

命 令 書

再審査申立人 総評全国一般大阪地連フジテック労働組合

再審査被申立人 フジテック株式会社

主 文

- 1 再審査申立人が、昭和52年7月20日付書面（命令書別紙第2）により追加したA1他4名に関する再審査申立てを却下する。
- 2 初審命令主文第1項別表を変更し、同表中のA2及びA3に関する部分のそれぞれの始めに次を加える。

A2	49年12月20日	1時間15分
同	50年2月20日	1時間15分
A3	50年2月20日	1時間15分

- 3 その余の再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 本件再審査申立ての却下について

再審査申立人は、昭和52年4月25日付同月27日当委員会受付の再審査申立書（別紙第1）により、初審命令がA2、A3（以下「A2」又は「A3」という。）の両名の就業時間中の組合活動のための職場離脱による昭和50年夏期一時金からの後記第2の2の(15)にいう倍額控除と陳謝文の掲示に関する救済申立てを棄却した部分について再審査申立てをしたが、次いで同年7月20日付同月22日当委員会受付の「再審査申立における請求する具体的救済内容の追加」と題する書面（別紙第2）により具体的救済内容のすべてを示すとして初審命令の

棄却にかかるA 1（以下「A 1」という。）他4名の職場離脱による昭和50年夏期及び年末一時金からの倍額控除に対する救済を求めた。そして後者の書面は再審査申立期間経過後に提出されたものであるが、再審査申立人の主張は、後者の書面による追加は当初の再審査申立書によって審査の対象となっているものを具体的に明確にしたものであって、新たに審査の対象を付け加えたものではないから、申立期間遵守に支障はないというにある。

ところで、初審命令によって棄却された部分に対し再審査申立てによって審査の対象となる範囲は再審査申立書に記載の文言により決定され、その文言の解釈は文言自体の意味にしたがうべきはもとよりであるが、その意味は申立書の記載全体とか、事件の資料によって認められる諸般の事情を斟酌し文言によって表意者の意図するところを合理的に探求してきめるべきものとする。

本件において再審査申立人の再審査申立書によれば、初審命令主文第2項の取消を求めているから、初審における救済申立中棄却された部分全部が再審査における審査の対象にされていると思えるけれども、同書面には次のとおりの命令を求めるとして棄却された部分のうちの一部を挙示し、その理由としてA 2、A 3の両名に対する一部控除を不当労働行為でないと判定したのは誤断であり失当であると記載されているから審査の対象をこの部分に限定したと読むのが自然である。再審査申立人は、その後具体的救済内容の追加と題する書面により前記のように再審査申立書に記載洩れの具体的救済内容を補充したのであって、当初の再審査申立書の具体的救済内容の挙示は、例示的にその一部を示したに過ぎないとの見解にもとづくものである。

しかしながら、再審査申立書の具体的救済内容の記載が初審において棄却された部分の一部を示すとの記載がない以上、例示的な一部を示したものと読むことは困難である。また、棄却された部分が複雑である等のため、初審命令の棄却部分を読み間違えたとか、考え違いを生じさせたようなやむをえない事由により相手方が審査の対象の変更を忍ぶのが相当と考えられる事情は認め難いところである。ことに、初審における救済申立ては、第1項として一時金の差別的控除による不当労働行為を将来にわたって禁止する命令を求めており、この部分が初審において棄却されているのに拘らず、再審査において不服の対象とされていない

ことからみると、再審査申立書に記載すべき救済の具体的範囲を誤って、一部脱落したと認めるのは困難といわねばならない。それ故、具体的救済内容の追加と題する書面は、再審査申立書によって審査の対象となっている救済内容を明確にしたとは解されないから、再審査における別個の救済申立てというべきであり、再審査申立期間経過後にかかるものとして却下を免れない。

