

命 令 書

申立人 全日本金属情報機器労働組合河合連合支部

被申立人 株式会社河合楽器製作所

被申立人 株式会社カワイウッド

被申立人 株式会社カワイハイパーウッド

被申立人 株式会社カワイ流通サービス

被申立人 株式会社ケーシーピー

上記当事者間の静労委平成12年(不)第2号事件について、当委員会は、平成16年2月24日第1239回公益委員会議において、会長公益委員向坂達也、公益委員青島伸雄、同橋本裕子、同川口美貴及び同木島賢が出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てをいずれも棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済内容

1 事案の概要

- (1) 株式会社河合楽器製作所(以下「会社」という。)と全日本金属情報機器労働組合河合連合支部(以下「組合」という。)は、毎年、年間の出勤日及び休日を定めた「企業カレンダー協定」を締結するとともに、この協定の運用に当たっては、覚書を締結していた。

平成11年度企業カレンダー協定の覚書(以下「本件覚書」という。)の内容は、「休日の振替については極力行わない方向で臨むが、電力事情等により休日振替の必要が生じた場合は、事業所単位で協議し速やかに対処する。」というものであった。

平成11年7月7日、会社は交渉の席上、組合に対し、会社が策定した「生産体制の再編成」の内容について説明した上、全工場において、休日となっている同年11月13日(土)を出勤日とし、出勤日となっている同年11月22日(月)を休日とする休日振替(以下「本件休日振替」という。)を実施したい旨発言した。

同年9月29日、会社は交渉の席上、組合に対し、本件休日振替の実施と実施対象部門をピアノ事業関連部門とする旨、文書により申し入れたが、組合は業務上の都合による休日振替は本

件覚書に反するとして拒否し、同年11月10日、会社は交渉の席上、最終的な意思表示として休日振替を実施する旨の文書を組合に手渡した。しかし、組合員123名は、同年11月13日には出勤しなかった。会社、株式会社カワイウッド、株式会社カワイハイパーウッド、株式会社カワイ流通サービス及び株式会社ケーシーピー(以下この5社を「会社ら」という。また、会社名は「株式会社」を省略する。)は、同年11月13日に出勤しなかった組合員に対し、その日を欠勤扱いとし、賃金及び一時金をカットした。

組合は、会社らが組合員123名に対して賃金及び一時金をカットした行為は、本件休日振替が本件覚書に反しており、組合員の正当な組合活動に対する報復的な不利益取り扱いであると同時に、組合の弱体化を企図するものであり、労働組合法(以下「労組法」という。)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て、救済を求めるものである。

また、本件休日振替を実施した会社らの行為は、企業カレンダー協定を無視ないし破棄したに等しく、これは組合の存在を否定したものであり、かつ組合の組織と運動の弱体化を企図したものであって、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとして、救済を求めるものである。

- (2) 組合は、本件休日振替についての組合との交渉において、会社がゼンキン連合カワイ労働組合(以下「カワイ労組」という。)と先行協議を行っていたこと、会社が予め決めた方針を交渉の場で述べるだけで形式的に交渉の体裁だけをとったこと、会社側交渉出席者の当事者能力等からすると、会社の一連の行為は、本件休日振替を強行実施する意図をもって組合を力づくで従わせようとしたものであり、労組法第7条第2号に該当する不当労働行為であるとして、救済を求めるものである。

2 請求する救済内容

- (1) 会社らは、組合員に対し、下記表1記載の金員(協定どおり出勤した組合員に対する賃金及び一時金カット分)を支払うこと。
- (2) 会社らは、これまでの組合との協定を破棄ないし無視するなどして組合の組織及び運営に支配介入してはならない。
- (3) 会社は、組合との団体交渉に代表権を持つ者を出席させること。また、組合との間で昭和34年12月10日に締結した協定書を文字どおり遵守すること。
- (4) 会社らは、謝罪文をすべての工場の正門もしくは従業員食堂の最も見やすい場所に掲示すること。

表1

会社名	組員数 (人)	不払賃金額 (円)	不払一時金額 (円)	合計金額 (円)
株式会社河合楽器製作所	58	958,474	344,544	1,303,018
株式会社カワイウッド	32	546,829	196,969	743,798
株式会社カワイハイパーウッド	25	440,598	163,759	604,357
株式会社カワイ流通サービス	7	123,607	44,019	167,626
株式会社ケーシーピー	1	18,479	6,870	25,349
計	123	2,087,987	756,161	2,844,148

第2 当事者の主張の要旨

1 本件休日振替の実施と賃金等のカット

(1) 申立人の主張

ア 会社らは、「生産体制の再編成」のためであるとして工場統廃合を計画し、この基本構想に基づく工事を平成11年11月22日に行うこととし、竜洋工場、舞阪工場、篠原工場、新居工場及び寺脇工場を対象として本件休日振替を実施した。

イ しかし、これらは会社らの業務に起因するものであり、会社らが休日振替を実施する場合には組合と協議することとしている本件覚書の「電力事情等」には、外部的事情によるものが該当するだけで、会社らの業務の都合によるものは排除されている。

このことは、カワイ労組と会社らの間の平成8年の企業カレンダーに関する交渉において、本件覚書の文言に「業務の効率的遂行並びに労働負荷軽減の観点により、休日の一部を振り替える必要が生じた場合は、事前に申し入れるものとする」との一文がわざわざ挿入されて締結されていることから明らかであるし、会社らが覚書の「等」に業務上の都合が含まれないことを認識していたのでこの一文が追加されたものである。

ウ 加えて、本件休日振替は、明らかに業務の都合さえもなかったものである。

竜洋工場は、会社らが本件休日振替の理由とした工事とは直接関係がなかった。

舞阪工場は、工事により稼働できない日の計画生産台数分をその前後の稼働日に増産することで計画上の不足分を補うという先行生産又は後行生産による対応、11月以外の長期連休の利用及び分割工事等の実施による代替措置が可能だった。

篠原工場及び新居工場も、舞阪工場と同様の代替措置が可

能であったので、本件休日振替は、会社らの業務の都合による必要性が極めて乏しいものであった。

エ したがって、会社らが業務の都合により本件休日振替を強行したことは、本件覚書に反している。

オ 以上のことから、会社らが本件休日振替を実施し、出勤しなかった組合員に対して賃金等のカットを行った行為は、会社らの一貫した不当労働行為意思に基づく正当な組合活動をしたことに対する報復的な不利益取扱いであると同時に、組合の弱体化を企図したものであり、労組法第7条1号及び3号に該当する不当労働行為である。

また、本件休日振替を実施した会社らの行為は、企業カレンダー協定を無視ないし事実上破棄したに等しく、このことは組合の存在を否定したものであり、かつ会社らが組合の組織と運動の弱体化を企図したものであって、支配介入行為に当たり、労組法第7条3号に該当する不当労働行為である。

カ なお、本件休日振替は、労働時間について規定する労働基準法(以下「労基法」という。)第32条1項、変形労働時間制について規定する同法第32条の2、及び時間外の割増賃金について規定する同法第37条1項にも違反する。

(2) 被申立人らの主張

ア 会社らは、平成11年4月に策定した「経営3ヵ年計画」において、収益確保のための主力事業の強化を基本方針の一つとして定め、そのための必要不可欠な柱として生産体制の再編成を位置付け、これに直接、間接の関係がある竜洋工場、舞阪工場、篠原工場、新居工場及び寺脇工場を対象とし、対象工場の従業員に対して本件休日振替命令を出した。

イ 企業カレンダー協定覚書では、その沿革的事情からみて、休日振替事由が「電力事情等の外部的事情」のみに自制、限定されるものではなく、会社らの業務の都合による場合が排除されているわけではない。

会社らは、本来的に就業規則第22条の規定(以下「同規定」という。)に基づき業務の都合による場合も休日振替を命令することができると考えてきており、本件休日振替命令も同規定に基づくものである。

会社らと組合の間で初めて締結された昭和55年度の覚書では、「電力事情による」休日振替だけが文章化されたが、これは、中部電力株式会社(以下「中部電力」という。)の要請があったことを受ける形で特に記載したからである。同規定の休日振替事由には制限がないので、中部電力の要請に応じて休日振替を命じることはできるが、円滑に休日振替を実

施するという観点から明文化したものである。この覚書を締結したことにより、中部電力からの要請を受けて休日振替を実施する場合、会社らは組合と事業所単位で協議する義務を負うことになった。

昭和56年度の覚書の文言に、「電力事情」の次に「等」の文言が付加されたのは、同規定の文言に符合させるためのものである。昭和55年に、竜洋工場新設に伴い同規定及び当時の覚書に基づき休日振替を実施したことや、舞阪工場の一部の浅田工場への移転に伴う休日振替が予定されていたことから、休日振替事由は、業務上の必要性がある場合も含むという当然かつ暗黙の了解事項を労使双方で確認し、文章に明示しておく必要を感じたからである。いいかえれば、同規定により会社らが休日振替を命じる場合は、事前に組合と協議する義務を負うことになった。

また、会社らは、平成8年度までの覚書でも振替事由は電力事情等外部的要因に限定されず、業務上の必要性があれば実施できると解釈してきたが、平成6年と平成8年の夏季に篠原工場において休日出勤や時間外労働が多発した事態を念頭に、取引先との納期調整や従業員の健康面を配慮して休日振替を実施する必要性が生じる場合があることから、極力休日振替を行わない方向で臨むという従来覚書の旨を尊重し、例外的に「業務の効率的遂行並びに労働負荷軽減の観点」により休日振替を実施する必要性が生じた場合に、労働組合の事前了解のもとに円滑に対処できるようにするため、平成8年に、カワイ労組と会社らの覚書の文言にこの一文を追加し、例外的に休日振替を実施する一場合として、注意的、確認的に明示させようとしたものである。

