

埼玉、昭55不7、昭56不10、昭57不2、昭58不5、昭60.12.26

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合埼玉地方本部
申立人 総評全国一般労働組合埼玉地方本部オガワ製作所支部

被申立人 株式会社オガワ製作所

主 文

- 1 被申立人は、申立人総評全国一般労働組合埼玉地方本部オガワ製作所支部の組合員に対し、下記の行為をして申立人組合の組織及び運営に支配介入してはならない。

記

申立人組合から組合員を脱退させるための工作として

- (1) 会社職制らをして申立人支部組合員の自宅を訪問させる。
 - (2) 申立人支部組合員に対して虚構の言辞を弄し、あるいは業務命令と称するなどして、職場等から同組合員を会社会議室等呼び出し、逮捕、監禁行為をすること。
 - (3) 申立人支部組合員に対するいやがらせのため、同組合員の職場周辺に会社職制及び第三者をして居座らせ、あるいは包囲すること。
 - (4) 申立人支部組合員を誹謗、中傷すること。
 - (5) その他、申立人支部組合員に対し、強要、脅迫、勧誘、いやがらせ及び利益誘導等を行うこと。
- 2 被申立人は、申立人総評全国一般労働組合埼玉地方本部オガワ製作所支部の組合員A1に対する昭和55年12月9日付け第一生産課タスクフォースへの、同A2に対する同年同月25日付け第一生産課上面研磨職場への、同A3に対する同56年1月5日付け第二生産課タスクフォースへの各配置転換を取り消し、A1については第一生産課下研磨職場に、A2については第二生産課印刷職場に、A3については工作課工作職場自動制御装置付フライス盤のプログラマー及びオペレーターにそれぞれ復帰させなければならない。
 - 3 被申立人は、次の行為により、申立人総評全国一般労働組合埼玉地方本部オガワ製作所支部の組合員とオガワ製作所従業員組合の組合員とを差別してはならない。
 - (1) 被申立人が、昭和55年12月従業員に貸し付けた生活貸付金につき、これを借り受けた別紙1記載の申立人支部組合員A4外14人に対して同記載の元利金を返済させ、オガワ製作所従業員組合員等には返済させなかったこと。
 - (2) 被申立人が申立人支部組合員に対してのみ、昭和56年度乃至同58年度の各昇給の実施及び各特別一時金の支給をせず、同56年度乃至同58年度の各夏季一時金及び同56年度、同57年度の各年末一時金の支給を行わず、オガワ製作所従業員組合員等に対してはこれを実施及び支給していること。
 - 4 被申立人は、昭和55年12月別紙1記載の申立人総評全国一般労働組合埼玉地方本部オガワ製作所支部の組合員A4外14人に対し貸し付けた生活貸付金につき、同人らに対し、同人らが被申立人に対し昭和57年3月までに返済した別紙1記載の各人別元利金合計額に昭和57年

4月1日から支払済みに至るまで年5分の割合による金員を付加して速やかに支払わなければならない。

- 5 被申立人は、別紙1記載の申立人総評全国一般労働組合埼玉地方本部オガワ製作所支部の組合員に対し、下記により昇給額及び夏季・年末一時金の支給額を決定し、既に支払った賃金との差額（昇給差額）及び下記(1)、(4)、(7)により決定された昇給額の1か月分に相当する特別一時金並びに夏季・年末一時金につき、その各金額に、昭和56年度5月分賃金の昇給差額及び特別一時金については昭和56年6月7日、同年度6月分以降の賃金の昇給差額については各翌月の7日、同年度の夏季一時金については同年7月15日、同年度の年末一時金については同年12月15日、同57年度5月分賃金の昇給差額及び特別一時金については同57年6月7日、同年度6月分以降の賃金の昇給差額については各翌月の7日、同年度の夏季一時金については同年7月15日、同年度の年末一時金については同年12月15日、同58年度5月分賃金の昇給差額及び特別一時金については同58年6月7日、同年度6月分以降の賃金の昇給差額については各翌月の7日及び同年度の夏季一時金については同年7月15日からそれぞれ支払済みに至るまで年5分の割合による金員を付加して速やかに支払わなければならない（ただし、A5については、同女が昭和57年11月1日に退職したため、昭和57年度の年末一時金並びに同58年度の昇給差額、特別一時金及び同年度の夏季一時金の支給を除く。）。

なお、被申立人は、考課査定につき、申立人総評全国一般労働組合埼玉地方本部オガワ製作所支部の組合員とオガワ製作所従業員組合の組合員とを差別し、同支部組合員であるが故に不利益な取扱いをしてはならない。

記

- (1) 昭和56年度の昇給
基準内賃金に対し1人当たり平均6.4パーセント(ただし、定昇分及び考課査定を含む。)
 - (2) 昭和56年度の夏季一時金
基準内賃金の平均2か月分(ただし、考課査定を含む。)
 - (3) 昭和56年度の年末一時金
基準内賃金の平均2か月分(ただし、考課査定を含む。)
 - (4) 昭和57年度の昇給
基準内賃金に対し1人当たり平均5.15パーセント(ただし、定昇分及び考課査定を含む。)
 - (5) 昭和57年度の夏季一時金
基準内賃金の平均2か月分(ただし、考課査定を含む。)
 - (6) 昭和57年度の年末一時金
基準内賃金の平均2か月分(ただし、考課査定を含む。)
 - (7) 昭和58年度の昇給
基準内賃金に対し1人当たり平均4.22パーセント(ただし、定昇分及び考課査定を含む。)
 - (8) 昭和58年度の夏季一時金
基準内賃金の平均2か月分(ただし、考課査定を含む。)
- 6 被申立人は、申立人総評全国一般労働組合埼玉地方本部オガワ製作所支部の組合員に対し、同組合員であることを理由として立位作業、雑役及び夜間勤務に従事するよう命令し、又は指示するなど不利益な取扱いをしてはならない。
- 7 被申立人は、本命令書交付の日から5日以内に、下記文書を縦1.5メートル横2メートルの

白紙一杯に墨書し、被申立人会社構内の組合員に見やすい場所に10日間掲示しなければならない（年月日は掲示した日を記載すること。）。

記

昭和 年 月 日

総評全国一般労働組合埼玉地方本部

執行委員長 A 6 殿

総評全国一般労働組合埼玉地方本部オガワ製作所支部

委員長 A 7 殿

株式会社オガワ製作所

代表取締役 B 1

当社の下記の行為は労働組合法第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埼玉県地方労働委員会により認定されました。よって、今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

記

- 1 当社の社員が組合脱退工作として、(1)貴支部組合員の自宅を訪問したこと、(2)貴支部組合員に対して虚構の言辞を弄し、あるいは業務命令と称するなどして職場等から貴支部組合員を会社会議室等に呼び出し、逮捕、監禁行為をしたこと、(3)貴支部組合員の職場周辺に居座わり、又は第三者をして居座わらせ、あるいは包囲したこと、(4)貴支部組合員を誹謗・中傷したこと、(5)その他貴支部組合員に対して強要、いやがらせ等を行ったこと。
- 2 貴支部組合員A 1 に対する昭和55年12月9日付け第一生産課タスクフォースへの、同A 2 に対する同年同月25日付け第一生産課上面研磨職場への、同A 3 に対する同56年1月5日付け第二生産課タスクフォースへの各配置転換を行ったこと。
- 3 当社が昭和55年12月従業員に貸し付けた生活貸付金につき、貴支部組合員A 4 外14人に対してのみ返済させたこと。
- 4 当社が貴支部組合員に対してのみ、昭和56年度乃至同58年度の各昇給の実施及び各特別一時金の支給をせず、同56年度乃至同58年度の各夏季一時金及び同56年度、同57年度の各年末一時金の支給を行わなかったこと。

8 申立人らのその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人総評全国一般労働組合埼玉地方本部（以下「地本」という。）は、埼玉県内における一般産業、中小企業労働者の労働条件等の維持改善を主たる目的とし、これに賛同する労働者個人の加入により、埼玉県全域を単位として、昭和42年11月に結成された労働組合であり、組合員数は約1,500人である。
- (2) 申立人総評全国一般労働組合埼玉地方本部オガワ製作所支部（以下「支部」という。）は、被申立人株式会社オガワ製作所における地本組合員121人をもって昭和55年10月18

日に結成された労働組合で、組合員数は昭和55年（不）第7号事件申立時には約20人であり、審問終結時には18人となっている。

- (3) 被申立人株式会社オガワ製作所（以下「会社」という。）は、昭和44年3月3日設立され、埼玉県比企郡小川町大字小川1272番地に本社を置き、各種時計部品、同付属品等の製造・加工並びに販売等を営む資本金3,000万円（株式会社山本製作所が1,000万円、株式会社昭工舎が1,000万円、ほか1,000万円は1法人と個人が出資している。）の株式会社で、昭和55年（不）第7号事件申立時の従業員数は約260人である。
- (4) 会社には、支部のほかにも同社従業員を組合員とするオガワ製作所従業員組合（以下「従組」という。）がある。この従組は、昭和55年10月13日頃結成され、執行委員長に職長B2（以下「B2」という。）、副執行委員長に職長B3、書記長に指導員B4（以下「B4」という。）が選出され、総員約120人をもって組織された。

2 支部結成当時の労働条件

- (1) 支部結成当時、会社では、第一生産課の作業工程には台車システム（台車の台板を色分けして色別に積載してある製品の仕上げ時間・日数などが決まっている。）が、第二生産課の作業工程にはタグシステム（タグ票という荷札様のものを付け、工程ごとに、その工程を消化すると消化した工程部分のタグ票を切り取り、生産を指示している部門にその工程が終わったということでそれを納める生産管理システム）が導入され、これらのシステムにより生産目標の達成状況をみながら、職場に設けられた看板（マグネットシート）に1時間当たりの生産数量が示されたり、生産目標より生産実績が下回っている場合には残業時間が記入されたりしていた。

また、第一生産課では、個人別残業グラフ及び休暇グラフを作成して、1か月ごとに各従業員がどのくらいの残業を行ったか、また、どのくらいの休暇をとったかを示し、残業の少ない者に残業を要請する際の資料として利用していた。こうした会社の方針のため、多い者では、男子で月間約80時間乃至約100時間、女子で月間約40時間もの残業を行っていた。

なお、会社と従業員との間には、「時間外労働・休日労働に関する協定」が締結されているが、支部結成後の協定であるにもかかわらず、労働者の過半数を代表する者として技術課職長のB5（以下「B5」という。）が協定の当事者となっている。

