

滋賀、昭59不1、昭60.2.7

命 令 書

申立人 マックスファクター労働組合

被申立人 マックスファクター株式会社

主 文

- 1 被申立人会社は、昭和59年2月22日付で行った別紙一覧表氏名欄記載の申立人組合の組合員に対する同表金額欄記載の減給を内容とする懲戒処分を取消し、同人らが控除を受けた減給額を支払わねばならない。
- 2 被申立人会社は、本命令受領後1週間以内に、下記内容の文章を記載した縦1メートル、横2メートルの書面を、被申立人会社滋賀工場社員通用ロタイムカード横に設置してある会社用常設掲示板に、10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

マックスファクター労働組合

執行委員長 A1 殿

マックスファクター株式会社

代表取締役 B1

- 1 会社は、昭和59年2月22日付で行った次のマックスファクター労働組合組合員に対する賃金の半日分を減給にする旨の懲戒処分を取消します。

A2

A3

A4

A5

A6

A7

A1

A8

A9

A10

A11

A12

A13

A14

A15

A16

- 2 会社の行った上記懲戒処分は、貴組合員を不利益に取扱うとともに、貴組合への支配介入をはかる不当労働行為であると滋賀県地方労働委員会により認定されましたので、今後このような行為を繰り返さないよう誓います。

以上

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人

申立人マックスファクター労働組合（以下「組合」という。）は、被申立人マックスファクター株式会社に勤務する従業員によって昭和32年12月に結成された労働組合であり、肩書地に組合事務所を置き、その組合員数は、本件申立て当時18名であった。

(2) 被申立人

被申立人マックスファクター株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、滋賀県野洲郡野洲町に滋賀工場を置き、化粧品等の製造、輸入、販売を業とする資本金13億9,800万円の株式会社であり、その従業員数は、本件申立て当時約600名であった。

2 職能開発室の新設および個人職務調査の実施について

(1) 会社は、昭和58年12月8日に事前発表したうえで、12月12日付で東京本社総務部に職能開発室（以下「開発室」という。）を新設し、その開発室にC1（以下「C1」という。）、C2（以下「C2」という。）、C3およびC4の4名を配属した。

なお、C1は、昭和46年から48年頃、住友スリーエム株式会社で職能資格制度の導入に指導的役割を果し、同社を定年退職した後、昭和58年9月会社に総務部顧問として入社したが、開発室の設置とともに室長に就任した。

このC1を含む開発室室員4名は、いずれも非組合員であった。

(2) これに対し、組合は、開発室が何を目的として設置されたものか、またどのような職務内容なのか等につき会社の基本的見解を求めため、昭和58年12月19日付文書「団体交渉開催申し入れ」により団体交渉を申し入れたが、会社からの回答はなかった。

(3) 会社は、昭和58年12月20日、個人職務調査（以下「本件調査」という。）の趣旨、「個人職務調査書」（甲第39号証、以下「本件調査書」という。）の記入の仕方等について、東京本社の、課長代理以上の管理職または一部の職場の係長（以下これらを「職制」という。）に対し、次の内容を含む説明をし、翌21日には、滋賀工場の職制に同じ説明をした。

① 会社でも職能資格制度を導入したいが、この調査の目的は、その基礎資料を得るためである。

② 所属長は、従業員から提出された調査書をもとに作業をしてもらいたい。

③ 職能資格制度を、できれば昭和59年4月1日をめどに導入したい。

(4) 会社は、昭和58年12月22日、開発室の最初の業務として、全正社員を対象に本件調査を実施する旨、各職場の職制を通じて指示を出し、その趣旨および記入方法等について、口頭で説明をした。

その説明に際しては、本件調査書および「個人職務調査書見本」（甲第40号証、以下「本件見本」という。）が全員に配布され、滋賀工場の現場では、その職場に合った記載例が配られた。なお、本件見本には、提出期限が12月29日と記載され、職制もそのように説明した。

