

東京、昭59不89、平2.6.19

命 令 書

申 立 人 総評全国一般東京ユニオン
申 立 人 X

被申立人 神谷商事株式会社

主 文

- 1 被申立人神谷商事株式会社は、申立人Xに対して次の措置を講じなければならない。
 - (1) 昭和59年12月分の賃金中会社が賃金カットした分（但し、指名ストにかかる4日分は除外するものとする。）相当額を支払うこと。
 - (2) 昭和60年1月8日付副主任降格の懲戒処分を撤回し、同年1月以降、同降格処分が撤回されるまでの間、同人が受けるはずであった副主任手当相当額を支払うこと。
- 2 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の大きさの白紙に下記内容を楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の従業員出入口の見易い場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

総評全国一般東京ユニオン
執行委員長 A 1 殿
X 殿

神谷商事株式会社
代表取締役 B 1

当社が貴組合所属の組合員X氏に対して行った下記の行為は、いずれも不当労働行為であると東京都地方労働委員会で認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

記

- 1 昭和59年11月29日に早番勤務替許可取消しの業務命令を発したこと、並びに昭和59年12月1日から同月22日までの間の賃金をカットしたこと（但し、指名スト中の4日間分は除く。）。
- 2 昭和60年1月8日付で副主任降格の懲戒処分に付したこと。
（注：年月日は文書を掲示した日を記載すること。）
- 3 被申立人会社は、前記第1項および第2項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人神谷商事株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に地上9階地下2階のビルを所有し、ボウリング・ビリヤード等の遊戯場の経営および同ビルの賃貸を業とする会社であり、本件申立て当時（昭和59年12月）の従業員数は35名（うち約10名は臨時従業員<いわゆるアルバイト>）であったが、本件結審時（63年11月末）の従業員数は約70名（うち臨時従業員約40名）である。
- (2) 申立人総評全国一般東京ユニオン（本件申立て当時は、「総評全国一般東京労連北部統一労働組合」と称していたが、昭和60年9月22日、現在の名称に変更した。以下後記「分会」を含め「組合」という。）は、主に都内中小企業で働く労働者の個人加盟により組織されている労働組合で、その組合員数は本件申立て当時約500名、現在約700名である。そして、会社には、後記のように54年11月、会社従業員で結成された申立外総評全国一般東京ユニオン神谷商事支部（本件申立て当時は、「総評全国一般東京労連北部統一労働組合神谷商事分会」と称していたが、60年9月22日、現在の名称に変更した。以下便宜上「分会」という。）があり、その組合員数は本件申立て当時約20名、現在もほぼ同数である。
- (3) 申立人X（以下「X」という。）は、54年9月、当時会社が経営していたサウナ部門の臨時従業員として入社し、55年3月、正社員に採用されると同時に副主任に登用され、その後、サウナ部門閉鎖に伴い57年1月から営業部のボウリング部門に配転されたが、後記経緯により60年1月、副主任降格の懲戒処分を受けた。また、同人は分会結成後間もなく組合に加入し、分会財務部長（上記降格処分時）などを歴任し、今日まで引き続きその組合員である。

2 分会結成とその後の労使関係

(1) 分会結成から昭和55年11月までの労使関係

- ① 昭和54年11月1日、会社のサウナ部門に勤務する臨時従業員6名は、組合に加入し分会を結成するとともに、会社に対し安定雇用（当時の臨時従業員の雇用期間は6か月）等を要求した。
- ② 翌55年4月26日、会社は、サウナ部門の深夜業の利益減少を理由に、遅番勤務の組合員3名に対し、雇用契約を打ち切る（更新拒否）旨通告した。これに対し組合は、同通告は組合の弱体化を狙ったものであると強く反発した。

同年5月23日、会社は、この問題についての団体交渉（以下「団交」という。）において組合との間で紛糾が生じたことを理由に、「今後、団体交渉には応じない」と組合に通告した。組合は、同年7月31日、当委員会に、上記組合員3名の契約更新拒否の撤回と団交応諾を求める不当労働行為救済申立て（昭和55年不第70号）を行った。

さらに会社は、同年9月1日以降、サウナ部門の深夜業を廃止することとしたため、組合はこれに反対し、ビラ配布を行うなど会社に激しく抗議した。しかし、10月25日に団交が開かれ、会社と組合は、組合員の配置転換、解雇、賃金等の労働条件の変更や会社の解散等の経営形態の変更を行う場合は、事前に組合と協議し合意を得てからこれを行う旨（以下「同意約款」という。）等の協定書を取り交わした。

ところが会社は、同月28日、上記協定は組合の不当な圧力により締結されたものであるとして、組合に同協定撤回の通告をしたことから再び組合との間に紛争が生じた。

その後11月17日、会社と組合は、上記組合員3名に対する契約更新拒否の撤回、10月28日の会社通告の撤回等の協定書を取り交わし、前記昭和55年不第70号事件も取り下げられ、55年4月から11月まで続いた紛争（以下「第一次紛争」という。）はひとまず収束した。

(2) 56年4月以降58年7月までの労使関係

① 56年4月25日、会社は、前記同意約款に基づき、施設の老朽化と赤字の累積を理由にサウナ部門の廃止を組合に提案した。これに対し組合は、同部門に分会三役がいることなどからこれに反対し、双方の主張は平行線をたどった。組合は同年6月30日、当委員会に、サウナ部門閉鎖禁止ほか支配介入禁止と団交応諾を求める不当労働行為救済申立て（昭和56年不第93号）を行った。

② 同年7月30日、会社は、再び前記55年10月25日の同意約款を含む協定全体を破棄する旨組合に通告したため、対立はさらに激化し、組合は、同年11月9日、協定破棄通告の撤回を求める不当労働行為救済申立て（昭和56年不第134号）を行った。

