大阪、昭47不54、昭48.８．９

命　　令　　書

申 立 人　フジ乳業労働組合

被申立人　フジ乳業株式会社

主　　文

1　被申立人は、次の措置を含め、昭和47年５月13日づけＡ1に対する解雇、同月15日づけＡ2およびＡ3に対する解雇ならびに同年６月 16 日づけＡ4およびＡ5に対する解雇がそれぞれなされなかったものとして取扱わなければならない。

⑴　原職に復帰させること

⑵　解雇の日（Ａ4およびＡ5については昭和 47 年６月１日）から原職復帰の日までの間、同人らが受けるはずであった賃金相当額（大阪地方裁判所の決定によってすでに支払われた額を除く）を支払うこと

2　被申立人は、Ａ6に対して、次の措置を含め、昭和47年５月15日づけ出向命令がなされなかったものとして取扱わなければならない。

⑴　原職において就労させること

⑵　昭和47年５月15日以降同人が原職に復帰するまでの間、就労拒否がなかったものとして、受けるはずであった賃金相当額（大阪地方裁判所の決定によってすでに支払われた額を除く）を支払うこと

3　被申立人は、団体交渉の時間、議題および交渉人員数に関する被申立人提示の団体交渉ルールが確立されないことならびに団体交渉要員である役員が多忙であることなどを理由に、申立人との団体交渉を拒否してはならない。

4　被申立人は、A7、A8、A9およびA10（以下「A7ら４名」と総称する）に対する昭和47年夏季一時金、同年冬季一時金および同年臨時昇給について、次のとおり措置しなければならない。

⑴　A7ら４名の、上記夏季一時金における協力費、冬季一時金における評価加算および臨時昇給率のそれぞれの平均が被申立人会社富田工場の他の女子従業員の平均（後掲第１表ないし第３表に記載のとおり）を下まわらないよう再査定すること

⑵　この再査定にあたっては、A7ら４名の各人の最低が被申立人会社富田工場の他の女子従業員の最低を下まわらないようにし、かつ従来の査定結果を同人らに不利益に変更しないこと

⑶　この再査定によって生じた差額相当額をA7ら４名に対して、それぞれ支給すること

5　被申立人は、縦１メートル、横２メートルの白色木板に下記のとおり墨書して、被申立人会社の本社および富田工場の正門附近の従業員の見やすい場所に１週間掲示しなければならない。

記

年　月　日

フジ乳業労働組合

執行委員長　A1　殿

フジ乳業株式会社

代表取締役　B1

当社は、貴組合および貴組合員に対して、下記の行為を行ないましたが、これらの行為は労働組合法第７条第１号、第２号および第３号に該当する不当労働行為であることを認め、ここに陳謝するとともに、今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

記

1　取締役兼富田工場長B2らが、貴組合の結成を妨害し、従業員が貴組合に加入するこ

とを妨げ、組合脱退を慫慂するなどの言動をしたこと

2　正当な理由なく、貴組合員Ａ1氏、同Ａ2氏、同Ａ3氏、同Ａ4氏、同Ａ5氏およびＡ11氏を解雇したこと

3　正当な理由なく、貴組合員Ａ6氏に出向を命じ、これを拒否したことを理由に同氏の就労を拒否し賃金を支払わなかったこと

4　正当な理由なく、貴組合との団体交渉を拒否したこと

5　昭和47年夏季一時金、同年冬季一時金および同年臨時昇給において、貴組合員を不利益に取扱ったこと

以上、大阪府地方労働委員会の命令により掲示します。

6　申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理　　由

第1　当事者

1　被申立人フジ乳業株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社および工場（以下「大阪工場」という）を、また、高槻市柳川町に富田工場をそれぞれ置き、雪印乳業株式会社（以下「雪印乳業」という）の発注によりアイスクリーム（冬季は豚まんじゅう等）を製造している会社であり、その従業員は約90名である。

なお、会社の代表取締役Ｂ1（以下「Ｂ1社長」という）は、名古屋にあるキリン乳業株式会社（以下「キリン乳業」という）の代表取締役を兼ねている。

2　申立人フジ乳業労働組合（以下「組合」という）は、会社の従業員10名（被解雇者5名を含む）で組織する労働組合であり、総評全国一般労働組合大阪地方連合会に加盟している。

なお、会社には、組合のほかに会社の従業員約70名で組織するフジ乳業従業員組合（以下「従組」という）がある。

第2　本件申立ての概要

本件申立ての概要は、次のとおりである。すなわち会社が⑴組合結成を妨害し、組合

破壊工作を行なったこと、⑵組合員Ａ1（以下「Ａ1」という）を解雇したこと、⑶組合員Ａ6（以下「Ａ6」という）にキリン乳業への出向を命じ、これに従わなかったとして同人の就労を拒否していること、⑷組合員Ａ2（以下「Ａ2」という）、同Ａ3（以下「Ａ3」という）、同Ａ4（以下「Ａ4」という）、同Ａ5（以下「Ａ5」という）およびＡ11（以下「Ａ11」という）を解雇したこと、⑸団体交渉を拒否していること、⑹昭和47年夏季一時金、同年冬季一時金および同年臨時昇給において、組合員に対して不利益な取扱いを行なったことが、いずれも不当労働行為であるというものである。

なお、Ａ1、Ａ2、Ａ3、Ａ11、Ａ4、Ａ5およびＡ6は、大阪地方裁判所に対して、従業員地位保全および賃金支払いを求める仮処分申請を行ない、昭和47年12月15日、同裁判所はこれを認容する決定を下した。

しかし会社は、仮処分決定後、Ａ1らに対して賃金は支払っているが就労を拒否し続けている。

第３　組合結成の経緯について

⑴　47年４月ごろから富田工場ではＡ12（以下「Ａ12」という）およびＡ6が、大阪工場ではＡ1がそれぞれ中心となって労働条件の改善等を目的として労働組合結成の動きが起り、Ａ2、Ａ3、Ａ4、Ａ5およびＡ11（以下、同人らを総称して「Ａ2ら５名」という）を含む富田工場および大阪工場の従業員約27名が、組合結成に賛同する署名（以下「賛同署名」という）を行なった。

