

命 令 書

申 立 人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合
申 立 人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部
申 立 人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合
東京地方本部プリンス自動車工業支部

被申立人 日産自動車株式会社

主 文

被申立人日産自動車株式会社は、申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部プリンス自動車工業支部所属の組合員に対し時間外勤務(休日勤務を含む)を命ずるに当って同支部組合員であることを理由として他の労働組合員と差別して取扱ってはならない。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者など

- (1) 申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合(以下「本部」又は「全金」という。)は全国の金属機械産業の労働者が組織する労働組合であり、申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部(以下「地本」という。)は本部組合員のうち東京都内で就労する者が組織する労働組合である。また申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部プリンス自動車工業支部(以下「支部」という。)は本部および地本の組合員であって被申立人日産自動車株式会社に雇用される者が組織する労働組合であり、組合員数は現在 98 名である。
- (2) 被申立人日産自動車株式会社(以下「会社」という。)は肩書地に本社を、横浜、荻窪、三鷹、村山(但し荻窪、三鷹、村山の三工場は、もとプリンス自動車工業株式会社の工場であった。)その他に工場を置き、乗用車、トラック等の製造を業とする会社であって従業員は約 45,000 名である。
- (3) なお、被申立人会社の従業員約 36,000 名は全日産自動車労働組合(以下「日産労組」という。)に加入している。

2 合併に伴う労使関係

会社は昭和 41 年 8 月 1 日プリンス自動車工業株式会社(以下「プリンス」という。)を吸収合併し、この合併に伴ってプリンスの従業員は被申立人会社に雇用されることになったが、申立人支部のなかでこの合併を契機として全金を脱退し、日産労組へ加入しようとする者と全金にとどまろうとする者との両派の対立が激化し、結局大多数は日産労組へ加入した。

3 合併後における残業の状況

(1) (ア) 旧プリンスでは、昭和 34 年頃から荻窪、三鷹工場で、ついで 38 年頃から村山工場で二交替ないし三交替制の勤務体制を採り、一定の時間外勤務や休日勤務(以下あわせて「残業」という。)を行なってきたが二直勤務者や三直勤務者の残業はほとんどなかった。

(イ) 他方被申立人会社では、昭和 37 年以降生産部門を中心とする全職場で昼夜二交替勤務制をとり、さらに日産労組との間で翌月の生産計画を検討しつつ昼間勤務者は毎日 1~2 時間、夜間勤務者は毎日 1 時間の時間外勤務および若干の休日出勤を実施してきた。しかし会社は、間接部門ではこのような交替制勤務を採用せず、業務の必要に応じて随時残業を命じてきたにすぎなかった。

(2) このように会社とプリンスの間では勤務体制が異なっていたが、会社は 41 年 8 月合併の直後から旧プリンスの荻窪、三鷹、村山の三工場でも出来るだけ従来会社がとっていた上記(1)(イ)の交替制勤務を採ることになった。しかし会社は支部組合員に対しては交替制勤務に従事せよと要求しなかったため、同組合員は同年 12 月まで昼間勤務のみを続けた。そして会社は従業員に残業を命じる場合、交替制勤務に従事しなければ残業させないなどとはいわず、支部組合員と日産労組の組合員との間に格別異なる取扱いをしなかった。

(3) ところが会社は翌 42 年 1 月頃から支部組合員全員に対して直接部門、間接部門の何れで就労しているかに拘りなく残業を命じないようになった。他方会社は同年 2 月以降前記三工場でも残業を含む交替制勤務を本格的に実施することになり、それらの工場で就労している日産労組員に対しては恒常的に残業を命じ、少なくとも 1 カ月間に 1 人平均 29 時間の時間外勤務および平均 1 日の休日勤務があった。そしてこのような残業に対してはもちろん割増賃金が支払われていた。

