

命 令 書

申 立 人 総評・全国金属労働組合福岡地方本部博多古賀地域支部

申 立 人 総評・全国金属労働組合福岡地方本部

被申立人 西日本重機株式会社

主 文

- 1 被申立人会社は西日本重機分会分会長 X1 の昭和 49 年 3 月 4 日したビラ配布に対し、後日責任を追及する旨威迫して、同分会の活動に支配介入してはならない。
- 2 被申立人会社が昭和 49 年夏季一時金につき、西日本重機分会の決行したストライキを欠勤扱いした措置を取り消し、右措置がなかったものとして取扱わなければならない。
- 3 被申立人会社は申立人等に対し、それぞれ下記陳謝文を交付しなければならない。
- 4 申立人等のその余の申立を棄却する。

記

陳 謝 文

当社は西日本重機分会分会長 X1 の昭和 49 年 3 月 4 日したビラ配布に対し、後日責任を追求する旨威迫して同分会の活動に支配介入し、昭和 49 年夏季一時金につき、西日本重機分会員の決行したストライキを欠勤扱いして、不利益取扱いをし、以て不当労働行為をしたことを陳謝します。

昭和 年 月 日

西日本重機株式会社

代表取締役 Y1

総評・全国金属労働組合福岡地方本部博多古賀地域支部

執行委員長 X2 殿

総評・全国金属労働組合福岡地方本部

執行委員長 X3 殿

第1 認定した事実

(1) 当事者

西日本重機株式会社(以下「被申立人会社」という。)は昭和36年8月設立された建設機械の販売及び修理並びに部品の販売を業とする株式会社であって、東京に本社を有する三菱系の新菱重機株式会社の子会社に属し、福岡市下和白に本社及び福岡工場を、北九州市小倉区に北九州工場を、福岡市博多区に福岡営業所、久留米市に久留米営業所、飯塚市に筑豊営業所を有し、従業員数は約120名である。

全国金属労働組合福岡地方本部(以下「申立人本部」という。)は福岡県及び佐賀県下にある金属関係工場、事業場の従業員によって結成された労働組合で、その組合員が同時に全国金属労働組合にも個人加入している関係で、この組合の下部機構たる性格を有している団体であり、全国金属労働組合福岡地方本部博多古賀地域支部(以下「申立人支部」という。)は福岡市及びその周辺地域内にある金属関係工場、事業場の従業員によって結成された労働組合で、その組合員が同時に全国金属労働組合及び申立人本部に個人加入している関係で、これ等両組合の下部機構たる性格を有している団体であり、また全国金属労働組合福岡地方本部博多古賀地域支部西日本重機分会(以下「西重分会」という。)は昭和49年1月6日被申立人会社従業員55名によって結成された労働組合で、その組合員が同時に全国金属労働組合、申立人本部及び申立人支部に個人加入している関係で、これら3組合の下部機構たる性格を有している団体であるが、西重分会の組合員数は現在35名に減少している。

なお被申立人会社内には西重分会の外に昭和49年3月4日結成された西日本重機労働組合があり、その組合員数は31名である。

(2) リボンないし腕章着用

西重分会の結成された翌1月7日申立人支部執行委員長X2及び西重分会長X1は連名を以て被申立人会社に対し、分会の結成を通告するとともに、(1)住宅手当18,000円、(2)結婚資金30,000円、(3)宿直手当1日分、当直手当2日分、(4)精勤手当5,000円増額、(5)組合事務所の貸与、(6)時間外協定の締結、(7)組合掲示板の設置、(8)営業所勤務手当(寮入居者のみ)を要求する、回答日1月12日正午までとし、団体交渉を同日定時後から行なう旨の要求書を交付した。その結果同月12日及び19日の両日に亘り労使間に団体交渉が開かれたが、両日共単に団体交渉のルールに関する話合いだけに終始し、申立人支部及び西重分会からの要求事項の協議に入ることができなかつたため、西重分会は被申

