

福岡、昭 44 不 34・昭 45 不 6・7、昭 48.12. 4

命 令 書

申 立 人 X₁

同 X₂

同 X₃

被申立人 小野田化学工業株式会社

同 小野田化学工業株式会社門司工場

主 文

- 1 被申立人は、申立人らに対しそれぞれ下記の文書を交付しなければならない。

記

貴殿の組合出張申請に対し会社が事故欠勤扱いとしたことは不当労働行為でありましたので、ここに陳謝します。

年 月 日

各申立人名

小野田化学工業株式会社

代表取締役社長 B₁

小野田化学工業株式会社門司工場

取締役工場長 B₂

- 2 その余の申立は棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人X₁、同X₂および同X₃は、いずれも被申立人小野田化学工業株式会社の従業員で同社門司工場に勤務し、同社の係長以下の従業員約 400 人で組織する合化労連小野田肥料労働組合（以下「組合」という。）の組合員であり、組合門司支部（以下「支部」という。）に属し、本件申立当時X₁は組合中央副執行委員長、X₂は支部支部長およびX₃は支部青年婦人部副部長であった。

本件申立人は、当初組合が当事者であったが、その後昭和 48 年 10 月 4 日前記 3 名が当事者追加の申立を行ない当事者として追加され、同月 5 日組合は申立の取下げを行なった。なお、この間において昭和 48 年 5 月組合執行部の交替があった。

- (2) 被申立人小野田化学工業株式会社（以下「会社」という。）は、昭和 30 年 9 月 5 日小野田セメント株式会社が資本金 5,000 万円の全額を出資して小野田肥料株式会社として設立されたもので、肩書地に本社を置き、昭和 32 年 10 月から小野田工場、昭和 36 年から門司工場がそれぞれ稼動し、昭和 39 年 4 月に現在の社名に変更した。

化学肥料、化学飼料、化学石膏、酸性弗化ソーダ、氷晶石等の化成品製造販売業を営むもので現在小野田、門司、新潟に工場を、東京、大阪、名古屋、福岡、札幌、仙台に営業所を有し、本件申立当時従業員数は、480 人余りである。

被申立人小野田化学工業株式会社門司工場（以下「工場」という。）は前記会社の一工場で、従業員は 170 人程度で、本件申立の不当労働行為の行なわれた事務所である。

2 本件発生に至る労使関係

- (1) 創業当時から業界では肥料が生産過剰となり、新規企業者である会社は顧客を獲得できず売上不振のため、昭和 40 年期末の累積損失は、約 16 億円となったことから再建計画がたてられ、同年 11 月 60 名の人員削減計画が会社から組合に提案された。

これに対して組合は強く反対してストライキなどの闘争を行なったが、同年 12 月初め会社は、希望退職者が少ないことから指名解雇を行なった。そこで組合は、解雇撤回闘争をストライキだけでなく長期に闘うことに戦術転換し、この闘争の結果昭和 41 年 2 月解雇が撤回され、同年 3 月再度希望退職の募集が行なわれ結着をみた。

昭和 43 年会社は、経営について長期見通しを立てたところ、そのまま推移すれば昭和 46 年から再び損失が生じることになったので、新潟に重焼燐工場の新設、門司工場に氷晶石部門の増設、化成肥料部門の廃止と輸送部門の下請化、それに伴って門司工場の余剰人員を新潟工場等へ配置換えするという内容の「中期経営計画」をたてた。

昭和 44 年 1 月会社は、この計画を組合に提案し、同年 3 月から 9 月までの間に 3 回にわたって労使間で交渉が行なわれたが、組合は事前協議制度について協定が結ばれない限り応じられないと拒否したため交渉は進捗しなかった。

しかし、会社は新潟コンビナート建設計画のテンポに合わせる必要があるとして同年 11 月 1 日から計画を実施に移し、これに対して組合は反合理化運動を行なっている。

- (2) 組合会社間において労働協約は締結されておらず、就業時間中の組合活動その他の便宜供与に関する協定も後記第一 5 認定の覚書の成立までなかった。

組合は昭和 37 年 6 月と昭和 41 年 4 月の 2 度にわたって労働協約締結の要求を会社に対して行ない、一方会社も昭和 42 年労働協約案を組合に提示したが、双方の主張が対立し締結に至らず、昭和 44 年 3 月会社は労働協約案を再度提示し、これにもとづいて労使間に労働協約専門委員会が設置され、検討協議が行なわれたが締結をみるに至っていない。

3 本件発生当時の労使関係

本件発生当時、当該労使間においては次のような事件があった。

- (1) ステッカーについて

昭和 43 年 3 月 20 日頃、工場生産課焼成班各管理室の壁に組合の要求内容等を記載したステッカー、ポスターが貼られた。

これを見付けた B 3 班長は班員にこれを取除くよう指示したが貼られたままであった。

電気班および工務班管理室では業務用整理箱の扉などに同趣旨の内容を記載した 20 センチメートル四方位のステッカーが貼られたが、それぞれ B 4 班長および B 5 班長が