なお、賛同署名を行なった者は、全員組合結成準備委員と呼称された。

⑵　５月７日、組合結成準備委員14名が集まり、組合結成大会を開き、組合規約を定めＡ12が執行委員長に選ばれた。

第４　組合結成および組合運営に対する会社の言動について

１　認定した事実

⑴　47年５月４日、組合結成の動きを知った取締役兼富田工場長Ｂ2（以下「Ｂ2工場長」という）は、富田工場事務所（以下、単に「工場事務所」という）にＡ12を呼び出し、同人に組合結成準備委員の構成や組合結成の趣旨について説明を求めるとともに、「な

ぜ組合結成について相談してくれなかった。組合をつくったら当然その責任はとってもらう」と述べた（以下これを「5.4B_2発言」という）。

⑵　５月６日、B_2工場長は、富田工場主任B_3（以下「B_3主任」という）、同B_4（以下「B_4主任」という）、C_1（以下「C_1」という）およびC_2（以下「C_2」という）の要請によるとして、勤務時間中に機械を止めて富田工場の従業員全員を集め、「組合結成は、すっきりした形で行なえ」と述べたうえ、A_6に組合結成の趣旨を説明するよう求めたが、遅れてその場に来たA_{12}にそのような行為は組合結成に介入するものであると抗議されたため、同工場長は退席した。この集りの後、C_3（以下「C_3」という）およびB_4主任が組合結成に反対であるとして、賛同署名を取り消した。

なお、B_3主任、B_4主任、C_1、C_2のうちC_2は賛同署名を行なっていなかった。

同日夜、B_2工場長は、賛同署名を行なったC_4（以下「C_4」という）の自宅に電話をし、同人に「男は皆脱退した。それでも組合に残るか」と述べ、また、賛同署名を行なったA_8（以下「A_8」という）に対し「組合に加入したら今後は口をきかない」と発言した（以下、このB_2工場長の言動を「5.6B_2発言」という）。

⑶　５月８日、B_2工場長はA_{12}にキリン乳業への出向を命じたが、同人はこれを拒否した。

なお、会社は事前にA_{12}に対し出向について説明を行なったり、同人の同意を得ようとしたりしたことはなかった。

⑷　５月 11 日、前記C_3の妻で富田工場の事務員でもあるC_6（以下「C_6」という）が自宅にA_{11}、C_4ら数名の女子組合員を集め組合の活動状況を尋ねた。

⑸　５月 12 日朝、A_{12}が富田工場内にある会社従業員寮（以下、単に「寮」という）から出勤したところ、B_2工場長は、A_{12}に対し同日以降、工場内への立入りを禁ずる旨述べた。そのため、A_{12}が就労をあきらめいったん寮に引き帰したのち外出したところ、工場事務所前で専務取締役B_5（以下「B_5専務」という）は、出向命令を拒否したとしてA_{12}を壁に押しつけ、また同人の首をしめるなどの行為をした。

しかし出勤してきたA_4、A_{11}にその現場を目撃されたため、B_5専務は、途中から

加わったＢ２工場長とともにＡ１２を工場事務所内に連れ込み、さらに同人を押し倒し馬のりになり首をしめるなどの暴行を加えた。そしてＢ５専務は、Ａ１２に「ここは、おれの家だから、すぐ寮を出ていけ」と述べ、Ａ１２に同人の荷物をまとめさせたうえ、Ｂ２工場長がＡ１２を会社の車で強制的に滋賀県にある同人の実家へ送った。

⑹　５月 13 日、Ａ１２は、身分関係を明確にするため、大阪工場に赴いたが、Ｂ５専務らは不在であった。

そこで、同人が同工場事務所で待っていたところ名古屋にいたＢ１社長から電話があり、同社長はＡ１２に対してキリン乳業へ出向するよう命じた。しかし、同人がこれを拒否するとＢ１社長は「おまえの家族を皆殺しにしてやる」と述べた。

⑺　同日、会社は、Ａ１２を解雇した。（以下、５月８日のキリン乳業への出向命令に始まる会社のＡ１２に対する一連の行為を総称して「Ａ１２に対する出向命令等」という）

なお、その後同人は組合を脱退し、またキリン乳業から退職届を出すようにと要請されて同社に退職届を提出した。

⑻　同日午前 10 時ごろ、非組合員であるＣ３は、Ｂ２工場長に依頼されて富田工場の休憩室に女子組合員全員を集め「会社は、組合員は解雇するといっているので組合を脱退せよ」と述べた。これを聞いた組合員らは、Ｃ３に抗議するとともに、騒ぎを聞いて途中から参加したＡ６をまじえて工場事務所に赴き、Ａ２、Ａ３およびＡ１１が中心になってＢ２工場長に上記のＣ３発言について強く抗議し、組合員を解雇する理由を明らかにするよう求めた。しかし、Ｂ２工場長は、回答を拒否し、さらに同日午後、女子組合員を１人づつ工場事務所に呼び出し組合活動から手を引くよう説得したが、組合員らは、全員これを拒否した（以下、上記のＣ３の発言およびＢ２工場長の説得行為を「5.13Ｃ３・Ｂ２発言」という）。

⑼　５月 27 日、就業時間中である午前 11 時 30 分ごろから約１時間にわたって大阪工場食堂において従組の結成大会が開催されたが、この大会に参加した富田工場の従業員らの送迎には、会社の車が利用された。

また、従組の結成に中心的な役割を果たしたのは会社の主任Ｂ６（以下「Ｂ６主任」

という)、同Ｂ７、同Ｂ８（以下「Ｂ８主任」という）らであったが、同人らは、就業時間中に公然と従組への加入を呼びかけ、さらにＢ８主任は、パートタイムの従業員に対して「従組に入れば本工にしてやる」と述べていた。