立人会社に誠意が認められないとして、同月 24 日から残業拒否の闘争を開始した。

ところがこれより先、被申立人会社の Y2 職長、Y3、Y4、Y5、Y6 課長等が同月 9 日、X1 分会長、X4 執行委員、X5 分会員等に対して全金は赤だから組合を脱退するようにとすすめたこと及び団交拒否について申立人支部は当地労委に対し、不当労働行為救済の申立をし、この事件は当地労委昭和 49 年(不)第 2 号事件として係属していたが、審査委員から和解を勧告した結果、同年 2 月 2 日労使間に、

- ① 会社及び組合は労使対等の精神に基づき相互の立場を尊重し正常な労使関係を確立するように努力する。
- ② 団体交渉を次の要領で速かに開始する。
 - (イ) 組合側交渉委員は西日本重機分会役員及び当面博多古賀地域支部役員 1 名とする。
 - (ロ) 事前に事務折衝をもち、日時・場所・議題・時間・双方の出席者名簿を確認する。
 - (ハ) 交渉に当っては双方誠意を以て問題解決に努力する。
- ③ 組合は本申立を取下げらる。

という条項の和解協定が成立した。

そこで早速、右協定の趣旨に則して同月 8 日団体交渉が開始されたのであるが、その席上被申立人会社は口頭を以て申立人支部及び西重分会の前記要求事項中、単に宿日直の廃止、掲示板の設置(但し設置の日時及び場所は未定)及び 3.6 協定締結の意思を有することを表明しただけで、組合事務所の貸与を拒否し、更に諸手当に至っては、石油パニックにより経営が悪化したこと及び会社としては賃金体系全体に亘る改訂を来る 4 月に行なう予定にしており、目下その準備中であるから現段階における回答は不可能であることを理由として、金額的にゼロ回答をし、且つ、その後同月 14 日付文書を以て同様の回答をしたので西重分会は大いにその回答を不満とし、直ちにこれに対する抗議と団結強化の趣旨を以て、分会員全員は同月 16 日頃から思い思いに、或は幅約 2 センチメートル、長さ約 8 センチメートルの赤色のリボンを胸につけたり、或は腕章を腕に巻いたり、或はリボン及び腕章の双方を着けたりして闘争体制に入った。会社はこれに対して、同月 19 日付申入書を以て西重分会に対しリボンや腕章の着用が来客等に奇異の印象を与えており、サービス会社の特殊性もあるので、早急に撤去するよう要求した外、その頃から同月 26 日頃までの間に Y11 課長、Y2 職長、Y6 次長等から分会員殆んど全員に対し口頭を以て同様の要求

をしたが、分会及び分会員等はこれを聞き入れず、その後約 50 日間に亘って着用を続けた。

また西重分会は同年 1 月から 3 月頃にかけて、しばしば会社構外の道路上で教宣ビラを配布して来たが、たまたま X1 分会長が 3 月 4 日の始業時直前たる午前 8 時 25 分頃、被申立人会社工場内で、次いで同日昼の休憩時間中同会社従業員控室で「労働者の要求に会社は 1 日も早く有額回答を！」と題する分会員に団結を呼びかけるビラを各 1 回、総計 100 枚位を配布したところ、これに対して会社は同日付文書を以て、右配布は会社施設内で会社の意思に反して行なわれた挑発行為であり就業規則に違反しているから、厳に慎しむよう注意するとともに、後日責任を追求する旨の警告を発した。

なお西重分会は闘争体制に入ってから、斯様にリボン等の着用及び教宣ビラ配布を行なった外、闘争の一環として、一時中止していた残業拒否を同月 16 日頃から再開したり(残業拒否はその後 5 月 30 日まで続けられた)、同月 21 日頃から会社正門近くの柵の外側その他に組合旗数本を立てたり、同月 26 日には 1 日のストライキを、次いで同月 28 日には午前中の半日ストライキを決行した。(なお西重分会はその後、後述のような X6 及び X7 の転勤に抗議して 4 月 11 日外 1 日にもそれぞれストライキを決行した。)

