

大阪、昭 48 不 81、昭 51. 5. 22

命 令 書

申立人 X 1 ほか 13 名

被申立人 日本アイ・ビー・エム株式会社

主 文

- 1 被申立人は、X 1 に対して昭和 47 年 12 月 8 日を年次有給休暇として取り扱い、同日の賃金控除額 437 円及び同 48 年 6 月 8 日の夏期一時金控除額 478 円を支給しなければならない。
- 2 被申立人は、X 2 に対して昭和 47 年 12 月 8 日の賃金控除額 586 円及び同 48 年 6 月 8 日の夏期一時金控除額 481 円を支給しなければならない。
- 3 被申立人は、縦 1 メートル、横 2 メートルの白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、被申立人会社大阪事業所及び大阪南事業所各正面玄関附近の従業員の見やすい場所に 10 日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

申立人らあて

被申立人代表者名

当社は、下記の行為を行いました。これらの行為は、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ことを認め、ここに陳謝するとともに今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

記

1 貴殿らが所属する全国金属労働組合日本アイ・ビー・エム支部大阪分会の組合員らが、当社施設内で行った組合機関紙・教宣ビラの配布、署名活動、組合支援カンパ等の組合活動を制止したこと

2 当社従業員が上記組合に加入することを妨害し、また同組合の組合員らに脱退を勧奨したこと

以上、大阪府地方労働委員会の命令により掲示します。

4 被申立人は、X 1 に対して下記(1)の、X 2 に対して下記(2)の陳謝文をそれぞれ手交しなければならない。

記(1)

年 月 日

X 1 あて

被申立人代表者名

当社は、貴殿に対して昭和47年12月8日の年次有給休暇を取り消し、同日の賃金から437円を、同48年6月8日の夏期一時金から478円をそれぞれ減額して支給しました。

このような行為は、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ことを認め、ここに陳謝するとともに今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

記(2)

年 月 日

X 2 あて

被申立人代表者名

当社は、貴殿に対して昭和47年12月8日の賃金から586円を、同48年6月8日の夏期一時金から481円をそれぞれ減額して支給しました。

このような行為は、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ことを認め、ここに陳謝するとともに今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

## 理 由

### 1 当事者及び当事者適格について

#### (1) 認定した事実

① 被申立人日本アイ・ビー・エム株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、東京都、大阪市、名古屋市等の各地に事業所又は工場を置き、電子計算組織、穿孔カード計算処理組織の製造・販売及び賃貸並びにデータ処理サービス等の事業を営む会社で、資本金 500 億円、従業員数約 1 万名（本件審問終結時）である。

なお、本件審問開始時、大阪市に大阪東事業所（東区京橋）、大阪南事業所（南区順慶町通）及び大阪長堀橋事業所（南区長堀橋筋）の三事業所を置いていたが、本件審問継続中に、大阪東事業所が閉鎖され、アイ・ビー・エム大阪ビル内（西区靱本町）に大阪事業所が開設され、現在に至っている。

② 申立人 X 1 ほか 13 名は、会社の従業員で、全国金属労働組合日本アイ・ビー・エム支部（以下「日本アイ・ビー・エム支部」という）大阪分会（以下単に「組合」という）に所属する組合員である。

③ 本件は、申立人らのビラ配布活動や組合加入・脱退に関する会社の言動等が支配介入であり、また、ストライキ参加を口実とする不当な賃金カットが不利益取扱いであり、かつ支配介入であるとして救済申立てがなされたものである。

#### (2) 申立人らの当事者適格についての判断

① 会社は、労働組合法第 7 条第 3 号の支配介入について申立て得るのは、当該労働組合の組合員ではなく、当該労働組合でなければならず、したがって、本件申立ては不適法であり却下されるべきであると主張する。

よって、以下この点について判断する。

② 不当労働行為の救済申立てをなし得るのは、一般に、直接又は間接に団結権を侵害され、当該申立てについて正当な利害関係を有するものとされている。

これを支配介入にかかる申立てについてみると、第一義的には支配介入を受けたとす

る労働組合及びその上部団体が申立権を有するが、当該労働組合を構成する組合員も当該労働組合に対する支配介入について正当な利害関係を有する以上、これについての申立権を有すると考えるが相当である。

