

神奈川、昭59不5、20、25、27、昭60不8、19、昭61.6.6

## 命 令 書

申立人 日本ロックタイト労働組合  
申立人 X  
  
被申立人 日本ロックタイト株式会社

## 主 文

- 1 被申立人は、申立人組合の組合員に組合からの脱退をもしくは新入社員に組合への不加入を勧奨すること、又は主任への昇格について申立人組合の組合員を非組合員と差別して取り扱うことにより、申立人組合の組合運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、申立人組合の組合員A1及びA2の昭和59年7月3日の不就労並びに同A3の同年7月9日の不就労について、これを有給の基本年次休暇として取り扱わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人組合の下記組合員に係る昭和59年10月1日午後の不就労につき、これを半日の有給の年次休暇として取り扱わなければならない。  
A4、A5、A6、A7、A1、A8、A9、  
X、A10、A3、A11、A2
- 4 被申立人は、申立人組合の執行委員長A10に対し、次の処分がなかったと同様に扱い、カットした賃金相当額を同人に支給しなければならない。
  - (1) 昭和59年9月28日付けの譴責処分
  - (2) 昭和59年10月26日付けの減給処分
  - (3) 昭和60年7月23日付けの減給処分
  - (4) 昭和60年8月27日付けの謹慎処分
- 5 被申立人は、本命令受領後速やかに縦1メートル、横2メートルの白色木板に下記文書を明瞭に墨書し、被申立人本社正門付近の従業員の見やすい場所に1週間掲示しなければならない。

## 記

当社が行った次の行為は、神奈川県地方労働委員会によりいずれも不当労働行為と認定されました。よって当社は今後再びかかる行為を繰り返さないことを契約いたします。

- (1) 貴組合員に対して貴組合から脱退するように働きかけたり、新入社員に対し貴組合に加入しないように働きかけたこと。
- (2) 昭和58年8月25日付けの主任への昇格人事について、貴組合の組合員を非組合員と差別して取り扱ったこと。
- (3) 昭和59年7月3日につき貴組合員A1及びA2の両氏から、同年7月9日につきA3氏から、それぞれ請求のあった有給の年次休暇を認めず、賃金カットを行ったこと。
- (4) 昭和59年10月1日午後につき、貴組合執行委員長A10氏ほか貴組合員11名から請求のあった半日の有給の年次休暇を認めず、賃金カットを行ったこと。

- (5) 貴組合が実行した腕章及びプレート着用行動に関して、貴組合執行委員長A10氏に対して、昭和59年9月28日譴責処分、同年10月26日及び昭和60年7月23日減給処分並びに同年8月27日謹慎（出勤停止）処分をそれぞれ行ったこと。

昭和 年 月 日

日本ロックタイト労働組合

執行委員長 A10 殿

日本ロックタイト株式会社

代表取締役 B 1

- 6 申立人のその余の申立ては棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人日本ロックタイト株式会社（以下「会社」という。）は、米国ロックタイトコーポレーション（以下「親会社」という。）の多国籍企業の一環として、昭和47年2月1日ウシオ電機株式会社と折半出資のウシオ・ロックタイト株式会社として設立されたが、昭和49年3月5日、親会社は日本における販売力の強化を図るため100パーセント出資し、頭書のとおり名称に変更されたもので、肩書地に本社、工場を置き、名古屋市ほかに支店2か所、営業所4か所、出張所4か所（本件結審時）を有し、主として工業用接着剤の輸入、販売及び製造を業としており、従業員数は約90名（本件結審時）である。
- (2) 申立人日本ロックタイト労働組合（以下「組合」という。）は、昭和57年12月5日、会社の従業員17名をもって結成され、当初はその名称を「日本ロックタイト株式会社従業員組合」と称していたが、その後頭書のとおり改称されたもので、組合員数は47名（本件結審時）である。なお、昭和58年4月、組合は総評合化労連化学一般神奈川県本部へ加盟した。
- (3) 申立人X（以下「X」という。）は組合の組合員であり、明治大学工学部を卒業後、昭和57年3月20日会社に入社し、入社時から技術部（昭和58年8月25日付けの機構改革後は製品技術部）に所属していたが、昭和60年2月20日付けで北関東営業所への配置転換命令を受けた。

#### 2 本件発生に至るまでの労使事情

- (1) 会社の従業員有志による専務取締役B 1の罷免運動

ア 罷免運動の対象となった会社の専務取締役B 1（以下「B 1」という。）は、昭和53年8月、専務取締役として入社し、B 2社長（親会社のパシフィックグループの総責任者を兼ねる。以下「B 2社長」という。）の下、日本人としてはナンバーワンの地位に就任した。その後、B 1は昭和56年9月、会社の代表権を取得し、さらに、昭和59年4月17日、会社の代表取締役社長となり、B 2社長は会社の社長を退いた。

イ 昭和57年11月、当時の会社の取締役・コントローラC 1（以下「C 1」という。）をはじめ、商品管理部長A12、経理部長A13及び総務課長A14（以下「A12ら3名」という。）のほか技術部長B 3（本件結審時、システム技術部長。以下「B 3」という。）、大阪支店長C 2（本件結審時、営業統括部長。以下「C 2」という。）、東京（本社）

営業部長C3（本件結審時、ディストリビューション部長。以下「C3」という。）ら従業員有志14名により、B1の経営方針を不満として、B1の罷免運動が起こり、同月24日には、上記の者など合計50名余の従業員の署名によるB1罷免の要望書がB2社長あてに提出された。

ウ 一方、B2社長や親会社の役員は、B1の罷免要望についての事実調査を進め、同年12月8日ころにはB1支持を決定した。

## (2) 組合の結成

ア 前記(1)に認定のB1罷免運動とあい前後して、A12ら3名を中心に組合結成準備が進められ、前記1の(2)に認定のとおり組合は結成された。そして昭和57年12月6日に会社へその旨通知された。組合は最終的に54名が加入し、同月10日、臨時大会が開かれ、①人事の公正化、会社の民主的運営、②労働協約の早期締結等の運動方針が可決、採択された。

イ 組合には、結成当初から本件結審時まで、後記6の(2)に認定した会社が管理職であるとしている者も加入しているが、B1罷免運動の中心に加わっていた部長のB3及びC3は組合に加入せず、当初加入していた支店長のC2も昭和58年4月に脱退した。結局、会社が管理職としている者の中には組合に加入している者とそうでない者が存在していることになる。

## (3) 組合の活動と会社の組合に対する態度

ア 組合は、結成後、便宜供与問題、会社の本社移転（昭和58年5月）に伴う問題、西東京営業所の新設に伴う配置転換問題、昇給・一時金問題等々について、逐次会社と団体交渉を行ったが、昭和58年2月16日には、初めて、ストライキを決行し、その後も要求実現を目指して、時限ストライキを断続的に行ったり、残業拒否、休日出勤拒否の闘争を行ったりした。

