

命 令 書

申立人 三浦電機労働組合

被申立人 三浦電機株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人との間における賃上げ要求、一時金要求及びその他の労働条件の変更に関する団体交渉において、代表取締役社長または交渉事項につき決定権限のある者を出席させ、申立人が被申立人の回答ないし提案について十分に検討することができる資料を提示しなければならない。
- 2 被申立人は、次の各行為をして申立人の運営に支配介入してはならない。
 - (1) 朝礼その他従業員の集合する場所などにおいて申立人の組合活動や申立人組合員のストライキ参加を非難、中傷する発言をしたり、被申立人の発行する社内報等の文書に申立人を非難、中傷する文章を掲載して配付したりすること。
 - (2) 申立人組合員に対し、直接、ストライキの中止を要請したり、「誰がスト投票したのだ」と詰問するなどしてストライキへの参加を非難する発言をすること。
 - (3) 申立人が組合事務所に掲揚した組合旗を降ろしたり、駐車場の出入口に施錠するなどして組合事務所の使用を妨げること。
- 3 被申立人は、昭和59年度の賃上げ実施前の基本給について、昭和59年6月度分から申立人組合員A1については174,020円、申立人組合員A2については169,800円になったものとして取り扱い、その後の給与、一時金についてそれぞれ再計算のうえ、その差額をA1及びA2に各支給しなければならない。
- 4 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 申立人三浦電機労働組合（以下「組合」という。）は、昭和57年12月20日被申立人三浦電機株式会社の従業員をもって結成された労働組合であり、本件不当労働行為救済申立事件の申立て当時の組合員数は37人である。

組合は、結成と同時に新潟県金属産業労働組合連合会（以下「県金属」という。）及び新潟地区労働組合協議会に加盟した。

(2) 被申立人三浦電機株式会社（以下「会社」という。）は、昭和24年に設立され、肩書地に本社及び工場を、柏崎市に出張所をそれぞれ置き、主として配電盤の製造、販売及び電気工事を業とする資本金3,000万円の株式会社であり、上記事件申立て時の従業員は95人である。

(3) 会社は、総務部、品質管理部、営業部、設計部、電気工事部並びに板金工場、塗装工

場及び組立工場からなる配電盤製作工場で組織されていて、新潟県内の配電盤業界の最大手企業である。代表取締役社長B1（以下「社長」という。）は、新潟県配電盤工業協同組合の理事長と同組合新潟支部長を兼務し、社団法人日本配電盤工業界の全国幹事及び東京支部の理事並びに同工業会新潟支部長を兼務している。

- (4) 会社には、昭和58年8月6日三和労働組合（以下「三和労組」という。）の名称で結成され、その後昭和59年7月9日三浦電機株式会社従業員組合と改称された申立外労働組合がある。

2 組合結成後の労使関係

昭和57年12月20日組合が結成されて以来、会社と組合との間では、組合事務所の移転、独身寮の閉鎖、従業員の配置転換、賃上げ等要求、人員整理、不当労働行為、一時金要求及び精皆勤手当などをめぐる問題が次々と持ち上った。

これらの問題をめぐって組合から当委員会に対し申し立てられた審査事件及び調整事件の件数は、昭和58年2月22日から昭和60年10月9日までの間に合計14件ののぼり、その内訳は別紙三浦電機株式会社関係事件一覧表記載のとおりである。

3 会社の団体交渉に対する対応について

(1) 人員整理及び昭和58年度春闘賃上げ等要求をめぐる団体交渉

昭和58年4月15日会社は組合に対し、かねて提案していた人員整理計画を説明し、組合は同日会社に対し、賃上げ等を含む58年度春闘要求を申し入れた。

この人員整理問題及び賃上げ等要求をめぐる開かれた団体交渉（同年4月22日、5月7日、同月19日）において、組合は会社に対し、これらの問題を検討するために必要な資料、特に会社の決算書類等の提示を求めた。会社側交渉委員の専務取締役B2（以下「B2専務」という。）、総務部次長B3（以下「B3次長」という。）ほか2人は、社長の方針であるからと言って決算書類の提示を拒否し、その代わりとして「58年度月別予想試算表」や人員整理後の「58年度予想試算表」を提示した。

これらの各予想試算表は、昭和58年度期には約1億6,000万円の赤字が予想されるが、人員整理をすれば約7,300万円の赤字で済むというものであった。

これに対し、組合は、決算書類が提出されなければ、人員整理の必要の有無が判断できないと主張して、労使の意見は対立したまま交渉は進展しなかった。

会社は、結局決算書類の提示はしなかったが、昭和58年度3月期における実際の決算は約300万円の利益を計上し、会社の予想試算表に示された数字をはるかに上回る成績をあげたことがあとで分った。

この人員整理問題は、同年11月22日会社と組合との間に、「会社は人員整理の提案をすべて撤回する」との和解協定が締結されたことによって解決し、また、春闘賃上げ問題は、その賃上げ額について同月14日労使双方が、「賃上げ額は従業員平均2,000円とする」との当委員会のあっせん案（昭和58年（調）17号事件）を受諾することによって、また、その配分について同月22日会社が「スライド80%、査定20%とする」旨の回答をしたことによって、事実上妥結した。

こうして人員整理問題及び春闘賃上げ問題については、同年4月15日から11月22日まで多数回にわたって団体交渉が開かれたが、社長が団体交渉に出席したのは1回もなかった。

(2) 昭和58年度夏季一時金要求をめぐる団体交渉

組合は、同年7月25日会社に対し、夏季一時金2.3か月分を要求し、これに対し、会社は同月29日の団体交渉において平均0.5か月分を8月8日に支給する旨の回答をした。組合は、この回答を不満とし労使間でさらに団体交渉が重ねられた結果、会社は同月8日の団体交渉において支給額平均1.0か月分の回答をした。

組合は、同月8日の団体交渉において、査定幅及び支給総額の明示を要求し、会社側交渉委員は、その場ではわからないので返事ができないとして、翌9日回答することにした。

同月9日行われた団体交渉において、会社側は、支給総額、支給人員及び平均支給額について説明したが、査定幅（上限・下限）については社長が出席していないのでよくわからないといって説明しなかった。そこで、組合は、査定幅がわからなければ配分について話し合いはできないとして交渉妥結を拒否した。

同月10日行われた団体交渉においても、前日と同様査定幅の上限・下限について会社の態度がはっきりせず、交渉は妥結するに至らなかった。ここにおいて、組合執行委員長A1（以下「A1委員長」という。）は、同月11日夜、直接社長宅を訪問して査定幅について質問し、社長から下限は0.85か月分であるとの回答を得た。この社長回答を基礎にして交渉がなされた結果、同月12日夏季一時金支給額は基本給の1.044か月分、配分はスライド70パーセント、査定30パーセント、査定幅は上限1.1か月分、下限0.85か月分ということで交渉が妥結した。

