

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合神奈川地方本部

被申立人 株式会社明輝製作所

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A<sub>1</sub>に対し、ヤスリによる面取り作業を拒否したことを理由として他の者と仕事上の差別を行うことなく、金型仕上げ工程の全領域にわたる仕事を与えなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員A<sub>1</sub>のタイムカード、机及び椅子を正常な状態に維持、管理するとともに、同人に対し職場において、班長ら職制をして暴力を加えたり、場所を指定して立たせたり、その他これに類する不当な行為を加えてはならない。
- 3 被申立人は、申立人が従業員の理解と支持を求めるために被申立人の工場門前で行う宣伝活動を妨害してはならない。
- 4 被申立人は、就業規則に定める服務規律の変更について、速やかに申立人と協議しなければならない。
- 5 被申立人は、下記の文言を本命令交付の日から1週間以内に縦1メートル、横2メートルの白色木板に明記し、被申立人の本社工場、大和工場及び横浜工場の正面入口の見やすい場所にき損することなく、2週間掲示しなければならない。

記

当社が、貴組合及び貴組合のA<sub>1</sub>組合員に対して行った次の行為は、神奈川県地方労働委員会により、不当労働行為と認定されました。

よって、当社は、ここに陳謝の意を表し、今後このような行為を一切行わないことを誓約します。

1. A<sub>1</sub>組合員に対し、不当に仕事を取り上げたこと。
2. A<sub>1</sub>組合員のタイムカード、机及び椅子を正常な状態に維持、管理しなかったこと。
3. 班長ら職制をして、A<sub>1</sub>組合員に対し、暴力を加えたり、工場内で立たせたりしたこと。
4. 貴組合員が、会社門前で行ったビラ配布等の宣伝活動を妨害したこと。
5. 就業規則の服務規律についての貴組合の協議申入れに応じなかったこと。
6. 朝礼において、貴組合及びA<sub>1</sub>組合員を誹謗中傷したこと。

昭和 年 月 日

総評全国一般労働組合神奈川地方本部

執行委員長 A<sub>2</sub> 殿

組 合 員 A<sub>1</sub> 殿

株式会社明輝製作所

代表取締役 B<sub>1</sub>

## 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神奈川地方本部（以下「組合」という。）は、肩書地に務所を置き、中小企業等の従業員で組織され、約2,300名の組合員を有する。

組合の組合員A<sub>1</sub>（以下「A<sub>1</sub>」という。）は、被申立人株式会社明輝製作所（以下「会社」という。）大和工場の従業員で、昭和51年11月20日の組合の公然化以来、組合の湘南地域支部に所属している。

- (2) 会社は、肩書地に本社及び工場を置き、大和市に大和工場を、横浜市緑区に横浜工場を有し、家庭電気製品のプラスチック金型の設計製作を行っており、従業員は約220名である。

#### 2 会社の労使事情

- (1) A<sub>1</sub>を含む組合員は、昭和50年2月、会社の大和工場及び横浜工場にそれぞれ、組合の湘南地域支部明輝製作所大和分会及び港北地域支部明輝製作所横浜分会を組織し、昭和51年11月20日、それぞれを公然化した。当時の組合員数は、大和分会54名、横浜分会64名で、大和及び横浜の両工場における従業員の大部分が組織されていたが、その後、脱退及び退職により減少し、昭和54年以降、組合員はA<sub>1</sub>1名のみとなっている。

- (2) この間、組合と会社との間には、多くの不当労働行為事件が発生し、当委員会は、申立てを認めて会社に対して以下の救済命令を発している。

ア 団体交渉拒否事件（昭和51年（不）第28号）……昭和52年1月21日付けで救済命令。再審査を経て最高裁判所に係属中。

イ 組合に対する中傷誹謗、非組合員の範囲に関する一方的見解のおしつけ、組合員に対する脱退工作等の支配介入事件（昭和51年（不）第28号）……昭和54年2月15日付けで救済命令、再審査を経て東京地方裁判所に所属中。

ウ 組合員に対する仕事上の差別扱い及び残業・休日出勤拒否等の不利益取扱い事件（昭和52年（不）第33号）……昭和55年8月26日付けで救済命令。再審査を経て東京地方裁判所に係属中。

