

大阪、昭50不126、昭52. 11. 25

命 令 書

申立人 日本新聞労働組合連合  
同 朝日新聞労働組合

被申立人 株式会社・朝日新聞社  
同 株式会社・朝日新聞社大阪本社

主 文

- 1 被申立人株式会社朝日新聞社は、A 1 ほか45名（別表記載の者）に対し、昭和50年7月11日に行った各懲戒処分（昭和49年7月10日付け）がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人株式会社朝日新聞社は、縦1メートル、横1.5メートルの白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、同社大阪本社3階食堂入口付近の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

日本新聞労働組合連合代表者 }  
朝日新聞労働組合代表者 } あて

株式会社朝日新聞社代表者名

当社は、昭和50年7月11日に、昭和49年7月10日付けで貴組合の組合員A 1氏ほか45名に対して懲戒処分を行いました。

この行為は、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。

- 3 申立人らの被申立人株式会社朝日新聞社大阪本社に対する申立ては、これを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

##### (1) 被申立人

ア 被申立人株式会社朝日新聞社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、大阪市）に主たる事務所を置き、日刊新聞紙の発行を主たる業務とする資本金2億8千万円、従業員数約1万人（本件審問終結時）の会社である。

なお、会社では、大阪、東京、名古屋及び北九州の各発行本社をそれぞれ本社（北九州については西部本社）と呼称している。

イ 被申立人株式会社朝日新聞社大阪本社（以下「大阪本社」という）は、肩書地（編注、大阪市）に事務所を置き、上記会社の一支店に相当するもので、独立した法人格を有していない。

##### (2) 申立人

ア 申立人日本新聞労働組合連合は、肩書地（編注、東京都）に主たる事務所を置き、新聞、通信関連事業の従業員で組織する77労働組合（本件審問終結時）によって構成される連合団体たる労働組合である。

イ 申立人朝日新聞労働組合（以下「組合」という）は、肩書地（編注、東京都）に主たる事務所を置き、会社の従業員で組織する労働組合（本件審問終結時、組合員数は約8千2百人）で、大阪、東京、名古屋及び西部の各本社ごとに支部を置くものである。

#### 2 本件機付人員問題

##### (1) 機付人員問題の交渉経過等

ア 昭和25年12月ごろ、会社は、新聞印刷の性能を向上させるため、大阪本社へユニ

バーサル型の輪転機を2台導入し、以後、45年3月ごろまでに同型式の輪転機に全機入替えを完了した。

そして、印刷後の新聞の部数を数えて結束する工程を機械化するため、42年ごろから45年ごろまでの間、カウンター・スタッカーを設置した。

上記期間において、大阪本社は組合の大阪支部に対し、カウンター・スタッカーの設置に伴い輪転機の作業人員（以下「機付人員」という）を3台連結の場合は6人、2台連結の場合は4人、1台の場合は3人という方針によって削減して行く旨、再三にわたり述べていたが、大阪支部はこれに合意していなかった。

なお、大阪本社における機付人員のうち2台連結の場合は36年ごろから5人で行われていた。

イ 48年12月19日、会社は、中央経営労働協議会（以下「中央経労協」という）において組合に対し、石油事情による新聞用紙事情の悪化と広告収入減、加えて年来の懸案である勤務態様合理化のためとして、機付人員のうち2台連結の中番帯（朝刊のうち、統合版の一部の印刷時間）の機付人員を従来の1セット5人から4人にする旨会社の方針を説明し、組合の理解と協力を求めた。

なお、機付要員の作業内容の概要は、㊦鉛版（1本約20キログラム）を手押し車で運搬して速やかに輪転機に取り付け、印刷後は直ちにこれを取りはずして廃版台まで運搬すること、㊧インククラッチのセット、㊨新聞が正常に印刷できるように関係機器等の点検と整備作業などであり、上記中番帯1セットに使用される鉛版は延べ150本である。

