

大阪、昭61不43、昭63.7.18

命 令 書

申立人 全大阪金属産業労働組合

被申立人 アヅミ株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員A1に対し、昭和60年7月1日から昭和61年6月23日までの営業研修及び同月24日付け営業部への配置転換がなかったものとして取り扱い、昭和60年7月1日以降原職復帰の日までの間、同人の営業研修前3か月間の残業手当及び一律割増金の平均相当額（既に支払った金額を除く）及びこれに年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人のアヅミ分会に対し、組合事務所及び組合掲示板の貸与並びに組合費のチェック・オフを行うとともに、組合活動のための会社施設の利用に関し、アヅミ労働組合と同様の便宜を図らなければならない。
- 3 被申立人は、1メートル×2メートル大の白色木板に、下記のとおり明瞭に墨書して、速やかに会社事務所正面付近の見やすい場所に1週間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

全大阪金属産業労働組合

執行委員長 A2 殿

全大阪金属産業労働組合アヅミ分会

分会長 A1 殿

アヅミ株式会社

代表取締役 B1

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号及び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) 貴組合員A1氏を昭和60年7月1日から昭和61年6月23日まで営業研修とし、同月24日付けで営業部へ配置転換したこと
- (2) 貴分会に対し、組合事務所、組合掲示板の貸与、及び組合費のチェック・オフを行わず、組合活動のための会社施設の利用に関しアヅミ労働組合と差別的に取り扱ったこと
- (3) 昭和61年2月15日、貴組合員A3氏に対し、「時差出勤の業務命令を拒否した」との内容の注意書を手交し、また、同文書を会社掲示板に掲示したこと
- (4) 昭和61年5月15日に貴組合が行った要請行動に関し、「責任者の処分を検討中である」との内容の抗議文を貴分会に手交し、また、同文書を会社掲示板に掲示したこと
- (5) 昭和61年6月3日、貴組合員A1氏及び同A4氏に対し、貴分会のビラ配布に関して、

注意書を手交し、また、同文書を会社掲示板に掲示したこと

(6) 昭和61年5月27日、当社の総務部長B2が貴組合員A4氏の貴分会のビラ配布に関して「組合として認められるか」などの暴言をはいたこと

(7) 貴分会員に対し、昭和61年4月23日及び同年5月15日の年次有給休暇取得を否認し、欠勤扱いにしたこと

(8) 当社職制が、全アヅミ労働組合の組合員であったA5氏に対し、同組合から脱退するよう勧誘したこと

4 申立人のその他の申立ては棄却する。

理 由

第1 当事者等

1 被申立人アヅミ株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、全国6か所に営業所を置き、主として精密切削工具の製造業を営んでおり、その従業員は本件審問終結時約100名である。

2 申立人全大阪金属産業労働組合（以下「組合」という）は、主に大阪府下の金属産業に働く労働者約1,350名によって組織されている労働組合である。

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された全大阪金属産業労働組合アヅミ分会（以下「分会」という）があり、その分会員は本件審問終結時8名である。

3 会社には、組合のほかに会社の従業員で組織されているアヅミ労働組合（以下「別組合」という）があり、その組合員は本件審問終結時約60名である。

第2 労使関係

1 全アヅミ労働組合結成までの経緯

(1) 昭和58年8月8日、会社は、別組合に対し、業務の一部を子会社であるアヅミ大分精密工業株式会社に移管し、これに伴い従業員の配置転換（以下「配転」という）及び出向を行うなどを内容とする経営改善計画案（以下「合理化案」という）を提示して協力を求めた。

(2) 昭和58年9月、別組合は、執行委員長にA6（以下「A6」という）、副執行委員長にA1（以下「A1」という）及び書記長にA7（以下「A7」という）が就任（以下この執行部を「A6執行部」という）すると、労働条件が悪化するなどの理由で合理化案に反対するようになり、別組合結成以来初めて争議行為を行った。

さらに、別組合は、退職金の改善などを要求して58年秋闘を、翌年には大幅な賃上げなどを要求して59年春闘を行った。

(3) 昭和59年8月、別組合の役員選挙が行われ、この選挙にA6及びA1は、再度執行委員長及び副執行委員長に立候補したがいずれも落選した。

(4) 昭和59年11月9日及び同月12日、会社は、A6執行部の執行委員であったA8（以下「A8」という）に対し、九州営業所への配転の内示を行ったが、同人は、この配転を断り、この配転は保留になった。

