

京都、昭59不6、8、昭60不4、昭61.3.20

命 令 書

申立人 洛南合同労働組合

被申立人 株式会社木下商事

主 文

- 1 被申立人は、A 1 に対して昭和58年度の年末年始手当を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、A 1 及びA 2 に対して昭和59年度の盆休手当を支払わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人及び申立人の木下支部に対する昭和58年8月10日付け組合事務所使用貸借契約の更新拒否の意思表示を撤回し、申立人の木下支部が同契約に従って組合事務所の使用を継続することを認めなければならない。
- 4 被申立人は、下記内容の文書を申立人に提出するとともに、横1.5メートル、縦1メートルの模造紙に墨書し、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

株式会社木下商事は、当社の下記の行為が貴組合及び貴支部の運営に対する支配介入となる不当労働行為であること並びに下記第3項及び第5項の行為が貴支部の組合員に対する不利益取扱いとなる不当労働行為でもあることを認めます。

今後は、このような行為をしないことを誓約します。

記

- 1 昭和58年10月から当社が健康保険及び厚生年金保険の従業員掛金を引き上げるに際し、従業員に対し貴組合及び貴支部の組合活動がその原因であるかの如き印象を与える言動をしたこと。
- 2 組合員A 3 が貴組合を脱退した旨の文書を社内に掲示したこと。
- 3 組合員に対する年末年始手当及び盆休手当の支給を廃止したこと。
- 4 組合事務所の電気配線を切断したこと。
- 5 貴支部の委員長であったA 4 を解雇したこと。
- 6 組合旗を破損したこと。

昭和 年 月 日

洛南合同労働組合

執行委員長 A 5 殿

洛南合同労働組合木下支部

委員長 A 2 殿

株式会社 木下商事

代表取締役 B 1

- 5 申立人のその余の請求を棄却する。

理 由

第1 申立人が求める救済内容

申立人洛南合同労働組合（以下「組合」という。）は、次のとおり救済を求めた。なお、救済内容の末尾の日付けは、申立年月日である。

- 1 組合の木下支部（以下「木下支部」という。）の組合員（以下「組合員」という。）の賃金から控除される健康保険及び厚生年金保険の掛金の額（以下「保険料の控除額」又は「控除額」という。）を、昭和58年（以下年号は略す。）9月分賃金における控除額に戻し、翌月以降命令履行までの間に係る増額分を支払うこと（60年5月7日）。
- 2 ストライキに対して過剰にカットした10分間分の賃金を支払うこと（59年4月13日）。
- 3 組合員A1（以下「A1組合員」又は「A1」という。）に対する年末年始手当、A1組合員及び組合員A2（以下「A2組合員」又は「A2」という。）に対する盆休手当を支払うこと（59年4月13日及び60年5月7日）。
- 4 組合事務所の使用貸借契約（以下「組合事務所使用貸借契約」又は「使用貸借契約」という。）の更新拒否を撤回し、同契約に基づく使用の継続を認めること（60年5月7日）。
- 5 以下の行為が木下支部に対する不当労働行為であることを認める内容の陳謝文を組合に手交すること及び社内において掲示すること。
 - (1) 保険料の控除額を上げたこと（59年4月13日）。
 - (2) 組合員A3（以下「A3組合員」という。）が組合を脱退した旨の文書を社内に掲示したこと（59年4月13日）。
 - (3) 年末年始手当及び盆休手当の支給を廃止したこと（59年4月13日及び60年5月7日）。
 - (4) 組合事務所の電気配線を切断したこと（59年4月13日）。
 - (5) 組合事務所の明渡しを求めたこと（60年5月7日）。
 - (6) 木下支部の委員長であったA4（以下「A4委員長」、「A4前委員長」又は「A4」という。）を解雇したこと（59年6月19日）。
 - (7) 組合旗を破損したこと（60年5月7日）。
 - (8) A4前委員長の会社に対する個人債務と賃金債権とを相殺したこと（59年4月13日）。
 - (9) ストライキに対して過剰な賃金カットをしたこと（59年4月13日）。
 - (10) 年次有給休暇（以下「有給休暇」という。）に関する協定を破棄したこと（59年6月19日）。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人株式会社木下商事（以下「会社」という。）は、清掃及びしゅんせつ工事の請負等を主たる営業目的とする株式会社であり、従業員は本件審問終結時においては約24名である。

