大阪、昭47不19、昭48．9．5

命　　令　　書

申 立 人　総評全国印刷出版産業労働組合総連合会大阪地方連合会
第一新聞印刷労働組合

被申立人　第一新聞印刷株式会社

主　　文

1　被申立人は、A_1、A_2およびA_3に対し、昭和47年3月15日づけ役職解任がなされかったものとして取扱い、原職に復帰させなければならない。

2　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明瞭に墨書して、被申立人会社正面入口付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

総評全国印刷出版産業労働組合総連合会
大阪地方連合会第一新聞印刷労働組合
執行委員長　A_2　殿

第一新聞印刷株式会社
代表取締役　B_1

当社は、貴組合の意向を無視していわゆる新職制体制を実施し、貴組合員A_1氏、同A_2氏および同A_3氏の役職を解任し、また、代表取締役が貴組合に対し貴組合からの脱退を勧奨し、あるいは貴組合および上部団体を中傷する発言をしました。

これらの行為は労働組合法第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

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します。

以上、大阪府地方労働委員会の命令により掲示します。

3　申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理　　由

第１　認定した事実

1　当事者等

⑴　被申立人第一新聞印刷株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社および工場を置き、従業員65名で主に業界新聞、各府県市の広報紙などの印刷事業を営む株式会社である。

⑵　申立人総評全国印刷出版産業労働組合総連合会大阪地方連合会第一新聞印刷労働組合（以下「組合」という）は、会社の従業員36名で組織する労働組合であり、総評全国印刷出版産業労働組合総連合会大阪地方連合会（以下「地連」という）に加盟している。

⑶　会社の代表取締役Ｂ１（以下「Ｂ１」または「社長」という）は、第一印刷出版株式会社（以下「第一印刷」という）の代表取締役をも兼ね、さらに全日本印刷工業組合副理事長、大阪府印刷工業組合理事長などの職にある。

⑷　会社は、従前、新聞印刷株式会社と称していたが、昭和37年４月にＢ１が代表取締役に就任した際、現在の名称に変更し、それに伴って組合も従来の新聞印刷労働組合という名称を現在の名称に変更したものである。

2　昭和37年４月から本件発生にいたるまでの労使関係について

⑴　37年４月、当時、会社役員間の内紛から経営が危機状態にあった会社の代表取締役にＢ１が就任した。

⑵　Ｂ１は、代表取締役に就任するにあたって、会社と組合との間に締結されたすべての労働協約を破棄し、新たに、①組合は37年４月１日から40年３月31日まで争議行

為を行なわない、②会社は協約期間中一定の昇給および一時金の支給を実施する、旨のいわゆる平和協定を提案し、組合はこれに応じた。

⑶　上記の平和協定の締結と同時に、組合員の範囲に関する協定も締結された。これによると、①工場長および次長、経理、営業、総務の各課長、②守衛、電話交換手、乗用自動車の運転手、タイピスト、③臨時に雇入れられた者、④試用期間中の者または期間契約中の者、⑤新たに嘱託として雇入れられた者、⑥営業部員、その他会社と組合とが協議協定した者は非組合員とされていたが、工場の課長および主任は組合員の範囲に含まれていた。

なお、上記組合員の範囲に関する協定は、40 年に破棄されたが、後記のとおり、組合役員および組合員が工場の課長および主任の職制にあっても特に問題が生じたことはなく、その慣行は本件発生にいたるまで継続されてきた。

⑷　その後、42 年４月にも３年間の平和協定が締結されるなどのことがあり、37 年４月以降 46 年７月ごろまでの約９年間、組合は一度もストライキを行なうことはなかった。

⑸　ところが、46 年夏期一時金交渉において組合は、はじめて１時間のストライキを行ない、さらに同年年末一時金交渉において３時間のストライキを行なうなど、このころから労使関係は緊迫化するきざしを見せはじめた。

⑹　上記組合のストライキについて社長は、47 年３月 28 日づけ「社長レポート」に、「昨年 12 月のストは会社の前進にどんな大きな影響を及ぼしたか。夏以降の組合の行き方も影響があり、昨冬のストは第一新聞に決定的な打撃を与えている」旨記載した。

