

大阪、昭50不124、昭52. 4. 15

命 令 書

申立人 総評全国一般大阪地連フジテック労働組合

被申立人 フジテック株式会社

主 文

- 1 被申立人は、別表記載の申立人組合員に対し、昭和50年夏期一時金及び同年年末一時金から同表記載の時間について控除した金額のうち、2分の1相当額（これに対する年5分の割合による金員を含む）を返還しなければならない。
- 2 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

別表

申立人組合員 氏名	昭和年月日	時 間	申立人組合員 氏名	昭和年月日	時 間
A 1	50年4月11日	1時間15分	A 5	50年4月18日	1時間15分
A 2	50年3月14日	1時間15分	A 6	50年4月4日	1時間15分
同	50年6月5日	1時間15分	同	50年10月17日	1時間15分
同	50年6月18日	1時間15分	A 7	50年4月26日	1時間15分
同	50年7月24日	1時間15分	A 8	50年3月26日	1時間15分
同	50年8月27日	1時間15分	同	50年6月13日	1時間15分
同	50年9月8日	1時間15分	同	50年7月23日	1時間15分
同	50年10月11日	1時間15分	同	50年7月30日	1時間15分
同	50年11月7日	1時間15分	同	50年8月8日	1時間15分
A 3	50年4月3日	1時間15分	同	50年9月11日	1時間15分

同	50年9月19日	1時間15分	同	50年9月29日	1時間15分
A 4	50年4月9日	1時間15分	同	50年10月11日	1時間15分
同	50年7月24日	1時間15分	同	50年10月30日	1時間15分
同	50年9月25日	1時間15分	A 9	50年5月16日	1時間30分
			A10	50年5月28日	1時間45分

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 被申立人フジテック株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、茨木市、ただし登記簿上は大阪市）に本社及び茨木工場を、また大阪市等に支店を、全国各地に営業所等を置いて、エレベーター等の製造販売を行っている。本件審問終結時における会社の従業員数は、約1,400名であり、そのうち本社及び茨木工場は約750名、大阪支店は約150名である。

(2) 申立人総評全国一般大阪地連フジテック労働組合（以下「組合」という）は、会社従業員12名（大阪支店8名、神戸営業所3名、休職中の者1名）で組織する労働組合であって、総評全国一般労働組合大阪地方連合会に加盟している。

なお、会社の従業員が組織する労働組合には、組合のほか、全フジテック労働組合（組合員約850名）がある。

#### 2 組合活動のための職場離脱の取扱いについて

(1) 昭和35年6月16日、組合と会社は、「今後組合活動のため離職した場合は賃金カットを行うが事故扱いとしない（皆勤手当其他労働条件に支障しない）」との協定（以下「35年協定」という）を締結した。35年協定の締結以降、組合は、組合員が就業時間中に組合活動のために職場を離脱（以下、単に「離職」という）する場合には、当該組合員の所属課、氏名、離職の日時を、文書で事前に会社に通知することによって、就業時間中の組合活動を行った。これに対して会社は、離職者の毎月の基本給より離

職時間相当分の賃金カットを行った。なお、上記通知は、緊急の際には口頭で離職当日に行われたり、事後に行われたりすることもしばしばあった。

このような離職の方法は、39年1月まで行われたが、この間、会社から組合に対して、離職の通知は必ず事前に行ってほしいとか、あるいは離職を会社の承認制に変更したいとかの旨の申入れがなされたことがあった。

- (2) 39年1月22日、会社は組合に対して、離職する場合には事前に文書で申請し、許可を受けなければこれを認めないとの旨通告した。これに対して組合は、同通告は、会社の一方的な措置であるとして会社に抗議し、また同年2月、上記通告内容は支配介入に当たるとして、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（昭和39年（不）第11号事件）。更に、組合は、この件について会社に団交開催を申し入れた。しかし、会社は係争中であるとしてこれに応じなかった。なお、39年12月17日、当委員会は、上記請求内容を棄却する命令を発した。
- (3) この時期以降、会社は、39年にチェック・オフの廃止、組合事務所の使用制限、組合活動家の地方営業所への配置転換、「土壌をよくする運動」の提唱、40年には、会社敷地内での組合ビラ配布の禁止などの措置、並びに本社及び塚本工場の茨木市への移転に伴う機構改革・組合員の配置転換などを実施し、これをめぐって、組合と会社の対立は険悪の度を深めていった。
- (4) 40年11月、会社は組合に対して同年年末一時金の回答を行ったが、その回答書の中に「休職、無給休暇および職場離脱については、その期間は支給対象より除外する」と記載した。これに対して組合は、同条項に反対であることを念頭においてほしい旨述べて、会社との間に同一時金協定を締結した。会社は、同一時金支給対象期間内の離職時間については、同一時金支給対象から除外した。
- (5) 41年3月16日、中労委は、前記当委員会昭和39年（不）第11号事件の再審査申立事件（中労委昭和39年（不再）第46号・同第47号事件）について命令書を交付した。その命令書主文第2項で、中労委は会社に対して「就業中における組合活動……について承認制を運用するに当たっては、その基準および手続に関して組合と協議しなければ