(2) 申立人組合は、洛南地域の労働者が個人で加盟している合同労働組合であり、加盟組合員が、その所属する企業ごとに支部を結成している。

加盟組合員は、本件審問終結時においては、3支部で20数名である。

木下支部は、58年5月21日に結成された。

同支部には、結成時、7名の組合員が存在していたが、本件審問終結時には2名に減少した。

2 労使関係の概要

- (1) A 4、A 2、A 1らは、58年3月23日に、組合に個人加入した後、木下支部を結成し、委員長にA 4を選出した。

そして、同年7月27日には、会社に対し支部結成を通告するとともに、組合事務所の貸与、組合活動の自由の保障などを交渉事項として団体交渉（以下「団交」という。）を申し入れた。同日夜、団交が行われ、組合事務所の無償貸与を含む合意が成立した。

- (2) 同月30日、組合及び木下支部は、有給休暇の付与、時間外労働賃金及び夏期一時金の支給等を要求して団交を申し入れたが、会社は、社長のB 1（以下「B 1社長」という。）が脳血栓の後遺症で体調が悪いことを理由に延期を求めた。その結果8月10日に、社長の自宅で少人数による団交が行われた。この日に合意された事項は、有給休暇を就業規則どおり取り扱う、時間外労働賃金の未払分を法定どおり算出し2年前に遡って支払う、夏期一時金を前年と同額とするなどであった。

また、同日、7月27日の合意に基づき、組合事務所使用貸借契約を締結した。

- (3) 同年9月14日、組合及び木下支部は、8月10日の合意にかかる有給休暇の付与等に関する事項についての団交を申し入れた。その結果9月27日に団交が行われ、8月10日の合意に基づき組合員の取得しうる有給休暇の日数の確定のほか、未取得分の翌年繰越し等に関する協定書が作成された。

- (4) 同年9月28日（毎月28日は、会社の従業員に対する賃金の支払日である。）、会社は、A 4が会社に立替払いさせていた同人所有の自動車修理代等109,780円を同人の同月分の賃金と対等額において相殺した。会社がA 4のために立替えたのは、56年12月の修理代25,780円、58年4月の修理代67,000円及び同年8月の車体カバー代17,000円の合計109,780円であった。

なお、会社と組合及び木下支部は、翌年3月16日の団交において、以後賃金との相殺の必要が生じたときは、事前に本人とその方法等について協議することを合意した。

- (5) 58年10月初め頃、会社は、突然に従業員にあて健康保険法の改正などを理由に保険料の控除額が増加する旨の掲示を行った。

同月28日、会社は掲示のとおりを実施したため、全従業員につき保険料の控除額が平均10,000円前後上昇した。

会社が控除額を増加させた理由は、次のとおりであった。

会社は、当初から保険料の負担割合については、会社・従業員ともに5割として控除額を計算していたが、賃金が増加しているにもかかわらず、上昇前の賃金を基にして控除額を計算し続けていたため、53、54年頃から控除額が過少となっていた。

この事実は、会社・従業員の双方とも特に認識していなかったが、58年8、9月頃、会社は新たに委嘱した社会保険労務士の指摘を受けて、上昇後の賃金を基に計算するという是正措置を行った。

- (6) 同年10月11日、会社は新しい就業規則及び諸規程の案を組合に示し意見を求めたが、同月15日には、訂正のためこれを撤回し、組合に交付していた案文を回収した。

そして翌月1日、会社は組合に訂正後の案を示したが、同案には実施日が即日であると記載されていたため、組合及び木下支部は同月5日付けでこれに抗議するとともに団交を申し入れた。

