

新潟、平2不5、平3.7.17

命 令 書

申 立 人 総評・全日本建設運輸連帯労働組合小千谷支部

被申立人 旭コンクリート株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人総評・全日本建設運輸連帯労働組合小千谷支部旭コンクリート分会所属の分会員A1ら10人に対する平成2年2月5日付け内容証明郵便による「休職」命令がなかったものとして取り扱い、A2、A3に対しては、平成2年2月10日から同月23日までの間、A1、A4、A5、A6、A7、A8、A9、A10に対しては、同年2月10日から同年3月31日までの間同人らがいずれも就労していたら支払われるはずであった賃金相当額から既に休業補償と称して支給した金額を控除し、その差額に年5分の割合を乗じて得た額を加算して速やかに支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人と十分な協議を経ずに、申立人分会員らに対して、「休職」、「一時帰休」、その他就労拒否を内容とする命令をしたり、交渉当事者でない分会に直接団体交渉の申入れをしたりして、申立人組合の弱体化を図るような支配介入をしてはならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当 事 者

(1) 申 立 人

申立人総評・全日本建設運輸連帯労働組合小千谷支部（以下「組合」という。）は、総評・全日本建設運輸連帯労働組合（以下「連帯」という。）の下部組織で、昭和62年4月4日に小千谷地域の建設業等で働く労働者によって結成された個人加盟の労働組合であり、本件救済申立て時の組合員は約130人である。

なお、組合の下部組織として、被申立人旭コンクリート株式会社の川口工場の従業員で構成される総評・全日本建設運輸連帯労働組合小千谷支部旭コンクリート分会（以下「分会」という。）があり、本件救済申立て時の分会員は17人である。

(2) 被申立人

被申立人旭コンクリート株式会社（以下「会社」という。）は、昭和46年4月24日に設立され、主として生コンクリート及びコンクリート二次製品の製造販売を目的とし、肩書地に本社と生コンクリート製造の川口工場を、堀之内町にヒューム管及び生コンクリート製造の堀之内工場を、

守門村に生コン工場と二次製品工場をそれぞれ置き、本件救済申立て時、資本金は4,000万円、従業員は88人である。

2 分会結成前の就労の実態等

(1) 運転手の採用の実態

川口工場の運転手15人は、生コン車運転業務（以下「運転業務」という。）に従事してきたが、採用の際、会社との間には、職種及び勤務地を明確にした労働契約を締結したことはなく、また、その変更に従う旨の誓約書を提出したこともなかった。

(2) 就労の実態

川口工場の運転手は、小千谷・小出間及び小出・湯沢間の関越自動車道のコンクリート打設工事完了後、運転業務と異なる次のような作業にも従事した。

ア 守門村二次製品工場での鉄筋の加工や溶接作業

イ 川口工場でのメッシュ加工作業（コンクリート二次製品の鉄筋の骨組を電気溶接で組み立てる作業）

ウ 高速道路の除雪作業

3 分会結成と同意約款の締結等

(1) 分会結成

昭和63年6月5日、会社の川口工場で働く従業員のうち、運転手15人全員は、上記就労の実態を不満として、賃金等労働条件の改善を求めて組合に加入し、分会を結成した。

翌日、組合は会社に対して、川口工場の運転手らの組合への加入と分会結成の通告を行い、かつ、組合員に影響を与える問題（身分、賃金、労働条件等の変更）については、会社は事前に組合と協議して、労使合意のうえ円満に行うこと等の4項目を要求し、要求事項について、同月14日に団体交渉を行うよう申し入れた。

(2) 分会結成後初の団体交渉

ア 昭和63年6月15日、分会結成後初めての団体交渉が川口工場で行われた。

当日の出席者は、組合側からは、連帯のA11書記次長、組合の役員及び分会員が出席し、会社側からは、B1常務取締役（以下「B1常務」という。）B2取締役総務部長（当時は経理担当、以下「B2総務部長」という。）、B3取締役技術部長（以下「B3技術部長」という。）及び各工場長が出席した。

