

兵庫、昭61不4、昭62不7、平元.3.10

命 令 書

申 立 人 阪神合同労働組合

被申立人 滲透工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人が分会会議のために食堂を利用すること、会社施設内でビラ配布を行うことにつき、全面的にこれを禁止することをやめ、申立人と誠実に協議しなければならない。
- 2 被申立人は、昭和61年1月27日付けでA1に対して行った配転命令を取り消し、同人を原職に復帰させなければならない。
- 3 被申立人は、昭和61年2月10日付けでA1に対して行った出勤停止3日間の懲戒処分及び昭和62年1月5日付けでA1に対して行った出勤停止10日間の懲戒処分を取り消し、懲戒処分に伴う給与減額分を同人に支払わなければならない。
- 4 被申立人は、下記誓約文を本命令書写し交付後7日以内に申立人に手交するとともに、同文を縦1メートル、横70センチメートルの白紙に明瞭に墨書して、被申立人の正面玄関付近のよく見える場所に10日間掲示し、責任を持って存置しなければならない。

記

誓 約 文

平成 年 月 日

阪神合同労働組合

執行委員長 A2 殿

阪神合同労働組合滲透工業分会

分会長 A1 殿

滲透工業株式会社

代表取締役 B1

当社が、貴組合の分会会議のための食堂使用及び貴組合の行うビラ配布を全面的に禁止したこと、並びに貴組合滲透工業分会分会長であるA1氏に対して、昭和61年1月27日付け配転命令、昭和61年2月10日付け懲戒処分及び昭和62年1月5日付け懲戒処分を行ったことは、いずれも不当労働行為であると兵庫県地方労働委員会により認定されました。今後、このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

- 5 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) 申立人阪神合同労働組合（以下「組合」という。）は、個人加盟を原則とする労働組合であり、阪神地区を中心とする労働者によって構成されており、本件申立て時の組合員数は51名、審問終結時の組合員数は29名である。

組合には、昭和60年7月24日に、被申立人滲透工業株式会社（以下「会社」という。）の大阪工場の従業員10名によって結成された滲透工業分会（以下「分会」という。）があり、本件審問終結時の分会員数は2名である。

- (2) 被申立人会社は、平炉、電気炉の酸素吹き込み用管として使用されるランスパイプの製造、カロライズ加工の金属表面処理、ふりかけ発熱保温剤、押し湯断熱保温枠、脱硫剤等の製造を主たる業務とする資本金6000万円の株式会社であり、肩書地に本社を有するほか、長崎工場、東京工場、大阪工場、姫路工場の各工場を有しており、本件申立て時の従業員数は187名、審問終結時の従業員数は約180名であり、そのうち大阪工場の従業員は32名である。

2 分会結成通告及び要求書の提出

- (1) 昭和60年9月1日、組合は、尼崎市立労働福祉会館（以下「会館」という。）において分会結成大会を開催し、分会結成の中心人物であったA1（以下「A1」という。）を分会長に選出した。

翌2日、組合は会社に対し分会の結成を通告するとともに、組合事務所の貸与、賃上げ等21項目の要求書を提出し、9月11日に団体交渉を開催するよう申し入れた。

なお、上記要求のうち、分会会議のための食堂の使用及び電話の取り次ぎについてはその場での回答を求め、これに対し会社取締役大阪工場長B2（以下「B2工場長」という。）は、業務に支障のない範囲ならばかまわない旨回答した。

- (2) 昭和60年9月5日、会社は上記要求書に対し要求項目が多くすぐに回答できない、団体交渉期日は後日連絡する旨回答した。そこで、9月9日、A1とB2工場長との間で予備折衝が行われ、B2工場長は9月17日には回答書が出せるだろう、団体交渉は月内に開催できるだろうと回答し、A1は9月23日までに団体交渉を開催するよう要求した。

3 組合会議のための食堂使用の禁止及びビラ配布の禁止

- (1) 昭和60年9月10日、分会は団体交渉の準備のため、勤務終了後5時30分から会社の食堂において午後7時までの予定で分会会議を行った。午後6時ごろ、B2工場長が食堂を訪れ、団体交渉開催前に組合会議を開いてはいけない、食堂の使用は非組合員に迷惑が掛かるし管理上の問題もあるので禁止する旨発言した。