ならない」と命じた（以下この命令を「41年中労委命令」という）。これに対して会社は、東京地裁に、同命令の取消しを求める訴訟を提起した。

- (6) 41年7月、組合と会社は、同年夏期一時金協定を締結した。同協定書の欠勤控除欄には、「(1)欠勤1日につき1/150を控除する。(2)（略）。無届欠勤については1日をもって欠勤2日とみなす。」との条項が含まれていた。会社は、同一時金の支給に際し、離職者から離職1日につき150分の1の割合の計算に基づく控除（以下「1倍カット」という）を行った。

41年年末一時金についても上記条項を含めて協定が締結された。会社は、同一時金支給に際し、同一時金支給対象期間内に生じた組合の執行委員長A1（以下「A1」又は「A1委員長」という）の離職については、同人がその理由を明示しなかったとして、「無届欠勤については1日をもって欠勤2日とみなす」との条項を適用して、1倍カットの倍額の控除（以下「2倍カット」という）を行い、また、他の離職者については1倍カットを行った。

41年12月、組合は、41年夏期一時金及び同年年末一時金からの上記の1倍カット及び2倍カットについて、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った（昭和41年（不）第144号事件）。43年7月、同事件について当委員会は審査の結果、組合の請求内容を認める命令を発した。そしてその後、中労委、東京地裁及び東京高裁はいずれもこの初審命令を支持したが、これを不服とする会社は上告し、同事件は本件審問終結時において最高裁に係属中である。

- (7) 42年4月、会社は、中労委事務局審査第二課長名の、41年中労委命令に関する確認書（以下「中労委確認書」という）を受け取った。同確認書は、41年中労委命令後、会社はその解釈について中労委に質問していたことに対して出されたものであるが、同確認書には、41年中労委命令の「趣旨は、同命令書のとおりであって、就業時間中の組合活動……について会社の事前承認制を前提とするものであるが、組合、会社間にその基準および手続に関して取決めがないのでその協議を命じたものである」と記載されていた。

会社は、中労委確認書によって、41年中労委命令は、組合員が離職する場合、会社の事前承認を要するとの会社主張を認めたものであることが確認されたとして、東京地裁に提訴していた41年中労委命令の取消し訴訟を取り下げた。

- (8) 42年11月20日、会社は組合に対して、組合活動に関する協定書案を送付した。同協定書案には、「離職は、労使協議会、組合及び上部団体の大会並びに官公庁への出頭に限って、組合が、離職理由等を具体的に記載した申請書を提出したのち、会社はこの離職を認める」ことなどが記載されていた。なお、会社は、同協定書案に「異議がない場合は早急に調印願いたく、もし話し合いの機会をもつ必要があるなら日時を連絡してください」などと記載した文書を添付していた。

これに対して組合は、会社と同協定書案には反対であり、会社が組合活動の自由を保障する内容を含む協定を結ぶ意思があるならば交渉に応じるとの旨記載した回答書を送付した。

- (9) その後本件審問終結時に至るまで、会社は組合に対して、団交の席上で42年協定書案についての組合の対案提示を求めることはあっても、離職に関する協議の申入れを行うことはなかった。一方、組合は①41年中労委命令が確定していること、②44年10月1日付けで発せられた中労委昭和41年（不再）第24号・同第25号及び43年（不再）第49号事件（当委員会昭和41年（不）第144号事件等にかかる再審査申立事件）命令において、42年協定書案は「その内容からみて、当委員会の命令の趣旨を誠実に履行したものと認め難い」、また離職する際、「組合活動の具体的理由を会社に説明する必要はない」との判断がなされ、③その後この件に関し、裁判所が中労委の判断を支持していることから、組合自らが協議を申し入れたり、対案を提示したりする必要はないと判断して、会社の協議申入れを待つとの態度に終始した。

- (10) 42年年末一時金協定の締結にあたって、会社は、協定書の中に「無届欠勤および未承認の一方的離職の場合は1日をもって欠勤2日とみなす」との条項（以下「2倍カット条項」という）を含めることを求め、これに反対する組合と対立した。

