大阪、昭46不16、昭47.９.21

命　　令　　書

申 立 人　大阪一般労働組合

被申立人　メタルプリント株式会社

主　　文

１　被申立人は、昭和45年度賃上げにおける考課点をＡ1（以下「Ａ1」という）については９点、Ａ2（以下「Ａ2」という）については８点に修正し、それぞれ支払い済みの賃金との差額を支給しなければならない。

２　被申立人は、Ａ2およびＡ3（以下「Ａ3」という）に対して、二交替制勤務協力一時金として10,000円を支給しなければならない。

３　被申立人は、Ａ3を昭和45年11月21日以降班長として取扱わなければならない。

４　被申立人は、Ａ1に対して、昭和45年９月14日の３日間の出勤停止処分をしなかったものとして取扱い、同処分がなければ同人が得たであろう賃金相当額を支給しなければならない。

５　被申立人は、Ａ2およびＡ3に対して、昭和45年９月14日の譴責処分がなかったものとして取扱わなければならない。

６　被申立人は、家庭訪問を行なって申立人組合メタル分会からの脱退をすすめてはならない。

７　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墨書して、被申立人会社正門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

大阪一般労働組合

委員長　A4　殿

大阪一般労働組合メタル分会

分会長　A1　殿

メタルプリント株式会社

代表取締役　B1

当社は、当社が行なった下記の行為は労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為であったことを認め、ここに陳謝するとともに、今後このような行為を繰返さないことを誓約します。

記

1　A1氏およびA2氏に対して、再三塩ビ切り作業を行なわせるなどして嫌がらせを行なったこと

1　昭和45年度賃上げにおいて、A1氏およびA2氏に対して不当な考課を行なったこと

1　二交替制勤務協力一時金をA2氏ら貴分会員８名に支給しなかったこと

1　班長候補の決定と班長任命において、A1氏、A2氏およびA3氏らを不当に差別したこと

1　A1氏を３日間の出勤停止処分に、A2氏ら貴分会員６名を譴責処分に付したこと

1　家庭訪問を行なって貴分会からの脱退をすすめたこと

1　組合旗を撤去し、ビラ・ポスターをはぎ取ったこと

以上大阪府地方労働委員会の命令により掲示します。

8　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

⑴　被申立人メタルプリント株式会社（以下「会社」という）は、本件審問終結時従業員約 50 名で金属印刷を業とする株式会社である。

⑵　申立人大阪一般労働組合（以下「組合」という）は、総評全国一般労働組合大阪地方連合会（以下「地連」という）傘下の合同労組であり、組合員約 200 名をもって組織されている。

⑶　昭和 42 年５月、会社の従業員約 60 名で組合のメタル分会（以下「分会」という）が結成されたが、その後分会員数は後述のメタルプリント労働組合（以下「新労」という）の結成等で激減し、本件審問終結時の分会員数は３名である。

新労は、44 年４月係長、主任および班長らを中心に約 20 名で結成され、本件審問終結時の組合員数は約 30 名である。

２　A_2およびA_1の塩ビ切り作業従事等について

⑴　A_2（以下「A_2」という。同人は分会結成時からの分会員である）は、40 年３月 21 日に入社し製造課製造係に配属され、以降同係塩ビ切り作業、同係パイラー作業、同係トップコート作業、同係塩ビ切り作業、同係印刷作業（41 年 10 月から 44 年３月まで)、同課準備係、同課製造係塩ビ切り作業、同係印刷作業（45 年６月から)、同係塩ビ切り作業および同課準備係と 46 年６月までの約６年間に９回配置転換された。

⑵　前記のうち塩ビ切り作業は、鉄板への印刷を保護するための被膜である塩化ビニールの余分な部分を安全かみそりで切断する手作業であって同作業は、製造課の作業のなかで従業員から最も敬遠され、通常は新入従業員かアルバイトによって行なわれている。

