

兵庫、昭59不1、昭60.12.7

命 令 書

申立人 全日本運輸一般労働組合阪神地域支部

被申立人 株式会社ウタツヤドライクリーニング工場

主 文

- 1 被申立人は申立人組合員A1に対し、昭和58年12月21日付でなした工場係長解職をなかつたものとして取り扱うとともに、同人が同職にあったならば得たであろう賃金、一時金と既払額との差額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は申立人組合員A2につき昭和58年11月28日の、同A3につき同年12月12日の各欠務を年次有給休暇として取り扱うとともに、同欠務を欠勤として取り扱ったことにより支払わなかつた賃金を同人らに支払わなければならない。
- 3 被申立人は申立人に対し、本件命令書写し受領後7日以内に下記文書を手交しなければならない。

記

全日本運輸一般労働組合阪神地域支部

執行委員長 A4 殿

株式会社ウタツヤドライクリーニング工場

代表取締役 B1

当社が行つた下記の行為は、兵庫県地方労働委員会において労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認められましたので、当社は今後このような行為を繰り返さないよう注意します。

記

- (1) 当社代表取締役らが、A2が分会長であれば団体交渉に応じない、労組代表のA2という者は絶対許さない等と述べ、分会の人事に介入したこと。
  - (2) 貴組合ウタツヤ分会書記長A1氏に対し、工場係長を解職したこと。
  - (3) 貴組合ウタツヤ分会分会長A2氏の昭和58年11月28日の欠務及び同副分会長A3氏の同年12月12日の欠務を欠勤として取り扱ったこと。
- 4 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人全日本運輸一般労働組合阪神地域支部（以下「支部」という。）は、11分会約80名で組織する労働組合であり、被申立人株式会社ウタツヤドライクリーニング工場（以下「会社」という。）には同社に雇用される従業員で結成されたウタツヤ分会（以下「分会」という。）があり、本件申立時の分会員数は8名、本件審問終結時の分会員数は3名

である。

- (2) 会社は、昭和36年6月に設立されたクリーニング業を営む資本金1,000万円の株式会社であり、肩書地に本社を、尼崎市善法寺町27番29号に尼崎工場を、豊中市原田南1丁目19番地に豊中工場をおくほか、阪神地区各地に8支店及び取次所62店を有しており、本件申立時の従業員数は71名、本件審問終結時の従業員数は66名である。

## 2 本件に至るまでの事情

- (1) 昭和57年10月27日、会社に勤務する従業員9名により分会が結成された。分会役員は、分会長A2（以下「A2」という。）、副分会長A5（以下「A5」という。）、書記長A1（以下「A1」という。）であった。  
同日、支部及び分会は、会社に対し結成通知書及び団体交渉申入書を提出し、以後11月6日から12月13日までに5回の団体交渉が行われ、組合掲示板、年末一時金について妥結した。
- (2) この間、12月6日、A2の妻のクリーニング売上代金横領が発覚し、同人は12月20日、横領金を返済して会社を退職した。  
なお、退職後、前記12月20日に返済したもの以外に横領金があったことが判明し、昭和58年5月31日に返済した。
- (3) 昭和58年1月19日、会社は第6回団体交渉においてA2の妻が横領事件をおこしたことを理由に、A2を分会長から解任するよう要請するとともに、同人の配置転換について同意を求めた。また、会社は昭和57年中の団体交渉で合意に達していた組合掲示板、年末一時金問題にかかる妥結書の作成について、A2分会長名での調印を拒否したので、分会は、やむなく副分会長であるA5が「分会長A5」として調印した。なお、分会はA2の配置転換については拒否した。
- (4) その後、分会は役員改選を行い、2月1日、第7回団体交渉においてその旨通知した。新役員は分会長A5、副分会長A3（以下「A3」という。）、書記長A1であった。この席上、会社は再びA2の配置転換について同意を求めたが、分会はこれを拒否した。A2の配置転換の問題は、同月17日の第8回団体交渉で重ねて討議されたが、これについては保留されることになった。
- (5) その後、9月7日までの間に、春闘統一要求、夏季一時金、工場移転問題等について14回の団体交渉が行われ、賃金引上げ、夏季一時金については妥結した。
- (6) 同月8日、会社常務取締役B2（以下「B2常務」という。）と支部A6書記長との会談の結果、工場移転問題について一応の合意に達したので、翌9日分会は、協定書案を作成し会社に調印を求めたが、会社はこの協定書案の内容では協定できないと回答した。
- (7) 同月11日から13日にかけて、本社工場の工場業務が新設された尼崎工場に移転した。
- (8) 10月20日、A5が退職し、分会は翌21日に後任の分会長としてA2を選出した。

