

東京、昭47不124・昭48不97、昭53. 3. 28

命 令 書

申立人（47年不第124号） 全日本商業労働組合

申立人（48年不第97号） 全日本商業労働組合東京都支部

申立人（47年不第124号） X 1

申立人（47年不第124号、48年不第97号） X 2

被申立人

株式会社日本メール・オーダー

主 文

- 1 被申立人株式会社日本メール・オーダーは、従業員の日本メール・オーダー分会への加入を妨害する言動を行なったり、同分会からの脱退を勧奨したりしてはならない。
- 2 被申立人会社は、申立人 X 2 に対する昭和47年11月 7 日付管理部発送係大崎倉庫担当への配置転換命令を撤回し、同人を同部 0 メール係に復帰させなければならない。
- 3 被申立人会社は、昭和47年11月30日、同年12月 1 日に行なったロックアウトにより控除した賃金相当額を、控除した分会員に支払わなければならない。
- 4 被申立人会社は、申立人 X 2 に対する昭和48年10月15日付出勤停止処分を撤回し、同処分により控除した同月16日、17日分の賃金相当額を支払わなければならない。
- 5 被申立人会社は、本命令書受領後 1 週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙 2 頁大）の白紙に下記のとおり明瞭に墨書して、本社玄関の従業員の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

全日本商業労働組合

執行委員長 A 1 殿

全日本商業労働組合東京都支部

執行委員長 A 2 殿

株式会社 日本メール・オーダー

代表取締役 B 1

当社が行なった下記の行為は、不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。今後は、このようなことのないよう留意いたします。

記

- (1) 会社部・課長らが、従業員に対し貴労働組合日本メール・オーダー分会への加入を妨害する言動を行ったり、同分会からの脱退を勧奨したりしたこと。
 - (2) 当社が、貴分会員 X 2 および同 X 1 両氏に対し、昭和47年11月7日および8日付大崎倉庫へ配置転換を命じたこと。また、両氏の配置転換に関して団体交渉に応じなかったこと。
 - (3) 当社が、0メール合理化計画に関し、貴分会からの団体交渉申し入れに応じなかったこと。
 - (4) 当社が、昭和47年11月30日および同年12月1日にロックアウトを行なったことおよび貴分会員から同ロックアウトにより賃金を控除したこと。
 - (5) 当社が、貴分会員 X 2 氏に対し、昭和48年10月15日、出勤停止処分を行なったこと。
- (注、年、月、日は文書を掲示した日を記載すること。)

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人全日本商業労働組合（以下「全商業」という。）は、全国の商業およびこれに関連する仕事にたずさわる労働者が組織する労働組合で、個人加盟による産業別単一組織である。申立人全日本商業労働組合東京都支部は、東京都で働く全商業組合員が組織する労働組合であり、また、被申立人会社の従業員でこの組合に加入しているものは、日

本メール・オーダー分会（以下「分会」という。）を結成している。その分会員数は現在7名である。

- (2) 申立人X 1は昭和44年より分会執行委員として、また、申立人X 2は47年に分会に加入し、それぞれ積極的に活動していた。そして、両名は、管理部0メール係に所属していたが、後記のように47年11月7日および8日付で大崎倉庫に配置転換された。
- (3) 被申立人株式会社日本メール・オーダー（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都品川区）において書籍、体育用品、一般レジャー用品等の通信販売を主として営む会社で、従業員数は約140名である。
- (4) なお、会社の従業員は上記分会のほか、日本メール・オーダー労働組合（以下「JMO労組」という。）を結成しており、その組合員数は約90名である。