⑶　A_2は、前記のとおり 41 年 10 月から 44 年３月まで印刷作業に従事していたが、同人の同作業での技能は優秀で４～５名による組作業の事実上のリーダーとしての役割を果たし、43 年度の賃上げにおける考課では最高位であった。また、準備係での同人の塗料調合技術も優秀であった。

⑷　工場次長兼製造課長B_2（以下「B_2次長」という）は「分会員は、アルバイトと同じ扱いや。どこの部署に連れて行ってもいい。主任の命令を聞け」と述べ、46 年 11 月

ごろからＡ$_2$およびＡ$_1$（以下「Ａ$_1$」という。分会長である）を一日交替で塩ビ切り作業に従事させた。

3　45年度賃上げにおける考課について

⑴　分会の賃上げ要求に基づき会社と分会は団体交渉を重ね、同交渉のなかで分会は、①考課の具体的基準、②分会員の個人別考課点数の明示を会社に求めた。これに対して会社は、前記①については、㋐考課の１点単価を150円として、係長は20点から28点まで、主任は14点から22点まで、班長は８点から16点まで、一般従業員は２点から10点までとすること、㋑考課項目は、ⓐ勤務態度（作業について積極的な態度や研究心があるか等の４事項を着眼点とする）ⓑ知識・技能（勤続にふさわしい技能の進展がみられるか等の２事項を着眼点とする）ⓒ貢献度（出勤率および残業協力度合等２事項を着眼点とする）の３項目であること、㋒考課者は班長以上の役職者とすること、を明らかにしたが、前記の分会要求②については応じなかった。

しかし交渉の結果、分会は、公平に考課することを条件として会社の考課基準を了承し、平均賃上げ額9,440円（内1,440円は考課分）で妥結し、４月度賃金から実施された。

⑵　前記賃上げのうち考課分について分会員（全員一般従業員）10名と一般従業員である非分会員７名の支給状況を表示すると、第１表および第２表のとおりである。

なお、非分会員は全員で11名であるが、内４名の考課分の支給状況については不明である。

第１表　分会員の考課点数等

氏　　名	勤　　続	考 課 点	支 給 額
A_1	５年	４点	600 円
A_2	5	2	300
C_1	5	9	1,350
A_3	4	9	1,350
C_2	3	4	600
C_3	3	9	1,350
C_4	3	8	1,200
C_5	3	7	1,050
C_6	3	3	450
C_7	2	5	750
平　　均	３．６	6	900

第２表　非分会員の考課点数等

氏　　名	勤　　続	考 課 点	支 給 額
C_8	６年	９点	1,350 円
C_9	5	8	1,200
C_{10}	3	8	1,200
C_{11}	1	6	900
C_{12}	1	6	900
C_{13}	1	6	900
C_{14}	1	2	300
平　　均	２．４	６．４	964

⑶　44 年 11 月 21 日から 45 年５月 20 日までの間の出勤状況が明らかなA_1、A_2、C_1（以下「C_1」という）、A_3（以下「A_3」という）、C_3（以下「C_3」という）およびC_{10}（以下「C_{10}」という）の欠勤、遅刻、早退日数と考課点数を表示すると第３表のとおりである。

第３表

氏　　名	勤　続	欠　勤	遅刻・早退	考課点	支 給 額
A_1	５年	８日	10 回	４点	600 円
A_2	5	19	10	2	300
C_1	5	32	0	9	1,350
A_3	4	7	10	9	1,350
C_3	3	18	16	9	1,350
C_{10}	3	24	7	8	1,200

4　交替制勤務協力一時金について

⑴　45年５月、会社は、受注量の激増に伴い生産の増強に迫られ、製造課製造係で二交替制勤務（以下「二交替」という）を実施することを決定し、同月18日このことを分会に申し入れた。これに対して分会は、会社の二交替班編成で分会員中A_2のみが他の分会員と異なる班に編入されていたこと等のため、二交替実施の条件として、①人員補充、②仮眠所の設置、③夜勤手当500円の支給、③分会員を二分しての班編成等、を会社に要求した。そして会社と分会は、団体交渉を重ねたが合意に達することができず物別れに終った。

