

たたかい

中山 洋子

草の実のこぼれ落ちたる庭をはく今朝たたかいへの揺ぎはなくて
ためらいも不安も一つの意志となしわが名のいりしピラをまきゆく
ためされていることは確かかまえる姿勢を保ちて職場に入っている
直載にもの言いし後はさびしかり共通項は君にはあらじ
差別感ただよう職場の向こうより大きなウインク送り来し友あり
誠首され三年たてば語尾きめてシュプレヒコールを友たからかに言う
忙しき母持つ子等の作りたるカレーのにんじん花形しており
くもりなく生きんとすれば争議持つくらしを子等といつか語らん



裁判の進展の中で、なりふりかまわぬ会社側の攻撃

弁護士 志村 新

本年九月二四日、浅利正さんと、中山洋子さんは、沖電気争議の支援を理由とした仕事差別の是正などを求めて、東京都地方労働委員会に、不当労働行為救済命令の申立をしました。

浅利さんたちに対する会社の攻撃は、「不当解雇を許さない!」という、労働者にとって当然の要求に従った行動に対して加えられたもので、それ自体、極めて不当なものです。しかも、通常、こうした攻撃は、あれこれと別の理由をこじつけて行なわれるものですが、今回の場合は、そうしたカモフラージュもなく、「会社と争っている裁判を傍聴するようなことは、従業員としてふさわしくない。」と、はっきりと断言して行なわれている点に特徴があります。

今日、沖電気の指名解雇撤回闘争は、会社にとって予想外の広がりをみせ、今年九月に行なわれた「沖電気シヨ」のさいの異常なまでの警戒にみられるように、会

社側も、多大な神経を使わざるを得ない状態になっていきます。また、裁判の場面でも、会社側の期待を込めたトップ・バッター室田証人が、意表を衝かれた反対尋問に会って、証人席で立往生させられ、裁判長からも厳しい追求を受けるなど会社側は窮地に追い込まれています。こうした中で、会社が最も怖れることは、職場の中に支援の輪が広がり、せっかく「従業員の意識改革のため」(室田証人)行なった人員整理が、そのねらいどおりの効果を十分に発揮しなくなってしまうことです。

浅利・中山さんたちに対する、なりふりかまわぬ攻撃は、会社側の、職場の専制支配を徹底させようとの凶暴な意図のあらわれであると同時に、右に述べたような状況の中での「あせり」のあらわれと見ることが出来ます。今回の提訴を機に、職場の内外に闘いの輪を一層広げ、争議の解決と、よりよい職場の実現を目指して闘いましょう。

——やむにやまねず都労委へ

都労委提訴へいたる経過



五三年一〇月 「経営上やむを得ない」として、

一、五〇〇名の希望退職を募集。募集人員に満たなかったとして、約三〇〇名に指名解雇通告。

五三年十一月 七一名が解雇撤回闘争を開始、沖電気労働者による支援活動もはじまる。

五四年四月 第一回公判。この頃より「ビラを受けとるな」「カンパをするな」などの干渉・妨害がはげしく行なわれる。

五四年四月 支援活動をしていた板垣道明、調整課から部品検査課へ配転され、単純作業につかぜられる。

五四年六月 浅利、品川工場企画課から、沖労組支部委員に当選。五五年三月、品川、芝浦工場が合併して東京工場が発足したのに伴って、支部委員の資格を失う。

五五年七月 浅利、沖労組芝浦支部副委員長に立候補、争議支援などを訴えるが落選。

五五年十二月 年休をとって裁判を傍聴した四名（秋元加藤、五味田、中山）が、翌日所属課長から呼ばれ

「社員として好ましくない」「理由をかけ」などと干渉を受ける。総務課へ抗議すると同時に、労働組合にも、不当な干渉、権利侵害をやめさせるよう申し入れる。

五六年三月二五日 企画課計画係のミーティングの席上課長が、浅利・中山に対して「ミスが多く仕事雑、信頼できないので計画業務からはずれて、ブックキング作業につくよう」指示を出す。その後、課長との交渉の中で「裁判に行く人は不安なので単純作業についてもらう、この機会をねらっていた」などと真意を言われる。

五六年三月二七日 企画課内の座席変更。浅利、中山を含め四名が、他の人には背中向きに座って仕事するよう指示されるが、課長、次長などに抗議し、みせしめの措置を撤回させる。

五六年三月三〇日 計画係のミーティングの席上で、課長が「仕事のミスうんぬんはいいすぎであった、二人に計画不適格者と受けとられたのはあやまる」と

謝罪するが仕事差別については撤回せず。
五六年四月二二日 会社との一ヶ月にわたる話し合いで「ローテーション」「二人が必要」などと強弁、「業務命令」をくりかえすのみで解決せず、労働組合へ、対会社交渉などをし、事態解決の申し入れをする。

五六年四月二八日 組合へ申し入れたことに対して、総務課長はじめ数名が申し入れ人の職場におしかけ、「干渉も侵害もしていない」「こんなことで組合に申し入れるなど大げさだ」などとつるしあげを受ける。



芝浦工場門前で宣伝
(1981.9.25)

五六年四月二九日 労働組合に、会社の行為は、組合員の正当な活動に対する許しがたい行為であり、嚴重に抗議するよう申し入れる。

五六年五月一二日 労働組合から事情聴取を受ける。以後数回にわたり組合と話し合う。組合は同時に会社からも「事情聴取」。

五六年八月一二日 労働組合から「双方の言い分がくいちがっていて事実確認ができない」などという理由で、話し合いの打ち切りを言いわたされる。

五六年八月二六日 中山も完全にブックキング作業につくよう命じられる。

五六年九月二四日 東京都地方労働委員会へ「不当労働行為救済」を申し立てる。翌日の朝刊各紙が報道。

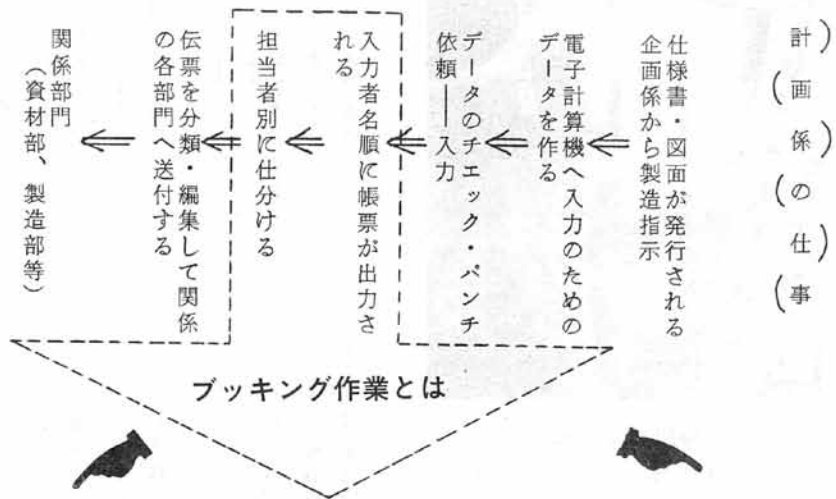
五六年九月二五日 芝浦工場門前で宣伝ビラ配布。その後、品川、八王子、本庄、本社門前でも宣伝活動が続ける。