しかしその後、当委員会立会いによる団交が行われ、翌57年1月14日、会社と組合は、同月20日付でサウナ部門を廃止し、同部門の従業員を他に配転する等を内容とする和解協定書を取り交わした。これにより、前記昭和56年不第93号事件のうち、サウナ部門廃止に係る部分の申立てについては取り下げられた。

③ ところが会社は、これより先の56年8月26日に行われた団交が長時間、喧騒に及んだことを理由として組合に「今後は平和的に話し合いを行う」との誓約書の提出を求め、57年度の賃上げ要求等の団交を拒否し続けていた。このため組合は、57年4月27日、当委員会に、その団交応諾を求める不当労働行為救済申立て（昭和57年不第27号）を行った。

そして組合は、57年3月から7月までの間、上記団交拒否、協定破棄通告等に抗議し、連日座り込みを行ったり、正面玄関のガラス扉、通路の壁面等にビラ数百枚を貼付するなどの行動を行った。

④ 57年8月5日、会社は組合に対し、業績の悪化、施設の老朽化等を理由に当時経営していた喫茶部門・麻雀部門の廃止と、それに伴う従

業員の配転および定年制の実施を提案し、これに関する団交の開催を申し入れた。これに対し組合は、これら部門の廃止は、組合員の職場を奪い組合の弱体化を狙ったものであるとして、強く反発し、さらにビラ貼りなどを行った。

⑤ しかし労使双方は、これとは別に未解決であった57年度賃上げ等の問題について、当委員会での立会団交や自主交渉を経て、同年12月6日妥結し、前記昭和57年不第27号は取り下げられた。

⑥ また、喫茶部門・麻雀部門の廃止、定年制実施の問題についても労使双方による自主交渉が行われるようになったが、結局合意に至らなかった。そのため組合は、58年1月29日、当委員会に、喫茶部門・麻雀部門の強行閉鎖禁止を求める不当労働行為の救済申立て（昭和58年不第8号）を行ったが、その後も当委員会において労使双方の代理人弁護士による話し合いが行われた。

ところが、同年5月4日、会社は突如として組合に対し、組合との間で重ねてきた協議に進展がなく、これ以上営業を継続することはできない旨通告し、同月11日、喫茶部門・麻雀部門の廃止を実施した。組合はこれに抗議し、その後約1か月間、正面玄関に赤旗や「閉鎖強行阻止」などを書いた横断幕を掲揚したり、玄関ホールの壁面等にビラを貼付したり、座り込みを行うなどした。

⑦ このようななかで、同年6月会社と組合は、当委員会の要請もあって、現状凍結の確約をし、その後継続して話し合いを行った。その結果、7月29日、会社と組合は、ア．組合は喫茶部門・麻雀部門の閉鎖と組合員のボウリング部門・ビリヤード部門への配転を了承する。イ．会社はワンフロアを自社営業のために確保し、組合の意見を徴して業種を決める。ウ．その営業開始時には旧喫茶部門・麻雀部門組合員の希望を優先し、配転を協議決定するなどを内容とする和解協定書を交わした。こうして、56年4月から58年7月まで続いた紛争（以下「第二次紛争」という。）は全面解決し、当委員会に係属していたすべての事件（昭和56年不第93号、同第134号、58年不第8号）も取り下げられた。

3 Xに対する早番勤務替許可取消しの業務命令および同命令違反の不就労を理由とする賃金カット

(1) 58年7月以降59年12月ころまでの労使関係

① 前記58年7月29日の協定締結後、会社と組合は、同協定に基づく自社営業のための業種決定に向け、労使協議会や団交で頻繁な話し合いを行った。しかし、翌59年3月、団交議事録の作成方法を改めたいとの会社提案に対し、組合がこれに反対し、再び団交が開かれなくなり、結局、上記話し合いは途切れてしまった。

以後、団交が開かれないなかで、会社は59年4月27日、組合に対し、自社営業の適当な業種が見つからず、その必要性もなくなったので、

同年5月末までに組合から具体的な提案がない場合には、上記協定書中の「イ」「ウ」についてはこれを打ち切り、6月1日から空室となっている8階にテナントを募集する旨申し入れた。そして会社は6月6日、組合から上記具体的提案がなかったとして、上記協定書中の「イ」「ウ」を破棄する旨通告した。

これに対し組合は、同年5月25日当委員会に、同協定の履行を求める不当労働行為救済申立て（昭和59年不第43号<63年4月4日取下げ>）を行った。

- ② 59年5月末ころ、会社内で連日、組合員のロッカーが何者かにより無断で開けられるという事件が起ったが、組合は、B2総務部長兼営業部次長（同年1月労務担当として就任）がロッカー使用者以外には知り得ないはずの事柄を知っていたこと、同部長が通常より1時間以上も早く出勤して社内を見回っていたことなどから、同部長の仕業であると断定し、社内に「B2部長はロッカー荒らしをやめろ」などと書いたビラを貼付したり、同部長に対し「泥棒」などと抗議した。しかし、会社はこれについてとり立てて反論しなかった。
- ③ 同年7月2日、組合は当委員会に対し、会社は、B3営業部長が副分会長A2に対し、挑発的な言動を行ったうえ同人に主任降格の処分等を行ったとして、同処分の撤回を求める不当労働行為救済申立て（昭和59年不第59号）を行う一方、同月12日、会社に対し、上記B3営業部長の暴言・暴行の謝罪、前記59年6月6日付協定解約（一部）通知の撤回、団交応諾などを求める闘争宣言を行い、59年7月以降三たび激しい紛争（以下「第三次紛争」という。）に入った。

以後、組合は「テナント化阻止」「B3営業部長は謝罪せよ」などと書いたビラや、B2総務部長の顔写真入りのビラなどを社内の扉、壁、床などに貼付し、また、同年10月ころからは組合員数名による30分ないし2時間程度の指名時限ストライキを繰り返した。

