

# 命 令 書

申 立 人 関西単一労働組合

被申立人 黒川乳業株式会社

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人との間で、昭和 52 年賃上げ、同年年末一時金、53 年賃上げ、同年夏季一時金及び同年年末一時金問題等、組合が要求した事項に関して、速やかに誠意をもって団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人は、上記各賃上げ及び一時金について、申立人と妥結するまでの間、申立人の黒川乳業分会員に対して、総評全国一般大阪地方本部黒川乳業労働組合との妥結額を、賃上げについては同組合員及び非組合員に実施した日に遡って仮に実施し、また、一時金については速やかに仮に支給しなければならない。  
ただし、52 年 9 月 1 日以降の分については、上記労働組合員と黒川乳業分会員との週所定労働時間数の割合に応じて実施・支給することで足りるものとする。  
また、被申立人は、上記措置によって生じた X1 に対する退職金の精算を仮に行わなければならない。
- 3 被申立人は、下表記載の黒川乳業分会員に対して、同表記載の各金額及びこれに各年 5 分を乗じた額を返還しなければならない。
- 4 被申立人は、申立人に対して、速やかに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

当社が行った下記の行為は、労働組合法第 7 条第 1 号、第 2 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します。

- (1) 貴組合と誠意ある団体交渉を行わず、貴組合の同意なく、昭和 52 年 5 月 11 日に、貴組合員の労働条件を一方的に変更する会社再建案を実施したこと。
- (2) 昭和 52 年賃上げ、同年年末一時金、53 年賃上げ、同年夏季一時金及び同年年末一時金等に関する貴組合の要求に対して誠意ある回答を行わず、団体交渉

を拒否したこと。

- (3) 大阪府地方労働委員会の審問及び大阪地方裁判所の審尋に出席した貴組合員に対して、貴組合と交渉することなく、従前の取扱いを変更し、賃金カットを行ったこと。

- 5 申立人のその他の申立ては棄却する。

年 月 日	対 象 時 間	X2	X3	X4
	時間	円	円	円
52. 7. 15	2.5		2,110	2,275
8. 11	2.0	1,756		
9. 1	2.0			1,820
9. 8	1.5	1,317		1,865
9. 16	1.0	878		910
10. 3	2.5	2,195	2,110	
10. 28	2.0		1,688	
11. 11	2.5	2,195	2,110	
11. 28	2.0		1,688	
12. 16	2.5	2,195	2,110	
53. 1. 12	2.0	1,756		1,820
2. 3	2.5	2,195	2,110	
3. 2	2.0	1,756	1,688	
4. 27	2.0	1,756	1,688	
5. 19	2.5	2,195	2,110	
6. 15	3.0	2,634		2,730
7. 19	3.0	2,634		2,730

## 理 由

### 第1 当事者等

- 1 被申立人黒川乳業株式会社(以下「会社」という)は、肩書地(編注、大阪市)に本社を、豊中市に工場を、堺、神戸、門真の各市に営業所を置き、牛乳類の製造・販売を営む会社で、その従業員数は本件審問終結時約 155 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黒川乳業分会(以下「分会」という)があり、分会員数は本件審問終結時 10 名である。

なお、本件申立時の分会員のうち、X1(以下「X1」という)は、昭和54年1月27日、X5(以下「X5」という)は、同年4月13日、それぞれ自己都合で会社を退職。

またX1は、本件審問終結時においても引き続き組合員であるが、X5は、本件係争中のものも含め会社と同人の債権債務に係る一切の交渉権を組合に委任した上で、上記退職日をもって組合を脱退した。

- 3 会社には、分会のほかに、総評全国一般大阪地方本部黒川乳業労働組合(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80名である。

## 第2 会社再建案について

### 1 認定した事実

- (1) 昭和52年3月15日、組合は、会社に対して「52年4月度賃金より一律40,000円の賃上げを行い、その方法については、一切の査定を行わないこと」等の要求書を提出した。
- (2) 同月31日に、この要求に関して団体交渉が行われたが、会社は、倒産の危機にあることを理由に、「同日、会社が提案した会社再建案を組合が全面的に承認することを条件に、基本給総額の7パーセントの賃上げを行うが、それは賃金体系の是正に充当し、これらに際しては査定を行う」旨回答した。

組合は、「会社再建案の内容は、分会結成以来、組合が会社との交渉により獲得してきた労働条件の全面的引下げであり、これの承認を条件とする賃上げ回答は組合に対する破壊攻撃である」として反対した。

会社再建案の内容は、おおむね次のとおりである。なお、労働協約に基づく取扱い等を、かっこ内に併記する。

- ① 初任給を次のとおりにする。
- |         |                    |
|---------|--------------------|
| 高卒(18才) | 89,000円(120,500円)  |
| 大卒(22才) | 106,000円(130,500円) |
- ② 賃金体系の全面改訂
- 基本給を、年齢給、勤続給、職能給に分け、職能給の昇降級は査定に基づき決定する。
- (基本給は、年齢給とし、昇給は一律同額とし、査定は行わない)
- ③ 労働時間の延長
- 週35時間を週42時間にし、週休1日制にする。
- (週35時間、週休2日制)
- ④ 夏季休暇を3日間、年末年始休暇を4日間に改める。
- (それぞれ5日間、6日間)

- ⑤ 慶弔休暇をそれぞれ 2 日間減らす。  
(内容別に 5~7 日間)
  - ⑥ 病欠欠勤、生理休暇、つわり休暇、産前・産後休暇を無給にする。  
(いずれも有給)
  - ⑦ 年次有給休暇を第 1 年度 6 日間とし、入社年度は与えない。また年度末での買取りは行わない。  
(第 1 年度 10 日間。入社年度についても、入社 2 カ月を経過した者に対して、2 カ月に 1 日の割合で与える。休暇残日数については、慣行により、年度末に買取りが行われていた)
  - ⑧ 残業割増率を法定の 25 パーセントにする。  
(割増率 50 パーセント)
  - ⑨ 遅刻・早退の賃金カットを厳密に行う。  
(30 分以内のものについては、賃金カットを行わない)
  - ⑩ 退職金支給は自己都合と会社都合に分け、支給率を変える。  
(両者の区分はない)
  - ⑪ 社会保険(健保、厚生年金)の労使負担割合を折半にする。  
(労 3 割、使 7 割)
  - ⑫ 従業員の給食負担金を 250 円にする。  
(100 円)
  - ⑬ 寮費を 3,000 円徴収する。  
(無料)
  - ⑭ 営業における外交、集金は職務とする。  
(外交は営業担当者が慣行として行っており、集金は集金人が行っていた)
  - ⑮ パート・タイマー制度の導入をする。  
(パート・タイマー制度は、事実上廃止されていた)
  - ⑯ 就業時間中の組合活動の禁止  
(組合活動は原則として就業時間外に行うものとするが、組合が必要と認めた場合は、会社は時間内の組合活動を認める)
- (3) 4 月 4 日及び同月 22 日に、組合と会社は、会社再建案等について交渉したが、4 日は別事案(機構改革問題)についての交渉が大半を占め、22 日は、会社が会社再建案のうち賃金体系変更の具体的提案と説明を行うことで終り、合意に至らなかった。
- この間同月 8 日、組合は、会社再建案の撤回と組合の要求する賃上げを求めて指名ストライキを行った。

