

東京、昭56不115、同57不91・123、昭58.12.6

命 令 書

申立人 フィリップス労働組合

被申立人 日本フィリップス株式会社

主 文

- 1 被申立人日本フィリップス株式会社は、申立人フィリップス労働組合所属の組合員A1に対して行った昭和56年夏期、同年冬期および昭和57年冬期の各賞与からの賃金カット分を同人に支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、役職者らをして、申立人組合所属のA2委員長らに対し、申立人組合を非難するような言動をなさしめたり、また、従業員らが、同委員長らに対し、就業時間中に同旨の言動を行うことについて、これを放置するなどして、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、下記のとおり楷書で明瞭に墨書し、東京本社の8階および大阪支店の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

フィリップス労働組合
執行委員長 A2 殿

日本フィリップス株式会社
代表取締役 B1

当社が行った下記の行為は、いずれも不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないよう留意します。

- (1) 昭和56年夏期、同年冬期および昭和57年冬期の各賞与支給に当り、貴組合所属の組合員A1氏に対して賃金カットを行ったこと。
- (2) 役職者らをして、貴組合のA2委員長らに対し、貴組合を非難するような言動をなさしめたり、また、従業員らが、同委員長らに対し、就業時間中に同旨の言動を行うことについて、これを放置するなどしたこと。

(注. 年、月、日は、掲示した日を記載すること。)

- 4 被申立人会社は、前記第1項および第3項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 認定した事実

- 1 当事者

(1) 申立人フィリップス労働組合（以下「組合」という。）は、昭和54年12月6日、被申立人日本フィリップス株式会社および申立外フィリップス工業振興株式会社の従業員が、結成した労働組合であり、組合員数は現在5名である。なお、組合は、55年2月全国商社労働組合連合会（以下「全商社」という。）に加盟し、現在に至っている。

(2) 被申立人日本フィリップス株式会社（以下「会社」という。）は、オランダに本社を有する申立外フィリップス白熱電球製造株式会社（多国籍企業）が設立した会社で、肩書地に日本地区の本社を、大阪に支店、福岡と札幌に営業所を置き、フィリップスグループの各種電子機器等の輸出入および販売等を業としており、その従業員数は246名である。

2 組合結成とその後の労使関係

(1) 昭和47年頃から、会社の管理職および一般従業員をもって構成する「社員会」と会社との間で労働条件などについて話し合いが行われてきた。しかし、これに不満な従業員約120名（うち大阪支店16名）は、組合を結成し、昭和54年12月7日、会社に対し組合結成を通告するとともに、①「組合が従業員を代表する唯一の交渉団体であること」、②「会社は組合員が次の活動を行うにあたって、必要な所定就業時間内活動を賃金を失うことなく行うことを認めること、ア．団体交渉、予備折衝およびそのための移動、イ．組合規約に定める組合の代議員総会、執行委員会への出席及びそのための移動等」、③「組合事務所の設置」など基本要求8項目、細目17項目からなる「基本協約」の締結を要求した。

そして、同年12月から翌55年1月にかけての交渉で、上記の①「唯一の交渉団体であること」と、③「組合事務所の設置」など6項目について合意に達し、「確認書」が交わされたが、②の就業時間内組合活動の賃金保障の項目については合意に至らなかった。

(2) 55年4月2日、組合は会社に対し、平均25%の賃金引上げなどの55年春闘要求を提出し、交渉を重ねたが、組合は会社回答を不満として、同年5月28日午後4時から6月5日午後12時30分まで45時間におよぶストライキを実施した。そして、6月12日、前年度比基準内賃金の平均20%アップなどの内容で妥結した。

会社は、上記ストライキ参加者に賃金カットを行ったが、その賃金カット額の幅について組合との間で争いが生じ、結局、同年10月30日、会社は組合に対し、賃金カットを一方的に実施したことを詫び、カット額の70%を貸付け、同年冬期賞与支給時にこれを返還するとの回答をすることによってこの問題は解決した（なお、その後における労使交渉の結果、結局、この貸付金を返還しないことで合意した。）。

