

東京、昭57不85・97・106・107・122、同58不43、昭62.10.20

命 令 書

申立人 全関東単一労働組合

被申立人 三葉興業株式会社

主 文

- 1 被申立人三葉興業株式会社は、申立人全関東単一労働組合所属の組合員A1に対して行った新勤務シフト実施に伴う賃金カット（昭和57年9月分賃金および10月分賃金より控除した100.5時間分）相当額の金員を同人に支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記の文書を申立人組合に交付しなければならない。

記

昭和 年 月 日

全関東単一労働組合
執行委員長 A2 殿

三葉興業株式会社
代表取締役 B1

当社が、昭和57年8月11日付で提示した新勤務シフト実施について、貴組合からの団体交渉の要求に応じないまま貴組合所属の組合員A1氏に対し新勤務シフト実施に伴う賃金カットを行ったことは、不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。

今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

（注、年月日は、交付する日を記載すること。）

- 3 被申立人会社は、前各項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。
- 4 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

- (1) 申立人全関東単一労働組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、関東地方における各種産業に従事する労働者をもって組織された組合員約100名（本件申立時）の労働組合であり、被申立人三葉興業株式会社には、組合の下部組織として結成された申立外全関東単一労働組合三葉興業分会（以下「分会」という。）がある。
- (2) 被申立人三葉興業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、新宿（新宿パレス座）、渋谷（渋谷パレス座）、蒲田（蒲田パレス座）、浦和（浦和パレス座）に4館を有し、映画興業を営む従業員約30名（本件申立時）の会社である。なお、浦和パレ

ス座は、本件申立て後の昭和60年6月に閉鎖された。

2 分会結成に至る経緯

- (1) A 1（以下「A 1」という。）は、昭和43年4月、映写技師として会社に入社し、当時会社が経営していた蒲田帝都座に勤務していたが、45年2月、同館の廃館に伴い、渋谷パレス座に配属され、引き続き映写技師として勤務していた。
- (2) A 1は、定年（会社には60歳定年と55歳定年とがあり、A 1は後者に該当し、その時期は57年4月14日であった。）が近づいた55年10月ころ、B 2副社長（以下「B 2副社長」という。）に対し、定年延長を要請したが、拒否された。その後同年12月まで3回程、A 1とB 2副社長は話合いの機会をもち、その中でA 1は、定年延長に替えて、定年退職後渋谷、新宿両パレス座の映写業務を請け負わせてもらいたいなどの申入れをしたが、結局請負料金で折り合いがつかず、話合いは不調に終わった。
- (3) 56年10月ころ、A 1は、B 1社長宛の手紙で、再度定年延長ないし映写業務請負の件を要請し、その数日後、B 2副社長と話合いの機会をもったが、またも不調に終わった。
- (4) その後、A 1は、申立人組合に定年延長問題などについて相談し、それを契機として、同年11月、組合に加入した。翌57年4月初めころ、新宿パレス座に勤務しているパートタイマーの映写技師A 3（47年10月採用、以下「A 3」という。）も組合に加入し、4月13日、分会が結成されA 1が分会長になった。また、その直後に渋谷パレス座に勤務しているパートタイマーの映写技師A 4（44年12月採用、以下「A 4」という。）が組合に加入した。

3 会社における映写業務の自動化

- (1) 会社は、上記分会結成以前より業界の経営事情の悪化に対応すべく経営合理化の一環として映写業務の自動化を計画してきた。すなわち、その内容は、プッター、自動プログラム装置、監視テレビなどの自動映写機器を導入することによって、フィルムを映写機にセットする作業、フィルム切断などの事故に対処する作業以外は、事務所内に設置するモニターテレビで映写機器の作動状態を監視することができ、映写室の無人化が可能となるというものであった。
- (2) 55年11月、会社は業者から渋谷、新宿両パレス座における自動映写機器の見積りを取り、翌56年2月、渋谷パレス座にプッターを設置し、映写業務の自動化に着手した。
- (3) ついで会社は、翌57年1月28日、渋谷パレス座に自動プログラム装置と監視テレビを設置し同座における映写業務の自動化を完了した。なお、同座では後記A 1の契約更新拒否後、とくに映写技師を置かず、一般従業員が他の業務とともに映写業務に従事している。
- (4) 57年10月20日、会社は、新宿パレス座にもプッター、自動プログラム装置および監視テレビを設置し、同座における映写業務の自動化を完了した。

4 A 1の定年延長問題等をめぐる組合と会社との交渉経過と嘱託契約の締結

- (1) 分会が結成された前記57年4月13日当日、組合は会社はその旨通告するとともに、定年延長問題等について団体交渉を申し入れた。会社は、その場で組合との団体交渉に応じ、定年延長問題については継続協議するなどを内容とする確認書を交わした。
- (2) その後、同年4月15日、同月20日、同月23日と3回にわたって団体交渉がもたれたが、A 1の定年延長問題は解決に至らなかったことから、B 2副社長と組合のA 2委員長と

