中労委、昭46不再67、昭47.10.18

# 命　　令　　書

再審査申立人　　東洋プライウッド株式会社

再審査被申立人　　東洋プライウッド労働組合

## 主　　文

本件再審査申立てを棄却する。

## 理　　由

第１　当委員会の認定した事実

１　当事者等

⑴　再審査申立人東洋プライウッド株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社および熱田工場を置くほか、高蔵工場、春日井工場および九州工場ならびに全国各地に営業所を有し、輸出および内需用合板、新建材、チップ等の製造販売を業とする会社で、その従業員数は初審結審時2,108名で、このうち熱田工場は839名であった。

なお、本件で問題となった熱田工場生産課は、Ｂ１生産課長（以下「Ｂ１課長」という。）の下に、ロータリー、調板、仕上、ドライヤーおよび接着の５班があり、その従業員数は、初審結審時564名であった。

⑵　再審査被申立人東洋プライウッド労働組合（以下「組合」という。）は、会社の従業員をもって組織された組合で、全国木材産業労働組合、総評などに加盟し、組合員数は、初審結審時186名で、このうち熱田工場は137名で、そのほとんどが生産課に属している。

⑶　なお、会社には組合のほか、東洋プライウッド第一労働組合（以下「第一労組」という。）、東洋プライウッド職員組合（以下「職員組合」という。）および東洋プライウッド九州工場従業員組合（以下「九州従組」という。）の３組合があり、これらはいずれも同盟に加盟し、組合員数は、初審結審時、それぞれ706名、223名、669名であった。

２　昭和45年春闘以前の労使事情

⑴　昭和27年５月組合が結成されて以来、昭和43年秋ごろまでの間は、会社において組合が唯一の労働組合であって、組合員数も当時1,200名にのぼっていた。

⑵　昭和43年会社が九州工場を新設したことに伴い、その労働組合の組織上の問題、労働条件の問題等をめぐって労使が対立、同年12月10日以降争議状態に突入したが、この労使の対立の過程で昭和43年11月11日には九州従組が、昭和44年４月13日には第一労組および職員組合がそれぞれ結成された。

そして、その間に愛知県地方労働委員会には団体交渉拒否事件（愛労委昭和44年（不）第１号）、支配介入事件（愛労委昭和44年（不）第２号）、残業差別事件（愛労委昭和44年（不）第５号）、賃金差別事件（愛労委昭和44年（不）第13号）がそれぞれ不当労働行為として係属し、また、名古屋地方裁判所に対しても、労使双方からそれぞれ違法ストによる損害賠償請求事件、組合三役の解雇に対する地位確認等請求事件、妨害排除仮処分申請事件などを提訴し係属した。

⑶　その後昭和44年９月５日にいたり、労使間に争議状態終結のための和解が成立し、前記組合三役の解雇に対する地位確認等請求事件を除いて、労働委員会、裁判所に係属していた事件はすべて取り下げられた。

３　会社の残業態様等

⑴　会社の勤務時間は、昼勤者が午前８時から午後４時まで、夜勤者が午後８時から翌日の午前４時までと定められ、従業員は昼夜勤を問わず１時間あるいは３時間の残業をしているのが通常であり、当事者間には月間70時間を限度とする残業についての協定が締結されていた。

なお、会社と組合間には、争議行為などに関する事前通告の協定は存在しなかったが、通常は、組合から文書で本社の総務課あてに事前の通告が行なわれていた。

⑵　熱田工場生産課における具体的な残業命令については、昼勤者の場合、通常毎朝10時ごろ、各班長が従業員１人１人に当日の残業希望の有無および残業可能時間をチェックしてまわり（以下この残業のチェックを「残業調べ」という。）、その結果をそれぞれの作業長に報告し、各作業長はその結果を毎日午後１時15分ごろから生産課長が招集する午後の生産会議に報告のうえ、残業編成を決定する仕組となっており、従来、従業員が残業調べで残業の申告をした後に、会社から残業することを拒絶されたことは、主要な機械、ボイラー、水門などの故障事故によって作業の継続が不可能なとき以外にはなかった。

⑶　上記の残業調べは、組合から会社に対して残業拒否の通告がなされた場合にも行なわれるのが通例であり、この場合、組合員は、当日の残業拒否が確定的な場合には、残業をしない旨の申告を行ない、また当日の団交結果いかんによっては残業拒否を行なうかも知れないという不確定な場合には、平常どおり残業の申告を行なっておくのが通例であった。

