

大阪、昭53不97、昭54. 11. 15

命 令 書

申立人 関西単一労働組合

被申立人 株式会社 小林木村家

主 文

- 1 被申立人は、下記の者に対して、昭和53年度夏季一時金として、それぞれ下記の金額及びこれに年率5分を乗じた金員を支払わなければならない。

記

A 1	37,180円
A 2	24,543円
A 3	5,533円
A 4	18,438円

- 2 被申立人は、A 2に対して、昭和53年6月27日の会社職制による暴力行為によって同人が休業した間の賃金損失額及びこれに年率5分を乗じた金員を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、速やかに縦2メートル、横1.5メートルの白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、被申立人本社入口付近の従業員の見やすい場所に10日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、昭和53年6月27日以降54年4月16日までの間、①A 1氏に対して、暴力を振り、組合活動を妨害し、仕事を取り上げ、始末書の提出を強要し、②A 5、A 6、A 7の各氏に

対して、貴組合からの脱退の勧誘などを行い、③A 2氏に対して暴力を振り、またA 8氏に対して作業いすを取り上げるなどし、④更に、53年度夏季一時金につき、貴組合員を不利益に取り扱いましたが、これらの行為は、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。

以上、大阪府地方労働委員会の命令によって掲示します。

4 申立人の治療費に関する申立ては、これを却下する。

5 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 当事者等

(1) 被申立人株式会社小林木村家（以下「会社」という）は、肩書地（編注、大阪市）に本社及び本社工場を、また、肩書地の近くに芦原工場及び桜川工場を置き、業務用パン、洋菓子の製造、販売を営む会社で、その従業員数は、本件審問終結時、約80名である。

(2) 申立人関西単一労働組合（以下「組合」という）は、関西地方の労働者約120名で組織する労働組合で、会社にはその下部組織である小林木村家分会（以下「分会」という）があり、分会員数は、本件審問終結時、5名である。

(3) 会社には、分会のほかに、総評全国一般大阪地方本部小林木村家労働組合（以下「別組合」という）があり、その組合員数は、本件審問終結時、約60名である。

第2 本件労使紛争に至るまでの経緯

1 分会結成以降の労使関係

(1) 52年12月、会社の従業員約10名は組合に加入して分会を結成し、53年4月11日に至って公然化した。同日、組合は、分会結成通知書及び賃上げ一律4万円等9項目にわたる要求書を会社に手渡すとともに、会社従業員に対する分会結成の趣旨説明及び加入呼びかけのための会場の貸与と団体交渉を申し入れた。これに対して会社は、会場の使用を認めるとともに団体交渉に応じる旨回答した。

同日午後5時から会社の従業員約40名が参加して分会結成等についての説明会が行わ

れ、引き続き、午後6時から団体交渉が行われた。席上、組合は、分会結成及び要求項目の趣旨について説明するとともに、直ちに賃上げ及び労働基準法違反状態の是正を行って欲しい旨と4月17日に回答のための団体交渉を行いたい旨を申し入れた。これに対して会社は、同月18日に団体交渉を行う旨回答した。そこで、労使双方は、文書によって同月18日に団体交渉を行うことを確認した。

(2) 分会が公然化した4月11日、会社内で従業員に対して、工場長代理B1（以下「B1工場長代理」という）等の名前の「当小林木村家の従業員であれば他の労組にたよらずに、われわれの手による労組を作りたいと思いますので、今一度考えようではありませんか」との内容のビラが配布された。

(3) 翌12日、上記と同一内容のビラがその発行元を「株式会社小林木村家従業員組合労働委員長B2、副委員長C1」と訂正して配布された。組合は、このような動きについて会社に抗議した。

(4) 翌13日の朝、営業課長代理B3（以下「B3課長代理」という）は、営業部の当時分会員であったA9及びA10に対して、「今日、営業会議をするから仕事が終わったら残っていてくれ」と指示するとともに、工場の仕込み場に行き、分会執行委員A2（以下「A2」という）に、今日午後5時ごろからパンの製造をとめることができるかと尋ねた。同日昼過ぎ、工場長B4（以下「B4工場長」という）は、芦原工場の従業員に、「今日、労働組合についての説明会があるから仕事を中止して必ず参加せよ」との旨述べた。

同日午後5時過ぎから会社の業務を停止して、本社工場内で別組合の結成大会が従業員約30数名が参加して開かれた。結成大会は、営業課長B5（以下「B5課長」という）の司会で始まり、同課長から紹介された労務顧問B6（以下「B6顧問」という）は、「会社から頼まれて来ている。組合の要求を皆認めたら会社は潰れる。会社と一致協力して組合に対抗する新しい労働組合をつくる必要がある」旨発言した。

