

東京、昭50不123・昭51不1、昭53.6.20

命 令 書

申立人（50年不第123号、51年不第1号）全国建設及建設資材労働組合

申立人（50年不第123号）X1、X2

申立人（51年不第1号）X3

被申立人（50年不第123号、51年不第1号）東建地質調査株式会社

主 文

- 1 被申立人東建地質調査株式会社は、申立人X1、同X2に対する昭和49年12月27日付譴責処分を撤回しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人X1、同X2に対する職場放棄を理由とした昭和49年12月分からの賃金カット分を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人X1、同X2を昭和50年9月10日付で主任に昇進させ、同日から昭和51年9月9日までの間について、同人らが主任であったならば受けるはずであった諸給与とすでに受領した賃金との差額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人X3を昭和50年9月10日付で調査役に昇進させたものとして取り扱い、同日から昭和51年9月9日までの間について、同人が調査役であったならば受けるはずであった諸給与とすでに受領した賃金との差額を支払わなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人全国建設及建設資材労働組合（以下「組合」という。）は肩書地（編注、東京都

豊島区)に本部を置き、全国の建設産業に働く労働者で組織する個人加盟の労働組合で、組合員数は約3,000名である。

なお、被申立人会社には、従業員で組織する申立人組合の東建地質支部（以下「支部」という。）があり、組合員数は113名である。

- (2) 申立人X1は、昭和45年4月に入社し、46年4月以来被申立人会社広島支店に勤務しており、支部の副執行委員長である。

申立人X2は、昭和45年4月に入社し、当初被申立人会社岡山出張所勤務であったが、昭和50年3月から東京支店に勤務しており、支部の執行委員である。

申立人X3は、昭和40年3月に入社し、44年3月以来被申立人会社広島支店に勤務しており、支部の執行委員長である。

- (3) 被申立人東建地質調査株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都千代田区）に本社を置き、東京、大阪、広島、岡山、熊本等全国10か所に支店ならびに出張所を有し、土木建設に関する調査、測量などを目的とする株式会社であり、従業員数は約260名である。

2 団体交渉の手続等について

- (1) 昭和47年11月15日、支部は会社に対し組合結成通告書を提出すると同時に、年末一時金の要求書と労働組合活動などに関する申入書を提出し、団体交渉を申し入れた。

労働組合活動に関する申し入れでは団体交渉問題に触れ、団体交渉は本社（東京）で開かれる場合が多くなることを想定して、地方からの団体交渉出席者に対してその旅費の支給と就業時間内交渉時の賃金補償を要求した。

これに対して会社は、旅費の支給は経費援助になることを理由に拒否したが、団体交渉については就業時間外に行うことを原則としながらも、時間内に行なった場合には、地方から団体交渉に出席するのに必要とする時間を含めて賃金を補償することを回答した。

- (2) 本社における団体交渉の組合側交渉員は、それに出席する旨会社所定の届出用紙を用いて届け出ていた。しかし、届出の時期は、必ずしも事前とは限らず、事後に行なわれ

ることもあった。

なお、49年11月15日、会社は支部に対して団体交渉出席者の届出は必ず24時間前に各支店、出張所長宛に提出するよう要求したが、支部は検討を約しながらも回答しなかったため、50年2月25日、会社は再度同様の要求を支部に対して行なった。これに対して支部は、同年3月3日、原則として了承し、これ以後、支部は各支店、出張所長宛に団体交渉出席者を事前に届け出るようになった。

- (3) 支店、出張所における交渉は、昭和49年5月17日、支部と会社間での「会社は、話し合いは行ないます。但し、6月1日以降とします。」「組合は支店、出張所の団交については6月1日以降行なう。」との覚書協定にもとづいて行なわれてきた。この交渉の当時は各支店、出張所長とその所属従業員で組織している分会であった。

3 熊本出張所の団体交渉について

- (1) 熊本出張所所属の組合員A1が昭和49年11月19日に12月20日付で退職する旨の辞表を提出したことを熊本分会からの報告で知った支部は、A1が辞表を書いたのは、熊本出張所長のB1が退職を強要したものであると受け止め、熊本出張所で団体交渉を行なうことを決め、その交渉には支部から執行委員が出席することを決定した。そして、12月16日、熊本分会長名でB1所長に対し、A1の辞表願撤回の件で団体交渉を申し入れた。その結果同月20日午後1時から熊本出張所において団体交渉が行なわれることに決定した。