イ 主な交渉事項は、労働組合活動の保障（組合事務所・掲示板の貸与）、残業手当の遡及支払い、運転業務以外のメッシュ加工作業や他社への出向の中止などであった。

ウ これとは別に、組合は会社に対して、「会社と組合は、企業の経営安定のため円満な労使関係の確立に努めることとし、双方の存在を尊重する。このため、組合員に影響を与える問題（身分、賃金、労働条件

等の変更)については、会社は事前に組合と協議して、労使合意のうえ円満に行うものとする。」との内容の同意約款に係る協定書の組合原案を提示して締結を求めた。

これに対して会社は、組合原案を検討のため持ち帰った。

エ 翌日、会社は、「会社と組合は、企業の経営安定のため円満な労使関係の確立に努めることとし、双方の存在を尊重する。このため、組合員に影響を与える問題(身分、賃金、労働条件等の変更)については、会社は事前に組合と協議し円満に行うこととする。尚、労使合意のうえ円満解決することを労使共望むところですが、合意に達せぬ場合これを会社が決定する。」との内容の会社案を提示して、事前協議において合意に至らない場合の最終決定権は会社にあると主張したため、合意するに至らなかった。

(3) 運転業務以外の業務の拒否

分会結成後、分会員らは従前従事していた守門村二次製品工場での作業応援、川口工場でのメッシュ加工作業、高速道路の除雪作業など運転業務以外の業務に従事することを拒否した。その後、会社は、川口工場に設置したメッシュ加工工場を閉鎖するとともに、運転業務以外の業務を命じなくなった。

(4) 団体交渉への出席人数

ア 組合は、組合役員4、5人のほか分会員のほぼ全員、概ね20人程度で団体交渉に臨み、会社側の団体交渉責任者としてB4専務取締役(以下「B4専務」という。)の出席を求めている。

これに対して会社は、B1常務を団体交渉責任者とし、必要に応じてB2総務部長、B3技術部長を加えた3人で団体交渉に臨んできた。

イ 会社は、組合の年末一時金要求書に対する昭和63年11月30日付けの回答書において、「団体交渉への出席人数を制限し、5名位にしたい。人数制限に応じられぬ場合、12月2日の団体交渉に応じられない。」と回答した。

ウ 12月5日、組合が、会社は人数制限を理由に団体交渉に応じないとして、当委員会にあっせんを申請(昭和63年(調)第9号)したところ、会社が団体交渉に応じたことから、同月7日、あっせん申請を取り下げた。その後、会社は組合に対して、人数の制限を求めている。

(5) 同意約款の締結

ア 平成元年の春闘では、賃上げ、労働条件の改善のほか、当時、会社が計画していた堀之内工場の新設が特に交渉の議題となり、同工場への配転を危惧した組合は、分会結成当初から求めている同意約款に係る協定の締結を再び求めた。

5回の団体交渉を経て労使双方が合意したことから、5月13日に「組合員に影響を与える問題(身分、賃金、労働条件等の変更)については、会社は事前に組合と協議して労使合意の上円満に行われること。」

との内容の確認書を作成し、B 1 常務と組合の A 12 執行委員長（以下「A 12 執行委員長」という。）が署名した。

イ 5月15日、上記の確認書と同じ内容の協定書（以下「同意約款」という。）を作成し、B 5 社長は記名押印、A 12 執行委員長は署名押印した。

ウ 平成元年11月頃、会社は堀之内町下倉地内にヒューム管の製造を行う堀之内工場を新設し、川口工場にあった本社事務部門を堀之内工場に移転した。

(6) 確認書及び協定書の締結方法

ア 組合と会社は、分会結成以後団体交渉の結果双方が合意した事項については、当日の団体交渉の席上で確認書を作成し、組合執行委員長とB 1 常務が署名し、後日、組合執行委員長名と社長名による正式な協定書を作成するのが通例であった。

イ B 1 常務は、団体交渉の結果、自分が合意してもよいと考え、かつ、後日、ほかの役員の了解が得られると判断した場合に確認書に署名することとしており、確認書を取り交わした場合、その都度電話等により、大方の役員の了解を取りつけていた。

