

大阪、昭56不16、昭56. 12. 28

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

主 文

- 1 被申立人は、昭和55年年末一時金について、申立人と誠意をもって団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人は、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

被申立人代表者名

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において、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認められましたので、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55年4月1日の組織変更の際、貴組合員A1及び同A2の両氏を主務にしなかったこと。
 - (2) 昭和55年年末一時金の貴組合員への仮支給に際し、貴組合との協定に反し組合活動による欠勤等を控除対象として、貴組合員A1及び同A3の両氏の支給額からそれぞれ控除したこと。
- 3 申立人のその他の申立ては棄却する。

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「会社」という）は、肩書地（編注、大阪府泉佐野市）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み、その従業員は本件審問終結時約40名である。
- (2) 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、昭和52年10月ごろ結成された谷ハブ工業分会（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約10名である。
- (3) なお会社には、分会とは別に、55年1月に結成された総評大阪一般合同労働組合谷ハブ工業支部（以下「別組合」という）があり、本件審問終結時における別組合員は約30名である。

2 A1・A2の係長職問題について

- (1) 54年4月12日、会社は受注量の減少を理由に10係のうち5係を廃止した。このためA2、A4及びA5（以下各人を「A2」、「A4」及び「A5」という）の3名の分会員が係長職を解任されたが、廃止された他の2係は係長が空席の係であった。

なおその後、この3名は従来の係長手当相当額の支給を受け、A2は従前どおり、溶接作業の責任者としての業務に就いたものの、会社はA4とA5に対しては、清掃等の雑役作業に就かせた。

なお、A2は分会結成以前から溶接係長であり、また、分会結成当初から副分会長として活動している。

- (2) 55年4月1日、会社は経済情勢に順応するためとして、係制度を廃止し、受注に応じて適宜一般作業員の担当作業を変更することとし、新たに従前の係長とほぼ同様の権限を持つ「主務」と呼称する職を設け、係長であった者をこれに任命した。

しかしこの際会社は、分会員でただ一人の係長であるA1と、別組合員の係長C1（以下「C1」という）の2名には、係長手当相当額の支給は行うこととしたものの主務の任命を行わず、一般従業員とした。

この結果、会社の主務及び主任（課長相当職）は、全員（10名）別組合員で占められることとなった。

組合は、会社がA1を主務としなかったのは、分会員をすべて主務以上の職から排除し、分会の弱体化を企図した不当労働行為であると主張し、A1と、54年4月12日の組織変更で降格されていたA2、A4及びA5の4名を主務とするよう会社に求めたが、会社はこれに応じず、これらの者には主務の資格がないとするのみで主務の選任基準も明らかにしなかった。

なお、A1は分会結成当初から分会長として活動しているが、53年2月に、会社に隠れて分会を作ったとの理由で一時解雇された期間を除いて、分会結成以前から常時3名程度の部下を持つフライス係長であった。

ちなみに、C1は営業担当の係長であるが、部下を有したことはほとんどない。

- (3) 同年4月10日、当委員会は、前記A4ら3名の降格等に関する昭和54年（不）第5号及び第26号併合事件（以下「5号・26号事件」という）について、54年4月12日の組織変更によりA4ら3名を降格したことを不当労働行為と認め、会社に対し、A4及びA5を54年4月12日から係長に、また55年4月1日から主務にすることを命じた。

なお、組合は5号・26号事件においては、A2の係長職への復帰は求めていなかった。

- (4) 5号・26号事件の命令が発せられた直後、会社は、A4・A5を主務としたが、この際同時にC1をも主務とした。これにより、かつて係長であって主務とされていないのは、A1とA2の2名のみとなった。

- (5) 本件審問継続中の56年5月21日、会社は、A1とA2を主務とした。

3 55年年末一時金に関する団体交渉等について

- (1) 55年11月15日から同年12月26日までの間、組合と会社は、同年年末一時金について、4回の団体交渉を行った。

会社はこの交渉の中で、1.5カ月分プラス5,000円の支始を回答した。

- (2) これに対し組合は、同年夏季一時金の1.8カ月分を下回る回答は、夏季一時金対象期間

と比べて、分会員の作業量が減少しておらず、納得できないと主張して、年末一時金の増額を求めるとともに、経営悪化を具体的に示す資料の提示を会社に求めた。

- (3) しかし会社は、年末一時金について、12月7日に別組合と1.5カ月分プラス5,000円で妥結したことを理由に、その後は、組合にのみ上積みは不可能であると回答した。また会社は資料の提示についても、団体交渉の席上で、55年7月から同年11月までの各月毎の売上高と人件費（次表）を読み上げたものの、これ以外の資料については、過去に組合が資料を悪用したので一切提出できないとの姿勢に終始した。

