

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、昭和55年2月25日付けで行ったA1及びA2に対する2日間の出勤停止処分並びにA3、A4、A5、A6、A7、A8及びA9に対する譴責処分が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、A1、A2、A3、A4、A5、A6、A7、A8及びA9に対し、昭和55年2月25日の賃金支給に当たって同9人の各賃金から控除した1時間20分相当額の金員を各人に支払わなければならない。
- 3 被申立人は、昭和55年4月16日付けで行ったA2に対する4日間の出勤停止処分がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 4 被申立人は、昭和55年2月29日付け及び同年4月9日付けで行った申立人に対する警告を撤回しなければならない。
- 5 その余の申立ては棄却する。

理 由

- 1 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6,000万円、従業員285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24人であった。
- 2 会社は、昭和55年2月25日、A1及びA2に対し2日間の出勤停止、A3、A4、A5、A6、A7、A8及びA9に対し譴責の各処分を行い、これら9人の賃金について1時間20分相当額を控除したのは、同人らが、時間外労働の指示をめぐって、職場の上司に対し、1時間20分にわたって勤務を離脱して抗議し、職場の秩序を乱したためであって、不当労働行為に該当しない旨主張するので、以下判断する。
 - (1) 昭和55年当時、会社の工写加工部加工課本社写真場（以下「本社写真場」という。）には、20人近い従業員が就労しており、そのうち約半数が支部組合員であり、昭和54年当時から顕著な増減はなかった。
本社写真場では、主として青焼きコピー作業をしており、その受注の中には、終業時間後に営業部員が持ち帰り、納期が翌朝のものもあることなどから、すでに昭和53年当時から非組合員は、三、四時間に及ぶ時間外労働が恒常的になっており、昭和55年においても同様な状態であった。
一方、支部組合員は、結成当初から時間外労働は極力しないという方針をとり、ほとんど時間外労働をしなかった。

(2) 昭和54年4月、工写加工部加工課長に就任したB1（以下「B1課長」という。）は、毎日のように支部組合員に対して、口頭で、時間外労働をするよう要請していたが、受け入れられないので、後には、あきらめて要請もしなかった。

その後、団体交渉などで、支部組合員が、上司からの要請がないので時間外労働をしないという趣旨の発言をしたこともあって、B1課長は、支部組合員に時間外労働の要請をしたという記録を残す方法を講じてほしい旨、総務部労務課に申し出た。

会社は、この申出を取り上げ、昭和55年2月8日、従前から適宜口頭で行っていた時間外労働の指示を変更し、文書によって行うことを決定した。その様式は、「時間外労働命令書」という標題で、命令の日付け、宛名欄、職場長の記名押印欄、時間外労働の日時・作業内容欄などのほか備考欄があり、時間外労働をできないときは備考欄にその理由を記入することになっていた。

翌2月9日、B2総務部長は、A10支部副執行委員長（以下「A10」という。）及びA2支部書記長（以下「A2」という。）に対し、時間外労働命令書に変更する趣旨を説明したところ、両人は、支部組合員の意見をまとめるので待つてほしい旨返答した。

連休明けの同月12日、本社写真場の朝礼でB1課長が、今日から時間外労働命令書により時間外労働を指示する旨説明したところ、A1支部副執行委員長（以下「A1」という。）から、支部として検討もしていないので待つてほしいという申出があり、B1課長は、この日は時間外労働命令書を課員に配布しなかった。また、当日、昼の休憩時間に、本社写真場の支部組合員は、強制にわたる時間外労働には反対することを確認した。

(3) 翌2月13日、B1課長は、本社写真場で、午後1時の始業ベルが鳴ると間もなく、本社写真場の従業員のうち、女性及び当時、自動車学校に通っていた支部組合員A5（以下「A5」という。）を除き、翌日の時間外労働命令書を配布したが、支部組合員は、同命令書を受け取らなかったため、自分の机に戻り整理していた。そこへ、A1が来て、それに続いてA2、A5、A8、A9、A7、A6、A3及びA4（以下「A1ら9人」という。）も来て、支部と団体交渉もせず実施するに至った事情、翌日の時間外労働の内容、女性に同命令書を配布しない理由とか、時間外労働の強制になるのではないかということなどについて質問し、B1課長は返答に窮することもあったが、やりとりは、午後2時30分ごろまで約1時間20分続いた。この間、他の従業員は平常どおり作業を続け、特段にけんそうにわたったこともなく、B1課長がA1ら9人に対して作業に戻るよう指示した事実はない。ちなみに、本社写真場とともにB1課長が管理・監督に当たっていた工写加工部加工課電子複写場及び同課マイクロ複写場の従業員には、この日、時間外労働命令書は配布されなかった。