4 「休職」命令に至る経緯

(1) 勤務地変更の提案と団体交渉

ア 勤務地変更の提案

平成元年11月13日、組合は会社に対して、年末一時金要求書を提出した。

同月20日の団体交渉の席上、B 1 常務は、年末一時金等に対する回答書を提示した。その回答書には、「当社もこれから冬季間に入ると生コンの出荷も激減し、一日中出荷が無い場合も考えられます。そこで、これの対策と致しまして、現在の運転手の皆さんの中から8人だけ守門の二次製品工場へ応援に行って頂きたいので有ります。最近県内下水道工事の大幅な伸びに比例致しまして、当社で製造致しておりますラダホールの製造が出荷に追いつかないので有ります。どうか希望者が有りましたら申し出て頂きたい。積雪量との関係も有りますが、12月の中旬よりと考えております。また、その中より5人だけは、年間を通じて守門二次製品の工場へ勤務して頂きたいので有ります。もし、希望者がいない場合は会社側より指名を致しますのでお願いします。」と記載されており、会社は組合に対して、この日初めて勤務地変更を提案した。

回答書を提示するにあたり、B 1 常務は、目を通しておいてほしいと述べ、これに対して、組合が反対すると、それ以上勤務地変更についての説明はしなかった。

イ 第1回団体交渉

11月24日の団体交渉では、主として年末一時金について交渉した。

ウ 第2回団体交渉

12月5日の団体交渉では、年末一時金のほかに勤務地変更についても交渉した。

会社は、勤務地変更について、希望者がなかったことから、A1分会長（以下「A1分会長」という。）ら10人を指名し、冬期間、守門村二次製品工場へ勤務地変更を要請した。

会社は、この指名について特に説明を行わず、また、勤務地変更について、具体的な話し合いはしていない。

同日、組合は、交渉が進展しないことから、B4専務に対して、団体交渉への出席を求めた。

エ 第3回団体交渉

12月7日の団体交渉では、主として年末一時金について交渉し、勤務地変更については交渉していない。席上、B1常務は、B4専務の出席を求める組合に対して、自分が全権を委任されていると説明したことから、組合はB1常務との間で交渉を行った。

オ 第4回団体交渉

12月14日の団体交渉では、年末一時金について合意に達し、勤務地変更について若干のやりとりを交わした後、B1常務からの異議もないまま、分会のA5書記長が下記の内容の確認書を作成し、A12執行委員長及びB1常務が署名した。

記

- ① 1989年年末一時金を組合員一律50万を支給すること
- ② 支給日29日
- ③ 守門二次製品工場への勤務はさせない（当組合員）
当組合に二度と話しを出さないこと
- ④ 下倉工場には生コン車、運転手を絶対に雇用しないこと

(2) 確認書の労働協約化問題

ア 平成元年12月15日、組合は、12月14日付けの確認書に基づき、協定書を作成し、会社に締結を求めた。

イ 12月19日、B1常務は、B4専務ら役員に12月14日付けの確認書について説明したところ、ほぼ全員の役員から締結できないと反対され、同月22日付けで役員及び団体交渉責任者を辞任した。

ウ 12月21日頃、B2総務部長はA1分会長に、会社の経営権に関する重大問題であり、12月14日付けの確認書に基づく協定の締結はできないこと、確認書の内容について再度団体交渉を行いたいことを電話で伝えた。

これに対して組合は、確認書事項については全て解決済みであり、交渉の必要はないと回答した。

エ 12月22日、会社は組合に対して、「B1前常務が確認書にサインしましたが同確認書の内容確認をしたもので、承諾協定いたしたと解釈し

ておりません。会社の経営権に係わる重大問題もあり、協定は調印いたしかねます。双方の見解に相違が生じておりますが、会社側は何時（就業時間内）でも交渉に応じます。又B1前常務には、全権を与えていた訳ではありません。」旨通知した。

オ 12月24日、組合は会社に対して、「1 組合がすでに12月15日に提出した協定書にただちに調印し、協定内容を履行することを求める。2 B1前常務は組合結成以来、自分が団体交渉の権限を有していることを再三再四確認してきた。かりに会社が確認書を反故にするとすれば、それは重大な不当労働行為であるので警告する。」旨通告した。

カ 12月29日、会社は組合に対して、回答書と題し、「1 組合が調印を求めている協定書第1・2項については妥結する。したがって期末一時金は本日支給する。2 同協定書第3・4項（勤務地変更問題のこと）については、妥結することが出来ない。B1前常務は人事経営権の根幹にかかわる問題について妥結する権限を有していない。」旨回答した。

