

千葉、平11不4、平13.3.30

命 令 書

申立人 日本サイロ労働組合

申立人 全日本倉庫運輸労働組合同盟

被申立人 日本サイロ株式会社

主 文

- 1 被申立人は、平成10年7月1日付けでしたAに対する参与への降格処分並びにB、C、D、E及びFに対する参事への降格処分を撤回し、それぞれ原職に復帰させるとともに、平成10年7月1日から原職に復帰するまでの間の賃金、夏期・年末手当の各支給時に同人らが受けるはずであった金員と既に支払った金員との差額分を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、A及びBに対する職場待機処分及び自宅待機処分を撤回するとともに、同人らの復帰させるべき業務について直ちに申立人らと誠実に協議しなければならない。
- 3 被申立人は、いわゆる36協定の締結における、被申立人会社の労働者の過半数を代表する者の選出にあたって、申立人日本サイロ労働組合の組合員を除外することにより、申立人らの労働組合の組織運営に支配介入してはならない。
- 4 被申立人は、本命令書受領の日から1週間以内に、申立人らに対して、下記の内容を記載した書面を手交するとともに、縦90センチメートル以上、横80センチメートル以上の白紙の全面に下記の内容を墨書し、被申立人会社本社内及び千葉事業所内のそれぞれ見やすい場所に、10日間以上掲示しなければならない。

記

声 明 書

日本サイロ労働組合
全日本倉庫運輸労働組合同盟様
年 月 日

日本サイロ株式会社

当社が行った以下の行為は、千葉県地方労働委員会によって、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。

当社は、この命令書主文に従い、その内容を誠実に履行するとともに、今後このような行為をしないことを誓約します。

(1) 平成10年7月1日付けでした貴組合所属の組合員であるAに対する参与への降格処分並びにB、C、D、E、Fに対する参事への降格処分

(2) 貴組合所属の組合員であるA及びBに対する職場待機処分及び自宅待機処分

(3) いわゆる36協定の過半数代表者を選出する際の貴組合所属の組合員に対する差別

(注:年月日は手交又は掲示した日を記入すること)

5 平成8年10月1日付けでしたC及びDに対する降格処分に係る申立ては却下する。

6 その余の申立ては棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、被申立人日本サイロ株式会社(以下「会社」という。)が行った下記事項が労働組合法(以下「労組法」という。)第7条第1号乃至第3号に該当する不当労働行為であるとして、申立人日本サイロ労働組合及び申立人全日本倉庫運輸労働組合同盟(以下「申立人ら」という。)が救済を求めて平成11年6月9日に申し立てた事件である。

なお、下記第1項中、自宅待機処分については、平成12年2月3日に追加申立てがなされた。

記

1 申立人らの組合員A(以下「A」という。)及びB(以下「B」という。)に対する職場待機処分及び自宅待機処分。

2 平成8年10月1日実施の申立人ら組合員C(以下「C」という。)及びD(以下「D」という。)に対する降格処分。

3 平成10年7月1日実施の人事制度が申立人らの組合員のみを対象とした差別制度であること及び同人事制度による申立人らの組合員A、B、C、D、E(以下「E」という。)及びF(以下「F」という。)に対する降格処分。

4 不誠実な団体交渉。

5 申立人らの組合員への脱退勧奨及び申立人らの組合員を除外し36協定の締結を行ったこと。

6 組合費のチェックオフの一方的廃止。

第2 認定した事実

1 当事者

(1) 会社は、昭和42年4月設立され、サイロ、倉庫及び港湾運送等の各事業を営んでおり、肩書地に本社を、千葉市美浜区に千葉事業所(以下「事業所」という。)を置き、平成11年5月1日現在の従業員数は本社14名、事業所24名である。

会社の代表取締役は、G(以下「社長」という。)である。

(2) 申立人日本サイロ労働組合(以下「組合」という。)は、会社の従業員により昭和46年11月に結成され、本件申立人時の組合員数は11名である。

(3) 申立人全日本倉庫運輸労働組合同盟(以下「全倉運」という。)は、組合が加盟する上部団体であって、昭和22年12月に結成され、倉庫・港湾運送業関係労働者で組織する全国的連合体組織であり、本件申立時の組合員数は約7,000名である。

2 平成8年4月1日の就業規則改訂並びにこれに伴うC及びDの人事異動について

(1) 平成8年2月14日、会社は、従業員に対して、役職として部長、所長、部長代理、次長及び課長のL系列管理職(以下「L管理職」又は「ライン管理職」という。)と専任部長、専任部長代理、専任次長及び専任課長のS系列管理職(以下「S管理職」又は「スタッフ管理職」という。)とを明確に区分する人事制度の改訂について提案した。

その改訂によると、管理職は業務上の指揮・命令権と部下の指導・管理権を有するいわゆる「ライン管理職」であるが、他方S管理職は、部下を持たず、専門知識を生かした業務を単独で遂行することを基本としたいわゆる「スタッフ管理職」で、原則としてL管理職の指揮下に入るものとされた。

そして、L管理職とS管理職は、評価に基づき、相互に入れ替え可能な制度とし、L管理職には業務遂行・損益責任、部下の指導・管理責任を明確化するために部長に3万円、次長に2万5千円、課長に2万円の役職手当を支給し、S管理職には支給しないこととされた。

同年4月1日、会社は上記の人事制度の改訂を内容とする就業規則の改訂を行った。

(2) 同年7月5日、組合は、臨時大会を開催し、労組法第2条但書第1号に該当しない者が組合に加入できる旨の規約改正及び全倉運への加盟を決定し、その後、専任課長であるBが中心となって働きかけをし、同人、専任部長のA、倉庫課長のC及び業務課長のD等の14名が組合に加入し、組合員数は30名に至った。

(3) 同年8月29日、当時、会社総務部長であったH(以下「H」という。)は、J(以下「J」という。)、K(以下「K」という。)、I(以下「I」という。)、C、Dに対して、組合員としての立場とL管理職としての立場は両立しない旨を述べ、組合に残るかL管理職に残るか同年9月2日までに選択して返事をするよう要請した。

(4) 同年8月30日、組合は前記(3)の行為が会社による労働組合への支配介入であるとして抗議するとともに、団体交渉を申し入れた。

その後同年9月6日から同年9月25日まで3回の団体交渉が行われた。

- (5) 同年10月1日、会社は、倉庫課長のCを倉庫課専任課長に、業務課長のDを業務課専任課長に、サイロ課長のIをサイロ課専任課長に、次長のJを専任次長に異動した。また、ライン手当を支給していたKをS管理職扱いとした。

同時点で、L(以下「L」という。)とAが専任部長であり、Mが専任次長、N(以下「N」という。)、B、E及びFが専任課長であった。

- (6) 同年10月11日から同年12月26日までの間にL管理職からS管理職への異動に伴う問題等について、7回の団体交渉が行われた。

この間の10月23日の団体交渉で、組合は会社に対しS管理職に部下がないことから、S管理職は、労働基準法(以下「労基法」という。)第41条第2号に定める「監督若しくは管理の地位にある者」(以下「管理監督者」という。)の該当者でなく、時間外賃金支払い等の是正が必要であるとの労働条件の改善要求をした。

