中労委、昭46不再37、昭47.12.20

命　　令　　書

再審査申立人　　第一糖業株式会社

再審査被申立人　　第一糖業労働組合

主　　文

初審命令主文を次のとおり変更する。

1　第一糖業株式会社は、第一糖業労働組合の組合員（係争中の被解雇者を除く。）の職場配置について昭和45年４月30日現在における同人らの原職または原職相当職に復帰させることを原則とし、特定の職場に組合員のみを集中配置してはならない。

2　その余の再審査申立を棄却する。

理　　由

第１　当委員会の認定した事実

1　当事者等

⑴　再審査申立人第一糖業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、宮崎県日向市大字日知屋に宮崎事業所を有し、砂糖の製造販売等を営む株式会社で、宮崎事業所における従業員数は本件初審申立当時は210名であったが、再審査結審時には150名になっている。

⑵　再審査被申立人第一糖業労働組合（以下「組合」という。）は、宮崎事業所の従業員により結成された労働組合で、その組合員数は本件初審申立当時は114名であったが、再審査結審時には61名になっている。

なお、組合を脱退した38名の者により昭和45年７月17日新第一糖業労働組合（以下「新労」という。）が結成されたが、再審査結審時におけるその組合員数は78名である。

２　昭和45年春季賃上げ闘争とロック・アウトおよび自宅待機命令

⑴　昭和45年３月10日組合は、１人平均17,000円の基本給増額を会社に要求し、４月７日会社は、10,500円を回答した。組合はこの回答を不満とし、時間外勤務拒否、一斉休暇のストライキを実施した。４月16日には会社は、12,000円の基本給増額を回答したが、組合はこの回答をも不満として４月21日の結晶缶部門のストライキをはじめとして、ボイラー部門、日曜祭日出勤拒否等のストライキを実施した。他方、会社は、４月30日今次春闘解決に至るまでロック・アウトを行なう旨組合に通告すると同時にロック・アウトに入った。

組合は、上記ロック・アウトの解除を会社に求めたが、会社はこれに応ぜず、10月26日にロック・アウトが解除されるまで組合の上記要求は延べ30回程もなされている。

その間、組合は、会社のロック・アウトは違法であるとして、６月６日宮崎地方裁判所延岡支部にロック・アウト中の賃金支払を求める仮処分を申請し、同支部は、９月17日上記請求を認容する旨の判決を言渡した。

⑵　このロック・アウトが実施されていた間の７月17日に組合は分裂し、新労が結成されたが、新労は、結成と同時に会社に対し新労組合員の就労を要求するとともに、賃上げについての団体交渉を求め、会社と団体交渉を行ない、７月20日１人平均12,000円の基本給増額で妥結し、さらに７月30日には夏期一時金についても妥結して、８月４日には新労の組合員全員42名は就労するに至った。

会社は、就労した新労の組合員をもって工場の修復整備を行ない、８月26日から１直制による操業を開始し、９月16日からは２直２交替制にし、10月10日からは平常時の操業形態の３直３交替制としたが、10月12日以降は争議前の平均生産高を上回る日産300トン以上の生産が行なわれるようになった。この時点において新労の組合員数は85名になっていた。

⑶　前記認定のとおり、組合は、会社にロック・アウトの解除と組合員の就労を要求してきたが会社は、組合の組合員には果して就労の意思があるか疑問であるとし、春闘が妥結するまでは就労させられないとして拒否し続けていた。組合分裂後の７月29日には賃上げについての組合の団体交渉申入れに応じなかったのに、新労とは同日夏期一時金の団体交渉を行なっている。

また、９月２日会社は、組合役員11名中９名を含む組合員21名に対し、ロック・アウト中に違法な行為があったとして懲戒解雇処分を行なったが、この解雇問題は現在初審地労委昭和45年（不）第10号事件として、また宮崎地方裁判所延岡支部にも係属し審理中である。

なお、前記認定のとおり、９月17日にはロック・アウト中の賃金支払を命ずる仮処分判決があったが、なお会社はロック・アウトを継続し、10月26日に至りようやくロック・アウトを解除した。

