

# 命 令 書

再 審 査 申 立 人 日産自動車株式会社

再審査被申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合  
同 日本労働組合総評議会全国金属労働組合  
東京地方本部  
同 日本労働組合総評議会全国金属労働組合  
東京地方本部プリンス自動車工業支部

## 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

- (1) 再審査申立人日産自動車株式会社(以下「会社」という。)は、昭和 41 年 8 月 1 日プリンス自動車工業株式会社(以下「プリンス」という。)を吸収合併し、現在肩書地に本社を、横浜、荻窪、三鷹、村山その他に工場を置き、乗用車、トラック等の製造を業とする会社であり、その従業員数は昭和 48 年 1 月末日現在約 53,000 名である。
- (2) 再審査被申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合(以下「全金」という。)は、全国の金属機械産業の労働者で組織する労働組合である。  
再審査被申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部(以下「地本」という。)は、東京都内の全金組合員で組織する労働組合である。  
再審査被申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部プリンス自動車工業支部(以下「支部」という。)は、全金および地本の組合員であつて会社に雇用される者が組織する労働組合であり、その組合員数は昭和 48 年 1 月末日現在 91 名である。
- (3) なお、支部のほかに会社および関連会社の従業員をもって組織する全日産自動車労働組合(以下「日産労組」という。)があり、会社従業員の大多数がこれに加入している。

## 2 会社およびプリンスの交替制勤務と残業の実態

- (1) 昭和 41 年 8 月 1 日会社に合併されるまで、プリンスの荻窪、三鷹、村山の三工場の製造部門においては、下表のような 2 交替ないし 3 交替の勤務体制が採られていた。

| 勤務体制           |     | 所定勤務時間 |       |       |      | 適用職場                            |
|----------------|-----|--------|-------|-------|------|---------------------------------|
|                |     | 7:00   | 15:00 | 20:00 | 7:00 |                                 |
| ①<br>2 直 2 交替制 | 1 直 | 8:00   |       | 22:30 | 8:00 | ②を除く製造部門の大部分                    |
|                | 2 直 |        |       |       |      |                                 |
| ②<br>2 直 3 交替制 | 1 直 |        |       |       |      | 荻窪工場調質課<br>生産管理部治具課<br>実験部走行試験課 |
|                | 2 直 |        |       |       |      |                                 |

そしてプリンスは、一直勤務者には多少の時間外勤務や休日勤務(以下あわせて「残業」という。)を課すことはあったが、2 直勤務者に対して残業を課すことはほとんどなかった。

- (2) 会社は、昭和 41 年 8 月 1 日の企業合併後、旧プリンスの三工場については暫定的にプリンスの勤務体制に近い交替制を採り、途中同年 10 月からは、生産縮小の必要上大部分の部署において交替制勤務をやめ、昼間勤務のみを行なった。

また、会社は、同年 8 月以降翌 42 年 1 月ごろまでは、残業について支部組合員と日産労組の組合員との間に格別異なる取扱いをしなかったので、支部組合員もかなりの時間、残業を行っていた。

- (3) 会社は、昭和 42 年 2 月 1 日からは、前記三工場の製造部門において、会社の他工場で実施しているのと同様の昼夜 2 交替の勤務体制(以下「日産型交替制」という。)を採ることとした。その勤務態様は下表のとおりである。

なお、会社は、上記日産型交替制実施にあわせて残業を計画的に実施することとし、毎月の残業計画は各前月に日産労組と協議して決めた上で実施に移していた(以下これを「計画残業」という。)。具体的には早番については 1~2 時間勤務時間が延長され、遅番については所定の始業時刻が早められて所定勤務時間を超過した時間が時間外勤務として取り扱われた。また月 1 回の休日出勤が通例であった。後述のように会社は、この計画残業に支部組合員を一切組み入れなかった。

| 勤 務 体 制 |    | 所 定 勤 務 時 間 |       |       |      |
|---------|----|-------------|-------|-------|------|
|         |    | 8:30        | 16:30 | 22:00 | 6:00 |
| 昼夜2交替制  | 早番 | ■           |       |       |      |
|         | 遅番 |             |       | ■     |      |

### 3 本件残業問題発生をめぐる諸事情

(1) 昭和41年8月1日の企業合併を前にして、支部組合員のなかに全金を脱退し日産労組へ加入しようとする者と全金にとどまろうとする者とが生じて、両派の対立が激化し、結局大多数は日産労組に加入した。

