

大阪、昭62不40・80、昭63.10.14

命 令 書

申立人 総評東地域合同労働組合

被申立人 アピデナカショウ株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人から昭和62年3月23日付けで申し入れのあった昭和62年度賃上げに関する要求について「既に決定、支給済である」との回答に固執することなく、誠意をもって速やかに団体交渉に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人に対して、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

総評東地域合同労働組合
執行委員長 A 1 殿

アピデナカショウ株式会社
代表取締役 B 1

当社が行った下記の行為は、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、第2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) 当時のB 1専務取締役ら当社職制が、貴組合ナカショウ分会員に対して、貴分会結成直後、「もう一度考え直せるものなら考え直せ。」などの発言を行ったこと。
 - (2) 貴組合ナカショウ分会員に対して、貴分会結成後から昭和62年5月上旬頃までの間残業をさせなかったこと。
 - (3) 貴組合から申し入れのあった昭和62年度賃上げに関する団体交渉に誠意をもって応じなかったこと。
 - (4) 会社の城南寮に非組合員を入寮させ、反組合活動を行わせたこと。
 - (5) 貴組合から申し入れのあった就業規則の改訂に関する協議要求に誠実に対応しなかったこと。
- 3 申立人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) 被申立人アピデナカショウ株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、大阪市東区内に大阪城南支店を置くほか、東京、名古屋、福岡に各支店を置いて、主として家庭用品、贈答用品の卸売業を営んでおり、その従業員は本件審問終結時約140名で

ある。

- (2) 申立人総評東地域合同労働組合（以下「組合」という。）は、主に大阪市東区内で働く労働者約260名で組織する労働組合である。なお、会社には組合の下部組織として会社の従業員で組織する総評東地域合同労働組合ナカショウ分会（以下「分会」という。）があり、その分会員は、分会結成当時6名で、本件審問終結時は2名である。

2 会社の幹部職制の発言について

- (1) 昭和62年3月23日午前9時10分頃、組合は、会社の総務部次長B2（以下「B2次長」という。）に分会結成通知書及び要求書を手交した。

その約2時間半後、会社の業務課長B3（以下「B3課長」という。）は、会社の食堂に部下の分会長A2（以下「A2分会長」という。）を呼び出し、「組合員は何人いるのか」、「何で組合なんかつくったのか」との旨述べた。

- (2) 昭和62年3月24日午後9時半頃、会社の労務を担当する専務取締役B1（以下「B1専務」という。）は、A2分会長と分会書記長A3（以下「A3分会書記長」という。）を会社の第3応接室に呼び出し、約1時間にわたり両名に分会結成の動機などを聞き、「君らだけで話し合いたかった」、「もう一度考え直せるものなら考え直せ」との旨述べた。

- (3) 昭和62年3月26日午後2時頃、B3課長は、職場（一階倉庫）において、部下の分会員A4（以下「A4」という。）に対して、「A2君が言っていることは会社の知らないことであり、よく考えてくれ」との旨述べた。

- (4) 昭和62年3月27日昼の休憩時間中に、A3分会書記長は、職場の本社事務室において、組合ビラを従業員の机上に配布した。

- (5) 昭和62年3月27日終業時前に、大阪城南支店の当時の営業課長B4（以下「B4課長」という。）は、同支店の従業員全員を一堂に集め、「本日昼頃、本社においてビラ配りをしたA3君を専務が注意した。一般的に言って、労働時間中に会社敷地内において管理者の許可なくビラ配り等は出来ないことになっている。その点において注意したと理解しておいてほしい。」との旨述べた。

- (6) 昭和62年3月30日、会社と組合との団体交渉の席上で、組合が会社職制の発言について抗議したところ、B3課長は、組合に対して「A4に対する発言はあくまで個人的見解によるものです。今後、発言には充分注意し、不当労働行為を行わないようにします。」との旨の書面を手交した。また、その席でB4課長も、大阪城南支店における発言について、組合に対して「今後かかる誤解を招くような発言は慎むように致します。」との旨の書面を手交した。

3 分会結成後の会社による残業拒否について

- (1) 分会結成前までは、分会員らは全員他の従業員と同様残業を行っており、本社に勤務する分会員4名の昭和62年1月から同年3月までの間の月平均残業時間（残業手当支払分）は約22時間であった。また、大阪城南支店に勤務する分会書記次長A5（以下「A5」という。）の上記期間における月平均残業時間は9時間であり、同年3月の残業時間は11時間であった。

