

大阪、昭51不17・112、昭53.12.27

命 令 書

申立人 総評全国一般大阪地連大阪豊島労働組合

被申立人 大阪豊島株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対して、昭和51年1月29日付け時間内組合活動に関する協定の破棄通告がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、A₁、A₂及びA₃に対して、各3日間の出勤停止処分がなかったものとして取り扱うとともに、同人らに対して別表記載の金額及び年5分を乗じた額を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人との間の次の議題による団体交渉に誠意をもって応じなければならない。
 - (1) 時間内組合活動に係る協定の改訂に関すること。
 - (2) 欠員補充に係る人員要求に関すること。
- 4 被申立人は、50年3月10日付けでA₁を主任に昇格させたものとして取り扱うとともに、同人が主任に昇格していたならば得たであろう主任手当相当額（月額5,000円）及びこれに年5分を乗じた額を支払わなければならない。
- 5 被申立人は、申立人に対して下記の文書を手交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、貴組合に対して、時間内組合活動に係る協定の改訂並びに欠員補充に係る人員要求を議題とする団体交渉を正当な理由なく拒否しました。この行為は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であることを認めるとともに、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。

6 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

別表

氏名	賃金カット額	一時金カット額
A ₁	21,084円	8,943円
A ₂	20,055	8,520
A ₃	19,005	8,235

理 由

第1 当事者

1 被申立人大阪豊島株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注大阪市）に本社を、岡山市及び和歌山市に出張所を、泉佐野市に連絡所を置いて繊維製品の販売を営み、その従業員数は、本件審問終結時約100名である。

2 申立人総評全国一般大阪地連大阪豊島労働組合（以下「組合」という）は、会社の従業員で組織する労働組合で、その組合員数は、本件審問終結時約50名である。

なお、組合は、総評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。

第2 労使協定破棄に関する労使紛争

1 認定した事実

(1) 昭和48年6月12日、組合は会社に対して、組合結成を通告するとともに、①賃上げ等労働条件の改善、②組合活動の保障等15項目からなる要求書を提出した。

そして、会社側から代表取締役B₁（以下「社長」という）及び総務部長B₂（以下「B₂」という）、組合側から執行委員長A₁（以下「A₁」という）ほか組合の役員及び地連の常任執行委員A₄が出席して、直ちに団体交渉が行われた。

この交渉の過程において、社長は「職制から、時間内組合活動について『届け出制にすると、組合活動が無制限に行われるおそれがある』との意見があった。もっともだと考えるので許可制にしてほしい」旨述べた。これに対して組合は「時間内組合活動を無制限に行うことはしない。組合活動は時間外に行うのが基本であるから、時間内にする場合は良識をもって行う。許可制にすれば、会社が組合活動の内容に立ち入ることになり、支配介入になりかねない。会社としても、そのような考えは毛頭ないだろうから許可制はやめてほしい」旨述べた。

社長は、これを了承した。その結果、

「㉞ 組合活動の自由を保障する。時間内組合活動は届け出て行うものとし、この場合、組合は良識をもって行う。

㉟ 組合が会議を行う場合、その都度仕事を判断し、会議室等を利用する」

等の旨の協定（以下この協定を「6.12協定」という）が締結された。

また、この後、会社、組合間において、15項目の要求中未解決の項目について団体交渉が行われ、同年10月中ごろにはほぼ妥結した。

(2) 49年4月10日、会社の合繊部ニット課長兼和歌山出張所長B₃（以下「B₃」という）はA₁に対して、同部織物二課長B₄（以下「B₄」という）は組合の書記長A₂（以下「A₂」という。なお、同人はその後、副執行委員長になった）に対して、それぞれ「時間内組合活動が良識を逸脱している」旨述べた。

A₁はB₃に対して、手帳を示しながらそのような事実がない旨説明したところ、B₃は「良識を逸脱していると言ったのは誤解であった。事実を知らずに憶測で言ったことは悪かった」旨述べた。

そして同日夜、団体交渉の席上、組合が会社に対して、B₃らの上記発言について抗議したところ、会社は事情を調査して回答する旨述べた。

その後、49年春闘、同年年末一時金要求等の団体交渉の席上、会社は組合に対して、上記調査の結果「組合は良識をもって時間内組合活動をしている」旨答えた。

(3) 50年8月28日、会社は組合に対して、前記6.12協定中時間内組合活動に関する部分（以

下これを「時間内組合活動協定」又は単に「協定」という)の改訂を申し入れた。その概要は次のとおりである。

「1 次の場合を除き、組合活動は就業時間外とする。

- (1) 労使協議会に出席する場合
- (2) 会社、組合間の苦情処理の会議に出席する場合
- (3) 官公庁主催の会合に出席する場合（1回につき2名まで）

上記の場合、事前に会社へ届け出るものとし、その所要時間については賃金カットを行わない。

2 組合大会、執行委員会等を就業時間内に行う場合は、事前に会社の許可を得る。会社は業務に支障のない範囲で許可を与え、その所要時間については賃金カットを行う。

◎ 改訂の趣旨

① 現行の協定によると、就業時間内の組合活動は自由とし、組合は良識をもってこれを行うことになっている。しかしながら、協定締結後約2年の実績は表1のとおりであり、次のような問題点がある。

ア 就業時間内における組合活動の回数及び時間が多い。

イ 業務より組合活動が優先するかのような錯覚に陥り、職制が注意しても協定を楯にとって聞き入れない。

ウ 抗議活動と称して、職制の制止も聞かず職場を離脱し、これを繰り返してなんらの反省もしない。

② 良識をもって行う組合活動の範囲として、労使の会合、官公庁主催の会合、上部団体の会合、執行委員会等で時間内にやむを得ず出席する場合を予測していたが、結果は裏切られた。

良識という表現が協定に不相当であると痛感したので、労使間に無用の摩擦を起こさせないためにも協定の内容を明確にすべきである。

③ 従業員は、就業時間中、使用者の指示に従って労務に服する義務があり、組合活動は本来時間外に行うべきである。従来のように組合の一方的判断で時間内組合活

動を行うことは雇用契約の本質に反し、また職場秩序の維持すら困難になる。

- ④ 時間内組合活動による不就業については、今後本申入れ第1項の(1)～(3)を除き賃金カットする。

- (4) 同年9月3日、時間内組合活動協定の改訂問題について第1回交渉が行われた。

席上会社は、上記改訂の趣旨を説明した。これに対して組合は、会社がいう良識の範囲（回数、時間等）を尋ねたが、会社は答えなかった。

同月11日、第2回交渉が行われた。

組合は「会社は組合の活動が良識を逸脱している旨述べているが、良識をもった活動とは具体的にどのようなものか」との旨重ねて説明を求めた。しかし、会社は、「組合の活動を良識あるものとは考えていない」旨答えるだけで、良識があるとする組合活動の回数、時間等については具体的に述べなかった。

