京都、昭48不３、昭49．４．26

命　　令　　書

申立人　総評全国一般京都地本京都ゴルフ東キャデー労働組合

申立人　総評全国一般労働組合京都地方本部

被申立人　観光日本株式会社

被申立人　観光日本株式会社京都支社

主　　文

１　被申立人観光日本株式会社は、総評全国一般京都地本京都ゴルフ東キャデー労働組合の組合員に対し、昭和47年６月分以降340円に上記各組合員の毎月稼働日数を乗じて算出した金額を、昭和48年６月分以降780円に上記各組合員の毎月稼働日数を乗じて算出した金額を支払わなければならない。ただし、早朝指名時限ストライキの時間分を控除すること。

２　被申立人観光日本株式会社は、総評全国一般京都地本京都ゴルフ東キャデー労働組合の組合員に対し、昭和47年夏季一時金、同年年末一時金、昭和48年夏季一時金としてそれぞれ実質上会社が同盟京都ゴルフ労働組合の組合員に支払った１人当たり金額に現在在籍する総評全国一般京都地本京都ゴルフ東キャデー労働組合の組合員数を乗じた金額を同組合員に配分して支払わなければならない。

３　被申立人観光日本株式会社は、昭和48年１月18日付の、キャデーを４班に分け、１班は順ぐりにゴルフ客につくため待機し、他は主としてデボット埋め作業に従事するものとする業務命令を撤回しなければならない。

４⑴　被申立人観光日本株式会社は、総評全国一般京都地本京都ゴルフ東キャデー労働組

合の組合員に対し、正午から午後１時までの休憩を強制してはならない。その時間に前記組合員が就労したことにより受けるべきラウンド給を削減してはならず、既に削減したラウンド給相当額を支払わなければならない。

⑵　被申立人観光日本株式会社は、総評全国一般京都地本京都ゴルフ東キャデー労働組合の組合員に対し､ラウンドする順番､携帯バッグ数並びに電動カートの使用につき、東コースの同盟京都ゴルフ労働組合の組合員と差別扱いをしてはならない。

⑶　被申立人観光日本株式会社は、総評全国一般京都地本京都ゴルフ東キャデー労働組合の組合員に対し、昭和 47 年 10 月６日から前記差別扱いがなくなるまでの間、差別がなければ受けるべきはずのラウンド給、割増手当を下記の基準に従い支払わなければならない。

記

ア　ラウンド給

(ｱ) 昭和 47 年のロックアウト解除後、各月ごとの総評全国一般京都地本京都ゴルフ東キャデー労働組合の組合員全員の延ラウンド数をその延稼働日数で除した同組合員１人の稼働１日当たりの平均ラウンド数と、同一期間の各月ごとの東コースの同盟京都ゴルフ労働組合及び総評全国一般京都地本京都ゴルフ東キャデー労働組合の両組合員全員の延ラウンド数をその延稼働日数で除した１人の稼働１日当たりの平均ラウンド数との差を算出する。

(ｲ) 昭和 47 年４月 22 日から同年７月 20 日までの 90 日間における総評全国一般京都地本京都ゴルフ東キャデー労働組合の組合員及び東コースの同盟京都ゴルフ労働組合の組合員について、それぞれの延ラウンド数を延稼働日数で除し、総評全国一般京都地本京都ゴルフ東キャデー労働組合の組合員及び東コースの同盟京都ゴルフ労働組合の組合員のそれぞれ１人の稼働１日当たりの平均ラウンド数の差を算出する。ただし、東コースの同盟京都ゴルフ労働組合の組合員が平日の２日間だけ午前８時に出勤をしている期間については前記の差を５分の２、交替で午前８時出勤をしている期間については前記の差を２分の１にそれぞれ修正する。

(ｳ) (ｱ)で算出した値から(ｲ)で算出した値を減じた数を基礎とし、それに各月ごとに総評全国一般京都地本京都ゴルフ東キャデー労働組合の組合員各人の各月ごとの稼働日数を乗じ、更にこれを１ラウンド当たりのラウンド給に乗じて各月ごとの総評全国一般京都地本京都ゴルフ東キャデー労働組合の組合員が受けるべきはずのラウンド給を算出する。

イ　割増手当

ア(ｱ)で算出した値からア(ｲ)で算出した値を減じた数を基礎とし、それに各月ごとに総評全国一般京都地本京都ゴルフ東キャデー労働組合の組合員各人の各月ごとの稼働日数を乗じたラウンド数を、各月ごとの総評全国一般京都地本京都ゴルフ東キャデー労働組合の組合員、東コースの同盟京都ゴルフ労働組合の組合員全員の得た総割増手当を延ラウンド数で除した１ラウンド当たりの平均割増手当に乗じて算出すること。

5　被申立人観光日本株式会社は、総評全国一般京都地本京都ゴルフ東キャデー労働組合の組合員に対し、早番は午後６時、遅番は午後７時まで退社を承認しないという措置を撤回し、前記組合員が従来どおり本来のキャデー業務を終了して午後４時以降に退社する場合、午後６時又は午後７時まで在社しなかったことのゆえをもって賃金カットをしてはならず、既にカットした賃金相当額を支払わなければならない。

6　被申立人観光日本株式会社は、A_1、A_2、A_3、A_4に対する昭和 47 年 11 月 11 日から同月 17 日までの出勤停止処分を取り消し、その間同人らが受けるべきはずの諸給与相当額として、同人らに対し、昭和 47 年７月 20 日までの分として支払われた賃金のうち同年４月 22 日から同年７月 20 日までの分に相当する金額の１日平均額（ただし、前記期間中の公休日及びストライキの時間を除いて除すること）を１日分として算出した額を支払わなければならない。

7　被申立人観光日本株式会社は、総評全国一般京都地本京都ゴルフ東キャデー労働組合の組合員に対し、職制を通じ又はゴルフクラブの会員を利用して組合脱退工作をしてはならない。

8　被申立人両名は、縦１メートル、横1.5メートルの模造紙に下記の文章を墨書し、被申立人京都支社内の従業員の見やすい場所に１週間掲示しなければならない。

記

会社は、貴組合の組合員に対し、賃上げや一時金の支給を行わず、休憩時間を正午から午後１時までとして強制し、ラウンドする順番、携帯バッグ数並びに電動カートの使用につき東コースの同盟京都ゴルフ労働組合の組合員と差別扱いを行い、従来の慣行に反し早番は午後６時、遅番は午後７時以前に退社した場合に賃金カットし、昭和48年１月 18 日には、同盟京都ゴルフ労働組合の組合員に比べ実質上総評全国一般京都地本京都ゴルフ東キャデー労働組合の組合員が不利益を受けることになる業務命令を出し、無許可外出という理由を付してＡ1、Ａ2、Ａ3、Ａ4らを６日間の出勤停止処分にし、更に職制を通じ又はゴルフクラブの会員を利用して組合脱退工作を行いましたが、これらの行為はいずれも不当労働行為であったことを認め、今後かかる行為はいたしません。

以上、京都府地方労働委員会の命令により誓約いたします。

昭和　年　月　日

総評全国一般京都地本京都ゴルフ東キャデー労働組合

執行委員長　Ａ5　殿

総評全国一般労働組合京都地方本部

執行委員長　Ａ6　殿

観光日本株式会社

代表取締役　Ｂ1

観光日本株式会社京都支社

支配人　Ｂ2

理　　由

第１　認定した事実

1　当事者等

⑴　被申立人観光日本株式会社（以下会社という）は、肩書地に本社をもち、観光事業の施設経営等を行っている会社であり、会社京都支社は、肩書地に事務所をもち、東西両コースのゴルフ場を経営しており、被申立人支配人Ｂ₂（以下Ｂ₂支配人という）は上記京都支社の支配人である。

⑵　申立人総評全国一般労働組合京都地方本部（以下地本という）は、肩書地に事務所をもち、京都府下の一般産業、中小企業の労働者を組合員とする労働組合である。申立人総評全国一般京都地本京都ゴルフ東キャデー労働組合（以下組合という）は、会社の東コースに働く約60名のキャデーにより昭和46年11月20日（以下年号の昭和は省略する）、京都ゴルフ東キャデー労働組合として結成され、同年12月１日地本に加盟した。

会社には、このほか同盟京都ゴルフ労働組合（以下ゴルフ労組という）と京都ゴルフ場従業員労働組合（以下従業員組合という）がある。

2　組合結成前後の労使関係

⑴　41年９月ごろ、西コースで働くキャデーが労働組合（これが前記ゴルフ労組の前身である）を結成し、43年には東コースのキャデーが同労組に加入した。同労組は、同年12月全日本労働総同盟京都一般労働組合同盟（以下京都一般同盟という）に加盟し、のちに全日本労働総同盟大阪一般労働組合同盟（以下大阪一般同盟という）に加盟を移した。

⑵　会社は、30年ごろからキャデーの出勤時間を平日午前９時、日曜、祝祭日午前７時半と定めていたが、44年６月ごろから、東コースのキャデーは同コースのキャデーを７班に編成し、そのうち１班を早番午前７時半出勤、他の６班を遅番午前９時出勤とし、順ぐりに早番出勤を行ってきた。

