

大阪、昭54不5. 26、昭56. 4. 10

命 令 書

申立人 全大阪金属産業労働組合
被申立人 谷ハブ工業株式会社
同 久保田鉄工株式会社

主 文

- 1 被申立人谷ハブ工業株式会社は、申立人組合の組合員A 1及びA 2に対して、同人らがそれぞれ昭和54年4月12日から係長、昭和55年4月1日から主務の各職にあるものとして取り扱い、A 2に対しては、昭和53年11月13日以降、トラクター・ブレーキの組合作業に従事しておれば同人が受けるはずであった組立手当相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人谷ハブ工業株式会社は、申立人組合の組合員A 3に対して、昭和54年2月に行った配置転換がなかったものとして取り扱い、同月以降同人が受けるはずであったターレット手当相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人谷ハブ工業株式会社は、下記の文書を速やかに申立人に手交しなければならない。

記

年 月 日

申立人代表者あて

被申立人谷ハブ工業株式会社代表者名

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。

記

- (1) 昭和53年3月25日付けの貴組合との協定について一方的に破棄通告したこと
 - (2) 昭和53年7月13日付けの貴組合との協定に反し、同年9月から家族手当を増額しなかったこと
 - (3) 昭和53年10月6日、当社代表取締役B 1が、貴組合との団体交渉において、貴組合をひぼう・中傷する発言を行ったこと
 - (4) 貴組合が当社施設を使用したことに対し、貴組合に警告を発したこと
 - (5) 昭和53年10月から貴組合員A 1氏、同年11月から同A 2氏に対して、雑役的作業を命じたこと
 - (6) 昭和54年4月12日、組織変更を行い、貴組合員A 1、同A 2、同A 4の各氏に対して、係長を解任したこと
- 4 申立人の被申立人谷ハブ工業株式会社に対するその他の申立ては棄却する。
 - 5 被申立人久保田鉄工株式会社に対する申立ては却下する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人谷ハブ工業株式会社（以下「谷ハブ工業」又は「会社」という）は、肩書地（編注 泉佐野市）に事務所及び工場を置き、農機具用ブレーキ、クラッチ等の製造販売を営む会社で、その従業員は本件審問終結時約40名である。
- (2) 被申立人久保田鉄工株式会社（以下「久保田鉄工」という）は、肩書地（編注、大阪市）に本社を、東京都に営業所を、尼崎市、宇都宮市等全国18カ所に工場を置き、内燃機器、パイプ、住宅等の製造販売を営む会社で、その従業員は約17,000名である。
- (3) 申立人全大阪金属産業労働組合（以下「組合」という）は、主に大阪府下の金属産業に働く労働者約1,500名によって組織されている労働組合であり、会社には、その下部組織として谷ハブ工業分会（以下「分会」という）があり、本件審問終結時における分会員は10名である。

2 分会結成直後の労使紛争について

- (1) 昭和52年10月ごろ、会社の従業員約10名は、組合に加入し分会を結成した。分会は非公然で活動を進め、翌53年2月には分会員は約40名を数えた。
- (2) 53年2月18日、会社は終業後、全従業員を食堂に集め、代表取締役B1（以下「社長」という）が、「昨日、久保田鉄工のC1購買課長から『久保田鉄工に都合の悪い組合が谷ハブ工業に作られていると聞いた。そのような組合が作られているなら仕事を止める』という電話があった」との旨述べ、会社は、その場において、分会の中心メンバーであったA5（以下「A5」という）ら4名を「会社に隠れて労働組合を作った」として解雇した。
- (3) このため組合は、同月20日、会社に対し、分会結成通知を行うと同時に、賃上げ、労働協約の締結、団交の開催等を要求した。しかし会社は、「組合は認めない」などと述べ、組合からの文書の受領を拒否した。
- (4) 同月22日、会社の専務取締役B2（以下「専務」という）は、社内放送により全従業員に対し「久保田鉄工の労働組合と同じ同盟傘下の労働組合ができましたのでみんな加入してください。それによって久保田鉄工より3カ月は仕事が保証されます」との旨呼びかけた。
また課長らは、同日から各々の部下をその家庭に訪問するなどして、同盟傘下の労働組合に加入するよう説得した。しかし結局この時期には、会社従業員間に分会以外の労働組合は結成されなかった。
- (5) 同じ2月22日、組合は大阪府に対し、「久保田鉄工は、大阪府下請振興協会の苦情処理委員であるにもかかわらず、自らの下請企業である谷ハブ工業に圧力を加え、分会つぶしを行わせている」として、久保田鉄工に不当な介入を行わせないよう指導せよと要請した。
- (6) 翌23日、大阪府は久保田鉄工から事情を聴取したが、久保田鉄工は、谷ハブ工業の労使紛争には何ら関与していない旨を述べた。
- (7) 2月25日、会社はA5ら4名全員の解雇を撤回した。しかし、分会結成通知と同時に組合が会社に申し入れていた団交については、会社は一度も応じていなかった。
- (8) 一方久保田鉄工は、大阪府からの事情聴取後も会社に事情をただしたりはしていなかったが、その後約1年を経過した本件申立て（54年（不）第5号、申立日は54年1月24

