

さらに、会社は、9月分以降の賃金について①本給を従来の7割とする、②カット相当分を補填するものとして新たに能率給的要素を加味した報奨給を設け支給する、という内容の賃金改訂案を同年8月28日従業員に通告し、翌9月28日、9月分の賃金について本給を3割カットして支給した。しかし、その後支給された報奨給はカット相当分にはとうてい及ばず、結局、各人が9月分賃金として受領した金額は前月支給分と比較して1万円から5万円程度少かった。

- (2) この間、会社の相次ぐ合理化により、従業員の間では次第に不満と不安が高じ、養老乃瀧出向を命じられた者などが次々に退職するなど、昭和50年8月当時93名であった従業員は、昭和51年8月には86名、昭和52年8月には69名、昭和53年8月には58名と減少していった。

一方、Xを中心とする約30名の従業員は会社の一方的な合理化に対しては労働組合を結成して団結しなければ会社に対抗できないとして、昭和53年8月29日組合を結成した。

- (3) 昭和53年11月に至り組合の指導により、33名の従業員（組合員27名、非組合員6名）は、福岡地方裁判所に対し、会社が同年9月から実施した給与改訂は労働契約を一方的に労働者に対して不利益に変更するもので労働基準法第2条に違反して無効であるとし、未払賃金の仮処分申請を行ったところ、会社は、基本給からのカットを3割から1割に減らした。しかし、組合はその後も報奨給制度を導入した給与体系に一貫して反対するなど労使関係は次第に対立していった。

3 第1回団体交渉

組合は、昭和53年9月5日①給与体系改訂案の自紙撤回、②改訂案提示後の退職希望者に対する退職金の優遇措置、③その他付随事項、の3点を交渉事項とする団体交渉開始申入書をB1総務部長（当時）に提出した。

会社と組合の間では同月9日、会社からB2取締役、B1総務部長、B3技術部長（当時）が出席（社長は旅行中のため出席していないが、その後の団交には出席している。）、組合からはX委員長ら組合役員のほか全商業のC1書記長が出席して最初の交渉が行われた。

交渉の冒頭、B2取締役は社長不在中であり自分には会社の代表権がないので責任ある回答はできないとして組合要求①及び②については回答を留保した。しかし、組合が、その際、組合掲示板の設置、組合事務所の供与及び電話設置、組合費のチェックオフについて、会社の便宜供与を要請したところ、B2取締役らは、組合掲示板については設置の方向で考えているので具体的には、B1部長と相談するようにと答え、賃貸する旨回答、電話設置については内線番号22番があいているなど答え、さらに、組合費のチェックオフについても、すべて筋を通して申し入れて下さいと答えた。このように組合が要求した上記便宜供与について、B2取締役らはすべて同意する趣旨の発言をしている。また、チェックオフについて会社は、実際に9月分賃金からこれを実施している。

4 Xの配置転換と仕事内容等について

- (1) 会社は、昭和53年10月1日付でXに対し営業第1部3課販売主任（その主たる業務内容は福岡市内の小売店に対する販売活動）から五十川工場主任に配転したが、これには次のような経緯があった。

会社は、以前には、酒類の輸送については専門の業者に依頼していたが、その後、夕

ンクローリー車を購入し従業員に運転させていた。ところが、タンクローリー車を運転していた従業員が昭和53年9月末で退社することになったため、会社はその後任として大型車の運転免許を有するXを充てるべくB2取締役がXを説得したが、同人は大型車には長期間乗っておらず、いきなり乗れと言われても無理で練習期間が10日ぐらい必要である旨述べ断った。

そのため、会社は、Xをタンクローリー車に乗せることは断念したが一度発表した人事異動は撤回できないとして同人を配転したものである。

(2) Xが配転された五十川工場の作業には、調合係、詰め方係、商品係の3分野があり、調合の作業は、所謂酒のブレンドを行う作業で特殊な技術及び経験が要求される職種である。詰め方の作業は空ビン洗って酒を詰め、それを商品の係に渡す作業で、その際に行うパレット積み（箱積み作業）は、かなりの重労働である。商品係の作業は詰め方がパレット積みした商品を倉庫に保管し在庫を把握して必要な時だけ出荷する作業である。しかし、調合、詰め方、商品の責任者は一応決められていたが、調合作業は別として、詰め方及び商品の係の作業内容及びその責任範囲が明確にされていたわけではなく、業務の繁忙に応じてお互いに協力して処理していた。

(3) Xは五十川工場ですべて詰め方の作業に従事していたもので、一時、詰め方の作業と併せて空ビンの管理業務も担当した。

Xの勤務態度、作業能力等については、同人は腰痛を訴えることが時にはあったが、しかし、会社の業務は十分に果しており、他の者に比較して特に劣っていたという事実は認められない。この点については、本件審問において、申立人は、Xが他の従業員に比して特に優秀であった旨主張し、一方、被申立人は、空ビン担当業務も満足に処理できず、また、腰痛による欠勤又は休暇をとることも多かったと主張する。しかし、双方の主張は、いずれもそのままでは措信しがたい。

