

命 令 書

再審査申立人 岩井金属工業株式会社

再審査被申立人 岩井金属労働組合

主 文

- I 初審命令主文第1項のうち、X1に関する部分を除く部分を次のとおり変更する。
- 1 再審査申立人は、再審査被申立人組合員X2、X3、X4、X5に対し、平成2年年末一時金及び同3年夏季一時金並びに同年度賃上げ額(X4については、同2年年末一時金のみ。)をそれぞれ、既支払済額を下回ることなく、組合員の平均が再審査申立人の班長以下の現場男子従業員のうち非組合員の平均と等しくなるよう是正し、是正後の額と既支払済額との差額及びこれに年率5分を乗じた額を支払わなければならない。
- II その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

- 1 本件は、再審査申立人岩井金属工業株式会社(以下「会社」という。)が、①平成2年12月28日、再審査被申立人岩井金属労働組合(以下「組合」という。)青年部長X4(以下「X4青年部長」という。)を解雇したこと、②同3年4月30日、組合副執行委員長X2(以下「X2副委員長」という。)及び同書記長X3(以下「X3書記長」という。)を配置転換したこと、③同年1月14日、「退職お願い」と題する書面に従業員の署名を集め、組合員に手交したこと、④同2年11月30日以降、会社寮内への寮生以外の者の入室を禁止し、寮生である組合員X1(以下「X1」という。)及び同X5(以下「X5」という。)に対して退寮を求めたり、両名の部屋に無断で入室したこと、⑤平成2年年末一時金及び同3年夏季一時金並びに同3年度賃上げについて、組合員を差別したこと、が不当労働行為であるとして、イX4青年部長の解雇撤回及び原職復帰、ロX2副委員長及びX3書記長の配転撤回及び原職復帰、ハ平成2年年末一時金及び平成3年夏季一時金並びに平成3年4月分以降の賃金にかかる差別是正及び差額支給、ニ上記①ないし④に係る陳謝文の手交及び掲示を求めて、同3年11月7日に大阪地方労働委員会(以下「大阪地労委」という。)に救済申立てのあった事件である。
- なお、組合は、上記救済申立てのうち、同6年5月18日、初審申立て後に退職した組合員X6(以下「X6」という。)及び同X7(以下「X7」という。)に係る請求を取り下げ、また、会社がX4青年部長の解雇を撤回し、

X 2 副委員長及びX 3 書記長を元の職場に復帰させたことから、同年12月7日、上記イのX 4 青年部長の解雇撤回及び原職復帰を求める部分と、ロのX 2 副委員長及びX 3 書記長の配転の撤回及び原職復帰を求める部分を取り下げた。

2 大阪地労委は、平成8年5月17日、会社の上記行為が不当労働行為に該当するとして、会社に、①平成2年年末一時金及び同3年夏季一時金並びに同年度賃上げの額をそれぞれ是正し、既支給額との差額を組合員に支払うこと、②上記1の①ないし④についての文書手交及び掲示を命じた。

3 会社は、これを不服として、平成8年5月31日、当委員会に再審査を申し立てた。

なお、会社はX 1 に関して、同人及び組合との間で和解が成立したことに伴い、同10年1月21日、本件再審査申立中、同人に関する部分を取り下げた。

第2 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 会社は、肩書地に本社及び工場を置くほか、東大阪市内に加納工場を有し、金属加工及び物置等の金属製品製造を主たる業務とし、本件初審査問終結時(平成6年7月1日)の従業員は約200名である。

(2) 組合は、会社従業員により結成された労働組合であり、本件再審査問終結時(平成9年4月7日)の組合員は5名である。

2 Y 1 社長就任前の労使関係

(1) 平成2年6月6日、会社従業員約60名によって組合が結成され、執行委員長にX 8 (以下「X 8 委員長」という。)が就任した。なお、会社には組合が結成されるまで労働組合は存在せず、従業員組織として会社の作った評議会が存在した。

組合と会社は、翌7日、団体交渉(以下「団交」という。)を行い、同日、「①各工場に組合掲示板を1つずつ設置し、組合活動のための食堂の利用を認める。②就業時間外の会社施設内での組合活動を保障し、就業時間内でも連絡通信を執行委員長に取り次ぐ」ことを内容とする協定を締結した。

なお、団交の席上で組合が、当時第1機械部門に設置され、評議員会掲示板として使用されていた掲示板(以下「第1機械掲示板」という。)を組合掲示板として使用させて欲しいと申し出てたのに対し、会社の当時の社長Y 2 (以下「Y 2 前社長」という。)は、組合の申出を認める旨回答した。

翌8日、組合は、第1機械掲示板に「岩井金属労働組合」と表示して、組合掲示板として使用を開始した。

(2) 平成2年6月13日に行われた団交で、組合が組合事務所の提供を求めたのに対し、Y 2 前社長は、当面、本社工場横のプレハブ建物を提供する旨述べた。同日、組合と会社は、「会社は、組合の備品の置き場を提供

する」等の協定を締結した。同月16日、組合は、同協定に基づき会社から貸与された同プレハブ建物を組合事務所として使用し始めた(以下、このプレハブ建物を「組合事務所」という。)。なお、組合が同プレハブ建物を組合事務所として使用していたことについて、会社が異議を述べたことはなかった。

組合は、組合事務所の使用については、守衛がいる時間帯に行い、同事務所の鍵は守衛が預かり、使用の都度鍵を借りて使用することにしてほしい旨の会社の申入れに従って使用していた。なお、組合は、会社の休日である日曜日に組合事務所を使用することもあったが、会社が休日の組合事務所の使用を問題にしたことはなかった。

- (3) 平成2年6月20日に行われた団交の席上、Y2前社長は、組合に対して組合掲示板についての組合の希望を打診し、同月27日に行われた組合と会社の協議で、第1機械掲示板を含む7ヵ所の掲示板の設置について合意した。
- (4) 平成2年8月25日、組合は、定期大会を開催したが、この当時には、組合の組合員は100名を上回っていた。
- (5) 平成2年9月5日、組合は、会社から掲示板6枚の貸与を受け、そのうち3枚を同月中旬頃から会社内の3ヵ所に設置して使用を開始した。

3 Y1社長の就任と労使関係の変化

(1) Y1社長の就任

イ 平成2年10月2日、会社の課長以上の管理職と組合のX8委員長、X2副委員長、X3書記長を集めて行われた会社の緊急集会で、Y2前社長は、「会社がY1グループに売却され、5日に新社長の就任パーティーがあるので、全員参加して欲しい」旨述べた。組合は、これに対し、①調印した文書を公開すること、②従業員に対して説明をする場を持つこと、③労使間の協定等を引継ぐことを要望したが、Y2前社長は、自分には権限がないから、として回答しなかった。

ロ 翌3日、組合は、「組合ニュース」を発行して上記イの緊急集会の状況を組合員に周知するとともに、会社の各取締役に対して、同日就業時間後に、組合が主催して開催する緊急の従業員集會に出席し、今回の社長交代について直接説明するよう求める「要請文」と題する文書を提出した。

同従業員集會で、組合は、①労働条件の一方的な変更をしないこと、②企業売却の調印内容を明らかにすること、③経理内容を公開すること、④団交に応ずることなどを要求する決議を採択し、翌4日、会社の総務に提出し、各取締役に渡すように要請した。なお、従業員集會には取締役は参加しなかった。

