

命 令 書

昭和62年（不再）第63号事件
再審査申立人 全関東単一労働組合
昭和62年（不再）第64号事件
再審査被申立人

昭和62年（不再）第64号事件
再審査申立人 三葉興業株式会社
昭和62年（不再）第63号事件
再審査被申立人

主 文

- 1 初審命令主文第1項から第3項までを取り消し、この部分に係る本件救済申立てを棄却する。
- 2 昭和62年（不再）第63号事件の再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 中労委昭和62年（不再）第63号事件再審査申立人、同昭和62年（不再）第64号再審査被申立人全関東単一労働組合（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、関東地方における各種産業に従事する労働者をもって組織された組合員約100名（初審申立時）の労働組合である。
- (2) 中労委昭和62年（不再）第64号事件再審査申立人、同昭和62年（不再）第63号再審査被申立人三葉興業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、新宿（新宿パレス座）、渋谷（渋谷パレス座）、蒲田（蒲田パレス座）、浦和（浦和パレス座）に4館を有し、映画興行を営む従業員約30名（初審申立時）の会社である。なお、浦和パレス座は、本件初審申立て後の昭和60年6月（以下年号については「昭和」を省略する。）に閉鎖された。
- (3) 会社には、組合の下部組織として結成された申立外全関東単一労働組合三葉興業分会（以下「分会」という。）があり、分会員は当初4名いたが、うち3名は、その後会社を退職するとともに、組合を脱退しており、本件初審審問終結時の分会員は1名である。

2 分会結成に至る経緯

- (1) A1（以下「A1」という。）は、43年4月、映写技師として会社に入社し、当時会社が経営していた蒲田帝都座に勤務していたが、45年2月、

同館の廃館に伴い、渋谷パレス座に配属され、引き続き映写技師として勤務していた。

- (2) A 1 は、定年（会社には60歳定年と55歳定年があり、A 1 は後者に該当し、その時期は57年5月14日であった。）が近づいた55年10月頃、B 1 副社長（以下「B 1 副社長」という。）に対し、定年延長を要請したが、拒否された。その後、同年12月まで3回ほど、A 1 とB 1 副社長は話合いの機会をもち、その中でA 1 は、定年延長に替えて、定年退職後、渋谷、新宿両パレス座の映写業務を請け負わせてもらいたい等の申入れをしたが、結局請負料金で折合いがつかず、話合いは不調に終わった。
- (3) 56年10月頃、A 1 は、B 2 社長あての手紙で、再度定年延長ないし映写業務請負の件を要請し、その数日後、B 1 副社長と話合いの機会をもち、またも不調に終わった。その後、A 1 は、組合に定年延長問題等について相談し、それを契機として、組合に加入した。
- (4) 翌57年4月初め頃、新宿パレス座に勤務しているパートタイマーの映写技師A 2（47年10月採用、以下「A 2」という。）も組合に加入し、4月13日、分会が結成されA 1 が分会長になった。また、その直後に渋谷パレス座に勤務しているパートタイマーの映写技師A 3（44年12月採用、以下「A 3」という。）が組合に加入した。

3 会社における映写業務の自動化

- (1) 会社は、上記分会結成以前から業界の経営事情の悪化に対応するため経営合理化の一環として映写業務の自動化を計画してきた。すなわち、その内容は、プッター、自動プログラム装置、監視テレビ等の自動映写機器を導入することによって、フィルムを映写機にセットする作業、フィルム切断等の事故に対処する作業以外は、事務所に設置するモニターテレビで映写機器の作動状態を監視することができ、映写室の無人化が可能となるというものであった。
- (2) 55年11月、会社は業者から渋谷、新宿両パレス座における自動映写機器の見積りを取り、翌56年2月、渋谷パレス座にプッターを設置し、映写業務の自動化に着手した。
- (3) 次いで、会社は、翌57年1月末頃、渋谷パレス座に自動プログラム装置と監視テレビを設置し同座における映写業務の自動化を完了した。なお、同座では後記A 1 に対する嘱託契約更新拒否後は映写技師を置かず、一般従業員が他の業務とともに映写業務に従事している。
- (4) 57年10月20日、会社は新宿パレス座にもプッター、自動プログラム装置及び監視テレビを設置し、同座における映写業務の自動化を完了した。

