

岩手、平6不1、平7.7.7

命 令 書

申立人 岩手県農業協同組合労働組合
申立人 B

被申立人 盛岡市農業協同組合

主 文

- 1 被申立人は、申立人Bに対する平成6年2月7日付け文書による昇給停止の懲戒処分を取り消し、同人に対して、当該処分がなければ受けるはずであった賃金相当額から既に支給した額を控除した金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人らに対し、本件命令書交付の日から7日以内に、下記文書を手交しなければならない。

記

年 月 日
岩手県農業協同組合労働組合 中央執行委員長 A 殿 岩手県農業協同組合労働組合盛岡市分会 執行委員長 B 殿
盛岡市農業協同組合 代表理事組合長 C ₁
当農業協同組合が、平成6年1月19日付けで岩手県農業協同組合労働組合盛岡市分会に対し警告書を交付したこと及び平成6年2月7日付け文書で岩手県農業協同組合労働組合盛岡市分会執行委員長B氏に対し昇給停止の懲戒処分をしたことは、このたび、岩手県地方労働委員会において、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると認定されましたので、今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

- 3 その他の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人盛岡市農業協同組合（以下「農協」という。）は、農業協同組合法に基づき設立され、営農・生活指導、金融、共済、購買・販売事業等を営む農業協同組合で、本件申立時の職員数は、160名である。
- (2) 申立人岩手県農業協同組合労働組合（以下「農協労組」という。）は、

岩手県内の農業協同組合等の職員を構成員とする労働組合で、本件申立時の組合員数は、約3,200名であり、各関係農業協同組合等に分会を設置し、地域毎に数分会を単位として支部を設置している。

申立外岩手県農業協同組合労働組合盛岡市分会（以下「分会」という。）は、農協労組の下部組織の一つであり、本件申立時の分会員数は、86名である。

- (3) 申立人Bは、本件申立時、農協太田支所信用共済課に勤務する職員で、分会の執行委員長である。

2 事件の概要

- (1) 農協は、昭和51年から4週5休制による週休二日制を実施し、さらに、分会と農協は、平成元年ころから週休二日制を拡大する方向で話し合いを行ってきた。
- (2) 平成5年4月15日、分会と農協は、完全週休二日制の実施について団体交渉を行い、6月30日、「年度内に実施したいが、冬時間の変更と合わせて今後交渉する。」という「93春闘協定書」を締結した。
- (3) その後、平成6年1月までに数回にわたって労使交渉が行われたが、農協から完全週休二日制の実施に関する具体案が提示されないとして、1月17日、分会は農協に対し、「93春闘協定書」に基づいて同月22日から完全週休二日制を実施する旨通告するとともに、分会員に対し同様の指示を行った。

このため、同月19日、農協は分会に対し、完全週休二日制を一方的に実施することは容認できず強行した場合は相応の対処をする旨の「警告書」を交付した（以下、農協が「警告書」を交付した行為を「本件警告」という。）。

- (4) 1月22日土曜日、分会員のうち少なくとも17名は、出勤日であったが出勤しなかった（以下、この行為を「1.22行動」という。）。
- (5) 2月7日、農協はBに対し、分会員に出勤しないよう指示して1.22行動をとらせたことは重大な服務規律違背であるとして、就業規則第62条第3号に規定する昇給停止の懲戒処分を行った（以下、この懲戒処分を「本件懲戒処分」という。）。
- (6) 農協労組及びBは、本件警告が労働組合法第7条第3号に該当し、また、本件懲戒処分が同条第1号に該当するとともに同条第3号に該当する不当労働行為であるとして、懲戒処分の撤回、昇給相当額の支払い、陳謝文の交付及び掲示等を求め、6月6日、本件不当労働行為救済申立てを行った。

3 週休二日制の実施等の経緯

- (1) 4週5休制及び4週6休制の実施

昭和51年5月4日、農協は、「週休2日制実施要領」を制定し、職員個々について、1か月に1回を原則として土曜日を休日とする4週5休制による週休二日制を実施した。

平成元年ころから、分会と農協は、週休二日制を拡大する方向で、団体交渉などを通じて話し合いを行ってきた。

平成2年2月、農協は、1か月に2回を原則として土曜日を休日とし、そのうち1回は第2土曜日とする4週6休制による週休二日制を試行し、4月14日、「週休2日制実施要領」を改正し、4週6休制を実施した。

(2) 4週7休制に関する労使交渉

平成3年春闘以降、分会と農協は、4週7体制による週休二日制の実施に向けて協議を行い、12月17日、週休二日制について「四週七休制については、誠心誠意努力中。完全週休二日制については今後も指導機関に働きかけていく。」という「91秋闘協定書」を締結した。

平成4年4月10日、農協は第14回労務研究会において、平成5年度の完全週休二日制実施を目標に平成4年度において4週7体制とすること等を研究結果として、農協の理事会に報告することとした（農協における「年度」とは、2月1日から翌年1月31日までをいう。）。

6月15日、分会と農協は、完全週休二日制の実施について「平成5年度に向けて努力する。尚、4週7休制については8月実施に進めていく。」という「92春闘決定書」を締結した。

しかし、8月に4週7休制は実施されず、その後の分会の抗議に対して農協は、「92春闘協定書」における「8月実施に進めていく。」という文言には「目途」という語句が抜けていた、冬時間廃止の合意が得られなかったなどの説明を行った（「冬時間」とは、11月1日から翌年3月31日までの間、給油所及びストア業務以外の一般業務の場合、土日を除く平日の終業時間を30分繰り上げ、勤務時間を短縮するものである。）。