なお、同日結成された別組合は、4月15日、総評全国一般労働組合大阪地方本部に加盟した。

(5) 分会員らは、分会の決定に基づいて4月14日から労働基準法違反の状態を是正させる

との目的で、昼休みのいっせい休憩をとり始めた。これに対してB 6 顧問は、芦原工場の仕事中の従業員を集めて、「昼休みにいっせい休憩をとると会社は潰れる。これは山猫ストだ」などと発言した。また、代表取締役B 7（以下「社長」という）は、本社工場の分会員に対して、「お前ら、会社が潰れるか組合が潰れるかやったらええやないか。お前らとの団体交渉には絶対応じない」との旨発言した。

なお、同日、組合は、天王寺労働基準監督署（以下「天王寺監督署」という）に、時間外割増賃金の支払等10数項目にわたる申告を行った。

- (6) 分会員らは、翌15日から分会の決定に基づいて、別組合の結成は分会を潰すためだとして、それに抗議するため腕章を着用して就労した。また、分会は、社長等の前記発言に対して会社に抗議文を提出するとともに、今後とも昼休みのいっせい休憩を継続してとる旨通告した。

同日、B 6 顧問は、組合執行委員長A11（以下「A11委員長」という）に対して「労働組合が二つできて会社としては混乱している。また、要求項目も多く、他社の労働条件も調べたいから4月18日の団体交渉を4月24日前後に変更して欲しい」旨申し入れた。しかし、A11委員長は、この申入れを拒否し、約束どおり4月18日に団体交渉を行うよう求めた。これに対してB 6 顧問は、検討する旨回答した。

- (7) 4月17日、組合は、営業部次長B 8（以下「B 8次長」という）に、同月18日に団体交渉を行うことの確認を求めた。しかし、同次長は「分からない。検討中だ」と答えた。

翌18日、組合は、団体交渉を行うため会社前で待機していたが、結局、団体交渉は行われなかった。

- (8) 翌19日、分会は、会社が団体交渉を拒否したとして、それに対する抗議と要求実現等のため、24時間ストライキを行い、更に、翌20日も引き続き24時ストライキを行った。

- (9) 翌21日、分会員は平常どおり就労した。

同日、午前10時ごろ、社長、B 3 課長代理ら3名は芦原工場に行き、社長は、同工場の分会員に対して、「お前らが潰れるか、会社が潰れるかやったらやないか」などと発言した。

分会は、上記言動に抗議して、同日午後1時からストライキに入った。また分会は、これ以降も5月31日までストライキを継続して行い、更に6月1日から同月13日の当委員会におけるあっせんによる解決に至るまで無期限ストライキを行った。

- (10) 5月6日、組合は、当委員会に団体交渉促進を求めるあっせんに申請し、同月9日、あっせんが行われた。このあっせんのなかで、次回あっせん日が同月26日と指定され、その間、当事者間で自主交渉を行うことが確認され、同月10日に第1回団体交渉が行われることとなった。

なお、同月9日、天王寺監督署は、会社に対して時間外割増賃金の未払分の支払等を内容とする12項目にわたる是正勧告を行った。この是正勧告は組合の申告をほぼ全面的に認める内容であった。

2 賃上げ等について

- (1) 5月10日、会社内において組合と会社との間で団体交渉が行われた。席上会社は、①賃上げとして一律10,000円プラス「調整分」4,000円を支払う、②現在支給している「諸手当」のなかには時間外割増賃金相当分が含まれているので、天王寺監督署からは是正勧告のあった過去の時間外割増賃金を支払う必要はない、③賃金体系を変更し、新たに「時間外保障手当」を設ける、等を回答した。

なお、会社回答中の「調整分」とは、勤続年数、年齢、職務内容等を考慮して支払われる査定部分のことをいい、また、「諸手当」とは、各手当を総称したものではなく、諸手当という名称の手当のことを指している。

また、「時間外保障手当」とは、一定時間（同日の団体交渉では1カ月50時間と会社は回答していたが、その後5月17日の団体交渉で1カ月20時間に訂正した）の時間外労働の割増賃金額を手当という形で予め決めておき、その所定時間内では時間外労働の有無及び多少にかかわらず一定額が支給され、その所定時間を超えて時間外労働をした場合にはじめてその超過した時間に対する割増賃金がつく、という内容の手当であった。

- (2) 賃金体系の変更に関する会社提案は、現行賃金体系中の諸手当を廃止し、そのかわり同手当から20時間分の時間外割増賃金部分を抜き出し、それを時間外保障手当とし、そ