そこで会社は､分会員を除く従業員で６月８日から９月ごろまで二交替を実施した。

⑵　この間６月８日、分会は、会社に夏季一時金として賃金月額の３ヵ月分プラス一律50,000円を要求し、同月20日および27日、会社と団体交渉を行なったが物別れに終った。

⑶　他方新労は、６月10日ごろ、夏季一時金を会社に要求し、同月24日まで団体交渉を重ねたが妥結にいたらず､同月25日組合大会を開催し､当時の会社回答平均106,628円に一律10,000円の上積みがあれば妥結することを決定した。

⑷　６月26日、会社は、新労に二交替制勤務協力一時金（以下「協力金」という）として、一律10,000円を支給する旨回答し、新労はこれを受諾した。

７月６日、会社は、分会に対して夏季一時金として平均106,628円を支給し、また二交替従事者と二交替実施で仕事量の増大した者に協力金 10,000 円を支給する旨回答し、分会は同回答を受諾した。

⑸　７月８日、会社は、夏季一時金を支給し、分会員10名のうちA_1（準備係）とC_4（以下「C_4」という。生産技術係）には協力金が支給されたが、他の８名（製造係）には支給されなかった。従業員のなかで協力金が支給されなかったのは、前記分会員８名と総務課の女子職員２名（分会にも新労にも加入していない）のみであって、総務課男子職員ら二交替に従事していない者にも支給された。

なお、当時は、全体の生産量増加のため協力金を支給されなかった分会員８名の仕

事量もそれぞれ増大していた。

5　班長への昇格について

⑴　5 年５月はじめ、Ｂ２次長は、Ａ１に製造係から準備係への配置転換を命じ、その際同次長は、準備係が製造課の重要な部署であることと将来Ａ１を同係の班長にすることを考えている旨述べた。

⑵　月 20 日ごろ、会社は、二交替の実施に伴い新たに３名の班長を補充することを決定し、Ａ１、Ａ２、Ｃ１、Ａ３、Ｃ３およびＣ１０のなかからＡ３、Ｃ３およびＣ１０の３名を班長候補に決定した。

Ａ１ら６名の入社年月および 44 年 11 月 21 日から 45 年５月 20 日までの出勤状態は、第４表のとおりである。

第４表

氏　　名	入社年月	欠　　勤	遅刻・早退
Ａ１	昭和 40 年３月	8 日	10 回
Ａ２	40．３	19	10
Ｃ１	40．３	32	0
Ａ３	41．３	7	10
Ｃ３	42．３	18	16
Ｃ１０	42．４	24	7

⑶　６月１日、Ｂ２次長は、Ａ３、Ｃ３およびＣ１０に班長候補にしたことを伝え「３人のうちではＡ３が一番出勤状態などいい。技能・知識は問題ないが、出勤状態については十分自覚してくれ」と述べた。

なお、当時Ａ３およびＣ３は分会員であったが、Ｃ１０は 44 年９月に分会を脱退していた。また、Ｃ３は、その後 45 年９月ごろ分会を脱退した。

⑷　45 年 11 月 21 日、Ｃ３およびＣ１０は班長に昇格したが、Ａ３は昇格しなかった。45 年５月 21 日から同年 11 月 20 日までのＡ３ら３名の出勤状態は第５表のとおりである。

第５表

氏　　名	欠　　勤	遅刻・早退
A３	５日	６回
C３	1	6
C１０	0	5

⑸　C１０は、パイラー作業とフイダー作業の班長に就任したが、これら作業を同人に教え、指導したのはA１であった。C３は、印刷作業の班長に就任したが、同人は、45年６月まで同作業に従事したことはなく、また、当時同作業にはA２が従事していた。

