

援活動を嫌悪した会社が申立人らの裁判支援傍聴活動に対する干渉・妨害のために行なったものであることは明白であるが、会社はこれを否定するため、真実を大きく歪めようと事実を反する主張・立証を行なっている。

そこで、「第三」において述べた事実関係に対しての会社の主張・立証が如何に真実に反するものであるかを以下において明らかにする。

## 一、裁判支援傍聴のための有給休暇取得に 対する干渉・妨害（前記第三の一）に 関する会社の主張・立証について

### ■ 事実否定しウソを押し通そうと……

(一) 前記昭和五五年一二月三日の事件について、会社は、一方では申立人らの主張事実（本件救済命令申立書「申立の理由」第四項(1)、昭和五六年一〇月二七日付「準備書面(1)」第二項）に対し、申立人中山ほか四名の者が前日に有給休暇を利用し、当日、直属の課長らに個別に呼び出されたことを含めて、これを全面的に否認しつつ（「答弁書」第二の四の(1)、昭和五六年一一月二四日付「準備書面(1)」第一の二）、他方、立証段階においては、立石証人は、これら五名の者が前日に有給休暇を取得したことは確認していると述べなが

志村弁護士「……年休を取って裁判傍聴をした人たちが、その翌日にそろってそれぞれ課長に呼ばれる、こういうことはだれかが指示でもない限り起こらないのではないかと私は思うのですが……あなたが指示したのではないですか。」

立石証人「いやいやそういう事実は全くありません。」

ら、一二月三日当日の件については全く何等の事実調査も行なわなかったとして、事実があったか無かったかは全く知らない旨の証言を行ない（立石証人第一二回調書六丁、同第一四回調書五丁、六丁）、また森田証人は、申立人中山が前日に有給休暇を取得した件について一二月三日に就業時間中、別室に呼び出して係長同席のうえ注意を与えたという限度において申立人らの主張事実を認める証言を行なっている（森田証人第一六回三四丁、三六丁、同第一八回一丁、三丁）。このような会社側の主張と立証との喰い違いは、前記（第二の二）のとおりそれ自体、会社側があくまでも真実を否定し虚偽を貫こうとしていることを示すものである。

#### ■支援活動への干渉を当然とする会社の体質

(二) さらに、上記会社側の個々の証人の証言をみても、それ自体が持つ矛盾・異常性は甚しい。このことは、一に述べたことと併せ、会社側の主張が全くの虚偽である以上に、申立人らの裁判支援傍聴のための有給休暇取得に対する会社の干渉・妨害の事実を被うべくもない事実として逆に裏付けている。

① すなわち、森田証人は、申立人中山に対しての同人の一二月三日の言動について、有給休暇は事前に係長に対して直接に申出るように注意したのみで、それに対して中山は「わかりました。今後は気をつけます」との返事をしたのみで、特段のやりとりは他になかったという（同証人第一

立石証人「菅原勤労係長に『年休は取得しているんだらう』と私が聞きましたら『してあります』というような返事がありましたので、それじゃ問題にならないじゃないか、と……」  
内藤弁護士（会社側代理人）「菅原さん自身が、今後、どういう内容なのかということを確認めるとか、調査してみるとか、そういうことは言っておりましたか。」

立石証人「……その後の調査は私はわかりません。私自身はしておりません。」

小島弁護士「あなたの証言によりますと、この注意をしたところ、中山さんは、『わかりました。今後気をつけます』というところで話が終わった、ということでしたかね。」

森田証人「はい。」

小島弁護士「この程度のことですとーと言っ  
てはなんです、簡単なことで、二、三分もあれば済むと思うのですよ。何かほかに話があったのではありませんか。」

森田証人「いえ、その程度の話をしました。」

六回三四丁、三五丁）。

しかしながら、同じく森田証人によれば、当日は中山をその所属する企画課ではなくわざわざ「購買課の応接室」に呼び出し、係長を同席させたうえ、「一〇分乃至一五分鐘」にわたる会話を交わしたというのである（同証人第一八回調書二丁）。

もし、森田証人のいうがごときやりとりしかないのであれば、一、二分間の時間で済むところである。また、もし、有給休暇は事前に係長に申し出るようにとの注意を与えるのみであれば、本人の席又は課長の席で一言言えば済むことで、わざわざ別室に呼び出して、しかも係長をその別室に同席させるというのは、凡そ常識に反することである。これらの森田証人の証言は、真実の発言（裁判傍聴干渉発言）を隠そうとした明らかな偽証である。

さらに、森田証人は、課員と「業務上の問題」について話し合う際には、係長に同席してもらって一緒に聞いてもらうのが常であるかのごとく述べているが（同証人第一六回調書三五丁裏、三六丁）、まさに「業務上の問題」でありしかも係内の仕事割当ての問題である本件業務命令に關しての申立人らとの昭和五六年三月二五日乃至四月一〇日のやりとりのさいには、一切、係長を同席させていないのであって、かかる証言も全くの作り事であるとしか言いようがない。

②

また、東京工場の勤労・労務を担当する管理部総務課長である立石証人は、この一月三日の一斉の呼び出しの件について、一月八日に当事者から抗議を受けたにもかかわらず、全く何等の事実調査も行なおうとしなかったと述べている（同証人第一四回調書五丁、六丁）。同日の勤労課に対する抗議は、本件裁判支援傍聴に対する各課長の一斉干渉の事実を具体的に示して行なったものであり（甲第三号証、秋元証人第四回調書二七丁裏、二八丁）、かかる重大な事実を指摘されながら人事・労務畑を一〇数年に亘って担当し続けてきた立石が調査しようとすらしなかったということとは、逆に、すでに同人が指摘された事実についてあえて調査するまでもなく事前に知っていたことすなわち自ら或いは関係組織の指示により一斉干渉が行なわれたものに他ならないことを示すものである。

そのことは、前述のように昭和五六年四月二七日の組合との話し合いの翌日及び翌々日に立石が四名の職場へ出向いて組合に対する「申し入れ」の撤回を強要して回るといふ、まことに機敏な対応を示していることと対比してみれば、より一層明らかである。

ちなみに、立石証人は、上記一月八日の抗議申し入れに関して何等の調査も行なわなかったのは、実際には各人とも有給休暇が取得できている以上は全く何等の問題もないと考えたからだと言ひ、さらには各課長が裁判支援傍

志村弁護士「菅原係長のほうでは、どういふことかわからない、ということなのに、あなたのほうでは、とくにこの点について、何か調査をあなた自身でなさらなかったのですか。」

立石証人「私自身は調査しておりません。」

秋元証人「……このように、四人が偶然とどうか、私たちは偶然と最初は思ったのですが、よく考えると、裁判傍聴についての干渉とということですので、会社が意識して四人に、傍聴活動に対する妨害をしたのではないかと、会社が指示したのではないかと、いうことを強く尋ねました。……『そんなことはない』ということで一応否定しましたが……」

聴者をしめし合わせたように、一斉に呼び出すという事態についても、休暇がとれている以上は、何等の問題点も感じられない旨、平然として証言しているが（同証人第一四回六丁七丁）、東京工場における人事・労務の最高責任者である同人が労働委員会においてかかる証言を堂々とする行為は、指名解雇撤回闘争の支援活動に対する干渉を当然のこととする会社の姿勢・体質を如実に示すものと言ふことができる。

### (三)

#### ■会社の統一的意志で実行

こうして、会社側証人がいくら否定しようとも、前記（第二の一の二の③）のように、会社がそれまでも一貫して指名解雇撤回闘争の支援活動を敵視し、これを妨害し続けてきているという会社としても争う余地のない客観的事実、第三の一で述べたように、申立人らをはじめとする従業員らの裁判支援傍聴活動については、毎回の法廷に会社側からも菅原勤労係長その他人事部の指示による者らが傍聴に来ていて、いつ誰がこれを行なっているかをその都度把握しているという事実、並びに、本件干渉・妨害が同一の日に全員に対して同様のメンバーにより同様の態様で一斉に行なわれたという事実、それに、本件で述べた会社の主張・立証の異常な欺瞞性を加味すれば、本件の干渉・妨害が単なる個別の職制の不当労働行為という以上に会社の統一的意志の下に実行されたものであることを疑いの余地なく示している。

## 二、申立人両名に対する仕事差別の経過（前記

### 第三の二）に関する会社の主張・立証について

会社は、本件業務命令は同年三月二一日付をもって企画課内の係編成変えを行なったことに伴って業務上の必要性にもとづいて成された合理的なものであるかのごとく主張し、同年三月二五日乃至四月一〇日の間の申立人らと森田課長との間の前述したやりとりの内容についても、森田証人をしてこれを全面的に否定させている。

しかしながら、会社側のかかる主張・立証が全く事実に反するものであることは、すでに「第二の二」において述べたように、或いは以下に於て述べるように、森田証人の証言が随所に矛盾・不自然性を抱え珍妙とさえ言わざるを得ないほどに一見明白な虚偽から成り立っていることを見れば明らかである。

■裁判・差別など誰も云わなかった？

#### （一）すなわち、同証人の証言によれば

① 本件業務命令は、申立人らの裁判支援傍聴活動とは全く関わりなく、直前に行なわれた企画課内の係編成変えに伴い業務の効率的運営のために計画係内全体の作業割当てを見直し、各作業をローテーションで行なうこととしたことの一環としてのものであって、その旨の説明は、昭和五六

年三月二五日、本件業務命令の際に計画係々員全員の前で申立人らに対しても行なっている（同証人第一六回調書一〇丁裏一―一二丁）。

② また、本件業務命令について同日午後、申立人らと話し合ったことはあるが、その際には浅利から「計画ミスがあったとして自分の名前を挙げられたことは心外である」旨の申し入れを受け、これに対して森田から再度上記業務命令に際しての説明を行ない理解を求めたのみで、裁判支援傍聴の話は全く話題にもものぼらなかったばかりか、申立人兩名からも全く指摘されなかった（前同一二丁裏一―一三丁）。

③ 三月二六日、再度申立人らから会談を求められた際、浅利が突如として真の理由は裁判傍聴にあるのではないかと言いつ出したが、森田は「裁判傍聴」の言葉の意味すらわからなかった。また、このときも申立人兩名のみをブックニング担当としたことの不合理性は全く指摘されていない（前同一三丁裏一―一四丁）。

④ その後、三月三〇日、四月二日、四月一〇日にも申立人らと本件業務命令をめぐる話し合う機会があったがその際にも申立人らは特段の理由も述べることなくただ単に自分達がブックニング担当となるのは困るので再考されるように、との趣旨を繰り返すのみであった。これに対し、森田は前記①の説明を繰り返すとともに、本件業務命令を変更

森田証人「そのとき（三月二十六日）は浅利さんさんのほうからでしたと思いますけれども、私の説明した作業ローテーションで、お二人をブックニング作業担当になってほしい、という説明については、『よく理解できない、もっと別の理由があるんじゃないですか』『そんなことはないですよ、私は昨日も説明したように、効率化をするために作業ローテーションを考えてやっているのです』と言いますと、『そんなことはないでしょう、もっと別の理由があるんじゃないですか、裁判傍聴なんて理由があるのじゃないか』という話をしておられました。私は、『裁判傍聴なんていう言葉はよく知りません、そんなことが理由になるわけがありません。……』という話をしました。」

する意思のないことを宣明した（前同一六丁～一七丁裏）。

⑤ 以上、いずれの段階においても、森田の口から本件業務命令が裁判支援傍聴を理由とするものであることを述べたことがないのはもちろん、申立人から本件業務命令が仕事上の差別にあたる旨の発言がなされたことも一度もないというのである（前同一八丁～二〇丁裏）。

（二） ■「裁判傍聴」という言葉も知らない  
しかしまず、同証人の証言が凡そ信用するに足りぬデタラメなものであることを指摘しなければならぬが、そのことは、「裁判傍聴」の意味さえもわからないとあくまでもシラを切り通そうとする態度に典型的に現われている。

即ち、森田証人は、この点に關し、或いは「裁判傍聴なんという言葉はよく知りません」（同証人第一六回調書一三丁裏）「言葉も知りませんし……」（同第一八回調書二七丁）と証言して言葉の意味自体を知らないかのごとく装ってみたい、或いは「言葉づらはわかります」「言葉の意味はわかっていました」「裁判傍聴という行為自身がどういう裁判に行っているのかもわかりません」（同第一八回調書二八丁～二九丁）と、さらには「通常の裁判で行なわれる……公開されている裁判の傍聴である」「何だかわからないが、とにかく裁判所に行って裁判を傍聴」（同第一九回調書四丁）な

小島弁護士「……『裁判傍聴』ということばをよく知らない」というのですが、あなたは『裁判傍聴』ということば自体を知らなかったのですか、あるいは二人が裁判傍聴をしている、という事実を知らなかったというのですか。どちらなのですか。」

森田証人「ことばも知りませんし、事実も知りません。」

小島弁護士「ほんとうにことばを知らないの？」

森田証人「ま、辞書を見ればわかりますが、それまでに……」

どと言ひ変えてみたりしながら、凡そ常識では考えられない誰が聞いても虚偽と断じざるを得ない証言を平然として行なっているのである。

このような不誠実極まる証言を行なっていることの一事をもってしても、同証人の証言には全く信用性が無いことが明らかと言わなければならない。

■浅利が勝手に云っているにすぎない?!