(5) 本件調査の説明は、各職場毎に職制から一般社員に、口頭で行われた。

組合員は、すべて滋賀工場に勤務していたが、これら組合員が所属していた各課では、その説明の仕方が次のとおりであった。

① 仕上課、製造課の各係では、各自の行っている職務内容を、見本を参考にして書いてもらいたいという主旨の説明があった。

② 設備課および生産管理課の両課では、職階制度、資格制度を導入するために本件調

査を実施するので、調査書を記入して提出して欲しいという主旨の説明があった。

- ③ 品質管理1課および品質管理2課の両課では、昭和59年3月をめどに職能資格制度を完成させ、同年4月の新賃金から、新入社員も含め新しい賃金体系を実施する予定であるので、そのために本件調査を実施するが、この調査を基本にランク付けをし、将来はこれにより各人の資格付けを行って賃金を決定するという主旨の説明があった。
- (6) 前記の職制の説明に対し、品質管理1課では、課員から質問があった。また、製造課のある職制は、本件調査の趣旨、目的について、詳しいことは分らないと言った。
- (7) 本件調査書の内容は、社員各自が担当している仕事について、その職務内容のすべてを具体的に記述するとともに、その仕事の占める割合をパーセントで表示し、記入するものであった。
- (8) なお、会社は、昭和53年2月に職務調査を実施したが、その際の対象者は、現場の社員を除く課長以下の全社員であり、この時に配られた昭和53年2月1日付「職務調査への協力お願いと記入要領」(乙第1号証)には、冒頭に、この調査の趣旨、目的について、日常業務を把握することによって組織の機能を明確にし、よりよい組織管理を行うための資料として活用することを目的としていること、および、社員の勤務成績や能率を測定したり、評価したりするものでなく、日常の業務内容の実態を把握するためのものであることと明記されていたこともあり、上記調査実施について、組合からのクレームもなく、団体交渉の申し入れもなかった。

3 本件調査についての組合の団交要求および会社の対応について

- (1) 組合は、会社に対し、昭和58年12月23日付「団体交渉開催要求」、同月26日付「通告並びに団体交渉開催要求」、同月27日付「団体交渉開催要求」および同月29日付「抗議並びに団体交渉開催要求」で、本件調査の趣旨、目的が不明瞭であること、社員の職務内容は各所属長が十分把握しているはずで、改めて個人に記入させる意味が不明瞭であること、本件調査の実施は、職能資格制度(以下「職能制度」という。)の導入を前提とするものであり、労働条件の変更を伴うことを理由に、本件調査の目的を明らかにするよう団体交渉を申し入れた。

また、組合は、本件調査書の提出期限が同月29日となっていたが、はじめから本件調査の提出を拒否するのではなく、会社が本件調査の趣旨、目的を明らかにするまで提出を留保する旨、前記同月26日付文書および同月27日付文書で通告し、口頭でもそのように主張していた。

- (2) これに対し、会社は、12月23日付「回答書」、同月26日付「回答並びに通告書」および同月28日付「回答書」において、本件調査の実施については、各所属長からその趣旨を説明している、本件調査は業務の必要性から実施するもので団交議題ではない、現時点では労働条件の変更を行うとは言っていないと回答し、組合の団体交渉申入れに応じなかった。

また、会社は、前記同月26日付文書で、本件調査書を提出しない社員がいた場合には、それ相当の処置を行うことを通告した。

- (3) 12月29日の本件調査書の提出期限には、組合員以外の全社員が調査書を提出した。なお、当時の組合の組合員数は18名であったが、その内2名は出産休暇中であったため、本件調査の対象者とはならず、調査書の提出を留保した組合員は、別紙一覧表氏名欄記

載の16名であった。

(4) その後、組合は、昭和59年1月6日付、同月11日付および同月13日付「抗議並びに団体交渉開催要求」、同月18日付「抗議並びに要求」、ならびに2月6日付「団体交渉開催要求」により、前記同様の目的で団体交渉の開催要求をしたが、会社は、1月11日付「回答並びに通告書」、同月13日付「抗議並びに回答」および2月7日付「回答並びに通告書」をもって、前記と同様の理由でこれを拒否した。

(5) さらに、会社は、本件調査書の提出を留保していた16名の組合員各自に対し、総務部長による1月10日付「個人職務調査の提出督促について」、同月12日付「個人職務調査書の提出督促並びに警告」および同月17日付「警告並びに通告書」を交付し、提出の督促を行うとともに、責任追及の権利を留保する旨の通告をした。

これに対し、組合は、前記同月13日付文書および同月18日付文書をもって、組合に対する支配介入であると抗議した。

(6) この間、会社の各所属長は、従業員から提出された本件調査書をもとに等級定義書原案を作成し、1月13日会社に提出した。これを基礎として、開発室では、職能制度の原案を作成し、同月23日頃に開かれた役員会で、この原案による職能制度実施の最終的結論が出された。

