

東京、平 5 不 35・37・52、平 9. 1. 21

命 令 書

申立人 合成化学産業労働組合連合・大星ビル管理労働組合

被申立人 大星ビル管理株式会社

主 文

- 1 被申立人大星ビル管理株式会社は、『別表 1』に掲げる「ストライキ参加者に対する 5 年度上期臨時給与からのカット額一覧」に記載する申立人合成化学産業労働組合連合・大星ビル管理労働組合所属の組合員に対して、同表記載の「カット額」相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人会社は、『別表 2』に掲げる「怠業参加者に対する月例賃金からのカット額一覧」に記載する申立人組合所属の組合員に対して、同表記載の「カット額」相当額を支払わなければならない。
- 3 被申立人会社は、平成 5 年 7 月 22 日付でなした申立人組合員 X 1 に対する出勤停止 7 日間並びに同 X 2、同 X 3、同 X 4 および同 X 5 に対する各出勤停止 3 日間の懲戒処分がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 4 被申立人会社は、本命令書受領の日から 1 週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙 2 頁大）の大きさの白紙に、下記の内容を楷書で明瞭に墨書して、本社の従業員の見やすい場所に 10 日間掲示するとともに、同一内容の文書を申立人組合に手交しなければならない。

記

年 月 日

合成化学産業労働組合連合・大星ビル管理労働組合

執行委員長 X 5 殿

大星ビル管理株式会社

代表取締役 Y 1

当社が行った下記行為は、東京都地方労働委員会において不当労働行為であると認定されました。今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

記

- 1 5 年度春闘において、3 月 29 日から 4 月 16 日の間に貴組合が実施したストライキに参加した貴組合所属の組合員に対して、5 年度上期臨時給与を一部カットしたこと。
- 2 5 年度春闘において、貴組合が実施した怠業に参加した貴組合所属の組合員に対して、月例賃金を一部カットしたこと。
- 3 平成 5 年 7 月 22 日付で貴組合所属の組合員 X 1 氏、同 X 2 氏、同 X 3 氏、同 X 4 氏および同 X 5 氏に対して出勤停止の懲戒処分を行ったこと。

(注；年月日は文書を掲示、手交した日を記載すること。)

- 5 被申立人会社は、前各項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人

大星ビル管理株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、札幌市、仙台市、新潟市、高崎市、新宿区および横浜市など東日本地域に20数か所の営業所を設けている。本社申立当時の会社の従業員数は1,227名であり、うち事務職員および技術職員が764名、後記警備業務に携わる保安職員が463名である。会社の主な業務内容は、不動産の管理、管理委託を受けた建築物の警備業務、清掃業務、設備運転保全業務等である。なお、会社は、日本生命保険相互会社（以下「日生」という。）の関連会社であることから、日生の所有する建物の管理が大半を占めている。また会社には、本件申立当時、日生からの出向者が約70名おり、後記Y1社長（出向当時、日生においては専務取締役）を含めて、役員23名中22名が日生からの出向者であった。

なお、会社には平成5年9月に保安職員約130名によって組織された大星ビル管理保安労働組合がある。

- ##### (2) 申立人合成化学産業労働組合連合・大星ビル管理労働組合（以下「組合」という。）は、昭和40年3月に会社の従業員らによって結成され、札幌、仙台および高崎に支部を、長野および新潟に分会を設けており、本件申立当時の組合員数は約1,000名である。そして、組合は、産業別協議会であるビルメンテナンス労働組合協議会（以下「ビルメン労協」という。）に加盟している。

なお、審問終結後の平成8年10月、組合役員の変更があり執行委員長にX5が就任したが、以下の認定は本件発生当時の役職を記載した。

2 本件の概要

平成5年3月4日、組合は5年度春闘要求を会社に提出し、団体交渉を重ねたが、会社は、事務処理の都合上、3月19日の組合の回答指定日に回答できないとの態度をとり続けた。結局、組合は、会社が有額回答をした3月29日から72時間ストライキ（以下ストライキは単に「スト」と略し、スト権確立、スト参加者などと使用する。）を実施し、4月中にも数回のストを実施した。また組合は、ストのほか4月から6月にかけて(a)管球取換えの拒否、(b)環境測定拒否、(c)冷房熱源発停の拒否および(d)テナントの検針・光熱水費明細表作成の拒否をする闘争を行った。これら4種の業務拒否を当事者は「怠業」と称しており、この業務拒否を「怠業」とすることに争いが無い。そして組合は、春闘のほぼ全期間にわたってワッペン

着用を続けた。

これに対して会社は、組合の行ったストによる不就労時間相当分を5年度上期臨時給与からカットし、また会社は、組合員が実施した怠業により当該業務を社外の業者らに委託したことに伴う費用分を、怠業参加者の6月分賃金からカットした。このため組合は、これらのカットが不当労働行為に該るとして、その支払いを求めて救済を申し立てた（都労委平成5年不第35号）。

また会社は、(a)組合が違法な「通年スト権」を確立し、ストを実施したこと、(b)労働協約違反のストを実施したこと、(c)ワッペンを着用したこと、(d)会社の取引先への抗議行動を行ったことの指導責任等を問うて、組合三役を懲戒処分にした。このため組合は、懲戒処分が不当労働行為に該るとして、その取消しを求めて救済を申し立てた（同5年不第37号）。

さらに会社は、組合の行った怠業について、6月分賃金からのカットと同様に7月乃至9月分賃金からもカットした。このため組合は、7月至9月の各月例賃金からのカットが不当労働行為に該るとして、その支払いを求めて救済を申し立てた（同5年不第52号）。

3 会社における労使関係等

(1) 組合と会社との間の労働協約等

① 労働協約

組合と会社との間では、昭和45年3月1日に労働協約が締結され、以後数回にわたり更新・改定されており、本件申立時におけるユニオンショップ条項を含む労働協約は、平成4年10月1日に改定し、5年2月に更新されたものである。本件に関連する労働協約の条項は次のとおりである。

第26条（協議事項）協議事項とは、会社・組合双方が同意した上でなければ実施できない事項であって、次のとおりとする。

① 基準賃金、基準外賃金、臨時給与に関する事項

（②～⑥ 略）

⑦ この協約の協定その他規則の解釈及び適用に関する会社組合間の紛議事項

（⑧ 略）

第44条（紛争の自主的処理）会社と組合は、団体交渉を数次に亘っても意見の一致を見ない事項（以下紛争という）を生じた時は、更に交渉を重ね誠意をもって自主的にこれを解決するよう努力するものとする。

第46条（争議行為の定義）この協約において争議行為とは、怠業、同盟罷業、事業所閉鎖その他会社又は組合がその主張を貫徹することを目的として行う行為及びこれに対抗する行為であって業務の正常な運営を阻害するものをいう。

第47条（不公正争議）会社又は組合の一方が、この協約に違反し又は

この協約に定める手続を経て確認された事項の変更を目的として争議を行った場合にはその争議を不公正なものとして、当事者の一方は相手方に対して損害賠償を請求することができる。

第48条（争議行為の原因事項）会社又は組合が争議を行う原因となる事項は団体交渉で交渉が妥結しなかった事項に限るものとする。

第49条（争議行為の予告）団体交渉不成立後、又は第44条の手続きを経た後、組合又は会社がやむを得ず争議を行う場合には争議行為を開始する日時を指定し、その指定された日時の48時間前（休日を含まず）に文書をもって次の事項を相手方に通告しなければならない。

争議行為の開始、日時、期間、目的、場所、参加者の範囲

第50条（争議行為による不当待遇の禁止）会社は、組合及び組合員が正当な争議行為をなしたことを理由に解雇又は損害賠償の請求若しくはその他の不利益な取扱いをしない。

第52条（争議中の賃金）会社は、争議を行った組合員には理由の如何に拘わらずその期間中の賃金は一切支払わない。

第53条（争議協定）争議中であっても、公共の福祉と安全保持を目的として、ビル機能を保持する為、次に掲げる者のうち必要な人員は協定勤務者として日常の職務を執るものとする。

① ア技術員 イ保安員 ウその他、会社と組合が必要と認めた者

② 前号ア、イの必要人員については、別途覚書通りとする。

（③以下略）

② 就業規則

会社の就業規則には、事務職員と技術職員を対象とした職員就業規則並びに保安職員を対象とした保安職員就業規則がある。懲戒処分に関係する就業規則上の定めは、職員就業規則では以下のとおりである。第16条（服務規律）職員は、次の各号の一に該当する行為をしてはならない。

（(1)～(4)略）

(5) 会社の名誉、または信用を傷つけるような行為をすること。

第50条（懲戒の種類）懲戒は譴責、減給、出勤停止および懲戒解雇の4種とする。

（1.、2.略）

3. 出勤停止 始末書を取り、7日以内の出勤を停止し、その間の賃金を支給しない。

（4.略）

第52条（懲戒解雇）職員が次の各号の一に該当するときは懲戒解雇に処する。ただし、情状によっては出勤停止に止めることができる。

(1) 第16条の規定に違反したとき

（(2)、(3)略）

(4) 故意または重大な過失により会社に損害を与えたとき

- (5) 業務命令に不当に反抗し、職場の秩序をみだしたとき
(6)~(9) 略)

なお、保安職員就業規則では、上記各事項がそれぞれ第16条、第49条および第51条に規定されている。

(2) Y1 社長就任と労使関係の変化

① Y2 前社長時代の労使関係

ア Y2 前社長（以下「Y2 前社長」という。）は、昭和55年から平成2年まで社長を務めた。この間、組合は「通年スト権」を確立し、春闘時にはこれに基づくストを実施したり、管球取換拒否などの怠業を実施した。その際、スト参加者が月例賃金のカットを受けることはあっても、さらにスト参加を理由に臨時給与のカットを受けたり、スト以外の争議行為を理由として月例賃金のカットを受けたことはなかった。

イ 会社では勤務時間を原則として、7時間30分（技術職員）または7時間（保安職員）と定めているが、会社業務の性格上、変形労働時間制を採用している。そして、「泊まり勤務」といわれる24時間勤務を命じられた者は、休憩時間のほかに8時間の仮眠時間が与えられているが、元年に組合員10名は、会社に対して、夜間8時間の仮眠時間についての割増賃金を請求して東京地裁に訴えを提起した。同地裁は、5年6月17日、原告の請求の全部を認容する判決を言い渡したところ、会社はこれを不服として、東京高裁に控訴している（8年12月5日、原告の請求の一部を認容する旨の高裁判決があった。）。