ウ 49年1月12日、組合、会社間の団体交渉において、組合は会社に対して、新聞用紙事情が好転したことにより機付人員を削減する問題は解消したのかとの旨尋ねた。

会社は、2台連結の機付人員を4人にすることは会社の方針である、労使間の重要問題であるから今後とも話し合う旨述べた。

しかし、上記機付人員問題は、その後4月21日までの間、春闘期間中ということもあって労使間の交渉議題とならなかった。

エ 同年4月22日、中央経労協の幹事会において、会社は組合に対して、㊦2台連結4人機付を同年5月10日から実施する、㊧これに伴う余剰人員は局内外へ配置転換するが、とりあえず有給休暇の消化又は研修を行う、㊨これらの詳細については印刷部長等から関係従業員らに説明する等の旨提案した。組合は、会社の前記提案が突然であるとして、各支部ごとに団体交渉を行い、その不当性を追及する旨決定した。

オ 4月24日、大阪支部、大阪本社間で団体交渉が行われた。

席上、大阪支部は、㊦2台連結5人機付は36年以來の職場慣行であり、労働条件の根幹である、㊧したがって、機付人員を削減するに当っては組合との合意が必要である、㊨実施日を5月10日としているが、短期間であり、十分な事前協議ができない、㊩44年以來、労使間の懸案問題である週休2日制についても併行して協議したいとの旨述べ、会社側に上記提案の撤回を求めた。

これに対して大阪本社は、機付人員を変更する場合、組合との合意が必要であるとは考えていないが、組合の理解を得るために充分話し合い、5月10日に実施したい旨述べた。

カ 4月26、27の両日、組合は、大阪、東京など4支部等の印刷職場の合同会議を開催し、機付人員の削減は労働条件の低下であり、この変更には組合の同意が必要である、一方的な労働条件の変更に反対する旨決議した。

キ 5月1日、大阪支部、大阪本社間において団体交渉が行われた。席上、大阪支部は、前記4月24日の団体交渉時と同趣旨の発言をした。

これに対して大阪本社は、現行の5人機付は、組合との合意に基づいて実施したものではない、会社の権限において実施したものであり、この変更についても合意が必要であるとは考えていない、この件については5月10日まで話し合う旨述べた。

ク 同月4日、組合は、前記大阪支部、大阪本社間の団体交渉、その他各支部、各本社間の団体交渉の経過及び前記4支部等の印刷職場の合同会議における決定を総括して、「印刷職場の労働条件は、腰痛症根絶の闘いの中で獲得してきた。腰痛症多発

の中で、5人機付は労使の合意のもとで実施され、職場慣行となっている。会社の機付人員削減提案は労働条件を労使が交渉を通じて決定しなければならないとする法の原則を無視するものであり、会社の前記提案撤回を要求し、一方的な実施に対しては断固として闘う」旨の執行委員会声明を公表した。

ケ 同月8日、大阪支部、大阪本社間において団体交渉が行われた。

席上、大阪支部は、5人機付は長期にわたる労使慣行であり、その変更には組合の同意が必要である。会社がこれを一方的に実施すれば従業員の労働条件の低下はもとより、従来から多発している腰痛症の続発が危ぐされる。一方的に実施した場合には職場でトラブルが起きると予想されるが、この責任は会社が負わなければならない旨述べた。

これに対して大阪本社は、組合の理解が得られない場合は、会社の責任と権限によって実施する旨述べた。

コ 同月9日、組合、会社間において団体交渉が行われた。

席上、組合は、前記大阪支部、大阪本社間における団体交渉と同趣旨の見解及び用紙事情等の好転により機付人員削減を明10日から実施しなければならない緊急性がないから延期するようにとの旨述べた。

これに対して会社は、同業他社との関係からも経営の合理化が必要で、これは重要かつ緊急な問題である。組合は機付人員問題以外の議題により交渉を混乱させ遅延させようとしている旨述べるとともに、明10日から2台連結4人機付及びこれに伴う措置を実施する旨最終的に通告した。

サ 他方、4月23日から5月9日までの間、大阪本社は上記機付人員問題について、⑦同本社印刷職場の代表に対して2回の、⑩同本社印刷部第1課から第3課までの各課ごとに各々2回ずつの説明会等を開催した。

