

栃木、昭50不12・13、昭51.12.22

## 命 令 書

申立人 総評・全国一般労働組合栃木地方本部、X<sub>1</sub>、X<sub>2</sub>、X<sub>3</sub>

被申立人 株式会社 鹿沼カントリー倶楽部

被申立人 鹿沼ゴルフサービス株式会社

## 主 文

- 1 被申立人株式会社鹿沼カントリー倶楽部は、申立人総評・全国一般労働組合栃木地方本部の鹿沼カントリー支部組合員に対し、鹿沼ゴルフサービス株式会社へ移籍させるに際し、又は定年制の運用に際し、組合からの脱退を勧奨してはならない。
- 2 被申立人株式会社鹿沼カントリー倶楽部は、申立人組合の組合員キャディと鹿沼ゴルフサービス株式会社に所属するキャディとの間で、賃金及び使用するカートについて差別取扱いをしてはならない。
- 3 被申立人株式会社鹿沼カントリー倶楽部は、申立人組合の組合員キャディ（本件申立て当時申立人組合に在籍し、その後脱退した者も含む。）に対し、昭和50年8月19日以降の賃金につき、鹿沼ゴルフサービス株式会社に所属するキャディに適用されている賃金体系で計算した額と申立人組合の組合員キャディに支給された額との差額を支払わなければならない。
- 4 被申立人株式会社鹿沼カントリー倶楽部は、申立人X<sub>1</sub>及び同X<sub>2</sub>に対し、次の措置を含め昭和50年9月15日以降同人らが解雇されなかったと同じ状態に回復させなければならない。
  - (1) 昭和50年9月15日付けの解雇を取り消し、原職に復帰させること。
  - (2) 解雇の日から原職復帰の日までの間に同人が受けるはずであった諸給与相当額（その

間の賃金計算は鹿沼ゴルフサービス株式会社に所属するキャディの賃金体系によって行い、出勤日数、欠勤日数及びラウンド数については解雇以前の3カ月間の平均を用いること。)を支払うこと。

(3) 昭和50年8月19日から解雇の日までの賃金については、主文第3項と同様に取り扱うこと。

5 被申立人株式会社鹿沼カントリー倶楽部は、申立人X<sub>3</sub>に対してなした昭和50年9月16日付けの譴責処分を取り消さなければならない。

6 その余の申立ては、これを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

(1) 被申立人株式会社鹿沼カントリー倶楽部（以下「会社」という。）は、ゴルフ場の経営などを目的として昭和44年8月に設立され、肩書地を住所地とし、資本金2,000万円、申立時従業員309人を有する法人である。会社が経営するゴルフ場は、鹿沼カントリー倶楽部ゴルフ場（以下「鹿沼カントリー」という。）と鹿沼72カントリークラブゴルフ場（以下「72カントリー」という。）で、鹿沼カントリーは、会社はその施設を所有しているが、72カントリーは、その施設の所有者である東北縦貫開発株式会社（以下「東北縦貫」という。）から昭和50年6月以降経営を委託されたものである。

(2) 被申立人鹿沼ゴルフサービス株式会社（以下「新会社」という。）は、鹿沼カントリー及び72カントリーのキャディ要員に関する指導業務等を目的として、昭和50年4月12日に設立され、肩書地を住所地とし、資本金500万円、申立当時従業員数114人を有する法人である。

(3) 申立人総評・全国一般労働組合栃木地方本部（以下「栃木一般」という。）は、栃木県内の一般産業、中小企業の個人加盟労働者をもって組織する労働組合である。鹿沼カントリー倶楽部労働組合は、昭和50年5月当時、会社に働くキャディ全員（107人）

とコース管理従業員25人計132人をもって組織されていたが、後記認定のとおり、昭和50年7月下旬から8月上旬にかけてコース管理従業員10人が脱退したのをはじめ昭和50年8月15日以降組合員キャディの脱退者が続出し、結審時には、キャディ38人、コース管理従業員15人計53人に減少するに至った。なお、鹿沼カントリー倶楽部労働組合の組合員は、昭和42年組合結成以来栃木一般に加入しており、昭和50年11月その名称を総評・全国一般労働組合栃木地方本部鹿沼カントリー支部（以下「組合」という。）に変更した。

- (4) 申立人X<sub>1</sub>、同X<sub>2</sub>及び同X<sub>3</sub>は、いずれも設立当初より会社にキャディとして採用されその後キャディ班長の業務に従事していたところ、会社からX<sub>1</sub>、及びX<sub>2</sub>が昭和50年9月15日付けで懲戒解雇処分に付され、また、X<sub>3</sub>が同月16日付けで譴責処分に付された。なお、上記3名は、いずれも組合に所属し、X<sub>1</sub>は同49年2月以降支部長、X<sub>2</sub>は、同50年9月14日以降組合執行委員である。(以下上記3名を「X<sub>1</sub>支部長」、「X<sub>2</sub>」及び「X<sub>3</sub>」という。)

## 2 新会社の設立とキャディへの移籍勧誘及びこれに対する組合の態度

### (1) 新会社設立の経緯

会社が自ら称する「鹿沼グループ」なる企業集団は、会社を中心として、新会社、東北縦貫などの13事業体をもって構成されており、そのうち少なくとも前記三社の実質的な支配権は、会社代表取締役社長B<sub>1</sub>（以下「B<sub>1</sub>社長」という。）が有している。

昭和49年11月頃、上記鹿沼グループ内では、翌50年7月に予定されている72カントリーのオープンに伴う同グループ全体の機構改革の一環として鹿沼カントリー及び72カントリーの両ゴルフ場で働くキャディを一つに統合する別会社を設立しようという話が出され、50年1月頃には、その話が具体的になり、前記認定1・(2)のとおり昭和50年4月12日新会社が設立されるに至った。なお、会社は、新会社設立について、昭和50年6月25日付け文書（甲第7号証）をもって各キャディに対し、次のとおり説明している。

「7月20日から営業開始する鹿沼72カントリークラブは運営母体を鹿沼カントリー

倶楽部に委託しました。このため、両クラブの職員は、鹿沼カントリー倶楽部の職員に一本化されたわけです。キャディ部門も当然一本化することになり、これに伴い4月12日に鹿沼ゴルフサービス株式会社が発足したのです。」

新会社の資本金は、その大部分を会社と東北縦貫がそれぞれ半分ずつ出資したが東北縦貫は会社を中心とする鹿沼グループに属する法人であり、会社と東北縦貫の役員は、代表取締役B<sub>1</sub>、B<sub>2</sub>（B<sub>1</sub>の子息）が共通であるほか、会社の専務取締役であるB<sub>3</sub>（以下「B<sub>3</sub>専務」という。）、及びB<sub>4</sub>（以下「B<sub>4</sub>専務」という。）も東北縦貫の取締役となっている。また、東北縦貫の株式の大部分を上記の役員が持っている。

会社と新会社の役員の申立て当時の兼任状況をみるとB<sub>1</sub>が新会社の代表取締役であるほか、新会社の他の取締役のポストの全部をB<sub>2</sub>、B<sub>3</sub>、B<sub>4</sub>及び会社の秘書室長であるB<sub>5</sub>が占めている。なお、新会社設立当初はB<sub>3</sub>が代表取締役であったが、昭和50年7月下旬頃組合の一執行委員が「B<sub>3</sub>が社長では不安だ。」と言っているのをB<sub>1</sub>社長が聞いて、自ら社長になることを決意し、同年8月1日代表取締役に就任したものである。

## (2) 組合の春季賃上げ要求と、会社のキャディへの移籍勧誘

会社は、昭和50年3月24日、初めてB<sub>1</sub>社長と専務取締役B<sub>3</sub>がキャディ班長会（X<sub>1</sub>支部長、X<sub>2</sub>及びX<sub>3</sub>を含め約10人）に対し、新会社についての説明を行い、移籍の提案を行った。

一方、組合は、同年3月28日に1ラウンド500円（月約60,000円）の引上げを骨子とする春季賃上げ要求書を会社に提出した。

これに対し、新会社の代表取締役社長に就任した上記B<sub>3</sub>は、同年4月15日組合執行部（栃木一般委員長A<sub>1</sub>を含む。）に対し、新会社の内容説明を行った。

同年4月22日、第1回の春季賃上げ要求についての団交が開かれた。その席上、会社側（会社側の団交要員は、B<sub>4</sub>専務、B<sub>6</sub>支配人などであった。以下同じ。）は、組合側の要求を大幅に下回る1ラウンド50円（月約6,000円）引き上げる旨の回答を示すとともに、新会社への移籍に応ずれば、更に賃上げをする用意があるとの態度を示し