- (2) その上、会社は出勤率表を作成し、目標を出勤率97.5%と定め、従業員に示した。この目標を達成するには、各従業員とも年次有給休暇（以下「年休」という。）を1か月間で半日以下にとどめる必要があり、従業員は年休をとりにくい状況にあったし、年休をとると皆勤手当から減額がなされていた。
- (3) また、休日労働の要請も月に1回乃至2回は行われ、これを拒否すると、会社職制は、「考え方がなっていない。」、「会社と私事とはどちらが大事なんだ。」、「お前みたいな考えでは、会社はやっていけない。」などと問い詰め、人事考課においてもマイナス要素とした。
- (4) なお、会社の賃金、年間労働時間及び年間休日について、同業他社と比較すると次表のとおりである。

会社名	賃金	年間労働時間	年間休日
シチズン時計	円	時間	日

	187,000 (男女平均33.3歳)	1,972.1	103
精工社	210,558 (同 36.6歳)	1,967.5	110
山本製作所		2,032.0	95
オガワ製作所	127,900 (男子 33.0歳) 99,900 (女子 28.0歳)	2,055.0	92

3 支部結成当時の状況

(1) 従来、会社では、毎朝8時25分から職場単位で朝礼が行われていたが、支部結成の前日である昭和55年10月17日の朝礼はいつもと異なり、課ごとに行われた。

技術課においては、会社工場次長B6（以下「B6」という。）が従業員に対し時計業界の現状を述べた後、「しかしながら、ここへきまして私が非常に残念なことは、共産党系の左翼系の組合、そういったものが現在結成されようとしています。……共倒れになるか、共に栄えるか、それは労働組合の性格によってもずいぶん違います。私はそれをいやというほど体験してきた。……これからできようとしている性格の組合というのは、大いに私は進路を間違っているんじゃないか。……したがって、現在の進めている方向は、私は断固として反対です。……私の今の意見に賛同する人は、心の表明として意思表示を署名によってしてもらいたい。」と述べ、用意した署名用紙に署名を要請した。続いて、各会社職制がそれぞれB6の意見に賛同する旨表明し、その場で署名用紙に署名した。この朝礼の後、会社職制らによって、改めて各従業員に対し署名の要請が行われたが、ほとんどの者が署名に応じなかった。

他の課においても、各課長が同様な発言をし、署名を要請した。

(2) 翌18日午後6時から、比企郡小川町の大河公民館において支部の結成大会が開催された。この大会では、支部規約の承認及び支部役員を選出が行われ、委員長にA7（以下「委員長」という。）、副委員長にA1（以下「A1」という。）及びA3（以下「A3」という。）、書記長にA8（以下「A8」という。）が選出されたほか、会計、執行委員など16人が選出された。

(3) 同年10月20日、支部と地本の役員等が予告の上会社を訪れ、支部が結成されたことを告げ、支部役員名簿、不当労働行為警告申入書、要求書及び団体交渉申入書を手交しようとしたが、会社は、「会社には、組合は存在しない。」として受領を拒否した。

(4) 支部は、同年10月22日及び同年11月1日にも上記文書を会社に持参したが、会社は同様の理由で引き続き受領を拒否したので、支部は、同年11月5日付けで、団体交渉期日を新たに加えたほかは上記文書の内容と同内容の文言を記載して、内容証明郵便にて会社あて送付した。

4 会社職制らによる支部組合員等に対する家庭訪問、逮捕監禁、いやがらせ等

(1) 家庭訪問

ア 昭和55年10月17日午後1時30分頃、管理課長B7（以下「B7」という。）と工場長付B8は、組合員A9（以下「A9」という。）宅を訪れ、同女の父に対し、「A9が組合を抜けるよう説得してくれ」と依頼した。

イ 同年10月19日、この日は日曜日であったが、午後10時頃、指導員B9（以下「B9」という。）ら3人の会社職制は、支部組合員A10（以下「A10」という。）宅を訪問して、同女に対し、「組合は正当な組合ではない。これからこちらの組合（従組）に入っ

- て欲しい。」等と述べた。
- ウ 同年10月23日、午後4時30分頃から同7時頃まで、B6は、支部組合員A11（以下「A11」という。）宅を訪問し、同人の父に対し、「（A11が）組合を抜けなければ、私も部下もA11の結婚式に出席しない。」と述べた。
- エ 同年10月25日の午前中、職長B10（以下「B10」という。）外3人の指導員は、支部組合員A12（以下「A12」という。）宅を訪問し、同女の母に対し、「共産党の組合に入ると大変危険である。悪い道にやりたくない。」等と述べた。翌日も、B10外1人の指導員はA12宅を訪問して、同女に対し、「今の組合を抜けて第二組合（従組）に入っ
て欲しい。」と述べた。
- オ 同年10月27日にも、支部組合員A13宅及びA10宅を会社職制が訪問し、支部を抜けるよう働きかけた。
- カ 同年10月末日頃、こうした会社職制による家庭訪問に対抗するため、支部は、A14（以下「A14」という。）を本部長とする救援対策本部を支部の仮事務所（所在地、小川町大字飯田424番地）に設置し、常時8人程度の支部組合員が詰め、家庭訪問を受けた支部組合員から電話による通報があった場合出動して、支部組合員を救出する措置をとった。しかし、この救援対策本部は、救援依頼件数が非常に多かったこと、及び会社職制と思われる者によるいやがらせの電話が入り支部組合員からの電話が受けられないことがあったことなどから十分対応し得なかったが、それでも20数回にわたって出動した。
- キ 同年11月1日、支部は、同月2日及び3日が連休であることから考えて、同月1日から会社の大がかりな家庭訪問が予想されるとして、A15（以下「A15」という。）、A16（以下「A16」という。）の2人の支部組合員を会社付近に配置し、会社の様子を逐次報告させることとした。同日夜に入って、ワゴン車と2トン積のトラックで社内
内に夜具が運び入れられた。また、門の付近ではヘルメットをかぶりタオルでマスクをした者15人程がサーチライトで周辺を照射したり、そのうちの数人は、門前の道路中央に工事用のつい立て等を置いて通る車を止め、チェックするなどのことを行っていた。これらのヘルメット姿の者は、同月29日まで会社に常駐していた。同月1日、会社には、株式会社山本製作所（以下「山本製作所」という。）の職制、上記ヘルメット姿の者及び会社職制らが宿泊し、また組合を脱退した者たちも宿泊させられていた。この宿泊者について、会社は社内の食堂内に宿泊者数を掲示しており、同月7日には144人が宿泊する旨掲示されていた。
- ク 同年11月に入っても支部組合員に対する家庭訪問は続き、11月2日には、日曜日であるにもかかわらず、午後10時40分頃、支部組合員A17の妹から救援対策本部に、代表取締役専務B11（以下「専務」という。）外数人が、支部から脱退しようA17に勧奨するため家庭訪問している旨の電話があったので、委員長、A8及びA14が同女宅へ向かった。しかし、到着した時には、専務らは帰った後であった。
- ケ 同年11月2日午後9時過ぎ、支部組合員A18（以下「A18」という。）、同A19（以下「A19」という。）が支部組合員A20宅へ組合用務のため赴いたところ、会社職制4人が、同人に対し脱退を慫慂しようとするところであった。そのため、A19が救援対策本部に電話を入れ出動を求めたところ、3人の支部組合員が到着した。会社職制の

方も会社に電話を入れたので、会社職制、山本製作所の従業員等15人位の者が集まり、彼らは支部組合員に向かい、「すぐ帰れ、お前らは会社をつぶす、お前らのような者がいるから会社は良くなるんだ。帰れ、組合なんかすぐやめろ、会社の発展のために俺たちはやっているんだ。早く俺たちの方にこい。」等と威圧した。

コ 同年11月3日午後10時頃から、B9ら4人は、支部組合員A21（以下「A21」という。）宅の敷地内に自動車を置き、エンジンをかけたままにして朝まで同人が起きてくるのを待っていたりして圧力をかけ、同人の再三の退去要求にもかかわらず、翌朝8時頃まで退去しなかった。

サ 同年11月4日午前5時30分頃、B9、指導員B12らが、支部組合員A22（以下「A22」という。）宅を訪問し、午前7時50分頃同人が出勤しようとするのを妨げた。そこで、A22は、支部に救援を依頼したところ、支部からはA15、A23（以下「A23」という。）及びA24（以下「A24」という。）の3人がA22宅へ赴いたが、会社職制らは退去せず、結局、A22ら4人は会社を遅刻するはめになった。

この遅刻について、会社は、A22、A15及びA23に対し、「勝手に遅刻した」として警告書を発した。その上、A15に対しては、食堂、会議室に呼び出し、B6を中心とする会社職制ら7人乃至8人が、机をたたき、大声をあげるなどして、午後4時20分から同8時40分まで、「(遅刻についての)始末書を書かなければ朝まで帰さない。」「始末書が書けないなら退職願にサインしろ。」などと威迫した。そこでA15はやむなく、会社の用意した始末書に署名した。

なお、A22及びA23もA15同様に始末書の提出を強く求められた。また、A22に対して会社職制らは「話し合いに応ずれば遅刻扱いにしない。」などと述べた。

シ これ以降も、また、他の支部組合員に対しても、脱退懲罰のための家庭訪問が続き、その数は、合計約80件にも及んだ。

(2) 逮捕監禁

ア 昭和55年11月2日（日曜日）午前7時30分頃、B2が同年10月31日に新婚旅行から帰ったばかりのA11宅を訪れ、同人に対し、「今工作の人達は非常に危い状態にきている。それで工作の人達は会社に来ている。君もすぐに来てくれ。」というので、同人はこれに応じて会社へ同行した。

ところが、会社には工作の従業員はおらず、そこには山本製作所のB13部長、同B14次長（以下「B14」という。なお、B14は、昭和55年12月9日正式に会社工場長代行の辞令を受けた。）、B5らがおおり、これら会社職制らによってA11はその両腕、肩等を押えつけられ、「会社をやめられないなら組合をやめろ。」と支部脱退を迫られた。同人が帰ろうとすると、会社職制らは同人の周りを囲み、体を抱きかかえるなどしてこれを阻止した。やむなく同人は、すきを見て靴を持ったまま逃げ、駐車場の自家用車の所まで来たが、会社職制らは、タイヤの下に足を入れたり、車のキーを取り上げたりして発進を妨害し、迎えに来た同人の妻に対しても、「奥さんの勤めている会社に行く。」などと述べた。同人は、ようやく午前10時過ぎになって会社を出たが、会社職制らは自宅まで尾行した。