五六年一〇月二三日 電機総行動、沖電気指名解雇撤回三周年闘争中央集会へ、沖電気職場からも多数参加、終日行動をする。

五六年一〇月二七日 都労委第一回調査。会社側、東京工場長、管理部長、元総務課長、本社労務課長などが出頭。

「裁判に行く人には重要な仕事はさせられない……」

みせしめの仕事とりあげの実態



従来は交替制で……

これまで交替制でやっていた計画業務の一部分をことさらとり出して二人におしつけたのは、どうみても見せしめの仕事のとりあげ

月/日	所要時間
10/1	2.00
2	3.00
5	3.00
6	なし
7	4.00
8	3.00
9	2.30
12	3.00
13	3.00
14	なし
15	2.30
19	2.00
20	2.00
21	2.30
22	なし

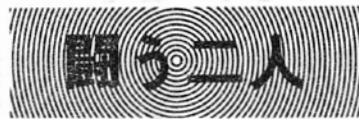
一日たった三時間

「年休をとって裁判に行く人には他へ波及効果のない単純作業」と称して、浅利・中山には一日たった三時間ほどの仕事しか与えない。一方では、残業や休日出勤をする忙しさ。会社はこの矛盾をいろいろいつくろっているが、沖争議を支援する人をきらって、みせしめの仕事差別をしてきたのは歴然としている。

浅利さん、中山さんにはいろいろ共通しているところが多い。

まず、お二人とも小柄で細身で、年令も近いし、職場も同じ(それぞれ芝浦、品川工場で働いていたのが合理化で合併され同じ職場になった)、仕事の経歴も似ている。(現在はブックニングという同じ仕事をしているが。)

浅利さんは、秋田県は田沢湖近くの仙北郡西木村の出身で、角館高校を卒業して上京、通信教育で慶応大文学部で学び(そのスクーリングで勝美夫人と知りあう)、沖電気へは臨時で入社、中山さんは岩手県江刺市の出身で岩谷堂高校を卒業して上京、働きながら中央大学文学部二部を卒業、やはり沖電気には臨時で入社、二人とも東北出身で大変な努力家であるし、ジャンルは違いますが両者とも文学に縁があり、浅利さんはルポルタージュに熱を入れ(現代ルポ研究所)、中山さんは短歌ではなかなかのもの(新日本歌人協会所属)である。



中山 洋子



浅利 正

またお二人とも仕事はよくできるし、人望家(浅利さんは実に七組の仲人をしてい)であるし、会社としてもそこが恐いのだろうが、大変まずいことをやったものだ。

二人とも二人の子持ち(どちらも男、女だが浅利さんのところは二人とも高校生、中山さんは小学生)であるとか、二人ともお酒が好きだとか、共通点を数えあげるとまだまだありそうだが、何といっても二人とも、長年にわたって労働者の地位向上のための活動を地道にやってきたというのが最大の共通点だろう。

あえてご両人の相違点をあげると、お二人とも大それた情熱家であるが、浅利さんはどちらかといえば控え、大きな声を出すということなどまずないのに対し、中山さんはひたむきにぐいぐい押すというタイプである。

なお、浅利さんの奥さんは松戸市で文学サークルや新婦人の会で大活躍、中山さんの御主人は沖電気争議団の代表としてよく知られている。

私たちも先頭にたつてがんばります

東京工場のなかまたち

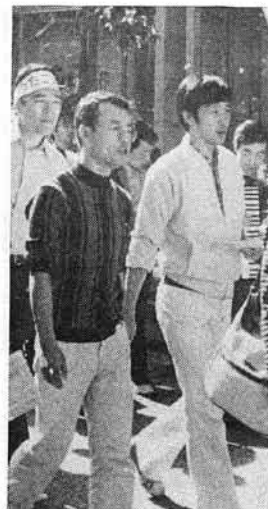


争議支援はあたり前のこと

加藤 孝

私は浅利・中山さんの問題について、数多くの労働組合に訴えてきました。初めての経験でもあり、とまどつたりして、話してしまいましたが、みんな真剣に聞いてくれておおいに励まされました。

労働者の生きる権利、働らく権利を守る闘いは、そして争議団を支援する活動は、労働運動としてあたり前のことです。それを理由にした差別は絶対に許せません。



五味田洋清 加藤 孝

10.23 電機総行動にて

不当な指名解雇と闘っている争議団を支援する人への仕事差別——これとたたかうことは単に当事者だけの問題ではなく、働らく仲間の権利を守り向上させていくことにもつながると思います。私は、多くの努力を続けていくつもりです。

ひびくのではない

五味田洋清

「いまごろ、あの二人はどうしているんだろう」、友人の一人として、また同じ立場の一人として、仕事をしながら、ふと思うときがある。懸命に仕事をしてきた中堅の社員を、会社の気にいらないうからと言って迫害を加える、こんなひどい話を聞いたのははじめてだ。

年休をとって裁判傍聴に行く上司と呼ばれて理由をきかれる。組合に干渉妨害はやめさせて、と申し入れると、総務課長たちが職場へやってきて、つるしあげのようなことをする。

そして、今度の問題である。浅利、中山さんならずとも、こんな屈辱を受けては「忍」にも限度がある。

こんな無茶苦茶なことが許されたら、職場のなかはどのようなになってしまうか。浅利、中山さんへの差別問題は、けっして、人ごとではないと思っている。

さまざまな差別をなくすために 板垣道明



秋元英常 板垣道明

10.23 沖電気指名解雇撤回闘争三周年中央集会で

三年前、沖電気の首切りの不当性を明らかにしたピラを配った私たちに、会社は「沖電気で働らくならピラまきをやめよ」と攻撃を加えてきた。それからもうピラまきが続けたところ、「人事権は会社がもっている」と強迫してきた。

首切り後四ヶ月めに、私は、経験と技術を無視した単純作業に、職場を変えられた。会社の不当な行為は体質的なものだといえる。

首切り後も多くの仲間が職場を変えられ、単身赴任させられ、あるいは退職におこまれた。浅利さん、中山さんへの不当差別は、私にとっても絶対に許せないし、さまざまな形で多くの労働者が差別されている現実の中で、二人に限ったたかいかいではない。

都労委闘争を全力でたたかう

秋元英常

昨年十二月二日に沖電気の指名解雇に関わる裁判を傍聴した。翌日、課長が係長を同席させて私を呼びだして「従業員が会社と争っている裁判に行くのはどうかと思う」といつてきた。そのとき、「課長！これは重大な問題ですよ」と抗議した。

浅利さん、中山さんへの「裁判傍聴を理由とした仕事差別」は、あまりにも明白な不当労働行為であり、会社が争議支援のたかいかい職場の中に拡がることを恐れている証拠でもある。

沖電気はこの三年間で「合理化」した人員よりも多くの人を採用したことを考えても、今すぐに職場に戻すべきだ。私は裁判と都労委闘争を全力で支援する。

「指名解雇のねらいは従業員意識改革」

指名解雇後の職場

三井三池闘争のスローガン「去るも地獄、残るも地獄」は、指名解雇の攻撃は労働者の生存権をも奪う最も強権的で冷酷な資本のしうちであることをいみじくもいいあらわしている。この指名解雇攻撃を許してしまつたら職場はどうなるか、現在の沖電気の職場実態はまさにそのことを証明している。