(3) 転勤

X6 は昭和 39 年 11 月被申立人会社に入社し、同 41 年まで同会社本社サービス部整備課及び同部サービス課に在籍していたが、翌 42 年北九州工場営業課に転勤し、同 45 年再び本社業務部営業課に戻った。次いで配置転換により同課から本社営業部販売課に移り、その後同課で建設機械修理の受注、代金回収等のいわゆるサービス業務に従事していたものであって、数年前から被申立人会社に労働組合を結成しようと考え、会社従業員に対する学習会等による教宣活動を通じて、組合結成の準備を進め、西重分会が結成されるとその執行委員、教宣部長に就任して組合活動をしていた。

ところが被申立人会社では本社営業部販売課課長代理である Y7 が一身上の都合により昭和 49 年 2 月 20 日退社したため、Y7 の次の席次にあって当時筑豊営業所長及び本社営業部販売課係長を兼務していた同営業所管内におけるサービス業務を担当していた Y8 を Y7 の後任として任命し、右販売課の業務に専念させようと考え、筑豊営業所長の兼務を解くことにし、その穴埋めとして X6 を筑豊営業所に転勤させることを決定し、同年 3 月 27 日営業部次長 Y9 は本社会議室に X6 を呼んで転勤を内示し、4 月 10 日までに筑豊営業所に赴任するように指示した。X6 は転勤を拒否したが、被申立人会社は予定通り 4 月 1 日の定

期異動により正式の転任の発令をすることにし、同日本社応接室で社長から X6 に対し転勤の辞令を交付しようとした。X6 は辞令の受領を拒否したが、Y9 次長等に説得されて一旦これを受領したものの、その直後西重分会長を通じてこれを会社に突き返し、右赴任期限経過後も Y10 部長、Y9 次長等の再三に亘る説得にもかかわらず、任地に赴任しないで、引続き殆んど毎日のように本社に出勤していた。勿論会社から仕事をさせて貰えなかったため、終日ぶらぶらして時を過ごしていたが同年 6 月 6 日に至って任地に赴任した。

被申立人会社は転勤命令に違反して赴任しなかったことを理由として、4 月 11 日から 6 月 5 日までの期間を欠勤とみなして、X6 に対して給料の支払いをしなかった。

X7 は被申立人会社の本社サービス部整備課係長であって、西重分会が結成されると同時に副分会長に就任して組合活動をしていた。

ところで被申立人会社久留米営業所の管轄地域は従来福岡県大牟田市までになっていたのであるが、昭和 48 年 7 月 1 日親会社である新菱重機株式会社の指示に基づき右地域を熊本県鹿本郡、山鹿市、玉名郡、玉名市、荒尾市まで拡張することになり、その結果、これ等の拡張区域内にある下請工場に建設機械整備の指導をすることを要するようになったのに伴い、同営業所に機械整備の技能を有する従業員を必要とするに至ったにもかかわらず、当時久留米営業所長及び本社営業部販売課係長を兼務していた X8 はサービス業務畑の出身で斯様な技能を持っていないため、久留米営業所長の兼務を解いて斯様な技能を有する X7 を職長代行(管理職)に昇格させた上、その後任に充てることを決定し、昭和 49 年 3 月 27 日 Y9 次長は本社会議室に X7 を呼んで転勤の内示をしたところ、同人は即座に承諾したので 4 月 1 日正式に発令した。

(4) 昭和 49 年度夏季一時金の支給

西重分会は昭和 49 年 6 月 17 日被申立人会社に対し同年夏季一時金として、基本給の 3 か月分の支給を、次いで第 2 組合は同年 7 月基本給の 3.5 か月分の支給をそれぞれ要求した。これに対して、被申立人会社は同月 17 日西重分会と第 2 組合の双方と団体交渉を開催し、それぞれその席上で右一時金は基本給の 2.5 か月分とし、同月 20 日支給する旨を回答したので両組合ともこれを承諾した結果、同会社は同日右一時金の支給をした。

