

広島、昭51不7、昭55.7.9

命 令 書

申立人 広島県西部労働組合理研産業支部

被申立人 理研産業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、A 1、A 2 及び A 3 に対する昭和50年賃金改定について、定期昇給外の増額を2分の1にしなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、A 1 に対して、昭和51年1月29日に行った譴責処分を取り消さなければならない。
- 3 被申立人は、会社の従業員に対して、申立人組合の方針及び活動を中傷する文書を配布してはならない。
- 4 その余の申立ては棄却する。

理 由

1 当事者

被申立人理研産業株式会社（以下「会社」という。）は、事務機販売・工業写真業務等を営み、申立て当時、資本金3,000万円、従業員235人であった。

申立人広島県西部労働組合理研産業支部（以下「支部」という。）は、申立て当時、支部組合員30人であった。

2 A 4、A 5 及び A 6 の配置転換

支部は、会社が支部結成以来、支部組合員を将来性のあるマイクロ写真業務から排除し、将来性の少ない青焼きコピー業務に就け、工業写真場に集中化することによって組織の弱

体化を図ってきており、また、今回のA4（以下「A4」という。）、A5（以下「A5」という。）及びA6（以下「A6」という。）の配置転換もその一環としてなされ、将来性の少ない業務に就けるという不利益な取扱いをしたものであって、これらの行為は不当労働行為であると主張する。

そこで、以下判断する。

- (1) 会社は、不況に伴うコンピューター業務の受注難などの事情があるとして、昭和50年4月から5月にかけて全社的に職務内容の変更や関連会社への出向も含む11人の配置転換を行い、マイクロ複写場に勤務していたA4、A5及びA6のうち、A4は広島市内にある江波写真場で、また、A5及びA6は工業写真場で、それぞれ同年5月15日から就労することを命じた。A4ら3人は、支部の配転撤回闘争もあって同年6月17日にそれぞれ配転先に就労した。

なお、会社は、昭和52年6月1日、受注量の減少などによりA4を江波写真場から工業写真場へ配置転換した。

本作配置転換に関係のあるマイクロ複写場は、本社社屋内の4階にあり、また、工業写真場は同じく3階にあって、この二つの職場の間では、休憩時間など就業時間外に会社が行き来を制限した事実は見当たらない。

- (2) これらの事実からみると、A4は、本社社屋の4階から同じ広島市内の江波写真場を経て本社社屋の3階へ、A5及びA6は、本社社屋の4階から3階への配置転換であって、場所的に近く、しかも、4階と3階に分かれているマイクロ複写場と工業写真場との間では、行き来の制限があったという事実は認められないのであって、格別組合活動に支障があるとは言えず、配置転換の時期や規模においても異例なものではなく、支部の組織の弱体化を意図したものであるとの主張は認め難い。

次に、青焼きコピー業務の将来性についてみると、需要面からみて減少の傾向にあるとか、また、会社が営業方針として業務を縮小廃止すると措信するに足る事実が認められず、支部の主張は首肯し難い。

3 支部の配転撤回闘争と会社の処分など

支部は、配転撤回闘争においてA 4ら3人が座り込みをしたことや、支部執行委員長であるA 2（以下「A 2」という。）が座り込みやビラはりや指令指揮したのは、支部組合員の総意に基づいてなした正当な行為であるにもかかわらず、会社が、A 2に対して出勤停止処分を行い、また、これらの行為を取り上げて、昭和50年の夏季一時金及び年末一時金の考課査定に当たってA 4ら3人やA 2を従前よりも低く評価し不利益を与え、さらに、本件配置転換についての団体交渉を正当な理由もなく拒否しており、これらの行為は不当労働行為であると主張する。

(1) 昭和50年5月17日からA 4ら3人は、始業時から終業時まで、本社の1階西側正面入口と北側入口の両方に分かれて、同年6月17日まで座り込みを続けた。同人らは、座り込みが長引くにつれて、客が出入りする西側正面入口においては、携帯用ラジオやカンパ箱を置き、日よけ用の戸板を立て掛け、その陰で半裸で横たわっていたり、道路に接した石畳の上に段ボールで囲いをし、メガホン、段ボール箱三、四個を並べ、「理研産業ハ不当配転ヲ撤回セヨ!!」と赤地に白字で書いた横約50センチメートル、縦約60センチメートルの板紙を道路に向けて立て掛けて座り込んでいた。これに対して、会社は、同年5月21日から同年6月11日までの間に、4回にわたって支部及び同人らに対し、配置転換に応じるよう文書で通告し、さらに、同年6月16日、同人らにそれぞれ24時間以内に配転先の職場で就労することを文書で命じた。

