

茨城、昭60不3、平2.6.27

命 令 書

申 立 人 合化労連化学一般関東地方本部
東筑波カントリークラブ分会

被申立人 株式会社東筑波カントリークラブ

主 文

- 1 被申立人株式会社東筑波カントリークラブは、申立人合化労連化学一般関東地方本部東筑波カントリークラブ分会分会員に対し、職制等を使い申立人からの脱退を懲憑するなどして、申立人の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、申立人分会員が利用していたキャディ送迎バスを廃止するなどして、申立人分会員を不利益に取り扱ってはならない。
- 3 被申立人は、申立人分会員らが本件審問を傍聴したことを理由に就労を拒否するなどして、申立人分会員を不利益に取り扱ってはならない。
- 4 被申立人は、申立人分会員A1に対し、同人が昭和61年9月13日に就労したならば得たであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 5 被申立人は、昭和63年3月10日及び同月16日に別表記載の者に対して行った出勤停止処分を取り消すとともに、同人らが就労したならば得たであろう賃金相当額を支払わなければならない。
- 6 被申立人は、本命令受領後7日以内に、縦1メートル、横1.5メートルの白紙に下記の文言を鮮明に記述し、被申立人のゴルフコース東筑波カントリークラブのクラブハウス玄関の見やすい場所に、毀損することなく10日間掲示しなければならない。

記

誓 約 書

当社が、貴分会員らに対し、職制等を使い分会からの脱退を懲憑するなどして分会の自主的運営を妨害し、分会の弱体化を図ったことは、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と、茨城県地方労働委員会において認定されました。

よって、当社は、ここにその責任を認め、再びこのような行為を繰り返さないことを誓約します。

平成 年 月 日

合化労連化学一般関東地方本部
東筑波カントリークラブ分会
分会長 A2 殿

株式会社東筑波カントリークラブ
代表取締役 B1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人株式会社東筑波カントリークラブ(以下「被申立人」という。)は、昭和47年2月に設立され、ゴルフ場の経営を主たる目的とする株式会社である。被申立人は肩書地に本社を置き、昭和51年7月から茨城県新治郡八郷町大字上林1224番地の2に27ホールのゴルフコース(以下「ゴルフ場」という。)を開設、営業しており、本件申立時の従業員数は、約115名である。

また、被申立人には、関連会社として、「ゴルフ場」の維持管理を業とする株式会社東筑波メンテナンス(以下「東筑波メンテナンス」という。)があり、ゴルフ場内に現場事務所を置き、従業員数は、約33名である。

(2) 申立人合化労連化学一般関東地方本部東筑波カントリークラブ分会(以下「申立人」という。)は、被申立人及び東筑波メンテナンスに勤務する従業員により組織され、申立人結成当時の申立人分会員数は、約129名である。

なお、被申立人には、申立人が結成された後である昭和60年11月28日に、新たに、東筑波カントリークラブ労働組合(以下「東筑波労組」という。)が結成された。

2 申立人の結成及び結成後の労使関係について

(1) 被申立人には、従来から、東筑波カントリークラブ社員親睦会(以下「親睦会」という。)があり、原則として、従業員全員が加入しており、申立人結成当時の親睦会会長は、取締役支配人B2(以下「B2支配人」という。)であった。

(2) 昭和60年9月17日、A3を分会長として申立人が結成され、翌18日、被申立人に対し申立人の結成が通告された(以下A3を「A3分会長」という。)

(3) 同年10月5日、申立人は、i) 組合事務所の貸与、ii) 組合掲示板の貸与、iii) 組合に対する電話、面会者の取次ぎを要求して被申立人と第1回団体交渉を行った。

席上、被申立人は、上記3項目のうち、組合掲示板の貸与及び業務に支障のない範囲での電話、面会者の取次ぎを認め、組合事務所の貸与については継続審議とすることで申立人と合意した。

併せて、申立人と被申立人との間で、労使は対話の姿勢を尊重し事の処理に当たること、組合事務所の貸与については継続審議とすること等を内容とする確認書が取り交わされた。

その外、申立人は、申立人分会員は親睦会を脱退する旨述べ、申立人分会員の親睦会会費を返還するよう要求したが、被申立人は、事情を調査したうえで再度話し合いたい旨回答した。

- (4) 同月22日、申立人は、被申立人と第2回団体交渉を行った。
席上、申立人は、親睦会会費の返還を再度要求したが、被申立人は、親睦会と被申立人とは別であり被申立人としては返還交渉に応じられない旨回答した。
- (5) 被申立人は、例年、石岡市主催の石岡市民ゴルフ大会に協賛して休日にゴルフ場の営業を行う等の便宜を図っており、従業員に対しては、休日出勤について協力を要請していた。
昭和60年のゴルフ大会は、同月28日に開催されることになっていたが、大会の数日前、申立人は、被申立人に対し、前記(3)の確認書において労使の対話の姿勢を尊重し事の処理に当たると約束しておきながら申立人の休日出勤に関する協議の申入れに対し被申立人が誠意を示さなかったとして、申立人分会員をゴルフ大会当日に欠勤させることを通告した。
このため、被申立人は、同月26日から急きょアルバイトの手配を行い、さらに、キャディマスターB3(以下「B3キャディマスター」という。)、キャディマスター室員B4(以下「B4」という。)らがキャディー一人に電話で出勤を要請する等大会開催のための準備を行った。
- (6) 同月28日、ゴルフ場において、石岡市民ゴルフ大会が開催された。
同大会には、申立人分会員キャディのうち10名だけが出勤し、その他のキャディは欠勤した。
- (7) 同月末、申立人は、被申立人に対し年末一時金として一律50万円の支給を要求したが、被申立人はこれを拒否した。
- (8) 同年11月初め、被申立人は、申立人との団体交渉において、組合事務所についてはクラブハウスから200メートルほど離れたコース管理棟内に設置し貸与する旨提案したが、申立人は、クラブハウス内での貸与を主張し、妥結しなかった。
なお、その後、申立人と被申立人との間で、組合事務所の貸与に関しての団体交渉等は行われず、組合事務所も貸与されていない。
- (9) 同月13日、申立人は、年末一時金に関して、被申立人と団体交渉を行った。
被申立人は、申立人に対し、同業他社の状況等を勘案のうえ申立人と話し合いを持ち支給額を決定したい旨提案したが、申立人は、一律50万円の支給を主張し、妥結しなかった。
- (10) 同月14日、申立人は、被申立人が前記(3)の確認書を一方的に無視したこと、親睦会の運営に関する申立人の要求を無視していること、B2支配人らが中心となって申立人分会員に対する脱退工作を行っていることなど8項目を挙げて被申立人に抗議したうえ、同月17日にストライキを実施する旨通告した。
- (11) 同月17日、申立人は、始業時からの全面ストライキを実施した。
- (12) 昭和61年5月13日、申立人は、被申立人が職制等を使い申立人分会員を監禁状態にして申立人からの脱退を強要するなどの不当労働行為を行

っていると抗議し、ストライキを実施した。

3 申立人結成に対する被申立人の対応について

(1) 昭和60年9月26日、被申立人は、B5を総務部長として採用し、同人は、同月30日、取締役総務部長に就任した（以下同人を「B5総務部長」という。）。以後、B5総務部長は、被申立人の労務管理等を統括する立場に立ち、申立人らとの交渉については同人が中心となって対応した。

(2) 同年10月3日、被申立人は、B6を採用した。同人は、昭和61年1月から総務部総務課人事係長としてB5総務部長を補佐した（以下B6を「B6係長」という。）。

(3) 昭和60年11月12日、被申立人は、以前キャディマスターとして勤務し、昭和58年2月に退職したB7を再びキャディマスターとして採用した（以下同人を「B7キャディマスター」という。）。

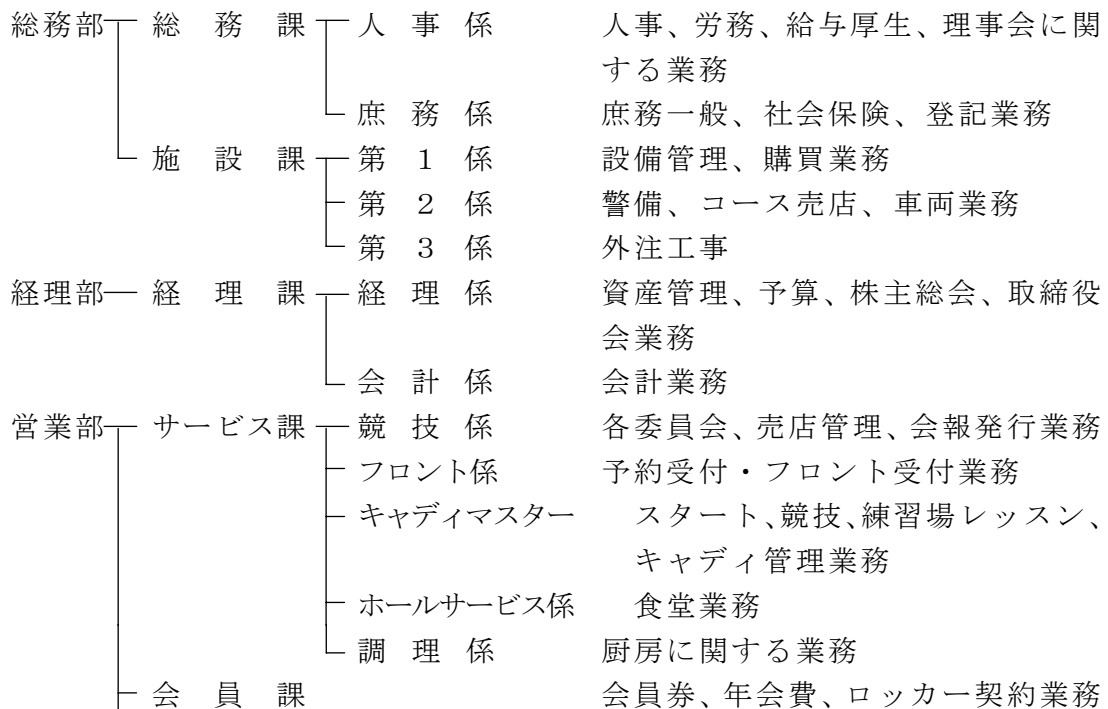
これにより、B3キャディマスターは、サービス課長に就任した（以下同人を「B3課長」という。）。

