

命 令 書

再審査申立人 内山工業株式会社

再審査被申立人 全国化学労働組合協議会内山工業労働組合

再審査被申立人 X 1

主 文

- I 初審命令主文第2項を次のとおり改める。
 - 2 被申立人は、申立人組合茅ヶ崎支部の支部長に対して、同人の組合活動を理由として本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専ら従事させるなどの不利益取扱いをすること及び同支部の組合員に対して同組合からの脱退工作をすることによって、同組合の運営に支配介入してはならない。
- II 再審査申立人のその余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第1の認定した事実のうち、その一部を次のように改める以外は当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分（5を除く。）中「被申立人」とあるのは「再審査申立人」と、「申立人」とあるのは「再審査被申立人」と、「申立て時」とあるのは「本件初審申立て時」と、「本件結審時」とあるのは「本件初審結審時」と、それぞれ読み替えるものとする。

- 1 2(5)ウ(ア)の末尾に次の段落を加える。

なお、会社と組合の労働協約第78条には、会社は争議中、新たに労務者を雇い入れ又は他の事業所の従業員を組合員の代わりに就業させない旨の、いわゆるスキップ禁止条項があった。

- 2 2(5)エ(ア)を次のとおり改める。

(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同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、会社は、従来から争議期間中は団体交渉は行わない労使慣行があるとしてこれを拒否し、結局団体交渉は開催されなかった。

ちなみに、会社と組合の間では、昭和58年以降本件に至る間、ストライキ実施中に団体交渉は行われていない。他方、会社と組合との労働協約第77条には、争議期間中の団体交渉について「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。」旨の規定があった。
- 3 2 (6)ウの末尾に次の段階を加える。
- なお、会社と組合との労働協約第5条には、一部を除き会社の従業員は組合員であること及び組合を除名された者の取扱いは会社と組合で協議の上決定する旨の、いわゆるユニオン・ショップ条項があった。
- 4 2 (8)の見出しを「組合員に対する営繕緑化部門等への「応援」指示」に改める。
- 5 2 (8)ア中「第二工場では」以下を「会社は、第二工場において従来外注していた営繕緑化部門への応援という形で、指名ストライキ参加者50名中8名に、草むしり等の「応援」作業に従事させた。」に改める。
- 6 2 (8)イを次のように改める。
- イ 組合がストライキを収拾した同月27日以降、会社は、第二工場及び邑久工場において組合の中央執行委員長などストライキに参加した組合員の一部に、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）等への「応援」作業に従事させた。
- この当時、組合の長期ストライキにより会社の生産は減少しており、組合のストライキ解除により生産現場には余剰人員が発生していた。会社は、上記の「応援」作業は余剰人員の吸収策として暫定的に実施するものとしたが、こうした状態は同年10月4日の人事異動まで続いた。
- なお、上記「応援」作業に従事した者のうち一部の者は同年10月4日以前に職場に復帰したが、職場復帰した者の殆どは組合を脱退した者であった。
- 7 2 (10)を次のとおり改める。
- (10) 新たな労働協約作成の申入れ
- 昭和63年10月6日、会社は、それまでその効力について争いのなかった組合との労働協約について、署名または記名押印した労働協約が存在しないことから当該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に申入れを行った。
- 8 3 (1)イを次のとおり改める。
- 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、これらは形式的には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」で承認する方法がとられていたが、現実には同工場長の決定に対して異議が唱えられたことはなかった。
- 9 3 (3)アの末尾に次の段落を加える。
- なお、化成品組職場で上記指名ストライキの対象とされたのはX1のみであった。組合は、同人に対して上記指名ストライキが解除となった以後も、残業拒否、連続作業の非協力闘争を指令したが、同月30日、これを解除した。
- 10 3 (3)イ中「従事した。」を「従事した。その際、同工場長や化成品製造課主任などが同作業を手伝うことがあった。」に改める。