第2 委員会の認定した事実

1 当事者等

(1) 再審査被申立人フジテック株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、大阪市）に本社及び茨木工場を置き、また、大阪市等に支店を、全国各地に営業所等を置いて、エレベーター等の製造販売を行っている。会社の全従業員数は約1,400名であり、そのうち本社及び茨木工場は約750名、大阪支店は約150名である。

(2) 再審査申立人総評全国一般大阪地連フジテック労働組合（以下「組合」という。）は、昭和34年2月9日会社従業員をもって結成され、組合員数は初審結審時12名（大阪支店8名、神戸営業所3名、特別休職中の者1名）である。

なお、会社従業員が組織する労働組合は、組合のほか、昭和34年1月結成された富士輸送機塚本工場労働組合（昭和40年1月富士輸送機茨木工場労働組合と改める。以下「工場労組」という。）と昭和37年3月結成された富士輸送機工業統一労働組合があったが、上記両組合が昭和43年2月に統合して結成された全フジテック労働組合（組合員数約850名）がある。

2 会社における組合活動のための職場離脱について

(1) 昭和35年6月初め、会社と工場労組との間に「今後、組合活動のため離職した場合は、賃金カットを行うが、事故扱いとしない。（皆勤手当其他労働条件に支障しない）」との協定が締結された。ついで同月16日、組合と会社との間でも同文の協定（以下「35年協定」という。）が締結された。なお、この協定締結に際して、時間内組合活動について会社の承認を要するか否かは、特に取り決められてはいなかった。また、昭和35年6月までは、組合と会社間に就業時間中の組合活動の取扱いについての協定はなく、ビラ配り

や組合員間の打合せ等の就業時間内に行われた組合活動について、賃金カットはされていなかった。

- (2) 35年協定締結以降組合は、組合員が就業時間中に組合活動のために職場離脱する場合には、当該組合員の所属課、氏名、職場離脱の日時を文書で事前に通知することによって職場離脱した。しかし、緊急の際には、職場離脱当日に口頭で通知し事後に改めて文書を提出することもあった。これに対し会社は、職場離脱者の毎月の基本給より職場離脱時間相当分の賃金カットを行った。

このような職場離脱の方法は、昭和39年1月まで行われたが、この間会社から組合に対して、職場離脱する場合は、会社の承認を得てからにしてほしいとかの申入れがなされたことがあったが、組合は会社の申入れに応ずることはなかった。

- (3) 昭和39年1月22日、会社は組合に対して、職場離脱する場合は事前に文書で申請し会社の許可を受けなければこれを認めない旨の通告をした。これに対して組合は、上記通告は会社の一方向的な措置であり、従来どおり届け出で足り、会社の許可を得る必要はないとして会社に抗議した。また、同年2月、上記通告内容は、組合運営に対する支配介入にあたるとして大阪府地方労働委員会（以下「大阪地労委」という。）に不当労働行為の救済申立て（昭和39年（不）第11号事件）を行った。さらに、組合は、この件について会社に団体交渉の開催を申し入れた。しかし、会社は、係争中であることを理由としてこれに応じなかった。同年12月17日、大阪地労委は、上記不当労働行為救済申立事件について「職場離脱したことにつき組合員の処分も行われておらず、しかも事前承認を必要とするとしたことによって、ことさら組合活動に支障をきたしたとの疎明も不十分」であること等を理由に組合の申立てを棄却する命令を発した。組合はこれを不服として当委員会に再審査の申立てを行った。

- (4) この時期以降会社は、昭和39年に会社内三労組のうち組合のみに対するチェックオフの廃止、組合集会等の場合の会社施設利用の許可制の実施、組合事務所の午後8時以降の使用制限、組合員の地方営業所への配置転換、組合の組合員をガラスや石ころにたえた土壌をよくする運動の提唱、昭和40年には、会社敷地内での組合のビラ配布の禁止、

本社及び塚本工場の茨木市への移転に伴う機構改革を理由とする組合員の配置転換などを実施し、これらをめぐり組合からの不当労働行為の救済申立てが相つぎ、会社と組合は対立を深めていった。

