

神奈川、昭55不25、昭56不9、昭57.11.4

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合神奈川地方本部
東京暖冷器労働組合

被申立人 株式会社東京暖冷器製作所

主 文

- 1 被申立人は、申立人の申し入れる団体交渉について、合理的な理由なく一方的に交渉期日を引き延ばしたりなどして変更し、かつ、交渉場所及び交渉時間について規制することなく誠意をもって、これに応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人の会社施設利用の許可に当たり合理的な理由なく、使用時間、使用場所を変更するなど組合活動を規制してはならない。
- 3 被申立人は、申立人の組合員A₁、同A₂、同A₃及び処分時の組合員A₄に対し、昭和55年10月9日付けでなした「嚴重注意」を撤回しなければならない。
- 4 被申立人は、組合事務所の貸与及び組合掲示板設置の問題について、誠意をもって申立人との団体交渉に応じ、解決に当らなければならない。
- 5 被申立人は、申立人の組合員A₅に対し、昭和55年度年末一時金について同人の基本給の2.6か月分と現実に支給した額との差額相当額及びこれに対する昭和55年12月10日から年5分の割合による金員を支払わなければならない。
- 6 被申立人は、申立人の組合員A₂に対し、昭和56年1月6日付けで、同A₆に対し昭和55年12月16日付けでそれぞれなした配置転換命令を取り消し、両名を原職に復帰させなければならない。
- 7 被申立人は、申立人の組合員であること又は組合活動を理由に今後、申立人の組合員を配置転換、賃金、一時金などについて他の従業員と不利益に差別してはならない。
- 8 被申立人は、正当な理由なく申立人の組合員の休日を振り替え、また年次有給休暇の行使を制限することにより組合大会の開催を妨害し、又は参加者を欠勤扱いとして賃金を控除したりして申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 9 被申立人は、従業員に対し、賃金計算上必要であるとの理由で申立人の組合員であるか否かを問い合わせしてはならない。
- 10 被申立人は、下記の文書を本命令交付の日から7日以内に縦1メートル横2メートルの白色木板に墨書し、被申立人会社東京本社及び茅ヶ崎工場の正門近く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

昭和 年 月 日

総評全国一般労働組合神奈川地方本部
東京暖冷器労働組合
執行委員長 A₁ 殿

株式会社東京暖冷器製作所

代表取締役 B₁

当社が行った下記行為は、神奈川県地方労働委員会によって労働組合法第7条第1号、第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると認定されましたので、貴組合に遺憾の意を表し、今後再びこのような行為を繰り返さないことを約束します。

- (1) 貴組合の申し入れた団体交渉について、交渉期日を変更し、交渉場所、交渉時間を規制したこと。
 - (2) 貴組合の会社施設利用を許可するに当たり、使用時間、使用場所を変更するなどして組合活動を規制したこと。
 - (3) 貴組合の組合員A₁、同A₂、同A₃及び処分時の組合員A₄に対し、嚴重注意処分をしたこと。
 - (4) 貴組合の組合員A₅の昭和55年度年末一時金を、他の従業員より少なく支給したこと。
 - (5) 貴組合の組合員A₂及び同A₆を配置転換したこと。
 - (6) 貴組合の組合員について、配置転換、賃金、一時金などで、他の従業員と異なる扱いをしたこと。
 - (7) 休日を振り替え、かつ、貴組合の組合員の年次有給休暇について、その行使を制限し、又は欠勤扱いにして賃金を支給しなかったこと。
 - (8) 従業員に対し、貴組合の組合員であるか否かを問い合せたこと。
- 11 その余の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人総評全国一般労働組合神奈川地方本部東京暖冷器労働組合（以下「組合」という。）は、被申立人株式会社東京暖冷器製作所（以下「会社」という。）の従業員をもって昭和55年7月29日いずれの上部団体にも加盟していない東京暖冷器労働組合として結成され、申立て時の組合員数は65名である（なお本件結審後の昭和57年9月4日総評全国一般労働組合神奈川地方本部に加盟した。）。

- (2) 会社は、肩書地（編注、東京都品川区）に本社を、茅ヶ崎市南湖に茅ヶ崎工場を置き、冷房用、暖房用機械器具及び付属品の製造並びにこれらの販売等を目的とする資本金9,000万円の会社で、社員・嘱託・臨時雇・パートタイマーを含め、従業員は約180名である。うち約90名が社員で、組合員はすべて社員である。

2 組合結成に至る経過

- (1) 昭和54年11月1日B₂が新たに茅ヶ崎工場長に就任した。B₂工場長は、会社の主力製品である水道用減圧弁の日本工業規格が制定されたばかりであることから、同社製品の日本工業規格表示許可を得るため、これを機会に、日本工業規格の適合品を継続して生産し得る許可工場として茅ヶ崎工場の経営の合理化を図り、社内の組織や規程を整備し、制度の改善をすすめた。
- (2) ところが会社の従業員はこのような従来の慣行を一新するような整備や改善のすすめられる新しい労働環境に不安を感じ、昭和55年5月ころから組合結成の準備をはじめ、

同年6月30日には従業員39名で、組合結成準備会を発足させ、準備委員長にA₂、事務局長にA₅を選出した。

- (3) 同年7月3日会社は、同社の水道用減圧弁について日本工業規格表示許可を得た。そして同月21日会社は、B₃を監理職社員として採用し、本社企画室勤務を命じたが、数日足らずのうちに組合が結成されたため、組合関係の労務を担当させることにした。その後同人は、昭和56年5月16日総務部労務担当部長代理に昇進した。

3 組合結成直後の労使関係

(1) 組合の結成

組合は、昭和55年7月29日会社従業員（社員）56名で結成されたが、旬日を出ないうちに64名に達した。同月31日組合は、会社にA₁委員長以下12名の役員連名の8月1日付けの組合結成通知書及び同日付けの組合活動に関する基本的要求、賃金一時金に関する要求、労働条件その他に関する要求の3大項目、26小項目からなる要求書（以下「8月1日付けの要求書」という。）をB₂工場長に手交するとともに、上記要求項目につき、同年8月20日午後1時から、茅ヶ崎工場会議室において団体交渉を開くよう要求した。

(2) 規律維持に関する会社の懸念

ア B₂工場長は、かねて組合ができた当初というのは必要以上に気負ったり、いたずらに団結を誇示したり、ややもすると職場規律が乱れると聞いていたので、組合結成を契機に職場規律が混乱すると、これまでの努力が水泡に帰するばかりでなく、会社の経営基盤を揺るがすもともなりかねないと憂慮し、組合結成通知を持参したA₁委員長ほか3名の組合役員に対し、会社の服務と組合活動のけじめをはっきりさせ、職場規律の維持確立にはこれまで以上に格別の注意をするよう協力を求めた。

イ 翌日会社も組合あての文書で服務及び職場規律の維持確立について格段の協力を要請し、同月5日ころまでに組合規約と組合員名簿を提出するよう求め、団体交渉の申入れについては要求項目の具体的諸条件を検討のうえ、文書回答をすること、組合からの申入れの受付は本社総務部の所管とし、その到達をもって効力が生ずる旨を通知した。

ウ 8月5日午後2時ころ、B₂工場長は工場内でA₂副委員長に会った際、組合規約と組合員名簿の提出を催促するとともに、組合が本社にあいさつに行くなら取り次ぐ旨を話したが、同副委員長は現在のところ規約及び名簿の提出の意思はないこと、既に団体交渉を申し入れてあるので、それとは別に本社と話し合うつもりもないことを述べ、これを断った。

エ 8月11日会社は、茅ヶ崎工場の朝礼で、工場の全従業員に対し職場規律の維持を要請した。

(3) A₂副委員長の電話連絡

ア 同月11日組合は、団体交渉の進め方につき、同月13日から17日まで夏季休暇となるので同月12日に予備交渉を行いたい旨を会社に申し入れ、即日その回答を求めた。その日の午後1時近く上記申入れの文書を受領した本社総務部では当日は回答できない旨を組合に伝えるようB₂工場長に指示した。しかし、同工場長は、同日午後5時の終業後組合に伝えるつもりでいたところ、A₂副委員長は午後4時50分ころ、直接本社に電話をし予備交渉の諾否についての回答を求めた。

イ 会社は予備交渉の申入れについては同月12日付けの文書で拒否するとともに、上記 A₂副委員長の勤務時間中の電話連絡に対し、職場規律のうえから職制として許すことのできない職務放棄であると警告した。

ウ 同月18日組合は、会社の警告に対し、会社の言うようなおおげさな行為ではないと反論するとともに、勤務時間中の組合活動については自粛するよう執行部全員に注意徹底すること、組合規約や名簿は提出しないが、団体交渉の場で示す予定であること、これらを提出しないことを会社がとやかく言うことは組合に対する支配介入であると通知した。

エ 同月22日会社は、上記通知に対し組合の規約や名簿の提出は常識である。勤務時間中の無断業務放棄の組合活動についての組合の反論は事実を歪曲し、また、看過できない危険な態度である。ささいなことから重大な規律違反が生れることを会社は憂慮しているなどと抗議した。

(4) 昼休みの組合集会

ア これより先同月18日午後0時20分ころから同50分ころまでの間、組合は昼休み時間を利用して組合結成以来の経過報告をするため、茅ヶ崎工場中庭（中央広場）で組合員約40名を集め集会を開いた。当日工場長以下幹部職員はこれを見ていたがなんら制止せず、集会は混乱することなく終了した。

イ 上記集会に対し会社は同月24日付けの文書で、それは無許可集会で就業規則第48条第8号に該当する規律紊乱行為であると警告し、組合の責任ある態度を文書をもって表明されれば会社は今回に限り組合が反省することに期待したいと通告した。

(注) 就業規則（懲戒事由）第48条次のいずれかに該当するときは懲戒にする。ただし、違反行為が軽微であるか情状酌量の余地あるときは、懲戒を免除して訓戒にとどめることがある。

(1)から(7)まで略

(8) 許可なく事業所内で演説、集会、示威、貼紙、掲示、図書印刷物の配布、その他これに類する行為があったとき。

ウ 同月27日組合は、会社の警告に対し、上記集会は各種のサークル活動やクラブ活動と同様前例に従ったもので規律違反とは考えていないこと、会社との交渉経過を組合員に知らせることは当然の組合活動であると反論した。

エ 9月2日会社は、組合の意見は無許可集会に対する責任ある態度表明ではないとし、クラブ活動と組合活動とはその性格、生い立ちの経過などにおいて全く異なり会社は同様に扱うことはできない、会社の施設内における組合活動についてはすべて事前に会社の許可を必要とするとの判例を引用した見解のもとに再度9月5日までに、組合の責任ある態度表明を期待する旨の文書を発送した。

9月5日組合は、8月18日の集会は就業時間外で就業規則は適用されないと解釈しており、正しいと信じている旨回答した。

4 組合役員4名に対する嚴重注意

(1) 後記第1回団体交渉の翌日9月12日、会社は8月18日の集会についての組合の態度表明に対し、集会の規律紊乱行為についての会社の態度は追って明らかにする旨通告したが、別に総務部長名で休憩時間中の組合活動については組合が思い違いをしていたこと

を一言反省すれば落着する旨付け加えた。

- (2) 同月22日組合は、8月18日の集会については会社と就業規則の解釈に相違があるが、その点事前に連絡しなかったことについては配慮が足りなかったので、今後十分注意する旨の文書を送付した。
- (3) これに対し会社は、同月24日無許可集会の規律紊乱行為については組合の反省がなされたものと認めたが、その後同月29日に至り組合の文書の真意を誤解していたとし、後記5の(3)のとおり先になした団体交渉の指定を撤回した。
- (4) 10月11日、会社は8月18日の集会について委員長A₁、副委員長A₂、同A₄、書記長A₃の4名に対し個別に10月9日付けの内容証明郵便で、率先指導して会社に無断で組合員50人を工場構内中央広場（中庭）に集結させたことは、就業規則第48条第8号に該当する行為であるので嚴重注意する旨通告した。
- (5) 同月14日嚴重注意の通告を受けた上記4名は連名で職制として就業規則に触れる行為を行ったことを認め、反省するとともに今後就業規則を遵守し、業務に精励する旨の文書を速達で会社へ郵送した。