- (4) 4月25日、会社は、会社再建案に関して、「4月29日、社員総会を開催する。欠席者は、異議なきものとみなす」との旨掲示した。

同月26日の団体交渉の席上、組合は、「会社再建案を白紙撤回すれば、改めて会社再建について協議に応じてもよい」旨述べたが、会社は、「4月29日に、社員総会を開催し、5月1日から会社再建案を実施することを決定する」と述べて、1時間程で交渉を打ち切った。

その後組合は、従業員に対して社員総会ボイコットを訴え、また別組合もボイコットの意向であったので、会社は、同月27日に、同月29日に予定していた社員総会を延期する旨表明した。

- (5) ところが会社は、5月2日に行われた別組合との団体交渉で、「再建案は別組合が認めなくても、会社としては5月11日から実施する。そうでなければ、2割ぐらいの人員整理をしなければならない」という趣旨の発言をした。

- (6) 5月7日の組合との団体交渉で、会社は、「5月9日に社員総会を開催して同月11日から会社再建案を実施することを決定する」旨通告しただけで、1時間程で交渉を打ち切った。

なお、この日までの団体交渉を通じて、会社が組合に対して、経営状況について、経理資料を示したり、詳細な説明を行ったりしたことはなかった。

会社は、5月9日に社員総会を開催したが、組合は従業員にボイコットを呼びかけてストライキを行い、別組合もボイコットしたため、社員総会は非組合員ら従業員の一部のみで行われた。

会社は、同日の社員総会で、会社再建案を5月11日から実施することを決定した。

- (7) 5月11日、会社は、全従業員に対して、「制度及び計算基準変更について」と題する文書を配布し、同日から労働条件を、前記会社再建案どおり変更する旨通知した。

- (8) しかし、組合は、5月11日以降も会社の会社再建案実施を認めず、組合員は従前の労働条件に従って就業したところ、会社は、組合員の5月度賃金から、週休2日制廃止、生理休暇・病気欠勤の無給化等、会社再建案実施に伴う分を賃金カットした。

なお、5月度分の給料明細書には、「会社再建案実施に伴う賃金体系の変更は、別組合員である係長が考課査定を拒否したので、労働組合と合意してから行う」旨の説明が付されていた。

6月1日に行われた団体交渉で、組合は5月度賃金からのカットについて説明を求め、会社は、組合員のそれぞれの賃金カットの理由を説明した。その際、

会社が、「賃金体系は労働組合と合意してから変更する」という意味は、「別組合とは合意するまで交渉するが、組合とは合意に達するよう努力するということである」と述べたため、組合は、差別であるとして抗議した。

なお別組合員も、5月11日以降会社再建案の実施を認めず、従前の労働条件に従って就業を続け、組合員と同様賃金カットされた。

- (9) しかし、6月15日、上記賃金カットについて会社は、天満労働基準監督署の労働基準監督官から、「労働契約の変更が適正に行われていないので、会社の5月度賃金の支給方法は労働基準法第24条に違反している。差額を速やかに支払うように」との旨勧告されたので、会社は賃金カット分を支払った。

- (10) ところが6月18日、会社は、「会社再建案は、会社が組合に提示した3月31日から90日を経過する6月30日から実施する」旨を表明した。

これに対して組合は、7月19日、大阪地方裁判所に、会社を被申請人として、現行労働条件等の維持を求める仮処分申請を行った。

7月25日、会社は組合に対して、「7月度賃金については従前どおり支給する」旨通知した。

- (11) ところで組合は、6月7日に、夏季一時金の要求書を出して、同月22日及び7月6日に会社と団体交渉を行ったが、会社は、「資金の目途がたたないで支給できない」との回答を変えず、7月21日には当委員会においてあっせんも行われたが、解決しなかった。

- (12) 7月26日、組合との団体交渉で会社は、「会社再建案16項目中とりあえず、①初任給の改定、②賃金体系の改定、③労働時間の延長(週休2日制の廃止)、④残業割増率の改定、⑤遅刻・早退の賃金カットを厳密に行うこと、⑥社会保険の掛金の労使負担割合を折半にすること、⑦パート・タイマー制度を導入することの7項目に限って実施したい」と提案したが、組合が反対すると、約1時間で交渉を打ち切った。

7月29日、組合は、会社再建案撤回と夏季一時金の支給等を求めてストライキを行った。

- (13) 8月5日、会社は、組合との団体交渉で、賃上げ及び夏季一時金についての最終回答として、「①9月1日から週休1日制(週42時間労働制)を実施すること、②営業におけるルートの縮小、売上げ増進、工場における時差出勤によるロス・タイムの解消に協力することを条件として、平均7パーセントの賃上げを妥結月より実施し、夏季一時金として基本給の1.3か月分を8月13日と同月31日に分割して支給する。ただし、賃上げに際しては査定を行い、その方法については賃金小委員会で煮詰める。妥結する場合には、以上の諸条件を一

括して行う」旨回答した。なお、当日の団体交渉は、会社が、上記回答及びその説明を行っただけで、1時間程で打ち切られた。

- (14) 8月9日、別組合は、賃上げ及び夏季一時金問題について、会社と妥結、協定した。その内容は、おおむね次のとおりである。
- ① 8月度賃金から、現行基本給の平均7パーセント(配分については、賃金体系の是正を考慮して、労使で賃金小委員会を設けて協議決定する)の賃上げを実施する。
  - ② 夏期一時金として、現行基本給の1.35か月分(ただし、欠勤控除を行う)を、8月13日及び同月31日に分割して支給する。
  - ③ 9月1日から、週休2日制を廃止し、日曜日を除く6日勤務、週40時間労働制を実施する。
  - ④ 営業におけるルートの縮小、売上増進、工場における時差出勤によるロス・タイムの解消等は、現場における条件を労使で検討し、9月1日より実施する。
  - ⑤ 会社は、別組合に対して、8月22日に、解決一時金を支払う。

(15) 8月9日、組合は、会社と別組合の上記妥結は、会社が別組合を抱き込んで会社再建案を強行しようとするものであるとして、抗議のストライキを行った。

(16) 8月10日、会社は組合に対して、別組合との上記妥結内容と同一内容(ただし、解決金の支払いに関する部分を除く)の回答書を出した。

翌11日の団体交渉の席上、組合は、上記会社回答のうち、夏季一時金の額及び支給方法については妥結する旨通告したが、会社は、他のすべての条件を含めた一括妥結でないと応じられないと述べて妥結を拒否した。更に会社は、「週休1日制及び営業・製造部門の合理化は、組合の同意がなくても9月1日から実施するが、夏季一時金の支給及び賃上げは、組合が会社回答について一括妥結しない限り行わない」旨述べ、当日の団体交渉は物別れに終わった。

