

山口、昭47不2・4、昭50.12.6

命 令 書

昭和47年山地労（不）第2号事件

申立人 X1、X2、X3、X4、X5、X6、X7、X8、X9、X10、
X11

昭和47年山地労（不）第4号事件

申立人 X12、X13、X14、X15

昭和47年山地労（不）第2号、第4号事件

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 小野田工場

主 文

- 1 被申立人会社は、小野田化学労働組合小野田支部の役員選挙に際して、非組合員職制が選挙運動に関与するのを放置してはならない。
- 2 被申立人会社は、小野田化学労働組合小野田支部の青婦部大会出席のために申出られた勤務次変更に対して、それが組合活動に利用されるものであることを理由に拒否してはならない。
- 3 被申立人会社は、X12、X15、X13の昭和47年度夏期賞与及び47年賃上げに対する考課査定分の査定額を査定2であったように改め、その査定に対応する相当額と支払済の額との差額を上記3名に対し支払わなければならぬ。
- 4 その余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人等は、いずれも被申立人小野田化学工業株式会社の従業員で、同社小野田工場に所属している。

なお、申立人等は、被申立人小野田化学工業株式会社の従業員約400名（本件申立当時）で組織する合化労連小野田化学労働組合（以下「組合」という。）の組合員であり、組合小野田支部に属している。同支部所属組合員数は本件申立当時約180名であった。

(2) 被申立人小野田化学工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、北九州市門司区、新潟市、小野田市に工場、全国各地に営業所を有し、従業員約500名（本件申立当時）をもって主として化学肥料の生産事業を営んでいる。

被申立人小野田化学工業株式会社小野田工場（以下「小野田工場」という。）は、会社の一工場であり、従業員は約200名（本件申立当時）である。

(3) 会社と小野田セメント株式会社との関係

会社は、昭和30年9月設立されたが、当初小野田セメント株式会社（以下「小野田セメント」という。）の全額出資であった。

現在、会社の小野田工場の建物は、小野田セメントの敷地の中にあり、生産部門関係の建物は会社の所有であって、会社が管理しているが、事務所は小野田セメントから賃借しており、事務関係の建物や構内全般は小野田セメントが管理している。また、厚生施設、風呂場、作業服を着替えるロッカー、食堂、電気及び工作関係施設等は全て両社の共同使用である。

2 役員選挙

(1) 47年度役員選挙

47年度小野田支部役員選挙は47年7月10日公示された。投票日は7月24日と7月25日であり、立候補者の受付期間は7月10日から7月15日になっており、選挙運動につ

いては立会演説会、選挙用ビラ、立看板について定められ、7月17日から7月23日まで個別訪問を行ってもよいことになっていた。

この選挙には、各ポストに当時の組合内反主流派（以下「有志」という。）から支部長候補A1（生産課粉碎班長）などの対立候補が立候補した。

(2) 家庭訪問

ア 47年4月22日、C1焼成係長（非組合員、小野田セメントからの出向社員で、小野田セメント労働組合員）とA2事務係長（組合員）は、A3組合員の家庭を訪問し、有志立候補者への投票を依頼した。

イ 5月30日、C2原料係長（非組合員、小野田セメントからの出向社員で、小野田セメント労働組合員）は、粉碎班員A4組合員の家庭を訪問し、喫茶店において有志の支部長立候補者はA1だからといって有志立候補者への投票を依頼した。

ウ 5月31日、C2係長はA5組合員の家庭を訪問し、現在の執行部は替えないといけない、もし、「有志」が当選しなかつたら組合は分裂だろうなどといって、有志立候補者への投票を依頼した。

エ 同日、C1係長とA2係長は、A3の家庭を訪問し、有志立候補者への投票を依頼した。

オ 6月1日、A1班長が訪問したのに続き、C2係長がA6組合員宅を訪問して、A6の父親と話し、今の小野田支部はもめ事が多い、新しい組合役員でやって行くのが進歩的なことだといった。

カ 6月5日、職場における安全懇談会終了後、第1粉碎班控室で組合員17～18名はC2係長に対し、組合員宅への家庭訪問に抗議し謝罪を要求したところ、C2係長は職制として訪問したかのような発言をし、また、今後も家庭訪問はする。組合の批判もすると明言した。

