

石川、昭 49 不 1、昭 51. 6. 19

命 令 書

申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合石川地方本部

申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合石川地方本部日野車体工業支部

被申立人 日野車体工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員 A 1 に対し、昭和 48 年 6 月 22 日から同年同月 29 日までの間実施した出勤停止処分を取消し、その間に同人が受けるはずであった諸給与相当額を同人に支払うこと。
- 2 被申立人は、申立人組合員 A 2 に対し、昭和 48 年 6 月 21 日付で発令した総務部総務課のテレックス係から生産技術課への配置転換命令を取消し、原職に復帰させること。
- 3 被申立人は、申立人組合支部副執行委員長 A 3 に対し、昭和 48 年 8 月 31 日付の配置転換により職制上の工手の地位を降職させ、昭和 49 年 2 月から工手手当を廃したことを取消し、原職に復帰させ、工手に任命するとともに、同人が受けなかった間の工手手当を同人に支払うこと。
- 4 被申立人は、申立人組合支部執行委員 A 4 に対し、昭和 48 年 11 月 30 日付で職制上の工手の地位を降職させ、工手手当を廃したことを取消し、原職に復帰させ、工手に任命するとともに、同人が受けなかった間の工手手当を同人に支払うこと。
- 5 被申立人は、上記命令を履行した後、履行した旨をすみやかに当委員会に報告しなければならない。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合石川地方本部(以下「地本」という。)は、単一組織である全国金属労働組合の地方的下部組織であって、石川県地方の全国金属労働組合の組合員約 6,600 人(本件申立当時)をもって組織されており、傘下に主として企業別の支部約 50(本件申立当時)を有し、肩書地に組合事務所を置く労組法上の連合団体に該当する労働組合である。
- (2) 申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合石川地方本部日野車体工業支部(以下「支部」という。)は、肩書地に組合事務所を置き、日野車体工業株式会社の従業員をもって組織されている単位労働組合で、地本に加盟しており、本件結審時における組合員は 35 人である。
- (3) 被申立人日野車体工業株式会社(以下「会社」という。)は、昭和 50 年 6 月 1 日、金産自動車工業株式会社と帝国自動車株式会社との合併後、金産自動車工業株式会社の本社工場のあった肩書地に現在被申立人会社の金沢工場を有し、バス、トレーラー、トラック等の製造販売を業とし、従業員約 700 人(本件申立当時)である。

2 A 1 に対する出張命令について

- (1) 会社は、共通ボデーの生産移行に先立って、Mプロバスの全面切替予定時期である 49 年 5 月に対処し、生産準備体制の整備のために、品質標準、組付基準の設定に当り、未熟であった生産技術課のシステム、製作技術を早期に会得する必要を生じた。そこで、治工具設備の製作、システム研修のため、日野自動車工業株式会社に従業員を派遣したいと考えた。その結果、設備設計担当従業員中、治工具製作に経験があり、高度の学歴を有する適任者として A 1 を人選し、昭和 48 年 4 月 13 日、B 1 製造部次長、B 2 生産技術課付課長は A 1 を呼び出し、3 ヶ月出張してほしい旨伝えた。A 1 は、まだ支部書記長になっていなかったが、分裂後も支部に残留した。また、かつて支部副執行委員長をしたこともあり、支部役員、活動家として積極的に組合活動に参加し

た。従ってA 1 は、支部分裂がなされた同年3月6日から1ヵ月を過ぎたばかりの異常な社内事情にあつて、自分1人組合活動を離れて上京することに対し、会社の主張する出張目的に疑念を持ち、また当時健康状態も十分でない上に家庭の事情も加わって、本人は3ヵ月にわたる長期出張を受けられないとして拒否した。その後も会社は数回にわたって本人を説得したが、本人は応じなかった。同年5月10日、B 3 製造部長から口頭で昭和48年5月20日から同年8月13日までと出張確定命令が伝えられ、さらに5月15日、内容証明郵便による業務命令書が送付されたが、出張期日になっても本人は応じなかった。

(2) 会社は、A 1 の出張拒否行為は就業規則並びに賞罰審査規定に基づく懲戒処分に値するとして、同年5月31日、賞罰審査委員会を開催し、懲戒解雇とすることを決定したが、その後B 4 社長の裁量により、本人の将来も考え7日間の出勤停止処分とすることとなり、同年6月21日、本人に日曜日を除き同年6月22日から29日までの間の出勤停止を命じた。