ウ また、本件休日振替の対象工場は、「生産体制の再編成」の計画に基づき、ピアノ工程で連動している新居工場、篠原工場、舞阪工場、竜洋工場等の関連工場とし、連続4日間の最終工事で全体工事を完成させることとした。

工事に直接関係のない竜洋工場を本件休日振替の対象としたのは、ピアノ工程が工場間、取引先にまたがって連動していることから、同工場だけを稼働させることは好ましくなかったからである。

新居工場と篠原工場は、工場統合による組織の簡素化と損益の改善を図ること、舞阪工場は、生産効率の向上と倉庫化の推進を図ることを目的に、企業カレンダー上3日の休日が含まれており、労働者への悪影響が最も少ないと判断された平成11年11月22日を振替休日の対象とし、その結果できる4

連休を利用して工事を実施したものである。

休日振替の対象とした工場においては、部分的に休日振替を行うと部品供給のバランスが崩れるため、先行生産とそれに伴う残業、休日出勤が必要になり、厳しい経営環境下にあることから損益面でも最適な状況とするために、一斉の工事、一斉の休日振替で臨む必要があった。

エ 本件休日振替命令は、同規定及び本件覚書に基づき有効に行ったものである。

したがって、就業規則の1ヶ月単位の変形労働時間制の規定が、労基法第32条の2に違反するとしても、本件休日振替命令自体が同規定及び本件覚書に基づき有効に発令されたものであるので、本件休日振替命令は有効である。会社らは、完全週休2日制を採用し、36協定も締結していたので、平成11年11月13日の労働は同法第32条1項の違反とはならず、時間外割増賃金を支払うことで足りる。

もっとも、本件休日振替命令では、会社らは遅くとも平成11年9月29日にはその週を特定していたので、予めその週を特定していたということができ、平成11年11月13日の労働につき同法第37条1項に規定する割増賃金の支払い義務はなかった。

オ 以上のことから、会社らが行った本件休日振替命令は法律上有効なものであるので、平成11年11月13日の組合員の不就労に関し、会社らが行った賃金カットもまた法律上有効な取り扱いであり、組合員に対する不利益取扱いには当たらないし、企業カレンダー協定を破棄したという事実そのものがないので、支配介入行為には当たらない。

2 本件休日振替についての交渉

(1) 申立人の主張

ア 平成11年7月7日、会社は交渉の席上、組合に対し、本件休日振替を実施したい意向を初めて口頭で説明し、同年9月29日、会社は組合に対し、本件休日振替の実施日と実施対象部門を文書により正式に申し入れたが、この3カ月近くの間、会社は、組合とは本件休日振替についての協議を行っていないが、カワイ労組とは先行して本件休日振替について協議していた。

イ 同年10月5日、組合は団体交渉の席上、会社に対し、同年9月29日の会社の休日振替実施の申し入れは、平成11年度企業カレンダー協定に反し、認められない旨の理由を付して、休日振替を行わないよう書面により申し入れた。

その後、組合は、同年10月12日から同年11月8日までの間、

6回にわたり秋闘等の団体交渉と併せて行われた本件休日振替についての協議において、本件休日振替は、本件覚書に違反するという立場を保持しつつも、何でも反対との態度はとらず、竜洋工場の除外、休日出勤・代休制度の利用等を提案してきたが、会社は予め決めた方針を交渉の場で述べるだけで、形式的に交渉の体裁だけを取り、組合の提案をことごとく拒否した。

同年11月1日、会社は組合との交渉の席上、「朝礼で振替実施を言う」、「第三者機関の判断を仰ぐ」と協議打ち切りの姿勢を示し、同年11月2日には、複数の職場における朝礼で、職制が「11月13日に休めば欠勤扱い、同月22日には各工場の門を閉めて就労させず食事も用意しない」こと等を発表した。

同年11月10日、会社は組合との交渉の席上、「期限がきた」として通告文書を提示し、本件休日振替についての交渉を打ち切った。交渉打ち切り後、組合は会社に対して本件休日振替に関する協議続行を申し入れたが、会社は一切これを拒否した。

ウ また、会社側交渉出席者は、自らの判断による決定権限がなく、当事者能力を有していなかった。

エ 以上の会社の一連の行為は、交渉の回数は数多く行っているものの、本件休日振替を強行実施する意図をもって組合を力づくで従わせようとしたものであり、労組法第7条第3号に該当する不当労働行為である(以上の主張事実について、組合は、同法同条第2号に該当するとしているが、主張事実の内容及び申し立ての趣旨からすると同法同条第3号に該当するものである。)

(2) 被申立人らの主張

ア 平成11年7月7日、会社は組合との交渉の席上、また、同日のカワイ労組との労使協議会の席上、それぞれ本件休日振替の実施を口頭で申し入れた。同年9月29日に会社が両組合に対して休日振替実施対象部門を明示した文書による申し入れを行うまで、カワイ労組は同年7月12日に中央代議員集会を開催して本件休日振替について真摯に討議し、会社と事務折衝等を重ねていたが、組合は内部で論議もせずに放置していたから、両組合の取り組み方がこれほど違えば交渉の進捗の程度に差ができるのは当然のことである。

イ 組合からの提案は、会社の厳しい経営状況から、会社が受け入れられないものであった。

同年11月10日、会社は組合との交渉の席上、今後の休日振

替への対応について、確認文書を取り交わして決着を図るべく同年11月8日に組合に提示していた会社の文案について、組合からこの文案ではまとまらないとの説明があったので、本件休日振替に従わない場合は、欠勤扱いとすること等を内容とする書を提示して交渉を打ち切った。

ウ また、会社の交渉出席者は、会社から権限を委任された者が交渉担当者として出席しており、組織体として十分に交渉に応じてきたものである。

エ 以上のとおり、休日振替の実施に当たり、組合と解決に向けて多数回にわたり協議を行い、休日振替の必要性・妥当性について説明を重ね、協力を求め続けてきたが、結果的に組合が受け入れなかったものであり、交渉の回数、内容、経過のいずれを見ても誠実に交渉に応じてきたものである。

第3 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人ら

ア 会社は、各種楽器、木工品、金属加工品等の製造並びに販売、音楽普及教育事業等を目的とする株式会社であり、肩書地に本社を有し、製造部門としてピアノ製造工場等、販売部門として全国に支社、営業所を有し、全従業員数1,712名、出向者1,495名、臨時職員205名で、資本金36億円の日本有数の楽器製造、販売企業である(平成12年3月31日現在)。

イ カワイウッド、カワイハイパーウッド、カワイ流通サービス、ケーシーピー(以下この4社を「子会社」という。)は、いずれも会社から出資を受けている(会社からの出資比率は、順に99.9%、100.0%、40.0%、100.0%である。)

前記表1のとおり、救済を求める組合員は123名で、すべて会社に在籍しているが、そのうち会社に在籍のまま子会社に派遣されている組合員(以下「出向組合員」という。)は65名であった。

会社と子会社とは、それぞれ「出向者の取扱いに関する覚書(乙33~36)」を締結しており、これによれば、出向組合員の基本的な身分及び給与は原則として出向元と同様に取り扱い、出向組合員の賃金は会社が支払うこととされるが、賃金支払者は、形式上、出向先の子会社となっている。

また、出向組合員の労働条件に関しては、組合と出向先の子会社を代行する会社とが交渉し、決定された労働協約は出向組合員に無条件で適用されている。

そのため、組合と会社とが締結した企業カレンダー協定も出向組合員に無条件で適用され、年間の出勤日及び休日が決

められている。(争いのない事実)

ウ 本件休日振替の対象となったのは会社らのピアノ事業関連部門で、ピアノ製造関連工場では、会社の舞阪工場及び竜洋工場、カワイウッドの新居工場(東、西、中工場)、カワイハイパーウッドの竜洋工場及び篠原工場(平成11年11月24日以降閉鎖)並びにケーシーピーの寺脇工場である。また、本件休日振替の対象とならなかった工場は、ギター製造工場である会社の竜洋西工場、自動車部品を扱うカワイハイパーウッドの中郡工場等である。

なお、カワイ流通サービスは、会社との業務委託契約により会社の舞阪工場及び竜洋工場においてピアノ製品の梱包・荷役作業等を行っている。

(2) 申立人

ア 組合は、肩書地に組合事務所を有し、会社及び子会社を含む関連会社の従業員をもって組織する労働組合であり、その下部組織として新居分会、舞阪分会、中郡分会、竜洋分会、浜松分会の5分会がある。

イ 会社及び同関連会社には、組合のほか2つの労働組合が存在し、組合員数は、組合が135名、カワイ労組が800名弱、静岡金属一般労働組合河合連合支部が数名で、管理職を除いた非組合員は約千5、6百人であり、非組合員が多数を占めている(平成13年5月現在)。

2 本件申立てに至るまでの労使関係

(1) 昭和34年12月10日、当時の河合楽器労働組合と会社との間で、「労働条件その他労使双方に関する諸問題については労使双方協議決定の上実施する事を協定する。」という内容の協定書を締結している。この協定は、組合と会社が労働条件を協議して決めるという基本協定として位置付けられている。

