

大阪、昭60不6、昭61.9.12

命 令 書

申立人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合  
大阪地方本部アジア金属工業支部

被申立人 アジア金属工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、昭和59年12月3日までの団体交渉において申立人との間で合意に達した①組合掲示板の貸与②組合三役の上部団体への会議出席に伴う賃金補償③チェック・オフの実施④申立人組合を唯一の交渉団体と認めること及び⑥年間カレンダーの明示の各項目について、速やかに協定書の調印に応じなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合執行委員長A1及び同書記長A2に対し、昭和59年年末一時金について、協定書に基づく出勤率を基本とした再査定を行い、両人が受けるはずであった年末一時金相当額（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。
- 3 被申立人は、申立人に対し、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

日本労働組合総評議会全国金属労働組合  
大阪地方本部アジア金属工業支部  
執行委員長 A1 殿

アジア金属工業株式会社  
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、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) 貴組合との間で昭和59年12月3日までの団体交渉において合意に達した事項について、協定書の調印を拒否したこと。
- (2) 貴組合執行委員長A1氏及び同書記長A2氏に対する昭和59年年末一時金について、低く査定して不利益に取り扱ったこと。
- (3) 貴組合執行委員長A1氏を、昭和60年1月5日付けで大阪工場の生産管理課から同工場の製造二課へ配置転換を命じたこと。
- (4) 代表取締役B1が、大阪工場及び奈良工場の従業員に対し、昭和60年1月5日の年頭あいさつで貴組合を非難する発言をしたこと。

理 由

## 第1 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 被申立人アジア金属工業株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社及び大阪工場を、奈良県に奈良工場を、群馬県に群馬工場を置き、金属缶の製造を営んでおり、その従業員は本件審問終結時約90名である。
- (2) 申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合大阪地方本部アジア金属工業支部（以下「組合」という）は、会社の従業員で組職し、その組合員は本件審問終結時10名である。

### 2 本件申立てに至るまでの労使関係の推移

- (1) 昭和59年10月18日、組合は、総評全国金属労働組合大阪地方本部（以下「上部団体」という）とともに、会社に対して組合結成の通告を行い、同時に、組合活動及び労働条件にかかる13項目の要求書（以下「要求書」という）を提出し、直ちに団体交渉に応ずるよう要求した。

当日は、代表取締役B1（以下「社長」という）が不在であったため、専務取締役B2（以下「B2専務」という）及び総務部長B3（以下「B3総務部長」という）は、この場では団体交渉に応じられない旨組合及び上部団体（以下「組合側」という）に伝えたが、組合側がなお強く要求したのでこれに応じた。

交渉の結果、組合側は、合意に達した事項について確認書を要求したが、B2専務は社長の不在を理由に確認書の調印を拒んだため、押し問答が繰り返された。

しかし組合側が、とりあえずこの場はB2専務の捺印でも良く、後日社長の意向で訂正が可能である旨述べたので、B2専務は下記内容の確認書（以下「10月18日付け確認書」という）に調印した。

- 1 会社は憲法・労組法等の労働関係法を遵守する。
- 2 会社は労働組合活動の自由を認め、これに必要な便宜供与を行う。組合事務所は暫定的に会社食堂を充当する。組合の上部団体の面会や電話の取りつきについては行う。
- 3 会社は支部を労組法にもとづく唯一の交渉団体として認め、他のいかなるものとも交渉は行わない。
- 4 要求書第4項以下については、会社は社長出席のうえで支部と誠意をもってすみやかに団交する。

- (2) 昭和59年10月30日、要求書の要求事項を議題として社長も出席の上、会社と組合側との間で団体交渉が開催された。

この席で会社は、「組合活動の自由は認めるが、その他の便宜供与については10月18日付け確認書記載どおりには認めるわけにいかない。就業時間中の組合活動は原則として認めない。就業時間中の電話の取り次ぎも原則として行わないが、やむを得ない場合には、会社の了解を得て欲しい。組合事務所については、とりあえず食堂を使うのはいいが、ずっとということになると困る。将来のことについては検討する」旨答えたが、唯一交渉団体約款については明確な回答を避けた。