B7キャディマスターの再採用について、前記2・(10)の通告書の中に申立人分会員に威圧を与えているとの記載がある。

なお、キャディマスターは、キャディの労働時間、キャディのスタート順番に伴う客の割り振り（以下「客付け」という。）及びキャディの教育などを統括管理している。

(4) 申立人結成当時、被申立人のゴルフ場の組織は、総務課、施設課、食堂サービス課及びスタートサービス課の4課制を採っており、取締役支配人が統括管理していた。

(5) 被申立人は、申立人結成のころから、被申立人組織の改編を検討し始め、昭和61年初め、部制を敷くなど以下のように組織を改めた。



コース管理

(東筑波メンテナンスに委託)

グリーンキーパー、コース、練習場、資材管理業務

なお、取締役支配人は、この組織改編により営業部を統括管理することとなった。また、サービス課を除く各課の課長は、各所属部長が兼務していた。

4 申立人結成当初の申立人分会員に対する申立人からの脱退勧誘について (1) B 8 (総務課勤務、以下「B 8」という。)及びB 4による脱退勧誘

- ① 昭和60年10月28日に開催された前記2・(5)の石岡市民ゴルフ大会は午後5時過ぎにはほぼ終了し、被申立人は、午後6時ごろから約1時間、当日出勤した従業員に対し慰労会を実施した。慰労会の解散後、B 2支配人、B 3キャディマスター及び従業員B 9 (以下「B 9」という。)の3名は、その日の反省を兼ねて申立人の活動に対する打合せを行った。B 9は午後10時ごろ帰宅したが、B 2支配人、B 3キャディマスターの両名はその後もゴルフ場に残っていた。

なお、当時、B 3キャディマスターは、アシスタントマネージャーとしてB 2支配人を補佐する立場にいた。

- ② 一方、前記①の慰労会終了後、当日出勤したB 8、B 4、B 10 (以下「B 10」という。)及びB 11 (以下「B 11」という。)らは、申立人に批判的な仲間を集めるために今夜から行動していこうと話し合い、B 8、B 4の両名は行動を共にすることとした。
- ③ 同日午後7時過ぎ、B 8、B 4の両名は、同日出勤した申立人分会員A 4 (以下「A 4」という。)の自宅を訪れ、同日午後10時ごろまで、同人に対し、申立人をやめて自分たちの仲間に入るようにと勧誘した。

その後B 8らは、申立人分会員キャディA 5、同A 6 (以下「A 6」という。)らの自宅を訪問するため八郷町瓦谷郵便局付近へ行った。

一方、申立人執行委員A 7 (以下「A 7」という。)からB 8らが申立人分会員に対する脱退工作を行っているとの報告を受けたA 3分会長及び申立人副分会長A 8 (以下「A 8副分会長」という。)は、直ちにA 6の自宅へ向かった。その途中、A 3分会長らは、八郷町瓦谷郵便局付近でB 8、B 4の両名に遭遇した。

- ④ A 3分会長らは、B 8らに乗っていた自動車から引きずり降ろし、「何をやってんだ、こんな遅く」と詰問した。これに対しB 8は、A 3分会長らに「すみません」と繰り返し言った。その後、B 8、B 4の両名は、近所の民家に逃げ込み、同日午後10時30分ごろゴルフ場に電話をかけた。

ゴルフ場にはB 2支配人、B 3キャディマスターの両名が残っていたが、B 8らからの電話でB 3キャディマスターがB 8らのもとへ急

行するとともに、B 2 支配人は、石岡警察署へ通報した。

- ⑤ その後、B 8 らは、同日午後11時30分ごろ、B 3 キャディマスター、B 11、B 10及び石岡警察署の警察官らと共にゴルフ場へ戻った。
一方、A 3 分会長らは帰宅していたが、申立人副分会長A 9（以下「A 9 副分会長」という。）から、B 8 らがゴルフ場に戻って来ているから至急ゴルフ場に来るようにとの電話連絡を受けゴルフ場へ向かった。
- ⑥ B 8、B 4、A 3 分会長及びA 8 副分会長の4名は、ゴルフ場において、警察官から事情聴取を受けた。午前0時ごろ、警察官及びA 3 分会長ら申立人役員は帰宅したが、B 2 支配人、B 3 キャディマスター、B 8、B 4 及びB 10は、翌日午前1時までゴルフ場に残っていた。
- ⑦ 同年11月16日、A 4 は申立人を脱退し、その後、東筑波労組の書記長に就任した。

(2) 東筑波メンテナンス従業員B 11による脱退勧誘

昭和60年11月16日午後4時ごろ、ゴルフ場管理棟において、B 11は、申立人分会員A 10（以下「A 10」という。）に対して、申立人を脱退しなければ他社へ出向させると述べ、さらに、A 10の親戚のガソリンスタンドと被申立人との取引契約も破棄させると告げた。

(3) B 7 キャディマスターによる脱退勧誘

昭和60年11月19日午前0時ごろ、B 7 キャディマスターは、A 9 副分会長の自宅を訪れ、「会社は合化労連の組合は絶対に認めない。奥さん、子供がかわいいならばとにかく組合をやめなさい……………もし本当に子供がかわいいんだったら、将来の就職にもひびくから、絶対に組合をやめろ」と述べた。これに対しA 9 副分会長が不当労働行為であると抗議したところ、B 7 キャディマスターは「そんなもの不当労働行為というけど、お前不当労働行為というの知ってんのか……………不当労働行為なんていうのは、紙きれ一枚だぞ」と述べた。

なお、B 7 キャディマスターは、同日以前にA 9 副分会長の自宅を訪れたことは一度もなかった。

(4) 被申立人取引先社長による脱退勧誘

- ① 被申立人は、昭和48年ごろから、三和自動車工業株式会社（以下「三和自工」という。）と被申立人所有の車両の車検、修理等に関し取引関係にあった。

また、A 3 分会長は、施設課主任として被申立人所有車両の管理を担当していたが、同人が施設課主任に就任した後、被申立人所有車両の車検、修理等は、ほぼ100パーセント三和自工との契約となった。

- ② 昭和60年12月4日、三和自工社長B 12（以下「B 12社長」という。）は、A 3 分会長を自宅へ呼び出し、申立人からの脱退を勧めた。A 3 分会長がこれを拒否したところ、B 12社長は「A 3 君に500万やるから、あとA 11書記長に300万やるから、黙って会社をやめて行ってく

れ」と述べた。これに対してA3分会長が誰が言っているのかと尋ねたところ、B12社長は「B1社長が君を悪くも思っていないし、恨んでもいない……だからこの辺で金を貰って黙ってやめていった方がいいんじゃないか」と述べた。しかし、A3分会長は、これに応じなかった。

③ A3分会長は、施設課主任に就任した後、B12社長から、金銭を受領するなど何度か経済的利益を受けていた(以下「リベート」という。)

昭和61年1月8日、被申立人は、A3分会長に対し、リベートの授受に関して事情聴取を行った後、同月25日、同人に対し、三和自工から不正に経済的利益を受けていたこと等を理由として、同日付けで主任を解くとともに、東筑波メンテナンスへの出向を命じた。

なお、この件に関し、被申立人は、三和自工に対して取引上の処分等は行わず、その後も被申立人所有車両の車検、修理等に関して、従前どおりの取引関係を続けていた。

(5) その他申立人分会員に対する言動等

① 昭和60年11月19日午後8時ごろ、B7キャディマスターは、申立人分会員キャディA12に電話をかけ、わけのわからない組合を抜け会社側の組合に入れと述べた。

② 同月27日朝、申立人分会員キャディA13(以下「A13」という。)は、非組合員キャディらとのいさかいを理由にB2支配人及びB3課長から支配人室に呼び出された。その際、B2支配人は、申立人をろくな組合じゃないと述べ、A13の申立人に対する考え方を約2時間にわたり問いただした。そのため、A13は、当日のキャディ業務に就くことができなかった。

(6) 申立人分会員の脱退と東筑波労組の結成

① 昭和60年10月末から同年12月までの間に、B8、A4、A5、A6及びA8副分会長らを含む多数の申立人分会員が申立人を脱退し、昭和61年6月20日第3回審問当時の分会員数は、約52名となった。