## 3 分会人事への介入

- (1) 10月24日午後5時頃、A1が尼崎工場において会社代表取締役社長B1（以下「B1社長」という。）に対し、団体交渉申入書を手交しようとしたところ、B1社長はA2は信用できないから信用できる人間を分会長に決めてこい、A2が分会長であれば団体交渉はもたない旨発言して、申入書の受け取りを拒否した。
- (2) 10月30日午後0時15分頃及び11月8日午前8時15分頃、A1が尼崎工場においてB2

常務に対し団体交渉の開催を求めたところ、B 2 常務はA 2 が分会長では団体交渉はもてない旨回答した。

- (3) 11月12日、支部は、会社がA 2 分会長では団体交渉をもたないとしてこれを拒否していたので、その促進をはかるため当委員会にあつ旋を申請した。このあつ旋の結果、同年12月22日にA 2 出席のもとに第23回団体交渉が開催された。
- (4) 11月26日午前11時50分から午後0時20分までの30分間、B 1 社長は豊中工場で従業員を集めて経営状況の説明を行った際、A 2 の妻が会社の金を横領したことに言及し、これからは皆さんの要求はどんどん聞くけれども労組代表のA 2 という者は絶対許さない旨発言した。
- (5) 12月9日午後0時から45分間、B 1 社長は尼崎工場で従業員を集めて経営状況の説明を行い、その中で、A 2 が分会長であれば団交はしない、さらに、A 2 を分会長としてよいと思う人は挙手をせよという旨の発言をし、従業員に挙手をさせた。

#### 4 年次有給休暇の不承認

- (1) 昭和58年11月及び12月当時、会社の営業ルートは、尼崎工場に2ルート、豊中工場に2ルートあり、各工場にはそれぞれ2名の営業担当者（以下「ルートマン」という。）が配置され、割り当てられたルートの取次店の集配業務を行っていた。両工場の管轄区域は区分されており、ルートマンは、勤務する工場の担当区域以外の区域で集配業務に従事することはなかった。ルートマンが休んだときは、尼崎工場ではB 2 常務が、豊中工場では会社専務取締役B 3（以下「B 3 専務」という。）がその業務を代行し、他の者がルートマンの業務を代行したことはなく、B 2 常務及びB 3 専務が他方の工場の業務を担当したことも過去になかった。

当時、A 2 は豊中工場に、A 3 は尼崎工場に勤務するルートマンであった。

- (2) 同年11月24日、A 2、A 3、A 1 の3名は、同月28日の当委員会のあつ旋期日に出席するため、それぞれ同日分の年次有給休暇届（以下「年休届」という。）を会社に提出したところ、翌25日、会社はB 4 豊中工場長を通じてA 2 に対し同月28日の年次有給休暇（以下「年休」という。）を認めない旨申し渡した。
- (3) 11月28日、A 2、A 3、A 1 の3名は、欠務してあつ旋に出席し、会社からはB 2 常務が出席した。当日、A 2 及びA 3 の欠務により欠員の生じたルートは、B 3 専務及びB 2 常務がその業務を代行した。
- (4) 12月8日、A 2、A 3、A 1 の3名は、同月12日のあつ旋期日に出席するため、それぞれ同日分の年休届を会社に提出したところ、翌9日、会社はB 2 常務を通じてA 3 に対し同月12日の年休を認めない旨申し渡した。
- (5) 12月12日、A 2、A 3、A 1 の3名は、あつ旋出席のため欠務したが、会社の都合によりあつ旋は行われなかった。

当日、尼崎工場のルートマンC 1 が無断欠勤したため、欠務していたA 2、A 3 の担当ルートを併せて3ルートに欠員が生じ、B 2 常務及びB 3 専務がその業務を代行した。

- (6) 12月25日、会社は12月分の賃金を支払ったが、A 2 については11月28日を欠勤として扱い、基本給及び諸手当のうち10,280円を、A 3 については12月12日を欠勤として扱い、基本給及び諸手当のうち8,720円をそれぞれカットした。なお、A 1 については11月28日、12月12日の両日とも年休の取扱いをした。

