

長崎、昭60不3、5、8、昭61.11.25

命 令 書

申立人 諫早地区中小企業労働組合

被申立人 諫早電子工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合の組合員A1を、申立人組合と協議のうえ、昭和60年3月1日付人事異動発令の直前の同人の職に相当する職に速やかに復帰させなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合の組合員A1に対し、時間外勤務を命ずるにあたって、申立人組合の役員であることを理由に、不利益な取扱いをしてはならない。
- 3 被申立人は、申立人組合の組合員A2に対する昭和60年6月21日の配転命令を撤回し、同人を交替制勤務に復帰させるとともに、昭和60年6月22日から復帰までの間に同人が受けるはずであった賃金に相当する額と既に支給された賃金との差額及びこれに対する各支給日から支払済まで年5分の割合による金額を支払わなければならない。
- 4 被申立人は、申立人に対して、次のような文書を速やかに交付しなければならない。

昭和 年 月 日

諫早地区中小企業労働組合

執行委員長 A3 殿

諫早電子工業株式会社

代表取締役 B1

当社が、貴組合諫早電子工業支部書記長A1に対し、昭和60年3月1日付でHIC製造課主任を解任したこと及び同年6月21日以降残業させない措置をとったこと並びに支部長A2を同月22日に交替制勤務から完全日勤制勤務へ配転したことは、長崎県地方労働委員会によって、いずれも労働組合法第7条に該当する不当労働行為と認定されました。

今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

- 5 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人諫早電子工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に所在し、主として半導体素子の組立加工とこれに付帯する作業を業とする会社で、兵庫県伊丹市にある三菱電機株式会社北伊丹製作所（以下「北電」という。）のいわゆる協力工場の一つであり、その従業員は、本件結審時406名である。
- (2) 申立人諫早地区中小企業労働組合（以下「組合」という。）は、昭和43年10月25日、主として諫早地域の中小企業の従業員をもって結成され、19支部を設けている。組合員数

は、本件結審時416名である。

また、諫早地区中小企業労働組合諫早電子工業支部（以下「支部」という。）は、昭和49年6月30日、会社従業員をもって結成され、その組合長数は、本件結審時70名である。

## 2 A 1の主任職解任等

- (1) 支部組合員A 1（以下「A 1」という。）は、昭和58年4月8日、会社に採用されると同時に北電における研修を命じられ、自動車用H I C（混成集積回路）の設計・製造に関する知識・技術の修得に努めたが、この間一時帰社し、会社に新設される電装品係の設置及び立ち上げ作業に従事した。そして、上記研修期間満了後、昭和59年4月16日付で主任技師に任じられ、製造グループ電装品係において、15名程度の従業員の技術指導にあたるとともに製品の試作開発に従事した。

なお、会社が新入社員を北電で研修させた後、直ちに主任技師に任じたのは同人が初めてであった。

- (2) 昭和59年5月1日、A 1は支部へ加入し、同月14日、会社へその旨通知した。

同月15日昼頃、A 1はB 2工場長及びB 3総務主任に呼ばれ、「会社の発展のために協力的な労働組合となるようにリードしてほしい。」旨言われた。

また、その約2時間後、会社代表取締役B 1（以下「社長」という。）から電話で支部加入の動機を聞かれた。

更に、同月17日頃、A 1は会社社長室において、社長から、「経済的な要求だけに終始し建設的な意見を持たない組合の実態をよく知って支部に加入したのか。」という質問を受けたのに対し、同人は、「組合活動は必要だと思ったから入った。」旨答えた。

