

命 令 書

申立人 大阪芸能労働組合

被申立人 大和観光株式会社

主 文

- 1 被申立人は、昭和56年2月18日になされた専属バンドの廃止通知を撤回し、申立人組合クラブミナミ分会員をバンドマンとして就労させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合に対して、昭和56年2月18日になされた昭和50年10月21日及び同54年6月19日締結の協定を解約する旨の予告通知を撤回しなければならない。
- 3 被申立人は、申立人から申入れのあった昭和56年4月2日付け要求書のうち ①昭和54年6月19日締結の協定に基づくバンドマンの補充 ②同協定の有効期限について、申立人と誠実に団体交渉を行わなければならない。
- 4 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人大和観光株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、大阪市南区）において「クラブミナミ」、「クラブてん（本件審問終結時休業中）」等で風俗営業を営んでおり、本件審問終結時の従業員は約50名である。

なお、会社の代表取締役B1（以下「B1社長」という）は、上記会社のほか「クラブ千扇」等で風俗営業を営んでいる丸菱観光株式会社（以下「丸菱」という）の代表者でもある。

(2) 申立人大阪芸能労働組合（以下「組合」という）は、総評全国一般労働組合に加盟する大阪地方の音楽家を主体とした芸能人約400名で組織する合同労働組合であって、会社における組合員（以下「分会員」という）は本件審問終結時5名であり、その5名でクラブミナミ分会（以下「分会」という）を組織している。

2 専属バンドの廃止通知までの労使関係について

(1) 50年8月21日、会社に所属している音楽家のうち13名が組合に加入し分会を結成した。

(2) 9月4日、組合は賃上げ、組合の労働協約基準案（以下「基準案」という）に沿った労働協約締結等を内容とする分会結成後最初の要求書を会社に提出したが、基準案中の休日等に関する協定について、会社は「そういうものは必要ない」旨述べた。しかし、10月11日になって、会社は組合に対し「協議内容について遺憾の意を表明する」旨通知し、結局、10月21日付けで前記の休日等についての協定（以下「10.21協定」という）が締結された。

(3) 51年春闘中、会社副社長B2は「組合に入っていないだけでも賃上げする」、「組合を脱退

したことによって気まずい思いをするなら、別にバンド部屋を提供する」旨「クラブてん」のA1、A2及びA3の各分会員に話した。その後、この3名が春闘中に組合を脱退したため、これについて組合は会社に対し抗議するとともに、分会は休日の出勤を拒否した。

- (4) これに対し51年5月26日会社は当委員会に賃上げ及びシヨップ制を内容とするあっせんを申請し、当委員会があっせん案を提示したが会社側は、あっせん案の一部条項を受諾しなかったため協定が成立しなかった。このため労使は自主交渉し、合意に達したものの、会社はその内容の協定化を拒否した。
- (5) また、分会が休日出勤を拒否していた当時、会社は組合と協議することになっているにもかかわらず分会と直接交渉して休日出勤をさせようとしたり、「賃金カットする」旨発言したりしたため、組合は会社に対し抗議を行った。8月14日に至り、会社は組合に対し、休日出勤を拒否するのは協定違反であるとして「10.21協定」を解約する旨通知した。
- (6) 会社が上記の通知をしたことに対し、組合は、当委員会に不当労働行為救済の申立て（51年（不）第141号）を行ったが、52年3月9日、当委員会の関与により ①会社は、「10.21協定」の解約通知を撤回する ②組合は、休日出勤について可能な限り協力する等のことを内容とする和解が成立した。
- (7) その後、会社と組合間で、54年6月19日付けでバンドマンの配置転換及び解雇の事前協議等について定めた協定（以下「6.19協定」という）が成立した（以下単に「協定」という場合には、「10.21協定」と「6.19協定」を総称する）。

なお、「6.19協定」には、配置転換について「会社は、配置転換等組合員の労働条件に影響を与える人事については、少なくとも30日前に必要な事項を組合に通知し、組合の同意を得なければならない」旨定められている。

### 3 専属バンドの廃止通知及び協定の解約予告通知について

- (1) 56年2月18日、会社は、非組合員（6名）を含むバンドマン全員（18名）及び組合に対してそれぞれ「同年3月31日付けをもって専属バンドを廃止する」旨書留内容証明郵便で通知し、更に組合に対しては「専属バンドを廃止するという理由により、組合との協定の解約を予告する」旨、書留内容証明郵便で通知した。

