

命 令 書

再審査申立人 株式会社京浜特殊印刷

再審査被申立人 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 X 1

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 初審申立ての概要

- (1) 全国印刷出版産業労働組合総連合会神奈川地方連合会(地連)、同京浜特殊印刷分会(分会)及びX 1 分会長(X 1 分会長)(以上を併せて「組合ら」)は、株式会社京浜特殊印刷(会社)が、①分会が公然化した当日、X 1 分会長を夜勤から本人の希望していない昼勤に配置転換(配転)したこと(本件配転)、②地連及び分会からの団体交渉(団交)申入れ(本件団交)に対して一切応じなかったこと、③組合らを誹謗中傷する文書(本件社長文書)を、従業員に配布し、会社掲示板に掲示したこと、④非組合員と思われる従業員にのみ賞与に加算して 1 万円を支給し、分会員には支給しなかったこと(本件 1 万円不支給)、⑤職制を通じて組合らを批判し、労働条件の現状維持を提案する文書に従業員の署名を求めたこと(本件署名活動)(以上①～⑤までは平成 12 年 3 月 14 日申立て)、⑥職務中に他の従業員と職務以外の会話をし、これを咎めた会社の Y 1 社長(Y 1 社長)と口論した X 1 分会長を、業務命令違反等を理由として自宅待機としたこと(本件自宅待機)(平成 13 年 3 月 2 日追加申立て)が不当労働行為であるとして、神奈川県地方労働委員会(神奈川県地労委)に救済申立てを行った。
- (2) 初審において組合らが求めた救済の内容は、①本件配転命令の撤回及びバックペイ、②本件団交応諾、③組合ら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、④本件 1 万円不支給の差別是正、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本件自宅待機命令の撤回、職場復帰及びバック

クペイ、⑦これらに係る謝罪文の掲示及び手交である。

2 初審命令の概要

神奈川地労委は、①分会が不当労働行為申立人適格を有さないこと、②本件救済申立ては地連と分会の二重申立てであることを理由とする却下の申立てに係る会社の主張を退けた上、平成13年8月10日、前記1の救済申立てをほぼ認める命令(初審命令)を発出した。

3 再審査申立ての不服の概要

会社は、初審命令を不服として、平成13年8月21日、再審査を申し立てた。会社の不服の概要は、以下のとおりである。

- (1) 初審命令は、分会員が1名となったので分会には団体性がないこと、地連及び分会は会計報告に関して問題があり労働組合法第5条第2項の要件を備えていないこと並びに分会と地連のような上下関係の組織の両方に被救済利益があることはあり得ないことを理由とする会社の却下の主張に何ら答えていないことから、理由不備の命令であり違法である。
- (2) 労働組合法第5条第2項違反、組合規約違反を行う地連及び分会が、使用者の労働組合法違反としての不当労働行為を主張し救済を申し立てるのは禁反言・信義則違反であり、初審命令は取り消されるべきである。
- (3) 本件配転は、職務に関しても組合活動上も何ら不利益はなく、不当労働行為とはなり得ない。
- (4) 分会員が賞与を受領しているにもかかわらず、その返還を命ぜることなく、当該賞与に係る議題を含めた団交を命じた初審命令は違法である。
- (5) 本件社長文書は、言論の自由の範疇に属するものであり、不当労働行為には該当しない。
- (6) 1万円の支給は、Y1社長のポケットマネーから支給している以上、私生活上の行為であり、本件1万円不支給は不当労働行為とはなり得ない。
- (7) 本件署名活動は、使用者の行為でも使用者の指示による行為でもなく、一般従業員の行為であって、これを不当労働行為とした初審命令は違法である。
- (8) 本件自宅待機命令は、賃金が支払われている適法な業務命令であり、不利益もないので、これを不当労働行為とした初審命令は違法である。
- (9) 本件配転の前後及び本件自宅待機命令の前後では、支給されるべき賃金と支給された賃金は同一であり、その差を具体的に明示せずに「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」の支払を命じた初審命令は違法である。