(3) 昭和58年度年末一時金要求をめぐる団体交渉

組合は同年11月8日会社に対し、支給額平均基準内賃金の2.6か月分とする年末一時金の要求をし、会社は同月21日、28日及び30日の団体交渉を経た後、同年12月2日の団体交渉において組合に対し、一時金支給額を平均基本給の1.0か月分とする回答した。

これに対し組合は、回答額が妥当であるかどうかを判断するための基礎資料を提示してほしい旨求めたが、会社側は、9月末で赤字額が4,200万円に達している、このような赤字決算のなかから1.0か月の一時金の原資をひねり出している、という趣旨の説明をするにとどまり、資料を提示しなかった。

組合は、こうした会社の姿勢及び回答額を不満として、12月6日争議の通告をし、同月9日、10日と残業拒否闘争を行い、同月14日から無期限の残業拒否闘争に入った。

その後、数次の団体交渉が行われたが、交渉は妥結せず、組合は12月14日当委員会に対し、年末一時金について調停の申請をし（昭和58年（調）18号事件）、同月16日開かれた調停期日において、労使双方は、支給額を基本給の1.2か月分、配分をスライド75パーセント、査定25パーセント、査定幅の下限を0.92か月分とする調停委員会案を受諾して、同日年末一時金問題は一応解決した。

(4) 昭和59年度春闘賃上げ及び夏季一時金要求をめぐる団体交渉

組合は、昭和59年3月31日会社に対し賃上げ額1人平均17,631円等を内容とする昭和59年度春闘賃上げ要求をした。団体交渉は、同年4月6日、11日、21日及び27日と開かれたが、会社側交渉委員（昭和59年3月以降交渉委員は、B2専務、労務室長B4及びB3次長ほか1人になった。）は、賃上げ額についてその都度、まだその用意をしていない等の理由により具体的回答を保留した。

会社は、同年5月11日の団体交渉（第5回）において、基本給増額1人平均3,500円、基本給特別加算額1人平均200円、査定幅下限0.8等を内容とする回答をした。これに対し、組合は、同日以降の団体交渉においてこの賃上げ額は世間並みに比べて低いとして賃上げ額の引上げを求め、会社の業績を判断する基礎資料、特に決算書類等を示してもらいたいと要求した。

しかし、会社側はその後の団体交渉においても、会社の昭和58年度の決算状況は380万円の赤字であるというこれまでの説明を繰り返すだけで上記資料の提出をしなかった。この会社側の説明があとで誤りであると分ったことについては上記(1)に認定したとおりである。

こうして団体交渉は、5月17日、29日、6月9日及び18日と行われたが、労使双方の主張は対立したまま進展せず、18日交渉は決裂した。

組合は、6月20日会社に対し、6月22日半日ストライキを行う旨通告し、同日これを実施した。

組合は、6月23日当委員会に対し、昭和59年度賃上げについてあっせん申請をした（昭和59年（調）10号事件）。このあっせんは、6月28日、7月4日と2回開かれたが、社長は、いずれの期日にも多忙であるとの理由で出席しなかった。当委員会は、会社に対し、第2回期日に社長から出席してほしい旨特別に要望したがこの要望は満たされなかった。このようなことからあっせんは進展せず、結局7月4日打ち切られた。

組合は、7月6日会社に対し、昭和59年度夏季一時金2.3か月分の要求をした。これに対し会社は、同月26日組合に対し、1人平均145,000円の回答をした。その後賃上げ問題及び夏季一時金問題について団体交渉が重ねられ、その結果、同年8月2日夏季一時金については、支給額を1人平均150,000円、査定幅を下限0.88、上限1.12、平均1.0とする、賃上げについて上記会社案どおりとする、との内容で交渉が妥結した。

このようにして、59年度賃上げ問題等については、同年3月31日以降10数回に及ぶ団体交渉と2回にわたる当委員会のあっせんが行われたが、この間社長自ら出席したことは一度もなかった。

4 社長、B2専務の組合員に対する発言、会社の社内報等の文書の発行、配付及びスト中における会社の行動について

(1) 組合は、会社が昭和58年4月15日提案した人員整理計画及びその一環としてなされてきた退職勧奨の実施等に反対して、同年8月10日以降11月6日まで断続的に時間外労働拒否等のストライキを行った。

また、同年8月6日組合とは別組織の三和労組が結成された。この三和労組は結成以後、常に組合とは別行動をとり、組合の行う上記ストライキには参加しなかった。

(2) 同年10月28日社長は、会社事務所で行われた夕礼において、組合員を含む従業員に対し、組合がそれまで実施していた時間外労働拒否闘争についてふれ、次のような発言をした。「時間外労働を拒否されると仕事を外注に出さねばならない」、「どちらの組合にも入っていない人と三和労働組合の人とは、どうかひとつかぜをひかないで頑張ってもらいたい。感謝しています。これらの人にはいずれ何らかの形で報いたいと思います」。

(3) また、同年10月31日の終業後、会社はその大部分が組合員である電気工事部所属の従業員を会議室に集合させて職場会議を開いた。その席上、社長は、「電気だけでもストラ

- イキをやらなくてももらえないか」と発言して時間外労働のストライキ中止を呼びかけた。
- (4) 同年11月14日社長は、会社事務所で行われた朝礼において、組合員を含む従業員に対し、「組合の時間外ストで会社は約1,000万円の損失を出した」と発言をした。
- (5) 組合は、上記3の(3)に認定したように、昭和58年度年末一時金要求に対する会社の回答を不満として同年12月6日会社に対し争議の通告をした。この争議通告に接した社長は、同日塗装、組立工場を巡回した際、組合員に対し、「誰がスト投票をしたんだ」、「お前もスト投票したのか」などの発言をした。
- (6) 組合は、翌昭和59年3月31日会社に対し、昭和59年度春闘賃上げ等の要求をした。この団体交渉は、同年4月6日、11日、21日及び27日に開かれたが、その都度会社は回答を保留し、交渉は当初から難航が予想された。

こうしたなかであって、会社は4月28日次のような各文章が記載された社内報を発行してこれを組合員を含む全従業員に対し配付した。すなわち、「会社としては盤業界と無縁な外部の意向に左右され、当社の苦しい実態から目をそらし、教条的なスケジュール闘争を進めようとしている組合の態度に強い反省と自戒を求める」、「声の小さい多くの真摯の従業員の生活に思いをいたし、業績は厳しいが何とか昨年実績を上回るよう社内的手続を調整しているところである。会社の誠意ある検討態度に水をさし、他の従業員が期待する待遇改善の足を引張るような行動は慎んでもらいたい」。

