

命 令 書

中労委昭和55年（不再）第22号事件  
再審査申立人  
株式会社一富士  
中労委昭和55年（不再）第23号事件  
再審査被申立人

中労委昭和55年（不再）第22号事件  
再審査被申立人  
総評大阪一般合同労働組合  
中労委昭和55年（不再）第23号事件  
再審査申立人

主 文

- 1 初審命令主文を次のとおり変更する。
  - (1) 第2項中「してはならない。」を「するにあたっては、その組合活動を不当に抑制するような運用をしてはならない。」に改める。
  - (2) 第3項中「と同様にしなければならない。」を「に比し、単純な作業のみを命ずることにより、不利益に取り扱ってはならない。」に改める。
- 2 その余の本件各再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 中労委昭和55年（不再）第22号事件再審査申立人、中労委昭和55年（不再）第23号事件再審査被申立人株式会社一富士（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、会社・官公庁等の委託による食堂給食及び仕出弁当の製造・販売を行い、本件再審査審問終結時その従業員は、約1,500名、事業所は約160カ所である。
- (2) 中労委昭和55年（不再）第22号事件再審査被申立人、中労委昭和55年（不再）第23号事件再審査申立人総評大阪一般合同労働組合（以下「組合」という。）は、大阪府下の中小零細企業に働く労働者約1,500名（本件再審査審問終結時）で組織されている労働組合である。

なお、会社には、昭和48年3月24日頃組合の下部組織として会社従業員により組織された一富士支部（以下「支部」という。）があり、その組合員は、本件再審査審問終結時4名である。

また、会社には、支部のほかに、会社従業員で組織されている一富士労働組合、一富士岡山地区労働組合及び一富士高砂地区労働組合がある。

2 本件に至るまでの労使関係

- (1) 昭和48年3月24日頃、会社の事業所の一つである大阪労働金庫事業所（以下「労働金

庫事業所」という。)に勤務する会社従業員数名は、組合に加入して支部を結成した。

同月26日から同月27日の間、支部組合員2名を含む組合員約20名は、会社を訪れて会社代表者に面会を申し入れたところ、会社の対応が十分でなかったために、会社施設へビラを貼付し会議室を占拠する等の示威行動に及んだ後、会社に対し、支部結成通告を行い、賃上げ等に関する団体交渉の開催を申し入れた。

会社は、上記行動に参加した支部組合員2名に対し、同月27日を欠勤扱いにし、賃金をカットした。

- (2) 3月28日、4月6日及び同月16日に団体交渉が開催され、会社は、賃上げ要求には応じられない等との回答を行い、団体交渉の開催については、交渉人員、所要時間等を制限するとともに、支部組合員名簿を提出することを条件とすると述べたので、組合は、実質的な団体交渉拒否であると抗議して、団体交渉を打ち切った。

- (3) 5月7日、組合は、上記(1)の賃金カット及び上記(2)の団体交渉拒否に関して、大阪府地方労働委員会(以下「地労委」という。)に救済申立て〔大阪地労委昭和48年(不)第22号事件〕を行った。

さらに、6月13日、組合は、会社が上記事件の調査期日に無断で職場を離脱して出頭した組合員1名を譴責処分にしたことに関して、地労委に救済申立て〔大阪地労委昭和48年(不)第36号事件〕を行った。

- (4) 10月20日、会社は、採算がとれないこと等を理由に労働金庫事業所を閉鎖し、組合員2名に他事業所への配置転換の辞令を交付しようとしたが、両名は受領を拒否した。11月19日、組合は、これらの問題に関する団体交渉を申し入れたところ、会社が、交渉人員、所要時間等を制限するよう求めたため、結局団体交渉は開催されなかった。

- (5) 11月24日、会社の事業所の一つである大阪国際ビルディング事業所(以下「国際ビル事業所」という。)に勤務する従業員17名は、組合に加入し、支部の国際ビルディング分会(以下「分会」という。)を結成し、分会長にA1(以下「A1」という。)を選出した。

なお、国際ビル事業所は、会社とユニチカビルディング株式会社(以下「ユニチカビル」という。)との間のテナント専用食堂委託契約(以下「食堂委託契約」という。)に基づき、昭和48年2月に開設された食堂である。

- (6) 11月26日、分会は、上記(4)のとおり、会社が団体交渉の開催条件を提案して、団体交渉が開催されなかったことは、実質的な団体交渉拒否であると抗議して、同日早朝、会社に口頭通告の上、始業時から24時間のストライキに入った。

これに対し、会社は、直ちにユニチカビルに上記(5)の食堂委託契約の解除を申し入れ、同契約は同日午後双方合意の上解除された。

そこで、会社は、分会組合員らに対して、食堂委託契約は解除されたので国際ビル事業所より退去するよう通告し、これに従わない分会組合員らを警察官の出動を要請して実力により排除し、同日深夜以降同事業所を閉鎖した。

なお、これ以後同事業所は、下記(9)のとおり昭和50年1月7日に地労委の関与により再開に関する和解が成立して同年2月27日に再開されるまでの間、閉鎖されたままであった。

- (7) 昭和48年11月27日、組合は、上記(6)の①国際ビル事業所閉鎖、②それに伴う分会組合

員12名に対する閉鎖期間中の賃金不払いに関して、地労委に救済申立て〔大阪地労委昭和48年（不）第78号事件〕を行った。

さらに、昭和49年1月8日、組合は、上記(4)の①労働金庫事業所閉鎖、②組合員2名に対する配置転換命令に関して、地労委に救済申立て〔大阪地労委昭和49年（不）第2号事件〕を行った（この後、1名が昭和50年5月8日に会社を退職したため、同年7月3日、組合は、同人に関する部分の申立てを取り下げた。）。

(8) 昭和49年3月2日、地労委は、会社に対し、上記(3)の大阪地労委昭和48年（不）第22号事件及び大阪地労委昭和48年（不）第36号事件（併合）について、①会社は、交渉人員、所要時間等を制限し、支部組合員名簿を提出することを条件とすることなく、組合との団体交渉に応じること、②組合員2名に対して行った賃金カット相当額を支払い、昭和48年3月27日を出勤扱いとすること、③組合員1名に対して行った譴責処分をなかったものとして取り扱うこととの救済命令を発した。会社はこれを不服として、昭和49年3月4日、当委員会に再審査の申立て〔中労委昭和49年（不再）第7号事件〕を行った。

(9) 昭和50年1月7日、組合、会社及びユニチカビルの三者は、地労委の関与により、上記(7)の大阪地労委昭和48年（不）第78号事件のうち、国際ビル事業所の閉鎖問題について、①会社は昭和50年3月1日を目途に国際ビル事業所を再開する、②会社は分会組合員12名を同事業所で就労させる、③労使双方は争議を行う場合は72時間前に通告する、④その他再開に関する諸条件については労使で別に協議の上決定するとの協定書（以下「1.7協定」という。）を締結して和解した。

なお、同日、組合及び会社は、1.7協定の④に基づき、①分会組合員の就労に当たっての賃金額、②争議中及び日常業務における食品衛生上有害な行為の禁止に関して覚え書きを交している。

(10) 昭和50年2月27日、1.7協定に基づき、国際ビル事業所は再開され、分会組合員約10名は同日から同事業所で就労した。

(11) 3月29日、地労委は、会社に対し、上記(7)の大阪地労委昭和48年（不）第78号事件のうち、分会組合員12名に対する閉鎖期間中の賃金不払い問題について、組合員に対し昭和48年11月27日以降同人らを国際ビル事業所で就労させるまでの間の賃金相当額を支払い、その間出勤したものとして取り扱うこととの救済命令を発した。会社はこれを不服として、昭和50年4月5日、当委員会に再審査の申立て〔中労委昭和50年（不再）第35号事件〕を行った。