結局、4週7休制は実施されなかった。

4 本件の具体的事実

(1) 完全週休二日制に関する労使交渉の経緯

ア 平成5年4月15日、分会と農協は、完全週休二日制の実施について団体交渉を行った。

イ 6月、農協は、4月15日の団体交渉結果を踏まえ、「93春闘協定書（案）」を分会に示したが、この内容では妥結しなかった。

93 春闘協定書（案）

統一要求

1. 賃上げについて 《省略》

2. 完全週休二日制について

年度内実施に向け、現行冬時間11月～3月を12月～2月を冬時間とすることをセットとし、今後労使間で交渉して行くものとする。

《以下省略》

ウ 6月30日、分会と農協は、「93春闘協定書」を締結した。

93 春闘協定書

《前文省略》

統一要求

- 1) 賃上げについて 《省略》
- 2) 完全週休二日制について 年度内に実施したいが、冬時間の変更と合わせて今後交渉する。

《中略》

平成5年6月30日

盛岡市農業協同組合
代表理事組合長 C₂ ㊞
岩手県農協労組盛岡市分会
執行委員長 B ㊞

エ 7月20日、分会が、団体交渉において、完全週休二日制の実施に関する具体案の提示を求めたところ、農協は、「冬時間の変更とセットで実施、その内容は具体化されていないが例えば11月、3月の冬時間廃止といった考え方もある。業務体制なりは労務研究会で協議を進めていき、その内容を労働組合に提示し今後とも年度内実施に向け協議を進めていく。農家組合員にも前もって宣伝をし理解を得てもらわなければならない。」と説明した。

オ その後、農協が具体案を提示しなかったため、平成5年9月4日付け文書で、分会は農協に対し、完全週休二日制の年度内実施が合意されていることを指摘し、具体案を9月16日までに提示すべき旨要求した。

同月13日、農協は、事務折衝において、部内検討委員会（第4回）を翌14日に行い、同月20日の労務研究会で具体案をまとめることになっているので、その後に提案したい旨の回答を行い、分会はこれを了承したが、農協は、同日を過ぎてても提案を行わなかった。

カ 10月8日、分会は農協に対し、「完全週休二日制実施に関する要求」という文書を提出し、早期に完全週休二日制を実施することを要求し、実施されない場合は「93春闘協定書」により12月4日から土曜日は就労しない旨を通告した。

10月25日、農協は、団体交渉において、完全週休二日制実施の約束を守るため努力している旨の回答を行った。

キ 11月17日、農協は、平成5年11月10日付けの全農協労連の要求書に対し、完全週休二日制の実施について前向きに検討している旨の文書回答を行った。

同日、分会は、団体交渉において、前記回答は年度内実施の合意を無視するものであるとして、完全週休二日制の年度内実施に関する合意の確認と前記回答書の訂正を要求したところ、翌18日、農協は分会

に対し、完全週休二日制の実施に向けて作業を進めている旨の文書回答を行った。

ク 12月2日、農協は、団体交渉において、完全週休二日制の年度内実施については平成5年11月18日付け回答書のとおりであり、年度内実施に向けて作業中である旨述べた。

なお、農協は分会に対し、12月2日までに、11月及び3月については冬時間を廃止することを提案した。

ケ 12月8日、農協は、団体交渉において、完全週休二日制の実施に関する具体案を12月18日ころに提案することを約束したが、12月20日までに具体案を提示しなかった。

同日、分会は、団体交渉において、約束の履行を強く追求したところ、農協はその非を認め、具体案を翌21日に提示することを確約した。

コ 12月21日、農協は分会に対し、「完全週休二日制実施案の送付について」という文書を交付し、完全週休二日制の実施のための就業管理体制整備の基本方向及び各部門の完全週休二日制実施上の課題と改善内容を示し、協議を申し入れた。この際、就業規則の変更案やストア業務のローテーション案は示されなかった。

同月29日、分会は、事務折衝において、前記文書が完全週休二日制の実施に関する具体案たり得ないとして不満を示し、平成6年1月7日までに新たな資料を提示するよう求め、提示されない場合は土曜日の就労を拒否する旨示唆したが、農協は、同日を過ぎても提案も連絡も行わなかった。

(2) 完全週休二日制の実施通告等

ア 平成6年1月11日、分会は執行委員会を開催し、同月22日以降の土曜日には就労しないことを決定するとともに、農協及び分会員に対する通知方法等について協議した。

なお、完全週休二日制の実現に係る争議権は、平成5年7月9日の農協労組の定期大会において確立していた。

イ 平成6年1月17日、分会は農協に対し、平成5年6月30日に完全週休二日制を平成5年度内に実施するという「93春闘協定書」が締結されたにもかかわらず、農協が完全週休二日制の実施に関する具体案を提示しないため、「93春闘協定書」に基づいて平成6年1月22日から完全週休二日制を実施する旨の「完全週休二日制実施通告書」（以下「1.17通告」という。）を交付した。

1994年1月17日

盛岡市農業協同組合
代表理事組合長 C₂ 殿

岩手県農協労組盛岡市分会
執行委員長 B

完全週休二日制実施通告書

1993年春闘において、岩手県農協労組盛岡市分会と盛岡市農業協同組合は完全週休二日制年度内実施することで6月30日協定しました。完全週休二日制年度内実施に向けた協議については、12月4日の確認書又、12月20日の団体交渉においても「早期の具体（案）提示」が確認されているにも拘らず示されない為に話し合いはできませんでした。

貴職より12月21日付で示された「完全週休二日制実施（案）」についても、具体案とは程遠いものであり、また12月29日の事務折衝においても実施に向けた説明はなく、その場で労働組合は再度「完全週休二日制年度内実施（案）」を1994年1月7日迄に提示するよう要求し年度内実施を確認しましたが、いまだに具体的な「完全週休二日制年度内実施（案）」が提示されておられません。

再三に渡っての「具体案協議の約束」にも拘らず、反故にされていることに抗議するとともに、労使協定を遵守する立場から完全週休二日制を下記のとおり実施することを通告致します。

