

命 令 書

申立人 プリマハム労働組合
申立人 プリマハム労働組合九州支部

被申立人 プリマハム株式会社
被申立人 プリマハム株式会社九州営業部
被申立人 プリマハム株式会社鹿児島工場

主 文

- 1 申立人らの被申立人プリマハム株式会社九州営業部及び同プリマハム株式会社鹿児島工場に対する申立ては、これを却下する。
- 2 申立人らの被申立人プリマハム株式会社に対する申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人プリマハム株式会社（以下「会社」又は「本社」という。）は、肩書地（編注、東京都千代田区）に本社を置き、全国各地に営業部のほか支店・工場・ミートセンター等を有し、食肉の加工製造並びに販売を主たる業務とする会社であり、本件申立時の全従業員は約5,230名である。

被申立人プリマハム株式会社九州営業部（以下「営業部」という。）は、肩書地（編注、福岡郡粕容郡新宮町）にあり、会社の全国9営業部の一つであって、本件申立時の従業員は約820名である。

被申立人プリマハム株式会社鹿児島工場（以下「工場」という。）は、肩書地（編注、鹿児島県串木野市）にあり、会社の全国6工場の一つであって、本件申立時の従業員は107名である。

- (2) 申立人プリマハム労働組合（以下「組合」又は「本部」という。）は、肩書地（編注、東京都千代田区）に本部を置き、会社の従業員で組織し、全国各地に9支部を有する労働組合であり、本件申立時の組合員は287名であって、全日本食品労働組合連合会に加盟している。

申立人プリマハム労働組合九州支部（以下「支部」という。）は、肩書地（編注、鹿児島県串木野市）にあり、組合の全国9支部の一つであって、営業部の従業員で組織されており、本件申立時の組合員は50名である。

なお、会社には組合のほかに、会社従業員で組織するプリマハム民主労働組合（以下「民労」という。）がある。民労が結成されたのは、昭和48年3月4日である。

2 本件発生までの労使関係

- (1) 民労結成以前、会社・組合間で教育問題に関して協議を行い、協定書も取交わしたこ

とがある。

- (2) 民労結成以後、教育問題に関する協議は行われなくなった。
- (3) 上記(2)に関して、昭和48年8月4日、組合は会社に「抗議と申入れ」を行った。
その要旨は、次のとおりである。

従来、研修会については、貴会社より事前提示がなされ、確認若しくは協議決定事項となっていたものである。こうした労使間のルールを一方的に無視し、研修会を実施している貴会社の姿勢に対し強く抗議する。

会社は、研修会の内容を具体的に提示すると同時に、責任の所在を明確にし、どのように対処しようと考えているのか文書による回答を提示されるよう申入れる。

3 労働協約について

- (1) 会社・組合間の労働協約は昭和48年3月末日で失効したが、失効時、当該協約の精神を尊重していく旨の合意をした。
- (2) 当該協約における教育問題に関する規定は、次のとおりである。

第185条 会社は組合員にたいする教育制度及び運用方針について組合と協議する。

2. 略

- (3) なお、会社・民労間の労働協約における教育問題に関する規定は、組合の前記規定と同じ文言である。

4 第1回係長会議について

- (1) 会社では、全社的な教育を行う場合には、本社の人事部が企画し、全社的な会議を行う場合には、本社の各担当部が企画する。
- (2) 会社は、毎年開催されているライン課長会議の実績・効果を踏まえて、係長会議を開催することとし、本社の生産本部が企画した。
- (3) 本社生産本部から工場に送付された第1回係長会議（以下「係長会議」という。）についての「通知」及び「開催通知」（以下、両通知を称して「通知文」という。）の内容は、別紙1・2のとおりである。