② 昭和60年11月28日、B7キャディマスターを執行委員長として東筑波労組が結成され、組合結成当時の組合員数は、約45名であった。

5 石岡駅方面のキャディ送迎バスの廃止について

(1) 被申立人は、従来から、キャディの送迎のために、石岡駅、大増等4方面にクラブバス(以下「キャディ送迎バス」という。)を運行していた。また、被申立人は、キャディを雇用する際、キャディ送迎バスによる送迎有りとしてキャディを雇用していた。

昭和61年1月当時のキャディ送迎バスの利用状況については、出勤には、大半のキャディが利用していたが、退社には、定期路線バスを利用して帰宅する者が多かったため利用者は少なかった。

キャディ送迎バスを廃止した場合、キャディの通勤は定期路線バスの利用となるが、定期路線バスの始発時間の都合により、石岡駅方面を除

く3方面の利用者が始業時間までに出勤することは不可能であった。

なお、ゴルフ場から最寄りの定期路線バスの停留所までは800メートルほど離れていた。

(2) 昭和61年2月2日、被申立人は、東筑波労組に対して、同月21日から石岡駅方面のキャディ送迎バスの運行廃止を通告し、了解を得た。

(3) 同月7日、被申立人は、申立人に対して、石岡駅方面のキャディ送迎バスの廃止を通告した。

同日午後、被申立人は、同月21日から石岡駅方面のキャディ送迎バスの運行を廃止すること及び廃止については東筑波労組の了解を得たこと、並びにキャディ送迎バスの廃止に伴い定期路線バスで通勤する際の通勤費受給の手続について記載した文書を従業員食堂に掲示した。

(4) 同月8日、東筑波労組は、石岡駅方面のキャディ送迎バスの運行廃止については会社と協議し了解をした旨記載した文書を組合掲示板に掲示した。

(5) 同日、申立人分会員A14（以下「A14」という。）が施設課主任のA4にキャディ送迎バス廃止の理由を尋ねたところ、A4は「だからおれが前にいっただろ」と述べた。

なお、A14は、石岡駅方面のキャディ送迎バスを利用していたが、A4に何度か申立人からの脱退を勧められていた。

(6) 同月21日、石岡駅方面のキャディ送迎バスの運行が廃止された。

石岡駅方面のキャディ送迎バスの利用者は8名であったが、全員が申立人分会員であった。

(7) また、大增方面のキャディ送迎バス利用者3名は、石岡駅方面のキャディ送迎バスと同じく全員が申立人分会員であったが、同人らは、石岡駅方面のキャディ送迎バスと同様に廃止されることを懸念し、石岡駅方面のキャディ送迎バスの廃止決定後間もなく、申立人を脱退した。

6 審問を傍聴した申立人分会員キャディに対する客付けについて

(1) 昭和61年9月11日正午ごろ、申立人分会員キャディA15（以下「A15」という。）は、B7キャディマスターに対して勤怠届を提出し、本件第5回審問を傍聴するため翌12日の休暇を申し出た。

これに対して、B7キャディマスターが既に翌12日は休暇予定者が多く出しており休暇は認められない旨述べたので、A15は、勤怠届を持ち帰った。

(2) 同月11日午後5時ごろ、申立人分会員キャディA1（以下「A1」という。）は、B7キャディマスターに対して、審問を傍聴するため翌12日の休暇を申し出て、A1、A15の両名の勤怠届を提出した。

これに対し、B7キャディマスターが前記(1)のA15の場合と同様の理由で休暇を認めようとしなかったため、A1は、休暇を認めてくれるよう求め、B7キャディマスターの机の上にA1、A15の両名の勤怠届を置いて帰った。

当時、ゴルフ場には64名のキャディが在籍していたが、このうち10名は、A15らが休暇を申し出る以前から翌12日の休暇を申し出ていた。

なお、翌12日の来場者の予約は47組であった。また、被申立人は、通常、予約なしの来場者については10組程度と見込んでいる。

- (3) 同月12日、A1、A15の両名は、被申立人を欠勤し本件第5回審問を傍聴した。

なお、当日は雨になったためゴルフ場来場者は少なく、同人らが休んだことによって業務に支障が生じることはなかった。

- (4) 同月13日朝、B3課長及びB7キャディマスターは、A15及びA1を一人ずつ応接室に呼び、会社と審問どちらが大事なのか、勤怠届を出せばよいというものではない、会社は許可していない、誰に許可をもらったのかなどとそれぞれ約30分にわたり叱責した。その間、A1は終始沈黙していたが、B3課長は「だまっているならどういふふうになるかわかっているんだな」と述べた。

その後、A1以外のキャディ全員がキャディ業務に就いたため、A11人が客付けを待ってクラブハウス玄関前で待機していたところ、正午ごろ3名の顧客が来場したが、B7キャディマスターは、A1に客付けせずに顧客をセルフでスタートさせた。その後、来場者はなく、A1は終日キャディ業務に就けなかった。そのため、当日、A1は、全く収入を得ることができなかった。

なお、A1が帰宅するためゴルフ場を出たのは、同日午後3時30分ごろであった。

- (5) 被申立人においては、キャディが休暇を取る場合、勤怠届を提出することになっているが、申立人結成以前は口頭による申出で足りていた。

また、被申立人においては、従来、予約客が多く業務に支障が生じるような場合、キャディの休暇を認めないこともあったが、それにもかかわらずキャディが休んだとしても、それに対して特に注意することはなかった。

なお、本件第5回審問を傍聴した申立人分会員キャディは、A15、A1を含め3名であったが、それ以前の本案審問の際には、毎回5名ないし7名の申立人分会員キャディが傍聴していた。

7 申立人分会員に対する出勤停止処分について

(1) キャディの勤務形態

① 被申立人におけるキャディの勤務形態については、キャディ7、8名をもって班が編成され、出勤は、早番午前7時30分、遅番午前9時の2交替制であり、班毎に早番、遅番を交替で行っていた。また、退社時間については特に定められておらず、キャディ業務終了後、適宜退社していた。

② 客が支払う料金のうちキャディフィーの部分がキャディの収入となるところ、キャディフィーは、受け持った客の数(ゴルフバックの数)

及び客のラウンド数によって決定されるため、キャディの取得する収入は、受け持った客数あるいはラウンド数によって差が生じていた。

また、キャディの人数に対して客が少ない場合は客付けされないキャディが生じるが、この場合、キャディは何らの賃金も保障されていなかった。

なお、キャディの客付けの順番については、班単位での輪番制で行っており、班内での順番についても同様な方法で行っていた。

- ③ キャディの収入となるものには、前記②のキャディフィーの外荒手当、季節手当等があり、これについても、キャディフィーと同様、客が支払ったと同額がキャディの収入となった。
 - ④ その他、キャディは、被申立人からカートを貸与されており、その対価としてカート維持費を被申立人に支払っていた。
- (2) 申立人からの最低賃金の保障要求とこれを巡る労使関係

- ① 申立人結成間もないころから、申立人分会員キャディの間には、被申立人が東筑波労組キャディらを優先的に客付けしており、申立人分会員キャディらが不利に扱われているとの不満があった。また、客付けのない場合には全く賃金が保障されないにもかかわらず、午後3時までは客待ちとして被申立人に拘束されることに疑問を抱く者もいた。
- ② 昭和61年4月3日、申立人は、被申立人に対し、キャディの客付けがない場合にも賃金を保障することを求めて賃金体系の整備を申し入れた。

上記申入れに基づき、同月20日過ぎ、申立人と被申立人との間で団体交渉が行われた。席上、被申立人は、キャディの就労形態について、客のプレーに付いている時間帯だけ就労することになっていること、客の支払うキャディフィーがそのままキャディの収入になっていること、さらに、キャディが被申立人にカート維持費を支払っていることは被申立人がキャディにカートを貸与していることになることなどを挙げ、それは、請負契約である旨説明した。

これに対し、申立人が最低賃金の保障について検討するよう再度被申立人に申し入れたところ、被申立人は、他社の事情等調査のうえ賃金体系の整備について検討する旨述べた。

その後、被申立人は、キャディの勤務時間等をも含めキャディの労働条件の再検討を行った。

- ③ 同年11月29日、被申立人は、東筑波労組との団体交渉において、キャディの労働条件に関して、1日8時間勤務とすること、キャディ業務以外の作業にも従事すること、基本給を支給すること及び年次有給休暇を保障することを内容とする被申立人案を提示した。
これに対し東筑波労組は、上記の被申立人案に強く反対した。
- ④ 昭和62年4月24日、申立人と被申立人との間で団体交渉が行われた。
席上、被申立人は、東筑波労組が就労形態の変更について反対して

いることを説明したところ、申立人は、申立人分会員キャディと東筑波労組キャディの就労形態が違ってもやむを得ない旨回答した。

- ⑤ 同年7月4日、被申立人は、申立人に対し、「キャディの労働契約について」と題する文書を交付し、申立人分会員キャディの労働条件に関して同月21日から下記のとおり実施する旨通告した。
- i) 就業時間は午前9時から午後6時までとし、キャディサービス及びコース保守等命じられた作業を行う。
 - ii) 賃金は基本給とラウンド給に整理する。
 - iii) 基本給として1ヵ月平均104,000円を支払う。
 - iv) 年次有給休暇を付与する。
 - v) カート維持費、諸手当は従来どおりの取扱いとする。