イ B2社長は、前記アに認定の団体交渉等において、①組合の結成動機は不純である、②部課長も入っている組合は、「正規の組合」ではない旨を機会あるごとに発言した。

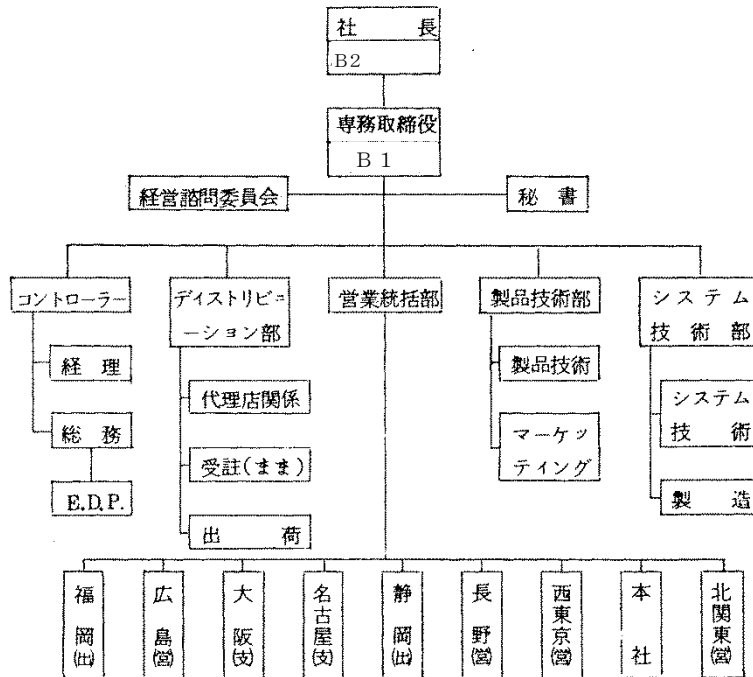
ウ 会社は昭和58年8月25日付けで、機構改革を発表し、同時に従業員17名を対象とする人事異動（配置転換及び昇格）を行ったが、このうちのA12ら3名の組合員と組合は、この配置転換を不当労働行為として、当委員会へ救済申立て（昭和58年（不）第27号）を行った。この申立てに対して当委員会は、昭和60年8月6日救済命令を発したが、会社はこれを不服として同年8月16日、中央労働委員会へ再審査の申立てを行い、現在、係争中である。

なお、会社は、昭和60年10月4日、A12ら3名を前記(1)に認定したB1罷免運動の中心人物として、懲戒解雇にしたが、組合とA12ら3名はこれを不当労働行為として、当委員会へ同月18日救済申立て（昭和60年（不）第23号）を行うとともに、A12ら3名は横浜地方裁判所へ地位保全等の仮処分申請、その後さらに地位確認等を求める訴を提起した。同年12月25日、仮処分申請のうち、地位保全申請については認容され、賃金仮払申請については一部棄却されたが、これに対し、会社は昭和61年1月異議申立てを行った。

## 3 会社の事業組織等

### (1) 事業組織

会社は昭和58年8月25日付けで機構改革を行い、事業組織を次のとおりとした。



- (注) 1 昭和59年4月17日、B1は代表権を有する専務取締役から代表取締役社長となった  
 2 (支)は支店、(営)は営業所、(出)は出張所。  
 3 経営諮問委員会は、昭和59年4月、従来開かれていた部長会議を改称し、会社の正規の協議機構として位置づけられたものである。

#### (2) 部長会議及び経営諮問委員会

部長会議では、組合結成前は業務運営に関する各部門共通事項や経営一般（在米の親会社へ提出する年次予算計画（ABP）等）について討議されていたが、組合結成後は組合対策をはじめ、従前はコントローラー以上で調整、決定されていた会社全般の労務に関する計画、方針が、またさらにその後、雇入（採用）の条件（待遇）、昇給、異動等人事に関する事項についても討議されている。

なお、部長会議は部長以上全員が構成員となっていたが、組合結成後の部長会議及び経営諮問委員会では、財務部長又はコントローラー、非組合員の部長及び昭和58年8月25日付け人事異動により設置された総務部長代理（B4、非組合員）が構成員となっており、B1も出席している。

#### 4 本件救済申立て

組合ほかは、前記2の(3)のウに認定のとおり、A12ら3名の配置転換及び解雇について当委員会へ救済申立てを行ったほか、会社の組合又は組合員に対する措置及び懲戒処分並びに組合員Xの配置転換を不当労働行為として、次の救済申立てを行った。なお、当委員会では、これらの救済申立てを逐次併合して審査したが、そのうち、昭和58年（不）第27号事件については、別件として救済命令を昭和60年8月6日発し、また昭和60年（不）第23号についても別件として扱うこととした。

(1) 昭和59年（不）第5号事件（昭和59年3月26日申立て）

組合は、B1及びB3が、昭和58年4月から8月にかけて、男子新入社員に対して組合に加入しないように働きかけたり、技術部に所属する若手の組合員に対して組合を脱退するよう働きかけたとして、救済申立てを行った。

(2) 昭和59年（不）第20号事件（昭和59年8月24日申立て）

組合は、前記2の(3)のウ及び後記6の(3)に認定した人事異動のうち、主任への昇格人事について、会社が組合員を不利益扱いしたとして救済申立てを行った。

(3) 昭和59年（不）第25号事件（昭和59年10月15日申立て）

組合は、①組合員2名の有給の年次休暇（以下「年休」という。）請求に対する不承認と賃金カット、②時限（30分）ストライキ実施日についての、組合員（書記長）の1日年休請求に対する不承認と賃金カット、③A12ら3名に対する配置転換に抗議して組合が行った腕章及びプレート着用闘争についての執行委員長（A10）に対する昭和59年9月28日付けの譴責処分をいずれも不当労働行為として救済申立てを行った。

(4) 昭和59年（不）第27号事件（昭和59年10月31日申立て）

組合は、①腕章及びプレート着用闘争についての執行委員長（A10）に対する昭和59年10月26日付けの減給処分、②組合員12名の半日年休の請求に対する不承認と賃金カットをいずれも不当労働行為として救済申立てを行った。

(5) 昭和60年（不）第4号事件（昭和60年2月28日申立て）

組合は、組合の執行委員のXに対する昭和60年2月20日付けの配置転換命令に関する団体交渉での会社の対応を不当労働行為として救済申立てを行った。なお、その後団体交渉も行われたが、結局物別れに終り、Xは配置転換に仮に応ずるとして、昭和60年4月から配置転換先で就労し、組合はこの救済申立てを昭和60年10月9日取り下げた。

(6) 昭和60年（不）第8号事件（昭和60年4月10日申立て）

組合及びXは、①Xに対する昭和60年2月20日付けの配置転換命令、②社宅制度及び就業規則の改正に関する団体交渉での会社の対応をいずれも不当労働行為として救済申立てを行った。なお、このうち、②については、その後団体交渉も行われているとして、組合は昭和60年9月7日申立てを取り下げた。

(7) 昭和60年（不）第19号事件（昭和60年8月29日申立て）

組合は、腕章及びプレート着用闘争についての執行委員長（A10）に対する、①昭和60年7月23日付けの減給処分、②同年8月27日付けの謹慎処分をいずれも不当労働行為として救済申立てを行った。

5 組合加入阻止及び組合脱退勧奨について

(1) 昭和58年春の新入社員は、男子3名、女子3名の6名であったが、このうち男子のA4、C4、C5の3名全員が技術系の大学の新卒者で、技術部勤務となった。昭和58年4月ごろの技術部の人員構成は、この新入社員を除くと、B3、課長代理B5（以下「B5」という。）及び一般従業員9名（外に長期海外出張中の一般従業員1名が在籍）となっていたが、これらの者のうち、組合員は一般従業員の6名であった。

新入社員6名のうちC5を除く5名は、試用期間満了後の同年10月組合に加入したが、昭和60年6月にはC4が脱退した。

(2) 昭和58年4月1日の飲食店でのB3の発言

昭和58年4月1日の終業時刻（午後5時30分）ころ、B3は技術部事務室に居合わせた男子新入社員3名やB5らに呼びかけ、技術部員7名で午後6時すぎから8時ごろまで、会社近くのとんかつ屋「浜かつ」で飲食した。なお、B3が呼びかけたころにはA11、A7ら組合に加入している技術部員も技術部事務室などに居たが、格別誘いを受けず、結局参加者は全員非組合員（当時）であった。

組合は、この会合において、B3が新入社員に対して、B3不加入を勧奨する旨の発言を行ったと主張し、会社はそれを否定している。

(3) 昭和58年4月12日の新入社員研修におけるB3の発言

昭和58年4月4日から同月13日にかけて、新入社員研修が行われたが、同月12日、A13（組合員）とC6（非組合員）が講師となって行われた男子新入社員に対するアプリケーション実習の技術研修中にB3が技術部実験室に現われた。その際、B3は新入社員らに組合不加入を勧奨する旨の発言を行ったと組合は主張し、会社はそれを否定している。