(5) 昭和59年11月16日、会社は、A6に対し、営業技術部専任係長への昇格発令を行った。

A6は、いったんはこれを拒否したが、同年12月28日、この昇格発令に応じ、別組合の組合員資格を失った。

- (6) 昭和60年1月16日、会社は、A 6 執行部の協力者であった別組合の組合員A 9（以下「A 9」という）に対し、名古屋営業所への配転を内示した。同月18日、A 9 は退職した。
- (7) 専務取締役B 3（以下「B 3 専務」という）は、A 7 に対し、「おまえは絶対飛ばしてやる。」と述べた。昭和60年3月31日、同人は退職した。
- (8) 昭和60年6月20日、A 1 は、同月14日付けの後記第3. 1 (3) ア記載の営業研修命令に応じない旨の同人の決意表明を記載したビラを会社構内で従業員に対し配布した。同ビラには、A 1 の主張を支援する旨のA 6 及びA 8 の一文が併せ記載されており、さらに、A 8 の一文には、「A 1 さんを守る会」を結成する旨の記載もあった。
- (9) 昭和60年8月28日、会社は、A 6 に対し、同年9月3日付けで向こう3か月間東京営業所に配属し、その後新規開設の北関東営業所へ配属する旨を命じた。同人がこれを拒否すると、会社は、同人に対し、本社での就労を拒否し、賃金の支払を停止した。同年12月27日、大阪地方裁判所は、この配転命令の効力を停止し、賃金の仮払を命ずる仮処分決定を行った。

2 全アヅミ労働組合結成から分会結成までの経緯

- (1) 昭和60年10月21日、A 1 ほか10名の別組合の組合員及びA 6 は、別組合が前記1 (4)、(6) 及び(9) のA 6 らの配転を是認する態度をこれまで取ってきたことを不満として、全アヅミ労働組合（以下「旧組合」という）を結成し、執行委員長にA 1、副執行委員長にA 6 及び書記長にA 8 が就任した。

同時に、旧組合は、会社に対し、旧組合の結成を通知するとともに、①組合事務所、組合掲示板の設置、及び組合費のチェック・オフの実施、②A 1 の営業研修から原職への復帰並びに③A 6 に対する東京営業所への配転命令の撤回などを議題とする団体交渉の開催を申し入れた。

- (2) 昭和60年10月25日、会社は、前記(1)記載の旧組合の団体交渉開催の申入れに対し、「旧組合は労働組合ではなく違法集団である」などとしてこれを拒否した。このため、旧組合は、当委員会に不当労働行為救済申立て（昭和60年（不）第62号事件）を行った。
- (3) 昭和60年11月6日、別組合は、会社に対し、A 1 ほか10名（別組合の組合員資格を失っていたA 6 を除く）を同組合から除名したとしてユニオン・ショップ協定に基づき同人らの解雇を要求したが、会社は解雇しなかった。
- (4) 昭和60年11月7日、会社は、旧組合の結成について、「この団体は、会社がA 1 及びA 6 に対し人事異動を発令したことに対して、両名がこれを拒否し、業務命令違反を犯すという全く個人的問題を支援する集団に過ぎない。さらに、その要求が会社の業務命令を否定し、明らかに会社の秩序を乱す内容であるから、ただちに労働組合とは認められない。」旨の従業員あての見解書を会社掲示板に掲示した。
- (5) 昭和60年12月16日、前記(2)記載の事件についての当委員会での調査期日の席上、会社が旧組合の団体交渉の申入れに応じるとの態度を表明したので、同組合は、この申立てを取り下げた。

しかし、会社は、その後も旧組合の再三にわたる前記(1)記載と同趣旨の団体交渉の開催の申入れに対し、同組合を正当な労働組合とは認めていないとしてこれを拒否した。

3 分会結成後の経緯

- (1) 昭和61年3月13日、A1、A6、A8らの旧組合の組合員は全員組合に加入して分会を結成し、分会長にA1、副分会長にA6及び書記長にA8が就任した。
同日、組合及び分会は、会社に対し、分会の結成を通知するとともに、①組合事務所及び組合掲示板を本社構内に設置すること、②チェック・オフを実施すること、③組合用務による会社施設の使用を認めること（以下①ないし③の3項目を併せて「組合事務所の貸与等」という）、④60年6月14日付けのA1に対する営業研修命令（後記第3.1(3)ア）の撤回並びに⑤同年8月28日付けのA6に対する東京営業所への配転命令の撤回などを要求し、これに関する団体交渉の開催を申し入れた。しかし、会社は、前記2(4)記載の見解書と同趣旨の理由でこれを拒否した。
- (2) 昭和61年3月24日、組合は、当委員会に対し、前記(1)記載の団体交渉拒否に関し、不当労働行為救済申立て（昭和61年（不）第11号事件）を行った。これについて、当委員会は、同年8月20日、会社に対し組合との団体交渉応諾を命ずる救済命令を発した。
- (3) 組合は、本件審問終結時まで、当委員会に対し、本件を含めて計10件の不当労働行為救済申立てを行い、このうち団体交渉応諾を求める6件について、当委員会は、会社に対し組合との同団体交渉応諾を命ずる救済命令を発した。
- (4) 会社は、前記(3)記載の各事件の審査において、一貫して、「分会は、配転の業務命令を正当な理由なく拒み続けたA1を支援するために結成された『A1さんを守る会』と同一であって、社内秩序違反を目的とした不法集団であり、正当な労働組合とは認められない。」旨主張している。

