

大阪、昭60不70、昭62.5.15

命 令 書

申立人 全大阪金属産業労働組合

被申立人 株式会社栗村製作所

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合員（別記）に対し、昭和60年10月9日から同61年4月2日までの間、同人らが受けるはずであった営業手当相当額及びこれに年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 2 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

全大阪金属産業労働組合  
執行委員長 A 1 殿

株式会社栗村製作所  
代表取締役 B 1

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) 貴組合員が、昭和60年10月9日から残業拒否闘争を行ったことを理由に、同人らの同年10月分の営業手当を一部カットしたこと
  - (2) 昭和60年10月25日、貴組合から残業拒否闘争を中止する旨申入れがあったにもかかわらず、貴組合員には同年10月25日以降、同61年4月2日まで残業をさせず、その間の営業手当も支給しなかったこと
  - (3) 貴組合の残業拒否闘争を口実に、貴組合に対して、組合掲示板の設置問題について誠意ある対応をしなかったこと
  - (4) 貴組合員に対し、組合脱退工作を行ったり、貴組合を「ガンだ」と発言するなど、中傷誹謗したこと
- 3 申立人のその他の申立ては棄却する。

[別 記]

- A 2
- A 3
- A 4
- A 5
- A 6

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

(1) 被申立人株式会社栗村製作所（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、尼崎市及び米子市に工場を、東京都に支店を、その他全国各地に営業所、出張所を置き、上水道浄水場、下水道処理場などの用に供する大型ポンプ等の設計、製造、販売業を営んでおり、その従業員は、本件審問終結時約300名である。

(2) 申立人全大阪金属産業労働組合（以下「組合」という）は、主に大阪府下の金属産業に働く労働者約1,400名によって組織されている労働組合である。

なお、会社には組合の下部組織として、全大阪金属産業労働組合栗村製作所分会（以下「分会」という）があり、その分会員は本件審問終結時5名である。

また、会社には、分会のほか、米子市にある2つの工場に、それぞれ労働組合が存在している。

#### 2 会社における営業手当支給の経緯について

(1) 昭和13年、会社は尼崎市において、ポンプ専門メーカーとして、設立された。その後、会社は、21年、大阪営業所を開設、39年、米子市に標準ポンプ製造部門工場（以下「米子工場」という）を設置、45年、本社及び大阪営業所を肩書地に移転、52年、尼崎工場に研究部門を新設、さらに54年には、米子市に機械工場を新設、隣接の鑄造工場と併せて米子南工場と称した。

ちなみに、営業所従業員には、営業手当が支給され、残業手当は一切支給されていなかった。

(2) 昭和49年12月、会社は、尼崎工場及び本社に分属していた技術部門を切り離し、技術部門を一つに統合した新組織（以下「技術センター」という）を設置するに際し、当時、会社内の唯一の労働組合であった総評全国金属労働組合栗村製作所支部（以下「全金」という）と団体交渉を行い、その中で、技術センターへ移籍される従業員の手当問題が話し合われた。その結果、技術センター移籍の従業員については営業手当を支給し、残業手当は支給しない旨の確認がなされた。

(3) 昭和50年3月、大阪市において、技術センターが設置された。以後、同所属従業員に対し、営業手当が支給されることとなる一方、残業の有無及び時間数にかかわらず、残業手当は一切支給されないこととなった。

(4) また、会社は本社従業員に対しても技術センター従業員と同様の取扱いとしたが、技術センター及び本社従業員（以下「技術センター等従業員」という）に対する営業手当の支給に当たって、大阪地域の同業他社従業員の基本給に比して自社従業員のそれが低額であったため、これを引き上げることも考慮していた。