(4) 昭和58年6月1日の喫茶店でのB3の発言

昭和58年6月1日、B3は若手の部下のA5（組合員）を伴い、倉庫の保安監視に関して所轄の金沢消防署へ出張したが、そこでの用務を終えた後、同人らは近くの喫茶店に立ち寄り休憩をとった。その際、B3はA5に対して、組合脱退を勧奨する旨の発言を行ったと組合は主張し、会社はそれを否定している。

(5) 昭和58年7月8日の夕食会でのB1の発言

昭和58年7月8日、B1は男子新入社員3名の歓迎と親会社へ長期海外出張していたB6部長の帰国祝いを兼ねて、横浜市内の自宅にB6部長（非組合員）のほか、技術部員のC7ら3名（いずれも非組合員）、秘書のC8（非組合員）の男子新入社員3名を呼び、夕食会を開いた。なお、B1宅での夕食会は組合結成以前にも、従業員数名程度で何度か行われていた。

組合は、この会合においてB1が新入社員に対して、組合への不加入を勧奨し、組合を誹謗する趣旨の発言を行ったと主張し、会社はそれを否定している。

(6) 昭和58年7月8日ほかの喫茶店でのB3の発言

昭和58年7月8日と同月13日、B3は部下の新入社員C4を伴い、横浜市内の勤労会館で開催された労働衛生管理者講習会に出席し、同日の昼休み時間にはC4とともに、付近の喫茶店へ出かけた。その際、B3はC4に対して、組合不加入を勧奨する旨の発言を行ったと組合は主張し、会社はそれを否定している。

(7) 昭和58年8月12日の会社小会議室でのB3の発言

昭和58年8月12日午前、B3は若手の部下のA13、X（両名とも組合員）を4階小会議室に個別に呼び出し、同人らに対して組合活動について話をした。その席で、B3は、A13、Xに対して組合脱退を勧奨する旨の発言を行ったと組合は主張し、会社はそれを否定している。

(8) 昭和58年8月30日の時限ストライキ中のB3の発言

昭和58年8月30日、組合は時限ストライキを行った。その時間中、技術部事務室で、B3は新入社員A4、C4に対し、組合への不加入を勧奨する旨の発言を行ったと組合は主張し、会社はそれを否定している。

6 昭和58年8月25日付けの主任昇格人事について

(1) 昭和58年8月25日、会社は、①原材料の在庫管理、ボトリング、パッケージ、商品の保全管理、出荷を行っていた商品管理部を廃止し、商品保管と出荷のほか従前は営業部の分掌業務であった代理店関係と受注を扱うディストリビューション部の新設、②技術部を分割し、製品に関する技術サービス及びマーケティング部門を扱う製品技術部並びに製品の効果的使用方法（塗布機関係）についてのサービス、原材料の在庫管理及び製品製造（ボトリング等）を行うシステム技術部の新設を2本柱とする機構改革を行い、前記3の(1)に認定したとおりの事業組織とした。

(2) 本件申立て時の会社における職位とそれに伴う月額手当は次のとおりである。

部長、支店長 (50,000円) 一部長代理、支店長代理 (40,000円) 一課長、営業所長 (30,000円) 一課長代理、営業所長代理 (20,000円) 一主任 (10,000円) 一般従業員

なお、会社は主任以上を管理職としているが、主任の職務内容については、特に規定はなく、一般従業員のいる部署での主任の職務は、一般従業員に対して仕事のやり方をサポートしたり、教えたりする程度のものである。また、会社の事業組織は一部一課制を敷いているが、前記(1)に認定した機構改革前後を通じ、一つの部署に複数の課長や課長代理、主任が置かれているところもある。

(3) 会社は前記(1)及び3の(1)に認定した機構改革とともに、同日（昭和58年8月25日）付けで人事異動を行ったが、一般従業員から主任への昇格者は次の5名であった。なお、当時の男子一般従業員数は35名（組合員26名、非組合員9名）であった。また一般従業員中今回の主任昇格者と年令、勤続年数を同じくする者は11名（全員組合員）いる。

氏名	年齢	勤続年数	学歴	入社時期	採用形態	組合関係	所属
C9	35歳	1年11か月	高卒	56年9月	中途採用	組合員、ただし昭和58年6月脱退	静岡出張所
C10	29歳	1年9か月	大卒	56年11月	〃	組合員、ただし昭和58年6月脱退	総務部 (EDP)
C11	29歳	6年5か月	〃	52年4月	新卒採用	非組合員	製品技術部 (マーケティング課)
C12	32歳	6年7か月	中卒	52年2月	中途採用	組合員、ただし昭和58年10月脱退	ディストリビューション部 (出荷)
A15	33歳	1年10か月	高卒	56年10月	〃	組合員	広島営業所

(4) 5名の昇格者の組合関係についての内訳は昇格の時点では組合員2名、非組合員3名であるが、3名の非組合員中2名は58年6月に組合を脱退した者であり、また、2名の

組合員中、1名は2か月後の58年10月に脱退している。

- (5) 昭和56年に主任の職が設置されて以降、組合結成前までに主任へ昇格した者の昇格時における年令、勤続年数等は次のとおりであった。

氏名	年齢	勤続年数	学歴	入社時期	発令年月日	所属
A	28歳	4年3か月	大卒	52年4月	56.7.1	技術部
B	44歳	1年1か月	高卒	55年5月	〃	長野出張所
C	29歳	5年9か月	大卒	51年4月	57.1.1	営業部
D	31歳	5年5か月	〃	52年2月	57.7.1	大阪支店
E	32歳	2年	高卒	55年6月	〃	〃

- (6) 今回の主任昇格人事の選考は、昭和58年6月から7月にかけて、財務部長（非組合員）、非組合員の部長及び昭和58年8月25日付けの人事異動で総務部長代理の内示を受けていた非組合員のB4EDP課長によって構成された「人事審議会」において、各人が新たに担当することとなる部署について適任者を推せんし、それらの者について審議が行われたものである。

#### 7 年休の不承認と賃金カットについて

- (1) A1、A2に対する年休不承認と賃金カット

ア 昭和59年7月現在の本社営業部は男子6名（うち組合員は4名）、女子1名（組合員）によって構成されていたが、このうち男子営業部員（以下「営業員」という。）5名（うち組合員は4名）は、同月2日（月）の午前中に、翌3日の1日間の年休を所定の手続（有給休暇カード）により請求した。これに対し、営業統括部長のC2は「業務に差し支える」、「（組合員の）4人で相談して2人ぐらいにするように」と指示したが、組合員の4名は応じなかった。そこで、会社は組合員4名のうちA1（以下「A1」という。）、A2（以下「A2」という。）に対し時季変更権を行使したが、同人らは就労しなかった。なお、組合員4名いずれもが、当委員会における第7回審問の補佐人（2名）としての出席あるいは傍聴（A1、A2の2名）のために年休を請求したものであった。女子1名は前週の木曜日に年休を請求し、既に承認を受けていた。

イ 営業員の業務内容は担当のテリトリー内の顧客の新規開拓とユーザーのフォロー、クレームのフォロー、代理店に対するサポートが主となっており、受注はディストリビューション部が受け、クレームや技術的問合せの連絡があると、技術部の担当が割り振られるシステムになっている。なお、代理店の業務は営業員から引き継がれたユーザーからの発注に基づく商品の納入、クレームやトラブルの窓口、売掛金の回収が主となっており、会社の売上額の90パーセント以上は代理店勘定となっている。

ウ 営業員の勤務形態は、毎週月曜日に出社して、営業の準備活動、費用の精算、前週の業務の報告等の社内業務に従事し、その日の夕方ころには、当該週の訪問予定表を営業統括部長に提出している。そのほかの日は技術関係者の同行を必要とするなど特段の用務が生じない限り、会社には行かず、「直行直帰」となっている。なお、訪問予定先は前週までに主として各自で調整している。