4 A 1 の定年延長問題等をめぐる組合と会社との交渉経過と嘱託契約の締結

- (1) 分会が結成された前記57年4月13日当日、組合は会社はその旨通告するとともに、定年延長問題等について団体交渉を申し入れた。会社は、

- その場で組合との団体交渉に応じ、定年延長問題については継続協議する等を内容とする確認書を交わした。
- (2) その後、同年4月15日、同月20日、同月23日と3回にわたって団体交渉がもたれたが、A1の定年延長問題は解決に至らなかったことから、B1副社長と組合のA4委員長との個別折衝に移された。
 - (3) 4月27日、B1副社長とA4委員長との個別折衝がもたれ、会社は、A1を定年退職後新宿パレス座でパートタイマーの映写技師として雇用するとの提案をしたが、組合はこれを拒否した。
 - (4) 4月28日、B1副社長とA4委員長とは電話で話し合った。B1副社長はA1を定年退職後渋谷パレス座で嘱託の映写技師として雇用するとの提案をし、組合は、この提案を受け入れることとした。
 - (5) 4月29日、B1副社長とA4委員長との2回目の個別折衝がもたれた。A4委員長は、前日の会社提案を正式に了承する旨告げ、雇用期間、賃金等具体的な労働条件について協議に入ったが合意に至らなかった。
 - (6) 5月2日、再び本社において団体交渉が行われた。会社は、A1の賃金について社員当時の7割（換算すると月額約15万円となる。）とする旨の提案をしたが、組合は金額の上積みを要求して譲らず合意に至らなかった。
 - (7) 5月4日の団体交渉で、会社は、A1の賃金は、本給月額17万2千円、職務手当3千円、計17万5千円との具体的な数字を提示したが、組合は、更に5千円の金額の上積みを要求して合意に至らなかった。しかし、翌5月5日、A4委員長は渋谷パレス座にB1副社長を訪ね、会社が前日提示した金額を受諾する旨伝えた。
 - (8) 5月13日の団体交渉で、会社と組合間で協定が成立し、協定書の調印が行われた。A1の定年延長問題については、協定書第一項に次のように規定された。

一、定年制問題について

- (1) 会社はA1を本年5月14日をもって定年退職とし、5月15日以降嘱託として雇用を継続する。
- (2) 賃金は基準内賃金175,000円（但し通勤手当を除く）とする。
- (3) 夏冬の一時金は会社の業績により支給し、有給休暇についてもひきつづき与える。

なお、この協定書では、上記のほか、組合活動に関する事項、組合員であるパートタイマー従業員に労働基準法所定の有給休暇を与えること、同様に時間外・休日労働に対し割増賃金を支払うこと、これまでの有給休暇を与えなかったこと等について金銭による補償をすること等も合意された。

- (9) 5月15日、会社とA1との間で嘱託契約が交わされた。同契約書の要旨は、次のとおりであった。

1 契約期間 昭和57年5月15日より昭和58年5月14日まで1年間、

更新する場合は両者協議の上決定する。

2	賃金（月額）	本給	172,000円
		職務手当	3,000円
		計	175,000円

(10) なお、同年4月1日当時会社には、嘱託として勤務していた映写技師は1名（浦和パレス座勤務）おり、同人もA1の場合と同じく定年退職後に嘱託となったもので、契約期間は1年と定められていた。また、嘱託以外に上記A2のようにパートタイマーの映写技師（いずれも高齢者である。）もおり、その契約期間は嘱託と同様1年と定められていたが、給料は月給制ではなく時給制であった。

5 昭和57年度夏季一時金等をめぐる紛争とA1らの逮捕

(1) 57年6月22日、組合は会社に夏季一時金（3.5か月＋10万円）等の要求書を提出し、6月29日、7月8日、7月19日及び8月3日の4回にわたって団体交渉を行った。ところが、会社がパートタイマーの映写技師には一時金を支給しないとの回答を繰り返したことから、組合が強く反発し、その間7月14日から同月26日まで4波のストライキを行った。

なお、この争議が始まる6月末頃、新宿パレス座に勤務しているパートタイマーの映写技師のA5（54年9月採用、以下「A5」という。）が組合に加入した。

(2) しかし、会社は、組合に対し、上記8月3日の団体交渉で、同回答が最終のものである旨告げるとともに、翌4日、組合のストライキを非難しその責任追及と処分権を留保する旨の「警告書」を渡した。

(3) これに対し、組合は、8月6日、抗議文を会社に渡すとともに、上記4波のストライキに続いて同年9月28日までの間に、下記のとおり計11波に及ぶストライキを行った。もっとも、このストライキ期間中に後記組合脱退勧奨問題、新たな勤務シフト実施問題、新契約書提出問題等の紛議も続出したことから、これらの問題もストライキの目的に加えられるようになった経緯がある。なお、組合の計11波に及ぶストライキ通告書の提出は、いずれもストライキ実施の当日であった。

回数	日	時	場所
第1回	7月14日	午前11時30分から午後1時20分まで	渋谷パレス座
第2回	7月25日	午前9時52分から午後0時10分まで	新宿パレス座
第3回	7月26日	全日	渋谷パレス座
第4回	7月26日	午後3時30分から午後10時まで	新宿パレス座
第5回	8月8日	全日	渋谷パレス座
第6回	8月13日	午後6時40分から午後10時まで	新宿パレス座
第7回	8月19日	午後7時10分から午後10時まで	渋谷パレス座
第8回	8月24日	午後4時40分から午後10時まで	新宿パレス座
第9回	9月9日	午後7時25分から午後10時まで	渋谷パレス座
第10回	9月18日	午前11時50分から午後10時まで	新宿パレス座

