

命 令 書

再審査申立人 谷本産業株式会社

再審査被申立人 全日本金属情報機器労働組合谷本産業支部

主 文

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、再審査申立人谷本産業株式会社(以下「会社」という。)が、①再審査被申立人全日本金属情報機器労働組合谷本産業支部(以下「組合」という。)の組合員X 1(以下「X 1」という。)に対して平成9年7月24日付けで訓戒処分を行ったこと、②同X 2(以下「X 2」という。)に対して同日付け及び同年10月9日付けで訓戒処分を行ったこと、③平成9年夏季一時金において組合員6名を対象とした減額査定及び同7名を対象とした出勤率控除を行ったこと、④平成9年年末一時金の団体交渉に際し、回答の根拠となる資料等を示さず誠意ある対応をしなかったこと、がそれぞれ不当労働行為であるとして、平成9年11月27日に大阪府地方労働委員会(以下「大阪地労委」という。)に救済申立てがあった事件である。
- 2 初審大阪地労委は、平成12年2月14日、①X 1とX 2の訓戒処分についていずれもなかったものとして取り扱うこと、②平成9年夏季一時金における組合員7名に対する出勤率控除に関して、平成8年11月28日から同9年2月2日までの間に遅刻、早退がなかったものとして計算した額と既に支払った額との差額を支払うこと、③X 1とX 2の訓戒処分、平成9年夏季一時金の出勤率控除及び同年年末一時金の不誠実団交についての文書掲示を命じ、その余の申立てを棄却したところ、会社はこれを不服として、平成12年2月21日、再審査を申し立てた。

第2 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令理由第1の「認定した事実」のうち、その一部を次のとおり改めるほかは、当該認定した事実と同一であるので、これを引用する。この場合において、当該引用する部分中、「本件」を「初審」と読み替えるものとする。

- 1 2の(3)中「同日夜、Y 1取締役はX 3宅を訪れ、組合結成の件等について話をしようとしたが、X 3はこれを拒否した。また、」を削除する。

- 2 3の(2)中「業務の都合があるとして返答しなかった」を「業務の都合があるため後で文書で回答すると答え、翌日、団体交渉は12月3日に行う旨の団体交渉応諾書を送付した」に改める。
- 3 3の(8)中「これに押印しない限り同一時金を支払わないこと」を「組合がこれを承認しなければ同一時金を支払えない旨」に改める。
- 4 4の(2)中「同月20日、会社は、X 1 が置いていった年休届を同人の自宅に返送した」を「同日、会社は、X 1 が同月17日に会社に置いていった年休届とともに、同月22日に会社を休めば無断欠勤として減給処分にする旨記した文書を同人の自宅に内容証明郵便で送付した」に改める。
- 5 5の(1)中「同年度の固定資産税は既に自ら納付しており、今後とも、火災保険料と同様に固定資産税も負担するつもりである」を「火災保険料と同様に自ら納付しなければならないと思い、同年度の固定資産税は既に支払った」に改める。
- 6 5の(2)中「『同人が同月15日の早退届にその理由を『弁護士との打合わせ』と記載しながら、Y 1 尋問を傍聴したことは虚偽の申告であり、これが就業規則第47条に該当する』として訓戒処分を行った。会社は、制裁処分通知書をX 2 に手交するとともに、同人の自宅に内容証明郵便で送付し、また、」を「同月15日分早退届に虚偽の理由を記載して早退し、正常な業務の遂行を妨げたことが就業規則第47条に該当する旨の制裁処分通知書を手交し、訓戒処分を行った。また、会社は、同人の自宅に同通知書を内容証明郵便で送付するとともに」に改める。
- 7 5の(2)の次に、(3)として以下の文書を挿入し、以下、(3)を(4)に、(4)を(5)に、(5)を(6)にそれぞれ改める。

(3) 組合は、平成9年8月7日、会社にX 2 の処分撤回を求める申し入れを行った。会社は、これに対する翌日付けの回答書で、処分撤回の意思はなく始末書の提出を再度求めるとし、さらに、虚偽の申告を行ったことを理由として、『今後X 2 書記長の弁護士との面談に関して、欠勤、遅刻、早退、私用外出は、一切認めない』との一文を付した。