(5) なお、会社は、営業手当を基本給の額に応じて定額（基本給の約15%）支給していた。

#### 3 分会結成の経緯等について

(1) 昭和60年5月中旬、会社は、技術センターを廃止し、技術部門を分散移転する（以下「技術部門の分散移転」という）旨の計画を発表した。

しかし、技術センター所属の従業員には、具体的な移籍日時、移籍場所などが一切明らかにされなかったため、同従業員の間で不安、不満が出はじめるようになった。

- (2) 昭和60年7月21日、技術センターの設計技術者31名によって、分会が結成された。
- (3) 昭和60年7月22日、組合及び分会は、会社に対し、分会結成通知を提出するとともに、  
①組合掲示板の設置、②技術部門の分散移転に伴う従業員の身分、労働条件の維持や配転等の協議、③残業手当の労働基準法どおりの支給、④営業手当の基本給への繰入などを内容とする要求書を提出し、これにかかる団体交渉の開催を申し入れた。
- (4) 同日昼すぎ、会社は、技術部門の分散移転に伴う人事異動を行い、技術センター従業員に辞令を交付した。
- (5) 昭和60年7月30日、団体交渉において、組合は、会社に対し、要求書の趣旨説明を行ったが、会社は、具体的な回答を行わなかった。
- (6) 昭和60年8月9日、団体交渉において、会社は、組合掲示板の設置にかかる問題（以下「掲示板設置問題」という）について、組合に対し、「①組合の各種集会及び行事に関する事項、②組合の選挙に関する事項、③組合の文化、体育に関する事項、以外のものを掲示しないことを条件に、組合掲示板を設置する」旨の提案を行った。
- (7) 昭和60年9月13日、団体交渉において、組合は、会社に対し、「組合は、会社役員への中傷、誹謗を内容とするもの及び政党のものは一切掲示しない旨約束するので、掲示物の内容に不当な規制を加えることなく設置を認めてほしい」旨申し入れたが、会社は、「政治色、政党色の強いものは一切掲示させない」旨主張したため、合意は成立しなかった。

なお、60年9月10日に会社は、組合に対し、「団体交渉の経過や結果など組合の活動状況にかかる掲示物の掲示は認める」旨回答していた。

- (8) また、上記団体交渉において、組合は、会社に対し、営業手当受給者に対する残業手当を労働基準法どおりに支給する問題（以下「残業手当支給問題」という）について、61年4月を目途に会社案を出せるよう検討するとともに、その間の暫定措置について具体的に回答するよう申し入れた。

#### 4 残業拒否闘争について

- (1) 昭和60年9月26日、組合は、会社に対し、再度、残業手当支給問題にかかる暫定措置及び掲示板設置問題にかかる掲示物不当規制の禁止等を申し入れるとともに、次回団体交渉において、これら組合要求について合意が得られない場合は、定時にて終業し、退社する（以下「残業拒否闘争」という）旨通告した。
- (2) 昭和60年10月2日、団体交渉において、会社は組合に対し、「残業手当支給問題にかかる暫定措置について検討する」旨回答したため組合は、残業拒否闘争を延期した。
- (3) 昭和60年10月8日、団体交渉において、会社回答に進展がみられなかったため、組合は、会社に対し、「明日から残業拒否闘争に入る」旨通告し、翌9日から残業拒否を実施した。

しかし、残業拒否闘争中、組合員の多くは、代替が困難な業務に従事していたため、残業を行っていた。

- (4) 昭和60年10月14日昼、代表取締役社長B1（以下「B1社長」という）は、米子工場食堂に従業員を集め、「以前にあった全金は、病気にたとえれば肺結核であり、治療できるが、今回結成された分会はガンである」旨の発言を行った。
- (5) 同日午後、B1社長は、会社の管理職に対し、「今後、分会の要求は認めない。断固闘

う」旨発言した。

これを受けて、米子工場の某課長であるB2（以下「B2課長」という）は、自分が、会社就職を紹介した分会員A7（以下「A7」という）に対し、「会社は、分会を認めていない。組合をやめたほうがいい」旨述べ、組合脱退を勧めるとともに、A7の両親に対しても、A7の組合脱退を説得するよう電話をした。