してその残部を基本給及び職務給に組み入れる、という内容であった。

(3) なお、会社の工場及び営業部門では恒常的に1日につき1～2時間の時間外労働が行われていた。しかし、営業部門の従業員には前記諸手当のほか時間外割増賃金は支払われておらず、工場部門の従業員にのみ諸手当とは別に「残業賃」という名目の金員が支払われていたが、その時間単価はB4工場長が恣意的に決定していた。会社は、この工場部門の従業員に対する「残業賃」の支払はプレミアムであるとの態度をとっていた。

組合は、時間外保障手当の新設は労働基準法に違反するなどとして、会社回答を拒否した。

(4) 5月14日、分会は、前記5月10日の会社回答に抗議して、ストライキを行った。なお同日、会社門前でピケットを張っていた分会員及び支援組合員に対して非分会員のC2が会社の営業車に乗って突っ込み、それを契機に会社の営業部門の従業員7～8名と組合員との間で暴力事件が発生した。

(5) 翌15日、別組合と会社との間で団体交渉が行われた。会社は、賃上げについて、①一人平均14,710円（一律9,000円＋調整分5,710円）を52年3月末までの入社（1年以上勤続）で、かつ、定年に達しない正規の従業員に支払う、②52年4月1日から53年3月末までの入社で正規の従業員は調整分で考慮する、③時間外割増賃金との関係で賃金体系を改善する等の回答をした。

同月19日、別組合は、上記会社回答どおりで妥結し、別組合員には4月度賃金より賃上げが実施された。その結果、別組合員の賃金体系は変更されたが組合は賃金体系の変更について合意していないため、分会員は従来からの賃金体系の適用を受けていたので、4月度賃金から後述するように7月度賃金までの間、別組合員と分会員との間に賃金体系上の差異が生じることとなった。

(6) 5月10日に引き続き、同月17日、同月23日と2回にわたって組合と会社との間で団体交渉が行われた。賃上げに関する会社回答は、5月15日の別組合に対する上記回答と同一内容に変更された。しかし、組合は、この会社回答を拒否し、結局、同月23日の団体交渉は決裂した。

(7) 当事者間の自主交渉が難航したため、同月26日、当委員会においてあっせんが行われた。このあっせんのなかで、当事者間で、①5月27日に予備折衝を行い、同月31日に団体交渉を行う、②団体交渉決裂の場合、当事者の一方があっせんに申請すれば他方は必ずこれに応じる旨の認識が行われた。

(8) 5月27日、29日の両日にわたって組合と会社との間で予備折衝が行われ、その後同月31日に団体交渉が行われた。この団体交渉の席上、会社は最終回答として、賃上げに関しては5月23日の回答と同一内容の回答を行い、また、過去の時間外割増賃金については、新賃金体系を了解することを条件として暫定的に一人5万円を支払う旨回答した。組合は、この回答を拒否したため団体交渉は決裂し、その後6月1日から分会は無期限ストライキに入った。

(9) 6月12日、13日の両日にわたって、当委員会においてあっせんが行われた。その結果、当事者双方にあっせん案が提示され、当事者双方はこのあっせん案を受諾した。

あっせん案の概要は次のとおりである。すなわち、①分会員15名に対して8月度賃金より一律7,000円を増額する、②過去の時間外割増賃金の未払分の合計額を210万円とし、その半額を6月15日に、また残額を同月30日に支払う、4月分の時間外割増賃金については、天王寺監督署の勧告に基づいて実施する、③ストライキによる不就業については欠勤扱いとしない、④就業時間の変更については、実労働時間（8時間）に変更のないことを条件に出退勤時間の変更等を協議する、等という内容である。

なお、このあっせん案による解決の結果、分会員には賃金体系の変更がなされなかった。他方別組合員には既に4月度賃金から時間外保障手当が導入されていたため、分会員と別組合員との賃金体系に差異が生じていたが、別組合員については、8月度賃金から時間外保障手当が基本給に組み入れられたため、8月度より分会員と別組合員との間の賃金体系上の差異はなくなった。

(10) 6月14日、組合と会社との間で団体交渉が行われ、①53年度8月度賃金より一律7,000円の賃上げを実施する、これは基本給の増額をもって行う、②8月度賃金より諸手当は基本給に組み入れる、等を内容とする覚書が交わされた。

この団体交渉の席上、会社は、就労条件として分会員の出退勤時間の変更及び配置転換を組合に申し入れた。これに対して組合は、大幅な就労条件の変更であり、上記あっせん案の線に沿って解決すべきである旨主張した。

(11) この就労問題について、6月15日、16日、17日と連日にわたって団体交渉が行われたが解決するに至らず、結局、同月23日に当委員会においてあっせんが行われ、おおむねストライキ以前に従事していた勤務条件に近い形で就労するというあっせん案により解決した。