2 部・課長等による分会への加入妨害および分会からの脱退工作

(1) 認定した事実

- ① 昭和44年5月8日、分会は約100名の加入をえて公然と活動するようになった。
しかし、約2か月後の7月7日、課長や課長代理などを含む従業員は、JMO労組を結成し、このJMO労組結成後、分会員は次第に減少し、47年11月本件申立時には27名となった。
- ② 47年1月10日、B 2管理部長、B 3管理部課長およびB 4課長代理は、同日入社したC 1に、会社概要を説明した際、会社には二つの組合があり、一つは共産党系でもう一つはいい組合だという趣旨の話をした。さらに、2月3日、B 5課長代理は、課員C 1を誘って酒を飲みに行った際、「JMO労組に入った方がよい。」といった。
- ③ 6月30日、B 6購買事業部長は、分会書記長A 3を自宅に見舞った際、「もう組合活動をやめてはどうか、返事を聞かせてほしい」と述べた。そして、さらにA 3が出勤した7月31日、同部長は同人を会社近くの喫茶店に呼び出し、6月30日に話した件の返事を求めた。
- ④ 8月4日から同月9日まで会社は一斉の夏休みに入る予定であったが、その前日である3日、分会員A 4（総務部）、同A 5（管理部0メール係）、同A 6（同倉庫係）、

同X 2（同0メール係）の4名がたまたま、病気あるいは私用のため休みをとった。会社は若い社員が一どきに休んだことに不審をいだき、B 7総務部長およびB 3管理部課長がX 2を除く3名の自宅を訪問した。その際、B 7部長らは面会した本人や家族に対し、「会社には二つの組合があるが、会社に良く思われない組合に入っている。」、「その組合をやめない限り給料はあがらない」などと述べた。

(2) 判断

①(7) 申立人は、会社の上記行為は、分会への加入を妨害し、また、分会からの脱退を勧奨することにより組合の運営に支配介入したものであると主張する。

(i) 被申立人は、申立人が主張するがごとき言動はいずれも行なっていないと主張する。

②(7) しかし、上記(1)、②で認定したとおり、入社に際しての従業員に対する会社の言動は、分会への加入を躊躇させるものであり、分会への加入を妨害しようと意図したものである。

(i) 上記(1)、③の事実についてA 3が出勤した日、B 6部長は同人を喫茶店に呼び出し返事を求めたことは、6月30日の言と合わせ考えると分会からの脱退を勧奨したものである。

(ii) 上記(1)、④の事実について、会社は、8月3日が夏休み直前の多忙な日であるといいながら、部長、課長が連れだって休暇中の従業員の自宅訪問まで行なって欠勤の実情を調査すること自体いかにも不自然であり、また、この種の自宅訪問は他に例もない。しかも、後記のように、0メール係では合理化計画をめぐる、会社側とオペレーター（封入機操作者）とが対立していた時期だけに、会社は何らかの意図をもって自宅訪問し、分会からの脱退を勧奨したものと判断できる。

以上により、会社の行為は、分会への加入を妨害し、また、分会からの脱退を勧奨しようとしたもので組合の運営に対する支配介入である。

③ また、分会は上記(1)で認定した事実以外に、いくつか会社の言動を挙げているが、組合に対する支配介入に当たると判断するに足る十分な疎明はない。

3 0メール合理化計画に関する団体交渉拒否

(1) 認定した事実

- ① 会社業務のおよその流れは、まず、企画課がいかなるリストにより、ダイレクトメールを何通ぐらい発送するかを決定し、そのうえで購買事業部が印刷物などを発注する。そして管理部0メール係では印刷物を機械封入し、ダイレクトメールとして郵送する。注文は管理部Iメール係が受け、同部発送係が商品を発送するというものである。ところが、企画課が立案した計画も、0メールのダイレクトメールの発送量が日々一定しないため、注文、商品発送など業務の流れに障害が生じていた。
- ② そこで、会社は、業務の流れをよくするため0メールの日々の封入数を平均化することとし、昭和47年7月3日朝、B3課長、B8課長代理は、オペレーター全員を集め、封入機ごとに一定の封入数を割り当てるという0メール合理化計画を発表し、消化できない場合は残業もありうると説明した。その夜、分会員であるX2およびX1らが中心となり、オペレーター6名全員で、この計画について話し合った結果、従来よりも労働強化になることなどを理由に反対することとし、翌4日、オペレーター全員がB3課長にその旨を伝えて、説明を求めた。これに対し、同課長は従前の封入数を単に機械ごとに割り当てた数字にすぎず、封入数が増えるものではないと述べた。しかし、X2らオペレーターは、会社の説明に納得せず、分会に対し組合として取り組むことを要請し、分会は7月6日、会社に対し、「0メールの仕事量の件について、これは労働条件の変更である。」として団体交渉を申し入れた。
- ③ 7月10日、会社は7月6日の分会申し入れに対し、「団交申し入れの議題の趣旨が不明確であるので、文書をもって明らかにされたい。その後に回答する。」旨文書で回答した。これに対し、分会は団体交渉申し入れの趣旨は明確であると答え、7月12日以後も、分会は再三再四会社に対し、団体交渉に応ずるよう求めたが、会社はこの文書回答がないとして結局団体交渉は開かれなかった。