エ 昭和56年度年末一時金に関する団体交渉拒否、年末一時金不払い事件（昭和57年（不）第1号）……昭和57年4月12日付けで救済命令。再審査に係属中。

オ 昭和57年度夏期一時金及び同決算一時金の協定締結、支払い、一時金支給日以前の団体交渉拒否、仕事差別及び暴力行為等の不利益取扱い事件（昭和58年（不）第9号）……昭和58年9月12日付けで救済命令。再審査に係属中。

#### 3 本件申立てに係る事実

本件申立人の提出にかかる疎明資料及び証人A<sub>1</sub>の証言によれば、次の事実が認められる。

- (1) 組合は、昭和58年3月から、月1回の割合で、会社の主要取引銀行である富士銀行に対して、会社のA<sub>1</sub>に対する暴力行為を止めさせるとともに争議の解決を促進するようにとの要請行動を行い、また、同年8月からは、月1回の割合で会社の大和工場門前で職場要求を中心としたビラ配布及びハンドマイクによる宣伝活動を行った。会社職制は、これを監視し、従業員に対してビラを受け取らないよう呼びかけた。

同月29日の宣伝行動終了後、B<sub>2</sub>班長（以下「B<sub>2</sub>班長」という。）は、A<sub>1</sub>の髪を引っ張り、振り回す暴行に及び、同年12月1日、昭和59年1月14日にも同様の行為に及んだ。

(2)ア 昭和59年3月24日A<sub>1</sub>のタイムカードが何者かによって所定の位置から動かされ、4月4日には、床に捨てられ土足で踏みつけられていた。その後も、度々同様のことが生じた。このため、A<sub>1</sub>はB<sub>3</sub>工場長（以下「B<sub>3</sub>工場長」という。）に対して、数回にわたってタイムカードを正常に管理するよう申し入れたが、改善されなかった。

イ 同年4月6日A<sub>1</sub>の使用していた椅子にペンキと油が塗られ、同月10日にも油が塗られていた。また、同日には、2年半前に配ったA<sub>1</sub>の結婚式の案内状に赤マジックで「苦しめバカ」と書かれ、同人の写真の顔の部分に釘が打たれて、机に打ちつけられていた。4月20日には、A<sub>1</sub>の机の引出しの中の本のカバーに、赤マジックで「死ネ」と記載されていた。

4月27日以降、同人の椅子が所定の位置から取り去られ、この状態は5月16日まで続いた。その後、A<sub>1</sub>の椅子には、連日のように、マジックで「牢動者用イス」、「動物組合用イス」、「動くな全国一般A<sub>1</sub>」、「働カザル者金セビルナカレ」、「6/25~6/30イヤガラセ週間、労使のセイジョウ化シヨウ、カエルの面にシオンベン」、「イヤガラセはヤメマシヨウ河原乞食」などの文字が記載されていた。

(3) 会社では、金型仕上げの工程においては、普通3ないし4年を経験した者は、同工程における全工程にわたって仕事を与えられるのが常態であるが、昭和48年3月に入社し、11年の経験を有するA<sub>1</sub>には、その工程のうちの単純な作業しか与えられなかった。

ア 昭和59年4月10日B<sub>2</sub>班長は、A<sub>1</sub>に対して従来電動のディスクグラインダーを使用して行っていたコアプレートの外周、角、辺の面取り作業を、3ないし4倍の時間を要するヤスリで行うよう命じた。A<sub>1</sub>はB<sub>2</sub>班長に対して「なぜヤスリで行うのか。時間のかかる大変なヤスリがけを指示するのはいやがらせです。工具を使用させて下さい。」と申し出たが、同班長は「どんなやり方でやるかは俺の決めることだ。」と答え、A<sub>1</sub>の申出を受け入れなかったため、A<sub>1</sub>はヤスリがけで作業をした。同作業終了後、B<sub>2</sub>班長はA<sub>1</sub>にディスクグラインダーで面取り済みのキャビプレートの角、辺の面取りをヤスリで行うよう命じたため、同人はB<sub>3</sub>工場長に対して、前記B<sub>2</sub>班長に対してと同様の抗議をしたが、同工場長は「どんな方法で作業するかは班長の権限であり、班長の指示に従ってもらう。」と答え、結局、A<sub>1</sub>は10日、14日、16日の3日間延べ約7時間にわたり、ヤスリがけでの作業をした。

