

神奈川、平12不4、平13.8.10

命 令 書

申立人 全国印刷出版産業労働組合総連合会
神奈川地方連合会

同 全国印刷出版産業労働組合総連合会
神奈川地方連合会京浜特殊印刷分会

同 B

被申立人 株式会社京浜特殊印刷

主 文

- 1 被申立人は、申立人Bに対する平成11年11月15日付け配置転換命令及び平成12年8月8日付け自宅待機命令がなかったものとして取り扱い、同人を上記配置転換命令前の業務に復帰させるとともに、同人に対し、上記配置転換及び自宅待機命令がなかったならば支給されるべきであった賃金相当額と現に支払った賃金の額との差額に相当する額に、年率5分相当額を加算した額の金員を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人Bを誹謗中傷した上、申立人ら組合の活動により不利な結果が招来されるなどと記述した書面を掲示するなどして、申立人ら組合の運営に介入してはならない。
- 3 被申立人は、申立人ら組合からの団体交渉申入れに対し、その組合員が賞与を受領済みであることなどを理由に拒否することなく、誠実に応じなければならない。
- 4 被申立人は、本命令受領後、速やかに下記の文書を縦1メートル、横1.5メートルの白紙に楷書で明瞭に記載し、被申立人の食堂掲示板、あるいはその付近の従業員の見やすい場所に、毀損することなく10日間掲示しなければならない。

記

当社が、貴組合員のBに対して平成11年11月15日付けで配置転換を命じたこと及び平成12年8月8日付けで自宅待機を命じたことは労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であり、Bを誹謗中傷した上、貴組合の活動により不利な結果が招来されるなどと記述した書面を掲示するとともに、同趣旨の書面に管理職らを通して従業員に署名を求め、あるいは一部の従業員に特別に金員を支給するなどしたことは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為

であり、貴組合が申し入れた団体交渉について貴組合員らが賞与を受領済みであることなどを理由に拒否したことは労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為同行為であると神奈川県地方労働委員会において認定されました。

今後、このような行為を繰り返さないようにいたします。

平成 年 月 日

全国印刷出版産業労働組合総連合会神奈川地方連合会

執行委員長 A 殿

全国印刷出版産業労働組合総連合会神奈川地方連合会

京浜特殊印刷分会

分会長

B 殿

株式会社京浜特殊印刷

代表取締役 C

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人株式会社京浜特殊印刷(以下「会社」という。)は、肩書地に本社を置き、シリコーン及び各種樹脂を応用した印刷、樹脂製品への印刷、袋類の製造・販売、包装資材の製造・販売等を目的とする株式会社であり、その従業員数は、平成13年6月4日現在、64名である。
- (2) 申立人全国印刷出版産業労働組合総連合会神奈川地方連合会(以下「地連」という。)は、神奈川県内の印刷出版関連労働者を中心に組織される労働組合であり、その組合員数は、本件結審時(平成13年6月21日)、54名である。
- (3) 申立人全国印刷出版産業労働組合総連合会神奈川地方連合会京浜特殊印刷分会(以下「分会」という。)は、地連の下部組織として会社従業員等により組織される労働組合であり、その組合員数は、本件結審時、3名である。
- (4) 申立人B(以下「B」又は「B分会長」という。)は、会社の従業員であり、昭和59年に入社し、交代制第2勤務(以下「夜勤」という。)でグラビア印刷4号機を担当した後、夜勤のグラビア印刷1号機に配置転換となり、その後、再び夜勤のグラビア印刷4号機を担当していたところ、平成11年11月15日付けで通常勤務(以下「昼勤」という。)のオフセット印刷10号機への配置転換(以下「本件配転」という。)を命じられ、更に平成12年8月9日以降、自宅待機(以下「本件自宅待機」という。)を命じられ、結審時に至っている。

2 分会結成に至るまでの状況

- (1) 平成10年の就業規則の改定とBらの対応

ア 会社は、平成10年6月1日施行の就業規則により労働条件等を変更した。主な変更内容は、55歳からの諸手当の不支給(第53条)、56歳からの基本給の最大30%の削減(第43条)、精皆勤手当の支給方法の変更(第52条)などであった。

イ 昼勤でオフセット印刷を担当している会社従業員のD(以下「D」又は「D書記長」という。)は、平成10年7月分の給与を受け取ったところ、各種手当が全額カット、基本給も約20%カットで手取り額が約22万円となっており、それまでより約12万円減額であったため、その二、三日後に会社の工場・営業総責任者のE(以下「E常務」という。)に対し、「もう一度社長と話し合ってくれないか。」と頼んだ。これに対して同常務は、「もう社長が決めたことだから」と言って取り合わなかった。

ウ Bは、平成10年6月1日の就業規則の改定をきっかけに、同年7月ないし8月頃、かながわ労働プラザに電話相談をした。その折、神奈川労働組合総連合(以下「神奈川労連」という。)や、いくつかの組合の存在を知った。

(2) 給与の減額等とBらの地連への加入

Bは、文書で示されることなく平成11年5月に給与が大幅に減額になったことや勤務時間が就業規則のとおりでなくなったことから、E常務に労働条件の文書提示を求めたが、同常務はこれを拒否した。そこで、Bは、神奈川労連に連絡をとり、その紹介で同月28日に地連執行委員長のA(以下「A委員長」という。)らと面会し、同日、地連に加入した。

その後、BはDらに地連への加入を働き掛け、Dらも地連に加入した。

3 分会結成以降、本件配転までの労使事情

(1) 分会結成

Bらは、平成11年11月7日に分会を結成し、Bが分会長に、非公然の分会員1名が副分会長に、Dが書記長にそれぞれ選出された。なお、分会員は全員が会社の従業員であった。

