

大阪、平4不58、平5不33、平5不83、平6不45、平6不62、平6不64、平7不52、平8不25、平9不26、平9不31、平9不50、平13.3.5

命 令 書

申立人 岩井金属労働組合

被申立人 岩井金属工業株式会社

主 文

- 1 被申立人は、業務上の不良発生等を理由とする下記の処分をなかつたものとして取り扱い、下記の各組合員に対して、減給し又は賃金カットした額をそれぞれ支払わなければならない。
 - (1) 平成4年5月12日付け申立人組合員F2及び同F3に対する減給処分(平成4年(不)第58号事件)
 - (2) 平成4年5月27日付け申立人組合員F3に対する出勤停止処分(平成4年(不)第58号事件)
 - (3) 平成4年7月1日付け申立人組合員F2に対する出勤停止処分(平成4年(不)第58号事件)
 - (4) 平成4年7月13日付け申立人組合員F3に対する出勤停止処分(平成4年(不)第58号事件)
 - (5) 平成4年7月20日付け申立人組合員F2に対する出勤停止処分(平成4年(不)第58号事件)
 - (6) 平成4年8月18日付け申立人組合員F2に対する譴責処分(平成4年(不)第58号事件)
 - (7) 平成4年8月27日付け申立人組合員F3に対する譴責処分(平成4年(不)第58号事件)
- 2 被申立人は、申立人との労働協約の平成4年9月9日をもつての解約をなかつたものとして取り扱わなければならない。
- 3 被申立人は、会社敷地内での組合活動等を理由とする下記の処分をなかつたものとして取り扱い、下記の各組合員に対して、賃金カットした額をそれぞれ支払わなければならない。
 - (1) 平成4年10月12日付け申立人組合員F2及び同F3に対する譴責処分(平成4年(不)第58号事件)
 - (2) 平成4年10月26日付け申立人組合員F2に対する出勤停止処分(平成4年(不)第58号事件)
 - (3) 平成4年10月27日付け申立人組合員F3に対する出勤停止処分(平成4年(不)第58号事件)
 - (4) 平成5年9月29日付け申立人組合員F3に対する出勤停止処分(平成6年(不)第64号事件)

- (5) 平成6年11月5日付け申立人組合員F1、同F3及び同F4に対する出勤停止処分(平成7年(不)第52号事件)
 - (6) 平成6年11月24日付け申立人組合員F3に対する出勤停止処分(平成7年(不)第52号事件)
 - (7) 平成7年4月10日付け申立人組合員F1、同F2、同F3及び同F4に対する出勤停止処分(平成7年(不)第52号事件)
- 4 被申立人は、下記の帰宅命令をなかったものとして取り扱い、下記の各組合員に対して、賃金カットした額をそれぞれ支払わなければならない。
- (1) 平成4年12月3日付け申立人組合員F2及び同F3に対する帰宅命令(平成4年(不)第58号事件)
 - (2) 平成5年2月18日付け申立人組合員F2及び同F3に対する帰宅命令(平成5年(不)第33号事件)
 - (3) 平成5年4月2日付け申立人組合員F2及び同F3に対する帰宅命令(平成5年(不)第33号事件)
 - (4) 平成5年9月22日付け申立人組合員F2、同F3及び同F4に対する帰宅命令(平成6年(不)第62号事件)
- 5 被申立人は、暴言を理由とする申立人組合員F2に対する平成4年12月28日付け出勤停止処分をなかったものとして取り扱い、同人に対し、賃金カットした額を支払わなければならない。(平成5年(不)第83号事件)
- 6 被申立人は、平成7年5月20日付けで申立人組合員F4の班長としての職務を解いたことをなかったものとして取り扱わなければならない。
- 7 被申立人は、下記の申立人組合員に対し、下記の各一時金及び各賃上げに関して、平成8年年末一時金を除き、査定率が100%を下回る場合には、各組合員の基本給(平成6年以降は基準内賃金)に総原資を従業員の基本給(平成6年以降は基準内賃金)の総計で除して得られる数値を乗じて算出される金額に、査定率が100%以上の場合には、上記により算出される金額に査定率を乗じて算出される金額に、また、平成8年年末一時金については、各組合員の基準内賃金に総原資を従業員の基準内賃金の総計で除して得られる数値を乗じて算出される金額に1万円を加えた金額に、それぞれ是正し、是正後の金額と既に支払った額との差額及びこれらに各支払期以降年率5分を乗じた金額を支払わなければならない。
- (1) 申立人組合員F2及び同F3に対する平成3年年末から平成7年夏季及び平成8年夏季から平成9年夏季の各一時金並びに平成4年から平成9年の各賃上げ
 - (2) 申立人組合員F1及び同F4に対する平成6年年末から平成7年夏季及び平成8年夏季から平成9年夏季の各一時金並びに平成7

年から平成9年の各賃上げ

- 8 被申立人は、申立人に対し、下記の文書を速やかに手交するとともに、1メートルX2メートル大の白色板に同文を明瞭に記載して、被申立人会社の大阪府東大阪市中野41番地の2の工場の玄関付近の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

岩井金属労働組合
執行委員長F1殿

岩井金属工業株式会社
代表取締役 G

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定されました。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 貴組合員に対して、平成4年5月12日付け以降、業務上の不良発生、敷地内の組合活動等を理由として延べ22件の懲戒処分をしたこと。
 - 2 貴組合との労働協約を平成4年9月9日をもって解約したこと。
 - 3 貴組合員に対して、平成4年12月3日付け以降、延べ9回の帰宅命令を発したこと。
 - 4 平成7年5月20日付けで貴組合員F4氏に対して班長の職務を解いたこと。
 - 5 平成3年年末から平成7年夏季及び平成8年夏季から平成9年夏季の各一時金並びに平成4年から平成9年の各賃上げに関して貴組合員を差別したこと。
- 9 申立人のその他の申立ては却下する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人岩井金属工業株式会社(以下「会社」という)は、肩書地に本社を、大阪府東大阪市内に第1機械部門等の工場(以下「本件工場」という)を置き、金属製品製造等を業とする株式会社であって、その従業員数は本件審問終結時約70名である。

(2) 申立人岩井金属労働組合(以下「組合」という)は、会社の従業員で組織された労働組合で、その組合員数は本件審問終結時4名である。

2 組合の結成と社長交代前の労使関係

- (1) 平成2年6月6日、会社従業員約60名で組合が結成された。会社には、従前、会社が組織した評議員会と称する従業員の団体が存在していたが、労働組合は存在しなかった。
- (2) 6月7日、組合と会社は団体交渉(以下「団交」という)を開催し、「①組合掲示板を設置すること及び組合活動のために食堂を利用することを認める。②就業時間外の会社敷地内での組合活動を保障する」旨の協定を締結した。この席上、当時の会社社長Jは、第1機械部門に既に設置してある掲示板を組合掲示板として利用してよいと述べ、組合は翌日から使用を開始した。
- (3) 6月13日、組合と会社は団交を開催し、会社が本件工場横のプレハブの建物を組合活動のために提供する旨の協定を締結し、同月16日、組合はこの建物を組合事務所として使用を開始した。
- (4) 8月25日、組合は組合大会を開催した。組合員数は、この頃までに100名程度になっていた。

3 社長交代直後の労使関係

- (1) 平成2年10月2日、Kは会社の株式総数の過半数を取得し、同月4日、会社代表取締役就任した。組合は、代表取締役の交代に関するビラを配布するとともに、会社各取締役に対して、労働条件の不利益な変更をしないこと、及び、労働条件については組合と協議すること等を要望した。
同日の勤務時間終了後、会社の新社長K(以下「K社長」という)は組合執行委員長F1(以下「F1委員長」という)を呼び出した。F1委員長が組合副執行委員長F2(以下「F2副委員長」という)とともに出向いたところ、K社長は、「黙って俺がやることを見ておれ。組合は解散しろ。顔が立つようにしてやるから、まずここで決意しろ。いやならここにおれないようになる。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ろ。謝ってまたやったらいいんだ」などと、約2時間30分にわたって一方的に発言した。
- (2) 10月5日、社長の就任パーティーにおいてK社長は、「私が来た早々ビラとかポスターで迎える心の良くない一部の人がいる。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回続くなれば、命をかけて闘ってやる」とあいさつした。
- (3) 10月13日、K社長がF1委員長に第1機械部門の組合掲示板の撤去を命じたが、同人はこれに応じず、掲示板に関する団交での協議を申し入れたところ、K社長は、「じゃあ、お前辞めろ。ここで解雇通告する。あとは裁判でやりな」と発言し、具体的な解雇理由を示さないまま、F1委員長を解雇した。
なお、翌14日以降、上記掲示板は撤去され、26日、別の組合掲示板も撤去された。

(4) 10月15日、会社取締役製造本部長Lは、各担当係長等に対して、従業員に組合をとるのか会社をとるのかを調査するよう指示した。上記係長等はこれを実行し、従業員一人一人から組合脱退署名を集め、同日、約80名分の組合脱退署名を組合に提出した。

(5) 10月26日以降、繰り返し組合事務所がフォークリフトで破壊され、11月8日以降、事務所として使用できないようになった。

(6) 10月29日、会社は第1機械部門の班長であった組合青年部長F4(以下「F4青年部長」という)に対し、同人が組合についての考え方を変えないのなら班長としての仕事はさせられないとして、班長からの降格処分を行った。