- (3) 会社は、H I C部門の需要の増加等に対応するため、昭和59年10月16日付で大幅な組織変更を行った。

A 1は、同日付で第一製造部H I C製造課主任に任じられ、部下として、前工程班の6グループ約100名及び後工程班の2グループ約50名が配置された。

また、上司としては、B 4係長、B 5 H I C製造課副課長（以下「B 5副課長」という。）及びB 6第一製造部長（以下「B 6部長」という。）が就任した。

しかし、この組織体制は、各人の責任分担が不明確で、会社が当初予定していた機能を果たさなかった。

同年11月下旬、会社は、H I C生産管理体制の計画を立て、前工程班の責任者にA 1を、後工程班の責任者にB 4係長を充てるなど責任分担の明確化を図った。

- (4) A 1は、直接、北電から電装品部門についてのいわゆる特命がなされることがあるため、グループリーダー会議の席で、「急には電装品部門から離れられない。」旨を説明した。

- (5) 昭和59年10月から、電装品の受注が増加し、昭和60年1月には、生産が目標の50ないし60パーセントにしか達しなかった。その対策として、A 1が人員増加を主張したのに対し、会社は人の配置工夫というB 5副課長の主張を尊重したが、結局同月末になっても事態が好転しなかったため、アルバイトを投入してこれに対応した。

また、会社は、同月末の日曜日、産業用部門が稼働しなかったことについて、A 1が電装品部門の従業員を応援のため出勤させて稼働させるべきであったとして、同人に対し不満を持っていたが、当日、電装品部門の従業員は夜勤明けのため応援させられない

状況にあった。

更に、会社は、北電への在庫数の誤報告に対する始末書が工場長の決裁を受けず北電へ提出されていたことについて、A 1の独断でなされたものと誤解していた。

なお、会社は、これらのことに関し、関係者への事実の確認や注意等を行っていなかった。

(6) 昭和60年2月17日、A 1は支部の定期大会において書記長に就任し、翌18日、新役員とともに総務課へ赴き、B 7総務部長（以下「B 7部長」という。）及びB 8総務課長（以下「B 8課長」という。）に就任の挨拶を行った。

(7) 同月20日、会社は部長会議を開き、A 1を北高来郡高来町にある第二製造部（以下「高来工場」という。）へ配転する旨決定し、同人の具体的業務内容については、B 9第二製造部長（以下「B 9工場長」という。）とB 6部長がその後検討することとされた。

(8) 同日正午頃、A 1は社長室において、B 9工場長及びB 7部長から、「主任としての職務さえ十分に果たしていないのに、更に書記長という大役を引き受けるのはどういう考えか。」という旨の話をされた。それに対しA 1は、「両立していけると思う。万が一の場合は仕事を取るし、できれば会社と組合との橋渡しの役割をやりたい。」旨答えた。

また、同月23日午前、A 1は会社食堂において、B 6部長から書記長就任について質問を受け、その後一緒に高来工場にいる社長に会いに連れて行かれた。

高来工場では、B 6部長同席のもと、社長からA 1に対し、要旨次のような話がなされた。

① 現在全うできていない主任職が、書記長就任によってますますおろそかになるのではないのか。

② 書記長をやるのであれば、それに専念し、立派に組合を指導してくれ。

③ どうしても書記長を降りなければ、現状を見て最終判断をせざるを得ない。

それに対し、A 1は「大丈夫、やれます。」等と述べるとともに、社長への返事を後日B 6部長へすることを約束して帰った。

(9) 同月25日、A 1は前記の社長に対する返事として、「書記長を辞めるわけにはいかない。」旨B 6部長へ伝えた。

同日、A 1は製造部管理課のB 10副課長から、会社食堂において、書記長は辞めた方がよい旨の話をされた。

更に、その後、A 1はB 5副課長からも会社食堂に呼ばれ、「主任職と書記長との両立は困難ではないのか。」という質問を受けた。

翌26日、A 1はB 10副課長及びB 5副課長に対し、書記長を続ける旨の返事をした。

(10) 昭和60年2月27日午前中、A 1は社長室において、B 6部長及びB 8課長同席のもと、B 7部長から、「昭和60年3月1日付で主任職を解任し、高来工場へ配転する。」旨の内示を受けた。