第3 本件労使紛争について

1 ビラ配布等に対する会社の言動

(1) 認定した事実

ア 53年6月26日から分会員は平常どおり就労した。

同日、大阪府警浪速警察署（以下「浪速署」という）は、5月14日に分会が行ったストライキの際に発生した前記事件に関して、組合員2名（分会員以外の者）を逮捕し、組合事務所を含む5カ所を捜索した。

イ 翌27日、組合は、前日の浪速署による逮捕に抗議して、同署による逮捕は「小林木村家資本のわが組合破壊攻撃と一体のものであり、小林資本の協力のもとに行われたものだ」などの文言を記載したビラを配布した。

同日昼休み、分会員との連絡のために帰社した分会長A1（以下「A1分会長」という）を、営業部長B9（以下「B9部長」という）、B5課長、B4工場長、B3課長代理、営業課長代理B2（以下「B2課長代理」という）などが取り囲み、「このビラは何だ」など言いながら、同人をこづき回した。また、B9部長は、これを阻止しようとしたA2を突き飛ばして電柱にぶつけ、更にB3課長代理は、同人の股を蹴り上げ、5針を縫合する傷害を負わせた。そのためA2は、10日間休業した。

なお、A1分会長は、当時営業部に所属し、前記6月26日の就労以後は新規開発という業務の担当になり、新しい販売先を増やすため、外回りの仕事をしていた。

ウ 翌28日、分会は、6月26日の浪速署による逮捕及び翌27日の会社側の上記行為に抗

議して、ストライキを行った。また同日、A 1 分会長が非組合員や別組合員にビラを配布していたところ、労務顧問 B 10（以下「B 10 顧問」という）はこれを妨害するとともに、同分会長の足を蹴り上げ全治 5 日間のけがを負わせた。

なお、同日、会社は、芦原工場に同工場従業員以外の者の立入りを禁止する旨の貼り紙をした。

エ 翌 29 日の昼休みに A 1 分会長が芦原工場の分会員との連絡のため同工場に行ったところ、B 9 部長、B 5 課長らが、同分会長に「なぜ昼休みに帰って来たのか」、「立入禁止の貼り紙があるのに、なぜ入って来たのか」など言いながら、同分会長を芦原工場から追い出し本社に連れていった。

なお、6 月 27 日に、A 1 分会長の上司である B 2 課長代理は、同分会長に昼休みの帰社を禁止していた。

しかし、当時営業部門の大部分の従業員は、昼休みに帰社しており、また、業務上その他で常に芦原工場に出入りしていた。また、芦原工場に所属していない別組合員は、立入禁止の貼り紙が出された後も自由に芦原工場に出入りしていたが、分会員は同工場への立入りを阻止されていた。

(2) 判断

ア 前記認定のとおり、6 月 27 日に組合が配布したビラの内容については多少穏当を欠くものと考えられ、それに対して会社が訂正ないし陳謝等を求めることは理解できないわけではない。しかし、B 9 部長、B 4 工場長、B 5 課長、B 3 課長代理、B 2 課長代理らが、A 1 分会長及び A 2 に対してなした前記言動は、ビラの内容に対する抗議としては著しく妥当性を欠くものであって、組合の組合活動に対し暴力をもって介入するものであり、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為と言わざるを得ない。

イ 前記認定の、6 月 28 日に B 10 顧問が A 1 分会長のビラ配布活動を妨害し、かつ同分会長に暴力を加えた行為は、明らかに組合の正当な組合活動に対する介入行為であり、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。

ウ 前記認定の、6月29日にA1分会長が、昼休み中分会員との連絡のため芦原工場に行った際、B9部長、B5課長らが同分会長を同工場から追い出し本社内に連れて行った行為は、①当時営業部門の大部分の従業員は、昼休みに帰社していたのにもかかわらず同分会長の上司であるB2課長代理が同分会長に昼休みの帰社を禁止していたこと、②営業部門の大部分の従業員及び芦原工場に所属していない別組合員は、立入禁止の貼り紙が出された後も自由に芦原工場に出入りしていたが、分会員のみ同工場への立入りを阻止されていたことからみて、同分会長の組合活動を嫌悪し、芦原工場に所属する分会員との分断を図ったものであり、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。

2 A5らに対する会社の言動

(1) 認定した事実

ア 53年7月4日、組合と会社との間で団体交渉が行われた。席上、組合は、会社職制による暴力行為や分会員に対する言動に抗議したところ、会社は、①暴力行為は今後一切行わないよう指導する、②分会員に対する切崩しは今後一切行わない、と回答した。

イ これよりさき、6月27日ごろからB2課長代理は芦原工場の売店勤務の当時分会員であったA5（以下「A5」という）に勤務時間中つきまとい、同人に組合内部のことを聞きただし、また、分会員が一人もない桜川工場の売店への配置転換に応じることがどうか尋ねた。更に7月6日、専務取締役B11（以下「専務」という）は、A5の自宅を訪れ、同人に組合からの脱退を説得した。そして同月8日、A5は、工作中、B2課長代理に本社経理事務所に連れて行かれ、B9部長、労務顧問B12（以下「B12顧問」という）らの前で組合脱退届を書かされた。