(3)① 56年3月25日、組合は会社に対し、13.8%の賃金引上げ、夏期一時金3か月分支給などの56年春闘要求を提出した。これに対し、4月17日、会社は、8.4%の給与改定、夏期賞与2.4か月などの文書回答を行ったが、「万一争議行為が行われた場合は、この回答を維持することができなくなる。」旨を申し添えた。そして、5月15日、会社回答どおりの内容で妥結し、夏期賞与の支給に当っては「勤怠控除については従来どおりとする」等の協定を締結した。

また、この際、会社は、懸案となっていた就業時間内組合活動の賃金保障の問題について、「正規の手続を経て行う団体交渉およびその予備折衝ならびにそのための移動時間については賃金保障をする」旨回答したが、この範囲以外の組合活動については、組合と合意に達せず、「組合活動に関する要求事項については棚上げとする」との協定

をするにとどまった。なお、会社は、上記で回答した範囲の賃金保障については組合結成以来今日まで事実上認めている。

② この春闘期間中、労使間で次のような事態が生じた。

ア 組合は、組合掲示板以外の箇所にもポスターを貼付したり、「要求貫徹」、「団結」などと記した紙製の三角柱、四角柱を机上に立てるなどの戦術を行使した。これに対し会社は、組合に何度もこれらの撤去を申し入れ、これを受け容れない組合との間でトラブルも生じた。

イ 56年4月30日、組合員A3が午後の始業時1時30分過ぎに、なおビラ配布を続けていた。上司のB2課長、B3課長はこれを目撃し、やめさせようとしたところ、組合のA4書記長らがかけつけ、両課長に対し「この程度のことは認めろ」と抗議するなどのトラブルが生じた。会社は、組合およびその場に居合わせた各組合員に対し、警告書を発した。

ウ 会社においては、従来から部課長らの中間管理職者らによるミドル・マネジメント・ミーティング（「3M」と称している）なる会合が持たれていたが、同年5月14日、3Mのメンバーが集まり、「われわれはフィリップス労働組合と立場を異にすることは明らかであるから、組合員たり得ないことを表明する。組合との平和的な話し合いによる妥結を目指し、正すべきは正すというあるべき姿勢を打ち出している会社の方針を支持する。」旨を決議し、これに基づき、「3Mは行動する集団に脱皮する。」との書面に51名が署名した。

③ 56年春闘当時、組合は約180名の組織人員を擁していたが、同春闘終了後の56年8月、約40名の組合員が組合を脱退し、その後も脱退者が相次いだ。

3 A1に対する賃金カット

(1) 組合員A1は、大阪支店において、東京から社内便で送られてくる国内市場の調査情報を日本以外のフィリップス関連企業へ提供するための英訳業務に従事しているが、会社組織のうえでは、東京本社の企画調査部（部長以下男子5名、女子2名で構成され、A1以外はすべて東京本社に勤務）の一員として、東京本社の部長から業務上の指揮を受けている。

ところで、A1は、組合結成以降56年春闘の頃まで組合の副委員長の役職にあり、団体交渉等が行われる都度、組合側の交渉委員として上京していた。その際、同人は、出張の所定用紙に「労組団交のため（東京）」などと記入して届け出て、緊急に自宅から直行する場合には、事後に所定の手続をとっていた。なお、同人に対する出張許可の権限は東京本社の部長にあるが、これまで許可されなかったことは一度もない。そして春闘や一時金闘争時には連日交渉が行われたり、交渉と交渉との間の「待機時間」もあつたりする関係上、A1は交渉の区切りがつくまで引続き東京に滞在することがあつた。そのような「待機時間」が生じたとき、同人は東京本社の企画調査部で業務を行うこともあつた。

(2) 56年5月、会社は、A1が出張届では「労組団交のため（東京）」などと記入していながら、現実には、団体交渉、予備折衝およびそのための移動時間以外の会社の認めない就業時間内組合活動を、過去に行った事実が発覚したとして、同月21日、東京本社のB4人事部長がA1に対し、電話で「今期の夏期賞与から上記会社の認めない就業時間内組

合活動による不労分について賃金カットしたい」旨を通告した。これに対し、A 1 は、前記56年春闘協定書で「勤怠控除は従来どおり」ということになっており、これに反する賃金カットは応じられないと答えた。ちなみに、会社の就業規則によれば、勤怠等に係る賃金カットは、毎月の給与からではなく、賞与支給の際にこれを控除する旨、定められている。

他方、同日、東京では前記協定書に基づき、給与および夏期賞与の支払方法について予備折衝が行われていたが、その際、上記A 1 に対する賃金カットの問題は会社から提起されなかった。