の個別折衝に移された。

- (3) 4月27日、B2副社長とA2委員長との個別折衝がもたれ、会社は、A1を定年退職後新宿パレス座でパートタイマーの映写技師として雇用するとの提案をしたが、組合はこれを拒否した。
- (4) 翌4月28日、B2副社長とA2委員長とは電話で話し合った。B2副社長はA1を定年退職後渋谷パレス座で嘱託の映写技師として雇用するとの提案をし、組合は、この提案を受け入れることとした。
- (5) 翌4月29日、B2副社長とA2委員長との2回目の個別折衝がもたれた。A2委員長は、前日の会社提案を正式に了承する旨告げ、雇用期間、賃金など具体的な労働条件について協議に入ったが合意に至らなかった。
- (6) 5月2日、再び本社において団体交渉が行われた。会社は、A1の賃金について社員当時の7割（換算すると月額約15万円となる。）とする旨の提案をしたが、組合は金額の上積みを要求して譲らず合意に至らなかった。
- (7) 5月4日の団体交渉で、会社は、A1の賃金は、本給月額17万2千円、職務手当3千円、計17万5千円との具体的な数字を提示したが、組合は、更に5千円の金額の上積みを要求して合意に至らなかった。しかし、翌5月5日、A2委員長は渋谷パレス座にB2副社長を訪ね、会社が前日提示した金額を受諾する旨伝えた。
- (8) 5月13日の団体交渉で、会社と組合間で協定が成立し、協定書の調印が行われた。A1の定年延長問題については、協定書第1項に次のように規定されている。

1 定年制問題について

- (1) 会社はA1を本年5月14日をもって定年退職とし、5月15日以降嘱託として雇用を継続する。
- (2) 賃金は基準内賃金175,000円（但し通勤手当を除く）とする。
- (3) 夏冬の一時金は会社の業績により支給し、有給休暇についてもひきつづき与える。

なお、この協定書では、上記のほか、組合活動に関する事項、組合員であるパートタイマー従業員に労働基準法所定の有給休暇を与えること、同様に時間外・休日労働に対し割増賃金を支払うこと、およびこれまで有給休暇を与えなかったことなどについて金銭による補償をすることなども合意されている。

- (9) 翌5月14日、会社は、A1との間で嘱託契約書を交わした。同契約書の要旨は次のとおりである。

1 契約期間	昭和57年5月15日より昭和58年5月14日まで1年間、更新する場合は両者協議の上決定する。
2 賃金（月額）	本給 172,000円
	職務手当 3,000円
	計 175,000円

- (10) なお、同年4月1日当時会社には、嘱託として勤務していた映写技師は1名（浦和パレス座勤務）おり、同人もA1の場合と同じく定年退職後に嘱託となったもので、契

約期間は1年と定められていた。また、嘱託以外に前記A3のようにパートタイマーの映写技師(高齢者が多い。)もあり、その契約期間は嘱託と同様1年と定められていたが、給料は月給制ではなく時給制であった。

5 昭和57年度夏季一時金等をめぐる紛争とA1らの逮捕

- (1) 57年6月22日、組合は会社に夏季一時金の要求書(3.5か月+10万円)を提出し、6月29日、7月8日、7月19日および8月3日の4回にわたって団体交渉を行った。ところが、会社がパートタイマーの映写技師には一時金を支給しないとの回答を繰り返したことから、組合が強く反発し、その間7月14日から同月26日まで4波のストライキを行った。なお、この争議が始まる6月末ころ、新宿パレス座に勤務しているパートタイマー映写技師のA5(54年9月採用、以下「A5」という。)が組合に加入した。
- (2) しかし、会社は、組合に対し、上記8月3日の団体交渉で、同回答が最終のものである旨告げるとともに、翌4日、組合のストライキを非難しその責任追及と処分権を留保する旨の「警告書」を渡した。
- (3) これに対し、組合は、8月6日、抗議の文書を会社に渡すとともに、前記4波のストライキに続いて、同年9月28日までの間に下記のとおり計11波におよぶストライキを行った。もっとも、このストライキ期間中に後記組合脱退勧奨問題、新勤務シフト実施問題、新契約書提出問題などの紛争も続出したことから、これらの問題もストライキの目的に加えられるようになった経緯がある。

回数	日	時	場所
第1回	7月14日	午前11時30分から午後1時20分まで	渋谷パレス座
第2回	7月25日	午前9時52分から午前12時10分まで	新宿パレス座
第3回	7月26日	全日	渋谷パレス座
第4回	7月26日	午後3時30分から午後10時まで	新宿パレス座
第5回	8月8日	全日	渋谷パレス座
第6回	8月13日	午後6時40分から午後10時まで	新宿パレス座
第7回	8月19日	午後7時10分から午後10時まで	渋谷パレス座
第8回	8月24日	午後4時40分から午後10時まで	新宿パレス座
第9回	9月9日	午後7時25分から午後10時まで	渋谷パレス座
第10回	9月18日	午前11時50分から午後10時まで	新宿パレス座
第11回	9月28日	午後6時35分から午後10時まで	新宿パレス座

- (4) 上記のうち9月9日のストライキが後記のとおり刑事事件となり、A1の自宅待機命令、休職命令の直接の契機となったのであるが、その態様はおよそ次のようなものであった。すなわち、組合は、当日のストライキの際、A2委員長ら数名が渋谷パレス座の正面壁面に横断幕を張ったり、あるいはビラの配布やハンドマイクを使用して演説を行うとともに、A1分会長とA5分会員は、内側から鍵をかけて入口のドアを固定するなどして映写室を占拠した。これに対し、B2副社長は映写の代替要員の社員Iを伴って映写室入口まで行き。中にあるA1分会長にドアを開けるよう要求したが、同分会長はこれを拒否した。会社はこのため予定していた映画の上映を行えなかった。