２　判断

⑴　5.4Ｂ２発言について

会社は、一部の従業員からＢ２工場長に対して、「賛同署名を行なったら本人の承諾もなしに組合結成準備委員にさせられており、また、組合結成の趣旨も不明であるので、組合結成の中心人物であるＡ１２から説明を聞いてほしい」旨の要請があったため、同工場長がＡ１２に賛同署名者全員に納得できる説明を行なうよう述べただけであると主張する。

しかしながら、労働者は使用者と協議したり、使用者の許可を得たりすることなく自由に労働組合を結成できるものであり、使用者が、これに干渉してはならないことはいうまでもない。

しかるに、Ｂ２工場長は、かりに一部従業員から要請があったとしても、本来組合内部の問題である組合結成準備委員の構成や組合結成の趣旨についてＡ１２に説明を求め、さらには組合結成について、会社に相談することを強要し、相談もなく組合を結成したら責任をとってもらうと強迫しているのであって、このようなＢ２工場長の発言は、明らかに組合結成を妨害するものと言わざるを得ない。

⑵　5.6Ｂ２発言について

会社は、組合結成について従業員間に感情の対立、もつれがあり、そのため従業員の士気が上がらず、会社としても放置できなくなり、また、Ｂ３主任、Ｂ４主任、Ｃ１およびＣ２からＢ２工場長に組合結成について納得できない点があるとして、組合結成の責任者に説明を求めてほしい旨要請があったため、富田工場の全従業員を集め、Ａ６に組合結成の趣旨の説明を求めただけであると主張する。

しかしながら、組合結成について従業員間に会社として放置できないほどの感情の対立、もつれがあり、会社の業務遂行に支障をきたしたとの事実は認められず、また、

一部の従業員の要請があったとしても、明らかに会社側の利益代表者とみられるＢ２工場長が、組合内部の問題である組合結成の手続や組合結成の趣旨について発言し、説明を求めることは、組合結成に対する支配介入といわざるを得ない。

また、Ｂ２工場長のＣ４およびＡ８に対する前記認定の発言は、明らかに組合加入を妨害するものである。

⑶　Ｃ６が自宅に組合員を集めたことについて

５月 11 日、Ｃ６がＡ１１、Ｃ４ら数名の女子組合員を集め組合の活動状況について尋ねたことは、前記認定のとおりであるが、同人は非組合員であり賛同署名を行なっておらず、何ら組合と関係のない立場にあり、その他同人が組合の活動状況について組合員にわざわざ尋ねることの個人的動機があったとの事情も認められない。一方、前記判断のとおり会社は、組合の結成についてこれを嫌悪し、種々の妨害工作を行なっているのであって、かかる状況を総合すればＣ６の行為は、会社の意を受けてなされた組合の運営に対する支配介入行為と判断され、会社がその責を負わねばならない。

⑷　Ａ１２に対する出向命令等について

会社は、冷蔵庫要員として 46 年暮にキリン乳業から会社に派遣されて来たＢ６主任の派遣期間は 47 年春ごろまでの予定であったが、同人からその後も会社で働きたい旨の申出があり、また、同人は会社にとって必要な人材であったため、同人を会社に留めた。そのため、同人の代わりに会社従業員を１名キリン乳業へ出向させなければならなくなり、Ａ１２の実家が名古屋に近い滋賀県にあり、さらに同人が寮に居住している関係上引越が容易である点をも考慮して、同人に出向を命じたと主張する。

しかしながら、46 年暮から 47 年春ごろまでは、富田工場では、主として豚まんじゅうの製造が行なわれており、冷蔵庫要員が必要であったとは考えられず、しかも、冷蔵庫要員が最も必要とされるのはアイスクリーム製造の繁忙期に入る春以降であり、会社はＢ６主任を 47 年春以降も勤務させていることからみれば、Ｂ６主任の会社への派遣予定が 47 年春ごろまででであったとの会社主張は措信できず、したがって、Ｂ６主任に代わる会社従業員を１名キリン乳業へ出向させる必要はなかったものと思料

される。

それにもかかわらず、会社は、組合が結成され、A12が執行委員長に就任した翌日に突然、同人に対しキリン乳業への出向を命じ、同人がこれを拒否したところ、同人に暴行を加え、さらに退寮を命じたうえ同人を解雇しているのであって、このような会社の一連の行為は、A12が解雇された日に後述のとおり大阪工場でも組合の中心人物であったA1が解雇されていることなどをもあわせ考えれば、組合の執行委員長であったA12を企業外に排除し、もって組合組織の弱体化ないしは破壊を企図したものと言わざるを得ない。

⑸　5.13C3・B2発言について

５月 13 日、C3がB2工場長に依頼されて、勤務時間中であるにもかかわらず、女子組合員全員を富田工場の休憩室に集めたこと、その際同人が「会社は組合員を解雇するといっているので組合を脱退せよ」と述べたこと、同日午後、B2工場長が女子組合員を１人づつ工場事務所に呼び出し、組合活動から手を引くよう説得したことは、前記認定のとおりであるが、かかる行為は、明らかに組合脱退を慫慂する行為であると言わざるを得ない。

⑹　従組の結成について

組合は、会社は組合を破壊するためB6主任らを使って従組を結成させたと主張する。

たしかに、前記認定のとおり、会社が従組の結成に多大の便宜を供与したことは明白である。しかしながら、これらの事実のみから直ちに、会社が従組を結成させたとは断じ難い。

また、組合は、前記認定の事実以外に組合の主張を裏づける何らの疎明も行なっていないから、組合の主張は採用できない。

⑺　結論

以上判断したとおり、5.4B2発言、5.6B2発言、５月 11 日のC6の行為、A12に対する出向命令等および5.13C3・B2発言は、いずれも労働組合法第７条第３号に該当

する不当労働行為と言わざるを得ない。

第５　A_1に対する解雇について

１　認定した事実

⑴　A_1は、46 年５月に入社し、大阪工場で同年６月まで、かき氷の製造に従事し、翌７月からあんたき作業に従事した。同人が従事したあんたきは、１回の作業に約４時間を要し、同人は、１日に２回、この作業を行なっていた。

