

命 令 書

申立人 総評・全国一般労働組合長野地方本部

被申立人 信越化成株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A1に対して、次の措置を含め、昭和59年3月30日付で通知した懲戒解雇がなかったと同様の状態に回復させなければならない。
 - (1) 懲戒解雇がなかったならば、信濃町工場において同人が就いていたであろう職に復帰させること。
 - (2) 昭和59年3月29日以降上記の職に復帰するまでの間に、同人が受けるはずであった賃金相当額を支払うこと。
- 2 被申立人は、申立人組合員A2に対して、次の措置を含め、昭和59年3月30日付で通知した出勤停止及び昇給停止がなかったと同様の状態に回復させなければならない。
 - (1) 昭和59年3月29日から同年4月4日までの間の同人が受けるはずであった賃金相当額を支払うこと。
 - (2) 申立人と被申立人との間で結ばれた昭和59年5月21日付協定の内容に従い、同人に対する賃上げを実施すること。
- 3 被申立人は、申立人組合員A3に対して、昭和59年3月29日から同年4月4日までの間の同人が受けるはずであった賃金相当額の支払いを含め、昭和59年3月30日付で通知した出勤停止がなかったと同様の状態に回復させなければならない。
- 4 被申立人は、申立人組合員に対して、懲戒処分を行うことにより不利益な取扱いをしたり、組合脱退工作をするなどして、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 5 被申立人は、下記の誓約書を申立人に手交するとともに、同文を縦1メートル、横1.5メートルの白色木板に、楷書で明瞭に墨書して、被申立人本社入口付近の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

誓 約 書

当社が行った次の行為は、長野県地方労働委員会により、不当労働行為であると認定されました。当社は、今後このような行為を繰り返さないことを、長野県地方労働委員会の命令により誓約いたします。

- 1 申立人組合員A1、同A2及び同A3に対して、懲戒処分を行うことにより不利益な取扱いを行ったこと。
- 2 被申立人信濃町工場に従来から勤務していた申立人組合員に対して、組合脱退工作を行ったこと。

昭和 年 月 日

総評・全国一般労働組合長野地方本部

執行委員長 A 4 殿
総評・全国一般労働組合長野地方本部長野支部信越化成分会
執行委員長 A 1 殿

信越化成株式会社
代表取締役 B 1

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人総評・全国一般労働組合長野地方本部（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、個人加入した労働者によって組織されている労働組合で、1号事件申立時の組合員数は1,393名である。

総評・全国一般労働組合長野地方本部長野支部信越化成分会（以下「分会」という。）は、昭和56年3月26日に結成され、1号事件申立時においては、信越化成株式会社に勤務する組合員28名により組織されている。

(2) 被申立人信越化成株式会社（以下「会社」という。）は、昭和36年6月29日に設立され、現在、肩書地に本社及び工場（以下「信濃町工場」という。）を置く合成樹脂の成型及び再生加工を営む会社で、1号事件申立時の資本金は2,000万円、従業員数は43名である。

なお、会社は、昭和59年3月27日までは、上水内郡豊野町大字豊野字沖496-1に本社（以下「豊野本社」という。）を置き、信濃町工場のほかに、同所に工場（以下「豊野工場」という。）を有していた。

2 従前の労使関係

(1) 分会結成に至る経過

昭和56年2月頃、会社並びに当時会社の子会社であったダイポリン工業株式会社及び北信ポリマー株式会社の3社について合併問題が生じ、この3社に働く従業員は、合併に伴い人員整理が行われることを危惧し、また、従前から不満を抱いていた労働諸条件の改善を目的として、分会の結成準備を進め、同年3月26日、分会が結成された。

(2) 分会結成後の組合活動と労使関係

ア 組合は、分会結成の翌日、合併に伴う人員整理は一切行わないこと及び賃上げ月額12,500円、諸手当の増額、年次有給休暇の付与等の労働諸条件の改善を内容とする要求書を会社に提出し、団体交渉の結果、人員整理は一切行わないこと、賃上げについては月額一律5,266円とすること、家族手当については3,000円から4,000円に増額すること及び年次有給休暇については労働基準法どおりに付与することが協定された。

イ 組合は、その後も会社に労働諸条件の改善を要求し、その成果として、賃金形態を従来の日給制から日給月給制に変え、また、3交替勤務者の勤務形態を従来の「日勤2日、準夜2日、深夜2日、明け」という形から、「日勤2日、準夜2日、深夜2日、明け、休み」という形に変えることにより、休日を増加させた。

ウ 分会結成から昭和57年の春闘までは、会社に対する長野県経営者協会（以下「経協」という。）の指導もあり、労使関係は比較的順調であった。

しかし、経協の直接の指導がなくなってからは、昭和57年8月3日の夏季一時金に

ついでに、組合が配分については従来どおり欠勤控除分を組合員に再配分するよう求めたところ、B1代表取締役（以下「B1社長」という。）は、「そんなこと言うんなら、団交やめた。」と言って一方的に席を立ち、これに対して組合は、翌日分会結成以来初めての抗議文書を会社に出すなど、労使関係に円滑さを欠くようになった。

なお、分会は、結成以来本件申立てに至るまで、争議行為は一度も行っていない。

(3) 鳥居化成有限会社との業務提携

ア 会社の業績悪化

- (ア) 昭和55年、会社は、価格の低迷、公共事業の抑制等により業績が悪化し、銀行から1億8,000万円を借り入れた。
- (イ) 同年12月、会社は、2,000万円の不渡手形を出した。
- (ウ) 昭和56年2月、会社の経営はさらに悪化し、大手取引先である三井東圧グリーン施設株式会社、日産樹脂株式会社及び化成品商事株式会社（以下、この3社を「大手3社」という。）に対する手形のジャンプ（支払期限の繰延べ）約6億円が決定された。

イ 業務提携に至る経過

- (ア) 昭和58年7月25日に開催された団体交渉において、会社は、組合に対し、「大手3社とやっていたんでは、将来的にうまいところばかり吸われていって会社はどうかなってしまう。」として、鳥居化成有限会社（以下「鳥居化成」という。）との業務提携の意向を明らかにした。
- (イ) 鳥居化成は、昭和39年11月13日に設立され、上水内郡豊野町大字豊野1,864において、合成樹脂の成型、再生加工及び販売を営む会社であり、本件申立時の資本金は4,440万円、従業員数は約60名である。

