

命 令 書

申立人 四条畷カントリー労働組合
同 X 1
同 X 2
同 X 3

被申立人 四条畷カントリー倶楽部

主 文

- 1 被申立人は、申立人X 1、同X 2及び同X 3に対して昭和61年7月2日付け出勤停止7日間の懲戒処分がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、X 1、同X 2及びX 3に対して昭和61年6月27日から同年7月9日までの間、同人らがキャディ業務についておれば得たであろう賃金相当額（既に支払った金額は除く）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、申立人四条畷カントリー労働組合に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

昭和 年 月 日

四条畷カントリー労働組合
執行委員長 A 1 殿

四条畷カントリー倶楽部
理事長 B 1

当倶楽部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致します。

記

- (1) キャディ業務の「持ち切り制」について、貴組合と事前協議をせず、また、昭和61年6月19日付けの貴組合からの団体交渉の申し入れにも応じないで実施したこと
- (2) 昭和61年7月2日付けで、貴組合員X 1、同X 2及び同X 3の各氏に対して出勤停止7日間の懲戒処分を行ったこと

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人四条畷カントリー倶楽部（以下「倶楽部」という）は、会員制の組織で、肩書地において四条畷カントリー倶楽部ゴルフ場（以下「当ゴルフ場」という）を営んでいる団体であり、本件審問終結時の倶楽部従業員は約80名である。

(2) 申立人四条畷カントリー労働組合（以下「組合」という）は、倶楽部の従業員により組織された労働組合で、その組合員は本件審問終結時約30名である。

なお、組合は、全国一般労働組合大阪府本部（以下「府本」という）に加盟している。

(3) 申立人X 1、同X 2及び同X 3（以下「X 1ら3名」という）は組合の組合員である。

(4) 倶楽部には、組合のほかに倶楽部の従業員で組織する四条畷カントリー倶楽部従業員労働組合がある。

2 労使関係の推移

(1) 昭和58年4月26日、従業員のうちキャディとして勤務する者約40名で組合が結成された。

なお、組合は、当時総評全国一般大阪地方本部（以下「地本」という）に加盟していた。

(2) 昭和59年5月頃、組合及び地本から倶楽部に対して、従来行われていた「持ち切り制」（プレイヤーがプレーをすべて終了するまで同一キャディが随伴する制度）を「ハーフ制」（キャディが9ホール毎に交替する制度）に変更することが提案され、協議の結果、同年7月頃から「ハーフ制」が実施された。

(3) 昭和60年8月18日、倶楽部のメンバーからなるキャディ委員会において、「ハーフ制」を早急に「持ち切り制」に復帰させるべきであるとの決議がなされた。

(4) 昭和60年10月上旬頃、組合は、地本の指導や交渉のやり方を不満として、地本を脱退した。

なお、組合は、倶楽部支配人代行B 2（以下「B 2支配人」という）に、当分の間上部団体には加盟しないと表明していた。

(5) 昭和60年10月中旬頃、B 2支配人は、組合執行委員長A 1（以下「A 1委員長」という）に対し、上部団体に加盟する際の資料として、同年4月に当時の倶楽部支配人入交某宛に送られて来た大阪府及び兵庫県のゴルフ場の労働組合の上部団体加盟状況や使用者側の組合対策などが記載された文書を渡した。

なお、同文書には次の記載があった。

「府本は、共産党が指導する統一労組懇加盟の組合であり、一人でも加盟できる組合をうたい文句に未組織企業労働者に工作を続けている。」

「以上ゴルフ場労組地図であるが、ゴルフ場は統一労組懇（共産党系）・全国一般（総評）の組織拡大の標的となっている。特に婦人労働者の要求実現、雇用平等法の宣伝を続け工作を行っている。労組対策は、上部団体の指導の実態・同一企業労組の動き・地域の労働組合の動向等を把握して、企業全体で対策を講じなければならない。」