- (5) 昭和40年11月会社は、組合に対して同年年末一時金の回答を行ったが、その回答書の中に「休職、無給休暇および職場離脱については、その期間を支給対象より除外する」との条項があった。これに対し組合は、団体交渉の席上、同条項には反対であることを念頭においてほしい旨述べたうえで、会社との間に同一時金協定を締結した。会社は、同一時金支給対象期間内の職場離脱について同一時金支給対象から除外した。
- (6) 昭和41年3月16日当委員会は、前記大阪地労委昭和39年（不）第11号事件の再審査申立て事件（中労委昭和39年（不再）第46号、同第47号事件）について命令書を交付し、会社に対して「就業中における組合活動（中略）について承認制を運用するにあたっては、その基準および手続に関して、組合と協議しなければならない。」と命じた（以下「41年中労委命令」という。）。
- (7) 昭和42年4月会社は、先に当委員会に対し照会していた41年中労委命令の解釈に関する審査第二課長名の文書（以下「審二課長文書」という。）を受け取った。同文書には、41年中労委命令の「趣旨は、同命令書理由のとおりであって、就業時間中の組合活動（中略）について会社の事前承認制を前提としたものであるが、組合、会社間にその基準および手続に関して取決めがないので、その協議を命じたものである。」と記載されていた。会社は、審二課長文書によって41年中労委命令は、組合員が職場離脱する場合、事前承認が必要であるとする会社主張を認めたものであることが確認されたとして東京地裁に提訴していた41年中労委命令の取消しを求める行政訴訟を取り下げた。
- (8) この間、会社と組合は、41年夏期および年末の各一時金協定を締結した。これらの協定書の欠勤控除の項には、「欠勤1日につき150分の1を控除する。」「無届欠勤については、1日をもって欠勤2日とみなす。」という条項があった。会社は同一時金支給に際し、対象期間中に職場離脱した組合員から上記欠勤控除条項に基づく控除を行い、さらに職場離脱理由を明示しなかったA1の職場離脱については、無届欠勤控除条項に基づく倍

額の控除を行った。これに対し組合は、昭和41年12月、上記各控除は一方的な措置であるとして会社に抗議し、控除分の支払いを求めたが、会社がこれに応じなかったため、大阪地労委に不当労働行為の救済申立て（昭和41年（不）第144号事件）を行った。

- (9) 昭和42年11月10日、会社は組合に対して、41年中労委命令にもとづいたものであるとした組合活動全般に関して取り決めた協定書案（以下「42年協定書案」という。）を送付した。同協定書案には、職場離脱は労使協議会への出席、組合大会及び上部団体の大会等への出席、並びに官公庁への出頭について会社の承認を得たときに限り認める。また、その手続として、組合は職場離脱理由等を具体的に記載した職場離脱申請書を提出し、会社の承認を得た場合、会社は、この職場離脱を認めることなどが記載されていた。同月15日、会社は、上記協定書案に「異議がない場合は、早急に調印願いたく、もし話し合いの機会をもつ必要があるのなら組合の希望日時を連絡してください」と記載した文書を組合に送付した。これに対して、同月20日組合は、会社の協定書案には反対であり、会社が組合活動の自由を保障する内容を含む協定を結ぶ意思があるならばいつでも交渉に応じる。ただし、その場合、組合及び組合員に対する不当な差別、介入、干渉を直ちに中止し、現在裁判所、労働委員会で係争中の事件を解決すること、或いは、解決のめどを明らかにされることが先決である旨記載した回答書を送付した。

なお、工場労組及び富士輸送機工業統一労組は、上記会社協定書案どおりの協定を締結した。

- (10) なお、昭和43年7月、上記(8)の事件について大阪地労委は、組合の請求内容を認める命令を発した。その後、当委員会、東京地裁、東京高裁及び最高裁はいずれも初審命令を支持し、昭和54年2月同命令は確定した。なお、当委員会は、その命令（以下「44年中労委命令」という。）の中で「会社の協定書案は、その内容からみて、当委員会の命令の趣旨を誠実に履行したものと認め難いこと」、しかも、「組合員が、組合活動により職場離脱する際、組合活動の具体的内容等を会社に説明する必要はないこと」と判断している。

