

大阪、昭50不5、昭50.12.25

命 令 書

申立人 総評全国一般大阪地連近江産業労働組合

被申立人 近江産業株式会社

主 文

1 被申立人は、次の措置を含め、昭和49年7月26日付けでA1を降格しなかったものとして取り扱わなければならない。

(1) 同人を原職相当職に復帰させること

(2) 昭和49年7月分以降、原職相当職に復帰するまでの間、同人が受けるはずであった課長手当相当額（これに対する年5分の割合による金員を含む）を支払うこと

2 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

(1) 被申立人近江産業株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、鋼材の二次加工及び販売を業とする会社で、その従業員数は、本件審問終結時約90名である。

(2) 申立人総評全国一般大阪地連近江産業労働組合（以下「組合」という）は、会社の従業員で組織する労働組合であつて、その組合員数は、本件審問終結時約60名である。

2 本件に至るまでの労使関係等

(1) 会社の労働条件等

組合結成前の会社の労働条件は、①年次有給休暇及び生理休暇が認められず、休めば欠勤扱いにされ、賃金カットはもちろんのことベース・アップや夏期及び年末一時金の査定の対象にされたこと、②勤務時間は午前9時から午後6時までと決められていたが、実際には1日10時間を超え、しかも残業手当が支給されなかつたこと、③従業員に強制的に社内預金させ、それを自由に出し入れさせなかつたこと、などにみられるように労働基準法に定められている最低基準すら満たさないものであり、労働環境は、従業員用の更衣室や食堂もなく、仕事場で着替えや食事をするという状態であった。

(2) 代表取締役B1の言動

会社の代表取締役B1（以下「B1社長」という）は、従業員に対して次のような言動を行つた。すなわち、

① 従業員が課長の許可を得て行つた販売について、B1社長が気に入らないときは直接担当者を呼びつけ、他の従業員の面前で「何だ、お前の商売は……」とか「お前は無能力者だ」、「お前の働きが悪いのは女房が悪いからだ」、「アホ、バカチョン」などと怒鳴つた。

② 48年ごろ、従業員を集めた席上において「お前らに金をやるくらいならどぶに捨てた方がましだ」とか「君らに金をやるのは表の乞食にやるのと同じだ」などと公言した。

③ 従業員が始業前5～10分ごろに出勤することが少し続くと「お前は今ごろ何しに来たのか、仕事をする気があるならもっと早く来い、する気がないなら帰れ」と怒鳴り、当人が今後気をつけますとわびているにもかかわらず追い返すということがあつた。

(3) 労働組合の結成

49年5月17日、会社の従業員約90名は組合を結成し、会社に対してこれを通知するとともに、

① 年次有給休暇を初年度6日、それ以降1年ごとに1日加えること

- ② 勤務時間を短縮するとともに、残業手当を労働基準法どおり支給すること
- ③ 強制社内預金を廃止すること
- ④ 組合事務所を設置すること

など9項目からなる要求書を提出した。

このうち、労働基準法関係のものについては、同年6月19日に妥結した。

(4) 薄板課長A 1の言動等

- ① 会社の鋼材部薄板課長A 1（以下「A 1」という）は、48年1月ごろ、会社の従業員A 2（同人は、組合結成以来執行委員長である、以下「A 2委員長」という）から組合結成について相談を受け、その後も2、3度助言などした。

49年5月17日、前記のとおり組合が結成されると、翌18日、A 1は組合に対し、加入を申し入れたが、組合は、会社の雰囲気や他の課長との関係で問題があるからとしてA 1の組合加入を一時保留した。

- ② 同年6月上旬、A 1は、部下のC 1（同人は、B 1社長の運転手を兼ねている、以下「C 1」という）と得意先へ向う車中で、たまたま話が組合のことに及んだ際、A 1はC 1に対して、君とB 1社長とは親戚関係だから組合加入については充分考える方がよい旨述べた。これに対してC 1は、自分もそう思う旨述べた。

- ③ 同年6月10日ごろ、C 1の母（同人は大阪市大正区三軒家にある会社の寮に勤務している）は、用務で三軒家倉庫に来たA 3（同人は当時組合の執行委員であった、以下「A 3」という）に対し、組合結成後は組合員の労働条件がよくなってきてるので、B 1社長との親戚関係の故に組合に加入し難い自分たちのことも検討してほしい旨述べた。

これに対してA 3は、組合に加入したうえで要求を出してもらう方が採り上げやすい旨述べた。

そこに来合わせたA 1がC 1の母に対し、後日A 2委員長にでも話してはどうかとの旨述べたところ、C 1の母は自分らは組合に加入できない事情がある旨述べた。

これに対してA 1は、以前C 1からも同趣旨の話を聞いたことがある旨述べた。

(5) 組合及びA 1に対するB 1社長の言動

① 49年6月17日、B 1社長は、組合の副執行委員長A 4（以下「A 4副委員長」という）に対して「組合のできた会社になんか来るのもいやだ。お前の顔なんか見たくもない」と述べた。