## 5 A 1 の係長解職

(1) A 1 は昭和52年7月に入社し、本社工場及び尼崎工場で、主にアイロン仕上げの業務に従事してきた。

(2) 昭和56年3月21日、A 1 は工場係長を命ぜられた。工場係長の職務は、明確な職務分掌はなかったが、工場長を補佐し、従業員の作業指導、作業日報の記入をすることのほか、定時前に出勤して、作業員が出勤後ただちに作業にかかれるように、ボイラーやコンプレッサーを予め作動させる作業（以下「段取り作業」という。）等を行うことであった。

A 1 は係長として作業指導は解職時まで行っており、作業日報の記入については解職後も昭和59年1月末頃まで行っていたが、段取り作業については尼崎工場に移転してからはサービス残業はしないとして行っていなかった。

昭和58年11月1日、会社取締役尼崎工場長B 5（以下「B 5 工場長」という。）は、A 1 に段取り作業を行うよういったが、同人は行わなかった。

(3) 昭和58年11月初め、A 1 はアイロン仕上げ担当からプレス仕上げ担当に配置換えになり、新しく入った女子パート従業員の指導を命ぜられた。A 1 はこれまでプレス仕上げ担当に配属されたことはなかったが、プレス機の使い方及びそれを使ってプレス作業の能率をあげるよう指導を行った。

プレス作業は二、三週間でだいたい覚えられる作業であり、経験が長くなれば能率があがる作業であった。

11月7日から12月2日におけるA 1 の1時間当たりのプレス仕上げ枚数は、プレス経験の長い女子パート従業員のそれに及ばない日もあった。

(4) 11月12日、A 1 は作業服に着替えず私服で作業をしていたため、B 5 工場長から注意を受け、12月2日にもB 2 常務から同様の注意を受けた。会社は従業員に作業服を支給していたが、一着だけであるため、私服で作業することを認めており、A 1 はこれまで作業服の着用について注意を受けたことはなかった。

(5) 11月26日及び12月13日、A 1 は喫煙のため、作業現場を離れB 5 工場長から注意を受けた。

会社は、本社工場においては2箇所の喫煙場所を設け、尼崎工場に移転後は、同工場内に禁煙の張り紙をしていたが、コンプレッサーの前にごみバケツを置いて喫煙場所としており、作業時間中でも喫煙場所に行き行って喫煙することを黙認していた。

(6) A 1 は従来から遅刻やタイムカードの打忘れをときどきしており、年末年始等早出を命じられたときなどには、出勤時のタイムカードの打忘れをすることがしばしばあった。

A 1 には昭和58年10月21日から解職が決定された日の前日である12月8日までの間に4分以内の遅刻が2回、退出時のタイムカードの打忘れが4回あった。

なお、A 1 は、解職が決定された日以降、解職発表時である同月16日までの間、出勤時1回、退出時連日5回打刻していなかった。

(7) 12月9日、会社は役員会においてA 1 の係長解職を決定し、同月16日、尼崎工場の全従業員を集めて行う朝礼において、B 2 常務は、A 1 を同月21日付で工場係長から解職する旨発表した。解職理由の説明、辞令の交付はなかった。

A 1 が朝礼後、B 2 常務に解職理由を質したところ、B 2 常務は係長として不適格で

あるためだと答えた。

## 第2 判断

### 1 分会人事への介入

- (1) 支部は、B 1 社長及びB 2 常務が「A 2 が分会長であれば団体交渉はしない。」と述べて団体交渉の申し入れを拒否したこと、及びB 1 社長が従業員を集めて「これからは皆さんの要求はどんどん聞くけれども労組代表のA 2 という者は絶対許さない、A 2 が分会長であれば団交はしない、A 2 を分会長としてよいと思う人は挙手をせよ。」と述べ、かつ挙手をさせたことは、いずれも分会人事に対する介入であると主張する。

一方、会社は発言の事実は認めるが分会人事に介入する意図はなかったのであり、また、その後当委員会のあっ旋によりA 2 を分会長と認め、団体交渉を行っているのだから支部の申立ては理由がないと主張する。

以下判断する

- (2) 昭和58年10月24日から12月9日の間において、B 1 社長らがA 2 は信用できないから信用できる人間を分会長に決めてこい、A 2 が分会長であれば団体交渉はもたない、労組代表のA 2 という者は絶対許さない、A 2 を分会長としてよいと思う人は挙手をせよという旨の発言をしたことは、前記第1、3(1)(2)(4)(5)で認定したとおりである。

これらの発言は、従業員で組織する労働組合が自主的な判断で選出した分会長の是非を会社が云々するものであって、分会人事に対する介入にあたることは明白であり、労働組合法第7条第3号の不当労働行為に該当する。