また、組合側が当日新たに要求した組合費等のチェック・オフについては、会社は12

月分の賃金から実施する旨答えた。

そこで組合は、翌31日チェック・オフ用の組合員名簿を会社に提出した。

(3) 昭和59年10月30日に引き続き、同年11月13日に団体交渉が開催された。

この席で会社は、「組合事務所については、どこか適当な場所を考える。組合掲示板については、最少限のものを設ける。経営計画及び労働条件についての事前協議は認めない。メーデーについては振替休日とする。年間カレンダーについては、2月と8月に半期ずつ明示する」旨答えた。

(4) 昭和59年11月21日、同月27日及び12月3日、組合側と会社は時間外割増賃金及び年末一時金について、団体交渉を行った。

(5) 昭和59年12月3日の団体交渉において、組合側と会社は時間外割増賃金及び年末一時金について合意に達した。その時会社は、「年末一時金における考課の基準は、誰でも納得いく出勤率が主だ」と説明した。

また、組合側は、当日までの団体交渉における合意事項として下記内容の協定書案（以下「12月3日付け協定書案」という）を作成し、会社に手交した。

会社はその際、組合員の上部団体への会議出席に伴う賃金補償は、三役に限る旨答えたが、その他の項目については検討する旨述べた。

- 1 会社は憲法・労働法等の労働関係法を遵守する。
- 2 会社は労働組合活動の自由を認め、これに必要な便宜供与を左記の通り行う。
  - (1) 労働組合事務所を来年1月中に設置する。
  - (2) 組合掲示板を貸与する。
  - (3) 上部団体の面会・電話の取りつきを行う。
  - (4) 上部団体の会議出席については、三役にかぎり賃金補償する。
  - (5) 組合費等のチェック・オフを12月度賃金より実施する。
- 3 会社は支部を労組法にもとづく唯一の交渉団体として認め、他のいかなるものとも交渉は行わない。
- 4 会社は、従業員の労働条件・身分・地位等の変更に関する事項については、支部と事前に協議しその同意をえて行う。
- 5 会社は年末一時金として、従業員一人平均419,840円（2.8カ月分）を支給する。但し、配分は給比90%、出勤率を基本とした考課10%とする。支給日は12月10日とする。
- 6 住宅手当・家族手当については、来春闘時に前向きに検討する。
- 7 メーデーを特別休暇とする。年間カレンダーは半期毎に明示する。
- 8 時間外割増については、来年1月1日より1月の実労働時間22.5日を基準に計算することとする。
- 9 シャワーは来夏までに設置する。
- 10 安全靴は必要な職場にかぎり貸与する。
- 11 アルバイト要員に対する有給休暇については、労基法どおり与える。
- 12 安全衛生委員会を労使で再構成し、労働安全衛生法に則った安全管理、環境改善を行う。

