

命 令 書

平成 3 年(不再)第 44 号事件
再 審 査 申 立 人 ゴンチャロフ製菓株式会社
平成 3 年(不再)第 45 号事件
再 審 査 被 申 立 人

平成 3 年(不再)第 45 号事件
再 審 査 申 立 人 ゴンチャロフ労働組合
平成 3 年(不再)第 44 号事件
再 審 査 被 申 立 人

主 文

本件各再審査申立てを棄却する。

ただし、初審命令主文第 1 項を次のとおり改める。

- 1 ゴンチャロフ製菓株式会社は、容器洗浄作業について、ゴンチャロフ労働組合執行委員長 X1 を、第 1 包装班の他の機械取扱業務従事者と同様に取り扱わなければならない。

理 由

第 1 当委員会の認定した事実

1 当事者

- (1) 中労委平成 3 年(不再)第 44 号事件再審査申立人・同年(不再)第 45 号事件再審査被申立人ゴンチャロフ製菓株式会社(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、洋菓子の製造及び販売業を営む株式会社であり、本件初審申立時、西灘工場を始めとし、東灘工場、東京支店、名古屋営業所及び九州営業所を有していた。なお、初審審問終結時における従業員数は 454 名である。

また、本件初審申立時、西灘工場の製造課には、現場係と包装係の 2 係があり、現場係には、第 1 現場班ないし第 5 現場班と技術室が、包装係には、第 1 現場で溶解したキャンディ原料を冷却した後、切断、包装し、包装不良品を選別した後に、14 種類のキャンディを均等に混合し、小包装を行う第 1 包装班とこれらを詰め合わせ、荷姿に梱包する第 2 包装班があった。

- (2) 中労委平成3年(不再)第44号事件再審査被申立人・同年(不再)第45号事件再審査申立人ゴンチャロフ労働組合(以下「組合」という。)は、会社の従業員を構成員として、昭和59年3月6日に結成された労働組合である。なお、本件初審申立時における組合員数は4名である。

2 組合結成に至るまでの経緯

(1) X1らの入社と結束会の活動

- ① 昭和58年4月1日、X1(後の組合執行委員長。以下「X1」という。)とX2(後の組合書記長。以下「X2」という。)が入社し、それぞれ西灘工場製造課の第2包装班と第1包装班に配属された。
- ② 同年7月、X1とX2は、二人揃って同月末に2日間の年次有給休暇申請を行った、しかしながら、この申請は2人が新入社員であること及び月末であることから直ぐには承認されず、西灘工場製造課現場係長Y1(以下「Y1係長」という。)と同包装係長Y2(以下「Y2係長」という。)の両係長と折衝の末、当該休暇を取得するに至った。
- ③ 同年8月中旬、X1、X2を含む4人は、組合結成を企図して結束会を結成した。

以降、結束会として、勉強会の開催、リクレーションの実施等を通じて会員拡大を図るとともに、会員限りに配布する「結束」と題する機関紙を2回発行し、その紙面において、サービス残業、年次有給休暇取得、休憩時間の利用、残業食、パートタイマーの解雇等について会社の労務管理に問題があると指摘した。

(2) X3の配置転換問題と組合の結成

- ① 昭和59年2月下旬、西灘工場設備管理課長兼労務課長Y3(以下「Y3課長」という。)は、同設備管理課員X3(以下「X3」という。)に、同年3月1日付けで東灘工場の製造課第1現場班への配置転換を通告した。
- ② この配置転換の通告に関し、X3は、異動に数日の余裕しか与えられていなかったこと、かつ、配置転換に応じなければ辞めてくれと退職を迫られていたことから、平素から交際のあったX1に相談した。

この相談を受けたX1は、同年2月28日、結束会内でその対応について検討し、翌29日、X2らとともに4名で、短時間ではあったが就業時間中に1階の職場を離れ、Y3課長に対し、「2、3日前に急に配転を言うて、それで嫌やったら辞めてくれとはどういうことなんですか。きっちりと説明してください。本人の意見をちゃんと聴いているんですか。」と抗議した。

- ③ この抗議に対し、Y3課長は、やりとりの末、X1らに「ゴンチャロフに組合

はないんや。組合でも作る気か、作ってみろ。全員処分する。」と答えた。

なお、抗議を行った X1 らは、就業時間中に持ち場を離れたとして嚴重注意処分を受けた。

- ④ 昭和 59 年 3 月 6 日、この配置転換問題を契機として、組合が結束会を母体に結成され、X1 は執行委員長に、X2 は書記長に、X3 ら 9 名の者が執行委員となった。