ハ 同月4日、Y1(以下「Y1社長」という。)が、会社の代表取締役に就任した。

同日終業時刻後、Y1社長はX8委員長を呼び出した。X8委員長

がX 2副委員長とともにY 1社長のところに出向くと、Y 1社長は兩人に対して、「黙って俺がやることを見ておれ」、「組合を解散しろ。今すぐとは言わないが、顔が立つようにしてやるから、まずここで決意しろ」、「いやなら、ここにおられんようになる」、「俺が言っているのは不当労働行為だ。地労委でも裁判所でも訴えてみる、謝ってまたやったらいいんだ」、「経理公開なんて生意気だ」などと、2時間以上にわたって強い調子で迫った。

翌5日に開催された新社長就任パーティで、Y 1社長は、集まった従業員に対して、「組合には、就任早々かみつくやつがいるが、非常識である。1回目は誤解で許せる。しかし、その誤解が2回、3回続くならば命をかけて闘ってやる」と発言した。

ニ 同月11日、組合は、「誤解を解き、あたりまえの労使関係をつくっていきましょう」等と記載した「組合ニュース」を配布した。

同日、会社総務部次長Y 3(以下「Y 3次長」という。)は組合に対し、第1機械掲示板の撤去及び組合が撤去しない場合は会社が撤去する旨申し入れた。これに対し、組合は、会社の申入れは一方的であるが、理由をきちんと説明してもらえれば組合としても考えるので、団交で提案して欲しい旨回答した。

(2) X 4青年部長の解雇

イ 夕礼での発言

(イ) 平成2年10月13日、X 8委員長は、組合掲示板撤去問題について、会社の提案は一方的であるが、組合としては柔軟に対応する用意があり、団交での話し合いを求めている、万が一、一方的に撤去されるようなことがあれば不当労働行為であり、違法であるとの旨を記したポスターを第1機械掲示板に掲示した。

同日午後4時過ぎ頃、Y 1社長は、同掲示板の前にX 8委員長を呼び出し、「掲示板は外してくれ。組合掲示板は一つしか約束していないんだから」と組合掲示板の撤去を求めた。これに対しX 8委員長が、「絶対はずさないと言っているのではない。団交で話し合っただけで欲しい」と述べたところ、「じゃあ、お前やめろよ、会社クビや。ここであんたの解雇通告をする。後は裁判でやりな」等と述べた。これに対して、X 8委員長が解雇理由を尋ねたところ、Y 1社長は、「理由は、使いたくないから解雇する」と回答した。

同日午後5時頃、会社は、Y 1社長の話があるとして、従業員を食堂に集めて夕礼を開いたが、同夕礼の開始前、Y 1社長とX 8委員長の間で、「お前は出てくるな。もう従業員じゃない」、「解雇の理由を言え。理由もなく解雇するのは不当である」等のやりとりが行われた。

(ロ) X 4青年部長は、上記のY 1社長とX 8委員長のやりとりを聞き、Y 1社長が夕礼の挨拶をするために食堂の前の方に向かい、X 4青

年部長の前を通った際、「不当だ」と発言した。また、Y1社長が食堂の前の方で、集まった従業員に話を始めようとする直前、X4青年部長は、Y1社長に対して、「あんまりおかしいんじゃないですか」と発言した。なお、X4青年部長はY1社長の話中を含め、それ以外の発言をしていない。

(ハ) Y1社長は、同夕礼で約30分間話をしたが、その中でX8委員長を解雇したことを述べ、「私に賛同してくれないのなら会社はやっていけない。組織をとるのか、私をとるのかはっきりさせてくれ。Y1グループの他の会社でもこういうことがあったけれど、組合をとった一握りの人はおれなくなってしまう」との趣旨の発言をした。

(ニ) 同月15日(月曜日)、出勤したX8委員長が門から会社構内に入ろうとするのを、会社の副社長Y4(以下「Y4副社長」という。)らが阻止した。

(ホ) なお、X8委員長は、同月24日、大阪地方裁判所(以下「大阪地裁」という。)に地位保全等を求める仮処分申請を行い、同地裁は同年12月18日、申請を認容する決定を行った。

また、同地裁は、X8委員長らが同3年6月頃提起した従業員としての地位確認等請求訴訟について、同5年8月30日、請求を認容する判決を言い渡した。会社はこれを不服として、大阪高等裁判所(以下「大阪高裁」という。)に控訴したが、同6年9月17日、同高裁は控訴を棄却した。

組合は、同2年11月13日、X8委員長に対する解雇等が不当労働行為であるとして大阪地労委に救済申立て(平成2年(不)第45号)を行い、同5年2月12日、同地労委は申立てを認め、原職復帰等を命じる救済命令を発した。会社は、同命令を不服として、当委員会に再審査を申立てた(平成5年(不再)第11号)が、当委員会はこれを棄却し、この当委員会の命令は、会社が提起した取消訴訟においても支持され、同9年9月18日、会社の上告が棄却されたことにより確定した。

なお、会社は、同6年8月25日、X8委員長の解雇を撤回し、同委員長は職場に復帰した。

ロ 会社食堂への組合ニュースの掲示

(イ) 平成2年10月14日、第1機械掲示板にY1グループのスローガンを書いた白いボードが貼られ、同掲示板は以後、組合掲示板として使用できなくなった。また、その後、上記2の(5)の組合が設置した各掲示板が撤去され、11月中頃までには、会社内の組合掲示板はなくなっていた。

(ロ) 同年11月28日、Y1社長は、夕礼において、「これからすべてオープンに、組合ニュースも食堂にすべて掲示していく」と述べた。

この後、会社は、組合ニュースが発行されるたびに食堂にそれを掲示するようになった。

同年12月4日、X4青年部長は「X8委員長を職場に戻せ!」と書いた「組合ニュース増刊号」を食堂に掲示した。

ハ 休日の会社工場内への立入り

(イ) 平成2年10月26日、組合事務所の壁がフォークリフトのツメで壊され、また、入り口にパレットが積まれていた。

同年11月8日には、会社の第1機械部門の係長Y5(以下「Y5係長」という。)の指示により、組合事務所にフォークリフトが突入した。これにより、同事務所は使用できなくなった。

(ロ) 同年12月2日(日曜日)、X3書記長及びX4青年部長ら5名は、上記(イ)のとおり破壊されて使用できなくなっていた組合事務所の補修のために、守衛にその旨を申し出て、鍵を受け取って会社構内に入った。

(ハ) なお、会社第一溶接部門課長Y6、会社製造部長Y7(以下「Y7部長」という。)らは、同年12月8日、組合事務所をその中にあった机や冷蔵庫等の備品などとともに組合に断ることなく撤去した。

ニ プレス機のペンキをはがし作業

(ニ) 平成2年10月27日(土曜日)、第1機械部門3班班長であるX4青年部長は、上司であるY5係長から、「もう日報書かんでいいぞ」と申し渡された。同月29日、X4青年部長がY7部長にその意味をといだだしたところ、同部長は、「考え方を変えないやつには指示はできない。現場で働いとけ」と述べた。

会社においては、班長は、係長から作業指示書、作業図面を受け取り、作業の段取りや必要な人数の調整、製品をつくるための資材のチェック、班員への作業の指示等を行い、作業の結果を日報にまとめて報告するという業務を行っていた。なお、X4青年部長の後任の班長はおらず、Y5係長や他の班の班長がX4青年部長の班長としての職務を肩代わりした。また、会社では、班長になると5,000円の職務手当が付き、この職務手当は基本給に組み込まれる取扱いとされていた。X4青年部長が班長としての職務を行えなくなった後も同手当は支給されていた。

