

大阪、昭51不128・144、昭53.2.10

命 令 書

申立人 総評全国一般大阪地連日本精密計測労働組合

被申立人 日本精密計測株式会社

主 文

- 1 被申立人は、A 1、A 2、A 3及びA 4に対して、次の措置を含め、昭和51年8月30日付け転勤命令、同年9月3日付け懲戒解雇及び同月5日付け懲戒解雇が、それぞれなされなかったと同様の状態に回復させなければならない。
 - (1) 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、同人らが受けるはずであった賃金相当額及びこれに年率5分を乗じた額を支払うこと
- 2 被申立人は、団交ルールが確立されていないこと、申立人が組合員名簿、組合役員名簿及び組合規約を提出しないことを理由に、申立人との団交を拒否してはならない。
- 3 被申立人は、別紙記載の組合員らに対して、昭和51年11月13日午前10時以降のロック・アウトに伴う11月分賃金及び52年夏季一時金からの控除相当額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、速やかに縦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、被申立人会社本社技術課入口扉付近の従業員の見やすい場所に、1週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

申立人代表者あて

被申立人代表者名

当社は、下記の行為を行いました。これらの行為は不当労働行為であることを認め、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) 貴組合員A 1、同A 2、同A 3、同A 4及びA 5の各氏に転勤を命じ、これに従わなかったことを理由に同氏らを懲戒解雇したこと
- (2) 貴組合との団交に応じなかったこと
- (3) 昭和51年11月13日午前10時以降ロック・アウトを行い、かつこれに伴う賃金・一時金を控除したこと
- (4) 貴組合員がワッペン、腕章を着用して就労したこと及び貴組合が組合旗を掲出したことに対し、貴組合に警告を発したこと

以上、大阪府地方労働委員会の命令によって掲示します。

- 5 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 当事者

- (1) 被申立人日本精密計測株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、大阪市）に本社を、東京都及び名古屋市に支店を、横浜、大津、神戸等の各市に営業所をそれぞれ置いて、電力設備の保守点検、試験等の業務を営む会社で、本社に関西事業部が、東京支店に関東事業部が設置されており、従業員は約120名である。
- (2) 申立人総評全国一般大阪地連日本精密計測労働組合（以下「組合」という）は、本社技術課員18名及び会社を解雇された技術課員4名によって組織されている労働組合であり、日本労働組合総評議会全国一般労働組合大阪地方連合会（以下「地連」という）に加盟している。

なお、会社には、組合以外に会社の従業員の多数で組織する日本精密計測連合労働組合（以下「日精労連」という）がある。

第2 組合及び日精労連の結成について

(1) 昭和49年10月、6、7名の本社技術課員によって、組合が結成され、委員長にA6、副委員長にA1（以下「A1」という）、書記長にA3（以下「A3」という）、執行委員にA2（以下「A2」という）が選出された。その後組合は、主として組合への加入工作与学習活動を、本件紛争前まで、非公然で行っていた。

なお、50年9月、委員長であるA6が退職したため、A1が委員長に、A2が副委員長に就任した。

(2) 51年4月ごろ、組合員数は約20名になったが、1名を除いて全員技術課員であった。そこで、A1は営業課員の加入を促進するため、同年5月下旬から6月中旬ごろ、営業係長C1（以下「C1」という）、営業主任C2（以下「C2」という）に、組合の存在を告げ、組合活動への協力を求めた。これに対して両人は、A1に協力を約束した。

(3) 51年6月24日、A1、C1及び組合の学習活動を指導していた地連役員のA7（以下「A7」という）が会談し、C1が営業課員に組合加入を説得し、その結果を7月10日ごろまでに、A7に連絡することになった。C1は、この会談において、初めて、組合が地連に加盟していることを知った。

(4) その後、C1からの連絡がなかったため、8月5日、A1はC1から事情を聴くため、同人と会ったところ、C1は、「上記6月24日の会談から1週間ほどたったころ、関西事業部長代理B1（以下「B1代理」という）から、同代理が黒幕になるから労働組合を作らないかとの話を持ちかけられた」旨述べ、既に組合加入の説得をした営業課員を通じて、組合の存在は会社に知られているようであるので、営業課員の組合加入の説得は中止する旨、申し出た。また、同人は、その際、組合は上部団体に加盟せず、企業内組合のほうがよい旨述べた。

(5) 同年8月中旬ごろ、会社にその存在を知られたと判断した組合は、組織強化のため、執行委員にA4（以下「A4」という）ほか3名を補充し、更に、後述の組合公然化後にA5（以下「A5」という）を執行委員に補充することを決定した。