なお、同日以外に行われたストライキもほぼこれと同様の態様であり、会社はその都度映画を上映することが出来なかったことが認められる。

(5) 同年10月12日、組合のA 2委員長、A 1分会長およびA 5分会員は、上記9月9日のストライキに関して威力業務妨害罪の容疑で逮捕された。

なお、A 2、A 1両名は起訴され、59年3月9日、東京地方裁判所でそれぞれ懲役8か月（執行猶予3年）、懲役6か月（執行猶予2年）の判決を言渡され、その後最高裁判所で有罪が確定した。

6 A 4に対する退職勧奨（昭和57年不第85号）

(1) 前記の組合員A 4（パートタイマーの映写技師）は、同人の妻が57年4月下旬、足を骨折して約1か月入院し、退院後も看護を必要とする状態が続いたことから、会社を休むことが多くなった。

(2) 同年6月25日、会社のB 4総務部長は、欠勤中のA 4の給料を届けるため同人の自宅を訪ねた。その際、B 4総務部長はA 4に対し、「そろそろ花道を飾るようなことをお考えになった方がいいかも知れませんね。」との発言をした。A 4は当時75歳であった。

(3) 同年7月30日、A 4は退職届を会社に提出し、8月10日付をもって会社を退職するとともに、組合を脱退した。その後、同月25日、会社は銭別金として35万円の金員を同人に支給した。なお、会社では、従来、パートタイマーが退職した場合、金員が支給された例はなかった。

(4) なお、A 4は、上記退職と組合脱退は自己の任意の意思に基づくものであるから、以後組合とは一切関係なく、従って、組合が当委員会に申立てをしている本件不当労働行為救済申立事件のうち、同人に関する分については救済を求める意思がない旨明らかにしている。

7 A 5に対する組合脱退勧奨（昭和57年不第85号）

(1) 前記の組合員A 5（パートタイマーの映写技師）は、早番勤務を終えた57年8月13日午後3時半ころ、同人の勤務していた新宿パレス座のB 5支配人に誘われ近くの飲み屋で飲食をともにした。その際、同支配人は、当時組合の行っていた夏季一時金をめぐるストライキについて意見を述べるとともに、「(夏季一時金のかわりに) 5万円あげるから組合をやめないか。」という趣旨の発言をした。もっとも、B 5は支配人とはいっても、従業員に対し業務上の指示をする権限を有してはいるが、人事等に関する権限はない。なお、同支配人は、以前にもA 5と同じ場所で何度か飲食をともにしたことがある。

(2) 組合は、同年8月18日、上記A 5および前記A 4の両組合員に対する会社の言動は組合脱退工作であるとの抗議文を会社に提出した。

(3) A 5は、前記威力業務妨害罪容疑で逮捕された後の57年11月2日、起訴猶予で釈放されたが、同日、組合を脱退し、更に同月6日、会社を退職した。

(4) なお、A 5は、本件不当労働行為救済申立事件について、後記事件の場合と同様、救済を求める意思がない旨明らかにしている。

8 新勤務シフト実施についての団交拒否と賃金カット（昭和57年不第106号）

(1) 会社は、2人1組の交替勤務制で渋谷パレス座の映写業務を行っていた前記パートタイマーの映写技師A 4が退職したことに伴い、その補充として営業事務担当の社員Iを兼務させる形でこれに充てることとした。そして、57年8月11日、会社は、下記のように従来の勤務シフト（各映写技師の勤務表）を変更した新たな勤務シフト（以下「新勤務シフト」という。）をA 1に提示し、直ちにこれに基づく就労をするよう指示した。

渋谷パレス座における従来の勤務シフトによる勤務体制は、2人1組の交替勤務で、おおむね実働時間は1人につき1日6時間勤務（拘束時間も同じ）が週5日、1日12時間勤務（拘束時間も同じ）の通し勤務が週1日あり、1週42時間（拘束時間も同じ）となっていた。そして、具体的な勤務シフトの作成権限については当事者間に争いがあるが（申立人によれば、映写技師に、被申立人によれば、各劇場の支配人に作成権限が与えられていることになる。）、運用の実態としては、映写技師が互いに双方の都合などを勘案しながら、上記勤務時間の枠内で勤務シフトを作成していたものと認められる。これに対し、新勤務シフトによる勤務体制は、2人1組の交替勤務は同じであるが、おおむね実働時間は1日5時間勤務（拘束時間は6時間）が週4日、1日11時間勤務（拘束時間は12時間）の通し勤務が週2日あり、1週42時間（拘束時間は48時間）となっていた。両者を比較すると、新勤務シフトでは、実働時間は従来と同じ週42時間のまま、通し勤務が週1回増加していることがわかる。これは、1日の拘束時間を変えないまま従来なかった休憩時間を1日1時間新設し、これを勤務時間に組み入れるという操作によって、通常の勤務日の1日の実働時間をおのおの1時間減らし、通し勤務増加に見合う時間を捻出した結果であるとみられる。そして、通し勤務増加にともない、拘束時間が週6時間増加している。また、新設された1日1時間の休憩時間は特定の時間帯が指定されているものではないこともあり、勤務の実態としては、実働時間と拘束時間との区別は困難であったことが認められる。

なお、会社就業規則には、変形労働時間制をとりうる旨の規定がある。

- (2) 上記会社の指示に対し組合は、翌8月12日付「申入書」で、『通算制』導入を含む渋谷パレス座映写室の勤務体制について、労使間において協議決定するまで、A1は従来通りの勤務時間にて勤務を行うので、賃金カット他不利益な扱いを行わないこと」などを申し入れた。