３　いわゆる新職制体実施にいたるまでの経緯について

⑴　46 年２月ごろ、職制会議の席上、社長は「会社の前途について秘密を打ち明け、心から話し合えるようにするためには管理職は組合から抜けてもらわないと困る。みんな、そういう点についてどう考えるか」と述べ、これに対して製版課長Ａ₂（以下「Ａ₂課長」または「Ａ₂委員長」という）が、「組合の方へ提案してほしい」と発言したが、

それ以上議論にならなかった。

⑵　同年７月ごろ、夏期一時金に関する団体交渉の席上、社長は「職制は組合から脱退すべきだ」と述べ、これに対して当時の組合の執行委員長Ａ4は「それなら、具体的な案をまとめて提案してほしい」と答えた。しかし、47 年２月 10 日にいたるまで、会社から組合に対して何らの提案もなされなかった。

⑶　47 年１月 19 日、職制を集めて行なわれた新年宴会の席上、社長は「もういいかげんに、みんな非組合員になれ。みずから脱退しろ」と述べ、これに対して各職制らは「うちの会社では職制といっても一般の従業員と変らない仕事の内容だ。あとやる仕事というのは、仕事の交通整理というような形のことだけで、会社の利益代表になり得るような地位ではない。」などと発言して反対した。

⑷　１月 26 日、組合員Ａ5に対する配置転換をめぐる団体交渉の席上、社長は「職制の非組合員化について後日話し合いたい」と述べた。

⑸　２月 10 日、会社は組合に対して、口頭で機構改革および２月 26 日以降工場の課長、主任の非組合員化、すなわち、いわゆる新職制体制を実施する旨通告したが、その際、社長は「組合の姿勢が高いし、また総評の体質が悪い。同盟なり親睦会ならば職制が組合員であってもよい」と発言した。

⑹　２月 16 日、組合は臨時大会を開催し、上記会社の通告について、全組合員にアンケートすることを決定した。アンケートの結果は、47、8 名中１名を除いて全組合員が会社提案には反対であった。

⑺　２月 24 日、上記アンケートの結果に基づき、組合は会社に対して、同月 23 日づけ書面で、会社提案を一応白紙撤回し、組合と交渉を持つようにとの旨申し入れた。

⑻　２月 25 日、社長は全職制を役員室に集めて「職制を組合からはずすつもりでいたが、組合から白紙撤回の申し入れがあったので、組合の顔を立てて３月 16 日まで延ばすつもりだ。諸君もいよいよ覚悟を決めてもらう時がきた。明日より各個人の説得に入る。いったん全職制を返上してもらって、組合を脱退する人に職制になってもらおうと思う。もし、だれも組合を抜けずに職制も受けなければ第一印刷のほうから出向

させて職制にする。その出向した人数だけ会社の嘱託をやめてもらう」と発言し、さらに「今回職制を受ける人も受けない人もいままでの役職手当を本給に繰り入れ、なお、職制を受けた人には、前の手当より多い手当を支給する」と述べた。

なお、嘱託は契約期間を定めて雇用されている従業員で、毎年３月が雇用契約の更新時期にあたっている。

⑼　２月 28 日、社長は全従業員を集めて新職制体制についての説明を行なったが、その中で社長は「労組をつぶすようなことは考えないが、最近、総評の考え方や組合の姿勢が高いので仕事が逃げる。職制が組合員だから仕事がとれない。もし、旧職制の人が新職制を受けてくれねばその数だけ嘱託を減らす」との旨述べた。

⑽　３月１日、機構改革および職制の非組合員化問題に関する団体交渉の席上、組合側が会社の機構改革案について検討して返答する旨述べたところ、社長は「人事権は会社にあるから返事はもらわんでも自分とこでやる」と述べ、さらに職制問題についても「会社の権利であるから返答はもらわなくてもいい」と発言し、これらの問題について組合と話し合おうとする態度を示さなかった。

⑾　３月 10 日ごろ、Ａ２委員長および文選課主任で組合の書記長でもあるＡ３（以下「Ａ３主任」という）の両名が社長に対して、職制問題についてもう少し時期をのばして十分話し合いをしようと申し入れた際に、社長は「親睦会なら職制もそこから抜けなくてもいい。そういうふうにできるのか。あるいは同盟だったらいい」と述べた。