(2) 昭和43年4月13日、当時の組合が、会社が組合員の脱退工作を行ったとして当地労委へ不当労働行為の救済を申し立て、また、同年9月、役員選挙の際に会社の支配介入が行われたとして静岡地方裁判所浜松支部に団結権侵害停止の仮処分を申請するなどの労働争議に端を發し、会社内の当時の組合は、現組合及び現カワイ労組に二分化した。

昭和44年4月18日、会社と組合は協定書を締結し、「今後組合脱退の勧奨、その他差別待遇など組合活動を阻害したり、不当労働行為と疑われるような行為は一切行なわない。」こと、「労使間の諸問題を討議することを確約する。」こと等を決め、500万円の解決金が支払われた。

この昭和34年及び昭和44年の協定書は、その後も団体交渉等

において労使間で確認されている。

- (3) 昭和62年11月21日、組合は、前年の12月に本社で開催された開発本部の社長指導の席上、当時のY1社長から組合に対する不当な発言があったとして、当地労委に対して不当労働行為の救済を申し立て、平成3年9月11日、労使間で「両者の間の従来 of 協定を守り、慣行等を尊重する。」等の内容の文書により和解している。

3 企業カレンダー協定

会社と各労働組合は、毎年秋に、翌年度の年間就労日・就労時間を定める企業カレンダー協定を締結している。協定の内容は、本社・工場用と支社・営業ライン部門用の2つに分れており、それぞれ企業カレンダーとして年間の出勤日及び休日が定められている。

平成10年12月21日、会社と組合は、本件休日振替が実施された平成11年度の企業カレンダー協定を締結した。

4 会社らの就業規則

会社の就業規則の休日振替等に関する規定は以下のとおりであるが、「休日振替」と「休日出勤・代休」のいずれを適用するかについての基準はない。なお、子会社の就業規則の休日振替等に関する規定も会社と同様の規定となっている。(争いのない事実)

(休日)

第21条 休暇は原則として表2のとおりとする。(表2省略)

(休日振替)

第22条 前条の休日は、予告の上電力その他の事情により事業所または職場毎に変更、もしくは個人毎に他の日に振り替えることがある。ただし、休日は振替休日を含み4週間を通じて4日を下らない範囲とする。

(1ヶ月単位の変形労働時間制)

第22条の2 毎月1日から月末までの1ヶ月の期間を平均し、1週間当たりの労働時間が40時間を超えない範囲で、特定の週に40時間を超えて勤務を命ずることがある。この場合、事前にその週を特定するものとする。

(中略)

(時間外および休日の勤務)

第28条 業務上やむを得ない事由により必要があるときは、会社は所定就業時間外に早出・残業および休日勤務を命ずることがある。

(中略)

(休日出勤・代休)

第30条 所属長の指示により休日に勤務したとき、これを休日出勤とする。休日出勤が1日の所定就業時間以上に及んだ場合は、当該休日の属する給料計算期間内に代休を与えることがある。ただし、代休日は無給とする。

(中略)

(割増賃金)

第33条 時間外または休日勤務を命じられてそれを行なった場合は、別に定める給与規程によって割増賃金を支給する。

また、会社の給与規程の「休日出勤手当」の規定は、次のとおりである。

2.11.17 休日出勤手当

休日出勤手当は休日に勤務することを命じられ、その勤務に服した従業員に支払う。手当の額は、勤務1時間につき、勤務1時間あたりの算定基礎額に100分の140を乗じて得た額とする。

5 本件休日振替における交渉員

(1) 本件休日振替における状況

本件休日振替の組合と会社との交渉では、組合側は執行委員長ほか三役及び執行委員が出席し、会社側は交渉委員長としてのY2取締役生産本部長(以下「Y2本部長」という。また、以下は当時の役職名である。)、総合管理部のY3副部長、Y4総務人事グループ課長(以下「Y4課長」という。)、書記が出席していた。

なお、交渉には、正式なものではない四役交渉(折衝)があり、忌憚のない意見交換を行っている。

一方、会社は、カワイ労組とは、組合との交渉時と同じ交渉員により、労使協議会を開催して本件休日振替について協議した。

ア Y2本部長

平成11年6月29日、取締役生産本部長に就任すると同時に、会社から労使問題の解決についての権限を委譲され、通常、労使問題に関する組合との交渉に交渉委員長という立場で出席していた。

各労働組合の組合員の9割以上が生産部門に所属しているため、歴代の取締役生産本部長の多くが交渉委員長の任に就いている。

なお、交渉において決定権限のない事項については、会社

の各意思決定機関に判断を仰ぎ、交渉に当たることとなっていた。

イ Y4課長

組合との交渉窓口として会社側事務局の役割を担い、Y2本部長を補佐する立場にあった。

(2) 会社の意思決定機関

会社の意思決定機関として、取締役会、常務会、稟議審議会等がある。会社の各部門からの稟議書は稟議審議会が審査するが、重要案件等は常務会や取締役会に上程される場合もある。

なお、Y2本部長は、稟議審議会の構成員であった。

6 本件休日振替に関する経過

(1) 平成11年9月29日までの経過

ア 平成11年6月10日、会社の常務会において、工場再編成の基本方針、本件休日振替の実施が議論され、同年7月7日に組合及びカワイ労組に本件休日振替の実施を申し入れることが決定された。

イ 同年7月7日、会社は、組合との交渉の席上、また同日のカワイ労組との労使協議会の席上、それぞれ「生産体制の再編成」の計画について説明し、篠原工場の閉鎖提案を行うとともに、本件休日振替を生産部門全体で実施したいが振替対象部門が確定したら改めて申し入れる旨の発言をした。会社が「生産体制の再編成」及び本件休日振替の説明をしたのは、これが初めてであった。

同席上、組合のX1書記長は、休日振替は認められない旨の発言をした。

同席上、カワイ労組は、本件休日振替の実施について基本的に協力するという態度を示し、生産部門全体で休日振替に臨むことを要請した。

ウ 同年7月13日、組合は、「生産体制の再編成」に関する交渉の席上、会社に対し、篠原工場閉鎖に関しての質問事項及び篠原工場を存続させたい旨の要求事項が記載された「篠原工場閉鎖について(申し入れ)」と題する書面を提出した。

エ 同年7月20日付けで、カワイ労組は、同労組が同年7月8日の各支部全員集会、同年7月12日の中央代議員集会、同年7月19日の中央執行委員会を経て、「生産体制の再編成」についての要求内容を決定し、会社への協力を前提に会社に要求書を提出する旨の記載がある「トーク」と称するビラを発行した。

オ 同年7月22日、会社は、「生産体制の再編成」に関する交渉の席上、組合に対し、同年7月13日の組合からの篠原工場

閉鎖に関する書面について、篠原工場閉鎖は計画どおり実施していく旨の記載がされた回答書を提示した。

同席上、組合のX1書記長は、休日振替は認められない旨の発言をした。

カ 同年9月17日、会社の常務会において、本件休日振替の基本的な対象部門を舞阪工場や新居工場等とすることが決定された。なお、カワイ流通サービスや技術管理部のどの職場を振替対象にするかという詳細部分については、同年9月28日までに決定された。

キ 組合と会社は、同年7月13日から9月20日までの間に9回、人事異動ないし「生産体制の再編成」に関しての交渉を行ったが、これらの交渉においては、本件休日振替に関する協議はされなかった。

ク 同年9月23日、組合は、秋闘に関する団体交渉の席上、会社に対し、篠原工場閉鎖に関する休日振替はその後どうなっているのかという旨の質問をしたのに対し、会社は、正式に決まれば申し入れをするという旨の回答をした。また、組合は、同日のカワイ労組のビラを見るとすでに会社が正式に申し入れをしたことになっている、言っていることが違う、誰が対応したのかという旨の質問をしたのに対し、会社は返答しなかった。

ケ 同年7月7日から同年9月29日までの間、会社は、カワイ労組とは本件休日振替に関する労使協議会は開催していないが、Y4課長は同労組側から要請を受けて10回程度の事務折衝を行った。その内容の大半は、同労組が会社に対して本件休日振替の振替対象部門を早く決定してほしいと要請したものであった。

また、この事務折衝において、Y4課長が同労組から本件休日振替について問われた際、決まったら協力してほしい旨の回答をしたところ、同労組は同年9月23日付けで、「会社:11/13→22の振替えに協力してもらいたい、組合:カレンダー協定の覚書き内容に該当!協力する」と記載された「トーク」と称するビラを発行した。

コ 同年9月29日以前に、組合のX1書記長は、会社のY5係長と交渉の事前折衝を行った際、同係長が本件休日振替の話は組合でどうなっているかを問いかけたのに対して、会社は休日振替はやめたのではないかという旨の発言をした。

(2) 平成11年9月29日から同年11月10日までの経過

ア 同年9月29日、会社は、組合との交渉の席上、また同日のカワイ労組との労使協議会の席上、それぞれ「生産体制の再

編成」に伴い本件休日振替を実施するとして、本件休日振替の実施日と実施対象部門を「休日の一部振替について(申し入れ)」と題する書面により申し入れた。

会社は、ピアノの生産部門はすべて連動しており、1つの生産ラインを止めると関係する部品工場や完成品出荷にまで影響するので、生産部門全体を対象にした方が効率的である、工事は4日間必要である旨説明した。また、組合が、野球の応援の際は振替をせずに生産ラインを止めた、篠原工場から竜洋西工場への鍵盤工程移動の際は先行生産を行った旨の発言をしたのに対し、会社は、今回は規模が違うために申し入れた旨の発言をした。