- (7) 同年11月27日、組合は、会社に対し、同年4月1日の就業規則改訂について同意する旨の意見書を提出し、同日、会社は、千葉労働基準監督署(以下「労基署」という。)に対して、同意見書を添付した上で就業規則変更届を提出した。

- (8) 平成9年1月6日、会社と組合との間で、次の確認書が締結された。

確認書	
団体交渉での貴組合からの要求事項(ライン管理職からスタッフ管理職への異動に伴う問題)について、下記の通り確認する。	
記	
1	調整手当額
	課長職 10,000円/月
	次長職 15,000円/月
	ただし、上記額は基準内賃金に含める。
2	調整手当支給時期
	平成8年10月分給与から実施する。
	以上
平成9年1月6日	
	日本サイロ(株)取締役総務部長 H
	日本サイロ労働組合執行委員長 F

これにより、C、Dの賃金は、前記(5)の異動前に比べ月1万円減

額となった。

3 平成10年7月1日の就業規則の改訂等について

(1) 会社と組合は、組合員の範囲及び労基法第41条第2号についての問題を平成9年1月17日から同年3月26日まで5回の特別労使協議会で協議した。

労使協議会とは、労使間の意思疎通並びに協力体制を図るための協議会で、特別労使協議会は、特定のテーマについて継続して取り扱う労使協議会である。

(2) 平成9年4月1日、会社は、組合に対して、労基法第41条第2号に定める管理監督者の適用除外者の問題について、「管理職に支給される職務手当の中には時間外労働及び休日労働に相当する部分も含まれており、『S管理職が管理監督者ではない』と労使で合意した場合には、現行のS管理職の名称を廃止し、新たな名称を別途に定めること、これらの者については、管理職賃金規程の適用から除外するが、その場合でも現行の賃金水準を下回らないものとする」と等の提案を行った。

(3) これに対し、組合は同月21日に会社に対し、上記提案に対する組合の見解として、S管理職の名称廃止と賃金規程を別途定めることに反対する、会社の誠意が見られない場合、公的機関に解決を委ねる等の旨を文書で示した。これについて、会社は同年5月16日再度会社の見解として、前記4月1日付けの文書と同旨の内容とともに、新しい賃金制度は導入すべきだが、現行人事制度を無理に変更するというものでない旨を文書で示した。

(4) 平成9年8月頃、組合は、会社との合意が困難なため、労基署に出向き対処を相談し、労基法違反について申告した。

(5) 平成10年2月9日、労基署は、会社に対し、以下の内容の是正勧告を行った。

(一部抜粋)

法条項等	違反事項	是正期日
労働基準法37条1項	①少なくとも、労働基準法41条2号の管理監督者と判断することのできない L専任部長、A専任部長、J専任次長、B専任課長、D業務課専任課長、Nサイロ課専任課長、Eサイロ課専任課長、Fサイロ課専任課長、C倉庫課専任課長について、管理監督者としているために、時間外労働をさせても割増賃金を支払っていないこと。	平成10年5月末
労働基準法32条1項2項	② 同上の者について、時間外労働に関する協定届の対象とせずに、時間外労働させていることがあること。	平成10年5月末

(6) 同年4月23日の団体交渉で、会社は、組合に対して、就業規

則とこれに伴う賃金規程等の改訂について別紙1「労基署『是正勧告』に対する『就業規則』の改訂について」(同月22日付けの文書の一部抜粋)により提案した。

- (7) 上記就業規則改正案について、同年4月23日より同年5月28日まで7回の団体交渉が行われた。
- (8) 同年6月9日、会社は、専任部長のA、専任課長のB、倉庫課専任課長のC、業務課専任課長のD、サイロ課専任課長のE、サイロ課専任課長のF、専任部長のL、専任次長のJ及びKの計9名に対して前記(6)の就業規則改訂案に基づき、専門管理職として処遇するための再登用試験(以下「アセスメント」という。)を同月11日に実施する旨通知した。なお、これら9名のうち、L、K及びJの3名がアセスメントを受講したが、L及びKが非組合員で、Jは申立人組合員であった。
- (9) 同月11日、全倉運の中央執行委員Oが、会社総務部長のP(以下「P」という。)に対して、「労使協議中なのでアセスメントを中止してほしい。」等と電話をしたが、会社は、アセスメントを実施した。

同月10日及び11日に、A、B、C、D、F及びEの計6名(以下この6名を「Aら6名」と称する場合もある。)は、会社に対して、「今回の適性試験につきましては、専門管理職の内容、かつ変更した就業規則の事前説明も無く、内容の確認が出来ていない状況の中では、此度の適性試験の受験は差し控えさせていただきます」との文書を提出し、アセスメントを受講しなかった。
- (10) 同月30日、会社は、別紙1の「労基署『勧告』に対する『就業規則』の改訂について」の4.(4)②の調整手当Cと逡減措置について、1年目となる平成10年7月から平成11年3月までは定額部分は調整手当から減額せず、定期昇給による変動部分のみを減額することとし、2年目となる平成11年4月以降毎年4月に定額部分と定期昇給による変動部分を併せて減額し、調整手当を逡減していくよう修正してこれを組合に提示した。
- (11) 同年7月1日、会社は、前記(6)で提案した就業規則の改訂を実施するとともに、L、Aを専任部長から参与に、Jを専任次長から副参与に、B、C、D、E及びFをそれぞれ専任課長から参事に異動した。
- (12) 同月10日、会社は団体交渉で、前記(10)で提示した調整手当(C)の逡減措置について実施時期を更に繰り下げ、平成11年4月の賃金改訂時からとする案を提示し、平成10年7月14日、会社と組合との間で、別紙2のとおり確認書を締結した。

本来、前記(6)の就業規則改訂により、月額で、Aは基本給71,680円、職務手当25,000円減額となり、Bは基本給と職務手当を合せ

て48,080円、同じく、Cは44,250円、Eは47,650円、Fは43,830円、Dは46,380円がそれぞれ減額となるが、上記確認書による措置により、年末手当を除き、平成10年度は減額分と同額の調整手当(C)が支給された。

(13) 同年8月27日、組合は会社に対して、前記(6)の提案にかかる就業規則改訂について同意する旨の意見書を提出し、同月31日付けで、会社は、労基署に対して、同意見書を添付したうえで就業規則変更届を提出した。

(14) Lは、専任部長であった平成10年5月に組合を脱退し、同年6月のアセスメントを受講後、同年7月に参与となり、同年8月に専任部長となった。

Jは、専任次長であった同年6月にアセスメントを受講後、同年7月に副参与となり、同年10月に次長兼業務課長となった。なお、同人は同年6月のアセスメント受講後に組合を脱退している。