日)直後においてはじめて、C1課長を通じて社長に対し、同社が本件の被申立人となった事情について釈明を求めた。これに対し社長は、「分会に圧力をかけるため、久保田鉄工の名前を使えば影響力があると考え、無断でC1課長の名前を使用した」旨を述べ、久保田鉄工とC1課長に迷惑をかけたと謝罪した。

(9) なお会社は、27年12月に設立され、当初は自転車部品の製造販売を行っていたが、以後徐々に久保田鉄工から農機具用部品について受注するようになり、近年においては、会社の受注量の約60%は久保田鉄工のもので占められている。しかし、会社と久保田鉄工との間には資本上及び人事上の関係はない。

3 A5らの解雇撤回後の労使関係について

(1) 53年3月25日、会社は組合との間で、①昇給は年1回4月に行う、②超過勤務手当は労働基準法どおり支給する、③一切の労働条件については、会社と組合双方協議の上決定する、④会社が使用しない場合は、届出によって組合に会社施設の使用を認める、⑤就業中の組合用務による電話や面会は取り次ぐ、⑥組合員の解雇・配転・希望退職の募集、企業縮小については事前に組合と協議し、同意を得て実施する、⑦チェック・オフを行う等の事項を内容とする協定(以下「3.25協定」という)を締結した。なおこの協定締結に至る交渉には、社長、専務は共に病氣入院中であるとして出席せず、交渉の直前に新たに労務課長として入社したB3(以下「B3部長」という)が会社側代表として組合との交渉に当たった。しかしB3部長はこの協定の締結直後に退社した。

(2) B3部長の退社後、会社は、労務コンサルタント業を営むB4を新たに労務顧問とし(以下同人を「B4顧問」という)、4月以降は同人が会社側代表として組合との交渉に当たった。

(3) 5月11日、会社は組合との賃上げに関する交渉中、組合に対し、2月18日に会社がA5らを解雇したことや、その後専務らが別組合を結成しようとしたこと等の会社の行為は不当労働行為であることを認め、謝罪文(以下「5.11謝罪文」という)を手交した。

(4) 7月13日、会社は組合と「夏季一時金は組合員平均で1.9カ月分を支給する。また家族手当の改訂は昭和53年9月度にこれを行う」との協定(以下「7.13協定」という)を締結した。またこの際、家族手当の額については、労使が地域相場を調査の上決定することとされた。なお、これまで会社の家族手当は、配偶者1,000円、子供1人につき1,000円支給されていたが、既婚者であっても、結婚後に入社した者には、入社後3カ年は家族手当が支給されない制度となっていた。

(5) 9月に入って会社は、組合との家族手当についての交渉において、「7.13協定で9月度から家族手当を改訂するとしたのは、既婚者が入社しても3カ年家族手当が支給されない制度を9月から改め、増額については今後の交渉で決めるとの趣旨であって、9月度から増額するとしたものではない」との態度をとった。

これに対し組合は、「7.13協定の家族手当の改訂は、制度の変更などではなく、増額するとの趣旨であり、夏季一時金について妥結する前提となったものである。夏季一時金の妥結内容では、分会結成前と比較して年配の者に不利となるため、その見返りとして会社が家族手当を増額することとなっていた」と主張し、あくまで9月度からの家族手当の増額を求めた。なお、制度の変更によって新たに家族手当を受けることとなる分会員は1~2名であった。