(6) 8月28日、B1代理は、当時組合員中ただ一人の営業課員であったA8を会社の近くにあるレストランに誘い、同代理が黒幕になり、技術係長らが中心になって企業内組合を作

るので、加入するよう求めた。その際同代理は、「うちの会社に、地連のような上部団体に加盟して組合活動を行う者がいたら、首を切る」との旨述べた。

- (7) 同月30日、午後8時ごろ、工程係長B 2、名古屋支店の営業係長B 3（以下「B 3係長」という）らが、組合員である本社技術課員A 9を同人の自宅近くの喫茶店に呼び出し、当時結成がすすめられていた日精労連への加入説得を行い、それに失敗するとC 3（当時、非組合員）の自宅を訪れ、日精労連への加入説得を行った。その際同係長らは、「会社にはもう一つの労働組合ができていますが、それは何かの色に染っている、我々の労働組合は純白であるので加入して欲しい」との旨述べた。更にB 3係長らは、翌朝まで、他の本社従業員に対しても日精労連への加入説得活動を行った。またこのころ、A 1を除く技術課の他の係長らも、同様の活動を行っていた。

- (8) 翌31日午前6時半ごろ、C 1は組合員A10（以下「A10」という）の自宅を訪れ、日精労連への加入を勧めた。しかし、A10がこれに応じず、出勤時間が迫っていたため、C 1にこれから出社する旨告げると、C 1は、技術課長B 4（以下「B 4課長」という）の承諾を得ているから遅刻してもかまわない旨述べ、更に加入説得を続けよけようとした。

また、同日午前7時半ごろ、技術係長B 5（以下「B 5係長」という）は、同人の部下である組合員A11（以下「A11」という）の自宅を訪れ、日精労連への加入を勧めた。しかし、A11がこれに応じず、出社しようとしたところ、同係長は、B 4課長にその場で電話し、了解を得たうえで、A11に今日は休んでもよい旨述べ、更に昼ごろまで説得を続けた。

ところでB 5係長は、当日、河内長野市内での作業現場の責任者であり、20～30人の技術課員を指揮監督する立場にあったが、上記のとおり日精労連への加入説得活動を行っていたため、同人が作業現場に赴いたのは作業が終る午後3時ごろであった。そのため、当日の作業において未点検箇所があり、得意先から会社に苦情の申入れがあった。しかし、会社は、B 5係長の責任を追及するなどのことはしなかった。

- (9) 上記のように、本社において技術課のA 1を除く4名の係長、営業課の3名の係長及びC 2らが中心となり、後述の被解雇者5名を除く全従業員に対して、日精労連への加入説

得が行われ、また同時に、東京、名古屋の支店等でも加入説得が行われた。

- (10) 51年9月6日、約70名の会社従業員によって日精労連が結成され、委員長にC1が就任した。そして翌7日、日精労連は、会社に結成通告を行い、労働基本権の確立、配置転換等に際しての事前協議制の確立、団交ルールの確立及び労使協議会の設置を要求して団交を行った。

同月24日、日精労連と会社との間で、①日精労連は、会社従業員以外の者に交渉権限を委任しない、②交渉委員は5名以内とする、③交渉場所は会社社屋外とする、④交渉時間は午後5時以降同10時までの間で、3時間以内とする等を内容とする団交ルールに関する協定が締結された。

第3 A1ら5名に対する転勤命令及び懲戒解雇について

1 認定した事実

- (1) 49年11月29日、会社は、全従業員に会社の中期経営計画を発表し、現在の技術課員が現場に赴いて行う点検方式を、将来は機械による自動検査方式に切り替え、それに伴い、技術課員に営業活動を担当させる方針であり、また50年度に名古屋、福岡に支店を設け、仙台市、広島市等の中核都市に経営拠点を作る計画である旨明らかにした。会社は、この計画に基づいて、51年3月、非破壊絶縁診断装置（電力設備の絶縁状態を診断する装置、以下「P I」という）を、翌4月、自動検査のための連続自動絶縁監視装置及び継電器の活線試験装置を開発した。
- (2) 会社は、上記のとおりP Iの開発に成功したため、51年3月東京で、翌4月大阪で、それぞれP Iの発表展示会を開催し、両地区での販売を開始した。
- (3) 51年6月ごろ、会社は、北海道、東北、北陸、中国、四国、九州の各地区の新聞紙上で、P I販売を担当する自宅勤務の駐在員を募集し、同年7月中旬ごろ、札幌、仙台、広島、高松、福岡の各市に在住する5名を駐在員として採用した。そして会社は、これら駐在員を本社に集め、1週間程P Iについての講習を行った後、8月から、上記各地区で駐在員による販売を開始した。