(6) 翌15日、A7は、組合を脱退した。

(7) 昭和60年10月15日夜、社長室長B3（以下「B3室長」という）は、分会員A8（以下「A8」という）に対し、「組合は共産系であり企業から嫌われている。組合に入っていることは、将来不利となる。」旨の発言を行った。

(8) 昭和60年10月23日、団体交渉において、組合は、会社に対し、一連の組合脱退工作について、組合に謝罪し、今後、脱退工作を行わないよう要求したが、会社は脱退工作を行っていないとして謝罪を拒否した。

また、掲示板設置問題について、組合は、会社に対し、「会社提案の内容で合意したい」旨申し入れたが、会社は、組合が残業拒否闘争に入っていたため、組合に対し、「争議行為を行うような組合は困る。既合意事項を除く過去の組合と会社間の話し合い内容については、すべて白紙に戻す」旨回答した。

なお、会社は、米子工場及び米子南工場に存在する労働組合に対し、従前から掲示板を設置している。

(9) 昭和60年10月25日、組合は、残業拒否闘争を中止し、その旨会社に通知した。

(10) 昭和60年11月1日、A8は組合を脱退した。

なお、別表のとおり、60年10月15日から同年11月19日までの間に分会員17名が組合を脱退している。

〔別表〕

組合脱退者の脱退日時、氏名等

脱退年月日	氏名	所 属 地
60年10月15日	A9	大 阪
10月21日	A10	米 子
10月25日	A11	尼 崎
10月28日	A12	〃
	A13	米 子
10月31日	A14	尼 崎
11月1日	A8	大 阪
11月2日	A15	米 子
	A16	〃
	A17	〃
	A18	〃
11月7日	A19	尼 崎
	A20	〃
11月19日	A21	米 子

	A22	〃
	A23	〃
	A24	〃 60. 12. 20 退職

(注) 60年11月25日時点で、分会員は5名。その後61年6月に分会長A6が会社を退職しているが、組合籍は保有している。

- 5 残業拒否闘争中止後における会社の残業就労禁止通知及び営業手当のカットについて
- (1) 昭和60年10月25日、会社は、分会に対し、「残業手当が問題になっている現在、組合からの残業就労の申入れは認められない。61年度賃金改定時まで、組合員は定時間就労とする」旨通知し、残業就労を禁止した。
- (2) 昭和60年10月25日、会社は60年10月分の営業手当を従業員に支給するに際し、残業拒否を行った分会員に対し、同年10月9日以降残業拒否期間につき、日割計算によって営業手当をカットした。
- (3) 昭和60年11月7日、組合は、会社に対し、「会社は、60年10月25日付けで組合員の残業就労を認めない旨表明しているが、これは明らかに組合員に対する差別であり、不当労働行為である。撤回すべきである」旨申し入れた。
- (4) 昭和60年11月11日、会社は、組合に対し、前記(3)の組合申入れについて「現時点では、組合の申入れは認めることはできない」旨通知した。
- その後、本件審問終結時まで、上記組合申入れについて、会社と組合間の話し合いは行われていない。
- (5) 昭和60年11月25日、会社は、同年11月分の営業手当を、組合脱退者には、脱退の日付けにかかわらず、全額支給する一方、分会員については全額カットを行い、以降61年3月分まで毎月、営業手当を全額カットしつづけた。
- ちなみに、営業手当は、その受給対象者のうち長期休職従業員にも、全額支給されていた。
- (6) 昭和61年4月3日、会社は、技術部門所属の従業員に対する営業手当の支給を廃止し、同日以降、労働基準法に基づく残業手当を支給する旨決定するとともに、分会員に対する残業就労禁止通知を撤回した。
- なお、会社では、本件審問終結時現在、技術部門及び製造部門に所属する従業員には残業手当が、営業部門及び管理部門に所属する従業員には営業手当が支給されている。

