

神奈川、昭63不15、平3.10.29

命 令 書

申 立 人 全国化学労働組合協議会内山工業労働組合
同 X

被申立人 内山工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人Xに対する昭和63年12月21日付けの人事異動がなかったものとして取り扱い、同人を被申立人会社茅ヶ崎工場における原職相当職に復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合茅ヶ崎支部の支部長に対して従来業務以外の草むしりやスクラップの焼却等の雑作業に従事させるなどの不利益取扱いをしたり、同支部の組合員に対して組合からの脱退工作をすることによって、申立人組合の運営に対して支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、本命令後速やかに、下記の誓約書を縦1メートル、横1.5メートルの白紙に楷書で鮮明に墨書し、本社及び茅ヶ崎工場の正門の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

誓 約 書

当社が、貴組合茅ヶ崎支部のX支部長に対して、昭和63年6月27日から同年9月13日まで茅ヶ崎工場化成品製造課化成品組組長の業務に従事させず、草むしりやスクラップの焼却等の雑作業に従事させ、かつ、同年12月21日付けで同課加工班班長に降格発令をしたこと、また、同年6月28日、貴組合茅ヶ崎支部の組合員に対して、貴組合から脱退することに伴う労働金庫のローンの扱いに関する不安を解消させるなど、貴組合からの脱退を促進させる言動をとったこと、これらはいずれも、神奈川県地方労働委員会により労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認定されました。

当社は、再びこのような行為を繰り返さないことを誓約します。

年 月 日

全国化学労働組合協議会内山工業労働組合

中央執行委員長 A 1 殿

X 殿

内山工業株式会社

取締役社長 B 1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人内山工業株式会社（以下「会社」という。）は、工業用ゴム製品及び合成樹脂製品等の製造並びに販売等を目的とする株式会社であつて、肩書地に本社、岡山第一工場（以下「第一工場」という。）及び岡山第二工場（以下「第二工場」という。）を置き、岡山県邑久郡邑久町に邑久工場、大阪府東大阪市に大阪工場、神奈川県茅ヶ崎市に茅ヶ崎工場を有するほか、東京都中央区に設置する東京支店等の営業所があり、申立て時の従業員数は約680名（うち正社員数は約530名）である。なお、会社にはエヌイーシール株式会社（以下「エヌイーシール」という。）等の関連会社がある。

また、岡山県にある各工場は、主として自動車関連部品を生産しているが、茅ヶ崎工場では、ビールの王冠、断熱材や襖シートなどの合成樹脂製品等の生産等を行っており、申立て時の従業員数は約50名である。

(2) 申立人全国化学労働組合協議会内山工業労働組合（以下「組合」という。）は会社の従業員をもって組織する労働組合であり、肩書地に事務所を置き、申立て時の組合員数は187名である。

組合は、昭和47年に合成化学産業労働組合連合に加盟したが、昭和62年には、同連合の分裂に伴って新たに結成された全国化学労働組合協議会に参加した。

また、組合は、茅ヶ崎工場で就業する組合員をもって構成する茅ヶ崎工場支部（以下「茅ヶ崎支部」という。）等、各工場に支部を置いており、茅ヶ崎支部の申立て時の組合員数は12名である。

なお、会社には、申立人組合のほかに、昭和63年6月に申立人組合を脱退した者によって結成された内山工業新労働組合（以下「新労組」という。）等の労働組合がある。

(3) 申立人X（以下「X」という。）は、昭和43年7月21日付けで会社の従業員となり、以来、茅ヶ崎工場で主としてウレタン製造業務に従事した。また、Xは会社に入社すると同時に申立人組合の組合員になったが、昭和46年から昭和48年まで茅ヶ崎支部支部長、昭和49年から昭和50年まで同書記長、昭和50年から昭和55年まで同副支部長、昭和55年から現在まで同支部長と、ほとんどの期間、茅ヶ崎支部の支部役員に選出されている。

2 本件発生前後の労使事情

(1) 労使協議の方法等

ア 組合の支部は組合の下部組織であるから、争議行為などは組合員の投票により中央執行委員会の指令によって行うが、各工場のみに係わる細かな労使問題については各支部及び工場ごとに行う支部協議会で協議する。それ以外の問題あるいは支部協議会で決まらない問題については、組合本部と会社との本部協議会または団体交渉で協議する。

イ 茅ヶ崎支部においては、同支部大会で選出される支部長、副支部長及び書記長のいわゆる支部三役と代議員とで構成する代議員会が支部

の組合運営を行っている。茅ヶ崎工場での支部協議会には、これらの者と工場長及び製造担当課長等が出席するが、同工場のみに係わる問題のほとんどは支部三役なり支部長と工場側との話合いで解決していた。

なお、茅ヶ崎支部支部長は、組合の中央執行委員でもある。

(2) 会社の主力製品の変動とこれに伴う労使関係

ア 昭和56年ころから、会社の主力製品であったコルクジスク（王冠のシール材）を使用しない動きが業界内に出始め、昭和59年末には、大手ビール会社が王冠のシール材をポリエチレンに切り替えた。このため、会社は、昭和61年ころには、コルクジスクの生産をほとんど行わなくなり、主力製品をベアリングシールなど自動車関連部品に移行した。昭和62年には自動車関連部品が会社の全製品の70パーセントを超えるに至った。

イ 組合は従来から春闘における賃上げの回答日を4月初旬ころに指定していたが、昭和61年春闘ころから会社は組合に対して上記のように会社が自動車関連企業に移行した旨を説明し始め、回答指定日の再考を求めるようになった。

昭和62年1月13日開催の三役交渉において会社は、自動車関連企業の背景を説明し、賃上げについては広く世間の動向を見ることも必要であり、賃上げの回答はこれを見極めた中で行う旨の考えを述べた。また、同年2月9日の組合支部等も交えた本部協議会においてもこれと同様の考えを述べ、さらに同年3月11日には、これら会社の考えをまとめて記載した「賃上げ回答時期に対する会社の考え方」と題する文書を組合に提出し、組合に理解を求めた。

当該文書には「・・・特に我社とコスト競争でしのぎを削っている同業種、同規模の自動車部品業界の動きも細かく分析し、その上で我社の賃金決定をいかにすべきかを考えていくことが何よりも重要なことです。その意味において会社として回答の時期は4月下旬が最も適切且つ妥当な時期であると確信しているところです。」などと記載されていた。

これに対して、組合は、会社の考え方は賃金の抑制政策であり、労働条件の切下げを行おうとする提案であって容認できないとの考えを持っていた。

(3) 昭和62年春闘

ア 昭和62年3月23日、組合は、会社に対して昭和62年の賃上げについて17,800円を要求し、この回答日を同年4月8日に指定した。

同年3月26日、賃上げに関する最初の団体交渉が行われ、会社は、同年4月8日の回答指定日には世間の賃上げ状況を見極める時期ではない旨の考えを述べた。

イ 会社は、上記回答指定日には賃上げ額の回答を行わず、同月22日に

至って賃上げ額を7,400円とする回答を行った。これらを不満とする組合は、同月13日をおかわりに24時間等のストライキを繰り返し、延べ約216時間のストライキを実施した。

ウ このように賃上げ交渉が難航したため、組合及び会社は双方合意のうえで、同年5月9日、岡山県地方労働委員会（以下「岡山地労委」という。）へあっせん申請を行い、同年6月1日のあっせんにおいて、賃上げ額を9,340円とする内容で妥結した。

(4) 昭和62年春闘後から昭和63年春闘に至るまでの労使問題

ア L89プレス移設問題

会社は、第二工場で遊休状態にあったL89プレス（ベアリングシールを生産するための機械）を邑久工場に移設することとした。会社は、このための要員として臨時員を2名増員する旨を組合に申し入れたが、組合は、臨時員ではなく正社員で対応するよう要求した。

昭和62年10月5日に至り、組合と会社は、同年11月20日までの期間、人員については邑久工場の他職場からの応援で対応し、その間2名の増員を完了するなどの合意をし、会社はL89プレスの移設を行いこれによる生産を行った。しかし、同年11月19日までの間、当該人員問題について組合と会社との協議は行われず、同月24日、邑久工場長は、他職場の臨時員に対してL89プレス稼働に従事させる業務命令を出した。これについて組合は抗議をしたが、会社は当該業務命令は会社の権限で行えるとしてL89プレスの稼働を続けた。

イ 時間外協定問題

昭和62年12月7日、会社は組合に対して期限切れとなるいわゆる36協定（時間外協定）の再締結を申し入れた。しかし、組合は、前記のように会社が業務命令によってL89プレスの稼働を継続したことについて陳謝し、この問題を処理しなければ協定の再締結には応じられないとして会社の申入れを拒否した。これに対して会社は、36協定の問題はL89プレス対応の問題とは別個であるなどとして36協定を早急に締結してほしい旨主張した。

その後も、両者は同様の主張を繰り返していたが、L89プレス問題について一応の決着をつけ、昭和63年2月25日、36協定を締結した。

ウ エヌイーシール直出荷問題

会社は、子会社であるエヌイーシールで製造した自動車部品を第二工場へ運び同工場で検査及び包装をして自動車メーカーに出荷していたが、自動車メーカーは運賃が無駄であるので、エヌイーシールから直接出荷（以下「直出荷」という。）するよう求めた。このため昭和63年1月8日、会社は、組合に対して直出荷の実施を申し入れ、以後両者で協議を行った。協議において、組合は、職場の縮小であるのでこれに伴う人事異動の青写真を出すよう求めたが、結果として結論が出るまでには至らないまま、会社は当初の予定に沿って同年3月末ころ

