

愛知、昭45不20、昭47. 12. 22

命 令 書

申立人 東洋楽器労働組合

被申立人 東洋楽器株式会社

主 文

- 1 被申立人会社は、昭和45年6月23日の夜勤において、被申立人会社が行なった残業上の差別について、別紙記載のとおり、差別を受けた申立人組合員に対し、差別した残業賃金に相当する額の金員を支払わなければならない。
- 2 申立人組合のその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人東洋楽器株式会社（以下「会社」という。）は、昭和31年12月、肩書地に設立され、工業用キャビネット材料、合板、新建材等の製造および販売を営む会社で、本件結審時における従業員数は428名である。
- (2) 申立人東洋楽器労働組合（以下「組合」という。）は、会社の従業員をもって組織された労働組合で、昭和37年2月1日に結成され、全国木材産業労働組合、日本労働組合総評議会などに加盟しており、本件結審時における組合員数は18名である。
- (3) 申立外東洋楽器従業員組合（以下「従組」という。）は、昭和44年4月5日に組合を脱退した従業員等によって結成された労働組合で、中部化学一般労働組合同盟（結

審時の名称)、全日本労働総同盟などに加盟しており、本件結審時における組合員数は323名である。

2 過去における労使関係等

- (1) 当事者間における労使関係は、昭和44年、従組の結成を契機として緊張がたかまり、同年5月には、上部団体からの脱退強要などの支配介入行為の排除を求めて、同年6月には、賃上げに対する不利益取扱いの是正を求めて、不当労働行為の救済申立がされ、それぞれ愛労委昭和44年（不）第9号事件および同第11号事件として当委員会に係属したが、両事件とも同年9月17日、両当事者間に自主和解が成立し取り下げられた。

さらに、昭和45年7月には賃上げの考課査定に差別があったとして、不当労働行為の救済申立がなされ、愛労委昭和45年（不）第18号事件として当委員会に係属し、現在審査中である。

- (2) 会社における正規の就業時間は、昼勤者が午前8時から午後4時まで、夜勤者が午後8時から午前4時までとなっているが、ほぼ恒常的に昼勤、夜勤とも2時間程度の残業が行なわれていた。

この残業の計画は、金曜日あるいは土曜日に次週の計画が立案されるのが通常であって、本件申立ての残業をめぐる問題の発生した職場においては、1週間をまとめて残業希望を調査し、とくに定時に帰ることを申し出ないかぎり残業をやってゆくのが常態であり、夜勤者の場合は、ほぼ慣行的に残業が行なわれていた。

なお、労働基準法第36条に基づく残業に関する協定は、従組とは締結されているが、組合とは締結されていなかった。

- (3) 当事者間には争議行為についての事前通告協定は存在していない。しかし、争議に際して組合は、その実施の時期、時間、争議の態様などについて、ほとんど事前に会社に通告しており、時限ストライキと残業拒否闘争とを併せて行なうときには、おおむねその旨を付記した通告がされていた。

そして、時限ストライキは、一般に昼勤者は終業時に、夜勤者は始業時に行なわれ

ることが多かったため、昼勤者は残業拒否指令がでていない場合においても、時限ストライキの終了とともにそのほとんどが帰宅し、夜勤者はそのまま職場にもどって作業につく状況であった。

なお、従組の結成によって組合から大量の脱退者が続出したのち、すなわち昭和44年夏期一時金闘争以降の組合の争議行為の状況はつぎのとおりである。

態様	ストライキ	残業拒否
昭和44年夏期一時金闘争	なし	なし
昭和44年年末一時金闘争	なし	1回
昭和45年春期賃上げ闘争	なし	2回
昭和45年夏期一時金闘争	1回（昭和45年6月23日 2時間時限ストライキ）	なし

3 昭和45年夏期一時金闘争の経過

- (1) 組合は、会社に対し昭和45年6月5日、夏期一時金として平均130,000円などを要求し、その回答日を同月15日と指定した。ところが、その回答指定日である15日に、会社は時期尚早であるため回答を延期する旨の文書を組合に提示した。そこで組合は、同月16日および17日の両日にわたり、夏期一時金の大幅獲得等についてのスト権の集約を行ない全員の賛成をえた。