- (11) その後、会社は、団体交渉の席上、組合に対して42年協定書案についての対案提示を

求めることはあったが、職場離脱に関する協議の申入れをすることはなかった。これ以後会社は、協議はしていないが事前承認制が前提であるとの態度に終始した。一方、組合は、①会社に組合との協議を命じた41年中労委命令が確定していること ②44年中労委命令において前記(10)認定のとおり判断がなされていること等から組合自ら協議を申入れたり対案を提示したりする必要はないとし、従前どおり通知書を会社に提出することによって職場離脱していた。

(12) 昭和42年10月26日、組合は会社に対し、上部団体の大会出席のためとして同月28日、8時30分より16時45分までA 1及びA 3を職場離脱させる旨通知したが、会社は組合の代表者としてA 1については許可し、A 3は不許可とした。しかし、同日、両名は職場離脱した。これに対し、同月30日会社は、組合に警告書を送付した。

(13) 昭和42年年末一時金協定の締結交渉にあたり、会社は、従来の一時金協定書の欠勤控除の項中の「無届欠勤の場合は、1日をもって欠勤2日とみなす」の条項中に新たに「未承認の一方的離職」の文言を加え（以下「倍額控除条項」という。）、さらに「休職、無給休暇（公傷の場合を除く）については、その期間は支給対象から除外する」（以下「標準控除」という。）との条項中に「職場離脱」の文言を加えた（以下「標準控除条項」という。）協定書案を組合に提示した。これに対し組合は、それらの文言を加えることに反対してその削除を要求したが、会社は、組合が上記文言を含む協定の締結に応じないかぎり同年年末一時金は支払わないとの態度を変えなかった。当時組合は、同年の賃上げが考課査定をめぐる会社との争いのため、未だ行われていなかったこと等の事情もあり、やむなく同協定の締結に応じたが、その際組合は、41年中労委命令の確定以後、時間内組合活動について会社との協議が一切行われていない以上、35年協定は依然として効力を有しており、未承認の一方的離職というものはないから、これに対する倍額控除条項の適用もありえないことを会社に表明して調印した。

なお、12月25日会社は、同年年末一時金支給対象期間中の上記(12)認定のA 1及びA 3の職場離脱に対する一時金からの控除通知書を組合に送付した。その中でA 1の職場離脱については、標準控除条項に該当し、A 3の職場離脱については、倍額控除条項に該

当する旨記載されていた。

(14) 昭和42年年末以来昭和51年年末までの間、組合と会社は、倍額控除条項を含む夏期及び年末の各一時金協定を締結したが、組合はそれぞれの一時金協定の締結に際し、倍額控除条項に対しては、その都度前記(13)認定のような意見を表明した。なお、組合は、当初反対してきた一時金からの標準控除については、実際の不就労部分に対する不支給であるのでやむをえないとして、その後、標準控除条項については特に問題にすることはなかった。

(15) 昭和43年6月10日組合は、A 1及びA 3両名の職場離脱通知書を会社に提出した。その際、口頭で上部団体の会議へ出席のためと理由を述べたが、会社はA 1のみ許可し、A 3については不許可とした。同月11日、両名は上記通知どおり職場離脱した。会社は同月18日、A 3について相当の処分をすることを留保する旨記載した警告書を送付した。これに対し組合は、上部団体の会議への出席者まで会社が特定すること自体組合運営への直接の明瞭な支配介入である旨記載した抗議書を会社に送付した。また、組合は、同年8月28日になされたA 1の職場離脱についても上記同様の経過をたどった。しかし、会社は、同年年末一時金支給の際、上記A 3、A 1の2件の職場離脱に対して、倍額控除条項にもとづく控除（以下「倍額控除」という。）を行った。また、その後、組合が職場離脱理由を述べなかった昭和44年の2件の職場離脱に対しても、会社は倍額控除を行ったが、これらの控除に対し組合は、当時昭和41年夏期及び年末一時金の控除問題について労働委員会で争われていたこともあって、新たな申立て等を行わず、会社に抗議するにとどめた。