た。これに対し、組合は、新会社の将来に不安を持つとともに、新会社の設立とキャディ全員の新会社への移籍計画が組合弱体化を意図したものではないかとの疑惑を持ち、4月25、6日頃、キャディ全員が新会社への移籍反対の署名を行った。

その後、春季賃上げ問題を議題とする団体交渉が数回開かれたが、会社は、同年5月19日の第3回交渉の席上、初めて組合に対して正式にキャディの新会社移籍の件について提案を行った。その団交において会社は、キャディの給与については新会社に移籍してもらって、そこでお互いに条件を話し合い、組合、会社、新会社の三者協定の土俵改善をはかっていきたいと提案した。

これに対して組合は、賃金引上げの問題と新会社への移籍の問題とは切り離して処理すべきであると主張し、まず賃上げ問題の解決をはかるよう要求した。また、新会社への移籍の問題には、組合は反対の意志を表明していたが、一方では、会社が真剣に移籍を望むならば、組合が機関に諮って協議するに足る具体的条件を提案すべきだと主張した。以上のごとく、両者の意見はまったくかみ合わず、団交での話し合いは平行線をたどった。組合は、同年5月19日、新会社へ移籍した者は組合を除名することなどを決定した旨の文書をキャディルームに掲示した。一方、会社は同時期に掲示の内容を知っていた。

同年5月24日、栃木一般及び組合は、春季賃上げ問題について当委員会にあっせんを申請し、一方、会社も6月21日移籍問題について配置転換があっせん事項として、あっせん申請した。

このあっせん申請を受けて、当委員会が7月2日に第1回あっせんを試みたが、双方が納得する結論が得られなかったため、当委員会はさらに自主交渉を継続するよう勧告した。

一方、会社は、当委員会の第1回あっせんが行われる以前の6月25日に、会社社長B<sub>1</sub>名義の移籍問題について会社の考え方を示す文書を会社所属全キャディの自宅に郵送した。その文書は、おおむね次の趣旨のものであった。

「組合から要求のあった賃金引上げ1ラウンド500円（月約60,000円弱）に対し、会

社は1ラウンド50円(月約6,000円)アップの回答をしました。会社は、7月20日からオープンする72カントリーの経営母体を委託されました。この同倶楽部の職員は、鹿沼カントリーの職員に一本化されます。キャディ部門も当然一本化することになり、これに伴い、4月12日新会社が発足したのです。皆さんには、現在勤めている鹿沼カントリーのゴルフ場以外では仕事をさせないという確約をしています。また、移籍に際して皆さんの納得の行くベースアップを行うことを約束しました。しかるに、執行部の皆さんは、県労、地区労の上部団体の人達の指導のもとに、自分達だけの意見を述べ、会社側の誠意を聞き入れてくれません。

どうか皆さん、かつて会社側が皆さんと親子関係の立場に立って対話を行い、お互いに協力して今日の鹿沼カントリーに繁栄させてきたことを思い起こし、初心にかえて協力し合おうではありませんか。

現在、当倶楽部のキャディ給与は、県内二十数カ所のゴルフ場で最高であることは皆さんも御承知の通りです。労使のバランスが崩れると事業もうまくいきません。権利の主張だけでなく、苦しい時は譲り合ってこそはじめて健全な企業への道をたどるのです。あなたの良識ある行動を特にお願いする次第です。」(甲第7号証)

その後、同年7月9日、当委員会の自主交渉勧告を受けて団交を行ったが進展は見られず、会社からは移籍に当っての賃金の体系や額その他の条件について何ら具体的な条件が提示されなかった。そのため組合は、7月20日を目途に組合員全員によるストライキを実施することを決定した。このような状況の中で会社は、7月21日全キャディの自宅に新会社名義の下記の文書(甲第8号証)を配布し、同時にキャディルームにも掲示した。

甲第 8 号証

昭和50年 7 月21日

鹿沼カントリー倶楽部 従業員のみなさんへ  
鹿沼72カントリークラブ

拝啓 ご承知のように鹿沼72カントリークラブは、さる7月20日に待望の営業を開始いたしました。前人気も非常によく、スベリ出しは快調のようです。

現在はコース管理上、土・日曜の入場者制限を行い、芝を保護している状態ですが、ゆくゆくは全コースを開放しますので、当然キャディ不足が予想されます。こういったことから皆さんたちの知人の方でキャディをやる希望者がおりましたらぜひ紹介して下さい。

なお、ゴルフサービス株式会社のキャディの給与規定は下記のとおりです。

	固 定 給 (月)	ラ ウ ン ド 給
見習いキャディー	88,000 円	(2 カ月訓練のあと C キャディー)
C キャディー	88,000 円	1 R 500円+諸手当
B キャディー	90,000 円	1 R 520円+諸手当
A キャディー	92,000 円	1 R 540円+諸手当
	欠勤 1 日で 2,000 円引き	

(注) 年休振り替えは有給

鹿沼ゴルフサービス株式会社

(TEL - )

他方、春季賃金引上交渉は、7月29日、会社の第一次回答の条件で妥結された。

### (3) コース管理従業員の組合脱退

会社の就業規則(昭和47年6月1日から適用)によると、特定の事務系の従業員を除く従業員の定年が満60才とされているが、会社は、これまでC<sub>1</sub>、C<sub>2</sub>、C<sub>3</sub>、C<sub>4</sub>、C<sub>5</sub>(以上全員非組合員)らがすでに満60才に達していることを数年前から知っておりながら、定年の扱いにできなかった。

ところが、昭和50年7月上旬から中旬にかけて、会社は、B<sub>7</sub>総務部長やB<sub>8</sub>管理課長を通じて、「会社としては、今度は定年のけじめをつけたい」旨をコース管理組合員に伝えた。そのときB<sub>7</sub>部長らは、組合を抜ければ引き続き使ってやるという趣旨のことを言い、更に「この話し合いの中に組合を入れてはいけない」と注意した。

また、B<sub>4</sub>専務は、上記認定のとおり、組合が要求貫徹のため組合員全員によるストライキを7月20日に行うことに関連して、同年7月中旬頃コース管理従業員である組合員に対して「皆さんはキャディのもつこ持ちをしている。そんなことをしていてもつまらないではないか。組合をやめろとは言わないが、課長とよく相談して考えてもらいたい。」と説得した。そして、10人の組合員が脱退したこと前記第1、1、(3)で認定したとおりであるが、その際組合脱退届はB<sub>8</sub>管理課長が下書きを書いた。

#### (4) キャディ13人の組合脱退と新会社への移籍

組合は、難航した賃上げ交渉を通じて、移籍問題が団交の議題として避けられない問題であると認識するようになってきたところ、会社から、組合を通さず直接キャディに対し、昭和50年7月21日に非常に有利な新会社の賃金体系及び金額が公表されたため、組合員間にかなりの動揺が見られると判断した。そこで組合が、同年8月10日、今後移籍問題について、団結して一致した行動をとることを確認する署名運動を行ったところ、キャディのほとんど全員がこれに署名し、更に会社との交渉については、組合執行部に一任することになった。

一方、会社は、今まで組合との団交にほとんど出席したことの無いB<sub>1</sub>社長が、組合を通さずに同年8月12日、勤務終了後のキャディを管理事務所に集合させ、B<sub>4</sub>専務、B<sub>6</sub>支配人も同席のうえ新会社移籍の説明会を開催した。

これに対し、X<sub>1</sub>支部長は上記説明会が組合に対する説明会ではないことを理由に、組合員に対してこれに出席しないよう指示したため、出席したキャディは約20人に止った。

このような状況の中で、一部組合員間に移籍問題をめぐって分派活動が行われるに至った。そして、同年8月15日に至り、就労時間前キャディ控室において、A<sub>2</sub>、A<sub>3</sub>の両名が組合を脱退して新会社へ移籍したいとして組合脱退届を提出したため、X<sub>1</sub>支部長が上記2名に対し口頭をもって組合除名を通告したところ、移籍に同調したA<sub>4</sub>他10名があらかじめ用意していた脱退届を提出し、結局、同日、組合から除名された上記2名を含めキャディ13人が組合を脱退するに至った。上記脱退者13名は、8月19

日新会社に移籍した。

組合は、昭和50年8月19日、会社に対し、キャディの移籍問題を交渉事項の一つとして団交を申入れた。

一方、会社は、8月20日に当委員会に対するあっせん申請を取り下げるとともに、上記申入れに対する回答として、キャディルームに「今後は、組合を通じて移籍問題を話し合うことは一切しないことに決定した」旨の昭和50年8月23日付けの文書を掲示した。