ウ 7月6日、B4工場長とB2課長代理は、当時分会員であったA6（以下「A6」という）とA7（以下「A7」という）を桜川工場近くの寿司屋に連れ出し、「A1は赤軍だ」、「本社の分会員は仕事をひとつもしないから、本社の分会員は真先に首にする」などと述べ、更に「お前らも組合をやめろ。明日その返事をもらおう」と述べた。

翌7日、B2課長代理は、工作中的のA7を喫茶店に誘い出し、同人に対して前日と同様組合脱退を勧誘した。更に同月13日、B2課長代理は、A6及びA7に対して「40万円出すから一時会社を休め」と述べた。

(2) 判断

前記認定の、①B2課長代理がA5に勤務時間中つきまとい組合内部のことを聞いたこと、②専務がA5宅を訪れ組合からの脱退を求めたこと、③A5が勤務時間中、B9部長、B12顧問の面前で組合脱退届を書かされたこと、④B4工場長及びB2課長代理が、A6及びA7を寿司屋に連れ出し組合からの脱退を勧誘し、更に、B2課長代理が前記両名に金員を提供する話を持ち出したことは、いずれも組合の弱体化を企図したもので、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。

3 A1分会長に対する会社の措置

(1) 認定した事実

ア 53年7月8日朝、B2課長代理は、A1分会長が同人の職務である新規開発の仕事の準備をしていたところ、同分会長に配達の仕事を命じた。A1分会長は、自己の担当の業務でなく、また慣行として緊急に配達のある場合には係長、課長等の職制が行くことになっていることを理由にこれを拒否した。すると、B2課長代理は、「俺の言うことを聞けないのか」、「お前にはもう仕事をさせへん」、「業務命令でお前は待機だ」などと言いながら、営業事務所前の通路にイスを出して、同分会長に1日中そこに座っているよう命じた。

しかし、A1分会長がこれに従わずパン箱の整理等を始めたところ、営業管理課長B13（以下「B13課長」という）とB2課長代理が来て、同分会長に「やめろ。お前は座っておいたらええんじゃ」などとどなり散らし、同分会長に一切仕事をさせなかった。また、社長はイスに座っている同分会長を見て、「何でそんなところに座っているのか」などと言って、同分会長の足を蹴り上げた。

なお、B2課長代理が命令した配達の仕事は、緊急性のある仕事ではなく、かつ、同課長代理の担当業務であり、当時自ら配達しようと思えばできる仕事であった。ま

た、いすの置かれた通路は、従業員や客が頻繁に出入りする場所であった。

イ A1分会長は、7月8日から同月20日まで勤務時間中いすに座らされ、その間、ほぼ連日にわたって、B9部長、B3課長代理、B2課長代理などが同分会長に対して業務命令に違反したことなどに関する始末書の提出を強く求めた。また、B2課長代理は、同分会長に「待機の間は一切給料を出さないから、はやく始末書を書け」などと述べた。

ウ 7月20日、組合と会社との間で団体交渉が行われ、会社は、今後一切暴力行為も切崩しも行わない旨を述べた。また、この団体交渉において「翌21日、A1分会長に対する上記措置について、同分会長、B12顧問、B2課長代理の三者で話し合いを行い、その解決に至るまで同分会長は会社前の路上で箱洗いを中心とした作業に従事すること」が確認された。

エ 更にこの問題については、7月22日以降連日にわたって、B12顧問、A11委員長、A1分会長の三者で話し合いが進められ、結局、同月25日A1分会長をいったん営業に戻して、その後工場に配置転換する、という内容で解決した。

(2) 判断

ア 前記認定のとおり、B2課長代理は、A1分会長に対して、業務命令違反を理由に同分会長から仕事を取り上げ、同分会長に勤務時間中いすに座っていることを命じ、そしてそのような措置が継続して行われている間、B9部長、B3課長代理、B2課長代理らは連日にわたって同分会長に始末書の提出を強要した。

イ まず、A1分会長が、B2課長代理の命令を拒否した点について検討する。①当時、A1分会長は自己の担当業務にとりかかろうとしていたこと、②B2課長代理が命じた配達の仕事は、同課長代理の担当業務であったこと、しかも、③その配達の仕事は、緊急性のある仕事ではなく、かつ、当時同課長代理が自ら行おうと思えばできたことの諸事情からみて、A1分会長に対する本件命令は何ら業務上の必要性に基づくものであるとは考えられず、同分会長がこの命令を拒否したことには無理からぬ面がある。