(16) 組合は、一時金より倍額控除が行われるようになった時期以降、倍額控除を避けるため、職場離脱通知の際、会社が認めていた上部団体の会議への出席とか裁判所への出頭などの場合には、職場離脱理由を述べるようになった。これに対し会社は、組合が具体的な職場離脱理由を述べた上部団体の大会、執行委員会、決起集会、民主法律協会の活動者会議への参加など、昭和49年12月頃までの間、年平均20件ほどの職場離脱を認め、それぞれ夏期及び年末の各一時金より標準控除を行った。

3 本件職場離脱について

(1) 昭和39年より会社は、本社及び塚本工場の茨木市への移転に伴って大阪支店等の機構改革を実施し、従業員の配置転換を行った。昭和40年会社は、茨木市への移転を完了したが、大阪支店ではその後も組合員の地方営業所等への配置転換を含めた異動が行われ、大阪支店内に残された組合員のすべてを保守常駐課に集中した。会社の機構改革前約150名いた組合員は、昭和43年頃には組合脱退等のため極く少数となり、大阪支店保守常駐課及び神戸営業所等に存在するのみとなった。また、組合員が集中させられた保守常駐課は、大阪支店の他の課とは離れた場所に設置されたため、組合員はタイムカード打刻後は、終日他の従業員と顔を合わすこともない状態であった。さらに、組合は、①当時工場労組との共闘も全く行われなくなったこと ②従業員約1,400名中組合員12名の現状では機関紙等による宣伝活動が他の従業員に向って団結を呼びかける唯一の手段であること ③茨木工場の従業員数は、約700名であり、他は各支店、営業所に分散しているため、同工場が会社の中心であること等から茨木工場従業員に対する宣伝活動を組合の主たる活動とするようになり、特別休職中(営業所への配転拒否を理由)のA4(以下「A4」という。)のほか、大阪支店及び神戸営業所の終業後、組合員1～2名が加わり同工場門前で残業の終わった従業員に対して週一回程度の割合でビラ配布を継続して行っていた。

なお、A4らのビラ配布の際、会社は茨木工場の門前付近に柵を設けたり、また、同工場門前に守衛が出てきて従業員のビラの受け取りをチェックする仕種をするなど、A4らのビラ配布を困難にする措置を行った。

(2) 昭和49年秋頃より、茨木工場での恒常化していた残業が皆無となり、同工場従業員は定時(午後5時)に退勤するようになった。その結果、A4一人では同工場従業員の多くの者にビラを手渡すことができず、また、大阪支店及び神戸営業所より同工場までは通常40分～1時間程度かかるため、組合員が同支店及び同営業所の終業時間である午後5時15分に退勤していたのでは、A4の応援をすることができない状態になった。

(3) 同年12月19日、A1は、組合員A2を翌20日茨木工場の終業時の午後5時から同工場門前でのビラ配布に従事させるため、大阪支店長B1(以下「B1」という。)に、A2