そこで、組合がこれに抗議したところ、同社長は遺憾の意を表明した。

② 同日終業後、B 1社長は残業中のA 1を帰宅させ、その後A 1を除く課長以上の者を集めて組合について話し合った。

③ 同月19日、B 1社長はA 1に対して「お前らは要求ばかりして義務を忘れている。仕事もしないで会社をつぶしてもいいのか」と述べ、更に同月29日、同人に対して「お前は絶対に残業しないのだろう、お前の考えはよく分かっている」と述べた。

A 1が「何を証拠にそんなことを言うのですか」と聞くと、B 1社長は「お前の考えは分かっている」と繰り返した。

④ 同月20日、会社の課長、次長、部長及び役員からなる幹部会議が開かれ、その席上、B 1社長がA 1に対して、君は組合員ではないのか、組合結成についてどのように考えているかと尋ねたところ、A 1は、自分は組合員ではないが、組合が結成されるということは好ましいことだと旨述べた。

(6) 幹部会議等

① 前記幹部会議の内容は次のようなものである。

⑦ 人事問題については、過去に4名の異動が行われた際、そのうちの1名の氏名が幹部会議で報告されたのみである。

⑧ 会社の経営方針については、課長の意見を徴するとともに、役員会議で決定された事項を課長らに伝達する程度のものである。

⑨ 対組合問題については、B 1社長などによる組合との交渉経過が報告されるという程度である。

② 本件発生前の会社の本社関係の1課当たりの平均人数は約4名であって、一般に課長が特に人事権限を行使したり、人事に関して機密の事項に接したことは殆んどな

かった。また少くともA 1の場合は、人事に関する権限を有さず、また人事に関する機密の事項に接することもなく、前記幹部会議に出席する程度であった。

3 本件降格問題

(1) A 1の言動

① 49年7月6日の幹部会議に、当時病院で加療中のB 1社長がたまたま出席し、A 1に対して、同人は組合のスパイであり幹部会議に出席するのはおかしい、自分は同人の行動について不信感を持っている、態度を明確にすべきであるとの旨述べた。

そこでA 1は、自分は誠実に職務を遂行しており、また組合員でもなく、スパイ呼ばわりされるいわれはないが、B 1社長がそこまで言うのなら態度を明確にして組合に加入する旨述べた。

これに対して同社長が、課長は非組合員であるべきだから、組合に加入するのなら課長を辞めてもらう、君はどうするのかと尋ねたところ、A 1はそれではやむを得ないから課長を辞めるとの旨答え、幹部会議を退席した。

同日、A 1は直ちに組合に加入を申し出で即日加入が承認された。

② しかし、上記辞意の表明が短慮であったと判断したA 1は、7月8日、B 1社長に辞意の撤回を申し入れようとしたが、同社長に会う機会がなかったため、同月9日、取締役兼営業部次長B 2（同人は社長の長男である、以下「B 2取締役」という）に対し、課長職と組合員資格は両立し得ると考えるので辞意を撤回するからこの旨B 1社長に伝えてもらいたいと依頼した。

これに対して、同取締役がA 1の課長辞任申出は取締役会で了承済みである旨述べたところ、A 1は、課長辞任を意に反して表明するに至った事情を説明したが、同取締役は、改めて取締役会で検討のうえ返事する旨述べた。

③ 同月11日、B 2取締役は、A 2委員長及びA 4副委員長に対し、この際組合員の範囲について組合も検討してほしい旨述べた。

同月16日、同取締役がA 1に対して課長は非組合員でなければならないとの会社の主張を繰り返したところ、A 1は組合員の範囲という一般的な問題であれば組合

会社間で話合うのが適當である旨述べた。

同月17日、同取締役らはA 2委員長及びA 4副委員長に対し、A 1の組合加入の事実を尋ね、同時に課長は非組合員であるべきだという会社の方針について組合も充分考えてほしい旨述べた。

④ 同月24日、組合会社間でA 1の課長辞任問題について団体交渉が開かれた。

その席上、組合は会社に対し、会社が本人の辞意を認めたに過ぎないというのであれば本人の辞意撤回をも認めるべきである旨追及した。

これに対して会社は、課長職を軽々しく考えてもらっては困る旨述べるとともに、それよりも課長は非組合員でなければならないというのが会社の方針である旨述べた。

そこで組合は、双方の協議による円満解決を提案したが、会社がこの組合提案を拒否したため、組合は、この問題が片付くまでA 1の異動とその公表は見合わせるよう留意してほしい旨述べた。

⑤ しかし、同月26日、会社は⑦最近の薄板課の業績が不振である、①独立した課として存続することが不可能になった、との理由で厚板課と薄板課を統合して鋼板課を新設するとともに、A 1を鋼板課員にした。そして、同月29日、会社は、上記の旨を会社掲示板に告示した。