イ 同年10月5日、組合は、秋闘に関する団体交渉の席上、会社に対し、①会社の休日振替申し入れの理由が「業務の効率」であり、覚書の「電力事情等」には該当しないこと、②休日振替を行わなくても会社として十分対応が可能なこと、③本社工場用企業カレンダーは、土・日曜日を休日とすることで労使合意してきていること、を理由とし、本件休日振替は行わずに当初決定したカレンダーどおりの取扱いとするように要求する旨、書面により申し入れた。また、組合は、野球の応援の時に舞阪工場では仕上げラインを止めた、電洋工場は関係ない旨の発言をした。

会社は、組合に対し、篠原工場の閉鎖に伴う人事異動について申し入れた。

ウ 同年10月12日、会社は、秋闘に関する団体交渉の席上、同年10月5日の組合からの申し入れに対し、①篠原工場閉鎖は会社にとって重要であり、覚書の「電力事情等」に該当する、②工事は4日間必要である旨、会社見解として説明をした。組合は、舞阪工場は本件休日振替を行わなくても工事はできる旨の発言をした。会社は、新居工場は電力や集塵が必要になることから、工場を止めて工事を行うことが最も効率がよい旨の説明をしたのに対し、組合は、業務を行っても工事の支障にはならない旨の反論をした。

また、会社は、トータルで工場を止めた方が安全で効果的であるから振替を決定した旨発言した。

エ 同年10月21日、組合は、秋闘に関する団体交渉の席上、会社に対し、本件休日振替をやめるように要請し、会社が努力したがどうしてもという場合ならば検討に値する旨の発言をした。これに対し、会社は、工場再編成のために本件休日振替が必要である旨の説明をした。

同日、カワイ労組は、会社との労使協議会において本件休

日振替の実施を受け入れた。

オ 同年10月28日、会社は、年末一時金に関する団体交渉の席上、組合に対して、「生産体制の再編成」及び本件休日振替の実施部門を特定した理由について説明した。これに対し、組合は、会社の説明ではどうしても振り替えなければならない現実的な理由がない、協定では業務の都合による振替はできない、舞阪工場では野球の応援で仕上げラインを止めた旨の発言をした。

カ 同年11月1日、組合と会社は、交渉の席上、本件休日振替の対象工場について協議した。会社は、本件休日振替の必要性について説明をしたのに対し、組合は、舞阪工場では野球の応援でラインを止めた、竜洋工場は振替の必要性がない、会社が振替を極力行わないようにすることについて検討をしていない旨の発言をした。また、会社は、本件休日振替を朝礼で発表するタイムリミットである旨の発言をした。

キ 同年11月3日、組合と会社は、交渉の席上、本件休日振替以外の方法により対処できないかどうかを協議した。組合は、休日出勤・代休制度の利用等選択の幅はある、なぜ先行生産で対応できないのか、野球の応援で仕上げラインを止めたことはどう説明するのか、竜洋工場は先行生産すら必要ない旨の発言をしたのに対し、会社は、本件休日振替の必要性に関して説明し、同年11月13日に出勤しなかった場合には賃金カットをする旨の発言をした。

ク 同年11月5日、組合は、四役折衝の席上、会社に対し、①竜洋工場の除外、②代休制度の利用、③同年11月22日の組合員に対する仕事の確保のいずれかで対応するように提案した。これに対し、会社は、竜洋工場は振替対象からはずせない、本件休日振替は成立する旨の発言をした。

ケ 同年11月8日、会社は、四役折衝の席上、組合に対し、同年11月5日の組合の提案内容は受け入れられない旨の発言をし、今後は極力長期の連休を利用して設備移動等を行い、休日振替は行わないよう努力する旨の文書確認により解決できないかを提案した。一方、組合は、①竜洋工場の除外か、②代休制度を利用するように提案した。

同日、組合は、会社との交渉の席上、会社に対し、①代休制度の利用か、②同年11月22日の仕事を確保するように提案し、これに対し、会社は、仕事は用意できない、本件休日振替は組合に被害がない旨の発言をした。また、会社は、組合に対し、「今後の生産体制の再編成に当たっては、極力長期の連休等を利用し、極力休日振替は実施しないよう努力する。

やむを得ず休日振替を実施する必要性が生じた場合は、週40時間を確保することを基本とする。」という文書確認により解決できないかを提案した。これに対し、組合は、業務の都合で振替を実施しないことが明確になっていない文書案では解決は困難であるが、職場に持ちかえり相談するという旨の回答をした。

コ 同年11月9日、組合は、四役折衝の席上、会社に対し、①代休制度を利用するか、②同年11月22日に仕事を確保するように提案し、同年11月8日に会社の示した文書案では受け入れられない旨の回答をした。会社は文書案でまとめた旨の発言をしたため、協議は平行線になったが、双方でもう一度文書案を検討することとした。

サ 同年11月10日、組合は、会社との交渉の席上の冒頭、会社に対し、会社提示の文書案を検討したがその内容が「生産体制の再編成」に絞っており、本件覚書よりも後退する内容であり受け入れられない旨の発言をしたところ、会社は、解決のために用意していた別の文書案は示さず、「11月13日(土)および11月22日(金)の取扱いについて」と題する、同年11月13日に出勤しない場合は欠勤扱いとすること等を内容とする書面を組合に提示し、交渉を打ち切った。これに対し、組合は、会社が検討結果も言わずに同文書を提示したとして抗議した。会社は、組合の抗議に対して、前回と違いいろいろ考えがあること、会社が生き残るため、という旨の発言をした。

(3) 平成11年11月10日以降の状況

ア 同年11月11日、会社は、本件休日振替の取扱いについて「振替によってできる4連休を使って設備の移設や工事に専念し、その後の生産に万全を期すことが、総合的な見地より最善の方法だと判断し、実施する」と記載された「休日振替のお知らせ」と題する通知文を、本件休日振替の対象となる従業員に配布した。

イ 同年11月11日、組合は、四役折衝の席上、会社に対し、同年11月10日の交渉で会社が書面を提示して交渉を打ち切ったことに対して抗議し、①同年11月13日に組合員が出勤しなくても欠勤扱いとしないこと、②同年11月22日を出勤日とし、出勤者の仕事と給食を確保すること、③本件休日振替に関する協議を続行し、解決のために努力すること、④同年11月10日に会社が提示した文書を撤回すること等を要求する旨の記載がある「休日振替の件について」と題する書面を提出した。

- ウ 同年11月17日、組合は、年末一時金等に関する団体交渉の席上、会社に対し、同年11月22日の仕事の確保を求め、竜洋の鍵盤はガタガタに遅れている、組合だけで22日に仕事をしても十分進む、仕事をさせるべきだとの声が上がっているという旨の発言をした。これに対し、会社は、交渉は打ち切っている旨の回答をした。
- エ 同年11月18日、組合は、四役折衝の席上、会社に対し、同年11月17日の団体交渉において会社が交渉を打ち切ったとの態度を示したことに抗議し、①同年11月13日に出勤しなかった組合員を欠勤扱いとしないこと、②同年11月22日を出勤日とし、出勤者の仕事と給食を確保すること、③本件休日振替に関する協議を続行すること等を要求する旨の記載のある「休日振替について」と題する書面を提出した。
- オ 同年11月19日、組合は、年末一時金等に関する団体交渉の席上、会社に対し、同年11月22日に組合員が出勤した場合は会社がどのような対応をするのか質問したところ、会社は、通常の休日として対応する旨の回答をした。
- カ 同年11月24日、組合は、年末一時金に関する団体交渉の席上、会社に対し、同年11月22日に会社が出社した組合員を就労させなかったことについて抗議した。
- キ 同年12月2日、組合は、年末一時金に関する団体交渉の席上、会社に対し、同年11月13日に出勤しなかった組合員に対して賃金カットし、同年11月22日に出社した組合員の就労を拒否したことについて抗議し、①同年11月22日の出勤者及び有給休暇取得者に対する賃金カット分を支払うこと、②同人らの年末一時金支給に当たり同年11月13日を欠勤扱いしないこと等を要求する旨の記載がある「賃金不払等について」と題する書面を提出するとともに文書回答を求めた。これに対し、会社は、改めて文書回答はしないこと、及び同年11月13日の欠勤は無断欠勤ではなく事故欠勤扱いとする旨の回答をした。
- ク 同年12月9日、組合は、秋闘に関する団体交渉の席上、会社に対し、同年12月2日の組合の「賃金不払等について」の申し入れについて会社が文書回答を行っていないことについて抗議し、①同年11月22日の出勤者及び有給休暇取得者に対する賃金カット分を支払うこと、②同人らの年末一時金カット分を支払うこと等を要求する旨の記載のある「賃金不払い等について」と題する書面を提出するとともに文書回答を求めた。これに対し、会社は、協議は打ち切っているので文書回答はしない旨の回答をした。

ケ 同年12月21日、組合は、秋闘に関する団体交渉の席上、会社に対し、組合が会社に提出した「賃金不払い等について」の文書回答を求めた。これに対し、会社は、文書回答はしない旨の回答をした。

7 本件休日振替

(1) 振替出勤日及び振替休日日の状況

平成11年11月10日に会社が最終的な意思表示として本件休日振替を実施する旨の文書を組合に提示したことを受け、組合は、執行委員会において、会社との本件休日振替についての合意文書がないことから組合員は当初の企業カレンダーどおりに同年11月13日には出勤せず、同年11月22日を出勤日とすることを決定し、執行委員が各分会の組合員に徹底を図った。

ア 同年11月13日(土)