(2) 分会結成通告と会社の対応

A委員長、B分会長らは、平成11年11月8日午前7時30分頃から午前8時10分頃まで会社前で従業員にビラを配布した。その内容は、「京浜特殊印刷に労働組合ができました」、「みなさんも組合に加入し安心して働ける職場を作りましょう」との見出しで、会社が、昨年夏から労働条件を一方的に切り下げ、また、今年5月から夜勤者の労働時間が延長されたのか賃下げされたのか訳のわからない形で普通残業分がカットされ、5万円から8万円程減給になっている、会社からはほとんど情報が伝えられていない、これも不満であり不安の材料の一つではないかなどと訴え、

分会への加入を働き掛けるものであった。その後、午前10時頃、会社2階の事務室に出向き、E常務に「組合ができたので通告に来た、社長と話したい」と申し入れた。間もなく、会社代表取締役のC(以下「C社長」という。)が3階の社長室から降りてきて、即座にB分会長に対し、「お前は配置換えだ」と告げた。

その後、B分会長らは、社長室で平成11年11月8日付けの「労働組合結成通告書」及び「要求書」(以下「本件要求書」という。)を読み上げた上、これらと本件要求書等を議題とする「団体交渉申し入れ書」をC社長に手渡した。このうち、本件要求書の内容は、平成11年年末賞与の支給に関することや、夜勤について元の賃金体系・労働時間に戻すこと、残業など割増対象賃金を適正に算入すること(労働基準法に違反する)、手当の基準を明確にすること、夜勤者への残業の指示を明確にすること、工場の壁を補修すること、就業規則・給与規程を従業員に配布すること(変更する場合は、労働組合と協議すること)など21項目について回答を求めるものであった。これに対してC社長は、「こんなの全部のんだら会社つぶれちゃうよ。」などと述べた。この席上、同社長は、E常務を組合との窓口にする旨、述べた。

当日の夜、C社長は、各部署ごとに差入れを置いていった。B分会長が差入れを受け取ったのは入社以来初めてのことであった。

(3) 本件配転

ア E常務は、平成11年11月9日にB分会長に対し、同月15日付け「辞令」を交付した。その内容は、「H-11-11-15日をもって、勤務を1直勤務に変更する事を命ずる。」などというものであった。これに対してB分会長は、納得できない旨述べたが、同常務は取り合わなかった。なお、B分会長は、入社前の面接において、面接担当者から昼勤と夜勤のいずれを希望するか聞かれ、それに対して夜勤を希望する旨答えており、本件配転を命じられるまで、一貫して夜勤に従事するとともに、業務遂行について特段の指摘を受けたことはなかった。その間、入社2年目頃から約6年間(ただし、その途中臨時で他の従業員が行った期間を除く。)、グラビア印刷4号機で、作業分担の指示や本番前の試し刷りでの最終調整、本番印刷時での印刷状態や輪転機での作業状態の確認、刷本(製品)へ貼付する検収表へのサインなどの業務を行っており、このような業務は、通常、機長が行うものであった。

イ 会社は、平成11年11月10日に食堂の掲示板に「人事報」と題する文書を掲示した。その内容は3名の配転と1名の復職についてであり、異動の対象者であるB分会長については、「現所

属 グラビア・2直 4号機」、「新所属 オフリン・1直 10号機」と記載されていた。

ウ B分会長の配転先のオフセット印刷10号機は、グラビア印刷4号機と同様に共同作業の印刷業務であった。本件配転に伴い、B分会長の残業手当の月当たりの額は、普通残業手当の支給がなくなり深夜残業手当の支給のみとなった平成11年5月から本件配転の前月の同年10月までの6か月では46,458円であったのに対し、本件配転後の3か月では1,467円となった。

なお、平成10年以前のB分会長の残業手当の年間の合計額は、平成7年が14,592円、平成8年が386円、平成9年が979円、平成10年が621,875円であった。

4 本件配転後から本件申立てまでの労使事情

(1) E常務は、地連及び分会からの平成11年11月8日付け団体交渉申入れに対し、同月12日に社長が大変多忙であるのでまだ回答できない旨、B分会長に伝えた。

(2) 地連及び分会は、平成11年11月15日に「申し入れ書」及び「配転撤回要求書」と題する同日付け書面をE常務に手渡した。そのうち、「申し入れ書」の内容は、本件要求書に対する会社の回答がないので改めて誠意ある回答を要求するというものであり、また、「配転撤回要求書」の内容は、本件配転が組合結成に対する報復であり、不当労働行為であるので、辞令を撤回し、元の勤務に戻すよう要求するというものであった。

(3) 地連及び分会は、平成11年11月22日に「団体交渉申し入れ書」と題する同日付け書面をE常務に手渡した。その内容は、二度の団体交渉申入れに対して会社が不誠実な態度を取り続けているとして、改めて団体交渉を求めるものであった。

当日の夕方、B分会長は、会社事務員から、「E常務から」ということで同分会長宛の書面を受け取った。その内容は、「社長は海外出張の為12月4日帰社予定。」というものであった。

(4) E常務は、平成11年12月6日に同日付け書面をB分会長に手渡した。その内容は、「12月6日現在、社長心労にて赤坂病院にて入院中。回復次第連絡させていただきます。」というものであった。

(5) A委員長及びB分会長は、平成11年12月8日午後1時30分頃、E常務に面会し、早急に団体交渉を持つよう要求をした。これに対して同常務は、「社長が再検査のため入院するので回答できない」と述べた。

当日、分会は、団体交渉の促進を求めて当委員会にあっせんを申請した。

(6) B分会長は、平成11年12月9日の勤務終了後、C社長に団体交

渉を速やかに行うよう口頭で申し入れた。これに対して同社長は、「何で二人だけの組合にそんなことやらなきゃいけないんだ。」、「共産党じゃねえか。」、「もうあしたからお前のいるところはねえんだぞ。」などと述べた。