### (三)

第二に 45 頁以下に述べるように、四月下旬の会社と組合との交渉について、森田証人は立石証言との矛盾をつかれたりして証言を二転三転させつつ、結局裁判傍聴の件が交渉テーマであったことを事実上認めざるをえない結果となっている。となれば、その原因として、この三月下旬の森田課長と申立人らのやりとりが裁判傍聴についても重要問題としてとりあげられていたことに当然に帰納するのであり、それ以外ありえないことである。

そして逆に、森田証言のように、裁判傍聴については申立人浅利が三月二六日に疑問を呈していたのみであり、森田課長自身の口から裁判支援傍聴が本件業務命令の理由である旨の発言は一切行なっていないのであるならば、以下に述べるように本件業務命令をめぐる総務課からの事情聴取や組合との話し合いなどの席上においてその旨が明確にされ説明されて当然であるにもかかわらず、一切これを行なっていないのである。

すなわち、立石証人によれば、前述（第三の三の一）した昭和五十六年四月二二日の申立人らを含む六名からの組合に対する「申し入れ」（甲第四四号証）にもとづく要請の翌日である同月二三日、立石総務課長は佐伯執行委員長から本件業務命令の件についての事実調査の申し入れを受け、同日、森田課長に対して事情聴取を行なったが、森田課長は申立人らが本件業務命令と裁判支援傍聴との関わりについて問題にしているとの趣旨の説明は全くしていなかったというのである（同証人第一四回調書四八丁～四九丁）。そして、この点については森田証人自身も証言を二転三転させつつも、結局は、立石証人同様に裁判支援傍聴の件は四月二三日の事情聴取の際には一言も出ていない旨述べているのである（森田証人第一六回調書二九丁、同第一八回調書三六丁～三七丁・四七丁～四八丁）。

また、同月二七日の申立人ら及び組合芝浦支部執行部と会社側との話し合いの席上での発言についても、森田証人は同じく証言を二転三転させつつも、結局は、本件業務命令が裁判支援傍聴を理由としたものである旨の発言が申立人らからあったにもかかわらず、森田は単に「裁判傍聴が理由ではない」旨を述べたにとどまる旨を証言し、やはりこの日にも「そのようなことはそもそも浅利の方から三月二六日に突然言い出したことであるにすぎない」等々の説明は全く行なっていないことを自認している（森田証人第一八回調書四二丁

森田証人「……総務課長に説明したときにも、『浅利さんがこう言っておるけれども、二人が裁判の傍聴をしたかどうかについては、私はわかりませんので、それを理由にしたと言われても、理由にならない、知らないものを理由にするということではできないのではないか』ということで……」

四五丁・四八丁裏)。

さらには、その後、申立人らは会社宛の同年九月一日付「通知書」(乙第六号証)で会社に対し本件業務命令が裁判支援傍聴活動を理由とするものである旨を再度、明確に指摘しているが、森田証人によれば、森田は上記「通知書」記載の事実に関して同年上旬頃、立石総務課長から事情聴取を受けたが、その際にも単に「裁判傍聴は理由ではない」旨を述べたにとどまる旨の証言を行なっているのである(同証人第一六回調書二八丁裏～二九丁)。

このように、本件業務命令と裁判支援傍聴との関わりについては単に浅利が三月二六日に疑問を呈して言い出したにとどまるのであれば、森田課長としては、当然にその旨を釈明すべき場面が再三に亘ってありながら一切これを行なっていないことは、そもそもこれが全くの虚偽であることを如実に示すものである。

■総務課が組合と話し合う必要はなぜ？

(四)

また、三月二五日午後の申立人らと森田課長との話し合いの内容について言えば、この話し合いには申立人中山も終始同席していたことは森田証人も否定していないところである(同証人第一六回調書一二丁、同第一八回調書二二丁～二三丁)。そこで仮に森田証人の証言するように、この席上では浅利から「計画ミスがあったとして自分の名前を挙げられたことは心外である」旨の申し入れを受けたのみで、他に申立

人からは何の話もなかったというのであれば、そもそもそのような浅利のみの個人的問題についての話し合いの席に、何等の關係のない申立人中山が最初から最後まで同席するなどということは凡そ考えられないことであって、実際には、申立人兩名にかかわる問題即ち本件業務命令をめぐる問題が話し合われたからこそ、申立人中山が終始同席していたのである。

さらには、もし本件業務命令が単なる一係内の作業割当ての問題にすぎず、何等の問題も存しないものであるとするならば、そのような作業割当ての問題はそもそも総務課長の権限には属さない事項であるから（森田証人第一九回調書一五丁裏）、これについて申立人からの組合に対する申し入れがあるともわざわざ総務課が組合乃至申立人らとの話し合いを持つべき必要性は全くないのである。

■とってつけた「ローテーション」という理由  
(五) 次に、本件業務命令が業務上の必要性にもとづくものであ

り、業務上のローテーションとして行なうものであること及びこれらにつき申立人らに対して三月二五日の当初より説明しているとの点については、業務上の必要性も合理性も無いものであることは後述することとして、ここでは、申立人らに対する説明の経過に関する森田証人の証言も全く事実に反するものであることを指摘しておく。

すなわち、森田証人は三月二五日の本件業務命令の際に、

申立人らにブックイング担当を命じると同時に、申立人ら以外の計画係員の作業割当てについてもコーディング作業、伝票発行作業の別にそれぞれ具体的に担当者を示すとともに、それらの担当はローテーションで行なう旨を説明したというが、同日の森田課長の業務命令は、申立人兩名についてブックイングを担当させるといっただけで他の係員の担当業務の指示はなく、また「ローテーション」との話も当日は全く出されておらず、三月三〇日の朝礼の席上において初めて出されているものである（浅利本人第二〇回調書一八丁裏～一九丁・三〇丁、中山本人第二二回調書一一丁）。

そして、これらのことは、他の係員への作業割当てについて言えば本件業務命令後一週間を経て出された四月一日付の飯田計画係長の「計画係の作業体制について」と題する文書（甲第四号証）の中で、計画係全体を「伝送」と「制御」の二グループに別けるのみで、各係員の担当すべき具体的作業内容については申立人兩名をブックイング担当とする旨を明示しているほかは全て「コーディング・DP計画・伝送」全般を割当てていて「ローテーション」とは全くなじまないこと、また、「ローテーション」として行なうものであるとの点について言えば、本件業務命令以後三年余りを経た今日に至るまで全く「ローテーション」なるものが実施されていないこと等の客観的事実に照らしても、森田証人の証言が事実を偽るものであることが明らかである。

小木弁護士「……このローテーションということで、あなた方にブックイングの仕事をしてもらうように指示したのだ、という話が出てくるのは、では一体いつごろなのでしょう。」「中山証人「それは三月三十日でした。」

(六)

■根も葉もないことを創作したのは誰か

ちなみに、もし森田証人の証言が事実だと仮定した場合に  
は、申立人らは、わずかに三月二六日の森田課長との話の中  
で浅利自身が疑問を呈して発言したのみにとどまり、他の機  
会には話題にもなっていない、いわば根も葉もないことがら  
を創作して、組合に申し入れたり（甲第四四号証）、労働委  
員会に提訴したりしているということになる。しかも、会社  
によれば後述のごとくブッキング作業は重要な仕事であり、  
他の作業と比較して単純であることもなく他のセクションと  
の接触を断たれることもなく、その担当者とされることには  
凡そ何等の不利性も認められないというのである。

もし仮にそうだとすれば、申立人らはいったい何のために  
全く虚偽の事実を並べたてて組合への申し入れや貴委員会へ  
の救済申立を行なったというのか。会社は、申立人らがその  
ような気狂いじみたことを行なう必要性がどこにあると言  
うのであろうか・・・

以上のように、本件業務命令をめぐる申立人らと森田課長  
との昭和五六年三月二五日乃至四月一〇日の話し合いの  
経過の中での両者の発言に関する森田証人の証言は、随所  
において凡そ常識に反する事実を並べたててまで真実を偽ろ  
うとするものであり、労働委員会を愚弄するも甚だしいもの  
と云うべきである。

### 三、沖労組の対処等の経過（前記第三の三）

#### ・立証について

会社は、本件事件をめぐる沖労組の対応の経過については、一方では、芝浦支部から「昭和五十六年四月下旬、五月中旬及び七月下旬の三回にわたって問い合わせを受けたことがあり、その際充分にその内容について釈明し、かつ話し合い」（昭和五十六年一月二十四日付会社「準備書面①」二丁表）と主張しつつ、他方では、立証段階においては、本件をめぐる組合と会社側との接触は、昭和五十六年四月二三日、同月二十四日及び同月二七日の三回のみであるとし、かつその三回とも裁判支援傍聴問題についてはとりたてて話題になっていなかったかのごとく描き出そうと試みている。

しかしながら、このような試みは、すでに主張と立証との間に上記のごとく重大な齟齬を生じてしまっていることからばかりでなく、以下のとおり会社側証人の証言の矛盾・不自然性からも全く破綻してしまっている。

#### ■「申し入れ」に基き労組・会社で話し合い

(一) すなわち、立石証人によれば、昭和五十六年四月二三日、組合から、本件業務命令に関して申立人兩名から苦情がきているためと称して、調査の要請を受け、翌四月二十四日、

その調査結果を組合に回答したが、いずれの際にも話の中心としては本件業務命令にもとづく割当作業の内容等が中心となっており、申立人らの裁判支援傍聴活動については、組合側からも全く触れられもせず、かつ本件は単なる作業割当の問題であり会社と組合との間で話し合うべき筋合ではないことが双方から述べられたという（同証人第一二回調書一〇丁の二～一五丁裏）。

しかしながら、そもそも組合が本件について会社に対して四月二三日に何等かの申し入れを行なっているのであれば、それが前日四月二二日の申立人らを含む六名の「申し入れ」（甲第四四号証）による組合芝浦支部に対する要請を受けてのことであることは明らかであり、かつ、上記「申し入れ」は裁判支援傍聴活動に対する不当な干渉・妨害であることこそを問題としているのであるから、組合の会社に対する申し入れに際して裁判支援傍聴のことについて全く触れられもしないなどということはありえないことと言う他なく、ましてや、組合と会社とが話し合うべき筋合いのものではないかのごときことを組合が述べる筈のないことも常識に属することがらである。

さらには、そのわずか数日後である四月二七日には、現に本件業務命令をめぐって組合と会社との間に話し合いが持たれ、組合側からは芝浦支部三役がそろって出席し、会社側からは東京工場の人事・労務の責任者である立石総務

立石証人「……労働組合から、作業割当について調査してほしいというような要請を受けました……作業割当が気に入らないから、組合に申し入れた人がいるので、その内容を組合がどう判断するかは資料として事実確認をしたのだという。……」