8月15日、組合は会社に対して、「上記団体交渉における会社の態度は、組合破壊を企図したものである。組合が同意した夏季一時金を支払え」との抗議文を出した。

8月27日にも、会社は組合と団体交渉を行ったが、会社回答どおりの妥結を求めただけで、1時間で交渉を打ち切った。

(17) 会社は、9月1日から全従業員に対して週休1日制を実施したが、組合員は従前どおり週休2日制で就労を続けた。

(18) 9月22日、大阪地方裁判所は、前記現行労働条件等保全仮処分事件について、「組合員は、会社に対し、現行勤務時間及び休日の定め(週休2日制、週

35 時間労働)に従ってのみ就労する義務があることを仮に定める」との決定をした。

しかし、組合が同時に求めていた賃金体系及び社会保険の掛金の負担割合についての請求は、「会社が直ちにこれを変更する意思でないと認められるので、被保全権利及び必要性の疎明に欠ける」として却下した。上記仮処分決定がなされたことにより、会社は、週休 2 日制で就労を続けている組合員に対して、本件審問終結時に至っても、それに伴う賃金カット等は行っていない。

- (19) 前述のとおり、会社は、5 月 11 日に会社再建案を組合の同意なしに実施したが、6 月 15 日の天満労働基準監督署の労働基準監督官の是正勧告を受けて賃金カットの回復を行って後、同月 18 日に、組合に対して同月 30 日から実施すると通告したものの、本件審問終結時に至っても、下記のものを除き、事実上実施していない。もっとも、組合に対する 5 月 11 日実施ないし 6 月 18 日の実施通告は撤回していない。

会社は、6 月末から 7 月にかけて、会社再建案のうち、パート・タイマー制度の導入と初任給の改定を、組合の同意なしに実施し、その後の組合の撤回要求も拒否している。ただし、雇用されたパート・タイマー及び新入社員は、本件審問終結時においても、いずれも組合員ではない。

- (20) なお会社は、53 年 2 月、52 年 8 月 9 日の別組合との前記協定に基づき、組合との合意なく、営業部門の合理化(営業ルート削減のための配達コースの見直し、課内配転)を行った。

なお会社は、53 年 1 月ごろから、上記合理化の実施のため、別組合との協議や、営業ブロック会議(係ごとの部内会議)で具体化の検討を進めていたが、それを知った組合からの団体交渉の申入れには、後述のとおり、会社は、52 年 11 月 19 日を最後に、組合との一切の団体交渉を拒否していたため応じなかった。

53 年 2 月 20 日、会社は組合に対して、翌 21 日付けで、X5 を大阪営業所営業 2 課 2 係から同課 1 係へ配転し、配達担当コース変更のため、出勤時間(午前 7 時を同 7 時 30 分に)、週休 2 日制の休日(土曜日を木曜日に)を変更する旨文書で通告した。

組合は、この問題について、2 月 21 日の早朝から会社に抗議したが、会社は、別組合と関連する問題について協議中であるとして実施を延ばし、結局、同月 24 日、X5 に対して業務命令である旨告げてこれらの措置に従わせた。

## 2 判断

- (1) 当事者の主張要旨

① 組合は、会社が、52年3月31日に提案した会社再建案について、組合との誠意ある団体交渉を行わず、組合の同意なく同年5月11日ないし6月30日に実施したことは、不当労働行為であると主張する。

② これに対して会社は、㊦組合結成以来、支払能力以上の労働条件の改善に応じてきた結果、生産性の低下と労務費の圧迫を招き、折からの不況の中で経営の危機に陥り、企業存続のためには会社再建案を実施せざるを得なかった、㊧組合とは、合意を得られなかったものの、実施に至るまで5度にわたって誠意をもって団体交渉を行った、㊨現に組合員に対しては、労働条件の変更は行っていない、したがって、不当労働行為ではないと主張する。

(2) 不当労働行為の成否

① ㊦会社が経営の危機に陥り、会社再建案を実施しなければ企業存続が困難であったとの疎明は極めて不十分である。

㊧会社は、会社再建案を提案した52年3月31日から、実施した同年5月11日に至るまでの間に、組合と5回の団体交渉を行っているが、前記認定のとおり、その内容は、提案説明と実施の通告に終始し、経営状況についての詳細な説明を行って組合に理解と協力を求めることもなく、実質的な交渉に至るまでに、5月11日に、一方的に会社提案どおり会社再建案を実施したのであるから、会社が誠意をもって組合と団体交渉を行ったものとは認められない。

㊨また会社は、組合員の労働条件を変更していないと主張するが、それは、前記認定のとおり、労働基準監督官の是正勧告及び大阪地方裁判所の仮処分決定により、事実上実施できなくなったものであり、会社が組合に対して実施の撤回を表明したこともないのであるから、それをもって、会社が5月11日に会社再建案を実施し、5月度賃金をそれに基づいて支給した事実を否定するものとはいえない。

以上のとおり、会社の上記主張はいずれも採用できない。

② もとより、会社が組合に対して、労働条件の改定を求めることは自由であるが、実施にあたっては、組合との合意の上で行わなければならない。

会社の本件行為は、組合と誠意をもって団体交渉を行わず、従前から組合との交渉によって労使で決定してきた労働条件を会社の意のままに切り下げたものであり、組合の団体交渉権、労働協約締結権を無視し、組合員に不利益な労働条件を押しつけることにより、組合の団結権を侵害するものと認められるから、労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

- ③ なお組合は、会社が実施しているパート・タイマー制度及び新入社員の賃金改定等の撤回をも求めているが、前記認定のとおりこれらについては、本件審問終結時現在、組合員の労働条件を直接規定するものとは認められないので、主文救済をもって足りるものと判断する。

### 第3 賃金カット等について

#### 1 認定した事実

##### (1) 当委員会の審問等出席組合員の賃金カットについて

- ① 51年8月、組合は、団体交渉出席組合員の賃金カットの回復等を求めて、当委員会に不当労働行為救済申立てを行った(51年(不)第103号事件。ただし、52年3月、関与和解で解決)。

その際、会社と組合は、当委員会の審問に補佐人として出席する分会員の不就業時間の賃金をめぐって対立したが、労使交渉を行い、また当委員会の審査委員の助言もあって、分会員3名を限度として、不就業時間中の賃金カットは行わないことで合意した。

- ② 組合は、当委員会における本件の審問にも、52年5月27日の第1回から、従前どおり、2名ないし3名の分会員を補佐人として出席させた。

- ③ これに対して会社は、6月27日、組合に対して、「労働委員会の審問に補佐人として出席するための分会員の不就業については、1名以上の賃金は支給しかねる」旨文書で申し入れた。

- ④ 会社は、7月26日の組合との団体交渉の議題として、前記申入れの件を含めるよう求め、組合もこれに同意した。

しかし、同日の団体交渉は、前述のとおり、本来の議題であった会社再建案に関する交渉中、会社が約1時間で打ち切ったため、本賃金カット問題についての交渉に入ることはできなかった。

- ⑤ 会社は、7月31日に支給した7月度賃金において、分会員X4(以下「X4」という)、同X3(以下「X3」という)の賃金のうち、各2時間30分相当額を支給しなかった。

