

東京、昭59不17、昭60.3.5

命 令 書

申立人 法律会計特許一般労働組合  
申立人 法律会計特許一般労働組合ゾन्दルホフ分会  
被申立人 ゾन्दルホフ・ウント・アインゼル有限会社

主 文

- 1 被申立人ゾन्दルホフ・ウント・アインゼル有限会社は、申立人法律会計特許一般労働組合および同ゾन्दルホフ分会に所属の組合員A 1 に対して行った、昭和59年2月13日から同年6月13日までの間の同人の育児時間取得にかかる賃金カットについて、同カット相当分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、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の白紙に、下記内容を楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の正面入口に10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

法律会計特許一般労働組合  
執行委員長 A 2 殿  
法律会計特許一般労働組合ゾन्दルホフ分会  
分会長 A 3 殿

ゾन्दルホフ・ウント・アインゼル有限会社  
代表取締役 B 1

当社が貴組合および貴分会に所属の組合員A 1 氏に対し、①同氏が昭和59年2月13日から同年6月13日まで育児時間を取得したことを、無断遅刻・早退であるとして賃金カットしたこと、②同氏を威迫し、貴組合および貴分会役員を中傷・誹謗するような言動を行ったことおよび同氏に仕事を与えなかったことは、いずれも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、年月日は掲示した日を記載すること。）

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

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人法律会計特許一般労働組合（以下「法会労」といい、後記分会と併せて「組合」ともいう。）は、全国の法律、会計、特許、司法書士事務所およびこれらに関連する職場

で働く労働者で組織する労働組合であり、組合員数は約350名である。なお、法会労は、総評全国一般労働組合東京地方本部（以下「地本」という。）に加盟している。

- (2) 申立人法律会件特許一般労働組合ゾンデルホフ分会（以下「分会」という。）は、法会労の組合員である被申立人ゾンデルホフ・ウント・アインゼル有限会社の従業員で組織する労働組合で、その組合員数は本件申立当時15名であった。
- (3) 被申立人ゾンデルホフ・ウント・アインゼル有限会社（以下「会社」という。）は、肩書地において、申立外ドクトル・ゾンデルホフ法律事務所所属の弁護士・弁理士が行う外国企業の日本国への特許申請に必要な書類・資料等を作成することを主たる業とする従業員約100名の会社である。

## 2 分会の結成とその後の労使関係

- (1) 従来会社には、昭和43年11月、会社従業員が結成した「ゾンデルホフ・ウント・アインゼル従業員組合」（以下「従組」という。）が存在しているが、56年12月、会社の管理職が中心となって「職場を守る会」（以下「守る会」という。）が結成された。そして、これらの管理職は従組の組合員に対しても加入を積極的に勧誘したので、これら組合員は相次いで「守る会」に加入したうえ従組を脱退した。このため、従組においては当時40名ほどいた組合員は57年9月ごろには13名に減少した。しかし、従組に残った13名の組合員は、58年2月3日従組を解散すると同時に、組合活動の継続強化を目指して、法会労に加入し、分会を結成した。
- (2) 組合は58年2月7日、会社に対し分会の結成を通告するとともに、賃上げ等の労働条件に関する団体交渉を申し入れた。これに対し会社は、同月10日、分会宛の「回答・質問並びに申入書」と題する文書で、①分会規約が提出され、かつ②分会役員の選出手続、③分会長及び分会役員の権限・責任、分会員の権利・義務、④分会の労働組合法上の適法性・独立性などについて、分会から明確な回答がなされ、しかも分会が協定締結能力・権限を有することが明らかにならなければ、団体交渉は開催できない旨回答し、団交申し入れに応じなかった。
- (3) その後、同年5月ごろまで、組合と会社との間に文書のやりとりが続けられた。この中で組合は会社に対し、法会労は個人加盟の単一組織であり、分会はその内部組織であるから、団体交渉・協約締結権限は法会労にある旨回答したが、会社は組合の団交申入書等に法会労とともに分会名が併記されていることから、尚も、分会の適法性・独立性および協定締結権限の有無が不明確であるとして、分会宛に前記2月10日付文書と同旨の質問を繰り返した。こうして会社は、後記のとおり11月末ごろまで、組合の団交申し入れに一切応じなかった。