⑶　46年４月24日のゴルフ労組と会社との団体交渉（以下団交という）で、平日の早番出勤は午前８時とし、早番出勤の者には１回につき100円の早出手当を支給することが決定された。その後会社は、同年７月ごろから早出手当を廃止すること、班編成

を変更すること等の話合いをゴルフ労組と行っていたが、同年 11 月 18 日の同労組の集会で、東コースのキャデーの大部分が反対したにもかかわらず同コースのキャデーを３班編成にしそのうち１班 20 余名を午前８時出勤とする決議がなされた。会社は同日、同労組との団交でその実施を確認した。

⑷　同月 19 日、東コースのキャデーは全員集会を開き、前記の決議を不満として、全員一致でゴルフ労組を脱退する決議を行い、同月 21 日、全員同労組に脱退届を提出した。

⑸　同月 20 日、東コースのキャデーは新しい労働組合を結成し、委員長にＡ５（以下Ａ５という）、副委員長にＡ７（以下Ａ７という）らを選出して、翌 21 日会社に結成届を提出した。同時に出勤時間問題について団交を申し入れたが、会社は、同問題については同月 18 日の団交で決定済みであり話し合う必要はないと回答し、同日、同月 18 日の確認事項を同月 24 日から実施する旨の業務命令書を掲示した。

３　47 年７月ごろまでの労使関係

⑴　46 年 11 月 24 日朝、Ａ５は体調が悪く、Ａ７は疲労していたので、会社に口頭で欠勤を届け出た後、前日の組合執行部の決定に基づき、同日昼すぎ、当委員会に団交促進のあっせん申請のため出頭し、更に同日夜は組合大会に出席した。同大会において全員一致でストライキ権を確立する決議がなされ、同決議に基づいて、同月 26 日以降、組合は平日早番の者について午前８時から同９時までの間、指名時限ストライキ（以下ストライキをストという）に入り、それを現在もなお続けている。

⑵　会社は、同年 12 月１日Ａ５に対し、また同月４日Ａ７に対し、欠勤届に虚偽記載があったとしてそれぞれ 10 日間の出勤停止処分を行い、更に両名が出勤停止期間中会社構内に立ち入ったことを理由に再度それぞれ 10 日間の出勤停止処分を行った。

⑶　組合は、Ａ５、Ａ７両名に対する処分の撤回と出勤時間問題の解決を求めて同月 19 日（日曜日）午前８時から正午まで時限ストを行ったのを皮切りに、以後、47 年１月３日は終日、同月９日（日曜日）は午前８時から正午までそれぞれストを行った。

⑷　同年２月５日、会社の競技課長Ｂ３と総務部次長Ｂ４（以下Ｂ４次長という）の両名は、

組合の組合員（以下組合員という）Ａ8（以下Ａ8という）宅を訪問し午前８時出勤をすれば早出手当とは違った名目で金を出す等と言った。

⑸　同月 26 日、組合員Ｃ1（以下Ｃ1という）ら８名が組合を脱退した。

４　ロックアウトと組合執行部全員解雇

⑴　47 年７月９日（日曜日）、組合は午前８時から午後１時までストを行い、組合員らは東コースの数か所にピケットをはり、来場したゴルフ客（以下客という）にストへの協力を呼びかけた。会社は、同日行われる予定であった競技を中止し、東コースを閉鎖した。

⑵　同月 16 日（日曜日）にも組合は、午前８時から午後３時まで同月９日と同様の形態のストを行った。会社は、同日も開催予定の競技を中止し、東コースを閉鎖した。

⑶　同月 21 日、会社はロックアウトを行い、組合員の会社構内立入を阻止した。

⑷　同年 10 月５日夜、会社は、組合員各自にロックアウトを解除した旨の電報を打ち、また組合員に対しては 10 月６日午前８時から就労体制に入るよう通告するとともに、Ａ5以下組合執行部 10 名全員を、違法な争議行為を指導し、会社の信用を害し、会社に多大な損害を与えたという理由で 10 月５日付で懲戒解雇した。

⑸　組合は、前記３⑵のＡ5、Ａ7に対する２度にわたる出勤停止処分、３⑷のＢ4次長らのＡ8に対する言動、４⑶のロックアウト及び４⑷の組合執行部全員解雇につき、当委員会にそれぞれ不当労働行為の救済申立を行い、当委員会はこれを京労委 47 年（不）第８号・同第 15 号・同第 19 号として併合審査し、48 年７月 24 日、救済命令を発した。会社は、同年８月７日、上記命令を不服として中央労働委員会に再審査申立を行った。

５　47 年、48 年の賃上げ

⑴　会社のキャデーの賃金は、44 年６月ごろ、全面稼働給から基本給と稼働給の二本立てになった。基本給は勤続年数によって１級から３級に分けられ、稼働給は、キャデーが客についてラウンドすることによって得られるもので、ラウンド給と重量手当、雨・雪手当、夏（７、８月）・冬（１、２月）手当、日没手当等を総称した割増手当と

がある。ラウンド給は、1 ラウンド当たりのラウンド給 400 円にラウンド数を乗じたものであり、割増手当もほぼラウンド数に応じて増減する。その他キャデーの賃金には、祝祭日手当、精勤手当、奨励金等の各種手当が設けられている。

⑵　45、46 年度のキャデーの賃上げは、基本給とラウンド給をそれぞれアップする形で行われ、46 年度は基本給が 3,375 円（１日につき 135 円）、ラウンド給が 3,750 円（１ラウンド当たり 50 円）それぞれアップされた。

⑶　47 年４月 12 日、組合は、会社に組合員一律 1 万 5,000 円の賃上げ等を内容とする要求書を提出したが、会社は、同年５月 16 日の団交において出勤時間問題が解決しないかぎり賃上げ要求等には応じられないと回答した。

⑷　同年６月 12 日、会社は組合に対し、上記賃上げ要求をゴルフ労組との間で締結された協定と同一条件で解決する意向であればそれによる支給を６月から実施する旨の通知書を渡した。上記ゴルフ労組との協定の内容は、ゴルフ労組は諸般の情勢により会社が同労組の賃上げ要求に応じられないことを了承することを確認したうえ、会社は、勤務手当の名目で、１か月（25 日）稼働の場合 8,500 円（ただし、340 円×稼働日数とする）を支給する、しかし、１か月間に３回遅刻をすれば、上記手当は 340 円×稼働日数の 80 パーセントしか支給されず、以下４、５、６回と遅刻回数が増加するに伴って支給割合も 340 円×稼働日数のそれぞれ 60、40、20 パーセントと逓減し、７回以上遅刻すると支給額はゼロになるものであった。

組合は前記のとおり平日早朝指名時限ストを行っており、会社が同ストを遅刻扱いにしているため、組合員は全員１か月７回程度の遅刻となり、上記協定に照らすと勤務手当はゼロになることから、組合は、同月 23 日の団交で前記協定と同一条件に応ずることを拒否すると回答した。

⑸　48 年４月２日、組合は会社に２万円の賃上げ等の要求書を提出した。同年５月 10 日過ぎ、組合は、会社が団交に応じないため、当委員会にあっせん申請を行ったが、あっせんは不調に終わった。

その後、会社は組合に対し、上記賃上げ要求をゴルフ労組との間で締結された協定

と同一条件で解決する意向であればそれによる支給を６月から実施する旨の同年５月24日付通知書を渡した。その協定の内容は、勤務手当の金額は１か月（25日）稼働の場合１万1,000円（ただし、440円×稼働日数）とし、その余は前記47年の協定と同様のものであったが、組合がこれを応諾しないので同協定は組合員には適用されていない。

なお、48年度の会社とゴルフ労組との協定は上記のとおりであるが、48年度の勤務手当（440円×稼働日数）は、47年度の勤務手当（340円×稼働日数）に上乗せする額である。

6　47年夏季、年末、48年夏季の各一時金

⑴　47年６月22日、組合は、会社に組合員一律15万円の夏季一時金の要求書を提出した。会社は、同年７月８日の団交において、争議で客に迷惑をかけており、キャデーフィー（客がキャデーをつけた場合に支払う料金）の値上げができないので原資がなく、キャデーには一時金は出せないと回答した。なお、会社は従業員組合の組合員に対しては同一時金を支給した。その後、同年７月21日会社がロックアウトを行ったため、同年の夏季一時金についての組合と会社との話合いは行われず、組合員には同一時金は支給されていない。

⑵　同年７月15日、大阪一般同盟からゴルフ労組の組合員（以下ゴルフ労組員という）及びゴルフ労組にあてた夏季一時金充当補助金貸出しについての文書がキャデー室にはり出された。同文書の内容は、紛争のあおりでまだ夏季一時金が支給されていないので、同月17日に大阪一般同盟がゴルフ労組員に対して10万円を限度として貸出しを行うというものであった。

⑶　同年11月27日、組合は、会社に対して年末一時金21万円の要求書を提出するとともに団交を要求し、更に同年12月22日、同月24日と団交を申し入れたが、団交は一度も開かれず、組合員には同一時金は支給されていない。