(12) 昭和51年4月9日、地労委は、会社に対し、上記(7)の大阪地労委昭和49年（不）第2号事件について、①組合員1名に対する配置転換命令がなかったものとして取り扱うこと、②労働金庫事業所を再開すること、ただし、本命令交付後1カ月以内に再開できないときは、本人の希望する他の事業所の原職相当職へ配置転換することとの救済命令を発した。会社は、これを不服として、昭和51年4月20日、当委員会に再審査の申立て〔中労委昭和51年（不再）第38号事件〕を行った。

(13) 昭和53年7月15日、組合及び会社は、上記(8)の中労委昭和49年（不再）第7号事件、上記(11)の中労委昭和50年（不再）第35号事件及び上記(12)の中労委昭和51年（不再）第38号事件について、当委員会の関与により、①労使双方は今後労使関係の正常化に誠意を

もって努力する、②会社は、昭和48年11月27日から昭和50年2月27日までの国際ビル事業所閉鎖期間中の分会組合員の賃金等を含んだ解決金として2,500万円を支払う、③会社は労働金庫事業所を再開せず、組合員1名は昭和53年7月15日付けをもって会社を退職する、④会社は、本協定によって解決した各事件については再審査申立てを取り下げ、労使双方は本協定以外の請求は一切行わない等を内容とする協定書を締結して、一括和解した。

なお、会社は、上記協定に基づき、同年8月14日に上記3事件の申立てを取り下げた。

この結果、労働金庫事業所は、再開されなかった。

### 3 就業規則・休憩時間（朝食時間）の変更及びそれに伴う賃金カット

- (1) 昭和50年2月27日、国際ビル事業所の課長B1（以下「B1課長」という。）は、上記2の(9)認定の1.7協定により再開された同事業所に出勤した約10名の組合員に対し、従前の就業規則（以下「旧就業規則」という。）を同事業所閉鎖中の同年2月1日に改正・施行したとして、新たな就業規則（以下「新就業規則」という。）を配付してこれを守るよう指示するとともに、再開後の同事業所の始業時刻は午前8時、終業時刻は午後5時、休憩時間は午前9時から同9時15分までの15分間と午後2時から同2時45分までの45分間の2回であると述べた。

なお、閉鎖前の国際ビル事業所の休憩時間は、午後2時から同3時までの1時間とされていた。そして、従業員は、午前9時から約15分の間に朝食をとり、その時間は就労時間の取扱いとされ、会社が朝食時間を問題にしたことはなかった。また、昼食は午後の休憩時間にとっていた。上記の食事の時間とは、従業員が会社から実費程度で提供される朝食及び昼食をとる時間である。

- (2) 3月7日、支部は、会社に対して、新就業規則は組合員が就労していなかった国際ビル事業所閉鎖中に制定されたものであり、労働基準法に定める手続に違反しているので無効である旨申し入れるとともに、労働時間短縮等に関する要求書を提出した。また、同日開催された団体交渉において、支部は、要求内容を説明するとともに、休憩時間が従前に比べ不利に変更された旨を述べた。
- (3) 3月14日、会社は、団体交渉において、新就業規則は従業員の過半数の同意を得ているので手続上有効であると回答した。
- (4) 4月11日、会社は、団体交渉において、労働時間は週48時間から同45時間に短縮し、国際ビル事業所の始業時刻は従前どおり午前8時からとし、終業時刻は月曜日から金曜日までは午後4時50分（従前は同5時）に、土曜日は午後2時5分（従前は同5時）にそれぞれ変更する、休憩時間は午前9時から同9時15分までの15分間と午後2時から同2時45分までの45分間の2回とし、土曜日の昼食は終業後にとるものとする」と回答した。

なお、この労働時間の短縮は、同月16日から実施された。

- (5) 5月16日、会社は、休憩時間には食事時間を含む旨を文書で明らかにした。
- (6) 10月11日、支部は、9月29日に締結された団体交渉再開に関する労使協定に基づき、10月10日から同月15日までの間に開催されることとなった団体交渉の交渉事項として、労働条件変更の事前同意制、労働時間短縮等15項目の要求書を提出した。
- (7) 10月15日、団体交渉が開催され、会社は、労働条件変更については事前に協議すると回答し、労働時間短縮については、4月16日から実施していると回答した。

- (8) 昭和51年4月17日頃、支部は団体交渉において「組合員は従来から午後の休憩時間を1時間とってきているので、今後もこれを継続することを正式に表明する」と述べた。  
なお、組合員らは、国際ビル事業所再開以来、午後の休憩を午後2時から同3時までの1時間とっており、以後、本件再審査審問終結時においてもこのとおり実行している。
- (9) 5月17日、会社は、支部に対し、A1ら7名の組合員が定められた休憩時間を超えて休憩しているが、これは新就業規則違反であるので嚴重に注意すると通告した。これに対して、同月20日、支部は、会社の通告は団体交渉での事前協議及び過去の慣行を無視し事実を歪曲した一方的な通告でしかなくすべて不当である、過去国際ビル事業所において行われていた慣行を守り変更があれば団体交渉において協議の上組合の了解を得た後に実行せよ、と抗議した。
- (10) しかし、会社は、5月22日、新就業規則は労働基準法上有効に成立している、よって新就業規則を無効としてこれを守ろうとしない組合員の態度は職場秩序びん乱の責を免れないと文書で通告した。
- (11) 5月25日、会社は、A1ら7名の組合員が4月19日以降午後の所定休憩時間を見捨て、午後2時45分を超えて同3時まで休憩しているが、これは新就業規則違反であるので嚴重に注意すると文書で通告した。
- (12) 6月1日、支部は、休憩時間の問題は団体交渉の場で話し合うのが道理であり、支部組合員は国際ビル事業所閉鎖前の休憩時間を慣行として実行しているまでであって、上記(11)の5月25日付け会社通告は、慣行を見捨て団体交渉を拒否する不当なものであると抗議した。また、6月15日には、支部は再び上記と同内容の抗議を行うとともに、組合員は、昭和50年3月1日の国際ビル事業所再開時から昭和51年4月18日までの間についても、国際ビル事業所再開以前の慣行通り、午後2時から同3時までの1時間の休憩をとっていた旨主張した。  
これに対し、会社は、昭和51年6月17日、支部に対し、国際ビル事業所再開以降同年4月18日までの間組合員は所定休憩時間を守っていた事実を会社は確認してきたが、組合支部主張のとおり4月18日までの間についても所定休憩時間に違反して、午後2時45分から同3時までの15分間を休憩時間と称して不労を続けていたのが事実であるならば、組合員の就業規則違反の責は更に重大である旨通告した。
- (13) 以後、休憩時間について、会社と支部との間で文書による主張の対立が続き、会社は、昭和51年7月26日頃の賃金支給日に組合員のA1、A2（以下「A2」という。）、A3（以下「A3」という。）及びA4（以下「A4」という。）に対し、変更された休憩時間を見捨て、再三の会社注意にもかかわらず、午後2時45分を超えて同3時までの15分間を休憩時間と称して不労しなかったことを理由に、同人らの賃金を6月16日以降1日につき15分間カットした。これに対し、組合は、7月29日に、上記賃金カットは組合否認と弱体化を目的としたものであると抗議して、団体交渉を申し入れたが、会社は、7月30日に、組合員が午後2時45分から同3時までの15分間の不労を続けていることを改めるよう申し入れるとともに、不労時間について賃金カットするのは当然であると回答した。さらに、会社は、8月6日及び同月17日に開催された各団体交渉においても、変更された休憩時間を守るよう求め、それを越えた時間の賃金カットは当然であると主張した。