12月28日、会社は、F1委員長の解雇に反対して会社内に同人の職場復帰を求める内容の掲示を行った等として、F4青年部長を解雇した。

(7) 11月13日、組合はF1委員長の解雇、組合掲示板の撤去等に関して、当委員会に不当労働行為救済申立て(平成2年(不)第45号事件)を行った。

平成5年2月12日、当委員会は同申立てに対し、①F1委員長の解雇撤回及び原職復帰、②組合事務所の提供、③組合掲示板の設置、④F4青年部長に対する班長からの降格処分の撤回等を命じる救済命令を発し、この命令は再審査及び取消訴訟を経て確定した。

なお、平成5年9月にF4青年部長が、平成6年8月にF1委員長がそれぞれ職場に復帰した。

(8) 平成3年1月16日の就業時間前、組合員が本件工場玄関前でビラを配布したところ、K社長が現れ、「会社敷地内だから、外へ行け。お前ら水をかけた」と発言した。同月19日、22日及び23日、会社係長が就業時間前に本件工場玄関前でビラを配布していた組合員にホースで水をかけた。会社の取締役兼総務部長M(以下「M部長」という)等はその行為を見ていたが、これを制止することはなかった。

なお、K社長就任以後、組合員が就業時間前に本件工場玄関前でビラを配布する際、会社課長らがゴミ箱を持ってきて、ビラを受け取った会社従業員に対し、「ゴミは、ここへ捨ててください」等と呼びかけたり、会社係長がビラを受け取った者の名前を書き留めるふりをしたりしたことがあった。

4 業務上の不良発生等と組合員の処分

(1) 平成3年2月20日、会社は、F2副委員長に対して、同月18日に前工程において穴あけの位置がずれた材料7枚を曲げ加工して不良を発生させたことにつき、不良報告書の提出を求めた。F2

副委員長は、今までは10枚以上の不良品発生について不良報告書を提出していたと抗議したが、会社は上記の不良発生を理由に、同人に対して、本来業務以外の他の職場の応援を命じた。

会社では、K社長就任前から不良品の発生に関して従業員が不良報告書を提出することとされており、第1機械部門ではその対象を10枚以上の材料に不良が発生した場合としていた。また、部門によっては、班長が不良報告書を一括して記入する等の取扱いもあり、明確な運用基準はなかった。

なお、会社では10枚未満の不良はしばしば発生していた。

- (2) 平成3年2月22日、会社は、組合書記長F3(以下「F3書記長」という)に対して、プレス機のモーターが焼き切れた件に関して事故報告書の提出を求めた。

F3書記長は、モーターが焼き切れた経緯を口頭で説明し、事故は操作上のミスというよりも機械の保全の問題であるとして報告書の提出を拒否したが、会社はさらに事故報告書の提出を求めた。

- (3) 平成3年3月初頭頃以降、F2副委員長及びF3書記長は、本来業務以外の他の職場の応援等を命じられていたが、4月30日付けで、F2副委員長は第2機械部門へ、F3書記長は第1溶接部門へ、それぞれ異動を命じられた。

組合は、上記異動は不当労働行為に該当するとして、F4青年部長の解雇、同2年年末一時金、同3年賃上げ及び夏季一時金の支給等とともに当委員会に救済を申し立てた(平成3年(不)第46号)。平成8年5月17日、当委員会は、その請求を認め救済命令を発した。これに対し、会社から再審査申立てが行われたところ、中央労働委員会は、賃上げ及び一時金の計算方法につき一部を変更した上で当委員会の命令を維持する命令を発した。本件審問終結時において、この中央労働委員会の命令の取消しを求めて会社が訴訟を提起し、東京地方裁判所で係争中である。

なお、F2副委員長は平成4年3月、F3書記長は同6年8月、それぞれ転勤により第1機械部門へ復帰した。

- (4) 平成4年4月17日、会社製造部溶接課長N(以下「N課長」という)等は、F3書記長に対して、同月16日にF3書記長がアース板の曲げ加工で6枚の不良品を発生させた責任を追及し、不良報告書の提出を命じた。同月20日、会社製造部長P(以下「P部長」という)はF3書記長に対し、再度、不良報告書の提出を命じ、同人はこれに従った。

組合は、同月21日付けのP部長及びN課長あての申入書において、上記のF3書記長の不良品発生に関して、N課長等が、F3書記長の事情説明を一切聞き入れず、同人が不良の発生を故意に隠した

と決めつけており、でっち上げ及び恫喝を行ったと抗議するとともに、組合は不良報告書の提出は10枚以上とすることが妥当と考えており、同報告書の基準、活用方法は団交で協議すべきだと主張した。

4月25日、N課長は、第1溶接部門の朝礼において「F3君を第1溶接からはずした」と発言し、以後、5月9日頃まで、F3書記長に対する業務上の指示がなされなくなった。

組合は、平成4年4月27日付け文書で、不良報告書に関して組合員のミスのでっち上げが行われているとして、これらを議題とする団交を同月30日に開催するよう会社に申し入れたが、会社は応じなかった。組合は、同年5月11日付け文書で、仕事にかこつけた組合員差別への謝罪を求めて、再度、団交開催を求めたが、会社はこれに応じなかった。

5月12日、会社はF3書記長に対し、不良品を発生させた上、上司の指導に従わず抗議文を提出したことを理由に、就業規則第38条(2)に基づき、減給半日分の懲戒処分(以下「第1次F3書記長処分」という)をした。

- (5) 平成4年4月17日、F2副委員長は操作経験のない機械で未経験の工程を事前準備から行うよう命じられ、本格的な作業に入るまで約1時間を要した。会社製造部機械課長Q(以下「Q課長」という)は、時間がかかりすぎるとF2副委員長を叱責した。同月20日、F2副委員長は、P部長、Q課長等から始末書の提出を求められた。
- (6) 平成4年4月21日、組合員F5(以下「F5」という)は、不良報告書の提出を求められたが、同人は、自分の作業によるミスではないとして提出に応じなかった。翌22日、第1機械事務所の横の通路に、F5の担当部品とともに「F5、検品ミス、4/14」と書かれた掲示がなされた。なお、F5は平成4年11月11日付けで退職した。
- (7) 平成4年4月23日、会社製造部機械課の班長Rは組合員F6(以下「F6」という)に対して、展開図を渡さず、また、具体的な加工に関する指示をせずに穴あけ加工を命じ、F6の加工品は全て不良となった。
- (8) 平成4年4月24日、F2副委員長は前日にF6が加工した材料に次段階の加工をするよう命じられたものの、機械操作中に金型を破損し、加工不良を発生させた。なお、F2副委員長が当該工程の作業を命じられたのは初めてであった。
- 翌25日、Q課長はF2副委員長に対して、金型の破損と加工不良の発生の責任を追及し、不良報告書の提出を求めたが、F2副委員長は、不良報告書が組合員いじめに使われていると主張し、

不良報告書の提出は、団交で協議の上対応すると返答した。以後、5月9日頃まで、F2副委員長に対して業務上の指示がなされなくなった。なお、会社は金型の破損に関して、従来から報告書の提出を求めてきた。

5月12日、会社はF2副委員長に対し、金型を破損し、加工不良を発生させた上、不良報告書を提出しなかったことを理由に、就業規則第38条(2)により減給1日分の懲戒処分(以下「第1次F2副委員長処分」という)をした。

- (9) 平成4年5月15日、F3書記長は機械操作中に金型を破損した。また、5月19日及び同月22日、F3書記長は加工不良を発生させた。

N課長はF3書記長に不良報告書の提出を求めたが、F3書記長は、現状では不良報告書が組合員いじめに使われているとし、会社が不良報告書に関する団交での協議に応じ、不良報告書問題が解決すれば報告書を提出する旨返答し、提出を拒否した。

5月27日、会社はF3書記長に対し、①金型を破損したこと、②加工不良を発生させたこと、③これらについての不良報告書を提出しなかったこと、④第1次F3書記長処分に至る経緯があるにもかかわらず反省の色がないことを理由に、就業規則第38条(3)に基づき、翌28日を出勤停止及び賃金カットとする懲戒処分(以下「第2次F3書記長処分」という)をした。

- (10) 平成4年5月28日、F2副委員長は曲げ加工で1枚の不良を発生させた。
- (11) 平成4年6月5日、F2副委員長は、派遣社員S(以下「S」という)と共に作業をしていたところ、部品の窓ガラス1枚を破損した。この破損に関し、会社はSに対して、不良報告書の提出を求めなかった。

6月24日、同僚の指摘により、F2副委員長が上記(10)記載とは別の加工不良を発生させたことが発覚し、既に作業済みの部品を点検したところ、合計16枚の不良品が発見された。F2副委員長は、不良報告書の提出を求められたが、不良報告書を議題とする団交に会社が応じないこと及び会社側がF2副委員長が故意にミスを隠匿したと発言したことを理由として、提出に応じなかった。

7月1日、会社はF2副委員長に対し、①部品の窓ガラスを破損させたこと、②加工不良を発生させたこと、③不良発見が本人からではなく同僚の申出によること、④不良報告書を提出しなかったこと、⑤第1次F2副委員長減給処分に至る経緯があるにもかかわらず反省の色がないことを理由に、就業規則第38条(3)に基づき、翌2日を出勤停止及び賃金カットとする懲戒処分(以下

「第2次F2副委員長処分」という)をした。

また、第2次F2副委員長処分時に、F2副委員長が、会社が不良報告書を議題とする団交に応じないまま処分をするのは不当である旨主張したところ、会社は、F2副委員長が不良を発生させたことと団交に応じないこととは無関係であるとし、F2副委員長には反省の必要があるとしてさらに始末書の提出を求めたため、言い争いになった。なお、従前、会社において、組合員以外の従業員が、不良発生の発見者が他の従業員であったことを理由に懲戒処分を受けたことはない。