(3) 賞罰審査委員会を構成する審査委員は、社長から任命されており、取締役の委員は常任で、昭和46年8月選任当時は5名であった。その後の異動により、B 5 専務、B 6 取締役、B 7 取締役の3名になっていたが、臨時賞罰審査委員として、会社部課長の役職者から7名を加え計10名であった。支部に対し、文書をもって書面による意見を求めたことはあるが、審査委員会の席上で、本人並びに支部組合員の弁明を聞くようなことはなかった。

(4) A 1 の日野本社派遣が実現しなかった代りについて、会社としては、適当な学識経験者がいなかったことと、実施の時期を失し観光バスの生産移行に間に合わないので、社内では対応することとして派遣を取りやめ、当時、常時日野本社から派遣されてきていた人達と打ち合わせ、指導を受けることにした。

3 A 2 に対する配転命令について

(1) 昭和48年6月21日、B 8 総務課長代理は、A 2 に対して、「テレックスの仕事を続けることは手の具合にとってよくない。もし体が悪化したら会社として責任を感じ

る」旨述べて、生産技術課への配置転換を示達した。会社としては、総務課所管のテレックス業務を要員 2 名でやっていたが、近時利用度が減少しており、要員の減員を検討していた矢先、A 2 から、現場応援ということでビスを穴に入れる作業を行っていた際、不慣れな作業のために右手に痛みを生じた旨の申出を受けたので、生産技術課への配転にふみきった。この措置に対し、A 2 は「自分は数少ない全金にとどまる女子組合員で、しかも総務課でただ 1 人の全金組合員であり、再三にわたる脱退勧告にも応じなかったのも、会社から嫌悪され、総務課で今まで 12 年ほど入社以来殆んどをテレタイプ、テレックス業務を担当してきており、その間ミスもなく、会社の推せんを受け金沢テレックス協会から、また会社からも永年勤務成績優良者としての表彰まで受けたのに、いきなり生産技術課の鉚螺の払い出しを担当させられた」と主張している。

4 A 3 の配置転換による降職、工手手当の不支給について

- (1) A 3 は、昭和 36 年 7 月正社員になると同時に支部組合員となり、昭和 45 年 8 月支部執行委員、昭和 46 年 8 月支部副執行委員長となって現在にいたっている。一方、昭和 40 年から修理班の組長に任命され、役職手当の支給もされており、その後昭和 45 年、会社の組織変更により修理班と修正班の合併が行われて修正班、改善班ができ、製造一課二係三組改善班となり、同人は組長の下で工手という新しいポストにつき工手手当も受けていた。昭和 48 年 8 月 31 日から部品課に配転となり、そこには専任の工手がいて、A 3 は事実上工手ではなくなったが、特に解任の辞令は出されず、会社総務課の業務の手ちがいにより、工手手当だけは、約半年後の昭和 49 年 2 月 7 日付で工手を免ずる辞令が出るまでついていた。
- (2) 部品課への配転について会社は、作業量がコンスタントにない改善班の作業能率が悪いので、修正班に改善班を合併して余剰人員 2 人を他へ転属させ、改善班の仕事は修正班の中で 1 人がやることにした。部品課では、組長を補佐する工手に C 1 が 1 人いたが、1 人では手が廻らないということで、C 2 という工手が新たに任命された。会社としては、組長に最適の補佐である工手を選ぶことによって、生産ラインのチー

