

中労委、平元不再16、平4.7.1

命 令 書

再審査申立人 滲透工業株式会社

再審査被申立人 阪神合同労働組合

主 文

1 初審命令主文第1項を次のとおり変更する。

滲透工業株式会社は、阪神合同労働組合の分会会議のための食堂の使用及び会社施設内におけるビラの配布について、同労働組合とその許可条件等について誠実に協議しなければならない。

2 初審命令主文第4項を次のとおり変更する。

滲透工業株式会社は、本命令書写し交付の日から7日以内に、下記文書を阪神合同労働組合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記載し、滲透工業株式会社の正面玄関付近のよく見える場所に、10日間掲示しなければならない。

記

平成 年 月 日

阪神合同労働組合

執行委員長 A 1 殿

阪神合同労働組合滲透工業分会

分会長 A 1 殿

滲透工業株式会社

代表取締役 B 1

当社が、貴組合の分会会議のための食堂の使用及び会社施設内におけるビラの配布について、貴組合とその許可条件等について協議しようとしなかったこと、並びに貴組合滲透工業分会長A 1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中央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ようにします。

3 再審査申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、本件初審命令理由第1の認定した事実のうち、その一部を次のように改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「申立人」とある

のは「再審査被申立人」と、「被申立人」とあるのは「再審査申立人」と、「本件申立て時」とあるのは「本件初審申立て時」と、「審問終結時」及び「本件審問終結時」とあるのは「本件初審審問終結時」と、それぞれ読み替えるものとする。

1 1の(1)中「昭和60年7月24日に、」を「昭和60年9月1日に、」に改める。

2 2の(1)中「賃上げ等」を「賃上げ、夏季休暇制度の改正、作業服の会社支給等」に改める。

3 3の(2)中「B2工場長は朝礼において、」の次に「全従業員の前で、」を加え、同(2)の末尾に次の段落を加える。

ところで、同日までの間においては組合はまだ会社施設の内外を問わず、ビラの配布を行ったことはなかった。

4 3中(4)を(5)とし、(3)の次に(4)として次のとおり加える。

(4) B2工場長による上記言動があった後、分会は会社との話し合いが泥沼化することを避けるため、当分の間食堂での会議は中止することとした。

5 4の(1)の末尾に次の段落を加える。

なお、組合は9月2日及び同18日に団体交渉を申し入れた際、開催場所はいずれも大阪工場内を指定していた。

6 4の(5)を次のとおり改める。

(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、交渉要員の数については多数の不当な圧力により会社側を威嚇しないと確約するならば9名まで認める、開催場所について組合は大阪工場内ということで合意したとしているが、真実は、会社が、食堂も検討していると回答したものであり、そのことは、組合と文書化していないこと等から明らかであるから、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」旨の文書通知を行った。

7 4の(8)の末尾に次の段落を加える。

また組合は同日、組合会議等の場合に事前の届出を条件に会社施設の使用を認めること、及び食堂の使用を認めながら後にこれを拒否したことについてのB2工場長に対する釈明要求等を含む要求書を10月25日付けで追加して提出し、これについては団体交渉の席上で文書回答するよう求めた。

8 5の(1)を次のとおり改める。

(1) 昭和60年10月29日、会館において第1回団体交渉が開催され、9月2日付け及び10月25日付けの各要求書について交渉が行われた。

会社は、9月2日付け要求書について、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こと、及び賃金に関する資料を提出することについて組合と合意した。

一方、その他のほとんどの要求事項については、単に、「もう会社で決まっていることである」、「会社が必要を認めない」というのみで、具体的な理由を示さずに拒否の回答をした。

そして、年次有給休暇の賃金カットの是正についても、組合の要求に応じたものではなく、組合から言われる前から考えていたことである旨の回答であった。

さらに、組合事務所の貸与については、会社の施設管理権・裁量権の問題であるとして拒否する旨回答し、組合がその根拠について尋ねても、今さら法律論議をするつもりはない、と返答した。