- (2) 申立人X1は、熊本出張所における団体交渉に出席するにあたり、12月19日昼頃広島支店長B2に対し口頭で同月20日の熊本における団体交渉に出席する旨を告げ、19日の午後5時頃会社所定の届出用紙を提出した。

X1から熊本における団体交渉に出席することを告げられたB2支店長は、X1に対して、西日本事業部長であるB3常務から支部の役員の出席する団体交渉なら自分も出席すべきか否かについて相談があったことを話したが、熊本の団体交渉に出席するX1が職場を離れることの是非については何ら触れなかった。

- (3) 申立人X2は、12月18日岡山出張所次長B4に対して口頭で熊本の団体交渉に出席す

ることを告げ、その際有給休暇届を提出した。この時B 4次長はX 2に対し、熊本の問題（A 1問題）についてどうなっているのかをたずねたが、X 2が熊本の団体交渉に出席することに関しては何ら触れなかった。12月20日の朝熊本に着いてからX 2は、X 1らと相談のうえ、18日に提出した有給休暇届を撤回して、従来の様式で団体交渉出席届を提出することを決め、電話で岡山出張所の組合員A 2に依頼し、A 2は会社所定の届出用紙で熊本の団体交渉に出席することを届け出た。

- (4) 12月20日午前9時前、X 1とX 2はB 1所長に自己紹介をするとともに当日の団体交渉に出席することを告げたが、これに対してB 1所長は何も云わなかった。しかし、熊本分会員A 3が当日の団体交渉出席者名簿を提出した際B 1所長は他店の者が出席しては困ると述べたため、X 1、X 2らはこれに異議を述べ、2、3分のやりとりがあったが、就業時間になったため昼から話をしようということで別れた。

当日午後1時から開かれた団体交渉でB 1所長が「他店の者が出席する団体交渉はできない」と発言したため、組合は、「一度受理した団体交渉を拒否するのはおかしい」、「昭和49年5月の覚書で支店団交は認められている」とか「支部の執行委員が出席することで団体交渉を拒否することは不当労働行為になる」などと反論した。

B 1所長がその場で本社に電話で連絡をとり、その指示を仰いだところ本社のB 5総務部長は「話し合いはやめなさい、X 1とX 2にはすぐ帰るように言いなさい」と指示した。その際B 5総務部長はB 1所長に替って電話に出たX 1に対して「すぐ帰るように、そして問題があれば正式に窓口を通じて会社に申し入れをしなさい」と告げた。しかし当日の団体交渉は午後3時頃まで行なわれた。(B 1所長は2時20分頃仕事の都合で退席したがその後はB 6課長補佐との間で交渉が続けられた)

なお、この団体交渉が行なわれている間の熊本出張所の状況は、所長以下16名中組合員9名（全員）が団体交渉に出席し、所長外2名が在室したのみで、他の非組合員は外出していた。

4 X 1、X 2に対する譴責処分と賃金カットについて

- (1) 会社は12月21日、支部に対して支部役員であるX 1、X 2が熊本支店の話し合いに出

席したことを不当であるとして支部は責任ある釈明を26日までに文書でせよとの申入書を発した。これに対して支部は12月26日付で労働組合として正当な行動であるとの趣旨の文書回答を会社に送った。(送付の前12月26日にX3委員長が電話で回答要旨を会社に伝えた)

会社は26日午前、組合からの文書回答をまたず、X1、X2に対する譴責処分を決定し、その内容を各支店、出張所に電話で伝え、店内掲示をさせ、X1、X2に対しては翌27日、譴責処分を通告した。その理由は、一方的に業務を放棄し、団体交渉を強要したり、暴言を吐くなど社員としての節度及び規律を逸脱した同人らの行為が就業規則第5章第31条の5号及び12号(故意に業務の能率を阻害し又は業務の遂行を妨げるとき、業務上の指揮命令に違反したとき。)に該当するというものであった。

- (2) 会社は、12月23日、支部に対してX1、X2の12月分給与から12月20日の職場放棄による不労を理由に賃金カットを行なう旨通告し、25日に支払う給与からX1については4,924円、X2については4,054円をカットした。

なお、団体交渉に出席した熊本分会員については賃金カットは行なわなかった。

5 譴責処分問題の団体交渉について

- (1) 支部は、昭和50年1月6日、X1、X2に対する譴責処分について抗議文を会社に提出し、1月10日この件で団体交渉を行なった。

この団体交渉で会社は、X1、X2の行動については、「組合がどう考えようと会社は個人の行動と判断したから個人行動なのだ」と答え、事実上交渉が行なわれた点については「X1が強要したからだ」と答え、暴言の点については、交渉をやらないのは不当労働行為であるとの発言について「熊本の分会長が発言したのなら別だが、本来広島で就業していなければならない時間に熊本に行ってそう発言したことが暴言である」と答えた。