記

1. 1994年1月22日より完全週休二日制実施

なお、従来、分会が農協に対してストライキの通告を行う際は、必ず「ストライキ」という文言を使用し、農協労組の中央執行委員長名で通告しており、平成4年から平成6年にかけての3年間では、約200件の指名ストライキ通告書又はストライキ通告書を農協労組の中央執行委員長名で提出していたが、1.17通告と同様に通告の趣旨等を記述したものはなかった。

ウ また、1月17日、分会は分会員に対し、1.17通告と同様の趣旨の「完全週休2日制の実施について」という通知文書（以下「1.17通知」という。また、1.17通告と1.17通知を合わせて「1.17通告等」という。）を配付するとともに、一部の組合掲示板に掲示した。

なお、従来、分会がストライキを行う際、分会員に対する指令は、ほとんどの場合口頭で行っていた。

1994. 1. 17

労働組合員各位

岩手県農協労組盛岡市分会
執行委員長 B

完全週休2日制の実施について

経過

昨年の春闘において農協と「完全週休2日制をH5年度中に実施する」という協定が昨年6月結ばれました。

この協定に基づいた実施の具体化については「部門毎に統一できないこともありうる」との考え方により、農協側が労働組合に案を示し協議することになっていました。

しかし、労働組合からの再三にわたる催促にもかかわらず実施の具体案は本日に至るまで農協から提示されてきていません。

執行委員会で確認された事

1月11日に開催された執行委員会ではこの間の経過(上記の通り)を検討し、「完全週休2日制をH5年度中に実施する」という協定の実施について次のとおり確認しました。

- ① 原則的に完全週休2日制は全職場で土曜日休業することにより休日とされるものです。しかし、「過渡的な措置として一部の職場では完全週休2日制導入時は変則的対応もありうる」としてその内容は労使の話し合いによって決定することをすでに労使、互いに確認してきました。
- ② しかし、具体案を示すことになっていた農協側は協定の実施期限である昨年12月末をもって労働組合に提案してきませんでした。
- ③ 労使協定(「完全週休2日制をH5年度中に実施する」)の履行は、農協側の怠慢(実施案作り)によって遅らせることはできません。

私達労働組合員は協定内容(「完全週休2日制をH5年度中に実施する」)の実施を原則的に行うことを農協側に通知し1月22日(土曜日)より土曜休日を行います。

組合員の皆さん

農協は私達の再三にわたる申し入れ(実施に向けての協議)や通告を無視し、自らが協定した「完全週休2日制H5年度中実施」を就業規則に明記していません。

しかし、労使協定は就業規則より優先して効力を発揮します。就業規則に完全週休2日制がなくても土曜休日は労使協定によって保証されています。

皆さん、1月22日の土曜日から毎週土曜日は私達に出勤の義務はないのです。

「自らの権利を知り、行使するものだけが、権利によって保証される」の格言のとおり労働組合員全員がこの日より完全週休2日制を実施しましょう。

以上、執行部の責任と権限において通知いたします。

(3) 本件警告

平成6年1月19日、農協は分会に対し、完全週休二日制を一方的に実施することは容認できず強行した場合は相応の対処をする旨の「警告書」を交付した。

なお、農協は、従来、分会がストライキを行った際、これを制止したり、同様の警告文書を交付したことはなかった。

平成6年1月19日

岩手県農協労組盛岡市分会
執行委員長 B 殿

盛岡市農業協同組合
代表理事組合長 C₂

警 告 書

1月17日付貴職から完全週休二日制実施の通告を受けました。
完全週休二日制実施案については、昨年12月21日付けで当職から貴職
に呈示以来協議継続中であり、未だ合意に達していない所であります。

したがって通告あった通り、一方的にこれを行うことはあらゆる観
点からして容認できません。

もし、これを強行した場合は農協として相応の対処をすることを警告
します。

以 上

(4) 1.22行動等

ア 平成6年1月19日、農協は、本件警告を行った後、分会に対し、「職
員就業時間表（案）並びにローテーションの送付について」という文
書を交付し、就業規則の別表である職員就業時間表の変更案、3か所
の給油所における繁忙期の4月から6月までのローテーション等を示
した。

イ 1月21日、事務折衝が行われたが、本件警告をめぐって紛糾し、完
全週休二日制の実施のための具体的な話合いは行われなかった。

ウ 同日の夕方、農協の専務理事Dは、2度にわたってBに電話し、翌
22日に予定している行動を回避してもらいたいなどと話したが、Bは、
約束を履行しなかったことについて責任をとるべきだなどと話し、受
け入れなかった。

エ 1月22日土曜日、分会員86名のうち約40名については、同日が就業
規則に規定する休日又は休暇に該当せず、出勤すべき日とされていた
が、そのうち少なくとも17名は出勤しなかった。

なお、Bは、同日、「週休2日制実施要領」に規定する指定休日に
当っており、就労義務がなかった。

(5) 本件懲戒処分

ア 平成6年1月29日夕方、Bに対し、分会員に無断欠勤の行動をとら
せたことは懲戒処分に該当するとして、同月31日に弁明の機会を設け
る旨の文書（以下「懲戒通告」という。）が農協から郵送されてきた。

平成6年1月29日

職員 B 殿

盛岡市農業協同組合
代表理事組合長 C₂

貴職は、岩手県農協労組盛岡市分会執行委員長として平成6年1月22日（土）完全週休二日制実施通告書（1月17日付）の趣旨をもって、労働組合員に指示し無断欠勤の行動をとらせたことは明白であります。

したがって、その責任は重大であり、当組合の就業規則違背として懲戒処分に該当します、ついでには、処分確定前に弁明の機会を設けたいので下記により出席して下さい。

記

日時 平成6年1月31日（月）午後2時

場所 本所 和室

以上

なお、農協は、1. 22行動の2日後である同月24日の理事会において、本件懲戒処分を行う旨の方針を決定していたが、懲戒通告を交付するまで、B及び分会に対して懲戒処分に関する話をしたことはなかった。
〔就業規則（抜粋）〕