なお、鳥居化成の代表取締役C1（以下「C1社長」という。）は、B1社長の義兄に当たる。

また、鳥居化成には労働組合はなく、賃金形態は日給制であり、3交替勤務者の勤務形態は「日勤2日、準夜2日、深夜2日、明け」の形である。

- (ウ) 組合は、昭和58年7月25日以降、鳥居化成との業務提携問題について、3回にわたる団体交渉を会社と行った。

この団体交渉の中で、B1社長は、「信越化成には負債があるので、負債がなくなったら両方の法人を消滅させて一法人にする。」という旨発言した。

- (エ) 同年8月25日、組合と会社との間で、鳥居化成との業務提携に関し、①会社は、昭和58年9月1日より鳥居化成と業務提携をする、②業務提携によっても、組合員については鳥居化成への人事異動は行わない、③現行の労働条件をはじめ、諸協定及び諸規定については遵守する等を主な内容とする協定が締結された。
- (オ) 会社は、8月27日付文書で、組合に対し、鳥居化成との業務提携に伴い分会役員2名を9月1日付で他部署へ配置転換する旨通知した。
- (カ) 8月31日、団体交渉が開催され、組合がこの配置転換について抗議したところ、この配置転換は保留となった。
- (キ) 9月1日、会社と鳥居化成は、①大手3社に対しては、債務がある関係上従来ど

おり会社を窓口取引するが、取引条件等については鳥居化成が共にこれにあたる、②その他の会社の得意先については、鳥居化成にこれを委譲する、③原材料の仕入れについては、鳥居化成に一本化して行う、④会社籍の管理・事務関係の一部が鳥居化成に移籍してこの業務を行う旨を内容とする業務提携を行った。

この業務提携により、会社は、従来独自に原材料を仕入れ、独自に製品を販売していたものが、原材料を鳥居化成から仕入れ、実質上すべての製品を鳥居化成へ販売することになった。

(ク) 会社は、9月8日付文書で、組合に対し、分会三役全員を含む組合員5名を9月12日付で他部署へ配置転換する旨通知した。

(ケ) 9月10日、団体交渉が開催され、組合がこの配置転換について抗議した結果、5名のうち分会三役の配置転換は撤回されたが、残る2名は配置転換となった。

また、この団体交渉の席上、B1社長は、「鳥居化成とは業務提携ではなく、吸収合併である。組合との約束どおりにはいかないし、労働条件の低下は当たり前である。」という旨発言した。

(コ) 同年9月、大手3社に対する債務約6億円を返済するため、会社は手形を振り出し、鳥居化成がこの手形の裏書保証をした。

なお、鳥居化成は、この裏書保証をするに当たって、業務提携を条件として提示していた。

(4) 信濃町工場への集約に至る経過

ア 昭和58年9月10日に開催された団体交渉の席上、B1社長は、組合に対し、豊野本社及び豊野工場を売却して、信濃町工場へ移転・集約したい旨の意向を明らかにした。

イ 組合は、基本的には、これに反対の意を表明し、9月10日以降11回にわたる団体交渉を会社と行った。

ウ この11回にわたる団体交渉において、最大の交渉事項となったのは、豊野町から信濃町への通勤用マイクロバスの運行問題であった。

従来、会社の通勤用マイクロバスが、豊野工場への通勤者のために、牟礼・三水―豊野間を国道18号線を経由して運行されていたが、組合は、信濃町工場への集約後については、豊野町から信濃町へ通勤用マイクロバスを運行するよう会社に要求した。

これに対し、会社は、「国道18号線は事故が多いし危険であるので、マイクロバスは廃止したい。」「マイクロバスは売った。」などと言って、マイクロバスの運行廃止を強く主張した。

このため、通勤用マイクロバスの運行をめぐる交渉は難航し、信濃町工場への集約直前の昭和59年3月21日に開催された団体交渉においては、この問題について交渉中に、B1社長をはじめ会社側は一方向的に席を立った。

組合は、この問題について、さらに話し合いを望んだが、集約日が迫っていたこともあり、やむを得ず通勤用マイクロバスの廃止に合意した。

エ この通勤用マイクロバスの廃止に伴い、豊野町方面から信濃町工場へ通勤するには、自家用車による通勤者以外は、国鉄信越線（豊野駅―古間駅）を利用して通勤することになり、国鉄のダイヤの関係上、これらの者は従来の勤務時間では事実上勤務は不可能なことから、組合は、これらの者の勤務時間について会社と交渉した。

その結果、これらの者については、始業及び終業時間の特例を認めることになったが、その具体的時間については、実際に古間駅から信濃町工場まで徒歩で通勤してみなければその所要時間がわからないということで、信濃町工場への集約当日まで正確には決まっていなかった。

なお、会社における従来の勤務時間帯は、次のとおりであった。

日勤男子	8 : 30 ~ 17 : 30	日勤女子	8 : 30 ~ 17 : 00
3 交替勤務者	日勤	8 : 00 ~ 17 : 00	
	準夜	17 : 00 ~ 24 : 00	
	深夜	0 : 00 ~ 8 : 00	

オ また、この一連の団体交渉の過程においては、信濃町工場への集約後の生産ラインを鳥居化成と同様の方式にすることについても大きな問題となった。

従来、豊野工場では12台の機械を3人で、信濃町工場では5台の機械を3人で担当していたが、会社は、信濃町工場への集約後は、18台の機械を4人で担当する等の鳥居化成方式に移行することを提案した。

これに対し、組合は、会社に鳥居化成の工場見学のあっせんを要求したが、B1社長は、「鳥居は組合が無いし、鳥居化成の社長は組合が大嫌いだから駄目だ。」と言って、これを拒否し、結局、組合は鳥居化成の工場を見学することはできなかった。

カ 昭和59年3月24日、組合と会社との間で、豊野本社及び豊野工場の信濃町工場への移転・集約に伴う分会組合員の労働条件等について、協定が締結された。

この協定には、「会社は、昭和59年3月28日より豊野本社及び豊野工場を信濃町工場に移転・集約し、信濃町本社工場をもって経営していくものとする。」「勤務体制については、3交替勤務及び日勤勤務とし、それぞれの勤務時間、勤務方法については、従来通りとする。」「現行マイクロバスは廃止する。ただし、公共機関を使用して通勤する者については、始業時・^(ママ)就業時の時差勤務を認める。」「機械は、押し出し成^(ママ)形機18台とし、全台数とも通称鳥居方式とする。」等の事項が盛り込まれていた。

3 分会役員に対する懲戒処分

(1) 3月28日の経過

ア 信濃町工場への初出勤

昭和59年3月28日、豊野本社及び豊野工場の信濃町工場への移転・集約に伴い、豊野工場に勤務していた従業員は、信濃町工場へ初出勤した。

これら信濃町工場への初出勤者は、管理職を除くと、A1（分会執行委員長。以下「A1」という。）、A2（分会書記次長。以下「A2」という。）、A3（分会会計監査。以下「A3」という。）、A5（分会執行委員。以下「A5」という。）、A6（以下「A6」という。）、A7（以下「A7」という。）、A8（以下「A8」という。）、A9（以下「A9」という。）、A10（以下「A10」という。）、A11（以下「A11」という。）、A12（以下「A12」という。）、A13（以下「A13」という。）、A14（以下「A14」という。）及びA15（以下「A15」という。）の14名であり、全員が組合員であった。