また、10月25日付け要求書に関しても、施設管理権の問題であるとして、組合会議等のための会社施設の使用は認めない旨返答した。

9 5の(4)の末尾に次のとおり加える。

また、第1回団体交渉において、賃金に関する資料を提出することで合意していたが、会社は、単に「必要を認めない」というのみで、具体的な理由を示さずに、これを取り消した。

10 5の(6)を削る。

11 7の(3)の次に(4)として次のとおり加える。

(4) 会社はそれまで税務署から、納税に関して優良企業の扱いとされていたが、この時の納税遅滞によっても、この扱いは取り消されなかった。

12 9の(3)を次のとおり改める。

(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、冒頭、社宅料値上げは福利厚生の問題であり労働条件の変更ではないから団体交渉事項ではない旨述べたうえ、世間一般の経済事情が厳しく会社の経営も苦しいこと、過去5年程度値上げしていなかったため社宅維持が経営を圧迫する一因となっていること、民間の3DK、2DKの賃料と比べても大幅に安かったこと等、会社が値上げを行う事情を説明した。また、値上げ額、実施時期については、会社の決定事項であるから、組合と協議して変更するという意思はない旨述べた。

これに対し組合は、値上げが大幅過ぎる、いきなり倍以上というのは上げ過ぎである旨主張した。

13 9の(5)を次のとおり改める。

(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、及び会社は組合との間に事前協議約款を結んでいないから、社宅料金の改訂について組合と事前協議を行わなくても何ら違法・不当性はない旨の通知をするとともに、同日開催された団体交渉においてもその旨述べた。

また、この時会社は、再び社宅料金の値上げは福利厚生の問題であって労働条件の変更ではないから団体交渉事項にはならない旨述べ、社宅料金の問題は大家と店子の関係であるから料金が高くて不満であれば出て行ってもらうしかない旨述べた。

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、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 当委員会の判断

会社は、初審命令が、①組合の食堂の使用及び会社施設内でのビラの配布を会社が全面的に禁止し、これについて組合と協議しなかったこと、②A1を現場業務へ配転したこと、③A1を3日間の出勤停止にしたこと及び④A1を10日間の出勤停止にしたことはいずれも不当労働行為に当たると判断したことを不服として再審査を申し立てているので、以下順次判断する。

### 1 食堂使用及びビラ配布の禁止について

(1) 会社は、労働組合が使用者の許諾を得ないで企業施設を使用して組合活動を行うことは、一般的には正当な組合活動として許されるものではなく、組合の食堂の使用や構内でのビラの配布等を会社が禁止しても、権利濫用などの特別の事情がない限り何ら不当労働行為を構成せず、本件においてはそのような事情は存在しない、と主張する。

(2) 前記第1で引用する初審命令理由（以下、単に「初審命令理由」と言う。）第1の2の(1)及び3の(1)認定のとおり、B2工場長は、昭和60年9月2日、分会結成通告を受けた当日には組合の食堂の使用について、業務に支障のない範囲ならかまわないとして一旦許可しながら、同月10日には、分会員が勤務終了後、午後7時までの予定で食堂で分会会議を行っているところに赴き、団体交渉開催前に組合会議を開いてはいけない、食堂の利用は非組合員に迷惑が掛かるし、管理上の問題もあるとして、同会議を中止させている。そして、同工場長は初審命令理由第1の3の(2)認定のとおり、同月13日の朝礼において、全従業員の前で食堂での組合会議を禁止する旨を言い渡すとともに会社施設内でのビラの配布を禁止する旨を申し渡したことが認められる。

確かに9月10日の分会会議は、会社から具体的な食堂の使用の許可を得ないまま開催されたものである。しかしながら、組合は、初審命令理由第1の2の(1)及び3の(1)認定のとおり、同月2日にはB2工場長から業務に支障のない範囲ならばかまわない旨、一般的に食堂の使用の許可を得ていたのであり、また同会議は、勤務時間外に開催され、当日夜勤に就く従業員から食堂の使用について了解を得ていたのである。これに対して、会社は、団体交渉の開催前に組合会議を開いてはいけない理由、非組合員に迷惑がかかるとする理由、管理上の問題があるとするその内容を全く明らかにせず禁止したが、これらの理由の具体的説明は、その後においても全くなされていない。