これに対し会社は、組合に対し再三にわたり、注意・警告を発し、これに従わない組合員に対しビラ貼りの企画・指導・実行責任を問い、次々と譴責・減給・出勤停止の懲戒処分を行った（10月22日～12月5日まで延14名）。ちなみに、後記Xは、これら処分の対象になっていない。

(2) Xに対する早番勤務替許可取消しの業務命令

① ボウリング部門フロント系の業務内容・勤務体制等

ア 会社営業部のボウリング部門は、同社ビルの3階・4階・地下1階の3フロアーを使用し、3階に受付と12レーン、4階に12レーン、地下1階に8レーン、計32レーンを設置しており、同部門フロント系の業務内容は、客の受付・各レーンへの配置、料金の清算・受領、シューズの管理、客の呼出し、レーントラブルの処理、スコアテーブルや灰皿の清掃、予約の受付等である。

イ 59年当時、会社の営業時間は午前10時から翌日午前5時までとされていたが、従業員の勤務時間は、早番勤務(午前10時～午後7時)、中番勤務(午後3時～午前零時)、遅番勤務(午後7時～翌日午前4時)に分かれていた。そして、会社においては各勤務を通じて営業時間中の従業員(実働者)は常時少なくともそれぞれ5名(3階2名、4階1名、地下1階1名、その他休憩等1名)が必要とされ、また、公休(休日)取得者等に備え実働者を上回る人数(在籍者)を確保しておくことが必要とされていた。ちなみに、59年11月20日当時、早番は在籍者7名、実働者6名、中番は在籍者、実働者とも各1名、遅番は在籍者6名、実働者5名であった。

ウ Xは59年11月当時、ボウリング部門フロント系の副主任として遅番勤務に従事していたが、営業時間は翌日午前5時までとされているため、午前4時から午前5時までの1時間は残業扱いとされ、休憩は午後8時から午後11時までの間に1時間交替でとることとされていた(Xの場合は午後8時から午後9時まで)。また、公休は、各従業員毎に曜日が指定されていたが(Xの場合は月曜日)、暦日単位でないため、遅番勤務の場合は午前5時に勤務が終了し、翌日の午後7時には入社しなければならなかった。

② Xに対する早番勤務替許可とその取消しの業務命令

ア Xは、前記のとおり、55年3月、副主任に登用され、57年1月以降は営業部のボウリング部門フロント係に配転されたが、当時は早番勤務であった。しかし、同人は自動二輪免許取得のため同年2月から3か月間、遅番勤務に替わり、5月から再び早番勤務に戻った。そして58年8月以降、同人は同僚のWと1週間交替で早番勤務と遅番勤務に就いていたところ、59年7月、ボウリング部門担当の現場管理者であるB4支配人から「遅番勤務である(君の)同僚のY a君が体がきつく早番に替わりたいといっているので遅番に替わってくれないか。」といわれた。同人は、「短期間なら」ということでこれを了承し、同月から三たび遅番勤務に就いた。

イ しかしXは、遅番勤務に替わってから、睡眠が十分とれず、友人とのつき合いもままならない状況にあったところ、たまたま早番勤務の臨時従業員1名が59年11月30日付で退職を予定していることを知り、同月15日ころ、B4支配人に対し、12月1日から早番勤務に替えて欲しいと申し出た。これに対し同支配人は11月20日、Xの申出どおり12月1日から早番勤務に替わることを許可し、その旨同人に伝えた。

ウ(ア) 11月21日午前11時ころ、B5人事課長が上記Xのボウリング部門早番勤務替に伴う遅番勤務の後任の補充と年末繁忙期に備えベリヤード部門早番勤務・遅番勤務の臨時従業員を募集するため、8階事務室で、株式会社学生援護会(以下「学生援護会」という。)

のY〇との間で同会の求人誌「アルバイトニュース」に募集広告を掲載（後記「FROM・エー」と同旨の内容）するための打合わせをしていた。ところが、組合のA3書記長がその場にたまたま現われ、学生援護会のY〇に対して「争議中の募集はできないはずだ。」などといった。同室に居たB2総務部長が、これを制止しようとして、A3書記長との間でいさかいになったところ、Y〇は打合わせの途中で帰社した。学生援護会は同日午後、会社に対し、上記募集広告の掲載辞退を申し入れるとともに、その旨をA3書記長にも伝えた。

なお、組合は翌11月22日、学生援護会に対し、「下記事業所（会社を指す。）においては労働争議中であり、事業所の閉鎖問題も生じ、連日同盟罷業が行われております。ついては、貴社が下記事業所の求人活動に応じることは、労働争議に対する介入となりますので禁止いたします。尚、上記禁止事項に違反した場合、その責を負っていただきます。」との文書を送付した。

(イ) ところで、それまでの前記労使紛争中における会社の臨時従業員募集の状況については、次の事実が認められる。すなわち、第一次紛争（55年4月～同年11月）中の3名の臨時従業員の契約更新拒否が争われていた55年7月、組合は学生援護会との間で「争議中の募集広告掲載はしない」との口頭による確認をし、以後、学生援護会が会社の求人広告（「アルバイトニュース」）掲載を取り止めたため、会社は同広告による臨時従業員の募集はできなかった。

しかし、第二次紛争（56年4月～58年7月）中においては、会社は学生援護会に100回以上にわたり求人広告（「アルバイトニュース」）を依頼し、200名に近い臨時従業員を採用した。その間、組合は、この求人広告掲載の問題について、会社ないし学生援護会に抗議のようなものを申し入れておらず、特段のトラブルもなかった。

また、今回の第三次紛争（59年7月以降）に入った59年7月から11月までの間、会社は、学生援護会に求人広告（「アルバイトニュース」）を依頼し、8名の臨時従業員を採用した。その間、組合は、上記第二次紛争中の場合と同様、この求人広告掲載の問題について会社ないし学生援護会に抗議のようなものを申し入れておらず、特段のトラブルもなかった。