3 組合結成後の経緯と会社の対応

(1) 脱退勧奨

- ① 組合結成後、取締役西灘工場長兼製造課長 Y4(以下「Y4 工場長」という。)は、就業時間中に X1 を工場長室に呼び出し、「組合については、考え直してもらいたい。わしと一緒にやらへんか。」と告げた。

- ② 昭和 59 年 5 月又は 6 月ころ、Y3 課長は、組合執行委員の自宅に電話し「もう組合を辞めるように。」と言った。

この脱退勧奨について組合は、Y3 課長に、いやがらせはやめろと抗議した。

- ③ なお、組合員数は、結成当初 56 名であったが脱退者が相次ぎ、同年 6 月 1 日付けで副執行委員長 2 名、執行委員 3 名が脱退するなど、6 月初旬には 10 名に減少していた。

(2) 団体交渉の経緯

- ① 昭和 59 年 3 月 7 日、組合は、組合活動の保障、賃金の引き上げ、残業中の食事時間の確保、休暇の取得等に関する要求書を会社に提出し、同年 3 月から 7 月までの間に、会社と数回の団体交渉の機会を持った。

- ② しかし、会社は、組合がその結成当初から加盟していた神戸地区労働組合協議会の役員が団体交渉の場に出席していたことから、その都度、役員に対しては、「お引き取り願います。」と、組合に対しては、「会社の者だけでやろう。」と発言した後は沈黙し続けたため交渉は進展せず、組合の要求に対する会社の回答は得られなかった。

(3) 組合機関紙の発行等その後の組合活動

組合は、昭和 59 年 7 月から「ごんちゃろふ」と題する機関紙を発行し、会社門前や駅頭で配布した。その発行は、昭和 61 年 10 月までの 2 年間で 61 号になった。その内容としては、会社の安全対策のあり方、残業中の休憩の取扱いと手当の計算、利益分配金の計算方法と支給額、係長による脱退勧奨、職場における不満等のアンケート集計結果、就業時間外朝礼、労働基準監督署への申告とその経緯、X2 書記長の長期応援作業の経緯等々についての紹介や問題点の指摘、抗議の呼びかけ等多岐にわたるものであった。

なお、昭和 61 年 10 月 1 日付け「ごんちゃろふ」第 61 号の内容は、清掃作業等に専ら従事させられていることに抗議しその理由を問い質す X2 や X1 に対し、昭和 61 年 8 月 22 日から 9 月 26 日までの間に、Y2 係長、Y1 係長、Y5 係長(以下「Y5 係長」という。)のそれぞれが、前後 6 回にわたり暴力行為に及んだことについて、抗議し、謝罪を要求するものであった。

(4) X2 に対する会社の態度

- ① 昭和 60 年 1 月 21 日、Y2 係長と第 1 包装班内での仕事の分担をめぐって口論した X2 は、翌 22 日からバレンタインデーまでということで第 2 包装班への応援を命じられた。

しかし、応援作業は、バレンタインデーの 2 月 14 日を過ぎても続けられ、第 2 包装班へ正式配属になる昭和 61 年 4 月まで及んだ。

なお、会社には、このような長期応援の例はなく、また、X2 が応援の理由を尋ねても、Y2 係長、Y1 係長は答えなかった。

- ② 昭和 61 年 7 月 31 日、Y2 係長と製品の数合わないことをめぐって口論した X2 は、翌 8 月 1 日から、専ら階段、廊下等の清掃等の作業を命じられた。

同年 10 月 30 日に至り X2 は、Y2 係長から休憩時間中に、「休憩はするな、ここで洗え。」と言われ、休憩中の同僚の目前で食堂のカーテン洗いをさせられた。

これを契機に X2 は、翌日から無届欠勤を続け、昭和 62 年 2 月 15 日付けで退職届けを会社に提出した。

4 X1 に対する会社の態度

(1) X1 の組合活動

X1 は、組合結成以来組合の執行委員長として、労働条件の改善や組合員に対する会社の不当な処遇の是正等について、労働基準監督署に申告したり、組合機関紙の発行・配布を行い、常に組合の中心となって行動していた。