エ 会社における年休請求の手続は、事前に所定の有給休暇カードにより行うこととなっているが、営業員の場合、当面電話連絡をすることもあるものの、通常、事前の月



曜日までに上記カードにより正式に請求するのが例となっている。

オ 営業員同士での業務の代行、サポートはほとんど行われておらず、C2が営業統括部長に就任した昭和58年5月から昭和60年までの間でみても、その事例は3回のみであり、しかもそのうち2回は納品にかかる業務で、本来、ディストリビューション部と代理店の業務に属するものであった。

カ 会社はA1、A2の昭和59年7月3日の不就労に対して、当日1日分の賃金カットを行った。

キ 会社は、就業規則の「賃金規定」において「私事による欠勤者の賃金」につき、次のとおり定めている。

「(業務上の傷病による欠勤者の賃金)

第9条 業務上の傷病による療養のため労働することが出来ない場合3ヶ月は平均賃金(労基法第12条)を支払う。

但し、3ヶ月経過後は労災保険法による休業補償費のみうけるものとする。

(業務外の傷病による欠勤者の賃金)

第10条 業務外の傷病により欠勤した場合(連続欠勤1カ月以上に及ぶ場合)1ヶ月間は賃金の全額を支給し、2ヶ月目からは健康保険法による傷病手当金のみうけるものとする。

(私事による欠勤者の賃金)

第11条 前2ヶ条の理由以外の私事により、1ヶ月以上連続欠勤した場合は1ヶ月間のみ全額支給し、2ヶ月目からは無給とする。」

なお、従前、遅刻、早退や年休を行使し切った後私用で単発的に休んだ場合でも会社は賃金カットはしていなかった。

(2) 時限ストライキ当日のA3に対する年休不承認と賃金カット

ア 昭和59年7月6日、組合は、昇給問題について、会社に対して翌週の同月9日から断続的に時限ストライキを行う旨通告し、同日から何回かにわたって1日30分程度の時限ストライキを決行した。

イ 組合の書記長A3(以下「A3」という。)は、前記アのストライキ通告以前(本人は7月4日に申請したと主張しているが、会社は6日と主張している。)に7月9日について1日の年休を請求し、就労しなかったが、会社はこれに対し当日1日分の賃金カットを行った。

ウ 昭和58年2月15日、会社はストライキ実施日の年休についてはこれを認めないとしてその旨を組合に対して文書通知するとともに、その後も、組合のストライキ通告に対して、昭和58年休6月10日、12月21日、59年4月5日及び7月6日に「ストライキ当日の有給休暇はこれを認めない」、「ストライキ中の賃金はこれを支払わない」ことを文書や団体交渉の場で表明していた。

エ 7月9日のストライキについては、組合は会社に対しA3を除外する旨を通告しておらず、他方、会社は前記ウに認定した通知を行っていることを理由に時季変更権を行使する旨をA3に通告せず、また同人及び組合に対して、同日の同人のストライキ参加の有無について確認していない。

(3) A10ら組合員12名に対する半日年休の不承認と賃金カット

ア 昭和59年9月25日、次の組合員12名は、10月1日に行われる当委員会の第10回審問に申立人、補佐人あるいは傍聴人として出席するため、10月1日午後半日の年休を請求した。これに対し会社は半日年休はすでに廃止しているとして請求を承認しなかった。しかし同人らは年休の行使であるとして、同日午後就労しなかったので、会社は同人らに対して当該時間について賃金カットを行った。なお当時、同人らはすべて労働基準法に定める日数を超える年休を保有していた。

A 4、A 5、A 6、A 7、A 1、A 8、A 9、  
X、A10、A 3、A11、A 2

イ 会社は、従前法定、法定外の区別なく半日単位での年休の行使を認めていたが、昭和59年2月29日の横浜南労働基準監督署の回答や労働基準法の趣旨に添うとして、昭和59年3月21日からは年休の取得を1日単位とするとの取扱いを、同月13日、従業員に通告した。

ウ 従業員、一般に半日単位の年休を日常生活の所用に利用していたが、組合員の場合は上部団体の会議、他組合への支援行動、労働委員会での傍聴等にも行使していた。

エ 組合は、半日年休の廃止について、会社が従業員へ通告した後の同年4月2日ほかの団体交渉において、労働基準法の年休以外の企業内上積み分については、半日単位で行使をすることに法的問題はなく、会社の措置は組合活動に重大な支障を与えるものであること及び労働条件の一方的変更である旨を主張して、上積み分については従前の取扱いを継続することを要求したのに対し、会社は労働条件の変更に当たらず、単に手続の変更であると反論して話し合いは物別れに終わっていた。

- 8 組合の腕章及びプレート着用闘争についての執行委員長A10に対する懲戒処分について
- (1) 組合は、前記2の(3)のウに認定したA12ら3名の配置転換に抗議して、昭和59年2月20日午後1時から、赤地に白く「不当配転反対、日本ロックタイト労働組合」と染め抜いた腕章の外、「団結、不当配転反対、日本ロックタイト労働組合」と赤地に白で染め抜いたプレート（以下両方を併せて「腕章等」という。）を胸に着装する闘争を指令した。これに対して会社は、組合へ文書により、何らの予告もなく、一方的に腕章等着用行動を指示したことの弁明を求め、抗議した。なお、当初腕章等は代理店等を訪問する場合は外すことになっていたが、組合は同月29日付けで、3月1日からプレートは代理店でも装着するよう再指令するとともに、会社に対してその旨通告した。
  - (2) そこで会社は、昭和59年2月20日以降同年9月までの間、10回にわたり、①職務専念義務に違反し、②業務にも支障をきたす、③腕章等着用行為は組合活動と解されるものである以上、その目的、理由を会社に通知するのは、労使間の一般的常識であり、したがって、今後これによって生ずる責任は組合が負うことと、かかる行為によって生ずる組合の責任追及を留保する旨の注意や警告をした。また、このほか、団体交渉において、また職場では所属長を通じて再三取り外すように注意した。
  - (3) 昭和59年9月28日付けで、会社は組合の執行委員長A10（以下「A10」という。）に対して、組合が前記(2)に認定のとおり注意や警告を無視し勤務時間中の腕章等着用行為を継続していることについて、組合幹部として何らの具体的な指示もせずそのまま放置した行為は就業規則第33条第1号に違反するとして、同条但書を適用し、譴責処分（第1回目処分）にした。

なお、懲戒については、就業規則に次のとおり定められている。

「(懲戒解雇)

第33条 従業員で次の各号の一に該当する行為あるときは懲戒解雇に処する。但し特に情状酌量の余地があるか、もしくは改悛の情が明らかに認められるときは謹慎、減給又は譴責に止めることがある。

1 就業規則および会社の諸規定、通達指示を守らず会社秩序を乱したとき、または重大な事故を起こしたとき。」

(4) 組合は、その後も腕章着用闘争も継続したので、会社は昭和59年10月中旬に3回、文書により注意や警告を行った後、同年10月26日付けをもって、前記(2)に認定したのと同旨の警告に加えて、処分を受けながら全く反省の意がないことを考慮し、A10に対し減給処分(第2回目の処分)を行った。

(5) 組合は、前記(4)に認定した減給処分を不当労働行為として、昭和59年10月31日救済申立てを行ったが、これとともに、賃金カットの実施の留保等を内容とする審査の実効確保の措置勧告を求める申立てを行った。

これに対し、当委員会は、昭和59年11月5日、担当審査委員名で文書により、会社に対しては賃金カットすることなくかつ新たな懲戒措置をとらないように勧告し、組合に対しても腕章着用戦術を当面社外における営業活動に拡大しないように要望した。なお、組合は当委員会の要望を受け入れ、以後腕章着用闘争を社内に限定した。

(6) その後も組合は腕章着用闘争を継続したが、会社は昭和59年11月から60年7月中旬に至るまでに8回の文書による警告を重ね、この間60年6月及び7月の団体交渉の席上でも同旨の警告を行い、同年7月23日付けでA10に対し減給処分(第3回目の処分)を行った。