⑹　班長には、月額約2,000円の班長手当が支給されるとともに45年年末一時金での考課点数（１点単価は800円）が、一般従業員は２点から16点までであるのに対して、班長は16点から24点までとされる等賃上げ、一時金の考課において優遇されている。

６　A１ら７名に対する処分について

⑴　45年９月５日、会社の従業員食堂でプロパンガスの爆発事故が発生し、同食堂は使用不能になった。なお、同食堂は、従業員の昼食、夜勤者の深夜食および会社寮の寮生の夕食等の会社給食に使用されていた。

⑵　そのため会社は、同月７日と８日は会社近くの飲食店で従業員への給食等を行なったが、何かと不便な点があったため、会社は木田寮の食堂を使用することを決定した。

木田寮は、会社構内から約 50 メートルのところにあり、会員８名らが居住しており、同寮の食堂は寮生の日曜、祝日の食事、集会等に使用されていた。

⑶　同月８日、総務課係長B３（以下「B３係長」という。同人は、９月１日に入社し、人事、労務を担当している）は、木田寮の管理人に新任のあいさつを行なうため同寮に赴き、その際管理人立会いのもとにC６（以下「C６」という）ら寮生の部屋をのぞいた。

⑷　同日、工場次長兼総務課長B４（以下「B４次長」という）は、木田寮の食堂使用に先立って下見に赴き、同食堂内に掲示されていた分会のビラ、ポスター約20枚を無断ではがし持ち去った。

翌９日にもＢ４次長は、同じくビラ、ポスターをはがし持ち去っている。

⑸　同月９日、会社は、各職制を通じて同日から木田寮食堂で給食する旨従業員に伝え、同日から 10 月３日まで同食堂を使用した。

⑹　同月 10 日午前７時 55 分ごろ。Ａ１、Ａ２、Ａ３、Ｃ６、Ｃ２（以下「Ｃ２」という）、Ｃ５およびＣ７（いずれも分会員）は、工場長室に赴き工場長Ｂ５（以下「Ｂ５工場長」という）に、①寮食堂の使用について寮生に事前に連絡しなかったこと、②ビラ、ポスターをはがしたこと、③Ｃ６らの部屋をのぞいたことを不当として激しく抗議した。また前記②について、Ａ１らは、Ｂ４次長の持ち去ったビラ、ポスターの返還を要求した。Ｂ４次長とＢ３係長は、Ａ１らの大声による激しい抗議を聞き、抗議開始から数分後に工場長室に入った。

これに対して、Ｂ５工場長らは①については非常事態だから協力してほしい、③については今後も部屋をのぞくことはあると答え、②についてはＡ１らのビラ、ポスター返還要求に応じなかった。

そして同日午前８時５分ごろ（始業時刻は午前８時である）、Ｂ５工場長は、Ａ１らに就労するよう命じ、その後も数度就労を命じたが、Ａ１らは午前８時 25 分ごろまでこれに応じなかった。

⑺　同月 14 日、会社は、前記 10 日のＡ１らの行動は職場離脱であるとしてＡ１を３日間の出勤停止処分に、Ａ２ら６名を譴責処分に付した。

７　親睦会等について

⑴　45 年７月 23 日および同月 27 日、会社は、二交替に関する従業員の希望、苦情を聞くこと等を目的として製造課の二交替従事者を対象に京阪電鉄寝屋川市駅近くの中華料理店「北京」で親睦会を開催した。この親睦会は、二交替従事者を対象としたため分会員ら昼間勤務者（そのなかには新労組合員もいる）は親陸会に出席していない。

⑵　会社には、従業員寮として、前記木田寮のほかに新労組合員３名の居住する平池寮がある。平池寮の寮生は二交替実施に際し、健康管理のためとして体重計の設置を会社に要求し、会社はこれに応じた。他方、木田寮には、体重計が設置されていない。