ところで、被申立人会社が右一時金の配分計算をするに当っては、

- ① 基本給×出勤率×職級倍率×支給月数×考課率という計算方式をとる。
- ② 考課査定期間は 12 月 1 日から 5 月 31 日までとし、但し出勤率の計算期間は 10 月 21 日から 4 月 20 日までとする。

- ③ 出勤率は、
- (イ) 無遅刻、無欠勤者を 100 パーセントとし、遅刻・早退は 3 回で欠勤 1 日とみなし、ストライキは欠勤とみなす。
 - (ロ) 欠勤回数 2 回までは出勤率 99 パーセント、同 3 回までは 98 パーセント、同 4 回までは 97 パーセント、5 回ないし 6 回は 96 パーセント等々とする。
- ④ 職級倍率は 5 職級 1.07、6 職級 1.05、7 職級 1.00、8 職級 0.90 とする。
- ⑤ 考課については、
- (イ) 年令、勤続年数、学歴、職歴は無関係とする。
 - (ロ) 考課査定者は第 1 次所属課長、第 2 次所属部長、第 3 次部長会議、第 4 次役員会とする。
 - (ハ) 考課査定は性質、技能、能力の 3 部門に分け、右 3 部門を 9 分類し、更にこれをそれぞれ 5 項目宛に分け、以上合計 45 項目に亘って採点する。
 - (ニ) 右採点数 80 点以上を A、75 点ないし 80 点を B、70 点を C、60 点ないし 65 点を D、60 点以下を E とする。
- ⑥ 考課については、支給月数の 75 パーセントを一律とし、その 25 パーセントを考課配分するというにし、以上の計算方法に準拠して具体的に一時金の計算を行なった。

ところが出勤率の計算期間である昭和 48 年 10 月 21 日以降同 49 年 4 月 20 日までの間に、第 2 組合員は全然ストライキを執行しなかったのに反し、西重分会員は前述のとおり前後 4 回に亘りストライキを執行したため、このストライキの回数が欠勤回数とみなされた結果、西重分会員の出勤率は第 2 組合員のそれと比較して 3 パーセント悪くなり、これが基本給にはね返ってそれだけ基本給に格差が生じた。そして基本給には更に職級倍率、支給月数及び考課率を掛ることになっていることは前述した通りであるが、先ず職級倍率の点では、西重分会員中 5 職級(係長)3 名、6 職級(班長)9 名、7 職級 11 名、8 職級 8 名であるのに反し、第 2 組合員中 5 職級 8 名、6 職級 7 名、7 職級 11 名、8 職級 1 名であるから、西重分会の方が、第 2 組合員よりも不利益であり、次に考課率の点でも西重分会員は C、D、E が多いのに反し、第 2 組合員は A、B、C が多いから、西重分会の方が、第 2 組合員よりも不利益であるから、前記基本給の格差は職級倍率、支給月数、考課率をかけることによって益々拡大し、西重分会員の実際に支給を受けた一時金は平均 2.102 か月分しかなかったのに反し、第 2 組合員のそれは平均 2.407 か月分であって、その間に平均 0.305 か月分の

格差になった。

一時金の支給を受けた後、このことを知った西重分会はこれを不満として会社に抗議し、具体的配分方法の公表を被申立人会社に迫ったが、同会社はこれを拒否した。

(5) 団体交渉の拒否

申立人本部執行委員長 X3 は、前述のように被申立人会社が西重分会執行委員 X6 を筑豊営業所に転勤させたことに抗議して、昭和 49 年 5 月 18 日文書を以て同会社に対し団体交渉を申し入れ、次いで申立人本部組織部長 X9 は同月 27 日及び 29 日の再度に亘り電話を以て同会社に対し団体交渉の促進方を求めたところ、被申立人会社は同会社及び申立人支部間の当地労委昭和 49 年(不)第 2 号事件で同年 2 月 2 日右当事者間の団体交渉については組合側交渉委員は西日本重機分会役員及び当面博多古賀地域支部役員 1 名とする旨の和解協定が成立しており、年来西重分会員に関する労働条件その他の事項については、この協定の趣旨に従って団体交渉を重ねて今日に至っていることを理由として、申立人本部の右申入れを拒否した。