キ 6月26日、C1係長とA7焼成班長（組合員）は、A9組合員の家庭を訪問し、生産を向上しなければならないのに、今の労使関係ではいけない、このままでは下手をすると会社は小野田セメントに吸収されるおそれがある、それを避けるために

は労使が一体になって生産を向上できる労使関係でなくてはならない、組合はストを打っているがききめがないといって、自分に協力を求め有志立候補者への投票を勧誘した。

ク 6月27日、小野田支部は小野田工場と協議をもち、小野田セメントからの出向社員による組合員の家庭訪問について、これを不当労働行為として取上げたが、小野田工場は、会社として指示命令していない、個人としての立場で行ったものについては会社としてどうしようもないが、誤解を招くような行動は注意すると答えた。

ケ 7月20日、C 1係長は、C 3輸送係長、A 7班長とともにA 3宅を訪問し、A 3は不在だったので家族の者に、小さな問題を不当労働行為として申立てたといった。

コ 7月21日、C 1係長、A 7班長、A 8副班長は、不在中のA 9組合員宅を訪問し、家族の者に、A 8副班長が有志側の支部執行委員、代議員として立候補したのでよろしくといって帰った。

3 リボン・腕章着用問題

(1) 46年春頃、小野田セメントでは、螢光X線分析装置（以下「装置」という。）を導入する話があったので、8月頃会社は借用を申入れ、双方で使用することになり、小野田セメントの就業規律に従うのが、借用条件になっていた。

なお、この装置は、小野田セメントの試験課の一室を改造して設置された。

47年2月16日付で小野田セメントは、装置の部屋の中に注意事項を掲示したが、その中には清潔、清掃、整理整頓の厳守等の事項が記載されていた。また、装置の管理は、小野田セメント試験課が行い、使用に当たっての管理責任者は電理対射線の資格を所持する主任C 4であった。

(2) 5月25日午前10時頃、B試験課副課長（課長は空席）は、巡視の際、装置の部屋のぞくと、実習している課員X11（組合員）が小野田支部の赤い腕章を着用して作業しているのを見て、この部屋では業務に關係のない腕章ははずすようになっているし、小野田セメントから依頼を受けているのではずして欲しいと言ったところ、X11はな

かなかききいれず、この注意は業務指示なのかと聞くので、その旨答えると、会社の指示と組合の指示とのどちらが優先するか分らないから文書が欲しいと言ったので、B副課長は指示書として、螢光X線分析室においては服装を整えるよう依頼を受けているので、リボン・腕章をはずしてほしい旨紙に記載して渡したところ、X11は腕章をはずしたのでそのまま実習させた。

なお、B副課長とX11は問答の際、X11が同じ部屋にいた小野田セメントの従業員が、自分の腕章とほとんど同じ大きさの安全指導員の腕章を着用しているのを見て、自分だけ注意するのかと反問したところ、B副課長は小野田セメントが許可したものだから良いと答えた。X11は実習を終えて試験課に帰り、この経緯をX10同課員（小野田支部長）に話した。

(3) 同日午後3時頃、B副課長が試験課分析室に仕事の状況を見に行ったところ、丁度交替者が申し送りなどで集っているところであったが、3時からの勤務のため出勤して来たX10が、業務指示書を手にしながら、何故労働組合が着用を指示している腕章をはずせというのか、不当労働行為であるといって抗議した。そこで、B副課長はX10に対し、装置は小野田セメントの試験課の職場であって、小野田セメントの職場規律を守るというのが会社の借用条件なので、リボン・腕章をはずして欲しい、借りる側として小野田セメントの条件に沿うのは当然だと説明し、また、両名の議論を聞いていた他の課員に対しても、今後装置に入る時には業務に関係のないリボン・腕章はずして欲しいと言った。

(4) 5月26日午前9時からX10は装置において実習に入った。すると小野田セメントのC4主任が来て、ここは小野田セメントの建物内であって自分たちの職場であるから自分たちの職場規律に従って欲しい。自分たちの職場では業務に関係のないリボン・腕章は着用しないことになっているからはずして欲しいと言ったところ、X10は、自分たちのことに干渉をするな、腕章を着用してどこが悪いかと反問して応じようとしなかった。