しかし、会社は、8月25日付「警告書」で不就労に対する賃金カットをする旨通知した。これに対し組合は、8月29日付で上記「申入書」と同内容の「抗議ならびに通告書」を再度会社に提出したところ、会社は、8月30日付組合宛「回答書」で、新勤務シフト導入の理由として、映写業務の自動化が完了したこと、営業係の兼務による映写業務体制が整ったことをあげるとともに、「当社に就労を希望した従業員（A1）は入社条件として賃金等の個別的な条件と共に当社就業規則を包括的に承認したが為に雇用（嘱託）契約の締結に至ったもので、契約の内容でもある就業規則規定の労働条件に関し、会社は（嘱託契約）期間中の変更について労働組合と協議する考えはない。」と述べ、上記8月12日付組合申入れに応ずる意思のない旨告げた。

- (3) 新勤務シフトを不服とするA1は、これに対抗して従来の労働慣行に基づく勤務体制に則ったとする独自の勤務シフト（通し勤務なしで、1日6時間、1週36時間勤務体制）を設定し、同勤務シフトと会社提示の新勤務シフトと一致しない時間帯には就労しなかった。これにより同人は、前記威力業務妨害罪容疑で逮捕された同年10月12日の前日までの約2か月間、合計100時間30分、新勤務シフトに基づく就労をしなかった。

そして、会社は、その後、A1の賃金支給に当り、上記不就労時間に対応する賃金（9月分賃金より62時間分52,163円、10月分賃金より38.5時間分32,392円）を控除した。

- 9 A3、A5両名の新契約書提出問題と団交拒否（昭和57年不第97号）

- (1) 57年9月16日、会社は、同日でパートタイマー雇用契約の期間（1年）満了となるA5に対し、契約条項を再検討するため時間を要するとして、とりあえず従来の契約条項のまま同契約期間を1か月（9月7日から10月6日まで）とする旨の覚書と契約書を手渡した。A5は翌7日両書面に署名捺印して、これを会社に提出した。
 - (2) 同年9月9日、組合は、会社に対し、近くパートタイマー雇用契約の期間満了となるA3と上記A5両組合員の契約問題について事前に組合に提案し団体交渉で協議決定するよう求めた「申入書」を提出した。
 - (3) 10月1日、会社は、A3に対し、上記A5に対するのと同趣旨の覚書と契約書（契約期間は10月2日から10月6日まで）を手渡した。A3は、同日、両書面に署名捺印して、これを会社に提出した。
 - (4) 10月3日、組合は会社に対し、再度、A3、A5両組合員の契約問題について、9月9日と同趣旨の要求書を会社に提出した。
 - (5) 会社は、組合の要求に取り合わず、10月6日、A3、A5両名に対して新しいパートタイマー雇用契約書（以下「新契約書」という。）を提示し、10月12日までに会社に提出するよう求めた。この新契約書は、全部で14条から成り（従来の契約書は全5条）、契約期間が従来の1年から5か月に変更され、従来なかった休憩時間、年次有給休暇、服務規律などの規定も新設されていた。
 - (6) これに対し組合は、10月8日、新契約書の撤回と両名の契約問題について団体交渉を求める「申入らびに要求書」を会社に提出するとともに、翌10月9日、当委員会に新契約書の撤回およびこれについての団交応諾などを内容とする本件不当労働行為の救済申立てを行った。
 - (7) ところが、10月12日、前記経緯によるA2委員長外2名の逮捕という事態が生じたことから、組合がこれに対処するため、新契約書提出を留保するとの従来の方針を変えたため、A3、A5両名はいずれも上記新契約書に署名捺印し、これを会社に提出した。
 - (8) しかし、A3は、前記のように57年10月20日、新宿パレス座における映写業務の自動化が完了したことに伴い、同日付で会社を退職し、同月27日、組合を脱退した。そして、A5も前記のように同年11月2日組合を脱退し、同月6日、会社を退職したのであるが、両名は、本件不当労働行為救済申立事件について救済を求める意思のない旨明らかにしている。
- 10 A1に対する自宅待機命令と休職命令（昭和57年不第107号、同第122号）
- (1) A1は、前記のとおり57年10月12日威力業務妨害罪の容疑で逮捕され、同年11月2日起訴された後、11月9日、釈放された。A1は、この間の10月12日から11月4日までの分については欠勤届けを、11月5日から11月20日までの分については有給休暇届けを、それぞれ提出し、会社を休んだ。
 - (2) 同年11月21日、A1は、会社の指示で新宿の本社に出向き、B2副社長とB4総務部長とに会った。その際、B2副社長から9月9日のストライキについての反省を求められたが、A1は、ストライキの責任は会社にあると反論した。
同日、会社は、A1に対し、同人に反省の色が見えないこと、再び同様な行為をする懸念があること、同人の欠勤中、その代わりに申立外ローヤル興業株式会社との間で映写技師派遣契約を交わしていることなどを告げ、11月末日までの自宅待機を命じた。