- ⑥ 組合は、8月1日の団体交渉で会社に対して、賃金カットについて抗議するとともに、その理由をただした。

これに対して会社は、「6月27日付け前記申入書に基づき、7月15日の当委員会の本件第3回審問に補佐人として出席した3名の分会員のうち、1名を除き、X4、X3について、不就業時間相当分の賃金カットを行ったものである」旨述べた。

- ⑦ その後も組合は、本件の審問に、従前どおり補佐人として分会長X6(以下「X6

分会長」という)、分会員 X2(以下「X2」という)、X4、X3 及び X5 のうち、お  
おむね 2 名ないし 3 名出席させたが、会社は、いずれも 1 名を除き、不就業  
時間相当分(2 時間～3 時間分)の賃金カットを行った。

また組合は、前述の大阪地方裁判所の仮処分申請事件の 52 年 9 月 8 日及び  
同月 16 日の審尋期日にも、申請人(分会員)のうち 3 名を出席させたが、会社  
は、これについても、1 名を除き、X2 及び X4 の不就業時間相当分の賃金カッ  
トを行った。

会社が行った本件賃金カットの内訳は、次表記載のとおりである。

賃金カット明細

年 月 日	対象時間	X2	X3	X4	X5	備考
	時間	円	円	円	円	
52. 7. 15	2.5		2,110	2,275		
8. 11	2.0	1,756				
9. 1	2.0			1,820	1,820	
9. 8	1.5	1,317		1,865		地裁
9. 16	1.0	878		910		地裁
10. 3	2.5	2,195	2,110			
10. 28	2.0		1,688			
11. 11	2.5	2,195	2,110			
11. 28	2.0		1,688			
12. 16	2.5	2,195	2,110			
53. 1. 12	2.0	1,756		1,820		
2. 3	2.5	2,195	2,110			
3. 2	2.0	1,756	1,688			
4. 27	2.0	1,756	1,688			
5. 19	2.5	2,195	2,110			
6. 15	3.0	2,634		2,730		
7. 19	3.0	2,634		2,730		

⑧ なお、会社は、本件審問終結時に至るまでの間、前述の 7 月 26 日の団体交  
渉以降、組合に対して、本件賃金カット問題について交渉を求めたことはな  
く、組合の再々にわたる返還要求をすべて無視している。

(2) X3 の生理休暇問題について

① 会社と組合との間には、48 年 5 月 2 日の協定締結以来、「生理休暇は 3 日間

を限度とする有給休暇とする」との協約がある。

会社は、前述のとおり、52年5月11日に会社再建案を一方的に実施し、生理休暇の無給化を行い、5月度賃金については、X3の5月13日の生理休暇の賃金を支給しなかったが、労働基準監督官の是正勧告に従い、6月30日に是正支給した。

その後、本件審問終結時に至るまでの間、会社は、前記協約による取扱いを行っている。

- ② ところでX3は、52年7月25日から同月27日までの3日間、会社に生理休暇を届出て就業しなかった。

同休暇中の同月26日、X3は、前述の大阪地方裁判所での仮処分申請事件の審尋に、午前10時から約1時間、申請人として出席し、更に、同日午後6時ごろから行われた会社との団体交渉に約1時間出席した。

同日の団体交渉の席上、会社側が、X3の裁判所及び団体交渉への出席をめぐり、生理休暇の趣旨に反する等ととがめ、双方で若干のやりとりがあった。

- ③ 8月1日に行われた団体交渉で、会社は、組合に対して、X3の生理休暇のうち、7月26日は、同人の当日の行動からみて就労が著しく困難なものとは認められないから、8月度賃金支給に際して、1日分の賃金カットを行う旨表明した。

- ④ 会社は、8月末に支給したX3の8月度賃金から1日分の賃金カットを行った。

- ⑤ 組合は、会社に対して、抗議と返還要求を行うとともに、12月20日、天満労働基準監督署に、労働基準法第24条違反であるとして申告した。

労働基準監督官が、53年1月21日に、会社に対して、賃金回復を指導したため、会社は、同年1月31日に支給した1月度賃金において、1日分の賃金カット相当額を支給したが、組合が求めていた謝罪は行わなかった。

- ⑥ また、X3は、53年6月27日から同月29日までの3日間生理休暇を届出て就労しなかった。

組合は、同月28日の始業時から、同年夏季一時金等の回答拒否、団体交渉拒否等に抗議して、終日ストライキを行った。

組合が会社に提出したストライキ通告書には「生理休暇、病気休暇中の者は除く」と記載されていた。

- ⑦ 6月28日のストライキの当日、X3は組合のストライキ行動に参加し、午前8時前に豊中工場へ行き、他の組合員と共に、正門前で出勤してきた会社の労務顧問Y1(以下「Y1顧問」という)に対して抗議を行うなど、約2時間、他の

組合員と共に行動した。

- ⑧ 会社は、X3 のこれらの行動からみて、同日及び翌 29 日の就業が著しく困難であったとは判断できないとして、7 月末日に支給した X3 の 7 月度賃金から、生理休暇届出期間中のうち、2 日分の賃金相当額をカットした。
  - ⑨ 組合は、会社に返還と謝罪を求めるとともに、8 月 9 日、天満労働基準監督署に対して、労働基準法違反であるとして申告した。
  - ⑩ 1 月 25 日、労働基準監督官から会社に対して、上記賃金カットは労働基準法第 24 条に違反する行為であるので、同月中に是正するよう指導があったが、本件審問終結時に至っても、会社はそれに従っていない。
- (3) 大阪営業所長らの言動について
- ① 会社は、51 年に本社の営業部門を大阪営業所とする機構改革の検討を始め、52 年 2 月、組合に対して、組合員 3 名が所属する本社総務部会計課販売経理係の一部を、大阪営業所販売経理係等へ組織変更する旨、提案した。
  - ② これに対して組合は、合理化で労働強化につながることを理由に反対したが、52 年 3 月 9 日に行われた団体交渉で、「人員問題を含め職場交渉で合意を得た上実施する」という労使確認がなされた。
  - ③ 会社は、別組合と 3 月 14 日に上記機構改革について合意した上、4 月 30 日、総務課長 Y2(以下「Y2 課長」という)が関係従業員を集めて説明しただけで、組合が要求していた上記職場交渉を行わず、5 月 6 日、機構改革を実施した。
  - ④ その結果 X3 は、大阪営業所販売経理係に所属することとなり、X3 の担当事務についても、その一部を他の部所で担当させるかわりに、小口出納等大阪営業所の経理事務の一部を新たに担当させることになった。  
ところが、X3 は、本件機構改革が職場交渉を経ずに実施されたものであることを理由に、新たに担当を命じられた事務に就けなかった。
  - ⑤ このような事態が続いたため、6 月 13 日午前 10 時 50 分ごろ大阪営業所長 Y3(以下「Y3 所長」という)は、X3 の直属の上司である Y4 係長と共に X3 をタイプ室に呼び、新しい担当事務に就くよう説得した。なお、組合との交渉経過を確認するため、途中から、総務部長 Y5(以下「Y5 部長」という)も加わった。
  - ⑥ この説得は約 30 分行われたが、その中で Y3 所長は、機構改革については組合も同意している趣旨の発言をしたが、Y5 部長が訂正し、X3 は、終始、職場交渉を行った上でなければ新たな事務はできないと反論したため、最後には、Y3 所長が、「仕事がいやなら会社をやめてしまえ」と大声でどなった。