なお、7月には夏季一時金が支給されているが、会社提示資料では、7月分人件費が他の月の人件費を下回っている。

項目	月	S. 55 7	8	9	10	11
売上高		2,575	2,294	1,485	1,031	1,485
人件費		642	893	979	907	901

（単位万円）

組合は、こうした会社の姿勢に対し、資料を悪用しない旨の誓約書を提出するので決算書等の資料要求に応ずるよう会社に求めたが、会社はこれに応じなかった。

- (4) なお、組合は、54年4月末ごろ、同年の賃上げ交渉が難航する中で、会社が発表した役員報酬額について「これはひどい、幽霊役員報酬で世間並みの賃上げは可能」等と記した立看板を泉佐野市内の街頭に掲げたことがある。

しかし、当委員会は54年11月22日、53年年末一時金及び54年春闘要求の団体交渉に関する昭和54年（不）第25号事件（以下「25号事件」という）について、会社が団体交渉に誠実に応じていないと認め、会社に誠意をもって組合と団体交渉を行うよう命じるとともに、組合の上記行為は、会社が十分な説明を行わなかったため招いたものであって、団体交渉に必要な資料を組合に提示しないことの正当理由とはならない旨判断している。

- (5) 55年12月13日、会社は別組合員に対し、前記条件によって同年年末一時金を支給し、分会員に対しても別組合員と同一条件によって仮支給を行ったが、この際会社は、組合活動による遅刻・早退・欠勤（以下「組合休暇」という）を通常の欠勤等として扱い、A1への支給額から約7,000円、分会書記長A3（以下「A3」という）への支給額から約6,000円を控除した。

なお、会社と組合は、同年3月13日、「組合用務による遅刻・早退・欠勤に対しては、手当の削減及び勤務成績考課の基準にしない」との条項を含む協定（以下「3・13協定」という）を締結している。

- (6) このため、組合は、組合休暇を一時金の控除の対象とするのは、3・13協定違反であるとして、会社に前記兩名に対する控除措置を撤回するよう求めた。

しかし会社は、12月7日に成立した別組合との協定に基づき組合休暇を控除の対象としたのであって、撤回できないとし、これが不満であれば3・13協定を破棄するとの姿勢を示した。

なお別組合との協定には、組合活動による休暇を一時金の控除対象とする旨の記載はない。

- (7) 55年12月29日、会社は、年末一時金について組合に回答書を出したが、この中には、「組合活動による休暇の件は、大多数の労働者と話し合い妥結、実施したもので変える

ことはない」、「資料は一切提示しません」、「年末一時金の件は、業績内容により金額が決まったもので、別組合と妥結し、実施済みの額であり、上積みすることは不可能です」との旨の記載があった。

- (8) 翌56年に入って組合は、会社が経営悪化を具体的に示す資料を提示するのであれば、一時金の上積みは求めないとし、資料を悪用しない旨の誓約書を会社に提出するなどした。しかし会社は、「資料については悪用する恐れがあるというのではなく、過去に悪用されたため、以後絶対に提出しないことになっている」、「3・13協定は過去の手当のことであって、3・13協定による要求を貫徹するのであれば、破棄せざるを得ません」「55年年末一時金は、大多数の同一事業場の同種労働者が最気の悪さ、会社の業績悪化を十分認識し、納得して妥結、支給されているものである」等との旨の文書回答を行うのみであった。
- (9) 本件審問継続中の56年8月6日、会社はA1及びA3に対し、組合休暇についての55年年末一時金控除分を支給した。

第2 判断

1 A1及びA2の係長職問題

(1) 当事者の主張要旨

組合は、会社が55年4月1日付けの組織変更にあたって、同日付けでA1及びA2を主務とせず、本件救済申立て後によりやく主務としたのは、両名の組合活動を嫌悪し、不利益に扱った不当労働行為であると主張し、陳謝文の揭示を求める。

これに対し会社は、組織変更は経営上やむを得ないものであり、これにより主務とし得ない者の選任にあたって組合員を差別したことはなく、またA1及びA2は、既に主務としており、解決済みの問題であると主張する。

(2) 不当労働行為の成否

55年4月1日の組織変更は、前記認定事実からみて、単に係長を主務に呼称変更したのではなく、新たに主務制度を創設したものと認められる。よって、主務とする者の選任にあたっては、一定の合理的基準に基づくべきところ、会社は、何らこの基準を明らかにしていない。

ところで、55年4月1日以降も係長手当相当額を支給されながら主務とされなかったのは、A1、A2、A4及びA5の分会員4名とC1のみである。もっともA2、A4、A5については、54年4月12日の組織変更によって係長職を解任されているが、前記5号・26号事件の命令のとおり、この措置は不当労働行為であって、これらの者を他の係長と区別する理由とはならない。

また、A1及びA2に業務上何らかの落度があったとの球明はなく、かえって、A1がフライス係長として、A2が溶接係長として、ともに分会結成以前から就労しており、結局両名が主務とされるに至っていることからみれば、会社が55年4月1日に両名を主務とし得なかった合理的理由は認められない。