就業時間外の食堂の使用についてはこれまで夜勤をする従業員が食事

- をしたり、従業員が集まって飲酒したりするのに使用していたが、使用を禁止されたことはなかった。当日も夜勤の従業員1名が食事をするために使用する予定であり、分会はそれまでの間分会会議のために使用することについて当該従業員の了解を取っていた。
- (2) 昭和60年9月13日、B2工場長は朝礼において、食堂での組合会議を禁止する、会社施設内でビラを配布することは就業規則違反であるから禁止する旨発言した。
- なお、会社の就業規則第59条に「社員は会社施設内において許可なく自己の職務に関係のない集会、演説、放送をし、又は文書、図面を配布、掲示してはならない」との規定がある。
- (3) 昭和60年9月15日ごろ、会社は食堂内に設置していた応接セットを搬出した。当該応接セットは昼休みに従業員が雑談をしたりするのに使用していたが、よく利用する従業員のなかには分会員が多かった。
- 搬出の理由は、分会が昼休みにそこで分会会議を開いており非組合員に迷惑が掛かるというものであった。
- (4) 昭和60年9月18日、組合は会社から9月2日付要求書に対する回答が未だなされないことを抗議し、回答日を9月20日と指定するとともに9月27日に団体交渉を開催するよう申し入れた。
- また、同年9月19日、組合は会社に対しB2工場長が9月10日に分会会議のための食堂使用を禁止したこと、及び9月13日に朝礼において、食堂での組合会議を禁止する、ビラの配布を禁止すると発言したことについて釈明を求めた。
- 4 団体交渉ルールをめぐる交渉
- (1) 昭和60年9月20日、B2工場長は組合に対し、団体交渉ルールについてまず交渉することを口頭で提案した。このときの会社案は交渉委員は双方各3名、交渉時間は2時間、交渉場所は大阪工場内、開始時間は勤務終了後というものであった。
- (2) 昭和60年9月27日、A1とB2工場長との間で予備折衝が開催され、団体交渉ルールについて、A1は交渉委員を増やすよう主張したが、B2工場長は会社の提案どおり行うことを主張した。
- また、B2工場長は、食堂使用の禁止の件について、外部から人を連れてきて集会をされては困るから使用を禁止する旨述べ、ビラ配布の禁止の件についてビラ配布は就業規則第59条で禁止しており、昼休みであっても会社施設内での配布は禁止する旨述べた。
- (3) 昭和60年10月9日、会社は9月19日の組合からの釈明要求に対する回答及び団体交渉ルールの提案を文書で行った。このときの会社案は交渉委員は双方各6名以内、交渉時間は2時間、交渉場所は会館というものであった。
- (4) 昭和60年10月14日、組合は会社の上記回答に対し、交渉場所については、9月27日の予備折衝で大阪工場内とすることで既に合意済みの事項

- であると抗議するとともに、10月25日に大阪工場内で団体交渉を開催するよう申し入れた。
- (5) 昭和60年10月17日、会社は組合の上記主張に対し、組合の御都合主義的主張は容認できない、団体交渉については10月25日は都合が悪いので10月24日に会館で行う、団体交渉の場所については双方の合意ができていないので会社の提案した場所を拒否するのであればその理由を示されたいとの文書通知を行った。
 - (6) 昭和60年10月18日、組合は上記通知に対し、団体交渉の場所については9月27日の予備折衝で大阪工場内とすることで既に合意済みの事項である、また、大阪工場内で団体交渉を行うことに何ら支障はなく、ことさら大阪工場外で行わなければならない事情は存しない、しかし、団体交渉の早期開催のため暫定的に会社が提案した場所での交渉に応じる、ただし、10月24日は都合が悪いので月末前後とされたい旨申し入れた。
 - (7) 昭和60年10月22日、会社は、団体交渉を10月29日に会館で行う旨組合に通知した。
 - (8) 昭和60年10月25日、組合は会社に対して、9月2日付要求書に対する回答を団体交渉開催前に文書で行うよう要求した。

5 団体交渉の状況

- (1) 昭和60年10月29日、第1回団体交渉が開催され、9月2日付要求書の各項目について交渉が行われた。

会社は、組合の要求に対して、年次有給休暇も賃金カットの対象としていたのを是正する旨回答したのを除いて、会社の専決事項であること、及び会社が必要を認めないことを理由として組合の要求には応じられない旨の回答をした。そして、年次有給休暇の賃金カットの件についても組合の要求に応じたのではなく、それとは別に会社が検討した結果会社が必要を認めたから修正したものである旨の回答であった。
- (2) 昭和60年11月14日、組合は会社に対し、年次有給休暇に対する賃金カット分の返還要求及び組合活動の保障に関する要求を内容とする要求書を提出した。
- (3) 昭和60年11月15日、組合は会社に年末一時金についての要求書を提出した。

会社は、同年11月20日、年末一時金について支給日、支給条件等を組合に通知した。
- (4) 昭和60年11月21日、第2回団体交渉が開催され、年末一時金について、会社は上記通知どおりの回答を行った。席上組合は、団体交渉議事録の作成及び労働協約の締結を求めたが、会社はどちらも必要がないと回答した。
- (5) 昭和60年12月7日、会社は年末一時金の支給日として通知している12月13日までに妥結したいとして組合に、年末一時金についての団体交渉を12月10日に開催する旨通知した。

そして、同年12月10日、第3回団体交渉が開催され、年末一時金について交渉が行われ、会社回答のとおり妥結した。

- (6) 団体交渉における会社の基本的態度は、交渉の際に会社の経理状況に関する資料を提出する等、組合に経理状況を知らしめたうえで交渉しようとする意思はなく、組合の要求事項について組合と協議し、一定の妥協をして解決を図ろうとする意思もないというものであった。

6 A1に対する給与関係事務からの排除

- (1) 昭和60年12月10日、会社は、A1が同年3月21日の定期昇給に際し、その四、五日前に従業員数名にそれぞれの昇給額を尋ねられ、それに答えたことが会社の機密事項の漏洩であるとし、これを理由としてA1を年末一時金の事務からはずし、当該事務は会社業務課長B3（以下「B3課長」という。）に行わせた。