② Y1 社長就任後の労使関係

ア Y1 社長（以下「Y1 社長」という。）は、2年6月に社長に就任した。

3年1月、Y1 社長ほか2名の役員は、会社が日生グループの一員であるとの立場から、日生に対して「赤字体質化」からの脱皮と「ビル総合管理会社化」への取組み方についての意見書を提出した。この意見書には、要旨、(a)会社は「ビル総合管理会社」の実現を図り、ニッセイグループの支柱企業として日生に応える方向を見出したいこと、(b)しかし、その実現には、赤字経営体質化の危険もあり、しばらくは会社の動向を見守ってほしいこと、(c)具体的な取組みとして、赤字部門は適正労働条件、機械化等の効率化により欠損を出さないこと、清掃、工事等の業務拡大による増収を図り、また管理科体系を見直すこと、(d)会社の経営体質改善に着手する際の最大の溢路が「労務課題」であることと記し、(d)に関して「経営陣一同が結束し、正常な労使関係をつくりあげるべく、弊社の労使関係を『出向者とプロパーとの対決』という図式で捉えている組合幹部の意識改革も含め、努力する覚悟です。そして、労使協調の下、『会社の

『従業員』と『オーナー・テナントのニーズへの必要十分な対応』という経営主題を……実現したいと念願している次第です。これは、正に、われわれ経営陣の責任であり、……組合指導者層の権力維持と自己保身への願望には強固なものがあると見られるだけに、労使の関係正常化の過程で、多大なご迷惑をお掛けすることになることを危惧しております。」と述べていた。

イ また、Y 1 社長は、社長に就任してから組合との関係も「是々非々の明確な態度で臨む」との姿勢を打ち出した。その結果、会社と組合との関係は、以下のように、従前にはみられなかった組合活動に起因する懲戒処分問題や争訟事件が相次ぎ、会社と組合との関係は緊迫した。

a 2年11月から翌3年1月までの間、組合は、組合ニュースで、Y 1 社長が組合を敵視している旨やX 1 執行委員長（以下「X 1 委員長」という。）に辞任を迫る言動があったと報じたことから、会社やY 1 社長も文書で反論するなどの事態が繰り返された。そして3年2月20日、Y 1 社長は、組合が社長の発言を歪曲して不当に社長攻撃を行い、社長の人格権を侵害したとして、組合のX 1 委員長、X 4 副執行委員長、X 2 副執行委員長およびX 5 書記長を被告として、名誉毀損等を理由として損害賠償請求の訴えを提起した。その後、同事件は和解が成立し、訴えは取り下げられた。因みに、被告となった4名の組合役員は、本件審問終結時においても同役職に就いている。

b (a) Y 1 社長は、社長就任直後の2年7月24日に社内で行われた労使協議会の席上、「組合の委員長が十数年も変わらないのはよくない組織が腐敗する」と述べたり、同年10月23日に九段センタービルで行われた労使協議会の席上、「十数年も委員長をやっているのはおかしい。委員長をやめてクニにでも帰れ。他労組との交流はやめろ、ビルメン労協の活動もやめ、企業内組合一本でやってもらいたい。」と述べ、また11月14日から開催された技術職員を対象(全員が組合員)とした研修会でも同様の発言を行った。(b) 組合は、3年2月13・14両日、保安職員の勤務時間短縮等の労働条件改善を目的として、時限ストと泊まり勤務拒否の争議行為を実施した。これに対して会社は同年3月12日付で、交渉が不十分であり、争議予告が労働協約に定める要件を満たしていないことを理由に、組合のストは不公正争議に該当して、スト参加者69名を譴責処分に付した。

会社の上記(a)、(b)の行為について、組合はいずれも会社の不当労働行為に該当して当委員会に救済を申し立てた（都労委平成3年不第27号）。

c 一方、会社は、上記2月13・14両日の争議行為は、不公正争議

であり、これに対応するため出捐を余儀なくされた経費があったとして、譴責処分とは別に、組合を相手に損害賠償請求の訴えを提起した。

d 4年7月6日、当委員会において、上記不当労働行為救済申立事件および損害賠償請求事件について、一括和解が成立した。その内容は、会社は組合員69名に対する譴責処分を撤回すること、会社は組合に対する損害賠償請求を取り下げること、「労使は、この和解成立以前の各言動およびこれに関連して発生した事実について、今後、一切、これを問題としない」こと等である。

ウ a 会社は、翌5年11月19日付文書で労働協約の改定を申し入れ、ユニオンショップ条項の撤廃・オープンショップの導入、組合員の範囲の縮小、怠業参加者に対する月例賃金のカットとスト参加者に対する臨時給与のカットの実施等の提案をした。

b 6年4月28日、6年度春闘が妥結した団体交渉終了後に労使親睦会が開催された。この席上、Y1社長は「今年の春闘は無事に早く終わってよかった。これは執行委員の入替えがあり、新しく執行委員になった者のお陰だと思う。今後はもっとどしどし執行部が交替することを強く期待する。」と挨拶した。

4 5年度春闘交渉の経過

(1) 組合の第23回定期大会における「通年スト権の確立」

① 平成4年10月2日、組合の第23回定期大会において、第4号議案として、(a)5年度春闘に関する賃金引上げ・労働条件の改善、(b)23期（4年10月から5年10月）中の労働条件の改正、(c)合理化反対の三つの事項を目的とする第23期中の「通年スト権の確立」が提案され、可決された。同大会の議案書には、組合員の職場が200近くに散在し、しかも各々勤務シフトが異なることから、短時間でのスト権確立が困難であること、ビル定員の削減提案など突然の合理化攻撃も十分に考えられることから、過去8年間と同様、上記3項目を対象とした年間スト権を確立する旨記されている。なお、組合が通年スト権を確立するようになる前、ビル管理の受注問題で労使紛争が発生した際、組合のスト権確立が間に合わず、ストが実施できなかったことがあった。

② 同月23日、組合は、上記大会決定に基づき組合員によるスト権確立投票を行い、同月30日に開票した。その結果は組合員総数1,081名中、賛成票は877票であった。

(2) 組合の5年度春闘要求と交渉経過

① 5年3月2日、組合は、組合大会に次ぐ議決機関である代議員会を開催し、月例賃金引上げ（ベースアップと定期昇給）および臨時給与等に関する18項目の5年度春闘要求を決定した。また組合は、数年末、春闘では定期昇給が交渉の対象となっていなかったことから、5年度春闘ではベースアップ分と区別して定期昇給についても交渉対象とす

ることとし、会社の昇給決定前に交渉を行うこととした。この結果、組合は、前年に比べて要求書の提出を9日早め、回答指定日も12日早めて3月19日とした。同日、組合は、執行委員会を闘争委員会に切り替えた。

なお、組合の規約は、第60条において「この組合が争議状態に入ったときは速やかに闘争委員会を設ける。」と規定し、闘争委員会設置後は、同委員会が執行委員会に代わって、組合員に対して闘争指令、争議指令を発している。

- ② 3月4日の第1回団体交渉において組合は、会社に対して、3月19日を回答指定日とする要求書を提出した。席上、組合は、3月19日には総枠は回答できるはずだと主張したが、会社は回答のための「データの確定」が3月26日であり、19日の回答は困難であると答えた。

なお、会社における人件費予算の基本方針は、例年3月初めには決まっていた。

- ③ 3月9日の第2回団体交渉において組合は、春闘要求の内容の説明を行った。この席上、組合は会社に対して、再度19日の回答を求めた。しかし、会社は、事務処理の都合上、3月30日に回答すると答えた。また会社は、昇給、昇格の確定手続きを以下のように説明した。(a)1月下旬に各所属長は人事考課調書を作成し、3月1日の常務会で従業員個人個人の人事考課を決定する。(b)そして人事部は、常務会で決定した人事考課に基づく昇給・昇格内示書を所属長に通知し、所属長は必要があれば、これを修正して人事部に提出する。(c)その昇給、昇格データは3月26日ないし27日に機械処理して、翌28日の常務会で最終確定するというものであった。

なお、ベースアップ要求についての会社回答は、会社の業績のほかに世間相場も勘案することから、通常、3月下旬にベースアップの額ないし率が決定されていた。このことは組合も承知していた。

- ④ 3月16日の第3回団体交渉において、会社は、会社の経営環境、4年度の業績、5年度の収支見通し等の説明を行うとともに、組合の要求に対する回答は3月30日になると改めて表明した。
- ⑤ 組合が回答指定日とした3月19日の第4回団体交渉において、組合は定期昇給分だけでも回答せよと迫ったが、会社は「データ」が確定していない、30日に回答すると答えるに留まった。
- ⑥ 3月23日の第5回団体交渉においても会社の対応は、上記19日と同じであった。このため組合は、19日、23日は「ゼロ回答」として取り扱うとの態度を示し、「今後の対応について重大な決意をもってあたる」と表明した。
- ⑦ 翌24日、組合は、会社に対して、3月29日から31日まで首都圏の全組合員を対象として、5年度賃金引き上げ等組合要求貫徹のため、72時間ストを行うとして、争議参加者の名簿を添えて「争議行為の通告」

を行った。

- ⑧ 3月26日の第6回団体交渉において組合は、何らかの回答があれば、29日からのストを回避する用意があるとして、27日（土曜日）または28日（日曜日）の団体交渉の提案をした。これに対して会社は、回答を1日早めて29日に回答するのでストを中止するよう要請した。しかし、双方の主張が対立したまま団体交渉は終了した。団体交渉終了後、次回の団体交渉を3月29日午後1時とすることだけが決まった。
- ⑨ 3月29日、組合は予定どおりストを実施した。同日、第7回団体交渉が開催され、会社は組合の春闘要求に対する有額回答を行った。しかし組合は、到底、受け入れられる回答ではないとして、これを拒否した。
- ⑩ その後、春闘要求に関する団体交渉は、3月31日、4月6・8・9・20日、6月10・15日と行われ、この間4月27日には労使のトップ会談も行われたが、妥結に至らなかった。
- ⑪ 6月16日、組合は、当委員会にあっせんを申請し、会社もこれに応じた（平成5年都委争第45号）。そして同月24日、組合と会社とは、あっせん員の提示したあっせん案を受諾し、翌25日に5年度春闘に関する協定書を締結した。