⑷　昭和45年10月26日会社はロック・アウトを解除したが、同時に組合の組合員全員（前記被解雇者21名を除く。）92名に自宅待機を命じた。

自宅待機については、会社の就業規則第53条により、給与規程第36条において「会社の都合により、休業・一時帰休・その他の休業待命があったときは、休業後３ヶ月間は所定休業日数を就業したものとして平均賃金額を支給し、その後については８割額を支給する。」と定められている。

３　自宅待機命令後の経過

⑴　会社と組合との間には昭和43年６月29日に、協議約款および同意約款を含む配転協定が締結されていた。

⑵　昭和45年10月28日会社は、組合との団体交渉において組合員の就労は、「現在の会社の生産秩序を乱さないために指名就労に応じてもらう。配転についても会社の指示に従ってもらう。」と言明したが、10月29日組合員４名に10月30日からの就労を命じた。

これに対し組合は、分割指名就労は組合切崩しを目的とするものであるとして全員

一斉就労を要求し、上記４名に就労拒否のストライキを行なわせた。

会社は、さらに11月８日には組合員２名に対し同月10日からの就労を、同月25日には組合員２名に対し同月27日からの就労をそれぞれ命じたが、組合はいずれも前同様就労を拒否させた。（なお、上記各指名就労命令は後記交渉の経緯のなかで12月４日付で会社は取消している。）

⑶　11月27日および12月１日の両日、組合員の就労問題につき本社所在地の東京において、社長と組合三役とで団体交渉が行なわれ「12月中に全員就労させる。こまかい条件は現地において交渉する。」ことが双方で確認された。

上記交渉の結果を受けて12月10日から現地において団体交渉が開かれたが、交渉は進展しなかった。それは東京における交渉で会社が提出した６項目の条件のほかに、①組合事務所を構外に移転すること、②会社の配転協定破棄通告を受領することの２項目の条件を追加したため、特に配転協定解約の条件に組合が強く反対したことにあった。

⑷　12月22日会社は、具体的な組合員の就労計画案を組合に提示した。その内容は、新規事業として、①四番糖（いわゆる黒砂糖）製造、②ピックセブンシュガー、③成型糖製造の部門を新設し、①には57名、②には12名、③には12名あてそれぞれ配置し、従来の既設職場に残りの組合員を配置するというものであった。

組合は、新設部門に組合員のみを配置すること、特に四番糖製造部門の将来性を危惧して上記会社案に反対したため、自宅待機の状態は継続した。他方、賃上げ問題については12月25日基本給12,000円増額で妥結した。なお、７月17日の組合分裂後９月１日までに約30名の組合員が組合を脱退していたが、組合役員を含む21名が解雇された９月２日以後12月下旬までの間にも約20数名の組合員が新労に移籍しており、これら新労に移籍した組合員は、すぐ従来の部門に就労している。

４　自宅待機命令の解除と本件初審命令の交付およびその他の事情

⑴　昭和46年５月22日会社は葉書で就労指示書を組合員全員（前同様被解雇者21名を除く。）に発送し、さきの自宅待機命令を解き５月24日午前９時より就労するよう指示

し、組合員86名は同日以降就労した。

⑵　初審地労委は、昭和46年５月４日付命令を発し、会社は、すみやかに組合の組合員に対する自宅待機命令を解き、同人らを原職又はこれに相当する職に復帰させなければならないことを命じ、この命令は同月24日午前会社に交付された。

⑶　会社は、５月24日自宅待機命令を解き、就労させたのは、宮崎県民生労働部長によるあっせんの結果、労・使間で下記内容による合意が成立したことによるものであるとする。すなわち、その合意内容は、

①　新設職場に対する男子従業員の配置は29名とし、その他の男子従業員35名は既設職場に配置するものとし、今回の配置する従業員の職場は会社の指示による。

②　女子従業員についても各人の職場は会社の業務運営及び本人の職能適性をも勘案し会社が配置する。

③　四番糖職場に配置される従業員については、当初２ヶ月に勤務者を固定し、その後は各人の勤務期間最高４ヶ月以内で今回既設職場に配置される従業員と交替させるものとする。但し、一巡目においては５ヶ月、６ヶ月の勤務がある。

④　労使間で本日（５月22日）中に協議に達しなかった諸条件については、会社の指示により就労したのち、できるだけ早く話し合いを進め、まとめるよう労使双方が努力する。