ところで会社は、P Iの販売を開始するに当たり、各駐在員にはP Iの現物見本を与え

ず、カタログだけで販売活動を行わせており、P I の現物見本が駐在員に与えられたのは、51年12月以降であった。

- (4) 広島、高松、福岡の各市在住の駐在員らは、それぞれ各地区でカタログを持参して企業を訪問し、P I の販売活動を行った結果、P I に関心を示す企業は多かった。しかしながら、上記のとおり会社が駐在員にP I の現物見本を与えていなかったことなどから、P I の販売実績の上昇には結びつかなかった。そこで駐在員らは、会社へ提出している8月上旬ごろの行動日報で、会社にP I の現物による実演を行うよう要請した。しかし、会社は、この要請に応じなかった。

なお、高松市在住の駐在員は、51年11月ごろまでは、四国地区の各企業を訪れP I の販売活動を行っていたが、翌12月以降は、そのような活動を停止し父親の営む商売に従事していた。

- (5) 51年8月28日、会社は、役員会を開催し、各地区の駐在員の技術的補佐のためとして、関西事業部の技術課員中、A 1、A 2、A 3、A 4及びA 5を選考し、駐在員の在住する各市に転勤させることを決定した。

なお、総務部長B 6の作成した代表取締役B 7（以下「社長」という）及び専務取締役B 8（以下「B 8専務」という）あての人選経過報告書では、A 5の選考理由として、入社歴は浅いが技術経験が豊かであり、営業マンとしての素質もある点を挙げていたが、同人と同じ班員であるA10の不選考理由には、性格的に優れており、技術経験も豊かであるが、入社歴が浅いことを挙げており、また、班員のC 4（以下「C 4」という）の不選考理由に、同人が51年10月に結婚する予定であることを挙げていた。しかし、会社は、A 1ら5名を選考するに当り、同人らから家庭の事情等を聴かなかった。

- (6) 51年8月30日午後5時過ぎ、関西事業本部長でもあるB 8専務は、突然A 1、A 2、A 4を役員室に呼び、P I の説明をし、会社の社運をかけた重要な商品であり、その販売を担当している各地区の駐在員の補佐のためであるとして、翌31日より、A 1は札幌出張所、A 2は仙台出張所、A 4は広島出張所への勤務をそれぞれ命じる旨の辞令を交付した。また、B 8専務は、同日、神戸市内にある作業現場に出張していたA 3を電話

で呼び戻し、同日午後10時半ごろ、同人に対して、翌31日から高松出張所勤務を命じる旨の辞令を交付し、更に、同時刻ごろ同日休んでいたA5に対して、同人の自宅に電話し、翌31日から福岡出張所勤務を命じ、翌日、同人に辞令を交付した。

- (7) 上記辞令により、A1ら5名が勤務を命じられた各出張所なるものは、それ以前は存在しておらず、事務所もなく、また同人らを除いて他に従業員は一人もおらず、同人らが居住する住宅もなかった。このため、会社は、辞令交付とともにA1らに1カ月の賃借料が8万円以下の事務所を借りて、出張所を開設し、また社宅として適当な賃貸住宅を選定するよう命じ、選定期間中は、会社の予約した旅館を使用するよう指示し、併せて、単身者の場合は辞令交付後3日以内に、妻帯者の場合は5日以内に、現地に赴任するよう命じた。
- (8) 翌31日、A1ら5名は、B8専務と会談し、A1は、近々結婚する予定である旨述べ、また他の4名も子供が小さいとか、母親、妹の面倒をみななければならないとかの理由を挙げて、いずれも会社の転勤命令には応じられない旨述べた。これに対してB8専務は、上記の各理由は転勤拒否の理由にはならない旨答え、技術力が優秀で、営業センス及び協調性が豊かであることを選考基準にして人選した結果、A1ら5名が選ばれた旨説明し、転勤命令に応じるよう求めた。しかしA1らは、出張所員は営業課員が適任であり、技術課員である5名の転勤命令は考え直して欲しい旨述べ、B8専務の求めに応じなかった。
- (9) 9月1日、A1ら5名は、地連役員A12（以下「A12」という）とともに会社を訪れ、組合名で、①A1ら5名の転勤命令の撤回、②組合事務所、掲示板の貸与、③労働条件変更の際の事前協議制の制定等を文書で要求し（以下これを「9.1要求」という）、組合を公然化した。同時に組合は、上記要求について会社社屋内で団交を開催するよう求め、会社もこれに応じたため、同日、会社内で団交が開催された。席上、組合は、A1ら5名に対する転勤命令は組合役員だけを対象にしたものであり、組合組織の破壊を企図するものであるとして、その撤回を求めた。これに対してB8専務は、業務上の必要のため転勤を命じたものであり、辞令は撤回できない旨答えた。しかし、組合は納得せず、