課長、本社人事部の指示により問題となっている当の裁判の傍聴席に毎回のごとく姿を現わしている菅原勤労係長らが出席していることを見れば、四月二三日・二四日の話の中味が「会社と組合が話し合うべき事柄ではない」などというような内容に関するものであったなどということは全く考えられないことである。

■「裁判傍聴」だから総務課が

(二)

また、四月二七日の申立人ら及び組合芝浦支部と会社側との話し合いの内容についても、会社側証人は、これらが専ら本件業務命令の業務上の「必要性」乃至「合理性」をめぐっての会社側の説明に費されたほか、申立人浅利の「作業ミス」をめぐる話が出た程度で、本件業務命令と申立人らの裁判支援傍聴活動との関わりについては話題にならなかったかのごとく証言している。

しかしながら、この点についても上記一において四月二三日及び二四日の話の内容に関する会社側の主張・立証に關して述べたところがそのままではまるのみならず、この点に関する会社側証人の証言の持つ以下の矛盾・不自然性を考えあわせれば、これが全くの虚偽であることは明らかである。

即ち、森田証人及び立石証人によれば、当日の席上、会社側は立石総務課長が申立人らに対して本件業務命令にもとづく作業割当ての「合理性」について種々説明し、申立

人らの理解を得るべく試み、これを同席していた森田企画課長は傍で聞いていただけで特にこの点についての話はしなかったというのである（立石証人第一二回調書一七丁裏～一八丁、森田証人第一六回調書二二丁裏～二三丁）。しかし、このように立石総務課長が説明したという作業割当ては、そもそも企画課内における問題であって、これについての権限は「総務課は特に持っていない」「一切持っていない」のであって総務課の「所管事項外」のことがらである（森田証人第一九回調書一五丁裏）。従って、このようないことがらについての説明をするために総務課がわざわざ登場することすら如何にも不自然であり、ましてや同席している企画課長をさしおいて専ら総務課長がこれについて説明を行なうなどということは、到底何人も理解しがたいことである。

さらには、当日の席上、申立人らの裁判支援傍聴活動の件が話に出たか否かについて、立石証人は申立人代理人の再三に亘る質問に対して「私は記憶にありません」なかったと思います」と証言し（同証人第一四回調書二六丁～二七丁裏）、さらに「裁判傍聴を理由に仕事差別されているのだ、という話は本人達から一言も出なかったのですか」との質問に対してすら「私は記憶にありません」と答えているが（同調書三〇丁裏）、この点は森田証人の「浅利さんと中山さんのほうからは『今回の申し入れについては、

志村弁護士「……その四月二十七日の席上では、裁判傍聴を理由とするとか、これはそういうこととおかしいではないかとか、そういう発言は一切浅利さんからも、中山さんからもなかった、こういう記憶なのですか。」

立石証人「私は記憶ありません。」

小島弁護士「ではその席では、裁判傍聴を理由に、仕事差別がされているのだ、という話は本人たちから一言も出なかったのですか。」

立石証人「私は記憶ありません。」



の姿勢ゆえの破綻は、その後の昭和五六年五月二〇日の組合からの本件各事件に関する各課長に対する事情聴取（前記第三の三の四）をめぐる証言にも端的に表われている。

すなわち、立石証人は、五月二〇日頃、組合からの申し入れにより東京工場の「現場の課長を含めて」の話し合いの場を持ったことは認めつつも、その席上において話されたことは、有給休暇の一般的な取得状況乃至手続に関する事項についてであって、裁判支援傍聴のための有給休暇取得に対する昭和五年一月三日の干渉・妨害事件或いは申立人らに対する本件業務命令については全く触れられなかったかのごとき証言を行なっている（同証人第一四回調書八丁裏一〇丁）。

しかしながら、組合からの申し入れにより当日集められた「現場の課長」なる者が、森田企画課長をはじめ、四月二二日の組合に対する「申し入れ」（甲第四四号証）に名を連ねた六名の者らの直属の課長に他ならず、これらの課長以外は集められていなかったという事実は、立石証人としても証言を二転三転させながらも、事実上否定することができなかったのであり（前同調書一〇丁裏一二丁裏・一八丁・五三丁～五四丁）、このような顔ぶれを集めた席で、単なる有給休暇一般についての話ししか行なわれなかったというのは、事態の経過に照らして到底誰をも納得させることのできない作り事と言う他ない。

志村弁護士「……五十五年十二月に、裁判傍聴のための年休取得を妨害されたという人たちが秋元、中山、五味田、加藤、それから五十六年三月、本件申立にかかるブッキング担当にまわされたというのが中山、浅利、こういう人たちの上司がみんな、この五月の組合との話し合いに出席していたのではないですか。」

立石証人「ま、そういうことになるのではありませんか。」

(四)

■「申し入れ」を敵視、撤回強要

ちなみに、四月二七日の申立人ら及び組合芝浦支部三役と会社側との話し合いの翌日及び翌々日の、立石総務課長らによる六名に対する組合への「申し入れ」撤回強要（前記第三の三の三）の点については、立石証人は、四月二八日に秋元及び加藤の職場に赴き組合への申し入れの件について話をしたことは認めつつも、四月二九日に板垣及び五味田に対して上記のごとき行動をとったことについては、当の本人である補佐人板垣から詳細に当日の発言内容を示しつつ質問されても、「記憶がよみがえってこない」「思い出せない」「全く会っていませんというのはいきなり切れない」等々と口を濁す態度に終始している（同証人第一四回調書四三丁裏～四七丁）。

しかしながら、上記四月二八日の二名に対する件については、前日の組合芝浦支部との話し合いの際に、昭和五五年一月二日の裁判支援傍聴に対する会社の干渉について組合に再度の申し入れがあったことを聞かされたため「少し注意しないと気がおさまらない、という気持ちで自分にあつたのだと思います、そこへ出向いて、どうして蒸し返してこういう話をするのか、その理由は何だ、という話を私は聞きに行った……」（前同調書四二丁裏）と述べ、結局は、これらの当事者が組合に申し入れを行ったことに対して敵意を抱いていたこと自体を自認しているのである。

## 第五、本件業務命令に基づく

### 申立人らの作業割当ての不利益性

本件業務命令にもとづき、前述のとおり申立人浅利は昭和五六年四月一日から、申立人中山は同年八月二〇日からそれぞれ従来行なっていたコーディング作業及び伝票発行作業から外され、ブックニング作業に専従させられたが、これが、労組法第七条第一号にいう「不利益な取り扱い」（全く経済的不利益をとまなわず精神的苦痛を与えるに止まる場合ですらこれに該当することは赤松商事事件大阪地方労働委員会昭和五七年四月九日命令その他ひろく認められており、争いがないところである）にあたり、何等の合理性もないものであることは、すでに述べてきた本件業務命令についての不当極まる理由及びこれに託したねらいと並んで、以下に述べるとおり、その実態が「仕事干し」にも等しい不合理極まるものであることから明らかである。

#### 一、ブックニング作業の

#### 単純かつ閑職とよぶべき実態

- 不利益性は実態調査でも明瞭
- (一) 申立人らが専従させられているブックニング作業が単純そのものの作業であり、作業量も著しく少なく、その実態が計画

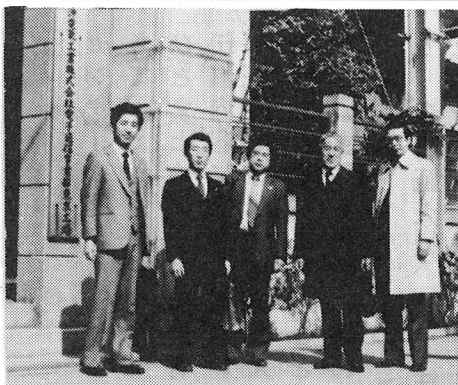
係の中でも際だったものであることについては、その業務内容を詳しく説明するまでもなく、すでに、本件審問開始に先だって昭和五七年三月一七日に貴委員会が会社東京工場に赴いて行なった申立人らの作業状況についての実態調査の結果を見れば明らかである。

すなわち、上記調査で明らかとなったことは、一方で他の従業員らがそれぞれ各自のデスクの上で、電話機を前に忙しく書類作成・点検に取り組んでいるのに対して、申立人らは、他に何も置かれていない作業机の上に並べられている電算機から打ち出されたアウトプットレポート用紙をマシン目に沿って切り離して分類するというだけの仕事を日々の仕事として与えられているという実態であった。

このような実態からは、申立人らにかけられた処分の不利性は外見上も明瞭すぎるほど明瞭であるが、会社においてはいくまでもこれを争おうと試みているので、以下念のためブックニング作業の実際の内容について他の作業と比較しつつ検討する。

#### ■書類を仕訳けるだけの単純作業

(二) 計画係の業務と各作業の具体的内容については、前記実態調査の際に行なわれた申立人浅利正の説明によって明らかにされ、その説明内容は甲第七号証としてすでに提出してあるが、この中でも触れてあるとおり、ブックニング作業とは、要するにレポートや伝票類の仕分け作業のことであり、計算機



沖電気新聞団への文書を理由とした。仕事義務、は不当労働行為だと沖電気新聞(本社・東京港区、三宅正樹社長)の労働者二人が救済を申し立てている事件で、東京労働委員会

十七日午前、同社東京工場に  
現場調査しました。  
沖電気は七八年十二月、指名

解雇を含む千三百五十人の人員  
整理を強行。さらに、解雇無効  
を訴える沖電気争議団（中山愛

争議団支援理由の仕事差別  
都労委 沖電気へ現場調査

沖電気&の裁判に行くから、という理由で浅利さん、中山さんが仕事差別され都労委に申し立ててから六ヶ月たつた。この間、四回の調査があり、争点も浮きぼりになった。争点の一つ、仕事差別の実態に関心をもった労働委員会関係者は、三月一七日、東京工場に「立ち入り調査」を行った。以下新聞報道（赤旗、朝日）によってこれを紹介する。

沖電気東京工場の職場立ち入り調査に立ちあつた守る会側弁護団、むかつて左から小口（東京合同）志村（東京）須黒（旬報）小島（小島）小木（東京）の各弁護士、東京工場正門前  
〔写真は沖争議団、大橋氏提供による〕

「朝日、東京版」3月/8日付

沖電気東京工場を  
現場立ち入り調査  
〔位置転換で地味労働〕  
都地方労働会合は十七日、  
府北区四丁目、調子屋・東京  
京十町を立ち入り調査した。訴  
えていた社団法人機団による  
と、労働会合が、職場の実態  
を立ち入り調査するのは、密で  
て珍しいという。

都労委への訴えは、解雇無効

を支援し、七十一人の維持費を夫だつた。中津川に、東京工務局建設部部長・藤田耕助氏の労働者、鴻巣正三さん、中山洋子さん、二夫人は争論代表者の一人に、これまでの仕事とをとりあげ最晩年に回す遠別をえわたため、二人は昨年九月、救済を申し立てていまじつた。

関係全体の仕事と二人がやらされてしている作業の姿態を模倣しました。

会社はこれまで、計関係全体が単独作業で個別に行っていたと主張していましたが、二人が従事する「フッキング作業」は、コンピュータから打ち出されたデータをモニター上で切り離すだけの単独作業で、他の従業員との接触もなたれ、個別にされていることが事実で明らかにされました。

を争う政治的立場、精神の狂  
愚一人が偶然とて、機軸に狂  
沿つて切つた。車輪作業に流  
れたたのち系図として起こ  
したもので、仕事差別は、外  
部に分かたにくく、あまり  
誤え。このたのち労働も、  
狂に基ついて、車輪作業への  
転換が「目しめ」から外を  
割所した。車輪の狂ひから  
狂狂に動かしつたと見られる。