また、会社は同年12月15日ごろには、その他の賃金事務についても同様の取扱いをした。

- (2) A1は昭和57年4月20日に経理要員として会社に入社し、以来一貫して経理事務担当者として、日計表の作成、月次決算のための収支計算、給料計算、社会保険関係事務、税金の納付、売掛金の回収計画、種々の支払事務等を行っており、B2工場長もA1の経理能力を高く評価していた。

大阪工場では、B2工場長の下に、監督職として営業課長と業務課長がいるが、経理事務については担当者は直接B2工場長の指揮下にあり、月次決算等は本社の経理担当課に送付して本社で処理するようになっていた。

なお、A1は給与事務については計算業務を担当するのみで、考課査定には一切関与しておらず、ただ給与計算のために支給日の四、五日前に考課査定の結果決定された金額を知り得るのみであった。

7 始末書の提出

- (1) 昭和61年1月21日、昭和60年夏季一時金に係る源泉所得税が納付されていないことが判明し、翌22日、A1は、税務署に対応を問い合わせるとともに、B2工場長にその旨を報告した。

B2工場長はA1に対し、経理上の処理については自分で考えるよう指示するとともに、この件について始末書の提出を要求し、翌23日、A1は始末書を提出した。

- (2) 始末書の提出については、会社の就業規則第80条に次のとおりの規定がある。

「社員として非難すべき行為、又は事実のあるときは懲戒に処する。

懲戒は譴責、減給、出勤停止及び懲戒解雇の4種とする。

1 譴 責 始末書を取り将来を戒める。

2 減 給 始末書を取り1回について平均賃金の半日分以内を減給する。但し、その総額において当該賃金支払

期の総額の10分の1を超えない。

3 出勤停止 始末書を取り14日以内出勤を停止し、その内の給与を支払わない。

4 懲戒解雇 予告を設けなくて即時解雇する。」

(3) 会社では、これまで業務上の過失について何らかの措置を必要とする場合には、通常始末書を提出させ、その過失については人事考課に反映させて一時金の減額の措置がとられており、大阪工場では、今回のA1の過失による損害額の10倍以上の損害を出した例もあるが、業務上の過失が減給処分の対象になったことは一度もなかった。

今回のA1の過失に対しても、B2工場長はA1に始末書を提出させたことにより、あとこの件については人事考課による一時金の減額の措置が残るだけと認識していた。

8 A1に対する配転と懲戒処分

(1) 昭和61年1月27日、B2工場長は、朝礼後事務所に事務職員全員を招集し、そこでA1に対し口頭で、今から直ちに2階の研究室で勤務せよ、同年2月3日からは現場勤務であるとの配転命令を下した。事務引継ぎについては金庫をB3課長に渡して直ちに研究室に行けとの指示があったのみで、通常の事務引継ぎはさせなかった。

B2工場長は、配転の理由として、A1が昭和60年の夏季一時金に係る源泉所得税の納付を怠ったことは、本来解雇処分に該当するが、始末書が提出されていることを考慮し、罪一等減じた恩情ある措置として配転を行った旨を述べた。

A1はこれに抗議してそのまま事務を続けようとしたが、B2工場長がA1から書類を取り上げ、配転命令は職務命令であり、これに従わないのであれば、それなりの対応を考える旨の発言をしたので、A1は、結局同日の午後から研究室で勤務した。研究室ではとりたててA1の仕事はなかったので、A1は同日の午後から同年2月1日まで研究室でそれまでたまっていたグラフ付けの作業に従事した。

(2) また、同日付けでA1に対し、同年2月3日付けで技能職群の職務を命ずる旨の通知書が出された。会社においては事務職員を現場業務へ配転するような職種換えの配転が行われることはほとんどなく、大阪工場においてはこの種の配転は過去一度も行われたことはなかった。

なお、A1の後任にはそれまで現場業務に従事していたC1（以下「C1」という。）が起用された。C1は入社以来現場業務に従事しており、経理事務の経験はなかった。会社は起用の理由としてC1が商業高校の出身者であることを挙げている。

(3) 昭和61年1月29日、組合は上記配転に抗議するとともに、A1配転問題について団体交渉の申入れを行った。

(4) 昭和61年2月3日、分会は、昼休みに分会ニュースを配布した。その内容の一部は別紙のとおりである。

なお、分会は、昭和60年10月1日には大幅な賃上げを訴え、会社従業員に共闘を呼びかける内容の分会ニュースを、同年12月13日には年末一時金の交渉経過及び妥結内容を報告する分会ニュースを配布していた。

- (5) 昭和61年2月6日、第4回団体交渉が開催され、A1配転問題について、会社は配転の理由として、A1が会社の機密に属する事項を漏らしていること、及び昭和60年の夏季一時金に係る源泉所得税の納付を怠ったことから経理に不向きであると判断して職種変えの配転を行ったものである旨を述べ、更にこの件は人事権に関する問題であって口出しして欲しくない旨を述べた。

席上会社は、分会が同年2月3日にビラ配布を行ったことに言及し、A1が就業規則に違反してビラを配布したこと、及びその内容が事実を歪曲し、会社を誹謗、中傷するものであることから、会社が恩情ある措置を採っているのにA1には改悛の情なしと判断して留保していた懲戒権を行使する旨を述べた。

