

大阪、昭51不129、昭53不25、昭55. 3.17

命 令 書

申立人 総評大阪一般合同労働組合

被申立人 株式会社一富士

主 文

- 1 被申立人は、昭和51年賃上げ、同年夏期一時金及び休憩時間の各事項について、申立人と速やかに団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人は、就業規則（昭和50年2月1日改正）第55条第1号及び第77条第13号中、組合活動に関する部分を、申立人組合の一富士支部組合員に適用してはならない。
- 3 被申立人は、申立人組合の一富士支部組合員の作業内容を、大阪国際ビルディング事業所閉鎖前と同様にしなければならない。
- 4 申立人の、A1、A2、A3、A4に対する昭和51年12月25日付け・昭和52年1月6日付け各譴責処分及び昭和52年1月26日実施の賃金カット並びにA1、A2、A3に対する昭和52年3月5日付け譴責処分に関する申立ては却下する。
- 5 申立人のその他の申立ては、棄却する。

理 由

第1 当事者等

被申立人株式会社一富士（以下「会社」という）は、肩書地に本社を置き、各会社・官公庁の給食の請負、仕出弁当の製造・販売を営み本件審問終結時、その従業員は約1,700名、事業所は約160カ所である。

申立人総評大阪一般合同労働組合（以下「組合」という）は、大阪府下の中小零細企業に働く労働者約1,500名で組織されている労働組合である。

なお、会社の大阪国際ビルディング事業所（以下「国際ビル事業所」という）には、会社従業員により組合の下部組織である一富士支部（以下「支部」という）が組織されており、その組合員は、本件審問終結時4名である。

また、会社には、支部のほか会社従業員で組織する一富士労働組合、一富士高砂地区労働組合及び一富士岡山地区労働組合がある。

第2 本件に至るまでの労使関係

- ① 昭和48年3月24日ごろ、会社の事業所の一つである大阪労働金庫本店の食堂に勤務する会社従業員有志らは、組合に加入するとともに支部を結成した。
- ② 11月24日、国際ビル事業所に勤務する従業員17名は組合に加入し、支部の国際ビルディング分会を結成し、分会長にA1（以下「A1」という）が就任した。

なお、国際ビル事業所は、会社と申立外ユニチカビルディング株式会社（以下「ユニチカビル」という）との間の「テナント専用食堂委託契約」に基づき開設された食堂であり、その開設は48年2月である。

- ③ 支部及び分会結成後、組合と会社の間で、数次にわたって紛争があり、組合は、会社が労働組合法第7条に違反しているとして当委員会に4件の救済申立てをし、うち48年（不）第22号及び同年（不）第36号併合事件、49年（不）第2号事件に関しては救済命令が出された。残りの48年（不）第78号事件は、争議に際し、組合が国際ビル事業所を占拠し、入口にピケットを張ったが、その日のうちに会社とユニチカビルとの上記委託契約が解除されて、国際ビル事業所は閉鎖され、かつ組合員らの賃金が不払いとなったことにつき不当労働行為であると申し立てたものであるが、そのうち閉鎖問題については、当委員会の関与により事業所再開、組合員の就労を内容とする和解が成立し、また賃金不払い問題については、当委員会は上記契約解除は不当労働行為であると認め組合の申立てを認容する救済命令を発した。

第3 団体交渉等について

1 認定した事実

(1) 50年賃上げ

- ① 50年3月7日、支部は会社に対し、賃上げ（一人一律4万円）を要求した。これに対し会社は、団体交渉において次表のとおり回答した。

月 日	回答内容
4月 1日	基本給の10%アップ
4月 11日	〃 15% 〃
4月 18日	〃 〃 〃 プラス一律 1,000円

- ② 4月26日、団体交渉の席上、会社は支部に対し、最終回答であるとして基本給の15%プラス一律1,100円を回答するとともに、これ以上団体交渉の余地はないとの旨述べ、支部の上積み要求に応じなかった。
- ③ 5月16日、団体交渉の席上、会社は支部に対し、上記4月26日の場合と同一の回答を行った。これに対し支部は、前回と同じ回答では団体交渉にならない旨答え、合意に達しなかった。
- ④ これらの団体交渉において、組合側交渉委員は会社の回答を不満として会社側交渉委員の取締役企画部長B1をいすに座るなどと言って立たせ、前へ引き倒したり、また常務取締役B2を押し倒したりしたことなどがあった。
- ⑤ 5月22日、支部は当委員会に対し、賃上げ等についてあっせんを申請した。また、会社は同日付け文書で支部に対し、前記の団体交渉における暴力行為等を今後繰り返さないよう求め、その旨の確約を要請するとともに暴力行為を行った者に対しては告訴を、そのうち従業員である者に対しては処分を行う旨通告した。
もともと、以後この件に関する告訴や処分はなされていない。
- ⑥ 5月26日、会社は、組合員に対し支部との妥結なしに、前記4月26日の回答額とおりの賃上げを4月分に遡って実施した。
- ⑦ 5月28日付け文書で会社は支部に対し、同月16日の団体交渉で会社側交渉委員3名が暴力行為を受けたことについて法律上の責任を追及する旨通告した。これに対し支部は、同月30日付け文書で暴力事件はでっちあげである旨反論した。
- ⑧ 6月3日付け文書で、会社は支部の団体交渉開催要求について、団体交渉における暴力行為についての謝罪と今後暴力行為を行わない旨を文書で確約することが先決で