- (3) 同月25日、組合は会社に対し、A 1 に対する上記通告について、次の趣旨の申し入れを文書で行った。

①本件はA 1 個人に対してではなく、組合に協議を申し入れるべき筋合いのものであること。②就業時間内組合活動に関しては、前記協定書で「棚上げとする」ことで合意したが、それは今後とも誠実に協議していくことを意味し、従来慣行を重視することで了解したものであること。③会社は、56年春闘妥結に至るまではこの問題に一切触れないでおきながら、突如これを持ち出したことは労使間の信義則に反するものであること。④前記協定書には夏期賞与に関し、「勤怠控除については従来どおりとする」とあり、これに反する賃金カットは問題にされる余地は全くないこと。

- (4) 会社は、「組合活動に関する賃金の件（A 1 の組合活動に係る賃金カットの件）」について、6月3日および同月9日に団体交渉を行うよう組合に申し入れたが、組合はこれについては、同月9日、上記5月25日付組合からの申入書で回答済みであり、賃金カットを前提にした交渉には応じられない旨回答した。

- (5) 会社は、56年夏期賞与を6月12日と同月24日の二回に分けて支給したが、その際A 1 に対しては、54年12月11日より55年3月28日までの会社の認めない就業時間内組合活動による不労分として、第1回に189,000円、第2回に81,708円、計270,708円を控除してこれを支給した。しかし、いずれの場合も対象期間が示されたのみで、不労の日時、態様等は具体的に示されていない（56不第115号事件）。

- (6) これに対し、組合は、上記賃金カットの件について、6月18日、同月29日、7月3日、同月7日の4回にわたり会社に団体交渉を申し入れたが、会社はこれにこたえず、結局、この件については、今日まで団体交渉は行われていない。

- (7) さらに、会社は、その後もA 1 に対し、会社の認めない就業時間内組合活動による不労分として、次のような賃金カットを行った。しかし、この場合も前回と同様、対象期間が示されたのみで、不労の日時、態様等は具体的に明らかにされなかった（57不第123号事件）。

① 56年12月29日、冬期賞与より298,211円、対象期間54年12月11日から55年9月30日まで

② 57年12月10日、冬期賞与より322,129円、対象期間55年10月1日から56年5月31日まで

上記(5)と(7)をまとめると、会社はA 1 に対し、54年12月11日から56年5月31日までの間における、会社の認めない就業時間内組合活動による不労分として、合計891,048円を、56年6月の夏期、同年12月の冬期および57年12月の冬期の各賞与からそれぞれ賃

金カットしたわけである。しかし、会社は、A1に対し、各賃金カットをした、いずれのときにおいても、賃金カットの総額を同人に示すことをしなかった。

- (8) その後もA1および組合は、再三上記賃金カットの明細を明らかにするよう会社に求めたが、会社はこれに応じないまま推移し、本件申立後の58年4月25日、第14回審問において、ようやく上記賃金カット対象期間中の不就労日（「労組活動日」）とその合計日数のみを、下表のとおり提示するに至った。しかし、その特定された日に、いかなる就業時間内組合活動が、何時、どこで行われたのか、それを誰が確認したか等具体的内容については、一切明らかにされていない。ただし、当時、A1は大阪支店に勤務しながら組合の副委員長として、春闘、一時金闘争等の団体交渉等にしばしば上京していたことを考慮すれば、下表の不就労日（「労組活動日」）の内容は団体交渉ないし予備折衝に関連した「待機時間」がその主要なものと推認され、それ以外の組合活動に従事していたことの疎明はない。

年月	労組活動日	日数
54年11月16日から		0
12月	11、18、20、25	4
55年1月	10、17、31	3
2月		0
3月	6(0.5)、12(0.5)、13、24、25、28	5
4月	8、9、10、23、24	5
計		17
55年5月16日から	20、22	2
6月	18、19(0.5)	1.5
7月	10、17、18、31	4
8月	18、20、29	3
9月	12(0.5)、24、26(0.5)	2
10月	7、16、22(0.5)、24	3.5
11月15日まで	4、12、14(0.5)	2.5
計		18.5
55年12月		0
56年1月	27	1
2月	16、17(0.5)	1.5
3月	5、10、11、12、20(0.5)	4.5
4月	2	1
5月15日まで	11、13	2
計		10.0
合計		45.5