同年5月17日ごろから支部は、本社社屋の1階外側の腰壁や柱の部分に「不当配転を撤回せよ。」などのビラを水のりではり付けた。会社は、支部に対してビラをはがすよう求めたが、支部が応じないので会社の管理職らにビラをはぎ取らせると、支部はすぐに新たなビラをはるという状態が繰り返された。本社社屋の1階は、北側及び西側がガラス張りで車両や一般行人の往来する通路に面しており、西側の正面入口と北側入口の部分を除いて道路に面した部分がショールームに当てられていた。

後には、ガラス張りのショールーム外側の腰壁のほか、ガラスにも高さ1メートル近くのところまでほぼ全面にビラがはられ、この状態は同年6月下旬まで続いた。

これら配転撤回闘争当時、A 2は、支部執行委員長として闘争委員会の決定に基づい

て同年5月17日以降の座り込みを指令し、本社社屋1階の西側正面入口と北側入口の2か所に分かれて常に座り込みを続けるよう指導し、座り込みの状態については十分知り得る立場にあり、また、本社社屋へのビラはりに関しては、ビラをはる場所を支部組合員に指導したほか、自らもビラはりを行った。これに対して、会社は、同年7月2日、A2を10日間の出勤停止処分にした。

次に、昭和50年の夏季一時金及び年末一時金についてのA4ら3人とA2の考課査定は、全従業員の平均考課査定額と各人の考課査定額の割合でみると、いずれも昭和49年に比べて低くなっていることが認められる。

なお、昭和50年5月中旬から6月上旬にかけて、会社のB1総務部長と支部は、本件配置転換について4回にわたって話し合いをもったが合意するには至らなかった。この4回の話し合いには、支部役員のほか、上部組織の役員が出席したこともあり、話し合いが1時間半余りに及ぶこともあった。

(2) まず、座り込みについてみると、その期間は1か月間にも及び、車両や一般行人の往来する道路に直接面して外観を重視される本社社屋の玄関において、乱雑で、来客に不快感を与えるような状態であったことは、配転撤回要求のための座り込みとはいえ、抗議の限界をこえたものであり、また、ビラはりについてみると、ショールームのガラスに高さ1メートル近くまでほぼ全面に水のみでビラをはり付けたことは、会社施設の効用を損なうものであって、いずれも正当な組合活動とは認め難い。

そこで、A2に対する出勤停止処分についてみると、A2は、A4ら3人に長期にわたる座り込みを指令指導し、その座り込みは、後には前記(1)において認定した状態に至ったことを十分知りながら座り込みを続けさせており、ビラはりについても、はる場所を支部組合員に指導し、自らもはっており、これらA2自身の行為は責められてもやむを得ないところであって、支部の主張は認められない。

次に、昭和50年の夏季一時金及び年末一時金におけるA4ら3人とA2の考課査定については、座り込みやビラはりが正当な組合活動と認められない以上、会社が、これらの行為を取り上げて考課査定を低く評価し、不利益を与えたことが不当労働行為である

という支部の主張は理由がない。

なお、本件配置転換をめぐる団体交渉については、B 1 総務部長と支部との間で、配置転換に関して4回にわたって前記(1)のような話合いがもたれており、会社が団体交渉を拒否しているという支部の主張は認め難い。

4 A 3 の配置転換

支部は、会社がA 3（以下「A 3」という。）を本社トレース係から配置転換し、将来性の少ない青焼きコピー業務に就け、工業写真場に集中化したことは、A 3が執行委員として行った健康調査や労災の給付請求などの組合活動を理由としたものであり、本社トレース係でただ1人の支部組合員であるA 3の職場活動を弱めることを意図した不当労働行為であると主張する。

- (1) 会社は、昭和51年3月1日から、本社社屋の5階にあるトレース係に勤務していたA 3をトレース業務に比べ容易に応援が可能である同社屋3階の工業写真場の業務に就かせた。