あるとの旨を回答し、団体交渉に応じなかった。

- ⑨ 6月5日、会社は当委員会に対し、組合員が団体交渉の場において一切暴力行為を行わない旨を文書により確約することについてあっせんを申請した。
 - ⑩ 6月23日、当委員会のあっせん員は前記⑤及び⑨記載のあっせん申請について、あっせん案提示が困難であるとして、今後労使双方が自主解決に努力されたいとの口頭要望を行いあっせんを打ち切った。
 - ⑪ その後、会社は、後記の50年（不）第101号事件に関する9月29日協定（以下「9.29協定」という）に基づいて行われた10月15日の団体交渉で、支部が10月11日付け文書で一人一律4万円の賃上げを要求したのに対し、「3月16日より昇給ずみ」との文書回答を行い、以後本件審問最終時に至っても団体交渉は開催されていない。
- (2) 50年夏期一時金
- ① 50年6月10日、支部は会社に対し、夏期一時金（一律40万円）を要求するとともに同月17日に団体交渉を開催するよう文書で要求した。これに対し会社は、同月12日付け文書で、団体交渉開催に当たっては、前記同月3日付け文書で明示したとおり、まず会社側交渉委員に対する暴力行為を謝罪するとともに今後組合員による暴力行為を行わない旨の誓約が先決である旨を回答した。
 - ② 以後、会社は支部に対し夏期一時金について、次のとおり7月8日付け及び同月10日付けの各回答書を送付し、団体交渉に応じなかった。
 - （7月8日付け回答書）
「基本給×（勤続率+勤評率+勤怠率）×1.1プラス役付手当2カ月」
 - （7月10日付け回答書）
「7月8日付け回答書による支給率1.1を1.42とする。
支給日 7月16日」
 - ③ 7月16日、会社は組合員に対し、支部との交渉及び妥結なしに、上記同月12日付けの回答書どおりの内容で夏期一時金を支給した。これに対し支部は、同日、「会社が支部の再三にわたる団体交渉開催要求を拒否し、一方的に文書で回答を行い、しかもその回答は、一富士労働組合への回答金額の押しつけである。したがって、本日支払われた一時金は内金として支部が預っておく。今後早急に団体交渉を開催されたい」との旨文書で申し入れた。
 - ④ 8月20日、組合は当委員会に対し、50年賃上げ及び同夏期一時金等の団体交渉開催について救済申立て〔50年（不）第101号事件〕を行った。
 - ⑤ 9月29日、支部と会社は、上記50年（不）第101号事件について、当委員会の関与により「当事者双方は50年10月10日から同月15日までの間に、それぞれ誠意をもって団体交渉を行い、その履行をまって申立人は本件申立てを取り下げる」との旨の9.29協定を締結した。
 - ⑥ 10月15日、上記協定に基づき開催された団体交渉の席上、会社は夏期一時金については「7月16日支給ずみ」との文書回答を行うとともに夏期一時金問題について協議する意思がある旨を述べた。
 - しかし、この後、支部は会社に対し50年夏期一時金問題についての団体交渉開催を要求していない。

(3) 51年賃上げ

- ① 51年3月1日、支部は会社に対し、賃上げ（基本給×30%プラス1万円）を要求するとともに同月8日に回答するよう要求した。
- ② 3月31日、団体交渉の席上、会社は支部に対し基本給の6.3%プラス査定部分4.2%の回答を行ったが、支部は査定を認めないと主張し、査定部分の交渉は行われなかった。
- ③ 4月16日、団体交渉の席上、会社は支部に対し大要次のとおり文書で回答した。

㊦ 一律部分	基本給×6.3%
査定部分	基本給×平均4.2%
計	平均10.5%

 - ① 査定部分については、妥結時点でないと金額が出せない。査定部分は、妥結した場合明示できる。
 - ㊦ 本計算に必要なすべての資料及び組合員各人の賃上げ分（10.5%の場合）を次回団交にて明示する。
- ④ 4月24日、団体交渉の席上、会社は支部に対し、勤務評定表を手渡し、会社売上高を口頭で説明するとともに、㊦4月16日の回答額に一律500円を上積みする、①査定部分の計算に必要なすべての資料を支部に明示するとこの前回回答を撤回する、㊦支部が妥結しないと査定部分の計算ができない。したがって、賃上げ額について明示できない、㊦組合員についての勤務評定の最終点数（成績評価及び勤怠評価を含んだもの）を、4月26日までに明示する、㊦本年度の賃上げ源資は分からない、との旨回答した。これに対し支部は、勤務評定を認めるものではないが、早急に査定点数を明示するよう求めた。
- ⑤ 4月30日付けで会社は支部に対し、同月24日と同額の回答をするとともに査定部分の4.2%は全社平均であると文書で回答した。
- ⑤ 5月4日、団体交渉の席上、会社は支部に対し、㊦査定部分は公表できない、組合員の平均一人当りの賃上げ額は、7,928円であるが、各人の新賃金は発表できない。組合員の最高は8,500円、最低は6,750円である、①4月30日付け回答が最終回答である、との旨回答した。これに対し支部は、査定部分に関し個人で計算できるような回答をするよう求めるとともに全従業員の最高、最低を明らかにするよう求めたが、会社は応じなかった。同日付けで支部は会社に対し、査定部分の計算に必要なすべての資料を明示するとこの約束を実施していない、との旨文書で抗議した。
- ⑦ 5月14日、団体交渉の席上、支部は会社に対し、査定部分の計算を各組合員に明示するよう要求したが、会社は、公表できないと回答した。そこで組合は、公表ではなく、各組合員個人の賃上げ分を各人が知るの当然であり、会社は知らせる責務があると反論したが、会社は、知らせる必要はない、プライベートな問題なので発表できないと答え、これに応じなかった。
- ⑧ 5月24日、団体交渉の席上、会社は支部に対し、査定部分は明確にできない旨回答した。これに対し支部は同日付け文書で、会社の回答は一方的な通告に過ぎないと反論した。
- ⑨ 5月26日、会社は組合員に対する賃上げを、同月4日の回答どおりの内容で4月分

に遡り実施した。これに対し支部は、賃上げについては解決していないので、当日支給された賃上げ分は内金として受け取る、賃上げについて早急に解決されたいとの旨を文書で申し入れた。