その後も、組合は、組合三役がB<sub>4</sub>専務らに口頭で移籍問題について団交を申し入れたが、そのつど拒否された。

上記キャディ13人の脱退後、組合と会社とは深刻な対立状態を生ずるに至った。

### 3 キャディの第一次脱退から第二次脱退に至るまでの経緯

#### (1) 組合員と脱退移籍者たるキャディ間の差別取扱い

会社に所属するキャディ（以下「組合員キャディ」という。）と新会社へ移籍したキャディ（以下「移籍者キャディ」という。）は、すべて従来のとおり鹿沼カントリーに出勤し、会社のB<sub>9</sub>キャディマスターの指示に従って就労し、労務管理はすべて会社が行っていた。しかし、賃金、カートの使用、出番及びコース割当てについては、次のとおり差別取扱いされている。

#### ア 賃 金

両社のキャディの賃金体系は、それぞれ以下のとおりである。

組合員キャディと移籍者キャディの賃金体系比較

a 組合員キャディ

(1) 固定給なし

b 移籍者キャディ

(1) 固定給

特A (勤続10年以上)

基本給(1)47,000円 基本給(2)50,000円

A (勤続2年以上)

基本給(1)42,000円 基本給(2)50,000円

B (勤続1年以上)

基本給(1)40,000円 基本給(2)50,000円

C (勤続2か月以上)

基本給(1)38,000円 基本給(2)50,000円

見習

基本給(1)38,000円 基本給(2)50,000円

(イ) 基本給(1)は、1か月20日(有給休暇を含む。)以上の出勤者は、全額、20日未満の者は1日につき基本給(1)の25分の1を控除する。

(ロ) 基本給(2)は、欠勤1日につき2,000円控除する。

- (2) ラウンド給——ラウンド数×単価  
 単価 A (経験2年以上) 850円  
 B (経験1年半以上) 830円  
 C (経験1年半未満) 810円
- (3) ラウンド手当——月額1,000円ないし3,000円  
 当該賃金計算期間中に40ラウンド以上就労した者に対して下記の区分により支給する。  
 40ラウンド以上44.9ラウンドまで1,000円  
 45 // 49.9 // 1,500円  
 50 // 54.9 // 2,000円  
 55 // 59.9 // 2,500円  
 60 // // 3,000円
- (4) 出勤手当  
 人事考課に年功を加味して決定する。  
 最高13,550円。ただし、昭和47年2月以降の採用者に対しては一率に4,380円
- (5) 職能手当——月額500円ないし1,500円  
 ただし、総額原資は1,000円×キヤディ数
- (6) 年休手当  
 当該賃金計算期間中の年休日数×  

$$\frac{\text{前月分のラウンド給}}{\text{出勤日数}}$$
- (7) 皆勤手当——月額4,000円  
 当該賃金計算期間中に欠勤しなかった者に支給する。
- (8) 時間外手当
- (9) 班長手当 2,000円
- (10) 重量手当 9.3キログラム以上のバッグにつきラウンド給の50%増
- (11) 荒天手当 荒天の時、その程度に応じ50円から1ラウンドのラウンド給の50%増まで
- (12) 通勤手当 定期代実費
- (13) 家庭手当 配偶者月額1,500円、第1子月額1,000円、第2子、3子500円

- (2) ラウンド給——ラウンド数×単価  
 (ただし、見習には支給せず。)  
 単価 特A, A 540円  
 B 520円  
 C 500円
- (3) ラウンド手当——なし
- (4) 出勤手当——なし
- (5) 職能手当——なし
- (6) 年休手当——なし
- (7) 皆勤手当——なし
- (8) 時間外手当 組合員キヤディと同じ
- (9) 班長手当 2,000円
- (10) 重量手当 ほとんど組合員キヤディと同じ位になる。
- (11) 荒天手当 同上
- (12) 通勤手当 組合員キヤディと同じ
- (13) 家庭手当 同上

これに基づき当委員会が試算した結果は次のとおりである。

1. 全出勤日数26日，実出勤日数23日，年休2日，欠勤1日，月間ラウンド数100ラウンドの場合

<p>a 組合員キャディ</p> <p>ラウンド給 <math>850 \times 100 = 85,000</math> (円)</p> <p>ラウンド手当 3,000</p> <p>出勤手当 最高 13,550</p> <p>職能手当 約 1,000</p> <p>年休手当 <math>\frac{2 \times 85,000}{23} = \text{約}7,400</math></p> <hr/> <p>計 109,950</p>	<p>b 移籍者キャディ</p> <p>基本給 47,000 (円)</p> <p>日給 <math>50,000 - 2,000 = 48,000</math></p> <p>ラウンド給 <math>540 \times 100 = 54,000</math></p> <hr/> <p>計 149,000</p>
---	--

その差 約 39,000円となる。

(注1) 時間外手当その他の諸手当は，両社とも同様に扱われている。

(注2) 本件申立て当時の移籍者キャディは，ほとんどが特Aキャディであるため，組合員キャディもそれに相当するAキャディとして計算した。

2. 全出勤日数26日，実出勤日数18日，年休1日，欠勤7日，月間ラウンド数80ラウンドの場合

<p>a 組合員キャディ</p> <p>ラウンド給 <math>850 \times 80 = 68,000</math> (円)</p> <p>ラウンド手当 3,000</p> <p>出勤手当 最高 13,550</p> <p>職能手当 約 1,000</p> <p>年休手当 約 3,800</p> <hr/> <p>計 89,350 (円)</p>	<p>b 移籍者キャディ</p> <p>基本給 <math>47,000 \times \frac{25-7}{25} = 33,840</math> (円)</p> <p>日給 <math>50,000 - 7 \times 2,000 = 36,000</math></p> <p>ラウンド給 <math>540 \times 80 = 43,200</math></p> <hr/> <p>計 113,040 (円)</p>
---	---

その差 約 23,700円となる。

諸手当及びキャディの格付けについては上記1のとおりとする。

#### イ カートの使用

会社では従来手動カートを使用してきたが、新会社では、職業安定法との関係があるとの理由で、当初より電動カートを使う方針であった。

新会社は、昭和50年8月19日から移籍したキャディ及び新規採用キャディに電動カートを使用させており、一方、会社は、電動カートを使用しない方針を決定し、従前通り手動カートを使用させている。

電動カートと手動カートとを比較すると、電動カートを使用した方が疲労が少ない。

#### ウ コース割当て、出番及びラウンド数

13人の移籍者が出るまで会社は、勤務の順番（キャディ間では出番という。）について、キャディが平等に業務に従事できるよう輪番制を実施してきた。ところが、13人の移籍者が出た後は、組合員キャディと移籍者キャディとの間に対立状態が生じていることを理由に、両社キャディのスタートコースを振り分けた。すなわち、鹿沼カントリーの5コースのうち、移籍者キャディのスタートするコースを北のアウト、インの2コースとし、北アウトからスタートする日と北インからスタートする日が交互になるようにし、移籍者キャディのスタートするコース以外の4コースを組合員キャディのスタートコースにあてた。

その結果、キャディ13人の移籍直後は優先して移籍者キャディの出番が保障されていたから、移籍者キャディが仕事に就けない日（いわゆるアブレ）は、ほとんどなかった。

これに対し、組合員キャディは、当時約90人おり、それを4コースに振り分けたから移籍者キャディに比べてアブレの日が多かった。しかし、次の表のとおり、その差はほとんど生じなくなってきた。

#### 組合員キャディと移籍者キャディのアブレ数の比較

	組合員キャディ (抽出30人分)		移籍者キャディ (13人分)	
	アブレ回数	1人平均	アブレ回数	1人平均
昭和50年8月19日～9月18日	40	1.33	3	0.23
同 年 9月19日～10月18日	13	0.43	3	0.23
同 年 10月19日～11月18日	27	0.90	11	0.85

(調査調書第4号に基づき当委員会算定)

また、上記のとおりスタートコースの割当ての結果、キャディは1.5ラウンド勤務するのが通常であったので、他コースに比し高低差があるため疲労度の高い南アウト、インを回る頻度は組合員キャディの方が少なかった。