同月5日夕方近く、会社は従業員を集めて新就業規則の説明会を行った。

- なお、同説明会において、B 1 社長は、保険料の控除額が増加した理由を従業員から尋ねられ、組合が法律どおりやれと言ったのでそうした旨答えた。
- (7) 同年10月26日、B 1 社長は、仕事や組合のことで悩んでいたA 3 組合員から相談を受けた際、同人に対し組合脱退届の書き方を教えた。翌日、同人は、脱退届を組合と木下支部へ提出した。
- 同月29日、会社は、A 3 組合員が組合を脱退したことを従業員に知らせる旨の文書を食堂に掲示した。
- (8) 同年12月16日、前月 7 日の組合からの申入れを受けて冬期一時金を交渉事項とした団交が行われたが、妥結するには至らなかった。
- 12月17日、組合は、当委員会にあっせんを申請したが、あっせんによっても合意を得るに至らなかった。
- (9) 同年12月24日、あっせんが打ち切りとなって組合との合意が得られないまま、会社は、冬期一時金を支給しようとしたが、組合員はその受領を拒否した。
- (10) 59年 1 月 6 日、組合は、冬期一時金に関する会社の対応に抗議して、午後に半日ストライキを行ったところ、会社は同月28日ストライキによる欠勤を午後 1 時を始期として計算し賃金カットを行った。
- これに対して、組合は、ストライキの開始時刻が午後 1 時10分であるから10分間分は過剰な賃金カットである旨会社へ文書で抗議したところ、会社は、同年 2 月 2 日付けの文書で、「ストライキ当日の午後 1 時からの10分間については、作業につける状態ではなく、既にストライキを行っていたと判断している。また、30分未満の就労時間については、四捨五入し賃金の支給対象とはしない」と回答した。
- (11) 同年 1 月 7 日、組合は、再び冬期一時金の件で当委員会にあっせんを申請したが、これも打ち切りとなった。
- しかし、2月15日に行なわれた団交において合意に達し、同月17日組合員は冬期一時金を受領した。もっとも、合意書の作成は後回しになり、同月27日には、組合は、会社が合意書の調印を拒否しているとして、これに抗議した。
- (12) 同年 1 月 28 日、会社は10年来慣行的に日給月給者に対し支払ってきた年末年始手当を廃止した。この手当は、日給月給者のみを対象とし、前年年末から当年年始にかけて通常 6 日間ほど与えられる休暇について、その期間も出勤扱いとし、「給料支払明細書」にその日数を労働日数として記載し、基本給に含めて支給されていたものである。
- 58年末から本件審問終結に至るまで日給月給者となっている組合員は、A 1 だけである。A 2 組合員は、59年 4 月に会社の求めに応じて月給制から日給月給制に変わっていた。
- また、59年 1 月当時、月給者は 3、4 人程度であり、ほとんどの従業員が日給月給者であった。
- なお、申立人の提出した証拠から A 1 組合員について58年度の年末年始手当を計算すると、その額は税込みで61,500円となる。
- (13) 59年 2 月 15 日、会社は、組合及び木下支部に、会社敷地内の組合旗及び赤旗、社員食堂内のピラ等並びに敷地外の電柱のピラの撤去を申し入れた。
- (14) 同年 4 月 10 日、B 1 社長は、予告なしに会社の従業員に命じて組合事務所に通じる電

気配線を切断させた。

組合は、これに抗議するとともに、同年5月23日と6月5日の2回にわたり会社の同意をとらずに、電気工事業者にその補修を依頼した。

その際、組合員とB1社長及び従業員との間でトラブルが発生し、6月11日に会社は、これを理由にA4委員長を解雇した。

(15) 組合は、A4委員長の解雇を不当として当委員会において争うなどしていたが、9月5日に突然同人と会社は示談を成立させ、解雇を取り消して任意退職扱いとするという内容で合意し、同人は退職金を受け取り退社した。同時に、同人は、組合を脱退したことを会社に報告するとともに会社に迷惑をかけたことをわびる旨を書き残し、以後行方をくらました。

(16) 同年8月28日、会社は、予告なしに盆休手当を廃止した。この手当は、日給月給者を対象として、8月の3日間の盆休日について、年末年始手当と同様の方法で支給されていた。

(17) 同年10月1日、B1社長は、組合が会社内の工場建物の樋にくくり付けていた組合旗を従業員の目の前で折り組合事務所内へ投げ入れた。

3 組合事務所の利用をめぐる経過

(1) 前記2の(2)のとおり58年8月10日、組合と会社は組合事務所使用貸借契約を締結したが、その概要は次のとおりである。

① 会社は、会社所有の食堂兼休憩室約30平方メートルを組合事務所として無償で貸与すること。

② 従業員の食堂兼休憩室との併用となること。

③ 期間は1年とすること。

④ 期間満了時には、双方協議のうえ、契約を更新することができること。

⑤ 会社は、明渡しを求める際には、代わりに同程度の部屋を提供すること。

(2) それ以後、組合は、食堂兼休憩室を事務用として利用し始めた。

(3) 59年2月頃から、組合のビラが多数貼られていることや、同所で使用されていたストーブが他の場所へ移されたことなどの理由により組合員以外の従業員は次第に同所を利用しなくなった。

