

愛媛、平2不2、平3.2.25

命 令 書

申 立 人 丸住製紙労働組合

被申立人 丸住製紙株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人丸住製紙株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社及び川之江工場を、同市内に大江工場及び金生工場を置き、新聞用紙・各種印刷用紙・包装用紙等の製造販売事業を営んでおり、本件申立時の従業員数は約1,000名である。

(2) 申立人丸住製紙労働組合（以下「組合」という。）は、肩書地に組合事務所を置き、会社従業員をもって組織された労働組合で、全国紙パルプ労働組合協議会（以下「紙パ協議会」という。）及び愛媛地方労働組合連合会に加盟しており、本件申立時の組合員数は28名である。

(3) 会社には、組合のほか丸住製紙新労働組合（以下「新労」という。）があり、本件申立時の組合員数は約750名である。

2 本件申立て以前の労使関係

(1) 昭和59年4月11日、組合は、会社が団体交渉の際組合と新労との間で会社側の交渉担当者出席等について差別的取扱いをしているとして、愛媛県地方労働委員会（以下「地労委」という。）に対して不当労働行為救済申立てを行ったが、昭和61年4月25日、地労委は、会社に対して団体交渉の際、交渉担当者、開催時期及び回答時期について、組合と新労との間で差別的取扱いをしてはならない旨の救済命令を発した。

(2) 昭和61年6月13日、会社は前記命令を不服とし、中央労働委員会（以下「中労委」という。）に再審査申立てを行ったが、昭和63年12月7日、中労委は地労委の主文を一部変更したほか、会社の再審査申立てを棄却し、本命令は確定した。

3 平成2年春季賃上げに関する団体交渉経過及びワッペン着用就労に至る概要

(1) 3月10日、新労は賃上げ額を20,000円に夏季一時金を700,000円とする要求書を会社に提出した。

(2) 3月12日、組合は賃上げ額を42,000円に夏季一時金を840,000円に、さ

らに、定年年齢を60歳に延長することを内容とする要求書を会社に提出し、回答期日を同月28日に指定した。

(3) 3月26日、会社は定年年齢を60歳に延長するとの回答を、組合及び新労に対し文書で行った。

(4) 3月29日、会社は組合と第1回団体交渉を行い、労使双方がそれぞれ要求について説明等を行う、いわゆる双方説明が行われた。

なお、会社はB1人事務次長（以下「B1次長」という。）以下4名が、組合はA1組合長（以下「A1組合長」という。）以下5名が出席した。

その席上、B1次長は口頭で「会社は現在種々検討中であり、本日の回答はできない。従来のパターンどおり回答は紙パ大手企業の回答直後としたいが、4月6日以降になる見込みである。組合の都合がよければ4月5日深夜の回答も可能かも知れない」旨を伝えた。

(5) 4月3日、組合はストライキ権を確立するとともに、同月5日、職場集会を開催し、ここ数年、低額回答に押さえ込まれたことに抗議するため、翌6日開催予定の第2回団体交渉の結果如何で、同月7日から10日間のワッペン着用就労を行うことを決定した。

(6) 4月5日、会社は新労と第1回団体交渉を行い、賃上げ13,900円、夏季一時金655,000円の回答を行った。

なお、会社はB1次長以下4名が、新労はA2委員長以下9名が出席した。

(7) 4月6日、会社は組合と第2回団体交渉を行い、賃上げ13,900円、夏季一時金655,000円の回答を行った。

組合はこの回答に納得せず、このため、A1組合長はB1次長に対し、団体交渉の終了間際に、翌7日から10日間全組合員がワッペン着用就労を行う旨を告げるとともに、その旨を記した同月5日付通知書（甲第3号証）を手交した。