から徐々に直出荷を実施した。

(5) 昭和63年春闘

ア 賃上げ要求とその回答

昭和63年3月24日、組合は会社に対して、昭和63年賃上げを20,500円とし、回答日は同年4月8日とする要求書を提出し、以後同年4月19日までの間両者で団体交渉を行った。団体交渉では、組合が賃上げ要求の趣旨について、会社が会社の現況について説明し、賃上げ基準等について意見が交わされたが、回答日については、会社は、自動車関連業界の春闘回答を見極めるため同月20日前後に回答したいと主張し、組合はあくまでも春闘集中決戦時期である同月8日を主張した。

こうした中で、会社は回答指定日に有額回答を行わず、同月19日に至って最終的有額回答であるとして賃上げ額9,400円の回答を行った。

イ ストライキの実施及び争議通告書の記載ミス

(ア) 組合は、上記のとおり会社が回答指定日に有額回答を行わなかったことに抗議して、また、賃上げ額の上積み要求に対して会社が応じなかったため、別表(1)のとおり、同年4月12日から同年6月24日までの間、波状的にストライキを実施した。また、これと同時に組合は、残業拒否及び連続作業拒否闘争も実施していたが、これらは同年6月30日まで続けた。さらに、同年6月27日から、組合執行委員長が同年9月2日まで、組合書記長が同年8月31日まで、それぞれ指名ストライキを実施した。なお、争議行為を実施するに当たって組合が実施した批准投票では約92パーセントの組合員が賛成の投票を行った。

(イ) 組合は、同年6月6日から同月10日までの期間に係る争議通告書について前回提出した争議通告書(同年5月30日から同年6月3日までの争議実施期間)をワードプロセッサで修正する方法で作成したが、重点部門指名ストライキに係る実施期間について修正をしないまま同年6月2日会社に提出した。このため、会社に提出された争議通告書には「第一工場等の重点部門ストライキの実施期間同年5月30日から6月3日まで、邑久工場の全面ストライキの実施期間同年6月6日から同月10日まで。」と記載されていた。

(ウ) 同年6月6日、組合は予定どおりストライキに入ったが、午前8時30分ころ、会社は、組合に対して前記同月2日付け争議通告書の誤りを指摘し、実施期間が同月3日までと記載されていた第一工場等の重点部門ストライキの解除を申し入れた。これに対して組合は記載ミスでありこれを修正させてほしい旨の申し入れを行ったが話合いは平行線となり、午前9時過ぎころ組合は指名ストライキの解除指令を行った。

(エ) 同月8日、会社は組合に対し、前記同月6日のストライキの件について「予告なしに争議行為を行ったことに対する組合の責任は重

大である。会社は損害賠償請求及び組合責任者の責任追求についての権利を留保する。」という内容の抗議書を提出した。

ウ 争議中の会社管理職らによる生産対応

(ア) 会社は、ストライキが行われた職場において管理職や非組合員である臨時員などの応援によって生産対応を行った。これについて組合は抗議をしたが、会社は、「得意先を守り、協力工場及び内職者の生活権を守るという観点から必要な生産対応を行っていく。」旨の見解を組合に示した。

(イ) 茅ヶ崎工場においては、指名ストライキが行われていた王冠職場で工場管理職や会社の東京支店から派遣された者によって生産対応を行っていた。

これについて昭和63年5月16日、茅ヶ崎支部は茅ヶ崎工場B2工場長（以下「B2工場長」という。）に対して、「ストライキ中に部外者を現場作業させることは認める訳にはいかない。今までの労使間の信義を反故にするものである。」旨抗議するとともに、この中止を申し入れた。

エ 春闘終結の経過

(ア) 会社が賃上げの有額回答を行った昭和63年4月19日以降、組合は、口頭もしくは文書によって賃上げ及び昭和63年夏分賞与確定などについての団体交渉を申し入れたが、団体交渉は開催されなかった。なお、最近では、争議中における団体交渉は実施されたことがなかった。

ちなみに、昭和63年6月10日、組合は、6月13日はストライキを回避して交渉解決に向けて団体交渉を行いたいと会社に申し入れたが、会社は、同月13日、9,400円は会社として最大限努力した回答である等、会社の考えは今も何ら変わるところがなく、これらの点について組合が理解を示さない限り進展はない旨回答した。

(イ) このように会社が団体交渉に応じない状況において、同月16日、組合は、岡山地方裁判所（以下「岡山地裁」という。）へ、①昭和63年度賃金引上げ及び昭和63年夏分賞与についての団体交渉に応じること、②争議通告に基づくストライキを実行している期間中にストライキ対象事業場へ当該事業場に所属する従業員以外の者を就労させることの禁止を求める仮処分申請を行った。

(ウ) 同月17日新労組が結成され、同月24日組合は組織防衛を優先させるため春闘を収拾することを決めた。同時に会社に対して団体交渉の申入れを行ったが、会社は岡山地裁に仮処分申請をしている以上、団体交渉を開催することはできない旨回答した。

さらに同月29日、組合は、会社に対して、賃上げ額9,400円とする前記同年4月19日付け会社回答を受け入れる旨通知し、同時に、昭和63年度賃上げ額と配分の確認を交渉事項とした団体交渉の申入

れを行った。これに対して会社は、同日、「組合が岡山地裁の仮処分申請を取り下げることが先決であり、同地裁より正式な通知を受けたのち団体交渉を設定したい。」旨回答した。

(エ) 同年7月7日、岡山地裁において同月14日に団体交渉を行うことが決められた。これによって組合と会社は同月14日団体交渉を行い、賃上げ額を9,400円とするなどの合意をし、翌15日、昭和63年賃上げに関する協定書及び同年上期賞与に関する協定書を締結した。

(6) 別組合の結成と組合員数の推移

ア 昭和63年6月17日、邑久工場の組合員13名は新労組を結成し、同月20日、組合に対して脱退届を提出した。

イ 同月20日午前9時ころ、会社に提出された新労組の結成通知が本社から茅ヶ崎工場へファクシミリで送付された。B2工場長は、これに「下記の通り本社より連絡ありましたのでお知らせします。茅ヶ崎工場長」、「事務所回覧」と記入し、食堂の掲示板に掲示するほか、同工場内に回覧した。

ウ 同日、茅ヶ崎支部は、組合本部に対して上記新労組の結成通知が掲示された事実を連絡し、会社に抗議するよう要請した。

これを受けて組合は、即日、会社に対して、茅ヶ崎工場での一方的な新労組結成通知の掲示は組合組織に混乱を持ち込む行為であると抗議するとともに、この責任の所在を明確にするよう申し入れた。併せて、組合は、「脱退届を出した13名は場合によっては除名処分をせざるを得ないことが予想され、除名処分者は労働協約第5条にもとづき解雇の対象となると理解しているので組合としてもこれらの者を説得するが、会社としても就労させずに組合執行部とよく話をするよう説得すること、また除名が決定された場合は労働協約第5条にもとづき取扱いを協議決定したい。」旨申し入れた。

エ これに対して会社は、同月22日、「①新組合結成通知書の掲示は従業員に対しニュースとして知らせたまでであり、組合から指摘される理由はない、②会社として新労組の団結権を侵害することはできず新組合を認める、③除名された者の取扱いは労働協約第5条但書のとおり解雇するか、しないかの決定権が会社にあることは明らかである、④会社は脱退者を解雇しない。」旨回答した。

オ なお、組合は、イエローカードと称する用紙等によって、組合員が会社から組合脱退を勧奨された場合などに自主申告させる方法による調査を実施した。

カ このほか、同年7月29日に第一工場で内山コルク労働組合（以下「コルク労組」という。）が結成され、同年11月17日には大阪工場で大阪労働組合（以下「大阪労組」という。）が結成された。組合及び新しく結成された労働組合の組合員数の推移は別表(2)のとおりである。

(7) 組合賜暇休暇及び会社施設の利用等

ア 組合賜暇休暇

就業時間中に一定の組合活動に参加する者は直属の上司の了解を得ていたが（以下、これを「組合賜暇休暇」と指称する。）、昭和63年6月はじめころ、会社は、この扱いを厳格に運用して行くことを決めた。これにより、昭和63年春闘終結までは、組合執行委員長等の組合賜暇休暇が一切認められず、同春闘後も従前に認められていた組合賜暇休暇のほとんどが認められない状態となった。

イ 組合旗

組合は、ストライキを開始した同年4月12日ころから各工場の会社敷地に組合旗を立てたが、これについて会社は組合へ抗議し、同年6月8日には文書をもって撤去を要請した。

ウ 構内放送設備

会社の社内放送は、従来は守衛室から行っていたが、昭和60年4月から電話機を用いて各職場から行えるようになった。組合は連絡等の際にこの設備を利用していたが、昭和63年6月3日、会社は組合に対して、許可なくこれを使用することを禁じた。しかし、組合が従前どおりこれを使用したため、会社は、組合幹部に対して無許可で使用すれば処分を留保する旨の警告書を発した。

エ 修養館

(ア) 組合は、従来、臨時大会を行う場合など会社に届け出て会社の施設である修養館を利用していた。しかし、同年6月3日、会社は、組合が修養館で集会をしたのち役員室などを取り囲みシュプレヒコールをあげるため、事務の円滑化、会社秩序維持に支障となっているとして、春闘の労使交渉が済むまで修養館を貸さない旨組合へ申し入れた。