これに対して申立人は、午前9時出勤について難色を示すとともに、キャディの基本給の大幅アップとカート維持費の廃止を要求したが、被申立人は、同月18日付け文書により、これに応じられない旨回答した。

- ⑥ 同年8月8日、申立人は、被申立人に対し、同日付け文書で、午前9時出勤は申立人分会員キャディの客付けを少なくし収入の減少を招くとして被申立人に再検討を要求するとともに、カート維持費が廃止されるならば荒天手当の廃止等を勘案する用意もあることを提案し、さらに、これらについて被申立人と合意できれば前記⑤の労働条件については見直しを前提に2ヵ月間試行的に実施しても構わない旨申し入れた。

また、同日、申立人と被申立人との間で団体交渉が行われたが、席上、被申立人は、上記の要求に対し、午前9時出勤の変更要求には応じられない旨回答するとともに、カート維持費の廃止については、その取扱いにこだわらない旨回答した。

これに対し申立人は、文書で回答するよう被申立人に要求し、この要求に従い、被申立人は、同月28日ごろ、上記回答と同内容の回答を文書で行った。

- ⑦ 同月31日、申立人は、前記⑥の被申立人の文書回答に対し、団体交渉拒否と受け取る旨の文書回答を行った。
- ⑧ これに対し被申立人は、同年9月16日付けの文書において、保障給を同年8月21日から支給すること等3項目の実施について申立人に通告するとともに、申立人分会員キャディの就労形態を被申立人との雇用関係であるとしたうえで、キャディの就業時間が8時間であることは既定のことであるから申立人分会員キャディは従前のように午後3時ごろ帰宅することのないよう申し入れた。
- ⑨ 同年9月20日、被申立人は、朝礼において、申立人分会員キャディに対して、同月22日から午前9時出勤、午後6時退社を命じる一方、東筑波労組キャディの出勤時間を早番午前7時30分、遅番午前8時30

分に変更した。

これに対し申立人は、協議中にもかかわらず一方的に申立人分会員キャディの出退社時間を指定したことは不当であり、また、東筑波労組キャディの出勤時間の変更は、申立人分会員キャディに対する客付けの大幅な減少を招く不当な差別であるとして、申立人分会員キャディに上記命令に従わないよう指示した。

- ⑩ 申立人分会員キャディは、前記⑨の指示に従い、同月22日以降も東筑波労組キャディらと同様に出勤したが、被申立人は、午前9時前の出勤を否認し、申立人分会員キャディに対して客付けせずにコースの草むしり等の作業を命じた。

申立人分会員キャディはこれに従ったものの、従来客付けがない場合の拘束時間が午後3時までであったことを理由に午後3時には草むしりをやめて退社していた。

- ⑪ 同年10月1日、被申立人は、午後3時に退社したことを業務命令違反として、申立人分会員キャディ19名を同日から7日間の出勤停止処分にした。

- ⑫ 同月8日、前記⑪の19名のうち4名は申立人を脱退した。

被申立人は、同月13日、上記19名のうち脱退した4名を除く申立人分会員キャディ15名をさらに同日から8日間の出勤停止処分にした。

- ⑬ 同月27日、被申立人は、前記⑫の15名を解雇した。

これに対し申立人は、同年11月11日、解雇の撤回を求める請求を本件に追加して申し立てた。

- ⑭ 同月22日、前記⑬の解雇に関して、申立人の上部団体である合化労連化学一般茨城県本部（以下「上部団体」という。）は、被申立人と協議を行い、i) 申立人分会員キャディの解雇を取り消すこと、ii) 就業時間は8時間とし、出勤時間は早番7時30分、遅番9時とすること、iii) 解雇に伴う賃金補償及びカート維持費、季節手当、荒天手当については今後協議することで合意し、「確認書」を締結するとともに、解雇に伴う賃金補償等についての協議方法、同年7月4日付け被申立人の提案に基づいて全般的協定を行うこと及びその際の締結手続を定めた「覚書」を取り交わした。

これにより被申立人は、同年11月24日、前記⑬の申立人分会員キャディ15名に対する解雇を撤回した。

これに対し申立人は、同年12月9日、前記⑬の追加申立てを取り下げた。

- ⑮ 同月18日、申立人と被申立人との間で、申立人分会員キャディの労働条件に関して、下記「協定書」が締結された。

協 定 書

関東化学一般茨城県本部東筑波カントリークラブ分会所属のキャディの労働条件について、下記の通り協定する。

記

- 1 労働時間は1日8時間とし、始業時間は早番7時30分、遅番9時とする。但し、業務の都合及び季節の事情等により始業時間を変更することがある。
- 2 就業規則第14条の休日及び第19条の年次休暇を与える。
- 3 賃金は基本給の平均を月額104,000円とし、各人の能力、勤怠等を評定して決定する。欠勤、遅刻、早退等があった場合は、所定勤務日数又は所定勤務時間数との割合に応じて支給する。また、キャディサービス業務を行った場合は、ラウンド給として次の通り支給する。

1 ラウンド	4 バック	3,000円
〃	3 バック	2,460円
〃	2 バック	1,900円
〃	1 バック	1,000円
- 4 荒天手当、季節手当、カート維持費、通勤費、社会保険料、賞与は従来通りの取扱いとする。
- 5 本協定は、昭和62年12月1日より実施する。

昭和62年12月1日

株式会社 東筑波カントリークラブ
代表取締役 B 1 印
関東化学一般茨城県本部
東筑波カントリークラブ分会
分会長 A 3 印

- ⑯ 同日から同月22日にかけて、B 6 係長は、B 5 総務部長の命を受けて、キャディマスター室において、申立人分会員キャディ一人一人に下記のとおり雇用契約書を示し、その場で直ちに署名押印するように命じた。その際、申立人分会員キャディは、B 6 係長から、申立人書記長 A 11（以下「A 11 書記長」という。）も了解していることであること、また、雇用契約書の持ち出しは認められないことを告げられたので、B 6 係長の指示どおり署名押印した。

雇 用 契 約 書

株式会社東筑波カントリークラブを甲とし、を乙
として、甲乙間で次の通り契約する。

(1) 採用期日

年 月 日とする。但し、3ヶ月間を試の使用期間とし、甲は、この期間中乙が従業員として不相当と認めた場合、いつでも解雇することができる。

(2) 職場及び職種

サービス課キャディー係に配置する。業務はキャディーサービス及び命じられた作業とする。但し、甲は、業務の都合により、乙を他の職場又は職種に配置換えすることができる。

(3) 勤務の方法

就業時間、休憩の方法、休日、休暇等は、甲の定める就業規則並に諸規定に従うものとする。

(4) 賃 金

基 本 給 月額104,000円とする。

ラウンド給 キャディーサービス業務を行った場合、次の通り支給する。

1 ラウンド	4 バック	3,000円
〃	3 バック	2,460円
〃	2 バック	1,900円
〃	1 バック	1,000円

支払方法 毎月20日に締切り、末日支払いとする。但し、所得税、地方税、雇用保険料、健康保険料、厚生年金保険料及び甲が特に必要と認めたものを控除する。

(5) その他

前各項以外の事項については、就業規則（関連する諸規定を含む）の定めに従うものとする。

年 月 日

(甲) 東京都港区南青山1丁目4番17号
株式会社東筑波カントリークラブ
代表取締役 B 1

(乙)

⑰ 前記⑯の雇用契約書(4)賃金について、被申立人は、被申立人における昭和61年6月から翌年5月までの申立人分会員キャディーの総キャディーフィー実績額を総原資として、基本給及びラウンド給に振り分けて算出している。

⑱ なお、被申立人は、東筑波労組キャディーらとは前記⑯の雇用契約書

を取り交わしておらず、東筑波労組キャディらの勤務時間及びキャディフィーの額については、従前のおりであった。すなわち、勤務時間については、早番午前7時30分、遅番午前8時30分の出勤でキャディ業務終了後には退社しており、キャディフィーについては、1ラウンド4バック8,800円、3バック7,200円、2バック5,600円、1バック3,000円であった。

(3) 降雪によるゴルフ場閉鎖の際の出勤命令及びそれを拒否したことに伴う出勤停止処分

① 従来、被申立人においては、ゴルフ場が降雪により閉鎖となった場合、コース管理の従業員らが中心となって営業再開に向けてコースの雪かき等を行うことはあったが、キャディについては、キャディ業務に就くことが不可能になるため出勤することはなかった。

なお、降雪によりゴルフ場が閉鎖になった場合には、被申立人はキャディにその旨連絡していた。

② 昭和63年1月6日、降雪によりゴルフ場が閉鎖された。被申立人は、申立人分会員キャディ及び東筑波労組キャディの双方に対しその旨連絡したため、キャディ全員が出勤を取り止めた。

③ 同月7日、同月8日及び同年2月12日、降雪によりゴルフ場が閉鎖された。東筑波労組キャディは被申立人からその旨連絡を受け出勤しなかったが、申立人分会員キャディは被申立人からの連絡がないため出勤し、被申立人の命令により、終日、コースの雪かき等の作業に従事した。