- (7) さらに、会社は同年5月11日次のような文章が記載された「給与条件等の改訂について」と題する文書を発行してこれを翌12日組合員を含む全従業員に対し配付した。すなわち、「売上高減少のひとつに、昨年の労使関係におきた不幸な紛糾で対外信用度を大きく失墜して受注活動の障害となった一方、多年にわたって培われてきた良好な従業員の信頼関係に亀裂を生み、円滑な事業運営が阻害されたことが、業績悪化の大きな背景になっていることが指摘されるのであります」、「一部の組合では誠に残念なことです、4月末から争議行為に入っていますが、例年繰返されている春の賃上げも殆んどの組合が3年間スト無しといういわば安定と協調の途を進めているのであります。対立と抗争の時代は既に終り、話し合いによる協力、協調の時代に移り変わってきております」、「無益な対立と抗争は、むなしい傷跡を残すだけで、多数の真摯の従業員にとって、これほど迷惑なことはいらないと思います」。
- (8) 組合は上述したように、昭和59年度春闘賃上げ等要求についての団体交渉が決裂したため、同年6月20日争議通告をし、同月22日午後0時45分から午後5時まで半日ストライキを実施した。

この日の朝、組合は、組合事務所の正面入口付近に組合旗を掲揚した。これに対し、社長は、組合に対し、組合旗を降ろすよう求めたが、これを拒否されたため、午前10時ころ組合事務所に出向き、同道したB5板金工場職長代理（三和労組の組合員である。）を指揮して組合旗を降ろさせた。

また、午前10時及び正午の休憩時間に、ストの対応についてまかされていたB4労務室長は、「ストライキに入る組合員は、ストに入ったら直ちに構内から退去せよ。また正門の出入りを禁止する」旨の社内放送をした。組合は、正午から組合事務所前で集会を行ったが、その際B4労務室長は、組合員に対し、「集会が終わったら駐車場の門を閉めるから各人はその所有車を全部外に出すように」と通告し、午後0時30分ころ、組合員を

して通勤用自家用車を駐車場から出させたくえ駐車場出入口に施錠した。この結果、自動車通勤の組合員は、このあと会社近くの労働金庫において開催されたストライキの本集会に出席するにあたり、各人の自家用車を路上駐車させることを余儀なくされた。また、組合員は、会社正門へ迂回しなければ組合事務所に出入りできない状態となった。なお、これまで会社は、駐車場出入口に施錠したことはなく、管理人を置いたりしたこともなかった。

- (9) 同年6月30日B2専務は、組立工場で就労中の組合員A3に対し、「7月4日のあっせんが不調だったら全面ストをやるのか」、「ストをやった経費は、組合が面倒見なのか。一日ストだと皆勤手当に日当が入らないからできないだろうな」、「執行部が勝手に決めているのか」などと話しかけた。
- (10) 同年7月2日社長は、会社事務所で行われた朝礼において、組合員を含む従業員に対し、次のような発言をした。「一部組合は配電盤業界全体の深刻な不況に目をそむけて、企業的基盤の弱いわが社の業績に思いをいたさず、当初の回答を少しでも変えなければ誠意ある回答と認めないという組合の体面にこだわり続け、ひたすら闘争の途を突き進めようとしているのであります」、「良識ある従業員は速やかに争議を中止して社業に専念してほしいと思います」。

5 月給制への移行に伴う精皆勤手当の支給廃止について

- (1) 会社には賃金規程（昭和53年4月1日施行）があり、これによれば、従業員の賃金は基準内賃金と基準外賃金とに分かれており、基準内賃金は基本給・役付手当及び精皆勤手当で、基準外賃金は時間外・休日労働手当・深夜業手当・家族手当及び通勤手当でそれぞれ構成されている（第3条第1項）。

この精皆勤手当は、当該賃金の締切期間における所定労働日を皆勤（始業5分前に出勤）した者に対して支給される通常賃金の2日分の賃金である。しかし、これは、実際の運用としては、現業部門では職長以下の従業員全員、非現業部門（事務系部門）では勤続5年未満の従業員に対して支給されてきたものである。

- (2) ところで、非現業部門にあつては、勤続5年未満の従業員について日給月給制がとられており、その者が勤続5年に達したときはその年の昇給時に月給制に移行し、それと同時に精皆勤手当の支給がなくなるという慣行化した取扱いがなされてきた。

このような取扱いは、5年間勤続の従業員をねぎらい、一層の精励を期待するという趣旨でなされてきたいわば優遇措置といえるものであった。したがって、月給制に移行する従業員は、たとえ精皆勤手当の支給がなくなっても、それによって賃金が減額することのないように配慮されてきていた。すなわち、精皆勤手当の支給がなくなる代わりに基本給が昇給し、この昇給額を精皆勤手当額よりも多くするという方法によってむしろ優遇されてきた。例えば、設計課のC1は昭和49年6月に、設計課のC2及び検査課のC3は昭和56年5月にそれぞれ日給月給制から月給制に移行しているが、これら3人の移行前の基準内賃金と移行後の基準内賃金とを比較すれば次の表のとおりである。

単位 円

氏 名		C 1	C 2	C 3
入 社 年 月		昭和44年 3 月	昭和51年 2 月	昭和51年 3 月
所 属		設計部設計課	設計部設計課	品質管理部 検 査 課
移行前	基 本 給 ①	68,860	132,690	120,370
	精皆勤手当 ②	5,500	10,610	9,630
	基準内賃金 ①+②=③	74,360	143,300	130,000
移行後	基 本 給 ④	89,400	154,300	143,000
	精皆勤手当			
	基準内賃金 ⑤	89,400	154,300	143,000
昇 給 額 ④-①		20,540	21,610	22,630
移行前後の差額 ⑤-③		15,040	11,000	13,000
移行（昇給）年月		昭和49年 6 月	昭和56年 5 月	昭和56年 5 月

注1 昇給とは基本給の昇給を指す。

注2 役付手当は移行前後とも同額のため表から除外した。

これによれば、移行時の昇給額は、移行前の精皆勤手当額をいずれも超えている。

- (3) 会社は昭和59年6月28日A1委員長、組合員A2（以下「A2」という。）、三和労組の組合員C4（以下「C4」という。）及び非組合員C5（以下「C5」という。）の非現業部門従業員4人に対し、いずれも勤続5年または5年以上に達したという理由で、その賃金を日給月給制から月給制に移行する取扱いをすることにし、同年5月21日付けで新給与の辞令を交付した。

これら4人の移行前の基準内賃金と移行後の基準内賃金とを比較すれば、次の賃金一覧表のとおりである。

賃 金 一 覧 表

単位 円

氏 名		A 1	A 2	C 4	C 5
入 社 年 月		昭和54年 5 月	昭和45年 3 月	昭和54年 4 月	昭和54年 3 月
所 属		設計部設計課	品質管理部 検 査 課	設計部設計課	電気工事部 営 業 課
移行前	基 本 給 ①	161,130	157,220	161,260	157,820
	精皆勤手当 ②	12,890	12,580	12,900	12,630