8　家庭訪問について

⑴　会社の寮規定では、寮生が満 20 才に達すると、その後１年半の間に退寮することが定められていた。木田寮に居住する分会員は、全員同規定に抵触していた。そこで 46 年はじめ会社は、木田寮居住の分会員のうち最も年令の高いＡ$_{1}$、Ａ$_{2}$およびＣ$_{1}$（いずれも 24 才）に退寮を求めたが、Ａ$_{1}$らは転居先のあっせん、アパートの入居権利金の支給等がないと退寮できないとしてこれに応じなかった。

⑵　46 年３月 10 日、会社は、Ａ$_{1}$ら３名の親元に「御子息……の一身上の事について、保証人であられる御尊台様と折入って御相談申し上げたき儀あり、御多用中を枉げて御来社下されたく御願い致します」との手紙を旅費相当額を同封して送付した。しかし、Ａ$_{1}$らの両親はいずれも来社しなかった。

⑶　同年４月はじめ、Ｂ$_{3}$係長は求人用務のため岡山県に出張し、その際Ａ$_{1}$（岡山県）、Ａ$_{2}$（岡山県）およびＣ$_{6}$（香川県）の実家をそれぞれ訪問し、同人らの健康状態、勤務状態および前記退寮問題等を伝えるとともに、同人らの会社内での組合活動と会社外での労働運動への参加について触れ、会社にとって都合の悪い旨を述べた。

⑷　５月はじめ、Ｂ$_{3}$係長は同じく山口県に出張した際Ａ$_{3}$（山口県）と岡山県の非分会員２名の実家を訪問し、Ａ$_{3}$の実家では前記Ａ$_{1}$らの実家訪問の際に述べたと同様のことを述べた。その後も、Ｂ$_{3}$係長は、同年７月石川県に出張し、同地方の非分会員３名の実家を訪問している。

⑸　４月 21 日、大阪在住のＣ$_{6}$のおじとおばは、Ｃ$_{6}$を寮に訪れ「いまの組合をやめて違う会社に行かないか」と述べた。その結果、５月 19 日Ｃ$_{6}$は分会を脱退し、６月には退社した。

9　組合旗の撤去について

⑴　従前､会社は分会が守衛室付近に組合旗を掲揚することを禁止したことはなかった。

⑵　45 年６月 23 日、分会が地連の統一行動に参加して守衛室付近に組合旗を掲揚したところ､会社は守衛長に命じて組合旗を撤去し､ロッカーに保管した。これに対して、分会は会社に激しく抗議し、組合旗の返還を求めた。しかしＢ$_{4}$次長は「返してほしか

ったら、文書で、今後一切組合旗を立てないと約束せよ」と述べ、容易に返還に応じようとしなかったが、結局数時間後に分会に返還した。

第２　判断

１　Ａ２およびＡ１の塩ビ切り作業従事について

⑴　組合は、会社はＡ２らに対する塩ビ切り作業への従事命令等分会員に対して仕事上の嫌がらせを行なっており、これは分会の組織破壊を企図する不当労働行為であると主張し、これに対して、会社は、Ａ２に対する数次におよぶ配置転換による塩ビ切り作業への従事命令は同人の適性に合致した作業に従事させたいと考えたからにほかならず、会社が分会員に対して仕事上の嫌がらせを行なったことはないと主張する。

よって、以下この点について判断する。

⑵　会社は、Ａ２の配置転換は同人の適性を考えてのことであると主張するが、Ａ２が印刷作業と準備係の塗料調合に秀でていたことは前記認定のとおりである。しかるに、会社はＡ２を印刷作業、準備係に従事させた後も再三、塩ビ切り作業に従事させていることから勘案すると、会社の主張は首肯できない。