第3 A1の配転について

1 認定した事実

(1) A1の経歴について

A1は、昭和35年3月の入社以来60年6月30日まで、製造部において切削工具ブローチの研削工程業務に従事し、56年から、製造第3係（現第4ブロック）の工長として、後輩従業員の技術指導、現場の生産工程の立案、管理などを行っていた。

(2) A1に対する浜松営業所への配転命令

ア 配転命令

昭和60年1月16日、会社がA1に対し、浜松営業所への配転を打診したところ、翌日、同人は、会社に対し、①子供の登校拒否の問題があること、②義父の仕事（行政書士）の手伝いができないこと及び③営業に自信がないことを理由にこれを拒否した。

その後も、会社は、A1に対し、浜松営業所への配転に応ずるよう説得を続けたが、同人は応じなかった。

なお、同配転について、会社は、別組合と協議し、同組合の同意を得ていたが、この配転命令を撤回した。

同年6月3日、A1は、総務部長B2（以下「B2部長」という）の求めに応じ、配転に応じられない上記理由を記載した書面を会社に提出した。

イ 浜松営業所について

会社がA1に浜松営業所への配転命令を内示した当時、同営業所にはA10（以下「A10」という）1人が勤務していた。同人は、昭和60年5月に他へ転勤したが、その後、浜松営業所には専任の者は誰も配属されず、61年2月5日になって後任者A11が配属さ

れた。同人は、営業経験はあるが、ブローチの製作経験はなく、その後も、会社は、浜松営業所にブローチの製作経験者を配属したことはない。

なお、営業志望で入社し、ブローチの製造業務に従事していたA12（以下「A12」という）が、B3専務に対し、A1の代わりに浜松営業所への配転に応じてもよい旨申し出たところ、同専務は、「お前はいらんことを言うな。ごちゃごちゃ言うたら一生営業させないぞ。」と述べ、取り合わなかった。

(3) A1に対する営業研修

ア 営業研修命令

昭和60年6月14日、会社は、同月17日付けでA1に対し本社営業研修を命ずる旨の辞令を掲示し、さらに、同月26日、同人に対し、同年7月1日付けで営業研修に応ずるようにとの通告書を送付するとともに、これを会社掲示板に掲示した。

なお、この通告書には、「研修中又は研修終了後において、…（中略）…貴殿も含め営業業務に就くことが適当と考えられた場合には、その時点で改めて本社の営業部を含め全社的な視野で貴殿の配属を考える」との記載があった。また、会社は、前記研修を命ずるに当たり事前に研修内容や期間は決めていなかった。

A1は、会社に対し、この配転に異議を留めて、同年7月1日から営業研修業務に従事した。

イ 営業研修

A1の営業研修中の業務内容は、見積書、手配指示書の作成、営業台帳への記入などの事務処理、納品の手伝い、上司である係長担当の得意先への同伴訪問であり、この間、A1は、他の営業部員のように担当ユーザーが与えられたことはなく、受注獲得の手法につき指導を受けたこともなかった。

なお、A1は、指示された業務については支障なく遂行していた。

A1は、営業研修前は、毎日残業を行っていたが、営業研修期間中には、残業がなくなり、残業手当及び一律割増金を合わせて、月額数万円の収入減が生じた。

昭和60年9月12日、A1は、B2部長に対し、自分が営業に不向きであること、残業がゼロになり収入減になっていること及び現場に戻りたいことを伝えた。

同年10月21日以降は旧組合が、会社に対し、A1の原職復帰を要求し、61年3月13日以降は、分会が、同様に要求したが、会社はこれに応じなかった。

(4) A1に対する本社営業部への配転

昭和61年6月24日、B2部長は、A1に対し、同日からの本社営業部勤務を命じた。

A1は、一方的な通告だと抗議したが、B2部長は取り合わなかった。同日、会社は、この配転命令を会社掲示板に掲示した。

2 判 断

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、A1に対する浜松営業所への配転命令、営業研修命令及び本社営業部への配転命令（以下これらを併せて「本件配転」という）は、同人の組合活動に対する報復人事であり、不当労働行為であると主張する。

イ 会社は、A1の浜松営業所への配転は、特にブローチに関する営業力の強化及び販売網の拡大を目的とするものであり、ブローチの加工技術に習熟し、かつ能弁な同人

が最適任者であったが、同人が拒否したので、やむを得ず営業研修に切り替え、その後、本社営業部への配転を命じたものであり、本件配転は、別組合と協議し、合意を得ているので、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 浜松営業所への配転命令についてみるに、前記1(2)ア認定のA1の挙げる理由が、配転命令の拒否理由として相当であるかどうかはともかく、会社の挙げる配転の理由についてみると、前記1(2)イ認定によれば、①A1が浜松営業所への配転を拒否した後、会社が同営業所に配属した者らはすべてブローチ製作の経験者ではないこと、また、②会社は、営業志望で入社し、ブローチの製造業務に従事していたA12の申し出を一蹴していることから、会社が同営業所への配転について特にブローチ製作の経験者を必要としていたとは考えられない。さらに、③A1がこの配転命令を拒否して以降、専任の後任者の発令まで約9か月間あることから、会社が浜松営業所の営業力の強化を必要としていたとしてもその緊急性を認めることに疑問があると言わざるを得ない。

