

大阪、昭46不36、昭47. 11. 17

命 令 書

申立人 全国建設及建設資材労働組合

被申立人 日立エレベータサービス株式会社

主 文

- 1 被申立人は、A 1 に対し、次の措置を含め、昭和46年6月25日以降、同人が解雇されなかったものとして取り扱わなければならない。
 - (1) 原職に復帰させること。
 - (2) 解雇の日から原職復帰の日までの間、同人が受けるはずであった賃金相当額を支払うこと。
- 2 被申立人は、昭和46年7月7日づけA 2、A 3、A 4、A 5およびA 6に対する過怠金処分を行なわなかったものとして取り扱い、徴収した過怠金を同人らに返済しなければならない。
- 3 被申立人は、縦100センチメートル以上、横50センチメートル以上の白色木板に、下記のとおり明瞭に墨書して、本社および大阪営業所の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

全国建設及建設資材労働組合

中央執行委員長 A 7 殿

日立エレベータサービス株式会社

代表取締役 B 1

当社は、昭和46年6月25日づけで貴組合大阪府本部執行委員長A 1氏を解雇し、さらに同年7月7日づけで貴組合の組合員A 2氏、同A 3氏、同A 4氏、同A 5氏および同A 6氏を過怠金処分に付しましたが、これらの行為は、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ことを認め、ここに深く陳謝いたしますとともに、今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

以上、大阪府地方労働委員会の命令により掲示します。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人日立エレベータサービス株式会社（従前、日立ビルディングサービス株式会社と称したが、昭和47年7月1日改称した。以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、大阪市をはじめ全国に8ヶ所の営業所を設けて、エレベーターおよびエスカレーターの据えつけ、定期点検および整備補修等を業とする株式会社であり、その従業員数は約2,800名である。
- (2) 申立人全国建設及建設資材労働組合（以下「組合」という）は、肩書地に本部を置き、全国の建設産業に働く労働者で組織する合同労組で、その組合員数は約1,500名である。

なお、会社の大阪営業所には、会社の従業員で組織する組合の日立ビルディングサービス支部（以下「支部」という）があり、その組合員数は本件審問終結時119名である。支部は、後述のように従前はGE分会と称していた。

また、会社には支部のほか企業組合である日立エレベータサービス労働組合があり、その組合員数は約2,500名である。

2 A 1の組合活動について

- (1) 39年5月、京都に居住し、会社の大阪営業所管轄下の京都駐在所に勤務していたA

1（以下「A1」という）は、組合に加入し、非公然に組合活動を開始した。

当時、会社にはいまだ労働組合は結成されておらず、A1の働きかけを受けて京都駐在所に働く従業員のほとんどの者が組合に加入した。

(2) A1は、京都駐在所において組合員の獲得に努めるとともに、大阪営業所内にも組合組織をつくろうと努力した結果、41年9月にいたって大阪営業所内にGE分会という名称の組合の分会を結成することに成功した。

2 A4とA1の配置転換について

(1) 41年3月当時、大阪営業所管轄下の神戸駐在所に勤務していたA4（以下「A4」という）は、A1の勧誘を受けて組合に加入した。同年年末に会社は、京都駐在所と神戸駐在所を統合して独立させ、会社の下請企業とするという方針を打ち出し、両駐在所に働く従業員に対してこの下請企業に転籍してもらいたいと要請した。この会社の方針に対し、神戸駐在所のほとんどの従業員は反対し、A4は反対運動の先頭にたって活動した。

このため、翌42年2月会社は、同計画を白紙撤回したが、A4は同月21日づけで大阪営業所の保守課に配置転換された。

当時、A4は、須磨に居住しており、この配置転換によって通勤がすこぶる不便になるため、今回の配置転換に十分な理由があるのかと上司である大阪営業所保守課長B2（その後、同人は技術課長になっている。以下「B2課長」という）にたずねたところ、同課長は、A4の考え方や態度がおかしいからであるとのみ答えた。

