

命 令 書 (写)

再審査申立人 株式会社広沢本社

再審査申立人 株式会社育良精機大阪工場

再審査被申立人 岩井金属労働組合

上記当事者間の中労委平成13年(不再)第14号事件(初審大阪地労委平成4年(不)第58号、平成5年(不)第33号、同第83号、平成6年(不)第45号、同第62号、同第64号、平成7年(不)第52号、平成8年(不)第25号、平成9年(不)第26号、同第31号、同第50号の11事件の併合事件)について、当委員会は、平成16年3月3日第1399回公益委員会議において、会長代理諏訪康雄、公益委員今野浩一郎、同横溝正子、同落合誠一、同若林之矩、同曾田多賀、同林紀子、同上村直子、同荒井史男、同佐藤英善、同椎谷正、同渡辺章、同岡部喜代子、同山川隆一出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

I 本件初審命令主文第1項から第8項までを、次のとおり変更する。

「1 再審査申立人株式会社育良精機大阪工場は、再審査被申立人岩井金属労働組合各組合員(当時組合員であったX 1を含む。以下同じ。)に対する下記の懲戒処分等がなかったものとして取り扱わなければならない。

(1) 加工不良の発生等を理由とする懲戒処分

ア X 2 に対する平成4年5月12日付け減給処分、同年7月1日付け及び同月20日付け各出勤停止処分並びに同年8月18日付け譴責処分

イ X 3 に対する平成4年5月12日付け減給処分、同月27日付け及び同年7月13日付け各出勤停止処分並びに同年8月27日付け譴責処分

(2) 敷地内組合活動等を理由とする懲戒処分

ア X 4 に対する平成6年11月5日付け及び同7年4月10日付け各出勤停止処分

イ X 2 に対する平成4年10月12日付け譴責処分並びに同月26日付け及び同7年4月10日付け各出勤停止処分

ウ X 3 に対する平成4年10月12日付け譴責処分並びに同月27日付け、同5年9月29日付け、同6年11月5日付け、同月24日付け及び同7年4月10日付け各出勤停止処分

エ X 1 に対する平成6年11月5日付け及び同7年4月10日付け各出勤停止処分

- (3) 暴言等を理由とする懲戒処分
X 2 に対する平成4年12月28日付け出勤停止処分
 - (4) 東京総行動から翌朝帰阪した組合員の就業が不都合であることを理由とする帰宅命令
ア X 2 及びX 3 に対する平成4年12月3日付け、同5年2月18日付け、同年4月2日付け及び同年9月22日付け各帰宅命令
イ X 1 に対する平成5年9月22日付け帰宅命令
 - (5) 出勤率が低いこと等を理由とする班長解職
X 1 に対する平成7年5月20日付け班長解職
- 2 再審査申立人株式会社育良精機大阪工場は、再審査被申立人岩井金属労働組合各組合員の下記の各賃上げ及び一時金が、各組合員の基本給(平成6年以降は基準内賃金。以下同じ。)に基本給比率(賃上げ総原資あるいは一時金総原資を従業員の基本給の総額で除して得られる数値。平成6年以降は賃金比率。)を乗じて得られる金額(ただし、査定率が100パーセントを超えている場合には、この金額に査定率を乗じて得られる金額。また、平成8年年末一時金については、この金額に1万円を加算した金額。)であったものとして取り扱わなければならない。
- (1) X 4 及びX 1 に対する平成6年年末一時金以降、同9年夏季一時金までの間の各賃上げ及び一時金(ただし、同7年年末一時金を除く。)
 - (2) X 2 及びX 3 に対する平成3年年末一時金以降、同9年夏季一時金までの間の各賃上げ及び一時金(ただし、同7年年末一時金を除く)
- 3 再審査申立人株式会社広沢本社及び同株式会社育良精機大阪工場は、連帯して、第1項の懲戒処分等により減給又は賃金カットした金額((5)について、班長解職がなかったならば、X 1 が退職するまでの間に得られたであろう賃金相当額)並びに第2項の各賃上げ及び一時金の既支給額との差額及びこれらに各支払期以降年率5分加算した金額を当該組合員に支払わなければならない。
- 4 再審査申立人株式会社育良精機大阪工場は、岩井金属工業株式会社と再審査被申立人岩井金属労働組合との間の労働協約の平成4年9月9日付け解約をなかったものとして取り扱わなければならない。
- 5 再審査申立人株式会社広沢本社及び同株式会社育良精機大阪工場は、再審査被申立人岩井金属労働組合に対して、連名で下記の文書を、本命令書写しの交付の日から10日以内に手交するとともに、横1メートル×縦2メートル大の白色板に同文を明瞭に記載して、再審査申立人株式会社育良精機大阪工場の大阪府東大阪市中野41番地の2所在の工場の正面玄関付近の従業員の見やすい場所

に、10日間以上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 X 4 殿

株式会社広沢本社

代表取締役 Y 1

株式会社育良精機大阪工場

代表取締役 Y 2

岩井金属工業株式会社が行った下記の行為は、中央労働委員会において、労働組合法第7条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ことを誓約します。

記

- 1 貴組合員(貴組合員であったX 1氏を含む。以下同じ。)に対して、平成4年5月12日付け以降、加工不良の発生、敷地内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。
 - 3 X 1氏に対して、平成7年5月20日付けで班長職を解いたこと。
 - 4 貴組合員に対して、平成3年年末一時金以降、同9年夏季一時金までの間の各賃上げと一時金(同7年年末一時金を除く。)に関して差別したこと。
 - 5 貴組合との労働協約を平成4年9月9日付けで解約したこと。」
- Ⅱ 再審査申立人株式会社広沢本社及び同株式会社育良精機大阪工場の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要

本件は、岩井金属工業株式会社(以下「岩井金属」)が行った懲戒処分、賃上げ・一時金の支給、労働協約の解約等の不当労働行為性と、その後岩井金属から営業を譲り受けた株式会社育良精機大阪工場(「株式会社育良精機大阪工場」が商号名。以下「育良精機大阪工場」)が救済命令の名宛人たりうるかを巡り争われた事件である。すなわち、

- 1 本件は、岩井金属が、平成3年12月(以下、「平成」を省略して表記)から9年7月にかけて、再審査被申立人岩井金属労働組合(以下「組合」)の執行委員長X 4(以下「X 4委員長」)、同副執行委員長X 2(以下「X 2副委員長」)、同書記長X 3(以下「X 5書記長」)、同青年部長X 1(以下「X 1青年部長」)、同組合員X 6(以下「X 6」)、同X 7(以下「X 7」)の6名(以下「X 4委員長ら6名」)を懲戒処分等に付し、賃上げ・一時金において差別し、また、労働

協約を一方的に破棄したこと(下記(1)の①から⑦)がそれぞれ不当労働行為であるとして、大阪府地方労働委員会(以下「大阪地労委」)に、要旨、下記(2)のアからケを請求内容とする11事件が、4年12月28日から9年10月8日にかけて、順次申し立てられたものである。

なお、組合は、本件初審審査中に、下記(1)の②、④、⑥のうち、退職して組合を脱退したX 6、X 7の2名に係る申立てをそれぞれ取り下げた。

(1) 申立てのあった事実

- ① 加工不良の発生等を理由として懲戒処分(譴責、減給又は出勤停止)に付したこと(X 2 副委員長、X 5 書記長)
- ② 敷地内組合活動等を理由として懲戒処分(譴責又は出勤停止)に付したこと(X 4 委員長ら6名)
- ③ 暴言等を理由として懲戒処分(出勤停止)に付したこと(X 2 副委員長)
- ④ 東京総行動から翌朝帰阪した組合員の就業が不都合であることを理由として帰宅命令を発したこと(X 4 委員長を除く5名)
- ⑤ 出勤率が低いこと等を理由として班長職を解いたこと(X 1 青年部長)
- ⑥ 賃上げ・一時金において差別したこと(X 4 委員長ら6名)
- ⑦ 労働協約を一方的に破棄したこと、