- ⑩ 6月2日、団体交渉の席上、支部は会社に対し、査定部分の廃止ができなければ、その算定方法を明示するよう求めたが、会社は、算定方法は個人には明らかにしないと答え、これに応じなかった。
- ⑪ 6月11日、団体交渉の席上、会社は支部に対し、査定部分はプライベートな問題なので公表できない、組合員に対しても明らかにできないと回答し、支部の要求に応じなかった。
- ⑫ 以後、本件審問終結時に至っても団体交渉は行われていない。

(4) 51年夏期一時金

- ① 51年6月15日、組合は会社に対し、夏期一時金（基本給×2カ月プラス一律10万円）を要求した。
- ② 7月1日、会社は支部に対し、次のとおり回答した。
「基本給×（勤続率+勤評率+勤怠率）×1.17プラス役付手当2.5カ月（算出方法は従来どおりとする）」
- ③ 以後、会社は団体交渉で次のとおり回答を行ったが、合意に達しなかった。

月 日	回 答 要 旨
7月 2日	㊦ 7月1日回答の1.17を1.31にする ㊧ 勤評については明らかにしない
7月 5日	㊦ 1.31を1.42にする ㊧ 勤評部分については個人個人には公表しない。 したがって、個人ごとの金額は示さない
7月 9日	1.42を1.65にする
7月 13日	1.65を1.7にする
7月 16日	㊦ 1.7を1.75にする。ただし計算方法は従来どおりとする ㊧ 勤評率の全社平均は0.5となる ㊨ 他の3組合とは7月15日上記の内容で妥結した ㊩ 組合員の上限は180,000円、下限は52,000円、平均131,357円である ㊪ 本日の回答は最終回答である

- ④ 7月20日、会社は組合員に対し、支部との妥結なしに、上記同月16日の回答どおりの内容で夏期一時金を支給した。
- ⑤ 7月24日、会社は支部の申入れに対し、㊦勤評については公表しないと決めているので公表しない、㊧夏期一時金の団体交渉は8月6日に行うとの旨回答した。
- ⑥ 8月6日、団体交渉の席上、会社は支部に対し、㊦夏期一時金については最終回答のとおり既に支払済みであるから上積み回答はできない、㊧査定部分についてはプライベートな問題であるから公表しない、と回答した。

⑦ 以後、本件審問終結時に至っても団体交渉は行われていない。

(5) 就業規則問題

① 50年2月27日、国際ビル事業所の課長B3（以下「B3課長」という）は、前記の国際ビル事業所閉鎖後にはじめて同事業所へ出勤した組合員約10名に対し、就業規則を配付してこれを守るよう述べた。

なお、この就業規則（以下「新就業規則」という）は、従前の就業規則を事業所閉鎖中の50年2月1日に改正し、同日施行したものである。

② 3月7日、団体交渉の席上、支部は会社に対し、新就業規則は組合員が就労していなかった事業所閉鎖中に制定されたものであり、労働基準法に定める手続に違反しているので無効であるとの旨を文書で申し入れた。これに対し会社は、同月14日の団体交渉の席上、従業員の過半数の同意を得ているので手続上有効であるとの旨回答した。

③ 51年5月20日付け文書で、支部は会社に対し、午後の休憩時間に関する会社の通告（後述）について、新就業規則は、国際ビル事業所に組合員が就労していない時期に制定されたもので無効であるとの旨申し入れた。これに対し会社は、同月22日付け文書で、新就業規則は労働基準法上有効に成立しているとの旨述べた。

(6) 休憩時間の変更

① 50年2月27日、B3課長は、前記の事業所閉鎖後にはじめて出勤した約10名の組合員に対し、再開後の国際ビル事業所の始業時刻は午前8時、終業時刻は午後5時、休憩時間は午前9時から同9時15分までと午後2時から同2時45分までの2回であると述べた。

なお、事業所閉鎖前、休憩時間は午後2時から同3時までの1回であった。

② 3月7日、団体交渉の席上、支部は会社に対し、休憩時間が従前に比べ不利に変更された旨を主張した。

③ 4月11日、団体交渉の席上、会社は支部に対し、国際ビル事業所の終業時刻を月曜日から金曜日は午後4時50分（従前は午後5時）、土曜日は午後2時5分（従前は午後5時）に変更し、同月16日から実施する。また、休憩時間は、午前9時から同9時15分までと午後2時から同2時45分までであり、土曜日は終業後に昼食をとるものとするとの旨述べ、終業時刻の変更は、同月16日から実施された。

④ 5月16日、団体交渉の席上、会社は支部に対し、休憩時間には食事時間を含むとの旨を文書で明らかにした。

⑤ 10月11日、支部は会社に対し、前記9.29協定により開催される団体交渉の要求事項として、配置転換等組合員の労働条件に重大な変更をもたらす事項については、労使協議の上、組合の同意を得て決定することとの要求を文書で行った。これに対し会社は、同月15日の団体交渉で、労働条件に重大な変更をもたらす事項については事前に協議すると文書で回答した。

⑥ 51年4月17日、団体交渉の席上、支部は会社に対し、「組合員は従来から午後の休憩時間を1時間とってきているので、今後もこれを継続することを正式に表明する」との旨を通告し、以後本件審問終結時においてもこのとおり実行している。

なお、組合員らは事業所再開以来、午後の休憩を午後2時から同3時までとっていた。

⑦ 5月17日付け文書で、会社は支部に対し、A 1ら7名の組合員は定められた休憩時間を超えて休憩しているが、これは新就業規則第25条違反であるので嚴重注意するとの旨通告した。これに対し支部は、同月20日付け文書で、会社の通告は団体交渉での協議及び慣行を無視した一方的な通告であり不当であると反論するとともに、会社は国際ビル事業所における慣行を守り、変更等があれば団体交渉にて協議の上、組合の了解を得た後に実行するよう申し入れた。

⑧ 5月22日付け文書で、会社は支部に対し、支部の上記申入れに関して、新就業規則を無効としてこれを守ろうとしない組合の態度は職場秩序びん乱の責を免れないとの旨通告した。