- (6) 会社は、この家族手当に関する交渉が難航する中で、更に組合に対し、経営悪化を理由に、希望退職者の募集等により人員整理を行うことを提案し、了承を求めた。
- (7) 9月から12月にかけて、これらの問題に関する団交が重ねられたが、会社は組合には経理内容は明らかにできないなどとし、経営の悪化を具体的に示す資料の提示を拒否した。このため交渉は進展しなかった。
- (8) この交渉中の10月6日、それまで病気を理由に全く団交に出席していなかった社長は、病状を組合に説明するとはじめて団交に出席した。しかし社長は、交渉の冒頭に「住友銀行が組合を嫌っているので借入れができない。このままでは賃金の欠配もありうる」、「仕事の確保に努力しているが、共産党系の組合のために得意先に逃げられる」などと述べただけで、病状の説明もせずに退席した。このため組合は、「社長の発言は組合をひぼう・中傷するものであり、経営不振の責任を組合にあるとする不当なものだ」として会社に抗議し、謝罪するよう求めたが、結局会社はこれに応じなかった。
- (9) 10月16日、会社は団交の席上、組合に対し3.25協定を全面的に解約するとの通告文を手交した。

これに対し組合は、何ら合理的根拠もなく労働協約を一方的に破棄することは認められないとして、上記通告の撤回を会社に求めたが、会社は「3.25協定は社長が病氣中に無理やり押しつけられたものであり、もう一度白紙に戻して、一つ一つの項目について新たに協定をつくる」とのみ述べただけで、通告の撤回には応じず、また新しい協約案を提示するなどもしなかった。

- (10) 更に、11月21日、当時会社の製造部長であったB5（以下「B5」という）は、昼休み時間に分会員を除く会社の従業員全員を検査室に集め、「会社には人員整理を行うつもりは全くなかったが、組合本部のA6委員長らが来て、社長に対し、本部が分会を説得するから希望退職を募るよと言った。このため会社もその気になったが、非組合員はこれに応じる必要はない。役立たずの者でも会社がやめさせれば不当労働行為になるので、従業員同士でお前ら役立たずだということで会社をやめさせよう」との旨発言した。

これを知った組合は、同月25日、B5の上記発言は著しく組合の名誉を傷つけるデマであり、分会を分裂させようとする不当労働行為であるとして、5.11謝罪文で会社が「今後不当労働行為を行った非組合員は解雇を含む処分を行う」旨を誓約していることに基づき、B5を処分するよう会社に求めた。

これに対し会社もその非を認め、B5を即日懲戒解雇した。

しかし会社は、これより1年余り後の55年1月、B5を再雇用し、本件審問終結時、B5は主任（課長に相当）となっている。なお、会社はB5の再雇用に当たって、組合に了解を求めるなどの措置は何らとっていない。

- (11) 53年12月になっても、家族手当の改訂及び人員整理に関する交渉は進展せず、更に同年年末一時金についても、会社は、とにかく人員整理を行わないと年末一時金は支給できないとの態度に終始した。このため組合は、12月末、一時金の有額回答を会社が行うことを前提として、会社が希望退職を募ることを了承した。しかし会社は、まず希望退職の応募状況をみなければ一時金の有額回答はできないとの態度をとった。なお希望退職者の募集は翌54年になっても行われなかった。

- (12) 54年1月中旬から会社は、3.25協定は53年10月16日の解約通告後3カ月を経て失効したとして、組合用務についての電話の取り次ぎや面会を拒否し、チェック・オフを中止するとともに、会社施設の使用を組合には一切認めないとの姿勢を示し、また組合からの団交申入れについてもほとんど応じようとしなくなった。しかし組合は、会社が使用しないときには、誠友会（会社幹部と非組合員の親睦会）などが会社施設を使用していたことから、一方的に使用届を出して、従前どおり会社施設を使用した。これに対し会社は、警察に訴えるなどとの旨の警告書をしばしば組合に発したが、組合は正当な組合活動であるとして会社施設の使用はやめなかった。
- (13) 54年10月に至ってもこうした労使の対立は続き、同年の賃上げ及び同年の夏季一時金についても会社は有額回答しなかった。このため組合は、同月30日、これらの問題の解決について当委員会にあっせんを申請し、12月6日に至りようやく53年年末一時金、54年の賃上げ、同年夏季一時金及び同年年末一時金について、当委員会のおっせんにより一括して解決をみた。しかし、家族手当の改訂等の問題については、なお自主交渉にゆだねられた。
- (14) このあっせんが行われていた54年11月22日、当委員会は、当時係属していた組合・会社間の昭和54（不）第25号事件について「会社は、53年年末一時金及び54年春闘要求について組合と誠意をもって団交を行わなければならない」との旨の命令を発した。
- (15) 55年1月中旬、会社の従業員によって、分会とは別の労働組合（以下「別組合」という）が結成され、同月末、会社は労働条件に関する協定を別組合と締結した。なお、本件審問終結時現在、別組合には、分会員を除く会社従業員のほとんどが加入している。
- (16) 会社はその後、組合に対し、この別組合との協定内容を、3.25協定に代わるものとして受け入れるよう求めた。そこで組合はこれを受け入れ、会社が提示した協定書に押印したが、会社は、54年1月以降組合が無断で会社施設をたびたび使用したことについて、組合が謝罪しなければ協定は結べないとの態度を示した。しかし組合は、正当な組合活動であったとして謝罪を拒否した。このためこの交渉は決裂し、結局本件審問終結時に至っても、3.25協定に代わる協定は成立していない。
- (17) 55年4月12日、会社は別組合と家族手当について、同月から、第一扶養者に対し2,000円、第二扶養者に対し1,000円それぞれ引き上げることで妥結した。会社はこの後、家族手当の改訂について組合との交渉に応じた。

