神奈川、昭40不７・昭41不１、昭47.11.24

命　　令　　書

申立人　　総評全国金属労働組合神奈川地方本部
日本ナショナル金銭登録機大磯支部

被申立人　　日本ナショナル金銭登録機株式会社

主　　文

１　被申立人は、昭和40年５月６日づけ通告書をもって、申立人に対して行なった組合事務所の貸与契約の解除及び早期明渡しの請求を撤回しなければならない。

２　被申立人は、申立人組合の専従書記に対し組合事務所までの入構を、雇用関係の不存在のみを理由として拒否してはならない。

３　被申立人は、申立人組合員Ａ１に対する昭和41年１月29日づけの出勤停止３日の処分を取消し、同処分に伴う減給相当額を支払わなければならない。

４　被申立人は、申立人組合員Ａ１に対する昭和40年７月29日づけ訓戒処分及び申立人組合員Ａ２に対する昭和40年８月17日づけ訓戒処分を取り消さなければならない。

５　申立人のその余の救済申立ては棄却する。

理　　由

第１　認定した事実

１　当事者

⑴　被申立人日本ナショナル金銭登録機株式会社（以下「会社」という。）は、米国のナショナル・キャッシュ・レジスターカンパニーが日本における事業を行なうために

設立した株式会社で、肩書地に本社を有するほか神奈川県中郡大磯町に大磯工場（以下「工場」という。）を、東京都大田区仲六郷に蒲田工場を有し東京都はじめ全国主都市に営業所を設け、金銭登録機、加算機、会計機、電子計算機等の製造、販売、修理等を業とする企業で従業員数約4,600名である。

⑵　申立人全国金属労働組合神奈川地方本部日本ナショナル金銭登録機大磯支部（以下「支部」という。）は、昭和32年９月９日工場の従業員が組織した労働組合で結成当時の組合員数は約650名であったが、昭和39年10月20日の組合分裂を経て申立て当時の組合員数は約150名である。

なお、組合分裂と同時に工場には支部のほかに日本ＮＣＲ労働組合（以下「ＮＣＲ労組」という。）が結成された。

２　組合事務所貸与契約の解除通告と組合掲示板の一部返還請求について

⑴　昭和32年11月15日に工場一階中央階段の下部が支部に組合事務所として貸与されたが、工場の一部改造工事に伴い昭和37年10月19日から電気室の一部が貸与された。この際支部と工場長間に組合事務所貸与契約が締結された。

⑵　会社は、昭和40年２月支部及びＮＣＲ労組に対して組合事務所及び掲示板を共同使用することを提案し、３月８日会社は工場長名の文書をもって支部に対し、「最近における組合組織の分裂に伴う著しい事情変更に鑑み、今後これらの施設をＮＣＲ労組と共同使用されたい。なお共同使用の具体的条件及び方法に関して早急に協議したい」と申し入れ、同月19日にも再度同趣旨の申し入れを行なった。この申し入れに基づき４月19日団体交渉が行なわれたが、支部は、共同使用には応じられないとの態度を明らかにした。

⑶　昭和40年５月６日会社は支部に対し、工場長名の文書をもって次のような通告を行なった。

①　昭和37年10月17日付「労働組合事務所貸与契約」の解除並びに同組合事務所を早期明渡しのうえ返還を求める。

②　現在食堂及び各通用口（Ａ．Ｃブロック及び２号館）に設置されている４か所の

掲示板を残し他の貸与はとりやめる。

なお、現在支部は６か所の掲示板と組合事務所の使用を継続している。

３　組合大会への部外者の参加拒否について

⑴　支部は、昭和40年３月３日、同月10日の終業後支部臨時大会を開催するため会社に食堂の使用許可を申請したが、Ｂ１労務課長は、工場外に適当な会場を探すよう指示し使用の許可を保留した。支部は、同月８日工場外に会場を確保することができなかったとして再び会社に食堂の使用許可を要請したところ、会社は、外来者を参加させないという条件で許可した。

⑵　同月10日昼の休憩時間にＡ３書記長は会社にＣ１専従書記の大会参加を認めるよう要請し、会社のＢ２総務部長、Ｂ１労務課長と支部のＡ２委員長、Ａ３書記長の四者で話しあったが結論に至らなかった。また、当日大会開催直前になってＣ１専従書記が人構の許可を求めたが会社は、事前に正規の手続きを取っていないとして組合事務所への人構をも許可しなかった。