(3) 就業規則変更の申入れ

ア 平成元年12月23日、会社は組合に対して、就業規則に下記の条文を追加するため、意見書の提出を求めた。

記

第5条の2（異動） 会社は業務の都合で従業員に就業の場所及び従事する業務の変更を命ずることがある。

第5条の2の2項 前項の場合に従業員は特別の理由がなければこれを拒んではならない。

イ 12月25日、B2総務部長は川口工場に出向き、就業規則の変更についてA1分会長ら分会員数人に説明した。

これに対してA1分会長は、このような就業規則変更は受け入れられない旨答えた。

ウ 平成2年1月17日、会社は分会に対して、意見書の提出を督促した。

同月20日、これに対して組合は、「労働協約を否認して一方的に就業規則を変更することは出来ない。」旨抗議した。

(4) 勤務地変更の通告

ア 平成元年12月29日、会社は組合に対して、勤務地変更について話し合いが進展しないことから、A1、A4、A5、A6、A7、A8、A9、A10の8人を指名して、平成2年1月5日より守門村二次製品工場へ勤務地を変更する旨通告したが、指名者の人選基準についての説明は全く行っていない。

イ 12月29日、組合は会社に対して、「B4専務の団体交渉権限について文書回答を求めるとともに、勤務地変更通告は容認できない。」旨申し入れた。

ウ 12月31日、組合は会社に対して、内容証明郵便により、上記の組合

の申入書に対する会社の対応に不服があるとして、団体交渉を申し入れた。

エ 平成2年1月5日、A1分会長ら8人は会社の上記通告にかかわらず、従来通り川口工場に出勤した。

オ 1月10日、会社は組合の上記イ及びウの申入書に対して、「B4専務は交渉の全権を有する。B1前常務には全権を委任してなかった。今後はB4専務が直接団体交渉に出席する。川口工場には余剰人員が発生しているので早急に勤務地変更をお願いする。」旨回答した。

カ 1月13日、12月14日付けの確認書の労働協約化及び勤務地変更について団体交渉を行った。

会社側は、B4専務が分会結成以来初めて団体交渉に出席し、ほかにB2総務部長が出席した。

団体交渉では、組合は12月14日付けの確認書に基づく協定の締結を求めたのに対して、会社は勤務地変更についての分会の協力を求め、交渉は決裂した。

キ 団体交渉は分会結成以来、川口工場で行われてきたが、上記の団体交渉では、堀之内工場に変更された。

これについて、組合は、従来通り川口工場で行うよう要求したのに対し、会社は、本社機能が堀之内工場に移っていること、堀之内工場は地理的に川口工場と守門村生コン工場、守門村二次製品工場の間地点に位置することなどから、組合の要求は入れられないと主張し、以後の団体交渉は、堀之内工場で行われている。

ク 1月17日、会社は組合及び分会に対して、早急に勤務地変更に応じるよう通知した。

同月20日、これに対して組合は、「会社の勤務地変更申し入れは、既に締結された労働協約を否認するもので受け入れられない。昨年12月14日の労使協定（確認書）に正式に調印することが労使間の問題解決の前提である。」旨抗議した。

(5) 会社の団体交渉申入れ

平成2年1月25日、会社は組合に対して、勤務地変更について団体交渉を申し入れ、同月29日及び2月2日には内容証明郵便で、組合宛でなく分会宛に、勤務地変更について団体交渉を申し入れた。

これに対して組合は、「問題解決の前提は、12月14日の団体交渉での確認事項につき1日も早く協定調印することであり、これが履行されない以上団体交渉を開催しても無意味である。」との理由で団体交渉を拒否し、併せて、当事者でない分会宛の団体交渉申入れは不当労働行為に当たると警告した。

なお、1月30日、組合が、会社は同意約款及び12月14日付けの確認書を見做して勤務地の変更を命じたとして、労使協定の遵守を求めて、当委員会にあっせん申請（平成2年（調）第1号）したが、会社があっせ