11 3 (3)オの末尾に次の段落を加える。

なお、「5 S」は、会社が昭和59年頃から、上記の整理、整頓、清掃等を通じて無駄を省き原価の低減、品質・生産性の向上、作業者の安全などを図る目的で従業員全員に周知し実施させてきたものである。

12 3 (4)アからウまでを同イからエまでに繰り下げ、同アとして次のとおり加える。

ア X 1 は、化成品組組長在職中、同組内に欠勤者が出た時に、当該組内の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、上司に了解を得ていた。そして、同人が同組長に復帰後の昭和63年10月頃、同組内の加工職場で従業員が怪我で欠勤し、その間同人は同職場で作業を応援したが、下記イの配置転換間際には同職場に出入りすることが多かった。

なお、同人は、上司から上記の勤務態度を含め、同人の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。

また、同人の化成品組組長在職中の昭和62年から翌63年の上期・下期の各一時金の査定は、会社の規定による上から下へA～Eの段階でAないしBであった。

13 3 (6)イを削り、同ウをイに繰り上げる。

14 4 (2)を削り、同(3)を(2)に繰り上げる。

15 5 中「申立人」を「再審査被申立人」に、「被申立人」を「初審被申立人」にそれぞれ改める。

第2 当委員会の判断

会社は、①X 1 に対する雑作業への従事指示、②同人に対する化成品組組長から加工班班長への配置転換、③茅ヶ崎支部の組合員に対する脱退工作在不当労働行為に当たるとした初審命令を不服として再審査を申し立て、以下のとおり主張しているので、順次判断する。

1 会社における労使事情について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

イ 本社における労使事情は次のとおりであって、会社が組合を嫌悪しているとの初審認定は誤りである。

(イ) 会社は、将来を展望した中で自動車部品メーカーへの転換を図り、組合に対して同業種に見合う労働条件とするよう理解を求めたにもかかわらず、組合は力を背景とした頑な交渉姿勢をとり続けたのである。昭和63年春闘では、組合は会社が団体交渉を拒否したというが、「争議中は団体交渉は行われぬ」との共通認識があったため団体交渉が行われなかったのである。

(ロ) 組合分裂に至る状況は、長期ストライキと闘争至上主義の組合運営に対する組合員の不満の結果であり、会社が関与したものではない。

(ハ) 昭和63年に組合の組合員に営繕緑化班への応援作業を実施させた

のは、長期ストライキによる受注減が発生した中で、そのための余剰人員吸収の緊急避難的暫定措置として実施させたものである。そして同年10月に組合員を藤崎作業所へ配転したことは、余剰人員の吸収、職場活性化等を考えて合理的に人選し、定期人事異動として行ったものである。

(ニ) 会社が「ウチヤマニュース」により会社の考え方を広報するのは自由である。

(ホ) 会社施設の利用拒否や就業時間内の組合活動の制限は会社の自由裁量である。

ロ 茅ヶ崎工場は、次のとおり独自性があり、本社の労使関係とは無関係である。

(イ) 茅ヶ崎工場は、人事労務政策について、同工場の工場長の権限として独自に決定実施してきていたのであり、本社における「部門長会議」の承認を得る必要はなかった。

(ロ) 同工場と茅ヶ崎支部とは信頼関係があり、同工場に係る問題については全て同工場の労使で円滑に処理されてきたのであるから、同工場長には不当労働行為意思は存在しない。

(2) よって、以下判断する。

イ 会社における労使関係

(イ) 前記第1によりその一部を改めて引用する本件初審命令理由第1(以下「初審命令理由」という。)2(2)及び(3)認定のとおり、会社は、昭和61年頃から主力製品をコルクジスクから自動車関連部品に移行させ、同年の春闘から賃上げの額、回答時期等について自動車関連業界の動向を見極めたい旨を組合に申し入れるようになった。これに対し組合は、会社の賃金抑制策である等として昭和62年春闘時には延べ216時間のストライキを実施し、結局岡山地労委のあっせんにより決着した。そして同(4)及び(5)認定のとおり、昭和63年春闘では組合は賃上げ回答の上積みを求めて波状的にストライキを実施したが、会社は、賃上げの有額回答後はこれを最終回答であるとして再三にわたる組合の団体交渉要求に応じなかった。また会社は、同ストライキの間、組合の争議通告書の記載ミス指摘したが、組合のミス修正要求には応じなかった。