- (12) 平成4年7月6日、F3書記長は曲げ加工で不良を40枚発生させ、会社製造部溶接課の主任U(以下「U主任」という)にその旨を報告した。同日、就業時間後に、社外から帰ってきたN課長が組合集会中のF3書記長に対して、すぐに不良報告書を書け等と発言したため、F3書記長と口論になった。

7月13日、会社はF3書記長に対し、①曲げ加工で40枚の不良を発生させたこと、②原因を調査しようとするN課長に暴言を吐いたこと、③不良報告書を提出しなかったことを理由に、就業規則第38条(3)に基づき、翌14日を出勤停止及び賃金カットとする懲戒処分(以下「第3次F3書記長処分」という)をした。

同日の第3次F3書記長処分通告後、F3書記長は、N課長に対して、不良報告書の提出期限は同月15日までのはずであると述べた上、報告書を提出した。同報告書には、不良発生の原因や改善提案等が記載されていたが、会社指定の様式を使用していなかった。なお、上記報告書の改善提案等について、会社は特段の対応をしなかった。

- (13) 平成4年7月20日、会社はF2副委員長に対し、5月28日に発生した不良につき報告書を提出しなかったこと、及び、7月1日等に上司の指導に対し暴言・侮辱を繰り返したことを理由に、就業規則第38条(3)に基づき、翌21日を出勤停止及び賃金カットとする懲戒処分(以下「第3次F2副委員長処分」という)をした。

- (14) 平成4年7月20日、会社副社長のV(以下「V副社長」という)は、従業員を集めた朝礼において、1枚の不良発生でも不良報告書提出の対象である旨発言した。

- (15) 平成4年7月27日、F2副委員長が約600枚の加工を行ったところ1枚の不良が発生した。同月29日、F2副委員長は、当該不良発生は不可抗力で、その改善方法はわからないとする「作業報告書」と題する書面を提出した。

8月18日、会社はF2副委員長に対し、①曲げ加工で不良を発生させた際に、所定のルールに従って不良報告書を提出することなく、上司の指導に反抗的な態度をとり職務の執行を害したこ

と、②7月29日に提出した報告書に誠意がなく、会社所定の用紙を使用しなかったことを理由に、就業規則第38条(1)に基づき、始末書の提出を求める譴責処分(以下「第4次F2副委員長処分」という)をした。

(16) 平成4年8月17日、F3書記長は作業中に曲げ不良を発生させ、同月19日、会社の定める様式によらないで「報告書」と題する書面を提出した。

8月27日、会社はF3書記長に対し、不良を発生させ、報告を怠ったこと、及び、会社所定の不良報告書用紙の使用を求める指示に従わなかったことを理由に、就業規則第38条(1)に基づき、始末書の提出を求める譴責処分(以下「第4次F3書記長処分」という)をした。

(17) 組合は、前記(4)の平成4年4月27日付け及び同年5月11日付け文書以外においても、不良報告書の運用の問題とF2副委員長及びF3書記長に対する各処分を議題とする団交を繰り返し申し入れたが、会社は応じなかった。会社はF2副委員長及びF3書記長に対する各処分に関して、同人らに事情聴取等を行わなかった。

(18) 会社は、提出された不良報告書をもとに、従業員に対して不良発生率を公表したり業務上の改善点を提案したりしたことはない。

5 労働協約の破棄と会社敷地内での組合活動に対する処分

(1) 平成4年6月9日、会社は組合に対し、同2年6月7日及び同年6月13日付けの労働協約(以下、これらの労働協約を「本件労働協約」という)を同4年9月9日をもって解約する旨通知した。組合は、同年7月2日付け文書等で本件労働協約解約に関する団交を申し入れたが、会社は応じなかった。組合は会社に対し、7月22日付け文書で、会社の本件労働協約解約通知は会社の一連の不当労働行為の一環であり、解約は無効である旨通知した。

(2) 平成4年9月10日、会社は本件工場玄関に、本件労働協約は破棄されたので会社敷地内での組合活動は認められない旨の掲示を行うとともに、就業時間前に会社敷地内でビラ配布をしていたF3書記長を守衛が外へ追い出した。また、会社は、ビラ配布の状況等をビデオを設置し、撮影した。

なお、この頃まで、組合は、就業時間外に、一時金、賃上げ及び組合員の懲戒処分等に関するビラを配布していた。

(3) 平成4年9月28日、会社は、組合に対し、本件労働協約の解約により会社敷地内での組合活動は懲戒処分の対象となる旨の警告書を手渡した。

(4) 平成4年10月12日、会社はF2副委員長、F3書記長及び組合員

F7(以下「F7」という)に対し、会社敷地内において許可なく集会、ビラ配布を行い、会社の注意に従わなかったことを理由に、就業規則38条(1)に基づき、始末書の提出を求める譴責処分(以下「第1次懲戒処分」という)をした。

なお、組合員は本件労働協約解約以降も、就業時間外に会社敷地内に集まって相互に報告等を行うことがあった。

- (5) 組合は会社に対し、平成4年10月13日付け文書で、第1次懲戒処分に抗議するとともに団交を申し入れた。

10月16日、組合と会社間で団交が開催されたが、会社は本件労働協約解約を撤回するつもりはないと主張した。

10月21日から同月23日の3日間、組合は、本件工場前の道路及び会社敷地内の建物外で、就業時間前に外部の支援者とともに本件労働協約解約等に関して、ビラ配布や演説等の抗議活動を行った。

- (6) 会社は、10月26日付けで、F2副委員長、同月27日付けでF3書記長、同月28日付けでF7、同月29日付けでF6に対して、会社構内で許可なく集会及びビラ配布を行ったこと、及び、10月21日から同月23日の3日間、外部の支援者を会社敷地内に入れ、集会等を行ったことを理由に、就業規則第38条(3)に基づき就業日の1日を出勤停止とし賃金カットをする懲戒処分(以下「第2次懲戒処分」という)をした。

6 組合の東京での抗議活動と組合員の帰宅命令

- (1) 平成4年12月2日、F2副委員長、F3書記長、F7及びF6(以下「F2副委員長等4名」という)は、有給休暇届又は欠勤届を提出した上で、上京して、労使紛争中の労働組合や個人が合同して各使用者等に要請活動を行う東京総行動に参加し、会社をはじめ、K社長が代表取締役等に就任している企業を構成員とする広沢グループ東京本部等に要請活動を行った。当時、K社長は原則として東京で執務しており、本件工場にはほとんど出勤していなかった。

- (2) 平成4年12月3日、会社は、出勤してきたF2副委員長等4名に対して、本日の就業が不都合であり帰宅を命ずるとの文書を交付し、同人らを就業させなかった。後日、会社は上記帰宅命令は業務命令であることを明らかにし、賃金をカットした(以下、この帰宅命令を「第1次帰宅命令」という)。

なお、会社では従前、従業員に対し、帰宅命令を発したことはなかった。

- (3) 平成4年12月6日、組合と会社間で団交が開催され、組合が第1次帰宅命令について尋ねたところ、会社労務担当取締役W(以下「W取締役」という)は、同月2日に広沢グループの東京本部前で

要請活動中の組合員を目撃したことに言及し、組合ビラに記載された東京総行動は、強行スケジュールで就業に不都合であると考え、帰宅を命じた旨発言した。

- (4) 平成5年2月17日、F2副委員長等4名は、東京総行動に参加した。翌18日、会社は、同人らに帰宅を命じ、就業をさせず、賃金をカットした(以下、この帰宅命令を「第2次帰宅命令」という)。

なお、同月5日、組合と会社との団交で、組合は、同月17日に予定している東京総行動への参加にあたって帰宅命令を発しないよう申し入れたが、会社は強行日程でないことを示すためにスケジュールを提出するよう求めた。会社はその際、帰宅命令を発する基準等を明らかにしなかった。

- (5) 平成5年4月1日、F2副委員長等4名は、東京総行動に参加した。翌2日、会社は、同人らに帰宅を命じ、就業をさせず、賃金をカットした(以下、この帰宅命令を「第3次帰宅命令」という)。

- (6) 平成5年9月21日、F2副委員長、F3書記長、F4青年部長及びF7は東京総行動に参加した。翌22日、会社は同人らに帰宅を命じ、就業をさせず、賃金をカットした(以下、この帰宅命令を「第4次帰宅命令」という)。

なお、平成5年4月22日、当委員会は、会社に対し、「帰宅命令の問題を審理中であり、このようなときに組合員に帰宅命令を発するに当たっては、紛争拡大防止の観点から慎重に取り扱われたい」との文書による勧告を出した。

- (7) 会社は、第1次から第4次の各帰宅命令にあたり、組合員に対する健康診断等は一切行わず、組合員に体調をたずねたこともなかった。また、組合員は東京総行動への参加にあたって、夜間バスを利用することが多かったが、会社は従来、帰省等で夜行バスを利用した場合や午前0時を過ぎて残業した場合の翌日の就業の安全性を問題にしたことはなかった。

7 暴言を理由とするF2副委員長に対する処分

- (1) 平成4年12月22日、会社は、組合が12月30日の休日化を要求し、労働条件の悪化に抗議していることに対し、K社長就任前の年間休日は98日で、現在は102日であることを示した上で、組合が「良い」としているところの従前の年間休日に戻したいとする旨の文書及びK社長就任前と就任後の年間休日を対比したカレンダーを本件工場の食堂に掲示した。さらに、会社の管理職が、どちらの年間休日が高いかにつき従業員の意見を聴取した。