(イ) また、春闘終了後、会社は、組合からの修養館使用申入れに対して、使用目的が組合規約に基づく臨時大会であること等5項目の条件を付した。これに対して、組合は、使用制限の撤回を申し入れたが、会社は、他組合と異なった条件とか無条件で利用を認めることはできない旨回答した。

オ 茅ヶ崎工場での組合関係者の工場内入構制限

(ア) 茅ヶ崎工場は、昭和63年春闘での組合による争議行為が終了したころから、労働金庫関係者を除いた会社の従業員以外の労働組合関係者が同工場の構内に立ち入ることを制限するようになった。なお、茅ヶ崎支部の組合事務所は同工場構内に置かれている。

(イ) 同年8月4日、組合に関係する他の労働組合の組合員が同工場に立ち入ることを知ったB2工場長は、茅ヶ崎支部に対して、これらの者の同工場内の立入りは許可できない旨連絡した。しかし、これらの者が茅ヶ崎支部の組合事務所に立ち入ったため、翌5日、B2工場長は、茅ヶ崎支部に対して、「会社方針を無視した貴組合支部

の対応につき嚴重に抗議する。」などと記載した抗議書を提出した。

(ウ) これらの立入り制限に関して同月30日、茅ヶ崎支部はB2工場長に対して撤回を求める抗議書を提出した。また、同日、他の労働組合の関係者が組合事務所に立ち入ったので、B2工場長は茅ヶ崎支部に対して抗議書を提出した。

(8) ストライキ解除後の組合員に対する草むしり等の雑作業指示

ア 前記のとおり、昭和63年6月6日会社から争議通告書の記載誤りを指摘され、ストライキ解除を求められた組合は、第一工場等の重点部門指名ストライキを解除した。しかし、ストライキを解除した同日以降、第二工場では指名ストライキ参加者50名中、8名が草むしり等の雑作業に従事させられた。

イ また、ストライキを収拾した同月27日以降、第二工場及び邑久工場では、組合執行委員長などストライキに参加した組合員の一部が草むしりやシール成型の際余分の部分を取る作業（いわゆるバリ取り）等の雑作業に従事させられた。

この理由として会社は、長期のストライキによって受注が減少するなどして人員に余剰が生じており、ストライキ終了後に復帰する職場がないとしたが、こうした状態は同年10月に行われた人事異動まで続いた。

なお、草むしり等の雑作業に従事させられた者のうち一部の者は職場に復帰して行ったが、職場復帰した者のほとんどは組合を脱退した者であった。

ウ 以上のような会社の措置について組合は、「労働協約に基づく協議もしないままの一方的な業務命令である。」と会社に対して抗議を行い、団体交渉を申し入れた。

これに対して、同年7月6日会社は「今回の職場配置の変更は会社の責任と権限において行いうる範囲と考えており、交渉の意味はないと考える。」と回答した。

エ また、同月26日に行われた労使協議会で、会社は、組合に対して、「草むしり等の作業は配転ではなく応援であるので組合と協議する必要はない。このような事態が起きた原因は長期にわたるストライキによるものであり、イヤガラセ、みせしめの配転ではない。今後、自宅待機も含めて検討しなければならない。」旨の説明を行った。

(9) 藤崎作業所の設置と昭和63年10月4日付け人事異動

昭和63年10月4日、会社は人事異動を行った。また、このとき、第一工場及び第二工場に近い場所に藤崎作業所を新設し、ここへ12名の人員を配置したが、これら12名は、組合の執行委員長をはじめとして、すべてが組合の組合員であった。同作業所での作業内容は、第一工場で行っていた圧搾コルク栓の選別等、社外の内職者で行われていた第二工場及び邑久工場のシールの選別・検査等であった。

(10) 労働協約

ア 昭和63年10月6日、会社は、それまで有効なものとして扱っていた組合と会社との労働協約について、署名または記名押印した最初の労働協約が現存しないことから当該労働協約は効力がないとして、新たな労働協約の作成について組合へ申し入れた。

イ なお、当該労働協約第77条は、争議中の団体交渉について、次のとおり規定している。

「第77条 争議中といえども会社又は組合が団体交渉の申し入れをした場合速やかにこれに応じなければならない。」

(11) 会社広報紙「ウチヤマニュース」

会社は、広報紙として「ウチヤマニュース」を発行し、全従業員に配布している。定期のものとしては月2回発行されるが、昭和63年春闘ころからは号外も多く発行された。

「ウチヤマニュース」の記事のうち、本件に関連する主な記事の内容には次のようなものがあつた。

ア 昭和63年6月9日付け号外

前記のとおり、6月8日、会社は、同月6日のストライキに関して「予告なしの争議行為」として組合に対して抗議書を提出したが、この抗議書の内容を掲載し、「・・・今回の組合の行為は、あまりにも慎重さを欠いた、軽率、無責任な行為であると云わざるを得ません。会社は今回の組合の行為に対して、会社が受けた損害について賠償請求すること及び組合責任者の厳正なる処置は当然行っていく考えであります。この処置処分は賃上げ交渉が終わった時点で実施します。」などと記載した。

イ 同月22日付け号外

前記した新労組の結成に関連した6月20日付けの組合からの申入れ書及びこれに対する同月22日付け会社の回答書を掲載した。

なお、会社回答書中、「新組合として認めることとする。」「解雇するか、しないかの決定権が会社にあることは明らかである。」「会社は脱退者を解雇しない。」という部分に二重下線を引いて掲載した。

ウ 同月24日付け号外

「6月22日、A2氏が組合集会で演説した。これを受けて、組合は6月27日以降のストは中止するとの方針を打出している。・・・A2氏の一喝で成り振り構わず方向転換するとは、内山労組には筋が無いのだろうか。・・・自分達のことを自分達で処理できず、絶えず外部の力に頼らねばならないような、無能者を相手にする余裕は今の会社には無い。「生き残り」をかけた必死の努力を阻害するような者とは、あくまで対決姿勢を崩さない考えでいる。」などと記載した。

エ 同年7月15日付け号外

「自らの生活は、自ら生み出し安定させていけばよいのです。ニギ

りこぶしを突き上げ、大声で張り上げ、「頑張ろう！」と見てても、何にも得られません。・・・この15か月間、会社も大きな痛手を被っています。管理職の応援にも限界があって、取引先に対する受注辞退、生産職場の縮小など、争議が終わっても、その修復には相当期間を要すると思えますし、修復出来る見込みの無いものもあります。これら「争議」によって失われたものなのです。」などと記載した。

オ 同月21日付け号外

申立人組合を脱退した8名の氏名を記載し、「・・・脱退したことは「解雇」とは全く関係なく、なんら問題になりません。」などと記載して、この部分に下線を引いた。

また「融資ローンについて」という標題で「両組合に入っていない人は、三和銀行によりローン（返済融資も含めて）を切り換えることを行います。詳細については、本社総務部または各工場の事務課に遠慮なくご相談下さい。」と記載した。

カ 同月同日付け号外

「社員の皆さんへ」と題して、「・・・皆さんが、現実にそくして目をみひらいて会社のあり方、組合のあり方を公平に判断し、態度で示さない限り、残念ながら我社は活力を失って行くでしょう。・・・会社は過去15年間にわたり、組合の良識を信じ我慢強く労使の協調を図るべく努力してきました。しかし、内山労組の幹部には、会社を犯罪者としてしまいたいという、愛社精神のかけらさえも持っていないことを知り恐怖感を覚えています。・・・また会社の労務政策が遅れていると言われましたが、その通りだと私も反省いたしております。これを機に、新労務政策を打ち出し、大幅な人事異動、配置転換をはかり、良識ある社員の皆さんに喜んでもらえるような会社づくりに邁進いたします。社員の皆さん、本当に“俺は人間として正しい道を選んだんだ”と人生に悔いを残さない道を選択して下さい。社会には常識というものがあり、心の中には良識を持たなくてはなりません。」などの社長談話を掲載した。

キ 同年8月22日付け号外

「会社は、皆が努力して発展する会社づくり、一層の努力をしないかねばならないと考えています。従業員として協力してもらえる人達と一緒に「生活向上」に向け進んでいきたいのです。組合が会社を経営しているのではないのです。経営者に能力がないと思うなら、いつまでもしがみついていないで、去ったらいかがですか？会社の立場を考えない組合は会社を潰すものです。これは排除して行かねばなりません。」などと記載した。

ク 同年9月16日付け号外

「最近、内山工業新労組、内山コルク労組の組合員の方々から、「我々の組合は、会社と労働協約を結んでいないが、一体我々の労働条件は

どうなるのか不安だ」との声が出ています。しかし、結論的に言えば何の不安もありません。労働時間をはじめとして、いろいろと労働条件に関して定めた現行の規定を、内山工業新労組、内山コルク労組にも適用していきますので問題はありません。」などと記載した。