⑶　そこで、Ａ２を再三塩ビ切り作業に従事させ、46 年 11 月ごろからＡ２とＡ１を１日交替で塩ビ切り作業に従事させた会社の真意についてみると、前記⑵のとおり会社の主張が首肯できないのみでなく本件審問の全過程に徴しても会社のＡ２およびＡ１に対する措置に合理的理由は見出し得ず、前記認定のＢ２次長の発言等よりすれば、会社はＡ２およびＡ１が分会員中の古参従業員であって、分会の中心的活動家であることを嫌悪して、他の従業員が敬遠し通常は新入従業員やアルバイトによって行なわれている塩ビ切り作業にことさらＡ２とＡ１を従事させたものと言わざるを得ない。したがって、この会社の行為は労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為である。

２　45 年度賃上げにおける考課について

⑴　組合は、会社は分会員を平均以下に考課し、不当に差別していると主張し、これに対して、会社は、分会員の平均考課額は従業員の平均考課額と同一であって、何ら差

別は存しないと主張する。よって、以下この点について判断する。

⑵　組合の主張は、本件申立当時の分会員であるＡ₁、Ａ₂、Ｃ₁、Ａ₃、Ｃ₂およびＣ₆の６名の平均考課額をもって分会員平均としたものである。

しかしながら、前記認定のとおり、45 年賃上げ当時の分会員数は 10 名であって、本件考課についての全体としての考察は、当然この分会員 10 名と他の従業員との比較考量によって行なわれるべきであって、組合の主張は当を得ない。

そして、分会員 10 名の平均考課点と本件審問で明らかにされた非分会員７名の平均考課点についてみると、その間に僅か 0.4（64 円）の差が存するにすぎず、また考課点の明らかでない非分会員を加えた場合、分会員と非分会員との間に格差が生ずるとの疎明もなされていない。したがって、分会員全体が、分会員であるが故に不当に差別されたとの組合主張は採用できない。

⑶　しかしながら、本件考課のうちＡ₁とＡ₂の考課を個別的に考察してみると、①Ａ₁は 45 年５月の製造係から準備係への配置転換においてその技能をＢ₂次長から高く評価され、考課項目貢献度の一着眼点で唯一の客観的考課事項である出勤率が他の従業員より数段優れているのに、出勤率において同人より劣り、勤務態度、知識・技能が同人より特に優れているとも認められないＣ₁、Ｃ₃およびＣ₁₀にくらべて考課点が低位であり、その２分の１以下であること、②Ａ₂は、44 年４月から 45 年３月までは準備係と塩ビ切り作業に従事しているが、準備係での同人の勤務態度、知識・技能が優れていたことは会社もこれを認めているところであって、また塩ビ切り作業への従事は前記１で判断したとおり会社の不当労働行為意思に発するものであり、さらにその出勤率はＣ₁、Ｃ₃およびＣ₁₀とほぼ同じであるのに、Ｃ₁らにくらべて考課点が著しく低位で、一般従業員のなかでは最低であることが認められる。そしてこれらのことＡ₁が分会長であり、またＡ₂が分会結成時からの中心的活動家であることをあわせて考えると、Ａ₁とＡ₂が低位に考課されているのは会社が同人らの組合活動を嫌悪して行なったものであると判断される。したがって、この会社の措置は労働組合法第７条第１号および第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。

なお、本件審問において明らかとなったＡ１およびＡ２の勤務態度、知識・技能および出勤率から勘案すると、Ａ１についてはＣ１、Ａ３およびＣ３と同一の考課点とし、またＡ２についてはＣ１０と同一の考課点とするのが相当であると考えるので、主文１のとおり命ずる。

３　協力金について

⑴　組合は、会社が協力金を支給するにいたった経緯からみて、明らかに協力金は夏季一時金の一部であって、これを正当な理由もなく分会員８名に支給しなかったことは明白な不当労働行為であると主張し、これに対して、会社は、①協力金は夜勤手当ないしはこれに準じた性格のものであって夏季一時金の一部でないこと、②支給基準に従ってこれに該当する分会員２名には支給していることをあげて何ら不当労働行為ではないと主張するので、以下この点について判断する。

