中労委、昭47不再60、昭48.12.5

命　　令　　書

再審査申立人　関西保温工業株式株会社

再審査被申立人　全国建設及建設資材労働組合大阪府本部関西保温支部

同　　Y_1

同　　Y_2

同　　Y_3

同　　Y_4

同　　Y_5

同　　Y_6

同　　Y_7

同　　Y_8

同　　Y_9

同　　Y_{10}

同　　Y_{11}

同　　Y_{12}

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

⑴　再審査申立人関西保温工業株式会社（以下「会社」という。）は肩書地に本社をおき、東京、大阪および徳山に支店を、滋賀県に工場を、尼崎市に研究所を、室蘭ほか12ヵ所に出張所をおき、主として工場施設等の保温工事を営む会社であって、初審結審時の従業員数は約390名である。

⑵　再審査被申立人全国建設及建設資材労働組合大阪府本部関西保温支部は、後述の統一後の関西保温工業労働組合（以下「関労」という。）が本件初審審査中に全国建設及建設資材労働組合に団体加盟して支部となったもので、初審結審時の組合員数は20名である。再審査被申立人Y_1ほか11名は、いずれも、関労当時における役員、または組合員である。

⑶　なお、会社には、関労のほか、会社従業員で組織している全関西保温工業労働組合（以下「全関労」という。）がある。

2　関労結成前後の労使関係

⑴　昭和45年会社は、設立20年を経過しており、この間会社には労働組合が結成されていなかったが、同年５月頃滋賀工場に配置された同年４月入社の大学卒新入社員の中から労働組合結成の動きがおこった。６月末にいたり新入社員を除く一般従業員に夏期一時金が支給されたことを不満として、滋賀工場の新入社員24名は連名で「人間らしく健康に働くことすら完全に保証し難い状況に対し新入社員は一致団結して行動し従業員及び経営者に訴える。」と題して、①ボーナスを支給せよ、②残業の１ヵ月遅れを即刻改正せよ、③夏の休暇と隔週土曜日休みを実現せよとの内容の声明文を作成して守衛室および食堂に貼付し、同月29、30の両日は滋賀工場、本社および研究所勤務の新入社員らは連絡をとり合って無断欠勤した。

その直後滋賀工場の前記24名の新入社員らは労働組合結成準備会（以下「準備会」という。）を結成した。

⑵　７月２日準備会は、「すべての従業員に訴える。」と題して、「私たちは働く上での最低条件である労働基準法さえ守られていない状態で働いているのです。このよう

な状態で働きながら、不満一つ満足に会社に言えないのは、私たちが団結していないからだと思います。 ……私たち働く者の生活と権利を守れる者は私たち働く者の団結以外には何もありません。今の状態では更に劣悪な条件で働かされます。長時間労働、低賃金から解放され、私たち労働者の権利を守りより安定した生活、より快適な職場を創るため、団結して会社側と交渉しましょう。」と記載したビラを滋賀工場正門前で一般従業員に配布した。

⑶ ７月６日会社は、準備会のメンバーであるC_1、Y_3、C_2、C_3、C_4、C_5、Y_{11}、C_6、C_7ら９名に対し、北は室蘭から南は大分にいたる全国各地に配置転換命令を発し、室蘭については同月９日までに、その他は８日までに赴任するよう指示した。これに対しC_1ら９名は、組合結成の動きを封じようとするものであるとして、配転命令を拒否するとともに、同夜準備会は、関西保温工業労働組合（以下「滋賀労組」または「滋賀支部」という。）を結成し、翌７日滋賀県地方労働委員会に対し配置転換命令の撤回を求める救済申立てを行ない、同時にあっせん申請をも行なった。

⑷ ７月８日会社は、C_1ら９名を呼び、同人らの配転は、配転先の工事が忙しいためのものであるので配転命令に応ずるよう説得したが、同人らは配転命令は不当であり、応じられないとの態度を表明した。これに対し会社は、業務命令に従わないことを理由にC_1ら９名に解雇を言い渡し、さらに同日、準備会のメンバーであるY_7、C_8、C_9、Y_{12}、C_{10}、C_{11}ら６名に対して全国各地の出張所等に配置転換を命じたが、Y_7ら６名もC_1らと同じ理由でこれを拒否した。

⑸ 滋賀地労委においてあっせんが進められた結果、同地労委は７月 10 日労使双方に対し、①会社は、昭和 45 年７月６日づけC_1他８名に対する配置転換について、その当、不当は別にして、これを白紙に戻すこと、②会社機構その他の問題については、労働組合が結成されたことでもあるから会社と労働組合とで協議し、将来の円満な労使関係の樹立に努めること、とのあっせん案を提示したところ、労使双方ともこれを受諾し、前記救済申立ては同月 25 日づけをもって取下げられ、会社は、C_1ら９名に対する解雇およびY_7ら６名に対する配転命令をそれぞれ撤回した。

なお、会社は、解雇および配転命令の撤回後はいずれの場所にも人員補充は行なっていない。

⑹　７月 10 日会社は、労務部を新設し、労務部長代理にＢ１（建材部長兼ＧＣプロジェクト部長を兼任）を任命した。なお、労務部にはＢ１労務部長代理のほか部長、課長および課員はいない。