また、当時、会社として急拠時間外労働命令書に変更しなければならなかった事情は見当たらず、2日後の2月15日に開かれた賃金の銀行振込制等に係る団体交渉の席上、初めて時間外労働命令書について会社と支部との話し合いが持たれた。

(4) 同月25日、会社は、前記2月13日におけるA1ら9人のB1課長に対する行為は、正当な理由なく勤務を離脱したものであるとして、A3、A4、A6、A7、A8、A9及びA5に対しては譴責処分を行い、A1及びA2に対しては、両人が過去2回にわたって警告を受けているとして、出勤停止2日間の処分を行ったうえ、同日支給したA1ら9人の賃金は、それぞれ、1時間20分相当額の金員を控除したものであった。

なお、A 1 及び A 2 に対する過去 2 回の警告は、いずれも、時差勤務制導入をめぐる
両人が会社に抗議したとして、昭和54年4月23日及び同年6月13日になされたものである。

- (5) 以上の事実からみて、会社として、支部組合員に時間外労働を要請したという記録を残さなければならない事情があったにせよ、従前からの口頭による時間外労働の要請から時間外労働命令書に変更するに於ては、あまりにも性急であり、かかる状態に於て、A 1 から 9 人が、とりあえず職場の上司に事情をたずくことも無理からぬことであつて、しかも、そのやりとりの内容においても、時間外労働に係る業務上の話し合いの域を出たものとは言えず、これをことさらに勤務離脱として取り上げ、懲戒処分のうえ賃金を控除したことには合理性がなく、A 1 から 9 人が支部の組合員であることを理由に不利益な取り扱いをし、かつ、支部に対する威圧を意図したものと云わざるを得ず、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。

- 3 会社は、昭和55年4月16日、A 2 に対して 4 日間の出勤停止処分を行ったのは、同人が上司に対して、しばしば粗暴な言動をとり、職場秩序を乱したためであつて、不当労働行為ではない旨主張するので、以下判断する。

- (1) 前記 2 の時間外労働命令書の配布は、昭和55年2月13日以降、B 1 課長が疾病のため出勤しなくなった同年3月10日ごろまで行われ、支部組合員は、同命令書を受け取らず、従前どおり時間外労働は、ほとんどしない状態が続いていた。

このような状況のもとにおいて、同年2月25日、A 1 から 9 人は、前記 2 (4) で認定した 1 時間 20 分相当額の賃金控除を知った。そこで、A 1 から 9 人は、まず、B 1 課長に賃金控除の理由を尋ねたが、要領を得なかつたので、B 1 課長と A 1 から 9 人は、総務部総務課へ行って、15 分ばかり賃金控除の理由などをたずくた。その際、B 3 工写加工部長（以下「B 3 部長」という。）が、席から立ち上がつて“カットするのは当たり前じゃないか。”と激しい口調で発言したのに対し、A 2 が“黙つて引くのはどろぼうと同じじゃないか。”と反発し、給料袋で同部長の机を二、三度たたいたこともあつた。

次いで、2 日後の同月 27 日、外部の者が会社を見学に来るので、B 3 部長が本社写真場の一、二の従業員にそのことを話していたところ、A 2 が、何を話しているのかとつきまとい、“見学者が来る。”といつて大声を出した。

続いて、3 月 10 日、A 2 が会社の了解を得て外出するとき、通常、従業員が出入りする本社社屋の北入口付近に支部組合旗を立てておいたところ、帰社してみると同組合旗が倒されており、ちょうど B 3 部長と出合い、同部長が倒したことを認め、旗を取るの当たり前だと言つたのに対し A 2 は、黙つて取るのはどろぼうと同じではないかという趣旨の発言をした。ちなみに、この組合旗は、支部が同年 2 月下旬から立て始め、立てると、会社の者が撤去するという状態が繰り返されていた。

同年 4 月 16 日、会社は、前記 2 月 25 日、同 27 日及び 3 月 10 日の A 2 の言動が職場の秩序を乱すものであるとして、同人に対し出勤停止 4 日の処分を行った。

- (2) 以上の事実からみて、まず、上司である B 3 部長に対する前記 2 月 25 日及び 3 月 10 日における A 2 の言動は、感情的な点があり、厳に慎むべきものであつて、また、前記 2 月 27 日の言動にしても好ましいものではない。しかし、これら一連の A 2 の言動は、会社が時間外労働命令書の配布を続けていた時期のことで、支部組合員としては、会社のやり方に対し不信の念にかられていた事情がうかがわれ、しかも、A 2 に対する B 3 部長の対応に

も相当に感情的なところがあり、会社のA2に対する本件処分は穏当でなく、合理性に乏しく、支部組合員としての同人に対する不利益な取扱いと言わざるを得ず、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

4 会社は、昭和55年2月29日及び同年4月9日に支部に対して警告書を発したのは、支部が、会社の許可なく本社社屋においてビラ配布及びビラはりを行い、企業秩序を乱したためであって、不当労働行為ではない旨主張するので、以下判断する。