5 団体交渉の経過

- (1) 組合が前記のとおり昭和55年7月31日団体交渉を申し入れてから第13回団体交渉までの経過概要は、次の表のとおりである。ただし、表の中の①は団交日又は予備交渉日、②は団交時間、③は団交場所、④は団交議題、⑤はその他の団交条件で、単に工場とあるのは茅ヶ崎工場のことである。

団体交渉の経過

ア

年月日	組合（内容）	会社（内容）
55. 7. 31	団交申入れ ① 8月20日 ② 13:00 ③ 工場会議室 ④ 8月1日付けの要求書	
8. 1		団交を行うことにやぶさかではない。いずれ文書回答する。
8. 11	予備交渉申入れ ① 8月12日	
8. 12		予備交渉拒否
8. 18		団交開催通知 ① 9月12日 ② 18:30～19:30 ③ 本社会議室と指定
8. 22	①は9月10日又は11日、②は19:00から2時間を要求	
8. 23		① 9月11日、② 19:00～20:00を回答
9. 8		8月1日付要求書に対する文書回答
9. 11		第1回団体交渉 ① 9月11日、② 19:00～20:00、 ③ 本社会議室、組合第2回団交を申し入れる。

イ

55. 9. 22	第1回団交の検討事項及び第2回団交日の回答の催促	
9. 24		検討事項については9月29日までに文書回答すると通告。第2回団体交渉①10月4日、②19:00～20:00、③本社会議室、④8月1日付けの要求書2・3項と指定
9. 29		第2回団体交渉指定の撤回
10. 2	撤回承服できない。10月4日団交出席を通知	
10. 3		10月4日の団交は行わないと回答
10. 15	第2回団交申入れ①10月18日、②17:30～19:30、③茅ヶ崎工場会議室、④8月1日付けの要求書2項、3項、⑤社長の出席を希望	
10. 17		日時が接着していること及び議題の内容事項につき第1回団交で組合が変更した点の文書提出を求めることを理由に第2回団交申入れを拒否
10. 27	団交申入れ①11月4日、②17:30～19:30、③工場会議室、④8月1日付けの要求書2・3項、⑤双方代表者出席のこと、10月31日まで回答のこと。	
10. 30		①11月7日、②19:00～20:00 ③本社会議室、④8月1日付けの要求書2項、3項、⑤出席者労使8名と回答
11. 5	③は工場会議室、⑤は代表者出席のことを要求	
11. 7		第2回団体交渉 ①11月7日、②19:00～21:05、 ③本社会議室、④要求書2項、 3項、⑤出席者労使各8名

ウ

55. 11. 11	年末一時金団交申入れ ①11月19日、③工場会議室、④55年度年末一時金の支給について、⑤双方代表者出席のこと。	
11. 17		①11月20日、②19:00～20:00に指定

11. 20	<p style="text-align: center;">第3回団体交渉</p> <p>①11月20日、②19:00～20:50、 ③工場会議室、④年末一時金、 ⑤出席者労使各8名、妥結基本 給平均2.6月分</p>
--------	--

エ

55. 12. 10	<p>団交申入れ（便宜供与）①12月18日、 ③工場会議室、④組合事務所、組合掲 示板設置要求について、⑤労使各8名 以下。ただし、代表者出席のこと。</p>	
12. 15		①12月19日、②19:00～19:30、③本社 会議室、⑤労使各6名以下に変更
12. 19	<p style="text-align: center;">第4回団体交渉</p> <p>①12月19日、②19:00～19:45、 ③本社会議室、④組合事務所、 組合掲示板設置要求について、 ⑤出席者労使各6名</p>	

オ

56. 1. 16	<p>休日の振替について団交申入れ①1 月19日から21日のいずれかの日</p>	
1. 21		団交申入れであるならば議題・日時・ 場所・出席人員・その他の交渉条件を 文書で提示すること。

カ

56. 2. 2	<p>団交申入れ（賃金引上げ） ①2月13日、②18:30～20:30、③工場 会議室、④賃金引上げについて、⑤労 使各8名以下。決定権限を有する者出 席のこと。</p>	
2. 5		②19:00～20:00 ③本社会議室と変更
2. 13	<p style="text-align: center;">第5回団体交渉</p> <p>①2月13日、②19:00～20:30、 ③本社会議室、④賃金引上げに ついて、⑤出席者労7名、使8 名</p>	

キ

56. 2. 5	団交申入れ① 2月18日、②18:30～20:30 ③工場会議室、④三六協定について、⑤労使各8名以下。決定権限有する人出席のこと。労働者の過半数の代表者との協定でなく、三六協定は無効である。	
2. 6		三六協定は有効である。協定の期限昭和56年3月31日、同協定の効力が団交の対象となるというならば根拠を示すこと。

ク

56. 3. 6	団交申入れ① 3月13日、②18:00～20:00 ③工場会議室、④休日出勤の扱いについて、⑤労使各8名以下。決定権限を有する者出席のこと。	
3. 11		① 3月17日、②19:00～20:00、③本社会議室と変更
3. 17		第6回団体交渉 ① 3月17日、②19:00～、 ③本社会議室、④休日出勤の扱いについて

ケ

56. 3. 16	団交申入れ（賃金引上） ① 3月24日、②18:30～20:30、③工場会議室、④賃上げ要求に対する会社回答、⑤労使各8名以下。決定権限を有する者出席のこと。	
3. 20		① 3月31日、②19:00～20:00と変更
3. 31		第7回団体交渉 ① 3月31日、②19:00～、③工場会議室、④賃金要求に対する会社回答

コ

56. 4. 15	団交申入れ① 4月24日、②18:00～20:00③工場会議室、④ベースアップについて、⑤労使各8名以下。決定権限を有する者出席のこと。	
4. 21		4月24日国鉄スト予定のため① 4月27

4. 23	スト回避されたため、① 4月24日、 ②工場会議室団交開催要求	日、②19:00～21:00、③本社会議室と 変更
4. 27		第8回団体交渉 ① 4月27日、②19:00～21:00、 ③本社会議室、④56年事ベース アップについて会社社員平均基 本給7.8%アップを回答。組合承 諾せず。

サ

56. 4. 27	団交申入れ① 4月30日、②18:00 ～21:00 ③工場会議室、④賃金引上げ について、⑤労使各8名以下。決定権 限を有する者出席のこと。	
4. 30		②19:00～21:00と変更。 会社側交渉委員は決定権限を有してい る旨付け加えた。
4. 30		第9回団体交渉 ① 4月30日、②19:00、③工場会 議室、④賃金引上げ、会社は 7.8%アップを固執。組合7.8% アップ一律1,000円のプラスを要 求。

シ

56. 5. 8	団交申入れ① 5月11日、②19:00 ～23:00 ③本社会議室、④ベースアッ プについて、⑤労使各13名以下。決定 権限を有する者が必ず出席のこと。	
5. 9		① 5月14日と変更
5. 14		第10回団体交渉 ① 5月14日、②19:00～21:37、 ③本社会議室、④賃金引上げに ついて⑤出席者労12名使8名

ス

56. 5. 14	団交申入れ① 5月19日、②19:00 ～21:00 ③工場会議室、④ベースアッ プ、⑤労使各13名以下。社長出席のこ と。	
-----------	---	--

5. 19		③本社会議室と変更
5. 19	<p>第11回団体交渉</p> <p>① 5月19日、②19:00～、③本社会議室、④賃金引上げ、⑤出席者労使各8名</p>	

セ

56. 5. 27	<p>団交申入れ① 5月27日又は28日、②19:00～23:00、③工場会議室、④ベースアップ、⑤労使各15名。ただし、決定権限を有する者出席のこと。</p>	
5. 27		① 5月29日、②19:00～21:00と変更
5. 29	<p>第12回団体交渉</p> <p>① 5月29日、②19:00～21:50、③工場会議室、④賃金引上げ、⑤社長出席</p>	
6. 1	不本意ながら妥結すると通告	
6. 2		不本意な妥結認めないと回答
6. 3	<p>56年賃金引上げ妥結、社員平均基本給7.8%アップ、定期昇給は3月16日から、ベースアップ等5月16日から実施</p>	

ソ

56. 6. 19	<p>団交予備交渉申入れ① 6月23日、②18:00～19:30 ③工場会議室、④夏季一時金</p>	
6. 22		<p>団交としてなら応ずる。7月10日支給を前提とすれば6月24日がぎりぎりの時期である。① 6月24日、②19:00～21:00と指定</p>
6. 24	<p>第13回団体交渉</p> <p>① 6月24日、会社は夏季一時金基本給1.6か月分を提案</p>	
6. 26	組合受諾	

(2) 第1回団体交渉は9月11日本社会議室において労使各8名が出席し、午後7時から午後8時まで行われた。席上組合は会社側に組合規約及び組合員名簿を閲覧させ、組合規約については一日に限り会社に貸与した。

交渉の内容は組合側の提案で8月1日付けの要求書の大項目第1項の組合活動に関する基本的要求に限られた。同要求のうち①組合事務所の貸与については会社は拒否した

が、組合は検査室、開発室、寮の一室のいずれかを求め、また、必ずしも一室全部ではなく、書類を保管し、事務を処理するに必要なだけの場所があればよいと述べたので会社は再検討することを約した。②組合掲示板の設置については、会社は組合の実態が明らかでない現時点では認められない旨文書回答をしたが、組合の規約、規模が明らかになったので考慮する旨述べ、組合は掲示場所2か所、掲示板の大きさ1メートル四方位のものを要求した。③工場内施設の集合場所としての組合の利用については会社はその許否は許可申請の都度検討のうえ回答すると答え、組合は支障のない限り許可するよう求めた。④就業時間中の組合活動については会社は認めないが、休憩時間中であれば、その都度判断する。また、会社は組合活動の種類や範囲、要求項目を具体的に明確にすべきであると主張した。大要以上の交渉が行われ、会社は第2回団体交渉及び上記①ないし③につき、9月16日、17日をめどに検討することを約束した。

- (3) 会社は前記4の(2)のとおり無許可集会の規律紊乱行為について組合の反省がなされたものとして第1回団体交渉の検討事項については同月29日までに文書で回答することを約し、上記(1)の表のイのとおり第2回団体交渉の日時、場所及び議題を指定した。しかし、同月29日に至り会社は前記4の(2)の組合文書の真意を誤解していたとし、同文書は規律紊乱行為についての欺瞞的な態度表明であり組合がなんらその行為を反省しているものではないことを理由に既になした検討事項の約束や団体交渉の日時等の指定を撤回した。そして第1回団体交渉で組合が議題の要求内容を変更したものについて文書による変更内容と理由の提出を求めた。組合はこれに抗議したが、結局10月4日の団体交渉は行われなかった。

そこで組合は10月15日改めて第2回団体交渉を申し入れたが、会社は日時が接着しているなどの理由でこれを拒否した。再度10月27日組合は団体交渉を11月4日と指定して申し入れ、会社は団交日時・場所を変更したうえこれに応じた。

- (4) 11月7日第2回団体交渉は上記(1)の表のイのとおり8月1日付けの要求書大項目第2項、第3項について、午後7時から2時間余にわたり行われた。

組合は自己が作成した第2回団体交渉議事録に会社代表者の記名押印を求めたが、会社は双方録音テープがあること、内容が正確に記載されていないことを理由に今後とも確認や押印はしないと断った。