- (7) C社長は、「従業員の皆さんへ」と題する書面(以下「本件社長文書」という。)を作成し、平成11年12月17日に社内に掲示した。その内容は、「今回の大不況もどんなに苦しくても新たな方式も加えて何とか乗り越え『企業の発展』と『職場の安定』に繋げようと努力をしています。そんなとき組合活動と称していきなり拡声器で怒鳴り立て、全く底の浅い視野の狭い思考による意見書や、しかも低次元の私個人中傷のビラ配り等やりたい放題に対して、もはや黙認は許されず、経営者Cとしての意見を発表し、皆さんと共に会社を、職場を、守らなければならないという考えに至りました。これを放置すれば得意先の不安を起し、競合他社の印刷業者を利する行為となり、結局は会社を始め皆さんに大変不利な結果を招くことになるからです。」、「永年勤務していても、技術習得に興味がなく、共同作業についても長期に渡って唯我独尊的行動しか出来ず、客先納期など、てんで頭になく(会社指導も限界あり)何時でも臨時雇いに取って代われる技術しか持たない人間が、現在の不況下で、厳しい過当競争条件下にあるこの企業の中心的従業員になったつもりで、改善要求、経営参加、拡声器、ビラ撒き、社長個人中傷等をやっています。」、「私はこの会社がBと同じ様な従業員ばかりであれば、京浜特殊印刷は高級印刷加工業者として全く成立せず、即刻閉鎖、いや、全く存在しなかったであろうことを、この際よく認識させて頂きました。」などと記述する一方、売上げが減少する中での会社の存続・発展への努力を強調してC社長への支持を訴えるものであった。

本件社長文書の掲示をアルバイトから知らされたB分会長が業務終了後に見に行ったところ、掲示されていなかった。

その翌日、B分会長がE常務に聞いたところ、同常務は「お前に見せるためにつくったんじゃない」と述べた。

- (8) 分会は、あっせんの期日が先延ばしとなるなどしたことから、平成11年12月22日にあっせん申請を取り下げた。同日、B分会長は横浜西労働基準監督署(以下「労基署」という。)に出向き、ミーティングが始業前の午前8時10分から行われていること、健康診断の実施が昼勤者は就業時間内であり、夜勤者は無給で時間外であって公平性を欠いていることなどを申告した。なお、この件に関して同分会長は、労基署の課長から会社を指導した旨の話を聞いた。

- (9) 会社は、平成11年12月24日に同年年末賞与を全従業員に支給した。その支給日にC社長は、賞与とは別に1万円(以下「本件1万円」という。)を一部の従業員に支給した。

このことをB分会長は、平成11年年末頃、本件1万円を受け取った非組合員の従業員から知らされたので他の従業員に確認したところ、受け取ったことを直接確認したのが三、四名、受け取ったと間接的に聞いたのが五、六名、受け取っていないことを直接確認したのが4名であった。同様にD書記長が確認したところ、昼勤の従業員は受け取っておらず、夜勤の従業員は全員が受け取ったとの話であった。なお、平成12年5月26日現在における印刷現場の従業員数は、昼勤が31名、夜勤が22名であった。

- (10) 平成11年12月27日午後8時過ぎ頃、B分会長が自宅にいたところ、夜勤の従業員から、夜勤のグラビア印刷1号機のF機長と夜勤のオフセット印刷責任者のG係長がそれぞれの現場内で「労働形態を現状維持にする為の提案」と題する同月28日付け書面(以下「本件賛同書」という。)に部下に署名させている旨の連絡があった。なお、この時の署名活動(以下「本件署名活動」という。)の説明と、B分会長が後日、この件について別の夜勤の従業員2名と非公然の分会員から聞いた話では、F機長らは「組合の言うとおりに賛成すると金銭的にも時間的にも不利になる」と説明していたとのことであった。

B分会長は、本件賛同文書をグラビア印刷責任者のH課長から受け取った。同課長は、B分会長に対して「組合に反対するみんなの考えがここに書いてある」と述べた。これに対してB分会長が「だれが書いたのか。」、「要するに社長が書いたやつだろう。」と言ったところ、同課長は「いや違う。」と答えた。この文書の内容は、「大手他社との競争や市場の使用量低下などにより、受注も減ってきているのが現状です。」、「最近一部の人により労働組合の動きがありますが、組合の申請している内容どおりになると、労働開始時間や賃金形態に変化が生じてきます。又、会社内が揺れる事が営業的にもマイナスとなっています。その結果、皆さんの生活に支障が出る様になることも考えられます。」などというものであった。なお、乙号証として提出された本件賛同文書には、「この提案に賛同された方は署名捺印をお願いします。」と記された用紙7枚に55名分の署名・捺印(指印を含む。)がなされたものが添付されている。

- (11) 地連、分会及びB分会長は、平成12年3月14日に本件申立てをした。

5 本件申立て後の労使事情

- (1) 地連及び分会は、平成12年3月28日に「団体交渉申し入れ書」

及び「要求書」と題する同日付け書面をE常務に手渡した。そのうち、「団体交渉申し入れ書」は、「別紙要求書」等を議題とする団体交渉を申し入れるものであり、別紙の「要求書」は、2000年春闘として賃上げ要求と本件要求書への回答を求めるものであった。なお、E常務は上記書面の手渡しの際、「そんなものは関係ねえ」、「お前ら早く辞めてどっかへ行っちまえ」などと述べた。

会社は、上記要求書に対して回答をせず、また、団体交渉の申し入れに応じなかった。

- (2) 地連及び分会は、平成12年7月12日に「要求書」及び「団体交渉申し入れ書」と題する同日付け書面をE常務に手渡した。そのうち、「要求書」は分会の夏闘として夏期賞与の支給を求めるものであり、「団体交渉申し入れ書」は提出済みの全要求を議題とする団体交渉を求めるものであった。