(ア) 会社の調査によると、組合員140名のうち、理由を告げず出勤しなかった従業員が124名で、その他に長期欠勤者3名、メモリアル(誕生日)休暇取得者1名、年休申し出者(有給休暇申請者)12名(うち2名後日取消し)であった。

(イ) 組合員のうち123名は出勤しなかった。

イ 同年11月22日(月)

(ア) 会社の調査によると、組合員140名のうち、工場に来た者94名、事故欠勤者1名、長期欠勤者3名、年休申し出36名、出社しなかった者6名であった。

(イ) 当日、X2舞阪分会書記長は、舞阪工場の玄関にいた工場長に、組合員が企業カレンダーどおり出勤したので仕事をさせてほしい旨伝えたところ、工場長は、本日は休業日で仕事がない旨答えた。

(2) 組合員に対する賃金及び一時金のカット

会社らは、平成11年11月13日に組合員123名が出勤もしくは有給休暇届を提出しなかったとして、同日を欠勤扱いし、組合員123名の同日分の賃金及び一時金をカットした。(争いのない事実)

この組合員123名中、同年11月22日に出社した者は95名(うち2名は有給休暇届も提出)、有給休暇届提出者は30名であった。

カットされた賃金額及び一時金額は、第1.2に記載した表1の「不払賃金額」及び「不払一時金額」のとおりである。(争いのない事実)

8 休日振替覚書に関する沿革

(1) 組合における過去の休日振替の例

昭和55年度企業カレンダー協定書に付随して初めて休日振替の覚書を締結して以降、平成13年までの間、会社が本社・工

場関係で事業所毎に休日振替を実施したのは、停電及び昭和50年代後半に従業員の慰安会で1、2度実施したことを除き、以下(2)のとおり4件の例があった。

(2) 休日振替覚書の締結と休日振替の実施

ア 昭和55年度の覚書

昭和54年、会社は、8月の盆休みに集中する電力需要を平準化したい旨の中部電力の要請を受けた。

会社は、企業カレンダー協定の交渉時に、「電力事情により、休日振替の必要性が生じた場合は協力されるよう重ねて要請いたします。」と組合に申し入れた。

昭和54年12月4日、組合と会社は、昭和55年度企業カレンダー協定書に付随して、「電力事情により、休日振替の必要が生じた場合は、事業所単位で協議し速やかに対処するものとする。」という文言で覚書を締結した。

また、カワイ労組と会社も、同様の文言により覚書を締結した。

イ 竜洋工場新設に伴い実施した例

会社は、昭和55年8月から同年12月にかけて、竜洋工場新設に伴う休日振替を実施した。このときは、休日振替について組合と会社が協議し、昭和55年9月5日付けで「……会社と組合は、団体交渉等において協議してきた内容に基づき、下記のとおり確認する。」として、竜洋工場等への異動者名簿、休日振替の日程表、就業時間、通勤バスの運行などが記載された「確認書」を交わし、組合も同意の上、6つの部門・スタッフ毎に数日間の休日振替を実施し、対象となった従業員は約300名であった。

当時、組合は会社に対し、会社の休日振替が企業カレンダー協定の覚書に違反するとして反対したことはなかった。

ウ 昭和56年度の覚書

昭和55年12月11日、組合と会社は、昭和56年度企業カレンダー協定書に付随して覚書を締結した。この覚書から、「電力事情」の文言に「等」が追加された。

エ 舞阪工場ハンマー課の浅田工場への移転に伴い実施した例

会社は、舞阪工場ハンマー課の浅田工場移設に伴い、昭和56年1月24日を振替出勤日とし、同年2月9日を振替休日とする休日振替を、組合も同意の上で実施し、対象となったハンマー課の従業員は約36名であった

当時、組合は会社に対し、会社の休日振替が企業カレンダーの覚書に違反するとして反対したことはなかった。

オ 昭和58年度から平成12年度までの覚書

組合と会社は、昭和58年度から平成12年度までの企業カレンダー協定書に付随して、「休日の振替については極力行なわない方向で臨むが、電力事情等により休日振替の必要が生じた場合は、事業所単位で協議し速やかに対処する。」という文言で覚書を締結した。

カ 大喪の礼の際の取り扱い

平成元年2月24日の大喪の礼の際、会社は各労働組合に休日振替を申し入れ、カワイ労組はこれを受け入れたが、組合はこれを受け入れなかった。

組合員は、会社が振替休日とした同年2月24日に出勤して会社が用意した仕事に就労し、企業カレンダーどおりに業務を行った。会社は、申し入れを受け入れた従業員を対象に、同年2月24日を振替休日とし、同年3月11日を振替出勤日とする休日振替を実施した。

キ 皇太子結婚の儀の際の取り扱い

平成5年6月9日の皇太子結婚の儀の際、会社は各労働組合に休日振替を申し入れ、カワイ労組はこれを受け入れたが、組合は一旦は会社と合意したものの、会社が再度振替休日を変更して申し入れたため、最終的にこれを受け入れなかった。

組合員は、会社が振替休日とした同年8月2日に出勤して会社が用意した仕事に就労し、企業カレンダーどおりに業務を行った。会社は、申し入れを受け入れた従業員を対象に、同年7月31日を振替出勤日とし、同年8月2日を振替休日とする休日振替を実施した。

9 カワイ労組の覚書

(1) カワイ労組の覚書文言

カワイ労組と会社は、平成9年度に初めて、企業カレンダー協定書に付随して「業務の効率的遂行並びに労働負荷軽減の観点により休日の一部を振り替える必要が生じた場合は、事前に申し入れるものとする。」との文言を同労組と会社の従来覚書の文言に挿入して覚書を締結し、平成11年度も同文言を挿入した覚書を締結した。

(2) 中郡工場と篠原工場のOEM生産

平成8年当時、主に、中郡工場ではトヨタ自動車株式会社(以下「トヨタ自動車」という。)の、篠原工場では家具メーカーのサンウエーブ工業株式会社(以下「サンウエーブ」という。)のOEM生産(他社の生産受注、加工及び出荷事業)を行っていた。

平成8年8月、中郡工場では、トヨタ自動車から受注している自動車部品について、不良品の発生や受注量の増加があり、納

期に間に合わせるために、残業、休日出勤を行った。

平成8年の主として夏期休暇後、篠原工場では、サンウエーブから受注している家具の塗装の品質不良が発生したため、残業、休日出勤を行った。

会社の労務管理資料として、全社における残業・早出、休日出勤による時間外労働の多い従業員の月別順位表があるが、それによると、平成6年8月度(7月半ばから8月半ば)は上位75人中9人、同年9月度(8月半ばから9月半ば)は上位75人中13人、平成8年9月度(8月半ばから9月半ば)は上位25人中16人が、篠原工場の従業員で占められていた。

平成8年10月3日、組合は会社に対し、篠原工場では健康破壊に繋がりがねない長時間に及ぶ時間外労働が行われている、中郡工場ではトヨタ自動車の部品工程や家具工程で休日出勤や残業を行い人員が不足している、残業・休日出勤については必ず事前に組合の分会に申し入れることとする旨の記載がある申入書を提出した。

- (3) 会社から組合に対する覚書への休日振替に関する文言の挿入要求

平成8年10月頃に行われた平成9年度企業カレンダー協定締結についての交渉に際し、会社は組合に対し、初めて「本社・工場用カレンダーの適用部門で、業務の効率的遂行並びに労働負荷軽減の観点より休日の一部を振り替える必要が生じた場合は、事前に申し入れるものとする。」との文言を休日振替の覚書に挿入するように申し入れ、組合はこれを拒否した。

同時期、会社はカワイ労組に対し同様に、上記文言を休日振替の覚書に挿入するように申し入れ、同労組はこれを受け入れた。

10 「生産体制の再編成」策定による工程移設工事

- (1) 経営3カ年計画と工程移設工事

会社は、平成11年4月に「経営3カ年計画」を策定し、それに伴う具体的な計画として同年7月7日付けの「生産体制の再編成(乙13-1~3)」の計画を策定した。(争いのない事実)

この「生産体制の再編成」の計画は、以下のような基本構想と具体的内容から構成されており、日程表及び工場配置図が添付されていた。

1 基本構想

- * カワイウッド及びカワイハイパーウッドを統合し、組織の簡素化と損益の改善を図る。
 - ・カワイハイパーウッド篠原工場の生産工程をカワイウッド新居工場西等に移設する。
- * 舞阪工場は製造(特に仕上)ラインを圧縮し、生産効率向上、仕掛削減並びにUP倉庫化を図る。
- * 将来的には、生産拠点工場は舞阪・竜洋群に結集させる。

2 具体的内容

(1) カワイウッド(新居)東工場について

H11.08 UP棚板工程の舞阪移設
(中略)

(2) カワイウッド(新居)西工場の再配置について

H.11.08 ラッピング、Vカット、床、造作材工程の整備
(中略)

H.11.09 ナサール組立工程の圧縮・移設

H.11.10 化粧・パッカー貼工程の圧縮～ケース木工との一体化

(3) カワイハイパーウッド篠原工場について

H.11.08 キッチン塗装、サウナ、家具木工工程の撤退及び整備

(中略)

H.11.11 ケース木工、ドア工程のカワイウッド(西工場)への移設

※ 日程表では、この移設工事の部分に「11/20～11/23」と記載されている。

(4) 舞阪工場の工程一部圧縮について

H11.11 舞阪UP仕上工程の圧縮～倉庫梱包出荷工程の再配置

※ UPはアップライトピアノを指す。

(2) 振替対象となった各ピアノ工場間の関連

ア 本件休日振替が行われた各ピアノ工場間ではピアノ部品の供給面で関連があった。

竜洋工場はグランドピアノの組立工場で、カワイウッド新居工場及び舞阪工場からはグランドピアノ部品を、カワイハイパーウッド竜洋工場からは鍵盤を、ケーシーピーの寺脇工場からはピアノの弦を支えるチューニングピンという部品を、それぞれ供給されている。

