

大阪、平 6 不 4、平 8. 6. 28

命 令 書

申立人 全大阪金属産業労働組合

被申立人 津田電気計器株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合津田電気計器分会員 X 1 に対して、平成 5 年 8 月 25 日の午前 8 時 30 分から午後 5 時までの間を就労したものとして取り扱い、同年 9 月度賃金から控除した 7 時間 30 分の賃金相当額及びこれに同年 9 月 29 日以降年率 5 分を乗じた金額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人組合津田電気計器分会員 X 1 に対して、平成 5 年 9 月 1 日付けで行った嚴重注意がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交しなければならない。

記

年 月 日

全大阪金属産業労働組合
執行委員長 X 2 殿

津田電気計器株式会社

代表取締役 Y 1

当社が行った下記の行為は、大阪府地方労働委員会において、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為であると認められました。今後このような行為を繰り返さないようにいたします。

記

- 1 当社が、貴組合津田電気計器分会員 X 1 氏に対して、平成 5 年 8 月 25 日の午前 8 時 30 分から午後 5 時までの間就労しなかったとして、同年 9 月 1 日付けで嚴重注意し、また、同年 9 月度賃金から 7 時間 30 分の賃金相当額を控除したこと。
- 2 当社が、貴組合津田電気計器分会員 X 1 氏に対して行った平成 5 年 9 月 1 日付け嚴重注意に関して同氏の個人的評価にわたる内容を記載した、同年 10 月 4 日付けの「会社見解書」同月 8 日付けの「会社申入書」及び同年 11 月 8 日付けの「会社申入書」を当社箕面工場の従業員食堂に掲示したこと。
- 3 当社が、貴組合津田電気計器分会書記長 X 3 氏外 3 名の出張に際し、出張指令書に基づき業務を遅滞無く完遂する旨誓約する念書を提出しないことを理由に出張旅費の仮払いを行わなかったこと。

4 申立人のその他の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人津田電気計器株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社及び箕面工場を、大阪市及び東京都中央区に営業所を置き、電気鉄道の変電所の計測機器、保護機器等の製造販売を主な業務としており、本件審問終結時の従業員数は約60名である。
- (2) 申立人全大阪金属産業労働組合（以下「組合」という）は、主に大阪府下の金属産業に働く労働者約1,000名によって組織されている労働組合で、会社には下部組織として、昭和49年に結成された全大阪金属産業労働組合津田電気計器分会（以下「分会」という）があり、本件審問終結時の分会員数は12名である。分会員は、すべて会社箕面工場（以下「工場」という）に勤務している。

2 平成5年度賃上げ及び同年夏季一時金に関する団体交渉について

- (1) 平成5年3月12日、分会は、会社に対し要求書を提出し、同年度の賃上げとして基本給の5%プラス一律2万円の引上げ、また、同年夏季一時金として、基本給及び役付手当の3か月分プラス一律10万円を支給するよう求めるとともに、これらに関して同月22日に団体交渉（以下「団交」という）を開催するよう申し入れた。

しかし、同月22日の団交は開催されず、会社はそれに代わる団交開催期日も示さなかったため、同日、分会は、会社の態度に強く抗議し、同日より闘争体制に入ること宣言するとともに、翌23日午前8時30分から24時間のストライキ（以下「スト」という）を行うことを通告する文書を提出した。

- (2) 平成5年3月30日、平成5年度賃上げ及び同年夏季一時金（以下「5年賃上げ等」という）について第1回団交が開催されたが、会社から有額回答は示されなかった。

同日の団交出席者は、分会側は、組合執行委員長X4（当時）、分会長X5（以下「X5分会長」という）、副分会長X6（以下「X6副分会長」という）、分会書記長X3（以下「X3書記長」という）ら7名、会社側は、工場長代行Y2（以下「Y2工場長代行」という）、営業部次長Y3及び営業課長Y4の3名であった。

- (3) Y2工場長代行は、昭和52年ごろから工場担当の会社役員とともに分会との団交に交渉担当者として出席しており、その後会社を退職した後も嘱託社員として残り、特に平成2年の当時の会社取締役工場長の退社以降は、会社から全権限を委任され、交渉責任者として常に団交に出席している。

なお、会社代表取締役Y1は、分会結成後の数年間は団交に出席して

いたが、その後は持病等を理由に団交に出席しなくなった。

- (4) 平成5年4月13日、第2回団交が開催された。会社は、Y2工場長代行、非常勤の労務担当者Y5（以下「Y5労務担当」という）ら3名が出席し、同年度賃上げ額を従業員平均9,700円（約2.56%）とすると回答し、年齢による賃金格差を是正するとして、年齢階層別に配分率を変え、若年層に加重する賃上げ配分を提案した。