なお、当時、組合は年間労働時間を2,000時間以内とすること、及び、従来は休日であった12月30日を改めて休日にすることを

要求していた。また、12月22日、F2副委員長は、会社を休んでいた。

- (2) 12月25日昼休み中、Q課長はF2副委員長に対して、会社が食堂に掲示したK社長就任前と就任後の年間休日のうち、どちらがよいと思うかを総務に通知するよう述べた。F2副委員長が、Q課長にその趣旨を尋ねた後、「それ、正気の沙汰ですか」、「くれぐれもあほなことせんように」と発言したところ、Q課長は「わしにあほうちゅうたんか」、「わしに、あほって何や、それ、お前」等と発言し、F2副委員長もこれに「じゃかましいわ、あほんだら」等と応じた。さらに、F2副委員長は、どちらがよいか回答を求めるような馬鹿なまねはやめるように総務にたしなめるのが筋ではないかと反論し、口論の末、同副委員長は「何を因縁つけてんねん、おんどりゃ、向こうへ行け、散れ」等と発言した。

なお、Q課長は上記のやりとりをテープに録音しており、会社はその反訳を本件審問において書証として提出した。

- (3) 12月28日、会社は、F2副委員長に対し、12月25日にQ課長に対して、暴言、侮辱を繰り返し、職場内の秩序を乱したことを理由に、就業規則第38条(3)に基づき、翌29日を出勤停止及び賃金カットとする懲戒処分(以下「本件発言処分」という)をした。

なお、会社はこの処分にあたり、F2副委員長に対する事情聴取等を行わなかった。

8 ビラ掲示を理由とするF3書記長に対する処分

- (1) 平成5年9月20日、F3書記長は、会社の掲示板に、東京総行動に関するB4判の組合ビラ1枚を掲示した。

同日、M部長は、F3書記長の職場を訪れ、同人に対して、「ビラを貼ったのはおまえか」と尋ねたが、F3書記長は「知らない」と返答した。同日夕刻、会社は会社掲示板に組合ビラを貼った者を目撃した者は会社に通知するよう要請する掲示を行った。

- (2) 平成5年9月29日、会社はF3書記長に対し、許可なく会社施設に文書を掲示したこと、及び会社の質問に対して事実を隠したことを理由に、就業規則第38条(3)に基づき、翌30日を出勤停止及び賃金カットとする懲戒処分(以下「第3次懲戒処分」という)をした。

なお、当時、組合掲示板は貸与されていなかったが、中央労働委員会において、前記3(7)記載の組合掲示板等に関する会社の再審査申立てが係属中であり、同委員会は会社に対し、組合掲示板設置等の履行を勧告していた。また、同委員会が会社の上記申立てについて棄却命令を発した後、会社が東京地方裁判所に取消訴訟を提起したのに伴い、同委員会が緊急命令申立てを

同裁判所に行ったところ、同7年9月19日、これを認容する決定がなされ、組合掲示板は組合に再度、貸与された。

9 会社敷地内の組合活動等による処分

(1) 平成6年11月2日、F1委員長、F3書記長及びF4青年部長は、就業時間前に、本件工場玄関前で、ビラ配布及びポスターを掲げての演説等を行った。そのビラ及びポスターの内容は、業務妨害等を理由として組合及びF1委員長に対してなされた損害賠償請求訴訟が最高裁判所においても会社側の敗訴で終了したことを知らせるものであった。

11月5日、会社は、F1委員長、F3書記長、F4青年部長に対し、会社敷地内で許可なく集会等を行い、しかも、再三の注意に従わなかったことを理由に、就業規則第38条(3)に基づき、同月7日を出勤停止及び賃金カットとする懲戒処分(以下「第4次懲戒処分」という)をした。

(2) 平成6年11月15日及び同月22日、F3書記長は、昼休み中に、会社建物内で、ポスターを掲げて年末一時金のアンケートへの協力を従業員に呼びかけた。

11月22日、F3書記長は、昼休み中に、当委員会に書証として提出するために、会社の機械及び金型を写真撮影した。

11月24日、会社は、F3書記長に対し、会社の注意又は制止にもかかわらず、アンケートへの協力を呼びかけ、あるいは工場内を写真撮影したことを理由に、就業規則第38条(3)に基づき、同月25日を出勤停止及び賃金カットとする懲戒処分(以下「第5次懲戒処分」という)をした。

(3) 平成7年4月5日、F1委員長、F2副委員長、F3書記長及びF4青年部長は、就業時間前に、本件工場玄関前で、ビラ配布及びポスターを掲げての演説等を行った。

4月10日、会社は、F1委員長、F2副委員長、F3書記長及びF4青年部長に対し、会社敷地内で許可なく集会を行うなどし、再三の注意に従わなかったことを理由に、就業規則第38条(3)に基づき、同月11日を出勤停止及び賃金カットとする懲戒処分(以下「第6次懲戒処分」という)をした。

10 F4青年部長の班長としての職務を解いたことについて

(1) 平成6年8月25日、F4青年部長の製造部機械課の班長への復帰が決定した。組合は、F4青年部長が班長に復帰するまでの約1年間、他部門への応援のため、担当業務以外の業務につくことが多かったこと等から、復帰にあたり6か月の訓練期間を要求したが、会社はこれを認めなかった。

班長の業務は、翌日の仕事内容の決定及び準備、班員への作業指示、日報の記入及び当日の残業予定を係長に報告すること等

である。

- (2) F4青年部長の上司にあたる会社製造部機械課係長X(以下「X係長」という)は、平成6年8月29日、F4青年部長が組合用務のため翌日の仕事内容の準備や日報の記入をしないまま帰宅した旨、また、同月31日、F4青年部長が、同日午後の仕事の準備をせず、班員の残業報告をしなかった旨をそれぞれ書面で上司に報告した。

ただし、上記以外にF4青年部長が仕事内容の準備、日報の記入、及び班員の残業報告をしないまま帰宅した事実はない。

- (3) 平成6年12月20日、Q課長は指示した業務ができていないとしてF4青年部長を叱責した。F4青年部長は、X係長に相談し、他業務を優先した旨述べたところ、Q課長は、X係長に同課長から指示があったことを伝えるべきであること、及び、指示した業務ができないならそのことを同課長に報告すべきであることを述べた。
- (4) 平成7年5月13日、Q課長とF4青年部長は、F4青年部長の班の業務についていたYが、F4青年部長がしばしば休暇を取得し、あるいは欠勤し、さらに残業をしないので、同人と仕事をしたくないと訴えている件について話し合った。Q課長は、同月16日から会社製造部機械課班長Z(以下「Z班長」という)が担当している業務に担当替えすることを提案した。F4青年部長は、当初、担当替えに反対したが、結局、従来、Z班長が担当していた業務の一部を担当することを承諾した。
- (5) 平成7年5月19日、組合と会社間でF4青年部長の処遇を議題とする団交が開催された。会社は、F4青年部長は他の従業員に比べ、出勤率が低く、班長として職務を全うできていないと主張し、組合は、F4青年部長は班長として責任を持って職務を遂行していると主張した。組合は会社に、業務上の問題点を具体的に説明するよう繰り返し求めたが、会社は、同青年部長は、他の従業員に比べ出勤率が低く、班員から苦情が出ている、同青年部長は現場で指導されており、問題点は本人が分かっているはずだ、と返答するのみで、具体的な指摘はなかった。
- 結局、団交は、会社が翌20日から、F4青年部長に対して班長としての職務を与えない旨発言して終了し、同日から同青年部長は班長としての職務を解かれた(以下、F4青年部長が班長としての職務を解かれたことを「本件班長解職」という)。
- (6) 平成6年9月から同7年5月までの197日の所定就業日数のうち、F4青年部長の就業日は160日であった。同人の未就業日のうち、18日はストライキ、13日は有給休暇の取得、4日は欠勤、2日は会社の出勤停止処分によるものであった。なお、未就業日には

当委員会や裁判所に出席若しくは出頭する場合も含まれている。また、当時、会社は前記3(7)記載のとおり、中央労働委員会の救済命令に対する取消訴訟を提起し、これに対し、組合は命令の履行を求めストライキをすることがあった。

11 賃上げ及び一時金について

(1) 賃上げ及び一時金の支給方法等

ア 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等で構成されている。

ところで、会社には給料表はなく、また、会社は本件審問において組合員以外の各従業員の平成4年以降の賃上げ及び同3年年末以降の一時金の額を明らかにしなかった。

イ 賃上げ及び一時金の額は、次のとおり決定される。

(ア) 各人の賃上げ及び一時金の額は、K社長が示す支給の総原資を従業員の基本給の総額で除して得られる数値(基本給比率)に各人の基本給を掛けて得られる金額を基礎として、これを下記の欠勤に関する控除と査定により調整して決定される。すなわち、①基本給比率を求める(総原資÷従業員の基本給の総額)、②1日当たりの欠勤控除額を求める(会社説明によれば、平均支給額÷就業日数)、③査定前の各従業員への支給額を求める(基本給×基本給比率－1日当たりの欠勤控除額×欠勤日数)、④査定により金額を増減させる、ことにより決定される。

なお、平成6年以降、会社は金額の算出に当たって、基本給比率に代えて、基本給に調整給等を加えた基準内賃金で総原資を除して得られる数値(賃金比率)を使用している。また、平成8年年末一時金は、上記により算出された額に、一律1万円を加算して支給された。