注意した。

4月下旬輸送班管理室の業務用整理箱の扉に同趣旨の内容を記載したステッカーが貼られ、5月10日B₆輸送係長が班員に注意したが貼られたままであったので同月17日同人が剝いだ。

その後4、5日して同じものが同じ状態で再び貼られた。同月22日工場は工場長名で、管理室に貼付されたビラは事前の承諾なしに貼付されたものであり、会社の施設管理権を侵害するものであるとして今後は慎しむよう警告し、現在貼付中のものは速やかに撤去することを求めた文書を管理室の会社掲示板に掲示した。

昭和44年3月20日頃工場生産課の各管理室の壁、ドア、窓枠上端、ロッカーの扉、配電盤の上蓋などに春期闘争の要求項目を記したステッカー、ポスター類が多数貼られた。貼られて間もなくB₂工場長からB₇生産課長にステッカーを撤去するよう指示があった。B₇課長は早速各係長、班長を集め、ステッカーを自主撤去するように班員に伝えることを指示し、各班長から班員に撤去するよう言渡されたが、1枚も撤去されることはなかった。

4月3日工場は工場長名でステッカーについて警告と自主撤去を求める文書を正門横掲示板に掲示し、B₂工場長から口頭で係長、班長に対して掲示と同趣旨のことを各職場の組合員に伝えるように指示した。

同月5日支部、工場間で本件について交渉したが、その際支部は工場の警告は団結権の侵害であると抗議したのに対して工場は、「従来からこのような会社施設に対する貼付は禁じているし、会社の意に反して無断で会社施設内に貼ってもらっては困る。掲示に書いてある何らかの措置をとるということは工場の手で取除くということである。」と回答した。

同月8日工場は再び工場長名で、ステッカーの自主撤去を求め、撤去されない時は会社の手で措置をとる旨の文書を正門横掲示板に掲示した。

同月11日支部工場間でこのことについて再度交渉が行なわれたが、前回の交渉と同様の主張が繰り返された。その後も撤去されなかったので、同月14日B₂工場長他

4名の管理職が各管理室を巡回し、組合掲示板以外に貼られたステッカーを剥いだが、その際B₂らは居合わせた班員にそれまでの経過を説明してやむを得ずステッカーを撤去することを告げ、今後は貼らないようにと注意を与えて撤去したビラを手渡した。

5月8日頃、再びステッカーが各管理室の壁に貼られた。同月10日工場は、自主撤去を求め、撤去がなされなかった場合は措置をとる旨の文書を正門横掲示板に掲示したが、撤去されなかった。

同月13日B₂工場長外数名の管理職が各管理室を巡回し、係長、班長に指示してステッカーを剥がさせ、剥いだものは班員に手渡した。この撤去について支部は工場に対し抗議を申込み、同日支部工場間で交渉が行なわれ、その際支部は春季闘争要求を掲げているものでそれを会社の手で撤去することは団結権の侵害であると主張したが、工場は管理権にもとづいて生産施設を管理していくうえから無断でステッカー貼付しては困ることおよび自主的に撤去を求めたが解決しないので工場の手で取ったと回答し、折衝は平行線のまま終わった。

なお工場においては組合の掲示は通常工場正門附近の掲示板のほか更衣室前および各管理室に設けられた組合掲示板に行なわれている。

(2) 小野田工場における組合旗について

昭和44年4月19日、組合は山口県小野田市の小野田工場正門脇の柵に組合旗を掲揚した。B₈同工場事務課長が5月4日頃小野田支部書記長に会社が許可を与えていないことを理由に撤去を申し入れたが、組合旗の掲揚は続けられた。

同月20日正門施設の所有者であり、管理者でもある同一構内に所在する小野田セメント株式会社のC₁勤務課長からB₈課長あてに正門脇に組合旗を掲揚することはセメント社内においても本来認めておらないし、株主総会が5月31日行なわれ多数の株主が来社することから信用失墜にもなりかねないのでそれまでに撤去するように組合に要請してもらいたい旨の依頼があった。

そこで同日小野田工場は組合に対し施設の無断使用であるから組合旗を撤去するように文書を出した。

しかし、その後も組合旗の掲揚は依然として続けられた。

同月 28 日同工場は 29 日までに撤去しなければ必要な措置を講じる旨の警告書を組合あてに出したが、組合が応じなかったので同月 31 日朝、B 係課長が正門協の柵に立てられた組合旗を撤去し、組合へ返した。

(3) 弗素回収部門のビラについて

会社は、昭和 44 年 4 月から 8 月にかけて磷鉱石焼成部門の弗素回収工程を従来の飽和法から不飽和法に変えるため設備の改造・増設工事を行なった。

その目的は会社の主要製造部門である磷鉱石を焼成して焼成磷肥を製造する際に分離するガス状の弗酸を硫酸ソーダで反応させ酸性弗化ソーダと硫酸にして回収し、更に硫酸を元の硫酸ソーダに戻す際の中和剤を炭酸ソーダから弗化ソーダに改めて回収液が懸濁した状態で出て来るのを溶液の状態で出てくるようにするものであった。