(2) 上記合併前後に発生した労使紛争につき東京都地方労働委員会および当委員会は、次のような組合の申立てに対してそれぞれ不当労働行為救済命令を発している。

① 全金、地本および支部は、プリンスが、支部はすでに全金を脱退しておりもはや全金の名を冠する支部は存在しないとの理由で合併に伴う労働条件に関する団交を拒否したことが不当労働行為にあたるとして、東京地労委に救済申立てをしたが、これに対し同地労委は、同年7月12日付で、プリンスはその団交に応じなければならないという内容の救済命令を発し、また当委員会も同年11月26日付で合併後の会社を名宛人としてこれを支持する命令を発した。

② 全金は、上記合併を前にして、会社やプリンスがその職制らをして支部の組織を破壊するに至らしめるような発言をなさしめ、また職制らがそのような発言をするのを放置し、支部内における日産労組との提携を望む者の活動を支援するような行為をしたことは不当労働行為にあたるとして東京地労委に救済を申し立てたが、これに対し同地労委は、同年7月26日付でイ、プリンスは、工場長、課長をして支部組合員に対して、全金の支持を弱めるような言動をなさしめたり、また、係長、班長が係員に対し就業時間中に同旨の説得活動を行なうことを放置してはならない、ロ、プリンスは、全金組合員以外の者が全金の支持を弱めるような活動をするにあたって、会社の会議室や食堂を利用させるなど特別の便宜を供与してはならない、等を内容とする一部救済命令を発した。

③ 全金、地本および支部は、会社が上記合併徒の機構改革に伴い、支部組合員6名を配置転換したことは不当労働行為にあたるとして東京地労委に救済を申し立てたが、これに対し同地労委は昭和46年4月6日付で、上記6名の原職ないし原職相当職への復帰を内容とする救済命令を発した。その後この事件は、同年12月15日当委員会で和解が成立し、終結している。

(3) 会社は、前記(2)の①の当委員会の命令が発せられたのち、昭和42年1月、支部の存在を認め、その後団交ルールの設定等につき2〜3回支部と折衝し、同年3月22日より正式の団交を開始した。

(4) 会社は、前記2の(3)認定のとおり、同年1月下旬、日産型交替制および計画残業の導入について、日産労組と協議し、これらを翌2月1日より実施することとした。

しかし、会社は、これらの導入について支部に対しては何らの提案もしていない。

(5) 会社は、同年2月以降製造部門の日産労組の組合員を交替制に組み入れ、かつ恒常的に1日1〜2時間の時間外勤務および月1回程度の休日勤務をさせた。また交替制勤務のない間接部門では、会社は、日産労組の組合員に対しては日産労組との協定にもとづき、業務の必要に応じて1日4時間、1カ月50時間の範囲内で残業を命じた。

ところが会社は、製造部門の支部組合員を早番のみの勤務に組み入れ、残業は一切させず、支部組合員が早番勤務を所定時間で終えたあとの必要残業時間は、臨時雇の作業員をあてるなどして作業させていた。

また、会社は、同月以降間接部門に属している支部組合員に対しても残業を全く命じなくなった。

(6) 同年1、2月ごろから工場内において昼休み時間や早番終了後多数の日産労組の組合員が少数の支部組合員を取り囲んで「全金をやめろ」、「会社をやめろ」などと言い、紛争が生じた。

(7) 支部は、同年3月ごろから6月ごろにかけて強制残業反対、深夜勤務反対等の趣旨のことを記載した組合ビラを配布した。

(8) 支部は、同年6月、支部組合員にも残業をさせるよう会社に申し入れ、以降同年12月まで同問題につき会社と正式な団交を数回行なったが、その間次のようなやりとりがあった。

① 同年6月3日の団交の席上、支部は、会社に対し、全金組合員が残業の協力を申し出ても職制は、お前は残業計画に入っていないとか、お前は信用できないなどと述べて残業をさせないが、これはどういうことか、という趣旨のことを問い質した。これに対し会社は、支部組合員には残業をさせないよにとの指示を各職制に出してはいない、残業をさせないのは全金の組合員だからということではなく、信頼関係の問題だ、自分の用があっても会社協力して残業するという場合と、用があるからだめだ、それをしも残業させることは強制残業ではないか、というようなことをいっていたのでは、信用

も信頼関係も生まれないとの趣旨のことを述べた。

② 同年 11 月 23 日の団交の席上、支部は、われわれは以前から残業反対とは言っていない、従来も三六協定に基づく残業には協力してきた、ただ強制残業には反対だと言っているのだ、現在会社の定時間勤務の賃金だけでは生活できない、という趣旨のことを述べた。

③ 同年 11 月 28 日の団交の席上会社は、残業が必要なときにやってもらえないということでは各職制も残業を頼めなくなるだろうという趣旨のことを述べた。その際支部は、残業は何もすきこのんでやるわけではない、賃金が低く生活保護基準以下の実態があるから残業せざるを得ないのだ、その残業をやらせないというような差別をやめろと言っているのだ、等の趣旨のことを述べた。