同月23日午前8時10分から、夏期一時金についての団体交渉が開催され、会社は「昨年以上は出すが、金額の提示は27日まで待て。」との旨の回答を行なった。この回答に不満の組合は同日昼の休憩時に全員集会をもち、かねてからの設定どおり、昼勤者は同日の午後2時から、夜勤者は同日の午後8時から、それぞれ2時間の時限ストラ

イキを執行することを決定し、午後1時をすぎたころ会社にその旨を通告した。この通告書には、残業拒否については、なにも記載されていなかった。そして組合は、この通告どおり時限ストライキを行なった。

- (2) ところが、同日午後11時ごろになって、時限ストライキを終えて平常どおり職場で仕事をしていた組合に所属する従業員全員(6名)に対してC1当直職員およびC2、C3各作業長から当日の残業を予定していない旨の通告があった。しかし、組合員はその理由が明確でないのでA1執行委員長(以下「委員長」という。)と連絡をとり、その指示に基づいて、午前4時から同6時まで、他の従業員と同様に残業を行なった。

なお、残業を予定していない旨の会社の通告をする際、C2作業長は、A2組合員に対し「私個人としては、残業をほんとうはやってもらいたい……。」との旨を語っていること、C3作業長は、平常どおり残業をやらせるようにA2組合員が要求したのに対し、ただ「うん……うん……。」とうなずいてあいまいな態度をとっていたこと、さらには、C1当直職員に対し、同組合員が「委員長の指示に基づき、今日は残業をやっていく。」との旨を伝えたところ、同職員は「会社と組合の問題であるからわからぬ。」との旨を答えていることが認められる。

同月24日、組合は、前記の残業分賃金の支払いについて、B1総務課長に質問したところ「会社の命令に従わなかったので、残業分賃金は支払えない。」との回答であった。同月26日、組合は、B2総務部長に、同様の質問をしたところ「残業をやらせるのは、会社の自主的な判断に基づいて業務命令を出すのだから、会社の自主的な判断に基づいてそういう措置をとった。」との回答であり、また、「ストライキに対する報復措置ではないか。」との組合の追及に対しては、「それはあなたたちの判断にまかせる。」との回答であった。

この昭和45年夏期一時金闘争は、同月27日の団体交渉で、平均123,000円をもって妥結したが、その団体交渉の席上でも、残業賃金の支払いについて組合のA3執行委員とB2総務部長の間で、上記同様のやりとりがあった。

(3) そこで組合は、7月7日は前記の残業賃金の支払いを会社に文書で要求した。これに対して会社は、同月17日に「会社としては、当日残業をやってくれという残業命令を出していないので、残業賃金は払えない。だが、調査の結果実際には仕事をやっているようだし、また、会社の方にも少し手違いがあったようだから、残業分賃金に相当する金員を組合に支払う。」との旨を回答した。しかし、この金員の支払いに際し会社が、争議行為の24時間前の事前通告協定の締結を強く要望したため、組合の了承をうるところとはならず、同月27日の賃金支給日には、前記残業分賃金は支払われなかった。

この争議行為の事前通告協定に対し、組合は「残業分賃金支払いの問題と、争議の事前通告の問題とは切りはなして、まず、会社は残業分賃金を支払え」と要求したのに対し、会社は「この協定を結ばなければ払えない。」との旨を答え、両者の主張は対立したまま、同協定は成立するにいたらなかった。

そこで組合は、同年8月12日、会社が残業就労をさせなかったことが不当労働行為に当たるとして、残業分賃金の支払いと、謝罪文の手交および掲示を求めて、当委員会に不当労働行為の救済を申し立てた。

第2 判断および法律上の根拠

1 時限ストライキを行なった際における残業就労の状況について

(1) 両当事者の主張

会社は昭和45年6月23日、6名の夜勤者に対し残業を命じなかったのは、組合には従前から時限ストライキを行なった際には、残業をしない慣行があったからであると主張し、かつ、昭和43年以降、時限ストライキが行なわれた際に、組合員が時間外勤務をした事実はかつて1度もなく、会社も時間外勤務の指示命令を出したことは1度もないと主張する。