ケ 同年10月19日付け号外

「問題がある組合規約の改訂！内山工業労組は本当に組合員のことを思ってやっているのでしょうか？・・・新しい規約下では、自由は全くなくなりますネ！」などと記載した。

3 本件Xに対する草むしりやスクラップの焼却等の雑作業指示及び配置転換

(1) 茅ヶ崎工場の組織構成及び人事

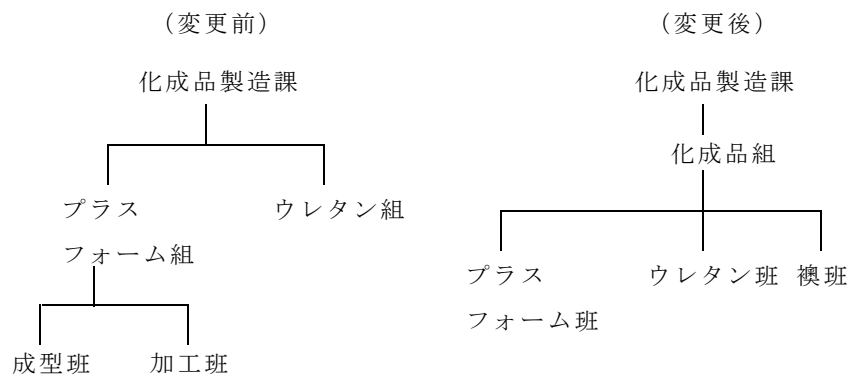
ア 茅ヶ崎工場の組織は、同工場の下に課を置き、課の下に組もしくは班を置き、組のあるところには班を置いて構成していた。また、課のスタッフとして主任がいる。

イ 茅ヶ崎工場の組織変更及び人事異動は、同工場長が行い、これを会社の代表取締役等の役員、各工場長などで構成されている部門長会議で承認する方法が取られている。

なお、茅ヶ崎工場長は、会社の取締役ではない。

(2) Xの化成品組組長就任

ア 昭和62年1月、茅ヶ崎工場は、化成品製造課のウレタン組とプラスフォーム組を化成品組ひとつに統合する組織変更を行った。また、同年2月からは新たに襖の生産を開始し、襖班を新設した。これに伴う化成品製造課の組織変更の状況は次図のとおりである。



イ 以上の組織変更に当たり、茅ヶ崎工場は、当初、当時のウレタン組組長C1が新しくできる化成品組組長に適任であると考えていたが、同人は家庭の事情を理由にこれを辞退した。このため、茅ヶ崎工場は、当時ウレタン組の班長であったXに化成品組組長への就任を要請した。これは、茅ヶ崎工場がXにはいろいろまとめて行く能力があると受け止めていたためであった。

これに対してXは、「ウレタンの仕事以外の知識はなく、組長の職務に自信がない。」などと組長就任を辞退したが、同工場の説得を受け

て、昭和62年1月21日、化成品組組長に就任した。

ウ Xは、化成品組組長に就任したのち、1泊2日の日程で、すでに襖の生産を行っていた大阪工場に出張し、襖の製造現場を見学するなどした。また、これと前後した時期に、襖班班長A3（以下「A3」という。）は、約3週間程度、大阪工場で襖の製造実習を行った。

茅ヶ崎工場では、A3が大阪工場から戻った同年2月中ころから襖の製造を開始し、Xは、A3とともに同年4月末ころまで襖の製造に従事した。

エ その後、Xは、ウレタン以外の化成品組の仕事について、当該職場に休暇等で欠員が生じた場合などにそこへ入り、覚えて行ったが、特定の者から訓練や研修を受けたことはなかった。

(3) Xに対する草むしりやスクラップの焼却等の雑作業指示

ア 前記のように昭和63年春闘において、組合は、昭和63年4月12日から同年6月24日まで波状的にストライキを実施したが、茅ヶ崎工場では、X茅ヶ崎支部長ほか王冠職場などの組合員12名もしくは14名が重点部門指名ストライキの対象者となった。

イ 組合がストライキを解除した同年6月27日、B2工場長は、朝礼で、Xを化成品組組長の職務に復帰させない旨述べ、Xは、当日から同年9月13日まで、B2工場長の指示により、茅ヶ崎工場構内の草むしりやスクラップの焼却等の雑作業に従事した。なお、X以外の指名ストライキ参加者は、従来 of 職場に復帰した。

ウ Xが従事した作業内容等の状況は、おおむね別表(3)のとおりであったが、これ以前には、従業員がこれらの作業を専従で行ったことはなく、茅ヶ崎工場構内の保守管理等は、次のように行われていた。

(ア) 草むしりは、従業員で手分けをして行うことがあった。

(イ) 発砲スチロールくずの焼却、正門・食堂・事務所へ至る通路の清掃、一部事務所トイレの清掃、食堂の芝生の手入れは、高齢者事業団から派遣された者によって行われていた。

(ウ) 建物の保守管理は業者に依頼したり、該当職場の従業員などで対応していた。

(エ) スクラップの処理は、廃棄物処理業者に依頼したり、各職場の従業員が時間のあいた時に焼却等の処理をしていた。

エ X及び茅ヶ崎支部は、上記のXに対する草むしりやスクラップの焼却等の雑作業指示が出されたことに伴い、茅ヶ崎工場へ抗議をし、Xの原職復帰を求めた。

オ 同年7月22日、XとB2工場長とで話合いが行われたが、この時、B2工場長は、「Xに対する指示は、組合員に対するみせしめではなく、5S（整理、整頓、清掃、清潔、躰）をしてもらっている。」などと述べた。

カ 同月28日、本部協議会（同月26日開催）で会社側が草むしりなどの

作業に従事させているのは本社の指示ではない旨の話があったとの情報を得た茅ヶ崎支部は、茅ヶ崎工場に対して、Xに対する雑作業指示は本社がしているのかB 2工場長がしているのかを明確にすること等を交渉事項とする三役交渉を申し入れた。

これに対して、茅ヶ崎工場は、単なる話合いであれば応じると回答し、同月29日、Xら茅ヶ崎支部三役とB 2工場長及び茅ヶ崎工場の労務等を担当する事務課B 3主任（以下「B 3主任」という。）とで話合いが行われた。この話合いにおいて、B 2工場長は、「Xには工場長の裁量で5 Sをしてもらっている。Xがこれに適任であると判断している。期間はあと6か月もさせない。」などと述べた。

なお、本件不当労働行為救済申立ての翌日の同年8月9日、B 2工場長はXに対して、当該作業の期間は同年9月20日までである旨を話した。

キ 同年7月11日ころ、茅ヶ崎支部の副支部長A 4（以下「A 4」という。）は、従業員から、「X組長が6月27日より2週間も元の職場復帰させないで草むしり作業をさせているのは、会社にとって非常に損失であると思います。早急に職場復帰をお願い致します。」と記載し、新労組の組合員も含む合計22名の従業員が署名した嘆願書をB 2工場長に提出するよう依頼された。

同年7月19日、A 4は、B 2工場長に上記嘆願書を提出しようとしたが、同工場長は、これを受け取らなかった。なお、嘆願書は同年8月はじめころにB 2工場長に渡された。

ク 同年9月14日、Xは化成品組組長の職務に復帰した。この間、化成品組組長の仕事は、化成品製造課B 4課長や同課B 5主任が行っていたが、同年7月20日ころから、同課の臨時工1名が出勤しなくなり、品質管理課のB 6主任がこの代わりとして作業に従事した。

(4) Xの配置転換

ア 同年12月19日、B 2工場長は、朝礼で、同月21日付け茅ヶ崎工場の人事異動について発表し、その内容が工場掲示板に掲示された。

内容は、従来のプラスフォーム班を成型班と加工班の2班に分け、Xを加工班の班長に配属する等であり、同月21日、Xに対し、加工班班長に任命する辞令が交付された。なお、加工班の人員はXを含めて2名であり、化成品製造課化成品組の組長は、B 6主任が代行する体制となった。

また、茅ヶ崎工場の加工部門は、この時点においてすでに廃止が検討されたこともある部門であった。

イ 同月20日、茅ヶ崎支部は、茅ヶ崎工場に対して同月21日付けの人事異動に関して三役交渉を申し入れたが、同月21日、同工場は、申入れの内容が判然としないので、具体的な明示があったうえで、対応する旨の回答を行った。なお、当該回答書には「個人の疑問、不平、不満

等について具体的なことがあれば、当該者に対して聴取、説明は致します。」との付記がなされていた。

ウ このため、同月23日、茅ヶ崎支部は茅ヶ崎工場に対し、「Xを配転し、班長に降格させたのは何故か説明されたい。」「Xは中央執行委員である。にもかかわらず、事前協議を行わなかったのは何故か説明されたい。」などの6項目について再度三役交渉を申し入れた。

これに対して、同月26日、B3主任は、A5茅ヶ崎支部書記長に対して「労働組合と事前に協議しなければならない義務はなく、現時点で交渉をする考えはない。工場として説明を要すると認めた事項については本人に対して説明をする。Xの配転問題は本人が説明を求めれば本人に説明する。」などと回答した。

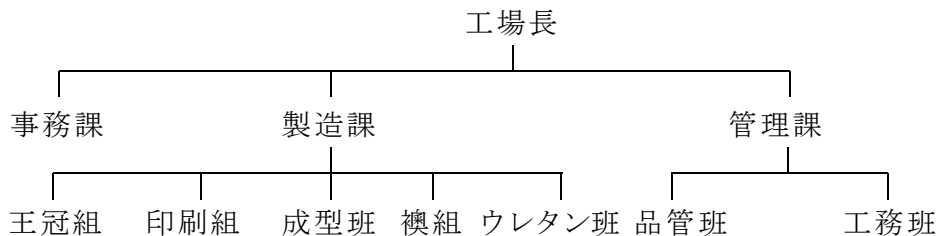
(5) 昭和63年12月21日付け人事異動後の茅ヶ崎工場の組織変更及びXの配置転換