ラウンド数については、キャディの1日当りの平均ラウンド数において、次の表のとおり移籍者キャディの方が組合員キャディよりも多くなっている。

1 会社（組合員キャディ）

(1) 全 員

年 月	人 員	全 出 日	平均出日	出 勤 率	平 均 ラウンド	1日当 りの平均 ラウンド	1月当 りの平均 ラウンド差
50年9月	88人 〔他全休3〕	26日	18.92日	72.76%	77.73R	4.10R	△6.81
10	87 〔4〕	26	19.09	73.42	88.35	4.62	△7.82
11	88 〔2〕	26	21.18	81.46	96.77	4.56	△8.04

(2) Aキャディのみ抽出

年 月	人 員	全 出 日	平均出日	出 勤 率	平 均 ラウンド	1日当 たりの平均 ラウンド	1月当 たりの平均 ラウンド差
50年9月	22人	26日	18.04日	69.38%	76.28 R	4.22 R	△4.32
10	22	26	18.09	69.57	88.07	4.86	△3.07
11	22	26	20.81	80.03	97.87	4.70	△4.99

2 新会社（移籍者キャディ・大部分特A）

年 月	人 員	全 出 日	平均出日	出 勤 率	平均ラウンド	1日当 たりの 平均ラウンド
50年9月	13人	26	24.53日	94.34%	109.61 R	4.46 R
10	13	26	23.46	90.23	118.03	5.03
11	13	26	24.00	92.30	118.71	4.94

(注) 上記(1)(2)各表末尾の「1月当りの平均ラウンド差」とは、2表移籍者キャディの1日当りの平均ラウンド数から(1)表、(2)表の1日当り平均ラウンド数を差し引いたものに、それぞれの平均出日に乗じたものである。

エ 給料支払日とキャディの出勤時間

キャディの給料支払日は、組合員、非組合員の別なく、毎月18日締め、25日払いである。コース管理従業員の給料日は、昭和50年10月分以降は、組合員、非組合員の別なく、毎月20日締め、25日払いである。

キャディの出勤時間は、組合員、非組合員の別なく、早出の者は、鹿沼コントリーの営業開始時の20分前までに、その他の者は営業開始時までに出勤するよう取り扱われている。

(2) キャディの差別扱いをめぐる労使間の紛争

昭和50年8月15日、キャディ13人が組合を脱退し新会社へ移籍してから後、労使間

の対立はその極に達した。特に、組合は、賃金、カートの使用、コース割当て、出番及びラウンドなどの労働条件に不利益扱いがあるとして会社と対立していた。このような状況の中で、鹿沼カントリーにとって年間最大の行事であるクラブチャンピオン大会が同年9月7日から開催されることとなった。

#### ア クラブチャンピオン大会と9月6・7日のストライキに至る経緯

昭和49年以前のクラブチャンピオン大会では、手動カートを使用し、1人が2バックを持っていた。そして、クラブチャンピオン大会で仕事に就くキャディに誰をあてるかについては、キャディナンバー順にあてて行く方法をとっていた。すなわち、キャディナンバーで昨年担当したキャディ達の次に来る人達をあてるという方法である。

昭和50年8月下旬頃、申立人X<sub>3</sub>は、B<sub>9</sub>キャディマスターから、使用するカート、仕事に就く順番は今までと変わらないが、今年は1人で4バック持ってもらえることになると言われた。そして、そのことが書いてある文書をもって、それをキャディルームにはり、また、X<sub>3</sub>自身がキャディルームで皆に発表した。

ところが、B<sub>4</sub>専務、B<sub>6</sub>支配人らは9月1日に至り、申立人ら3人を含む班長会（組合員キャディ班長7人）において、9月7日のクラブチャンピオン大会には、電動カートを使用して参加することを要請した。その際、B<sub>4</sub>専務は、会社が9月7日の担当キャディとして予定しているのは25人で、そのうち13人は新会社へ移籍したキャディをあて、残りの12人に組合員キャディ（うち班長7人）をあてることを文書をもって明らかにした。この要請に対し、班長たちは、上記認定のとおり8月下旬B<sub>9</sub>キャディマスターの話とあまりにも相違する内容であったが、一応会社提案を聞いたなかで、手動カートならば協力する旨を述べ、最終的に会社提案に應じるか否かについて態度を保留して別れた。

翌9月2日、会社から、前日の会社提案について班長会の回答を聞きたいとの申出により、第2回目のB<sub>6</sub>支配人と班長会の話し合いが行われた。班長らは、前日の会社提案について組合員全員で相談した結果として、電動カートの使用がクラブ

チャンピオン大会 1 日だけならば、電動カートは使わずにあくまで手動カートで行いたい旨、また、新会社所属のキャディを入れるため電動カートを使うというのなら、我々だけで新会社のキャディを入れなくて手動カートで行いたい旨回答した。

それに対して、B<sub>6</sub>支配人は、「それなら結構だ、班長はいらない。72のキャディは喜んで来るからこちらにも考えがある。」と述べた。

班長らは、この会社の態度から、これでクラブチャンピオン大会に出場しないで済むと考え、その会合を終え会社側と別れた。

同年 9 月 5 日、班長 A<sub>5</sub>（本件申立て当時譴責処分の取消しを求めて救済を申し立て、その後、組合から脱退したことを理由に申立てを取り下げた申立人 4 人のうちの 1 人）が出番が遅くて残っていたところを B<sub>9</sub>キャディマスターから呼ばれ、「個人的に班長の意見を聞きたい。」と言われた。それに対し、A<sub>5</sub>は「会社は卑怯だ、個人的にではなく、班長全部に話すべきだ。」と言ったため、会社は、就労していた班長全部を引き上げて話に入った。

同日午後 1 時頃から、第 3 回目の会社側 B<sub>4</sub>専務らと班長会の話合いが行われた。その席上、会社側は「業務命令だから電動カートを使ってほしい。班長以外の不足は会社で何とかする。電動カートを使ったため起ったミスは会社で責任を持つ。」と言ったが、班長たちは「電動カートではやらない。」と答え、結局水掛け論に終わった。なお、同日、申立人 X<sub>2</sub>は休暇をとったため、上記会合には出席しなかった。

同日夜、申立人 X<sub>1</sub>支部長は、栃木一般 A<sub>1</sub>委員長に電話で上記の経緯を説明し、その指示を求めたところ、A<sub>1</sub>委員長は、あくまで会社が業務命令によってクラブチャンピオン大会における電動カートを使用しての就労を強制するようなことがあれば、9 月 6 日、7 日の両日、班長 7 人による指名ストを行うようにとの指示を与えた。

翌 9 月 6 日の朝就労前、組合は栃木一般 A<sub>1</sub>委員長の指示を受けて、キャディ班長と執行委員の合同会議を開き、そこで、会社が業務命令によって電動カートを使用しての就労を強制するようなことがあれば班長 7 名による指名ストをもって対抗

することを確認した。そして、それを組合員キャディ80数人が出席した集會に諮ったところ、これから皆でストライキに入ろうという意見が多かったが、申立人X<sub>1</sub>支部長が栃木一般A<sub>1</sub>委員長の指示もあるので、今回は、班長だけに任せてくれと説得した結果、班長7名による指名ストのみを行うことが了承された。

上記組合の集會が行われた後、班長7人は、もし、組合の決定どおり班長が指名ストに入ると会社と組合がもめることになる、何とか穏やかに解決できないものかと考え、話し合ったところ前記に認定した9月2日の会社側との會合における会社の態度からみて、自分たち7人が班長を辞任すれば円満に解決できるのではないかと結論に達し、同日午前8時30分頃、班長7人の連名による辞任届をB<sub>6</sub>支配人へ提出するに至った。これに対し、B<sub>6</sub>支配人は突然班長7人から辞任届が出されたので、その理由を聞いたが、これを納得せず、その辞任届を返却したうえ、このことを直ちにB<sub>4</sub>専務に伝えるとともに、同日就労しようとしていた上記班長7人に対し、キャディルームに戻り待機するよう伝えた。

同日午前10時頃、会社は、班長7人を呼びB<sub>4</sub>専務、B<sub>6</sub>支配人らが、明日のチャンピオン大会を控え、辞任届を出すなど無責任ではないか、電動カートで明日の大会に協力してほしいと同人らを説得した。

同日午前11時30分頃、上記会社側と班長らとの會合は、その話合いがつかないままいったん休憩することとなった。

同日昼頃、申立人X<sub>1</sub>支部長ら班長7人は、組合を指導するためキャディルームに待機していた栃木一般A<sub>6</sub>書記長に、上記辞任届をめぐる経過を報告して相談したところ、同書記長から、栃木一般の指示のとおり班長7人が指名ストを行った方がよいとの指導を受けたので、班長7人の指名ストを決意するにいたった。