なお、この賃金カットは、本件再審査審問終結時まで行われている。

- (14) 8月5日、組合は、大阪労働基準局長あてに、要旨次のような申入書を提出した。

会社は、国際ビル事業所再開、組合員の職場復帰に対抗するように就業規則を改悪したが、その条項は、労働基準法及び労働組合法に違反するものであり、この就業規則そのものが不当労働行為であると考えられるので、それを受理した貴局に抗議する。

なお、就業規則条項に対する違法性、届出を受理した監督署の審査経過について貴局の見解を示し、会社に労働基準法を厳守させるよう行政指導を行うことを申し入れる。

#### 4 昭和50年賃上げ、同夏期一時金に関する団体交渉経過

- (1) 昭和50年3月7日、支部は、会社に対して、昭和50年賃上げ「一人一律4万円」等の要求書を提出し、同日開催された団体交渉において、要求内容を説明した。

- (2) 4月1日、会社は、団体交渉において、昭和50年賃上げを「基本給の10%アップ」とすると回答し、その後会社は、同月11日の団体交渉で「基本給の15%アップ」を、同月18日の団体交渉で「基本給の15%アッププラス一律1,000円」を回答し、同月26日の団体交渉で「基本給の15%アッププラス一律1,100円」を最終回答であるとして示し、これ以上団体交渉の余地はないと述べた。

- (3) 5月16日、団体交渉において、会社は、賃上げの上積みはできないと答え、支部は、賃上げの上積みができなければ団体交渉にならない旨述べ、合意に達しなかった。

- (4) 5月22日、会社は、支部に対し、上記(3)の同月16日の団体交渉で会社側交渉委員の常務取締役B2が組合側交渉委員から暴力行為を受け負傷したとして、今後団体交渉において暴力行為等を繰り返さないよう求め、その旨を確約するよう要請し、暴力行為を行った者に対しては告訴を、そのうち従業員である者に対しては処分を行う旨を通告し(もっとも、以後この件に関する告訴や処分はなされていない。)、更に、6月3日に支部が団体交渉を申し入れたところ、支部が団体交渉における暴力行為について謝罪し、今後暴力行為を行わない旨を文書で確約することが先決であるとの文書を出して、団体交渉に応じなかった。

- (5) この間の5月22日、組合は、地労委に賃上げ等の要求事項を調整事項とするあっせんを申請した。

しかし、同月26日、会社は、組合員に対し、支部と妥結しないまま、上記(2)の4月26日回答の内容で賃上げを4月分にさかのぼって実施し、組合員は全員これを受領した。

また、6月5日、会社は、地労委に対し、組合員が団体交渉の場において、一切暴力行為を行わない旨確約することを調整事項とするあっせんを申請した。

- (6) 6月23日、地労委のあっせん員は、上記(5)の組合及び会社のあっせん申請について、あっせん案提示が困難であるとして、今後労使双方が自主解決に努力されたいとの口頭要望を行い、あっせんを打ち切った。

- (7) 6月10日、支部は、会社に対して、昭和50年夏期一時金「一人一律40万円」の支給及び同月17日に団体交渉を開催することを要求する文書を提出した。

しかしながら、同月12日、会社は、団体交渉を開催するためには暴力行為の謝罪と暴力行為を行わない旨の誓約が先決であると回答した。

- (8) 会社は、夏期一時金について、7月8日に「基本給×(勤続率+勤評率+勤怠率)×1.1+役付手当2カ月」との回答書を、同月10日に「支給率1.1を1.42とする。支給日7月16

日」との回答書をそれぞれ送付し、団体交渉を行わないまま、同月16日組合員に対し、同月10日付けの回答書どおりの内容で夏期一時金を支給し、組合員は全員これを受領した。

同日、支部は、会社に対し、支部の再三にわたる団体交渉開催要求を拒否し、一方的に文書で回答を行い、しかもその回答額は一富士労働組合に対して行った回答金額を支部に押しつけたものである、したがって、本日支払われた一時金は内金として支部が預っていて、今後早急に団体交渉を開催されたいと申し入れた。

(9) 8月20日、組合は、昭和50年賃上げ及び同夏期一時金等の団体交渉拒否に関して地労委に救済申立て〔大阪地労委昭和50年（不）第101号事件〕を行い、9月29日、支部と会社は、地労委の関与により、①労使双方は昭和50年10月10日から同月15日までの間に誠意をもって団体交渉を行う、②上記①の履行によって組合は本件申立てを取り下げるとの協定書（以下「9.29協定」という。）を締結して和解した。

(10) 10月11日、支部は、上記(9)の9.29協定により開催されることとなった団体交渉の交渉事項として、賃上げ、夏期一時金等15項目の要求書を提出した。

(11) 10月15日、上記(9)の9.29協定に基づいて団体交渉が開催され、会社は賃上げについては「3月16日より昇給ずみ」である、夏期一時金については「7月16日支給ずみ」である等回答し、夏期一時金については、協議する意思がある旨述べた。

しかし、以後の団体交渉において、組合側は、賃上げ及び夏期一時金問題を団体交渉事項として要求しなかった。

なお、9.29協定に基づき団体交渉が行われたことにより、組合は、上記(9)の大阪地労委昭和50年（不）第101号事件の救済申立てを取り下げた。

#### 5 昭和51年賃上げ、同夏期一時金に関する団体交渉経過

(1) 昭和51年3月1日、支部は、同年賃上げ「基本給×30%プラス1万円」を要求し、同月8日に回答するよう申し入れた。

(2) 3月31日、会社は、団体交渉において、賃上げにつき「基本給×6.3%プラス査定部分4.2%」とするとの回答を行った。これに対し支部は、査定を認めないと主張し、結局査定部分の交渉は行われなかった。

(3) 4月16日、会社は、団体交渉において、賃上げにつき、①一率部分 基本給×6.3%、査定部分 基本給×平均4.2%、計平均10.5%、②査定部分については、妥結時点でないと金額が出せない、査定部分は妥結した場合明示できる、③査定部分の計算に必要なすべての資料（勤務評定表・会社売上高）及び組合員各人の賃上額（10.5%の場合）を次回団体交渉において明示すると回答した。

(4) 4月24日、会社は、支部に対し、団体交渉において、賃上げに関する勤務評定表を手交し、会社売上高を口頭で説明するとともに、①4月16日の回答額に一律500円を上積みする、②査定部分の計算に必要なすべての資料を支部に明示すると4月16日の回答を撤回する、③支部と妥結しないと査定部分の計算ができず、したがって賃上額の明示もできない、④組合員についての勤務評定の最終点数（成績評価及び勤怠評価を含んだもの）を4月26日までに明示する、⑤本年度の賃上げ原資はわからない、と回答した。

これに対し、支部は、勤務評定を認めるものではないが、早急に査定点数を明示するよう求めた。

同月30日、会社は、賃上げの上積みはできない、査定部分の4.2%は全社平均であると回答した。

- (5) 5月4日、会社は、団体交渉において、賃上げに関し、「①査定部分は公表できない、組合員の平均一人当たりの賃上げ額は、7,928円であるが、各人の新賃金は発表できない。組合員の最高は8,500円、最低は6,750円である、②4月30日付け回答が最終回答である」と回答した。

これに対し、支部は、査定部分について、個人で計算できる回答をするよう求めるとともに、全従業員の最高、最低を明らかにするよう求めたが、会社はこれらに応じなかった。そこで、支部は、会社に対し、同日付けで、査定部分の計算に必要なすべての資料を明示するとの約束を実施していないと文書で抗議した。