ア 平成元年11月21日、化成品組が廃止された。

イ 同年12月21日、化成品製造課と王冠課の2課が製造課の1課に統合された。

ウ 平成2年9月21日、襖班を襖組とし、加工を外注委託にして加工班を廃止した。これに伴い、Xは、加工班班長からウレタン班の班員に配属された。

エ 同日以降、本件結審時までの茅ヶ崎工場の組織は、次表のとおりである。



(6) 化成品組組長の職務内容及び組長手当等

ア 化成品組組長は、オペレーターとして作業に従事する必要はなく、同組長の職務内容は①課長からの生産予定などの指示を各班に伝達する、②各班の人員の出欠状況を確認し、欠勤者が出た場合などに他班からの応援、組長自らの応援等によって人員調整を行う、③各班の作業状態を把握する、④できあがった製品が指示されたとおりの品質かどうかの確認をする、⑤部下の能力を把握し信頼関係を確立するなどであることが認められる。なお、同組長の職務と化成品製造課の課長、主任及び班長の職務とが重複している部分もあり、これらの権限の分配に関する定めは、とりたててない。また、これらの職務内容についてのマニュアルのようなものもない。

イ また、Xは、化成品組組長在職中、欠勤者が出た時に当該職場で応援作業を行うなどで本来の組長職務ができない場合には、上司に了解を

得ており、上司から組長職務の遂行ぶりについて特別に注意・叱責をされたことはなかった。

ウ Xの組長在任中及び昭和63年12月の給与まで、組長手当は月額4,000円であり、班長手当は月額3,000円であった。しかし、平成元年1月の給与から、組長手当は月額7,000円、班長手当は月額4,500円に引き上げられた。

4 本件茅ヶ崎工場における脱退工作

(1) 昭和63年6月28日の件

ア 昭和63年6月27日、茅ヶ崎支部組合員A6（以下「A6」という。）は、同組合員A7（以下「A7」という。）から、「明日午後5時30分ころから、茅ヶ崎の飲食店「道楽」で、新労組について会社より説明があるので行ってみないか。」と誘われ、これに参加する約束をした。

イ 同月28日、終業後、A6とA7は、茅ヶ崎工場食堂で待ち合わせ、「道楽」に行った。両名が同所に着いた時には、すでに茅ヶ崎支部の他の組合員A8（以下「A8」という。）、同A9（以下「A9」という。）、同A10（以下「A10」という。）及び同A3とB2工場長及びB3主任（以下、B2工場長及びB3主任を総称して「B2工場長ら」という。）は同所の座敷に着席していた。

ウ 席上、申立人組合の組合規約の一部加筆・削除によって作成された新労組の組合規約等が組合員に示され、B2工場長らは、組合側からの新労組結成に対する考え方などの質問に対し、「ウチヤマニュースにあるとおり、会社は新労組を認めた。組合脱退者についても解雇しない。」などと述べた。

また、A9が、組合を脱退した場合の労働金庫のローンの取り扱いについて質問したが、B2工場長らは、返済が必要な場合、会社も対応する旨の回答をした。これに対し複数の組合員から、「それで安心した。それだけが心配であった。」旨の発言があった。

そのあと、A7ら組合員は、茅ヶ崎工場での新労組の旗揚げを翌日の29日に行うこと、A8は、同席の組合員以外の組合員を新労組に加入させるため、同日には組合を脱退しないであとからこれに参加することの会話がなされた。

また、A7は、席上で示された組合脱退届けの見本をもとにして、組合脱退届用紙をワードプロセッサで作成し、準備することとした。

エ この間、A6ら出席者は、ビール、つまみ等を飲食したが、これらの店への注文はB2工場長が行い、会計はB3主任が済ませた。

なお、その後、A6は、当日の飲食代をB3主任ら他の出席者から請求されたことはなかった。

オ 同月29日、A7、A9、A3、A10は組合を脱退し、同年7月4日、A8ら7名が組合を脱退してそれぞれ新労組に加入した。そしてA10が新労組茅ヶ崎支部支部長に、A8が同副支部長に、A7が同書記長

にそれぞれ就任した。

なお、A 6 は、前記「道楽」での会合の翌日の29日に、A 7 から脱退届の用紙が届けられ、その後もA 7 から脱退届を出すよう催促されたが、申立人組合から脱退しなかった。

(2) 同年7月8日の件

同年7月8日、終業後、茅ヶ崎支部の組合員であり、王冠課王冠組の班長であったA 11（以下「A 11」という。）は、B 2 工場長及びB 3 主任に誘われて茅ヶ崎工場近くのそば屋でビール等を飲食した。その後、同月11日、A 11は申立人組合から脱退した。

(3) 申立人組合茅ヶ崎支部からの脱退者の推移

前記のように、昭和63年6月29日から申立人組合茅ヶ崎支部で、同組合からの脱退者が出たが、その推移は次表のとおりである。

年 月 日	茅ヶ崎支部組合員数	脱退者数
昭和63年6月28日(火)	29名	0名
同 6月29日(水)	25名	4名
同 7月4日(月)	18名	7名
同 7月5日(火)	17名	1名
同 7月7日(木)	16名	1名
同 7月11日(月)	13名	3名
同 7月19日(火)	12名	1名
同 11月21日(月)	10名	2名
合 計	10名	19名

5 本件申立てについて

申立人らは、昭和63年8月8日、会社及び茅ヶ崎工場を被申立人として、①Xを従来業務以外の草むしり等の雑作業に従事させることの禁止、②Xを化成品製造課化成品組組長の業務に従事させること、③ポストノーチスを求めて不当労働行為の救済申立てを行い、同年12月27日、請求する救済内容を、①Xを化成品製造課化成品組組長の業務に従事させること、②茅ヶ崎支部長を従来業務以外の草むしり等の雑作業に従事させ、組合員に対し脱退を勧奨するなどによる申立人組合への支配介入禁止、③ポストノーチスに変更し、さらに、平成3年2月20日、被申立人を会社だけに変更した。

第2 判断及び法律上の根拠

1 申立人Xに対する草むしりやスクラップの焼却等の雑作業指示について

(1) 当事者の主張

ア 申立人らの主張要旨

会社は、昭和63年6月27日から、茅ヶ崎工場でXひとりを草むしりやスクラップの焼却等の雑作業に従事させた。Xを雑作業に従事させる必要性、正当性はなく、会社の狙いは、Xが申立人組合支部長であ

ることを嫌悪したためであり、組合活動家に対するみせしめ的な取扱いをして、支部組合員の組合からの離反を促し、もって支部を壊滅させんとしたものに他ならない。

以上のように、本件Xに対する雑作業命令が、Xに対する不利益待遇であり、申立人組合に対する支配介入に該当することは明らかである。

イ 被申立人の主張要旨

長期のストライキにより会社の基本方針である5Sが疎かになっていたことから、来訪者が多くなる秋口に向けて、専従を置いて重点的にこれを実施しようとし、また、化成品職場においてひとり指名ストライキに入っていたXに5Sを担当させるのが最も適当であると考え、実施したものであり、Xを差別的に扱ったものではない。

(2) 当委員会の判断

ア 労使事情

(ア) 前記第1の2の(2)で認定したとおり、会社の主力製品が、コルク関連から自動車関連部品へと移行し、昭和62年には、これが会社の全製品の70パーセントを超えるに至った。そこで会社は、賃上げに関して組合に再考と理解を求めた。しかし、組合は、会社の考え方は、賃金抑制政策であり、労働条件の切下げを行うものであるとしてこれを容認しなかったため、会社と組合との間で、賃上げに関する考え方に食い違いが生じていた。

こうした状況にあって、昭和62年春闘は、前記第1の2の(3)で認定したとおり、難航し、岡山地労委のあっせんによって、ようやく解決した。同春闘後も、前記第1の2の(4)で認定したとおり、L89プレス移設問題、36協定問題、エヌイーシール直出荷問題など紛争が続き、昭和63年春闘に至った。

この間の事情をみると、会社が主力製品の変動に伴い賃上げに関して再考しようとしたことに対して組合が理解を示さなかったこと、さらに、36協定の未締結期間が相当続いた状況などを考え合わせると、会社は、組合の姿勢に相当の不満感を抱いていたものと思われる。

(イ) 昭和63年春闘においても、会社と組合の賃上げに関する考え方の対立は依然として続き、前記第1の2の(5)で認定したとおり、会社は、賃上げの回答指定日に有額回答を行わず、のちに回答した9,400円も最終回答であるとした。また、会社はこれを不満とする組合からの団体交渉要求にも応じようとしなかった。会社は、団体交渉に応じなかった理由として、団体交渉は争議中に行わない労使慣行があり、賃上げ額9,400円は、会社として可能なぎりぎりの額であるなどと主張する。確かに、前記第1の2の(5)のイの(ア)及び同エの(ア)で認定したとおり、組合は、およそ2か月半の間、波状的にストラ

イキを実施するなどの争議行為で対抗し、また、最近では争議行為中団体交渉は行われていないことが認められる。しかし、前記第1の2の(10)で認定したとおり、当時は会社も有効であったとしていた組合との労働協約第77条で「争議中といえども会社又は組合が団体交渉の申し入れをした場合速やかにこれに応じなければならない。」と規定されている。また、会社と組合の賃上げに関する考え方に対立がある中での賃上げ額の回答であり、だからこそ紛争が長期化したと思われることなどを考えると、こうまでかたくなに団体交渉に応じようとしない会社の姿勢には、組合の理解を求める努力をないがしろにし、一方的にこれを組合に押し付けようとする強引さがうかがえる。