- (6) 昭和59年12月4日、組合は昼休みに大会を開き、12月3日付け協定書案について妥結決議を行った。
- (7) 翌5日、執行委員長A1（以下「A1委員長」という）は、B3総務部長に対し12月3日付け協定書案を協定書として早く調印するよう申し入れた。これに対し同部長は、同協定書案の2、3、4、7の各項目については協定できない旨答えた。そこでA1委員長は、同部長に対し協定できない理由を文書で示すよう申し入れた。
- (8) 昭和59年12月7日、A1委員長は上部団体の役員とともに、会社に12月3日付け協定書案による調印を求めた。話し合いの結果、同協定書案の2、3、4、7の各項目は後日の団体交渉で解決することとして、残りの項目について調印することに双方が合意した。
- (9) 昭和59年12月9日、会社と組合側は前記(5)認定の12月3日付け協定書案のうち、1（憲法・労組法等の遵守）、5（年末一時金の支給）、6（住宅手当・家族手当）、8（時間外割増の計算）、9（シャワーの設置）、10（安全靴の貸与）、11（アルバイト要員に対する有給休暇）、12（安全衛生委員会の再構成）の各項目について協定書（以下「12月7日付け協定書」という）の調印を7日付けで行った。
- (10) 昭和59年12月10日、会社は従業員に対する年末一時金の支給を行い、A1委員長に対しては、基本給145,300円の2.56カ月分にあたる371,968円を、組合の書記長A2（以下「A2書記長」という）に対しては、基本給143,300円の2.58カ月分にあたる369,714円をそれぞれ支給した。
- なお、両人の考課対象期間における勤怠状況は、A1委員長は欠勤無し、遅刻2回で、A2書記長は欠勤無し、遅刻無しであった。
- (11) 昭和59年12月21日、組合は会社に対し、未協定事項について団体交渉を申し入れた。これに対し会社は、年末は忙しいから年内の団体交渉は無理だと回答した。
- (12) 昭和59年12月26日、組合は会社に対し、未協定事項に関する団体交渉における会社の態度は不誠実であるとして書面で抗議した。
- なお同書面には、今後も会社が不誠実な態度を取り続けるならば、実力行使も含めた闘争態勢に突入する旨付記されていた。
- (13) 昭和59年12月28日、会社はA1委員長に対し、昭和60年1月5日付けで大阪工場の生産管理課から同工場の製造二課への配置転換を命じた。
- なお、会社は、本件申立て後の昭和61年1月6日付けでA1委員長を元の生産管理課に復帰させている。
- (14) 昭和60年1月5日、社長は、大阪工場及び奈良工場において、従業員に対する恒例の年頭あいさつで、「年未来、会社と組合間において労使紛争が起っている。組合員・非組合員を問わず、社員・役員一致協力して会社の運営に臨まなければ、現在当社の置かれている立場は非常に厳しい。今の組合を引っ張っている者は過激すぎる。会社は組合員だけでなく組合に入らない者の生活も同じように考えてやらなければならない」旨発言した。
- さらに、社長は奈良工場におけるあいさつで、「過激な行動についていけないという理由で、組合を辞めたいと申し出ている人が3人程います」とつけ加えた。
- (15) 昭和60年1月7日に1人、1月9日には3人が組合脱退届を組合に提出した。

- (16) 昭和60年1月10日、組合が、会社に対して、未協定事項についての団体交渉を申し入れたところ、会社は同年1月29日に団体交渉を行うと回答した。
- (17) 昭和60年1月29日に開催された団体交渉において、組合側は未協定事項につき下記内容の確認書案（以下「1月29日付け確認書案」という）を作成し会社に提示した。

- 1 会社は労働組合活動の自由を認め、これに必要な便宜供与を下記の通り行う。
  - (1) 労働組合事務所を本件1月中に設置する。
  - (2) 組合掲示板を貸与する。
  - (3) 上部団体の面会・電話のとりつぎを行う。
  - (4) 組合費等のチェック・オフを2月度より実施する。
- 2 会社は支部を労組法にもとづく唯一の交渉団体として認め、他のいかなるものとも交渉は行わない。
- 3 以上、1984年10月18日付確認書、同年12月7日付協定書に追加、再確認する。

これに対して会社は、「組合事務所については適当な場所がなく、目途もついてないので、すぐには設置できない。掲示板については、一応スペースも大体決まって使用されている。上部団体との面会・電話のとりつぎは、条件つきであるが応じている。チェック・オフについては、組合の方から正式な名簿が出てくれば実施する。唯一交渉団体約款については、『他のいかなるもの』を『他のいかなる団体』にして欲しい」旨回答し、1月29日付け確認書案を預り検討する旨述べた。

## 第2 判 断

### 1 未協定事項を内容とする協定書の調印について

#### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、昭和59年12月3日までの団体交渉において合意の成立した事項について、会社が協定書の調印を拒否しているのは、団体交渉の拒否に等しく、組合を軽視しその弱体化を企図した不当労働行為であると主張する。

イ これに対して会社は、組合要求事項のうち協定済事項を除いて合意は成立しておらず、協定書の調印を拒否するのは正当な理由があると主張する。

よって、以下判断する。

#### (2) 不当労働行為の成否

ア 組合の主張について検討するに、昭和59年12月3日までの団体交渉において合意が成立したと主張する事項は前記1.2(5)認定の12月3日付け協定書案の12項目についてであり、そのうち8項目については、前記第1.2(9)認定のとおり12月7日付け協定書が調印されている。