また、会社は、同年夏季一時金の有額回答については2か月待つてほしいと回答した。

なお、第2回団交から同年10月26日開催の第13回団交に至るまで、会社側交渉担当者として、Y2工場長代行、Y5労務担当らが出席した。

- (5) 平成5年4月20日、第3回団交が開催された。会社は、同年度賃上げについて、「会社を取り巻く経営環境は同業他社より厳しく、賃上げ回答額は変わらない」と回答したのに対し、分会は「毎月会社から示される売上げ説明によると、今期は黒字が見込まれるのに、このような低額回答では話にならない」と述べた。
- (6) 平成5年5月7日、同月20日及び6月4日といずれも団交が開催されたが、会社は賃上げ回答の背景について説明を行ったが、回答額は変えなかった。
- (7) 平成5年5月17日、分会は、会社に対し、「団交には会社の責任ある立場の者が出席し早期解決に努力するとともに、次回団交で同年度賃上げ回答額の見直し及び同年夏季一時金の有額回答を行うこと」を求める文書を提出した。
- (8) 平成5年6月18日、第7回団交が開催され、会社は、「同年度賃上げ回答は変わらない。同年夏季一時金は従業員平均75万円（約1.9か月）を支給する」と回答し、その理由として「今期売上げ約12億円が見込まれるが、5名分の退職金や設備投資のための資金が必要である」と述べた。
- (9) 平成5年7月5日、第8回団交が開催された。会社は、「同年度賃上げの上積みをするとしても100円か200円しか無理である。同年夏季一時金は3万円を上積みする。一時金は内部留保の利息で支払ってきたが、金利が下がって支払えない。5年賃上げ等の回答額については世間相場に比べて遜色はない。会社の将来を考え、経営の安定を目指す、人件費の高騰は問題」と説明した。これに対し、分会は、「内部留保の利息で一時金を払うという考え方はおかしい。回答には不満である」と述べ、同月10日から出張拒否闘争を行う旨口頭で通告した。
- (10) 平成5年7月13日、第9回団交が開催された。会社は、「内部留保に努めてきたが、金利が下がり受取利息が減少した。12億円の売上で1億円の利益しか出ない。経営の足腰を強くして、安定した状態で副社長に経営を引き継ぐ必要がある。同年度賃上げは200円、同年夏季一時金は1,000円をこれまでの回答額に上積みする。この額を最終として妥結をお願いする。一時金は7月20日に支給する」と回答したが、分会は、「決算内容

を見せてもらわないと検証のしようがない。労働者の犠牲で経営の安定化をやるということか」と述べ、これを拒否した。

- (11) 平成5年7月16日、組合は、当委員会に対し、5年賃上げ等について要求書どおりの内容で支給することを求めて、あっせん申請を行った。

また、同日、会社は、従業員に対し、「お知らせ」と題する文書で、「分会との間で9回の団交を行い、同年度賃上げは従業員平均9,900円、同年夏季一時金は同平均78万1,000円とする最終回答を行った。同年度賃上げは、年齢級配分率を導入して4月に遡って実施し、7月度賃金支給日に支給すること、同年夏季一時金は、7月20日に支給することを決定した」と発表した。なお、5年賃上げ等については、発表のとおり従業員全員に支給された。

- (12) 平成5年7月28日、第10回団交が開催されたが、会社は、「企業の規模からいっても足腰を強くする必要があり、内部留保が必要である。円高の影響で外国向けの仕事の受注も見通しが悪い」と説明し、回答を変えなかった。

- (13) 平成5年8月2日、会社は、前記(11)記載の組合からのあっせん申請について、「非常に厳しい経営状態が予測されるにもかかわらず会社としては精一杯の最終回答を示しており、これ以上の上積みはできない」としてあっせんを辞退した。

- (14) 平成5年9月2日、第11回団交が開催された。分会は「史上最高の売上げが予想されるのに、一時金が30%もダウンするのは納得できない」と述べたが、会社は、「回答は変わらない。固定費の増加、経常利益の落ち込み、金利の低下に伴う減収、人員増加、設備の近代化の必要性が理由である」と述べた。その後、同月21日及び同年10月26日にも団交が開催されたが、会社は回答を変えなかった。

3 平成5年年末一時金に関する団交について

- (1) 平成5年11月5日、分会は、会社に対し、要求書を提出し、同年年末一時金として基本給及び役付手当の3.5か月プラス一律30万円を支給するよう求めた。

- (2) 平成5年11月18日、同年年末一時金についての第1回団交が開催され、会社は、同月12日時点の分会員11名平均90万円（2.2507か月）、同月15日に分会に加入した分会員2名を加えた分会員13名平均86万3,841円（2.2507か月）を同年12月10日に支払う旨回答した。これに対し、分会は、「昨年の年間一時金実績より1.5か月少ない」と抗議したが、会社は、「①現在のトラブル・苦情の解消が最大課題であり、これに1億円以上の経費が必要である、②現状での従業員の不足は深刻な状況にあり、今後の会社の運営のために必須である人員補強にも1億円の経費増加が必要である、③会社の給与は日本で最高水準を維持している」と回答額の理由を説明し、会社従業員の賃金及び一時金と他社従業員のそれらとを比較する資料を提示した。