さらに、長期のストライキがなされたあとで、かつ、前記第1の2の(5)のエの(ウ)で認定したとおり、組合が岡山地裁へ団体交渉応募等の仮処分申請をしているとはいえ、前記9,400円の会社の賃上げ回答を受け入れた組合からの、昭和63年賃上げ額と配分の確認をするための団体交渉要求にすら応じない会社の姿勢には、組合の賃上げ要求に対する対応の強行的意図がうかがえる。

(ウ) また、こうした紛争の最中、前記第1の2の(7)で認定したとおり、会社は、組合賜暇休暇、組合による構内放送設備や修養館の利用などについて、従来認めていたことを承認しないなど、これらの扱いを厳格に運用するようになった。

少なくとも労使が大きく対立している時期に会社がこうした措置をとったことには問題があるといわざるを得ない。

(エ) さらに、前記第1の2の(8)のアで認定したとおり、組合が争議通告書の記載誤りによって、やむなくストライキを解除した後、会社は、ストライキ参加者のうちの一部の者を草むしり等の雑作業に従事させるほか、前記第1の2の(5)のイの(エ)及び同(11)のアで認定したとおり、後日、予告なしの争議行為に対して組合責任者の厳正な処分をするなどと記載した抗議書を組合に提出し、昭和63年6月9日付けウチヤマニュースにこれを掲載して、従業員に配布した。

争議通告書の記載誤りについての会社の対応に、組合として一抹の不安を抱いたのは無理からぬところと考えられる。

(オ) また、前記第1の2の(6)のアからエで認定したとおり、会社は、新労組の結成通知が出されると即座に、これを茅ヶ崎工場に送り、同工場長は、これを食堂の工場掲示板に掲示するなどして、工場従業員に知らしめた。また、会社は、申立人組合からの新労組結成に伴う組合脱退者の扱い等についての申し入れに対して、新労組結成通知から2日後に、「新組合は認める」、「脱退者は解雇しない」などと回答した。さらに、前記第1の2の(11)のイで認定したとおり、同日、会社は、ウチヤマニュースに、会社回答書のこれら部分に二

重下線を引いて、組合からの申入書とともに掲載して、これを従業員に配布した。

これら会社の対応及び前記の労使事情をみると、会社が新労組の発展に意を向けていただろうとの疑いが持たれる。

- (カ) また、前記第1の2の(11)のウ、カ及びキで認定したとおり、昭和63年6月24日付けウチヤマニュースで、会社は、組合を「自分達のことを自分達で処理できない無能者」、「生き残りをかけた必死の努力を阻害するような者」として、組合との対決姿勢を崩さない旨表明した。

また、春闘終了後の同年7月21日付けウチヤマニュースで、社長は、次のように訴えた。

「内山労組の幹部には、会社を犯罪者としてしまいたいという、愛社精神のかけらさえも持っていないことを知り恐怖感を覚えています。・・・これを機に、新労務政策を打ち出し、大幅な人事異動、配置転換をはかり、良識ある社員の皆さんに喜んでもらえるような会社づくりに邁進いたします。社員の皆さん、本当に“俺は人間として正しい道を選んだんだ”と人生に悔いのない道を選択して下さい。」

これは、あたかも、組合に所属していると人事異動等で不利益になるかのように受け止められる内容である。

加えて、同年8月22日付けウチヤマニュースで、会社は、「会社の立場を考えない組合は会社を潰すものです。これは排除して行かねばなりません。」など組合に対する激しい嫌悪の姿勢を表明した。

- (キ) これら労使事情をみると、会社は、賃上げに関する会社の考え方に理解を示さず、長期のストライキで対抗した組合を嫌悪していたことが認められる。

イ Xに対する草むしりやスクラップの焼却等の雑作業指示について

- (ア) 前記第1の3の(3)のアで認定したとおり、昭和63年春闘で茅ヶ崎工場においても、約2か月半にわたる間に、波状的に、13名もしくは15名の指名ストライキ等を実施しており、ストライキ終了後に茅ヶ崎工場構内の整理等を行う必要性があったことは、一応認められるところである。しかし、この方法に問題がある。

XがB2工場長から指示された草むしりやスクラップの焼却等の雑作業は、会社が言う5Sであるか否かにかかわらず、前記第1の3の(3)のウで認定したとおり、これ以前は、茅ヶ崎工場の従業員が手分けをして行うとか、高齢者事業団から派遣された者あるいは委託業者などによって行われていたものであり、同工場の従業員が専従で行ったことのない作業であった。しかも、Xは当時、化成品製造課の課長、主任に次ぐ地位にある化成品組組長であった。これらを考えると、仮に、会社が主張するように、ストライキ中、化成

品職場でひとり指名ストライキに入っていたXがいない状態で同職場の仕事がスムーズに行われていたとしても、Xがこれに適任であったとする会社の主張には、疑念を持たざるを得ない。しかも、前記第1の3の(3)のイで認定したとおり、Xに事前の話もしないまま、本来の業務をさせず、同人だけを専従で当該雑作業に従事させていること、Xが茅ヶ崎支部長であったことを考えると、むしろ、他意がうかがえる。

また、前記第1の3の(3)のエからクで認定したとおり、Xが当該雑作業に従事するようになったのち、茅ヶ崎工場の従業員22名が、Xに草むしり作業をさせているのは会社にとって非常に損失であるとして同人の職場復帰を求める嘆願書を提出している。さらに、同年7月20日ころから、出勤しなくなった臨時工の代わりに管理職であるB6主任が現場作業に従事している。加えて、X自身及び茅ヶ崎支部が再三の抗議及び原職復帰要求をしている。こうした状況であったにもかかわらず、約2か月半を超える期間、同人に当該雑作業をさせ続けた茅ヶ崎工場の対応も、不自然に思われる。

なお、会社は、Xは、納得して5Sに従事し、これに積極的な取り組み姿勢をみせたなどと主張するが、上記のとおり、X自身も、同人の扱いに対して茅ヶ崎工場に抗議していることが認められるから、会社のこの主張は到底信じがたい。

こうしてみると、仮に茅ヶ崎工場構内の整理等を行う必要性があったとしても、Xだけをこれに専従に従事させる正当な理由はなかったものといわざるを得ない。

なお、仮に、別表(3)に掲記された作業中いくつかXがこれを行うのに適切なものがあったとしても、B2工場長のXに対する指示は、継続して2か月余の期間にわたり草むしりやスクラップの焼却等の雑作業を行わせるものであったから、同工場長の上記指示は全体として評価されるべきであり、これに正当な理由を欠くことは変わらないというべきである。

また、Xは、組長たる地位にあったのであるから、長期間、専従で当該雑作業に従事させられたことにより、相当な精神的苦痛を受けたと推認される。

さらに、Xは、前記第1の1の(3)で認定したとおり、入社以来ほとんどの期間、茅ヶ崎支部の役員に選出されており、当時も同支部の支部長であったのであるから、同人が正当な理由もなくこうした雑作業に従事させられたことで、同支部員に動揺が生じたことも容易に推認されるところである。

(イ) ところで、会社は、茅ヶ崎工場においては、同工場独自の自主的運営がなされ、労務施策も本社と異なり同工場別個独立に決定、実施しており、同工場独自の問題については、茅ヶ崎支部との話合い

によって円満な解決を図ってきている、同工場と茅ヶ崎支部との信頼関係が確立されているなど、同工場における行為には、不当労働行為意思が存在しないと主張し、本件Xに対する措置は、本社の指示によるものではなく、茅ヶ崎工場独自の考えの下に行われたものであると主張する。これに対して、申立人らは、B2工場長には独自の権限などないと言っても過言ではなく、本件は、岡山の各工場においてなされたものの再現であり、本社からの指示によってなされていることは余りにも明白であると主張するので、以下、この点について検討する。

確かに、茅ヶ崎工場においては、前記第1の1の(1)及び同2の(1)で認定したとおり、岡山県にある各工場とは、生産する製品が異なり、同工場だけに係わる問題のほとんどが同工場と茅ヶ崎支部との話し合いによって解決していたことが認められる。また、前記第1の3の(1)のイで認定したとおり、人事異動なども一義的には、B2工場長が決定し、会社の部門長会議の承認を得ていることが認められる。

しかし、これら、同工場の特殊性、自主的な運営があったとしても、同工場は、会社の他の工場と同様に、会社の一工場に位置付けられているにすぎず、前記第1の3の(1)のイで認定したとおり、B2工場長は、会社の取締役でもない。これらのことなどを総合すれば、会社が茅ヶ崎工場の労使問題の処理を、すべて同工場長に一任していたとは考えられない。また、茅ヶ崎支部は組合の下部組織であるから、茅ヶ崎支部と茅ヶ崎工場との間で処理できる労使問題には自ずと制約があると考えるのが自然である。

加えて、昭和63年春闘での諸紛争は、賃上げに関する会社と組合との考え方の大きな対立に端を発していると言えるから、全社的な問題であり、茅ヶ崎工場だけが例外であったとは思われない。事実、前記第1の2の(5)のイ及びウで認定したとおり、同工場でも他工場と同一日程でストライキが実施されており、ストライキ中、管理職らによる生産対応も行われている。