⑿　３月 14 日夜、社長は文選課長Ａ１（以下「Ａ１課長」という）に対して「君は約 10 年間職制をやっているが、10 年前とみて進歩がない。君の考え方は組合的だから、この際おりてもらう」と述べた。

また、同日、Ａ２委員長が職制問題について社長に対して「もう少し時間をかけてほしい。強行してもらっては困る」と申し入れたところ、社長は「今月中末ごろまでは待ってもいい。しかし、その間に委員長が組合員を説得して、うまくいかなければみずから組合を脱退してこちらへくるぐらいの確約がないと延ばすことはできない」と述べ、物別れになった。

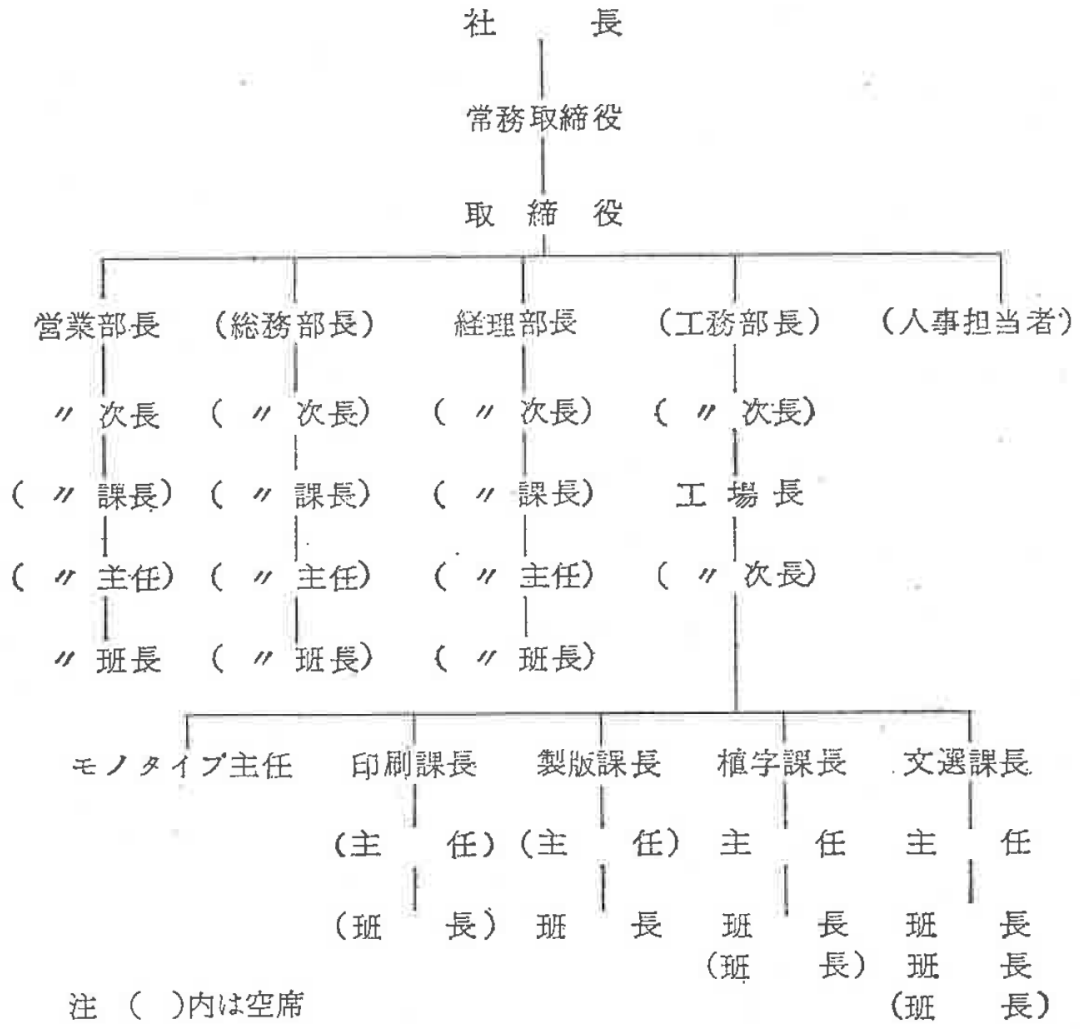
⑬　３月 15 日、植字課長Ｂ２（以下「Ｂ２課長」という）とモノタイプ主任Ｂ３（以下「Ｂ３主任」という）は組合に対して、それぞれ一身上の都合により組合を脱退する旨届け出た。その際、組合役員らに対してＢ２課長は「我々が職制を受けないと第一印刷より出向職制がくる。その数だけ当社の嘱託をやめさせるというようなことになったら非常にたいへんだ。こういう問題を何とか避けなければならないので自分は職制を受けた」と述べた。