- (4) 上記のうち 9 月 9 日のストライキが後記のとおり刑事事件となり、A 1 の自宅待機命令及び休職命令の直接の契機となったが、当日の状況は、およそ次のようなものであった。すなわち、組合は、当日のストライキの際、A 4 委員長ら数名が渋谷パレス座の正面壁面に横断幕を張ったり、あるいはビラの配付やハンドマイクを使用して演説を行うとともに、A 1 分会長と A 5 分会員は、内側から鍵を掛けて入口のドアを固定する等して映写室を占拠した。これに対し、B 1 副社長は、映写の代替要員の社員を伴って映写室入口まで行き、中にいる A 1 にドアを開けるよう要求したが、同人は、これを拒否した。会社は、このため、予定していた映画の上映ができなかった。なお、同日以外に行われたストライキの際にも、予定していた映画の全部または一部について上映ができなかった。
- (5) 同年 10 月 12 日、組合の A 4 委員長、A 1 及び A 5 は、上記 9 月 9 日のストライキに関して威力業務妨害罪の容疑で逮捕された。なお、A 4、A 1 両名は起訴され、59 年 3 月 9 日、東京地方裁判所（以下「東京地裁」という。）でそれぞれ懲役 8 か月（執行猶予 3 年）、懲役 6 か月（執行猶予 2 年）の判決を言い渡され、その後最高裁判所（以下「最高裁」という。）で有罪が確定した。
- 6 A 3 に対する退職勧奨問題（初審東京地労委昭和 57 年（不）第 85 号事件）
- (1) 組合員 A 3 は同人の妻が 57 年 4 月下旬、足を骨折して約 1 か月入院し、退院後も看護を必要とする状態が続いたことから、会社を休むことが多くなった。
- (2) 同年 6 月 25 日、会社の B 3 総務部長は、欠勤中の A 3 の給料を届けるため同人の自宅を訪ねた。その際、B 3 総務部長は、A 3 に対し、「そろそろ花道を飾るようなことをお考えになった方がいいかもしれませんね。」との発言をした。A 3 は、当時 75 歳（勤続約 13 年）であった。
- (3) 同年 7 月 30 日、A 3 は、退職届を会社に提出し、8 月 10 日付けをもって会社を退職するとともに、組合を脱退した。その後、同月 25 日、会社は、餞別金として 35 万円の金員を同人に支給した。なお、会社では、従来、パートタイマーが退職した場合、金員が支給された例はなかった。
- (4) なお、A 3 は、上記退職と組合脱退は自己の任意の意思に基づくものであるから、以後組合とは一切関係なく、したがって、組合が東京地労委に救済申立てをした本件不当労働行為救済申立事件のうち同人に関する分については、救済を求める意思がない旨を明らかにしていた。
- 7 A 5 に対する組合脱退勧奨問題（初審東京地労委昭和 57 年（不）第 85 号事件）
- (1) 組合員 A 5 は、早番勤務を終えた 57 年 8 月 13 日午後 3 時半頃、同人の勤務していた新宿パレス座の B 4 支配人に誘われ、近くの飲み屋で飲食を共にした。その際、同支配人は当時組合の行っていた夏季一時金をめぐるストライキについて意見を述べるとともに、「(夏季一時金の代わり

に) 5万円あげるから組合をやめないか。」という趣旨の発言をした。も
 っとも、B 4は、支配人とはいっても、従業員に対する業務上の指示を
 する権限は有してはいたが、人事等に関する権限はなかった。なお、同
 支配人は、以前にもA 5と同じ場所で何度か飲食を共にしたことがあつ
 た。

(2) 組合は、同年8月18日、上記A 5及び前記A 3の両組合員に対する会
 社の言動は組合脱退工作であるとの抗議文を会社に提出した。

(3) A 5は、前記威力業務妨害罪容疑で逮捕された後の57年11月2日、起
 訴猶予で釈放されたが、同日、組合を脱退し、更に同月6日、会社を退
 職した。

(4) なお、A 5は、東京地労委に対する本件不当労働行為救済申立事件の
 うち同人に関する分については救済を求める意思がない旨を明らかにし
 ていた。

8 A 1の映写業務についての新たな勤務シフトの実施問題（初審東京地労
 委昭和57年（不）第106号事件）

(1) 会社の就業規則によれば、従業員の労働時間は次のように規定されて
 いる。

第8条（基準就業時間）	
労働時間は休憩時間を除き原則として1週間について48時間、1 日について8時間とする。但し、1日について原則として1時間の 休憩を与える。業務の都合により休憩時間を除き、4週間を通じて 1週平均48時間を超えない範囲で前項と異なる取扱をすることがあ る。（以下省略）	
第9条（就業時間及び休憩時間）	
就業時間及び休憩時間は別表第2の通りとする。但し、業務の都 合又は事業場の事情により変更又は特例を設け、或は交替勤務を命 ずることがある。	