	基準内賃金 ①+②=③	174,020	169,800	174,160	170,450
移行後	基本給 ④	165,000	165,000	168,000	171,000
	精皆勤手当				
	基準内賃金 ⑤	165,000	165,000	168,000	171,000
昇給額 ④-①	3,870	7,780	6,740	13,180	
移行前後の差額 ⑤-③	△9,020	△4,800	△6,160	550	

注1 昇給とは基本給の昇給を指す。

注2 役付手当は移行前後とも同額のため表から除外した。

これによれば、次のことが明らかである。すなわち、A1委員長については、移行前の精皆勤手当額が12,890円であるのに移行後の昇給額は3,870円であって、その結果基準内賃金は9,020円の減額となり、A2については、移行前の精皆勤手当額が12,580円であるのに移行後の昇給額は7,780円であって、その結果基準内賃金は4,800円の減額となり、C4については、移行前の精皆勤手当額が12,900円であるのに移行後の昇給額は6,740円であって、その結果基準内賃金は6,160円の減額となり、C5については、移行前の精皆勤手当額が12,630円であるところ移行後の昇給額は13,180円であって、その結果基準内賃金は550円の増額となった。

- (4) これまで会社において、日給月給制が月給制に移行するに当たり、このように基準内賃金が減額になるという例はなく、したがって、A1委員長、A2及びC4についてみるように賃金が減額になるという事態は初めてのことであった。

組合は、A1委員長及びA2に対しなされたこの賃金減額の措置は、不利益取扱いであるとして抗議し、同年7月25日当委員会に対し、この問題について後記の精皆勤手当カット問題とあわせて不当労働行為救済の申立てをした。

6 ストによる精皆勤手当のカットについて

- (1) 組合は、すでに認定したように昭和59年6月22日半日ストライキを実施したが、その後7月9日から8月2日まで次の表のとおり波状的にストライキを行った。

昭和59年度ストライキ実施状況

スト日 (スト時間)	スト参加者	ストの態様
6月22日 (午後0時45分から午後5時まで)	全 員	半日スト
7月9日 (午後0時45分から午後5時まで)	全 員	半日スト
7月10日から8月2日まで	設計部6人	指名全日スト
7月13日から8月2日まで (午前10時から午後5時まで)	板金工場 5人	指名 6時間スト

7月27日 (午後3時から午後5時まで)	公傷休業者 を除く全員	2時間スト
7月31日 (午前10時から午後5時まで)	電気工事部 3人	指名 6時間スト
8月2日 (午前8時15分から午前9時15分まで)	全 員	1時間スト

- (2) 会社は、同年7月20日B4 労務室長を通じて組合に対し、6月22日以降になされたストライキについて、「スト参加者の精皆勤手当はカットする」と通告し、これに対し、組合は、このような精皆勤手当カットの措置は不利益取扱いであるとして、同月25日当委員会に対し、上記の賃金減額問題とあわせて不当労働行為救済の申立てをした。

会社は、7月28日の賃金支給日には6月21日から7月20日までの間に行われたストライキに参加した組合員の各精皆勤手当を、8月28日の賃金支給日には7月21日から8月20日までの間に行われたストライキに参加した組合員の各精皆勤手当をそれぞれカットして賃金の支給をした。

- (3) 組合は、これよりさきの昭和58年9月中、次の表のとおりストライキを行ったが、このときには、会社はストライキに参加した組合員に対し、不就労時間相当分の賃金カットはしたものの、精皆勤手当のカットはしなかった。

スト 日	スト 時 間	スト参加者	ストの態様
昭和58年9月5日	午前11時10分から 午前11時40分まで (30分)	A1 委員長 ほか6人	会社が人員整理のための退職勧奨を行っているところへスト参加者がそれぞれ抗議に行ったものである。この不就労について組合が会社にストライキ通告をしたのは事後である。
昭和58年9月10日	午前8時30分から 午前8時32分まで (2分)	A1 委員長	
昭和58年9月24日	午前8時15分から 午前8時35分まで (20分)	A1 委員長 ほか3人	

- (4) 会社は、昭和59年8月6日以前において、事前または事後に届け出て許可を得た場合、遅刻、早退があっても事実上精皆勤手当をカットしないでいたが、同日組合と「精皆勤手当・年次有給休暇及び遅刻早退等の取扱いに関する協定」を締結し、その後は右協定によって遅刻、早退及び私用外出の場合（ただし、同協定で定める特定の場合を除く）は、精皆勤手当を支給しないことになった。

事件番号	不当労 あっせん の別	申請年月日	終結年月日	請求する救済の内 容たる不当労又は 調整事項	結 果
58(調)1号	あっせん	58.2.22	58.3.17	配置転換	解決(口頭勧告受諾)

58(不)3号	不当労	58.5.16	58.11.22	支配介入	取下げ(関与和解)
58(調)14号	あっせん	58.8.11	58.8.13	一時金	取下げ(自主和解)
58(調)16号	〃	58.9.6	58.9.22	一時金配分・人員整理	打切り(58(不)10号へ移行)
58(不)10号	不当労	58.9.27	58.11.22	不当解雇・支配介入・団交拒否	取下げ(自主和解)
58(調)17号	あっせん	58.11.2	58.11.14	賃上げ・精皆勤手当の廃止	解決(あっせん案受諾)
58(調)18号	調 停	58.12.14	58.12.16	賃上げ配分・年末一時金及び配分・精皆勤手当	解決(調停委員見解受諾)
59(調)4号	あっせん	59.5.14	59.6.9	配置転換・年末一時金配分	解決(あっせん案受諾)
58(調)10号	〃	59.6.23	59.7.4	賃上げ	打切り(59(不)5号へ移行)
59(不)5号	不当労	59.7.11		誠実団交拒否・支配介入・不利益取扱い	} 本 件
59(不)7号	〃	59.7.25			
60(調)2号	あっせん	60.4.15	60.5.9	配転	取下げ(60(不)10号へ移行)
60(不)10号	不当労	60.4.26		不利益取扱い(配転)	審査中
60(調)8号	あっせん	60.10.9	60.11.27	夏季一時金・集会所の利用協定について	打切り

第2 判断及び法律上の根拠

1 団体交渉について

(当事者の主張)

組合は、会社が賃上げ、一時金及びその他の労働条件の変更等に関する団体交渉において、社長を出席させず、交渉事項につき決定権限のない交渉委員をして交渉に当たらせ、また、会社の回答ないし提案を検討するために必要な資料を組合に提示しなかったことは、誠実に団体交渉に応じたことにはならず、不当労働行為にあたる旨主張する。

会社は、組合の主張を争い、交渉委員には十分な決定権限を与えており、社長が出席しなかったことによって不都合が生じたことは一回もなく、また、その都度交渉に必要な資料を提供してきたと主張している。