イ 同年11月4日朝、支部組合員A4（以下「A4」という。）は、指導員B15に呼び出され、食堂で支部脱退を求められていたが、同女がこれを拒絶したため、同日午後3

時頃から会議室に連れていかれ、鍵をかけられ、「組合は左翼系で非常に危険だ。このままでは会社がつぶれる。」などの言辞とともに罵声を浴びせかけられるなどして、夜の10時過ぎまで強く支部脱退を慫慂された。

支部では、A4が仮事務所に現われず、会社駐車場に同女の自家用車があるところから、同女は監禁されていると判断し、その旨家族に知らせた。そこで、同女の両親が会社に電話で問い合わせると、B7が電話口に出て、同女は会社にはいない旨回答した。

A4の両親は、午後9時頃会社を訪れたが、専務とB7は、両親をA4のいる会議室へ案内し、「全国一般労働組合は共産党系で個人加盟であるから、一度加盟すると抜けられなくなる。」、親が甘いからこんなことになるのだ。」「会社をつぶす気か。」などと述べてA4を説得するよう求めた。そして両親が脱退届を書くよう説得したため、同女はやむなく脱退届を書き、午後10時過ぎ会社を出ることができた。

ウ 同年11月5日午前5時30分頃、指導員B16（以下「B16」という。）指導員B17及び一般従業員B18（以下「B18」という。）ら3人は、支部組合員A25宅を訪問し、同人をB18宅に同道して、支部脱退を求めた。このため、同人は出社が遅れ午後になってしまったが、出社するとすぐに会社の役員室に連れて行かれ、常時2人乃至3人の会社職制らに取り囲まれ、支部脱退強要を受け、同10時頃同人の両親の懇請によって解放されるまで、約17時間にわたって監禁された。

エ 同日午後1時頃、支部組合員A26（以下「A26」という。）は、指導員B19ら会社職制によって会議室へ連れて行かれようとした。そのため、支部組合員らは、これを阻止しようとしたが果たせず、その後同人は、B7宅、食堂等と順次監禁され、午後8時過ぎまで支部脱退強要を受け続けた。

オ 同年11月7日午後3時頃、A8は、休憩していた食堂から職場に戻ろうとしたところ、B6及び山本製作所の職制7人乃至8人によって食堂内に押しとどめられた。そこに10人程の支部組合員が来て、同人を職場に戻そうとして、職制らともみ合いになった。同人は、その場の状況から負傷者が出ることを心配して支部組合員らに職場に戻るよう指示したため、支部組合員らは職場に戻った。その後、A8は、食堂内でB6やB14らと相対する形で座らされた上、同人らから机をたたかれたり、大声をあげられたりして同月5日にとった年休についての届出の書き直しとその届出が遅れたことに関する始末書の提出を強く求められた。しかし、A8は、これを拒否する旨主張し続けたため退室を許されず、午後4時30分頃になってようやく退室を許された。

翌8日午後5時頃、A8は、就業時間が終了したため帰ろうとすると、B6、職長B20（以下「B20」という。）及び山本製作所の職制らが同人の周囲に集まり、帰宅を妨げた。この時、他の支部組合員らが同人を帰すよう抗議したが、職制らは、大声をあげ、その支部組合員らを職場から退去させ、A8の肩や腕を押えて同人が帰宅するのをなおも妨げた。支部組合員らが退去すると、B6ら会社職制は、A8を会社2号館1階の技術課工作作業場に連行し、大声をあげたり、机をたたいたりして、「これでは今日は帰れないな。明日までやるんだな。」「俺たちは人海戦術で交代でやるから好きだけ立っている。」「始末書を書けないなら、退職届を書くんだな。」などと威迫し、途中同人の妻から、同人を帰すようにとの電話が入ったにもかかわらず、午後9

時20分頃まで会社から出さなかった。

カ 同年11月10日、支部は、これらの事件にかんがみ、このままでは支部組合員の身体を守ることに難かしくなるとして、支部組合員51人は浦和地方裁判所熊谷支部へ、組合（支部）脱退工作のための家庭訪問及び逮捕・連行・監禁行為の禁止を求める仮処分申請（浦和地方裁判所熊谷支部、昭和55年(昭)第119号組合脱退工作等禁止仮処分命令申請事件）を行った。

この申請に対し、同地方裁判所熊谷支部は、昭和55年11月26日無審尋で、「会社は、その従業員又は第三者をして組合脱退工作のために組合員らの自宅を訪問させ、又はその意に反して組合員らを連行し、若しくは、その退去を妨げさせてはならない。」旨の決定を下した。

キ しかし、会社は、上記事件の申請人に対して申請の取下げを強要するなどしたため、同年11月26日の決定時には申請人の数が33人と減じ、決定後も申請の取下げが続いた。

ク 以上のような会社の支部脱退強要等は、同年10月半ばまでは白紙に所要事項を書き込ませるものであったが、同年11月中旬には、地本あての脱退用紙、従組あての加入申込書及び会社社長B 1あての脱退通知と謝罪文を一枚の用紙にセットした印刷物を用意して、これに所要事項を書き込ませることに変わった。

ケ 同年11月20日、A 8は、同月8日の事件（上記オ）に関し、B 6、B 20ら12人の行為は刑法第220条の逮捕監禁罪を構成するとして、浦和地方検察庁にB 6、B 20らを告訴した。

(3) いやがらせ

ア 警告書の濫発

会社は、昭和55年11月4日から同年12月16日の間に、支部組合員に対し、次のとおり多数の警告書を発し、その数は延べ121通に及んだ。

(ア) 昭和55年11月5日には、上記A 26の事件の際の支部組合員の阻止行動（時間にして数秒間、移動の距離にして数メートル程であった。）に関して、事実を誇張した警告書をA 18外10数人の支部組合員に対して発した。

(イ) 同年11月6日午前10時から10分間の休憩時間に、委員長が、「会社従業員以外の者が支部組合員に対して支部脱退強要やいやがらせをしている。従業員以外の者は速やかに退去させて欲しい。」旨の申入書を会社総務課に持参しようとして休憩場所となっていた食堂から出ようとした際、居合わせた支部組合員が拍手をした。するとB 14は「無届集会だ。」と叫び、会社職制が支部組合員の氏名を控え、写真を撮影した。会社は、この日食堂にいた約30人の支部組合員に対し、警告書を発した。

(ウ) また、同年11月6日午後2時10分頃、支部組合員A 27は、B 16から会議室に来るよう指示されたが、同女が仕事以外の話であれば同行しない旨述べると、B 16外数人の会社職制は同女の周囲に集まり、業務命令である旨を繰り返した。このため、同女が業務上の呼出しブザーを鳴らしたところ、数人の支部組合員が同女のもとに集まってきた。これに対し、会社は、A 27については上長の指示に従わなかったこと及び私用でブザーを使用したことを理由として、また、同女のもとに集まってきた支部組合員については無断で職場を離脱したことを理由として、多数の警告書を発した。

(エ) そのほかにも、会社は、多くの支部組合員に対し、上長の呼出し拒否や残業命令拒否などを理由として、警告書を発した。

(オ) なお、支部結成前は、このように多数の警告書が発せられたことはなかった。

イ ビラ配布に対する妨害

(ア) 昭和55年10月20日朝、支部は、会社の門前で支部結成大会の様態を記載したビラを配布したが、B 6ら会社職制はこれを妨害した。翌21日朝も、支部は、前日に支部と地本が会社に対して行った申入れの内容などを記載したビラを会社門前で配布したが、会社職制らは、その様子を写真撮影したり、配布している支部組合員の前で両手をひろげるなどして配布を妨害した。

なお、会社職制らは、同月21日夕方、22日及び25日に行った会社門前でのビラ配布に対しても、これを妨害する行動に出た。

(イ) 同年10月27日、始業前と昼休みの2回にわたり、会社職制ら10数人は、会社構内及び食堂でビラを配布したが、このビラは、支部が上記22日及び25日に会社門前で配布したビラに手を加えたもので、発行者は支部となっているものの、内容は、「管理課で事務をとるA子さん、組合を脱退してとても明るくなりました。」、「こうして組合員は町民から非難を浴びて短期間のうちに組合をやめました。」などというように、支部を誹謗するものに改変してあった。

(ロ) 同年11月7日午前7時頃、支部は、東武東上線の小川町駅駅頭で「地域のみなさんへ」と題する、会社が組合つぶしを行っている旨を記載したビラを配布していたところ、B 4がこれを目撃し会社に連絡したため、4人乃至5人の会社職制らが自動車で乗りつけ、そのビラを拾い集めたり、支部組合員が立ち去るところを写真撮影したりした。

同日午後5時頃、支部は、同じ駅頭でビラを配布したが、第一生産課長B 21（以下「B 21」という。）及びB 9ら会社職制がやはり自動車で乗りつけ、支部組合員らを写真撮影したりした。また、B 9は、ビラ配布を支援していた日本社会党小川町議会議員C 1に対し、大声をあげるなどした。

ウ その他のいやがらせ等

(ア) 昭和55年11月3日、この日は休日であったが、会社は、午前11時頃、非組合員、支部脱退者らを食堂に集め、会社運営や反組合の講演会を開き、そこに出席した人達にピンクのリボンを持たせて帰らせ、業務に従事する際に作業服の左肩にそれを付けさせることとした。リボンをつけた人の数は、昭和56年正月頃には約150人を数えた。

(イ) 同年11月4日、会社の食堂に模造紙に書かれた会社組織図が張り出され、このうち最下段の従業員の氏名を書いた部分には紙が貼られて、見えないようにしてあった。これと同じ会社組織図の写しを会社職制、山本製作所の役員及び職制が持っており、支部組合員に対する支部からの脱退工作用に用いられた。

(ロ) 同年11月6日、会社は、A 23及びA 14に対して「ムダンケッキンヲヤメ タダチニ シュッシャサレタシ カブシキガイシャオガワセイサクショ」との電報を打った。この日、A 23は、家事を手伝うため会社を休んだが、母親から会社に休暇をとる旨の電話を入れてあった。