- ⑦ 組合は、6月15日の団体交渉で、会社側のX3に対する上記言動は組合に対する支配介入行為であると抗議し謝罪を求めたが、会社は、事実関係は認めたものの、会社の業務を考えての行為であったとして、謝罪しなかった。

## 2 判断

### (1) 当委員会の審問等出席組合員の賃金カットについて

#### ① 当事者の主張要旨

ア 組合は、本件賃金カットは、従前の労使慣行を一方向的に破り、組合活動を制約するものであるから、不当労働行為であると主張する。

イ 他方会社は、「㉞就業時間内の組合活動のための不就業時間について会社が賃金を支払う義務はない、㉟労働委員会の審問等出席について、3名まで賃金カットしないという合意は、51年(不)第103号事件に限ってなされたものであり、労使慣行ではない、㊱分会員が同一職場に集中しているため、業務に支障が出る」ことを理由として、本件会社の措置は不当労働行為ではないと主張する。

#### ② 不当労働行為の成否

ア 特別の事情のない限り、就業時間内において組合活動のため就業しなかった時間について、会社が賃金を支給する義務のないことは、会社主張のとおりである。

ところで、前記認定のとおり、当委員会の51年(不)第103号事件の審問にあたって、「補佐人として出席する組合員については、3名を限度として賃金カットを行わない」旨の合意があったが、会社は、この合意は、前記事件に限ってのものであったと主張する。

しかし、新たな取扱いを行う場合は労使協議を経るべきところ、会社は、52年7月26日の団体交渉で、本件取扱いの変更についての件を議題とすることを求めており、組合もそれに同意したにもかかわらず、その議題に入る前に、当日の団体交渉を約1時間で会社が一方的に打ち切った上、その後、本件について組合に交渉を求めることもせず、7月末日支給の7月度賃金以降から賃金カットを始めたわけであるから、上記会社の主張には矛盾があり採用できない。

また、裁判所に申請人として出席する行為も、本件経過からみて、同様の取扱いを組合が期待するのが自然というべきである。

要するに、本件賃金カットを会社が一方的に行ったことは、組合員に対して不利益な取扱いを行うものであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

イ なお組合は、X5についても救済を求めるが、同人は、前記認定のとおり、本件審問終結時において、既に組合を脱退しているため、同人の不利益取扱いの是正については救済の必要を認め難く、この点に関する申立ては棄却する。

(2) X3の生理休暇問題について

① 当事者の主張要旨

ア 組合は、生理休暇中の組合活動を理由に、会社がX3の賃金カットを行ったことは、不当労働行為であると主張する。

イ これに対して会社は、これら賃金カットは、X3の組合活動を嫌悪して行ったものではなく、当該生理休暇中の同人の行動からみて、生理のため著しく就業が困難であったとは認められないので行った措置であり、不当労働行為ではないと主張する。

② 不当労働行為の成否

ア 前記認定のとおり、組合と会社との間には、生理休暇について3日間を限度に有給とすることのほか、労働基準法第67条の規定を超える労働協約はない。一般に、生理休暇の請求があれば、生理日の就業が著しく困難であると判断して差し支えないと考えられるが、使用者が当人の請求が虚偽であることを知り得た場合は、請求を認めないことができることは、制度の趣旨から当然である。

イ 本件についてみると、52年7月26日、53年6月28日及び同月29日のX3の生理休暇については、前記認定のとおり、会社が、同人の就業が著しく困難であったか否かについて疑義を持ったことに一応の理由は認められる。

ウ したがって、会社の本件措置が直ちに不当労働行為であるとは認められない。よって、この件に関する申立ては棄却する。

(3) 大阪営業所長らの言動について

① 当事者の主張要旨

ア 組合は、Y3所長らがX3を別室に呼び、組合が同意していない機構改革に同人を従わせようと説得し、「会社をやめてしまえ」とどなるなどした行為は、組合員の分断を目的とした不当労働行為であると主張する。

イ これに対して会社は、Y3所長らが、担当業務の一部に従事しないX3に対して注意をするのは、上司として職責上当然の行為であり、組合員の分断を図る意図などなかったのであるから、不当労働行為ではないと主張する。

## ② 不当労働行為の成否

ア 前記認定のとおり、52年6月13日当時、Y3所長は、同年3月9日の団体交渉で、会社が機構改革の実施にあたっては職場交渉を経てから行うと組合に約束していたことを知らなかったことが認められる。

また、52年6月13日のX3に対する説得中、Y3所長が組合も同意していると言った点については、事実経過を知っているY5部長が途中から説得に加わった際否定している。

更に、同日の説得行為の最後に、Y3所長がX3に対して「会社をやめてしまえ」とどなりつけたことは前記認定のとおりであるが、その後、会社が、同人の就業態度を理由とした何らかの措置を講じようとした事実もなく、当日の話のやりとりから興奮したY3所長が、その場限りの大声を出したものである。

イ 以上要するに、X3に対するY3所長らの本件行為は、Y3所長が会社と組合との交渉経過等を十分知らなかったため不穏当と思われる言辞がみられ、この点会社は反省すべきものではあるが、Y3所長らの本件行為は職務上の注意を行ったものとみるほかなく、X3を組合から分断する目的でなされた不当労働行為であるとは断定できない。

よって、組合の本件に関する申立ては棄却する。

## 第4 賃上げ及び一時金等について

### 1 認定した事実

#### (1) 52年賃上げ及び夏季一時金について

① 上記についての、組合と会社の交渉経過については、前記第2の1記載のとおりである。

会社は、別組合員及び非組合員に対しては、前記別組合との協定どおり賃上げ及び夏季一時金を実施支給した。

② 52年10月11日、組合は、夏季一時金等について、会社と団体交渉を行ったが、会社は、週休2日制の廃止及び賃上げ等との同時妥結でないと応じないという従前の主張を変えず、同日の交渉は打ち切られた。

③ 同月17日、組合は、当委員会に「組合が夏季一時金について妥結通告しているにもかかわらず、会社が週休2日制廃止、賃上げ等との一括妥結を主張して、組合員に夏季一時金を支給しないのは不当労働行為である」として、52年夏季一時金の支給を求める不当労働行為救済申立てを行った(52年(不)第87号事件)。これに対して当委員会は、53年10月30日、「夏季一時金について、会社と組合は妥結に至っていない」と判断して、申立てを棄却した。

組合は、この命令を不服として、中央労働委員会に再審査を申し立て(本件審問終結時、中央労働委員会において審査中)、また、会社に対して、再々にならわたり妥結通告どおり夏季一時金を支給するよう要求したが、本件審問終結時に至っても組合員には支給されていない。

④ 賃上げについては、組合は、会社の週休 2 日制廃止等との一括妥結の回答に反対であるのみならず、「平均 7 パーセントの賃上げで査定を行う」という会社回答をも不服として、組合の要求する一律回答を求めて妥結に至っていない。