以下この点について判断する。

(当委員会の判断)

(1) 一般に団体交渉においては、労使双方は交渉事項の全般について決定権限を有する代

表者または交渉委員をして交渉に当たらせなければならないことはいうまでもないところである。また、人員整理や賃上げ、一時金の要求等が交渉事項とされている団体交渉において、会社が提案ないし回答の理由説明として業績の悪化をあげている場合には、それを根拠づけるために必要な範囲で、経理内容を正しく示す具体的な資料（例えば経理関係書類、もしその提示が会社の秘密保持上困難であるときは、その抜すまたはその必要な部分の説明書等）を提示して説明しなければならないものと考えられる。

これを本件についてみるに、すでに認定した上記第1の3(1)ないし(4)の各事実によれば、会社は、人員整理問題、昭和58年度春闘賃上げ、同年度夏季一時金及び年末一時金、昭和59年度春闘賃上げ及び同年度夏季一時金の各要求をめぐる各団体交渉において、社長を出席させたことは一回もなく、また、そうかといって会社側交渉委員に対し、常にその交渉事項の全般について決定権限を与えていたかといえ、必ずしもそのように認めることはできないのである。

さらに、上記各事実によれば、会社は、昭和58年4月に提案した人員整理、同年度春闘賃上げ、年末一時金、昭和59年度春闘賃上げ及び夏季一時金の各要求をめぐる各団体交渉において、組合に対し、いずれも会社の業績が悪化していること、とくに昭和58年度決算は赤字であることを理由にして人員整理を提案したり、組合要求に応じることができないとの回答をしてきたにもかかわらず、この会社側の提案ないし回答を検討することができる上記の具体的な資料を提示しなかったことが明らかである。なお、会社が提示した58年度予想試算表等は、会社の実際の決算内容とは大幅に食い違っており、結局これらは会社の経理内容を正しく示す具体的な資料であるということとはできない。

- (2) 以上のことと、会社が昭和58年7月25日組合との間に、「会社は、組合の企業経営に対する理解を深め、企業興隆に協力を求めるため支障なき範囲において、経営に関する資料を提示して説明する。」との協定（労使間ルールに関する昭和58年7月28日付け「協定書」13項）を結んでいることを合わせ考えると、上記人員整理、昭和58年度春闘賃上げ、同年度夏季一時金、年末一時金、昭和59年度春闘賃上げ、同年度夏季一時金の各要求をめぐる各団体交渉において、会社が社長または交渉事項の全般について決定権限ある交渉委員をして団体交渉に当たらせなかったり、会社の経理内容を示す資料の提示をしなかったりした行為は、誠実な団体交渉であるとはいえず、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるというべきである。

2 社長らの発言、会社の社内報等の発行、配付及びスト中における会社の行為について（当事者の主張）

組合は、社長、B2専務らがした下記(1)ないし(6)の発言や会社がした下記(7)の社内報等の文書の発行、配付は、組合及び組合活動を非難中傷するものであり、また、会社が組合事務所に掲揚されている組合旗を降ろしたり、駐車場の出入口に施錠したりした下記(8)の各行為は組合活動をことさらに妨害するものであって、いずれも組合の運営を支配介入する行為であり、不当労働行為であると主張する。

- (1) 昭和58年10月28日夕礼における社長の発言
- (2) 同年10月31日職場会議における社長の発言
- (3) 同年11月14日朝礼における社長の発言
- (4) 同年12月6日塗装、組立工場内における社長の発言

- (5) 昭和59年6月30日組立工場内におけるB2専務の発言等
- (6) 同年7月2日朝礼における社長の発言
- (7) 同年4月28日付け社内報及び同年5月11日付け「給与条件等の改訂について」と題する文書の発行、配付
- (8) 同年6月22日会社が職制をして組合事務所正面入口付近に掲揚されていた組合旗を降ろさせ、駐車場から組合員の通勤自家用車を駐車場外に出させたいえその出入口に施錠したこと

会社は、組合の以上の主張をいずれも争い、上記(1)ないし(8)の各行為は不当労働行為にあたらぬ、とくに社長の発言や社内報等の掲載文発言は言論の自由に基づくものであって組合を非難中傷したことにはならず、また、(8)の各行為はいずれも会社の構内施設及び駐車場の管理上当然の措置をしたまでであり、組合の活動を妨害したことにならない、と主張している。

以下これらの点について順次検討する。

(当委員会の判断)

- (1) 社長の上記(1)の発言について

社長が昭和58年10月28日夕礼において、組合員を含む全従業員に対し、「時間外労働を拒否されると仕事を外注に出さねばならない」と発言し、さらに、「どちらの組合にも入っていない人と三和労働組合の人とはどうかひとつかぜをひかないで頑張ってもらいたい。感謝しています。これらの人にはいずれ何らかの形で報いたいと思います」と発言したことは、すでに第1の4(2)において認定したとおりである。

この事実と上記第1の2、4(1)の各事実を合わせ考えると、社長は、以上のような発言をすることによって、一方において、組合が会社の人員整理計画に対する反対闘争の一環として行っていた時間外労働拒否のストライキが会社の業務に不利益を及ぼすものであるとして組合活動を非難し、他方において、ストライキに参加しなかった非組合員や三和労組員の行動のねぎらい、感謝し、他日これらの者を何らかの方法で報奨したいとの意向を表明することによって組合の孤立化と弱体化とを図ろうとしたものであることが明らかである。してみれば、これらの発言は、組合の運営及び活動に対する支配介入であって労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

- (2) 社長の上記(2)の発言について

社長が、同年10月31日その大部分が組合員である電気工事部所属の従業員が集合した職場会議の席上において、「電気だけでもストライキをやらないでもらえないか」と発言したことは、すでに第1の4(3)において認定したとおりである。

この事実と上記第1の2、4(1)の各事実を合わせ考えると、社長は、このような発言をすることによって電気工事部に所属している組合員を含む電工に対し、ストライキ闘争の中止ないしそこからの離脱を働きかけたことが明らかである。してみれば、この社長の発言は、組合の運営及び活動に対する支配介入であって同法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

- (3) 社長の上記(3)の発言について

社長が同年11月14日朝礼において、組合員を含む全従業員に対し、「組合の時間外ストで会社は約1,000万円の損失を出した」と発言したことはすでに第1の4(4)において認

定したとおりである。

この事実と上記第1の2、4(1)の各事実を合わせ考えると、社長はこのような発言をすることによって、時間外労働のストライキが会社の業務に損失をもたらしたとして組合活動を非難し、組合員に対し、ストライキの中止ないしそこからの離脱を慫慂したものであることが明らかである。してみれば、この社長の発言は組合の運営に対する支配介入であって同法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(4) 社長の上記(4)の発言について

