

命 令 書

申 立 人 全日本建設運輸連帯労働組合
関西地区生コン支部

被申立人 ブックローン株式会社

上記当事者間の兵庫県地労委平成15年(不)第1号、同16年(不)第2号ブックローン不当労働行為救済申立事件について、当委員会は、平成17年6月16日第1246回公益委員会議において、会長公益委員安藤猪平次、公益委員滝澤功治、同釜本貞男、同小嶋典明、同島本健二、同春名一典、同正木靖子出席し、合議の上、次のとおり命令する。

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 事案の概要及び請求する救済の内容の要旨

1 事案の概要

本件は、①被申立人ブックローン株式会社(以下「会社」という。)が、会社本社ビル(以下「本社ビル」という。)前で申立人全日本建設運輸連帯労働組合関西地区生コン支部(以下「支部」という。)が開催した抗議集会(以下「社前抗議集会」という。)に参加した支部ブックローン分会(以下「分会」という。)の分会員を懲戒処分にし、同懲戒処分を理由として賞与を減額したことが、労働組合法第7条第1号に定める不利益取扱いに該当するとして、また、②支部が同懲戒処分等を議題として申し入れた団体交渉に対し、会社がとった対応が、同条第2号に定める団体交渉拒否に該当するとして、その救済を申し立てた事案である。

2 請求する救済の内容の要旨

- (1) 会社は、平成14年12月20日付けで行った副分会長X1(以下「X1」という。)に対する譴責処分並びに分会長X2(以下「X2」という。)、副分会長X3(以下「X3」という。)、書記長X4(以下「X4」という。)、分会員X5(以下「X5」という。)及び分会員X6ことX7(以下「X7」といい、この6名を「X2ら6名」という。)

に対する各訓戒処分(以下、これらを「12月懲戒処分」という。)を取り消さなければならない。

- (2) 会社は、X2ら6名に対し、12月懲戒処分を理由に減額して支給した平成15年度上期賞与(以下「15年上期賞与」という。)の各減額分及びこれに年6分の割合による金員を加算して支払わなければならない。
- (3) 会社は、平成15年6月30日付けで行ったX2、X1、X3、X4及びX5(以下「X2ら5名」という。)に対する各譴責処分(以下「6月懲戒処分」という。)を取り消さなければならない。
- (4) 会社は、X2ら5名に対し、6月懲戒処分を理由に減額して支給した平成15年度下期賞与(以下「15年下期賞与」という。)の各減額分及びこれに年6分の割合による金員を加算して支払わなければならない。
- (5) 会社は、支部が平成14年12月25日、平成15年1月17日、同年2月27日及び同年7月25日に行った団体交渉申入れに誠意をもって応じなければならない。
- (6) 謝罪文の掲示

第2 本件の争点

- 1 会社が、平成14年12月5日及び平成15年6月6日に開催された社前抗議集会(以下「12月集会」「6月集会」といい、両集会を「本件集会」という。)に参加した分会員を、それぞれ12月懲戒処分、6月懲戒処分(以下、両処分を「本件懲戒処分」という。)にし、また、本件懲戒処分を理由にそれぞれ15年上期賞与、15年下期賞与(以下、両賞与を「本件賞与」という。)を減額したことは、不利益取扱いに該当するか。
- 2 支部が平成14年12月25日、平成15年1月17日、同年2月27日及び同年7月25日に申し入れた団体交渉に対し、会社がとった対応は、団体交渉拒否に該当するか。

第3 当事者の主張

- 1 本件懲戒処分及び本件賞与の減額について(争点1)

(1) 申立人の主張

ア 本件懲戒処分について

(ア) 支部は、不誠実団交、平成14年春闘の賃上げゼロ回答、平成14年度下期賞与の低額回答に抗議し、X8(以下「X8」という。)の解雇撤回を求める目的で12月集会を、また、不誠実団交、団体交渉拒否、賃下げの一方的実施等に抗議する目的で6月集会を、それぞれ開催した。

(イ) 支部が、12月集会で、X8の懲戒解雇を「ウソつき解雇」と表現したの

は、事実をそのまま伝えただけであり、その解雇が不当労働行為に当たらず、有効であることが判決によって確定した後であっても解雇撤回を求めることは何ら制限を受けない。

(ウ) 本件集会参加者の「ウソつき解雇を撤回せよ」「賃金差別をするな」「不当労働行為をやめろ」等のシュプレヒコールは、会社の不誠実な対応に抗議するために行ったものである。