なお会社は、A 1に対して、7月分から課長手当（月額25,000円）を支給しなくなかった。

第2 判 断

1 当事者の主張要旨

(1) 組合の主張要旨

組合は、A 1の職務内容は非組合員でなければならないものではなく、したがって、会社がA 1を降格したのは、組合員であるが故の差別取扱いであり、組合に対する支配介入であると主張する。

(2) 会社の主張要旨

これに対して会社は、A 1に対する課長解任は本人の辞意による以外の何ものでもない、また課長は、幹部会議の構成員であるから、会社の機密事項に接し、その職務上の義務と責任が組合員としての誠意と責任に抵触する監督的地位にあり、したがつて非組合員でなければならないと主張する。

よって、以下判断する。

2 不当労働行為の成否

(1) まず、B 1 社長の言動等についてみると、

① 前記認定のとおり⑦組合結成前の会社においては、労働基準法に違反する行為が行われていたのをはじめとして、B 1 社長が従業員をアホ、バカ呼ばわりするほか、家族を引き合いに出してまで従業員の人格を否定するような言動があった。⑦組合結成後においても、B 1 社長はA 4 副委員長に対して、組合をひぼうする発言をして遺憾の意を表明するなどのことがあった。

これらの事情からみて、組合結成前の会社においてはおよそ前近代的な労務管理が行われており、同社長が組合を嫌悪していたことが認められる。

② 次にA 1についてみると、前記認定のとおり⑦同人は組合の結成について助言を与え、組合結成直後には組合加入を申し出たほか、幹部会議においてもB 1 社長の質問に対して組合に好意的な返答をしており、またC 1 と車中で組合問題について話し合ったり、三軒家倉庫におけるC 1 の母とA 3との組合についての会話に加わったりしたことがあった。⑦他方B 1 社長はA 1に対して、「お前らは要求ばかりして義務を忘れている」などと事実に反することを述べたり、またA 1 を除く課長以上の者で組合について懇談したりしている。

以上からみると、B 1 社長がA 1の行動を直接間接に察知して、同人がすでに組合に加入して組合活動をしているものと疑い、同人をその故に嫌悪していたものと判断される。

(2) 次にA 1の課長辞任問題についてみると、49年7月6日の幹部会議で、B 1 社長はA 1が組合員であると疑い、同人に対して態度の明確化を迫ったが、A 1は過去に組

合加入を申し出たことがあったとはいえるが、まだ組合に未加入の状態であったから、同人が前記B1社長の言動を心外として、同社長にそこまで疑われているのであれば態度を明確にして組合に加入すると答え、更に同社長から組合に加入するのなら課長職を辞めてもらう、君はどうすると追及されるままに辞意を表明し、直ちに幹部会議から退席して組合に加入しているのであって、このような事情からみると、同人は辞意の表明に追い込まれたと言うべきであって、それが同人の本意から出ているものとは認め難い。

なお、A1はその後、課長職と組合員資格とは両立し得ると考え、直ちに会社に課長職の辞意撤回を申し出ているが、同人の辞意が前記のように不本意のものであったにせよ、一時の感情にかられ衝動的な行動にて簡単に辞意を表明したことは、軽率のそしりを免れない。

(3) 次に課長は非組合員でなければならないとの会社の主張についてみると、前記認定によって明らかにおり、幹部会議は、課長らを通じて会社の方針等を従業員に連絡するという伝達機関としての性格が強く、また課長はその配下の従業員が極めて小人数であるのみならず、一般に人事権限を行使したり、人事上の機密事項に接したりすることが殆んどなく、殊にA1にあっては、人事権限等を一切有していないのであって、これらの事情からみて、A1が薄板課長在職のまま、組合に加入しても労働組合法上、支障は生じないものと考えられる。

(4) A1の降格後の組織変更についてみると、会社はその理由として薄板課の業績が不振であること並びに独立した課として存続することが不可能になったことを挙げているが、上記理由は7月29日までは組合にはもちろんのこと、A1や一般従業員にも一切知らされていなかったのみならず、組織変更の必要性を認めるに足る充分な疎明がないことからみて、この組織変更は、A1の辞任問題に終止符を打つことを意図したものであると判断せざるを得ない。

(5) 以上要するに、会社がA1を降格した措置は、会社が組合に好意的であり、かつ組合に加入しようとしていたA1を嫌悪し、同人の課長辞任の申し出を奇貨として降格

し、もって組合を弱体化しようとしたものであって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断せざるを得ない。

なお、組合は、会社が組合員の故をもって課長を降格させないことの誓約及び陳謝文の掲示をも求めているが、主文の救済をもって充分その実を果し得ると考へるのでその必要を認めない。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及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50年12月25日

大阪府地方労働委員会

会長 川合五郎