そこで、残る便宜供与、唯一交渉団体約款、事前協議約款、メーデー等取扱いの4項目について、合意の有無を検討する。

イ 便宜供与として組合が協定締結を要求している内容は前記第1.2(5)認定によると、「①労働組合事務所を60年1月中に設置する。②組合掲示板を貸与する。⑤上部団体の面会・電話のとりつぎを行う。④上部団体の会議出席については、三役にかぎり賃金補償する。⑤組合費等のチェック・オフを59年12月度賃金より実施する」の5項目であるが、前記第1.2(2)、(3)、(5)認定によると組合側と会社は、59年10月30日、11

月13日あるいは12月3日の団体交渉において、①組合事務所については、暫定的に食堂の一部の使用を認めたが、恒久的な設置場所及び時期については合意していない。②組合掲示板については、最小限のものを設けるとして合意している。③就業時間中の上部団体と組合員との面会及び電話のとりつきについては、やむを得ない場合に会社の了解を得ることを条件としており、前記第1.2(5)認定の12月3日付け協定書案の2(3)どおり無条件に合意していたとは認められない。④上部団体への会議出席に伴う賃金補償については、三役に限ることにつき合意している。⑤組合費等のチェック・オフについては、合意しているとそれぞれ認めることができる。

ウ 唯一交渉団体約款について組合が協定締結を要求している内容は前記第1.2(5)認定によると、「会社は支部を労組法にもとづく唯一の交渉団体として認め、他のいかなるものとも交渉は行わない」であるが、前記第1.2(2)認定によると、昭和59年10月30日の団体交渉において、会社は格別異議を唱えていたとは認められず、前記第1.2(17)の認定によると、60年1月29日の団体交渉において、会社は「他のいかなるもの」を「他のいかなる団体」にして欲しいと要求はしているが、それは単なる言葉の変更であり、実質的に同義であると考えられ、以上の事実を併せ考えると、前記第1.2(5)認定の12月3日付け協定書案の3のとおり合意が成立していると認められる。

エ 事前協議約款について組合が協定締結を要求している内容は前記第1.2(5)認定によると、「会社は、従業員の労働条件・身分・地位等の変更に関する事項については、支部と事前に協議しその同意をえて行う」であるが、前記第1.2(3)認定のとおり、会社は昭和59年11月13日の団体交渉において、これを拒否したことは明らかである。

オ メーデー等の取り扱いについて組合が協定締結を要求している内容は前記第1.2(5)認定によると、「メーデーを特別休暇とする。年間カレンダーは半期毎に明示する」であるが、前記第1.2(3)認定のとおり、昭和59年11月13日の団体交渉において、会社は「メーデーについては振替休日とする。年間カレンダーについては、2月と8月に半期ずつ明示する」旨回答しており、メーデーについては合意は成立しておらず、年間カレンダーについては合意が成立していると認められる。

カ 以上のとおり、未協定事項として残された組合掲示板、上部団体への会議出席に伴う賃金補償、チェック・オフ等の便宜供与の各項目並びに唯一交渉団体約款及び年間カレンダー等の各項目については、組合と会社との間に合意が成立していたと認められることから、この点に関する会社の主張は失当である。

従って、団体交渉の結果として労使間で合意が成立している事項について、協定書の調印を拒否する会社の行為は、労働協約の締結を目的とした団体交渉の意義を失わせ、正当な理由なく団体交渉を拒否することに相当するもので、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為といわざるを得ず、さらには組合を軽視しその団結権をも否定するものであって、同条第3号にも該当する不当労働行為といわざるを得ない。

## 2 年末一時金の不利益取扱いについて

### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社が昭和59年年末一時金について、A1委員長に対して基本給の2.56カ月分、A2書記長に対して基本給の2.58カ月分しか支給しなかったことは、12月7日

付け協定書に規定する査定方法に違反するものであり、両人が組合の指導者であることを理由にした不利益取扱いであると主張する。

イ これに対して会社は、A1委員長については、職務怠慢により不良品を発生させて会社に重大な損害を与え、また事務遅滞を来したため最低ランクに査定したものであり、A2書記長については、日報・月報の提出が遅れるなどにより、深刻な事務遅滞がみられたため最低ランクに査定したものであり、いずれもその査定は、従来から行っている方法によるものであると主張する。