(エ) 支部が本件集会で使用した拡声器の音量は近隣住民に迷惑をかけたり、企業の営業を妨害したりするものではなく、その参加者が本社ビル前道路において車両の通行を妨げたこともなかった。

(オ) よって、本件集会が会社の信用失墜や名誉毀損をねらった違法なものでないことは明らかであり、会社が本件集会に参加した分会員を本件懲戒処分にした理由は、正当な組合活動を嫌悪したことにある。

イ 本件賞与の減額について

本件懲戒処分は組合活動を嫌悪して行われたものであるから、その処分を理由とする本件賞与の減額に合理性はない。

(2) 被申立人の主張

ア 本件懲戒処分について

(ア) 支部は、本件集会において、会社を誹謗中傷し、特に解雇が有効であることが判決で本確定した X8 の懲戒解雇を「ウソつき解雇」であると誤った宣伝を行い、会社の信用を失墜させ、名誉を毀損した。また、その際、支部は、拡声器を使用して演説やシュプレヒコールを行うことにより、騒音を発して近隣住民に迷惑をかけ、近隣企業の営業を妨害したほか、本社ビル前道路に街宣車を駐車させて、車両の通行をも妨害した。

(イ) 会社は、これまでの同種の組合活動に対し、度重なる警告、注意等を繰り返してきており、支部はそれらの警告等を見做して、敢えて本件集会を行ったものである。

(ウ) よって、会社が、本件集会に参加した分会員に対し、就業規則に基づき本件懲戒処分を行ったことは不当労働行為に該当しない。

イ 本件賞与の減額について

15 年上期賞与については、対象期間中に懲戒処分を受けた者について 10 点を限度として減点することがある旨を規定した 15 年上期賞与支給基準(以下「15 年上期賞与基準」という。)を労使双方が了承のうえ、これを支給している。また、15 年下期賞与についても、当委員会のあっせん案を労使双方が受諾することにより、同様の減点を規定した 15 年下期賞与支給基準(以下

「15年下期賞与基準」という。)に基づいてこれを支給しており、いずれの場合も、不当労働行為には該当しない。

2 団体交渉拒否について(争点2)

(1) 申立人の主張

ア 平成14年12月25日、平成15年1月17日及び同年2月27日の申入れについて

支部が議題として申し入れた12月懲戒処分について、会社は、平成15年7月11日に、懲戒理由を説明する書面を交付し、団体交渉には応じたものの、その根拠を具体的に説明せず、不誠実な団体交渉に終始した。また、「身分変更の取扱い」「組合活動の取扱い」及び「職能等級制度及び評価制度」については、平成14年秋の団体交渉で議題にされたものの、その後、まったく進展をみななかったため、支部が改めて団体交渉を申し入れたものであり、会社が交渉に応じなかったことは団交拒否に当たる。

イ 平成15年7月25日の申入れについて

支部が申し入れた平成15年度賃下げ及び15年上期賞与のカットについては団体交渉は3回しか行われていない。15年上期賞与の減額については実質的には全く協議されていない。

6月懲戒処分については懲戒理由を説明する書面の交付があっただけである。

よって、会社がこれらの議題に関する団体交渉の申入れに応じなかったことは団交拒否に当たる。

(2) 被申立人の主張

ア 平成14年12月25日、平成15年1月17日及び同年2月27日の申入れについて

12月懲戒処分については、平成15年7月11日の団体交渉で、懲戒理由を説明する書面を交付して詳細な説明を行っており、会社は交渉義務を尽くしている。また、「身分変更の取扱い」「組合活動の取扱い」及び「職能等級制度及び評価制度」は、いずれも過去に決裂した事項の蒸し返しであり、これ以上団体交渉を行ったとしても、単に平行線をたどるだけで、会社が支部の交渉申入れに応じなかったことには正当な理由がある。

イ 平成15年7月25日の申入れについて

賃金改定については交渉が決裂し、15年上期賞与については妥結した。15年上期賞与の減額については、平成15年7月11日の団体交渉で十分に説明した。6月懲戒処分については書面を交付して詳しく説明した。