同日午後1時20分頃、会社側と班長らとの話合いが再開された。その席上、B<sub>4</sub>専務らは、電動カートを使って協力してほしい旨重ねて説得したところ、班長らはこれを了承せず、午後2時頃申立人X<sub>1</sub>支部長が電動カートで協力することはできない、班長7人はこれから指名ストに入る旨口頭をもって通告した。

その後、申立人X<sub>1</sub>支部長ら班長がキャディルームに戻り、就労を終えた執行委員や組合員キャディに上記指名スト通告の経過を報告した。

そして、同日午後4時30分頃から、キャディ組合員約70人による職場集会が開かれ、申立人X<sub>1</sub>支部長から、同日の上記班長らの指名スト通告の経過を報告し、協議したところ、組合員の間から、同日朝就労前開かれた職場集会に提出された、翌9月7日組合員キャディ全員のストライキを行うべきだとの意見が再び提起され、全員異議なくこれに賛成し、結局、組合は、9月7日組合員キャディ全員がストライキを行うことを決定した。

申立人X<sub>1</sub>支部長は、上記の決定に基づき、同日午後5時30分頃「電動カートを班長に使わせる事が納得できない。」との理由で、班長7人が9月6日、7日ストライキに入る旨の通告書及び「移籍について話し合いをもたない事が納得できない。電動カートを班長に使わせる事が納得できない。」との理由で9月7日組合員全員がストライキに入る旨の通告書をB<sub>6</sub>支配人に提出した。しかし、同年9月6日行われた申立人X<sub>1</sub>支部長ら班長7人の指名ストライキは、同日午後2時以降行われたのであり、事実上キャディとして就労できる時刻ではなかった。

翌9月7日、組合は、上記会社への通告のとおり、栃木一般A<sub>6</sub>書記長の指導の下に、組合員キャディ全員がストライキを行った。

なお、昭和49年9月22日の栃木一般第14回定期大会において、大会に出席した代議員(組合員の直接記名投票によって選ばれた。)による直接無記名投票によって「同盟罷業に関する決議」がなされ、次期大会までの期間、同盟罷業その他一切の争議行為に関する権限が本部執行部に委譲されていた。

#### イ X<sub>1</sub>支部長、X<sub>2</sub>に対する懲戒解雇とX<sub>3</sub>に対する譴責処分

会社は、昭和50年9月15日付けをもって、申立人X<sub>1</sub>支部長、同X<sub>2</sub>の両名に対し、「あなたは当カントリー倶楽部キャディ班長という職責にあり、会社の業務遂行に率先して協力する立場にありながら、班長会のメンバーを扇動して業務拒否を行い、9月6日、7日の両日にわたり職場を放棄、9月7日行われた当カントリー倶楽部

年間最大の行事である倶楽部選手権大会開催に多大の支障を与えた。この行為は、当倶楽部就業規則第51条第3項に該当するので」との理由をもって解雇処分に付した。

また、会社は、同年9月16日申立人X<sub>3</sub>ら5人を「あなたは当カントリー倶楽部キャディ班長という職責にありながら、9月7日の倶楽部選手権大会の業務を拒否し、当日の大会運営に多大な支障を及ぼした。

ただ、今回の行動には若干の同情すべき点もあるので、就業規則第51条第3項に基づき」との理由をもって譴責処分に付した。

### (3) 料亭稲安における会合と第二次脱退をめぐる経緯

#### (ア) X<sub>1</sub>支部長らに対する懲戒処分後における労使紛争

昭和50年9月16日組合は、処分撤回と移籍問題について団交に応じるよう要求してストライキを行った。また、組合は同じ目的で同年10月10日から12日までの3日間ストライキを行うとともに、同年10月13日腕章斗争をはじめた。しかし、組合は、会社が直ちに腕章着用を中止せよ、これに従わない場合は厳重処分するという旨の警告書を発するなどしたこともあり、翌14日は腕章着用を中止した。しかし、翌15日再び腕章着用をはじめ、12月上旬までこれを続行した。この間プレーヤーや鹿沼カントリー倶楽部の理事などから腕章着用に対する苦情や早くこれをやめさせろという要望が出されたりして、会社は繰り返し、腕章着用をやめるよう警告を發した。

上記10月10日から12日までのストライキの後、羽生田方面から通勤する組合員キャディ12、3人は、送迎用マイクロバスによる帰りの送りについて、バスは自宅の前を通るのに途中で降ろされてしまったり、以前は早く仕事が終れば早く送って貰えたのに、早く仕事が終っても同方面の移籍者キャディの仕事が終るまで待たされたりした。理由は、車は新会社のものだからというものであった。そこで、同年11月29日これらのキャディの何人かがB<sub>1</sub>社長に羽生田方面にもっと車を出すよう求めた。これに対し、同社長は「新会社の車だからどうしても出せない。」と答えた。

#### (イ) 料亭稲安における会合

昭和50年11月30日夜、B<sub>4</sub>専務とB<sub>5</sub>秘書室長は、前記羽生田方面のキャディの一部を含む組合員キャディ15、6人を極秘裏に、金崎の料亭稲安に呼び集め、酒食を提供しながら栃木一般や組合の悪口を言ったり、今のうちに移籍しなければ損だという趣旨の発言をした。なお、この会合にはA<sub>2</sub>とA<sub>4</sub>も同席していた。

(ウ) 第二次脱退者の続出

昭和50年12月1日上記会合に呼ばれた者を含む18人の組合員キャディが組合を脱退し、次いで翌2日から3日にかけて約30人の組合員キャディが組合を脱退し、新会社に移籍した。この間12月2日夜B<sub>1</sub>社長は、クラブハウス二階の食堂に、第1次脱退者及び上記新たに脱退した者約20人を集めて移籍したことに対する礼を述べるとともに、栃木一般の悪口などを言った。

(エ) その後のキャディ間の労働条件

賃金については、昭和51年4月度分から両社キャディとも、ラウンド給が1バッグ1ラウンドにつき50円引上げられたほか、前記3・(1)・(7)において認定した体系のとおりである。

カートについては、依然として組合員キャディは手動カートを、移籍者キャディは電動カートを使用している。

割当てコースについては、スタートコースとして、組合員キャディには南アウト及びインの2コース、移籍者キャディには北アウト、イン及び黄金コースの3コースが割り当てられている。

ラウンド数については、昭和50年12月19日から同年1月18日までににおける両会社キャディの1人1日当りの平均ラウンド数は、組合員キャディが3.88であり、移籍者キャディは3.49である。

4 新会社の運営と会社との関係

前記第1・2で認定したもののほか、新会社の運営と会社との関係は次のとおりである。

(1) 新会社の運営経費は、所属キャディの派遣先である会社から得られ、これが新会社

の唯一の収入である。そして、その収入の内訳は、派遣したキャディが消化したラウンド数に応じて1バック1ラウンド2,000円の割合で計算して、毎月支払を受ける分担金と分担金では不足を生じた場合に、不足分を月ごとに実額で請求し、支払を受けるものである。そして二、三か月ごとに経理を整理し、収支がとんとんになるように調整しながら運営しているものである。

(2) 移籍者キャディは、毎日組合員キャディと同じ送迎用バスで直接鹿沼カントリーに出勤し、組合員キャディと同じく会社のキャディマスターの指揮監督を受け就労している。勤務時間も両社の就業規則上は差異はあるが実態は変るところはない。また両社キャディの控室は、別ではあるが、両方とも鹿沼カントリーの敷地内にある。

(3) 会社は、50年6月25日、組合員キャディの各家庭に「移籍しても退職金の算定や身分保証は全くこれまでと同じであり、また鹿沼カントリー以外のゴルフ場では仕事をさせないこと、従って身分や労働条件は現在と全く変わらない。」旨のB<sub>1</sub>社長名義の文書（甲第7号証）を郵送した。ちなみに移籍したキャディの年次有給休暇の日数、退職年金の計算基礎である勤続年数については、会社での実績が新会社に引き継がれる扱いになっている。

(4) 前記2・(4)で認定したとおり、A<sub>2</sub>は新会社に移籍したが、移籍にあたってのいきさつは、次のとおりであった。すなわち、同人は8月15日、B<sub>6</sub>支配人に「いま組合に脱退届を出してきた。」と話ただけであり、またB<sub>5</sub>秘書室長から「本来ならば移籍するときには会社に退社届を出すんだ。」と言われたが、「では私たちは出さなくてはいけないんですね。」と言っただけで終わってしまい、会社を退社したい旨の特段の意思表示は誰にもしなかった。その後同月17日にB<sub>5</sub>室長に「新会社に採用していただきたい。」と頼んだところ、同月19日同室長から口頭で採用が決まった旨を知らされたものである。