6 X1、X2の昇進差別について

- (1) 会社は、昭和50年9月10日付で昇進人事を発令し、X1、X2と同期入社の技術部の者全員を主任に昇進させたが、両名は除外した。

(2) これに対して支部は、10月9日、同人らが昇進しなかった理由について会社の見解を求めたが、会社は回答しなかった。しかし、X1に関しては、この申し入れより前の9月30日、B2広島支店長が、49年12月27日付譴責処分に関連することが理由であると会社の意向を伝達した。

なお、X1、X2は翌昭和51年9月10日付で主任に昇進した。

7 X3の昇進差別について

(1) X3は、昭和42年7月に主任に、44年9月に係長に、49年6月に5級職に昇進し、50年9月当時は広島支店技術課係長であったが、前記6の(1)の人事発令では課長補佐に昇進しなかった。

(2) 会社は、昭和48年8月、支部に対して非組合員の範囲に関して、①支店長、出張所長及び次長、②課長補佐以上の職責にある者、③総務、経理業務担当者の各店の上位職員は非組合員とするとの案を示したが、合意をみるにいたらなかった。なお、その後、この件で団体交渉は行なわれていない。

(3) 会社は支部が会社の電話を使用することについて、料金を支払うことを条件にその使用を認めていた。

X3は支部の執行委員長として、組合用務で会社の電話を使用することが多かった。しかし、使用料金を一度も支払ったことはなかった。このことに対してB2広島支店長は再三再四X3に「電話使用料金を支払ってもらいたい」と申し入れたが、X3はこれに応じなかった。

(4) X3は、第一次考課者としての地位にありながら昭和48年上期、下期および昭和49年上期についての人事考課を行なわなかった。さらに、昭和49年下期については、被考課者全員（6名）を「5」と考課して提出した。

これらの行為に対し会社は、48年上期、下期の人事考課不提出に対して業務命令違反であり、その責任を負うべきであるとの通告書をX3に発したが、49年上期及び同下期の行為に対しては通告書を発しなかった。

(5) 昭和49年3月、会社は48年度期末手当を支給することを発表した。これに対してX3

は、広島支店から本社に電話をして社長に対して、年末手当の団交時にはこれ以上は出せないと云っておきながら組合には相談もなしに期末手当を支給するのは「破廉恥極まる詐欺的行為だ」と抗議し、社長に替って電話に出たB 5 総務部長に対しては「ペテン師」、「詐欺」、「無能」などと云った。

(6) 昭和50年7月、名古屋支店B 7 次長は、支部執行委員兼名古屋分会書記長A 4 に対し「X 3 を課長補佐として名古屋に呼びたい、しかし委員長のままでは困る。……組合は個人を犠牲にしてまでやっていくのか」との趣旨の発言をし、さらに8月20日、名古屋分会執行委員A 5 に対し「線引問題（組合員の範囲を係長までとすること）でX 3 が今秋に課長補佐にならないことはもう会社の決定事項だ」と云った。

(7) 50年9月10日付昇進人事発令では、X 3 と同期入社（1名）及び一年後の入社者（4名）は課長補佐に昇進したが、いずれも非組合員（組合脱退者を含む）であった。しかもこれらの昇進者が係長に昇進した時期はいずれもX 3 より2年以上遅かった。

X 3 の昇進しなかった理由についてB 2 支店長は、「会社組織運営上何時如何なる時に於ても会社の業務上の指示を明確に受け止め行動の出来得る社員を5級職の中から選ぶ」との会社の意向をX 3 に伝えた。

(8) さらに支部は10月9日、X 3 が昇進しなかった理由について質したが、会社はこれには応えず、B 8 人事部課長補佐を広島支店に派遣して、X 3、X 1 と話し合いを行なわせた。その中でB 8 課長補佐は「X 3 を課長補佐に昇進させないのは役員会が決めたことだ……組合は差別、差別と云うが5級職に昇格させている。組合の活動家というのは差別を受けたり苦勞するのはあたりまえで、昇進しなかったのは一人前の活動家として認められた勲章と思ってもらえないか。世間一般では課長とか課長補佐というのは組合からはずすのが常識だ」と発言した。