(ロ) 会社は、同年10月末から11月にかけて、Y1社長の指示により、全てのプレス機を塗り直すため、プレス機の古いペンキをはがす作業を主に組合員に命じて行わせた。

なお、同作業は機械の作動とは無関係であり、古いペンキをはがさずにそのまま新しいペンキを上塗りした機械もある。

(ハ) 平成2年11月8日、第1機械部門にあるプレス機の1台(以下「本件プレス機」という。)に、「団結」という文字が残るように一部のペンキをはがされているのが発見された。これを知ったY4副社長

が、X 4 青年部長に、なぜこういうことをするのかとの旨を尋ねたところ、X 4 青年部長は、「こういうことをやらずからだ」と答えた。

会社は、本件プレス機について、ペンキはがしを中止させ、また、上から新しいペンキを塗ることもしなかった。X 4 青年部長は上司である Y 5 係長から命じられ、主に残業時に、5 日間ペンキはがしの作業に従事したが、同日には、この作業に従事していない。

ホ X 4 青年部長の解雇

(イ) 平成 2 年 12 月 28 日午後 3 時頃、Y 4 副社長は、X 4 青年部長を前社長室に呼び出し、解雇通知書を示した。同通知書には、「①10 月 13 日、従業員集会において、社長が集会場に入るとき罵声を浴びせ、また社長の発言を妨害したこと、②11 月 8 日、第 1 機械工場のプレス機を毀損し、会社に損害を加えたこと、③12 月 4 日、食堂に会社の許諾なくして『X 8 委員長を職場に戻せ!』との掲示をしたこと、④12 月 2 日、会社工場内に不法に立ち入ったこと、を理由として解雇する。追って解雇予告手当及び解雇当日までの賃金を支払う」と記されていた。同時に、Y 4 副社長は、同日 5 時以降に支給されることになっていた年末一時金並びに解雇予告手当及び同日までの賃金の入った封筒を X 4 青年部長に渡そうとした。これに対し、X 4 青年部長は、「受け取れません」と述べて受取りを拒否し、職場に戻った。同日午後 5 時過ぎ頃、従業員に対して年末一時金が支給されたが、その際 X 4 青年部長に渡された封筒には、同一時金以外に上記の解雇通知書、解雇予告手当及び同日までの賃金が入った封筒が入っていた。X 4 青年部長は、解雇通知書のコピーをとり、解雇通知書、解雇予告手当及び同日までの賃金が入った封筒を Y 4 副社長に持参して返却し、年明けも通常どおり出勤する旨告げた。

(ロ) 同 3 年 1 月 7 日の朝礼開始前に、X 4 青年部長は、Y 7 部長から「解雇されたと聞いている」と言われ、また、その後、Y 4 副社長に呼び出されて、なぜタイムカードを押したのかと質問された。なお、同日、X 4 青年部長は、Y 5 係長から第 1 機械部門のクレーンの電線についたペンキをはがすよう命じられ、定時までその仕事をした。

翌 8 日、X 4 青年部長が出勤すると、タイムカードがなくなっており、守衛に入構を阻止された。

(ハ) 同月 9 日頃、X 4 青年部長は、大阪地裁に地位保全等を求める仮処分申請を行った。同地裁は、同年 2 月 22 日、同人の申請を認容する決定を行い、会社はこれに対し異議を申し立てたが、同決定は、同年 6 月 17 日の保全異議決定においても維持された。

また、X 4 青年部長は、X 8 委員長とともに、上記イの(ホ)の従業員としての地位確認等請求訴訟を大阪地裁に提起していたが、同

地裁は同5年8月30日、請求を認容し、大阪高裁もこれを維持した。

(ニ) なお、会社は、同6年8月25日、X4青年部長の解雇を撤回し、
同人は、同月29日から班長として職場に復帰した。

(3) 組合員に対する退寮要求

イ 平成2年11月30日、会社敷地内にある寮の入り口に、「寮生は門限10時厳守。部外者の入室を禁ず。部外者で寮生に用事のあるものは会社に報告」と記載された文書が貼られていた。会社が、寮生活の内容について、このような指示をしたことは従来なかった。

ロ 同年12月22日午後3時の休憩時に、Y3次長及び会社の常務取締役Y8は、X5に、「お母さんから、お父さんが体が悪いと手紙が来ている。田舎に帰った方がいいのではないかと述べた。同月24日、X5が実家に電話したところ、同人の両親は、会社の総務と名乗る人から電話があり、「X5は、組合の上の人に利用されている。このままでいたらキズものになる。なにか理由をつけて呼び戻したらどうか」との趣旨の話があった旨述べた。

ハ 同月28日、会社取締役Y9(平成3年2月より会社総務部長。以下「Y9部長」という。)は、X5に対して、「Y1社長から、寮を取り壊すから今年中に出て行けと伝えろと言われた」と退寮を要求した。同年10月当時は、寮にはZ1(寮長。以下「Z1」という。)、Z2(以下「Z2」という。)、X5及びX1の4名が入寮していたが、同年12月中にZ1及びZ2の2名は退職し退寮した。なお、X5は、入寮の際に「入寮者は会社の都合によりいつ明け渡しを命じられても異議なく指定期限までに立ち退く」との条項を含む「独身寮使用誓約書」に署名していた。

翌29日、組合は、会社に対し、退寮要求に対する抗議文を渡そうとしたが、Y9部長がこれを受け取らなかったため、同部長に渡すよう守衛に依頼し、抗議文を会社宛てに内容証明郵便で送付した。

ニ 同3年1月9日、寮のX1の部屋に組合員が集まっていたところ、Y4副社長、Y9部長らが無断で同室内に入り、「部外者を入れたら退寮だ、寮を出て行け」と言い、組合員らを写真撮影した。

ホ 同月10日終業後、会社第2機械部門の係長Y10(以下「Y10係長」という。)は、X1に、「今日は温かい布団で寝えや」と言った。X1が寮に帰ったところ、同人とX5の部屋の鍵穴が壊され、X1の部屋の扉の隙間には鉄板が打ち込まれ、扉と向かいの壁の間に角材でつかい棒をされ、扉が動かせない状態になっていた。同日、組合が、Y4副社長に、「こういうことが仕事に行われているから調査して欲しい」と申し入れたところ、同副社長は、「君たちがいつまでもこんなことをやってるからこんなことが起こる」旨述べた。

同日、会社は、寮の入り口の扉の横に、「寮生が外来者と集会及び面会を行うときは、総務部長の許可を得なくてはならない」との「警告

書」を貼った。なお、寮については、Y 1 社長就任以前には、門限等は他の迷惑にならないようにすれば足りる、訪問した部外者の住所氏名を備え付けのノートにできるだけ記載する、などの運用がなされていた。

へ 同月25日昼休み時に、X 3 書記長が寮に入っていくのを見たY 9 部長、Y 10 係長、Y 5 係長ら4名は、寮のX 5 の部屋を突然訪ねた。

ト 同年3月28日、X 8 委員長が、会社を休んでいたX 1 を訪ねるために寮を訪れた。このことを聞いたY 9 部長ら6名は、同人の部屋に無断で立ち入り、押し入れを開けるなどした。

チ 同年6月4日、寮生に何の連絡もないまま寮の解体作業が開始された。同日夕方、組合は、Y 4 副社長に、解体作業の即時中止を申し入れた。翌5日、同副社長は、X 5 を呼び出し、「君らのところは外して作業をする」旨述べた。

