

命 令 書

申立人 全大阪金属産業労働組合

被申立人 株式会社マル善

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し、申立人の昭和54年9月21日付け23項目の要求について、同月29日申立人との間に合意に達した12項目に関する確認書の作成及び調印に応じるとともに、未解決の11項目に関する団体交渉に誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員A1に対して、配偶者控除の不正申告を理由とした昭和54年10月18日付け5日間の出勤停止処分がなされなかったものとして取り扱い、平均賃金日額5日相当分及び昭和54年年末一時金減額相当分を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合員A2、同A3及び同A1に対して、就業時間中のプレート着用を企画・決定・指導したとの理由による昭和54年12月4日付け2日間の出勤停止処分がなされなかったものとして取り扱い、平均賃金日額2日相当分及び昭和55年夏季一時金減額相当分を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人組合員A3に対して、社外工C1との間に生じた傷害事件を理由とした昭和54年12月3日付け1日の出勤停止処分がなされなかったものとして取り扱い、平均賃金日額1日相当分及び昭和55年夏季一時金減額相当分を支払わなければならない。
- 5 被申立人は、縦1メートル、横2メートルの白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、速やかに被申立人の工場正門付近の従業員の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

全大阪金属産業労働組合
執行委員長 A4 殿

株式会社マル善
代表取締役 B1

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号乃至第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ようにいたします。

記

- (1) 昭和54年9月21日付け23項目の要求のうち、同月29日に合意に達した12項目に関する確認書の作成及び調印を拒否するとともに、未解決の11項目に関する団体交渉に誠意をもって応じなかったこと
- (2) 貴組合員A1氏を、配偶者控除の不正申告を理由に昭和54年10月18日付けで5日間の出勤停止処分に付したこと
- (3) 貴組合員A2氏、同A3氏及び同A1氏を、就業時間中のプレート着用を企画・決定・

指導したとの理由により、昭和54年12月4日付けでそれぞれ2日間の出勤停止処分に付したこと

- (4) 貴組合員A3氏を、社外工C1氏との間の傷害事件を理由に、昭和54年12月3日付けで1日の出勤停止処分に付したこと
 - (5) 昭和54年年末一時金に関する団体交渉において、考課基準についての説明を拒否する等不誠実な態度に終始したこと
 - (6) 貴組合から届出のあった工場食堂の使用を承認しなかったこと
 - (7) ①貴組合が掲揚した組合旗を撤去し、②工場敷地内での職場集会の開催を妨害し、③休憩時間中の組合文書の配付を禁止したこと
- 6 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) 被申立人株式会社マル善（以下「会社」という）は、肩書地（編注、大阪市北区）に本社を、摂津市南別府町15番21号に工場を置いてボイラー及びその付属品の製造、販売を営む会社で、本件審問終結時、会社の従業員は14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、主として大阪府下の金属関係企業で働く労働者約1,600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、本件審問終結時、会社の従業員3名で組織するマル善分会（以下「分会」という）がある。

2 確認書の作成及び調印の拒否

- (1) 昭和54年6月、会社の従業員数名は、組合に加入して分会を結成し、分会長にA2（以下「A2分会長」という）、副分会長にA3（以下「A3」という）、書記長にA1（以下「A1」という）を選出して、非公然の活動を開始した。
- (2) 9月21日、組合は、会社に対して分会結成を通告し、分会員12名で公然活動を開始した。同日組合は、会社に対して分会事務所の貸与、掲示板の設置、組合費のチェック・オフ及び賃上げ等23項目に関する要求書を提出して、団体交渉を申し入れた。
- (3) 同月29日、団体交渉が行われ、組合側は副委員長A5（以下「A5副委員長」という）ほか12名（傍聴を含む）が、会社側は社長B1（以下「B1社長」という）ほか数名が出席し、午後5時30分から約6時間にわたって交渉が行われた。交渉の最後に組合は、会社に対し当日の団体交渉において合意に達した次の12項目について確認書を作成することを申し入れ、その下書きを作成し、A5副委員長がこれを読みあげた。会社は、その内容について異議はなかったが、ただ交渉時間が長時間にわたったことや組合が印鑑を持参していない等の事情により、確認書の調印は後日に持ち越すことで双方合意した。
 - ① 組合掲示板の設置は認める。ただし設置場所、大きさについては、労使双方で相談して決める。
 - ② 組合の会議や集会場所の使用については、組合が使用日時、場所を事前に届けば、会社施設の一部を提供する。ただし会社が正当な理由によって使用する場合は、断ることもある。