⑷　同年12月30日、結婚のため同月10日付をもって会社を退職していた元組合員Ｃ$_{2}$（以下Ｃ$_{2}$という）は、会社に退職金を受け取りに行ったさい、Ｂ$_{4}$次長から退職金と

ともに同盟からの貸付けだとして 47 年夏季一時金５万円及び同年年末一時金３万6,000 円を渡されたが、同人はこれらは返済する必要はないと判断し、書面に住所、氏名を記入し、押印したうえで、その金員を受領した。

⑸　同年 11 月に会社を退職した元組合員Ｃ３、同Ｃ４及び同Ｃ５は、同年 12 月ごろ、Ｂ４次長と厚生課長Ｂ５（以下Ｂ５課長という）に呼び出された。Ｂ４次長らは、上記３名に同盟からの貸付けだとして夏季３万円、年末２万円の各一時金を渡し、この金は返さなくてもよいが、借用書だけは書いてくれと言った。３名は、借用書に記入のうえ、その金員を受領した。

⑹　48 年７月 11 日、組合は、会社に夏季一時金 25 万円の要求書を提出した。しかし、組合員には同一時金も支給されていない。

⑺　大阪一般同盟は、傘下のゴルフ労組のために関西労働金庫から、47 年７月 14 日に夏季一時金として 450 万円、同月 24 日に夏季一時金として 300 万円、同年 12 月 11 日に年末一時金として 410 万円、48 年７月 16 日に夏季一時金として 470 万 4,213 円、それぞれ融資を受けた。

⑻　43 年 12 月下旬、会社は、ゴルフ労組員に年末一時金を支給するにつき、他の従業員への配慮から、京都一般同盟に組合厚生資金の名目で一時金相当額を渡し、京都一般同盟からゴルフ労組員に貸し付けるという形をとったことがある。

７　組合員とゴルフ労組員との労働条件等の差異

⑴　休憩時間

ア　キャデーの主な業務は、客のゴルフバッグ（以下バッグという）を持ち、客に随行してコースを回ることであるが、１ラウンド（18 ホール）を回るのには約４時間を要する。キャデーは、朝出勤して客につくまで及びラウンドを終えて次の客につくまでの各待機時間又はアウト（18 ホールの前半の９ホール）とイン（後半９ホール）の間など仕事の都合をみて適宜休憩し、昼食をとったり、便所に行ったりすることになっているが、現実には仕事におわれて落ち着いて休憩をとることが困難な場合がしばしばあり、組合としても会社に労働条件の改善方を申し入れていた。

イ　47 年８月１日（以下７⑴で年の表示のない月日は 47 年中のものである）、Ａ5は京都労働基準局に申告を行ったが、その内容は、時間外手当の不払い、休憩時間が十分ないこと及びコース内に便所の設備がないこと等について調査を依頼したものであった。

ウ　前記申告に基づき、京都上労働基準監督署（以下監督署という）は、労働基準監督官Ｃ6（以下Ｃ6監督官という）を中心に、８月３日から、９月 13 日にかけて事業場監督を行うとともに、Ｂ2支配人ら会社幹部の出頭を求めて事情聴取を行った。

エ　９月 18 日、監督署は会社に対して、労働基準法（以下労基法という）違反の事項を摘示した勧告書と監督署として会社に要望する事項を記載した指導票を交付した。

勧告書と指導票の主な内要は以下のとおりである。

①　時間外、休日労働等の協定手続に関し、労働者代表が適法でなかったこと。

②　キャデーの休憩時間が法定時間以下であったこと。

③　就業規則のうち、一部が現状と相違しているが、変更手続がなかったこと。

④　キャデーの労働時間のうち、始業、終業の時間が、就業規則と実際上の扱いにおいて一致していなかったこと。

⑤　労働者の労働時間、時間外労働を確実に記録すること。

なお、上記文書を交付するさい、Ｃ6監督官は、受領に来たＢ5課長に口頭で、休憩時間、終業時間等については、従来の労働条件を低下させないようにするとともにゴルフ場の実態に即して労使間で十分話合いのうえ決定するように指導した。

オ　同月 27 日、会社は、神奈川県茅ケ崎市で開かれた役員会において、キャデーに正午から午後１時までを休憩時間として与えることを決定した。

カ　10 月５日、会社は、前記のとおりロックアウトを解除するとともに組合執行部全員を懲戒解雇した。翌６日、会社は、監督署の勧告書並びに指導票に基づいてキャデーの勤務時間を早番は午前８時から午後６時まで、遅番は、午前９時から午後７時までとすること、休憩時間を正午から午後１時までとすること及び時間外手当を支給すること等を記載した通知書をキャデー室に掲示した。

同時に会社は、フロント、スタート等数か所に、キャデーの申告に基づく監督署からの勧告により組合員に正午から午後１時まで休憩を与えることになった旨の掲示をした。

同日の前記通知までの間、組合と会社の団交は８月 27 日及び９月にも数回行われたが、休憩時間問題等については話し合われなかった。

キ　組合は、前記執行部全員の解雇に抗議して 10 月６日、７日の両日、終日ストを行い、８日から被解雇者以外の組合員は就労した。

同日、組合は会社に対し、前記解雇に抗議するとともに、休憩時間等についての会社の措置は監督署の指導に反するものであり、かかる措置を撤回して労使間で話合いのうえ決定するように申し入れた。

しかし、同日以降毎日正午ごろになると、会社のキャデーマスターＢ６（以下Ｂ６マスターという）らは、組合員のキャデーのついている客に対してだけ、正午からはキャデーの休憩時間なのでキャデーを引き揚げさせてほしいと大声でふれて回るようになった。

これに対し組合は、客に迷惑をかけるような休憩を要求していない旨を、口頭及び文書で客に説明し、会社のゴルフクラブの会員（以下会員という）に休憩時間問題について会社との話合いの仲介を依頼したりして、正午以後も客のラウンドに従っているが、正午から午後１時までの間にラウンドしたホールについて、会社は、キャデーが休憩時間中に勝手に働いたものとしてそのホール分をキャデーのラウンド給から削減し、また客からも減額したキャデーフィーを受領するようになった。

なお、48 年に入ると、会社は休憩時間について客にふれて回ることは取り止めたが、ラウンド給の削減は継続して行っている。

また、前記掲示があって間もなく、会社は、「総評東コースキャデー組合員に対しては正午より午後１時まで休憩を与えることを承知のうえ、キャデー使用を申し込みます」と記載されたキャデー使用申込書を作成してスタートに置いた。従来、客がキャデーの使用を希望する場合は、スタートでスタート係に口頭で申し込むだけ

でよく、前記申込書が置かれてから客のなかには、手続を面倒がったり、総評キャデーと特定して書かれていることにこだわりをみせたりする者もあり、実際キャデーをつけることを断念してセルフでゴルフプレーを行う者もいた。

ク　10月11日、C6監督官は、会社に赴き、フロント等にはってある掲示が監督署の指導と異なるので撤去するよう命じるとともに、勧告・指導事項については労使間の話合いにより円満に解決するよう要望した。これに対し会社は、同掲示の「正午から午後１時まで」の文言を削除した。

ケ　10月23日、組合と会社との団交が行われ、会社は、監督署からの指示により、正午から午後１時までの休憩時間を与えたといった。また、組合が、かかる休憩時間がゴルフ労組員には適用されていない点をただしたのに対し、会社の常務取締役B7（以下B7常務という）は、ゴルフ労組とはまだ話合中であると答えた。

コ　10月24日、C6監督官は、数回にわたる口頭での指導が効を奏さないので、会社に対して再度指導票を交付し、同月31日までに改善状況を報告するよう求めた。

指導票の内容は、以下のとおりである。

①　労働時間等の改善については従来の労働条件を低下させないよう配慮すること。

②　東コースキャデーの休憩時間の与え方については、業務の実態にかんがみ、運営を円滑に行うため労使間で十分話合いのうえ、実施すること。

サ　11月２日、C6監督官は、監督署に出頭した会社幹部に対し、労使間の話合いを重ねて指導したが、会社はその指導に従わなかった。

シ　同月２日午後零時40分ごろ、客が会社のキャデー係長B8（以下B8係長という）にキャデーの使用を申し込んだところ、同係長は、「いまは総評系のキャデーの休憩時間だからつけられません」と言った。そこにたまたま来合わせた組合員A9（以下A9という）と同A1（以下A1という）が、自分達は休憩していないと抗議したが、結局午後１時ちょうどまで客につくことができなかった。

ス　会社が休憩時間や後記の退社時間等についてなんら是正措置をとらず、賃金カッ

トを続けており、また行政指導としては限界で送検を考える段階にきているとの監督署の助言もあったため、12 月 12 日、A1ら組合員５名は労基法違反として会社を監督署に告訴し、組合、地本及び総評京都地方評議会も同じく会社を告発した。

⑵　携帯バッグ数の差

ア　従来、キャデーが客についてラウンドするときは、客のバッグを２個又は３個持って回るのが通常であった（以下バッグを２個持つことをツーバッグ、３個持つことをスリーバッグという)。