⑤ しかし、後述のとおり 52 年 11 月 19 日を最後に、会社が組合との団体交渉を一切拒否したため、53 年 10 月 18 日、同年年末一時金の要求に際し、52 年賃上げについては、組合との妥結までの間、別組合との妥結額を仮実施するよう要求したが、会社は、団体交渉も回答も行わず、本件審問終結時に至っても組合員に対しては仮実施もされていない。

(2) 52 年年末一時金について

① 52 年 10 月 27 日、組合は会社に対して、同年年末一時金等の要求書を提出した。

年末一時金の要求内容は、「基本給の 3.5 か月分プラス一律 10 万円を 12 月 10 日に支給すること。いっさいの査定を行わないこと」等であった。

同日行われた団体交渉で、組合は、会社に対して、要求内容を説明するとともに、11 月 4 日を回答指定日とした。

② 11 月 4 日、会社は組合が前日に申し入れていた団体交渉を拒否し、年末一時金要求に対する回答として、「昭和 52 年度賃上げ及び夏季一時金、営業強化のための週 40 時間労働(週休 1 日制)の問題について別組合とは 8 月 9 日、非組合員とは同月 13 日に合意に達して協定し、従業員 142 名には実施している。したがって、貴組合も、賃上げ、夏季一時金、週 40 時間労働制に同意し、年末一時金交渉を行うよう要請する」との旨記載した文書を組合に出した。

③ また会社は、別組合の年末一時金要求に対して、11 月 18 日、「基本給の 1.4 か月分を 12 月 10 日に支給する」旨回答した。

④ 11 月 19 日の団体交渉で組合は、組合に対する前記回答について会社に抗議し、有額回答を行うよう求めたが、会社は、賃上げ、夏季一時金、週休 2 日制廃止等の問題を会社回答どおり妥結しない限り、年末一時金交渉に入れなるとの主張を繰り返した。

同日の団体交渉の席上、交渉中に、X2 が、会社の交渉員である Y1 顧問に対して、「黙っている」と発言し、会社が、「黙っていたら団交はできない」

などというやりとりがあった。また、発言した組合の X7 執行委員(非分会員)について、Y1 顧問が、「あの男はだれだ。名前を名乗れ」と言い、組合は、「分会結成以来団体交渉に出席しており、会社側が知らないはずはない。いやがらせだ」と反論した。

- ⑤ 同月 21 日、会社は組合に対して、「前記 X2 発言の取消しと謝罪を行うこと。支援組合員は氏名を明らかにすること。組合がこれらに応じない限り、今後一切の団体交渉を行わない」旨文書で申し入れた。

これに対して組合は、同月 28 日、会社に、会社の申し入れは、団交拒否のための言いがかりであるとの抗議文を出し、本件審問終結時に至っても、会社の謝罪要求等に応じていない。

会社は、これら会社の申し入れに組合が応じないことを理由として前記 11 月 19 日の団体交渉を最後に、本件審問終結時に至っても、組合が要求した一切の団体交渉を拒否している。

- ⑥ 11 月 30 日、組合は、年末一時金の回答拒否、団体交渉拒否に抗議して、始業時から終日ストライキを行った。

同日午後から組合員が本社へ抗議に行ったところ、午後 1 時 30 分ごろ、取締役 Y6(以下「Y6 取締役」という)が、本社社屋に貼ってあった組合のステッカーをはがしていたため、組合の執行委員長 X8(以下「X8 委員長」という)ら組合員が激しく抗議すると、Y6 取締役は、X8 委員長に暴行を受けたとして、「警察を呼べ」と言ったため、居あわせた Y2 課長が近くの派出所から警察官を呼んだ。

派出所の警察官がいったん帰ってから、3、4 名の天満警察署の警察官が会社に来て Y2 課長に説明を求めた。しかし、同課長が「何ともありませんでした」などとしか答えなかったため、警察官は労働争議には介入できないと言い残して帰った。

組合は、Y2 課長に対して、警察官を呼んだことに抗議し、このため同課長は、「組合の争議に、事実も知らず警察を呼んだことは誠に申し訳ありませんでした。今後争議に警察を介入させることは一切いたしません」という謝罪文を書いて組合に渡した。

- ⑦ 後日、前記問題をめぐって、Y6 取締役は、「当日 X8 委員長に暴行傷害を受けた。また、Y2 課長が謝罪文を書くことを強要された」として告訴した。12 月 21 日、X8 委員長が傷害罪及び強要罪の被疑者として警察に逮捕され、また同月 23 日、組合本部書記長 X9(以下「X9 書記長」という)が強要罪の被疑者として逮捕されたが、X8 委員長は同月 24 日、X9 書記長は同月 25 日にそれぞれ

れ釈放され、結局いずれも不起訴となった。

⑧ 組合は、上記告訴は会社が組合破壊のため事件をでっちあげて行ったものであるとして、12月22日に会社に対して抗議文を出すとともに、同月23日始業時から終日ストライキを行った。

⑨ 結局、同年年末一時金について、会社は組合に対して、有額回答も団体交渉も行わず、後述の53年10月18日、組合が要求した別組合妥結額での仮支給も拒否し、本件審問終結時に至っても、同一時金を組合員には支給していない。

なお会社は、別組合とは、年末一時金について11月18日に有額回答して以降、同月25日、同月30日と団体交渉を重ね、当初回答にそれぞれ0.1か月分、0.2か月分を上積みし、12月5日には「基本給の2か月分(ただし、欠勤控除を行う)」で妥結し、同月10日、別組合員及び非組合員に支給した。

⑩ また、この間12月6日、組合が本社に立てていた立看板が持ち去られ、同月7日に、やはり本社で組合旗がなくなり、組合旗のポールが折られた。

組合は、これらの行為は会社が行ったものであるとして、同月8日会社に謝罪と返還を求める抗議文を出した。

これに対して会社は、上記紛失等について会社は関知しないとし、同月15日、組合に対して、前記11月30日の抗議行動における暴力、強要及び上記抗議文で会社を窃盗犯呼ばわりしたことの謝罪を求める旨文書で申し入れた。

また、この申入書で、会社は組合に対して、指定の場所以外へのステッカー貼り等は会社の許可がない限り禁止している旨を申し入れた。

### (3) 53年賃上げについて

① 53年3月16日、組合は、会社に対して賃上げ等の要求書を出した。

賃上げ要求の内容は、「一律4万円の賃上げを4月1日から実施すること。実施にあたって一切の査定を行わないこと」等であった。

同日、組合は、会社に対して、要求説明のための団体交渉を求めたが、会社は拒否した。会社は、組合の前記要求の回答指定日であった3月28日、組合に回答を行わなかった。そして、それに抗議した組合に対して、Y5部長は、「前記X2発言、52年11月30日の抗議行動及び会社を窃盗犯呼ばわりしたことに対する謝罪を行わない限り団体交渉には応じられない。また、52年賃上げ、同年夏季一時金、週休2日制廃止の問題で組合が会社回答をのまないかぎり53年賃上げ要求に対する回答はできない」旨答えた。