カワイハイパーウッド竜洋工場は鍵盤製造の工場で、カワイウッド新居工場から鍵盤の材料を供給され、製造した鍵盤は、アップライトピアノの分は舞阪工場へ、グランドピアノの分は竜洋工場へ供給している。

以上、別図「平成11年11月時点の事業所配置」のとおりである。

イ 会社の岡庭ピアノ事業本部長は、組合との交渉の席上、本件休日振替の対象事業所を特定した理由について、①ピアノ工程がすべて連動している、②安全性を確保する、③部分的な休日振替は損益上の影響がある、④工事現場に人がいると実施しにくい、⑤生産部門が一体となるため、少なくともピアノ事業本部傘下の全員で取り組みたい、⑥組合の意向を尊重した旨の説明をした。

(3) 舞阪工場におけるピアノ仕上工程圧縮工事

ア 工事の内容

舞阪工場のピアノ仕上工程の圧縮工事は、同工場の東工場の工程ラインを3本から1本に集約するとともに、同東工場の側付け工程及び出荷塗装工程を同工場の中央工場の倉庫部分に移動し、倉庫を拡張することにより、生産効率向上及び仕掛品（製造作業中の部品等）の削減を目的としたものであった。

イ 工事の時期

(ア) 平成11年11月20日から同年11月23日にかけて、ピアノ仕上工程の圧縮工事が行われた。

舞阪工場では工事関係で10業者があり、同年11月22日には6業者が、工事期間中のその他の日は毎日数業者が工事を行った。

(イ) 工事は同年5月頃から徐々に始められていたが、同年8月の夏期休暇には、業者の都合が付かなかったために工事が実施できなかった。

ウ 都市対抗野球の際の対応

(ア) 平成11年7月27日、河合楽器野球部の都市対抗野球出場に伴い、舞阪工場仕上げラインの約70名の従業員のうち、約60名が有給休暇を取得し、約10名が工場に残った。出勤した組合のX1書記長は、仕上げラインが停止したため、倉庫での調律に従事した。

(イ) 会社は、同日の都市対抗野球の際は、翌8月が売り上げが減少する時期なので支障はないが、本件休日振替を実施した同年11月は、最盛期の12月が控えているため、休日振替を実施して工事による生産遅延に対応する必要

があると判断した。

- (ウ) 同日の舞阪工場の生産実績に関して、7月26日午後3時10分から7月27日午後3時までの生産実績に関するデータがあり、これによると、「仕上ライン」に関して、計画生産台数の95台に対して「親付け」は22台(23.2%)、「整調」は19台(20.0%)という実績であった。

このときは、残業や休日出勤は行わずに平日の1日の生産台数を若干ずつ増やし、2箇月程度で生産の遅れを挽回した。

- (エ) 平成11年の全社のピアノ販売台数は、月間平均3,708台に対し、8月は3,164台、12月は5,289台で年間を通じて最も増加し、一方、同年の海外分を除く全社のピアノ在庫台数は、月間平均7,943台に対し、8月は7,809台、12月は6,044台で年間を通じて最も減少している。

(4) 篠原工場から新居工場への生産工程移設工事

ア 工事の内容

新居工場の生産工程移設工事は、篠原工場を閉鎖し、新居工場に統合することにより業務の効率化を図ることを目的とするもので、工事の内容は新居西工場のフロア材工程を撤去し、ナサール工程を同工場北側部分に移設し、その空いた部分に閉鎖される篠原工場のケース木工工程を移設するというものであった。

イ 工事の時期

平成11年11月20日から同年11月23日にかけて、篠原工場ケース木工工程の新居西工場への移設が行われた。

新居工場では工事関係で13業者があり、同年11月22日には9業者が、工事期間中のその他の日には毎日数業者が工事を行った。

新居西工場の機械設備設置工事は同年11月23日に終了したが、試運転に時間を費やし、通常稼動を始めたのは同年11月25日の午後であった。

ウ 安全性の確保

篠原工場から新居西工場へのケース木工工程の機械・設備の移設に当たっては、新居西工場の3つの搬入口を利用するものであったが、そのうち南側搬入口はボイラーへの材料(木屑)投入口と、また、東西の2つの搬入口は通常作業の材料・製品の搬入口と重なっていた。

(5) 損益の観点

ア 会社の経営状況

- (ア) 会社のピアノ販売台数は、54期(昭和55年6月から56年5

月)は9万6,407台、73期(平成11年4月から12年3月)は4万5,330台である。

また、会社のピアノ販売金額は、54期(昭和55年6月から56年5月)は400億5,800万円、73期(平成11年4月から12年3月)は198億3,100万円である。

(イ) 会社の連結決算・経常利益は、71期(平成9年4月から10年3月)は11億900万円の赤字、72期(平成10年4月から11年3月)は8億1,200万円の黒字、73期(平成11年4月から12年3月)は10億3,100万円の黒字である。

(ウ) 平成11年7月13日、会社は、組合との交渉の席上、篠原工場閉鎖全体で差引き約9,000万円のメリットがある旨の説明をした。

(6) 代替措置

ア 代休制度の利用

代休制度を実施した場合の損益影響額は、400万円(組合試算)から550万円(会社試算)程度であった。

イ 竜洋工場を振替対象としたこと

(ア) 本件休日振替において、竜洋工場では工事は行われなかった。

(イ) 新居工場から竜洋工場へは、グランドピアノ部品の側板、積揚げ支柱、響板が納品されていた。

舞阪工場から竜洋工場へは、グランドピアノ部品の棚板、大屋根、ハンマーが納品されていた。

(ウ) 会社は、本件休日振替において竜洋工場を振替対象から除外した場合について、損益影響額の試算は行わなかったが、除外した場合の問題点を検討した。その結果、会社は、平成11年11月13日に竜洋工場だけが休日になった場合、新居工場と舞阪工場で竜洋工場に納入する部品が1日分先行生産になり、それらの部品を保管するための空気調整のできる保管場所が不足する、また、運搬の受入者が必要になる、品質的な問題が発生した場合にはピアノ事業本部の技術部の応援が必要になると判断した。

第4 当委員会の判断

1 本件休日振替の実施と賃金等のカット

平成11年11月10日、会社は最終的な意思表示として本件休日振替を実施する旨を組合に提示し、これを受けて、組合は執行委員会において、会社と本件休日振替についての合意文書がないことから、組合員の出勤日は当初の企業カレンダーどおりとすることを決定し、これに基づき組合員123名が平成11年11月13日(土)に出

勤しなかったことは、前記第3.7.(1)で認定したとおりである。

組合は、会社らが本件休日振替を強行し、同日に出勤しなかった同組合員に対して賃金等のカットを行った行為は、

- ① 本件休日振替が業務に起因するものであり、本件覚書の「電力事情等」には業務の都合が排除されているから本件休日振替の実施は本件覚書に反し、かつ会社らはこれを認識していたこと
- ② 本件覚書の「電力事情等」に業務の都合が含まれるとしても、本件休日振替には明らかに業務の都合さえなかったものであること

などを理由に、組合員の正当な組合活動を行ったことに対する報復的な不利益取り扱いであると同時に支配介入行為に当たること、また本件休日振替を実施した会社らの行為自体が、企業カレンダー協定を無視ないし事実上破棄したに等しく、組合の存在を否定したものであるから支配介入行為に当たるとも主張する。

以下、これらの点について判断する。

(1) 本件覚書の内容

前記第3の8.(2).ア、ウ、及び9.(1)、(3)で認定したとおり、組合及びカワイ労組と会社は、昭和55年度企業カレンダー協定に付随して初めて休日振替についての覚書を締結し、この覚書の規定では会社が組合と協議する休日振替の対象は「電力事情」という文言になっていたが、昭和56年度の覚書では「電力事情」の文言に「等」が追加された。その後、平成9年度以降のカワイ労組と会社が締結した覚書には、「業務の効率的遂行並びに労働負荷軽減の観点により休日の一部を振り替える必要が生じた場合は、事前に申し入れるものとする。」との文言が挿入されたが、組合は、会社がこの文言を覚書に挿入するように組合に打診したのに対し、これを拒否したものである。

組合は、本件覚書に規定する「電力事情等」に業務の都合が含まれていれば、カワイ労組との覚書に、わざわざ「業務の効率的遂行」という文言を挿入する必要はないので、「電力事情等」には業務の都合が排除されていることは明らかであり、かつ会社らはそのことを認識していたと主張する。

これに対して、会社らは、平成8年度までの覚書でも振替事由は電力事情等外部的要因に限定されず、業務上の必要性があれば実施できると解釈してきたが、平成8年に休日出勤や時間外労働が多発した事態を念頭に、取引先との納期調整や従業員の健康面を配慮して休日振替を実施する必要が生じた場合に、労働組合の事前了解のもとに円滑に対処できるようにするために、この一文を注意的、確認的に挿入したものであると主張

する。

そこで、

ア 昭和55年度に初めて締結された覚書に「電力事情」という文言が入った経緯についてみると、

(ア) 前記第3.4で認定したとおり、会社らの就業規則第22条には、「休日は、予告の上電力その他の事情により事業所または職場毎に変更、もしくは個人毎に他の日に振り替えることがある。」という規定があること