## 5 コース管理従業員をめぐる労使紛争

### (1) 定年制の実施をめぐる経緯

会社は、前記第1・2・(3)認定のとおり特定の事務職員を除く従業員に対し、従来

の慣行を改め、就業規則に定めるとおり60才定年制の適用を実施することにした。そして、会社は、昭和50年7月末から8月上旬にかけて、満60才をこえた者15人全員に対し、同年9月21日付けで身分を嘱託に切り替える旨の通告をした。そして、上記15人のうち7人が組合員、8人が非組合員であった。

その後、会社は、定年を通告した15人の者の身分を同年9月21日から嘱託に切り替えた。

会社は、その嘱託期間について、上記15人のすべてに対し、9月21日から11月20日までの2カ月間の取扱いにしたが、11月21日からの嘱託期間については、2カ月ごとに更新する者と6カ月ごとに更新する者とに分けた。会社がそのようにした理由は、会社は、若いコース管理従業員を募集しており、近い将来3人程度の人を採用できる見込みがあるので、新規採用者が入社したとき余剰人員となる3人程度の嘱託の者については、嘱託期間を短かくして様子を見たいというものである。そして、現在コース管理男子従業員は不足ぎみなので、短期契約の対象者から除外し、女子の高令者から順に、A<sub>7</sub>、A<sub>8</sub>及びA<sub>9</sub>を選んだものである。

ちなみに上記3人は、昭和50年7月下旬頃すべて組合員であったが、同年11月20日現在では、組合員がA<sub>8</sub>1人となり、他の2人は、組合を脱退している。

なお、組合は、上記定年制の実施に関し、キャディの移籍問題とともに、昭和50年8月19日及び同年9月8日に文書をもって会社に団交を申し入れたが、会社からその団交を拒否されていた。

## (2) コース管理女子従業員における組合員と非組合員の賃金実態

会社のコース管理従業員のうち、女子従業員は、組合結成以来、全員組合に加入していた。

昭和49年、上記組合員のうち、C<sub>6</sub>が組合から脱退したところ、従来、会社と組合との協定により、上記組合員たるコース管理女子従業員の賃金が日給制であったのに、昭和50年6月当時4月に遡ってC<sub>6</sub>のみが月額制となり、組合員と非組合員たるC<sub>6</sub>との間に賃金体系及び額に差異を生ずるに至った。

また、昭和50年春闘において、組合は、コース管理従業員たる組合員の賃金引上げについて、一率日給1,600円引上げを要求し、団交の結果、昭和50年7月29日一率日給188円で妥結し、同年4月分賃金に遡及して適用した。

その結果、C<sub>6</sub>が組合員であると仮定した場合に支給されるべき賃金額と現実に支給されている賃金額との差額は、次の表の(1)及び(2)のとおりとなった。

なお、コース管理女子従業員で、上記(1)認定のとおり定年制実施により嘱託となった者の賃金は、昭和50年11月21日以降は、組合員、非組合員の別を問わず、月額66,500円である。

C<sub>6</sub>の賃金と同人が組合員であったとした場合の賃金比較表

組合員であったとした場合の賃金

日額 (2,758円) × 出勤日数

月20日以上出勤した者には以下のものを加給する。

職能手当 1,000円                      精勤手当 2,000円

農繁期手当 (ただし、5・6・7・9・10月に限る。) 2,000円

C<sub>6</sub>の賃金

月額75,000円 (欠勤1日につき3,000円を控除)

皆勤手当4,000円 (欠勤1日につき1,000円を控除)

以上の事実が認定できる

(1) 農繁期の賃金月額（5・6・7・9・10月）

出勤日数	C <sub>6</sub> が組合員であったとした場合の賃金月額	C <sub>6</sub> の賃金月額
26	76,708円	79,000円
25	73,950	75,000
24	○71,192	71,000
23	○68,434	67,000
22	○65,676	63,000
21	○62,918	60,000
20	○60,160	57,000
19	52,402	54,000
18	49,644	51,000
17	46,886	48,000
16	44,128	45,000
15	41,370	42,000

(注) ○印は、C<sub>6</sub> が組合員であったとした場合の賃金月額が、C<sub>6</sub> の賃金月額より高くなる場合を示す。

(2) 農閑期の賃金月額（1・2・3・4・8・11・12月）

出勤日数	C <sub>6</sub> が組合員であったとした場合の賃金月額	C <sub>6</sub> の賃金月額
26	74,708円	79,000円
25	71,950	75,000
24	69,192	71,000
23	66,434	67,000
22	○63,676	63,000
21	○60,918	60,000
20	○58,160	57,000
19	52,402	54,000
18	49,644	51,000
17	46,886	48,000
16	44,128	45,000
15	41,370	42,000

(注) ○印は、C<sub>6</sub> が組合員であったとした場合の賃金月額が、C<sub>6</sub> の賃金月額より高くなる場合を示す。

## 第2 判断並びに法律上の根拠

申立人は、会社が組合員に対し、様々な行為により組合脱退を勧奨したこと、賃金その他の労働条件及び定年制の運用などの点において差別取扱いをしたこと（栃地労委昭和50年（不）第12号事件）、X<sub>1</sub>支部長らを懲戒処分したこと（栃地労委昭和50年（不）第13号事件）が労働組合法第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主張し、脱退勧奨行為の排除、原職復帰、バックペイなどの命令を求め、一方被申立人は、何ら組合脱退勧奨行為をしていないこと、賃金その他の労働条件において不当労働行為となる差別取扱いをしていないこと、定年制の運用は組合員、非組合員の別なく行っていること、X<sub>1</sub>支部長らに対する懲戒処分は正当な理由に基づくものであることなどを主張し、本件申立てをいずれも棄却することを求めたので以下順次判断する。

### 1 会社と新会社との関係

被申立人は、会社と新会社が同系列下にあり、密接な関係にあることは認めるが対等に立つ別個独立の法人であり、その業務、経理も明確に区別されている旨主張する。

しかし、前記第1・1及び2・(1)認定のとおり、新会社は、会社が自称する、会社を中心とする企業集団たる「鹿沼グループ」の機構改革に伴い設立されたものであって、また、会社と新会社との関係は、資本的にも人的にも極めて密接な関係にあり、特に両社は、代表取締役であるB<sub>1</sub>が支配しているばかりでなく新会社の取締役もすべて会社関係者で占められている。しかも、会社は、昭和50年7月20日オープンする予定の72カントリーの経営を東北縦貫から全面的に委託されたため、72カントリーの職員はすべて会社の職員に一本化され、72カントリーのキャディも会社キャディと一本化することとなったのである。

ところが、会社は、キャディ要員についてのみの指導業務を目的とすることとして、別個の法人たる新会社を設立し、鹿沼カントリーと72カントリーの二つのゴルフ場のキャディ業務を統轄させたのである。

したがって、両社は、法人格は別であっても実質的な経営主体は会社であって、新会社は、会社の一事業部門としての性格を持つにすぎないのである。

このことは、例えば新会社の業務の運営並びに経理の状況などについてみれば、前記第1・2・(2)及び4認定のとおり、会社が当委員会に新会社への移籍問題について「配置転換」をあっせん事項としてあっせん申請したことからもわかるように、会社が新会社への移籍を同一会社内における配置転換と同一視していたと認められること、しかも、後になって、現実に組合員キャディが組合から脱退し移籍した際、その手続きが、あたかも同一会社内における配置転換と同じように行われたこと、会社が新会社のキャディの労働条件について決定権を有していることを示す文書を各組合員キャディ宅に郵送したこと、会社が新会社におけるキャディの賃金体系を記載した新会社名義の文書を各組合員キャディ宅に郵送するとともに、キャディルームに掲示したこと、新会社の代表取締役社長が組合の一執行委員の意見を契機として容易にB<sub>3</sub>からB<sub>1</sub>に変更されたこと、新会社の運営経費は、収支がとんとんとなるよう調整されて会社から支払われ、したがって、新会社が収益を目的として運営されていないこと、鹿沼カントリーにおいて両社のキャディは、会社のB<sub>9</sub>キャディマスターの指揮監督を受けて就労しているほか、就労態様の本質に変わらないことなどからも明らかである。