なお、X 2 は、病気の治療のため、平成8年11月16日から付与された年休日数を同9年2月24日をもってすべて消化していた。
- 8 5の(5)の最後に改行して次の段落を加える。

同日、X 2 は、大阪地裁に行き、裁判官から質問を受けた。
- 9 6の(1)中「会社が会社運営に多額の経費を必要とする旨述べたことに対し、組合はその経費の内訳について尋ねたが、会社はそれには答えなかった。また、X 4 が、従前の団交において具体的な経費の内容を聞いたことがない旨述べたところ、X 5 取締役は、

それは説明する必要がない旨答えた」を「会社は、クレーンの補強、消防署の指導による設備投資など将来にわたるいろいろなことをやっていく必要があるので資金が必要であると今日まで縷々説明してきた、現時点で妥結するのであれば同一時金を支払えるが、これが延びれば資金的に枯渇し払えなくなることもあり得る旨述べた。これに対して組合は、いろいろな経費とは具体的に何を指すのか、同一時金に対する回答が昨年実績の2.5か月分より下がった理由や妥結が延びると一時金が不支給となる理由等を経理内容を示すなどして説明してほしい旨述べたが、会社は、今後いろいろあるから厳しい、会社の経営が厳しいのは肌でわかっているはずであり理解して欲しい、経理の内容は公表しない旨答えた」に改める。

10 7の(1)中「いろいろなことでお金が」を「クレーン設備、防火設備等で2,300万円以上の金が」に、「会社の経理状況に関する説明はなかった」を「会社は、会社と業界の労働条件の比較を説明するなどしたが、会社の経理状況に関する説明はしなかった」に改める。

11 7の(2)中「会社は経理状況に関して一切説明をしなかった」を「会社は、クレーン設備、防火設備で金が必要だった、会社は赤字であり、いくら赤字だという議論はしていただく必要はない、経理資料の公開は差し控えさせていただく等と述べるだけで、会社の経理状況に関する具体的な説明は一切しなかった」に改める。

12 9中「請求する救済の内容」を「初審において請求した救済の内容」に改める。

第3 判断

1 X 1 に対する訓戒処分

(1) 会社は次のとおり主張する。

資格受講などで平成9年7月23日から出勤者が減少することによる納期遅れを防止するため、同月22日までに受注量をこなす必要があり、同月15日に、同日から同月22日までの間の新たな年次有給休暇(以下「年休」という。)の取得を認めない旨の通告を掲示した。このため、同月16日にX 1が提出した同月22日の年休届に対し、時季変更権を行使し、それに基づく業務命令書を同月18日に送付したにもかかわらず同月22日にX 1が出勤しなかったため訓戒処分としたのであり、違法性はない。しかも、診断書の提出などにより精密検査の事実が確認できれば同処分を撤回する用意があるとしているのに、同人から診断書の提出等がないので同処分を撤回しなかったのであるから、不当労働行為ではない。

(2) よって判断する。

ア まず、X 1 の年休取得に関する会社の時季変更権の行使についてみると、前記第2でその一部を改めた初審命令理由(以下「初審命令理由」という。)第1の4の(2)認定のとおり、同人が年休は7月22日でなければ困ると主張したことに対し、会社は業務に支障を来すことの具体的内容について何ら説明せずに時季変更権を行使していることが認められる。同(4)認定のとおり、同月15日から同人が年休日として指定した同月22日までの間には工場勤務の従業員に残業が生じなかったことをも併せ考慮すると、会社の同人に対する時季変更権の行使が正当なものであったとは認め難い。

イ 次に、X 1 に対する訓戒処分までの労使事情をみると、初審命令理由第1の2の(3)認定のとおり、組合員らが組合結成を通知した平成8年9月3日の夜、Y 3 社長の義兄である会社従業員Y 4 が、当時組合執行委員であったY 5 に電話をかけ、「えらいことをやってくれたな」、「会社は組合を潰すぞ」、「おまえら十分考えてやったんか」などと述べていること、同2の(4)認定のとおり、その4日後、Y 6 会長がX 4 及びX 3 に対し、組合員が退職し、退職金1,000万円で新会社を設立することを勧め、これらの件は上部団体には秘密にするようにとの趣旨の文書を送付したことが認められ、これらのことから会社は、組合結成直後より組合を嫌悪し、会社から排除しようとしていたことが窺われる。