ムワークをはかる必要から、工手にA 3を任命せずにC 2を任命したとしている。

5 A 4に対する工事免除、工事手当の不支給について

- (1) A 4は、昭和40年7月に正社員となると同時に支部組合員となり、昭和46年8月からは支部執行委員に選出され今日に至っている。一方、昭和45年に製造部製造三課二係三組（暖房組）の工事となったが、昭和48年11月13日、B 9係長から工手を免じ工事手当月2,500円の支給を中止する旨の通知を受けた。会社のA 4に対する工事免除、工事手当中止措置を実施した理由としては、会社が昭和48年11月21日以降週休2日制を行なおうとして、従来の就業規則を改正し、件外の日野車体工業新労働組合の同意は得たが、支部はこの改正に反対したので、不本意ながら会社も同一職場において組合ごとに異なる勤務時間、すなわち、ばらばらの出勤時間を黙認せざるをえない状態となり、A 4も支部の指示通り、会社の改正した始業時刻である8時15分には出勤せず、常時15分遅く出勤し、土曜の週休日にも出勤していた。このような行為を快く思わなかった会社は、勤務の時間帯が違い組長不在のときの代行がつかまらないA 4は、職場リーダーとしては不適任であると判断し、昭和48年11月30日付で、支部組合員中、A 3とA 4の2人だけが工事であったが、そのうちの1人であるA 4をおろし、組長との折合がよく同僚の信望も厚いとして、C 3をA 4と交替に工手に任命した。

第2 判断

1 A 1に対する出張命令について

A 1が支部の副執行委員長はじめ支部の役員として、積極的な組合活動を行なっていたところ、昭和48年3月、支部は分裂した。支部としては、その団結の回復と48年度春闘要求の最も重要な時期である同年4月、会社はA 1に対し、日野自動車工業へ3ヵ月間の出張を命じ、A 1は支部分裂直後の異常な社内事情の下での長期出張には応じられないし、自らの健康状態がすぐれないことや、家庭の事情もあって拒否した。これに対し会社は業務命令をもって出張を求め、A 1があくまでも拒否したので、7日間の出勤停止処分を行なった。このことは、支部の活動家であるA 1を長期出張させることに

より、支部内における組合活動を不可能にさせる意図によるものであって、これを拒否したことを理由とする会社の出勤停止処分は、不利益取扱に該当すると申立人は主張している。

他方会社は、A 1 の出張については、上司の製造部次長や生産技術課付課長から、出張目的である治工具設備の製作、システム研修のために日野自動車工業に出張すべきことを説明して示達したのであって、特にA 1 1 人を人選した理由は、治工具製作に多年の経験を有し、高度の学歴を有するもので、出張目的を達成するのに最適任者であるとして選任したものであり、本人からは出張できない合理的説明もなく、また身体状況についても後に言い出したに過ぎず、身体不調のために出張できない程でなかった。本人がどうしても業務命令に応じないので、就業規則、賞罰審査規定により懲戒処分を決定し、最終的には本人の将来も考慮して社長決裁による7日間の出勤停止処分を行ったものであり、支部の組合活動を理由とする不利益取扱ではないと主張する。

以下、これについて判断する。

- (1) A 1 が支部書記長に選任されたのは、昭和48年8月であるが、昭和40年度には支部副執行委員長に選任されており、その他従来支部の役員に就任した活動家として積極的な組合活動を行ってきたことについては、会社も熟知していたものと思料される。従って、出張を命じた時期にたまたまA 1 が支部の役員でなかったからといって、「支部の組合活動とは無関係であるから出張を命ずることは差支えないと判断して出張させた」とするB 6 取締役の証言は採用できない。

昭和48年4月13日に、はじめて生産技術課のB 2 課長からA 1 に連絡があり、「日野自動車工業へ3ヵ月出張してほしい。君だけでなくC 4 という若い人も一緒に行くことになっているから」という話が持ち出されたので、A 1 は「こんな異常事態の中で3ヵ月も出張させるとは少しおかしいのではないか。この話に応ずることはできない」と答えた。さらに、翌4月14日にもB 1 製造部次長から出張に応ずるように説得され、その後もB 3 製造部長やB 1 次長、B 2 課長等から何回にもわたって執ように説得があったが、A 1 は、前回同様、組合の異常事態を主なる理由として拒否し続

けた。このことは、同年3月4日から5日にかけて支部の分裂が発生し、支部からの大量脱退、新組合結成へと発展した事態から40日程経過したばかりの混乱のさ中で、A1が3ヵ月の長期にわたる出張を奇異に感じ、事実上支部の活動から同人を隔離してしまうことが、会社の真の目的であると直感したことは無理からぬことである。