というものである。しかし、民生労働部長による上記あっせんの最終段階で上記の案が検討されたことは認められるが、既設職場というものについての解釈のくい違いもあり、また、組合には今後の身分保障等の要求もあり、結局協定書を作成するまでにも至らなかったところからみて、会社の主張するように上記の合意が成立したものとは認められない。

⑷　宮崎営業所における組織機構と一般従業員の配置状況については、昭和45年４月30日のロック・アウト実施当時は第１表のとおりであり、昭和46年５月24日以降は第２表のとおりである。

（第１表）

部	課	係・班	組合員 男	組合員 女
総務部	総務課	総務係	17	16
		労務係		
		経理係	3	2
	業務課	業務係	11	5
		資材係	5	1
小計			36	24
製造部	製造課	製造事務係	2	1
		管理係	4	
		分離班	33	2
		清浄班	33	
		仕上班	28	
		分析班	12	1
		大袋包装班	3	
		小袋機械包装班	8	6
		小袋手詰包装係	1	
	工務課	工務事務係	1	1
		工作班	13	
		電気班	8	
		ボイラー班	7	
	技術課	技術事務係	1	1
		施設係	3	
		工程係	2	
		研究係	3	
小計			162	12
合計			198	36

（注）この外職制19名、非組合員15名（うち業務係、ボイラー係各１名の試採用を含む）

（第２表）

職種	職務区分＼組合別	男 新	男 旧	女 新	女 旧	非組合男	合計
事務部門	総務	1		1		3	5
	電話交換			1			1
	炊事			6			6
	守衛					5	5
	経理					2	2
	資材	3					3
	業務	3		1		1	5
	計	7		9		11	27
製造部門（交替勤）	工程管理	6					6
	保全	1	2				3
	洗糖分離	5	1				6
	製品分離	12	3				15
	イオン	5	1				6
	沪過	8	1				9
	結晶缶	6	3				9
	乾燥	5	1				6
	包装	2	1				3
	分析	5	1				6
	ボイラ	5	1				6
	電気	2	1				3
	計	62	16				78
製造部門（常日勤）	技術管理	4					4
	事務	1		1			2
	工作	3					3
	沪布			1			1
	計	8		2			10
製造部門（既設）	手詰小袋		1		12		13
	機械小袋		18				18
	計		19		12		31
製造部門（新設）	四番糖		27				27
	ピック		2		12		14
	計		29		12		41
合計		77	64	11	24	11	187

（注）「新」とあるは新労組合員、「旧」とあるは組合の組合員

⑸　会社は昭和47年２月人員整理を伴う企業再建計画をたて、その後数次にわたり希望退職者の募集を行ったが、同年９月１日現在における宮崎事業所の組織機構および一般従業員の配置状況は第３表のとおりである。

（第３表）

部門および職務区分 ＼ 男女別組合別			男		女		非組合員	合計
			新	旧	新	旧		
事務およびスタッフ部門	総務部	総務課				1	1	2
		守衛					5	5
		労務課					2	2
		経理課	1				2	3
	業務部	業務課	4		1	1	1	7
		資材課	3					3
	製造部	製造事務係	1		1			2
		工程管理係	5					5
		調査研究課	2			1		3
		工務課	2					2
	計		18		2	3	11	34
製造部ライン部門	製造課	分析班	4	2				6
		分離班	17	3				20
		清浄班	12	3				15
		沪布係	1			1		2
		仕上班	12	3				15
		四番糖班		6				6
	製品課	大袋包装班	1	2				3
		小袋手詰包装班		1				1
		10g（ピック）包装班				9		9
		小袋機械包装班		22				22
		検数係			1	2		3
	機械課	保全工作班	3	1				4
		ボイラー班	4	1				5
		電気班	3	2				5
	小計		57	46	1	12		116
合計			75	43	3	15	11	150

以上の事実が認められる。

第２　当委員会の判断

１　自宅待機命令と不当労働行為の成否について

自宅待機命令と不当労働行為の成否については、初審命令理由第３判断のとおりであるのでこれでこれを引用する。

ところで、会社は、初審命令主文において、自宅待機命令を解くことを命じていることは事実誤認による違法な命令であると主張する。

なるほど、前記第１の認定のとおり、初審命令が交付された昭和46年５月24日以前の同月22日会社は、組合員全員あてに就労指示書を発送し、同月24日には就労させているのであるが、初審地労委においてはすでに結審後のことであるから、会社の主張は採用できない。