## 3 A1の育児時間の取扱いをめぐる労使の対立（本件の背景）

- (1) 会社における従来の育児時間の取扱い
  - ① 会社においては、従来から出産明けの女子従業員の育児時間の取扱いについては、特に定めが存しなかった。しかし、47年以降54年までの間、出産した女子従業員5名について、会社は当該本人から申し出があった場合には、所属の上司ないし労務担当との話し合いにより、その申し出どおり、産休明けから産後1年間、1時間の範囲で育児のための遅刻・早退（終業時前1時間、始業時後15分と終業時前45分、などの形態）を認め、これにより遅刻・早退しても、賃金から控除せず、一時金の勤怠考課の

対象にもしなかった（なお会社は、産後1年を経過した非組合員のS女子従業員について、58年7月までの4年間終業時前30分の育児のための早退を認め、賃金カットをしない取扱いをしてきた。）。

- ② 他方会社は、49年ごろから、従業員の無断離席、生理休暇の乱用、遅刻・早退の多用が目立ったため、公告等で注意を喚起するなどしたが、さほど効果がなかったことから、55年、B2総務部長を中心とした9名の管理職による「職場の改善に関する委員会」を設置し、職場規律の乱れの改善策を検討した。そして、各管理職が個別に従業員と接触し、服務規律の徹底に努めたこともあって、57年ごろから遅刻・早退、生理休暇の乱用等は徐々に減少した。

もともと、上記「職場の改善に関する委員会」がとりあげた遅刻・早退の問題は、一般従業員を対象としたもので、前記育児のための遅刻・早退については、格別問題としてはいなかった。

(2) A1の育児時間の請求と会社の対応

- ① A1（以下「A1」という。）は、55年4月入社し、特許部電気課で、主に西ドイツで発明された電気関係の特許申請に必要な資料の翻訳業務に従事している。同人は、55年7月、従組に加入し、56年8月から1年間従組の会計を担当していたが、57年3月、会社のB3機械課長から、前記「守る会」の会則と従組脱退届を渡され、「組合を抜けて『守る会』に入るように、今が決断のときだ。」などと、「守る会」への加入を勧められた。しかし、同人は引き続き従組に留まり、翌58年2月3日、法会労に加入するとともに分会員となった。

- ② 58年2月21日、A1は会社に対し、同年6月18日を出産予定日とする産前休暇届を提出した。（同人は56年1月、現分会長A3と結婚し、片道1時間45分を要して国鉄総武線で通勤している。）

ついで、同人は同年3月28日と同年5月4日、産休明けの育児時間を、始業時後40分と終業時前20分の時間帯でとらせてほしい旨会社に申し出たが、会社は何らこれに答えなかった。

- ③ A1は同年5月7日から産休に入り、6月14日、1子を出産したが、産休中の7月18日、会社に対し、通勤事情の関係もあり、産休明けから上記始業時後40分と終業時前20分の時間帯による育児時間を認めてくれるようにとの「お願い」書を提出した。しかし会社は、同月20日「育児時間については労働基準法第66条（1日2回各々30分）により取扱う。申し出の育児時間では遅刻・早退となるので認められない。」旨の回答書を同人の自宅宛に郵送した。ちなみに、会社の前記「職場の改善に関する委員会」は、A1が上記育児時間の申し出をした直後の同年4月から、育児のための遅刻・早退を検討事項として取り上げ、同年7月中旬、従来の取扱いを止め、これを認めないこととした。（これにより、前記S従業員も爾後、終業時前30分の育児早退を認められなくなった。）。

7月25日、A1は再び7月8日付「お願い」書と同旨の「育児時間請求書」を会社に提出したところ、会社のB2総務部長は、A1の自宅宛の電話で、「育児時間というのは、定刻に出勤してタイムカードを押し、それから退社するまでの間にとるのが法の趣旨である。もし請求どおりとれば遅刻・早退となり懲戒処分の対象となる。それ