したがって、両社は、形式的には、それぞれ別個の法人格を有する企業体ではあるが、キャディに対する労働条件の決定権や労務管理上の指揮権などは、実質的には、すべて会社が経営主体としてこれを有しており、新会社は、会社の一事業部門にすぎないものとみるのが相当である。

## 2 組合脱退勧奨と不当労働行為の成否

### (1) コース管理従業員の組合脱退と不当労働行為の成否

被申立人は、申立人組合が脱退勧奨の手段として使ったと主張する定年制の実施が、組合員、非組合員の別なくなされたことから明らかなようにいっさい組合脱退勧奨行為はないと主張する。

確かに前記第1・5で認定したとおり、定年制は、組合員、非組合員の別なく実施された。しかし、事実は、前記第1・2・(3)で認定したとおりであり、会社は、後記(2)で認められるような組合脱退勧奨行為などの支配介入行為の一連の行為として、今

まで実施しなかった定年制の実施をちらつかせて、認定した如き言辭をB<sub>4</sub>専務らをしてなさしめ、組合脱退勧奨行為をしたものである。そして、その結果前記第1・2・(3)で認定したとおり10人の組合員が脱退するに至ったのである。

定年制が組合員、非組合員の別なく行われた事実があっても、組合脱退勧奨行為の存在が否定されるものではない。

したがって、会社のなした上記一連の行為は、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。

## (2) キャディの組合脱退・新会社移籍をめぐる経緯と不当労働行為の成否

### ア キャディの第一次組合脱退

被申立人は、キャディ13人の脱退について、当時会社が当委員会に対し組合を被申請人として移籍問題についてあっせんを申請中であり、かつ組合に対し「移籍は会社、組合、新会社の三者で調印のうえ行う」旨を言明しており、脱退工作などあるはずがないと主張する。

確かに、会社は、移籍問題をあっせん申請し、また「まず移籍してもらいたい、そのうえで会社、組合、新会社で三者協定し、給与などの待遇改善をはかっていたい。」と言明していた。しかし、①あっせん申請後、僅か4日後、しかも当委員会の第1回あっせんも開かれないうちに、会社は、甲第7号証の文書を全組合員キャディ宅に郵送したのである。同文書は、前記第1・2・(2)で認定したとおり「移籍問題について組合執行部は、県労、地区労の指導のもとに反対し、会社の誠意を認めてくれません。かつて会社が皆さんと親子関係の立場で対話を行い、協力して会社を繁栄させてきたことを思い起こし、初心にかえって協力し合おうではありませんか。あなたの良識ある行動を特にお願いします。」との趣旨を一部内容とするもので、これは要するに、組合員の組合からの離反を意図して、組合を非難するとともに「良識ある行動」をとるよう呼びかけたもので、支配介入行為である。

組合は、移籍には反対の意向を表明していた。しかし、一方では、会社が真剣に移籍を望むなら組合機関が協議するに足りる具体的条件を示すべきだと主張してい

た。ところが、②会社は、組合にもまだ提示していない新会社の賃金体系を記載した7月21日付けの文書（甲第8号証）を全キャディ宅に郵送するとともにキャディルームに掲示したのである。この賃金体系は、会社が自ら県内でも最高の賃金と認める組合員キャディに比しても有利な条件であることは明瞭である。そしてこれを記載した同文書は、前記第1・2・(2)で認定したとおり、新会社のキャディを希望する人がおれば紹介してほしいと呼びかけたものであるが、組合員キャディに対して、組合を経ずして賃金体系を知らしめたことは、組合を無視し、組合は不必要であるとの念を組合員に与えようとしたものと認められ、支配介入行為である。そればかりか、同文書は、組合からの離反を意図して「良識ある行動」をとるよう呼びかけた上記第7号証文書と併せ読むとき、早く新会社に来ないとバスに乗りおくれるぞと個々の組合員に対し、それとなく移籍勧誘をした文書ともみられるものである。

更に、③前記第1・2・(4)認定のとおり、同年8月12日団交には、かつて一度も出席したことの無いB<sub>1</sub>社長が、組合を無視して直接キャディ約20人をクラブハウス食堂に集め新会社への移籍を勧誘した。この移籍勧誘は、組合が、その方針に反し移籍した者を組合から除名するという決定をしていたこと、すなわち移籍即非組合員になることを十分知っていた会社が、それを意図して行ったものと認められ、組合脱退勧奨行為である。

以上の会社の一連の態度をみると、会社が当委員会にあっせん申請をするなど組合を相手に交渉したいとの姿勢をとっていたのは、外形上のみせかけにすぎなかったものと認められ、会社が組合の団結を嫌悪しこれを切り崩すため上記①、②、③の支配介入行為を行った結果、同年8月15日キャディ13人が脱退するに至ったことが肯認できる。

したがって、会社がなした上記一連の行為は、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。

イ キャディの第二次組合脱退

被申立人は、キャディの第二次組合脱退について、申立人の主張する料亭稲安及び12月2日夜のクラブハウス食堂における組合脱退勧奨行為などの事実は全くないと主張する。

しかし、会社は13人のキャディが移籍した後、前記第1・2・(4)で認定した文書を掲示し、昭和50年8月23日以降、移籍問題に関する組合の団交要求をすべて拒否し、一方、前記第1・3・(2)認定のとおり、申立人X<sub>1</sub>支部長らに対し懲戒処分にしたのである。そのため、組合は、上記懲戒処分の撤回と移籍問題について団交に応じるよう要求して、前記第1・3・(3)・ア認定のとおりストライキ或いは腕章闘争を長期間にわたり反復して決行したのである。

これに対し、会社は、前記第1・3・(3)・ア及びイ認定のとおり、上記ストライキ或いは腕章闘争が行われていたなかで、羽生田方面から通勤する組合員キャディに対する送迎用バス配車で嫌がらせを行った。そして、これが契機となって料亭稲安における会合がもたれることとなったものであり、しかも、その会合においてB<sub>4</sub>専務が組合員キャディ及び移籍者キャディを同席せしめたうえ栃木一般や組合を非難し、新会社へ移籍するよう勧誘したのである。そして、その結果約20人の組合員キャディが脱退するに至ったと認められるのである。更に、前記第1・3・(3)・ウ認定のとおり、B<sub>1</sub>社長が脱退したキャディを集め、移籍したことに対して礼を述べたうえ栃木一般を非難した結果、結局同年12月1日から3日にわたり約50人のキャディが組合から脱退するに至ったのである。

したがって、上記会社のなした一連の行為は、上記ア判断と同様明らかに組合の弱体化を企図した支配介入行為であり、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。

### 3 組合員キャディと移籍者キャディの賃金、カート使用などの差別取扱いと不当労働行為の成否

#### (1) 賃金の差別取扱いと不当労働行為の成否

被申立人は、両社キャディ間に労働の量、質の差などがあること、また、組合が新

会社の賃金体系を知悉しているのに移籍を拒否し、かつ自らの賃金を団交で決めているのであるから他社の賃金額を支払わないことが不当労働行為であるとする理屈はどこにもない旨主張する。

しかし、被申立人が両社キャディ間に労働の質及び量に差があるとの主張については、これを認めるに足る疎明がない。また、被申立人は、組合員キャディの出勤率が悪いいため、移籍者キャディに比し、賃金額が低いのは当然である旨主張する。しかし、前記第1・3・(1)・ア認定のとおり、当委員会が、両社の賃金体系に基づき試算した実出勤日数23日の場合及び実出勤日数18日の場合の両社キャディ間の賃金比較表のとおり、前者の場合約39,000円、後者の場合約23,700円の差別扱いがなされていることが明らかであるから、上記被申立人の主張は、これを認めることができない。

更に、被申立人は、組合が新会社の賃金体系を知悉し、それをとるかどうかについて、選択の自由があったのに移籍を拒否しているのであるから、これをもって不当労働行為であるとする理由がない旨主張する。しかし、前記第1・2・(4)認定のとおり、昭和50年8月19日に組合が移籍問題について団交申入れをしているにもかかわらず、会社は団交に応じず、そればかりか「今後組合を通じて話し合うことは一切しない」と意思表示したのである。そして、現実には同日以降何回かの団交申入れに会社は応じていないのである。つまり、組合からすれば、移籍するかどうか決めるために具体的な条件を交渉しようとしているのに、交渉の機会を与えられないのであるから、移籍を選択する自由は生じ得なかったのである。従って、上記被申立人の主張は採用し得ない。

このように、会社は、自ら組合を通しての移籍の道を閉ざす一方、前記第2・2で判断したように組合の活発な活動を嫌悪し個々の組合員に対し様々な方法で組合脱退を勧奨し、その結果現実に脱退者が続出し、いずれも新会社へ移籍したのである。