— 次 回 調 査 の お 知 ら せ —

第5回の労働委員会による浅利・中山さんの申し立てにかかわる調査が下記のとおり行なわれます。傍聴歓迎。

◎4月19日 PM 6~

◎場所 都労働委員会

有樂町、交通會館內

「赤旗」3月18日付

「この番組はエレクトロニクスで沖電気がおくりたいました」最近のラジオやテレビでよく耳にする▼三年前「ツブレそりだからと、千五百名近くの首切りをした会社が、いっきに繁栄にむかっつてのソフトタッチのCMである▼こんなことを見聞きして、くやししいんことをしている労働者は決して少なくないだろう▼友人の一人は沖電気の「お」の字を聞くのもしゃくにさわると思った▼本庄での指名解雇裁判を傍聴した人のなかKさんがいた▼Kさんの父は「本庄事業所」で首を切られた▼「あの高度成長時、本庄工場を最初から支えた親父だ、本庄工場を最初から支えた親父だった」▼「あんなことで首になつたのはなんとしてもくやしいかぎりだ」▼お父さんは在職中痛めた腰がもとで現在入院中だそうだ▼泣く泣く退めさせられた仲間千五百名近くは全国にちらばり、いま、この不景気のなか、懸命に働らいている▼この仲間たちの無念を晴らすためにも、必ず勝たなければならぬ▼沖電気の「戦後」は、まだ終つてはいない。



センターからアウトプットされたレポートや伝票類を運んできて、ミシン目を切り離した上で、種類ごとに注文番号順にひとまとめにして担当者に渡すという作業に尽きるもので、伝票内容に立ち入らない全くの単純作業である。

これに対し、森田証人は、このようなブックイング作業の単純性を否定しようとしてさらに複雑な説明を種々試みているが、いずれも失敗に終わっている。

すなわち、アウトプット・レポートの仕分け作業に関して、森田証人は、「工注の点検」「四六種類のリストの点検」と称して、あたかもこの作業がアウトプット・レポート類を一つ一つ点検する注意力を要する作業であるかのごとく印象づけようとしているが（同証人第一五回調書三一丁裏三四丁）、実際にはレポート類の中味のチェックを行なうのはコーディング担当者であって（甲第七号証七ページ——甲第七号証）に対しては森田証人が乙第六一号証において反論を試みているが、この点については当然ながら一切の反論がない）、ブックイング担当者は要するに定められた形式のものがアウトプット・レポート類の中にあるかどうかを外形的に見分けるだけにすぎないのであって、「四六種類のリスト」についても実際には一つの工注ごとに見れば一〇〇二〇種類にすぎないものもあり、それも工注番号順に並んでアウトプット・レポートに綴られているため、用紙の左肩に表示されている「コウチュウ」の部分（乙第一一号証）を見れば誰にで

もすぐにわかるのである（浅利本人第二一回調書九丁～一〇丁——これらのことは上記森田証言自体からも結局は言えることである）。

しかも、このような分離作業の対象となるレポート類は、種類ごとに用紙の大きさ、色彩、紙質が異なるので（森田証人第一七回調書三三丁裏、三四丁裏、乙第一一号証）これと各用紙の左肩に印字された工注番号（いわゆる「余剰データ」）については甲第四八号証のような用紙いっぱい（の大きさ）の文字で、より簡単に識別できる——浅利本人第二一回調書の（一一丁裏）を見れば、一目瞭然に識別できるのであって、全くの素人でも簡単に分類ができるのである。

＜電算機からのアウトプット・レポートの一部＞

浅利証人「……：……：……：ほかの部門のやつも  
……：ときどきまぎれてくる。それは計算セン  
ターのオペレーターの人が出てきたやつを箱に  
入れ間違えるのがたままたあるのです。……：そ  
れは表題を見ればすぐわかるわけです。」

を監視するという非常に重要な仕事が出てきます」(第一六回調書八丁裏)、あるいは「電子計算機システムの運用に関する処理手順：に関する知識を必要とする」(乙第六一号証)とか述べているが、これらは、すでに見てきたような森田証人のブックニング作業についての事大主義的な証言態度の最たるもののひとつと言ってよいものである。

言うまでもなく、ブックニング担当者は、計算機に触れることはもちろん計算機室に立ち入ることさえもないのであって(浅利本人第二一回調書一〇丁裏)、あえて言えば、自分が関与せぬところでインプットされた結果が出てきて、前記のように、同じく自分が関与せず仕分けされた企画課用のアウトプット・レポート類について、ごくまれに余分なものや不足するものがあつた場合にその旨をシステム管理課に伝えに行くという点で、「電算機システム」との係わりが全く無いとは言えないという余地があるくらいのもので、これを「システムの監視」とか「システムの運用に関する処理手順の知識を要する」とか表現するのは、大きく事実を歪めるものである。

### ■ブックニングの他は知識・経験が必要

(三) これに対し、コーディング作業及び伝票発行作業は、いずれもブックニング作業のごとき誰にでもできる単純作業ではなく、一定の知識と経験並びに判断力を必要とする作業である。すなわち、コーディング作業は、設計から回される仕様

浅利証人「：：コンピュータがトラブったり、いろいろなことをしたいときに、ブックニング担当者がシステム管理の者と一緒に何かをやるということは全くありません。大体コンピュータ室にみだりに入ることはできません。：：」

書を読み取り、指示が欠落している部分は合理的に判断して情報を付加し、コンピュータにもれなくデータを与えるようにするため、知識と経験を有するものであり、また、伝票発行作業は、アウトプットされたデータにもとづき、他部門へ伝票類を送付するが、誤りの処理などのための事後処理など、生産工程にはいった後までフォローすることが必要であり、適切な判断力を必要とするものである（甲第七号証、浅利本人第二一回調書一五丁・一六丁・一八丁）。

そして、コーディング、伝票発行の以上のような業務の必要上、計画係には何台もの社内電話が設置され、種々の指示や問い合わせのために活用されており、また、コーディング、伝票発行の担当者は、工場の生産工程で重要な位置を占めるため、プレ工程会議に出席し、作業の状況を報告し、調整をはかる一方、ブッキング担当者はこうした会議への出席は全く要請される立場にないものである（浅利本人第二一回調書一六丁裏・一八丁・一九丁裏）。

森田証人は、このようなコーディング作業及び伝票発行作業の実態について、これをあくまでも定型的かつ単純な反復作業であると強弁し、種々の弁解を行なっているが、いずれも失敗に終わっている。

すなわち、森田証人は、コーディング作業については、マニュアルにもとづいて仕様書・図面を符号化する作業であり、また、伝票発行作業についてはマニュアルにもとづいて

浅利証人「……設計が仕様書に全然指定していませんので、これはすべてその仕様書を見て計画担当者が判断して、付与しなければいけません。」

伝票に仕様書と図面を添付する作業であって、いずれもマニュアルさえあれば、作業はできるとして、あたかもこれが極めて単純な作業であるかのごとく述べ（第一五回調書四一丁、四四丁）、申立人浅利の「陳述書」（甲第七号証）に対して「陳述書」（乙第六一号証）で部分的に反論を試みつつ、結論として同旨のことを述べている。

しかしながら、このような結論的・抽象的証言によっては前記に引用した浅利の述べる具体的な作業内容・実態に裏付けられるこれらの作業の真実の姿が何等否定されるものでないことは言うまでもない。のみならず、森田の上記「陳述書」自体にも、例えば、コーディング作業の際に、版数の転記のミスが事後の各工程に重大な影響を及ぼすものであり、従って、担当者としてはこれに神経を配る必要があるとともに、事後の工程の担当者との対応が必然的に求められることや、（一四丁表）、また、コーディング担当者の場合、構成表と仕様書を事前に照合・点検し、齟齬が発見された場合には、企画担当者に通知し指示を受けることが要求され（七丁裏）、伝票発行担当者の場合、必要図面が未発行であることが判明した際に、企画担当者に通知し設計部門に対して図面作成を促すことが求められるなど（二四丁裏）、証言では全く触れられていない内容のさまざまな作業と注意力が要求されることは示されているのである。

このようなコーディング作業及び伝票発行作業と対比すれ

ば、ブッキング作業の単純性は一層明白であると言わなければならぬ。

#### (四)

#### ■作業量は一日二～三時間

こうした作業内容の著しい違いは、作業に要する時間そのものに明瞭にあらわれており、これのみをもってしても本件作業割当ての不利性が明確に裏付けられると言えよう。

すなわち、ブッキング作業は、一日わずか二～三時間で終えてしまう作業であり（甲第四七号証、浅利本人第二一回調書六丁～八丁裏）、他の計画係員が残業・休日出勤を行なっている一方で申立人兩名は全くこれを行なっていないのである（森田証人第一七回調書一六丁～一八丁裏）。

なお、一日の作業時間の点について、森田証人はこれを全く把握していないかのごとき証言を行なっているが（同上調書一二丁～一四丁）、もしこれが仮に事実とすれば、そもそも同証人は計画係の作業実態については証人適格すら無いと言わざるを得ないところであるが、実際には貴委員会のただ一回だけの現地実態調査からも我々が現認し得たように、さらには、森田自身が本件業務命令に関して申立人らに対し、前記（第三の二の二）のとおり「重要な仕事は与えられない」旨発言していることに見られるように、ブッキング作業の単純性と作業時間の少なさについては十分に知悉していたと言ふはかない。

そして、このようにブッキング作業の実態が誰の目にも明

小口弁護士「：ブッキングを担当した浅利さん、中山さん、このお二人は、残業というのはどの程度されていたかわかりますか。」  
森田証人「記憶ははっきりしませんが、ほとんどやられていないように思います。」

| ブッキング作業記録 |    |              |      | 56.8～               |
|-----------|----|--------------|------|---------------------|
|           |    |              |      | 浅利. 中山.             |
| 月日        | 目  | ～ 至          | 所要時間 | 備考                  |
| 8         | 24 | 8.30 ~ 12.00 | 3.30 | 浅利のみ. 中山様           |
|           | 25 | 8.30 ~ 11.30 | 3.00 | " (223-121 30分)     |
|           | 26 | 8.30 ~ 12.00 | 3.30 | " (223-121) 223-121 |
|           | 27 | 8.30 ~ 2.00  | 4.30 | " (10時退社在社)         |
|           | 28 | 8.30 ~ 3.00  | 5.30 |                     |
|           | 31 | 9.00 ~ 12.00 | 3.00 | 223-121 中山様         |
| 9         | 1  | 8.30 ~ 10.30 | 2.00 | 223-121             |
|           | 2  | 8.30 ~ 10.30 | 2.00 | 223-121             |
|           | 3  | 8.30 ~ 10.30 | 2.00 | 223-121             |
|           | 4  | 8.30 ~ 10.30 | 2.00 | 223-121             |
|           | 5  | 8.30 ~ 10.30 | 2.00 | 223-121             |
|           | 6  | 8.30 ~ 10.30 | 2.00 | 223-121             |
|           | 7  | 8.30 ~ 10.30 | 2.00 | 223-121             |
|           | 8  | 8.30 ~ 10.30 | 2.00 | 223-121             |
|           | 9  | 8.30 ~ 10.30 | 2.00 | 223-121             |
|           | 10 | 8.30 ~ 10.30 | 2.00 | 223-121             |
|           | 11 | 8.30 ~ 10.30 | 2.00 | 223-121             |
|           | 12 | 8.30 ~ 10.30 | 2.00 | 223-121             |
|           | 13 | 8.30 ~ 10.30 | 2.00 | 223-121             |

らかであるからこそ、前記のように飯田係長は指示文書において申立人兩名のみにわざわざ「様」を付したり、本件業務命令にもかかわらず中山に対してブッキング作業に従事しなくともよい旨を述べたうえ昭和五六年八月まで浅利一人を従事させるにとどまったりしているのである。また、沖労組が前記のように四月以降約三ヶ月にもわたって会社との交渉乃至事実調査を行なっているのも、会社のいうように本件が何等の不利利益性もないなどと言うものではないことが誰の目にも明らかであったからに他ならず、もし仮に会社の主張するとおりの作業内容・実態であるとするならば、組合としては、四月二四日の立石総務課長からの説明のみによって決着をつけ、何等問題にすることもなかった筈と言わなければならぬ。