- (5) 同月20日の第3回団体交渉では上記(1)の表のウのとおり年末一時金（年末賞与）について組合は平均支給額基本給の3.3か月分を要求していたが、2.6か月分で妥結した。

- (6) 12月19日の第4回団体交渉に同月10日の組合事務所貸与及び組合掲示板設置の要求に関連し、申し込まれたものであるが、当該要求書において組合は、組合事務所については、旧開発室（現在倉庫として使用しているが、新たに倉庫を建築したので必要なくなる。）又は寮の一室（寮費を支払い、寮生が満室となったときは1か月前の予告で退室することを条件とする。）のいずれかを、組合掲示板については大きさ50cm×1m又は50cm×80cm程度、設置場所、本社入口ロッカー通路手前傘立上の壁面1か所、茅ヶ崎工場のGL組立工場及び機械工場の中央中庭に面した壁面並びに食堂掲示板の横の2か所を要求した。

第4回団体交渉は上記(1)の表のエのとおり会社の指定で時間を30分、出席人員を6名に制限して午後7時から始められたが、会社は既に文書で回答のとおりであり、規律違

反に対する組合の反省がない限りその回答を改める状況の変化はないとして労使の意見は対立したまま午後7時45分終了した。

- (7) 休日の振替についての団体交渉の申入れは組合が昭和56年1月24日の休日を臨時大会に予定していたところ、会社が同日を出勤日としたため、急拠なされたものであり、三六協定については前記休日の振替や休日労働の関係で現行協定は労働者の過半数を代表するものと締結されたものでないとして申し入れたものであるが、いずれについても団体交渉は行われなかった。

- (8) 昭和56年度賃金引上げについての団体交渉は第5回・第7回ないし第12回の7回行われた。組合は当初社員平均基本給の13%アップを要求し、会社は3回目の第8回団体交渉において初めて基本給の7.8%アップを回答したが、組合は応ぜず、翌4月28日及び29日の2日間時間外勤務拒否及び休日出勤拒否のストライキを実施した。

4月30日の第9回団体交渉において組合は、基本給の7.8%アップ、プラス一律1,000円まで譲歩したが、会社は7.8%アップを固執し、組合は5月1日から5日まで時間外勤務拒否及び休日出勤拒否のストライキを実施した。なお、5月2日から同月5日までは会社の休日であった。

5月14日の第10回団体交渉で会社は、この日妥結しないときは、従来の4月から遡及しての賃金引上げを全社員妥結日からにすると主張した。組合は回答を留保し、翌日組合は4月から遡及することを条件として社員平均基本給の7.8%アップを受諾する旨回答した。

しかし、1日遅れたことから5月19日の第11回団体交渉は賃金引上げ時期をめぐって対立し、組合は4月に遡ることを主張し、会社は定期昇給分(約3%)については3月16日(4月分)から、ベースアップ諸手当の一部改正(約4.8%)については妥結日からを主張した。組合はあくまで4月分からの実施を求め、妥結しないときはあらゆる争議行為に入る旨をつけ加え、次回団体交渉を申し入れた。

5月29日の第12回団体交渉は社長出席のうえ行われたが、会社は妥結日支給を変えず、組合がストライキを実施すればそれまでの会社の提示条件を白紙撤回すると主張した。組合は就業規則に定昇4月期とあり、加給も本給に準ずるとあるところから4月に遡らず妥結日から引き上げることは就業規則違反であると主張した。会社は会社の提示条件での賃金引上げについて6月1日までの文書による回答を求めた。

6月1日組合は、不本意ながら妥結する旨通告したところ、翌日会社は不本意であることが明らかであるのに妥結する訳にはいかない。また非組合員には4月に遡及して支給すると回答した。6月3日組合は、会社の5月22日提示条件で妥結する旨の書面を交付し、会社は昭和56年度賃金引上げについては基本給社員平均7.8%アップ支給条件定期昇給は4月分から、ベースアップ手当の改正は5月16日から実施することで意見の一致をみたものとして実施する旨通告した。

- (9) しかし、賃金引上げについてはその実施日の組合員と非組合員との違いをめぐり、後記のとおり紛議を生じたが、その後会社は非組合員についても組合員と同じ実施日とすることに改めた。

6 組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置要求

- (1) 組合は、結成と同時に組合活動に関する基本的要求として会社に組合事務所の貸与及

び組合掲示板の設置を求めたが、これに対する会社の最初の回答は、9月8日の「組合事務所貸与要求については貸与できない。工場及び本社の組合掲示板設置の要求については、現時点では認められない。組合の実態が明らかになれば検討する。」というものであった。この点について第1回団体交渉及び第4回団体交渉において話し合われたがそれぞれ前記5の(2)及び5の(6)のとおり、会社は認めなかった。

- (2) 組合事務所についての組合の要求は、必ずしも一室のすべてではなく、書類や印刷物を保管したり事務の処理をしたりするのに必要なだけのスペースでよいというもので、その理由は①旧開発室は昭和55年末新しい倉庫ができるので倉庫として利用する必要がなくなること、②寮は現に2ないし3室が空いていること等であった。これに対する会社の主張は①工場建設の当初から倉庫に対する配慮が不十分で施設の現状は全般的に倉庫の不足をきたしていること、プレハブ倉庫は建築されたが、撤去を余儀なくされた寒川倉庫の代りで、仮設のもので耐用年数も4年程度であること、新たに鶴沼倉庫を借用したが、便宜上のものでいつまでも借用できないこと、販売政策上完成品の在庫をもつ必要のあること、旧開発室は現在倉庫としての必要性が定着し、膨張タンクなどの商品の主要倉庫として、また、検査室は小型電磁弁などの新製品の専用部品倉庫として使用されており、その必要性からみて余裕がない。室内の一部貸与は企業活動とは別個の活動が開放的に行われることになり管理上困難な問題が派生する。②寮の一室については昭和56年12月末現在でも3室の空室はあるが、寮は寮生の私生活の自由と平穏が確保されるべきところで、会社は責任上そのような私生活の場に組合活動の拠点を与えることはできない。③ましてその余の事情として組合が職場規律無視の態度をとり続ける限り、組合事務所として会社の施設の一部を貸与するわけにはいかないというものであった。

なお、会社は、従前から寮の一室がクラブ活動や同好会の行事等に使用され、また、それらの活動の用具置場として使用されることを認めていた。

- (3)ア 組合掲示板についての組合の主張は前記5の(2)の②及び5の(6)記載のとおりであり、これに対し会社は第1回団体交渉の席上考慮することを約束し、可能な限り便宜貸与を考えてきたが、組合がこれまでの規律違反に対する反省がない限り認める余地はないとした。

イ 組合は、昭和56年2月15日茅ヶ崎工場正門横に隣接する土地に組合掲示板を設置した。

ウ 翌日、B₄業務部長代理及びB₅技術課長が地主を訪れ、その設置許可を確認したうえ、本社に組合掲示板設置の状況と掲示文書の内容を報告した。

エ 同年5月6日組合は、組合掲示板の両側に赤旗をそれぞれ1本ずつ立てたが、会社は6月15日及び8月8日組合に赤旗は会社の対外的信用を失墜するもので、規律違反であり、直ちに撤去すること、また、掲示板も会社の信用上問題のある設置のしかたであると抗議した。

オ 組合掲示板に次のような文書が掲示された。

①昭和56年5月上旬の賃金引上げ交渉の際「会社回答誠意なし。赤字のツケを労働者に課して責任免れをする管理者を許すな。無能な管理者は去れ!!」

②同年6月25日「非組合員にベースアップを4月分より支給することを会社は組合員に対する不当差別であったことを認める。」

会社はこれら不穏当な表現で経営権への干渉であり、虚偽の事実の公表であるとして第10回団体交渉の席上及び6月27日付けの内容証明郵便で組合に抗議警告した。

7 組合活動のための会社施設の利用

- (1) 組合は、8月1日付けの要求書において工場施設を必要に応じ組合集会場所として利用することを認めるよう要求し、会社は、第1回団体交渉で5の(2)の③記載のとおり回答した。
- (2) 昭和55年10月8日組合は、組合のための事務連絡を理由に、使用時間同月13日午後0時15分から午後0時55分まで、参加人員約40人とした茅ヶ崎工場中庭の「使用の届出」を会社に提出した。
- (3) 同月11日会社は、上記「使用の届出」は会社の再三指摘した許可手続が必要なことを知りながらあえてなされたもので、先の規律紊乱行為に対する一片の反省もなく、会社の規律に対する明確な反抗的態度である。このような届出は許否を決すべきまでもないとし、許可願の様式を添付したうえ、事前の許可の願出がない限り集会を強行すれば規律紊乱行為になると警告した。
- (4) 同月20日組合は、使用時間10月22日午後0時20分から午後0時45分、使用理由組合事務連絡のため、参加人員約40名とした、茅ヶ崎工場中庭の集会使用許可願を会社に提出した。
- (5) 同月21日会社は、上記使用許可願に対し、集会の時間を午後5時15分から午後6時までと変更したうえ、これを許可した。変更した理由として昼の休憩時間中の組合集会については従業員の多くが参加し、拘束を受けることもあるので、午後の事務の効率の確保とそのため従業員の休憩確保の趣旨から余程の緊急やむを得ない事情がない限り認め難いこと、今回の集会は記載内容から緊急性があるとは認められないということであった。
- (6) 同月22日組合は、前記(3)記載の会社の警告に関連し、その文中「会社の中では組合活動は…もともと許されず」と記載された部分と組合活動だから休憩にはならないとの考え方は組合活動に対する干渉のおそれがあり、不当労働行為の疑いがあると会社に再考を求めた。
- (7) 10月27日会社は、前記不当労働行為の疑いがあるとの組合文書を受領したが、重ねて本来会社の中では組合活動や組合の会社施設の利用は許されない、事前の許可のない組合活動は会社に対する不法侵害、すなわち規律違反行為である、休憩時間中でもその大半を要する組合活動は休憩の本旨に反し許されない等として反論し、先に規律違反を認めた組合役員4名の真意を尋ね、文書による回答を求めた。
- (8) 昭和55年10月8日以後昭和56年12月26日までの間に組合が会社に提出した会社施設利用許可願（使用の届出を含む。）は26回であり、これに対する会社の対応は別表(1)のとおりである。

8 昭和55年度年末一時金

- (1) 昭和55年度年末一時金は前記第3回団体交渉において社員平均基本給の2.6か月で妥結し、同年12月10日支給された。
- (2) 上記一時金の支給基準は対象期間を昭和55年5月16日から同年11月15日までの6か月間とし、基本給比例分は基本給2.6か月分のうちの50%とし、成績比例分については等級

別の基本給総額の2.6か月分を平均支給月としてその50%の金額を原資に等級別上位からABCの3ランクの金額を係数により算定し、各人の支給額は基本給比例分に成績比例分を加え、これに出勤率を乗じたものである。成績評価については会社の一般職用及び監督者用の成績基準評価書により一般職用は服務就業活動（主として仕事の理解）、就業活動（主として同僚との協調及び職場の秩序）、業務の能率、成果の5要素による各要素の評価点は14点から6点まででその合計の4分の1を粗点とし、これを修正及び調整したうえ、工場単位で等級（1等級ないし5等級）別評価順位を決定し、それに基づいて全社調整を行い、等級別評価順位を決定し、そのうえで等級別の総人員に対する一定比率によりA（25%）、B（55%）、C（20%）の3ランクに査定する。

- (3) 会社は、組合役員に係る査定の際、昭和55年11月25日の最終査定段階で組合の8月18日の昼休みの集会を規律紊乱行為として組合の三役である4名については1ランク下げ（金額にしてそれぞれの予定支給額の11.7%から14.7%まで。別表(2)）その他の役員については予定支給額の3%を減額した。ただし、前年同期の支給額及び今回の平均支給額を下回ったA₂、A₃、A₆については同年12月9日修正して平均支給率の2.6か月まで引き上げたが、平素のサービスの評点の悪いA₅については平均支給率の2.42か月にとどめた。そのため上記A₂、A₃及びA₆の3名に対しては差額を、支給日の25日に追加して支払った。