次に、A1分会長に対してなされた措置について検討すると、長期間にわたって同

分会長の仕事を取り上げていすに座らせ、かつ、連日にわたって始末書の提出を求めたことは、精神的、肉体的苦痛を伴う苛酷な措置といわざるを得ない。

以上要するに、A 1 分会長に対する本件措置は、同分会長の組合活動を嫌悪し、組合の弱体化を企図して行われたもので、しかも同分会長に対する職務上、精神上の不利益取扱いであるから、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。

4 A 2 に対する暴行事件

(1) 認定した事実

ア 53年7月28日、パン出し作業中、パン出しに使用するベルト・コンベアーが壊れたため、A 2 が B 4 工場長の指示で焼き上がったパンの入った金属性のケースを手で運んでいたところ、そのケースの蓋が外れて壊れた。その現場を専務と B 1 工場長代理が見ていたが、その場では何ら問題とはならなかった。

イ 翌29日、A 2 と分会員 A 3（以下「A 3」という）は、会社前の路上で箱洗いの作業をしていた。そして、A 3 が専務の指示で前日壊れたケース蓋を捨てに行こうとしたところ、その場にいた社長が A 3 に「壊したのはだれか」と尋ねたので、A 3 が「A 2 だ」と答えると、そばにいた B 3 課長代理は「壊したのはお前か」と言って、A 2 の顔面をなぐった。A 2 は、身の危険を感じて、路上から会社内に逃げ込んだが、B 3 課長代理と B 2 課長代理は、会社内で更に同人の顔面をなぐった。

そこで、A 2 は会社外に逃げ出したが、B 3 課長代理は角材を持って同人を追いかけ回した。その途中で、B 13 課長と B 2 課長代理が加わり、3人でA 2 を追いかけて、会社近くの消防署に同人を追い詰め、会社に連れ戻した。そして、B 3 課長代理は、会社の営業所内でA 2 をなぐったり、蹴ったりした後、同人を奥の経理事務所内に連れ込んで、社長の面前で更に同人をなぐり始末書を書かせた。上記暴行の結果、A 2 は全治1週間の傷害を負った。

(2) 判断

前記認定の、B 13 課長、B 3 課長代理及び B 2 課長代理が、A 2 に対して行った行為

についてみると、①A 2がケース蓋を壊したことは、同人の不注意によるものとはいえ、その現場を専務及びB 1工場長代理が目撃していたにもかかわらず、何ら問題としなかったことからみて、重大な業務上の失敗とは考えられないこと、②B 3課長代理が、A 2に弁解の余地も与えず、いきなり同人の顔面をなぐりつけ、更に、B 13課長、B 2課長代理、B 3課長代理が同人に暴行等を働いたことは、明らかに不当な措置であると考えられること、③更に、社長は、B 3課長代理らのA 2に対する暴力行為を現認していながらそれを阻止しようとしなかったことからして、A 2に対する暴力行為を容認していたと考えられること等の諸事情を総合すると、会社の本件行為は、A 2の組合活動を嫌悪して、業務上の失敗に藉口して行われたものといわざるを得ず、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。

5 A 8に対する会社の言動

(1) 認定した事実

54年4月15日、A 8（以下「A 8」という）は、別組合を脱退し、その直後組合に加入した。同日、組合は、会社にA 8の加入通知書を提出した。

翌16日から分会員は春闘要求の実現を図るため、腕章を着用して就労した。A 8も分会員として腕章を着用して就労した。同日午前9時ごろ、社長は、A 8らがパン出し作業中の手待ち時間に座っている作業いすを取り上げ、立ち作業を命じた。A 8がこれに抗議すると、社長は「命令に従わないのなら会社を辞めよ」と述べた。また、同日正午ごろ、B 2課長代理は、A 8に対して「組合に入ったらろくなことがない。そんなに仕事がいやなら会社を辞めろ」と述べた。

なお、パン製造現場の従業員は、ローテーションを組んで、1～2時間交替で各作業場を回っており、作業いすの置いてある部署（いすの代わりに木箱を置いてある所1カ所を含め合計4カ所）を担当するようになった者は全員手待ち時間そのいすに座っていた。

(2) 判断

A 8が別組合を脱退して組合に加入することは、同人の自由に任すべき性質の事柄で

あり、そのことに対して会社は何ら干渉すべきではない。しかしながら、前記認定のとおり、社長が、手待ち時間中にA8が座っていた作業いすを取り上げ、同人に「命令に従わないのなら会社を辞めよ」と述べたことは、A8が組合に入ったことに対する報復であると考えられ、また、B2課長代理がA8に対して「組合に入ったらろくなことがない。そんなに仕事がいやなら会社を辞めよ」と述べたことは明らかにA8の組合加入を嫌悪してなされたものと認められる。したがって、これら会社の言動は、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。

