

大阪、昭57不68、昭59. 5. 29

命 令 書

申立人 総評全国金属労働組合大阪地方本部

被申立人 株式会社友電舎

主 文

- 1 被申立人は、昭和57年9月1日から申立人組合員A1を正社員として取り扱うとともに、同人が正社員として得たであろう賃金及び一時金相当額（既に支払ったものを除く）並びにこれに年率5分を乗じた額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合員A1を、検査・包装作業に従事させなければならない。
- 3 被申立人は、1メートル×1.5メートル大の白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、速やかに大阪市此花区常吉町所在の被申立人会社工場入口に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

総評全国金属労働組合大阪地方本部

委員長 A2 殿

株式会社友電舎

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号及び第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 貴組合員A1氏を昭和57年9月1日からパート雇用従業員として取り扱ったこと
- 2 貴組合員A1氏を昭和57年9月24日から10月9日までメッキ作業に従事させたこと

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社友電舎（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、大阪市此花区に工場を置き、主として電気機器部品の電気メッキ業を営む会社で、その従業員は、本件審問終結時約30名である。
- (2) 申立人総評全国金属労働組合大阪地方本部（以下「組合」という。）は、大阪府下の金属関係の事業に従事する労働者で組織される労働組合で、組合員は、本件審問終結時約21,000名である。

なお、会社における組合員は、A1（以下「A1」という。）1名であって、同人は、組合港合同支部（以下「支部」という。）に所属している。

- (3) 会社には、組合の外に、昭和57年11月ごろに結成された会社の従業員で組織する友電

舎労働組合があり、その組合員は、本件審問終結時約20名である。

## 2 A 1 が入社した当時の事情

A 1 は、会社が西野田公共職業安定所に提出していた求人公開カード（以下「求人カード」という。）を閲覧して、昭和55年8月末ごろ、会社の求人に応募した。

求人カードには①求人年齢は55歳から60歳までとし②定年制は無い③作業内容としては、人事関係、求人のための高校、大学廻り、ただし、事務の仕事のないときは、製品の検査・包装作業の応援等もありうる旨が記載されていた。

採用面接に際して、A 1 は、会社社長 B 1（以下「B 1 社長」という。）から「雇用条件は、求人カードに記載されているとおりである」旨告げられた。

9月1日、A 1 は会社に採用され、製品の検査・包装作業の仕事が与えられた。

## 3 A 1 がパート雇用従業員に切り換えられるに至った経過について

- (1) 昭和57年6月ごろ、A 1 は組合に加入した。同年7月ごろ、会社が、経営難を理由に、A 1 に対して退職することを勧奨したので、8月20日、支部は、会社に対して、A 1 が組合員であることを通知するとともに①会社は憲法並びに労働組合法、労働基準法を守ること②会社は、企業計画及び労働条件の変更を行うときは、必ず事前に組合と協議し、組合の合意がなければこれを行わないこと③組合員の雇用を保証すること④組合員と組合との連絡等については会社は十分理解し、組合活動の自由を保障することの4項目の要求についての団体交渉を申し入れた。この申入れに基づき、同日、会社からは会社専務 B 2（以下「B 2 専務」という。）及び会社の総務部次長 B 3（以下「B 3 次長」という。）が出席し、団体交渉が開催された。

この団体交渉において、会社は、前記(1)及び③の要求については了解し、要求事項の②及び④については、後日の団体交渉において決定することとなった。ただし、④のうち、会社は、組合員と組合の電話連絡については便宜をはかることを確認した。

なお、B 2 専務は、この団体交渉の後、A 1 に対して「私とあなたとの間には信頼関係があると思っているのに、どうしてこういう組合に加入したのか」旨並べた。また、会社は、その後、従業員の電話の使用について関心を持つようになり、今まで A 1 に直接取り次がれていた支部からの電話は、同専務を経由して取り次がれることとなった。

- (2) 8月25日、A 1 は、B 1 社長から「8月21日以降は正社員からパート雇用従業員に切り換える」旨伝達されたが、その理由については何ら告げられなかった。

翌26日、支部は、B 3 次長に対して「A 1 の身分を一方的に正社員からパート雇用従業員に切り換えることは、8月20日の団体交渉における組合員の雇用を保証するという確認事項に反するではないか」旨抗議した。

- (3) 9月25日、会社は、A 1 に対して、9月分給料について、同人の身分取扱いに関して支部と交渉中であることを理由に、給料の仮払いとして、118,240円を支給した。