(2) 請求の内容(詳細は別紙「請求する救済内容一覧」記載のとおり)

- ア 上記①の懲戒処分の撤回と減給・賃金カット分の支払
- イ 同②の懲戒処分の撤回と賃金カット分の支払
- ウ 同③の懲戒処分の撤回と賃金カット分の支払
- エ 同④の帰宅命令の撤回と賃金カット分の支払
- オ 同⑤の班長解職の撤回とバックペイ
- カ 同⑥の差別支給の撤回とバックペイ
- キ 同⑦の労働協約の解約の撤回
- ク 文書手交と掲示(同①から⑦に関し)
- ケ 損害の賠償(組合事務所破壊、脱退強要による組合員の減少に伴う組合費減少、裁判所法定費用負担等の損害合計1,500万円)

- 2 大阪地労委は、上記11事件を併合して審査し、13年3月5日、上記1の(1)の①から⑦はいずれも不当労働行為に当たるとして、同(2)のうち、ケを却下したほかは、請求を認容する命令を発したところ、岩井金属はこれを不服として、同月19日、初審命令主文第1項から第8項までの取消しと、同取消部分に係る救済申立ての棄却を

求めて再審査を申し立てた。

- 3 本件再審査は、13年11月20日に結審した。しかし、岩井金属は、再審査結審直前の同年10月21日、育良精機大阪工場にその土地、建物、機械・設備等を除く事業活動のみを営業譲渡した後(14年6月30日までは、当該土地、建物、機械・設備等を株式会社育良精機製作所(以下「育良精機製作所」)に賃貸するものとして存続)、14年7月1日には、株式会社広沢本社(「株式会社広沢本社が商号名。以下「広沢本社」)に吸収合併され、解散した。
- 4 吸収合併により、岩井金属の再審査申立人としての地位は広沢本社に承継されたが、14年8月19日に至り組合は、営業を譲り受けた育良精機大阪工場を本件の当事者として追加するよう当委員会に申し立てた。この申立てを受けた当委員会は、15年3月13日、第1376回公益委員会議において、育良精機大阪工場を再審査における当事者として追加することを決定し、審問を再開した後、同年6月26日に結審した。

なお、本件再審査中に、X 1 青年部長は退職して組合から脱退したが、組合、X 1 青年部長個人ともに、同人に係る申立てを取り下げるとの意思は表明していない。

第2 当事者の主張要旨

- 1 懲戒処分、賃上げ・一時金の支給、労働協約の解約等について
再審査申立人広沢本社(岩井金属)は、初審命令が懲戒処分、賃上げ・一時金の支給、労働協約の解約等をそれぞれ不当労働行為に当たると判断したことを不服として、再審査を申し立て、初審における主張(初審命令中の「理由第2判断」の1の(1)のイ、2の(1)のイ、3の(1)のイ、4の(1)のイ、5の(1)のイ、6の(1)のイ、7の(1)のイ)に加えて、要旨、次のとおり主張する。

なお、同7の(1)のイ中に「平成7年年末一時金及び平成9年年末以降の一時金」とあるのを「7年年末一時金と9年年末一時金以降の賃上げ・一時金」に改める。

- (1) 加工不良の発生等を理由とするX 2 副委員長処分(第1次から第4次)とX 5 書記長処分(前同)(別紙の1)について

加工不良の発生等の事実を当該組合員が認めており、争いはないのであるから、不良報告書の提出基準に従い同報告書を提出しなかった事実のみが問題とされるべきである。提出基準に従い提出しなかったことについて本人の弁解を聞く必要はなく、加工不良の発生等により現に損害が生じている以上当然なされるべき処分を不当労働行為とすることは許されない。

なお、同報告書の様式無視は軽微又は形式的な非違ではなく、様式の定型性はその性質上当然に要求されるものである。

- (2) 敷地内組合活動等を理由とする懲戒処分(第1次から第6

次)(別紙の2)について

下記(7)のとおり、敷地内組合活動を認めていた本件労働協約は有効に解約されたものである。解約によって、その法的根拠を失った敷地内組合活動は、社内規律違反として就業規則に基づき懲戒処分にしたものである。

- (3) 暴言等を理由とする本件発言処分(別紙の3)について

X 2 副委員長の Y 3 課長に対する暴言、侮辱的発言が上司に対する罵倒、反抗であることは明らかである。また、会話を録音したことをもって口論を誘導したと判断することは許されない。

- (4) 東京総行動から翌朝帰阪した組合員の就業が不都合であることを理由とする帰宅命令(第1次から第4次)(別紙の4)について

組合員が従事する労働の危険性を看過することはできないところ、各帰宅命令は、夜行バスの利用により強行スケジュールで行われた東京総行動の翌日の就業の安全性を考慮して発したものである。

- (5) 出勤率が低いこと等を理由とする本件班長解職(別紙の5)について

X 1 青年部長は欠勤が多く、班長職を全うしていないため、同職を解いたものであり、業務上の問題の発生を口実として解職したものではない。

- (6) 本件賃上げ・一時金の支給(別紙の6)について

組合員以外の社員が労働委員会の審問に証人として出頭する場合や、審問を傍聴する場合を欠勤控除の対象としないのは、岩井金属がその必要性を認めて、当該社員に証人としての出頭、審問の傍聴を求めたことによるのであって、これを差別とする根拠はない。また、査定基準を明らかにする義務はないところ、組合員はそれぞれ勤怠状況等の勤務振りに差があるから、同じ査定率で支給を命ずる根拠もない。

- (7) 本件労働協約の解約(別紙の7)について

代表取締役就任した Y 2 は、倒産瀬戸際にあった岩井金属を再建して社員の雇用を守るために組合に協力を求めたが、組合は非協力的、むしろ敵対的でさえあったことから、止むなく強硬手段に訴えたものであり、本件労働協約の解約は有効である。

2 育良精機大阪工場の当事者適格について

本件再審査において、育良精機大阪工場を当事者追加したことについて、再審査被申立人組合と再審査申立人広沢本社、同育良精機大阪工場はそれぞれ、要旨、次のとおり主張する。

(1) 組合

岩井金属の従業員は13年10月、営業譲渡に伴い組合員4名を含む全員が育良精機大阪工場に移籍した。そして、移籍した従業員の就労場所、職務内容、職位、賃金、労働時間等の労働条件に変動は一切なく、有給休暇の付与日数、退職金に係る勤続年数は、いずれも岩井金属における勤続年数が通算されている。このような移籍により、労働関係は育良精機大阪工場との間に移っているといえるから、育良精機大阪工場は本件における使用者であり、本件救済命令は広沢本社とともに育良精機大阪工場に対しても発せられなければ、現に存続している不当労働行為は救済されない。

(2) 広沢本社と育良精機大阪工場

岩井金属の従業員を育良精機大阪工場に移籍させた意図は、岩井金属が多大の負債を抱え、賃金支払いも難しいという状況から従業員の雇用を守るためであった。育良精機大阪工場は、同じグループ企業であるとはいえ法律的には岩井金属とは全く別の法人であり、岩井金属が行ったとする不当労働行為に加功したというようなことも一切ないのであるから、本件における使用者とはなり得ない。

第3 当委員会の認定した事実

当委員会の認定した事実は、初審命令中の「理由第1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、これと同一であるので、これを引用する。当該引用する部分中の「会社」を「岩井金属」あるいは「岩井金属の」と、同「当委員会」又は「当地労委」を「大阪地労委」と、「中央労働委員会」又は「同委員会」を「当委員会」と、「本件審問」を「本件初審審問」とそれぞれ読み替え、「平成」及び「平成」を意味する「同」を削り、前記第1、第2において省略形を定義した関係者等に係る表記は、当該省略形により表記されたものとして取り扱う。