そして会社は、ビラの問題点として、「苦虫を噛みつぶした顔」という表現はB2工場長の人格を傷つけるものである、「損害額はわずかである。すでに始末書も提出して謝罪している」とあるがこれで済んだと考えるのは誤りである、「経理がだめなら他の事務の仕事をさせるのが普通」とあるがこの決め付け方は誤りである、「経理は二人弱の体制」とあるが会社は1人の作業量としか認めていないのでこの決め付け方は誤りである、ミス理由を「仕事においまくられ」と仕事量にこじつけている、「常識を超えた重い処分」とあるが今回の措置は恩情ある措置である、「組合つぶしを企む会社側」とあるが人事異動を組合つぶしと決め付けているのは誤りである旨を述べた。

- (6) 昭和61年2月10日、会社はA1に対し、2月12日から3日間の出勤停止という懲戒処分を行った。懲戒処分の理由は、A1が昭和60年の夏季一時金に係る源泉所得税の納付を怠ったことは、本来解雇処分に該当するが、始末書が提出されていることを考慮して、懲戒処分を留保し、罪一等減じた恩情ある措置として配転を行ったのに、A1が就業規則に違反して、事実を歪曲し、会社を誹謗、中傷するビラを配布するという新たな非違行為を行ったため、留保していた懲戒権を行使するというものであった。

なお、源泉所得税の納付を怠ったことで処分を受けたのは、A1のみで、上司であるB2工場長や本社の経理担当者は何ら処分を受けていない。

- (7) 昭和61年2月12日、組合は上記処分に抗議し、団体交渉の申入れを行い、2月18日、第5回団体交渉が開催された。

会社は懲戒処分については前回の団体交渉で説明済みであり、懲戒処分を撤回する意思はないと述べた。

9 ストライキの実施とA1に対する懲戒処分

(1) 昭和61年12月11日、会社は社宅入居者に対し昭和62年1月から社宅料を値上げする旨通告した。

分会は社宅入居者である分会員A3（以下「A3」という。）からその事情を聞き、同夜A3宅で分会会議を開催した。

分会は、会社がこれまでの団体交渉において組合の要求を一切認めないばかりか、会社にはお互いが譲り合って協議して決めるという姿勢がなく、会社の決定事項であるから変更しないとの態度をとっているため、団体交渉が単なる会社の説明の場にすぎないものになっていること、及び今回の値上げ通告も労働条件の変更であるにもかかわらず、決定事項として一方的になされたことからすれば、団体交渉を行うにしてもまず抗議の行動を起こさなければ、会社は団体交渉にまともに対応してくれないと判断し、抗議行動として団体交渉に先行して翌12日に24時間ストライキを行う旨決定し、組合も当該ストライキを承認した。

(2) 昭和61年12月12日、A1らは朝礼において当日出張のため不在であったB2工場長に代わって責任者の立場にあった会社営業課長B4（以下「B4課長」という。）に対し、社宅料の値上げに対する抗議を行ったが、B4課長は話があれば団体交渉でやればよい、すぐに仕事にかかれといったのみで事務所に戻ろうとしたので、A1らはB4課長に対し社宅料値上げに抗議して今からストライキを行う旨通告し、予定どおりストライキに入った。

同日午後0時ごろ、組合は会社に社宅料値上げ問題に係る団体交渉申入書を提出した。

(3) 昭和61年12月18日、社宅料値上げ問題について団体交渉が開催された。

会社は、社宅料値上げの問題は福利厚生に関するもので労働条件ではないから団体交渉事項でない、社宅料の問題は大家と店子の関係であるから料金がなくて不満であれば出て行ってもらうしかないと述べ、会社が値上げを行った事情を説明した。

これに対し組合は、求人票等の雇用条件にも「社宅あり」との記載があり、実態としても安い社宅があるから入社した人もいることから考えれば、明確に労働条件の一つとなっている旨主張した。

(4) 昭和62年1月5日、会社はA1が会社と全く団体交渉をすることなく行われた違法なストライキを企画、決定及び指導したことを理由として、A1に対し1月6日から10日間の出勤停止という懲戒処分を行った。

A1はB2工場長に対し、なぜストライキが違法なのかその根拠を明らかにするよう求めたが、B2工場長は君と論議する気はない、仕事に戻れというのみであった。

(5) 昭和62年1月6日、組合は上記処分の撤回を求め、団体交渉の申入れを行った。

同年1月10日、会社は同日付け通知書により組合に対し、組合の行ったストライキは団体交渉をすることなく行われた違法なものであって、

これに対する懲戒処分は正当である旨通知するとともに、同日開催された団体交渉においてもその旨を述べた。これに対し組合は、会社との団体交渉は形骸化しており、組合として抗議の意思を明らかにする必要があったからストライキを行ったのであって違法性はない旨主張した。

第2 判 断

1 組合会議のための食堂使用の禁止

- (1) 組合は、会社が一度は食堂を分会会議に使用することを認めておきながら、後に態度を変え、その後は会社の業務上の支障や組合活動上の必要性等について具体的な判断をすることなく、全面的にこれを拒否したことは組合活動を否認する不当労働行為であると主張する。

これに対し会社は、組合の食堂使用を許諾するか否かは会社の自由裁量の問題であり、使用を認めないことが権利濫用に該当する事情は全く存しないから、会社の行為は何ら違法不当なものではないと主張する。