実例・宝塚ゴルフクラブ労組（宝塚市）の場合、キャディによる労組は全国一般兵庫地本に加盟していたが、使用者側の努力によって一般同盟に移行した。

日常の努力によって、本格的な組合対策を確立すべきである。」

(6) 昭和60年10月28日、組合は、府本に加盟した。

(7) 昭和60年12月8日、組合は、年末一時金問題でストライキを実施し、当ゴルフ場のクラブハウス前において、来場した客にビラを配布した。

このことについて倶楽部は、承認のないビラ配布は就業規則違反であるとして、その中止を求めたが、組合はこれを拒否して配布を続けた。

また、倶楽部は同日付で、組合に対し、組合が行ったストライキ及びビラ配布は正当な労働組合活動ではなく営業妨害行為であると文書で通告した。

3 事前協議制について

- (1) 昭和60年11月17日、組合及び府本は、倶楽部に対して、「労働条件及び労働にかかわる事柄については事前に協議し、組合合意の上、決定実行されたい」等19項目にわたる要求を文書で申し入れた。
- (2) 昭和60年11月25日、倶楽部は、組合に対して、「具体的事項か発生の都度、組合員に関することを事前に協議する」等文書で回答した。
- (3) その後、数回にわたり、この件についての団体交渉が開催され、その結果昭和61年1月頃、B 2支配人は、「労働条件及び労働にかかわる事柄については、具体的事項が発生の都度、乙（組合）の同意を前提として事前に協議する」等7項目について記載された協定書（案）を作成し、組合に渡した。
- (4) 組合は、B 2支配人が作成した前記協定書（案）に記名押印して倶楽部に渡した。
- (5) 倶楽部は、前記協定書（案）の「乙の同意を前提として」という文言は同意約款と誤解される恐れがあるとして、組合に修正を求めたが、組合がこの表現が団体交渉の合意事項であるとして、修正を拒否したため、本件審問終結時現在同協定は締結されていない。

4 「持ち切り制」と「ハーフ制」の違いについて

(1) 労働時間及び休憩時間について

「持ち切り制」においては、同一キャディが継続して同一プレーヤーに随伴するため、キャディの休憩時間はプレーヤーの休憩時間に合わせなければならない等から、「ハーフ制」に比べて、キャディの労働時間と休憩時間は不確定である。

(2) 賃金について

キャディの賃金は、随伴したプレーヤーの数（ゴルフバッグの数）及びラウンド数によって決定される出来高賃金であり、このためどのプレーヤー（3人組か、4人組か、また1ラウンド回る組か、1.5ラウンド回る組か、2ラウンド回る組か）に随伴するかによって賃金に差が生じる。

また、キャディの人数に対して客の組数が少ない場合は、いわゆるアブレが生じ、アブレ手当（プレーヤーに随伴しない場合の最低保障賃金）しか支給されない。

従って、一日単位で見れば「ハーフ制」は「持ち切り制」に比べて、ゴルフバッグ数が平均化し、アブレが少なくなり、賃金が平均化される。

ただし、月間を通して見れば、アブレ手当の支払い総額が「ハーフ制」より「持ち切り制」の方が多くなるため、キャディの平均賃金は「持ち切り制」の方が多くなる。

(3) その他

「ハーフ制」は、随伴するプレーヤーの交替の都度、キャディにとってプレーヤーの名前、癖、技量等覚えたり、使用クラブやボール等の整理をすることなどが必要となる。

また、一般的にプレーヤーは、「ハーフ制」よりも、キャディが変わらない「持ち切り制」を好む傾向がある。

なお、当ゴルフ場における実際のキャディ業務については、忙しい土曜日や日曜日のようなキャディが不足する日は、本来の「ハーフ制」ではなくて、キャディをハーフラ

ンドで交替させて先送りさす、いわゆる「タライ」をしており、また、客の組数とキャディの人数が同じぐらいの場合は、同一キャディが1ラウンド回るという事実上の「1ラウンド持ち切り制」が行われていた。