したがって、会社の上記主張は失当であり、採用できない。

## 2 ビラ配布、署名、カンパ等の組合活動について

### (1) 認定した事実

- ① 昭和48年1月24日午後5時40分ごろから同6時30分ごろまでの間、大阪南事業所の玄関において申立人X1（以下「X1」という）、同X2（以下「X2」という）、同X3（以下「X3」という）、同X4（以下「X4」という）らは、退社する組合未加入の会社の従業員ら（以下「一般従業員」という）に組合支援カンパを呼びかけた。

これに対して、会社の大阪DCSモニターサービス担当マネージャーB1、大阪DCS第5アプリケーションサービス担当マネージャーB2、西日本事務管理CE業務管理担当マネージャーB3（以下「B3」という）及び西日本事務管理第三総務担当マネージャーB4（以下「B4」という）は、前記X1らの活動を見守っていただけでなく、同人らに対して、「会社施設内において無断無許可の組合活動を認めない、外へ出てやれ」と述べ、X1らのカンパ活動を制止しようとした。

- ② 同年7月20日午前8時50分ごろ、大阪南事業所の玄関において申立人X5（以下「X5」という）及び同X6（以下「X6」という）が出社する一般従業員に組合の機関紙を配布していたところ、B3及びB4は、前記同様の発言を行い、X5らの機関紙配布活動を制止しようとした。

- ③ 同年10月18日、同月23日及び同月25日の午前8時50分ごろ、大阪東事業所において申立人X7（以下「X7」という）が、一般従業員の机の上に組合の教宣ビラを配布していたところ、会社の西日本事務管理第一総務担当マネージャーB5（以下「B5」という）は、これらのビラを回収した。

なお、会社の始業時刻は午前9時である。

- ④ 同月29日午後6時ごろ、X7及びX5が大阪東事業所において退社する一般従業員に

組合の年末一時金要求を支持する旨の署名を呼びかけていたところ、B 5は、会社施設内において仕事以外のことはするな、組合活動をするなら会社施設外でせよとの旨述べ、会社の西日本事務管理経理担当マネージャーB 6（以下「B 6」という）とともにX 7らの後をついて回わり、同人らの一般従業員に対する署名呼びかけを制止しようとした。

また同日及び翌30日の午後5時40分ごろ、大阪南事業所の玄関において、申立人らが退社する従業員に前記署名を呼びかけていたところ、B 4は、会社施設内においては、会社の許可を得ていなければ組合活動をさせない、会社の施設外でせよとの旨述べ、これを制止しようとした。

⑤ 同年11月21日午前8時45分ごろ、大阪東事業所においてX 7が一般従業員の机の上  
に組合の機関紙約30部を配布していたところ、会社の総務担当マネージャーB 7は、こ  
れら組合機関紙を回収した。

⑥ 昭和49年5月9日午前8時20分ごろから同9時まで、大阪事業所南側玄関において、  
X 7、X 2、X 1ら6名が日本アイ・ビー・エム支部中央闘争委員会発行の賃上げに関  
する教宣ビラを出社する一般従業員に配布していたところ、B 5、B 6ら会社の職制20  
数名が「無断無許可のビラまきは外でやれ、会社内では認めない」とロ々に呼ばわりな  
がら前記申立人らのビラ配布活動を制止し、かつ、申立人らを玄関外に排除しようとし  
たため、トラブルが起った。同月13日同時刻ごろ、同所において、X 7ら3名が前記9  
日の会社職制らの言動に抗議する内容の組合機関紙を配布していたところ、会社の職制  
ら約30名は、前記9日と同様の言動をした。

翌14日、前記同様申立人ら5名が組合機関紙を配布していたところ、会社の職制ら30  
数名は、会社施設内においては無許可の組合活動をすることを認めない旨述べながら、  
申立人らを玄関外へ排除しようとした。

⑦ なお、36年8月18日、日本アイ・ビー・エム支部と会社間において「職場集会等組  
合の集会に関する件」と題して「会社は、組合が集会のために会社の施設を利用する旨  
申し入れたときは、業務上さしつかえのないかぎりその使用を認める。この許可は集会  
の3日前までに原則として与えるものとする。ただし、緊急の場合はこのかぎりではな