- ん手続きに応じないことから、2月7日、あっせん申請を取り下げた。
- 5 「休職」命令と「休職」中の賃金等
- (1) 「休職」命令
- 平成2年2月5日、会社は、分会員のA1、A4、A5、A6、A7、A8、A9、A10、A2、A3（以下「A1ら10人」という。）に対して、直接、内容証明郵便による休職通知書で、2月10日から当分の間「休職」を命じるとともに、その旨分会にも送付した。
- 同通知書には、「再三にわたり勤務地変更、並びに勤務地変更に係る団体交渉を拒否されましたので、やむなくこのような措置を取らざるを得ない結果となったことを申し添えます。」旨記載されているが、「休職」期間中の賃金については記載されていない。
- また、会社は、「休職」者の人選基準について、組合及び分会並びにA1ら10人に対して説明していない。
- 同月10日からA1ら10人は就労しなかった。
- (2) 「休職」中の賃金等
- ア 2月13日、組合は小出労働基準監督署に出向き、「休職通知書に賃金に関する記載がなく、無給か有給か不明である。」旨申し出た。
- イ 2月14日、同監督署から会社に対して、A1ら10人への賃金支払いについて電話での照会があり、会社は、6割を支払う予定である旨回答した。
- ウ 会社はA1ら10人に対して、3月9日に2月分の賃金を、4月10日に3月分の賃金を支払った。
- しかしながら、会社が支払った「休職」中の賃金は、基本給の6割に家族手当（月額）を加算した賃金であり、通勤手当、残業手当等は含まれていない。
- エ なお、運転手の賃金形態は、いわゆる日給月給制である。また、毎月の基本給は、所定労働日数が少ない月でも、所定労働日をすべて出勤した場合は最低25日分を保障することになっている。
- 6 「休職」命令後の労使関係
- (1) ストライキ等の実施
- ア 平成2年2月8日、分会は会社の「休職」命令に抗議して、分会結成以来初めて始業時から2時間のストライキを実施し、また、川口工場の構内等に抗議看板及び組合旗を掲げるとともに、休息時刻の午前11時30分並びに終業時刻の午後5時までに川口工場に戻れないと予想される運転業務を拒否した。
- イ 2月13日、会社は組合に対して、内容証明郵便で、上記のストライキについて、「非組合員による業務代行も車両のカギ引渡し拒否行為により出来なくなり必要以上の迷惑をお得意先におかけする結果となったことにつき、たいへん残念に思っています。ストライキ行為を否認しておるわけではありませし、又組合活動に対する干渉を行うつ

もりでもありませんが、組合員各位の冷静な判断と沈着な行動を望みます。」旨記載された「争議行為に対する意見書」を送付した。

ウ 2月15日、組合は会社の上記イの意見書に対して、「会社が労働協約を遵守する意思を明らかにし、2月5日付けの休職処分を撤回することが問題解決の早道である。」旨反論した。

エ 2月20日、会社は組合に対して、上記アの組合行動の結果、「実働8時間労働は行われていない現状にあり、賃金カットに該当する。」旨通告した。

オ 2月22日、組合は会社の上記エの通告に対して、「時間外労働をするか否かは組合及び本人の意思によるものであり、円満な労使関係が存在しない以上、労基法及び就業規則の範囲内でしか労働力提供を行わない。賃金カットを行うのであれば、合法的対抗措置をとる。」旨抗議した。

(2) 分会員2人の就労

平成2年2月22日、会社は、内容証明郵便で、業務量が若干増加したとして、「A2、A3の休職期間を同月23日までとし、同月24日付けで復職とする。」旨の復職通知書を本人に送付するとともに、その旨分会にも送付した。

同月24日からA2、A3は再び就労した。

(3) 仮処分申請と分会員8人の就労

ア 平成2年2月24日、A1ら10人は新潟地方裁判所長岡支部に「休職」発令の効力停止を求めて仮処分申請を行った。

3月19日、29日と2回の審尋が行われ、会社は、本件「休職」は労働基準法の一時的帰休であると主張した。

イ 3月30日、会社は、内容証明郵便で、「平成2年2月10日より一時的帰休頂いておりましたが、帰休期限は平成2年3月31日迄とし、同年4月1日より一時的帰休を解除いたします。」旨記載された「一時的帰休解除通知書」を組合及び「休職」中の残る8人に対して送付した。