なお、ラウンド数はバッグ数で数えられ、ツーバッグ、スリーバッグで１ラウンドした場合、ラウンド数はそれぞれ２ラウンド、３ラウンドになる。

２人が分担して３個のバッグを持つこと（以下ツー・ワンバッグという）もたまにあったが、それは客の少ないときか、２回目のラウンドでキャデーの持つバッグ数を公平に調整するときだけ行われた。

イ　47 年 12 月 29 日から、組合員は３人の客に対して１回目のラウンドでも２人がつき、ツー・ワンバッグでラウンドさせられるようになったが、一方ゴルフ労組員は従来どおり１人でスリーバッグでラウンドしていた。

ウ　48 年１月６日、組合が組合員だけをツー・ワンバッグでラウンドさせていることについてB6マスターに抗議を行ったのに対し、同マスターは、47 年 12 月 29 日に、同盟キャデーはスリーバッグの通しにし、総評キャデーはツー・ワンバッグで出すようにとのB7常務の命令があり、自分は命令に従ってやっているのだと言った。また、B4次長も上記命令のあったことを認め、方針の変わらないかぎりこれからも続けると言った。

エ　同月下旬、監督署が、組合の要請にこたえてB2支配人ら会社幹部を呼び指導を行った結果、会社は同月 27 日ごろに組合員をツー・ワンバッグでラウンドさせることを取り止めた。

⑶　業務命令

ア　48 年１月 18 日（以下７⑶、⑷における年の表示のない月日は 48 年中のものであ

る)、会社は、突然東コースのキャデーに対し、同コースでは長期紛争の結果午前中キャデーを必要とする客が皆無に近く、キャデーが不就労に近い実態が明確になったので、同月 19 日から就業規則第８章第 35 条によりキャデーマスター並びに会社の命ずる指示者の命令に従いキャデー業務に付随する作業を行うことを命ずる旨の業務命令を発した。その内容は、客がゴルフプレーをするさいできる穴を埋める作業（以下デボット埋めという）が主なもので、その実施にあたっては、キャデーを４班に編成し、うち１班は客につくために待機し、他の３班は前記作業に従事するものとし、これを順番にくり返すというものであった。

イ　組合は、前記業務命令がキャデーにとって大幅な労働条件の変更となり、また客につく機会が少なくなるため賃金ダウンにつながるうえ、前記作業の具体的内容や従事する時間も明らかでないという理由で、１月 19 日、会社に対して前記業務命令についての団交を申し入れるとともに抗議文を提出した。

ウ　１月 19 日朝、Ｂ６マスターがキャデー室に来て、組合員に前記作業を行うように指示した。これに対して組合は、前記業務命令の内容を明確にするため、まず会社と話し合うことを要求し、同マスターもこれを了承したため、組合員は会社事務所に出向いたが、そうするうちに競技でキャデーが多数必要になったので、組合員はキャデー業務につき、当日は前記作業には従事しなかった。

エ　１月 20 日以降、会社が組合員に対して前記業務命令に基づく作業を具体的に指示したことはなく、一方ゴルフ労組員は、同月 21 日のみ前記作業に従事した。

オ　会社は１月 25 日、同月 26 日、２月１日と相次いで東コースのキャデーに対し、１月 18 日付業務命令に従わない者に対しては処分を行う旨の警告書を出した。

⑷　電動カート

ア　５月３日、東コースに電動カートが導入され、ゴルフ労組員は、２人で４人の客につき電動カートを使用して仕事を行った。翌４日も同様の状態であったが、同月６日以降は、同労組員が１人で電動カートにバッグを４個積んで仕事を行うようになった（以下バッグを４個持ってラウンドすることをフォーバッグという)。

西コースでは46年11月ごろから全員電動カートを使用して仕事を行っているが、電動カートは、バッテリーで動くので従来の手押しカートに比べて操作が容易であり、またバッグを４個まで積載できる等の利点がある。

なお、電動カートは、導入当初10台未満であったが、９月ごろには10数台に増加した。

イ　５月６日、Ａ5ら組合員が、Ｂ6マスターに対し、組合員に電動カートを使用させない理由を尋ねたところ、同マスターは、Ｂ4次長の指示に従って同月３日、４日は同盟キャデーのみ電動カートを試験的に使用させ、今日はフォーバッグでラウンドさせたと回答した。また、Ｂ4次長は、電動カートの件について申入れに来た組合員に対して、争議をしている組合員に電動カートは使用させないと言った。

ウ　５月25日、ゴルフ労組員Ｃ7は電動カートを使用してフォーバッグでラウンドしたが、組合員Ａ9と同Ａ8はツー・ワンバッグでラウンドした。

エ　６月６日、法衣会の競技が行われ、ゴルフ労組員が電動カートを使いフォーバッグでラウンドしたのに対し、組合員は４人の客に２人がつきツーバッグでラウンドした。

オ　６月14日、大東会の競技で、組合員がツーバッグでラウンドしたのに対して、その直前にスタートした御池会の競技では、ゴルフ労組員がフォーバッグでラウンドした。

カ　６月15日、星友会の競技において、同会側は３人一組でラウンドする予定であったのを会社が４人一組に組み変えさせ、組合員を各２名つけツーバッグでラウンドさせた。

キ　６月16日、日興会の競技で、ゴルフ労組員は電動カートを使用してフォーバッグでラウンドしたのに対して、組合員はツーバッグでラウンドした。

⑸　組合員を客につけさせないようにする会社の動き

ア　47年10月27日、会員であり当時ゴルフクラブの役員をしていたＣ8（以下Ｃ8という）らが、スタート係のＣ9（以下Ｃ9という）にキャデーをつけてくれるように

頼んだところ、C9は、会社のほうはキャデーをつけないことになっているので事務所に行ってほしいと言った。C8らが会社事務所に行ったところ、同事務所から出て来たB2支配人はC8に対し、役員会で組合のキャデーは客につけないということに決まったので、キャデーをつけずにラウンドしてほしい旨話した。

イ　同年11月1日、組合員A10が客につくためにスタートに行ったところ、B8係長は同人に、上司からできるだけ組合のキャデーは客につけないようにせよと言われていると話した。

ウ　48年3月26日、組合員A9らがスタートに行ったところ、スタート係のC10はキャデーの使用を申し込む客に対して、キャデーはいないと告げていた。そのときキャデー室にはまだ客についていない組合員が多数残っていた。

⑹　キャデーの出勤時間とスタート順

ア　47年7月のロックアウト以前においては、各キャデーのラウンド数は1か月間を通算するとほぼ等しくなるように調整されていた。

しかし、前記のように46年11月26日以降、組合は出勤時間問題で早朝指名時限ストを行っており、当時においては平日はすべて午前8時に出勤していたゴルフ労組員との間でラウンド数に差が生じるようになった。

イ　47年10月のロックアウト解除後、ゴルフ労組員は、全員平日の2日間だけ午前8時に出勤し、会社の公休日である火曜日を除き残る平日の3日間は午前9時に出勤するようになったが、会社は、組合員、ゴルフ労組員双方とも午前8時に出勤している日曜、祝祭日を除き、ゴルフ労組員が午前9時に出勤する日でも常に同労組員を先に客につけるようになった。

ウ　48年7月下旬ごろから、後記のように会社を退職していた元組合員が再入社してゴルフ労組に加入し、ゴルフ労組員が増加したため、同労組員は、平日は半数ずつ交替で午前8時出勤を行うようになったが、会社は午前9時に出勤する同労組員についても組合員より先にラウンドさせている。

⑺　組合員、ゴルフ労組員の平均ラウンド給及び平均割増手当の違い

会社が提出した47年6月度、10月度、48年6月度、9月度の東コースキャデーの賃金仕訳書によれば、組合員、ゴルフ労組員1人稼働1日当たりの平均ラウンド給及び平均割増手当は次表のとおりである。

なお、48年6月度については、組合員2名の稼働日数の記載がないので、組合の「所属キャデーの稼働人数」の欄を除く各項目については上記2名を除いて記載した。

年月	労働組合名	所属キャデーの稼働人数（単位・人）	A 所属キャデーの延稼働日数（単位・日）	B 所属キャデーの延ラウンド数（単位・ラウンド）	B／A 稼働一日当たりの所属キャデー一人平均ラウンド数（単位・ラウンド）	稼働一日当たりの所属キャデー一人平均ラウンド給（単位・円）	稼働一日当たりの所属キャデー一人平均割増手当（単位・円）
47年6月度	組合	49	1,068	3,651	3.42	1,367	671
	ゴルフ労組	9	204	851	4.17	1,669	721
47年10月度	組合	33	不明	762.75	算出不能	算出不能	算出不能
	ゴルフ労組	9	不明	455.75	算出不能	算出不能	算出不能
48年6月度	組合	17	346	830	2.40	960	549
	ゴルフ労組	10	258	1,415.5	5.49	2,195	1,284
48年9月度	組合	17	379	781.25	2.06	825	538
	ゴルフ労組	20	443	1,905.75	4.30	1,721	1,118

8　退社時間

⑴　47年7月のロックアウト以前においては、1ラウンドに約4時間を要することから、日没等の関係で午後4時を過ぎるとキャデーは新たに客につくことがないのが通常であり、出退勤カードを押して自由に退社することができたが、そのために賃金カットをうけたことはなかった。また、会社もキャデーの便宜をはかりキャデー送迎用のバスを午後4時から30分ごとに運行していた。