会社は、上記要求書に対して回答をせず、また、団体交渉の申し入れに応じない一方、平成12年夏期賞与を全従業員に支給した。

- (3) B分会長は、平成12年8月7日午前8時頃に「質問状」と題する同日付け書面をE常務に手渡した。その内容は、平成10年6月施行の就業規則で労働条件を変更した際に労基署へ届け出た同意書の控えのコピーを提出すること、平成11年5月から夜勤者の賃金体系(就業時間も含む)を口頭のみで一方的に変更したことは労働基準法違反であり、労基署へ申告しているが、遡って賃金の不足分を払い戻す意志があるか否かなど8項目の質問について回答を求めるものであった。

また、B分会長は、当日の朝、水汲み作業の途中で一、二分程度、会社の海外旅行に行ったことのある従業員に「海外研修に有給で行ったのか、それとも業務として行ったのか」と尋ねた。なお、この海外旅行の件は、本件第2回審問(平成12年7月26日実施)において被申立人代理人が反対尋問において取り上げたもので、会社の負担以外にC社長から金一封が支給されたか否かに関してであり、当該証人のD書記長は、はっきりしない旨述べている。

- (4) C社長は、平成12年8月8日午前9時頃、B分会長に「海外旅行のことを聞き回るんじゃないか」と告げた。これに対してB分会長が、「なぜそのようなことを言われなければならないのか。挨拶のついでに話ただけで、仕事に差し障りがあるわけではない。」、「社長が裏で手を回して従業員にアンケートを採らせるのはいいのか」と応じたところ、C社長は「ばかやろう」と言った。B分会長がC社長に対して前日に提出した「質問状」への回答を求めたが、同社長は何ら答えなかった。

当日の昼勤の終業時刻に、E常務は、「通告」と題する平成12年8月8日付け書面をB分会長に交付した。その内容は、「貴殿について平成12年8月9日より自宅待機を命ずる。」として、理由等が付記されていた。その理由等の内容は、Bが就業時間中に仕事以外の行為をして職場専念義務及び職場秩序遵守義務に違反した、これに対して社長が一切しないように注意を促したが、全く反省がない、このことは、業務命令や服務規則違反であり、また、職場規律を保てないので、おって通知するまで自宅待機を命ずる、会社への立入りを禁ずる、賃金は以前どおり支払うなどというものであった。

- (5) B分会長は、平成12年8月9日に会社に出向き、「抗議及び処分撤回申し入れ書」と題する同日付け書面をE常務に手渡した。その内容は、「会社の不当労働行為を棚に上げた今回の処分は、言語道断である。また、就業時間中に反組合的署名を集めるのはいいが、組合員の私語は処分の対象とするのか、これは職権乱用と同時に組合活動を嫌悪した新たな不当労働行為である。よって、今回のB分会長に対する処分に強く抗議するとともに、即刻処分を撤回するよう申し入れるものである。」などというものであった。これに対して会社は、B分会長の自宅に「回答書」と題する同月10日付け書面を送付した。その内容は、「平成12年8月8日付け通告(B氏に対する自宅待機)について撤回する予定はありません。なお、B氏に対する自宅待機は何らの懲戒処分でなく、また、自宅待機中の賃金も支給しますので、不利益にならないことはもとより、不当労働行為に該当することもあります。」などというものであった。

- (6) 地連、分会及びB分会長は、平成12年8月18日に「被申立人は、……(略)……Bに対し、自宅待機命令、就労拒否などの不当労働行為、不法行為をしてはならない。」との勧告を求めて、当委員会に審査の実効確保の措置勧告の申立てをした。

当委員会は、平成12年9月6日に「平成12年8月8日付け「通告」を速やかに解除されたい。」とする勧告書を会社に交付した。

- (7) 会社は、「通告」と題する平成12年9月5日付け書面をB分会長に送付した。その内容は、自宅待機命令を解くために誓約書を提出するよう求めるものであった。同時に送付された誓約書には、「今後私は就業時間中は業務以外のことを一切行わず、上司からの業務指示にも従うことを誓約いたします。」などと記述されていた。

B分会長は、上記誓約書を会社に提出しなかった。

- (8) 会社は、B分会長の平成12年10月分賃金について、同年11月1日に支払う予定であったが、経理を担当するC社長夫人が親戚の

葬儀に手間どったため、同日にはB分会長の口座に振り込まなかった。このため、翌日、B分会長宅に出向いたところ、B分会長の友人がいたのみであったので、現金書留で送金したが、受取拒否となり返送された。

- (9) 会社は、平成12年11月10日に、それまでの夜勤の勤務時間・休憩時間「始業16時、終業22時、休憩16時～17時」を「始業17時、終業23時」に改め、夜勤の従業員の基本給の計算を「((基本日給÷8)×135%)×勤務時間」とするなどの就業規則の変更届を労基署に提出するとともに、その翌日に当該変更に係る文書を従業員に配布した。
- (10) 会社は、本件自宅待機を命じた後、B分会長に対して平成12年年末賞与を支給しなかった。
- (11) 会社は、本件申立時までに地連及び分会が申し入れた団体交渉についてすべて拒否(以下「本件団交拒否」という。)をするとともに、本件結審時に至るまで引き続き拒否をしている。
- (12) 会社は、本件結審時に至るまで本件自宅待機を解除していない。

6 本件申立て

- (1) 申立人らは、本件配転、本件1万円の不支給、本件団交拒否、本件社長文書の掲示・配布及び本件署名活動が不当労働行為に該当するとして、①本件配転命令の撤回、バックペイ、②本件1万円不支給の差別是正、③団体交渉応諾、④B分会長の組合活動に対する中傷・誹謗文書の配布又は掲示の禁止、⑤職制を使つての分会への組織破壊及び干渉行為の禁止、⑥謝罪文の掲示・手交を求めて平成12年3月14日に救済を申し立てた。
- (2) 申立人らは、本件自宅待機が不当労働行為に該当するとして、①本件自宅待機命令の撤回、職場復帰及びバックペイ、②謝罪文の掲示・手交を求めて平成13年3月2日に追加の申立てをした。

