

大阪、昭60不67、昭62.10.19

命 令 書

申立人 泉州地方労働組合連合会
申立人 森田綿電臨時工・パート労働組合
被申立人 森田電工株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人森田綿電臨時工・パート労働組合の組合長A1の一人作業の状態を速やかに解消しなければならない。
- 2 被申立人は、申立人森田綿電臨時工・パート労働組合の組合員の残業希望者に対して、合理的な理由なく、残業を拒否してはならない。
- 3 被申立人は、申立人森田綿電臨時工・パート労働組合に対して、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

森田綿電臨時工・パート労働組合
組合長 A1 殿

森田電工株式会社
代表取締役 B1

当社が貴組合員に対して行った下記行為は、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められましたので、今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- (1) 貴組合の組合長A1氏を、昭和60年6月24日から一人作業に従事させていること
 - (2) 貴組合の組合員の残業希望者に対して、昭和60年10月11日から、合理的な理由なく残業を拒否していること
- 4 申立人らのその他の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人森田電工株式会社（以下「会社」という）は、電気機械器具の製造販売等を業としており、会社の従業員は本件審問終結時約180名である。
- (2) 申立人泉州地方労働組合連合会（以下「泉州労連」という）は、泉州地方の中小企業で働く労働者によって組織されており、本件審問終結時の加盟組合は32組合で、その組合員は約2,200名である。
- (3) 申立人森田綿電臨時工・パート労働組合（以下「組合」という）は、昭和55年12月9

日に結成され、泉州労連に加盟した。

なお、組合は、会社の従業員のうち「臨時工及びパートタイム労働者」(以下「パート」という)で組織され、本件審問終結時の組合員は14名である。

2 組合の活動について

(1) 組合の組合長A1(以下「A1」という)は、昭和54年10月31日、パートとして会社に雇用された。

A1は、組合が結成されると同時に書記長に、また58年2月組合長に選出され、更に組合長のまま60年9月、泉州労連執行委員に選出されて現在に至っている。

(2) ①組合は、昭和59年春闘において、はじめて、同年5月15日に半日間のストライキを、また60年春闘においても、同年5月13日に2時間、同月16日に4時間のストライキを行った。

また、②組合は、再三会社や労働基準監督署に対して職場環境の改善またはその指導を求めている。

更に③組合は、組合員A2(以下「A2」という)のけんしょう炎に関して、会社が同人の傷病を私傷病扱いとしたため会社に抗議を行うとともに、直接労働基準監督署に労働者災害補償保険法に基づく業務災害(以下「労災」という)の認定を要請した。その結果、59年12月10日、A2は、上記傷病について労災認定を受けた。

上記①、②及び③の組合活動について、A1は組合長として中心的な役割を果たしている。

3 A1の一人作業等について

(1) A1は、雇用されて後、1年程経てから、第2作業課に配属され、パートの組合員7名らと共同して、ラジオカセットの組立てや電気ドライバーの箱詰め作業等を行っていた。

(2)① 昭和60年6月20日(木)、A1は、第2作業場内が高湿であり、ベルトコンベアーの流れが速いように感じたとして、上司の課長B2に対して「以前から言っている冷房を入れるよう」要求した。しかし会社は応じなかった。そこで、A1は、「明日冷房を入れないと、また監督署に言わないかな」と言った。同人はその日の午後3時30分ごろ体調が悪くなったことを理由に早退をした。

A1が、翌日以降2日間の生理休暇をとり、6月24日(月)に出勤したところ、突然、会社は、A1をそれまでの共同作業からはずし、同人に対して一人で作業を行うよう命じた。これに対して、A1がその理由をたざしたところ、会社はこれについて理由を明らかにしなかった。

② 以来、A1の作業は、従前は、手待ち時間等に共同作業で行わせたり、下請に出したりしていたコード等の袋詰め、説明書の折り込み等の単調なものであり、その作業場所は、両脇にダンボール箱を積んだり、同人の作業位置を変更したりして他の従業員から隔離されていた(以下、かかる作業を「一人作業」という)。

上記一人作業のため、A1は、精神的、肉体的に疲労を訴えており、これについて、主治医は、同人の心身疲労回復のためには一人作業の解消が望ましいとの旨診断していた。なお、上記の診断書は、A1から会社に提出されていた。

(3) パート及びA1の出勤状況は、表1のとおりである。

表 1

昭和年度	対象者数	就業日数 (A)	出勤日数 (B)	出勤率 = $(C = \frac{B}{A})$	備 考
58	47 名	269 日	平均 260.2 日	平均 96.7 %	出勤率は、最低79.5% 最高100%
			A 1 263	A 1 97.8	
59	44	270	平均 260.6	平均 96.5	出勤率は、最低76.7% 最高100%
			A 1 245	A 1 90.7	
60	—	157	平均 —	平均 —	—
			A 1 148	A 1 94.3	