(2) X1 の行動と会社の対応

他方、X1 については仕事に関し、以下のような行動とこれに対する会社の対応があった。

- ① 昭和 59 年 5 月又は 6 月ころ、X1 は、冷却板を移動させるためのテコ棒を跨いで通り、上司から叱責された。

- ② 昭和 60 年 5 月 27 日、X1 は、給料受領のための印鑑をロッカールーム取りに行く旨、包装係主任 X5(以下「X5 主任」という。)に伝えて欲しいと同僚の X4(以下「X4」という。)に伝えた後にロッカールームに行ったが、忘れて来たことに気づき、そのまま自宅まで取りに戻り、約 5 分間無断外出をした。

同年6月3日、X1は、この行動に関し報告書を会社に提出した。

同月10日、Y1係長は、この件に関し、X1、X5主任、X4を集め、無断外出の経緯について問い質すとともに、口述記録を作成した。

さらに同年7月8日、Y1係長、Y5係長は、この件に関し、取締役総務部長Y6(以下「Y6部長」という。)の同席の下に、3人から重ねて事情聴取を行った。この際、Y1係長は、X5主任に、そして続いてX4に対して、「お前、組合に入ってるんか。」とどなった。

- ③ 昭和61年5月又は6月ころ、X1は、作業終了後カットアンドラップ機械の巻き込みロールを取り外して洗浄し、前任者にならい、組み立てず乾かしたまま帰ろうとしたところ、X5主任から「それを全部セットして帰ってくれ。」と指示された。しかし、X1は、従来からの慣例もあり、「錆びるから。」と言ってこの指示に従わなかった。なお、このことについて、同人に対する同主任からのそれ以上の指導はなく、会社からの特段の措置もなかった。

(3) 機械担当責任者の選任とX1の容器洗浄作業

- ① X1は、昭和58年8月に、第2包装班から、X2と同じ第1包装班に配置換えとなった。

第1包装班は、前記1の(1)の作業を、主に機械を用いて行う部門であり、カットアンドラップ、ラップエース、テンチ、EL8型、混合機、EAと呼ばれる機械が14ないし15台配置されていた。これらの機械については、班員が単独で、あるいは数人が組んで交替して取り扱うほか、例えばカットアンドラップ機械では前工程としてのキャンディ原料の冷却、後工程としての選別作業等当該機械取扱に伴う関連作業(以下、関連作業を含め「機械取扱業務」という。)を行っていた。なお、作業に必要な容器の洗浄業務については、班員それぞれが、機械取扱業務の手空き時間に従事していた。

昭和60年1月ころには、X1は、X2外1名と組んで、カットアンドラップ機械取扱業務に従事しており、昭和61年5月または6月ころには、X1はX4外1名と組んで、上記業務に従事するとともに、X4にカットアンドラップ機械の取扱い方を教えていた。

- ② 昭和61年6月、X1は、検便検査でサルモネラ菌の疑陽性と判定されたため、それまで取り扱っていたカットアンドラップ機械の担当から外され、X5主任から選別作業を命じられた。

同年7月、会社の安全衛生委員会は、X1が取り扱っていたカットアンドラップ機械の機械担当責任者としてX4を選任するとともに、第1包装班のその他の機械についても相前後して逐一、機械担当責任者を選任した。同責任者

の選任については、安全上の観点から、安全衛生委員会において選任された者以外の者が当該機械を取り扱わないようにすることを意図していたものであった。しかしながら、実際の運用に際しては、当該機械担当責任者が休んだ場合などは、機械担当責任者に選任されていない主任や、主任が指名する者が当該機械を取り扱うことがあった。なお、同責任者に選任されなかったX1 外何名かのうち、後記容器洗浄作業に従事させられたのは、X1 だけであり、X1 以外の者は、機械を取り扱わない選別作業等の作業に従事することとなった。

同年7月21日、X1 は、2 回目の検便検査で異常がなかったことを知り、翌22 日、カットアンドラップ機械取扱いの準備をしていると、Y1 係長、Y2 係長及びX5 主任から機械を取り扱うことを禁止され、その日1 日、包装不良品の包装をむき取る返品むき作業を命じられ、さらにX5 主任から「明日から容器洗いをしてくれ。」と指示された。

