東京、昭47不９、昭48．６．５

命　　令　　書

申 立 人　総評全国一般労働組合東京地方本部

申 立 人　X_1

申 立 人　X_2

被申立人　松田産業株式会社

主　　文

１　被申立人松田産業株式会社は、申立人X_1を、昭和46年11月16日当時の原職に復帰させなければならない。

２　被申立人会社は、申立人X_2に対する、昭和47年２月１日から同月３日までの出勤停止処分を撤回し、同人にその間の賃金相当額を支払わなければならない。

３　被申立人会社は、申立人総評全国一般労働組合東京地方本部の組合員の父兄並びに保証人に対し、組合員の組合活動に関する文書を送付して、組合員を分会から脱退させるよう暗示してはならない。

４　被申立人会社は、昭和47年１月15日ごろ、申立人組合の松田産業分会の分会員を除く全従業員に支給した背広と同程度の背広を、分会員に対して支給しなければならない。

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者など

⑴　申立人総評全国一般労働組合東京地方本部（以下「組合」という）は、各種産業における労働者を組織対象とする個人加盟方式の労働組合であって、南部、中部、西部、北部の地域支部を有する。

⑵　申立人X_1は昭和 45 年４月に、同X_2は同年２月に、それぞれ被申立人会社に入社し、いずれも現在、東京営業所に勤務している。そして両名は、いずれも申立人組合北部地域支部松田産業分会（以下「分会」という）の分会員であり、申立人X_1は分会長、同X_2は副分会長である。

⑶　被申立人松田産業株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置くほか、全国に 11 ヶ所の営業所を有し、従業員約 100 名を雇用し、鶏卵、卵白、すりみ等の販売を主たる業務とする会社である。

⑷　なお、会社の他の従業員は、46 年 10 月８日松田産業労働組合（以下「松田労組」という）を結成し、現在その組合員は約 90 名である。

２　分会公然化と会社の分会員に対する脱退勧奨

⑴　昭和 46 年 10 月５日、分会は組合と連名で会社に対して分会公然化の通告をするとともに、賃金引上げ並びに超過勤務手当（以下「超勤手当」という）の算出基礎を労働基準法（以下「労基法」または「法」という）所定どうりに改め過去２年間に遡ってこれの未払分を支給すること等９項目の要求書を提出し、同日会社と団体交渉を行なった。会社は、当初組合役員が交渉に出席することに難色を示し、またこの交渉の直後には、専務務取締役B_1が分会書記長A_1に対して「君らは組合を作ったからといって何をそんなにがたがたさわぐのか……会社をつぶす気か」などといったりした。そして会社は同日夕刻には「本日下記のメンバーによる組合結成の申し入れがありました。これにつき会社の見解を申し述べます。」との社長声明を全営業所長あてにテレックスにより伝達し、営業所長より所員に周知させるよう指示した。

その内容中には、つぎの要旨がふくまれていた。「組合の結成については憲法で認められた権利であり、会社としては頭から結成を阻止するような前近代的な考えは全くありません。従って加入するしないは各人の自由であります。」「合理化活動の意義―

―結成宣言のなかに、合理化活動を単なる労働強化ときめつけた言葉がありましたので、合理化の目的について誤解のないようここで見解を申し述べておきます。……合理化活動は社員とその家族とが安心して定着でき、楽しい生活をおくることができるような安定した会社にしたいというヴィジョンを踏まえているものであります。」「会社としては今回の要求を受けるまでもなく、常に申し上げていますように運命共同体、人間尊重の経営、社員の豊かなくらしというスローガンを実行に移すべく年頭よりあらゆる角度から検討を加えてきています。」。