組合は「表1には、かつて会社が、組合は良識をもって時間内組合活動をしている旨述べていたころ以前のものが含まれており、これを協定改訂の資料にしているのはどうということか、いつからチェックしていたか」との旨尋ねた。しかし、会社は「49年6月以前からチェックしている。組合は良識をもって時間内組合活動をしている旨の会社発言については記憶がない。記録を見なければ分からない」との旨述べた。

表1

年 月	回 数	時 間	備 考 (無届回数)
49年 6月	2回	3時間 0分	0回
7	7	9 15	1
8	4	4 50	2
9	9	13 10	4
10	7	7 30	3
11	24	32 55	4
12	11	21 0	2
50年 1	11	21 30	2
2	6	50	3
3	27	37 15	22
4	49	65 40	9
5	31	56 3	1
6	35	50 59	0
7	25	37 51	1

月平均 17.7回 25時間51分
(注) 各月とも時間不明分は回数のみ記入。

更に組合は、「無届で時間内組合活動をしたことはないのに、会社の資料では相当数無届となっている。この資料はどのようにして作成したか、不正確ではないのか」との旨尋ねた。

会社は「各職制から、組合員が離席した日時等のすべてを報告してくる。これを整理したものだ。したがって、組合がというような点が皆無だとは言わない。しかし無届もあった」旨述べた。

組合は「具体的に、いつ、だれが無届けで組合活動をしたか示してほしい」旨求めたが、会社は「具体的には言えない」旨答えた。

(5) その後も協定改訂について、交渉が重ねられた。その概要は次のとおりである。

① <会社> 組合が行う時間内の抗議行動は良識に反する。これは認められない。

<組合> 会社の不当な言動に対してやむを得ず抗議したもので、通常的时间内組合活動とは異なる。不当な言動をしなければ抗議もせずにする。協定改訂の理由にするのは問題である。

② <組合> 表1は資料が不正確である。

<会社> 業務又はトイレ、休憩等の別を問わず、離席した者を職制が報告してきた。それも一部含まれている。

③ <組合> 業務に支障をきたさない時間をどれぐらいと考えているか。

<会社> 1、2分でも支障をきたす。支障があれば許可しない。

④ <組合> 49年年末から回数と時間が多くなっているのは、会社の組合事務所貸与拒否その他の組合攻撃に対して、裁判所や労働委員会へ出向いたこと、緊急やむを得ず対処したことによるものである。会社があえて問題を起こさなければもっと少ない。

資料の中には、会社が良識の範囲内であるという上部団体や執行委員会の会合も合算されている。これらを除外して資料を再作成すべきだ。

<会社> 会社の改訂案で了解してほしい。

(6) 同年11月25日交渉の席上、組合は「時間内組合活動の内容、手続き、時間等の全面改

訂には無理がある。無理のないところで決められないか」との旨述べた。

会社は「改訂案で了解してほしい。時間中は仕事をするのが当然である」旨述べた。

組合は「当然だ。だから組合活動のほとんどは終業後に行っており、時間内は良識をもって行っている。最小限度の時間内組合活動は理解してほしい。会社が時間内は就業という原則論を主張するのであれば、組合としては団結権を侵害される場合には、団結権を保持するため当然権利があると言わざるを得ない。組合案を提出するので歩み寄り、新たな紛争を避けるようにしたい」旨述べた。

組合案の概要は次のとおりである。

「ア 時間内組合活動の手続きは従来どおり（届け出制）にしてほしい。

イ 事前に時間内組合活動が分かっている場合は、早期に連絡するなど十分配慮したい。

ウ 時間内組合活動の一定の枠の設定とその枠を超えた時間の取扱い(賃金カット等)についても具体的に提案したい。」

会社は「歩みよる提案をしていない。会社の言うことを聞いてほしい。交渉を重ねて理解してもらおうとしている」旨述べた。

組合は「時間内組合活動と仕事の関係については十分配慮させてもらう。組合案は会社の意を無視したものではなく、一度検討願いたい」旨述べた。

しかし、会社は、組合案を検討するとの態度をみせなかった。

そして、その後の交渉においても、会社は「会社の改訂案の一字一句を修正することなく了解してほしい」、「時間中は仕事をしてもらう。これが原則である」旨述べた。これに対して組合は「会社がそこまでかたくなな態度をとるのであれば、以前から質問してきた①会社のいう良識ある時間内組合活動とは具体的にどういうことか、②事前届けから事前許可への手続き変更に至った理由について明確にしてほしい」旨述べて、これらについて会社の回答を求めた。

会社は「良識ある活動とは、字のとおりであって、具体的に月何回、何時間までであればよいということとはできない。時間内組合活動については仕事の関係で判断し、許可、

不許可を決める」旨述べた。

組合は「たとえ1、2分でも職場を離れば仕事に支障をきたす、仕事に支障があれば認めない、という会社の立場からすれば、一切の時間内組合活動を認めないということだ。今までに、現行協定に基づく時間内組合活動で、仕事に支障をきたしたことがあれば言ってほしい」旨述べた。

会社は「仕事に支障をきたしたことはなかった」旨答えた。

組合は「協定改訂について、交渉を重ねてきたが、会社は改訂案より一步も譲らない、組合が改訂案をのむか否かだ、という態度では改訂交渉とは言えない。組合としては柔軟に対処してきたし、今後もこの姿勢で努力するので、再度正月休暇中に検討してほしい」旨述べた。

(7) 51年1月22日、交渉の席上、会社は「既に提案し、説明した改訂案どおり改訂したい。組合案の基本について説明を受けたが、受け入れることはできない。会社の改訂案で了解してほしい」旨述べた。