い」との協定が締結されていた。

そして組合は、集会のために会社の施設を利用する場合には事前に「職務外の社内施設利用申込書」なるものを会社に提出していた。

- ⑧ また組合は、前記教宣ビラ、機関紙等の配布をおおむね1週間に3回程度、組合支援カンパを毎月の給料支払日にそれぞれ行っており、会社の職制らは、その都度、前記協定を理由に組合活動を制止しようとし、組合はこれに対して文書又は口頭による抗議を行ってきた。

## (2) 判断

前記認定のとおり会社は、申立人らが教宣ビラを配布するなどの組合活動を行うときは、当初のころ、少数の職制が口頭でこれらを妨害していたが、大阪事業所が開設されると、前記組合員らを玄関外へ排除しようとするなど実力をもって組合活動を制止するに至っている。

組合が実質的にみていわゆる企業内組合である以上、会社施設内において組合活動を一切行うことができないとすると、組合活動の基盤がないのと同然であり、その活動が成り立たなくなることは言うまでもない。したがって、団結権が認められている以上、前記認定のような組合活動を会社施設内で行うことは、会社の受忍限度内のこととして認められるべきである。

ところで、会社は、前記協定を盾にとり、組合が会社施設内で教宣ビラ等を配布するなどの組合活動を行う場合までも、前記協定により「許可」を得なければならないと主張するが、かかる協定上の解釈が労使間に了解されていたとの疎明がない以上、この会社の態度は、組合を嫌悪するが故に、協定を故意に拡大解釈するものであって容認し難いところである。

したがって、前記認定の組合活動に対する会社職制らの言動は、組合の運営に対する支配介入であって、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と判断せざるを得ない。

## 3 組合加入及び脱退に関する会社職制の言動について

(1) 認定した事実

- ① 昭和47年12月8日、会社の大阪C. S. C第1PRS担当マネージャーB8(以下「B8」という)は、同日午前9時から36分間の組合のストライキに参加した部下の新入社員A1(以下「A1」という)に対して、組合加入の事実の有無とストライキに参加した理由について尋ねた。

A1は、組合へ加入している旨答えるとともに、ストライキに参加した理由についてマネージャーからとかく言われる筋合いはない旨述べた。

B8は、組合に加入することや組合活動を妨害することは本意ではないが、今の組合に加入していると将来マイナスになる旨述べた。48年1月初旬、同人はA1に対して、組合からの脱退を勧奨し、同月中に結論を出すようにとの旨述べた。

- ② 47年11月初旬、会社の新入社員A2(同人は、同月末組合へ加入した。以下「A2」という)が組合の呼びかけに応じて年末一時金要求のワッペンを付けていたところ、B8は、同人にワッペンを付けている理由を尋ね、更に「理由がなければ取れ」、「組合へ加入しているのか」と述べた。

A2が組合に加入していないと答えたところ、B8はワッペンを付けない方がよい、付けていると組合へ加入しているとみられる、組合に加入していると不利になる旨述べた。

同年12月8日、B8はA2に対して「A1は組合に加入していると聞いたが、君はどうか」と尋ねた。A2が組合に加入している旨答えると、B8は、A2の両親を通じてA2が組合から脱退するよう説得してもらい、48年1月中に結論を出すようにとの旨述べた。

(2) 判断

- ① 前記認定のとおり、B8は新入社員で自分の部下であるA1に対して、組合加入の事実の有無とストライキ参加理由について詰問し、更に組合活動をすることによって将来マイナスになることを示唆し、組合からの脱退を勧奨している。

会社職制のこれら言動は、部下に影響を与えうる上司としての地位を利用し、組合か

ら脱退するように働きかけたものといわなければならない。

- ② またA 2に対しては、同人が組合未加入であったところに、組合の年末一時金要求のワッペンを付けていると組合に加入しているとみられる、加入していると不利になるなどと会社の人事政策の一端と認められる組合員差別待遇をほのめかし、更にA 2が組合に加入したことが判然としてからは、同人の両親を通じてまでして組合から脱退させようとする意図を示しているのである。

会社職制のこれら言動は、前記A 1の場合よりも悪質な介入行為と言わざるを得ない。

- ③ したがって、会社職制のA 1及びA 2に対するこれら言動は労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断せざるを得ない。