この交渉で組合は、家族手当の引上額については別組合と会社との妥結内容を受けられるが、実施時期は7.13協定どおり、53年9月からとするよう会社に求めた。しかし会社は、同協定の「手当の改訂」は「システムの変更」を意味するに過ぎないとしてこれに応じず、本件審問終結時現在、なお家族手当の改訂については会社と組合間で合意をみていない。

4 分会員の係長権限のはく奪等について

(1) A1について

ア 53年3月30日、会社は分会執行委員であるA1（以下「A1」という）に何ら理由を示すことなく旋盤係長の職を解くと通告した。しかしこの問題は、会社が前述の5.11謝罪文において、この係長解任が不当労働行為であることを認め、解任通告を撤回したため、会社と組合との間に和解が成立した。

イ 53年10月、A 1は直属の上司である製造部工作課長B 6（54年4月より製造部長に昇格、55年4月に製造部主査に職名変更。以下同人を「B 6」という）から新たな仕事を命じられたが、このときA 1は、「別の急ぐ仕事があるので、新しい仕事を納期までに仕上げるのは無理である」旨を述べた。これに対しB 6は、A 1が反抗的態度を示したとして、以後旋盤係の仕事は、B 6が直接係員に指示し、A 1には清掃や他の係の雑用等を命じた。

なおA 1は、旋盤工として20年近く会社に勤務し、49年9月には旋盤係長兼検査係長となり、また、これまで会社からその仕事ぶりについて注意を受けるなどといったことはなかった。

(2) A 2について

ア 53年8月13日、会社は久保田鉄工からの受注が著しく減少したとして、トラクター・ブレーキ係の作業場であった組立工場を閉鎖した。なお、トラクター・ブレーキ係の仕事は、毎年5月から8月にかけて集中し、9月から4月まではそのほぼ2割程度の仕事量となる傾向にあった。

イ 組立工場閉鎖後も、トラクター・ブレーキ係の仕事はわずかずつながらもあり、同係の係長であり、分会執行委員であったA 2（以下「A 2」という）は、他の係の応援を行いながら、トラクター・ブレーキ係の仕事があるときは、1～2名の係員とともに会社倉庫において同係の作業を行っていた。

ウ 同年11月13日、分会員であった小型ブレーキ係長C 2（以下「C 2」という）は分会を脱退した。

エ 同日以降、会社は、トラクター・ブレーキ係長としての仕事はC 2に命じるようになり、A 2はA 1と同様、B 6から清掃や他の係の雑用等を命じられた。

その後、トラクター・ブレーキ係の仕事は再び増加したが、会社はA 2にはその仕事を行わせていない。

このためA 2は、40年ごろから毎月約3,000円あった組立手当（トラクター・ブレーキの組立作業1時間につき15円）の支給を受けられなくなった。なおA 2は、会社従業員の中にあってトラクター・ブレーキの組立については最も経験が豊かであった。

(3) A 3について

ア 54年2月初め、分会執行委員のA 3（以下「A 3」という）は、ターレット係からフライス係へ配転された。このためA 3は、それまで支給されていたターレット手当（1時間につき30円でA 3は毎月約6,000円あった）を受けられなくなった。そこで組合は、会社にこの配転の撤回を求めたが、会社はこれに応じず、配転の理由も示さなかった。

イ 54年9月25日、会社は本件（54年（不）第26号）の答弁書においてはじめて、「A 3の配転は、同人が油負けすることを理由に配転を希望したために行ったものである」旨述べた。しかし、A 3が会社に油負けすると告げたのは49年3月の入社直後のことであり、同人は以後5年以上ターレット係の作業に従事し、またターレット係からの配転を希望したこともなかった。