これらの事実と前記第2・1において判断したとおり、両社は形式的には別個独立の法人格をもつ企業ではあるが、実質的には会社が経営主体であり、新会社は会社の一事業部門にすぎないこと及び前記第1・4認定のとおり、両社キャディの就労態様

が実質的に同一である事実などを総合して判断すると、会社は本来、鹿沼カントリーに就労するキャディの賃金その他の労働条件について決定権及び労務指揮権を有しており新会社キャディに対しても労働組合法上の使用者であるから、たとえ便宜上、キャディを統轄する新会社を設立したとしても、会社が新会社に所属するキャディについてのみ有利な労働条件を付与すべき合理的な理由があるとはいえず、被申立人が主張する、キャディが所属する会社が異なるから差別があるのは当然であるとの主張は、これを認めることができない。したがって、本件キャディの賃金差別は、会社が組合を嫌悪し、これを理由に不利益取扱いをなした労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為と判断せざるを得ない。

(2) カートの使用についての差別取扱いと不当労働行為の成否

被申立人は、組合員キャディには手動カートを、移籍者キャディには電動カートを使用させて就労させていることについて、新会社とは別個の法人であるからその間にカートの使用に関して差があっても不当労働行為は成立しない旨及び会社に電動カートを使用させる計画がない旨主張するが、会社と新会社との関係は前記第2・3・(1)判断のとおりであり、かつ、会社が電動カートを導入しない計画であることについて、その合理的理由を認めるに足る疎明がないから上記会社の主張は認められない。しかも、本件カート使用についての差別取扱いは、前記第1・3・(2)に認定したとおり、組合が会社に対しその不当を強く訴え、クラブチャンピオン大会第1日目の組合員キャディ全員のストライキ、これに続くX<sub>1</sub>支部長らに対する懲戒処分に至るまで発展した労使紛争の最大の要因となったことが認められる。

したがって、上記の事実並びに前記第2・3・(1)の判断とを総合して判断すると、会社がなしたカート使用についての差別取扱いは、会社が組合を嫌悪しこれを理由に不利益取扱いをなした労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(3) コース割当て、出番及びラウンド数についての取扱いと不当労働行為の成否

申立人は、コース割当て、出番、ラウンド数について、組合員キャディが移籍者キャディに比して不利益に取り扱われていると主張する。

コース割当てについては、昭和50年11月頃までは、前記第1・3・(1)・ウで認定したように、他のコースに比し疲労度の高い、高低差のある南アウト、インを回る頻度は、移籍者キャディに比し、むしろ、組合員キャディの方が少なかったことが認められ、また、同年12月以降については上記コースを回る頻度についての疎明がない。したがって、この点についての申立人の主張は、これを採用することはできない。

また、前記第1・3・(1)・ウで認定したように、出番のアブレは、昭和50年10月頃まで組合員キャディの方が多く、ラウンド数は同年11月頃までは組合員キャディの方が少なかったが、同年12月以降は、出番及びラウンド数のいずれの事項についても前記第1・3・(3)・エで認定した事実からその差は解消しているものと推認することができる。

#### (4) その他の労働条件についての取扱いと不当労働行為の成否

申立人は、給料支払日とキャディの出勤時間について組合員が非組合員に比して不利益に取り扱われていると主張するが、第1・3・(1)・エで認定したとおり、いずれの事項についても組合員と非組合員の間に差別があると認めることはできない。

#### 4 X<sub>1</sub>支部長、X<sub>2</sub>に対する懲戒解雇とX<sub>3</sub>に対する譴責処分についての不当労働行為の成否

本件については、処分の理由であるストライキが正当な組合活動といえるか否かが争点であるのでこの点につき以下判断する。

被申立人は、本件ストライキは、労働組合法第5条第2項第8号の規定する手続を履践しておらず組合の意思に基づかないものであるから、またクラブチャンピオン大会を混乱に陥れることのみを目的としてストに名を借り、業務拒否を行ったものであるからなどの理由で違法であると主張する。しかし、労働組合法第5条第2項は、労働組合の民主性を確保するという教育指導的な見地から設けられたものであって、正当な争議行為についての実体的な要件を定めたものではない。従って、申立人栃木一般の如く、同号に適合する規約条項を有する組合が、仮りに、組合規約に反して争議行為を行っても、使用者に対する関係で、直ちにそれが違法とされることもない。つまり、組合規約の定

める正規の手続を経ないで開始されたストライキであっても、それが事実上組合員の意思に基づく労働組合の統一的行動と認められる限り、組合内部において組合規約違反の責任問題を生ずることはあっても、使用者に対する関係ではなお正当性を失うものではないのである。本件ストライキが組合員の多数意思の支持を受け、労働組合としての統制ある行為として実施されたことは、前記第1・3・(2)・アにおいて認定した事実から認められる。したがってこの点についての被申立人の主張は、根拠がない。

次に本件ストライキは、労使間の深刻な対立状態のなかで、会社が組合の切り崩し、弱体化をすすめる差別の道具として利用してきた電動カートを組合員であるキャディ班長に使用を強制しようとしたため、その使用を拒否するため行われたものと認められ、その目的の点で正当であり、被申立人が主張するようにクラブチャンピオン大会を混乱に陥れることのみを目的として行われたものではない。

このほか本件ストライキには、その正当性を失わしめる要素は見当たらない。

以上の如く本件ストライキは正当な組合活動であるので、これを理由にする本件処分は労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

#### 5 コース管理女子従業員である組合員と非組合員との定年制の実施その他の労働条件についての不当労働行為の成否

申立人は、会社が定年制の運用に関し、コース管理女子従業員である組合員を組合員であるが故に不利益に取り扱っていると主張する。

しかし、前記第1・5・(1)で認定したとおり、会社は、組合員、非組合員の区別なく、60才に達した者すべてに対して定年制を適用したのであるから、定年制を適用して身分を嘱託にしたことについては、組合員であるが故に不利益に取り扱ったとは認めることができない。また、昭和50年11月21日以降の嘱託期間について、会社が3人の者だけを他の者より短い期間で契約しているが、契約期間の短い者を3人にした理由及びその3人を選ぶにあたっての規準についての被申立人の疎明は一応合理性が認められ、一方、申立人組合からは、組合員であるが故に特に不利益に取り扱われていると認めるに足る疎明がなく、したがってこの点についての申立人の主張は認めることができない。

次に、申立人は、コース管理女子従業員である組合員が、組合員であるが故に、昭和50年4月以降の賃金について不利益に取り扱われていると主張する。

しかし、前記第1・5・(2)で認定したとおり、昭和50年4月以降の賃金については、コース管理女子従業員である組合員の賃金が農繁期と農閑期とで異なっており、また、コース管理女子従業員である組合員とコース管理女子従業員である非組合員との賃金は、常に一方が有利だとは認められず、出勤状況によって有利、不利が逆転することがあり、組合員であるコース管理女子従業員（雇員）が脱退した者に比し特に不利益に取り扱われているとは、認め難い。

更に、嘱託として雇用されているコース管理女子従業員の賃金については、前記第1・5・(2)で認定したとおり、組合員、非組合員の別を問わず同じ扱いを受けているのであるから、不利益取り扱いがあるとは認めることができない。

## 6 主文について

申立人組合は、栃地労委昭和50年（不）第12号事件の申立てにおいて、被申立人として会社の外新会社をも救済命令の名宛人とすべきであると主張している。

しかし、前記認定及び判断のとおり、新会社は別法人ではあるが実質的には会社の一事業部門にすぎないのであるから、主文のとおり命令することで救済の趣旨が十分満たされるものと判断したうえ決定したものである。

また、申立人X<sub>1</sub>らは、栃地労委昭和50年（不）第13号事件の申立てにおいて、主文第4項及び第5項に加えて陳謝文の掲示の命令を求めているが、主文第4項及び第5項によって救済の実を果し得ると判断し、主文のとおり決定したものである。

なお、主文第3項において、本件申立当時組合員として本件組合申立てに同意しながら、審査中組合から脱退した移籍キャディについても組合員キャディと同様に救済することを命じた。これは、同人らが昭和50年8月19日以降脱退するまでの間、組合員なるが故に賃金その他の不利益取扱いがなされたことが明らかである以上、その間の不利益取扱いを原状に回復させるべきものと判断し、主文のとおり決定したものである。

よって、労働組合法第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12月22日

栃木県地方労働委員会

会長 高 橋 徳