沖電気創業一〇〇年、新しい一〇〇年という大キャンペーン、SBU体制（戦略的事業単位という、ミニ事業部制による採算性の追求）への移行、M—一〇〇運動（Moreさらに一〇〇億円を生みだそう）による小集団活動などによる無償労働（休憩時間へのくいこみ、時間外へのくいこみ、休日に多い発表会など）の増加等々まことに職場の中はめまぐるしい。

労働者を苦しめている特徴的な例を少しあげてみよう。◎中高年層を中心とする持ち家の労働者に、通勤時間を無視した配転、出向、移籍の強要——毎朝五時半とか六

時に出勤、どうにも続かず、やむを得ず家族と別れ独身寮に入寮、そして金曜夜のポストンバッグ下げでの帰宅。◎有無をいわせぬ深夜勤務の職種の大増員——通称「ふくろう部隊」と呼ばれ、夜八時すぎ出勤、朝九時までの三日勤務して四日休日という勤務体系（中一日は休日出勤するという労働者も多い）で、通常勤務に戻る

超長時間労働の例

あるソフトウェア製造グループの時間外労働の時間（1979.5～10）

労働者	月平均 （時間）	ピーク月 （時間）
A	149.8	203
B	111.7	189
C	122.2	205
D	164.7	255
E	140.0	203
F	149.2	218
G	118.0	143
H	75.5	122

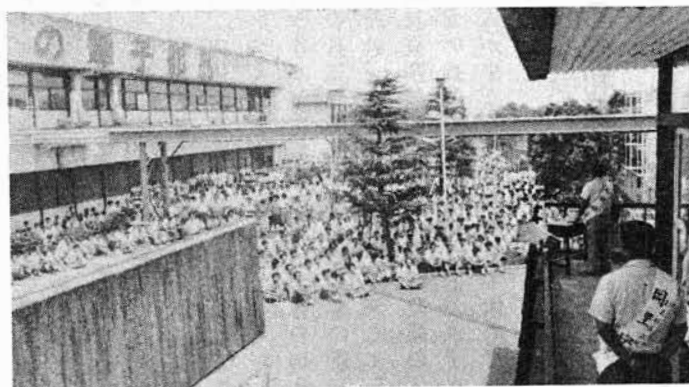
（注）D労働者は／／月に326時間の記録をつくった。H労働者は病後で医者から無理しないよう注意されていた。



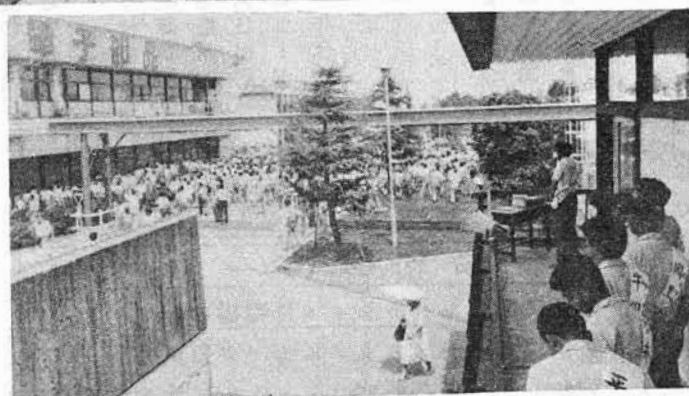
八王子工場労働組合執行委員選挙立会演説会

（1980年6月）

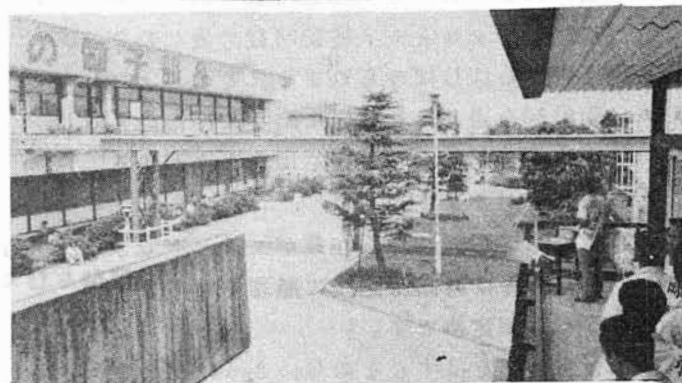
「合理化」攻撃に対して最もねばり強く闘った労組支部だが、このように変えられてきた——



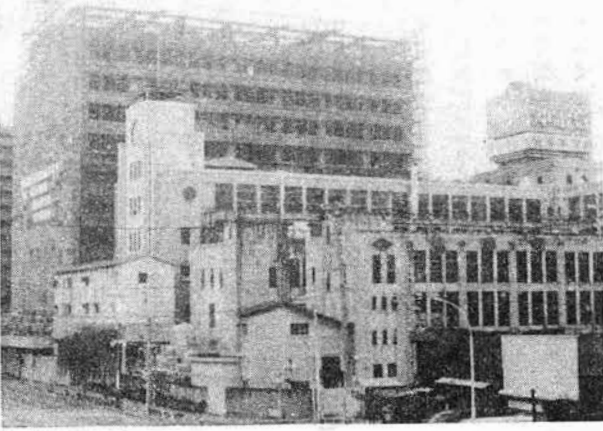
たくさんの聴衆が・



争議団支援の立場の立候補者が登壇、立ちあがり背をむける労働者たち



あつという間にいなくなり、かぞえられるほどに、それでも会社側の豪語（百以下におさえる）をよそに三ヶタの支持が



建設中の芝浦新館
第1期工事（1/2階建）82年3月完工予定
第3期までのすべての工事が完了すると、東
京工場（右隣）は姿を消す

労働者を犠牲に繁栄する会社

一九七八年の「合理化」で、会社は千五百名からの労働者の首を切ったが、七九～八一年の三年間の新卒採用は千三百人を超えている。さらに九州宮崎に「宮崎沖電気」を設立、約二百億の資金をつぎこみ、三百人からの新規採用をしている。

また、この間、本庄に薄膜部品棟（約六億円）、八王子技術センター棟（約八億円）、芝浦新館（一期工事三七

れに参加するかもしれないが「ふみ絵」になっている。争議団発行のビラの受取り拒否を強要し、応じない労働者については戦制機構をフルに動員して監視体制——昼も夜も行動をさぐる——をひいている。そして「呼び出し」「おどし」「のませる・くわせる」等の懐柔工作を行なう。テレビカメラを設置して労働者一人一人を監視

し、どうしても言うことを聞かない者については、「口をきくな」「親睦会にも入れるな」等の「職場八分」の攻撃を行なう。
◎信賞必罰を唱え、活動家、争議団を支援する者への徹底した賃金格差をつけてきている。「合理化」で失った住宅手当一〇〇〇円（一律）を会社業績の伸長の中で、労組の要求で「復活」したが、最低一〇〇円から最高は年令にもよるが二六〇〇円と三二六倍という格差配分で本給にくり入れたのは、ほんの一例である。
◎仕事上の差別も極端で、ベテラン労働者を単純作業につかせ、ついには仕事からほしあげたり、今までの慣行を破って活動家だけを末端に席がえして見せしめとするなど。