(7) 会社は、組合に対し昭和60年7月下旬から8月下旬にかけ4回の文書警告を行うとともに、7月31日の団体交渉でも警告をし、8月27日付けでA10に対し3日間の謹慎処分(出勤停止)(第4回目の処分)を行うとともに、不就業に伴う3日分の賃金カットを行った。

(8) 昭和60年9月10日、A10とA3は会社に対し、「本日より、腕章、プレート着用闘争を止める。」旨通知し、同日以後、組合は腕章着用闘争を中止した。

## 9 Xに対する昭和60年2月20日付けの配置転換命令について

### (1) 北関東営業所への技術員配置問題の発生

ア 北関東営業所(栃木県小山市所在)は、本件配置転換命令時において全国に8か所所在する会社の支店(2か所)、営業所(4か所)、出張所(2か所)のうちの1つで、昭和58年5月本社移転に伴い、本社営業部の一部を分割して西東京営業所(東京都八王子市所在)が開設されるまでは、同所の事業規模は大阪支店、名古屋支店に次いでおり、その従業員数は所長のA16(以下「A16」という。)以下4名である。

イ 北関東営業所への技術員の配置について、A16(組合員)は、昭和56年の末ごろから、本社に要請していたが、昭和58年10月の支店長、営業所長らによるマネージャー会議では書面等で技術員(化学専攻)1名の配置要請を行ったほか、その後も諸会議等で重ねて要請していた。なお、大阪、名古屋両支店には、二、三名の技術員が配置されている(本件配置転換命令時)。

ウ A16の技術員配置要請の主な理由は、①北関東営業所では、技術的対応が難しいユーザーや技術的な開発を急ぐようなユーザーが多い、②ユーザーの数も相当多く、緊急のクレームに対応するについて、技術員の配置が必要である、③技術員の配置により営業の効率も上がるといった旨のものであった。

(2) 人選の経過

ア 会社は昭和58年の末ごろには求人雑誌に広告を掲載したり、また昭和59年1月には読売新聞の栃木県版や下総新聞に求人広告を掲載したりして、技術員の募集を行い、その結果数名の募集があったが、採用までには至らなかった。

イ その後、大学や人材会社にも求人依頼を行ったが、適当な人材が見当たらず、昭和59年秋には社内の配置転換で充てることとなった。

ウ 対象者の選考は、本社技術部員のうち、A16の要請もあったことから、主に化学系の技術員4名について行われ、経験、技量、折衝力の点から検討されたが、そのうち2名は新卒者として入社して1年ないし2年未満の者であること、他の1名については家庭事情があることから外され、結局Xが適任とされた。

エ 昭和59年11月28日、製品技術部長B6（非組合員。以下「B6」という。）はXに対して意向打診を行った。

(3) 配置転換前のXの担当業務と組合活動

ア 配置転換前のXは入社以来技術部（昭和58年8月25日付けの機構改革以後は製品技術部）に所属し、会社製品の品質管理及び実験の業務に従事してきた。

イ 一方、Xは昭和58年12月、組合の執行委員に選ばれ、昭和59年11月には最多得票で再選され、組合役員として団体交渉に出席したこともある。また昭和59年秋からは組合新聞の編集責任者も勤めるなどの組合活動を行っていた。

(4) 配置転換についてのXの対応

ア Xは前記(2)のエで認定した配置転換についての意向打診に対して、①北関東営業所には実験設備がなく、かつそのためのスペースもないこと、②組合活動に支障が生ずることを挙げて拒否した。

イ 配置転換についての会社のXに対する説得は、12月中に2回行われたが、そこでB6らは、①実験に必要な機材は購入する、②事務所の移転も考える、③組合問題は関係ない、④北関東営業所長からは3年前から、技術員（化学系）1名の配置要請を受けているが、東北方面は工場進出も多く、今後、重要になっていくので技術員が必要である、⑤仕事の内容は本社での仕事と変わらない、⑥本社技術部で行っている実験のうち、同営業所関連のものは約18%を占めているが、同営業所でこれらの六、七割を処理するようにする、⑦要員については現地採用者の募集も行ったが、適材が得られなかったため、本社技術部員の中から選考の結果、やはり化学系の中でもXが適任とされたものである旨を説明した。

ウ 昭和60年1月18日、会社は、Xに対して北関東営業所への配置転換の内示を行った。

エ Xは会社の説得に対して、配置転換の必要性とそれに係る会社の措置について質問したが、これについて会社は、昭和60年2月15日、Xに対して配置転換先での仕事の内容及び購入機材について、次のとおり説明を行った。

(ア) 北関東営業所関連についての実験業務のうち、68%を同所において処理する。

(イ) Xの業務は①仕様書の作成、②接着剤サンプルの作成、③接着サンプルの作成、④出張(ユーザーからの依頼により、技術的な説明や実験を行うこと。)、⑤代理店、ユーザーを対象とするセミナー、⑥グレード選定及び立会テスト

(ウ) 購入機材としては、UVランプ、トルクレンチ、油圧ポンプ、工具デシケーター、プッシュブルケージ、硬度計を予定しており、予算としては約200万円を考えている。

オ 2月20日、会社はXに対して北関東営業所への配置転換の発令を行うとともに、同人に住居の選索のための出張を指示した。

カ 4月1日、Xは仮にこの配置転換命令に応ずるとして、4月8日ごろから配置転換先での勤務に就いた。

(5) 配置転換についての組合の対応

ア 昭和59年12月ごろの労使関係の状況は、A12ら3名の配置転換ほかの不当労働行為救済申立てやその年の昇給問題及び一時金問題についての抗議行為として、腕章等の着用や残業・休日出勤拒否の戦術がとられ、ストライキも断続的に行われていた。

イ 昭和60年1月9日、会社は、Xに対する前記(4)のウで認定した配置転換内示について、組合へもその旨通知をした。

ウ 組合はXの配置転換問題について、1月16日及び2月14日の団体交渉において、①Xが団体交渉に出席できるような措置、②配置転換先において実験を行うのに必要な機材や有機溶剤の使用に係る設備など実験体制の整備の二点を中心に要求及び質問を行ったが、これに対し会社は人事問題、担当実験業務の内容については団体交渉事項(議題)ではないとし、との団体交渉出席問題についても、団体交渉に親しまないとして協議に応じなかった。

エ 2月18日、組合は前記ウに認定した①、②について、2月20日の団体交渉開催を申し入れ、会社の都合により、2月21日団体交渉が開かれた。

オ 組合は、前記(4)のオに認定した会社のXに対する出張の指示に対抗して、同人について指名ストライキを指令した。

カ 前記4の(5)に認定のとおり、組合はXの配置転換に関する団体交渉での会社の対応を不当労働行為として当委員会へ不当労働行為の救済申立てを行ったが、これに伴う労働委員会規制第37条の2に基づく審査の実効確保の措置勧告の申立ての調査において、会社は団体交渉を重ねる旨の申出をし、3月5日、同13日及び同19日の3回にわたり、団体交渉が行われた。

キ この団体交渉において、組合は最終提案として、①機材の購入、排気装置の設置については、配置転換後1か月経過した後、組合と協議する。②配置転換期間については、配置転換後本人の希望により、本人、営業所長及び営業統括部長の三者間で協議するが、協議が整わない際には組合と会社間で協議する。③会社は同人の団体交渉出席のための便宜を提供することを主張したが、会社は①及び②については組合と協議するとの点を拒否し、③については組合の腕章等着用闘争終息を条件にある程度認める、と回答し、交渉は物別れに終わった。

ク 会社は、Xに配置転換先での住居選索の出張の指示を何度となく出したが、組合は、その都度、出張を拒否し、指名ストライキをかけて対抗した。しかし、4月に入って

組合はこの配置転換について仮に従うとして、Xに対する指名ストライキ等はとりやめた。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 組合の救済申立人適格について