その説明の概要は、前記4月22日の中央経労協幹事会における会社説明の内容に、⑦余剰人員のうち4人を余剰勤務者（以下「(余)勤務者」という）とし、機付人員に欠員が生じた場合にはその補充として機付となる、⑩その他の者は研修勤務者(以

下「(研) 勤務者」という)としてカウンター・スタッカーの研修と整備作業を行う、  
などが加えられたものであった。

(2) 4人機付に関する業務命令と組合の対応

ア 5月10日未明、組合は、会社が機付人員問題の交渉を一方的に打ち切り、強行実施しようとしているとして、会社に抗議するとともに、従来からの5人機付を維持する印刷職場の闘いを本部、支部及び職場が一体となって行う旨の声明を発表した。

イ 同日、大阪支部は、本部の上記方針を確認するとともに、印刷職場の機付作業に従事する組合員らが、職場委員会の指示のもとに整然と会社の業務命令を拒否して従来どおりの5人機付で作業することを支持する旨の声明を発表した。

ウ 同日午後4時ごろ、大阪本社の印刷職場において、大阪支部の組合員らによって「2台連結4人機付強行実施合同抗議集会」が開催された。席上、同支部の印刷職場の職場委員会は、印刷職場の組合員が一体となって従来どおり5人機付の作業を守る闘いを行う旨提案した。そして、この提案は承認された。

エ 同日、大阪本社は、同本社の印刷職場従業員のうち中番帯に勤務する者に対して、機付1セット4人、7セット計28人と別枠に(余)勤務者4人、他を(研)勤務者として明示したほか、(余)・(研)勤務者にそれぞれ作業説明を行うなどして、2台連結4人機付の実施とこれに伴う勤務を命じた。

オ 同日午後7時ごろ、前記抗議集会の意思を受けて、(余)勤務者4人及び(研)勤務者3人(A2、A3、A4)は、会社の上記命令に従わずに、従来どおりの5人機付の枠内に入って機付作業に従事した。

大阪本社は、上記(研)勤務者3人の行動を遺憾であるとして、会社の命令どおり就労するよう説得したが、上記3人はこれを拒み、機付のまま当日の勤務を終了した。

そして、同月22日午後8時ごろまで、大阪支部の印刷職場の組合員ら44人によって、会社の業務命令拒否行動が行われたが、これらの行動によって新聞発行が遅延するなど会社の業務に支障をきたしたことはなく、5月10日前の状態とほぼ同じで

あった。

(3) 業務命令拒否とこれに対する懲戒処分等

ア 他方、5月10日から同月17日までの間、連日にわたって、大阪支部、大阪本社間において大阪分会経営労働協議会（以下「分会経労協」という）が開催された。

席上、大阪本社は、印刷職場の一部従業員による業務命令拒否に対しては、その指導者及び参加者を懲戒処分する旨大阪支部に警告するとともに、同月11日及び17日には社内掲示等を通じて業務命令拒否の中止を呼びかけた。

同月18日、分会経労協において、大阪支部は大阪本社に対して、話し合いによる解決に異存はないが、その前提として会社の上記警告等は差し控えてほしい旨申入れた。

大阪本社は、大阪支部の申入れには留意する、話し合いの前提として業務命令に違反する行為を中止することが必要である旨述べた。

イ 同月22日、大阪支部、大阪本社間において団体交渉が行われた。

席上、大阪支部は、会社側は組合側が納得できる理由を示さないまま、5月10日から4人機付を強行実施し、組合側はこれに対抗して抗議行動を行っている、この状態を打開するために交渉したい旨述べた。

大阪本社は、4人機付は充分説明のうで実施したが、職場では業務命令違反が行われている、職場が正常に戻れば話し合いに応じる旨述べた。

そして、同日開催された分会経労協において、大阪支部は、同支部執行委員会の責任において、同日8版の印刷時（午後8時ごろ）から業務命令拒否の行動を中止する旨述べるとともに、同支部印刷職場の組合員らに前記行動を中止させた。