「別表第2」には、就業時間は次のように規定されている（抜粋）。

事 業 場	職 種	交 替 勤 務	平 日		日曜・祭日・特別興行	
			拘 束	休 憩	拘 束	休 憩
新 宿 澁 谷	技 士	早 番	9.00－17.00	12.00－13.00	9.00－17.00	12.00－13.00
		中 番	12.00－20.00	15.00－16.00	12.00－20.00	15.00－16.00
		遅 番	14.00－22.00	18.00－19.00	11.00－22.00	18.00－19.00

そして、映写業務については、40年頃までは映写技師3名により交替

勤務がなされていたが、40年頃からは2名1組による2交替（早番、遅番）及び通し勤務の勤務体制による変形労働時間体制がとられるようになった。

(2) 渋谷パレス座の映写業務についても2名1組の交替勤務制がとられていたが、パートタイマーの映写技師A3が前記6の(3)のように57年8月10日付けで退職することになったのに伴い、会社は、その補充として営業事務担当の社員1名を兼務させる形でこれに充てることとした。他方、組合は、同年8月3日の団体交渉の際、早急に映写技師1名を雇用し補充するよう要求した。これに対し、会社は、A3の後は営業でカバーすると回答したが、組合はその要求を繰り返した。8月11日に至り、会社は、下記のように従来の映写技師の勤務シフトを変更した新たな勤務シフト（以下「新勤務シフト」という。）をA1に提示し、直ちにこれに基づき就労するように指示した。渋谷パレス座における従来の2名1組の交替勤務シフトによる勤務体制においては、おおむね実働時間は一人につき1日6時間勤務（拘束時間も同じ）が週5日、1日12時間勤務（拘束時間も同じ）の通し勤務が週1日あり、1週42時間（拘束時間も同じ）となっていた。そして、具体的な勤務シフトの作成権限については当事者間に争いがあったが（組合によれば映写技師に、会社によれば各劇場の支配人に作成権限が与えられているとそれぞれが主張していた。）、運用の実態としては、映写技師が互いに双方の都合などを勘案しながら、上記勤務時間の枠内で勤務シフトを作成していたものと認められる。これに対し、新勤務シフトによる勤務体制は、2名1組の交替勤務は同じであるが、おおむね実働時間は1日5時間勤務（拘束時間は6時間）が週4日、1日11時間勤務（拘束時間は12時間）の通し勤務が週2日あり、1週42時間（拘束時間は48時間）となっていた。両者を比較すると、新勤務シフトでは、実働時間は従来と同じ週42時間のまま、通し勤務が週1回増加していた。これは、1日の拘束時間を変えないまま従来なかった休憩時間を1日1時間新設し、これを勤務時間に組み入れる操作によって、通常の勤務日の1日の実働時間をおのおの1時間減らし、通し勤務増加に見合う時間を捻出したものであり、その結果、通し勤務増加に伴い、拘束時間が週6時間増加することになった。

(3) 上記会社のA1に対する指示に対し、組合は、翌8月12日付け「申入書」で「『通算制』導入を含む渋谷パレス座映写室の勤務体制について、労使間において協議決定するまで、A1は従来通りの勤務時間で勤務を行うので、賃金カット他不利益な扱いを行わないこと」の旨を申し入れた。

しかし、会社は、8月25日付け「警告書」で不就労に対する賃金カットをする旨及び服務規則違反が繰り返される場合には責任追及と懲戒を行う旨通知した。これに対し組合は、8月29日付けで上記「申入書」と同内容の「抗議ならびに通告書」を再度会社に提出したところ、会社は、

8月30日付け組合あて「回答書」で、新勤務シフト導入の理由として、映写業務の自動化が完了したこと、営業係の兼務による映写業務体制が整ったことを挙げるとともに、「当社に就労を希望した従業員（A1）は入社条件として賃金等の個別的な条件と共に当社就業規則を包括的に承認したが為に雇用（嘱託）契約の締結に至ったもので、契約の内容でもある就業規則規定の労働条件に関し、会社は（A1の嘱託契約）期間中の変更について労働組合と協議する考えはない。会社は基準就業時間については、就業規則第8条において週実働48時間とするとともに、変形労働時間制をとることがあること、及び第9条においても事業場の事情により就業時間について変更、特例を設けることがあると規定している。」旨を述べた。

(4) 組合と会社との間の団体交渉については、これまで、57年4月13日の分会結成直後における定年延長問題等についての団体交渉申入れ、6月22日における夏季一時金要求についての団体交渉申入れのいずれの場合にも、組合から団体交渉開催申入書や要求書が提出された後、団体交渉の具体的日程等について、A4委員長からB1副社長に対し、電話等で日時、場所、議題等の要請があり、両者で打合せの上で団体交渉が実施されていた。しかしながら、会社によるA1に対する「新勤務シフト」による勤務指示の問題については、上記8月12日付けの組合の「申入書」には「組合員の著しい労働条件変更をもたらすものであり、団体交渉において協議決定すべき事項である。」との記載はみられたが、その後、団体交渉の開催に関し、組合側から会社側に対して具体的日程等の決定のための申入れがなされた事実はない。