個別に補正算定された経過は、別表(2)のとおりである。

- (4) 12月10日年末一時金（年末賞与）につき、B₂工場長はA₆を呼び「営業部への配転に非協力的であったことが評価されている。」と説明し、また、B₄業務部長代理は説明を求めたA₄に対し、8月18日の集会の件がサービスの成績として評価されていると答えた。翌日A₃にもB₂工場長はA₄と同様のことを説明し、A₂・A₁にも同様B₆工場次長が説明した。同月12日A₅に対しB₄業務部長代理は成績が悪いこと、8月18日の集会の件がサービスの成績として評価されていることを話した。

9 組合役員の配置転換

- (1) 昭和55年1月8日現在の茅ヶ崎工場組織図は、別表(3)のとおりである。

(2) A₂の配置転換

ア 会社は、同年11月下旬B₆製造部長（工場次長）やB₂工場長を介しその必要性を説明したうえ、茅ヶ崎工場製造部第二製造の職長をしていたA₂に対し同部第四製造の職長への配置転換について、同人の意向を打診した。その際A₂は命令であるなら応ずると答えた。当時のA₂の組合での役職は副委員長であった。

イ 第二製造は会社の主力製品である水道用減圧弁（RW）の組立て及び梱包作業を行う職場であり、当時3名の社員と常時約40名のパートタイマーが3グループに分かれて就労していた。配置転換先として打診のあった第四製造は一般作業用バルブ（GL）の加工を行う職場であり、当時5名の社員で構成されていた。その社員はいずれも相応の資格を有していたが、会社全体の売上げに占める割合は少なく同年8月31日前職長のB₇が退職後はB₆製造部長が職長としての職務を代行していた。

ウ 12月1日会社は配置変更についてと題し「茅ヶ崎工場第二製造（RW）職長A₂第四製造（GL機械加工）職長を命ずる。S56.1.5付」と掲示することによって告示した。そして昭和56年1月6日朝、B₆製造部長は同年1月5日付けの辞令をA₂に手交

した。同時に同人が兼務していた製造部第六製造の職長も解かれた。そしてA₂配転後の第二製造の職長の職務はB₆製造部長が兼務した。その後第四製造の社員は退職により昭和56年12月末にはA₂職長を含め2名に減員した。

(2) A₄の配置転換

ア 会社は、昭和55年12月19日工場の生産管理業務を合理化することを目的とし、生産平準化の検討と包装材料の発注要領の改善を職務内容とするプロジェクト・チームの昭和56年1月6日からの発足と構成員としてリーダーB₆工場次長、サブリーダーA₄係長、メンバーC₁、C₂を発表した。

イ 当時A₄は、組合の副委員長であり、茅ヶ崎工場資材課の係長として資材の調達保管の指導監督に携わっていた。上記プロジェクト・チーム発足後チーム構成員として座席を業務部資材から製造部生産管理課に移動した。しかし、その後もA₄は資材課係長の職務を解かれなかった。

ウ A₄は、昭和56年4月ころ退社を申し出たが、会社の慰留によって思い止まった。そして同年6月23日前記プロジェクト・チームの解散に伴いその任務を解かれたが、同月24日後記のとおり業部課長代理に任命された。

(3) A₆の配置転換

ア 昭和55年12月8日会社は、同年同月16日からの温水機用逃し弁の日本工業規格表示許可を受けるためのJ I S対策室の設置に伴い、同日付けで品質管理部長代理B₈と製造部生産管理課主任心得A₆2名の同対策室への人事異動を発令したが、B₈を品質管理部兼任とした。

イ A₆は昭和53年9月から製造部生産管理課に配置され、昭和55年5月24日設置されたJ I S受審対策室の構成員にも選ばれた。その前後B₈品質管理部長代理やB₉常務取締役から本社営業への配転の話があったが、通勤時間がかかること、妻が妊娠中であることを理由に返事を保留していた。

ウ しかし、会社は妻の出産後はA₆が11月又は12月ころまでには営業に転勤するものと期待し、最初のJ I S対策室の構成員であった技術部主任心得のC₃を新たに設置予定のJ I S受審対策室の構成員に予定していた。しかし、同年11月20日ころ、B₂工場長とB₈品質管理部長代理がA₆の転勤の意思を確認したところ、通勤に時間がかかることと経済的理由からその意思のないことを告げた。そこで会社は、改めて上記のとおりA₆を配転した。しかし、その後も営業部は欠員を補充しなかった。なお、A₆は当時組合執行委員であり、同人の配転後の後継者は入社5か月で経験が浅く、引継ぎ後もA₆が約4か月の期間指導した。

(4) その他の人事異動

上記3名のほかそのころ次の者が配転された。

昭和55年11月16日	C ₄	業務部庶務から同部倉庫へ
同	C ₅	業務部資材から同部企画へ
同 12月8日	C ₆	技術部から業務部企画へ
同 16日	C ₇	製造部第一製造から同部第四製造へ

同	B ₈	品質管理部（部長代理）J I S対策室へ、ただし兼務
昭和56年2月1日	C ₈	品質管理部第五製造から技術部へ

10 休日振替及び年次有給休暇の時季変更権の行使

(1) 昭和56年1月24日（土）の休日振替

ア 昭和55年12月10日当時の会社の水道用減圧弁の昭和56年1月期の受註予想は39,120個であったが、需要急増のため、同年1月10日に至り、52,018個に変更した。そこでとりあえず、同年1月13日の役員会において茅ヶ崎工場の同月15日の休日出勤を決定し、会社は更に同月14日、同日付けのお知らせで、就業規則第21条を根拠に1月24日の休日を同年3月28日（土）に振り替えることを掲示した。

イ これより先昭和55年12月15日の執行委員会で組合は、昭和56年1月24日の離時大会を決定しており、その旨を記載した組合報を同月14日組合員に配布すると同時に一部幹部職員の机の上にも置いていた。

組合が休日振替について前記5の(1)及び(7)のとおり団体交渉を申し入れたことは上記のとおり予定されていた組合大会の日が急に出勤日とされたため、組合が臨時大会を1月23日、24日の両日に変更し、会社がそのため会社施設の使用を認めたことは7の(8)の別表(1)の番号5のとおりである。

ウ 会社は、1月24日の有給休暇の申請が同月17日から同月21日までの間28名に達したので業務の運営に支障を来すとして、「1月24日有給休暇届について」と題し、1月20日以降の申請者に対し時季を変更するよう命じたお知らせを掲示した。そして提出された休暇届出書を各人に返却した。しかし、会社は、19日までの有給休暇届提出者3名と時季変更権行使を撤回したもの3名、欠勤届を提出したもの3名合計9名の欠勤を認めた。

エ 以上の経過により1月24日は会社の計画人員160名中120名が就労した。また、組合の臨時大会は1月23、24日の両日就業時間後に開かれた。

(2) 昭和56年3月28日（土）の休日振替

ア 同年2月下旬の異常寒波による凍結のための破損事故により水道用減圧弁（RW）及び逃し弁（SE）の需要が一挙に増大した。会社は2月下旬から3月中旬にかけて、数次にわたり生産計画を変更するとともに各部からの人員を動員し、3月7日（土）及び14日（土）の両日を休日出勤とした。

イ 3月4日組合は組合掲示板に次のような掲示をした。

「パートの皆様へ問う。来たる3月7日（土）本来ならば休日であるべき所であるが、会社側は業務多忙を理由に休日出勤とすると表明してきた。企業あつての労働者この考えは皆様方も我々組合としても同意見であろうと思われる。しかし本当に休日出勤までして生産しなければならない状態であるのか？又その様な状況にあるなら会社側管理者（工場長）は組合に対して協力要請をしてこないのか。とりもなおさず組合を正規に認めずという会社側の考えを端的に表している行為ではないでしょうか!! 出勤するか否かは皆様の自由ですがよく考えて下さい……『組合員諸氏は自分の自由意思で行動してもよいわけですが、このようなやり方をとり続けている会社側には執行委員長としては協力すべきでないと考えている』執行部」。

- ウ 3月6日茅ヶ崎工場の朝礼で営業部のB₁₀課長が需要状況を説明した。
- エ 翌日B₂工場長はA₁委員長を呼び現状を説明して組合の協力を要請した。
- オ 組合がこの要請を組合員に説明するため会社施設の利用を求めたことは、前記7の(8)の別表(1)の番号8のとおりである。
- カ 3月14日の休日出勤者は、在籍者166名中128名であった。
- キ 同月17日組合が休日出勤の扱いについて団体交渉をしたことは、前記5の(1)のクのとおりで、双方意見が対立したままであった。
- ク 同月18日会社は既に2回の休日出勤をしたことから、同月28日(土)の休日(1月24日の振替休日)を再び4月25日(土)に振り替えることを決めた。そして翌日その旨を「お知らせ」によって掲示した。
- ケ この措置に対し、3月21日、22日の連休明けの23日、24日の両日にわたり従業員から有給休暇届が提出され、その提出者は工場在籍者の社員65名中37名に達した。会社はこのような多数の有給休暇届に対し会社の業務の正常な運営が妨げられるとし、業務に支障のない他の日に変更して申請するよう命ずると同時に3月28日(土)は会社として平常な勤務であることを留意されるよう掲示した。
- コ そして会社は同月25日、同日提出した7名を含め44名の有給休暇届を返却した。
- サ 同月26日以降同月28日までに再度年次有給休暇届を提出したものが32名、新たに提出したものが5名あったが、これらについてはその届出は返却しなかった。
- シ 結局3月28日は本社からの応援を含めて会社側の予定人員166名中104名が就労した。
- ス 会社は上記サの再提出した者のうち下記組合役員9名及び組合員1名の合計10名について無断欠勤扱いとし、4月分給与から1日分の賃金カットをした。

A ₁	製造部係長	組合委員長
A ₂	同	副委員長
A ₄	業務部係長	同
A ₇	製造部職長	委員
A ₈	技術部主任	同
A ₉	品質管理部主任	組合委員
A ₁₀	同	同
A ₁₁	同	同
A ₆	J I S 対策室	同
A ₁₂	技術部	組合員

- セ 4月分の給料支給日に初めて1日分の賃金がカットされていることを知った上記10名は、それぞれ所属の上司にその理由を問いただす一方、A₆、A₉は、4月30日藤沢労働基準監督署に相談した。
- ソ 相談を受けた藤沢労働基準監督署は8月までの間、現地調査を含む調査の結果、会社の一斉休暇闘争であるとの主張や賃金をカットされたもののうち9名までが組合役員であること、当時の労使状況が悪かったことなどから、労使の紛争状態に介入するおそれがあり、好ましくないとして行政判断を差し控えた。

11 A₄の課長代理への任命

- (1) B₂工場長は、昭和56年6月5日A₄の意思を確認したうえ、同月8日同人を管理職に登用しよう上申した。理由は業務部の分掌事項が広範であるので二つに分割したいこと、現在管理職は業務部長が1名であるが、同部長は組合対策及び労務管理に関する工場の主任担当部長でその職務の内容が組合結成以来増大していることであった。
- (2) 6月9日会社は当時組合の副委員長であったA₄にあて管理職登用についてと題する文書を発送した。その内容は、おおむね次のようなものであった。

「会社は、貴殿を管理職に登用したいと考えている。しかし、管理職と組合員という二つの立場をとることは、管理職の職務遂行上適当でない。したがって、組合員の資格を維持されるならば任用を躊躇せざるを得ない。その選択は自由であるが、組合員の資格を捨てて会社の管理職の道をあゆまれるのであれば、その時期をあらかじめ明らかにされたい。会社は貴殿の組合脱退を確認したうえで、任用するつもりである。