が無理ならば臨時雇用契約を締結してもよい。従来の育児時間の取扱いは間違いであった。」旨述べた。ついで会社は翌26日、上記と同旨の「回答書」をA1に発した。

- ④ A1は産休明けの同年7月26日から年休を取得し、8月3日から定刻どおり出勤したが、同人は尚も8月1日と同月3日の2回、上記と同旨の「お願い」書を提出した。しかし会社が「個人的な事情で遅刻・早退を認めることはできない。」旨同人に回答したため、同月5日、同人は「これ以上都合をつけて定刻出勤することは困難ですので、8月8日より、始業時後40分と終業時前20分の2回を育児時間として使わせていただきます。」旨の通告書を会社に提出した。これに対し会社は、もし通告どおりに育児時間取得を強行した場合は懲戒処分をせざるを得なくなる旨A1に告げた。そしてA1が8月8日から通告書どおりの育児時間取得し始めたところ、会社は同月10日、そのような行為は懲戒処分の対象となるので直ちに中止するようとの「警告並びに通告書」を発した。このため同人は8月11日から再び定刻出勤に戻った。

(3) A1の育児時間をめぐる労使のやりとり

- ① 58年8月1日、組合は会社に対し「育児時間についての質問書」を提出し、会社が認める場合の育児時間の時間帯について回答を求めるとともに、同日および同月3日、これに関する団体交渉を申し入れた。しかし会社は、組合の団交申し入れに応ぜず、8月4日分会に対し「会社は育児時間については、労基法第66条（1日2回、各々30分）により取扱う。」旨の回答書を発した。

さらに組合は翌8月5日、会社に対し「本人の請求時間帯どおり、育児時間をすみやかに認めることを求める。」旨の「組合見解」を提出し、再び団体交渉を申し入れたが、会社はこれにも応じなかった。

- ② 組合はその後も2回、同旨の団体交渉を申し入れたが、会社がこれに応じなかったため、8月17日、会社に対し「当組合は会社側の団体交渉拒否、育児時間請求に対する拒否、権利規制、侵害、労働条件の一方的改悪などに強く抗議し、要求実現を求める。」として、A1を同月以降、始業時9時から10時までの1時間、指名ストライキに入れる旨通告し、A1はこれを実施した。

- ③ 組合は、その後も8月29日まで、4回にわたり、A1の育児時間を主たる議題とする団交の開催を申し入れたが、会社は組合側の交渉主体が地本、法会労、分会のいずれにあるのか不明であり、分会が労働組合法上適法か否かも不明確だとして、団交申し入れに応じなかった。このため組合は9月6日、会社に対し、法会労は個人加盟の単一組織であり、分会はその内部組織であるから労組法上独立した組合ではなく、団体交渉・協約締結権限は法会労にある旨の見解を示した。

しかし会社は、同月19日分会に対し、分会が地本あるいは法会労の単なる手足であるならば、法会労と分会が共同で団交を申し入れることはあり得ないので、交渉の主体を明確にされたい旨質問し、分会結成以降、上記議題を含む一切の団交申し入れに応じようとしなかった。

- ④ このような会社の一連の団交拒否について、法会労は当委員会に対し、同年9月22日、不当労働行為の救済を申立て（58不第92号）、ついで同年11月1日、団交促進および育児時間など6項目の要求事項に関するあっせんを申請した（58争第115号）。

あっせんの中で、「団交の当事者は法会労と会社である。団交出席者は双方5名以内

とし、組合側については法会労2名以内、分会3名以内とする。」などの団交ルールに関する合意が成立したことから、組合は11月21日、会社に対し年末一時金、A1の育児時間など4項目の「要求書」を提出した。そして、これに関する団体交渉が同月28日行われたが、席上会社は4項目について回答したものの、A1の育児時間の取扱いについては、従前の態度を変えなかった。組合は同年12月19日、年末一時金については会社回答どおり妥結する旨通告したが、会社は同月21日、他の要求項目と一括しない限り、年末一時金だけの妥結には応じられないと主張したため、交渉は双方平行線のまま越年した。