午前10時頃小野田セメント試験課のC5係長からB副課長に電話がかかり、今、X10

が装置で実習をしているが、リボン・腕章を着用したままやっている、いろいろと注意したが応じないので、すぐ来て欲しいと言ってきた。B副課長が行ってみると、そのとおりX10は腕章をし、胸には組合の要求を書いたリボンをさげていたので、X10に対し注意したところ、X10は、何故はずさなければならないか、業務に何か支障をきたすか、不当労働行為だと色々反駁してはずそうとしなかった、そこで、B副課長は小野田セメントから不信を買うと危ぶみ、X10の当日の実習は一時中止し退室させたというトラブルがあった。

その後、B副課長は、小野田セメントに非常に迷惑をかけたとして小野田セメント試験課に行き、C5係長、C4主任に謝罪した。

なお、装置内においては、誰も白衣をつけるというような特別な服装もしておらず、その指示もなかつたし、B副課長も会社の試験課内における服装のままであった。また、装置における実習は1日3～4時間行われるものであった。

(5) 5月27日、会社の門司工場試験課から小野田セメント中央研究所小野田分室に派遣されて研修中のA10（組合員）は、小野田セメント勤労課長からリボン・腕章着用に對し、格好が悪い小野田セメント内だからはずすようにと言われた。

なお、会社と小野田支部との間では、小野田セメント中央研究所小野田分室における社外研修については、45年2月から2年以内を研修期間とし、研修職員は研修先所長の指揮監督の下に業務を行うものとする。但し、最終責任は会社の小野田工場長にある旨の協定を2月14日締結していた。

(6) 47年6月27日、小野田支部は会社と交渉を行い、5月25日、26日のリボン・腕章取りはずし指示は、会社の不当労働行為であると抗議したところ、会社は取りはずしを指示した理由は、装置がほこりを嫌うからであると答え、さらに小野田支部がこれに對し、ほこりを嫌うのであれば服装の一部であるリボン・腕章を問題にする前に作業服を問題にすべきではないか、また、リボン・腕章を綺麗に洗って着用しておけば良いのかと反問したところ、会社は小野田セメントから服装を清潔にするよう依頼を受けていると答えた。

なお、当組合では、大幅賃上等を会社に要求しており、小野田支部では小野田工場の全職場でリボン・腕章を着用するよう職場委員会で決定し、小野田支部長あるいは職場委員会の名で組合員に指示していた。

また、リボン・腕章は、小野田支部で用意し、リボンには会社に対する要求事項を組合員各自に書かせていた。

4 青婦部大会出席のための勤務次変更

(1) 組合活動に対する便宜供与

就業時間中の組合活動に対する便宜供与については、労使間において協定はなかつたが、39年以前から会社は1日中組合業務につくことを「組合出張」、1日の内で何時間か組合業務に従事することを「時間中の組合活動」と区分し、何れも事前に組合から会社に申込み、問題がなければ認めることにしていたが、その範囲は一定しておりかなり広範囲なものであった。小野田工場でも、小野田支部から事前に小野田工場事務課総務係に申請書類（業務不就労承認票）を正副2通出すことにしており、そこで、許可範囲内かどうかをみて、範囲内のものであれば業務に支障がなければ許可し、各職場の所属長から本人にその許可を伝え許可書の正本を本人に渡し副本は総務係で保管することにしており、支障があれば小野田支部と協議していた。

なお、青婦部大会については、支部青婦部役員に対しては賃金カットの上出席を認めていた。

(2) 勤務次変更についての従来の状況

小野田工場の現場部門は、連続運転であるため1、2、3次勤務の3交替制になつておらず、一斉休日が取れないので1か月の休みを割ふって計画的に休日を取ることにし、これを計画休とよび翌月の分を15日までに決め表にしていた。この計画表で勤務次も決めて行ったが、3次、2次、1次とサイクルを交替して勤務次に入って行き、5日間位でそれを交替するようになっていた。この勤務次の組み合せは、係長、班長、副班長が班員の事務処理能力、年令を考慮して決めていた。