Kは、同年5月に組合を脱退し、同年6月のアセスメントを受講後、同年8月に次長となった。

Nは、平成9年8月に組合を脱退し、平成10年4月にサイロ課長となったが、アセスメントは受講していない。

同年10月1日時点で、参与はAのみで、参事はE、F、C、B、Dの5名となった。

平成11年4月1日、総務部Q課長代理は専任課長に任用された。なお同人は平成10年6月に組合を脱退している。

(15) 申立人らは、平成11年6月9日に本件申立てをし、平成12年2月3日にA及びBの自宅待機処分についての追加申立てをした。

4 A及びBに対する職場待機及び自宅待機について

(1) Aは、昭和43年4月に会社に入社し、昭和56年から営業に携わり、平成3年6月には営業部長となり、平成5年4月に企画開発室長となり、その後平成7年4月に専任部長として事業所に異動し、平成10年9月末までトラック出荷立会業務(以下「立会業務」という。)に従事していた。

(2) Bは、昭和50年4月に会社に入社し、昭和57年8月から営業に携わり、昭和62年6月には営業部営業第一課長となり、その後平成7年4月に専任課長として事業所に異動し、これ以降、平成10年12月末まで立会業務に従事していた。

なお、立会業務とは、サイロで保管している穀物等を荷主に引き渡す際の荷こぼれ等の検品を行う業務のことで、A及びBが事業所に異動となる以前は、特定の者が担当する業務としては行われていなかったが、同人らの異動後は、多いときはA、B、L、J、Mの5名が担当していた。

Mは平成8年7月時点で専任次長であったが、同年9月に組合を脱

- 退し、平成10年10月時点で次長兼管理課長であった。
- (3) Aは、平成8年7月、組合に加入した後、まもなく組合の執行委員に就任し、平成9年10月に同執行委員を辞任した。その後平成10年8月6日に、同人は組合の次期執行委員長就任の要請を受け、受諾した。
 - (4) Bは、平成9年10月、組合の執行委員に就任し、平成10年8月に同執行委員を辞任したが、平成11年9月に再び同執行委員に就任した。
 - (5) 平成10年8月22日頃、幹部会で立会業務の廃止が決定され、同月26日、P及び事業所長のR(以下「R」という。)はAに対して退職勧奨を行い、また、立会業務が廃止され配属先がなくなるため、退職勧奨を受けない場合には自宅待機か職場待機となる旨告げた。その際、P及びRはAに対し、立会業務が必要でなくなった理由は、トラック出庫のカードシステム方式が本格稼働となったこと、新規にトラック運送会社が設立されたこと、立会業務に周辺の得意先から不評が出ていることをあげ、配属先について現状で各部署での要員の必要性がなく、元営業部長の職にあった者を部署のライン管理職の下に配属するのは、組織の運営上難があり支障が出るという趣旨を説明した。
因に、幹部会とは、常勤取締役5名からなる取締役会で、課長等の具申により人事等の最終決定を行う。トラック出庫のカードシステム方式とは、カードを入れると、決められた品物が決められた量だけサイロからトラックに入るシステムで、平成10年7月末に完成した。
 - (6) 同年8月26日は、P及びRは、Bに対して、10月1日から立会業務はB一人ですること、この業務は12月末をもって終了すること等の旨を告げた。
 - (7) 同年8月27日、Aは、組合の執行委員長に就任した。
 - (8) 同年9月1日、P及びRは、Aに対して再度退職勧奨を行い、退職勧奨を拒否する場合には自宅待機か職場待機となるので同年9月20日までに返答するよう命じた。
 - (9) 同月21日、Aは、Rに対して、退職勧奨については受諾できないこと、職務の遂行に尽力するので、有効に活用してほしい旨を述べた。
 - (10) 同月30日、Rは、Aに対して、10月1日から立会業務がなくなり配属先がないとして、職場内の所定の場所で待機すること、机上には業務に関係ない書類を置かないこと、私用で退席する時は所長に断ること等の旨を告げ、職場待機を指示した。
 - (11) 同年10月1日以降、Aは、特定の業務を与えられず、就業時間中自席で待機した。

- (12) 同月5日、Rは、Aに対して、書籍等の購読は認めない、正しい姿勢で待機すること、等の旨を指示した。また、同人の机上からは電話が取りはずされた。
- (13) 同年12月1日、P及びRは、Bに対して退職勧奨を行い、また、1月からは配属先がないので、退職勧奨を受けない場合には自宅待機か職場待機となるとの旨を告げた。
- (14) 同月7日、P及びRは、Bに対して再度退職勧奨を行った。
- (15) 同月18日、Bは、Rに対して、退職勧奨については受諾できない、仕事を与えられるまで職場待機を選択する旨述べた。
- (16) 平成11年1月5日、Rは、Bに対して、「本日から職場待機となる。基本的にはAと同様である。」等と指示し、これ以降、Bは、特定の業務を与えられず、就業時間中自席で待機した。
- (17) 同年3月1日と同年4月15日の人事評価の際、AはRから、従事する業務がなく会社に何も貢献していないので評価は最低のDとなる等と言われた。
- 同年6月11日に会社と組合は、夏期、年末手当について評価基準を7段階とし、最高の評価Sの場合+0.3、最低の評価Dの場合-0.3とすることに合意した。
- (18) 同年11月22日、P及びRは、A及びBに対して、「与える仕事がない。引っ越しをする仮事務所が手狭でスペースがないため配置する場所がない。29日から自宅待機とする。」等と述べた。しかし、Pは、審問において申立人代理人の「別に仮事務所に移ったとしても、それはスペースがないわけじゃないですよ。入れれば入るわけでしょう、2人なんて。」との質問に「無理すればですね。」と証言している。
- (19) 同月25日、会社は、A及びBに対し、文書で、「11月29日以降、会社が指示するまで自宅待機とする。身分や給与等は現行通り。就業時間中は自宅で待機し会社の指示を待つこと」等と通知し、同月29日以降、同人らは、自宅待機となった。
- (20) Pは、審問において、審査委員長の「会社では同様、仕事が無くなったというような状態のときに職場待機なり、自宅待機なりしたことはありますか。」との質問に、「これ以前は、聞いている範囲ではございません。」と証言している。

5 団体交渉について

- (1) 会社においては、本社や事業所で開催される職場協議会と、会社と組合との間で開催される労使協議会がある。
- 昭和47年11月1日付けで労使協議会のルールが定められ、会社と組合員の各々4名以内が協議委員として出席すること、日時、場所、議題については、通常3日前に連絡すること等とされた。
- (2) 平成8年9月6日から前記2(4)及び(6)のとおり団体交渉が行

われ、組合側は日本サイロ組合員4名と全倉運組合員1名の5名が、会社側は4名が参加した。

- (3) 前記3(7)のとおり平成10年5月8日に団体交渉が行われた。その際組合は、同年4月30日の団体交渉で、組合が行った前記3(4)の労基署への申告を「たれこみ」と非難したPの発言について抗議し、同人は発言を撤回した。

さらに、同年5月15日に全倉運が団体交渉を申し入れ、同月28日まで4回団体交渉が行われた。これらの団体交渉の出席者は、概ね会社4名、組合4名で、全倉運と共同の場合さらに全倉運から4名参加したが、組合側が11～12名出席したこともあった。会社の団体交渉の代表者はH常務取締役であった。