5 5年度春闘におけるストの実施

(1) 組合の平成5年3月中のスト実施と会社の対応

- ① 3月24日、組合は、会社に対して、前記（4(2)⑦）3月29日からの72時間ストを通告した。
- ② 翌25日、会社は、組合に対して、スト通告は労働協約第47条に違反する不公正争議であり、指令の撤回と争議行為の中止方を書面で申し入れた。さらに同文書の中で会社は、労働協約第48条によれば、争議行為の原因は団体交渉で妥結しなかった事項と定めており、会社がまだ回答もしていないのであるから妥結などあり得ず、また、協議が開始されていないのであるから、同第44条の紛争の自主解決努力を経た争議行為の通告とはいえないと述べ、この不公正なストが実施されれば、組合幹部の責任を追及すると警告した。
- ③ 3月29・30日、組合は通告どおり、始業前からストを実施した。しかし、3月31日は、本社の組合員のみがストを実施し、他の組合員のストは解除された。

(2) 5年4月以降のスト

組合は、上記3月29日から31日のストのほか、同年4月以降春闘が解決するまでの間、次のとおりストを実施した。

- ① 4月1日から9日の間、土曜日・日曜日を除く7日間、本社の組合員を対象にした全日スト。
- ② 4月10日から16日間、土曜日・日曜日を除く5日間、本社の事務職の組合員を対象にした指名全日スト。

- ③ 4月13日から16日の4日間、営業所の事務職の組合員を対象にした指名全日スト。
 - ④ 6月1日から17日間、土曜日・日曜日を除く13日間、本社の組合員・首都圏の営業所の事務職の組合員を対象にして17時20分から10分間の時限スト。但し、この時限ストは、本件における臨時給与からのカットの対象とはなっていない。
- 6 5年度春闘における各種怠業の実施等

(1) 各ビルに配置されている技術職員の業務

会社は、平成5年7月当時、約470件のビル等の管理を受託していた。このうち会社が技術職員を常時配置していたビルは、約180件であり、大規模ビルには30名前後、小規模ビルには1ないし2名を配置していた。

技術職員は、主として空調設備、電気設備、給排水等の衛生設備、消防設備等の運転・保守管理業務を行っている。具体的には、(a)出勤後、概ね午前8～9時までの間にまず冷暖房機器の運転準備作業、空調機の運転または確認、温冷水発生機・ホイラー等の運転やこれら設備の立上げ作業を行う。(b)9時頃から電気・水道・ガス等の検針作業を行い、その後、日誌の整理、当日の作業予定の準備に入る。(c)また、テナントから蛍光灯や電球の取換えの依頼があると、随時これに応じている。

そして技術職員は、各設備の機能維持と事故防止および統一的な点検を行うことを目的として、会社が各設備ごとに作成した作業マニュアルに従って業務を送行し、同じく会社が作成したチェックリストに従った点検・確認を行っている。

なお、技術職員の配置人員が多い大規模ビルでは、各設備の担当や当日の作業内容が予め決められている場合がある。例えば、新宿NSビルでは、予め1か月の業務予定が決められ、空調整備、衛生設備の整備、管球の取換え等の担当も事前に決まっている。

(2) 組合の実施した怠業

組合は、5年度春闘において、前記ストのほか、後記ワッペン着用と併せて、技術職の組合員による以下の特定業務の遂行を拒否する怠業を実施した。

① 管球取換え拒否

ア 5年4月7日、組合が会社に通告し、4月12日から5月12日まで、実施した。

管球取換え業務は、通常は、テナント等から毀損した蛍光灯、電球の取換えの依頼があると、技術職員は管球を実費で販売する（管球代金は、管球の実費370円と経費100円の計470円であった。）とともに、その取換えも行っていた。因みに、管球の取換えに要する時間は、普通は2ないし3分程度であり、取換えの困難な場所であっても20ないし30分程度である。

組合が行った管球取換え拒否は、ビルの共用部分（廊下・トイレ等）

を除いたテナント部分の管球の取換えを行わないという争議行為である。本件怠業において闘争委員会は、組合員にテナントから管球取換えの依頼があった場合、ビルを所管する営業所の所長に電話を回すか、または直接テナントから営業所に連絡をとってもらうよう指示し、組合員はそのように実行した。なお、争議中もテナントから管球の販売だけを依頼された場合、その販売自体は拒否しなかった。

イ 上記怠業の対応として会社は、管理職が組合員に代わって管球取換え業務を行ったり、あるいは社外の業者やアルバイトに同業務を委託した。

② 環境測定拒否

ア 5年4月7日、組合が会社に通告し、4月12日から5月26日まで実施した。

環境測定は、厚生省の規則に基づいて実施するビル内の温度、湿度、気流、浮遊粉塵、一酸化炭素、二酸化炭素等を測定するものである。環境測定は2か月に1回行うこととされている。そして1回の測定は1日に同一地点で3回測定することとなっているので、ビルの規模により1回で終わる場合や2、3日にわたる場合がある。組合員はこの業務の実施を拒否した。

イ 上記怠業の対応として会社は、予定されていた環境測定をできる限り争議期間以外の期間に行うこととしたが、やむを得ない場合は社外の業者やアルバイトに同業務を委託した。

③ 冷房熱源発停拒否

ア 5年4月30日、組合が会社に通告し、5月13日から6月18日まで実施した。

熱源機器の運転は、まず、運転のための準備作業に1時間程度を要し、ついで起動スイッチを入れた後、30ないし60分程度、正常運転になるまで監視することになっている。本件冷房熱源発停拒否は、上記の起動スイッチを入れる行為のみ拒否するというものであった。

イ 上記怠業の対応として会社は、5月中は管理職が起動スイッチを入れる行為を行うとの方針をたてたが、やむを得ない場合は社外の業者やアルバイトに同業務を委託した。

④ テナント検針・光熱水費明細表作成拒否

5年6月4日、組合が会社に通告し、6月12日から6月18日まで実施した怠業であるが、会社は、この怠業については月例賃金のカットの対象としていない。

(3) 残業および休日出勤拒否

5年4月14日、組合は、会社に対して、賃上げ等組合の要求獲得のため4月17日以降、本社および営業所の事務職の組合員を対象に、月曜日から金曜日までは残業拒否、土曜日、日曜日および祝日は休日出勤拒否

を実施する旨通告した。組合は、残業拒否については6月17日まで、休日出勤拒否については6月13日まで実施した。

7 怠業参加者の月例賃金のカットとスト参加者の臨時給与のカット

(1) 賃金カットの通告と労使のやり取り等

① 5年4月7日、組合が会社に対して管球取換拒否と環境測定拒否の怠業を予告したところ、会社は直ちにY1社長、Y3専務取締役、Y4専務取締役（以下「Y4専務」という。）およびY5勤労部長（以下「Y5部長」という。）らが協議して、怠業参加者から月例賃金をカットする方針を決定した。そして翌8日、会社は、各営業所長に宛てた文書で、要旨以下の指示をした。(a)環境測定拒否については日程の変更で対応すること。(b)管球取換拒否については営業所長が代替作業者を選定・依頼し、その費用を支払うこと。(c)勤務者（怠業参加者）には所長名で月例賃金のカットを予告すること。

② 上記4月8日付文書を受けた仙台営業所長は、管球取換拒否を行った組合員に対して、下記文書で月例賃金のカットを予告した。「あなたは、4月12日（月）始業時より……テナント内管球取換業務について、組合からの怠業の指令を理由に拒否されました。会社は、争議行為を理由に管球の取換時期の延期をすることはできません。したがって、あなたの業務拒否の代替えとして、社外の業者に管球取換業務を委託します。その業務にかかる費用を、あなたの業務拒否（怠業）を原因とする不完全労務給付にあたる金額として算定し、その費用に相当する金額をあなたの賃金からカットしますので、ここに事前に予告します。」

上記予告を知った組合は、4月12日付で会社に対し、所長の行った月例賃金のカットの通告は不当であるので、撤回するよう申し入れた。

③ その後5月12日、会社は、組合に対して、組合が予定している冷房熱源発停拒否の怠業は、実質的にはストそのものと評価できるものであり、労働協約第53条に定めるストの場合は保安要員を配置する精神からみても妥当性に疑問があるとして、同怠業の再考を求めた。併せて、これが実施されれば、管球取換拒否と同様に月例賃金のカットを行うと通告した。

④ 6月2日、会社は、組合に対して、労働協約第52条を根拠として、3月中の全日スト参加者の月例賃金の控除は完了したが、4月中の全日スト参加者の控除は6月賃金支給時に行うとしたうえ、以下の通告を行った。

「1. (略)

2. 怠業と月例賃金カット

① 「管球取換拒否」「環境測定拒否」「冷房熱源発停拒否」の怠業（6月1日現在）の賃金カットは、管球取換作業、環境測定作業、冷房熱源発停作業を行うに要した費用（他業者への委託

費用、アルバイト料、社内対応費用等。以下「代替費用」といいます。)相当額を月例賃金から控除します。6月支払時には取り敢えず4月実施の「管球取換え拒否」対応分の内、確定額を控除します。5月実施分以降は夫々7月以降順次控除します。

② 控除基準、控除対象組合員、金額等は後日連絡します。

3. 同盟罷業（ストライキ）と臨時給与カット

平成5年度の臨時給与基準案はいまだ妥結に至っていませんが、同盟罷業（ストライキ）にかかる臨時給与控除は、現在提案している臨時給与支給基準のうち「事故欠勤」（但し、1日の全日ストにつき1日分とします。）の控除基準を適用することになります。予め連絡します。」

⑤ 組合は、上記会社の通告に対し、6月4日付文書で、(a)怠業は、労務提供の全てを拒否したストではなく、怠業中も故障対応等の日常管理業務を実施しているのであるから、月例賃金のカットには応じられない、(b)代替費用とは、損害賠償と同じ意味であり、正当な争議行為に損害賠償を請求しないという労働協約第50条に反するものである、(c)スト参加者に対する臨時給与のカットについては、臨時給与支給基準で定めておらず、臨時給与のカットには応じられないなどと反論した。

⑥ 会社は、6月18日の6月分賃金支給日に、組合が行った4月中の管球取換え拒否および環境測定拒否の怠業にかかる賃金カットを実施した。

⑦ 6月25日、前記(4)(2)⑩のとおり、当委員会のあっせんを経て5年度上期臨時給与を含む春闘に関する協定書が締結された。

同臨時給与支給基準についてみると、3月29日の会社回答は、支給対象期間を4年12月1日から5年5月31日として、事務・技術職員には7月5日に3か月分を支給し（保安職員は支給月数が異なる。）、また後記(2)の従来 of 取扱いと同じく、控除の対象として「事故欠勤」は1日につき2日分を控除するなどとしている。そして、妥結した支給基準は、支給日を7月9日に変更した以外、3月29日の会社回答と全く変更なく、「事故欠勤」は1日につき2日分とのみ記載され、1日のストについて1日分を控除する旨の記載はない。