その目的は、他の製造部門である氷晶石製造部門において副産物として出てくる弗化ソーダが有効に利用出来ることと併せて原価引き下げが図れることである。

これは会社創業以来 14 年間の成果である特許およびノウハウを集成したもので当時業界から注目され技術導入の引合いが 10 件程寄せられていたものである。

このため改造増設工事は旧来のものに比べ 3 分の 1 程度設備を増設するもので、昭和 44 年 3 月に企画し 1 ヶ月程度テストプラントで試験し、4 月に改造増設工事に着手して同年 8 月 20 日に完成し、翌 21 日から運転に入ったが、完成当時会社 1 社だけの独自の製造方法であり競争会社の出現が予想されていたので会社は機密保持に注意していた。

この増設工事完成前の 7 月下旬から 8 月上旬にかけて会社は担当係長の B 係に弗素回収部門所属の全員 7 名に対して約 2 週間の教育をさせた。その際の教育資料として改造に伴う基本原理の説明資料、工程を示した計画図、タンクの概要図の 3 点を配付したほか、個々の設備の詳細な図面を用いた。

B 係長は新工程であり他社に先んじてやるので資料は各自厳重に保管し、外部に漏れないように注意することを全員に指示した。

完成運転前の8月19日7時すぎ、B₉係長が出勤し正門前で弗素回収部門所属のA₁から同人が配っていたビラをもらった。

B₉係長は生産課事務室でそのビラを読んだところ、弗素回収工程について液量の調整方法、分離機の調整方法、ポンプ設備の名称、自動制御装置について記載されており、これによって改造工事の設備内容、運転方法が推定出来るものであったことから企業機密にふれると判断した。

同日8時30分B₉係長は出勤したB₇生産課長のところへそのビラを持参して処置について相談をした。B₇課長もビラの内容が機密に属するものが多いと思ったので、すぐその処置についてB₂工場長のところへ相談に行った。

B₂工場長は、すぐ課長会議を招集して協議した結果早急にビラを回収することにしたが、ビラを配布したA₁から事情聴取をしたうえでその処置をとることにした。ところがA₁はビラを配布したが勤務は休日であったので、翌20日の9時からB₂工場長、B₁₀事務課長、B₇生産課長、B₉係長同席のうえA₁に対して事情を聴取した。

その際B₂工場長以下は、A₁にビラの記載内容が機密に属することが多数あること、作成者および配布者は誰かということおよび早急にビラを回収すべきことを告げたが、これに対しA₁は、増設工事に伴ない発生する労働過重の問題点を周知させる目的で支部に連絡した上で弗素回収職場一同7名が話し合って作成し、同職場の者と一緒に全従業員を対象として配布したものであり、ビラを回収する意思はないと答えた。

会社の事情聴取の後、この問題について支部からの申入れがあって支部工場間で交渉が行なわれ、その席上支部は組合の教宣ビラであると主張したのに対し工場はノウハウに触れることであり、外部に漏れない保障はないとしてビラの回収を申入れた。

しかし、支部はこれを受入れなかった。そこで工場は同日の午後工場長名で各課長、係長、班長あてにビラ回収の緊急通達を出し、21日支部に警告書を出したうえ1週間かけて約20部を回収した。

同日支部から工場に対してビラを回収することについての抗議文が出されたが、回収後は特に抗議はなかった。

(4) グランドについて

昭和 44 年 10 月 18 日、A₂支部書記長から B₁₁総務係長に電話で親睦のため球技大会をするので 10 月 20 日から 25 日までの昼休み時間グラウンドを貸して欲しいと申入れた。B₁₁は、そういう趣旨ならたまたま空いているので貸すが、正式に文書で出してくれと返事をした。同月 20 日、支部から使用申込書が提出され工場から許可されたが、その申込書には使用目的として球技大会と書かれていた。

支部は予定どおり 20 日からソフトボール大会を行なったが、21 日の朝正門横の組合掲示板に第二次合理化粉砕ソフトボール大会に結集しようと大書した掲示を出し、またグラウンドのバックネットに第二次合理化粉砕という横断幕を結びつけ、各人の背中に同趣旨の事項を書いたゼッケンを付けて競技を行なった。

そこで翌 22 日、支部工場間で 36 協定の交渉がなされた席上、B₁₀事務課長は組合掲示が申入れの趣旨と違うではないか、善意の運営を期待していたのに信義に背くから気を付けて欲しいと発言した。それに対して X₂支部長はまずかった今後は気を付けようと答えた。