これに対し、B1次長は「就業規則に照らして対処する」旨の発言をした。

なお、会社はB1次長以下4名が、組合はA1組合長以下7名が出席した。

組合が手交した通知書は次のとおりである。

通 知 書

組合は今次春闘においてストライキ権を確立した。

統一行動として左記により「要求貫徹」のワッペン着用で就労する事を通知する。

（記）

1. 期間 1990年4月7日午前7時より10日間

1. 範囲 全組合員

以 上

(8) 4月7日、組合は前記(7)の通知どおりワッペン着用就労を開始した。

組合が実施したワッペン着用就労の状況は概ね次のとおりであった。

ア ワッペンの形状及び着用箇所

ワッペンは、縦4 cm、横6 cmの軟ビニール板に赤地の白抜きで上部に「要求貫徹」、下部に「紙パ協議会」と記載され、ピン止めで作業服の左胸に着用されていた。

イ ワッペン着用者の状況

組合員28名中、21名（16名が全期間、残り5名が1ないし3日間）がワッペン着用就労を行い、残り7名はワッペン着用就労を行わなかった。

これを、組合員の会社内での所属部門別にみると、ワッペン着用者は電気課員がほとんどで、残りはパルプの製造部門やボイラーのオペレーターであった。

なお、全期間着用した16名の内訳は、電気課員が15名、原質一課員が1名であった。

- (9) 同日、B2人事係長（以下「B2係長」という。）が現場巡回中、川之江工場原動課中央制御室で、A3（以下「A3」という。）及びA4（以下「A4」という。）の両組合員がワッペン着用就労を行っているのを見つけ、口頭で「ワッペン着用就労は就業規則に触れる行為であるから外すよう、外さなければ処分する」旨の注意をした。

B2係長の注意に対して、A4は「分かりました」と返答しワッペン着用就労をやめたが、A3は「組合を通して言ってほしい」旨の返答をし、ワッペン着用就労を続けた。

なお、B2係長の前記注意は、本件ワッペン着用就労に対して、会社としては発見すれば注意する、との方針に基づき行われたものであるが、着用しているワッペンに手を伸ばして外す、といったことはしなかった。

- (10) 同日夜、A3は担当課長からワッペンをのける旨の注意を受け、また、金生工場のA5組合員も担当課長から同旨の注意を受けた。

さらに、各職場の担当課長は、ワッペン着用就労者にワッペンを外すよう注意し、それによって5名の組合員がワッペンを外した。

- (11) また、B1次長はA3の職場に来て、「見苦しいのう」と言ってその場を去った。

- (12) 4月9日、組合は会社に次の抗議文を提出した。

抗議文

組合は4月7日午前7時より会社の低額回答に抗議して、ワッペン着用就労の統一行動に入ったが、4月7日B2人事係長は、川之江工場中操職場で組合員2名に対して、ワッペンを外さなければ処分すると発言した。

この事は、労働組合法第7条に違反する不当労働行為である。よって嚴重に抗議する。

以上

(13) 4月10日、会社は新労と賃上げ13,900円、夏季一時金655,000円で妥結調印した。

なお、定年延長についても、3月26日付会社回答どおり定年年齢を60歳に延長することで、妥結調印した。

(14) 4月11日、B2係長は組合のA6書記長に次の警告書（甲第7号証、乙第10号証）を手交した。

警 告 書

4月5日付ワッペン着用で就労する旨の「通知書」に対して、4月6日団交席上人事部次長B1より「会社はワッペン着用を許可しない。会社の許可なくワッペン着用のまま就労する事は就業規則に触れる違法な行為なので着用しないよう」強く警告したところである。

にもかかわらず貴組合員は右警告及び職場の上司の再三の注意を無視し、ワッペン着用のまま平成2年4月7日より連日就労している。

ここにあらためてワッペン着用による就労は、就業規則に抵触する行為であるとともに、就業時間中会社の許可なく行われた違法な組合活動であるから、即刻中止するよう強く警告する。

以 上

(15) 組合は、地労委に対し、ワッペン着用就労している組合員に対し、会社がワッペンを外すよう注意したこと等は、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として、4月11日付で本件救済申立て（愛媛労委平成2年（不）第2号事件）を行った。

4 本件申立て後の状況

(1) 平成2年4月12日、会社は組合と第3回団体交渉を行ったが、会社の回答は賃上げ13,900円、夏季一時金655,000円のみであった。

なお、会社はB1次長以下4名が、組合はA1組合長以下5名が出席した。

(2) 5月15日、会社は、会社の前記3(14)の警告を無視して、10日間ワッペン着用就労を続けた16名の組合員に対し、文書注意(乙第18号証の1)を行ったが、会社は本件文書注意を行うに先立ち、人事課でワッペン着用就労を行った組合員に対して、任意出席を求め事情を聴取することにしたが、当該事情聴取に応じた組合員は7名であった。

また、この文書注意は、就業規則第88条にいう懲戒処分にはされないが、訓戒には該当し、一時金の査定を行う際に斟酌の対象とされることがある。

なお、就業規則第88条によると、訓戒は「懲戒に該当する行為があった者でも、反則軽微であるか、又は情状酌量の余地があり、或いは改悛の情明らかであると認められた場合」に行われることがある。