B 8 専務に対して、関東事業部に常駐している社長ともう一度相談するよう求めた。そこで、B 8 専務は、社長と相談する旨約束し、相談の結果をA12に電話で連絡する旨述べ、当日の団交は終わった。

なお、A12は、団交開始に先立ち、A 1、A 2、A 3、A 4が組合役員である旨告げ、その役職名を明らかにし、更に、当日出席しなかった数名の組合役員については、次回の団交の席で紹介する旨述べた。

(10) 翌2日、B 8 専務は、A12に電話で、社長との相談の結果であるとして、A 1ら5名に対する転勤命令は撤回できない、転勤命令に応じなければ同人らを解雇する旨を伝え、更に組合員名簿、組合役員名簿及び組合規約の提出を求め、提出しなければ組合との団交には応じない旨通告した。これに対して組合は、翌3日、会社を訪れ文書で会社の態度は不当である旨抗議し、併せて組合員名簿については、会社が係長を通じて日精労連を結成しようとしている状況の下では、提出できない、組合役員名簿については、既にB 8 専務に役員を紹介しており、提出の必要はない、また、組合規約については、会社に提出しなければならない義務はないとして、いずれも会社の求めを拒否し、A 1ら5名に対する転勤命令の撤回とその他の9.1要求について、9月6日午後6時から、会社内で、団交を開催するよう求めた。

(11) 9月4日、会社は、上記団交申入れに対して、団交を正常に進行させるためには、まず団交ルールを確立する必要があるとして、議題は団交ルールの確立に限定し、交渉委員は3名に限り、開催場所は社外とするとの条件を付して、同月9日午後6時から同8時までの間、団交に応じる旨回答した。

(12) 会社は、単身者であったA 1、A 2、A 3については9月3日、妻帯者であったA 4、A 5については9月5日、それぞれ業務命令違反を理由に懲戒解雇した。

しかし、A 1、A 2、A 3、A 4は、懲戒解雇された後も、その撤回を求めて、会社に赴き、就業時間中は本社建物と別棟の資料室（技術課員の更衣ロッカーや工具が置いてあり、技術課員の待機場所になっている）に滞留していた。

なお、A 5は9月10日、懲戒解雇を承認し、組合を脱退した。

2 判断

- (1) 会社は、社運をかけたP I 販売を担当する各地の駐在員を補佐するための要員として、技術力が優秀で、指導力、協調性があることを基準に、関東事業部の技術課員が多忙であったため、関西事業部から5名を選考した結果、A 1ら5名が選ばれたものであり、会社が組合の存在を知ったのは、転勤発令後の9月1日であり、したがって、A 1らが組合役員であるとの認識は全くなく、本件転勤命令は、業務上の必要性に基づく正当なものであり、また、A 1ら5名に対する懲戒解雇は、正当な転勤命令に従わなかったため、就業規則違反を理由に行ったものであり、いずれも不当労働行為ではないと主張する。
- (2) まず、P I 販売についてであるが会社は、各地の駐在員らにP I の販売活動を行わせるに当って、当初はカタログのみを与え、駐在員らが会社に現物による実演を行うよう要請しても、実演を行わなかったこと、しかも現物見本を駐在員らに与えたのは、同人らが販売活動を始めて半年近くも経過した51年12月以降のことであり、その時点では、高松市在住の駐在員は、既に実質的に販売活動を停止していたこと、また、A 1ら5名が転勤を命じられた各出張所は、実体のないものであり、同人らが現地で事務所、社宅を借りて新たに開設しなければならないというものであつて、同人らが転勤したところで、直ちに業務に従事できる態勢ではなかったことからみて、会社がP I 販売に社運をかけるほどの熱意があったかどうか、極めて疑問である。更に各地の駐在員らは、カタログによる説明だけでは不十分であるとして、現物による実演を行うよう会社に求めていたものであり、技術課員による補佐は求めておらず、かつ、会社は、A 1らが転勤命令を拒否し、懲戒解雇された後は、同人らに代る技術課員を駐在員の補佐として派遣していないことからみて、会社の将来においては、49年に発表した中期経営計画に基づき、技術課員に営業活動を担当させる必要性があるとしても、51年8月末の時点で、A 1ら5名の技術課員を全国各地に転勤させる必要性があったことは、認められない。
- (3) しかも、A 1ら5名が他の技術課員に比べ、指導力及び協調性の基準に、もっとも適合していたとの疎明も不十分である。そのうえ、A 5が選考された理由として、同人は、