（服務規律）

第21条 職員は次の事項を守らなければならない。

1 組合の定款規程及び示達をまもること。

《2及び3省略》

4 職制により定められた上司の指示に従い職場の秩序を維持し互いに協力してその職責を誠実につくすこと。

《5から11まで省略》

（懲戒の種類）

第62条 懲戒は次の7種とし情状により説諭にとどめ又はこのうちの2以上を併科することがある。

《1及び2省略》

3 昇給停止 始末書を取り、当期の昇給を停止する。

《4から7まで省略》

（減給又は昇給停止）

第63条 次の各号の1に該当するときは減給又は昇給停止とする。ただし情状によって戒告にとどめることがある。

《1から7まで省略》

8 服務規律に違反し、しばしば説諭するも改悛しないとき。

9 その他前各号に準ずる行為をしたとき。

（処分の方法）

第65条 懲戒処分は、事実の確認に基づいて組合長が行う。ただし、

処分確定前に本人弁明の機会をあたえなければならない。

- イ 1月31日、分会が、懲戒通告について、労使協議が行われていないなどの抗議を行ったところ、同日、農協はBに対し、弁明の機会の日時を延期する旨の文書を交付した。
- ウ 2月1日、事務折衝及び団体交渉において、農協は、本件懲戒処分の根拠は就業規則第63条第8号に規定する服務規律違反である旨回答したが、分会は、労働組合の団体行動を理由として一職員を処分することは許されない旨主張した。
- エ 同日、分会は農協に対し、「懲戒処分（案）を撤回すること」という内容の「要求書」を提出したが、翌2日、農協は、撤回できない旨の回答を行うとともに、Bに対し、弁明の機会を2月3日に設ける旨の文書を交付した。
- しかし、Bは、同日の弁明の機会には出席しなかった。
- オ 2月4日、分会は農協に対し、「公開質問状」を提出し、服務規律違反に該当するBの具体的行為は何かなどと質問した。
- これに対し農協は、同月7日、職員に指示、通知を発し、無断欠勤の結果を生ぜしめたことは重大な就業規則、服務規律違反であるなどと文書で回答した。
- カ 同日、農協はBに対し、「懲戒処分について（通知）」を交付し、平成6年度の定期昇給（2月1日付け）を停止する本件懲戒処分を行った。

平成6年2月7日

職 員 B 殿

盛岡市農業協同組合
代表理事組合長 C2

懲戒処分について（通知）

当組合就業規則の定めるところにより、下記のとおり懲戒処分する。

記

- | | |
|---------|---------------|
| 1. 昇給停止 | 就業規則第62条第3項適用 |
| 2. 懲戒理由 | 就業規則第63条第8項該当 |

なお、農協は、1.22行動に参加した分会員に対しては、処分を行わず、賃金カットも行わなかった。

- キ 2月8日、同月15日及び3月9日、Bの処分理由や処分の手続等について団体交渉が行われたが、本件懲戒処分は取り消されなかった。
- (6) 完全週休二日制等に関する合意

ア 分会と農協は、平成6年1月25日の事務折衝及び同月27日の団体交渉において、完全週休二日制の実施及び冬時間の一部廃止について協議を行い、概ね合意に達した。ただし、分会は、農協からの冬時間の

一部廃止の提案に対して、同日まで組織討議を行っていなかったため、同日の全体集会において分会員の了解を得て、翌28日朝、農協に対し、冬時間の一部廃止について合意する旨回答し、最終的な合意に達した。

イ この合意により、職員個々については、1月29日土曜日から実質的に4週8休制による完全週休二日制となるよう措置され、また、3月からは店舗の閉鎖を伴う完全週休二日制が実施された。

なお、従来、冬時間とされていた11月及び3月については、夏期勤務時間体制とすることとされた。

第2 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張要旨

申立人らは、次のとおり主張する。

ア 1.17通告等及び1.22行動について

(ア) 平成5年4月15日に開催された団体交渉において、分会と被申立人は、完全週休二日制を年度内に実施することを合意した。

確かに、「93春闘協定書」においては「年度内に実施したいが、冬時間の変更と合わせて今後交渉する。」旨記載されており、年度内に実施する旨の団体交渉の合意内容とは異なる表現となっている。しかし、これは、協定書で取り交わす段階で、分会は、協定書の表現が合意内容に反する旨主張したものの、被申立人がこの表現を強く求めたことから、分会としては、合意内容と表現は異なるものの既に完全週休二日制の合意がある以上、ささいな表現にこだわることで完全週休二日制の実施を遅らせてはならないとの判断から調印したにすぎない。

(イ) 完全週休二日制の実施に関する具体案については、平成6年1月17日に至っても提示がなかった。平成5年12月21日に被申立人から具体案として交付された「完全週休二日制実施案の送付について」の内容は「就業管理体制整備の基本方向」等の抽象的な方針を示しただけのものにすぎず、何ら具体的提案たり得るものではなかった。また、被申立人が添付したと主張する3か所の給油所のローテーション案等も添付されていなかった。

平成6年1月19日、被申立人は「職員就業時間表（案）並びにローテーションの送付について」という文書を交付したが、土曜日に就労するものとされており、完全週休二日制の実施案たり得るものではなかった。なお、この資料はただ手交されたのみで、何らの説明もなく1月25日の事務折衝において初めて内容の説明が行われている。

(ウ) 1.17通告は、完全週休二日制を実施するとの合意があったにもかかわらず、被申立人がそのための具体案を提示していないことに抗議するとともに、「1994年1月22日より完全週休二日制実施」との

表現で、完全週休二日制を実施するために1月22日以降土曜日の就労を拒否する旨通告しているのであるから、争議行為の通告であることは明瞭である。

また、1.17通知も、1月22日の土曜日から毎週土曜日の就労を拒否すべき旨指示する内容の文書であることは明らかであって、争議行為の指示文書であることも明瞭である。