の氏名のほか、職場離脱日時を「12月20日、16時～17時15分まで」と記載した通知書を手渡した。これに対しB1は、A1にA2の職場離脱理由をただしたところ、A1は職場離脱理由を言う必要はない、職場離脱理由を述べることは、組合と協議がされていない事前承認制の既成事実を作ることになる、職場離脱理由はおそくとも明日になればわかる旨述べて拒否した。このため、同支店長はA2の職場離脱を認めなかった。しかし、同月20日、A2は職場離脱通知書どおり職場離脱して、茨木工場門前で同工場の終業後、ビラ配布及び資金カンパを行った。また同日、他の組合員が大阪支店門前において、上記同様のビラ配布及び資金カンパを行った。同月23日、会社は組合に対し、A2が会社の承認を得ず一方的に職場離脱したことは遺憾である。事前承認制の運用に関し協議が成立していない現在、承認するかどうかを判断する必要範囲において職場離脱理由の説明を求めているのであり、この点最近の慣行は定着している。にもかかわらず、組合は単に組合活動の為としか明らかにせず、職場離脱を強行してきた。会社は、今後とも一方的通告による職場離脱を認めることは断じてない。今回の件については処分を留保する、旨記載した警告書を送付した。

- (4) 昭和50年2月19日、組合は同月20日①8時30分～17時15分までA1及びA5②16時～17時15分までA2及びA3を職場離脱させる旨記載した職場離脱通知書をB1に提出した。その際、①については職場離脱理由を口頭で上部団体の会議へ出席のためと説明したが、②については職場離脱理由を述べなかった。これに対しB1は、①については職場離脱を認めたが、②については認めなかった。しかし、A2とA3は職場離脱通知書どおり職場離脱し、茨木工場の終業後、同工場門前でビラ配布を行った。その後会社は、②の職場離脱について組合に対し警告書を送付した。同月22日、組合は、上記2回の警告書に抗議し、職場離脱問題については、B1に対し、組合と会社間の歴史的経過ならびに大阪地労委、中労委の命令及び裁判所の判決などについて繰り返し説明を行ってきたが、会社の警告書はこれらの命令、判決に反する不当なものであり、ただちに撤回するよう申入れる旨記載した文書を会社へ送付した。

- (5) なお、昭和50年2月頃より、昭和45年以降空席のままおかれていた保守常駐課の課長

を取締役支店長であるB 1が兼務するようになったが、仕事の手配・顧客との折衝等は、主任であるA 1が主として担当するという状況であった。

- (6) 昭和50年3月14日のA 2の職場離脱についての通知以降、昭和51年3月までの間、組合が職場離脱通知書に職場離脱時間を「16時～17時15分まで」と記載したものについては、B 1はA 1に「例のやつか」とたずね、A 1は「そうですよ」と答えるようになり、B 1はそれらの職場離脱を認めることはなかったものの、組合に警告書を送付することもなくなった。

なお、組合は、神戸営業所の組合員がビラ配布のために職場離脱する場合は、職場離脱通知書に職場離脱時間を「15時30分～17時15分まで」、または、「15時45分～17時15分まで」と記載した。

- (7) 昭和50年夏期一時金の交渉に際し、組合は同一時金支給対象期間中に会社から不許可とされた職場離脱があり、現実に倍額控除される可能性があることから、倍額控除条項の削除を強く要求した。しかし、会社は協定文の変更に応ずることはなく、従前同様、もしこの協定書案が成立しなければ同一時金を支給しないとの態度を変えなかった。そこで組合は、41年中労委命令にもとづいた時間内組合活動についての協議さえ行われていない状況の中では、同協定書中の「未承認の一方的離職」の文言は死文であると判断し同協定を締結するが、万一倍額控除が行われるならば、その時点で労働委員会への提訴を含めて争う方法を考える旨を表明して同協定書に調印した。しかし、会社は7月18日、組合員に支給した一時金から同一時金支給対象期間中の組合員の職場離脱に対し、倍額控除条項を適用して倍額控除を行った。これに対し組合は、7月25日付文書で倍額控除を行ったことについて会社に抗議し、ただちに各人に倍額控除の1/2相当額の支払いを申し入れた。しかし、会社はこれに応じなかった。

- (8) また、以上のほか、同期間内に無届欠勤として各一時金より倍額控除されたものは延べ80件あったが、その中に組合の組合員は含まれていなかった。

- (9) 昭和51年3月頃より組合は、ビラ配布を目的とする職場離脱について、B 1への職場離脱通知に際し、口頭でビラ配布のための職場離脱である旨述べるようになったが、B 1