以上からすれば、会社の主力生産品目の変更以後、賃上げ等をめぐって労使の対立が激化していったことが認められる。

(ロ) こうした中、同2(8)及び(9)認定のとおり、組合が上記(イ)の昭和63年春闘における波状ストライキを収拾した後、会社は、職場に余剰人員が発生しているとして同ストライキ参加者の一部を職場復帰させず、営繕緑化部門等への「応援」作業に従事させ、その後組合の中央執行委員長を含む組合員12名を新設の藤崎作業所に配転し、従来社外の内職者によって行われていた作業に従事させたことが認

められるが、同(6)及び(8)認定のとおり、この会社の行為は新労組が結成された時期になされたものであり、上記ストライキ参加者で「応援」作業に従事した者のうち職場復帰した者の殆どは組合を脱退した者であった。また、同(7)認定のとおり、昭和63年春闘の後半から会社は組合に対して従来認めてきた組合賜暇休暇や会社施設について利用制限を加えるようになったこと。同(10)認定のとおり、昭和63年10月には組合との労働協約の無効を主張しはじめたこと、同(11)認定のとおり、会社は社内広報紙「ウチヤマニュース」を通じて組合ないし組合員に対する誹謗・威嚇、あるいは新労組等への加入を示唆するともとれる内容を流布したことがそれぞれ認められる。

(ハ) 以上からすれば、会社は、自らの経営政策に反対し、長期のストライキなどで対抗した組合を次第に嫌悪し、組合に対する対決姿勢を固めていったと認めるのが相当である。

ロ 茅ヶ崎工場の労使関係について

会社は、茅ヶ崎工場の人事、労務政策は独自に運営されていたのであって、かつ茅ヶ崎支部とは信頼関係があったのであるから本社の労使関係とは無関係である旨主張する。しかしながら、組合は各工場毎に支部を有する統一組織であること、本件は昭和63年春闘における組合指令に基づく全社的な争議が対立の主な点であると認められること、本件X1に対する作業指示は、初審命令理由3(3)認定のとおり、当該春闘の指名ストライキ解除後であること等、本件発生当時、同工場の労使間に限り信頼関係があったとは到底言えないことからすれば、会社の主張は採用できない。

2 X1に対する作業指示について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

イ 「5S」は重要なものであって、初審命令のように「雑作業」などと位置付けられるものではない。

ロ 当時長期ストライキにより職場が荒れ、「5S」を早急に実施する必要があったが、ストライキ後の生産回復のため全員でこれに取り組む余裕がなく、専従者をおいて重点的に実施する必要があった。その中で化成品職場は、X1が独り指名ストに入っていた間も生産体制は維持されていたので、同人に「5S」作業を担当させるのが最適と考えたのである。

ハ X1は、Y1工場長の「5S」作業の指示に納得して同業務に従事したのであるから不合理はない。かつ、同業務には工場長自ら一緒に作業するなど共同作業者を付けたのであるから、同人だけを専従で当該雑作業に従事させていたわけではない。

(2) よって、以下判断する。

イ 初審命令理由3(3)認定のとおり、会社は、昭和59年頃から「5

S」をとり決めて従業員全員に周知し実施させてきた。会社主張のように、工場の運営にとって整理、整頓は必要なことであり、会社が方針としてこれを重要視していたであろうこと、そして長期ストライキ後の職場の整理整頓が必要であったであろうことはいずれも首肯できる。しかしながら、「5S」作業はその趣旨からすれば従業員全員で行うものであると認められるところ、会社は、同3(3)イ及びウ認定のとおり、X1にのみ昭和63年9月13日まで約2か月半、草むしりやスクラップの焼却等の作業に専ら従事させている。同作業には時折工場長などが手伝ってはいたものの、従来これら作業は従業員が専ら従事したことはなく、主として社外から派遣された者及び処理業者が行ってきたことからすれば、長期ストライキによる余剰人員が発生し、直ちに職場復帰をさせられなかったこと、同ストライキ後の生産回復で全員が同作業を行う余力がなかったことの事情を考慮しても、同人にのみ専ら当該作業に従事させる必要があったか否かについては疑問がある。