従業員の都合により勤務次を変更する場合の手続は、本人が変更の相手方（替って

就労してもらう者）の了解を得、所属長（班長、不在の場合は副班長）にその旨申出することによって承認されていたが、職場によってはノート（連絡ノート）に記入して処理していたところもあった。従来この勤務次変更により業務に支障をきたしたという例はきかず、また、相手方に特別の手当が出たわけでもなかつたし、簡単な理由をきかれたこともあるたが、拒否された例はなく、組合活動を理由とする場合も認められていた。従って、勤務次変更の決定の最終的責任は課長にあったが、運用面では班長段階で承認しており、変更の届が班長に出て問題がなければ、係長、課長に通知しておらず、従って事実上班長、副班長（連絡責任者）の承認によって行われていた。従来、小野田支部が組合員の勤務次変更を会社に届出たことはなかった。従業員の都合による勤務次変更は、1年平均して1か月をとってみると、磷酸班では10件程度、焼成班では30件程度であった。

(3) 46年7月16日付通達及び本件にいたるまでの経緯

46年4月、会社は総務会議において、勤怠取扱いについて全体的に統一することに決定したが、実施は各工場の実情によることになっていた。

そこで、小野田工場においては、7月14日付で事務課長名をもつて各課、係、班あてに「勤怠取扱一部変更の件」と題する文書を発し、勤務次変更については7月16日から新しい様式で届出ることにした。小野田工場は、この通達を7月14日に作成し、15日、職制に配布して準備したうえ、16日に職場に配布したが、手続きの変更なので特に必要はないとして、小野田支部には通知しなかった。

小野田支部では、届出様式には原則として勤務次を変更しないと注記されているので、従来勤務次変更によって組合活動をしていたことへの制限ともなるし、私的用事についても従来の扱い方を変えてくるもので、理由を詳細に書かなければならず、理由が変更に値するかどうかということになるので、労働条件の変更になるとして小野田工場に対し協議を申し入れた。

ところが工場側は、通達は大方今までやっていたことであるし、内容もほとんど変わっていない。事務手続上の簡素化にすぎないものであるから協議事項ではない、問題

があれば職制を通じてあがってくるはずだが何もあがってきていないとこれを拒否した。しかしその際、組合活動に対する便宜供与として、会社が勤務次変更を認める組合活動の範囲あるいは手続きについては、全く説明しなかった。

小野田支部としては、従来の慣行の一方的無視であるとして、春闘中だったので設置されていた拡大闘争委員会に問題をはかり、従来の方針を守っていくなど対処する方針を確認した。

その後も小野田支部と小野田工場との間には届出用紙の記載の仕方について紛糾をつづけた。

ところが、9月3日、組合員A11が組合活動を理由として、10月20日、執行委員A12が執行委員会出席のために、それぞれ勤務次変更を申請したところ、会社は何れも認めなかつた。認めない理由についてA12の所属班長は、A12に対し、よく分らないと答え、所属係長はA12に対し、組合に關係のある勤務次変更は組合活動に対する便宜供与であるから通常の手続とは異なると答えている。

なお、通達以後においても、組合活動以外を理由とする勤務次変更は申請どおり大方認められていた。

(4) 本件勤務次変更拒否

46年11月10日午後4時、小野田支部の青婦部大会が開催されることになっていたが、X12、X13、X15、X14の4名は、青婦部大会出席を理由に同日の勤務次変更を会社に申請したところ、会社はこれを拒否し、組合活動に対する便宜供与であるから小野田支部を通して申請するよう求めた。そこで小野田支部は、小野田工場と交渉を行つたがまとまらず、X12等4名は小野田支部の指令に従い、申請どおりの勤務次に就業し、青婦部大会に出席した。これに対し会社は、X12等4名の11月分賃金については、11月10日当日を事故欠勤扱いにして1日分の賃金をカットして支給した。

なお、X12等が勤務次変更を拒否される経緯の中においては、X12に対し、上司であるC6燐酸係長は業務に支障はないといつており、X13及びX15に対し、A7班長は許可する旨なつ印しており、X14に対しては、C7班長が業務に支障はないといつ

ている。

5 47年昇号昇給及び夏期賞与

(1) 47年賃金交渉は、9月20日に妥結したが、賃上げ額中昇号昇給については組合員平均1,640円とし、最低は次のように定められた。

執務3級 —— 8号（1号 約100円）

執務2級 —— 9号（同 上）

執務1級 —— 10号（同 上）

主任3級 —— 7号（1号 約150円）

なお、最高は執務3級における8号相当額の5倍以内とされた。

この昇号昇給については考課査定が行われ査定最高者5から最低1の5点法に分類され、勤怠、業務実績、勤務態度、能力評価等の査定項目を設定し、副班長以上の所属上司、管理者全員の合議により評価が行われ決定されることになっていた。