これら14名が信濃町工場へ通勤するには、自家用車による方法（以下「マイカー通勤」という。）と国鉄信越線を利用する方法（以下「列車通勤」という。）とがあり、

前者に該当するのは、A 1、A 2、A 3、A 5 及び A 6 の 5 名であり、後者に該当するのは、A 7、A 8、A 9、A 10、A 11、A 12、A 13、A 14 及び A 15 の 9 名であった。

しかし、これら 14 名のうち、3 月 28 日に実際に国鉄を利用して信濃町工場へ出勤したのは、A 8、A 9 及び A 13 の 3 名だけであり、残る 11 名はマイカー通勤により、あるいはマイカー通勤者の乗用車に便乗して出勤した。

なお、A 8、A 9 及び A 13 の 3 名は、国鉄のダイヤの関係上、勤務に就いたのは午前 9 時 10 分頃であり、残る 11 名は、全員が午前 8 時 30 分に勤務に就いた。

また、会社の B 2 取締役総務部長（以下「B 2 部長」という。）は、A 8、A 9 及び A 13 の 3 名とともに、国鉄を利用して出勤した。

イ 3 月 28 日の勤務状況

(ア) 3 月 28 日、会社はまだ新工場の 4 月 9 日操業開始に向けての準備段階にあり、信濃町工場へ初出勤した組合員（以下「旧豊野工場の組合員」という。）14 名は、清掃、整理、雪片付けなどの雑務に従事した。

なお、これら 14 名は全員日勤勤務であった。

(イ) 従来から信濃町工場に勤務していた従業員（以下「旧信濃町工場の従業員」という。）は、旧工場がまだ操業中であったので、通常の勤務に就いていた。

ウ B 2 部長の終業時間の連絡

3 月 28 日午後 4 時頃、B 2 部長は、列車通勤者が帰りの列車に遅れないようにその終業時間を午後 5 時 10 分とすることを、独自の判断で決定し、列車通勤該当者 9 名全員にこのことを連絡して回った。

その際、同人が、A 11 及び A 12 に、「汽車通の人は、5 時 10 分であがっていいですよ。」と連絡したところ、両名は、「私達は今朝会社へ 8 時半に入りましたから、夕方 5 時にあがっていいですか。」と質問した。

これに対し、B 2 部長は、従来からの日勤女子の勤務時間（午前 8 時 30 分～午後 5 時）を勧告し、5 時にあがっていい旨答えた。

なお、同人は、マイカー通勤該当者には終業時間の連絡を行わなかった。

エ 組合員による終業時間の伝達

同日午後 4 時 30 分頃、A 11 及び A 12 は、A 2 に、B 2 部長から、「汽車通で来た人は、5 時 10 分で帰っていい。」「朝の 8 時半に出勤した人は、5 時で帰っていい。」という連絡を受けた旨伝えた。

これに対し、A 2 が、「じゃ俺も 5 時で帰っていいんかや。」と A 11 及び A 12 に尋ねたところ、両名は、「そうさあ、8 時半に来たんだもん、5 時で帰っていいんさあ。」と言った。また、午後 5 時 30 分まで勤務するのでは、列車通勤者と比べて大分余計に働かなければならなくなるので、午後 5 時に帰るのが当然である旨の A 2 自身の判断もあり、同人は、A 1 及び A 5 に、「8 時半に来た人は 5 時でしまっいいと言われたもんで、5 時で帰りましょう。」と伝えた。

その後、この旨の連絡が、旧豊野工場の組合員の間で A 6 を除く全員に伝達された。

オ A 1 から 13 名の退社

この伝達に基づき、旧豊野工場の組合員 14 名のうち、連絡もれとなった A 6 を除く 13 名は、午後 5 時過ぎに作業をやめ、午後 5 時 10 分頃タイムカードを打刻し、マイカー

通勤者の乗用車に分乗して退社したが、その際、会社に退社する旨の連絡等はしなかった。

その後、上記13名は、午後6時から長野市で開催された中小企業労働者デー総決起集会に参加した。

なお、退社する際、A2は、タイムカードを打刻しなかった。

また、連絡もれとなったA6は、午後5時30分過ぎに退社した。

カ 重役会議による懲戒処分の決定

同日夜、会社事務所において、B1社長、B3取締役工場長（以下「B3工場長」という。）、B2部長及びB4取締役管理室長（以下「B4室長」という。）の4名により重役会議が開かれ、その席上、旧豊野工場の組合員のうち、マイカー通勤該当者で、本来午後5時30分が終業時間であるA1、A2、A3、A5及びA6の5名のうち、A6を除く4名が午後5時10分に退社していることが話題になり、これら4名に対する懲戒処分が決定された。

なお、この懲戒処分を決定するに当たって、会社は、上記4名がどのような事情で午後5時10分に退社したのかということ全く調査せず、本人からも何ら事情を聴かなかった。

(2) 3月29日の経過

ア 解雇の口頭通告

3月29日午前8時頃、A1が出勤したところ、A1、A2、A3及びA5の4名のタイムカードがなかった。

このため、同人は会社事務所へ行き、B2部長に尋ねたところ、B2部長は、「お前は、昨日職場放棄したから解雇だ、首だ、首だから帰れ。」と言った。

ほぼ同じ頃、A5も会社事務所へ行き、B2部長から職場放棄により解雇するという旨、口頭で通告された。

その後、A1は、会社休憩室入口で、午前8時20分頃出勤して来たA2及びA3に対し、「俺首だ。A2ちゃんとA3さんのカードもない。とにかく昨日早く帰ったから首だ。」という旨言い、A5を含めた4名が会社休憩室にいたところ、B2部長が来て、「お前達は首だから帰れ。」「仕事なんかねえから帰れ。」と言った。

イ 解雇撤回及び団体交渉開催の申入れ

同日午後2時頃、組合は、4名の解雇を撤回すること及びこの解雇問題について、3月30日午後1時から団体交渉を行うことを内容とする申入れ書を、B4室長に提出した。

なお、その際、B4室長は、申入れ書に目を通したが、懲戒処分の内容について何も言わなかった。

(3) 3月30日の経過

ア 文書による懲戒処分の通知

3月30日、A1、A2、A3及びA5の4名は、午前8時30分に出勤し、会社休憩室で待機していた。

同日午後3時頃、B2部長が会社休憩室に来て、上記4名にそれぞれ懲戒処分の通知書を手渡した。その際、同人は、懲戒処分の理由等について一切説明しなかった。

通知書の内容は、A 1 及びA 5については、「懲戒解雇通知 貴殿を昭和59年3月28日付をもって懲戒解雇とする。」、また、A 2 及びA 3については、「出勤停止ならびに昇給停止通知 昭和59年3月28日、就業時間内に無断で業務を放棄したことにより、7日間の出勤停止及び昇給停止（昭和59年度分）とする。」となっており、いずれの通知も昭和59年3月30日付であった。