(5) 新勤務シフトを不服とするA1は、これに対抗して従来 of 労働慣行に基づく勤務体制に則ったとする独自の勤務シフト（通し勤務なしで、1日6時間、1週36時間勤務体制）を設定し、同勤務シフトと会社提示の新勤務シフトと一致しない時間帯には就労しなかった。これにより同人は、上記威力業務妨害罪容疑で逮捕された同年10月12日の前日までの約2か月間、合計100時間30分、新勤務シフトに基づく就労をしなかった。

そして、会社は、その後、A1の賃金支給に当たり、上記不就労時間に対応する賃金（9月分賃金から62時間分52,163円、10月分賃金から385時間分32,392円）を控除した。

9 A2、A5両名の新契約書問題（初審東京地労委昭和57年（不）第97号事件）

(1) 57年9月6日、会社は、同日でパートタイマー雇用契約の期間（1年）満了となるA5に対し、契約条項を再検討するため時間を要するとして、とりあえず従来 of 契約条項のまま同契約期間を1か月（9月7日から10月6日まで）とする旨の覚書と契約書を手渡した。A5は、翌7日両書面に署名捺印して、これを会社に提出した。

(2) 同年9月9日、組合は、会社に対し、近くパートタイマー雇用契約の

期間（1年）満了となるA2と上記A5両組合員の契約問題について事前に組合に提案し、団体交渉で協議決定するよう求めた「申入書」を提出した。

(3) 10月1日、会社は、同日でパートタイマー雇用契約の期間満了となるA2に対し、上記A5に対するのと同趣旨の覚書と契約書、(契約期間は10月2日から10月6日まで)を手渡した。A2は、同日、両書面に署名捺印して、これを会社に提出した。

(4) 10月2日、組合は会社に対し、再度、A2、A5両組合員の契約問題について、9月9日と同趣旨の要求書を会社に提出した。

(5) 会社は、組合の要求に取りかわらず、10月6日、A2、A5両名に対して新しいパートタイマー雇用契約書（以下「新契約書」という。）を提示し、10月12日までに会社に提出するよう求めた。この新契約書は、全部で14条からなり（従来の契約書は全5条）、契約期間が従来の1年から5か月に変更され、従来なかった休憩時間、年次有給休暇、服務規律等の規定も新設されていた。

(6) これに対し、組合は、10月8日、新契約書の撤回と両名の契約問題について団体交渉を求める「申入ならびに要求書」を会社に提出するとともに、翌10月9日、東京地労委に新契約書の撤回及びこれについての団交応諾等を内容とする本件不当労働行為の救済申立てを行った。

(7) ところが、10月12日、前記5の(5)の経緯によるA4委員長外2名の逮捕という事態が生じたことから、組合がこれに対処するため、新契約書の提出を拒否する従来の方針を変えたため、A2、A5両名はいずれも上記契約書に署名捺印し、これを会社に提出した。

(8) しかし、A2は、前記のように57年10月20日、新宿パレス座における映写業務の自動化が完了したことに伴い、同日付けで会社を退職し、同月27日、組合を脱退した。そして、A5も前記のように同年11月2日組合を脱退し、同月6日、会社を退職した。そして、両名は、東京地労委に対する本件不当労働行為救済申立事件について救済を求める意思のない旨を明らかにしていた。

10 A1に対する自宅待機命令及び休職命令問題（初審東京地労委昭和57年（不）第107号、同第122号事件）

(1) A1は、前記のとおり57年10月12日威力業務妨害罪の容疑で逮捕され、同年11月2日起訴された後、11月9日、釈放された。A1は、この間の10月12日から11月4日までの分については欠勤届けを、11月5日から11月20日までの分については有給休暇届けを、それぞれ提出し、会社を休んだ。

(2) 同年11月21日、A1は、会社の指示で新宿の本社に出向き、B1副社長とB3総務部長とに会った。その際、B1副社長から9月9日のストライキについての反省を求められたが、A1は、ストライキの責任は会社にあると反論した。

同日、会社は、A1に対し、同人に反省の色が見えないこと、再び同

様の行為をする懸念があること、同人の欠勤中、その代わりに申立外ローヤル興業株式会社との間で映写技師派遣契約を交わしていること等を告げ、11月末日までの自宅待機を命じた。