(8) 同月29日、組合は会社に対して、前回の交渉をふまえての会社の返事が未だなされていないとして、次のような申入書を送付した。

- 「① 会社は、時間内組合活動の良識内の回数と時間を1か月どれ位と考えるのか。
- ② 今後時間内組合活動を許可制にすると言う一方で、たとえ1、2分でも離席すれば仕事に支障をきたすと言っている。これは、時間内組合活動の全面禁止ではないか。そうでないなら、どういう状況のときに不許可になるのか、目度を示してほしい。
- ③ 会社が良識の範囲内であるという官公庁主催の会議、執行委員会、上部団体の会合等の協定改訂資料の表1に記載し、回数、時間が多いというのは矛盾ではないか、どのように理解すればよいか説明してほしい。
- ④ 改訂提案の趣旨に『職場の混乱をさけるため』としているが、これは事前にできるだけ早く連絡するなり、人選を考えるなど手続上の改善で解決されるものだ。しかるに、手続き、内容全てを改訂するというのはどういうことか、説明してほしい。

- ⑤ 49年年末及び50年春闘時の交渉において、会社は『組合は良識をもって時間内組合活動をしている』旨答弁している。その裏で、49年6月以降の活動をチェックしたり、上記発言の数か月後に改訂案を提示しているのはどういうことか、説明してほしい。
- ⑥ 現行協定の内容を改めるのであれば、労使双方が十分交渉し、一致点を見出すべく努力することが労使円満化の基本だ。組合案まで提案し、更には会社改訂案について理解を深めるため上記5点を中心に説明を求めているのに、具体的回答をせず、団体交渉を拒むのは明らかに不当労働行為であり、許されない。
- ⑦ 上記の諸点について具体的に説明もできず、まして今日までの時間内組合活動によって、得意先に迷惑をかけたり、集金が遅れたり、契約が解除されたり、他の従業員に著しく迷惑がかかったりしたということがなかったと会社は認めながら、会社の改訂案で了解してほしいというのは、現行協定で何ら支障をきたさないのに、協定を全面的に、一方的に改訂し、もって組合活動を制限、妨害することにより、組合の団結を弱体化し、破壊することを目的としたものと言わざるを得ない。そうでないなら、上記質問に具体的に答え、双方が納得し、一致点を見出すべく今後とも努力すべきだ。

以上の問題点について、会社はなにひとつ具体的に答えず、ただ、時間中は仕事をするのが原則だというのみである。これでは労使円満な交渉とは言えない。

よって、改めて次の2点を申入れる。

- 1 前記7点について、来る1月31日までに、書面で具体的に回答してほしい。
- 2 会社の回答をふまえて、来る2月2日午後6時より会社内会議室で団体交渉を行いたい。

万一、都合が悪いときは、会社の都合のいい日を1月31日までに連絡してほしい。

改めて日程を調整したい。」

- (9) 同月31日、会社は組合に対して、申入書に対する回答と協定破棄の通告書を送付した。その概要は次のとおりである。

「回答かたがた協定破棄を通告する。

協定改訂について、会社は具体的な説明をしないとの抗議であるが、50年8月28日にその趣旨を文書で説明し、同年9月3日以降51年1月22日までの間に11回にわたり団体交渉を重ねてきた。しかし、組合は改訂の趣旨を理解しようとし、これ以上団体交渉を続行しても意味がないと判断のうえ、現行協定を存続させることは会社の本意ではないので、時間内組合活動協定を破棄する。

質問事項については、次のとおり回答する。

- ① 良識の問題は、単に時間だけではないので、具体的に示すことはできない。
- ② 改訂案に説明しているように、組合活動は時間外に行うのが原則であり、時間内は例外であるから、許可制にするという考え方である。許可制が時間内組合活動の即禁止でないことは改訂案で述べてある。

どういうときに許可しないかは、そのときの事情（会社の仕事上の関係、組合活動の緊急度合等）による。

しかし、禁止の方向を考えての措置でなく、すべて会社の許可を得るという手続を強調したもので、そんなに神経質に考えることはない。

- ③ 時間内組合活動の良識の範囲について例示したのは、組合結成時点での会社の想定を示したものであり、現在、どう改訂するかとは別問題である。

時間内組合活動の実態を資料（表1）としたのは、参考までにである。今回の改訂は、時間が多からと言うのではなく、労使の関係を正常化するためである。

- ④ 組合は時間内組合活動を行う場合、事前に届け出れば協定改訂の必要がないとの考えのようであるが、会社、組合間に意見の相違がある場合どうなるか、届出が前提となっていると問題の解決にならない。会社が協定を改悪すると言うが、組合こそ組合活動を時間外に行うという原則の認識を誤っている。

時間内は就業することが本来の義務であることを自覚すれば、時間内組合活動の許可制は当然である。

- ⑤ 時間内組合活動をチェックしたことを抗議しているが、時間内に職場を離脱する場

合であると私事の場合であるとを問わずチェックするのは当然である。会社が業務を
は握するために必要である。

- ⑥ 会社が団体交渉を拒否しているとの点については、事実を顛倒するもので、50年8
月に改訂案を示して以来、会社は頻繁に団体交渉開催を申入れてきたが、組合はこれ
を遷延させ、かつ、交渉に入っても一字一句をとりあげて大所高所から問題解決に当
ろうとしない。同年12月23日の交渉で『どのような結論が出ようともやむを得ない、
あと1回交渉を開催してくれ』との発言はどのような意味であったか。会社は交渉の
席で十分説明しており、団体交渉拒否とは言いがかりである。最後には不当労働行為
に結びつけていることこそ、労使関係の正常化に逆行するものである。

以上の理由により、次回の団体交渉は必要と認めない。」

そして、同年5月6日以降、会社は労働組合法第15条第3項及び第4項に従って、
協定の破棄通告日から90日を経過したので協定は失効したとの態度をとった。

- (10) なお、表1の回数及び時間から官公庁の会議、上部団体、執行委員会等会社のいう良
識の範囲のそれらを除外すると表2のとおりである。

表2

月 別	回 数	時 間	備 考
49年 6月	1回	3時間 0分	
7	6	9 15	
8	3	4 50	
9	5	6 15	
10	6	7 30	
11	11	10 55	
12	3	1 20	
50年 1	9	11 20	
2	5	50	
3	5	8 20	
4	14	27 45	
5	20	35 43	
6	22	17 24	
7	19	13 16	