⑺　７月 11 日滋賀労組は、滋賀工場食堂において、組合員約 80 名が参加して組合拡大結成承認大会を開催し、組合を公然化するとともに、会社に対し、①７月６日をもって労働組合を結成したこと、②組合員は７月 10 日現在 104 名であること、および③組合役員名等を書面で通告した。

⑻　７月 13 日大阪の玉川別館において、会社従業員をもって全関西保温工業労働組合（以下「全関労」という。）が結成され、同日、全関労は大阪本社会議室において決起集会を開催した。なお、全関労の役員は、委員長に大阪支店営業係長Ｃ１２、副委員長に建材部課長代理Ｃ１３、執行委員は本社開発課係長Ｃ１４らであった。

なお、全関労の活動としては、労働条件の改善を求めるなどのことはせず、「関労さん七つの顔」と題する文書を従業員に配布して、関労の組合運動を批判するとともに、「オール関西保温の労働組合となって企業と共に歩み、我々の生活の向上に邁進しようではありませんか。」と全関労への加入を呼びかけていた。

⑼　他方、本社および大阪支店においては７月 20 日会社従業員約 25 名が、東京支店においては同月 23 日約 20 名がそれぞれ労働組合を結成し、この旨を会社に通告したが、いずれも将来滋賀労組との統一をはかるため、その名称は関西保温工業労働組合大阪支部（以下「大阪労組」または「大阪支部」という。）および関西保温工業労働組合東京支部（以下「東京労組」または「東京支部」という。）とした。

⑽　８月１日会社は、前記のような滋賀労組の動きに対し、「組合発生の際には、往々にして労働運動に名を借りて或は、その他の事由で職場規律を破り又は無視し就業規則に違反するが如き行為が見られるが、会社としては、職場秩序を守り生産性を向上させるためにかかる違法行為を見逃すことはできない。よって会社は諸規則を整備し

従業員に周知徹底するので従業員も諸規則を熟知し、積極的に職場秩序を維持するよう努められたい。本日以降は賞罰を明確にし、信賞必罰主義で臨むことを明らかにする。」との「社長達示」を滋賀工場正門前に掲示するとともに、さらに同日滋賀工場長名をもって、①就業時間中の労働組合活動およびその他仕事に関係のない活動一切を禁ずる、②会社構築物および施設物の無断使用を禁ずる、③会社構築施設（工場内）に会社と無関係の者が無許可で立入ることを禁止する等の通告を同工場内に掲示した。

⑾　８月５日、大阪労組執行委員長Ｙ$_1$および東京労組執行委員長Ｙ$_2$名をもって会社に対し、①夏季休暇および有給休日の増加、②皆勤手当の支給、③組合掲示板の設置および組合への文書、電話の取継ぎ、④今後の会社と組合の団交のあり方等の問題について団体交渉の申入れを行なった。これに対し会社は、本部である滋賀労組と交渉しているので、支部にすぎない大阪労組および東京労組は単位組合とは認められないとの理由で団体交渉の申入れを拒否した。

なお、その後大阪労組は８月６日、20 日、９月１日、７日に、また、東京労組は７月 25 日、27 日、８月 27 日にそれぞれ団体交渉の申入れを行なったが、会社はいずれも上記同様の理由で団体交渉には応じなかった。

３　抗議集会等

⑴　滋賀労組は、７月末頃から会社に対し組合事務所の貸与、労働時間短縮等の労働条件の改善を要求するとともに、これらの要求を実現させるため、７月 30、31 日の両日にわたってストライキ権確立の全員投票を行なった結果、多数をもってストライキ権が確立され、この旨を組合員に報告するとともに、８月３日に予定されている会社との団体交渉に向けて「8.3 団交勝利決起集会」を８月１日午後零時 15 分から正門前広場で開催する旨のビラを滋賀工場正門前で一般従業員に配布した。

なお、ストライキ権確立に際し、ストライキの方法ならびに時期については執行部に一任されていた。

⑵　会社と滋賀労組は、８月３日および 11 日前記要求についての団体交渉を行ない、会社は、組合事務所の貸与については現在のところ貸与する意思がない旨を回答し、結

局、団体交渉は物別れに終った。

滋賀労組は、会社側の態度に抗議するとして、８月 22 日滋賀工場長Ｂ₂に対して、同月 24 日午後零時 30 分から同２時まで会社の組合事務所貸与拒否に対する抗議集会を行なうので同工場食堂を使用したい旨文書で申入れた。これに対しＢ₂工場長は「工場としては作業性の問題もあり、17 時以降という条件で食堂の使用を許可します。」と文書で回答するとともに従業員に対し「集会が予定通り開催され就業時間に繰込む場合その時間に参加している従業員に対しては、やむを得ず、その時間分の賃金は支給しません。」との通告を掲示するとともに、さらにその旨をＢ₃課長代理、Ｂ₄係長らを通じ従業員に通知した。

⑶　しかし 滋賀労組は、８月 24 日予定どおり滋賀工場食堂において約 90 数名の組合員参加のもとに午後零時 30 分から同２時まで職場集会（以下「8.24 集会」という。）を開催した。