(4) 組合員に対する「退職お願い」文書

イ 平成2年10月15日、会社取締役Y 11(以下「Y 11取締役」という)は、Y 7 部長、Y 5 係長、Y 10 係長、会社係長Y 14らに対し、上記(2)のイの(ハ)の、同月13日のY 1 社長の話は組合をやめろということであるので、脱退するか否かを従業員に確認するよう求めた。同日、Y 10 係長及びY 5 係長は、勤務時間中に会社第1機械部門1班から同3班までの従業員10数名を集めて、「13日の夕礼でY 1 社長の発言の趣旨は、組合を辞めるか、やめないかということである。いま、Y 11取締役とY 7 部長に脱退するか否かの決を取ってくるように言われた」と述べ、その後従業員一人一人を回って、社用箋に組合から脱退する旨の署名を集め、同日組合に提出した。なお、同署名には、組合員でない者の氏名も記されていた。

ロ 同3年1月14日、Y 5 係長及びY 10 係長は、勤務時間中に、Y 5 係長が作成した「会社再建に全社一丸となっているとき、貴君は当初からY 1 社長に対立的行動をとり、会社再建を妨げようとしている。我々は貴君たちを支持もしないし、共に歩むこともできない。ここに会社を思う同志と語り、貴君に退職をお願いするものである」との「退職お願い」と題する組合員7名各々を名宛人とする文書(以下「退職お願い文書」という。)に、124名の従業員の署名を始業時からほぼ丸一日かけて集めた。同文書への署名は、本社事務所は、Y 5 係長が従業員を一人ずつ回って、本社の第1機械部門及び化成品部門は、Y 5 係長とY 10 係長が、第2機械部門はY 10 係長が、それぞれ各部門の事務所に従業員を一人ずつ呼び出して、集めたものである。本社事務所1階にはY 7 部長の席が、第1機械部門現場事務所には会社課長Y 12の席があり、退職お願い文書の署名が集められているとき、両名は事務所内にいた。また同日午後、Y 10 係長は、本社から車で約15分離れたところにある会社の加納工場に赴き、同工場の課長Y 13(以下「Y 13

課長」という。)に了解をとったうえで、同工場の従業員から退職お願い文書に署名を集めた。その後さらに、同係長は、同工場から車で約30分の会社の従業員が作業をしている関係会社に赴き、退職お願い文書の署名を集めた。同日、同係長が本社に戻ったのは、終業時刻直前であった。

なお、Y 5 係長及びY 10係長は、会社で保管されている従業員の賃金受領用の印鑑を持ち出し、署名時に従業員に渡して押印させた。

同日午後 5 時頃、Y 10係長は会社内において、X 2 副委員長、X 3 書記長、組合員 X 9 (以下「X 9」という。)、X 6、X 7、X 5 及び X 1 に対し、退職お願い文書をそれぞれ手渡した。なお、X 9 は、同年 8 月に会社を退職した。

勤務時間中に行われた Y 5 係長、Y 10係長の上記署名集めについては、同署名集めから約 1 週間後に、両名に対して、Y 4 副社長が「もう二度とするな」といったものの、会社としては処分は行っていない。

(5) 組合員のビラ配布に対する会社の対応

イ 平成 3 年 1 月 16 日朝、Y 1 社長は、会社の玄関前でビラを配っている組合員数名に対し、「ここは会社の敷地内だから外へ行け。お前ら水をかけた」と述べた。また、同社長は、同日の朝礼で、「組合のビラまきは嫌がらせだ、やるなら 10 年でもやってみろ。組合員がミスを起こしたらやったるんだ」と述べた。

さらに、同日午後 3 時頃、同社長は、X 6 に対して、「一日中監視したる。2 日あったらやめさせられるんだ。トイレの行き過ぎでも職務怠慢に当たる」と述べた。

ロ 同月 19 日、22 日、23 日の朝、Y 5 係長は、会社玄関前でビラを配っていた組合員数名にホースで水をかけた。Y 4 副社長、Y 9 部長らは同係長の行為を見ていたが、これを制止することはなかった。

(6) X 2 副委員長及び X 3 書記長の配転

イ 平成 3 年 4 月 27 日、会社は、食堂掲示板に従業員 12 名の同月 30 日付け人事異動を掲示した。この 12 名のうち 8 名は、会社の工場の一つであった東部センターが同年 1 月に廃止されたことに伴い、既に異動となっていたもので、残る 4 名のうち 3 名が組合員であった。この人事異動で、X 2 副委員長が第 1 機械部門から第 2 機械部門へ、X 3 書記長が第 1 機械部門から第 1 溶接部門へ(X 2 副委員長及び X 3 書記長の同日付け異動を併せて、以下「本件配転」という。)、また、X 6 が第 2 機械部門から第 1 機械部門へ異動になった。

当時、第 1 機械部門には組合員 7 名(X 8 委員長と X 4 青年部長を除く)のうち 4 名(X 2 副委員長、X 3 書記長、X 9 及び X 1)が配属されていた。

X 2 副委員長は、第 1 機械部門で、プレス工として金型の取り付け、部材加工、寸法チェック等、製品の加工に関わる一連の専門的作業を

担当していたが、配転後の第2機械部門においては、検査業務を担当することになった。この検査業務は、6秒に1枚の割合で出来上がる製品の傷の有無を目で見て探すという仕事であり、それまでは従業員が他の業務の傍ら交替で行っていたものである。

X3書記長は、第1機械部門ではX2副委員長と同様の業務を行っていたが、配転後の第1溶接部門においては、これまで経験のない溶接作業を担当することになった。

なお、会社の配転については、従前は、係長から1週間程度の猶予をもって本人に口頭で伝えられるのが慣例となっていたが、本件配転では、異動についてX2副委員長及びX3書記長には事前に伝えられていなかった。また、これまで第1機械部門から第1溶接部門への配転例はなかった。

人事異動が掲示された日の午後、X2副委員長らが、Y7部長に本件配転の理由を聞いたところ、同部長は、「お前らいらんというてるやろうが、どこへでも行ってくれ」と答えた。

ロ 本件配転について、組合は団交を申し入れたが、会社はこれに応ぜず、団交は行われていない。

ハ 平成4年3月、第2機械部門が第1機械部門に統合されたことにより、同月27日、X2副委員長が原職に復帰した。

また、同6年8月29日、X3書記長が現職に復帰した。

4 平成2年年末一時金及び同3年夏季一時金並びに同年度賃上げ

(1) 平成2年年末一時金及び同3年夏季一時金並びに同年度賃上げに関する団交

イ 平成2年6月13日、会社と組合は、組合の申入れにより行われた団交で、同年夏季一時金について妥結した。なお、この際、上記2の(2)の組合事務所の提供のほか、一時金の「欠勤控除は社員に還元する」こともあわせて合意され、協定が締結された。

ロ Y1社長就任後の同年年末一時金については、組合の申入れにより、同年12月15日に団交が行われた。この団交について会社は、交渉時間を30分に制限し、また、「(一時金を)出せる状態じゃない」などとするのみで回答を行わなかった。その後、組合は、Y4副社長に同一時金の内容についての説明を求めるなどしていたが、同副社長はこれに回答しなかった。会社は、同月28日に同一時金を支給した。