- (3) これに対し、11月23日、組合は、「A 1 分会長への自宅待機処分に対する撤回要求並びに団交申し入れ」書（11月22日付）を会社に提出した。
- (4) 11月30日、団体交渉が行われたが、その際、会社は、組合に対し上記の組合申し入れに対する見解を文書で示した。そのなかで、会社は、自宅待機を命じた理由として、威力業務妨害罪容疑で逮捕、起訴されたA 1に対する会社の措置を検討するための期間が必要なこと、同人の代わりに申立外会社との間で締結した前記映写技師派遣契約の取扱いについて検討する必要があることを挙げている。その後、会社は、更に検討期間が必要であるとして、A 1の自宅待機期間を12月7日まで延長した。
- (5) 57年12月6日、会社は、就業規則に基づき（第67条第2号「その他休職の必要ありと認めたとしき」）、A 1に対し同日付文書をもって、前記威力業務妨害罪事件が起訴公判中であることなどを理由に、12月8日から同事件が確定するまでの間の休職（但し、同人の嘱託契約期間が満了する翌58年5月14日までを限度とする。）を命じた。
- 11 A 1に対する嘱託契約更新拒否と団交拒否（昭和58年不第43号）
- (1) 昭和58年4月13日、会社は、A 1に対し同年5月14日付をもって契約期間満了となる同人との嘱託契約は更新しない旨通知した。
- (2) これに対し、組合は、同月16日付「抗議並びに要求書」で会社にA 1の雇用を継続するよう要求した。
- (3) 4月27日、会社は団体交渉に応じたが、席上会社は、組合に対し、「4月16日付組合要求に対する回答」書を渡すとともに、A 1との嘱託契約を更新しないことは会社がすでに決定したことであって白紙に戻す気はない旨述べた。そして、会社はA 1との契約を更新しない理由として、新勤務シフトに従わなかったこと、57年9月9日、会社の営業を妨害し、逮捕、起訴されるという不祥事態を引き起こしたこと、渋谷パレス座の自動機器による無人映写も順調に行われているので、A 1との契約を存続させる必要がないことなどを挙げ、組合に説明したが、組合は納得せず、交渉は物別れに終わった。
- (4) 5月10日、組合は、当委員会に、A 1の雇用継続を求めるなどの本件不当労働行為の救済申立てを行った。
- (5) 5月14日、A 1の嘱託契約の期間は満了した。
- なお、その後、組合がこの問題について会社に団体交渉を申し入れた事実は認められない。

第2 判 断

1 A 4に対する退職勧奨について（第1、6）

(1) 当事者の主張

<申立人の主張>

会社のB 4総務部長は、57年6月25日、A 4の自宅を訪問し、同人に退職勧告をしうえ金銭の支払を示唆した。退職はすなわち組合からの脱退を意味するものであることからすれば、会社の上記行為は金銭をもってする組合脱退工作であり不当労働行為に該当するので、申立人組合所属組合員に対するこのような組合脱退工作の禁止とそのポストノーティスを求める。

<被申立人の主張>

B 4総務部長がA 4宅を訪問した際、A 4の退職を勧める趣旨の発言をしたことは

認めるが、これは、A 4 が当時75歳という高齢であることに加え、同人が妻の看病をしなければならず、同人自身もその頃B 4 総務部長に退職の意向を洩らしていたという状況での発言であり何ら他意はなく、これをもって組合の切り崩し工作であるとする申立人組合の主張には理由がない。

(2) 当委員会の判断

本件で問題となったB 4 総務部長のA 4 に対する発言があったのは、組合が夏季一時金についての要求を初めて会社に提出した直後のころ（第1、5(1)）であるが、当時は未だ本件労使間で紛議が格別生じていないこと、他方、A 4 は当時75歳の高齢に達している（第1、6(2)）のに加え、同人の妻の看護のため会社を欠勤しがちであったこと（第1、6(1)）などの事情を考え併せれば、B 4 総務部長の「そろそろ花道を飾るようなことをお考えになった方がいいかも知れませんね。」（第1、6(2)）という程度の発言内容をもって組合脱退工作を狙った退職勧奨であるとまで解することは困難であり、これに関する申立人の主張は採用できない。なお、A 4 は、退職に際し、パートタイマーとしては前例のない餞別金35万円を支給されているが（第1、6(3)）、同人の勤続年数（13年）、退職の契機が同人の妻の傷病であったこと等同人の退職の事情を考え併せれば、これをもって申立人の主張する組合脱退のための利益誘導であるとまでは即断できない。

2 A 5 に対する組合脱退勧奨について（第1、7）

(1) 当事者の主張

<申立人の主張>

57年8月13日、新宿パレス座のB 5 支配人がA 5 に対して行った「5万円あげるから組合をやめないか。」という趣旨の発言は、会社の指示もしくは会社の意を体した組合脱退工作であり、明白な不当労働行為であるので、前記A 4 の場合と同様の救済を求める。

<被申立人の主張>

上記B 5 支配人の発言は、申立人組合の違法な争議行為によりしばしば上映中止に追い込まれていた同座のB 5 支配人が、従前から気安く付き合っていたA 5 との酒席の場で冗談のつもりで「会社は（パートタイマーに一時金を）出さないだろうから、代わりに自分が5万円出したら組合はストライキを止めるのか。」という趣旨の発言をしたもので、会社による組合脱退工作などというものではないから、申立人の主張には理由がない。

(2) 当委員会の判断

① 上記B 5 支配人のA 5 に対する発言があったのは、A 5 らパートタイマーの夏季一時金について、会社がゼロ回答を続けたことから、激しい労使間の対立が生じ、ストライキも数回にわたって行われた時期であったことからすれば、同支配人によるこのような発言それ自体は、会社の組合に対する支配介入行為と疑われてもやむをえない面がある。しかしながら、同支配人は、従業員の労働条件について会社を代表して発言できる地位にはなく（第1、7(1)）、かつ、上記発言が会社の意を体してなされたものと認めるに足る具体的疎明もない。また、会社が上記発言を黙認していたとの主張・疎明もない。とすれば、同支配人とA 5 とは、従来から何度か飲食をともにした関係にあったことから、当時、組合のストライキによって映写業務が阻害されている