なお、会社・滋賀労組間には争議条項に関する協定は締結されていないが、組合は、8.24 集会にあたり、自主的にボイラー、電気乾燥機等の部門に保安要員として組合員４名を配置している。

⑷　この 8.24 集会の参加者に対して会社は賃金カットを行なうとの噂が流れたので、滋賀労組は、９月２日会社に対して賃金カットの①対象者、②対象時間および確認者、③その総額および個人別金額について文書をもって回答されたい旨申入れたが、会社は同月 28 日組合からの申入れには回答することなく賃金カットを行なった。

他方、滋賀労組は同日、執行委員会を開催して会社が一方的に賃金カットを行なったことについて本社へ抗議に行くことを決定し、そのメンバーとしてＣ₁委員長とＹ₃書記長が選ばれた。

そこでＹ₃は上司であるＢ₅係長に対し、明日賃金カット問題について本社に抗議に行くと述べたところ、同係長は、明日 29 日は休暇の予定であるので、もし行くのであれば、職場離脱届を私の机上に提出しておくよう指示するとともに、この間の事情についてはＢ₃課長代理に伝えておく旨を述べ、Ｙ₃の申出を了承した。

⑸　９月 29 日Ｙ₃は、「12 時 45 分から終業時まで会社と交渉するため。」と記載した職場離脱届をＢ₅係長の机上に提出し、当日欠勤していたＣ₁委員長とともに本社へ行き、Ｂ₁労務部長代理に対し、会社が一方的に賃金カットを行なったことについて抗議（以下「9.29 抗議」という。）した。

⑹　10 月 12 日滋賀労組、大阪労組および東京労組（以下「３労組」という。）は、会社に対し３労組連名で、３労組の統一大会を 10 月 16 日午後６時から同８時まで行なうので本社会議室を貸してほしい旨文書をもって申入れた。これに対し同月 15 日会社は、組合活動のためには会議室は貸与できないとして３労組からの申入れを断った。そこで３労組は急拠統一大会のための会場を物色したが、急なことでもあって会場がみつからず、同月 17 日滋賀労組Ａ₁委員長は、Ｂ₂工場長に対しこの間の事情を説明するとともに、会場がどうしてもみつからない場合は翌 18 日の日曜日に３労組の統一大会を行なうので、滋賀工場の食堂を使用させてほしい旨口頭で申入れたが、同工場長は、①８月１日付社長達示、②保安要員がいない、③寮生の食事に支障をきたす等の理由により食堂の使用は許可できないと回答した。

⑺　３労組は、結局会場がみつからなかったので、10 月 18 日会社の許可を得ず、滋賀工場食堂において同日午前 10 時 30 分から午後４時まで３労組の代議員約 40 名が参加して労組統一大会（以下「10.18 集会」という。）を開催した。10.18 集会により３労組は関労として統一され、それぞれ関労の滋賀支部、大阪支部、東京支部と呼称されることになった。

10 月 21 日にいたり会社は、組合が統一大会に滋賀工場の食堂を無断使用したとしてＢ₂工場長、Ｂ₃課長代理およびＢ₄係長ら立会のもとに滋賀支部Ａ₁委員長から「労組活動の為の構内無断使用について」と題するてん末書を提出させている。

なお、「10.18 集会」の当日は日曜日であったが、通常日曜日は工場の門は施錠されることもなく一般従業員の出入は自由であり、従業員は構内でサークル活動として野球を行なったり、食堂内のテレビをみて余暇をすごすなどしていた。また、工場敷地内には従業員の寮があるが、当日は寮生に対して隔週ごとに支給される食事の支給

日には該当していなかったので食堂は使用されていなかった。なお、過去において食堂を無断使用したかどで処分された事例はない。

⑻　10 月 24 日関労は、会社に対し年末一時金として社員、工員を問わず基本給の 4.5 ヵ月分を支給すること、および労働時間短縮の要求を行ない、11 月 14 日までに会社と３回の団体交渉を重ねたが、具体的な進展はなかった。

そこで関労は、同月 15 日および 16 日にかけてストライキ権確立の投票を行なったところ、100％の支持をえたので、同月 17 日会社に対して、年末一時金について同月 20 日 12 時までに具体的な回答をするよう文書で申入れた。

11 月 20 日になっても会社から何ら具体的な回答がなかったので関労は、同日午前会社に対し、「何らの具体的回答がなかったため、本日 12 時 30 分より、工場、大阪、東京にて抗議集会を行なう。尚、若干集会の時間が延長し時間内に喰い込む事も有り得るから了承されたい。」との通告を行なうとともに、同日午後零時 30 分より本社、大阪支店および東京支店においてはいずれも同１時 15 分まで、滋賀工場においては同１時 49 分まで、それぞれ会議室、食堂等を利用して抗議集会（以下「11.20 集会」という。）を行なった。