なお、第1回団交から後記(5)記載の第4回団交に至るまで、会社側交渉担当者として、同年4月に入社した副社長Y6（以下「Y6副社長」という）、Y2工場長代行及びY5労務担当が出席した。

- (3) 平成5年11月26日、第2回団交が開催されたが、会社は、製品のトラブル対策のために多額の経費が必要であること、人員増加や設備投資のための費用が必要であること、受注の減少が見込まれること等を説明し、回答は変えられない旨述べた。
- (4) 平成5年12月2日、第3回団交が開催されたが、会社は、製品のトラブル対策、人員増加、設備投資など前回までの団交と同様の説明を行うとともに、前回回答額に1,000円を上積みすること及びこの回答は変えられない旨述べた。
- (5) 平成5年12月7日、第4回団交が開催され、会社は分会に対し、前回での団交と同様の説明を行うとともに、2,2507か月プラス1,000円を同月10日に支給する旨回答した。同月10日に、会社回答額が従業員全員に支払われた。
- (6) 以降、会社と分会の間では、5年賃上げ等及び平成5年年末一時金に関する団交は開催されていない。

なお、分会は、会社に対し、平成6年2月8日付け申入書により、これらの問題について、今後も引き続き団交を要求していく旨申し入れているが、同日以降、分会からの団交開催申入れはない。

4 X1の出張拒否について

- (1) 平成5年7月8日、分会は、会社に対し、前記2(9)記載の第8回団交での会社の対応を不満として、同月10日から、出張拒否闘争に入ることとを通告する旨の文書を提出した。
- (2) 平成5年7月14日、会社は、X6副分会長に対し、同月15日午前8時から同月16日午後6時まで東京都台東区日暮里の東日本旅客鉄道株式会社新宿変電所（以下「新宿変電所」という）で非接触形電圧検出リレーの基礎試験を行うよう命じる出張指令書を手交した。これに対し、分会は、同月15日午前8時から終期を明示せずX6副分会長がストに入る旨を文書で通告したため、会社は、同人に代えて設計課長Y7（以下「Y7課長」という）を出張させた。
- (3) 平成5年7月15日、分会は、会社に対し、前記(2)記載のX6副分会長のストを同日午前10時をもって解除する旨文書で通知し、同人は、同日午前10時から通常業務に就いた。Y2工場長代行は、X6副分会長に対し、口頭で出張を指示したが、X6副分会長は、代わりの者が行っているから行く必要がない旨述べ、これに従わなかった。

同日午前10時45分ごろ、Y2工場長代行は、X6副分会長を会議室に呼び、X5分会長ら同席のうえ、「スト解除後は出張しなければならない。ここでの就業は認めない。賃金は支給できない」と告げたが、X6副分会長は、これに応じず、結局出張しなかった。

なお、会社は、スト解除後の同日午前10時以降のX 6 副分会長の通常業務での就労に対して、賃金を支払った。

- (4) 平成5年7月16日、会社は、出勤してきたX 6 副分会長に対し、スト解除後は、直ちに出張指令書に従って出張し、指示された業務を行うよう命じる文書を手交した。これに対し、分会は、会社は、X 6 副分会長が同日午前8時30分から正午までストに入る旨文書で通告した。

さらに、会社は、X 6 副分会長に改めて出張指令書を手交し、同日正午から午後6時まで新宿変電所への出張を命じたが、分会は、会社に対し、同日午後1時から午後5時15分までX 6 副分会長がストに入る旨通知し、同人はストを行った。

- (5) 平成5年7月19日、分会は、会社に対し、代替者が出張しているのに出張指令を行ったり、出張先での作業時間がないような無理で無意味な出張指令を行うのは、分会員への嫌がらせであり、不当労働行為であるので止めるよう文書で申し入れた。また、分会は、同文書で出張拒否闘争中は、個々の組合員に出張を強制しないよう、話があれば分会に申し入れるよう申し入れた。

- (6) 平成5年8月24日午前2時ごろ、会社東京出張所長から、Y 6 副社長宅へ、長野県にある東日本旅客鉄道株式会社上田電力区で連絡遮断装置に誤差動があったとして修理依頼の連絡があった。Y 6 副社長から連絡を受けたY 2 工場長代行は、当該装置の開発設計者である分会員X 1（以下「X 1」という）に対し、午前4時30分ごろから電話をかけ続けたが、連絡が取れなかった。

同日午前8時30分ごろ、会社は、X 1 に対し、同日午前9時30分から翌25日午後5時までの上記上田電力区への出張を命じる出張指令書（以下「8.24出張指令書」という）を発し、その後、会社は、当該トラブルについての検討会を開いた。検討会には、Y 2 工場長代行、製造部長代理Y 8（以下「Y 8 部長代理」という）、X 1 らが参加した。