なお、「通知文」に加えて、「研修会場案内図」が送付された。

別紙1

昭和54年9月7日

各工場長
近流センター長 殿

生産本部長

通 知

今般第1回係長会議を別紙日程内容にて開催致します。

すでに定例化したライン課長会議の実績効果をふまえた上で推進するものである。

係長諸君は第一線監督者として、工場に於ける組織活動の「カナメ」としての立場、そして同時に業務遂行上の「悩み」もあると考える。

生産本部のこれからのより高いレベルの業績目標を達成するために、必要なことは、総合力を如何に結集、発揮するかである。目標に向かって邁進するためには係長の共通基盤で更には為すべきことを自から考える機会が必要であり、更には工場間係長の交流による相互研鑽のメリットも多大のものが期待出来る。

以上の事柄からこの会議もこれをスタートに定例化することにより、係長諸君が会社の経営理念をより理解し、その基本にもとづく使命を認識すると確信するので了解されたい。

以上

別紙 2

昭和54年 9月 7日

各工場長
近流センター長 殿

生産第三部長

係長会議開催通知

下記の通り係長会議を実施致しますのでよろしくご配慮願います。

(1 グループ20名程度 4回実施別紙)

日 程 9/28 (金) ~ 9/29 (土) 第一班
10/1 (月) ~ 10/2 (火) 第二班
10/8 (月) ~ 10/9 (火) 第三班
10/15 (月) ~ 10/16 (火) 第四班

時 間 第一日目 AM 8 : 00 ~ PM 5 : 00
第二日目 AM 8 : 00 ~ PM 5 : 30

場 所 土浦研修寮 (別紙案内図の通り)

内 容 1. 本部長挨拶及び示達
1. オリエンテーション
1. 演習についての説明
1. グループ討議
1. 発表
1. まとめ

- 洗面具、筆記用具持参のこと。
- 会議開催前日 PM 8 : 00頃迄に到着のこと。
- 休日については後日代休を取得出来る様に。

(4) 工場では、昭和54年9月中旬に、工場長が工場の課長会議の席上で、係長会議に関する説明を行った。

(5) なお、会社・民労間では、係長会議に関する団体交渉ないし協議は行っていない。

5 A 1 に対する出張命令及び懲戒処分等について

(1) A 1 に対する出張命令について

ア 昭和54年9月当時、A 1 (以下「A 1」という。)は、工場材料二課の係長であった。

その当時、工場においては、組合の組合員で係長職にあったのは、A 1 が一人だけであった。

イ 同年9月13日午前10時ごろ、工場材料二課の課長B 1 (以下「B 1 課長」という。)は工場事務所内の商談にも利用する応接室 (以下「応接室」という。)で、A 1 に対して出張を命じた。

その内容は、10月15日・16日の両日に開催される係長会議出席であった。

B 1 課長は係長会議の日程・内容等を説明し、A 1 はそれらをメモ書きした。

B 1 課長はA 1 に、「会議前日の夕方7時までには、当地に到着しておくように。宿と切符は、庶務課で手配する。」と言った。

A 1 が、「組合関係との日程等が重なった場合には、日程の変更ができますか。」と質問したので、B 1 課長は、「なるべく決められた日に行ってほしい。どうしても都合の悪いときには、早目に申出てほしい。」と回答した。B 1 課長が、「個人の都合の場合には、調整してほしい。」と言ったので、A 1 は、「個人の都合は、できるだけ調整しましょう。」と答えた。

このとき、B 1 課長は工場長から受取った「通知文」及び「研修会場案内図」を所持していたが、A 1 は「研修会場案内図」のみ複写した。

ウ 同日、B 1 課長は現場事務所の一画で、民労の組合員である係長に対しても係長会議への出席を命じた。

エ 同日、A 1 は支部執行委員長に、「今日、今度研修があると言われた。予定では、10月15日・16日である。そういうことが、支部に来ているのだろうか。」と報告した。

支部執行委員長は、「いや、何も聞いていない。じゃ、書記局とか本部とかにあたってみよう。」と言った。

オ 同年9月18日、A 1 がB 1 課長に、翌19日有休で休む旨を伝えて、「あの研修の件が組合の本部・支部にも提示されていないから、現時点では、参加するかしないか返答しがたい。」と言ったので、B 1 課長はA 1 を応接室に呼んだ。