(エ) 争議行為に該当するか否かについては、組合執行部及び個々の組合員の認識いかんにかかわらず、労働関係の当事者がその主張を貫徹することを目的として行う行為及びそれに対処する行為であって、業務の正常な運営を阻害するかどうか判断の基準とされるべきである。

(オ) 1.22行動は、完全週休二日制の年度内実施という主張を貫徹することと、被申立人の不誠実な態度に抗議することを目的として行ったものである。

1月22日の時点では、年度内に完全週休二日制を実施するという期限を限定した合意はあったが、実施のための具体的条件については交渉がまとまっていなかったため、完全週休二日制は実現されていなかった。したがって、1月22日の土曜日に就労すべき義務があったが、分会員は前記目的のために指令に従って集团的に就労を拒否し、それによって業務の正常な運営を阻害したのであるから、まさに争議行為そのものである。

(カ) 仮に、分会が完全週休二日制は権利であると認識し、その権利を行使する旨被申立人に通告するとともに、各分会員にも指示を行ったものであり、各分会員も権利の行使であるとの認識に基づいて就労を拒否したものであるとしても、分会が完全週休二日制の実施を主張し、かかる主張を貫徹するために、団結力に基づいて集团的に労務の提供を拒否し、被申立人の土曜日の業務の運営を阻害したものであるから、争議行為に該当する。

イ 本件警告について

本件警告は、組合活動（争議行為）に対する非難と組合活動（争議行為）を理由とする不利益取扱いの暗示とを含むものであって、労働組合の運営に対する支配介入として、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。

ウ 本件懲戒処分について

(ア) Bは、正当な争議行為の指示を分会の執行委員長たる地位において行ったにすぎず、職員に対する規律である就業規則上の服務規律違反に該当するものではない。しかも、被申立人は、服務規律違反の具体的根拠を何ら示さず、また、就業規則第63条第8号に「服務規律に違反し、しばしば説諭するも改悛しないとき。」とあるところ、Bへの説諭はまったく行われておらず、本件懲戒処分は違法、

不当な処分である。

- (イ) 本件争議行為は労働組合としての正当な行為であり、かかる正当な争議行為の指示を執行委員長たる立場において行ったことをもって、昇給停止という懲戒処分に処することは、労働組合法第7条第1号の不利益取扱いとして、不当労働行為に該当する。
- (ウ) そもそも服務規律違反の問題が生じる余地もなく、就業規則第63条第8号の要件をも満たしていないにもかかわらず、あえて、執行委員長たる地位に基づいて争議行為の指示を行ったBに対して、かかる懲戒処分が加えられたのは、争議行為を行った労働組合を嫌悪し、労働組合の団結と運営を侵害する目的で行われたものと言わざるを得ず、労働組合の運営に対する支配介入として、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。

なお、被申立人は分会に対し、当初は平成6年1月22日にBが就労を拒否したことを本件懲戒処分の理由として告げたものであり、その後分会から当日Bが休日であった旨の指摘を受けて、懲戒処分の理由を「就労拒否の指示をしたこと」に変更している。

かかる事実は、被申立人が、職員たるBを懲戒処分に処し得るか否かについて、十分な調査・検討を行うことなく懲戒処分に処したことを示すものであるとともに、分会の執行委員長を何としても懲戒処分に処したいとの強い意欲ないし意思を有していたことの証左と言うべきである。そして、被申立人のかかる意思・意欲が、争議行為を行った分会への嫌悪を背景とし、分会の団結と運営を侵害する目的に基づくものであることも明らかである。

(2) 被申立人の主張要旨

被申立人は、次のとおり主張する。

ア 1.17通告等及び1.22行動について

- (ア) 申立人らは、平成5年4月15日の団体交渉において、分会と被申立人は、完全週休二日制の年度内実施を合意し、6月30日に協定化されたもののように論を進めているが、その主張は、「93春闘協定書」の文言に照らし失当である。

「93春闘協定書」の記載文言をいかように解釈しても、完全週休二日制を年度内に実施することを取り決め、合意したものとは到底認めることができないのであるから、1.17通告等に表示されている完全週休二日制の年度内実施の協定が成立し、存在していたとは言えない。

- (イ) 12月21日、被申立人は分会に対し、3か所の給油所のローテーション案等も含む「完全週休二日制実施案の送付について」という資料を交付し、その内容について協議を申し入れたが、分会は、最も多忙である4、5、6月の具体的ローテーションが組み込まれていないとして、その補充を求めたことから、被申立人は、分会指摘の

3か月分のローテーションを含む資料を整備することとし、平成6年1月19日、「職員就業時間表（案）並びにローテーションの送付について」という資料を交付した。

- (ウ) 1.17通知は、週休二日制に関する規則、規程を制定改正するという被申立人の立法的権限を侵害ないしは経営権の主要な部分を否定するものである。また、1.17通知でいう労使協定は分会員だけに適用され、非分会員には適用されないものであるから、分会員に完全週休二日制が、非分会員に4週6休制がそれぞれ適用され、二重構造勤務体制となり、職場に混乱をもたらして職場秩序をみだし、職員の処遇に差別が生じて、労働条件の平等公正、労務の統一的取扱いの理念に反することになる。
- (エ) 1.17通告等は、虚構の事実を真実のもののように装い、その事実を基礎にさらに敷えんして、被申立人の立法的権限の領域にまで踏み込んだ権限を越える行為、経営秩序、職場秩序をあえてみだす行為をその内容としている違法、不当なものであったのであるから、これらを発したことは、労働組合法第7条に規定する「労働組合の正当な行為」と評価することはできない。
- (オ) 労働者は、争議権、団結権、団体交渉権を保障されているが、その三権の中核は団体交渉権である。争議権を含む団体行動は、団体交渉を有利に導くための手段、団体交渉の行きづまりの打開策である。そして、団体交渉は労働協約締結を目的とするものであることから、成立した労働協約に盛り込まれている事項につき、それを目的とする争議行為は論理上あり得ない。また、労働協約で合意された事項の履行ないし実施を目的とする争議もあり得ない。
- (カ) 分会は1.17通知において、就業規則に優位する完全週休二日制の年度内実施の協定が成立し、存在していると記述しているのであるから、そのような状況のもとでは、分会が完全週休二日制に関する協定を締結するため、それを目的として団体交渉又は労働争議をする根拠、理由を有しないことは自明である。