のが一二年に半年というサイクルで一〇年間続ける。通常勤務に戻った労働者の会話「久しぶりにシャバに戻ったよ」「少しは休養できるかなあ」
◎労働者の極端な健康破壊——納期短縮のあおりや異職種への応援など、無茶苦茶な生産計画と製品事故の多発等により精神的、肉体的苦痛、疲労の蓄積による体調の変調、そしてあいつく働きざかりの死。
◎長時間労働とサービス労働の増大、年休の切り捨て——ソフトの職場での月三百時間を超える残業の新記録が樹立されるなど、設計、企画職種、事故多発による恒常的長時間残業。間接費削減のかけ声で、短時間の休日出勤や一時間に満たない残業のペイはカット、タイムカードの書きかえも。人が少なく仕事が多くて休めず、年休の大幅切り捨ての横行。

ひどくなる権利侵害・差別

理不尽な指名解雇に対する闘いが職場労働者を元気づけることを恐れる会社側は、争議団や職場の中の争議団を支援する労働者との、ありとあらゆる切り離し攻撃を続けている。

◎全社の始業・終業時刻の統一を皮切りに、服務規律の厳守をかけた、始業前のラジオ体操を強要している（こ

コミュニケーション

注！タイムカード打刻

2 就業時間ジャストタイムは職場の恥

最近入退場時におけるタイムカード打刻で

- △入場時 朝8:30ジャスト or 始業時数分前の時刻
 - △退場時 夜7:45ジャスト or 終業時数分後の時刻
- という例がしばしばみられます。このことは
- 入場時 朝8:30を過ぎても職場に向う人影が絶えなく
 - 退場時 夜終業時刻前から更衣室に向う人がいる
- ことにつながります。
- 入場時 始業時は朝8:30から作業がスタートできるような
 - 退場時 残業時等は終業時刻後に離席をする 態勢を整え
- ということが定めます。

業務効率を損ね、服務規律を乱すことのないように御注意下さい。

電子通信事業部
管理部総務課
No.44, 56.6.19

億円)、と次々に拡充、設備投資も年々資本金に匹敵するほどの額をつぎこんでいる。

「合理化」前の七八年三ヶ月と、三年経過の八一年三ヶ月を比較すると、労働者一人あたりの売上高は、何と八六五万円から一四六七万円と一・七倍である。

これらを見ると、「経営不振」「剰員がある」と強行された「合理化」がいかに根柢のない不当なものであり、

職場八分に抗して

ある労働者の手記

「職場八分」、この言葉はよく雑誌でも読み、耳にもした。しかし、いざ自分がその目に会うとは。それは、「口をきかない」「仕事でも必要以外しゃべらない」「趣味仲間も会社の圧力で遠のく」「親睦会には誘われない、直前まで極秘で進め、参加しようと聞いてもしらぬふり」「席がえではしつこにする」「小集団活動での改善提案もぐずぐず言って取り上げない」「抗議するが仕事は次第に単純作業に移す」「忙しく他の人が残業しているでも残業を拒否する」・・・ありとあらゆることにケチをつけようとし、インフォーマルの連中は意図的にさからってくる。こうなるとさすがに精神的苦痛は

会社の「繁栄」が労働者の犠牲の上に作られたものであるかが浮きぼりになる。

「企業としてはそれでもよいかもしれないが、やめさせられた人々のことを思うと私(記者)はまだ寂然としな」(七八・三・一三朝日)

このような批判に対し、争議団と会おうともしない会社の姿勢は、社会的にも厳しく糾弾されよう。

倍増する。全く胃の痛む思いである。

そこで私は一つの決意もした。職場の仲間が共感でき、感じている道理ある要求・問題を、絶対にひるまず、できるだけ多く職制と交渉を行なおうと。しかも「別室」で行なうのではなく、職場で仕事として公然とやる。

とりあげる要求として、私の今までの経験を生かした、誰でもが認める仕事に関係がある残業と仕事差別問題を意識的に取りあげることにした。

「能力、経験の発揮できる仕事を続けさせる!」「仕事の与え方は他の同僚と区別するな!」「険悪な雰囲気を作らないで明るく、楽しく、働きやすい職場環境をめざ

している気持をこめてやった。職場の中で、同僚の面前で職制と交渉を続けた。始めはさすがに、「これじゃ近ずけないや」と同僚たちも感じたようだったが、職場ミートイングの中でもどこでも要求をとりあげて闘った。私の仕事への取り扱いが他の人と違う。日を追うごとにその差は歴然としてくる。仕事をよく知っている人に相談しないで不慣れな人にやらせる。トラブルも多い。こうした状態がつづいたある日の職場ミートイングで、

八王子工場門前
を監視する
テレビカメラ



「自分は会社の中で働き、給料をもらい、生活していくかしようがない。○○さんの言っていることは正しいことかも知れないが、私にはどうしようもないことだ。」と同僚が発言するということもあった。

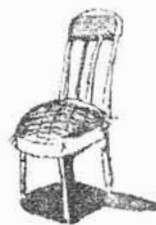
何回も何回も職制とのやりとりが続いて五ヶ月目に入るころ、それまでの仕事の矛盾が噴きでて残業差別がとけはじめた。他の同僚と同じように「○○さん、今日残業やつてもらえますか?」と。一つの勝利である。断固闘ってよかつたと思う。同僚も口には出さないが、差別の一つが克服され、安ど感が感じられるようになった。

——低賃金、生活を補うために歓迎されている残業、私に気がねせずに残業できる——。

差別の撤廃、人間の尊厳も守る闘い——差別しようとするものを克服し、一つ一つ改善する闘いの道は、私たちがネバリ強く、職場労働者を信頼し、節を曲げず不屈に頑強に闘うことが一つのカギだと思う。

職場に入ると、まさしく「会社監獄」であり、広範な民主勢力の力で企業をつつむ社会的包囲網をどうつくりあげ「職場に憲法の光を」どうあてていくか。この二つ(職場の中の闘いと社会的包囲と)がかみあって、始めて解決の展望がみいだされるのではないかと思う。今後ともそのために私がかんばっていききたい。

前進する指名解雇撤回のたたかい



争議団へ大きな支援が

指名解雇通告を受けた労働者七一名は「沖電気争議団」を作って、「沖電気は不当な指名解雇を撤回せよ」「ひとりの首切りも許さない」をスローガンに、三年余りにわたって闘っています。

七一名という大形争議団であり、しかも東京都港区、東京都八王子市、埼玉県本庄市、群馬県高崎市と、大きくわけて四ヶ所にまたがっています。生活を維持しながら闘いを発展させるといのは容易ではありません。年令的にも最年少の大塚さん（解雇された当時二一才）から、最長老の伊藤さん（同五八才）までひらいています。また、夫婦そろって首切られた東田、松本、相原の三組の夫妻もいます。

争議団を構成するほとんどの労働者にとって、支援を訴えるための労働組合めぐりなどのオルグ活動も、ピラ作り、ピラくばりも始めての経験であり、失敗を重ねながら、手さぐりで運動を進めてきたのです。

争議団は、沖電気に対してはさまざまな抗議行動をく

りひろげ（会社側は頑強に交渉を拒否していますが）ながら、解雇は無効と訴えて裁判を起しています。

沖電気の労働者にむけて定期的にピラ入れをし、門前カンパの訴えを行ない、職場の中の争議団を支援する労働者と連絡をとりあつて、ねばりづよく支援を拡げる活動をしています。

また、全国に支援をひろげ企業を社会的に包囲しようと、各地にオルグを派遣、闘争三周年の八一年十一月時点で二四の県評、東京都内では二七の地区労が支援決議をするところまで運動をひろげてきています。闘争三周年の大きな行事、「沖電気指名解雇撤回闘争一〇・二三中央集会」では、日々谷野外音楽堂で七千人の大集会を成功させています。