(4) 54年4月の組織変更及び分会員の係長解任について

ア 54年4月12日、会社は受注量の減少を理由に、製造部10係のうち、プレス係、旋盤

係、溶接係、多軸係、トラクター・ブレーキ係の5係を廃止した。しかし、この5係のうちプレス係と多軸係は、当時、係長は空席で、また前述のとおり旋盤係はA1が、トラクター・ブレーキ係はA2がそれぞれ係長であり、溶接係は副分会長のA4（以下「A4」という）が係長であった。この組織変更に伴い、A1、A2及びA4は係長職を解任されて一般従業員となり、A4は元の溶接の作業に就いているものの、A1とA2は、これ以後も主として清掃等の雑役的作業を命じられている。もっとも会社は、これら3名には従前どおり係長手当を支給している。なお、残された5係のうち、係長が分会員であるのはプライス係（係長はA5）のみであった。

イ 組合は、この組織変更は明らかに分会員を差別するものであるとして、同日会社に抗議したが、専務は、「仕事の少ない係をなくしたら、偶然こうなっただけで、そういう意図はない。文句があるなら地労委へでもどこへでも出せばよい」と述べた。

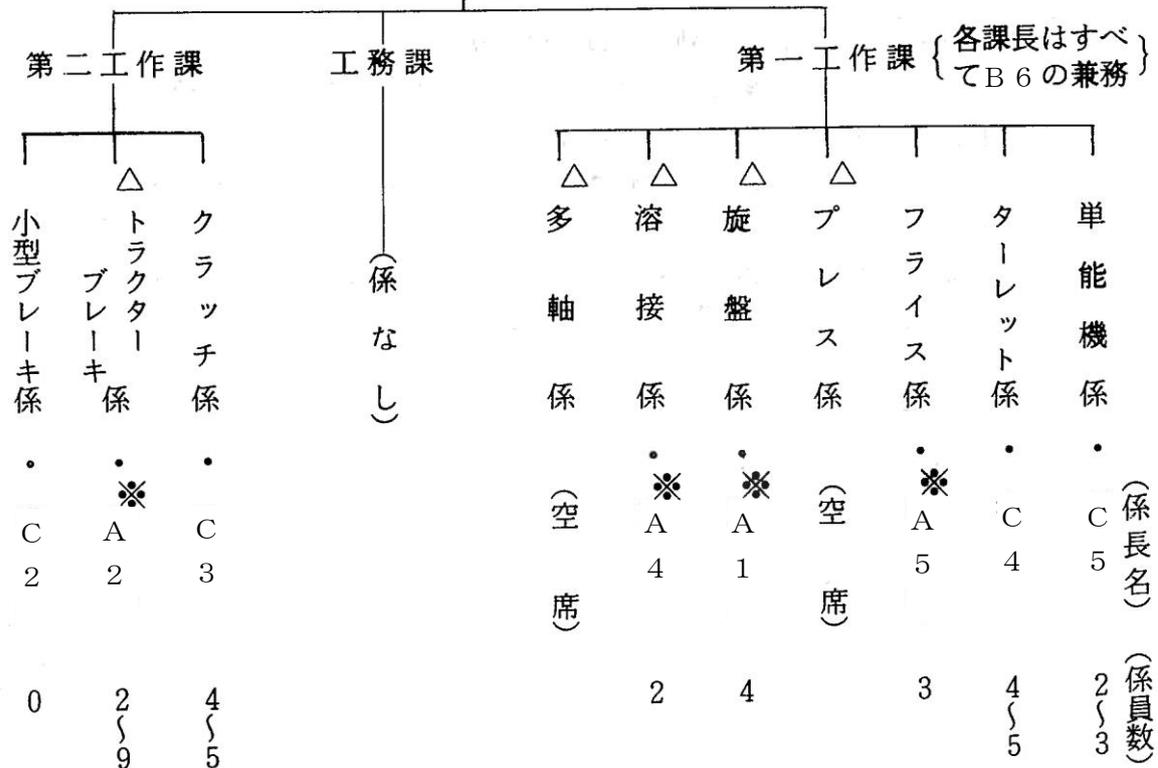
ウ 4月23日、組合は会社に対し、「さきの組織変更では、廃止された係よりも仕事が少なく、また係員も少ない係があるにもかかわらず、組合員が係長であった係のみを廃止している。しかも会社は、以前からA1、A2に理由も示さず、係長としての仕事をさせない等のいやがらせを行っており、会社が分会員を差別しようとしているのは明らかである」との旨の抗議文を発し、直ちにA1らを係長に戻すよう申し入れた。しかし会社は、これには答えず、また廃止した係の選択基準も明らかにはしなかった。