なお、同人があんたき作業に従事していた期間中、４時間以上残業した日はなかった。

⑵　その後A_1は、46 年８月にアイスクリーム製造担当に配置され、翌９月までその作業に従事した。アイスクリーム製造でのA_1の仕事は、起動前の準備作業、機械器具の調整、点検および修理、作業終了後のあと始末等であり、１ヵ所に滞留して行なう作業ではなかった。

⑶　46 年 10 月にA_1は、男女それぞれ数名づつの従業員とともに富田工場に派遣され、47 年１月末まで豚まんじゅうの製造に従事した。A_1が富田工場に派遣されていた当時、豚まんじゅうの中にタバコの吸殻が入るという事件があった。そのため、副社長B_9（以下「B_9副社長」という）は、富田工場の全従業員を集め製造場所ではタバコを吸わないよう注意し、B_2工場長が同工場内に禁煙の張紙をした。

しかし、この注意があった後も、A_1を含む多数の従業員は、従前同様、作業中にタバコを吸っており、会社も工場内に吸殻入れを設置するなど作業中の喫煙については、これを認めていた。

⑷　A_1は、47 年１月末ごろ、豚まんじゅう製造が終ったため、一緒に派遣されていた従業員（ただし、１名を除く）とともに再び大阪工場勤務となり、同工場であんたき作業に従事した。

⑸　A_1は、大阪工場および富田工場において勤務時間中に他の従業員と雑談することがあったが、他の従業員も勤務時間中に雑談しており、A_1がこのことについて会社から注意を受けたことはなかった。

⑹ A_1が入社以来解雇されるまでの間の欠勤日数および遅刻回数は次のとおりである。

期　間	欠勤日数	遅刻回数	勤務場所
46年5月～46年9月	5日	1回	大阪工場
46年10月～47年1月	8	14	富田工場
47年2月～47年5月	3（2回届出用紙を出している。）	1	大阪工場
計	16	16	

同人は、入社以来解雇されるまでの間に16回欠勤したが、欠勤する場合は事前に口頭または電話で、大阪工場長B_{10}（以下「B_{10}工場長」という）、またはB_2工場長に届けており、その際、同工場長らから欠勤することについて注意を受けたことはなく、欠勤の届出用紙（以下、単に「届出用紙」という）の提出も47年2月までは求められなかった。

⑺ しかし、47年3月にA_1がB_{10}工場長に口頭で欠勤の届けを行なったところ、同工場長は届出用紙を提出するよう求めた。A_1は、この時に初めて届出用紙の存在を知り届出用紙を提出した。その後同人は、4月にも届出用紙を提出して欠勤した。

⑻ A_1は、富田工場に派遣された際B_9副社長に対して、通勤距離が長くなったので毎朝大阪工場から会社の車で富田工場に送るよう要求した。これに対してB_9副社長は、会社の車で送る旨約束した。

しかしながら、この約束は果たされなかった。

⑼ A_1の富田工場における14回の遅刻時間はほとんどが数分にすぎず、B_2工場長は、富田工場派遣に伴い通勤距離が長くなったことより10分程度の遅刻はやむを得ないとしており、A_1は遅刻について注意を受けたことはなかった。

⑽ A_1は、大阪工場における組合結成活動の中心となって従業員の組織化に努め、組合結成後は組合役員として活動し、A_{12}が解雇された後は、同人に代わって執行委員長に就任した。

⑾ 5月12日、B_5専務は、A_1に対して口頭で翌13日づけで解雇する旨通告した。これに対してA_1は、同専務に抗議するとともに解雇の理由を明らにするよう求めたと

ころ、同専務は、勤務態度が悪いこと、職場をよく離脱することならびに他の従業員より欠勤が多いことを解雇理由としてあげた。

2　判断

会社は、A1は、①作業が遅い、②職場離脱をする、③作業中タバコを吸う、④勤務時間中雑談を行ない、他の従業員の作業を妨害する、⑤無断欠勤および遅刻が多い、⑥自発的に仕事を行なわない、など同人の勤務態度は不良であり、再三注意したが聞き入れず､将来も更生の見込みが全くなかったのでやむを得ず解雇したものであると主張する。

よって、以下これらの点について判断する。

⑴　作業遅延について

会社は、A1のあんたき作業が遅く、４時間で終るべき作業に６時間も要しており、そのため他の作業に支障をきたし、また、豚まんじゅうの製造に従事していた時にも作業遅延が目立ったと主張する。

しかしながら、前記認定のとおり、A1はあんたき作業を１日２回行なっており、そのためには、会社主張に従えば同人は、毎日４時間以上残業を行なわなければならなかったことになるが、このような事実は認められず、また、同人があんたき作業や豚まんじゅうの製造に従事した際、同人の作業遅延により他の作業に支障をきたしたとの事実も認められない。

したがって、A1に作業遅延があったとの会社主張は措信できない。

⑵　職場離脱について

A1は、アイスクリーム製造に配置されていた期間、離席することがあったが、これは、同人が、機械器具の調整、点検および修理等に従事していたため、職務上の必要から離席することがあったものと認められ、また、同人があんたき作業、豚まんじゅうの製造に従事した期間職場を離脱し、作業に影響を与えたとの事実も認められないことよりすれば、会社主張は採用できない。

⑶　作業中の喫煙について

前記認定のとおり、A1が作業中に喫煙していたこと、他の多くの従業員も作業中に

喫煙していたこと、しかもこれについて、会社は富田工場の全従業員に対し、１回だけ注意したことはあるが、その後も会社は工場内に吸殻入れを設置して作業中の喫煙を認めていたことからみて、この点について同人のみを特に責めるのは失当と言わざるを得ない。

⑷　勤務時間中の雑談について

Ａ１が勤務時間中に雑談を行なっていたことは認められるが、他の従業員も同様に雑談を行なっており、同人のみを責めるのは失当であり、しかも同人の雑談により、他の徒業員の作業が妨害されたとの事実は認められず、また、会社が同人に注意したこともないことからみて、会社主張は採用できない。