なお、「事故欠勤」とは就業規則上（第18条）、「私事による欠勤」と定義されていることからすれば、本件労使間には、スト参加による不就労が「事故欠勤」に含まれないと解されていたと認められる。

⑧ 組合は、6月25日の団体交渉の席上、会社が提起した臨時給与および月例賃金のカット問題について、労働協約第26条に定める労使の紛議事項に該るとして、(a)団体交渉による協議を行うこと、(b)協議完了までその実施を一時凍結することを申し入れたが、会社は組合の申入れを拒否した。

6月29日、会社は改めて組合に対して文書で、臨時給与および月例

賃金のカット問題の協議と一時凍結は行わない旨を伝えると同時に、全日ストにかかる臨時給与のカットは7月9日に実施し、その明細を7月5日に連絡する予定であること、その他の争議行為（怠業）に伴う月例賃金のカットは、7月賃金支給時にも実施することを明らかにした。

(2) 争議行為と賃金カットの関係についての従来の取扱い

- ① 前記のとおり労働協約第52条は、争議を行った組合員には理由の如何を問わず争議期間中の賃金は一切支払わない旨を定めているが、昭和62年度の春闘の妥結に際して、労使は同年8月11日付で月例賃金からのカットの方法を定めた「労働争議参加者賃金カット」に合意（以下「62年協定」という。）している。同協定によれば、カットの対象はストに参加した場合であり、カットされるのは月例賃金からのみであり、臨時給与のカットは行わないことになっている。なお、同協定は、62年度の単年度の協定として成立したが、会社はその後も協定の考え方を尊重して同協定の趣旨に従って、スト参加者の月例賃金のカットを実施していた。そして現在、上記62年協定の内容は労働協約の付属協定として存続させている。
- ② 一方、本件労使は臨時給与の支給にあたって、62年度春闘において「欠勤等の控除について」として、前記平成5年度における「臨時給与支給基準」同じく、臨時給与のカットの対象となる欠勤の範囲およびそのカットの割合を具体的に合意して妥結しており、しかもその合意にはスト参加者の不就労を臨時給与からカットする旨の定めはない。
- ③ そして、組合は63年に指名スト、時限ストを、元年に指名ストを、2年および3年に時限ストを実施したが、ストに参加した組合員は臨時給与のカットを受けることはなく、また、2年頃に組合が怠業をした際、怠業参加者は月例賃金からも臨時給与からもカットを受けなかった。

(3) スト参加者に対する臨時給与のカット

7月9日、会社は、3月、4月のスト参加者422名に対して、初めて5年度上期臨時給与のカットを実施した。会社が実施した臨時給与からのカット額の算式は、「臨時給与支給額×1/182×全日スト参加日数」であった。なお、計算式中の「182」は所定労働日数であり、スト参加日数の「1日」とは、スト参加時間が事務職および技術職は7時間半以上、保安職は7時間以上にわたる場合をいう。

この臨時給与のカットを受けた組合員およびその額は『別表1』のとおりである。

(4) 怠業参加者に対する月例賃金のカット

- ① 会社は、7月13日付文書で組合に対して、既に6月賃金で実施している怠業参加者の月例賃金のカットについて、次のような考え方を示した。

(a)カットの対象者は、怠業当日、当該ビルで労務の履行業務のある者とする。(b)カットの額は、ビル別に怠業の対応に要した代替費用(7(1)④)を対象者で按分賦課する。(c)カットの時期は、怠業に対応するために要した費用が確定し、会社がその支払い事務を完了した直後の月例賃金支給時とする。

- ② 月例賃金のカットの具体的な作業は人事部人事課長が行い、同課長は各営業所から、怠業が発生したビル名、怠業の種類、発生日、カットの対象者並びに当該業務を委託した業者名とその業者の請求書を添付した報告書を人事部に提出させた。

会社は、月例賃金のカットの対象者を、実際に怠業を行ったか否かにかかわらず、怠業発生当日の概ね9時から17時の間に勤務する者とした。従って、勤務時間が前後する早番・遅番の勤務者や「明け残り」として9時以降まで残業をした泊まり勤務者は、月例賃金のカットの対象者に該当した。しかし、泊まり勤務者は9時を過ぎていても「明け」で帰宅した場合には対象から外された。

月例賃金のカットの額の算定は、対象者となる勤務者の基準賃金(基本給、職能給、役名給、生計・都市・特別の各手当の合計額)の合算額を分母とし、各人の基準賃金を分子として、代替費用を乗じた額とした。具体的に例示すれば、管球取換拒否の怠業で委託した業者から管球取換費用を2万円請求され、他方、勤務者とされるA、B、Cの基準賃金がそれぞれ10万円、20万円、30万円であった場合、Aは「Aの基準賃金10万円/3名の基準賃金の合算額60万円×代替費用2万円」の算式により、3,330円(10円未満切捨)が月例賃金からカットされ、同様にBは6,660円(同)、Cは1万円がカットされる。

なお、月例賃金のカットは、組合の怠業に対応して業者に業務を委託するなど代替費用が生じた場合についてのみ行われ、組合員の業務を管理職が代替した場合については対象外とした。

- ③ 他方、会社は、組合員の怠業に代わって業務を行う委託業者の選定やその契約方法を営業所長に任せた。このため、業務の委託先は、会社の関連会社、会社と取引のある業者、電気店などであり、さらに会社の退職者をアルバイトとして採用する場合もあり、また契約方法も統一されていなかったことから、代替費用には不均衡が生じた。
- ④ 会社は、組合が4月から6月にかけて実施した怠業について、6月分賃金で初めて月例賃金のカットを実施し、以降9月分賃金まで各月に月例賃金のカットを実施した。そして、会社は、109か所のビルにおいて延べ724名の組合員から合計1,155万円余(6月149名・215万円余、7月289名・386万円余、8月111名・182万円余、9月175名・371万円余)を控除した。

この月例賃金のカットを受けた組合員およびその額は『別表2』のとおりである。

これを4月中に実施した怠業を原因とする6月分賃金のカットについてみると、26か所のビルで怠業による月例賃金のカットが発生した。そのうち環境測定拒否を原因とするカットは5つのビルで延べ4日間、20名（環境測定拒否のみの原因でカットされた者3名、管球取換拒否と併せてカットされた者17名）であり、他の129名は全て管球取換拒否を理由にカットを受けた。管球取換拒否のみによるカットは、一人当たり1日から最大14日に及び、またカット額は460円から最高50,200円に達した。

4月中の管球取換拒否を理由とする月例賃金のカットの例

| ビル名 | 氏名 | 発生日 | 賃金カット額 |
|---------|----|--------------------------------|---------|
| 日生北門館 | MY | 13 | 1,700円 |
| 同 | ST | 13 | 1,380円 |
| 日生松本駅前 | OS | 20、28 | 460円 |
| 同 | OK | 26、28 | 1,050円 |
| 同 | OT | 20、26 | 1,050円 |
| 日生新宿六丁目 | TK | 13、15、21、28 | 24,410円 |
| 同 | SE | 13、15、28 | 12,660円 |
| 東京武田 | EY | 12～16、19～23、 26～28、30（計14日） | 50,200円 |

注；各人の基準賃金は不明であり、また会社が業者等に委託した契約の方法も不明である。

8 5年度春闘時のワッペン着用と会社の対応

(1) ワッペン着用の対象者とその実態

- ① 組合は、会社に対して、5年度春闘要求書を提出した後の5年3月8日、書面で同月11日から春闘解決時まで「団結ワッペン」を着用する旨通告した。同通告書には、保安職員、保安・技術の嘱託職員および他社の従業員と一緒に仕事をする新宿NSビル清掃センター配属職員はワッペンを着用しない旨、またホテルのあるビルにおいてホテル部分に入る際はワッペンを着用しない旨記されていた。他方、組合は、組合員に対して、営業を担当する組合員が客と接する場合、技術職員および事務職員が社外にでる場合は、いずれもワッペンを着用しなくてよい旨指示した。
- ② 組合の指令に基づき、事務職の組合員は本社ないしは営業所内で、技術職員は勤務する各ビルで、それぞれワッペンを着用した。なお、技術職員はビルの監視室で勤務する場合が多く、ホテルのあるビルでホテル部分に入る際はワッペンを外していた。

因みに、組合員が着用したワッペンの形状は、直径5.5cm程の円形で、白地の部分には緑の文字で「TAISEI UNION」、その下の緑地の部分には白抜きで「団結」、さらにその下段に小さく「DANKETSU」

とデザインされていた。

(2) 会社の中止要請と組合の態度

- ① ワッペン着用の通告を受けた会社は、5年3月10日、組合に対して、文書でワッペン着用の撤回、中止方を申し入れた。この文書には、会社がワッペン着用の中止を求める理由として、(a)ビル来訪者らに対して、ビルのオーナーもしくはテナント会社の争議と誤解され、ビルのオーナーやテナントに迷惑をかけるおそれがあること、(b)従業員は、勤務時間中、職務専念義務があり、ワッペン着用はこれに違反すること、(c)ワッペン着用に対する会社の対抗手段がなく、極めてアンフェアな戦術であること、(d)春闘交渉が開始されたばかりで時期的にも好ましくないことがあげられていた。

他方、同日、会社は、従業員に対して、社内報を通じて「大成観光事件」の判決の概要を付記するなどして、「会社は、従業員各位が団結ワッペン着用による職務従事を認めません」との見解を明らかにした。

- ② これに対して組合は、同日付で会社に対し「ワッペンは組合員の団結を得るために着用するもので、これは労働協約に照らしても何ら問題がなく、また特殊な職場（ホテル等）については除外しており十分配慮しております。」との考え方を示し、会社の上記申入れには応じられないとの態度を表明した。

(3) ワッペン着用闘争の実施

組合員は3月11日からワッペン着用を開始し、技術職員は6月19日始業時、事務職員は6月20日始業時まで着用を続けた。この間、会社の管理職が組合員にワッペンの取外しを命じたり、注意をしたことはなかった。また組合員がワッペンを着用したことについて、ビルのオーナーやテナントから会社に対する苦情もなかった。

(4) ワッペン着用に関する過去の取扱い

組合は、春闘の時期には過去20数年にわたってワッペンの着用を続けてきた。

63年当時、保安業務に携わる職員が減少し、これに代わって嘱託者が増大していたことから、組合は嘱託者の組織化を図り、それらの者をユニオンショップ協定の適用対象とするよう会社に求めた。その際、当時のY6総務部長は、ワッペン着用闘争に触れて、保安業務に携わる者がワッペンを着用するのは困ると申し入れた。そして、労使交渉の結果、63年10月11日付で「保安員の争議行為等に関する確認書」を締結し、保安業務に携わる者は、腕章、ワッペン、リボン、ハチマキ等を着用しないと約定した。