なお、回答は、6月12日までに文書で願いたい。会社は6月15日ころまでに態度を決したい。」
- (3) 上記文書を受領したA₄は6月11日付けで組合脱退届を提出し、組合はこれを認めた。しかし、会社は、組合がそれを受領したことを証明するものを要求し、組合はそのような証明をする規約や規則はないとしてこれを拒否し、以後6月20日までの間A₄を介し脱退の証明をめぐって手続的なやりとりがあったが、結局同人が6月20日付けの内容証明郵便で改めて組合あて脱退届を送付することにより、同月24日課長代理に昇進した。以上の3ないし11記載の事実について、組合は、昭和55年12月2日不当労働行為の申立てをなし、昭和56年2月25日、同年7月23日の2回にわたり誠実団交、便宜供与、嚴重注意の撤回、配置転換の取消し、差別支給の是正等請求する救済内容を12項目に訂正補充した（神労委昭和55年（不）第25号事件）。

12 昭和56年度賃金引上げの実施期日

- (1) 昭和56年度の賃金引上げの経過は、賃金引上げに関する団体交渉前記5の(1)、(8)及び(9)のとおりである。
- (2) 会社は、第10回団体交渉において賃金引上げは全社員妥結日から実施する旨回答していた。しかし、6月2日組合員でない従業員に対しては前記5の(8)のとおり4月から遡及して支給すると通知した。
- (3) 6月10日午後4時ころ総務部長代理B₃は茅ヶ崎工場応接間で品質管理部社員C₉に対し、定昇は4月から、ベースアップは5月16日から、組合員でない従業員には4月から出す、君は組合に入っているか。最近入ったか。昨年か、組合に入る前職場で組合員とやりにくくなかったかどうかなどを尋ねた。そのころ他の従業員にも同様のことを尋ねた。
- (4) 組合は、上記(2)及び(3)の事実を知るや、支給を一週間後に控えた6月18日当委員会に組合員と組合員以外の従業員との同様の取扱い及び組合員か否かの問い合わせの禁止を求めて不当労働行為の救済申立て（神労委昭和56年（不）第9号事件）をすると同時に審査の実効確保の措置勧告を求めた。
- (5) 会社は、当委員会の従業員すべて一律に取り扱うようにとの勧めにより同月24日組合員でない従業員の昭和56年度賃金引上げの内容につき組合員と同様の条件で実施することを通知してきた。しかし、会社は、既に銀行振込みによる賃金の計算及び手続を完了

し、組合員でない従業員についてはベースアップ、諸手当の改正についても4月から遡及して計算されたため、該当者に対しては支給日当日（25日）給与明細書に5月16日から実施するベースアップの計算上の過払分について来月の給与で精算する旨の紙片を同封した。その後会社はそのとおり実行した。

- (6) 組合はその目的を達したとして上記審査の実効確保の措置勧告の申立てを昭和56年7月23日取り下げた。

第2 判断及び法律上の根拠

1 誠実団交について

- (1) 組合は、会社が団体交渉の議事録や交渉内容の確認について記名押印をせず、団体交渉の席上約束したことを反古にする態度は団体交渉を軽視し、形骸化させることであり、振替休日や三六協定についての団体交渉を拒否し、決定権限ある者を出席させず、一方的に交渉日時・場所・人員を規制し、また、指定した期日を撤回したり、正当な理由なく期日を引き延ばしたりしたことは誠実に団体交渉に応じたとは言えないと主張し、会社は、団体交渉議事録を双方確認するかどうかはすべて当事者の自由でこれを強制されるいわれはない。

現実に団体交渉は円滑に行れており、会社は労働条件に関する要求について団体交渉を拒否したこともなければ、不誠実と言われる対応をしたこともない。団体交渉は、日時、場所、出席人員などその都度合意を得て行ってきたものであり、三六協定については有効に協定されており、団体交渉になじむ事項でなく、組合は対象従業員の過半数で組織するものでもないから、協定締結の適格を有しなかったものであると反論する。

- (2) 確かに、第1の5の(1)のとおり、組合と会社の間で1年近い間に13回もの団体交渉が行われており、その中には年末一時金（第3回団体交渉）や夏季一時金（第13回団体交渉）など1回で妥結したものもある。組合が拒否されたと主張する団体交渉についても会社は、振替休日については正式な団体交渉の申入れであるならば、議題・日時・場所・出席人員を特定し、新たに文書で提出するよう求め、また、三六協定については、その有効、無効が団体交渉の対象となるというならばその根拠を示すよう組合に求めている。また、第12回団体交渉には社長も出席しているし、第9回団体交渉の受諾文書では出席者が交渉事項につき決定権限を有していることを明示している。団体交渉には常時担当取締役が出席しており、団体交渉の日時・場所・出席人員などの変更については、会社から事前に文書で通知し、組合にその回答を求めていること、団交の議事録作成については必ずしも義務づけられたものと言えないことなどからすれば、会社が組合の申し入れた団体交渉をすべて拒否しているとはまでは言えない。

- (3) しかし、第1回から第13回までの団体交渉に関し、組合が申し入れたとおり行われたことは一度もなく、会社は、必ず日時・場所・出席人員等いずれかを変更している。もとより、団体交渉に日時、場所等の変更があり得ることは当然であるが、それにしても組合が相当の期間を置いて申し込んだ団体交渉の日時・場所を、会社が、一方で予備交渉の必要性を否定しながら常に変更しなければならない正当な理由があったかどうかは疑問である。組合の申し入れる交渉時間2時間を1時間に制限したり、また、交渉場所を組合の所在地である茅ヶ崎工場とせず東京本社と変更することについての合理的理由は見出せない。そのことは会社が、国鉄ストの予定を理由に団交期日を変更し、2日後

同スト中止が明らかになったとして組合が当初の団交期日での開催を求めたのに対し「その後の会社都合」ということで会社の指定した期日に開催させていることからもうかがえるところである。また、交渉内容においても会社は、交渉前に文書回答を求めたり最初の提案に固執し、交渉を継続させ組合に当初の会社提案よりは更に不利な条件での譲歩を余儀なくさせた。これらのことは労使が対等に相互の立場を尊重し、妥結点を見出すために真摯に話し合うべき団体交渉を軽視し、会社の一方的主張や方針を押しつけるものと言わざるを得ない。

賃金問題以外の団体交渉においても、組合の申し入れた7月31日の団体交渉が行われたのは9月11日であり、また同日申し込まれた第2回団体交渉は11月7日に至って開催され、その間会社自ら指定した団交日を撤回するなど、いずれも申込日から開催日まで1か月半から2か月近い時日を要している。第4回団体交渉は12月10日申し込まれて、同じ月の19日に行われてはいるが、会社は交渉時間を30分、出席人員を労使各6名に制限している。また、休日振替についても、組合は、1月24日の休日に臨時大会を予定していたが、その間際になって、会社からその日を出勤日とされたため、団交期日を同月19日から21日までのいずれかとして団体交渉を申し入れたもので、会社の都合で休日を振り替えたのであるから、この申入れに対して速やかに回答すべきであるにもかかわらず、会社は21日になって初めて、団体交渉の申入れであるならば議題・交渉日時・場所・出席人員を文書で提出するよう求めている。この日組合は、既に予定した同月24日の臨時大会を諦め、同月23日、24日の両日にわたり就業時間後の臨時大会を開くために工場中庭の使用許可願を会社に提出している。これらのことから会社の前記文書の提出要求も団体交渉拒否の非難を免れるための口実としてなされたものと言わざるを得ない。三六協定についても、組合の団体交渉申込みの意図は、過半数の労働者の代表と締結されたものでないことに抗議していることは明らかであるのに、会社は協定の有効・無効に拘泥して団体交渉の引延しを図ったものと認めざるを得ず、以上いずれの場合についても、会社には合理的な理由がなく、誠実に組合との団体交渉に応ずる態度は示していないのであって実質的には団体交渉を拒否したものと認めざるを得ない。

団体交渉の議事録や交渉内容の確認についての記名押印の問題は会社のいうようにその作成が義務づけられたものではないとしても、現に団体交渉で妥結した事項もあるのであるから、団体交渉の議事録のすべてに記名押印を拒否する会社の態度は、団体交渉を尊重する誠実性に欠けるものといわねばならない。

- (4) 上記のとおり会社は組合の申し入れる団体交渉について一方的に日時・場所を変更規制し、期日を引き延ばし、実質的に団体交渉を拒否したことは誠意ある団体交渉を行ったとは言えず、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。

2 組合の会社施設の利用及び無許可集会に対する組合役員への嚴重注意について

- (1) 組合は、企業内労働組合にとって事業所内の組合活動は組合存立のための前提条件であり、会社施設の利用は不可欠の要素であるから、憲法第28条の団結権、団体行動権の保障の中には一定の範囲の会社施設の利用権が含まれており、その限度において会社の施設管理権は制約を受けるものである。しかるに会社は、野球部、サッカー部等のクラブ活動や同好会の集りなどには届出や許可を必要とせず、自由に会社施設の利用を認めながら、組合活動のためには業務上なんら支障のない休憩時間中や就業後の会社施設の

利用についてまですべて事前の許可を求め、許可なしには一切の組合活動を認めず、許可に際して使用時間・使用場所・使用人員・使用目的などを厳しく規制することは、組合活動そのものを実質的に不可能ならしめるものである。特に8月18日の昼休みの組合集会については、休憩の自由時間中開かれたもので、具体的になんら支障がなかったのに形式的な就業規則違反を捉えて職場規律違反であるとして組合に対し抗議警告し、組合三役を問責したことは組合を敵視し、組合の弱体化を企図する支配介入行為であり、またクラブ活動や同好会のために一般従業員の会社施設の利用を自由に認めながら、組合員に対しては組合活動のための会社施設の利用につき、事前の許可を要求し、その利用を禁止することは差別的不利益取扱いであり、上記無許可集会を理由とする組合役員4名に対する昭和55年10月9日付けの嚴重注意処分も差別的不利益取扱いであると主張する。

これに対し、会社は、会社施設は会社の所有し管理するもので、定立された企業秩序のもとに事業の用に供されるものであるから、会社の使用の許諾を得ることなく組合活動のために利用することは許されない。野球部やサッカー部などのクラブ活動は従業員の親睦と健康の増進を図るため、会社が奨励し、種々と便宜供与をしているもので、これらのメンバーの会合はあらかじめ許容している。8月18日昼休みの集会について会社が抗議警告したのは会社の事前の職場規律維持の注意にもかかわらず、就業規則に反し、無断で開催したもので、違法な組合活動であるから当然なことである。これを指導した組合役員4名に対する嚴重注意は再三の警告にもなんら反省のないことからなされたものである。会社は施設の保安、保全とその他社内における規律維持の面から、不測の支障を防止する機会を確保する必要から、事前の許可手続を従業員に要求するものである。また、休憩時間中の組合活動でも30分、40分の長時間かつ仕事初め直前までの組合活動は休憩の本旨に反し許されない。会社は日常の限定された具体的な特定の内容をもった組合活動についての便宜供与について所定の許可手続をとる限り、できるだけ配慮をしてきたものであると主張する。

以下順次判断する。

- (2) 企業に雇用される労働者にとって企業施設の利用は労務提供のため必要な範囲において当然予定されているところであり、一日の大半を企業施設内で過ごす労働者にとって休憩は法の定めた権利であり、使用者はその時間を労働者に自由に利用させなければならないが、そのためにはその施設の利用も保障されなければならない。その意味で休憩時間中の従業員の会社施設内での組合活動も原則として自由でなければならない。確かに就業規則によれば事業所内での演説・集会は会社の許可を受けなければならないことになっている。しかし、このことは従前必ずしも厳格に守られておらず、従業員が各種のスポーツや同好会などのサークル活動のため、社内で会合し、施設を利用することについてその都度事前に許可を得ていなかったことは会社もこれを認めているところである。会社は労働組合とこれらサークルとはその活動の性格、生い立ちの経過など全く異なることを強調し、これらサークル活動を奨励する意図は従業員の親睦と健康の増進を通じ会社業務の円滑な遂行であるとしているが、労働組合も労働者の健康増進や親睦を付随的な目的とし、労使関係の安定を通じ会社業務の円滑な運営に寄与し得ることは明らかである。従って、休憩時間中の会社施設の利用について他の任意団体に比べ、不利益に