⑸　無断欠勤および遅刻について

①　Ａ１は、46 年５月に入社して以来 47 年５月に解雇されるまでの間 16 回欠勤したが、同人は、欠勤するにあたって 47 年２月までは口頭または電話で会社に連絡していたこと、その際同人は、届出用紙の存在を知らず、また、会社からその提出を求められたこともなかったこと、47 年２月以降の２回の欠勤に際しては会社の求めに応じて届出用紙を提出していることより、Ａ１の欠勤は無断欠勤とは言えず、また、同人は会社から欠勤について注意を受けたことはなかったことからみて、会社は、同人が欠勤することを承認していたものと思料され、したがって、会社が同人を欠勤日数が多いとして非難するのは納得し難い。

②　またＡ１は、入社以来解雇されるまでの間 16 回遅刻しているが、このうち 14 回は同人が富田工場に派遣されていたときのものであって、会社が車で送るとの約束を果さなかった事情もあり、かつ、遅刻時間もほとんどが数分であったので、会社は同人の遅刻はやむを得ないとして同人に注意もしていないことなどから判断すれば、会社が遅刻回数が多いとして同人を非難するのは失当である。

⑹　自発的に作業を行なわないとの点について

会社は、Ａ１は自発的に作業を行なわず、富田工場に派遣した時も朝 30 分程の早出もせず、また、再度大阪工場勤務になった後も、休憩時間が経過しているにもかかわ

らず自らの作業を開始しなかったと主張する。しかしながら、A1が自発的に作業を行なわず、休憩時間経過後も自らの作業を開始しなかったとの主張については、これを認めるに足る疎明はない。また、朝の早出について、会社は、男子従業員は始業時刻より 30 分程早出をして機械の点検、調整、洗浄等を行なうべきであると主張するが、労働者は労働契約上始業時刻前には就労義務を負っていないのであるから、会社がA1を 30 分の早出を行なわなかったと非難するのは失当と言わざるを得ない。

⑺　以上のとおり会社の主張は、いずれも失当であり、同人が活発な組合活動を行なっていたことならびに前記第４で判断したとおり会社は組合を嫌悪していたことなどの諸事情を総合すれば、A1に対する本件解雇は、会社が同人の活発な組合活動を嫌悪し同人を不利益に取扱い、ひいては組合組織の破壊を意図してなした労働組合法第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言わざるを得ない。

第６　A2ら５名に対する解雇について

１　認定した事実

⑴　47 年５月 15 日、会社は、事業縮小による人員整理を理由に、A2、A3およびA11を解雇した。

⑵　同日、A4およびA5は、A2らの解雇およびA12に対する暴行事件について、B2工場長に抗議した。

⑶　同月 16 日、会社は、A2らに対すると同じ理由により、A4およびA5に対して６月 16 日づけをもって解雇する旨通告した。

⑷　６月１日、会社は、A4およびA5に対して、何ら理由も告げることなく同日以降工場への立入りを禁止してその就労を拒否し、賃金も支払わなかった

⑸　なお、人員整理の対象となった者は、A2ら５名のみであり、全員組合員であった。

⑹　富田工場には、アイスクリーム製造のための機械装置（以下「バイターライン」という）が２機あり、例年２月から３月末にかけては、２機とも午前８時 30 分から午後５時まで稼動し（以下、この稼動状態を「２工程」という）、４月は、１機は午後５時に稼動を停止するが、他の１機は午後９時まで稼動していた（以下、この稼動状態を

「３工程」という)。そして、アイスクリーム製造の繁忙期に入る４月末以降は、２機とも午後９時まで稼動していた（以下、この稼動状態を「４工程」という)。

⑺　47 年のバイターラインの稼動状態は、３月末ごろまでは例年同様２工程であったが、４月は２工程が主で、５月は４工程の日もあったが３工程の日の大部分であり、例年に比較して稼動率がほぼ１工程低下していた。

⑻　しかし、会社は、４月 29 日および５月３日の休日も全員出勤させて操業するとともに、５月 20 日ごろから昼の１時間の休憩時間もバイターラインを稼動し、また、午後９時の稼動停止時刻を約１時間延長して午後 10 時ごろまで稼動した。なお、バイターラインを連続運転した場合は、休憩時間中に稼動を停止した場合に比較して、約２時間稼動時間を延長したのと同様の効果があり、したがって、５月 20 日以降は例年にくらべ、約１時間の操業短縮にあたる稼動状態にあった。

⑼　A_2ら５名が解雇された当時、富田工場には同人らを含めて本工の女子業員が 21 名おり、さらにパートタイムの女子従業員（以下「パートタイマー」という）が 10 名（午前中勤務する者５名、夜間勤務する者５名）いた。

⑽　例年２工程により操業する場合は、バイターラインおよび箱張り作業に 17、8 名の女子従業員が配置され、３工程により操業する場合は、夜の工程には夜間勤務のパートタイマーと数名の本工の女子従業員が配置されており、47 年も同様であった。

⑾　会社は、A_2ら５名の解雇に際し、従業員に希望退職者を募ることもなく、またパートタイマーの人員整理も行なわず、A_2ら５名の解雇後は、かえって午前中勤務のパートタイマーの勤務時間を４時間半延長して１日勤務としたり、A_2ら５名の解雇前後数ヵ月にわたり、大阪工場の門前に男女従業員募集の広告看板を立てかけていた。

⑿　なお、A_{11}は 48 年１月１日組合を脱退した。

２　判断

会社は、A_2ら５名を解雇したのは、営業成績不振のため、例年に比較して１工程操業短縮した結果、1 工程分の人員５名が余剰となったので人員整理の必要が生じたところ、勤務態度、勤務成績の良くない者を対象に人選した結果、A_2ら５名が人員整理の対象と

なったのであって、何ら不当労働行為にあたらないと主張する。

よって、以下判断する。

⑴　まず、会社の操業度を１工程短縮したために５名の余剰人員が生じたとの主張についてみると、たしかに、47 年４月および５月の操業度が例年にくらべて１工程少なかったことは前記認定のとおりであるが、Ａ₂ら５名が解雇された直後の５月 20 日ごろからは、バイターラインの連続運転および１時間の稼動時間の延長によって実質的には例年にくらべ約１時間の操業短縮にあたる状態にすぎなかったことも前記認定のとおりである。