ところで、会社が組合員に行った文書注意の内容は、次のとおりである。

注 意 書

貴殿は平成2年4月7日より同月16日までの間において、上司の注意を無視し会社の許可なくワッペンを着用し就労した。

このことは、当社就業規則第8条、第9条10号、12号に抵触し、同第89条1号、11号、15号、19号、及び第90条4号に各該当する行為であるが、今回は文書注意とする。

今後は、就業規則を遵守し勤務に精励するよう厳重に注意する。

以 上

なお、就業規則（乙第2号証）の該当条項は次のとおりである。

第8条

従業員は、上司の指示に従い職場秩序を維持し互に協力してその職務を遂行しなければならない。

上司はその所属従業員の人格を尊重し、率先してその職責を遂行しなければならない。

第9条

従業員は、常に下記事項を守り、職務に精励しなければならない。

1～9（略）

10. 会社の事前の許可なく、会社の施設及び敷地内で業務外の文書、図画、印刷物、ポスター等の頒布、並びに掲示をしてはならない。

11. （略）

12. 前各号の外、就業規則その他の諸規程に違反するような行為をしてはならない。

（譴責・出勤停止・昇給停止・減給）

第89条

次の各号の一に該当する場合は反則の程度軽重により譴責、出勤停止、昇給停止、又は減給に処する。

1. 服務規律に違反したとき。

2～10（略）

11. 安全衛生管理規程に違反し、又は安全衛生に関する指示に従わないとき。

12～14（略）

15. 会社の施設及び敷地内において、会社の許可なく文書、図画、印刷物、ポスター等を掲示し、頒布し、又は演説をしたとき。

16～18（略）

19. その他前各号に準ずる行為あったとき。

（懲戒休職及び懲戒解雇）

第90条

次の各号の一に該当する場合は、懲戒休職又は懲戒解雇にする。

1～3（略）

4. 業務上の指示命令に不当に反抗し、職場の秩序をみだした者。

5～22（略）

(3) 5月18日、組合と会社と賃上げ13,900円、夏季一時金655,000円で妥結調印した。

なお、定年延長についても3月26日付会社回答どおり定年年齢を60歳に延長することで、妥結調印した。

5 ワッペン着用就労

組合及び新労ともに、本件に至るまで、ワッペン着用就労を行ったことはないが、会社は、採用して半年に満たない社員については、上着の肩にワッペンを着用させたり、また、安全当番ということで当番に該当する社員は一辺約5cmの大きさのワッペンの着用を行わせている。

6 労働協約等の諸規程

(1) 労働協約（乙第4号証）

昭和37年9月4日付で、会社と組合は次の労働協約を締結している。

協 定 書

1～4（略）

5. 組合活動

(イ) 組合は就業時間中の組合活動は行なわない。

(ロ) 会社は組合の正規の機関である執行委員会、職場委員会に出席する場合に限り職場離脱を認める。

その際組合員は所属長の認可を必要とする。

(ハ) 組合役員が組合要務（正規の会合）のため職場離脱するときは皆勤手当等影響しない公休として認める。

6～7（略）

(2) 安全衛生心得（乙第3号証）

会社では、従業員的安全衛生を確保するために、安全衛生心得を作成し全従業員に配付し周知徹底を行っている。

なお、就業規則第9条第12号に記載されているその他諸規程に同心得は該当するが、同心得の第2章には次のとおり記載されている。

第2章 安全一般心得

1 服装に関する心得

「衣服を着ること」これは人間だけに認められた特権の1つです。私達は1日の内8時間を工場で過ごし、いろいろの作業をしています。作業に合った正しい服装をすることが大切です。正しい服装とは何も新しい服を着ることではありません。「安全」「能率的」「丈夫」「清潔」という4つの条件を満たしたものです。不完全な服装が原因で思わぬ災害をこうむることがあります。服装については次の事に注意し、災害の未然防止に努めること。

1. 貸与された制服、ヘルメット、脚絆をキチンと着用すること。

2. （略）

3. 首や腰に手拭等をぶらさげないこと。

4～10（略）

2 (以下略)

(3) 誓約書 (乙第19号証)

会社は、全従業員から入社時と入社以後5年毎に、就業規則その他諸規程を遵守させる旨の誓約書を提出させている。

第2 当委員会の判断

1 ワッペン着用就労の正当性

(1) 当事者の主張

組合は、本件ワッペン着用就労は正当な組合活動であると主張し、これに対し、会社は本件ワッペン着用就労は、就業時間中の組合活動を禁止した労働協約及び就業規則等の諸規程に違反する就業時間中になされた違法な組合活動であると主張する。