エ 会社は、上記学生援護会から求人広告掲載を断られた59年11月21日の夕方、急遽、株式会社リクルートFROMエー（以下「FROMエー」という。）発行の求人誌「FROM・エー」の求人広告を利用することとし、FROMエー代理店の株式会社サンアンに対し、前記学生援護会に依頼したと同一内容のビリヤード部門早番勤務・遅番勤

務およびボウリング部門遅番勤務の臨時従業員募集の広告掲載を依頼した。なお、会社が同社に広告掲載を依頼したのはこのときが初めてであった。

オ 上記ウ(ア)およびエの状況を踏まえ、11月22日午後、B2総務部長、B3営業部長、B4支配人の三者の間で、前記Xの12月1日以降の早番勤務の取扱いについて改めて協議を行った、その結果、B2総務部長はB4支配人に対し「『アルバイトニュース』による募集がだめになった。会社はまだ努力するけれども、20日に許可したX君の遅番勤務から早番勤務への12月1日からの勤務替については、一旦取り消す旨をX君に伝えなさい。」と指示した。これを受けて同日夕方、B4支配人はXに対し、「(昨日)8階にA3書記長がやってきて『アルバイトニュース』の募集ができなくなった。」として、前記早番勤務の許可を一旦取り消す旨の業務命令を伝えたが、その際、「(早番勤務替は)一度許可されたのだから締めないほうがいい。」と付言した。

なお、Xは同月24日、12月1日からの早番勤務に備え、11月30日の年次有給休暇を会社に届け出た。

カ(ア) 11月25日、B2総務部長は組合が学生援護会へ送付した前記11月22日付文書を入手した。

11月27日、会社がフロムエーに依頼した前記臨時従業員募集広告を掲載した求人誌「フロム・エー」が発売されたが、同日夕方、B2総務部長は、組合がフロムエーに対し前日の同月26日、学生援護会に対すると同旨の申入れをしていることを耳にした。そして、翌11月28日午前9時ころ、同部長はフロムエーから「(上記募集広告による)応募者を採用しないでくれ。」「今後神谷商事の募集広告はしない。」との電話を受けた。

(イ) 11月28日午後2時ころ、B2総務部長とB3営業部長は、B5人事課長から上記求人誌「フロム・エー」の募集広告で1名の応募者があったとの報告を受けた。これに対し両部長は、この応募者に対してはボウリング部門の早番勤務を勧めるようB5人事課長に指示した。これを受けてB5人事課長は、同日午後2時30分ころ、応募者Kと面接を行った。Kはビリヤード部門の早番勤務を希望したが、同課長から「ビリヤード部門はもう決まりました。」(注：そのような事実はなかった。)といわれ、「ボウリング部門の早番勤務はどうですか。」と勧められたので、これを承諾した。その際、同課長はKに対し、ボウリング部門の遅番勤務を勧めることはしなかった。そして、Kは翌29日からボウリング部門の早番勤務に就いた。

ちなみに、会社の依頼した上記「フロム・エー」の掲載期間は、12月4日までであったが、Kのほかには応募者はなかった。

キ　そして11月29日夜、B 4 支配人は、遅番勤務中のXに対し、早番勤務替許可を取り消し、12月1日以降も引き続き遅番勤務に就くべき旨の業務命令を伝えた。これに対しXは、同日出勤した際、Kがボウリング部門の早番勤務で就労していることに疑念を抱いていたので、B 4 支配人に勤務替許可取消しの理由を質したが、B 4 支配人の返事は要領を得なかった。Xは、この業務命令には承服できず、当初の約束どおり12月1日以降早番勤務に就く意向を明らかにした。

(3) Xに対する業務命令違反の不就労を理由とする賃金カット

① Xの早番就労

ア　59年12月1日、Xは午前10時前に出勤したところ、これまで2階警備室に置かれていた同人のタイムカードが置かれていなかったので、8階事務室のB 6 総務課長に出勤した旨を電話で告げ、早番勤務に就いた。午後1時30分ころ、B 3 営業部長が勤務中のXに対し、「あなたは遅番だから遅番勤務に就きなさい。」と注意したところ、同人は「何だお前は、俺は頭にきているんだからな、何をするかわからねえぞ」などと反発し、早番勤務替許可を取り消した理由を質したが、同部長はこれに答えず、「じゃあいいよ。」と行って立ち去った。

早番勤務の時間が終了した午後7時ころ、Xは、出勤時と同様、同人のタイムカードが警備室に置かれていなかったのも、同室にいたB 6 総務課長に退勤の確認を求めた。その際、Xは、「俺は早番だ、今日働いたんだ、何でタイムカードを押させないんだ。」などといい、これに同調する他の組合員らとともに、同課長に詰め寄った。結局、同課長は、仮のタイムカードに同人の退社時刻「19:37」と打刻し、後に正規のタイムカードに移記する旨約した。

他方、会社は同日付でXに対し、11月29日支配人を介して前記業務命令で告げたとおり、同人の早番勤務は認められないので、賃金は支払わない旨の「通知書」を同人宅へ郵送したが、同人はその受領を拒否した。

イ　翌12月2日、Xは午前8時55分ころ出勤したが、前日同様同人のタイムカードがないため、警備員Tに同人の出勤時刻を確認してもらった後、前日同様、早番勤務の終了時刻まで就労した。

ウ　同月3日、組合は会社に対し、X（同人は当日、公休日のため出社せず）のタイムカードをこれまでどおり警備室に置くよう要求したが、会社は翌4日付文書で、同人が遅番勤務に就かない限り要求は認められないとしてこれを拒否した。

また組合は、3日午後5時過ぎ、B 5 人事課長に対し、前記Xの12月1日と同月2日の出退勤時刻を正規のタイムカードに移記するよう要求したところ、同課長は、B 2 総務部長の指示によりこれを受け入れ、移記した同人の正規のタイムカードの写しを組合に渡した。