A 2 及びA 3は、この通知を見て初めて、自分が懲戒解雇ではなく出勤停止及び昇給停止であることを知った。

イ 団体交渉

同日午後6時から団体交渉が行われ、組合は、懲戒処分の理由と解雇が出勤停止及び昇給停止に変わった理由について説明を求めたが、会社は一切説明を行わず、午後6時50分頃には、B 2 部長が、「何と言っても会社の考えは変わらないのだから行くぞ。」と言って、会社側は一方向的に席を立った。

なお、この団体交渉には、組合が出席を強く求めていたB 1 社長は欠席し、このことについて、B 2 部長は、「社長は、これからの団交には一切出ない。」と言った。

(4) その後の経過

ア A 2 について

(7) A 2 は、昭和59年3月29日から同年4月4日まで出勤停止となり、その間の賃金相当額を4月度賃金からカットされた。

(4) 5月21日、組合と会社との間で、昭和59年4月度賃金より組合員の基本給を平均8,000円増額し、その配分については、一律分4,800円、給比分2.19パーセントとすることを内容とする協定が締結されたが、A 2 については、昭和59年4月以降、賃上げは実施されていない。

イ A 3 について

(7) A 3 は、A 2 と同様、昭和59年3月29日から同年4月4日まで出勤停止となり、その間の賃金相当額を4月度賃金からカットされた。

(4) 同人は、4月20日付で、会社を自己都合退職した。ただし、同人は、結審時現在も組合の組合員である。

ウ A 5 について

(7) 昭和59年4月19日、A 5 は、組合を脱退した。

(4) 5月1日、同人は、会社に復職し、懲戒解雇前の職務に復帰するとともに、新たに原材料の仕入れも担当するようになった。

(7) 5月17日夕刻より、廃止されていた通勤用マイクロバスの運行が会社によって再開され、その運転もA 5 が担当している。

4 A 1 の経歴等

(1) A 1 は、分会結成の中心的役割を果たし、分会結成と同時に執行委員となり、昭和56年11月以降は分会の執行委員長を務めている。

(2) 昭和58年1月4日、会社の新年会の席上、A 1 は、当時信濃町工場の工場長であったB 5（現在は係長。以下「B 5 工場長」又は「B 5 係長」という。）と口論になり、同人に対し暴行を加えた。

1月6日、A 1、B 5 工場長及びB 2 部長の3名は、この件に関する話し合いを行い、

A 1 は、B 5 工場長に謝罪した。

また、同人は、会社に始末書を提出した。

(3) A 1 は、同年10月から11月の間に4ないし5回、同人と同時に出勤した従業員に自己のタイムカードを打刻させたが、このことについては、会社から一度も注意を受けなかった。

(4) A 1 は、豊野工場においては日勤勤務であった。

(5) 昭和59年3月22日午後、B 2 部長は、A 1 の自宅を訪問し、同人の父親に対し、同人の日頃の勤務態度が悪いので、親として注意してほしい旨要望した。

なお、A 1 は、入社以来、勤務態度が悪いということで、会社から注意を受けたことはなかった。

(6) 同年3月30日午前、B 2 部長は、再びA 1 の自宅を訪問し、同人の父親に対し、同人を懲戒解雇にした事情を説明しようとしたが、その話の途中同人の父親は、「お前一体何しに来たんだ。お前となんか話にならないから、社長を連れて来い。社長とならいくらでも話をする。」という旨言ったため、B 2 部長は話を中断して帰った。

5 4月1日の組合脱退工作

(1) 4月1日（日曜休日）出勤に至る経過

ア 昭和59年3月21日に開催された団体交渉の席上、会社は4月1日の日曜出勤について協力してほしい旨組合に要請し、組合も日曜出勤に協力することを了承した。

なお、4月1日は日曜休日であり、本来出勤しなければならないのは、3交替勤務者のうち、当日、勤務する順番（以下「交替番」という。）に当たっている者だけであった。

イ 3月31日、組合は、昼休みに職場集会を開催し、A 1ら4名の懲戒処分問題について、当委員会に不当労働行為救済申立てを行うこと及び4月1日の日曜出勤については、本来出勤しなければならない者以外は、全員が休むことを決定し、会社に4月1日の日曜出勤には協力できない旨通告した。

ウ このため、4月1日に出勤した組合員は、従来から信濃町工場に勤務していた組合員（以下「旧信濃町工場の組合員」という。）のうち、当日交替番に当たっている者だけであった。

なお、旧豊野工場の組合員は全員、4月1日は本来休日であるため、出勤しなかった。

(2) 昼休みの会社招集による会合

ア 4月1日午前11時30分頃、明け休みで自宅にいた旧信濃町工場の組合員A16（以下「A16」という。）は、同じく旧信濃町工場の組合員A17（以下「A17」という。）から、社長をはじめ会社の幹部が昼休みに会合をやるから出席してくれという旨の連絡を受けた。

イ 同日、昼休み時間中の午後0時15分頃から同45分まで、会社休憩室において、会社の招集による会合が行われた。

この会合には、B 1 社長、B 3 工場長、B 2 部長、B 4 室長、B 5 係長及びB 6 係長（以下「B 6 係長」という。）の会社幹部が出席し、また、A16をはじめ当日交替番に当たっていなかった従業員も含め、旧信濃町工場の従業員はほとんど出席した。

ウ この会合の席上、B 1 社長は、A 1 ら 4 名の懲戒処分問題について、「この 4 名は、非常に勤務態度が悪く不真面目である。仕事中にほかの人が休んでいない時間でも、勝手に休んでいることが多い。勤務時間中に、勝手にどこかへ脱け出て行くことがあった。傷害事件を起こした。4 名のうち 2 名は 1 週間の出勤停止であり、委員長ともう 1 名は懲戒解雇である。」という旨述べた。

その後、同人は、「信濃町の皆さんは非常に真面目であり、皆さんを信頼しております。どうか私について来てください。」という旨述べた。

(3) 昼休みの会合後の組合脱退工作

ア 同日午後 2 時 50 分頃、勤務中の旧信濃町工機の組合員 A18 (以下「A18」という。)、同 A19 (以下「A19」という。) 及び同 A20 (以下「A20」という。) のところへ、同 A21 (以下「A21」という。)、同 A17、同 A22 (以下「A22」という。) 及び同 A23 (以下「A23」という。) の 4 名が来て、「ちょっと話を聞いてもらいたい。」と言い、上記 7 名は、現場の休憩室へ行った。