ウ 4月2日から上記8人は再び就労した。

エ 4月2日、A1ら10人は仮処分申請を取り下げた。

(4) 分会員3人の退職

本件「休職」を命じられたA1ら10人のうち、A2は平成2年9月頃、A8、A3は同年12月頃、会社を退職し、組合を脱退した。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

組合は、本件「休職」命令は、会社の意に沿わぬ組合の分会員らに対する報復としての不利益取扱いであるとともに、組合及び分会の団結を破壊することを目的とした支配介入であるとして、要旨次のとおり主張する。

ア 本件「休職」命令は、同意約款に違反してなんら組合との協議、同意なく強行されたものである。

会社は、同意約款の存在を前提に、その趣旨を尊重して組合に本件「休職」についての協議や団体交渉を申し入れたことは一度もなく、また、そうした申入れに対して組合が協議や団体交渉を拒否したこともない。

イ 本件「休職」は、就業規則の休職条項のいずれにも該当せず、全く根拠のないものである。

ウ 会社は、休職通知書に「休職」とあるにも拘らず、これを「一時帰休命令」であったとするが、一時帰休であったとしても、会社にその必要性はなかった。

また、その人選の基準やその期間、手当についての説明がなかったもので、同対象者らの地位を極めて不安定にした。加えて、一時帰休の間の手当は平均賃金の6割以上であるところ、基準内賃金の6割しか支給していない。

エ 交渉当事者は個人加盟の組織である組合であり、交渉や協約締結等は一貫して組合と会社との間で行われてきたが、本件「休職」通知は、その直前2回の団体交渉申入れと同様に、組合に対してではなく、直接、分会とA1ら10人に対して行われた。

(2) 被申立人の主張

会社は、本件「休職」命令は、休職通知書に「休職」と表示しているが、実質は労働基準法上の一時帰休であり、合理的な理由が存在し、なんら不当労働行為ではないとして、要旨次のとおり主張する。

ア 同意約款は、組合員に影響を与える身分、賃金、労働条件等についての制度的な変更につき、会社が事前に組合と協議することを定めたものであるから、会社が労働基準法に規定されている一時帰休を合理性、相当性をもって実施するような場合には、組合との事前協議を経なくても同意約款には抵触しない。

イ 仮に、同意約款に抵触するとしても、仕事量の減少に対処する諸方策について、会社は組合に協議を求めて、5回の団体交渉を行うとともに、平成2年1月25日、同月29日、2月2日にも団体交渉を申し入れたが、組合はこれを拒否した。従って会社としては、「一時帰休」を実施せざるを得ない事情について組合と十分協議を尽くしている。

また、十分でないとしても、組合の団体交渉拒否により協議不能となったのであるから、組合の事前協議欠如との主張は、事前協議、同意権の濫用である。

ウ 本件「一時帰休」については、次のとおりの必要性があった。

すなわち、

(ア) 川口工場は、昭和53年から58年まで小千谷・小出間の関越自動車道の工事のため需要が激増し、これに伴い運転手の増員、車両の増

車、その他の設備投資を行ったが、それ以降については、これらに見合う仕事量が見込めないため、それまで会社には生コン部門だけであったが、同55年10月にコンクリート二次製品部門の工場を守門村地内に新設し、雇用対策及び事業拡張を図った。

また、同59年、60年には小出・湯沢間の関越自動車道の工事があり、運転手を南魚沼郡の同業者に作業応援に出すことができたが、関越自動車道の開通に伴い、川口工場の運転手15人分に見合う仕事量の確保ができなくなった。そこで、同人らの了解を得て、冬期間に関越自動車道の除雪作業車の運転手として出向させたり、会社の二次製品部門で使用する材料のメッシュ加工作業を行わせたりして仕事量を確保していた。

しかしながら、同63年6月の分会結成以後、組合は上記除雪作業車の運転作業とメッシュ加工作業等を本来の運転手としての業務ではないとして拒否した。

- (イ) 更に、同62年から始まったJR小千谷発電所の生コン打設工事が、平成元年12月に終了すると同2年以降の仕事量は前年の半分以下となることが見込まれたことから、前記第1、4、(5)のとおり会社は組合に、守門村二次製品工場への勤務地変更についての団体交渉を申し入れたが、組合の頑なな交渉拒否に遭い、会社としては仕事量減少の対応策に行き詰まった。