(2) 判断

組合は、本件ワッペン着用就労は正当な組合活動であると主張する。

一般的に、ワッペン着用就労は当該業務の性質により、争議行為的側面を持つことがあるが、本件の場合、その本質は業務阻害行為とみるべきではなく、むしろ当該労働組合が組合員間の連帯感ないし仲間意識の高揚、団結強化への士気の鼓舞という効果を重視してなされた、正に就業時間中の組合活動だと考えられる。本来、労働者には、就業時間中は使用者の指揮命令に服し労務を提供するという労働契約上の義務があり、就業時間中の組合活動は原則として認められないことになる。しかし、この原則も労働協約や就業規則等で認容されている場合や使用者の許可がある場合のほか、当該組合活動の団結権を確保するために必要不可欠であり、かつ緊急性を有する場合、さらには組合活動をするに至った原因が専ら使用者側にある場合には、就業時間中になされた組合活動であったとしても、正当な組合活動として許容されることがある。

本件の場合、まず前記認定6(1)のとおり組合と会社の間には就業時間中の組合活動を禁止する旨の労働協約が存在し、それには例外規定が設けられているが、ワッペン着用就労はそれらの例外規定に含まれていないことが認められる。次に、本件ワッペン着用就労が行われた時期は平成2年春季賃上げ等の団体交渉が開催されていた時期にあたるが、会社がこの団体交渉に対して不必要にその開催を拒んだり遅延させたりした事実は見受けられず、また団体交渉が従来に比べて特に難航していたこともなく、そのほかにも本件行為を行わなければならないという特段の事情も見受けられない。組合は、本件ワッペン着用就労を行った動機として、ここ数年来の賃上げ要求に対する会社の低額回答に抗議するためと主張しているが、今回それを特に行わなければならないと認めるにたる疎明はない。

以上のことより、本件ワッペン着用就労は正当な組合活動とは認めがたい。

さらに、本件の場合、前記認定3(7)のとおり組合がワッペン着用就労

を開始する旨の通知書を会社に手交した際、B1次長から「就業規則に照らして対処する」旨の発言があったことからすれば、ワッペン着用就労を行えば、会社が着用の中止を求めることが、容易に推測されるものと思われる。したがって、本件ワッペン着用就労は上司の取り外し命令を拒否する決意のもとに行われ、組合活動目的を客観的持続的に表明し、また、組合員が互いにこれを確認し、会社及び他の従業員に示威する趣旨の精神活動を継続したものにほかならず、業務遂行に必要な円滑な人間関係に対して無用な緊張感、威圧感を与えるものである。このような場合、会社が、事業の円滑な運営の一環として職場秩序を維持していくために必要な諸事項を一般的に規則をもって定め、あるいは具体的に指示、命令することはなんら非難されるべきことではない。

以上のことから判断すると、本件ワッペン着用就労を行った組合員が会社の当該中止命令に従わなかったことは、職場秩序を乱すものであったといわざるをえない。

もっとも、本件の場合、会社の業種は製造業であり、ワッペンを着用した組合員も現場作業に従事する職務であり、第三者と接触することを職務としていないことが認められること、本件ワッペンの形状及び記載字句は特に不体裁というものではないことが認められること、着用期間も10日間と区切られ、期間経過後にワッペン着用就労を再開したといったことが認められないこと、そして実際上の業務に対する支障は生じなかったことを勘案すると、本件ワッペン着用就労の違法性は些少なものであったといえる。

最後に、会社はそのほかにも就業規則違反として同規則第9条第10号及び第12号に違反すると主張するが、本件ワッペンのような縦4cm、横6cmの大きさに過ぎず、内容も「要求貫徹」、「紙パ協議会」と限られた字句しか記載されていないものと、同規則第9条第10号で禁止されている文書、図画、印刷物、ポスター等と同一視することは、規則の不当な拡大解釈である。また、前記認定6(2)のとおり会社は安全衛生心得を定めているが、会社では従前より採用後半年に満たない社員については肩の部分にワッペンを着用させ、また、安全当番ということで当番に該当する者には本件ワッペンと同程度の大きさのワッペンを着用させていることからして、本件ワッペンのみが同心得に抵触するとは認めがたく、就業規則第9条第12号に違反するとはいいがたい。