(9) 支部は、同年 12 月支部組合員に各職場で課長、係長組長らに残業を命じない理由を質問させたところ、課長らは、「支部組合員は日常的に仕事に協力的でない。」、「それは君自身良く知っているはずだよ。」、「会社の方針であり課の方針でもある。」、「君はビラをまいたり、会社にいろいろたてついている。」、「君は考え方がちがうので信頼できない。」、「考え方を变えて全金を脱退しておれたちの方へ来いよ。」等と答えた。

(10) 支部は、同月 15 日会社に対して夜間勤務に応ずる条件として週 5 日制とすること、夜間勤務のときは昼間よりベルトコンベアのスピードを落すことなどを要求し、ついで本部、地本および支部は、同月 27 日東京地労委に残業問題をめぐる紛争についてあっせん申請をした。

(11) 会社は、翌 43 年 1 月 25 日、地労委のあっせん員の勧告にもとづき支部との団交を再開し、その際、支部組合員にだけ夜間勤務を免除し、昼間勤務と残業をさせることは、日産労組の組合員との均衡からも認め難いとの態度をはじめて示した。なお会社は、その際前記(10)の支部の要求については拒否した。

これに対し支部は、現在の条件のままでは夜勤には反対であるとの立場をとり、結局交渉はもの別れに終わった。

以上の事実が認められる。

## 第 2 当委員会の判断

会社は、支部組合員に対し残業を命じなかった会社の行為は不当労働行為に該当するとした初審判断を争い、次のとおり主張する。

① 会社は、昭和 42 年 2 月 1 日に日産型交替制を実施したが、以降支部組合員が残業を一切しなくなったのには、支部に責任があるのであって、会社が支部組合員と日産労組組合員とを差別して取り扱った結果ではない。すなわ

ち、支部組合員は、企業合併が行なわれた昭和 41 年 8 月から同年年末までの間は、日産労組の組合員と同様の残業をしていたのに、翌 42 年 1 月からはどういうわけか残業をしなくなり、同年 2 月日産型交替制実施以降も、支部は強制残業反対のビラをまくなどして、その実は計画残業に反対の態度をとりつづけたため、会社は支部組合員を計画残業に組み入れることができなかったのである。ところが、同年 6 月になって支部は、会社に対し、にわかに支部組合員を残業に組み入れるよう要求してきたが、その後の団交においても、あくまで計画残業に反対する態度をとりつづけたので、両者の意見が対立したまま交渉は打ち切られた。

- ② この残業問題は、同年 12 月支部の申請により地労委のあっせんの場に移されたのであるが、あっせん員が労使に対して本問題につき団交をするよう勧告したことを聞き及んだ日産労組は、会社に対し、もし会社が支部との間で、支部組合員を昼勤体制に置いたまま残業をもさせるとの解決策をとるならば、日産労組組合員が支部組合員よりも不利に取り扱われることになるとして、これに強い反対の意向を示した。そこで会社は、支部に対し、支部組合員が日産労組組合員と同様夜勤に服するならば残業に組み入れるとの提案をした。しかし支部はこの提案を拒否したので、支部組合員が残業に入れないことの責めは支部が負うべきである。

なお、夜勤のない間接部門に属する支部組合員も残業をさせていないが、これは支部組合員は個々の勤務形態に関係なく一体のものとして取り扱うことが妥当と考えたためである。

以上のとおり主張するので、以下判断する。

- 1 まず、支部組合員が残業をしなくなった原因とその後の事情について検討する。

- (1) 前記第 1 の 2 の (3) に認定したとおり、会社は、日産型交替制を実施して以降、毎月の残業計画は各前月に日産労組と協議した上で決め、これを実施に移している。ところが会社は、前記第 1 の 3 の (4)、(5) 認定のとおり、支部に対しては、残業計画はおろか交替制の実施についてすら一切提案をせず、支部組合員を一方的に早番のみに組み入れ、かつ計画残業から除外したことが認められる。したがって交替制実施以降支部組合員が残業をしていないのは会社の方針によるものと認めざるをえない。

しかもこの方針は、製造部門のみならず、夜勤のない間接部門の支部組合員にも適用されている。

- (2) もっとも会社は、交替制ならびに計画残業の実施について支部と協議するつもりはあったが、支部を団体交渉の相手として認めることとしたのが昭和 42

年1月のことであり、その後数カ月間は、交渉ルールの設定その他の予備交渉に迫られてその暇がなかったと主張している。しかしながら、労働時間に関する問題は労働条件のうちでも最も基本的な事項の一つである以上、会社がこの点につき日産労組とは協議しながら支部に対しては提案すらしなかったことは、前記第1の3の(2)の①に認定した団交拒否事件にみられるように、支部の存在を否認する会社の意図がこの点においてもあらわれているものと認めざるをえない。