- (10) 年率 5 分相当額を加算した額の金員の支払を法律上の根拠を示さずに命じた初審命令は、理由不備であり、裁量権を逸脱した違法なものである。

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」を引用する。この場合において、当該引用する部分中、「申立人」を「再審査被申立人」と、「被申立人」を「再審査申立人」と、1 中の「結審時」を「初審結審時」と、5 中の「結審時」を「再審査結審時」と、「本件申立て」を「本件初審申立て」と、「申立時」を「初審申立時」と、「当委員会」を「神奈川地労委」と読み替えるものとする。

第 3 当委員会の判断

1 申立人適格の有無及び二重申立てとの主張について

- (1) 会社は、地連及び分会には不当労働行為申立人適格はないので、地連及び分会による救済申立ては却下されるべきであると主張する。

しかしながら、①初審結審時の分会員は 3 名であったこと、②地連及び分会のそれぞれの組合規約には職業的会計監査人の証明書を会計報告書に添付して会計報告を行うことが明記されていること、③分会は独自の予算を有して活動していることから、会社の主張には理由がなく、地連及び分会に申立人適格を認めた初審判断は相当であったと判断される。

- (2) 再審査結審後の事情として、平成 14 年 12 月 1 日現在における分会員は X 1 1 名となっていることが認められるが、このような状態は、後記のとおりの子会社の組合らを敵視する一貫した態度及び X 1 分会長の自宅待機という一連の不当労働行為によって生じたものと考えられ、今後会社が、本件命令を履行し、組合らを敵視する態度を改め、とりわけ X 1 分会長が自宅待機命令を解かれて職場復帰することによって、新しい組合員の加入の可能性がないとは言えず、一時的な団体性の欠如をとらえて不当労働行為からの救済の権利が失われるとするは妥当ではない。

- (3) また、会社は、X 1 が地連及び分会の両組合に属しているからといって、両組合に被救済利益があるとは認められず、二重申立てであるから救済申立ては却下されるべきと主張するが、地連と分会は、それぞれの責任において独自に活動を行う労働組合である。したがって、会社のある一つの行為が、地連及び分会に対する労働組合法第 7 条各号の不当労働行為にそれぞれ該当している以上、その不当労働行為について、両組合が別

個に被救済利益を有していることは明らかであり、両組合が一つの不当労働行為事件の救済申立人として名を連ねることには何ら問題はない。よって、会社の主張は採用できない。

2 信義則違反・禁反言の原則違反としての棄却の主張について

会社は、地連及び分会が、労働組合法第5条第2項に違反すると同時に組合規約に違反しており、そのような労働組合が、使用者の労働組合法違反としての不当労働行為を主張し救済を申し立てるのは禁反言・信義則違反であり、地連及び分会による救済申立ては棄却されるべきであると主張する。

しかしながら、前記1の(1)のとおり、地連及び分会に労働組合法第5条第2項違反は認められず、また、組合規約違反については、組合内部の問題であり、使用者の不当労働行為からの救済を受ける権利の存否に影響を及ぼすものではない。

3 本件配転について

会社は、X1分会長が労働契約上夜勤に限定されていないこと、配転による就労上及び組合活動上の不利益が存在しないこと、X1分会長の職務遂行能力の欠如及び勤務態度の不良という配転の合理性があること等から、本件配転は不利益取扱いにも支配介入にもなり得ないと主張する。

しかしながら、本件は、前記第2で引用した本件初審命令理由第1(初審認定事実)の3の(2)及び(3)認定のとおり、分会を結成した翌日、X1分会長らが会社前で従業員に加入を呼びかけるビラを配布した後、分会の結成を会社に通告し、Y1社長との話を申し入れたときに、Y1社長が、同分会長に対し、その場で「おまえは配置換えだ」と告げ、翌日には正式に配転を命じたものである。