- (2) 昭和62年3月当時、会社は、大阪城南支店の従業員らを、通常、終業時である5時30分を過ぎても、午後6時頃までは社内に残らせており、残業の必要な場合は所属長の判

断により、午後6時以降の残業を命じていた。ところが、分会結成通告当日の同年3月23日終業時頃、A5は副主任のB5（以下「B5」という。）から「もう帰るように」と言われ、B5にその理由を聞くと「B4課長の指示である」旨述べたので、これに従った。

同日以降、A5は残業をさせられなくなった。

(3) 昭和62年3月23日以降、B4課長は、部下とともに、午後6時以降も残業をして梱包等の出荷業務を行う状態が続いた。

(4) 昭和62年4月20日、組合は、同年4月17日の賃上げに関する団体交渉における会社の回答に抗議して、会社に対して書面で「本日より、腕章をして就労する」旨通告し、分会員が腕章を着用して就労しようとしたが、会社が拒否したため、分会員は就労できなかった。

会社は、翌4月21日から分会員の就業時間中の腕章を着用しての就労を拒否しなかったものの、腕章を着用しての残業就労を一切拒否する旨、B3課長を通じて本社勤務の分会員に通告した。このため、本社勤務の分会員は、同年4月19日までは他の従業員と同様に残業を行っていたが、同年4月21日以降、残業をさせられなくなった。

(5) 昭和62年5月中頃から、会社は、本社及び支店の分会員にも残業をさせるようになった。

4 賃上げ要求に対する団体交渉について

(1) 昭和62年3月23日、組合は、会社に対して分会結成通知書と一律3万円の賃上げを主な内容とする要求書を提出し、同時に団体交渉を申し入れた。

(2) 昭和62年3月25日、会社は、組合との団体交渉を全く行わずに賃上げ後の賃金（3月分）を支給した。

(3) 昭和62年4月2日、会社は、組合との第1回団体交渉において、組合の同年3月23日付け要求書に対して文書回答を行ったが、賃上げについては、「当社は昭和62年3月25日に今年度の昇給を決定、支給済である」と回答した上、「次回の団体交渉で、3月25日に実施した昇給内容が具体的に何%なのかを示して、高いか低いかを交渉したい」旨述べた。

(4) 昭和62年4月10日、会社は、組合と第2回団体交渉を行い、その席で「平均7,600円、率にして5%の賃上げを既に行ったが、これは会社として提示できる最高のものである」旨回答した。

これに対して組合は、日経連や労働省の調べた会社に匹敵する小売卸売業の賃金実態の資料等を会社に示して、当社の賃金が年令平均で1歳分ぐらい低いことを指摘した上、「組合としては会社の決定に納得できないのもう一度考えてほしい」旨要求した。

(5) 昭和62年4月17日、会社は、組合と第3回団体交渉を行い、同年3月25日に実施した賃上げの昇給内容（平均7,600円、平均5%）を示して、「既に決定、支給済であるので変更できない。従って組合の要求するような賃上げの上積みは不可能である」旨回答し、約30分程度でこの交渉は決裂した。

(6) 昭和62年4月18日、組合は、当委員会に賃上げの上積みについてあっせん申請を行ったが、会社は、同年4月25日、「3月25日に賃上げを決定し支払済であり、これ以上の上積み回答はできない」との理由であっせんに応じなかった。

5 B6らの入寮等について

(1) 会社は、本社近くに社員寮（以下「寮」という。）を有しており、昭和62年4月18日現在、寮には15名の従業員が入寮し、7室の空室があった。

当時、寮にはA2分会長を含む分会役員4名のほか、分会員若干名が入寮していた。

(2) 会社の寮規則では、「入寮期間は入社後満5ヶ年とする。これが期間を経過後は退寮とする。」「社外にて居住を営む者に対しては、住宅手当10,000円を支給する。」「通勤手当は月額最高15,000円まで支払う…」となっていた。

(3) 昭和62年4月15日頃、会社は、主任のB6（以下「B6」という。）、B7（以下「B7」という。）、B8（以下「B8」という。）及び副主任のB9（以下「B9」という。）並びに一般社員のB10（以下「B10」という。）及びB11（以下「B11」という。）の非組合員6名（以下「B6ら6名」という。）の入寮を認め、同年4月19日にB6ら6名が同時に入寮した。