さらには、本件業務命令以前のブッキング作業が、一時期の特殊な例外を除いては、計画作業担当者がコーディング作業及び伝票発行作業のあいまに片手間の仕事として当番制のもとに交替で行なっていたという事実にも照らしても（浅利本人第二一回調書三丁～五丁）、また、申立人ら双方が本件の審問への出席や裁判支援傍聴のために多数回にわたって職場を空けているにもかかわらず、ブッキング作業が滞ったり他の者がやりきれなかったりしたことは一度もないことから（中山本人第二二回調書一八丁～一九丁）その単純性と作業時間の少なさは明らかである。

小木弁護士「：二人が職場にいないという  
と、ブッキング担当者というのはいずれもない  
ということになると思いますが、たとえば翌日  
なり、あなたのほうで職場に帰って、ブッキ  
ング作業が滞っているとか、またはむずかしく  
困ったよとかいうような話で、仕事が混乱を  
する、というようなことはございますか。」  
中山証人「いえ、そういうことは一度もあ  
りませんでした。」

## 二、PSマスター更新その他の付加作業について

会社は、このようなブッキングの単純性と作業量の少なさがあまりにも明白であることから、申立人らにはPSマスターの更新その他の作業をも付加して行なわせている旨主張している。

しかしながら、本件業務命令における作業割当ては純粹にブッキング作業のみを行なわせるものであって、PSマスターの更新作業は昭和五六年八月になってから新たに付加されたものであり（浅利本人第二一回調書一三丁～一四丁）、そのことは飯田係長が作成した同年四月一日付文書（甲第四号証）には「ブッキング作業」とのみ記載されているのに対し、同じく飯田係長が作成した同年八月二六日付文書では「ブッキング」とは別に項を設けて「変更案のマスター整備」「更新マスターの整備」と記載されていることを見れば明白である。

しかも、このPSマスター更新は、約二時間の作業をせいぜい週一回行なう程度の作業量で、それも昭和五七年八月頃までの約一年間のみしか申立人らは担当していなかったのである（甲第四七号証、浅利本人前同調書一二丁～一四丁裏）。

また、その他の付加作業についても、森田証人自ら述べているとおり、あくまでも他の担当者の作業を「応援」というものであるにすぎず、これによって申立人らに対する作業割当ての不利益性の本質が何等解消されるものでないことは言うま

小口弁護士「浅利さん・中山さんがP/Sマスターのメンテナンスを始めるようになったのはいつですか。」

浅利証人「それは八月になってからです。」

：

浅利証人「：：：ぼくらはブッキングだけでは、十時とか十一時になるとあいてしまうものですから、毎日、何をやりましょうか、仕事をください、ということ要望していたのですがそのときに、ではこういうこともやってもらいましょう、ということ整理して出してきたのがこれです。」

でもない。

### 三、会社の主張する「合理性」なるものの欺瞞性

木越、森田証人の証言によれば、昭和五十六年三月二一日付で企画課の係編成変更をし、その結果、ブッキング作業には申立人兩名が配置されることになったとされる。

しかし、この反論は、申立人の仕事差別とは全く関係がなく、仕事差別をした合理的な理由となりえないものである。

森田証人第一五回調書によれば、係編成変更の実体は、

① 企画業務と計画業務とを一体化して管理するといういわゆる縦割は、作業の平準化、担当者の作業の割付等がやりにくいので、企画業務と計画業務とを分離するいわゆる横割とした。

② 計画係の作業区分は電算機に対応してコーディング、ブッキング、及び伝票発行の三つに区分した。

③ 人数の割当としては、昭和五十五年当時の作業量から考えて五名、二名、七名の割り振りで考えた。

というものであった。

しかしながら、もともとブッキングについては、計画業務とは分離して当番制でやっていたものであり、右係編成が仮りに全部真実だとしても、特定の二名を割り当てるという合理性は全くない。申立人兩名をブッキング専任としたことと、右係編成変更とを結びつけることは牽強附会といわねばならない。

さらには、係編成の変更の真実の姿は、企画課の内部において、機種、工注番号ごとに計画作業をやっていたという個々の人の作業実態にはまったく変更のないものである。その大要は、甲第四五号証のとおり、機種ごとに一人の者でコーディング、伝票発行を合わせて担当していたのである。飯田係長作成の甲第四号証にも機種ごとの分担を指示した上で、「無論コーディングD P計画、伝発までをお願いします。」とはっきり記載されているのであってこのことは明白である。

これに対し、森田証人の証言は、真実と相違し、あたかもブッキング作業が独立の作業として専任の担当者が必要としていたかのごとき誤った印象を与えるものとなっている。否、むしろ、本件申立後になんとかして申立人兩名の仕事差別を合理化しようとして、右のような説明を考え出したとしか考えられないのが森田証言である。森田証言の意図はまさにここにあるといえる。その最も端的なあらわれが前記③の人数配置の明白に誤った証言をしてしまった点である。甲第四五号証のとおり、なるほど、係編成後の人数は、係長を入れると一四人となっている。従って、一四人の割り振りということを考えると五・二・七の数は、数自体としては、一応の説明にはなっており、実態に沿っているかにみえる。ところが、係長は、作業にタッチせず、実働は一三人なのである。森田証人は、係長が業務にタッチしないことをうっかり忘れてしまったのである。こうして、森田証言は、実際にもとづいた証言ではなく、一四とい

う数を後から無理矢理三つに分けたものであることが、はしくも露呈してしまったのである。森田証言は、後からとってつけたように考え出した苦し紛れの「説明」だったのである。申立人代理人のこの点の追求に対し、森田証人は臆面もなく、前の証言を翻してなんとか取り繕うとしているのである。結局、係編成変更というのは、係の名称が変わり、計画係の新設がなされたということにとどまり、課員の仕事内容に何等変化がないことが明らかである。

## 第六、指名解雇撤回闘争支援活動の 性格に照らした不当労働行為性

### 一、本件指名解雇撤回闘争

#### 及びその支援活動の客観的性格

■「整理解雇」との闘いは労組の基本活動  
基礎を成す普遍的課題についての闘いである。

労働者が解雇される場合には、言うまでもなくさまざまな理由による場合があり、その理由如何によっては解雇撤回闘争の性格もまた客観的に異なったものとなってくる。例えば、ある特定の労働者について懲戒解雇が行なわれた場合、

その撤回闘争が本来的に労働組合活動性を有するか否かは、懲戒事由とされる事実の有無及びその性格によって異なってくるであろうし、場合によっては、労働組合の活動としての性格に本来的に合致するか否かが問題となる場合もありえよう。

しかるに、本件指名解雇は、会社が経営「合理化」策の中心的な柱と称して強行した一三五〇名にも及ぶ人員整理の一貫として行なわれたもので、専ら会社の「経営上」の都合によるものとされる所謂「整理解雇」として行なわれたものである。

我国においては、企業に一旦雇用された労働者は、特段の不始末のない限り、その企業に終身雇用され、そこから得る賃金で一家の生計を支え、生涯の生活設計を立てて行くのが常態であり、これが一旦失業すれば再就職には著しい困難を伴うとともに、その困難の中から再就職できたとしても、賃金その他の労働条件において著しい不利益を被るのが一般であり、その人生設計は大きく狂わされざるを得ない。

「整理解雇」は、このように、労働者とその家族にとっては、まさに死活問題である雇用の打ち切りを、労働者には何等の責められるべき事由がないにもかかわらず、専ら企業の都合により一方的かつ強制的に、しかも集団的に行なうものである。

従って、労働組合が、全ての国民に基本的人権として保障

された「生存権」を労働者について具体的に実現するために、労働者の生活を守り、「労働条件の維持改善その他経済的地位の向上」（労組法第二条）をはかるためのものとして存在するものであるかぎり、整理解雇との闘いは、労働組合にとって、賃金・労働条件等々の雇用を前提とした各種労働条件向上の闘いの大前提ともなるべき基本的課題であって、その闘い方の具体的方法、組織的取り組みのあり方にはさまざまなバリエーションが存在しうるとしても、これが労働組合の基本的活動であることには何等の変わりがないものである。

それ故、人員「合理化」に反対し、雇用を守る闘いはあらゆる労働組合に共通の課題として一貫して引き継がれており、人員「合理化」が当面予想される状況にあるか否かにより方針書等における文章上の表現での明確化の度合いに差はあるものの、現在の我国の労働組合あるいはその連合体乃至協議体において、人員「合理化」に反対しないものは皆無であると言ええるのである。

そして、現に、沖労組も本件指名解雇を含む人員整理が問題となる以前から、その運動方針に「『雇用は守る』との基本姿勢を堅持し」と明確にうたい（甲第一号証）、また、沖労組が所属する上部団体である電機労連も一九七八年版「電機労連の政策指針」の中の「合理化対策指針」において、「我国特有の終身雇用形態は、単に労働者の雇用契約の基本

## 電機労連の政策指針

1978年版

### (1) 解雇

解雇については認めない

各組合に解雇が発生した場合には、直ちに電機労連及び地協に連絡し、先づ内部体制を固めて自ら解決へ最大限の努力を行ない、地協は要請によって対策委員会の設置をはかる。

解雇については大まかに、会社都合によるもの（業務上解雇）、労働者の態度に基盤をおくもの、エニオンショップ協定によるもの等がある。会社都合によるものについては、企業倒産、解散、営業譲渡売却、事業所閉鎖、減少などによる人員整理をキライとした偽装解雇などがある。労働者の態度に基盤をおくものについては、業務成績不良、職場規律違反、業務命令に対する違反、非協力、暴行行為や不正行為、その他従業員として不適格であることを理由としたものがあり、労働協約または就業規則による解雇基準の適用による場合と、懲戒解雇とする。

第24回

沖  
新  
報

次 第

確認  
と報告

となるだけでなく、賃金、退職金、その他諸雇用条件と深くかかわるものであり、それゆえ、経営上の事由による一方的な雇用契約の解除は、労働者とその家族の生活基盤を奪い奪うことにほかならない。労働者にとって、職業、雇用の安定は、生存権に直結する基本的権利であり、正当な理由もなく職場や身分を奪われない権利の保障は、労働組合としての基本的課題に位置づけられねばならない」として人員「合理化」との闘いを労働組合にとっての基本的課題として位置づけた上、「解雇については認めない」、希望退職は「原則として認めない」との基本的方針を明示しているのである（甲第一〇号証）。

■首切りの裏で新規採用・黒字転換

(二) とりわけ、本件指名解雇は、次に述べるようにあらゆる意味において不当極まるものであり、かつ、そのことは本件解雇の当初より広く指摘されていたばかりか、東京地裁をはじめとする四つの裁判所での審理などその後の経過の中で、ますます明らかにされてきている。そして、それ故、前記（第二の一の二）のとおり全国各地の労働者・労働組合と並んで、沖労組自体の中にも巾広く支援の運動が起きてきているのである。

すなわち、例えば、会社は、本件解雇を計画している裏で、新規採用の準備を進めつつ、解雇からわずか半年足らず後の昭和五四年四月には一〇〇パーセント出資子会社を通じ

の採用を含め百数十名にもなる従業員を採用し、その後毎年六〇〇名乃至七〇〇名前後の新規採用を続け、解雇から三年後には希望退職を含む人員整理にかかる人数を上回る人員を採用するに至っており、また、会社の業績は既に解雇前年の昭和五二年度から急上昇を始めており、その一例として、昭和五二年四月売上予定分七一億円が昭和五一年度に先取りされていたことや（秋元証人第四回調書一三丁～一四丁）、解雇の翌年度の決算では史上最高の一〇〇億円にも達しようとする経常利益を計上するに至っていることが明らかとなっている。