イ 営業研修命令についてみるに、前記1(3)認定によれば、①会社は、A1の営業には不向きで製造現場から変わりたくないとの意向を無視していること、②会社が事前に研修内容や期間を決めておらず、研修期間中、営業業務について積極的かつ具体的な指導もなされず、会社が真にA1を営業社員として育てる体制になかったこと、③研修期間中は従前と比べて残業が減り、その結果収入が減少したこと及び④研修期間中、旧組合及び分会からの原職復帰要求を会社が無視し続けたこと等が認められる。

ウ 本社営業部への配転命令についてみるに、前記1(3)ア及び(4)認定によれば、会社は、「貴殿も含め営業業務に就くことが適当と考えられた場合には…(中略)…本社の営業部を含め全社的な視野で貴殿の配属を考える。」と記載された通告書にもかかわらず、事前に本人の意向打診すら行うことなくA1を本社営業部へ配転したことが認められ、このA1の意思を無視し、職種を変更してまで本社営業部へ配転しなければならないとする事情について会社からの疎明はない。

エ 加えて、A1が副執行委員長を務めていたA6執行部と会社の関係についてみるに、前記第2.1(2)認定によれば、①A6執行部時代の別組合と会社は、合理化案をめぐる対立していたこと及び②会社は、A6らが選挙に敗れて以降、A6執行部のメンバーであったA6、A8及びA7並びに同執行部の協力者であったA9に対し、別組合の組合員資格の喪失を伴う昇格発令又は組合活動上の支障を伴う地方への配転命令等を行ったことが認められる。

オ 以上のことから、本件配転は、会社が、合理化案をめぐる激しく対立したA6執行部の副執行委員長を務め、さらに、旧組合及び分会の執行委員長及び分会長として活発な組合活動を行ったA1を嫌悪して行ったものであり、ひいては、別組合又は組合における同人の組合活動に制約を加えるとともに、経済的不利益を与えるものであって、また、そのことによって組合及び分会に対して打撃を与えることを企図したものであると判断され、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。

なお、浜松営業所への配転命令及び営業研修命令は、分会結成前になされた会社の行為であるが、被救済者が現に組合の組合員である以上、組合の申立ては相当である。

(3) 救済方法

A 1 に対する営業研修及び営業部への配転がなければ受けるはずであった残業手当相当額及び一律割増金相当額の算定に当たっては、これらの金額が毎月一定していないので、同人の営業研修前3か月間の平均額を基礎に算定するのが相当である。

第4 組合事務所の貸与等について

1 認定した事実

昭和61年3月13日、組合及び分会は、会社に対し、前記第2.3(1)のとおり分会結成に伴い、組合事務所の貸与等を要求するとともに、この件に関して団体交渉の開催を要求したが、会社は、組合及び分会を正当な労働組合として認めていないことを理由にこれを拒否した。

本件審問終結時現在、会社は、分会に対し、未だ組合事務所の貸与等を行っていない。

なお、会社は、別組合に対し、組合事務所の貸与等を行っている。

また、会社と別組合の労働協約には、唯一交渉団体約款及びユニオン・ショップ協定が規定されている。

2 判断

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社が別組合に対して、組合事務所の貸与等を行っているにもかかわらず、分会に対し、これを行わないのは、組合間差別であり、不当労働行為であると主張する。

イ これに対し、会社は、①組合事務所の貸与等を行うかどうかは便宜供与の問題であり、諾否は会社の専権事項であるから、別組合にこれを行っていることをもって直ちに差別取扱いとか不利益取扱いとはいえず、また、②会社と別組合とは、唯一交渉団体約款及び完全ユニオン・ショップ協定を締結しており、別組合から、その除名者を協約に基づいて解雇するよう求められている中で、会社が分会に対し組合事務所の貸与等を行えば、会社と別組合との信頼関係を崩壊させるとともに別組合の諸権利を侵害することになり、さらに、③別組合と分会とが相反目しているときに、会社が分会に対し組合事務所の貸与等を行えば、双方の反目に油を注ぐ結果になるので、会社の行為は不当労働行為ではないと主張する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 会社の主張①については、前記第1.2、3及び第4.1認定のとおり、会社に分会と別組合が併存し、会社は、別組合に対し組合事務所の貸与等を行っているのだから、正当な理由がない限り、分会に対しても、別組合と同様の扱いをするのが相当であるので、会社の主張は失当である。

イ 会社の主張②については、前記1認定のとおり、会社と別組合は、唯一交渉団体約款及びユニオン・ショップ協定を締結していることが認められるが、前記第2.3(1)認定のとおり、会社従業員が組合に加入し、分会を結成している以上、これら協定は組合及びその分会員である組合員に効力が及ぶものではないので、会社の主張は採用できない。

ウ 会社の主張③についてみるに、仮に、分会に組合事務所の貸与等を行うことで別組合と分会とのより一層の反目を招くことがあるとしても、単にこのことを理由に会社が組合及び分会に対して別組合と差別的な取扱いをすることが許されるものではないので、会社の主張は失当である。