B 1 課長が、「どうして、組合に提示する必要があるんだ。」と聞いたので、A 1 は、「教育とか研修とかは労使間の協議事項である。」と答えた。

B 1 課長はA 1 に、「組合とは関係ない。係長自身に指示・命令しているわけだから、出席しなさい。」と言った。

カ 同年9月20日、B 1 課長は工場資材倉庫で、「出張の準備をしておきなさい。」とA 1 に話しかけた。A 1 は、「まだ組合に申出がないから、行けない。」と言った。

B 1 課長はA 1 に、「通知文」の内容を再度説明した。

キ 同年9月21日、支部は営業部に、「抗議及び団体交渉申入れ」を行った。

その要旨は、次のとおりである。

労働者・労働組合を無視する貴会社に厳重に抗議すると共に、9月27日までに団体交渉を開催し、その席上で、下記の質問を文章で回答せよ。

記

1. 第1回全国係長研修教育について、本部・本社の合意を得て、参加要請したのか
2. もし本社・本部間で合意がなかったとすれば、なぜ参加要請したのか
3. 研修教育の日程・目的・その他を文章で回答せよ

ク 同日、支部書記長A 2（以下「A 2 書記長」という。）は工場人事課の課長B 3（以下「B 3 人事課長」という。）に、団体交渉が行えないかを電話で打診した。

B 3 人事課長はA 2 書記長に、「研修ではない。会議であるから、団交事項ではない。」と説明した。

ケ 同年9月22日、支部は営業部に、「抗議」を行った。その要旨は、次のとおりである。貴会社は、今回も当組合員・当組合に対し、組合介入・組合無視の政策を取続けて

いる。

貴会社は、団体交渉事項となる「教育」を「出張」とごまかし、団交の形骸化・なしくずしを画策・策動している。当組合は、貴会社B3人事課長・B1課長の「教育」を「出張」と主張する発言に対し、反論し、抗議する。

上記抗議があったので、B3人事課長はB1課長に、A1に対する説明方法を確認したうえで、再度A1に十分説明し、「通知文」も渡すよう要請した。

コ 同年9月27日、A2書記長はB3人事課長に電話して、「やっぱり、教育である。」と言った。

B3人事課長は、「いや、会議である。本人にも十分説明しているはずだ。B1課長にも、再度説明するように言った。組合の方でも、本人からよく聞いて、検討してほしい。」と言った。

A2書記長は、「出張も労働条件の変更だから、組合と協議するべきだ。」と言った。

ただし、A1は、昭和50年8月下旬に、労使間で協議をすることなく、資材担当者会議出席のため東京に出張している。

サ 昭和54年9月28日、本部は本社に、「抗議及び団体交渉申入れ」を行った。

その要旨は、次のとおりである。

当労組は、貴社の一方的「教育」の強要ともいえる団体交渉拒否の態度に、厳重に抗議するとともに、速やかに組合との団体交渉に応じ、協議を整えるよう申入れる。

会社は、この申入れに応じなかった。

シ 同日、支部も営業部に、「抗議及び通知」を行った。

その要旨は、次のとおりである。

貴会社が一貫して取続けている態度は、当組合に対する敵視労務政策であり、事実をも踏みにじるものであり、権力で正当化しようという姿勢である。

当組合は、貴会社がこのような態度を取続け、教育を出張と偽るなかで、仮に出張だとしても、今回の問題は認めるわけにはいかないので通知する。

なお、貴会社が、組合を通さず、個人に強要した場合には、当組合もそれなりの対応をするので付記しておく。

ス 同年9月29日、B1課長はA1を応接室に呼んで、「通知文」を読み上げたうえ、それをA1に手渡そうとした。が、A1は、「いまさら、そんな資料は信用できない。」と「通知文」を受取らなかった。

A1は「研修会場案内図」を示しながら、「ここに研修者に1枚ずつ渡してくれと書いてある。これが、研修の証拠である。」と言った。B1課長は、「これは、単なる案内図であって、この会議とは関係ない。」と説明したが、A1は、「ちゃんとここに研修と書いてあるから、そういうことは聞けない。」と言った。