よって、支部のこれらの事項に関する団体交渉の申入れは、単なる蒸し返しにすぎず、会社がこれに応じなかったことには正当な理由がある。

第4 認定した事実

1 当事者等

- (1) 支部は、セメント・生コン産業及び運輸・一般産業に従事する労働者で組織する労働組合で、本件審問終結時の組合員数は、約1,500名である。
- (2) 会社には、支部の職場別の活動単位として分会があり、本件審問終結時の分会員数は、会社従業員であるX2ら6名を含む7名である。
- (3) 会社は、各種出版物の販売、割賦販売の集金代行、文具・教材の販売等を主たる業務としており、本件審問終結時の従業員数は、33名である。

2 X8の懲戒解雇に係る不当労働行為救済申立て

会社が、名古屋業務(名古屋市に所在し、督促業務等を行っていた部署)への配転命令に応じなかったX8を懲戒解雇したところ、昭和63年2月16日、支部は、解雇は不当労働行為であるとして、その撤回を求めて、当委員会に対し、救済の申立てを行った(昭和63年(不)第2号事件)。

平成6年10月4日、当委員会は、配転には業務上の必要性と人選の合理性があり、これを拒否したX8を懲戒解雇したことは不当労働行為に該当しないとして、この救済申立てを棄却した。

支部は、これを不服として中央労働委員会に再審査の申立てをしたが、平成13年8月1日に棄却され、さらに東京地方裁判所でも平成14年8月1日に再審査棄却命令取消請求を棄却する判決が出され、支部が控訴しなかったため、同判決は確定した。

また、懲戒解雇の有効性については、民事訴訟でも争われ、平成2年5月に神戸地方裁判所が、平成3年5月に大阪高等裁判所が、平成5年12月に最高裁判所が、それぞれ懲戒解雇を有効とする判決を言い渡し、解雇が有効であることが確定した。

しかし、その後も、支部と分会は、会社が団体交渉のなかで配転命令撤回要請について検討して回答するとの約束を守らず懲戒解雇したのは「ウソつき解雇」であると主張して、その撤回を求める状況が続いている。

3 支部の街宣活動の状況

(1) 社前抗議集会

ア 支部は、平成14年12月5日、午後4時10分ころから約30分間、X2ら6名を含む参加者約20名で、不誠実団交・賃上げゼロ・下期賞与低額回答に抗議し、X8の解雇撤回を求めて、12月集会を開催した。この時の演説、シ

シュプレヒコールやビラには、X8の解雇が「ウソつき解雇」であるとの表現が含まれていた。

イ 支部は、平成15年6月6日、午後5時15分ころから約30分間、X2ら5名を含む参加者約30名で、不誠実団交・団体交渉拒否・不当な懲戒処分・賃下げの一方的実施等に抗議する6月集会を開催し、演説、シュプレヒコールを行ったが、X8の解雇への言及はなく、ビラも配布されなかった。

ウ 支部は、本件集会のほか、平成10年以降少なくとも、平成10年3月31日、同年12月3日、平成11年3月15日、同年11月29日、平成12年6月9日、平成13年7月9日及び同年12月6日に社前抗議集会を開催しており、本件集会を含めて、その開催状況は次のとおりであった。

(ア) 社前抗議集会は、本社ビル前の道路で行われた。その周辺は、一般住宅やマンション、店舗、事務所、工場などが混在する地域であり、本社ビルには会社のほか3社が入居している。本社ビル前には幅員約7.5メートルの道路がある。

(イ) 集会では、概ね20名から50名の参加者が道路際に立ち、参加者は本社ビル反対側の駐車場に立ち入ることもあった。

また、集会が行われている間、一般車両が通行する本社ビル前の路上には、街宣車が駐車していた。

(ウ) 社前抗議集会は、昼休みまたは午後4時以降の時間帯に開催された。その際、拡声器を使用して演説やシュプレヒコールが行われ、平成11年の集会時には、近隣住民から「うるさい」との苦情が出たこともあった。また、演説等に併せ、ビラ配布が行われたこともあった。