しかも、会社施設内における集会及び文書の配布については、初審命令理由第1の3の(2)認定のとおり、就業規則上許可制になっているにも

かかわらず、会社は組合に対し、許可申請を求めたり、許可条件等を明らかにして話し合おうとは全くせずに、いきなり、従業員に対する朝礼の場で、これらの全面的禁止をあえて申し渡しているものである。さらに、初審命令理由第1の3の(3)認定のとおり、9月15日に至り、会社は分会結成以前から分会員らが雑談等のためよく使用していた食堂内の応接セットを搬出し、事実上も分会会議を開催し難いようにしていることが認められる。これらの会社の態度を総合してみると、会社は、分会会議のための食堂の使用やビラの配布について、組合と協議をつくして合意に達しようとする意思が全く欠けていたものと判断され、施設管理上の必要等があつてこれらを禁止したものでどうか甚だ疑わしいといわざるを得ない。

- (3) また、分会結成後の団体交渉等における会社の態度についてみると、前記第1の8認定のとおり、第1回の団体交渉では、組合の要求事項のほとんどについて、単に「もう会社で決まっていることである」、「会社が必要を認めない」というのみで、具体的理由を示すことなく、拒否の回答を行うとともに、会社の施設の使用についても、単に、施設管理権の問題であるというのみでこれを拒否し、それ以上の説明をしておらず、また年次有給休暇を取得した場合に賃金カットの対象としていたのを是正する旨の会社回答についても、組合の要求に応じたものではなく、組合から言われる前から考えていたことである旨の説明を、ことさらに付加している。

さらに、前記第1の9認定のとおり、第2回の団体交渉においては、第1回団体交渉で合意した賃金に関する資料の提出について、会社は、単に必要を認めないというのみで具体的理由を示さずにこれを取り消し、また、初審命令理由第1の5の(4)認定のとおり、会社は、労働協約の締結要求についても、具体的内容について検討しようとすることなく、単に必要がない旨述べて、これを拒否している。

これらの会社の態度を総合してみれば、会社には全般的に組合と充分話し合うことにより問題を解決しようとする姿勢が著しく欠けていたものと判断せざるを得ない。

- (4) このような会社の態度は、結局は組合を軽視ないし無視するものであり、会社は、組合の存在自体を嫌悪し、本件食堂の使用及びビラの配布についても、その許可条件等について組合と誠実に話し合いをしようとはせず、これにより組合の弱体化を図ったものと判断せざるを得ず、これを不当労働行為とした初審判断は結論において相当である。

## 2 A1に対する配転について

- (1) 会社は、A1は給料計算だけでなく、昇給・賞与の際の考課査定や毎月の収支決算も担当していたが、組合の中心的役割を担うA1にこのような会社機密、従業員のプライバシーを知得し得る経理業務を引き続き担当させることは、会社のみならずA1にとっても不適切であり、健全

な労使関係の構築・維持の観点から適切な人事とはいえず、従ってA1を経理担当から外すことには合理的理由が存する旨主張する。

- (2) しかしながら、初審命令理由第1の6の(2)認定のとおり、A1は、考課査定には関与しておらず、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り、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が認められる。

一方、会社の説明する配転理由は、初審命令理由第1の8の(1)、(5)認定のとおり、当初は懲戒処分的措置であるとし、次いでA1が経理に不向きであることをあげ、後に上記(1)の理由に変更する等、二転、三転しており、しかも、配転命令を下すにあたって、ことさら、事務職員全員を招集した場で行い、通常の事務引継手続もさせずに、当時、A1の行う事務の特にならぬ研究室へ、直ちに移ることを厳命しており、さらに大阪工場ではこれまで事務職から現場勤務への配転を行ったことがないものである