(イ) 前記第3.8.(2).アで認定したとおり、昭和54年に中部電力から会社に対し8月の電力需要平準化の要請があり、これを受けて会社は、昭和55年度企業カレンダー協定の交渉時に電力事情による休日振替が生じた場合の協力を組合及びカワイ労組に対して申し入れ、昭和54年12月4日、会社は両組合と「電力事情により、休日振替の必要が生じた場合は、事業所単位で協議し速やかに対処するものとする。」との覚書を締結したこと

これらの事実からすると、従来、会社らが休日振替を実施しようとする場合には、業務の都合があれば就業規則の規定に基づいて実施することができたが、組合と会社がこの覚書を締結したことによって、会社らが電力事情による休日振替を実施しようとする場合には、会社らは組合と事前協議を行う義務が生じたとみるのが相当であり、当該覚書の締結によって会社らが業務の都合による休日振替が実施できなくなったとまでは解することができない。

イ 次に、昭和56年度の覚書において「電力事情」の文言に「等」が追加された経緯をみると、

(ア) 前記第3.8.(2).イで認定したとおり、昭和55年8月から同年12月にかけて、会社は、昭和55年9月5日付けで組合と「確認書」を交わして竜洋工場新設に伴う休日振替を実施したが、当時、組合が、この休日振替が覚書に違反するとして反対した事実は認められないこと

(イ) 同ウで認定したとおり、昭和55年12月11日、組合と会社は、昭和56年度の覚書を締結し、「電力事情」の文言に「等」を追加したこと

(ウ) 同エで認定したとおり、昭和56年1月と同年2月、会社は、舞阪工場ハンマー課の浅田工場への移転に伴う休日振替を実施したが、当時、組合が、この休日振替が覚書に違反するとして反対した事実は認められないこと

以上の事実からすると、竜洋工場新設に伴う休日振替及び舞阪工場ハンマー課の浅田工場への移転に伴う休日振替は、

①まず、当時の覚書の文言が「電力事情」となっており、②かつ、本件休日振替が業務の都合によるのに、組合はこれらの休日振替に反対していないこと、③前記アで判断したとおり、会社らが業務の都合による休日振替を実施できる根拠は就業規則第22条の規定であることなどから、就業規則に基づいて実施されたものと解すべきである。

なお、組合は、竜洋工場新設に伴う休日振替について、就業規則に基づくものではなく、組合と会社が交わした「確認書」に基づいて実施されたものと主張するが、前記アで判断したとおり、会社らは就業規則に基づいて業務の都合による休日振替を実施できるのであるから、「確認書」は、休日振替の必要が生じ、その具体的な実施方法を定めるため組合と会社が協議した内容を確認したものとみるのが相当である。

これに加えて、①「電力事情」に「等」が追加された昭和56年度の覚書は、竜洋工場新設に伴う休日振替が実施された直後に締結されていること、②この「等」の追加によって、休日振替の実施について組合と会社らとの協議事項が電力事情に限定されなくなったこと、③前記認定のとおり、休日振替について定める就業規則第22条では、「電力その他の事情により……」との文言となっていることなどの事情を併せ考えると、昭和56年度の覚書において「電力事情」の文言に「等」が追加されたのは、竜洋工場新設に伴う休日振替の実施状況を踏まえ、業務の都合を含めて休日振替の必要が生じた場合に、その円滑な実施を図るため、覚書に基づいて組合と会社らが協議することとしたこと、及び就業規則第22条の規定との整合を図ることとしたものとみるのが相当である。

ウ さらに、平成8年にカワイ労組と会社の覚書に文言が挿入された経緯をみると、

前記第3.9.(2)で認定したとおり、

- (ア) 中郡工場においては平成8年8月に、篠原工場においては主として同年8月から同年9月にかけて、両工場で行っていたOEM生産に関連して従業員が休日出勤や時間外労働を行っており、特に篠原工場においては、長時間の時間外労働を行う従業員が多数見受けられるようになったこと
- (イ) 平成8年10月3日、組合は会社に対し、①篠原工場では健康破壊に繋がりがねない長時間に及ぶ時間外労働が行われていること、②中郡工場では休日出勤や残業が行われ人員が不足していること、③残業・休日出勤については必ず事前に組合の分会に申し入れることなどを記載した申入書を提出していること

同(3)で認定したとおり、

- (ウ) 平成8年10月頃に行われた平成9年度企業カレンダー協定締結についての交渉に際して、会社は「本社・工場用カレンダーの適用部門で、業務の効率的遂行並びに労働負荷軽減の観点より休日の一部を振り替える必要が生じた場合は、事前に申し入れるものとする。」との文言を覚書に追加するように両組合に打診していること

以上の事実からすると、会社が文言を挿入することを両組合に打診した時期が、篠原工場及び中郡工場において休日出勤や時間外労働が多発した直後であったことから、この文言の挿入は、あくまでも、OEM生産とそれに関連して発生した休日出勤や時間外労働を念頭において、取引先との納期調整や従業員の健康面を配慮して休日振替を円滑に実施できるようにしたものとみるのが相当である。

- エ 以上、アないしウの経緯を総合すると、会社らは、もともと就業規則第22条の規定に基づいて休日振替を実施でき、企業カレンダー協定に付随している覚書は、休日振替の必要が生じた場合における円滑な実施を図るため会社らと組合が協議することとしたものであること、また、会社とカワイ労組との覚書への文言の挿入は、OEM生産における休日出勤や時間外労働の多発という特別の事情の下になされたものであることからすれば、この文言は、会社らが主張するように、業務の都合でも、取引先との納期調整や従業員の健康面に配慮して休日振替を実施するために、注意的、確認的に示されたものとみるのが相当であって、本件覚書の「電力事情等」には業務の都合が排除されているとの組合の前記主張は採用できない。

- (2) 本件休日振替の業務上の必要性

本件休日振替の対象となったピアノ製造関連工場は、会社の舞阪工場及び竜洋工場、カワイウッドの新居工場(東、西、中工場)、カワイハイパーウッドの竜洋工場及び篠原工場並びにケーシーピーの寺脇工場であったことは、前記第3.1.(1).ウで認定したとおりである。

組合は、本件覚書の「電力事情等」に会社らの業務の都合が含まれているとしても、本件休日振替は業務の都合さえなかったと主張する。

これに対し、会社らは、本件休日振替の対象工場は、経営合理化を目的として高度の経営判断により策定された「生産体制の再編成」の計画に基づき、ピアノ工程で連動している関連工場とし、本件休日振替は、業務上高度の必要性があったもので

あると主張する。

以下、この点について判断する。

ア 組合は、竜洋工場は、会社が休日振替の理由とした工事とは直接関係がなく、業務の都合さえなかったと主張する。

本件休日振替が実施された竜洋工場は、「生産体制の再編成」の計画では工事の対象工場でなかったことは、前記第3.10.(1)及び(6).イで認定したとおりである。しかし、同(2).アで認定したとおり、竜洋工場は、グランドピアノの組立工場であり、新居工場及び舞阪工場から部品の供給を受け、生産工程において工事を実施する工場と連動していることから、生産効率や生産に付随する事務処理上の効率を考慮して、竜洋工場を休日振替の対象としたことは、会社の経営判断としては是認し得るものである。

イ 次に、組合は、舞阪工場は、先行生産又は後行生産、あるいは11月以外の長期休暇の利用及び分割工事等による代替措置が可能であったと主張する。

ところで、舞阪工場では、以下の事実が認められる。

- (ア) 前記第3.10.(3).ウ.(ア)及び(ウ)で認定したとおり、本件休日振替が実施される以前の平成11年7月27日、舞阪工場では都市対抗野球の応援のために「仕上ライン」工程の従業員の大部分が有給休暇を取得したため、同年7月26日午後3時10分から同年7月27日午後3時までの「仕上ライン」の生産実績は計画生産台数に対して約2割程度であったが、この生産の遅れに対し、会社は休日振替ではなく後行生産で対応していること
- (イ) 同イで認定したとおり、平成11年11月20日から同年11月23日までの4日間、舞阪工場で工事が行われたこと
- (ウ) 同ウ.(エ)で認定したとおり、ピアノの販売台数は、平成11年では年間を通じて12月が最も増加し、在庫台数が最も減少していること

組合が主張するとおり、上記(ア)の例もあるように、工事は先行生産や後行生産等の代替措置によることが全く不可能というわけではないものの、① 本件休日振替によって生じる4連休を利用して工事を行った方が効率的であると認められること、② ピアノの販売台数が年間を通じて12月が最盛期であることから、会社が同年11月22日を休日とする代わりに同月に属する11月13日を振替出勤日として、11月の計画生産台数を確保する必要があったこと、③ 本件休日振替によって4連休を確保でき、従業員に対しても過度の負担を強いるものではないこと、によって会

社が、組合の主張する代替措置ではなく本件休日振替によることとしたことは、会社の経営判断として是認し得るものである。

ウ さらに、組合は、篠原工場及び新居工場でも、舞阪工場と同様の代替措置が可能であったと主張する。

両工場では、以下の事実が認められる。

(ア) 前記第3.10.(4).イで認定したとおり、篠原工場及び新居工場においても実際に平成11年11月20日から同年11月23日の4日間をかけて工程移設工事が行われたこと

(イ) 前記第3.10.(1)で認定したとおり、平成11年7月に策定された「生産体制の再編成」の計画においては月別の工事計画が立てられており、篠原工場から新居工場への工程移設工事は同年11月に実施する計画となっていたことこれらの事実により、篠原工場及び新居工場も、ピアノ製造関連工場として舞阪工場と同様の状況にあったのであり、会社が、組合が主張する代替措置ではなく、本件休日振替によることとしたことは、会社の経営判断として是認し得るものである。