⑵　10 月 11 日分会は、会社と第２回団体交渉を行なった。そして分会は、この交渉で会社にさきの要求事項中特に、①超勤手当の算出基礎に皆勤手当、無事故手当及び住宅手当を含めること、②年次有給休暇を労基法第 39 条の規定どおり与えること、③会社の労働時間は 46 年９月 20 日まで８時間 30 分（午後８時～午後５時 30 分　うち休憩１時間）であったが、これは労基法第 32 条第１項違反であるので、１日につき 30 分間の超勤手当を支給すること、④会社は従来１日につき５分、10 分の超過勤務時間を切り捨ててきたが、これを１月ごとに集計し、超勤手当を支給すること、⑤以上③、④について、前記①に従がい計算して過去２年間に遡って支給すること、および⑥過去に支給した超勤手当についても、前記①により再計算し、その差額を前２年間に遡って支給すること、などを要求した。これに対して会社は、①および②については法所定どおり改めると回答したが、③以下については回答しなかった。

⑶　同月 15 日開催の第３回団体交渉において、分会は、前記⑵の③以下について、会社に、未払賃金支給を強く要求した。これに対して会社は、会社には労基法施行規則第 27 条が適用されるので、1 日 8 時間 30 分の労働時間は労基法に違反しないと主張し、分会の要求を拒否した。そこで分会は翌 16 日池袋労働基準監督署を訪ずれ、実情をうったえ、調査を依頼した。

⑷　10 月 23 日の交渉においても分会は、この問題について強く会社に要求した。しかし会社は前回同様これを拒否した。そして会社は、11 月１日、分会執行委員の父兄並びに保証人宅に「……御子息某は昭和 46 年 10 月５日総評全国一般労働組合東京地

方本部（代々木寄り）に個人加入し、松田産業分会を設立……労働運動を開始致しておりますので御通知申し上げます。……」との手紙を郵送した。会社は、その後も数回にわたり、組合のビラ等を前記同様に郵送した。

なお、分会公然化の直後に結成された松田労組も、組合および分会を日共（代々木系）ときめつけ、分会員に分会からの脱退と同労組への加入を勧奨してきた。

このようなことから、分会公然化当時約30名であった分会員は、同年12月頃には６名に減少した。

⑸　池袋労働基準監督署の係官は、11月13日来社し、調査を行なったうえ、同月17日、会社に対して、①割増賃金の算定基礎の中に皆勤手当、住宅手当、無事故手当が含まれていなかったこと、②１日の所定労働時間を８時間30分に定めていたこと、について、即時是正することを勧告した。

３　X_1の配転

⑴　申立人X_1は、昭和44年３月、佐賀大学文理学部物理化学科を卒業し、翌45年４月会社に入社した。そして同人は、入社以来本社管理部計算課で勤務してきた。なお、計算課の46年11月当時の従業員は、係長を含め男子５名、女子１名であった。

⑵　46年11月８日、管理部長B_2および人事課長B_3らは、申立人X_1を応接室に呼び、東京営業所（本社と同一敷地内にある）が人員不足であることを説明した後、X_1に同営業所に行ってくれないかといった。しかしX_1がこれを拒否したところ、B_2部長らは、X_1と同じく計算課に勤務しているA_2（分会会計）およびC_1（分会執行委員）をつぎつぎと呼び、X_1の場合と同様に同人らの意向を質した。そしてB_2部長は、X_1ら３名の中から１名を東京営業所に配転する旨、同人らにいった。

⑶　その後、同月10日にも、会社はX_1らの異動希望を打診したが、同月13日に至り、分会との団体交渉の席上、東京営業所の配送係主任が、同月10日病気入院したことを理由に、配転者を更に１名追加する旨述べ、具体的人選として、X_1およびC_1を予定していると分会に通告した。

⑷　同月16日、B_3人事課長は、会議室にX_1およびC_1を呼び、両名に東京営業所への

配転辞令を手交するとともに、同月 20 日から同営業所で就労するよう命じた。これに対して、分会は 17 日、会社に対して、会社は分会に十分な説明も行なわないまま、X_1およびC_1に配転を発令したと抗議するとともに、この件について、即日団体交渉を行なうよう申し入れた。しかし会社はこの要求に応じなかった。