5 「持ち切り制」実施の通知について

- (1) 昭和61年6月18日、倶楽部は同月21日より「持ち切り制」を実施する旨、文書でキャディ宛に通知した。
- (2) 昭和61年6月19日、組合は倶楽部に対し、前記(1)について、事前に団体交渉がなかったことに抗議するとともに、団体交渉を申し入れたが、倶楽部は「持ち切り制」の実施は労務指揮権の範囲内の問題であるとしてこれに応じなかった。
- (3) 昭和61年6月20日、組合は、組合員全員集会を開いて、「持ち切り制」について団体交渉で反対して行く旨、組合としての意思統一を行った。
- (4) 昭和61年6月21日、この日は客の組数とキャディの数がほぼ同じぐらいであったので、「1ラウンド持ち切り制」で就労していたところ、1.5ラウンド持ち切りで回っているキャディがいたことから、組合は倶楽部が「持ち切り制」を実施していることを知った。
このため組合は、B2支配人に対し、団体交渉をせずに「持ち切り制」を実施したことについて抗議した。そのときB2支配人は、組合とのやり取りの中で、「この件についての団体交渉は行わない」、「2・3日猶予を与えるから組合でよく話し合って欲しい」と述べた。
- (5) 昭和61年6月22日から同月25日まで、倶楽部は「ハーフ制」で運用した。
- (6) 昭和61年6月24日、A1委員長が休みであったので書記長A2（以下「A2書記長」という）が組合員全員集会を開いて、再度「持ち切り制」について反対していく旨、組合としての意思統一を行った。
- (7) 昭和61年6月25日、A2書記長は、B2支配人に対して、組合で話し合った結果「持ち切り制」の実施についてはなお組合としては反対であると述べたが、同支配人は、明日から「持ち切り制」を実施すると述べた。
その際支配人は、「持ち切り制」と「ハーフ制」のアブレ手当支給総額を比較予想した資料を示し、「持ち切り制」になればアブレ手当支給総額が増えるので組合員にとっては必ずしも不利ではないと説明した。

6 X1ら3名の就労拒否及び出勤停止処分について

- (1) 昭和61年6月26日、当日最初の出番のX1ら3名は、ハーフラウンド終了後いつものように、キャディの交替をキャディマスター室に連絡したところ「持ち切り制」で行くように指示された。
- (2) X1ら3名は、「持ち切り制」を実施することについては、倶楽部からも組合執行部からも何も聞いていなかったもので、確認の電話をキャディ控室にすると、A1委員長からキャディ控室に戻って来るように指示され、キャディ控室に戻った。
- (3) A1委員長は、「持ち切り制」の実施について抗議するため、B2支配人に会いにインのスタート地点（以下「スタート地点」という）に行った。
- (4) キャディマスター室は、X1ら3名が「持ち切り制」で就労しないことをB2支配人に連絡した。

この連絡を受けてB2支配人は、X1ら3名の代わりに研修生ら3名をとりあえず派

- 遣した後、自らも様子を見るためスタート地点に行ったが、その場にいたA1委員長から「持ち切り制」の実施について抗議を受けた。
- (5) キャディ控室のキャディらは相談の結果、交替のキャディらをスタート地点に行かせたが、前記(4)の研修生らがキャディ業務に就労していたため、交替のキャディらは就労しなかった。
- (6) B2支配人は、キャディ控室に行き、その場にいたX1ら3名を含めたキャディに、「持ち切り制」での就労を業務命令として指示した。
- (7) 当日X1ら3名を除く組合員は、混乱を避けるため「持ち切り制」で就労した。
以後、本件審問終結時現在まで組合員は、「持ち切り制」で就労している。
- (8) 昭和61年6月27日から同年7月2日（6月30日は、倶楽部の休日のため除く）までの5日間、X1ら3名はキャディ業務に就労するためキャディ控室に待機していたが、倶楽部は、同人らの出番になってもキャディ業務への就労の指示をせず、後の出番のキャディに就労の指示をしたため、同人らは就労出来なかった。
なお、倶楽部から同人らに対し、その理由についての説明はなかった。
また、その期間中の同人らの賃金については、1人1日4,500円のアプレ手当が支払われた。
- (9) 昭和61年7月1日、X1ら3名は倶楽部賞罰委員会のB3委員らから事情聴取を受けた。
その際、X1ら3名は、B3委員からの「誰に命令されたのか」との質問に対し、「みんなの意見に基づくものである」と述べた。
- (10) 昭和61年7月2日、倶楽部は、X1ら3名に対して、「昭和61年6月26日、キャディ業務を、アウトコースのラウンド終了後倶楽部の命令にもかかわらず正当な理由なく、インコース10番以後のラウンド業務を放棄した行為は、就業規則第58条第13号に該当するものであり、よって譴責の上、7月3日より出勤停止7日に処する。」との文書をもって懲戒処分を通告した。