⑶　同年７月５日支部は、同月８日終業後支部臨時大会を開催するため、会社に食堂の使用許可を申請したが、会社は、工場外に適当な会場を探すよう指示し、許可を保留した。Ａ３書記長は、大会当日の午前11時頃工場外に適当な会場をみつけることができなかったとして改めて食堂の使用許可を求めた。Ｂ１労務課長はこれを許可するに際し、支部から参加要請のあったＣ２中央執行委員、Ｃ１専従書記、Ｃ３全金神奈川地本副委員長、およびＣ４全金神奈川地本常任の参加は認めないとの条件を付した。

４　「ベトナム侵略戦争反対、日韓会談粉砕」の声明書の撤去要請について

⑴　昭和40年４月27日支部は工場食堂内の支部掲示板に総評全国金属労働組合緊急臨時中央委員会名義の「ベトナム侵略戦争反対、日韓会談粉砕」の声明書を掲示したところ、会社は翌28日支部執行委員長に対し、工場長名の警告文をもって前記声明書はその内容が政治的意図をもつものであり、就業規則第12条（社員は事業場内において政治活動をしてはならない）に違反するとしてその撤去を求め、もしこれに応じないならば責任を追及せざるを得ないことを付言した。

⑵　支部は、５月１日この声明書を撤去するとともに同日委員長名の文書をもって工場長に掲示に対する撤去の強要は組合掲示物に制約を加えるもので組合活動に対する不当介入であると抗議した。

５　ビラ等の配布に対する規制について、

⑴　支部は、昭和40年４月12日以降毎朝、日刊ビラ「おはようみなさん」を工場建物の出入口において従業員に配布したところ、会社は、Ｂ１労務課長を通じ会社の許可のないビラは会社の敷地外で撒くようにと支部に警告するとともに、同月19日工場労務課発行の労働ニュースによって次のような会社の考え方を明らかにした。

①　会社（工場）施設内における組合活動は就業時間の内外を問わずすべて会社の許可制をたてまえとしている。

②　今回のごときビラの配布行為は従来もまったく行なわれていなかったものであるし、また、あらかじめ許可したものではない。

③　仮に許可を求められても会社としてはこれから就業しようとする一般従業員に対して「一機関」の教宣が行なわれることは到底容認できない。

④　昼休みの組合機関紙配布については、時間、場所、配布方法等が慣行的に認められているものは別として、それ以外のものについては当然許可制の対象となる。

なお、同月20日は雨のためタイムカード脇で支部組合員が「おはようみなさん」の配布を行なった。

⑵　会社は、同年５月Ｂ１労務課長を通じ支部にビラ・ボックスによる配布等別の配布方法を提案し、許可制を前提とした話合いを行なうよう申し入れたが、支部は、許可制を前提とした話合いには応じられないとこれを拒否した。

⑶　支部執行委員Ａ１（以下「Ａ１」という。）は同年12月20日午前11時30分頃から工場二階食堂に通じる階段下通路において職場新聞「工作」を配布していたところ、Ｂ３工務部警備課長がこれを見つけ許可の有無をただすとともに通行の妨げともなるから直ちに中止するよう警告した。また、Ａ１の上司Ｂ４工作第二課長もこれを目撃し注意を与えたが、同人は、これは組合活動だから会社の許可を必要としないと配布を

続けた。

⑷　会社は、昭和41年１月29日Ａ１に対し無許可で職場新聞「工作」を配布したことを理由に就業規則に基づき３日間の出勤停止処分を行なった。

6　職場集会及び支部集会に対する警告並びに処分について

⑴　昭和40年５月20日組立部組立第一課において昼の休憩時間に入って組合員約30名が職場集会を行なったところ、同課のＢ５課長はＡ４執行委員に無許可の集会であることを確かめたうえ、無許可で職場集会を行なうことは許されないこと、を警告するとともに、集会の終るまでその場で見守っていた。

⑵　同年５月31日終業後、支部は工場ロビー前において夏期一時金要求貫徹総決起大会を開催した。これに対し会社は、６月１日付工場長名をもって「闘争状態に入る前に赤旗を持ち出し、会社敷地内で無届け無許可の集会をもつことは、かつてその例もなくまったく行き過ぎである」との警告文を支部執行委員長に交付した。