- ③ 翌23 日からX1 は、当初、同包装班所有の2～300 枚の容器の洗浄、やがて、西灘工場製造部門全体の約4、000 枚の容器の洗浄作業に専ら従事することとなった。

同作業場所は、他の多くの従業員の作業場とは離れた同工場の地下室であった。また、本件初審申立(昭和63 年3 月24 日)に至るまでの1 年有余の間、各作業場と同作業場所との間の容器の運搬は各作業場の主任らが行っており、X1 が各作業場からの求めに応じて、容器を当該作業場に運ぶとY1 係長らから追い返されるなど、同人は容器を他の作業場に受け取りに行くことも、洗浄後の容器を届けに行くことも事実上禁止されていた。

X1 は、同作業を命じられてしばらくたって、Y1 係長に「いつまでするのか。」と聞いたところ、同係長から「お前は一生容器洗いだ。」とか「お前の態度いかんや。」と言われた。

なお、同作業は、上記①のとおり、第1 包装班における容器洗浄業務と同様、従来、同工場の各階にある洗い場で各班ごとに各従業員が本来業務の手空き時間を利用して行っていたもので、X1 が同作業を指示されるまでは、同作業に専ら従事していた者はいなかった。

また、X1 は当初、合成洗剤を用いて素手で容器を洗浄させられていたため、同作業に従事して間もなく皮膚炎に罹ったり、さらに、連日100 枚程度の容器洗浄を課せられていたため、昭和63 年8 月には、通院加療1 か月を要する頸肩腕障害との診断を受けるに至った。

- ④ その後、本件初審命令交付直前の平成3 年8 月1 日に至りX1 は、第1 包装

班のキャンディを混合する混合機の取扱いを1時間命じられた。同日以降、同人は、容器洗浄作業のかたわら毎日同混合機を取り扱っており、その取り扱う時間は徐々に長くなり、同年10月ころには1日のうち4時間に、平成4年4月ころには1日のうち5時間ないし6時間となった。

なお、同混合機の取扱いを始めるに際し、X1は機械担当責任者に選任されたものでもなく、また、同混合機には、機械担当責任者として現に機械取扱業務に従事していない設備管理課員のネームプレートが取り付けられていた。

- ⑤ なお、X1が容器洗浄作業に専ら従事させられていた期間中の昭和61年11月10日、組合員X6(以下「X6」という。)に対する暴力事件の抗議をしていたX1に対し、Y7主任らが暴力を振るい、加療約1週間を要する胸部打撲、胸部擦過創等の傷害を負わせた。このためX1がY7主任を告訴し、Y7主任は、昭和62年12月、神戸簡易裁判所から罰金刑に処せられた。

5 安全衛生委員会の開催

- (1) 会社においては、昭和60年11月に発生した労災事故に関し、所轄労働基準監督署より受けた改善勧告・指導に基づき、機械担当責任者の選任等種々の安全対策を検討し、昭和61年7月ころは未だその改善途上にあった。
- (2) その改善の一環として、昭和61年7月1日に開催された安全衛生委員会においては、機械担当責任者の選任も含め管理職らから以下の発言があった。
- ① 「大きな事故とはならないが走ってやることがある。」
 - ② 「作業場内で走っている人がいる。」
 - ③ 「機械の上に物を置かないことも、忘れがちで、気付かずにやってしまう。」
 - ④ 「前回の委員会で提案した機械別担当者の決定について、各班より順次管理ランクに照らして提出されつつある。委員会で協議して決定して行きます。前回でも言いましたが、機械担当責任者がなぜ(その機械を)使用するのかをもう一度言うと、誰でもが無差別に取り扱うと機械の管理もできないし、各自責任もなくなり惰性化して昨年のような大事故につながるので、機械一台一台に委員会全員で決めた責任者に取り扱ってもらう。そうすることによって、少なくとも自分の取り扱っている機械によって事故・トラブルを起こさない。意識を持って取り扱う。担当責任者として適性かどうかは、職場責任者と協議して行く。」「機械の上に物を置かない。例えばタオル等も使用後はきちんとする。」