さらにこの頃、B1社長が、それまで社長室であった部屋を開放し、従業員用の休憩室や食堂に充てたこともあって、この傾向は一層顕著となった。

(4) 同年4月19日、会社は、組合及び木下支部に対し、予め使用貸借契約の更新を拒否し、期間が満了したときは明渡しを求める旨の文書を送付した。

その後、会社は、組合及び木下支部に対し、8月には期間満了を理由に明渡しを求める予告をB1社長の記名押印した書面を以て行い、翌年4月16日には明渡しを求めて訴訟を提起した。

会社は、使用貸借契約の更新を拒否することを明らかにして以来、代替場所の提供を申し出たことはなく、当該場所の明渡し後の利用計画等については、59年8月に木下支部へ送付した通告書で従業員の休憩室及び食堂に改造する旨述べたに留まり、組合にそれ以上の説明をしようとしたことはなかった。

4 有給休暇の取扱いをめぐる経過

(1) 前記2の(3)のとおり、58年9月27日、有給休暇に関する労使協定が締結されたが、翌年5月18日、会社は上記協定中の有給休暇の翌年繰越しに関する部分を破棄すると通告した。

その結果、その後の前年からの繰越し分に及ぶ有給休暇の行使は認められず、欠勤として賃金カットがなされることとなった。

(2) 59年7月23日、組合は、会社のこの措置を不当とし、カットされた賃金の支払いを求めて訴訟を提起した。

そして8月に入ると、会社は、破棄通告が誤りであったと認め、そのことを従業員に説明する一方、組合員にカットした賃金を支払おうとしたが、組合員が受領を拒否したため、これを供託した。

組合員は同月31日に至り、破棄通告が不当労働行為であることについては、当委員会で引き続き争うという意味の異議を留めて供託金を受領した。

5 電気配線の切断に始まるトラブルとA4委員長の解雇をめぐる経過

(1) 前記2の(14)のとおり、59年5月23日、組合は、切断された電気配線の補修を電気工事業者に依頼した。会社の事務員であるC1（以下「C1事務員」という。）は、これが会社に無断の工事であると察し、B1社長に連絡した。B1社長は、直ちに工事中の業者を電話口呼び出して工事の中止を強く求めたため、工事は完了しなかった。

(2)① 6月5日、組合は、再び電気工事業者に電気配線の補修を依頼した。その工事は、同日午後2時半頃始まり、A4委員長が立ち会った。その時間帯は、社内といういわゆる待機時間であり、所定の仕事を終えていったん帰社し、会社からの次の指示を待って休息することが許されている時間であった。

② 工事が行われていることを知った従業員C2（以下「C2班長」という。）はC1事務員に指示し、その事実をB1社長に通報させた。

③ C2班長は、B1社長に命じられ、A4委員長に対し業者を電話口に出すよう求めた。

これに対し、A4委員長は、その取り次ぎを拒否するとともに、社長からそのような指示があったのは、前回の工事のときと同様、C1事務員が社長に通報したせいであると思い込み、C1事務員のいる事務室へ行くや、窓越しに同人に対し、「おまえ、ちょっと来い」、「おまえやろ、告げ口しやがって」、「おれらに逆ろうたらどんなことになるのかわかってんのか」、「おぼえてやがれ、ただじゃすまん」などとののしつた。

④ 30分ほど後に、B1社長が帰社し、ちょうど工事を終え自動車を発進させて帰ろうとしていた電気工事業者に近づき、「誰の了解でやっているのか」と抗議した。そこで、これを阻止しようとしたA2組合員との間でもみ合いになった。

⑤ 5時少し前頃、A4委員長はB1社長に事務室へ呼ばれ、C1事務員に対する暴言を謝罪するよう求められ、謝罪文書を書いた。

(3) 6月11日、会社は、A4委員長に対し、解雇通知書を送付した。

同通知書には、C1事務員に対する脅迫行為及び就業時間中に電気工事をしようとした職務放棄が就業規則に定める解雇事由に該当するため解雇する旨記載されていた。

なお、解雇の根拠となった就業規則の条項は次のとおりである。

「第20条 懲戒の方法は次の通りとする。

(略)

(3) 解 雇 解雇する。

第21条

(略)

2 従業員が、次の各号の一に該当したときは、解雇する。

ただし、第17条第2項の規定により、情状に軽減すべきものと認められるときは、諭旨解雇、または出勤禁止を適用する。

(略)

(10) 他のものを脅迫し、または暴行を加え、或は傷害を与えたとき

(略)