４　昭和45年春闘と残業差別の態様

⑴　昭和45年３月16日組合は、会社に対して組合員１人平均13,000円の賃上げ等に関する要求書を提出し、３月31日ストライキ権を確立した。なお、第一労組も３月20日、会社に対して10,000円の賃上げ等の要求を提出した。

⑵　４月３日および６日組合は、会社に対し文書で団体交渉の開催を要求したが、団体交渉は開かれなかった。なお、４月３日の要求書には、今後会社の誠意ある団交がもたれない場合は止むを得ず、ストライキを含むあらゆる行動に訴える旨のストライキ予告の通知が記載されていた。

⑶　４月８日開催された労使協議会において、Ｂ２事業部長は、経営状態について説明したが、その際、「原木事情はきわめて明るい見通しである。」と発言した。

⑷　４月８日組合は、会社に対し明９日昼夜とも１時間しか残業を行なわない旨の通告

を行ない、４月９日予定どおり、組合員は１時間の残業を行ない、５時に退社した。

⑸　４月15日団体交渉が行なわれ、会社から8,100円の回答があったが、当日、組合は、定時である４時以降団体交渉の状況についての報告会を行なうことを予定し、あらかじめ組合員には今日は残業しないで報告会に参加しようと呼びかけていた。そこで組合員は、午前の残業調べに際して、残業しない旨意思表示し、定時退社後団体交渉の報告会に参加した。

⑹　４月17日午後１時40分ごろ組合は､会社に対し当日残業拒否行動を行なう旨通告し、組合員は定時に退社した。なお、当日午前の残業調べに際して、組合員は、残業しないで定時で帰る旨意思表示した。

⑺①　昭和45年４月18日午前９時半ごろ、Ｂ１課長は、ロータリー班の伝言板に「本日定時門前集会、全員集合のこと」という組合の伝達事項があるのをみて、同課長は今日も組合は残業拒否闘争を行なうものと判断し、その直後に開かれた午前の生産会議の席上、各作業長に対し、組合は今日も残業拒否をするようだから組合員を残業要員としてあてにはできないのであらかじめ組合員を除いて残業編成をするよう指示を行なった。

なお、上記ロータリー班の組合の伝達事項は前日の消し忘れで、Ｂ１課長が見た直後、ロータリー班の組合員Ａ１により消された。

②　午前10時すぎ、この指示を受けたＢ３調板班作業長が、職場にもどってきたときには、調板班ではすでにＢ４班長によって残業調べは終っており、組合員からも１時間あるいは３時間の残業申告がなされていた。

そこでＢ３作業長は、残業申告を行なった組合員１人１人に対して生産会議でのＢ１課長の指示であるとして、当日の残業編成には組み入れられない旨通知してまわった。

このＢ３作業長の措置に対し不審を抱いた調板班のＡ２組合執行委員は、Ｂ３作業長に対し説明を求めるとともに「今日、組合は残業拒否は予定してない。残業をしていくんだ。」と話したが、Ｂ３作業長は生産会議で決ったことだと返答した。

そこで、Ａ２は、Ａ３組合副執行委員長にこの旨報告した。

なお、調板班を除く他の職場では、まだ当日の残業調べが行なわれていなかったため､組合員に対する残業調べが行なわれないままに当日の残業編成が行なわれた。

③　Ａ２から連絡を受けたＡ３副執行委員長は、午前11時ごろ労務担当のＢ５事業部次長に､「今日組合は残業拒否の予定はしていないのに残業をやらせないのはなぜなのか｡」「残業差別である｡」旨抗議を行なったところ、Ｂ５次長は現場へ問い合わせて後刻返事する旨答え、Ｂ５次長は直ちにＢ１課長に電話で問い合わせたところ、Ｂ１課長から「現場に本日定時門前集会の掲示がしてあったので、残業作業に混乱が起きるといけないから残業のあてにならない者は残業から除外した。別に差別はしていない｡」との返事があった。

そこで、午前11時20分ごろＢ５次長は、Ａ３副執行委員長に対し電話で「現場を調べたが、残業差別はしていない｡」旨回答した。

④　この残業差別問題について、組合は昼休み、調板、ロータリー、仕上など各職場ごとに全員集会が開かれたところ、調板班を除く他の職場では、残業調べが行なわれず、また調板班同様残業予定から除外されていることが判明した。

そこで、組合は、各職場ごとの自由討議によって残業を強行するか、あるいは抗議の意思を表明して定時で帰るかについて協議した結果、調板および仕上はおおむね強行残業を、ロータリーは定時あがりを決定した。