セ 同年10月2日、支部は営業部に、「抗議」を行った。

その要旨は、次のとおりである。

事実を歪曲し、偽りのゆえに、また偽り続けているのは、貴会社B1課長自身である。このことを逆手に取り、A1労組員に責任を転嫁する行為に対し、当組合は憤激し、断固抗議する。

当組合の9月22日付けの抗議文には答えず、A1 労組員を恫喝し、不当労働行為に触れる発言・行為をしたことに対し、厳重に抗議する。

ソ 同年10月12日、B1 課長はA1 に航空引換券を渡すため、資材倉庫に行った。

A1 は、「まだ会社の方から組合に申出がないから、これはいらない。」と言った。

B1 課長は、「係長、十分考えなさい。返すのはいつでもいいから、よく考えなさい。」とA1 に航空引換券を手渡した。

翌日、A1 は、B1 課長の机上に航空引換券を返した。

(2) A1 に対する通告並びに退去命令について

ア 昭和54年10月15日、A1 は、平常どおり出勤した。

B3 人事課長とB1 課長に、当日出張である筈のA1 が工場に出てきたので、A1 を応接室に呼んだ。

B3 人事課長は、就業規則第50条に基づく「通告及び退去命令」を読み上げた。

その内容は、別紙3のとおりである。

さらに、B3 人事課長はA1 に、「通告及び退去命令」を手渡そうとしたが、A1 はそれを受取らなかった。

別紙3

昭和54年10月15日

A1 殿

鹿児島工場

工場長 B2

通告並びに退去命令

会社は貴殿に対し、昭和54年10月15・16日の両日係長会議に出席するよう出張を命じております。

従って貴殿が右両日当工場において就労することを禁止すると共に、即刻当工場より退去し、係長会議に出席するよう命じます。

以上

同日午前10時ごろ、B1 課長は資材倉庫で、「即刻会議に行きなさい。職場を退去しなさい。」と再度A1 に命じた。が、A1 は、それに従わなかった。

イ 同日、支部は営業部に、「抗議」を行っている。

その要旨は、次のとおりである。

労働者・労働組合を無視し、労働協約を踏みにじる行為に対し、当組合は憤激し、貴会社に厳重に抗議するものである。

なお、貴会社がこの問題を逆手に取り、A1 労組員に対し、処分等を出してきた場合は、当組合もそれなりの対応を取るので、追記しておく。

ウ 翌16日も、A1 は、平常どおり出勤して、資材倉庫にいた。

工場では、A1 が出勤してきた場合、15日と同じ方法で対応しようとして前掲別紙3と同じ内容の「通告並びに退去命令」を準備していたが、A1 が資材倉庫にいたので、B1 課長がそこに行き、「すぐ応接室に来なさい。」とA1 に伝えた。