ウ 同月27日、組合、会社間の団体交渉において、組合は会社に対して、大阪支部、大阪本社間における交渉では実質的な進展がみられなかった。大阪本社の申入れに応じて大阪支部が抗議行動を中止したのであるから、次は会社が誠意を示すべきである、会社は本来4人機付を白紙撤回すべきだが、それができなければ少なくとも現状を凍結し話し合うべきである、また、本件について処分をしないことを約束して

もらいたい旨述べた。

会社は、組合又は大阪支部とのその後数回にわたる交渉において、4人機付の方針を譲らなかったものの、各職場の特殊性を考慮して組合側との交渉に応じる旨述べた。

エ 6月4、5の両日開催の中央経労協において、会社は、(研)勤務者のうち3名までを新聞印刷開始時に機付の応援とする旨の提案(以下「新提案」と略称する)を行うとともに、形式的には4人機付であるので組合員に対する説明では、5人機付を勝ち取ったなどとは表現しないでほしい旨述べた。

組合は、会社の新提案は実質的にみて2台連結5人機付と同じであるとして、上記事情を了承して妥結した。

そして、6月6日以降、大阪本社の印刷職場においては、事実上、5月10日前の5人機付の状態に戻った。

オ 7月10日、大阪本社は、別表記載のとおり懲戒処分を行う旨該当者に通告するとともに、翌11日開催の分会経労協幹事会において大阪支部にもその旨通告した。

同月17日、被処分者全員は、上記懲戒処分を不服として会社の苦情処理委員会に提訴した。

11月5日から翌50年7月4日までの間、9回にわたり同委員会は開催されたが、労使双方の主張が平行線のまま終始したため打切られた。

そして、50年7月11日、会社は、49年7月10日付けで、別表記載のとおり処分を行った。

## 第2 判 断

前記認定のとおり、本件懲戒処分は2台連結機付人員問題にその端を発しているので、以下当事者双方の主張を整理しながら、その主要な点について順次判断する。

### (1) 機付人員変更は労使の合意事項か否か

ア 輪転機の2台連結5人機付は36年ごろから、大阪本社において行われていた。

しかして、その間、仮に労働契約又は労働協約締結時に明文化されず、あるいは労



使双方によって相互に確認されていなくとも、また、労使双方がこの変更について意図するところがあったとしても、大阪本社における従業員が当然のこととして10数年間の長期にわたり5人機付で就労していたこと、更に会社側も現実にこれが行われていることを認めていることから、5人機付は労使間の慣行として定着し、労働契約の内容となっていたとみるのが相当である。

また、5人機付を4人機付に変更する場合、機付が短時間内における約20キログラムの鉛版の運搬、取り付け、取りはずしなどを含む労働であり、更にはインククラッチのセットや関係機器の点検などに人手を取られることから、その労働密度が一人当たり4分の1よりも多く増加することは明らかであり、これが労働条件に大きな影響をもたらすものであることは論をまたない。

したがって、これを変更しようとする場合には、労使間において個別的又は集団的な合意を必要とすると言わざるを得ない。

更に、49年4月22日の機付人員変更についての会社提案から、この実施に至る同年5月10日までの間は2週間という短期間であったうえ、この間行われた4回の団体交渉においても会社側は冒頭から5月10日実施を強く主張し、組合側の強い反対にもかかわらずこれを強行実施している。

このような会社側の態度は、上記のような労働条件に大きな影響をもたらす問題の解決を図るにしては性急に過ぎ穏当を欠くものと言わざるを得ない。

イ なお、会社側は、機付人員について3台連結の場合は6人、2台連結の場合は4人、1台の場合は3人という原則が存在する旨主張するが、この原則なるものが労働条件である以上、労使間において合意されているか、又は現実に実施されていることが必要であり、これらの事情が認められない本件の場合、会社側の上記主張を採用することはできない。

ウ また会社側は、労働基準法施行規則第5条第1号の「業務に関する事項」には本件機付人員問題は含まれず、しかも同条各号列記部分は労働契約締結時の明示事項であり、本件の場合の如き中途で変更するものは該当しない旨主張する。しかしながら、