6 X6の解雇

X6の解雇について当委員会の認定した事実は、本件初審命令の理由第1の「認定した事実」の「5 X6の解雇」の一部を次のように改めるほかは当該認定し

た事実と同一であるので、これを引用する。

(1) (1)の一部を以下のとおり改める。

イ 「昭和 54 年 4 月、X6(以下「X6」という。)が」を、「昭和 54 年 4 月、X6 が」に改める。

ロ 「昭和 61 年 7 月 17 日、X6 は、無届欠勤について、」を「昭和 61 年 7 月、X6 は、3 日間無届欠勤をしたが、このことで同月 17 日に、父親が会社呼び出されたうえ、本人も」に改める。

ハ 「昭和 61 年 11 月 10 日、」から「罰金に処せられた。」までを削除する。

ニ 「同月 20 日、Y7 主任に」を「Y3 課長に言われ、同月 20 日、Y7 主任あてに『7 日は、つい親に明日日曜日が仕事であるという事を言い忘れて、昼まで寝過ごしてしまい、行くのがきまずくなったのです。8 日は、今日は真面目に行こう、昨日の事はあやまろうと思ったのですが、会社が近づくにつれ、いろいろ習われるのがいややなあとという考えが浮かんできました。そこで又足がすくんでしまいました。もう二回も無届けが続いたので、それ以後は、ずるずるとなってしまったのです。』等という旨の」に改め、「同月 22 日、会社に」の後に「『今後は、気持ちを入れ替えて、上司の指示命令に従い、業務に支障をきたさない様に努力致します。再度、同じ様な事が起きた場合、配置転換、職種変更を命じられても従います。』との」を加える。

(2) (2)の一部を以下のとおり改める。

イ 「返品炊きを命じられたので、これに抗議した後、9 時 11 分に退社したが」を「9 時 11 分に退社し」に改め、「15 日までの間、X6 は無届欠勤をした。」の後に「このうち、12 日は、現場の人員配置が終わってから出社したため清掃業務に従事させられ、12 時過ぎに退社したものである。」を加える。

ロ 「会社に予告なく無断で入ったとの理由で退社させられたが、」を「無届欠勤を続けたため『きょうから出勤するという予告をしたんか。』と言われ、そんなことでは仕事をさせられないと退社させられたので、」に改める。

ハ 「12 月 18 日、23 日にも」を「12 月 18 日は、昼から出社したが、午後 2 時ころまで立たされた後退社したということで、無届欠勤となっており、同月 23 日も」に改める。

ニ 「12 月 19 日以降、」の次に、「出勤状態が当てにならないので仕事の人員計画が組めないという理由で」を加える。

(3) (3)の一部を以下のとおり改める。

イ 「27 日、29 日、X6 は、無届欠勤をした。」を「27 日まで、X6 は、無届欠勤をした。」に改め、その後に次の段落を加える。

「1月28日、X6の父が来社し、Y3課長と会った。Y3課長は、タイムカードを示し、『これだけ勤務成績が悪いので、これが最後のチャンスであるから、頑張ってもらいたい。』と言ったのに対して、X6の父は『今後は、真面目に勤務させるので何とか使ってください。』と懇請し、X6本人も『明日から真面目に出勤する。』と述べた。しかし、翌29日、X6は無届欠勤をした。」

ロ 「1月30日、X6は出社したが、」を「1月30日、X6は出社し、仕事に就くように言われたが、」に改める。

(4) (4)の一部を以下のとおり改める。

「3月10日夕方、会社はX6に」を「3月10日夕方、会社は、電話で呼び出したX6に」に改め、「翌日までに退職届を出して欲しいと話した。」の次に、次の段落を加える。

「3月11日、X6はX1とともに、本社のロビーで来客と用談中の社長に団体交渉申入書を渡そうとしたが、その場から追い返された。」

第2 当委員会の判断

1 X1の容器洗浄作業について

(1) 会社は、X1を容器洗浄作業に専ら従事させていることは組合執行委員長である同人に対する不利益取扱いであり、組合の運営に対する支配介入にも該当するとした初審命令を不服として再審査を申し立て、次のとおり主張する。

① 本件救済申立ては、いわゆる「除斥期間」経過後になされたものであり、却下を免れない。

② X1を機械取扱業務から外し容器洗浄作業に専ら従事させたのは、不安全行為が多々あったことから、安全衛生委員会において同人が機械担当責任者に選任されなかったことの結果であって、不当労働行為の余地はない。
よって、以下順次判断する。