しかし、会社は、組合が同条項を含む協定の締結に応じない限り、同年年末一時金

は支払わないとの態度を変えなかった。そこで組合は、35年協定が効力を有している現状では、2倍カット条項の適用はありえない旨意見を表明して、やむなく同協定の締結に応じた。

なお、組合と会社は、本件審問終結時までの間、2倍カット条項を含めた各一時金協定を締結したが、組合は、それぞれの協定締結に際し、同条項については、その都度上記のような意見を表明した。

- (11) 組合は、上記のように、一時金からの2倍カットが行われるようになった時期以降は、2倍カットを避けるために、離職通知の際に口頭で、離職の理由として、「上部団体の会議に出席する」などと述べるようになった。これに対し会社は、組合が離職理由を述べた上部団体の大会・執行委員会、決起集会、民主法律協会の活動者会議への参加など、49年12月ごろまでの間、年平均20件ほどの離職を認め、それぞれの一時金より1倍カットを行った。しかし、組合が離職理由を述べなかった43年～44年の間の4件の離職については、それぞれの一時金より2倍カットを行った。

### 3 本件離職について

- (1) 40年、会社は、本社及び塚本工場の茨木市への移転を完了したが、その後も大阪支店等の機構改革及び組合員等の配置転換を行い、大阪支店内においては、組合員をすべて、保守常駐課に集中した。この結果、43年ごろには、39年当時約150名いた組合員は大阪支店保守常駐課及び神戸営業所等に散在するのみとなった。また、組合員が集中させられた保守常駐課は、大阪支店の他の課とは離れた場所に設置されたため、組合員は、タイムカード打刻後は、終日他の従業員と顔を合わすこともない状態になった。更に、全フジテック労働組合の前身で従来組合と共闘関係にあった茨木工場の従業員で組織する富士輸送機茨木工場労働組合との共闘も全く行われなくなった。そこで組合は、このころより、茨木工場従業員に対する宣伝活動を、組合の主たる活動とするようになり、同工場の終業時から同工場門前で、同工場従業員に対してビラ配布を行うようになった。当時より、茨木工場の終業時刻は午後5時であったが、同工場では残業がほとんど恒常化していたため、組合のビラ配布は会社より休職処分を受

けていた組合員A11（以下「A11」という）が同工場の終業時刻にビラ配布を開始し、大阪支店及び神戸営業所の終業後（終業時刻はともに午後5時15分）、組合員1～2名がこれに加わることで行われていた。このビラ配布は、当時より49年秋ごろまでの間、週1回の割合で継続して行われた。

なお、A11らのビラ配布の際、会社は、茨木工場門前付近にさくを設けたりして、同人らのビラ配布を困難にする種々の措置を行った。

(2) 49年秋ごろより、茨木工場での残業は皆無となり、同工場従業員は、定時に退勤するようになった。その結果、A11のみでは茨木工場従業員の多くの者にビラを手渡すことができないようになった。そこで、同年12月19日、A1委員長は、組合員A2（以下「A2」という）を、翌20日午後5時よりのビラ配布に従事させるために、大阪支店長B（以下「B支店長」という）に、A2の氏名のほか、離職日時を「12月20日16時～17時15分まで」と記載した通知書を手交した。これに対してB支店長は、A1委員長にA2の離職理由をただしたところ、A1委員長は離職理由をいう必要はない、離職理由を述べることは組合が反対してきた会社の事前承認制の既成事実を作る、離職理由は明日になれば分かるとの旨述べてこれを拒否した。このため、同支店長は、A2の離職を認めなかった。しかし、同月20日、A2は、離職通知書どおり離職してビラ配布を行った。翌21日、会社は組合に対して、離職については事前承認制が前提である、会社が離職を承認するかどうかを判断するのに必要な範囲において離職理由の説明を求めているのであり、この点最近の慣行は定着している、会社は、今後とも一方的な離職を認めることは断じてない、今回の件については処分を留保する旨を記載した警告書を送付した。

また、50年2月20日のA2ほか1名の離職についても同様の経過をたどり、会社は組合に警告書を送付した。これに対して、組合は会社に同月22日付けで、上記2回の警告書に反論し、離職問題に関しては、地労委、中労委の命令及び裁判所の判決で明快な判断が出ており、警告書はこれに反する不当なものであるとの旨記載した文書を送付した。

(3) しかし、A 2 の50年3月14日の離職についての通知以降、51年3月までの間、組合が離職通知書に離職時間を「16時～17時15分まで」と記載したものについては、A 1 委員長の離職通知の際B支店長はA 1 委員長に「例のやつか」とたずね、A 1 委員長が「そうですよ」と答えるようになり、B支店長は、同離職を認めることはなかったものの組合に警告書を送付することはなくなった。