エ 同月4日、Xは午前9時55分ころ出勤し、警備員Tに出勤時刻を確認してもらった後、就労し、午後7時10分ころに退社した（同人は、この出退勤時刻を記入した文書に警備員Tにサインをもらった。）。

他方、会社は、前記Xの受領拒否によって返送されてきた同月1日付「通知書」を社内に掲示する一方、同月4日付で、同人の早番勤務は明らかに業務命令違反で、賃金は支払わないので、早急に所定の遅番勤務に就くべき旨の「警告書」を同人宅へ郵送した。

オ 同月5日、Xは会社と同じ市販のタイムカードを使って警備員Oから出退勤時刻の確認印をもらい、早番勤務の時間帯で就労した。

同日午後4時ころ、B3営業部長は就労中のXに対し、遅番に就くよう注意したところ、同人は「何いったって駄目だからな。大体（臨時従業員の）募集できないなら、お前がどこかの大学へでも行って、夜勤務できる学生を捜してこいよ……。ポケットとしているんじゃないねえよ。」などといい、これを聞き入れなかった。

カ 同月6日、Xは上記市販のタイムカードを使って会社設置のタイムレコーダーで打刻し、早番勤務の時間帯で就労した。そして、このような態様による同人の就労は、爾後同月10日、17日の両公休日を除き、同月18日まで11日間続いた。なお、同月12日には、組合が時限ストライキを行っていた（Xは参加せず。）その時間中、XはB4支配人と2人で業務を担当した。

他方会社は、同月11日付と17日付で同人の早番時間帯による勤務は業務命令違反であり、速やかに遅番勤務に就労すべきこと、そうでない場合は、就業規則に照らし、適当な措置を講ずる旨の「警告書」を同人の自宅宛に郵送した（同人はいずれも受領を拒否）。

② Xの遅番復帰

ア 12月19日、当委員会は、係属中の前記昭和59年不第43号事件および同年不第59号事件の調査において、上記Xの早番就労をめぐる問題についての事情聴取を行ったが、その際、会社は組合に対し、「（組合が「妨害」を止めて）遅番募集ができるようになり、遅番が入ってきたらXを早番勤務へ変更してもよい。」と提案した。これを承けて組合は、同月22日、会社に対し同人の早番勤務替許可取消しをめぐる問題の不当性については別途争うこととするが、同人が同月23日から遅番勤務に就く旨通告した。そして同人は、同月19日から22日までの4日間は指名ストライキを行い、同月23日は有給休暇、同月24日は公休日を取得したため、同月25日から遅番勤務に戻った。

イ なお組合とXは、同月24日、当委員会に対し、前記会社の早番勤務替許可取消しの業務命令は不当労働行為であるとし、その撤回と12月1日以降の賃金支払いおよび早番勤務の履行を求める本件救済申立てを行った。

③ Xに対する業務命令違反の不就労を理由とする賃金カット

会社は、12月25日、Xの12月分賃金支払いにあたり、同人の上記12月1日以降の早番就労は業務命令違反であるとし、同月1日から22日までの間の分（公休日の3日間を除く。）について欠勤扱いとし、賃金カットを行った。

4 Xに対する副主任降格の懲戒処分

(1) 翌60年1月8日、会社はXに対し、「会社の再三に亘る警告にも拘らず、昭和59年12月1日より12月22日に至る間、所定勤務たる遅番勤務に就労しなかった。貴殿のこの間の会社業務命令を無視し、所属長に反抗した数々の言動（注、前記3(3)①ア、オ等の行為）は、役付者としてあるまじき行為」であるとし、就業規則第84条を適用して、「降格処分に処し、副主任を免ずる。」との懲戒処分を行った。ちなみに、同規則84条では懲戒処分の種類として譴責、減給、出勤停止、降格・転職、諭旨退職および懲戒解雇の6つが定められている。この降格処分によりXは60年1月以降、月額1万円の副主任手当の支給が受けられなくなった。

(2) 同年1月16日、組合およびXは、会社の上記降格処分は不当労働行為であるとして、同処分の撤回と副主任手当の支払いを求め、当委員会係属中の本件に追加申立てを行った。

(3) 本件申立て後の状況

前記経緯により、Xが、59年12月25日以降遅番勤務に戻ったことから、ボウリング部門フロント系の遅番勤務の在籍者は同年11月当時と同様6名になったが、間もなく遅番勤務の臨時従業員2名が同年12月29日と60年1月31日に雇用期間満了となったため、遅番勤務の在籍者は4名に減少した。その対応策として会社が60年2月から縁故による臨時従業員を採用し始めたので、Xは同年3月、再び早番への勤務替を申し出たが、会社は、まだ遅番勤務の体制が安定していないとしてこれを拒んだ。

しかし同年8月ころ、会社は、社内の管理部門と関連会社から各1名をボウリング部門フロント系の遅番勤務にそれぞれ副支配人として迎え入れる人事を行ったことにより、同年9月3日、Xに対し、遅番勤務の体制が安定したとして早番への勤務替を認める旨通知した。これによりXは、同月10日以降ボウリング部門フロント系の早番勤務に就くに至り、現在に及んでいる。

第2 判 断

1 Xに対する早番勤務替許可取消しの業務命令および同命令違反の不就労を理由とする賃金カットについて

(1) 当事者の主張

① 申立人らの主張

被申立人会社は、昭和59年11月20日、申立人Xの申し出た同年12月以降の遅番勤務から早番勤務への勤務替を許可したにもかかわらず、組合が会社の臨時従業員募集広告の掲載を「妨害」したとしてこれを

盾にとり、同年11月29日同人に対して上記勤務替の許可を取り消し、同年12月1日以降も遅番勤務に就くよう業務命令を発した。そして会社は、同年12月、この不当な業務命令に従わずに早番勤務に就いたXに対し、業務命令違反の不就労を理由に同人の12月分賃金から賃金カットを行った。