4 本件懲戒処分について

(1) 会社は、昭和59年1月31日取締役および人事部長で構成する賞罰委員会を開催し、組合員16名が期限までに本件調査書を提出しなかった行為は、就業規則第3条に違反し、同47条第1号に該当する行為であるとして、平均賃金の半日分の減給を内容とする懲戒処分をすることを決定した。この時、減給額は昭和59年2月分給与から控除すること、本人への通知はその直前にすること、および本人へ通知するときにもう一度賞罰委員会を開くことも同時に決定した。

なお、会社は、賞罰委員会の開催の有無、構成メンバー、決定事項等については、本審問に至るまで公表していなかった。

(2) 会社は、2月22日賞罰委員会を開催した後、午後職制を通じ組合員16名に対し「懲戒処分通知」を配り、翌日の23日に、懲戒処分による別紙一覧表金額欄の減給額を記載した給与明細書を配布した。さらに、同日昼休み頃、懲戒処分通知と同一文面の内容で、縦1メートル、横2メートルの書面を会社の掲示板に張り出したが、これには処分理由が記載されていた。そして、会社は、同月24日の2月分の給与支給日には、処分対象者に減額して給与を支給した。

(3) これに対し、組合は、「懲戒処分通知」が配布された2月22日に、組合のA2書記次長がB2総務課長に対し、処分の撤回を口頭で申し入れ、懲戒処分の通知を行うことは、労使間の問題を個人にすりかえた行為で、組合に対する支配介入であり、不当労働行為であると抗議し、賞罰委員会の存在等について質問した。そして、翌23日には、同日付「抗議並びに要求」により、前日同様の抗議を行うとともに、改めて本件調査に関する団体交渉の開催を要求した。

これに対し、会社は、同月22日のA2書記次長の賞罰委員会に関する上記質問には答えず、また、同月24日付「回答書」においては、処分は社員個人に対してしたものであり、組合への支配介入あるいは不当労働行為には該当しないことは明らかで、団交議題

でもなく、処分を撤回する意思はない旨回答した。

(4) 組合は、2月27日当委員会に処分撤回および団交開催のあつせんを申請したが、会社はこれに応じず、3月9日あつせんは打ち切られた。

(5) なお、会社は、昭和49年頃、組合員5名が同じ滋賀工場の従業員1名を路上で取り囲み、暴行を加え、けがをさせた事件で、当初5名を懲戒解雇すると発表したが、最終的に和解した際、5名の行為および会社の態度について掲示したことがあった。しかし、これ以外今までに就業規則違反の処分で会社の掲示板に掲示したことはなく、いつも「人事異動回覧」を各職場に回す方法がとられ、それには処分理由が書かれていなかった。

5 懲戒処分後から職能制度導入までの経過

(1) 会社は、賞罰委員会を開催した1月31日よりも以前に、役員会で職能制度の実施を決定していたが、2月中旬には制度の大体の骨子を固め、懲戒処分を行った後の2月下旬には、制度案を完成させていた。

なお、この間、組合は、文書または口頭で、会社に対し団体交渉の開催を要求し続けていた。

(2) 会社は、組合に対し、3月7日付、同月13日付、同月16日付および同月26日付「団体交渉の申入」により、職能制度の導入について、団体交渉の申し入れをした。

(3) その結果、会社および組合は、3月8日、同月15日、同月22日、同月27日および同月28日の計5回にわたり、東京本社において団体交渉を行った。この席上、会社は組合に対し、職能制度の資料を提示した。

(4) この間、組合は、3月17日当委員会に、本件不当労働行為について申立てを行うに至った。

(5) 会社は、3月28日および同月29日に、職制を通じ全正社員に、4月1日付で職能制度を導入することを決定したと発表するとともに、資料「職能資格制度について」を配布し、これをもとに制度の概要を説明した。また、会社は、3月29日組合に対し、資料および「通知書」を交付し、4月1日付で制度を正式に導入することを決定した旨通知した。

(6) これに対し、組合は、3月30日付「抗議並びに要求」で、5回の団体交渉での説明でも不明な部分が多く、4月1日実施は性急すぎるので、「職能給と賃金との具体的関連について」等5項目の未確認事項が合意されるまで、実施を凍結すべきであるとしたが、会社は3月30日付「回答書で、3月8日以後、精力的に団体交渉し、十分論議したので予定通り実施すると回答し、実行した。