イ そこで、A21は、「実は、この 4 人で事務所へ呼ばれてきたんだ。組合へ入っているよりも賃金をよくするから、組合を抜けてもらいたい。皆さんも何とか同意してもらいたい。実は、これだけの賛成があるんだ。」と言い、既に A21ら 4 名を含む 6 名の署名がなされている署名用紙を見せた。

これに対し、A18は、組合幹部が処分を受けたばかりで団結していかなくてはならない時期に、組合を抜けるなんてとんでもないという旨言い、署名を拒否した。

また、A19も組合を抜けないと言い、署名しなかったが、A20は署名した。

ウ 同日午後 4 時 30 分頃、昼休みの会合後自宅へ戻っていた A16 のところへ、A21、A17、A22 及び A23 の 4 名が来て、豊野工場が信濃町へ来たんだから、信濃町は一体になって行動をとろうという旨言い、具体的には、A21が、「会社の方針として、組合をやめてもらいたい。」と言って署名を求め、A16は署名した。

なお、A21ら 4 名のうち A23 及び A22 は、当日交替番に当たっており、勤務時間中であった。

エ 同日午後 8 時 10 分頃、A21、A17、A22 及び A23 の 4 名は、A 1 の自宅に、12 名の署名がなされている組合脱退届を持参した。

なお、この 12 名の署名者は、旧信濃町工場の組合員のうち、A18 を除く全員であった。

6 4 月 6 日から 7 日にかけての慰安会

(1) 会社慰安会

ア 会社は、昭和 59 年 4 月 6 日から 7 日にかけて、下高井郡山ノ内町の「水明館」において、全従業員を対象とした慰安会 (以下「会社慰安会」という。) を行う予定であった。

なお、このことは、同年 3 月 21 日に開催された団体交渉において、組合も了承していた。

イ 4 月 2 日、会社は、会社休憩室に、「都合により慰安会を中止しました。」との掲示を行い、会社慰安会を中止した。

(2) 互助会の名による慰安会

ア 昭和59年3月31日夜、旧信濃町工場の従業員により、信越化成互助会（以下「互助会」という。）が結成された。

イ 4月5日頃、A16は、A21から互助会の慰安会に誘われた。

ウ 4月6日から7日にかけて、下高井郡山ノ内町の「金具屋」において、互助会の名で慰安会が開催され、A21、A16ら旧信濃町工場の従業員約18名が参加した。

また、4月6日、長野市のホテル国際会館において、会社の信濃町本社工場落成式（以下「落成式」という。）が行われ、この落成式終了後、B1社長、B3工場長、B2部長、B4室長、B5係長及びB6係長の会社幹部は、上記慰安会の宴会に参加した。

また、この宴会には、鳥居化成のC1社長も顔を見せ、B1社長による紹介の後、「初めて皆さんと会うんだけど、また今後よろしく。」という旨挨拶し、その後、A21が、C1社長に従業員を一人一人紹介した。

エ 4月7日は、会社は操業を行わず、従業員は全員休んだ。

第2 判断

1 分会役員に対する懲戒処分について

組合は、要旨、次のとおり主張する。

A1、A2及びA3の3名に対する懲戒処分は、いずれも理由のない不当なものであり、組合を嫌悪し、組織の弱体化、壊滅を意図した不当労働行為である。

一方、会社は、要旨、次のとおり主張する。

3月28日の信濃町工場への集約は、会社にとって極めて重要な日であることは言うまでもなく、A1、A2及びA3は、終業時間を待つことなく職場を放棄したために今回の処分に及んだものである。また、A1については、3月28日の職場放棄のみではなく、度重なる不祥事により解雇処分に至ったものである。

よって、以下、懲戒処分の理由、決定の過程及び変更の過程について順次判断し、その上で不当労働行為の成否について判断する。

なお、組合は、当初、A5に対する懲戒処分についても、不当労働行為であるとして救済を申し立てていたが、前記認定第1. 3. (4)ウのとおり、同人は、昭和59年4月19日に組合を脱退し、5月1日から会社に復職しているため、同人に関する救済申立ては取り下げられた。

(1) 懲戒処分の理由について

ア 職場放棄について

組合は、会社は、懲戒処分の理由として3月28日午後5時10分頃3名が退社したことが「職場放棄」であると主張しているが、これはまったくの言いがかりである。当日、信濃町工場へ初出勤した旧豊野工場の組合員は14名であり、このうち1名を除く13名全員が午後5時10分頃退社しているが、これらはいずれもB2部長からの終業時間の指示に基づいたものであり、職場放棄などと言われる筋合いは全くないという旨主張する。

一方、会社は、3月28日、B2部長は、国鉄により通勤して来たと思われる従業員のみについて、午後5時10分に帰っていいという旨の終業時間の連絡を行ったものであり、A1、A2及びA3は、終業時間が午後5時30分であるにもかかわらず、終業時間を待つことなく職場放棄したという旨主張するので、以下判断する。

昭和59年3月28日午後4時頃、B2部長は、列車通勤該当者には全員にその終業時間を午後5時10分とする旨連絡したが、マイカー通勤該当者には終業時間の連絡を行わなかったこと及び同人は、「私達は今朝会社へ8時半に入りましたから、夕方5時にあがっていいですか。」と質問してきたA11及びA12（ともに女性）の2名についてのみ、従来からの日勤女子の勤務時間を勘案し、5時にあがっていい旨答えたことは、前記認定第1. 3. (1)ウのとおりであり、これらのことからすれば、B2部長の5時にあがっていい旨の発言は、列車通勤該当者であっても当日午前8時30分に出勤した女子については、従来の日勤女子の勤務時間どおり、午後5時に帰ってよいという趣旨であったことは、容易に推認できることである。

しかるに、このB2部長の発言は、A11及びA12からA2に伝わる際には、単に「朝の8時半に出勤した人は、5時で帰っていい。」という内容になっていたこと及び午後5時30分まで勤務するのでは、列車通勤者と比べて大分余計に働かなければならなくなるので、午後5時に帰るのが当然である旨のA2自身の判断もあって、A2は、その内容をそのままA1及びA5に伝え、さらにそれが、A6を除く旧豊野工場の組合員全員に伝達されたことは、前記認定第1. 3. (1)エのとおりであり、B2部長の発言は、本来の趣旨とは異なり、誤って旧豊野工場の組合員の間で伝達されていたものと認められ、13名が午後5時10分頃退社したのは、いずれもB2部長からの終業時間の指示に基づくものである旨の組合の主張は採用できない。