(14) 正当な手続きを経ないで、職務を放棄し、または協同して業務の正常な運営を妨げ、或は業務の能率を低下させたとき

第3 判 断

申立人は、被申立人が組合又は組合員に対してとってきた数々の行為は、いずれも組合員であること又は組合活動を理由とした不利益取扱いであり、かつ組合運営に対する支配介入として不当労働行為にあたる、と主張する。

これに対し、被申立人は、それらの行為はいずれもそれぞれ正当な理由があつて行ったものか、又は、特に意図的に行つたものではないから不当労働行為とはならない、と主張する。

よつて、以下申立人が救済を求めている各事項ごとに判断する。

1 A4委員長の個人債務と賃金債権との相殺について

組合は、会社が、労働基準法第24条第1項によつて禁止されている労働者の個人債務と賃金債権との相殺を本人の同意を得ることなく一方的に行つたことは、組合活動に対する報復的な意図に出た不当労働行為である、と主張する。

この点についての判断は、以下のとおりである。

(1) 前記第2の2の(4)で認定したとおり、A4委員長の個人債務は、56年12月から58年8月までに発生したものであり、乙第15号証の1～3及びB1社長の証言によれば、会社の経理担当者は、口頭及び請求書の交付によりA4委員長に対し再三個人債務の履行を督促していたにも拘わらず、A4委員長がこれに応じなかつたことが認められる。

そうすると、確かに、相殺が賃金の全額払の原則に反し許されないことは、組合の主張のとおりであるが、会社の行為は、2年近くの間たび重なる督促にも応じないで支払いを滞らせたA4委員長の態度に業を煮やした結果あえてその挙に出たものと理解するのが相当であり、それを越えて組合に対する報復的な意図があつたと認めることはできない。

(2) なお、前記第2の2の(4)で認定したとおり、会社と組合との間で、以後の賃金との相殺の取扱いについて合意に達しており、組合は少なくともその時点においては、A4委員長の個人債務と賃金債権とが相殺された問題については、一応納得していたといふべきであるから、現時点において原状回復を命じる実益はもはや失われていることを付言する。

2 健康保険及び厚生年金保険の掛金額の控除について

組合は、保険料の控除額の増加は、従業員の賃金の実質的引下げ措置であるにも拘わらず、組合との事前協議を行うことなく一方的に実施されたもので、会社のこの措置は、組合の要求を受け入れることは、他の労働条件の悪化に結びつくという印象を従業員に与えるためのものであり、反組合的意図が明らかである、と主張する。

これに対し、会社は、従業員の賃金が上昇したにも拘わらず、控除額の算定の基準額を5、6年前から据え置いていたままとしていたため、従業員の賃金からの控除額が過少となっていたものを全従業員について是正したにすぎず、このことは、就業規則や賃金規程の改正の説明会の席上、全従業員に説明し、了承を得た、と主張する。

この点についての判断は、以下のとおりである。

確かに、控除額の増加は、組合員の手取賃金を減少させ、実質的賃下げをもたらすといえるかもしれないが、前記第2の2の(5)で認定したとおり、それは、もともと誤っていた事務処理が是正された結果、本来得べき賃金額に戻ったというにすぎず、組合員が当然に請求しうる賃金を失ったというわけではないから賃下げと同視するわけにはいかない。

なお、控除額の過少状態が5、6年続いていたとしても、会社及び従業員の双方がそのことを認識していたわけではないから、この事実を以て会社と従業員との間で賃金の上昇に拘わらず控除額を据え置く旨の合意があったと解することはできない。

そうすると、会社がとった措置は、単純な事務処理上のミスは是正したものにすぎず、組合員を不利益に取り扱う意図があったと認めることはできない。

もっとも、このような事態が生じたのは、自ら認めるとおり、会社の杜撰な事務処理に原因があったのであり、しかも、5、6年もの長きにわたって放置されていたものを一度に是正するため、控除額が大幅に増加する結果となるのであるから、かかる場合会社は、従業員に対し、控除額が増加する理由を意を尽くして説明すべきであったといわなければならない。しかるに、会社のとった対応は、前記第2の2の(5)及び(6)で認定したとおりであって、わざと控除額増加の真の原因を説明せず従業員をしてあたかも組合活動にその原因があるかのごとく思わせるような言動をとったのであるから、かかる会社の対応が組合活動に対する支配介入であることは否定できない。