ハ 平成3年度賃上げについて、組合は、同年3月25日以降、約8回にわたって団交を申し入れたが、会社は応じなかった。同年5月28日、組合は、大阪地労委に同年度賃上げ問題等に関する団交応諾等についてあっせん申請したが、会社は、「賃上げについては、組合員を除く全従業員から社長一任の承諾を得ている状況にある」などとする「あっせん辞退書」を大阪地労委に提出し、あっせんに応じなかった。同年6月27日、組合は、同あっせん申請を取下げた。同月、会社は同年

4月分に遡って賃上げを実施した。

- ニ 組合は、平成3年夏季一時金について団交を申し入れたが、会社はこれに応じず、同年7月22日、同一時金を支給した。
- (2) 組合員らの平成2年年末一時金及び同3年夏季一時金並びに同年度賃上げ
- イ 会社では、毎年4月に賃上げを実施し、7月に夏季一時金を、12月に年末一時金をそれぞれ支給している。
- 会社の賃金は、基本給と調整給及び皆勤手当、家族手当等の諸手当で構成され、賃上げ額は基本給をもとに決定され、賃上げ額の6割が基本給に繰り入れられることとなっている。また、一時金は基本給をもとに決定される。
- ロ 会社は、初審において、組合員を含む班長以下の現場男子従業員(以下「現場男子従業員」という。)の平成2年年末一時金及び同3年夏季一時金並びに同年度賃上げ(以下、これらを総称して「平成2年年末一時金等」という。)の支給状況について、別表のとおりである旨準備書面により明らかにした。これについて組合は、19番の者については、「基本給が68,100円となっており、最も若い従業員である10番の者の入社直後の基本給が73,700円であることからして、その存在は極めて疑問である」と主張した。また、組合は、11番の者について、「以前から会社が辞めさせたがっており、労災事故を契機に退職した者で、低い支給額となっている」旨主張した。
- なお、11番の者については、平成4年に労災事故に遭い、その後退職した者であることが認められる。
- ハ 組合員らの平成2年年末一時金等の支給状況等を別表に基づいてまとめると、第1表のとおりである。これによれば、平成2年年末一時金については、現場男子従業員の平均支給月数(以下「従業員平均月数」という。)は3.627ヵ月、現場男子従業員のうち非組合員の平均支給月数(以下「非組合員平均月数」という。)は3.761ヵ月、組合員の平均支給月数(以下「組合員平均月数」という。)は2.171ヵ月(組合員平均月数の非組合員平均月数に対する割合は、約58%)となっており、平成3年夏季一時金については、従業員平均月数は3.841ヵ月、非組合員平均月数は、3.948ヵ月であり、組合員平均月数は2.532ヵ月(同約59%)となっている。また、平成3年度賃上げについては、現場男子従業員の平均賃上げ率(賃上げ額を基本給で除したもの。以下同じ。)は、18.2%、現場男子従業員のうち非組合員の平均賃上げ率(以下「非組合員平均賃上げ率」という。)は18.7%、組合員の平均賃上げ率は11.5%(組合員の平均賃上げ率の非組合員平均賃上げ率に対する割合は、約62%)となっている。
- ニ なお、別表のうち、組合がその存在が疑問であるとしている19番の者を除いて上記ハを算出すると、第1表の②、③のそれぞれ「19番を

除く」欄記載のとおりである。

第1表 組合員らの平成2年年末一時金等の支給状況等

	平成2年年末一時金			平成3年度賃上げ			平成3年夏季一時金		
	基本給 (円)	支給額 (円)	支給月数 (月)	基本給 (円)	賃上額 (円)	賃上げ率 (%)	基本給 (円)	支給額 (円)	支給月数 (月)
X 1	72,000	140,000	1.944	72,000	7,420	10.3	76,400	140,000	1.832
X 5	88,900	190,000	2.137	88,900	13,000	14.6	96,700	210,000	2.172
X 4	113,900	140,000	1.229						
X 3	93,200	234,000	2.511	93,200	10,420	11.2	99,400	255,000	2.565
X 6	94,900	234,000	2.466	94,900	5,420	5.7	98,100	200,000	2.039
X 2	97,800	279,000	2.853	97,800	15,000	15.3	106,800	305,000	2.856
①組合員平均			2.171			11.5			2.325
②全従業員平均			3.627			18.2			3.841
19番を除く			3.655			18.3			3.868
③非組合員平均			3.761			18.7			3.948
19番を除く			3.793			18.8			3.978

※支給月数については小数第4位四捨五入

(3) 会社における一時金、賃上げの決定方法

イ 会社では、Y1社長就任以降、一時金、賃上げについては、同社長が一時金、賃上げの各総原資の額を決定し、これに基づいて各従業員に配分されることとなっている。

ロ 各従業員の一時金、賃上げの内容の決定方法について、会社は、初審及び当審において、概要次のように行っている旨主張・立証した。

(イ) 会社においては賃金決定に関する基準は存在せず、一時金・賃上げの金額決定の権限を有する者はY1社長であり、一時金・賃上げの金額決定の資料の作成者はY4副社長である。

(ロ) 上記イでY1社長により決定された総原資の額を事務部門と現場部門に分け、現場部門についてはY9部長が、配分された額を従業員の基本給の額の合計で除し、得られた数(平成2年年末一時金では3.627、同3年度賃上げでは0.182、同年夏季一時金では3.841)を各従業員の基本給に掛けて「基本額」を求め、そこから「勤怠歩引」(欠勤控除)を行って「査定前金額」を求める。

なお、「基本額」は、一時金の場合は100円単位で、賃上げの場合は10円単位で、それぞれ四捨五入する。

以上により求められた各人ごとの「査定前金額」と勤怠状況などをまとめたものをY4副社長に報告する。

(ハ) 初審におけるY9部長の証言によれば、「勤怠歩引」は、欠勤、

遅刻及び早退に関して控除を行うもので、遅刻及び早退は、1回につき1/2欠勤として取扱う。欠勤1日についての控除額は、平成2年年末一時金で2,900円、同3年夏季一時金で3,400円、同年度賃上げで70円であり、一時金では100円単位を四捨五入、賃上げでは円単位を四捨五入して控除額を決定する。

(ニ) なお、初審においてY4副社長は、「欠勤、遅刻、早退がどれだけあったら何%引くといった基準はない」「欠勤の評価については勘でやっている」「欠勤控除は本来支給すべき金額に欠勤日数を対象期間の総労働日数で除したものを掛けて得られた額を控除する」旨証言しているが、会社が初審における準備書面により明らかにした組合員らの「勤怠歩引」（欠勤控除）及び勤怠の状況によれば、上記(ハ)のY9部長の証言のような取扱いとなっていることが認められる。

(ホ) 上記(ロ)の資料等によって、Y4副社長は、従業員各人の支給額、賃上げ額決定のための資料を作成する。同副社長は、初審における審問において、この従業員各人の支給額や賃上げ額の決定の方法について、「成績、態度、総合的な評価で査定し、5段階のランクづけを行う。各ランクに応じて査定率がある。自分は、従業員各人のランクを決定し、金額の案はY1グループの本部で決定し、Y1社長が最終的に金額を決定する」旨証言した。一方、当審における審問においてY9部長は、「Y4副社長が成績、態度、基本的能力によって査定を行う。査定時にはランクは使用しておらず、ランクは支給した結果を計算したものである。Y4副社長の査定の結果は金額で表わされ、それが「勤怠歩引」後の金額に加減され、支給額が求められる」旨証言した。