社長が、同年12月6日組合が年末一時金要求に対する会社の回答を不満として同日スト通告をしたことに関し、塗装、組立工場を巡回しながら組合員に対し、「誰がスト投票したんだ」、「お前もスト投票したのか」などと発言したことは、すでに第1の4(5)において認定したとおりである。

この事実と上記第1の2、3(3)の各事実を合わせ考えると、社長はこのような発言をすることによって、組合員に対し、組合員がストライキを行うことを決議し、それに参加することを非難したものであることが明らかである。してみれば、社長のこの発言は、組合の運営及び活動に対する支配介入であって同法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(5) B2専務の上記(5)の発言等について

B2専務は、昭和59年6月30日組立工場に就労中の組合員A3に対し、上記第1の4(9)に認定したような発言をしたことはあるが、この発言が会社の組合に対する支配介入であると認めさせるに足りる疎明はない。

また、組合は、B2専務が同年7月3日組合員A3に対し、「お父さんと一緒にいつ社長のとこへきてくれるのか、と社長がいつている」と発言したことをもって不当労働行為であると主張しているが、この発言が会社の組合に対する支配介入にあたりと認めさせるに足りる疎明はない。

ほかに、組合は、会社が同年6月27日職制(B6職長代理)をして組合員に対し、支配介入にあたる発言をさせたことと主張するが、この点を認めさせるに足りる疎明もない。

してみれば、これらの点に関する組合の主張は採用のかぎりでない。

(6) 社長の上記(6)の発言について

社長が、同年7月2日朝礼において、組合員を含む全従業員に対し、「一部組合は配電盤業界全体の深刻な不況に目をそむけて、企業的基盤の弱いわが社の業績に思いをいたさず、——中略——ひたすら闘争の途を突き進めようとしているのであります」、「良識ある従業員は速やかに争議を中止して社業に専念してほしいと思います」と発言したことは、すでに第1の4(9)において認定したとおりである。

この事実と上記第1の2の事実を合わせ考えると、社長はこのような発言をすることによって組合のストライキを良識ある従業員が行うべきものではないと非難中傷し、組合員に対し、組合の行うストライキに参加しないよう慫慂ないし要請したものであることが明らかである。してみれば、社長のこの発言は同法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(7) 会社の上記(7)の社内報及びその他の文書の発行、配付について

会社が、昭和59年度春闘賃上げ要求について団体交渉が重ねられている同年4月28日

すでに述べたような文章が記載された社内報を発行し、これを組合員を含む全従業員に対し配付したことは、上記第1の4(6)において認定したとおりである。

この社内報の内容を一読すれば、会社が組合を「盤業界と無縁な外部の意向に左右され、当社の苦しい実態から目をそらし、教条的なスケジュール闘争を進めようとしている」ものと非難し、「(組合は)会社の誠意ある検討態度に水をさし、他の従業員が期待する待遇改善の足を引張るような行動を慎んでもらいたい」と批判していることが明白である。

また、会社がやはり昭和59年度春闘賃上げ要求について団体交渉が重ねられている同年5月11日すでに述べたような文章が記載された「給与条件等の改訂について」と題する文書を発行し、これを翌12日組合員を含む全従業員に対し配付したことは、上記第1の4(7)において認定したとおりである。

この文書の内容を一読すれば、会社は、組合の行った争議行為を「昨年の労使関係におきた不幸な紛糾」と表現し、これが「会社の対外関係を大きく失墜させて受注活動の障害」となり、「多年にわたって培われてきた良好な従業員の信頼関係に亀裂を生み、円滑な事業運営を阻害し」、「業績悪化の大きな背景になっている」と非難し、組合の争議行為は、「無益な対立と抗争」であって、これは「むなしい傷跡を残すだけで、多数の真摯な従業員にとって、これほど迷惑なことはないと思います」と中傷していることが明白である。

会社の組合に対する以上のような非難中傷ないし批判は、労使が対等の立場におかれ、しかも反論が可能な団体交渉の場において組合に対し表明されるのであれば格別、組合員を含む全従業員に対し文書をもって表明されることになると、それは組合や組合活動を非難中傷することによって組合員の組合活動からの離脱及び組合の弱体化を図るものであるということが出来る。してみれば、上記のような記載のある社内報または文書を発行し、これを組合員を含む従業員に対し配付することは、同法第7条第3号に該当する不当労働行為であるというべきである。

(8) 会社の上記(8)の組合旗の撤去及び駐車場の施錠について

会社が、同年6月22日午前中B5板金工場職長代理をして組合事務所の正面入口付近に掲揚されていた組合旗を降ろさせたこと、同日午後B4労務室長をして組合員の家用自動車を駐車場の外に出させたうえ、その出入口に施錠させ、そのため、組合員が家用車を路上に駐車せざるをえなくなったり、組合事務所に直接出入りすることができなくなったことは、上記第1の4(8)に認定したとおりである。

そこで、まず会社が組合旗を降ろした行為についてみる。そもそも組合事務所は、組合活動の拠点でもあり、組合旗の掲揚も組合活動の一環としてなされるものであるから、たとえその掲揚場所が会社構内にあったとしても、会社は施設ないし業務管理上合理的な必要がなければ、組合旗の掲揚に制限を加えることはできないというべきである。

本件の場合、組合が組合旗を掲揚した場所は、板金工場裏の従業員駐車場の一角にある組合事務所の正面入口付近であり、組合旗の掲揚が会社の業務に支障をきたしたとは認められず、また、組合旗の掲揚が組合と会社との間の組合事務所の使用に関する協定に違反するものとも認められない。

以上の事実と上記第1の2の事実とを合わせ考えれば、組合旗を降ろした上記行為は、

会社がことさらに組合を嫌悪してなした組合活動の妨害行為であるということが出来る。してみれば、会社の上記行為は、組合活動に対する支配介入であって、同法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

次に、会社が駐車場の出入口を施錠した行為についてみる。会社は、組合事務所の正面入口付近にある従業員駐車場を企業施設の管理権に基づいて管理しているのであるが、この管理権に基づく施設利用の制限は、企業施設の維持管理上合理的に必要な範囲内に限られるべきである。これはストライキの際にも妥当するものであって、会社は施設の維持管理上支障がないかぎり、いったんその使用を許した会社施設の利用を妨げてはならないものというべきである。

これを本件についてみるに、組合員は当日駐車場の一角にある組合事務所において集会を開いたのみで、駐車場に駐車中の他の従業員の車両に損害をおよぼすおそれのある行為に出たことはなく、そのほかに、会社が駐車場の維持管理上組合員の通勤用自家用車をそこから外に出させたい、その出入口に施錠しなければならない必要があったことを認めさせる疎明はない。

以上の事実と上記第1の2の事実とを合わせ考えれば、駐車場に施錠した会社の行為はストライキを実施した組合員をことさらに嫌悪してなした組合活動等の妨害行為であるということが出来る。してみれば、会社の上記行為は、組合活動に対する支配介入であって同法第7条第3号の不当労働行為である。