- ③ 就業時間中の電話や面会は、緊急の場合は快く取り継ぐ。
 - ④ 就業時間中の団体交渉出席者に対し、賃金カットはしない。
 - ⑤ 組合員の賃金から毎月組合費を控除し、直接組合の会計担当者に渡す。
 - ⑥ 賃上げは、来年4月度から実施する。
 - ⑦ 年次有給休暇を精皆勤手当のカットの対象としたり、賃金、一時金の考課対象にしない。
 - ⑧ 健康診断は、少なくとも年1回は実施し、必要に応じて職場別健康診断も行う。
 - ⑨ 慶弔金規程を会社が作成し、組合に提出する。
 - ⑩ 各職場の要員を明確化し、完全雇用者を確保することを協議する。
 - ⑪ 昼休み等の休憩場所として、当面食堂及び空室の利用を認め、食堂にカラーテレビ、クーラー及びストーブを設置する。
 - ⑫ 作業服は、年2回各1着、手袋は週2組を無償で支給する。ただし安全靴については、工場長を通じて支給する。
- (4) 10月1日、組合は、会社に対して前記合意に達した事項についての確認書を作成し、これに調印するよう要求した。

これに対して会社は、同月4日、組合に対し①9月29日の団体交渉は有意義であったが、団体交渉時間6時間、組合側出席者13名というのは極めて異常な事態と考えるので、今後このようなことがないように団体交渉ルールを確立し、②組合作成の確認書のうち「各職場の要員の明確化及び完全雇用者の確保についての協議」については、確認外の事項であり撤回してもらいたい。③またその他の項目についても、文章上の表現に問題がある旨文書で申し入れ、確認書の作成及び調印を拒否した。

- (5) なお会社は、その後、前記合意事項のうち⑦年次有給休暇を精皆勤手当等のカットの対象としないこと、⑧健康診断の実施、⑩昼休み等の休憩場所の設置、⑫作業服等の支給の4項目については履行したが、他の8項目については履行していない。
- 3 配偶者控除の不正申告を理由とする出勤停止処分
- (1) 54年10月8日ごろ会社は、北税務署からA1及び分会員A6（以下「A6」という）の53年分配偶者控除の申告に疑義があるので、51年分にさかのぼって調査のうえ、誤りがあれば年末調整の再計算をして追加納税額を納付するようとの旨の通知を受けた。
- (2) 10月9日、会社は、前記兩名に対して、前記のとおり税務署から通知があったので、51年分から53年分までの配偶者の源泉徴収票を早急に提出するよう命じた。これに対してA1は、会社に対して「妻は、4年ほど前からパートとして働いてはいるが、その年収が少額なので、妻も配偶者控除の対象になると思っていた。もし申告誤りがあるのであれば、会社に迷惑をかけないよう自分で処理したい」旨述べた。
- (3) 同月11日、同人の妻は、所轄の東淀川税務署に赴き、自分が配偶者控除の対象になるのかどうか及び今後の処置等について相談した。
- (4) 一方、会社は同日、A1に対して同人の妻の源泉徴収票を同月13日までに提出するよう命じた。
- (5) 同月13日、A1は、B1社長に対して「不正申告で会社に迷惑をかけたことを深くお詫びするとともに、自分が税務署に行って申告し、納税する所存であるので、自分の51年分及び52年分の源泉徴収票をいただきたい」との旨文書で申し入れた。これについて

会社は、A 1 に対し「源泉徴収義務は会社であり、従業員は配偶者控除等の申告書を会社を経由して税務署長に提出しなければならないので、今日中に必要書類を提出せられたい」旨通告した。

- (6) A 1 は、前記会社の通告に対し、帰宅後、妻の源泉徴収票の提出が若干遅れることについて B 1 社長あてに電話したが、連絡がとれなかったため、工場長 B 2（以下「B 2 工場長」という）に連絡をとり、更に B 1 社長の妻に電話で説明等をしたうえ、同月 15 日に会社に必要書類を提出した。
- (7) 同月 18 日、会社は、A 1 に対し 51 年分乃至 53 年分の配偶者控除について虚偽の申告をしたことは、就業規則第 32 条第 1 項第 2 号（諸規定及び命令等に故意に違反した者）、第 3 号（会社の信用、体面を汚した者）及び第 7 号（その他特に不都合な行為をした者）に該当するので、同規則第 33 条第 3 号により 10 月 19 日から 5 日間の出勤停止処分に付す旨通告した。なお A 6 は、48 年にもこのようなことがあったので、7 日間の出勤停止処分に付された。これに対して組合は、会社の処分は酷に過ぎるとして会社に抗議した。
- (8) その後会社は、A 1 及び A 6 の 10 月分給与から追加納税額として、A 1 については 53,701 円、A 6 については 75,400 円を一括差し引き、更に同人らの 11 月分給与及び 54 年年末一時金からそれぞれ出勤停止期間中の給与及び一時金相当額を減額して支給した。
なお A 6 は、12 月 2 日組合に脱退届を提出し、その後間もなく会社を退職した。