⑶　同年11月15日終業後、支部は秋期賃上げ及び年末一時金要求貫徹決起大会を組合員約70名が参加して工場ロビー前において行なった。これについて会社は、翌16日に工場長名の、同月19日には社長名の文書をもって支部に対し、会社の許可を求めよとの警告を無視し一方的に集会を実施したのは企業秩序を乱すものであるとして、関係者の責任追及の権利を留保する旨通告した。

⑷　会社は、同年12月28日支部が行なった11月15日の無許可ロビー前集会について、就業規則に基づき支部三役を２日間、支部執行委員については１日の出勤停止処分にした。

7　組合旗掲揚場所の規制について

支部は、昭和40年５月31日夏期一時金要求のための闘争宣言を発するとともに６月１日以降守衛所脇の生垣に多数の組合旗を掲揚するとともに一本を守衛所前方の照明燈電柱に掲揚した。会社は、再三口頭で生垣沿いに移動するよう警告し、同月24日には工場長名の文書により申入れを行なったが、７月７日闘争終結まで電柱への掲揚は続けられた。

８　箱製ポスター撤去と訓戒処分について

⑴　昭和40年６月10日Ａ１は、所定の手続きをもって会社から廃品の木箱15個の払下げをうけ、これを組合事務所に持ち込んだ。Ｂ２総務部長は、工場場巡回中これを見つけ支部で使用するなら払い下げるわけにはいかないとその返還あるいは工場外への搬出を指示したが同人はこれに応じなかった。

⑵　支部は、当時昭和40年夏期一時金闘争中のことからこの箱を用い「一時金闘争中生活と権利を守ろう」と木箱１個に１文字ずつ書き、同月11日朝１号館Ａブロックの窓下に並べた。なお、当日支部は朝1時間の時限ストライキを行なった。

⑶　会社は、ストライキ終了後支部に対し、これらの撤去を求めたが、支部はストライキが終了しても闘争は継続中であると拒否したため、会社は午前11時頃この箱製ポスターを支部に無断で撤去し組合事務所前に移動した。支部は同日午後会社の行為は正当な組合活動に対する妨害であると文書をもって抗議したところ、会社は、翌12日文書をもって正当な組合活動の範囲を逸脱した不法な行為であることを指摘し、同様の行為を再びくり返さないよう警告した。

⑷　会社は、７月29日Ａ１に対し、同年６月10日会社より構外搬出を条件に廃品の払下げを受けながら搬出しなかったばかりか、支部に寄贈し、会社の度重なる注意指示にたいし何等の措置を行なわなかったとして就業規則に基づき訓戒処分を行なった。

⑸　支部は、８月10日Ａ１の処分について文書をもって抗議するとともに、同月13日に行なわれた団体交渉の席上でもこの問題をとりあげ木箱の払下げは支部が指示して行なわせたものである旨を明らかにした。これに対し会社はＡ２執行委員長を就業規則に基づき８月17日訓戒処分とした。

９　非組合員調査について

昭和40年年末一時金闘争時の11月９日会社は全従業員に対し「非組合員通知票」を配布し、非組合員はこの票に所属、氏名を記入し会社に提出するよう指示した。

10　職制の発言について

昭和40年６月10日Ｂ１労務課長の指示により各課の課長はそれぞれの課の従業員に対

し、翌日に予定されている支部のストライキに際し、会社は平常どおり操業しているので入場すること、支部の説得に応じ入場しない者については賃金カットをする方針である旨を伝達した。

11　一時金及び考課昇給に対する差別について

⑴　会社は、昭和39年年末一時金、昭和40年夏期一時金及び同年年末一時金の支給に際し、人事考課の結果、一部支部組合員の平均支給額より次表のとおり減額した。

氏名	所属	組合役職	39年年末	40年夏	40年年末
Ａ５	製品検査	書記長	－	－	1,500
Ａ６	工作第一課	執行委員	2,800	3,300	3,400
Ａ７	同	職場委員	4,100	3,600	3,700
Ａ１	工作第二課	執行委員	1,500	800	2,600
Ａ８	同	職場委員	－	3,000	3,000
Ａ９	同	同	－	－	3,040
Ａ10	工作第二課		－	－	1,500
Ａ４	組立第一課	執行委員	700	960	－
Ａ11	同	職場委員	500	330	－
Ａ12	組立第二課	執行委員	－	－	500
Ａ13	同	職場委員	200	400	－