各賃上げ及び一時金における基本給比率若しくは賃金比率は次表のとおりである。

	H3年末	H4夏季	H4年末	H5夏季	H5年末	H6夏季
比 率	4.029	3.860	3.840	3.587	3.537	1.981

	H6年末	H7夏季	H8夏季	H8年末	H9夏季
比 率	1,991	1.951	1.888	1.8987	1.944

	H4賃上	H5賃上	H6賃上	H7賃上	H8賃上	H9賃上
比 率	0.1082	0.0717	0.0303	0.0281	0.02755	0.0281

なお、前表のHは平成を、年末、夏季又は賃上は、それぞれ

れ年末一時金、夏季一時金又は賃上げを意味する(以下同様)。
 (イ) 欠勤は、1日(遅刻・早退については2回で欠勤1日相当とする)につき各賃上げ及び一時金ごとに定めた定額を、基本給等の額にかかわらず一律に控除するものとされている(以下「欠勤控除」という)。なお、各賃上げ及び一時金ごとの1日当たりの欠勤控除額は次表のとおりである。

なお、会社にはどのような場合の不就業が欠勤控除の対象になるかの明確な基準はない。会社は、組合員に対する各処分及び帰宅命令、組合員のストライキ、及び当委員会への証人若しくは補佐人等としての出頭あるいは出席による不就業に関して欠勤控除の対象とする一方、非組合員が当地労委の審問を傍聴するために不就業であった場合には、欠勤控除をしていない。また、平成2年に非組合員である従業員が約8か月、労働災害によって不就業となった場合は、欠勤控除対象外であった。

	H3年末	H4夏季	H4年末	H5夏季	H5年末	H6夏季
欠勤控除	3,600	3,700	3,700	3,600	3,600	3,600

	H6年末	H7夏季	H8夏季	H8年末	H9夏季
欠勤控除	3,600	3,600	3,700	3,700	3,900

	H4賃上	H5賃上	H6賃上	H7賃上	H8賃上	H9賃上
欠勤控除	49	35	27	26	26	27

なお、単位は円。

(ウ) 組合員の欠勤、遅刻・早退の状況は、次表のとおりである。

	H3年末		H4夏季		H4年末		H5夏季		H5年末		H6夏季	
	欠勤	遅早	欠勤	遅早	欠勤	遅早	欠勤	遅早	欠勤	遅早	欠勤	遅早
F2副委員長	5	2	7	2	21	2	22	0	24	0	12	0
F3書記長	14	4	11	6	12	4	20	1	23	1	24	5

	H6年末		H7夏季		H8夏季		H8年末		H9夏季	
	欠勤	遅早	欠勤	遅早	欠勤	遅早	欠勤	遅早	欠勤	遅早
F1委員長	5	0	13	1	11	2	4	4	3	4
F2副委員長	22	0	15	0	11	1	3	0	0	2
F3書記長	12	2	23	3	18	4	5	4	9	6
F4青年部長	17	0	22	0	12	2	7	3	3	2

	H4賃上		H5賃上		H6賃上		H7賃上		H8賃上欠		H9賃上	
	欠勤	遅早	欠勤	遅早	欠勤	遅早	欠勤	遅早	欠勤	遅早	欠勤	遅早
F1委員長	-	-	-	-	-	-	17	1	14	5	10	6
F2副委員長	9	3	42	3	39	0	34	0	17	2	5	2
F3書記長	23	7	33	7	47	3	32	8	28	14	15	7
F4青年部長	-	-	-	-	-	-	40	0	23	2	12	5

なお、単位は回数。

ウ 査定について

(ア) 会社は、本件審問において、査定率は次の式により求められる旨説明した。

$$\text{査定率(\%)} = \{ \text{実支給額} \div (\text{基本給あるいは基準内賃金} \times \text{基本給比率あるいは賃金比率} - \text{欠勤控除}) \} \times 100$$

(イ) 本件審問において明らかにされた各組合員の基本給及び基本給比率等から算出した組合員の査定率は、次の表のとおりである。

	H3年末	H4夏季	H4年末	H5夏季	H5年末	H6夏季
F2副委員長	80.74	83.62	84.63	93.89	97.63	94.94
F3書記長	87.49	87.12	87.83	93.95	98.99	95.45

	H6年末	H7夏季	H8夏季	H8年末	H9夏季
F1委員長	95.07	99.14	94.88	95.24	94.85
F2副委員長	95.35	99.80	94.99	95.12	94.82
F3書記長	95.09	98.38	94.84	95.07	94.98
F4青年部長	95.41	94.27	95.14	95.06	92.46

	H4賃上	H5賃上	H6賃上	H7賃上	H8賃上	H9賃上
F1委員長	-	-	-	95.05	94.12	95.87
F2副委員長	94.38	103.34	99.67	96.28	94.03	95.44
F3書記長	110.18	104.86	99.63	96.43	95.60	95.39
F4青年部長	-	-	-	97.23	95.90	95.16

なお、単位は%。

(ウ) 査定率に関して、130%以上をAランク、110%以上130%未満をBランク、90%以上110%未満をCランク、70%以上90%未満をDランク及び70%未満をEランクとした場合の、各賃上げ及び一時金に関する各従業員の査定ランクの分布は、次表のとおりである。

	H3年末	H4夏季	H4年末	H5夏季	H5年末	H6夏季
A(130以上)	1	1	1	0	0	0

B(110～130)	28	30	29	25	24	29
C(90～110)	71	62	56	59	57	47
D(70～90)	8	11	14	7	10	11
E(70未満)	2	2	1	2	2	2
合 計	110	106	101	93	93	89

	H6年末	H7夏季	H8夏季	H8年末	H9夏季
A(130以上)	0	1	0	0	0
B(110～130)	27	24	18	14	22
C(90～110)	48	45	51	51	46
D(70～90)	11	12	9	8	6
E(70未満)	1	1	1	1	0
合 計	87	83	79	74	74

	H4賃上	H5賃上	H6賃上	H7賃上	H8賃上	H9賃上
A(130以上)	9	10	4	8	11	5
B(110～130)	25	19	20	17	13	12
C(90～110)	47	50	53	38	35	44
D(70～90)	21	14	12	20	18	13
E(70未満)	3	1	1	0	3	0
合 計	105	94	90	83	80	74

なお、単位は人数。

(エ) 欠勤、遅刻・早退の勤怠状況を考慮する他は、査定の基準として明確なものではなく、V副社長及びW取締役等の任意の判断で査定しており、勤怠状況等を記録した成績表も残されていない。本件審問において、会社は当該成績表の様式を書証として提出しなかった。また、組合員以外の従業員の査定に係る勤怠状況は、明らかではない。

(2) 賃上げ及び一時金に関する交渉経過等

ア 平成2年6月に組合が結成された直後の同年夏季一時金については、組合と会社との間で交渉が行われ妥結した。妥結に際し、組合と会社との間で、一時金について欠勤控除を行う旨の協定が締結されたが、その運用については明文化されなかった。

イ K社長が就任した後の平成2年年末一時金、同3年賃上げ及び同年夏季一時金については、会社は組合に回答を示さないまま額を決定し、支給した。なお、組合はこの件に関し不当労働行為救済申立て(平成3年(不)第46号事件)を行い、前記4(3)記載のとおり、本件審問終結時において、中央労働委員会の救済命令に係る取消訴訟が東京地方裁判所に係属中である。

なお、上記事件においては、組合員の査定はいずれもDランク以下であった。

- ウ 平成3年12月11日、組合と会社間で同年年末一時金に関する団交が開催されたが、会社は一時金を出せる状況にない旨繰り返し返答するのみであった。同月30日、会社は組合に回答を示さないまま、同一時金を支給した。組合員の支給額は次表のとおりであった。
- エ 平成4年3月16日以降、組合は繰り返し会社に同年賃上げを議題とする団交を申し入れたが、会社は応じず、団交は開催されなかった。6月30日、会社は組合に回答を示さないまま、同年4月に遡って賃上げを実施した。組合員に対する賃上げ額は次表のとおりであった。
- オ 平成4年8月1日、会社は組合との団交に応じることなく、同年夏季一時金を支給した。組合員の支給額は次表のとおりであった。
- カ 平成4年12月6日以降、組合と会社間で同年年末一時金を議題とする団交が開催され、会社は組合の求めにもかかわらず、同一時金の支給日さえも明らかにしなかった。12月30日、会社は組合に回答を示さないまま同一時金を支給した。組合員の支給額は次表のとおりであった。
- キ 平成5年5月7日以降、組合と会社との間で同年賃上げに関する団交が開催され、組合は査定の内容等に関して回答を求めたが、会社は応じず、金額については回答するつもりはないと返答した。7月26日、会社は組合に回答を示さないまま、同年4月に遡って賃上げを実施した。組合員の賃上げ額は次表のとおりであった。
- ク 平成5年7月1日以降、組合と会社との間で平成5年夏季一時金に関する団交が開催されたが、会社は回答しなかった。8月11日、会社は組合に回答を示さないまま同一時金を支給した。組合員の支給額は次表のとおりであった。
- ケ 平成5年12月9日以降、組合と会社との間で同年年末一時金に関する団交が開催され、会社は組合員の支給額を明らかにした。組合が、支給額を団交で妥結する意思があるかどうかを会社に質問したところ、会社は一時金の額の決定は会社が行うべきことでその意思はないと返答した。
- 12月29日、会社は同一時金を支給した。組合員の支給額は次表のとおりであった。
- この頃から、会社は組合員の賃上げ及び一時金の額を事前に団交等で明らかにすることもあったが、平成9年(不)第50号事件の申立てに至るまで、他の従業員の賃上げ及び一時金の額の平均等の数値を組合に対して一切公表していない。また、組合と会社との間で賃上げ及び一時金の額について妥結すること