こうしてみると、B2工場長が、これら紛争の経過について無関心であったとは到底考えられないし、春闘の最中に組合が分裂する事態が生じ、新労組の結成通知が即座に本社から同工場に送られていること、会社及び組合の行動、姿勢等は、ウチヤマニュースで報じられていることなどを合わせ考えると、本件は、申立人らが主張するような本社からの指示によるものと即断はできないものの、B2工場長が会社の意を汲んだものであることは容易に推認される。また、B2工場長の本件言動の不当労働行為性に対する使用者としての会社の責任を否定することは到底できない。

ウ まとめ

以上を総合的に判断すると、ストライキ解除後Xだけを専従で草むしりやスクラップの焼却等別表(3)の雑作業に従事させたことは、B2工場長が会社の意を体して行ったものであり、賃上げ問題をめぐり長期のストライキで対抗した組合を嫌悪していた会社が、組合を弱体化させるために行った茅ヶ崎支部長としてのXに対する不利益取扱いであるとともに、申立人組合への支配介入であると判断せざるを得ず、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 Xの化成品組組長から加工班班長への人事異動について

(1) 当事者の主張

ア 申立人らの主張要旨

会社は、昭和63年12月21日、Xを茅ヶ崎工場化成品製造課化成品組組長から同組加工班班長に配置換えした。これは、降格であり、申立人組合を嫌悪して、これを破壊するためになした不利益処分である。

イ 被申立人の主張要旨

Xは、組長在職中、組長としての職責を果たさなかったこと、さらに、X自身に、失った信頼を回復しようとする姿勢が全く見られなかったことが、昭和63年12月の定期人事異動においてXを組長に再任しなかった理由である。

また、Xを加工班班長としたのは、Xの守備範囲を狭め、ひとつひとつ確実にステップを踏ませることによって、再度全体を見ることができるようになるのではないか、そのチャンスを与えてみようということ、Xが、組長当時頻繁に作業に入っていたのが加工であり、Xとしても一番取り組みやすく、早くマスターできるのではないかということを考えてためである。

以上のとおり、本件異動は、不当労働行為に該当するものではない。

(2) 当委員会の判断

ア 労使事情

Xが、草むしりやスクラップの焼却等の雑作業に従事させられた当時の労使事情は、前記第2の1の(2)のアで判断したとおりであり、ここでは、それ以降の労使事情について検討する。

(ア) 前記第1の2の(6)のカ及びオで認定したとおり、昭和63年7月29日には、新労組のほかにコルク労組が結成され、同年8月初旬には、申立人組合の組合員数は、組合分裂前に比べ半減し、同月中旬には、新労組よりも少なくなった。こうした状況下にあつて、組合は、組合員の自主申告による方法で会社の組合脱退勧奨などについて調査を実施した。さらに、同年11月には、大阪工場で、大阪労組が結成されている。

これら申立人組合の分裂、組合員数の推移などを見ると、たとえ、春闘等の組合執行部の対応に不満を持っていた組合員がいたとしても、こうまで急速に申立人組合の組合員数が減少したことは、不自然に

感じられ、申立人組合が会社の工作によるものと見るのも理解できなくはない。

(イ) また、前記第1の2の(8)のイで認定したとおり、岡山県の工場では、組合員の草むしりやバリ取り等の雑作業従事は、同年10月4日の人事異動まで続き、この間本来の職場に復帰した者は申立人組合から脱退した者がほとんどであった。さらに、前記第1の2の(9)で認定したとおり、同日の人事異動で新設の藤崎作業所に12名が配置されたが、すべてが申立人組合の組合員であり、同所の作業内容は、それまで、社外の内職者等により行われていた作業であった。

これらについて、会社は、人員の余剰対策と言うが、仮に、人員に余剰があったとしても、申立人組合の組合員に偏ってこれに当てられたことには、疑念が残る。

(ウ) また、前記第1の2の(10)で認定したとおり、同年10月6日、会社は、それまで有効なものとして扱っていたと認められる申立人組合との労働協約は無効であるとした。さらに、前記第1の2の(11)のケで認定したとおり、同月19日付けのウチヤマニュースで、組合の規約改訂に問題があるとして、組合の新規約では自由は全くなくなるなどと、組合内部の問題について言及している。

(エ) 上記(ア)ないし(ウ)の事情を考え合わせると、依然として、会社は、組合に対する嫌悪の意思を持ち続けていたことが認められる。

イ Xの加工班班長への人事異動について

(ア) 会社は、Xを化成品組組長から加工班班長へ配置転換した理由として、昭和62年の春闘以降、Xは、作業の習得はできず、組長として職場全体の把握を行わず、管理職や班長に任せきりで、組長本来の業務である部下への指示もできず、本人は、加工部門で応援作業をすることが多い状態となり、部下の信頼は得られず、部下からは、欠勤者の把握もしない等の多くの不満が聞かれるようになったためであると主張するので、まず、これについて検討する。

前記第1の3の(2)のイで認定したとおり、Xは、ウレタンの仕事以外の知識はないなどの理由で組長の就任を辞退した経緯もあり、会社もこれを承知の上でXを化成品組組長に任命している。また、前記第1の3の(2)のウで認定したとおり、Xは、襖の仕事について大阪工場で見学等をしているが、1泊2日程度のもので、これをマスターできたとは考えられない。しかも、ウレタン以外の仕事は、前記第1の3の(2)のエで認定したとおり、応援で作業をしたときに覚え、特定の者から研修等を受けたことはなかった。こうしてみると、Xが、仮に、ウレタンの仕事以外の習得度が低かったとしても、これをXだけの責任とするには疑問がある。

さらに、B2工場長及びB4化成品製造課長は、本件審問において、Xは、新機械の使い方等について満足に会得できず、臨時員の

ほうが早くマスターしたなどと証言しているが、この証言は、前記第1の3の(6)のAで認定したとおり、オペレーターとして作業をする必要のない組長に、現場の作業者と同程度以上の作業習得度を求めているもので、これをもって組長の職務を遂行する上で必要な作業の習得がされていなかったとは言い切れないし、むしろ不可解に思われる。

また、Xが組長としての職責を果たさなかったという会社の前記主張について、B2工場長及びB4化成品製造課長は、本件審問において、日報の回収をしていない、注文書などを現場に持っていかない、欠勤者が出た場合、他の職場から一時的に人を異動するなどの努力が少なく安易に自分が入って組長として本来なすべき人員調整をしない旨証言しているが、これら証言では、どういう状況のもとでそうした事態となったのかは、定かではない。

これに対して、X本人は、本件審問において、組長の職務を遂行するうえで、欠勤者が多く、その補充のため自ら現場に入らざるを得なかった事情、また、主任も現場に多く入っていたことを証言している。

ところで、化成品組組長の職務内容は、前記第1の3の(6)のAで認定したとおりであり、おおむね、化成品製造課の各班の現場作業が円滑に進められるような環境づくりをすることと言える。しかし、具体的な職務については、同課課長、主任及び班長の職務と重複する部分もあり、マニュアルなどで明確になっていなかった。したがって、Xが組長としての職務を果たさなかったか否かについては、その時々具体的な状況に照らして判断しなければならないところであるが、会社の疎明をもって、Xが、組長としての職責を果たさなかったと断定することはできない。

また、会社は、Xが、部下からの信頼も得られず、部下からの不満があったと主張しているが、これについても、どういう状況のもとでどの程度の不満が出されたのか、これによって部下からの信頼が得られなくなった状態であったのか否かは、明らかでない。してみると、仮に部下からの不満があったとしても、一概にXだけの責任には帰せられない。

加えて、前記第1の3の(6)のイで認定したとおり、Xは、組長在職中、組長職務の遂行ぶりについて上司から特別に注意・叱責をされたこともなく、欠勤者が出た職場で応援作業を行う場合など組長としての職務ができない場合には、上司の了解を得ていたこと、前記第1の3の(2)のイ及び同(4)のAで認定したとおり、茅ヶ崎工場は、Xを化成品組組長に就任させるに当たっては、同人に事前に話をしているが、本件異動に当たっては、事前の話は全くされていないことを考えると、なおさら、会社の主張には、疑念を持たざる

を得ない。

以上の点を合わせ考えると、Xを化成品組組長から加工班班長へ配置転換した理由としてあげる、Xが化成品組組長の職務を果たさず、部下からも信頼を失っていたとの会社の主張を採用するに足りる疎明はなく、Xを化成品組組長から加工班班長へ配置転換した正当な理由はないといわざるを得ない。

- (イ) 次に、会社は、現場役付き、すなわち、組長、班長は、資格ではなく、毎年定期異動において配置を見直し、職場を指揮監督する職制としての役割を担うものとして、毎年新しく会社が任命するものであり、組長、班長の任期は1年であって、資格でない以上、昇、降格の概念はあり得ないと主張するので、この点について検討する。

ところで、会社のこの主張は、本件の結審まじかになされたものであり、それまでは、会社も、その主張を陳述する書面において、Xの本件異動は降格であると認めていた節がある。さらに、組長の任期が1年であるなど当該会社の主張を認めるに足りる疎明もない。

しかし、この点は別にしても、前記第1の3の(1)のアで認定したとおり、茅ヶ崎工場の組織機構中で、班長は、組長の下に位置付けられていること、また、前記第1の3の(6)のアで認定したとおりの化成品組組長の職務内容、前記第1の3の(6)のウで認定したとおり、組長手当は班長手当より多く支給されていることなどから、化成品組組長から加工班班長への異動は、実質的な降格と考えるのが相当であり、会社の主張は採用できない。