ところで本件X12外3名については

X12 1,040円（執務1級 10号）

X13 1,040円（執務1級 10号）

X14 830円（執務3級 8号）

X15 930円（執務2級 9号）

と最低に考課査定された。この考課査定の対象期間は46年3月16日から47年3月15日までとなっている。

(2) 46年12月23日に労使間で妥結した47年夏期賞与については、査定分組合員平均8,000円となったが、本件X12外3名については、査定分X12 500円、X13 500円、X14 300円、X15 500円となった。

なお、査定期間は46年9月16日から47年3月15日までとなっている。

(3) X12の46年冬の賞与査定は2であった。X13はA7班長に査定理由を聞いたところ、仕事振りは普通であるが、青婦部大会出席のための勤務次変更問題は上申したと答えた。X13は本件以前も本件以後も標準よりやや低い2の査定であった。X15は本件以

前は査定は最低、以後は平均より低い2の査定である。X14は、入社以来査定は最低である。

6 本件に係る和解及び申立人等

48年12月15日、会社と組合とは、本件について和解し、青婦部大会出席のための勤務次変更問題にかかるX12外3名に対する事故欠勤扱いを、和解のための特例として出勤扱いに変更し、賃金カットした当日分の賃金を支払う旨協定した。しかし、X12等が受領を拒否したため会社はこれを供託している。

また、本件は、当初組合からの申立てであったが、審査途中において、昭和47年山地労（不）第2号事件についてX1他12名の当事者追加（48年12月24日決定）、昭和47年山地労（不）第4号事件についてX12外3名の当事者追加（昭和48年4月24日決定）をみ、その後、組合から48年12月17日、A13から49年9月、A14から50年12月それぞれ取下げられたものである。

第2 判断

1 当事者の主張の要旨

(1) 小野田支部役員選挙（昭和47年山地労（不）第2号）

ア 申立人等の主張

47年小野田支部役員選挙に際し、会社の職制等は、組合員の家庭を訪問し「有志」推せん候補者に投票するよう組合員に依頼する等の言動をとった。これは、会社の組合役員選挙に対する干渉である。

イ 被申立人等の主張

申立人等の主張する職制による組合役員選挙干渉は、会社としては何等関係しないところであって、当該職制は何れも小野田支部組合員か、又は、小野田セメントの労働組合の組合員であって、当然の行為であり、従って何ら被申立人等の不当労働行為に該当する筋合いのものではない。

(2) リボン・腕章の着用（昭和47年山地労（不）第2号）

ア 申立人等の主張

会社の職制及び小野田セメントの職制が小野田セメントの施設内の実習を理由に組合員に対してリボン・腕章の着用をとがめて、とりはずすように要求し、あるいはそのまでの就業をやめさせたが、リボン・腕章の着用は小野田支部指令に基づくものであるので、会社の職制等の行為は、組合の団結示威行動に対する被申立人等の支配介入行為として労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人等の主張

組合員等のリボン・腕章着用について、会社職制が注意した事実は認めるが、当該組合員等の言動は職場規律違反に対する正当な業務指示に反抗したものであるし、もし、小野田支部の指令によるものであれば、不当な組合活動であってそれは次によつて明らかである。

- (ア) 小野田セメントの施設内である。
- (イ) 装置が特に塵芥を嫌うので、使用の際服装を整備し、リボン・腕章を着用しないよう小野田セメントより申渡されていたし、また、その旨会社も試験課長をして同課員に予め注意させていた。
- (ウ) 装置の使用は1日延3時間程度である。
- (エ) 小野田支部の教宣活動に何ら支障はなく、むしろ権利の濫用である。
- (オ) 小野田セメントの職制による注意は会社の責を負うべき行為ではない。

以上のとおり、何ら被申立人等の不当労働行為に該当するものではない。

(3) 青婦部大会出席のための勤務次変更拒否（昭和47年山地勞（不）第4号）

ア 申立人等の主張

会社は、47年11月10日の青婦部定期大会出席を理由とした組合員等の勤務次変更を拒否し、組合指令に基づき就労した組合員等を事故欠勤扱いにして、当日相当分の賃金減額を行い、更には昭和47年夏期一時金及び昭和47年賃上げにおいて標準以下の考課査定を行った。