⑤　午後１時すぎ、Ａ３副執行委員長とＡ４執行委員長は、残業差別について抗議するため、Ｂ５次長に会いに行ったところ、Ｂ５次長はロータリー班のＢ６作業長とともに死亡した従業員のＣ１のところに弔問に行くためタクシーに乗って出かけるところであった。Ａ４委員長らは、タクシーのドアーに手をかけて「さっきの話と違う｡」「残業差別である｡」旨の抗議を行なった。これに対しＢ５次長は、１時間後に帰ってくるから話はそれからする旨のべた。

⑥　午後２時40分頃、事務所の前でＡ４委員長はＢ２部長に出会ったので、残業差別の説明を求めていたところ、そこへＡ３副執行委員長、Ｂ５次長も加わって、４人

の立話しとなり、Ａ４委員長から、今日は残業拒否の予定はないのだから組合員に残業させるよう要求したが、Ｂ２部長は、「時間的に残業編成を組みかえることは無理である。」旨答え、話し合いは午後３時20分ごろ結論をみないまま終った。

⑦　当日、組合員は、昼休みの全員集会の決定に従って、調板班、仕上げ班などは１時間ないし３時間の残業を行なったが、当日の残業賃金は支払われなかった。

⑻①　昭和45年４月25日、ロータリー班の組合執行委員Ａ５、同青婦協書記長Ａ６、同代議員Ａ７の３名に対して残業調べが行なわれなかった。

そこで、Ａ７およびＡ６は残業調べの担当者であるＢ７班長に対し、Ａ５はＢ８班長に対し、「なぜ残業調べをしてくれないのか。」と聞いたところ、「組合は今日残業拒否をするかも知れない。だから残業要員のあてにできない。組合から残業拒否の指令がでても残業してくれるなら受けつける。」旨の返事かあった。

②　同日、調板班の組合の活動家であるＡ８に対しても残業調べが行なわれなかった。Ａ８はＢ３作業長に対し残業調べをしない理由について説明を求めたところ、Ｂ３から「今日、組合は残業拒否の可能性があるので残業から除いた」旨の返事があった。

なお、Ｂ３は午後の生産会議において、一部組合員について残業調べから除いた旨の報告を行なった。

③　当日組合と会社は、午後２時から賃上げ等についての団交を予定しており、組合は、午前中会社に対し、会社が団交で誠意を示さない場合には当日残業拒否をする旨の通告を行なっていた。しかし、このように団体交渉の状況によっては組合が残業拒否の実力行動を行なうかも知れない場合でも、従来残業調べは行なわれるのが通常であり、当日も、前記４名を除いて他の組合員に対しては、通常どおり残業調べが行なわれていた。

④　午後３時半ごろ、組合から残業拒否の指令が出され、組合員は全員定時で退社した。

⑤　なお、同日、会社は組合に対し４月18日の残業問題について、文書で回答を行な

ったが、それには、４月18日の残業編成に際しては、現在生産の増大に追われている現状から、１人でも多く残業に協力してほしいと会社は希望していたこと、しかし、同日午前中に組合が残業拒否の指示を行なっている掲示を見、会社としては15日、17日同様組合員の残業協力は期待できないものと判断した旨の内容が記載されていた。

⑼　４月27日、調板班のＡ２および組合代議員Ａ９の２名に対しての残業調べが行なわれなかった。当日は午後５時半から組合の闘争委員会が開かれる予定であり、Ａ２およびＡ９とも闘争委員会のメンバーであったが、従来、このような場合には、午後４時の定時から午後５時までの１時間の残業を行なうのが通常であった。

そこで、Ａ２およびＡ９の両名は、Ｂ４班長およびＢ３作業長に残業差別である旨の抗議を行なったが、聞きいれてもらえなかった。両名は、午後５時まで残業を行なったが、会社から残業賃金は支払われなかった。

なお、当日は第一労組も午後５時半から中央委員会を開催したが、第一労組の会計長であるＢ３作業長は、通常どうり１時間の残業を行ない、中央委員会に出席した。

⑽　なお、賃上げ問題は、４月21日第一労組と、４月28日には組合とそれぞれ賃上げ額8,700円をもって妥結した。

以上の事実が認められる。

第２　当委員会の判断

１　昭和45年４月18日の残業差別と不当労働行為の成否について

会社は、昭和45年４月18日の残業差別について、組合員に対する不利益な取扱いであると同時に、組合に対する組織の弱体化をねらった支配介入行為であるとした初審判断を争い、次のとおり主張する。