むしろ、従来、日勤男子の勤務時間は、午前8時30分から午後5時30分までであったこと及び昭和59年3月24日、組合と会社との間で結ばれた協定には、勤務時間については従来どおりとする旨決められていたことは、前記認定第1. 2. (4)エ及びカのとおりであり、3月28日、終業時間について特段の指示を与えられなかったマイカー通勤該当者のA1、A2、A3、A5及びA6の終業時間は午後5時30分であったものと認められる。

また、上記5名のうち、A6だけが午後5時30分過ぎに退社し、あとの4名は午後5時10分頃退社したこと及び退社する際、この4名は、会社に退社する旨の連絡を行わなかったことは、前記認定第1. 3. (1)オのとおりであり、以上のことからすれば、3月28日、A1、A2、A3及びA5の4名は、B2部長の発言の趣旨が誤って伝達されたことにより、本来午後5時30分まで勤務すべきところを、午後5時10分頃、会社に無断で退社してしまったものと言わざるを得ない。

イ A1に対する職場放棄以外の懲戒解雇理由

会社は、A1に対する懲戒解雇の理由は、職場放棄のみではなく、①昭和58年1月4日に開催された会社の新年会の席上、B5工場長に対し、暴力傷害行為があったこと（全治15日間）、②タイムカードを他の従業員に数回にわたり打刻させたこと、③昨年プロ野球日本シリーズの際、無断で職場を放棄したこと、④日頃の勤務態度が悪いこと等の事実があると主張し、一方、組合は、会社が主張するA1に対する職場放棄以外の懲戒解雇理由については、具体的根拠のないものばかりであり、これらは不当解雇を正当化せんがための「こじつけ」にすぎないと主張するので、以下判断する。

① 昭和58年1月4日の新年会の席上、A1は、B5工場長と口論となり、同人に対し暴行を加えたが、この件については、1月6日に話合いがついていること及びA1

は、会社に始末書を提出していることは、前記認定第1. 4. (2)のとおりであり、この件については、既に解決したとみるのが相当である。しかるに、それから1年以上も経過してから、新たな懲戒解雇の理由として、会社がこの件をあげることは、当を得ないものと言わざるを得ない。

② A1は、昭和58年10月から11月の間に、4ないし5回、同時に出勤した従業員に自己のタイムカードを打刻させたが、同人は、このことについて会社から一度も注意を受けていないことは、前記認定第1. 4. (3)のとおりであり、会社は、このことについて一度も注意を与えていないのであるから、今回の懲戒解雇の理由としてこのことをあげることは、当を得ないものと言わざるを得ない。

③ 昨年プロ野球日本シリーズの際、A1は無断で職場を放棄したとの会社の主張について、B2部長は、審問において、日本シリーズの際1回1時間30分ぐらい職場を放棄したという旨証言しているが、この証言は措信し難い。

また、仮に会社の主張のとおりであるとしても、その当時不問に付しておきながら、約5ヶ月も経過してから、今回の懲戒解雇の理由としてこのことをあげることは、当を得ないものと言わざるを得ない。

④ 日頃の勤務態度が悪いとの会社の主張についても、それ自体非常に漠然としたもので、具体性に欠けている。

このことについて、B2部長は、審問において、A1は休み時間以外に休んでいる時間が多く、一緒に仕事をしている従業員から、休まないとA1に怒られるのでA1と別の職場にしてもらいたいと言われたという旨証言しているが、A1は、勤務態度が悪いということで、会社から注意を受けたことがないことは、前記認定第1. 4. (5)のとおりであり、その他認定すべき疎明はなく、会社の主張は俄かに首肯し難い。

以上の判断に加え、A1に対する懲戒解雇理由については、会社は、3月29日、「お前は昨日職場放棄したから解雇だ。」と通告した以外、3月30日に懲戒解雇通知書を渡す際にも、同日開催された団体交渉においても、一切説明していないこと及び懲戒解雇通知書においても一切触れていないことは、前記認定第1. 3. (2)ア及び第1. 3. (3)のとおりであり、これらのことからすれば、A1の懲戒解雇理由として職場放棄以外に会社が主張している事実は、いずれもA1の懲戒解雇を正当化せんがためのものであり牽強附会と言わざるを得ない。

(2) 懲戒処分の決定について

組合は、会社は、この懲戒処分については当事者（被懲戒処分者）及び関係者に対する事情聴取や事実経過などの調査も全く行わず、重役会議だけで決定しており、このような重大な問題について、事実確認も行わず、その日の夜のうちに一方的に決定し、翌朝には直ちに通告強行するなど他に例をみない暴挙であるという旨主張する。

一方、会社は、これに対する明確な主張は行っていないが、B2部長は、審問において、当然4人（被懲戒処分者）は5時半までやるべきなのに時間内に帰った、先に帰るなら言うていくのが当たり前だという旨証言しているので、以下判断する。

3月28日、A1、A2、A3及びA5の4名は、本来午後5時30分まで勤務すべきところを午後5時10分頃退社してしまったことは、前記判断のとおりである。

また、3月28日は、信濃町工場への移転・集約日であったことは、前記認定第1.3.(1)アのとおりであり、会社にとって重要な日であったろうことは論を俟たない。

これらのことからすれば、会社が、3月28日夜の重役会議において、上記4名に対する懲戒処分について検討したことは、首肯できないわけではない。

しかし、この重役会議において決定された懲戒処分の内容は、前記認定第1.3.(2)アのとおり、翌3月29日、B2部長が上記4名に対し、「お前達は首だから帰れ。」と言ったことからすれば、解雇という極めて重いものであったことが認められる。

また、会社は、この懲戒処分を決定するに当たって、何らの事情調査も行っていないことは、前記認定第1.3.(1)カのとおりである。

一般的に言って、懲戒処分を決定するに当たり、必ずしも全ての場合に事情調査を行わなければならないとまでは言えないが、本件においては、懲戒解雇という極めて重い処分について、何らの事情調査も行わず当日のうちに処分を決定しており、このような決定手続きについては、安易に過ぎるものと言わざるを得ない。

さらに、何を根拠にして会社はこの処分を決定したのかということについても、B2部長は、審問において、「覚えていません。」と証言しており、他に具体的疎明も全くないことからすれば、会社は、懲戒処分を決定するに当たり、その根拠となるべき規定等の検討さえ行わなかったものと認められる。

以上のことからすれば、会社は、極めて安易に、かつ恣意的に上記4名に対する懲戒処分を決定したものと言わざるを得ない。

(3) 懲戒処分の変更について

組合は、会社は、3月30日の懲戒処分の文書通告までの間は、4名とも懲戒解雇であったものを、何らかの理由により2名だけを出勤停止処分に変更したものであり、これは、今回の懲戒処分がいかにデタラメなものであるかを暴露している旨主張し、一方、会社は、解雇の通告は、A1、A5両名に対してなしたもので、A2、A3両名に対しては、もともと通告していない旨主張するので、以下判断する。