## 第2 判 断

### 1 営業手当の性格及び残業拒否闘争期間中の営業手当のカットについて

#### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社は、営業手当を残業時間数に全く関係なく従業員に定額支給していたにもかかわらず、残業拒否闘争を行った分会員の営業手当を残業手当であるとしてカットした。

この行為は、分会員を不利益に取り扱い、もって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、会社は、営業手当が残業手当の性格を有していることは、会社の賃金体系及び従前の経緯をみても明らかである。従って、組合の残業拒否という部分ストに対して、残業手当としての営業手当をカットするのは当然のことであり、組合の弱

体化を企図したものではないと主張する。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

まず、営業手当の性格について検討すると、前記第1. 2 (2)及び(3)認定のとおり昭和50年3月の技術センター設置に際し、当時の労働組合であった全金と会社が協議合意の上、技術センター等従業員には営業手当が支給されることとなり、残業手当は支給されないこととなったことが認められる。

一方、前記第1. 2. (3)、(4)、(5)及び5 (5)認定のとおり、①会社は、技術センター等従業員に支給していた営業手当について、実質的に基本給を同業他社水準へ引き上げるための手段としても考えていたこと、②営業手当は、残業の有無及び時間数に全く関係なく、基本給の額に応じて定額支給されていたこと、③営業手当は、その受給対象者のうち就労していない長期休職者にも全額支給されていたことが認められる。

以上のことを総合的に勘案すると、会社が技術センター等従業員に支給していた営業手当は、実質的に従業員の基本給を補完する趣旨で、残業の有無及び時間数にかかわらず、定額支給される手当であったのであるから、会社主張のような残業手当の性格を有していないものと判断するのが相当である。

次に、営業手当のカットについてみると、前記第1. 4 (10)及び5 (2)、(5)並びに上記判断のとおり、①営業手当は、残業手当でないにもかかわらず、分会員の残業拒否闘争中の営業手当をカットしたこと、②残業拒否闘争を実施した分会員の10月分営業手当を会社が一部カットして支給した60年10月25日以降1カ月以内に組合脱退者が続出していること、③組合脱退者の営業手当について、会社は、脱退の日付けにかかわらず、60年11月分を全額支給していることが認められる。

以上のことを併せ考えると、残業拒否闘争期間中の分会員の営業手当をカットした会社の行為は、分会員の残業拒否闘争に藉口して、分会員に不当な経済的制裁を加えることによって、組合からの脱退を促し、もって組合の弱体化を企図したものと判断せざるをえず、かかる会社の行為は、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。

2 残業拒否闘争中止後における会社の残業就労禁止通知及び営業手当のカットについて

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、会社は、組合が残業拒否闘争を中止した後も、分会員の残業就労を拒否し、営業手当の支払いを拒否しているのは、不当労働行為であると主張する。

イ これに対し、会社は、組合から残業拒否を通告されれば争議行為としてこれを甘受し、逆に一時中止を通告されれば、直ちに残業をさせなければならないというのであれば、組合が残業するかしないかの選択権を有することとなる。「残業」とは、会社が業務の必要上、労働者に指示するものであり、労働者に「残業する権利」があるものではなく、残業していない組合員に残業手当である営業手当を支給する必要はないと主張する。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

会社の主張するとおり、「残業する権利」が労働者にはないことは明らかである。

しかしながら、本件の場合、前記判断のとおり、営業手当は、残業手当とは認められないこと、並びに前記第1. 4 (9)、(10)及び5 (1)、(5)認定のとおり、①会社は、組合からの残業拒否闘争中止通知に対し、なお分会員の残業就労を禁止し、営業手当をカットする一方で、組合脱退者には残業就労をさせ、60年11月分以降の営業手当を支払っていること、②会社が分会員の60年10月分営業手当を一部カットして支給した以後1カ月以内に組合脱退者が続出していることなどを併せ考えると、組合の残業拒否闘争中止通知にもかかわらず、それ以後の分会員の残業就労を禁止し、残業就労禁止期間中の分会員の営業手当をカットしつづけた会社の行為は、残業拒否という争議行為を実行した分会員を嫌悪、敵視して、同人らを他の従業員と差別することによって経済的、精神的制裁を加え、もって組合の弱体化を企図したものと判断するのが相当である。よって会社の主張は採用できず、かかる会社の行為は、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 会社の組合脱退工作等について