エ 以上、会社が分会に対し組合事務所の貸与等を行わないことについては、その合理的な理由がなく、また、前記第2.3認定のとおり、組合及び分会を違法集団であるとして、正当な労働組合としての取扱いを拒否している会社の態度を考え併せれば、組合及び分会の弱体化を企図したものと判断され、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。

第5 昭和60年年末一時金について

1 認定した事実

(1) 昭和60年年末一時金に関する労使交渉について

ア 昭和60年11月11日、旧組合は、会社に対し、60年年末一時金（以下「本件一時金」という）として、次のとおり要求するとともに、同月13日に団体交渉を開催するよう要求した。

① 要求金額 旧組合平均 629,965円（3.5か月）
（組合員平均賃金 179,990円 12名）

② 配分方法 給比 89.15%
一律 10.85%
ただし、査定は認めない

③ 支給日 60年12月6日

イ 昭和60年11月27日、会社は、別組合と本件一時金について、次のとおり協定を締結し、同年12月6日、旧組合の組合員を除く従業員に対し、本件一時金を支給した。

① 支給額 組合員平均 486,200円（2.47か月）
（算定基礎平均基準内賃金 196,817円）

② 配分方法 給比 87.5%
一律 7.5%
査定 5.0%

③ 支給日 60年12月6日

ウ 昭和60年11月28日、会社は、旧組合に対し、本件一時金について、次のとおり回答した。

① 支給額 446,121円（約2.4703か月）
（組合員11名平均賃金（基本給＋職能給）180,594円）

② 配分方法 給比 87.5%
一律 7.5%
査定 5.0%

③ 支給日 60年12月6日
（但し、11月30日までに妥結した場合に限る）

エ 昭和60年12月5日、旧組合と会社は、前記第2.2(2)の昭和60年（不）第62号事件の調査での審査委員の助言により、団体交渉を行った。席上、旧組合は、会社の回答

には一律部分について別組合と差別があると主張し、その是正を要求したが、会社は「月数を別組合と同じにしているので差別ではない。一律部分の差は労働組合が違えば平均賃金が違うので、金額が違うのは当たり前である。」旨述べ、終了予定時刻がくると退席した。

オ 昭和60年12月5日及び同月11日、旧組合は、会社に対し、本件一時金の解決について今後の団体交渉に委ねることとし、前記ウの会社回答による仮払を要求したが、会社はこれを拒否した。

カ 昭和60年12月9日から同月13日まで毎日、旧組合は、会社に対し、本件一時金に関する団体交渉の開催を要求し、これに対し、会社は、同月14日の開催に固執した。

キ 昭和60年12月14日、旧組合と会社は、団体交渉を開催し、席上、旧組合は、本件一時金の仮払及び会社回答の一律部分の是正を要求したが、会社は、これに応じなかった。

ク 昭和60年12月17日、旧組合と会社は、本件一時金について、次の(ア)の内容を記載した協定書（以下「協定書」という）を締結するとともに、会社の提案により、次の(イ)の内容を記載した覚書（以下「覚書」という）を締結した。

(ア)① 支給額 446,121円（約2.4703か月）

（組合員11名平均賃金（基本給＋職能給）180,594円）

② 配分方法 給比 87.5%

一律 7.5%

査定 5.0%

③ 支給日 60年12月23日

(イ) 配分方法の査定部分について

査定5%

ただし、査定点数は平均点75をベースとした場合で、旧組合は平均点が72.8のため旧組合枠の金額より減額になることを認め、この件に関する異議申立ては一切しない。

ケ 昭和60年12月23日、会社は旧組合の組合員に対し、協定書及び覚書どおり、本件一時金を支給した。

(2) 本件一時金の支給状況について

ア 本件一時金の一律部分の支給状況は次のとおりであった。

(ア) 旧組合の組合員

（旧組合の組合員の平均賃金）（月数）（一律部分割合）（支給額）

180,594円 × 2.47か月 × 7.5% = 33,459円

(イ) 別組合の組合員

（別組合の組合員の平均賃金）（月数）（一律部分割合）（支給額）

196,817円 × 2.47か月 × 7.5% = 36,465円

イ 本件一時金の査定部分の支給状況は次のとおりであった。

（月数）（査定部分割合）

本人の賃金 × 2.47か月 × 5% × 本人の査定指数

本人の査定指数 = 1 + (本人の査定点数 - 75点) × 0.1

2 判 断

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社が、旧組合の組合員に対して、①本件一時金の支給を遅らせ、②本件一時金の一律部分及び査定部分について別組合の組合員と比較して低額の支給を行うとともに、旧組合に対して、③本件一時金について旧組合に不利な協定書及び覚書の締結を強要したことは、不当労働行為であると主張する。