3月29日、B2部長は、A1、A2、A3及びA5の4名に対し、口頭で解雇を通告したこと、同日、組合が上記4名の解雇撤回及び団体交渉の開催を申し入れた際、B4室長は、A2及びA3に対する処分は懲戒解雇ではないとは言わなかったこと及び3月30日、会社は、A1及びA5に対しては懲戒解雇を、A2及びA3に対しては出勤停止及び昇給停止を文書で通知したことは、前記認定第1.3.(2)及び第1.3.(3)アのとおりであり、これらのことからすれば、会社は、当初4名とも解雇にしようとしたが、組合の解雇撤回及び団体交渉開催の申入れにより、もう一度処分を検討し、その結果、急きょA2及びA3については処分を変更することにしたものと推認され、これに反する会社の疎明もないので、会社の主張は採用できない。

そして、このように会社が、当初懲戒解雇という極めて重い処分を通告しておきながら、わずか1両日のうちにその処分内容を変更したことは、今回の懲戒処分が、いかに安易に、かつ恣意的に行われたものであるかを示していると言わざるを得ない。

(4) 結論

A1、A2及びA3は、3月28日、B2部長の発言の趣旨が誤って伝達されたことにより、本来午後5時30分まで勤務すべきところを、午後5時10分頃、会社に無断で退社

してしまったこと及びA1の懲戒解雇理由として職場放棄以外に会社が主張している事実は、いずれも同人に対する懲戒解雇を正当化せんがためのものであることは、前記判断のとおりであり、これらのことからすれば、会社は、約20分の無断早退のみを理由として、上記3名に対する懲戒処分を行ったものと思料される。

そして、このような処分理由に比し、処分の内容が、懲戒解雇、あるいは出勤停止及び昇給停止という極めて重いものであったことは、処分理由と処分内容との間に著しく均衡を欠くものと言わねばならない。

さらに懲戒処分の決定・変更の過程からして、今回の処分は、極めて安易に、かつ恣意的に行われたものであることは、前記判断のとおりである。

一方、分会は、結成当初から活発な活動を行い、労働諸条件の向上に大きな成果をあげたこと、また、分会結成当初は比較的順調であった労使関係が、昭和57年の春闘後とかく円滑さを欠くようになり、その後、労働組合のない鳥居化成との業務提携及び信濃町工場への集約という過程の中で、組合及び分会と会社とは、次第に対立を激しくしていったこと及びA1、A2及びA3は、それぞれ分会の執行委員長、書記次長及び会計監査であることは、前記認定第1. 2. 及び第1. 3. (1)アのとおりである。

これらのことを総合して判断すると、かねてから組合及び分会を快く思っていなかった会社は、3月28日、分会役員であるA1、A2及びA3が、たまたま終業時間が誤って伝達されたことにより結果的に約20分の無断早退となったことを奇貨として、上記分会役員に不利益な取扱いを行い、もって分会を弱体化することを意図して、本件懲戒処分に及んだものと断ぜざるを得ない。

よって、A1、A2及びA3に対する本件懲戒処分は、いずれも労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

2 組合脱退工作について

組合は、要旨、次のように主張する。

- ① 会社は、旧信濃町工場の組合員だけを分断し組合脱退をはかるために、4月1日をねらって集会を開き、この集会において、B1社長は、懲戒処分問題について会社の一方的な主張を述べるとともに、A1ら被処分者に対する中傷・誹謗を繰り返し、利益誘導により組合脱退をそそのかした。
- ② 会社は、この集会後、具体的な脱退工作に入り、会社の意を受けたA21、A17、A22及びA23の4名が露骨な脱退工作を行い、その結果、旧信濃町工場の組合員は、1名を除いて全員が組合を脱退させられた。
- ③ 会社は、旧信濃町工場の組合員がほぼ全員脱退したことを受けて、4月6日から7日にかけて行われる予定であった会社慰安会を、4月2日に一方的に中止したが、この中止したはずの慰安会が、同じ4月6日から7日にかけて互助会の名目で旧信濃町工場の組合脱退者全員と一部臨時従業員（非組合員）約18名が出席して開催され、そこには、B1社長以下会社幹部が出席している。この慰安会は、まさに会社の慰安会そのものであり、これを互助会名目としたのは、組合員の参加を排除するための手段にすぎない。

これら一連の会社の行為は、いずれも組織の弱体化、壊滅を意図した不当な組織破壊攻撃であり、不当労働行為である。

一方、会社は、要旨、次のとおり主張する。

① 4月1日に従業員を招集した理由は、A1他3名の懲戒処分の経緯・内容を説明する必要があったからである。工場集約をした直後であり従業員に動揺を来さないよう配慮したもので、中傷・誹謗をしたものではない。B1社長の発言は、工場集約された今日一層の協力を願いたい旨の話をしたもので、利益誘導・組合脱退をそそのかしたものではない。

② 4月1日の会社集会後の組合が主張する脱退工作については不知である。

③ 4月6日から7日にかけて予定されていた会社慰安会は、当社組合との話合いで、4月1日の日曜出勤の代休として4月7日を当て6日の落成式とかけて開催する予定であったものであり、組合の日曜出勤拒否の通告によって7日の代休取得が不可能になったため中止に至ったものである。

また、互助会の名で慰安会が開催されたことは聞き及んでいるが、同慰安会の開催趣旨及び設営・運営等については不知である。

以上のとおり、会社は組合員に対し脱退工作を行った事実はない。

よって、以下、順次判断する。

(1) 4月1日昼休みの会社招集による会合について

昭和59年4月1日に会社へ出勤した組合員は、旧信濃町工場の組合員のうち、当日3交替勤務の交替番に当たっている者だけであったこと、同日、明け休みに自宅にいたA16にA17ら昼休みの会合に出席するよう要請があり、この会合には、A16をはじめ当日交替番に当たっていなかった従業員も含め旧信濃町工場の従業員は、ほとんど出席していたこと及びこの会合には、B1社長をはじめとする会社幹部が出席していたことは、前記認定第1.5.(1)ウ並びに第1.5.(2)ア及びイのとおりであり、会社は、旧信濃町工場の従業員については、当日交替番に当たっていなかった者にまで招集をかけたものと認められ、これらのことからすれば、会社は、旧豊野工場の組合員を排除して旧信濃町工場の従業員のみによる会合を行うために、4月1日を選んだものと思料される。

ところで、この会合の席上、B1社長は、A1ら4名に対する懲戒処分の理由及び内容について述べ、その後、信濃町の皆さんを信頼している、どうか私について来てくださいという旨述べたことは、前記認定第1.5.(2)ウのとおりであり、その発言内容は、直接的には、組合の主張するようにA1ら被処分者に対する中傷・誹謗を繰り返し利益誘導により組合脱退をそそのかしたものであるとまでは認められない。