4 就業時間中のプレート着用にかかる出勤停止処分

- (1) 54 年 10 月 19 日、組合は、前記 2（確認書の作成及び調印の拒否）及び後記 5 (1)③（未解決 11 項目に関する団体交渉の延期等の申入れ）の会社の態度並びに前記 3 の A 1、A 6 の両名に対する出勤停止処分について会社に抗議するため、分会員全員を集め相談した結果、「話し合える団交で明るい職場を！」「話し合う心と心だ伸ばそうマル善！」「円満解決明日への活力！」ほか同趣旨の 9 種類のプレート（縦 5.5cm、横 9cm）を着用して就労することを決定し、翌 20 日から実行した。
- (2) これに対して会社は、同月 20 日、組合に対して就業時間中のプレート着用は職務専念義務に違反するので中止するよう文書で通告した。
- (3) 同月 24 日、組合は、会社に対し①会社の警告は組合活動への不当な介入であり、②就業時間中のプレート着用は業務に全く支障がなく、プレートの取外しを拒否する旨文書で回答し、分会員全員は、その後も毎日プレートを着用したまま就労した。
- (4) これに対して会社は、毎日のように組合に対し前記と同内容の警告書を発した。
また 12 月 1 日の朝礼時、会社の労務担当の嘱託 B 3 が、全従業員に対し「プレートの着用は得意先に悪い感情を与えるのでやめよう、もしやめないときは処分する」旨述べた。
- (5) そのようなことから組合は、12 月 1 日、昼休みに分会員全員で相談し、プレートを外さないと犠牲者が出るかもしれないと判断してプレートの着用を直ちに中止した。
- (6) 同月 4 日、会社は、前記プレートの着用は、分会三役が企画・決定・指導したものであり、同行為は就業規則第 30 条で定める職務専念義務に違反し、かつ同規則第 32 条第 1 項第 2 号に該当するとの理由で、同規則第 33 条第 3 号により、A 2 分会長、A 3 及び A 1 をそれぞれ翌日から 2 日間の出勤停止処分に付した。
- (7) その後会社は、前記 3 名の 12 月分給与及び 55 年夏季一時金からそれぞれ出勤停止期間

中の給与及び一時金相当額を減額して支給した。

5 団体交渉

(1) 未解決の11項目に関する団体交渉

① 54年9月29日、組合は、同月21日付け23項目の要求に関する前記2(3)の団体交渉において合意に至らなかった次の11項目（以下「未解決11項目」という）について、10月6日に団体交渉を開催するよう会社に申し入れた。

- i ユニオン・ショップ協定の締結
- ii 賃金等一切の労働条件についての協議、決定
- iii 分会事務所の提供
- iv 組合員の解雇等についての事前協議制の確立
- v 組合用務のための外出等に対する精皆勤手当の削減等をしないこと
- vi メーカーを有給休暇とすること
- vii 日給制を毎月の給与が平均化する日給・月給制に改善すること
- viii 隔週週休2日制の採用
- ix 通勤途上の労働災害への100%休業補償
- x 退職金の増額
- xi 基本給・皆勤手当・家族手当の増額等

なおその際会社は、組合に対し団体交渉の申し入れは1週間以前に行うこと等の団体交渉ルール確立について申し入れた。

② 10月1日、会社は、組合に対して㊸交渉時間は原則として2時間、㊹出席者数は会社側4名組合側5名、㊺申し入れは1週間以前に行うことという団体交渉ルールを申し入れた。

③ 同月6日、当日は団体交渉が予定されていたが、会社は、交渉の申し入れが1週間以前でないこと及び業務多忙を理由にこれに応じず、同月16日に延期するよう組合に申し入れた。

④ 同月16日午後5時ごろから団体交渉が開催されたが、会社は、団体交渉ルール確立が先決であると主張したため、交渉は進展しなかった。

⑤ 同月27日の団体交渉においても、会社は、前記と同様団体交渉ルール確立が先決であると主張したため、交渉は進展しなかった。

⑥ このため組合は、同月31日、前記の会社の態度等に抗議するため、会社に対して闘争宣言書を提出するとともに、当委員会に対し団体交渉に関する不当労働行為救済申立て（昭和54年（不）第73号事件）を行った。