59年1月10日、会社は法会労に対し、「①58年冬季賞与の支給率は、平均で基本給×2.49か月とする。②その他の要求事項についてはすべて棚上げとする。」旨の協定書案を提示した。これに対し法会労は同月12日、「棚上げ」の文言を削除するか「今後協議する」に改めるよう会社に申し入れたが、結局、同年2月3日、上記会社の協定書案通りの文言で妥結調印した。

⑤ なお、上記あっせん事件は59年1月25日あっせん不調により、また、同不当労働行為救済申立事件は同年2月21日、法会労が申立てを取り下げたことにより、それぞれ終結した。

#### (4) A1による再度の育児時間の請求と取得

① 前記のとおり、A1は組合の指令により58年8月17日以降、始業時より1時間の指名ストライキを実施してきたが、59年2月4日、同人は再び会社に対し、「会社側の一方的取扱いに異議をとどめ、今後再度、2月13日から6月13日までの間、始業時より30分と終業時前30分の2回を育児時間として請求する。」旨の書面を提出した。また、同日、組合も会社に対し「A1の今回の時間帯の請求は、国鉄のダイヤ改正によるものであり、会社が従来の見解に固執して警告書を発したり、無断遅刻・早退扱いなどしてこれを妨害しないよう重ねて申し入れる。」旨の文書を提出した。

② これに対し、会社は同年2月9日、A1と法会労宛に「2月4日付請求は、遅刻・早退になるので認められない、そうならないよう改めて書面で請求し直されたい。」旨の回答書を発した。

③ 2月10日、組合は会社に対し、A1の指名ストライキを解除する旨通告し、2月13日から6月13日まで、A1は会社の許可のないまま、請求通りの育児時間を取得した。

#### 4 育児時間取得中のA1に対する会社職制の言動など〔救済を求める具体的事実〕

(1) A1が上記育児時間を取得した59年2月13日から同年6月13日までの間、会社管理職らは同人に対し、次のような言動を行った。

① 2月13日午前9時半、上司のB4課長はA1の座席の横で、「会社は育児時間を認めていませんよ、無断遅刻になりますからね。」などといった。

② 翌14日午前9時45分ごろから10時20分ごろまで、B4課長がA1を会議室に呼び出した上、B2総務部長は「なぜ無断遅刻・早退をやっている。もうやめなさい。」といい、さらに「貴殿は再び会社の許可なく遅刻・早退されております。かかる行為は甚だ遺憾であり、また懲戒の対象となりますので、ここに嚴重に警告するとともに無断遅刻・無断早退を直ちに中止されるよう通告しておきます。」旨の「警告並びに通告書」を差し出した。A1は「受け取るいわれはありません。」と拒否したが、同部長が「こ

の警告書は公式文書だ。これを受けとらないなら、今後一切組合の要求書など受け取りませんよ。」といったため、同人はやむなくこれを受けとった。その際同部長は「遅刻・早退の形で育児時間をとれる会社は全国一般の会社だけで、普通の会社にはない。」などといい、同席していたB 5 特許部長も「そんなに自分の思い通りにしたいなら、他の会社に行けばいい。」などといった。