なお、ほかにも、同月25日には、委員長、A21、A5（旧姓A5）等にもこうした電報が打たれている。

- (エ) 同年11月8日、B9は、A23に対し、同月7日の小川町駅駅頭でのビラ配布を非難し、支部からの脱退を強要した後、一筆書けと威迫したため、同人は、「オガワ製作所従業員がもしもこのままの状態では収入源がなくなったら、田畑は売ります。」と書き、それに署名し拇印を押さざるを得なかった。
- (オ) 同年11月10日、自治労埼玉県本部比企支部小川町職員組合分会の職場集会が開かれることになっており、A8は、会社内の状況について説明するため午後5時30分までに小川町役場に行くことになっていたが、会社は、全従業員に対して2時間の残業を要請してきたので、同人は、残業しないで帰りたい旨告げた。しかし、午後5時少し前から、山本製作所職制らが同人をとり囲み帰らせなかったため、同人は集会に参加できなかった。
- (カ) 同年11月26日午後6時から、会社の前の広場で、支部、地本及び比企西部労働組合協議会の主催で、会社に正常な労使関係の確立を求める総決起集会が開かれた。これに対し、会社は、集会を妨害するため、社内放送設備を用いて、外に向けられたスピーカーから音量をあげて繰り返し浪曲を流していた。
- (キ) 会社職制は、A9、A5、A28らの女子支部組合員に対し、「全一（全国一般）をやめます。」「私ツテ馬鹿ネ。」「皆さんに迷惑をかけています。」「いつまでもあると思うな恥と金。」などと書かれた赤い模造紙が篠の棒に巻かれた小旗を作業継続の呼び出しブザーの代わりに振るよう指示した。
- (ク) B9及びB2は、A24の父親（交通事故で入院中）のもとへ出向きA24が支部を脱退することを説得してくれるよう働きかけた。
- (ケ) B21は、一般従業員C2、同C3らに対し、「やつら（支部組合員）とは話すな、会社をつぶそうとしている危険な人物だから。」などという発言をした。

5 配置転換、立位作業及び夜間勤務の強制等を通じての差別取扱い

(1) タスクフォースの新設及び支部組合員に対する配置転換

ア 昭和55年12月9日、会社は、別紙2のように組織改革及び従業員の配置転換（以下「配転」という。）を行った。この組織改革では、第一生産課及び第二生産課にそれぞれタスクフォースを新たに設置し、一般従業員としては、支部執行部から支部組合員だけを配属した。この新設したタスクフォースについて会社は、応援を求めている職場に対し人員を供給し、仕事の遅れているところや必要としているところの集中的な生産活動を進行させるために新たに作った組織であると説明した。なお、この組織改革以前の組織は別紙3のとおりである。

第二生産課のタスクフォースに充てられた部屋は、会社2号館であり、稼働している職場としては、工場内で一番奥まったところに位置していた（その奥には成形工場があるが、当時は稼働しておらず、同工場が稼働を始めたのは昭和56年7月頃であった。）。また、この部屋の窓には紐でくくられたダクトが立てられて入光がさえぎられているだけでなく、部屋の中にはダクトが積んであり、天井の蛍光灯もはずされていた。その上、第二生産課タスクフォースに配属された支部組合員は、他部署の従業員とは休憩時間をずらして取るようにされていたため、他の従業員とは接触しにくい状

況にあった。

イ 会社は、支部組合員のうちタスクフォースに配属された者以外の者については、各生産ラインに点々と配属した（別紙2 会社業務組織図の点線の枠内が当時支部組合員であった。）。支部組合員以外の従業員については、この組織改革においても所属部署の名称や会社機構上の位置づけなどに変化のある者はあったが、実際の稼働実態についてはほとんど変化がなく、配属先の本来の業務に従事していた。ところが、支部組合員については、配属先の本来の業務とは異なった、穴掘り、くね刈り、窓のガラス拭きなどの雑役をしばしば命ぜられた。

なお、別紙3の会社業務組織図では、一般従業員については身分順（正社員、契約社員、特別社員、パートタイマーの順）、男性、女性の順、入社順になっているが、会社が作成した会社業務組織図である別紙4（昭和56年8月1日現在）では、支部組合員については、この順に記載されておらず、最下段に記載されている。

(2) 支部組合員に対する立位作業及び夜間勤務の強制

ア 立位作業

支部組合員以外の者の作業姿勢については、従来と同様である者がほとんどであったが、支部組合員については、昭和55年12月9日の組織改革を境にして、ほぼ全員が従来座位作業であった職場から椅子を取り上げられ、作業機械の下に角材が置かれるなどして、立位作業を余儀なくされた。

イ 夜間勤務

従来、夜間勤務（以下「夜勤」という。）に従事していた者は、全社的にみて5人前後で、主として夜勤を前提に入社した「契約社員」等であり、正社員も若干これに従事していたが、彼らについても隔週交替勤務体制がとられていた。また、職場としては、業務の性質上、第二生産課成形職場（特に部品成形）に限られていた。

しかし、支部結成後においては、支部組合員に対しては数週連続の夜勤が命ぜられたり、上記以外の職場においても夜勤が命ぜられたりした。その上、夜勤の際に、会社職制らは暴力を用いて支部からの脱退強要を行うことがしばしばあった。

(3) 各支部組合員に対する配転、立位作業及び夜勤の強制

ア A18について

A18は、昭和46年入社以来、第二生産課プラ部門インジェクション成形のリーダーなどを勤めてきたが、昭和55年7月第一生産課下研磨職場に配転となった。ところが、研磨職場は、従来座位作業であったにもかかわらず、同年11月8日以降作業台から椅子がはずされ、立位作業を命ぜられた。その後、同年12月9日付けで、第一生産課タスクフォースへ配転となり、穴掘りや会社周囲のくね刈り、機械の掃除等を命じられた。

イ A21について

A21は、昭和48年入社以来、第一生産課板研磨部門上面切削職場に勤務しており、サウネットバイト作業（特殊工具を利用して切削作業に用いる刃物を研ぐ作業。）ができるという特殊技能を持っていた。ところが、支部が結成されるや、今まで従事したことのない羽布加工作業や会社1号館の外側のガラス窓拭作業などを命じられ、昭和55年12月9日付けで第一生産課タスクフォースへ配転になった後も、同月18日から24日

まで、同様にガラス拭きなどの雑役をさせられた。

翌昭和56年4月10日、会社は、突然何らの理由を示すことなく、同日付けで「13日からは異形見返し部門において夜間勤務に就くよう」と一方的に命じただけでなく、同年5月18日にもB14を通じ、「明日から夜勤だ。」と一方的に夜勤命令を発した。

ウ A19について

A19は、昭和51年入社以来第一生産課板研磨職場に勤務していたが、同55年12月9日付けで、作業内容は従来と変わらないまま第一生産課タスクフォースに配転された。ところが同職場の作業は座位作業であるにもかかわらず、同人の場合は、同月17日から作業機械の下に高さ30センチメートル位の材木が置かれて改変された機械による立位作業を強いられた。

翌昭和56年1月に入ると、A19は膝に痛みを感じるようになったため、会社指定の医療法人瀬川病院にて診察を受けたところ、同年1月10日付けで「病名 両膝膝内障 右の疾患に依り1月10日より向ふ約1か月間の休養加療の必要を認めます。」との診断書が出された。そこで同人は同月12日にこれをB21に提出し、椅子に座っての作業に変えて欲しい旨要望した。しかし、この診断書の提出後も、会社は引き続き立位作業を命じたので、同人は膝の痛みのため立位作業は困難である旨B21に告げ、同月23日から29日まで年休をとった。同人は、その後同年1月26日及び29日に大宮赤十字病院において診察を受け、同病院から同月29日付けで「病名 右膝後十字靭帯損傷 摘要 上記により立位での加重労働は不相当なり、過度労働により廃疾を起すかもしれない。」との診断書が出されると、同月31日にこれをB21に提出し座位での作業を求めた。しかし、会社職制は同人の要望は容れず、同人に対し、どぶさらいを命じたり、洗浄機のフィルター洗いなどをさせただけでなく、膝を蹴とばすなどの暴力行為にも及んだ。

その後、同人は、会社から就業を拒否されたばかりでなく、昭和56年3月9日付けで就業規則第111条(6)号(就業により病症増悪のおそれある疾病)に該当するとして休職を命じられた。

同人は、この休職命令を不満として、同年3月19日、浦和地方裁判所熊谷支部に給料仮払仮処分命令申請(昭和56年(申)第41号)をし、昭和56年4月23日、同地方裁判所熊谷支部は同人の申請を認め、仮払いを命ずる決定をした。

エ A14について

A14は、昭和44年入社以来、一貫して第一生産課研磨職場に勤務していたが、昭和55年12月9日付けで、第二生産課タスクフォースへ配転され、インジェクション成形の作業に従事していたところ、同月16日、第二生産課長B22(以下「B22」という。)から夜勤の要請があり、4週あるいは5週連続の夜勤、その後は隔週の夜勤に従事させられた。

また、同月27日午前零時30分頃、A14はトイレ掃除を命じられたばかりでなく、その際、B14らによってトイレ内に薬物を投げ込まれ呼吸困難に陥らされる等の暴行を受け、翌年に至っても、B14らから足を蹴られたり、金槌で殴打される、真ちゅうブラシで顔をこすられる等の暴行を加えられた。

オ A7について

A7は、昭和45年入社以来、生産業務、その後、第二生産課プラ部門インジェクシ

ヨン成形業務に従事していたが、昭和55年12月9日付けで第二生産課タスクフォースへ配転され、ウォッチ関係のケースの取付作業に従事させられた。この作業は、従来は椅子を使用しての作業であったが、椅子を取り上げられ、その上会社職制から威圧的監視を受けながらの作業と変わり、その後も、穴掘り、スクラップの粉碎作業、重量物の運搬等の雑役を強いられた。

翌昭和56年7月8日には、倉庫内で1人スクラップのクラッシャー作業等を命じられ、同月10日には、A7が倉庫内で作業している際、会社は倉庫の入口付近で大量の材木、プラスチック廃棄物を燃やすといういやがらせを行った。

カ A29（旧姓A29）について

A29は、昭和46年入社以来、生産業務に従事し、その後、第二生産課まとめ職場において、サブリーダー（会社の正式な職階ではなく手当もつかないが、指導員の補佐的役割をもつ。）として指導的立場にあったが、昭和55年12月9日付けで第二生産課プラ部品成形職場へ配転になった。この職場は、従来、座位作業であったにもかかわらず、椅子を取り上げられ、立位作業に従事させられた。しかも、この職場における約1か月余の間の同女の仕事の実績が質量ともに従来 of 作業者をはるかに凌駕するに至ったところ、会社は、昭和56年1月20日から同年6月頃まで、同女ただ一人を暖房もなく、窓も開け放たれている倉庫内で、スクラップの粉碎、段ボール箱や25キログラムもある成形材料の片付け作業などに従事させた。