同年2月27日午後、組合のA 2執行委員長は、A 1の主任職解任及び高来工場配転についての異議をB 7部長へ申し入れた。

翌28日午前、A 2執行委員長の意向を受けて、会社は、A 1の高来配転は保留することとし、同人のその後の処遇については、同年3月5日に組合のA 4事務局長も交えて労使協議されることとなった。

(11) 同年3月1日、A1は「第一製造部HIC製造課主任を解く」との辞令を交付されるとともに、口頭で「第一製造部長付」を命じられたが、部長付の正式辞令は同年4月15日に至り交付された。A1は同年3月1日以降次の辞令が発令された同年4月16日までは事務引継書の作成や書類整理、資料作成等に従事した。

(12) 同年3月5日、A1の配転問題についての労使協議が料亭「湯善の里」において開かれた結果、A1の高来工場への配転については、今後B7部長とA4事務局長の事務レベル協議に一任されることとなった。

これを受けて同月11日、会社において労使の事務レベル協議が開かれたが、組合がA1の主任職解任と高来工場配転の両方とも白紙撤回を主張したため結論は出なかった。その後、団体交渉が数回行われたが、話し合いは進展しなかった。

(13) 同年4月17日、A1は会社から同月16日付「第三製造部生産管理課主任を命ずる」との辞令を交付され、材料管理を担当することとなった。

(14) 昭和60年6月20日、A1は本件の審問において、要旨次のような証言を行った。

① 4月15日以後、自分の有する知識等をほとんど必要としない、ある程度の基本的な知識があれば誰でもできるような業務に就かされている。

② 前任者は同業務を2ないし3名で行っていたが、自分は1名でやらされている。これは書記長になったことに対する会社のいやがらせではないかと考えている。

③ そのため帰宅時間が午後9時又は10時、場合によっては12時と遅くなり、5月の連休時は3日間出勤した。

④ 以前は週に1ないし2回組合に足を運んだが、現在は帰宅時間が早くても午後8時過ぎとなり組合活動ができない状態である。

(15) 翌21日、B6部長は、社長の指示により主任職以上を社長室に集めた席で、「組合活動に支障が出ているのなら、残業しなくてよい。」旨をA1に告げた。

なお、同日以降、A1は残業を1時間ずつ2回行ったが、その時もB6部長から「早く帰れ。」と言われた。

(16) 同月28日、B6部長は第三製造部の者が集まった席上、前記(14)①の証言を理由に、A1の職務を同年7月1日付でB11主任の職務と交替すると発表し、それによりA1の職務はこれまでの材料管理担当から生産工程管理担当に変わった。

A1の昭和60年6月分と7月分の給与支給明細書における残業時間及び残業手当は、次のとおりであった。

	6月分	7月分
残業時間	50時間	9.5時間
残業手当	54,900円	10,175円

(17) A1は、同年9月16日付で、第二製造部製造一課課長付となった。

### 3 A2の配転

(1) 支部組合員A2（以下「A2」という。）は、昭和55年10月15日、会社に採用され、第一製造課スクライプ係勤務となり、その勤務形態は、変則二交替制で、1箇月の平均残業時間は、約70時間であった。

昭和57年1月、FBCモールド係勤務となり、その勤務形態は、1週間ごとに日勤と夜勤を繰り返すものであり、1箇月の平均残業時間は70ないし80時間であった。

昭和60年1月、電装品部門勤務となり、その勤務形態及び残業時間は、ほぼ従前どおりであった。

なお、同部門は同年4月16日付の組織変更により第三製造部製造課組立二係となった。

(2) A2は、同年2月17日、支部の定期大会において支部長に就任した。

(3) 本件の審問におけるA1証言の翌日である同年6月21日早朝、同日夜勤予定で自宅に居たA2は、B8課長に呼び出され、完全日勤制勤務である第一製造部リニア製造課モールド班のMQ職場への配転を命じられた。

同人は、「完全日勤制の職場への配転で諸手当がなくなり、大幅な賃金ダウンとなり、生活ができなくなる。」旨抗議したが、何の返事もなかったので、「自分としては納得できないが、会社の業務命令ならやむを得ないだろう。」と述べ、翌22日にMQ職場に移った。