以下、判断する。

- (2) 本来企業は、その構成員に対し、企業内秩序の維持のため、その有する物的施設を許された目的以外に利用してはならない旨の規則を定め、又は具体的に指示命令することができることはもちろんである。しかしながら、他方、企業内組合は、企業の物的施設を組合活動の主要な場とせざるを得ないのであるから、企業の物的施設を利用する必要があるのに、使用者の許諾がない限り全くこれを使用することができないとするときは、組合活動を著しく困難にし、ひいては労働者の団結権を実質上著しく制限することとなるおそれのあることも否定することができない。したがって、労働組合のなす企業の物的施設利用については、当該物的施設ごとに、それに至った経過、組合並びに使用者双方の対応、施設利用の必要性、一般的な利用の態様、それによって使用者の受ける業務上の支障ないし管理上の危険の有無並びにその程度等を総合して、当該物的施設の利用が、なお正当な組合活動として是認される余地がないかを具体的に検討することを要するものと考えらる。

- (3) そこで、本件の場合について検討するに、前記第1、2(1)及び第1、3(1)(2)(3)で認定したとおり、B2工場長は、分会結成直後の組合の分会会議のための食堂使用申入れに対し、昭和60年9月2日、一度は業務に支障がなければかまわない旨回答しながら、分会が、9月10日の勤務終了後、午後5時30分から午後7時までの予定で、食堂において分会会議を開催していた場に出て、食堂の使用は非組合員に迷惑が掛かるし、管理上の問題もあるから禁止すると発言し、続いて、9月13日の朝礼においても、組合活動のための食堂使用を禁止する旨の発言をなし、9月15日ごろには、食堂内の応接セットを搬出して、分会会議を事実上開催し難いようにし、更に、会社は本件審査の過程においても、食堂の使用が業務上どのような支障をもたらすのか、管理上どのような危険を招来するのかについて、具体的に主張、立証をしようとはせず、単に、会社の施

設の使用を組合に認めるかどうかは、会社の自由裁量の範囲内の事項であると主張するのみである。

他方、組合ないし分会側の事情をみるに、前記第1、1(1)で認定したとおり、分会はいわゆる合同労組の一組織であるが、分会員はすべて会社の従業員であるから、その活動は実質的に企業内組合と同視できること、前記第1、2(2)及び第1、3(1)で認定したとおり、昭和60年9月10日の食堂の利用は、9月9日の予備折衝をうけた団体交渉の準備のためのものであり、時間も勤務終了後の時間帯であり、その時間に食堂を使用する予定である夜勤の従業員の了解もとりつけていたのであるから、会社に業務上、管理上の支障を生ずるような状況にはなかったこと、また、食堂は、従来、従業員が就業時間外に集まって飲酒したりすることにも使用されていたことが認められるのである。

- (4) 以上のような経緯と、双方の事情を考慮するときは、組合の食堂の利用に関する会社の態度は一貫性を欠き、かつ、全面的に禁止した後も、業務上の支障ないし管理上の危険性等を考慮しつつ、合理的な利用方法について、組合と真摯に協議を尽くし、合意に達しようとする姿勢が全く欠けているものと認めざるを得ない。
- (5) このような会社の態度は、労働組合活動に対する妨害行為と評価されてもやむを得ないものであり、組合活動に対する支配介入行為として是認できないものであるから、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と判断する。

2 ビラ配布の禁止

- (1) 組合は、ビラの配布行為は組合の情宣活動として極めて重要な行為であり、就業時間外の配布であれば通常業務の妨害になるとは考えられないのに、会社が就業時間の内外を問わず、会社施設内における組合のビラ配布を全面的に禁止したことは、組合活動を否認する不当労働行為であると主張する。

これに対し会社は、就業規則第59条に基づき、組合が会社施設内で行うビラ配布を禁止しているのであって、就業規則第59条の有効性については言を待たないところであるから、会社が就業時間中はもとより、就業時間外においても会社施設内での組合のビラ配布を禁止することは何ら不当労働行為を構成するものではないと主張する。

以下、判断する。

- (2) 会社施設内におけるビラの配布についても、前記第2、1(2)の基準によって検討することを要すると考えるところ、前記第1、3(2)及び第1、4(2)で認定したとおり、B2工場長は、昭和60年9月13日の朝礼で、会社施設内でのビラ配布は就業規則違反であるから禁止する旨発言し、9月27日の分会との予備折衝の席上でも、ビラ配布は就業規則で禁止しており、昼休みであっても会社施設内での配布は禁止すると述べるのみであって、就業規則に基づき、事前に許可を申請することを求めたり、ま

た、許可に際し、ビラの内容、配布の場所、時間、会社の業務上、管理上の支障の有無等を総合検討して諾否を決するという態度ではなかったと認められるのである。B2工場長のこのような態度は、就業規則の文言に照らしても妥当性を欠き、行き過ぎた措置といわなければならない。