これに対して組合は、会社が主張するような慣行は全く存在せず、過去時限ストライキと残業拒否の闘争が併せて行なわれたことが多かったことは事実であるが、これをもって慣行であるとはいえないと主張し、さらに、残業拒否指令も出ていないの

に、全組合員が残業をしないなどという事例は全くない。ましてや、午前4時の定時に夜勤者が全員退社したようなことは、過去にはなかったことであると主張する。

(2) 判断

組合が時限ストライキを行なった際における、残業就労の状況については、前記認定した事実2(3)のとおりであって、会社は、組合の事前の争議予告によってその内容を十分に知りえているところである。仮りに、会社の主張するように、時限ストライキがあって残業拒否指令が出ていない場合において、時限ストライキに参加した組合員が、残業をしないが多かったとしても、それは、前記認定した事実2(3)のとおり昼勤者についていいうるところであって、時限ストライキ終了後、職場にもどって平常どおり作業を継続している夜勤者が、必ずしも残業をしなかったということにはなりえない。

ましてや、昭和44年に従組が結成され、すでに少数組合となっている申立人組合が、少数組合になって以来はじめて行なった時限ストライキに対して、急拠一方的に慣行の存在を主張し、かつ、それによって時限ストライキに参加した組合員にのみ、本人達の意向をたしかめることもなく、残業就労を拒もうとした会社の措置は妥当ではなく、会社のこの点に関する主張は採用しがたい。

2 争議行為に対する会社の対抗手段について

(1) 両当事者の主張

会社は、正規の就業時間内に時限ストライキを行ない、高率の割増賃金のつく残業時に就業することとなつては、生産計画とこれに対する賃金支払いの割合いに不均衡が生じ、経営上の重大な障害となる危険性があると判断したため、当夜の残業は必要がないと指示したものであって、この措置は、企業防衛上の一種のロックアウト類似の対抗手段であると主張する。

これに対し組合は、ストライキは元来会社になんらかの打撃を与えることを目的としてなされるものであり、ストライキが労働者の権利として認められるということは、経営者はストライキによる損害を受忍する義務があるということにほかならないと主

張する。

そしてさらに、全従業員420名（結審時428名）の会社において、わずか22名（結審時18名）の組合員を結集する組合が、ただ1回の短時間の時限ストライキを行なったことに対してまで会社の対抗手段が認められるとすれば、それは少数組合の否認にひとしく、また、会社の主張する「生産計画とこれに対する賃金支払いの不均衡」、「高率の割増賃金」なるものは、せいぜい金額にして1,000円余にすぎない。資本金3億円、月間売上げ2億数千万円の大会社のどこに「経営上、重大な障害となる危険性がある。」というのであろうかと反論している。

(2) 判断

まず最初に、正規の就業時間中に時限ストライキをやり、割増賃金のつく残業をやっていくような事態がくり返されれば、会社の経営上、支障をきたすであろうとの会社の主張は、首肯できなくはない。しかしながら、会社の平常の勤務時間は、前記認定した事実2(2)のとおりであって、昼勤、夜勤とも2時間程度の残業が、恒常的に行なわれており、会社の残業計画についても、前の週の末にとくに本人からの申告がないかぎり、計画に組み込まれているという状態であること、夜勤においては、とくに午前4時が定時終了時であるため、その時刻においては公共的な交通機関はいまだ稼働していないこと、さらに本件申立ての対象となっている6名の組合員についても、前記の残業計画に組み込まれていたことなどに徴すると、会社における就業規則上の取扱いはともかく、実質的には、会社も従業員もともに10時間労働を前提として行動しているものとみて支障ないものといえよう。

そうであるならば、当日の残業時間であった午前4時から同6時までの間は、実質的には平常の状態となんら変りのないこととなり、会社のとった措置は、その就労を一方的に拒否した行為にひとしく、時限ストライキに対する報復的な措置であったものと断ぜざるをえない。

ついで会社は、この措置は、企業防衛上の一種のロックアウト類似の対抗手段であると主張するがそもそも使用者に対してロックアウトが許されるのは、時間的には、

争議行為が現に行なわれているか、または、行なわれようとするおそれが明白、かつ、ひっばくして存する場合においてである。本件については、時限ストライキはすでに終了しており、さらに当時の状況からしてストライキが反覆されるおそれのなかったことも明白であるので、会社のこの点に関する主張は採用しがたい。