これは、従来賃金カットを受けないで勤務時間中に組合活動をするために勤務次変更を行っていた労使慣行を、被申立人等が、組合を嫌悪し組合活動を制限する意

図のもとに一方的に破棄して行ったものであって、このことは次によつて明らかである。

(ア) 会社は、勤務次変更、計画休変更等に係わる勤怠取扱の一部変更の通達を発したが、実施に際しては、単なる手続の簡素化整備であると称して小野田支部との協議を拒否した。

(イ) しかも従来と異なり、変更の理由に、組合活動に係わるものは何ら業務上の支障がないにもかかわらず一切認めなくなつた。

従つて、青婦部大会出席の勤務次変更の拒否は、組合活動を理由とするものであるから、被申立人等の組合運営に対する支配介入行為として労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為でありまた、青婦部大会出席を事故欠勤扱いとしたり低査定の理由としたことは、正当な組合活動を理由とするものであるから労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

イ 被申立人等の主張

会社が勤務次変更を拒否したことは認めるが、当該従業員は、小野田支部の指令と称して所定の勤務を放棄しており就業してはいないので、会社としては事故欠勤として賃金カットを行つたものである。そのために賞与・賃金を不利益にした事実はなく、同人らの勤務成績に応じて適正に考課査定したものである。

勤務次変更を会社が拒否したのは、青婦部大会出席を妨害したものではない、それは次によつて明らかである。

(ア) 通達は手續の整備であり、小野田支部の疑問については充分協議説明している。

勤務時間内の組合活動については、協定はないが慣行があるけれども、青婦部大会の出席は会社が従来から認めてきたものの範囲外である。

(イ) 本件にいたりはじめて時間内組合活動を理由とする勤務次変更の申出がなされたものであつて、従来から認めない取扱いをしてきたものである。

以上のとおり、本件勤務次変更拒否は、同人らが時間内組合活動についての労使間のルールを無視して一方的に破り、職場秩序を乱したものであるから、会社はこれを

拒否し事故欠勤扱いにしたことについては、被申立人等には正当な理由があり、かつ当然当日分の賃金を減額したものであって、何ら不当労働行為に該当するものではない。

また、夏期一時金、賃上げに関しては、何ら本件勤務次変更を理由とするものではないので同様である。

2 判断

(1) 小野田支部役員選挙（昭和47年山地労（不）第2号事件）

申立人等が主張するように、係長、班長等が47年度の小野田支部役員選挙に際し、組合員宅を訪問し、有志推せん候補者に投票するように勧誘したことは、前記第1の2の(2)認定のとおりであるが、このことについて、被申立人等は、係長、班長は何れも組合員あるいは小野田セメントの組合員であって、それが組合活動として行うのは当然であるし、また、被申立人等としては何ら関知しないところであると主張するので検討すると、組合員である班長が組合員宅を訪問し選挙運動をすることは、組合員としての行動であって、会社がそれを指示したのであれば格別、そのような疎明のない本件においては、被申立人等が主張するように被申立人等にその責を問うべき筋合いのものではなく、小野田支部の内部問題である。

しかしながら、本件係長は、小野田セメントの組合員であっても会社においては非組合員であり、組合員である班長の上司としての会社職制であるので、会社の非組合員職制としての地位上、専ら会社の方針指示に従って小野田支部の組合員に対処すべき地位にあるものであって、小野田支部の決定命令に従って組合員として組合活動を行うことはありえないものであるから、被申立人等が主張するように、非組合員係長の選挙運動関与は、組合内部の問題として考えることはできず、非組合員職制としての地位利用による組合運営に対する介入行為として非難されてもやむをえないところであるし、会社としてはかかる非組合員職制の行為については厳しく戒むべき筋合いのものである。

ところが、前記第1の2の(2)認定のとおり小野田工場は、このことについての小野

田支部の抗議に対し、注意する旨答えているものの、その態度に明確さを欠いているばかりか、その後も非組合員職制による組合役員選挙運動介入はやんでいないので、誠意のある措置を取ったとは到底認められない。