4 会社役職者らおよびその他の従業員らによるA2委員長らに対する言動について

- (1) 組合員A2は、東京本社審査部に所属し、上記「社員会」時代にその委員長になったこともあり、組合結成以降今日まで執行委員長の役職にある。

(2) 昭和56年10月、審査部（8階）に隣接する購買事業部の課長を含む約20名の非組合員を中心とする従業員（申立人組合では課長までが組合員資格を有し、部長代理以上が組合員の資格がないとしている。）は、就業時間中にA2委員長の席へ押しかけ、30名分の組合脱退届をつきつけるなどの事態が生じた。

(3) 57年春闘は、組合員HおよびSの配転拒否問題が長期化したり、団体交渉の出席人員、時間、開催場所をめぐる意見の対立から実質的な団体交渉が行われないなど労使関係は一層悪化した。そして、同年6月から8月にかけて、購買事業部を中心に組合に加入していない課長およびその他の従業員ならびに一部の管理職制が、A2委員長らに対し、就業時間内外を通じて、組合活動のあり方を非難する言動を行う等の事態が続発した。その主なものは以下のとおりである（Aは日時、Bは場所、Cは行為者および行為の内容—57不第91号事件）。

①A 6月4日 午前8時55分頃から約10分間（会社の就業時間は午前8時45分から午後5時30分、昼休みは午後12時30分から午後1時30分まで）

B A2の席（8階）

C B5購買事業部課長、B6およびB7ら従業員は、購買事業部への配転を拒否している組合員Sの問題をとりあげ、A2に対し、委員長としての責任をとってやめろといった。

②A 6月17日 午前8時50分頃

B A2の席

C B6ら10数名の従業員は、A2が6月7日から同月15日まで病気（胃炎）で休んだことをとりあげ、休んでいて賃金をもらっているかの如く非難し、「組合が会社をつぶす。われわれは会社を愛している」旨を述べた。これに対し、A2はB6に、「前の会社でも愛社精神をふりまっていたのだろうが、その会社をやめてうちの会社に来ているのではないか」と反論した。このA2発言をめぐってB6らは怒り出し、間もなくその場は解散したものの、B6は午前10時30分頃、再びA2の席へいき、愛社精神を冒瀆したとして抗議した。また、就業時間終了後、B6ら10数名の従業員はA2を取り囲み、「組合なんか害ばかりだ」と組合を非難した。

③A 6月18日 午前10時頃から午後1時頃まで

B A2の席および同じ階にあるA会議室（テーブルと椅子7～8脚がある広さ）

C B5課長およびB6ら5、6名の従業員は、配転を拒否している組合員HおよびSについて、組合が邪魔だてしていると称し、このことについてA会議室で話し合いを求めた。これに対し、A2は就業時間中であるとして断わったが、A会議室へ連れこまれて数名の者に取り囲まれた。やがて、A2の上司のB8審査部部长が同会議室へ入って来たが、「仕事もたまっているので短時間にしてくれ」といい残したまま立ち去った。

その後、B9購買事業部部长代理もその話し合いに加わり、「組合は害だ。責任をとって委員長をやめろ」などといった。B10労務部部长も同会議室へ出入していたが、特段の措置を講ずることもなく、この事態を放置していた。B11人事部部长も入っ

て来たが、組合が同部長宅へ電話で抗議してきたことを非難するのみであった。

④ア A 6月21日 午前8時45分頃から約10分間

B A2の席

C B9部長代理、B5課長およびB6ら従業員は、上記6月17日のA2発言について、愛社精神を冒瀆したとして謝罪を要求したが、A2は取り合わなかった。

イ A 同日 就業時間終了後から午後10時頃まで

B キャンティーン（6階の食堂）

C 昼休みに、B9部長代理、B5課長、B12主任およびB6ら約20名の従業員に取り囲まれ、謝罪文を書く約束をさせられたA2は、就業時間終了後謝罪文を書き、B6の席に行き同人に手渡そうとしたが、B6はキャンティーンで多数の者と話し合うことを求めた。A2は話し合う必要はないとして、キャンティーンに隣接する組合事務所へ入っていったが、B9部長代理らに執拗に話し合いを求められたので、午後6時過ぎに、組合のA5書記長およびA6副委員長と共にキャンティーンに入っていった。