①　組合は事後通告あるいは無通告の争議行為を行なうことがあり、残業作業の円滑な遂行に支障をきたしていた。

②　Ｂ１課長が、組合の残業拒否について他に確認しなかったのは、当時の労使関係の実情からいって、特段非とするに当らない。

③　原木の入荷状況について、原木の在庫の実態を厳密に調査することなく、会社の主張を単純に否認した判断は正当なものでなく、また、組合が当日残業拒否をしないということが判明した時点においては、すでに残業編成を組みかえる時間的余裕を失っていた。

④　平常な労使の信頼関係が失なわれている場合には、残業の慣行は適用されず、会社側が組合の残業要求を労使対等の原則に立って拒否しても決して違法ではない。

以下、これらの点について判断する。

⑴　会社の主張する事後通告あるいは無通告の争議行為の実施についてみると、昭和44年９月５日長期間の争議状態に関し労使間に和解が成立する以前においてはともかく、昭和45年春闘において組合が争議行為として残業拒否を実施したのは前記第１の４の⑷および⑹認定のとおり、４月９日と４月17日であり、前者については前日の８日に、後者については当日の午後１時40分ごろいずれも組合から本社の総務課に対し事前に残業拒否を行なう旨通告がなされていた。また、残業調べに際しても、前記第１の３の⑶認定のとおり、各組合員は、当日の残業拒否が確定的な場合は残業しない旨の申告を行なうなどしており、会社は事前に残業拒否の態様を把握できる状態にあり、そのために生産計画、人員配置などが混乱し、残業作業の遂行に重大な支障をきたしたとする会社の主張は認めがたい。

なお、会社は、４月15日は無通告の残業拒否が行なわれたと主張するので、この点についてみると、当日組合は団体交渉の経過報告会を持ち、組合員はこれに出席するため残業せず定時で退社する旨申告しているのであるから、組合が意図的に無通告の残業拒否を実施したものとは認め難い。

⑵　ロータリー班の掲示とそれに基づきＢ１課長がとった措置について、会社は、Ｂ１課長がロータリー班の掲示だけで組合が残業拒否を実施するものと判断し、他に確認することをしなかったのは、組合は前日残業拒否をしており当日も残業拒否をするであろうと判断するに足る十分な状況にあったうえ、従来組合幹部に組合の行動スケジュールを尋ねると「組合に対する不当介入である。」等と非難をうけるという状況に

あったので、あえて組合に確認しなかったものであり、この点をとらえて軽卒であったと判定することは、公正さを欠いたものであると主張する。

前記⑴に述べたとおり、組合は残業拒否闘争を実施するに当っては、本社総務課に事前に通知し、本社総務課からの連絡により生産現場は組合の残業拒否を正式に知らされていた。Ｂ１課長が当日ロータリー班の掲示を見て、組合は今日も残業拒否を行なうと感じたことが不自然でなかったとしても、過去の残業編成において例のない生産課長の指示により組合員全員を残業から除外するという措置をとる場合には、組合に残業拒否について確認することが困難であれば、前述のとおり争議行為の通知に関し組合との窓口となっている本社総務課に確認することが当然要請されるところであって、これをせずロータリー班の掲示だけで組合が残業拒否を行なうものと速断し、午前の生産会議において組合員を除外して残業編成を行なうよう指示したことは、職場管理者として適正を欠く行為であったと言わざるを得ない。

⑶　会社は、当日の原木の入荷状況が悪く、残業作業を効率的に進める必要にせまられていた事情があったにもかかわらず、原木の在庫の実態を厳密に調査することなく、会社の主張を単純に否認した判断は正当なものでないと主張するが、この点については、前記第１の４の⑶認定のとおり４月８日の労使協議会で、Ｂ２部長は「原木事情はきわめて明るい見通しである。」と発言していること、また、４月18日当時は、「生産の増大に追われている現状から１人でも多く残業に協力してほしいと会社は希望していた……。」との、４月18日の残業差別に関する会社から組合あての回答等から見て、会社のこれに反する主張は認めがたい。また、ひるがえって、仮りに会社の主張するような状況があったとしても、複数組合が併存する状態の下で、組合の組合員だけを残業要員から除外する措置をとることは、公正を欠く態度と言わざるを得ない。

さらに、会社は、一度残業編成を完了した後に、その全面的な組直しをするには２時間を要するところ、当日組合が残業拒否の予定のないことを会社が知ったのは、午後３時をすぎた時点であり、技術的に組直しは不可能であったと主張する。しかし当日の残業差別について、会社と組合とが交渉をもったのは、前記第１の４の⑺の③、