しかしながら、会社の上記業務命令および賃金カットは、以下のとおりいずれも違法・不当なものである。すなわち、会社が上記でいう組合の「妨害」行為とは、今次第三次紛争中の59年11月21日、組合の書記長が上記募集広告の打合わせのため会社を訪れていた学生援護会のY○に対し、第一次紛争中の55年7月、組合と学生援護会との間で交わした「争議中の募集広告はしない」との口頭確認について注意を喚起したところ、同日午後、学生援護会が広告掲載自粛を決め、その旨会社に申し入れたというものであり同月26日にも組合はフロムエーに対して同旨の申入れを行ったところ、同社も同様の対応をした。組合の上記行為は正当な行為であって、これをもって組合の「妨害」行為とする会社の非難は当たらない。会社は上記のようにXに対し、59年12月以降ボウリング部門の遅番勤務から早番勤務への勤務替を一旦許可した以上、特別の事情変更がない限り、その実現に向けて誠実に履行すべき義務を負っているものというべきところ、同年11月28日、求人誌「フロム・エー」を見て応募してきたKに対し、当然Xの後任としてボウリング部門の遅番勤務を勧めるべきであるにもかかわらず、これをなさず、Kを同部門の早番勤務として採用するなどXの早番勤務を可能ならしめるような努力を一切しなかったことは、上記義務に違反する背信行為である。このような会社の態度は、組合の上記争議中における求人会社に対する広告掲載自粛の申入れ活動を会社に対する「妨害」行為と捉え、これを嫌悪したがゆえに、その報復として、所属組合員たるXの早番勤務の期待を不可能ならしめ、これによって、同人に不利益を加えた、いわゆる組合員たるがゆえの不利益取扱いに該当することは明らかである。Xに対する早番勤務替許可取消しの業務命令が上記のようなものである以上、同命令違反の不就労を理由とする賃金カットも同人の組合所属を理由とする不利益取扱いであるというに妨げない。

② 被申立人の主張

被申立人会社は、申立人Xより59年12月以降遅番勤務から早番勤務に替わりたいとの申出を受け、同年11月20日、同人の後任者が採用されることを条件にこれを許可した。しかし、翌同月21日、会社が学生援護会のY○と求人誌「アルバイトニュース」への臨時従業員募集広告の掲載について打合わせをしていたところ、組合のA3書記長が闖入し、争議中は求人募集はできないなどとこれを妨害し、そのため学生援護会から募集広告の掲載を断われた。そこで会社は止むなく、

求人誌「FROM・E」に広告掲載を依頼したが、これまで同誌への掲載実績がなく、応募者が得られるかどうか不安であったので、その翌同月22日、Xに対し、早番勤務替の許可を一旦取り消し、12月以降も引き続き遅番勤務に就労すべき旨の業務命令を発した。そして、11月28日、「FROM・E」を見てKが応募してきたが、同人はビリヤード部門の早番勤務の希望であったため、Xの後任には合わず、当面緊急に補充を要するのは12月から欠員の生じるボウリング部門の早番勤務であったので、同人にこれを勧めたところ、承諾を得られたのでボウリング部門の早番勤務として採用したものである。なお、会社がKに対し、ボウリング部門の遅番勤務を勧めなかったのは、これまでの経験からして早番勤務を希望している者に遅番勤務を勧めても受け入れられる可能性が殆どないからである。そして会社としては、一旦Xに対して上記11月22日付の早番勤務替許可取消しの業務命令を発したものの、その後も同人の希望を実現すべく努力したが、結局応募者はK以外になかったため、Xの後任者の採用は不可能と判断し、11月29日、Xに対し、組合の募集広告妨害により、同人の補充はできないとして、再度、上記11月22日と同旨の業務命令を明確に発したものであり、かかる業務命令が不当労働行為とされるいわれは全くない。

にもかかわらず、Xは、同年12月1日以降、上記業務命令に従わず早番勤務の時間帯で強行就労する暴挙に出たので、会社としては、同人に対し業務命令に従うべき旨再三注意したり警告書を送ったりしたが、同人は同月22日までこれに従わなかった。このため会社は同人の同月分の不就労分について賃金を支払わなかったのであるが、これは当然の処置であり、不当労働行為とされる余地は全くない。

(2) 当委員会の判断

[早番勤務替許可取消しの業務命令について]

- ① まず、本件Xの早番勤務替許可取消しに至る経過としては以下の事実が指摘できる。

すなわち、前記認定のような経緯があって、会社がボウリング部門の遅番勤務であったXの申出を容れ、59年11月20日、同人に対し同年12月1日以降同部門の早番勤務に勤務替することを許可したこと(第1、3(2)②イ)は、争いのない事実である。そこで会社は、同人の後任に充てるためボウリング部門遅番勤務要員の求人広告を求人広告社学生援護会に依頼することとし、同年11月21日、学生援護会との間で、ボウリング部門遅番勤務要員の求人広告に併せて年末多忙期に備えるためのビリヤード部門の早番・遅番勤務要員の募集広告について打合わせを行ったのであるが、その打合わせの途中で組合が学生援護会に対し、それら広告の掲載自粛を申し入れたため、学生援護会からその掲載を断われた(第1、3(2)②ウ(ア))。そのため会社は同日夕刻、急遽求人広告社FROM・Eへ上記と同一内容の広告掲載を依頼したが、

同社への広告掲載は初めてのことで、応募者があるかどうか予測がつかなかったことから、会社は翌11月22日、Xに対し、上記早番勤務替許可を後任者が得られるまで一旦取り消す旨の業務命令を発した（第1、3(2)②オ）。