また、同部長は、「勤怠状況を記録した成績表は残されておらず、欠勤の多いものが高い査定になっていることは事実である」旨も証言した。

ハ 組合員らの平成2年年末一時金及び同3年夏季一時金並びに同年度賃上げに関する各対象期間の欠勤、遅刻・早退の状況は第2表のとおりであり、また、「基本額」、「勤怠歩引」、「査定前金額」及び実支給額の「査定前金額」に対する割合(査定率)は第3表のとおりである。

なお、上記ロの(ホ)のとおり、組合員以外の欠勤、遅刻・早退の状況は明らかになっていない。

組合員の勤怠状況と査定率の関係をみると、平成2年年末一時金については、X4青年部長は欠勤1回、遅刻・早退4回で査定率34.65%、X5は欠勤2回、早退1回で査定率60.32%となっているのに対し、X1は欠勤7回、遅刻・早退2回で査定率58.82%、X3書記長は欠勤2回、遅刻・早退5回で査定率71.78%となっており、また、同3年夏季一時金については、X5は欠勤なし、遅刻・早退1回で査定率

56.91%となっているのに対し、X3書記長は欠勤10回、遅刻・早退2回で査定率73.91%、X1は欠勤30回、遅刻・早退なしで査定率73.3%、X2副委員長は欠勤1回、遅刻・早退なしで査定率74.94%となっている。

第2表 組合員の勤意状況

一時金等 氏名	平成2年年末一時金		平成3年度賃上げ		平成3年夏季一時金	
	欠勤 (回)	遅刻・早退 (回)	欠勤 (回)	遅刻・早退 (回)	欠勤 (回)	遅刻・早退 (回)
X2	0	5	1	6	1	0
X3	2	5	10	11	10	2
X4	1	4				
X5	2	1	2	1	0	1
X1	7	2	21	5	30	0

第3表 組合員に対する査定の状況

		X2	X3	X4	X5	X1
平成2年年末一時金	基本額 (円)	335,000	338,000	413,000	322,000	261,000
	勤怠歩引 (円)	7,000	12,000	9,000	7,000	23,000
	査定前金額 (円)	348,000	326,000	404,000	315,000	238,000
	実支給額 (円)	279,000	234,000	140,000	190,000	140,000
	査定率 (%)	80.17	71.78	34.65	60.32	58.82
平成3年度賃上げ	基本額 (円)	17,800	16,970		16,180	13,100
	勤怠歩引 (円)	280	1,090		180	1,650
	査定前金額 (円)	17,520	15,880		16,000	11,450
	実賃上げ額 (円)	15,000	10,420		13,000	7,420
	査定率 (%)	85.62	65.62		81.25	64.80
平成3年夏季一時金	基本額 (円)	410,000	382,000		371,000	293,000
	勤怠歩引 (円)	3,000	37,000		2,000	102,000
	査定前金額 (円)	407,000	345,000		369,000	191,000
	実支給額 (円)	305,000	255,000		210,000	140,000
	査定率 (%)	74.94	73.91		56.91	73.30

※X3の平成2年年末一時金の対象期間における遅刻・早退回数は第2表のとおり5回であるが、会社は、同一一時金の査定について同回数を4回として計算したため、その計算に基づく額をそのまま掲げてある。

5 初審申立後の事情等

イ 初審申立て後の平成4年3月にX7が、同年11月にX6が、それぞれ会社を退職した。組合は、同6年5月18日、初審救済申立てのうち、X7、X6に関する部分を取り下げた。

ロ 同8年11月8日、X5が会社を退職した。同人は、当委員会に対し、同9年3月30日、救済申立てを取り下げる意思はなく、また、退職金は本来貸金差別を是正したうえで支払うべきであるとの旨の「報告書」

を提出した。

- ハ 平成5年7月20日、会社は、X1を勤務成績不良を理由として解雇した。組合は、同年9月20日、同解雇は不当労働行為であるとして、大阪地労委に救済申立て(平成5年(不)第46号)を行い、同地労委は、原職復帰等を命じる救済命令を発したが、会社は、同命令を不服として、当委員会に再審査を申し立てた(平成9年(不再)第19号事件)。
- (ロ) また、X1は、同5年10月12日、同人の解雇無効・従業員としての地位確認請求訴訟を大阪地裁に提起し、同地裁は、同8年12月25日、X1が会社に対し労働契約上の権利を有する地位にあることを確認する旨の判決を言い渡した。会社は大阪高裁に控訴した。
- (ハ) 同9年7月31日、X1は会社を退職した。
- (ニ) 同10年1月9日、会社とX1及び組合の間で、①会社は、上記控訴のうちX1に関する部分並びに上記(イ)の当委員会の平成9年(不再)第19号事件及び本件再審査申立てのうち同人に関する部分を取り下げる、②組合は、上記平成9年(不再)第19号事件に係る初審命令及び本件に係る初審命令のうちX1に関する部分の履行を求めない、等を内容とする合意が成立し、会社は、同年1月21日、本件再審査申立てのうちX1に関する部分及び上記の平成9年(不再)第19号事件を取下げた。

第3 当委員会の判断

会社は、本件初審命令を不服として再審査を申し立てているので、以下、順次判断する。

1 一時金及び賃上げについて

- (1) 会社は、一時金及び昇給については、経営者の権限に基づき、主に成績、態度、基本的能力などを総合的に査定評価して決定しており、組合員に対して差別的な査定をしているものではないのであって、初審命令は、使用者の自由裁量による査定過程を無視するもので、取り消されるべきであると主張し、さらに、初審命令が、平成2年年末一時金及び同3年夏季一時金については、非組合員平均月数で、同3年度賃上げについては、非組合員の平均賃上げ率で、それぞれ算出した額への是正を命じていることについて、組合員の一時金及び賃上げ率が現場男子従業員のうち非組合員の平均と等しいとすべき根拠はなく、初審命令は誤りであると主張する。
- (2) よって判断するに、前記第2の4の(2)のハ認定のとおり、平成2年年末一時金については、組合員平均月数が2.171ヵ月であるのに対し、非組合員平均月数は3.761ヵ月となっており、組合員平均月数は非組合平均月数の約58%(1.59ヵ月の差)であり、同3年夏季一時金については、組合員平均月数が2.325ヵ月であるのに対し、非組合員平均月数は3.948ヵ月で、組合員平均月数は非組合員平均月数の約59%(1.623ヵ月の差)である。また、平成3年度賃上げでは、組合員の平均賃上げ率が11.5%であるの

に対し、非組合員平均賃上げ率は18.7%で、組合員の平均賃上げ率は非組合員平均賃上げ率の約62% (7.2ポイントの差)とそれぞれなっており、同2年年末一時金及び同3年夏季一時金並びに同年度賃上げについて、組合員と現場男子従業員のうち非組合員との間には、顕著な差異が存在する。

この差異について、会社は、使用者の権限に基づく査定の結果であるとしているが、会社における一時金、賃上げの決定方法については、前記第2の4の(3)認定のとおり、決定のための資料を作成するY4副社長とY9部長の証言内容が異なるなどしており、また、「勤怠歩引」についてY4副社長が、「基準はない」、「勘でやっている」旨証言していること、欠勤、遅刻・早退の多い者の方が査定率がよくなっていることなどからすれば、会社主張のように査定が行われているのかにつき疑問を呈せざるを得ず、仮に何らかの査定が行われているとしても、それが公平に行われていることについての疎明はない。加えて、同3認定のとおり、会社が、Y1社長の就任以降組合を敵視し、下記2ないし5のとおり、X4青年部長の解雇を始め、次々と不当労働行為を行っていたことが認められる。これらのことからすれば、上記の組合員と非組合員の差異は、組合を敵対視する会社が、組合を壊滅ないし弱体化させる意図の下に組合員らを差別したものとみるのが相当である。したがって、組合員を差別的に査定したものでないとの会社の主張は採用できない。