- (3) 他方、分会が配布したビラの内容をみるに、前記第1、8(4)で認定したとおり、昭和60年10月1日に配布したビラは、大幅な賃上げを訴えるものであり、12月13日に配布したビラは、年末一時金交渉の経過と妥結内容を報告するものであって、いずれもその内容自体、職場秩序を乱すものであったとは認められず、また、昭和61年2月3日に配布したビラは、A1に対する配転の不当性の主張と、会社の組合嫌悪の姿勢に対する批判であって、格別虚偽の記載と認めるべき表現もなく、記事の趣旨を逸脱して、殊更に会社職制を誹謗、中傷する表現でもなかったことが認められる。

また配布の時間も、昭和61年2月3日に配布したビラは、昼休みに配布されており、他のビラが就業時間中に配布されたこと、及びいずれのビラも、配布によって業務部の支障やその場での喧噪、混乱を生じたことの疎明がないこと、更に、ビラ配布という活動が組合にとって重要な情報宣伝活動であること、会社において、ビラ配布に関し、組合と協議し、合意に達しようとする姿勢が認められないこと等を考え合わせると、会社がビラの配布を全面的に禁止したことは、組合活動に対する支配介入と認められ、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と判断する。

3 A1に対する配転

- (1) 組合は、会社がA1に対して行った配転は事務職員全員を招集した場で行われ、事務の引継ぎも全くないという異常なものであり、配転の理由も二転、三転してそれぞれ理由がなく、当該配転は、A1が分会結成の中心人物であり、その後も積極的に会社の組合無視の姿勢を批判する闘いを展開してきた人物であることから、こうした組合活動の中心的人物が事務職員として事務室内にいることを嫌悪して嫌がらせとしてなされたものであり、組合活動に対する制裁的意味と今後の組合活動の制限を意図したものであって、不当労働行為性は明らかであると主張する。

これに対し会社は、経理業務を担当していたA1が賃金計算だけでなく、賃金引上げ、夏・冬賞与の際の考課査定に関与し、また大阪工場の毎月の収支決算をも担当しており、会社の機密、全従業員のプライバシーを知得し得る立場にあったため、このような業務を引き続きA1に担当させることは、会社にとってもA1にとっても不適切な人事であるとの事情から、A1に配転を命じたものであり、A1が分会結成後、従業員の賃金に絡む情報を組合活動のために漏洩したこと、及び組合活動に気を取られ税金の納付手続を懈怠したことは、本件配転の契機となった事情であるとし、本件配転によりA1が賃金等の経済的不利益を被るこ

とはなく、精神的にも肉体的にも何ら支障を来たしておらず、またA1の組合活動にも何ら支障を来たしていないのであるから、本件配転が不当労働行為を構成するものではないことは明白であると主張する。

以下、判断する。

- (2) 会社は、分会長の職にあるA1が賃金、一時金の考課査定に関与し、毎月の決算を担当することが不適切であるから配転を行ったと主張するが、前記第1、6(2)で認定したとおり、A1は考課査定に関与しておらず、ただ考課査定の結果決定された金額を支給日の四、五日前に知り得る立場にあったのみであること、毎月の決算についても単に収支計算を担当するのみであったこと、及び監督職ではなかったことからすれば、A1が労働組合法第2条第1号に規定する「使用者の労働関係についての計画と方針とに関する機密の事項に接し、そのためにその職務上の義務と責任とが、当該労働組合の組合員としての誠意とに直接に接する監督的地位にある労働者」ではないことは明らかであり、A1の職務が分会長たる地位と全く相いれないものとする事はできない。もし、会社が経理事務担当者の非組合員化を望むならば、組合に対してその旨を申し入れて協議し、合意を得るべきである。しかしながら、本件においてはこれまで会社が組合に対してA1を非組合員とするか、あるいは他の部署へ配転する必要があるとして申入れを行ったことの疎明がなく、加えて、A1が分会長の職にあることは分会結成通告の時点で分かっていたにもかかわらず、本件配転が分会結成通告後5箇月近く経った時期になって突然に行われたものであることからすれば、この点に関する会社の主張には理由がない。

また、会社はA1が賃金情報を漏洩したこと、及び源泉所得税の納付を怠ったことが本件配転の契機になったと主張するが、会社が賃金情報の漏洩であるとする事実は、前記第1、6(1)で認定したとおり、分会結成前の昭和60年3月21日の定期昇給に係るものであって、分会結成後のことではないこと、及びA1が組合活動に気を取られたことが源泉所得税の納付を怠ったことの原因になった旨の疎明がないことからすれば、これらの事実が分会長の職にあることを理由とする配転の契機になったとは考えられない。

- (3) 本件配転の理由について検討してみるに、会社の主張は、前記第1、8(1)で認定したとおり、昭和61年1月27日にB2工場長が口頭で配転命令を下した際には、源泉所得税の納付を怠ったことは本来懲戒処分の対象となるものであるが、始末書の提出により罪一等減じた恩情ある措置として配転を行った旨の主張であったが、前記第1、8(5)で認定したとおり、昭和61年2月6日の第4回団体交渉においては、A1が賃金情報を漏洩したこと、及び源泉所得税の納付を怠ったことからA1は経理事務に不向きであるとの判断から行った人事異動であるとの主張となり、本件答弁書記載の配転理由も第4回団体交渉におけるものと同様の主張