そして会社は、同人を本来の職場に戻さず、当該作業指示を行った理由として、化成品職場で同人が独り指名ストライキ中業務に支障がなかったから同人が当該作業に適任であったことを挙げるが、組長職は、特にストライキ後の生産回復という場面では大きな職責を有すると考えられること、ストライキ実施中に業務に支障がなかったから本来の職務に復帰させないという理由には合理性は認め難いことからすれば、同作業に同人が適任であったとする理由は合理性を欠くものといわざるをえない。

なお、会社は、Y1工場長がX1に当該作業指示を行った際、同人が当該作業を「5S」作業として納得した上で従事した旨主張する。しかしながら、仮に同人が当初同作業指示に納得して当該作業に従事したとしても、同3(3)エ認定めとおりに同人は後日同工場長に抗議しており、その後も会社は同人に当該作業の継続を命じているのであるから、同人が最後まで納得して同作業に従事したとは認め難く、会社の主張は採用できない。

ロ 以上のとおり、同工場長がX1を当該作業に専ら従事させた行為には合理性が認められない。そして、以上の判断と前記1の判断における会社の強固な態度等を併せ考えれば、会社の行為は、会社の意に沿わず長期のストライキを実施した組合を嫌悪し、茅ヶ崎支部長であるX1を不利益に取り扱い、もって組合の弱体化を図ったものであると判断せざるをえず、当該行為を労働組合法第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した初審判断は相当である。

3 X1の配置転換について

(1) 会社は、次のとおり主張する。

イ 組長、班長の任期は1年であり、資格ではない以上、昇格・降格の

概念はないから、X 1 を組長から班長にしたのは降格ではない。

ロ X 1 を組長に再任しなかった理由は、同人が組長の職責を果たさなかったこと、それにより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からである。そして、同人を組長から班長に任命したのは、同人の守備範囲を狭めてステップを踏ませることによって再度全体をみることができるようチャンスを与えようとしたものであり、加工班班長としたのは、同人が組長当時加工職場に頻繁に出入りしていたので早くマスターできると考えたからである。また、人事は組合活動とは無関係である。

(2) よって、以下判断する。

イ 会社は、組長と班長には昇格・降格の概念はないとするが、上記ロの会社主張のように、班長が組長より職務の守備範囲が狭いこと、そして初審命令理由 3 (1)ア及び同(6)イ認定のとおり、茅ヶ崎工場の組織機構では組長が置かれた部署では組長の下に班長が置かれていたこと、組長手当は班長手当より高いことを併せ考えれば、組長と班長が同等の職務とは到底考えられず、少なくとも組長が置かれた部署にあっては組長職は班長職より上位にあったとみざるをえず、本件 X 1 の化成品組組長から加工班班長とした配置転換はその実質からみて降格と認めるのが相当である。

ロ 会社は、X 1 を組長に再任しなかった具体的理由として、同人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、部下への指示もできず、加工職場のみにいる状態であったことに職場から不満の声が聞かれたこと、同人が組長の職責を果たそうとする姿勢がみられなかったことを挙げる。しかしながら、X 1 が組長に不適格であったことの理由とするこれらの事実については疎明があったとは認め難い。そして、同人が化成品組組長に就任した昭和62年1月から同63年12月に同組長から加工班班長へ配置転換するまでの間、会社は同人の組長としての職務執行態度等について注意・叱責した事実は認められないこと、同人の上記組長在職時の一時金支給については上位といえる査定を受けていることを併せ考えれば、上記会社の配置転換の理由には合理性は認め難い。