扱われる格別の理由はない。しかも労働組合は憲法上団結権、団体行動権が保障され、現行法上からも自主性が尊重され、会社の支配介入の許されない団体である。労働組合の組合活動の自由は保障されなければならないから、就業規則の解釈適用も文言上の形式に捉われることなく、従来慣行に従い労働者の権利や労働組合の活動の自由を侵さないよう限定的になさるべきである。

特に昭和55年8月18日の集会は組合結成以来初めての集会であり、第1の3の(4)のAのとおり、昼休み約30分の屋外集会で、それまでの経過を組合員に知らせる必要があったことは推測に難くないところであり、その態様も平穩裡に行われたものでそのことにより特に会社の施設管理権を侵害し、業務に支障を与えたとの事実は認められない。もともと企業内労働組合において事業所内での組合活動は一般的な事実であり、組合の存立と運営にかかわる不可欠な要素である。とりわけ昼休み休憩時間中の中庭広場の従業員の集会や運動のための使用は既に会社内で定着した慣行と認められるところから、上記組合の集会は組合活動として正当な行為というべきである。

しかるに、会社は、この集会を就業規則に反する規律違反行為であるとして組合に警告し、組合役員4名を嚴重注意処分にした。これは会社が組合は会社の規律を乱すものとの予断を抱いてこれを敵視した結果の行為である。会社は組合役員4名に対する嚴重注意を懲戒処分ではないとしているが、当該嚴重注意は就業規則第48条本文ただし書の訓戒に該当し、また、就業規則違反を理由として嚴重注意されたこと自体が、これを受けた個人に対する名誉の侵害となり、かつ、後記のとおり年末一時金でもこのことを理由に不利益に査定されているのであるから、不利益な取扱いであることは明らかといわねばならない。従って本件処分は会社が組合弱体化の意図のもとに組合役員としての正当な組合活動をしたことの故になした注意であ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。

また、会社は、施設利用についてはできるだけ組合の便宜を図ったと主張する。しかし組合がその活動のため施設の利用許可願を提出したのは1年2か月余の間に26回にわたり、そのすべてが休憩中か就業時間後であるのに、許可願どおり認めたのは別表(1)の番号5の1回のみである(番号10は使用場所を変更している。)。26回の利用許可願のうち会社が不許可にしたのが7回、昼の休憩時間中の利用の申請を就業時間後に変更したのが4回、使用時間を制限したのが14回あり、その中には何回か5分、10分の時間短縮をしたものがあり、以上いずれも会社の変更理由に合理的なものは認められない。特に昼休みの組合集会は緊急のもの以外を認めないとして、就業時間後に変更させていることは会社が組合の「学習会」は認めないとか、本社における組合の集会を一切認めないこととともに組合活動に対する大きな制約というべきである。

以上の判断を総合すると会社は施設の利用についても、組合の弱体化を図り、休憩時間中も無断で行う集会は一切認めず、施設利用許可手続を利用し、組合活動を禁止し、又は規制することにより、その活動に支配介入したものと認められ労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

- (3) なお、組合活動のための会社施設の利用につき、同好会やクラブ活動に比べ組合員に対する差別的取扱いであるとの組合の主張は、組合員も従業員として各種のサークルにも属し、会社施設を利用しているのであるから採用しない。

また、組合は、会社構内のビラ配布活動について事前の許可を求めることにより、会社は組合の支配運営に介入してはならない旨、救済を求めており、就業規則には事業所内での印刷物の許可のない配布は懲戒事由とされているが、現に第1の10の(1)のイのとおり組合は組合報を配布した事もあり、ビラを配布したこと、又は配布のため許可を求めたことにより会社が組合の運営に支配介入したとの疎明がないので、これに関する組合の主張は認められない。

3 組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置について

- (1) 組合は、組合事務所を設置することは企業内労働組合として組合の存在を周知させ、組合加入を促進させるとともに、精神的、物質的団結強化の役割を担うもので、組合運営にとって不可欠の意義を有するものであり、その貸与の要求も業務に支障のない場所で、必ずしも一室すべてでなくても書類の保管や事務の処理に必要なだけのスペースであればよいとしているのに、団結権承認義務を負う会社が合理的理由もないのに、あえて企業施設の一部をも貸さないのは、会社の団結権否認の意思の表れである。また、組合掲示板の設置も組合の情宣活動の最も重要な手段で、設置場所は本社が1か所・茅ヶ崎工場2か所で大きさも50cm×80cm又は1mで費用は組合が負担するというささやかな要求であるが、組合が受け入れ難い規律違反を口実にこれを拒否することは職場内での組合活動を封殺し、組合を無力にする目的のもとになされたものであり、いずれも組合の弱体化をねらったものであると主張する。

会社は、会社施設の貸与についての便宜供与は民法上の貸借であり、会社に組合事務所を貸与するだけの余裕もなく、寮の一室は私生活の自由と平穩を確保するため貸与できない。また、一室の一部は管理上困難な問題が生ずるので、配慮の余地はないとし、組合掲示板については当初貸与について考慮していたが、組合がその組織規模を明らかにせず、その後組合幹部の就業時間中の職場離脱や無許可集会の規律違反が相次ぎながら組合は反省せず、現に正門前の隣地に掲示板を設置し、事実を歪曲し、会社幹部に対する中傷誹謗の内容を掲示している。そのような組合に裁量の余地の広い継続的便宜供与である掲示板の貸与をすることについては躊躇せざるを得ないと反論する。

- (2) 組合が会社に組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置を求めたのは、会社員の3分の2以上を占める従業員で組織する結成直後の企業内労働組合にとって、組合事務所の設置は組合活動の拠点として、また、組合掲示板は組合の意思伝達的手段として、組合の維持運営上必要不可欠のものであるからである。しかし、この種の使用者の便宜供与は、組合の都合どおり、会社に対し義務付け得る問題ではないのであって団体交渉を通じて労使双方が納得しうる条件で解決することが労使関係の安定、正常化に資する所以と考えるが、組合の要求内容と、これに対応する会社の交渉態度いかんにより、不当労働行為の成立し得る場合のあることも否定しえない。

そこで組合事務所の貸与及び掲示板の設置の問題についての本件労使間の交渉経過を検討することとする。

ア 組合の要求内容は、前記第1の5の(2)の①②及び5の(6)認定のとおり、組合事務所は必ずしも一室全部でなくても書類の保管や事務処理の可能なスペースがあればよいというもので、社員寮の場合は、組合が寮費を支払い、寮生が満室となる時は1か月前の予告期間で明け渡すというものであり、また、組合掲示板は本社1か所、茅ヶ

崎工場2か所で、その大きさも掲示板として普通なもので、設置費用も組合が負担するというのであるから、要求としては控え目なものであったと認められる。

イ これに対し会社は組合事務所や掲示板の貸与は便宜供与で、単に民法上の貸借であるとし、組合事務所については施設上の余裕がなく、寮については私生活の自由と平穩の確保のため認められないと主張する。しかし、会社は明渡しを余儀なくされた寒川の倉庫の代りに茅ヶ崎工場内に新たに倉庫を建て、また別に鶴沼に倉庫を借りた事実もあるから、組合の主張する面積程度であれば建物の一部を区切ることにより容易に可能であり、会社の主張する管理上の障害も組合員がすべて会社の従業員であるから建物を区画することにより解決し得ると思われる。特に社員寮は茅ヶ崎工場内にあり、本件申立て以来空室があり、他のサークルが使用していたことも認定のとおりであるから、このことから施設に余裕がないということはできない。また、私生活の自由と平穩を確保するということが必ずしも寮内の組合事務所の存在が直ちに寮生の私生活の自由と平穩を害するとは言えないのみならず、もともとこの社員寮は寮生の自主的管理に任かされており、組合員もすべて社員で、組合役員は係長などの職制であるから、その心配はないと思われるが、仮りにそのような危惧があるとしても使用協定を締結することにより防止し得る筈である。

ウ また、組合掲示板については設置場所や箇数についてなお交渉の余地はあるとしても、設置場所を提供することは会社にとっていつでも容易にできることであり、現に茅ヶ崎工場の食堂には会社の掲示板があるのであるから、食堂にも設置を求める組合の要求は会社にその意思さえあれば、即時に実現できることである。会社は組合が規律違反に対する反省のないことを貸与しない理由としているが、組合の行為が規律違反に該当しないことは既に判断のとおりであり、これを理由とすることは失当である。また会社は正門前の隣地に組合掲示板を設置したことやそれに会社幹部を中傷誹謗する内容の文書を掲示したことを貸与拒否の理由としているが、その責任の一端は会社にもあると認められるから、組合のみを非難することは当たらない。以上のとおり組合事務所の貸与や掲示板の設置につき、会社に格別の障害や負担が生ずるものとは考えられない。

エ このようにみてくると、会社の主張する拒否理由のいずれについてもその合理性、妥当性は肯認し難いばかりでなく、前記団体交渉の経過についても、第1回団体交渉を引き延ばし、団体交渉の席上約束したことを後日翻がえし、第2回団体交渉では議題から組合事務所や掲示板の便宜供与を除外し、新たにこれを議題とする第4回団体交渉は時間を30分に制限するなどこの便宜供与に関し会社は誠実に話し合いにより解決しようとしなかったことが認められる。なお、組合掲示板については規律違反に対する組合の態度いかんでは会社は貸与を考えていたかの如く主張しているが、規律違反については既に判断のとおりであり、また、その後の会社施設内の集会はすべて会社の使用許可どおり実行しているのに、現在に至るまで掲示板の設置を認めていないことは、その主張が口実にすぎないことを物語るものである。

オ 以上のとおり、会社が、組合事務所の貸与及び組合掲示板の設置を認めない理由のいずれについてもこれを肯認し難いばかりでなく、この問題に関する団体交渉においても会社には問題解決の誠意を認め難いのであって、これは組合結成以来、会社が組

合を敵視し、就業規則を理由に組合活動を規制し、組合員及び組合役員を人事上、賃金上差別し組合弱体化を意図してきたことと軌を一にする不当労働行為と認めざるを得ず、本件労使関係を正常化するためには、会社をして組合と誠実に団体交渉を行わせ、本問題を解決することを命ずる必要があるものとする。

4 昭和55年度年末一時金について

- (1) 組合は、昭和55年度年末一時金は社員平均基本給の2.6か月で妥結したのに、組合三役については前記8月18日の集会の規律違反を理由に評価を1ランク下げられ、その他の役員は支給予定額から一律3%を切り下げられた。その結果従来平均を上回る支給を受けていた組合役員A₅に対する支給額が基本給の2.42か月にとどまったのは正当な組合活動を行ったためになされた差別で、組合を嫌悪し、敵視した結果の不利益取扱いであり、支配介入行為であると主張し、A₅の平素の服務が悪いとの会社の主張に対し、上記の集会の件を除けば、今回の服務も、平均以上を支給されていたこれまでの服務態度となんら変わっていないのであるから明らかな誤りであると反論する。

会社は8月18日の無許可集会についてその規律紊乱行為を指導実行したものにマイナス査定をするのは当然なことである。一時金支給について組合を嫌悪し敵視したことはないと反論し、A₅が平均を下回ったのは、従来から上司の指示命令に非協力的で、仕事に無責任なところがあるなど、服務の態度が悪く、その査定が低いからである。これまでの一時金が平均を上回っていたのは前常務取締役が恣意的な感情で上積み操作をしたため、昭和54年度年末一時金と昭和55年度夏季一時金については経過措置として是正したが、今回の支給については厳正公正に査定した結果平均を下回ったものであると主張する。