(5) 自転車置場前広場について

昭和 44 年 10 月 23 日夕方、工場正門横の自転車置場前広場に組合員が 4 メートル四方程度の矢倉を組み始めた。これに気付いた B₁₁総務係長は、X₂支部長に電話で「集会について何も届出がない。また、勝手に工作物を作っては困る。」と申入れ、X₂は今後は気を付け事前に届出をする旨返事をした。その後も支部が同広場を使用するのに届出をしないで、11 月 12 日工場は支部長あてに、利用の調整のため日時の把握と後片付けをする必要上責任者を明確にすることのため、事前に届出をするよう文書で通知した。これに対して支部は同月 14 日、工場施設利用については従来通り届出をすることなく使用すると文書で返答した。

その後も支部は届出をしないまま広場を使用し、工場も使用を拒否したことはない。

(6) 会議室について

昭和 44 年 10 月 24 日、組合は工場の自転車置場前広場で集会を予定していたが、

降雨のため当日 15 時頃 X₂支部長は B₁₀事務課長に当日 16 時すぎから会議室を貸して欲しい旨を申入れた。使用目的は合理化粉碎決起集会を行なうためということであったが、B₁₀は従来の取扱いに照らして許可すべき種類の会合ではないことと、当時中期経営計画の一として第二氷晶石工場の建設中で工事関係者、資材関係者との打合せあるいは工場内の各種の打合せが頻繁に行なわれているので会議室を常に確保しておく必要があることからその申入れを断わった。

なお当時工場では、支部に対して支部定期大会、臨時大会、支部青年婦人部定期大会などについて会議室の使用を認めていた。

工場には本件で問題となっている生産課会議室(生産課事務室の隣にあつて約 18 平方メートルの小部屋と約 87 平方メートルの大部屋があり、さらに大部屋は約 36 平方メートルと約 51 平方メートルに仕切って使えるようにはめはずしの出来る間仕切りがある。)の他に事務所の南側部分に約 12 平方メートルの事務課会議室があり、これは管理職の会議、来客の応接用として使用されていた。

(7) 争議中立要員協定について

昭和 36 年以来ストライキに際してはストライキ中の保安要員および中立要員に関し支部工場間で協定を締結し実施して来た。

その際電話交換手と独身寮賄関係、医務室、工場浴場、購売会等の厚生関係従事者については会社の必要上争議に関する中立協定を締結しそれらの機能を確保して来たが、昭和 44 年 11 月 1 日のストライキに関する同年 10 月 31 日の協定以降工場は独身寮賄関係、医務室および工場浴場関係のうちスト突入時に業務を終了する勤務者分については中立要員とする旨表明し、これに対し支部は従来どおりの提案を行なったが、電話交換手については当日電話交換機の修理点検を行なうので除外したと工場から回答があり、工場提案どおり協定のうえ実施した。

当時組合は会社から電話交換室経由の構内電話の貸与を受けていた。11 月 15 日のストライキに際して前日の 14 日に中立要員協定の交渉を行なったが、工場は前回同様電話交換手を除外して提案したので、支部は追加するよう提案したが、工場は交換

室を経なくても通話可能で業務上不要であると回答し、支部はやむを得ないものとして協定を締結した。

同月 15 日組合は 24 時間ストライキを行なったが、当日支部は組合事務所から約 100 メートル離れた構外の公衆電話を利用して外部との連絡にあたった。その後昭和 45 年 4 月会社は専用電話 1 本を架設し組合に貸与した。

4 組合出張の取扱い

(1) 就業時間中の組合活動の取扱いについて

就業時間中の組合活動に関しては、会社は組合専従者 1 名を認め、また就業時間中の組合用務のための出張（以下「組合出張」という。）を認める基準として、昭和 44 年の労働協約案によれば就業時間外に行なうことが不可能または著しく困難なものであって真にやむを得ない理由により就業時間中に行なわなければならない場合と組合用務のため最小限の出張を必要とする場合であるとし、実際の運用では会社は、労使協議会、団体交渉、会社との専門委員会、組合本部定期大会、同臨時大会、支部定期大会、同臨時大会、中央執行委員会、中央委員会、合同委員会（旧称拡大中央委員会）、合化労連大会については業務に支障のない限り原則として許可し、それ以外は認めない方針をとっていた。

会社はその手続として事前に組合から文書を提出させ、会社でその認否を決めて組合に通知した。

会社が認めた組合出張については、組合業務欠勤として 1 日当り基本月額給与の 30 分の 1 を控除するが、昇給・賞与については影響がないものとして取扱い、組合出張と認められないものは事故欠勤として取扱われ、給与控除額は組合出張の場合と同じであるが、昇給については 1 年間について 11 日以上、賞与については 6 ヶ月間で 21 日以上になると欠勤減額されることになっている。