(4) B6ら6名のうち、B6、B7、B8、B10の4名は、入社後5年以上経過しており、このうちB6、B10は、昭和62年3月末から同年4月初めに寮規則により退寮したばかりであった。

また、B7、B8、B11の3名は、従来から自宅通勤しており、B9は大阪市東淀川区のアパートから通勤していた。

(5) 昭和62年4月20日、組合が同月24日に行う抗議集会のビラを会社や寮の周辺の電柱等に貼ったところ、同日深夜、B7とB9がこれらの組合ビラを無断ではがしているのをA2分会長らが目撃して、同人らに対して抗議した。

(6) また、入寮後、B7とB9がA6分会員及びA7分会員にそれぞれの寮室で組合脱退届の出し方を教えた。

(7) また、B6ら6名が入寮した直後に寮生会が開かれ、その多数決により、寮の入口の錠前が付け替えられ、鍵の保管責任者が決められるとともに、門限の厳守が決められた。

(8) 昭和62年5月29日、組合は、会社に対して書面で、「会社は4月19日に突然B6ら6名の社員を入寮させ、新入社員寮生の分会員に組合脱退届の出し方等を教えている。同人らの入寮は組合つぶし、組合監視を目的としたものであり、こうした会社対応は不当労働行為である。」と抗議するとともにB6ら6名を早急に退寮させるように求め、文書回答を申し入れた。

(9) 昭和62年6月10日、会社は、上記組合の申し入れに対して、書面で「今年度、新入社員の入寮希望者が予想を下回り、空室が生じていたところ、B6ら6名から入寮させてほしい旨の申し出があったので、ほかに適格入寮希望者が出た場合には退寮するとの条件付きで入寮を認めたものである。又、新入寮生に対することについては会社は知らないことであり、組合の申し出は承諾できない。」旨、回答した。

(10) 昭和62年6月以降、B6ら6名のうち、B6、B8、B11の3名は寮にほとんど出入りしなくなり、このうちB11は、同年9月に東京へ転勤となり、退寮した。

6 就業規則の改訂について

(1) 会社には、昭和30年12月から就業規則が定められていたが、その後ほとんど改訂されていなかった。

昭和62年3月下旬、会社は、就業規則を見直すこととし、大阪中央労働基準監督署（以下「監督署」という。）に相談したところ、同年4月3日付けで監督署から休日、休憩時

- 間等現在の労働条件と就業規則の規定とが一致していない部分について、同年5月15日までに同規則を是正して、変更届を提出するよう勧告を受けた。
- (2) 昭和62年5月18日、会社は、朝礼で就業規則の改訂を予定していることを発表し、従業員代表者の選出を求めたところ、主任のB6をはじめとする5名の非組合員が立候補した。その後、会社がこの5名を従業員の代表者とするについての同意を回覧により、従業員全員に求めたところ、3分の2以上の従業員の承認を得た。
 - (3) 昭和62年5月29日、組合は、会社との団体交渉の席上「就業規則の改廃は重大な労働条件の変更であり、組合並びに分会に事前に通知し、協議すべきものである。」旨、文書で要求し、団体交渉の開催と要求書に対する文書回答を申し入れた。
 - (4) 昭和62年6月10日、会社は、組合の上記申し入れに対して、書面で「実態に合わせた就業規則を作るべく現在準備中である。原案が出来次第、従業員の過半数の代表者の意見を聞き、届け出る予定である。その際、組合にも原案を提示する。」と回答した。
 - (5) 昭和62年6月18日、会社は、組合との団体交渉の席上、組合の上記申し入れに対して、書面で「就業規則について組合にも提示後、基準局に届けます。」と回答した。
 - (6) 昭和62年6月24日頃、会社は、就業規則の改訂案を作成し、前記5名の代表者に改訂案を提示し、従業員間での検討を求めた。同人らは同年7月初めに就業規則の改訂案に賛成、同意する旨の意見を述べた。
 - (7) 昭和62年6月26日、会社は、組合との団体交渉の席上、就業規則の改訂案を提示した。
 - (8) 昭和62年7月4日、組合は、就業規則の改訂案の各条項に対してその修正を求める要求書を提出し、文書回答を申し入れた。
 - (9) 昭和62年7月9日、会社は、就業規則の変更届を監督署に提出した。なお、会社は、届出に際して、従業員代表者として1人を決める必要があったので、代表者を募ったところ、前記5名のうちB6が立候補した。そこで会社は、B6が代表者となることについて回覧により従業員全員の同意を求めたところ、3分の2以上の従業員の同意を得たので、同人の「就業規則の改訂案に同意する」旨の意見書を前記変更届に添付して監督署に提出した。
 - (10) 昭和62年7月13日、会社は組合との団体交渉の席上、組合の各要求項目について書面で回答し、その中で、「就業規則の変更については、旧就業規則を現状や時代に合ったものにし、近代的労使関係構築のため、熟慮、決定したものである。」旨回答した。
 - (11) 昭和62年7月18日、組合との団体交渉の席上、B2次長が「会社は就業規則の変更届を既に7月9日に提出済である」旨述べた。A2分会長はこれに抗議するとともに、組合としては一方的な届出は認められないので、合意するまで就業規則の実施時期を延ばすよう要求した。
これに対して会社は、「組合の要求には応じられないが、就業規則の実施を1週間だけ保留する」旨述べた。
 - (12) 昭和62年7月20日、会社は、組合に対して「組合の申し入れにより、7月25日まで就業規則を適用しない」旨、書面で通知した。
 - (13) 昭和62年8月21日、組合と会社は、就業規則の改訂問題について団体交渉を行ったが、結局、組合の要求が全く受け入れられないままこの交渉は決裂した。
 - (14) 会社が行った就業規則改訂の主な内容は、次のとおりである。