なお、会社・関労間には争議行為の事前通告に関する協定は締結されていない。

⑼　１月 24 日会社は、関労が行なった 11.20 抗議に対して社長名をもって「企業秩序を乱し会社施設権の侵害と同時に無断職場放棄であり、これによって会社は業務を阻害され、且つ損害を受けた。此処に貴組合執行部の責任は重大なものであると共にかかる行為をなさざるよう再び厳重に警告する。」との警告書を関労に発するとともに、さらに従業員に対してはＢ１労務部長代理名をもって関労に対し上記警告書を発した旨通達している。

⑽　11 月 28 日会社は、関労に対し年末一時金として年間（45 年年末および 46 年夏期）従業員１人当たり平均 195,000 円を支給するとの回答を行なったが、この回答を不満とした関労は、12 月１日の団体交渉の席上さらに上積みするよう要求した。これに対し会社は、同月２日関労に対し従業員１人当り年間 214,000 円プラスアルファ（内訳

は45年年末および46年夏期いずれも107,000円プラスアルファ、但し、１人当り最低は年末・夏期とも基本給の1.35ヵ月）との回答を行なったが、関労は、会社回答は組合要求とかけはなれているものであり不満であるとして、すでに11月30日の執行委員会において「会社回答いかんによっては本社に抗議団を派遣する。」との決定に基づいて、12月２日午後２時50分滋賀支部Ａ1執行委員長はＢ2工場長に対し「年末一時金回答に関して会社側にさらに誠意ある態度及び回答を要請する為に……抗議団を派遣させます。」として抗議のために指名ストに入ったＹ3書記長、Ｃ15、Ｙ9、Ｃ16、Ｙ7、Ｙ11、Ｙ8、Ｙ6、Ｙ10、Ｃ17、Ｙ12の11名を派遣する旨通告した。これに対しＢ2工場長は、①突然の申入れであり、②生産に混乱をきたす等の理由で滋賀支部の申入れを断った。しかし、指名ストに入った上記11名は抗議のため本社に赴き、大阪支部所属のＹ1中央執行委員長、大阪支部執行委員長Ｃ18、同書記長Ｃ19、同執行委員Ｃ20とともに午後５時10分から同25分までの間抗議行動（以下「12.2抗議」という。）を行なった。なお、滋賀支部から出向いた11名のうち、Ｙ6、Ｃ15およびＣ16の３名は大阪に出向いたのみで本社には行っていない。

他方、この間大阪支部は12月１日会社側に通告のうえ午後零時30分から同１時までの間会社会議室において職場集会を行なっている。

⑾　東京支部は、12月１日、５日および６日の３回にわたり、いずれも休憩時間中である午後零時 30 分から同１時までの間、年末一時金に関する団交報告と今後のとり組み方について会社食堂において職場集会（以下「12.1 集会」という。）を行なった。なお、東京支部は上記集会に際し会社施設の使用許可を求めたが、会社は許可していない。

⑿　12月４日会社は、関労が行なった12.2抗議に対し、正当な組合活動ではなく企業規律と秩序の破壊である旨の警告書を関労に発している。

４　就業規則の改訂

⑴　会社は、前記のとおり、①新入社員夏期一時金不支給を不満として６月29日、30日の両日無断欠勤したこと、②準備会が結成され、その後滋賀労組が結成されたことを

契機に、企業秩序を維持するとの立場から就業規則の整備を考慮し、Ｂ1労務部長代理のもとで就業規則の改訂作業に着手した。

⑵　会社は、12月1日をもって就業規則を改訂し、同日から施行した。改訂した主な点は、服務規律については旧就業規則と比較して、会社施設権の行使を明確化するとともに、さらに懲戒事由については３項目であったものを42項目とし、懲戒の種類は旧就業規則では譴責、始末書、減給の３種であったものを、譴責、減給、昇給停止、出勤停止、懲戒休職、降職および懲戒解雇の７種類に改訂された。

⑶　12月1日当時における滋賀工場の従業員数は約160名であり、滋賀支部の組合員数は116名であったが、会社は就業規則改訂に際して滋賀支部の意見を求めず、従業員代表としてＢ4保温材出荷業務係長の意見書を添えて所轄の労働基準監督署に届出ている。

なお、Ｂ4係長は、関労が行なった10.18集会に際して会社施設を無断使用したとの関労からのてん末書提出にあたって会社側の立会人となっている。

５　Ｙ1ら12名に対する懲戒処分

⑴　会社は、昭和45年12月28日、前記抗議集会等に関しＹ1ら12名を次の懲戒処分（以下「12.28処分」という。）に付した。

①　8.24集会に関する懲戒処分

滋賀労組が会社の許可なく会社施設を使用して就業時間に食い込む職場集会を行なったことは、旧就業規則第41条第1号「会社の規則命令又は示達に故なく違反したとき。」および第3号「故意又は重大な過失によって会社に不利益を与えたとき。」の規定に該当するとし、その行為の責任者であるとして同労組Ｙ3書記長を減給4,000円の処分に付した。なお、本件処分にあたってＣ1委員長は処分時において退職していたが、Ｃ21副委員長は、組合を脱退しているとの理由で処分の対象にはされていない。