⑦ 55年4月22日、前記54年（不）第73号事件において当事者間に団体交渉ルールを内容とする和解が成立した。

⑧ その後組合は、後記の54年年末一時金要求等についての団体交渉に重点を置いたため、未解決11項目についての団体交渉は行われなかったが、56年4月29日、再び未解決11項目について5月16日に団体交渉を開催するよう会社に申し入れた。

これに対して会社は、6月20日、27日及び7月4日にこれに応じたが、「未解決11項目については、聞き入れる気持はない」との旨述べるだけで、具体的な理由を説明しないままに終始した。

(2) 54年年末一時金に関する団体交渉

- ① 54年11月13日、組合は、会社に対して54年年末一時金として基本給額の3ヵ月分を要求し、これについて団体交渉を開催するよう申し入れた。
- ② 前記組合の申入れに基づき同月28日、団体交渉が行われ、会社は、組合に対して第一次回答として残業手当を含む給与支給額の0.6ヵ月分を回答した。
これに対して組合は、会社に対して上積みを要求するとともに、売上げ総額、経費の総額、その内訳及び考課基準等について説明を要求したが、会社は、説明をする必要がないとの理由でこれを拒否した。
- ③ 12月19日の団体交渉において、会社は、組合に対して残業手当を含む給与支給額の1.1ヵ月分を回答した。しかし組合は、これを不満として引き続き団体交渉を開催するよう会社に申し入れたが、会社は、組合に対して「年内の団体交渉はできない。これが最終の団体交渉であり何回行っても回答の内容を変える意思がない」旨述べ、これを拒否した。
- ④ その後の団体交渉においても会社は、組合が要求する説明を拒否し続けたため、54年年末一時金についての交渉は全く進展しなかった。55年5月21日の団体交渉においてようやく会社は、組合に対して売上げ総額・経費総額・赤字額を説明したが、組合が要求する考課基準については、企業の機密及び個人のプライバシーに関する問題であり、協議事項ではないとの理由でその要求には全く応じず、その後数回開催された団体交渉においても、会社はその態度を変えなかった。
- ⑤ そこで組合は、同年7月19日に開催された団体交渉において、やむなく会社の前記回答額で妥結し、結局54年年末一時金については、組合がこれについての団体交渉を申し入れた後、約8ヵ月後に至ってようやく解決した。

6 傷害事件にかかる出勤停止処分

- (1) 54年11月28日に開催された54年年末一時金に関する団体交渉の席上、A3は、会社に対して「仕事がないなら、社外工にまわしている仕事を自分達にまわして残業をさせるように」との旨述べた。
B1社長は、上記A3の発言を、社外工の解雇を求めるものであり、社外工に対するいやがらせであると受け止め、団体交渉終了後、交渉に出席していなかったB2工場長にその旨伝えた。更にB2工場長は、同日社外工C1（以下「C1」という）ほか1名の社外工に対して同様の趣旨を伝えた。
- (2) 翌29日の始業前の午前8時15分ごろ、A3が製缶工場の通路でA1と話し合っていたとき、C1がA3に近づき「お前はわしを首にせよと団交で言ったやろ」と言ってくつてかかったので、A3は、C1に対して「あんたを首にせよとは言ったことはない。話し合えば分かることだ。誰からそのようなことを聞いたのか」と言ったが、C1は、「お前言ったるやないか」と言って不意に安全靴でA3の右大腿部を蹴り上げた。その際A3は、右大腿部ほか2箇所全治5日間のけがをした。
- (3) 同日午前8時30分ごろ、A2分会長とA3は、B1社長に対して、C1の暴力は、前記A3の発言を会社がねじ曲げてC1に伝えたことが原因であって、会社の責任であると抗議したところ、B1社長は、「団交の席上あんたは、C1を首にせよと言ったるやないか」と答えたので、A2分会長は、「会社はテープをとっているのだから、それを聞いた

ら分かるじゃないか」と発言した。これに対してB 1 社長は、「いずれにしても両者の争いは、会社とは関係がない。2人で話をつけよ」と言ってとりあわなかった。

その後A 3は、前記けがについて医師の治療を受けるために通院した。なおC 1も、けがをしたため通院した。

- (4) 翌30日、組合は、会社に対して①暴力を振ったC 1を嚴重に処分すること、②A 3の治療費実費を会社が負担すること、③A 3が治療のために行った早退及び欠勤を出勤扱いとすること等を要求するとともに、団体交渉の内容を故意にねじ曲げてC 1に伝えたことについて、陳謝するよう文書で抗議した。