#### 4 X 1及びX 2に対する賃金カットについて

##### [1]認定した事実

##### (1) ストライキに至るまでの経過について

- ① 47年12月6日、組合は、大阪東事業所及び大阪南事業所において、かねてより会社に要求していた年末一時金、賃上げ及び1週5日35時間制の獲得のため大阪南事業所で翌7日始業時から36分間のストライキを実施する旨のビラを配布した。
- ② 当日組合員らは、予定どおりストライキを実施するために大阪南事業所に集合したが、必要な組合旗、ハンドマイク等の到着が遅れたので、同日のストライキを翌8日に延期することをその場で決定するとともに、同日は組合員3名の指名ストライキに切り替えた。会社の大阪第一技術第二課長B 9（以下「B 9」という）及び前記マネージャーら15～6名は、当該場所で組合員らの動静を注視していた。
- ③ 同日午後5時ごろ、日本アイ・ビー・エム支部は、会社へ翌8日、組合がストライキを実施する旨通告した。
- ④ 8日、組合は予定どおりストライキを実施するとともに、大阪南事業所で決起集会を行った。

##### (2) X 1に対する賃金カットについて

- ① 12月7日午後5時ごろ、X 1は、健康がすぐれないとして同人の上司である大阪第一

技術第一課長B10（以下「B10」という）に翌8日の年次有給休暇を届け出た。B10は、X1の分担業務の進捗状況を確認してこれを受け取ると同時に、同人がストライキに参加するようなことがあった場合には取り消す旨述べた。同日、組合は、X1が翌8日年次有給休暇で会社へ出勤しないことを知って、同人をストライキ指令対象者から除外した。

- ② 8日、X1は、ストライキが36分間という短時間であること、少数組合でストライキ参加者が少ないことからストライキを成功させるために、大阪南事業所に赴き、マイクを使用するなどして、ストライキ中の組合員と積極的に行動を共にした。

同日午前9時30分ごろ、B10は、X1がストライキ中の組合員と行動を共にしているのを見つけ、同人に対して年次有給休暇を取り消す、就労せよとの旨述べた。

しかし、X1は、年次有給休暇中であるとして就労しなかった。

- ③ 会社は、X1がストライキに参加したとの理由で年次有給休暇を取り消し、同月22日、同人に支給した賃金からストライキ時間を36分間として437円を減額し、あわせて残りの勤務時間を早退扱いとして処理した。

そして更に、48年6月8日、同人に支給した夏期一時金から前記の趣旨で478円を減額した。

(3) X2に対する賃金カットについて

- ① 47年12月7日午前、X2は、堺市に所在する会社の得意先福助株式会社（以下「福助」という）において勤務中、会社のコール・センターを通じて翌8日午前9時に福助へ直行し、同社へ9日をレンタルスタートとする新機械を据え付けること、そのために旧機械を取りはずすこととの指示を受けた。

X2は、翌8日始業時にストライキを予定しているので取りはずしは7日中に済ませる旨答えた。そして、福助の責任者であるC（以下「C」という）と前記新旧機械の搬出入について打合わせていたところ、Cは、新機械を使用するのは同月12日からである旨述べた。

- ② 7日午後5時過ぎ（福助の終業後）、X2は、福助において取りはずしの作業をして

いたとき、同人の上司であるB 9からポケット・ベルによって呼び出されたためB 9あてに電話した。

その通話中、B 9は、X 2に前記コール・センターを通じての指示と同旨の指示を伝えた。

これに対してX 2は、午前中、コール・センターを通じて連絡してあるとおり、明日始業時36分間のストライキを予定している。今、取りはずしの作業をしており、今日中に終る、残る作業は据え付けだけである、福助の責任者であるCは新機械を使用するのは同月12日からだと言っているから、翌8日午前9時に福助へ直行する必要がない旨述べた。

しかし、B 9は、前記X 2に対する指示を撤回しなかった。

同日、会社の終業時刻である午後5時36分までに、X 2は、取りはずしの作業を済ませた。

- ③ 翌8日始業時、X 2は、同人が所属する大阪南事業所において行われた36分間のストライキに参加した。

そしてストライキ終了後、ストライキに参加していた組合員は、各自の上司にこれから就労する旨告げた。

X 2もまた、B 9にその旨告げ、福助へ出向いた。

- ④ 同月22日、会社は、X 2に支給した賃金からストライキ時間36分間分に加えて、大阪南事業所から福助までの所要時間48分間分に相当する額として586円を減額し、更に48年6月8日、同人に支給した夏期一時金から前記48分間分に相当する額として481円を減額した。