争議団の財政は、ごく一部がアルバイトに出ています。が、実質的にはカンパ、事業活動（夏・冬の行商）、支援する労働者による会の会費からなりたっています。世帯が大きいだけに生活費をどうするかが、いつも大きな問題です。このような中で、たくましくたたかい、そだっています。

根拠のない首切りの明らかに

解雇無効を訴える裁判は、東京地裁、東京地裁八王子支部、埼玉地裁熊谷支部、群馬地裁の四ヶ所でほぼ平行して進んでいます。

会社側のいう首切り理由——判員——の不当性を徹底して追求した争議団側の中山証人の陳述が終り、会社側証人の証言に入っています。

会社側は裁判を引きのばそうとしており、十五人という大量の証人申請をしています。そのトップ・パッダーとして出てきた室田証人（首切り当時社長室の中心的人物の一人、現在は社長室の後身である経営推進室長、取締役）の証言においても、原告（争議団）側弁護団による追求によって、大きな問題点が浮かびあがってきています。例えば、①「経営危機」の理由としていた七七年の経常損失は、七七年の売上げのうちの七一億円を七六年度にくりあげるなどの経理操作で作り出された疑いが濃く、七八年度には業績が上昇することは当時充分予想できていた、②毎年八百人以上の自然退職者がでていることを考慮していなかった、③千五百人首切りの根拠としては業界の上位の他社との比較だけでは説明できず、全然具体性がない、などです。



闘いの報告をする
沖電気争議団の
中山森夫代表



10.23 沖電気指名
解雇撤回闘争三周年中
央集会には7,000人が

沖電気の指名解雇裁判を傍聴して仕事差別された

「浅利・中山を守る会」のよびかけ

一九七八年に指名解雇という乱暴なやり方で、非情にも多くの労働者の首を切った沖電気は、こんどは「会社と争っている裁判の傍聴に行くような者は信頼できない」と、東京工場企画課に働く、浅利正、中山洋子さんにひどい仕事差別をしてきました。

これは「労働者が雇用を守るために、お互いに団結し助けあう」という、最も基本的な労働者の権利に対する攻撃でありますし、二人を見せしめるに差別することによって、争議支援が職場の中にひろがることを押えようとするものです。また、いい仕事を精一杯したいという、労働者の願いをも踏みにじるものです。

二人は、「この仕事差別は不当労働行為にあたり許せない」と、東京都地方労働委員会に提訴し、明るい職場をめざして闘いにたちあがりました。

この二人の闘いを大きくつつみ、二人をはげまし勝利させるために、「沖電気の指名解雇裁判を傍聴して仕事差別された、浅利・中山さんを守る会」（略称「浅利・中山さんを守る会」）を結成しました。

守る会の活動を支えるために、一ヶ月一口二百円の募金の御協力をお願いします。

都労委提訴 弁護団

小島成一	（小島成一 法律事務所）
高橋融	（東京 法律事務所）
小木和男	（" "）
志村新	（" "）
清水恵一郎	（旬 報 法律事務所）
須黒延佳	（" "）
荒井新二	（東京合同 法律事務所）
堀敏明	（" "）
小口克己	（" "）
石野隆春	（代々木総合法律事務所）
須藤正樹	（" "）
宮原哲朗	（都民中央 法律事務所）
斎藤誠	（五反田 法律事務所）

不当労働行為救済命令申立書

千葉県松戸市常盤平四一ー一

申立人 浅利 正

東京都大田区下丸子二一ー一八五

下丸子ハイコーポ一〇一

申立人 中山 洋子

東京都港区虎ノ門一ー七一一二

被申立人 沖電気工業株式会社

代表取締役 三宅 正 男

昭和五十六年九月二四日

東京都地方労働委員会

会長 古山 宏 殿

請求する救済内容

一、被申立人は、申立人兩名に対して昭和五十六年三

月二十五日付で行った、「ブックイング作業」への専従を命じた業務命令及び、申立人中山に対して同年八月十七日付で行った、「ブックイング作業」以外の業務の他の従業員に対する引継を命じた業務命令を、それぞれ撤回し、申立人兩名を、同年三月二十四日以前の業務に復帰させなければならない。

二、被申立人は、申立人らが、有給休暇を利用して、被申立人の為した昭和五十三年十一月二十日付大量指名解雇の無効確認等を求める裁判を傍聴していることに對して、職制らを使って、申立人らを裁判期日の翌日に個別に呼び出し、前日の行動を指摘して非難し、或いは、同裁判を傍聴するために有給休暇を利用する場合には、休暇届出にあたってとくにその旨を明示することさらに要求する等して、申立人兩名の同裁判の傍聴等の同指名解雇撤回闘争の支援活動に對し、干渉・妨害を加えてはならない。

（十月二十七日付訂正差しかえ）

三、被申立人は、下記内容の文書を社内報に掲載するとともに、縦三メートル、横二メートルの白い板に墨書し、被申立人の本社（虎ノ門）及び本社一号乃至三号別館（芝浦）並びに東京（品川地区及び芝浦地区）、八王子、本庄、高崎、富岡の各工場の各正

門の見やすい場所に、本命令書交付の日から十日間、
掲示しなければならない。

記

謝 罪 文

弊社は、貴殿らが、弊社の行なつた昭和五十三年十一月二十日付大量指名解雇の撤回闘争の支援活動をしていることに對して不当な干渉・妨害を行なうとともに、同支援活動を理由に、單純作業への従事を命じて貴殿らを仕事上差別扱い致しました。

このたび、上記各行為について、東京都地方労働委員会より不当労働行為であるとの認定が下され、貴殿らに對し謝罪せよとの命令が下されました。

ここに、上記の各行為について、貴殿らに對し、深く陳謝するとともに、今後このようなことは一切行なわないことを誓約致します。

昭和 年 月 日

沖電気工業株式会社

代表取締役 三宅正男

浅利 正殿
中山 洋子殿

申 立 の 理 由

一、当事者ら

(一) 被申立人会社（以下「会社」ともいう）は、厩書地に「本社」を、品川、芝浦、本庄、高崎、富岡、八王子の各地に工場を、大阪、仙台、名古屋、福岡、の各地に「支社」を、札幌、新潟、京都、神戸、広島、高松、鹿児島、那覇を始めとする全国主要二十三都市に「支店」を、その他全国各地に「営業所」をそれぞれ有し、通信、情報処理、制御、計測、放送、医療等に関するシステム、機器、ソフトウェア、

二、会社による「大量指名解雇」

(一) 会社は、昭和五十三年十月三十一日、沖労組の組合員約三百名に對し、「経営上やむを得ない」からとして、同年十一月二十日付をもって解雇する旨の指名解雇通告を行なつた（これを以下「本件指名解雇」ともいう）。この大量指名解雇に至る経過は、以下のとおりである。

すなわち、本件指名解雇に先立つこと、わずか二十七日前である昭和五十三年十月三日、日本経済新聞及び日経産業新聞の各紙上に、突如として、会社は一般従業員約千五百名の人員整理による経費削減を含む合理化案を実施予定している旨の記事が掲載された。