なお、同日配転されたのはA2のみであり、また、直属上司であったB12係長及びB13班長は、当時、配転の事実を知らなかった。

(4) 会社では、自分の職場に残業がない場合、本人が希望すれば、他の職場に応援に行つて残業することを通常認めており、A2も応援残業を希望したにもかかわらず、会社は残業させなかった。

(5) その結果、A2の収入は二交替手当、深夜手当、交替手当及び交替深夜手当が全くなり、次のとおり大幅な減額となった。

(円・時間)

年月 項目	60.1	60.2	60.3	60.6	60.7	60.8以降
二交替手当	7,000	20,000	17,000	12,000	4,000	0
深夜手当	1,064	14,893	10,638	13,148	4,320	0
交替手当	34,708	68,904	48,024	26,684	4,465	0
交替深夜手当	6,684	3,342	9,191	2,860	282	0
計	49,456	107,139	84,853	54,692	13,067	0
残業時間	43.40	77.25	60.00	30.50	5.00	0

#### 4 労働条件の事前協議制

(1) 昭和59年12月28日、会社と組合が更新締結した協定書のうち、労働条件の事前協議制に関する部分は、次のようになっていた。

##### 1. 労働条件の事前協議制

会社は、労働組合員の労働条件（賃金、労働時間、休日、異動、配転、休職、解雇、その他、組合員の生活及び身分等に関する事項）については、事前に組合に提示し、労使協議決定の上、これを実施するものとする。

但し、同一工場内における軽易な配転については、組合に通知することによって、これを実施することができる。

(2) 昭和58年以降、半導体産業界の変動が激しくなり、会社は、組織変更を頻繁に行うようになってからは、従業員の配転等を行うにあたり組合と事前協議することなく本人に口頭通告するだけとなった。

また、会社は、昭和59年11月、第二製造部（高来工場）を新設し、組合員6名を含む

約30名を同工場へ配転したが、組合及び支部との事前協議は行わなかった。その後の同工場への配転についても同様である。

#### 5 事前協議制に係る社長発言

- (1) 昭和60年4月11日、A2とA5副支部長は、高来工場への配転を通告されたA6組合員を伴って、B8課長に対し、事前協議なしの配転について抗議を行っていた。そこへ社長が通りかかり、同人らの会話を聞きつけて、「そう堅苦しいこと言わなくていいんじゃないの、…会社も組合費の天引きを代行してやってみたり、勤務時間内の団交をやったりして協力してるじゃないの。」という立話しをした後、A6組合員については、高来工場を知らないのであれば誰かに案内させるよう、B8課長に指示した。
- (2) 会社は、この後もチェックオフを続けており、また勤務時間内における団体交渉に出席した組合員の賃金カットも行っていない。

#### 6 企業内最低賃金の不履行問題

- (1) 昭和55年度から昭和58年度までの企業内最低賃金に関する組合の要求、会社の回答及び協定書の内容は次のとおりである。

年 度	組 合 要 求	会社回答	協 定 書 の 内 容
55	15歳 75,000円 18歳 85,000円	現状どおり	な し
56	15歳 75,000円 18歳 85,000円	現状どおり	企業内最低賃金（初任給）は 現行どおり 新高卒 男子 81,000円 女子 73,800円 大 卒 男子103,500円
57	19歳 90,000円 以上	現行どおり	企業内最低賃金（初任給） 新高卒 男子 85,000円 大 卒 男子108,000円
58	18歳 90,000円 以上	な し	現行どおり

- (2) 昭和59年度の企業内最低賃金について、組合は、昭和59年3月12日、男女共18歳90,000円を要求し、これに対し、会社は同年4月10日、男子は18歳90,000円、女子は作業内容の相違により88,000円と回答した。組合は男女同一賃金を要求したが、合意に達しなかったため、組合と会社は、同年5月3日、企業内最低賃金に関する事項を除いて、昭和59年度賃金改訂その他に関する協定書を締結した。
- (3) 昭和60年2月又は3月頃、A2、A1及びA5副支部長は、B7部長に対し、昭和59年度の企業内最低賃金が守られていない組合員がいるとして、異議を申し入れた。

