

青森、昭53不1、昭53.8.1

命 令 書

申立人 八戸生コン労働組合

被申立人 八戸生コンクリート株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対して、昭和52年12月7日から同月9日までの間の組合員6名に対する賃金減額分計20,012円及び昭和52年12月25日以降完済に至るまで年6分の割合による金員を支払え。
- 2 被申立人は、申立人組合員に対する組合脱退懲慥等組合運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、申立人に対して下記の陳謝文を交付せよ。

記

陳 謝 文

当社が、昭和52年12月7日から同月9日までの3日間休業をし、その間の賃金の一部を支払わなかったこと、及び昭和53年1月下旬から2月上旬にかけて、貴組合員に対し組合脱退を懲慥し、組合運営に支配介入行為をなしたことは、青森県地方労働委員会により労働組合法第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認定されました。

ここに陳謝するとともに、今後このような行為を繰り返さないことを約束します。

昭和 年 月 日

申立人代表者あて

被申立人代表者 ㊞

理 由

## 第1 認定した事実

### 1 当事者

(1) 被申立人八戸生コンクリート株式会社は、生コンクリートを製造・販売している会社で、従業員は28名である。

(2) 申立人八戸生コン労働組合は、会社の従業員で組織する労働組合で、組合員数は昭和53年1月30日までは生コン車運転者全員の15名であったが、申立時は7名に減少している。

組合は、上部団体である三八地方労働組合会議に加盟している。

### 2 休業及び組合脱退問題

(1) 昭和52年10月20日、組合は年末手当一人当たり50万円を要求し、10月27日から団交が行われた。

(2) 11月5日、第2回団交で会社は24万円の回答をした。

(3) 11月8日、第3回団交がものわかれとなり、組合は早出残業拒否、過積み拒否を通告し、翌11月9日から実行した。

(4) 11月21日、組合は当委員会に年末手当要求についてあっせん申請し、11月22日から前記拒否闘争を解除した。

(5) 12月5日、あっせんが行われ、一人当たり25万円の支給を骨子とするあっせん案の提示がなされた。

(6) 翌12月6日、組合はあっせん案を受諾したが、同日会社はこれを拒否するとともに、組合に対して、12月9日までに会社回答24万円で妥結しなければ白紙にもどすことを通告し、併せて時間外勤務を要請した。

(7) 12月7日、朝出勤後、会社社長は組合執行委員長及び副執行委員長を呼び出し、話し合いをした中で、組合は前記要請を拒否し、12月9日までの3日間時間外勤務に協力しないことを通告した。

その直後会社は、同日から12月9日までの3日間休業することを通告し、直ちにこれを実施した。

- (8) 組合はこの休業に反対して、3日間とも出勤したが、保安要員1名を除いて就労不可能であった。
- (9) このような状況の中で、12月9日、年末手当の団交がなされ、結局は会社提案通り一人当たり24万円で妥結した。
- (10) 12月24日、12月分給料の支払いにあたって会社は、休業した3日間分については、労働基準法第26条によるとして6割相当額を支払い、4割を減額した。その減額分は次のとおりである。

A 1	3,403円
A 2	2,109円 (2日分)
A 3	4,006円
A 4	3,511円
A 5	3,208円
A 6	3,775円
合 計	20,012円

- (11) 組合は前記休業は会社の恣意によるものであるとして、減額分の支給を要求したが、会社はこれを拒否した。
- (12) 1月28日、組合はこの休業は違法であるとして訴訟を提起することを決定した。
- (13) 1月31日から2月2日にかけて、下記8名が組合から脱退した。

1月31日 A 7、A 8、A 9、A10、A11

2月1日 A12、A13

2月2日 A14

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 休業問題

#### (1) 組合の主張

会社の実施した3日間の休業は、年末手当要求闘争における組合の時間外勤務拒否通告をしたことに対して、会社が先制的に行った実質的なロックアウトであり不当で

ある。

## (2) 会社の主張

会社が休業を実施した理由は、本件休業実施前に行った組合の時間外勤務拒否等により注文がなかったこと及びそのため受注開発の必要性があった。

なお、このため会社は一時閉鎖も検討したが、従業員に対する配慮等を勘案して休業措置とした。又、手続き上も「会社の都合により休業できる」旨の就業規則に則って実施したものであり、何んら不当でない。

## (3) 判断

会社は注文のなかったことの理由を組合の時間外勤務拒否等に基因するものであるとするが、たとえこれが唯一の原因であるとしても、もともとこれを惹起せしめたのは年末手当問題に関する会社の態度によるものであれば、徒らに組合のみに責任があるとは言えない。