(7) この結果、今までの給与体系は、基本給、補助給に諸手当が付くという体系となっていたが、職能制度導入後は、基本給、補助給に諸手当が付くという体系は従来と同じであるが、基本給の中が、本人給部分と職能給部分とに分けられることとなった。

すなわち、これまでの基本給では、職務遂行能力と賃金体系との関係が明確ではなかったが、新しい制度では、本人給部分は満年齢に基づいて支給されることとなり、職能給部分は職務遂行能力に応じて支給されることとなった。

なお、制度導入時には、本人給額は定められたが、職能給は将来、等給毎に号俸給を設定し、各人の能力、成績に応じて号俸給が上昇することになったものの、資格等級に対応する職能給額が具体的に定められなかった。

- (8) 会社は、開発室を昭和58年12月12日に発足させた後、昭和59年3月1日付で総務部を総務部と人事部に分割した際、職能開発課に名称変更し、人事部の管轄としたが、最後には4月1日付で、厚生課とともに人事課に統合し、廃止した。

6 その他

- (1) 開発室長であったC1は、昭和59年6月当時人事部長となっていたが、社内誌『ニューズレター』の中でインタビューにこたえ、「多くの企業では、資格制度の導入には数年間を費しているのが普通ですが、当社の場合は、実に短期間で制度づくりができた。」と述べている。

- (2) 本件懲戒処分当時組合員であり、処分対象者であったA7は、昭和59年6月7日出産のため、会社を退職した。

また、処分の対象者でなかった他の組合員1名も退職したため、組合員数は、本件結審時においては16名となった。

第2 判断および法律上の根拠

1 業務命令を理由とする団交拒否について

- (1) 会社は、本件調査は会社の業務上の必要性から業務命令として社員に実施したものであるから、組合との団体交渉の議題ではないと主張する。

よって、以下判断する。

- (2) 企業においては、通常、使用者が企業の目的を達成するため、すべての労働者に対し、経営秩序を維持するように要請し、そのために必要な一定の職場規律に従うことを要求する。そして、このことは使用者の業務命令となって現われるが、一般に業務命令は、労働契約を根拠とすることから、無制限のものでなく、労働者は、業務命令であるからといって、必ず服従しなければならないというものでないといわれている。

本件の場合、組合は、開発室の設置および本件調査（以下「本件調査等」という。）が団交事項であるとして、団体交渉を要求しているのであるが、もしこれらが団交事項に該当するとなれば、業務命令であったとしても、従来の労働条件に影響する場合は、直ちに組合員が、これに従わねばならない義務は生じないものと考えられる。そこで、本件調査等が団交事項であるか否かを具体的に検討する。

2 団交対象事項の範囲について

- (1) 本件調査等が団交事項であるか否かが、本件の不当労働行為性を判断する上での重要事項であるので、先ず団交対象事項の範囲について判断する。

団交事項について、組合は、労働条件に関連するものであれば、組合員に直接的な関連がなくとも団交事項に該当すると主張するのに対し、会社は、組合員の労働条件に直接影響を及ぼすと考えられる事項または重要な影響を及ぼす事項に限られると主張する。

よって、以下判断する。

- (2) 団交事項とは、労働組合法上明文の規定はないが、労働組合法第1条等の解釈から、労働者の労働条件の維持改善その他経済的地位の向上に関連のある事項であって、当該事項が使用者の処分権限内にある事項であれば、すべて団交事項として取り上げることができ、しかも、いわゆる経営権に属する事項であっても、労働条件に関係するものであれば、広く対象に含めるべきであると解される。

従って、このような見地から、労働条件に直接または重要な関係がなくとも、間接的

な関係がある事項であれば、団交事項に該当すると解する。

3 団交拒否の可否について

(1) 本件調査等と団体交渉について

- ① 組合は、本件調査等は、その時点で職能制度を導入することが決められていて、これらは制度導入のための具体化であり、また、導入を目的としていることから、労働条件の変更を伴うことは明らかである、仮に職能制度の導入が未定であったとしても、本件調査等が制度導入に関係するものであり、労働条件の変更に関連するものであるから、団交事項に該当すると主張する。