また、会社は、組合からワッペン着用の通告があると、元年には「従来も述べているように……慎重に取り運ぶよう申出るものです。……再検討を願うものです。」との、2年には、元年に客から厳重な抗議があっ

たことを付記したうえ、元年と同趣旨の文書を組合に手交した。またY1社長に替わった3年および4年には、本件で中止を申し入れたと同様の理由を付してワッペン着用の撤回・中止を求めた。しかし、過去に会社は、ワッペン着用を理由に組合役員または組合員を懲戒処分に付したことはなかった。

なお、4年度春闘の事務折衝の際、会社のY5部長（当時、人事部長）は、「組合員の職場は百幾つもあるので、ワッペン着用というのは私としては理解している。」旨の発言をしたことがある。

9 聖路加国際病院への抗議行動について

(1) 会社と聖路加国際病院との契約更新をめぐる労使交渉

① 会社は、申立外聖路加国際病院（以下「聖路加病院」という。）との間で、同病院の新施設の開設時期にあたる4年3月1日から5年2月28日を期間とし、電気、空調、給排水などの設備の運転、監視、点検等を内容とする「設備管理業務委託請負契約」を締結した。4年10月頃、聖路加病院は会社に対して、次年度は技術職員を12名（うち組合員11名）から10名に減員することを申し入れ、さらに5年1月には改めて6名に減員したいと申し入れた。この申し入れに関する折衝において、聖路加病院は、従来の考え方を変更し、経営リストラの一環として会社の技術職員の削減を打ち出し、管理委託料の削減や会社の技術職員と病院職員との混成による業務遂行などを提案した。これに対して会社は、技術職員12名体制の維持が必要で、人数が減ると委託業務の内容の変更が生じ、6名の技術職員では責任をもった設備管理はできないと主張した。結局、会社は、聖路加病院との上記契約を更新しないこととした。但し、業務引継ぎのため4名の技術職員を5名8月末まで配置することとした。他方、会社は、新たに聖路加病院の清掃業務を請け負うことになった。

② 5年2月2日、会社は組合との事務折衝において、聖路加病院との上記契約は更新しないこと、聖路加病院に配属している技術職員を配転することを伝えた。

③ 同月9日、団体交渉において会社は、組合に対して、上記聖路加病院との契約を更新しないことを正式に伝えた。また、会社は、契約を更新しなかったことについて「病院長の交替による病院側の方針が変わったものだ」、「コスト問題と職員の自営化の要望のためだと思う」などその責任が聖路加病院にある旨の説明をした。これに対して、組合は、ミスもないのに契約が更新されないのは納得できないと異議を述べた。

また、同日の団体交渉で聖路加病院との業務引継ぎについて、同病院からの6か月は必要だとの要請を受けて、会社が5年2月末で8名を引き揚げ、業務引継ぎのため4名を8月末まで残留させると提案した。これに対して、組合は、最初は、1年限りで契約を止めるような

病院には一切協力できないとの態度をとったが、最終的には、ミスもなく業務を遂行した現場の組合員の感情もあるから、短期間で引き継ぐよう主張し、結局、技術職員の引継ぎ期間を4月末までとするなら協力すると表明した。これを受けて会社は、改めて引継ぎ期間について、聖路加病院との間で折衝することとした。その後、この業務引継ぎ期間問題は、聖路加病院との間で4月末までとすることで合意し、また会社と組合は、同病院に配属されていた組合員の配転についても合意した。

- ④ 同日の団体交渉の席上、組合は聖路加病院の考え方を質したいので、同病院に対して、組合として質問状の発送等を行うと発言したところ、会社のY4専務は、「病院長は年寄りだから、あまり厳しくやるな。常識の範囲でやってくださいよ」と述べた。
- (2) 組合の聖路加病院に対する抗議行動と会社の対応
- ① 2月22日の団体交渉で会社は、組合に対し、業務引継ぎ期間問題が決着したことを伝えた後、抗議行動を行わないよう求めた。しかし、組合はこれに応じなかった。このため団体交渉終了後、会社は、組合に対し「聖路加病院に対する抗議行動取止め要請と警告」書を手交した。この書面には、聖路加病院は会社従業員の処遇の当事者ではなく、聖路加病院への抗議は筋違いであること、組合が抗議行動を実行すれば、会社に対する聖路加病院等ビルオーナーの信頼が失墜するおそれがあり、行動の内容や態様によっては正当な組合活動の範囲を逸脱するおそれがあり、その場合は責任者の処分を行わざるを得ないことが記されていた。
 - ② しかし、組合は、同日付で聖路加病院長あてに質問状を郵送した。組合は質問状で、業務委託契約が更新されなかったことについて、9日の団体交渉における会社の説明内容（上記(1)③）を記したうえ、「12名もの技術職員の働く場所がなくなるという事は大変なことであり、小規模のビルメン会社で考えれば死活問題です」とか、「オープン1年目という一番大変な時期を頑張ってきた下請け企業に対する仕打ちとして、あまりにも惨いものです。又、ビルメン会社の解約と言うのは、即首切りにつながるという事も十分にご存じのはずです。」などと組合の見解を付して、「1. たった1年で解約するという根拠を明確に示していただきたい。2. 生命を預かる病院が、下請け企業を簡単に切るといふ雇用不安を引き起こした事についての社会的責任についてどう考えるのか。」の2点について回答を求めた。しかし、これに対する病院からの回答はなかった。
 - ③ 2月24日、組合は、会社に対して、2月22日付「聖路加病院に対する抗議行動取止め要請と警告」および同日の団体交渉での会社側発言について、正当な組合活動に対する不当な介入であるとして「組合への不当介入抗議と警告」と題する申入れを書面で行った。同文書は、

聖路加病院に対する活動は解約理由の事実確認と、働く場所を確保するという労働組合が当然に取り組むべき活動であること、2月9日の団体交渉においては会社も組合の抗議行動を肯定していたこと、仮に、会社がこれを肯定していないとしても、受託会社の組合が非常識なビルオーナーに申入れをすることは、ビルメン産業の健全な発展のためにも必要であることを述べ、併せて、会社の不当な介入が続くなら、不当労働行為の救済申立てを行わざるを得ないとも述べている。

④ 3月1日午前8時20分頃、組合の執行委員は、聖路加病院前の路上で「この不景気時に、非情な下請けいじめ天下の大病院『聖路加国際病院』12名ものビル管理技術員を解約！」と題し、以下の内容を記したB4版片面にワープロで印刷したビラを配布した。

(a) 「聖路加病院ビルがオープンして1年この間仕事にミスも無いのに首（解約）」という見出しで、「私たちは『聖路加国際病院ビル』で電気関係・暖房・冷房関係の業務に携わっている下請け企業『大星ビル管理』の労働組合です。聖路加国際病院ビルの管理を始めて一年になりますがこの三月で解約されることになりました。新規ビルのオープンは、準備や下調べ、トラブル対応で大変な苦勞と労力を費やし最初の一年が勝負です。難問難題を乗り切りこれからという矢先、一年限りで解約という非情な仕打ち。今までの苦勞は何であつたのかと疑う所です」。

(b) 「一年だけの管理なら最初からやらない」という見出しで、ビル管理技術者は数年面倒をみる気構えで取り組んでおり「1年だけでビル管理は責任ある管理は到底出来るものでは有りません」。

(c) 「下請け企業軽視に抗議する」という見出しで、聖路加病院には技術員「十二名の雇用が確保されていますが、この人数は小企業の規模に匹敵します。それをいとも簡単に解約するというのですから、そこに働く私たちにとっては大変なことです。今回の解約は、下請けだから何時でも切れるという、安易な経営思考ではないかと憤りを感じています。また、十二名もの余剰人員を抱えた下請け企業の弱みに付け込み、……数カ月（六ヶ月）もの期間、数名が残留し仕事を教える事を強要しています」。

(d) 「聖路加国際病院は社会的責任をはたせ」という見出しで、「下請けの労働者」を犠牲にする病院経営に疑問を投げかけ、「『聖路加国際病院』は社会的に認知された法人病院で有るならば、責任を果たし、下請企業軽視、下請けいじめをやめるべきです」。

⑤ なお、組合は、元年3月に保安職員の泊まり勤務の問題に関して、会社が業務を受託していた申立外富士フィルム東京本社前で、同社に対する抗議のビラ配布を行ったことがあるしかし、その際は処分などの問題は生じなかった。

10 組合三役に対する懲戒処分

(1) 懲戒処分予告

5年度春闘解決後の5年7月13日、会社は団体交渉の席上、「平成5年度春闘における争議行為について」と題する以下の内容の文書を読み上げ、同文書を出席していた執行委員に配付した。しかし、執行委員らは、同文書の受取りを拒否した。

- (a) 3月29日から31日の争議行為について、会社は、3月25日付文書で労働協約第44条および第48条に違反する不公平争議であるとして中止を求め、実施すれば幹部の責任追及を行うと警告したのに、組合はこれを実施した。「今回の不公平争議による企業秩序侵犯の責任については、参加組合員の責任については不問にしますが、それを指導した組合幹部の責任を問わざるを得ない」。
- (b) ワッペン着用戦術の実施について、「会社の禁止を無視することは、企業秩序を乱すものであります。これについても、会社は組合員個々の責任は問わないが、指導した組合幹部の責任追及を考えています」。
- (c) 聖路加病院に対する抗議行動の実施について、会社は同病院からの撤退にあたり、組合と誠実に対応したにもかかわらず、組合は同病院に対する抗議行動を実施した。「これらの事実は正当な組合活動の範囲を逸脱するものであり、会社の対外的信用失墜に当たる行為であります。指導した組合幹部は責任を免れないものであります」。

(2) 懲戒処分の発令

7月22日、会社は、同日付でX1委員長以下組合三役5名に対し、次の懲戒処分を発令した。

- ① X1委員長に対して、スト権確立なしに争議の指令をしたこと、3月29日から31日の不公正争議行為・ワッペン着用・聖路加病院への抗議行動の指導責任者であったことを処分理由として、職員就業規則第52条第1号・第4号・第5号、第50条、第16条第5号を適用して、出勤停止7日間の懲戒処分を通知した。
- ② X2副執行委員長、X4副執行委員長、X3副執行委員長およびX5書記長に対して、X1委員長の場合と同じ処分理由と就業規則の適用条項を示して、出勤停止3日間の懲戒処分を通知した。