- ⑤ なお、当時会社において、X 2らカスタマー・エンジニアがコール・センターから得意先へ直行することを指示された場合でも、カスタマー・エンジニアは、所属の事業所に立ち寄ってから得意先へ行くことがあった。

- ⑥ またX 2は、コール・センターから得意先へ直行することを指示された場合でも、始業前に所属事業所において組合の機関紙又は教宣ビラを配布するため、いったん事業所

へ立ち寄ってから得意先へ行く旨答え、これを実際行ってきたが、これらの故に会社から賃金カットされたことはなかった。

(4) その他

47年12月8日始業時に実施したストライキには、当日代休であったX3を含めて組合員12～3名が参加した。

会社の前記マネージャーら約20名は、当該場所でストライキに参加している組合員らを注視していた。

[2]判断

(1) X1に対する賃金カットについて

前記認定のとおり、B10は、X1の年次有給休暇の届け出を受け取るに際し、同人の分担業務の進捗状況を確認した。

したがって、会社としては、X1が8日に年次有給休暇により出社しなくても、業務上影響がなかったとみられるのである。

X1が年次有給休暇をどのように使用するかは同人の自由な意思に基づいて決定されるべきものであって、この使用について会社がとかく言う筋合いはない。

X1は、その自由な意思に基づいて、組合が少数組合であり、ストライキ参加者もまた少数であろうことを考え合わせ、組合のストライキに参加している者と事実上行動を共にしたのである。

X3の場合も、事実上行動を共にした点では同じである。それ故X1は、年次有給休暇権の行使によって会社に労務を提供しなかったのもあって、ストライキに参加したことによって労務の提供を拒否したものではない。

しかるに会社は、X1がストライキに参加したとして、同人に対し年次有給休暇を取り消すとともに47年12月22日に支給した賃金から437円を、48年6月8日に支給した夏期一時金から478円をそれぞれ減額しているのである。

したがって、会社のX1に対する年次有給休暇の取り消し及びこれら賃金カットは、前記組合活動及び組合加入等についての判断をも考え合わせると、組合及びその活動を嫌悪

する会社が、X 1 を組合員であるが故に不利益に取り扱ったものであり、同時にこの不利益取扱いによって組合を弱体化しようとしたものであると考えざるを得ないのであって、この会社の行為は労働組合法第 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する。

(2) X 2 に対する賃金カットについて

前記認定のとおり、7 日午前、X 2 はコール・センターを通じて翌日 9 時福助へ直行するようにとの指示を受けたとき、同人は、8 日始業時にストライキを予定しているので取りはずしは 7 日中に済ませる旨述べており、また 7 日午後 5 時ごろ B 9 に同日中に取りはずしを済ませること並びに 8 日始業時にストライキを予定していることの旨伝えている。

そして更に、組合から正式にストライキ通告があったにもかかわらず、会社は、X 2 に対する福助への直行指示を撤回していないのである。

そうしてみると、会社としては、X 2 から 8 日始業時のストライキを予定している旨聞いたとき、又は、組合から正式に通告があったときに、それぞれ X 2 の代替要員を派遣するなど必要な措置を執るべきであった。

にもかかわらず、この措置を執ることなく直行指示を撤回しなかったのは、組合活動、就中、ストライキを嫌悪する会社が X 2 をストライキに参加できないようにするためにしたものでしかなかったと考えるのが相当であって、組合活動に対する干渉と言わざるを得ない。

また、会社が大阪南事業所から福助までの所要時間 48 分間に相当する金額として、47 年 12 月 22 日 X 2 に支給した賃金から 586 円を、また 48 年 6 月 8 日同人に支給した夏期一時金から 481 円を減額したことは前記判断同様、組合及びその活動を嫌悪する会社が、X 2 が組合員であるが故に不利益に取り扱ったものであり、同時にこの不利益取扱いによって組合を弱体化しようとしたものと考えざるを得ないのであって、この会社の行為は労働組合法第 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する。

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 条により、主文のとおり命令する。

昭和 51 年 5 月 22 日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