一方会社は、A 3とC 1の両名に対して「仕事上の問題につき口論となり、相互に足蹴り等の暴力行為に及んだ。今後このようなことのないように」との旨文書により警告した。

- (5) 12月3日、A 3は、会社に対し前記警告書の内容が事実と違うのもう一度調べ直してほしい旨文書で申し入れた。

しかしB 1社長は、その申入れには応じることなく、同日午後5時前、A 3を呼び寄せ、同人の前記行為は就業規則第32条第1項第7号に該当するので、同規則第33条第3号により、12月4日の1日を出勤停止処分に付する旨の通知書を交付した。なお会社は、C 1を先に手を出したとの理由で2日間出勤を差し止めた。

- (6) その後会社は、A 3の12月分給与及び55年夏季一時金から出勤停止期間中の給与及び一時金相当額並びに治療に要した欠勤期間中の給与及び一時金相当額を減額して支給した。

7 会社施設の利用拒否等

- (1) 工場食堂の利用、工場敷地内での職場集会及び組合旗の掲揚

① 54年10月8日、組合は、前記5(1)③の会社の10月6日付け申入れ（未解決11項目に関する団体交渉の延期等）は団体交渉について誠意を欠くものであるとし、これについて職場集会を開催して討議するため、会社に対して同日の就業時間終了後の午後5時30分から同7時30分までの間、工場食堂を使用したい旨届出書を提出したところ、会社は、組合に対して⑦労働基準法第36条に基づいて毎週月・火・木・金曜日を会社の残業指定日としており、同日は残業に従事してもらわなければならないこと、④会社施設の利用について組合と協約を締結していないことの理由でこれを拒否した。

そこで組合は、就業時間終了後の午後5時30分から、やむなく工場敷地内で全分会員参加による集会を開いたところ、会社は、組合に対して「残業をしないで工場に残ることはいけないから外に出てくれ」と述べたため、組合は、やむなく集会を中止した。

② 翌9日にも組合は、会社に対して同月11日に工場食堂を使用したい旨届出書を提出したが、会社は前記と同様の理由でこれを拒否した。

③ 同月11日、組合は、文書をもって会社に対し、工場食堂を使用させない理由を具体的に説明するよう、かつまた前記10月8日の職場集会を妨害したことについて抗議を申し入れた。

④ 同月13日（土曜日）、組合は、会社に対して再び工場食堂の使用届を提出した。これに対して会社は、組合に対して会社施設の利用について組合と協約を締結していないとの理由でこれを認めず、更に組合の前記10月11日付け文書に対して、これまでと同

様の説明をするとともに、会社敷地内での集会は認めないことを文書で回答した。

- ⑤ 同月31日、組合は、就業時間終了後の午後5時15分から約15分間、前記2（確認書の作成及び調印の拒否）及び5(1)③（未解決11項目に関する団体交渉の延期等の申入れ）の会社の態度並びに前記3のA1、A6の両名に対する処分に抗議するため、工場敷地内で集会を開催し、闘争宣言を会社に通告するとともに、同敷地内に抗を打ち、それに組合旗を添えて掲揚した。
- ⑥ その事実を知った会社は、同月3日、組合に対して、組合が工場敷地内に掲揚した前記組合旗を撤去するよう申し入れた。しかし組合がその申入れに応じなかったことから、会社は、その後も数回同様の申入れを重ねた末、同月15日、自力でこれを撤去した。

(2) 休憩時間中の組合文書の配付

54年11月8日の昼休みの休憩時間に、組合は、分会員数名に大阪市長選挙に関する組合文書及び選挙用ビラを配付した。その事実を知った会社は、同日組合に対して「会社施設内において特定候補を応援するビラを配付しているが、かかる政治活動とみなされる行為は一切認めない」との旨文書で警告した。

第2 判断

1 確認書の作成及び調印の拒否

(1) 当事者の主張要旨

- ① 組合は、団体交渉で合意した事項についての確認書の作成及び調印に応じない会社の前記行為は不当労働行為であると主張する。
- ② これに対して会社は、㉞54年9月21日付け23項目の要求について誠実に団体交渉に応じたにもかかわらず、組合側の出席者が13名という多人数で、しかも6時間という長時間にわたり会社側出席者を威圧したのであるから、この合意には効力がなく、㉟百歩譲って合意が有効であるとしても、それを法律上の労働協約化するかしないかは各当事者の自由であるから、会社としては確認書の作成及び調印に応じる必要はなく、何ら不当労働行為に該当しないと主張する。
よって以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