#### 7 その他

昭和49年6月30日の支部結成以来、社長は、団交の席上等において、「組合は会社の実態を知らず、経済的要求ばかり行う。」「組合は嫌いである。」「会社の発展のための建設的意見を持つ組合が理想的である。」「企業内組合を作っていただきたい。」「組合の役員ばかり発言し、会社の従業員である支部の組合員の発言がなく自主性がない。」旨の発言をしている。

## 第2 当委員会の判断

組合は、会社が、①A1のH I C製造課主任職を解任したこと、②A1に高来工場への配転を内示したこと、③①の解任及び②の内示を組合との事前協議なしに行ったこと、④A1に残業させない措置をとったこと、⑤A2を交替制勤務から完全日勤制勤務へ配転したこと。⑥労働条件の事前協議制を一方的に破棄通告したこと、⑦企業内最低賃金を守らないこと及び⑧組合脱退工作をしたことを不当労働行為であるとして救済を申し立てているので、これらの点について順次判断する。

### 1 A1の主任職解任について

- (1) 組合は、会社がA1を主任職から解任して高来工場への配転を図り、組合の抗議を受けるや第一製造部長付を発令したことは、同人が支部書記長に就任したことに対する報復的差別取扱いであるとともに、組合の自主的運営に対する支配介入であると主張する。
- (2) 会社は、A1を更迭したのは、同人が積極性、リーダーシップに欠け主任職を全うできず、また、組織人としても問題があったためであり、書記長就任は単なるきっかけにすぎない。更に主任職解任は単にライン職からスタッフ職への変更であって、差別取扱いではないと主張する。
- (3) A1の入社当時、会社はH I C部門の拡大を図っており、北電での技術研修を終えたA1の管理者としての将来を嘱望し、異例とも言える主任技師に任じ、昭和59年10月16日付の大幅組織変更にあたっては、H I C製造課主任に発令した。しかるに、第1の2(6)ないし(9)で認定したとおり、A1が支部書記長に就任するや、社長以下各職制による執拗な説得工作がなされ、ついには書記長と主任の二者択一を迫り、それがいれられないと直ちに配転措置をとっている。

また、会社は、A1個人の資質を問題にしながら、それまで適切な対応措置をとったとも見受けられないことから、会社の主張はいずれも認められない。

更に、A1にとっては、これから自分の知識・技術を生かしてやろうという矢先の解任であり、しかもその後、いわば暫定的な部長付として書類整理や資料作成に従事させられており、精神的苦痛を伴う制裁的行為と言わなければならない。

以上のとおり、職制の言動がA1の書記長就任に符節を合わせて行われていること、第1の7で認定したとおり、平素から会社に組合嫌悪の姿勢がうかがわれることを考えると、かりにA1に組織人として問題があったにしても、会社の行為は、A1に対する報復的不利益取扱いであるとともに、組合に対する支配介入であると判断せざるを得ない。

### 2 高来工場への配転内示について

- (1) 組合は、会社がA1をH I C製造課主任から殊更外して、高来工場への配転を内示したことは、同人の書記長就任を嫌悪してなした不利益取扱いであり、かつ、組合の自主的運営に対する支配介入であると主張する。
- (2) しかしながら会社は、第1の2(10)ないし(13)で認定したとおり、A1に対し、高来工場配転を口頭通告したが、組合の抗議により、これを保留しており、事実、同人も配転しておらず、単なる内示に終わっているため、不利益取扱いが実行されたとは認められない。しかも、その後新たな辞令が数回発令され、同人もそのとおり勤務しているところから、同内示は、撤回されたものと解される。