キャンティーンには約40名の従業員がおり、A2は謝罪文を読み上げて手渡そうとしたが、このような謝罪文では納得できないといわれて、話しはもっぱら組合の問題となり、組合員が減ったことについての責任、HおよびSの配転拒否問題、55年春闘のストライキなどの問題について非難された。後にB11人事本部長がその場に来たが、事態の推移に対し、なすことなくこれを放置していた。

⑤ア A 7月5日 午後12時40分頃

B T・Sルーム（8階、購買事業部の奥にある会議室で33㎡程度の広さ）

C 6月24日から10日間病気（胃炎）で休んでいたA2は、7月5日出勤したところ、B12主任やB6に話しがあるといわれてT・Sルームへ連れていかれ、後にB9部長代理もこれに加わった。午後12時40分頃、他の者は食事に行き、A2と同部長代理との2人だけになった際、同部長代理はA2に対し、「我を張っていないで、引けどきだから責任をとってやめてはどうか」などといった。

イ A 同日 午後1時30分頃から午後5時30分頃まで

B T・Sルーム

C 午後1時30分頃、食事をすませたB6らがT・Sルームへ戻ってきたが、A2はB9部長代理、B12主任およびB6ら延べ約10名の従業員から「委員長をやめろ。組合を解散しろ」などと執拗にいわれた。A2はこれを拒否したが、B9部長代理は「この期に及んでいつまで我を張るんだ」などといった。

⑥ A 7月27日 午前8時50分頃から午前10時過ぎまで

B A2の席およびA会議室

C B6は、A2に対し、7月一杯で会社をやめるのか、と確かめるような話しをしかけてきたが、A2は取り合わなかったところ、B12主任や数名の従業員もこれに加わり、会議室で話し合うことを執拗に求められた。A2は、上司のB8部長に、仕事ができないとして救いを求めたが、同部長は取り合わず、結局、強引にA会議室へ連れていかれ、B9部長代理もこれに加わって10数名ほどの人数になった。こ

のとき、組合のA 5書記長もかけつけて同席した。

A 2は、7月5日同様、取り囲まれて、「委員長をやめろ」とか、「組合を解散しろ」などといわれ胸部や肩をつつかれた。不穏な空気を感じたA 5書記長は、B 10労務部長に連絡を取り、来てくれるように頼んだ。午前9時20分頃、同部長がA会議室へ入ってきたので、A 2は、就業時間中だからやめさせるようにと訴えたところ、同部長は、「これは会社の問題ではなく、社員同士の問題だから」といって制止もせずに見ているだけであった。午前10時頃、その場は解散になったが、その後A 2がトイレへ行ったところ、B 12主任とB 13従業員の2人と一緒になり、B 12主任らは、A 2が屈しないことに腹を立て、わからない人だといいいながら、胸をつついたり、大腿部をけり上げたりした。

A 2は、午後から会社を休み、病院で診察を受けたところ、「左前胸部・両前腕部・左大腿部挫傷、一週間の通院加療を要する」と診断された。

⑦ア A 8月2日 午後5時25分終業時直前

B A 2の席

C B 12主任、B 14およびB 15ら従業員は、組合掲示板に掲示してあった組合中央機関紙「P労組」の見出しが「問題を山積して妥結調印」と記載してあるのをとらえ、「問題を山積しながら妥結調印などしなければいい」とか、主張欄の「この組合を変質ないし解体する為、傍若無人の攻撃が会社幹部の指示で、新入社員まで動員し……」との記載に対し、「会社幹部とは誰か」などとA 2に対し非難を加えた。これに対し、A 2は、組合が責任をもって発行したものである旨反論したが、向うへ行ってみようかと迫られた。

イ A 同日就業時間終了後

B T・Sルーム

C A 2はB 12主任にT・Sルームへ連れていかれた。そこで上記のB 14およびB 15ら約20名の従業員に取り囲まれ、上記「P労組」の記事内容について非難された。10分ほど遅れてB 16取締役（購買事業部部長）も入ってきて、「主張欄の『会社幹部の指示で……』というのはわしのことだろう」とか、「プリズム欄の「……『こんな会社もう辞めたい。……という購買部社員の声も耳にする。』』というのは誰か」などと追及した。