4 昭和 42 年 6 月以降の労使交渉と残業の状況

(1) 同年 2 月頃から 6 月頃まではそれら三工場内で暴力沙汰などが頻発し、支部組合員だけが残業を命じられないことを不満としつつも、この問題について会

社に団体交渉を申し入れる暇を得なかった。そして同年6月に至り支部は会社に団交を申入れ、以後同年12月まで6回団交を行なった。これらの団交に際して会社は支部組合員に残業を命じない理由として「会社の方針として支部組合員に残業をさせないよう職制に指示しているわけではない。信頼関係がないから職制が残業を命じないのだろう」とか「会社が残業を命じても残業をするかどうかは支部組合員の自由意思できめるというように自己の恣意で残業を拒否するということでは、職制も到底支部組合員に残業を頼めないだろう」とかいう趣旨をくり返し、団交は進展しなかった。

- (2) なお、その間同年8月下旬荻窪工場ミッション課で就労している支部組合員が村山工場車体検査課へ応援勤務に赴くことになったが、その直前に行なわれた団交の席上、支部は「応援勤務には応ずるが夜間勤務はしない」と主張した。そして会社はこれを容認したので支部組合員は応援勤務には就いたが夜間勤務には従わなかった。
- (3) 同年12月、支部は支部組合員に各職場で組長、係長、課長らに残業を命じない理由を質問させたところ、組長らの答は「日常的に仕事に協力的でない」とか「会社の方針であり課の方針である」とか「君は考え方が違うので信頼できない」とか区区であったが、支部組合員は交替制勤務に服さないから残業を命じえないとの答はなかった。
- (4) 支部は、12月6日団交が打切りとなったあと、同月15日会社に対して夜間勤務に応ずる条件として、週5日制とすること、夜間勤務のときは昼間よりベルトコンベアのスピードを落すことなどを要求し、ついで本部、地本および支部は同月27日当委員会に残業問題をめぐる紛争についてあっせん申請をした。
- (5) あっせん員の勧告にもとづいて、翌43年1月26日支部と会社との間で団体交渉が再開されたが、この団交に際して会社は「支部組合員に残業を命じないのは支部組合員にだけ夜勤を免除し、昼間勤務と残業をやらせることは、日産労組員との均衡からも認め難い」という理由をはじめて示した。そして支部は現状のままの夜勤には反対であるとの立場を貫き、結局交渉は物別れに終わった。

第2 判 断

- 1 当事者の主張
 - (1) 申立人らは会社が支部組合員に残業を命じないことは、支部組合員であるというだけの理由で日産労組員と差別支部組合員に経済的不利益を与えようとする不当労働行為であると主張する。
 - (2) 被申立人会社は支部組合員に対して残業を命じない理由として①残業は交替

制勤務と不可分一体となっており、支部ないし支部組合員が交替制勤務に絶対反対の態度をとる以上残業だけ切り離して認めるわけにはいかないこと、ことに申立人らの主張に従えば支部組合員は夜間勤務をせずに昼間勤務とそれに伴う残業を行なうことになり、隔週夜間勤務に従事している日産労組員の方がむしろ不利益を受け均衡を失すること②支部は現実に残業に応ずるかどうかは組合員の自由意思によるという立場をとっているので、必ずしも就労が期待できず、作業の実施に支障をきたすおそれが大きいこと③申立人らは、支部組合員に残業をさせないことが不利益取扱いとなると主張しているが、もともと残業をしない結果、それに見合う賃金を得られないだけのことであり、また会社は支部組合員に残業を命ずべき義務を負うものではないから会社の行為は不利益取扱いにはならないことを挙げる。