- (3) 他方支部も、当初は支部組合員が計画残業に組み入れられなかったことについて、これを差別的取扱いとして会社に対し抗したり、是正を要求したりした事実は認められない。しかし前記第1の3の(6)認定のとおり、昭和42年1、2月頃会社構内において日産労組員と支部組合員との間に紛争が相次いでおり、支部は、残業時あるいはその後に支部組合員に対する日産労組員による暴行事件が発生することを危惧していた事情が認められるので、支部が組合員の残業問題につき当初は積極性を欠いたとしてもやむをえなかったものと認められる。
- (4) 前記第1の3の(3)認定のとおり、会社と支部との間で正式の団交が持たれるようになったのは昭和42年3月のことであるが、会社は、支部がその頃から強制残業反対と記載したビラをまいたりして、その実は会社の計画残業に反対したのだと主張する。しかし、会社が支部に対し具体的に計画残業組み入れを提案し、支部がこれを拒否したのであればともかく、支部が強制残業反対をスローガンとし、会社の従業員に対して団結の力で長時間労働からの解放を勝ちとるよう訴える活動をしたからといって、会社がこれをもって支部が実際の残業を拒否しているものとして受け取り、支部組合員に残業をさせないことは妥当でない。
- (5) 前記第1の3の(8)認定のとおり、支部が6月に会社に対し残業をさせるよう申し入れたのに対し、会社は、支部が強制残業反対の態度をとっている等の理由でその申入れを受け入れていない。会社はこのことについて、計画残業は従業員が残業命令に服従することを前提としてなり立っているところ、支部は、残業をするかしないかは個々人の自由意思によると主張しているのであって、もし会社がかかる支部の主張を受け入れるならば計画残業体制自体がこわれることになる、と主張する。しかしながら支部は、前記第1の3の(8)の②に認定したとおり会社に対し三六協定に基づく残業には協力するとの態度を表明していること、また、製造部門においては計画残業をしていることを承知した上で残業組み入れを申し入れていること、支部はそのビラで残業は個人の自由意思でやらせろ、人間を増やせとの闘いを組もうとの趣旨を将来の方針として呼びか

けてはいるが、会社との現実の団交においてそのような主張をした事実は認められないこと、また前記第1の2の(2)認定のとおり支部組合員は以前日産労組員と同様の残業をしていたことがあるが、その際恣意的に残業をしたりしなかったりすることがあったとは認められないこと等を総合すると計画残業下においても会社の危惧するような事態が発生する恐れがあったとは考えられない。

他方会社は、前記第1の3の(8)認定のとおり支部との団交においては抽象的論議に終始し、また同(9)認定のとおり、支部組合員から残業をさせない理由を問われた各職制からも一致していやがらせに類することをのべたてていることからして、会社は、支部組合員には残業させない方針をとり、支部組合員に打撃を与えて、支部組織の弱体化を企図していたものであることは明らかである。

- 2 つぎに、支部組合員が昼勤のまま残業に入ることは、日産労組組合員よりも支部組合員を有利に取り扱うことになるとの会社主張について検討する。

本来夜勤に入るか否かは労使間で協議して決定すべき事項である。しかるに会社は、自らの責任において支部組合員を一方的に早番のみに組み入れているのであるから、夜勤をしないことを理由に支部組合員の残業組入れを拒否することは筋違いというべきである。しかも前記第1の3の(5)認定のとおり支部組合員が定時刻に退社したのちは、同人らの担当業務のその後の残業にはわざわざ臨時雇の作業員を入れて作業させているのであって、かかる会社の措置はあまりにも不自然である。とすれば、会社は支部組合員の残業問題を正常化し、別途夜勤問題について支部と交渉すべきであって、上記会社主張は採用し難い。

- 3 前記第2の1および2判断のとおり、会社は、支部組合員に一切残業をさせないことによって日産労組組合員と差別して取り扱ったことは明らかである。そして残業は、本来は好ましいものではないにしても、労働者にとっては収入源であり、ことに本件会社のように残業が恒常的に行なわれて超過勤務手当額も多額に及んでいることを併せ考えると、会社は、支部組合員に対し、残業をさせないことにより経済的打撃をあたえ、もって支部組織の弱体化を企図したものと認めざるをえず、会社のかかる行為を労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとした本件初審判断は相当である。

なお、会社は、本件再審査に併行して、支部と交渉し、非夜勤部門については残業をさせる趣旨の提案をしたので、組合の救済申立て中この部分は解決済みであるともいうが、会社はいまなお初審命令を履行せず、非夜勤部門の支部組合員の残業問題も支部との交渉が調わないまま未解決なのであるから、この点についても会社主張は採用できない。

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 48 年 3 月 19 日

中央労働委員会

会長 石 井 照 久 ⑩