

大阪、昭51不38、昭52. 10. 7

命 令 書

申立人 日本労働組合総評議会大阪地域合同労働組合

被申立人 株式会社 宮崎木工所

主 文

- 1 被申立人は、縦1メートル、横2メートルの白色木板に、下記のとおり明瞭に墨書して、被申立人事務所出入口付近の従業員の見やすい場所に1週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

申立人代表者あて

被申立人代表者名

当社が、貴組合員に、貴組合からの脱退を求めたことは、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ことを認め、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

以上、大阪府地方労働委員会の命令によって掲示します。

- 2 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社宮崎木工所（以下「宮崎木工所」という）は、肩書地（編注、西宮市）に本店を置き、大阪市西成区所在の申立外佐野安船渠株式会社（以下「佐野安

船渠」という)の構内において、船室内木工、進水木工等の下請事業を営む会社であり、従業員数は、本件審問終結時、約25名である。

なお、宮崎木工所は、本件申立時、同社の代表取締役であるB1(以下「B1」という)の経営する個人企業であったが、その後本件審問中の51年6月3日に、上記株式会社に改組された。しかし、その実態は従前と同一である。

また、佐野安船渠の下請会社約40社は、佐野安船渠下請事業協同組合(以下「協同組合」という)を組織しており、宮崎木工所は、個人企業当時より引き続きその構成員である。

- (2) 申立人日本労働組合総評議会大阪地域合同労働組合(以下「組合」という)は、大阪府下の労働者で組織する労働組合であり、その組合員数は、本件審問終結時、約400名である。

組合には、その下部組織として、佐野安船渠の下請会社の従業員及び被解雇者合わせて18名によって、佐野安ドック下請労働者支部(以下「支部」という)が組織されており、本件審問終結時、宮崎木工所の従業員及び被解雇者各1名もこれに加入している。

2 支部結成後の労使関係等

- (1) 51年3月17日、支部が結成された。同日、組合は、協同組合と交渉し、その席上、組合は、協同組合及び下請各社に対する、賃金の引上げ・労働基準法の遵守・社会保険への加入等についての要求書を一括手交し、これら各項目についての趣旨を説明するとともに、団体交渉を要求した。これに対して協同組合は、下請各社の実情を調査し、各社の意見をまとめて協同組合が一括回答する旨述べ、労使双方は文書でこれらを確認した。
- (2) しかし、協同組合は、同月18日早朝以降、再三にわたって組合をひぼう中傷したり、組合への不加入ないしは組合からの脱退を求めるビラを協同組合さん下の各下請会社の従業員に配布した。この件について当委員会は、組合の申立てに基づき審査した結果、この協同組合の行為は不当労働行為に該当するとして、昭和52年4月14日、救済

命令を発した。

- (3) 51年3月18日午後4時過ぎの休憩時間中、B1は、その従業員であり、かつ組合員であったA1に対して、「支部にはもう6人しか残っていない。これに署名せよ」と述べて、同人に組合脱退届を示してそれに署名させた。

また、同月19日昼ごろ、B1は、その従業員であり、かつ支部執行委員のA2（以下「A2」という）に対して、組合をやめなければひどい目にあうぞとの旨述べた。

3 皆勤手当カット問題

宮崎木工所の賃金体系は、51年1月までは、同社の従業員の大半を占める船大工については、それらの者を数班に編成し、その班ごとの受取制として運用されてきた。その場合、皆勤手当は支給されていなかった。また、A2を含む4～5名の船大工でない従業員については、日給月給制がとられ、皆勤手当も支給されていた。

しかしB1は、同年2月から、上記賃金体系を全面的に改定した。すなわち、全従業員を日給月給制にするとともに、皆勤手当を廃止し、それに伴う賃金の減額分の補填も含め、日給の単価を引き上げた。A2についても、上記賃金体系の改定に従い、2月分から日給を増額支給したが、皆勤手当の支給を打ち切ったのは3月分からである。

なお、A2の賃金体系改定前の日給は4,000円、皆勤手当は1カ月4,000円（1日当たり160円）、計4,160円であったが、賃金体系改定後の日給は5,250円となった。

第2 判断

1 B1の言動

- (1) 組合は、B1はA1に対して、組合脱退の署名をさせ、A2に対して、組合脱退を強要したと主張する。

これに対して宮崎木工所は、組合の上記主張のような事実はないと反論する。

- (2) 労働組合からの脱退は、組合員の自由な意思決定に基づいてなされるべきものであって、使用者が介入すべきものではない。しかるに、B1のA1に対する前記認定の言動は、同人の組合脱退に積極的に介入したものであり、またA2に対する前記認定の言動は、同人が組合員ないしは組合役員であることに対して不当な威圧を加えたも

のであって、いずれも組合の運営に支配介入する行為であり、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。

なお、前記認定のとおりB1の経営する個人企業は、その後株式会社に改組されているが、その実態は同一であるので、B1の上記言動の責めは宮崎木工所が負うべきものとする。

2 皆勤手当のカット

- (1) 組合は、A2に対する3月分の皆勤手当がカットされたのは、同人が活発な組合活動をしたことに対する報復的措置である、と主張する。

これに対して宮崎木工所は、皆勤手当のカットは、賃金体系を全面的に改定して同手当を廃止したことによるものであり、また同手当相当分を含め日給を増額したので組合の主張は当たらない、と反論する。

- (2) 宮崎木工所における賃金体系改定の内容は前記認定のとおりであり、皆勤手当の廃止によって、A2が不利益を被ったとの事実は認められない。したがって、その他の主張について判断するまでもなく組合の主張は採用できない。

3 その他

組合は、主文救済のほか組合脱退強要の禁止をも求めるが、本件の場合、主文救済のみで足りると判断する。

以上の事実認定及び判断に基づいて、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10月7日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