② 組合は、3月30日、4月16日及び5月8日にも、賃上げ等に関する団体交渉を求めたが、いずれも会社が拒否した。

この間組合は、4月10日及び同月13日に、賃上げ回答、団体交渉開催を求めて全日ストライキを行った。

なお、4月10日のストライキに際し、組合から会社に対するストライキ通告書の提出がおくれ、午前8時ごろX6分会長が工場長Y7に口頭で通告するとともに、通告書全文を掲載していた分会機関紙を手渡し、通告書正本を会社に手渡したのは午後0時45分ごろであった。

これに対して会社は、同月12日、組合に対して、ストライキを行う場合は、少なくとも1日前までに通告するよう文書で求めた。

なお、従前から、組合は、ストライキを行うときは、当日の出勤時に、ストライキ通告書を会社に出していた。

- ③ 会社は本件審問終結時に至っても、賃上げ額等についての回答を行わず、また団体交渉も拒否し続け、後述のとおり、組合が10月18日に別組合妥結額での仮支給を要求したことについても拒否し、組合員には、53年賃上げを実施していない。

なお会社は、別組合とは、賃上げについて団体交渉を重ね、4月28日、「基本給の平均4.1パーセントの賃上げ及び1年間に限っての毎月一人600円の解決金の支給を4月度賃金から実施すること」で妥結し、別組合員及び非組合員に対して実施した。

(4) 53年夏季一時金について

- ① 6月12日、組合は、会社に対して、「基本給の3.5か月分プラス一律10万円を7月10日に支給し、実施に際しては一切の査定は行わないこと」等の夏季一時金要求書を提出し、要求説明のための団体交渉を求めたが、会社は団体交渉を拒否した。

組合は、6月15日から連日6回にわたって団体交渉申入書を会社に出したが、会社は前記会社の各申入れに対する組合の謝罪等が行われない限り、団体交渉には一切応じられないとして拒否し、組合が当委員会に行った団体交渉開催に関するあっせん申請にも応じなかった。

また組合は、前記夏季一時金要求書の回答指定日であった6月19日、会社に対して回答を求めたが、会社は、52年賃上げ、同年夏季一時金、週休2日制廃止の問題で組合が会社回答をのまないかぎり、新たな要求に対する回答はできないとの主張を繰り返した。

組合は、6月28日、抗議のストライキを行うとともに、再度団体交渉を要求したが、会社は拒否した。

- ② 結局、53年夏季一時金についても、本件審問終結時に至っても、会社は、

その額等についての回答を行わず、また団体交渉を拒否し、後述の 10 月 18 日に組合が要求した別組合との妥結額での仮支給にも応じなかった。

なお会社は、別組合とは、53 年夏季一時金についての団体交渉を重ね、6 月 30 日に、「基本給の 1.25 か月プラス一律 1 万 5 千円(ただし、欠勤控除を行う)を 8 月 10 日に支給する」ことで妥結し、別組合員及び非組合員に支給した。

- ③ この間、6 月 13 日、会社は組合に対して、「組合が、5 月 1 日付け組合ビラ、同月 23 日付け組合機関紙号外及び同月 29 日付け分会機関紙で、会社と Y1 顧問は、別組合の上部団体の一部役員と結託して組合破壊を行っているという趣旨の記事を掲載したり、同顧問を労務ゴロとか労務屋とか記載したりして、会社内外に配布した行為は、事実に基づかないもので会社の名誉を毀損するものであるから謝罪を要求する」旨文書で申し入れた。

(5) 53 年年末一時金について

- ① 53 年 10 月 18 日、組合は、会社に対して、同年年末一時金等の要求書を出した。

同年年末一時金の要求は、「基本給の 3.5 か月分プラス一律 10 万円を 12 月 10 日に支給すること、実施にあたっては一切の査定を行わないこと」等であった。

また、付帯要求の中で、組合は、52 年賃上げ、同年年末一時金、53 年賃上げ及び同年夏季一時金の回答及び団体交渉を求めるとともに、妥結に至るまでの間、別組合との妥結額を仮実施ないし仮支給すること等を要求した。

組合は、上記要求書提出と同時に、会社に対して要求説明のための団体交渉を求めたが、会社は拒否した。

- ② 組合は、上記要求の回答指定日であった 11 月 1 日、会社に回答を求めたが、会社は、従前の問題が解決しないかぎり回答も団体交渉も行わない旨を繰り返した。

- ③ この間、10 月 31 日に組合はストライキを行ったが、当日、本社へ抗議に行った組合員のうち、X6 分会長は、Y1 顧問と問答中、同顧問の事務机を足でけた。

これに対して会社は、11 月 18 日、組合に、X6 分会長の上記行為によって机がこわれたとして抗議文を出し、後に謝罪も求めた。

- ④ 結局、53 年年末一時金及び前記仮支給要求に対しても、本件審問最終時に至っても、会社は回答も団体交渉も拒否し、組合員には支給されていない。

なお会社は、別組合とは 53 年年末一時金について団体交渉を重ねた結果、

11月30日、「基本給の2.1か月分プラス一律1万5千円(ただし、欠勤控除を行う)を12月13日に支給する」ことで妥結し、別組合員及び非組合員に支給した。

(6) X1及びX5の退職について

- ① 前記第1の(2)記載のとおり、X1は、54年1月27日、会社を自己都合により退職した。

これよりさき、同月20日、組合は、会社に対して、X1の退職金は、現行基本給で算出した場合、52年及び53年の賃上げ未実施分について後日精算すること及び、退職時に、未解決の賃上げ及び一時金の一部を内金として支給し、解決時に精算することを要求した。

同月22日、会社は上記要求に対して、内金は支払えないが、未解決の賃上げ、一時金及びそれに伴う退職金の精算は、争議が解決した時点で行う旨回答したが、翌23日、組合が、上記回答について文書で確認するよう求めたところ、会社は、前日の回答どおり措置するが、確認書を書く必要はないと言って拒否した。

- ② 2月9日午後6時ごろ、X1は、豊中工場事務所に酒を飲んで現われ、退職前の所属長であったY8課長の所へ来た。同課長は、「話をするなら酒を飲まずに来い」との旨を言って退席し、居合わせた顔見知りの庶務課長Y9(以下「Y9課長」という)が、「どうしたのか」と声をかけると、X1は何度か「殺してやる」と言った。

これに対して会社は、3月1日、組合に対して、「退職した組合員が酒を飲んで無断で会社の事務所へ立ち入り、『殺してやる』などというのは、あるまじき行為であり、組合及び本人が謝罪すること」を求める旨文書で申し入れた。

- ③ 結局、会社は、X1に対して、退職時の基本給を基礎に退職金を支給した。

- ④ X5は、前記第1の(2)記載のとおり、54年4月13日自己都合で会社を退職し、同日、組合も脱退した。

X5の退職及び組合脱退をめぐって、X5と会社との間で、組合を脱退すれば、未解決の賃上げ及び一時金について、非組合員に対する支給額に週労働時間の割合(35時間/40時間)を乗じた金額を精算するとの話があり、X5は、3月10日付けで組合に対して脱退届を出し、同日、Y6取締役が、脱退届の写しを示したX5に対して、上記金員の支払いを約束した。