- ③ 同月15日午前9時半ごろから10時15分ごろまで、B 5 特許部長は前日と同様、会議室において「会社がいつ育児時間を許可したか、会社が子供を生んでいいと許可したか。」と大声で怒鳴ったり、「途中でとれないかどうか頭をひねって考えてみなさいよ。」といった。これに対してA 1は「無理なことは言わないで下さい。実際とれないじゃないですか。」と答えたところ、同部長は「取れようが取れまいが関係ない。」といい、前日と同旨の「警告並びに通告書」を差し出した（このような「警告並びに通告書」は同年5月4日まで、しばしば発せられた。）。そしてA 1が受けとりを拒否すると、「受けとれないというなら、こっちも別のやり方がある。」「そしたら組合の文書は受け取らないからな。」などといった。A 1はそれでもこれを受け取らなかったところ、後刻、B 4 課長が同人の机の上にそれを置いていった。
- ④ その後2月17日以降4月16日までの間、午前9時30分ごろから7分乃至2時間にわたり、ほぼ連日（36日間）会社管理職2～7名はA 1の座席の横や会議室で、A 1に対し、上記と同様の言動をくり返した。以下はその主なものである。
- (ア) 3月5日、B 6 技術調査部長、B 7 商標課長、B 4 電気課長、B 3 機械課長、B 8 化学課長、B 9 機械課課長代理らが、A 1を取り囲んで会議室に行かせたうえ、会議室において、B 5 部長、B 7 課長らが「我慢も限界にきている。遅刻・早退をやめないというなら最後には会社から締め出すよ。」「会社のいうとおりの取り方で育児時間を取れないなら、パートになるか他の会社に移れ。」などと発言した。
- (イ) 3月8日、B 6 部長は会議室において「仲間に踊らされてやっているのだろう。」と発言した。
- (ウ) 3月14日、B 9 課長代理は会議室において「会社に組合があってゴタゴタしてはいけないので、「守る会」や新就業規則ができた。」と発言した。
- (エ) 3月26日、B 5 部長は会議室において、「懲戒解雇になったら退職金はもらえなくなるよ、組合がピラをまいたりして会社がつぶれたら損害賠償で訴えてやる。」旨発言した。
- (2) また、上記(1)と同期間中、会社管理職らは次のようにA 1の仕事を取り上げたりした。
- ① 2月24日、午前9時35分ごろ、B 4 課長はA 1に対し「業務命令（育児時間の取得を中止すること）に従わないのなら会社から出ていきなさい、会社のものはもう使わせない。」といい、同人が仕事で使用している原稿用紙や辞書などを全て取り上げた。A 1が「仕事をさせて下さい。」と行って取り返そうとしたが、B 4 課長はこれを奪い、さらにA 1が座っている椅子を「これも会社のものだから座っているな。」と行って、3～4回うしろに引いた。そして「仕事はさせない。会社から出ていかないのなら無断欠勤扱いにする。ただあほうみたいに座っているだけのことだ。」といい、この日、A 1に仕事を与えなかった。しかし次の出勤日である2月27日からはA 1に通常の仕事を与えた。

- ② 3月29日、午前9時30分ごろ、会議室においてB5特許部長、B4課長ら4名は、A1に対し「無断遅刻・早退をやめるように。」とか「組合の独身女性は家庭を持っている人とは利害が対立するはずだ。とくにI（書記長）、M（副分会長）はあなたを利用しているのだぞ。」などと発言し、同人が黙っていたところ「反省の色が見えない、仕事を取り上げるしかない。」などといい、前記と同様、同人の仕事を取り上げた。しかし、同日、昼、組合がこれに抗議したため、会社は午後からA1に仕事を与えた。
- (3) 会社は、A1が59年2月13日から6月13日までの間取得した育児時間を、すべて無断遅刻・無断早退であるとして、同人の賃金からその時間相当分の金額を控除して支給した。

## 第2 判断

### 1 却下を求める会社の主張について

#### (1) 会社の主張

- ① A1の育児時間の請求問題については、すでに昭和59年2月3日、申立人組合との間で締結した協定書で「棚上げとする」旨のとり決めをしておき、しかもこの協定書は期間の定めがなく、現に効力を有している以上、申立人らがこの問題をとりあげて本件を申立てたことは、同協定に違反していることは明らかなのであるから、本件申立てのうち少なくとも上記育児時間請求に係る賃金カットのバックペイを求める部分は却下されるべきである。
- ② また、申立人分会は申立人組合の下部組織にすぎず、労働組合法上独立した組合ではなく、同法第5条第1項により申立人適格を有しないことは明らかであるから、申立人分会の申立ては却下されるべきである。