してみれば、1月22日に分会ないし分会員のとった行動が争議権の行使とは到底認められない。
- (キ) 分会は、1.17通知によって、完全週休二日制の年度内実施の協定が成立しており、同協定上1月22日及びそれ以降の毎週土曜日には出勤就労する義務を負わないと表明して、休日休務の権利の行使として毎週土曜日には休むべきであるとの指示をしているのであるから、労務提供義務の存在を前提とし、労務提供を拒否することを内容とする争議を指令したものと、到底認めることができない。
- (ク) 1.17通告等は、いずれもその中に「ストライキ」、「争議」の用語は言うに及ばず、その他争議をする趣旨の文言が全く見られず、従前争議をするときに例外なく交付されてきた「ストライキ通告書」

とは書式、内容、発出人（従来は農協労組中央執行委員長名）において異なることから、被申立人はもちろん分会員らにおいても、1.17通告等が争議敢行のためのものとは認め難いものであったと言える。

1.17通告等の形式、内容からみて、分会はこれら書面を作成、発出するに当たっては、争議権を行使する意思を有していなかったものと推認される。

イ 本件警告について

分会は、1.17通告等を発して被申立人の規則制定権ないし経営権を侵す行為をとり、被申立人の機構、経営の仕組みに重大な脅威を与えたのであるから、その危険、脅威を排除し秩序の維持を図るため、被申立人は、記載事実の虚構を指摘して分会の認識を是正し、企図した行動をとらないよう、分会の自省、文書による指示の撤回を求めて本件警告を行った。

分会の文書による指示は、正当性を有しないことが明白であるから、被申立人がその差止め、制止を求めたとしても、不当労働行為を成立せしめるものでない。

ウ 本件懲戒処分について

(ア) 1.17通知が分会のものとしてなされたとしても、Bは、分会の最高責任者として、1.17通知を企画、指導し、かつ被申立人からの制止、警告を無視して1.22行動を遂行したのであるから、1.17通知に係る責任を負うべきである。

(イ) 1.17通知が違法で、1.17通知によって分会員が平成6年1月22日欠勤し、規定遵守、職場秩序維持の各義務に違反したのであるから、Bもまた同違反のそしりを免れることができないところ、2月3日に弁明の機会を設けて呼び出されたにもかかわらず、あえてこれに出頭せず、正当性を強調して抵抗を続け、改悛の情を示さない。

(ウ) Bの上記所為は、就業規則第63条第8号、第21条第1号に該当する。よって、被申立人がBに対しなした昇給停止の処分は、正当な事由に基づく妥当なもので、非難されるいわれはなく、不当労働行為には該当しない。

2 当委員会の判断

本件は、完全週休二日制等をめぐる一連の労使交渉の中で、分会が1.17通告等を発し、1.22行動を実施したことが直接の原因となって、被申立人が本件警告及び本件懲戒処分に及んだ事件であるので、まず、1.17通告等及び1.22行動について評価、検討し、その上で、本件警告及び本件懲戒処分の不当労働行為の成否について判断する。

(1) 1.17通告等について

ア 1.17通告等は、前記第1の4(2)イ及びウで認定したとおり、いずれもその標題において完全週休二日制の実施を掲げ、本文中でも完全

週休二日制の実施を通告又は通知するという形式で、ストライキ等争議行為を意味する文言が使用されておらず、一見しては争議行為の通告又は指令なのか明らかでない。

また、前記第1の4(2)イで認定したとおり、従来、分会が農協に対してストライキの通告を行う際は、必ず「ストライキ」という文言を使用し、分会執行委員長名ではなく、農協労組の中央執行委員長名によって行い、特に通告の趣旨等を記述していなかったし、また、前記第1の4(2)ウで認定したとおり、分会がストライキを行う際、分会員に対する指令はほとんどの場合口頭で行っていたものであることから、今回の1.17通告等は、従来と比較した場合、異例なものであったことが認められる。

イ 次に、被申立人は、前記第2の1(2)ア(ア)、(イ)及び(エ)のとおり、1.17通告等の記述は虚構の事実を内容としたものであると主張するので、この点について検討する。

(ア) 前記第1の4(2)イ及びウで認定したとおり、1.17通告等においては、完全週休二日制を平成5年度内に実施するという「93春闘協定書」が平成5年6月30日に締結された旨記述されており、また、前記第1の4(1)で認定した平成5年春闘や、その後の労使交渉経過をみると、完全週休二日制を平成5年度内に実施することを前提として、労使交渉が行われているようにもうかがえないわけではない。

しかし、前記第1の4(1)ウで認定したとおり、「93春闘協定書」においては、完全週休二日制について、「年度内に実施したいが、冬時間の変更と合わせて今後交渉する。」とのみ記述されており、言わば平成5年度内の実施を目標とし継続して協議を行う旨の労働協約が締結されたとしか認めることができないのであって、仮に、申立人らが前記第2の1(1)ア(ア)で主張するように、平成5年4月15日の団体交渉において、完全週休二日制を年度内に実施するという労使合意があったとしても、それは労働組合法第14条の要件を満たすものではなく、いまだ労働協約と認めることはできない。