3 昭和45年6月23日における夜勤者の残業就労と残業賃金支払いの状況について

(1) 両当事者の主張

会社は、当日残業についての作業編成の組みかえを行ない、組合に所属する従業員6名をその編成からはずしていた。そして、現場作業長の制止にもかかわらずこれらの従業員が勝手に機械にとりついて作業を続けたため、作業工数の著しい悪化という現象が生じたと主張し、さらに、その後の組合との交渉の過程で、会社は、残業命令は出していないが実際には仕事をやっているようだから、残業賃金相当分を支払う旨を提案し、また、会社はこのような妥協的解決を図っているのだから、組合もストライキについて24時間前の通告をしてもらいたいと提案をしたが、これは金員支払いの条件ではなく、会社としての希望を述べたものであると主張する。

これに対して組合は、当日残業編成から除外されたことに対し、納得のいく説明がなかったため、平常どおり残業を行ない、かつ、その間、作業責任者であるC2、C3両作業長あるいはC1当直職員などから残業の中止は求められなかったと主張し、さらにその後の交渉において、会社は、残業賃金相当額を組合に支払う条件として、争議行為の24時間前通告協定の締結を提案したと主張する。

(2) 判断

まず最初に、会社は、残業編成から除外した組合に所属する6名が、作業長らの制止にかかわらず勝手に作業を続けたものであると主張するが、前記認定した事実3(2)のとおり残業を予定していない旨を通告する際、C2作業長は「私個人としては、残業をほんとうはやってもらいたい……。」との旨を語っていること、C3作業長に、平常どおり残業をやらせるよう要求したとき、同作業長はあいまいな態度をとっていたこと、さらには、C1当直職員に対し、委員長の指示に基づき、残業をやっていく

旨を伝えたところ、同職員は「会社と組合の問題であるからわからぬ。」との旨を答えていることなどの事情を勘案すると、残業をさせない旨の会社の指示は一応本人らに伝達されたものの、それに抗議して残業を行なっていこうとする行動に対し、積極的に阻止しようという行動はなかったものと判断される。この点について会社は、作業長らが重ねて会社の指示どおり残業の中止を求めた旨の主張をするが採用できない。

ついで会社は、残業賃金相当額の支払いについて、争議行為の24時間前通告協定の締結を提案したのは、条件としてではなく希望を述べたものであると主張する。しかしながら、前記認定した事実3(3)のとおり、この交渉の過程において、組合が「残業賃金支払いの問題と、争議の事前通告の問題とは切りはなして、まず、残業賃金を支払え。」と要求したのに対し、会社は「この協定を結ばなければ払えない。」との旨を答えていることから判断するに、会社の主張を採用することはできない。

これらのことは、もし会社の主張するように、争議行為の事前通告協定の締結が支払いの条件でなかったとすれば、会社はすでに残業賃金相当分を支払うと言明しているのであるから、本件の申立てをまつまでもなく、当事者間で自主的に解決していたであろうことから明らかなところである。

4 不当労働行為の成否について

以上本件について、申立書、答弁書、準備書面、両当事者から提出された書証および審問の際の証言のすべてを総合して判断するに、会社の行なった残業就労拒否にひとしい行為は、時限ストライキに参加した者に対する報復的な行為であるとともに、組合運営に対する打撃的な行為に当り、さらに、残業賃金の未支給は、正当な理由のない差別であって、しかも、これらの行為は前記認定した事実2(1)のとおり、従組結成以来いくつかの不当労働行為救済申立事件が係属したという、きわめてきびしい労使関係の中においてのことであって、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いわざるをえない。

なお、組合は、本件に関し今後かかる行為を一切行なってはならない旨ならびに謝罪文の提出およびその提示を求めているが、当委員会は、命令主文をもって十分であると

判断する。

よって当委員会は、労働組合法第27条および労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和47年12月22日

愛知県地方労働委員会

会長 中 浜 虎 一

(別紙省略)