ことを苦慮していた同支配人が、いわば仲間内であるA 5と酒席で交わした会話の中の一とこまとして上記発言がなされたものと解するのが相当である。従って、同発言をとらえ、ことさら会社の指示もしくはその意を体してなされた組合脱退工作であるとする申立人の主張は採用しがたい。

3 新勤務シフト実施についての団交拒否と賃金カットについて（第1、8）

(1) 当事者の主張

<申立人の主張>

従来、渋谷パレス座におけるA 1の1日の労働時間は実質6時間（週36時間）であり、これが労働慣行となっていた（但し、週1回、「通し勤務」として12時間の勤務が行われることもあり、その場合の労働時間は週42時間となる。）。ところが、会社は、突如として「通し勤務」を週2日にするなどの新勤務シフトをA 1に提示し、これについての組合からの団交要求を無視したうえ、これを一方的に強行実施をし、これに従わなかったA 1に対する賃金カットを行った。このような新勤務シフト実施についての団交拒否および賃金カットは明白な不当労働行為であるから、これについての団体交渉と賃金カット分のバックペイを求める。

<被申立人の主張>

会社が渋谷パレス座で実施した新勤務シフトは、同座における映写機器の自動化が完了したこと、退職した映写技師のA 4の後任として、営業従事者に映写業務を担当させることとなったことなどの状況に対処するためのものである。しかも、この新勤務シフトは、会社就業規則に規定する実働1日7時間（週42時間）の枠内で、新たに編成したにすぎないものであるから、A 1は当然これに従う義務があり、これに従わなかった不就労分について賃金カットしたことは何ら不当労働行為に該らない。

また、会社は、57年11月30日、同年12月8日に団体交渉に応じているように、これまで申立人組合との団体交渉を拒否したことはない。

(2) 当委員会の判断

- ① 会社の挙示する上記新勤務シフト設定の理由については一応首肯しうる面があり、また同シフトによれば、労働時間は、形式的には、実働週42時間で従来から行われてきた就業規則所定の労働時間と変わりはない。しかしながら、新勤務シフトにおいては、A 1にとって実質的には通し勤務が週1回増加し、その1回の増加分に相当する6時間の労働時間増が1週6時間の拘束時間の増加となってあらわれているのであるから、この変更が同人にとって労働条件の重要な変更であることは疑いない。しかるに会社は、当時、夏季一時金をめぐり組合と激しい対立関係にあった（第1、5(3)）とはいえ、A 1に対し新勤務シフトの即時実施を指示する（第1、8(1)）一方、これに関する組合からの協議の申入れを無視して新勤務シフトを一方的に実施し、その後における組合からの再度の協議申入れに対しても、新勤務シフト設定の理由を告げたのみで、就業規則を楯にとって、新勤務シフトについて組合と一切協議する考えはないとの強硬な態度をとり続けた（第1、8(2)(3)）。このような会社の態度は、労働条件問題についての団体交渉の明白な拒否にあたるといわざるをえず、不当労働行為に該当する。
- ② ところで、本件においては後記判断のとおり、A 1と会社との雇用関係は既に消滅

し、これに伴い会社内に組合員が一人もいなくなってしまうことが認められる。したがって、上記新勤務シフト実施問題に関する団体交渉は今日においては既にその意義が失われており、今更団交応諾を命じることは意味をなさない。しかし他方では、本件不当労働行為は、上記のように会社が当然組合との団体交渉に応ずべき新勤務シフト問題についてなんら交渉を行うことはなく直ちにそれを実施し、交渉を求めてそれに従わなかった組合員A1に対し賃金カットを強行するという態様にわたっている。A1にはかかる行為によって生じた不利益な状態は現在も残っており、これに対して何ら救済の途を講ずることなくそのまま放置することは、不当労働行為救済制度の趣旨に悖るものと考えられる。以上のような本件の特殊事情に鑑みれば、結局本件不当労働行為の救済としては、会社によりカットされた賃金相当額の金員の支払いと主文掲記のような文書交付を命ずることを相当と思料する。

4 A3、A5両名の新契約書提出問題と団交拒否（第1、9）

(1) 当事者の主張

<申立人の主張>

会社がA3、A5両名に対して、パートタイマーの契約期間満了を奇貨として、労働条件の切り下げと組合活動の制限を意図した新契約書を提示し、その提出を強要したことおよび組合の申し入れた両名の契約に関する団体交渉を拒否したことは、いずれも不当労働行為に該る。よって、両名に対する新契約書提出申入れの撤回とこれに関する団交応諾ならびにポストノーティスを求める。

<被申立人の主張>

新契約書を作成した趣旨は、従前の契約条項が概括的な内容であったので、これをより具体的・明確にするためのものであり、組合活動を不当に規制する条項はない。そして、会社はA3、A5両名との間で既にパートタイマーの新契約書について合意に達しており、しかも、両名は既に会社を退職し、組合を脱退しているのであるから、現時点で、新契約書を撤回し、かつ、これに関する団体交渉に応ぜよとの申立人の主張は全く無意味である。

(2) 当委員会の判断

パートタイマーの新契約締結についての直接の当事者であるA3、A5の両名が、組合による本件不当労働行為救済申立て後、結局新契約書に同意していること（第1、9(7)）、その後両名が会社を退職し組合を脱退したこと、さらに両名が本件不当労働行為救済申立事件に関し救済を求める意思のないことを明らかにしていること（第1、9(8)）は、前段認定のとおりである。そうとすれば、新契約書の撤回を求める本件救済申立ておよび両名の契約問題についての団交応諾を求める本件救済申立ては、いずれももはや救済の必要がなくなっていると認められるから棄却せざるをえない。