54年9月21日付け23項目の要求のうち12項目が合意に至り、その後会社は、合意事項のうち4項目を実施したが、その他は履行していないことは、前記認定のとおりである。

ところで会社は、54年9月29日の団体交渉において組合側の出席者が会社側の出席者を威圧したとの理由で合意の効力を否定するが、同日の団体交渉では、長時間にわたったもののそのような事実は認められず、会社は12項目について組合と合意に達し、かつ確認書の作成及び調印に同意したことは前記認定のとおりであるから、会社の主張は失当である。

次に会社は、仮に合意が有効であるとしてもこれを協約化することは各当事者の自由であると主張するが、会社は、前記認定のとおり一旦合意事項の協約化に同意したのであるから、確認書の作成及び調印に応じることは当然のことであり、本件の場合、これを拒否する合理的な理由があるものとは認められず、このような会社の態度は、団体交渉の意義を失わしめるものというべく、正当な理由なく団体交渉を拒否する態度に相当

するもので、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する。

2 配偶者控除の不正申告を理由とする出勤停止処分

(1) 当事者の主張要旨

① 組合は、A1が51年分から53年分までの3年間にわたって配偶者控除の申告をしたことは、同人の妻の年収が少額なため配偶者控除の対象になると誤認したためであり、その誤りを知った後同人は、追加納税について誠意をもって努力しているにもかかわらず、会社が、虚偽申告と決めつけて同人を5日間の出勤停止処分に付したことは酷であって、むしろ会社がこれを理由に分会書記長である同人の組合活動を嫌悪して処分を行ったものであり、このような行為は不当労働行為であると主張する。

② これに対して会社は、本件は不正になされた申告であり、就業規則第32条第1項第2号、第3号及び第7号に該当するので、A1を5日間の出勤停止処分に付したものであり、何ら不当労働行為に該当しないと主張する。

よって以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

A1が51年分から53年分の3年間にわたり、配偶者控除の申告をしたこと、及び同人が妻の当該年収から判断して配偶者控除を受けられるものと思っていたことは前記認定のとおりであり、同人に不正な意図があったとは認められない。もっとも、この点について同人に責められるべき点がなかったとは言えないが、その後の同人の態度についてみるに、本件控除申告によって、会社に迷惑をかけたことを詫びるとともに、追加納税について同人の妻を所轄税務署に足を運ばせる等して、誠実にその解決に努めたことが認められる。これらの事実を考えると、本件控除申告についてなされた5日間の出勤停止処分は、同人にとっていささか酷に過ぎるものと思料される。

ところで一方、同人は、分会結成以来分会書記長であったこと、当時組合は、会社に対し、団体交渉を求めて活発に組合活動をしていたことは前記認定のとおりであり、これらの事実及び本件審問の全趣旨から認められる会社の反組合的感情を考えると、会社が同人に対してこのような処分をしたその真意は、同人の申告誤りに藉口して同人を不利益に取り扱うことにより分会の弱体化を図るにあったものと判断せざるを得ず、このような会社の行為は、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と言わざるを得ない。

3 就業時間中のプレート着用にかかる出勤停止処分

(1) 当事者の主張要旨

① 組合は、前記プレートの着用は正当な組合活動であるにもかかわらず、会社が、分会三役に対して本件処分を行ったことは、分会の弱体化を企図して行ったものであり、このような会社の行為は、不当労働行為であると主張する。

② これに対して会社は、就業時間中のプレート着用は労務提供義務違反の違法・不当な行為であり、しかも分会員らの前記行為により、取引先からの受注が減少し、現実的に業務に支障を生じさせているのであって、このような行為を企画・決定・指導した分会三役を処分したのは正当であり、何ら不当労働行為に該当しないと主張する。

よって以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

分会員らが10月20日から12月1日までの間、前記第1、2（確認書の作成及び調印の拒否）及び5(1)③（未解決11項目に関する団体交渉の延期等の申入れ）の会社の態度並びに前記第1、3のA1、A6の両名に対する出勤停止処分に対して抗議することを目的としてプレートを着用して就労したことは、前記認定のとおりである。

そもそも就業時間中のプレート着用戦術は、労働者の団結強化と要求実現のための一戦術として一般に広く行われているところである。しかしそのことにより、職場の秩序を乱し、業務の運営を著しく阻害し、あるいは第三者に不当な損害を与えた等の場合はともかく、会社主張のごとく得意先からの受注を減少させ業務に支障を生じさせたとの事実も認められない本件の場合、しかもプレートの内容も労使関係の正常化を求めるものであることを併せ考えると、本件プレート着用は、正当な組合活動であると思料される。