であったところ、本件審査中に上記(1)の主張に変更されているのである。

そこで、上記(1)以外の会社の主張について検討を加えてみる。

まず、罪一等減じた恩情ある措置として配転を行ったとの主張について考えると、就業規則で懲戒の規定を設けた以上、その他の方法によって懲戒を行うことは許されないのであるから、配転を事実上懲戒処分の一つとして運用したとする当該主張には理由がない。

次に、経理事務に不向きであるとの主張について考えると、前記第1、6(2)で認定したとおり、A1が経理要員として採用され、以来3年9箇月余りの間経理事務担当者として従事してきたものであり、B2工場長もA1の経理能力を高く評価していたこと、及び前記第1、8(2)で認定したとおり、A1の後任として経理事務を担当しているC1は商業高校の出身者であるとはいえ、A1が配転されるまでは入社以来現場勤務であって経理事務の経験がないことからすれば、必ずしも適材適所を目した配転とはいえ、当該主張には理由がない。

このように、会社の配転理由は二転、三転して一定のものではなく、しかもそのすべてに理由がないことからすれば、配転の真の理由は別にあったと考えざるを得ない。

- (4) 思うに、前記第1、2(1)で認定したとおり、A1は分会結成の中心人物であり、分会結成後は分会長の職にあつて団体交渉その他の組合活動の中心的役割を果たしており、前記第1、8(2)で認定したとおり、大阪工場においては、事務職員が現場業務に配転となった例が過去にないこと、及び前記第1、8(1)で認定したとおり、配転命令を下すにあつて事務職員全員を招集した場で行い、事務の引継ぎもさせないまま、特にA1が行う事務のない研究室で直ちに勤務するよう命じたこと等からすれば、会社はA1の組合活動を嫌悪したがゆえに配転を行ったと解するのが相当である。
- (5) なお、会社は本件配転によりA1は経済的、精神的及び肉体的不利益を被っておらず、同人の組合活動に支障を来したわけでもないから不利益性がないと主張するが、前記第1、6(2)で認定したとおり、A1は経理要員として採用されたものであり、その雇用契約における労働条件は経理事務の担当者として取り扱う趣旨であつたと考えられ、前記第1、8(2)で認定したとおり、大阪工場においては、事務職員が現場業務に配転となった例が過去にないことを考えあわせれば、A1は将来にわたつて経理事務担当者として自らの経験と能力を発揮し、その職務を遂行する期待を有していると考えられる。したがつて、A1を現場業務に配転することは、A1からその期待を奪うとともに、A1に従来と著しく異なる仕事に従事しなければならないという苦痛を与え、これまでの経験と能力を発揮できないという精神的打撃を与えるものであるから、本件配転は不利益取扱いに該当するものとする。
- (6) 以上要するに、本件配転には結局合理的な理由がなく、会社がA1の

組合活動を嫌悪して行った不利益取扱いであり、これは分会員に動揺を与え、ひいては組合の弱体化を企図したものであるから、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判断する。

4 A 1 に対する 3 日間の出勤停止処分

- (1) 組合は、会社が A 1 の配転について配布した抗議ビラは事実を歪曲し、会社を誹謗、中傷する非違行為であるとして A 1 に対して懲戒処分を行ったが、ビラの内容は配転理由の不当性を明らかにし、会社の組合嫌悪の姿勢を批判するものであって、決して言論の自由として保障されている範囲を逸脱するものではないのであるから、上記懲戒処分は明らかに A 1 の組合活動を嫌悪し、同人に対して二重の不利益取扱いをなすことによって分会員の動揺を狙ったものであり、その不当労働行為性は明らかであると主張する。

これに対し会社は、A 1 がその担当する経理業務の一つである昭和60年度夏季賞与の源泉所得税納付手続を懈怠し、会社に財産的損害を与え、また会社の名誉、信用を失墜する非違行為を行ったが、A 1 が始末書を提出し改悛の情を示したこと、及び A 1 を処分することによる労使紛争の拡大、激化を回避するとの配慮から懲戒権の行使を取りあえず見合わせることにしたところ、A 1 は会社の恩情ある配慮を逆なでにし、A 1 に対する配転を組合つぶしの不当労働行為であると決めつけ、会社を誹謗、中傷し、その名誉、信用を失墜せしめる非違行為を新たに強行したため、かかる非違行為を放置しては企業秩序を維持することができないとの判断から、就業規則第82条第1号及び第6号並びに第80条を適用し、懲戒権を行使したものであり、その正当性は言を待たないところであると主張する。

以下、判断する。

- (2) 会社は、処分理由として A 1 が源泉所得税の納付を怠ったこと、ビラを配布したこと、及びビラの内容が会社を誹謗、中傷するものであったことを挙げ、源泉所得税の納付を怠ったことについては、当初始末書を提出させるのみとしていたところ、続いてビラ配布がなされたため留保していた懲戒権を行使した旨主張するが、源泉所得税の納付を怠ったことについては、前記第1、7(1)で認定したとおり、会社は A 1 に始末書を提出するよう命じており、このことは会社の就業規則に照らせば、実質的には譴責処分に相当するものと認められること、及び前記第1、7(3)で認定したとおり、B 2 工場長もこの問題については後に考課査定の対象になることを別にすれば、始末書の提出によって決着の付いたものと認識していたことから、始末書の提出によって処分は終わったものと解するのが相当であり、ビラ配布を理由とする処分にあわせて、重ねて処分することは二重処分となり許されない。