②　9.29抗議に関する懲戒処分

Ｙ3は無断で４時間にわたって職場を離脱し、本社に赴き賃金カットに関して抗

議行動を行なった。これは旧就業規則第 41 条第１号に該当するとして、その行為に対し同人を減給 8,000 円の処分に付した。

③　10.18 集会に関する懲戒処分

３労組の組合員が休日にもかかわらず会社の許可を受けないで滋賀工場内に入り、無断で会社施設を使用したことは、旧就業規則第 41 条第１号および第３号に該当するとし、その参加者であるとしてＹ1、Ｙ2、Ｙ5を譴責、Ｙ3、Ｙ6を減給 2,000 円、Ｙ4を減給 4,000 円の処分に付した。

④　11.20 集会に関する懲戒処分

関労が会社の許可なく時間内職場集会を行なったことは、旧就業規則第 41 条第１号および第３号に該当し、その行為の責任者としてＹ1を減給 8,000 円、Ｙ2を譴責、Ｙ3を減給 4,000 円の処分に付した。

⑤　12.2 抗議に関する懲戒処分

Ｙ3、Ｙ8、Ｙ9、Ｙ7、Ｙ12、Ｙ11、Ｙ10およびＹ1は無届で職場を離脱し、本社において集団で年末一時金に関する抗議行動を行なったことおよびＹ6が無届で職場離脱したことは、いずれも新就業規則第 82 条第 10 号「故意に他人の業務を妨げ、又は就業時間中許可なく自己の職場を離れたとき。」、第 11 号「会社に提出する諸届を偽り、又は所定の手続きを故意に怠ったとき。」および第 15 号「会社の許可を受けないで、会社構内で集会、演説又は放送したとき。」に該当し、かつ、Ｙ1およびＹ3は上記違反行為を示唆もしくは指導した責任者として、Ｙ1およびＹ3を昇給停止、その余の７名はいずれも行為者としてそれぞれ減給 2,000 円の処分に付した。

⑥　12.1 集会に関する懲戒処分

再三にわたる会社の警告を無視して無許可で会社施設を使用した東京支部の各行為は新就業規則第 82 条第 10 号、第 11 号および第 15 号に該当し、その行為の責任者であるとしてＹ2を減給 4,000 円、Ｙ5を譴責の処分に付した。

⑵　会社は、同年年末、12.28 処分をうけた前記各組合員の身元保証人に対して同人らに対する処分について通知するとともに、これらの者に対する善導方を期待する旨の

手紙を郵送したが、それらの手紙はそれぞれ 46 年元旦に送達されている。

6　組合員C_{18}およびC_{20}に対する会社の態度と組合員の脱退等

⑴　会社は、大阪労組副委員長C_{18}、同執行委員C_{20}の２名を昭和 45 年７月以降本社開発課に所属させ、７、８名の課員とともに、本社および尼崎研究所においてセイムヒーターの研究をさせていたが、同年 10 月 13 日、開発課からヒーター部門を分離しヒーター課を新設した。その際開発課にとどまったのはC_{18}、C_{20}の２名となった。そしてC_{18}およびC_{20}は労務部長代理を兼任するB_1開発課長の下で就業時間中主として日刊工業新聞の切り抜きを行ない、他は読書あるいはレポート作成などに従事していた。

⑵　11 月 27 日会社は、前記関労との年末一時金交渉の大詰の段階で、関労が 10.18 集会および年末一時金問題等で会社施設を無断で使用したことについて、会社秩序の破壊、施設権の重大な侵害であるとして反省を求めるとともに、今後は会社の従業員であるとの自覚に立って行動することを望む旨の社長通達を発し、さらに 12 月４日にも、12.2 抗議に際し、所属長の許可なく職場を離脱したとして警告を発している。

この頃から下級職制の間に動揺が生じ、12 月５日滋賀工場保温材仕上係長C_{22}は滋賀支部執行委員を辞任するとともに関労を脱退し、他方、同月 14 日には仕事の関係でC_{22}係長と関連のある組合員 43 名は連名で滋賀支部執行委員長あて組合脱退届を提出し、さらに同月 20 日には３名の組合員から組合脱退届が提出されるなどして滋賀支部の組合員は激減するにいたった。

⑶　会社は、昭和 46 年１月 11 日および 28 日付をもって関労の組合員であるC_{18}、C_{20}、C_{23}、C_{24}、C_{19}、C_{25}等の６名に対し、滋賀工場および堺出張所への配置転換を命じた。C_{18}ら６名の被配転者はいずれも大学卒であって大阪本社、尼崎研究所、東京支店などで事務系職員または研究技術者として勤務していたものであるが、配転先の滋賀工場および堺出張所での仕事は単純労働に従事することになることを不満としてC_{25}を除く５名は１月中に、C_{25}も翌２月 18 日をもっていずれも会社を退職している。

なお、上記６名のうち、Ｃ$_{23}$を除き、いずれも執行委員または過去において執行委員の経験者として、活発な組合活動を行なっていた者である。

7　昭和 46 年夏期一時金の減額支給

昭和 46 年６月 25 日会社は、従業員に対し、夏期一時金を支給したが、12.28 処分を受けた組合員 11 名に対しては、下表のとおり、賞与額として確定した金額から、考課査定の資料として懲戒処分を考慮したとして「懲戒」名義で 10%から 40%を減額して支給した。