(注) 1か月平均 9.1回 11時間20分

2 判断

- (1) 前記認定のとおり、48年6月12日、会社と組合は、時間内組合活動については組合は良識をもって、会社へ届け出て行うものとするとの協定を締結した。

そして、50年8月28日、会社が組合に対して協定改訂を申し入れるまでの間の、49年春闘、同年年末一時金要求の時期等の団体交渉の席上、会社が「組合は良識をもって時間内組合活動をしている」旨の発言のとおり、組合が協定等に反していたとの事実は認められない。

しかるに会社は、協定改訂案に添付した資料（表1）において、49年6月からの時間内組合活動を取りあげており、組合に対する上記発言とは裏腹に組合活動をチェックしていたのである。このような会社の行為は、労使の信頼関係を損うものと言うべきである。

- (2) そして、会社は、就業時間中は1、2分であっても仕事に支障がある、と言いながら、時間内組合活動を許可制にする旨提案し、これに関する交渉においては、回数こそ11回にも及んでいるが、その内容をみると、改訂案説明のあと、組合からの具体的な質問には十分に答えず、会社提案を組合が呑むよう求めている。

50年11月25日、組合は会社に対して、協定改訂についての組合案を提示しているが、会社はこれを検討するとの態度もみせず、依然として、組合が会社提案を呑むよう、更には、一字一句修正することなく了解してほしい旨述べている。

51年1月29日には、組合から会社に対して文書による質問及び団体交渉要求が出され、これに対して会社が、同月31日付けで、回答書、協定破棄通告及び団体交付の断わりを文書で送付している。

そして、同年5月6日以降、会社は労働組合法第15条第3項及び第4項に従って協定の破棄通告日から90日を経過したので、協定は失効したとしているのである。

もとより、変転する社会経済情勢や労使関係の中で、労使が現状に即応しなくなった従来の労使の協定等を改訂ないし破棄することはあり得べきことであるが、この場合、改訂ないしは破棄の可否について、労使双方が誠意をもって協議を行うことは円満な労

使関係を形成することから望ましいことであることは言うまでもない。

しかるに本件の場合、会社は協定改訂の交渉において、一方的に会社提案を組合に押しつけ、ただ、交渉の回数を形式的に重ねるのみで誠意があったとは認めがたく、この会社の行為は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断せざるを得ない。

- (3) 次に、改訂案が提示されるまでの会社の業務については、時間内組合活動のために左程の支障があったとも認められず、また、改訂案に添付した資料にも措信し難い点が多い。

以上の諸点を総合すると、会社は組合活動を快く思わないあまり、時間内組合活動協定を破棄する意図をもって、就業時間中は業務第一という原則論を口実に改訂案を強制し、組合がこれに応じないとみるや、同協定の破棄通告を行ったものであって、たとえ、その破棄通告が形式上は合法的になされたものとしても、会社の真の意図が組合活動を制圧し、もって組合の弱体化を企図したものと認められる以上、この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と判断せざるを得ない。

第3 組合三役に対する処分

1 認定した事実

- (1) 51年5月6日（会社が、時間内組合活動協定が失効したと主張する日）以降における会社及び組合の動向は次のとおりである。

<5月6日> ア 就業時間にくい込むビラ配布に職制が注意。

イ 約30分間の執行委員会開催届出に対し許可を得よと注意。

ウ ビラ配布の注意に対する抗議に対し注意。

エ A₁の外出届出に対し、主任C₁（以下「C₁」という）が、所定の手続きをせよと注意。

オ 組合に対し責任を追求するとの警告書手交。

<5月7日> A₁の抗議に対し綿スフ部長B₅（以下「B₅」という）が興奮してA₁の胸をついたことについて、同日の団交の席上、組合は事実を述べ、B₅の

処分と陳謝文を要求。これに対して会社は「B₅に二度と起さないよう厳重注意する、A₁に対して口頭で陳謝させる。次回団交で組合に口頭で陳謝する」と述べる。

— その後、上記について、会社は暴力ぎたはなかったとして陳謝せず —

同月8日以降も、組合は、始業時間又は午後の勤務時間に1、2分くい込むビラ配布やビラ読み、時間内のメモ書き、執行委員会、上部団体の会議等の出席、抗議行動等を行い、職制がこれに注意し、会社が警告書を出すということが繰り返された。

(2) 上記ビラ配布等以外の会社及び組合の動きのうち、主な事例を挙げると次のとおりである。

< 5月10日 > A₂ほか役員1名は当委員会へ。職制が注意。

< 5月12日 > A₁はC₁に届け出て、ストライキの看板を正面玄関にたてる。C₁は許可を得よと注意。

< 5月18日 > A₂は組合事務所へ。職制が注意。

< 5月31日 > A₁はC₁に届け出て弁護士のところへ。C₁は許可を得よと注意。

< 6月3日 > A₁は地方裁判所へ。職制は許可を得よと注意。

< 6月28日 > 組合の執行委員A₃（以下「A₃」という。なお、同人は、その後書記長になった）は職制に届け出て、当事者として当委員会（審問）へ。職制が許可を得よと注意。

< 6月^{24日}_{30日} > 組合は本社玄関ホールでビラ配布。会社は禁止されている場所だと警告。

< 6月30日 > 組合は本社玄関前でストライキ集会。会社は禁止されている場所だと警告。

上記について、会社は組合に対して、その都度又は1週間～10日分ぐらいまとめて警告書を送付していた。

(3) なお、51年5月6日前と同日以降の時間内組合活動について、その概要次のとおりである。

① 組合活動の形態は、ビラ配布、ビラ読み、執行委員会、上部団体の会合、地方裁判

所や当委員会への出席であり、その差異はほとんどみられない。

- ② 回数、時間はかなり増加しているが、増加したものの内容は会社の協定破棄に対する抗議行動、ビラ配布とこれに関連する上部団体や弁護士との打合わせなどである。
 - ③ 手続（届出）については、従前と変わりがない。
- (4) 同年8月18日、会社は、A₁、A₂及びA₃に対してたび重なる警告にもかかわらず、組合が業務を妨害し、職場の秩序を乱した、その指導責任を問うとして、就業規則第56条第9項（職務上の指示命令に不当に従わず、社内の秩序を紊したり紊そうとしたとき、懲戒（譴責、減給、謹慎、出勤停止及び解雇）を受ける）に基づき、同月19日から3日間の出勤停止処分に付した。