④ 同月27日、降雪によりゴルフ場が閉鎖された。東筑波労組キャディは、被申立人からその旨連絡を受け出勤を取り止めたが、申立人分会員キャディには連絡はなかった。しかしながら、申立人分会員キャディは、A11書記長からの連絡によりゴルフ場の閉鎖を知り出勤を取り止めた。

その後、被申立人は、申立人分会員キャディに電話をかけ出勤を命じたが、同人らは、前回の降雪による閉鎖の際にも東筑波労組に対して出勤が命じられていないにもかかわらず申立人分会員キャディのみが出勤して雪かき等を命じられたこと及び昨年まで降雪によるゴルフ場閉鎖の場合には出勤していなかったことを理由として、当該出勤命令を申立人分会員キャディに対する差別であると判断し、それを拒否した。

⑤ 同年3月10日、降雪によりゴルフ場が閉鎖された。前記③と同様の経緯により申立人分会員キャディは出勤したが、申立人は、申立人分会員キャディのみを出勤させ作業を命じることは明白な差別であり、申立人分会員キャディについても休日とするよう被申立人に抗議するとともに、申立人分会員キャディに帰宅するよう指示した。申立人分会員キャディは、これにより帰宅した。

同日、被申立人は、A11書記長を、同年2月27日に申立人分会員キャディの出勤拒否を教唆煽動したという理由で10日間の出勤停止処分にするとともに、申立人分会員キャディ14名を業務命令違反として7日間の出勤停止処分にした。

- ⑥ 同年3月15日、申立人は、被申立人に対し、申立人分会員キャディのみにキャディ業務以外の作業を命じることは不当であると抗議した。これに対し被申立人は、申立人分会員キャディは協定書及び雇用契約書調印前からキャディ業務以外の作業に従事しており、また、それについては雇用契約書にも明記されているのであるから、申立人分会員キャディにキャディ業務以外の作業を命じ得るのは当然である旨回答した。

さらに、被申立人は、東筑波労組キャディらに出勤を命じなかった理由について、同人らは申立人分会員キャディとは雇用形態を異にする旨述べた。

- ⑦ 同月16日、被申立人は、同月10日に申立人分会員キャディに帰宅するよう指示したことは不当な争議行為であるとして、A3分会長ら申立人役員5名を10日間の出勤停止処分にした。

(4) 雇用契約書調印後の申立人分会員キャディの勤務状況

雇用契約書調印当時から、申立人分会員キャディは、1ラウンドの客付けに限定されていたが、東筑波労組キャディには、1ラウンドを超える客付けがなされることもあった。

また、申立人分会員キャディは、キャディ業務終了後及び客付けのない場合、コースの草むしり等の作業を命じられていたが、東筑波労組キャディは、キャディ業務終了後は退社し、また、客付けのない場合にはキャディ室で待機していた。

(5) 申立人分会員キャディに対するキャディ教育

被申立人は、昭和63年2月ごろから同年5月にかけて、申立人分会員キャディに対して、キャディとしての接客マナー等を教育する(以下「キャディ教育」という。)という理由で、被申立人役員及びキャディマスターらがラウンドし、その際、教育すべきキャディに同行を命じキャディ業務を行わせた。

その状況等については、以下のとおりである。

- ① 同年4月19日、申立人分会員キャディA1は、客に対する言葉づかいや態度が悪いとの理由で、被申立人役員やキャディマスターらがラウンドするに際して、キャディ教育としてのキャディ業務を命じられた。

以後、A1は、体調を崩して翌20日から欠勤し、同年6月20日過ぎから再び出勤したが、被申立人は、同人をキャディ業務に従事させるのは無理であると判断したとの理由でキャディとして就労させず、クラブハウス内外の掃除やコース整備等の作業を命じた。

- ② 同年5月5日、申立人分会員キャディA16は、接客ミスが多いという理由で、被申立人役員やキャディマスターらがラウンドするに際して、前記①と同様のキャディ教育と称するキャディ業務を命じられた。
- 以後、A16は、体調を崩して翌6日から約1ヵ月間欠勤した。その後、再び出勤してきた同人に対して被申立人は再度キャディ教育を行ったうえで、同人をキャディ業務に従事させることは無理であると判断したとの理由でキャディとして就労させなかった。その後、同人は、1、2ヵ月間出勤した後被申立人を退職した。
- ③ 同月11日、申立人分会員キャディA17（以下「A17」という。）は、客から動きが緩慢であるとの苦情が多いという理由で、被申立人役員やキャディマスターらがラウンドするに際して、前記①と同様のキャディ教育と称するキャディ業務を命じられた。
- 以後、A17は、体調を崩して翌12日から欠勤し、同年6月20日、被申立人を退職した。
- ④ 申立人分会員キャディA18（以下「A18」という。）は、昭和62年12月末から約2ヵ月間病気を理由に欠勤した。昭和63年2月、A18は被申立人に再び出勤したが、被申立人は、長期に欠勤したことを理由に、同人の復帰後から同年4月2日までの間、数回にわたり前記①と同様のキャディ教育と称するキャディ業務を命じた。
- 同年4月2日のキャディ教育終了後A18は体調を崩し、翌3日から2ヵ月間欠勤し、その後再び出勤したが、被申立人は、同人を前記①のA1と同様にキャディとして就労させず、キャディ業務以外の作業を命じた。
- ⑤ 同月12日、申立人分会員キャディA19は、レベルアップを理由に、被申立人役員及びキャディマスターらがラウンドするに際して、前記①と同様のキャディ教育と称するキャディ業務を命じられた。
- ⑥ 前記①ないし⑤の申立人分会員キャディらは、キャディ教育の状況について、指示されたクラブを持って行くと「これではない………」と怒鳴られたり、故意に山の方へボールを打ち込み、それを探すように命じられたり、故意にクラブを置き忘れ、それを駆け足で取って来るように命じられるなどの嫌がらせを受け、疲れ果ててめまいを覚えたことなどを申立人に報告した。
- なお、被申立人においては、キャディについて客から苦情が寄せられた場合にキャディ教育を実施するか否かは、キャディマスターあるいはサービス課長の判断に委ねられていた。
- また、申立人分会員キャディは、キャディ教育としてキャディ業務に従事しても、申立人分会員キャディにはラウンド給は一切支給されていなかった。
- (6) 本件結審時の申立人の状況
- 本件申立時から結審時までの間に、申立人分会員の申立人からの脱退

や被申立人からの退職が相次ぎ、本件結審時の申立人分会員数は10数名となった。

第2 判 断

申立人は、①申立人結成当初、職制、被申立人の取引先社長等が申立人分会員に対し申立人からの脱退を勧誘したこと②被申立人が昭和61年2月21日付けで石岡駅方面のキャディ送迎バスを廃止したこと③本件第5回審問を傍聴した申立人分会員キャディA1がその翌日に客付けされなかったこと④被申立人が申立人分会員に対し昭和63年3月10日付け及び同月16日付けで出勤停止処分を行ったことは、被申立人の申立人に対する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 申立人結成当初の申立人分会員に対する申立人からの脱退勧誘について

(1) 当事者の主張の要旨

(申立人の主張)

申立人結成当初の申立人分会員に対する①B8及びB4による脱退勧誘②東筑波メンテナンス従業員B11による脱退勧誘③B7キャディマスターによる脱退勧誘及び④被申立人取引先社長による脱退勧誘は、被申立人が煽動して行わせた申立人に対する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。

よって、申立人は、被申立人は申立人の運営に対し支配介入してはならないとの命令及び陳謝文の掲示を求める。

(被申立人の主張)

① B8及びB4による脱退勧誘は、石岡市民ゴルフ大会当日、申立人分会員に出勤を拒否させた申立人に対して批判的であった上記両名が仲間を集めようと行動したものであって、被申立人は全く関与していない。

② 東筑波メンテナンス従業員B11による脱退勧誘については、申立人の全くの虚構であって、何ら被申立人は関与していない。

③ B7キャディマスターによる脱退勧誘については、A9副分会長に対し、B7キャディマスターが親しい友人として申立人の活動について個人的見解を述べて忠告したものであって、被申立人が脱退仕事を依頼したことは一切ない。また、B7キャディマスターは、脱退勧誘後の昭和60年11月28日に結成された東筑波労組の執行委員長に就任しており、いわゆる管理職ではない。

④ 被申立人取引先社長による脱退勧誘は、申立人の全くの虚構であって、何ら被申立人は関与していない。

よって、申立人の主張には理由がなく、請求は棄却されるべきである。

(2) 当委員会の判断

① 申立人結成後の労使関係

ア 前記第1・2・(3)、(4)、(7)ないし(9)で認定したとおり、申立

人結成当初、申立人と被申立人とは、組合事務所の貸与、親睦会会費の返還及び年末一時金の問題で対立した状況にあったことが認められる。

イ そのような状況の中で、前記第1・2・(5)、(6)、(10)及び(11)で認定したとおり、申立人が被申立人の対応に反発し、石岡市民ゴルフ大会当日の出勤拒否やストライキを実施するなど、申立人は、被申立人に対抗し、積極的な活動を展開していたことが認められる。