1 1を次のとおり改める。

「1 当事者等

- (1) 当初、本件の再審査申立人であった岩井金属(代表取締役Y 1。10年9月7日付けでY 2に代わって就任。)は、昭和37年6月1日に設立され、東京都台東区元浅草2丁目7番13号に本店を、大阪府東大阪市中野41番地の2に第1機械部門等の工場(以下「本件工場」)を置いて、申立外育良精機製作所(代表取締役Y 2。本店所在地「茨城県下館市玉戸2951番地」)の下請として、スチール製物置、高速道路の防音壁などの金属製品製造業を営んでいたものであり、その従業員数は本件初審結審(12年3月8日)時、約70名であった。

- (2) 再審査申立人広沢本社(代表取締役 Y 1、Y 2 外4名)は、昭和44年6月18日に設立され、肩書地に本店を置いて、ゴルフ場・レストラン・ホテル等の経営、金属製品等の製造・販売、不動産の賃貸その他を業としており、本件再審査が一旦結審(13年、11月20日)した後の14年7月1日、岩井金属を吸収合併(これに伴い、岩井金属は解散。)したことにより、その本件再審査申立人としての地位を承継したものである。
- (3) 再審査申立人育良精機大阪工場は、後記13の(1)のとおり、本件再審査において当事者として追加されたものである。
- (4) 再審査被申立人組合は、2年6月6日に岩井金属の従業員約60名で結成された労働組合である。組合は、同年8月の組合大会時点では従業員約100名を組織していたが、本件初審結審時、その組合員はX 4 委員長、X 2 副委員長、X 5 書記長、X 1 青年部長の4名となり、その後、X 1 青年部長が14年5月20日付けで退職して組合から脱退したことにより、本件再審査結審(15年6月26日)時には、3名となっている。

なお、岩井金属には、組合以外の労働組合はなかった。」

- 2 2の表題中の「組合の結成と」と同(1)、(4)を削り、同(2)、(3)を、順に(1)、(2)に繰り上げ、繰り上げ後の同(1)中の「6月7日、」を「組合結成翌日の2年6月7日、」に、同(2)中の「協定」を「協定(以下、上記(1)の同月7日付け協定と併せて「本件労働協約」)」に改める。
- 3 3の(7)中の「組合はX 4 委員長の解雇、組合掲示板の撤去等に関して、」を「組合は、上記(3)、(4)、(5)と(6)の前段記載の事実等に関して、」に、また、同「この命令は再審査及び取消訴訟を経て確定した。」を、次のとおり改める。

「この命令は、再審査(6年7月20日付け5年(不再)第11号事件命令)、取消訴訟(8年3月28日付け東京地裁6年(行ウ)第302号事件判決、8年12月10日付け東京高裁8年(行コ)第45号事件判決、9年9月18日付け最高裁9年(行ツ)第65号事件判決)を経て確定した。」また、同「なお、」以下を、次のとおり改める。

「また、この間の3年6月13日、X 4 委員長とX 1 青年部長は、岩井金属を被告として従業員の地位確認を求める訴訟を、大阪地方裁判所(以下「大阪地裁」)に提起した(3年(ワ)第450号事件)。大阪地裁は、5年8月30日、請求を認容する判決を言い渡し、同判決は、その後、岩井金属の控訴が棄却されて確定した。

なお、岩井金属は、大阪地裁判決後の同年9月3日、X 1 青年部長を暫定的に職場に復帰させた後、翌6年8月25日に至り、同人の班長解職と解雇を撤回し、班長に復職させるとともに、X 4 委員長の解雇を撤回し、職場に復帰させた。」

4 3の(8)の冒頭に、「2年12月15日、Y 1 社長は、いきなりX 5 書記長のところに現れて、「俺は、前の社長が結んだ労働協約は守らない。」と発言した。」を、また、同中の「平成3年1月16日」の前に、「また、」を加える。

5 4の(1)中の「第1機械部門では10枚以上の材料に不良が発生した場合としていた。」を「一つの仕事で多くの枚数の鉄板をプレス加工する第1機械部門では、10枚以上の加工不良が発生した場合に不良報告書を提出するというのが慣例となっていた。」に改める。

6 4の(3)中の「これに対し、」から「東京地方裁判所で係争中である。」までを、次のとおり改める。

「これに対し、岩井金属は再審査を申し立て、当委員会は、大阪地労委命令のうち、賃上げ、一時金の是正方法を一部変更した(大阪地労委が組合員個々人の賃上げ率、一時金の支給月数を非組合員の平均値とした上で、欠勤控除して支給するよう命じた部分を、組合員の平均値と非組合員の平均値が等しくなるようにした上で、欠勤控除して支給すべき旨に改めた。)ほかは、これを維持する命令(11年5月12日付け8年(不再)第17号事件命令)を発した。この命令は、本件再審査中に、取消訴訟(13年9月26日付け東京地裁6年(行ウ)第157号事件判決、14年3月26日付け東京高裁13年(行コ)第241号事件判決、14年9月13日付け最高裁14年(行ツ)第137号・同(行ヒ)第162号事件決定)を経て確定した。」

7 4の(4)中の「同月21日付け」を「X 5 書記長名による同月21日付け」に改める。

8 4の(7)を次のとおり改める。

「4年4月23日、岩井金属製造部機械課の班長Y 4 は、X 7 に対して、作業に必要な展開図を渡すこと無く、また、加工について具体的な指示をしないまま穴あけ加工を命じた結果、X 7 の加工品(258枚)は全て加工不良品となった。」

9 4の(8)中の「平成4年4月24日、」から「不良報告書の提出を求めたが、」までを、次のとおり改める。

「4年4月24日、班長Y 4 はX 2 副委員長に対して、上記(7)のX 7 の加工不良品に次段階の曲げ加工をするよう命じた。ところが、X 2 副委員長は、曲げ加工中に、当該加工品が加工不良品であることに気付いて手許を狂わせ、金型を破損した。なお、X 2 副委員長が当該材料の加工を命じられたのは初めてであった。翌25日、Y 3 課長はX 7 に対して、上記(7)の加工不良が発生させたことについて、不良報告書の提出を求めたが、X 7 が事情を説明するとともに抗議したことから、Y 3 課長はそれ以上追求することはしなかった。しかし、その後Y 3 課長はX 2 副委員長に対して、前日(24日)に金型を破損し、加工不良を発

生させたことについて責任を追及するとともに、不良報告書の提出を求めた。このとき、X 2 副委員長は「はめられた」と感じた。そして、」

10 4の(12)中の「7月13日、」を「同月8日、Y 5 主任から不良報告書の提出を求められたことから、X 5 書記長は当該報告書を作成した。そして、同月13日朝、Y 6 課長から同報告書を15日までに提出するよう指示されたので、昼過ぎに提出する旨を答えたが、Y 6 課長が昼間は不在であったため提出することができないでいた。すると、同日夕方頃、」に改める。

11 4の(13)中の「平成4年7月20日、」を「同日、」に改め、同(13)と(14)の項を入れ換える。

12 4の(15)中の「「作業報告書」」を「「報告書」」に、同「所定のルールに従って不良報告書を提出することなく、」を「「報告書」」に書いたから報告はしたと、所定のルールを守らず、」に、同「②7月29日に」から「使用しなかったこと」までを「②「報告書」は誠意の無い内容で所定の不良報告書様式でもないため、改めるよう指導したが指示に従わなかったこと」に改める。

13 4の(16)中の「平成4年8月17日、」から「提出した。」までを、次のとおり改める。

「4年8月17日、X 5 書記長は曲げ不良を発生させたが、所定の不良報告書の様式では用紙の記入スペースが狭く図面が書きづらかったことから、同様式ではなく「報告書」と題した書面を同月19日に提出した。なお、この「報告書」の記載内容は、所定様式が定める報告事項をすべて網羅していた。」

14 4の(18)を「なお、岩井金属ではこれまで、提出された不良報告書を基に、不良発生率を取りまとめたり、再発防止のための改善策を従業員に提示したりしたことはなかった。」に改める。