エ また、以上のアないしウで指摘した事実と、前記第3.6.(2).クないしコで認定した事実によれば、組合は会社との交渉において代休制度の利用を提案しており、組合が本件休日振替について業務上の必要性を全く否定していたとまでは窺われず、してみると、組合の前記主張は採用できない。

(3) なお、組合は、会社らが実施した本件休日振替は、労基法にも違反していると主張するが、労基法に違反するかどうかの判断は、行政機関である労働委員会の権限に属していない。その上組合は、会社らに対して本件休日振替が労基法に違反していると申し入れた事実は認められず、本件審査の途中で労基法にも違反していると主張するだけで、その事実が、組合の主張する本件の不利益取扱い等とどのように関連するのか具体的な主張も立証もしていない。

(4) 以上のとおり、会社らの本件休日振替命令は、業務上の必要性により就業規則第22条に基づくものであること、及び後記第4.2.(2)で判断するとおり、会社は本件休日振替の実施について、組合との協議も一応行っていることが認められ、本件覚書にも基づくものといえることから、振替出勤日の平成11年11月13日に欠勤した組合員に対して会社らが賃金等のカットを行った取扱いは妥当なものであり、また本件休日振替を実施した会社らの行為は、企業カレンダー協定を無視ないし破棄したに等しいとは認められず、組合の前記主張はいずれも採用する

ことはできない。

2 本件休日振替についての会社の交渉態度

組合は、本件休日振替の実施について、

- ① 会社はカワイ労組と先行協議をしていたこと
- ② 組合は、解決のために代休制度の利用等を提案したが、会社は形式的に交渉の体裁だけをとってこの提案を全て拒否したこと、及び会社は本件休日振替の協議を不誠実に対応し、組合との交渉を通告文書を提示して打ち切り、さらに組合の協議続行の申し入れを一切拒否したこと

③ 会社側交渉担当者は当事者能力を有していなかったこと
などから、会社の一連の行為は、本件休日振替を強行実施する意図をもって組合を力づくで従わせようとしたものであるから、支配介入に該当する不当労働行為であると主張する。

これに対して、会社らは、

- ① カワイ労組は代議員集会を開催して本件休日振替について真摯に討議し、会社と事務折衝を重ねていたが、組合は内部で論議もせず放置していたので、交渉の進捗の程度に差がでるのは当然であること
- ② 組合からの提案は、会社の厳しい経営状況からいずれも受け入れられないものであったこと、及び会社が解決のために提示した確認文書案について組合との合意が得られなかったので、本件休日振替について組合と交渉を打ち切ったものであること
- ③ 会社から権限を委任された交渉担当者が十分に交渉に応じてきたものであること

などから、誠実に交渉に応じてきたものであると主張する。

以下、これらの点について判断する。

(1) カワイ労組との事務折衝

前記第3.6.(1).イ、ケ及び同(2).アで認定したとおり、会社は、平成11年7月7日、組合及びカワイ労組に対して、本件休日振替を実施する旨口頭で説明し、同年9月29日、両組合に対して、本件休日振替の実施と振替対象部門を文書により申し入れ、この3箇月近くの間、会社はカワイ労組とは10回程度の事務折衝を行っているが、組合とは本件休日振替について協議をしていない点について検討する。

ところで、同一企業内に複数の労働組合が存在する場合、いずれの組合についてもその団結と自主性が尊重されるべきであるから、合理的な理由がなく使用者が一方の組合との交渉を遅らせることは、その組合の存在を無視又は軽視するものとして団結権を侵害するものといわなければならない。

そこで本件についてみると、①まず、会社は、平成11年7月7

日の口頭による説明から同年9月29日の両組合に対する振替対象部門についての文書による申し入れまでの間、本件休日振替について両組合に協議を申し入れていないが、前記のとおり、7月7日の両組合に対する会社の口頭説明は、振替対象部門を改めて申し入れることとしていることからすると、この間、会社は両組合と実質的な協議を進める段階にはなかったものであること、②また、この3箇月近くの間、会社は、カワイ労組とは10回程度の事務折衝を行っているが、前記第3.6.(1).イ及びケで認定したとおり、これは同労組からの申し入れを受けて行われたもので、かつその内容も、同年7月7日には本件休日振替の実施について協力する態度を示していた同労組が、会社に対してその対象部門の早期決定を要請した程度のものであって、同労組の姿勢からすれば自然な成り行きであったこと、③さらに、会社が、改めて両組合に対し本件休日振替の実施及び振替対象部門の申し入れを行った同年9月29日から、会社が本件休日振替の実施を予定した同年11月までには、両組合はこの申し入れを十分検討する時間的余裕があったこと、などからすれば、会社がカワイ労組と事務折衝を行っていたからといって、組合に対して差別的な取扱いをしたわけではなく、会社が組合の存在を無視又は軽視して、先行協議をしていたものとまでは認めることができない。

(2) 組合による竜洋工場の除外及び休日出勤・代休制度の利用の提案等

ア 前記第3.6.(2).クないしコで認定したとおり、四役折衝等において、組合は、竜洋工場の除外、又は休日出勤・代休制度の利用を提案し、会社は受け入れられない旨回答しているが、この会社の対応について、以下検討する。

使用者は、交渉において労働組合の要求を必ずしも受け入れなければならないものではないが、合理的な理由もなくこれを拒否し、自己の主張を押し通そうとすることは、組合の存在を無視又は軽視するものとして団結権を侵害するものといわなければならない。

まず、振替対象工場からの竜洋工場の除外については、前記第4.1.(2)で判断したとおり、会社が組合の提案を受け入れなかったことは、会社の経営判断として是認し得るものである。

次に、休日出勤・代休制度の利用については、前記第3.4で認定したとおり、就業規則上、休日振替と休日出勤・代休のいずれを適用するかについての基準はなく、必ずしも会社が代休制度を利用しなければならないものではないこと、前

記第3.10.(5).アで認定したとおり、会社の73期(平成11年4月から12年3月)のピアノ販売台数、販売金額は、ともにピーク時の54期(昭和55年6月から56年5月)に比べて半減していること、また同(1)で認定したとおり、本件休日振替に係る工事計画が策定された「生産体制の再編成」の計画では、工場の統合とともに損益の改善を図ることを目的としていたこと、などを総合すれば、会社が経費節減のために本件休日振替による方法を採用したことは、会社の経営判断として是認し得るものである。

イ さらに、組合は、会社が本件休日振替の協議を不誠実に対応し、一方的に交渉を打ち切り、組合の協議続行の申し入れを一切拒否したと主張するが、①前記第3.6.(2).アないしキで認定したとおり、会社は、平成11年9月29日、組合に対し本件休日振替の実施を文書で申し入れ、同年10月5日から同年11月3日まで6回にわたり交渉し、「生産体制の再編成」及び本件休日振替の実施対象部門を特定した理由、本件休日振替が本件覚書に反しないことについて説明する等、会社は組合との交渉において本件休日振替の必要性・妥当性について説明を重ねていることからすれば、誠実に対応していることが認められること、②会社は、上記のとおり、既に本件休日振替の実施について組合と交渉を重ね、前記第3.6.(2).ケないしサで認定したとおり、同年11月8日には、組合に対し、合意案として今後の休日振替の実施に関する文書を示したものの、組合がこれを受け入れなかったことから、本件休日振替の実施が3日後に差し迫った同年11月10日に交渉を打ち切ったものであり、振替の対象となる従業員への通知等、本件休日振替を実施するための準備に要する時間を考慮すると、交渉打ち切りもやむを得ないものであったこと、③会社は、上記のような経緯を経て本件休日振替の実施を決定したのであるから、交渉打ち切り後の組合の協議続行の申し入れに対しては、既に交渉の余地はなかったとみるべきであること、などからすれば、会社の対応が直ちに不当であったということとはできない。

ウ してみると、以上のイ及びウのとおり、会社が組合の提案を受け入れず協議を打ち切り、組合の協議続行の申し入れを拒否したことは、合理的な理由を欠くものとは認められないから、この点に関する組合の主張は採用することはできない。

(3) 会社側交渉担当者の当事者能力

組合は、会社側交渉担当者は自らの判断による決定権限がなく、当事者能力を有していなかったと主張する。

しかしながら、前記第3.5.(1)で認定したとおり、会社側交渉担当者としてY4課長が組合との交渉窓口になり、交渉委員長としてY2本部長が社長から任命されて交渉権限が与えられており、また、本件休日振替の実施について会社側交渉担当者は、決定権限のない交渉事項については会社の各意思決定機関の判断を仰ぎ交渉に当たることとなっているものの、前記(2)で判断したとおり、会社は同本部長を交渉担当者として組合と交渉を重ね、その必要性・妥当性について説明する等誠意をもって対応しているのであって、本件休日振替交渉において具体的な支障が生じたとの疎明もないのであるから、組合の主張は採用できない。

- (4) 以上総合すれば、本件休日振替に関する会社の一連の行為は、直ちに、組合を無視又は軽視するもの、として不当労働行為を構成するものということとはできず、この点に関する組合の主張は理由を欠くものである。

3 結論及び法律上の根拠

本件においては、以上のとおり労組法第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ことはできない。

よって、当委員会は、労組法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して、主文のとおり命令する。

平成16年3月15日

静岡県地方労働委員会
会長 向坂 達也 ⑩