(2) A1が組合活動に支障を来すことの他に、本人の健康状態や家庭の事情もあって出張を拒否したことについては、当初から自分の身体の具合が悪いことを述べており、上司から診断書の提出を求められて2回にわたりそれを提出した事実もあり、会社が主張するような、最初にそのようなことは言っていなかった、後になって言い出したことであるという主張は当たらない。しかし、本人の健康状態が思わしくなかったことは事実であっても、果してそのことが決定的に出張に耐えがたい程のものであったかどうかについては判然としない。また家庭の事情についても、そのことだけでは出張できない程のものとは思われない。

(3) 会社がMプロ型式のバスの生産に当り、治工具の設備、システム等について日野自動車工業への研修と実地作業のために、A1を最適任者として人選して3ヵ月にわたる出張を思いついた理由の中には、経営上の業務遂行のための必要性がうかがわれなくてもないが、当初2人を人選することにしておりながら、最終的にはA1 1人にしぼり、しかもA1を是が非でも出張させようと懸命にとりかかり、どうしてもA1が応じないとなると、出張計画を簡単に諦めてしまい、全く代人を出していない。会社が主張する如く、是非共その出張が必要とあれば、A1に替りうる者の派遣がなされてしかるべきではなかったか。A1の出張を会社が諦めた時点では既に出張目的の時機を失してしまい、意義がなくなってしまったとする会社の抗弁については、出張目的の果せる時期までに他の人選を考慮する積極的な会社の意志があれば全く不可能なことではなく、また過去に同様の出張計画が実行されたとしても、本件の場合にはA1の断念即出張計画の放棄、そして従来どおり日野自動車工業から派遣されている技術者による技術指導の続行で足りるとした会社の措置から、本件出張計画実現の必要性の弱さと、むしろA1個人の出張を狙いとしていたことをうかがうことができる。

また会社の主張によれば、会社がA 1の派遣に固執した理由として、A 1の職歴並びに旧制の工業高専卒業という会社内では比較的高度の学歴保有者である点を強調しているが、この点についても、極く小規模の個人企業ならばとにかく、被申立人会社程の規模の会社において、A 1 1人のみが余人をもって替えがたい程の有能優秀な技術者であったとは到底考えられず、またそれ程の貴重な存在であると真底から会社が考えていたのならば、昭和 33 年に入社したA 1が今なお管理職でもなく、単なる作業員にとどまっている事実に徴しても極めて冷遇された地位におかれており、会社が高学歴でベテラン技術者であると高く評価することと符合しないふしがある。このことは会社も認めているように、A 1がもし出張に応じたならば、出張後は、一般社員にとどまっているA 1の昇進も予定していたと会社が主張していることからしても推認するにたかくない。

(4) 出張に応じないA 1に対し、それは会社の業務命令に違反するとして懲戒処分を行った会社の懲戒手続についても、賞罰審査委員会が全く会社側のみによって構成されていて、同委員会で処分を決定する直前に、会社は1回文書で支部からの文書による意見を求めたのみで、本人はもとより支部が委員会の場で弁明する機会を全く認めないものであって、適当な方法によるものとはいえない。

(5) 上記の諸点より判断して、A 1に対する出張命令自体、A 1の組合活動に起因するものというべく、従って業務命令に違反してなされた7日間の出勤停止処分は無効であって、取消すべきものと思料する。

2 A 2に対する配転命令について

A 2は、昭和 35 年 4 月入社し、勤労課及び研究課において事務に従事した後、昭和 36 年 5 月からは庶務課（後に総務課となる）においてテレタイプ、さらに後にテレックスを12年間にわたり担当してきた。その間、仕事上のミスもなく、優良職員として表彰まで受けたにもかかわらず、昭和 48 年 3 月の組合分裂の際、申立人支部に残留した少数の女子であり、総務課内ではただ1人の女子であったため、再三にわたる脱退勧告がされ、同年 6 月生産技術課に本人の意に反して配置転換させられたことは、申立人支部の組合

員である故の不利益取扱であると申立人は主張している。

他方被申立人は、テレックス業務を要員 2 名でやっていたが、利用度が余り高くないので減員を検討していたところ、昭和 48 年 5 月、A 2 から手が痛いとの申出を受けたので、減員を実施し、手に負担のかからない生産技術課に配置転換することに決定したものであり、不利益取扱には当たらないと主張しているので、以下判断する。