はなかった。

コ 平成6年7月22日、会社は同年賃上げを4月分に遡って実施した。組合員の賃上げ額は次表のとおりであった。

なお、同年6月15日に上記賃上げを議題として開催された団交において、W取締役がストライキによる不就業を欠勤控除及び考課査定の対象とすると発言したため、組合は7月1日付け文書でこれに抗議し、撤回を求めた。その後も組合は繰り返し、ストライキ又は裁判所や労働委員会への出頭による不就業を欠勤控除等の対象とすることに抗議している。

サ 平成6年7月22日、会社は、同年夏季一時金に関して、団交継続中であった組合に対して支給日を明らかにしないまま、同一時金を支給した。組合員の支給額は次表のとおりであった。

シ 平成6年12月29日、会社は同年年末一時金を支給した。組合員の支給額は次表のとおりであった。

ス 平成7年6月30日、会社は組合に回答を示さないまま、同年賃上げを同年4月分に遡って実施した。組合員の賃上げ額は次表のとおりであった。

セ 平成7年7月21日、会社は同年夏季一時金を支給した。組合員の支給額は次表のとおりであった。

ソ 平成8年6月28日、会社は同年賃上げを4月に遡って実施した。組合員の賃上げ額は次表のとおりであった。

タ 平成8年7月29日、会社は同年夏季一時金を支給した。組合員の支給額は次表のとおりであった。

チ 平成8年12月28日、会社は同年年末一時金を支給した。組合員の支給額は次表のとおりであった。

ツ 平成9年6月20日頃、会社は同年賃上げを4月に遡って実施した。組合員の賃上げ額は次表のとおりであった。

テ 平成9年7月25日、会社は同年夏季一時金を支給した。組合員の支給額は次表のとおりであった。

	H4賃上	H5賃上	H6賃上	H7賃上	H8賃上	H9賃上
F1委員長	-	-	-	4,800	4,800	5,200
F2副委員長	10,420	6,800	4,780	4,500	4,800	5,400
F3書記長	10,420	6,600	4,360	4,300	4,300	4,900
F4青年部長	-	-	-	4,000	4,300	4,700
従業員平均	12,704	9,067	7,006	6,684	6,800	7,101

	H3年末	H4夏季	H4年末	H5夏季	H5年末	H6夏季
F2副委員長	330,000	340,000	298,350	320,000	320,000	331,000

F3書記長	300,000	310,000	310,650	300,000	300,000	272,000
従業員平均	469,518	484,330	482,460	475,161	468,602	472,044

	H6年末	H7夏季	H8夏季	H8年末	H9夏季
F1委員長	348,000	340,000	326,000	360,000	370,000
F2副委員長	300,000	340,000	331,000	373,000	388,000
F3書記長	319,000	290,000	289,000	347,000	335,000
F4青年部長	290,000	270,000	295,000	322,000	344,000
従業員平均	472,724	477,590	480,000	494,027	505,000

なお、単位は円。

12 組合と会社間の訴訟等について

- (1) 平成8年12月25日、大阪地方裁判所は、組合及び組合員が会社及び会社職制に対して提起した損害賠償請求訴訟(平成5年(ワ)9666号事件)の判決において、第1次から第4次のF2副委員長処分、第1次から第4次のF3書記長処分、本件労働協約破棄、第1次及び第2次懲戒処分並びに第1次から第4次の帰宅命令は不当労働行為に該当するとの判断を示した。
- (2) 組合は、本件救済申立てに係る請求のうち、平成10年1月23日付けでF6に係る請求を、同11年12月8日付けでF7に係る請求を、それぞれ取り下げた。
- (3) 平成10年9月17日、会社代表取締役がK社長からGに交代した。

13 請求する救済の内容

- (1) 第1次から第4次のF2副委員長処分及び第1次から第4次のF3書記長処分の撤回及び減給・賃金カット分の支払
- (2) 本件労働協約の解約の撤回
- (3) 第1次から第6次の懲戒処分の撤回及び賃金カット分の支払
- (4) 第1次から第4次の帰宅命令の撤回及び賃金カット分の支払
- (5) 本件発言処分の撤回及び賃金カット分の支払
- (6) 本件班長解職の撤回
- (7) 平成4年から同9年の賃上げ、同3年から6年、同8年及び同9年の年末一時金、並びに同4年から同9年夏季一時金に関する差別支給の撤回及びバック・ペイ
- (8) 会社の組合に対する金銭の支払
- (9) 上記(1)から(7)に関する謝罪文の手交及び掲示

第2 判断

1 第1次から第4次のF2副委員長処分及び第1次から第4次のF3書記長処分について

- (1) 当事者の主張
 - ア 組合の主張

第1次から第4次のF2副委員長処分及び第1次から第4次のF3書記長処分は、不良の発生及び不良報告書の未提出に藉口した会社による組合攻撃の一環である。

会社は、組合員が不良報告書を提出しないことを職場規律違反に該当するとして処分していると思われるが、会社の不良報告書の提出基準は極めて不明確で、不良報告書が業務の改善に活用されていたとは認められない。組合の不良報告書を議題とする団交の申入れや組合の不良防止提案等に、会社は一切対応していない。また、組合員が不良発生に直接責任がない場合も責任を追及していることやF2副委員長及びF3書記長に業務上の指示を与えない等のいやがらせを行ったことからみても、会社には不良報告書の提出を製品の不良防止に活用する意思は全くなく、不良報告書の提出強要は、組合及び組合員の攻撃を目的としたものであることは明らかである。さらに、会社は上司に対する暴言を処分理由に挙げている場合があるが、いずれも、会社職制が組合員に対し、不当極まりない対応及び挑発をした結果によるもので、会社側書証として多くのテープ反訳が提出されていることからみても、会社が意図的に組合員の暴言を誘導するように仕向け、処分を仕立て上げていったものというべきである。

イ 会社の主張

第1次から第4次のF2副委員長処分及び第1次から第4次のF3書記長処分の原因となった不良発生の事実は組合も認めているところである。

会社は、不良報告書の提出基準を明確に規定しており、組合員が同報告書を提出しなかったのは、組合と会社が厳しい対立関係にあったことに起因するに過ぎない。

(2) 不当労働行為の成否

第1次から第4次のF2副委員長処分及び第1次から第4次のF3書記長処分は、不良報告書の問題に起因している。まず、不良報告書の提出基準についてみると、前記第1.4(1)及び(14)認定のとおり、V副社長が1枚の不良発生でも不良報告書の対象である旨発言している一方、製造部門によってはその運用に差異のあることが認められ、したがって、会社には、不良報告書の提出に関する明確な運用基準があるということとはできない。また、前記第1.4(18)認定のとおり、会社が不良報告書をもとに不良発生率を公表したり、業務上の改善点を提案したりした事実がないのであるから、会社において品質管理上、不良報告書の提出が重要な役割を果たしているということとはできない。

次に各処分の理由をみると、その中には、前記第1.4(5)、(11)、

(13)及び(16)認定のとおり、①約2か月前に生じた1枚の不良につき報告書を提出しなかったことを理由とするもの(第3次F2副委員長処分)、②会社所定の様式に従った報告書を提出しなかったことを理由とするもの(第4次F2副委員長処分、第4次F3書記長処分)、③不良発見が本人からのものでなく、同僚からの申出によることを理由としたもの(第2次F2副委員長処分)等が含まれている。これらの理由づけのうち、上記①及び②では軽微又は形式的な非違をことさらに強調するものというべきである。また、上記③の理由づけは、これまで会社においては、不良発生の発見者が他の従業員であったことを理由に懲戒処分を受けた例がないことからみて、理由として不自然というべきである。

さらに、各処分の手続をみると、前記第1.4(4)、(8)及び(17)認定のとおり、会社は、組合員の事情聴取を行っていない上、会社が組合員の事情説明を一切聞き入れず、虚偽の事実をわざと押しつけたとする組合の抗議、並びに、不良報告書の基準及びその活用方法に関する組合からの協議の申入れに一切応じていない。会社はまた、第1次F3書記長処分及び第1次F2副委員長処分時においては、一定の期間、組合員に対する業務指示を行わず、特に、F3書記長に対しては、不良報告書に関する抗議文を会社に提出したことをもって、第1次F3書記長処分の理由の一つとするに至っている。

以上によれば、第1次から第4次のF2副委員長処分及び第1次から第4次のF3書記長処分は、合理的な企業秩序の維持という目的や業務上の必要に基づいたものとみることとはできず、前記第1.3(3)及び(7)認定の、F1委員長の解雇事件に始まる不当労働行為意思に基づく会社の行為を併せて考慮すると、これら一連の処分は、組合員の業務上のミスや会社の一方向的な対応への組合の抗議等を口実として、F2副委員長及びF3書記長に不利益を課し、もって、組合の弱体化を図ったものというべきであって、かかる会社の行為は、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。

2 本件労働協約の破棄について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

本件労働協約の破棄は、明らかな不当労働行為である。

労働組合法は、労働協約に期限の定めのない場合、解約するときには90日前に予告しなければならない旨の規定を置いているが、これは次期協約に関する交渉を前提としての期間であり、誠実交渉のための最短期間として規定されているものである。