検討会終了後の同月24日午前10時ごろ、X 5 分会長は、Y 2 工場長代行に対し、X 1 が同日午前10時から翌25日午前8時30分までストを行う旨記載した通告書を提出した。しばらくして、X 5 分会員長は、Y 2 工場長代行のいる席まで行って、8.24出張指令書をその机の上に置いたが、二人は言葉を交わさなかった。その後、X 5 分会長は、「明日どうしても出張させたければ、改めて指令書を出して欲しい」旨述べたが、Y 2 工場長代行はこれに答えなかった。

X 1 が指名ストに入ったため、会社は、同人とともに出張する予定であったY 8 部長代理のみを出張させた。なお、会社は、東日本旅客鉄道株式会社に謝罪するため長野県に出張させた東京営業所の課長某を長野県に引き留め、Y 8 部長代理を補佐させることにした。

- (7) 平成5年8月25日午前8時30分ごろ、工場に出勤し作業準備をしていたX 1 を見たY 2 工場長代行は、X 5 分会長に対し「X 1 を出張に行か

せるように」と述べたが、X 5 分会長は「電話がかかってきた場合のアドバイザーになればよい」と述べ、これに応じなかった。

なお、同日のX 1の工場内での通勤勤務については、会社の職制から特に注意されることはなかった。

(8) 平成5年8月26日、会社は、X 1を会議室に呼び出し、「8月25日の就業は認めない。出張拒否は処罰の対象となる」と通告した。

(9) 平成5年9月1日、分会は、会社に対し、申入書を提出し、「8.24出張指令書に関して、当日の午前10時に急な出張を命じ、また、代替者が出張しているのに出張指令を行うのは、分会員への嫌がらせであり、不当労働行為であるので、即刻やめるように」と申し入れた。

同日、会社は、X 1に対し、「8月25日午前8時30分から同日午後5時までの賃金相当額を9月度賃金から減額する。今回の業務命令違反は就業規則第69条第1号に抵触し懲戒対象となるが、情状酌量し、嚴重注意に止め、今後同様の行為があれば処分対象とする」旨文書で通知した（以下、この嚴重注意を「9.1嚴重注意」という）。

(10) 平成5年9月2日、前日の分会の申入書に対し、会社は、分会に文書を提出し、「X 1に対して突然出張命令を行った事実はない。また、X 1の代替者が出張した事実もない」と反論した。

(11) 平成5年9月10日及び同月27日、分会は、会社に対し、前記(9)記載のX 1に対する通知文書の撤回等を申し入れる文書を提出するとともに、工場内従業員食堂にある掲示板（以下「食堂掲示板」という）にこれを掲示した。分会は、会社に対し、同月30日にも上記と同趣旨の文書を提出した。これら文書には、「分会は、分会が突き返した8.24出張指令書を会社が受け取った8月24日時点で出張指令は撤回されたと認識している。その後、会社は、分会及びX 1に対して、新たな出張指令を行わず、出張旅費の支払いの意思さえ示さなかった」と記載されていた。

(12) 平成5年9月20日及び同年10月1日、会社は、分会に回答書を提出し、8.24出張指令書の出張期日を変更した事実も、撤回した事実もなく、出張旅費の支払い準備は完了していたとし、また、X 1に対する賃金の減額は会社決定事項であり今後も変更しない旨述べた。

(13) 平成5年9月29日、会社は、X 1が、同年8月25日午前8時30分から午後5時まで業務命令を無視し、業務を放棄したとして、9月度賃金から、7時間30分の賃金相当額を控除した（以下「賃金カット」という）。

(14) 平成5年10月4日、会社は、分会に対し、X 1の出張の必要性及び業務態度について記載した「見解書」（以下「10.4会社見解書」という）を提出するとともに、同文書を食堂掲示板に掲示した。

10.4会社見解書には、分会に対し、「会社の業務内容、指揮命令系への干渉を行わないよう再度、嚴重注意する。分会の同年9月27日付け文書に記載された分会の判断が事実誤認から生じていることを指摘する。このような事実誤認に基づく無意味な反論を繰り返さないよう嚴重注意

する」などが書かれており、その中で、X 1 の業務態度について次の内容が記載されていた。「搬送形連動遮断装置のトラブルに関しては未だ結論が出ていないが、中間報告書は既に作成されており、当社の担当者なら誰でも閲覧できる。それにもかかわらず、X 1 は、トラブルの技術調査に真剣に取り組まず、未だにトラブル原因が明確でない。このような日和見な業務態度が最近のトラブル多発の一因と会社は考えている」

なお、8.24出張指令書により出張修理する予定であった搬送形連動遮断装置のトラブルは、Y 8 部長代理が現地で調査した時点では、自然解消していたため、その原因は不明のままであった。