イ 同月17日の午後にも、B<sub>2</sub>班長はA<sub>1</sub>に対して、ヤスリがけでの作業を命じ、A<sub>1</sub>はディスクグラインダーの使用を申し出たが認められなかった。このため、A<sub>1</sub>は、B<sub>2</sub>班長に対して「不当な差別であり、これ以上この指示には従えない。」と告げ、更にB<sub>3</sub>工場長にも作業方法の変更を申し出たが、認められなかった。後刻、B<sub>2</sub>班長は、A<sub>1</sub>に対して業務指示に従わなかったとして、ケガキ作業場所に立つよう命じ、翌18日には、直径40センチメートル程度の円を書き、その中に立っているよう命じた。

その後、A<sub>1</sub>がヤスリがけでの作業を拒否すると、連日、同所に立つよう命じられ、また、B<sub>2</sub>班長、B<sub>4</sub>班長、B<sub>5</sub>班長はA<sub>1</sub>を突き飛ばし、髪を引っ張り、けり上げる行為に及び、B<sub>3</sub>工場長は傍にいながら、これを制止しなかった。

4月20日、A<sub>1</sub>は、B<sub>6</sub>専務に対して、前記B<sub>3</sub>工場長に対すると同内容の抗議をし

たが、同専務は「班長の指示に従えないのであれば、そこに立っていなさい。いやならいつでも帰ってよい。」と述べた。

ウ 会社は、ヤスリによる面取り作業を、4月19日には新入社員及び勤続1年の者数名に30分間、同月23日にはB<sub>7</sub>係長に30分間、同月26日には勤続2年の者数名に50分間それぞれ行わせた。

(4) 組合は会社に対して、4月20日付けの書面をもって、「会社内で発生しているA<sub>1</sub>に対する一連の人権無視の行為は断じて許すことができない」旨の抗議文を送付した。

会社は、A<sub>1</sub>に対して同日付けで「貴殿は就業規則にある服務規律を無視し、業務命令に従わず業務を放棄して勝手な行為を繰り返していることは極めて重大である。ここに嚴重に警告すると共にその責任追及（処分）の権利を留保することを通告しておく。」との「警告、並びに通告書」と題する書面を送付した。

(5) 4月23日A<sub>1</sub>は、B<sub>3</sub>工場長に対し前記A<sub>1</sub>あて「警告、並びに通告書」と題する書面の説明を求めたところ、同工場長は「就業規則を見ればわかる。就業規則にそって出したものだ。」と答えた。A<sub>1</sub>が、就業規則を貰っていないと述べたところ、翌24日、会社はA<sub>1</sub>に、昭和56年3月24日付けで改定されている就業規則を手渡した。

(6) 4月28日朝礼でB<sub>3</sub>工場長は、「全国一般、A<sub>1</sub>は富士銀行に10名程度で押しかけ、店頭で会社の悪口雑言をスピーカーでいい、店長に面会を強要している。融資をストップさせ会社を潰すこと、多額の和解金を取るのが目的である。和解金が取れないとみるや、今年に入って本格的に会社潰しに出てきた。何かと問題を起しては労働委員会に持っていく。」と述べた。5月7日の朝礼において、B<sub>6</sub>専務は「全国一般A<sub>1</sub>が出勤している時に他の人が富士銀行に行っている。こんな、会社を潰そうとする者は、皆さん、仲間と思わないで欲しい。こんなヤツは会社から排除しなければならない。」と述べた。