エ なお、4月12日以降も、廃止された係で行われていた作業は従前どおり行われており、また受注減による仕事量の減少が、廃止された係においてことに顕著であったとの事実もなかった。

オ 54年4月12日以前における製造部の機構は別表のとおりである。なお、各係の人員は、固定的なものではなく作業量に応じて増減している。

別 表

製 造 部 (部長 B5 → B6)



(注) ……右上に△印のあるのは廃止された係, 右上に*印のあるのは分会員

(5) 54年12月の労使交渉について

ア 54年12月6日、前述のとおり当委員会のあっせんにより、53年年末一時金から54年年末一時金までの各一時金及び54年賃上げについて解決をみたが、会社と組合は、これに引き続いて、家族手当の改訂等の残された問題について自主交渉に入った。

イ 12月20日、会社はこの交渉において、A1らの降格等の問題に関し、55年1月末を目途にA1らを原職に復帰させ、A2の組立手当、A3のターレット手当についても配転時にさかのぼって支給することとしてもよい旨を組合に告げた。これに対し組合は、会社の提案には組合への謝意がないとして謝罪をも求めたが、会社はこれを拒否し、結局A1らの降格等の問題は解決しなかった。

ウ 55年4月1日、会社は経済情勢に順応するためであるとして、すべての係を廃止し、係長であった者は従前の係長とほぼ同様の権限をもつ「主務」とした。しかし、分会員で唯一人係長であったA5は、一般従業員とされた。なお、これと同時に部長は「主査」、課長は「主任」と職名を変更された。

第2 判断

1 久保田鉄工の被申立人適格について

(1) 組合は、A5らの解雇は、久保田鉄工の指示によって会社が行ったものであり、会社に対しかかる支配力を行使しうる久保田鉄工は、分会員との関係において、労働組合法第7条にいう使用者の地位にあると解すべきであると主張する。

(2) なるほど、久保田鉄工からの注文が、近年、会社の全受注量の約60%を占めているこ

とは、前記認定のとおりであり、久保田鉄工の会社に対する影響力は大きいといえる。しかしながら、会社と久保田鉄工との間には、資本上も人事上も全く関係はなく、更に会社創設時及びその後も、会社経営に久保田鉄工が関与しているとの事実も認められないから、会社と久保田鉄工とは実質的にみても、別個の独立した法人と言わざるを得ない。また本件A5らの解雇も、審問の全趣旨からみて、会社が久保田鉄工の指示により、やむを得ず行ったものとは解し得ず、むしろ会社が組合を嫌悪する余り、久保田鉄工の名を利用したものとみるのが相当である。よって結局、久保田鉄工に特段の会社に対する支配力があつたとも言えないから、久保田鉄工に本件被申立人適格はなく、久保田鉄工に関する本件申立ては却下せざるを得ない。

2 3.25協定の破棄について

- (1) 会社は、3.25協定の破棄は労働組合法第15条に基づく正当な行為であつて、何ら不当労働行為には当たらないと主張する。
- (2) なるほど労働組合法第15条第3項及び第4項には、有効期間の定めのない労働協約は、当事者の一方が、少なくとも90日前に相手方に予告することにより解約しう旨が定められている。しかしその趣旨は、変転する社会経済情勢下の流動的労使関係のもとで、存続中の労働協約が実状に即応しなくなったにもかかわらず、その労働協約に存続期間の定めがない場合に、当事者間でそれを円滑に解決処理するための手続きを定めたものと解すべきであるから、かかる労働協約の解約を予告しようとする当事者は、解約によって労使関係を不安定ならしめないために事後措置をも含めて解約について相手方と誠意をもって話し合うことが要請される。

ところが、本件3.25協定破棄にあつては、会社は同協定のどの項目がいかなる理由で維持し難いかを一切明らかにすることなく、単に「社長が入院中に無理やり押し付けられた」との事実と反する理由のみで、協定全体を破棄しようとしたものである。また、解約予告に当たり、以後の措置について会社が組合と協議しようとした事実も認められず、当時の労使関係をも総合すれば、会社もつばら組合の弱体化を企図して同協定の破棄通告を行ったものと判断せざるを得ない。

よって会社の本件行為は、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 家族手当の改訂について

- (1) 会社は、前記7.13協定にいう家族手当の改訂は、53年9月から増額するとしたものではなく、既婚者が入社しても3年間は家族手当が支給されない制度については、入社と同時に支給されるよう改訂し、支給額の増額については協議していくとの趣旨であつて、会社が55年4月に組合に提示した家族手当の増額について、53年9月にさかのぼって実施しないことは、何ら7.13協定に違反するものではないと主張する。
- (2) なるほど7.13協定の家族手当に関する部分は、「家族手当の改訂は昭和53年9月度にこれを行う」というものであつて「増額する」との記載はない。