- (15) 平成5年10月6日、分会は、会社に対し、10.4会社見解書に抗議する旨の「申入書」（以下「10.6分会申入書」という）を提出したが、同月8日、会社は分会に対し、10.6分会申入書に反論する「申入書」（以下「10.8会社申入書」という）を提出するとともに、同文書を食堂掲示板に掲示した。

10.8会社申入書には、10.6分会申入書の各項目に対する会社の回答、会社から分会に対する申入れなどが書かれていたほか、X 1 について次の内容が記載されていた。「就業規則に抵触したX 1 の懲戒処分保留の情状措置はあくまで“保留”であり、反省が認められなければ、会社は不本意ではあるが、懲戒処分を実施する」、「会社の出張命令を無視し、業務を行わなかったX 1 個人が自ら行うべき仕事の是非が問われていることを気にせず、他力本願の報告待ちをしている仕事意識、日和見的な業務態度の改革が必要であると会社は考えている」

- (16) 平成5年10月14日分会は、会社に対し、X 1 の賃金カットを議題とする団交を申し入れた。その後、労使間で抗議文書のやりとりが数回行われた後、会社は、分会に対し、同年11月8日付けで申入書（以下「11.8会社申入書」という）を提出するとともに、同文書を食堂掲示板に掲示した。

同文書には、分会からの数度の抗議の文書に記載された各項目に対する会社の反論、会社から分会に対する申入れなどが書かれていたほか、X 1 について次の内容が記載されていた。「就業規則に抵触したX 1 の懲戒処分保留の情状措置はあくまでも“保留”であり、反省が認められなければ、会社は不本意ではあるが、懲戒処分を実施する。なお、実施に際しては懲罰委員会を開催し、日々の業務態度、業務実績等を慎重に考慮して、処分実施の可否を決定する」

さらに労使間で抗議文書のやりとりが繰り返され、同年12月16日に団交が開催されたが、会社はX 1 に対する賃金カット及び9.1嚴重注意については撤回しない旨回答した。

同日の団交以降、X 1 の問題に関する団交は開催されていない。

5 念書の提出及び出張旅費の仮払いについて

- (1) 平成5年12月17日、分会は、沖縄電力株式会社具志川発電所（以下「具

志川発電所」という)において会社の受注作業を指示するプラント納入会社に対し、「現地におけるストライキについてのお願い」と題する文書を送付し、5年賃上げ等及び平成5年年末一時金について、労使の合意に至っておらず、分会は会社回答を不満として出張拒否闘争を通告しているが、会社は業務命令を盾に必然性があると思われない出張命令を行っているとして、組合員が出張中にストを実施することに理解を求めた。

- (2) 平成5年12月20日、会社は、X3書記長に対し、具志川発電所に同月21日午前9時から同月23日午後8時までアイソレーターの改修のための出張を命じる出張指令書を手交した。

また、会社は、X3書記長に対し、出張指令書に基づき、出張先で業務を遅滞なく完遂することを誓約する旨の「念書」と題する文書(以下「念書」という)に押印して提出するよう求めたが、同書記長は、これを拒否した。これ以降、会社は、出張予定者に対し、念書に押印して提出することを求めるようになった。

- (3) 同日午後、X3書記長は、沖縄への出張旅費として7万5,000円の仮払いを受けたが、残業していたところ、Y6副社長及びY2工場長代行から事務所へ呼ばれ、出張旅費は間違って支払われたとして返還を求められた。X3書記長は、「この旅費がなければ困る」「X6副分会長を同席させてほしい」と述べたが、Y6副社長及びY2工場長代行の両名は「業務上のことであり分会は無関係である」として、なおも旅費返還を要求し、結局、同書記長はこれに応じ、自費を立て替えて出張した。

- (4) 平成5年12月21日、分会は、会社に対し、前記(1)記載の「現地におけるストライキについてのお願い」と題する文書を送付したこと及びストについて今後は直前通告もあり得る旨を文書で通告した。

- (5) 平成5年12月22日午前8時25分ごろ、分会は、会社に対し、同日午後1時から30分間、出張中のX3書記長を含めストを行う旨通告した。会社はこの通告を受け、急遽、具志川発電所に品質管理課のZ1を出張させた。

同日午後0時20分ごろ、分会は、Y2工場長代行に対し、同日のストを中止する旨口頭で通告し、同時40分ごろに同旨の文書を提出し、ストは実施しなかった。

- (6) 平成6年1月12日、分会は会社に対し、念書の件について団交又は事務折衝を行うよう申し入れた。

- (7) 平成6年1月13日のX6副分会長の新宿変電所への出張、同月14日の分会員X7及び同X8(以下「X7及びX8」という)の阪神機器株式会社への出張に際しても、会社は念書の提出を求めたが、X6副分会長らは、念書の提出を拒否したため、旅費の仮払いを受けることができず、自費を立て替えて出張した。