また、昭和55年4月13日、支部組合員であるA2と婚姻するに至り、会社職制を結婚披露宴へ招待したが、異例にも業務上の都合を理由に会社職制は全員披露宴への参列を拒絶した。

なお、会社の親睦会である「むつみ会」からの結婚祝金の支給も拒否されている。

同年6月頃、第二生産課タスクフォースに手伝いとしてバリ（金型の外に樹脂がはみ出したもの）取りなどの作業をさせられたが、従来は座位作業であったにもかかわらず、立位作業を強いられた。当時、同女は妊娠していたが、切迫流産のおそれがあったため絶対安静を必要とし、約3週間会社を休まざるを得なかった。

キ A9について

A9は、昭和46年入社以来、鑄造部門及び第二生産課プラガラス職場に勤務しており、プラガラスのコンプレッション成形部門においてリーダーとして新人に対する作業指導などをしてきたが、昭和55年12月9日付けで成形職場に配転され、その後同月16日付けで第一生産課研磨職場に配転されて立位作業に従事させられた。A9は、配転された職場において、数日のうちに経験者よりも数量・品質ともにしのいで良質の製品を作ったが、B14は作業中の同女の隣へ来て機械のスイッチを切ってしまうとか、体に触れる等のいやがらせ行為をした。

翌昭和56年9月からは、仕上研磨職場に配転となった。この職場には約20人の従業員が配置されていたが、他の従業員にはそれぞれ作業台（羽布レース）を与えられているにもかかわらず、同女にはそれが与えられないだけでなく、当日の作業内容は当日の朝礼後に指示されるといった不規則なものであった。

ク A30について

A30は、昭和49年入社し、約6年間第二生産課現場事務に従事してきたが、支部結

成後の昭和55年12月15日付けで第一生産課板研磨職場に配転され、毎日違った仕事を命じられたり、仕事があるにもかかわらず仕事をさせず「立っている。」等と命じられたりした。

ケ A28について

A28は、昭和45年入社以来、第二生産課において生産業務に従事してきており、近時は、同課インジェクション成形職場に勤務していたが、昭和55年12月9日付けで第一生産課研磨職場へ配転され、本来座位作業に適するように作られている機械の下に台をはめた機械を与えられて立位作業を強要され、それが終われば壁に向かって立たされたり、角材のペンキ塗り等の雑役など日々違った仕事等に従事させられた。また、昭和56年2月頃から同年10月頃まで、機械の足に台をはめて立位作業用に改変した機械でのデジタルストップウォッチ殻化ケース作業を、その後、第一生産課の下研磨職場と板研磨職場での作業を交互に命じられ、更に翌昭和57年1月には第一生産課機械職場に配転になったが、機械職場の仕事はなく課内の各職場を点々と異動させられ続けている。

昭和56年4月3日午後1時23分頃、A28は、朝から仕事を与えられず立たされていたので、この状況を報告書にメモをとっていたところ、B21を同道して職場巡回をしてきたB14はこれを見つけ、同女を押えつけてメモをとろうとした。同女が必死で抵抗したところ、B14は同女に対し、枝おろし用の鎌を振りおろし、加療約1週間の左小指及び中指擦過傷の傷害を負わせた。

そこで、A28は、B14に対する損害賠償請求支払命令申立てを川越簡易裁判所あて提起した（昭和56年(ワ)第488号事件）。

コ A12について

A12は、昭和47年入社以来、一貫して第二生産課プラ成形職場に勤務していたが、昭和55年12月11日付けで第一生産課研磨職場へ配転され、座位作業用の機械に角材で作った足をつけて立位作業用の高さに変えられ、椅子を取り上げられて立位作業を命じられた。

昭和56年1月、A12は、不慣れな仕事であり立位作業ということもあったためか、200数個の不良品を作った。同月27日、会社職制らは、これを理由に同女を食堂、会議室へ順次連行、監禁し、その際、B7は損害金を支払え、払えなければ云々と下劣な言葉で脅迫をするなどした。また、会社は、同女の身元保証人に対し、昭和56年5月18日付け内容証明郵便にて、損害賠償請求を暗示する「通告書」なるものを発送した。

サ A16について

A16は、昭和47年入社以来、第二生産課、技術課と所属は順次変わるが、会社設備機器の保守・保全及び開発という技術畑を一貫して歩んできたところ、昭和55年12月9日付けで第二生産課タスクフォースへ配転され、第二生産課部品まとめ、続いて、同課成形職場での作業をさせられている。この作業は従来座位作業であったが、椅子を取り上げられ、立位作業を命じられている。なお、昭和57年7月18日、A16は、A5と婚姻するに至り、会社職制を披露宴に招待したにもかかわらず、A29の場合と同様、会社職制は全員披露宴への参列を拒絶した。その上両人に対しては、会社から結婚祝金が支給されていないばかりか、会社の親睦会である「むつみ会」からの結婚祝金も

支給されていない。

シ A 8 について

A 8 は、昭和46年入社以来、一貫して技術課工作部門に所属し、プラスチック金型の製作に従事していたが、昭和55年12月9日付けで第二生産課タスクフォースへ配転され、これまでの知識・経験・技能などとはまったく無関係な第二生産課まとめ作業の応援の仕事させられている。また、まとめ部門では従来椅子を用いての座り作業であったが、同人は椅子を与えられず、立って作業をするよう命じられた。

ス A 15 について

A 15 は、昭和49年入社以来、一貫して技術課工作部門に所属して、主に旋盤作業に従事し、プラスチック成形金型・治工具の製作をしてきたが、昭和55年12月9日付けで第二生産課タスクフォースへ配転され、組立て作業、続いて、プラ部品の成形職場に応援に行かされるなどした。

また、これらの仕事は、従来椅子に座っての作業であったにもかかわらず、同人は立位作業を強いられた。

セ A 4 について

A 4 は、昭和52年入社以来、事務職として勤務し、近時は管理課資材職場にいたところ、昭和55年12月29日付けで第二生産課コンプレッション成形へ配転され、椅子を取り上げられて立位作業を強いられた。なお、この職場では、従来椅子を使つての作業が行われていた。

ソ A 5 について

A 5 は、昭和53年入社以来、総務課、管理課と一貫して事務職として勤務していたが、同55年12月25日付けで第一生産課仕上部門自動羽布研磨職場に応援に出され、同56年1月5日付けで正式に同職場に配転された。同職場の作業は、立位作業で、しかも足、腰、両手首、両手親指、両手人指し指に過大な負担がかかるため最近までは男子従業員だけが従事していた。

同56年8月、同女は元の職場である管理課へ戻されたが、ここではコンピュータ関係の本をただ読まされるだけで他の仕事を与えられずに半年ばかり過ごし、その後、他の職場へ応援に出されたり、倉庫での作業に従事させられたりした。

なお、同女は、同57年11月1日付けで会社を退職している。

タ 会社は、その他の支部組合員に対しても配転、夜勤命令を發し、その際、支部からの脱退強要を行い、また、従来座位作業であったものと立位作業とするなどした。

(4) A 1 に対する配転、立位作業及び夜勤の強制等について

A 1 は、昭和45年3月入社し、約7か月間の社外研修を経た後、鑄造部門に勤務するに至ったが、同部門が約2年後廃止となったため第一生産課研磨職場に移り、約7年間同職場で従事し、その後は同課下研磨小熊ラインに勤務していた。

昭和55年10月18日、A 1 は、支部結成と同時に支部副委員長に就任した。ところが、同年12月9日付けで、A 18、A 21及びA 19とともに同日新設された第一生産課タスクフォースへ配転された。

翌昭和56年1月に入ると社内組織としてデジストライン室が設けられたが、この部屋は、他の部屋とは壁で仕切られているため、他の従業員とは接触し難いようになってお

り、支部組合員A1、同A30、同A9、及び同A28だけがその室内で羽布研磨機を使っ
ての立位による（本来羽布研磨機は座位作業用に作られているが、その機械の足に角材
を付け、立位作業用に作り変えられた。）研磨作業に従事させられた。

その後、昭和56年2月24日から同年3月中旬頃までは、会社敷地内のヒマラヤ杉の枝
おろし作業、同年5月初旬までは芝植え、芝の移動、その他土運び、空地の地ならし、
機械及びスクラップの移動、納品箱の整理、空地の石ひろい、穴掘りなどに従事させら
れた。

更に、同年5月18日午前中、B14を通じ「明日から夜勤だ。」と一方的に命じられ、翌19
日から数次にわたって第一生産課において夜勤（午後4時45分から翌午前零時45分まで
の勤務）に従事させられた。

(5) A2に対する配転、立位作業及び夜勤の強制等について

A2は、昭和52年5月入社し、第二生産課印刷職場においてスクリーン印刷のリーダ
ーとして仕事の段取りをつけたり、従業員の指導、生産に従事していた。

昭和55年10月18日、A2は、支部結成と同時に支部執行委員に就任した。ところが、
同年12月3日には、B22から、事前の内示もなく第二生産課部品成形職場へ行くよう朝
礼で命じられた。その上、同月4日には、従来は座位作業であった職場から椅子がはず
され、B22及び指導員B23（以下「B23」という。）から、これからは立位作業をするよ
う命じられた。また、同月5日夕方、B22及びB23から、同月8日から夜勤をするよう
命じられ、同月19日まで夜勤が続いた。

同月25日午後3時頃、職長B24から唐突にも、「お前は成形にはいないから一課へ行
け。」と言われ、同月25日付けで第一生産課タスクフォース乃至同課上面研磨職場へ配転
された。

A2の昭和55年12月9日付けの配転後、印刷職場では、印刷を裏返しに刷るとい
うような単純ミスが発生した。

昭和56年1月5日午後4時頃、B21から「明日から夜勤だ。」と命ぜられたが、翌日は
夜勤を断わり、昼勤務をしていたところ、同月7日朝になり、職長B25から「夜勤がで
きないのであれば会社をやめろ。」と言われたため、同日から夜勤に従事し、その後同年
3月下旬まで、2週間乃至4週間の連続夜勤の後1週間昼勤といった形で断続的に夜勤
に従事させられた。研磨職場の異形見返しの場合、当時は昼間に稼働していない機械が
何台もあつたり、前日にA2が夜勤して作った製品が次の日の夜勤時にそっくりそのま
ま置いてあるといったこともしばしばあつた。また、B14からは、「お前が夜勤をやらな
ければいけないのは、お前が全国一般に入っているからだ。」などと言われた。研磨職場
の夜勤は、同人が初めてであり、以後、支部組合員のみ従事させられた。