(2) 判断

- ①(7) 申立人は、0メールの合理化は分会員に対する労働強化、ひいては全職場の労働

強化につながり、労働条件の変更であるにもかかわらず、会社は団体交渉に応じていないと主張する。

(4) 被申立人は、従前の封入数実績をふまえて、各機械に一定の封入数を割り当てたもので労働条件の変更を伴うものではなく、また、分会の団体交渉申し入れの趣旨が不明確であるから、これを明らかにするよう文書で求めていたが、分会からは何ら回答がなかったもので会社の行為は団体交渉拒否には当たらないと主張する。

② 0メールの合理化計画は業務の必要性から出たものであり、一日の封入数はそれほど増えるものでないことは認められる。しかし、各機械ごとに「ノルマ」が課せられたこと、そして、その「ノルマ」が消化できない場合、残業をしてでもやってもらうとの会社の意向が、分会員の労働条件に影響をおよぼすおそれがあるとして、分会が団体交渉を求めている以上、会社は団体交渉に応ずるべきである。そして、会社が0メール合理化計画が労働条件の変更に当たらないと考えているならば、団体交渉の席で、十分会社の考えを明らかにすることが相当であったと考える。にもかかわらず、会社が分会の申し入れた団交事項の内容を十分承知しながら分会から文書での回答がないことに藉口して、団体交渉に応じなかったことは、団体交渉の拒否であり、この拒否には正当の事由がないといわざるをえない。

4 X 2およびX 1の配置転換と団体交渉拒否

(1) 認定した事実

① 0メール合理化後、オペレーター1名が退社し、A 6（分会員）が地下倉庫へ配置転換され、さらにC 2が分会を脱退するなどの事態が起きた。また、0メール合理化計画に反対してきたX 2およびX 1は従来のペースで仕事をすすめ、結局会社のいう割り当て数に達することはなかった。そのため、会社は、10月16日から18日の3日間、B 3課長らが交替で、とくにX 1の仕事ぶりを監督した。

② 会社は、X 2に対し11月7日、同日は休んでいたX 1に対しては、翌8日、それぞれ大崎倉庫に配置転換することを命じ、その際、B 3課長は配転期間は半永久的だなどといった。両名は異議を留保しつつ、一応命令に従い、本社から約15分離れた倉庫

において2人だけで業務を担当することとなった。その上昼食時には本社食堂へ往復する必要があり昼休みの利用も制約されるようになった。会社の挙げる配転理由は、当時倉庫における発送業務の請負先であった日本通運株式会社からその請負を打ち切られたため、発送業務を担当する者が必要であったこと、0メールの業務量が減少し0メール係に剩員が生じており、X2およびX1の作業量が他のオペレーターに比べて劣っていたことなどであった。

- ③ 11月8日、分会は、この配置転換は、労働条件の変更であるとして直ちに会社に対し団体交渉の申し入れを行なった。これに対し、同月10日、会社は、X2らの配置転換は管理部内での移動にすぎず、労働条件の変更ではないとの理由で団体交渉に応じなかった。

(2) 判断

- ①(ア) 申立人は、本件配置転換が0メール合理化計画に反対する中心であったX2およびX1の活動を嫌い、また、両名の分会活動に対する懲罰として、他従業員から隔離した不利益取扱いであり、組合の弱体化を意図した組合の運営に対する支配介入であると主張し、さらに、会社は本件配置転換に関する団体交渉を拒否していると主張する。