- (8) 会社は、出張者全員に念書の提出を求めており。念書の提出を拒否している分会員には旅費を仮払いしていないが、Y2工場長代行が、平成

6年1月16日、以降、分会員に後日の旅費の精算まで個人名で旅費相当額を貸し出している。

なお、会社には、出張旅費の支払い期日に関する規定はない。

6 請求する救済の内容組合の請求する救済の内容の要旨は、次のとおりである。

- (1) 5年賃上げ等及び平成5年年末一時金に関する誠実団交応諾
- (2) X1の平成5年9月度賃金から控除した賃金の回復措置
- (3) X1に対する9.1厳重注意の撤回
- (4) X1の9.1厳重注意に関する10.4会社見解書、10.8会社申入書及び11.8会社申入書の撤回並びに上記文書の掲示についての謝罪
- (5) X3書記長、X6副分会長、X7及びX8に対する出張旅費の仮払い中止についての謝罪。
- (6) 謝罪文の手交及び掲示

第2 判断

1 当事者の主張要旨

(1) 組合は次のとおり主張する。

ア 誠実団交応諾について会社は、5年賃上げ等及び平成5年年末一時金に関して、次のとおり誠実に団交に応じておらず、これらの行為は、分会を嫌悪し、労働組合法を無視した不当労働行為に当たる。

(ア) 会社は、5年賃上げ等に関する団交に、嘱託社員に過ぎないY2工場長代行などを出席させ、社長や取締役等の決定権を有する責任ある立場の者を出席させなかった。

(イ) 会社は、賃上げ及び一時金の回答基準は、従来、「電機大手の妥結率にならう」、「一時金は売上にリンクする」としていたのを一方的に変更し、売上が伸びているにもかかわらず、従来より低い回答を行うとともに、賃上げの各人に対する配分率を導入、一方的に実施し、これらの変更理由について団交で誠実に説明しなかった。

また、会社は、従来は団交を重ねるごとに数度の上積回答を行い妥結を図ってきたにもかかわらず、5年賃上げ等及び平成5年年末一時金の団交では、1～2回上積みを行ったのみで、譲歩する態度が見られない。

イ X1に対する賃金カット及び9.1厳重注意並びに10.4会社見解書等について

会社は、分会から8.24出張指令書を突き返されたのに対して、改めて出張指令書を発しなかったにもかかわらず、通常業務に就いたX1に対して賃金カット及び9.1厳重注意を行った。

また、10.4会社見解書、10.8会社申入書及び11.8会社申入書には事実と反する記載がなされており、これらを掲示したことは、分会を嫌悪し、分会員に対する見せしめとしてなされたもので、分会員に対する不利益取扱い及び差別取扱いであり、不当労働行為である。

ウ 念書の提出と出張旅費の仮払いについて

会社は、これまで事前に出張旅費を仮払いしてきたにもかかわらず、分会とは一切協議することなく念書の提出を求め、これを拒否した分会員に対して、出張旅費の仮払いを行っていない。会社は、分会員がいわばスト不参加誓約書に当たるような念書を提出できないことを承知の上で、分会員に念書の提出を求めているもので、これは、旅費の仮払いを受けられなくすることで、分会員を金銭的に困らせるとともに、分会員としての義務を放棄させ、さらに分会からの脱退を企図した不当労働行為である。

(2) 会社は次のとおり主張する。

ア 誠実団交応諾について

組合は、5年賃上げ等及び平成5年年末一時金に関して、会社の責任ある立場の者が出席して誠実に団交に応じることを求めているが、会社は、次に示すとおり、誠実に団交に応じており、不当労働行為はない。

(ア) 5年賃上げ等の団交における会社側出席者であるY2工場長代行は、昭和52年から、会社側の団交の交渉担当者として出席し続けていた。また、同人は、過去数年は、交渉責任者として委任の範囲内で分会の要求事項について決定し、協約を締結してきた。

さらに同人は、分会員の全てが所属する工場の工場長代行として、職員としては最高位に位置し、上司として分会員らの業務にも精通しており、会社側の団交責任者として十分な資格がある。

(イ) 会社は、分会に対し、5年賃上げ等及び平成5年年末一時金について、固定費の増加、経常利益の落ち込み、金利の低下に伴う減収、人員増加、設備の近代化の必要性など、会社回答の理由を説明しており、誠実に団交に応じている。会社が団交において、回答額を大幅に変更しないのは、会社の回答額が当初より合理的な会社施策に裏打ちされたもので、駆け引きに終始するような非合理的な計算方法から出たものでないからである。また、賃上げの配分率の導入は、資金格差を是正するためである。

イ X1に対する賃金カット及び9.1厳重注意並びに10.4会社見解書等について

X1のスト実施中に一時停止していた8.24出張指令書の効力は、スト解除後に復活しており、X1は、これに従い直ちに出張しなければならなかったにもかかわらず、出張しなかった。したがって、X1の行為は業務命令違反に該当し、同人に厳重注意し、また賃金カットがなされるのは当然である。