⑵　同年10月8日午後4時過ぎ、組合員がゴルフ労組員ともども退社しようとしたところ、組合員の出退勤カードが撤去されていた。同日以降、組合員は早番は午後6時、遅番は午後7時より早く退社すると賃金カットをうけるようになり、また前記時間まで送迎バスの乗車を拒否され、乗ろうとしてもB6マスターらがそれを阻止したりし

た。

なお、組合員の出退勤カードの撤去は、同月末ごろで取り止められた。一方ゴルフ労組員は、従来どおりに退社しても賃金カットはされていない。

⑶　同月 15 日、会社は、今後早退、遅刻及び十分な休憩時間をとらない行為については就業規則違反として厳重に処分する旨の組合あての警告書をはり出した。

9　出勤停止処分

⑴　47 年 11 月８日午前９時半ごろ、監督署に会社の労基法違反を告訴する必要から、A_5はB_8係長に、組合員A_1、同C_{11}（以下C_{11}という）、同A_2（以下A_2という）、同A_3（以下A_3という）及び同A_4（以下A_4という）の５名について組合用務で外出したい旨告げて許可を求めるとともに客につく順番をあとに回すように頼み、紙片に５名のキャデー番号を記載して提出した。なお、上記５名の者は、A_5ら組合執行部が全員解雇され就業できないため、ロックアウト解除以後執行委員補佐をつとめていた。

午前 11 時５分ごろ、A_5はB_8係長に５名の外出する時間を明確に告げ、再び外出者名を記載した紙片を提出したうえで、５名とともに外出した。

監督署での所用が終ると、A_1、A_3及びA_4は正午ごろに、他の２名も午後１時半ごろにそれぞれ帰社した。

⑵　翌９日、会社は、前日外出した上記組合員を呼び出し外出先を聞き出すとともに、外出は許可を得ていない無断外出なので処分をすると言った。

⑶　同月 10 日、会社はA_1ら前記５名に対し、就業規則第 43 条並びに第 56 条４号、８号違反により、同月 11 日から同月 17 日までの間出勤停止とする旨の懲戒通告書を郵送した。このうちC_{11}は後記のように組合を脱退したため、組合は同人についての本件救済申立を取り下げた。

同日、組合は会社に対し、前記組合員の外出に対する処分の撤回を要求する文書を提出した。

なお、就業規則第 43 条、第 56 条４号、８号は以下のとおりである。

第 43 条　就業中に又は支社施設内で、組合活動を行ってはならない。

第56条　支社はキャデーが次の各号の一に該当するときは降格とする。ただし、情状によっては出勤停止、減給、譴責又は訓戒とする。

4　許可なく職場を離れたとき

8　服務規律に違反したとき

⑷　従来キャデーが勤務時間中病院などに行くため外出を希望する場合は、キャデーマスター等に口頭で申し出許可を得ており、会社が外出を許可しない場合はすぐその旨連絡されていた。また、キャデーが就業時間中に外出したために処分されたことはなかった。

10　会社の組合員に対する働きかけ

⑴　47年10月24日、会社は、前記4⑴、⑵の組合のストは違法ストであるとし、組合執行部 10 名と地本の書記長A_{11}を被告とする損害賠償請求訴訟を京都地方裁判所に提起した。

⑵　同月25日ごろ、B_4次長は会社事務所の前で組合員A_1に、「C_{12}（組合の書記長で同月5日懲戒解雇され、後に退職したC_{12}のこと）もやめたことだし、ええかげんにやめたらどうや」と話した。

⑶　同月30日、会社は従来の方法と異なり1人ずつ給料を受け取りに来させ、受け取りに来たさいB_4次長は組合員に対し、あっちに行ったらもっともうかるのにと言い、また会社の会計課長B_9は、執行委員は、4、5万円ももらってあんたらはたった1万円や、これはずっと続く、と言った。前記懲戒解雇された組合の執行委員は、同月11日に京都地方裁判所が出した被解雇者の地位保全、賃金支払いの仮処分決定により毎月4、5万円の賃金の仮払いを受けている。

⑷　同年11月7日午後4時半ごろ、ゴルフ労組員C_1と同C_{13}（以下C_{13}という）は、組合員A_{12}宅を訪れ、組合を脱退してほしい、同盟にきにくかったらしばらく会社を休んだ形にすればよい等と言った。

⑸　同日午後6時ごろ、C_1は組合員A_9宅を訪れ、いったん会社をやめ、勤続年数はそのままにして再び入社したらどうか等と言った。

⑹　同月９日午後７時ごろ、Ｂ４次長とＢ５課長は、ゴルフ労組員Ｃ１４、同Ｃ１及び同Ｃ１３らとともに組合員Ａ１３（以下Ａ１３という）宅を訪問し、一応組合の籍を離れてやめたことにしてほしい、ほとぼりがさめたら迎えにくるからそれまで家で休んでいてほしいと言った。

⑺　同日午後９時ごろ、Ｂ４次長とＢ５課長の両名は、組合員Ａ１４（以下Ａ１４という）宅を訪問し、Ａ１４に休職命令を示して、一応組合の籍を離れてやめたことにしてほしい、ほとぼりがさめたら新たに入社してほしい、勤続年数もそのままにする、夏季一時金も渡す等と言った。

⑻　同月 26 日午後７時ごろ、Ｂ４次長とＢ５課長は、組合員Ａ１５（以下Ａ１５という）宅を訪問し、闘争が終わったら弁護料、闘争費、看板代、ビラ代を出さなければならないと言い、更にＡ１５が地本から５万円借りていることを同人から聞きだし、それと同額の金を出して、とりあえずこれで一応会社をやめたことにしてほしい、あとのことは相談させてもらう等と言った。

⑼　同月ごろ、組合員Ｃ１５ら約 15 名が会社を退職した。

⑽　同年 12 月１日午後７時ごろ、Ｂ４次長は組合員Ａ１宅に電話をかけ、このさい会社をやめたらどうかと話した。

⑾　同月 22 日午後７時半ごろ、Ｂ４次長とＢ５課長は、組合員Ａ１６（以下Ａ１６という）宅を訪れ、会社は今の組合執行部とは団交する気がないので、現在働いている組合員で有志を集め団交するように話し合わないか、話によっては明日にでも一時金は出す、損害賠償裁判は、組合執行部だけでなく残った組合員全員にかかってくる等と言った。

⑿　同月 24 日、組合は、前記の同月 22 日Ｂ４次長とＢ５課長が組合員Ａ１６宅を訪れて行った発言及び同月 22 日に組合が行った団交申入れを会社が拒否したことに対する抗議文を会社に渡した。

⒀　48 年４月 22 日午後９時ごろ、当時会社を休んでいた組合員Ｃ１１は同Ａ８宅に電話をかけ、組合を脱退しなくても仕事ができるようにする、会員のＢ１０（以下Ｂ１０という）の話があるので聞きに来るように等と話した。

⑭　同月 27 日、組合員Ａ8が家まで迎えに来たＣ11とともに祇園の大むら旅館に行ったところ、しばらくするとＢ10が組合員Ｃ16（以下Ｃ16という）、同Ｃ17（以下Ｃ17という）、同Ｃ18（以下Ｃ18という）、同Ｃ19（以下Ｃ19という）らとともに現れた。Ｃ11とＢ10はＡ8ら５名に対し、ゴルフクラブの運営委員がセルフにすると言えばキャデーは全部いらなくなる、会社のいうことをきけばすぐ電動カートでフォーバッグでラウンドできるようにする、争議が解決しても弁護士料やその他いろいろ支払えばまだ借金が残る等と言い、更にＢ10は、各人の借金額を調べたのち会社に電話をかけた。しばらくして会社の総務部長Ｂ11某（以下Ｂ11部長という）とＢ4次長の両各が現れると、Ｃ11は、午前８時出勤を認めて組合を脱退する旨記載した同意書を作成し、Ａ8ら組合員５名にも署名をさせた。Ｂ11部長は、Ｃ11ら組合員６名に各５万円を渡すとともに、残金をＢ10に渡し、Ｃ11にはあと４人ほど組合を脱退する者を捜すよう依頼した。続いてＢ10が、ここにいる者が会社に出てこなくても生活費として１か月５万円出してくれるように言ったのに対し、Ｂ11部長は、組合を脱退してすぐにはきにくいだろうから、１、２か月休んでくれ、休んでいても１か月に５万円出すと話した。なお、上記同意書はＢ11部長が持ち帰った。

Ａ8は、その場では前記同意書に署名し、５万円を受領したが、結局翌々日その金員をＣ11に返した。

⑮　同月 30 日午後 10 時ごろ、Ｃ11は、Ｂ4次長、Ｂ5課長とともに組合員Ａ16宅を訪れ、近くの喫茶店でＡ16に対し、午前８時出勤の問題では必ず負ける、第三組合のようなものをつくってくれ、そこに入った者はフォーバッグでラウンドさせる、第三組合をつくることに同意していることを隠して働いている組合員が５、６人いる等と言った。