ハ 以上の判断と、前記 1 の判断における会社の態度、同 2 の判断における X 1 に対する雑作業指示、初審命令理由 3 (4)イ及び同(5)ウ認定の加工班廃止の経緯を併せ考えれば、同工場長が同人を化成品組組長から加工班班長へ配置転換した行為は、組合を嫌悪していた会社が行った茅ヶ崎支部長としての X 1 に対する不利益取扱いであるとともに、組合を弱体化させるために行った組合への支配介入であって、当該行為を労働組合法第 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した初審判断は相当である。

4 茅ヶ崎工場における脱退工作

(1) 会社は、次のとおり主張する。

昭和63年6月28日の「道楽」での会合については、Y1工場長らは従業員が設定した席に同席しただけである。また、同工場長らは、同会合に出席した従業員からの質問に対して同月22日付ウチヤマニュース号外記載の内容を回答したままで、脱退工作をした事実はない。また、ローンについては本社における融資ローンとは関係ない。

(2) よって、以下判断する。

昭和63年6月28日の「道楽」での会合（以下「本件会合」という。）におけるY1工場長らの言動は、初審命令理由2(6)認定のとおり、邑久工場において新労組が結成された直後のものであることが認められる。そして本件会合は、同4(1)認定のとおり同月27日、組合員X2は、同X3から「新労組について会社より説明がある」旨誘いを受け、翌28日、同人らを含む組合員5名が出席したものであること、Y1工場長らは同席で組合員からの新労組結成に対する会社の考え方などの質問に対して、会社は組合脱退者を解雇しないと回答したこと、組合を脱退した場合の労働金庫のローンについての質問には会社が対応する旨を回答し、複数の組合員が「それで安心した。」旨を述べたこと、飲食の注文、会計はY1工場長らが行ったこと、同会合の翌日に同会合に出席した組合員5名のうちX2を除く4名が組合を脱退し、うち3名が新労組の役員に就任し、さらには同(2)認定のとおり本件会合後には組合脱退者が相次いだことがそれぞれ認められる。また、会社は、同2(11)認定のとおり、本件会合直前の同月22日の「ウチヤマニュース」に、同日付の組合に対する会社回答書の文中「会社は脱退者を解雇しない」等の部分に二重下線を引いて掲載し、本件会合後の同年7月21日付同紙に「融資ローンについて」と題して「両組合に入っていない人は、・・・ローン（返済融資も含めて）を切り換えることを行います。」等と記載したことが認められる。

以上を総合すれば、本件会合でのY1工場長らの言動は、新労組結成直後に、直接組合員に対し人事等に対する組合員の不安を解消するために行われたものであって、同人らは組合脱退による労働協約に基づく解雇問題やローンの扱いについて、組合を脱退しても不利益はないこと、ないしは組合脱退者に対しては便宜供与を行うことを示唆し、もって組合脱退を促進させるものであったと見るのが相当である。

よって、当該言動を労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

5 茅ヶ崎工場の独自性について

会社は、茅ヶ崎工場の人事、労務政策は同工場長の権限であったのであるから、会社は不当労働行為の責任を負わない旨主張する。しかしながら、初審命令理由1(1)認定のとおり、茅ヶ崎工場は会社の一組織であるのは明らかであり、本件において同工場長に不当労働行為とされる行為がある

場合には、当然に会社の責に帰すべきものであるから、会社の主張は採用できない。

6 救済の方法

前記2判断のとおり、X1に対する作業指示は、これに専ら従事させた行為が不当労働行為であると判断されるから、初審命令主文第2項を主文Iのとおり改める。

以上のとおりであるので、初審命令主文第2項を主文のとおり変更する場合は本件再審査申立てには理由がない。

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条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成7年4月19日

中央労働委員会

会長 萩澤清彦 ㊟