5 A1に対する自宅待機命令と休職命令（第1、10）

(1) 自宅待機命令について

① 当事者の主張

<申立人の主張>

会社のA1に対する自宅待機命令は、会社が同人の組合活動を嫌悪したがゆえの不利益取扱であるとともに組合潰しを意図した支配介入行為であるので、同命令の

撤回とポストノーティスを求める。

<被申立人の主張>

A 1 は、57年9月9日渋谷パレス座の映写室を不法に占拠し映写業務を威力をもって妨害したため逮捕・起訴された。そこで、会社としては、同人の釈放後の措置を検討する時間が必要なこと、および、同人の欠勤中、代替りの映写技師を派遣してもらっていた申立外会社との間の協議が必要なこともあって、期限を付してA 1 に自宅待機を命じたものであり、同命令が不当労働行為とされるいわれはない。

② 当委員会の判断

A 1 が会社に対する威力業務妨害罪容疑で逮捕・起訴されたこと（第1、5(5)）、釈放後も同人は57年11月20日まで年次有給休暇届を提出し会社を休んだこと（第1、10(1)）は、前段認定のとおりである。このような事実からすれば、会社が、休み明けの11月21日に出社したA 1 より事情を聴取し、57年9月9日のストライキの反省を求めるなどしたことは無理からぬものがあるというべきである。その際、同人が反省の求めに応じなかったことにはそれなりに理由があったとしても、会社としては同人不在中に代替の映写技師の派遣について申立外会社と契約を結び、既に派遣を受けている状況にあったことからすれば、これとの関連で釈放後の同人の処置を検討するため若干の期間を必要としたことには首肯しうるものがある。従って、会社がそのために期限を付して同人に自宅待機を命じたのは、ことさら同人の組合活動に着目した取扱いとは解されないので、本件自宅待機命令は不当労働行為には該らないというべきである。

(2) 休職命令について

① 当事者の主張

<申立人の主張>

A 1 に対する本件休職命令は、同人が威力業務妨害罪容疑で逮捕・起訴されたことを奇貨としてなされたもので、その真の意図は、当時会社に唯一人残った組合員であるA 1 を退職に追い込むことにあり、同時に分会組織の壊滅を狙った明白な不当労働行為である。よって、同命令の撤回とその間のバックペイならびにポストノーティスを求める。

<被申立人の主張>

会社が本件休職を命じたのは、A 1 が威力業務妨害罪容疑で起訴され公判手続きが進行中であること、同人に全く反省の色が認められず、このまま同人を職場に復帰させれば、職場秩序、規律を乱す虞が大きかったこと、さらに同様の業務妨害行為を繰り返す虞も大きかったことなどにあり、これはなんら不当労働行為に該当する行為ではない。

② 当委員会の判断

本件休職命令が発せられた57年12月6日当時、A 1 の威力業務妨害事件が起訴公判中であったこと（第1、10(5)）、同人が同事件に関し会社より反省を求められたがこれを拒否したこと（第1、10(2)）は、前段認定のとおりである。しかして、A 1 が自己の行為を正当と信じているとすれば、会社に対し、その非を認めることを拒んだことはそれなりに理解できるとしても、会社としては、同人のこのような態度に接し将来も同様な行為を繰り返すのではないかとの危惧を抱いたことも首肯しうる（なお、57

年9月9日渋谷パレス座における申立人組合のストライキは、後記判断のとおり組合の正当な活動の範囲を逸脱しているものと認められる。)ことからすれば、同人の嘱託契約期間が満了するまでの間、同人に対し、休職命令を発したことには相応の合理性が認められるのであり、これをもって組合壊滅を意図した不当労働行為であるとする組合の主張についてはにわかには首肯しがたく、採用できない。

6 A1に対する嘱託契約更新拒否と団体交渉拒否(第1、11)

(1) 当事者の主張

<申立人の主張>

① 会社は嘱託の従業員と雇用期間を1年とする契約書を交わしているが、雇用期間1年というのは形式上のもので、実際は契約更新を繰り返し雇用を継続しているのが実態である。また、A1の嘱託としての雇用継続は、昭和57年5月13日付協定書に基づくものであるが、定年制延長問題における妥協の産物であり、少なくとも60歳までの雇用継続すなわち契約更新を前提としたものである。

従って、会社のA1に対する嘱託契約の更新拒否は実質解雇であり、協定違反でもある。そして、これは、組合員であることを理由とする不利益取扱であるとともに、分会活動の中心を担ってきた同人を会社から排除することによって組合を壊滅せんとした支配介入行為でもある。よって、同人の嘱託としての雇用継続とポストノーティスを求める。

② また、会社は本件問題を議題とする団交に誠意をもって応じていないので、誠実団交とポストノーティスを求める。

<被申立人の主張>

① 会社における嘱託従業員は、A1の場合がそうであるように定年制度による退職者か、もともと定年を上回るかそれに近い年齢で採用された者であり、一般の臨時工とはその性格を異にしているから、嘱託契約期間を1年間とし、期間満了の都度更新の適否を決めている会社の取扱いは肯認されてよく、これを期間の定めのない契約と同視すべきである旨の申立人主張には理由がない。また、本件嘱託契約において1年の期限を定めたことは労使協定に反しない。すなわち、57年5月13日付同協定が定めているのは、A1が57年5月14日をもって会社を退職することと、翌日以降嘱託として再雇用されるということの2点だけであり、それ以外は何も言及していない。