このような配転について、会社は、不利益性がないと主張するが、残業手当が、夜勤であった配転前の1か月当たり約4万6千円から配転後には約千円となり大幅に減少していることに加え、夜勤から昼勤への配転は、入社以来約15年の長期にわたり続いてきたX1分会長の夜勤を基礎とする生活リズム及び生活環境に大きな変化を生じさせるものであることからすると、本件配転に不利益性がないとは言えない。そして、Y1社長が、X1分会長が従来から夜勤を強く希望していたことを認識していたことは、会社が自らの主張により認めているところであり、同社長は、本人が望まない昼勤への配転をあえて行っているのである。

また、会社は、X1分会長の業務遂行能力、他の社員との軋轢等を挙げて本件配転の合理性を主張するが、会社は、分会が公然化するまで何ら問題とせずX1分会長を夜勤に就かせていたのであり、会社のそのような主張は、にわかには信じ難い。

これらのことからすれば、本件配転は、Y 1 社長が、分会結成及びそれに伴う組合活動を嫌悪して、分会の中心的存在である X 1 分会長を、同人が希望しておらず、かつ、労働条件及び生活パターンの変更により不利益を伴う昼勤に配転したものと認められ、これを労働組合法第 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と判断される。

4 本件団交について

会社は、分会の組合員が賞与を受領しているにもかかわらず、分会がそれを返還せずに団交を求めることは矛盾し、賞与の返還を命ずることなく賞与に関する議題を含む団交についての応諾を命じた初審命令は違法であると主張する。

しかしながら、初審認定事実 3 の(2)、4 の(1)ないし(6)及び 5 の(11)認定のとおり、会社は、会社が団交に応じないことに正当な理由があるかのごとく主張する賞与に係る団交以外の議題に係る団交についても、一切応じていないのであって、会社に地連及び分会からの団交申入れに応ずる意思が認められないことは明らかである。

さらに、賞与に係る団交に限定しても、初審認定事実 3 の(2)、4 の(1)ないし(6)及び(9)認定のとおり、会社は、地連及び分会からの賞与に関する団交に応じないまま、一方的に賞与を支給している。そして、組合員が生活のために一定の水準の賞与をとりあえず受領した上で組合がその上積み求めて交渉することは可能であるところ、本件においては、会社が、分会員に対する賞与の支給の条件として、団交において妥結したものとみなすという合意をみたような特段の事情はない。したがって、分会員が賞与を受領済みであることは、会社が組合からの支給済みの賞与に関する団交申入れに応じない正当な理由とはなり得ない。

よって、本件団交拒否を労働組合法第 7 条第 2 号及び第 3 号に該当する不当労働行為とした初審判断は相当と判断される。

5 本件社長文書の掲示について

会社は、本件社長文書には組合員に対する威嚇等は全く存在せず、同文書は、会社の現状と将来への展望について使用者の考えを披瀝したものにすぎないもので、言論の自由の範疇に属するものであると主張する。

しかしながら、初審認定事実 4 の(7)認定のとおり、本件社長文書には、組合らの組合活動について、「全く底の浅い視野の狭い思考による意見書」、「低次元の私個人中傷のビラ配り等やりたい放題」というような、ことさら同活動を誹謗する表現、同活動について「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」というような非組合員の反組合感情を煽る表現あるいは威嚇とも取れる表現が含まれ、また、X1分会長についても、「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」というような、ことさら個人の人格や業務能力を誹謗して貶める表現、さらには「この会社がX1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」というような、従業員がX1分会長やその組合活動を容認することへの威嚇ともとれるような表現が認められる。この文書が分会の結成から1か月余りを経た時点において、社内に掲示されていることから、分会の結成及びその活動を嫌悪した会社が、分会勢力の拡大を恐れ、その活動を抑制する目的で掲示したことは明らかであり、本件社長文書の掲示を労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為とした初審判断は相当と判断される。

6 本件1万円不支給について

会社は、Y1社長が一部の従業員に1万円を支給したことは、同社長のポケットマネーによるものである以上、私生活上の行為であり、また、非組合員であっても支給されていない者がいることから、分会あるいは分会員に対する差別には当たらず、不当労働行為とはなり得ないと主張する。