以上を併せ考えると、会社は組合活動の中心的役割を果たしているA1を嫌悪し、同人に従前と著しく異なる仕事に従事させることによって、これまでの経験と能力を発揮できないという精神的苦痛を与えて不利益に取り扱うとともに、これによって分会員に動揺を与え、ひいては組合の弱体化を企図して本件配転を行ったものと判断せざるを得ず、これを不当労働行為とした初審判断は相当である。

### 3 A1に対する3日間の出勤停止処分について

- (1) 会社は、①A1が昭和60年度夏季賞与の源泉所得税納付手続きを解怠して会社に財産的損害を与え、名誉・信用を失墜させたこと、②A1に対する配転を不当労働行為であると決めつけ、ビラの配布によって会社を誹謗・中傷したことを理由として出勤停止にしたのであり、A1に始末書を提出させたことは「譴責処分」ではなく、処分を見合わせたのであって、これと出勤停止処分を合わせて二重処分とみるのは誤りである、と主張する。

- (2) しかしながら、この点に関する当委員会の判断は、初審命令理由第2の4の(2)、(3)及び(4)について、その一部を次のように改めるほかは当該判断と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「前記第1」とあるのは「初審命令理由第1」と、「前記第2、2(3)」とあるのは「上記第2の1」と、それぞれ読み替えるものとする。

(2)の末尾に次の段落を加える。

しかも、上記納税遅滞によって、税務署から、納税に関する優良企業の扱いが取り消された等の事実も認められない。

(3)の末尾に「その他本件ビラの配布により業務阻害等企業活動に特段の支障を生ぜしめたとする疎明もない。」を加える。

(4)を次のとおり改める。

(4) したがって、会社の主張には理由がなく、本件出勤停止処分を不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

4 A 1 に対する10日間の出勤停止処分について

(1) 会社は、本件ストライキは団体交渉を開催することなく、団体交渉開催の要求すらも会社にすることなく強行されたものであり、会社はかかる違法不当なストライキを強行した中心的人物であるA 1 に対し、企業秩序維持の観点から10日間の出勤停止処分にしたもので、その正当性は明らかである。また、初審命令は、会社が、①団体交渉において組合の要求事項を悉く拒否していること、②社宅料値上げを組合に通告せず一方的に実施したことをもって、本件ストライキが争議権の濫用に当たらないと判断しているが、誠意をもって団体交渉に応じた結果要求事項を拒否しても、会社が不当視される筋合いはなく、さらに、会社は、組合と所謂事前協議若しくは事前同意約款条項を締結しておらず、したがって、社宅料の値上げにつき、事前に組合に通告する義務はない、と主張する。

(2) しかしながら、この点に関する当委員会の判断は、初審命令理由第2の5の(2)及び(3)のうち、その一部を次のように改めるほかは当該判断と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「前記第1」とあるのは「初審命令理由第1」と読み替えるものとする。

(2) 中、「前記第1、5(1)で認定したとおり、」から「状況をつくり出そうとし、」までを、「上記1の(3)で判断したように、会社の団体交渉における態度は、全般的に、組合と充分話し合うことにより、問題を解決しようとする姿勢が著しく欠けており、組合を軽視ないし無視するものであり、」に改めるとともに、「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、」の次の「社宅料値上げ」を「組合員にとって重要な待遇の一つである社宅料の値上げ」に、「直ちに信義則に反し」を「一方的に」に、それぞれ改める。

(3) 中、「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」を削り、末尾の「であると判断する。」を、「であると判断した初審命令は相当である。」に改める。

以上のとおり、会社の組合に対する食堂の使用及びビラの配布への対応並びにA 1 に対する配転及び出勤停止処分は、いずれも不当労働行為であることは初審命令のとおりである。もっとも、初審命令主文第1項については、分会会議のための食堂の使用及び会社施設内におけるビラの配布について、組合と、その許可条件等について話し合いを全く行おうとしなかったことが不当労働行為であるとの当委員会の上記判断に沿って主文第1項のとおり変更し、これに伴い初審命令主文第4項を主文第2項のとおり変更するものとする。

その余の再審査申立てには理由がないから、これを棄却する。

よって労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成4年7月1日

中央労働委員会

会長 石川吉右衛門 ⑩