⑵　昭和39年年末一時金支給額は、１人平均基準給の3.8か月分で、そのうち0.2か月分が人事考課分の源資として各人の勤務成績等に応じ配分されることになっていた。この人事考課分が一時金支給総額中に占める割合は約5.2％であった。また、人事考課は、①作業能率、②作業の正確性、③協調性、④責任感、⑤技術の向上度合い、⑥勤務態度の６項目について行なわれ、その査定対象期間は６か月間であった。

⑶　昭和40年夏期一時金支給額は１人平均基準給の3.3か月分で、人事考課分及びその査定の方法は昭和39年年末一時金の場合と同様である。

⑷　昭和40年年末一時金支給額は１人平均基準給の3.0か月分のほか特別精励手当を支

給することで12月６日支部と会社間に協定が成立した。人事考課分及びその査定の方法は昭和39年年末一時金の場合と同様である。特別精励手当は、①無欠勤、無遅刻、無早退およびこれに準ずる不就業のない者、②期間中の勤務成績が特に優秀な者を対象とし、①の該当者には一律600円、②の該当者には4,500円を限度として支給された。

12　Ａ５に対する考課昇給について

会社は、昇給の一種として１年８か月以上勤続し基本給が上限に達していないもので勤務成績が特に優秀なものについて１等級は1,000円他はだいたい１回100円から300円の程度で昇給を行なった。昇給受給者の割合いは全従業員の約20％に当ったが、支部書記長Ａ５に対してはこれまで一度も考課昇給を行なっていない。

第２　判断及び法律上の根拠

１　組合事務所貸与契約の解除通告と組合掲示板の一部返還請求について

会社は、ＮＣＲ労組から再三にわたり事務所及び掲示板の使用許可の申入れを受けたが、工場敷地内に組合事務所として適当な貸与物件が無かったばかりか、組合事務所は工場敷地外に設置するとの会社の基本方針があり工場敷地内に組合事務所を設置できない事情にあったので、支部とＮＣＲ労組はもともと一つの組合として事務所を貸与されたものであるから平等に使用しうる権利があると考え支部に共同使用するよう申し入れたが、支部がこれに応ずる態度を示さなかったので、会社としては事態を解決する措置として一旦事務所の貸与契約を解除し、その明渡しを求め改めて貸与を考慮しようとしたものである。また掲示板については、ＮＣＲ労組との均衡を考え同数の４か所を残し２か所の返還を求めたものであると主張する。

これに対し、支部は、組合事務所貸与契約の解除通告はＮＣＲ労組との共同使用という、到底応じられない条件を示しこれに応じないと、貸与契約に基づいて、直ちに契約解除通告に及んだものであり支部に対する不当な介入である。また、掲示板の一部返還請求もＮＣＲ労組との均衡を保つという理由で、支部が従前から使用してきた６か所の掲示板を２か所減少させようとしたもので、掲示板の必要数は組合員数の多寡によって決まるものでなく、工場内に新設する場所も充分あることからみても理由の無いもので

あると主張する。

会社は、支部に対し昭和32年から組合事務所を貸与し、その後、昭和37年の組合事務所の移転に際し、貸与契約を締結したことは認定した事実のとおりである。この貸与契約書の中に、会社の必要時には返還するという条項があることには争いはない。また、会社が組合事務所を工場敷地外に置くという基本方針を持っていたことも認められる。しかし、会社がＮＣＲ労組からの事務所使用許可の申入れに対し、支部とＮＣＲ労組とはもともと一つの組合として組合事務所を貸与されたものであるからといって、組合分裂後は対立関係にある二つの組合に極めて狭隘な同一組合事務所の共同使用を要求することは社会通念上不可能を強いるものであって、支部が会社の要求に応じなかったとしても無理からぬところである。

さらに、会社は支部が組合事務所の共同使用を拒絶するや他に適当な代替物件等を提供する等の具体的条件を提示することもなく、貸与契約に基づいて直ちに組合事務所の明渡しを通告したのは支部の弱体化を狙った支配介入であると認めざるをえない。

次に組合掲示板の一部返還請求についてみると、支部の主張するように掲示板の必要数は組合員数の多寡によって左右されるものではないが、同一企業内に複数の組合が存在する場合、会社がこれらを平等に取り扱うことに意を用いるのは当然で、この見地から会社が掲示板の設置可能な場所を８か所と断定し、両組合に４か所ずつ貸与するため、支部使用の６か所中２か所の掲示板の返還を求めたとしても、支部の教宣活動に支障をきたすような特段の事情がない限り、これをもって不当な請求であるということはできない。