その後B 12主任は、組合の情宣部長であるA 4を同会議室へ呼び出して、「P労組」の上記内容について追及した。さらに、上記約20名の従業員は、A 4を取り囲み、「誤解を招くようなことがあったのでお詫びします」という内容の謝罪文を示して、A 4に署名させた。また、A 2は、これらの従業員から退職届に署名するよう迫られ、これを拒否したが、結局、「私の進退に関しましては会社に一任いたします」との進退伺を書かされ、午後9時過ぎになってようやく解放された。

⑧ A 8月11日 午後2時30分頃

B A 2の席付近

C A 2は仕事の途中、B 5課長とB 13従業員に会ったところ、両名は、全商社が会社へ抗議に来たことについて話し合いたいといひ、左右からA 2の両腕を取り、

会議室の方へ連れて行こうとした。A 2はそれをふりほどき、B 8部長に事態の收拾を訴えたが、同部長は会議室で話し会ってはどうかというのみであった。

第2 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

- ① A 1に対する賃金カットは、同人が組合の副委員長であるとともに大阪分会の中心的な活動家であることを会社は嫌い、狙い撃ち的に経済的な打撃を与えることを意図したもので、明らかな不当労働行為である。
- ② A 2委員長らに対する昭和57年6月4日以降の一連の言動は、会社による組合破壊の意を体した一部従業員が会社職制・幹部らの支持のもとに組織的に行った組合攻撃の支配介入であり、明白な不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

- ① A 1は、団体交渉、予備折衝およびそのための移動時間以外に会社が承認しない就業時間内組合活動を、54年12月から56年5月までの間45.5日にわたって行っており、これに基づくカットすべき賃金は、891,048円に達したもので、これを56年夏期、同年冬期、57年冬期の各賞与から控除したものである。これは「ノーワーク・ノーペイ」の原則に基づき、法律上当然の措置をしたまでのことで、不当労働行為と非難されるいわれはない。なお、56年5月まで発覚しなかったのは、A 1が届出欄に「労組団交のため（東京）」等と記載し、虚偽の申出をしていたためである。また、申立人は、これらの賃金カット対象日にA 1が東京本社で就労していたかの如く主張もしているが、東京での就労を許したわけではない。
- ② A 2に対する一連の出来事は、A 2委員長らが会社や従業員に迷惑を与えることを種々行ったため、一部従業員がその是正を求めたのに対し、A 2が不当な言辞を弄するなどして紛議を作り出したものにすぎず、会社の関知するところではない。かえって、会社の幹部はその紛議に気付き、その收拾に努めていたのであって、会社と組合との間の争いというべきものは全くないのであるから、不当労働行為は成立しえない。

2 当委員会の判断

(1) A 1に対する賃金カットについて

- ① 前段認定のとおり、本件労使間では、就業時間内の団体交渉、予備折衝およびそのための移動時間については、賃金カットの対象としないことで事実上合意し、現実にもそのように運用されているが、それ以外の就業時間内組合活動については「棚上げ」となって合意をみていない。したがって、会社が、虚偽の出張届を出したと称して賃金カットの対象としたA 1の就業時間内組合活動なるものは、前段認定のとおり、春闘や一時金闘争等の団体交渉等のために東京に滞在していた「待機時間」がその主要なものとみられるが、このような「待機時間」の取扱いについては、合意をみていないものと解される。
- ② しかしながら、本件については次の点が指摘できる。
ア 被申立人会社は、A 1の上記出張届が、56年5月に至って虚偽であることが発覚したという。しかし、同人の出張届については、会社自らこれを許可したものであり、しかも、当時、同人が東京に滞留して「待機時間」を消費したり、その間に本

社の企画調査部で会社業務に従事したりしている事実は、会社も認識していたことは前段認定のとおりであるのみならず、「待機時間」以外の組合活動をした事実については、疎明がないから、これをもって「虚偽」呼ばわりするのは妥当でないこと。

イ 会社は、賃金カットを実施した際、不労の対象期間を示したのみで、その日時、態様等具体的内容は一切明らかにせず、その後においても、単に不労日と合計日数を示したのみで、その特定された日の就業時間内組合活動の態様、時間、場所、確認者の氏名等具体的内容について、一切疎明していないこと。