A 2 が昭和 35 年 4 月、被申立人会社に入社する際、テレタイプ、テレックス要員ということで職種が特定されて入社したとは考えられないので、その限りでは、同一職種に長期間たずさわっていたからといって、会社の業務上の都合により配置転換させてならないということではなく、従って会社の配置転換自体は必ずしも不都合なこととはいえない。しかしながら、その場合の配置転換は、あくまでも合理的な理由に基づくものでなければならない。A 2 の場合、テレタイプ、テレックス要員としてではなくても、高校新採として少くとも管理部門における事務職として實際上採用されており、採用後 1 年 1 ヶ月は勤労課及び研究課において事務に従事した後、昭和 36 年 5 月以降は 12 年間の長期にわたりテレタイプ及びテレックス業務を担当して、その間大阪で講習を受け、仕事上のミスもなく、会社もその適性、勤務態度を高く評価していたからこそ、昭和 45 年に金沢テレックス協会から永年勤務成績優良な模範職員としての表彰を受けたし、その際会社が協会に A 2 を推せんしている位である。さらに会社からも 10 年勤続の表彰を受けている。また A 2 自身もその業務に誇りをもって従事しており、他の職種にかわりたいという意思は全く持っていなかったことがうかがわれる。

その間、現場業務の応援に短期間出たことがあり、ビスを穴に入れる不慣れなその応援業務に起因して、右手を一時的に痛めたことはあるが、テレックス業務に耐えられない程のものではなく、また長年従事してきたテレタイプ、テレックスに起因する手の傷害とは考えられない。しかし会社は、A 2 の手の痛みを奇貨として、B 8 総務課長（当時課長代理）から昭和 48 年 6 月、「テレックスの仕事続けることは手の具合にとってよくないであろうし、もし体が悪くなったりしたら責任を感じずる」と述べて、生産技術課への配転辞令を渡した。

被申立人が主張する如く、テレックスの業務が段々減少傾向にあったことが事実であったとしても、主として専任で担当していた実績のあるA2を配転させて、補助的立場にあつて他の仕事もしていた職務経験の浅い女子職員を、殊更残留させたことは納得しがたいことである。加えてA2が約50名の女子従業員中、当時、申立人組合に残留した4名の女子職員のうちに含まれ、総務課の中では唯一人の存在であったことや、A2が多くの上司から脱退を何度にもわたって勧奨されたにもかかわらず、頑として申立人組合にとまどったこと、当時の被申立人会社社長と親戚関係にあり、A2の元の上司であるC5富士製作所代表が、被申立人会社からの依頼により行動したかどうかの立証は明白でないが、2回にもわたりA2に対して申立人組合からの脱退、新組合加入を強く迫った事実が認められる。さらに生産技術課の職務が、被申立人が主張する如く、テレックス業務に比して必ずしも肉体的に軽度の労働であるとは考えられず、現場業務として、かなりの重量の鉄を移動させることもあつて、会社の配転が真にA2の健康状態を顧慮した結果のものであったとは判断できない。

以上の諸事実を総合して考察すると、会社のA2に対する配転命令は、A2が申立人組合にとどまっていることに対する報復措置としか考えられず、不利益取扱に該当するものと断せざるをえない。

3 A3の配置転換による降職、工手手当の不支給について

申立人は、A3が製造部製造一課一係の工手という職制上の役付として勤務し、役付手当も支給されていたのに、会社が昭和48年8月31日付異動で部品課に配転させて工手を解任し、さらに工手手当については昭和49年2月7日打切ったが、このような措置は、A3が申立人組合の副執行委員長として積極的に活動していたことを真の理由とする不利益取扱に他ならないと主張し、被申立人は、A3を配転した理由は、製造部製造一課の中でA3は業務の減少していた改善班に所属していたが、昭和48年7月、改善班を修正班に吸収合併し、これに伴い生じた2名の剰員を他に転出させる必要を生じたために、A3を同年8月30日付異動で部品課に配転させたものであり、修正班になってからは、組長が全員を指導することができるので工手は不要となったので、事実上A3は

工手でなくなり、部品課でもそのように扱っていたが、総務課の手続上のミスにより経理処理のチェックがおくれ、昭和 49 年 2 月 7 日まで工手手当は支払われていたことは認めるが、被申立人としては工手を単なる職場のリーダーとしか考えておらず、従来から工程の編成替等に際して適宜任免の措置をとっておったもので、固定した地位としては扱っていないから、A 3 の工手を免じ工手手当を打切ったことは降職ではなく、従って不利益取扱ではないと主張するので、以下判断する。