① 服務規律に関する章を新設し、次のとおり服務規律について定めた。

(服務規律)

第18条 社員は、次の各号の一に該当する行為をしてはならない。

- (1) 職務上の機密事項又は会社の不利益となる事項を他に洩らすこと。
- (2) 労働時間中に勤務に関係のない行為をすること。
- (3)～(6) (略)
- (7) 会社の内外を問わず、社員としての対面を傷つける行為をすること。
- (8) 作業を妨害し、又は職場の風紀、秩序を乱すこと。

(出退社の統制)

第20条 社員が次の各号の一に該当する場合は、出社させない場合があり、又は退社させることがある。

- (1)～(4) (略)
- (5) 業務を妨害し、もしくは会社の風紀、秩序をみだし、又はそのおそれがあるとき。
- (6) 業務上の必要がないにもかかわらず、会社内に残留するとき。
- (7) その他前各号に準ずるとき。

(会社施設の利用)

第25条 社員が会社施設内において集会、演説、放送をし又は文書、図画等を配布掲示しようとする場合は、あらかじめ会社の許可を受けなければならない。

② 懲戒に関する規定を詳細にし、従来、譴責、減給、懲戒解雇の3種類であったのを、次のとおり6種類にし、さらに、出勤停止又は減給に処する事項を11項目（従来6項目）設け、懲戒解雇に処する事項を16項目（従来8項目）設けた。

(懲戒の種類)

第61条 懲戒は、譴責、減給、出勤停止、降職・降格、諭旨解雇及び懲戒解雇の6種類とし、始末書をとることがある。

- (1)～(6) (略)

(出勤停止又は減給)

第62条 社員が次の各号の一に該当するときは、出勤停止又は減給に処する。ただし、情状により譴責に止めることがある。

- (1) 第3章に規定する服務規律（ただし、第18条及び第25条を除く）に違反したとき。
- (2)～(8) (略)
- (9) みだりに他の作業場もしくは禁止された場所に入入りし、又は労働時間中みだりに自己の職場を離れたとき。
- (10) 会社内の風紀、秩序をみだしたとき。
- (11) その他前各号に準ずる行為があったとき。

(懲戒解雇)

第63条 社員が次の各号の一に該当するときは、懲戒解雇に処する。ただし、情状によっては出勤停止、降職・降格、又は諭旨解雇に止めることがある。

- (1) 第18条又は第25条に違反したとき。

(2)～(12) (略)

(13) 許可なく第三者を職場に立ち入らせたとき。

(14)～(15) (略)