第2 判断

1 「持ち切り制」の実施について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は次のとおり主張する。

- ① 「ハーフ制」は、昭和59年5月頃に組合が提案し、労使十分協議のうえで同年7月頃から実施しているものである。
- ② 労働条件及び労働にかかわる事柄についての事前協議制は、団体交渉で合意が成立しており、「ハーフ制」を「持ち切り制」に変更することは、賃金、労働時間等が変わることであるから労働条件の変更に当たる。
- ③ 「ハーフ制」よりも「持ち切り制」の方が賃金の支払い総額が多くなるのであるから、その導入についての経営上の合理性はない。

以上から倶楽部が「持ち切り制」を組合と事前協議せず、また、それについての団体交渉を拒否して、一方的に実施したことは不当労働行為である。

イ これに対して倶楽部は次のとおり主張する。

- ① 「ハーフ制」の導入は、あくまで「持ち切り制」の復帰がありうる前提として暫

定的、試験的に実施したものであり、労使が合意して正式に導入を決定したのではなく、本来的には「持ち切り制」が原則であることから、「持ち切り制」に復帰させることについては、組合との間で何ら協議する必要はない。

② また、倶楽部と組合との間には、事前協議制についての協定は締結されておらず、しかも、「ハーフ制」を「持ち切り制」に変更することは、倶楽部が労働契約上与えられた労務指揮権の範囲の問題であり労働条件の変更に当たらない。

③ 更に「持ち切り制」の実施は倶楽部のメンバーからの強い要望である。

以上から「持ち切り制」の実施に当たり、倶楽部に何ら不当労働行為はない。

よって以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア まず「ハーフ制」の導入について検討するに、仮に当初「ハーフ制」が暫定的、試験的に導入されたものであり、労使が正式に合意して導入されたものでないとしても、「ハーフ制」は、前記第1. 2 (2)及び5 (1)の認定によれば、組合の提案により採用されたものであること及びその採用後約2年間実施されていたことが認められる。

イ 次に事前協議制について検討するに、前記第1. 3 (3)ないし(5)の認定によれば、労働条件及び労働にかかわる事柄についての事前協議制は、協定書として調印されていなかったが、労使間で対立があったのは「乙（組合）の同意を前提として」という文言についてであり、事前協議を行うことについては既に合意されていたものと認められる。

また、「ハーフ制」から「持ち切り制」への変更は、それにより前記1. 4 (1)及び(2)認定のとおり組合員の賃金、労働時間等に影響が生じるのであるから、「労働条件及び労働にかかわる事柄」に該当すると認められる。

ウ また、「持ち切り制」の実施についての検討するに、前記第1. 2 (3)の認定によれば、「持ち切り制」の復帰はキャディ委員会の決議によるものであることは認められるが、キャディ委員会の決議から約1年間を経過した後に、実施しようとしていることからすれば、組合と十分協議を重ねる余裕がない訳でなく、また倶楽部のメンバーの要望があるからといって、組合と事前協議をせずに実施していいというものでもない。