⑸　17 日、X_1およびC_1も分会と同旨の理由を付して配転辞令を会社に返却した。なお、その際同人らは、年末という繁忙期でもあるので、東京営業所に手伝いに行くことはこばまない旨述べていたが、その後、同月 21 日に至り、両名は東京営業所で就労した。

X_1は、東京営業所に配転直後には、在庫管理とトラックへの商品の積みおろしを行なってきたが、現在は商品の積みおろしのみを行なっている。

⑹　なお、当初C_1もX_1とともに、本件について申立てていたが、その後同人は会社を退職し、48 年５月 10 日申立てを取り下げた。

4　X_2に対する出勤停止処分

⑴　申立人X_2は、入社以来東京営業所に於て商品の配送業務に従事してきたが、この間約１ヵ月間、同営業所の商品管理部門であるセンター業務に従事した。

⑵　昭和 46 年 10 月 18 日朝、千葉県銚子市方面の営業担当者であるC_2は、センター業務に従事していたX_2に対して、玉栄丸（商品名）Ａ級のスリミを翌 19 日得意先に納入してほしい旨電話連絡をしたが、X_2は受注簿に玉栄丸のＣ級と記載した。このことから会社はＣ級品を得意先に配送してしまい、Ａ級品を配送しなおす結果になった。

⑶　同月 20 日、X_2は会社構内でフォークリフト車にて生卵白の整理移動を行なっていた際、10 キロ罐 80 罐中 20 罐をフォークリフト車より転落させ、約 55 キログラムの生卵白を流失させた。

同月 25 日、東京営業所長B_4は、X_2を呼び、前記２件の事故について同人に始末書を提出させた。この際、会社は、玉栄丸の件についてはC_2からの報告以外に特に実情を調査しておらず、また、その後も後述する出勤停止処分をするまでの間、特段の調査をしていない。

⑷(ｱ) 11 月 18 日、Ｘ２は、埼玉県岩槻市内の得意先まで商品の納入に行ったが、その帰途同人は、得意先を午前 11 時 50 分ごろ出発し、午後３時 40 分ごろ帰社した。これをみた同営業所主任Ｂ５はＸ２に対して、「何故こんなに遅くなったのだ、今日の配送時間を書け」といった。しかしＸ２がこれに応じなかったので、Ｂ５主任は、Ｘ２が帰宅しようとした際にも、再び同人に配送時間を書くよう強く求めた。しかし、Ｘ２はこれにも応じなかった。

(ｲ) 翌 19 日、Ｘ２は休暇をとり、20 日出勤した。同日午前８時すぎ、Ｂ４所長は、Ｘ２を同所長の席（本社２階事務室）に呼び、同人に 18 日の件について、Ｂ５主任に対する態度が悪かった旨いい、次いで、同日の配送経路特に帰途の経路について質した。これに対して、Ｘ２は、岩槻市からの帰途道路の混雑等を考慮して迂回したなどと答えた。しかし、Ｂ４所長は、Ｘ２のこの返答に納得せず、同人に帰途昼寝をしたのだろうといい、同人に昼寝したことを認めさせようとした。そしてＢ４所長は、Ｘ２と約１時間このことについてやりとりした後、Ｘ２に、分会員はあてにしていないのだから、昼寝を認めないのなら１日でも２日でも仕事をしなくてよい、昼寝を認めるまでそこに座っているように、などといい同人を机に向わせたままにしておいた。

(ｳ) 同日午後１時 15 分ごろになり、Ｂ４所長はＸ２を会議室に入れ、第二営業部長Ｂ６と２人で、再びＸ２に岩槻市からの帰途昼寝したことを認めさせようとした。これに対して、Ｘ２は、帰途約１時間の昼食休憩をとり、その後道路を迂回したところ道に迷った、と答えたが、Ｂ４所長らが納得しないため、埼玉県浦和市に居住する同人の妹宅に立寄ったこととしてもよいといった。しかし、Ｂ４所長らは、この返答にも納得しなかった。Ｘ２はＢ４所長らと約１時間このことについてやりとりした後、昼寝したことを認める旨、Ｂ４所長にいい、会社であらかじめ用意しておいた始末書の文言を書き写し、Ｂ４所長に提出した。