- (4) 同年10月15日、同月27日及び同年12月10日、前記4(11)のAに対する職場待機問題等について、労使協議会が行われた。
- (5) 同年11月30日、申立人らは会社に対して、同年12月9日に前記4(11)のAに対する職場待機問題並びに前記2(5)のC及びDに対する降格問題等について、会社会議室で団体交渉を開催するよう文書で申し入れた。同年12月8日にPとS全倉運書記長との間で「日時は、平成10年12月15日(火)18時30分から2時間を限度とし、場所はホリデイイン東京、人員は組合側8名以内会社側4名とすること」等が電話で確認された。
- (6) 同年12月15日、ホテルの会議室において、会社側はH、P及びR等の4名、組合側は全倉運と組合の各4名が出席し、Aに対する職場待機問題等について約2時間の団体交渉が行われた。
- (7) 平成11年1月13日、ホテルの会議室において、会社側はH、P及びRら4名、組合側は全倉運と組合の各4名出席し、前記4(11)及び(16)のA及びBに対する職場待機問題等について、団体交渉が行われた。
- (8) 同年5月12日、申立人らは前記(7)についての継続協議として団体交渉の申し入れを行い、同月21日、会社は、組合との間で確認されている団体交渉ルールとして前記(5)と同じ時間、場所及び人数により受諾するとの旨を文書で回答し、同月27日に団体交渉が行われた。

6 36協定の更新について

- (1) 平成11年2月まで、会社は、組合との間で労基法第36条に規定されているいわゆる36協定を締結していた。
- (2) 同年2月12日、会社は組合との事務折衝で36協定について説明をした。その説明内容は、「①現時点では、組合員は本社及び事業所において過半数を割り、36協定を締結する代表者とはなり得ない。②当社の労働者数は、管理職・一般職(非組合員)・組合員がそれぞれ3分の1ずつで構成されている。③一般職(非組

合員)を中心とした『従業員会』全員より36協定締結の賛同と労働者の代表者の推薦を受けた。④管理職一同に対しては木曜会の席上で、36協定の締結と『従業員会』推薦の代表者の賛同を得た。」というものであった。

なお、木曜会とは、月に1回ほど、常務取締役とライン管理職が参加して業務実績の報告及び経営方針の確認を行う場である。

- (3) 平成11年2月15日、会社は、本社及び事業所各々において、所轄の労働基準監督署に36協定を締結した旨の届を提出した。その届出における労働者の過半数を代表する者(以下「従業員代表者」という。)は、従業員会から推薦を受けた者であった。
- (4) 同月16日に、労使協議会を行い、その中で会社は、組合に対し、36協定の締結経過について前記(2)と同内容の説明をした。
- (5) 36協定の締結時点において、事業所では、従業員は20名で、申立人組合員9名、管理職7名、非組合員の一般職4名であり、本社及び事業所それぞれ、申立人組合員は従業員の過半数に達していなかった。
- (6) 前記(3)の従業員代表者の選出手続きに、申立人組合員は参加していない。
- (7) 会社の就業規則第49条第1項では、所轄労働基準監督署長に届け出た組合との協定の範囲内において、業務上その他の都合により労働時間を延長し、または休日に労働させることがある旨規定されている。

7 組合費のチェックオフについて

- (1) 昭和46年の組合結成以来、会社は、慣行として組合費のチェックオフを実施していたが、書面による労使協定はなかった。
- (2) 平成11年3月30日、会社は、組合に対して、チェックオフに関して書面による労使協定がないことを理由に、同年10月分給与からチェックオフを取り止める旨通知し、これを実施した。
- (3) 事業所において平成11年3月時点で申立人組合員は従業員の過半数を占めていなかった。

第3 判断

1 代理申立てを理由とする本件申立て(追加申立てを除く。)の却下の主張について

(1) 被申立人の主張要旨

本件申立ては、代理人が行ったものであるが、代理人が申立てを行うことは、中央労働委員会通達等においても禁じられていることから、本件申立てについては、却下されるべきである。また、申立後、申立人らの代理人名を削除するなどして申立書の補正がなされたが、これら補正がなされたのは、本件第1回調査期日である平成11年7月29日以降であり、仮に、これら補正が

有効であるとしても、申立時点に遡って有効になることはなく、早くとも同調査期日以降に適法な申立てとなるに過ぎない。

(2) 申立人らの主張要旨

申立人らは当初から代理人とともに出頭して申し立てたもので、実質的には要件を満たしており、その後、形式的にも補正されているので却下される理由はない。

(3) 当委員会の判断

労働委員会規則第32条第2項本文の要件の不備は、補正し得るものであり(同規則第32条第4項参照)、これら補正がなされたときは、申立時に遡って欠陥のない申立てがなされたことになるものである。

本件申立ては、申立時点(平成11年6月9日)において、申立人らの記名がなされていたものの、そこに押印がなされていなかったものであるが、その後、申立書中、申立人らの代理人の住所及び氏名を削除したうえで、申立人らの印を押し補正したものであるから、申立時に遡って申立ての要件を具備したものと認められる。

したがって、被申立人の主張は採用できない。

2 平成8年4月1日付け就業規則の改訂並びにこれに伴うC及びDの人事異動について

(1) 被申立人の主張要旨

申立人組合が不利益取扱いと主張するところの本件異動がなされたのは平成8年10月1日であり、行為の日から1年を経過した後の申立てであるから、これを却下すべきである。

人事異動という人事権の行使は、独立した単一の行為であり、その結果である賃金決定は、人事異動の必然的結果にほかならず、本件異動によって減額された賃金額が現在も継続しているとしても、単に結果の残存があるに過ぎないため、「継続する行為」には当たらない。

例えば、解雇事案においては、賃金が支給されない状態が継続し、解雇時から1年経過した後でいつでも申立てができるということとなり、このような結論は背理である。

(2) 申立人らの主張要旨

労組法第27条第2項に定める「継続する行為」とは、同一の不当労働行為意思のもとに反覆継続して行われる行為をいい、降格処分とこれに基づく賃金及び賞与の減額は同一の不当労働行為意思に基づく差別であり、申立人らの要求にもかかわらず、会社はこれら差別の是正をせず、毎月、降格処分とこれに基づく賃金等の減額措置を反覆継続してきた。

したがって、本件降格処分とこれに基づく賃金等の減額措置は、

「継続する行為」に該当し、その終了した日から1年を経過していないことは明らかである。

(3) 当委員会の判断

前記第2の2(1)及び(5)で認定したように、会社は平成8年4月1日就業規則を改訂し、同年10月1日付けで、Cを倉庫課長から倉庫課専任課長に、Dを業務課長から業務課専任課長に、それぞれ異動し、この異動に伴い平成8年10月分給与から役職手当の支給がなくなったものと認められる。

本件降格処分は、それ自体完結した1回限りの行為であって、処分に伴う賃金の減額が処分後も継続しているとしても、処分に伴う経済的結果に過ぎず、継続する行為に当たらないと解すべきである。