また、会社はその後A 2 を分会長と認め、団体交渉を行っているので支部の申立ては理由がないと主張するが、分会の人事に介入した事実はA 2 を分会長と認めたからといって消滅するものではないので、会社のこの主張も採用できない。

### 2 年次有給休暇の不承認

- (1) 支部は、A 2 が申請した昭和58年11月28日の年休及びA 3 が申請した同年12月12日の年休を会社がいずれも当委員会のあっ旋に出席するためであることを知りながら承認せず、欠勤扱いとし賃金カットしたのは不利益取扱いであると主張する。

一方、会社は、ルートマンが4名しかおらず、業務に支障をきたすため、2名が同時に年休をとることを認めていないのに、2名から同じ日の年休届が提出されたため、1名の年休を認めない旨、申し渡したにもかかわらず、欠勤したので欠勤扱いとしたものであり、不利益取扱いにあたらないと主張する。

以下判断する。

- (2) 豊中工場のルートマンA 2 と尼崎工場のルートマンA 3 が、昭和58年11月28日及び同年12月12日の年休をそれぞれ申請したことは、前記第1、4(2)(4)で認定したとおりであり、他のルートマンが同じ日の年休を申請したとの疎明もないことから、年休を申請したルートマンは、豊中工場1名、尼崎工場1名の併せて2名であったと考えられるので、会社の主張は、各工場それぞれ1名の年休であっても両工場を通じて2名となる場合は承認できないとする趣旨のものと解される。

ところで、本件の場合、前記第1、4(1)で認定したとおり、尼崎工場と豊中工場は、集配については独立して業務が行われていたことが認められるので、両工場におけるルートマンの業務は、相互に関連性がないことが明らかであるから、事業の正常な運営を

妨げる場合の判断は、各工場ごとに行うべきものであり、同年11月28日に豊中工場で、同年12月12日に尼崎工場で各1名のルートマンの年休さえも認められないとする特段の理由があったとの疎明はなく、また、これまで両工場を通じて同じ日に2名のルートマンの年休を認めていなかったとの疎明もないことから、従来通りの取扱いをしたものとも認められないので、会社の主張は理由がなく採用できない。

なお、尼崎工場においては、12月12日にC1が無断欠勤したため、2名のルートマンが同じ日に欠勤したことは、前記第1、4(5)で認定したとおりであるが、A3に対する会社の年休不承認の通告は12月9日に行われているのであるから、このことも年休不承認の理由とはならない。

そうすると、会社がA2及びA3の年休を認めなかったのは、結局、支部及び分会の組合活動を嫌悪し、当委員会のあつ旋に出席することを妨害しようとしてなされたものと判断せざるをえない。

したがって、A2及びA3の年休申請を認めず、欠勤扱いとし、賃金カットを行った会社の行為は労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

### 3 A1の係長解職

- (1) 支部は、A1の係長解職は分会の中心であるA1の組合活動を嫌悪して行ったものであると主張する。

一方、会社はA1の係長解職を行ったのはA1が係長に不適格であるためであると主張し、その理由として①段取り作業を拒否したこと②作業能率が悪いこと③作業服に着替えなかったこと④作業時間中に喫煙したこと⑤遅刻及びタイムカードの打忘れが多いこと⑥上司に対する態度が悪いことをあげている。

以下判断する。

- (2) 段取り作業の拒否について

前記第1、5(2)で認定したとおり、A1は尼崎工場に移転してからは段取り作業を行っていないが、A1が段取り作業を行わなくなったのは、サービス残業はしないとこれを拒否したためであり、これに対して会社が段取り作業のため、サービス残業ではなく正規に早出残業を命じたとの疎明もないことから、A1が定時に出勤するようになったために段取り作業ができなくなったものと考えられる。

したがって、A1が段取り作業を行わなくなったのは、この作業に対する残業の取扱いが不明確であることに起因するものと考えられ、その責任をA1にのみ負わせようとする会社の主張は採用できない。

- (3) 作業能率について

前記第1、5(3)で認定したとおり、プレス作業は二、三週間でだいたい覚えられる作業であり、経験が長くなれば能率が上がる作業であるが、昭和58年11月初めにアイロン仕上げ担当から初めてプレス仕上げ担当に配置換えになったA1の配置換え直後における1時間当たりのプレス仕上げ枚数については、プレス経験の長い女子パート従業員のそれに及ばない日もあったが、これまでプレスの経験がなくプレス仕上げ担当に配置されて間もないA1が、プレス経験の長い女子パート従業員よりも作業能率が劣る日があったとしてもやむをえないものと考えられる。なお、A1の1時間当たりのプレス仕上げ枚数が、同人の全出勤日において劣っていたとの疎明はない。また、係長の適格性は