入社歴は浅いが技術経験が豊かで、営業マンとしての素質もあるとする一方で、同じ班員であるA10については性格的には優れ、技術経験も豊かであるが、入社歴が浅いことを不選考の理由とし、またC4の不選考理由として、51年10月に結婚する予定であることを挙げているが、A1が当初転勤命令に従えない理由として、同人も近々結婚する予定である旨述べたにもかかわらず、会社は、そのような事情を全く考慮せず、C4に対するとは異った態度を示していることからみて、会社の行ったA1ら5名の選考は、極めて恣意的なものであったと言わざるを得ない。

- (4) そのうえ、会社は、A1ら5名に対する転勤命令を51年8月30日の午後5時すぎから午後10時半ごろという異例な時間に行っている。特にA3については、出張先から呼び戻し、更にA5に対しては、自宅への電話で、それぞれ転勤命令を行っているが、このような方法は、通常の企業にあっては全く異例なことである。また、本件は、札幌、仙台などいずれも遠隔地への転勤発令であり、しかも、営業担当への職種変更を伴うものであるにもかかわらず、本人からの事情を聴くことなく突然発令し、組合がこの問題について団交を要求しても、後述のとおり不当にも応じず、即刻解雇している。これらのことからみると、A1ら5名に対する転勤発令について会社は、一方的、かつきわめて強硬な態度でのぞんだことが認められる。
- (5) 更に、A1ら5名に対する転勤命令のあった当日の夜から、同人らを除く全従業員に対して係長級の職制が中心となって、組合に対抗するため日精労連の結成、加入工作が行われ、その工作は勤務時間中にも行われ、その結果、作業ミスが生じたにもかかわらず会社は、何ら責任追及や処分も行っていない。これらのことからみると、会社が日精労連の結成を援助していたことがうかがえる。
- (6) ところで、会社は、A1らに転勤を命じた当時は、組合の存在を知らず、A1ら5名が組合役員であるとの認識は全くなかったと主張するが、前記認定のB1代理その他職制の言動からすれば、会社は、組合が営業課員の加入工作を進めた際、組合の存在を知ったものと判断される。また職制が日精労連への加入説得を行った際、A1ら5名を除外していることからみて、同人らが組合役員ないし活動家であることは、既に会社内で

広く知られていたと考えられ、したがってまた、会社もこのことを十分知っていたものと推認されるのであって、会社の上記主張は、採用できない（なお、B 1代理の前記発言については、不当労働行為と判断されるが、申立人からの救済申立てはない）。

- (7) 以上の諸事実と、A 1ら5名が、いずれも組合の重要な役員又は役員予定者であったことを併せ考えると、A 1ら5名に対する転勤命令は、同人らに対する職務上、生活上の不利益取扱いであるのみならず、組合組織の壊滅を企図したものであって、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言わざるを得ない。したがって、転勤命令に応じなかったことを理由とするA 1ら5名に対する懲戒解雇も、同様に労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

第4 団交について

1 認定した事実

- (1) 51年9月6日、組合は、前述の団交に関する同月4日の会社回答は、組合の要求した団交議題と異ったものを議題としており、実質的に組合との団交を拒否するものであるとして、同月9日までに会社内で団交を行うよう求めた。しかし、同月7日会社は、上記組合要求に対し、同月10日午後6時から同8時まで、会社の近くにある大阪府立労働会館において交渉委員3名で団交を行うが、議題は団交ルール確立に限るとし、また団交ルールが確立された場合でもA 1らに対する転勤命令については、大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」という）で係争中であるので、今後も団交議題としない旨回答した。

- (2) 9月8日、組合は、会社にこの回答は実質的な団交拒否であって容認できないとし、新たに、調整手当を基本給に組み入れること、作業が深夜に及んだ場合食事手当を支給することを要求し（以下「9.8要求」という）、従来の9.1要求と併せて、上記会社回答で示された日時と同一の日時を指定し、会社内で団交を行うよう書面で要求した。

なお、組合は、上記要求書に団交ルールについても、この団交の席上で交渉してもよい旨付記していた。しかし、会社がこの組合要求に応じなかったため同月10日の団交は開催されなかった。

- (3) 9月13日、会社は、上記組合要求に対し会社としては、組合との団交を拒否する意図

はなく、まず団交ルールを確立してから組合の要求事項について団交を行うべきであると考えており、したがって、同月16日午後6時から同8時まで、団交ルールの確立について、社外で団交を行いたい旨、組合に申し入れた。なお会社は、この申し入れにおいても、9.1要求事項中A1らに対する転勤命令及び懲戒解雇問題については、大阪地裁で係争中であることを理由に団交議題としない旨通告した。