⑨ 5月25日付け文書で、会社は支部に対し、A 1ら7名の組合員は4月19日から現在まで、午後の所定休憩時間を超えて休憩しているが、これは新就業規則違反であるので嚴重に注意するとの旨通告した。これに対し支部は、6月1日付け抗議文で、休憩時間の問題については団体交渉の場で話合うのが道理である、組合は事業所閉鎖前の休憩時間を慣行として実行しているとの旨通告した。

以後、会社と支部との間で、休憩時間についての文書による主張の対立が続いたが、会社の主張は変わらず本件審問終結時に至っても団体交渉は行われていない。

(7) 朝食時間

50年2月27日、B 3課長は前記第3の1の(6)の①記載のとおり、組合員に対し午前の休憩時間は、午前9時から同9時15分までであると述べ、以後、会社の午前の休憩時間はこのとおり実施された。

また、5月16日、前記第3の1の(6)の④記載のとおり会社は支部に対し、休憩時間には食事時間を含むとの旨を明らかにした。

なお、食事時間とは、従業員が会社から実費程度で提供される朝食及び昼食をとる時間であり、閉鎖前、組合員を含む従業員は朝食を就業時間中の午前9時から同9時15分までの間に、また昼食は午後の休憩時間にとっており、会社が朝食時間を問題にしたことはなかった。

2 判断

〔1〕 団体交渉について

(1) 当事者の主張要旨

組合は、会社が①50年・51年の各賃上げ及び各夏期一時金問題、②新就業規則の内容、③休憩時間及び朝食時間について、何回団体交渉を重ねても形式的な回答を繰り返し、あるいは無内容かつ誠意のない回答を続けるばかりで進展がみられないのは、形式上団体交渉に応じているに過ぎないのであって、このような会社の態度は、不当労働行為であると主張する。

これに対し会社は、組合の主張する事項については誠意ある実質的団体交渉を十分行っており申立てには理由がないと主張する。

(2) 不当労働行為の成否

① 50年賃上げ

前記認定によって明らかなおとおり、50年賃上げ要求については数回にわたって団体交渉が行われ、上積み回答もなされている。また、団体交渉が中断されたのは、組合

側の暴力的行為に起因するものである。したがって、これらの諸事情からすれば、組合の主張は採用できない。

② 50年夏期一時金

前記認定によって明らかなおり、会社は50年夏期一時金について同年7月16日に一方的に支給したが、その後、10月15日の団体交渉の席上、本問題について協議の意思がある旨を組合側に申し入れた。しかし、その後、組合側は本件審問終結時に至るまで一切団体交渉を申し入れていない。

したがって、この問題については既に解決済みであると考えられ、組合の主張は採用できない。

③ 51年賃上げ

51年賃上げの団体交渉は、前記認定のとおり3月31日以降6回にわたり行われ、5月26日に支部との妥結なしに会社回答どおりの内容で賃上げが実施されている。

これらの団体交渉で、会社は支部に対し組合員の平均・最高・最低賃上げ額、勤務評定表、及び会社の売上高を明らかにしたが、支部が要求した各組合員の賃上げ額、査定点数、賃上げ源資、全従業員の最高・最低額など査定部分の算定に必要な資料（上記勤務評定表、会社売上高を除く）を明らかにしておらず、また支給後の団体交渉でも会社のこの態度は変わっていない。

ところで、これらの支部の要求する事項は、会社の回答内容に対する評価及び交渉方針を決定するためには必要な要素であり、しかもこれらを具体的に示すことは会社にとって容易な事柄である。

したがって、支部の51年賃上げ要求に対し、会社がこれらを明らかにしなかったことは誠意をもって団体交渉に応じたとは認められない。

④ 51年夏期一時金

前記認定のとおり会社は、支部の51年夏期一時金要求に対し、7月20日に支部との妥結なしに一方的に同一時金を組合員に支給したが、それまでの団体交渉で、会社は、勤評率の全社平均は0.5であること及び組合員の上限、下限、平均の金額を明らかにしただけで、査定部分の勤評率については、一切明らかにしないとの態度を変えず、更に、ようやく開かれた団体交渉でも査定部分はプライベートな問題であるから明らかにしないと回答している。

したがって、このような会社の態度は支部の51年夏期一時金要求に対し、誠意をもって団体交渉に応じたものとは言えない。

⑤ 新就業規則

支部が会社に対し、新就業規則は労働基準法に定める手続上無効である旨を申し入れたことは前記認定のとおりであるが、新就業規則に関して団体交渉の開催を要求したとの疎明はなく、組合の主張は採用できない。

⑥ 休憩時間

前記認定のとおり支部が、51年5月20日付け及び6月1日付け文書で会社の休憩時間は不当であるとして、これに関する団体交渉の開催を求めたのに対し、会社は、組合員は休憩時間に関して就業規則違反を行っている」と文書で主張するのみで、一切団体交渉に応じていないことは明らかである。

⑦ 朝食時間

事業所閉鎖前、従業員の朝食時間は就業時間内であったのを、再開後、会社が新たに午前の休憩時間を設け、朝食時間をこの休憩時間内に入れたことは前記認定のとおりである。

ところで、この変更について、支部が会社に団体交渉の開催要求をしたとの疎明はなく、組合の主張は採用できない。

⑧ 結論

以上要するに、51年の賃上げ、51年夏期一時金及び休憩時間についての会社の態度は、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。

また、50年賃上げ、50年夏期一時金、新就業規則及び朝食時間についての団体交渉に関する申立てはその理由がなく棄却する。

〔2〕賃上げ・一時金の実施・支給について

(1) 組合の主張要旨

組合は、会社が50年・51年の各賃上げ及び各夏期一時金を組合との妥結なしに一方的に支給し、また、これらの査定について組合活動を理由に、組合員らを他の従業員に比べて低く査定したのは不当労働行為であると主張する。