⑭　同日、社長は全従業員を集めて、３月 16 日より新職制体制を実施することならびに新職制の役職および氏名を発表した。新旧職制の役職氏名は次のとおりであるが、Ｂ４は嘱託、Ｂ５は第一印刷からの出向社員でいずれも従前から非組合員であった。

	旧	新
植字課長	Ｂ２	同左
印刷課長	Ｂ４	同左
植字課主任	Ｂ５	同左
モノタイプ主任	Ｂ３	同左
製版課長	Ａ２	欠
文選課長	Ａ１	欠
文選課主任	Ａ３	欠

⑮　３月 15 日当時の会社業務組織ならびに職制配置の状況は下記のとおりであり、従業員数は経理部、営業部関係で９名、工場関係は 64 名位であった。

⑯　一方、会社は 46 年７月ごろから同年 11 月ごろにかけて、主要な得意先である大阪日々新聞社、食品新聞社および日本機械器具新聞社からの受注を、それぞれの得意先の内部事情のため失ったが、これら３社に対する売上額は会社全体の売上額の約３分の１を占めていた。そのため、会社は失った受注の補充に努力したが思うようにははかどらず、経営は苦境に陥っていた。



4　職制を解任されたＡ₁課長らの職歴および組合活動歴について

⑴　Ａ₁課長は、第一印刷の従業員であったが、Ｂ₁に新聞印刷株式会社を買うから文選課長として行ってほしい旨告げられ、37 年４月会社に移り文選課長に就任した。

同人は、37 年８月から 42 年９月まで、組合の書記長を１期、執行委員を５期つとめた。

⑵　Ａ₂課長は、27 年、会社に入社し、37 年４月から製版課長をつとめ、43 年 10 月から 46 年３月まで印刷課長を兼任した。

同人は、30 年 11 月から 45 年９月まで組合の執行委員を２期、副執行委員長を６期、執行委員長を８期歴任し、その後一時、組合役職につかなかったが、46 年８月、再び執行委員長に選ばれ、現在にいたっている。また、同人は 32 年から地連執行委員

をつとめ、44 年から同財政部長の役職に就き、現在にいたっている。

⑶　Ａ3主任は、25 年 12 月、会社に入社し、37 年４月、文選課主任に就任した。

同人は、31 年３月から組合の執行委員を５期、副執行委員長を１期つとめ、38 年９月からは、続けて書記長の役職にある。

5　工場の課長および主任の職務、権限について

⑴　従来から会社には職制の職務、権限を明文化した規程はなく、新職制体制実施後もかかる規程は制定されていない。

⑵　実際上における工場の課長および主任の職務、権限には、日常業務における部下の指揮監督以外に、次のような内容が含まれていた。

①　考課査定

会社においては、会社と組合とが合意した場合、昇給および一時金について考課査定が実施されていたが、主任は第１次の、課長は第２次の考課査定を行ない、その結果を常務取締役兼工場長Ｂ6（以下「Ｂ6常務」という）に上申していた。

なお、決定はＢ6常務または社長が専ら行なっていた。

②　稟議、決裁

会社は、45 年ごろから物品の購入などについて稟議制度を導入し、３万円までを部長、１万円までを課長の決裁限度とし、また、稟義書の作成は専ら課長の職務とされていた。

しかし、課長らは１万円以下でもＢ6常務の承認を得なければならない場合もあり、逆に、日常の薬品、材料の購入、機械の修理は一般従業員も稟議、決裁を経ないで行なっていた職場もあった。

③　懲戒委員会

従業員の懲戒については就業規則第 78 条に「懲戒は懲戒委員会の議を経てこれを行なう。懲戒委員会は、社長、営業部長、総務部長、人事担当者、工場長、所属課長を以って組織す」と規定されている。