(2) オルグ活動のための組合出張の取扱いの前例について

ア 昭和 44 年 2 月 27 日の A₂の組合出張

昭和 44 年 2 月 26 日、工場生産課焼成班 A₂（支部書記長）の組合出張届が工場総

務係に提出された。これには用件が記載されていなかったのでB₁₂総務係長が支部に照会したところ、当時福岡営業所から東京へ転勤する組合員がおり、その転勤に関する事情聴取をしたいということであったので事務課長が許可した。

イ 昭和44年5月13日のA₃の組合出張

昭和44年5月12日、工場生産課焼成班A₃（支部執行委員）の組合出張届が工場総務係に提出された。これには用件が記載されていなかったのでB₁₃事務課長が支部に問い合わせたところ福岡分会オルグということであったが業務に支障があるとして拒否した。

当日支部工場間で交渉したところ工場は1名は認めるが業務に支障があるのでA₃以外の者にしてはどうかと発言したことから紛糾した。B₁₃課長は当時化成部門が休転中であったことから化成部門から出せないかという趣旨で発言したものであったが、他方支部は重大な事項として支部執行委員会で決定したものであるとして強く要求し、両者間の交渉はかなりの時間を経過した。

工場はやむなく前例にしないということを文書にしてこれを許可した。

ウ 昭和44年12月6日のA₂の組合出張

昭和44年12月5日、A₂の福岡分会オルグのための組合出張届が支部のA₄書記から工場総務係へ提出された。当日B₁₀事務課長は支部との折衝とそれに引き続いて来客の応接のため終日離席し、B₁₁総務係長は病気欠勤していたため処理の責任者がいなかった。

またB₁₄労務担当係員も支部折衝に書記として出席していたため、A₄書記は前記届出書を総務係長の机の上の決裁箱に入れただけで事務課員には何も言葉をかけないで帰った。申出がなかったので事務課員の誰もこの届出の事実を知らなかった。

翌6日B₁₁係長が出勤してこの届出に気付く支部に対して抗議したがA₂は欠勤してオルグに出発した後であったので、工場は責任者が不在でA₂の出発前に組合出張に対する認否の通知が出来なかったことを考慮して、今回に限り特例として認めることにし、同月10日と15日の支部工場間の交渉の席で工場から組合に通知し

た。

(3) 本件について

ア 昭和 44 年 9 月 12・13 日の X₁の組合出張

昭和 44 年 9 月 5 日、組合中央執行委員長 A₅は、中央副執行委員長 X₁に対し、同年 9 月 15・16 日開催予定の第 11 回中央定期大会提案議題の運動方針に関する中心的議題である門司工場化成肥料部門の廃止を含む合理化問題と組織防衛問題についての実態と組合の方針を説明するため東京支部へオルグするように指示した。

同月 9 日支部から工場へ X₁が東京支部へ大会議案書説明のためオルグする旨の組合出張届を提出した。翌 10 日門司工場事務課長 B₁₀は転勤により未着任であったため B₁₂総務係長から本社総務課長 B₁₅に電話で X₁の組合出張申請の取扱いについて問い合わせた。

その際 B₁₅は、「認める基準に該当しないし、前例がない。東京には中央執行委員がいる。組合専従者がやるべきである。X₁の所属する弗素回収部門は運転中で業務に支障がある。」ことを理由として認められない旨を述べ、工場長と相談のうえ支部に通知するよう指示した。

これに基づき B₁₂係長は、支部書記長 A₂に対し、X₁の組合出張申請は認められない旨を回答した。同日支部から工場へ申請拒否撤回の交渉を行ない、組合は、当然の組合活動だから認めるべきであると強く申入れたのに対し、工場は、本件は中央役員に関することでこれ以上は本社で折衝してほしいと返事した。

そこで組合から会社に改めて X₁の組合出張申請を行なった。翌 11 日 9 時すぎ B₁₅は、本部書記長 A₆に電話したがまだ出勤していなかったので A₇書記に、X₁の組合出張の問題について会社として認めるわけにはいかない旨を A₆に伝えるように依頼した。

この連絡を受けた A₆は B₁₅に X₁の組合出張を認めるよう申入れたが、B₁₅は B₁₂に伝えたのと同じ理由を説明してこれを拒否した。その際 A₆は、原則的には組合活動は就業時間外に行なうがそれがすべてではなく、もし原則的なことばかりで組

合活動を行なうならば殆んどの組合活動は制限をうけ組合の団結は維持できない、また慣行問題については申請しているオルグ活動がどの程度重要性があるか、それにもとづいて会社の業務上のかね合いで考えるべきだと反論し、今回のオルグが組合として重要であり、必要であることを約 10 分間説明した。

これに対して B₁₅は、A₆が工場では業務上支障がないといっているという点については、「真偽について聞いてみる。」といって電話を切った。その後 B₁₅は、工場の B₁₂係長に 9 月 12・13 日 X₁が抜けることによる業務の状況について問合せたところ、業務に支障がないといった覚えはなく、X₁の所属部署は 3 交替連続運転しているということであったので、その後組合に対して何ら連絡はされなかった。