研磨機は、本来、座位作業用に作成されていたが、機械の下に角材を置いて立位作業
用に改変しており、A2のこの間の研磨作業は立位によるものであつた。また同人は、
その間、草むしり、グラウンドの整理、さつきの剪定、トイレ掃除等の雑役にも従事させ
られていた。

同年4月13日、A2は、支部組合員A29と婚姻するに至ったが、結婚披露宴へ招待さ
れた会社職制は全員業務上の都合を理由に参列を拒絶した。その上、会社の親睦会であ
る「むつみ会」からの結婚祝金の支給も拒否されている。

(6) A 3 に対する配転及び夜勤の強制について

A 3 は、昭和45年4月1日入社し、その後一貫して工作職場において金型製造の技能技術職に従事し、その後は、工作機械の最先端をいく自動制御装置付フライス盤（NCフライス盤）の唯一のプログラマー兼オペレーターとして従事していた。

また、A 3 は、昭和54年10月頃、B 6 から金型設計の技術を習得するため専門の通信教育を受けるよう勧められ、翌年10月まで受講した。しかし、B 6 が、昭和55年11月頃会社から山本製作所へ転籍となったため、規定のスクーリング研修会に必要な費用については、2回分として8,000円が支払われたが、教育費としての40,000円は未だ支払われていない（講習終了当時はちょうど支部結成時と重なっていた。）。

昭和55年10月18日、A 3 は、支部結成と同時に支部副委員長に就任した。ところが、会社は、同年12月9日付けで第二生産課に配転させた後、翌昭和56年1月5日付けで第二生産課タスクフォースへ配転させ、単純な成形作業に従事させた。A 3 の配転後、工作職場では金型の精度上の問題からバリの発生が目立つようになり、製造日程が遅れる等の問題が起きていた。

ところで、A 3 を工作職場から配転しておきながら、会社は、金型設計加工経験者、生産技術関係経験者を昭和56年5月10日、同57年8月22日、同58年1月30日、同年2月13日と新聞の折込み広告などによって募集していた。また、他方では、NCフライス盤を昭和56年3月頃から同年10月頃まで、会社の姉妹会社である山本金属へ貸し出している。

昭和56年1月10日、B 2 から「第二生産課成形のまとめ部門の夜勤をするように」と命じられ、同月12日から夜勤に従事することとなったが、A 3 家では前年12月に第二子が出生したばかりであった。

こうして、夜勤を命じておいて、会社職制らは、A 3 を会社の食堂、工作室等に連行し、監禁した上で集団暴行を加えるということが何度となくあった。

6 生活貸付金の貸付け、昇給・一時金支給差別等

(1) 生活貸付金の貸付け

ア 会社は、昭和54年度の年末一時金及び昭和55年度の夏季一時金についてはともに賃金の3か月分程度を支給していた。

イ 昭和55年当時、時計業界は、好ましい販売状況を反映し、かつてない好環境下にあった。会社においても、高価な成形機を何台も購入するとともに、成形工場も建設中であった。また、従業員の残業時間なども例年どおり多かった。

ウ 会社は、例年12月15日頃に年末一時金を支給していたが、昭和55年度はこれを支給しない代わりに、生活資金として基準内賃金の2か月分相当額を貸し付ける（利息は年5%、返済は昭和56年7月からの月賦で、18回、24回又は36回払いとなっている。）旨、従業員に告げた。なお、この貸付けについては、従業員の上司2人を連帯保証人とすることが求められ、別紙1のとおり支部組合員は借り入れをし、賃金から天引きで返済をしている。しかし、支部組合員以外のほとんどの従業員は返済を求められていない。

(2) 昭和56年度以降の支部組合員18人を除く従業員への昇給・一時金支給の実施状況

会社と従組とは労使協議会の中で、以下のとおり協定を締結し、会社は別紙1記載の支部組合員18人を除く従業員（管理職・特別社員・契約社員・パートタイマーを除く。）

の昇給（特別一時金の支給を含む。）を行い、また、一時金を支給している。

ア 昭和56年度の昇給

従業員1人当たり平均6,964円、対基準内賃金にして平均6.4パーセント（ただし、定昇分、考課査定を含む。）を昭和56年5月分の賃金から昇給し、また、特別一時金として昇給の1か月分相当額を今回に限り支給する旨の協定が昭和56年5月18日に成立し、会社は同年6月7日から昇給を実施し、また同日、特別一時金を支給した。

イ 昭和56年度の夏季一時金

従業員1人当たり、対基準内賃金平均2か月分（ただし、考課査定を含む。）を支給する旨の協定が昭和56年6月30日に成立し、会社は同年7月15日にこれを支給した。

ウ 昭和56年度の年末一時金

従業員1人当たり、対基準内賃金平均2か月分（ただし、考課査定を含む。）を昭和56年12月15日に支給した。

エ 昭和57年度の昇給

従業員1人当たり、平均6,039円、対基準内賃金にして平均5.15パーセント（ただし、定昇分、考課査定を含む。）を昭和57年5月分の賃金から昇給し、また、特別一時金として、昇給の1か月分相当額を今回に限り支給する旨の協定が昭和57年5月26日に成立し、会社は同年6月7日から昇給を実施し、また同日、特別一時金を支給した。

オ 昭和57年度の夏季一時金

従業員1人当たり、対基準内賃金平均2か月分（ただし、考課査定を含む。）を支給する旨の協定が昭和57年7月10日に成立し、会社は同月15日にこれを支給した。

カ 昭和57年度の年末一時金

従業員1人当たり、対基準内賃金平均2か月分（ただし、考課査定を含む。）を支給する旨の協定が昭和57年12月10日に成立し、会社は同月15日にこれを支給した。

キ 昭和58年度の昇給

従業員1人当たり、平均5,400円、対基準内賃金にして平均4.22パーセント（ただし、定昇分、考課査定を含む。）を昭和58年5月分から昇給し、また、特別一時金として、昇給の1か月分相当額を今回に限り支給する旨の協定が昭和58年5月30日に成立し、会社は同年6月7日から昇給を実施し、また同日、特別一時金を支給した。

ク 昭和58年度の夏季一時金

従業員1人当たり、対基準内賃金平均2か月分（ただし、考課査定を含む。）を支給する旨の協定が昭和58年7月12日に成立し、会社は同月15日にこれを支給した。

(3) 昇給・一時金支給に関する支部との団体交渉の経過

ア 昭和55年12月に入ると、会社は年末一時金を支給する代わりに、生活資金として基準内賃金の2か月分相当額の貸付けを発表した。そのため支部は、これに対し、同月23日付け内容証明郵便にて抗議するとともに、生活資金の貸付利子は無利子とすること、及び昭和55年度年末一時金を主な内容とする団体交渉を同月26日に開くよう会社に申し入れた。

イ この申入れに対し、翌昭和56年2月6日に至り、ようやく団体交渉が開かれた。しかし、この団体交渉に支部側交渉員として地本のA31書記長が出席していたため、会社は、地本には当事者適格がないと主張し、支部との間で議論となり、かなりの時間

を費した。

次いで、団体交渉ルールが議論となり、会社は、「確認書」と題する団体交渉ルールを記したものを支部に示したが、そのうちの「団体交渉の出席人員を3人以内とすること。」及び「会社又は支部が団交日時、事項、順序並びに出席者名簿等をあらかじめ10日前までに文書で申入れをして、お互いに認めた上で行う。」とすることについては、支部としては応じられないとして、これらの議論に終始した。

そのため、上記ほかの要求事項に関する交渉は10分程度しか行われず、この中で会社は、昭和55年11月7日付け「回答並びに申入書」（その主な内容は、団体交渉については支部が適法な労働組合であり、協定に関する締結能力、権限を有するか否かについて明らかにならなければ応じられないとし、要求事項に対してはそのすべてを拒否するというものである。）を読み上げ、これが最終回答であること及びまったくのゼロ回答である旨表明しただけであった。

ウ 支部は、昭和56年3月26日付け内容証明郵便にて、団体交渉ルール、昭和56年度春の賃上げを主たる要求事項とする団体交渉を同年4月6日に開くよう会社に申し入れ、その後も数度申し入れたが、会社は、いずれも検討中としてこれに応じなかった。

エ 会社は、支部の要求に対し、昭和56年5月19日付け「回答並びに申入書」により、昇給率は、対基準内賃金1人当たり平均6.4パーセント（定昇分、考課査定を含む。）とし、特別一時金として昇給の1か月公相当額を今回に限り支給することなどを主たる内容とする回答をした。

オ 昭和56年8月13日、団体交渉ルールと同年3月26日付け要求に対する会社回答を議題とする団体交渉が開かれたが、支部側交渉員として地本からA32会計（以下「A32」という。）が出席したため、会社は、地本には当事者適格を認めないと述べ、委任状の提出を求めるなど、前回の団体交渉同様、地本の当事者適格の有無についての議論に時間を費した後、当委員会におけるA8証人の証言内容について不満を表明するなどした。次いで、団体交渉ルールについても交渉が行われたが、この日は特に進展なく終わった。

同年3月26日付け要求についても特に交渉はなされず、夏季一時金についても、会社は、賃上げが妥結調印された後夏季一時金について団体交渉を行いたいこと、及び仮払いをする意思はない旨の同年8月13日付けの文書を交付したのみで、特に交渉は行われなかった。

カ 昭和56年9月19日、同年3月26日付け要求及び夏季一時金を議題とする団体交渉が開かれたが、前回と同様、支部側交渉員として地本のA32が出席したため、会社は委任状の提出を求めた。しかし、支部がこれを拒否したため、これに関して議論となった。この後も、団体交渉ルールについての議論に終始し、会社は、夏季一時金等については故意に触れようとしなかった。

キ 同年10月9日、団体交渉が開かれたが、団体交渉ルール、上記イ記載の確認書問題について議論となった。この後、支部は、賃上げ及び夏季一時金についての交渉に入ろうとしたが、会社側は支部組合員の勤務態度が悪いとして、支部組合員の仕事の姿勢・言動についてB14が会社側交渉員にこもごも発言させた。このため、時間が経過し、賃上げ及び夏季一時金についての実質的な話し合いは行われず、団体交渉は終了し