したがって、6月30日、完全週休二日制を年度内、つまり平成6年1月31日までに実施するという労働協約は成立していなかったものと言うべきである。

そうすると、1.17通告における「1993年春闘において、岩手県農協労組盛岡市分会と盛岡市農業協同組合は完全週休二日制年度内実施することで6月30日協定しました。」等の表現や、1.17通知における「私達労働組合員は協定内容（「完全週休2日制をH5年度中に実施する」）の実施を原則的に行うことを農協側に通知し1月22日（土曜日）より土曜休日を行います。」「就業規則に完全週休2日制がなくても土曜休日は労使協定によって保証されています。皆

さん、1月22日の土曜日から毎週土曜日は私達に出勤の義務はないのです。」等の表現については、分会独自の一方的な解釈による記述と言わざるを得ない。

(イ) 前記第1の4(2)イ及びウで認定したとおり、1.17通告等においては、完全週休二日制の実施に関する具体案が提示されていない旨の表現がみられるが、前記第2の1(1)ア(イ)及び(2)ア(イ)のとおり、平成5年12月21日被申立人が分会に対し提示した「完全週休二日制実施案の送付について」という文書については、具体案たり得るか否かについて争いがあり、また、当該文書の添付資料の一部の授受の有無についても、双方の主張は一致しない。

仮に、被申立人が前記第2の1(2)ア(イ)で主張するように、12月21日に提示した資料が3か所の給油所のローテーション案等を含むものであったとしても、就業規則の改正案、ストア業務のローテーション案等が示されておらず、どのようなものが具体案たり得るかについては一概には言えないものの、労働組合と協議するためのものとしては具体性に欠けることは否定できない。

したがって、分会が、当該資料のみによっては完全週休二日制を実施し得る具体案たり得ないとして不満を示すのもやむを得ないものと認められ、平成6年1月17日までに具体案が提示されていない旨1.17通告等に記述したとしても、事実と異なる記述であると言うことはできない。

ウ 申立人らは、前記第2の1(1)ア(ウ)から(カ)までのとおり、1.17通告等は争議行為の通告又は指令であると主張し、被申立人は、前記第2の1(2)ア(ウ)から(ク)までのとおり、争議行為の通告又は指令とは言えないと主張する。

1.17通告等の性格を判断するためには、分会が1.17通告等において予定していた行動が、客観的に争議行為と言えるか否かについて判断しなければならないが、一般に、争議行為とは、労働組合の団体行動として、その主張を貫徹することを目的とし、業務の正常な運営を阻害する同盟罷業、怠業等の行為を指すものであるから、当該行動の主体及び目的並びに業務の正常な運営を阻害する行為であるか否かをつまびらかにする必要がある。

(ア) 1.17通告等において予定していた行動は、前記第1の4(2)アで認定したとおり、分会の執行委員会において決定し、その決定内容を分会員に対して指示することによって、分会員が労務を提供しないという行為であるから、本質において、分会がその統制の下に行おうとしていた行動であり、団体的行動と評価できる。

(イ) 1.17通告等において予定していた行動の目的は、1.17通告等の記述によれば、完全週休二日制の実施に関する具体案を提示しない被申立人の態度に抗議すること及び「93春闘協定書」に従って完全週

休二日制を実施することであった。

この点について、被申立人は、前記第2の1(2)ア(ウ)、(カ)及び(キ)のとおり、分会が完全週休二日制を平成5年度内に実施するという労働協約が成立していた旨記述している状況においては、完全週休二日制に関する労働協約を締結することを目的とする争議行為はあり得ないなどと主張する。

しかし、前記第2の2(1)イ(ア)で判断したとおり、「93春闘協定書」においては、平成5年度内の完全週休二日制の実施を目標とし継続して協議を行う旨の労働協約が締結されたにすぎず、また、前記第1の4(1)エからコまでで認定したとおり、「93春闘協定書」の締結以降、分会が数回にわたって完全週休二日制の実施に関する具体案を要求し、1.17通告等においても具体案を要求していることからみれば、分会としても、完全週休二日制を年度内に実施するという労働協約は締結されているとしながらも、具体的実施方法を定めた労働協約は存在せず、当時完全週休二日制を実施できる段階にはないという認識を有していたとかがわれる。

そうすると、分会の、完全週休二日制を年度内に実施するという要求ないし目的は、いまだ実現されていないと言うべきであり、1.17通告等において予定していた行動は、成立した労働協約に盛り込まれている事項を目的とする争議行為とは言えないし、また、労働協約で合意された事項の履行ないしは実施を目的とする争議行為であるとも言えないので、被申立人の主張は採用できない。

仮に、これが労働協約として成立している事項であったとしても、当該労働協約を履行しない者があるときは、相手方が、その是正を申し入れるなど一定の条件の下に、労働協約の履行ないし実施を求めて争議行為を行うことは許されるべきものと考えられるので、被申立人の主張は採用できない。

そして、前記第1の4(1)エからコまでで認定したとおり、平成5年の労使交渉において、分会が再三にわたって具体案の提示を要求していたこと、また、分会が12月21日に初めて提示された文書を具体案たり得ないとして不満を示し、新たな資料を提示するよう求めたこと、さらに、1.17通告等においても、具体案が提示されていないとして抗議していたこと等の事実をみれば、分会が終始一貫して平成5年度内の完全週休二日制の実施を求めていたことは明らかと言える。

さらに、前記第1の3(2)で認定したとおり、平成4年の労使交渉において、4週7休制の実施に関して、時期を示して労働協約が締結されたにもかかわらず、被申立人が当該労働協約に何ら盛り込まれていない冬時間の廃止等に言及して、結果的に4週7休制を実施しなかったという事実も勘案すると、分会が被申立人の週休二日

制に関する姿勢を不誠実な態度にとらえ、従来と異なる方法によらなければ、分会の要求である完全週休二日制を平成5年度内に実現できないと考えたとしても無理からぬ面がある。