- (3) これに対し、組合は、11月22日付け文書で「A1分会長への自宅待機処分に対する撤回要求並びに団交申し入れ」を会社に対し行った。
- (4) 11月30日、団体交渉が行われたが、その際、会社は、組合に対し上記の組合申し入れに対する見解を文書で示した。そのなかで、会社は、自宅待機を命じた理由として、威力業務妨害罪容疑で逮捕、起訴されたA1に対する会社の措置を検討するための期間が必要なこと、同人の代わりに申立外会社との間で締結した上記映写技師派遣契約の取扱いについて検討する必要があることを挙げていた。そして、会社は、更に検討期間が必要であるとして、A1の自宅待機期間を12月7日まで延長した。
- (5) 57年12月6日、会社は、就業規則に基づき（第67条第2号「その他休職の必要ありと認めるとき」）、A1に対し同日付け文書をもって、上記威力業務妨害罪事件が起訴公判中であること、同人に反省の色がなく、このまま職場に復帰させれば職場規律を保持し難く、更に同様の行為を繰り返すおそれもあること等を理由に、12月8日から同事件が確定するまでの間の休職（但し、同人の嘱託契約期間が満了する翌58年5月14日までを限度とする。）を命じた。
- (6) 組合は、12月2日に「自宅待機命令撤回」を、12月21日に「休職命令撤回」を求めて、東京地労委に本件不当労働行為の救済申立てを行うとともに、自宅待機命令及び休職命令の撤回を要求して、会社との間で12月8日、翌58年2月8日及び3月3日に団体交渉を行ったが、交渉は進展しなかった。

11 A1に対する嘱託契約更新拒否問題（初審東京地労委昭和58年（不）第43号事件）

- (1) 58年4月13日、会社は、A1に対し同年5月14日付けをもって契約期間満了となる同人との嘱託契約は更新しない旨通知した。これに対し、組合は、同月16日付け「抗議並びに要求書」で会社にA1の雇用を継続するよう要求した。
- (2) 4月27日、会社は団体交渉に応じたが、席上会社は、組合に対し、「4月16日付組合要求書に対する回答」書を渡すとともに、A1との嘱託契約を更新しないことは会社が既に決定したことであって白紙に戻す気はない旨述べた。そして、会社はA1との契約を更新しない理由として、新勤務シフトに従わなかったこと、57年9月9日、会社の営業を妨害し、逮捕、起訴されるという不祥事態を引き起こしたこと、渋谷パレス座の自動機器による無人映写も順調に行われているので、A1との契約を存続させる必要がないこと等を挙げ、組合に説明したが、組合は納得せず、交渉は物別れに終わった。
- (3) 5月10日、組合は、東京地労委にA1の雇用継続を求める等の本件不

当労働行為の救済申立てを行った。

(4) 5月14日、A1の嘱託契約の期間は満了した。

同日、A1は、東京地裁に地位保全等仮処分を申請したが、同地裁は、59年3月5日、申請を却下した。

その後、A1は、同年6月7日、東京地裁に①地位確認、②賃金支払い（a新勤務シフト実施に関する賃金カット分、b自宅待機及び休職期間中の賃金カット分）を請求して提訴したところ、同裁判所は、63年5月16日、②のbの自宅待機に関する賃金カット分の支払いを命じたほかは、いずれも請求を棄却し、東京高等裁判所及び最高裁は、原判決を維持した。

なお、A1の嘱託契約期間満了後、組合がこの問題について会社に団体交渉を申し入れたことはない。

第2 当委員会の判断

会社は、初審命令が、A1の映写業務に関する新勤務シフトの実施問題について、団体交渉拒否の不当労働行為の成立を認め、賃金カット分の支払いを命じたことを不服として再審査を申し立て、他方、組合は、初審命令が①上記新勤務シフト問題について団体交渉拒否の成立を認めながら、会社とA1には雇用関係がないとして団体交渉の応諾を命じなかったこと、並びに、②A1に対する自宅待機命令及び休職命令問題について、③A1に対する嘱託契約更新拒否問題について、④A3に対する退職勧奨問題及びA5に対する組合脱退勧奨問題について、いずれも不当労働行為の成立を否定し、さらに、⑤A2、A5両名の新契約書提出問題についても、もはや救済の必要がなくなっているとして救済申立てを棄却したことを不服として、それぞれ再審査を申し立てている。

1 A1の映写業務に関する新勤務シフトの実施問題について

(1) 新勤務シフトの実施に係る団体交渉の存否について

イ 会社は、次のように主張する。

分会の結成通知を受けた57年4月13日以降新勤務シフト実施の前後まで、組合からの具体的な団体交渉の申入れを拒否したことはなく、その申入れには一貫して応じ、団体交渉を重ねてきた。新勤務シフトに係る団体交渉が開催されなかったのは、組合が話し合い路線を放棄し、ストライキの行使により決着を図るという方針を選択していたこと、及びA4委員長らが警察に逮捕されて長期間勾留されたため、その間は組合と団体交渉することが事実上困難になったことによるものである。また、会社としては、新勤務シフト実施問題についての団体交渉には応ずる用意はあったが、新勤務シフトの決定自体は組合と事前に協議して決定しなければならない事項とは考えていなかったところ、同年8月12日付け及び同月29日付け文書による組合からの申入れを、通常の団体交渉の申入れではなく新勤務シフトについての事前の協議・決定の要求と解して、これについての回答を行ったものである。