A1 が資材倉庫の中に行こうとしたため、B1 課長はそれを阻止した。

このとき、A1 はB1 課長に、「暴力を振うな。」と言った。これに対して、B1 課

長は、「これは暴力じゃない。阻止しておるんだ。あなたは向こうに行けば、それで済むんだ。」と言った。

その後、応接室で、B 3 人事課長が、前掲別紙 3 と同じ内容の「通告並びに退去命令」を読み上げて、それを A 1 に手渡した。

A 1 は、後で「通告並びに退去命令」を返した。

エ なお、会社が退去命令を発したの、今回が初めてである。

オ 同年10月17日、支部は営業部に、「抗議及び団体交渉申入れ」を行った。

その要旨は、次のとおりである。

貴会社の10月15日・16日の貴会社の態度は、まさに当組合への挑戦にほかならない。

貴会社の挑戦的・欺瞞的な行為に対し、当組合は徹底的に糾弾し、断固抗議するものである。

なお、10月15日・16日の行為と「通告文」が出された理由とについて、団体交渉を開催し、その席上で回答するよう申入れる。

また、この問題で、労使間でいろいろな問題が発生した場合は、貴会社に全責任があることを追記しておく。

カ 同日、工場・支部間で、事務折衝が行われた。

その席上、支部は、「今回は教育である。会社が出した通告文を撤回しろ。」と主張し、これに関するやりとりがあった。

(3) A 1 に対する懲戒処分について

ア 昭和55年3月19日、会社は、A 1 が係長会議に出席しなかったことを理由に、A 1 を懲戒処分に付した。

その内容は、別紙 4 のとおりである。

別紙 4

懲 戒

No.79-7

A 1

就業規則第91条3号により降任・剥奪（係長職を解く）に処する

昭和55年3月19日

プリマハム株式会社

イ A 1 の処分経過は、次のとおりである。

B 3 人事課長が、事実経過を工場長に提出した。工場長は、それに意見を付記して、本社生産本部に提出した。

本社生産本部は、賞罰委員会事務局に付議した。賞罰委員会は、組合の意見聴聞を行ったうえで、A 1 を降任・剥奪に処した。

ウ 同年3月21日、支部は営業部に、「抗議及び団体交渉、撤回要求申入れ」を行ったが、それ以降支部の申入れは、次のとおりである。

同年3月25日 抗議及び団体交渉申入れ

同年3月26日 抗議及び再団体交渉申入れ

同年3月28日 抗議及び再団体交渉申入れ

同年3月31日 抗議及び再三団体交渉申入れ

同年4月3日 抗議及び再四団体交渉申入れ

エ 同年3月26日、営業部は支部に、同月21日に支部が行った「抗議及び団体交渉・撤回要求申入れ」に対して、「勝手に会議の名称を捏造し、自己の非を会社に転嫁しようとする貴組合に抗議するものである。」という内容の「抗議」を行った。

オ 工場・支部間で、A1に対する処分に関して、同年3月26日に事務折衝を、同月27日に団体交渉を行ったが、進展はみられず、平行線のままで終わった。

その後、支部が営業部に申し入れた団体交渉は、本件申立時まで行われていない。

第2 当委員会の判断

1 当事者の主張

(1) 組合の主張

ア 労働協約について

会社・組合間には、昭和48年3月末日まで、調印した労働協約が存した。それ以降協定されていないが、「従来の労働協約の精神を尊重する」旨を労使双方確認して、今日に至っている。

当該協約第185条が教育問題に関する条項であり、従来、この条項に基づいて協議がなされていた。会社が協議に応じないのは、協約違反である。

イ 係長会議について

一般的に「教育」か「会議」かを分類するとしたら、召集者ないし召集方法で判断すべきでなく、内容で判断すべきである。

係長会議の内容から判断するに、係長会議が「教育・研修」を目的とするものであったことは疑問の余地がない。

ウ A1に対する出張命令及び懲戒処分等について

(ア) 昭和54年9月13日、A1はB1課長から、「係長研修教育」への参加を指示された。

B1課長は、このとき、A1に対して業務上の資料を準備するようというよう指示をしたと主張するが、このような事実はないのである。

同年9月18日、A1はB1課長に、「研修・教育については、本社・本部間及び営業部・支部間の協議が整わない限り、参加するかしないか答えられない。」と告げた。このとき、B1課長はA1に、「教育・研修のことで、組合と話し合う必要はない。」とか「おまえは組合に縛られている。」とか言った。この発言に対して、A1は、「課長の発言は不当労働行為になりますよ。」と注意した。

同年9月20日、B1課長はA1に、「お互いに誤解していた。あれは教育ではなく、会議である。」と訂正した。A1は、「通知文」の提示を求めて、「通知文」を事務所の机の上に置くよう依頼した。が、「通知文」は提示されなかったのである。

支部は、同年9月13日、A1から報告を受けて「係長研修教育」について本部への提示がないことを確認したうえで、同月21日に、営業部に対して団体交渉を申し入れた。その後も、同月22日、同月28日、10月2日に、「抗議若しくは団体交渉」の申入れを行った。が、会社は、係長会議が「教育」であるにもかかわらず、労働協約を無視してこれらの申入れを拒否し続けたのである。