上記新聞報道に接した組合は、直ちに会社に対して報道内容の真偽を追及したが、これに對し、会社は、合理化案については現在作成中であると返答する一方、同年十月十一日、組合に對し、突如として「昭和五十三年十月三十日までに組合員約千五百名の希望退職を募集し、これに満たない場合には指名解雇を行なう」旨の記載のある「申入書」を提示した。

部品の製造及び販売並びにこれらに関する設計、工事、保守及び技術指導等を目的とし、資本金百七十五億二千六百三十九万九千五百五十円、従業員七万二千三百六十四名（いずれも昭和五十六年三月末日現在）を擁する明治十四年一月創業、昭和二十四年十一月一日設立になる株式会社である。

(二) 申立人浅利は昭和三十六年二月一日から、申立人中山は昭和三十五年五月九日から、それぞれ従業員として会社に雇われ、いずれも、現在、電気通信事業部東京工場製造管理部企画課計画係に所属する労働者である。

申立人浅利は、会社に雇われて以来、後記のように「ブッキング作業」の専従者とされるまでの間、一貫して「計画業務」（その内容の詳細は後記四、(二) (三) のとおり）を担当してきた。

(二) (三) のとおり）を担当してきた。
また申立人中山は、会社に雇われて後、昭和四十一年ころまで「現場事務」（庶務）を担当していたが、以後、後記「ブッキング作業」の専従とされるまでの間、一貫して「計画業務」を担当して来た。

尚、申立人両名は、いずれも、会社の従業員らをもって組織する沖電気工業労働組合（以下「沖労組」乃至「組合」ともいう）の組合員である。

これに対し、従来より「雇用確保はすべてに優先させられるべきもの」との立場をとっていた組合は、「「雇用は守る」という基本姿勢を堅持し、スト権を確立して強力に闘う」との第二十四回定期大会（昭和五十三年七月）の方針に従い、人員整理に対しては「組合員の生活防衛のため、全組員の総力をあげ闘う」旨、中央執行委員会において決定し、「一時金闘争をはじめとする諸課題をタナ上げし、反合理化闘争に全力を傾中する」決意のもとに、全組合員に対し、一致団結して闘い抜くことを呼びかけた。

これに対し、会社は、同月十三日、一方的に「申入書」の写しを全従業員に配布するとともに、各職場で一斉に組合員に対する「希望」退職申出のしゅうようを開始した。

組合は、同月十六日、十七日に開催された団体交渉の席上、会社側の「労使慣行の無視」に抗議して人員整理案の撤回を要求したが、会社は、整理人員を千三百五十名にしてもよいとの提案を行なった以外、一切の譲歩を行なわず、募集人員に満たない場合には断じて指名解雇を行なう旨広言してはばからず、組合との交渉継続中であるにもかかわらず、同

月十八日には、公式にも希望退職募集を行なうに至った。

同月三十日まで、希望退職募集に応じた者は、千六十名に及んだ。

この間、組合は、「ひとり全員ののために、全員はひとりのために」のスローガンを掲げ、組合員の生活の根本である雇用をなんとしても守り抜く、との決意をもって、会社側の「労使慣行の無視」「異常な姿勢」と対決するために、同月十七日から十波三十八時間のストライキを行なう等して闘うとともに、指名解雇を回避するため、締切期限を延長して交渉を継続することなどを会社に申入れた。しかし、会社は、同月三十一日、退職希望者が募集人員に満たなかったとして約三百名の組合員に対し、同年十一月二十日付をもって解雇する旨の指名解雇通告を行なった。

(二) この会社の指名解雇強行に対し、組合は、その加盟する上部団体である電機労連（全日本電機機器労働組合連合会）の支援決議の下に、「指名解雇撤回まで断固闘い抜く」決意を表明して社長との直接交渉を申入れる等、会社に対する抗議行動を展開した。しかし、会社は検討の余地すらないとして、本件指

名解雇を撤回せぬまま、今日に至っている。

三、本件指名解雇撤回闘争と申立人らの活動

(一) 本件指名解雇通告を受けた組合員らのうち、七十一名は、本件指名解雇は①解雇当時の会社の業績は順調に向上しており、何等、人員整理の必要性はなかったこと②会社は、人員整理以外の他の合理化策を実施する等の努力もせず、また、希望退職募集期間をわずか十三日間と設定する等、解雇回避の努力を全く怠っていたこと③会社は、人員整理について組合との協議を尽さず、労働協約をも無視して一方的に協議を打ち切り、人員整理を強行したこと④被解雇者の人選がし意的であり合理性を全く有しないものであること等から無効なものであって、その真のねらいは、人員整理を強行することによって組合員らに対して会社の強圧的姿勢を示してショックを与え、組合から闘う力を奪って全従業員を会社の利益追求の道具として駆使しうる体制を築きあげるところにあることなどを主張し、東京地方裁判所、同八王子支部、浦和地方裁判所、熊谷支部、前橋地方裁判所にそれぞれ本件指名解雇の無効確認等の訴を提起するとともに、「沖電気争議団」を結成して、多く

の労働組合の支援の下に、大衆的抗議行動を展開する等して、本件指名解雇の撤回を求めて闘っている。不当な指名解雇の撤回を求め、雇用の確保のため闘うことは、「労働条件の維持改善」のための闘いの大前提ともいふべきことである。のみならず、賃金によってしか生活を支える途のない労働者にとつて、「指名解雇」は、まさに、「死刑の宣告」にも匹敵するものである。この指名解雇を、企業の言うがままに認めることは出来ないという要求は、当該企業に働く労働者にとつてはもちろん、全ての労働者に共通する最も基本的な要求であることは言うまでもない。従って、労働者がこうした共通の要求を持ち寄って、本件指名解雇の撤回闘争を支援する活動を行なうことは、極めて当然のことである。

本件指名解雇から三年目を迎えた今日、「沖電気争議団」に対する支援の輪は大きく拡がり、被解雇者らの同僚である沖労組の組合員らはもちろん、全国二十四の各県労働組合評議会、国鉄労働組合、全国通信労働組合、総評・全国一般労働組合、全日本港湾労働組合、全林野労働組合等々をはじめとする日本全国の数多くの労働組合の支援の下に、本件指名解雇の撤回闘争は、「沖電気の不当解雇を許すな」

の声となつて今や、日本全国の労働者・労働組合の合理化反対闘争の大きな柱として闘われている。

このような闘いの拡がりは、まさに、前記のような労働者にとつて最も基本的な要求に根ざした極めて当然の闘いが、全国各地で幅広く起っていることの証左にほかならない。

(一) 申立人兩名も、このような労働者にとつての最も基本的な要求に従い、また、前記沖労組の第二十四回定期大会方針その他「雇用の確保を最優先」とする基本精神を引き継ぎ、沖労組の組合員として自ら進んで積極的に本件指名解雇の撤回闘争を支援する立場から下記一覧表のとおり今まで十二回にわたつて開かれた東京地方裁判所における本件指名解雇の無効確認等請求事件の裁判期日に、年次有給休暇の範囲内で休暇を利用して、多数回にわたつて支援傍聴を行なっている。

(十月二十七日付補充)

申立書三(二)記載のとおり、申立人らは多数回にわたつて、本件裁判の支援傍聴を行なっているが、これに対し、会社は、裁判期日の翌日に、職制らを使って、申立人らと呼び出し、前日の行動を指摘してこれを非難する等して、申立人らの活動に対して