⑯　同年５月、組合員のＣ11、Ｃ16、Ｃ17、Ｃ18、Ｃ19ら８名が組合を脱退し、しばらくすると会社は、上記８名が退職した旨を掲示した。

⑰　同年７月４日、Ｃ11、Ｃ18ら９名の元組合員が会社に再入社してきた。９名の内訳は、47 年 11 月ごろに退職した者が４名、48 年５月に退職した者が５名であった。

第２　判断

1　賃上げについて

組合は、会社は従来毎年賃上げをしてきたのに、47 年以降、ゴルフ労組と協定を締結し、同労組には勤務手当の名目で実質上賃上げを行いながら、組合には賃上げを行わないのは組合破壊を狙った不当労働行為である、と主張する。

これに対し会社は、ゴルフ労組とは一定の出勤条件を充足することを条件として勤務手当を与える旨の協定を締結したが、組合に対し同様の協定を締結したいと提案したにもかかわらず組合はこれを拒否したため、同協定の締結に至っていないのである、と抗弁する。

以下判断する。

会社は、前記５⑷、⑸に認定のとおり、47 年度、48 年度の組合の賃上げ要求に対し、ゴルフ労組との協定を示し、それと同一条件の協定を締結するならそれをそのまま組合にも実施することを明らかにしたが、これらの協定によって支給されるのは勤務手当という名目で、その支給額は遅刻回数により変動するものの、ゴルフ労組にも毎年行ってきた賃上げを賃上げという名目では 47 年度、48 年度行っていないことからみて、上記勤務手当は実質上貸上げに相当するものといわなければならない。

会社は組合が上記協定と同一の協定を締結しないので、勤務手当も支払えないというが、前記５⑷に認定のとおり、会社は組合の早朝指名時限ストによる午前９時出勤を遅刻扱いとしているため組合員は１か月にそれぞれ７回程度の遅刻扱いとされることから、組合が前記ストを継続するかぎりこの勤務手当は事実上受けられないのであるから、上記協定の締結を組合が拒否するのは当然のことといわなければならない。

しかして、会社がキャデーの賃上げを従来の賃上げの形を変えて上記のごとき勤務手当支給の形で行わなければならない特段の事情は認められないこと並びに前記２⑸、４⑸に認定のとおり、会社、組合間に出勤時間をめぐる紛争が続き、会社がロックアウト、執行部全員解雇等の不当労働行為を行ったことからみれば、会社は早朝指名時限スト等組合の活動を嫌悪して、組合の壊滅をはかるため、組合がとうていのめない内容の協定を提示して、組合が応じないことを理由に組合員にのみ実質上の賃上げを行わなかった

ものとみざるをえない。

したがって、47 年度、48 年度に組合員に対し実質上の賃上げを行わなかった会社の行為は労働組合法（以下労組法という）第７条１号に該当する不当労働行為といわなければならない。

上記のとおりであるから、会社は組合員に対し、47 年、48 年にゴルフ労組員に対し支給した勤務手当と同額の金員をそれぞれ実施月にさかのぼり支払うのが相当であるところ、その額については、組合員は１時間の早朝指名時限ストを順ぐりに行っているため、その該当者には１か月の勤務手当のうちストを行った時間に相当する金額をカットすることが妥当である。

なお、会社は組合員に対し、早朝指名時限スト以外の通常の遅刻についてはゴルフ労組員と同様の取扱いをするのが相当である。

２　一時金について

組合は、従来キャデーは毎年夏季、年末一時金の支給を受けていたが、会社は 47 年以降、組合員には一時金を支給せず、他方従業員組合には一時金を支払い、またゴルフ労組員にはゴルフ労組の上部団体である大阪一般同盟が同労組に一時金の資金を貸し付けた形式をとってはいるもののその資金は会社から出されたものであり、実質上会社がゴルフ労組員に一時金を支給したものというべきであって、この行為は組合員のみを不利益扱いした不当労働行為である、と主張する。

これに対し会社は、組合との出勤時間をめぐる紛争が未解決で原資たるキャデーフィーが上げられない経営上の理由で一時金支給についての協定ができず支給はしていないが、ゴルフ労組にも一時金についての協定はないので支給もしていないのであり、ただキャデー以外の一般従業員には一時金を支払っているが、これはキャデーと職種、賃金体系が異なっているため同様の取扱いをしていないのであって、組合員のみを不利益に取り扱っているものではない、と抗弁する。

以下判断する。

会社は組合員だけでなくゴルフ労組員にも一時金を支払っていないと主張するので、

この点につき考察するに、大阪一般同盟は、前記６⑺に認定のとおり、関西労働金庫から、47 年７月には２回にわたり計 750 万円、同年 12 月には 410 万円、48 年７月には 470 万 4,213 円借り入れていること並びに前記６⑵に認定の大阪一般同盟がゴルフ労組及びその組合員に対し 47 年夏季一時金充当補助金を貸し付ける旨の掲示をなしたことをあわせ考えると、大阪一般同盟は前記関西労働金庫から借り入れた金をゴルフ労組員に対し貸し付けたものと推認するのが相当である。ただし、47 年７月 24 日に大阪一般同盟が関西労働金庫から 300 万円を借り入れている分については、48 年７月に同金庫から借り入れた金額との比較からして、夏季一時金充当補助金としてゴルフ労組員に貸し付けたものか否かは確認しがたい。

一般的にいって、労使間で一時金に関して闘争中の場合、労働者側が金融機関から借金をし、その金を個々の労働者に生活資金として貸し付けることはありうることである。

しかし、前記６⑷、⑸に認定のとおり、Ｂ４次長やＢ５課長が退職した元組合員を呼び出し、同人らに退職金とともに大阪一般同盟が貸し付けた金であるとして一時金を渡し、借用書を書かせながら、その金員を返済する必要はないと明言したりしているのであるが、大阪一般同盟がその傘下の労働組合所属員に貸し付けるべき金を会社の職制が退職した元組合員に渡すことはいかにも不自然であって、前記６⑻に認定の、会社が過去に京都一般同盟に対し組合厚生資金の名目で一時金相当額を渡し、京都一般同盟がその金をゴルフ労組員らに貸し付ける形で一時金を支給したことをあわせ考えると、前記大阪一般同盟が関西労働金庫に対して負っている債務は実質上会社が負担しているものと推認するのが相当といわなければならない。したがって、前記のとおり、大阪一般同盟がゴルフ労組員に対し一時金の資金を貸し付けている形式をとってはいるものの、実質上は会社がゴルフ労組員に対し一時金を支払ったと同一視できるものといわなければならない。また、このようにみられる以上会社が組合員に一時金を支払えないとしてあげる理由はとうてい首肯できない。

しかして、前記 10⑺、⑾に認定の、Ｂ４次長らが組合員らに対し、組合を脱退すれば一時金を出すとか、執行委員以外の組合員有志と団交し、話によっては一時金を明日に

でも出すと発言していること並びに前記の会社の職制が退職した元組合員に対し、大阪一般同盟からの貸付金として一時金を支払っていることや、ゴルフ労組員に対し実質上一時金を支払っていることなどをあわせ考えると、会社は、組合を嫌悪し、組合員らに一時金を支給しないことにより組合員を経済的に困窮させる意図をもって前記のような取扱いをなしたものと判断せざるをえず、かかる会社の行為は労組法第７条１号に該当する不当労働行為といわなければならない。

上記のとおりであるから、会社は組合員に対し、47 年夏季、年末一時金、48 年夏季一時金相当額をゴルフ労組員に支払った一時金と同率の割合で支払うのが相当であるところ､その額は前記６⑺に認定の大阪一般同盟が関西労働金庫から借り入れたそれぞれ450万円、410 万円、470 万 4,213 円を、借り入れた該当日に在籍したゴルフ労組員数で除した金額に現在在籍する組合員数を乗じた金額を、現在在籍する組合員に支給するのが相当である。

３　就労差別について

⑴　組合は、会社がロックアウト突入後、客に対しセルフプレーを奨励し、ロックアウト解除後には次のような手段で組合員を極力客につかせないようにして組合員の収入減をはかっており、これらの行為は組合壊滅を意図した不当労働行為である、と主張する。

ア　会社は、組合員の休憩時間を正午から午後１時までとすることを一方的に決め、客に周知せしめ、その旨を明記したキャデー使用申込書を作成したりして、午前中の客のほとんどが組合員キャデーを断るようにしたうえ、組合員が正午から午後１時までラウンドしてもその間のラウンド給を支給しないが、ゴルフ労組員には従来どおり待機時間を休憩にあてるという取扱いを行っている。

イ　会社は、東コースのキャデーを４班に分け、そのうち１班だけを順ぐりに客につくため待機させ、残りは非キャデー業務につかせるような業務命令を出したが、組合が早朝指名時限ストを行っている状況からすれば、この業務命令の意図するところは、組合員のキャデーを極力客につかせないようにするためのものである。

ウ　会社は、組合員に対し、客につく順番を常にゴルフ労組員を先にし、携帯バッグ数についてもゴルフ労組員と差別扱いを行い、48年５月には東コースに客のバッグを運ぶ用具として電動カートを導入したが、それをゴルフ労組員には使用させながら組合員には使用させないという差別扱いを行っている。