ところが、会社は、組合と何ら協議を行わず、一方的に通告及び破棄を行っており、この行為は、明らかに組合つぶしを目的にしたものである。

イ 会社の主張

本件労働協約の解約は有効に行われており、不当労働行為には該当しない。

(2) 不当労働行為の成否

会社は、前記第1.5(1)認定のとおり、就業時間外の会社敷地内での組合活動を保障すること、組合掲示板を設置すること等を定めた労使協定を同年9月9日付けで解約する旨を同日より90日以上前に通知しているが、本件労働協約の破棄が、組合活動に重大かつ深刻な影響をもたらすことは明らかである。

それにもかかわらず、会社は、前記同認定のとおり、組合からの上記解約通知に関する協議申入れに対し、一切応じず、解約するための合意を得るべく十分な努力をした形跡は、全く認められない。

また、前記第1.3(3)、(5)及び(8)認定のとおり、本件労働協約の破棄前において、会社が組合掲示板を撤去し、組合事務所を一方的に破壊したこと、及び、就業時間外の組合のビラの配布に対して会社職制が水を掛ける等して妨害したことがそれぞれ認められ、会社が従前から会社敷地内での組合活動を嫌悪し、排除ないし妨害する意思を有していたことは明らかである。

なお、当委員会が平成5年2月12日、組合掲示板の設置、組合事務所の提供等を内容とする不当労働行為救済命令を発したことは、前記第1.3(7)記載のとおりである。

以上、本件労働協約破棄は、労働組合法に定める90日以上予告期間をもってなされてはいるが、合理的理由や必要性に基づいたものとは到底解せられず、会社が、組合活動を制限し、組合を弱体化する目的から、組合活動の拠りどころとなっていた協定を意図的に破棄したものとみるべきであって、かかる会社の行為は、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 第1次から第6次の懲戒処分について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

第1次から第6次の懲戒処分は、本件労働協約の破棄により会社敷地内の組合活動は禁止されているとして会社が行ったものであり、上記協約破棄が不当労働行為に該当する以上、これを根拠とした処分の不当労働行為性も明らかである。

イ 会社の主張

第1次から第6次の懲戒処分は、社内規律違反によるもので、不当労働行為に該当しない。

なお、第2次懲戒処分に関しては、当初、組合は会社前で抗議集会を行ったことに関する処分と主張していたようであるが、現実には、外部の支援者を会社敷地内に入れ、集会等を行ったものである。

(2) 不当労働行為の成否

第1次から第6次の懲戒処分は、前記第1.5(4)、(6)、8(2)及び9(1)ないし(3)認定のとおり、組合の就業時間外の会社敷地内での組合活動又は会社掲示板への組合ビラの掲示を理由としてなされたことが認められる。

これら処分の対象となった組合活動は、前記同認定のとおり、就業時間外におけるビラ配布、演説、アンケートへの協力等であり、業務に具体的かつ深刻な支障が生ずるものとは認められず、当時のF1委員長解雇をはじめとする組合員への処遇等と対比しても、その態様は、会社に対抗する組合の活動として、不当とはいえない。

一方、会社は、就業時間外の会社敷地内の組合活動は禁止されているとして第1次から第6次の懲戒処分を行ったものと解せられるが、従来、労使間では、その活動を保障し、掲示板の設置を認める旨の協約が締結されていた。会社は当該協約を破棄した上で、協約の失効を前提として第1次から第6次の懲戒処分を正当化する。しかしながら、会社が本件協約を一方的に破棄したことは、前記2判断のとおり不当労働行為に該当するのであって、会社による第1次から第6次の懲戒処分には、何ら法的根拠はない。

なお、処分理由の中には、前記第1.5(5)、(6)、8(1)及び(2)認定のとおり、組合が外部の支援者とともに会社敷地内で抗議活動を行ったこと(第2次懲戒処分)、及び、会社掲示板へのビラの掲示に関してF3書記長がM部長に対し、知らないと回答をしたこと、(第3次懲戒処分)がそれぞれ含まれているが、外部支援者とともに行った抗議活動も建物外での演説等にとどまるものであって、他の敷地内での活動と同様に、組合活動として不当なものとは認められない。また、F3書記長の回答は、会社による一方的な協約の破棄や会社の組合員に対する懲戒処分等の経緯をみれば、これをもって重大な職務上の義務違反とは認められない。よって、いずれについても、処分の理由とするのは相当ではない。

以上のとおりであるから、第1次から第6次の懲戒処分は、会社が組合の活動を嫌悪して、組合員を不利益に取り扱い、もって

組合の弱体化を図るためになされたものであり、かかる会社の行為は、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。

4 第1次から第4次の帰宅命令について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

第1次から第4次の帰宅命令は、明らかに組合の東京への要請活動に対する報復である。

イ 会社の主張

第1次から第4次の帰宅命令は就業規則第24条に基づき発したもので、不当労働行為に該当しない。

(2) 不当労働行為の成否

会社は、一連の帰宅命令が、就業規則第24条に基づくものと主張するので、以下、検討する。

前記第1.6(3)及び(7)認定のとおり、組合員が東京総行動に参加する場合には夜行バスを利用することが多いこと、及び、会社が団交において、東京総行動はスケジュールが強行であるから就業に不都合であると考えて帰宅命令を発した旨発言したこと、がそれぞれ認められる。

しかし、前記1.6(7)認定のとおり、会社は第1次から第4次の帰宅命令にあたり、組合員に体調をたずねることすらしなかったこと、及び、本件以外に夜行バスを利用した従業員の翌日の就業の安全性を問題にした例がないこと、がそれぞれ認められ、実際に組合員が就業に不都合な状況にあったと認めるに足る疎明もないのであるから、会社の各帰宅命令は合理性に乏しいといわざるを得ない。

加えて、東京総行動の内容は、前記第1.6(1)認定のとおり、労使紛争中の個人や労働組合が合同して各使用者等に要請活動を行うもので、広沢グループ東京本部等に要請活動が行われたのであるから、当時の労使関係を考慮すれば、会社の各帰宅命令は、東京での要請活動に対する報復としてなされたものであって、これは組合員を不利益に取り扱い、もって組合の弱体化を図るために発せられたとみるのが相当である。

なお、会社就業規則によれば、帰宅命令は懲戒処分とは別の条項に定められているが、前記第1.6(2)、(4)ないし(6)認定のとおり、会社は組合員の就業を認めず、賃金をカットしているのであるから、各帰宅命令が実質的には出勤停止の懲戒処分に相当するのは明らかである。

以上のとおりであるから、第1次から第4次の帰宅命令は、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というべ

きである。

5 本件発言処分について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

処分の対象となったF2副委員長の発言は、会社が休日に関する組合の要求をねじ曲げた上、年間の休日が少ない方がよいかどうかの回答を求めた経緯で起こったものである。F2副委員長が「それ、正気の沙汰ですか」、「くれぐれもあほなことせんように」と発言したのは当然であるところ、Q課長は秘密裏にF2副委員長の発言を録音した上で、同副委員長の発言の言葉尻をとらえて挑発した結果、同副委員長は「じゃかましいわ」、「あほんだら」等と発言したものである。しかも、この発言は昼休み中の組合活動に関する口論であり、およそ職場内の秩序を乱したのではない。

本件発言処分は、会社の悪質な行為に対する組合員の当然の抗議の過程のほんの一部を捉らまえてなされた悪質な懲戒処分である。

イ 会社の主張

本件発言処分は、組合員の規律違反を就業規則に基づき処分したもので、不当労働行為に該当しない。

(2) 不当労働行為の成否

本件で処分の対象となったF2副委員長の発言は、前記第1.7(1)及び(2)認定のとおり、会社が、組合の12月30日の休日化要求に対して、組合の要求を受け入れて、K社長就任前の年間休日(98日)に戻すか、それとも、組合の要求を退けてK社長就任後の年間休日(102日)を維持するかを同人に聴取しようとしたことに端を発していることが認められ、会社が組合要求を意図的にねじ曲げて、不当な選択を求めていると考えたF2副委員長が、これに強く反論するためになしたものと解せられる。

また、前記第1.7(2)認定のとおり、同人らの会話の経緯をみても、質問の趣旨を尋ね「あほなことせんように」と発言したF2副委員長に対し、Q課長は、「わしにあほうちゅうたんか」等と発言しており、さらに、同課長が上記の会話を録音していたことからすると、Q課長が巧みに口論を誘導したとみるのが相当である。

さらに、前記第1.7(2)及び(3)認定のとおり、上記の会話は就業時間外のもので、会社はF2副委員長に対し、事情聴取をしないまま処分を決定しており、会社の処分手続等にも不適切な点があることは明らかである。

以上のことに、K社長就任後の労使関係を併せ考えると、本件

発言処分は、F2副委員長に対して不利益を課し、もって、組合の弱体化を図ったものとみるべきであって、かかる会社の行為は、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。

6 本件班長解職について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

本件班長解職は、F4青年部長の組合活動を実質的な理由としてなされた不当労働行為である。

会社は、班長の職務が全うできていないこと、ともに業務についている従業員が苦情を申し出ていること等を理由として解職の決定をなしたようだが、F4青年部長は、休む前には必ず、翌日の仕事の準備をした上で帰宅しており、班長としての仕事は全うしていた。

なお、F4青年部長が班長に復帰した直後には相当な時間的空白があり、仕事内容の準備等において問題が起こったが、それは会社が訓練期間の設定を拒否したことにより、班長職全般の理解が不十分なまま職務についたためであり、その後、同人の努力により同種の問題は発生していない。