よって、主文の限度で救済するのを相当とする。

3 A 3 組合員の組合脱退届の掲示について

会社は、A 3 組合員に頼まれて単に事実関係を掲示したにすぎない、と主張する。

しかしながら、仮に会社の主張どおりであったとしても、組合脱退の問題は、組合の内部問題であり本来使用者が介入してはならないものであって、脱退の事実を社内に公示することには何らの正当な理由を見出すことはできない。従って、会社の行為が組合の運営に対する支配介入にあたることは多言を要しない。

4 ストライキに対する賃金カットについて

組合は、スト通告によってストライキに入ったのは午後1時10分であり、1時からの10分間は会社の指揮下において就労していたのであるから10分間分は過剰な賃金カットであり、組合活動に対する弾圧である、と主張する。

しかしながら、

- (1) A 4 委員長からスト通告を受け、し尿処理車の鍵を預ったC 2 班長の証言によれば、同人が会社にストライキの発生報告をする際、ストライキに入った時刻を午後1時と明

確に確認していること、

- (2) A4委員長の証言によれば、ストライキの開始時刻を午後1時10分という半端な時刻としたのは、当日昼の休憩時間を会社で過すことを前提とし、午後の始業開始時に会社を出発して作業現場に到達するまでに要する時間を10分とみて、作業現場到着後直ちにストライキに入るとの計画をたてていたためであったが、現実には当日作業現場で昼の休憩をとったため、会社から作業現場に向うために予定していた10分が不要となったことが認められ、そもそも組合員は午後の汲み取り作業を行うつもりはなかったこと、
- (3) C2班長の証言によれば、たとえ1軒でも汲み取りを行えば、明らかにそのことが、し尿処理車のメーターに表示されるはずなのに、ストライキ開始時に組合員から引き継いだ車のメーターは汲み取りがなかったことを示していたことが認められ、一方A4委員長ほかの組合員の証言によっても午後1時から午後1時10分までの間に汲み取りをした家庭を特定することができないこと、
- を総合的に考えると、ストライキの開始時刻は、会社の主張どおり午後1時であったと考えるのが合理的である。

なお、組合は、賃金カットの根拠として会社が「30分未満の就労時間については四捨五入するものとし、賃金の支給対象とはしない」ということをあげているのは異例であり、組合を弾圧する意図があると主張するが、ストライキの開始時刻が午後1時と判断される以上、この主張は、その前提において失当であることは明らかである。

よって、会社の行ったストライキに対する賃金カットは過剰ではなく、組合の主張には理由がないという他ない。

5 年末年始手当及び盆休手当の支給廃止について

組合は、会社が年末年始手当及び盆休手当の支給を廃止したのは、組合の結成及び活動がその原因であるとの印象を従業員に与えるためであり、組合に対する支配介入及び不利益取扱いである、と主張する。

会社は、上記手当は支給の基準及び根拠が不明確なまま、従来、恩恵的に支給されていたものであり、就業規則及び賃金規程の改正に伴い廃止したにすぎない、と主張する。

この点についての判断は、以下のとおりである。

前記第2の2の(12)で認定したとおり、上記手当の支給は10年以上も続いていたこと、「賃金支払明細書」には基本給として記載されていたこと、その金額は組合員によっては数万円に及んだことなどを考えると、それらは賃金としての性格が強く、単に恩恵として支給されてきたとみることはできないのであって、会社が上記手当を廃止するには正当な理由がなければならない。

ところが、会社は、上記手当の性質を「年休制度の代償」であるとか、あるいは「餅代」とか「酒代」とか場当たりの説明をしているのみならず、その支給を廃止するに当たっても、その理由につき従業員に対し何ら合理的な説明をしていない。

そして、本件全証拠を検討するも、会社が上記手当を廃止する合理的な理由を見い出すことはできない。

従って、以上のことと、会社が、組合の要求どおり有給休暇の制度を実施したことを、上記手当廃止の理由としたことがあった事実や、木下支部が結成され、組合活動が活発化した時期に上記手当を廃止したこと等を併せ考えると、会社の真の意図は、組合員に対し

て従来の賃金の引下げという不利益を与え、かつ従業員をして上記手当の廃止が組合活動の結果であると思わせ、組合及び組合員に対する従業員の反感を煽ることにあったといわざるを得ない。

よって、会社の行為は、組合を抑圧することを意図した支配介入となると同時に、組合員に対する不利益取扱いとなる不当労働行為というべきである。

もっとも、この点については、A 2 組合員が59年4月に初めて月給制から日給月給制へと変っているため、同人については、年末年始手当は別としても、盆休手当を期待できる立場にはないといえるかが一応問題となる。