2 ワッペン着用就労に対する会社の対応についての不当労働行為の成否

(1) 当事者の主張

組合は、本件ワッペン着用就労に関し、B2係長及び担当課長が組合員に対して、ワッペンを外すように指示したこと、ワッペン着用就労に対し会社が警告書を発したこと並びに会社の警告にもかかわらず、全期間ワッペンを着用し続けた組合員16名に対し、文書注意の処分を行ったことは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であ

ると主張する。

それに対し会社は前述のとおり、本件ワッペン着用就労は違法な組合活動であり、これに対して会社が、中止、是正を求めることは当然のことであり、また、物理的にワッペンを取り上げるといった強制的な行為も全くなく、事後的な処理も懲戒処分は発動しないで、文書注意に留めるという穏当な措置をとっており、不当労働行為と言われるべきなものも存しないと主張する。

(2) 判 断

本件ワッペン着用就労が正当な組合活動と認められない以上、組合及び当該組合員に対し職場秩序維持の観点から当該行為の中止を求め、処分を行うことは、やむを得ないものであるが、会社の当該権利の行使が諸般の事情に照らして必要の範囲を超え、組合活動に著しく支障を与える特段の事情が認められる場合には例外的に不当労働行為が成立することがある。

会社の本件ワッペン着用に対する対応は、前記認定3(7)のとおりB1次長の通知書に対する対応については、その発言内容をみても不穏当なものであったとは認めがたい。また、前記認定2(9)及び(10)のとおりB2係長や各担当課長の注意は口頭のみであり、ワッペンを取り上げるといったような強制的な行為もなされてなく、執拗に繰り返されたというような疎明もない。会社は組合に対し、本件ワッペン着用就労を中止するよう前記認定3(14)のとおり警告書を一度発しているが、本件ワッペン着用就労が組合の指示で行われた以上、組合に対してその中止を求めることは是認されるものであり、警告書の内容も特に不当なものとはいえないものである。

以上のことから判断すると、本件ワッペン着用就労に対する会社の対応はさほど強圧的なものではなかったと思われる。

また、前記認定4(2)のとおり16名の組合員に対し行った文書注意であるが、就業規則には懲戒処分のほかに、その前段というべきものとして訓戒処分が定められており、会社は文書注意は正にこの訓戒処分に該当するというのが、結局この訓戒なるものは一般的にいう懲戒処分のごく軽微なものというべきである。本来、使用者が労働者に対し懲戒権を発動する場合、就業規則に定められている懲戒のうち、いずれをもって臨むかは、使用者の自由裁量に委ねられているが、当該処分が客観的に妥当性を欠くと認められる場合には、裁量の範囲を逸脱し権利の濫用となる。

本件文書注意は、文書による注意に留まらず、一時金の査定において斟酌の対象になるという。一時金については、当該期の業績に対する労働者の貢献度に対しての報奨的な意味合いも部分的に有するものであり、個々の労働者の貢献度によって一時金の査定に格差をつけることは認められるところであって、本件の場合、実際の業務には支障を与えなかったとしても、職場秩序に多少の影響を及ぼした本件ワッペン着用就労を

行った者が、多少の経済的不利益を被ることがあるのはやむを得ないものというべきである。

しかも、会社は前記のとおり、口頭での注意や組合へ警告書を送る等の手段を用いて、ワッペン着用就労の中止を求め、それでも当該行為の中止に応じない16名の組合員に対してのみ当該処分を行ったのであるから、会社は前記処分の発動について、十分な配慮がうかがえ、手続き的に非難されるべき事由は見当たらない。

したがって、本件の場合、組合のワッペン着用就労に対する会社の対応は、職場秩序の維持を目的としたものにすぎず、前記のとおりやむを得ないことであって、不当労働行為に該当するものではない。

3 不誠実団交についての不当労働行為の成否

組合は、会社の組合に対する団体交渉が不誠実であるとして、前記認定2(2)の中労委命令確定後も担当重役が団体交渉へ出席しないこと、定年延長要求に対して会社が労働条件を大幅に引き下げる内容の回答をしたこと、及び前記認定3(4)の平成2年春季第1回団体交渉において具体的回答が一切なかったことを主張しているが、団体交渉への担当重役の出席の問題については、新労との差別もなく、定年延長等の問題についても不誠実団交にあたるとの疎明がないので、不当労働行為とは認めがたい。

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3年2月25日

愛媛県地方労働委員会
会長 木村五郎 ㊟