さらにその後も、会社と組合の間では、同2の(6)認定のとおり、タイムカード打刻時間の変更、会社裏門の閉鎖等の問題を巡る対立があったほか、同3認定のとおり、平成8年年末一時金に関して、腕章着用闘争等による対立が激化した。同年12月には組合から大阪地裁に対して同闘争期間中の賃金の支払いを求める仮処分の申立てがなされ、翌9年1月に和解が成立したが、その後も、3月の団交でいったん合意された同一時金の妥結内容を巡って対立し、4月には組合が同一時金の支払を求める仮処分の申立てを大阪地裁に行い、5月にこれを認める決定が出されたものの会社はこの仮処分決定についての異議申立てを同地裁に行い、8月に決定が出るまで争っていたことが認められる。

ウ 前記ア、イの状況及びこれに加えて、初審命令理由第1の4の(3)認定のとおり、会社が、X 1 に対する制裁処分通知書を同人に手交するのみならず、内容証明郵便で自宅にも送付し、さらに同じ内容の文書を会社内に掲示までしていることを総合的に判断すると、会社がX 1 に対して年休の時季変更権を行使し、これに従わなかった同人を処分したことに正当性は認め

られず、同処分は、会社と組合が激しく対立する中で、会社が組合を嫌悪して同人が組合員であるが故に行った不利益取扱いであるとともに組合の弱体化を企図したものであると言わざるを得ない。なお、会社は、診断書の提出等があれば同処分を撤回する用意があると示唆したなどと主張するが、このことによって前記判断が左右されるものではない。

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した初審判断は相当である。

2 X 2 に対する訓戒処分

(1) 会社は次のとおり主張する。

X 2 が平成9年7月15日の早退届の記載に当たって裁判の傍聴を秘匿し、虚偽の申告をして、業務の正常な遂行を妨げたため訓戒処分としたのであって、同処分は正当である。また、同年10月1日の同人の欠勤については、事前に2度にわたり警告し、同年9月30日には業務命令書の手交と郵送を行ったにもかかわらず欠勤したのであって、訓戒処分は正当である。

(2) よって判断する。

ア 平成9年7月24日付け訓戒処分についてみると、初審命令理由第1の5の(1)、(2)認定のとおり、当時は会社とX 2の間で、会社が同人名義で購入した住宅に関し所有権を巡って争いとなり、会社は、当該住宅に係る不動産譲渡等禁止仮処分申立てを行い、続いて不動産所有権移転訴訟を提起した状況の中で、同人が、同月15日分の早退届に弁護士との打合せとのみ記載して早退し、当日は自分の訴訟に関し弁護士と打合せもしたが一時金支払仮処分異議申立事件のY 1 尋問の傍聴もしている事実が認められ、会社は、早退届にY 1 尋問の傍聴が記載されておらず虚偽の申告で早退し、正常な業務の遂行を妨げたとして同処分を行ったことが認められる。

初審命令理由第1の5の(2)認定のとおり、X 2 は、不動産所有権移転訴訟に関しX 2 が依頼した弁護士が一時金支払仮処分異議申立事件の代理人でもあったことから、当日、裁判所でY 1 尋問を傍聴しているが、実際に弁護士との打合せも行っているのであるから、早退届の理由欄に弁護士との打合せとのみ記載していたことをもって虚偽の申告をしたとまでは言えず、これに対し会社が訓戒処分を行ったことは不当なものであったと認められる。

イ 次に、平成9年10月9日付け訓戒処分についてみると、初審命令理由第1の5の(5)、(6)認定のとおり、同年9月25日、X 2 が会社に対し弁護士から大阪地裁へ赴くように指示されたとして同年10月1日の欠勤を申し出たが、会社は大阪地裁からの

同人に対する呼出状がないことから私用として許可せず、同日、同人が裁判に出席するため会社を欠勤したところ、無断欠勤として同処分を行ったことが認められる。同人の欠勤理由は、そもそも会社が同人を被告として提起した不動産所有権移転訴訟に係る大阪地裁への出席であり、かつ、会社は同人が裁判所から当事者本人としての出席を求められていることを知り得る状態にあったと推認できるから、会社が同日の欠勤を無断欠勤として処分したことは不当なものであったと認められる。