そこで支部は、9月29日の団体交渉において、会社に対して「A 1 の9月分給料は、従来通り、正社員としての給料額が支給されるべきである」旨抗議した。

これに対して、会社は「会社は、60歳を一区切りとして正社員からパート雇用従業員に切り換えることを従来からの労務方針（以下「60歳労務方針」という。）としている」旨述べたが、支部は、そのような60歳定年制が会社の就業規則に定められていないことを指摘するとともに、会社に対して、一方的に A 1 をパート雇用従業員として取り扱う

ことのないよう申し入れた。

- (4) 10月8日の団体交渉において、B1社長は「60歳定年制を導入するため、8月23日に就業規則の改正を労働基準監督署に届け出ている」旨述べた。
- (5) 10月19日の団体交渉において、会社は、支部に対して、A1の身分取扱いについては60歳労務方針をもって対応する旨述べ、同人をパート雇用従業員に切り換える条件を提示した。その条件は、①賃金は1時間当たり750円とする②就業時間については午前9時から午後4時若しくは同5時までの何れかを選択できるものとする③定期昇給は無いが、ベース・アップは考慮する④退職金及び一時金は支給しない⑤有給休暇は正社員と同様とする⑥雇用期間は2カ月毎に更新するというものであった。

なお、A1が正社員であった8月31日現在の同人の主な労働条件は、次のとおりであった。

賃金は、基準内賃金として月額134,000円で、一時金も年2回支給されることになっていた。また定期昇給及びベース・アップが考慮されており、雇用期間は、期限の定めのないものであった。

これに対して支部は、会社に「A1の労働条件を一方的に切り下げることは不当である」旨述べるとともにB1社長に再考を求めたが、同社長は、「これが最終回答である」旨答えたため、団体交渉は決裂した。

- (6) 10月25日、会社は、A1に対して、同人の身分取扱いについて、一方的に9月1日にさかのぼりパート雇用従業員として取り扱う旨通知し、9月25日に仮払いした9月分給料を清算した。この清算された賃金の額は、8月21日から同月31日までは正社員として、9月1日から同月20日まではパート雇用従業員として計算された額の合計額であった。その際、会社は、A1に対して、会社が10月19日の団体交渉において支部に提示した労働条件を内容とするパート雇用従業員としての雇用契約を締結することを求めたが、同人は、これを拒否した。
- (7) 同月26日、会社は、A1に対して、パート雇用従業員の終業時刻であるとして、午後5時に退社することを命じた。
- これに対して、A1は、従来どおり、正社員の終業時刻である午後5時30分まで就労させるよう求めたが、会社は、これを拒否した。
- (8) 同月30日、会社は、A1に対して①就業時間は午前9時から午後5時までであるので、午後5時までには作業を終了すること②午後5時を過ぎて就業しても賃金は支払わない旨文書で通知した。

#### 4 A1の配置換えについて

- (1) 昭和57年9月16日、B3次長は、始業前の朝礼において、全従業員に対して「近々、会社の組織変更を行う」旨述べるとともに、従業員の協力を要請した。
- (2) 同月22日、技術室長B4は、全従業員に対して、新しい組織図を示しながら、組織の変更について説明した。この組織変更は、生産部門における2課を統合して1課とし、それに伴って、従業員の配置換えを行うものであった。
- この新しい組織図には、A1の作業は、検査・包装作業からメッキ作業に変更されることが明示されていた。
- (3) 同月24日、会社は、前記組織図に基づき、従業員の配置換えを行い、A1は、メッキ

職場において、メッキする前の金属部品の洗浄作業に従事することになった。

メッキ職場における上記作業は、立仕事であり、また重量物を取り扱うなどの力仕事が多く、A 1にとっては、以前に従事していた検査・包装作業に比べて、肉体的に過重な作業であった。

そのため、支部は、9月28日付け文書で、会社に対し、会社がA 1を配置換えしたことは、これまでの支部の会社に対する申し出を無視するものであるから、即時に同人に対する配置換えを撤回せられたい旨要求した。

- (4) 10月10日、会社は、A 1をメッキ作業からははずしたが、同人を従前の検査・包装作業には従事させずに、不特定の雑作業に従事させた。

## 第2 判断

### 1 パート雇用従業員への身分切り換えについて

#### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社がA 1の身分を正社員からパート雇用従業員に一方的に切り換え、労働条件を切り下げたことは、同人が組合に加入したことを嫌悪してなされたもので、不当労働行為であると主張する。