しかも、同年9月29日、会社はA1個人に「通知文」を提示しようとしたが、組合が「通知文」の提示を求めて団体交渉を申し入れていたのであるから、このことは会社が個人の問題に置きかえようとした証左である。

なお、仮に係長会議が「会議」であったとしても、A1及び組合が疑問を抱き、「通知文」の提示を求めて団体交渉を申し入れたのであるから、疑問を解消すべく努力するのが会社の責務である。「係長として重要な会議」であるならば、なおさら、A1が出席しやすい条件をつくるために努力を払うべきである。

(4) 昭和55年3月19日、会社は、A1を「係長職降任剥奪」処分に付した。

会社は、A1が全く個人的に出張命令を拒否したとして処分を発令しているが、A1は、あくまでも「組合と会社との協議決定」を主張していたのである。

しかしながら、会社がかたくなに団体交渉を拒否したため、A1は「組合と会社との協議に基づく」判断ができないまま、出張当日を迎えたのであり、責任はむしろ会社に帰すべきである。

また、A1が労使協議なくして「教育」に参加することは、組合員の権利を放棄することになる。一方、組合が協議するかしないかあいまいなまま、A1を「教育」に参加させることは、組合自らの姿勢を問われることになる。したがって、組合は「協議が整わない限り、A1の参加を認めることはできない」旨を申し入れていたのである。

A1が受けた処分は懲戒解雇の次にあたる重い処分であるが、わずか2日間の教育を受けなかったことを理由とする処分としては、余りにも過酷である。

また、係長会議が係長として必要な会議であったならば、不参加者への事後報告がなされるのが常識的であるが、そうした報告も指示もなかったのである。こうした会社の不誠意な状況の中でも、A1は、「教育を受けなかったことを原因とする」業務上の失敗を一度もしていないのであり、処分を受けるまでの5か月間、A1は会社の咎を一度も受けていないのである。

以上のとおりであるから、本件処分は、不当かつ過酷であるといわざるをえない。

(5) 会社が組合の団体交渉申し入れに応じていたならば、本件の発生はなかったのであり、全ての責任は会社に帰するのである。したがって、A1に責任を転化し、処分した会社の行為は、不当労働行為意思をもってなされたものと解すべきであり、不利益取扱いである。

また、昭和54年10月18日の「教育」に関する団体交渉申し入れ及びこの申し入れに対する会社の拒否を最後に、事実上、労使問題としては解決したと解されていたのである。

ところが、本件発生後5か月も経ってから、会社はA1に処分を通告してきたのであり、これは極めて唐突的で、「処分のための処分」としか理解できない。しかも、80年春闘の要求を提出した直後である。

以上のとおりであるから、本件は、「労働組合に対する支配介入」と解すべきである。

エ 民労結成以後、会社は、全国の組合に属する職制組合員の職籍を剥奪し、若しくは、実質的に管理職としての業務をさせない差別対策をとってきたが、本件はその総仕上

げともいふべき処分であり、また、常識的な手続きを一切無視して、処分することのみ腐心した会社の行為は、組合壊滅の最たる手段である。

よって、本件申立ては、申立てどおり救済されるべきである。

(2) 会社の主張

ア 本案前の申立てについて

支部は組合の下部組織としての一支部にすぎず、独立した労働組合としての実体を有しない。

また、営業部及び工場は会社の一部分にすぎず、独立した法人格を有しない。その責任者である営業部長及び工場長は、あくまでも会社の従業員であつて、使用者ではない。

よって、支部の申立て及び営業部・工場に対する申立ては、いずれも却下されるべきである。

イ 労働協約について

会社・組合間の労働協約は、昭和48年3月末日に失効している。組合は、それ以降も「労働協約の精神を尊重する」旨の合意があるというが、同年3月以降、「教育」に関して協議をしたことはなく、少なくとも当該協約第185条に関する限りは失効していることは明らかである。