2 残業についての組合間の差別

- (1) 会社は前段第 1、3(3)で認定したとおり、42 年 1 月頃から現在に至るまで支部組合員に対しては交替制勤務に服していない間接部門で就労している者を含めて残業を命じていない。そして残業はもともと業務上のやむをえない必要にもとづき例外的に行なわれるものであって、会社の主張するとおり、会社は労働者に対して残業を命じなければならない義務を負うものではない。しかし本件におけるように会社内に複数の組合がある場合、その一方のみに残業を命じ、他方には一切これを命じないことは組合間に差別を行なうものであって合理的な根拠があれば格別、そうでない場合には不当労働行為を構成する疑いが濃いとわなければならない。
- (2) ところで会社は支部組合員に残業をさせない理由として第 2 の 1(2)②のとおり、支部組合員には信頼がおけないからであると主張する。そして会社の指摘するように支部の作成したビラには「残業は個人の自由意思でやらせろ」などと書かれており、会社がそのように懸念したことも無理からぬ点がある。しかし(ア)昭和 41 年 12 月まで支部組合員も残業を命ぜられていたが、その当時の支部組合員の平均残業時間は日産労組員のそれとほぼ同程度であったこと(イ)支部組合員が会社から命ぜられた残業を拒否して問題になった事例はなかったこと(ウ)会社は支部が現実にどのような態度をとるかについて 1 回も支部に確かめようとしなかったこと等を総合すれば会社の主張は採用できない。
- (3) また会社は前記第 2、1(2)③のように支部組合員は残業をしないからそれに見合う割増賃金をえられないだけでとくに不利益な扱いをしたものではないと主張する。しかし労働者が残業によって得る賃金は割増しとなっており、しかも会社における残業の時間は毎月ほぼ一定しており、ひいてこれに対する割増

賃金もまた毎月ほぼ一定していたから現実には残業によって割増賃金を得ることが労働者にとって経済的利益であり残業を命ぜられず割増賃金を得られないことは経済的不利益であるとみられていた。したがって会社の主張は採用しない。

- (4) さらに会社は第 2、1(2)①のとおり交替制勤務と残業とは一体となっているとも主張する。しかし(ア)41年8月から12月までの間は交替制勤務に服さない支部組合員にも残業をさせていたこと(イ)42年8月下旬荻窪工場勤務していた支部組合員に村山工場へ応援勤務を命じた際、支部組合員は交替制勤務に服さなかったけれども、なお残業を命じていたこと(ウ)その後も残業を命じない理由として交替制勤務と残業とを結びつけて主張したことはなく、43年1月26日に至ってはじめてこの理由を示したことを総合すれば、この理由はその頃に至ってはじめて案出付加された疑いが濃く、その以前において支部組合員に残業を命じなかった真の理由とは認められない。
- (5) なお、会社は交替制の行なわれていない間接部門で就労している労働者に対しても所属組合が交替制勤務を否定している限り残業を命ずることができないといい、その根拠として(ア)支部は直接部門と間接部門の二つの組織の合体ではなく統一組織体であること(イ)会社は間接部門の作業計画をも交替制勤務を前提として組み、残業を含む作業の割当てをしていることを挙げる。しかしそうであるからといって会社が支部組合員のうち間接部門で就労している者のみに対して残業を命ずることが出来ないとか、またそのような残業命令が交替制勤務体制に具体的支障を来たすとは思わないから会社の主張は採用しない。

3 結論

以上要するに会社が支部組合員に残業を命じなかったことは、支部組合員に対し支部組合員であることを理由として他の労組員に比して経済的な不利益を与え支部組合員の動揺をはかった行為である。

なお、会社は前段認定のとおり43年1月26日支部組合員に残業を命ずるための前提条件として交替制勤務に服すべきことを提案した。そして交替制勤務は夜間の就労を伴ない誰も夜間の就労を嫌うことは当然であるから、夜勤にも従事する者にだけ昼間の残業をさせ夜勤に従事しない者には昼間の残業も命じないという会社の提案には合理性がないとはいえない。しかし支部組合員もまた交替制勤務に服するか否かは支部組合員の労働条件の変更であり、この点は労使間における団体交渉において解決せらるべき問題である。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから会社の行為は労働組合法第7条第3号に該当する。

よって労働組合法第 27 条および労働委員会規則第 43 条を適用して主文のとおり命令する。

昭和 46 年 5 月 25 日

東京都地方労働委員会

会長 塚 本 重 頼 ㊞