(16) その他前各号に準ずる行為があったとき。

第2 判 断

1 会社の幹部職制の発言について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は次のとおり主張する。

① B 3 課長の昭和62年3月23日のA 2 分会長に対する発言及び同月26日のA 4 に対する発言、

② B 1 専務の昭和62年3月24日のA 2 分会長及びA 3 分会書記長に対する発言、

③ B 4 課長の昭和62年3月27日の従業員に対する発言、

は、いずれも組合を嫌悪し、組合に対する支配介入を策した不当労働行為である。

イ 会社は次のとおり主張する。

① B 3 課長のA 2 分会長に対する発言は、同課長が素朴な疑問として事実関係を質問しただけである。

また、同課長のA 4 に対する発言は、組合加入に関する一般的な発言であり、A 4 の組合加入を妨害したり、脱退を懲遷するものではない。

② B 1 専務のA 2 分会長及びA 3 分会書記長に対する発言は、意思疎通のため直接的な話し合いの必要性を強調したものであり、組合運営に影響力を行使するような発言ではない。

③ B 4 課長の従業員に対する発言は、就業時間中のビラ配布に関して一般的な警告として発言したものであり、就業時間中のビラ配布が正当な組合活動でない以上何ら非難されるものではない。

したがって、以上いずれの発言も組合に対する支配介入となるものではない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 会社の主張①②について検討するに、前記第1. 2 (1) (2) (3) 認定のとおり、労務担当のB 1 専務をはじめとする会社の幹部職制が、分会結成通知の直後から4日間の間に、分会長をはじめとする分会役員及び分会員に、分会結成や分会加入に関して発言したことが認められ、B 3 課長のA 2 分会長に対する「何で組合なんか作ったのか」との発言は、就業時間中にわざわざ食堂に呼び出しての発言であることから、同課長が単に素朴な疑問として事実関係を質問しただけとは認められず、この発言は分会の結成に対して介入する発言と言わざるを得ない。

また、同課長のA 4 に対する「A 2 君が行っていることは会社の知らないことであり、よく考えてくれ」との発言も、単なる組合加入に関する一般的な発言とは考えられず、分会結成について再考を求めた発言と言わざるを得ない。

次に、B 1 専務のA 2 分会長らに対する「もう一度考え直せるものなら考え直せ」との発言は、労務担当の最高責任者が分会結成直後夜遅く、約1時間にもわたって分会役員に分会結成の動機などを聞いた中での発言であることから、単に直接的な話し

合いの必要性を強調しただけのものとは認められず、むしろ分会の結成について再考を求めた威圧的な発言と言わざるを得ない。

したがって、会社の主張①②は採用できない。

イ 次に会社の主張③について検討するに、前記第1.2(5)認定のとおり、B4課長が従業員全員を集めて、労働時間中に会社の許可なくビラ配布等はできない旨発言したことが認められるが、A3分会書記長がビラ配布をしたのは前記第1.2(4)認定のとおり昼の休憩時間中であり、また前記第1.6(14)認定によれば、当時会社の就業規則においては、ビラ配布等に対する許可に関しては何ら規定されておらず、上記ビラ配布が職場の秩序を乱したとの疎明もないことから、当該ビラ配布行為は正当な組合活動の範囲を逸脱したものではないと判断される。したがって、B4課長の発言は、正当な組合活動に対して配慮を欠いたものであり、組合活動をけん制する発言であると言わざるを得ず、会社の主張③は採用できない。

ウ 以上要するに、会社の幹部職制によるこれらの発言は、いずれも分会結成等の組合活動に対して、威圧ないしはけん制する発言であり、正当な組合活動に対する支配介入行為と認められるので、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。

2 分会結成後の会社による残業拒否について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は次のとおり主張する。

① 分会結成通知をした昭和62年3月23日以降も、A5の職場では残業の仕事があったにもかかわらず、会社がA5に残業させなかったのは、分会の結成、加入を理由とする不利益取扱い及び支配介入行為である。

② 会社が、昭和62年4月21日以降、本社勤務の分会員らに対して、腕章を着用して残業に就くことを拒否したことは、組合活動を理由とする不利益取扱い及び支配介入行為である。

イ 会社は次のとおり主張する。

① 会社がA5に残業を命じなかったのは、大阪城南支店の繁忙期が過ぎ、A5が従事している業務が閑散になったため、残業を命じる必要がなくなったからである。

② 会社が本社勤務の分会員に残業を命じなかったのは、分会員の腕章を着用しての就労は、会社に多数出入りしている仕入先や得意先の人達に不快の念を与えるため、正常な労務提供とは認められず、正常な労務提供でない腕章着用者に対しては、就業時間中はやむを得ないとしても、時間外労働まで命ずる必要がないからである。よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 会社の主張①について検討するに、前記第1.3(3)認定のとおり、昭和62年3月23日以降も、B4課長をはじめ、部下の従業員が残業する状態が続いていたのであるから、それまで同じように残業をしていたA5の業務だけが閑散になったとは考えられず、したがって会社の主張①は採用できない。