不当な圧力を加えてこれを妨害せんとしているのである。

すなわち、会社は、申立人中山を含む四名の組合員らが、昭和五十五年十二月二日、有給休暇を利用して本件指名解雇の無効確認等を求める裁判を東京地裁に傍聴に行つたことをとらえ、翌十二月三日、所属課長らを使ってこれら組合員を勤務時間中、個別に呼び出し、「昨日、裁判に行つたことは、ある人から聞いて知っている。」「会社と争っている裁判に従業員が行くのは、どうかと思う。」「皆一生けん命残業したりしているのに、裁判に行くことが、どうしても休まなければならないとは思えない。」「等々申立人らの裁判傍聴を非難し、またさらに続け、「そういうことで休むのならば、理由は、裁判に行くときちゃんと書くように」等と申し向けて裁判傍聴目的の有給休暇を特殊扱いすることによつて、申立人らが裁判傍聴の為に有給休暇を利用することを阻止しようと謀り、申立人らの本件指名解雇撤回闘争の支援活動に対し、不当な干渉・妨害を加えた。以上のように、被申立人は、申立人らの活動に対し、極めて露骨な敵意を示し、これに対する干渉・妨害を公然と行なっているのである。

申立人兩名の裁判傍聴状況一覧表

第 日	第一回	第二回	第三回	第四回
昭和 年・月・日	54・4・23	54・7・23	54・10・1	54・12・3
申立人浅利	○	○	○	○
申立人中山	○	○	○	○
第五回	55・2・5	55・4・22	55・7・1	55・10・14
第六回	○	○	○	○
第七回	○	○	○	○
第八回	○	○	○	○
第九回	55・12・2	56・1・21	56・3・23	56・6・26
第十回	○	○	○	○
第十一回	○	○	○	○
第十二回	○	○	○	○

四、会社の申立人兩名の活動への干渉と仕事差別

(一) これに対し、会社は、このように裁判傍聴をするために有給休暇を利用する場合には、休暇届出に際して、その旨を明示するよう申立人らに要求する等して、不当な圧力を加えて、本件指名解雇撤回闘争の支援活動に対する干渉を行なっている。

(二) こうした、申立人らに対する会社の攻撃は、仕事差別という形をとつて、一層露骨に加えられるに至つた。

すなわち、申立人らの所属する企画課計画係は、以下に述べる「計画業務」をその担当業務とし、所属係員十四名のそれぞれが、担当する製品ごとに、この「計画業務」全般を行なっている。

この「計画業務」とは、会社の受注にかかわる伝送機器、制御機器等の製品の製造計画を立て、これに従つて製造部門に対して、必要な手配を行なうという企画課の業務の一端を成すものであり、設計担当者の作成した仕様書に従い、部材の購入、部品の製造図面の手配等、特定の製品の製造が定められた期限までに完了しうるに必要な一切の事項を準備・点検して、製造部門に指示・伝達する業務である。

申立人兩名は、前述のとおり、この計画業務を、十数年にわたって行なってきたベテランである。

ところが、昭和五十六年三月二十五日午前九時ころ、申立人らの直属の上司である企画課課長森田清博は、申立人らを含む同課計画係所属の従業員十四名全員を企画課会議室に集め、申立人兩名に対し、申立人兩名のみを「ブックキング作業」の専従とし、他の「計画業務」一般からは、はずれるようにとの業務命令を行なった。

(三) しかし、これは、何等の合理的理由もなく、申立人兩名から事実上仕事を取り上げ、他の従業員らとの接触の機会を著しく制限するものであって、申立人兩名が前述のように本件指名解雇撤回闘争を支援していることに對する報復措置であると同時に、同支援活動に對する干渉である。

すなわち、申立人兩名が従前担当していた「計画業務」の概要は、前述のとおりであるが、この「計画業務」のうち、製品の製造に必要な諸々の手配をなすについては、他部門への指示等のために帳票類、例えば部材購入伝票、組立伝票等を電子計算機を使用して作成する。その手帳は、帳票類の作成についての必要事項を電子計算機に入力し、その結果、作

作業にあつては、そうした機会は全くと言って良いほど無いのである。

(四) 申立人兩名は、このように前記業務命令には何らの合理性もなかったため、前記森田課長に對し、このような不合理な業務命令を行なったことについて抗議するとともにその理由を問ひ質した。

ところが、同課長は、何等合理的な理由を示さなければかりか、かえって「会社と争っている裁判に行くような人には重要な仕事は任せられない。そういう人については、今まで不安な状態をかかえていたので、他の仕事にまわす機会を見計らっていた。」旨、強弁し、前記業務命令は申立人兩名が前記裁判支援傍聴活動を行なっていることを理由とした不利益処分であることを明言すると同時に、申立人兩名の同活動に對する極めて露骨な干渉を行なった。

(五) 前記業務命令発令後、申立人淺利は「ブックキング作業」以外の仕事を取り上げられ、同作業への専従を余儀なくされた。

一方、申立人中山は、その後も従来どおり「計画業務」を行なっていたところ、同年八月十七日に至り、企画課計画係係長飯田清は、同人に對し、「ブックキング作業」以外の仕事は他の係員に引継ぎ、こ

成された帳票類について、点検のうえ関係他部門へ回付するというものであるが、電子計算機によつて作成された帳票類は、計画業務を担当する各人が、それぞれ入力したものが、一連の用紙にプリントされて出来上つて来るため、これを各担当者別に選別して切り離す必要を生じる。

申立人兩名が専従するようにと命令された「ブックキング作業」とは、この、一連の用紙にプリントされた帳票類を、各担当者別に切り離して分類するという作業をいうのであって、プリントされた紙面の担当者名に従つて帳票類を仕分けするにすぎないという、全くの単純作業である。しかも、この作業は、一人で行なつても、一日に三時間前後しか要しない作業であつて、二人はおろか、一人すら、専従させる必要のないものである。そして、現に、従来は、一時期のみ定年間近の者が固定的に担当していたことがあつた他は、計画業務の担当者が当番制に従い、自己の本来の担当業務の片手間に行なつていたのである。

また、計画業務にあつては、その業務の性質上、他部門担当者との間の打合せ・接渉等、他の従業員らとの接触の機会が必然的に生じるが、ブックキング

れを行なわぬようにとの業務命令を行ない、前記森田課長の行なつた業務命令の徹底をはかった。これに對し、申立人中山が、再度その不合理性を訴えて抗議したところ、翌八月十八日、飯田係長及び前記森田課長は、申立人中山に對し、こもこも、前日の業務命令に従つて「ブックキング作業」以外の作業は他の者に引継ぐよう命じて、前記三月二十五日付業務命令の完全実施をはかった。

このため、申立人兩名は、現在、単純作業である「ブックキング作業」以外の作業を与えられず、他の従業員らとの接触の機会をほとんど絶たれた毎日を送ることを余儀なくされている。

五、以上のように、会社の、申立人らに對する有給休暇届にあつたての届出理由の明示の要求、「ブックキング作業」への従事等の業務命令は、労働組合法第七条一号・三号に該當する明白な不当労働行為である。

よつて、すみやかに救済命令を下されるよう求める次第である。

以上

申し入れ

組合員	浅利 正 (企画課)
"	中山 洋子 "
"	秋元 英常 (生産課)
"	板垣 道明 (部品検査課)
"	加藤 孝 (組立課)
"	五味田 洋清 (工作課)