イ これに対し、会社は、①旧組合の組合員の平均基本給が別組合の組合員のそれより低いかから、一律部分の支給額は旧組合の組合員の方が低くなるのは当然であり、また、②査定部分の支給額についても厳正なる考課基準に基づいて公平に査定しており、会社は不当労働行為を行っていないと主張する。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 前記1(1)及び(2)認定によれば、①本件一時金に関して、会社は旧組合との団体交渉を実質的に拒否し、このため、旧組合と会社の協定書の締結が遅れ、同組合の組合員に対する支給が同組合員以外の従業員と比較して17日間遅れたこと、②本件一時金の支給額について、旧組合の組合員と別組合の組合員との間には、一律部分で約3,000円、査定部分については査定点数で2.2点の差があること及び③旧組合は、会社に対し、一律部分の支給額の是正を要求したが、会社はこれに応じなかったこと等が認められ、本件一時金をめぐる会社の旧組合に対する対応は問題がなかったとは言いがたい。

イ しかしながら、旧組合は、自らの判断で協定書及び覚書に調印したと認めるのが相当であり、したがって、協定書及び覚書の締結については、旧組合が会社に強要された結果とまでは認められない。

よって、本件一時金に関する組合の申立ては相当でない。

第6 注意書の手交その他について

1 認定した事実

(1) A3に対する注意書の手交等について

ア 昭和61年1月20日、B3専務は、B2部長同席のもとに、A8に対し、「労働条件に変更がある場合は、特別なことがない限り、事前に別組合に相談する」旨述べた。

イ 昭和61年1月25日、B4ブロック長（以下「B4ブロック長」という）は、当時、直属の部下であった、組合の組合員（当時旧組合執行委員）A3（以下「A3」という）に対して、同年2月3日から時差出勤勤務に従事してもらいたい旨打診したところ、同人はこの件について旧組合に申し入れてもらいたいと要望した。

しかし、会社はこれに応じなかった。

ウ 昭和61年1月31日、B4ブロック長が、A3に対し、再度時差出勤勤務への従事を要請したところ、A3は、この件に関し旧組合に申し入れてもらいたい旨重ねて要望した。

エ 昭和61年2月1日、B2部長が、A3に対し、時差出勤勤務の諾否を問うたところ、A3は、「こんな状態ではできません。」と答え、これに対し、B2部長は、「業務命令違反である。」と述べた。

同日、当時旧組合の執行委員長であったA1が、B2部長に、「時差出勤勤務につい

て旧組合に申入れがなく、個人に直接命令することは従来の労使慣行に違反する。本人に対する業務命令違反との発言は取り消してほしい。」と抗議すると、B2部長は、「別組合とは相談した。時差出勤勤務の対象者を変更した。君らには相談する必要はない。A3は業務命令違反である。」旨答えた。

オ 昭和61年2月7日、旧組合は、会社に対し、同月1日の前記エのB2部長の発言について謝罪を要求し、この件に関する団体交渉を申し入れた。

カ 昭和61年2月15日、会社は、A3に対し、「貴殿は時差出勤の業務命令に対し、当初個人的には従う旨述べたにもかかわらず、最終的にはこれを拒否した。これは就業規則第63条第3項の会社の業務運営に故意に非協力な者に当たるので厳重に注意する。」と記載された注意書を手交するとともに、同一文書を会社掲示板に掲示した。

キ 従来、会社が別組合の組合員に時差出勤勤務をさせる際は、会社が事前に対象者の了解を求めるとともに、別組合に対し協議を申し入れ、別組合が本人の意思や要望を確認していた。

ク 会社の就業規則には、注意書の手交及び掲示という規定はない。

(2) 要請行動に関する抗議文の手交等について

ア 昭和61年5月15日の昼休み、組合の組合員を含む「86春闘再構築懇談会」のメンバーは、会社に対して、①A1に対する営業研修命令を撤回し、原職に復帰させること及び②A6に対する60年8月27日付けの配転命令を撤回すること等を会社に求めて要請行動を行った。

上記要請行動には、A1、A6ら約30名の組合の組合員が参加していたが、そのうち数名が、B2部長に面会を求めて事務所に入った。その際、若干の押し問答があったが、結局、B2部長の希望により、組合の組合員らは、事務所の外で要請書を読み上げ、会社の回答を迫った。

その間、約10分程度で、組合の組合員らが、B2部長に対し、口々に回答を求めて詰め寄る場面もあった。

イ 昭和61年5月19日、会社は分会に対し、「実力行使責任者の断固たる処分を検討中である」との内容の抗議文を手交するとともに、同一文書を会社掲示板に掲示した。同日、A1が、B2部長にこれについて抗議したところ、B2部長は、処分の対象になるのは分会幹部である旨述べた。

(3) A1及び組合の組合員A4のビラ配布に対する注意書の手交等及びB2部長の言動について

ア 昭和61年5月15日の昼休み、会社施設内において、組合の組合員A4（以下「A4」という）が、会社が前記第2.3(2)の当委員会不当労働行為救済申立事件（昭和61年（不）第11号）の審問を引き延ばしているとして、これを非難する分会のビラを従業員に配布したところ、B2部長は、同人に対し、無許可でビラを配布しないよう注意した。