これに対し、会社は、開発室の設置は会社の組織変更を過ぎず、本件調査は、業務の必要上実施するもので、各人の現状における職務内容および配分を記述せしめるに過ぎず、これらは労働条件ではなく、労働条件に直接影響を及ぼすことはない、また、近い将来職能制度を導入したい方針であったが、本件調査の実施時点では、明確に制度を導入すると決定していなかったし、具体的な案はできていなかったのであって、団体交渉の議題としても全く無意味であるから、本件調査等はいずれも団交事項でないとして主張する。

よって、以下判断する。

- ② 本件調査等は、それ自体組合員の労働条件でなく、また、直接労働条件に影響を及ぼすものではない。しかし会社が、本件調査等の時点で、職能制度の早期導入を決めていたことは、次のことから推認できるところである。

ア 会社申請証人C2（以下「会社証人」という。）によれば、「会社のトップのほうから、できるだけ早くそういう制度（職能制度）を実施していくべきだ。」との指示があった。

イ 会社は、住友スリーエム株式会社で職能制度の導入に関し、指導的役割を果たした経歴の持ち主であるC1を、昭和58年9月総務部顧問として採用し、昭和58年12月12日の開発室の設置と同時に、開発室長に任命した。（第1の2の(1)で認定したとおり）

ウ 昭和58年12月22日の本件調査に関する説明で、昭和59年3月をめどに職能制度を完成し、昭和59年4月から実施すると言った職制がいた。（第1の2の(5)で認定したとおり）

エ 本件のような調査が実施されれば、当然その後に、新しい賃金体系が導入されるということが常識化している。

オ 本件調査の実施から職能制度実施まで3か月余りであったが、このことは、他社が数年間の日数を要しているのに比し、はるかに短期間であった。（第1の6の(1)で認定したとおり）

カ 実施した職能制度が完全なものでないことは、組合も指摘し、会社証人も認めているが、会社はあえて早期に制度を導入した。（第1の5の(6)で認定したとおり）

- ③ 従って、上記事実および第1の5の(8)で認定したとおり開発室（後に職能開発課に名称変更）が職能制度が実施された昭和59年4月1日には廃止されたことを併せ考えれば、会社は、本件調査等を、職能制度を導入するための計画の一環として実施したと認めることができ、会社証人も、本件調査の実施が、職能制度と関係があることは認めるところである。

- ④ 次に、いわゆる「職能資格制度」は、一般に、社員の賃金、職務、資格等労働条件に、重大な影響を及ぼす制度であると認識されていること、また、本件調査の説明においても、ある職場で職制は、昭和59年4月より賃金体系が変更されると説明していることを考えれば、本件職能制度は、労働条件に関係があるものといえることができる。
- ⑤ 以上のような関係から判断すれば、本件調査等は、直接労働条件に影響するものではないが、間接的に労働条件に関係するものであり、従って、本件調査等は団交事項に該当すると判断する。
- ⑥ なお、会社は、明確に職能制度導入を決定していなかったし、具体的な案はできていなかったため、団体交渉の議題としても全く無意味であったと主張する。しかし、前記で判断したとおり、全体として制度導入を決定していたと認めることができる状況であり、組合は、本件調査等が労働条件と関係があるとして、団体交渉を申し込んでいるのであるから、仮に具体的な案はできていなかったとしても、単に業務命令の故をもって、なんの説明もせずに団体交渉を拒否すべきでなく、組合および組合員に対し、その疑問をたく努力をすべきであった。しかも、組合の要求は、本件調査の趣旨、目的を明らかにすることを求めているのであるから、職能制度の具体案ができていないことは、これを拒否する理由とはならない。
- (2) 本件調査の趣旨、説明について
- ① 組合は、本件調査に関する職制の一般社員への説明が、職場毎に異なっていて、何ら説明されていないのに等しいこと、また、個々の社員の職務内容は、既に所属長が十分把握しているので、改めて本件調査を実施する趣旨が不明であったことから、団体交渉を要求したと主張する。
- これに対し、会社は、職制が各職場で一般社員に本件調査の趣旨、目的について十分説明した、その結果、組合員を除く全員が、本件調査書を正確に記入し、提出しているため、説明が曖昧であったとは思われないし、仮に、所属長からの説明で不明な点や疑問な点があれば、所属長に聞くことになっていたと主張する。また、会社は、本件調査は会社全体の全業務について、内容、種類、量などを漏れなく、正確に把握するために行ったのであると主張する。
- よって、以下判断する。
- ② 会社は、昭和58年12月22日の本件調査の際に、各職場の職制を通じ、口頭で、本件調査に関する説明をし、その説明において、会社が本件調査の趣旨、目的を十分に説明したからこそ、組合員を除く全員が、本件調査書を提出したと主張する。しかし、このことは、本件調査書の記入方法の説明の仕方が十分であったことの論拠とはなりえても、組合が問題としている本件調査の趣旨、目的についての説明が、十分であったと推論しうるものではない。統一した文書によるのではなく、職制を通じて口頭により説明したのみであったため、第1の2の(5)で認定したとおり、本件調査の趣旨、目的に関する説明は、職場により異なっていたので、全体としてみれば十分かつ統一であったとはいえない。会社は、疑問があれば所属長に聞くべきだと主張しているし、事実、職制に質問をした社員がいたことも第1の2の(6)で認定したとおりであるが、趣旨、目的について詳しいことは分らないという職制もいて、職制が社員の疑問に答えられなかったため、組合が会社に説明を求めるため団体交渉を要求したのであ