一九八一年四月二二日

沖電気工業労働組合
芝浦支部執行委員長

佐伯 安文 殿

一、 会社は、昭和五三年一〇月から一二月にかけて、一、三〇〇名以上の人員整理を行ない、内三〇〇名前後については、指名解雇の通告まで強行しました。このため現在、この解雇の正当性をめぐる争いが、裁判としても継続しています。

ところで昨年一二月三日、年休をとって、この裁判を傍聴した、秋元、加藤、五味田及び中山を、各所属課長が就業時間中に呼び出して、公開されている裁判を傍聴したことに對し、重大な干渉を行ない、そのために上記四名が会社に抗議し、秋元が組合に

申し入れをしてきたところです。また板垣についても同様な干渉がありました。

私たちは、会社が人員整理を強行した時の労働組合の立場からしてみても、組合員がこの解雇に重大な疑問と関心をもち、自主的な活動を行なうことは当然のことと考えます。特に解雇通告を受けた者の家族や、同僚であればなおさらのことです。

二、 ところがその後、企画課計画係の浅利、中山の両名に對し、一層不当な攻撃が行なわれるようになりました。

本年三月二五日午前、森田企画課長は、計画係全員ミーティングの席において突然、「浅利、中山は仕事ミスが多く、雑であり、信頼出来ないの、計画業務からはずれてもらい、ブッキング作業をやつてもらおう」と一方的な業務変更を指示してきました。ブッキング作業とは単純作業であり、また一日の必要時間も少ない仕事です。しかも、係内の業務配置を課長がいきなり指示するということも前例のないやり方です。

浅利、中山両名共、これまで他に劣らない仕事をしていたつもりです。このため両名が、同日午後、森田課長と話し合ったところ、同課長は「仕事のミスというよりも、会社と争っている裁判に年休をと

って傍聴に行くような人には、重要な仕事を与えられないということだ。この機会を今迄ずっとねらっていた」という趣旨の発言をされ、この業務変更の真意を述べたのです。

この森田課長発言は、明らかに会社が公開裁判の傍聴という誰もが有する権利を侵害し、仕事上不当な差別を設けようとしていることを示しています。

また同時に、両名の年休取得の権利を侵害し、「仕事ミス」云々の発言が両名の名誉を著しく損うものであったことを自認したものであります。そのため両名は、森田課長発言と業務変更指示に到底承服できず、その後も数回にわたって、同課長に對し、業務変更の撤回と謝罪を求めてきました。

三月三〇日、森田課長は計画係全員のミーティングにおいて、前述の「仕事ミス」との発言について「私の言ったことはいいすぎであった。二人には計画不適格者であるかのように受けとられた」と、形式的な弁明を行ないました。しかし、両名の裁判傍聴を理由とした業務変更の指示については撤回も謝罪もせず、両名に對して不当な差別扱いを強行しています。

三、 以上述べましたように、会社は裁判傍聴者に對して、一貫して不当な攻撃を加えてきています。

そこで、私たちは、会社のこの不当な攻撃に對し、労働者、労働組合員の利益と権利を守る労働組合が、自身の問題としてとりあげられ、対会社交渉などにより、次に述べる私たちの要求実現のために尽力いただけるよう申し入れるものです。

① 会社は浅利、中山に對するブッキング業務への変更指示が、両名の裁判傍聴を理由とした不当な差別であったことを認め、謝罪すると共に、従来の業務に復帰させること。

② 会社は、組合員が指名解雇に關して自主的な活動を行なうことに對し、これを理由にいかなる差別も妨害も行なわないと誓約すること。

③ 会社は、申し入れ組合員の年休取得の権利を侵害したことに對して、謝罪し、今後二度と侵害しない旨、誓約すること。

④ 会社は、浅利、中山に對し、全員ミーティングの席上で「仕事ミスが多い」などと中傷して、両名の名誉を著しく傷つけたことについて、明確に謝罪すること。

⑤ 以上について、文書をもって明らかにすること。

労働組合に申し入れたことを理由に会社は攻撃
再び、労働組合に申し入れた

会社への抗議要請

一九八一年四月二十九日

沖電気工業労働組合
芝浦支部執行委員長 佐伯安文殿

私たちが、裁判傍聴に関わる会社の干渉・侵害に対して、労働組合に申し入れ、話し合いの中にもかかわらず、昨日、四月二十八日、申し入れ組合員に、会社から次のような攻撃がありました。

四時五〇分頃、森田企画課長が、浅利、中山の兩名を自席に呼び出し、「組合に名指しで申し入れられたのは心外であり、人格を傷つけられた。信頼関係は全くなくなり、二人のやり方はまるでケンカであり、敵対関係をつくった。二人には、そのつもりで対応していく」との発言をしました。

加藤に対しては、四時五五分頃から、立石総務課長以下、竹川組立課長、菅原勤務係長、笠原同係員、鈴木組立係長が、（組立課）係長席において、加藤をとりかこむようにし、「申し入れ書に権利侵害と書いてあるが、

年休をとっているのではないか。侵害していないから謝罪してほしいくらいだ」「侵害ということばの意味を知っているのか。アホではないか」などという発言がありました。

さらに秋元に対して、五時一〇分頃、立石総務課長、脇門生産課長、菅原勤務係長、笠原同係員がおしかけ、「申し入れの内容は、年休取得への干渉・侵害といっているが、事前に妨害したら不当労働行為と云われてもいいが、翌日、脇門課長がきいただけだ。申し入れを撤回し謝罪してほしい」との趣旨のことをいわれました。

以上、申し入れ組合員四人に対して、会社が行なった行為は、組合員が正当な権利を行使して、労働組合に申し入れたことを敵視し、労働組合を全く無視したやり方であり、許しがたい行為です。このようなことを放置すれば、組合員が労働組合に申し入れることすら出来なくなります。

このことは、四月二十七日、組合三役が同席のもとに会社（立石総務課長、森田企画課長、菅原勤務係長、笠原同係員）と、浅利、中山が話し合った結果、双方の主張が大きくくいちがった時点で、私たちと労働組合が、さらに話し合うという約束に対する干渉でもあります。

このような会社のやり方に対して、厳重に抗議されるよう申し入れるものです。

以上

マスコミも注目

9月25日各紙いせいに報道

「解雇裁判傍聴したら仕事差別」
沖電気の2人、救済申し立て
「同僚の解雇裁判の傍聴に出たのは不当労働行為だ」と、沖電気の2人（中山・浅利）が、東京労働委員会に救済を求めた。

「裁判傍聴者
閑職に回す」

形を解雇された同僚の解雇裁判を傍聴したところ、これを理由に、閑職に追いやりられたのは不当労働行為だとして、沖電気工業組合（本社・東京港区）の社員2人が二十四日、東京都港区労働委員会に救済を求めた。

赤旗
沖電気は夫支援する
妻の仕事まで取



「仕事に差別」
都労委に提訴
沖電気の2人、救済申し立て
「同僚の解雇裁判の傍聴に出たのは不当労働行為だ」と、沖電気の2人（中山・浅利）が、東京労働委員会に救済を求めた。

発行 沖電気の指名解雇裁判を傍聴して仕事差別された
浅利・中山さんを守る会
連絡先 東京都港区三田3-2-20 沖電気争議団 気付
☎ 03(451)3515
1981年11月21日 第1刷