- (6) 5月14日、支部は、団体交渉において、賃上げの査定部分の計算を各組合員に明示するよう要求したが、会社は公表できないと回答した。そこで支部は、公表ではなく各組合員個人の賃上げ分を各人が知るのは当然であり、会社は知らせる責務があると反論したが、会社は、知らせる必要はない、プライベートな問題なので発表できないと答え、これに応じなかった。

- (7) 5月24日、会社は、団体交渉において、賃上げの査定部分は明確にできないと回答した。これに対し、支部は、同日、会社の回答は一方的な通告にすぎず、組合の主張に反論していないことは、団体交渉を形式的に行っているにすぎないのであり実質的な団体交渉拒否であると抗議した。

- (8) 5月26日、会社は、組合員の賃上げを上記(5)の同月4日の回答どおりの内容で4月分にさかのぼり実施し、組合員は全員これを受領した。

これに対し、同日、支部は、賃上げについては解決していないので、当日支給された賃上げ分は内金として受け取る、賃上げについて早急に解決されたいと文書で申し入れた。

- (9) 6月2日、団体交渉において、支部は、賃上げの査定部分の廃止ができなければ、その算定方法を明示するよう求めたが、会社は、算定方法は個人には明らかにしないと答え、同月11日の団体交渉においても、査定部分はプライベートな問題なので公表できない、組合員個人に対しても明らかにできない、と回答し、支部の要求に応じなかった。

以後の団体交渉において、組合側は、賃上げ問題を団体交渉事項として要求しなかった。

- (10) 6月15日、組合は、昭和51年夏期一時金として「基本給×2カ月プラス一律10万円」を要求した。

7月1日、2日、5日、9日、13日及び16日に開催された各団体交渉において会社は、それぞれ大要下記のとおり文書で回答した。

① 7月1日 基本給×(勤続率+勤評率+勤怠率)×1.17プラス役付手当2.5カ月 算出方法は従来どおりとする。
---

② 7月2日 7月1日回答の1.17を1.31にする。 勤評については明らかにしない。
--



③	7月5日 1.31を1.42にする。 勤評については個々人には公表しない。したがって、個人ごとの金額は示さない。
④	7月9日 1.42を1.65にする。
⑤	7月13日 1.65を1.7にする。
⑥	7月16日 1.7を1.75にする。 算出方法は従来どおりとする。 勤評率の全社平均は0.5となる。他の3組合とは7月15日上記内容で妥結した。 組合員の上限は180,000円、下限は52,000円、平均131,357円である。 本日の回答は最終回答である。

(11) 7月20日、会社は、組合員に対し、支部と妥結しないまま、上記(10)の⑥の7月16日の回答どおりの内容で夏期一時金を支給し、組合員は全員これを受領した。

(12) 7月24日、会社は、団体交渉において、夏期一時金に関し、①勤評については公表しないと決めているので公表しない、②8月6日に団体交渉を行うと回答した。

同年8月6日開催された団体交渉で、会社は、①夏期一時金は既に支払済みであるから上積み回答はできない、②査定部分はプライベートな問題であるので公表しないと回答した。

以後の団体交渉において、組合側は、夏期一時金問題を団体交渉事項として要求しなかった。

#### 6 新就業規則によって変更された条項

会社は、上記3の(1)のとおり、国際ビル事業所再開と同時に、組合員に対し昭和50年2月1日改正・施行の新就業規則を配付し、これを守るよう指示したが、組合活動に関連して労使間に争いのある新就業規則の関係条項とこれに対応する旧就業規則の条項は次のとおりである。

新就業規則	旧就業規則
<p>(休憩)</p> <p>第26条 社員は休憩時間を自由に利用することができる。但し、社外に出る場合は所定の手続を経て所属長の許可を受けなければならない。</p> <p>(なお、会社は、地労委に係属中の昭和53年5月15日に上記「許可を受けなければならない」を「届出て所在を明らかにしなければならない」と改正した。)</p> <p>(入退場規律)</p> <p>第47条 社員は入退場に関し次の各号を守らなければならない。</p> <p>(5) 日常携帯品以外の物品を社内に持ち込み、または持ち出そうとする時は、保安係および上長の許可を受けなければなら</p>	<p>(休憩時間の利用)</p> <p>第25条 従業員は休憩時間を自由に利用することができる。但し、外出する場合は所在を明らかにしなければならない。</p> <p>(物品の持込、持出)</p> <p>第23条 入退場の際、日常勤務に必要なでない物品を場内に持込もうとする場合は会社の許可を受けなければならない。</p>

ない。

(勤務)

第52条 社員は次に掲げる事項を守らなければならない。

(3) 会社が所持品の点検を要求したときは社員はこれに応じなければならない。

(集会その他)

第55条 社員は会社施設内または会社が得意先および顧客から借用している施設内において、次の行為をしてはならない。但し特に必要がある場合はあらかじめ会社に届け出て許可を得なければならない。

(1) 組合活動ならびに政治活動を行なうこと、またはこれらに類する行為。

(2) 示威行進。

(3) 集会・演説・放送・署名運動を行うこと。

(4) 会社ならびに会社が得意先および顧客から借用している施設、物品を日常業務に関係なく使用すること。

(5) 会社ならびに会社が得意先および顧客から借用している施設内の掲示を毀損し、落書貼紙をなし、または文書図面を配付・掲示・貼付しようとする事。

(6) その他前各号に準ずる行為。

(懲戒解雇の基準)

第77条 次の各号の一に該当するときは、懲戒解雇とする。但し情状によってはその処分を軽減することがある。

(13) 会社施設内または会社が得意先、顧客から借用している施設において、会社の許可なく組合活動・政治活動またはこれに類する行為あるいは示威行進・集会・演説・署名運動・文書図面の配布・貼付・掲示等を行なったとき。または会社ならびに会社が得意先、顧客から借用している施設・物品を日常業務に関係なく、しかも会社の許可なく使用したとき。

7 職制配置及び作業内容

(1) 会社は、国際ビル事業所の営業再開と同時に、同事業所に現場の最高責任者であるB1

2 会社が必要ありと認めて携帯品の検査を行う場合はこれを拒んではならない。

(会社施設の利用)

第21条 従業員が会社施設内または顧客から会社が借用している施設において集会、演説、放送をし、または文書、図面を配付、掲示しようとする場合は予め会社の許可を受けなければならない。

(懲戒の種類)

第44条 会社は従業員が次の各号の一に該当する行為をした場合は懲戒する。

(1) 第21条の規定に反したもの

(12) 会社の構内において政治活動を行ったもの

課長のほか係長 1 名、係長心得 1 名、主任 1 名、副主任 5 名、主任代行 5 名の計 14 名の職制を配置するとともに、閉鎖前には洋食部を担当していた A 1 及び A 2 を和食部へ、和食部を担当していた A 3、組合員の A 5 及び A 6 を洋食部へそれぞれ配置換えをし、同人らはそれに従った。

なお、閉鎖前の国際ビル事業所の職制は、課長 1 名（非常駐）、主任 1 名、副主任 1 名の計 3 名であり、また、パートタイマーを除く一般従業員は、閉鎖前は 10 数名、再開後は約 10 名（組合員のみ）である。

- (2) 国際ビル事業所再開後、主任代行以上の職制らは、前日の作業終了後に翌日の献立を決め、翌日の始業開始時刻前に出勤して作業の段取りを決め、組合員には、その日の献立表を見せず、組合員が閉鎖前に行っていた煮たきもの、焼きもの、揚げもの、だし巻き、寿司握り等の作業は組合員には指示せずに、主任代行以上の者が自ら行うようになった。このため、組合員の作業内容は盛付け、じゃがいも・玉ねぎの皮むき、野菜の切込み等単純な仕事を中心となった。