ただし、本件審査を通して得た心証によれば、同人は業務遂行に当り職場内での協調性にやや欠ける点もあったと認められる。

5 Xの定年と再雇用拒否について

(1) 会社の人事規定には「社員の定年は55才とする。ただし、業務の都合により特に必要と認められた者に限り定年延期又は再雇用することがある」旨規定されている。

組合は昭和55年3月、会社に提出した同年の春闘要求書の中でXが同年9月30日で55才に達することもあって定年延長（55才を60才）の要求をなして以降、機会あるごとに定年延長を求めたが会社の同意が得られなかった。そのため、組合は、Xの定年が間近になった9月29日から指名ストに突入し、会社の正面玄関等の窓に「報奨給を撤回しろ」、「不当労働行為をやめよ」、「組合潰しをやめよ」等記載したビラを全面的に貼付するなどXの定年問題をめぐって会社内は一時騒然となった。

会社は9月30日Xに対し昭和55年9月30日付をもって定年により退職を命ずる旨の辞令を交付し、また、それ以前から事務室内の黒板にXの定年退職日を明示していた。そして翌10月1日の朝礼で従業員に対し社長は、「Xは昭和55年9月30日付で定年により退職したので組合規約により組合員資格も失なった。」と発言している。

(2) 会社には過去、55才まで勤務し定年に達した者は、次表のとおりXを含めわずか6名である。しかし、Xのほかの5名はいずれも定年に達した後も引続き定年延長あるいは

再雇用（臨時雇も含む）されているが、定年延長と再雇用の制度上の差異については必ずしも明らかでない。

別表

氏名	職名	定年月日	定年後の雇用形態と雇用期間
C 2	ボイラーマン一級 （浮羽工場）	昭和 49. 9. 30	昭和53. 9. 30まで定年延長、昭和54. 10. 1から臨時雇となり、その間、引続き浮羽工場のボイラーマンとして今日に至る。
C 3	五十川工場長	昭和 51. 2. 29	昭和54. 6. 30まで定年延長（その間、五十川工場長として勤務）
C 4	ボイラーマン一級 （五十川工場）	昭和 52. 3. 31	昭和52. 4. 1から臨時雇となり引続き五十川工場のボイラーマンとして今日に至る。
B 1	総務部長	昭和 53. 2. 28	昭和55. 3. 15まで定年延長（その間、総務部長として勤務）
B 3	五十川工場長 技術部長	昭和 55. 3. 31	定年延長1年（その間、技術部長工場長として勤務）
X	五十川工場 詰め方	昭和 55. 9. 30	

(3) 会社は、本件審査において、過去の定年延長あるいは再雇用の事例については、別表のとおりC 2及びC 4は一級ボイラー技士免許を持っており適当な後任者が補充できるまで同人らが必要であったこと、他のC 3、B 1、B 3についても、重要な役職にあった者で後任者が見つかるまではその職に留まってもらう必要があったと主張している。しかし、会社浮羽工場には一級ボイラー技士免許を有する従業員は他にもいた。

6 会社の便宜供与について

会社は前記3で認定したとおり、組合掲示板の設置、組合事務所の供与及び電話設置、組合費のチェックオフについて同意したが、その後の会社の態度及び組合の対応は、次のとおりである。

(1) 組合掲示板について

組合掲示板は、直ちに会社五十川工場内の階段前に設置され、今日に至っている。

(2) 組合事務所の供与及び電話設置について

組合は、組合事務所ができたこと、内線番号22番の電話をB 2取締役から借りたことなどを記載したビラを組合掲示板に貼付し、組合員に告知した。しかし、同所が奥まった場所で不便であったため、組合は昭和53年10月頃から同所を使用しなくなったこともあって、会社は昭和55年3月頃に組合に何ら連絡することなく同所に施錠した。

組合は、組合事務所の使用を拒否されたとして、その後の団体交渉で社長に抗議した。これに対し、社長は、組合事務所についての要求は、B 2取締役らが受けているが、同人らが、その点についてどういう回答をしたか記憶にないと言っていること、自分としても組合事務所を貸す意思がない旨回答した。

組合事務所の電話設置については、実際には、配線工事もされないままに推移し、組合が組合用務のため会社の電話を専用していたという事実は認められない。

(3) 組合費のチェックオフについて

会社は、昭和53年9月分賃金から組合費のチェックオフを開始し、その後も継続して行っていたところ、B2監査役が昭和54年12月頃、会社の顧問弁護士から、書面による協定なくしてチェックオフすることは労働基準法第24条第1項違反となる旨の指導を受けたため、同監査役はX委員長に組合費のチェックオフを止めると通告し、昭和55年1月分賃金から実施していない。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

申立人は、会社が満55才の定年に達した昭和55年9月30日付で同人に対し退職を命じ解雇したことは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると主張し、また、組合事務所に施錠し使用不能としたこと及び同事務所への電話設置を拒否していること、さらに、組合費のチェックオフを一方的に廃止したことは、いずれも、同条第3号に該当する不当労働行為であると主張する。