なお、このときまで、会社から組合に対して、専属バンドの廃止及び協定の解約についての申し出は一度もなかった。

- (2) 2月20日、組合委員長A4（以下「A4委員長」という）は、会社常務取締役B3（以下「B3常務」という）に面会し、専属バンド廃止の理由について説明を求めると、B3常務は「専属バンドの音が大きすぎる」、「バンドマンは全員やめてほしいという希望もっている」、「やめたくない人は配置転換したい」との旨述べた。
- (3) 2月27日、団体交渉が行われ、その席上、B3常務は専属バンド廃止について「①55年10月頃からホステス、男子従業員、客及びゲストタレントから専属バンドの音量、技術等についてクレームが多かったため、以前にも技術向上の話をしたが向上が見られないなどの演奏上の問題がある。そこで専属バンドを廃止し、56年4月1日以降プロダクションからバンドを入れるという形をとりたいと考えている ②退職金は、バンドマンの場合、賃金の60%を基準として計算した金額の50%を考えている ③バンドマンが同じ労働条件でボーイや皿洗いをするにはむづかしい問題があるが、配置転換に応じ

ない場合は解雇になる可能性がある ④ある程度の紛議は覚悟している」との旨述べた。

ところで、音が合わないといった専属バンドの演奏技術上の問題については、55年春闘時に会社側から改善の提案があり、結局、バンドマスター（非組合員）のリズムのとり方で解決できるとして既に会社も確認し、決着がついていた。

- (4) 3月27日、団体交渉が行われ、会社は専属バンド廃止の理由について「専属バンドはマンネリ化しているので、プロダクションからバンドを入れて変化を持たせたい」との旨述べた。

なお、この席で、組合は配置転換に応じる者はいない旨表明し、専属バンドの継続を求めた。

- (5) 4月2日、組合は会社に対し「①6.19協定に基づいて組合員から12名のバンドマンを補充すること ②締結された協定を3年間の期限付きに改め、正当事由がない場合は継続すること」等の5項目を内容とする要求書を提出した。

- (6) 会社は、4月3日付け書留内容証明郵便で分会員全員5名に対して「2月18日付け通知は専属バンドを廃止するというだけのもので、解雇の通知ではないので、配置転換のための希望職種を申し出てほしい」旨の通知を行った。

- (7) 組合は、4月7日の団体交渉の席上、演奏内容に変化を持たせたいという会社の要求に応えるため、具体的な専属バンドの編成を示したが、会社はこれを受け入れず、また、組合の4月2日付け要求事項についてもこれに応じられないと拒否した。

- (8) 4月17日、団体交渉が行われたが、組合の要求については進展しないまま、会社は組合に対し突然「クラブミナミ」の改装を申し出て、「クラブミナミは、4月25日に閉めて、4月27日から仮営業所に移る」旨述べた。

- (9) 4月24日、団体交渉が行われ、会社からB1社長が出席したが、会社側は専属バンドの廃止に固執したので事態の進展はなかった。

- (10) 会社は、4月1日以降分会員であるバンドマンに出勤を命じていたが、演奏はさせなかった。

なお、分会員全員は、5月8日以降自宅待機を命ぜられている。

- (11) 組合は、かねてから会社に対し、丸菱の経営する「クラブ千扇」等へバンドマンとして配置転換するか仮営業所で演奏できるように要求していたが、7月4日の団体交渉で、新たに「ピアノか何かを加えれば、専属バンドを2つに編成することは可能である」旨提案した。

これに対して、会社は「残った5名（後述する退職者7名を除く分会員）に演奏はさせず、ホールに出させてボーイをさせるとか、仮営業所へ客の誘導をさせる」との旨述べた。

なお、非組合員であった電子オルガン奏者1名は、「クラブてん」から「クラブミナミ」へ配置転換されて演奏を続けている。

#### 4 分会員の組合脱退について

- (1) 56年2月20日午後1時に、A5（以下「A5」という）、A6（以下「A6」という）及びA4委員長の3名がC1弁護士の事務所へ赴き、今後の対策について相談した。

このとき、A5、A6の両名は専属バンド廃止の通知について「不当解雇だ」、「裁判を起こしてくれ」と述べていたが、結局、専属バンドの廃止が本当に解雇につながるの

- か否かを会社に確認することになった。
- (2) 同日午後 2 時頃、A 4 委員長は B 3 常務に面会した後、同日午後 4 時頃から開かれた分会大会において、専属バンド廃止の件について B 3 常務との面談の結果を報告したところ分会員は動揺した。
  - (3) しかし、この席上、A 5、A 6 の両名は、数時間前と態度を一変し、「金をもらってやめよう」と強硬に主張した。
  - (4) 組合は、専属バンド廃止についての交渉で退職金問題を交渉する意思はなかったが、分会員の中には直接 B 3 常務のところへ「退職金はどれ位か」と聞きに行った者があった。
- これに対し、B 3 常務は「組合員の方は組合を通じて話合いをしてほしい。個人個人で話をすると後で問題になる」旨述べた。
- (5) その後、A 5、A 6 及び A 7 の 3 名は「組合を脱退したから、退職金の話合いに応じて欲しい」旨 B 3 常務に申し出た。
  - (6) 分会員のうち上記の 3 名を含む 7 名は、3 月初めまでに組合を脱退し、3 月 31 日退職した。