したがって、前記第2の3(5)で認定したとおり、本件降格処分から1年を経過した後の平成11年6月9日に申し立てられたものであるから、労組法第27条第2項によりこれを却下するのが相当である。

なお、前記第2の2(8)で認定したとおり、平成9年1月6日会社と組合との間で確認書が締結され、調整手当が平成8年10月分給与から月1万円支給されることで合意したことが認められる。

このことを考慮したとしても、申立ては1年を経過していることから、却下せざるを得ない。

3 平成10年7月1日の就業規則の改訂及びこれに伴うAら6名の処遇について

(1) 申立人らの主張要旨

平成10年4月23日、会社は、「賃金水準は低下させない。現行人事制度は無理に変更しない。」等の当初の見解を一方向的に覆し、S管理職の中に、参与、副参与及び参事職を新設した人事制度の改訂を提案し、同年7月1日から実施したが、これは、申立人組合が労基署に申告したことに対する報復措置として行われた申立人組合員のみを対象とする差別制度であるため、これを廃止しなければならない。

また、会社は、労使協議中の同年6月11日、専門管理職として処遇するためのアセスメントを一方向的に実施し、同年7月1日に、これを受講しなかったAら6名を参与あるいは参事に降格したが、これは、同人らが申立人組合員であることを理由とした不利益処分である。

会社は、上記人事制度について全従業員が対象となるとしているが、非組合員のQ課長代理が参事を飛び越えて専任課長に任用される等、申立人組合員のみを対象とした差別制度であることは明らかである。

なお、会社は既に平成10年度に支給される夏期手当が労使合意に至っているにもかかわらず、本人事制度の改訂に係る合意ができなければ、当該紛争のある組合員のみならず、すべての組合員に対して夏期手当を支払わないと差別したためやむを得ず前記第2の3(12)の確認書の合意をしたものである。

(2) 被申立人の主張要旨

申立人らが不利益取扱いと主張する本件異動がなされたのは平成10年7月1日であり、本件は申立てが補正された平成11年7月29日以降適法な申立てとなることから、1年を経過した後の申立てであり、却下すべきである。

労基署からの是正勧告を受けて、会社は、組合に対して、就業規則の改訂内容を示したが、この内容については、団体交渉の結果、労働協約が締結されている。

よって、労働協約に基づいて実施している処遇について、組合がその変更を求めることは許されず、本件申立ては棄却されるべきである。

平成10年7月1日、会社は、アセスメントの該当者9名のうち、申立人組合員を含む3名を合格とし、専門管理職あるいはL管理職に登用した。Aら6名については、アセスメントを受講しなかったもので、各人の判断に基づく結果であり会社の差別待遇ではない。

また、改訂人事制度上の処遇対象者は、労基法第41条第2号の非適用対象者に対する措置で、申立人組合員のみに限られるものではなく、非組合員も対象となっている。本制度は、労基署の是正勧告に端を発する移行措置であり、申立人らの主張するような課長代理から参事等を経て課長に登用する制度ではない。

(3) 当委員会の判断

ア 平成10年7月1日の就業規則の改訂に至る経緯について

前記第2の2(6)で認定したとおり、組合はS管理職が管理監督者でないと主張し、前記第2の3(1)乃至(4)で認定したとおり、労使協議会や団体交渉を行ったが、合意が困難なため、この問題を労基署に申告し、判断を仰いだことが認められる。そして、前記第2の3(5)で認定したとおり、平成10年2月9日付けで会社は労基署から、「労基法上の管理監督者と判断することのできない専任部長、専任次長、専任課長について、これらを管理監督者としているために、時間外労働をさせても割増賃金を支払っていない。」等と指摘され、是正勧告を受けた。

労基署からS管理職については管理監督者ではないと指摘され、会社が就業規則を見直す必要に迫られたことは明らかである。

しかし、会社は、前記第2の3(3)で認定したとおり、当初、現行人事制度は無理に変更しない旨の見解を述べていたが、前記第2の3で認定した経緯に照らしてみると、その見解を覆し、人事制度改訂とそれに伴う就業規則の改訂について、その必要性や合理性を十分組合に説明せず、強行したものと認めざるを得ない。

イ 就業規則の改訂内容について

(ア) 参与、副参与及び参事職の新設並びに処遇の変更

前記第2の3(6)で認定したとおり、就業規則の改訂の要旨としては、①労基署で管理監督者の適用除外者であると判断された従来のS管理職を、管理監督者である「専門管理職」とその適用除外者である「旧S管理職」とに新たに区分し、後者の中に、参与(旧部長職)、副参与(旧次長職)及び参事(旧課長職)の各職を新設すること、②新設された参与、副参与及び参事については、管理監督者として位置付けられていたために、時間外手当及び休日労働手当(以下「時間外手当等」という。)が支給されていなかったが、これらを支給し、現行賃金のうち時間外手当等に相当していた部分を減額すること、③減額分については調整手当(C)として支給されるものの逡減措置であること等である。

確かに、会社としては、就業規則上、管理監督者とこれ以外の者とを明確に区分する必要があったことは前記アで判断したとおりであるが、前記是正勧告の趣旨からみても、例えば、就業規則の関係条文を「管理監督者についてはL管理職のみとする。」、又は管理職賃金規程の関係条文を「S管理職等、管理監督者の適用除外者は職員賃金規程に基づく時間外手当等を支給する。」等と改正すれば足りるものである。加えて、時間外手当等に相当する部分として支給されていた一定額について職務手当中からこれを減額することについては首肯できるものの、基本給の見直しについては、前記第2の3(2)で認定した「現行の賃金水準を下回らないものとする」と会社の考え方と抵触するものである。

また、前記第2の3(12)で認定したとおり、就業規則改訂によりAが月額約10万円、B、C、D、E、Fが月額約5万円の大幅な賃金の減額を伴っている。

これらのことから、当該就業規則の改訂は、労基署の是正勧告に籍口して組合員の処遇の不利益変更を図ったとの誹りを免れないものである。

(イ) アセスメントの導入及びその後の処遇

前記第2の3(8)及び(9)で認定したとおり、会社は、平成10

年6月9日付けで、S管理職であったアセスメントの対象者9名に対し、その実施を通知したものの、Aら6名は、専門管理職の職務内容が不明確であること等を理由にこれを受講しなかった。

会社が、申立人組合員のみならず非組合員も含めて受講機会を与えたことは明らかではあるが、①そもそも対象者9名のうち大多数の7名が申立人組合員であったこと、②労使協議が継続している時期にアセスメントを通知したこと、③実施のわずか2日前に通知しており、対象者の十分な理解を得ないまま実施に移そうとしたものと判断されること、④前記第2の3(5)及び(14)で認定したとおり労基署の是正対象者であったN専任課長は、アセスメントを経ずにサイロ課長に登用されていること等が認められることから、それを導入した目的及び必要性に疑いを持たざるを得ず、かえって会社が、申立人組合員の多くが受講しないであろうとの認識のもとにアセスメントを強引に実施したものと推認できる。