第 2 判断及び法律上の根拠

- (1) 申立人等は西重分会員等の前記リボンないし腕章着用及び同分会長 X1 のビラ配布は、いずれも組合の 8 項目の要求に対する被申立人会社の回答を不満とし、これに抗議するため、分会の有する団結権及び団体行動権に基づいて行なった正当な組合活動であるから、被申立人会社がりボン等の着用をやめよと要求し、ビラ配布について後日責任を追求すると警告したのは、正当な組合活動に対する支配介入に当る旨主張し、これに対して被申立人会社は、従業員が客先に接触する機会の非常に多いサービス会社である関係上、従業員が前記リボンないし腕章のような異物を着用することにより、客先に奇異感及び不快感を与え、これが引いては会社の信用を失墜させ、不利益を被らせるおそれが非常に大きいので、か様なりボン等の着用は会社就業規則第 5 条第 2 号及び第 5 号に違反しており、従って会社がその着用をやめるように要求したのは当然の措置であるし、また会社施設内で印刷物を配布するには、右就業規則第 5 条第 13 号の規定に従い会社の許可を受けなければならないにもかかわらず、前記ビラ配布は無許可のまま会社施設内で行なわれたのであるから、右規則に違反しており、従って会社が右配布について後日責任を追求すると警告したこともまた当然の措置である旨抗争する。

そこで先ずリボン等の着用について考察するのに、右リボン等の着用が使用者に対する抗議ないし示威と組合の団結を図る意図をもってされたものである

ことは前述したとおりであるから、それが団結権ないし団体行動権に基づく組合活動としてされたものであることは疑いを容れないところである。そうして、西重分会員等がか様にリボン等を着用することによって、職務の遂行上注意が散漫になり、支障を来たしたものと認めるべき証拠は何もないし、たとえ被申立人会社がサービス会社であって従業員が客先に接触する機会の非常に多い業種であるとしても、本件リボンないし腕章程度の色彩・形状・着用の態様等から見ても、社会的に容認し得ない程度の奇異感及び不快感を客先に与えたものとも思われないのであるから、右リボン等の着用は正当な組合活動であるというべきである。しかし、他面被申立人会社としては右着用が会社就業規則に違反していると誤解して、単にこれをやめるよう要求したのに止まり、別段組合活動にいいがかりをつけて着用者を威嚇したり、処分したりしたのでもないから、この程度のことであればむしろ会社の右要求は、使用者に許された言論の自由の範囲内に属するものと解するのが相当である。

次にビラ配布の点について考察するのに、右配布が始業時間前及び昼の休憩時間中、被申立人会社の工場及び従業員控室内で行なわれたことは前述したとおりであるが、元来これらの時間中は使用者の労働指揮権の及ばない時間帯であるから、その間は労働者の自由に委ねられるべきものである。ただ右配布は、被申立人会社の施設たる工場及び従業員控室で行なわれたものであって、この点に問題はあがるが、その行為が使用者の有する施設管理権を侵害するのは、その行為をすることによって経営秩序が乱され、企業活動に支障を生ずる場合に限られると解すべきところ、本件ではか様な経営秩序が乱され、企業活動に支障を生じたことを認めるべき証拠はないのであるから、たとえ事前に会社の許可を受けていなくても、右配布行為は正当な組合活動に当るものと言わざるを得ない。ところが、これに対して被申立人会社が文書を以て、後日責任を追求すると警告したことは一種の威嚇であって、か様な威嚇をすることは同会社に許容される言論の自由の範囲を逸脱したものであって、西重分会長 X1 の正当な組合活動に対する支配介入に当ると見るべきである。