そこでA4は、この配置転換命令は組合つぶしを企図したものであるとして拒否することをきめ、2月21日以降も従来どおり神戸駐在所に出勤した。しかし、3月31日にいたって、会社がこれ以上配置転換に応じない場合には処分すると通告したため、A4は組合とも協議のうえ配置転換命令に応じた。

(2) 下請会社への移行問題については、京都駐在所においても従業員が激しい反対運動を展開し、A1はその中心となって活動した。

(3) 上記の下請企業移行問題が会社の白紙撤回によって解決したのち、A1は、京都駐

在所の従業員を代表して、会社が提案してきた交替制の勤務体制（当時行なわれていた午前9時から午後5時30分までの勤務にかえて、夜間勤務を含む交替制にするというもの）に反対である旨の意見書を、6月16日に会社に提出した。

この意見書を提出した翌7月21日にA1は、大阪営業所の技術課に配置転換された。

なお、同年11月にA1は、組合の大阪本部の執行委員長に選出された。

4 GE分会の活動について

(1) GE分会は、結成後次第に大阪営業所の従業員を組合に加入させていったが、従業員の過半数を獲得するまでは非公然のままで活動する方が戦術的にみて有利であると判断し、会社には結成通知をしなかった。これは、かつて34年ごろ、大阪営業所の一部従業員の間に労働組合を結成しようという動きが起こり、役員を選出するまでにこぎつけたところ、これを察知した会社が役員全員を研修の名目出張させたため、労働組合が自然消滅してしまったという事実にかんがみたものであった。

(2) GE分会は、非公然の活動としてあらかじめ用意した諸要求を、会社が定例的に開催する朝礼や職制を囲む会議の席上などに従業員要求として持ち出し、その実現に努力するという方針を採用した。

そして43年3月、GE分会は、従業員アンケート用紙を配布し、労働条件に関する要求を集約した結果、会社に対し、①休日に出勤しても日直手当しか支給されていないが、この勤務の実態は日直勤務ではなく、休日勤務であるから、休日勤務手当を支給すること、②作業服の洗たく代補助額を現行の100円から300円に増額すること、③研修中の新入社員を現場に同行する際には、安全を確保するため、通常2名で編成される1班を熟練した従業員を1名ふやして3名で編成することといういわゆる「3つの要求」を提出することをきめ、前記の朝礼や職制を囲む会議の席上で繰り返し要求した。

このうち、②の洗たく代金補助額問題については、会社はすぐにこれを認めたが、他の要求については容易に解決をみななかった。

(3) 44年6月に入って会社は、大阪営業所保守課上六出張所に働く組合員A8（以下「A

8」という)を白浜駐在所に配置転換すると発表した。これに対しGE分会は、本人の意向を無視して一方的に発令するのは不当であるとして、組合員らは職場で上司を囲み激しく抗議した。

当時、上六出張所のほとんどの従業員は組合に加入していたため、非公然ではあったがこの配置転換反対闘争は組織的に行なわれた。この結果、会社はA8に対する配置転換命令をほどなく撤回したが、その過程で上六出張所の責任者であるB3は、組合員に対して繰り返し「いいかげんに旗揚げしたらどうだ」と述べた。

- (4) ところで、会社の中心的な業務はエレベーターおよびエスカレーターの整備点検という保守業務であり、保守台数の多寡によって営業成績が左右される関係にあるため、会社は常にその向上に腐心していたが、他の営業所に比較して大阪営業所の成績は芳しくなく、問題となっていた。そこで、B2課長らが原因を調査したところ、他の営業所では従業員2名をもって編成する保守作業班の1日の保守台数が平均4台から5台であったのに対して、大阪営業所では平均3台にとどまっていることが判明した。

そこでB2課長らは、従業員に対し1日4台の保守台数を消化してほしいと要求したが、GE分会は安全を確保するためにもこの要求には応じ難いとして非組合員にも働きかけ、3台保守を守ることに意思統一したため、B2課長らはその対策に苦しんだ。