この処分による賃金カット額は表3のとおりである。

表3

氏名	賃金カット額	一時金カット額
A ₁	21,084円	8,943円
A ₂	20,055	8,520
A ₃	19,005	8,235

2 判断

- (1) 前記認定のとおり、51年5月6日を境として、時間内組合活動は量的には増加しているものの、その形態については、ほとんど差異がみられず、また、同日前と同様、会社に届け出て行われている。

この時間内組合活動の増加は、協定が失効したとする会社に対する組合の抗議行動、及びこれに対してなされた会社の警告書、更には処分の予告に起因するものであって、いわば、労使紛争のエスカレートした結果のものともみられるのである。

そして、同年8月18日、会社はA₁ら3名を3日間の出勤停止処分に付し、賃金及び一時金をそれぞれカットしている。

- (2) 前記判断のとおり、会社の協定破棄は不当労働行為であるところから、組合が従前どおり届出制によって時間内組合活動を行う以上、これによって会社の業務が著しく損わ

れるなど特段の事情がない限り、会社はこれを容認すべきであると言わざるを得ない。

しかるに本件の場合、そのような事情が認められないにもかかわらず、会社はA₁ら3名を上記理由によって処分し、賃金カットしている。

したがって、会社の上記処分は、組合を好ましく思わない会社が、組合活動の指導的立場にあるA₁ら3名を処分することにより、組合員らの動揺を誘い、ひいては組合を弱体化させようとしたものであって、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判断せざるを得ない。

第4 人員要求にかかる団体交渉

1 認定した事実

- (1) 51年1月末ごろ、組合は会社に対して、欠員を補充するための人員を要求し、かつ、団体交渉の開催を申し入れた。

同年2月4日、会社は組合に対して、「欠員によって仕事に支障をきたしていることについては、会社としては、今春の新入社員の採用によって解決を図ろうとしている。応急措置については、担当職制と打ち合わせており、近く実施したいが、新入社員が来るまでは、多少の支障もやむを得ないと思う。組合は欠員が生じた都度補充するよう要求しているが、会社は人員配置について、定員制をしく考えはない。会社全体からみて、人員配置を行うのであって、欠員即補充とは限らない。

人事に関しては、組合から要求されるまでもなく、会社の判断で善処する」旨回答した。

同月6日、組合は会社に対して「労働条件の変更は組合にとって重要問題であり、当然交渉の中で解決すべき問題である。万一、会社が団体交渉の議題になじまないとするなら、その理由如何。新入社員が発令された場合、応急措置で配転された者は元の職場へ復帰させるか、させないとすればその理由如何」との旨尋ねるとともに、重ねて団体交渉の開催を申し入れた。

しかし、同月10日、会社は組合に対して「就業時間中に最善を尽しても、なお仕事が残る場合は、会社として考える。人事は会社の専権事項であるという考えに変わりはない

い」との旨回答し、団体交渉の開催には応じなかった。

2 判断

会社業務の増大ないしは退職等による欠員の発生によって、在職する労働者の労働負荷が増大するとき、これに対処するため会社が業務の省力化等の合理化を行わない限り、労働者の労働条件に大きな影響をもたらす。

したがって、組合が会社に対して欠員補充を議題とする団体交渉の開催を要求することは、当然である。

しかるに、本件の場合、組合の団体交渉開催要求にかかわらず、会社は、これらの事項は会社の専権事項であると主張して、団体交渉の開催に応じようとしないのである。

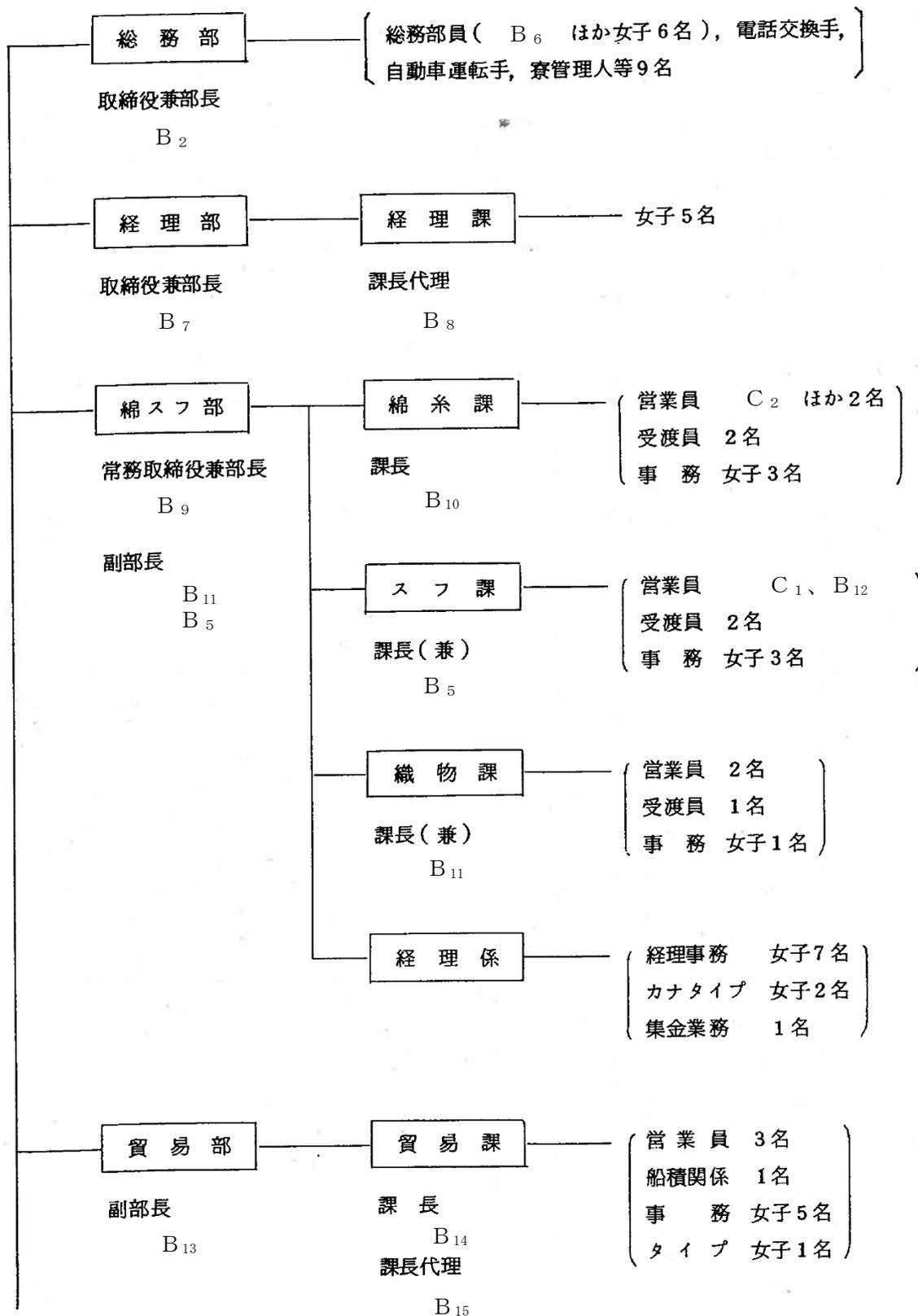
よって、この会社の行為は正当な事由もなく団体交渉を拒否するものであって、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断する。