先ず A 3 の組合歴についてであるが、昭和 32 年 6 月入社し、昭和 36 年 7 月正社員となると同時に支部組合員となり、昭和 45 年 8 月支部執行委員に選出され、翌昭和 46 年 8 月以降は支部副執行委員長として積極的に活動している事実が認められる。

他方、A 3 は昭和 40 年 12 月製造部修理班の組長となり、その後、46 年の機構改正に伴い製造部製造一課一係の工手となって、工手手当月額 2,500 円の支給をされていた事実が認められる。

ところが、48 年 8 月 31 日付の異動で部品課に配転となったが、A 3 の工手を免ずる旨の伝達は、文書辞令は勿論口頭でも全くなされておらず、A 3 自身工手を免ぜられた事実を知りうるにいたったのは、49 年 2 月 7 日、被申立人会社が工手手当の支給を打切った時点であったことからしても、48 年 7 月、製造一課内において A 3 の属する改善班が修正班に吸収合併されて、その時から A 3 は工手でなくなっていたし、さらに 48 年 8 月 31 日、部品課に配転になっても引続き既に工手ではなかったとする会社の主張は採用しがたい。

また会社は、工手は単なる職場のリーダーであって職制とは考えておらないと主張するが、工手の業務内容は、組長を補佐して作業員の仕事の段取を決めたり、部長、課長の命令の下達、作業指示を与えたり、作業日報の作成などにたずさわって、工手手当を毎月支給されていることからしても、一般の現場作業員の上に位置づけられていたことがうかがわれる。

従って、昭和 48 年 3 月の組合分裂後、申立人組合員に対する会社の一連の報復措置の一環として、業務の編成替に名を借りて、申立人組合の中でも最も中核的存在として活

動していたA3に対して、配転による工手解任、工手手当打切措置を行なったものと思料される。

よって、会社のA3に対する上記措置は、不利益取扱と判断せざるをえない。

4 A4に対する工手免除、工手手当の不支給について

申立人は、A4は昭和40年3月に入社し、同年7月正社員になると同時に支部組合員となり、46年8月からは支部執行委員の役職について組合活動に積極的に参加しており、組合分裂に際しても、申立人組合にとどまっていることを理由に、製造部暖房組の工手の地位を48年11月降職させられ、工手手当月額2,500円を打切られたことは不利益取扱であると主張している。

他方被申立人は、A4は工手をしてしたが、昭和48年11月21日以降会社が始業時刻を改めたにもかかわらず、常時15分遅れて出勤し、職場リーダーとしての職責を果さなくなった、組長との折合いがよくない点を配慮して工手を免じたものであって、決して組合活動を理由とする不利益取扱ではないと主張するので、以下判断する。

A4が申立人組合の役員として活動していた事実、ならびに被申立人会社の工手をしていた事実、工手手当を受領していた事実については争いがないが、工手という役付について、以前はリーダーと呼んでおり、組長不在のときには組長の代行をする組長代理のような職で、それを職制上の役付職とみるかどうかは別として、工手手当が支払われていた点からしても、A3について当委員会が判断したと同様に、少なくとも一般従業員より上位のポストに位置づけられていたことは明白である。

従って、かかるポストについた者を、特段の合理的な理由もなしに解任することは許されないと思われる。A4の場合、会社の解任理由をみるに、全く作業上の理由によるものであり、就業規則の変更により昭和48年11月21日から始業時刻が変更になり、週休2日制移行にともない、従来の8時30分始業が8時15分始業に変更された結果、毎日15分の遅刻をすることになったため、朝礼時の前日の作業実績の把握と作業指示を行なうについて支障を生ずる旨の苦情がB9副長から申立てられ、工手であるA4を別人と交代させてほしいということであったから、B3製造部長、B10次長、B11課長、B9