したがって、1.17通告等の表現が、「93春闘協定書」に基づいて完全週休二日制を実現するというような体裁であったとしても、1.17通告等において予定していた行動は、結論において、被申立人の完全週休二日制に係る労使交渉態度に対する抗議と、あくまでも平成5年度内に完全週休二日制を実現することを目的としていたものと認められる。

(ウ) 1.17通告等において予定していた行動は、1.17通知に記述されているところによれば、完全週休二日制を実施するというものであり、平成6年1月22日から毎週土曜日は就労しないという行為が予定されていたことから、本来、要求ないし目的である完全週休二日制を、自力で実現するという結果をもたらす行為であるとみられないこともない。

しかし、1.17通告等において予定していた行動は、前記第2の2(1)ウ(イ)で判断したとおり、被申立人の完全週休二日制に係る労使交渉態度に対する抗議をも目的としていたこと、前記第1の4(6)アで認定したとおり、労使合意に達するために1.22行動の後も労使交渉を継続していたこと等の事情からすれば、1.17通告等において予定していた行動は、完全週休二日制を自力で実現すること自体を目的としていたのではなく、やはり完全週休二日制を実現させるための圧力的手段であったものと言うべきである。

(エ) 1.17通告等において予定していた行動は、「93春闘協定書」に従って、1月22日から毎週土曜日は就労しないという行為であるが、前記第2の2(1)イ(ア)で判断したとおり、完全週休二日制を平成6年1月31日までに実施するという労働協約は成立していなかったと言ふべきであって、分会員には、「週休2日制実施要領」に規定する指定休日等に該当しないかぎり、客観的には労務提供義務は存在していたものと認められる。

したがって、1.17通告等において予定していた行動は労務提供を拒否することを内容とするものであり、結局、業務の正常な運営を阻害する行為と言うべきである。

エ 以上検討したとおり、1.17通告等は、その表現の一部に分会独自の一方的な解釈による記述があるものの、いまだ全体として事実と異なる記述であるとまでは言えない。

また、1.17通告等は、従前の争議行為の通告又は指令の形式、内容と比較して異例なものではあるものの、1.17通告等において予定していた行動は、被申立人の完全週休二日制に係る労使交渉態度に対する抗議と、平成5年度内に完全週休二日制を実現することを目的として、

使用者の業務の正常な運営を阻害する団体的行動、すなわち争議行為とすることができ、1.17通告等は、実質的に争議行為の通告又は指令とすべきである。

(2) 1.22行動について

ア 1.17通告等において予定していた行動は、前記第2の2(1)エで判断したとおり、争議行為とすることができ、また、前記第1の4(4)アからウまでで認定したとおり、1.17通告等を発した後平成6年1月21日に至っても合意に達しなかったのであるから、争議行為の通告又は指令を経て実際に行われた1.22行動も、その主体及び目的等に関して争議行為たる本質を失うものではない。

イ また、1.22行動は、1.17通告等で予定していたとおり、単に出勤しないという消極的な態様に止まるものであったことは明らかであり、手続面においても、前記第1の4(2)アで認定したとおり、完全週休二日制に係る争議権は確立されており、分会の執行委員会の決定を経て行ったものであることが認められる。

ウ したがって、1.22行動は、争議行為としての通告又は指令の形式及び内容において一部適切でない面はみられるものの、その主体、目的、手続及び手段・態様のいずれについても違法なものとは言えず、正当な争議行為とすることができる。

(3) 本件警告について

1.17通告等は、前記第2の2(1)アで判断したとおり、ストライキ等争議行為を意味する文言が使用されていないなど、従来と比較して異例なものであることからすれば、被申立人が、これを争議行為の通告又は指令であると直ちには理解し難い面があったという事情もうかがわれるものの、前記第2の2(1)エで判断したとおり、1.17通告等が実質的に争議行為の通告又は指令と認められる以上、これに対して本件警告を行ったことは労働組合法第7条第3号に当該する不当労働行為であると判断せざるを得ない。

なお、1.17通告等には争議行為の通告又は指令としては一部適切でない面があり、また、冬時間の一部廃止については、「93春闘協定書」において完全週休二日制について冬時間の変更と合わせて交渉する旨の労働協約が締結されていたにもかかわらず、分会は平成6年1月27日まで組織討議を行わなかったなど、分会の対応の仕方にも問題はあったと思われる。

(4) 本件懲戒処分について

ア 前記第2の2(1)エで判断したとおり、1.17通告等は争議行為の通告又は指令と認められ、また、これに引き続いて行われた1.22行動は、前記第2の2(2)ウで判断したとおり、争議行為として正当性を失うものではないのであるから、1.22行動を企画し、通告又は指令を経て実施したという行為は、総体としてみた場合、労働組合の正当な行為

とすることができる。

イ そうすると、これを本件懲戒処分の理由とすることはできないものと言わざるを得ないのであって、その他処分手続等について判断するまでもなく、本件懲戒処分は、分会ひいては分会執行委員長であるBが労働組合として正当な行為を行ったことを理由とする不利益取扱いと認められ、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と判断する。

そして、本件懲戒処分は、労働組合の正当な行為を行ったことを理由として、分会の執行委員長に対し懲戒処分を行ったものであるから、組合活動を抑圧する趣旨をも併せ有するものと思料されるので、同条第3号に該当する不当労働行為と判断せざるを得ない。

3 救済方法

申立人らは、懲戒処分の撤回、昇給相当額の支払い、不利益取扱いの禁止、陳謝文の交付及び掲示並びに声明文の農協広報誌への掲載を求めるが、当委員会としては、主文の救済をもって足りるものと思料する。

第3 法律上の根拠

以上の事実認定及び判断に基づき、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条により、主文のとおり命令する。

平成7年7月7日

岩手県地方労働委員会
会長 畑山尚三