- (2) 昭和55年度年末一時金が社員平均基本給の2.6か月で妥結し、同年12月10日支給されたこと、この一時金の査定において会社は8月18日の集会を規律紊乱行為とし、これを指導実行した組合役員のうち委員長A₁、副委員長A₂、同A₄、書記長A₃の4名については1ランク低く査定し、その他の役員については支給予定額から一律3%カットしたことは当事者間に争いが無い。
- (3) しかし、上記8月18日の集会は前記第2の2の(2)判断のとおり規律紊乱行為とはいえ、正当な組合活動であり、それを理由とする不利益取扱いが不当労働行為に該当することも既に判断したとおりであるから、一時金査定についても会社主張の規律紊乱行為を理由とする組合役員に対する上記減額措置は同様、許されないところである。しかもその結果それがなければ本来受けたであろう支給額と現実の支給額との差は組合三役であるA₁、A₄が各9万円、A₂が29,430円、A₃が28,110円、A₆を除くその他の役員8名が、それぞれ11,590円から17,940円の範囲で減額されたことが認められ、各個人にとって無視することのできない金額である。これは会社が組合役員であるが故になした不利益取扱いであり、組合の弱体化を図る支配介入行為であり、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) ところで、A₅の場合は仮りに3%カットしなくてもその支給額が2.6か月に達しないことは計算上明らかであり、これについて会社は、A₅の平素の成績が悪く低査定のごとであると主張する。しかし、これまでのA₅に対する一時金支給額はいずれも社員平均支給率を上回っていたことは事実であり、会社が自らの責任と権限で行ってきた査定に

ついてかつての査定は恣意的で、今回の査定は公正であるとの主張はにわかに認めることはできない。のみならず、本来前記のとおり減額することが不当労働行為となるので減額すべきではないが、仮りに8月18日の集会を規律違反に当たるものと認めるとしても、会社の査定手続上は、まず工場段階の査定において就業活動として評価されるのであるから、認定事実のとおり、最終段階において評価を受けるのであれば二重の評価を受けることを意味するし、工場段階では評価されないものとするれば、査定基準によらない恣意的なものといわざるを得ない。結局A₅の出勤率が100%であることからすれば、同人に対する救済としては昭和55年度年末一時金については社員の平均である基本給の2.6か月分とすることが相当である。

5 組合役員の配置転換について

(1) A₂の配転について

ア 会社が、昭和56年1月5日付けでA₂を茅ヶ崎工場製造部第二製造の職長から同部第四製造の職長へ配転したことは第1の9(2)記載のとおりである。

イ 組合は、上記配転についてA₂が組合副委員長であり、会社が組合を嫌悪し、組織破壊のため業務上必要ないのにねらい撃ちしたものであると主張し、会社はA₂の配転は第四製造の職長クラスの社員が次々に退職し、機械加工の経験者としてはその他に適任者がいなかったからで、業務上の必要に基づくものであり、本人からも特に異議はなかったと反論する。

ウ 第二製造と第四製造の職長としての地位を比較すると第二製造は会社の主力製品を生産する職場であり、従事する従業員も常時40名を超え、これらの部下を指揮監督する立場と産業用バルブを加工する職場で、自らも施盤を担当し、職長を除いて社員4名(結審時には1名に減員した。)を統率する立場では同じ職長でも社内における評価は自ら明らかで、その点からすれば事実上の降格である。更に、この配転と同時にA₂は第六製造の職長としての地位も解かれている。

会社は、A₂以外に職長クラスの機械加工の経験者がなかったため、業務上の必要に基づく配転であると主張しているが、A₂を配転する以前数か月間職長がおらず、B₆製造部長が職長の職務を兼務しており、また機械加工の経験のない第五製造のA₇職長に第四製造の兼務を会社から交渉したことやA₂就任後の第四製造の人員構成などからすれば、第四製造は従前どおり製造部長又は他の職長の兼務でも可能であったと思われる。しかも、第二製造の職場が冬期に水道用減圧弁の需要が増加することにより多忙となることは例年のことであり、現に後記のとおり、生産計画を変更し、1月の休日を出勤日としたり、振り替えたりしていることからすれば、この時期に特に配転を行う合理的な理由は認められない。そのうえ会社は、異例に早く、辞令交付の1か月前にA₂の配置転換を会社掲示板に掲示している。会社はA₂の配置転換について本人に異議がなかったと述べているが、同人は業務命令であるなら止むを得ないとして従ったまでである。

以上のとおり、本件配転はその必要性も合理的な理由も認められず、かえって組合を嫌悪した会社が組合弱体化の意図のもとに副委員長であるA₂をねらって行ったもので、同人に対する不利益な差別取扱いであると同時に組合に対する支配介入にあたると断ぜざるを得ない。

(2) A₆の配転について

ア 会社が昭和55年12月16日製造部生産管理課主任心得A₆をJ I S対策室へ配転したことは第1の9の(3)のとおりである。

イ 組合は、温水機用逃し弁の受審期日も明らかでないのに行われた配転で、同室の専任職員はA₆1名である。

これはA₂同様組合を嫌悪し、組合役員を配転したものであると主張し、会社は、A₆の配転については組合結成前から本社営業部への配転を考慮してきたが、同人が初め応ずるような態度から拒否する態度に変わったのでそれを断念し、代わりにJ I S対策室設置に伴い既に水道用減圧弁受審の際の対策室員でもあったA₆を配転したもので、本人からはなんらの苦情はなかったものであると反論する。

ウ J I S対策室配属が命令されたのは認定のとおりB₈とA₆の2名であるが、B₈は品質管理部長代理を兼務しており、A₆のみがJ I S対策室の専任であった。前回の水道用減圧弁の受審の際のJ I S対策室は上記2名のほかC₃が任命されていたが、いずれも従前の各自の職務と兼任であった。しかも、今回はまだ国の温水機用逃し弁の日本工業規格も制定されていない段階(結審時までには制定されなかった。)で特にA₆のみを配転する合理的な理由は到底認められない。この配転には先に本社営業部への配転を拒否したためA₆はやむなく従ったものと認められる。会社は、A₆の本社営業部への配転拒否について「組合ができてから掌をかえしたように拒否するという非協力的な態度を示し」と述べているところからすれば組合結成の結果とみなしているようであるが、拒否した理由は第1の9の(3)のイ及びウで認定したとおりである。そのことは取りも直さず会社が組合を敵視し、嫌悪した現れである。したがって、A₆をJ I S対策室へ配転したことは営業部への配置転換を拒否した報復的な措置で、同人が組合員であるが故になした不利益取扱いであり、かつ、組合に対する介入行為である。

(3) A₄の配転について

ア 会社が昭和55年12月19日組合副委員長のA₄を、生産平準化を検討するプロジェクトチームの構成員の1人に任命したことは第1の9の(2)認定のとおりである。

イ 組合は、A₄の配転は会社が組合を嫌悪した結果、組合の副委員長をねらい撃ち配転したものであると主張し、会社は、上記任命は配転ではなく、業務上の必要から生産平準化の提案者であり、適材でもあるA₄に生産平準化の検討のためのプロジェクトチームに参加を命じたものであると反論する。

ウ 配転は同一企業内における労働者の職種、職務内容、勤務場所のいずれかを長期にわたって変更する人事異動であるが、A₄の場合は座席を業務部資材から、製造部生産管理課に移動したとはいえ、同室で直ぐ隣り合せの席で、プロジェクトチームの便宜上なされたものであり、期間も6か月程で必ずしも長期とは言えず、資材係長の職務も解かれていないのであるから配置転換とは言えない。しかも、上記プロジェクト・チームの解散直後A₄の課長代理昇進の事実とあわせ考えると同チーム参加は不利益な扱いということとはできない。

(4) 会社はA₂、A₆の配転と同じころ、他の従業員6名についても配置転換したことから組合役員だけを差別したのではないと主張するが、組合が反論するようにそれぞれの

資格や入社経歴、本人の希望等具体的事情を異にすることは考えられるので、単に人事異動の事実のみから、上記判断を左右する疎明とはいえない。

以上、A₂及びA₆に対する会社の配置転換措置は、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。

6 休日振替及び年次有給休暇の行使の制限について

- (1) 組合は、①会社が一方的に1月24日の休日を3月28日に振り替え、更にその休日を4月25日に振り替えたことは労働者の同意を得ておらず、また、振替を規定した就業規則の規定も抽象的で振替の具体的事由や振り替えるべき日の特定など休日振替のための有効要件を欠くからそれによる振替は無効である。特に1月24日の振替は1か月以内に休日を指定すべきものにかかわらず、2か月先に振替日を指定したことは「1か月以内に振替休日を与えることができる。」との就業規則にも違反するものであり、3月28日の休日の再度の振替は振替権の濫用である。かつ、会社は1月24日の組合の臨時大会を知りながら、同日の休日を振り替えて出勤日としたことは、当時業務が繁忙でなかったことから明らかに組合活動を嫌悪し妨害を図った支配介入行為である。また、②1月24日と3月28日の組合員の年次有給休暇の行使を会社の時季変更権により制限したことは業務の正常な運営を妨げる場合に該当せず、労働基準法第39条第3項ただし書に違反するのみならず、1月24日及び3月28日の各人の年休届は前者が組合の臨時大会出席のため、会社施設の利用が受けられないときの予備的手段として、後者は予期しない再度の休日振替に対しそれぞれの都合でなされたにもかかわらず、その行使を組合の一斉休暇闘争として制限することは組合活動を敵視し、その弱体化を目的とする支配介入行為である。更に3月28日の欠勤者37名中組合員10名に対する1日分の賃金カットは1名を除く9名までが組合役員であることから明らかなように組合活動を理由とする不利益取扱いであり、組合を敵視する支配介入行為であると主張する。

会社は、①1月24日の休日を3月28日に振り替えたのに需要急増のための業務上の必要に基づくものである。1月24日組合の臨時大会があることは会社は知らなかった。むしろその大会は会社が1月14日に同月24日を出勤日とする振替命令を告示したことにより非協力闘争のため考えついたと思われる。②組合は臨時大会を理由に会社から施設利用の便宜供与を受けながら、なお組合指導で多くの従業員が1月24日の年休届を出していることは、組合の非協力闘争の一環で休暇の請求はその闘争手段をカムフラージュするためのものである。3月28日の振替も予想外の寒波襲来による需要急増のためやむを得なかった措置であるのに、組合指導のもとに組合員が年次有給休暇を請求しスト権なき一斉休暇闘争による集団の業務放棄、欠勤を強行したものであると反論する。よって以下順次判断する。

- (2) 会社は、1月24日の休日を3月28日に振り替えたのは需要急増のためであると主張しているが、昭和55年12月19日現在の翌年1月の水道用減圧弁の生産予定数量は42,150個（乙第279号証）であり、昭和56年1月10日受注数量修正前の生産出荷予定数量も41,831個で、その数量の中には既に1月15日と別日の両休日のそれぞれ2,000個の生産出荷が予定されている。そのことは1月の受注予想を39,120個から52,018個に変更したのは前記第1の10の(1)のアの認定のとおり1月10日であるが、それ以前に1月24日の休日を振り替えて出勤日とすることを会社が考慮していたことを物語るものである。確かに会社が

主張するように、需要増加に伴い生産数量を変更したことも事実であるが、それは前記15日と24日以外の日の生産量を増加することにより対応しえている。しかも1月24日には1月期の52,000個の生産計画数量を47,000個に減少していること、同日の1日生産個数が3,975個であること、また、3月期の生産計画数量65,688個と比べるとそれほど繁忙でなかったとの組合の主張もあながち誇張とはいえない。