しかし、年末年始手当が廃止されたからといって、当然に盆休手当も廃止されるとは限らず、前記第2の2の(12)及び(16)で認定したとおり、少なくとも同人が月給制から日給月給制に切り替わった段階では、盆休手当の廃止が同人及び組合に明確には予告されてはいなかったことが認められるので、A 2 組合員に対してもその支払いを拒む理由はないといわざるを得ない。

6 電気配線の切断について

会社は、組合が、組合事務所内において必要もないのにクーラー、電灯及び換気扇をつけっ放しにしており、何度も注意したが改善されないので、電気配線を切断した、と主張する。

しかし、会社が本当に電気代の負担が大きいことを理由にするのであれば、先ず、組合にその負担を求めるという方法を取り得たのに、B 1 社長自らが認めているようにそれをしておらず、また、前記第2の2の(14)で認定したとおり、組合に何ら警告することなくいきなり切断に及ぶというのは、いかにも乱暴であり、労使間でとるべき対応ではない。

要するに、会社の行為は、組合に対するいやがらせと理解するほかないのであり、即ち組合への支配介入であることは明らかである。

7 組合事務所使用貸借契約の更新拒否について

会社は、次の理由により、組合事務所の明渡しを求めることは不当労働行為ではない、と主張する。

(1) 会社が使用貸借契約の更新を拒否した理由は、

第1に、そもそも使用貸借契約自体が、大衆団交的な異常な状況の中で約束させられた、

第2に、組合は、非組合員も共用できるはずの場所を使いにくくしてわずかな人数の組合員だけで事実上専用している、

第3に、会社は、その場所を現場事務所及び会議室として使用する必要がある、というところにあり、他意はない。

(2) 会社は、使用貸借契約で定めた期間満了前に、それを更新しない意思表示を明確に行った。しかも、その際、念のため、労働協約を破棄するために必要な、労働組合法の定める予告期間を置いて通知した。

(3) よって、使用貸借契約は期間の満了により終了し、また、それが仮に労働協約であるとしても期間満了日に適法に解約されているので、同日以後の組合の占有は不法なものである。

当委員会の判断は、以下のとおりである。

(1) 前記第2の3の(1)で認定したとおり、使用貸借契約は、一応期間を1年と定めているものの、期間満了時に双方協議のうえ更新できることを予定しており、組合事務所使用貸借契約の性質上会社が、その更新を拒否するには合理的な理由が必要であると解される。

そこで、会社が使用貸借契約の更新を拒否した理由について検討する。

第1の理由については、会社が締結直後にそのような理由を主張して使用貸借契約の破棄を求めようとはしなかったこと及びその更新を拒否する際にもそのような理由を主張せずに本件申立てに対する答弁で初めて主張したことに鑑みると、これが更新拒否の真の理由であったとは認め難い。

第2の理由については、確かに前記第2の3の(3)で認定したとおり、使用貸借契約の破棄通告の直前の時期には、非組合員らはほとんど当該場所を利用していなかったと認められるが、組合員が既に組合事務所として利用し、そこが木下支部の活動の拠点となっていることが明らかな以上、単に利用者が減少したことだけを理由として組合事務所の継続使用を拒否することは許されない。

従って、第3の理由が問題となるが、前記第2の3の(4)で認定したとおり、会社は当初、明渡し後当該場所を休憩室及び食堂として使用すると言っていたのに、会社のB2総務部長の証言によれば、会議室、食堂及び現場事務所に使用できるように改造したい、というのであり、また最終陳述書では、現場事務所及び会議室に改造して使用する、と主張しており、会社にははたして明確な利用計画が存在したかは疑わしい。

以上のとおりであるから、会社が使用貸借契約の更新を拒否しなければならない理由は薄弱であると言わざるを得ない。

(2) 次に、会社が使用貸借契約の更新を拒否した経過を検討すると、前記第2の3の(4)で認定したとおり、会社は、使用貸借契約の更新を拒否し、かつ労働協約としての解約手続をもとってはいるものの、会社は、使用貸借契約の更新拒否に当たり、使用貸借契約に定められた組合との協議及び代替施設の提供という手続をふんでいないので、会社のとった手続は使用貸借契約に違背するものと言わざるを得ない。