会社は、本件（昭和59年（不）第5号、同第20号、同第25号、同第27号、昭和60年（不）第8号及び同第19号）についても、別件昭和58年（不）第27号事件におけると同様に、申立人組合は会社の利益代表者を組合員に含んでおり、労働組合法第2条にいう「労働組合」に当たらないので、申立ては却下されるべきであると主張するが、この点についての当委員会の判断は、昭和58年（不）第27号事件命令書において示したところと相違がないので、以下引用する。

「部課長としてのA12ら3名の職務上の権限を実質的に検討したところでは、いずれも管理職として各部署き従業員を監督する立場にあり、その職務遂行に必要な一定範囲の権限は与えられてはいる。しかしながら会社では職制の構成が複雑な割りには、部課とはいっても所属職員の数も概してわずかであること、各職制の権限や責任が必ずしも明確とはなっていないことなどからみて、職制は多分に処遇上のものである感も強い。A12ら3名の場合も会社の人事、労務に関する最終決定に大きな影響を持つ直接的権限が与えられていたとは認められず、また、労働関係について格別会社の機密の事項に接する立場にあったとも認め難い。従って本件配置転換前において、A12ら3名が、名目上どのような職にあったにせよ、その職務上有する実質的権限からすれば、同人らは、労働組合法第2条第1号にいう「使用者の利益を代表する者」ではなかったと判断するのが相当である。」

「また、A12ら3名が配置転換を命じられ、同人らが現に就労している地位についても、本件配置転換前と同様に部課長としての待遇は与えられているが、各人とも部下はなく、前記第1の3の(2)に認定した事業組織及び同6の(5)に認定した職務内容からみて、それぞれの地位、職務又は権限は本件配置転換前のそれ以上のものとは到底認め難い。支店長、課長、営業所長以下の役職者についても、それぞれの地位、職務又は権限は前記1の4の(4)に認定の程度のものであり、上述した会社における職制の実態からみて、いずれの者も会社の利益代表者たる地位にはないと判断するのが相当である。

しかして、組合は、上記の点を含めて労働組合法の定める資格要件に欠けることなく、当委員会の資格審査においても労働組合法に適合する旨決定している。従って、この点に関する会社の本件申立ての却下の主張は採用できない。」

### 2 組合加入阻止及び脱退勧奨について

B1及びB3の組合に対する支配介入発言の有無についての双方の主張は以下のごとくである。

#### (1) 昭和58年4月1日の飲食店でのB3の発言

組合は、この席上でB3が新入社員に対して、「組合の発足は会社の乗っ取りがそもそもの出発点であり、非常に危険なものだ。従って組合の勧誘があっても是非拒否してほしい」、「もし組合がどうしてもしつこく言ってきたら、B3部長から加入を止められていると答えなさい」などと発言したと主張する。これに対し、会社は、当日の会は新入社員の大学生活や4月上・中旬に予定している新入社員研修についての意見を聴くことなどが中心であって、組合に関する話しも出たが、申立人の主張するような発言はして

いないと反論する。

(2) 昭和58年4月12日の新入社員研修におけるB3の発言

組合は、B3が技術部の実験室で新入社員らに対し、「君たちは知っているかね。C2という大阪支店の支店長をやっている人がいるが、C2さんほどの人でも組合をやめたんだよ」と話しかけたと主張する。これに対し、会社は入社早々の新入社員には、C2かどうい人物かも分からないはずだ。B3は個人的興味から、その場に居合わせた部下のA11（組合の執行委員）に「C2さんが抜けたんだって」と確認の意味合いで声をかけたに過ぎず、組合はこれを歪曲していると反論する。

(3) 昭和58年6月1日の喫茶店でのB3の発言

組合は、この喫茶店で、B3がA5に対して、「今の組合は会長を怒らせてしまったので許されない」などと述べ、「組合を抜けてほしい」などと言ったと主張する。これに対し会社は組合が結成された直後の昭和57年12月中旬には、労務顧問を採用し、その指導を受けており、そうした話しをするわけがないと反論する。

(4) 昭和58年7月8日の夕食会でのB1の発言

組合は、B1がこの席上で「今の組合は、C1コントローラー（当時）と弁護士を筆頭に、現組合員の主たるメンバーたちが会社を乗っとうとして私の罷免運動を起し、失敗したため組合をつくった」、「組合の言うことは皆デタラメである。それにだまされて組合に入らぬ方がよい」などと述べたと主張する。これに対し会社は、B1がそこで組合の問題に触れたことはあるが、組合が主張するような組合不加入勧奨と組合を誹謗する旨の発言はしていないと反論する。

(5) 昭和58年7月8日ほかの喫茶店でのB3の発言

組合は、この喫茶店で、B3がC4に対し、「組合に参加すると海外での仕事は一切できなくなる。これは本社の考えである。つまり組合員に対しては国内の仕事のみをさせ、非組合員にのみ本社の仕事をさせることにしているのだ。自分の将来を考えるなら組合に参加するな」と言ったと主張するのに対し、会社はこれを否定する。

(6) 昭和58年8月12日の会社小会議室でのB3の発言

組合は、昭和58年8月12日午前、B3が若手の部下のA13、Xの両組合員に対して、「組合に入っていると会社の重要な仕事からは外される。組合員には日本ロックタイトの仕事のみしてもらい、日本ロックタイトコーポレーション関係の仕事は非組合員にのみさせてゆく。また、本社海外研修の際の人選からも外されることになる。組合をやめるならなるべく早い方がいい」などと発言したと主張する。これに対し、会社は、両名を呼び出したのは、時間中に組合活動をしないように注意するためであり、脱退工作に類する行為は行っていないと反論する。

(7) 昭和58年8月30日の時限ストライキ中におけるB3の発言

組合はこのストライキ中、B3が非組合員の新入社員のA4とC4に対して、技術部事務室で、「海外出張に行きたいなら組合に参加するな」などと発言したと主張するのに対し、会社はこれを否定する。

そこで、以上のB1及びB3の発言問題について、以下判断する。

昭和58年7月8日、B1の自宅で行われた夕食会において、当時はまだ、非組合員で、後に組合に加入した新入社員のA4とC4はB1が組合結成のいきさつを話し、彼らに

組合に加入しないように勧めたと証言するが、B 1は組合の主張するような発言をしたことを否定する。このように両者の主張がくい違っており、他に証言もないのでB 1がA 4とC 4に明からさまに組合不加入を勧めたとは断定できないが、B 1もそこで組合問題の話をしたことは認めており、当時の状況から推して、それが組合の在り方に対する批判めいた発言になったことは推察に難くない。たとえ私的な夕食会の場合であるとはいえ、会社の代表者である専務が新入社員に対して組合の話をするのは誤解を招きやすく、組合運営に対する支配介入とみなされてもやむを得ないところである。

B 3については、数回にわたる男子新入社員や若手の技術部員との接触の場において、彼らに組合不加入や脱退を勧める発言をしたことの有無が争われており、B 3自身はこれを否定している。しかし、B 3の陳述（書）と証言にそごやあいまいな点が見受けられることや、B 3の発言は頻繁に問題とされており、話しかけられたとする組合員も多数いること、話されたとする内容はかなり具体的であること、昭和58年8月12日におけるように会議室にわざわざ組合員を呼び出しているにもかかわらず、格別業務上の必要性があったとも思われないこと、発言があったとされる時期が、前記第1の1の(2)、2の(2)のア、同(3)のア及び同イに認定のとおり組合が結成されて間もないころで、従業員の組合への加入、不加入等をめぐる諸問題について労使双方が激しくわたりあっていた状況にあったこと等々本件審問の全過程から総合的に考えると、B 3が部下の若手技術員に対し個人的な接触の機会をとらえて、組合への不加入や脱退を勧奨する趣旨の発言を行ったものと推認せざるをえない。

B 3は当時技術部長の地位にあって、前記第1の3の(2)に認定した組合対策等を協議することとなった部長会議の構成員の一人として、会社側の枢要な地位にあったことからすれば、B 3の発言は、組合の組織化をできるだけ食い止めようとする会社側の意を体してのものであったと認められる。以上述べたとおり、B 1及びB 3の発言は会社の組合運営に対する支配介入行為として労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為といわなければならない。