- (5) 翌45年6月にGE分会は、従業員の要求として、当時会社が従業員に命じていた宿直勤務はその実態からみて通常の勤務の延長であり時間外勤務であるから、さきに問題とした日直勤務についてと同様に就業規則に規定するとおりの手当を支給するように会社に申し入れた。しかし、会社が拒否したため、A1らは所轄の労働基準監督署に赴き、改善措置を講じるよう命じてほしいと要請した。この要請を受けて労働基準監督署長が会社に改善するよう求めたため、会社はようやく同年12月から宿日直勤務手当にかえて通常の勤務として規定どおりの手当を支払うようになった。しかしその際会社は、宿直勤務が通常の勤務にかわるのであるから、仮眠用のフutonは不要となったはずであるとしてこれを撤去し、かつ待機中の時間を利用して得意先管理カードを

整理するよう命じたため、これを拒否するG E分会員との間で紛争が続いた。

- (6) この宿直闘争の過程で、G E分会が会社に対し、時間外労働協定を改めて締結するため従業員代表を選任したいと申し出たところ、会社は、その選任については各課から1名の代表を選び、計7名で従業員代表者会議を組織して、その互選により1名を従業員代表として選出してはどうかと提案した。

そして、この提案どおりの選挙が行なわれた結果、G E分会の執行委員長であるA 2（以下「A 2」という）が従業員代表に選出された。

- (7) しかし、翌46年3月に入ると、会社は、従業員代表者会議にかわるものとして労使の代表によって構成される職場懇談会を設置したいと従業員に提案した。これに対しG E分会は、この提案は事実上G E分会によって運営されている従業員代表者会議を嫌悪する会社が、その破壊を企図して行なおうとするものであるとして反対したが、会社が上記職場懇談会の設置を強く主張したため、やむなくこれに応じた。

その後5月24日、会社は、選挙公示を行ない、13名の従業員側職場懇談会委員を選挙させたが、その結果G E分会は、8名の組合員を当選させることに成功した。この選挙に際し、A 1の所属する技術課ではA 1とCが立候補してA 1が当選した。

5 A 1に対する研修命令および解雇について

- (1) 職場懇談会委員の選挙に先立つ5月20日、B 2課長はA 1に対し、6月1日から6ヵ月間株式会社日立製作所の水戸工場に技術研修のため出張するよう命じた。

これに対しA 1は、研修命令が唐突であり、また個人的にも結婚話が持ち上がっているなどの事情もあるので、研修命令には応じかねると拒否した。なお従来、大阪営業所においては6ヵ月という長期にわたる研修のための出張はほとんど例がなかった。

その後、B 2課長とA 1の間で話し合いが繰り返されたが、その間にA 1が職場懇談会委員に選出されたこともあって、同人は、研修命令にはどうも応じがたいので、せめて8月1日から1ヵ月間の研修に切り換えてほしいと要請した。しかし、B 2課長はこの要請を拒否した。

なお、同年3月初め、B 2課長は前記CにA 1を研修に派遣する方針である旨をひ

そかに告げていた。

- (2) 大阪営業所からA 1が研修命令を拒否しているとの報告を受けた本社総務部長B 4（以下「B 4部長」という）は、6月5日来阪し、B 2課長らと善後策を協議した。この結果、6月16日にいたり、B 2課長はA 1に対し、同月18日には出発してもらいたい旨を記載した勧告書を手交した。翌17日、A 1は会社を休んだが、会社は翌18日新大阪駅12時05分発の新幹線の乗車券等を購入した。そして18日に出勤したA 1に他の旅費とともに手渡そうとしたが、同人は受領を拒否した。
- (3) 6月21日に本社から代表取締役B 1（以下「社長」という）らが来阪し、上記A 1の出張拒否問題についてB 2課長らと協議を重ねた。
- (4) 6月24日、会社は、常務会においてA 1を業務上の都合による解雇に付することを決めた。翌25日午後4時ごろ、B 2課長はA 1に解雇通告書を交付しようとしたが、同人は、受領を拒否し、以後いかなる問題が起きてもその責任は会社にあると告げて退出した。