#### (2) 当委員会の判断

- ① たしかに、申立人組合が58年年末一時金妥結に際し、上記育児時間の請求問題についても、「棚上げする」旨の協定書に調印した事実が認められるけれども（第1、3、(3)、(4)、「棚上げ」なる字義の上からも、また、申立人組合としても一時的にこの問題を留保したにとどまり、将来にわたり争わないことまで確約したものは到底解されないものであるから、会社の上記主張は採用できない。
- ② 本件申立前においては前段認定のように（第1、2、(3)および同3、(3)、③）、分会の性格について労使間で問題となっていたことは窺われるけれども、少なくとも本件申立時以降の分会は、労働組合法第2条および第5条第2項の規定に適合しているので、本件申立人適格を有していることについては疑いなく、これに関する会社の主張も採用できない。

### 2 本件不当労働行為の成否について

#### (1) 当事者の主張

##### 〔組合の主張〕

A1が労使慣行として従来から認められていた育児時間を、昭和59年2月13日から行使したことに対し、同日以降、会社が同人をつるし上げ、恫喝し、同人の仕事を取り上げ、組合を非難し、同人に対し、懲戒処分を予告する警告書を濫発し、賃金カットを行ったことは、同人が組合員であるが故になされた不利益扱いであるとともに、組合に対する支配介入である。従って、これが救済として上記行為の禁止と賃金カット分のバック

クペイを求める。

[会社の主張]

① 会社がA1に対し、申立人ら主張のような育児時間請求を許可しなかったことは、以下のように理由がある。

(ア) 労働基準法でいう育児時間は、使用者の指揮監督下に入った労働者が、その請求により「その生児を育てるための時間」について、使用者の指揮監督下から離脱するというものである。申立人らのいう始業時から30分および終業時前30分という時間は、使用者の指揮監督下になく、しかも申立人らの主張する各30分の育児時間なるものは、A1の往復の通勤時間の一部であって、実質的にも「その生児を育てるための時間」ではありえない。

(イ) また、会社においては、過去に育児や保育のために特別に「遅刻」や「早退」を許可した事例が若干あったことは事実であるが、これはあくまでも従業員から遅刻・早退について許可を求めてきたので、当該従業員の個別的事情について特に配慮して許可したに過ぎず、申立人ら主張のような「育児時間」を認めた例はない。

(ウ) もっとも、会社においては上記のように、従来、育児や保育のために特別に遅刻・早退を許可したような事情もあって、服務規律の維持・確立にとかく問題があったため、昭和55年春、管理職による「職場の改善に関する委員会」を設け、その取扱いについて慎重に再検討した結果、服務規律の維持・徹底をはかるため、育児のための遅刻・早退についても一切許可しないこととし、58年7月から実施した。

これにより、当時保育のために早退を特別に許可していたS従業員に対して、58年7月以降許可しないこととし、また、A1についても育児のための遅刻・早退を許可しないこととし、それぞれ事情を説明して通知したのである。

② しかし、A1が会社の許可なく遅刻・早退をくり返したので、会社は再三にわたり注意・警告したが、同人がこれを止めなかったため、管理職らがA1に対して指導・教育をくり返したものである。これは人事管理上当然かつ正当な措置であって、不当労働行為を云々される余地は全くない。

また、A1の無許可の遅刻・早退については、ノーワーク・ノーペイの原則に従って賃金カットを行ったが、これもまた人事管理上当然の措置であるから、本件申立ては棄却されるべきである。

(2) 当委員会の判断

① 会社がA1の育児時間の請求を認めず賃金カットしたことについて

(ア) 前段認定のとおり（第1、3、(1)）、会社は従業員から「育児のための遅刻・早退」の申し出があった場合、すべて申し出どおりこれを認め、賃金カットや一時金の考課対象ともしてこなかった。そして、会社は55年に「職場の改善に関する委員会」を設置し、一般従業員の遅刻・早退等の問題を検討したけれども、その際にも、「育児のための遅刻・早退」については格別取り上げて検討はしていない。