### 3 主任職解任等に対する事前協議問題について

- (1) 組合は、会社が事前協議なしに、A 1 の主任職を解任したこと並びに同人に対し高来工場への配転を内示したことは、昭和59年12月28日、労使間で締結した協定書の中の労働条件の事前協議条項を無視したもので、組合の自主的運営に対する支配介入であると主張する。
- (2) しかしながら、労働条件の事前協議制については、第1の4(1)で認定したとおり、労使間に協定書は存在しているが、過去の事実経過は、第1の4(2)で認定したとおり、昭和58年以降、半導体産業界の変動が激しくなり、それに伴う組織変更が頻繁に行われるようになって以来、事前協議制が守られず、口頭通告のみで配転等が行われるようになり、このことについて組合からとくに異議の申し出があったとは認められない。したがって、会社がそれを履行しなかったことが直ちに組合に対する支配介入であるとまでは言えない。

### 4 A 1 に残業させない措置について

- (1) 組合は、会社が、A 1 の本件の審問における証言をとらえて、昭和60年6月21日以降、一切の残業をさせない措置をとって今日に至っていることは、A 1 に対する不利益取扱いであり、かつ、組合の弱体化を図る支配介入であると主張する。
- (2) 会社は、残業させない措置はとっておらず、A 1 は仕事の繁閑に応じて自ら残業するか否かを定めることができる立場にあり、確かに昭和60年7月、B 6 部長がA 1 とB 11 主任の仕事を入れ替えて、残業しないでいいと言ったことはあるが、それは残業をさせないということではなく、現に、その後もA 1 は必要に応じて残業をしており、ただ仕事が変わったためにその量が減っているにすぎないと主張する。
- (3) しかしながら、会社は、第1の2(15)で認定したとおり、A 1 の本件の審問における証言直後から同人が残業しているとその都度「早く帰れ。」と言うなど、事実上残業できないような雰囲気を作り出しており、その主張は認められない。

また、会社のA 1 に対する前記措置がA 2 の配転と同時であること、残業がなければ収入が減少することが予想されること及び会社の平素からの組合嫌悪感情等を総合すると、会社の行為は、A 1 の証言を奇貨として支部役員に経済的不利益を与え、組合の弱体化を企図した支配介入であると判断せざるを得ない。

- (4) なお、組合は、救済内容として、A 1 の昭和60年7月分以降の賃金と第1の2(15)の措置がなかったら同人が受けるはずであった賃金に相当する額との差額及びそれに対する利息を支払うよう求めているが、その賃金差額は主として残業手当の格差によるものと思われる。

しかるに、残業手当は、本来、職務の繁閑に応じた残業実績に基づき支払われる臨時的なもので、時期あるいは職場により増減があるのが普通である。まして、半導体産業界は激しく変動しており、また、A 1 は、昭和60年7月以降、2回にわたり職場を変わっているため、組合は、不合理な残業手当の格差が恒常的に生じているのならば、その事実を疎明すべきであるにもかかわらず、同年6月分と7月分の格差しか疎明していない。

しかも、同年6月分は、第1の2(14)で認定したとおり、A 1 が、異常に残業の多いことに不満を持っていた頃のものであり、したがって、それとの格差の支払いを主張す

るのは論理の一貫性を欠き、また、残業が少なくなることは同人の意向に沿うこととなる一面もある。

以上のことを併せ考えると、A1に対する残業手当の格差相当額を遡及して支払うことを命ずるまでには至らないと思料する。

#### 5 A2の配転について

(1) 組合は、会社が、A2を完全日勤制職場であるモールド班MQ職場へ配転し、しかも今日まで一切の残業をさせず、その結果、毎月の給料に8万円余りの減額を来たさせたことは、A1の本件の審問における証言をきっかけとして、支部長であるA2に対する報復的な差別取扱いであるとともに、組合の弱体化を図るものであると主張する。

(2) 会社は、A2の前職場における勤務態度が良くなく、また、上司が新任であり年齢的にも十分な指導ができないでいたところ、たまたま三菱電機から大量の出向者を受け入れなければならなくなったため同人を配転したものであると主張し、更に、同人の残業がなくなったのは、もともとMQ職場は、残業のない職場であり、不当に差別しているわけではないと主張する。