ウ 一方、前記第1・4・(5)・②で認定したとおり、B2支配人は、申立人分会員に対し申立人をろくな組合じゃないと述べて申立人を非難した。また、前記第1・3で認定したとおり、被申立人は、申立人の結成にあわせて被申立人の組織改編を検討、実施し、また、B5総務部長の採用等新たに管理部門に人員を配置した。これらの事実からすれば、申立人結成当初の対立状況の中で、被申立人は、申立人に対する組合対策体制を整備していたことが認められる。

② B8及びB4による脱退勧誘について

ア 前記第1・4・(1)・③で認定したとおり、昭和60年10月28日の石岡市民ゴルフ大会終了後、B8、B4の両名が申立人分会員の自宅を訪れ、申立人をやめて自分たちの仲間に入ると勧誘したことは、同人らによる申立人分会員に対する申立人からの脱退勧誘と認められるが、同人らは、被申立人の従業員ではあるが、いわゆる管理職ではない。

イ しかしながら、前記第1・4・(1)・①及び②で認定したとおり、B2支配人らは、石岡市民ゴルフ大会の慰労会終了後、申立人の活動に対する打合せを行っており、一方、B8外石岡市民ゴルフ大会の当日出勤した者らは、申立人に対し批判的な仲間を集めるための話合いを行っていた。前記第1・4・(1)・④で認定したとおり、深夜、B8らは、瓦谷郵便局付近でA3分会長らと遭遇した直後、B2支配人、B3キャディマスターの両名が待つゴルフ場に電話を入れた。また、前記第1・4・(1)・⑥で認定したとおり、警察官の事情聴取終了後、申立人役員らが帰宅した後も、B2支配人、B3キャディマスターの両名は、B8、B4及び上記の話合いに加わった者らと共にゴルフ場に残っていた。さらに、前記第1・2・(5)、3・(5)及び4・(1)・①で認定したとおり、当時、B4は、キャディマスター室員であり、B3キャディマスターは、B4の上司であるとともに、B2支配人を補佐する立場にいた。

これらの事実からすれば、B2支配人及びB3キャディマスターは、B8らの行動について関知していたものと推認できる。

ウ よって、B8、B4の両名による申立人分会員に対する脱退勧誘は、被申立人の意を体して行われたものと判断せざるを得ない。

③ 東筑波メンテナンス従業員B11による脱退勧誘

ア 前記第1・4・(2)で認定したとおり、昭和60年11月16日、申立人分会員A10は、B11から申立人からの脱退を勧誘されたが、B11は、被申立人のいわゆる管理職でも、従業員でもない。

イ しかしながら、前記第1・4・(1)・②で認定したとおり、B11は、石岡市民ゴルフ大会の慰労会終了後のB8らとの話合いに加わっており、その後、前記(2)・②で判断したとおり、B8らは、被申立人の意を体して申立人分会員に対して脱退勧誘を行っている。

また、前記第1・4・(2)で認定したB11のA10に対する出向させる、取引契約を破棄させるとの発言は、その内容からして同人の個人的見解を述べたものとは認められない。

ウ よって、以上のことからすれば、B11のA10に対する脱退勧誘は、被申立人の意を体して行われたものと判断せざるを得ない。

④ B7キャディマスターによる脱退勧誘

ア 前記第1・4・(3)で認定したとおり、昭和60年11月19日、B7キャディマスターがA9副分会長の自宅を訪れ、組合を辞めろと述べたことは、A9副分会長に対する申立人からの脱退勧誘と認められるところ、B7キャディマスターは、被申立人の従業員であるが、いわゆる管理職ではない。

イ しかしながら、前記第1・4・(3)で認定したとおり、B7キャディマスターが「会社は合化労連の組合は絶対に認めない」と発言したこと、A9副分会長の不当労働行為であるとの抗議に対しては、それを否定もせず「不当労働行為なんていうのは紙きれ一枚だぞ」と述べたことからすれば、B7キャディマスターの発言を同人の個人的な見解を述べたものとするには首肯し難いものがある。

さらに、前記第1・3・(3)及び4・(3)で認定したとおり、B7キャディマスターは、昭和60年11月12日に被申立人に採用され、その7日後の同月19日にかつて一度も訪れたことのないA9副分会長の自宅を訪れており、また、前記(2)・②で判断したとおり、B7キャディマスターが脱退勧誘を行ったとほぼ同時期に、B8らの申立人分会員に対する脱退勧誘が行われ、それに関与していたB3課長(当時、B3キャディマスター)は、前記第1・3・(3)及び(5)で認定したとおり、B7キャディマスターの直属の上司であった。

ウ 以上のことからすれば、B7キャディマスターのA9副分会長に対する脱退勧誘は、被申立人の意を体して行われたものと判断せざるを得ない。

⑤ 被申立人取引先社長による脱退勧誘について

ア 前記第1・4・(4)・②で認定したとおり、昭和60年12月4日、A3分会長は、三和自工のB12社長から申立人からの脱退を勧誘されたが、B12社長の言動は、被申立人にとって第三者の言動である。

イ しかしながら、前記第1・4・(4)・①で認定したとおり、被申

立人と三和自工とはゴルフ場の開設以前から取引関係にあったこと、前記第1・4・(4)・②で認定したとおり、「A3君に500万やるから、あとA11書記長に300万やるから、黙って会社をやめてくれ」と具体的な大金の提供を申し出て被申立人からの退職を勧め、さらに、「B1社長が君を悪くも思っていないし、恨んでもいない」と発言したことを併せ考慮すれば、B12社長の脱退勧誘は、同人の個人的な意思に基づくものとは認められない。

ウ また、前記第1・4・(4)・②及び③で認定したとおり、被申立人がA3分会長に対しリベートに関して事情聴取したのは、B12社長による脱退勧誘の約1ヵ月後であり、さらに、リベートに関する処分内容についてみるに、A3分会長は、主任を解かれたうえ出向処分となったのに対し、三和自工には一切の取引上の処分はなく従前どおりの取引関係を維持していたことからすれば、B12社長の言動及びそれに従わなかったA3分会長の態度とリベートに関する処分との間には因果関係があったものとするのが相当である。

エ よって、以上総合すれば、B12社長のA3分会長に対する申立人からの脱退勧誘は、被申立人との間に意思の連絡があった行為と判断せざるを得ない。

⑥ 結 論

以上の申立人分会員に対する脱退勧誘は、申立人結成後の対立状況の中で、被申立人が申立人を嫌悪し、申立人の弱体化を図るためになされた申立人の運営に対する支配介入であると認められ、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。

2 石岡駅方面のキャディ送迎バスの廃止について

(1) 当事者の主張の要旨

(申立人の主張)

石岡駅方面のキャディ送迎バスの廃止について、被申立人は、東筑波労組の了解を得て実施しようとしたが、申立人に対しては事前に何の説明も行っていない。さらに、石岡駅方面のキャディ送迎バスの利用者の全員が申立人分会員であること、申立人分会員A14の質問に対するA4の言動等からして、石岡駅方面のキャディ送迎バスの廃止は、被申立人が申立人を嫌悪し、申立人分会員に対するみせしめとして行ったものであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

よって、申立人は、被申立人は申立人分会員を不利益に取り扱ってはならないとの命令を求める。

(被申立人の主張)

被申立人は、経費節減のため、退社時にはキャディ送迎バスの利用者がほとんどいなかったという利用状況と石岡駅方面から出勤するキャディについては全員路線バスを利用し出勤することが可能であるこ

とから石岡駅方面のキャディ送迎バスを廃止したのであり、合理的理由があり、不当労働行為に該当しない。

よって、被申立人は、申立人の請求を棄却する旨の命令を求める。

(2) 当委員会の判断

① 前記第1・5・(1)で認定したとおり、昭和61年1月当時のキャディ送迎バスの利用状況は、出勤時にはキャディの多くが利用していたものの帰宅時の利用は少なかったこと、石岡駅方面のキャディ送迎バスを利用するキャディは、定期路線バスによっても始業時までに出勤することが可能であったこと、さらに、前記第1・5・(3)で認定したとおり、被申立人がキャディ送迎バスの廃止に代えて通勤手当の受給を決めていることからすれば、被申立人は、経費節減のためにキャディ送迎バスの廃止を考え、その第一として、定期路線バスによる出勤が可能な石岡駅方面のキャディ送迎バスを廃止したと推認でき、この限りにおいては、被申立人の主張にも合理性が認められないわけではない。

② しかしながら、前記第1・5・(1)ないし(3)及び(6)で認定したとおり、従前から行われてきたクラブバスによるキャディの送迎という雇用条件を申立人の了解を得ることなく一方的に廃止に踏み切ったこと、石岡駅方面のキャディ送迎バスの利用者全員が申立人分会員であったにもかかわらず、廃止によって直接影響のない東筑波労組の了解を得、その後申立人に通告していることからすれば、石岡駅方面のキャディ送迎バスの廃止について労働組合の了解を得ることに関し、被申立人は、申立人をないがしろにしていたことが窺える。

また、前記第1・5・(5)及び(7)で認定したとおり、以前から申立人分会員A14に対し申立人からの脱退を勧誘していたA4が「だからお前にいっただろ」と発言したこと、大増方面のキャディ送迎バス利用の申立人分会員がキャディ送迎バスの廃止を懸念して申立人を脱退したことからすれば、石岡駅方面のキャディ送迎バスの廃止は、今後、申立人分会員キャディに対して不利なキャディ送迎バスの廃止が行われる懸念を抱かせる措置であったと推認できる。