これらの事実は、本件解雇はもちろんのこと、希望退職募集による人員整理すら全く必要でなかったことを如実に示すものであるが、そのことは、裁判を待つまでもなく、解雇の翌年には広く世間に知られるところとなり、例えば昭和五四年三月一三日の朝日新聞夕刊は「首切りの後で黒字転換とは：」との見出しのもとに、会社の姿勢を批判して「同社はいわゆる構造不況業種ではなく、エレクトロニクスという花形産業に属する。そんなに早く業績が好転するのなら、果たして：人員削減という強行手段が必要だったのか。」との記事を掲載し、また、週刊朝日同年九月七日号には、「昨春秋、一五〇〇人の希望退職を募集し、それが予定数に達しなかったため約三〇〇人の指名解雇を実施した沖電気では、今年約一〇〇〇人の大卒採用を決めた。」「いったいあの会社は何を考

えているのか」と新聞などの非難が集中しているところである。」とまで書かれている。

また、その後の裁判の中でも、本件人員整理が三〇億円の利益を挙げて八パーセントの株主配当を行なうことを目標としつつ、指名解雇の効果として「従業員意識改革」を狙ったものであることや（中屋証人第二回調書六丁、八丁）、人員整理実施の結果、削減されて残った実際の在籍人員数が、人員整理計画の中で達成後の在籍人員として目標とされていた人員数を実に三六〇人以上も下回り、三〇〇人の指名解雇が全く行なわれなくとも目標在籍人員数を達成できたはずであること（秋元証人第四回調書一五丁）などが、会社側証人の証言の中から明らかにされてきている。

さらには、本件人員整理が労働組合を全く無視して強行されたものであることは、組合に提案する以前に抜打ち的に新聞発表を行なった上、組合との協議期間も一〇月一日の提案からわずか一週間程度しかもと予定せず（根岸証人第八回調書四九丁裏）、しかも実際には、提案の直後の同月一三日から公然と退職強要を行ないつつ、同月一七日、団体交渉を途中で一方的に打切った上、組合からの希望退職募集期間延長申入れに対してもこれを全面的に拒否して当初予定どおりの一〇月三〇日に希望退職募集を締め切り、翌三十一日には、指名解雇については凡そ何等の協議もないままに直ちに解雇を通告するなど、当初から明らかすぎるほど明らかで

小木弁護士「具体的なその（組合が同意してくれる）時期はどの辺においたのですか。」  
根岸証人「申し入れをして、ほぼ一週間かそこらの話し合いをすれば、希望退職には踏み切れるのではないかと、思っています。」

あった（中屋証人第一回調書二丁裏、二五丁、秋元証人第四回調書九丁、一二丁、甲第四一、第四三号証）。

そして、その後の裁判の中において、さらに、上記一方的打ち切りまでのわずかの期間の協議において会社から組合に提示された本件人員整理に関する資料の中には全く記載のない、前記の新規採用予定や株主配当・利益達成・削減後の在籍人員等々の極めて重要な事実が、実は目標として設定されていたことが明らかとなったほか、本件人員整理の提案文書（乙第一八号証の二）に人員整理と並列的に記載されていた「労働条件改訂」の提案が、実はポーズにすぎないものであったこと（根岸証人第八回調書二九丁、四五丁）や、同文書記載の会社の売上高見通しに関する数値が実績数値の表示とは異なる計算方法をわざわざ用いて、実績に比して低くしか売上が見込まれていないかのごとく表示されていたこと（秋元証人第四回調書一四丁）などまでもが明らかになったのである。

このように、本件指名解雇は、とりわけ不当性が強く、従って、それだけにその撤回を求める活動、被解雇者らを支援する活動が労働組合の本来的活動としての性格、労働組合の活動の最も基本たる性格を客観的に有するものであることは、疑問をさしはさむ余地のないものである。

### ■解雇撤回闘争支援は典型的組合活動

(三) さらには、本件指名解雇撤回闘争の支援活動について、指

小木弁護士「……逆に会社が一緒に申し入れた賞与の不支給とか、土曜休日の返上とか、さまざまな手当のカットとか、または減額とか、全部で九項目ありますが、これは組合がのんだら人員整理はやめようとか、または大幅に人員整理で人を減らそうとかいう議論はなかったのですか。」

根岸証人「そういうことは考えておりませんでした。」

名解雇撤回闘争そのものとは一応切り離して、これに特有の客観的性情をみるに、その支援の対象となる者は他ならぬ被解雇者らであって、これらの者は組合員たる地位と密接な関係にある会社従業員たる地位の確認と職場復帰等を求めて裁判闘争をはじめとする解雇撤回闘争を行なっているのである。

しかも、沖労組規約（甲第九号証）第八条第四号但書は、解雇された組合員であつても組合がこれを不当と認めた場合には、組合員たる資格を喪失しない旨定めており、後述するとおり、沖労組は本件指名解雇が不当なものであることを解雇通告の当初より表明しており、これがその後変更された事実も存しないのであるから、被解雇者らは規約上、依然として組合員たる資格を失っていないということにならざるを得ない。

そして、そうだとすれば、これらの者が現実に会社との関係においても組合員として取扱われるか否かは、正に本件解雇が撤回されるか否かにかかわっている訳であり、その結果、組合員としての取扱いが現実のものとなれば、それは組合にとつても団結を少なくとも量的に拡大することとなるものである。従つて、この撤回闘争を支援する活動は、組合の団結の量的拡大と直結するまさに典型的組合活動に他ならないものである。

(四)

従って、このような客観的性格を有する活動に対して、これを理由に不利益取扱いを行ないつつ、これに干渉・妨害を加えることは、労組法第七条第一号・第三号に該当する明白な不当労働行為である。

## 二、申立人らの活動と沖労組の方針・姿勢

### ■沖労組も不当解雇と位置付け

(一)

申立人らの本件指名解雇撤回闘争支援活動に対する会社の干渉・妨害とこれを理由とした差別が不当労働行為となるものであることは、本件指名解雇そのものについて沖労組がこれを不当解雇であるとの態度で一貫していることに照らしても明らかである。

すなわち、前記のとおり沖労組は本件指名解雇の年である昭和五三年七月の定期大会において「『雇用は守る』との基本姿勢を堅持する」との運動方針を採択しており（甲第一、第八号証）、そしてそれゆえに本件人員整理計画が新聞報道によって明らかとなるや直ちにスト権を確立し、会社からの本件人員整理提案に対しても上記運動方針に従って、その撤回を求めて闘うことを組合ニュース等で組合員に対し連日訴えるところに、会社に対しては人員整理回避案を提示しつつ、厳しく抗議を申し入れて提案の撤回・再考を求めた。また、会社の一方的な団体交渉打ち切りに対しては、一〇波三八時間に及ぶストライキをもって対抗するとともに交渉の再開を要

求し、また現に行なわれていた退職強要に対してはその都度、厳重な抗議を申し入れた（甲第二号証の一〇一二・第一号証、中屋証人第一回調書七丁～二四丁）

一〇月三十一日、会社が本件指名解雇通告を強行したことにたいしても、組合はその撤回を要求して十一月一日、二日に抗議行動を行なうとともに、解雇撤回のための連続的・長期的ストライキを行なうことを組合員に提起してそのためのスト権投票を実施した（甲第二号証の一三〇一五、中屋証人前同二五丁）。

ちなみに、前記のとおり「解雇については認めない」との合理化対策指針を掲げる電機労連も一〇月三十一日、沖労組に対する支援決議を行なうとともに十一月一日、沖労組に激励のため訪れたうえ、会社に対して人員整理の撤回を求めて抗議文を提出している。（甲第二号証の一四、中屋証人同上三三丁裏）。

一方上記スト権投票は賛成約二五パーセントでスト権不成立という結果に終わり、組合執行部はこれを受けて「残念ながら、これ以上首切り撤回のための闘いを組織し得ない」との認識にたって闘争収拾の方向を打出し、十一月一日に、臨時大会を開催した。臨時大会においては、「雇用は守る」との基本方針やこれにもとづいた本件人員整理との闘いの基本的な正しさと本件指名解雇の不当性については全体で一致して確認しつつも、今後の闘いについては、これを組織する

こは困難であるとして闘争を收拾すべしとする意見と指名解雇撤回闘争を継続すべしとする意見に分れ、結局は前者の意見が過半数を占め、組織としての闘争は收拾することになったが、席上、執行部を代表して樋口中央執行委員長は、本件指名解雇があくまでも「けしからん解雇である」旨表明した。また、同大会の翌日、組合執行部は、会社に対し本件指名解雇の撤回を再度要請した（中屋証人第一回調書二六丁、三二丁、秋元証人第四回調書一五丁裏、一六丁裏、甲第八・第三六号証、乙第三号証の一）。

ところで、このように本件解雇を不当なものとしながらも、前記長期的・連続的ストライキについてのスト権が不成立に終わったこと及び上記臨時大会における闘争收拾方針が可決されたという結果については、その背景に組合員の団結に対する会社の不当な攻撃があり、そのために組合員の間に大きな動揺が生じていたということがあることを指摘しておかなければならない。

すなわち、会社は前述のように本件人員整理提案のわずか二日後の一〇月一三日からあらかじめ絞った組合員に対して公然と退職強要を行ない始めて職場に大きな不安と動揺を起こし（中屋証人第一回調書一六丁裏、一七丁、秋元証人第四回調書三丁、五丁、浅利証人第二〇回調書四丁裏、一一丁、甲第二号証の六・七）、さらには同月一七日、一方的に団交を打切って公式にも希望退職募集を開始したうえ同月二

合理化を押し返そう  
 1978.10.13 ⑤  
 沖電気工業労働組合 情報宣伝部

合理化撤回めざし意結維  
 臨時中央委で全会一致

12日午後3時闘争終  
 組合は、12日、臨時中央委  
 会を用き、「人減しを前提  
 した会社再建案は、認めな  
 い。全組合の総力をあげ、  
 ぬく」と全会一致で意  
 結するとし、  
 今後、  
 会社側  
 の

甲 第 二 号 証 の  
 沖電気工業労働組合 情報宣伝部  
 1978.10.13 ⑤

合理化を押し返そう  
 1978.11.26  
 沖電気工業労働組合 情報宣伝部

電機労連が支援決断  
 電機労連は去る10月30日の  
 中央委員会で、

に賛同に承諾した。本  
 日、虎ノ門で大江労働担当常務  
 に対して三宅社長宛の抗議文  
 提出し、合理化の撤回を要  
 求した。

合理化を押し返そう  
 1978.10.16 ⑥  
 沖電気工業労働組合 情報宣伝部

反合理化に妥協はない  
 “退職強要、許すな”  
 組合は、13日のレポートで  
 報告したとおり、  
 後3時から闘争行動  
 会社側は、11日の  
 の合理化提案直後か  
 合が申告書の受取りを  
 ため、会社として提  
 案従業員に徹底する」と  
 合理化計画の内容説明を  
 なったばかりか、個別面  
 実施し、退職強要と思え

電機労連の支援決断に徹  
 社長宛の抗議文は、  
 号 証  
 11-1

1978.10.12 ④  
 沖電気工業労働組合

スト権確立 委譲 賛成 86.6%

11日出席した『合理化提  
 案を出させないためのスト  
 ライキ権委譲投票』は、委  
 譲賛成86.6%（投票総  
 数に対して）となり、スト  
 権が高率で確立しました。

★投票総数 11,806票  
 ☆有効投票 11,747票  
 賛成 10,226票  
 反対 1,421票  
 白紙 120票  
 ☆無効投票 39票  
 以上

六日には全従業員に対して、組合の統制を離れて希望退職募集に応じるよう、さもなくば指名解雇となるべきことを述べた文書（甲第一二号証）を配布するという極めて露骨な不当労働行為まで犯して組合の団結に攻撃を加えたのである（中屋証人前同調書二一丁、二二）。

そして、このように卑劣な手段までつかって組合の団結を揺振りつつ本件指名解雇を強行した会社は、これに対する組合の長期的・連続的ストライキの提起に対してもスト権の成立を阻止せんとして各職場において執拗な干渉・妨害工作を行なったのである（同上調書二六丁裏）。