そこで、組合員は、昭和 51 年 10 月頃から、B 1 課長ら現場の職制を通じて会社に対し、仕事の割当てが差別であると抗議するとともに、閉鎖前と同じ作業をさせるよう申し入れを継続して行ったが、会社はこれに応じなかった。

その後、昭和 53 年 6 月 7 日、地労委の本件初審査問において、会社側出席者から、会社は、組合員にも通常の作業をさせる旨の発言があり、その頃からこの状態はしだいに是正され、本件再審査審問終結時においては、組合員は、概ね調理作業全般を指示されるようになった。

- (3) 昭和 51 年 5 月 4 日、支部は、会社に、組合員 7 名（当時）に対し職制・管理者ら 12 名（当時）という異常な人員配置をして組合員への監視体制を強化し、団結権の圧殺を図っている旨文書で抗議した。これに対し、会社は、同月 7 日付け文書で、国際ビル事業所の全従業員は 30 名であり、そのうちの管理職は課長 1 名、係長 2 名（うち 1 名は、上記(1)の係長心得が昇格したもの）、主任 1 名の計 4 名であり、団結権の圧殺にならない旨の回答をした。
- (4) 5 月 11 日、支部は、組合員 7 名及びパートタイマー数人を除いた正社員はすべて役職者であり、これら役職者をして組合員への監視体制をつくりあげているとして文書で抗議した。これに対し、同月 17 日、会社は、何らの監視体制をとっていないと文書で回答した。
- (5) 会社は、国際ビル事業所の再開後、日常業務の円滑化のためと称して、和食部及び洋食部の双方とも仕事の内容ごとに、副主任 1 名、主任代行 1～2 名を 1 組とし、その下に組合員を 2～4 名ずつ配置するという班編成を行っている。また、課長、係長らがときどき調理場へ入り、組合員を含む従業員の就労状況等を見に来たり、あるいは、職制のほとんどの者が終業時間後同事業所の戸締り等のためと称して、毎日約 30 分間食堂で行われる支部の会議が終わるまで、約 10 メートル離れたところでかたまって待機していたりしたことがあった。

## 8 作業割当て差別に対する抗議行動及びそれに伴う賃金カット

- (1) 昭和 51 年 10 月 4 日、就業時間中に、A 1 ら組合員は、職制らに前記 7 の(2)の作業の割当ての差別をやめるよう抗議し、12 月 2 日、21 日、23 日、24 日にも同様の抗議を行った。

それに対して、会社は、12月13日付けで組合員1名を減給処分に、12月25日付け及び翌52年1月6日付けで同4名を譴責処分に付し、1月26日に同人らの不労時間の賃金をカットした。

- (2) 昭和52年2月24日午前9時頃から、国際ビル事業所事務室で、組合員A1、A2、A3、A4の4名（以下「A1ら4名」という。）は、職制らに対し作業の割当てが差別取扱いであると抗議した。これに対し、B1課長らは、午前10時頃、A1ら4名に就労するよう命じたが、同人らは応じず、結局午前10時50分頃まで抗議を続けた。

なお、この間にA4がB3係長の足をけったりしたことがあった。

- (3) 3月5日頃、会社は、2月24日のA1ら4名の抗議行動について、①A1、A2及びA3の3名を譴責処分に処する、②A4を減給処分に処する、③A1ら4名の不労時間の賃金をカットする旨の3月5日付け通告書を各人にそれぞれ郵送した。

上記通告書は、3月10日頃までの間に各人にそれぞれ配達され、A1及びA2はこれを受け取ったが、A3及びA4は受取りを拒否した。

- (4) 3月26日頃、会社は、上記通告書の受取りを拒否したA3及びA4に対し、上記通告書と同内容の3月25日付け通告書を手交した。

同日、会社は、①A4の減給処分に伴う減給分の賃金カット、②A1ら4名の不労時間の賃金カットを行った。

- (5) 会社の新就業規則第73条第1号には、「譴責は、始末書を取り将来を戒める。」、同第2号には、「減給は、始末書を取り、1回について平均給与の半日分以内を減給する。但し、その総額において当該給与支給期の給与総額の10分の1をこえることはない。」と定められている。しかし、A1ら4名は本件再審査審問終結時に至っても始末書を提出していない。

## 第2 当委員会の判断

会社は、初審命令が、①昭和51年賃上げ、同年夏期一時金及び休憩時間の各事項に係る団体交渉を拒否したこと、②昭和50年2月1日改正の就業規則第55条第1号及び第77条第13号中組合活動に関する部分を規定したこと、③支部組合員の作業内容を国際ビル事業所閉鎖前と変更したこと、が不当労働行為に当たると判断したことを不服として再審査を申し立てている。

一方、組合は、初審命令が、①昭和50年2月1日改正の就業規則変更問題をめぐる団体交渉に応じなかったこと、②同就業規則第26条ただし書、第52条第31号、第55条（第1号を除く）の各条項を規定したこと、③昭和51年4月19日以降朝食時間の取扱いを変更し、午後の休憩時間を短縮したこと及びそれを理由に同年6月16日以降組合員の賃金を1日15分間分カットしたこと、④昭和50年、同51年の賃上げ、夏期一時金について支部組合員の勤務評定率を低く査定したこと、⑤国際ビル事業所再開後同事業所に多数の管理職を配置して、これら管理職に支部組合員を監視させる等のいやがらせをしたこと、⑥昭和52年3月26日組合員A1、A3、A2、A4に対し同年2月24日の不労時間の賃金をカットし、また、A4を減給処分にしたこと、が不当労働行為に当たらないと判断したことを不服として再審査を申し立てている。

### 1 団体交渉について

- (1) 昭和51年賃上げ、同年夏期一時金及び休憩時間変更の団体交渉(会社の再審査申立て)

について

会社は、①昭和51年賃上げ、同年夏期一時金については、組合と繰り返し団体交渉を行い、譲歩を重ねて上積み回答を行っており、しかも、組合が要求する査定部分の資料も可能な限り提示し、その説明を行う等誠意をもって団体交渉に応じており、組合員も会社が実施、支給した賃上げ、一時金を受領しているところからみて、実質的には妥結済みの問題であり、仮に妥結していないとしてもこれ以上団体交渉を命ずることは、組合の要求どおりの回答を示さないことあるいは組合の求める資料すべてを提示しないことをもって不誠実な団体交渉に当たるといえるもので相当でなく、したがって、更に誠意ある団体交渉を命ずる初審命令は取り消されるべきである、②休憩時間について組合から団体交渉が申し入れられたのは、昭和51年7月29日であり、それに対して会社は、同月30日に回答を行い、8月6日と17日に団体交渉を行っているのであるから、これをもって団体交渉を拒否しているということはできず、団体交渉応諾を命ずる初審命令は取り消されるべきであると主張するので、以下判断する。

イ 昭和51年賃上げについては、前記第1の5の(2)ないし(9)認定のとおり、同年3月31日以降6回にわたり団体交渉が行われ、その間に会社は、賃上げ額の上積みを回答するなど譲歩の姿勢を示し、査定部分が4.2%であると回答し、勤務評定表を提示して査定の方法を説明しているのである。しかしながら、本件の場合、会社は、組合が会社回答を評価し、交渉方針を決定するのに必要と考えられる勤務評定表の評定基準や評定点が賃上げ額にどのように反映するものか等の説明を全くしていないのであるから、未だ誠意をもって団体交渉に応じたものということとはできない。