イ 会社の主張②について検討するに、前記第1.3(4)認定のとおり本社勤務の分会員が腕章を着用して就労したのは、賃上げに関する団体交渉における会社の回答に抗議するためであり、分会員の腕章着用によって職場の秩序を乱したり、業務に支障を来

したとの事実の疎明もないことから、分会員の腕章を着用しての就労は正当な組合活動の範囲内であると認められること、さらに昭和62年4月21日以降は、会社が就業時間中の分会員らの腕章着用をとがめいていないことからすれば、会社の主張には合理的な理由が認められず、会社の主張②は採用できない。

ウ また、前記第2.1(2)判断のとおり、会社職制が分会結成直後から分会員の組合活動に対し、介入する発言を行っていたこと、及び、前記第1.3(4)、4(5)(6)認定のとおり、昭和62年4月20日当時、会社と組合との労使関係が悪化していたことが認められる。

以上よりすれば、会社は、A5及び本社の分会員の組合活動を嫌悪して、同人らに対して残業をさせなかったものと認めるのが相当であり、これは、分会員に対する不利益取扱いであり、ひいては組合に対する支配介入行為と認められるので、かかる会社の行為は、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。

3 賃上げ要求に対する団体交渉について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は次のとおり主張する。

会社は、組合の賃上げ要求に対して、「既に決定、支給済みであり変更できない」、「これ以上の上積みは不可能である」旨の回答に固執している。このような態度は組合の要求を無視した不誠実なものであって、実質上の団体交渉拒否である。

イ 会社は次のとおり主張する。

会社は、組合との団体交渉においても、既に実施した賃上げ額が会社の出し得る最高限度額であり、修正することが不可能である旨十分説明している。会社は誠実に団体交渉に応じており、不誠実な団体交渉ということはできない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

前記第1.4(3)(4)(5)認定によれば、会社は、組合との団体交渉において、賃上げの内容は「平均7,600円、5%」である旨説明したものの、「既に決定、支給済みであり変更できない」との回答に終始し、賃上げ内容の決定根拠等の十分な説明を行っていないことが認められる。

即ち、会社は、組合と団体交渉には応じているものの、会社の経営状態や収支見通し及び他社の賃上げ状況等賃上げの決定根拠となる資料を提示するなどして、組合の理解を得べく誠意をもって十分論議を尽しているとは認め難い。

以上のとおり、会社の主張には理由がなく、会社は誠実に団体交渉を行っていないと認められるので、かかる会社の行為は労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

4 B6らの入寮等について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は次のとおり主張する。

① 会社は、組合対策として、組合弱体化のためにB6ら6名を入寮させた。

② 下記の行為は、寮における組合対策として、会社がB6ら6名に行わせたものである。

- (ア) B 7、B 9が昭和62年4月20日深夜に、寮や会社周辺に貼ってあった組合ビラをはがしたこと。
- (イ) B 6らの入寮後、寮の錠前が付け替えられ、門限の厳守が図られたこと。
- (ウ) B 6らが約2ヵ月間、分会員の寮への出入りを監視したこと。
- (エ) B 7、B 9が新入寮生のA 6、A 7の両分会員に対して、寮内で組合脱退届の書き方を教えたこと。
- (オ) 会社の研修旅行の際に、B 6、B 8がA 4分会員に対して組合からの脱退を勧め、脱退届の書き方を教えたこと。

以上、B 6ら6名の入寮をはじめとするこれら一連の行為は、組合の潰滅に向けてなされた会社による組合に対する支配介入行為である。

イ 会社は次のとおり主張する。

- ① 会社は、B 6ら6名が入寮を希望する旨申し出たため、寮に空室があること及び通勤の便宜や会社の通勤手当、住宅手当の削減等を考慮して同人らの入寮を認めたものである。

なお、会社は、自宅通勤可能者を入寮の対象外とはしておらず、また、入社後5年以上の者は寮規則上、入寮資格はないが、会社にも住宅手当等の支払いを免れるメリットがあることから、有資格者の入寮希望者があれば退寮させるとの条件付きで入寮を認めた。