ところで会社は、1月16日組合の臨時大会開催の通告を受けてからも24日まで時間的余裕は十分にあったのであるから、この日の団体交渉の申入れに応じ24日以外の休日を出勤日とするには十分可能であったはずであるのに、前記判断のとおり、事実上、団体交渉を拒否し、1月24日の休日振替を行ったもので会社にはその必要はなかったと言わなければならない。更に1月16日付けで組合は、24日の出勤日が変更できないときは23日、24日の就業後の臨時大会のため会社施設利用の許可願を出していたのであるから、会社が直ちに使用を許可したとすれば年次有給休暇請求者の中には社外での組合大会を予想しその出席のため請求したのも多数いたと思われるから、1月19日以降の休暇届はそれほど多数にならなかったであろうことは容易に推測し得るところである。ところが、会社は、新たに使用許可願を提出させ、それにより使用を許可したのは1月22日である。

以上のことから、会社は、事前に組合が1月24日の休日に臨時大会を開催することを知り、少なくとも1月16日には組合から通知を受けながら、これを妨害するため、需要の増加を口実に、24日の休日を出勤日に振り替えこれを強行し、更に会社施設の使用許可を遅らせることにより、大会開催期日を不確定にし組合員をして年次有給休暇の請求を余儀なくさせ、時季変更権を行使したものであると主張する。これらの一連の休日振替や時季変更権の行使は組合活動に干渉する不当労働行為である。

次に、3月28日の休日の再振替であるが、組合は、1月24日と同様に組合の弱体化を図った不当労働行為であると主張する。しかし、異常寒波により製品の需要が増大したこと、これへの対応につき会社は組合に協力を求めたこと、3月7日、14日の休日出勤をしていることは第1の10の(2)の認定のとおりである。確かに再度休日を振り替えることは全く異例のことであるが、その業務上の必要があり、全従業員を対象としていることからすれば、3月28日の休日の再度の振替が直ちに組合員のみを不利益に扱ったものとは言えず、組合の弱体化を図ったものであると認定することもできない。また、年次有給休暇の請求が工場在籍社員65名中3月25日までに44名に達したことも第1の10の(2)の(コ)の認定のとおりであり、会社が業務の正常な運営を妨げられるとして時季変更権を行使したことも理由のないことではない。しかし、再度年次有給休暇を請求して欠勤した者37名中組合員10名のみを欠勤として1日分の賃金をカットしたことについては合理的な理由は認められない。すなわち会社は従業員の年次有給休暇請求を組合の一斉休暇闘争と主張しているが、振り替えられた休日の再度の振替はいわゆる週休制を定めた労働基準法第35条の法意や「1か月以内に振替休日を与える」との就業規則第24条の趣旨にも反し、従業員が全く予想しなかったことで、それぞれ当日の休暇の利用を予定していたことは想像に難くないところであり、かつ、3月28日相当数の組合員が出勤していることからすれば、組合が事業の正常な運営を阻害する目的で組合員に年休届を提出させ、職場放棄や職場離脱をさせたということとはできない。また、会社は37名中10名を欠

勤扱いとした理由として再提出の休暇届以外に特段の事情を申し出なかった者や第一線の下級職制についてはその欠勤が業務上支障を来すものとして有給休暇を認めなかったと述べているが、時季変更権の行使は事案の正常な運営を妨げる場合認められるもので、休暇の理由により区別することは許されないし、水道用減圧弁増産のための勤務に担当の職場以外の職制の欠勤が業務の運営上支障を来す特別な理由があるとも認められない。そして賃金カットを受けたA₆ら4名の上司であるB₈品質管理部長代理は29日の日曜日をはさみ3月27日から同月31日まで年次有給休暇を取っていることや3月28日1日の水道用減圧弁の出荷数量が3,597個で、通常の生産量（1日平均2,000個）を遥かに上回っていることからすれば、上記37名の欠勤者のあったことにより会社業務に支障を与えたとはいえない。

以上の理由から会社が37名の欠勤者のうち特に組合員10名に限り年次有給休暇を認めず欠勤扱いとして賃金をカットしたことは、全員が組合員でかつ1名を除いて他のすべての者が組合役員であることから明らかなとおり組合を敵視しその組織破壊をねらった行為と断ぜざるを得ない。

以上のとおり、会社の1月24日の休日振替、組合員の年次有給休暇請求に対する時季変更権の行使及び3月28日の組合員10名に対する賃金カットはいずれも組合の運営に対する支配介入行為であり、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。

7 A₄の課長代理への任命について

- (1) 組合は、副委員長で組合結成以来の組合活動の中心メンバーの1人であるA₄を課長代理に任命するという口実で、かつ、課長代理の職務と組合員の地位とが両立しないと理由で組合から脱退せしめたことは、組合の切り崩しをねらった支配介入行為であると主張し、会社は、A₄の課長代理の任命は同人が管理職たる職制として適格であり、業務部の仕事の急激な増大に伴い部長権限の一部を分担する管理職を必要とするに至ったからである。また、A₄が組合を脱退したのは管理職の地位と組合員の地位とは両立し難い面があるので、同人の自由な選択を求めたところ、自由意思で組合を脱退したもので、組合もこれを認めていたものであると反論する。
- (2) A₄が組合の副委員長で組合の結成以来の活動家の一人であり、会社もその事実を知っていたことは会社が嚴重注意をしたり、年末一時金（年末賞与）を減額していた事実からも明らかである。また、A₄が課長代理としての適格を有していたことは本件審査関係の証拠上同人の勤務成績、能力がすぐれており、経験も豊かな点から肯認し得るところである。

そこで先ず業務課長代理の地位が労働組合法第2条ただし書第1号にいう「使用者の利益を代表する者」として組合員の地位と両立し得ないかどうかについて検討してみる必要がある。会社の規模は第1の1の12記載のとおりである。茅ヶ崎工場の組織は別表3のとおり業務部、製造部、技術部、品質管理部の4部に分かれており、そのうち製造部は工場次長が、技術部は工場長が、それぞれ部長事務を兼務している。会社の人事、賃金、労務関係の事務は本社総務部の所管とし、団体交渉の出席者も8名のうち茅ヶ崎工場からは工場長、工場次長、業務部長代理の3名のみである。茅ヶ崎工場の業務部は資材倉庫側係のほか昭和54年から庶務、企画、流通の各事務を担当していたが、その職務範囲を明確にした職務分掌規定が成文化されたのは昭和55年4月1日であった。その

他業務部長代理は工場の組合対策及び労務管理も担当していた。業務部課長代理の職務は業務部の事務のうち直接業務部長代理が担当する庶務・企画、流通を除いた主として資材、倉庫関係の事務を担当することであるが、従来部長権限の資材の発注数量、金額の決定、外注関係の職務の一部を任かされることになった。しかし、茅ヶ崎工場各部が専任の部長のいない技術部を除いて、これまで課長がおらず係長がその権限を代行していたので、業務部の事務の範囲が増大したとはいえ、その職務内容は従来の業務係長のそれとそれ程の差異は認められない。したがって、業務課長代理は雇入、解雇、昇進に関し直接の権限を持つ監督的地位にあるものと言えないことは勿論、職務上の義務と責任が当該労働組合の組合員として直接抵触する監督的地位にある労働者ということもできない。それ故会社が組合員の地位と業務課長代理の地位が両立し得ないとして二者択一を求めることは正当な理由がない。かえって賃金引上げの交渉をめぐる険悪な状況にあった当時の労使関係、特にその実施期日について紛争があり、会社が従業員に対し個別に組合員か否かを調査するなど、その時機を同じくしていることを勘案すると組合の副委員長に対し組合脱退を条件に昇格を内示したり、また、組合脱退届の写しを提出し当該昇格内示の受諾の意向を表明している同人に更に脱退届の組合による受理印を求めさせたり、脱退する旨の内容証明郵便を組合あてに出させるなどにより昇格を引き延ばしたことは、いずれも一般組合員をして組合にとどまることの不利益を予測させ、組合の団結に少なからぬ影響を与えたものと思料される。以上のとおり、会社がA₄に対し昇進か組合にとどまるかの二者択一を迫り、昇進の条件として同人に組合脱退を余儀なくさせたことは組合の運営に支配介入したものと云わねばならず、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。

8 昭和56年度賃金引上げの実施期日の差別取扱い及び組合員か否かの調査について

- (1) 組合は、ベースアップ等について組合員をその他の従業員と比べて不利益に取り扱い、組合員でない他の従業員に対しては3月16日から実施、組合員には5月16日から実施ということ及びその差別を前提とする組合員か否かの調査は組合員に対しては組合活動を理由とする不利益取扱いであり、組合に対しては支配介入であると主張する。会社は、賃金引上げについては組合もその内容を十分検討し妥結したもので、組合員でない従業員との支給条件の違いも組合の闘争とは関係なく服務した従業員に対する公平のうえから当然であり、組合も承知していたのであるから不当労働行為であるとの主張は当たらない。組合員であるか否かの調査も支給条件の違いがあるので、その支給を正確にするためやむを得ないことであると反論する。
- (2) 会社の従業員に対する賃金が毎月15日締切りの翌月25日払であること、昭和55年以前の定期昇給・ベースアップが4月分賃金（3月16日から）から実施されていたことについては当事者間に争いが無い。

賃金引上げの実施については第1の5の(8)、12の12及び12の(5)のとおり経過で一部従業員には3月16日に遡及して支給した事実があったが、当委員会の勧めにより、会社が組合員でない従業員についても組合員と同様の条件で実施することに改めたのは支給日の直前であったから、手続上、後日清算することもやむを得ない措置であったと認めざるを得ない。これに関し、組合はいったん支給された賃金を一方的に清算することは労働基準法第24条に違反して許されない。また、妥結日支給の条件自体が組合の労働条

件向上のための闘いに対する報復であって不当労働行為であると主張する。しかし、当委員会の勧告により会社はベースアップ等について組合員とその他の従業員とを同様に扱うことに改めその実施を3月16日か5月16日かのいずれかに遡及することについては、両当事者とも了解のうえ、会社が後者の日を選んだもので、既に組合員でない従業員の協力を得て実行しているのであるから、この点に関する組合の主張は認められない。

- (3) 会社がC₉に対し組合員であるか否かを調査したことは第1の12の(3)認定のとおりである。この調査について会社は組合員とその他の従業員との賃金引上げの実施期日の違いからその正確を期するためにはやむを得ないことであると主張している。しかし、会社は、前記判断のとおり賃金引上げの団体交渉に誠実に対応したとは言えず、4月28日の団体交渉で初めて具体的な回答をしたもので、組合が会社提案を受諾する旨の意思表示をしたのは半月後の5月15日である。しかも、会社は、5月14日までに妥結しなければ以後は一律実施期日は妥結日からとする旨答えていたもので、このような団体交渉の経過からすれば組合員と他の従業員とで実施期日を異にすることは信義にもとることであり、また、団体交渉の妥結を引き延ばした責任はむしろ会社にあると言わなければならない。その会社が実施期日の違いを理由とし調査を正当化することは許されない。仮りに会社の主張するような残業や休日出勤で協力した従業員に不公平にならないよう実施期日を異にする必要があったとしても協力の結果は会社において明らかである筈で組合員であるか否かを調査する必要は認められない。万一明確でないとしてもその従業員の利益に扱えば済むことである。しかるに本社の労務担当の総務部長代理が直接C₉ほかの従業員を個別に呼び組合員であるか否か、加入時期はいつかなどを尋ねていることは実施期日の違いを口実とする組合員の調査であり、組合員であることによる不利益により暗に組合脱退を示唆するものであって、組合に対する支配介入行為であり、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。

よって、以上のとおり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条の規定により主文のとおり命令する。

昭和57年11月4日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清

(別表 略)