X₁はオルグのための出発時間まで会社から返事がなかったので A₅、A₆と相談した結果、今回のオルグは組合としてはどうしても必要なものでこの組合でも行なわれている一般的な組合活動であって、このような組合業務が認められないということはとうてい考えられないとして出発することとし、この問題について今後交渉の中で解決することにして会社に念を押すことはなく、同日 16 時頃オルグに出発した。

同月 12 日 17 時 20 分から 20 時頃まで X₁は東京支部組合員約 20 名に支部の実態と組合の運動方針について説明し、その後約 1 時間東京支部執行委員から同支部の実情を聴取した。

会社は X₁から自主的に休業届が出ることを期待して 9 月 12・13 日の X₁の勤怠取扱いをそのままにしていたが、同人から届出がないので 10 月 11 日本社総務部長から組合にあてて X₁は欠勤のまま無届の状態になっているので休業届を出すよう文書で督促した。

その写が同月 20 日頃工場に届いたので、その翌々日頃行なわれた支部工場の交渉の席上、工場事務課長から支部長に届を出すよう申し入れた。

同月 24 日本社で行なわれた労使協議会の席上、組合は X₁の件について、組合出張として認めるよう申し入れたが、会社はそれを断わった。11 月 25 日の給料支払

日に、会社はX₁の9月12・13日の勤怠取扱いを事故欠勤として処理し、その給与から相当分をカット（1日につき30分の1）して支払った。

これに対して組合、本人ともに会社に対して特段の抗議はしなかった。なお、X₁の所属は門司工場生産課氷晶石班の弗素回収部門で1交替2名の3交替分と休日要員1名の計7名が配置されており、9月12・13日のX₁の勤務予定は2次勤務（15時から22時まで）であったが、会社はX₁が欠勤したため12日はC₂を、13日はC₃をそれぞれ計画休日であったものを出勤させ就労させた。

イ 昭和44年11月17日のX₃の組合出張

昭和44年11月7日、支部は合化労連青年婦人部九州地区連絡協議会会議の出席について支部青年婦人部と検討し、生産課工務班X₃（支部青年婦人部副部長）、同工務係A₈（支部青年婦人部常任委員）および同課焼成班A₉（合化労連九州地区協議会北九州ブロック幹事）の3名の出席を決定した。

会議の期日は同年11月16・17日であったが16日については3名とも計画休日をとることにし、11月8日支部は工場へ前記3名の同月17日の組合出張を届出た。

申請を受けた工場総務係長B₁₁は、従来この会議には1名の組合出張を認めていたので今回も1名を認めることにして生産課長B₇に業務の都合を照会した。

これに対しB₇課長はX₃は11月1日付で化成班から工務班に転班したばかりで見習期間中であり早く仕事を覚えてもらわねばならないこと、A₈は生産課詰で常昼勤務部門に属し設計を担当しているが1日業務を抜けることによって直接支障を生ずることはないこと、A₉の所属する焼成班粗砕部門は連続操業中であり、同人が抜ければ欠員を補充しなければならないことを回答した。

そこで工場としてはA₈の組合出張を認めることとし、9日B₁₁より支部長X₂に組合出張は1名を認め、その該当者は、業務の都合を考慮してA₈である旨を連絡した。

10日支部と工場は、この件について交渉したが、その際工場は従来この会議は1名しか認めていないので今回も1名は認め、業務を勘案してA₈を認めると回答し

た。これに対して支部は十分配慮した最少限の申請であるので3名とも認めるよう主張した。

同月 14 日支部工場間でこのことについて再度交渉を行なったが、その際支部は3名の申請を1名にするからA₈でなく、会議の内容からみて支部青年婦人部のX₃にしてほしい旨を申入れた。これに対して工場は10日の交渉で回答したとおりA₈を認めると譲らなかった。

A₈は14日年次有給休暇の申請を行ない、同人の上司であるB₁₆工務係長がこれを受け付け生産課長、事務課長の眼にふれないまま届出が承認された形で警備班まで回付されてタイムレコーダー用紙に記録されていたが、間違いに気付いた工場は12月に至ってこの休暇の記録を取り消した。

同月 17 日A₉は計画休日を取り他の2名は欠勤して会議に出席した。工場は、同日の勤怠取扱いをA₈については組合出張とし、X₃については何も届出がなかったので事故欠勤として処理し、12月25日X₃・A₈について賃金を1日分カットして支払った。

ウ 昭和 45 年 1 月 17 日の X₂の組合出張

昭和 45 年 1 月 9・10 日組合は、継続中の第二次反合理化闘争の方針と組合の統制および組織問題の対策を議題として、中央、各支部代表者による会議を行なったが、この決議と方針を組合員に周知させるため支部は、1月13日管轄の福岡分会へオルグを派遣することを決定した。