(3) 救済方法について

イ 本件平成2年年末一時金及び同3年夏季一時金並びに同年度賃上げについては、組合員と現場男子従業員のうち非組合員との間に顕著な差異があり、この差異が、会社が組合を壊滅ないし弱体化させる意図の下に行った差別取り扱いによるものであることは、上記(2)判断のとおりである。そして、組合員が業務遂行能力において非組合員に比して劣っているとか、組合員の勤務態度が劣悪であるとの疎明はない。したがって、本件における救済方法については、同2年年末一時金及び同3年夏季一時金については、組合員の各平均月数が現場男子従業員のうち非組合員の各平均月数と、同年度賃上げについては、組合員の平均賃上率が現場男子従業員のうち非組合員の平均賃上率と、それぞれ等しくなるよう是正すべきことを命ずることが相当である。

ロ この場合の現場男子従業員のうち非組合員の平均の算出方法については、前記第2の4の(2)認定のとおり、別表の19番の者については、組合は、その存在が疑わしいとしており、同人が存在することについての会社の疎明はない。したがって、別表のうち、19番の者を除いてこれを行うことが相当である。

ハ 以上のとおりであるので、組合員の一時金及び賃上げ率の是正を現場男子従業員のうち非組合員の平均とすることは誤りであるとの会社の主張は理由のないものである。

しかし、初審命令が、前記第2の4の(2)の口認定の、平成4年に労災事故に遭い、その後退職したものを上記の平均の算出から除外することとしているのは適切でないので、初審命令主文第1項を主文Iのとおり変更することとした。

- (4) なお、会社は、X5は、平成8年11月に退職し、退職金を異議なく受領しているのであるから、一時金及び賃上げについて請求を放棄したものとみなされるべきであるとも主張している。

しかしながら、前記第2の5の口認定のとおり、X5が、会社主張の時期に退職し、退職金を受領した事実は認められるが、同認定のとおり、同人は、本件救済を取り下げるものではない旨及び退職金も本来賃金差別を是正したうえで支払われるべきである旨の意思を表明しており、これによれば、同人が請求を放棄したものとみることはできず、会社の主張は採用できない。

2 X4青年部長の解雇について

- (1) 会社は、X4青年部長の各行為は会社に対する攻撃のためのものであって、正当な組合活動ではなく、同人に対する解雇は正当であるとして、①X4青年部長の従業員集会におけるY1社長に対する発言は、必要のないものであり、集会における発言自体が問題とされるべきものである(解雇理由①)、②プレス機のペンキ剥がし作業の際に『団結』の文字が残るようにしたのがX4青年部長であることは明らかであり、機械の機能に支障を来すものでないとしても、全く必要のない行為であり、労使関係への不満に基づきなしたものであるから、機械の毀損行為である(解雇理由②)、③X4青年部長の会社食堂への組合ニュース掲示は、許可申請手続を踏むことなく、会社を攻撃するためになされたものである。(解雇理由③)、④X4青年部長は会社工場に部外者を入構させ、その際、守衛の誰何に氏名を黙秘しており、これは、協約の保障外であり、会社の業務運営に支障を来すものである(解雇理由④)、との解雇理由が存したと主張する。

- (2) よって、以下判断する。

イ 解雇理由①について

X4青年部長は、前記第2の3の(2)のイの(ロ)認定のとおり、平成2年10月13日夕方、従業員集会において、Y1社長に対し、「不当だ」、「あんまりおかしいんではないですか」と発言して抗議している。

しかしながら、この発言は、Y1社長がX8委員長に対し、「解雇する」旨の発言をしたことをとらえてなされたもので、しかも、Y1社長が発言を開始する前に二言抗議の言葉を述べただけに過ぎず、また、Y1社長の発言を妨害した事情も認められない。

このような事情からすれば、X4青年部長の発言が穏当を欠くものであったとしても、それが解雇の理由となるような秩序違反に当たるとは認められない。

ロ 解雇理由②について

本件プレス機に『団結』の文字が残るようにペンキ剥がしが行われたことは、前記第2の3の(2)のニ認定のとおりであり、ペンキを剥がす過程で文字を浮かび上がらせたことによって機械の機能が害されることはないが、好ましいこととはいえない。しかし、これがX4青年部長によって行われたか否かは明らかでなく、仮にX4青年部長によっておこなわれたものであるとしても、前記第2の3認定の会社と組合との関係を考慮すれば、同人に多少の行き過ぎがあったとしても、これをもって同人を解雇する理由とすることは適当でない。

ハ 解雇理由③について

X4青年部長が会社食堂に無断で組合ニュース増刊号を貼り出したことは、前記第2の3の(2)のロ認定のとおりであるが、この行為は、同認定のとおり、Y1社長が、「これからはすべてオープンに組合ニュースも食堂にすべて掲示していく」と発言し、以後、食堂に会社によって組合ニュースが貼り出されていた状況において行われたものであり、同青年部長の行為によって社内秩序の乱れや業務上の支障があったとも認められず、しかも、同認定のとおり、当時組合掲示板が会社によって全て撤去されていたことを併せ考えると、同青年部長が会社が無断で組合ニュース増刊号を貼りだした行為は、責められなければならない程の非違行為ということはできなものであり、したがって、解雇理由③をもって解雇することは許されないものである。

ニ 解雇理由④について

X4青年部長が平成2年12月2日に会社構内に立ち入ったことは前記第2の3の(2)のハの(ロ)認定のとおりである。

しかしながら、同認定のとおり、X4青年部長らは、守衛の許可を得たうえで平穩に会社構内に立ち入っており、入構に際して、会社の守衛が、会社従業員以外の者がいるとして誰何したが、X4青年部長らはその氏名を黙秘したとの事実は認められない。また、同2の(1)認定のとおり、就業時間外に会社施設を利用して組合活動を行うことは、平成2年6月7日締結の協定により保障されており、同協定には、会社従業員以外の者の会社構内への立ち入りを禁止する趣旨の規定は存しない。しかも、業務上の支障があったとも認められないのであるから、解雇理由④をもって同青年部長を解雇することは許されないものである。

ホ 以上のとおり、会社のあげる解雇理由には、X4青年部長が行ったとすれば行き過ぎと認められるものもあるが、解雇理由②のように同人の行為によるものか否か明らかでないものも含まれている。しかも、会社が、Y1社長の就任以降、組合を敵視し、X8委員長に対する解雇を行うなどしていた、本件における会社と組合の労使関係を考慮すると、一方的にX4青年部長を責めることは適当でなく、また、

解雇理由②以外の理由については、いずれもそれ自体としては解雇理由とするに不十分であり、また、これらを総合してみても、X 4 青年部長を解雇するに足る十分な理由とは認められず、前記第 2 の 3 認定の会社の組合、組合員らに対する対応を考慮すると、同人の解雇は、会社が、組合を敵視し、その活動に打撃を与えるために行ったものであることは初審判断のとおりであって、会社の主張は採用できない。