⑵　これに対し会社は、会社はキャデーに対し午前８時出勤を求め、キャデーをできるだけ多く客につかせようとしてきたのであり、組合が不当労働行為と主張する会社の諸行為は次に述べるような正当な理由によるものであって不当労働行為ではない、と抗弁する。

ア　正午から午後１時までの休憩時間の設定については、組合の監督署への申告と、監督署からの法規に従い休憩時間を与えることという指導に基づくものであり、その与え方も組合員らが待機時間は休憩時間ではないと主張するため、会社は時間を明確に決め実施したものであり、また休憩時間中は稼働給は得られないのだから、たとえその間働いたとしてもそのラウンド給は支給されないものといわなければならない。

イ　48年１月18日付の業務命令は組合の主張するような内容のものではなく、キャデーの待機時間にデボット埋め等キャデー業務に付随する作業を命ずるものであり、このような作業をキャデーに命ずることはなんら不当なものではない。しかも、この業務命令はゴルフ労組員にも出されているのであって、組合員を差別する意図をもったものではない。

ウ　組合員は午前９時出勤を固執し、平日には１時間の早朝指名時限ストを行い、不正常な勤務体制をとっており、また電動カートは台数も少なく、午前８時出勤をしている東コースのゴルフ労組員のキャデーに試験的に使用させているのであるから、正常な勤務体制下のゴルフ労組員と同様の取扱いをすることはできず、これにより稼働給に差異が生じたとしても不当ではない。

⑶　以下これらにつき判断する。

ア　前記７⑴アに認定のとおり、客が１ラウンドゴルフプレーをするには約４時間を

要するのであるが、会社の決定どおり組合員のキャデーが正午から午後１時まで休憩をとれば、同キャデーのつく午前９時以降の客は１ラウンドのゴルフプレーが終らないうちにキャデーに休憩されることになり、しかも前記７⑴カ、キに認定のとおり､会社が組合員のキャデーは正午から午後１時まで休憩をとる旨を客に知らせ、客は組合員のキャデーが正午から１時間の休憩をとることを承認する旨のキャデー使用申込書を出さなければならないのでは、客としてはこれらのキャデーを避けるであろうことは容易に想像できるのであり、実際に組合員のキャデーをつけない客もあったのである。また、たとえ客が組合員キャデーをつけてラウンドしている場合でも、前記７⑴キに認定のとおり、正午になると会社の従業員がそのゴルフプレーの現場まで行き、客に対し正午からはキャデーの休憩時間なのでキャデーを引き揚げさせてほしい旨言ったりしているが、これは客のゴルフプレーに影響を与えることは避けられず、このような会社の措置は異常なものといわざるをえない。

会社は、休憩時間の設定については組合の監督署への申告と監督署の指導に基づくものであると主張するが、その申告の内容は、前記７⑴イに認定のとおり、監督署に調査を依頼したものであり、監督署の指導も、正午から午後１時までを休憩時間とするようにというのではなく、前記７⑴エに認定のとおり、文書及び口頭で、労使双方の話合いにより休憩時間を定めるよう指導したものであって、組合の監督署への申告及び監督署の指導は休憩時間設定の契機になってはいても、会社の主張の正当性を裏づけるものとはいえない。

次に、会社は、組合員が待機時間は休憩時間ではないというため時間を定めて休憩を与えたものと主張するが、組合の監督署への申告の趣旨は、前記７⑴アに認定のとおり、従来の待機時間を休憩時間にあてる状態では休憩を落ち着いてとることが困難な場合がしばしばあるので、その改善を求めたものである。しかるに、会社のとった措置は組合の上記申告の趣旨を無視し、労働条件を低下させないようにとの監督署の指導にも反しているのであって、会社の主張は失当といわなければならない。

イ　前記業務命令は、前記７⑶アに認定のとおり、東コースのキャデーを４班に分け、そのうちの１班だけを客の待機班とし、他の３班はキャデー業務に付随する作業に従事し、それを各班が順ぐりに行うことを内容とするものであったが、会社はその具体的な実施方法をキャデーらと話合うことなく、突如として一方的に前記業務命令を出したことは明らかである。しかして、組合が早朝指名時限ストを行っている現状からすれば、前記業務命令が実際に運用されれば、ゴルフ労組員は前記７⑹イ、ウに認定のとおり午前８時に出勤することがあるため、たとえゴルフ労組員がキャデー業務に付随する作業に従事すべき順番であっても、結局午前９時までに客があれば実際上ゴルフ労組員がその客につくことになり、その結果組合員が客につく機会が少なくなることは容易に予想しうることである。したがって、ゴルフ労組員に対しても同じ業務命令が出されているとはいえ、その実施により組合員とゴルフ労組員の稼働上に著しい差異を生ぜざるをえないのであって、上記業務命令は組合員を差別する意図をもったものではないという会社の主張は認めることができない。もっとも、７⑶ウ、エ、オに認定のとおり、上記業務命令は48年１月19日の１日を除きそれ以外には組合員に対し発動されていないが、会社はこの業務命令に従わなければ処分することもある旨の警告書を３回にわたり出しているのであって、この業務命令がいまだ撤回されていない以上、いつでも発動され、組合員が処分されるおそれがあるものといわなければならない。

ウ　会社は、前記７⑵イ、⑹イ、ウに認定のとおり、客につく順番を常にゴルフ労組員を先にし、また組合員の携帯バッグ数につき従来ならばスリーバッグにしていた場合をツー・ワンバッグに制限したことがあり、この差別扱いにつき会社はなんら理由を示さないのであって、明らかに不当といわなければならない。

電動カート導入後、前記７⑷アに認定のとおり、ゴルフ労組員は通常フォーバッグであって、これまた携帯バッグ数に著しい差が生ずるのは明らかである。

会社は、組合は早朝指名時限ストという不正常な勤務体制にあり、まだ試験的採用で台数も少ない電動カートをゴルフ労組員と同じように使用させられないと主張

するが、たしかに東コースのキャデーのうちゴルフ労組員のみが平日午前８時に出勤することがあるので、この場合午前８時から同９時までの間同労組員に電動カートを使用させるのは肯けるものの、午前９時以降は組合員も出勤しているのであり、午前９時以降について組合員とゴルフ労組員とを差別扱いする正当な理由は見いだせず、ましてゴルフ労組員は７⑹イ、ウに認定のとおり午前９時出勤を行っている者もあるのであり、同一の時間に組合員及びゴルフ労組員が出勤した場合まで差別する理由はなく、組合が早朝指名時限ストを行っているからといって前記差別扱いを正当化できるものではない。

エ　以上のとおり、会社は差別的諸行為を行い、しかもそれらについて容認すべき正当な理由が存在しないのみならず、会社、組合間に出勤時間をめぐる紛争が続き、会社がロックアウトや組合執行部全員解雇等の不当労働行為を行っていることとあわせ考えれば、前記会社の諸行為は、組合の早朝指名時限スト等組合の活動を嫌って、極力組合員の稼働給の減収を策し、もって組合の壊滅を意図したものと判断せざるをえないもので、そのいずれも労組法第７条１号に該当する不当労働行為といわなければならない。

⑷　以上のような会社の不当労働行為により、ラウンド給、割増手当につきゴルフ労組員と組合員との間に差がみられることは前記７⑺に認定のとおりであり、会社は組合員の減収相当額を 47 年 10 月６日以後前記の不当労働行為がなくなるまで支払うことが相当であるところ、減収額算定の基準については次のように設定するのが相当と解される。

ア　ラウンド給について

ロックアウト以前においては以上のような会社の行為はなかったのであるから、ロックアウト以前の 47 年４月 22 日から同年７月 20 日までの 90 日間における東コースのゴルフ労組員、組合員がそれぞれなした延ラウンド数をそれぞれの延稼働日数で除し、東コースのゴルフ労組員、組合員それぞれの１人稼働１日当たりの平均ラウンド数を出した場合、その差は組合の早朝指名時限ストの結果と考えるのが相

当である。

次に前記ロックアウト解除後、前記のような会社の組合員に対する不利益取扱いにより、組合員の日々の稼働ラウンド数が減少しているのであるが、その減少したラウンド数を算出するには、まず不利益取扱いがなかったならば稼働し得たであろうラウンド数を算出しなければならないところ、それには日々の東コースで稼働したキャデー全員（ゴルフ労組員、組合員全員）の総ラウンド数を当日東コースで稼働したキャデー全員の数で除した当日の稼働キャデー１人平均のラウンド数を算出し、それと各当日の組合員の稼働１人平均のラウンド数との差を算出すれば、おおむねその差をもって、早朝指名時限ストと不利益取扱いとにより減少したラウンド数とみることができる。なんとなれば日々のキャデーをつける客の数はその日ごとにきまったものであり、ゴルフ労組員と組合員とが平等に客についたとすれば、総ラウンド数を東コースのキャデー全員の数で除した数が平等取扱いによるキャデー１人の平均ラウンド数となるのである。ただし、不利益取扱いがなかったならば、セルフでラウンドした客のうちキャデーをつけたであろう者もありうることは予想されるので、その場合は総ラウンド数も増加しなければならないことになるが、この分は明確な数を把握できないので上記の算出方法にとどめざるを得ない。