会社が、10.4会社見解書、10.8会社申入書及び11.8会社申入書を食堂掲示板に提示し、X1に対し厳重注意したことを公にしたことは、公知の事実を表明したに過ぎない。したがって、会社の行為は不当労働行為に当たらない。

ウ 念書の提出と出張旅費の仮払いについて

会社が作成した念書は、本来の労働者の誠実労働義務を表現したものに過ぎない。Y 2 工場長代行は、念書の趣旨について、①身体的不具合、外的事情によって完遂できない場合もあるが、万難を排してやってほしいこと、②出張者は顧客先の指示に反する行為をしないことを求めていることを説明している。特に、会社の顧客先は、発電所や交通機関等の公益事業であるため、顧客先の指示に反すれば重大な影響があると考えられるので、念書の提出を求めている。

出張旅費は、本来、労務の終了後に労働者から請求があった後、賃金の支払い時期に支払われるものである。分会の出張拒否闘争により、会社にとっては、いつ出張先でスト権が行使されるのかが不明な事態となり、出張が完全に行われるという見通しがなくなったため、出張旅費は、出張終了後、支払うことにしたもので、不当労働行為には当たらない。

2 不当労働行為の成否

(1)誠実団交応諾について

ア 前記 1. 2 (1)ないし(12)及び(14)認定によれば、5 年賃上げ等に関する団交の会社側の主な出席者は、Y 2 工場長代行であったことが認められる。

組合は、Y 2 工場長代行は嘱託社員に過ぎず、権限がない者である旨主張するが、前記 1 2 (3)認定によれば、Y 2 工場長代行は、昭和52 年ごろから会社役員とともに交渉担当者として出席し、また、特に平成 2 年以降は、会社から全権限を委任され、交渉責任者として団交に常に出席していることが認められる。

したがって、5 年賃上げ等の団交において、会社側は責任ある立場の者を出席させていたと認められ、同団交に決定権のない者を出席させたとする組合の主張は採用できない。

イ 団交の内容について、組合は、会社は従来 of 回答基準を変更し、賃上げ配分も一方的に決定し、これらの理由について団交で説明していない旨主張する。

別記第 1. 2 (2)、(4)ないし(6)、(8)ないし(10)、(12)、(14)及び 3 (2)ないし(5)認定によれば、5 年賃上げ等については13回、平成 5 年年末一時金については 4 回にわたって団交が開催され、会社は回答理由として、5 年賃上げ等の第 3 回ないし第11回の団交並びに平成 5 年年末一時金の第 1 回ないし第 4 回団交において、売上げは落ちていないが、固定費の増加や受取利息の減少により経常利益が落ち込んでいること、今後、人員増加や設備投資が必要であること、今までの製品のトフプル対策のために多額の経費を要し、また、このような状況下において製品の売上げの低下が予想されることのほか、企業規模から考えて内部留保が必要であることなど説明していることが認められる。

このように、会社は団交を重ねて、賃上げ及び一時金の回答額の根

抛等について、具体的に項目を挙げて説明していること、5年賃上げ等に関しては、支給した後も4回団交を開催し、回答理由を説明していることからみて、会社の態度が誠実でなかったと言うことはできない。

平成5年度の賃上げの配分に関しては、第2回団交で提案した後、会社から改めて説明があった事実は認められないが、一方、分会も賃上げ額の交渉を主眼として賃上げの配分に関する交渉を求めていると考えられるからこの点について会社に非があると言うことはできない。

さらに、組合は、会社回答に上積みがなく譲歩する姿勢が見られないと主張するが、会社回答に上積みが全くなかったわけではなく、また、仮に会社回答に上積みがなかったとしても、そのことが直ちに不誠実団交であるとは認められない。

ウ 以上のとおりであるから、会社の5年賃上げ等及び平成5年年末一時金に関する団交への対応は、不当労働行為には該当せず、組合のこの点に関する申立ては棄却せざるを得ない。

(2) X 1 に対する賃金カット及び9. 1 嚴重注意並びに10. 4会社見解書等について

X 1 に対する賃金カット及び9. 1 嚴重注意等は、前記第1. 4 (6)、(7)及び(9)認定のとおり、X 1 が、8. 24出張指令書により平成5年8月24日午前9時30分から翌25日午後5時までの出張を命じられたのに対し、同月24日午前10時から翌25日午前8時30分までの間の指名スト解除後も、上記出張指令書に基づく出張業務に就いていなかったことを理由としてなされたものである。

X 1 は、上記指名スト終了後、工場内での通常業務に就労していたことは、前記第1. 4 (6)及び(7)認定のとおりであり、これについて、会社は、スト解除後は、X 1 に対する8. 24出張指令書の効力は復活しており、X 1 は、同出張指令書に従い直ちに出張しなければならず、これに反した通常業務に就いていたとしても会社としては労務の受領は認められない旨主張する。