ところで、会社が5月26日に回答どおりの内容で組合員に賃上げを実施、支給し、組合員がこれを受領していることは前記第1の5の(8)認定のとおりである。しかしながら、同日支部は、賃上げ分は内金として受領する旨通告し、併せて、早期に解決するよう申し入れているのであるから、上記判断と併せ考えると、賃上げ問題は未だ解決したものとは認められず、また、同問題に関して団体交渉を行う意義が失われたものとは認められない。

したがって、会社に対し昭和51年賃上げ問題に関し、誠意ある団体交渉の応諾を命じた初審命令は相当である。

ロ 昭和51年夏期一時金については、前記第1の5の(10)ないし(12)認定のとおり、同年7月1日以降6回にわたり団体交渉が行われ、その間に会社は、上積みを回答するなど譲歩の姿勢を示し、勤務評定による勤評率の全社平均が0.5であること及び組合員の金額の上限・下限・平均を明らかにしているのであるが、査定については上記賃上げ交渉と同様の態度に終始していたものであって、上記賃上げ問題と同様の理由により、会社が誠意をもって団体交渉に応じたものということとはできない。

また、7月20日会社が一時金を支給し、組合員がこれを受領していることは、前記第1の5の(11)認定のとおりであるが、その後7月24日及び8月6日と団体交渉を重ねてきているのであるから、会社自身、一時金を組合員が受領したことをもって、同問題が支部との間で解決したとは思っていなかったともみられる。

したがって、上記判断のとおり、本件の団体交渉における会社の態度は誠意に欠けるものであり、しかも問題が解決済みで団体交渉を行う意義が失われたとも認められ

ないから、会社に団体交渉応諾を命じた初審命令は相当である。

- ハ 休憩時間については、前記第1の3の(1)、(2)、(4)ないし(6)、(8)ないし(13)認定のとおり、昭和50年2月27日国際ビル事業所再開にあたり会社は、組合員に同事業所の休憩時間は午前9時から15分間と午後2時から45分間の2回であると説明したが、組合員は同事業所閉鎖前と同様に休憩時間を取り、会社もそれを問題にすることがなかった。ところが、昭和51年4月17日頃の団体交渉における支部の発言を契機に、組合員の休憩時間をめぐり、会社は、組合員が定められた休憩時間を超えて不就業を続けているとして、7月26日頃の賃金支給日から1日15分間分の賃金を控除するようになり、支部は、6月1日付け抗議文で休憩時間問題は団体交渉で話し合うべきであるとし、7月29日に団体交渉を申し入れている。そして、8月6日及び17日に開催された団体交渉において、支部は、同事業所再開時に午後の休憩時間が短縮されたことが問題であり、組合員の午後の休憩時間は1時間とされるべきであるのに、会社が一方的に休憩時間を短縮して組合員の賃金を15分間分控除していることは組合の弱体化を目的とするものであると主張したのに対し、会社は、休憩時間に変更されていることを前提として、変更された休憩時間を組合員が守るよう求め、それを超えた時間の賃金を控除することは当然であると主張したものである。

このような経緯からすると、会社が同事業所再開時の休憩時間を一方的に変更したこと、しかも、その理由を説明せず、一方的に賃金を控除したことについて、支部が交渉を求めているのに対して、会社は、休憩時間の変更を当然のこととして、休憩時間変更の理由を説明することなく、ただ単に組合員に変更された休憩時間を遵守することのみを求めることに終始しており、かかる会社の態度は交渉に応じたものとはいえない。したがって、これを不当労働行為に当たるとした初審命令は相当である。

- (2) 就業規則変更問題の団体交渉（組合の再審査申立て）について

組合は、初審命令が就業規則変更問題に関して団体交渉を申し入れたことの疎明がないとして、救済申立てを棄却したことを争い、国際ビル事業所再開の当初から就業規則変更が手続上無効であると抗議、申入れを行うとともに、その内容について団体交渉の都度口頭で問題にし、文書でも抗議、申入れを繰り返しているのであって、組合が新就業規則の内容に関する団体交渉の開催を申し入れたことがないとする初審命令は誤りであると主張する。

しかしながら、組合が会社に対して新就業規則変更が手続上無効である旨抗議、申入れを繰り返したことは前記第1の3の(2)、(6)、(9)、(12)及び(13)認定のとおりであるが、その内容に関しては休憩時間をめぐる問題を昭和51年4月17日頃の団体交渉で取り上げたことが初めてであり、その後も新就業規則の内容に関して組合が団体交渉を申し入れたとの疎明はなく、組合の主張は採用できない。

## 2 新就業規則の条項について

- (1) 第55条第1号及び第77条第13号中「組合活動」に関する部分（会社の再審査申立て）について

会社は、施設所有者と食堂委託契約を締結し、その契約では給食以外の目的で施設を利用できないこととされているため、施設内の組合活動も会社の許可がなければ認めることができない実情にあり、本条項はその旨を規定したものであって、組合活動を規制

したり組合運営に介入する意図を有するものでなく、また、本条項を組合の組合員に適用してはならないという初審命令主文は、会社の施設管理権を否定し、施設内で無制限の組合活動を認めることになり、会社に食堂委託契約違反を強要するものであって、これは労働委員会の権限を濫用する違法な命令といわざるをえず、さらに、新就業規則は手続上有効に作成され、しかも本条項により許可される組合活動もありうるのであるから、本条項自体不当労働行為ということはできず、本条項により組合活動を不許可にした場合にはじめて不当労働行為の問題が生ずるのであるから、初審命令が本条項をもって組合活動を規制する運用がなされるとの恣意的な予測により、不当労働行為に当たると判断したことは失当であると主張する。

なるほど、会社が、食堂委託契約に違反しないため、あるいは施設内の秩序維持のために、就業規則を変更して、施設を利用する組合活動について許可制をとるなど一定の規制を加えたからといって、これがただちに不当労働行為ということとはできない。しかしながら、施設を利用する組合活動に対する規制も、施設の管理及び施設内の秩序維持に必要な範囲を超えると、他に何らかの意図をもつ規制とみられる場合も生ずる。

ところで、本条項は、前記第1の6認定のとおり、会社施設内においては許可のない組合活動を禁止し、これに違反した場合は懲戒解雇とする旨規定している。すなわち、第55条は、第2号ないし第5号が行為態様の類型により施設の利用を規制しているのに対し、第1号は組合活動という行為の目的によって施設の利用を規制するものである。これは、給食以外の目的で施設を利用する場合の規制は、同条第2号以下の規定により果せるにもかかわらず、組合活動については、特に第1号により、行為の態様を問わず、施設内で行われる限りは、施設管理及び秩序維持に必要であるか否かにかかわらず、また、施設の利用方法や組合活動の態様にかかわらず、しかも、就労時間の内外を問わず、すべて会社の許可がなければならぬと規定しているのである。このような条項を国際ビル事業所再開にあたり会社が規定したことは、施設の管理及び秩序維持や食堂委託契約を遵守するための必要を超えて他の目的を有していたのではないかとの疑いが生じる。

他方、本件労使関係をみると、組合結成当初から施設内の組合活動をめぐって対立があり、紛争が続発し、特に前記第1の2の(6)、(9)及び3の(1)認定のとおり、会社は、国際ビル事業所の従業員が分会を結成すると同事業所を閉鎖し、同事業所再開の直前に一方的に本条項を含む新就業規則を作成、実施するなど、会社には、こと更に組合を嫌悪ないし無視する態度がみられる。