第2 判断及び法律上の根拠

1 却下の主張について

却下に係る被申立人の主張及び当委員会の判断は、次のとおりである。

(1) 被申立人の主張

分会は、団体としての永続的な存在を示すところの役員等の機関及び独自の財政基盤を有しておらず、かつ、組織としての運営実態を示していないことは明らかであつて労働組合ですらない。また、分会は、BとDの2名で構成された組合であるところ、Dが平成13年1月に会社を定年退職し、同時に分会を脱退したのだから、組合員1名となっており、団体性(社団性)に欠ける。したがって、分会は申立資格を有さないから、本件申立ては却下

されるべきである。

仮に、分会が申立資格を有する労働組合であるとすれば、同一問題に関して、かつ、組織上、上下の関係に立つ二つの労働組合の申立てとなるから、二重申立てにはかならず、却下されるべきである。

(2) 当委員会の判断

分会については、当委員会が労働組合法第2条及び第5条第2項の規定に適合していると決定しているところであり、申立人適格がある。また、Bらは地連及び分会それぞれの組合員であることから、申立人は、いずれも独立して被救済利益を有しており、したがって、連名による本件申立てを二重申立てとするのは当たらない。

以上のとおりであるから、被申立人の却下に係る主張は認められない。

2 本件配転等について

本件配転、本件社長文書の掲示、本件1万円の不支給、本件署名活動、本件自宅待機及び本件団交拒否（以下「本件配転等」という。）に係る当事者の主張及び当委員会の判断は、次のとおりである。

(1) 申立人の主張

ア 本件配転について

(ア) 不利益性の存在

本件配転により残業時間が激減し、残業代も減額となった。これでは、それまでの生活設計が根底から覆されかねない。経済的不利益性がある。

また、弁当代従業員負担分についても経済的不利益を被っていると言える。

(イ) 不当労働行為性の存在

本件配転は、組合結成に対する不利益な取扱いであり、また、組合活動弱体化を意図したものであり、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。

(ウ) 合理性の不存在

a 業務上の必要性について

(a) B分会長の印刷技術能力

被申立人は、B分会長が技術を習得しようとせず雑用しかできないことを配転の理由としているが、どのような作業ができないのか、何をもって雑用というのか具体的な主張は全くなされていない。

(b) B分会長の共同作業能力

配転先のオフセット印刷10号機も共同作業の印刷業務であることに変わりはなく、配転理由と配転内容が整合

していない。

b 就業時間中の組合活動について

被申立人は「業務時間内組合活動」をされたとする従業員から直接聞いたのは配転命令後であり、その前には風評しか聞いていなかったとしながら、一方で、配転命令を出す前に会社従業員から直接報告を受けたと主張を変遷させている。

イ 本件社長文書の掲示について

本件社長文書は、組合組織破壊を企図して作成されたものであり、その掲示又は配布をした行為は、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。

ウ 本件1万円の不支給について

(ア) 不利益性の存在

会社は、分会員あるいは分会員と判断した者を除く従業員に対し、本件1万円を支給し、分会員等には支給しなかった。このことは、組合結成に対する不利益な取扱いである。

(イ) 不当労働行為性の存在

本件1万円の不支給は、組合結成に対する不利益な取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

(ウ) 合理性の不存在

よくやった従業員に対して個別に支給したというのであれば、昼勤の従業員には支給せず、夜勤の従業員には全員支給するというのはいかにも不自然である。

エ 本件署名活動について

本件署名活動は、従業員に対する事実上の強要で、組合と一般労働者を離間させるなど組合の組織破壊を目論んだものであり、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。

オ 本件自宅待機について

(ア) 不利益性の存在

a 精神的不利益性

何も仕事を与えられず無為の時間を過ごさせられることは、それ自体著しい精神的苦痛を与えるものである。

b 経済的不利益性

残業代、平成12年年末賞与等が支給されなくなった。

(イ) 不当労働行為性の存在

本件自宅待機は、組合結成に対する一連の不利益な取扱いの一つであり、同時に組合活動弱体化を狙う意図に出たものであり、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。

(ウ) 合理性の不存在

B分会長は、他の従業員に挨拶のついでに聞いてみただけのことで、業務に支障が生じるような態様では全くない。会社では、もともと従業員が勤務時間中に私語することを厳格に禁じられているわけではない。

カ 本件団交拒否について

本件団交拒否は、会社が申入れに対して全く回答しないなど組合無視を続けているものであり、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

(2) 被申立人の主張

ア 本件配転について

(ア) 不利益性の不存在

a 経済的不利益性

昼勤であれ夜勤であれ、賃金に差異がないことは就業規則から明らかである。

残業時間の減少を言うのであれば、いわゆる時間外労働は使用者の指示によって業務の必要性がある限り行われるに過ぎないから、それが法的な不利益であるとか、不当労働行為としての不利益取扱に該当することはあり得ない。

b 組合活動上の不利益性の不存在

組合活動は、就業時間外に、かつ、会社施設外でなされるのが原則である。しかして、就業時間中の無断組合活動や会社施設を利用した組合活動は違法なのであるから、この点が仮に配転の前後で変化したとしても法的な不利益とはいえないことは明白である。