- ② 組合が主張する

- (ア) B 7、B 9が組合ビラをはがしたこと、
- (ウ) B 6らが寮に出入りする分会員を監視していたこと、
- (エ) B 7、B 9がA 6、A 7の両分会員に対して、組合脱退届の書き方を教えたこと、
- (オ) B 6、B 8が研修旅行の際に、A 4分会員に脱退届の書き方を教えたこと、
については、会社は関知しておらず、またそのことを指示したこともない。

また、(イ)の寮の錠前が付け替えられたことについては、寮の規律を正し、門限の厳守を図るために寮生が自主的に行ったものであり、寮生会の多数決により行っている。

即ち、B 6ら6名の入寮は、組合対策として行ったものではなく、また同人らが行ったとされる前記各行為についても会社は関与していないのであるから、何ら不当労働行為に当たらない。

よって、以下判断する。

- (2) 不当労働行為の成否

ア 会社の主張①について検討するに、①前記第1.5(10)認定のとおり、B 6、B 8、B 11の3名は、入寮後わずかに2ヵ月足らずで寮にほとんど出入りしなくなったこと、②前記第1.5(4)認定のとおり、B 7、B 8、B 11の3名はそれまで自宅通勤しており、住宅手当(1ヵ月1万円)が支給されなくなるにもかかわらず入寮していること、③前記第1.5(2)(4)認定のとおり、B 6、B 7、B 8、B 10の4名は入社後5年以上経過しているにもかかわらず、会社は寮規則に反してまで入寮を認めており、しかもこのうちB 6、B 10の2名は寮規則により退寮したばかりであったこと、④前記第1.

5 (3) 認定のとおり、B 6ら6名が同じ日に同時に入寮していることから総合的に判断して、同人らの入寮は極めて不自然であると言わざるを得ず、同人らの希望により入寮を認めたという会社の主張①は採用できない。

イ 会社の主張②について検討するに、前記第1.5 (5) (6) 認定のとおり、B 7とB 9が寮や会社周辺の電柱等に組合の張ったビラをはがしたこと、及び同人らが新入寮生の2分会員に、寮内で組合脱退届の出し方を教えたことが認められるが、前記ア判断のとおり、同人らの入寮が極めて不自然であること及びB 6ら6名の入寮直後から同人らによってこれらの行為が行われていることからすれば、同人らの上記行為は、会社の意向に沿って行われたものと推認せざるを得ない。

また、前記第1.5 (7) 認定のとおり、B 6ら6名の入寮直後に、寮の錠前が付け替えられ、門限の厳守が決められたが、当時、錠前の付け替えを特に必要とする事情があったとの疎明もないこと及び前記ア判断のとおり、同人らの入寮の経緯からすれば、錠前の付け替えによる門限の規制についても会社の意向に沿ってなされたものと推認せざるを得ない。

一方、前記第1.4 (5) 認定からB 6ら6名の入寮当時は、会社と組合との団体交渉が決裂した直後で労使関係が極めて悪化していたこと、及び前記第1.5 (1) 認定から寮に分会役員4名をはじめとする分会員のほぼ全員が入寮し、寮が分会活動の拠点になり得たことが認められる。これらのことをも考え併せると、会社が、B 6ら6名を入寮させ、同人らに組合ビラはがしや、組合脱退工作等を行わせたものと言わざるを得ず、会社の主張②は採用できない。

以上要するに、会社は、B 6ら6名を組合の弱体化を企図して入寮させ、反組合活動を行わせたものと判断されるので、かかる会社の行為は、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。

なお、組合の主張②(ウ)(オ)について検討するに、(ウ)入寮者のB 6らが約2ヵ月間、分会員の寮への出入りを監視していた、(オ)会社の研修旅行の際に、B 6、B 8がA 4に対して組合からの脱退を勧め、脱退届の書き方を教えた、との組合の主張については、そのような事実を認めるに足る疎明がないので、これらの主張は採用できない。

5 就業規則の改訂について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は次のとおり主張する。

① 会社が組合の協議要求及び団体交渉の申し入れを無視し、形式的な社員代表者の同意のみを取り付けて就業規則の改訂を強行したことは、組合に対する支配介入行為である。

② 会社が、就業規則を改訂して、服務規律に関する規定を新設、強化し、懲戒規定に関して懲戒事由を拡大し、重罰化を図ったことは、組合活動の規制をねらったものであり、組合に対する支配介入行為である。