⑤および⑥認定のとおり午前11時ごろ、午後１時ごろおよび午後２時40分ごろの３回であり、また昼休みには残業差別問題について、調板、ロータリー、仕上げなどの各職場ごとに組合員の全員集会が開かれている。実際会社は、前記第１の４の⑺の③認定のとおり午前11時ごろＢ５次長がＡ３副委員長から「今日組合は残業拒否の予定はしていないのに残業をやらせないのはなぜなのか。」「残業差別である。」旨の抗議をうけており、この時点で組合に残業拒否の予定がないことを知らされていた。会社は、Ｂ５次長は第１回目にＡ３副委員長から、第２回目にＡ４委員長から組合は残業拒否をしない旨の申し入れをうけたが、組合の争議方法、争議方針等から考えて、そのまま信頼することができなかったと主張するが、昭和45年春闘において組合が実施した残業拒否闘争の経過に徴して、組合の申し出を信頼できないとする特段の事情は認めがたく、その主張は採用できない。

さらに、残業編成の組みかえについて、時間がなく技術的に組直しは不可能であったとする会社の主張は、前述の事実関係の下では納得できないところである。

⑷　会社は、平常な労使の信頼関係が失なわれている場合には残業の慣行は適用されず、会社側が組合の残業要求を労使対等の原則に立って拒否しても決して違法ではないと主張するが、労使の信頼関係が維持されている場合であるとそうでない場合であるとを問わず、職場における慣行が故なく無視されてよいものではなく、ましてそれが組合および組合員に差別等をもたらす場合は、これが許されないことは論ずるまでもないところである。

⑸　以上、本件残業差別についての会社の主張はいずれも合理的理由に欠け、「このことは、相対立する複数の労働組合が、互いに賃上げ等の要求を提出して、会社と交渉を重ねているという微妙な労使関係の中において行なわれた、申立人組合員に対する不利益な取扱いであると同時に、申立人組合に対する組織の弱体化をねらった支配介入行為であって、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。」とした初審判断は相当である。

２　昭和45年４月25日の残業差別と不当労働行為の成否について

会社は、昭和45年４月25日の残業差別について、特定の申立人組合員に対し、残業上の差別を行なったという行為は、その差別を通しての組合活動に対する支配介入であるとした初審判断を争い、当日４名の組合員に対して残業調べが行なわれなかったことは、末端職制のとった単独措置であり会社とは無関係であると主張するが、前記の１の判断にみられるとおり４月18日には組合員全員について残業差別の問題を引き起こしている。その後旬日を経ずして、末端職制によって４名の組合員について同様の行為が繰り返されたことは、この問題に関し末端職制への適切な指示が不十分であったことが指摘されるだけでなく、前記第１の４の⑻の②認定のとおりＢ３作業長が午後の生産会議においてこのことを報告していること、４名の組合員は組合役員ないし活動家であることとをあわせ考えると、会社は末端職制の行為を知っており、あるいは知りえたにもかかわらずこれらの行為を黙過し、ないし利用していたとみるのが相当である。

また、残業調べを行なった時にＡ５、Ａ７、Ａ６が職場に不在であり、さらに、当日組合が残業拒否をするという情報を得たので再調査をしなかったという主張についてみると、残業調べの時に３名が不在であったとの疎明は必ずしも十分でなく、仮りにその時不在でもその後職場に戻った時点で再調査すべきが当然であるし、前記第１の４の⑻の①および②認定のとおり４名が残業調べをうけなかった理由について、それぞれ班長あるいは作業長に抗議したことに対し、組合の指示に従わないことを残業調べの条件とする発言を行なっている例がみられることなどから、特定の活動的組合員に対してのみ他の組合員と異なった取扱いがなされているものと認められる。会社は、当日組合が残業拒否を行なったことをもって、あたかもこれらの差別が正当なものであったかのごとくに主張するが、残業拒否が行なわれたことは、当日午後の団交の結果であって、なんら残業調べにおける差別を正当化するものではない。

さらに、特定の組合員に対する残業調べにおける除外は、前記第１の４の⑼認定のとおり闘争委員会のメンバーであるＡ２およびＡ９に対しても行なわれているところである。

以上の諸事情からみて、会社は特定の組合員に対し残業上の差別を行ない、その差別

を通して組合活動に対する支配介入行為を行なったもので、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とした初審判断は相当である。

以上のとおり、本件再審査申立てには理由がない。よって、労働組合法第25条、同第27条および労働委員会規則第55条を適用して主文のとおり命令する。

昭和47年10月18日

中央労働委員会

会長　石　井　照　久