なお、会社が55年4月1日にC1を主務としなかった理由は明らかではないが、これがA1及びA2を主務としない合理的理由とはならず、むしろ、C1が部下を有することがほとんどなかったこと等からみて、C1が主務とされないことにより与える別組合員への影響に比べて、A1及びA2が主務とされないことの方が、主務以上の者に分会

員がいなくなる状況となって、分会員に与える動揺が大きいことは明らかである。

以上のことに加えて、A1が分会長として、またA2が副分会長として、共に分会結成当初から活動していることを併せ考えると、会社が55年4月1日の組機変更に際して、A1、A2を主務としなかったのは、会社が同人らの組合活動を嫌悪して同人らを不利益に扱い、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ず、かかる会社の行為は、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。

2 団体交渉問題

(1) 当事者の主張要旨

組合は、会社が55年年末一時金に関し、必要な資料の提示を行わず、組合との団体交渉に誠実に応じないとの旨主張する。

これに対し会社は、組合との団体交渉には、毎回長時間にわたり誠実に応じており、経営状態を示す資料も組合に明らかにしているのであるから、組合の要求どおりの資料提示に応じないことは、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

55年年末一時金に関する会社と組合間の交渉において、会社が、組合の資料要求に応じず、別組合と妥結していることを、組合に対する回答額の上積みをできない理由としていることは前記認定のとおりである。

ところで、一時金等の上積みの可否は、別組合との妥結額が基準となるのではなく、会社の経営状況が根拠となるものであるから、会社は他の理由をもって、上積みできない事情を明らかにしなければならない。

よって、会社のこの点についての対応をみると、同交渉において会社は、55年7月から11月までの売上高及び人件費を読み上げているものの、組合の決算書等の提示要求には応じていない。

もっとも、この会社の読み上げた資料は、同交渉前5カ月間の売上高の低下傾向を明らかにしている。しかしながらこの資料は、夏季一時金支給月の7月分人件費が他の月より低額であって、その信ぴょう性に欠け、これ以外には、他年度同時期ないしは55年上半年期等との比較もなく、また、回答額が同年夏季一時金を下回る事情をも勘案すれば、この会社提示資料は、同交渉を行うについて十分な資料とは認め難い。

なお、会社は組合との交渉の際、この提示資料以外の資料要求には一切応じないとし、その理由として、組合が資料を悪用したとの旨主張しているが、その事実はなく、仮に同主張が、前記25号事件の命令において資料提示を拒否する正当理由とはならない旨判断した54年4月の組合の宣伝活動を意味するとすれば、同主張は、25号事件の命令に反するものであって認められない。

以上要するに、会社は55年年末一時金に関し、組合との団体交渉に誠実に応じていないと判断するほかなく、かかる会社の行為は、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。

なお、組合は陳謝文の掲示をも求めるが、主文をもって救済の実を果たしうるので、この申立ては棄却する。

3 組合活動休暇に対する一時金控除問題

(1) 当事者の主張要旨

組合は、会社が55年年末一時金の仮支給の際に、3・13協定に反して組合休暇を控除対象としたのは、本件救済申立て後に控除分を支給したとしても、組合の弱体化を企図した不当労働行為であると主張し、陳謝文の掲示を求める。

これに対し会社は、一時金の控除対象は、その都度、組合と協議して決定しており、組合員に対する55年年末一時金が、別組合との妥結内容に基づく仮支給である以上、別組合同様、組合休暇を控除対象とすることは、何ら不当労働行為となるものではなく、また、同控除は、後に撤回し、A1らに控除分を支給し、解決済みの問題であるとの旨主張する。

(2) 不当労働行為の成否

55年年末一時金の分会員への仮支給が別組合との妥結内容によることは前記認定のとおりである。

しかしながら、別組合との協定には組合活動による休暇を一時金支給の控除対象とする記載はなく、口頭による合意があったとの疎明もない。また仮に別組合とのかかる合意があったとしても、組合が仮支給にあたって、その適用までも会社に同意したものでないことは明らかである。また、「組合用務による遅刻・欠勤に対しては手当の削減をしない」との旨の3・13協定が締結されていることからすれば、各一時金ごとに組合休暇を控除対象とするか否かを決定しているとの会社の主張は採用し難い。

更に会社が、組合との交渉の中で、組合休暇を控除対象としたことに不満であれば、3・13協定を破棄すると回答したこと、「組合活動による休暇の件は、大多数の労働者と話し合い妥結、実施したもので変えることはない」との文書回答を行ったことをも併せ考えると会社が55年年末一時金の分会員に対する仮支給において、A1及びA3の組合休暇を控除対象として扱い、控除を行ったことは、同人らを不利益に扱い、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ず、かかる会社の行為は、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。

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28日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