は、ビラ配布などの情宣活動は時間外にやってもらいたい、時間内では困るとして認めることはなかった。

以上の事実が認められる。

第3 当委員会の判断

1 会社における就業時間中の組合活動の取扱いについて

- (1) 組合は、就業時間中の組合活動に関する事前承認制運用に際して、会社に対して組合との協議を命じた41年中労委命令が確定した以後、労使の協議が行われていないので、職場離脱はこれまで同様事前通告で足り、42年年末一時金協定以降の各一時金協定中の「未承認の一方的離職」というものもありえず、35年協定は、本件労使間における就業時間中の組合活動の取扱いに関し取り決めた唯一有効な協定であると主張する。

しかしながら、組合は42年年末一時金協定以降の各一時金協定締結に際しては、その都度、それらの協定中の倍額控除条項の適用はありえないとの見解を明らかにしてはいるものの、前記第2の2の(13)および(14)認定のとおり、協定中の「職場離脱」に対する標準控除については、やむをえないものとしてこれを認めている。また、組合が職場離脱は従前どおり届け出で足りるとして、事前承認制に関する労使協議に積極的態度を示さずに終始していることは、事前承認制を前提として労使の協議を命じた41年中労委命令の趣旨からみて妥当でなく、組合の主張をそのまま認めることはできない。

- (2) 他方、会社は42年年末一時金協定以降の組合の対応について、組合は会社が43年及び44年に組合員に対して行った一時金の倍額控除について支払請求を行っておらず、また、控除適用者の通知の段階においても何の異議もなかったため、組合もこれを甘んじて受けていたものであると主張する。

イ そこで先ず、42年年末一時金協定締結の際の経緯についてみると、前記第2の2の(13)認定のとおり、当初組合は、「未承認の一方的離職」の文言の削除を要求していたが、会社が倍額控除条項を含む同協定に組合が応じない限り、同一時金は支払わないとの態度を変えず、また、同年の賃上げ未実施の状況下におかれていたこともあって、倍額控除条項の適用はありえない旨の意見を表明したうえ、やむなく調印に応じたこと

が認められる。

ロ また、組合はその後43年及び44年に倍額控除条項が適用されて、現実に一時金からの倍額控除が行われた際には、前記第2の2の(15)認定のとおり、労働委員会等公式の場では争わなかったが、会社に対して抗議していることが認められるのであるから、組合がその後異議をのべなくなった標準控除の分はさておき、倍額控除についてまでこれを容認していたものとみることはできないので、会社の主張も採用できない。

ハ さらに、前記第2の2の(16)認定のとおり、一時金から倍額控除が行われるようになった時期以降、組合は倍額控除を避けるために、会社が認めていた上部団体の会議への出席などのための職場離脱の場合は、組合活動の内容を具体的に会社にのべるようにはなったが、組合が組合活動の内容を具体的にのべずに行った職場離脱に対して、会社がこれを承認しなかったことまで組合が了解していたものとは認められず、また、前記第2の2の(12)、(15)及び3の(6)、(9)認定のとおり、組合活動の内容を具体的にのべた場合、そのすべてが承認されてはいないのであるから、職場離脱の際は、組合がその内容を具体的にのべるとか、これをのべた場合は承認されるとかの職場離脱方法が労使慣行として定着していたとすることもできない。

2 本件不当労働行為の成否について

(1) 会社は、A2、A3の両名が組合活動の具体的内容を事前のべず、支店長の承認なしに職場離脱したことは間違いなく、会社が組合と協定したところにもとづき、50年夏期一時金から倍額控除を行ったに過ぎないものであるから、不当労働行為には当たらないと主張する。