これに対して組合は、翌14日、団交ルールを確立しなければ、組合要求に関する団交に応じないとの会社の態度は、実質的に団交を拒否するものであるとし、上記会社申し入れに示された同一日時を指定し、社内で9.1要求及び9.8要求について団交を行うよう要求した。しかし、会社がこれに応じなかったため、同月16日の団交は開催されなかった。

(4) その後も上記と同様のやり取りが続き、団交が開催されなかったため、組合は、51年10月8日、当委員会に団交開催を求めるあっせん申請をしたが、会社が応じなかったため、組合は同申請を取り下げた。

(5) 10月28日、組合は、会社に年末一時金として3.8カ月分を要求し、併せてA1らの解雇撤回要求、9.1要求及び9.8要求に対する回答を示すよう求め、これらに関して、11月5日に会社内で団交を開催するよう申し入れた。

(6) 11月1日、会社は、組合の上記申し入れに対し、同月11日午後6時から同8時まで社外で、出席者5名以内で、団交ルールの確立及び組合要求事項について団交を行う旨回答したが、組合要求に対する回答は示さなかった。なお会社は、この回答で、A1らに対する転勤命令及び懲戒解雇については、大阪地裁及び当委員会で係争中であることを理由に団交議題から除外する旨通告した。

(7) 翌2日、組合は、会社に対して上記回答に関し、①従来の、団交ルールを確立した後、組合要求について団交を行うとの態度を改めたのか、②出席者数は、今後も5名以内に限るとする趣旨であるのか、③会社内で団交を行えるにもかかわらず社外で行うのは、どういう理由によるのか等について質問状を出し、11月5日までに回答するよう求めた。しかし会社が回答しなかったため、組合は、同月9日、会社に抗議し、併せて9.1要求、9.8要求及び年末一時金要求に対する会社回答を同月11日正午までに示すよう求め、更にこ

これらの要求について同月12日午後6時から会社内で団交を行うよう申し入れた。しかし、会社がこの申し入れに応じなかったため、同月12日の団交は開催されなかった。

2 判断

(1) 会社は、組合の要求に応じて再三再四団交申し入れを行ったが、組合が応じなかったため団交が開催されていないのであって、会社が団交を拒否した事実はないと主張する。

(2) 会社は、組合に団交開催の申し入れを行っている。しかし、その開催の条件として、組合員名簿等の提出を求め、あるいは団交ルールの確立を団交開催の前提条件とし、更には団交議題を制限しており、組合がこれに反発して、このような条件をつけることなく組合要求に基づく団交を開催するよう求めたにもかかわらず、会社は、これらの条件に固執して組合との団交に応じていないことは、前記認定事実から明らかである。

そこで、会社の提案した条件が、組合との団交開催に不可欠のものであったか否か、以下検討する。

(3) まず、組合員名簿の提出については、9.1要求の内容からして当初から組合員名簿を提出する必要性はなく、また組合役員名簿については、組合が既に6月1日の団交の席で組合三役及び一部執行委員について明らかにしておることから、それを提出する必要性はなく、更に組合規約にいたっては、その提出を要しないことは言うまでもないところである。

(4) 次に、団交ルールについては、その必要性がある場合は、組合の要求事項と併行して組合と交渉のうえ確立すべきものである。ところで、9月1日開催された団交は、会社内で平穏に行われており、その後特に団交ルールの確立を必要とする事情があったとも認められない。したがって、組合要求に先行して団交ルールの確立のみを団交議題とする必要性は全くなかったものと判断される。

(5) 更に、A1らに対する転勤命令及び懲戒解雇問題を団交議題としない理由として、大阪地裁及び当委員会で係争中であることを挙げているが、これらの問題は、たとえ大阪地裁又は当委員会で係争中であっても、労使双方が自主的に交渉し、解決し得る問題であり、組合が団交を要求する限り会社は応じる義務があり、したがって、これらの問題

を団交議題から除外する理由はない。

- (6) 以上のとおり、会社が組合に示した団交の開催条件は、いずれも団交開催に不可欠なものとは認められず、組合がこれらの条件付きの団交申入れに応じず、会社に対して、組合要求に関する団交に応じるよう求めたことは首肯できる。したがって、それにもかかわらず会社が組合の団交要求に応じなかったことは、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると言わざるを得ない。

第5 ロック・アウトについて

1 認定した事実

- (1) 前述のとおり会社が組合との団交に応じず、組合要求に対する回答も示さなかったため、51年11月11日、組合は、会社の態度及びA 1らの解雇に抗議して、同月13日午後1時から同3時までストライキを行う旨書面で通告した。なお、この通告書で、組合は、ストライキは点検作業現場から帰社して行うので、当日の組合員の作業工程について無理がないよう配慮を求め、また当日は、時間外勤務には協力できない旨通知した。
- (2) 11月12日、会社は、組合の上記ストライキ通告に対して、点検作業を途中で放棄すれば作業目的の達成が不可能となり、得意先に多大の迷惑をかけることになるとして、組合にスト予定日である13日は、組合員の就労及び社内立入りを禁止する旨のロック・アウト通告を行った。