よって、以下判断する。

#### (2) 不当労働行為の成否

ア 前記第1.2(9)認定によると、組合側と会社の間で調印した昭和59年年末一時金に関する12月7日付け協定書において、考課は「出勤率を基本」とする旨合意している。従って、会社の主張どおり、考課において職務態度などもその対象に含まれるにしても、この考課において出勤率の割合が相当部分を占めるものであることは明らかである。

ところが、同協定書によると考課部分は0.28カ月分であるのに対して、前記第1.2(10)認定のとおり、会社はA1委員長及びA2書記長には考課部分としてそれぞれ、0.04カ月分、0.06カ月分と査定しており、前記第1.2(10)認定による両人の勤怠状況からみれば、会社のかかる考課結果は、極めて低いものといわざるをえず、同協定書に規定する「出勤率を基本とした考課」であるとは到底認めることはできない。

イ 以上のことから、会社のA1委員長及びA2書記長に対する年末一時金についての考課査定は、組合指導者であるが故の不利益取扱いであり、それによって組合を弱体化し、その活動を支配しようとするものであって、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。

### 3 A1委員長の配置転換について

#### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社がA1委員長に対し一方的に配置転換を命じたことは、組合を軽視し組合員に威圧を与える不当労働行為であると主張する。

イ これに対して会社は、昭和59年10月中旬から同年12月初旬にかけて、製品の0.2%に該当する不良品の発生により190万円弱の損害を出したのは、A1委員長が、会社の指示どおりの検品や機械の調整等を行わなかったことによるものであり、このことから同人は生産管理業務には不相当と判断したため製造二課への配置転換を命じたものである。従って、同人が組合員であることと何ら関係がないと主張する。

よって、以下判断する。

#### (2) 不当労働行為の成否

ア 前記第1.2(1)ないし(8)認定のとおり、昭和59年10月の組合結成以来、会社と組合との間には、協定締結をめぐる問題が発生しており、また前記第1.2(12)認定のとおり、同年12月26日には組合は会社に対し、実力行使も含めた闘争態勢に突入する旨を通告する等、労使対立が高まっているなかでA1委員長に対する配置転換が行われたことが認められる。

イ ところで、会社が主張する配置転換理由である不良品の発生による損害については、

不良品の発生が通常の許容範囲を超えるものであること、またA1委員長が検品や機械の調整等について会社の指示に従わなかったことを、それぞれ認めるに足る事実についての疎明はない。

ウ 以上から判断すれば、損害の発生については、A1委員長の責任であると認めることはできず、A1委員長に配置転換を命じた会社の行為は、業務上の必要性に名を借りた組合活動に対するいやがらせと言わざるをえず、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。

#### 4 社長の年頭あいさつについて

##### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、社長が昭和60年1月15日の年頭あいさつにおいて組合を批判したのは、組合員に対する脱退工作であり、組合の弱体化を企図した不当労働行為であると主張する。

イ これに対して会社は、社長発言は会社の正当な意見を述べたにすぎないと主張する。よって、以下判断する。

##### (2) 不当労働行為の成否

ア 社長の年頭あいさつにおける発言は、前記第1.2(12)ないし(15)認定のとおり、昭和59年12月26日には未協定事項をめぐる問題で、組合が会社に対し実力行使も含めた闘争態勢に突入する旨を通告し、会社はその2日後の12月28日にA1委員長に対する配置転換を命じるという、労使の対立が高まっているなかで行われたものであり、さらにその直後4人の組合員が組合を脱退した事実を勘案すれば、結成されて間もない組合に対する「組合は過激すぎる」という発言及び奈良工場における組合脱退に触れた発言は、単なる意見の開陳という域を越えたものと言わざるをえず、組合を嫌悪して、組合の弱体化を企図したものと認めざるをえない。

従って、社長のかかる発言は、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。

#### 5 救済方法等

組合は、A1委員長に対する配転命令の撤回及び組合との協議を求めているが、前記第1.2(13)認定のとおり、会社は、本件申立て後の昭和61年1月6日付けで同人を元の生産管理課へ復帰させているので、主文3の救済で足るものとする。

また組合は、謝罪文の掲示を求めるが、主文3の救済で足るものとする。

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条によって、主文のとおり命令する。

昭和61年9月12日

大阪府地方労働委員会  
会長 寺 浦 英太郎