ウ 前記ア、イのとおり、会社のX2に対する二度の訓戒処分はいずれも不当なものであること、初審命令理由第1の5の(2)、(6)認定のとおり、その処分方法も会社が本人に制裁処分通知書を手交した上、重ねて内容証明郵便で自宅まで送付し、同制裁処分書と同じ内容の文書を会社内に掲示までしていること、さらに前記1の(2)のイ判断のとおり、会社と組合が対立していたことを併せ考慮すると、これらの訓戒処分は、会社が組合を嫌悪し、同人が組合員であることを理由に不利益に取り扱うとともに組合の弱体化を企図したものであるべきであり、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とした初審判断は相当である。

3 平成9年夏季一時金の出勤率控除

(1) 会社は次のとおり主張する。

大阪地裁における和解条項には賞与に関するものではなく、賞与の算定に当たり出勤率控除を行ったのは、就業規則や賃金規則に基づくもので和解条項に反するものではない。また、非組合員の賞与は、就業規則や賃金規則に基づいて控除を行っているものであるから、組合員のみを優遇するわけにはいかない。

(2) よって判断する。

平成9年夏季一時金に係る出勤率控除については、初審命令理由第1の6の(4)認定のとおり、同控除の対象としてX4ら7名にかかる腕章着用闘争期間中の遅刻及び早退が含まれていたことが認められるが、同3の(6)認定のとおり、大阪地裁において会社と組合間で、会社は、X4ら10名に対し平成8年11月28日から翌年2月2日までの腕章着用闘争期間中も正常に就労したものとして計算した賃金を支払うとの和解が成立し、これを受けて会社は、組合員に対しこの期間中については私事都合や裁判傍聴等の理由を問わずすべての遅刻及び早退について減額せずに賃金を支払ったことが認められる。しかも、この期間中は会社が組合員の就労を拒否していた期間であることからすれば、この期間における遅刻、早退等については、会社の業務との関連性が認められず、これを出勤率控除の対象とすることは同和解の

趣旨に照らしても合理性に欠けると言わざるを得ない。かかる会社の行為は、腕章着用闘争等の組合活動を嫌悪した会社が組合員を不利益に取り扱うとともに組合の弱体化を企図したものであるべきであり、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とした初審判断は相当である。

なお、会社は非組合員との取扱いの違いについて主張するが、組合員については腕章着用闘争期間中は正常に勤務したものとして取り扱うとの和解による合意があり、非組合員についてはそのような合意がないのであるから、和解により非組合員と組合員の間に出勤率控除の取扱いに違いが生じたとしても問題にすべきではなく、会社の主張には理由がない。

4 平成9年年末一時金の団体交渉

(1) 会社は次のとおり主張する。

原則として組合に対して決算書の公開は必要ないと判断し、クレーンと防火設備に金がかかったこと、会社と全国厚板シャーリング組合との賃金比較などを説明し、誠実に団交を行った。

(2) よって判断する。

使用者は、団交において労働組合の要求に対し回答する場合、労働組合の要求する資料すべてを提示する必要はないとしても、単にその結論を示すだけではなく、合理的かつ必要な範囲において資料等を提示するなどして回答の根拠等を具体的に説明し、労働組合の理解が得られるように努力すべき義務があるというべきである。初審命令理由第1の7認定のとおり、会社が、平成9年年末一時金について、平成8年年末一時金の平均2.5か月分から1.5か月分へ大幅に低下させる回答をしたにもかかわらず、組合の要求に応じられない理由として団交において、クレーンと防火設備に2,300万円必要だった。会社は赤字である等と口頭で述べるのみで何らの経理資料も示さず、さらに会社と業界の賃金比較以外には会社の売り上げなど経理状況を一切説明しないなどの対応をしたことは、組合の理解が得られるための努力をしたものとは認められず、誠実に団交に応じる義務を尽くしているとは言えない。このことについて労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

以上のとおりであるので、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条の規定の基づき、主文のとおり命令する。

平成13年12月19日

中央労働委員会

会長 山口浩一郎 印