イ しかしながら、50年夏期一時金協定締結の際の経緯をみると、前記第2の3の(7)認定のとおり、同一時金の対象期間中に会社から認められなかった職場離脱があつて、一時金支給に際し現実に倍額控除される可能性があつたことから、組合は、会社が一方的に倍額控除条項を適用して倍額控除を行うならば、組合はその時点で不当控除分の支払いを求めて争うということを会社に通告したうえで調印しており、しかも、控除支給の直後には文書で抗議し、その支払いを申し入れていることも認められる。

ロ さらに、事前承認制にかかる会社の対応についてみると、前記第2の2の(7)、(11)、(13)及び(14)認定のとおり、会社が41年中労委命令の趣旨は、審二課長文書により、事前承認制を前提としたものであることが確認されたとして、倍額控除条項を含む協定の締結を42年年末以降の一時金支給の条件とし、これを組合に押しつける態度に終始し、しかも、41年中労委命令による労使の協議が行われぬまま、組合員の職場離脱に際しては、事前に組合活動の具体的内容の説明を求めているのである。

ハ もとより、組合活動を理由に無制限に職場離脱が許されるわけのものではないが、本件の場合、前記第2の3の(1)及び(2)認定のとおり、組合は従来より続けていた茨木工場従業員に対する情報宣伝活動等は、組合の存在のためには欠かせないものであるとして、当時、同工場の残業解消による従業員の定時退勤に間に合わせるために、やむなく職場離脱せざるをえなかったものであることが認められ、また、これらの職場離脱に際しては、事前に会社に届け出ていることも認められる。

ニ 一方、会社がこれらの職場離脱を承認しなかったのは、職場離脱理由である組合活動の内容を具体的にのべなかったためであることは、前記第2の3の(3)に認定の事実及び会社の警告書の内容によって明らかである。そして、これらの職場離脱によって会社が業務に格別支障を来たしたことを認めるべき疎明はないし、41年年末一時金支給に係るA1の職場離脱についての無届欠勤控除に関し、「職場離脱する際、組合活動の具体的内容等を会社に説明する必要はないこと」と判断している44年中労委命令によっても、会社がこれを承認しない合理的根拠は見出せず、会社の措置は首肯し難い。

ホ ところで会社は、前記第2の3の(1)認定のとおり、組合員を隔離した職場に集中させて他の従業員との接触を避けしめるとか、茨木工場門前附近に柵を設けたりして、組合員のビラ配布を困難にするなどの措置をとったり、また、前記第2の3の(6)及び(9)認定のとおり、職場離脱理由が就業時間外に行うビラ配布のため必要なものと明らかに知りえた職場離脱についても、一切これを認めないとしているのであって、このような態度からみると、会社が組合及び組合員の組合活動、特に情報宣伝活動を嫌悪していたであろうことは容易に推認しうるところである。また、前記第2の2の(12)

及び(15)認定のとおり、上部団体の会議へ出席するための職場離脱について、業務上の支障等合理的理由なしに、2名のうち1名を不承認とする等は、明らかに組合運営に対する介入行為であって、これらを勘案すると、本件紛争は、事前承認制にかかる労使の見解の不一致の結果招来されたものというよりは、会社がこれに便乗して組合活動を抑圧けん制するために一時金協定中の倍額控除条項を適用せしめて倍額控除を行い、組合員を不利益に取扱ったものといわざるをえず、この部分について棄却した初審命令は失当である。

(2) なお、組合は陳謝文の掲示をも求めているが、初審命令中一部確定部分の存在その他諸般の事情を考慮し、本件救済としては主文のとおり救済をもって足りるものと考えらる。

以上のとおり、A 1 他 4 名の職場離脱に関する部分及び陳謝文の掲示を除き、49年12月20日のA 2 の職場離脱及び50年 2 月20日のA 2、A 3 の職場離脱に関する部分を救済すべきものとして、初審命令を変更し、労働組合法第25条及び同第27条並びに労働委員会規則第51条第5項及び第55条の規定にもとづき、主文のとおり命令する。

昭和54年10月 3 日

中央労働委員会

会長 平 田 富太郎

(別紙 略)