プレス仕上げ枚数の多寡によってのみ判断されるべきものでもなく、他にA1の作業能率が、係長発令前と比較して著しく悪化しているとの疎明もないことから、これをとらえて解職理由とする会社の主張は採用できない。

(4) 作業服に着替えないことについて

前記第1、5(4)で認定したとおり、11月12日、A1は作業服に着替えず私服で作業をしていたためB5工場長から注意を受け、12月2日にもB2常務から同様の注意を受けているが、会社は従業員1人につき作業服を1着しか支給しておらず、私服で作業することを認めており、A1はこれまで作業服の着用について注意を受けたことはなく、A1が私服で作業をしたために業務に支障を生じたとの疎明もないことから、作業服に着替えなかったことをもって解職理由とする会社の主張は採用できない。

(5) 作業時間中の喫煙について

会社は、本社工場においては2箇所の喫煙場所を設け、尼崎工場においては禁煙の張り紙をしていたが、コンプレッサーの前にごみバケツを置いて喫煙場所としており、作業時間中でも喫煙場所に行き行って喫煙することを黙認していたところ、11月26日及び12月13日、A1が喫煙のため作業現場を離れた際、B5工場長がこれを注意をしたことは前記第1、5(5)で認定したとおりであるが、従来は作業時間中でも喫煙場所に行き行って喫煙することが黙認されていたにもかかわらず、A1が注意を受けるようになったのは、会社がこの慣習を一方的に認めなくなったためであると考えられる。

しかし、作業時間中の喫煙についての慣習を変更し、作業時間中は禁煙とする旨の説明が従業員に対して行われたとの疎明はなく、また、A1が従来からの慣習が変更されたことを了知していたとの疎明もないので、A1の作業時間中の喫煙については必ずしもA1に非があるものとはいえず、これをもって解職理由とする会社の主張は採用できない。

(6) 遅刻及びタイムカードの打忘れについて

前記第1、5(6)で認定したとおり、A1は、昭和58年10月21日から解職が決定された日の前日である12月8日までの間に4分以内の遅刻2回と退出時のタイムカードの打忘れ4回をしているが、A1には従来からそのような傾向があったことが認められ、また、A1が係長発令前には遅刻もタイムカードの打忘れもなかったのが、係長昇格後もしくは分会結成後に著しく増加したとの疎明もないことから、A1の勤務状況が従来に比して悪化したとはいえないので、同人がサービス残業を拒否し、段取り作業を行わなくなったこと等により、会社がそれまでは遅刻、タイムカードの打忘れについてあまり厳しく注意していなかったのが、勤務時間の管理を強化するようになったため、遅刻、タイムカードの打忘れが問題とされるようになったものと考えられる。

ところで、A1には前記のとおり従来から勤務状況に多少ルーズな点のあったことが認められ、この点については反省し是正すべきものと思われるが、本件の場合には、同人の勤務状況が従来に比して悪化したものといえないので、これをもって係長解職の理由とする会社の主張は採用できない。

(7) 上司に対する態度について

会社は、A1の上司に対する言葉使いが悪く、同人が反抗的な態度をとり、上司を罵倒する言葉を平気で吐いて社内の秩序を乱し、注意しても改めない主張するが、かかる事実について具体的な疎明がないので、会社の主張は採用できない。

(8) 以上、要するに会社の主張はすべて理由がなく、前記第1、3、5(7)で認定したとおり、会社がA2を分会長と認めず分会を支配しようとする態度をとっていること、降格人事であるA1の係長解職を従業員を集めて発表し解職の理由も示さなかったことを併せ考えると、A1の係長解職は、会社が分会及び分会書記長としての同人の組合活動を嫌悪して行ったものと判断されるので、A1を係長から解職した会社の行為は労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に該当する。

#### 4 その他

支部は、A1、A2及びA3の賃金等の差額に年5分を乗じた金員の支払及び誓約文の掲示を求めているが、主文第1項乃至第3項に記載した内容の救済をもって足りると考えるので、これらの点についての申立ては棄却する。

#### 第3 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

昭和60年12月7日

兵庫県地方労働委員会  
会長 奥野久之