ところで会社が、12月4日、プレートの着用を企画・決定・指導したとの理由で分会三役に対し出勤停止処分を行ったことは、前記認定のとおりであるが、このような会社の処分は、前記第1、2（確認書の作成及び調印の拒否）、5(1)③（未解決11項目に関する団体交渉の延期等の申入れ）及び3（配偶者控除の不正申告を理由とする出勤停止処分）の各事実に徴するとき、会社が分会三役の組合活動を嫌悪してなしたものであると判断される。結局会社の本件処分は、分会三役を不利益に取り扱い、かつ分会の弱体化を企図して行ったとみるのが相当であり、このような会社の行為は、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。

4 団体交渉

(1) 未解決11項目に関する団体交渉

① 当事者の主張要旨

㊦ 組合は、未解決11項目についての団体交渉に誠意をもって応じない会社の前記行為は不当労働行為であると主張する。

㊧ これに対して会社は、未解決11項目については聞き入れることができないので、それらの事項についての団体交渉に応じる必要はなく、何ら不当労働行為に該当しないと主張する。

よって以下判断する。

② 不当労働行為の成否

組合が54年9月21日付けをもって会社に申し入れた23項目の要求のうち11項目が未解決となったことは、前記認定のとおりである。

ところで会社は、当初は団体交渉ルールの未確立を理由にこれに応じず、前記関与和解成立の後には「聞き入れる気持はない」との理由で団体交渉に誠実に応じていないことは前記認定のとおりであり、このような会社の態度は、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ことは明らかである。

(2) 54年年末一時金に関する団体交渉

① 当事者の主張要旨

㊦ 組合は、54年年末一時金の団体交渉において会社が組合の要求する説明及び資料の提出を拒否し、特に考課基準については最後まで具体的な説明及び資料提出を行わず、そのため妥結が半年以上も遅れたことは、不誠実な団体交渉であり、不当労働行為であると主張する。

働行為であると主張する。

- ① これに対して会社は、考課基準は企業の機密及び個人のプライバシーに関する問題であるからこれらを公表する必要はなく、そのため妥結が遅れたとしても何ら不当労働行為に該当しないと主張する。

よって以下判断する。

② 不当労働行為の成否

54年年末一時金に関する団体交渉において、組合は、会社からなされた一時金回答額の当否を検討するため、会社に対し、会社の売上げ総額、経費の総額等の経理の内容及び会社の従業員に対する考課基準の説明を求めたこと、これに対し会社は、その要求に応じず、約8ヵ月後においてようやく組合の要求の一部を入れ、経理の内容については説明したが、考課基準についてはその後も説明に応じなかったことは、前記認定のとおりである。

ところで会社は、これら要求については組合の納得を得るために可能な限り組合に説明すべきであって、長期間その説明を拒否し、特に考課基準については全く説明しなかった会社の前記態度は、妥当性を欠くと言わねばならないが、会社のこのような態度のために、54年年末一時金の妥結が著しく遅れたことは前記認定のとおりであり、このような会社の態度は、誠意をもって団体交渉に応じたものとは言えず、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言わざるを得ない。

5 傷害事件にかかる出勤停止処分

(1) 当事者の主張要旨

- ① 組合は、会社が団体交渉の内容をC1にねじ曲げて伝えたためC1がA3に暴力を振り、しかもA3が何ら暴力を振っていないにもかかわらず喧嘩両成敗という名目でA3を本件処分に付したことは、副分会長であるA3の組合活動を嫌悪した会社が、本件傷害事件を口実にA3を不利益に取り扱い、かつ分会の壊滅を企図して行ったものであり、このような行為は不当労働行為であると主張する。

- ② これに対して会社は、団体交渉の内容をそのままC1に伝えただけであり、これによってA3とC1の間で喧嘩となり、職場の秩序が乱されたので、企業秩序維持の見地から両名を処分したものであり、何ら不当労働行為に該当しないと主張する。

よって以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

- ① 本件傷害事件は、会社が団体交渉の内容をC1に伝えたことに起因して発生し、その後C1がA3に暴力を振り、その結果A3が負傷したことは、前記認定のとおりである。

ところで本件紛争の原因は、会社がC1に団体交渉の内容を不用意に、しかも曲げて伝えたことにあるものと認められ、また本件傷害事件はC1の一方的行為であり、A3はむしろ被害者であったと認められるのであって、同人が職場秩序を乱したとは到底考えられず、以上の点から、本件紛争の責任は会社が負うべきものであり、本件処分は極めて不当なものであると思料される。