次に、前記第2の3(11)及び(14)で認定したとおり、Lは、組合脱退後、アセスメントを受講し、一旦参与に降格された後、専任部長に昇格した。Jは、アセスメントを受講し、組合脱退後、一旦副参与に降格された後、次長兼課長に昇格した。

また、Kは、組合脱退後、アセスメントを受講し、専任次長から次長へ昇格した。これらの推移からみると、アセスメントを受講し、その前後組合を脱退した者は、必ず専任部長あるいは次長へ昇格したことが認められる。

他方、平成10年10月以降参事、参与に降格されたままであるのは、申立人組合員であるAら6名のみであることが認められる。

また前記第2の3(14)で認定したとおり組合を脱退したQ課長代理は参事等を経ずに専任課長に昇格したことが認められる。

ウ 不当労働行為の成否

前記第2の5(3)で認定したように、P総務部長は後で撤回したものの組合が労基署に申告したことを「たれこみ」と非難していたことが認められ、また、前記第2の1(2)及び第2の2(2)で認定したように平成8年7月頃30名であった組合員がその後脱退していき、本件申立時には11名に減少したことが認められる。

これらに加えて前記ア及びイの事情を総合して判断すると、会社がAら6名を参与あるいは参事に降格させたのは、会社の管理職の処遇に関する方針等に反対し、労基署への申告活動をは

はじめとして活発な労働組合活動を行う申立人組合を嫌悪して、申立人組合員に人事上、経済上の不利益を課するとともに、申立人組合の弱体化を企図したものであると認めるのが相当であり、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

なお、会社は就業規則の改訂に伴う処遇等について労使間で確認書が締結されていることから、本件申立てを棄却すべき旨主張するが、同確認書は就業規則の改訂に伴う調整手当の支給とその逡減等について合意したものと解するのが相当であり、Aら6名の参与あるいは参事への降格について合意したものと認めることはできない。

また、除斥期間については、前記1で判断したとおり、本件申立ては、申立時(平成11年6月9日)に遡って要件を具備したものと認められるから、行為の日から1年を経過したとする会社の主張は採用することができない。

4 A及びBの職場待機及び自宅待機について

(1) 申立人らの主張要旨

ア A及びB(以下「Aら」という。)の職場待機について

会社は、Aらに対して職場待機を命じたが、これはAらが組合活動の中心的役割を果たしていることを嫌悪したもので、差別的取扱いであり、不当労働行為に当たる。

イ Aらの自宅待機について

会社は、前記アの職場待機命令が争われ、審理されている最中である平成11年11月25日、Aらに、移転する仮事務所が手狭であること、与える業務がないことを理由に自宅待機を命じた。

しかし、Aらを仮事務所に配置するスペースはあり、また、建設中の事務所が完成してもAらを職場に復帰させる意思がないことは明らかで会社の主張には理由がない。

自宅待機命令は、職場待機命令では飽き足らず、Aらを他の従業員から完全に隔離するために行ったもので、精神的、肉体的苦痛は計り知れず、組合活動に支障を生じさせる不利益処分である。

ウ 救済方法について

Aらは原状回復すべき業務が存在しないため、年齢、職歴を十分加味した適性妥当な業務に配属させることを求める。

(2) 被申立人の主張要旨

ア Aらの職場待機について

Aらに対し職場待機を命じたわけではなく、具体的な労務指示が一定の期間存在しないという単なる事実上の状態にすぎない。

職場においてAらに対する一切の業務を行わせないと命令

は発していない。使用者が労働者に賃金を支払っていれば使用者の義務は履行しているのであるから、労働者がこれに対して異を唱えることができず、それは労働者に就労請求権が存在しないことから明らかである。

また、Aらは労務提供がないにもかかわらず賃金を受領しており、所属身分の変更や新たな業務を命じていないので不利益は生じていない。

イ Aらの自宅待機について

自宅待機命令は、業務命令として行うことができ、会社は賃金支払い義務を履行しているため適法である。Aらが担当する業務が廃止されることとなり、他に担当してもらう適当な業務がなく、今後職場において具体的な労務提供をしてもらう仕事なくなった。

Aらが自宅待機を望まなかったため、職場で就労してもらったが、私的な会話や電話等を禁ずる上司の命令に従わなかった。また、申立人らがAらの職場での待機を解消するよう不当労働行為救済申立てをしたことから、これらの事情を踏まえて、事業所施設建て替えを機に平成11年11月29日からAらに自宅待機を命じた。

労働組合活動は就業時間外に会社施設外で行われるものであり、同僚との交流は自由にでき、具体的不利益は生じない。精神的負担の増大等は主観的なもので法的な不利益とは言えず、処遇についても何ら変更をしておらず、自宅待機によって不利益を受けることはない。

ウ 救済方法について

適性妥当な業務に配属させるとの救済命令が出されても、会社はどのような履行をすればよいか一義的に決定されない。結局、申立人組合に就労場所・就労すべき業務内容を決定させるに等しく、そのような救済命令は許さない。

(3) 当委員会の判断

ア Aらの職場待機について

職場待機について、会社は、賃金支払義務を履行しているから、労働契約上適法である旨主張する。しかしながら、労働契約上の就労請求権の存否等とは別に、労組法第7条は、使用者が労働者に対し、組合員であること、あるいは労働組合の正当な行為をしたこと等の故をもって不利益な取扱いを行うことを禁じ、同法第27条は、労働委員会は救済命令を発することができることと規定している。

そこで、職場待機が労組法第7条に規定する不当労働行為に当たるか以下検討する。

(ア) 職場待機の合理性

前記第2の4(10)及び(16)で認定したとおり、AらはRから特定の業務を命じられず、自席で待機する指示を受けている。会社は職場待機の業務命令を発していないと主張するが、上記指示は、新たな指示があるまで待機することを命じたものと判断するのが相当である。

また、前記第2の4(5)及び(13)で認定したとおり、会社は、Aらに対して退職勧奨を行い、これを受けない場合は、立会業務が廃止され配属先が無くなるとの理由で自宅待機か職場待機となる旨を告げた。しかし、立会業務が廃止されたからといって直ちに退職ないし、自宅待機、職場待機を指示するのは一方的に過ぎるといえる。企業が既存の業務を廃止あるいは合理化する場合には、従事していた労働者の適性や能力等を最大限生かすべく努力することは、一般的な使用者の責務と考えられるところ、前記第2の4(1)及び(2)で認定したように、業務経験の長いAらに対して、なぜ適当な業務に従事させることができないのかについて十分な疎明はない。

また、会社は、現状で各部署の要員の必要性がなく、組織運営上ライン職の下に配置できないとしているが、それは特定の業務を命じず、職場待機を指示し続ける合理的な理由であるとは認め難い。