そして、本問題については、組合から団体交渉の日時を特定した申入れも、日時等の調整に関しての申入れもなかった。したがって、会社の行為は団体交渉拒否には当たらず、初審命令は取り消されるべきである。

ロ 他方、組合は、会社とA1の雇用関係は消滅しているとの初審判断は誤っており、文書交付のみならず団体交渉応諾をも命ずべきであると主張する。

ハ 以下、両当事者の主張について判断する。

まず、本件新勤務シフトの実施に至るまでの労使当事者間の団体交渉の態様をみると、前記第1の4の(1)から(8)まで、及び5の(1)、(2)認定のとおり、57年4月13日、組合は、会社に対して、分会の結成を通知するとともに定年延長問題等についての団体交渉を申し入れ、会社はこれに応じて、同年5月13日まで団体交渉やB1副社長によるA4委員長との個別折衝を行い、労使間に合意が成立して協定書が締結され、また、同年6月29日以降同年8月3日までの間に数次にわたり昭和57年度夏季一時金問題について団体交渉が行われたが、これらの団体交渉の開催申入れ及びその日時等の決定の方法については、前記第1の8の(4)に認定のとおり、組合が開催申入書や要求書を会社に提出した後、A4委員長がB1副社長に対し、開催の日時、場所、議題等について電話等で申し入れ、これらの事項を両者で打ち合わせの上決定していたことが認められる。

ところで、本件新勤務シフト実施の際の状況をみると、前記第1の5の(3)及び8の(2)から(4)までに認定のとおり、組合は、同年7月14日以降同年9月28日までの間、11波にわたるストライキを行い、また、会社が、8月11日、A1に新勤務シフトを提示してこれに基づく就労を指示したのに対し、組合は、翌12日付け「申入書」をもって、新勤務シフトは「組合員の著しい労働条件変更をもたらすものであり、団体交渉において協議決定すべき事項である。」とし、「労使間において協議決定するまで、A1は従来通りの勤務時間で勤務を行うので、賃金カット他不利益な扱いを行わないこと」の旨を申し入れたが、この「申入書」には団体交渉の開催について日時、場所等を指定する記載はなく、また、その後、8月29日付けで上記「申入書」と同内容の「抗議ならびに通告書」を提出したが、その際及びその提出後にも、組合側から会社側に対して、団体交渉開催に関し具体的な日程等の決定のための申入れがなされたことの疎明はない。

他方、会社側の態度をみると、確かに、本件に現れた当時の状況においては、組合及び分会のストライキが繰り返され、労使当事者は厳しく対立しており、また、8月10日付けのA3の退職に伴う映写業務の早急な対応措置が必要とされる状況にあったとはいえ、新勤務シフトによると、A1にとっては通し勤務日が増え、拘束時間が1週に6

時間増加するものであったから、会社は、組合及びA1に対し、その変更の必要性とその内容を説明してその理解を得るよう努力すべきであったにもかかわらず、会社の態度にはその点において十分な努力が欠くものがあつたといわなければならない。

しかしながら、前記第1の8の(3)に認定のとおり、組合側からの8月12日付け「申入書」及び8月29日付け「抗議ならびに通告書」に対して、会社側はそれらに応答し8月25日付け「警告書」及び8月30日付け「回答書」をもって就業規則等を根拠とした会社側の見解を通告していること、並びに、上記のように、団体交渉開催のために両当事者間で従来なされてきた協議・打合せの実際的手続きに照らして考えると、当該新勤務シフト問題については、組合が上記の「申入書」及び「抗議ならびに通告書」を提出した際及びその後において、団体交渉の日時、場所等を指定しての交渉申入れもしていない本件事情の下においては、会社側の対応をもって労働条件問題についての団体交渉拒否とまで断ずることは妥当でなく、文書手交を会社に命ずる根拠はないものと判断される。よって、初審命令主文第2項を取り消すこととする。

(2) 新勤務シフトの実施に係る賃金カットについて

イ 会社は、渋谷パレス座で実施した新勤務シフトは同座における映写機器の自動化が完了したこと、退職した映写技師のA3の後任として営業従事者に映写業務を担当させることとなったことなどの状況に対応するためのものであり、しかも、この新勤務シフトは、就業規則第8条所定の変形労働時間制に基づき、かつ、従前と同様に1週実働42時間の枠内で、編成替えしたものに過ぎないのであるから、A1は当然これに従う義務があり、その義務を果たさないことによって生じた不労分の労働時間について賃金カットをしたことは、何ら不当労働行為には当たらないと主張する。