そこでX 1 の同月25日の工場内での就労について検討するに、まず、前記第1. 4 (1)ないし(4)認定によれば、①分会は、会社に対し、同年7月10日から出張拒否闘争に入ることを既に通告済であること、②X 6 副分会長に対する同月15日午前8時から翌16日午後6時までの出張指令に対抗して指名ストが行われたケースでは、会社は、同月15日午前10時のスト解除後、X 6 副分会長に直接口頭で出張指令に従うよう命令したが、同人はこれに従わず、結局、スト解除後の出張指令書に従わない通常業務の就労に対して賃金が支払われ、何ら処分はなされなかったこと、③また、翌16日には会社は、X 6 副分会長に同じ、出張先への出張指令書を改めて出し直していることが認められる。

一方、X 1 の出張指令に際しては、前記第 1. 4 (6) 及び(7)認定によれば、同年 8 月 24 日、X 5 分会長が、明日どうしても X 1 を出張させなければ、改めて出張指令書を出して欲しい旨述べたにもかかわらず、Y 2 工場長代行はこれに答えず、翌 25 日にも X 1 に対する出張指令書は改めて出されなかったことが認められる。

また、前記第 1. 4 (3) 認定によれば、X 6 副分会長のケースでは、会社は、同人に対し、スト解除後の出張指令書に従わない通常業務については賃金を支給できない旨述べたことが認められるが、同月 25 日の X 1 のケースでは、会社は、X 1 に対し、翌日になって「8 月 25 日の就業は認めない。出張拒否は処罰の対象となる」と通告したことは認められるものの、同月 25 日当日に、この旨を告げていないことは、前記第 1. 4 (7) 及び(8)認定のとおりである。

これらを併せ考えると、同月 25 日には、X 1 のスト解除後における就労を拒否する旨の会社による明確な意思表示はなされておらず、会社は、同月 25 日の X 1 のスト解除後における工場内での通常業務の就労を黙認し、労務の受領をしたものと判断するのが相当である。

さらに、X 1 に対する 9.1 厳重注意の内容を記載した 10.4 会社見解書等を、会社は、食堂掲示板に掲示しているが、前記第 1. 4 (14) ないし(16)認定によれば、これらの文書には、単に会社の見解の公表にとどまらず、「X 1 は、トラブルの技術調査に真剣に取り組まず」、「日和見な業務態度」、「X 1 個人が自ら行うべき仕事の是非が問われていることを気にせず、他力本願の報告待ちをしている仕事意識」、「反省が認められなければ懲戒処分を実施する」などといった通常は公表されることのない X 1 についての人事上の個人評価までも記載されている。

以上のとおりであるから、会社が、X 1 に対して賃金カット及び 9.1 厳重注意を行ったこと、また、これらの内容を記載した 10.4 会社見解書、10.8 会社申入書及び 11.8 会社申入書を掲示したことについては、いずれも X 6 副分会長の指名スト以降の分会の出張拒否闘争を嫌悪するところから発したものと認めざるを得ず、これらの会社の行為は分会員を不利益に取り扱うとともに、分会の弱体化を企図した支配介入であり、労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当する不当労働行為である。

(3) 念書の提出と出張旅費の仮払いについて

念書の提出は、X 3 書記長の具志川発電所への出張を契機として導入されたもので、このとき以降出張者全員に対し、出張先において作業を遅滞なく完遂することを誓約する旨の念書の提出を求め、出張者は念書の提出がなければ、出張旅費の仮払いを受けることはできなくなったことは、前記第 1. 5 (2)、(3)、(7) 及び(8)認定のとおりである。

会社は、念書を提出させる理由として、公益事業の多い顧客先において、業務に重大な影響が生じる事態を避けるためであるとし、かつ、これを担保する意味において、念書提出者に限って出張旅費の仮払いを行

っている旨主張する。

分会が前記第1.5(1)のとおり、顧客先に対し出張先におけるストについて理解を求める文書を送付したことから、会社が、公益事業の多い顧客先に重大な影響が生じる事態を避けようとして、分会員による出張先でのストに対抗するための手段を講じようとした事情については理解できぬわけではないが、分会が出張拒否闘争を行っている中で、ことさら出張者個人に対し、業務を遅滞なく完遂する旨の念書の提出を求め、これを出張旅費の仮払いの条件とすることは、出張を命じられた分会員個人に対し、金銭面で差別的取扱いを行うことにより、組合活動に対する心理的圧力を加えるものと言わざるを得ず、かかる会社の行為は、分会の弱体化を企図した労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

3 救済方法

組合は、10.4会社見解書、10.8会社申入書及び11.8会社申入書の撤回並びに謝罪文の掲示を求めるが、いずれも主文3の救済をもって足りると考える。

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

平成8年6月28日

大阪府地方労働委員会

会長 由良 数馬 ㊟