15 5の(1)中の「同2年6月7日」から「「本件労働協約」という)」までを「本件労働協約(前記2の(1)、(2))」に改める。

16 6の表題を「東京総行動に参加した組合員に対する帰宅命令」に、同(1)中の「要請活動を行う東京総行動」を「要請等を行う行動(以下「東京総行動」)」に、同「広沢グループ東京本部」を「広沢グループ東京本部(岩井金属本店所在地に所在。)」に改める。

17 7の(3)を4)とし、同(2)の次に、(3)として、次のとおり加える。

「(3)同年12月26日、組合は、岩井金属が同月22日、食堂に掲示した従業員あての文書の内容に関して、書面で抗議した。その抗議文の内容は、「岩井金属は、組合が、年間休日が現在よりも4日も少ないY 1 社長就任前の労働日に戻せと主張している、とのデマ宣伝を行っている。改めて述べるまでもなく、組合は年間労働時間を2,000時間以内とすることを団体交渉で要

求し、岩井金属側も努力する、と明確に答えている。このような話しのどこから組合が年間休日を減らせと言っているということが出てくるのであろうか。加えて、年間休日は、組合が良いと言っているところのY 1 社長就任前か、就任後か、どちらが良いと思うかなどと従業員に聞くというのは、デマ宣伝をさらに徹底させるもの以外の何ものでもない。即刻に謝罪を求めるものである。」というものであった。」

18 8の(2)中の「緊急命令申立て」を「緊急命令申立て(東京地裁6年(行ク)第76号事件)」に改める。

19 9の(1)中の「そのビラ及びポスターの内容は、」から「知らせるものであった。」までを、次のとおり改める。

「そのビラとポスターの内容は、業務妨害等を理由として、申立外キング工業株式会社(代表取締役Y 2 外1名。本店所在地は岩井金属と同じ。)が組合とX 4 委員長を被告として提訴した損害賠償請求訴訟が、最高裁判所(6年10月28日付け6年(オ)第1307号事件判決)においても同社の敗訴で終結したことを知らせるものであった。」

20 10の(1)中の「平成6年8月25日、」から「復帰が決定した。」までを「6年8月25日、前記3の(7)の経緯を経て、X 1 青年部長が製造部機械課の班長に復帰することとなった。」に改める。

21 10の(5)中の「結局、団交は、」から「与えない旨発言して終了し、」までを、次のとおり改める。

「そして、X 5 書記長が、「X 1 青年部長個人の問題ではない。組合は、労働者の権利として、ストライキをしなければいけない時はストライキをします。」と発言したことに応じて、Y 7 取締役は、「要するに、今までと同じような勤務成績になるわけですね。これでは話し合ってもしょうがないから、5月20日付けで班長を解きます。」、「はい、終わり。」などと発言し、組合側が抗議する中、一方的に団体交渉は打ち切れ、」

22 11の(1)のア中の「基本給」を「基本給(班長職には5,000円を加算。)」に、また、同「ところで、」以下を、次のとおり改める。

「ところで、岩井金属ではいわゆる給与体系表が作成されておらず、また、広沢本社(岩井金属)は、2年年末一時金、3年賃上げ、3年夏季一時金に関する救済申立て事件(前記4の(3))においては、非組合員の賃上げ額と一時金支給額を明らかにしたもの、3年年末一時金以降、9年夏季一時金までの間の各賃上げと一時金(7年年末一時金を除く。)に関する本件救済申立て事件においてはこれを、一切、明らかにしなかった。」

23 11の(1)のイの(ア)中の「支給の総原資」を「総原資(賃上げ総原資あるいは一時金総原資。以下同じ)」に改め、また、同最上段

の表に、表題として「3年年末から9年夏季一時金までの基本給比率(賃金比率)」を、同最下段の表に、表題として「4年から9年賃上げまでの基本給比率(賃金比率)」を加える。

- 24 11の(1)のイの(イ)中の最上段の表に、表題として「3年年末から9年夏季一時金までの欠勤1日当たり控除額」を、同最下段の表に、表題として「4年から9年賃上げまでの欠勤1日当たり控除額」を加える。

- 25 11の(1)のイの(ウ)中の「次表のとおりである。」の次に、行を改めて、次のとおり加える。

「なお、前記3の(7)の経緯を経て、6年8月25日付けで解雇が撤回され、職場に復帰したX 4 委員長と、同日付けで班長解職と解雇が撤回され、班長に復職したX 1 青年部長については、それぞれ本件救済申立てに係る6年年末以降の一時金と7年以降の賃上げに関して記載する(下記ウの(イ)、(2)のテの表について同じ。)。」

また、同最上段の表に、表題として「組合員の3年年末から9年夏季一時金までの欠勤、遅刻・早退の状況」を、同最下段の表に、表題として「組合員の4年から9年賃上げまでの欠勤、遅刻・早退の状況」を加える。

- 26 11の(1)のウの(イ)中の最上段の表に、表題として「組合員の3年年末から9年夏季一時金までの査定率の状況」を、同最下段の表に、表題として「組合員の4年から9年賃上げまでの査定率の状況」を加える。

- 27 11の(1)のウの(ウ)中の最上段の表に、表題として「全従業員の3年年末から9年夏季一時金までの査定率ランク別の分布状況」を、同最下段の表に、表題として「全従業員の4年から9年賃上げまでの査定率ランク別の分布状況」を加える。

- 28 11の(1)のウの(エ)を、次のとおり改める。

「査定の基準として明確なものはなく、Y 8 副社長とY 7 取締役等の任意の判断で査定しており、欠勤、遅刻・早退の状況等を記録した成績表も残されてない。また、広沢本社(岩井金属)は、当該成績表の様式、非組合員の勤怠状況を明らかにしていない。」

- 29 11の(2)のイ中の「本件審問終結時において、」から「係属中である。」までを「本件再審査中に、当委員会の救済命令が取消訴訟を経て確定した。」に改める。

- 30 11の(2)のケ中の「平成9年(不)第50号事件」を「本件の最終申立て事件である9年(不)第50号事件」に改める。

- 31 11の(2)のコ中の「Y 7 取締役が」から「対象とする」までを「Y 7 取締役が、「従来どおり、ストライキについても欠勤扱いであ

り、欠勤控除の対象とする。」」に改める。

- 32 11の(2)のテ中の最上段の表に、表題として「組合員の4年から9年賃上げまでの賃上げ額」を、同中段の表に、表題として「組合員の3年年末から9年夏季一時金までの一時金額」を加える。

- 33 12の(1)の末尾に、次のとおり加える。

「これに対して、岩井金属側は、控訴したが、本件初審審査中に、大阪高等裁判所(10年3月12日付け8年(ネ)第3721号事件判決)は控訴を棄却し、最高裁判所(10年7月16日付け10年(オ)第1172号・同(受)第11号事件決定)も上告を棄却し、上告審として受理しない旨の決定を行った。」

- 34 12の(2)を次のとおり改め、また、同(3)を削る。

「組合は、本件初審審査中に、本件救済申立てのうち、X 7 (9年7月31日付け退職・組合脱退)に係る申立てを10年1月23日に、また、X 6 (8年11月8日付け退職・組合脱退)に係る申立てを11年12月8日にそれぞれ取り下げた。

なお、組合、本件再審査中に退職して組合から脱退したX 1 青年部長(前記1の(4))個人ともに、同人に係る本件救済申立てを取り下げるとの意思は表明していない。」

- 35 13を次のとおり改める。

「13 再審査申立人育良精機大阪工場等について

- (1) 再審査申立人育良精機大阪工場(代表取締役Y 2)は、13年2月20日に設立された株式会社曾根記念研究所が、同年8月29日に商号を変更したものである。育良精機大阪工場は、肩書地に本店を置き、本件再審査が一旦結審(13年11月20日)する前の同年10月21日に、下記(7)の「営業譲渡契約書」に基づき、岩井金属の土地、建物、機械・設備等を除く事業活動のみの営業を譲り受けて、岩井金属の全従業員(63名)と事業をそのまま引き継ぎ、岩井金属が営んでいた同じ土地、建物、機械・設備等を使用して、岩井金属と同様、育良精機製作所の下請として金属製品製造業(製造する製品も変わらない。)を営むものである。そして、本件再審査が一旦結審した翌年の14年8月19日に至り組合が、本件の当事者として追加することを申し立てたことを経て、本件再審査申立人となった。