しかし、本件再審査の段階においては既に自宅待機命令は解除されており、組合もこの点についての救済申立は取下げる旨述べているので、もはや「自宅待機命令を解く」ことを命ずる必要はないものと考える。

２　組合員の就労職場と不当労働行為の成否について

会社の組合員に対するロック・アウト解除後の自宅待機命令が不当労働行為に該当することは前記第２の１判断のとおりである。

会社は、組合員に対するロック・アウト中、新労の組合員により生産実績を挙げ、これらの生産組織、人員配置、勤務割りは会社の生産施設に最適であり、これを維持することは企業として合理的であるとしている。したがって、会社は組合員の労働力はもはや余剰労働力になったものとして組合員の就労問題を考え、組合員の就労は主として新設職場にあることに固執してこれを実施し、反面会社が好ましいとする組合員は原職に復帰させているのである。

前記第１認定の第１表と第２表を比較すれば、男子組合員64名中原職に戻っているものは僅かに16名（25％）であり、しかも多数の新労の組合員の中に１人ぽつんと配置されている職場が多く、他面新労の組合員の職場配置にはロック・アウト前の職に配置されてない者も多いことが認められる。

新設の四番糖、ピックシュガーの職場には組合の男子41名が配置され、また、従来主として女子の仕事であった機械小袋包装に男子19名（女子12名）が配置され、新設職場を含めてこれらの職場にはすべて組合員のみが配置されており、女子についても同様な傾向が認められる。

特に、ボイラー、電気等の特殊技術者、看護婦その他事務系の女子については、小袋包装などのおよそ原職または原職相当職にも程遠い職場に配置されているのである。

この状態は、初審命令後の当委員会の初審命令履行勧告後も、また、昭和47年２月以降の企業再建計画実施後においても大差のないことは、前記第１認定の第３表のとおり、前記職場には組合員だけが配置されていることからみても明らかである。

会社は、種々の理由を主張しているのであるが、これらを個別的に検討するまでもなく、組合員の大部分を前記職場のみに就労させ、特に四番糖および成型糖職場は、会社が新設職場としてその将来性を強調したにもかかわらず、昭和47年２月の再建計画では受注生産に切替えられ、当該職場の従業員数も急減している事実は前記第３表の示すところである。

以上の諸事情を総合勘案するとき、前記第１初審判断引用のとおり、会社は、組合の組合員の大部分を同人らの原職から外し前記特定職場に集中配置することにより同人らを差別し、勤労意欲を失わせ、組合の弱体化を図ったものと認めざるをえない。

会社は、組合員全員を原職に戻せない理由の１つとして、新・旧労組員間の感情的対立を問題としているが、会社の主張する組合の違法行為も平静状態になったのでロック・アウトを解除したものであると自ら主張していることを考えるとき、組合員の自宅待機を解き就労させるに際しての措置は、前記第１の４の(3)認定のとおり未だ合意されていない宮崎県民生労働部長のあっせん案のあることに藉口して実施したものと認められ、会社の主張は採用できない。

また、会社は、就労後の職場で組合員が新労の組合員に対し暴行をしたことも挙げているが、前記第２表のとおり新労の組合員が多い職場内で組合の組合員が就労している事情を考えるとき、このような暴行事件があったということだけで本件のような配置を

行なったことには、正当な理由が認められない。

なお、会社は、会社の経営事情が窮迫している事情を強調し、組合の組合員に対する本件措置は企業経営上やむをえないものであると主張するのであるが、このような理由をもってしても、組合員を集中配置する必要性があったとは認められず、本件配置は不当労働行為であると認めざるをえない。

以上のとおり、初審命令主文中、自宅待機命令を解くことを命じた部分は現状に即して取消すこととしたうえ、現在の労使事情を考慮し、主文のとおり変更した次第である。

その他の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、主文のとおり命令する。

昭和47年12月20日

中央労働委員会

会長　石　井　照　久