⑵　また、２工程による操業時は、本工の女子従業員 17、8 名およびパートタイマー５名が配置され、３工程の操業時には、さらに数名の本工女子従業員と夜間勤務のパートタイマーが必要とされたことは前記認定のとおりである。

⑶　ところで、Ａ₂ら５名が解雇された当時、富田工場は３工程の操業を行ない、当時、Ａ₂ら５名を含めて本工の女子従業員は 21 名であったことから、本工の女子従業員には余剰人員はなかったと判断される。

⑷　しかして、このことは、Ａ₂ら５名の解雇後、会社が午前中勤務のパートタイマーの勤務時間を４時間半延長したり、バイターラインを連続運転するなど人員不足を補うものと認められる種々の方策を講じていることからも容易に判断しうるところである。

⑸　次に会社は、Ａ₂ら５名の解雇を操業短縮による人員整理と称しながら、事前に希望退職者を募ったり、パートタイマーを整理するなどの方法を講じず、かえって男女従業員募集の広告看板をＡ₂ら５名の解雇後も大阪工場の門前に立てかけていたのであって、これらの点からも人員整理の必要があったとはとうてい認められない。

⑹　しかも、解雇された者はＡ₂ら５名のみであり、同人らは、前記第３および第４において認定したとおり、組合結成当初から組合に加入しており、その後も積極的に組合活動を行なっていた者である。

⑺　さらに、会社はＡ₄およびＡ₅に対して何ら理由も告げずに就労を拒否しているが、その不当なことは論をまたない。

⑻　以上の諸事実に、前記第４において判断したように会社が組合を嫌悪していたとの事情をあわせ考えれば、A2ら５名の勤務態度、勤務実績について判断するまでもなく、会社がA2ら５名を解雇し、かつA4およびA5の就労を拒否したのは、同人らが組合員であることないしは積極的に組合活動を行なっていたことを嫌悪し、同人らを会社から排除し、もって組合組織の破壊を企図したものといわざるを得ず、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。

なお、A11は、本件審問終結時、すでに組合を脱退しているので、同人に対する不利益取扱いについては救済の必要を認めない。

第７　A6に対する出向命令および就労拒否について

１　認定した事実

⑴　A6は、45 年１月に入社して以来富田工場の製造係に配置され、フリーザーの運転に従事していたが、46 年２月からしばらくの間、大阪工場において試験係の業務をも兼務した。

⑵　試験係の業務内容は、製品中の一般細菌や、大腸菌を培養して肉眼で検査することであり、専門的知識は必要とされず、実際の検査は、A6が指導したパートタイマーが専任で行なっていた。

なお、A6は試験係を兼務するに先立ち、45 年 12 月に、１、２週間、細菌問題について雪印乳業の講習を受けていた。

⑶　A6は、会社から勤務態度、勤務成績は優秀であるとの評価を受け、同僚の評判もよかった。

⑷　A6は、A12とともに富田工場における組合結成の推進者であり、組合結成後は書記長として同工場における組合活動の中心的存在であった。

⑸　47 年５月 13 日、B9副社長は、A6の父親が在住する松山市に赴き、入院中の父親に、A6が組合活動を活発に行なっている旨報告するとともに、同人が組合活動から手をひくよう説得してほしい旨述べた。

⑹　５月 15 日、A6の父親は、工場事務所に電話をかけ、A6に対して「13 日にB9副社

長がきた。組合活動をやめるよう説得してくれと頼まれた。いっぺん田舎に帰ってこないか」と述べたが、A6は、「組合活動は今後も続けていく」と答えた。

⑺　なお、その時、同事務所には、B9副社長、B5専務らがいたが、A6の電話終了後、B9副社長は同人に対して、電話の内容や、今後も組合活動を続ける意思があるかを尋ねた。これに対してA6が組合活動を続ける旨答えたところ、B9副社長は、「それなら、すぐ寮を出て行け」と述べた。そこでA6がこれに抗議したところ、B5専務が、行先もいわず「出向しろ」と命じたが、同人はこれを拒否した。

⑻　同日夜、A6の寮室にキリン乳業への出向を命じる文書が投げ込まれていたが、A6は翌16日、B2工場長に出向を拒否する旨述べた。その後、A6は出向を拒否したことを理由に就労を拒否され、賃金も支給されていない。

⑼　なお、A6は、前記退寮命令について、大阪地方裁判所に住居の確保を求める仮処分申請を行ない、これが認められたため、その後も寮に居住している。

⑽　従来、会社はキリン乳業へ業務上の必要性から従業員を出向させたことはなく、本人の希望により出向させたことが１回あった。

２　判断

会社は、A6は他の従業員との仲が悪く、会社としてもその処遇について苦慮していたところ、47年２月ごろ、キリン乳業から試験係要員を派遣するよう要請があったため、過去に試験係の経験があり、会社の寮に居住し、独身でもある点を考慮してA6に出向を命じたもので、同人の将来のことを考慮してなした措置であり、また、同人が出向命令を拒否したので、就労を拒否したもので、いずれも何ら不当労働行為にあたらないと主張する。

よって、以下判断する。

⑴　会社は、A6が他の従業員と仲が悪く、その処遇に苦慮していたと主張するが、このような事実は認められず、かえって同人の勤務態度、勤務成績は優秀であり、従業員の評判もよかったことが認められるので、会社主張は措信し難い。

⑵　次に会社は、キリン乳業より試験係要員の派遣の要請があったため、A6に出向を命

じたと主張するが、前記認定のとおり、本人から希望のあった場合を除き、従前会社からキリン乳業への出向を命じた例はなく、しかも試験係の作業内容は特に専門的知識を必要とせず、パートタイマーが行なえる程度のものであることからすれば、キリン乳業に試験係の作業を行なえる従業員がいなかったとは考えられず、また、本件出向命令にいたるまでＡ６に何らの意向打診も行なっていないことからみて、キリン乳業から派遣の要請があったとの会社主張は措信しがたい。