6 昭和53年度夏季一時金

(1) 認定した事実

ア 53年6月12日、組合は、夏季一時金として「基準内賃金×3.5カ月＋一律10万円」を会社に要求した。

7月4日、第1回の団体交渉が行われ、会社は、「①一人平均10万円を支給する。算式に直すと、『(基本給＋職務給) × x カ月 × 出勤率』となる。更に、勤続1年以上の者には、1年につき1万円を加給する、②アルバイト、パート・タイマーには、本工に準じて金一封を贈る、③別組合員との差額分は支払う」との旨回答した。なお、会社回答中の「別組合員との差額分」とは、別組合の賃上げ妥結内容（賃金体系の変更を含む）を基礎にして分会員の基本給及び職務給を算出し、これにより計算した夏季一時金額と分会員の賃上げ実施（8月度）以前に分会員に支給されていた基本給及び職務給により算出した夏季一時金額との差額を意味していた。

イ 同月7日、別組合は、夏季一時金について、「(基本給＋職務給) × 1 カ月 × 出勤率＋勤続1年以上の者に対し1年につき1万円の加給」という内容で妥結し、これにより別組合員には夏季一時金が支給された。

ウ 同月10日、夏季一時金に関し組合と会社との間で、第2回目の団体交渉が行われ、会社は、前記回答を変更して、「支給率は別組合員と同じにする。ただし、別組合員との差額分は支給しない」旨回答した。会社は、別組合員との差額分を支給しない理由として、組合は会社と闘争したのだから別組合員と差がつけられるのは当然であるこ

などを挙げた。組合は、会社の上記回答を拒否し、結局、同日の団体交渉は物別れに終わった。

エ 同月22日、B12顧問とA11委員長、A1分会長との間で予備折衝が行われ、組合が当委員会にあっせんを申請すれば必ず会社はそれに応じる旨の確認が交わされた。8月4日、組合の申請に基づき、当委員会において夏季一時金についてのあっせんが行われた。このなかで、当時の分会員6名に対し、差額分として12万円を会社が支払う、という内容でまとまりかけたが、会社が7月29日のA2に対する前記暴力事件の告訴を取り下げること交換条件とし、組合がこれを拒否したため、結局あっせんは打ち切られた。

オ 8月10日、第3回目の団体交渉が行われ、組合は、会社に対して夏季一時金という問題の性質上緊急を要するので、7月10日の前記会社回答の支給率で妥結する旨を通告した。

翌11日、会社側からB12顧問と経理課長B14が、また、組合側からA11委員長とA1分会長がそれぞれ出席して、夏季一時金に関し、「①（基本給＋職務給）×1カ月×出勤率＋勤続1年以上の者に対し1年ごとに1万円を支給する、②支給日を8月12日とする」等の内容の協定書を作成し、双方これに調印した。

そして、同月12日、分会員に、賃上げ前の基本給及び職務給によって算出された夏季一時金が支給された。

なお、組合は、上記協定書への調印に際し、口頭でB12顧問に「一応調印はするが、調印したからといって、差額分は支給しないという会社回答が不当労働行為であるこ

氏名		基本給 (円)	職務給 (円)	出勤率 (%)	年功加算額 (円)	夏季一時金額 (円)		差額 (a-b)(円)
A 1	新	89,180	40,000	100	20,000	149,180	a	37,180
	旧	52,000	40,000		20,000	112,000	b	
A 2	新	75,660	25,000	93.46	0	94,077	a	24,543
	旧	49,400	25,000		0	69,534	b	
A 3	新	76,440	25,000	$67.92 \times \frac{2}{6}$	0	22,966	a	5,533
	旧	52,000	25,000		0	17,433	b	
A 4	新	69,160	28,000	82.46	0	80,118	a	18,438
	旧	46,800	28,000		0	61,680	b	

(注) ① 「新」とは、別組合の妥結内容に基づいて算出した額である。

② 「旧」とは、分会員に対して賃上げがなされる以前の額及びそれに基づいて算出した額である。

とは消滅しないので、この問題については不当労働行為救済申立てを行う」旨申し入れた。これに対してB12顧問は、「それは仕方がない」と回答した。

カ 上記協定の算式でA1分会長、A2、A3及び分会員A4の夏季一時金額等を算出すると前表のとおりとなる。

(2) 判断

ア 会社は、①分会員と別組合員との間に夏季一時金の支給額について差異が生じたのは、賃上げ方式について組合の主張を認めた結果、分会員と別組合員との間に賃金体系上の差異が生じたことによるものであり、会社の責任ではない、②また、夏季一時金について組合と交渉した結果合意をみたので協定書を交換し、既に全額支払済みであると主張する。