また、前記第1、7(3)で認定したとおり、これまで業務上の過失に対しては損害額が高額である場合でも始末書を提出させるだけで減給処分

を行ったことがないことからすれば、当該処分は従来 of 取扱いに比べて極端に重い処分であり、前記第1、8(6)で認定したとおり、源泉所得税の納付を怠ったことについて処分を受けたのはA1のみで、上司であるB2工場長や本社の経理担当者は何ら処分を受けていないことからすれば、処分されるべき者の間で均衡を欠く処分であると認めざるを得ない。

(3) 次に、ビラを配付したことについては、ビラ配布に関する会社の態度は、前記第2、2(3)で判断したとおり、組合に対する支配介入行為と認められる。

更に、本件の場合、前記第1、8(5)で認定したとおり、会社はビラの問題点として様々の点を指摘しているが、本件記事が訴えようとしている趣旨は、A1に対する配転の不当性の主張と会社の組合嫌悪の姿勢に対する批判であり、虚偽の記載といえる表現もなく、記事の趣旨を逸脱して殊更に会社若しくは会社職制を誹謗、中傷する表現もないことからすれば、記載内容自体特に不適切なところがあったとも認め難い。

(4) したがって、本件懲戒処分には結局合理的な理由がなく、会社がA1の組合活動を嫌悪して行った不利益取扱いであり、これは分会員に動揺を与え、ひいては組合の弱体化を企図したものであるから、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判断する。

5 A1に対する10日間の出勤停止処分

(1) 組合は、争議権は労働者に憲法上保障された基本的権利であって、ストライキ権の行使によって処分を受けることがないのは当然であり、本件ストライキは団体交渉を経ずに実施されているが、従前の団体交渉における会社の態度は組合の要求を一切認めず、協議をしようという姿勢すらもないというものであったことから、団体交渉による解決が期待できなかったためであって、本件ストライキについて処分するのは、争議権保障の意味を正當に理解しない誤った態度であり、不当労働行為であることは明らかであると主張する。

これに対し会社は、A1が社宅料値上げ問題に関し、分会長として会社と団体交渉をすることなく、ストライキを企画、決定、指導し、所属分会員をしてストライキに突入させ、また自らストライキに参加したことから、このような争議権の濫用である違法不当なストライキを強行した人物であるA1に対し、企業秩序維持の観点から、就業規則第80条第3号、第82条第6号、第8号及び第13号並びに第81条第1号を適用し、懲戒権を行使したものであり、その正當性は言を待たないところであると主張する。

以下、判断する。

(2) 会社は、処分理由としてA1が団体交渉を経ない違法なストライキを企画、実施したことを挙げている。

確かに前記第1、9(1)(2)で認定したとおり、社宅料値上げ問題については、ストライキ実施前に団体交渉は行われていない。しかしながら、

前記第1、5(1)で認定したとおり、それまでの両当事者間の団体交渉において、会社は、組合の要求事項は会社の専決事項であること、及び会社が必要を認めないことを理由として、組合の要求に応じなかったこと、要求事項が一部実現した場合でも組合の要求に応じたのではなく、それとは別に会社が検討した結果その必要を認めたからであると言明していること、前記第1、5(4)で認定したとおり、会社は組合と労働協約を締結する意思はなく、団体交渉において組合と協議により一定の妥協をして解決を図る意思もなかったこと、前記第1、4(3)で認定したとおり、会社は団体交渉の場所についても社外で行うことに固執していたこと等からすれば、会社は労働組合がないに等しい状況を作り出そうとし、実質的には組合の存在を否定する態度をとっていると考えざるを得ない。

しかも前記第1、9(1)で認定したとおり、今回の社宅料値上げ通告も会社の一方的な通告として行われたことから、組合が会社との団体交渉は既に形骸化しているとの判断に基づき、社宅料値上げに抗議の態度を表明するために団体交渉に先行してストライキを行うことをやむなしと判断して、これを行ったことをもって、直ちに信義則に反し、争議権を濫用したものということとはできず、これを違法とする会社の主張は採用できない。

- (3) したがって、本件懲戒処分には結局合理的な理由がなく、本件ストライキは正当な組合活動であって、これを理由に懲戒処分を行うことは許されないのであるから、当該処分は会社がA1の組合活動を嫌悪して行った不利益取扱いであり、これは分会員に動揺を与え、ひいては組合の弱体化を企図したものであるから、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判断する。

6 救済の方法

- (1) 組合は、組合会議のための会社施設の利用、並びにビラの配布を禁止してはならないとの命令を求めているが、これらは本来団体交渉等による合意に基づいて行われるべきところ、会社はいずれも全面禁止の方針を採り、就業規則による許可条件についての実質的な協議が一切行われていない実情にあるから、本件においては、まず、本命令の趣旨に沿った協議を行わせることが相当であると判断し、主文第1項のとおり命令する。
- (2) また組合は、A1に対する昭和62年1月5日付け懲戒処分に伴う給与減額分に、年5分を乗じた金員の支払を求めているが、本件においては、主文第3項の内容の救済をもって足りると考えるので、こ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。

平成元年 3 月 10 日

兵庫県地方労働委員会
会長 元原利文 ㊟

(別紙 略)