なお、X3副執行委員長は保安職員であり、適用の就業規則は保安職員就業規則となるが、前記3(1)②のとおり、実質的な差異はない。また、X5書記長は、組合専従期間中であるため、専従期間が明けた後に具体的な出勤停止期間を定めるとした。

(3) 懲戒処分に対する組合の抗議

翌23日、組合は会社に対して、文書で懲戒処分に対する抗議を行った。同文書で組合は、会社の処分は不当労働行為であり承服できないこと、組合はスト権を確立のうえ春闘交渉における争議行為を実施しており、労働組合法上も何ら問題はないこと、不公正争議云々については、労使協議を経て合意を図るものであり、会社の一方的な解釈による処分は不

当なものであると抗議し、また会社の不当処分について不当労働行為救済申立てを行うと予告した。

第2 判断

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

① スト参加者に対する臨時給与のカット

本件臨時給与のカットは、従前の労使慣行に違背し、62年協定に反する。また同カットは、労働協約第26条の労使合意による実施、第50条の争議行為による不当待遇の禁止にも違反する。結局、本件臨時給与のカットは、ストに対応する賃金カットの範囲を越える不利益な取扱いであり、組合財政の弱体化を意図したものであることは明白である。

② 怠業参加者に対する月例賃金のカット

本件月例賃金のカットは、怠業の時間、他に遂行した業務を全く考慮せず、応量カットに反するものであり、しかも実質的には組合員に対して損害賠償を求めたものである。また会社は、スト参加者の場合と同様に、労働協約第26条に違反して従来 of 取扱いを一方的に変更してカットを強行した。結局、会社の行った本件月例賃金のカットは、組合の正当な争議行為を嫌悪し、組合員を不利益に取り扱おうと同時に、不当に組合の活動を抑止することを意図した行為であることも明白である。

③ X1委員長ら組合三役に対する懲戒処分

ア 組合は、5年度春闘を行うにあたり、ストの目的を定めて適正にスト権を確立しており、3月29日から31日のストは、会社が回答を引き延ばした不誠実な対応の結果であってストの実施は当然であり、不公正争議には該らない。また、組合員が着用したワッペンは、特段に目立つものでもなく、その着用には相当の配慮をしており、会社業務に一切の支障が生じなかったのであるから、職務専念義務違反云々の会社の主張は、言いがかりに過ぎない。そして、聖路加病院に対する行動は、組合活動の自由や表現の自由の範囲内の常識的なものであり、ビルメンテナンス業界の労働組合の活動として必要な行為である。

イ 結局、会社が本件懲戒処分理由とする行為は、いずれも組合の正当な行為であり、懲戒処分の根拠たり得ない。会社がこれらの行為をことさらに問題とし、懲戒処分に及んだことは、組合およびその役員を嫌悪し不利益に取り扱い、組合の活動に介入し、ひいて組織の弱体化を意図したことを示すものであり、処分自体が不当労働行為意思のあらわれである。

(2) 被申立人の主張

① スト参加者に対する臨時給与のカット

労働協約は第52条で争議中の賃金は一切支払わない旨規定し、臨時給与支給基準に具体的な控除の定めがなくとも、同条の拘束を受けることは当然である。臨時給与の支給対象期間に争議を行った期間に含まれるのであるから、その欠勤が控除の対象から除外される理由はない。

② 怠業参加者に対する月例賃金のカット

怠業は労働協約第52条の争議行為に当然含まれ、同条は争議行為中の賃金は一切支払わない旨定めているのであるから、怠業参加者の月例賃金のカットを認めていることとなる。そのカット方法が協定されていない現状では、会社が社会通念に従って代替費用分をカットしたのは妥当な処理である。また、組合は、怠業を業務の「ほんの一部」というが、業務に重要度の優劣があり時間だけでは評価できず、業務の重要性を無視した怠業は正当性を欠く争議行為であるから、労働協約第50条の保護の対象外であり、組合が損害賠償と同じと主張するのも失当である。

③ X 1 委員長ら組合三役に対する懲戒処分

ア スト権確立は、労働争議の具体的発生を前提として決議が可能となるどころ、これを満たさずになされた通年スト権確立は労働組合法第5条第2項第8号に違反し、これに基づく争議行為も重大な手続き違反として正当性が失われる。また組合の行った怠業、休日出勤拒否、残業拒否等の争議行為は、大会決議もなく、執行部の決定に基づくものであり、同法第5条第2項の立法趣旨にもとり、組合民主主義に著しく反し違法である。

イ 組合は、会社が事務処理上3月19日に回答できないことを知悉しながら、会社の回答前に、回答を拒否したとして争議通知を行ったものである。従って、具体的な協義が開始されていない時期である3月24日の争議通知に基づく3月中のスト実施は、労働協約第48条に反する不公正争議に該る。

ウ 会社は、組合員のワッペン着用がビルオーナーらに誤解や迷惑をかけるおそれがあり、また職務専念の義務に違反するなどの理由を示して、着用の撤回・中止を申し入れたにもかかわらず、組合がこれを無視し続けたことは「業務命令に不当に反抗し、職場秩序を乱したとき」に該る。

エ 聖路加病院との契約更新にかかる労使問題は、12名の配転と引継ぎ期間だけであり、しかもそれは解決済であった。ところが組合は、会社の中止要請を無視して、会社の信頼を失墜するおそれがあり、しかも事実誤認や誤解を与えかねない事実が記載されたビラ配布等を行った。かかる組合活動による会社の名誉・信用の毀損に対して、会社が懲戒処分を行うことは当然である。

オ X 1 委員長ら被処分者は、いずれも上記のとおり、正当な組合活

動または争議行為の範囲を逸脱する行為、行動を指導したものである。これらの行為は、就業規則の第16条、同第52条に定める規定に触れることは明白であるから、指導者を懲戒処分に付するのは当然である。

2 当委員会の判断

(1) 会社の組合に対する態度

- ① Y2前社長の時代には、組合活動や争議行為に起因する不当労働行為救済申立てや訴訟の提起という事態はなかった。ところが、2年6月、新しく就任したY1社長は、組合との関係を是々非々の態度で臨む姿勢を打ち出す一方、同社長らの日生に対する意見書（第1.3(2)②ア）からは、経営体質改善の取組みにあたっての最大の溢路が「労務課題」であることを前提として、組合が「出向者とプロパーとの対決」ととらえている労使関係を、労使協調路線に修正するために、強い決意で実施にあたることを表明したものとみられ、同時に組合幹部の強い抵抗をも認識していることからすれば、将来の労使関係に軋みの生ずることを予測させるものがあった。現に、3年に入るとストの実施を契機として処分問題、損害賠償問題、労使間の言動に起因する争訟事件が連続して発生した（第1.3(2)②イ）。

これらの事件は、当委員会における和解等により、一応の解決は図られた。しかしながら、6年度春闘後、Y1社長は、今年の春闘が早く終わったのは「新しく執行委員になった者のお陰だと思ふ。今後はもっとどしどし執行部が交替することを強く期待する。」と発言した（第1.3(2)②ウb）ことは、和解以前に同社長が「十数年も委員長をやっているのはおかしい。委員長をやめてクニにでも帰れ。他労組との交流はやめろ、ビルメンテナンス労組協議会の活動もやめ、企業内組合一本でやってもらいたい。」といった言動（同イb）と同一の意思によるものと認められるから、組合が当委員会に救済を申し立てた事件の紛争の原因が、その事件の和解によっても完全に払拭されたとは考えられない。

- ② Y1社長就任以降、会社は、是々非々の名の下に組合との対応を変え、対決の姿勢を強く示していたのであり、当委員会における和解等は成立したものの、その後の会社の言動には会社が和解の前後を通じて、一貫して要求実現のためには争議行為も辞さず、また企業内労使関係のみならず、ビルメン労協加盟組合としての企業外にわたる活動も重視しようとする組合の体質の変化を望んでいることが強く窺える。
- (2) 怠業参加者に対する月例賃金のカットとスト参加者に対する臨時給与のカット

① 従来 of 賃金カットの取扱い

従来、スト参加者に対する月例賃金からのカットについては、62年協定ないしこれと考え方を同じにする労働協約の付属協定に基づいて

控除していたことは前段認定のとおりである（第1.7(2)①）。しかし、スト参加者の臨時給与のカットおよび怠業参加者の月例賃金のカットについては、カットの基準や方法を定めた規定や労使の合意が存在しなかったばかりか、これまで会社はこれらのカットを行ってこなかった（同②③）。

② 月例賃金のカットおよび臨時給与のカットに至る経過

会社の怠業参加者の月例賃金のカットについては、組合が5年度春闘において初めて怠業を実施する際、怠業の争議通告を受領するや、直ちに営業所長に月例賃金のカットの指示を出し、しかも営業所長は直接組合員にこの旨を予告し、また組合が冷房熱源発停拒否の予告をした際、会社は組合に対して、月例賃金のカットを通告したことはあったが、カットの具体的な説明はなかった。このように、会社が6月2日に文書でストと怠業にかかる具体的な賃金カットの通告を行うまで、労使間では月例賃金のカットについても、臨時給与のカットについても何ら具体的な話合いのないまま推移していた。組合は、6月2日に至り、会社から初めて賃金カットに関する具体的な通告を受けて、労働協約第26条に基づく協議と協議完了まで月例賃金のカットおよび臨時給与のカットの一時凍結を議題とする団体交渉を申し入れたが、会社は、団体交渉に応ずることなく月例賃金のカットおよび臨時給与のカットを実施した経過がある（第1.7(1)⑧、同(4)④）。

この一連の経過からみると、会社は組合が怠業を開始する時点で、怠業参加者から月例賃金をカットする方針を固められていたことが窺えるけれども、6月2日以降、スト参加者の臨時給与のカットないし怠業参加者の月例賃金のカットは行わないという従来の取扱いを明確に変更したうえ、それが妥協の余地のない会社の方針として、組合と協議、交渉もすることなく、一方的に臨時給与のカットと月例賃金のカットを実施したものと判断できる。

③ 労働協約の定め

会社は、労働協約第52条に争議期間中の賃金は一切支払わないと協定しており、臨時給与も賃金であり、怠業も争議行為であるから、本件での両賃金カットは当然に許されると主張する。