なお、組合は神戸営業所所属の組合員がビラ配布のために離職する場合は、離職通知書に離職時間を「15時30分～17時15分まで」又は「15時45分～17時15分まで」と記載した。

(4) 51年3月ごろより、組合は、ビラ配布を目的とする離職についてB支店長への離職通知に際し、ビラ配布のための離職との旨述べるようになったが、B支店長はこれを認めることはなかった。

(5) なお、50年夏期一時金及び同年年末一時金の支給対象期間内において、組合は、ビラ配布を目的としない離職について、その理由を会社に述べないまま組合員を離職させたことがあった。

(6) 組合員が、50年夏期一時金及び同年年末一時金の支給対象期間内に、ビラ配布のために離職し、これに対して会社がそれぞれの一時金から2倍カットを行った離職者の氏名及び離職日時は下表記載のとおりである。

離職してビラ配布を行った組合員の氏名及び離職日時一覧表

氏名	離職日時	氏名	離職日時
A 1	50年4月11日 午後4時～ 午後5時15分	A 5	50年4月18日 午後4時～ 午後5時15分
A 2	49. 12. 20            "	A 6	" 4. 4                "
同	50. 2. 20             "	同	" 10. 17            "
同	" 3. 14               "	A 7	" 4. 26              "
同	" 6. 5                 "	A 8	" 2. 20               "

同	”	6. 18	”	同	”	3. 26	”
同	”	7. 24	”	同	”	6. 13	”
同	”	8. 27	”	同	”	7. 23	”
同	”	9. 8	”	同	”	7. 30	”
同	”	10. 11	”	同	”	8. 8	”
同	”	11. 7	”	同	”	9. 11	”
A 3	”	4. 3	”	同	”	9. 29	”
同	”	9. 19	”	同	”	10. 11	”
A 4	”	4. 9	”	同	”	10. 30	”
同	”	7. 24	”	A 9	”	5. 16	午後 3 時45分～ 午後 5 時15分
同	”	9. 25	”	A 10	”	5. 28	午後 3 時30分～ 午後 5 時15分

## 第2 判断

### 1 当事者の主張要旨について

- (1) 組合は、35年協定は、本件審問終結時に至るまで、本件労使間において、離職に関し取り決めた唯一有効な協定であり、42年年末一時金協定締結以降の各一時金協定での2倍カット条項は、本件労使間ではその適用があり得ず、また、会社が組合に対して、離職理由の明示を求めることは自主的な組合運営に対する介入であるから、組合は離職理由を明示する必要はないのであって、会社が、組合が離職理由を述べなかった離職者の50年夏期一時金及び同年年末一時金から2倍カットを実施したのは、35年協定に反し、かつ組合のビラ配布等の活動を嫌悪した不利益取扱い及び支配介入であると主張する。
- (2) これに対して会社は、35年協定は、42年年末一時金協定締結以降の各一時金協定が2倍カット条項を含めて締結され、また本件審問終結時までの間、組合は1倍カット

を認め、43年～44年の間の4件の2倍カットをも争っていないことにより、既に変更されている。更に、組合活動は原則として就業時間外に行われるべきであって、組合が組合員を離職させるに際しては、会社がこれを認めるかどうかを判断するのに必要な離職理由の明示を、組合に求めることは当然である、したがって、組合が離職理由の明示を拒否した結果、会社が離職を認めなかったのに対し、離職を強行した組合員の50年夏期一時金及び同年年末一時金から2倍カットを行ったことは、それぞれの協定内容から当然であって、何ら不当労働行為に当たらないと主張する。

よって、以下判断する。

## 2 不当労働行為の成否について

### (1) まず、35年協定と42年年末一時金協定以降の各一時金協定の関係についてみる。

ア 35年協定成立後39年1月までの間、離職は事実上届出によって行われ、これに対する賃金カットは、離職者の基本給を対象として行われていたことは前記認定のとおりである。その後39年1月に、会社は離職の事前承認制の実施を一方向的に通告し、次いで40年年末一時金、41年夏期一時金及び同年年末一時金から、離職者について1倍カット又は2倍カットを行った。しかしながら組合は、前記認定のとおり、39年1月の上記通告及び40年年末一時金からの離職時間支給対象除外条項に反対である旨を表明し、また上記の1倍カット等について、当委員会に不当労働行為救済申立てを行っている。したがって、これらの経緯をみると、35年協定は、この間有効に存続していたものといわなければならない。