しかしながら、会社の代表取締役が会社内で従業員に対して1万円を支給する行為が、ポケットマネーから支給されたことのみをもって、私生活上の行為であって不当労働行為とはなり得ないとする会社の主張は直ちには認められない。

そして、本件1万円の支給を労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断に対して、会社は、従来から一部の従業員に対し賞与に追加して支給する形で社長から金員が支給される慣行があったとの疎明はしておらず、また、その支給範囲等についても何ら明らかにしていない。したがって、当該初審判断は、これを覆すまでには至らない。

7 本件署名活動について

会社は、本件署名活動について、機長あるいは係長という下級職制が自ら行ったものであり、会社は指示していないこと、本件賛同文書の作成者が不明であることから、会社の不当労働行為にはなり得ないと主張する。

しかしながら、本件署名活動は、分会結成から2か月足らずのうちになされたものであり、その間、会社は、前記3から6で判

断したとおり、X1分会長を配転し、組合らからの度重なる団交申入れには一切応じようとせず、組合らを誹謗中傷等する本件社長文書を掲示し、本件1万円の支給を行っているのである。本件署名活動については、このような経過の中で、初審認定事実4の(10)認定のとおり、本件社長文書と同様の趣旨に沿った提案がなされ、会社の職制である機長あるいは係長によって就業時間中に署名活動が行われたものであることからすれば、会社の意を体して行われたものと判断せざるを得ず、明確な会社の指示が疎明されていないこと、あるいは本件賛同文書の作成者が疎明されていないことを勘案してもなお、本件署名活動を労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為とした初審判断は相当と判断される。

8 本件自宅待機について

会社は、労働者には就労を求める権利はないこと、本件自宅待機命令後も会社が賃金を支給していることから不利益性がないこと、本件自宅待機命令は正当な理由に基づくもので適法であることから、本件自宅待機は不当労働行為たり得ないと主張する。

しかしながら、初審認定事実5の(3)ないし(5)認定のとおり、会社が平成12年8月8日付けで行った本件自宅待機命令の理由とする職務専念義務及び職場秩序遵守義務違反とは、X1分会長が、非組合員の従業員に、同年7月26日に行われた初審の審問で取り上げられた海外旅行の件に関して2分程の間確認したことと、それを咎めたY1社長と口論したことだけである。また、会社の就業規則には自宅待機を命ずる根拠規定はない。そして、同命令によりX1分会長は、その意に反して仕事をすることができず、また、会社施設への立入りが禁止され、同命令がなければ行えたであろう勤務時間前後や休憩時間等を活用した組合活動が行えなくなったことが認められる。

さらに、初審認定事実5の(10)認定のとおり、会社は、自宅待機期間中、X1分会長に賞与を支給していないことから、賃金の減少は明らかである。

これらのことからすれば、本件自宅待機は、前記3ないし7で判断したとおり、かねてよりX1分会長及び分会の組合活動を嫌悪していた会社が、初審で争っているさなか、X1分会長に対して、些細な出来事を理由として、就業規則に規定のない不合理な処分を行い、精神的かつ経済的不利益を与えるとともに、X1分会長の会社施設及びその付近での組合活動を困難にさせ、また、同人を他の従業員から隔離することによって、分会を弱体化させることをも企図したものと認められる。

よって、本件自宅待機を労働組合法第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と判断される。

第4 初審命令の救済方法について

- 1 会社は、初審命令の主文第1項の「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」が不明確であると主張するが、初審命令は、本件配転後の残業手当が大幅減となったこと及び本件自宅待機命令後賞与が支給されていないことを明確に認定し、会社もこの点については認めていることから、会社が命令の履行に当たって、差額を算定することに困難を伴うとは考えられない。
- 2 初審命令が年率5分相当額を加算した額の金員の支払を命じたことについては、本件のような賃金の差額の支払のみでは現状回復されないと判断される場合に、加算金の支払を命ずることも労働委員会に認められた裁量の範囲内にあるものと考ええる。

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条の規定に基づき、主文のとおり命令する。

平成15年1月15日

中央労働委員会

会長 山口 浩一郎 ㊟