(3) A2は、入社以来、交替制勤務の職場に所属し、その勤務態度にも特別の問題があったとは認められない。また、会社は、A2の年齢を考慮してグループリーダーとしての養成のため電装品部門へ配転したといいながら、わずか6箇月ですぐまたモールド班に移すなど、その行為に一貫性がなく、その主張にも合理性が認められない。

以上のほか、第1の3(3)ないし(5)で認定したとおり、A1の本件の審問における証言の翌日に配転命令を受けたこと、通常認められている応援残業を認められていないこと、昭和60年8月以降交替制勤務に伴う諸手当が皆無になったこと、会社に平素から組合を嫌悪する姿勢が見られること及びA2が支部長であったこと等を総合的に判断すれば、会社がA2を交替制勤務から完全日勤制勤務に配転し、かつ、残業をもさせていない措置は、A2が支部長であることを嫌悪し、A1の本件の審問における証言をきっかけとしてなした不利益取扱いであるとともに、組合の弱体化を図るものであると言わざるを得ない。

#### 6 事前協議制の一方的破棄通告について

(1) 組合は、組合員に対する事前協議なしの高来工場配転通告について抗議した支部役員に対し、社長が、「事前協議制は廃止する。」「事前協議制にこだわるなら会社が潰れる。そうになったら損害賠償を請求する。」などの発言を行い、事前協議制を無視する対応をとったことは、組合の不当労働行為救済申立てに対する報復的措置であり、組合の自主運営に対する支配介入であると主張する。

(2) 会社は、事前協議制の破棄の通告を行った事実はないと主張する。

(3) 組合が指摘する社長の発言は、第1の5(1)で認定したとおりであって、事前協議制の破棄通告とは認められず、また別に文書等を交付した事実もないのであるから、組合の主張は採用できない。

#### 7 企業内最低賃金の不履行問題について

(1) 組合は、会社が、労使合意した昭和59年度の企業内最低賃金を履行せず、組合の再三の要求に応じない態度を続けているのは、組合を嫌悪し、組合員を殊更に不利益に扱うものであり、併せて組合に対する支配介入の不当労働行為であると主張する。

(2) 会社は、会社の回答に対する組合からの受諾する旨の意思表示を受けた事実はないが、かりにそれを受けていたとしても、労働協約として文書化され、組合と会社の代表者がそれぞれ署名又は記名捺印しない限り効力は生じておらず、労働協約としての効力は認められないと主張する。

(3) 昭和59年度の企業内最低賃金の交渉経過は、第1の6(2)で認定したとおりであり、かりに組合が主張するとおり合意したのであれば、労働組合法第14条の規定による協定書として文書化されているはずであるが、そのような形跡も見受けられない。

このように、合意の成立自体に疑問があり、しかも書面化されていないことから、昭和59年度の企業内最低賃金についての労働協約は成立していないと言わざるを得ない。

#### 8 組合脱退工作について

組合は、会社が、本件申立てを行ったことを理由に組合員に対し組合を脱退するよう工作していると主張しているが、そのような事実は認められない。

#### 9 その他

(1) 組合は、当初、請求する救済の内容として、会社がチェックオフを行い、及び勤務時間内での団体交渉出席者の賃金カットを行わないという労使慣行を一方向的に破棄することの禁止を求めていたが、最後陳述書において、その部分を取り下げたので、この点についての判断はしない。

(2) 組合は、請求する救済の内容として、陳謝文の掲示を求めているが、本件の救済としては、文書の交付をもって足りると考える。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社がA1に対し、昭和60年3月1日付でHIC製造課主任を解任したこと及び同年6月21日以降残業させない措置をとったこと並びにA2を同月22日に交替制勤務から完全日勤制勤務へ配転したことは、いずれも労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

昭和61年11月25日

長崎県地方労働委員会  
会長 藤原千尋