(2) 不当労働行為の成否

① 50年夏期一時金以外

まず51年賃上げについては、その実施に際し、支部は賃上げ分は内金として受け取る旨通告し、これに関し異議をとどめており、妥結に至っていない。

また、50年賃上げ及び51年夏期一時金の支給に際しては、組合側が異議をとどめたとの疎明はないが、その後これらに関し団体交渉の要求を行っていることからみれば、いずれも妥結した状態にあるとは認められない。

したがって、このような事情からみて、一方的支給や査定による不利益取扱いが不当労働行為であるとの組合の申立ては、これら賃上げ、一時金の交渉が完了していないとみるほかないので棄却せざるを得ない。

② 50年夏期一時金

50年夏期一時金は、前記判断第3の2の〔1〕の(2)の②のように事実上解決をみているものと考えられ、また、不当査定であるとの点については疎明がない。したがって、組合の主張は採用できず、この件に関する申立ては棄却する。

第4 新就業規則の条項

1 認定した事実

会社が国際ビル事業所再開と同時に、組合員に対し50年2月1日改正、同日施行の新就業規則を配付したことは前記第3の1の(5)の①記載のとおりである。

なお、新就業規則によって変更された本件各条項の内容は次のとおりである。

(休憩)

第26条 社員は休憩時間を自由に利用することができる。但し、社外に出る場合は所定の手続を経て所属長の許可を受けなければならない。

(なお、会社は、本件審査中の53年5月15日に上記「許可を受けなければならない」を「届出て所在を明らかにしなければならない」と改正した。)

(勤務)

第52条 社員は次に掲げる事項を守らなければならない。

(31) 会社が所持品の点検を要求したときは社員はこれに応じなければならない。

(集会その他)

第55条 社員は会社施設内または会社が得意先および顧客から借用している施設内において、次の行為をしてはならない。

但し、特に必要がある場合はあらかじめ会社に届け出て許可を得なければならない。

(1) 組合活動ならびに政治活動を行うこと、またはこれらに類する行為

(2) 示威行進

(3) 集会・演説・放送・署名運動を行うこと。

(4) 会社ならびに会社が得意先および顧客から借用している施設、物品を日常業務に関係なく使用すること。

(5) 会社ならびに会社が得意先および顧客から借用している施設内の掲示をき損し、落書貼付をなし、または文書図面を配付・掲示・貼付しようとする事。

(6) その他前各号に準ずる行為

(懲戒解雇の基準)

第77条 次の各号の一に該当するときは、懲戒解雇とする。但し情状によってはその処分を軽減することがある。

(13) 会社施設内または会社が得意先、顧客から借用している施設において、会社の許可なく組合活動・政治活動・またはこれに類する行為あるいは示威行進・集会・演説・署名運動・文書図面の配布・貼付・掲示等を行ったとき。または会社ならびに会社が得意先、顧客から借用している施設・物品を日常業務に関係なく、しかも会社の許可なく使用したとき。

2 判断

(1) 当事者の主張要旨

組合は、会社の新就業規則第26条ただし書、第52条第31号、第55条及び第77条第13号は、いずれも組合活動の規制・介入をねらって制定された規定であり、不当労働行為であると主張する。

これに対し会社は、会社規模の増大と変化に対応できる就業規則の整理を必要としたため改正したものであって、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

① 本件審問終結時における新就業規則第26条ただし書、第52条第31号、第55条及び第77条第13号の各規定は前記認定のとおりであるが、まずこれら各規定（ただし、第55条第1号及び第77条第13号中「組合活動」に関する部分を除く）が組合ないしは支部の組合活動を規制し、組合運営に介入する趣旨であるとは認められないから、この点に関する組合の主張は採用できず、組合の申立ては棄却する。

② 次に、第55条第1号及び第77条第13号中「組合活動」に関する部分は、組合ないしは支部が行う組合活動について、その目的、手段、態様並びに労使双方の受ける利益、不利益の程度等を一切考慮せず、すべての組合活動に対し画一的に禁止し、特に必要

がある場合でも会社の許可を要するとし、これに違反した場合は懲戒解雇等がなされると定めた規定であり、これにより事業所内における組合ないしは支部の活動が一切封殺されるのは明らかである。

したがって、会社が、組合側にも非難されても仕方のない行為があったにせよ支部の結成以来、組合ないし支部の活動を嫌悪していることを併せ考えると、この「組合活動」に関する部分は、組合ないし支部の活動を規制することを企図し、かつ、組合運営に対する介入を内容とするものであるから、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。

第5 休憩時間の変更及び賃金カットについて

1 認定した事実

- ① 国際ビル事業所の再開に伴い、同事業所従業員の休憩時間に変更された経緯は前記第3の1の(6)記載のとおりである。
- ② 51年7月26日ごろ、会社は組合員のA1、A2（以下「A2」という）、A3（以下「A3」という）及びA4（以下「A4」という）に対し、所定休憩時間を超えて休憩したことを理由に6月16日以降1日につき15分間の賃金カットを行った。
- ③ 7月29日、支部は会社に対し、上記賃金カットは、組合否認と弱体化を目的としたものであると抗議したが、会社はこれに応じず、この賃金カットは本件審問終結時まで行われている。

2 判断

(1) 組合の主張要旨

組合は、従来一括して1時間あった休憩時間を会社が一方的に午前15分間、午後45分間の2回に分け、午後の休憩時間を15分間短縮したこと並びにこの短縮に応じない組合員に対し1日につき15分間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し、その理由として、15分間の短縮は組合活動を行う上で著しい支障となることを挙げる。

(2) 不当労働行為の成否

- ① 会社が、国際ビル事業所の閉鎖前には1日1回であった休憩時間を、再開と同時に午前15分間、午後45分間の2回に分割し、支部との協議なしに一方的に実施していることは前記認定のとおりである。