イ 会社は次のとおり主張する。

① 会社は、組合に対して、就業規則の届出前に改訂案を提出し、届出後、組合との団体交渉にも応じている。また、所定の手続きを経て就業規則変更の届出を行っている。したがって、何ら不当労働行為に当たらない。

② 会社が、就業規則を改訂したのは、旧就業規則は昭和30年に定めたもので、服務規定等の内容が不十分、不完全なものであり、また会社も中堅企業に成長し、服務規律等を従業員に周知徹底する必要性が生じたためである。

即ち、会社の必要性から就業規則の改訂を行ったのであって、組合活動を規制するために行ったものではない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

会社の主張①について検討するに、前記第1.6(2)(6)(9)認定のとおり、就業規則改訂の届出については、会社は法定の手続きを満たしていることが認められるものの、(ア)前記第1.6(14)認定から就業規則の改訂内容が主に服務規律に関する規定を新設し、懲戒に関する規定を詳細にしたものであって、従業員の労働条件に影響を及ぼすものであること。(イ)前記第1.6(3)(4)(5)(7)(8)及び(9)認定のとおり、組合が昭和62年5月29日、会社に対し「就業規則の改訂については、重大な労働条件の変更であるので、事前に組合と協議すべきものである」旨要求して団体交渉を申し入れたのに対して、会社は6月26日、改訂案を組合に提示したものの組合と一度も団体交渉に応じず、また改訂案に対する組合からの要求について回答も行わずに就業規則変更の届出を行っていること、(ウ)前記第1.6(10)(11)(13)認定から会社は、組合と同年7月13日及び同月18日並びに同年8月21日の3回にわたり就業規則の改訂問題について団体交渉を行っているものの、これらの団体交渉は、変更届出後に、形式的に行われたものであること、が認められる。

以上のことからすれば、就業規則の改訂が従業員の労働条件に影響を及ぼすものであって、同規則が組合活動に適用されることを懸念した組合が、会社に事前に協議に応ずるよう申し入れ、また会社の改訂案に対して要求書を提出して回答を求めたことには理由があり、会社は、就業規則の改訂について法定の手続きを満たすこととは別に、組合のこれらの申し入れに対して監督署への届出までに団体交渉に応じ、改訂の趣旨を説明する等、誠意をもって対応すべきであったと判断される。

また、変更届出後の団体交渉においても、会社が誠意を尽くしているとは認められず、したがって、会社の主張①は採用できない。

以上要するに、会社は、就業規則の改訂に当たって組合の協議要求等は無視して組合の存在を軽視する態度をとることにより組合の運営に影響を及ぼそうとしたものであり、かかる会社の行為は、組合の運営に対する支配介入行為と認められるので、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。

一方、組合の主張②について検討するに、前記第1.6(1)(14)認定のとおり、会社は、昭和62年3月下旬、分会が結成された時期に就業規則の見直しを始め、主として服務規律に関する規定の新設と、懲戒に関する規定の詳細化を行ったが、特に組合活動を直接規制するような規定の新設は認められない。またこの改訂によって組合活動に支障を来したとの事実の疎明もないことからすれば、会社が就業規則を改訂したことが、直ちに組合に対する支配介入に該当するとまでは言えず、組合の主張②は採用し難い。

したがって、就業規則の改訂における服務規律規定及び懲戒規定の撤回を求める組合の申立ては棄却せざるを得ない。

6 救済方法

組合は、(ア)組合嫌悪ないし分会員の分断を画策するような発言の禁止、(イ)分会員に対する残業拒否等の禁止及び(ウ)会社がB 6ら6名を入寮させ、同人らに反組合的活動をさせている行為の禁止並びに、これらの行為についての謝罪文の掲示を求めている。しかし①組合嫌悪等の発言が行われたのは、いずれも分会結成後、一週間以内であり、その後は会社側においても今後発言には十分注意する旨の文書を組合に提出していること、②会社は昭和62年5月中頃から分会員にも残業をさせていること、③昭和62年6月以降、B 6、B 8、B 11の3名は寮にほとんど出入りしなくなったことが認められ、また、他の3名が反組合的活動を行っているとの事実の疎明もないことから、主文2の救済をもって足りると考える。

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63年10月14日

大阪府地方労働委員会

会長 寺 浦 英太郎 ㊟