したがって、立会業務が廃止され、担当する仕事がないことを理由にしてAらに職場待機を命じたことに合理的理由があるとは認め難い。

(イ) 職場待機の不利益性

会社は、Aらが労務提供なくして賃金を受領しているのだから、不利益は生じていないと主張する。しかし、職場待機を命じられたまま、業務が与えられない状態が続けば、技能及び評価等の低下を招き、ひいては将来における待遇上の不利益につながることは明らかである。現に、前記第2の4(17)で認定したとおり、Aは人事評価において最低のDという評価であったことが認められる。そしてこれが、夏期及び年末手当の額に反映していることは明らかで、人事上、経済上の不利益を受けたものと認められる。

また、会社がAらが就労することを単に拒否しているばかりか、前記第2の4(12)及び(16)で認定したとおり、会社がAらに書籍等の購読を認めず、机上の電話も取りはずし、業務が与えられるまで自席で待機することを命じている。このような状態で待機することは、精神的及び身体的苦痛を伴うものであることは容易に認められる。

したがって、職場待機処分は不利益な取扱いと認められる。
(ウ) 不当労働行為の成否

前記第2の3(14)及び4(2)で認定したように、立会業務については、多いときはA、B、L、J、Mの5名が担当していたが、AとB以外の3名は、その後組合を脱退し、専任部長、次長に登用されていることが認められる。

また前記第2の2(4)及び(6)、3(1)及び(4)並びに第2の5で認定したとおり、組合は平成8年4月1日の就業規則改訂への対応、管理監督者の範囲についての労基署への申告及び平成10年7月の就業規則の改訂への対応等、積極的な活動を行っており、Aらは組合の執行委員長あるいは執行委員として積極的な活動をしていたものと認められる。

さらに前記第2の4(20)で認定したとおり、P証言によれば、本件以前に職場待機を命じられた例はなかったことが認められる。

これに加えて前記(ア)及び(イ)の事情を総合して判断すると、Aらに対して行った職場待機処分に合理性、相当性があったものとは認められず、処分の時期や労使間の対立の経緯に鑑みると、組合活動をするAらを嫌悪し、見せしめとして処分したものと認められる。

したがって、Aらに対する職場待機処分は、同人らに対し不利益な取扱いをするとともに、組合の影響力を減殺し、その弱体化を企図したものと認めるのが相当であり、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為である。

イ Aらの自宅待機について

前記第2の4(19)で認定したとおり、会社はAらに対し、平成11年11月29日から自宅待機を命じた。会社はその理由が職場待機と同様担当業務がないことに起因している旨主張しているが、この点に合理性がない点は前記ア(ア)で判断しているとおりである。

また、仮事務所にAらの配置スペースがないとしているが、前記第2の4(18)で認定したP証言によれば、仮事務所にAらを配置することが不可能ではなかったものと認められ、仮に手狭であればそれなりに机やロッカーなどの配置を工夫すれば解消することである。

会社は、さらに、Aらの職場待機中の態度や不当労働行為救済申立てがなされた事情を考慮し、職場待機の状況を解消した旨を主張するが、職場待機中のAらにどのような行動があったかについての具体的疎明がない。

また、会社は自宅待機処分は不利益でないとして主張するが、A

らは職場復帰を阻まれ、他の従業員から隔離、排除されており、同人らに精神的苦痛があること、さらに、会社に出勤していた時に比べ組合活動が困難となることは明らかである。

したがって、会社の主張には合理的な理由がなく、むしろAらを就業時間中自宅で待機させ、他の従業員から完全に隔離し排除することを目的として職場待機に引き続き行ったものと認められるから、これは、Aらを不利益に取扱うとともに組合を嫌悪し、これを弱体化させる意図をもって行われたものと認めるのが相当であり、労組法第7条第1号及び第3号の不当労働行為に当たる。

5 誠実団交について

(1) 申立人らの主張

平成10年12月15日及び翌年1月13日の団体交渉において、会社は、会場をホテルの会議室に指定し、「団体交渉員を8名、時間を2時間とする。」と不当な制限を設け、また、社長が出席しなかったため実質的な団体交渉ができなかった。

平成11年5月27日の団体交渉においても、申立人らは、人数や時間制限等に関して会社に抗議している。

会社は、団体交渉の申し入れに対し、必ず参加人数及び時間を制約し、組合の意向を無視している。また、社長等の実質的権限を有する者が出席せず、幹部会の決定だから変えられないと答えるなど団体交渉は形骸化しており、会社は誠実な団体交渉を行っていない。

(2) 被申立人の主張要旨

申立人らの求める団体交渉の人数や時間を不当に制約してはならないとの救済命令及び誠実な団体交渉を行わなければならないとの救済命令は、道義的な命題に過ぎず、履行内容が不明確なため、法的な義務規範としてはなんら機能しない。団体交渉員については、労使各々の裁量等によって各々が決定すべきものであるから、「使用者側の交渉員について、誰を出席させること。」等という命令が可能であるはずもない。

団体交渉や労使協議会については、定着したルールに従って行われてきたものである。すなわち、労使協議会については、昭和47年11月1日付けで「労使協議会のルール」が成立し、これに基づき行われており、団体交渉については、平成10年12月8日付けで申立人組合側の交渉人数を8名以内とすることで合意が成立し、交渉時間及び交渉場所等についてもルールに基づき行われており、いずれも労働協約が締結されているものであるから、被救済利益は存在せず、申立ては棄却されるべきである。

(3) 当委員会の判断

ア 団体交渉員について

前記第2の5で認定したとおり、会社における団体交渉員としては、常務以下、総務部長等の計4名が出席することが慣行化しており、社長が団体交渉等に出席したという事実は認められない。

ところで、団体交渉には、必ずしも代表権限を有する者の出席を要せず、実質的な話し合いがなされる限り、交渉権限の委任を受けた者が出席していれば足りるものである。本件において、前記第2の5(4)乃至(8)で認定したとおり、交渉議題によっては合意に至らず、数回の交渉を重ねているものもみられるが、交渉担当者がその場でいかなる決定をもなし得べきであるとするは会社にとって酷に過ぎることはもとより、交渉内容の難易度や重要性等によって交渉が進展しないということも少なからずあり得るのであり、また、前記第2の2(8)及び3(12)で認定したとおり、会社と組合との間においては、総務部長名で確認書が締結されている等、一定の解決が図られていることからみても、実質的な交渉権限が、交渉担当者である総務部長らに委任されていたものというべきである。

したがって、社長が一度も交渉に出席していないからといって、そのことが直ちに会社の交渉態度に誠意を欠いていたものと言うことはできない。

また、交渉が形骸化しているとの事実の具体的疎明がないので、これに関する申立人らの主張は採用できない。

イ 参加人数や時間の制限について

一般的に、団体交渉員の人数や団体交渉の場所等については、労使が話し合いのうえで決すべき事柄であるが、団体交渉権の行使が実質的に阻害されない限り、ある程度の制限を設けることもやむを得ないところである。

本件についてみると、団体交渉員の人数、時間及び場所に関する労働協約が締結されているとは認められないが、前記第2の5(5)乃至(8)で認定したとおり、申立人らが行う団体交渉において組合側の出席者は8名が参加すること等が労使で確認され、かつ実際に実施されていることが認められ、一方で会社側の出席者が4名であることを比較してみても、会社が交渉人数や交渉時間を不当に制限しているとはまでは言えない。