しかしながら、㉞午後の休憩時間が15分間短縮されたことにより、組合活動に著しい支障をきたしたとの事実を認めるに足る疎明はなく、また㉟会社が休憩時間の変更について、支部と協議を行わず実施したことは、組合の存在を軽視したものであるとは考えられるが、このことをもって休憩時間の変更が、直ちに不当労働行為に当たるとは認め難い。㊱要するに、本件休憩時間の変更は不当労働行為に該当しない。

したがって、この休憩時間の変更に応じなかった組合員に対する賃金カットも不当労働行為に該当しない。

よって、組合の本件申立ては棄却する。

第6 朝食時間について

1 認定した事実

会社は、閉鎖前には、午前の休憩時間を設けていなかったが、事業所再開と同時に、午前9時から同9時15分までの休憩時間を設け、組合員を含む従業員らの朝食時間をこの休

憩時間に行わせた。

2 判断

組合は、会社が従来従業員の朝食時間を就労時間扱いにしていたにもかかわらず、これを一方的に休憩時間にしたのは、組合の破壊ないしは弱体化をねらった不当労働行為であると主張するが、これを認めるに足る疎明はないから組合の上記主張は採用できない。

したがって、組合の本件申立ては棄却する。

第7 職制の配置について

1 認定した事実

① 会社は、国際ビル事業所の営業再開と同時に、同事業所に現場の最高責任者である課長1名のほか係長1名、係長心得1名、主任1名、副主任5名、主任代行5名、班長2名（組合員のA1及びA5<以下「A5」という>）の計16名の職制を配置した。

なお、閉鎖前の職制は、課長1名（常駐しない）、主任1名、副主任1名、班長4名（組合員のA1・A5を含む）の計7名であった。

また、パートタイマーを除く一般従業員は、閉鎖前は10数名、再開後は、約10名（組合員のみ）である。

② 51年5月4日、支部は会社に対し、組合員7名（当時）に対し職制、管理者ら12名（当時）という異常な人員配置を実施して組合員への監視体制を異常に強化し、団結権の圧殺を凶っているとの旨文書で抗議した。これに対し会社は、同月7日付け文書で、国際ビル事業所の全従業員は30名であり、そのうちの管理職は課長1名、係長2名、主任1名であり、団結権の圧殺にならない、との旨反論した。

③ 5月11日、支部は会社に対し、組合員7名及びパートタイマー数人を除いた正社員はすべて役職者であり、これら役職者をして組合員への監視体制をつくりあげているとの旨文書で抗議した。これに対し会社は、同月17日付け文書で、何らの監視体制をとっていないと反論した。

④ また、国際ビル事業所においては、課長または係長が調理場へ入り、従業員の作業をみつめていたり、あるいは、職制らが同事業所の戸締り等のため、就業時間後に行われている支部の会議が終わるのを、約10メートル離れたところで待っていたりしたことがあった。

2 判断

(1) 組合は、会社が再開と同時に、従前に比べ多数の役職者を配置し、①これらの役職者で組合員を対象とするチームを編成し、組合員を監視していること、②課長、係長らが常時調理場を監視していること、③役職者らは終業後の組合員の会議を最後まで監視していることは、いずれも組合員の孤立化をはかり、もって組合の弱体化を企図した不当労働行為であると主張する。

(2) 前記の認定のとおり、再開後の国際ビル事業所における職制数は倍増されてはいるが、これら職制が組合活動の妨害ないし支障となったことについての疎明はなく組合の主張は採用できない。

よって、組合の本件申立ては棄却する。

第8 作業内容について

1 認定した事実

(1) 会社は、国際ビル事業所の営業再開と同時に、閉鎖前には洋食部を担当していたA1及びA2を和食部へ、和食部を担当していたA3、A6（組合員）及びA5を洋食部へそれぞれ配置転換した。

なお、上記組合員らは、上記配置転換には異議を述べず応じた。

(2) 再開後、11名の主任代行以上の職制らは、前日の作業終了後に翌日の献立てを決め、翌日の始業開始時刻前に出勤してその作業段取りを決め、その日の献立表を班長及び一般従業員（いずれも組合員）には見せず、組合員らが閉鎖前に行っていたのと同程度の作業は主任代行以上の者が行うようになった。このため、組合員の作業内容は次表のとおりとなり、これについて支部は会社に対し仕事の割当てが差別であると申し入れたが、会社は応じず、この状態は本件審問最終時に至ってもほとんど変わっていない。

なお、組合員らの作業のほとんどは、調理関係では、初歩的な仕事とされている。また、閉鎖前は、洋食職場では当日の献立内容が厨房内の黒板に記載されていたため、特別のメニューを除き、組合員らはこれを見て当日の仕事の配分を適宜決めていた。

区分 組合員名	閉 鎖 前		再 開 後	
	A1	洋食	煮つけ、焼きもの、揚げもの、盛付け、ソースづくり、魚をおろす	和食
A2	洋食	サラダ、サンドイッチの中身、簡単な煮込み	和食	盛付け うどん玉を出す ねぎをそろえる
A3	和食	だし巻き、すしネタ作り、すしを握る、煮込み、魚をおろす	洋食	サラダの盛付け ラーメンの汁入れ 簡単な揚げもの じゃがいも、玉ねぎの皮むき
A4	和食	ばらずし、巻きずし作り 天ぷら揚げ 簡単な煮込み	和食	A2と同じ

2 判断

(1) 当事者の主張要旨

組合は、会社が組合員に対し、じゃがいもや玉ねぎの皮むき、野菜の簡単な切込みなど調理労働者として極めて初歩的な作業や機械的な単純作業ばかり押しつけているのは不利益取扱いであると主張する。

これに対し会社は、組合員の作業分担は、業態に対応させて、技能経験及び作業態度により決定しており、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