A 3は、疾病による通院治療によるものも含め、昭和48年12月から昭和49年11月までの間に欠勤33日などがあり、年間所定労働時間数2,145時間に対してA 3の年間実労働時間数は74パーセントの1,605時間であった。

また、同じく昭和49年12月から昭和50年11月までの間に欠勤82日などがあり、年間所定労働時間数2,133時間に対して年間実労働時間数は51パーセントの1,105時間であった。

本件配置転換に関係のある本社社屋内の5階のトレース係と3階の工業写真場との間では、休憩時間など就業時間外に会社が行き来を制限した事実は見当たらない。

- (2) A 3は、欠勤などが多く、業務に影響があるので、容易に応援が可能である職場に配置転換することもやむを得ないところであって、しかも、本社社屋の5階のトレース係と3階の工業写真場は場所的に近く、この間の行き来の制限は認められないことから、A 3の職場活動を弱めることを意図したという支部の主張は首肯し難い。

次に、青焼きコピー業務の将来性については、前記2の(2)において判断したとおり、支部の主張を認めることはできない。

5 A 1、A 2 及び A 3 の昭和50年賃金増額

会社は、昭和50年の賃金改定に当たって、算定対象期間内に60日以上欠勤したA 1（以下「A 1」という。）、A 2 及び A 3 の定期昇給外の増額を減じたのは、賃金規則の規定に基づいてなしたもので、このことは団体交渉の席上支部に説明しているところであり、また、昭和49年の賃金改定においても欠勤日数による減額は行っており、A 1 から3人の組合活動を理由としたものではないと主張する。

(1) A 1 及び A 2 は、これまでに執行委員長、副執行委員長及び書記長をそれぞれ歴任し、A 3 は、4期連続して執行委員に選出され、本件申立て当時も執行委員であったほか、福利厚生部長、会計部長、安全衛生対策部長などを歴任し、いずれも組合活動の中心的役割を果たしていた。

なお、A 1 は、上部組織の専従職員となるため、昭和52年1月、会社を退職した。

昭和50年の賃金改定において同年7月5日会社と支部が協定した内容は、定期昇給、定期昇給外の増額及び中途採用者の調整加給に分かれており、同年4月から実施した。そのうち定期昇給外の増額は、一律部分と基本給スライド部分に分かれていたが、考課査定部分はなかった。昭和50年の平均賃上げ額は、男子19,338円、女子13,909円で、そのうち定期昇給外の増額は、男子約16,000円、女子約11,800円であったが、会社は、A 1 から3人の昭和50年3月までの過去1年間の欠勤日数がいずれも60日以上あったとして、賃金規則の60日以上欠勤したものは正当な理由のない限り昇給を停止する旨の規定に該当するところ、運用として定期昇給外の増額を2分の1に減額した。同人らの昭和49年4月1日から昭和50年3月31日までの欠勤日数は、A 1 が組合活動による143日を含め170日、A 2 が組合活動による10日を含め62日、A 3 が組合活動による15日を含め52日であり、その減額分は、A 1 が7,960円、A 2 が7,946円、A 3 が5,794円であった。

昭和49年の賃金改定は、一律部分、勤務給及び初任給調整に分かれており、平均賃上げ額は、男子23,730円、女子18,860円で、勤務給は、男子平均約13,200円、女子平均約8,800円であり、その一部が考課査定の対象となる旨協定書に記載されており、会社は60日以上欠勤した者に対して協定書により勤務給の10パーセントを限度に減額した。

なお、昭和49年3月までの過去1年間の欠勤日数は、A1が78日、A2が91日であった。

(2) まず、賃金増額における欠勤日数の取扱いについてみると、昭和49年には協定の内容に即して考課査定のうえ減額しているが、昭和50年には協定上考課査定の対象になっていない定期昇給外の増額の部分を減額しており、しかも、減額の対象とした部分は、昭和49年が平均賃上げ額の約6パーセントであるのに比べ、昭和50年は約40パーセントにもなっており、一貫性を欠いている。加えて、A3の欠勤日数は60日未満であるにもかかわらず、60日以上欠勤したものとして減額している。

次に、A1ら3人は、従前から組合活動の中心的存在として活発な活動を続けていたのであって、昭和50年の賃上げ争議が妥結したのは、1か月余りにも及ぶ配転撤回闘争直後であったことなどからみて、同人らに対する昭和50年賃金改定において定期昇給外の増額を2分の1に減額したことは、同人らの組合活動を理由とした不利益取扱いであると言わざるを得ない。