(7) 組合は、会社に対して5月2日付けの書面をもって、「貴社は、4月17日以来、連日A<sub>1</sub>組合員への仕事を取り上げ1日中立たせておくという人権を無視した暴挙を今尚続けている。無抵抗の同君に対し、B<sub>2</sub>班長らが、仕事をしないやつは帰れなどと言いがかりをつけ、連日のように暴行を加えている。『警告、並びに通告書』なる文書には『就業規則にある服務規律を無視し』『業務命令拒否及び越権専断行為』であるとしているが、組合が承知していた就業規則には、そのような項目は記載されていない。貴社は、本年4月24日新たな就業規則を提示したが、これまで当組合並びにA<sub>1</sub>君に対し改訂の申入れすら行っておらず、このような就業規則は全く知らないものであり認められない。よって就業規則の変更にあたっては、組合に対し正式に申入れを行い、協議決定後、実施するよう申し入れます。」との「抗議並びに申入書」を送付したが、これについての協議は結審時まで行われていない。

(8) 5月16日B<sub>8</sub>次長は朝礼の席上、「A<sub>1</sub>が中労委に診断書を出し、こんど暴力を受けたら告訴すると言っている。A<sub>1</sub>のいう暴力とは肩に触れたというだけで暴力となる。全国一般、A<sub>1</sub>が暴力と称する行為は一切しないで欲しい。」と発言し、前記(2)のイのとおり、約1か月振りにA<sub>1</sub>に椅子が与えられた。

翌17日、B<sub>6</sub>専務は、会社の横浜工場の職制をA<sub>1</sub>の前に連れて来て、同人をゆび指しながら「これが大和のアカだ。」との発言をした。

(9) 会社は、A<sub>1</sub>に対して、5月24日付けの書面をもって「4月20日付け、4月27日付け

で再度にわたり警告、並びに通告しているにもかかわらず、貴殿は依然として業務命令を拒否している。ここに再び貴殿に対し猛省を促しておく。」との「警告、並びに通告書」と題する書面を送付した。

(10) その後もA<sub>1</sub>は仕事を与えられず、1日中椅子に座っている状態が継続した。

#### 4 会社の調査、審問への不出頭

会社は、本件申立てに関して答弁書、「却下又は棄却を求める申立書」及び「要望書」を提出したのみで、調査及び審問には一度も出頭しなかった。

### 第2 判断及び法律上の根拠

#### 1 会社の主張する却下理由の存否について

会社は、①本件申立ては、労働委員会規則（以下「労委規則」という。）第32条第4項に照らし補正されるべきで、補正のない限り却下されるべきものであること ②請求する救済の内容第1項ないし第6項は、いずれも労働組合法第7条第1号及び第3号に該当しないことは明白であり、労委規則第34条第1項第5号の「申立人の主張する事実が不当労働行為に該当しないことが明らかなきに該当すること ③請求する救済の内容第3項「被申立人は、申立人組合のA<sub>1</sub>に対し、人権侵害、暴力行為を行ってはならない。」は神労委昭和58年（不）第9号事件の命令書の主文第5項と重複し、かつ所管違いでもあり、労委規則第34条第1項第6号の「請求する救済の内容が法令上、又は事実上実現することが不可能であることがあきらかなとき」に該当すること ④請求する救済の内容第6項「被申立人は、就業規則の変更等労働条件の変更にあつては、明輝製作所労働組合と差別することなく、申立人組合に対し申入れを行い、協議しなければならない。」は、就業規則は昭和56年3月24日に改定されているから、労働組合法第27条第2項及び労委規則第34条第1項第3号の「申立てが行為の日から1年を経過した事件にかかるものであるとき」に該当することをそれぞれあげ、却下されるべきであると主張するので、以下判断する。

本件申立てには、会社の主張するような補正を要する要件の不備は認められず、第1で認定した事実からみると、本件請求する救済の内容は、労委規則にいう「不当労働行為に該当しないことが明らか」であるとはいえない。請求する救済の内容第3項は、神労委昭和58年（不）第9号事件とは、その具体的事実を異にしており、重複の申立てとはいえず、また、同項は不当労働行為の意図のもとに「人権侵害、暴力行為」がなされているとして、その禁止を求める趣旨と解されるのであって、いずれも労委規則第34条第1項第6号に該当するものとは認められない。