(注 1) 年度は、前年の11月21日から当年11月20日までの1年間である。

(注 2) 60年度は、60年6月20日までのA 1のみの出勤状況を示す。A 1以外のパートについては明らかではない。

(注 3) 対象者数には、年度途中の退職者及び労災による長期休職者を含まない。

(注 4) 就業日数は、各年度における就業可能な日数を示す。

(注 5) 出勤日数には、有給休暇・生理休暇・組合活動による欠勤の各日数を含む。

(4) A 1の遅刻及び早退状況は、表 2のとおりである。

表 2

昭和年度	A 1の遅刻 早退回数 (回)	年間12回以上の遅刻、 早退をした者 (名)	A 1を上回る遅刻、 早退をした者 (名)
58	15	5	3
59	18	7	2
60	15	—	—

(注 1) 表 1の(注 1)～(注 5)は表 2でも引用する。

(注 2) 遅刻及び早退時間については、A 1以外のパートについて、明らかではない。

(5) 会社はタイムレコードによる勤怠把握方法をとっている。パートの出勤時間は午前8時と同9時に分れており、A 1の場合は、午前9時である。

A 1は、午前8時55分から同9時までの間に出勤することが多い。

なおタイムカードの打刻後更衣等が行われており、現実の作業開始までに要する時間は、4、5分程度である。

(6) 本件審問終結時(昭和62年6月10日)においても、会社はA 1に一人作業を命じている。

4 残業について

(1) 会社は、従前から、作業工程上残業の必要がある場合は、本工・パートの区別なく、

希望者に残業をさせていた。なお、会社は、本工の従業員で組織する労働組合との間で、三六協定を締結していた。

- (2) 昭和60年10月9日、組合は、会社に対し、秋期年末要求書を提出した際に「残業について三六協定を締結したい」旨申し入れた。

その当時、10月初旬から約1か月間は、組合員3名とパートの非組合員1名が、1週間に2回、各2時間ずつ、残業をする予定が組まれていた。

同月11日、A1は、組合員A3から「組合が会社に文句を言うから、組合員は今日から残業をしなくてよいと会社から言われた」との旨を聞き、直ちに会社に抗議をしたが、会社は、「組合との間で協定を締結してまで残業をして貰いたくない」として「パートには残業をさせないことにした」との旨回答し、取り合わなかった。

- (3) 本件審問終結時まで、会社は組合員に残業を命じていない。

5 組合員A4に対する発言について

- (1) 会社では、監督官庁の指導もあり、パートにはその年収に拘らず、社会保険や労働保険に加入するようすすめていた。

しかし、年収90万円以下のパートの殆どは、夫の扶養家族であるとして、夫の勤務先の健康保険に被保険者として加入している。

- (2) 組合員A4（以下「A5」という）は、年収90万円以下であり、会社の社会保険、労働保険に加入していなかった。

昭和60年10月20日ごろ、A5は、総務課労務担当B3（以下「B3」という）から、会社の方針により健康保険への加入を求められた。

当時A5の夫は出張中であったが、B3はA5に対して、住民票を持参するほか夫の健康保険証の番号、種類を至急知らせるよう強く求め、「健康保険に加入しなければ、会社を辞めてもらわなあかん」との旨述べた。

A5は、困りはて、組合に対し「会社をやめなあかんのかなあ」との旨の相談をした。

第2 判 断

1 A1の一人作業について

- (1) 当事者の主張要旨

ア 申立人らは、会社がA1を昭和60年6月24日から本件審問終結時まで継続して一人作業に従事させていることは、同人に対する不利益取扱いであり、かつ組合に対する支配介入であると主張する。

イ 会社は①A1は出勤率が極端に悪い。②同人は遅刻早退も多く、また、出勤しても午前9時の1、2分前にタイムカードを打刻するような状況であって、午前9時から開始している共同作業について、同人の出勤予測がつかないため、作業工程の妨げとなる場合が多い。会社はこれらについて再三注意をしているが、A1は、改善をしない、との理由で、A1は共同作業に適しないので、同人に対して一人作業を命じているのであって、不当労働行為ではないと主張する。

よって、以下判断する。

- (2) 不当労働行為の成否

ア まず、会社の主張理由の①についてみるに、前記第1.3(2)①認定によれば、会社はA1に一人作業を命じるについて、事前に同人に対し、同人の出勤率が極端に悪い

との理由を告げておらず、後記イのA1の遅刻、早退及び同人の始業時の作業開始状況についても同様に告げていないのであって、会社がA1に対して、事前に何ら理由を示さずに、一人作業を命じたこと自体、到底妥当な措置とは認められない。