① 国際ビル事業所の閉鎖前及び再開後の組合員らの主な作業内容は前記認定のとおりであり、再開後の組合員の作業内容が、閉鎖前に同人らが行っていたのと同程度の作業内容でないのみならず、調理関係では初歩的な仕事であることが認められる。

② 会社は、組合員らに前記認定の作業を行わせていることについて、技能経験、作業態度によると主張するが、従前組合員らが行っていた作業を受け持っている主任代人以上のほとんどの者の技能経験が組合員らよりすぐれているとの疎明は不十分であり、また作業態度の点については、組合員らのそれが事業所閉鎖・再開の前後を通じて良好でないとの疎明はないから会社の上記主張は採用できない。

しかも、会社が国際ビル事業所において分会が結成されるや否や直ちに同事業所を閉鎖して、分会員を排除し、その後約1年3カ月にわたって閉鎖していたことからすれば、会社が支部ないしは組合員の組合活動を嫌悪していたことは明らかである。

③ 以上総合すると、組合員らに対する本件措置は、同人らが組合員であることを理由になされた職務上の不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。

第9 懲戒処分及び賃金カットについて

1 認定した事実

(1) 51年10月4日午前9時ごろ、A1、A3、A4、A7（以下「A7」という）、A8ら組合員は職制らに対し、前記第8の1の(2)記載の仕事の割当ての差別をやめるよう抗議した。

(2) 10月14日午前9時30分ごろ、主任代行B4がA3に対し、幕の内弁当のサンプルを見せてそのとおりの盛付け作業をするよう指示したところ、同人が応じなかったため、両者の間で口論となった。これを知った他の組合員らは、事務室内で職制らに対し仕事の割当てが差別であると抗議し、その間、職場を離れた。また、10月15日、A1、A2、A3、A4（以下「A1ら4名」という）らは前日と同様の抗議を職制らに行った。

(3) 10月21日付け文書で、会社は支部に対し、A1ら4名が同月14日及び同月15日に行った行為について、厳重な処分を行い、併せて不就労時間の賃金カットを行う旨通告した。

なお、A5は本件53年（不）第25号事件の申立時まで、A7は本件審問終結時までそれぞれ会社を退職している。

(4) 会社の専務取締役B5は、10月30日ごろの団体交渉で支部に対し、事業所の全員が仕事を覚えられるよう現場の責任者を指導する旨述べるとともに同趣旨の文書を11月20日の団体交渉の席上、支部に手渡した。

(5) 12月1日、国際ビル事業所の主任B6は、支部が仕事の割当てが差別であると抗議したのに対し、「12月2日から職制として細かい内容について指示する。この指示に従ってもらわねばならない。したがって、現在までは明確な指示を行っていなかった。指示以外の仕事を行ってはならない」との旨記載したメモ書きを支部に手渡した。

(6) 12月2日、A7は副主任のB7（以下「B7副主任」という）に対し、盛付け作業をさせずに煮たきもの等をさせるよう求め、これをしようとしたところB7副主任はそれを制止し、盛付けをするよう指示した。このことを知ったA1ら組合員は、B7副主任に対し、これまでの団体交渉の結果、全員が仕事を覚えられるよう指導するということ

- になっているのにおかしいのではないかと約1時間半抗議した。このことについて会社は、12月13日付けでA7を賃金日額の2分の1の減給処分に付した。
- (7) 12月21日朝、職制がA1に対し、揚げものをするよう言ったところ、A1は揚げものばかりではなく、他の仕事をもさせるよう求めた。これに対し職制は、仕事の段取り上他の仕事はさせられないと答えた。このためA1ら4名は、午前9時15分から職場を離れてB3課長らに対し、先に会社が組合員に仕事をさせるよう指導すると言っていたにもかかわらず以前と同じ扱いを職制がしているので、これをやめさせるようにと抗議した。これに対し同課長は、午前11時ごろA1ら4名に対し持場へ帰るよう指示したが、同人らはこれに応じず更に1時間ほど抗議を続けた。
- (8) 12月23日、午前8時ごろ、A1ら4名は、B3課長らの職制に対し、当日の献立内容を教えるよう求めたが、同人らはこれに応じなかった。そこで組合員らは、献立立ての内容を明らかにしないのは、仕事の差別扱いの一環としてなされているとの抗議を午前11時30分ごろまで続けた。
- (9) 12月24日、A1ら4名は、午前10時ごろから午後0時30分ごろまでの間、作業内容が差別であるとして職制らに抗議を行った。その際、A1はB3課長に手を出したりすることがあった。
- (10) 12月25日ごろ、会社はA1ら4名に対し、「同人らが、同月21日午前9時15分ごろから就業時間中に無断職場離脱し、就労命令を無視したことは就業規則違反であるので譴責処分に付するとともに、上長の指示にもかかわらず持場に帰らず就労しなかった同日午前11時から午後0時までの間の賃金カットを行う」との旨記載した12月25日付け「譴責処分通告書」をそれぞれに郵送したが、同人らはいずれもこれの受取りを拒否した。
- (11) 52年1月6日ごろ、会社はA1ら4名に対し、「同人らは、51年12月23日午前8時10分ごろから主任及び副主任の指示を聞き入れず無断職場離脱し、更に、翌24日午前10時ごろから、仕事の指示に従わず係長C1に対し暴力行為を繰り返したことは就業規則違反であるので譴責処分に付するとともに、同日午前10時20分から午後0時30分までの間の不就労につき賃金カットを行う」との旨記載した1月6日付けの「譴責処分通告書」をそれぞれに郵送した。
- なお、A1はこれを受け取ったが、A2、A3、A4らは受取りを拒否した。
- (12) 52年1月26日、会社は、前記(10)及び(11)に記載した受取り拒否者に対し、前記12月25日付け及び52年1月6日付け各譴責処分通告書と同趣旨の内容を記載した1月25日付けの通告書をそれぞれに手渡すとともに、同日、A1ら4名の賃金カットを行った。これに対し支部は、1月27日付け文書で、会社が1月26日に行った処分は従来の調理作業を行わせず、単純かつ単調な作業を組合員にのみ強要してきていることについて、差別的取扱いをしないよう話し合いを求めた行為に対し行われた不当な処分であるので、これらの処分を撤回し賃金カット分を支払うよう要求した。しかし、会社はこれに応じなかった。
- (13) 2月24日午前9時ごろから、事務室でA1ら4名は、職制らに対し仕事の割当てが差別取扱いであると抗議した。これに対しB3課長らは、午前10時ごろ、A1らに就労するよう命じたが、同人らは応じず午前10時50分ごろまで抗議を続けた。
- なお、この間に、A4はC1係長の足を蹴ったりしたことがあった。