次に請求する救済の内容第6項は、第1の3の(7)認定のとおり、組合は、改定された就業規則が定める労働条件について、会社に対し昭和59年5月2日付けの書面をもって協議を行うことを求めたにもかかわらず、会社がそれに応じることなく実施していることが、組合間差別の不当労働行為であるとの主張と解されるものであるから、会社の主張する除斥期間に該当しないことは明らかである。

以上のとおりであつて、会社の却下の主張はいずれも採用できない。

#### 2 当事者の主張

組合は、会社が①A<sub>1</sub>に対し単純でしかも肉体労働のヤスリがけによる面取り作業を長期間命令し、同人がこれを拒否するや仕事を取り上げ、連日工場の隅に立たせたこと、②同人に対する会社職制の暴力行為を何ら制止することなく放置したこと、③同人のタイム

カード、椅子等の管理を行わなかったこと、④朝礼で組合及びA<sub>1</sub>を誹謗中傷したこと、⑤組合の宣伝活動を妨害したこと、⑥就業規則の変更等労働条件の変更について組合と協議を行わなかったことは、いずれも会社内の唯一の組合員であるA<sub>1</sub>にいやがらせを行い、それによって同人がいや気がさして会社をやめていくことを企図したものであって、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主張する。

他方、会社は、①会社の仕事は、業務上会社の責任と権限において会社が指示、命令するものであること、②タイムカード、椅子等は、職務遂行上必要か否か、あるいは管理するか否かは会社が判断すべき事柄であること、③朝礼では従業員に事実の周知を図ったままで、誹謗中傷は行っていないこと、④続発するいやがらせは、A<sub>1</sub>の、人間関係に対する無神経かつ配慮不足、職場での人間関係を改善する努力の欠如に起因するものであること、⑤労働条件の変更等については、従来から組合と協議し解決してきていることをそれぞれあげ、本件申立ては棄却されるべきであると主張する。

### 3 当委員会の判断

#### (1) ヤスリ作業の業務命令及び仕事の取り上げについて

第1の3の(3)認定のとおり、会社では、金型仕上げの工程においては、普通3ないし4年を経験した者は、その全領域にわたって仕事を与えられるのが常態であるのに、会社は、11年の経験を有するA<sub>1</sub>に対して従来、ディスクグラインダーで行っていた大型プレートの面取り作業を、ヤスリで行うよう命じた。面取り作業は、作業者の危険防止のために行われる単純作業であり、これをヤスリで行うと3ないし4倍の作業時間を要する。しかも、かかる作業は、ヤスリがけの中では、初歩的な作業であるから、それを行わせることが当人の技術の向上につながるとも思われぬ。

従来、会社は、A<sub>1</sub>を含め従業員に面取り作業をヤスリで行うよう命じたことは、一度もなかった。確かに、会社は、A<sub>1</sub>にこの作業を命じた後、何人かの従業員に同一の作業を行わせているが、A<sub>1</sub>の場合に比べると、その作業時間も格段に短く、それも入社後1、2年の経験の浅い従業員が多かったことを考えると、A<sub>1</sub>のみに長時間にわたり、このような作業を強いた会社の本件業務命令にはその必要性も合理性も認められないと言わざるを得ない。

にもかかわらず、A<sub>1</sub>がこの業務命令を拒否すると、会社はそれを理由に、A<sub>1</sub>から一切の仕事を取り上げ、同人を工場内の一隅に立たせるなどの懲罰を加え、その後も一切仕事を与えていない。

会社のかかる措置は、前記認定した事実の経緯に照らせば、A<sub>1</sub>が組合の組合員であることを理由としてなしたみせしめの措置と言わざるを得ず、労働組合法第7条第1号に該当する不利益取扱と認められる。

#### (2) タイムカード、椅子、机の管理責任について

会社はその施設内で設置し、従業員に使用させるタイムカード、椅子、机等を正常に管理する責任を持つことは当然である。第1の3の(2)で認定したA<sub>1</sub>にかかわる事態はまことに異常であり、このような事態の防止に努めるべき会社が、これを知りながら放置し、組合及びA<sub>1</sub>の正常に管理するようにとの申入れにも、再発防止のため何らの努力をしたとも認められない。これは、会社がA<sub>1</sub>に対する従業員のいやがらせ行為を、むしろ容認していることを示すものにほかならず、会社は、組合に対する支配介入とし