対 象 者	賞 与 額	減 額 率	減額された金額
Ｙ$_{1}$	85,000（円）	１５　（%）	12,750　（円）
Ｙ$_{2}$	122,000	２０	24,400
Ｙ$_{3}$	62,000	４０	24,800
Ｙ$_{5}$	140,000	１０	14,000
Ｙ$_{4}$	85,000	１０	8,500
Ｙ$_{6}$	85,000	２０	17,000
Ｙ$_{7}$	51,000	１０	5,100
Ｙ$_{8}$	53,000	１０	5,300
Ｙ$_{12}$	60,000	１０	6,000
Ｙ$_{9}$	70,000	１０	7,000
Ｙ$_{10}$	53,000	１０	5,300

8　関労三役およびＡ$_{2}$の懲戒処分

⑴　昭和 46 年７月７日昼ごろ、大阪支部執行委員Ａ$_{2}$は、関労執行部からの要請に基づいて翌８日、本件初審大阪地労委の審問を傍聴するため、上司のＢ$_{6}$設計課長に対して「明日は地労委に出席するので遅れる。」旨を申し出た。Ｂ$_{6}$課長は、Ａ$_{2}$からの申し出を了承したが、終業時刻直前になって、仕事が忙しいので許可できない旨同人に申し渡した。

なお、Ｂ$_{6}$課長はＡ$_{2}$に対し「仕事が忙しい」ということだけであって、会社が当審で主張する「三井造船の受注により業務が多忙である。」とのことについては何ら具体的説明を行なっていない。

⑵　Ａ$_{2}$は、翌８日午前中大阪地労委における審問を傍聴し、午後は出社して就労したが、

同日終業後、大阪支店長Ｂ7、Ｂ1労務部長代理およびＢ6設計課長に呼ばれ、会社応接室において約１時間にわたって始末書の提出を求められた。同人は、組合の要請をうけて地労委に出席したものであるとして始末書の提出を拒むとともに、始末書に関しては組合と相談のうえ返事する旨のてん末書を提出した。

⑶　７月９日関労は、会社に対し前日Ａ2が審問を傍聴した件に関して、同人が就業後Ｂ7大阪支店長ら３名から１時間にわたって始末書の提出を求められたことは不当であるとして、『所属長に対し前日地労委審問に出たい旨を申し出ており、会社は不当にも「いそがしいから駄目だ。」ということだけで何ら具体的理由を明らかにすることなく許可しなかったものである。これは明らかに、地労委審問に対する妨害以外の何物でもない。このようなことを許しておくならば、組合活動はすべて会社の許可制となり、私たちの職場に組合活動の権利はないに等しい。組合は会社の不当な攻撃に断固として抗議するとともに今後こうした事がないよう厳重に申し入れるものである。』と文書をもって抗議した。

⑷　８月 10 日会社は、Ａ2および関労三役であるＹ1、Ｙ2、Ｙ3をそれぞれ次の懲戒処分（以下「8.10 処分」という。）に付した。

①　Ａ2の懲戒処分

Ａ2は、初審大阪地労委の傍聴を理由として、会社の外出許可を得ないで無断職場離脱したのみならず、始末書も提出しない行為は、新就業規則第 39 条の「就業時間中、業務で外出するときは、所属長の許可を受けなければならない。業務外の外出は認めない。ただし、止むを得ず業務外で外出するときは所属長に外出予定時間を申出て、その許可を受けなければならない。」に違反し、かつ、第 82 条第 10 号、第 18 号の「会社の諸規則、通達によって従業員として守らなければならない事項に違反し、情状の重いとき。」および第 83 条第３号の「正当な理由なく上長の命令又は所属長の通達、指示に従わず、職場の秩序を乱し、又は乱そうとしたとき。」に該当するとして、同人を減額 5,000 円の処分に付した。

②　Ｙ1ら関労三役に対する処分

Ｙ1ら関労三役は、組合運動に名をかりて、Ａ2の行為をそそのかしたものであるとして、その行為ならびに会社に抗議文を提出した行為は、新就業規則第 82 条第 18 号および第 83 条第 18 号の「懲戒処分数回に及ぶも悔悟の見込みのないとき。」に該当するとして、Ｙ1を 14 日間、Ｙ2およびＹ3を７日間の各出勤停止処分に付した。

なお、Ｙ2副委員長は、東京支店に勤務していたものであるが会社は、同人がＡ2の審問出席問題に関する組合の機関決定の討議に参加したかどうかの有無を調査することなく、組合三役との理由で上記処分の対象にしている。

⑸　会社は、Ａ2およびＹ1ら関労三役の身元保証人全員に対して、12.28 処分における と同趣旨の手紙を８月 10 日づけをもって送付した。

⑹　８月９日会社は、Ａ2らに対する処分に先立って、Ａ2に対し大阪本社から滋賀工場への配置転換を命じた。同人は大学において応用化学を専攻し、大阪本社においては積算および見積りの業務を担当していたものであるが、滋賀工場へ配転後は、フォークリフトの運転に従事させられている。