以上の状況のもとで、川口工場では現実に仕事が殆どなく、分会員らが毎日何もすることなく1日を過ごしている以上、「一時帰休」を実施して会社に多大な損害が生ずるのを避けなければならなかったものである。

エ 本件「一時帰休」対象者の人選は、公平と相当の見地から出勤率を基準として決めた。

オ 本件「一時帰休」について、会社は労働基準法第26条に基づく手当をしているが、これは前記第1、5、(2)、ウのとおり計算内容によるものである。

また、休職通知書に手当についての記載がなかったのは、組合が長い経験を持つ組織である以上、当然、賃金の6割以上の手当受給権を承知していると思ったからであり、期間も当分の間としたが、これはその性質からして冬期の相当期間に限定されるので、全く期間不確定というものではない。

2 当委員会の判断

(1) 本件「休職」命令について

ア 会社が分会及びA1ら10人に対して送付した平成2年2月5日付け内容証明郵便による通知書は、標題が休職通知書とされ、「当分の間休職していただく、これは組合が勤務地変更及びこれについての団体交渉を拒否したため」との内容であった。

しかしながら、休職についての就業規則第7条は、下記のとおりである。

記

従業員が次の各号の1に該当したときは休職とする。

- 1 業務外の傷病により欠勤し、3ヶ月を経過して治癒しないとき
- 2 市町村議員、その他の公職に就任したとき
- 3 前各号の他、特別の事情があつて休職させることを適当と認められたとき

本件において1、2は該当せず、また3の特別な事情とは、1や2に類する従業員の個人についての事情であるところ、「休職」対象者のA1ら10人のいずれについてもそのような事情は認められず、会社もこれにつきなんら主張していない。そうであれば、本件「休職」命令は、就業規則第7条の休職とは解されない。

イ 会社は、本件「休職」命令は、就業規則第7条の休職ではなく、実質的には労働基準法上の一時帰休であると主張する。

しかし、一時帰休は、不況や操業短縮などを理由に労務費の軽減や在庫調整などを行うことを目的として、労働者がある期間休業させる制度である。従つて、期間が満了すれば労働者は当然に職場に復帰するものであり、また、会社の責めに帰すべき事由による以上、平均賃金の百分の六十を最低基準としてその間の手当の支払を強制されるものである。

このような一時帰休の趣旨からすれば、「休職」との表示にとらわれず、実質をもって判断するとしても、理由については、単に「組合が勤務地変更とこれについての団体交渉を拒否した結果」とのみ説明し、期間については、ただ「当分の間」と指示し、その間の手当についてはなんら説明のない本件休職通知書にあつては、その客観的表示内容を全く無視して、これを一時帰休であつたとすることはできない。

休職、一時帰休のいずれもが労働者の生活に重大な影響を及ぼすものである以上、これらは一次的確定的に従業員に示されなければならないものである。

そして、前記第1、5、(2)、イのとおり、会社が賃金の6割を支払う予定であることを表明したのも、小出労働基準監督署から照会があつた後であり、会社自身が本件「休職」を労働基準法上の一時帰休であると主張するに至つたのも、前記第1、6、(3)、アのとおり、新潟地方裁判所長岡支部における仮処分事件においてであると窺われる。

なお、会社は、本件「休職」命令後、その計算方法についてはともかく、労働基準法第26条に基づく手当を支払い、A1ら10人もこれを受け取っているが、だからと云つてこのことが、会社と組合が同命令を一時帰休として追認したり、そのように取り扱うことの合意をしたことにはならない。

(2) 不当労働行為の成立について

ア 本件「休職」命令が、就労拒否を内容とするものであり、その対象者が就労することができず、不当労働行為としての救済を求めている以上、その法的性質論とは別に不当労働行為制度の立場から、これについての判断をすべきものであり、以下検討する。