第5 A₁の昇格問題

1 認定した事実

(1) 50年3月10日、会社は、組織改革とこれに伴う人事を発令した。この改革前及び改革後の組織図はそれぞれ図1及び図2のとおりである。

図1 改革前の会社の組織図(50年1月現在)



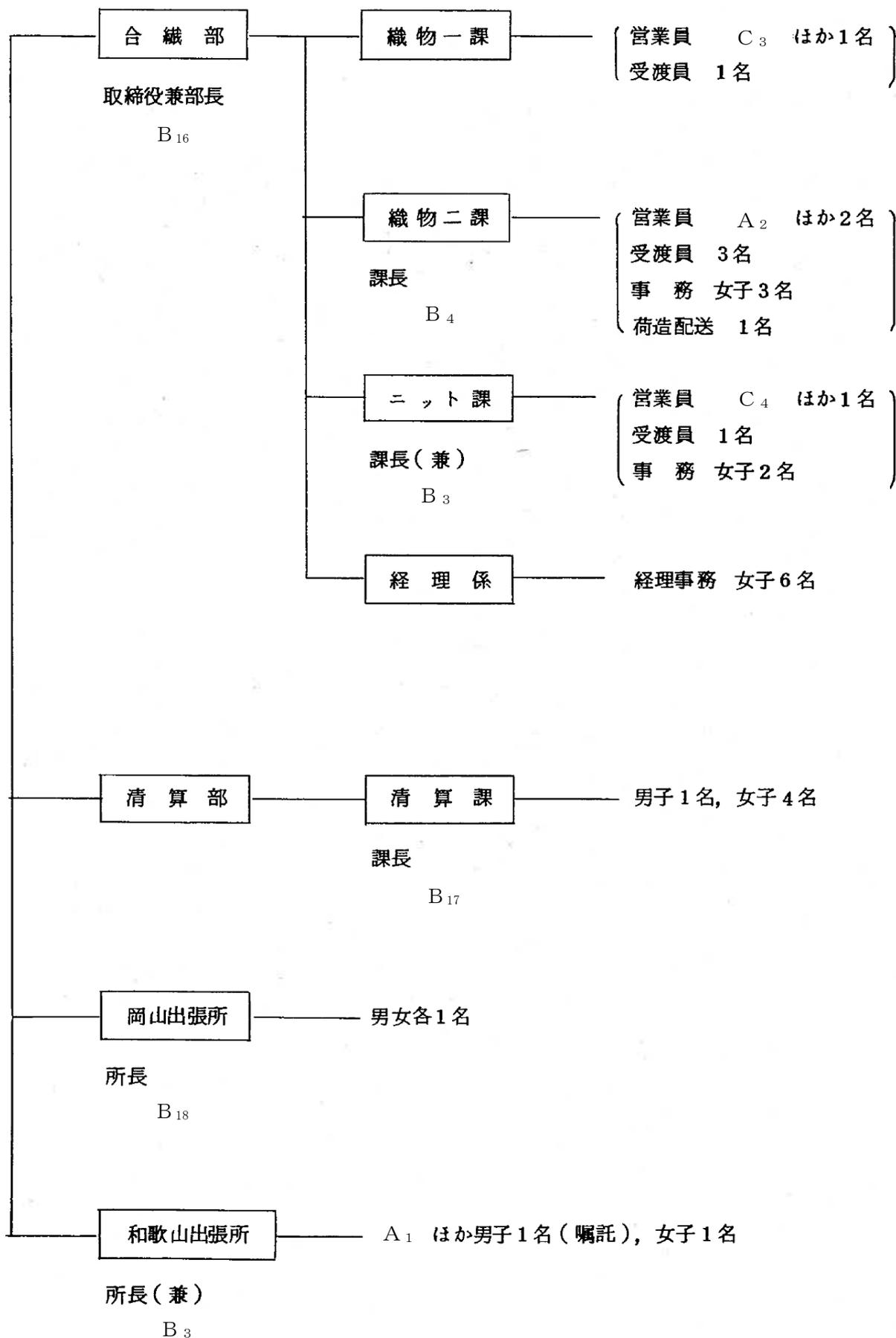
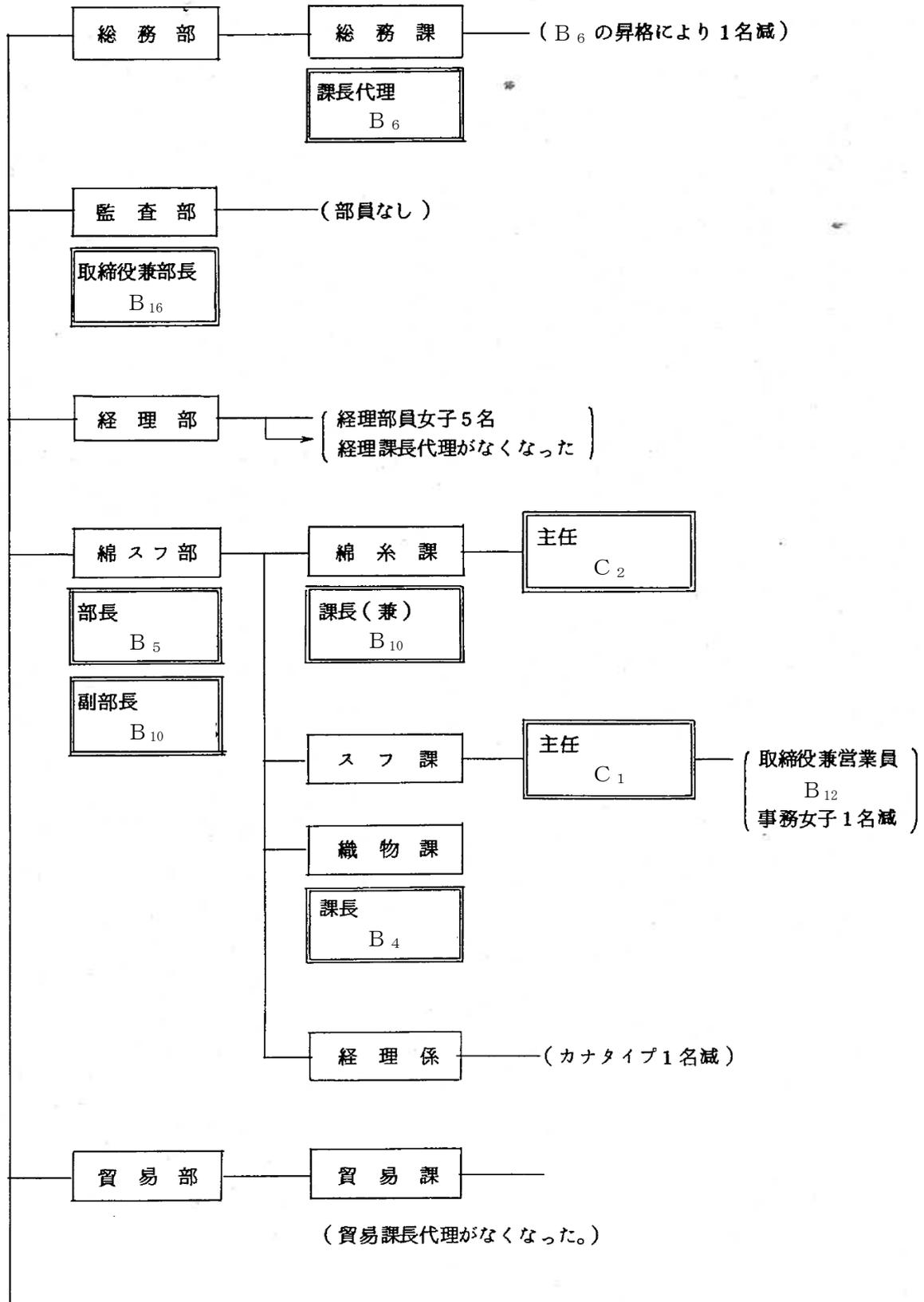
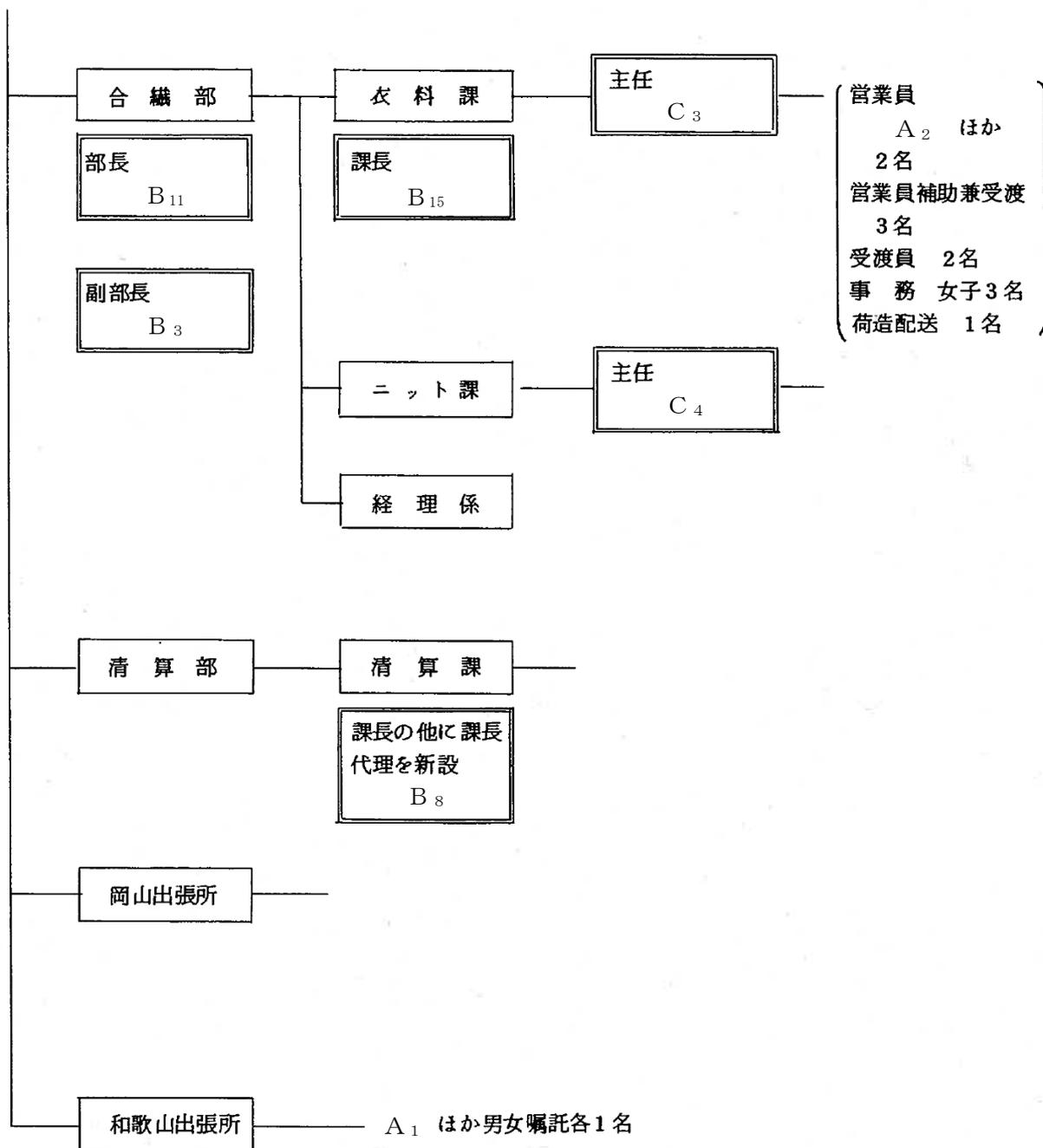