って、会社の主張はこれを拒否する正当な理由とはならない。

- ③ また、所属長が社員の業務内容を把握していたとしても、会社の全業務について、内容、種類、量などを漏れなく、正確に把握するために、調査を実施する必要のある場合があるとの会社主張は理解できる。しかし、そのような場合でも、調査の趣旨、目的が何かということは別の問題であり、組合はそれを問題としているのであるから、会社のこのような主張は、組合の疑問について答えていないのであって、このことを理由に団体交渉を拒否することも正当でない。

むしろ、会社が社員の業務内容を把握していながら、あえてこの時期に調査を実施しなければならなかったのは、通常の業務以上に重要な必要性があるからだと推測されてもやむを得ないものと思われる。

- (3) 以上により、本件調査等は団交事項でないという会社の主張は認められない。

会社証人は、団交拒否の意図として、この種の調査を実施する度に、団体交渉をやる前例になるという可能性が多分にあると思ったので、そういう前例にしたくないという意図があったと認めている。

会社証人は、この種の調査は団交事項でないことを前提として、上記のような意図をもってたと認めたものと思われる。しかし、この種の調査は、一般に団交事項でないとして、調査を団体交渉にとりあげると団体交渉の前例になるので拒否するという態度は、本件調査のように、団交事項である場合があることからしても、組合軽視の態度として非難されてもやむを得ないものといえる。

また、団交拒否をしたり、第1の5の(6)で認定したその後の団体交渉における会社の一連の態度から判断すれば、会社の団交拒否の真の意図は、上記で判断したとおり、職能制度を早期に導入せんがためであったと推認できる。

従って、さかのぼって推測するに、第1の2の(8)で認定したとおり、会社は、過去の職務調査においては、文書で明確に調査の趣旨、目的を説明しているにもかかわらず、本件調査においては、職制の口頭による説明しか行っていないが、このような説明しか行わなかった意図も、前記同様であり、本件調査について明確に説明すれば、職能制度および労働条件との関連が明らかとなり、団交事項に該当する結果、団体交渉に応じなければならなくなり、ひいては職能制度の早期導入の目的が、達成できないことを危惧したためと思われる。

4 本件懲戒処分について

- (1) 組合は、組合が本件調査等について団体交渉を要求することは、正当な組合活動であり、会社が団体交渉を拒否することは不当労働行為なのであるから、会社が団体交渉に応じ、本件調査等の趣旨を明らかにするまで、本件調査書の提出を留保するというのも正当な組合活動であるにもかかわらず、会社が本件調査書の提出留保を理由として、組合員を懲戒処分にしたことは、正当な組合活動に対する不利益取扱いであり、また、組合員に動揺を与え、組織の弱体化を招来するものであり、組合に対する支配介入ともなり、労働組合法第7条第1号および同条第3号の不当労働行為に該当すると主張する。

これに対し、会社は、本件調査等は団交事項でなく、組合員の本件調査書提出拒否は、それが組合活動であったとしても、正当性のらち外であることは明らかであり、翻って本件調査書の提出命令は、適法、有効な業務命令であり、組合員の提出拒否は明白な業