(2) 本件救済申立ては、X1が容器洗浄作業に専ら従事することを初めて指示された昭和61年7月23日から1年以上経過した昭和63年3月24日になされたものである。しかしながら、組合が求める救済は、審査の過程に照らし、X1が初審申立て時において、容器洗浄作業に専ら従事させられているという他の従業員と異なる取扱いを現に受けていることの是正を求めていることが明らかであるうえ、会社も、当該容器洗浄作業の指示は配置転換命令ではなく、同一職場内での作業指示の問題であると自認していることから、会社のいわゆる「除斥期間」に係る主張は採用できない。

(3) ところで、本件初審申立てに至るまでの事情とX1ら及び組合に対する会社の対応を総合すれば、会社は、労務管理上の種々の問題点があると指摘し、その

改善を企図して組合を結成した X1 らとその組合活動を嫌悪していたことが認められる。

すなわち、前記第 1 の 2、3 及び 4 認定のとおり、

- ① 組合結成の契機となった X3 の配転問題に関し、X1 らが抗議した際に、Y3 課長が、組合を結成すれば処分する旨の発言をしたこと
- ② 組合が結成された後、Y4 工場長が X1 に対し、組合活動をやめるよう告げたこと
- ③ Y3 課長が組合執行委員の自宅に電話し、組合を辞めるよう勧奨したこと
- ④ 会社は、組合との団体交渉において、上部団体の役員が出席していることを理由に、誠実な交渉に応じなかったこと
- ⑤ 会社は、給与受領印を取りに勤務時間中に短時間無断外出した X1 の行動を捉えて重ねて事情聴取を行ったほか、Y6 部長も同席した 7 月 8 日の事情聴取に際しては、Y1 係長が X5 主任と X4 に対し、「お前、組合に入っているのか。」と声高に威嚇したこと
- ⑥ Y2 係長が、X2 書記長に対し、他に例のない長期応援を命じ、尋ねられてもその理由を説明しなかったこと、また、その後 3 か月間にわたり専ら清掃作業に従事させ、さらに、休憩中の他の従業員の目前で食堂のカーテン洗いを命じたこと
- ⑦ X6 に対する暴行事件について抗議していた X1 に対し、Y7 主任が暴力を振るい、刑事罰を受けていることが認められる。

このほか、組合機関紙「ごんちゃろふ」には、X1、X2 らに対する会社の係長らによる暴力的行為や組合員に対する脱退勧奨等があったことが断片的ながら掲載されており、会社の係長らと X1、X2 らが、組合活動等をめぐって揉み合うような事態が発生していたことが推認される。

以上総合すれば、労務管理上の諸問題を改善しようと結成された組合とその後の組合活動に対し、会社の係長らが暴力行為を含む対応をするなど、会社は、X1 らの組合活動を強く嫌悪していたものと認められる。

- (4) 次に、会社は、X1 には以下のような不安全行為があり、昭和 61 年 7 月の安全衛生委員会において機械担当責任者に選任されなかったものであると主張する。

すなわち、X1 は、①カットアンドラップ機械の巻き込みロールをセットしないまま放置して退社することがしばしばあったこと、②冷却板を移動させるために使われていたテコ棒を跨いだこと、③持ち場を勝手に離れることが多いこ

と、④他の班員に不必要に話しかけることが多いこと、⑤容器に適量のキャンディを入れない、こと、⑥現場内を走ることが多いこと、⑦物の取扱いが乱暴であること等を挙げ、さらに、容器洗浄作業に専ら従事させられるようになった後のことではあるが、ガス配管の上に登って窓を開閉するという不安全行為があったことを挙げている。

しかしながら、会社が縷々主張する同人の不安全行為については、前記第 1 の 4 の (2) 及び 5 認定のとおり、その内容は、安全衛生委員会における管理職らの発言にも見られるように、未だ改善途上にあるものであったり、あるいは 2 年前の出来事であったり、さらに、安全上の問題であるとの疎明がないものなど、機械取扱業務から外す理由とするには疑問がある。

なお、機械担当責任者の選任については、その意図するところは前記第 1 の 5 の (2) の④認定のとおり、選任された者以外には当該機械を使用させないことにあったものの、その運用の実状は、前記第 1 の 4 の (3) の②、④認定のとおり、担当主任の裁量の余地があるなど必ずしも厳格に運用されているとは認め難い。