(イ) 被申立人は、本件配置転換は全く業務上の理由によるものであり、また、それは管理部内の「移動」にすぎず、労働条件の変更ではないので、団体交渉に応ずる義務はないと主張する。

- ② 会社が挙げる本件配置転換の理由は、上記(1)、②で認定したとおりである。しかし、当時0メールの仕事量が減ったために誰かを配置転換する必要があったとしても、その後、わずか2、3か月後には封入数は従前に回復し、人員も、もと通りに補充されていること、X2およびX1はオペレーターとしてベテランであったことを考えあわせると、本件配置転換の必然性については、以下の諸点からあらためて判断されなければならない。

- ③(ア) 0メール合理化計画に対し、X2およびX1を中心としてオペレーター全員が反

対し、オペレーターのなかの JMO 労組員が同労組を脱退したり、非組合員が分会に加入するなどの事態が生じ、会社は分会の動きを注視していたこと。

(f) その後、合理化計画当時のオペレーターのうち、1名は退社し、A6は地下倉庫へ配置転換され、A5は部長、課長から自宅訪問を受けるなどの事態が生じていたこと。

(g) 会社は3日間にわたり、X1の仕事ぶりを監視したこと。

(h) X2およびX1の配置転換に際し、B3課長は配転期間は半永久的だなどといったこと。

以上を考えると、本件配置転換は、会社が日ごろX2およびX1の組合活動をこころよく思っていなかったところ、大崎倉庫に人員が必要になったことを奇貨として、両名を配置転換することによって分会の中心的な活動家を他の従業員から隔離し、分会活動の弱まることを期待したものであると判断するのが相当である。よって、本件配置転換はX2およびX1に対する不利益取扱いであるとともに、分会に対する支配介入である。

④ 本件の配置転換は同じ管理部内の異動にすぎないとしても、0メール係とは労働の内容を全く異にしており、一般従業員の職場から離れた場所での就業であり、さらに昼休み時間が制約されるという不利益な変更を伴うもので、労働条件の変更である。

本件のような、従業員の勤務場所その他の労働条件について、労働組合から団体交渉の申し入れがあったときは、使用者はこれに応ずる義務があり、労働時間と賃金に変更がないから労働条件の変更ではないとして、団体交渉に応じなかった会社の態度は団体交渉の拒否に当る。

5 年末一時金闘争におけるロックアウト

(1) 認定した事実

① 昭和47年11月9日、分会は年末一時金の要求を会社に行なった。会社は同月16日暫定回答を行なっただけで、再三の団体交渉要求にもかかわらず、第1回団体交渉は同月24日であった。この間会社は20日、22日および28日とJMO労組とは団体交渉を行

ない、JMO労組は28日に示された会社回答で妥結する旨、30日朝、会社に通告した。

一方、分会は、28日、会社に対し翌29日に団体交渉を開くよう申し入れたが、会社は12月1日ならば応ずる旨回答した。

- ② 分会は、団体交渉の引きのばしおよび会社回答を不満とし、11月29日、同月30日および12月1日の3日間、午前9時より1時間のストライキを実施した。
- ③ 29日は、ストライキ終了後分会員は就労したが、翌30日、会社は、「秩序維持、業務遂行」を理由に午前10時から翌12月1日午前9時まで分会員のみを排除するロックアウトを行なう旨通告した。そして、ストライキ終了後分会員が就労しようとしたところ、これを阻止する課長らとの間にもみあいが生じた。さらに昼すぎ、分会および全商業は、地域の労働者150名からの支援をえて会社正門前で抗議集会を行なったが、会社は管理職などを集め、社屋内に待機させた。
- ④ 12月1日も、会社は午前10時より翌2日午前9時までロックアウトを行なった。
- ⑤ 12月1日午後6時より、団体交渉が行なわれ、会社は最終回答を示したが、「生産性向上に協力する」という条件を付したため、分会はこれに反対し、妥結に至らなかった。
- ⑥ 会社は、分会員の賃金より、11月30日および12月1日の2日分の賃金を控除した。