エ 以上アないしウからすれば、「ハーフ制」から「持ち切り制」への変更については、労使の事前協議が不必要であるとの倶楽部の主張は採用できない。

更に、前記第1. 5 (2)認定によれば倶楽部は、組合から6月19日付けで申し入れのあった団体交渉に、「持ち切り制」の実施は労務指揮権の範囲内であるとして応じなかったことが認められるが、「持ち切り制」の実施は、「労働条件及び労働にかかわる事柄」の変更を伴うものであるから事前協議の対象となるものであることは、上記判断のとおりであり、倶楽部の団体交渉拒否には、正当な理由は認められない。

オ また、前記第1. 2 (5)ないし(7)の認定によれば、府本及び組合と倶楽部との間には、緊張対立関係があったことが認められる。

以上を総合すれば、「ハーフ制」から「持ち切り制」への変更については、倶楽部の運営面やキャディの労働条件の利害得失などを労使双方十分協議して実施すべきものであるにもかかわらず、倶楽部が組合を嫌悪したが故に、事前協議をすることなく、また正当な理由なく団体交渉を拒否して、一方的に実施したものと判断され、かかる

倶楽部の行為は、組合の弱体化を企図した支配介入行為であり、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。

2 X 1ら3名の処分について

(1) 当事者の主張

ア 組合は次のとおり主張する。

倶楽部が組合と事前協議することなく「持ち切り制」を実施したこと自体が不当労働行為であり、しかもX 1ら3名の「持ち切り制」への就労拒否は、組合の意思に基づいて行動したものであるにもかかわらず、倶楽部は同人らを懲戒処分にした。

また倶楽部は、懲戒処分に先立ち昭和61年6月27日から同年7月2日までの間、X 1ら3名を、理由なくキャディ業務に就労させなかった。

従って、これら倶楽部の行為は不当労働行為である。

イ これに対して倶楽部は次のとおり主張する。

X 1ら3名が「持ち切り制」による就労の指示を拒否したことは、明らかに業務命令違反であり、A 1委員長とX 1ら3名の個人的意見によりなされたもので、組合の意思としてなされたものではない。

また、倶楽部が同人らをキャディ業務に就労させなかったのは、賞罰委員会の結論がでるまで、プレーヤーに随伴させるのは適当でないからである。

従って、倶楽部に何ら不当労働行為はない。

よって、以下判断する。

(2) 不当労働行為の成否

ア 「ハーフ制」から「持ち切り制」への変更を事前協議及び団体交渉を行うことなく実施したことは、前記1判断のとおり不当労働行為であるから、その実施を命じた業務命令は正当であるとは言えない。

イ しかも前記第1. 5(3)及び(6)の認定によれば、組合は全員集会で「持ち切り制」反対の意思統一を行っており、この経過から組合員であるX 1ら3名が「持ち切り制」での就労の可否について、A 1委員長の指示を仰ぎ、A 1委員長の指示に基づいて就労を拒否したものであることが認められる。

ウ 更に、倶楽部は、前記第1. 6(9)及び(10)の認定によれば、X 1ら3名の事情聴取により、同人らが個人的意見により行動したものでないと知りつつ、しかも一般の組合員にすぎない同人らを処分したことが認められる。

エ 加えて、前記第1. 6(8)の認定によれば、倶楽部はX 1ら3名を、昭和61年6月27日から同年7月2日まで、何ら理由を告げることなくキャディ業務に就労させず、その間、いわゆるアブレの状態にさせたことが認められる。

以上の他、前記判断1(2)オのとおり労使の緊張対立関係があったことを勘案すれば、倶楽部がX 1ら3名に行った1週間の出勤停止処分及びそれに先立つ5日間、キャディ業務に就労させなかったことは、同人らを組合員であるが故に不利益に扱ったものであり、同時に組合の弱体化を企図した支配介入行為と判断され、かかる倶楽部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 救済方法

申立人は、陳謝文の掲示を求めるが、主文3の救済をもって足りると考える。

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63年6月29日

大阪府地方労働委員会
会長 寺 浦 英太郎 ㊟