た。

ク 昭和56年12月14日の団体交渉においても、団体交渉ルール、特に交渉出席人員の人数の問題について議論となった。この後、支部は、昭和56年度賃上げについての交渉を求めたが、会社は、賃上げについては同年5月19日付け「回答並びに申入書」で回答済みであり、更に、同年11月24日の埼玉労委昭和56年（不）第9号不当労働行為救済申立てを取り下げない限り話し合いには応じないとして、賃上げ及び一時金に関する交渉には応じなかった。

ケ 同年12月24日、団体交渉が開かれたが、この交渉において会社は、まず団体交渉ルールを持ち出し、20分程この問題に費した後、賃上げ及び夏季・年末一時金について一括して解決したい旨表明し、次の確認書案を呈示した。

(ア) 支部並びに従業員たる支部各組合員が、生産性向上に対し全面的に協力することを前提に

a 昭和56年度昇給については従業員1人当たり平均6,964円とする。昇給率は対基準内賃金1人当たり平均6.4パーセント（定昇分を含む。）に相当、ただし、考課査定を含む。

b 算定期間及び支給対象者等については従来どおりとする。

c 実施は妥結調印の月より、とする。

d 支給日は妥結調印月の翌月の給料日とする。

e 特別一時金として従業員に対し、前記昇給の1か月分相当額を今回に限り支給する。

f 昭和56年度夏季一時金は、従業員1人当たり対基準内賃金の平均2か月分を支給する。ただし、考課査定を含む。

g 昭和56年度年末一時金は、従業員1人当たり対基準内賃金の平均2か月分を支給する。ただし、考課査定を含む。

h 夏季・年末一時金の支給対象期間、支給対象者、算定方法等については従来どおりとする。

i 支給日は、夏季・年末一時金とも12月24日午前中までに妥結調印に至った場合は12月29日に支給する。妥結調印に至らなかった場合は、年末年始のため来年1月5日までは不可、以降妥結調印後10日以内とする。

(イ) 支部は会社に対し、支部所属の従業員名簿を支給日の5日前までに提出する。

(ウ) 本協定をもって支部要求事項はすべてについて解決したことを確認する。

しかし、支部は、この案によると、賃上げについては妥結月実施となっているが、これでは空白の期間ができてしまうので4月に遡って支払うよう、また、特別一時金が1か月分相当額となっているが、これでは従組の組合員と差ができてしまうので8か月分相当額を支給するよう要求するとともに、支部所属従業員名簿の提出については、既に、一時金等が支給されていない者は明白になっているので不必要である旨主張し、支部要求事項のすべてについて解決したという点については、未だ解決していない問題もあるので不正確な表現である旨指摘した。

これに対し、会社は、4月に遡って賃上げを実施することについては技術的に問題はあるが、遡ってもよい旨、また、特別一時金についても8か月分相当額を支給する

(協定書を従組との協定日に遡及させる。)、名簿については会社が支払うべき従業員の名前を呈示して支部が確認するという事で合意し、すべて解決したとの表現については、個々の事項について別個に確認し合うということで概ね合意した。

ところが、会社は、上記内容で妥結するには当委員会に係属中の事件・その他裁判所に係属している事件を支部がすべて取り下げを条件として持ち出し、この条件を支部がのまない限り妥結しない旨表明した。

支部は、取り下げるに当たっては、会社が今後不当労働行為を行わない旨の約束をすること、不当労働行為を認めて謝罪すること、一切の不利益を救済する約束をすることを前提として和解交渉に入ることを提案したが、会社はただ取り下げることのみを主張して譲らなかったため、交渉はもの別れに終わった。

コ 昭和57年2月24日、この日の団体交渉の議題は、団体交渉ルール及び昭和56年度賃上げと一時金支給についてであったが、団体交渉ルールについては何らの進展なくして終わった。

次いで、昭和56年度賃上げ及び一時金支給について交渉が行われたが、会社は、前回の団体交渉において未解決の部分は特別一時金についてのみであると主張し、これを是正する代わりに当委員会・裁判所係属事件すべての取り下げを要求した。

支部は、これら係属事件取り下げの条件なしで妥結すべきであると主張し、和解に応ずる用意はあるが、その場合、事件に係属している各機関で事件に即した和解するのが望ましい。もし、会社が誠意ある態度で臨むのであれば団体交渉において和解することができるか否か検討したいと述べたが、会社の容れるところとならず交渉はもの別れに終わった。

サ 昭和57年6月7日、団体交渉ルール、昭和56年度昇給、同夏季一時金及び同年末一時金の妥結調印に関する件を議題とする団体交渉が開かれた。

ここでは、昇給の妥結月実施が問題となり、会社は、従前と同様、協定の調印日を遡ってもよいが、その場合には、当委員会・裁判所の係属事件を一括して取り下げを条件とした。

これに対し、支部は、当委員会への救済申立てのうち、誠実団交と賃金差別の問題については取り下げてもよいとしたが、会社は一括取り下げを主張したため交渉はもの別れに終わった。

シ 昭和57年12月15日、議題を団体交渉ルールと昭和57年度年末一時金の支給等とする団体交渉が開かれたが、従前と同様、団体交渉ルールについて平行線をたどるとともに、一時金問題についても、妥結が延びているのはどちらに責任があるかのやりとりばかりで何ら進展はなかった。

ス 昭和58年に入ってから、支部は何度か団体交渉の申し入れをしたが、会社は、これまでの団体交渉では団体交渉ルール等について互いの主張が平行線をたどっているばかりであり、団体交渉を開いても無駄であるとして、これを拒否している。

セ 以上、昭和56年度以降の昇給(特別一時金の支給を含む。)及び同56年度夏季一時金以降の一時金について会社と支部との間には協定が成立せず、したがって、支部組合員については上記各昇給は実施されず、また、上記各一時金も支給されていない。支部結成以降、支部組合員については昭和55年度の昇給後の賃金が支給されているのみ

である。

第2 判断

1 本案前の主張について

会社は、「支部の代表者委員長A7は、組合規約に従って適式に委員長に選任されたものではないと思料されるので代表権はなく、支部に対する本件各救済申立ては却下すべきである。」と主張する。

しかし、組合規約に従って適式に委員長に選任されたか否かは組合自治の問題であり、役員選出などについて使用者側からの一切の支配介入を禁止する不当労働行為制度の趣旨からすれば、支部内において同人の代表権が問題になるなどの特段の事情のない本件においては、不当労働行為救済申立てにつき委員長に代表権があるか否かについて使用者の干渉は許されないものと言うべきである（なお、当委員会は本件の資格審査手続において、支部が労働組合法第2条及び第5条に適合する労働組合であることを認定したほか、A7が適式に委員長に選任されたことを疎明させた。）。

よって、会社の主張を採用することはできない。

2 本案に対する主張について

(1) 支配介入について

ア 当事者の主張

(7) 申立人らは、「会社は、昭和55年10月17日から同年12月16日頃までの間に①支部の結成を妨害し、支部から脱退せしめる目的をもって支部組合員の自宅を訪問し、又は、同組合員に対し虚構の言辞を弄し、あるいは業務命令と称し、更には威力を用いた逮捕、監禁行為を通じて同組合員を会社に呼び出し、②脱退工作の手段として同組合員の職場周辺に会社職制及び第三者をして居座らせ、あるいは包囲するなどのいやがらせをし、③同組合員に対し誹謗、中傷をなし、④その他強要、脅迫、勧誘、説得、宣伝、いやがらせ、利益誘導等を通じ組合脱退工作をしている。これらは会社の支部結成及び運営に対する支配介入であり、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。」と主張する。

(4) これに対し会社は、「申立人らの主張事実は事実無根であり全部否認する。特に、会社は、支部から発した会社あての内容証明郵便により昭和55年11月6日に、支部が結成されたことや支部役員名などを初めて知ったのであり、それ以前は支部の結成事実及び支部組合員の氏名もわかっていなかったのであるから申立人らの主張するような行為を会社ができる筈はない。したがって、申立人らの主張するような労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為は存在しない。」と主張する。

よって、以下これについて判断する。

イ 会社は、昭和55年11月6日に支部結成の事実などを初めて知ったので、それまでは支部結成の事実及び支部組合員の氏名はまったく知らなかったと主張するが、認定した事実3(3)、(4)記載のとおり、同年10月20日地本と支部の役員等が予告の上会社を訪れ支部が結成されたことなどを告げ、支部役員名簿等を手交しようとしたが会社がこれらの受領を拒否したこと、その後同年10月22日及び11月1日にも同様受領方申し入れたが同様拒否されたので、支部が、同年11月5日付け内容証明郵便に、手交しようとした文書とほぼ同内容の記載をなし、これを送付していることが認められる。した

がって、会社は同年10月20日には少なくとも支部結成の事実についてはおよそ知っていたとみるのが妥当である。

なお、会社は同年10月13日に従組の結成通知を受けたと自認しているが、この従組の役員には認定した事案1(4)記載のとおり職長及び指導員が就任しているのであるから、従組の組合員らを通じて支部を結成しようとしている人たちの氏名を知ることが容易であること、認定した事実3(1)記載のとおり、同年10月17日の朝礼等において署名を拒否した者の氏名はわかっていることなどを総合すると、会社が会社職制らを通じて支部組合員の家庭訪問を始めた同年10月17日（支部結成の前日）には、支部が結成されようとしていること及びその組合員となる者の氏名は、会社にはほぼわかっていたと思料される。

したがって、この点に関する会社の主張を認めることはできない。

また、会社は、申立人らの主張する上記①乃至④の事実を事実無根として全部否認するが、認定した事実4記載のとおり、会社職制らによる支部組合員に対する家庭訪問、逮捕、監禁、いやがらせ等による支配介入の各事実が認められる。

よって、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と認定する。

(2) 配置転換について

ア 当事者の主張

(ア) 申立人らは、「会社は、支部組合員に対し、支部からの脱退工作を目的として、昭和55年12月9日等の組織改革をなし、これに基づき①同年12月9日A1に対し第一生産課タスクフォースへ、②同年同月25日A2に対し第一生産課上面研磨職場（一部につき、タスクフォースとも呼ばれていた。）へ、③同56年1月5日A3に対し第二生産課タスクフォースへ、その他の支部組合員についてもそれぞれ配転を行った。これは、支部組合員に対する不利益取扱いであり、不当な配転であるから労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。よって、各配転を取り消し、①のA1については第一生産課下研磨職場に、②のA2については第二生産課印刷職場に、③A3については技術課工作職場自動制御装置付フライス盤のプログラマー及びオペレーターにそれぞれ再配転を求める。」と主張する。