従って、会社によるこのような団結破壊攻撃の嵐のもとで、しかも希望退職募集締切・指名解雇通告を経て整理された者とそうでない者とがすでに明確になったなかで、スト権が成立しなかったとはいえ長期的かつ連続的ストライキをもって闘うことに賛成した組合員が約二五パーセントにも及んだことは、圧倒的な多数の組合員が、本権指名解雇が不当なものであるととらえていたことの表われであると言うべく、それ故、臨時大会においても前記のように本権指名解雇の不当性が全体で一致して確認されたばかりか、スト権が不成立に終わったにもかかわらず闘争を継続すべきであるとの意見も少なくなかったのである。

以上のように、本件指名解雇に関して沖労組は終始一貫してこれを不当解雇であると位置づけているのであり、そし

昭和53年10月26日

従業員の皆様へ

常務取締役

大江 英太郎

また、30日までに手続きをとられない場合には、退職条件等の上で緊急非常の措置を撤回することになります。何よりも指名解雇となりますと再就職その他今後の生活にも悪影響が懸念されます。

既に御承知の通り、既に既重なる労働組合の争議行為により、会社は莫大な損害を蒙っており、このままでは紛争は長期にドロー化して、会社の立直りはおろか、遂には崩壊に至ること必至であります。従業員の皆様は、組合の統制もさることながら、真に従業員として会社を愛する大衆的見地に立たれ、自らの進路は自らの判断で決せられるよう、敢て御理解と御協力を今日に至っており、お願い申し上げます。

会社と致しましては、今回申しへ……

きない場合は、従業員15,000人とその家族の将来の生活……

以上

て、上記臨時大会において撤回闘争の收拾の方向が確認された後においても、この態度が変更されたという事実はどこにも存在しないのである。

従って、このように当該労働組合自身が不当解雇であると位置づけている本件指名解雇について、その撤回を求める被解雇者らの闘争を組合員らが支援することは紛れもない組合活動であると同時に、組合の運営と直接間接にかかわる活動であると言わなければならない。

(二) ■会社の圧力から守るのは組合の基本  
さらには、指名解雇撤回闘争の支援に関する沖労組の姿勢に照らしても、上記に述べたところの結論は否定しえないところである。

すなわち、沖労組は前記のとおり昭和五年一月一三日の臨時大会において、沖労組自らが組織として本件指名解雇撤回闘争を従来どおり継続することについては、これは困難であるとして闘争を收拾したが、被解雇者らが行なう解雇撤回闘争に対しては、たとえば本件人員整理をめぐっての労使協議の経過に関する裁判上の重要な書証として中央労使協議会議事録を、一般組合員には非公開であるにもかかわらず、被解雇者らの要請に応じてこれをコピーして提供したり（中屋証人第二回調書一一丁裏・第三回調書四二丁、秋元証人第四回調書一八丁）、あるいは被解雇者らのうち会社従業員寮に入居していた者に対して会社が退寮を迫ったことに對し

小木弁護士「……沖電気争議団のほうで、労働組合に対して、闘ってほしい、支援してほしい、という要請したことはございますか。」  
中屋証人「はい、数度にわたって行なっています。……その中で、私たちは、たとえば當時の中労協の議事録をいただく、というような協力もしていただいています。……」

て、これらの者の要請により会社に対する申し入れを行なつてこれを中止させるなど（秋元証人同上「一七丁」一八丁）、これをいわば側面援助しているのである。

また、組合員らが、個別に指名解雇撤回闘争の支援活動を行なうことについても、沖労組はたとえば、組合として支援活動にとりくめないことは不本意であること、被解雇者らを支援しようとの多くの組合員らの感情は労働者として当然のものであること等とならんで、支援活動に対する会社の不当な圧力から組合員を守ることは組合の基本の姿でなければならぬことを確認した昭和五四年四月の八王子支部執行委員会見解や（甲第三六号証、秋元証人第四回調書二三丁～二四丁）、本件不当労働行為に対して前記（第三の一の三及び第三の三）のとおり申立人らの要請に応えて執行部が何回にもわたって総務課乃至関係各課長ら会社側と折衝等を行なった芝浦支部の積極的対応などに見られるように、これを擁護乃至援助する立場を具体的に表わしているのである。

従つて、申立人らの本件裁判支援傍聴活動は、その所属する沖労組の指令乃至組織決定に基づくものではないといえ、沖労組においても一定の側面援助を与えている闘争の支援活動と位置づけられるものであり、かつ、沖労組がこれを擁護・援助するという関係にある活動であるから、これに対する干渉・妨害とこれを理由とする差別が、労組法第七条第一号・第三号において禁止される不当労働行為に該するものである

小島弁護士「……この八王子支部の執行委員会であつた見解というのは、残念ながら組合としては、組織的な支援はできないが、組合員各人が解雇された人たちの要請や行動に、協力・支持するのは、これは当然のことだと、そういう考え方ですね。」

秋元証人「はい、そうです。」

## 八王子支部執行委員会の見解

(抜 粋)

――八王子支部はあくまでも、一度決めた合理化全面白紙撤回の方針をつらぬこうと意志統一していたし、全職場一丸となって、反合闘争を闘った。従って全沖として、闘争方針の変更（指名解雇やむなし）が討議されたときも、闘争継続を主張した。だから、全沖としての臨時大会の決定も、残念だという気持が殆どどの組合員の気持であった。指名解雇された人々に対して多くの組合員が、同情や、心情的な支援、解雇を認めたくしめろなどの感情をもっていたことも衆知の事実である。これらの感情は人間として労働者として当然の気持であり、会社がこの気持までも圧殺しようというなら、とても耐えがたいことである。会社は解雇者の闘いを弱体化させるために、組合員の支援を完全に断ちきろうと、あらゆる圧力、おどしをかけてくるだろう。労働組合は、それが不当なものであるなら守るのが本来の姿でなければならない。

――ピラは、主に指名解雇を強行し、彼らの生活基盤を奪った会社にもけられたものであり、内容も指名解雇反対の基調にそったものであると認められる。従って我々執行部が反論を書くことは、どんな言いわけをしようと会社に代って、会社の代弁者となり、彼らと対決することになりかねない。我々は会社の代弁者となることはできない。

彼らに対する指名解雇の撤回闘争を放棄した我々が、解雇者の闘争のやり方を非難する資格はないと考えねばならない。即ち、彼らの闘いを組織的に支援できないが、彼らの闘いを会社と一緒にあって、積極的に排除することは、人間的な良心にかけて、実行することはできない。

指名解雇を許し、労働組合の存在意義が問われている中で、彼らの闘いに積極的に敵対することは、労働組合の完全な死を意味するものであり、我々は自らの手で労働組合を死に追いやることはできない。

ことは極めて当然のことである。

(三)

■先例に照らしても不当労働行為は明白

ところで、このように労働組合の指令乃至正式な組織決定にもとづかない組合員の活動に対して、使用者がこれを理由に不利益取扱いを行ったり、その活動に対して、干渉・妨害を加えることが不当労働行為となることは、労組法が不当労働行為制度を設けた趣旨に照らし、当然のことであり、そのことは、多くの学説とともに、実務上も多くの先例の認めるところである（学説では、清水稔・村田利雄「不利益取扱い」——経営法曹全国連絡会議編「経営と労働法シリーズ」不当労働行為」、初井常喜「団結権保障と組合活動」——日本評論社「野村平爾教授還暦記念論文集」団体活動の法理」、竹下英男「組合活動性評価の基準」——総合労働研究所「沼田稲次郎先生還暦記念」労働法の基本問題（下巻）」等々。先例ではいさず自動車事件・都労委昭和五二年三月一五日命令、日本コロニア事件・都労委昭和四八年五月二二日命令、村田機械事件・京都地労委昭和四〇年四月二三日命令、富士精密荻窪工場事件・最高裁昭和三〇年一〇月四日判決、労働法律旬報二二四号二二頁、日本ゴム工業事件・東京地裁昭和三四年三月二七日判決、労民集一〇卷三号・判例時報一九〇号三二頁、第一法規出版事件・長野地裁昭和四〇年一月二八日判決、判例時報四六二号五一頁等々）。

すなわち、労組法の定める不当労働行為制度は、使用者に

対し、労働者が、労働組合に団結してその労働条件の維持改善等のために活動する権利を承認する義務、すなわち、団結権承認義務を課し、その具体化として、団結権侵害行為を排除するために設けられたものである。そして、労働者が労働組合に団結する場合、その労働組合をどのように組織し、どのような方針にもとづいて運営し活動するかは、全て組合員の意志にもとづき民主的に決定されなければならない、その意思決定過程の如何なる段階においても使用者の干渉・妨害が排除されなければならないことは言うまでもないことである。

従って、労働組合の既定の方針・決定そのもの、あるいはこれに基づく活動に対する使用者の干渉が許されないものであることはもちろん、これに基づかない活動であっても、それが労働組合の意思決定過程とは凡そ無関係な全くの趣味的活動であれば別として、本件のごとく労働組合活動の基本たる性格を客観的に有し、組合の団結の量的拡大と直結し、組合の見解を基礎とし、組合自身も執行部が自ら一定の範囲でこれにとりくみ、かつ組合が一定の援助を与えたり擁護したりしている活動に対して、会社がこれに介入することが不当労働行為制度のもとにおいて禁止されるものであることは疑いを容れないところである。

そして、そのことは、現行不当労働行為制度のもとで、救済申立資格が組合のみならず組合員個人にも認められ、かつ

これに従って個人で救済申立を行なった労働者に対しこれを理由に不利益取扱いを行なうことが不当労働行為とされていること、すなわち、純然たる個人の意思にもとづいて為された救済申立について、その申立内容の如何を問わず、これに対する使用者の干渉を排除していることを見れば、より一層明らかであろう。

## 第七、おわりに

以上に述べたように、申立人らに対する会社の本件各行為が労組法第七条第一号・第三号に該当する不当労働行為であることは、貴委員会における審問を通じて余すところなく明らかとなった。

「花形産業」と言われるエレクトロニクス業界でも屈指の地位を占める会社が、飽く無き利潤追求のために行なった人員整理のなかで、無慈悲で横暴極まる指名解雇により永年にわたって職場をともにして働き闘った仲間を、そして一家の支柱である夫を職場から放逐され、その仲間がそして夫が一日も早く職場に戻れることを願って支援して行なった活動に対して、露骨な攻撃を加えたというのが本件各不当労働行為である。

本件についての二二回に及ぶ審問には、本件不当労働行為において会社が攻撃の対象とした裁判支援傍聴と同様に、その一回ごとに沖労組の組合員をはじめとする多くの労働者が支援傍

聴に詰めかけ、ときには貴委員会事務局の方々に傍聴席の補充の労を御願い頂いたこともあった。また、この審問の傍聴席にも、毎回、会社の人事労務部門から数名の担当者が姿を見せていたことは周知のとおりである。

このようななかで、会社は、数々の偽証にみられるように、不誠実極まる態度、労働委員会の審査手続きを愚弄して顧みない態度を示し続け、同時に、証人席から申立人らの補佐人や支援傍聴者らを怒鳴りつけた態度にみられるように、本件の審問の場においても労働者の積極的活動に対する敵意をむき出しにして本件各不当労働行為におけると共通する姿勢を示した。そして、会社は、このような姿勢のもとで、根岸証人がいみじくも語ったように、指名解雇後数千人にも及ぶ新規採用を行ないながらも解雇した労働者らを職場復帰させることは全く考えもせず、申立人らに対する差別についても、これを今日に至るまで全く改めることなく継続しているのである。緊急に全面的救済命令が求められる所以である。

そこで、申立人らは貴殿委員会に対し、全面的救済命令を早急に出されるよう最後に重ねて要望する次第である。



差別とたたかう東京工場の仲間

後列右から 五味田洋清（工作課）

秋元 英常（生産課）

加藤 孝（組立課）

板垣 道明（部検課）

前列右から 中山 洋子（企画課）

浅利 正（企画課）



あいにくの雨、かじかむ手でまずは報告のビラ入れ。(東京工場前)