一方A3は、分会結成以来副分会長であったこと、当時組合は、会社に対し、団体交渉を求めて活発に組合活動をしていたことは前記認定のとおりであり、これらの事

実及び本件審問の全趣旨から認められる会社の反組合的感情を考えると、会社が喧嘩両成敗を理由に同人を本件処分に付したその真意は、本件傷害事件を口実に同人を不利益に取り扱うことにより、分会の弱体化を図るにあったものと判断せざるを得ず、このような会社の行為は、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 組合は、主文救済のほか㊦会社は、A3が治療に要した2日間の欠勤を出勤扱いとし、これに伴う賃金及び55年夏季一時金相当分を同人に支払うこと、㊧会社は、A3の治療費実費を同人に支払うことをも求めるが、これらについては、当委員会の権限外であるので、いずれも棄却せざるを得ない。

6 会社施設の利用拒否等

(1) 当事者の主張要旨

① 組合は、会社が㊦工場食堂を集会等に使用させず、㊧工場敷地内での職場集会の開催を妨害し、㊨組合が掲揚した組合旗を自力撤去し、㊩休憩時間中の組合文書の配付を禁止した前記各行為は、正当な組合活動に対する妨害であり、いずれも不当労働行為であると主張する。

② これに対して会社は、㊦工場食堂を使用させなかったのは、当日が残業指定日であり、また組合との間にはいまだ会社施設の利用について協約を締結していないから、その利用を認めなかったものであり、㊧工場敷地内で職場集會を行うことは、会社の施設管理権が侵害されるので、組合に対し退去を要求したのは当然の行為であり、㊨組合旗の掲揚によって会社の施設管理権が侵害されたのであるから、会社が組合旗を自力撤去することは正当な行為であり、㊩特定政党の選挙用ビラを会社の許可なく会社敷地内で配付する行為は、正当な組合活動ではなく政治活動であるから禁止したものであり、いずれも何ら不当労働行為に該当しないと主張する。

よって以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

① まず、職場集會のための工場食堂等の使用の点について考えるに、組合が、職場集會のため再三工場食堂の使用を求めたにもかかわらず、会社は、当日が残業指定日である等の理由により許可しなかったこと、そのため組合は、止むを得ず就業時間終了後、工場敷地内で職場集會を開催したことは前記認定のとおりである。

ところでその職場集會は、前記第1、2（確認書の作成及び調印の拒否）、3（配偶者控除の不正申告を理由とする出勤停止処分）及び5(1)③（未解決11項目に関する団体交渉の延期等の申入れ）の会社の態度に対して組合の方針を決定するために行われたものであって、工場食堂が空いていたにもかかわらず、会社がことさらその利用を認めなかったことについては、正当な理由があったとは認められず、また工場敷地内での組合の前記集會は、会社が工場食堂の使用を認めなかったために、止むを得ず同敷地内で行われたのであって、その集會が特に業務を妨害する恐れがあったとの事実も認められないこと等から考えると、会社が組合に対し、工場食堂の使用を認めなかったこと及び工場敷地内での集會を禁止したことについては、合理的な理由を認めることはできない。

② 次に組合旗の撤去の点について考えるに、本件組合旗の掲揚は、前記と同様、前記

第1、2、3及び5(1)③の会社の態度に抗議することを目的となされたものであり、しかもこのような会社の態度が不当労働行為であることは、前記判断のとおりである。

しかも本件組合旗の掲揚は、これによって会社の業務を著しく阻害し、あるいは第三者に不当な損害を与えたとの事実は認められない。要するに本件組合旗の掲揚は、組合が団結の誇示のために通常とる行動の範囲を越えるものとは認められず、従って会社の施設管理権を侵すものとは言い難い。

- ③ 次に組合文書配付の点について考えるに、組合が、休憩時間中に大阪市長選挙に関する組合文書を会社の許可なく数名の分会員らに配付したことは、前記認定のとおりである。

ところで本件文書を配付した時期は、自由利用の認められる昼の休憩時間中であり、本件組合文書の配付が、正当な組合活動であるか会社主張のごとく政治活動であるかは別としても、これにより職場の秩序を乱したり、作業能率に影響を与えたことは認められず、特に責められるべき行為とは断じ難い。

- ④ 以上要するに前記①②③の会社の各行為は、本件審問の全趣旨から認められる会社の反組合的感情を併せ勘案すれば、いずれも分会の活動を嫌悪した会社が、分会の弱体化を企図して行ったとみるのが相当であり、このような行為は、いずれも労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると言わざるを得ない。

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57年8月18日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