の場合は、これにより何ら問題がなくなった。)、欠勤だけは認めなかったものであって、

この措置はあながち不当とはみられない。そうとすれば、その後偶然起った同人の病気という特別の事情を除外したとしても、同人はもともと6日間の欠勤届が許可されず、予め「無断欠勤」扱いとする旨告げられたうえ、敢えて訪中したものである以上、会社が、これを就業規則上「無断欠勤」扱いとして、職場秩序維持の観点から、同人を本件出勤停止処分に付したものと考えられるのであって、組合執行委員長なるがゆえのものではないから、申立人らの主張は採用できない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから会社がX2、X3 両名を配転したことは労働組合法第7条第3号に、X11を配転したことは、同法同条第1号に該当し、また、「9.25トラブル」を理由にX2ら10名を懲戒処分に付したことは、同法第7条第1号、第3号に該当するが、その他の行為は、同法同条に該当しない。

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

昭和59年3月27日

東京都地方労働委員会

会長 古山 宏 印