イ 昭和61年5月27日の昼休み、A1及びA4が、会社施設内において、「会社が、分会員に対し、年次有給休暇を否認し、欠勤控除を行った（後記(4)参照）ので、分会は、労働基準監督署に対し、会社を指導するよう要請した」旨記載した分会のビラを従業員に配布したところ、B2部長は、A4に対し、「無許可ビラはまくなと言っただろう。

何でまくのだ。」と注意した。その際、A 1 が、「これは組合活動やないか。本人には私が指示したんだから文句があるんだったら私に言うて下さい。」と述べたところ、B 2 部長は同人に対し、「君には関係ない。まいた奴に言っているのだ。」「組合として認められるか。」と述べた。

ウ 昭和61年5月29日、会社施設内において、A 1 は、従業員に対し、前記イの経過及びこのことについての会社に対する非難並びに会社が分会員に対し年次有給休暇を認めず欠勤控除を行ったことに関し、労働基準監督署の調査が行われたことなどを記載した分会のビラを配布した。

エ 昭和61年6月3日、会社は、A 4 に対し、「同年5月15日及び同月27日、事実と反する内容で会社を中傷する内容を記載したビラ配布を行った」ことを理由として、注意書を手交するとともに、同一文書を会社掲示板に掲示した。

また、同日、会社は、A 1 に対し、「①同年5月27日、B 2 部長がA 4 のビラ配布に対し注意をしたとき、A 1 が同部長を誹謗する言動を行い、また、②このことに関し、同月29日付け分会のビラにより、B 2 部長を誹謗中傷し、事実と反することを宣伝した」ことを理由として、注意書を手交するとともに、同一文書を会社掲示板に掲示した。

オ なお、別組合が、会社施設内において、無許可でビラ配布を行っても、会社は何ら注意等を行ったことはなかった。

(4) 年次有給休暇の否認について

ア 昭和61年4月22日及び同年5月14日、分会員であるA 1、A 4、A 8、A 5（以下「A 5」という）、A13、A14、A 3 及びA15（以下、8名を併せて「A 1ら8名」という）は、前記第2. 3 (2)の当委員会不当労働行為救済申立事件（昭和61年（不）第11号）の審問に出席又は傍聴するため、それぞれ翌日の年次有給休暇取得届けを提出した。

イ 昭和61年5月24日、会社は、A 1ら8名に対し、2日分の欠勤控除分を差し引いて賃金を支払ったが、同年6月25日、同欠勤控除分を同人らに払い戻した。

(5) A 5 に対する脱退工作について

ア 昭和60年11月13日の就業時間中、B 4 ブロック長は、当時部下で、旧組合の組合員であったA 5 を製造事務所2階応接室に呼び出した。

そこで、B 4 ブロック長はA 5 に対し、「会社が旧組合と団体交渉を行うようなことになれば、取引銀行が手を引くことになり、会社は資金繰りに困り、移転・縮小を余儀なくされ、従業員の一部は退職せざるを得なくなる。次の就職先を捜すにしても、聞き合わせの結果、採用を断られることになる。なにしろ、バックにいる組合が悪い。」「旧組合はA 6 問題を有利にしようとする目的でつくった団体でしかない。」「旧組合の学習会には何回行ったのか。」「旧組合は、学習会で組合員を洗脳する。余暇時間をもっと有意義に使ってはどうか。」「おまえも同情して旧組合の結成に加わったのと違うか、おまえもA 16（当時、旧組合の組合員）もまだイデオロギーに染まり切っていないから、話をしたら分かってもらえると思って話をしている。」旨述べた。この間、約1時間30分であった。

B 3 専務は、途中から同席し、A 5 に対し、「同情だけで取り返しのつかないことに

なっただけではない。」「ここはひとつB 4ブロック長に任せてみないか。悪いようにはしない。」旨述べた。

イ 昭和61年7月20日、A 5は会社を退職した。

2 判 断

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は次のとおり主張する。

会社の①A 3に対する注意書の手交等、②要請行動に関する抗議文の手交等、③A 1及びA 4のビラ配布に対する注意書の手交等及びB 2部長の言動、④年次有給休暇の否認、並びに⑤B 4ブロック長及びB 3専務のA 5に対する旧組合からの脱退工作(以上①ないし⑤を併せて「会社の注意書の手交その他の行為」という)は、組合の組合員に対する不利益取扱いであり、組合に対する支配介入である。

イ 会社は次のとおり主張する。

(ア) A 3に対する注意書の手交等について

①会社は、旧組合を正当な労働組合とは認めていないので、本件時差出勤について旧組合に対し通知等を行わなければならないことはない、②A 3が本件時差出勤命令を拒否したので、社内秩序維持のため、注意書を手交し、掲示したのは当然の措置である。

(イ) 要請行動に関する抗議文の手交等について

要請行動は、その内容が労働委員会において審査中の事項であり、また、その方法も集団により個人に脅威を与えるようなものであるので、許されるものではない。

(ウ) A 1及びA 4のビラ配布に対する注意書の手交等及びB 2部長の言動について

①会社施設内での会社の許可を得ないビラ配布は就業規則により懲戒事由となる、②A 1及びA 4は再三にわたる会社の注意を無視し、事実無根、会社を誹謗中傷する内容のビラを会社施設内で無断で配布したもので、社内秩序の破壊を狙うものである。