一方、被申立人は、会社には定年まで雇用された者は過去5名とその数は多くはないが、これらの者は、いずれも定年延長又は再雇用され引続いて雇用されている。しかし、これら再雇用者はいずれも特殊な技能、資格を有し、すぐに他の従業員をもって充当しえなかった事情があるのに対し、Xの場合は、業務遂行上その必要性がまったくなかったと主張し、組合事務所の供与及び電話設置、組合費のチェックオフについては、昭和53年9月9日の団体交渉は社長は旅行中のため出席せず、会社側から出席したB2取締役らは、社長不在のため最終的決定は留保したので当日の組合との話し合いは正規の団体交渉には当たらないこと、従って会社がそれら便宜供与を認めていたものではなく、また、同日の妥結事項、内容について社長は相当後になるまで知らされておらずチェックオフの事実を知った時点において、そのことが労働基準法24条第1項違反となるのでこれを打切ったものであると主張する。

よって以下判断する。

2 Xの再雇用拒否について

この点についての被申立人の主張は業務遂行の必要性の点から見て形式的には首肯できる面も認められるが、過去、定年に達した5名の者がいずれも定年延長あるいは再雇用されて1年乃至6年余の間引続き雇用されている事実（ただし、定年延長と再雇用の制度的差異については必ずしも明確でない）、それら5名の定年延長などが会社の業務遂行上必要不可欠であったと断定することはできず、一方、勤務状況、作業能力等において他の従業員に比して劣っていた事実も認められないXの場合に限り再雇用を拒否したことは、実質的にはXが組合結成以来その中心人物として活発な活動を続けてきたことが再雇用拒否の決定的理由と認めざるをえない。

このことは、Xの定年期の到来の日に、その旨の辞令を本人に交付するとともに、その翌日の朝礼において、従業員に対して、社長がわざわざ「Xは定年退職となったのであるから、組合規約上、組合員資格を失った」旨を訓示した事実にも照らしても、上記判断の正当なことがうらづけられるであろう。

従って、会社がXの再雇用を拒否したことは、同人が組合の活動家であることを理由とする不利益取扱いであり、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、Xの再雇用の期間、労働条件等については、過去の事例に照らし、良識をもって決定すべきである。

Xの五十川工場への配転及び同工場における業務の担当、仕事ぶりについては、当事者間で見方のくい違も見られるが、Xにおいても、このことが、とくに不当労働行為たる差別待遇に当たるとして救済を求めているわけでもなく、また、被申立人においても、勤務態度やその評価及び組合活動としてのビラ貼りを違法として、定年後の再雇用を拒否するに至った理由として主張しているものと認め難く、また、業務遂行上とりたてて非難するに足る落度もなかったことが認められる。

よって、これらの点に関しては、当否の判断をする必要がないものと認められる。

3 便宜供与について

この点についての会社の主張は、なるほど、会社側出席者が社長不在の故をもって最終決定は留保した旨発言していたことは認められるが、そのことを交渉妥結時において、更に確認を組合に求めたという事実は認められない。また、社長欠席の交渉であっても、組合側の文書による交渉申入れに応じて開かれたものであり、当日の出席者の役職からみれば、この交渉当事者は会社を代表して交渉に臨んだものと認めざるをえない。従って、そこで協議妥結された事項、内容は、団体交渉によって合意妥結したものと客観的に認められ、その履行義務を当然に負わなければならない。もし、決定権限に疑義が生じたのであれば、速かに社長に報告のうえ、再交渉の手続をとることが必要であるにもかかわらず、内部的にそれを怠ったり、あるいは、その事実を黙認しておったのであるから、団体交渉の事実、及び妥結内容の否認は理由とはならない。

もっとも、妥結事項中、チェックオフについては、昭和53年9月交渉の時には組合員数は従業員の半数以上と認められるものの、その後、組合員数は減少し、組合員数が従業員中少数となったので労働基準法第24条第1項違反となるとして、昭和55年1月以降これを打切ったものと主張する点について判断すると、労働基準法第24条第1項但書とチェックオフの関係に関する学説は分れているが、すくなくとも、不当労働行為制度の観点からこれを見るならば少数組合とのチェックオフといえども、これを一方的に破棄することは支配介入に当るものといわなければならない。

本件の場合会社が労働基準法違反について組合に説明のうえ、これを納得させる努力を怠った事情を考えると書面による協定のない場合でもチェックオフの廃止は労働組合法第7条第3号の支配介入に当るものといわなければならない。

組合事務所の供与及び電話設置については、上記判断のとおり、団体交渉により合意妥結したものである以上その不履行は許されないものというべきであり、かかる使用者の行為は、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。

4 本件不当労働行為の救済について

本件救済措置としては、主文掲記の内容をもって足るものと考えるのでその余の申立てはこれを棄却し、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9月10日

福岡県地方労働委員会

会長 副 島 次 郎