ウ 係長会議について

係長会議は、全国に点在する工場の現場係長を集め、監督者として業務遂行上の問題点を出合い、係長相互の討論・意見交換により、今後の作業能率の向上、業績目標の達成に資する目的で開催されたもので、講師もいない純然たる業務上の会議である。

エ A1に対する出張命令及び懲戒処分等について

(7) 昭和54年9月13日、B1課長はA1に、係長会議について「通知文」を読み上げて説明し、A1も係長会議への出席を了承したのである。

このとき、B1課長は、「会議のために業務上の問題点を挙げておいた方がいい。」と言っているのである。

同年9月18日、A1はB1課長に対して、突然、「研修の件について組合への提示がないから、参加するかしないか返答できない。」と言った。

研修であるという理由について、A1は、B1課長が「全国第1回の係長研修会議」と言ったことを唯一の根拠としているのであるが、B1課長が「研修会議」と言ったこと自体が事実と反する。B1課長はA1に「教育」ではなく「会議」である旨を十分説明しているのであるから、「会議」を「教育・研修」と判断する根拠は存しないのである。

同年9月20日、B1課長は「通知文」を見せるから取りに来よう求めたが、A1は「通知文」を取りに行っていないのである。

同年9月29日、B1課長はA1に、係長会議について「通知文」を読み上げて説明したうえ、「通知文」を渡そうとしたにもかかわらず、A1は受領を拒否したのである。その理由について、A1は、要するに「通知文」を即日(20日)に出さず、遅くなって出したからであるという。

しかし、会社組織の上司・部下間で、上司が「通知文」を出すといつて、即日

さなかつたことを理由に「通知文」の受領を拒否するということは考えられないところである。しかも、遅いというが、問題となった会議は10月15日・16日に開催されるのであるから、「通知文」を9月29日に見せるというのは決して遅くないのである。

A 1が「通知文」を受領したうえで、「通知文」の内容に疑問を出すのなら理解できないわけではないが、「通知文」を全く受領しないし、見ないということは、係長としてあるまじき不誠実・不真面目な態度である。

組合は係長会議を「教育」であると主張しているが、会社は、A 1のみならず組合に対しても十分説明しているのである。会社の説明にもかかわらず、組合が係長会議を「教育」であると判断する根拠は、実にA 1からの伝聞だけであり、それ以外には何もないのである。

以上のとおり、会社から組合に十分説明し、かつ、A 1には係長会議の「通知文」まで渡そうとしているにもかかわらず、組合が全くこれを受入れず、一方的に係長会議を「教育」であると主張して、故意に組合問題にしているのが本件の真相である。

- (イ) 昭和55年3月19日、会社はA 1を、業務命令違反を理由に、就業規則第91条3号に基づいて降任・剥奪の懲戒処分に付した。

全国的な規模で行われる係長会議に、故意に出席しないことは重大な業務命令違反であるばかりでなく、職場規律・企業秩序に対する侵害であり、その与える影響は非常に大きい。

特に、今後継続して開催される会議へ出席する現場の係長の士気に与える影響は甚大である。

また、業務命令違反の動機及び態様は誠に悪質で、係長としての職責上許されない行為であり、自ら係長職を放棄するに等しい行為であり、会社としても容認できないところである。

以上のとおりであるから、会社がA 1を降任剥奪の懲戒処分に付したのは当然の措置であって、本件処分が社会観念上著しく妥当性を欠くものとは認められない。

- (ウ) A 1と同様、係長会議を故意に欠席した従業員は他に全くいないのであり、それ以前においても、このような事例は会社においてはなかつたのである。

よって、①比較する対象がそもそもないこと、②A 1に対する降任剥奪処分は、係長会議参加という業務命令に故意に違反した事実に対してなされたもので、処分事由は明白であり、処分内容も相当なものであることを考えれば、本件においては、そもそも不利益取扱いの事実さえないのである。

以上のとおりであるから、本件では、不利益取扱いの理由を検討するまでもなく、不当労働行為に該当しないことは明らかである。

また、支配介入となるような事実は全くないし、それについて組合の主張・疎明もない。

オ 本件事実経過からみて明らかのように、本件は、組合により故意に根拠なく作出された事件であり、それゆえ申立人らの不当労働行為の主張は抽象的で、その疎明も全くないに等しいのである。