④　職制会議

会社においては、従前から毎週一定の曜日を定めて、昼の休憩時間に主任以上の職制が集まって昼食会と称する職制会議を開いていた。

時間は約 30～40 分間程度で、あらかじめ会社が議題を決めておくこともなく、議長は順番制で就任していた。

また、昼食会で会社の重要な企画や方針などについて討議されたことはなく、単なる職制の意見交換の場のごとくであり、社長もまれにしか出席しなかった。

⑶　なお、新職制体制実施以後の工場の課長および主任の職務、権限の内容は従前と全く同じである。

6　役職手当について

⑴　新職制体制実施以前、会社は課長に対しては月額 4,000 円、主任に対しては月額 2,000 円の役職手当を支給していたが、新職制体制実施の際、これを基本給に繰り入れた。

⑵　新職制に任命されなかったＡ1課長ら３名は、会社の措置は不当であるとして基本給に繰り入れられた役職手当相当額を組合に預けている。

⑶　社長は前記のとおり従来の額を上まわる役職手当を新職制に支給すると言明していたが、会社は新役職手当の額を決定せず、また、支給もしていない。

7　営業手当および遅刻に対する賃金カットについて

⑴　会社は、営業部員に対して賃金の７日分を営業手当として支給しているが、これはいわゆる打ち切り残業手当の性格を有するものであった。

⑵　37 年の平和協定締結の際、労働条件、就業時間、退職金規程などの事項については、第一印刷の就業規則に準じて新しく会社の就業規則を制定し、従業員の服務規程として遵守する旨協定された。

⑶　会社は、上記就業規則に基づいて、遅刻、早退について 15 分きざみで賃金カットを行なっていたが、これは非組合員を含め、営業手当を受けていない全従業員に適用されていた。

第２　判断

1　新職制体制について

組合は、会社は組合員の範囲を一方的に決定し、組合員である職制に組合からの脱退を迫り、組合を脱退した者を新職制に任命し、脱退しなかった者を降格させたが、これらの会社の行為は組合の団結権を侵害するものであり、かつ、組合員であるが故の不利益取扱いであると主張する。

これに対して会社は、次のとおり主張する。

① 新職制体制は事前に組合と話し合って実施したのであって、一方的に実施したのではない。

② 組合を脱退したものは、会社の考え方を理解し、会社の危機を真剣に認識して、自発的に脱退したものである。

③ 新職制体制は、下記㋐ないし㋓の理由によって実施したのであって、組合の弱体化を意図したものではない。

㋐ 旧職制である工場の課長、主任は、考課査定、懲戒および稟議、決裁についての権限を有しており、一方において組合員でありながら、他方においてかかる権限を持つ職制にあることは、その職務上の義務と責任とが組合員としての誠意と責任とに直接抵触することになり、従って組合員は組合員として、職制は職制としてお互いに矛盾、抵触を感じないですむような体制に改めなければならなかった。なお、このことは組合としても、労働組合法にいう法内組合としての資格要件をはっきりさせるため改める必然性があった。

㋑ いろいろの問題を経営サイドで協議し、話し合っていかなければならない職制会議が、組合の幹部や組合員をメンバーとしているため団体交渉とまごう状態になっていた。従って、職制会議本来の目的を果たすため、これを改めなければならなかった。

㋒ 会社の90%の人員を擁する工場部門で、嘱託、臨時は別として、常務取締役が兼務する工場長以外は全部組合員であるというのは､同業他社に見られない姿であり、従って、工場長の外に数名の非組合員職制がいるという一般常識的な体制に改めな

ければならなかった。

㊄　46 年７月から 11 月にかけて大口、受注先数社が去り、売上総額の３分の１を失うという経営上の非常事態が起きた。このような非常事態を突破するために純粋に経営サイドに立ってものの考えられる非組合員職制をもって非常体制をとらざるを得なかった。

よって、以下判断する。

⑴　まず、新職制体制実施にいたるまでの経緯は前記認定のとおりであるが、会社は組合および組合員職制に対して、職制は非組合員であるべきだとのみ主張し続け、若干実施時期を遅らせたことは認められるものの、職制の非組合員化に反対する組合の意向をほとんど無視して新職制体制を実施したことが認められ、このような会社の態度は是認することができない。