(2) 判断

- ①(ア) 申立人は、会社の行なったロックアウトは過剰ロックアウトであり、分会の弱体化を意図したもので、2日間の賃金控除は分会員に対する不利益取扱いであると主張する。
- (イ) 被申立人は、会社の秩序維持、業務遂行の必要からストライキ後の就労をロックアウトによって拒否したもので、正当であると主張する。さらに、会社は、審問および最終陳述書において、当時会社は決算業務中であり、11月29日のストライキ終了後の就労は、極めて混乱し、終日正常なる業務運営ができず、決算業務の遂行に多大の支障を来たしたので同日の例に鑑み、11月30日および12月1日のストライキに対してはロックアウトにより決算業務の円滑なる遂行を図ったものであると主張

する。

- ② 本件について、まず、昭和47年年末一時金をめぐる交渉経過についてみると、上記(1)、①、⑤で認定したとおり、会社は、JMO労組との団体交渉をあくまで優先させ、分会とは団体交渉をつくして問題を解決しようとする姿勢に欠けていたといえる。
- ③ 分会が、47年年末一時金をめぐり、ストライキを行なったのは、11月29日、30日および12月1日の始業時より各一時間であり、争議行為の態様に行き過ぎがあったとは認められない。
- ④ 当時会社は決算業務を行なっており、分会のストライキにより、業務上若干の混乱が生じたことは事実である。そして会社はとくに11月29日には、分会員の就労により、決算業務のスケジュールが大巾に遅れ終日業務が混乱し、そのような混乱を避けるため、分会の1時間ストに対し、終日のロックアウトを実施したものであると主張している。しかし、分会の3日間の1時間ストにより、一般業務および決算業務が著しく停滞し、仕事のやりくりに重大な支障を生じたとの十分な疎明はない。そして、29日分会員が1時間ストのあと就労したことにより若干の混乱が生じたとしても、その混乱の度合いが、両日のロックアウトを正当とみななければならないほどのものであったとの疎明もない。以上の事情から判断すれば、本件の場合、2回にわたり各23時間行なわれたロックアウトは、分会の争議行為に対する対抗防衛手段としての性格を超えていたといわざるをえない。

したがって、会社の本件ロックアウトは、分会員を職場から排除し、分会に打撃を与えることによって、分会を弱体化させようと意図した支配介入行為であり、また、分会員が就労を申し出たにもかかわらず、これを阻止して賃金を支払わなかった不利益取扱いであると判断せざるをえない。

6 X2に対する出勤停止処分

(1) 認定した事実

- ① 昭和47年年末一時金支給にあたり、「生産性向上に協力する」との条件を付したことは不当労働行為であると判断した当委員会の命令（都労委昭和48年不第3号事件、48

年5月8日付) に対し、会社はこの取消しを求めて東京地方裁判所に行政訴訟を提起し、全商業はこの訴訟に参加した。

- ② 48年9月7日、分会は9月10日の第2回準備手続に参加するため、分会員6名が午後3時で早退することを分会名で会社に届出た。同月10日(8日、9日は休日)社長とB2総務部長で扱いを相談したうえ、同日午前11時30分ごろB2部長はA7分会長に早退届であれば該当者が個々に所定の手続きをとりたい旨文書で回答した。そこで、A7、A8、X2の3名は午後からの半日休暇届(年次有給休暇のうち半日単位でとれるもの)に変更して届出たが、X2について、会社は業務繁忙を理由に許可しなかった。
- ③ 当時、X2が勤務する大崎倉庫は、商品の発送が通常より多く、そのうえ、X1およびX2の病欠などもあって予定よりスケジュールが遅れていたためX2の半休を不許可にしたものであった。しかし、X2は、当日午後2時裁判所へいくため退社した。
- ④ なお、当時分会は東京地方裁判所から会社に対し、昭和47年年末一時金の支払いについての緊急命令が出されるかどうか重大な関心をもっていた。
- ⑤ 9月11日、午後1時ごろから午後3時ごろまでB9次長、B3課長、B10課長代理は、次長室において、X2に対し、同人の行為は無断職場放棄であるとして注意した。
- ⑥ そして、10月15日、会社は、X2が7月23日東京地裁の第1回準備手続にいったことをめぐる8月13日付処分(法定日数を上回る年次有給休暇3日の制限)を受けながら、再度無断で職場を放棄したとして出勤停止2日間(10月16日、17日)の懲戒処分を通告し、同人の賃金を控除した。