3 月給制の移行に伴う精皆勤手当の支給廃止について (当事者の主張)

組合は、次のように主張する。会社は、昭和59年6月28日A1委員長及びA2に対し、勤続5年に達したということで日給月給制を月給制に移行させ、同時に精皆勤手当を廃止するという取扱いをしたが、この取扱いに伴って、A1委員長についてその移行前の精皆勤手当額が12,890円であったのに移行後の昇給額は3,870円であって、その結果基準内賃金は9,020円減額となった。また、A2について移行前の精皆勤手当が12,580円であったのに移行後の昇給額は7,780円であって、その結果基準内賃金は4,800円の減額となった。会社がA1委員長及びA2に対してこのような賃金減額ともいふべき措置をとったことは、両名が組合員であること及び組合活動をしたことのゆえをもってなされた不利益取扱いであって不当労働行為である。

これに対し、会社は、組合の主張を争い、次のように主張する。会社は、特定の従業員につき日給月給制から月給制に移行する取扱いをするに当たって、他の従業員との賃金の均衡を総合的に考慮しながら新基本給を調整決定するのである。A1委員長及びA2について上記取扱いをするに当たってもこの方法によったものである。両名について昇給額が移行前の精皆勤手当額よりも少額となったのは、両名の従来の基準内賃金が他の従業員のそれとくらべて高額であったから上記の方法によって調整したからにほかならない。したがって、両名に対する上記の賃金上の取扱いは不当労働行為にあたらぬ。

以下この点について検討する。

(当委員会の判断)

- (1) 会社の非現業部門においては、勤続5年未満の従業員について日給月給制がとられており、その者が勤続5年に達したときはその年の昇給時に月給制に移行し、同時に精皆

勤手当の支給がなくなるという慣行化した取扱いがなされてきたこと、このような取扱いは、5年勤続の従業員をねぎらい、なお一層の精励を期待するといういわば優遇措置ともいうべきものであったこと、したがって、月給制に移行する従業員は、たとえ精皆勤手当の支給がなくなっても、それによって基準内賃金が減額になることのないように配慮され、昇給額が精皆勤手当額よりも上回るという措置がとられてきたこと、ところが昭和59年6月28日A1委員長及びA2について、その日給月給制が月給制に移行した際、両名の昇給額は移行前の精皆勤手当を下回る額であり、その結果、その基準内賃金は、A1委員長について9,020円、A2について4,800円それぞれ減額になったこと。

以上の事実は、いずれも第1の5(1)ないし(3)において認定したとおりである。

- (2) これらの事実によれば、A1委員長及びA2は、日給月給制から月給制に移行することによって、賃金面で優遇されるどころか、かえって基準内賃金が従前のそれよりも落ち込み、その結果経済的に不利益な取扱いを受けることとなったことが明らかである。
- (3) そこで、会社がA1委員長及びA2に対し行ったこのような経済的な不利益取扱いがA1委員長及びA2が組合員であること及び組合活動をしたゆえをもってなされたものであるかどうかについてみる。

ア まず、A1委員長及びA2の昇給額が移行前の精皆勤手当額よりも少額であり、その結果、基準内賃金が実質的に減額となった理由についてである。会社は、この点について、それは両名の従前の基準内賃金が他の従業員のそれとくらべて高額であったから賃金の均衡上調整したからであると主張するのであるが、この点を具体的に認めさせる疎明はない。またそのほかに、この両名の基準内賃金が月給制に移行する時点でとくに減額されなければならない合理的な理由を見出すことはできない。

イ かえって、会社においてこれまで日給月給制から月給制に移行するに当たり、当該従業員の基準内賃金が減額になるという例が全くなかったことはすでに第1の5(2)、(4)において認定したとおりである。

また、日給月給制から月給制に移行する際に、基準内賃金が上がるのならば格別、これが下がるといふのは、勤続5年の従業員を優遇するという取扱いの趣旨にも反してきてきわめて不自然であり、異常であるとさえいふことができる。

ウ A1委員長及びA2は組合員であり、昭和57年12月20日組合が結成されて以来、会社と組合との間には、いろいろな労使紛争が次々と持ち上ってきたことはすでに第1の2において認定したとおりであり、とりわけ昭和58年2月22日から両名に対する月給制移行時の昭和59年6月28日までの約1年4か月の間に組合から会社を相手方として当委員会に申し立てられたあっせん事件、調停事件及び不当労働行為救済申立事件は合計9件にも及んでいるのであり、このことは前掲三浦電機株式会社関係事件一覧表によって明らかである。

以上のアないしウの各事実に、すでに判断したように、この間会社が誠実団交拒否、支配介入等の不当労働行為を行ってきた事実をも合わせ考えると、A1委員長及びA2に対しなされた上記不利益取扱いは、両名が組合員であること及び組合活動をしたことのゆえをもってなされたものであるというべきである。

- (4) もっとも、組合員であるA1委員長及びA2のほかに、三和労組員であるC4も日給月給制から月給制への移行に当たって、基準内賃金が6,160円減額されたことはすでに第

1の5(3)において認定したとおりである。

しかしながら、上記第1の2ないし4の各認定事実を総合して勘案すれば、このことは、A1委員長及びA2に対する不利益取扱いが、両名が組合員であったこと及び組合活動をしたことのゆえをもってなされたという上記(3)の判断に何らの消長をも及ぼさない。

(5) してみれば、会社がA1委員長及びA2に対しなした上記不利益取扱いは、同法第7条第1号に該当する不当労働行為であるというべきである。

4 ストによる精皆勤手当のカットについて

(当事者の主張)

組合は、会社が昭和59年6月22日以降実施されたストライキに参加した組合員に対し精皆勤手当をカットした措置は、組合活動をしたことのゆえをもってなされた不利益取扱いであって不当労働行為であると主張する。

会社は組合のこの主張を争い、精皆勤手当は会社の正常な業務の運営を確保し、従業員の精勤を奨励するために設けられたものであるから、ストライキに参加して正常な業務を妨げた者に対し、精皆勤手当を支給しないことは何ら不当労働行為にあたらぬと主張している。

以下この点について検討する。

(当委員会の判断)

(1) 組合が昭和59年6月22日から同年8月2日まで7回にわたってストライキを行い、これに対し、会社は同年7月20日B4労務室長を通じて組合に対し、6月22日以降になされたストライキについて「スト参加者の精皆勤手当はカットする」と通告したうえ、7月28日の賃金支給日には6月21日から7月20日までの間に行われたストライキに参加した組合員の各精皆勤手当を、8月28日の賃金支給日には7月21日から8月20日までの間に行われたストライキに参加した組合員の各精皆勤手当をそれぞれカットして賃金を支給したことは、すでに第1の6(1)、(2)において認定したとおりである。