しかし、3月15日、X5と組合は、会社に対して、「上記組合脱退は、会社の組合脱退工作によるものであり、取り消すとともに、会社に抗議する」旨

の抗議文を出した。

また組合は、同文書で、X5 に関する未解決の労働債権の確認を求めた。

これに対して会社は、組合に「会社は組合脱退策動を行ったことはない」として、前記文書の撤回と謝罪を求める抗議書を出した。

## 2 判断

### (1) 賃上げ、一時金等について

#### ① 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社が 52 年 11 月 19 日の団体交渉での組合員の言動等を理由として、それ以後、組合との団体交渉を一切拒否し、賃上げ、一時金等の要求に対して、52 年賃上げ、同年夏季一時金及び週休 2 日制廃止等について組合が会社回答どおり一括して同意しないことを理由として、一切の回答を拒否し、更には上記賃上げ・一時金の仮実施・仮支給を行わないことは不当労働行為であると主張する。

イ 他方会社は、団体交渉を拒否したのは、㉞52 年 11 月 19 日の団体交渉の席上、X2 が、Y1 顧問に対し「黙っている」と暴言をはき、更に同日の団体交渉に出席していた組合本部役員に氏名を問いただしたところ答えなかったこと、㉟同年 11 月 30 日、X8 委員長が Y6 取締役には暴行を加え傷害を負わせたこと及び同日 Y2 課長に謝罪文を書くことを強要したこと、㊱同年 12 月 8 日、会社を組合旗等の窃盗犯呼ばわりしたこと、㊲ストライキ通告書を前日までに出不さないこと、㊳53 年 2 月 9 日、X1 が酒を飲んで工場事務所を訪れ、居合わせた Y9 課長に「殺してやる」と言ったこと、㊴同年 5 月 1 日付けの組合ビラ等で会社の名誉を毀損する記事を書いたことにより、正常な労使関係を破壊する行為を行いながら、組合が会社の謝罪要求にもこたえないため行ったもので、不当労働行為ではないと主張する。

#### ② 不当労働行為の成否

ア そもそも会社が組合との団体交渉を拒否した当初の理由は、前記認定のとおり、52 年 11 月 19 日の団体交渉の席上、X2 が、Y1 顧問に対して黙っていると言ったこと及び同日の団体交渉に出席していた組合本部の X7 執行委員が、会社の問に対して氏名を明らかにしなかったことであるが、それらは、労使紛争中とはいえ、いずれも団体交渉の席上の言動としては不穏当なものと認められる。

また、後述のように、会社を証拠もなしに窃盗犯呼ばわりしたことも、中傷といわざるを得ない。

これらの点について組合は真剣に反省すべきであるが、その他会社が団

体交渉拒否の理由とするところを考え併せても、会社が以後組合との一切の団体交渉に応じないのは、組合の行き過ぎを逆手にとって団体交渉を拒否したものといわざるを得ない。

会社の主張するそれぞれの問題については、むしろ、団体交渉の中で、労使の話合いによって解決し、正常な労使関係を回復すべきものと思料する。

また会社が、52年賃上げ、同年夏季一時金及び週休2日制の廃止等を会社回答どおり同意することが先決事項であり、それを行わない限り組合の一切の要求に回答もしない不誠実な態度を示したことをみても、会社に、誠意をもって団体交渉を行う意思がなかったことは明らかである。

イ 以上要するに、会社は、十分に正当な理由なしに組合の要求する団体交渉を拒否しているものであり、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。

ウ また組合は、52年賃上げ、同年年末一時金、53年賃上げ、同年夏季一時金及び同年年末一時金について、会社が前記団体交渉及び回答を拒否してきたため交渉ないし妥結できなかったものであるとして、妥結に至るまでの間、別組合との妥結額を仮実施・仮支給することを求める。

前記認定及び判断によって明らかのように、上記52年・53年の各賃上げ・一時金について会社は別組合と交渉を行い、妥結し、同組合員らには賃上げが実施され、また一時金も支給されている。にもかかわらず、組合に対しては組合側の行き過ぎた言動を口実に団体交渉を一切拒否し、更には、なんらの理由も示さず賃上げや一時金の仮実施・仮支給を拒否している。

このような会社の態度は、組合にも非があったとはいえ、結局のところ組合の存在を嫌悪するところに根ざすものであり、賃上げ・一時金の仮実施・仮支給の拒否は組合員に対して長期にわたる経済的圧迫を加え、もって組合の弱体化を図ったものといわざるを得ない。したがって、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。

もつとも、会社と別組合との妥結額は、前記認定のとおり、週休2日制の廃止(週35時間労働制から週40時間労働制への変更)が前提となっているものであり、仮実施・仮支給としては、主文救済をもって足りるものと考ええる。

エ なお組合は、X5についても救済を求めているが、同人は、前記認定のと

おり、本件審問終結時において、既に組合を脱退しているので、同人の不利益取扱いの是正については救済の必要を認め難く、この点に関する申立ては棄却する。

(2) 警察官に対する通報等について

① 当事者の主張要旨

ア 組合は、52年11月30日のストライキ当日、Y6取締役が組合のステッカーをはがしたことに對して抗議中、会社が警察官を呼び、更に、後日Y6取締役が、当日X8委員長に暴行傷害を受け、Y2課長が、X8委員長及びX9書記長に強要を受けたとして、事実に基づかない告訴を行って、X8委員長及びX9書記長が逮捕されるに至ったことは、会社の組合破壊を目的とする不当労働行為であると主張する。

イ 他方会社は、当日、Y6取締役がX8委員長に暴行傷害を受けたため警察官を呼び、また、同日、Y2課長がX8委員長、X9書記長ら組合員に謝罪文を書くことを強要されたことも事実であるから、後日告訴を行ったのも当然の行為であって不当労働行為ではないと主張する。

② 不当労働行為の成否

ア いかなる理由があろうとも、暴力の行使や強要が、正当な組合活動と認められないことはいうまでもなく、それらの行為があったとき、会社が警察官に通報するのは当然の行為であるといわなければならない。

イ 本件審査において、それら行為の事実の有無については明らかでないが、前記認定のような事情において、会社が警察官に通報したこと及びY6取締役が告訴したことは、それをもって、直ちに組合に対する支配介入行為とみることはできない。

よって、組合の本件に関する申立ては棄却する。

(3) 組合旗、立看板の盗難について

① 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社が、52年12月6日、組合の立看板を盗み、同月7日、組合旗を盗んだ上、ポールを折った行為は、組合活動を妨害する不当労働行為であると主張する。

イ 一方会社は、会社がそのような行為を行った事実はないと主張する。

② 不当労働行為の成否

組合の立看板が何者かに撤去され、また組合旗が紛失した上ポールが折られていたことは、前記認定のとおりであるが、それを会社の行った行為であるとする疎明はないので、本件に関する組合の申立ては棄却せざるを得ない。

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 条により、主文のとおり命令する。

昭和 54 年 12 月 27 日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎 ㊞