

東京、昭 49 不 1・22、昭 51. 6. 15

命 令 書

申立人 全国印刷出版産業労働組合総連合会東京地方連合会

申立人 細川活版所労働組合

被申立人 株式会社 細川活版所

主 文

- 1 被申立人株式会社細川活版所は、申立人細川活版所労働組合の組合員で昭和 49 年 7 月の賃金締切日現在の在籍者に対して昭和 48 年度賃上げ分を昭和 48 年 4 月に遡って支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、別表記載の A 1 外 31 名に対してなした昭和 49 年 1 月から 3 月分までの賃金カット額を支払わなければならない。
- 3 被申立人会社は、同人らに対する昭和 49 年 2 月 27 日出勤停止処分を撤回し、同処分による賃金カット額を支払わなければならない。

(別表省略)

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人全国印刷出版産業労働組合総連合会東京地方連合会（以下「地連」という。）は、昭和 28 年東京都とその隣接県の印刷出版産業の労働組合並びにこの産業に働く労働者が組織した労働組合である。

(2) 申立人細川活版所労働組合（以下「組合」という。）は、昭和 21 年株式会社細川活版所の従業員が組織した労働組合で、地連結成と同時にこれに加盟した。なお、本件申立時の組合員は 134 名であった。

(3) 被申立人株式会社細川活版所（以下「会社」という。）は、商業宣伝物、証券類等の印刷を業とする株式会社であり、肩書地に本社を置き昭和 48 年末現在の従業員は 489 名であった。

(4) 会社には組合の他に、昭和 38 年 4 月結成された細川活版所新労働組合（以下「新労」という。）があり、組合員はおよそ 310 名であった。

2 会社からの再建施策の提案と賃上げ回答

(1) 昭和 48 年 1 月 30 日、第 97 期株主総会において、従来の B 1 社長に代って、B 2 社長が就任した。そして、B 2 社長は、2 月 7 日、草加工場において就任のあいさつを行ない、その内容を 3 月 7 日付社内報に掲載して全従業員に配布したが、その中で社長は、会社の経営状態について述べるとともに、組合との 2 年間の休戦協定を提案した。また、「労使の協調体制を築いていくことに理解を示さなかったら、その時は組合と一戦を交じえ、大の虫を生かすために小の虫を殺すこともある。」「労務問題に大ナタを振るう。」という趣旨をも述べた。

(2) 組合は 3 月 20 日、新労との統一要求として総額平均 19,766 円の賃上げ要求、その他の春闘要求書を会社に提出した。これに対して会社は、4 月 25 日の団交において、組合員平均 10,699 円の賃上げを回答するとともに、会社の再建施策として、①50 年年末まで一切の争議行為を行わず、紛争を平和裡に解決するという平和協定、②機付人員の正常化、③交替制勤務（指定休日制と夜勤制）の実施、④就業状態の正常化、⑤定年制についても提案し、このうち①、②、③の 3 項目について組合が同意しない限り賃上げはできない旨を回答した。両組合はこの再建案に対して、翌 26 日、ついで 5 月 22 日の 2 回にわたり抗議集会を開いたが、新労は 5 月 28 日に至り、中闘声明で「平和協定については、労働基本権と自主性さえ保障されれば、労使の信義の上に立って、平和裡に解決する旨の文書を取交することもやぶさかではない。」「再建施

策については、企業の現状を認識し、再建に協力する方向で積極的に協議に入る。」旨表明した。

- (3) 6月14日の団交において、会社は、前記再建施策に関する提案のうち、①平和協定の項を削除し、③交替制勤務を実施するための見かえりとして統一休日年間8日、夏期特別休暇2日の新設、当初6時間であった休日手当を10時間に増加することなどを提案し、翌15日、社内報に最終回答にあたってと題して発表した。これに対して組合は、6月28日、会社再建施策の対案として、遊休機械を稼動し、稼動率のアップをはかれという提案のほか、会社案の指定休日制週休2日に対しては反対し、土曜を隔週休日とする、夜勤制に対しては、午後10時迄の範囲で残業に弾力を持たせるという提案をした。
- (4) また会社は、8月21日、年間の統一休日を従前提案の8日から12日に増加すること、休日手当を12時間に増加することなどを骨子とする修正回答を、両組合に郵送した。
- (5) 9月14日の団交について、組合は、交替制を実施するための必要人員を質した。これに対して会社は、交替制勤務の該当職場である活版、帳票、証券、平版印刷各部門の必要人員は155名となり、在籍者126名では、全機械の稼動は不可能であること、そして、不足する人員については、大型機を重点的に稼動させることによってカバーするとの考えを明らかにした。また組合は、6月28日の組合提案と会社案を比較して、利益の差を明らかにするよう要求したが、会社は、「いまここにはない、大綱はゆずれない。」と答えたのみであった。
- (6) 組合は11月20日の団交において、再建施策について解決案を提示した。その骨子は、①日曜、祝祭日を統一休日とする6組5交替制、②夜勤制については、早期解決のため、双方の主張を保留し、継続審議とする。③機付定員については会社提案を一応了承し、作業環境の改善、必要なフリーの人員を確保するなどであった。

3 新労との妥結と、組合の妥結申入れに対する会社の拒否

- (1) 12月4日、社長と組合委員長とのトップ会談が開かれ、年内解決に努力することを

確認したが、会社は、12月12日、新局面のもと最終回答にあたってと題する社内報の記事の中で、「指定休日制については、電力、資材不足あるいは作業効率などから規定どおり実施しないこともある。」「夜勤制については繁忙期のみに限定する。」などの修正提案を行なったほか、新たに「組合活動は原則として所定時間外に行なうものとする。」「企業内での政治活動は禁止する。」という組合活動の正常化を提案した。これらを、4月25日提案と比較すると、項目においては平和協定は取下げたが、それに代って組合活動の正常化を提案し、他の項目については、全てそのまま残されたことになった。さらに会社は、12月17日、賃上げの実施時期を8ヶ月遡及すると提案した。

- (2) そして新労は、すでに10月6日の大会において再建施策の大綱を受け入れることを決定していたが、改めて中央委員会を開き、ついで全員投票に付したうえ、12月20日会社との間に賃上げ（昭和48年4月まで8ヶ月遡及）、年末一時金および再建施策について、会社提案どおりで妥結協定した。
- (3) 組合は22日、賃上げ、一時金について、会社提案どおりで妥結する旨を申し入れたが、会社は、これらは新労と合意ずみの再建施策と不可分のものであり、再建施策について合意できない限り妥結できないとして、この申し入れを拒否した。
- (4) 25日、社長と組合委員長とのトップ会談が、翌26日団交が行なわれ、組合は、年末一時金を先ず支給し、その上で解決のために協議することを主張したが、会社は、新労との協定内容を認めなければ支給できないと主張して譲らず、結局解決には至らなかった。
- (5) 49年に入っても、再建施策についての協議は継続して行なわれたが、3月8日の団交においては、組合が人員不足で遊休機械が増えている状態での指定休日制のメリットについて追及したのに対し、会社は、メリットは数字では示せない、営業活動上の効果があるなどと答えた。また会社は、組合提案の6組5交替制と会社提案の7組5交替制による機械稼働の延台数の比較については、回答できなかった。
- (6) 組合は、4月20日付「中闘声明」において、会社のおかれている困難な状況の認

識については、程度の差はあっても会社、組合間に基本的な違いはないとして、必ずしも 11 月提案を全面的に固執するものではないとの立場を明らかにし、早急に具体的な協議に入ることを提案した。そして、①夜勤制については、協議の方法を含めて継続審議とする。②指定休日制については、基本的に受け入れる。③時間内組合活動は自粛するなど、8 項目にわたる提案を行なったが、会社は、会社案を全面的に受け入れなければだめだとして、これを拒否した。そして、その後もしばしば団交が行なわれたが、実のあるものではなかった。

(7) 会社は、活版、平版両部門を閉鎖し、7 月 25 日、93 名を解雇した。この 93 名中組合所属の者は 79 名であり、この中には、組合三役をはじめ執行委員 2 名、地連委員長などが含まれていた。この結果会社が主張していた指定休日制、夜勤制を実施する中心的職場は閉鎖された。なお組合は、79 名中 46 名の解雇撤回について、昭和 50 年 7 月 24 日、当委員会に不当労働行為の救済を申立て（都労委昭和 50 年不第 72 号）、現在審査を行なっている。

(8) その後、組合と会社間には、8 月 5 日に至って漸く 48 年度の賃上げ、年末一時金についての協定が成立した。なお、夜勤制、指定休日制については、前記のように活版、平版部門の閉鎖に伴ない、必要がなくなったためもあって、調印しなかった。そしてこの協定ではこの賃上げは、49 年 7 月から実施し、かつその月から 8 ヶ月遡及すると定められていたから、結局、昭和 48 年 11 月から実施されたことになった。したがって、新労は、前記のとおり、48 年 12 月に妥結し、8 ヶ月遡及して、48 年 4 月から実施されていたから、結果として、両組合間に賃上げの実施時期について、新労は 48 年 4 月から組合は同年 11 月からと 7 ヶ月の差が生ずることになった。その 7 ヶ月の差の存在について妥結に先立つ 49 年 7 月 30 日の団交において、組合から、都労委で係争中の差額の遡及支払いを求めている申立を取下げることが条件に入るのかと質したのに対し、会社は「そこまでは考えていない。」と回答し、こうして、労使ともにその差の存在が不当労働行為となるか否かについては、当委員会の判断をまつこととした。なお、賃上げ差額の支給対象者について協定では「賃金締切日現在の在籍者に

限り、退職者については支給しない。」と定めている。

4 32名の組合加入と同人らに対する賃金カット、出勤停止処分について

- (1) 48年12月24日、会社と新労との協定により、新労組合員には、一時金が支払われたが、その直後新勤務体制に就くことを嫌って、A1外28名が新労を脱退し、組合に加入した。会社は、これら29名の労働条件について、12月26日付社内報において、「労働条件は組合に移っても変わらず、新労と同じであり、年末一時金、賃上げ差額を返上したとしても労働条件とは無関係である。」との会社の考え方を示した。
- (2) 新労との協定による指定休日制を含む新勤務体制は、翌49年1月7日から実施されたが、新労を脱退した29名は、この勤務体制にはつかず、従前どおり組合員と同様の勤務に就いた。会社は、これらの者に対し、会社が指定する休日に出勤した際などは、その都度課長から「今日は指定休日であるから作業指示をしない。職場にいても賃金は支払わない。」旨通告した。
- (3) 会社は、1月16日、29名の移籍者に対し、「新勤務体制に基づき、所属上長の指示に従って就労すること、指示以外の就労をしても正規の勤務とは認めず、指示違反として、相応の措置をとる。」旨の通告を行なった。そして、同日新たに1名が、また更に、19日には2名が、新労を脱退して組合に加入し計32名が組合に加入した。
- (4) 会社は32名に対して、1月27日、1月分給料から、新勤務体制に適合しない不就業部分について賃金カットを行なった。
- (5) 会社は、組合への移籍者32名に対し、2月4日「新勤務体制に基づいて業務を行なうよう再三にわたって説得しているにもかかわらず、これに従わず、著しく職場の秩序を乱していることは、甚だ遺憾である。1月16日付通告に従って勤務するよう命じるとともに、これに従わない時は相応の措置をとらざるを得なくなるので、かかることのないよう嚴重警告する。」旨の警告書を出した。そして会社は、2月27日、32名に対して2月分給料から1月と同様の賃金カットを行なうとともに、再三にわたる業務命令を無視し、著しく職場秩序を乱したとして出勤停止3日間の処分を行なった。
- (6) その後、新労から更に2名が組合に加入し、移籍者は34名となったが、会社は、

3月24日、これらの者の勤務体制を、前年12月24日以前の勤務体制に戻し、組合に対しては口頭で通知し、同時に賃金についても旧賃金に復した。

第2 判断

1 昭和48年賃上げにおける7ヶ月分の不遡及について

(1) 組合の主張

会社が賃上げおよび年末一時金支給の前提として、種々の問題がある条件を提示してこれを固執し、組合が妥結通告を出しても合理化案とワンセットであるとして支払いを拒否し、新労の組合員には昭和48年12月24日に支給したが、組合員には翌年8月5日に妥結するまで支払わなかった。これは組合の組合員に対する不利益取扱いでありそのことによって組合員の動揺をさそい、組合の弱体化を企図したものである。

(2) 会社の主張

会社が賃上げと再建施策の同時解決を求めたのは、必要妥当なものであって、充分合理的理由のあるものである。更に会社は、再建施策についても三次に及ぶ修正回答を行ない、誠意をもって交渉を尽したが、組合、新労間の妥結時期が違い、その結果同一内容ではあるが、実施時期に差が生じたものであって、これは当該組合の自由意思に基づく選択の結果である。また賃上げ分の8ヶ月遡及、差額支払いというのは、新賃金の実施時期を定めたものではなく、協定上も将来に向っての付加金ないし上積金である。

(3) 当委員会の判断

会社が主張するように、その提案に密接な関連性があれば、賃上げと再建施策を同時に提案し、同時に解決を求めることが許されることもあり得よう。しかし、本件についてみれば、以下の理由から、会社の主張は採用できない。

ア 会社が当初提案した再建施策のうち、特に争点となっていたのは、平和協定、機付人員の正常化、指定休日制、夜勤制の問題であった。そして、そのうち、平和協定については会社が提案を取り下げ、機付人員は組合が会社提案をほぼ受入れたことにより、最終的に争点となったのは、指定休日制、夜勤制の2つの問題であった。

そこで先ず指定休日制について検討すれば、昭和 48 年 9 月 14 日の団交における発言にみられるように、会社自ら、この制度を実施することによって全機械の稼動は不可能であることを認め、6 月の組合提案との比較による利益の差についても明確になし得なかったこと、この制度が実施された後の昭和 49 年 3 月の団交においてすらこの制度の利益を明確にはできず、48 年 11 月の組合提案との比較による機械稼動の延台数の比較についてすら答えられなかったことなどを考え併せると、会社再建のための 1 つの条件ではあったにしろ、昭和 48 年 12 月の段階で、早急に実施しなければならない必要性があったかどうかさえ疑わしめるところがある。また、夜勤制については、会社と新労間の協定にもみられるように、繁忙期のみの夜勤で足りるものであり、特に 48 年 12 月段階で協定化しなければならないものとは認められない。

このように昭和 48 年 12 月段階において争点となっていた問題点は、いずれもその時に解決しなければならなかったほどの緊急性は認められない。

イ また、団交の経過についてみれば、組合が 48 年 11 月、機付人員の削減について譲歩し、12 月 4 日にはトップ会談において年内解決のために努力することを確認しながら、12 月 12 日に至り、突然会社は組合活動の正常化の条項を提案した。組合活動に関する条項については、新労は、5 月 28 日の中間声明にもみられるように、組合と比較して柔軟に対処していたことが認められ、新労がこの条項を受け入れることは推測に難くない。これに対して、組合がこの条項にこだわるであろうことは予測できるところであり、交渉が最終段階に至った時に、会社があえてこの条項を提案したことには合理的な理由は見出しがたく、組合の反対を予測しつつこの条項を提案することにより、組合との妥結を引延したものと判断するほかはない。

更に会社は、たしかに、再建施策に関し 3 次わたる修正回答をして柔軟な交渉を行なっているようにも見えるが、その修正回答は、枝葉の部分に限られており、さらに組合の 8 項目提案に対しても、会社提案を全面的に受け入れなければ解決できないとしてこれを拒否していることなどを考え併せると、充分誠意ある交渉態度

をもって臨んでいたかどうか疑わしめるところがある。

ウ 指定休日制、夜勤制のうち、特に夜勤制については、該当する職場の労働者にとってはのみにくい条件であり、そのことは、新労が妥結した後において、組合への移籍者が多かったことからもうかがえる。このように、労働者に反対が多い条件について、組合が反対することは無理からぬところであり、その結果妥結が遅延したことをもって、組合の選択に基づく当然の結果であるとして、組合にのみその責を負わせることは妥当ではない。

エ 以上を社長就任あいさつ時の発言と併せ考えれば、会社は、再建案を固執することにより、組合の賃上げ及び一時金妥結の時期を新労との妥結時期よりも遅延させたものと認められる。もしこのようなことがなく、同時あるいは近い時期に妥結していたら、賃上げについては48年4月に遡って支払いを受けるはずであったものであり、上記のような会社の対応により、48年11月までしか遡らず、新労との間に7ヶ月の差を生じさせたことは、組合員に経済的な打撃を与え、もって組合の弱体化を企図したものと判断せざるを得ない。

オ また会社は、新労に対しても賃上げ分の遡及支払をしたものではなく将来に向けての付加金ないし上積金を支給したものであるから、新労との間に組合の主張するような差別はないとも主張するが、組合との交渉の中で、会社がこのような趣旨の発言をした事実はなく協定書の文言上からも、また会社が昭和49年7月30日の組合との団交において、当委員会に対する申立ての取下げを条件とするものではない旨発言していたことなどを総合すれば、会社主張のような解釈はとることができない。

2 移籍者32名に対する賃金カット及び出勤停止処分について

(1) 組合の主張

会社が新労から組合への移籍者に対して賃金カット、出勤停止処分を行なったことは、これら組合員に対し、経済的圧迫を加えることによって新労から組合へ移行することについてのみせしめとし、組合に対しては、組織拡大を阻止することを通じて組

合の破壊を企図し、カット分を組合に負担させることにより経済的圧迫をねらったものである。

(2) 会社の主張

会社、組合間には勤務体制に関する労働協約は存在しない。従って移籍者は、いずれも新労働協約、新就業規則、新労働契約に従って勤務する義務がある。また、移籍者は、新勤務を拒否しながら新賃金等はこれを受領し続けたが、勤務体制、賃金が不可分の関係にあることから見れば、新勤務体制に従う義務を内包するものである。従って、会社が、移籍者が新勤務体制に基づく勤務を放棄した時間について賃金をカットし、この規律違反について就業規則に照らして懲戒処分を行なったことは正当なものである。

(3) 当委員会の判断

会社が、昭和 48 年 12 月 24 日以降、指定休日制を含む新たな勤務体制を実施した後は、新労と組合とは、異なった勤務体制にあったものであり、移籍者が組合員と同様の勤務につけばよいと考えたとしても無理からぬところである。ところで会社は、組合との間に労働協約は存在しないと主張するが、会社は昭和 49 年 3 月 24 日、移籍者を組合員と同様の勤務体制に戻したが、この際にも組合に対しては口頭で通知しただけであり、また移籍者を旧勤務体制に戻すことは、このように会社の一方的な判断のみで可能であったにも拘らず、あえて新勤務体制を維持しようとしたことには、合理的理由は見出しがたい。従って、移籍者に対して賃金カットを行ない、更に出勤停止処分を行なったことは、移籍者に対する見せしめであると同時に組合の組織拡大に対する牽制であると判断するほかはない。

第 3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が昭和 48 年度分の賃上げ、一時金の妥結を遅延させ、結果として、新労との間に 7 ヶ月分の賃上げの支払いに差を生ぜしめたこと、組合への移籍者に対し賃金カット並びに出勤停止処分を行なったことは、いずれも労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する。

なお、申立人は、いわゆるポストノーティスをも求めているが、本件の救済としては主文の程度をもって足りると考える。

よって労働組合法第 27 条および労働委員会規則第 43 条を適用して主文のとおり命令する。

昭和 51 年 6 月 15 日

東京都地方労働委員会

会長 塚 本 重 頼