２　支部大会への部外者の参加拒否について

会社は、支部大会に部外者の参加を認めなかったのは従来の慣行に従ったまでであり、支部はこれを承知で大会会場として食堂の使用許可を受けたものであると主張する。

これに対し、支部は、昭和37年及び38年の大会には部外者が参加した例もあり、昭和40年３月10日及び７月８日の支部臨時大会にＣ１専従書記らの入構を拒否し、またＣ１専従書記に対して組合事務所への入構をも拒否しているのは、支部の組合活動に対する妨

害であると主張する。

昭和37年の大会は当日ストライキが実施されており、そのピケを解いた際600名近い組合員の中に数名の部外者がまじって入構した事実が認められる。しかし、昭和38年の大会に際しての支部提出の建物使用願書には部外者の出席なしと記入されている事実が認められるのみで部外者の参加についての確認はない。会社では昭和36年に就業規則を改正し、その第12条において事業場内の業務外集会を事前許可制とする手続きを定めており、部外者の入構を無条件で許可していたとは認められない。

昭和40年３月10日及び７月８日の支部臨時大会にあたっても、会社は支部の食堂使用許可願いに対し、その施設管理上部外者を参加させないという条件付きでその使用を許可しており、支部もこれを承知のうえで使用したことが認められる。また、支部には会社の食堂でなければ臨時大会を開けないという特段の事情もなく、部外者を参加させないという条件付きで食堂を借用した以上、会社がその使用許可条件に基づいて部外者である上部団体の役員及び専従書記の入構を拒否したとしても、それをもって直ちに支配介入とは認められない。

しかしながら、Ｃ１専従書記の組合事務所への入構拒否は、同書記が事前に入構の手続を取っていなかったとしても、専従書記という支部にとって重要な職責をもったものであることを考えると、組合事務所への入構をも許可しなかった会社の措置は支部の運営に対する介入に当ると言わざるをえない。

３　政治文書掲示に対する撤去要請について

会社は、政治文書の掲示は組合活動とはいえず、かかる文書を掲示されることは経営秩序維持上黙過することができないので、就業規則に基づき、単に警告、撤去を要請したものであると主張する。

これに対し、支部はいったん何らの制約を付さずに貸与した組合掲示板については、労働組合は掲示すべき文書を自主的に決定しうるのであり、これを就業規則に違反するとして規制するのは支部の活動に対する介入であると主張する。

問題の掲示文書は、「ベトナム侵略戦争反対、日韓会談粉砕の声明書」という題名か

らも推察されるとおり、その内容はいわゆる政治文書といわれるものであり、会社がその特殊性から掲示文書の内容についても考慮し、業務上支障があるものとして就業規則第12条に基づき、単にその撤去を求めたことをとらえて支部の活動に対する介入とみなすことはできない。

4　ビラ等の配布に対する規制について

会社は、支部が昭和40年４月12日以降、会社の許可を受けず工場建物の狭い通路でビラを配布しているので、これによって現場が混乱し、経営秩序維持のうえから見過ごすことができなかったので、会社の許可を受けたうえで配布するよう警告したものであると主張する。

これに対し、支部は、本来組合活動は自由であり許可の対象から除外されるべきである。それにもかかわらず会社が就業規則に基づいてあえて許可制をたてまえとしているのは、許可制の名のもとに支部の組合活動を禁圧するものであると主張する。

就業規則第13条には、明らかに就業時間中のビラ配布等の行為についての許可制を規定しているので、この「おはようみなさん」の配布が就業時間外であってみれば、これを就業規則により規制せんとする会社の解釈は当を得たものではない。

しかしながら、就業規則に規定のない就業時間外の配布であっても、支部の主張するごとく全く自由であり、会社の干渉を許さないものではなく、会社が経営管理上、支障ありとするときその配布方法につき干渉することのあるのも当然である。

本件の「おはようみなさん」の配布が就業時間外であっても、通常、構内のバス発着所前で行なわれ、特に雨天の場合は狭隘なタイムカード前で一般従業員に手渡された事実からみれば、ある程度の混乱の生じたことは推認できるところである。

したがって、会社がこの配布方法につき支部に協議を申し入れたことは理由のあることであって、これに対し支部が全くこの協議に応ぜず、一方的に配布行為を続けた点については、支部の態度にも非ありといわねばならない。