イ 前記認定のとおり、別組合は、賃上げについて5月19日に妥結した結果、別組合員には4月度賃金から賃上げが実施されるとともに賃金体系が変更され、新たに時間外保障手当が導入された。他方、組合は、6月13日の当委員会におけるあっせん案に基

づき賃上げ等について妥結した結果、分会員には8月度賃金から賃上げが実施されたが、賃金体系は変更されなかった。そして、4月度賃金から別組合員と分会員との間に賃金体系上の差異が生じていたが、別組合員については8月度賃金から時間外保障手当が基本給に組み入れられたため、分会員の賃上げが実施された8月度賃金から別組合員と分会員との間の賃金体系上の差異は消滅した。したがって、分会員と別組合員との間に賃金体系上の差異が生じた期間は、4月度から7月度までの間であった。

ウ ところで、会社は、別組合員と分会員との間に賃金体系上の差異が生じた結果、夏季一時金についても両者の間に差が生じたものであると主張するので、この点について検討する。

前記認定のとおり、別組合が受諾した賃金体系の変更というのは、旧賃金体系中の「諸手当」を廃止し、そのかわり、同手当から20時間分の時間外割増賃金部分を抜き出し、それを時間外保障手当とし、そしてその残部を基本給及び職務給に組み入れるという内容であった。

ところで、夏季一時金の算定基礎たる基本給と職務給という賃金項目そのものは、分会員・別組合員共通であるが、別組合員には4月度賃金から賃上げが実施され、分会員は賃上げ前であったため、分会員の基本給と職務給に比べ、別組合員の基本給には賃上げ部分と旧諸手当の一部が、また職務給には旧諸手当の一部が含まれているという差異が生じることになったのである。したがって、別組合及び組合に対してそれぞれ「(基本給+職務給)×1カ月×出勤率」という形式上同一内容の回答を行えば、前記の賃金項目の内容上の差異が夏季一時金の差異となってあらわれてくることは明らかであり、会社の主張するように賃金体系上の差異がそのまま夏季一時金の差異となってあらわれてくるものではない。よって、会社の主張は採用することができない。

エ 次に、会社は、夏季一時金については、組合との間で合意をみ、分会員には既に全額支払済みであると主張するので、この点について検討する。

前記認定のとおり、夏季一時金について会社と組合との間で協定が締結され、かつ、双方が調印したとの事実は認められる。しかし、組合は、調印に際しB12顧問に、差

額分については不当労働行為の救済申立てを行う旨申し入れているのであり、この申入れの趣旨は、会社回答を全面的に受け入れるものではなく、差額分について争う権利を留保しつつ、仮払い又は内金という形で一応会社回答に基づいて夏季一時金の支払いを受けるといった内容であると判断される。そして、この組合の申入れに対しB12顧問が「それは仕方がない」と回答したのは、組合の前記申入れの趣旨を了解したものと判断するのが相当である。したがって、本件について解決済みであるとの会社主張は採用することができない。

オ そこで、本件不当労働行為の成否についてみると、前記認定のとおり、会社は当初「別組合員との差額分は支払う」ことを明らかにしていること、そして、その後この態度を変えた理由として、「組合は会社と闘争したのだから別組合員と差がつけられるのは当然である」旨述べていることからみて会社は、「基本給+職務給」という算式に基づくと別組合員と分会員との間に差が生ずることを十分認識したうえで、結局のところ、組合の活動に対する報復的措置として分会員を別組合員と比べ不利益に取扱うとともに組合の弱体化を企図して本件措置に出たと考えるのが相当である。したがって、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と判断せざるを得ない。

第4 その他

(1) A2は、前記認定及び判断のとおり、昭和53年6月27日の会社職制による暴力行為によって10日間休業し、それは、会社の不当労働行為に起因するものであるから、この休業による賃金損失分について主文2のとおり命令する。

上記以外の分会員らに対する休業中の賃金損失分の支払いに関する申立ては、同人らが会社側の暴力行為により休業したとの事実を認めるに足る疎明がないので、これを棄却する。

(2) 組合は、主文救済のほか支配介入行為の禁止をも求めるが、主文救済によって、その実を果たすと考えるので、その必要を認めない。

(3) また、組合は、会社が、A8の母親に対して組合をひぼうするなどしてA8の脱退を工

作したと主張するが、その事実を認めるに足る疎明がないので、この点に関する申立ては棄却する。

(4) 更に組合は、昭和53年6月27日以降会社が分会員に加えた暴力によって生じた傷害の治療費の補償を求めるが、この申立ては現行制度上、当委員会の判断になじまないものであるから、労働委員会規則第34条第1項第6号によりこれを却下する。

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条により主文のとおり命令する。

昭和54年11月15日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