一方、本件配転は同一施設内での夜勤から昼勤への配置換えに過ぎないから、就業時間外の組合活動について配転の前後で不利益性が変化することはあり得ない。

(イ) 不当労働行為性の不存在

申立人の主張については、争う。

(ウ) 合理性の存在

a 業務上の必要性について

(a) 印刷技術能力の欠如

B分会長は、入社以来、無駄に過ごして技術を習得することがなかった。印刷機械を運転して印刷を担当する技術などなく、何年たっても雑用しかできない有様である。

(b) 共同作業能力の欠如

B分会長は、印刷技術習得意欲の欠如に起因して、今日でも大型印刷機に必要な共同作業ができない。これは、

万一の場合には非常に危険な状況を作り出す可能性のあることになるから、同分会長と組んで共同作業をするのを他の従業員は嫌がっている。

B分会長の作業状況について例を挙げれば、数年前に共同で作業をしていた機長に何ら断わることなく、終業時刻になったとして無断で職場を離れて帰宅してしまったのであるが、このため工場内で火災が発生し(紙が燃えてしまった)、大変な事故となるところであった。

b 就業時間中の組合活動について

B分会長が、許可なく就業時間中に組合への参加を勧誘して同僚と軋轢が生じたり、苦情が発生したりしたばかりか、業務を放棄した等のことから、夜勤では管理できないため、本人の能力を含めて考慮し、昼勤へ配置換えをしたものである。

イ 本件社長文書の掲示について

本件社長文書の掲示については認めるが、これは会社の現状と将来への展望を示したものである。

ウ 本件1万円の不支給について

(ア) 不利益性の不存在

賞与に上乗せして1万円を支給したというような事実は全くない。ポケットマネーから、本件1万円を支払ったことはあるが、非組合員ではない。

(イ) 不当労働行為性の不存在

申立人の主張については、争う。本件1万円はポケットマネーであり、会社の行為を前提とする不当労働行為の対象行為たり得ない。個人が自らの感謝の気持ちで恩恵を施すことは不当労働行為の対象ではない。

(ウ) 合理性の存在

よく働いてくれた従業員に対して金一封をC社長のポケットマネーから支払ったことはある。

エ 本件署名活動について

申立人の主張については、争う。本件賛同文書については、C社長は何ら関与しておらず、従業員が自ら提案したものである。

オ 本件自宅待機について

(ア) 不利益性の不存在

a 精神的不利益性

本件自宅待機は、懲戒処分ではなく、何ら違法性はない。

なお、労働者の就労請求権については、それが存在しないことは通説及び判例から明らかである。

b 経済的不利益性

本件自宅待機は賃金を支払いつつ行っているものであり、労働契約上の不利益性は発生していない。

c 組合活動上の不利益性

本件自宅待機については、就業時間外かつ会社施設外という労働組合活動の原則からも法的に保護すべき不利益は発生していない。

(イ) 不当労働行為性の不存在

申立人の主張する会社の意図については、否認する。就業時間中の業務に関係ない行為は、組合活動であろうとなかろうと禁じており、これが認められていること、あるいは認められるべきであることを前提とする申立人の主張は、失当である。

(ウ) 合理性の存在

B分会長は、就業時間中に職務外のことを平然と行い、かつ、注意に対しても止める必要がないとして反抗をしたのであるから、企業秩序を乱していることは明らかである。したがって、職務専念義務及び企業秩序遵守義務に反し、かつ、その違反を平然と繰り返す恐れがあることは明白であるから、企業の運営に重大な影響を与えるものとして本件自宅待機を命じたものである。

カ 本件団交拒否について

分会員は賞与について受領済みなのであり、仮に団体交渉が必要だというのであれば、その賞与を返還しなければならないはずであり、受領したということ自体が異議がないことを示している。

(3) 当委員会の判断

ア 本件配転について

本件配転について、申立人は不当労働行為であると主張し、これに対して被申立人は合理性があると主張するので、以下、判断する。

(ア) 不利益性の存否

本件配転の不利益性についてみると、前記第1の1の(4)、同3の(3)のアで認定したとおり、B分会長は入社前の面接で面接担当者から昼勤と夜勤のいずれを希望するか聞かれ、それに対して夜勤を希望する旨答えており、そして入社以降、本件配転がなされるまで一貫して夜勤であったものである。本件審問においてD書記長が十五、六年前にグラビア印刷機からオフセット印刷機へ異動したのは、工場長の説得を受け承諾したものであり、その時に同書記長に先立って打診を受

けた何名かは断わったとの話を聞いたと証言しており、同じくB分会長も「もう長いことやってますから、実績が要するに夜のほうにあるわけですね。」「本人の希望じゃなく配置転換になった例は知りません。」と証言していることからすると、B分会長にとっては承諾をしない限り夜勤を続けることが期待できるところであり、したがって、前記第1の3の(2)及び(3)で認定したことから明らかなとおり、意向打診もなくなされた本件配転には不利益性があると言わざるを得ない。

(イ) 不当労働行為性

前記第1の2の(2)、同3の(1)、(2)及び(3)のアで認定したとおり、B分会長は、文書で示されることなく給与が大幅に減額になるなどしたことから労働条件の文書提示を求めたが、会社が拒否したことから地連に加入し、その後、分会を結成し、その翌日、会社前で従業員に分会への加入を呼び掛ける内容のビラを配布した後、C社長に面会している。その際、同社長は、「お前は配置換えだ」とB分会長に告げている。また、B分会長らが「労働組合結成通告書」と就業規則等を変更する場合は組合と協議することなどを求める内容の本件要求書を読み上げた上、これらと「団体交渉申し入れ書」をC社長に手渡した際、同社長は「こんなの全部のんだら会社つぶれちゃうよ。」などと述べており、その夜、各部署ごとに差入れをしている。そして、その翌日に、本件配転を命じている。

これらのことからすると、本件配転は、B分会長らが分会を結成し、団体交渉を申し入れるとともに、本件要求書を提出したことから、会社が、今後、労働条件の改定等を行う場合には分会との団体交渉や協議が必要となるのではないかと危惧し、分会の中心的存在である同分会長を嫌悪するとともに、分会を弱体化させることを企図して行ったものであると推認せざるを得ない。