6 ピケッティングについて

- (1) 大阪営業所は、大阪市北区にある宇治電ビル3階と5階にあるが、A 1が解雇された翌日の6月26日の朝、従業員が出勤してみると、3階の入口付近には30名近い職制がぎっしりと並んでピケットを張っており、中にはカメラやテープレコーダーを携帯する者もいた。

これらのピケッティング要員のうち20名近くの者は九州など会社の各営業所長がB 4部長の要請に応じて派遣した主任クラスの従業員であった。このピケッティングは約10日間にわたって続けられたが、A 1が出社を強行することを避けたため、混乱は起きなかった。

7 A 2ら5名の組合員に対する過怠金処分について

- (1) 6月28日午前9時20分ごろ、組合員A 9（以下「A 9」という）と同A 6（以下「A 6」という）ほか1名は、大阪営業所保守課主任B 5（以下「B 5主任」という）の席に赴き、会社が6月分賃金から実施した資格給賃金体系の適用に関する疑

問点につき、大阪営業所保守課長B 6（以下「B 6 課長」という）に説明するよう促してほしいと要請した。これは、B 5 主任が賃金支給日である同月25日にA 9らに対し「28日に、いつか時間をみて課長に疑問点について説明してもらうようにする」旨約束していたことの履行を求めたものであった。ところが、B 5 主任がいまだB 6 課長に依頼していないことを知ったA 9らは、約束違反だといってB 5 主任を非難した。このやりとりの過程でB 5 主任が「ばかやろう」とどなったため、憤慨した保守課の従業員のほとんどの者がB 5 主任を囲み、口々に同人を非難した。

これを見たB 6 課長は、従業員に対し資格給賃金体系について要望どおり説明するから各自席に戻るよう指示し、ただちに説明し始めた。ほどなくA 1の解雇問題にも触れたが、同問題については当日開催する職場懇談会で説明するのでそれを待ってほしいと告げ、すでに午前10時になるので全員ただちに現場に出かけるよう指示し、A 9らはこれに従った。

- (2) 翌6月29日午前9時20分ごろA 9は、B 6 課長に現日の職場懇談会におけるA 1の解雇問題の論議内容について説明してほしいと要請した。

これに対しB 6 課長は、従業員側の職場懇談会員であるA 2から聞いてほしい旨述べた。そこで、A 2が従業員に説明するため時間をほしいと求めたところ、B 6 課長は勤務時間外にやれといって認めなかった。これに対しA 2は、従業員の親睦会である協和会の慰安旅行計画の説明などには従来十分時間を与えてきたのに、A 1の解雇問題のような重要な問題を説明するのになぜ時間をくれないのかと抗議し、前日同様職制を除く保守課の全従業員もB 6 課長を囲んで抗議した。この状態を見て部屋の入口を固めていた会社のピケッティング要員らが室内に入り込み、B 6 課長を囲む従業員らの背後をさらに囲んだ。この状態は約15分間続いたが、B 6 課長が「これ以上現場に出かけない者は賃金カットの対象とする」と告げたため、抗議は終了した。なおこの日組合員A 3は会社を休んでいた。

- (3) 翌6月30日午前9時20分ごろ、組合員A 5（以下「A 5」という）とA 6がB 2課長の席に赴き、A 1の解雇問題について説明してほしいと要請したが、B 2課長はこ

れを拒否した。このやりとりが始まると、廊下にたっていたピケッティング要員や職制らがB 2課長のまわりを囲んだため、保守課の従業員らも対抗的にB 2課長のまわりに集まった。

このとき、技術課の主任B 7が背広の内ポケットにテープレコーダーをしのばせて従業員らの発言をひそかに録音している事実が分かったため、従業員らは激高し、激しく同人を非難した。その後午前9時35分にいたって、B 6課長が直ちに現場に行けと強く命じたため、紛争はおさまった。なおこの日、A 4は会社を休んでいた。