イ 42年年末一時金協定の締結に際して、会社が同協定に2倍カット条項を含めなければ、同一時金を支給しないとの態度を固執したので、組合はやむなく組合と会社との間では2倍カット条項の適用はあり得ないとの旨表明して同協定を締結したことは前記認定のとおりであり、本件労使間にそれまで種々の紛争が生じていたことに照らせば、このような会社の態度は円満な労使関係を形成するうえで穏当を欠くものといわなければならない。

ウ しかしながら、同一時金協定締結後本件審問終結時までの間、組合は、同様に2

倍カット条項を含む各一時金協定を締結し、会社は、組合が前記認定の程度を述べた離職についてはこれを認め、また理由を述べなかった43年～44年の4件の離職についてはこれを認めないとして、それぞれ1倍カット又は2倍カットを行った。これに対して、組合は、本件審問終了時までの間これらの1倍カット及び2倍カットに抗議ないしは返還要求を行っていないことが認められる。したがって、この点よりみれば、組合は本件2倍カット問題を除き、42年年末一時金協定締結以降は、離職に対する1倍カット及び2倍カットを容認していたものと考えざるを得ないのであって、その限りでは35年協定はその内容が変更されたと考えるのが相当であり、組合が同協定を離職に関する唯一有効な協定と主張することは失当である。

(2) 次に、離職理由の明示の点についてみる。

この点については、42年年末一時金協定締結以降、組合は、前記認定の程度を述べ、会社はこのことをもって離職を認め、他方43年～44年の4件の、組合が全く理由を述べなかった離職についてはこれを認めないということが、49年秋までの間継続していたのであるから、このような離職方法は本件労使間では、すでに慣行として定着していたものと認めざるを得ない。

(3) さて、組合が離職理由を明示しなかったとして、会社が、離職者の50年夏期一時金及び同年年末一時金から2倍カットを行った点についてみる。

ア 49年12月20日のA2及び50年2月20日の同人ほか1名の、ビラ配布のための離職については、A1委員長は、これらの離職通知に際し、B支店長に明日になればわかる旨発言したとしても、このことをもって、同支店長が上記離職がビラ配布のためであると認識していたものとは必ずしも認められない。

イ しかしながら、50年3月14日のA2の離職以降は、A1委員長が、離職時間を「16時～17時15分まで」と記載した離職通知書をB支店長に提出すると、同支店長は、「例のやつか」とたずね、A1委員長が「そうですよ」と答えたことから勘案すると、この時点では、離職通知書に上記時間が記載されていたものについて、B支店長は、それがビラ配布のための離職であることを認識していたものと認められる。

なお、神戸営業所所属の組合員がビラ配布のために離職する場合の通知についても上記の経緯を経たものと推認される。

ウ しかし、B支店長は、上記のとおりビラ配布のための離職であることを認識した場合でも、離職を認めず、更に、51年3月ごろからA1委員長がビラ配布のための離職である旨明示した場合でも、同支店長はこれを一切認めなかったことは前記認定のとおりである。

このような同支店長の態度、すなわち、ビラ配布に関しては一切離職を認めない会社の態度は、会社が42年年末一時金協定締結以降本件審問終結時までの間、組合が離職理由を明示した場合には、上部団体の決起集会や民主法律協会の活動者会議への参加など、広範に離職を認めてきたことと対比すると、著しく均衡を失するものといわざるを得ない。

エ そこで、会社が、組合のビラ配布のための離職をあくまで認めないことの真意をみると、会社は、40年当時会社敷地内でのビラ配布を禁止し、次いで49年秋までの間のA11らのビラ配布を妨害していたこと並びに43年ごろより組合員を大阪支店保守常駐課等に集中して、他の従業員との交流を断絶することを本件審問終結時まで継続していることなどにみられるように、組合のビラ配布によって他の従業員に組合の影響力が及ぶことを嫌悪し、組合の同活動に打撃を与えようとしたものと考えられる。よって、会社がこのような意図のもとに行った、50年3月14日のA2の離職以降の組合のビラ配布のための離職に対する本件2倍カットは、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。

オ 他方、会社が、組合のビラ配布のための離職とは必ずしも認識できなかったと考えられる49年12月20日のA2の離職及び50年2月20日の同人ほか1名の離職並びにビラ配布のための離職とは認められない離職理由不明示の離職については、50年夏期一時金及び同年年末一時金に関するそれぞれの2倍カット条項に該当するものであって、組合がこれらの離職に対する2倍カットについて救済を求めることは失当である。

(4) なお、組合は、請求内容としてバック・ペイに対する消費者物価平均上昇率に相当する利子の付加並びに陳謝文の掲示をも求めるが、当委員会は主文救済をもって足りると考える。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

昭和52年4月15日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