6 脱退勧奨について

(1) 申立人らの主張要旨

ア 平成8年8月、当時組合員であったT所長代理は、U常務取締役から脱退要請を受け、同人はまもなく組合を脱退した。

イ 同月、Cは、当時のU常務取締役から、「組合員でいると君

の将来の昇進に影響がでるよ。」と言われ、脱退勧奨を受けた。

ウ 平成10年6月頃から、V組合員は、K次長から再三にわたり組合からの脱退勧奨を受け、また、同年9月には、Rから、脱退勧奨を拒否したことによる報復的人事をほのめかされた。

エ 同年7月29日、Cは、W営業課長らから、組合からの脱退要請を受け、「返事は31日までがリミット。10月1日に大幅な人事異動があるよ。」と言われた。

オ 同年10月、組合執行委員であったX組合員は、上司のW課長から、人事評価の面接時に、「君は、団交の席での言動や態度が悪いと複数の人から聞いている。」と言われ、低評価を言い渡された。

カ 平成11年4月、Y組合員は、I次長から、「組合の組織拡充と全倉運加盟の中心になったため、以前の評価は低かった。この度の評価は将来を期待してのものである。」と言われた。

これら一連の脱退勧奨は組合の組織運営に対する支配介入である。また、将来の行為を想定し、組合からの脱退勧奨といえる行為の禁止を求めるもので救済内容は特定されている。

(2) 被申立人の主張要旨

「脱退勧奨したことにより支配介入してはならない。」との申立ては、内容がなんら特定されていないから、救済命令の主文として認められない。

(3) 当委員会の判断

申立人らの主張する前記(1)ア及びイについては、申立時既に1年以上が経過しているため、これを取り上げることはできない。

また、前記(1)ウ乃至カについては、事実であると認めるに足る具体的疎明がない。

7 36協定の更新について

(1) 申立人らの主張要旨

会社は、平成10年10月の不当配転により、事業所における組合員の過半数割れを画策し、翌年2月15日、組合員数が会社従業員の過半数に達していないことを理由に、同組合員を排斥したうえで非組合員の中から選出された従業員代表者と36協定を更新締結した。

会社の就業規則には、「36協定の締結は組合と行う」と明記されているのであり、就業規則の変更手続を経ずに従業員代表者と締結した36協定は手続上も違法であるが、組合員のみを除外して36協定を締結した会社の行為は、組合の組織運営に対する支配介入である。

(2) 被申立人の主張要旨

36協定の締結は労基法の問題であり、要件を充足しているか

否かの判断については、労働委員会の裁量権が及ばない。

申立人は36協定の無効を主張しておらず、救済としての内容が不明である。

(3) 当委員会の判断

前記第2の6(1)、(3)、(5)、(6)及び(7)で認定したとおり、平成11年2月に、会社が36協定を従業員代表者と更新締結し、これを労基署に提出したこと、当時、本社及び事業所各々において、申立人組合員数が従業員の過半数を下回っていたこと、会社就業規則には、組合と36協定を締結する旨規定されており、実際にこれに従ってきたこと等がそれぞれ認められる。

これらの事実から判断すると、申立人組合員数が従業員の過半数を下回ったときにおいて、会社は、従前の締結方法を変更するために、就業規則の関係条文の見直しが望まれたものであったとしても、本件は、労働者の過半数で組織する労働組合が無い場合であり、労基法上労働者の過半数を代表する者と協約の締結をせざるを得ない場合に該当する。

他方、36協定の締結に至る手続について、前記第2の6(6)で認定したとおり、従業員代表者の選出に申立人組合員は関与していない。

また、前記第2の6(2)及び(3)で認定したとおり、会社は、36協定届を提出する前に組合に説明を行っているが、その3日後には労働基準監督署に届け出るなど、締結当事者の変更につき十分に説明や交渉を行っていない。

さらに、従業員代表者の選出方法が明らかでない。

よって、会社の行為は申立人組合員を36協定締結手続にことさら参加させず、非組合員と差別し、弱体化を図るため行ったものであると認められ、労組法第7条第3号の支配介入に当たると判断する。

8 組合費のチェックオフについて

(1) 申立人らの主張要旨

チェックオフは、組合結成以来からの慣行であり、組合員が過半数割れをしていた時期も継続されてきた。労使間の紛糾が続いている中で、労基法の賃金全額払いの規定を楯にして、これを一方的に廃止することには合理性がなく、組合への支配介入を意図したことは明白である。判例によっても過半数代表者が同意し、当該組合が同意すればチェックオフが可能であるのに、意見を求めることすらなく一方的に廃止したもので、会社は従前どおりチェックオフを再開すべきである。

(2) 被申立人の主張要旨

チェックオフについては、労基法第24条の適用を受け、当該

事業所の過半数を組織する労働組合との間で、書面による協定が存在する場合に限って行い得るものであるから、慣行により実施されてきたチェックオフを継続することは違法となる。法違反を解消するためにチェックオフを中止することは不当労働行為となり得ない。

(3) 当委員会の判断

前記第2の7で認定したとおり、労使間において、労基法第24条第1項但書の要件を具備する協定はなかったこと、申立人組合員が従業員の過半数を満たしていないこと、会社は、チェックオフが労使間の慣行であり、書面による労使協定が存在しないことを理由に平成11年10月から申立人組合員に対する組合費のチェックオフを取り止めると通知したことが認められる。

しかし、通知後どのような経緯によりチェックオフの廃止に至ったか疎明がないので、当委員会として廃止の是非についての判断をすることはできない。

第4 救済の方法

前記第3の3で判断したとおり、平成10年7月1日の就業規則改訂に伴うAら6名の参与あるいは参事への降格は不当労働行為であり、これらがなかった状態に復せしめるのが相当と思料するため主文1のとおり命ずる。

また、前記第3の4で判断したとおり、A及びBに対する職場待機及び自宅待機処分は不当労働行為であり、これらがなかった状態に復せしめるのが相当と考えるが、立会業務は既に廃止されており、Aらを原状の業務に復帰させることはできないので、本件職場待機処分及び自宅待機処分撤回後の同人らの担当業務について、同人らの業務経験等をもとに、配置転換等の検討も含めて、申立人らと十分協議したうえで決定するのが相当であると思料するため、主文2のとおり命ずる。

更に、前記第3の7で判断したとおり、会社が36協定の更新にあたり組合に対し差別的取扱いをしたことは組合に対する支配介入であり、将来、同様の行為が繰り返されることを禁ずるため主文3のとおり命ずる。

また、前記第3の3、4及び7で判断したとおり、会社の対応が明らかに不当労働行為意思に基づいてなされたものであることについて、他の従業員にも周知せしめるのが相当であり、かつ、今後、これらと同様の行為が繰り返されるおそれがあるので、主文4のとおり命ずる。

第5 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労組法第27条並びに労働委員会規則第34条及び第43条の規定を適用して、主文

のとおり命令する。

平成13年3月30日

千葉県地方労働委員会
会長 一河 秀洋

「別紙 略」