## 第 2 判断

### 1 当事者の主張要旨

- (1) 組合は、会社は組合を嫌悪し、組織破壊を目的として、専属バンドの廃止通知をするとともに 7 名の分会員を脱退に至らしめ、また、バンドマンの定員を補充するという協定を履行せず、更に正当な理由がないにもかかわらず組合との協定も解約する旨通知しておりこれらの問題について団体交渉を求めても誠実に応じないのは明らかな不当労働行為であると主張する。
- (2) これに対して、会社は ①組合とは分会結成以来誠実に話し合ってきており、組合を嫌悪していない ②専属バンドの廃止通知は、第 1 に不況で会社としても財産の売却をしてきている状況の中で経費を節減するという経済面と第 2 に音が大きい等苦情があること、また変化を持たせたいという演奏上の問題から行うことにしたのであって組合破壊を目的としたものでないし、かかる通知は解雇を目的としたものでもなく、協定により 40 日間の余裕をおいた配置転換についての協議の通知である ③協定の解約予告通知は、協定が専属バンドの存在を前提としたものであり、その専属バンドを廃止する以上バンドマンの労働条件等を定めた協定を解約したいという通知である ④ 7 名の分会員の組合の脱退については、分会員の意向を無視して組合本部が意見を押し付け、分会員の意見を受け入れないために生じたものであって、会社の責任でなく組合内部の見解の相違によるものであるから、何ら不当労働行為に当たらないと主張する。

### 2 不当労働行為の成否

#### (1) 会社の主張の①についてみるに

分会結成からの会社の組合に対する態度をみると、前記認定からみて、会社が分会結成当初から組合活動を嫌悪していたものと判断され、団体交渉についても、会社は専属バンド廃止という結論に一貫して固執しており、団体交渉ではその方針を報告しているに過ぎないのであって、かかる会社の態度は誠実に団体交渉を行っているとは認め難いから、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と判断せざるを得ない。

(2) 会社の主張の②についてみるに

ア 不況による経費節減のためという主張であるが、審問の全趣旨からみて、かかる理由で専属バンドを廃止せざるを得なかったとは認められない。

イ 演奏上の問題のうち音が大きい等技術的問題については、55年の春闘時に会社も確認済みで、既に結着がついていることは、前記認定から明らかである。

ウ 演奏上の問題のうち、変化を持たせたいという点については、56年3月27日の団体交渉で突然出てきた話であって、しかも、その後の団体交渉で組合が変化を持たせるための具体的な提案をしているにもかかわらず、会社はこれを受け入れず、専属バンドの廃止通知をした後に、バンドに変化を持たせたいと主張しているのであるから、専属バンドの廃止に主眼があったと言わざるを得ない。

エ 更に、会社は、専属バンドの廃止通知が解雇の通知ではなく配置転換の通知であり、協定に基づいて30日以上前に送付したものであると主張するが、会社は ①組合員の配置転換を行う場合は30日以上前に組合に通知し、組合の同意を得なければならないという協定があるのに、組合の同意を得ていないこと ②バンドマンを採用する際、配置転換についての承諾はなく、また過去に配置転換の例もないので、バンドマン以外の職、例えばボーイ、皿洗いに配置転換することは困難であることを承知しながら、56年2月27日の団体交渉で退職金の話までしていること ③配置転換に応じない場合、解雇になる可能性がある旨発言していること ④非組合員の電子オルガン奏者には演奏を続けさせていること等から勘案すると、分会員がバンドマン以外の配置転換には応じられないのを承知のうえで配置転換の通知をしていると認められるから、これは組合の組織破壊を目的として同人らを事実上の解雇に追い込むことを意図したものと認めざるを得ない。

以上要するに、会社の56年2月18日付け専属バンドの廃止通知は、組合の組織破壊を目的としてなされたものと認められるから、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判断せざるを得ない。

従って、専属バンドの廃止を前提として出された協定の解約予告通知についても労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断するのが相当である。

(3) なお、組合は、7名の分会員を脱退に至らしめたのは不当労働行為である旨主張するが、分会員の組合脱退の経緯については、前記認定のとおりであって、会社がA5、A6ら7名の組合員に脱退するよう直接働きかけたと認めるに足る疎明はないから、この点での組合の主張は採用できない。

3 その他

(1) 申立人は、バンドマンの定員の補充という協定の履行を求めているが、これは本来団体交渉によるべきであって、労働委員会による救済の限度を越えるものと考えられるから、この請求は容認し難い。

(2) また、申立人は、主文救済のほか陳謝文の掲示をも求めるが、主文によって十分救済の実を果たし得るので、その必要は認めない。

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12月10日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