- (2) 申立人等は、被申立人会社が西重分会の生みの親で、同分会の執行委員、教宣部長の役職にある X6、及び同分会副分会長たる X7 を一方的にそれぞれ筑豊営業所及び久留米営業所に転勤させたのは、組合破壊の意図に出た X6 に対する不利益取扱いたると同時に組合運営に対する支配介入である旨主張し、これに対して被申立人会社は右兩名の転勤は組合破壊の意図に出たものではなくして、専ら会社経営上の必要に出た適法な行為である旨抗争する。

そこで先ず、X6 関係について考察するのに、前述のとおり同人は数年前から

被申立人会社内に労働組合を作ろうと考え、会社従業員に対する学習会等による教宣活動を通じて組合結成の準備を進め、組合が結成されるとその執行委員、教宣部長に就任して組合活動を行なって来たものであり、筑豊営業所に転勤になれば組合員の大半が、下和白の本社及び工場に集中していて、右営業所には1名もおらず、且つ久山町の自宅から自家用車で本社に通勤すれば約20分しかかからないのに、筑豊営業所までは約40分かかるため、同人の組合活動に若干の支障が生ずることは否めないけれども、40分程度の通勤時間は福岡市程度の都市では至極普通の通勤時間であるから、別段わざわざ久山町から飯塚に転居までする必要がなく、出勤時間前及び殊に退社帰宅後に組合活動をする時間的余裕もかなりある上、組合員に対する連絡手段としては電話等もあることを思えば、転勤によって生ずるX6の組合活動の右支障はさしたることのないことが充分にうかがわれ得る。

ところで被申立人会社では本社営業部販売課課長代理であったY7が一身上の都合により昭和49年2月20日退社して欠員を生じたため、Y7の次の席次にあつて当時筑豊営業所長及び本社営業部販売課係長を兼務して、同営業所管内におけるサービス業務を担当していたY8をY7の後任として任命し、右販売課の業務に専任させようと考え、筑豊営業所長の兼務を解くことを決定したため、Y8の後任として同営業所にサービス業務を担当するベテラン1名を補充する必要が生じたので、被申立人会社はその選考を進めた結果、席次だけから見るとY8よりもY12係長の方が上司であるが、同人は工場出身者で長年間資材購買関係の業務に携って来たけれども、営業課に入ってから日が浅いため、サービス業務の経験が少なく筑豊営業所管内における事情にも疎いのに引き換え、Y8は昭和39年11月被申立人会社に入社し、同41年まで同会社本社サービス部整備課及び同部サービス課に在職していたが、翌42年北九州工場営業課に転勤し、同45年再び本社業務部営業課に戻った。次いで配置転換により同課から本社営業部販売課に移り、その後同課でサービス業務に従事していたものであつて、右業務のベテランである上、筑豊営業所の開設された昭和48年10月までの約1年半の間、本社営業部に在籍しながら筑豊地区におけるサービス業務をも担当して、同地区内における事情にも精通しており、同人が日本共産党候補として久山町町議会議員選挙に出馬するため休職していた昭和48年9月頃まで、むしろ筑豊営業所への転勤を希望していた経緯もあつたこと、及び同人は父母兄弟は勿論妻子等の係累もない身軽な独身者であつて、筑豊営業所への転勤を不可能ないし困難ならしめる一身上の事情もなかつた事等を勘案して同人を最適任者と認め、転勤を命ずるに至つたものであることが認められ