⑸ 12 月５日夕刻、東京営業所のＢ５主任は、Ｘ２に対して、翌６日は午前６時半に出勤し、８時までに埼玉県川越市内の得意先に商品を納入するよう指示した。ところがＸ

$_2$は、同日午前７時すぎに出社したため、結局、得意先への納入は午前８時半ごろになった。

⑹　同月７日、X_2は、配送の帰途走行中ガソリン切れを起したため、帰社時間が遅延した。

⑺　同月 21 日、X_2は、埼玉県大宮市内の得意先へ商品納入に行った際、車輛運転を誤り、得意先の日よけを破損した。これについて会社は、X_2に対して、始末書の提出を求め、同月 24 日始末書を提出させた。

⑻　47 年１月 31 日、会社はX_2に対して、前記⑵ないし⑺の６項目の事実をあげ、「貴殿は……自己の業務遂行に全く熱意を欠くこと尋常でない。よって会社に有形無形の損害を与えたので就業規則第 48 条第１号他及び第 50 条を適用し、貴殿を出勤停止３日の処分とする。但し、出勤停止は２月１日から３日間とする。……」との通告書を手交した。

なお、会社の就業規則では、第 48 条「社員が次の各号の１に該当するときは、第 50 条の規定により懲戒を行なう」。同条第１号「出勤常ならず業務に熱心できないとき」とあり、また、第 50 条第３号では「出勤停止は、始末書をとり……」と規定している。

５　被服の差別支給

⑴　昭和 46 年 12 月３日、会社は、松田労組と、同年の年末一時金について交渉を行なった。その際会社は、前記２で認定したように、分会が会社に要求していた超勤手当の未払分および年次有給休暇の取扱いについても合わせ交渉し、過去２年間に遡る未払賃金および年次有給休暇についての請求権を放棄することを条件として、平均 15 万円の年末一時金を支給するとの内容で、同日妥結した。

⑵　翌４日、会社は、分会との年末一時金交渉において、分会に対して、松田労組と妥結したと同一内容を回答した。これに対して分会は、権利放棄と一時金の要求とは別の問題であると主張し、交渉は物別れに終った。

⑶　同月 10 日、会社は、松田労組員に対して、未払賃金等についての請求権を放棄する

旨の「誓約書」を提出させて、年末一時金を支給した。

⑷　翌 11 日、分会は、会社と年末一時金について、第３回交渉を行なった。この交渉で会社は、前日松田労組員に支給した年末一時金には、過去の未払賃金についての請求権を放棄した見返りとして、

男子組合員の場合

勤続年数２年以上……３万円

〃　１年以上２年未満……２万円

〃　１年未満……１万円

女子組合員の場合

勤続年数１年以上……１万円

〃　１年未満……５千円

の金額が含まれていた旨、分会に発表した。そこで分会は、分会員の一時金の額からは、前記金額相当分を差し引くことを会社に要求し、会社もこれを認めて同日妥結した。

⑸　同月 20 日、分会は、会社に対して、未払賃金を同月 30 日までに全労働者に支払うよう要求した。これに対して会社は、同月 22 日、会社員の 90%以上はこの点に関しすべて円満解決しているので、全労働者に支払えとの要求には回答の必要がないと分会に通告した。そこで分会は、同月 25 日、あらためて分会員５名に対して支払うよう会社に要求した。ところが会社は、この要求に対しては、何の回答も行なわなかった。このようなことから、同月８日、池袋労働基準監督署に「告訴状」を提出した。このようなことから、同月 25 日、会社は、ようやく分会員に未払金を支給した。