以上の事実が認められる。

第２　当委員会の判断

１　本件発生にいたるまでの労使事情について

滋賀労組結成準備の段階から本件 12.28 処分にいたるまでの間における会社の対組合態度および措置については特に次の諸事実が注目される。

すなわち、

①　前記第１の２の⑴～⑸認定のとおり、滋賀労組結成準備会が活発な活動を公然化した直後、その中心メンバー９名およびその後６名に対し遠隔地への配置転換命令が出されたこと、また、地労委のあっせんによって白紙撤回されたあとその代替補充もしていないこと。

②　前記第１の２の⑽認定のとおり、滋賀労組結成直後の時機に会社は、社長達示および滋賀工場長の通告を掲示し、就業時間中の組合活動を一切禁止するなど規制を強化

し、信賞必罰主義でのぞむ旨を明らかにしていること。

③　前記第１の４認定のとおり、就業規則改訂は、当時滋賀工場において、滋賀労組の組合員が従業員の過半数を占めていたにもかかわらず、その意見を聴取せず実施していること、およびその改訂の内容も組合活動の規制に関する部分が多いこと。

④　前記第１の６の⑴認定のとおり、Ｃ18大阪支部副執行委員長およびＣ20執行委員の２人をＢ1労務部長代理の下に配置換えし、主として新聞の切り抜き程度のことをさせていたこと。

⑤　前記第１の２の⑹認定のとおり、東京支部、大阪支部からの団体交渉申し入れに対し、東京、大阪の両支部との団体交渉を拒否していること。

⑥　会社は全関労の結成直後の決起大会には本社会議室の使用を許可しているが、３労組を統一した関労の結成大会には会場使用を拒否していること。

等の一連の諸事実からみて、会社は、一貫して関労を嫌悪していたであろうことが推認される。

２　12.28 処分と不当労働行為の成否について

会社は、12.28 処分は不当労働行為であるとした初審判断を争い以下のとおり主張するので、順次判断する。

⑴　8.24 集会、11.20 集会および 12.2 抗議について

会社は、12 月４日に行われた組合の半日ストライキについては処分の対象としていないことからもわかるように、組合が行なった 8.24 集会、11.20 集会および 12.2 抗議はいずれも争議行為としての執行部の意思決定がなされているものとは認められないので、平常の組合活動としてとらえ、就業規則にてらして処分したものであって、これらの処分は正当であると主張する。

しかしながら、前記第１の３の⑴、⑵、⑶、⑻、⑼、⑽認定のとおり、①8.24 集会については７月末、11.20 集会および 12.2 抗議については 11 月 16 日、それぞれストライキ権を確立し、その実施の時期、方法については執行部に一任されていること、②これらのことはいずれも組合の配布したビラで明らかにされていること、③組合は

会場使用願いなどに抗議のための集会であることを記載していること、④12.2 抗議のため指名ストに入った抗議団についてはＢ₂工場長に通告していること等の諸事情が認められ、争議状態下にある関労がその要求を貫徹するため、争議手段の一態様として前記集会、抗議を行なったものであることは明らかであるから、これらが就業時間内に及んだとしても会社としてこれを問責することはできない。

会社は、集会のための会場使用許可を申しでたことは組合に争議意思がなかったことを示すものであると主張するのであるが、争議手段としての集会と集会のための会場使用とは別個のことなのであるから、組合が会場使用の許可を求めたことをもって直ちに争議意思を否定することにはならない。

⑵　10.18 集会および 12.1 集会について

会社は、組合の 10.18 集会に食堂の使用を許可しなかったのは、当日は日曜日で施設管理不備のために事故発生のおそれがあったためであり、また、12.1 集会についても不許可なのであるから、かりにこれらの集会が組合活動の一環としてのものであるとしても無許可で食堂を使用したことは会社の施設管理権の侵害になり、就業規則違反として処分することは当然のことであると主張する。

しかしながら、①10.18 集会については、前記第１の３の⑺認定のとおり日曜日における従来の工場管理の面からみると、従業員は工場構内へはもちろん食堂内にも自由に出入りしていたこと、また、当日は寮生の食事支給日にも当っていなかったこと等の諸事情からみて、当日滋賀工場の食堂使用を不許可にする特段の事情も認められないこと。②12.1 集会についても、東京支部は年末闘争の団交報告と今後のとりくみ方について食事時間を若干ずらして休憩時間内に食堂内で職場集会を行なったもので、就業時間にくい込んだとしても短時間であったこと。③しかして、企業内組合はその組合活動の場を企業内施設に求めることもやむをえないのであるから、会社としても業務上支障がなく、また施設の維持、管理上特別に差支えがない限り、組合活動のための企業内施設の貸与を拒否するまでのことはないものと考えられること。

これらの諸事情を考慮すると、会社がこれらの集会に食堂の使用を許可しなかった

ことのみをもって前記集会のための会場使用を問責することは当を得ないものというべきである。

なお、前記 8.24 集会および 11.20 集会の会場使用の不許可問題についても同様である。

⑶　9.29 抗議について

会社は、Ｙ３書記長の９月 29 日の賃金カット追及の抗議行動は、組合自ら 8.24 行動を争議行為として主張しているのであるから、賃金カットを受けるのは当然であって、組合の抗議自体全く理不尽であると主張する。