### 3 昭和58年8月25日付けの主任昇格人事について

組合は、主任昇格が機構改革に伴う業務上の必要性によるものではないこと、昇格者5名中、組合員は4名いるが、そのうち3名は本件主任昇格発令の前後に組合を脱退していること、今回の昇格者と年令、勤続年数、学歴等の外形的要件を同じくする者が他に11名いるが、そのすべてが組合員であることからみて、今回の主任昇格人事は組合員を差別的に取り扱ったもので、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と主張する。

これに対し、会社は、今回の主任昇格等の人事異動は業務上の必要性に基づく機構改革に伴うものであり、主任昇格も本人の能力、経験、信頼度等の「能力」により決定したもので、何ら組合員を差別的に取り扱ったものではないと反論するので、以下判断する。

主任の職位は、前記第1の6の(2)に認定のとおりであり、会社はこれを最下級の管理職であるとしているが、この職位に伴う職務権限について具体的な定めはなく、また明確な昇格基準も定められていない。確かに今回の主任昇格に当たっては、会社は勤続年数や学歴だけで自動的に候補者を選定したのではなく、前記第1の6の(6)に認定したとおり、本人の能力により昇格させるとして、各部署において選考された昇格候補者について審議のうえ、決定したものである。しかし、会社が昇格基準として主張する「能力」について



は、上述のように主任の職務権限が明確でない以上、主任として要求ないし期待される能力がいかなるものかは客観的に明らかであるとはいえない。会社の挙げる経験、信頼度、貢献度、期待度等の要素にしても必ずしも客観的、統一的な評価基準を見出しがたく、多分に主観的、恣意的要素が含まれていたと認められる。

前記第1の6の(5)に認定したとおり、主任の職が設置されて以来の主任昇格者の昇格時における年齢、勤続年数等を見ると、年齢は28才から44才、勤続年数は1年1か月から5年9か月、学歴は大学卒及び高等学校卒というように、ばらつきがみられるのであって、その点からすれば、組合のいう「外形的要件」に合致する者が、今回の主任昇格に際し、全員当然に昇格する資格があったとは一概に断定することはできない。しかし昇格者中3名は、いずれも発令の前後に組合を脱退したものであり、結局外形的要件を同じくする者のうち、長期海外出張中の1名を除き非組合員は全員昇格していること、今回の主任昇格発令が組合の結成をめぐって労使関係が極度に悪化していた時期に行われたものであること、さらに主任の職務は上述のとおり、多分に処遇上のものであり、昇格前後の職務内容に明白な変更は認められず、会社の主張する業務上の必要性も必ずしも明らかではないこと、今回の主任昇格者に対する評価の客観性については上述のような疑念があることなどに照らすと、今回の主任昇格人事では、非組合員ないし組合脱退者を優先的に扱ったと認めざるをえない。したがって、この点において会社の行為は組合員を非組合員と差別して取り扱うことにより、組合の弱体化を企図したものとして、労働組合法第7条第3号に該当する支配介入と思量する。

#### 4 年休の不承認と賃金カットについて

##### (1) A1、A2に対する年休の時季変更と賃金カット

組合は、本件年休請求については、事業運営上の支障はなく、会社による時季変更は正当な組合活動を妨害するためのものであり、かつ同一日について年休請求を行った非組合員に対しては、そのまま年休を認めたことは差別取扱いである。しかも会社は賃金規定を無視して賃金カットを実施したもので、不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は本社営業部の営業員6人中少なくとも半数の3人は稼働しないと事業の正常な運営を妨げると判断し、組合員4人にも互いの間で話し合っただけで半数にするよう指示したが応じなかったため、仕事の予定からみて時季変更権を行使したまでであると主張するので、以下判断する。

前記第1の7の(1)のアに認定のとおり、当時の本社営業部は部員7名のうち営業員6名中4名が組合員であったが、これらの組合員は昭和59年7月3日に予定されていた当委員会の審問について、補佐人としての出席又は傍聴のため年休を請求したものであり、非組合員1名も私用で同日の年休を請求したものである。

そこで、この年休請求によって、営業部の業務の正常な運営が阻害されることとなっかどうかについてみると、会社では営業員は前記第1の7の(1)のウに認定のとおり通常、「直行直帰」システムをとっており、仕事は多く得意先等で行われ、連絡打合せの外は会社に在席することが義務づけられているわけではない。また、取引先への訪問予定等も話し合いで調整が可能であり、年休の行使に当たっては従来からそのような形で処理されていたものである。

会社は、A1、A2については、同日、上司と同行する訪問先が予定されていたとし

ているが、具体的用務の内容やまたそれについて年休行使を中止させるほどの緊急性があったことを措信するに足る疎明もなされていない。また、前記第1の7の(1)のイに認定のとおり、当日緊急業務が発生した場合には、代理店ないし技術関係の部署も対応するシステムになっている。したがって、会社の本件時季変更権の行使による年休不承認は正当な理由を欠くものといわねばならない。そうであるとすれば、会社は同人ら組合員が年休をとって地方労働委員会の審問に傍聴などに行くことを知っていたのであるから、時季変更権の行使に藉口して、これを妨害しようとする意図を有していたものと推認せざるをえない。よってA1ら2名に年休を付与せず、賃金カットしたことは、正当な組合活動を理由として、同人らに不利益を課したもので、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といわねばならない。

(2) A3に対する年休不承認と賃金カット

組合はストライキに参加しなかったA3について、ストライキ実施時間以外についてまで、会社は年休取得を拒否し、更には就業規則を無視して、全日分の賃金カットを行ったことは違法であると主張するのに対し、会社はストライキ当日の年休は認めない取扱いになっており、事前に組合からはA3を除外する旨の通告もなかったことから年休を認めなかったと反論するので、以下判断する。

A3が時限ストライキに参加したかどうかについて検討するのに、組合の書記長がストライキに参加しないということは通常あまりないことであり、また、組合もA3が特に当日のストライキに参加しない旨の除外通告を会社に対して行っていないので、会社がA3をストライキに参加したものとみなしたことに一理がある。しかし、A3の年休請求は、前記第1の7の(2)のイに認定のとおり、組合のストライキ通告以前に行われたものであり、また、A3がストライキに参加したかどうかについて会社も確認していないなど明らかでない以上、A3は当日行われた時限ストライキに参加せず、私用のため年休を行使していたものと認める外はない。

会社は、すでに以前からストライキの日には年休を与えない方針をとっているので、A3の年休は成立していないと主張するが、A3は年休の請求に際してストライキについては何も述べておらず、上記のとおりストライキにも参加していないと認められるのであるから、会社がA3に対してストライキに参加したものと、その後同人の年休を全日分否定し、これを欠勤扱いとして賃金カットを行ったことについては正当な理由がないといわねばならない。よって会社のこの措置は、組合の書記長に対する正当な理由のない不利益を課したものと、労働組合法第7条第1号にいう不利益取扱いと判断する。

(3) A10ら12名に対する半日年休の不承認と賃金カット

組合は、会社が従来、労働基準法の定めによるものとそれを超える上積み分との区別なく、すべての半日単位での年休を認めていたにもかかわらず、組合が半日年休を組合活動に利用していることを承知の上で、法定分の取扱いの是正に藉口し、一律1日単位へと改定を強行したものであって、組合員12名が、昭和59年10月1日、当委員会の審問に出席あるいは傍聴のため半日年休を請求したのに対し、これを不承認とし、賃金カットを行ったのは不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、半日単位の年休付与については、従来も就業規則等に定められ

ていたものではなく、これを中止したのは単なる手続の変更に過ぎない。今回の組合員の年休不承認も変更後の手続によったもので、何ら不当労働行為に当たらないと反論するので、以下判断する。