⑹　この間の１月 15 日、16 日、会社は、従業員の慰安旅行を行なったが、その際会社は、分会員を除く全従業員に対し、被服（男子は背広上下、女子はブレザーコート）を支給する旨発表し、その場において、業者に仮縫い等を行なわせ、仕立券のようなものを交付して、被服を支給した。

第２　判断

1　組合員に対する脱退勧奨について

⑴　前段第１の２の⑷で認定した会社の手紙の文面は、単に分会員の組合加入の事実等を同人らの父兄等に通知したに止まる。しかし、会社は、(ｱ)分会公然化当日のＢ１専務の発言並びに社長声明等からみて、分会の活動に着目していたとみられること、(ｲ)分会が会社に未払賃金の支給を強く要求してきたことを快く思っていなかったとみられることおよび(ｳ)後記第２の２、３で認定するＸ１の配転並びにＸ２の出勤停止処分を行なったことからみて、会社の前記文書は、単に組合結成および従業員の組合加入、組合活動の事実を、父兄、保証人に通知したに止まるものではなく、これにより、父兄、保証人が、従業員の組合活動に何らかの働らきかけをすることを期待して行なったものと解され、また現実に組合から脱退した者が生じたことが認められるから、正に組合から脱退させるよう暗示したものであり、これが組合の運営に対する支配介入に該当することは明らかである。

⑵　東京営業所長が、昭和 46 年 12 月初めごろ、管理部長が、同月中旬に、分会員に対して、分会脱退を強要したとの申立人の主張については、十分な疎明がない。

2　Ｘ１の配転について

⑴(ｱ)　申立人らは、会社がＸ１を本社管理部計算課から東京営業所へ配転したことは、Ｘ１の組合活動を嫌悪し、同人を会社の業務全般を把握し得る地位から排除するとともに、同人を肉体労働に従事させることによって、不利益に取扱ったものであると主張する。

(ｲ)　これに対して会社は、①東京営業所にはかねてから欠員があり、これを補充する必要があったところ、たまたま同営業所の配送係主任が長期入院することとなったため、急拠同営業所の人員補充を決定したこと、②本社管理部計算課では、46 年７月１日、その業務の一部を新設の電算課に移管したことから、２名の剰員を生じていたこと、③計算課での人選にあたり、Ｘ１の場合、同人は計算課の業務を１年８ヵ月経験しており、他の職場へ転出させるのに適していると認めたこと、などであり、Ｘ１の配転は、全く業務上の必要に基づき行なったものであると主張する。

⑵　本件配転は、本社から東京営業所へとはいうものの、両所は、同一構内にあり、また、従来から本社と東京営業所との間には頻繁に人事交流が行なわれていたことからみて、このことがＸ１の組合活動に直接不利益を与えたとは認めがたい。

⑶　また、会社がＸ１を計算課から排除したことが、会社が組合役員をそのような地位に置くことを嫌ったためであったとしても組合役員であるからといって、そのような地位につくことを要求し得るわけではなく、このことをもって直ちに同人に対する不利益取扱いということはできない。

⑷　しかし、申立人Ｘ１は、佐賀大学文理学部を卒業し、被申立人会社においては、専ら経理業務に従事してきたにも拘らず、会社がＸ１を東京営業所へ配転した後、同人を専ら肉体労働に従事させていることは、同人が組合活動をしたことに対するみせしめ的行為であって、同人を不利益に取り扱った不当労働行為であると認めることができる。

３　Ｘ２の出勤停止処分について

⑴　会社は、Ｘ２の処分理由は、同人の勤務態度並びに勤務成績不良によるものであると主張する。そして会社は、Ｘ２の処分を内定した直接の理由は、昭和 46 年 11 月 18 日の事実であるが、当時会社は、分会と年末一時金をめぐり交渉中であったことから、分会との間に無用の摩擦をさけるため、処分の実施を延ばしてきた。しかし、その後もＸ２は事故を反復して惹起したことから、それ以上処分を遷延することができず、47 年１月 31 日、処分を行なったともいう。