なお、岩井金属は、育良精機大阪工場に、事業活動のみを営業譲渡したものであったことから、その後においても岩井金属は、その土地、建物、機械・設備等を所有したまま、これを育良精機製作所に賃貸していた(育良精機大阪工場は、上記のとおり、そのままこれを使用していたものである。)

- (2) 岩井金属は、従業員を育良精機大阪工場に移籍するに当たり、労働条件については変更がない旨を説明した上で、全員から移

籍についての同意書(役員を含む非組合員59名は13年10月21日付け、組合員4名は同月25日付け)を徴している。

- (3) 従業員移籍直前の育良精機大阪工場は、いわゆるペーパーカンパニー状態にあり、労働者は雇用していなかった。また、営業を譲り受けて事業を開始するに当たり、新たに労働者を雇用したものではなく、移籍してきた従業員に対する指揮命令系統に変更はない。
- (4) 移籍した従業員の就労場所、職務内容、職位、賃金、労働時間等の労働条件にも変動は一切なく、有給休暇の付与日数、退職金に係る勤続年数も、岩井金属における勤続年数が通算されている。また、就業規則についても、育良精機大阪工場としては作成することなく、岩井金属のそれをそのまま使用している。
- (5) 従業員移籍当時の岩井金属と育良精機大阪工場の資本構成についてみると、岩井金属は広沢本社が100パーセント出資し、育良精機大阪工場は申立外株式会社広沢製作所(代表取締役Y1。以下「広沢製作所」)が100パーセント出資している。また、役員構成についてみると、岩井金属は代表取締役にY1が、取締役にY8、Y9、Y10が、監査役にY11、Y2がそれぞれ就任し、育良精機大阪工場は代表取締役にY2が、取締役にY8、Y12、Y13、Y1が、監査役にY14、Y15がそれぞれ就任している。

なお、移籍前後を通じて、Y2が「Y2会長」と呼びならわされていることに変わりはなく、また、工場に常駐している最高責任者Y8が「Y8副社長」と呼びならわされていることも変わらない。

- (6) 広沢本社、育良精機大阪工場、育良精機製作所、広沢製作所、解散前の岩井金属の5法人は、キング工業株式会社(前記9の(1))ほかとともに、広沢グループ(前記6の(1))の構成企業である。
- (7) 上記営業譲渡に係る13年9月28日付け「営業譲渡契約書」は、次のとおり、全7条から成っている。

「営業譲渡契約書」

第1条 (目的)

甲(岩井金属)は平成13年10月21日(以下「譲渡日」という)をもって、甲の育良精機製作所への従業員出向に関する営業(以下「本営業」という)を乙(育良精機大阪工場)に譲渡する。ただし、譲渡日については手続きの進行に応じ必要あるときは甲乙協議のうえ、変更することができる。

第2条 (譲渡財産)

前条により譲渡すべき財産は、譲渡日現在の甲の本営業に属する資産および負債とする。現在時点でその財産はないと見込まれるが、本契約締結後甲乙協議のうえこれを決定する。

第3条 （譲渡価額）

前条譲渡財産がない場合、甲が乙に譲渡する本営業の対価はないものとする。ただし、本契約締結後甲乙協議により譲渡財産が発生した場合は、譲渡財産の時価を基準とし、甲乙別途協議のうえこれを決定する。

第4条 （従業員の取扱）

本営業に従事する甲の従業員については、乙への移籍を同意した者に限り乙の従業員として引き継ぐものとし、従業員に関するその他の取扱については、甲乙協議のうえこれを決定する。

第5条 （譲渡承認株主総会）

甲は、譲渡日までに株主総会を開催し、本契約につきその承認を求めるものとする。

第6条 （効力の発生）

本契約は、前条に定める甲における株主総会の承認を得られたときに効力を生じる。

第7条 （協議条項）

本契約に定めのない事項については、本契約の趣旨に従い、甲乙協議のうえこれを決定する。

なお、上記第1条中の「育良精機製作所への従業員出向に関する営業」とは、「育良精機製作所の下請としての事業」を指すものであり、広沢本社(岩井金属)は説明している。」

第4 当委員会の判断

1 不当労働行為の成否について

(1) 加工不良の発生等を理由とするX 2 副委員長処分(第1次から第4次)とX 5 書記長処分(前同)について

ア 第1次、第2次のX 2 副委員長処分(4年5月12日付減給1日、同年7月1日付け出勤停止1日)と第1次、第2次のX 5 書記長処分(同年5月12日付け減給半日、同月27日付け出勤停止1日)は、いずれも加工不良の発生又は金型等の破損につき、岩井金属が不良報告書の提出を求めたのに対し、事情説明を一切聞き入れない等として同人らがこれに抗議したこと、あるいは、不良報告書が組合員いじめに使われている等として団体交渉における解決を求めてその提出を拒否したことを理由に行われたものである(前記第3でその一部を改めて引用した初審命令中の「理由第1認定した事実」の4の(4)、(8)、(9)、(11)認定)。

しかし、当時、組合に対して、X 4 委員長の解雇に始まる様々な不利益取扱いや支配介入が行われていた状況(同3、4の(3)認定)があったことを考慮すると、上記同人らの対応には無理からぬものがあり、あながちこれを一方的に責めることはできない。

また、上記処分のうち、第1次 X 2 副委員長処分についてみると、当該処分は、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行われたものである(同4の(8)認定)。

確かに、岩井金属は、金型を破損させた場合には従来から不良報告書の提出を求めてきていたが、本件の金型破損は、曲げ加工すべき加工品がそもそも加工不良品であることに気付いて手許を狂わせたことによるものである上、当該材料の加工は X 2 副委員長にとって初めての加工であった事情を考慮すると、一方的にこれを責めることはできない。また、加工不良を発生させたとするが、そもそも加工不良品であったものに曲げ加工を命じられたことからすれば、処分に付す理由に乏しい。さらに、X 2 副委員長が、不良報告書の提出を求められた際に、「はめられた」と感じ、不良報告書が組合員いじめに使われていると主張して提出に応じなかったとしても、その経緯や当時の労使事情からすれば、止むを得ないところがある。

イ 第3次 X 5 書記長処分(同年7月13日付け出勤停止1日)は、加工不良の発生につき不良報告書を提出しなかったことと、原因を調査しようとする上司に暴言を發したことを理由に行われたものである(同4の(12)認定)。

しかし、この処分は、X 5 書記長が不良報告書を上司から指示された提出期限前に提出する用意ができていたが、担当者不在で提出できないでいる間に、敢えて提出期限前に処分が行われたものであり、その根拠を欠く。また、暴言を發したとの事実についてはこれを認めるに足る疎明もない。

ウ 第3次 X 2 副委員長処分(同年7月20日付け出勤停止1日)は、1枚の加工不良の発生につき不良報告書を提出しなかったことと、上司の指導に暴言、侮辱的發言を繰り返したことを理由に行われたものである(同(10)、(14)認定)。

しかし、当時、X 2 副委員長が所属する第1機械部門には、10枚以上の加工不良の発生を不良報告書提出の対象とするとの慣例があったと認められること(同(1)認定)からすると、1枚だけの加工不良の発生につきその提出を求めること自体が非組合員との取扱いを異にするものであって、提出拒否を責めることはできず、また、暴言、侮辱的發言を繰り返したと認め

るに足る疎明もない。

- エ 第4次 X 2 副委員長処分(同年8月18日付け譴責)は、1枚の加工不良の発生につき所定の様式で報告しなかったこと、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等を理由に行われたものである(同(15)認定)。