これらのことからみると、本条項は同事業所再開にあたり就業規則の変更という形式をとって、施設内の組合活動を一般的、包括的に規制し、施設内の組合活動を全面的に排除することを企図して規定したものとみられ、これは正当な組合活動を抑圧ないし威嚇する効果をもつものであるといわざるをえない。

もっとも、会社は、届出が許可されなかったり、不許可にかかわらずなされた施設内の組合活動に対して何らかの対応措置をとった場合に、はじめて不当労働行為の問題が生ずるにすぎないとも主張する。しかしながら、本件の場合、上記判断のとおり、同事業所再開にあたっての就業規則の変更によって設けられた本条項が施設の管理及び秩序維持や食堂委託契約による会社の責任を果すための必要の範囲を超え、正当な組合活

動を抑圧し、ないしは威嚇する効果をもつものであり、その限りで本条項に不当労働行為性が認められるのであるから、会社のこの主張は肯認できない。

ところで、本件の救済としては、本条項により施設内の組合活動を抑圧ないし威嚇することを排除することが必要であり、そのための措置としては、本条項を組合員に適用するにあたって、その組合活動を不当に抑圧するような運用を禁止する旨命ずることで充分であると思料されるので、初審命令主文第2項を主文のとおり変更することが相当であると認められる。

なお、会社は、初審命令主文第2項は会社に食堂委託契約違反を強要することにほかならず、これは労働委員会の権限を濫用する違法な命令であると主張するが、当委員会の判断により、初審命令主文第2項を上記のように変更することとしたので、この会社の主張については判断する必要がない。

(2) 第26条ただし書、第52条第31号、第55条（第1号を除く）（組合の再審査申立て）について

組合は、①第26条ただし書は、午後の休憩時間短縮とも併せて、職場外における組合の活動を困難にすることを目的にした規定であり、現実に組合員が休憩時間を利用して組合活動のため外出しようとすることに對して職制が妨害し、かつ、午後の休憩時間を短縮したとする職制により、休憩時間中の組合活動が規制されている実態があるのであって、本規定は組合活動の規制・介入をねらって制定されたもので不当労働行為である、②第52条第31号は、給食業という会社の事業の特殊性を考慮しても、懲戒規定の威力を背景に所持品検査を会社が自由に行わなければならない必要性が認められず、しかも、新就業規則は第47条第5号で物品の社内への持込み・社外への持出しを許可制としているのであるから、更に本規定を設ける理由はなく、結局本規定は組合の活動を封殺する意図のもとに、制定されたもので不当労働行為である、③第55条については、第1号の「組合活動」に関する条項が不当労働行為であるとされても、第2号以下の活動についても会社の許可が必要とされることは、会社の許可がない限り、会社施設内及び会社が借用する施設内のすべてにおいて、就業時間中はもとより休憩時間中、就業時間外の区別なく第2号以下の活動が禁止されることになり、第1号と併せてみると、会社施設内では一切の組合の活動（ストライキ等の争議行為も含めて）が全面的に禁止されるのであって、これは本規定により組合の活動を会社施設内から一切排除することを企図し、組合を弱体化するとともに、組合運営に介入する不当労働行為である、と主張する。

しかしながら、第26条ただし書は、休憩時間をその目的に沿って利用するよう求め、社外に出る場合は、「届出て所在を明らかにしなければならない。」と規定しているのであるが、この程度の規制は、休憩時間の自由利用を不当に妨げるものとはいえないから、この規定自体が組合ないし支部の活動を不当に規制する目的をもつものと判断することはできない。

また、第52条第31号については、なるほど第47条第5号で物品の持込み、持出しに保安係及び上長の許可が必要と規定しているが、同号は所持品検査を直接定めていないのであるから、第52条第31号により所持品検査を規定する必要性があると認められる。しかも、旧就業規則第23条第2項にも本条項と同旨が規定されていたのであるが、本条項が特に支部ないし組合の活動を規制、妨害することを企図して規定されたものとは認め



られない。

さらに、第55条第2号ないし第6号については、会社が施設を管理し、施設内の秩序を維持するために、従業員の行為を個別に規律するに必要な合理的範囲の規定であると認められ、本条項が支部ないし組合の活動を規制、妨害することを企図して規定されたものとは認められない。

ところで、新就業規則第26条ただし書、第52条第31号、第55条第2号ないし第6号の各条項を全体としてみると、これらは、一般に使用者が経営活動を遂行するために必要な企業秩序を維持する目的で、従業員の職務規律を定めたものと認められ、これらの条項を規定したこと自体をもって、組合ないし支部の活動を直接、規制・妨害することを企図して定められたとか、その適用がこと更支部ないし組合の活動を規制・妨害することを企図しているとも認めることは困難である。

以上のとおり、新就業規則のこれら各条項をもって、会社が組合の活動を規制・妨害する介入を行ったものということはできず、これを不当労働行為に当たらないとした初審命令の判断は相当である。

### 3 休憩時間の変更とそれに伴う賃金カット（組合の再審査申立て）について

組合は、国際ビル事業所閉鎖前には午前9時から15分間の朝食時間を就労時間扱いとしていた会社が、同事業所再開と同時にこれを休憩時間扱いとし、そのため午後の休憩時間のうち15分間を短縮することに変更した旨述べているところ、その変更は組合ないし支部と協議することなく、一方的になされておられ、それは会社が組合の活動を規制するためにとった措置といわざるをえず、そのことが不当労働行為に当たることは明らかであり、さらに、変更前の休憩時間により休憩している組合員の賃金を1日15分間分カットしたことは、組合員を不利益に取り扱うもので不当労働行為であると主張する。

しかしながら、前記第1の3の(1)、(4)、(5)及び(8)認定の経緯からみると、会社が国際ビル事業所再開にあたり休憩時間を変更したことは、組合員であるが故に不利益な取扱いを企図したものであるとか、組合ないし支部の活動を規制してその運営に支配介入するものであるとの疎明がないのであるから、これを不当労働行為ということとはできない。

したがって、会社が組合員に対して変更された休憩時間を遵守するよう求めて注意し、それに応じない組合員の賃金から不就労時間に相応する賃金をカットしたことも不当労働行為に当たらないといわざるをえない。

以上のとおりであるから、休憩時間を変更したこと及びそれに従わない組合員の賃金をカットしたことは、いずれも不当労働行為に当たらないとした初審判断は相当である。

### 4 賃上げ、一時金の低査定（組合の再審査申立て）について

組合は、昭和50年賃上げ及び夏期一時金並びに同51年賃上げ及び夏期一時金の査定について、組合員らを他の従業員に比べて低く査定したことが不当労働行為に当たるとして救済を申し立てていたところ、初審命令がこの点に関する判断をしていないとして再審査を申し立てている。そして、両年の賃上げ及び一時金においては勤務評定率による査定がなされており、勤務評定率の係数は全従業員平均で0.5とされているところ、組合員平均のそれは0.4ないし0.45と低くされているが、これは組合の正当な活動をしたことないし組合員であることの故に低く査定したものであって、組合員を嫌悪する会社がなした不当労働行為に当たると主張する。

しかしながら、まず、初審命令が本件賃上げ、一時金の査定について判断を行っていないとする点は、同命令書理由第3の2の〔2〕の(2)のとおり判断していると認められるから、組合のこの点に関する主張は理由がない。

次に、昭和50年賃上げ及び同年夏期一時金の査定についてみると、前記第1の4の(1)認定及び本件審査の立証からすると、組合は、組合員の賃上げ、一時金の査定結果が全従業員平均の勤務評定率係数のそれと比較して低くされていると主張するのみであって、それが不当労働行為に当たるとの疎明は不十分といわざるをえない。