イ 会社と組合との間には、前記第1、3、(5)の経過で作成された同意約款があり、組合員に影響を与える問題（身分、賃金、労働条件等の変更）については、事前に組合と協議して労使の合意を必要とされている。そして休職であっても、一時帰休であっても、はたまた就労拒否を内容とする他のなんらかの命令であっても、それらは賃金、労働条件につき組合員に重大な影響を与えるものであるから、同意約款に定める協議事項に該当することは明らかである。

しかし、会社は、勤務地変更の必要性に関連して仕事量減少の説明をしたことはあったとしても、具体的に休職や一時帰休、その他就労拒否ということでの協議は行っていないし、これについての団体交渉の申入れも行っていない。

ウ 会社は、本件「休職」通知の際も、または、その事前事後においても、なんらその必要性及び人選の基準についての説明をしていない。会社が組合に対し、説明や協議をしようとしてきたのは、勤務地変更の必要性についてであり、休職通知書にもその理由を、ただ漠然と「勤務地変更及びその団体交渉が拒否されたため」としていたものである。

人選の基準については一切の説明がなく、ようやく本件審問において出勤率によった旨を説明した。しかし、その出勤率についても、有給休暇を欠勤と同様に扱っており、組合活動のため有給休暇を多くとる分会員らが結果として低出勤率となっている疑いが濃い。

エ 前記第1、3ないし4の経過において明らかのように、分会結成以後、会社は分会員に関することは一切組合に対して通知し、組合との間において協議してきたにもかかわらず、平成2年1月29日と2月2日の団体交渉の申入れは、組合をとび越して分会に対して行った。

そして、この2回の分会に対する団体交渉の申入れについては、前記第1、4、(5)のとおり、組合は会社に対して、これは不当労働行為に当たると警告していた。

オ 本件休職通知書も、組合に対してではなく、直接、分会及びA1ら10人に内容証明郵便で送達された。

以上の事実に加え、

(ア) 会社は、平成元年12月14日付けの確認書についての労働協約の締結を求められたところ、分会結成当時から組合との交渉に当たってきたB1前常務の交渉権限を否認し、同締結を拒否した、

その後、この労働協約化をめぐる労使間が激しく紛糾し、その解決の兆しが全く見られない状態であった、

(イ) 上記の状態にもかかわらず、前記第1、4、(3)のとおり、会社は就業規則変更の問題を持ち出した、

(ウ) B4専務が交渉に出席するようになった平成2年1月13日からは、団体交渉の場所が、それまでの分会のある川口工場から分会にとって不便な堀之内工場に変更された、

などを総合勘案するならば、本件「休職」命令は、その合理性、必要性について判断するまでもなく、その行為自体がA1ら10人の組合活動を嫌悪してなされた不利益処分であると同時に、同意約款を無視し、交渉からの組合の排除を併せ行うことにより、組合活動を牽制し、組合の弱体化を意図してなされたもので、労働組合法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たると認められる。

3 救済方法等について

組合は、本件「休職」命令の取消しを求めているが、前記第1、6、(2)及び(3)のとおり、A2、A3は平成2年2月24日から、その余のA1ら8人は同年4月2日から再び就労しているので取消しの必要はなく、主文1項前段で足りると思料する。

なお、A2、A3、A8は、本件審問終結当時、組合に所属していないが、本件「休職」命令は組合活動を嫌悪してなされたもので、組合の分会員個人々人に対する不利益扱いに止まらず、これを通して組合活動を牽制し、組合の弱体化を図るものであり、また、同人らに対する賃金と労働基準法第26条の手当との差額の未払いもそのままであって、同人らが本件救済申立てによってその不利益の回復を図る意思のないことを表明したとも窺われない以上、主文1項の救済対象から除外しないこととした。

また、A1ら10人が就労していたら支給を受けるはずであった賃金額の算定については、賃金形態が日給月給制であるため、本件「休職」命令前3か月間の平均賃金によることが相当であり、年5分の割合を乗じて得た額の加算は、本件救済申立て時である平成2年5月17日からそれぞれに対する支払済みまでの間についてとする。

更に、ポスト・ノーティスについては、本件救済としては、主文1、2項で十分と思料するのでこれを命じない。

4 法律上の根拠

よって、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7月17日

新潟県地方労働委員会
会長 小出良政 ㊟