⑵　まず、会社主張①についてみると、協力金を支給するにいたった新労との交渉経過と二交替に従事していない従業員にも支給していることからみて会社主張は首肯しがたく、協力金は夏季一時金の上積みとみなすのが相当である。

⑶　次に、会社主張②についてみると、分会員８名の仕事量も二交替実施によって増大しており、二交替に従事することなく協力金の支給を受けた総務課男子従業員、製造課準備係従業員らと分会員８名との間に仕事量に差異があったとは認められないのであるから、会社主張は容認できない。

⑷　以上要するに、分会員８名に協力金を支給しなかった会社の措置は分会員であることを嫌悪して行なわれたものと認められるのであって労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為と言わざるを得ない。なお、Ｃ６、Ｃ２、Ｃ５、Ｃ７、Ｃ３およびＣ１は、その後分会を脱退しまたは退社しているので、主文２のとおり命ずる。

４　班長への昇格について

⑴　組合は、Ａ１、Ａ２およびＣ１を班長候補にせず、また班長候補となった３名のうち分会員であるＡ３のみが班長に任命されなかったのは明白な不当労働行為であると主張し、これに対して、会社は、班長候補は選考基準（勤続年数および仕事上の技能・知

識）によって公正に決定し、A3を班長に任命しなかったのは、班長候補決定後の会社への協力度と欠勤日数を重視してのことであって不当労働行為ではないと主張する。よって、以下これらの点について判断する。

⑵　まず、班長候補の決定についてみると、①A1、A2およびC1の勤続年数はA3らより１年から２年長いこと、②A1はC3およびC10より出勤状況が数段良好であり、またA2およびC1もC3およびC10にくらべてその出勤状況がほぼ同等かやや良好であること、③C10が班長となった部署の作業を同人に指導したのはA1であり、またC3が班長となった印刷作業の技能については、A2が経験もあり優れていたこと、④C1の 45 年度賃上げにおける考課点が最高位であること等よりすれば、選考基準においてA1ら３名が、A3、C3およびC10より劣っていたとは認められず、会社がA1らを班長候補にしなかったのは、同人らが分会結成時からの分会員であり、かつ分会員中の最古参者であることを嫌悪したためであると認められ、労働組合法第７条第１号および第３号に該当する不当労働行為と言わざるを得ない。

⑶　次に、A3を班長に任命しなかったことに関する会社主張についてみると①班長候補決定時のB2次長の出勤状態についての指示は、主にC3およびC10に対して行なわれたものと認められること、②班長候補決定後のA3の出勤状態はC3およびC10より劣っているが、会社における全般的な出勤状態からみて良好であること、③A3が会社への協力度において欠ける面があったとの疎明のないこと、④会社は、当初３名の班長を補充すると決定しておきながら、分会を脱退したC3およびC10のみが班長に任命されたこと等を総合すれば、会社の主張はとうてい採用できない。したがって、A3を班長に任命しなかった会社の措置は、同人が分会員であることを嫌悪してのことと認められるのであって、労働組合法第７条第１号および第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。

５　家庭訪問等について

⑴　組合は、会社が分会脱退を策して分会員の実家を訪問し、分会のビラ、ポスターをはぎ取り、組合旗を撤去したことは不当な組合活動への介入であると主張し、これに

対して、会社は、家庭訪問は従業員の近況報告を目的としたもので非分会員についても行なっており、またそのほか会社が組合活動に介入したことはないと主張するので、以下これらの点について判断する。

⑵　まず、家庭訪問についてみると、会社主張のとおり単なる従業員の近況報告であれば何ら問題はないのであるが、①Ｂ３係長が分会員の組合活動等に触れて会社にとって不都合である旨述べていること、②家庭訪問が契機となってＣ６が分会を脱退し、退社したと認められること等よりすれば、会社は家庭訪問に名をかりてその実分会脱退をすすめたものと言わざるを得ず、この会社の行為は労働組合法第７条第３号に該当する不当労働行為である。