- (4) 会社は、7月2日から3日にかけてA 2、A 4、A 5、A 3およびA 6の5名の組合員を個別に呼び、職場紛争を起こした扇動者として始末書を提出するよう命じたが、A 2らはいずれも拒否した。

そこで会社は、7月7日づけで上記の5名を就業規則に規定された懲戒処分の1種である過怠金処分に付することとし、7月分賃金から基準内賃金の1日分の半額を控除した。

- (5) 7月15日、G E分会は、会社にその存在を通告し、組合の支部として公然化した。
- (6) 8月5日、会社従業員によって支部とは別に日立ビルディングサービス労働組合が結成され、Cはその書記長に就任した。なおその後、同組合は、会社の名称変更にともない、日立エレベータサービス労働組合と改称した。

第2 判断

1 G E分会の存在について

- (1) 組合は、46年7月15日の公然化通告以前、すでに会社がG E分会の存在を知っていた旨主張し、一方会社は、組合から公然化通告を受けるまでG E分会が存在することはまったく知らなかったものであり、したがって、A 1に対する解雇ならびにA 2ら5名に対する過怠金処分は、組合が主張するように不当労働行為意思によるものであるはずがないと主張するので、以下この点について判断する。
- (2) 会社は、組合から通告を受けるまでG E分会の存在を知らなかったと主張するが、前記認定のように、すでに44年6月には上六出張所の責任者B 3が、A 8の配置転換

問題をめぐる紛争に際して繰り返し「いいかげんに旗上げしたらどうだ」と述べている事実がある。また会社は、A 1 を解雇した翌日の46年6月26日の早朝には、大量のピケティング要員を遠くは九州営業所からも集めてA 1 の解雇に伴う紛争に備えているのであるが、この措置は一従業員の解雇をめぐる紛争に対処するものとしては常軌を逸しており、G E 分会の存在を知っていた会社が、A 1 の解雇に対しG E 分会が激しい抗議行動に出ることを予期して行なった準備工作であったとしか考えられない。

したがって、G E 分会の存在を知らなかったという会社の上記主張は、事実を反し、採用できない。

2 A 1 に対する解雇処分について

- (1) 組合は、A 1 に対する本件解雇について、これは同人の組合活動を嫌悪する会社が同人を会社から排除し、もって組合組織を破壊しようとして行なった不当労働行為であると主張する。これに対し会社は、A 1 が正当な理由もなく出張命令を拒否したためやむなく解雇したものであると主張する。

よって以下この点について判断する。

- (2) A 1 が研修命令を拒否したことは前記認定のとおりであるが、職場懇談会委員の選挙を間近にひかえたこの時期に、6ヵ月という大阪営業所においては異例ともいうべき長期の研修になぜA 1 を派遣しなけりばならなかったのかという業務上の必要性について、会社は十分な疎明を行なっていない。もっとも会社は、長期の研修を通じてA 1 に高度の技術を習得してもらいたかったとの抽象的な主張はしているが、もし会社に真実そのような意図があったのであれば、A 1 に対し十分な余裕をもって事前にその趣旨を告げて詳細な研修スケジュールを与えるなど、研修成果を期待するに足りるよう同人に周到な準備をさせるのが相当であったと考えられる。しかるに本件にあつては、出発までわずか10日間の余裕しか与えていないのは、研修の長期性からみてあまりに唐突に過ぎたものであったと言うべきであり、本件研修に差し迫った必要性があったとの疎明がなかったこととあいまって考えると、会社の主張は措信できず、本件研修命令が合理的な理由に基づいて行なわれたものとは認め難い。

一方、前記認定のように、G E 分会はその結成以来、会社に対して従来従業員の要求という形態をとって諸種の要求を行ない、A 1 はその中心となって活動を続けてきており、しかも、会社がG E 分会の存在を知っていたのはかなり以前からであることは前記判断のとおりであるからこれらの事実を総合すれば、A 1 に対する本件解雇は、かねてからA 1 を会社から排除し、もってG E 分会の組織を破壊しようと企図していた会社が、出張命令違反を口実に行なったものと判断するのが相当であって、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。