⑵　会社があげているＸ２の処分事由のうち、(ｱ)46 年 10 月 18 日の電話の件については、Ｘ２が電話を聞き違えたとしても、会社はこのことについても、その当時および処分の前にも、特にＣ２から事情聴取も行なっておらず、これを重要視していたとは認められないこと、(ｲ)同月 20 日のフォークリフトの件については、従来この程度の事故は皆無であったともいえず、また、そのような事故について、処分されたという事例もないこと、(ｳ)会社が処分内定した事実としてあげている 11 月 18 日の帰社時間遅延の件については、Ｘ２の証言によっても、同人のいう遅延の事情がさほど不合理なものとも考えられず、従来この程度の遅延は特に問題とされておらず、また、会社から

も他に処分したという事例についての疎明もないことからみて、特に本件に限りとがめだてするにはあたらないこと、(ｴ)12 月６日の遅刻の件、同月７日の走行中のガンリン切れの件および同月 21 日の日よけ破損の件については、同人に責任があるとしても、いずれも特に懲戒処分の対象とするほどのものではないことが認められる。

これに反して、(ｱ)これらの事故は、いずれも分会公然化後のことであり、(ｲ)また、他の従業員に対して従来行なわれたことがあるとの十分な疎明のない始末書の提出要求が、同人に対してのみ執拗に行なわれていることおよび(ｳ)前記第２の１で認定した支配介入の事実、並びに(ｴ)X_1の配転が不当労働行為に該当することと合せ考えると、会社のX_2に対する出勤停止処分は、同人に対する業務上の事故を名目として、会社が同人の組合活動を嫌ってなしたものと認めることができ、会社の主張は採用できない。

4　被服の差別支給について

⑴(ｱ) 申立人らは、会社が申立人組合所属組合員以外の従業員にのみ、被服を支給したのは、差別的不利益扱いであると主張する。

(ｲ) これに対して会社は、松田労組員に被服を支給した理由は、同労組と昭和 46 年年末一時金並びに過去における時間外勤務に対する割増賃金不足額の請求権放棄問題の妥結条件として、当事者間で約束されたものであり、また、非組合員に対する支給理由は、同人らとの間に、松田労組と同趣旨の合意が成立したためであると主張する。

⑵　たしかに、未払賃金問題に関する申立人組合と松田労組との妥結条件は相違しており、その妥結条件の中に被服の支給が含まれていたとすれば、会社が松田労組にのみ被服を支給したとしても、これをもって直ちに申立人組合に対する不利益扱いとは認められない。

しかし、従来は、この種の支給が例年行なわれていたこと、松田労組との協定中に明文をもってその趣旨が示されていないこと、分会との交渉の際にもこの点に関し何らふれられていないことおよび本来割増賃金について請求権を持たない管理、監督の

地位にある者にも、この者たちとの間に合意が成立したとの理由で、被服を支給していることからみて、会社の申立人組合所属組合員以外の者に対する被服の支給は、本来の未払賃金の妥結条件とは何ら関係のないものと認めることができ、会社の主張は採用できない。

第３　法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が申立人組合所属組合員の父兄等に対して、手紙を郵送して組合員らを組合から脱退させるよう暗示した行為は、労働組合法第７条第３号に該当し、会社がX_1を配転したこと、X_2に対して出勤停止処分を行なったことおよび申立人組合所属組合員に対してのみ被服を支給しなかったことは、いずれも同法同条第１号に該当する。

なお、申立人らは、いわゆるポスト・ノーティスをも求めているが、本件の救済としては、主文の程度をもって足りると考える。

よって、労働組合法第 27 条および労働委員会規則第 43 条を適用して主文のとおり命令する。

昭和 48 年６月５日

東京都地方労働委員会

会長　塚　本　重　頼