さらに、機械取扱業務から外された後に X1 が専ら従事させられた容器洗浄作業についてみると、前記第 1 の 4 の (3) の③認定のとおり、

① 同作業は、従来、西灘工場の各階の洗い場で、それぞれの従業員が手空き時間を利用して行っていたものであり、同作業に専ら従事していた者はいなかったこと

② X1 は、昭和 61 年 7 月 23 日以降本件初審命令交付直前の平成 3 年 7 月 31 日までの 5 年の間、西灘工場の他の多くの従業員の職場から離れた地下室で、従事させられていたこと、特に、本件初審申立に至るまでの 1 年有余の間は、洗浄のための容器を他の作業場に受け取りに行くことも、洗浄後の容器を届けに行くことも事実上禁止されるなど他の従業員から隔離されたに等しい状況の下で、従事させられていたこと

③ X1 は、同作業に従事することによって、皮膚炎や頸肩腕障害に罹患していたこと

が認められる。

(5) 会社は、X1 が容器洗浄作業に専ら従事することとなったのは、不安全行為が多々あり、機械担当責任者に選任されなかったゆえと主張するが、上記(4)の判断に照らしてみると、同人を機械取扱業務から外したうえ、5 年余にわたり同作業に専ら従事させることについての合理性は見出し得ない。さらに、上記(3)の判断及び前記第 1 の 3 の(4)の②認定のとおり、ほぼ時を同じくして X2 に対して清掃作業が命ぜられたこと等の事情も併せ考えると、X1 を隔離されたに等

しい作業環境と、皮膚炎等に罹患するほどの作業条件のもとで容器洗浄作業に専ら従事させたことは、組合結成とその後執行委員長として組合活動の中心人物であり、かつ数少ない組合員の中の唯一の活動家と目されていたX1とその組合活動を嫌悪していた会社が、同人を不利益に取り扱ったものと認められる。

また、このことは、組合執行委員長である同人を不利益に取り扱うことにより、他の従業員への見せしめとして、組合加入と組合活動の牽制を企図したものと判断されるので、組合の運営に対する支配介入にも該当する。

- (6) ところで、本件X1に係る救済としては、前記第1の4の(3)の④認定のとおり、本件初審命令後、会社はX1を漸次、機械取扱業務のうち混合機に係る機械取扱業務に従事させている事情が認められるが、一方、容器洗浄作業については、依然としてX1一人が従事しており、他の第1包装班の機械取扱業務従事者と異なる取扱いを受けていることから、この部分に関し、初審命令主文第1項を主文ただし書のとおり改める。

2 X6の解雇について

- (1) 組合は、X6の解雇は不当労働行為に当たらないとした初審命令を不服として再審査を申し立て、次のとおり主張する。

すなわち、X6は、組合員であることを理由とする仕事上の差別的取扱いや、上司・同僚からのいびりを受けたことにより、心身の変調を来した結果として勤務態度不良となったものであり、ゆえにその勤務態度不良を理由とする本件解雇は、不当労働行為に外ならない。

- (2) 確かに、上記のとおり、会社は組合を嫌悪していたものと判断され、また、管理職の内にも同様の姿勢が認められる。X6に対しても、仕事上の差別的取扱いを組合員であるが故に行ったと目されるものがあるほか、上司・同僚らによるいやがらせがあったことも推認され、このため、X6が心身の変調を来し、このことが無届欠勤の引き金となったものとも考えられる。

しかしながら、X6の無届欠勤は、昭和61年7月、10月から11月、12月、そして昭和62年12月から翌年3月までと度重なっており、ちなみに本件解雇に至る直前の昭和62年12月1日から昭和63年3月10日までの約3か月間の無届欠勤は、就労すべき80日のうち、出勤はしたものの上司とのやりとりの末途中で退社したため無届欠勤として扱われた日数も含めて、計32日にも及んでいる。そのうえ、会社はその都度、X6に始末書の提出を求めたり、家族も交えての督励を含めて繰り返し注意していることが認められる。これらを併せ考えると、X6の解雇が組合の組合員であるが故になされたものとは判断し難い。

したがって、X6の解雇を不当労働行為に当たらないとした初審判断は相当で

ある。

以上のとおり、本件各再審査申立てにはいずれも理由がない。

よって、労働組合法第 25 条及び第 27 条並びに労働委員会規則第 55 条に基づき、主文のとおり命令する。

平成 5 年 7 月 7 日

中央労働委員会

会長 萩 澤 清 彦 ⑩