(1) 昭和55年2月26日、支部は、会社に対して春闘要求書を提出し、春闘の一環として、本社社屋の北入口に入って10メートルばかりのところにあるタイムレコーダー付近で、始業時間前や、ときには就業時間後にビラを配布していたところ、同月29日、会社は、支部に対し、会社施設内でのビラ配布は禁止している旨の警告書を発した。

また、同年4月8日、支部は、春闘の回答状況などを速報するため、A1判大のはり紙を前記タイムレコーダー横の会社も時どきはり紙をする防火扉に2枚はったほか、北入口のタイル壁に1枚はった。

翌4月9日、支部は、自らこれらのはり帳を撤去したが、同日、会社は支部に対し、無許可で、かかるはり紙を続けた場合は懲戒の対象とせざるを得ない旨の警告を発した。ちなみに、会社には、支部が使用する掲示板は設置されていない。

なお、これらビラ配布及びはり紙について支部は、会社の許可は受けていなかった。

(2) 以上の事実からみて、ビラ配布は、就職時間外に、出退勤者が通る場所でなされ、業務上の支障があったとは認められず、はり紙にしても、その目的・態様などから企業秩序を乱したとして取り上げるほどのものでもないものであって、会社の主張は首肯し難く、支部の活動を抑圧するものであり、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 支部は、昭和54年5月7日及び同月24日、会社が支部三役に対して行った譴責処分は、同年春闘における支部のビラはりを理由としてなされたものであるが、ビラはりは、その態様、従来の扱いなどからみて正当な行為であって、会社の支部三役に対する処分は、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旨主張するので、以下判断する。

(1) 昭和54年2月20日、支部は、会社に対して春闘要求を行い、同年4月5日までに5回の団体交渉を持ったが、会社から第1次回答が出たものの妥結するには至らず、同年4月7日から同年5月21日の間、本社社屋1階の北入口を中心に、外壁や柱のほか、北入口のガラス扉の下部にビラをはった。

その枚数は、40ないし60枚で、支部組合員が早朝、水のみではりつけると、直ちに会社が業者や非組合員にはぎ取らせるという状態が連日のように繰り返された。

本社社屋は、外壁が化粧タイルばりで、1階の大部分は事務機器のショールームになっているなど美観に考慮が払われていた。

なお、支部は、昭和49年にも、本社社屋に多数のビラをはったことがあるが、会社として処分等の措置はとらなかった。

前記昭和54年春闘における支部のビラはりが繰り返される中で、会社は、2回にわたって支部に対してビラはりをやめるよう警告したが、支部がビラはりを続けるので、同年5月7日、A11支部執行委員長、A1及び当時支部書記長であったA10（以下「A11ら3人」という。）に対して譴責処分を行ったが、なお支部がビラはりを続けたので、同月24日、A11ら3人に対して譴責処分を行った。

(2) 以上の事実からみて、春闘要求をめぐる団体交渉が行き詰まった状態にあったとはいえ、本件ビラはりを会社が受忍しなければならない事情は見当たらず、2回にわたるA11ら3人に対する処分も、再度の警告のうえなされ、それも、譴責にとどめており、会社のとった措置は、もっぱら本社社屋の美観を維持する業務上の必要のうえから、やむを得ないものであったと言わざるを得ず、加えて、昭和49年の支部のビラはりに対して処分がなされていないからといって、慣行というものではなく、支部の主張は首肯し難い。

6 支部は、会社が、賃金の銀行振込制の実施に当たって、支部組合員に個人的に協力を求めたことは、支部の存在を否定するものであって、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旨主張するので、以下判断する。

(1) 昭和54年4月、会社は、支部に対し、賃金の銀行振込制の採用について協力方申し入れたが、支部は、労働者の不利になるとして、これに反対した。

翌55年2月15日、会社は、支部との団体交渉において、支部が銀行振込制に協力してくれないので個別に要請することを表明したところ、支部は、その存在を無視するものであるとして反対したが、同日、会社は、銀行振込制に依拠していない従業員に対し、時代の流れに対応するうえからも協力を御願いする旨の文書を手渡した。また、会社は、この日以外にも、三、四回の団体交渉を持ち、支部の協力を求めている。

このほか、会社の幹部が支部組合員に電話で協力を求め、支部が会社に抗議したこともあった。

(2) 以上の事実からみて、会社は、賃金の銀行振込制について、支部と団体交渉を重ね、協力を求めているのであって、個人あての要請にしても、支部組合員のみに行ったものではなく、その内容は、強制にわたるようなものとは認められず、支部の存在を否定したというには当たらない。

7 支部は、謝罪文の掲示などを求めているが、主文のとおり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57年5月12日

広島県地方労働委員会
会長 勝 部 良 吉