ウ 組合にとっても重大な組合員の賃金にかかわるこのような問題について、会社が、56年春闘妥結後のいわば後始末の予備折衝をしていた56年5月21日の当日、組合に何らこれを議題にも提起しないまま、突然A1に対し、電話一本で賃金カットする旨を通告し、かつそのカット額の総額も示さないまま1年半も遡ってこれを実施したことは、唐突、不自然であり、恣意的であること。

エ 他方、A1は団体交渉等に出席した場合、勤務地が大阪である関係上、交渉の進捗状況如何によっては、否応なく東京滞在が余儀なくされ、交渉と交渉との間の「待機時間」が、かなり長くなったものと考えられる。このような場合には、たとえ、「待機時間」の取扱いについて、労使間で合意をみていないとしても、団体交渉等と不可分一体の関係にあるものとして、前記「団体交渉、予備折衝およびそのための移動時間」の取扱いと同様に考えるのが相当であること。

以上の諸点からすれば、本件賃金カットは、著しく合理性を欠くものといわざるをえない。

③ 他方、会社は、組合結成以降、とりわけ56年春闘以降は、前段で認定した会社役職者らの言動からも窺われるように、申立人組合を一層嫌悪していたことが看取される。

④ 以上、②、③を総合勘案すれば、本件A1に対する賃金カットは、組合を嫌悪する会社が、労使間で就業時間内組合活動の一態様である「待機時間」についての賃金保障が合意されていないことに乗じて、組合の副委員長であるとともに大阪支店の中心的活動家であるA1を、経済上不利益に陥れることをねらうとともに、申立人組合の動揺をねらった不当労働行為であると判断せざるをえない。

(2) 会社役職者らおよびその他従業員らによるA2らに対する言動について

① 部長代理ら会社役職者らのA2に対する言動について

ア B9部長代理が、就業時間内外を通じて一連のトラブルに自らもしばしばこれに加わり（第1、4(3)③、④、⑤、⑥）、A2に対し、他の従業員とともに「組合は害だ」とか、「委員長をやめろ。組合を解散しろ」（同③、⑤、⑥）などと発言したこと。

イ また、前段認定のとおり（同⑦）、B12主任ら従業員20名が、組合機関紙「P労組」の記事をめぐって、A2に対し「『こんな会社はもうやめたい』とっている購買事業部社員とは誰か」とか、「『組合を変質ないし解体する為…会社幹部の指示で…』とは誰か」と口々に追及していた際、会社取締役でもあるB16購買事業部長も自らこれに加わって、同旨の言動に及んだこと。

ウ さらに、上記トラブルが就業時間中に行われ、しかもこれを直接目撃していなが

ら、B 8 審査部部長、B 10 労務部長、B 11 人事本部長らは、いずれもすすんで制止することなく、これを放置、黙認したり（同③、⑥）、A 2 が、仕事ができないと訴えたにもかかわらず、B 8 部長らはいずれもこれに取り合わなかったこと（同⑥、⑧）。

以上の事実は、単なる A 2 と従業員間のトラブルとはいえ、程度はともかく、同会社役職者らが関与したものと認められ、組合に批判的な他の従業員らによる組合非難の活動を助勢したものであるということもできるから、結局のところ、組合に対する介入行為であるといわざるをえない。

② その他従業員らによる A 2 に対する言動について

就業時間中において、他の従業員らが A 2 を取り囲むなどして、組合員 H および S の配転問題について組合を非難し（同①、③）、「委員長をやめろ。組合を解散しろ」などと A 2 に迫り（同⑤、⑥）、組合機関紙「P 労組」の記事内容を非難し（同⑦ア）、全商社の抗議に反発して A 2 を会議室へ連れ出そうとする（同⑧）等の言動に及んだことについて、被申立人会社が、これらの事態を知悉しながら、放置していたことは、A 2 を指導者とする申立人組合に批判的な他の従業員らによる組合非難の言動に対し、中立公正な立場をとることなく、支援する態度をとったものといえるから、同様に組合に対する介入行為といわざるをえない。

第 3 法律上の根拠

以上の次第であるから、前記第 2、2(1)で判断した会社の行為は、労働組合法第 7 条第 1 号および第 3 号に、また、同第 2、2(2)①②で判断した行為は、同法同条第 3 号に該当する。よって、労働組合法第 27 条およ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 58 年 12 月 6 日

東京都地方労働委員会

会長 古 山 宏