沖争議団の仲間が横断幕をかかげてがんばってくれた。

新年おめでとーい、いす

今年こそは勝利の年に決意で奮闘したいと思ふすともにかんばりましょう

都労委提訴団一同  
幹事会



## 浅利・中山さんもの仕事へ

三年余の都労委のたたかい大きく前進

もの仕事に  
もどしたい

十二月十四日に予定されていた第一回の和解交渉で会社側は浅利さん、中山さんの仕事をものとの計画（伝票発行）にもどしたい、といてきました。

12月17日から  
伝票発行業務

浅利・中山さん側は裁判傍聴にもなり不当な扱いに対する謝罪、年休取得に對する謝罪もあわせて解決

※  
するよう要求したのですが会社側は業務上さしせまっているからということで聞き入れず、休み明けの十七日から実施したいということで、結局仕事はえはみとめるが、和解は中断し再審間に入ることになりました。十七日には、支援する会報告の門前ビラ入れを、沖争議団の全面的な応援もうけて大きな規模で実施しました。

沖電気を固く  
よる大きな成果

TOPICSが順調に稼動してきたというのは、急に最近そうだった訳でもないし、ブッキングはローテーションという自らの主張もくつがえしての仕事がえは、会社側のとおりつくり以外の何ものでもありません。この結果は裁判傍聴を理由とする仕事かえの手おしであり、沖電気を外（争議団や支援共闘会議など）による大きな社会的圧力と中から攻めて得られた大きな成果です。

TOPICSが順調  
になったことが  
会社側の主張によると

浅利・中山さんを守る会 ニュース

1985. 1. 1  
第 36 号

指名解雇された仲間と  
浅利・中山さんを守る会  
沖電気の会発行  
(451)3515

あらぐさ

浅利さん中山さんにももの仕事かもどった。この、あたりまえの結果を勝ちとるのに三年九ヶ月の苦しい、しかし生きがいを感じさせる闘いが必要だった。雇い入れを守らなければならないじゃないか、というところで配転とか出向というより重大な労働条件の変更に対してさえ労働組合が闘うことの少くなっている今日、たかが同じ職場の中の仕事かえと聞かえるか、という声もあった▼社会の目がないうところは、会社の争っている裁判に行きよりな者には重要は仕事はさせられない、といった職制も労働委員会では裁判傍聴という意味さえわからない、などとりつくりうとするブザマな姿をさらした。やはりやっていけないことは知っているのだ▼聞きたからこそ物事の本質は明らかになり、人間にも勇気をあたえるのだ。闘う労働者の未来に乾杯！

# 1985年を争議勝利と職場に自由と民主主義の前進の年に たたかう電機の仲間が連帯のメッセージ



日立武蔵争議団 田中秀幸

二人が職場から会社の不  
正を告発し闘っている事は  
次の攻撃の手を縛ることに  
なっているのであり、電機  
職場の先駆的な貴重な闘い  
です。

日立でも優秀な労働者に  
対して、民主的な活動や思  
いを求める訴訟原告団

安川電機賃金差別是正  
を求める訴訟原告団

三菱電機争議団 伊藤勇

原職復帰の報、深い喜び  
を覚えます。沖資本による  
指名解雇という非人道的行  
為に怒りが強ければ強いほ  
どに、浅利さん中山さんの  
たたかひにいつも励まされ  
てきました。

一九八五年を勝利の年に！

日本電気玉川の  
不当解雇撤回を闘う

人間らしく生きたいとい  
うすべての働く仲間が共通  
する思いを担って最終的勝  
利をつかむまで奮闘して下

新年あけましておめでと  
うございます。  
昨年は中労委結審、自主  
交渉開始という重要局面を

松下電器の人権侵害  
思想差別と闘う原告

斉藤秀吉



ろしくお願いいたします。

浅利さん中山さん元の仕  
事には、というニュースを読  
みました。すばらしいブレ  
ゼントですね。

年を越えました。正義は我  
々にあることは明らかです。  
しかし、実現する為の力  
を何としても大きくしなけ  
ればならないと思います。

沖の皆さんの闘いがあつ  
たればこそ正義が実現した  
のだと思います。

そのことが、いささかも  
労働運動全体に寄与できれ  
ばと考えています。



想を理由に仕事・賃金差別  
をやっています。  
あのガラスのオリもなし  
くずし的に撤廃しましたが  
差別のやり得を許さないよ  
う共に闘いましょう。

活動目誌

原野武



職場に自由と民主主義を  
確立するため、益々意気高  
く共に闘い進みましょう。



河村輝彦

サンスイ労組委員長

- 三交替二
- 十四時間勤
- 務体制や超
- 過密労働、
- そして在職
- 死亡の増大
- などは、電
- 機労働者共
- 通の大きな
- 問題となっ
- ています。
- 職場の要求改善闘争と、
- 争議団のたたかひは一体不
- 可分のものです。
- 本年もがんばりましょう。
- ◎十二月十一日 千代田支
- 援する会望年会
- ◎十二月十四日 労働委員
- 会「調査」
- ◎十二月十五日 中央共闘
- 会議事務局会議
- ◎十二月十六日 ソニー支
- 援する会交流会
- ◎十二月十七日 早朝門前
- ビル宣伝、二人もとの仕事
- へもどる。
- ◎十二月二十六日 支援す
- る会大望年会

沖関連企業・一労働者



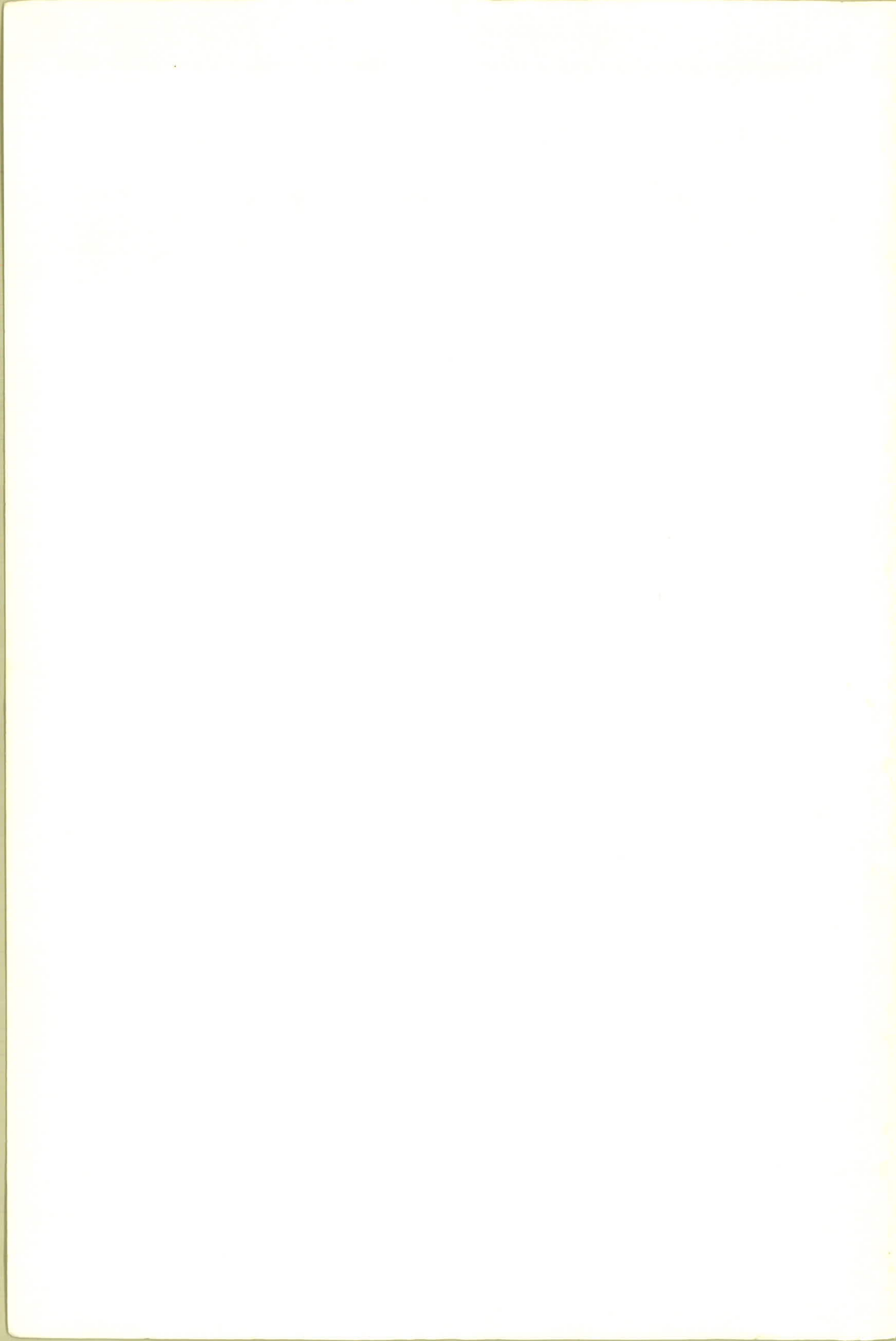
新年あけましてとうございま  
す。昨年は争議団の闘いも  
仕事差別とのたたかひも大  
きな転機年でした。  
沖資本との綱引きもこれ  
いと思います。

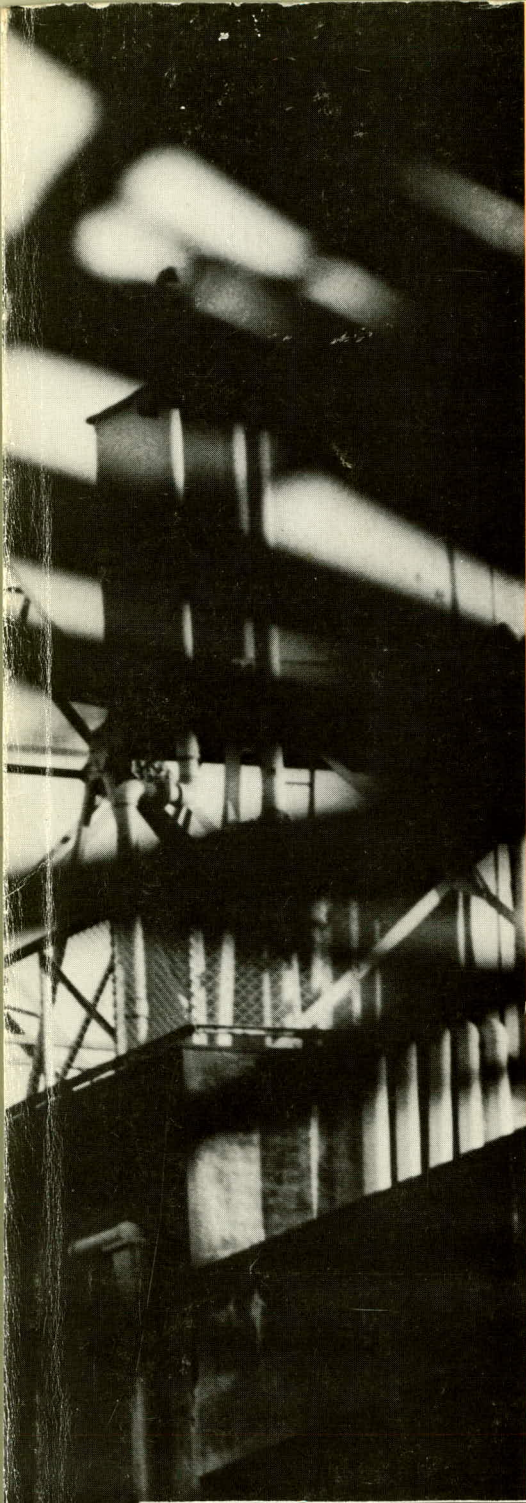
発行 指名解雇された仲間と棧利・中山  
さんを支援する沖電気の会

連絡 東京都港区三田 3-2-20  
沖電気争議団気付  
☎ 03 (451) 3515

印刷 (有) みなと印書

発行日 1985 年 2 月 1 日





指名解雇された仲間と浅利・中山さんを支援する沖電気の会

連絡先 沖電気争議団 東京都港区三田 3-2-20 TEL 03(451)3515