ところが、会社は、会社の上記求人広告が掲載されている「FROM・エー」誌が発売された11月27日の夕刻、組合がFROMエーに対しても、学生援護会に申し入れたと同旨の募集広告自粛を申し入れていることを知り、さらに翌11月28日午前9時ころ、FROMエーから「応募者を採用しないでくれ。」との電話を受けた（第1、3(2)②カ(ア)）。そのようななかで、会社のB2総務部長とB3営業部長は、同日午後2時ころ、たまたま上記「FROM・エー」の募集広告で1名(K)の応募者があった旨、B5人事課長から報告を受けたのであるが、両部長はKに対しては、同広告では募集していないボウリング部門の早番勤務を勧めるよう、B5人事課長に指示した。同課長はこれを承け、同日午後2時30分ころ、Kと面接し、ビリヤード部門の早番勤務を希望したKに対し、そのような事実がないのにビリヤード部門の要員は既に決まったと不実の事実を告げ、上記両部長の指示どおりボウリング部門の遅番勤務は故意に勧めることなく、同部門の早番勤務を勧めてこれを承諾させ、翌11月29日からKを同勤務に就かせた（第1、3(2)②カ(イ)）。そして会社は、同29日、Xに対し、前記早番勤務替許可を取り消し、12月1日以後も引き続き遅番勤務に就くべき旨の確定的業務命令を言い渡した（第1、3(2)②キ）。

以上の事実経過に徴すれば、会社は59年11月22日の時点においては、組合の募集広告自粛の申入れで学生援護会から広告掲載を断われたためとはいえ、後任者が得られるまでの暫定措置としてXの希望していた早番への勤務替許可を一旦取り消したものであるが、同年11月28日の段階では、会社は組合が学生援護会のみならず、FROMエーに対してまでも上記と同様の申入れをなし、そのためFROMエーからも応募者の採用を見合わせるよう申し入れられたことに憤慨し、組合の上記行為に対するいわば仕返しとして、組合員Xの早番勤務替許可の取消しを確定的に決定したものとみられるのである。ちなみに会社は、上記Kに対してボウリング部門の遅番勤務を勧めなかったのは、同人はビリヤード部門の早番勤務を希望していたので、これまでの経験からして、ボウリング部門の遅番勤務を勧めても受け入れられる可能性がなかったからであるなどとも主張するが、前記事実経過に照らし、かかる主張は一片のいいわけにすぎないといえる。

- ② ところで上記組合の募集広告掲載自粛申入れの行為は、当時前記第三次紛争中（第1、3(1)③）であったことからすれば、組合として会社に対し圧力をかけ第三次紛争を有利に導くための戦術とみられないわけでもないが、組合員Xの早番勤務替の案件を控えていた際の行

動としては行き過ぎの感を免れない。

しかも、第一次紛争中の55年7月当時には会社の依頼した学生援護会の募集広告の掲載がとり止めになったことがあったものの、その後の第二次紛争中（56年4月～58年7月）、および今回の第三次紛争中（59年7月～11月）には、同社の募集広告が掲載され、かなりの人数が採用されたが、その間組合は、これを取りたてて問題としていなかった。（第1、3(2)②ウ(イ)）。それにもかかわらず、組合が今にわかに上記のような行動に出れば、会社としてはこれを募集広告の「妨害」行為と捉え、不快の念を抱いたとしても無理からぬものがあるといわざるを得ない。

- ③ しかしながら、使用者が組合の行為を嫌悪するあまり、報復の的を、当該組合の行為に関与していない組合員個人に向け、これに不利益を加えることは筋違いであって許されない。本件の場合、Xは確かに組合所属の組合員ではあるけれども、同人は組合の上記申入れ行為には何ら関与していないのであるから、会社が上記組合の行為に対する報復手段として単に組合の一構成員にすぎないX個人に対し、会社と同人との間で交わされた前記早番勤務替の約束を反古にするような不利益を負わせることは筋違いの仕業であって許されないというべきである。とすれば、会社が11月29日、同人に対し早番勤務替許可を取り消し、12月1日以降も遅番勤務に就くべき旨の業務命令を発したことは、同人が専ら組合所属の組合員であるがゆえになされた不利益取扱いとして、不当労働行為を構成するものといわなければならない。

[業務命令違反の不就労を理由とする賃金カットについて]

- ① 会社は、Xの59年12月分賃金支給に当たり、上記業務命令違反の不就労を理由に、同年12月1日から22日までの間（ただし公休日の3日間を除く。）の賃金カットを行った（第1、3(3)③）。
- ② ところで不当労働行為に該当する業務命令は、遵守義務を伴わないものと解されるから、このような業務命令については不遵守があった場合にもそのことを理由に不利益な取扱いをすることは許されないといわなければならない。ただし、その不遵守は不作為その他適切な限度を保った不遵守に限られ、もしその限度を越えて積極的に実力行使等の手段に訴えて独自の職場秩序違反の挙に出た場合には、その点において別途の観点から責任を問われることは止むを得ない。
- ③ 会社は、Xは「12月1日以降もボウリング部門の遅番勤務に就くべき」旨の業務命令に違背して、同部門の早番勤務に強行就労し、業務命令に定める遅番勤務に就労しなかったのであるから、命令不遵守による不就労として、賃金カットを行ったのであるというが、上記のように不当労働行為に当る業務命令には遵守義務は伴わないのであるから、本件の場合、命令不遵守それ自体を理由として不利益を課すことは許されないというべきである。

- ④ しかも本件の場合、Xは会社側の制止は受けたものの、結果的には賃金カットを受けた期間を通じてボウリング部門の早番勤務に就労して大過なくその勤務を遂行していたものであり、同部門においては早番勤務も遅番勤務も勤務時間帯を異にするだけで仕事の内容は全く同じなのであるから、Xとしては、實際上賃金の支給を受けるべき労務給付を行っていたと見る事ができる。したがって、この点からもXに対する本件賃金カットは適切でない。
- ⑤ 以上の次第で、本件賃金カットも上記業務命令と同様、Xが専ら組合所属の組合員であるがゆえになされた不利益取扱いであり、不当労働行為に当たるといふに妨げない。
- 2 Xに対する副主任降格の懲戒処分について