ての不当労働行為の責任を免れない。

(3) A<sub>1</sub>に対する人権侵害行為について

第1の3の(3)のイ認定のとおり、A<sub>1</sub>は仕事を取り上げられて以来連日、B<sub>2</sub>班長により工場の隅に立たされ、かつ同班長ほか従業員から理由なく暴行を加えられるなどの人権侵害行為を職場において受けたが、職場の規律に責任を負うべきB<sub>3</sub>工場長は、暴行の現場にいてこれを目撃していながら何ら制止することなく、拱手傍観していた。これらの事情は、前記(2)で述べたところと同様であり、これら一連の暴力的行為はA<sub>1</sub>を苦しめるために管理職ほかの従業員が一体となって意思を通じて行ったものとみるべきであり、会社自体の責任は免れず、組合に対する支配介入行為である。

(4) 宣伝活動の妨害について

第1の3の(1)認定のとおり、組合は、昭和58年8月以降、月1回の割合で会社の門前でビラ配布の宣伝活動を行った。これに対し、会社の職制は従業員に対しビラを受け取らないよう呼びかけ、B<sub>2</sub>班長は、この行動に参加したA<sub>1</sub>に暴行を加えたことが認められる。これらの会社の職制の行為は、組合の活動に対する不当な支配介入行為である。

(5) 朝礼における工場長等の発言について

第1の3の(6)認定のとおり、昭和59年4月28日にはB<sub>3</sub>工場長が、5月7日にはB<sub>6</sub>専務が、それぞれ朝礼の場で組合及びA<sub>1</sub>を名指しで非難、中傷する発言をしている。

これは、会社が、従業員の間、組合及びA<sub>1</sub>は「会社の敵」であり、会社から排除されるべき者であるとの社内世論の形成を企図してなしたものと認められ、組合に対する不当な支配介入行為と言わざるを得ない。

(6) 就業規則の服務規定についての協議申入れ拒否について

第1の3の(4)、(5)及び(7)認定のとおり、会社はA<sub>1</sub>に対し、就業規則に定める服務規律に違反しているとして「警告、並びに通告書」を送付した。これは、昭和56年3月24日付けで改定されたものであるが、組合は就業規則の改定の事実を全く知らされていなかった。組合は、会社に対して昭和59年5月2日付けの書面で、前記就業規則の変更について協議を求めたが、会社はこれを拒否している。しかし、A<sub>1</sub>が服務規律に違反するとして問責された根拠は明らかでないのであるから、組合からこれについての協議の団体交渉申入れがあった以上、会社は速やかにこれに応じ、事情を明らかにする責任がある。会社がこれに応じないのは、正当理由のない団体交渉拒否の不当労働行為に当たると言わなければならない。

以上、(1)ないし(6)のとおり、会社がA<sub>1</sub>にヤスリによる面取り作業を命じ、同人がそれを拒否したことを理由に仕事を取り上げたこと、A<sub>1</sub>のタイムカード、椅子、机を正常に管理せず、A<sub>1</sub>に対する管理職ほかの従業員の不当な措置及び暴力行為など一連の人権侵害行為を惹き起していること、組合のビラ活動を妨害したこと、朝礼で組合及びA<sub>1</sub>を誹謗中傷したこと並びに就業規則の服務規律の変更について協議に応じなかったことについては、いずれも会社からそれを正当とする疎明を得ることができなかった。

他方、第1の2認定のとおり、会社がA<sub>1</sub>及び組合を一貫して嫌悪してきたことは、従来の当委員会の命令からも明らかである。

これらを合わせ考えると、組合及びA<sub>1</sub>に対する会社の管理職ほか従業員の前記各行為は、組合及びA<sub>1</sub>を嫌悪する会社により、A<sub>1</sub>にいやがらせを行い、精神的、肉体的苦

痛を与え、会社から組合及びA<sub>1</sub>を放逐する意図のもとになされた一連の行為であり、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

なお、当委員会は、本件における事実の経過に照らし、会社に陳謝及び誓約文の掲示を命じることを相当と思料する。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

昭和59年11月16日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清