(ウ) 合理性の存否

a 業務上の必要性について

(a) 印刷技術能力欠如の理由についてみると、前記第1の1の(4)、同3の(3)のアで認定したとおり、B分会長は入社以降、本件配転まで一貫してグラビア印刷機を担当しており、また、入社2年目頃から約6年間(ただし、途中臨時で他の従業員が行った期間を除く。)、作業分担の指示や輪転機の作業状態の確認など機長相当の業務をしていたのであり、このことからすると、同分会長の技

術レベルは一応の水準にあると見られ、したがって、上記理由に合理性は認められない。

(b) 共同作業能力欠如の理由についてみると、前記第1の3の(3)のアで認定したとおり、本件配転を命じられるまで、B分会長は業務遂行について特段の指摘を受けたことがなく、また、会社が挙げる同分会長の「火事」発生事故については、C社長が本件審問においてその核心部分を修正(火事の発生→紙片の散乱)しており、しかも、これ以外に被申立人は疎明をしていないのであるから、上記理由は採用できない。

b 就業時間中の組合活動について

就業時間中の組合活動の理由についてみると、C社長は、本件審問において、B分会長の本件配転前の就業時間中の組合加入の勧誘に関し、「そういう風評があって、配置転換した後で私は聞きました。本人から直接聞きました。」と証言しており、このことからすると、勧誘を受けた従業員から直接事情を聞いたのは本件配転後であるから、上記理由は採用できない。

以上のとおりであるから、本件配転に合理性は認められない。

(エ) 不当労働行為の成否

本件配転は、前記(イ)で見たように、分会が結成され、団体交渉の申入れ及び本件要求書の提出がなされたことから会社が分会との団体交渉等や協議を危惧し、分会の中心的存在であるB分会長を嫌悪するとともに、分会を弱体化させることを企図して行ったものと推認されるところ、前記(ウ)で述べたとおり、合理性が認められず、したがって、同分会長が分会を結成したことを理由とする不利益取扱いであり、同時に地連及び分会に対する介入として労働組合法第7条第1号及び第3号に該当すると判断する。

イ 本件社長文書の掲示について

被申立人は、本件社長文書は会社の現状と将来への展望を示したものであると主張する。

しかしながら、前記第1の4の(7)で認定したとおり、本件社長文書の内容が、組合の活動を放置すれば、結局は会社・従業員に大変不利な結果を招来する、Bと同じような従業員ばかりであれば会社は存在しなかったであろうなどと記述する一方、会社の存続・発展への努力を述べて同社長への支持を訴えるものである。また、C社長は、前記第1の4の(6)で認定したとおり、B分会長が団体交渉を行うよう申し入れたことに対して「共産

党じゃねえか。」、「もうあしたからお前のいるところはねえんだぞ。」などと述べており、さらに、E常務は、前記第1の4の(7)で認定したとおり、B分会長が本件社長文書を見に行ったときには既に掲示されていなかったことについて、「お前に見せるためにつくったんじゃない」と述べている。これらのことからすると、本件社長文書の掲示は、会社が、分会の活動に危機感を抱き、B分会長を誹謗中傷するとともに、組合活動により不利な結果が招来されると従業員を威嚇することによって分会に対する反感を煽ろうとして行ったものであると言わざるを得ない。

以上のとおりであるから、本件社長文書の掲示は、組合運営への介入として労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

ウ 本件1万円の支給について

申立人は、本件1万円の不支給は不利益な取扱いであると主張し、これに対して被申立人は、本件1万円はポケットマネーであり、不当労働行為の対象行為たり得ないと主張するので、以下、判断する。

本件1万円不支給の不利益性についてみると、前記第1の4の(9)で認定したB分会長が確認した支給・不支給の状況からは、その区別の基準が明らかではないので支給を受けることを当然に期待できるものではなく、また、D書記長が聞いたところでは夜勤の従業員にのみ支給されたとのことであるので、従業員の間でも支給を受けた者とそうでない者とがいるのであるから、直ちに不利益性があるとまでは認められない。

しかしながら、前記第1の3の(2)及び(3)のア、同4で認定したとおり、本件1万円の支給が分会結成通告及び配転の約1か月半後に行われており、この間に組合から再三にわたり団体交渉の申入れがなされていること、本件1万円についてD書記長は、昼勤の従業員は受け取っておらず、夜勤の従業員全員が受け取ったとの話を聞いていることからすると、本件1万円の支給は、会社が、組合活動に危機感を抱き、一部の従業員に対して金員を配ることにより懐柔を図ろうとしたものであると言わざるを得ず、このことは、仮に本件1万円がC社長のポケットマネーであるとしても、会社の代表取締役がその地位を利用して行ったものである以上、組合運営への介入として労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

エ 本件署名活動について

被申立人は、本件賛同文書は従業員が提案したものであると主張する。しかしながら、前記第1の4の(10)で認定したとおり、

夜勤の勤務時間中に管理職らが本件署名活動を行っているのであり、しかも署名を求めた本件賛同文書の内容は、会社の現状を述べた上、労働組合の動きがあり、その申請内容のとおりになると賃金形態等に変化が生じ、会社内が揺れることが営業的にもマイナスとなっている、その結果、各従業員の生活に支障が出るようになることも考えられるというものであり、この趣旨は本件社長文書の趣旨と軌を一にするものである。これらのことからすると、本件署名活動は、従業員の分会加入を阻止することを企図した、C社長の指示の下になされたものであると見ざるを得ない。

以上のとおりであるから、本件署名活動は組合運営への介入として労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