③ 以上のことからすれば、石岡駅方面のキャディ送迎バスの廃止は、被申立人が主張する経費節減を真の理由とするものではなく、申立人と東筑波労組を差別することを意図し、申立人分会員キャディを不利益に取り扱ったものと判断せざるを得ず、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

3 審問を傍聴した申立人分会員キャディに対する客付けについて

(1) 当事者の主張の要旨

(申立人の主張)

申立人分会員キャディA1が本件第5回審問を傍聴した日の翌日にキャディ業務に就けなかったことは、審問を傍聴したことを理由に被

申立人がA 1を不利益に取り扱ったものであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

よって、申立人は、被申立人は申立人分会員が本件の審問期日に審問廷に出席したことを理由に就業を拒否する等の不当労働行為をしてはならないとの命令及び本件第5回審問の翌日の就業を拒否したことにより同人が失った賃金の相当額の支払を求める。

(被申立人の主張)

被申立人が、A 1らの本件第5回審問当日の欠勤を認めなかったのは、同人らの欠勤により、業務に支障が生じると判断したためである。さらに、A 1が客付けされなかったのは、同人に審問当日の欠勤について注意した際、同人が非常にふて腐れ、その後姿を隠してしまったためであり、いわば自ら就労を放棄したと言うべきもので、審問傍聴を理由としたものではない。

よって、被申立人は、申立人の請求を棄却する旨の命令を求める。

(2) 当委員会の判断

- ① 前記第1・6・(3)ないし(5)で認定したとおり、従来、被申立人は、業務上支障がでるような欠勤であっても特に注意を与えることはなかったにもかかわらず、本件第5回審問の翌日には、B 3課長及びB 7キャディマスターがA 1、A 15の両名に対しそれぞれ30分にわたり叱責したことは異例であること、第5回審問の当日は雨で来場者が少なかったため、上記A 1らが欠勤しても被申立人の業務上の支障はなかったことから判断すれば、上記長時間の叱責は、被申立人の業務上の支障を考えてのことではなく、A 1らが本件審問を傍聴したことを理由とするものと考えざるを得ない。

そして、前記第1・6・(4)で認定したとおり、B 3課長らは、A 1らに対する叱責において、会社と審問とどちらが大事なのかと問い詰めていたこと、また、前記第1・(2)・(2)及び④で判断したとおり、B 3課長は、石岡市民ゴルフ大会後のB 8らによる申立人分会員に対する申立人からの脱退勧誘に関与し、B 7キャディマスターは、被申立人の意を体してA 9副分会長に対し申立人からの脱退勧誘を行っていたこととを併せ考慮すれば、B 3課長、B 7キャディマスターによる異例の叱責は、申立人に対する嫌悪の表れと見ざるを得ない。

- ② 前記第1・6・(4)で認定したとおり、B 3課長らは、叱責に際し黙っていたA 1に対し「だまっているならどういふふうになるかわかっているんだな」と報復的措置を講じるような発言をしていること、当日正午ごろ3名の顧客が来場したにもかかわらず、B 7キャディマスターは、A 1に客付けすることなく顧客をセルフでスタートさせたこと、その結果A 1は、午後3時30分ごろまでゴルフ場に残っていながら終日キャディ業務に就けず、したがって、当日全く収入がなかったこととを併せ考慮すれば、A 1に対し意図的な不利益取扱いを行った

ものと判断せざるを得ない。

- ③ 被申立人は、A1はいわば自ら就労を拒否したものと主張する。しかしながら、A1は定時に出勤し、午後3時30分ごろまでゴルフ場に残っていたのであって、その間キャディ業務に就くことを拒否したことも回避した態度を示した事実も見受けられない。

よって、被申立人の主張は採用できない。

- ④ B3課長らは、前記第1・3・(3)及び(5)で認定したとおり、A1らキャディを統括管理する立場にあることから、B3課長らの行為は被申立人の意思によるものと判断せざるを得ない。

よって、本件第5回審問の翌日、A1がキャディ業務に就けなかったのは、被申立人が申立人を嫌悪し、同人を不利益に取り扱ったものであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

4 申立人分会員に対する出勤停止処分について

(1) 当事者の主張の要旨

(申立人の主張)

降雪によるゴルフ場閉鎖の際に、被申立人が申立人分会員キャディにのみ出勤を命じ、ゴルフ場の整備を行わせたことは、従来 of 降雪によるゴルフ場閉鎖の際はキャディに指定休を与えるという慣行に反するとともに、東筑波労組キャディには指定休を与えるなど申立人分会員キャディを差別したものであるから、当該出勤命令を拒否したこと及びそれを教唆煽動したことを理由とする出勤停止処分は、申立人分会員に対する不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

よって、申立人は、当該出勤停止処分の取消しを求める。

(被申立人の主張)

降雪によるゴルフ場閉鎖の際、被申立人が申立人分会員キャディに対してのみ出勤を命じゴルフ場の整備を行わせたのは、昭和62年12月18日から同月22日にかけて申立人分会員キャディと取り交わした雇用契約書に基づくものであり、雇用契約書には、業務はキャディサービス及び命じられた作業とすると記載されており、基本給も支給されるのであるから、被申立人は、申立人分会員キャディを出勤させ、ゴルフ場の整備を命じ得るのである。これに対し東筑波労組キャディらは、申立人分会員キャディと雇用形態を異にしキャディサービスのみを業務とするものであり、降雪によりゴルフ場が閉鎖となった場合は、たとえ出勤したとしてもキャディ業務に就けず、基本給の支給もないのであるから、被申立人が東筑波労組に対しゴルフ場整備のための出勤を命じ得ないのは当然のことである。よって、被申立人が申立人分会員キャディにのみ出勤させゴルフ場の整備を行わせたことは何ら差別的な取扱いとは言えず、当該出勤命令に反して出勤を拒否した申立人分会員キャディ及びそれを教唆煽動したA11書記長ら申立人役員を出

勤停止処分としたことは適法かつ有効なものであり、不当労働行為に該当しない。

よって、被申立人は、申立人の請求を棄却する旨の命令を求める。

(2) 当委員会の判断

① まず、雇用契約書の調印過程と労使の立場について検討する。

ア 前記第1・7・(1)・②で認定したとおり、キャディの賃金は客付けがない場合には何ら保障されていなかった。前記第1・7・(2)・①、②及び④で認定したとおり、申立人結成当初から、申立人分会員キャディの間には、被申立人が東筑波労組キャディを申立人分会員キャディに優先させて客付けしているとの不満があり、申立人は、キャディの客付けのない場合の賃金保障を求めて、被申立人に対し賃金体系の整備を要求した。これらのことからすれば、申立人の賃金体系の整備要求は、客付けされない場合でも被申立人に最低賃金を保障させることにより、東筑波労組キャディとの客付けにおける差別を専ら賃金面で解消しようとしたものであり、したがって、ここでの賃金はあくまでキャディ業務についての賃金であって、他の作業、他の職場、職種に関するものではなかったと推認できる。

イ 前記第1・7・(2)・⑭ないし⑯で認定したとおり、申立人分会員キャディは雇用契約書に署名押印したが、申立人上部団体と被申立人との間で取り交わされた確認書、また、申立人と被申立人との間で締結された協定書には、キャディ業務以外の作業や他の職場、職種に関する取決めは全くなされていなかった。

ウ 前記第1・7・(2)・⑰及び⑱で認定したとおり、雇用契約書の賃金は、過去の「キャディフィー実績額」のみを総原資として基本給、ラウンド給に振り分けて算出されており、他の作業に従事した場合又は他の職場、職種に移った場合の賃金については全く考慮されていなかった。このことからすれば、被申立人は、申立人分会員キャディの賃金を決定するにあたって、キャディ業務のみを念頭においていたことが窺われる。

エ 前記第1・7・(2)・⑲で認定したとおり、被申立人は、申立人分会員キャディと雇用契約書を取り交わす際、A11書記長も了解しているからとしてその場で署名押印するように述べ、雇用契約書の持ち出しを認めないなど、申立人分会員キャディに対し十分な検討の機会を与えなかった。したがって、前記アないしウの事情をも併せ考慮すれば、申立人分会員キャディは、雇用契約書に署名押印する際、被申立人の一方的命令によって他の作業に従事させられ、または、他の職場、職種に配転されることなどをも了承する契約内容であることを十分認識していたとは認められない。

オ 以上のとおり、申立人の賃金体系の整備要求の内容、交渉経過、賃金の総原資、協定書の内容、雇用契約書の署名押印状況などの外

に、前記第1・7・(1)・(4)並びに(2)・⑤、⑥、⑭及び⑮で認定したとおり、被申立人は、交渉過程において、カートは従前どおりキャディに貸与し、キャディが維持費を負担する形をとることを主張していたことなどの事情をも併せて判断すれば、申立人分会員キャディとしては、雇用契約書に記載されている文言にかかわらず、雇用形態の根本的変更とは考えず今回の変更は主として賃金の支払方法に関するもの——すなわち、従来のラウンド給一本で支払われてきたキャディの賃金と原資を同じくしてラウンド給と基本給との二本立てに振り分けて支払われる形への変更——と考え、被申立人の一方的命令でキャディ業務に代えて他の作業に従事させられたり、他の職場、職種に配転されることなど全く考慮に入れてなかったとしても、無理もないことであると判断せざるを得ない。