しかしながら、この協定が締結されるに至った経緯をみると、前記認定のとおり家族手当については、労使が地域の相場を調査のうえその額を決定するとの合意があり、また一時金交渉に含めて協議されていた点からみて、9月からの家族手当の改訂が、夏季一時金についての妥結に至る前提ないしは一要素となっていたことは明らかである。

しかも、会社の家族手当が配偶者1,000円、子供1人につき1,000円という低額なもの

であったこと及び制度の変更によって新たに家族手当が支給されることとなる分会員はほとんどいなかったことを併せ考えると、7.13協定の「家族手当の改訂」が「制度の変更」のみを意味するものとして労使の合意がなされたものとは解し得ない。

また、会社が9月以降も組合には会社の経営悪化を具体的に示すような資料の提示は一切拒否していることからみて、会社に7.13協定を撤回せざるを得ない新たな事情が生じたものとも認められない。

したがって本件は、会社が7.13協定に「増額する」との明文の記載がなされていなかったことに藉口して、同協定の家族手当に関する部分を事実上破棄し、組合の弱体化を企図したものと判断せざるを得ず、この会社の行為は労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

なお、組合は55年4月の会社提示額をもって53年9月から家族手当を増額するよう求めるが、本件においては、家族手当の面において分会員が他の従業員と比べて不利益に扱われたものとはまでは言えないから、この請求は棄却する。

4 53年10月6日の社長の言動について

- (1) 会社は、53年10月6日の団交における社長発言は、「組合がストライキをすれば受注ができなくなる」との経営者のもつ社会通念上当然の観念を一般論として述べたに過ぎず、何ら不当労働行為には当たらないと主張する。
- (2) 確かに使用者にも言論・表現の自由があり、組合に対する意見の表明は本来自由というべきである。しかしながら、その発言の時機・内容等についてはおのずから限度があり、本件社長発言は、前記認定のとおり、組合の存在自体が会社の経営を困難としているという内容であって、しかも、社長は病状を説明するとして団交に出席しながら、組合との協議を尽くそうとの姿勢も示すことなく、一方的に組合を非難することに終始したのであるから、その言動は、言論・表現の自由の範囲を逸脱し、組合員の動揺を誘い、ひいては組合の弱体化を企図したものと判断せざるを得ない。したがって、この社長の言動は、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 53年11月21日のB5の言動について

- (1) 組合は、会社は53年11月21日のB5の言動を不当労働行為と認めて同人を懲戒解雇したが、その後組合の同意を求めることなく同人を再雇用しており、こうした会社の態度は、結局のところ会社が同人の言動を容認したものであって不当労働行為であると主張する。
- (2) 確かに53年11月21日の、組合が会社に希望退職を募らせたとのB5の発言内容は事実と反し、また「役立たずの者をやめさせよう」との同人の発言が非組合員に対してのみなされた点からみて、同人の言動が組合の壊滅を企図したものであることは明らかである。またB5の会社における地位からみて、同人の言動は会社の意を体したものと認めざるを得ない。しかしながら、会社はB5を再び雇用するに至ったとはいえ、同人の言動については、最も厳しい処分である懲戒解雇をもって対処しており、再雇用も、解雇から1年以上後で、しかも以前よりも降格した地位でのことであるから、このことによって同人の前記言動が会社によって容認されたこととなるとは解し得ず、結局本件については、解決済みのものと判断するほかない。よって本件に関する申立ては棄却する。

6 会社施設使用に対する警告について

- (1) 会社は、組合の会社施設無断使用に対し警告するのは、会社として当然の行為であって、何ら不当労働行為には当たらないと主張する。
- (2) しかし前記判断のとおり、会社の3.25協定破棄通告は不当労働行為であるから、組合が一方的に使用届を提出して会社施設を使用したことについて、会社は組合にその責を問いただすと言わざるを得ず、また組合の会社施設使用が会社業務に障害となったとの事実も認められないのであるから、結局本件警告は、会社が組合を嫌悪し、組合の弱体化を企図した行為と判断されるのであって、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。