(9) 会社は11月25日の団体交渉において、X 3 の件については、①すでに職制を通じて話してある（上記(7)）、②個人の問題を団体交渉の場で話し合うのは似つかわしくないとの理由で具体的説明を拒否した。しかし、支部からB 2 支店長の回答にあった「何時如何なる時」とは「ストライキの時を含むのか、ストライキに参加する者は課長補佐になれ

ないのか」との質問に対し、B9人事部長は「ストライキの時を含む、ストライキに参加する者は課長補佐になれない」と答えた。

(10) 12月11日に行なわれた団体交渉において支部は、前回のB9人事部長発言について確認を求めたところ、会社は「今でもそう思っている」と答えた。しかし、12月21日に行なわれた団体交渉において「組合員であろうと課長補佐になれる、B9人事部長の発言は訂正する」と従来 of 回答を変更した。

(11) X3は、翌昭和51年9月10日付をもって本社技術本部課付調査役（課長補佐待遇）に昇進した。調査役とはスタッフの地位を示すもので、ラインとしての地位を示す課長補佐とは任務は異なるが、処遇面では同じものである。

なお、技術部の課長補佐が人事面に関与する場合としては、人事考課によって上司に意見具申することまでで、雇入、解雇、昇進または異動に関し直接関与することはない。また、出席する会議は、技術会議あるいは技術担当者会議であり、その会議は、技術的な情報交換あるいは応援体勢の問題について話し合う性格のものである。

第2 判断

1 X1、X2に対する譴責処分と賃金カットについて

(1) 申立人らは、本件処分は、支部執行委員の出席する支店団交は会社の方針として認めないことを意図して行なった違法、不当な処分であって、組合の正当な活動に対する支配介入であり、また同人らに対する不利益扱いであると主張する。

(2) 被申立人は、①各支店、職場の「話し合い」は団体交渉ではなく、②X1、X2は無断で職場を離脱したものであり、③熊本出張所長に対し勤務時間中話し合いを強要したり暴言を吐いて職場を混乱に陥し入れたことは就業規則に違反するので処分したものであり、賃金カットは不就労の事実から当然生ずる措置であると主張する。

(3) 昭和49年5月17日に支部と会社との間で締結された覚書協定で、会社は「話し合い」と表現し、支部は「団体交渉」と表現しているが、この覚書協定以後は、各支店、出張所と分会との間で実質的な交渉が行なわれていること、さらには、同年12月16日、支部の一構成体である熊本分会が支店長に対して「A1の辞表願撤回の件」として団体交渉

を申し入れ、支店長がこれに何らの異議を挟まず応じていることからみれば、12月20日に行なわれた熊本出張所での交渉は団体交渉と認めざるを得ない。

- (4) X 1、X 2が熊本出張所の団体交渉に出席したのは支部の決定にもとづくものであって、本来、誰が団体交渉員となるかは支部が決定することであり、交渉の相手方である会社が許可するとか承認するとかの手続きを必要とするものではない。

X 1、X 2が12月20日の団体交渉に出席するに当たり、それぞれの上司に届け出をした方法からみると、被申立人が両名の団体交渉出席を無断職場離脱と受け止めたことについては両名に全く責任がなかったとはいえない。しかし、従来、本社で行なう団体交渉に出席する場合の届出手続が事後に行なわれることもあったこと、X 1、X 2が口頭でB 2支店長ならびにB 4次長に団体交渉に出席する旨を告げた際の両上司の発言からみると両上司はそれぞれX 1、X 2が出席することを了知していたというべきで、無断職場離脱と認めることはできない。

- (5) また、熊本出張所長に対する話し合い強要の点については、12月16日、熊本分会長からの団体交渉申し入れに所長は応じておりながら交渉にあたって交渉員に支部執行委員がいることを理由に交渉を拒否したことに対してX 1らが交渉開始を求めたものであって、強要には当たらない。

被申立人はX 1が「不当労働行為になる」と発言したことをもって暴言であるといっているが50年1月10日の団体交渉において会社が「分会長の発言なら別だが」と答えていることからみれば会社は言葉自体を問題視していないし、ましてこの発言は熊本出張所長が支部執行委員が団体交渉に出席することを理由に交渉を拒否しようとしたことに対する組合の抗議の発言であって暴言とはいえない。

職場を混乱に陥し入れたとの点については、団体交渉時の熊本出張所には、交渉に出席した分会員（全員）と出張所側交渉員以外は在室していなかったことからみて他の従業員の執務を妨げるなど特段の混乱が生じたと認めることはできない。