(2) 元旦の街宣活動

ア 支部は、元旦における街宣活動(以下「元旦行動」という。)を、平成14年を除いて概ね毎年行っている。

イ 元旦行動は、午前7時から8時台の10分から20分程度、会社社長のほか同元会長夫人、関連会社社長といった住宅街にある個人宅前の道路で行われている。

ウ 元旦行動には、30名から50名程度の者が参加し、不誠実団交・団体交渉拒否、X8の解雇等に抗議するといった内容のシュプレヒコールが行われている。

(3) 支部の街宣活動に対する会社の対応

ア 平成10年3月31日、同年12月3日及び平成13年12月6日に社前抗議集会が開催された際、支部が拡声器を使用して演説やシュプレヒコールを行

ったことに対し、会社は、今後このような行為が繰り返された場合には断固たる措置を取るとして、警告書、抗議書等を分会、分会員に発した。

イ 平成 11 年の元旦行動が行われた際、会社は、参加した分会員に対し、今後このような行為が繰り返された場合には断固たる措置を取るとした通告書を発し、また、平成 13 年の元旦行動が行われた際には、これに参加した X2、X1、X4 に対し訓戒処分を行った。

4 12 月集会に至るまでの経過

- (1) 平成 14 年 7 月 18 日、支部と会社は、団体交渉を行うことで合意し、同年 9 月 20 日、①掲示板及び組合事務所の設置、②身分変更時などの事前協議、③組合活動の取扱い、④進級及び昇格差別並びに⑤X3 副分会長の配転問題を議題とする団体交渉が行われ、その席上、会社は回答書を支部に手交した。
- (2) 同年 10 月 22 日、支部と分会は、上記(1)の会社回答を踏まえて、改めて上記(1)の議題(①～⑤)を含む要求書を提出した。これに対して、同年 11 月 15 日、会社は回答書を提示し、そのなかで、本議題については、これ以上互いに譲歩する余地がなく、さらに交渉を継続する意味はない旨を主張した。
- (3) 同年 11 月 29 日、支部と会社は、平成 14 年度下期賞与問題や上記(1)の議題(①～⑤)について団体交渉を行ったが、合意には至らなかった。

5 12 月集会から 6 月集会に至るまでの経過

- (1) 平成 14 年 12 月 5 日、支部は、12 月集会を行った。
- (2) 同月 12 日、支部と会社は、平成 14 年度下期賞与等に関する団体交渉を行った。
- (3) 同月 20 日、会社は、12 月集会における X2 から 6 名の行為は、就業規則第 65 条第 1 項第 10 号「会社の内外を問わず、会社関係者及び第三者に対して破廉恥行為、迷惑行為あるいは違法行為を行ったとき」に該当し、過去の警告書、抗議書、通告書等無視してこのような行為に及んだのは懲戒処分に相当するとして、経過報告を行うなど主導的役割を果たした X1 を譴責処分とし、この集会に参加した X2、X3、X4、X5 及び X7 を訓戒処分にした。
- (4) 同月 25 日、支部は、12 月懲戒処分の撤回と処分の真意を明らかにすることを求めて、会社に団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。
- (5) 平成 15 年 1 月 1 日午前 7 時ころ、支部組合員が会社社長宅及び関連会社社長宅の前で元旦行動を行った。これに対し、会社は、同月 10 日、損害賠償請求や就業規則に基づく然るべき措置も勘案するとして通知書を分会に発した。
- (6) 同月 17 日、支部は、労働組合活動全般について労使で協議し、12 月懲戒処分通知における不明点の釈明を求めて、会社に団体交渉を申し入れた。これに

対し、同月 27 日、会社は、懲戒処分は当然であり、その理由も明示しており、支部の姿勢にこれまでと変化が見られない現状においては、労使で協議しても進展は考えられないとして、団体交渉に応じなかった。

(7) 同年 2 月 27 日、支部が「身分変更の取扱い」「組合活動の取扱い」「職能等級制度及び評価制度」及び 12 月懲戒処分について会社に団体交渉を申し入れたところ、同年 3 月 7 日、会社は、要求内容が従来の繰り返しにすぎないとしてこれに応じなかった。

(8) 同年 3 月 24 日、会社は、平成 15 年春闘要求に対して、賃下げ及び 15 年上期賞与のカットを回答した。

また、同日、会社は、15 年上期賞与について、1 点を 5,950 円とする賞与考課配分表により支給するとの基準を提示したが、同基準には「対象期間中懲戒の発令を受けた者はその程度により 10 点を限度として減点することがある」との規定が含まれていた。