又、会社の提出した本件休業前2ヶ月余の出荷量一覧表によると、この期間中にも出荷量ゼロの日や3及び4 m<sup>3</sup>の日があるにもかかわらず、当該日は休業していない。むしろ、休業実施前は組合が時間外勤務拒否闘争を解除したことにより、出荷量が増加しているにもかかわらず、休業を実施したのは理解し難い。

次に、就業規則には会社主張の如き条項はあるが、これとて労使の信義則上会社の任意で一方的に実施できるというものではなく、労働組合の組織されている企業にあっては、休業という重大な組合員の労働条件にかかわるものである以上、事前に組合と協議すべきものと思われる。

これらのことと、休業実施前の年末手当要求にかかわる労使の対立状態を考えあわせると会社の主張は是認できない。又、受注開発のため休業が必要であったという主張についても、前述のとおり休業直前には出荷量が増加していることから是認できない。

以上のことから、全く前例のない休業措置を敢えて実施したのは、会社のあつせん案拒否に対する組合の反発的行動を事前に封ずるための行為と判断せざるを得ない。

## 2 組合脱退問題

### (1) 組合の主張

昭和53年1月31日から2月2日にかけて、組合員8名が脱退したが、これは昭和53年1月下旬から、会社が会社係長を通じて、組合中傷・脱退慫慂を行い、場合によっては会社を一時閉鎖し（すなわち一旦全員解雇し）、再開の際には組合脱退者を優先的に再雇用するという趣旨の利益誘導をもって働きかけを行った結果である。

### (2) 会社の主張

係長の脱退慫慂等言動の事実については全く不知である。仮りに、係長が組合員に接した事実があるとしても、係長の言動は会社の関知するところではない。又、係長は会社の利益代表でなく、その行為については不当労働行為は成立しない。

### (3) 判 断

昭和53年1月31日から2月2日にかけて短期間に、組合員15名中過半数の8名が相次いで脱退したことは、極めて異常な事態であるところ、この時期に組合員の脱退と符節を合わせて、脱退組合員とB1車輻係長、B2事務係長、B3製造係長が接触している事実が認められる。

すなわち、1月30日夜、組合員A7はB1係長から電話で組合員A10宅に呼ばれ、B1係長と組合員A7、A8、A10、A9が集って話し合いがもたれた。その翌日A7等5名が脱退した。

1月31日夕刻、B2係長宅で、B2係長、B1係長から組合員A12、A14に対し説得がなされ、翌日A12及びA13が脱退した。

2月1日夜、A14宅にB1係長、B2係長、B3係長が赴いて2時間余にわたって説得がなされ、翌日A14が脱退した。

以上の経緯をみるに、組合員の脱退には係長の関与が及んでいることが明らかである。

次に前記3係長の組合員に対する発言の内容であるが、このことについては直接脱退者の証言はないが、説得を受けたが脱退しなかった者の証言によると組合脱退の態

憑がなされたことが認められる。すなわち、組合員 A 4 は 1 月 31 日 B 2 係長から呼ばれて会社応接室において、又 2 月 1 日は車中で B 1 係長から、組合副委員長 A 15 は 2 月 3 日車中で B 1 係長から、それぞれ組合脱退を強く慫慂された旨証言があったが、この証言は措信すべきものとする。

更に会社は係長が組合脱退を慫慂したとしても、これは会社の関知するところではないと主張するが、係長の発言には係長の権限を越える会社の経営・人事に関連する内容が含まれており、しかも 3 係長（職制上係長は 3 名）が時期を同じくして同趣旨の内容で脱退慫慂をしており、加えて会社職制が在室する事務室内応接室等で脱退慫慂行為を行っていることからして係長が会社の意を受けて組織的に行ったものと判断され、会社の主張は首肯できない。

以上のことと、昭和 52 年 12 月の年末手当要求闘争時からの労使関係が極めて対立状態にあったこと等を考え併せると会社の支配介入行為と判断せざるを得ない。

### 3 救済方法及び法律上の根拠

以上のとおり、昭和 52 年 12 月 7 日から同月 9 日にわたって会社のとった休業措置は労働組合法第 7 条第 1 号に該当するので、会社は休業措置によって減額した組合員各人賃金の 4 割相当額合計 20,012 円及び 12 月分賃金支払日の翌日である 12 月 25 日以降これに対する年 6 分の割合による金員を支払うのが相当である。

又、前記休業及び昭和 53 年 1 月下旬から 2 月上旬にかけての会社のなした組合脱退慫慂行為は同法第 7 条第 3 号に該当するので、本件救済については主文第 2、3 項をもって相当と判断する。

よって、当委員会は、労働組合法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和 53 年 8 月 1 日

青森県地方労働委員会

会長 相 内 禎 介