以上の見地に立ってラウンド給算出方法を示すと次のとおりとなる。

前記ロックアウト解除後、各月ごとに組合員の１人稼働１日当たりの平均ラウンド数と、東コースのキャデー全員の１人稼働１日当たりの平均ラウンド数を出し、後者から前者を減じ、更に前記早朝指名時限ストにより生じているラウンド数の差を減ずれば、会社の前記不当労働行為により生じたキャデー全員の１人稼働１日当たりの平均ラウンド数と組合員１人稼働１日当たりの平均ラウンド数との差が出る。したがって、前記の差に組合員各人のその月の稼働日数を乗じたものが組合員各人のその月の減少したラウンド数となり、これは前記５⑴に認定の１ラウンド当たり400 円のラウンド給に乗じたものが組合員各人のその月の減収したラウンド給相当額ということができ、これを各月ごとに各組合員に遡及払いすべきである。

以上は東コースのゴルフ労組員がロックアウト前後を通じ全員が平日はすべて午前８時出勤をしているものとして計算の基準を示したものであるが、前記７⑹イ、ウに認定のとおり、 ロックアウト以後、実施日時は明確でないが、東コースのゴルフ労組員は平日（月、水、木、金、土）のうち２日間だけ全員が午前８時出勤をし、あとの平日は午前９時出勤をしたり、また、48 年７月下旬ごろからは平日は半数ずつ午前８時出勤をしている事実があるが、この場合、前記早朝指名時限ストによる東コースのゴルフ労組員と組合員との１人稼働１日当たりの平均ラウンド数の差は変化せざるをえないのであって、これが正確な算定の方法は極めて困難であるが、おおむね前者（平日５日のうち２日ゴルフ労組員８時出勤）の場合は５分の２、後者（平日５日全部ゴルフ労組員半数８時出勤）の場合は２分の１に縮小して計算すればほぼ妥当な数字が得られるものと解される。

イ　割増手当について

割増手当は、前記５⑴に認定のとおり、ラウンドすることにより得られるものであるから、ラウンド数に比例するものと考えるのが相当であり、したがって、この割増手当についてもラウンド給相当額の遡及払いに示した、前記不当労働行為により生じた組合員１人当たりの各月ごとの減少したラウンド数を各月ごとの東コースのキャデー全員の１ラウンド当たりの平均割増手当に乗じたものが各組合員の各月ごとの減収した割増手当相当額ということができ、これを各組合員に遡及払いすべきである。

４　退社時間について

組合は、従来キャデーは午後４時以降仕事がなければ帰宅できたが、会社はロックアウト解除後、組合員を早番は午後６時、遅番は午後７時まで拘束し、それ以前に帰宅すれば賃金カットを行う一方、ゴルフ労組員には従来どおりの取扱いをなしているが、これは組合員には主婦が多く家事をしなければならないことから、その拘束時間を引き延ばすことによって事実上組合員が仕事を続けていけないようにするための行為であって、会社の組合壊滅を意図した不当労働行為である、と主張する。

これに対し会社は、組合の監督署への申告に基づき、同署から終業時間の明確化につき是正勧告をうけたため、退社時間を明確化し、それ以前に帰宅した場合賃金カットを行っているのであり、なんら不当なものではないと抗弁する。

以下判断する。

組合が監督署へ申告した内容は、前記７⑴イに認定のとおり、時間外手当を受けていないこと、休憩時間が十分ないことなどにつき監督署に調査を依頼したものであり、監督署の会社に対する指導も、前記７⑴エに認定のとおり、終業時間については労使間で話合いのうえ一致点を見いだすべきことを指示したものであって、午後６時又は同７時までキャデーを拘束するよう指示したものでない。したがって、組合の監督署への申告及び監督署の指導は就業時間等を検討する契機になっているだけで、会社の主張の正当性を裏づけるものとはいえない。

従来キャデーは、前記８⑴に認定のとおり、午後４時以降に客につくことがなければ、自由に退社できたものであり、会社も送迎バスを午後４時から運行し、キャデーが午後６時又は同７時以前に退社しても賃金カットは行われていなかったのであって、このような従来の慣行があるにもかかわらず、また従来の労働条件を低下させないようにとの監督署の指導にも反して、会社が前記のように組合が監督署へ申告したことを理由として組合員に対してのみ一方的に前記のような退社時間を実施するという差別扱いをしたのは、組合を嫌悪した会社が、組合の監督署への申告を口実にその報復措置として組合に対する不利益扱いを行ったものとみられ、労組法第７条１号に該当する不当労働行為といわなければならない。

５　出勤停止処分について

組合は、会社は、上記Ａ1以下４名の組合員が就業時間中無断で外出したとして同人らを出勤停止処分にしたが、これは同人らが外出中組合活動を行ったゆえの処分であり、不当労働行為である、と主張する。

これに対し会社は、上記組合員らが就業時間中無断で外出したので、職場秩序維持のために同人らを処分したのであり、外出中組合活動を行ったための処分ではない、と抗

弁する。

以下判断する。

従来、キャデーが待機時間中外出する場合、前記９⑷に認定のとおり、キャデーマスター等に口頭で届け出、その者が禁止しないかぎり自由になされていた。そして、本件の場合、前記９⑴に認定のとおり、Ａ５が外出する組合員５名に代わってＢ８係長に外出の許可等を求め、外出する組合員らの名前を記入した紙片を同係長に手渡しているのであり、この間同係長は組合員らの外出に異議を述べたりしたことはなかったのである。ところで、キャデーが就業時間中外出する場合同係長にその許可権限があるか否かについては明らかではないが、もし同係長にその許可権限がなかったならば、前記組合員らが上司である同係長に対し外出の許可を求めてきた場合、同係長は許可権限のある他の職制に対しその旨を述べ指示をあおぐべきであって、それもしないで組合員らの外出を認めたのであるから、組合員らが同係長にその許可権限があり外出を許可されたものと考えるのは無理もなく、会社の前記処分理由は首肯できない。そして、前記９⑴に認定のとおり、被処分者が執行委員補佐として実質上会社内では組合役員として活動している者であることを考えれば、前記会社の出勤停止処分は組合を嫌悪していた会社が組合弱体化の意図をもって出勤停止処分を行ったものと推認せざるをえず、よって会社のかかる行為は労組法第７条１号に該当する不当労働行為といわなければならない。

以上の点からみて、会社は出勤停止処分をうけた組合員らに対し、その出勤停止期間中に同人らが受けるべきはずの諸給与相当額を支払うのが相当であるところ､その額は、ロックアウト開始前の分として各組合員に支払われた賃金のうち 47 年４月 22 日から同年７月 20 日までの 90 日間の分に相当する額の１日平均額（ただし、前記期間中の公休日及びストの時間を除いて除すること）を１日分として算出した額とするのが相当である。なお、出勤停止処分直前の 90 日分を算定の基礎としてとらないのは、ロックアウト解除後は既に前記のような不当労働行為が行われているので、算定の基礎とすることは不相当といわなければならないからである。

６　組合脱退工作について

組合は、会社は職制や会員を使い、組合員に対し、組合脱退工作を行ったが、これは組合壊滅を狙った不当労働行為である、と主張する。

これに対し会社は、長期の闘争で組合の運動方針についていけない者が集まり、会員に助力を求め、そのさい会員から要請があったためＢ11部長がその場に行ったことがあるだけで、職制や会員を利用して組合脱退工作を行った事実はなく、組合員の組合脱退は同人らの自発的意思によってなされたものである、と抗弁する。

以下判断する。

会社は組合脱退工作の事実をすべて否定するが、前記10(6)、(7)、(8)、(11)に認定の、Ｂ4次長やＢ5課長が、Ａ13、Ａ14らをその自宅に訪問し、組合を脱退して退職し、一定期間後再入社することを勧めたり、Ａ14に対して組合を脱退すれば一時金を出すと言った事実、Ａ15を訪問し同人が組合の上部団体から借りている金額を聞きだしてそれと同額の金を同人に渡し、会社を退職したことにしてもらいたい旨言った事実、Ａ16に対し会社は被解雇者以外の組合員に対しても損害賠償を請求する旨言った事実、前記10(14)、(15)に認定の、会員や当時組合員であったがのちに組合を脱退したＣ11が、組合員５名を集め、同人らに組合の脱退を勧誘したさい、その席にＢ11部長らが現れ、組合員各人に５万円ずつ渡し、その席で組合員らに署名させた組合脱退同意書を同人が持ち帰った事実等の諸事実をみれば、会社は組合員に対し、職制を通じ利益誘導や組合員であるかぎり不利益をうける旨の言動で組合脱退工作を行っただけでなく、会員を利用して組合脱退工作をしていたのは明らかであって、これらの諸行為は労組法第７条３号に該当する不当労働行為といわなければならない。

以上のとおりであるから、当委員会は、労組法第27条、労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和49年４月26日

京都府地方労働委員会

会長　岡　部　利　良