よって、本来一係長の業務命令違反に対する懲戒処分の問題を組合宣伝の一手段として利用している本件申立ては、速やかに棄却されるべきである。

2 判断

- (1) 会社は、支部の申立人適格及び営業部・工場の被申立人適格がないと主張するので、以下判断する。

支部の申立人適格については、支部・本部間の従属関係が必ずしも支部の独立性を損なう程度に強いものとは認められず、かつ、労働組合法第2条及び同第5条の各要件を具備していると認められるから、その適格を有すると判断する。

営業部及び工場の被申立人適格については、営業部及び工場は会社の一下部組織であって、その長たる営業部長及び工場長には、前記第1の5の(3)のア・イで認定したとおり、懲戒に関する処分権限がないから、その適格を有しないと判断する。

- (2) 組合は、係長会議が「教育・研修」であるにもかかわらず、会社が労働協約第185条に基づく協議を拒否したことは不当であるから、全ての責任は会社に帰し、したがってA1を懲戒処分にしたのは不利益取扱いであると主張するので、以下判断する。

前記第1の3の(1)・(2)のとおり、会社・組合間の労働協約は失効しているが、失効時、当該協約の精神を尊重していく旨の確認がなされたこと及び当該協約に「教育問題に関する」協議条項が存することは、当事者間に争いが無い。

そもそも労働協約失効後は、労使間の信義則は別として、協約の法的効力に関しては、労使双方とも、少なくとも協約の債務的部分に関する条項に拘束されることなく、したがってそれに従う義務を負うことはなくなるものと解するのが相当である。

「教育問題に関する」協議条項は債務的部分に属するので、労働協約失効後は、会社に協議義務はないこと、また、「教育・研修」を実施する決定権は会社にあることから、組合の主張は採用し難い。

しかしながら、係長会議の細部の実施内容について会社の疎明が不十分であり、その内容について明確な判断は下せないが、「開催通知」(別紙2)をみると、「教育・研修」の要素もあったのではないかという印象を受けないこともないから、たとえ「教育に関する」協議条項が債務的部分に属し、会社に協議義務はないとしても、会社は、誠意をもって、組合に対処すべきであったと解する。

すなわち、前記第1の5の(1)のオないしシで認定したとおり、組合及びA1が、係長会議を「教育・研修」と捉えて、労使協議のための団体交渉を要求していたのであるから、会社が主張するように、係長会議が今後とも継続的に開催される重要な会議であるならば、会社は、単に係長会議は「会議」とであると伝えるのみでなく、速やかに「通知文」を組合に提示するなり、組合が申入れた団体交渉に臨み、その席上で係長会議の内容等を説明するなり、臨機応変に対処すべきであった。

このことが、労働協約失効後も、「労働協約の精神を尊重する」ことになったと史料する。

一方、A1にしても、前記第1の5の(1)のヌで認定したとおり、B1課長が「通知文」を渡そうとしたとき、かたくなにその受領を拒否したが、このとき、「通知文」を一応受領して組合に持ち帰り、係長会議の内容等を検討すべきであったと史料する。

- (3) 次に、組合は、会社がA1を不当かつ過酷な懲戒処分にしたのは、本件発生後5か

月も経てからであり、余りにも唐突的で、組合に対する支配介入行為であると主張する。
なるほど、本件発生後5か月を経ってからA1を処分したこと等会社の対応には、不自然な印象を受ける。

しかしながら、本件発生当時、A1は活発な組合活動をしていたとも見受けられず、また、第1の5の(3)のイで認定したとおり、処分手続きに瑕疵があるとは認められないから、組合の主張には首肯し難い。

第3 法律上の根拠

以上のとおり、本件申立ては、いずれも労働組合法第7条第1号及び同第3号に規定する不当労働行為には該当しない。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和57年3月8日

鹿児島県地方労働委員会

会長 栗川久雄