- (ロ) なお、会社は、前記のとおり、Xを加工班班長にした理由として、Xが、組長当時頻繁に作業に入っていたのが加工である旨主張するが、Xの化成品組組長から加工班班長への異動は、前記のとおり、実質的な降格であり、正当な理由がないのであるから、この点について検討をするまでもない。むしろ、加工部門は、前記第1の3の(4)のア及び同(5)のウで認定したとおり、当時までに、茅ヶ崎工場が廃止を検討したこともある部門であり、平成2年9月には、加工を外注委託にして、廃止されていることを考えると、会社のこの主張は、不自然に思われる。

- (エ) とところで、前記第2の1の(2)のイの(イ)と同様に、本件Xに対する人事異動についても、会社は、茅ヶ崎工場の独自性を援用し、申立人らは、本社の指示によるものと主張する。しかし、本件発生までに、前記第2の1の(2)のイの(イ)で判断した内容を覆す特段の事情も認められないから、本件についても、前記第2の1の(2)のイの(イ)と同様な判断をせざるを得ない。

ウ まとめ

以上を総合的に判断すると、本件Xの化成品組組長から加工班班長への人事異動は、実質的な降格であって、前記第2の1の(2)で判断

したXに対する草むしりやスクラップの焼却等の雑作業指示と同様に、B2工場長が会社の意を体して行ったものであり、組合を嫌悪していた会社が、組合を弱体化させるために行った茅ヶ崎支部長としてのXに対する不利益取扱いであるとともに、申立人組合への支配介入であると判断せざるを得ず、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。

3 茅ヶ崎工場における脱退工作について

(1) 当事者の主張

ア 申立人らの主張要旨

昭和63年6月28日、会社は、茅ヶ崎工場に所属する申立人組合の組合員6名を茅ヶ崎市内の飲食店「道楽」に集合させ、B2工場長とB3主任が酒食を供しつつ、「労働金庫からのローンは会社で面倒をみる。」などと述べて、申立人組合から脱退させたいうえ、新労組に加入するよう説得し、同月29日、組合員4名をして申立人組合から脱退させ、新労組に加入させた。

また、同年7月8日終業後、B2工場長とB3主任は、王冠組の班長であったA11を飲み屋に連れ出し、「A7を班長にしてもいいんだよ。」と同人の降格をちらつかせ、組合脱退を勧奨し、その結果、同人は、同月11日、組合を脱退した。

これらは、申立人組合に対する支配介入の不当労働行為である。

イ 被申立人の主張要旨

昭和63年6月28日、B2工場長とB3主任は、従業員からの誘いにより、酒席に同席し、その時の会話の中で、「組合をやめたら、会社は自分を首にするのか。」などと言うものがいたので、「会社は首になんかしない。6月22日のウチヤマニュースにある通りだ。」などと話し、また、ローンの件については、従業員の質問に対し、「銀行を紹介します。」と答えたものであり、本社における「融資ローン」との関連は全くない。このように、申立人が主張するような脱退工作をした事実はない。

また、同年7月8日、B2工場長とB3主任は、A11と酒席を共にしたが、その場での会話は、四十肩とか五十肩とかの話をしたものであり、申立人主張のごとき話をした事実はない。

(2) 当委員会の判断

ア 労使事情について

本件発生当時の労使事情を見ると、前記第2の1の(2)で判断したように組合が分裂し、会社は、新労組の発展に意を向けていただろうとの疑いが持たれるところであり、賃上げについての会社の考え方に理解を示さず、長期のストライキで対抗した組合を嫌悪していたことが認められる。また、B2工場長は、会社が組合を嫌悪していたことを十分承知していたことが認められ、本社から送付された新労組の結成

通知を同工場掲示板に張り出すなどして、直ちにこれを従業員に知らせている。さらに、茅ヶ崎支部長であるXを、正当な理由もなく草むしりやスクラップの焼却等の雑作業に従事させた。

イ 昭和63年6月28日の件について

申立人らは、本件会合の費用は会社が負担しており、そこでB2工場長らは、組合脱退者の労働金庫のローンの取扱いについては会社が面倒をみると発言していることから、B2工場長が、本社の意向を確認したうえ本件会合を開いたのもであると主張する。これに対して、会社は、本件会合にB2工場長らが出席したのは従業員からの誘いによるものであり、そこでの話の内容は事前に聞いていなかったし、飲食代は、後日、若い者を除いて割り勘にしており、会社の経費ではないと主張するので、まずこの点について検討する。

前記第1の4の(1)のエで認定したとおり、飲食物の注文はB2工場長が行い、飲食代の支払いはB3主任が済ませたこと、A6は、その後も飲食代を支払っていないことから、飲食代を会社が負担したとの疑いは極めて強い。また、前記第1の4の(1)のア及びウで認定したとおり、A6は、A7から「新組合について会社より説明があるので行って見ないか。」と、本件会合への出席を勧誘された。また、B2工場長らは、組合脱退者の労働金庫のローンの取扱いについての組合員からの質問に対し、その対応を即答している。しかも、B2工場長らが同席する席上で新労組の組合規約、組合脱退届けの見本などが組合員に示されている。

こうしてみると、B2工場長らは、少なくとも、本件会合で、新組合のこと、それに伴う組合からの脱退問題などについて話がされることを事前に承知していたと考えられ、組合が分裂して間もない時期に、B2工場長らが、こうした会合に出席すること自体、問題といわざるを得ない。

次に、申立人らは、B2工場長らが、組合脱退の場合の労働金庫のローンの取扱いについて、「会社が面倒をみる。」と発言し、これについて便宜を図ることを約束するという利益誘導をしたと主張し、会社は、従業員の質問に対して、「銀行を紹介します。」と答えたものであると主張するので、この点について検討する。

当日の会合で、出席した組合員から、組合を脱退した場合の労働金庫のローンの取扱いについてB2工場長らに、質問がなされたことについては、当事者に争いはない。問題は、同工場長らのこれに対する言動が、組合への支配介入に当たるか否かにある。

ところで、B2工場長らのこれに関する言動について当事者の主張に相違があるが、たとえ、当該言動が、「面倒をみる。」「銀行を紹介する。」のいずれであったとしても、組合員が組合から脱退することによって労働金庫からの借入金を返済しなければならない事態になっ

た場合でも、借入金の利息の高低の差はあるものの、当該組合員が即座に、自ら返済金の工面をする必要がない点においては同じであり、これによって組合から脱退することに伴う金銭的な障害は当面なくなったとみるのが相当である。しかも、前記第1の4の(1)のウで認定したとおり、B2工場長らの回答を聞いた複数の組合員は安心した旨の発言をしており、他方、同工場長は、本件審問において、組合員が組合から脱退することによって労働金庫からの借入金を返済しなければならない事態になることを心配していたことを認識していた旨の証言をしている。

また、前記第1の4の(1)のオで認定したとおり、本件会合に参加した6名の組合員のうち、A6を除いて、翌日29日に4名が、同年7月4日には1名が本件会合に参加していなかった他の6名と共に、それぞれ組合を脱退した。しかも、そのうちの3名は、新労組の幹部になっている。してみると、同人らにとって、当該B2工場長らの回答は、新労組の組織拡大のための弾みになったことは容易に推認される。

したがって、会社は、本件ローンの問題と前記第1の2の(11)のオで認定した昭和63年7月21日付けウチヤマニュース記載の融資ローンとの関連はないとの主張もしているが、本件について判断するうえで、この主張を特に検討するまでもないと思われる。

ウ 同年7月8日の件について

同年7月8日終業後、B2工場長とB3主任及びA11が、茅ヶ崎工場近くのそば屋で飲食したことについては、当事者に争いが無いが、申立人らは、その席上で、B2工場長がA11に対して、「A7君が班長になってもいいんだよ。」と述べ、組合からの脱退を勧奨したと主張し、会社はこれを否定する。

確かに、前記第1の4の(2)で認定したとおり、A11は、B2工場長らと飲食をした直後の同月11日、申立人組合から脱退をしている。しかし、このことと、A11からこの事情を聞いたとするC2の陳述書(甲第33号証)をもって、にわかに、B2工場長が申立人らが主張するときの発言をしたと認定することはできず、また、他にこれを認めるに足りる疎明もない。

したがって、この件についての申立人の主張は採用できない。

エ まとめ

以上アないしウのとおりであるから、組合が分裂して間のない時期になされた、組合を脱退した場合の労働金庫のローンの取扱いについてのB2工場長らの言動は、組合から脱退すると労働金庫からの借入金を返済しなければならないと心配していた茅ヶ崎支部の組合員の不安を解消させ、もって同組合員の組合からの脱退を促進させたものである。これは、前記第2の1の(2)で判断したXに対する草むしりやスクラップの焼却等の雑作業指示と同様に、同工場長が組合を嫌悪し

ていた会社の意を体して行った組合への支配介入と判断せざるを得ず、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為として会社はその責任を免れないというべきである。

4 救済方法について

申立人らは、Xに対する昭和63年12月21日付け人事異動についての救済として、同人を茅ヶ崎工場化成品製造課化成品組組長の業務に従事させることを求めている。

しかし、前記第1の3の(5)で認定したとおり、その後、同工場の組織が変更され、本件結審時には化成品製造課化成品組は存在しない。したがって、本件については、主文第1項のとおり命ずることとする。

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

平成3年10月29日

神奈川県地方労働委員会
会長 秋田成就

(別表 略)