これにもとづき同月 14 日支部は工場に対してX₂支部長の同月 17 日の組合出張を申請した。

申請を受けた工場は同月 16 日B₁₁総務係長からA₂支部書記長に対して、組合業務は原則として時間外に行なうべきであること、無制限に認められないことおよび業務に支障があることの理由をあげてその申請を拒否した。

同日の支部工場間の交渉において支部は、本件オルグが組合にとって重要な組織問題の報告であるため、実施する必要があること、当日は7名の配置員が全員勤務

するようになっているので業務の支障は考えられないこと、また従来から昭和 44 年 2 月 27 日、5 月 13 日および 12 月 6 日の福岡分会オルグの慣行があることをあげて、その申請を認めるよう主張したが、工場は B₁₁が A₂に伝えた理由と同じ理由を述べて重ねて拒否した。

なお、X₂は生産課焼成班粗砕部門の所属で、同部門には 1 交替 2 名の 3 交替分と休日要員 1 名の計 7 名が配置されており当日は全員勤務するようになっていたものである。

同月 17 日 X₂は会社を欠勤し福岡分会オルグを行なった。同月 24 日支部工場間で交渉を行なったが、その際支部から X₂の前記欠勤について組合出張として認めるよう申し入れたのに対し、工場は前回の交渉で述べた理由で認められないと再度断わった。

2 月 25 日、工場はその後本人から何も届出がなかったので X₂の 1 月 17 日の勤怠取扱いを事故欠勤として処理し、賃金を 1 日分カットして支払った。

5 本件に関する組合会社間の覚書の成立

本件について、労働委員会の勧告にもとづき昭和 46 年 7 月以来組合会社間において和解のための自主交渉が行なわれ、就業時間中の組合活動の取扱いおよび組合活動のための会社施設利用については、ほぼ両者間で諒解点に達したが、同時解決を予定した別件（福岡労委昭和 47 年（不）第 12 号事件）の取扱い等について両者間の意見が一致しないため、昭和 47 年 12 月、和解のための折衝は打切られた。

その後昭和 48 年 5 月組合執行部が交替し、本件に関し組合は自主交渉による解決を希望したため、労働委員会を介して関係当事者間において和解のための折衝が行なわれたが意見の一致を見ることなく、同年 9 月この折衝は打切られた。

同年 10 月 4 日申立人 3 名が当事者追加の申立を行ない、同月 5 日組合は申立を取下げた。

10 月 9 日、組合会社間において、就業時間中の組合活動および組合活動にともなう会社施設利用に関する事項とともに申立人 X₁らの組合出張否認問題に関する覚書が締結

された。それによると本件に関するX₁の昭和44年9月12・13日の事故欠勤、X₃の昭和44年11月17日の事故欠勤およびX₂の昭和45年1月17日の事故欠勤については、それぞれ「和解のための特別組合休暇」とすることとし、組合業務欠勤と同様の措置を講ずることが合意されている。

以上の事実が認められる。

第2 判断および法律上の根拠

申立人は、次のとおり主張する。会社は組合に対し昭和42年および昭和43年労働協約案を提示したが、そのなかで組合出張の許可基準として示した抽象的な規定に一方的に準拠しようとし、就業時間中はすべて使用者の業務上の指揮命令権が優先するとの立場から、組合オルグ活動は許可基準に該当しないとして従来慣行を無視し組合活動に制限を加えてきた。

しかし、支部は工場に対し、昭和44年2月27日のA₂、同年5月13日のA₃および同年12月6日のA₂の事例にみられるごとく、支部福岡分会オルグ派遣のための組合出張を申請して認められているところであり、本件申立のX₁、X₂およびX₃の組合出張の申請は認められるべきであり、これを拒否する会社の態度は組合の存在を嫌悪し、その組織の弱体化を意図する不当労働行為であるとし、その救済を求める。

一方、被申立人会社は次のとおり主張する。会社は団体交渉、労使協議会、組合本部および支部の大会、その他一定の範囲内で業務上の支障のない限り組合出張を認めており、さらに工場では支部執行委員会、同職場委員会等についても組合出張を認めているが、組合内部のオルグ、社外団体主催の行事参加等については組合出張を認めておらず、組合との間に就業時間内の組合活動について特約が存在しないのであるから、組合活動といえども無制限のものではあり得ない以上、従業員である組合員は会社の許可なく職場離脱して組合活動を行なうことは出来ないものであり、組合が組合オルグ活動の慣行として主張する事例はいずれも特例として認めたものにすぎないものであるとし、さらに本件については会社組合間の協定によって実質的に救済措置を講じているので本件申立にかかる救済の利益はないとする。

以下、これについて判断する。組合と会社との間には本件申立当時就業時間中の組合活動についての協定は存在しなかったが、団体交渉および労使協議会にかぎらず、組合内部の諸機関の会議等についても一定の範囲でそれらに出席する組合員については組合出張として自己都合による事故欠勤とは異なる取扱いを受けていた事実が認められる。