しかし、X 2 副委員長は、当該不良が、「1枚の不良発生でも不良報告書提出の対象である」旨の同年7月20日の朝礼における従業員に対する Y 8 副社長の発言(同(13)認定)の後に発生したものであったとはいえ、約600枚の加工を行ったところ発生した1枚の不良につき所定の様式で報告を求められたのに応えなかったに過ぎないものであり、非組合員に対しても同様に対応していたとの疎明もなく、これを強く責めることはできない。また、反抗的な態度をとり職務の執行を害したとの点については疎明がない。

- オ 第4次 X 5 書記長処分(同年8月27日付け譴責)は、加工不良の発生につき所定様式で報告しなかったこと等を理由に行われたものである(同(16)認定)。

しかし、X 5 書記長は、所定様式では用紙の記入スペースが狭く図面が書きづらいという事情があったことから、任意の「報告書」を提出したものであって、内容的には所定様式で求められている事項をすべて充たしたものであり、所定様式の不良報告書と実質的な違いはなかった。

- カ 以上の各懲戒処分の理由と内容に加え、岩井金属が各懲戒処分を行うに際し、当該者から何ら事情聴取することなく、また、各懲戒処分と不良報告書の運用問題(提出基準と活用方法)を議題とする団体交渉申入れに一切応じていないこと(同(17)認定)、さらに、短期間に各懲戒処分が集中して行われていることを併せて考慮すると、各懲戒処分は、加工不良の発生等を口実としてことさらに組合員を不利益に取り扱うとともに、厳しく対応することにより、もって組合活動に打撃を与えることを企図して処分したものとみるのが相当である。

- (2) 敷地内組合活動等を理由とする懲戒処分(第1次から第6次)について

岩井金属は、敷地内組合活動を一定程度認めていた本件労働協約を解約した後、組合員が敷地内組合活動を行ったことに対して、社内規律を定めた就業規則(初審命令別紙)に基づき、第1次から第6次の懲戒処分(譴責又は出勤停止1日)を繰り返したものである(同5、8、9認定)。

しかし、下記(7)で判断するとおり、本件労働協約の解約そのものが、組合活動を封ずることを企図して行われたものであ

るとみるのが相当である。したがって、就業規則違反を理由として直ちに懲戒処分を行ったことは正当と言うことはできず、むしろ各懲戒処分は、組合員を不利益に取り扱い、もって組合の弱体化を図る目的でなされたものとみるのが相当である。

(3) 暴言等を理由とする本件発言処分について

本件発言処分(4年12月28日付け出勤停止1日)は、X 2 副委員長が同月25日、Y 3 課長に対して暴言、侮辱的発言を繰り返し、職場内の秩序を乱したとすることを理由に行われたものである(同7の(4)認定)。

確かに、X 2 副委員長の発言には穏当を欠くものが含まれている(同(2)認定)。しかし、このような発言に至ったのは、その翌日の組合の抗議文の内容(同(3)認定)からも伺えるように、岩井金属が同月22日、食堂に掲示した従業員あての文書の内容(同(1)認定)に端を発したものである。

すなわち、当時、組合は年間労働時間を2,000時間以内とすることと、労働日である12月30日を従前どおり休日に戻すことを要求していたが、岩井金属は、組合が12月30日の休日化を要求していたことのみをとらえて、組合は現在よりも年間休日が4日少ない従前の年間休日に戻したい旨を主張している、との組合の主張とは明らかに異なった内容の文書を掲示し、これに加えて、どちらの年間休日が良いと思うかにつき、管理職に従業員個々の意見を聴取させた。X 2 副委員長の発言は、Y 3 課長が、「どちらの年間休日が良いと思うか総務に通知するよう」述べたことに応えるなかでなされたもので、それ自体としては品のある言葉ではないが、Y 3 課長も同じような言葉で応酬しており、X 2 副委員長の発言のみを捉えてこれを責めることはできない。

以上の本件発言に至った経緯に加え、本件会話が昼休み中のものであること、また、岩井金属は処分に際し、当人から事情を聴取していないことを併せて考慮すると、本件発言処分は、むしろX 2 副委員長が穏当を欠く発言をするに至ったことを奇貨として、同人を不利益に取り扱い、もって組合の弱体化を企図したものとみるのが相当である。

なお、広沢本社(岩井金属)は、会話を録音したことをもって口論を誘導した、と判断することは許されない旨を主張するが、X 2 副委員長が穏当を欠く発言をするに至った直接のきっかけが、Y 3 課長の「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」等との発言にあったこと、また、録音器を所持していたことからすれば、Y 3 課長が録音することを企図して巧みに口論を誘導したとみられても仕方がない

面がある。

- (4) 東京総行動から翌朝帰阪した組合員の就業が不都合であることを理由とする帰宅命令(第1次から第4次)について

就業規則によれば、帰宅命令(第24条)は、懲戒処分(第38条)とは別の条項に定められている。しかし、本件帰宅命令は、いずれも賃金がカットされていること(同6の(2)、(4)、(5)、(6)認定)から、実質的には懲戒処分たる出勤停止処分(第38条の(3))と同等の効果を持つものとみるのが相当である。そして、この帰宅命令の理由は、組合員が前日、東京総行動に参加し、広沢グループ東京本部等に要請活動を行った(同(1)、(3)認定)という点以外に見当たらない。また、就業する際の安全性に具体的な問題があったとする疎明もない。

以上のことからすれば、各帰宅命令は、組合員が東京総行動に参加したことに対する報復として、組合員を不利益に取り扱い、もって組合の弱体化を企図したものとみるのが相当である。

- (5) 出勤率が低いこと等を理由とする本件班長解職について

本件班長解職に至った経緯(同10の(5)認定)をみると、7年5月19日に組合と岩井金属との間で開催されたX1青年部長の処遇を議題とする団体交渉の席上、組合側がX1青年部長の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にもかかわらず、岩井金属側は、「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。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、出勤率以外に具体的な問題点を指摘していない。

また、上記団体交渉の席上、X5書記長が、「組合は、労働者の権利として、ストライキをしなければいけない時はストライキをします。」と発言した途端に、Y7取締役は、「今までと同じような勤務成績になるわけですね。話し合ってもしょうがないから、5月20日付けで班長を解きます。」と発言し、本件班長解職を行っている。そして、上記やりとり以外には、班長解職に値するほどの重大な業務上の問題がX1青年部長にあったといえる疎明もない。

なお、X1青年部長の6年8月25日付け班長復職の翌月9月から本件班長解職(7年5月20日付け)に至る197日間の所定就業日数のうち、不就業日(37日)は2割近くを占めている(同(6)認定)。しかし、その内訳をみると、有給休暇の取得が13日、敷地内組合活動等を理由とする懲戒処分(第4次、第6次)としての出勤停止が2日、ストライキが18日であり、欠勤は4日となっている。そして、出勤停止は、上記(2)で判断したとおり、不当労働行為によるものであり、またストライキは、当時、岩井金属によ

る様々な不当労働行為が行われていた中で、当委員会の救済命令の履行などを求めるために行われたものであって、その目的、態様の点において違法と判断すべき事情は伺えず、他方、欠勤4日が、非組合員である班長職に比べて、班長を解職せざるを得ないほどの日数であったとの疎明もない。

以上のことからすれば、岩井金属は、X1 青年部長の班長としての能力というよりは、むしろ、ストライキ等による不就業、就中、ストライキ等によって労働委員会、裁判所へ出席し、あるいは、当委員会の救済命令の履行を求めた行動を嫌悪して、班員から苦情が出ているとしてこれを口実に同人を不利益に取り扱い、もって組合の活動を牽制することを企図したものとみるのが相当である。