なお、会社が行う点検作業は、停電時に行わなければならないものが多く、その場合会社は、得意先が指定した停電日に作業を行い、その日のうちに完了しなければならなかった。

- (3) ところで、13日に組合員が点検作業を担当する予定であった、茨木市内の東洋製罐株式会社茨木工場及び大阪市内の日立造船株式会社桜島工場については、停電時に行う必要があったため、組合員がストライキを行い当日中に作業を完了させることができず、翌日に残りの点検作業を行う場合、得意先は更に停電しなければならなかった。そこで会社は、これらの得意先に対し点検作業の延期を要請し、得意先の承諾が得られたため、ストライキ予定日前に、当日予定の点検作業の中止を決定し、後日、点検作業を行った。

なお、当日のその他の点検作業は停電時に行う必要はなく、これらの作業は非組合員及び営業課員により、当日中に完了した。

- (4) 11月13日、会社は、早朝から技術課入口扉にロック・アウト中の表示をし、施錠したため同日午前9時ごろ、組合は、ロック・アウトは先制的であるとしてその解除を求めたが、会社は応じなかった。そこで組合は、午前10時、当日午後1時から予定していたストライキを中止する旨通告し、ロック・アウトを解除し組合員を就労させるよう申し入れた。しかし会社は、組合員らに担当させる当日の仕事はないとして、この申入れを拒否し、全組合員の当日分の賃金をカットする旨通告した。これに対して組合は、当日の仕事として、組合員らが既に行った点検作業で得られたデータの整理や、翌日の作業に備えての工具や車両の点検整備等があり、これらの仕事に従事させるよう求めたが、会社は点検整備は会社が行うなどと答え、これを拒否した。
- (5) その間組合員らは、会社に就労させるよう求めて資料室で待機していたが、会社は、当日点検作業を行っていた非組合員である技術課員を応援させるため、昼ごろ営業課員を各現場に派遣した。
- (6) その後組合員らは、当日午後1時から同2時半ごろまで、ストライキを中止したにもかかわらず、会社がロック・アウトを解除しないことに抗議しその解除を求めて、会社周辺を支援の労働組合員らとともにデモ行進したが、会社はロック・アウトを解除しなかった。結局組合員は、全員当日就労できなかった。
- (7) 会社は、上記ロック・アウトに基づき、別紙記載の組合員18名の11月分賃金から1日分を、また52年7月支給の夏季一時金から支給額の100分の1をそれぞれ控除した。

2 判断

- (1) 会社は、本件ロック・アウトは組合のストライキに対抗するためやむを得ず行ったものであり、不当労働行為ではないと主張する。
- (2) 組合は、11月11日の通告書で2時間のストライキを行うと通告したが、その時間には点検作業現場と本社との往復時間が含まれていないことが審問の過程から認められ、更に組合は時間外勤務には協力しない旨通知していたことから、当日組合員らが点検作業

に従事できる時間は、数時間にすぎず、当日中に点検作業を完了させることは時間的に不可能であったことが認められる。そして、ストライキ予定当日、組合員らが従事することになっていた得意先の点検作業は、いずれも停電時に行わねばならないことから、上記のとおり作業が当日中に完了しない場合、更に翌日も得意先は点検作業に伴う停電のため操業を停止しなければならないことも予想され、したがって、2時間のストライキでも、それが実施された場合1日のストライキと同様、会社業務に重大な支障を与えることも考えられる。このようなストライキ予定当日の点検作業の特殊性からすれば、会社がロック・アウトを行ったことは、やむを得なかったものと判断される。

しかしながら会社は、組合がストライキの中止を通告した以降は、組合員から平常どおりの労務の提供を受けることができたものであって、しかも当日、技術課員の本来的業務の一部であるデータ整理や車両、工具の点検整備の仕事に従事させるよう求めてもこれを拒否し、また点検作業の応援に営業課員まで派遣し、組合員を就労させるための配慮を一切行わなかったことが認められる。

したがって、これらの諸事情からみると、会社は、組合がストライキの中止を通告した午前10時以降は、ロック・アウトをもって組合に対抗する必要性はなかったものであり、それにもかかわらず午前10時以降もロック・アウトを続けたことは、組合のストライキ通告に対抗する手段としては、その限度を超えた過剰なロック・アウトと言わざるを得ない。