この場合、組合オルグ活動のための出張がそれに該当するか否かは、前記認定した事実からはそれが当該労使間において確立した慣行であったと判断するに足る資料に乏しいが、前記第一4(2)認定の昭和44年におけるA₂等に対して会社が許可した3件の事例から判断すればそれらにはそれぞれ特殊の事情のあったことは認められるけれども、結果的には会社としても弾力的に処置し得ることを示しており、本件申立の昭和44年9月12・13日のX₁および昭和45年1月17日のX₂の組合出張の申請については、同人等の組合における地位、組合用務の内容、期間および回数等からみて、これを組合出張として取り扱うべきことを相当と判断する。

また、昭和44年11月17日のX₃の申請については、会社は合化労連青年婦人部九州地区連絡協議会会議の出席者は年3回、1回につき1名の組合出張を認め、申請者3名中当日最も業務に支障の少ないA₃を許可したとするが、会社が許可の対象者として業務上の都合を考慮したことは会社として当然の措置であるけれども、前記認定のごとく本件についての支部と工場間の折衝の経緯から判断すると、組合としては支部における役職上の地位などからX₃をそれに該当させるよう主張したことにも理由があると認められ、しかも結果的には申請の3名が同会議に出席したのであるが、それによってX₃の職場が他の2名の職場と比較して著しく業務に支障を生じたとの立証もない。

したがって、本件X₃の取扱いについては、組合出張として取扱うべきことを相当と判断する。

前記認定のとおり、会社における組合出張の取り扱いの内容は、組合業務欠勤として当該月額給与から該当日相当分の減額控除の対象となるが、昇給賞与の査定に関しては影響されないとするもので、同人らが組合出張として認められないことによる不利益の生ずるおそれがあることが認められ、ひいてはこのことが今後の組合運営のうえで不利

な影響がもたらされることが考えられる。他方、会社は、前記3名の組合出張の取扱いによって同人らに対し直接経済的負担を負うものではないが、それにとまなう代替者による予定外業務補填のための諸手当等の支給に要する経費のための負担や当該組合員の業務の停止による損失が考えられるけれども、本件の前記3名の組合出張の取り扱いによって受ける会社の負担等は、組合活動を是認する場合使用者として受認すべき範囲内にあるものと判断される。

また、組合出張によって組合員が従事する組合業務の内容やその必要性について、会社は当該組合員の組合活動上の地位や組合の申告の範囲で判断するのほかに、特に組合オルグ活動については、それが組合組織を維持発展させるための組合の方針を組合員に周知し、また組合員の意向を組合運営に反映させるための活動であるから、その内容を判断してその是否を決定することは妥当ではない。

かかる場合会社としても業務上の必要性を主張し得るところであるから、平常時のかかる組合活動の取り扱いについては、会社の業務上の必要性を勘案し予めそれに従事する員数、時間、手続等について組合と協定して運用することが望ましいといわなければならない。

さらに、本件発生当時の当該労使間における諸事情を考慮すれば、本件は会社の中期経営計画の実施により労使間の緊張対立が激化する状況のなかで発生したものであり、会社の組合に対する態度には従来の態度に比べ硬直のきらいが認められ、申立人X₁らに対する組合出張申請否認も、会社のかかる態度のあらわれとみることができる。

以上のことを総合して判断すると、本件申立のX₁ら3名に対する事故欠勤扱いは、組合員として組合活動に際して受くべき取り扱いを受けなかったことにおいて労働組合法第7条第1号の不当労働行為に該当する。

その救済措置として、申立人は会社が同人らに対し組合業務欠勤として取り扱うことならびに陳謝文の掲示および社内報への掲載を請求する。

これについて判断するに、本件申立人X₁ら3名の事故欠勤扱いについては前記第一5認定のとおり組合会社間において「和解のための特別組合休暇」とする旨の合意が成

立したことが認められ、その内容が同人らに対し組合業務欠勤と同様の取り扱いをするものであることからすれば、それによって申立人の請求する会社の同人らに対する組合業務欠勤の取り扱いについては原状回復の措置が事実上講じられたものと判断されるので、この部分については被申立人に対し本件救済を命ずる必要はなくなったと認められる。

しかしながら、前記覚書は組合会社間の協定であって、申立人は同人らに対する会社の取り扱いとして、これが不当労働行為であることを主張し、本件申立を維持しており、しかも組合の本件申立の取下げから組合会社間の覚書の締結までの間において、組合が本件を会社との協定によって解決をはかることについて当事者である同人らの意向を確認するなど前記事実に反する申立人の事情も認められないことから判断すると、同人らに対する不当労働行為が認定される以上申立人にはなお被救済利益があると認められ、その救済としては前記の諸事情を考慮して主文をもって相当と思料する。

よって当委員会は、労働組合法第 27 条および労働委員会規則第 43 条により主文のとおり命令する。

昭和 48 年 12 月 4 日

福岡県地方労働委員会

会長 副 島 次 郎