(6) 本件賃上げ・一時金の支給について

ア 組合は、3年年末一時金以降、9年夏季一時金までの間の各賃上げ額と一時金支給額(7年年末一時金を除く。)について、非組合員に比べ不合理な格差が生じているとして本件救済を申し立てている(別紙の6)。

これに対し、広沢本社(岩井金属)は、2年年末一時金、3年賃上げ、3年夏季一時金に関する救済申立て事件においては非組合員の当該賃上げ額と一時金支給額を明らかにしたものの、3年年末一時金以降の各賃上げと一時金(7年年末一時金を除く。)に関する本件救済申立て事件においては非組合員の当該賃上げ額と一時金支給額を、一切、明らかにしていない(同11の(1)のア認定)。

イ ところで、岩井金属ではいわゆる給与体系表が作成されていなかった(同認定)。このため、各従業員の毎年の賃上げ額と一時金支給額は、各従業員の基本給(6年以降は基準内賃金。以下同じ。)に基本給比率(賃上げ総原資あるいは一時金総原資を従業員の基本給の総額で除して得られる数値。6年以降は賃金比率。以下同じ。)を乗じて得られる金額から欠勤控除した後、査定により金額を加減して決定することとしていた(同イの(ア)認定)。

これを賃上げ・一時金について算式で表示すれば、以下のとおりとなる。

①賃上げの場合

当年度賃上げ額=前年度基本給額×基本給比率

－欠勤控除額±査定

(基本給比率=賃上げ総原資÷基本給総額)

②一時金の場合

当期一時金支給額=当年度基本給額×基本給比率

一 欠勤控除額±査定

(基本給比率=一時金総原資÷基本給総額)

上記算式のうち、基本給比率は機械的に算出されるものであることから、以下、人為的な操作の余地のある欠勤控除と査定が公正に行われていたかどうかを検討する。

(ア) まず、欠勤控除について検討するに、欠勤控除は欠勤1日(遅刻・早退は2回で欠勤1日相当)につき、個々人の基本給額とは関係なく各賃上げ・一時金毎に、定額(例えば3年年末一時金については3,600円、4年賃上げについては49円)を控除することとされていた(同(イ)認定)。

しかし、どのような不就業の場合を欠勤控除の対象とするかについて明確な基準は存在していない(同認定)。また、非組合員の不就業の状況や欠勤控除の実態については明らかにされていない(同ウの(エ)認定)。

なお、2年夏季一時金交渉において、一時金から欠勤控除することについて組合との間に合意が成立し協定が締結されたものの、その運用についてまで合意が成立していたものではなかった(同(2)のア認定)。その証左に、6年賃上げ交渉におけるY7取締役の「従来どおり、ストライキについても欠勤扱いであり、欠勤控除の対象とする」との発言に対して、組合は、ストライキや裁判所、労働委員会への出頭等による不就業を欠勤控除の対象とすることに、繰り返し抗議し撤回を求めている(同(2)のコ認定)。

また、少なくともストライキについては、ストライキ当日の賃金控除に止まらず、賃上げ・一時金の算定においてさらに欠勤控除の対象としている(同(1)のイの(イ)認定)。

以上のことに加え、組合結成以来の労使事情を考慮すると、欠勤控除が公正に行われていたと措信することはできず、欠勤控除そのものが不当労働行為意思をもって行われていたものと判断せざるを得ない。

また、広沢本社(岩井金属)は、非組合員が労働委員会の審問に証人として出頭、あるいは傍聴人として出席した場合に欠勤控除の対象としなかったのは、岩井金属がその必要性を認めて、当該社員に証人としての出頭、審問の傍聴を求めたことによるのであって、組合員が証人として出頭、あるいは傍聴人として出席した場合に欠勤控除の対象としても、その取扱いの差を差別とする根拠はないと主張する。

しかしながら広沢本社(岩井金属)は、非組合員が証人として出頭する場合はさておき、審問を傍聴する必要性を認

めたとする理由について何ら疎明しない。また、上記のとおり、欠勤控除そのものが不当労働行為意思をもって行われていたと判断できる以上、かかる主張は採用できない。

- (イ) 次に、査定について検討するに、査定は欠勤控除後に行われるものであったが、査定の基準として明確なものは存在せず、Y 8 副社長と Y 7 取締役等の任意の判断により行われていたものである(同ウの(エ)認定)。

また、広沢本社(岩井金属)は、査定に用いられたはずの勤怠状況等を記録した成績表の様式すら明らかにせず、その成績表も残していないのである(同認定)。なお、広沢本社(岩井金属)は、査定の基準を明らかにする義務はないと主張するが、本件は査定が公正に行われたか否かを争点とするものであるから、査定が公正に行われたことを疎明するためには、少なくとも査定基準の存在とその内容を明らかにすることが必要である。

- (ウ) ところで広沢本社(岩井金属)は、大阪地労委の求釈明に応えて、査定の結果である全従業員の査定率の階層別分布について明らかにした(同ウの(ウ)認定)。

しかし当該「査定率」は、その算式(同(ア)認定)からも明らかのように、「基本給に基本給比率を乗じて得られる金額から欠勤控除した金額で実支給額を除して得られた数値」であることからすれば、欠勤控除後に行われる査定の実態(査定率を乗じるのではなく、上記イの柱書きの算式のとおり、金額を加減する。)をそのまま明らかにするものではなく、事後的に割り出されたものとしての一定の限界があることは否定できない。

もっとも当該査定率は、欠勤控除後の査定における増減がなければ100パーセントとなり、増額されれば100パーセントを超え、減額されれば100パーセント未満となることを示すとともに、その増減幅がどの程度かを示すものとして意味がある。

そこで、組合員の当該査定率の推移をみると、一時金については、4年年末一時金までは概ね85パーセント前後、5年夏季一時金以降は概ね95パーセント前後(かつ、常に100パーセント未満)で推移しており、また、賃上げについては、6年賃上げまでは概ね100パーセント前後で推移していたが、7年賃上げ以降は概ね95パーセント前後(かつ、常に100パーセント未満)で推移している(同ウの(イ)認定)。

すなわち、組合員は、欠勤控除後に行われる査定において、常態として減額の対象となり、その減額幅は、概ね5

パーセント相当額であったとすることができる。

一方、各年度の従業員全体の当該「査定率」のランク別分布をみると、賃上げ・一時金ともに、従業員が最も多く分布しているランクはCランク(90パーセント以上110パーセント未満のランク)である(同(ウ)認定)。そして、Cランク内に属する約40名から約70名の従業員の分布がCランク内の平均値である100パーセントより下に偏っていたとの疎明はない。

これらのことからすれば、常態として減額の対象となっている組合員の査定率の分布は、全体としてみるならば、従業員の中では低位に偏っているとの疑問を拭うことはできない。

しかしながら広沢本社(岩井金属)は、組合員が常態として減額の対象となり、その減額幅が5パーセントとなっている点について、その理由を全く疎明しない。

かえって、広沢本社(岩井金属)は、組合員の査定率を政治的配慮により95パーセントとしており、むしろ組合員に有利な処遇となっている旨を主張する(初審命令中の「理由第2判断」の7の(1)のイ)が、上記従業員全体の査定率のランク別分布の推移をみる限り、組合員に対する政治的配慮というよりはその上限を画するための基準としていた、すなわち、欠勤控除後の金額の5パーセントを査定による減額幅の目安としていたとみるのが相当であるから、かかる主張は首肯できない。

ウ 以上、広沢本社(岩井金属)の上記ア後段の対応は、格差が存在しないことを疎明する機会を自ら放棄するものであって、たとえ組合が主張するとおりではないとしても不合理な格差が存在することを推認せざるを得ない。

しかも、本件賃上げ・一時金の支給が行われたと同時期に、上記(1)から(5)で判断した各種懲戒処分、帰宅命令、本件班長解職、さらに、下記(7)で判断する本件労働協約の解約等様々な不当労働行為が次々に行われていたこと、そして、組合員の本件賃上げ・一時金の支給額は、広沢本社(岩井金属)が唯一明らかにした従業員平均額と比べてみても、かなり低いこと(同(2)のテ認定)を併せて考慮すると、本件賃上げ・一時金の支給は、欠勤控除とその後の査定においても、不当労働行為意思のもとに組合員を差別的に取り扱い、もって組合の弱体化を企図したものと認めるのが相当である。