ロ 前記第1の3の(1)から(4)までに認定のとおり、会社は、業界の経営事情の悪化により経営合理化の一環として55年頃から映写業務の自動化を計画し、56年2月、渋谷パレス座の自動化に着手して、57年1月に同座における自動化を完了し、また、新宿パレス座においても同年10月に同様の自動化を完了した。こうした経緯によれば、会社は、分会が結成される以前から業務上の必要性により映写業務の自動化を進めていたものであり、また、その業務が自動化されたことにより一部の作業を除いて映写室の無人化が可能となったことから、渋谷パレス座においては、同年8月10日付けで退職したA3の後任には映写技師を置かず、営業事務担当の1名を兼務により充てることとしたものと認めることができる。これらの事情の下で、会社は、新勤務シフトを編成し、これを実施したものであるが、新勤務シフトの内容は、前記第1の8の(2)に認定のとおり、実働時間を編成前と同様1週42時

間とし、新たに休憩時間を設けるとともに通し勤務を増加させて拘束時間を1週42時間から48時間にしたものであり、この編成替えは就業規則第8条及び第9条の範囲内で行われたものと認められる。

ところで、新勤務シフトの実施については、会社は組合及びA1に対し勤務体制の変更について説明してその理解を得るよう十分努力すべきところ、その努力に欠けるものがあつたが、この会社の態度をもって不当労働行為とまで断ずることはできないことは上記第2の1の(1)のハに判断のとおりであり、これに対し、A1は、前記第1の8の(5)に認定のとおり、この新勤務シフトに従わず、独自の勤務シフトを編成してこれにより就労したのであるから、新勤務シフト所定の労働時間のうち不就労部分(100.5時間分)について会社がした賃金カットは、A1が組合員であることの故をもってなされた不利益取扱いや組合に対する支配介入とは認められない。したがって、A1の不就労分の労働時間に係る賃金カット分の支払いを命じた初審命令主文第1項を取り消すこととする。

2 A1に対する自宅待機命令及び休職命令問題について

(1) 組合は、初審命令が、A1に対し会社が自宅待機及び休職を命じたことについて不当労働行為の成立を否定して救済申立てを棄却したことを不服として、これらの命令の撤回とポストノーティス並びに休職期間分のバックペイを求めているものである。

(2) しかしながら、前記第1の10に認定のとおり、当委員会の認定した事実も初審東京地労委の認定した事実とほぼ同一であり、A1に対して会社が命じた自宅待機及び休職の措置は、本件に現れた事情を総合的に勘案すると、当委員会の判断もまた、会社の命じたいずれの措置も不当労働行為に該当しないとする初審の判断と同一のものである。

3 A1に対する嘱託契約更新拒否問題について

(1) 組合は、初審命令が、A1の嘱託契約の更新及び本件問題を議題とする団体交渉を会社が拒否したことについて不当労働行為の成立を否定して救済申立てを棄却したことを不服として、同人の雇用継続、本件問題を議題とする団体交渉の応諾及びポストノーティスを求めているものである。

(2) しかしながら、前記第1の11に認定のとおり、当委員会の認定した事実も初審東京地労委の認定した事実とほぼ同一であり、A1に対して会社が嘱託契約の更新を拒否したことは、本件に現れた事情を総合的に勘案すると、当委員会の判断もまた、当該契約更新拒否は不当労働行為に該当しないとする初審の判断と同一のものであり、また、当該議題について、団体交渉拒否の不当労働行為は成立しないとする判断についても同様である。

4 A3に対する退職勧奨問題及びA5に対する組合脱退勧奨問題について

(1) 組合は、初審命令が、B3総務部長のA3に対する対応及びB4支配

人のA5に対する対応について、不当労働行為の成立を否定して救済申立てを棄却したことを不服として、組合脱退工作の禁止とポストノータイスを求めているものである。

(2) しかしながら、前記第1の6及び7に認定のとおり、当委員会の認定した事実も初審東京地労委の認定した事実とほぼ同一であり、B3総務部長のA3に対する対応及びB4支配人のA5に対する対応は、本件に現れた事情を総合的に勘案すると、当委員会の判断もまた、上記両者のいずれの対応も不当労働行為に該当しないとする初審の判断と同一のものである。

5 A2、A5両名の新契約書問題について

(1) 組合は、初審命令が、A2、A5両名のパートタイマーの契約期間満了の機会に会社が新契約書を提示したこと及びこれに関する団体交渉を拒否したことについてもはや救済の必要がなくなっているとして救済申立てを棄却し、謝罪文の交付を命じなかったことを不服とするものである。

(2) しかしながら、前記第1の9に認定のとおり、当委員会の認定した事実も初審東京地労委の認定した事実とほぼ同一であり、本件に現れた事情を総合的に勘案すると、当委員会の判断もまた、新契約書申入れの撤回及び団体交渉応諾を求める救済申立ては、いずれも救済の必要がなくなっているとする初審の判断と同一のものである。

以上のとおり、会社の再審査申立てには理由があるから初審命令の救済部分を取り消し、組合からの再審査申立てには理由がないからこれを棄却することとする。

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

平成4年7月1日

中央労働委員会

会長 石川吉右衛門 ㊟