なお、会社は、各賞与ごとに支給基準を提示しているが、同様の減額規定は、平成 13 年度下期賞与のときから設けられており、12 月懲戒処分がなされるまで、支部から減額規定について交渉が申し入れられたことはなかった。

(9) 同年 4 月 3 日、同月 18 日及び同年 5 月 28 日、支部と会社は、平成 15 年度賃金改定及び 15 年上期賞与について団体交渉を行ったが、妥結に至らなかった。このうち、5 月 28 日の団体交渉では、12 月懲戒処分を理由として 15 年上期賞与から 10 点の範囲内で減点することについて協議が行われた。

6 6 月集会以降の経過

(1) 平成 15 年 6 月 6 日、支部は、6 月集会を行った。

(2) 同月 20 日、支部は、12 月懲戒処分を理由とした 15 年上期賞与の減額について団体交渉を申し入れ、同月 25 日、会社は、詳細な説明をするために団体交渉を行うことはやぶさかでないことを回答した。

(3) 同月 30 日、会社は、6 月集会における行為は、12 月集会と同様、就業規則第 65 条第 1 項第 10 号に該当し、過去の警告書、抗議書、通告書等を見無視してこのような行為に及んだことは懲戒処分に相当するとして、集会に参加した X2 から 5 名をそれぞれ譴責処分にした。

(4) 同年 7 月 1 日、15 年上期賞与について、支部から会社に承諾の意思表示があり、同月 8 日、会社は、15 年上期賞与基準に基づいて、X1 については 3.7 点減点の 22,015 円、X3 については 2.5 点減点の 14,875 円、X2、X4、X5 及び X7 については 3.0 点減点の 17,850 円をそれぞれ減額のうえ、これを支給した。

(5) 同月 11 日、支部と会社は、上記(2)の会社回答に基づいて、団体交渉を行っ

た。その際、会社は、「平成 14 年 12 月 20 日付懲戒処分理由の具体的事実について」と題する書面を手交して説明を行った。これに対して、支部は、6 月懲戒処分についても同様に理由を示すよう会社に要請した。

- (6) 同月 23 日、会社は、上記(5)の要請に基づいて、「平成 15 年 6 月 30 日付懲戒処分理由の具体的事実について」と題する書面を支部に交付した。
- (7) 同月 25 日、支部は、①平成 15 年度賃金の引下げと 15 年上期賞与のカット、②15 年上期賞与の減額及び、③6 月懲戒処分について団体交渉を申し入れたのに対し、同月 31 日、会社は、①賃金改定については交渉が決裂しており、②15 年上期賞与は妥結済みで、15 年上期賞与の減額については同月 11 日の団体交渉で十分な説明を行っており、③6 月懲戒処分は「平成 15 年 6 月 30 日付懲戒処分理由の具体的事実について」の書面を交付して詳細な説明を行っている等として、団体交渉に応じなかった。
- (8) 同年 11 月 14 日、会社は、15 年下期賞与について、1 点を 8,275 円とする賞与考課配分表により支給するとの基準を提示したが、同基準には「対象期間中に懲戒の発令を受けた者はその程度により 10 点を限度として別途減点することがある」との規定が含まれていた。
- (9) 同月 28 日及び同年 12 月 10 日、支部と会社は、15 年下期賞与について団体交渉を行ったが、支給金額、配分方法及び 6 月懲戒処分に基づく減額のいずれに関しても合意に達しなかった。
- (10) 同月 12 日、支部は、当委員会に対し、15 年下期賞与に関してあっせんを申請(平成 15 年(調)第 22 号)し、同月 24 日、支部と会社は、15 年下期賞与については上記(8)の 15 年下期賞与基準のとおりとするという当委員会のあっせん案を受諾した。
- (11) 平成 16 年 1 月 5 日、会社は、15 年下期賞与について、X2、X1 及び X4 については 3.7 点減点の 30,617 円、X3 については 2.6 点減点の 21,515 円、X5 については 3.2 点減点の 17,850 円をそれぞれ減額のうえ、これを支給した。

第 5 判 断

1 本件懲戒処分及び本件賞与の減額について(争点 1)