(エ) 年次有給休暇の否認について

年次有給休暇について、全組合員が前日の夕方届け出た行為は、会社に時季変更権の行使を検討する余裕を与えず、会社の事業の正常なる運営を阻害するものである。

(オ) A 5に対する脱退工作について

昭和60年11月当時、会社は旧組合と組合の関係を知らず、B 4ブロック長は組合の存在すら知らなかったのであり、A 5に対する脱退工作の事実はない。

(カ) 以上、会社の注意書の手交その他の行為は、不当労働行為ではない。

なお、A 4及びA 5は、既に会社を退職しており、同人らに関する組合の申立ては、理由がなくなった。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア A 3に対する注意書の手交等について

前記第2.2(1)認定によれば、旧組合は、正当な労働組合として結成されたことが認められ、旧組合についての労働組合としての正当性に関する会社の主張は失当であ

る。

また、前記1(1)認定によれば、A3は、会社が旧組合の存在を無視し、別組合と差別して労働条件の変更となる時差出勤についての、労使協議にも応じなかったため、この会社の姿勢に抗議するため、時差出勤勤務命令を拒否したものと認められる。

さらに、会社は、注意書を手交の上、掲示まで行っているが、このような従業員に対する所為は、これにより、旧組合の組合員に対するみせしめとする意図があったものと判断せざるを得ない。

イ 要請行動に関する抗議文の手交等について

前記1(2)ア認定によれば、組合の要請行動は、会社が組合及び分会との協議申入れに応じないという状況の下で、A1の営業研修命令の撤回及びA6の配転命令の撤回という、組合にとって重大な問題に関して行われた組合活動であり、また、B2部長に対し、それほど脅威を与えたものとは認められない。

また、要請行動が、当委員会において審査中の事案に関するものであっても、これらの事案について当事者間の交渉が許されないものではない以上、当該事案が当委員会に係属中であることをもって、これに係る要請行動を不当と言うことはできない。

ウ A1及びA4のビラ配布に対する注意書の手交等及びB2部長の言動について

前記1(3)認定によれば、①配布されたビラの内容は、分会及び分会員に対する会社の行為に関する事実及びこれに関する会社への抗議であること、②B2部長がA4に対しビラ配布について注意した際のA1の言動は、組合活動としてのビラ配布の正当性を主張したものであり、B2部長を誹謗中傷するものではないこと、③B2部長のA1に対する「君には関係ない。まいた奴に言っているのだ。」「組合として認められるか。」という発言は、組合を否認したものであること、また、④別組合の無許可のビラ配布に関し、会社が何ら注意等を行ったことがないことに比して本件行為は差別的であることが認められる。さらに、⑤会社は、注意書を手交の上掲示まで行っているが、このような所為は、これにより、組合の組合員に対するみせしめとする意図があったものと判断せざるを得ない。

エ 年次有給休暇の否認について

前記1(4)ア認定によれば、会社が分会の組合員に対し年次有給休暇の請求を認めなかったのは、組合が当委員会に対し会社を被申立人として申し立てた不当労働行為救済申立事件の審問出席等に際してのものであること、また、会社は、単に、時季変更権行使を検討する余裕がなかったとするだけで、具体的に会社の業務に対する支障についての疎明がないことから、年次有給休暇を否認し、欠勤扱いとした会社の行為は組合活動に干渉するものであり、相当ではない。

オ A5に対する脱退工作について

前記1(5)ア認定のとおり、B4ブロック長及びB3専務は、A5に対し、旧組合からの脱退を勧誘する発言を行っていることが認められるので、これは旧組合に対する支配介入と判断するのが相当である。

カ 以上、前記アないしオの判断と、会社が、旧組合、組合及び分会を違法な集団であるとして、否認の態度を取ってきたことを考え併せると、会社の注意書の手交その他の行為は、会社が旧組合、組合及び分会を嫌悪して、弱体化を企図して行ったものと

認めるのが相当であり、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。

キ 会社は、A4及びA5が既に会社を退職しており、同人らに関する申立ては理由がなくなったと主張するが、組合の申立ては旧組合又は組合の団結権への侵害を問題としているのであり、また、前記第2.3(1)認定によれば、旧組合がその目的を達成するために組合の分会となったことから、旧組合と分会は事実上同一と認められるので、旧組合の団結権への侵害は、同時に、組合及び分会の団結権への侵害と解されるから、会社の主張は失当である。

(3) 救済方法

申立人らは、会社のA3、A1及びA4に対する注意書の撤回及び会社が前記1(4)イ記載の欠勤控除扱いとした額に対する昭和61年5月25日から、同年6月25日までの間、年率6分を乗じた額の支払を求めるが、主文3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7月18日

大阪府地方労働委員会

会長 寺 浦 英太郎 ㊟