② 次に雇用契約書の内容について検討する。

ア 前記第1・7・(2)・⑯で認定した雇用契約書からすれば、1ヵ月26日出勤し、毎日1ラウンドのキャディ業務に就いたとした場合の申立人分会員キャディの収入は、基本給104,000円、ラウンド給4バックの場合78,000円、3バックの場合63,960円となり、合計それぞれ182,000円、167,960円となる。これに対し、前記第1・7・(2)・⑰で認定した東筑波労組キャディの賃金形態からすれば、上記と同様の条件で、4バックの場合228,800円、3バックの場合187,200円となり、東筑波労組キャディの収入は、申立人分会員キャディのそれを上回ることになる。このことからすれば、計数上、連日キャディ業務に就いた場合でもキャディの収入に差が生じるのであるから、申立人分会員キャディとしては、連日キャディ業務に就かなければ、従来得てきた賃金額に近い収入を得ることができない結果となり、万一客付けがなされなかった場合は、東筑波労組キャディとの収入格差はますます増大し、従来得ていた収入額にいいよ及ばない結果となることが認められる。

イ 前記第1・7・(2)・⑯で認定したとおり、雇用契約書の2項には、キャディ業務以外の「命じられた作業」にも従事することが定められている。もしこの規定に基づき、被申立人がキャディに客付けせず、一方的に他の作業だけに従事させるとすれば、1ヵ月無欠勤で就労したとしても、賃金は、基本給のみの月額104,000円になってしまう計算となる。また、雇用契約書では、被申立人は申立人分会員キャディを他の職場、職種に配転できると定めているが、この規定に従い、あるキャディにキャディ適性がないとの理由でキャディ業務に就かせることをやめ、コース整備だけを担当させるに至った場合等においては、同人に対する賃金は、基本給のみの月額104,000円になってしまう計算になる。

ウ 以上のように、契約内容の実質からみて、雇用契約書に定める賃

金形態は、あくまでキャディ業務だけについてのものであり、キャディ業務に就労させた場合とキャディ業務に就くため出勤したキャディに対したまたま客数が少ない等の理由で例外的に他の作業を命じた場合とに限定して適用されるべき性質のものとする余地があり、始めからキャディ業務以外の仕事を命じる場合やキャディ業務以外の職場、職種に配転する場合の賃金形態をも当然含むものとは考え難い。

エ 雇用契約書で定める賃金形態は、ラウンド給と基本給の二本立てとし、キャディは通常ラウンド給と基本給の双方を合わせて得ることが原則で、基本給だけを得るのは例外的な場合に限られることは前記ウで判断したとおりである。このような契約書の中に、被申立人の一方的な都合で、被申立人の命令によって賃金形態を基本給だけに一本化することができるような規定（他の作業、他の職種を命じることができる旨の規定）を挿入することは、唐突な感じを免れない。現に被申立人は、後述するように、一部の申立人分会員キャディにキャディ業務に就かせず他の作業のみに従事させる命令を発しているのであるから、それらの場合の賃金についても別に定める必要があったはずであり、それらの規定が整っていない以上、被申立人としては雇用契約書の運用に当たっては、みだりに他の作業に従事させたり、他の職場、職種に配転させることを控える配慮が必要であったと考えざるを得ない。

③ そこで、被申立人は申立人分会員キャディに対しどのような配慮をし、どのような態度で臨んでいたかを次に検討する。

ア 前記第1・7・(2)・⑤及び⑥で認定したとおり、被申立人は「キャディの労働契約について」と題する文書で、申立人に対し、基本給を支給すること及び就業時間を午前9時から午後6時までとすることを提案したが、申立人は、申立人分会員キャディの出勤時間を午前9時とした場合、ほとんど客付けされなくなるとしてこれに反対し、被申立人に再検討を求めた。しかしながら、前記第1・7・(2)・⑨で認定したとおり、被申立人は、協議中にもかかわらず、一方的に申立人分会員キャディに対して午前9時出勤を命じ、さらに、東筑波労組キャディの出勤時間を早番午前7時30分、遅番午前8時30分に変更した。

イ そして、前記第1・7・(2)・⑩ないし⑬で認定したとおり、被申立人の命令に従わなかった申立人分会員キャディに対し、被申立人は、客付けせずコースの草むしり等の作業を命じるとともに、午後3時に退社した申立人分会員キャディに対しては出勤停止処分、さらには、解雇処分を行った。

ウ 前記第1・7・(4)で認定したとおり、雇用契約書調印以後も、申立人分会員キャディは1ラウンドの客付けに限定されていたが、

一方東筑波労組キャディに対しては1ラウンドを超える客付けもなされていた。

エ 前記第1・7・(5)で認定したとおり、被申立人は、昭和63年4月から同年5月にかけて、申立人分会員キャディに対し、精神的にも肉体的にも過酷と思われるキャディ教育を実施した。その結果、体調を崩し欠勤した一部のキャディに対し、キャディ業務への適性なしとの理由でキャディとして就労させず、キャディ業務以外のコース整備等の作業を行わせた。その者らの賃金は、基本給だけとなった。また、一部の申立人分会員キャディは退職した。

オ 以上のとおり、被申立人の申立人分会員キャディに対する態度には、みだりに他の作業、他の職種に従事させることを控える配慮が十分なされていたとは認められず、かえって雇用契約書の内容、雇用形態の差を強調し、申立人分会員キャディに対し、被申立人の命令により他の作業、他の職種に就かせることができるのは当然であるとの態度を示し、東筑波労組キャディと差別し、不利益な取扱いをしていたことが窺える。

④ 本件出勤停止処分について

ア 前記第1・7・(3)・④ないし⑦で認定したとおり、降雪のためゴルフ場が閉鎖となった昭和63年2月27日、同年3月10日の両日に申立人分会員キャディが出勤しなかったことに対し、被申立人は、出勤命令を拒否したこと及びそれを教唆煽動したことを理由として、申立人分会員を出勤停止処分にした。その理由は、申立人分会員キャディは、雇用契約書に基づき、キャディ業務以外の命じられた作業にも服する業務があるからということである。

イ 確かに雇用契約書には「業務はキャディーサービス及び命じられた作業とする」と定められているが、この規定については、前記②で判断したとおり、内容自体からいっても、みだりにキャディ業務以外の業務に従事させることは問題があるばかりではなく、申立人分会員キャディは、前記①で判断したとおり、キャディ業務以外の他の業務などに一方的命令によって従事させられることなどあり得るはずがないと考えても無理もない事情にあったこと、さらには、現実に、申立人分会員キャディは、前記第1・7・(2)・⑨ないし⑬で認定したとおり、草むしり作業等に従事することを拒否する態度を示し、その結果懲戒処分に発展したことがあるのであるから、被申立人は、雇用契約書の内容について、申立人との間には意見の対立があることを十分承知していたはずである。

ウ したがって、被申立人としては、雇用契約書の内容について、申立人と協議したり説得することなどによって理解を求め、意見の対立を調整し、契約内容についての不備不足の点があればその補正に努め、それにより、運用に当たって生じることが予測されるトラブ

ルを未然に防ぐ努力を試みてしかるべきであったと考えるところ、そのような試みは一切なされなかった。

エ そして、被申立人としては、本件降雪時に出勤命令を強行すれば、紛争の生じるおそれがないわけではないことを十分承知しながら、雇用契約書に記載がある以上、申立人分会員キャディに出勤義務があることは当然であるとして、昭和63年2月27日に出勤命令を出し、これが拒否されたあとの同年3月10日にも再び出勤命令を出して拒否されるや直ちに2回にわたって出勤停止処分にした。

これら被申立人の態度は、前記アないしウからすれば、にわかには首肯し難いところである。

⑤ 結 論

以上総合すれば、被申立人が、本件降雪時に出勤命令を拒否したことを理由に、申立人分会員を出勤停止処分にしたことは、被申立人が雇用契約書の文言に藉口して、申立人分会員を不利に差別したものと判断せざるを得ない。

そして、前記③で判断したとおり、被申立人は、東筑波労組キャディと区別し、申立人分会員キャディに対し、数々の差別、不利益扱いをしていることを併せ考慮すれば、本件出勤停止処分は、被申立人が申立人を嫌悪し、申立人分会員であることを理由とした不利益取扱いであると判断されるから、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

5 救済方法について

申立人分会員に対する出勤停止処分に関して、申立人は、処分の取消しを求めているが、申立人が求めている救済の趣旨からすれば、バックペイをも含むと解するのが相当である。また、申立人は、別表記載の申立人分会員17名に対する出勤停止処分の取消しを求めているが、前記第1・7・(6)で認定したとおり、申立人分会員数は、本件結審時、10数名となっており、別表記載の者の中には既に申立人を脱退した者も記載されていると判断できるところ、申立人は、その者らの救済利益を放棄する旨意思表示していない。

よって、主文のとおりとする。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、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2年6月27日

茨城県地方労働委員会
会長 山本吉人

(別表 略)