6 A1の譴責処分

会社は、昭和50年年末一時金をめぐってのストライキの際、支部組合員らがピケをはり、説得の限度をこえ、就労しようとした管理職や従業員の就労を妨害したことは、ピケの範囲を逸脱しており、これを企画、立案、指導したA1支部執行委員長の行為は、当然懲戒処分の対象となると主張する。

(1) 昭和50年年末一時金要求に関して、支部は、会社と7回の団体交渉をもったが歩み寄りは見られなかったため、昭和50年12月17日、支部組合員は、7時30分から9時まで本社社屋1階の階段付近に十数人、エレベーターの前に2人、裏口にも2人がそれぞれピケをかけた。当時支部執行委員長であったA1は、適宜情勢に対応できるよう階段とエレベーターの間にいた。当時支部副執行委員長であったA2は、入社してくる従業員に対し、ストライキの目的とピケの時間が9時までであることを説明して1階のショールームで待機するよう要請し、大部分の従業員はピケが終わるまでショールームにいた。ピケ開始後間もないころ、B2庶務課長は、ピケをはっている所へ行って、「暖房を入れ

とくから中へ入れてくれ。」と言い、A 1 やピケをはっていた支部組合員らは同課長を通した。8時過ぎ、B 1 総務部長がA 1 らに対し、「そういう間違っただ対応のストのやり方は違法じゃないか、早く就業希望者に対して妨害することなく通すようにしなさい。」と二、三回警告を繰り返し、さらに、始業時刻である8時半過ぎには同総務部長が四、五人の課長を同じ場所に連れてきて順番に階段を通すよう要請させ、A 1 らがこれを拒否したことを確認したうえ、引き揚げた。支部は、9時にピケを解き、9時半ごろまで集会を開き、10時にはストライキを解いて就労した。会社は、昭和51年1月29日、このピケは違法であるとしてA 1 を譴責処分にした。

しかし、支部組合員が行ったピケは、その状況からみて平和的説得の域を越えたものとは認められず、A 1 支部執行委員長に対する譴責処分は不当である。

7 会社の言動など

- (1) 会社は、「労務情報」「社報」「社員に告ぐ」を配布したのは、会社の考えや労使の事実関係を従業員に知らせるものであって、支部に対する支配介入ではないと主張する。

会社が、全従業員を対象に配布した文書の中で、昭和50年9月ごろから昭和51年1月ごろにかけてのものには、「最近2～3回撒かれた西部労組のビラを見ると、まことになげかわしい皮相な考え方が出ているので警告かたがた愚かな言動をつつしむよう注意を喚起したいと思います。」「特定の物の見方や古くさい考え方をあたかも一般的、常識的であるかのようにあふり立てているビラとしか受け取れないものであります。」「いやしくも会社に信をおかず、迷って右往左往するが如きこと、あるいは前進する者の足を引くが如きことは断じて許すべきではない。」などの文言が記載されていた。

しかし、これらの文言は、会社が自己の主張を強調する余りに支部の方針や活動を中傷したものと云わざるを得ず、このことは支部の運営に対する支配介入に当たるものと認められる。

- (2) 支部は、B 3 主任がA 7（以下「A 7」という。）の自宅を訪れ支部からの脱退をしようようしたり、A 7ら4人が支部に加入したことを理由に電子複写場の作業配置を変更したこと、また、会社が取引先の社員を利用して支部の闘争方針を中傷ひぼうしたこと

は、いずれも支部に対する支配介入であると主張する。

まず、B 3主任が、A 7の自宅を訪れた事実、そこでなしたという言動についても明らかでなく、また、電子複写場の作業配置の変更に関しては、A 7ら4人が支部に加入したことは認められるが、作業配置の変更は作業量を勘案して適宜なされており、作業配置のうえで特段に主たる作業者と補助的な作業者の区別はなされていない。さらに、取引先の社員が、A 1と面談した事実は認められるが、それが会社の意を体したものと措信するに足る事実は認められず、いずれも支部の主張には理由がない。

なお、支部は、陳謝文の掲示などを求めているが、その必要はなく、主文のと通りの救済で十分であると判断する。

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条の規定により、主文のとおり命令する。

昭和55年7月9日

広島県地方労働委員会

会長 勝 部 良 吉