(2) そこで、このようなストライキに参加した組合員に対する精皆勤手当のカットが不利益取扱いになるかどうかについてみる。

会社の賃金規程(昭和53年4月1日施行)第12条によれば、「精皆勤手当は当該賃金締切期間における所定労働日を皆勤(始業5分前に出勤)した者に通常賃金の2日分を支給する」となっている。この「所定労働日」の意義について、従業員が就労の義務を負っている日を指すものとする余地もないわけではないけれど、この賃金規程がまだ会社に組合が結成されていない昭和53年に定められており、当時組合によるストライキは想定されていなかったであろうということと「平均所定労働日数」が「25日」とされていたこと(同賃金規程第8条)とを合わせ考えると、「所定労働日」とは単純に就労日を意味し、就労の義務を負っている日ではないというべきである。

したがって、同規程第12条の「所定労働日」をそれからストライキによる不就労日が除かれているものと読むことはできない。そうだとすれば、ストライキによって就労しなかった従業員は、所定労働日を皆勤したことにはならないから精皆勤手当が支給されないこととなる(なお、精皆勤手当は上記したように、所定の方法によって労務を提供することを条件として発生するものであり、このような労務提供と交換的關係に立つ精

皆勤手当がストライキによる労務の不提供を理由にカットされることは適法であるといふべきである)。

これを本件についてみれば、上記のようにストライキに参加した組合員に対する精皆勤手当のカットは、同規程第12条の解釈運用面からいって不利益取扱いになる余地はないものといふべきである。

- (3) ところが、会社が、①昭和58年9月中に時限スト(9月5日30分間、同月10日2分間、同月24日20分間の各スト)を行った組合員に対し、精皆勤手当のカットをしないことがあったこと、②昭和59年8月6日以前において事前または事後に届け出て許可を得た場合、遅刻早退があっても事実上精皆勤手当のカットが行われなかったことがあったことは、すでに第1の6(3)、(4)において認定したとおりである。

そこで、次に、本件ストライキに参加した組合員に対する精皆勤手当のカットが上記①、②にみるようなそれ以前の実際の取扱いと比較した面で不利益取扱いになるかどうかの点について検討しなければならない。

ア まず、①の時限ストの参加者に対し精皆勤手当をカットしなかった措置についてであるが、会社が当時30分間以下の時限ストライキに参加した従業員に対して精皆勤手当をカットしないという取扱いを会社の基本方針として決定し、この決定に基づく取扱いが会社の一般的取扱いとして定着し、慣行化していたことを認めさせる疎明はない。

かえって疎明資料によれば会社の上記措置は、会社の事務上の不注意ないし弛緩から事実上たまたまそうなった事務処理結果であるとみることができるのである。そうだとすれば、このような①の取扱い事例と比較し、それとの対照において、本件スト参加者に対する精皆勤手当のカットが不利益取扱いになるということとはできない。

イ 次に、②の遅刻早退者に対し精皆勤手当のカットをしなかった措置についてであるが、この点についても会社が遅刻者や早退者(ただし事前または事後に届け出て許可を得た者)に対し精皆勤手当をカットしないという取扱いを会社の基本方針として決定し、この決定に基づく取扱いが会社の一般的取扱いとして定着し、慣行化したことを認めさせる疎明はない。かえって疎明資料によれば、会社は昭和58年11月ころから遅刻早退者に対し精皆勤手当のカットをしなかった取扱いが事務処理上誤った取扱いであることからこれをやめることにし、この点について組合と団体交渉を重ねてきたことをうかがい知ることができるのであり、昭和59年8月6日に至って会社と組合は、「遅刻、早退及び私用外出の場合は精皆勤手当を支給しない」という協定を締結したことが明らかである。そうだとすれば、このように誤っているからやめなければならないとされてきた取扱い事例と比較し、それとの対照において、本件スト参加者に対する精皆勤手当のカットが不利益取扱いになるということとはできない。

- (4) 以上の事実によれば、会社が本件ストライキに参加した組合員に対しなした精皆勤手当のカットが不利益取扱いであるということとはできず、結局この点に関する組合の主張は、その余の点についてみるまでもなく採用のかぎりではない。

5 救済方法について

(団体交渉に関する救済命令について)

- (1) 会社の団体交渉の対応が不誠実団交であるから不当労働行為にあたることは、上記第

2の1に判断したとおりである。しかしながら、不誠実団交であるとされた各団体交渉がいずれも本件審問終結時には、曲りなりにも妥結していることはすでにみたとおりであり、それゆえ当該各団体交渉について救済命令を発する利益はすでに消滅していることになる。

しかしながら、たとえ不当労働行為が終了したとしても、当該不当労働行為が将来再び繰り返されるおそれが多分にある場合は、あらかじめこれを禁止ないし予防するための救済命令を発することは不当労働行為救済制度の目的に合致するものというべきである。

これを本件についてみるに、すでに不当労働行為であると判断された各団体交渉における会社側の対応の態様、会社と組合との間にこれまで多数の労使紛争が生起し、そのうちの多くが当委員会に労働事件（審査事件及び調整事件）として係属し、うち不当労働行為救済申立事件1件は現在なお審査中であること、本件の審査を通じて明らかになったところによれば、会社と組合相互間に信頼感がほとんどなく、むしろ相互の反目感情が濃厚でさえあることなどを合わせ考えると、会社が将来再び同種の不当労働行為を繰り返すおそれが十分あるものといわなければならない。よって、主文第1項掲記のとおり救済命令を発することにした。

(月給制の移行に伴う精皆勤手当の支給廃止について)

(2) A1委員長及びA2に対しなされた賃金の不利益取扱いが不当労働行為にあたることは、上記第2の3に判断したとおりである。そこでこの不当労働行為は原状に回復されなければならない。すなわち、両名について月給制移行後の基本給（これは、精皆勤手当の支給がなくなったので基準内賃金（役付手当を除く。以下同じ。）でもある。）は、少なくとも移行前の基準内賃金と同額であるとして取り扱われなければならない。月給制移行前におけるA1委員長の基準内賃金は174,020円であり、A2のそれは169,800円であったから、移行後における両名の各基本給は、A1委員長については174,020円として、A2については169,800円としてそれぞれ取り扱うべきものである。また、その後の給与（賃上げ分を含む）、一時金についてはそれぞれ再計算のうえ、すでに支給した分との差額を両名に対し支給しなければならない。よって、主文第3項掲記のとおり命令を発することにした。

(ポスト・ノーティスについて)

(3) 組合は、陳謝文の手交及び掲示を求めているが、本件審査の過程を通じて明らかになった一切の事情を勘案して主文の程度で足りるものとする。

6 法律上の根拠

よって、労働組合法第27条及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61年6月13日

新潟県地方労働委員会

会長 小 出 良 政 ㊟