また、昭和51年賃上げ及び同年夏期一時金に関しては、前記第1の5の(8)及び(1)認定のとおり、会社が一方的に実施、支給しているものの、上記1の(1)のイ及びロで判断しているとおり、未だ妥結しているとは認められず、組合員は内金として受領しているのであるから、賃上げ、一時金の査定内容が不当労働行為に当たるか否かを判断する限りでない。

よって、組合の主張は採用できず、初審の判断は結論において相当である。

#### 5 作業内容（会社の再審査申立て）について

会社は、組合員の作業内容を、国際ビル事業所再開後に変更したことが不当労働行為に当たると判断して、同事業所閉鎖前と同様にしなければならないと命じた初審命令を争い、従業員の職務内容は諸般の状況により流動的であり、給食業では給食内容によって変化し、過去の一時期の作業内容に固定することはできず、国際ビル事業所をみても、閉鎖前と再開後の作業内容は同一でありえず、しかも、単純作業の多い日と少ない日がある等変化しており、再開後組合員にもっぱら単純作業をやらせるようになったといっても、閉鎖前の作業内容が一定していないのであるから比較できず、また、組合員は再開後昭和51年10月頃まで1年余りの間指示された作業に従事している実績があり、労働協約に基づく就労内容として確定しており、さらに、組合員は他の従業員に比べて欠勤、遅刻、早退、中途外出が多く、責任ある作業に就けることができないため、単純作業が多くなるものであって、これを会社の不当労働行為ということはできないと主張する。

しかしながら、国際ビル事業所の閉鎖前と再開後の組合員の作業内容は、前記第1の7の(1)、(2)及び(5)認定のとおり、同事業所の再開後は閉鎖前と異なり、調理の業務としては初歩的で単純な作業ばかり指示されている。しかも、組合員にはあらかじめ献立表を見せられておらず、また、組合員が同事業所閉鎖前に行っていた煮たきものや、焼きもの等の作業は主任代行以上の職制が行うようになっており、組合員の技能、経験、適性に問題が生じたとか、業務上特別な必要性が生じた等会社が組合員にもっぱら初歩的で単純な作業を指示したことの合理的理由は疎明が不十分である。なるほど、組合員は、同事業所再開当初は、指示された作業内容に従って異議を述べずに就労していたことが認められるが、その後昭和51年10月頃から職制らに対して作業内容を改善するよう申し入れたり、団体交渉で抗議するようになったのに対し、職制ないし会社は改善を約束することがあったものの、結局それを改善したのは、前記第1の7の(2)認定のように本件審査の過程における約束に従っているまでのことである。

これらの事情を総合すると、会社が国際ビル事業所再開後組合員にもっぱら初歩的で単純な作業を命じたことは、組合員の組合活動を嫌悪し、業務の特殊性や組合員の勤務態度を口実にしていやがらせを行い、同人らの技能の向上を妨げることにより不利益に取り扱っているものといわざるをえず、これを会社の不当労働行為に当たるとした初審命令は相

当である。

ところで、初審命令は組合員の作業内容を国際ビル事業所閉鎖前と同様にしなければならない旨命じているが、同事業所の作業内容は給食内容その他の状況によって流動的なものと認められるのであるから、初審命令主文第3項は主文第1項のとおり変更することが相当である。また、本件再審査結審当時組合員の作業内容が概ね調理作業全般にわたるよう改善されているが、それは前記第1の7の(2)認定のとおり本件審査の過程における約束に従っているものであり、これをもって、会社のいやがらせないし不利益取扱いが完全に解消したとは認められず、今後会社が同様のいやがらせを繰り返すおそれがないとはいえないので、主文のとおり命令することが相当である。

#### 6 職制の配置（組合の再審査申立て）について

組合は、再開後の国際ビル事業所に職制を多数配置したことが、不当労働行為に当たらないとした初審命令を争い、同事業所再開後に配置した職制は、組合員の監視や組合活動の規制を目的としたものであり、これと、組合員に単純な作業しかやらせないこと、新就業規則で組合の活動を規制しようとしていること等と併せてみると、組合組織の弱体化を企図する不当労働行為であると主張する。

なるほど、前記第1の7の(1)認定のとおり、会社は、再開後の国際ビル事業所に多数の職制を配置し、閉鎖前より大幅に増員しているが、それら職制が組合員の就労状況を監視する等のいやがらせを行ったとの疎明は不十分であり、かえって、会社が経営的観点から同事業所を重視し、その安定的な営業を図るとともに、将来の会社発展を企図したことも窺えるのであって、組合の主張は採用できない。

よって、初審命令が不当労働行為に当たらないとしたことは、結論において相当である。

#### 7 懲戒処分及び賃金カット（組合の再審査申立て）について

組合は、会社が昭和52年3月5日付けでA1、A2、A3を譴責処分に、A4を減給処分に付したこと、同年3月26日頃、A1ら4名の賃金から同年2月24日の不就労時間に相当する金員をカットし、また、A4の減給処分に伴う賃金をカットしたことが、不当労働行為に当たるとして、昭和53年3月17日本件救済を申し立てたところ、初審命令がA1、A2、A3の譴責処分撤回を求める申立てを却下し、その余の申立てを棄却したことを不服として、同人らに対する譴責処分、減給処分及び賃金カットを撤回し、賃金カット相当額を各人に支払うよう求めて、再審査を申し立てている。

(1) しかしながら、A1、A2、A3に対する譴責処分は、その通告書が昭和52年3月10日までの間に配達されており、本件の救済申立てが昭和53年3月17日になされていることは、前記第1の8の(3)認定のとおりである。したがって、同人らに対する譴責処分は、本件申立ての日より1年以上前のことであるから、処分の撤回を求める申立ては、労働委員会規則第34条第1項第3号により却下されざるをえない。

(2) 次に、A1ら4名が昭和52年2月24日午前9時頃から職場を離れて事務室に赴き、約2時間にわたり職制らの就労命令にかかわらず抗議を続けたことは前記第1の8の(2)認定のとおりである。その抗議は、組合員に対する仕事差別をやめるよう求めるものであるところ、国際ビル事業所再開後会社が組合員に命じた作業は、初歩的で単純な内容のものであって、そのことが組合員に対する職務上の不利益取扱いの不当労働行為と判断されることは上記6判断のとおりである。しかしながら、A1ら4名が、当時このよう

に長時間、職場を離脱して不労を続け、抗議したことを首肯できる理由がない。したがって、会社が同人らの不労時間に対応する賃金をカットしたことは相当であり、これを不当労働行為に当たらないとした初審判断は相当である。

- (3) また、A 4 が昭和52年 2 月24日午前 9 時頃から約 2 時間にわたり職場を離れて、職制らに抗議を続け、その抗議行動中に B 3 係長の足をけったりしたことは前記第 1 の 8 の (2)認定のとおりである。このような同人の行為は、組合活動として正当な範囲を逸脱したものといわなければならない、これを理由として会社が同人を減給処分にしたことは相当と認められる。したがって、会社が A 4 を減給処分にしたこと及び処分に伴う減給として賃金カットしたことを不当労働行為ということはできず、組合の主張は採用できない。

#### 8 陳謝文の掲示について

組合は、本件の救済として初審命令主文のほかに陳謝文の掲示をも求めているが、本件労使関係及び不当労働行為の態様など諸事情を総合勘案すると、この点に関する初審命令の判断は相当であり、組合の主張は採用できない。

以上のとおりであるので、初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、本件再審査申立てはいずれも理由がなく、これを棄却する。

よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

昭和59年 6 月20日

中央労働委員会  
会長 平 田 富太郎