(2) 判断

- ①(7) 申立人は、本件処分は、X2が半日休暇届を出し、裁判所にいったの無断職場放棄であるとして、懲戒処分に付したもので、同人の裁判所にいくという当然の組合活動に対し不利益に取扱い、組合に打撃を与えようとしたものであると主張する。
 - (i) 被申立人は、X2の業務が繁忙であったため、同人の休暇届に対し時季変更権を

行使し、不許可としたもので、それにもかかわらず同人が裁判所へいったのは、無断職場放棄で、しかも48年7月にも同様の行為を行なっていることに鑑み、同人を懲戒処分に付したものであると主張する。

- ② 有給休暇の請求については労働者の権利として使用者もこれを尊重するよう運用すべきであり、例外として「事業の正常な運営を妨げる場合」にのみ時季の変更が許されているが、いかなる場合がこれにあたるかは請求者の作業の内容、性質、作業の繁閑、代行者の配置の難易など諸般の事情を考慮し制度の趣旨に反しないよう合理的に決すべきである。
- ③ 48年9月には、X2が担当している倉庫の発送業務は、通常の日より多く、業務が滞留していたことが認められる。しかし、X2は当日の不就労を数日前に会社に届出していたもので、会社が仕事上の配慮をする余裕が全くなかったわけでもなく、また、休暇を認めると重大な業務上の遅れが生じるとの疎明もないので、X2の休暇を不許可にした会社の態度はあまりにもかたくなにすぎる。
- ④ 当時分会員は47年年末一時金の支給を受けておらず、東京地方裁判所で緊急命令により支給が認められるかどうかの時期であり、分会書記長であったX2は裁判所へいくことを強く希望していた事情を考えると、会社が、翌9月11日X2に対し約2時間にわたり、注意を行なったうえで、さらに同人に対し、出勤停止処分を行なったことは苛酷にすぎ、会社は同人の裁判所へいったことおよび同人の組合活動を嫌い本件処分を行ない、ひいては組合活動に打撃を与えようとしたものである。

第2 当事者適格について

- 1 被申立人は、申立人全商業東京都支部は全商業の単なる下部組織であり、当事者能力を有しないと主張する。
- 2 しかし、全商業東京都支部は労働組合法第2条および同法第5条第2項でいう要件を具備しており（都労委昭和48年資審第164号）、被申立人の主張は採用できない。

第3 法律上の根拠と救済の内容について

以上の次第であるから、

- (1) 第1、2で認定した会社の行為は、労働組合法第7条第3号に該当する。
- (2) 第1、3で認定した会社の行為は同条第2号に該当するが、現在では、とくにあらためて団体交渉を命じなければならない必要もないと思料されるので、ポスト・ノーティスを命ずるにとどめる。
- (3) 第1、4で認定したX2およびX1に対する配置転換は同条第1号および第3号に該当するが、申立人はX1が本件申立後の昭和52年10月17日、本社隣のビルに配置転換され請求する救済内容として配転前の原職への復帰を求める部分を撤回したので、X1の判定配置転換についてはポスト・ノーティスを命ずるにとどめる。また、両名の配置転換についての団体交渉申し入れに対する会社の行為は、同条第2号に該当するが、(2)と同様の理由でポスト・ノーティスを命ずるにとどめる。
- (4) 第1、5で認定した会社の行為は、同条第1号および第3号に該当する。
- (5) 第1、6で認定したX2に対する処分は同条第1号および第3号に該当する。

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53年3月28日

東京都地方労働委員会

会長 塚本重頼