⑵　Ｂ２課長およびＢ３主任の組合脱退については、その脱退時期および同人らが新職制に任命されていることから判断して、自発的な意思によるものであるか否かは別として、結局は新職制体制実施にその原因があることは明白である。

また、前記認定の 47 年１月 19 日および同年２月 25 日の社長発言は組合脱退を勧奨するものであり、47 年２月 10 日および同月 28 日の社長発言は組合およびその上部団体を中傷するものといわざるを得ない。

⑶　次に、会社が主張する新職制体制実施の理由について判断する。

①　課長および主任の職務、権限は前記認定のとおりであって、従業員の雇入れ、解雇、昇進、異動および会社の政策決定などについて直接の権限をもたず、また会社における労働関係についての計画と方針に関する機密の事項に接する立場にもないのであるから、労働組合法第２条ただし書第１号に規定する使用者の利益を代表する者には該当しない。

②　職制会議は、前記認定のとおり昼の休憩時間に行なわれるもので、社長の出席もまれであり、その内容もおおむね職制間の意見交換の場のごとくであり、特に会社にとって重要な企画や方針を決定する会議であったとは認められず、従って仮に会

社が主張するような状態があったとしても、格別問題とすべき理由はない。

③　会社においては、B_1が代表取締役に就任して以来、本件発生にいたるまでの約10年間にわたって組合員の範囲に工場の課長および主任が含まれていて、そのことが労使慣行として定着していたことは前記認定のとおりである。また、この間実際にもA_1課長、A_2課長およびA_3主任らが職制であり、かつ、組合員であるという立場にあったが、同人らが組合役員ないし組合員であるが故に、特に支障が生じたとの事実も認められない。従って、同業他社に見られない姿であるということを理由に一挙に従来の慣行を破棄した会社の態度は首肯しがたい。

④　会社が大口受注先を失い、その補充もはかどらず、経営上苦境に陥っていたことは前記認定のとおりである。しかしながら、このような経営上の問題が組合員の範囲と何ら関係を有しないことはいうまでもなく、さらに、このような時期においてこそ、会社は全従業員に対して協力を求めるべきであるのに、かえって大多数の従業員を含む組合が反対する新職制体制を強行しているのであって、このような会社の態度は、組合が46年においてB_1の代表取締役就任以来はじめてのストライキを行なったことならびに前記認定の47年2月10日、同月28日および3月10日の組合およびその上部団体を非難ないしは嫌忌する社長発言を併せ考えれば、組合の弱体化を意図したものであるといわざるを得ない。

⑷　以上要するに、本来組合が自主的に決定し得る組合員の範囲に容かいし、組合員である職制に組合脱退を迫り、実際にも2名の組合脱退者を生ぜしめ、あるいは組合およびその上部団体を中傷し、遂には工場における主任および課長を全員解任したうえ、新たに、非組合員（組合脱退者を含む）のみを職制に任命し、組合を脱退しなかった者を職制に任命しなかった会社の行為は、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断ぜざるを得ない。

なお、本件救済として、組合は新職制体制を47年3月15日以前の職制体制に復帰させることならびにA_1課長ら3名に対し、新職制に与えた条件を保障し、一切の差別を行なわないことを求めているが、前記認定のとおり、新職制というものの、その職

務、権限は旧職制と何ら変りがなく、また、従来旧職制に与えられていた役職手当は基本給に繰り入れられ、かつ、新職制に対しては役職手当が支給されていないので、これらの点を考慮して主文のとおり命ずるのが妥当であると考える。

2　営業手当および賃金カットについて

組合は、会社は非組合員である営業部員に対しては営業手当を支給し、また、組合員である一般従業員に対してのみ遅刻について 15 分きざみで賃金カットを行なっているが、これらの会社の行為は組合員に対する不利益取扱いであると主張する。

しかしながら、営業手当はいわゆる打ち切り残業手当の性格を有するものであることならびに遅刻についての賃金カットは、37 年の平和協定に基づき実施したもので、非組合員である従業員も控除の対象になっていたことは前記認定のとおりであって、組合の主張は採用するこができない。

3　その他

組合は、陳謝文の掲示のほか手交を求めるが、その必要を認めない。

以上の事実認定および判断に基づき、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 9 月 5 日

大阪府地方労働委員会

会長　川　合　五　郎