7 分会員の係長権限のはく奪等について

- (1) 会社は、①53年10月ごろからA1、A2両名を雑役的作業に配転したり、係長権限をはく奪した事実はなく、単に両名の所属する係の仕事が減少したため、両名に他の係の応援を命じたに過ぎず、②54年4月に5係を廃止したのも、受注減に対応するため業務の能率化を図ったものであり、③またA3の配転も本人の希望によるものであって、これらの行為は何ら不当労働行為ではないと主張する。

よって、以下判断する。

- (2) まずA1についてみると、53年10月、B6は、A1が反抗的であるとして同人の旋盤係長としての権限を自ら代行し、以後A1には主として清掃や他の係の雑用を命じたことは前記認定のとおりであって、同人の係長権限を奪って雑役を命じたことはないとの会社の主張は事実と反する。また、A1が係長からはずされる契機となった同人のB6に対する言動も、とりたてて反抗的であったとは思われず、A1が最も熟練した旋盤工の一人であって、しかもそれまで旋盤係長として、何ら会社から注意を受けていないことからみても、旋盤係の仕事が減少していたとしても、なおその作業は行われていたものであるから、A1の同係からの排除には合理性は見いだせない。

以上のことにA1が分会執行委員であったことを併せ考えると、会社の上記措置は、同人の組合活動を嫌悪して同人を不利益に扱い、ひいては分会の弱体化をも企図したものと認めざるを得ない。

- (3) 次にA2についてみると、C2が分会を脱退した53年11月13日以降、会社はトラクター・ブレーキ係長の業務をC2に行わせ、A2には主として清掃や他の係の雑用等を命じるようになったことは前記認定のとおりであって、A2から係長権限を奪って雑役を命じたことはないとの会社の主張は事実と反する。またA2がトラクター・ブレーキ係の作業について最も熟練した工員であるにもかかわらず、業務量の減少があったとはいえ、同係の作業がある場合にも会社がA2を同係の作業に就け得なかった合理的な理由も何ら認められない。以上のことにA2が分会執行委員であったことを併せ考えると、A2をトラクター・ブレーキ係からはずして同人に組立手当を支給せず、雑役的作業に従事させたことは、会社が同人の組合活動を嫌悪して、同人を不利益に扱い、ひいては組合の弱体化をも図ったものと解さざるを得ない。

- (4) またA3の配転についてみると、①A3が本件配転を希望した事実はなく、②A3が油負けすると告げたのは入社直後の49年であって、③以後5年間支障なくターレット係の作業に従事してきたこと、④ターレット係には特別の手当があること、は前記認定のとおりである。よってA3の配転が本人の希望によるものであるとの会社の主張は到底

採用し得ず、また同人を配転しなければならなかった特段の事情も認められないのであるから、A3が分会執行委員であったことを考慮すると、本件A3の配転は、同人の組合活動を嫌悪した会社が、同人を不利益に扱い、もって組合の弱体化をも図ろうとしたものと判断せざるを得ない。

(5) 最後に54年4月の組織変更と係長解任についてみる。

確かに会社主張のとおり、53年夏から54年初めにかけて会社の受注量が大きく減少していたことは、本件の経緯全体からも推認しうる。

しかし会社の本件措置については、①廃止された係は分会員が係長であった係か、係長が空席であった係ばかりであること、②その業務量の減少は、ことさら廃止された係に著しいものではなかったこと、③組織変更を理由に分会員のみが係長を解任されていること、④この以前からA1とA2は係長権限を事実上はく奪され雑役的作業を命じられていたこと、が認められる。これらの事実と、この組織変更以降も廃止された係で行われていた作業が従前どおり行われている事実を併せ考えると、会社の本件措置は、もっぱら、分会員のみを係長から解任することを目的として行われたものとみるほかない。よって会社のこの行為は、合理化を口実として分会員のみを不利益に扱い、組合の弱体化をも企図したものと判断せざるを得ない。

(6) 以上(1)～(5)のとおり、会社の主張は認め得ず、これらの会社の行為は、いずれも労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

なお組合は、

① A2に対し53年8月にさかのぼり組立手当を支給すること。

② A2に組立手当が支給されなかったこと及びA3の配転と同人にターレット手当が支給されなかったことについて陳謝文を掲示すること。

③ 旋盤係及びトラクター・ブレーキ係を復活すること。

をも求めている。

しかし、①については、A2が組立作業を命じられなくなったのは53年11月からのことであり、②については、主文をもって救済の実を果たしうる。また、③については、前記認定のとおり、会社は55年4月、係制度を廃止し、またこの会社の措置が不当労働行為であるとの主張・立証はなく、かかる状況において係の復活をも命じることは当委員会の権限の範囲を超えるものである。

よってこれらの請求については棄却する。

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56年4月10日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