3 A 2 ら5名に対する過怠金処分について

- (1) 組合は、A 2 ら5名に対する過怠金処分は、同人らの組合活動を嫌悪して行なわれたものであると主張する。

これに対して会社は、46年6月28日から同月30日にかけて起きた職場内における紛争の扇動者として、A 2 ら5名を過怠金処分に付したものであると主張する。

よって、以下この点について判断する。

- (2) 6月28日の紛争について

6月28日の紛争は、前記認定のとおりB 5 主任がA 9 ら一般従業員との間にかわした資格給賃金制度に関し、B 6 課長に説明させるという約束を履行しようとせず、これを非難されるや「ばかやろう」という暴言をはいたことに起因しているのであるから、B 5 主任こそ紛争の責任を問われるべきものであったと考えられる。

しかも当日の抗議行動には、前記認定のとおり職制を除く保守課のほとんどの従業員が参加しており、その中でA 2 ら5名がとくに扇動者としての役割を果たしたという疎明は全くなされていないのである。したがって、本件処分の不当性は明らかであるというべきである。

- (3) 6月29日の紛争について

職場懇談会は、従来の従業員代表者会議にかえてわざわざ会社が設置した機関であるから、そこで論議された事項については、むしろ会社がすすんで従業員に報告するべきものであると考えられる。しかるに本件にあっては、B 6 課長は、A 1 解雇問題

について自らが報告することはもちろん、A 2が報告する時間すらも与えていないのであって、その措置はこれまで会社が親睦会である協和会の慰安旅行計画などには十分説明のための時間を与えてきたこととくらべてみても、あまりにも均衡を欠くものというべきである。しかもA 1解雇問題は、総務部長たるB 4部長の再三にわたる来阪にとどまらず、社長らまでがかけつけるほど重要な問題であってみれば、従業員が無関心でいられなかったのは当然であって、会社としてはむしろ、A 1を解雇せざるを得なかった事情を積極的に従業員に説明し、従業員らが納得するよう努力するべきであったと考えられる。しかるに当日のB 6課長の行動は、これと反対であって、A 2はじめ従業員らが憤慨したのは当然である。

したがって、これらの諸点から考えて、当日の紛争の責任はB 6課長にこそあるというべきである。しかるに会社は、当日会社を休んでいたA 3までも含めて、A 2らを処分していることは不当と言わざるを得ない。

(4) 6月30日の紛争について

前述のとおり、B 6課長からA 1に対する解雇処分についての説明が得られなかったため、この日、A 5とA 6はA 1の直接の上司であるB 2課長に説明を求めているが、A 1問題の重要性にかんがみ、なんとかして会社の意図を知りたいと念じているA 5ら従業員が説明を求めたことには理由があり、非難されるべき点はない。これに対して同課長は説明することを拒否しているが、その当を得ないことはB 6課長の同様の態度について判断したとおりである。もしB 2課長が、A 5らの正当な要請を受け入れてただちに説明しておれば、当日の紛争は起きなかったと考えられる。

しかるに同課長は、理由も言わずに説明を拒否し、さらに廊下に立っていた会社側のピケットিং要員を室内になだれ込ませてA 9らを威圧し、しかも、隠しマイクでA 9ら従業員の応答を録音するなどの挙に出たことは、まさに会社が自ら紛争を起こしたものだと言われてもやむを得ない。

さらに、この日もA 2らが先頭に立って従業員を扇動したという疎明もなく、かえって会社は当日会社を休んでいたA 4までも含めて処分していることからみれば、会

社の処分が失当であることは明らかである。

以上総合すれば、6月28日から同月30日にかけての紛争について、A2ら5名が職場混乱の責任を問われるべき何らの理由もなく、結局本件過怠金処分は、A1の企業外への排除に続いて、さらにGE分会の組織を弱体化しようとして、A2ら5名をねらい撃ち的に処分したものと判断するのが相当であって、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。

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11月17日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