る。

次にX7関係については、同人は西重分会の副分会長であったのであるから、同人の転勤によって同分会が打撃を蒙ることは避けられないであろう。しかしながら被申立人会社が同人に転勤を命じたのは、従来久留米営業所の管轄区域は福岡県大牟田市までになっていたのを、昭和48年7月1日親会社新菱重機株式会社の指示に基づき、熊本県鹿本郡、山鹿市、玉名郡、玉名市、荒尾市まで拡張したのと及びこれに伴ないこれ等の拡張地域内にある下請工場に建設機械の修理の指導をしなければならなくなった関係上、同営業所長には整備の技能者を必要とするに至ったのであるが、従来の同営業所長兼本社営業部販売課係長X8はサービス業務畑の人物で、か様な技能をもたないことから同人の久留米営業所長の兼務を解いて、整備の技能者と入れ替えることを決定したのであるが、その後任としては予めから勤務成績が抜群で、係長中次期管理職の筆頭候補に挙げられていた本社サービス部整備課係長X7を抜てきして職長代行(管理職)に任命した上、久留米営業所長として転勤させることにしたことが認められる。

そうだとすれば、前述のとおり予めから被申立人会社が申立人等及び西重分会の闘争主義に嫌悪の念を抱いていたことから考えて、同会社が本件転勤命令を発するに当っては、X6等の組合活動に支障を与え、申立人等及び西重分会の弱体化を生ずべきことを認識しながら、敢えて発令したとまで考えるのは必ずしも相当ではないけれども、か様にX6等の組合活動に支障を与え、申立人等及び西重分会の弱体化を図ることを本件転勤発令の決定的動機としていたことは到底認めることができず、むしろ右命令の重要な理由はその業務上の必要からされたものと認めるのが相当であるから、右発令は労働組合法第7条第1号又は第3号の不当労働行為を構成しないものといわざるを得ない。

尤も昭和49年4月1日の定期異動の際、X6・X7と同時に転勤を命ぜられた従業員は右兩名を除き5名であって、そのうちX10、X11、X12、X13の4名は西重分会会員であったのに反し、第2組合員はわずかX14ただ1名にすぎなかったものであり、この点から見て、申立人等の主張するようにX6、X7の転勤命令は被申立人会社が特に組合の弱体化を狙って行なったものではあるまいかという疑いの生ずる余地がないではないが、X10及びX12は家庭の事情及び本人の希望で北九州工場から本社への転勤を強く希望したため、X11は先に2年間の期限付で本社から北九州工場に転出させていたところ、今期この期限が到来したため、また従来被申立人会社では従業員のマンネリ化を防ぐため、略々2年間程度の周期を以て人事異動を行なうことを慣例として来たところ、X13

及びX14はいずれも本社在籍が2年以上になるので、右転勤者の欠員を補充するためにそれぞれ転勤を発令したもので、被申立人会社の業務上の必要に出たことが認められるので、申立人等のこの点に関する主張は理由がない。

なお申立人等は被申立人会社が事前にX6、X7及び申立人等と協議してその同意を得ることなく、一方的にX6・X7の転勤を発令したことを非難するけれども、同会社のように複数の工場事業場を有して、経営の必要上毎年定期的にこれ等の工場事業場間に人事異動を行なっている場合には、労働契約を締結するに当たって、労働内容が使用者側の指示命令により一方的に変更されることは当然契約当事者間で暗黙に了解されているものと解するのが相当であるから、本件で被申立人会社がX6、X7に転勤を命ずるに当り、事前に本人等又はその所属組合と協議し、その同意を得ることなく一方的に発令したからといって、これを不当として非難することはできないこと勿論である。