務命令違反であり、しかも会社の再三の督促、警告に対しても、これを一切無視し、最後まで提出しなかった点において悪質であって、かかる組合活動に籍口した業務命令違反を放置しておいては、企業の秩序は到底維持し得ないのであって、組合員たる従業員は、会社の就業規則違反の責を免れず、会社が従業員を懲戒処分に処したことは、適法且つ有効な措置であり、不当労働行為のそしりを受けるいわれはなく、本件申立ては棄却されるべきであると主張する。

よって、以下判断する。

- (2) 第2の3で判断したとおり、本件調査等は団交事項であり、会社がこれらのことについて組合に十分な説明をしたとは認められないから、組合が団体交渉を要求することは正当な組合活動である。会社は、業務命令であること等を理由として、団体交渉を拒否したのに対し組合は、会社のこのような態度に対抗する手段として、会社が団体交渉に応じて本件調査の趣旨等を明らかにするまでは、組合員が本件調査書を提出することを留保する旨会社に通知しているのである。従って、組合員の本件調査書の提出留保という行為は、組合の指示に基づいて行われた組合活動であるとともに、本件調査等が団交事項に該当することからして、目的が正当であるといえる。しかも、特にその手段ないし態様においても、正当性を否定する事由は見当たらない。よって、本件調査書の提出留保は、正当な組合活動である。

会社は、組合員の行為には正当性はないと主張するが、以上の理由により、その主張は認められない。

- (3) 会社は、組合員の本件調査書の提出留保は提出拒否であり、業務命令違反であって、就業規則第3条の「社員は本就業規則を守ると共に、各職場の規則及び所属長の指示に服するものとする。」に反するものとして、企業の秩序維持のため処分する必要があったと主張する。

本件の場合、組合員の行為は、一見形式的には就業規則第3条に違反するごとくみえるが、本件調査等に関する問題は団交事項であり、組合員が調査書の提出を留保したのは、会社の団交拒否に対抗するためのやむを得ない行為であって、合理的理由があり、就業規則第3条違反とはならず、これを根拠とした会社の懲戒処分は、正当な組合活動に対する不利益取扱いである。

- (4) 会社は、昭和59年1月31日賞罰委員会を開催して組合員の処分を決めたが、この時点で、会社は、調査対象となった組合員が全員本件調査書の提出を留保していたこと、および会社の説明があれば提出すると通告していたことを認識していたのは、会社証人の証言から明らかである。さらに、本件調査の趣旨、目的を説明したところで、何ら支障はなかったことも同証言から明らかであり、既に処分を決定する時点で、本件調査書を資料として検討した結果、職能制度を実施することを決定していたのであった。しかし、会社は、このような状況においても、職場秩序を維持するために処分は必要であったと主張するが、そのような必要性があったとは認めがたい。

また、会社は、処分を決定していながらこのことを減額支給する前々日まで公表しなかった。従前は、第1の4の(5)で認定したとおり、処分の内容を人事異動回覧の形で職場に知らせ、そこには処分の理由を記載しないのが通例であるにもかかわらず、今回の場合には、処分内容を記載した文書を掲示板に張り出し、かつ、そこに処分の理由を記

載した。

以上の事実および前記判断を併せ考えれば、会社は、組合員の組合活動を口実として、組合員を不利益に取扱ったのみならず、組合員に動揺を与え、組合組織の弱体化をはかったものと判断せざるを得ず、会社のこのような行為は、組合に対する支配介入ともなる。

- (5) なお、本件懲戒処分の対象者であったA7は、本件申立て当時組合員であり、審問途中の昭和59年6月7日会社を出産退職したが、このような場合でも、特に当人から請求を放棄するとの意思表示のない限り、なお組合の被救済利益は失われないと認められる。

5 結論

以上のとおり会社の主張は是認できず、会社が別紙一覧表氏名欄記載の組合員16名に対して行った同表金額欄記載の金額を減給とする本件懲戒処分は、正当な組合活動に対する不利益取扱いであるとともに、組合員の動揺を惹起し、ひいては組合を弱体化させる目的をもって行われた会社の組合に対する支配介入にあたり、労働組合法第7条第1号および同条第3号に該当する不当労働行為である。

以上の事実認定および判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条およ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60年2月7日

滋賀県地方労働委員会
会長 玉 置 保

(別紙 略)