前記判断のとおり、機付人員問題は労働契約の内容ないしは労働条件に該当するものであると考えられるところから、上記「業務に関する事項」に含まれるものと解しても差支えないものであり、更に、労働契約締結時の明示事項であるならば、当該契約内容の変更時においてもまた明示事項であると解して差支えないものであって、会社側の上記主張は採用することができない。

(2) 業務命令は適法であったか否か

ア 次に、会社が行った2台連結4人機付及びこれに関連する業務命令が適法であったか否かを判断する。

前記判断のとおり、機付人員問題は労働条件に該当するものであり、5人機付は労働契約の内容となっていたとみられるから、これを変更しようとする場合には労使対等の原則にのっとり、労使の交渉を経て合意を得る必要がある。

しかして、交渉において合意が得られない場合は、労使ともなお従前の労働契約内容に拘束されるものと言うべきである。

ところで、前記認定のとおり、機付人員を5人から4人に変更するに当り、会社は組合又は各個人の同意を得ないまま4人機付及びこれに関連する業務命令を発している。

したがって、会社の上記業務命令は、その前提要件である労使の合意を欠くものであるから適法なものではなく、その効力を有しないと云わざるを得ない。

イ なお会社側は、本件機付人員の変更に際して、事前にカウンター・スタッカーを配置することによって労働負荷を軽減しており、また、本件機付人員の変更は、会社の経営合理化の一貫として実施したものであり、かつ、石油事情悪化に伴う対策として緊急性を要したと主張するものの如くである。しかしながら、前記認定のとおり、カウンター・スタッカー設置時に、機付人員問題について、経営合理化の一貫として対組合交渉を行い、事前に労使の合意が得られている場合はとも角、本件の場合にはこのような事情が認められないのであるから、会社側の主張を採用することはできない。

また、49年5月10日付けで4人機付を実施した時点において、㊦（余）勤務者は実

質的にみて機付作業に従事している、④同年6月6日以降、5人機付の状態にほぼ戻っている、⑤（研）勤務者が業務命令を拒否して機付作業に従事しても、会社の業務に異常をきたしたとはみられない等の諸事情が認められ、4人機付実施の合理的根拠が明確でないのみならず、その方針自体も確たるものではなかったと推認され、また緊急性についても前記④からみて採用することはできない。

(3) 業務命令拒否に対する懲戒処分の可否

前記認定のとおり、大阪支部の印刷職場の組合員らは、職場集会において、大阪本社の業務命令を拒否し、従来どおり5人機付を維持することを決定し、組合員の一致した意思のもとにそれぞれ就労している。

前記判断のとおり、会社の上記業務命令はその効力を有しないのであるから、組合員がその業務命令を拒否して従来どおり5人機付として就労したことは適法であり、これを非難することはできないと言うべきである。

しかも、本件被処分者らは、単に個人的な意思に基づいて業務命令拒否を指導・実行したものではなく、前記認定によって明らかなどおり、本部、支部及び職場が一体となって、組合の統一した意思のもとに業務命令拒否について中心的に活動し、または実行したものであって、この行動は正当な組合活動と言うべきである。

したがって、本件処分は、他に特段の事情が認められない以上、これら組合員の正当な組合活動を理由としてなされたものであり、更にはこの処分を通じて組合員を動揺させ、ひいては組合の弱体化を企図したものであると判断するのが相当であって、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言わざるを得ない。

(4) その他

なお、組合は、大阪本社をも被申立人として本件の救済を求め、会社側はその当事者適格を否認しているのであるが、大阪本社については、前記認定によって明らかなどおり大阪支部との間で本件機付人員問題の当事者として交渉に当たっていたことが認められ、加えてこれが実施の責任者としての立場にあったことが認められる。

したがって、大阪本社については被申立人適格が認められるのであって、これに反す

る会社側の主張は失当であり採用できない。

しかしながら、本件においては、その申立内容からみて会社に原状回復を命令すれば救済の実を果し得ると判断されるので、大阪本社に対して重ねて救済命令を発する必要性は認められず、同本社に対する申立ては棄却せざるを得ない。

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11月25日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎

(別表省略)