上記①および②の事実に徴すれば、争議行為参加者に対する賃金カットについては、(a)ストについてのみ、(b)月例賃金からこれを実施することが労使の合意内容であり、かつ労使の一致した理解となっていたと認められる。その結果、労働協約第52条の存在にもかかわらず、従来、会社はスト参加者の臨時給与のカットおよび怠業参加者の月例賃金のカットを行わなかったのであり、会社が主張するように、労働協約第52条をもって、直ちにスト参加者に対して月例賃金のみならず、臨時給与からもカットすることができ、また怠業参加者に対して月例賃金のカットを行い得るとの解釈はされていなかったものと判断でき、

会社は労使の具体的合意がないまま、労働協約の従来解釈を一方的に変更したものとみるのが相当である。

しかも、労働協約第26条で労使が合意のうえ実施する事項として第1項で基準賃金、基準外賃金および臨時給与、また第7項で協定、規則等の解釈・適用に関する紛議事項とも定めている。組合がこの条項に基づき協議の申入れを行ったにもかかわらず、会社がこれを拒み、協議のための団体交渉に応じなかったことは、労働協約に反する行為といわざるを得ない。

④ 怠業参加者に対する月例賃金のカットの合理性の有無

ア 会社は怠業参加者に対する月例賃金のカットについて、組合とその方法が協定されていない現状では社会通念に従った妥当な措置であるという。

怠業に参加した組合員は、当該怠業によって労働契約上要求される労務提供を履行しなかった限度において、使用者から賃金カットされてもやむを得ない。しかし、会社は、1日乃至数日を要する環境測定拒否のように対象者や所要時間が比較的容易に特定できると考えられる怠業についてすら、前段認定（第1. 7(4)①②）のとおり、具体的に怠業を行った者、怠業の発生時刻、所要時間など怠業実施の状況を確認せず、月例賃金のカットを実施したものであり、以下の不合理が指摘できる。

- a このカットは、代替費用と対象者の賃金を決定的な基準としており、怠業の所要時間の立証が全くなされておらず、怠業中に行った他の通常業務との関係も不明であることから、労務の不提供部分とカット額との整合性が見いだせない。
- b 会社は概ね9時から17時の間に勤務する者を月例賃金のカットの対象者としたが、勤務シフトの異なる者もおり、ビルにおける担当業務の分担の存否も配慮していないことが認められる。従って、会社が認定した月例賃金のカットの対象者が、真に怠業の参加者であったとの正確性には疑問が残る。
- c 同じ怠業に参加しても、管理職が組合員に替わって当該業務を行った場合は月例賃金のカットが生ぜず、しかも代替費用には、選定業者や契約方法による費用の差異の生じたことが窺え、公平な月例賃金のカットを実施したとはいえない。

従って、会社の行った怠業に対する月例賃金のカットは、組合員の賃金を控除するという賃金支払い上の重要な事項であるにもかかわらず、カットの方法、公平性など全体として合理性があるとは判断できず、会社の主張は、独自の見解に基づくものといわざるを得ず、妥当な措置であったとはいえず、会社の主張は採用することができない。

イ また、会社は、業務には重要度等があり時間だけでは評価できず、

これを無視した本件怠業は正当性を欠く争議行為であり、労働協約第50条の保護の対象外であるとも主張する。

会社に重要度の異なる業務が存することは理解できないではないが、本件怠業は、いずれも5年度春闘に要求実現を目的とし、団体交渉によっても具体的進展が見られない状況下において、特定の業務またはその一部を行わないという態様に留まっていたものであり、しかも、各怠業の実施に先立って会社にこの旨を予告しているのであるから、アンフェアな争議行為とも解されない。そうすると、本件怠業はその目的、実施に至った経過、手続き、態様からみて正当な争議行為というほかない。従って、本件怠業が正当性を欠く争議行為であるとの会社の主張は理由がなく、本件怠業が正当な争議行為である以上、労働協約によって損害賠償等の不利益な取扱いを受けない旨の保護の対象となるものと解される。会社は怠業参加者の労務不提供部分にかかる賃金カットを行い得るに過ぎないところ、その月例賃金のカットに名を借りて、怠業によって生じた会社の損失を組合員に補填させたものとみるのが相当である。

⑤ スト参加者に対する臨時給与のカットの合理性の有無

従前から本件労使は、スト参加者の賃金カットについては62年協定等によって月例賃金からのみこれを実施し、臨時給与からはカットしていなかった。臨時給与のカットについては、既に述べたとおり、労使が春闘において臨時給与の支給基準を定めて、控除の理由や割合について合意している。しかも、この支給基準では、スト参加による不就業分はカットしないこととしていたことが認められる。

ところが、5年度春闘において会社は、組合と協議もすることなく、ストの参加者を一方的に「私事による欠勤」である事故欠勤として取扱い、その減額の割合を設定して（第1. 7(1)④）臨時給与のカットを強行したのであるから、かかる取扱いは正当とはいえない。

⑥ 怠業参加者に対する月例賃金のカットおよびスト参加者に対する臨時給与のカットの不当労働行為該当性

以上を総合すると、賃金の全額払いの原則の精神の面からも、会社が賃金カットの方法を変更しようとするときは、組合に対する協議、交渉等を通じて、合意が得られるよう努力する必要があった。しかるに会社は、5年度春闘が妥結に至らず、しかも組合がストや怠業を実施している最中に、怠業にかかる月例賃金のカットを組合の頭越しに組合員に直接予告し、また臨時給与のカットを全く唐突に組合に通告している。また会社の行った本件月例賃金のカットおよび臨時給与のカットは、労働協約の付属協定に定める争議行為参加者の賃金のカット方法や範囲を逸脱し、しかも5年度春闘においてこれらのカットの合意はもとより、協議もしていなかったことが認められる。そうすると、会社の行った上記月例賃金のカットおよび臨時給与のカットは、

従来の労使間ルール信義に反するものといわざるを得ない。そして会社が月例賃金のカットおよび臨時給与のカットを実施した経過には、組合を軽視ないし無視する態度と、組合員の争議行為への参加を牽制し、かつ正当な争議行為の参加者を従来の取扱いよりもことさら不利益に扱う意図があったとみざるを得ない。

他方、既に判断したとおり、要求実現のため争議行為も辞さない組合の体質の変化を望んでいた会社は、組合が本件春闘中に各種の争議行為、組合活動を活発に展開したことに対して、より不快の念を強くしたであろうことは容易に推認できるところである。

以上のことを併せ考えれば、結局、会社が実施した本件月例賃金のカットおよび臨時給与のカットは、これを強行することによって、スト参加者や怠業の参加者を不利益に取り扱うとともに、組合員に対しては争議行為に参加することを躊躇させるなどの動揺を与え、また組合財政を圧迫させ、ひいて組合の弱体化を意図した不当労働行為に該当すると判断できる。

(3) X 1 委員長ら組合三役に対する懲戒処分

① 「違法な争議指令」について

ア 会社は、通年スト権確立は労働組合法に違反し、それに基づくスト指令も正当性を失うと主張する。

組合は、5年度春闘に関する賃金引上げ・労働条件の改善、23期中の労働条件の改正、合理化反対の三つの事項にスト権確立の目的を限定して大会に付議したうえ、組合員による投票を経て通年スト権を確立した経過がある。この方法は、過去にスト権確立が間に合わなかった経緯があったことから、組合が過去8年にわたって実施しているものであることが認められる（第1. 4(1)）。

このような組合の通年スト権確立は、組合員の職場が200近くに散在し、各人は勤務シフトが異なるなどの事情が存在するもとの、流動的な労使関係の変化にも効果的に即応できる体制を整えるために、スト権行使の蓋然性の高い三つの事項に限定したものであってみれば、やむを得ない措置であると判断できる。他方、組合規約第60条には、争議状態に入ったときは速やかに闘争委員会を設置するものとしており、この闘争委員会の発した指令に対して、組合員から異議を唱える意見もみられないことからすれば、組合員は同委員会に対し、具体的な争議行為の開始および解除の時期の判断を委ねたと解することができる。

従って、会社が主張するように、組合の確立した通年スト権が違法であるとまでは判断できず、かつ、この通年スト権に基づく闘争委員会の指令によって実施したストが、正当性を欠く争議行為に該当とも考えられない。

イ また、会社はスト以外の争議行為の指令は、執行部の決定に過ぎ

ず、組合民主主義に反する違法行為であると主張する。

労働組合法は、スト以外の争議行為まで組合員ないし代議員の判断を求めることを要求していないのであるから、原則的にはそれらの争議行為の開始決定は、組合内部の合理的な判断に任されているものと考えられることがらである。従って、会社が当該争議行為の目的、態様等において、正当性を失する旨の主張をすることは可能であるとしても、組合内部の決定手続きを捉えて違法と主張することは失当といわざるを得ない。

従って、会社のスト権確立なしに争議指令をしたとの主張は採用できず、本件懲戒処分理由とすることは妥当性を欠く。

② 不公正争議について

ア 会社は組合に対して、当初から事務処理の都合で3月19日の有額回答は無理だと述べ、組合もこれを承知しながら19日の回答にこだわり、会社の回答前に争議行為を実施したと主張する。

この間の経過をみると、組合は、5年度春闘の要求書を提出した3月4日の団体交渉で19日には総枠は回答できるはずだと主張し、回答指定日の3月19日の団体交渉でも昇格だけでも回答せよと迫った経過がある。また組合は、スト通告後の3月26日の団体交渉において何らかの回答があれば、29日からのスト回避の用意があるとして、27日または28日の団体交渉の提案をしている。これに対して会社は、3月26日に至って回答を1日早めるとした以外、一貫して事務処理の都合を理由に具体的回答をしなかったことが認められる(第1. 4(2)②～⑧)。

イ 労働協約上、第48条で争議行為の原因は団体交渉で妥結しなかった事項と定め、また同第44条には紛争の自主解決努力を定めており、そして第47条ではこの協約に違反する争議は不公正争議とする旨の定めがある。従って、会社の回答前にスト通告を発し、これを実施した組合の行為は、合理的な理由なしに行われたものであれば、会社が主張するように不公正争議に該ると解さざるを得ない。

ウ しかし、本件において組合にスト実施の決断をさせた要因として会社の態度を無視することはできない。即ち、会社における人件費予算は基本方針が例年3月初めには決まる(第1. 4(2)②)のであるから、会社は昇給についての基本方針なり、予算方針に沿った概算は示せたはずである。それにもかかわらず、確定した回答ができないと具体的な回答をなさず、事務処理の都合にこだわり続けた面が少なくない。組合がこの点を捉えて、回答の引き延ばしだと判断したことは無理からぬものがあり、なおかつストを予定しながらも直前まで会社に対して団体交渉の開催を求め、スト回避の配慮をしていたことが認められるのであるから、本件スト通告とその実施に至った原因は、むしろ会社が回答日について、頑にこだわり続けた