そして、本件嘱託契約更新拒否には以下のように正当な理由がある。すなわち、会社にはA1を映写技師として雇用を続ける業務上の必要性が全くなかったことに加え、A1は、嘱託期間中、会社が指示した勤務シフトに従うことを拒否して自分勝手な就労を強行し、さらに違法争議行為を繰り返して会社の業務を実力をもって妨害し、その結果逮捕・起訴され会社を休み、休職命令を受けるなど、勤務状況が劣悪であった。

従って、本件嘱託契約の更新拒否は不当労働行為には該当せず、これに関する申立ては棄却さるべきである。

② また申立人は、会社が本件問題について実質的な団交拒否をしている旨の主張をしているが、会社は、58年4月27日の団交の場で、A1との嘱託契約を更新しない

理由を組合に説明しており、実質的な内容のある団体交渉に応じているのであって何ら団交拒否には該らない。

(2) 当委員会の判断

① まず、申立人は会社においては嘱託契約期間が1年となっているものの、継続更新されるのが常であった旨主張するが、これを認めるに足る疎明はない。また、本件契約更新拒否は57年5月13日付協定に反するとも主張するが、同協定には、A1を「嘱託として雇用を継続する」とあるのみで(第1、4(8))、申立人主張のような60歳までの雇用継続について何も言及しておらず、それ以外に当事者間で格別の合意があったと認めるに足る疎明もないことからすれば、同協定違反であるとの申立人の主張は採用できない。しかしながら、事情によっては、さらに契約更新の余地ありや否やが考慮すべき余地があると思われるので、以下本件について契約更新拒否に至った事情について考察する。

② 会社の挙げる本件契約更新拒否の理由の1つであるA1の勤務状況が劣悪であるとする主張の主要部分は、57年9月9日の申立人組合の争議行為を指していると思われるので、まずこれについて判断する。前段認定のとおり申立人組合の行った争議行為の様子は、映画館のいわば中枢部門ともいえる映写室を占拠し、入口のドアを内部から固定するなどして、会社の用意した映写技師の代替要員の入室を物理的に不可能にし、会社業務である上映を実力で阻止するまでに及んだ事実(第1、5(4))に徴すれば、争議行為の目的が組合員の労働条件の重要な部分に係わる夏季一時金をめぐるといったものであったとしても、いかにも行き過ぎであって正当な争議行為の範囲を逸脱したものと判断せざるをえない。

もっとも、上記以外にA1の勤務状況劣悪とする会社主張の事実のうち、A1が新勤務シフトに従わなかったことには相当の理由があり、これに係る会社の対応は不当労働行為に該ると判断したことは前記のとおりである。しかしながら、A1が上記判断のとおり正当な範囲を逸脱した争議行為によって会社業務を阻害し損失を与えたこと、そして、威力業務妨害罪容疑で逮捕・起訴されたことは紛れもない事実であるから、会社が同人の嘱託契約更新に際しこれらの事実をマイナス要因として評価したことには相当の理由があるといわざるをえない。

③ 次に本件契約更新拒否のもう1つの理由であるA1を嘱託として継続雇用することの業務上の必要性の有無について判断する。

57年1月A1の勤務していた渋谷パレス座の映写業務自動化が完了したこと(第1、3(3))、57年8月同座のA4映写技師退職後、営業事務の社員Iが映写業務を担当できる態勢になっていたこと(第1、8(1))、などの事実からすれば、会社として58年5月の本件契約更新の時期においては、もはや同座において、A1のような特別な技術をもった映写技師を雇用する業務上の必要性がなくなっていたものと認められ、会社の上記理由はもっともといわざるをえない。(なお、映写業務自動化は57年10月新宿パレス座でも完了しており、これにともなってA3映写技師が退職したことも前段認定のとおり(第1、9(8))である。)

④ 以上②および③を併せ考えると、会社のなしたA1に対する本件契約更新拒否は、業務運営上必要かつ相当な措置であって、非難さるべきいわれはないといわなければ

ならない。

- ⑤ もっともA1は分会結成の中心的人物で、かつ当時唯一の分会員であったこと、当時労使の対立が激しかったことを思えば、会社がA1を嫌い、同人が組合員たるがゆえをもって本件契約更新拒否の挙に出たとの疑いを一応もちえないでもないが、本件契約更新拒否の原因は、上記②、③に挙げた理由が決定的であり、A1が組合員たることは更新拒否の決定にさして影響を及ぼしたとは認められないから、いずれにしても本件の場合不当労働行為は成立しない。
- ⑥ なお、本件を議題として57年4月27日団体交渉が行われ、そのなかで会社は嘱託契約を更新しない理由を具体的に説明していること（第1、11(3)）、その後申立人組合も本件について団交申入れをしたとの具体的事実の主張・疎明がないことを考え併せれば、会社が本件議題について団交拒否しているとはいえないから、これに関する申立人組合の主張は採用できない。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人会社が新勤務シフトの実施について組合からの団交要求に応ぜずこれに伴ってA1に対して行った賃金カットは、労働組合法第7条に該当するが、その余の会社の行為は同法同条に該当しないか、または救済利益を欠く場合に該当する。

よって、労働組合法第27条およ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62年10月20日

東京地方労働委員会

会長 古 山 宏