(1) 当事者の主張

① 申立人らの主張

組合は、Xの早番就労をめぐる紛争をより以上拡大させないため、この問題の当否は当委員会で争うこととし、当面同人を遅番勤務に戻させることにし、現実にも同人は59年12月25日以降遅番勤務に就労したのであるが、会社は翌60年1月8日に至り同人に対し業務命令違反、上司に対する反抗的言辞を弄したことなどを理由に副主任降格の懲戒処分を行うとともに、同月以降これに伴う副主任手当月1万円のカットを行った。会社のこのような措置は、上記業務命令や賃金カットの場合と同じく会社が組合に対する報復の的を組合員たるX個人に向けたものであって、まさに同人の組合所属を理由とする不利益取扱いとして明白な不当労働行為に当たるといふべきである。

② 被申立人の主張

会社は、Xに対し、59年11月22日と29日の2回にわたり、早番勤務を認めず、遅番勤務に就くよう業務命令を発したにもかかわらず、同人は同命令に違反し、同年12月1日から早番勤務の時間帯に強行就労する暴挙に出た。そのため会社は、同人に対し業務命令に従って遅番勤務に就くよう再三注意したが、同人はこれに従わないばかりか上司に対し、しばしば反抗的言辞を弄し、さらに業務命令に従うべき旨の警告書を再三発したにもかかわらず、同人はその態度を改めず、依然として同月24日までの間、同様の行為に及んだ。そこで会社としては、このような同人の行為は秩序維持の点から到底看過し得ないとして、就業規則に照らし慎重に検討した結果、翌60年1月8日、同人を副主任降格の懲戒処分に付したものであって、何ら不当労働行為に当たらない。

(2) 当委員会の判断

- ① 業務命令が不当労働行為に該当する場合、当該業務命令の不遵守を問責事由とすることは許されないことはさきに説示したとおりであり、したがって懲戒処分の場合にあっても、業務命令が不当労働行為に該

当する限り、当該命令の不遵守を懲戒事由とすることは許されない。

本件の場合、Xに対する本件副主任降格の懲戒処分は、前記認定のとおりXが「遅番勤務として就労」すべき旨の会社の業務命令に従わなかったことを主たる理由とするものであるが、この業務命令が不当労働行為に該当することはさきに認定したとおりであるから、この業務命令の不遵守を懲戒事由とすることは許されないのである。

- ② もっとも、会社は、Xが上記業務命令に反して早番勤務に就労した59年12月1日から同月22日までの間における同人の上司に対する反抗的言動等をも本件懲戒処分の事由として挙げている（第1、4(1)）。なるほど同人の言動のなかには穏当を欠く点が見受けられないわけではないが（第1、3(3)①ア・オ）、それらはいずれも上記早番勤務替の希望が叶えられなかったことに対する不満の現われとみられ、発言の趣旨そのものは強ち不当とはいえない。また、会社は、Xが同年12月1日ころ、ビラ貼付を行ったことについても上記懲戒事由の一つとしているようであるが、当時会社は同人については不問に付していたと認められるにもかかわらず（第1、3(1)③）、後になってことさらこれを懲戒事由としてとりあげるのは、いかにもためにするものとしか考えられない。とすれば、これらは懲戒事由として特に取りあげるに値しないものとみて差し支えない。
- ③ そもそも本件勤務替をめぐる紛争については前記認定のとおり、Xの副主任降格処分に先立つ59年12月22日、組合がこれ以上の紛争は避けるべきであるとし、その当否については当委員会で争うことを留保しつつ、同人を会社の業務命令で指示した遅番勤務に戻す旨を会社に伝え、現実にも同人は同年12月25日から遅番勤務に就くに至ったのであるから、その限りにおいて、この勤務替問題をめぐる紛争は、一応、事実上決着したも同然の状況に立ち至ったのである（第1、3(3)②ア）。にもかかわらず会社が、翌60年1月8日に至り、前記早番就労の問題を再びとりあげ、Xに対し就業規則違反の名のもとに、紛争を再燃させるような本件副主任降格の懲戒処分の挙に出たことは、労使関係の安定に資すべき会社の態度ではないといえる。
- ④ 以上の次第でXに対する本件副主任降格の懲戒処分は不当というほかなく、上記業務命令の場合と同様、会社が組合に対する報復の的を筋違いの組合員個人に向けたいわゆる組合員たるがゆえの不利益取扱いとして不当労働行為を構成するものというべきである。

3 救済方法について

- (1) 59年11月29日付早番勤務替許可取消しの業務命令については、Xは現に早番勤務に就いており、いまさら当該命令の撤回を命ずる実益も伴わないから、撤回は命ぜず、同年12月分の賃金から会社が賃金カットした分（但し、指名スト中の分を除く）相当額の支払いを命ずるに併せてこれらが不当労働行為に該当する旨のポスト・ノーティスを命ずるに止め

る。

- (2) 60年1月8日付副主任降格の懲戒処分については、その撤回を命ずるとともに同年1月以降同降格処分が撤回されるまでの間同人が受けるはずであった副主任手当（月1万円）相当額の支払いを命じ、併せて当該降格処分が不当労働行為に該当する旨のポスト・ノーティスを命ずる。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社がXに対して、①59年11月29日に早番勤務替許可取消しの業務命令を発したこと、並びに当該業務命令違反の不就労を理由に同年12月分の賃金から賃金カットしたこと（但し、指名スト分は除く。）、②60年1月8日付で副主任降格の懲戒処分に付したことはいずれも労働組合法第7条第1号に該当する。

よって、労働組合法第27条およ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2年6月19日

東京都地方労働委員会
会長 古山宏