従って、会社が非組合員職制としての係長に、組合役員選挙運動に介入するよう指示命令したとの措信するに足る疎明はないが、承知しながらそれを黙認放置したものとして、会社はその責を負うべきものであって、このことは、被申立人等の組合運営に対する支配介入行為として労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(2) リボン・腕章着用（昭和47年山地労（不）第2号事件）

会社が、小野田セメントの試験課内における装置を使用しての実習に際し、組合員に対し着用していたリボン・腕章の撤去を命じたりあるいはそれに応じないのを見るや実習をやめさせる措置をとったことについて、被申立人等は、装置が清潔を要すること並びに借用条件を理由としてあげているが、前記第1の3の(2)～(6)認定のとおり、①小野田セメントの規律に従って欲しいということが、小野田セメント側の撤去要求する発言主旨であったこと、②会社の試験課員の服装は同課内での服装となんらかわりがなかったこと、③小野田セメントの従業員も安全週間の腕章をしていたこと等により、装置借用の際の条件のみがその理由であったことが認められる。

組合が団結示威のためにリボン・腕章を着用するのは非難すべきことではないが、同時に会社において、いかなる場合においてもこれを受容しなければならないというわけでもないことは論をまたない。

ところで前記第1の1の(3)、及び3の(1)～(6)認定のとおり、①会社としては装置の貸主であり、また、親会社ともいるべき小野田セメントに対して、その要求にそわざるを得ない立場にあったことは充分理解できること、②会社の職場においては、リボン・腕章の着用について何等干渉しておらず、従って、特に本件が組合活動へ介入を意図してなされたものとは考えられること、③装置における1日の実習は僅か3～4時間にすぎないこと、④撤去を求めたにとどまり、何らかの懲戒処分を行ったというようなものではないこと等をあわせ考慮すれば、予め会社が小野田支部の機関に申

入れて、事情説明をするなどの措置をとる配慮に欠けてはいたが、本件は直ちに組合に対する支配介入を構成するものではない。

また、前記第1の3の(5)認定のとおり小野田セメントの職制が組合員に対してリボン・腕章の撤去を求めた件については、小野田セメントは被申立人ではなく、撤去方を求めるよう会社が小野田セメントに働きかけたという特段の事情があれば格別、前述のとおり、むしろ全く逆の場合であるから、このことについて会社にはもともと何ら責を問うべき筋合のものではない。

(3) 青婦部大会出席のための勤務次変更（昭和47年山地労（不）第4号）

ア 被申立人等は、組合活動に対する便宜供与について会社が広く認めてきた慣行の範囲外のことで、従来も認めていないと主張するので先ず検討すると、

前記第1の4の(1)認定のとおり、労使間に協定はないものの、就業時間中の組合活動に対する便宜供与については、会社が広範囲に認めてきた慣行があったことは事実である。

しかしながら、組合活動に対する便宜供与は、従業員が組合員の立場において組合活動をする場合に、あくまでも特別に会社が便宜供与するものであって、従業員に対し一般的に与えられるものではない。会社が従業員一般に対し、会社の業務に支障がない限り享受することを認める場合とは全くその性質を異にするのである。後者の場合は、組合活動であるからといって殊更に優遇すべき義務はないが、他方、殊更に組合活動を除外して認めないとすると、それは組合活動を理由として差別扱いをすることになり許されないところである。

従って、組合活動に対する便宜供与の範囲は本件勤務次変更拒否の正当理由たりえず、被申立人等の主張は到底採用することはできない。

(ア) 前記第1の4(4)の認定のとおり、会社は、X12外3名の青婦部大会出席のための勤務次変更を認めなかつたのであるが、①従来勤務次変更は厳重な手続を要せず、結果的にこれが組合活動を理由とする場合も含め、容易に認められていたこと、②本件に際しても班長の中には認めた者もいたし、上司たる係長から業務に

支障がない旨いわれた者もいること、③要は組合活動に対する便宜供与であるから、その手続を取るべきだとするのが会社の態度であったことは前記第1の4の(2)及び(4)認定のとおりであって、X12外3名が、勤務次変更することによって業務に支障が生じるので、これを認めなかつたのではないことも明らかである。しかも、勤務次変更等に関する新たな通達以後も、以前に比し手續が厳重になったとはいえ、組合活動以外の理由のものは大方認められていたことも前記第1の4の(2)及び(3)認定のとおりであるので、組合活動を理由とするもののみが不利益に取扱われていると見ざるをえない。