(1) 本件集会について

ア 支部は、会社が組合活動としての本件集会を嫌悪して本件懲戒処分を行ったと主張するのに対し、会社は、本件集会は正当な組合活動に当たらないと主張するので、以下判断する。

イ 労働組合や労働者が、その経済的地位の向上を図る目的で、街宣活動を行うことは、社会的相当性の範囲内にある限り違法とされることはない。しか

し、街宣活動の内容、目的、外部的態様(時間、場所、行動内容、影響等)などからして、企業の円滑な運営に支障を来し、その事業運営や利益等を不当に侵害するおそれのある行為は社会的相当性を欠くというべきであり、街宣活動の正当性を判断するにあたっては、これら諸般の事情を総合的に考慮する必要がある。

ウ 本件集会における支部の街宣活動の内容は、X8の解雇撤回要求を除けば、不誠実団交、賃金改定等について、会社に抗議するというものであった。

エ 集会では、拡声器を用いて演説やシュプレヒコールが約30分にわたり行われている〔第4の3(1)ア、イ〕が、参加者が20名から30名程度であったことを考えると、拡声器を使用する必要性があったかどうかについては疑問の余地がある。

また、会社周辺には、工場や事務所だけでなく、一般住宅やマンションが建っており、平成11年に開かれた同様の集会では近隣住民から苦情があった〔第4の3(1)ウ〕ことに鑑みると、支部の街宣活動が近隣住民の日常生活や近隣企業の営業活動などに一定の影響を与えたことは否めない。

オ さらに、集会では、幅員約7.5メートルの本社ビル前道路に街宣車を駐車させ、少なくとも20名以上の参加者がその道路際に立っていた〔第4の3(1)ウ〕ことを考えると、車両の通行にも支障があったと考えられる。

カ 他方、12月集会における支部の演説やシュプレヒコール、ビラの内容には、X8の解雇が不当な「ウソつき解雇」であるとの表現が認められるが、同人の解雇が不当労働行為に該当せず、有効であったことは、確定判決をとおして既に決着をみている〔第4の2、3(1)ア〕。

しかし、このような事情を知らない近隣住民や通行人が上記の演説等を聞いたり、ビラを読めば、X8の解雇に関する労使紛争がなお継続しており、しかもその解雇には法的な問題もあるのではないか、という印象を抱きかねない内容のものであった。

したがって、12月集会における支部の街宣活動には、一般市民あるいは会社の関係先に対して、X8の解雇に関する誤った認識を与え、ひいては会社のイメージを損ない、会社の事業運営に影響を及ぼすおそれのある不適切な内容が含まれていたといわざるを得ない。

キ 過去の社前抗議集会についてみても、開催場所、参加人数等は同様であり〔第4の3(1)ウ〕、拡声器を使用して周囲に迷惑をかけている点も変わるところはない。また、元旦の早朝から住宅街において集団でシュプレヒコールを行うという行動〔第4の3(2)〕は、私生活の平穩を害する違法なものであ

る。

しかも、支部は、賞与の交渉時期には社前抗議集会を行い、元旦には会社社長宅等の近辺でシュプレヒコール等の活動を行うといったように、その街宣活動はほぼ定例化していることが認められるのであって、団体交渉の進展や会社の対応に合わせて必要に応じて適宜活動を行うといったものではなかったことがうかがわれる。

ク よって、支部の街宣活動は、支部の主張を対外的にアピールするというよりは、このような行動を定例的に繰り返すことにより、会社に心理的圧力を加え、もって会社の事業運営に影響を及ぼすことをねらったものであると推認せざるを得ず、本件集会もその延長線上にあったといえることができる。

ケ 以上のことから、本件集会は、会社の事業運営や利益等を不当に侵害するおそれがあり、正当な組合活動の範囲を逸脱していたといえるべきである。

(2) 本件懲戒処分について

ア 懲戒権者は、懲戒処分を行うに当たり、懲戒事由に該当する行為の動機、目的、経緯、態様、影響などのほか、当該労働者の処分歴など諸般の事情を総合的に考慮して、その処分内容を決定すべきであるが、いかなる処分を行うかは、社会通念に照らし著しく妥当性を欠く場合を除き、基本的に使用者の裁量に委ねられているものと解される。