3 本件配転について

- (1) 会社は、従業員の配転は、人事上の必要に応じてなされる使用者の専権事項であり、従業員に特別の不利益がない以上、従業員がこれを争うことができないものであり、X 2 副委員長、X 3 書記長に対する本件配報は、実質的に組合員のみを対象としたというものではなく、会社の業務の編成、両名の就業態度、職場環境に対する影響などを考慮して決定したものであり、両名に単純作業ないし溶接作業のみを担当させるために行ったものではなく、現に、両名はそれらの業務のみを担当したのではなく、具体的な不利益は存しないと主張する。
- (2) よって、以下判断する。

本件配転については、前記第 2 の 3 の(6)認定のとおり、①平成 3 年 4 月 30 日付け配転を命じられた 12 名のうち 8 名は既に異動済みであり、実質的に異動となった 4 名のうち 3 名が組合員であったこと、② X 2 副委員長は、プレス工として専門的な作業に従事していたが、配転後は、主に補助的な単純業務に従事させられていること、③ X 3 書記長は、経験のない溶接部門への異動であり、これまでのような配転の前例はなかったこと、④当時第一機械部門には、X 2 副委員長及び X 3 書記長を含め、組合員が 4 名配属されていたこと、⑤本件配転後、説明を求めた組合に対し、Y 7 部長が、「お前らいらんいうてるやろが、どこへでもいってくれ」などと答えていることが認められ、また、本件配転の必要性、合理性について会社は明らかにしていない。さらに、同 3 認定の第一機械部門における会社職制らによる組合及び組合員への対応などを併せ考えると、本件配転は、当時組合員が集中していた第一機械部門から組合幹部であった X 2 副委員長及び X 3 書記長を引き離すことによって、組合活動に打撃を与え、もって組合を弱体化させることを主な目的としたものであると認められる。また、上記②及び③のとおり、X 2 副委員長及び X 3 書記長は、本件配転により、仕事上の不利益を受けていることは明らかである。

したがって、本件配転は、X 2 副委員長及び X 3 書記長を組合役員であることを理由に不利益に取り扱い、もって組合の運営に支配介入しようとしたものと断ぜざるを得ず、これを労働組合法第 7 条第 1 号及び第 3 号に該当するとの初審判断は相当であり、会社の主張は採用できない。

4 「退職お願い」と題する文書について

- (1) 会社は、「退職お願い文書」の署名徴収行為は、個人的な行為として行

われたものであって、会社の職制としての立場を利用して行われたものでも、会社の意を体して行われたものでもないものであって、会社の行為とはいえないのであるから、不当労働行為に当たらないと主張する。

- (2) 「退職お願い文書」の署名徴集行為は、前記第2の3の(4)の口認定のとおり、当時会社に残っていた7名の組合員全員を対象に行われたものであり、直接には署名集めは、Y10係長、Y5係長によって行われたものであるが、Y5係長は、勤務時間中に、Y7部長のいる事務室で従業員を回って署名を集め、Y10係長及びY5係長は、同じく勤務時間中に、従業員を一人ずつ呼び出して、また、Y10係長は、他の工場にまで出かけて、加納工場においては、同工場のY13課長の了解を得たうえで、一日中署名集めを行っており、会社は、これについて処分も行っていない。これらの行為が、Y10係長及びY5係長の上司やY7部長の関知しないところであったとは到底考えられず、また、同イ認定のY11取締役による組合脱退の確認の指示が行われたこと及び、前記第2の3認定の当時の会社の組合及び組合員に対する態度を併せ考えれば、会社によって組織的に行われたもの、あるいは、少なくとも、両名が会社の意を体して行ったものと認められる。

したがって、同文書への署名徴集行為が組合員を退職させ、組合を壊滅させることを目的として行われたものであることは明らかであり、これが、会社によって組織的に行われ、あるいは、少なくとも会社の意を体して行われたものであることは上でみたとおりであるから、組合の運営に対する支配介入に当たり、会社の主張は採用できない。

5 組合員に対する退寮要求等について

- (1) 会社は、組合員2名が会社の寮の廃止に伴う退寮要求に応じず、寮が組合員らの拠点として使用されていたことから、会社の施設管理権が侵害されることとなるため、寮生以外の者の入寮を禁じ、退寮させるために必要な措置を講じたにすぎず、会社の施設管理権に対する不法な侵害に対して、これを排除するために必要な措置を講ずることができるのは当然のことであり、また、組合は、労働協約等に基づく寮の利用権限を有するものではないから、組合が使用することを会社が排除するのは、なんら不当労働行為に当たらないと主張する。
- (2) 前記第2の3の(3)認定のとおり、①会社は、平成2年12月28日にX1及びX5に退寮要求を行い、②同3年1月9日、Y4副社長、Y9部長が、無断で組合員が集まっていたX1の部屋に立ち入り、「部外者を入れたら退寮だ、寮を出て行け」と述べ、室内を写真撮影したこと、③その後、X1及びX5の部屋の扉が破壊されていたこと、④当日Y10係長が、X1に対し、「今日は温かい布団で寝えや」と述べたこと、⑤組合の調査要求に対してY4副社長が、「君たちがいつまでもこんなことをやってるからこんなことが起こる」と述べたこと、がそれぞれ認められ、これら及び⑥上記③の破壊が勤務時間中に行われたものであること、⑦会社が

破壊について調査した形跡は認められないことなどによれば、X 1 及び X 5 の部屋の扉の破壊は、その実行行為者は明らかではないが、会社によって行われたことが推認できる。そして、これらに続いて、同認定の、⑧ Y 9 部長、Y 10 係長、Y 5 係長らによる X 5 及び X 1 の部屋の訪問、家捜しが行われ、また、⑨ 同年 6 月 4 日から、寮生への連絡のないまま、寮の一部の解体作業が開始されている。加えて、会社に退寮を求めなければならない必要があったとの疎明はなく、施設管理権に対する不法な侵害を排除するため寮を廃止することとしたとの主張以外にその必要性に関する主張もない。

してみれば、会社は、当時退寮を求める必要性が特に存しないのにもかかわらず、突然、X 1 及び X 5 に年末の 3 日以内に退寮を求め、両名がこれに応じないと見るや、両名を退寮に追い込むため、様々の圧力をかけたものであると断ぜざるをえない。

そして、同イ認定のとおり、⑩ これまで寮生活について指示することはなかったにもかかわらず、同 2 年 11 月 30 日、突然、寮生以外の者の入室を禁じる措置にでたこと及び前記 2 の 3 認定の当時の労使関係を考慮すると、会社は、寮で組合活動が行われていると考え、これを阻止し、組合及び組合員を会社の施設である寮から追放し、もって、組合の組合活動に打撃を与えることを目的として、上記の一連の行為を行ったものと認められる。

なお、会社は、自らが会社施設に対する施設管理権を有しているのであるから、施設管理権に対する侵害に当たる会社施設における組合活動を排除するための措置をとることは当然のことであるとも主張しているが、上記の組合員の部屋への無断立ち入りや扉の破壊、そして、居住している寮生に無断で寮の一部を解体するなどが施設管理権の行使として正当なものとは到底認められず、会社の主張は失当然である。

したがって、このような会社の行為は、組合員に対する不利益取扱い及び組合の運営に対する支配介入に当たり、会社の主張は採用の限りでない。

以上のとおりであるので、会社が再審査申立てを取り下げた X 1 に関する部分を除き、初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、本件再審査申立てには理由がない。

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 11 年 5 月 12 日

中央労働委員会

会長 花見 忠 ⑩

「別表 略」