⑶　結局、前記認定のとおり、Ｂ５専務がＡ６に対して出向を命じた経過からみて、本件Ａ６に対する出向命令は、同人の活発な組合活動を嫌悪した会社が、同人を会社から排除し、もって同人の組合活動を妨害するとともに組合組織の破壊を企図したものといわざるを得ず、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。

⑷　前記認定のとおり会社は、Ａ６がキリン乳業への出向命令を拒否したことを理由に同人の就労を拒否し、賃金を支払っていないが、本件出向命令は前記判断のとおり不当労働行為であるから、Ａ６がこれを拒否したのは当然である。

したがって、会社のＡ６に対する就労拒否および賃金不払いも、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といわざるを得ない。

第８　団体交渉拒否について

１　認定した事実

⑴　47 年５月 24 日、組合は会社に対して文書で、組合員の解雇を撤回すること、組合活動を妨害しないことを確約すること、組合事務所を設置することならびに労働基準法を厳守することを要求し（以下、これらの要求を「解雇撤回等要求」と総称する）、これらの要求について団体交渉の開催を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。

⑵　組合は、６月 24 日づけで夏季一時金についての要求書を会社に提出し、同時に同日づけ文書で解雇撤回等要求についての回答を求めるとともに、同月 30 日に団体交渉を開催するよう申し入れた。これに対して会社は、①夏季一時金については目下検討中であり決定次第回答する、②同月 30 日の団体交渉については都合が悪く応じられない、③次の条件（以下「団交ルール」という）を組合が承認するならば、後日団体

交渉に応じる旨回答した。

ア　交渉時間は原則として１時間 30 分とする。

イ　交渉委員は会社側３名、組合側も３名程度とする。

ウ　交渉議題は夏季一時金に限る。

エ　交渉委員以外は団体交渉への出席を禁止し、喧噪にわたることおよび監禁等に類する行為を一切しない。

⑶　これに対して組合は、①交渉議題は夏季一時金のほかに解雇撤回等要求も含まれる、②団交ルールは一方的制限条件であり認められない、として改めて７月３日に団体交渉を開催するよう申し入れた。しかし会社は、解雇撤回等要求については、要求書を受理した記憶がないと述べ、要求書の提出があり次第、団体交渉の日時、場所を連絡する旨回答し、同月３日の団体交渉には応じなかった。

⑷　そこで組合が、７月４日、解雇撤回等要求についての要求書を再び会社に提出し、同月８日に団体交渉を開催するよう申し入れたところ、会社は、団交ルールを承認するならば応じてもよい旨回答し、組合がこれを拒否したため同月８日の団体交渉は開催されなかった。

⑸　組合は、その後も 47 年冬季一時金について再三にわたり文書で団体交渉開催の申入れを行なったが、会社はいずれも組合が団交ルールを認めないかぎりは団体交渉には応じられないとしてこれを拒否し、本件審問終結時にいたっても団体交渉は開催されていない。

⑹　なお、会社は、従組とは団体交渉を行なっている。

２　判断

会社は、団体交渉要員である役員が甚だ多忙で、組合の団体交渉開催の申入れに応じることができなかっただけであり、組合とは種々の案件について話し合っていると主張する。

よって、以下判断する。

⑴　組合の再三にわたる団体交渉開催の申入れに対して、会社が、都合が悪いとか、組

合が団交ルールを承認しないとの理由で一切これに応じていないことは前記認定のとおりである。

⑵　ところで、会社は、団体交渉要員である役員が多忙なため、団体交渉に応じられなかったと主張するが、このような理由によって、一切団体交渉に応じない会社の態度は是認できない。

⑶　さらに、会社は団交ルールを組合が承認することを団体交渉開催の前提条件としているが、本来、このようなルールは労使双方が協議を尽した後に取り決められるべきことであって、本件のように、会社が組合に対して、一方的に自己の主張を押しつけ、それを承認することを団体交渉開催の前提条件とすることが不当なことはいうまでもない。

⑷　以上、要するに会社の態度は、正当な理由もなく団体交渉を拒否するものであって、労働組合法第７条第２号に該当する不当労働行為である。

第９　47 年夏季一時金、同年冬季一時金および同年臨時昇給について

１　認定した事実

⑴　47 年夏季一時金について

①　47 年夏季一時金は、同年１月から６月までの就労時間数に所定係数を乗じた時間給、一律に支給される基礎ならびに協力費からなり、このうち協力費のみが考課査定の対象となる。

②　富田工場における女子従業員の協力費の査定結果は第１表のとおりであり、組合員であるA_{7}、A_{8}、A_{9}およびA_{10}（以下「A_{7}ら４名」と総称する）の協力費は、いずれも最低額であった。

⑵　47 年冬季一時金について

①　47 年冬季一時金は、基本給の 1.5 ヵ月分、同年７月から 11 月までの就労時間数に所定係数を乗じた時間給、上記期間中の欠勤日数による控除部分ならびに評価加算からなる。このうち評価加算のみが考課査定の対象となり、出勤率、勤務態度について１（最低）から５（最高）までの５段階評価（平均は３）を行ない、その結

果に基づき査定される。なお、A_7ら４名の評価は平均以上の４であった。

② 富田工場における女子従業員の評価加算の査定結果は第２表のとおりであり、A_7ら４名の平均額はその他の女子従業員（以下「非組合員」という）の平均額を下まわっていた。

第１表 昭和 47 年夏季一時金における協力費の査定結果

氏　　名	協力費（円）
C_2	19,400
C_1	14,800
C_{10}	11,800
C_7	16,300
C_8	16,300
C_{11}	12,800
C_9	18,300
C_{12}	10,000
C_4	11,000
○A_7	5,000
C_{13}	16,300
○A_8	5,000
○A_9	5,000
○A_{10}	5,000
C_{14}	11,000
組合員平均	5,000
非組合員平均	14,363