イ 支部が開催した本件集会は、その具体的態様において、上記(1)のとおり、正当な組合活動の範囲を逸脱したものであったことが認められ、会社が従前、社前抗議集会や元旦行動に対し、警告、抗議、訓戒処分を行っていたにもかかわらず〔第4の3(3)〕、支部が本件集会を挙行したことを考えると、本件懲戒処分は社会通念に照らし妥当性を欠くとはいえない。

ウ よって、本件懲戒処分は、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為とは認められない。

(3) 本件賞与の減額について

ア 本件賞与については、15年上期賞与基準及び15年下期賞与基準ともに、対象期間中に懲戒処分を受けた者は10点を限度として減点することがある旨が予め明示され、会社はその考課査定の範囲内で減点を行い、これを減額したうえで賞与を支給している。

また、懲戒処分による減点があり得ることは、平成13年度下期賞与のときから明示されており、本件懲戒処分が行われるまでの間、支部は、このことについて会社に交渉を申し入れたことがなかった〔第4の5(8)、6(4)、(8)、(11)〕。

イ 他方、15年上期賞与については労使間で合意し、15年下期賞与については当委員会のあっせん案を労使双方が受諾して支給されたものである〔第4の6(4)、(10)〕。

ウ よって、本件賞与の減額は、懲戒処分に基づく妥当なものであり、手続的にも何ら問題はなく、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為とは認められない。

2 団体交渉拒否について(争点2)

(1) 平成14年12月25日、平成15年1月17日及び同年2月27日の申入れについて

ア 平成14年12月25日及び平成15年1月17日における団体交渉の申入れは、12月懲戒処分を議題としていた。また、同年2月27日の交渉申入れは、12月懲戒処分のほか、「身分変更の取扱い」「組合活動の取扱い」「職能等級制度及び評価制度」を議題とするものであった〔第4の5(4)、(6)、(7)〕。

イ その後、支部と会社は、平成15年4月3日、同月18日及び同年5月28日において、平成15年度賃金改定及び15年上期賞与に関する団体交渉を行っており〔第4の5(9)〕、このことからすると、会社が団体交渉そのものを拒否していたとは考えられない。

ウ これらの議題のうち12月懲戒処分については、平成15年7月11日の団体交渉において、会社は文書を交付のうえ説明を行っている〔第4の6(5)〕。もっとも12月懲戒処分から団体交渉までの間に半年以上が経過しているが、それは、その間に元旦行動があった〔第4の5(5)〕ことや、上記イの賃金改定や上期賞与に関する団体交渉を優先させた結果であり、このことをもって会社の対応が不誠実であったとまではいうことができない。

エ さらに、上記議題のうち「身分変更の取扱い」「組合活動の取扱い」及び「職能等級制度及び評価制度」については、平成14年9月20日及び同年11月29日の団体交渉において合意には至らなかったものの、会社と支部が協議を重ねた事項であり、また、会社は同年9月20日及び同年11月15日付け文書で回答していることが認められ〔第4の4〕、会社がこれ以上交渉を重ねても進展が望めないとして交渉の申入れに応じなかったことには正当な理由があるというべきである。

オ よって、会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為とは認められない。

(2) 平成15年7月25日の申入れについて

ア 平成15年7月25日の交渉申入れは、①平成15年度賃金の引下げ及び15

年上期賞与のカット、②15年上期賞与の減額、③6月懲戒処分を議題としていた〔第4の6(7)〕。

イ 上記アの①については、平成15年4月3日、同月18日及び同年5月28日において妥結に至らなかったものの協議を重ねた事項であり、会社は②については、同年7月11日の団体交渉において書面を交付して説明を行っており、③については、同年7月23日付けの文書で説明を行っている〔第4の5(9)、6(5)、(6)〕。もっとも③については、団体交渉自体は行われていないが、6月懲戒処分の処分理由は12月懲戒処分のそれと共通するところがあり、②について団体交渉を行っている以上、重ねて交渉する必要はないと会社が判断したとしても、その対応が不誠実であったとまではいうことができない。

ウ よって、会社の対応は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為とは認められない。

第6 法律上の根拠

以上の認定した事実及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第27条の12及び労働委員会規則第43条の規定を適用して、主文のとおり命令する。

平成17年6月16日

兵庫県労働委員会

会長 安藤 猪平次 ㊟