⑶　次に、ビラ、ポスターと組合旗撤去の件についてみると、従前の慣行等を無視しビラ、ポスターをはぎ取り、組合旗を一方的に撤去した会社の行為は分会の存在を嫌悪して行なったものと認められ、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。

６　Ａ１ら７名に対する処分について

⑴　組合は、寮食堂の使用にいたる会社の行為の不当性は明白であり、これにＡ１らが抗議するのは当然であって、抗議が就業時間にくいこんで行なわれた責任はむしろ会社の態度にあり、本件処分は不当労働行為であると主張し、これに対して、会社は、会社が緊急事態にあった当時Ａ１らは寮食堂の使用について積極的に協力してしかるべきであるにかかわらず就労命令に従わず、常軌を逸した態様で集団抗議を行なったものであり、同抗議が正当視される理由はまったくなく、またこの抗議は組合活動とは関係なく寮生として行なわれたものであって、職場離脱を理由とする本件処分はまったく正当であると主張するので、以下この点について判断する。

⑵　Ａ１らの抗議には正当視される理由がまったくないとの会社の主張についてみるに、Ａ１らの抗議は、寮食堂の使用の手順が不十分であること、ビラ、ポスターがはぎとられたことおよび部屋をのぞかれたことに対してなされたものであることは前記認定のとおりであるから、その抗議には相当の理由があると認められる。また、抗議が就業

時間に 25 分くいこんだ点についても、会社がビラ、ポスターの返還に応じず、また今後とも部屋をのぞくことがあると述べ、その非をまったく認めない態度をとったことからすると、これに激昂したA1らが激しく抗議を続け、就労命令に直ちに応じなかったことにはやむを得ない面が認められるのであって、A1らを一方的に非難、問責することは当を得ない。

以上のとおり、会社の主張はこれを採用することができないのみならず、前記判断のとおり会社が分会の存在を嫌悪していた事実をあわせ考えると、本件抗議が組合活動としてなされたものであるか否かについて判断するまでもなく、本件処分は、A1らの本件抗議を口実として、同人らの組合活動を阻害し、かつ組合を弱体化することを目的として行なった労働組合法第 7 条第 1 号および第 3 号に該当する不当労働行為である。

7　親睦会等について

⑴　組合は、会社が分会員を親睦会に参加させず、また平池寮にのみ体重計を設置しているのは分会員に対する不当な差別取扱いであると主張するので、以下この点について判断する。

⑵　まず、親睦会についてみると、親睦会には分会員以外にも二交替に従事していない従業員は参加しなかったのであって、組合の主張を採用することはできない。

⑶　次に、体重計の件についてみると、本件審問の全過程に徴しても木田寮の寮生が平池寮の寮生と同様に体重計の設置を会社に要求したとは認められず. 組合の主張は採用できない。

8　団体交渉について

⑴　組合は、団体交渉において会社が考課に関する具体的基準と分会員の個人別考課点を明示せず、また新労との団体交渉を先行させているのは実質的な団体交渉拒否であると主張するので、以下これらの点について判断する。

⑵　まず、考課に関する団体交渉についてみると、分会は交渉の結果会社の考課基準を了承していること、また支給前に会社が個人別考課点を明示しない態度を直ちに不当

とすることはできないこと等よりして、組合の主張は採用できない。

⑶　次に、新労との団体交渉を先行させて差別しているとの点についてみると、組合は分会の要求提出日を含め分会と新労の団体交渉開催回数、時期等について十分疎明していないのであって、組合の主張を直ちに採用することはできない。

以上の事実認定および判断に基づき、当委員会は、労働組合法第 27 条および労働委員会規則第 43 条によって主文のとおり命令する。

昭和 47 年 9 月 21 日

大阪府地方労働委員会

会長　川　合　五　郎