図2 改革後の会社の組織図(50年3月10日現在、図1中変更のあったものだけを挙げた)





会社は、前記人事発令において、C₂（以下「C₂」という）、C₁、C₃（以下「C₃」という）及びC₄（以下「C₄」という）の4名（いずれも非組合員）を主任に昇格させ、同人らに主任手当（月額5,000円）を支給した。

- (2) 3月12日、組合は会社に対して、①今回の4名の主任昇格は何を基準にしたか、②今後の昇格基準はどうか、などについて質問状を送付した。

同月14日、会社は組合に対して、「今回の昇格は、①専任課長不在で補佐を必要とす

る課、又は②課が統合され補佐を必要とする課、を対象とし、年令、学歴、勤続等とは無関係に、主任としての能力のある者を選任した」旨回答した。

同月17日、組合は会社に対して、「会社は『主任としての能力』を判断したと述べているが、能力とはどのようなものか、明らかにされたい」旨の再質問状を送付した。

翌18日、会社は組合に対して、「主任としての能力については、会社が総合的に判断をしたもので、第三者も納得できる実力をもっていると確信のうえ実施したものである」との旨回答した。

同年4月の団体交渉の席上、組合は会社に対して、主任の職務内容等について尋ねた。

会社は、「主任は課長を補佐する人であって役職である」旨答え、組合の「それでは課長代理と主任とは、どう違うのか」との旨の質問に対して、会社は「第一に名称が違う」との旨答えた。

同年12月3日、組合は会社に対して、「①会社は3月12日付け及び同月17日付けの質問状に答えていない、②非組合員4名を昇格させA₁を昇格させないのは不当差別である、③速やかにA₁を、3月にさかのぼり昇格させるとともに、主任手当月額5,000円を支給されたい」旨申し入れた。

同月5日、会社は組合に対して「今回の主任昇格は仕事上の必要性と本人の能力によって決定した」との旨回答した。

51年2月6日、組合は会社に対して、「以前より申し入れているA₁の主任昇格について、会社は仕事上の必要性と本人の能力によって決定した、と答えるだけで、非組合員だけを昇格させ、A₁には不当な差別を続けている。この不当差別をやめ、50年3月にさかのぼって主任として取り扱うとともに主任手当月額5,000円を支給するよう」重ねて申し入れた。

しかし、会社は、同月10日、「50年12月5日付け回答のとおりである」旨答えるだけであった。

(3) C₂ら主任昇格者4名及びA₁の年令、学歴、勤続年数等は表4のとおりである。

表4

(50年2月現在)

氏名	年令	学歴	勤続年数	備考
C ₂	31才	大卒	7年	49年11月ごろ組合脱退
C ₁	31	高卒	13	49年10月ごろ組合脱退
C ₃	31	高卒	13	49年8月ごろ組合脱退
C ₄	33	大卒	9	当初から非組合員
A ₁	31	大卒	9	執行委員長

なお、会社の一般従業員は1名を除いて、すべて上記5名より年令等の低い者ばかりである。

- (4) C₂は、昇格前、遅刻が多く上司から注意を受けており、また、C₁、C₃及びC₄の3名は、いずれも自ら仕事を積極的に企画、立案、実施したりすることなどが無いとしても、上司から注意を受けている。

これに対してA₁は、入社以来、一度の無断欠勤や遅刻もなく、仕事においても上司から注意を受けたことがなく、自発的に自らの職務を遂行している。

会社も50年の春闘時の団体交渉の席上、A₁は仕事と組合のけじめをつけ、よくやっている旨述べている。

- (5) なお、主任昇格後のC₂ら4名の日常業務は、C₁がA₁に対して「業務命令だ、出張せよ」（51年5月26日）との旨、あるいは組合員に対して「時間中にビラを読むな」等と述べた以外は、主任昇格前の日常業務とほとんど変わらない。

また、会社において、42年7月ごろから50年3月9日までは「主任」が置かれていなかった。

2 判断

- (1) 前記認定のとおり、50年3月10日、A₁と同じころ入社したC₂ら4名が昇格している。

この昇格発令について、会社は、①専任課長不在で補佐を必要とする課、②課が統合され補佐を必要とする課、を対象とし、年令、学歴、勤続等とは無関係に、主任としての能力のある者を選任したと主張する。

(2) まず、専任課長が不在の課をみると、図1及び2から経理部、綿スフ部の綿糸課、スフ課、合繊部のニット課及び和歌山出張所がある。

次に、課が統合され補佐を必要とする課は、同じく図1及び2から合繊部の衣料課がある。

上記の課(所)のうち、経理部、和歌山出張所以外は主任が配属されていることが認められる。

(3) さて、次に、「年令、学歴、勤続等と無関係」との点をみると、C₂、C₁及びC₃が31才で、C₄は33才、C₂、C₄が大卒で、C₁、C₃が高卒、勤続年数ではC₂が7年、C₄9年、C₁、C₃が13年である。また会社の一般従業員は1名を除いてすべて上記5名より年令等が低い。

これらのことから、「年令、学歴、勤続等と無関係」との主張は到底採用し難い。

そして、A₁のそれらと比較してみると、何ら差別しなければならない理由は見当らない。

(4) 次に、「主任としての能力」についてみると、前記認定からみて、A₁がC₂ら4名と比較して、主任としての能力を有しているとは言い得ても、それを欠いているとは決して言えない。

(5) 上記(2)~(4)の諸事情に、C₂ら4名がいずれも非組合員であることを考えあわせると、会社がA₁を主任に昇格させなかったのは、組合の執行委員長である同人を不利益に取り扱い、もって組合組織の動揺ないしは弱体化を図ったものと言わざるを得ない。

したがって、A₁に対する会社の本件措置は労働組合法第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判断せざるを得ない。

第6 その他

組合は、将来にわたる会社の支配介入及び不利益取扱いの禁止並びに時間内組合活動協定の破棄通告、A₁ら3名の出勤停止処分及びA₁の昇格問題についての陳謝文の掲示又は手交をも求めているが、主文によって十分救済の実を果たし得ると判断するので、その必要を認めない。

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12月27日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