（注） ○印は組合員

第２表 昭和 47 年冬季一時金における評価加算の査定結果

氏　　名	評価加算（円）
C_2	51,700
C_1	29,200
C_{10}	17,200
C_7	43,800
C_8	47,800
C_{11}	14,200
C_9	43,700
C_{12}	23,000
C_4	30,900
○A_7	16,900
C_{13}	13,200
○A_8	15,200
○A_9	15,700
○A_{10}	31,500
C_{14}	49,000
組合員平均	19,825
非組合員平均	33,063

（注） ○印は組合員

⑶ 47 年臨時昇給について

① 会社は、47 年 11 月 21 日づけで臨時昇給を実施したが、富田工場における女子従業員の昇給率および昇給額は第３表のとおりであり、A_7ら４名の平均昇給率は、非組合員の平均昇給率を下まわっていた。

なお、この昇給は同年７月から 11 月までの出勤率および勤務態度についての評価に基づいて実施されたもので、１（最低）から５（最高）までの５段階評価（平均は３）によるもので、A_7ら４名の評価は平均以上の４であった。

② 47 年臨時昇給が実施された同年 11 月 21 日の前日に班長、副班長制度が制定され、C_2、C_7、C_8およびC_9（以下「C_2ら４名」と総称する）が班長、副班長に命ぜられた。

第３表　昭和 47 年臨時昇給の査定結果

氏　　名	昇給前賃金（円）	昇給率（％）	昇給額（円）
Ｃ２	1,350	8	108
Ｃ１	1,310	7	98
Ｃ１０	1,250	6	75
Ｃ７	1,350	8	108
Ｃ８	1,350	8	108
Ｃ１１	1,250	5	63
Ｃ９	1,350	8	108
Ｃ１２	1,250	5	63
Ｃ４	1,300	6	78
○Ａ７	1,310	6	79
Ｃ１３	1,310	6	79
○Ａ８	1,310	6	79
○Ａ９	1,310	6	79
○Ａ１０	1,310	6	79
Ｃ１４	1,310	7	98
組合員平均	―	6	―
非組合員平均	―	6.72	―

２　判断

会社は、47 年夏季一時金、同年冬季一時金および同年臨時昇給における考課査定は、各従業員の出勤率、勤務態度に応じて合理的に査定したものであって何ら差別はしていないと主張する。

よって、以下判断する。

⑴　47 年夏季一時金について

①　47 年夏季一時金において、その査定部分である協力費について、Ａ７ら４名が非組合員に比較して、最低の査定を受けたことは前記認定のとおりであるが、この協力費について、会社は、各従業員の会社に対する貢献度によって査定したと主張する。しかしながら、具体的にどのような事実に着目して、それをどのように評価するのかについて、その評価基準も明確でなく、結局、主観的、恣意的な判断によってしか査定できないものと判断せざるを得ない。

② ところで、会社は、前記第４ないし第８において判断したとおり、組合結成以来組合の存在を嫌悪し、その破壊を企図しているのであって、主観的恣意的な考課査定において、組合員らが低く査定されるおそれのあることは否定できない。

③ また、A₇ら４名の会社に対する貢献度が非組合員にくらべて劣っていたとの事実を認めるに足る疎明もない。

④ 以上の諸点を総合すれば、A₇ら４名の協力費を最低に査定した会社の措置は、同人らが組合員であることを嫌悪して同人らに不利益を課し、ひいては組合組織の弱体化を意図してなしたものと判断され、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。

⑵ 47 年冬季一時金について

① 47 年冬季一時金においてその査定部分である評価加算について、A₇ら４名の平均額が非組合員の平均額を下まわったことは前記認定のとおりである。

② 会社は、評価加算は出勤率、勤務態度について５段階評価を行ない、その結果に基づいて査定したと主張するが、前記認定のとおり、A₇ら４名の評価は平均以上の４であり、したがって、同人らの平均額が非組合員の平均額を下まわることなど、本来あり得ないはずである。

それにもかかわらず、A₇ら４名の評価加算を全体として低く査定した会社の措置は、前記第４ないし第８の判断において明らかなとおり会社が組合を嫌悪していたことをあわせ考えれば、同人らが組合員であることを嫌悪して同人らを不利益に取扱い、ひいては組合組織の弱体化を意図してなしたものと判断され、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。

⑶ 47 年臨時昇給について

① 47 年臨時昇給において、A₇ら４名の平均昇給率が非組合員の平均昇給率にくらべて低かったことは前記認定のとおりである。

② ところで、前記冬季一時金についての判断におけると同様の理由から、A₇ら４人の平均昇給率も非組合員の平均昇給率を下まわることはあり得ないはずである。

それにもかかわらず、A7ら４名の昇給率を全体として低く査定した会社の措置は、冬季一時金におけると同様同人らが組合員であることを嫌悪して同人らを不利益に取扱い、ひいては組合組織の弱体化を意図してなしたものと判断され、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。

⑷　なお、会社は、非組合員のC2ら４名は、いずれも夏季一時金支給当時は女子従業員を総括監督する地位にあり、また、冬季一時金および臨時昇給支給当時は班長、副班長の役職にあったので、査定結果もよかったと主張するが、班長、副班長制度が制定されたのは臨時昇給が実施された 47 年 11 月 21 日の前日であったこと、女子従業員を総括監督する地位にあったというが一般女子従業員と具体的にどのように職務内容が異なるのか明らかでないことからみて会社主張は採用できない。

⑸　救済方法について

しかして当委員会としては、その救済としてA7ら４名の協力費、評価加算および昇給率の平均が非組合員の平均を下まわらず、かつA7ら４名の各人の最低が非組合員の最低を下まわらないよう再査定を命じるのが妥当であると考える。

なお、A7ら４名の各人の従来の査定結果を同人らに不利益に変更することを認めることは、組合員間の離間策に利用されるおそれがあるので、この点をも考慮して主文のとおり命ずる。

第 10　なお、組合は陳謝文の手交も求めているが、主文救済によって救済の実を果しうるものと考えられるから、その必要を認めない。

以上の理由に基づき、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 条によって、主文のとおり命令する。

昭和 48 年８月９日

大阪府地方労働委員会

会長　川　合　五　郎