よって、本件ロック・アウト及びそれに伴う組合員らの賃金控除のうち、午前10時以降の部分は、前記判断の会社の諸行為を勘案すると、組合員らを不利益に取り扱い、もって組合組織を弱体化させる目的でなされたものと判断され、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と言わざるを得ない。

なお組合は、本件ロック・アウトの午前10時までの部分についても救済を求めるが、上記判断のとおり、この申立てには理由がない。

第6 ワッペン、腕章の着用等について

1 認定した事案

(1) 組合は、団交に関する会社の態度に抗議して51年10月中旬ごろから、連日午前8時半から午後5時までの間、会社の許可なく資料室の窓から組合旗を掲出していたところ、10月19日、会社は組合旗を直ちに撤去するよう書面で警告した。しかし組合は、警告されたときは一時撤去したが、その後もしばしば組合旗を掲出していたため、会社もその都度、警告書で撤去を求めた。

(2) 前述のとおり組合は、51年10月28日、9.1要求及び9.8要求に対する会社回答を求め、また同年11月2日、会社に質問状を出し、同月5日までに回答するよう求めていたが、会社がいずれについても回答しなかったため、組合員らは、同月6日からこれに抗議して、就労に際し腕章を着用した。

(3) 51年11月8日、株式会社竹中工務店が施工している建築現場で、組合員が腕章を着用したまま点検作業に従事していたところ、竹中工務店の現場責任者から腕章をはずすよう注意された。組合員はこの注意に従い、腕章をはずしたため、トラブルには至らなかった。

なお、組合員らは、他の得意先の現場においては、各得意先の了承を得たうえで腕章を着用したまま点検作業に従事していた。

(4) 翌9日、会社は組合に対して、書面で腕章を着用して就労することは、服務規律に反するものであり直ちに取はずすよう警告した。これに対して組合は、腕章着用は会社が組合要求に何ら回答せず、また団交にも応じていないことに抗議して行ったものであり、会社の上記警告書は、不当に組合員を威圧するものであるとして抗議し、その後も腕章を着用して就労した。

なお会社は、51年8月23日、従来の就業規則を全面的に改正し、その旨を大阪中央労働基準監督署長に届け出たが、改正後の就業規則には、従業員の順守事項として「会社が不適当と認めた服装をして就業しないこと」との規定があった。

(5) 51年11月29日、組合員は、A1らの解雇に抗議する目的で、「不当解雇撤回」と表示したワッペンを着用して就労した。これに対して、12月1日会社は、組合にワッペンを取はずすよう警告し、併せて腕章着用及び組合旗の掲出を直ちに中止するよう警告した

にもかかわらず、これを無視しているとして、今後このような行為があった場合には、相応の措置をとる旨通告した。

2 判断

(1) 会社は、組合員らが腕章、ワッペンを着用して就労することは、服務規律に反するものであり、また無許可で資料室の窓から組合旗を掲出することは、会社の施設管理権を侵害するものであることから、これらの行為に対し警告書を発したものであって、何ら不当労働行為ではないと主張する。

(2) しかし、本件腕章、ワッペンの着用就労当時、会社が組合の執行委員長以下主な役員を懲戒解雇し、更に組合との団交にも応じなかったことからみて、労使関係は緊張状態にあったことが認められ、組合は、これに抗議するために着用就労を行ったものである。しかも、組合のこのような抗議手段は、労働組合において広く一般に用いられるものであり、かつ前述のとおり会社の上記行為がいずれも不当労働行為であることからすれば、このような手段による抗議は、目的においても正当である。そのうえ組合員らの腕章、ワッペンの着用に伴い具体的に会社の事業活動に支障があったとも認められず、また得意先で腕章のとりはずしを求められた場合は、それに応じていることからすれば、本件組合員らの腕章、ワッペンの着用就労は、正当な組合活動であると判断される。

(3) 組合旗の掲出は、会社の団交拒否に抗議する目的でなされたものであり、また組合旗が掲出された資料室は技術課員の更衣ロッカーや工具を置く部屋であり、更にそのほとんどが組合員である技術課員の待機場所にもなっているところであることから、組合旗の掲出により会社の業務上、施設管理上、支障が生じたとは考えられない。

施設管理権といえども絶対的なものではなく、一定の制限を受けるものであるが、上記のような緊迫した労使関係のもとでなされた本件の場合、上記のとおり組合旗の掲出により、業務上、施設管理上、支障のないことから、本件組合旗の掲出も正当な組合活動であると考えられる。

(4) 以上のとおり、腕章、ワッペンの着用及び組合旗の掲出は、いずれも正当な組合活動であり、したがって、このような組合活動に対し今後相応の措置をとるとの警告を発し、

その禁止を求める会社の行為は、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。

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53年2月10日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎

(別紙省略)