なお、広沢本社(岩井金属)は、組合が7年年末一時金等の救済を申し立てていないことについて、差別がないとする主張の

正当性を裏付けるものである旨を主張するが、申立てをするかしないかは本来組合の自由である上、組合が、当時進行中であった和解交渉への影響を考慮したものと主張していること(本件初審最終陳述書34頁)も併せ考えれば、かかる広沢本社(岩井金属)の主張は首肯できない。

(7) 本件労働協約の解約について

広沢本社(岩井金属)は、経営再建のため止むなく強硬手段に訴えた旨を主張する。

しかし、組合は、本件労働協約に基づき、岩井金属敷地内での組合活動の保障と組合事務所の提供、組合掲示板の設置等の便宜供与を受け(同2の(1)、(2)認定)、これらを組合活動の拠り所としており、これら便宜供与の打ち切りが、組合活動に対する重大な打撃となることは言うまでもない。

しかるところ、岩井金属は、団体交渉における合意形成に一切努力しないばかりか、何ら事情を説明することすらなく、本件労働協約を一方的に破棄している(同5認定)。

この間の経緯をみると、Y 1 社長は、社長就任当日の2年10月4日、X 4 委員長らを就業時間終了後に呼び出し、「組合は解散しろ。俺が言っていることは不当労働行為だ。」と、また、同年12月15日、X 5 書記長に、「俺は、前の社長が結んだ労働協約は守らない。」と、さらに3年1月16日、本件工場玄関前でビラを配布する組合員に、「岩井金属敷地内だから、外へ行け。」(同3の(1)、(8)認定)などと憚ることなく発言し、本件労働協約を無視する姿勢をあわにしていた。

加えて、Y 8 部長は本件初審第44回審問において、玄関前のビラ配布等、組合活動を認めないために本件労働協約を解約した旨を証言し(同審問調書35頁)、そして岩井金属は、本件労働協約を破棄した後、敷地内での組合活動等を理由とする懲戒処分(第1次から第6次)を繰り返しているのである(同5、8、9認定)。

以上のことからすれば、岩井金属は専ら組合による敷地内での組合活動を封ずるという目的のためにのみ、本件労働協約を破棄したものと判断することができる。よって、広沢本社(岩井金属)の主張は採用できない。

(8) 結論

以上のとおり、①第1次から第4次のX 2 副委員長処分と第1次から第4次のX 5 書記長処分、②第1次から第6次の懲戒処分、③本件発言処分、④第1次から第4次の帰宅命令、⑤本件班長解職、⑥本件賃上げ・一時金の支給、⑦本件労働協約の解約は、いずれも不当労働行為である。

2 育良精機大阪工場の使用者(救済命令の名宛人)性について

岩井金属は、13年10月21日付けで育良精機大阪工場に営業譲渡し、これに伴って、岩井金属の全従業員が同意の上で、育良精機大阪工場に移籍した(同13認定)。

そして、従業員移籍後の育良精機大阪工場と移籍前の岩井金属との関係をみると、①従業員が全く同じで、かつ、指揮命令系統の変更もないこと、②事業が全く同じで、かつ、同じ土地、建物、機械・設備等を使用していること、③労働条件が全く同じで、かつ、有給休暇付与日数、退職金に係る勤続年数も通算されていること、④いずれも広沢グループに属する企業が100パーセント出資し、また、半数程度の役員が兼務していることに加え、本件不当労働行為が行われた当時、岩井金属の代表取締役であったY2が、育良精機大阪工場の代表取締役にも就任していること、⑤育良精機大阪工場は、営業を譲り受けるまではいわゆるペーパーカンパニー状態にあった上、本件再審査が一旦結審(13年11月20日)するのと時機をほぼ同じくして営業譲渡が行われていることが認められる(同認定)。

以上の事実と労働組合法第7条の趣旨に鑑みれば、岩井金属の労働関係は育良精機大阪工場にそのまま引き継がれているとみるのが相当であり、育良精機大阪工場は、使用者として、本件不当労働行為に係る責任を負い、本件救済命令の名宛人たり得ると判断するのが相当である。

3 救済方法等について

- (1) 上記2で判断したとおり、育良精機大阪工場は、使用者として本件不当労働行為に係る責任を負う。加えて、岩井金属は、営業譲渡後も不動産等の賃貸を行うなどして存続していた(同13の(1)認定)のであるから、労働関係が育良精機大阪工場に引き継がれたとはいえ、現に不当労働行為を行った者としての責任を免れない。
- (2) よって本件の救済としては、上記(1)の点を考慮の上、①本件の各懲戒処分と帰宅命令がなかったものとしての取扱いと、本件班長解職がなかったものとしての取扱い、さらに本件賃上げ・一時金の差別がなかったものとしての取扱いは、労働関係を引き継ぎ現に労働関係が継続している育良精機大阪工場に命じることとする。また、②この取扱いに伴い必要となる減給、賃金カット分の支払、得られたであろう賃金相当額(基本給5,000円減額分等。同11の(1)のア認定)の支払、既に支払った金額との差額の支払等については、育良精機大阪工場と、現に不当労働行為を行った岩井金属を吸収合併した広沢本社が連帯して支払うことを命じるのが相当と判断する。さらに、③本件労働協約の解約がなかったものとしての取扱いについては、

組合員が移籍した13年10月25日(同13の(2)認定)をもって、岩井金属の協約締結当事者たる地位は育良精機大阪工場に引き継がれたものとしての取扱いを命じるのが相当である。

- (3) なお広沢本社(岩井金属)は、本件賃上げ・一時金の是正方法に関し、組合員にはそれぞれ勤怠状況等に差があるから、同じ査定率で支給を命ずる根拠はない旨を主張する。

しかしながら、上記2の(6)で判断したとおり、欠勤控除と欠勤控除後の査定がともに不当労働行為意思をもって恣意的に行われてる上、欠勤控除とその後の査定の実態が明らかにされていないのであるから、かかる主張は採用できない。

- (4) したがって是正額については、初審命令と同様に、各組合員の基本給に基本給比率を乗じて得られる金額(すなわち、欠勤控除による減額と査定による減額がともになかったものとする金額。以下「基本是正額」)を命じることとするのが相当である。
- (5) ただし、①査定率が100パーセントを超えている場合(すなわち、欠勤控除後の査定において増額されている場合。X 2 副委員長の5年賃上げと、X 5 書記長の4年、5年の賃上げが該当。同11の(1)のウの(イ)認定)については、欠勤控除と査定がともに恣意的に行われたとはいえ、少なくとも増額すべき事情が存在したのであるから、基本是正額に当該査定率を乗じて得られる金額を命じることとし(なお、本来ならば、当該査定により現に増額された金額をベースの変更に伴い補正した上、これを基本是正額に加えた金額を命ずべきところ、算出に当たっての便宜を考慮するものである。)、また、②8年年末一時金については、一律に1万円を加算して支給された(同イの(ア)認定)のであるから、基本是正額に1万円を加算した金額を命じることとするとは、ともに初審命令同様である。
- (6) なお、本件再審査中に退職して組合から脱退したX 1 青年部長に係る本件救済申立てについては、取り下げの意思が表明されていない(同12の(2)認定)限りなお救済利益は失われていないから、併せて救済を命じるものである。
- (7) 以上により、救済方法として、名宛人を変更するなどのほかは、本件初審命令主文と同様の範囲の救済を文章整理の上、主文のとおり命じることとする。

以上のとおりであるので、本件初審命令主文を主文のとおり変更するほかは、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16年3月3日

中央労働委員会

会長代理 諏訪 康雄 ⑩

「別紙 略」