しかし、会社は、懲戒処分の理由については、3月30日の団体交渉において、一切説明を行わなかったばかりか、被懲戒処分者本人にさえも説明していないことは、前記認定第1.3.(2)及び(3)のとおりであり、このような態度に比べ、旧豊野工場の組合員を排除して旧信濃町工場の従業員のみを招集した会合において、懲戒処分の理由及び内容を説明したことは、極めて不自然と言わねばならない。

これらのことに加え、どうか私について来てくださいという旨のB1社長の発言を併せ考えれば、従業員に動揺を来さないよう配慮したという旨の会社の主張は採用できず、むしろ、会社は、懲戒処分問題をもとに旧信濃町工場の従業員と旧豊野工場の組合員とを分断することを意図して、この会合を行ったものと断ぜざるを得ない。

(2) 昼休みの会合後の組合脱退工作について

A21、A17、A22及びA23の4名は、昭和59年4月1日午後2時50分頃、勤務中のA18、A19及びA20の3名に組合脱退を要請し、脱退の署名を求めたこと、その後、同日午後4時30分頃、A16の自宅に行き、同人に組合脱退を要請し、脱退の署名を求めたこと、さらに、同日午後8時10分頃、A1の自宅に12名の署名がなされている組合脱退届を持参したことは、前記認定第1. 5. (3)のとおりであり、A21ら4名のこれらの行動は、極めて露骨な組合脱退工作と言わざるを得ないが、会社は、このことについては不知であると主張するので、A21ら4名のこれらの行動が会社の指示によるものであるか否かについて、以下判断する。

A21は、A18、A19及びA20に対し、「実は、この4名で事務所へ呼ばれて来たんだ。組合へ入っているよりも賃金をよくするから、組合を脱けてもらいたい。」と発言していること、また、A21は、A16に対し、「会社の方針として、組合をやめてもらいたい。」と発言していること、A21ら4名の組合脱退工作は、旧豊野工場の組合員と旧信濃町工場の従業員とを分断することを意図して行われた会社招集の会合の直後に行われていること及びA21ら4名のうち、A23及びA22は、当日交替番に当たっており、勤務時間中であるにもかかわらずA16の自宅に行き、脱退工作を行っていることは、前記認定第1. 5. (3)のとおりであり、これらのことからすれば、A21ら4名による組合脱退工作は、会社の指示によるものと断ぜざるを得ず、会社の主張は到底採用できない。

(3) 4月6日から7日にかけての慰安会について

ア 会社は、昭和59年4月6日から7日にかけて予定されていた会社慰安会を、4月2日、「都合により慰安会を中止しました。」との掲示を行い中止したことは、前記認定第1. 6. (1)のとおりであるが、このことについて、会社は、組合の日曜（4月1日）出勤拒否の通告によって4月7日の代休取得が不可能となったため、会社慰安会は中止に至ったという旨主張し、これに対し、組合は、もともと4月1日の日曜出勤の協力問題と4月7日は何の関係もないという旨主張するので、以下判断する。

仮に、会社の主張するとおりであるとすると、4月1日に出勤しなかった従業員は4月7日の代休取得が不可能となるのであるから、4月7日は出勤しなければならないことになるが、4月7日は会社は操業を行わず、従業員は全員休んでいたことは、前記認定第1. 6. (2)エのとおりであり、明らかに矛盾することになる。

また、会社が主張するような慰安会中止の理由があるとするれば、それについて何らかの方法で説明があつてしかるべきであるが、会社は、4月2日、単に「都合により慰安会を中止しました。」との掲示を行ったのみであり、このことは極めて不自然と言わねばならず、これらのことからすれば、会社の主張は採用できない。

イ 昭和59年4月6日から7日にかけて、互助会の名で慰安会が開催され、旧信濃町工場の従業員約18名が参加したこと及びその慰安会の宴会には、B1社長をはじめとする会社幹部6名が出席したばかりか、鳥居化成のC1社長までが顔を見せていることは、前記認定第1. 6. (2)ウのとおりであり、B1社長自らがこの慰安会の宴会に出席しているにもかかわらず、互助会の名で慰安会が開催されたことは聞き及んでいるが、その開催趣旨及び設営・運営等については不知であるとの会社の主張は、到底採用できない。

むしろ、中止された会社慰安会と日時を同じくして、互助会の名による慰安会が開

催されていること及びその宴会には、B1社長をはじめとする会社幹部が出席していること、さらに、前記認定第1.6.(2)アのとおり、互助会は、会社による4月1日の組合脱退工作直前の3月31日夜、旧信濃町工場の従業員のみにより結成されていることからすれば、この互助会の名による慰安会は、事実上会社慰安会であったと言わざるを得ない。

ウ 以上のことからすると、会社は、会社慰安会を一方的に中止し、その一方でこれを互助会名目とすることにより、旧信濃町工場の従業員と会社幹部による事実上の会社慰安会を行ったものと認められ、これらの会社の行為は、4月1日、1名を除く旧信濃町工場の組合員全員が組合を脱退したことを受けて、会社慰安会から旧豊野工場の組合員を排除することを企図してなされたものと言わざるを得ない。

(4) 結論

以上を総合して判断すると、会社が、4月1日の昼休み時間に旧信濃町工場の従業員のみを招集して会合を行ったこと、その直後、A21ら4名に旧信濃町工場の組合員に対する組合脱退工作を行わせたこと及び4月6日から7日にかけて予定されていた会社慰安会を一方的に中止し、実際はこれを互助会名目とすることにより旧豊野工場の組合員を排除して事実上の会社慰安会を行ったことは、会社が、旧豊野工場の組合員と旧信濃町工場の従業員とを分断し、旧信濃町工場の組合員を組合から脱退させることにより、分会を弱体化させることを意図して行ったものであると断ぜざるを得ない。

よって、これら一連の会社の行為は、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。

3 救済の方法について

組合は、A1に対する懲戒解雇の取消し及び原職復帰を求めているが、昭和59年3月28日は、信濃町工場への集約日であり、当日A1は、清掃、整理、雪片付けなどの雑務に従事していたこと及び当日、会社は、まだ新工場の操業開始に向けての準備段階にあったことからすれば、3月28日にA1が従事していた職務は、新工場の操業が開始されるまでの間の暫定的なものであったと考えられるので、このことを考慮して、主文第1項のとおり命ずるのが相当と思料する。

また、A3に対する出勤停止及び昇給停止が、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ことは、前記判断のとおりであるが、組合は、同人に対する昇給停止に係る部分については救済を求めているので、主文第3項のとおり命ずる。

以上の事実認定と判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命ずる。

昭和59年11月10日

長野県地方労働委員会

会長 丸 山 衛