- (6) 賃金カットの点は、上記(3)、(4)で判断したとおりX 1、X 2は無断で職場を離脱したのではなく、さらには、当日の団体交渉に出席した熊本分会員に対しては賃金カット

を行っていないことなどからみて、会社としてもこれを団体交渉として取り扱ったものと見ざるを得ない。よって、熊本出張所における団体交渉に出席したX1、X2に対し賃金カットを行なったことは理由がない。

- (7) 以上の点を総合すると、X1、X2に対する譴責処分ならびに賃金カットは、会社がその方針として支店、出張所における「団体交渉」を否定する意図で行なった措置であって、組合活動に対する支配介入であるとともに両名に対する不利益扱いである。

2 X1、X2の昇進差別について

- (1) 申立人らは、昭和50年9月10日付でX1、X2を技術部技術課主任に昇進させなかったことは両名の正当な組合活動を嫌悪してなした不利益扱いであると主張し、被申立人は、両名が不利益扱いを受けたとしても、それは譴責処分を受けたからであって、その処分が違法、不当であるなら格別、然らざる限り当然の措置であると主張する。

- (2) X1、X2が昇進しなかった理由として会社は、昭和50年9月30日、B2支店長を通じ、昭和49年12月27日付譴責処分であることを明らかにしており、他に昇進させなかった理由は述べていない。

ところで、譴責処分の当否については前記判断1の(7)で述べたとおりである。したがって、X1、X2を昭和50年9月10日付で主任に昇進させなかったことは不利益扱いである。

なお、X1、X2は昭和51年9月10日付で主任に昇進しているので、救済の範囲は主文の程度にとどめる。

3 X3の昇進差別について

- (1) 申立人らは、X3を課長補佐に昇進させなかったのは、X3が積極的な組合活動家であるが故の不利益扱いであり、組合員に対し不安と動揺を与え、組合を弱体化することを意図した支配介入であると主張する。被申立人は、X3を昇進させなかったのは、①昭和48年度、49年度の人事考課を作成、提出しなかった、②組合用務で会社の電話を無断で使用していた、③昭和49年3月に社長らに侮辱的言辞を弄したことなど正当な理由にもとづくものであり、また、会社が誰を管理職にするかは処遇の問題とは異なった組

織の管理運営上の問題であると主張する。

- (2) たしかに被申立人が理由とするX3の言動は是認できる性質のものではない。特に労働組合用務での電話料を会社に負担させていることなどは支部として自からの姿勢を正す意味からも改めるべきであり、また、49年3月の社長らに対する発言は、著るしく穩当を欠くものであって許されるものではない。

しかし、これらに対して会社は当時特に追求したこともなく、格別問題にしていなかった。却って、これら言動のあった時期に比較的接近した49年6月にはX3を5級職に昇格させている。従って、以上の言動を理由に50年9月の人事発令においてX3を昇進させなかったとする被申立人の主張は認められない。

- (3) さらに、昭和50年9月10日付で技術部の課長補佐に昇進した者はすべて非組合員（脱退者を含む）であり、入社年次はX3と同期もしくは一年後であって、いずれも係長への昇進はX3より遅かったこと、また、名古屋支店B7次長の組合員A4、A5への発言内容、B8人事課長補佐の「活動家として認められた勲章と思ってもらえないか」とのX3への説明、さらには支部との団体交渉の席でB9人事部長が、「何時如何なる時」の説明で「ストライキの時を含み、ストライキに参加する者は課長補佐になれない」と発言（後日撤回した）していること、ならびに被申立人会社における技術部課長補佐の権限は、会社の経営方針の決定に参画することは勿論、雇入、解雇、昇進など人事面に直接関与することもない点などを併せ考えると、X3を昇進させなかったことは組合員故の不利益扱いと認めざるを得ない。

- (4) X3は、昭和51年9月10日付で本社技術部課付調査役に昇進しており、この調査役と課長補佐とはスタッフとラインとの差はあれ、処遇面は同一とみられるので、救済の範囲は主文の程度にとどめる。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が、(1)昭和49年12月27日付で行なったX1ならびにX2に対する譴責処分、(2)両名に対する同年12月分からの賃金カット、(3)両名を昭和50年9月10日付で主任に昇進させなかったこと、(4)X3を昭和50年9月10日付で課長補佐に昇進させ

なかったことはいずれも労働組合法第7条1号および3号に該当する。なお、申立人らは
ポストノティスを求めているが、主文の程度をもって足りると判断する。

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6月20日

東京都地方労働委員会

会長 浅 沼 武