副長、B12 組長等が協議した結果、A4 を罷免し、B9 副長から A4 にその旨伝達されたわけである、と主張している。A4 が毎日 15 分遅れて出勤することは、A4 の私的理
由に基づくものではなく、会社の就業規則変更申入について、新組合の方は受諾したが、
申立人組合の方では、従来の就業規則変更をめぐる労使間の話し合いがつかず、従前ど
おりの勤務時間が労使間で先に取り決めてある協定に基づき存続しているという前提に
立っていたので、申立人組合の指令に従ったまでであった。一般的には同一事業所内で、
組合が異なるがために、二種の就業時間が併存するといった極めて変則的な状態の発生
は、いずれ是正されなければならないことであった。しかし、会社もそのような変則状
態の発生を、決して積極的に是認したものではなかったにしても、週休 2 日制を拒否し
た申立人組合員が週休日に該当する土曜日に出勤した場合に、申立人組合員全体に対す
る作業指示を、休日であるにもかかわらず申立人組合のために管理職が出勤して与えて
いた事実があることからしても、やむをえずであったとは思われるが、黙認したふしが
多分にうかがわれる。よっていかに不自然なものであっても、就業規則が組合との間で
変更されていない以上、15 分遅刻を云々することは当をえないというべきである。

また、A4 が申立人組合員であり、副長、組長はじめ他の大多数の職場の作業員が新
組合に加盟したために、同一職場内で組合間での感情的対立が生じたことも想像されう
ることであって、職場のチームワークの点からしても決して好ましいこととは思われな
い。しかしながら、組合間の対立を勤務の中に持ち込むこと自体控えなければならない
ことであり、かりにそのようなことがあっても、会社としては厳重に注意すべき筋合の
もので、組合は組合、仕事は仕事と割り切って対処すべき性質のものであり、かりそめ
にも会社が組合選択の自由に干渉し、新組合をバックアップし利用することにより、少
数派の組合員をして仕事をしづらくすることは極力避けなければならないことである。

また会社が、厳正中立の立場を厳守して、仕事の中に組合活動を持ち込まないように
留意すれば、組合を異にするからといって直ちに職場のチームワークが阻害されること
もありえないことで、A4 の工手をやめさせたりする必要も生じない筈である。また、
B10 製造部次長の証言の中にもある如く、A4 が工手でなくなったとき、一時工手が補

充されたが、その後工手は空席となっていることからしても、A 4 の毎日の 15 分の出勤の差が、作業に重大な影響を及ぼすものとは到底考えられない。さらに B 10 証言では、「会社から A 4 に 8 時 15 分までに出勤するよう業務命令が出された事実もなく、出勤カードの上でも会社は遅刻として扱っていないが、製造ラインでは困るから工手をやめさせた」と述べていることから、会社が A 4 の工手を解任した理由には合理性が認められず、むしろ A 4 が申立人組合の組合役員であることを理由とする不利益取扱であると判断せざるをえない。

5 全金日野車体工業支部と上部団体である地本との関係について

会社は、同社従業員の一部をもって組織されている支部の存在は認めるが、地本に加入している者は皆無であるから、地本の申立は申立人としての適格を欠き却下するよう主張しているので、この点につき以下判断する。

昭和 34 年 2 月から実施の地本規約第 47 条（組合員の加入）によれば「石川県地方にある金属機械産業の労働者が個人または工場事業場もしくは地域単位にこの組合に加入せんとするときは、所定の申込書に必要事項を記載し加入金と組合費をそえ、中央執行委員長あてにこの地方本部に申込まなければならない。加入の資格はこの地方本部の執行委員会の決議をへて中央執行委員会の承認をえたときからはじまる。」と規定されている。この規約実施前より、地本加盟を主張する支部は、組合員個人としてではなく、工場事業場単位に一括加盟している事実が存するので、たとえ上記規約に基づく書面による申込が簡略化されていたとしても、それは組合自治に属する事柄である。またそのことを地本、支部ならびに支部組合員も了承していること、さらに当委員会による職権調査の結果、支部執行委員長 A 5 が、昭和 44 年 9 月から地本の執行委員に選出され、現在に至るまで同役職にある事実も確認される。よって支部組合員の地本加盟が確認されないとして地本の申立適格を否認する会社の抗弁は採用しがたい。

第 3 法律上の根拠

以上のとおりであるから、被申立人会社の申立人組合に所属する A 1、A 2、A 3、A 4 に対して行なった上記の事実は、いずれも労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当

労働行為である。

よって、同法第 27 条及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 19 日

石川県地方労働委員会

会長 松 井 順 孝