- (3) 申立人支部は、被申立人会社が昭和49年夏期一時金の計算に当り、西重分会員の決行したストライキを欠勤扱いして、同分会員の基本給を第2組合員のそれより低く押え、且つ考課の点でも同分会員を第2組合員よりも悪く採点して不当に不利益な取扱いをした旨主張し、これに対して被申立人会社は、一時金は労働の対価であるから、ノーワーク・ノーペイの原則に従いストライキを欠勤扱いすることは当然の措置であり、また西重分会員の考課採点数が悪いのは前者の勤務成績が悪いからであって、同分会員を不当に不利益な取扱いとしたおぼえはない旨抗争する。被申立人会社が本件夏期一時金の計算に当って前述のように全面的に右原則を適用し、前記認定のように昭和48年10月21日以降同49年4月20日までの出勤率計算期間中に、西重分会員の決行したストライキ4回を欠勤4回とみなした結果、西重分会員の出勤率は同期間中に全然ストライキを決行しなかった第2組合員のそれと比較して3パーセント悪くなり、職級倍率も考課率も西重分会員の方が第2組合員より不利になっているため、益々格差を拡大させた結果西重分会員の実際に支給を受けた一時金は平均2.10か月分しかなかったのに反し、第2組合員のそれは平均2.407か月分であって、その間に平均0.305か月分の格差になったのであるが、その算式がかねて用意されたものとはいえ、それは組合が結成され、ストライキの事態が想定されていない場合の算式であって、組合のストライキを欠勤とみなして、その算式をそのまま適用することは合理性に乏しく、このことはかねてから被申立人会社が西重分会の闘争主義を嫌悪していた事実を思い合わせると、被申立人会社が同分会の決行したストライキを欠勤扱いした措置は、右ストライキに対する制裁として行なわれた不利益取扱いであって不当労働行為を構成するも

のといわざるを得ない。

- (4) 申立人本部は、申立人支部及び西重分会を統制、指導する職務権限を有する上部団体であって、これらの下部機構とは別個の存在であるから、たとえ西重分会員の労働条件等に関する団体交渉の方法について被申立人会社及び申立人支部間に同会社主張の和解協定が成立したとしても、申立人本部は右協定によって何等の拘束をも受けるいわれはないのであり、従って申立人本部が西重分会員の関係事項について被申立人会社に対し団体交渉を申入れた以上、同会社はこれに応ずべき義務を負担しているにもかかわらず、これを拒否したのは不当労働行為に当る旨主張し、これに対して、被申立人会社は全国金属の組織はすべて個人加入であって団体加入ではない、従って、本部、支部、分会といってもそれ等は相互に上部、下部の関係にある別個の存在ではなくして、全国金属労働組合という単一の組織の部分にすぎないから、申立人支部及び被申立人会社間に前記和解協定が成立した以上、右協定は当然申立人本部を拘束するので、被申立人会社は申立人本部からの団体交渉申入に応諾すべき義務を負担しない旨抗争するので、按ずるのに、各自がそれぞれ一定の組織及び規約を具備している点に徴して、申立人本部、同支部及び西重分会が相互に上部、下部の関係を有する別個独立の団体であることが明らかであるから、それ等は自己の組合員の労働条件等に関して、別個の団体交渉権を有しているというべきであるが、昭和 49 年(不)第 2 号事件の和解協定において、組合側交渉委員は西重分会役員及び当面、博多古賀地域支部役員 1 名とすることが示され、これを会社及び申立人支部が了承していたのであるから、被申立人会社がこの和解協定の方式に従って団体交渉をすればよいと考えたのは無理からぬところである。

以上の次第であるから、被申立人会社が西重分会 X1 分会長のビラ配布に対し、後日責任を追求する旨威迫して、同分会の活動に支配介入した行為は労働組合法第 7 条第 3 号に、昭和 49 年夏季一時金につき、同分会員の決行したストライキを欠勤扱いにした措置は同条第 1 号にそれぞれ該当するが、其の余の行為は同条に該当しない。

そこで諸般の事情を斟酌した上、被申立人会社のした右不当労働行為について、これを陳謝する旨の文書を申立人等に交付すべきことを同会社に命ずるのを相当と認め、同法第 27 条、労働委員会規則第 43 条の規定に基づき主文のとおり命令する。

昭和 50 年 7 月 29 日

福岡県地方労働委員会

会長 副 島 次 郎 印