(イ) しかして、本件は、前記第1の4の(3)認定のとおり、会社の通達に端を発するものであるが、会社の実施に際しては、手續の整備、簡素化と称して小野田支部が協議を申入れたにもかかわらずこれを拒否したばかりか、会社のいう勤務次変更にかかる組合活動に対する便宜供与について、どの範囲のものを認めるかを予め小野田支部に明示しなかつたという経緯を辿っており、労働者にとっては実施の如何によるその程度の大小はあるにしても、労働条件に係わるものであるで、会社が殊更に協議を拒否して、一方的に実施した措置については疑問をいたかせるばかりでなく、もともと勤務次変更を組合活動に対する会社の便宜供与の範囲内において扱う慣行があったとの疎明もないで、むしろ組合が勤務次変更を利用して組合活動をするのを嫌悪し、規制しようとの意図をもってなされたものと解さざるを得ない。

(ウ) そうすると、本件勤務次変更拒否は、会社が手續の整備と称して、理由をチェックし、組合活動に対する便宜供与であるとの誤った論拠により、組合活動であることを理由として、何ら業務上支障がないのに勤務次変更を拒否し、組合活動に支障を与え、もって組合の運営に支配介入したものであって、このことは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

イ 申立人等は、会社がX12等の青婦部大会出席を事故欠勤扱いにしたことと正当な組合活動を理由とする不利益扱いであると主張するが、このことは前記判断のとお

り、会社の勤務次変更拒否なる不当労働行為の原状回復として理解されるべきものである。

次に、申立人等は、会社がX12等の昇号昇給及び賞与についての査定を最低位にしたのは、会社がX12等の青婦部大会出席という正当な組合活動を理由としたためであると主張し、会社は、そればかりが理由ではなく、適正な査定の結果であると主張するので検討すると、

X12等が最低位に査定されたことが適正な査定であったかどうかではなく、青婦部大会出席を主たる理由とするかどうかを判断すれば足りると解されるところ、前記第1の5の(3)認定のとおり、X14は入社以来最低の査定を受けているので、本件低査定が青婦部大会出席を主たる理由とするかどうかを判断することは至難のことであって、申立人等の主張は同人については肯認できない。

しかしながら、X12は以前の査定は2であり、X13は前後の査定が2であり、X15は以後の査定は2であるので、本件査定が最低となったのは特別の理由があったと一応考えられるところ、前後及び本件各査定理由が示され、その上で本件査定が勤務次変更拒否を主たる理由としなくとも、前後の査定に比し最低位にされてもやむを得ないことが明らかにされればともかく、その点については全く疎明がない。

従って、以上の諸点よりして、X12、X15、X13の本件査定は青婦部大会出席を主たる理由としてなされたものと判断せざるを得ない。

ウ そうすると、会社は、X12、X15、X13の青婦部大会出席なる正当な組合活動を理由として、前記判断のとおり、組合活動を嫌悪し規制する意図のもとに勤務次変更を拒否して最低位に査定したものであって、このことは正当な組合活動に対する不利益扱いとして労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

第3 救済方法及び法律上の根拠

申立人等は、請求する救済内容として、昭和47年山地労(不)第2号事件については、(1)会社職制の家庭訪問による有志推せん候補者への投票勧誘の禁止、(2)リボン・腕章撤去の禁止、(3)(1)及び(2)についての謝罪文の掲示、昭和47年山地労(不)第4号事件につ

いては、(1)青婦部大会出席のための勤務次変更拒否及び本件を理由とする不利益取扱の禁止、(2)X12他3名の事故欠勤の取消し及び賃金カット分相当額の支払い、(3)本件を理由としてX12他3名に対する47年度夏期一時金、47年度賃上の考課査定を組合員標準額に是正すること及び差額の支払い、(4)支払方法の指定、(5)本件についての会社の謝罪を請求しているが、前記第1の6認定により、X12外3名の青婦部大会出席当日の賃金カット分については支払はずみであること等諸般の事情を考慮し労働組合法第27条及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50年12月6日

山口県地方労働委員会

会長 稲光一夫