イ これに対して、会社は、会社が60歳に達したA 1を正社員からパート雇用従業員に切り換えたのは、会社が従来から有していた60歳労務方針に基づくものであって、同人に対しては、採用面接時及び同人の組合加入を会社が知る前に同方針について説明しており、何らA 1が組合に加入したことを理由とするものではないと主張する。

よって、以下判断する。

#### (2) 不当労働行為の成否

会社が、昭和57年10月25日に、同年9月1日にさかのぼってA 1を正社員からパート雇用従業員に切り換えたことは、前記認定事実第1. 3. (6)のとおりである。

会社は、その理由として、会社がA 1を雇用した以前から、会社においては、60歳労務方針が採用されており、A 1を正社員からパート雇用従業員に切り換えたのは、同人が60歳に達したので、同方針を適用したにすぎないものであり、しかも同方針については、採用面接時に、同人に説明していたと主張するので検討する。

前記認定事実第1. 2及び3. (3)のとおり①A 1が会社の求人に応募した昭和55年8月当時、会社が西野田公共職業安定所に提出していた求人カードには、その求人年齢を55歳から60歳までとし、定年制は無いと記載されていたこと②会社が、A 1の採用面接において、同人に対して労働条件は求人カードに記載されているとおりである旨告げたこと③57年9月29日の団体交渉において、会社が、初めて組合に対し、60歳労務方針についての説明を行ったことからみて、A 1を採用した当時、会社には60歳労務方針が採用されておらず、また会社が60歳労務方針について説明したのは、A 1を採用した2年後のことであることが明らかであり、会社の上記主張は事実と反するといわねばならない。

ところで、前記認定事実第1. 3. (1). (2). (3)及び(5)によれば、会社がA 1の組合加入を知った後において①会社がA 1の組合加入を非難し、A 1と組合との連絡に干渉したことなど、会社がA 1の組合加入を快く思っていなかったこと②正社員からパート雇用従業員へ身分を切り換えるという重要な労働条件の変更について、会社が、組合はもとより当人との間で十分な話し合いをすることなく、一方的に、その旨を当人に通告し、

実施したこと③会社が60歳労務方針を採用していることを突然に主張しだしたことの事実が認められる。

以上の事実を総合的に判断すると、A1の組合加入を嫌悪した会社が、60歳労務方針を口実にして、一方的に同人を正社員からパート雇用従業員にする不利益な取り扱いを行ったものと判断するのが相当であって、かかる会社の行為は、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 配置換えについて

### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社がA1を検査・包装作業場からメッキ作業場に配置換えしたことは、同人が組合員であることを嫌悪したことによるものであって、不当労働行為であると主張する。

イ これに対して、会社は、A1を配置換えしたのは、メッキ作業場への一時的な応援の為であって、何ら不当労働行為に当たらないと主張する。

よって、以下判断する。

### (2) 不当労働行為の成否

会社がA1を検査・包装作業からメッキ職場においてメッキする前の金属部品の洗浄を行う立仕事に配置換えしたことは、前記認定事実第1.4.(3)のとおりである。

会社は、その理由として、A1の配置換えはメッキ職場への一時的な応援の為であると主張するが、前記認定事実第1.4.(1)及び(2)のとおり、会社がA1をメッキ職場に配置換えしたのは、会社の組織変更によるものであって、一時的な応援の為でないことは明らかであるから、会社の上記主張は事実と反し、採用することはできない。

ところで、会社は、A1の配置換えについての合理的な理由を何ら主張、立証せず、前記認定事実第1.4.(3)のとおり、メッキ作業は、検査・包装作業に比べて、肉体的に過重な労働であり、前記判断第2.1.(2)に記したごとく、会社がA1の組合加入を嫌悪していたことが認められ、以上のことを考え合わせると、A1の上記配置換えは、会社が組合に加入した同人に対する嫌がらせの為に行ったものと判断せざるを得ず、かかる会社の行為は、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。

なお、会社は、配置換えがたとえ不当労働行為であるとしても、昭和57年10月10日には、A1を検査・包装作業に復せしめているので被救済利益はないと主張するが、前記認定事実第1.4.(4)のとおり、会社はA1を検査・包装作業に従事させていないのであるから、会社の主張は採用できない。

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59年5月29日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