(イ) これに対し、会社は、「時計業界の実態を踏まえ、品質と納期を維持しながらコストの低減を余儀なくされるので、これに対応できるような人を適正に配置する必要があつて昭和55年12月9日等の組織改革を行ったものであり、これに伴う配転は当然業務上の必要性により行われたもので、申立人ら主張のような支部からの脱退工作を目的として行ったものではない。まして、同年及び同56年当初は支部組合員が誰であるかなど明らかにされていなかったのであるから個々の支部組合員に不利益な取扱いなどできる筈はなかった。なお、タスクフォースは業界において苦慮する会社の対応の最先端を行くものであり、そのメンバーは会社を背負って立つ榮譽を担っているものであり、生産活動の変化に対応した労務提供を求めるために設置したものである。」と主張する。

よって、以下これについて判断する。

イ 上記①乃至③等の配転を行った事実については当事者間に争いがない。

会社が、競争の激化する時計業界において業績をあげるため大変苦慮している実情はわかるが、会社は、昭和55年12月9日等の組織改革及びこれに伴う配転について単に「業務上の必要性がある。」と主張するのみで、配転された個々の支部組合員につき合理的な配転理由を具体的に主張及び疎明しない。また、タスクフォースにしても、会社が主張するような立派な設置趣旨にしてはタスクフォースに配属された者を活用するような企画及び活用した具体的な活動事例を知ることができない。かえって、認定した事実5に記載のとおり、会社の組織改革における支部組合員の処遇、配転先の部署、配転後の支部組合員に対する立位作業、夜勤、雑役等の措置及び認定した事実3記載の会社の支部に対する態度等を総合すれば、会社の不当労働行為意思が認定でき、会社は支部組合員に対する脱退工作として配転を行い、支部組合員に対し不利益な取扱いをしたものと判断せざるを得ない。

よって、上記①乃至③の各配転は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であるから、これを取り消し、A1を元の職場である第一生産課下研磨職場へ、A2を第二生産課印刷職場へ、A3を工作課（元技術課）工作職場自動制御装置付フライス盤のプログラマー及びオペレーターに復帰させなければならない。

(3) 不利益取扱いについて

ア 当事者の主張

(7) 申立人は、「会社は、①支部組合員に対し正当な理由なくして立位作業、雑役及び夜勤に従事するよう命令又は指示している。②昭和55年度の年末一時金を支払える状況にありながらこれを支給せず、支部組合員15人を含めた従業員に対し生活貸付金を貸し付け、支部組合員に対してのみ賃金から天引きで返済させ、他の従業員に対しては返済をさせていない。③支部組合員に対してのみ昭和56年度乃至同58年度の各昇給を実施せず（特別一時金の不支給を含む。）、同56年度乃至同58年度の各夏季一時金及び同56年度、同57年度の各年末一時金の支給も行わない。これらの事実は、支部組合員をして従組組合員と差別し、支部組合員に不利益を課することによって同組合員を支部から脱退させることを意図するものであるから労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。よって、支部は会社に対し、①については支部組合員と従組組合員とを差別し、立位作業等の不利益な取扱いをすることの禁止を、②についても同様差別禁止と既に返済した生活貸付金の返還を、③についても差別禁止と昇給、夏季及び年末一時金につき各支部組合員の基準内賃金に平均昇給率又は平均支給率を乗じた額（昇給については既に支給した賃金との差額及び特別一時金）を支給すること（ただし、A5については昭和57年11月1日同女退職のため昭和58年度の昇給差額及び同年度の特別一時金、同年度の夏季一時金、同57年度年末一時金の支給を除く。）を求め、また、②の生活貸付金については既返済受領分につき会社が受領した日から、③については従組組合員に支払った日からそれぞれ完済に至るまで年5分の割合より利息を付して支払いを求める。

なお、各昇給及び各一時金の計算については、賃金規定第6条に基づき社会保険、税金、欠勤等の控除をすることを否定するものではないが、各支部組合員の出欠勤状況を証する資料は会社が所持しており、申立人においてこれを完全に疎明することは到底できない。また、支部を潰滅せしめる目的で各行為がなされている本件に

おいては、支部組合員が組合員であることを唯一の理由として考課査定において不利益を受けることは火を見るより明らかである。したがって、本件では会社発表の平均昇給率又は平均支給率（これらの率は既に考課査定済みのものであるから各支部組合員にも従業員平均並の考課査定がなされたことになる。）が唯一客観的な方法である。各支部組合員の勤務成績を個別的に着目せず、全支部組合員を集団としてとらえ、これを大量観察して、差別のない、従業員平均並に扱う集団的手法こそ団結権侵害からの救済を目的とした制度に合致する。」と主張する。

- (4) これに対し、会社は「①については業務上の必要性に基づいて行っているものであり、②については、会社の経営上の措置であり管理職以外の全従業員を対象としたもので支部とは何等関係ない。支部組合員以外の従業員で、借り受けた金を返済している者もある。③については、会社は、昭和56年度の昇給につき会社と従組との間で協定を結んだ内容と同一の条件で協定を結ぶことを提案したが、支部は協定を締結しなかった。それ以降今日まで支部は各年度すべての昇給、各一時金について自己の要求に固執し協定を締結しようとしなない。その原因は支部が過大な要求をしているからである。ちなみに、昭和56年12月24日の団体交渉では、支部の要求事項について会社が確認書案を呈示し、これに対して団体交渉を行った結果、団体交渉ルールの中の交渉出席者数及び特別一時金の支給月数だけが合意に達していないだけでその他の昇給、各一時金等については従組の協定とまったく同一の条件で実質上の合意をみている。したがって、会社は、支部に対し、埼玉県地方労働委員会及び各裁判所に係属中の事件を全部取り下げて協定書を作成することを提案したが、支部はこれに応じなかった。昇給及び各一時金の算定については支部との協定ができないため、従組と同内容の協定に基づく昇給及び各一時金の支払いを求めているのであるから協定に基づく昇給及び各一時金の決定後、出欠勤、考課査定の結果を反映させることは当然であり、これを欠けば支部と従組間の差別が生ずることになり、申立人の主張とも矛盾する。また、年5分の金員の付加については、協定が締結できない原因は支部に存するので会社が支払うべき損害金は発生しない。」と主張する。

よって、以下これについて判断する。

- イ ①については認定した事実5に、②についても認定した事実6(1)に各記載のとおり、それぞれ支部組合員と従組組合員及びその他の従業員と差別し不利益な取扱いをしていることが認められる。③については認定した事実6(2)記載のとおり、会社は、昭和56年度乃至同58年度の昇給及び夏季・年末一時金につき従組と協定を結び、従組組合員らには各年度の昇給（特別一時金の支給を含む。）を実施し、各一時金も支給済みであるが、支部組合員に対しては、今日まで従前のベースによる賃金を支払っているだけで、これらの昇給を実施せず、また昭和56年度以降今日までの各一時金も支給をしていない事実が認められ、この点に関しては当事者間に争いが無い。

会社は、支部との間で上記昇給及び各一時金について従組と同一の条件で実質上妥結しているのに協定が成立していないのは、支部が過大な要求をし、その要求に固執しているからであると主張する。しかし、会社が自ら主張するように、現在係属中の埼玉県地方労働委員会、浦和地方裁判所熊谷支部及び川越簡易裁判所の各事件を一括

して取り下げることが会社の妥結の条件となっているので、むしろ、会社の主張が協定不成立の原因を成していると認められる。すなわち、係属中の事件は本件及び認定した事実4及び5記載の事件で、本件不当労働行為に関するものではあるが、昇給及び夏季・年末一時金の支給に関する事件だけではない。したがって、申立人らが主張するように個々の事件ごとに和解等によって解決するのが妥当であり、現時点において全事件の一括取下げの要求を支部が拒否したことには正当な理由がある。認定した事実6(3)記載の団体交渉の経過及びその他認定した事実全般から判断すると、会社の行為は支部組合員なるが故に従組組合員と差別し不利益な取扱いをしたものと断ぜざるを得ない。よって、会社の行為は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

本件において支部は、昇給差額及び夏季・年末一時金額はいずれも各支部組合員の基準内賃金に会社から発表された従業員の平均昇給率と平均支給率（何か月分）を乗じた方法で算定されるべきであり、個別的に考課査定を行うべきではないと主張する。しかし、本件においては、上記のとおり未だ会社と支部との協定ができないため昇給未実施、特別一時金、夏季及び年末一時金未支給の状態にあるので、従組組合員等と差別することなく算定し支給を求めるものであるから、従組組合員等に支給した計算と同一の方法で算定されるのが公平である。よって、認定した事実6(2)記載の会社と従組との協定の基準に従い、考課査定も含めて計算するのが相当と判断する。支部も基本的にはこれを認めるが、考課査定の資料が会社にのみ存すること、従来の支部に対する会社の態度から公平な査定が望めないことなどが反対の理由なので、当委員会は、会社が考課査定をなす際、支部組合員と従組組合員らとを差別し、不利益な取扱いをしてはならない旨付記することとする。

なお、支部は会社に対し、生活貸付金については既返済分につき会社が受領した日から、昇給差額及び特別一時金並びに夏季・年末一時金については従組組合員らに支払った日からそれぞれ完済に至るまで年5分の割合による金員の支払いを求めているが、本件不当労働行為の態様及びこれら一時金等が長期間支払われていないため、支部組合員の生活に及ぼす影響が大きいものと認められるので、原状回復として上記の各支払金額に年5分の割合による金員を付加して支払うのが相当と判断する。その金員の支払いの起算日は、生活貸付金については昭和57年4月1日、昭和56年度5月分賃金の昇給差額及び特別一時金については昭和56年6月7日、同年度6月分以降の賃金の昇給差額については各翌月の7日、同年度の夏季一時金については同年7月15日、同年度の年末一時金については同年12月15日、同57年度5月分賃金の昇給差額及び特別一時金については同57年6月7日、同年度6月分以降の賃金の昇給差額については各翌月の7日、同年度の夏季一時金については同年7月15日、同年度の年末一時金については同年12月15日、同58年度5月分賃金の昇給差額及び特別一時金については同58年6月7日、同年度6月分以降の賃金の昇給差額については各翌月の7日及び同年度の夏季一時金については同58年7月15日とそれぞれ認定する

(4) その余の申立てについて

申立人らは本件において、被申立人に対し陳謝文の手交を求めているが、主文のとおり命ずることによって救済の目的を果たし得るものと判断する。

第3 法律上の判断

以上のとおり、本件における被申立人の各行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する。よって、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和60年12月26日

埼玉県地方労働委員会
会長 古 西 信 夫

(別紙 略)