オ 本件自宅待機について

本件自宅待機について、申立人は不当労働行為であると主張し、これに対して被申立人は合理性があると主張するので、以下、判断する。

(ア) 不利益性の存否

本件自宅待機の不利益性についてみると、前記第1の3の(3)のウ、同5の(4)及び(12)で認定したとおり、B分会長は、本件自宅待機前には共同作業であるオフセット印刷10号機の印刷業務に従事していたのであり、これに対して本件自宅待機命令は、単に「自宅待機を命ずる」ものでしかないので、具体的業務に従事することにより技術を向上させるという機会を奪うものであるから不利益性があり、しかも、本件結審までの間、10か月以上にわたり自宅待機命令を解除せず、かつ、会社への立ち入りを禁止し続けているのであり、このことは、会社における就労を通じて社会に寄与するという労働者としての意欲・期待を殊更に無視するものであって、不利益性がある。

また、前記第1の3の(1)で認定したとおり、Bが分会長という地位にあること及び分会員全員が会社の従業員であることからすると、本件自宅待機により組合業務の処理が制約されることは否定できず、したがって、不利益性が認められる。

さらに、前記第1の5の(10)で認定したとおり、会社は本件自宅待機を命じた後、B分会長に平成12年年末賞与を支給していないが、このことについて、C社長が本件審問において「休業みたいな状態の人間に対しては、基本的な給料払っても賞与は払っていません。」と証言していることからすると、この賞与の不支給は、本件自宅待機を理由としているので、

なお不利益性があると言わざるを得ない。

(イ) 不当労働行為性

前記第1の5の(3)及び(4)で認定したとおり、会社は、B分会長から夜勤者の賃金体系を一方的に変更したことは労働基準法違反であり労基署に申告しているなどという質問を内容とする「質問状」を受理したその翌日に、同分会長が海外旅行の件について勤務時間中の水汲み作業の途中で一、二分ほど他の従業員に尋ねたことや、海外旅行の件でC社長とやり取りをしたことを理由に自宅待機を命じるとともに、会社への立入りを禁じている。

これらのことからすると、本件自宅待機は、労働基準法違反があるとして労基署に申告をするなどしているB分会長を会社が嫌悪していたところ、同分会長が海外旅行の件について極めて短時間、他の従業員に尋ねたことや、そのことを巡って、C社長とやり取りをしたことから、これを口実に同分会長に対して不利益な取扱いをするとともに、その活動を封じ込めることにより分会を一層弱体化させることを企図して行ったものであると推認せざるを得ない。

(ウ) 合理性の存否

前記第1の5の(3)及び(4)で認定したとおり、B分会長は勤務時間中に極めて短時間、海外旅行の件について他の従業員に尋ねており、また、この件でC社長とやり取りをしているが、これらの行為が自宅待機及び会社への立入り禁止を命じる程の職務専念義務違反や企業秩序義務違反であるとは認められず、したがって、本件自宅待機に合理性はないと判断する。

(エ) 不当労働行為の成否

本件自宅待機は、前記(イ)で見たように、会社がB分会長を嫌悪して、同分会長が海外旅行の件を他の従業員に尋ねたことやC社長とやり取りをしたことを口実に不利益な取扱いをするとともに、その活動を封じ込めることにより分会を一層弱体化させることを企図して行ったものと推認されるところ、前記(ウ)で述べたとおり、合理性が認められず、したがって、同分会長が組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いであり、同時に地連及び分会に対する介入として労働組合法第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判断する。

カ 本件団交拒否について

被申立人は、団体交渉に一度も応じていない理由として分会員が賞与について受領済みであることを挙げている。確かに、

前記第1の4の(9)で認定したとおり、分会員も賞与を受け取っている。しかしながら、その額や支給方法等は組合の同意を得たものでないので交渉の余地があり、また、要求事項は、前記第1の3の(2)で認定したとおり、他にも多数あるので、引き続き団体交渉に応じるべき立場にあるので、正当な理由とは認められない。加えて、前記第1の5の(11)で認定したとおり、会社が本件申立時までの団体交渉の申入れを一切拒否し続けていることは、地連及び分会の存在を無視するものである。

以上のとおりであるから、本件団体交渉拒否は、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

(4) まとめ

以上で見たように、本件配転命令及び本件自宅待機命令については、分会が結成された後、本件要求書の提出や労基署への申告などがなされたことから、会社が分会の中心的存在であるB分会長を嫌悪するとともに、分会を弱体化させることを企図して行ったものと推認されるところ、合理性が認められず、したがって、同分会長が分会を結成し、あるいは組合活動を行ったことを理由とする不利益取扱いであり、同時に地連及び分会に対する介入として労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であり、また、本件1万円の支給、本件社長文書の掲示及び本件署名活動については、組合運営への介入として同条第3号に該当する不当労働行為であり、さらに、本件団交拒否については、正当理由が認められず、かつ、地連及び分会の存在を無視するものであるので、同条第2号及び第3号に該当する不当労働行為であると判断する。

3 救済の方法

前記2の(3)で判断したとおり、不当労働行為と認められる本件配転命令及び本件自宅待機命令については、いずれもなかったものとして取り扱うことが相当であると認められるので、主文第1項のとおり命ずることとする。この場合において、「賃金相当額」には賞与相当額を含み、また、「賃金」には賞与を含むものとする。

また、地連及び分会の運営に対する介入は、本件結審時においても引き続いて認められるので、主文第2項のとおり命ずることとする。

さらに、団体交渉に誠実に応じていないことは、結審時においても引き続いて認められるので、主文第3項のとおり命ずることとする。

加えて、本件配転等に係る会社の対応が明らかに分会の排除、

分会の弱体化を企図し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ことが相当であり、且つ又、今後、これらと同様の行為が繰り返される虞れなしとしないので、主文第4項のとおり命ずることとする。

なお、当委員会は、本件発生経緯に鑑み、被申立人にあつては労働組合法の精神について理解を深めるとともに、速やかに申立人らと団交ルールを確立した上で、円滑な労使関係を構築するよう強く望むものである。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

平成13年8月10日

神奈川県地方労働委員会
会長 松田保彦 ⑨