しかるに会社は、A1が従来の「育児のための遅刻・早退」と同一形態で産休明けの育児時間を申し出た直後の、58年4月に「職場の改善に関する委員会」で「育児のための遅刻・早退」の再検討を開始し、同年7月に従来の取扱いを改めることとした。そして、A1の上記申し出に対しては、さらに労働基準法の育児時間に関

する自己の解釈をも理由として、同人の勤務時間前後の育児時間取得を認めない態度に出たものである。

以上の経過に照らせば、会社が従来 of 取扱いを改め、労働基準法に関する自己の解釈を主張して、A 1 の育児時間を否定する態度に出たことは、その動機においていかにも不自然なものがある。

(イ) 他方、前段認定によれば申立人分会は会社管理職らを中心とした「守る会」からの勧誘を振り切って、従組に残った13名の者によって結成された組織であること、A 1 は入社して間もなく従組に加入し、会社のB 3 課長からの「守る会」への加入と従組からの脱退勧誘にも同調せず、58年2月、分会結成時には他の12名の組合員とともに分会の構成員となったこと（第1、3、(2)、①）、会社は分会結成以降、法会労を主体とした交渉申入れを、主として分会の交渉主体性を云々して58年11月ごろまで一貫して拒否しつづけていたこと（第1、2、(3)および同、3、(3)、③）などの事実が存するのであり、これらの事実からすれば、当時会社は組合およびその構成員の存在ないし活動を快く思っていなかったであろうことは推認するに難くない。

(ウ) 以上の点を併せ考えれば、会社がA 1 の育児時間の請求を認めず、これを遅刻・早退扱いとし賃金カットをしたことは、分会結成以降、組合を嫌悪していた会社が、その構成メンバーたるA 1 がたまたま従前の取扱いに従った産休明けからの育児時間を請求してきたことをとらえ、これを機会に同人に対し不利益な取扱いをし、併せて組合を動揺させることを狙った不当労働行為であるといわざるを得ない。

### ② 育児時間取得中のA 1 に対する会社職制の言動などについて

前段認定のように（第1、4、(1)(2)）、59年2月13日以降同年4月16日までの間、会社管理職らは単独ないし複数で、育児時間を取得したA 1 に対し、ほぼ連日にわたって同人の育児時間の取得を妨げるような威迫的言動を行い、同時に組合および分会役員を中傷・誹謗する旨の発言を行った。またこの間、会社管理職らは育児時間を取得したA 1 に対し、同人の使っている原稿用紙や辞書などを取り上げて、仕事を与えないなどのいやがらせを行った（第1、4、(2)）。

会社のこれらの行為は、その態様からみれば、労働基準法に関する自己の前記解釈を強行して、A 1 の育児時間を認めないという行動としては、あまりにも執拗で常軌を逸しており、また申立人組合を嫌悪した発言を度々伴っている。従って、これらの行為は、前記①のような不当労働行為意思をもってA 1 の育児時間取得を認めなかった会社が、同一の不当労働行為意思から発して、同人に対し申立人組合の組合員であるが故に不利益な取扱いをするとともに、申立人組合を弱体化することを意図した一連の不当労働行為であると認められる。

### ③ 救済方法について

上記判断のとおり、会社の上記①および②の行為はいずれも不当労働行為であるが、現在すでにA 1 の育児時間取得の期間が経過してしまっていること等の事情を考慮し、②に係る不当労働行為の救済についてはポスト・ノーティスのみを命ずることとする。

## 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社がA 1 の育児時間を認めず、これを遅刻・早退扱いとし、同

人の昭和59年2月13日から同年6月13日までの育児時間取得にかかる賃金カットを行ったこと、並びに同人の育児時間取得に際し、同人を威迫したり、組合および分会役員を中傷・誹謗するような言動を行ったこと、および同人の仕事を取り上げたことはいずれも労働組合法第7条第1号および第3号に該当する。

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60年3月5日

東京都地方労働委員会

会長 古 山 宏