(3) 以上の事実並びに前記第2の2の(14)、4の(1)及び5の(3)で認定したとおり、会社は、使用貸借契約の破棄通告に先立って組合事務所の電気配線を切断し、その使用を実力で妨害したこと、また相前後して、有給休暇協定の破棄を通知したこと及びA4委員長を解雇したことを併せ考えると、会社が、契約の更新を拒否した真の意図は、組合活動の拠点を奪うことにより組合活動に対する抑制を図ろうとすることにあると推認せざるを得ない。よって、会社の行為は、組合及び木下支部に対する支配介入としての不当労働行為にあたるので、会社に対し、組合事務所の使用を継続させるよう命ずるのが相当である。

なお、組合は、ポスト・ノーティスをも求めているが、主文掲記の救済を命ずることで必要かつ十分と思料する。

8 有給休暇に関する協定の破棄について

組合は、会社が有給休暇協定を破棄して有給休暇の繰越しを認めなかったことは、組合との合意に基づいて保障された労働条件を否定するものであり不当労働行為である、と主張する。

しかし、前記第2の4の(2)で認定したとおり、会社は、組合による訴えの提起を受けてその誤りを認め、直ちに破棄通告を撤回し、その事情を従業員に対し説明した。そして、会社は、繰越分の有給休暇を認めないことを理由に既にカットしていた賃金を組合員に払おうとしたが、その受領を拒否され、それを供託した。組合員は、前記第2の4の(2)で認定したとおり、異議を留めながらも供託金を受け取った。

以上の事実を考慮すると、救済を命じる実益はもはや失われていると判断する。

9 A4委員長の解雇について

会社は、A4委員長の解雇に当たっては、解雇通知に記載されている職務放棄と従業員に対する脅迫という2つの理由をあげ、なお同人の56年以降の種々の非違行為をも参酌した、と主張する。

(1) そこで、まず直接の解雇理由となっている職務放棄と脅迫行為の2点について判断する。

① 前記第2の5の(2)の①で認定したとおり、A4委員長が電気工事業者に電気配線の補修を依頼し、その工事に立ち会ったのは一応勤務時間中であったと認められるが、勤務時間中とはいってもいわゆる待機時間中の出来事であり、その結果会社の業務に支障が生じたこともなく、解雇理由となる職務放棄とまでいえるかは疑問である。

しかも、そもそも電気配線の切断自体が会社の不当労働行為であることは、前記6において判断したとおりであって、A4委員長の行為は、会社が行った不当労働行為によって生じた結果を旧に復するためやむをえず行ったものであるから、会社は、自らの不当労働行為を棚に上げて同人のかかる行為を非難することは許されない。

② 前記第2の5の(2)の③で認定したとおり、A4委員長にかなり乱暴な言葉遣いがあったことは認められるが、もとはと言えば、会社の電気配線の切断という不当労働行為に端を発したものであり、そのうえ会社は、即日A4委員長から謝罪文を提出させ、その時点においてはそれ以上の責任追求をしなかったのであり、かつ同人も自己の行為を反省しているのであるから、これを以て解雇に値する理由があるとは到底言えない。

(2) 以上のとおり、会社の主張する解雇理由は、いずれも認めることができない。かえって、A4が木下支部の委員長として組合活動を行っていたこと、前記第1並びに第2の2の(14)及び4の(1)で認定したとおり、当時電気配線の切断、本件の申立て及び有給休暇協定の破棄等にみられる会社との厳しい対立関係が存在していたことを併せ考えると、会社の真の意図は、木下支部の代表者であるA4委員長を社外に放逐することにあつたと推認される。

そうすると、A4委員長の解雇は、不利益取扱い及び支配介入にあたる不当労働行為であると判断せざるを得ない。

(3) なお、このようにA4委員長を解雇した真の意図が不当労働行為意思によるものであった以上、不当労働行為の成否の判断に当たっては、会社の主張する過去の非違行為について考慮するまでもないと考える。

10 組合旗の破損について

会社は、会社が組合旗を破損したことを認め、組合が無断で会社内に旗を設置したから会社が自力で撤去したにすぎない、と主張する。

しかしながら、会社は、前記第2の2の(13)で認定したとおり、組合に対し組合旗等の撤去を申し入れたことがあるが、その後長い間放置しておいて、前記第2の2の(17)で認定したとおり、いきなり社長自らが従業員の前で旗幟を折ったものであり、組合敵視の端的な表れであって組合の運営に対する支配介入であることは明白である。

よって、当委員会は、労働組合法第27条、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61年3月20日

京都府地方労働委員会
会長 谷 口 安 平