妥協のない態度をとったことにこそあり、これが組合をストに踏み切らせたとみるのが相当である。そうとすれば、会社が団交不尽の理由に争議行為を違法と主張することはできないと解すべきである。本件労使は、スト実施までに既に6回の団体交渉を行っており、組合がストを実施するには正当な理由があったというべきである。従って、会社の主張は正当とはいい難く、懲戒処分理由とすることは妥当性を欠く。

③ ワッペンの着用について

ア 組合員のワッペン着用の実態（第1. 8(1)）についてみると、事務職員は社屋内で執務し、技術職員は、勤務するビルの監視室から出る場合はともかく、監視室にいたることが多い勤務形態であることからすれば、組合員のワッペン着用は、会社が懸念するビルオーナーやテナントからの誤解等を招くことも比較的少ないと思料される。

イ 組合が着用したワッペンは、白と緑の地の直径5.5cm程の円形に「TAISEI UNION」「団結」などの印刷がされており、これを3月11日から、最長6月20日始業時まで着用したことは前段認定（第1. 8(3)）のとおりである。本件ワッペンは、具体的要求内容などを記載することもなく、それ自体として格別の不体裁とか、刺激的であるとはみられない。

さらに、組合は、保安職員は組合員、他社の従業員と一緒に仕事をする職場およびホテルにおいてはワッペン着用の対象外とし、その他の場合にもワッペン着用の除外を認めており（第1. 8(1)）、一定の配慮をしていることが窺える。

ウ 前段認定（第1. 8(4)）のとおり、組合は、春闘の時期には過去20数年にわたってワッペン着用を続けていたが、会社は、近年はその都度、ワッペン着用の中止を要請していた経過が見られる。しかし、組合が保安職員を組織化する際、保安職員はワッペン等の着用をしないと確認した経緯に照らせば、会社は、事務職員や技術職員のワッペン等の着用を黙認していたものとみることができる。加えて、4年度の春闘の際、Y5部長が「組合員の職場は百幾つもあるので、ワッペン着用というのは私としては理解している」旨の発言をしたことも、上記黙認と同様の対応のあらわれとみることができる。

エ 他方、組合員がワッペンを着用していた間、会社の管理職がこの取外しを命ずることもなく、会社に対するビルオーナーらの苦情等もなく（第1. 8(3)）、そして会社は、本件ワッペン着用によって業務の運営に支障が生じたり、阻害されたとの立証もしていない。

オ 以上のことからすれば、組合員がワッペンを着用した結果、労使間に若平の緊張感をもたらしたとしても、ワッペンの形状や着用に際しての組合の配慮、ワッペン着用の影響、さらには長年にわたり

ワッペン着用を会社が黙認していたと解される事実等を総合すれば、組合が行った本件ワッペン着用は、正当な組合の活動の範囲を逸脱したものとはいい切れない。従って、組合の行動を不当とする会社の主張は妥当とはいえない。

従って、本件ワッペン着用行為は、正当な組合の活動の範囲にあったものと判断でき、就業規則の「業務命令に不当に反抗し、職場秩序を乱したとき」に該当せず、懲戒処分理由とすることは妥当性を欠く。

④ 聖路加病院への抗議行動について

ア 組合が聖路加病院に質問状を郵送したり、同病院前の路上で通行人らにビラ配布を行った契機が、会社と聖路加病院との間の設備管理業務委託契約の更新にあたり、5年度は、同病院に配置する会社の技術職員を12名から6名に削減したいとする同病院の意向と、技術職員を6名も削減しては責任をもった設備管理ができないと主張する会社との折り合いがつかなかったため、上記契約は更新されず、会社の技術職員12名（うち組合員11名）が同病院から撤退する結果となった事情に由来することは明らかである。

イ そこで、以下、組合が聖路加病院に質問状を発送したり、同病院前の路上でビラ配布を行ったことを理由に、会社がX1委員長ら組合三役を懲戒処分に付したことが相当であるか否かを判断する。

a 先ず、組合が質問状を発送したり、ビラを配布した目的を判断する。

組合がいわゆるオーナーである聖路加病院に対し、質問状を発送し、あるいはビラを配布したのは、組合員ら会社の従業員が、同病院の新規ビルがオープンして1年間、ビル管理の業務を軌道にのせるため頑張ってきたにもかかわらず、「ミスもないのに契約が更新されないのは納得できない」との認識のもと、12名もの技術職員が、1年限りで同病院から撤退しなければならない事態が発生したことは、安定的な就労の場の確保を希求しているビルメン産業の組合にとって、看過しえない問題である旨を率直に訴え、組合の立場を理解してもらおうとすることにその真意があったものと解される。

b 次に、これら文書の記載内容について判断する。

(ア) 質問状には、前段認定（第1.9(2)②）のとおり、業務委託契約が更新されなかったことについて、「下請け企業に対する仕打ちとして、あまりにも惨いもの」、「ビルメン会社の解約と言うのは、即首切りにつながる」、「下請け企業を簡単に切るという雇用不安を引き起こした」等のやや穏当を欠く文言がみられること、また会社は、同契約を更新しなかったため、同病院に配置していた12名の技術職員を配転によって解決すること

としていたのであるから、事実と反するとの疑いをもったこと、加えて、組合に対して事前に抗議行動をしないよう求めていたことからすれば、会社が本件質問状が出されたことを知り、組合に対して不快感を抱いたであろうことは推測するに難くない。

しかしながら、聖路加病院は業務委託契約締結後、短期間のうちに経営判断を急変させたことから、会社が同契約を更新しないとの判断をするに至ったことについて、オーナーの事業所に常駐して業務を遂行することを常態とするビルメン産業に従事している労働者の組合としては、会社とオーナーとの業務委託契約の確保されることが直接組合員の雇用の確保につながるの立場から、オーナーの経営判断の変更についての所信を表明することはあながち責められることとはいえない。そして、質問状を発するに至った組合の真意は、同質問状に「12名もの技術員の働く場所がなくなると言う事は大変なことであり」とも記しているように、業務委託契約が更新されないということは、詰まるところその契約で必要とされた技術職員の数だけ組合員の雇用の機会を減少させるものである点について、相手方の注意を喚起する趣旨にあったといえることができる。

- (イ) 聖路加病院前の路上で配布したビラには、前段認定（第1.9(2)④のとおり、「この不景気時に、非情な下請けいじめ、天下の大病院『聖路加国際病院』12名ものビル管理技術員を解約」、「聖路加病院がオープンして1年この間仕事にミスも無いのに首（解約）」等の見出しや、その内容に「下請企業軽視、下請いじめ」、「数カ月もの期間、数名が残留し仕事を教える事を強要しています」などとの趣旨が記されている。これらビラの見出しや本文にやや穏当を欠くとみられる文言の存することは、質問状におけるのと同様であること、前記質問状の文言と比べれば厳しい表現となっており、このビラを入手した会社も質問状の場合以上に不快感ないし反感を抱いたであろうことは容易に推測され、また、聖路加病院も同病院と会社は合意のうえで契約を更新をしなかったことからすれば、誤解を生ずる懸念がないではない。

しかしながら、組合員らに格別の落度がないにもかかわらず、1年限りで一挙に12名もの組合員らが撤退を余儀なくされたことについて、組合の配布したビラは、聖路加病院が短期間のうち業務委託契約を変更したその経営姿勢に対する組合の疑念を表明したもののいうことができ、業務委託契約の成否が組合員の雇用機会を左右する特性をもつ組合としては、やむを得ない行動たであったと判断できる。そして、組合が本件ビラを配布した真意は、「十二名の雇用が確保されていますが、この人数は

小企業の規模に匹敵します。……そこに働く私たちにとっては大変なことです」と記しているように、質問状におけると同様の趣旨で、通行人らを含めて広く組合の立場についての理解を求めることにあったといえる。

本件ビラの内容は、全体としてとくに過激にわたるところはみられず、また、ことさら虚構の事実を構えるとか、聖路加病院を窮地に陥れるために、誹謗・中傷したものとも認め難い。

- c 加えて、質問状の発送および本件ビラ配布にあたって聖路加病院との間でトラブルを生じたとか、後日、同病院から本件ビラ配布を理由する抗議等が会社に対してなされたとの事実も存在しない。しかも、組合の聖路加病院に対する抗議行動の結果、会社は、同病院ないし他のオーナーの信用を失ったとか、会社に不利益が生じたとの立証もしていない。

ウ 以上の諸事情を総合すれば、聖路加病院が、会社と異なり、組合と直接対向する関係を欠くものであるとしても、組合が聖路加病院に質問状を郵送したり、同病院前の路上でビラ配布を行ったことが、正当な組合活動の範囲を逸脱したものであるとはいえない。従って、会社が組合の聖路加病院に対する抗議行動を捉えて、懲戒処分理由とすることは妥当性を欠く。

⑤ X 1 委員長ら組合三役に対する懲戒処分の不当労働行為該当性

上記のとおり、X 1 委員長ら 5 名に対する懲戒処分の理由は、いずれもその妥当性を認め難いものである。

そこで、X 1 委員長らに対する懲戒処分の真の理由を按ずるに、Y 1 社長の就任の前後を通じて組合三役の要職にあり、春闘時にストや怠業を指導していた同人らの存在を快く思わず、組合の体質の変化を望んでいた会社が、前記スト参加者に対する臨時給与のカットや怠業に対する月例賃金のカットを強行することにより、組合員の動揺と組合財政の圧迫を図ったに止まらず、さらに、ことさら、5 年度春闘にかかる争議権確立の手続き問題、労働協約の不公正争議に関する規定を取り出して組合の争議行為の開始時期、またワッペン着用闘争の実施、さらには同年 2 月から 3 月にかけての聖路加病院に対する抗議行動をとらえて、同人らを懲戒処分に付すことにより、組合組織の一層の動揺を誘うことにあったものと判断せざるを得ない。

第 3 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人会社が、5 年度春闘の間に実施したストに参加した組合員に対して 5 年度上期臨時給与のカットをしたこと、同じく 5 年度春闘の間に実施した怠業について、会社が独自の基準をもって組合員から月例賃金のカットをしたこと、平成 5 年 7 月 22 日付で組合員 X 1、同 X 2、同 X 3、同 X 4 および同 X 5 に対して出勤停止の懲戒処分を行ったことは、いずれも労働組合法第 7 条第 1 号および第 3 号に該当する。

よって、労働組合法第27条およ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9年1月21日

東京都地方労働委員会
会長 沖野 威

「別表 略」