#### (1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、①会社は組合員に対し、組合脱退工作を行ったり、従業員を集めて、組合を中傷、誹謗する発言を行うなど組合の活動を妨害している、②会社は、組合の残業拒否闘争を口実に、分会にのみ組合掲示板の設置を認めようとしませんが、これらの行為は、分会の存在を嫌悪し、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、会社は、①会社は、組合員に対し、組合脱退工作を行ったり、組合の活動を妨害したことはない、②組合掲示板設置問題について会社と組合との間で、何ら合意が成立した事実はなく、交渉中の段階であって、組合掲示板の設置を拒否しているのではないと主張する。

よって、以下判断する。

#### (2) 不当労働行為の成否

会社の主張①について検討すると、前記第1. 4 (4)、(5)、(6)、(7)及び(10)認定のとおり、①B1社長は、残業拒否闘争中の60年10月14日に、従業員を集めて、「今回結成された分会はガンである」旨の発言をしていること、②同日、B2課長は、分会員A7に対し、「分会をやめたほうがいい」旨述べるとともに、A7の両親にも、A7の組合脱退の説得を依頼し、翌日A7は組合を脱退していること、③60年10月15日、B3室長は、分会員A8に対し「組合に入っていることは、将来不利になる」旨の発言をし、後日、A8は組合を脱退していること、④60年10月15日から同年11月19日までの間に分会員22名中17名が組合を脱退していることが認められる。

これらの事実からすれば、会社のなした行為は、残業拒否闘争を実施した組合を嫌悪し、分会の壊滅を企図してなされたものであることが明らかであるから、会社の主張①は失当であり、かかる会社の行為は労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

次に、会社の主張②について検討すると、前記第1. 4 (8)認定のとおり①会社は、掲示板設置問題に関する組合からの「会社提案の内容で合意したい」旨の申し入れに対し、「争議行為を行うような組合は困る。既合意事項を除く過去の組合と会社間の話し合い内容は、すべて白紙に戻す」旨回答していること、②会社は、社内の他の労働組合に対し

ては、掲示板を使用させていること、③前記判断のとおり、会社の組合脱退工作或組合中傷誹謗発言によって、大半の分会員が組合を脱退し、分会が弱体化させられていること、④残業拒否闘争中止後において、組合と会社との間で、掲示板設置問題を含めた未解決事項について話し合いが行われたことは認められないことなどを総合的に勘案すると、会社は、組合の残業拒否闘争に藉口して、掲示板設置問題について誠意ある対応をせず、もって組合の弱体化を企図したものと判断するのが相当である。よって、会社の主張②は採用できず、かかる会社の行為は、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。

#### 4 その他

(1) 組合は、残業就労拒否の禁止を求めるが、前記第1. 5(6)認定のとおり、昭和61年4月3日、会社は、分会員に対する残業就労禁止通知を撤回し、以後、分会員は残業就労が可能な状況にあるから残業就労拒否の禁止を求める利益はもはや消滅したものと云わざるをえず、よって、この点に関する組合の申立ては認められない。

(2) 会社は、分会員A6について、同人が当委員会での審理途上であった昭和61年6月30日に会社を退職しているのであるからもはや同人に関する申立てについては、組合に被救済利益はないと主張するが、同人は退職後も組合員であるから、会社の主張は採用できない。

(3) 組合は、陳謝文の掲示を求めるが、主文の救済をもって足るものとする。

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条により主文のとおり命令する。

昭和62年5月15日

大阪府地方労働委員会  
会長 寺 浦 英太郎