しかしながら、滋賀労組は賃金カットそれ自体に抗議したものではなく、前記第１の３の⑷、⑸認定のとおり、8.24 集会についての賃金カットの対象者、総額、個人別賃金額等を明らかにすることを求めたのに対し、会社は何ら回答することなく賃金カットを行なったので、滋賀労組は、会社が一方的にカットしたことは不当であると考えて抗議行動を決定したが、Ｙ３らはその決定に従い抗議したものであり、また、Ｙ３はＢ５係長に申しでてその諒承を得て職場を離れていること等の諸事情からみて、Ｙ３の職場離脱は正当な組合活動と認めざるをえない。

⑷　前記⑴ないし⑶に判断したところと前記第２の１に判断した労使事情をあわせ考えると、12.28 処分は、関労を嫌悪する会社が被処分者らの正当な争議行為や組合活動を理由に不利益取扱いを行なうとともに、同処分により、組合員の諸活動を抑圧し、組合組織の弱体化を意図してなされたものであると認めざるをえず、これを労働組合法第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した初審判断は相当である。

３　Ａ２およびＹ１ら関労三役の処分について

会社は、Ａ２らの処分を不当労働行為とした初審判断を争い、審問傍聴は仮に、正当な行為であっても争議行為でない限り、会社の業務との比較において判断し、いずれを優先させるべきかは原則として会社側にあるところ、多忙のためＡ２の担当業務が渋滞しているので業務命令を発したのであり、処分は相当である。

また、関労三役についての処分もA2をして上記行為を強行させたばかりでなく、会社がA2に対しその理非を説き、従業員としての将来をいましめたことを非難攻撃すること自体、A2同様またはそれ以上に責められるべきものであって、不当労働行為意思は否定さるべきものである、と主張する。

しかしながら、まず、A2の行為についてみると、同人は、その前日、上司であるB6課長に遅刻する旨申し出て了承されたが、退社時になって仕事が忙しいことを理由に不許可の通告をうけていることからみて、果して業務が多忙であったか疑わしいばかりでなく、A2が半日休んだことにより、当日の会社業務に特段の支障があったものとは認められない。

さらにA2は大阪支部の執行委員として関労の指示で審問を午前中傍聴したものであって、出社後無断外出したものではないのであるから、処分理由である「就業時間中の無断外出」に該当しないばかりでなく、A2が半日休んだこと自体を問責することは許されないものと考える。

次に、Y1ら関労三役に対する処分についてみると、A2の上記行為が懲戒処分にあたらないこと、また、関労の会社に対する抗議文の提出は、会社がA2の申出を不許可とした具体的理由を示さないこと、およびB7大阪支店長、B1労務部長代理、B6設計課長らがA2の前記行為に対し、１時間の長きにわたり応接室内で始末書の提出を執ように求めたことに対する会社の態度を非難したものであること等の諸事情からみて、会社は関労の三役をA2の件で問責する筋合いのものではなかったのである。

したがって、会社の主張はいずれも採用できず、A2ならびにY1ら関労三役に対する本件処分はいずれも合理的理由なくなされたものと認めざるをえず、前記第２の１判断の労使事情をもあわせ考えれば、会社が同人らの組合活動を嫌悪してなした不利益取扱いであり、これにより組合組織の弱体化を意図したものと認めざるをえず、これらは労働組合法第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した初審判断は相当である。

4　身元保証人に対する通知について

会社は、12.28 処分の被処分者の身元保証人に処分内容を通知したことは、身元保証契約の趣旨からして、当然の義務であると主張する。

しかしながら、前記第１の５および８認定のとおり、Ｙ1ら 12 名ならびにＡ2およびＹ1ら関労三役の身元保証人に対し前記処分事実を通知し、身元保証人においてこれら被処分者を善導することを期待する旨を申し向けていること、および前記判断のとおり本件処分はいずれも不当労働行為に該当すること、等の諸事情からみて、会社の真意は身元保証人を通じて前記被処分者の組合活動をけんせいすることにあったものと認めざるをえず、「会社の行為は、組合組織を弱体化せんとする意図にでた不当労働行為である。」とした初審判断は相当である。

５　昭和 46 年夏期一時金からの減額について

会社は、昭和 46 年夏期一時金からの減額は不当労働行為であるとして初審判断を争い、12.28 処分の一環として夏期一時金より減額したものではなく、各人の成績考課の判断の一資料として懲戒処分を考慮したもので、夏期一時金支給において処罰を受けた者と受けない者とに差があるのは当然であると、主張する。

しかしながら、12.28 処分は前記判断のとおり不当労働行為に該当するのであるから、これを成績考課の資料とすることは許されないことである。したがって、不当労働行為たる処分を理由としてなされた本件減額措置は、組合員に経済的不利益を課し、かつ、同人らの組合活動を阻害する目的をもってなされたものと認めざるをえず、これを不当労働行為とした初審判断は相当である。

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 12 月５日

中央労働委員会

会長代理　平　田　冨太郎