イ 会社の主張

会社は、F4青年部長が欠勤が多く、班長としての職務を全うしていないため、本件班長解職を決定したもので、この行為は不当労働行為に該当しない。

(2) 不当労働行為の成否

会社における班長の業務は、前記第1.10(1)認定のとおり、翌日の仕事内容の決定及び準備、班員への作業指示、日報の記入及び当日の残業予定の係長への報告等であることが認められる。

そこで、これらに関するF4青年部長の業務遂行状況をみると、前記第1.10(2)認定のとおり、同人の班長復帰後間もない頃に、翌日の仕事内容の準備や日報の記入をしないまま帰宅した旨、及び、午後の仕事の準備をせず、班員の残業報告をしなかった旨の報告書が存在するものの、その後、同青年部長が上記の業務を怠ったという事実は認められない。

なお、前記第1.10(3)及び(4)認定のとおり、平成6年12月20日にF4青年部長が仕事上のミスに関して上司から叱責を受けたこと、及び、班員が同青年部長の出勤率について苦情を述べたこと、がそれぞれ認められるが、これらの仕事上のミスや班員からの苦情の内容が班長解職に値するほどの重大なものであると認めるに足る疎明はなく、この事実から直ちに、F4青年部長に班長解職に相当する程度の著しい能力不足若しくは義務違反が

あったとみることは相当ではない。

また、会社は、F4青年部長は欠勤が多いと主張するが、前記第1.10(6)認定の事実のとおり、F4青年部長の不就業のほとんどは、労働者としての正当な権利に当たるストライキ及び有給休暇の取得によるものであり、権利の濫用に当たる事実もないのであるから、このことをもって解職の理由とすることは妥当ではなく、この点における会社主張は採用できない。

一方、本件班長解職に至る会社の対応をみると、前記第1.10(4)及び(5)認定のとおり、F4青年部長の処遇を議題とする団交において、業務上の問題点を尋ねる組合に対し、会社が何ら具体的な指摘をしないまま、即刻、班長解職を通告していること、及び、班長解職が、班員の苦情を契機とした担当替えが決定してわずか数日後に行われていること、がそれぞれ認められる。

K社長就任以降の労使関係を背景として、以上を総合するならば、本件班長解職は、解職の合理的な理由及び慎重な手続を欠いたまま、業務上の問題の発生を口実として行われたとみるべきで、かかる会社の行為は、同人に対して不利益を課し、もって、組合の弱体化を図るものであり、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。

7 賃上げ及び一時金について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

会社は、平成2年年末一時金以降10年にわたり、賃上げ及び一時金に関して組合員を差別的に取り扱うとともに、組合弱体化を図ってきた。

会社は、平成5年頃までは実質的に団交を拒否し、それ以降も一部回答を示すこともあるが、依然として団交軽視の態度を続けている。

会社は、各人の賃上げ及び一時金の額は、査定を経て決定される旨主張するが、組合の求めにもかかわらず、本件審問において成績表の様式すら提出しなかったことからして、客観的な基準に基づいた査定が行われていないことは明らかで、恣意的な金額決定により組合員に対する差別支給がなされている。

また、会社は、組合員の査定率が90%以上になるように調整していると主張しているようだが、これは組合が賃金差別に関する不当労働行為救済申立てを行ったことを意識して、組合員をいわゆるDランクにすることを避けるためである。組合員はCランクの中の下位の90%から95%に位置づけられ、これは、会社が組合員の査定率をどの程度低くしておくかという扱いに過ぎず、かえって会社の不当労働行為意思を露呈している。査定

が恣意的で組合員を低くとどめようとしていることは、欠勤日数が大きく減少した場合においても査定率に変化がない例からも明らかである。さらに、欠勤控除自体も恣意的に運用されているのは明らかである。

イ 会社の主張

会社が、賃上げ及び一時金に関して、組合員を不当に差別した事実はない。

組合は、従業員の一率な賃上げ、一時金の支給を求めているようだが、会社には給与表は存せず、入社年齢や初任給も一定ではなく、この主張は会社にはなじまない。

本件審問等で会社側証人が明らかにしたとおり、会社には査定基準が存しているが、査定結果は各人に告知されるべきものではない。

また、会社は組合員の査定率を政治的配慮により95%としており、かえって組合員に有利な処遇となっている。また、会社が賃上げ及び一時金に関する処遇を変更していないにもかかわらず、組合が平成7年年末一時金及び平成9年年末以降の一時金について不当労働行為救済申立てを行っていないことは、会社の主張の正当性を裏付けるものである。

(2) 不当労働行為の成否

会社は、賃上げ及び一時金に関して組合員を不当に差別した事実はない旨主張するが、前記第1.11(1)ウ(イ)認定のとおり、組合員の査定率が概ね90%以上100%未満であることが認められるので会社の査定方法について、まず、検討する。

会社の査定は、前記第1.11(1)イ(ウ)、ウ(イ)及び(エ)認定のとおり、①欠勤等の勤怠状況を考慮すること以外には明確な基準がなく、V副社長及びW取締役等が任意の判断で査定を行っていること、②組合員以外の従業員の査定に係る勤怠状況が明らかでないこと、③勤怠状況等を記録した成績表が残されていないこと、④会社の査定基準として具体的に挙げられた欠勤等の勤怠状況からみると、F2副委員長の平成5年の賃上げ時には、43.5日相当の欠勤に対して、査定率が103%である一方、同人の同9年の賃上げ時には、6日相当の欠勤に対して、査定率が95%であること等がそれぞれ認められ、会社が査定を合理的、客観的に行っているとはみなし得ない。

さらに、会社が、組合員の査定率を政治的配慮により95%としていると自認するとおり、少なくとも平成8年以降の賃上げ及び一時金に係る組合員の査定率は、概ね95%で推移しているが、従前の査定率にはこれを上回り、100%を超えた例もあったことを考慮するならば、95%という査定率は、現実には、平成8年以降、

組合員に対する最低保障としてではなく、その上限を画するための基準として働いている、とみるのが相当である。

また、欠勤控除に関しても、前記第1.11(1)イ(イ)認定のとおり、会社には、欠勤控除の対象となる不就業についての明確な基準がないことが認められる上、組合員が当委員会に証人として出頭する場合を欠勤控除の対象とする一方、非組合員が審問を傍聴した場合をその対象としていない等の事実からすると、査定の場合と同様に、組合嫌悪に基づいた恣意的、差別的な運用がなされていたものと判断される。

なお、会社は、組合が平成7年年末一時金及び同9年年末以降の一時金等について、不当労働行為救済申立てを行っていないことは、差別がないとする会社の主張の正当性を裏付けるものであると主張するが、不当労働行為救済申立てを行うかどうかは、組合の自由な意思によって決定されることであるから、上記の会社の主張は失当である。

以上のとおり、会社は本件賃上げ及び一時金に関して、組合員を非組合員に比べ差別的に扱い、もって組合の弱体化を図ったものと判断され、かかる会社の行為は、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) 救済方法

本件賃上げ及び一時金の額は、前記(2)判断のとおり、会社が組合員を差別して査定及び欠勤控除を行っているのであるから、各組合員の基本給×基本給比率(あるいは基準内賃金×賃金比率)で算出される額とすることが相当であるが、査定率が100%を超えている場合には、前記により算出された額にその査定率を乗じて求められる額が相当であると考ええる。また、平成8年年末一時金に関しては、一律1万円を加算しているのであるから、前記により算出される金額に1万円を加算して算出される額とするのが相当であると考ええる。

8 組合の会社に対する金銭の支払請求について

(1) 当事者の主張

ア 組合の主張

会社は、K社長の就任以降、常軌を逸した不当労働行為を長期間にわたり確信犯的に継続しており、使用者による労働組合の権利の侵害に対し、原状を回復し今後の正常な労使関係を構築するためにも、会社に金銭の支払義務を認めるべき状況に至っている。

会社の組合事務所の破壊による損害、会社の組合員脱退強要による組合費の減少、労働委員会や裁判所における法定費用等によって組合が被った損害額は、1500万円を超えており、少な

くとも1500万円を組合に賠償すべきである。

イ 会社の主張

損害賠償は、訴訟によって解決すべき事項であって、救済命令の対象とはならず、労働委員会が侵害額を査定する立場にないことは明らかである。

なお、組合員各人が損害を被ったとしても、賠償は各人に対し行われるべきもので、会社が組合に金銭を支払うべき理由はない。また、組合員の脱退は有効になされたもので、この点において、組合に損害は発生していない。

(2) 不当労働行為の成否

組合は、会社に金銭の支払義務を認めるべき状況に至っていると主張し、その金額の根拠として組合事務所の破壊問題や組合費の減少等を挙げるのであるから、本件の金銭請求は、損害賠償の趣旨によるものと解さざるを得ない。

前記1ないし7判断のとおり、会社は組合員に対して、本件のみで延べ30回以上の懲戒処分、並びに、賃金及び一時金に関する差別的支給等の不当労働行為を行っており、正常な労使関係の構築に向けて、使用者としての責務を全うしてきたとは到底認められない状況ではあるが、労働委員会による救済は、直接的にかつ事実上、団結権に対する侵害そのものを除去し、もって正常な労使関係の回復を図ろうとするものであるので、損害賠償の観点からする金銭面の請求は、不当労働行為救済制度になじまないと判断せざるを得ず、この点における組合の請求は労働委員会規則第34条により却下する。

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34条及び第43条により、主文のとおり命令する。

平成13年3月5日

大阪府地方労働委員会
会長 田中 治 印

「別紙 略」