また、A1の出勤率については、事前第1.3(3)認定のとおりであって、極端に悪いとは認められない。

イ つぎに、会社の主張理由の②について検討するに、前記第1.3(4)及び(5)認定によれば、A1の遅刻及び早退状況は、必ずしも良いとはいえないこと、及びA1は、現実の作業開始までに更衣等により、4、5分を要するのに、同人の出勤時間である午前9時の数分前の出勤が多いことが認められる。しかしながら、A1の一人作業の内容は、前記第1.3(2)②認定のとおり、会社では従前から共同作業の手待時間や下請作業として行われていたものであり、会社がA1の勤務状況について批難する理由があるとしても、同人に対して2年間という長期間にわたり、一人作業を行わせなければならない必要性は認められないのであり、かえって、主治医は、A1の心身疲労回復のためには、一人作業の解消が望ましいと診断をしているくらいであって、会社の主張理由の①及び②は失当である。

ウ A1は、組合長としてつねに活発な組合活動を行っていたことは前記第1.2(1)及び(2)認定のとおりである。

エ 以上よりみて、会社がA1に対して一人作業を命じている行為は、前記第1.3認定のとおり、会社が同人の組合活動を嫌悪して行った同人に対する不利益取扱いであり、ひいては組合の弱体化を企図した支配介入であって、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

2 残業について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人らは、組合が会社に対し「残業について三六協定を締結したい」と申し出た途端に会社は「パートには残業をさせない」と回答して、残業を希望する組合員に対して、一切残業拒否を行っており、このことは組合に対する支配介入であると主張する。

イ 会社は、従業員に対し残業を行わせるか否かは、会社が定めることであり、パートに残業を命じないとしても、不当労働行為ではないと主張する。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 会社が組合員に対し残業を命じなくなった経緯についてみると、前記第1.4(1)及び(2)認定によれば

① 会社は、従前から本工・パートを問わず作業工程との関連で必要があるときは、残業希望者に対して残業を命じており、組合員についても希望者には残業をさせていたこと

② 60年10月初旬から約1か月間、組合員3名及び非組合員1名について、1週間に2回ずつ各2時間宛、残業予定が組まれていたこと

③ 同年10月9日、組合は会社に対し「残業について三六協定を締結したい」旨申し入れたところ、同月11日になって、会社は「協定を締結してまで残業をして貰いた

くない。パートは残業をさせないことにした」旨回答してきたことが認められる。

④ 一方、会社は、従業員に対し残業を行わせるか否かは会社が定めることであると主張するのみで、組合の三六協定の締結の申し出以後、従前の会社の方針を変更してパートに対し残業を行わせないこととした理由等について一切疎明しない。

イ 以上から、会社は、組合の三六協定の締結の申し出を契機に残業を希望する組合員を含めパートに対し合理的な理由がなくこれを拒否することにより、組合活動への支配介入を企図したものと認めるのが相当であって、会社のかかる行為は、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。

3 A5に対する発言について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人らは、組合員A5に対し労務担当のB3が「健康保険に入らなければ、会社を辞めて貰わなあかん」との旨の発言をしたが、かかる発言はA5に対する不利益取扱いであると主張する。

イ 会社は、B3の発言は、不当労働行為にはあたらないと主張する。
よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

前記第1.5(1)及び(2)認定によれば、昭和60年10月17日B3はA5に対して、「健康保険に入らなければ会社を辞めて貰わなあかん」との旨発言したことが認められる。

しかしながら、B3の発言は、会社が監督官庁の指導によりパートにも健康保険に加入させようとして、その手続を進めている過程における発言であって、かかる発言のみをもってしては組合員に対する不利益取扱いと認めることはできないから、これについての申立人らの申立ては棄却せざるを得ない。

4 A2に対する発言について

(1) 当事者の主張要旨

ア 申立人らは、昭和60年9月30日、課長B4は、労災により休職中のA2に対して「みんなと一緒に仕事が出来ないのなら、みんなに示しがつかない。自分が出来るような仕事を探して貰わなければならない」と発言して、同人に退職を強要する発言をしたが、かかる発言は、同人に対する不利益取扱いであると主張する。

イ 会社は、事実無根であると主張する。
よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

組合が主張する会社の発言について、その発言者、具体的日時、場所、発言内容等について、これを認めるに足る疎明はないから、この点についての申立人らの申立ては棄却せざるを得ない。

5 救済方法

申立人らは陳謝文の掲示及び手交を求めるが、主文3の救済で足るものとする。

以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和62年10月19日

大阪府地方労働委員会
会長 寺 浦 英太郎