- (14) 3月5日ごろ会社は、「上記2月24日のA1ら4名の行為につき、A1、A2及びA3の3名を譴責処分に、また、A4を減給処分に付し、かつ、同人らに対し不労時間の賃金カットを行う」との旨の3月5日付け通告書をそれぞれに郵送し、同月10日までの間にA1及びA2はこれを受け取ったが、A3及びA4は上記期間に配達された通告書の受取りを拒否した。
- (15) 3月26日ごろ、会社は上記通告書の受取りを拒否したA3及びA4に対し、上記通告書と同趣旨の同月25日付け通知書を手渡すとともにA1ら4名の賃金カット及びA4の減給を行った。
- (16) 会社の新就業規則第73条第1号には、「譴責は、始末書を取り将来を戒める」、同第2号には「減給は、始末書を取り、1回について平均給与の半日分以内を減給する。ただし、その総額において当該給与支給期の給与総額の10分の1をこえることはない」と定められている。
- (17) A1ら4名は本件審問終結時に至っても始末書を提出していない。
- (18) 53年3月17日、組合は、当委員会に対し前記51年12月21日、同月23日、同月24日及び52年2月24日の行為に対する会社の譴責処分、減給処分及び賃金カットは、不当労働行為であるとして本件救済申立てを行った。

2 判断

(1) 当事者の主張要旨

組合は次のとおり主張する。

- ① 譴責処分ないし減給処分は、就業規則上では、始末書を取り行う旨規定されているが、組合員らはいずれも始末書を提出していないので、これら処分は終了した状態ではなく、被救済利益がある。
- ② A3及びA4に対する52年2月24日の行為に関する処分通告がなされたのは、52年3月25日ごろであるから、これについての申立ては行為の日より1年以内になされている。
- ③ 譴責処分ないし減給処分及び賃金カットは、会社が組合員に不当労働行為に該当する仕事の内容の差別やいやがらせを行っていることに關し、支部が抗議したことに対しなされた不当労働行為である。

これに対し会社は、本件懲戒処分の対象行為及び処分行為はいずれも本件申立日の1年以上前であるから、労働委員会規則第34条第1項第3号により却下されるべきであると主張する。

(2) 不当労働行為の成否

- ① まず組合は、本件各処分は、始末書の提出がなされていないから終了した状態ではなく、被救済利益があると主張する。就業規則上、これら処分は始末書をとることとなっているが、これがなされていないことは前記認定のとおりである。しかしながら、その性質上本件譴責処分については同処分の通知をA1らが受領し若しくはその支配下に入った時点で、また減給処分については現実に減給がなされた時点で、それぞれ会社の行為がなされ、かつ終了したものと考えべきものであり、就業規則上の問題は別として始末書が提出されていないことをもって、本件各処分が未だ終了していないとみることはできない。

② ところで、51年12月21日、同月23日及び同月24日のA 1ら4名の行為に対し、譴責処分及び賃金カットが遅くとも52年1月26日までに行われたことは前記認定のとおりである。そして、これらについての救済申立ては、53年3月17日であり、行為の日から1年以上経過していることは明らかであるから、これに関する申立ては労働委員会規則第34条第1項第3号により却下する。

③ 次に、会社が52年2月24日のA 1、A 2及びA 3の行為について、同人らあてに同年3月5日付けの処分通告書をそれぞれに郵送し、同月10日までの間にA 1及びA 2はこれを受け取り、A 3は受取りを拒否していること、本件申立日が53年3月17日であることは前記認定のとおりである。

したがって、A 1ら3名に対する本件処分通告が同人らの支配下に入ったのは本件申立日から1年以上前のことであるから、本件申立ては労働委員会規則第34条第1項第3号により却下する。

④ A 1ら4名の52年2月24日の行為に対する賃金カット及びA 4の同日の行為に対する減給処分に伴う賃金カットが3月26日ごろ行われ、また、これに関する救済申立てが53年3月17日になされたことは前記認定のとおりであるから、これらの件については行為の日から1年以内に申立てがなされていることは明らかである。

ところで、組合はこれら賃金カットについて、会社が組合員に、不当労働行為に該当する仕事の内容の差別やいやがらせを行っていることに関し、支部が抗議したことに対しなされた不当労働行為であると主張する。

しかしながら、2月24日、A 1ら4名の組合員は職場を離れて職制らに対し、午前9時ごろから、仕事の割当てが差別であるとして事務室で抗議し、約1時間経過した午前10時ごろ、B 3課長らが就労するよう命じたにもかかわらずこれに応じず、午前10時50分ごろまでの前後約2時間にわたって抗議を続けたものであるが、当時、このように長時間にわたり抗議を続けなければならなかった特別の事情は認められないのであるから、A 1らのかかる行為は仕事の割当てが前記判断のように不当労働行為であっても正当な組合活動の範囲を逸脱したものというべきであって、組合の前記主張は採用できない。

したがって、本件申立ては棄却する。

第10 その他

申立人は、主文救済のほか、陳謝文の掲示をも求めるが、主文救済によって、十分その実を果たすと考えるので、かかる救済を付加する必要を認めない。

以上の理由により、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条に基づき、主文のとおり命令する。

昭和55年3月17日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