会社は、所轄の労働基準監督署に照会した上で年休について法定分、法定外分を含め、半日年休を認めないことをすでに会社の方針として定めていたと主張するが、半日単位の年休を認めないということを、正式に就業規則上等に定めたわけではなく、会社が一方的に通告したにとどまるものである。その間の経緯をみても、ここでもわかに、従来からの慣行を破棄しなければならなかったほどのさしせまった必要性があったとは認められず、組合との協議も不調に終わっていたものであるから、年休の請求を半日単位で行うことができないことは、社内においていまだ確定していなかったとみるべきである。にもかかわらず、会社が組合員による半日単位の年休請求に対し、これを認めず、不就労として扱い、賃金カットを行ったのは、この日の半日年休が当委員会の審問の傍聴等に利用されることを会社が知っていたこと、従前から当委員会の調査、審問を含め半日年休が組合活動に利用されていたこと等の状況とこの手続変更が通告された前後の労使関係を併せ考えると、年休取得単位についての労基署の回答があったことに藉口して労働委員会の審問出席などの組合活動に利用されることを阻止しようとする意図に出たものと推認せざるをえない。結局、会社のこの措置は正当な組合活動をしたことを理由として、組合員に対し不利益を課したものであって、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為と判断するほかはない。

なお、昭和59年（不）第27号事件の不当労働行為救済申立書の「請求する救済内容」によれば、本件の半日年休不承認及び賃金カットの対象となった組合員は11名であり、この中に組合員A2は含まれていないが、同申立書の「不当労働行為を構成する事実」の中には、同人の名も挙げられ、また、本件審問の過程においても、同人は他の11名と同様に扱われているので、本件救済については同人をも対象に含めることとする。

#### 5 腕章等着用闘争と懲戒処分について

組合は不当配置転換反対の闘争として腕章等を着用したもので正当な組合活動であると主張するのに対し、会社は勤務時間中の腕章等の着用は職務専念義務に反し、業務妨害にわたる違法行為であって、闘争の責任者に対する懲戒処分は当然であると反論するので、以下判断する。

組合の腕章等の着用闘争の経過並びにそれに対する会社の態度及び懲戒処分は、前記第1の8に認定のとおりである。また、腕章やリボンを着用したまま就労する闘争形態は、わが国の労働組合が要求を貫徹するための組合活動として一般に広く行われているところである。ところで、本件でみ組合の腕章等着用期間が相当長期にわたっているが、これは前記第1の2の(3)のウ及び8の(1)に認定したとおり、A12ら3名の配置転換についての闘争が継続していたためである。着用が長期にわたる場合には、業務上の障害が一応問題となる余地もあるが、本件の場合、会社の営む事業は前記第1の1の(1)及び7の(1)のイに認定のとおり、接着剤の製造とユーザーからの注文による発送（配達）、技術サービス及びユーザーの開発であって、接客を主とする事業と異なり、組合員の腕章等着用のままの就労により、業務に支障が生じる恐れは著しく少ないと思料される。また、現実に会社の事業の運営に重大な影響を及ぼす具体的な障害が生じたことを認めるに足る会社の疎明は

ない。とりわけ営業関係においては、従業員が取引先等に出向く際に着用する場合には、取引先からの苦情がつくこともありうるが前記第1の8の(1)及び(5)に認定のとおり、着用は代理店の段階までであって、しかも組合は当委員会の「要望」以後、社内に限って着用するようにしており、これまた会社の対外的信用が傷つけられたとの疎明はない。

特に、本件腕章等の着用闘争は、組合が争議行為の一つとして指令し、業務上、格別の支障のない範囲において平穩に行われていたにもかかわらず、会社が懲戒処分をもって責任を追及したことは、その相当性に疑念の存するところである。したがって、A10に対して課した四次に及ぶ懲戒処分はいずれも、会社が本件組合活動によってこうむる不利益に比して、著しく均衡を失するものというべきであり、組合の執行委員長に対して懲戒処分を行うことによって、組合の弱体化を企図したものと思料される。よって、A10に対する本件懲戒処分は労働組合法第7条第1号にいう不利益取扱いであるとともに、同条第3号にいう組合運営に対する支配介入の不当労働行為と判断せざるをえない。

#### 6 Xに対する配置転換命令について

申立人らは、配置転換についての団体交渉の経過や配置転換先でのXの職務実態からして、本件配置転換は業務上の必要性に基づくものとはいえず、同人の執行委員等としての組合活動を嫌悪して、同人を本社から排除してその活動を封殺するとともに、技術員としての異動でありながら、配転先では実験機材等も不備であることからみて、本来の仕事である実験業務をとりあげるといふ嫌がらせをも企図した不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、北関東営業所への技術員の配置は数年前から同所長から要請されていて、結局、本社技術部員のXに決定をみたものであり、同人の組合活動によるものではない。また、配置転換後、Xの組合活動のために便宜を図ること、北関東営業所において実験機材等を整備することは、組合との協議が不調に終わったというまでで、殊に実験機材については必要なものは配置転換後徐々に揃えていくことも考えていると反論するので、以下判断する。

Xの入社以降の職歴や組合活動の状況、本件配置転換についての意向打診・内示・発令とそれに関する会社とXないし組合との話し合い等の経過やX及び組合の対応は前記第1の9の(3)、同(4)及び同(5)に認定のとおりである。

また、会社の事業組織は前記第1の3の(1)及び9の(1)のアに認定のとおりであり、Xが配置転換を命ぜられた北関東営業所は全国に4か所ある営業所(本件申立て時)の一つで、所長以下4名のスタッフが営業に従事しているが、昭和58年5月、本社移転に伴い本社営業部の一部を分割して西東京営業所(本件申立て時の従業員数は5名)が開設されるまでは、同所の事業規模は大阪支店、名古屋支店(両支店とも技術員は二、三名が在籍している。)に次いでいること等から、同所関連のユーザーの実験依頼は相当あり、同所長からも3年前より技術員1名の配置が要請されていたことが認められる。そのため会社は、2度にわたり新聞紙上に求人広告を掲載したり、人材会社等へ求人依頼を行ったりしたが、適任者が見当たらず、本社の技術員から配置転換させることになったものであり、同所長からの化学専攻の技術員との要望もあって、Xを含む4名が候補とされ、結局、経験、技量、折衝力に加えて家庭の状況等の個人的事情の面も考慮してXに決定されたことが認められる。

一方、Xは組合の執行委員や組合新聞の編集責任者を勤めており、組合としては同人を

若手組合員のホープと目していたところから、またXとしても団体交渉等の出席や技術員としての本来の仕事である実験業務ができなくなることを恐れたところから、配置転換に疑義を抱いたものである。そこで組合とXは会社に対して、配置転換後の本社における団体交渉出席に便宜を図ること及び配置転換は技術員としてのものであるから、配置転換先で実験に必要とする機材、設備等を整備することを求め、団体交渉又は話し合いが行われたが、両者の主張が対立し、交渉がととのわなかったため、会社は最終的にXの配置転換を実施したことが認められる。

以上の経過からみると、Xの配置転換問題は、本件紛争をめぐって労使関係が悪化していった状況の中から、組合役員に対する措置の問題として出てきたものではなく、かねてから北関東営業所長の要望もあり、技術系社員を充当すべき懸案の問題であったことが認められ、また人選の経緯についてみても上述のとおり著しく相当性を欠いたものとまでは認められない。

結局、Xの本件配置転換については、専ら同人が組合活動家であること、あるいは同人の本社地区における組合活動を封ずる意図をもって、同人を業務上何らの必要もない部署へ配置転換させたものとまで断ずることは困難である。したがって、同人の配置転換を不当労働行為であるとする申立人らの主張は棄却を免れない。

しかしながら、本件配置転換については、上述のように組合執行委員であるXの組合活動の保障や組合員の労働条件の確保という、組合にとって重要な問題を含んでいることは否定できないのであって、両当事者が対立していたとはいえ、会社が団体交渉において十分にこれに対応したとはいいい切れない。よって、当委員会としては、会社がこの点について、向後、誠意をもって組合との団体交渉に対応することを期待するものである。

よって、当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

昭和61年6月6日

神奈川県地方労働委員会  
会長 秋 田 成 就