もっとも、会社の前記声明書は支部が許可を申し出ても許可せずとの方針を明かにしているが、支部がビラを一般従業員に配布する行為は正当なものであるから、かかる声

明書を出した会社の態度は許可権の濫用のそしりなしとしないが、会社がその後、再三にわたり配布方法につき協議を申し入れている点からみれば、この態度は改められたものと判断されるのでこの点については、あえて救済の要ないものと判断する。

また、昭和40年12月20日Ａ１が工場二階食堂に通じる通路で職場新聞を配布した行為も直接就業規則第13条に違反するものではないが、食堂に入る多数従業員の通路である階段下で一般従業員に手渡したもので、ある程度の混乱を生じたものと推認され、会社がその配布場所、方法に干渉したとしてもこれをもって、会社の支配介入とは認めがたい。しかしながら、この一回の配布行為をとらえて直ちに就業規則を適用してＡ１を出勤停止三日の懲戒処分とした会社の行為は当を得たものとは認めがたい。

５　職場集会に対する干渉及び支部集会に対する警告並びに処分について

⑴　支部は、昭和40年５月20日の組立第一課の昼休み職場集会について、Ｂ５組立第一課長が無届け集会であるから解散するように命じ、集会終了までそばで監視していたのは組合活動に対する妨害であると主張する。

会社施設内で行なう業務外の集会については、昭和36年の就業規則改正の際第12条に明文化されており、職場集会については従来も責任者から労務課長またはその職場の課長に届け出がなされたうえ行なわれていたことが認められる。

また、休憩時間であるからといっても組合活動のすべてが自由であるということはできない。その職場の課長が集会をみてその許可の有無をただし、無届け集会であることを確認したのち、その責任者に許可を求めるよう警告し、その警告を無視して続行された職場集会のそばでこれを見守っていたとしても、これをもって直ちに支部の活動に対する妨害ということはできない。

⑵　支部は、昭和40年５月31日及び11月15日のロビー前の集会に対し、会社が警告並びに支部役員の処分を行なったことについて、時間外の屋外集会については会社の許可を求めたり、届け出をしたことは無かった。これらの行動が組合活動である以上、会社の許可制の制約に服するいわれはなく、会社が支部の行動に警告を発し、11月15日のロビー前集会について支部役員の処分まで行なったのは支部活動に対する弾圧であ

ると主張する。

たしかに支部の主張するとおり、昭和35年、37年及び39年に無届けでロビー前集会が行なわれたことが認められる。しかし、これらの集会はいづれも争議中に行なわれたもので、これをもって会社が無届け集会を認めていたとは断定しがたい。また、過去において無届けでロビー前集会が行なわれた事実をもって、現在の規則を無視しうる理由とはなりえない。

なお、組合活動の許可制については、会社施設の使用を前提とするかぎり、会社の施設管理権との関係においてこれを肯定しなければならない。当日の集会についても会社は会社内におけるすべての集会を禁止するという態度に出たわけではなく、来客や業務上の都合等を配慮し、裏庭で行なうよう支部に申し入れており、支部としてもロビー前でなければ集会の目的を達成できない事情があったのなら格別、そのような疎明も無いのであって支部の主張は認めがたい。

また、11月15日のロビー前集会における支部役員の処分については、会社が当日の紛争を避けるべくＡ３書記長にロビー前での無許可の集会を開催しないよう警告するとともに、集会の必要があれば許可を得て裏庭で行なうよう要請したにもかかわらず、それを無視してロビー前での集会を強行したことに対する責任の追求としてはやむをえなかったものと認めざるをえない。

6　組合旗掲揚場所の規制について

支部は、工場表入口の守衛所前の照明灯の柱に組合旗を掲揚したことについて、会社が守衛所裏の生垣沿いに移動させるよう申し入れたのは、支部に対するいやがらせであると主張する。

これに対し、会社は、この組合旗がトラックの入構及び照明灯の故障等を考えたとき、施設管理上支障となるので、生垣沿いに移動させるよう申し入れたものであると主張する。

組合旗の掲揚については、昭和37年年末一時金闘争の際に、掲揚場所は生垣沿いにするという了解が成立したことについては争いがない。支部はそのときには、まだ照明灯

は設置されていなかったし、この取決めはその時限りのものであると主張するが、その後の闘争においても組合旗は生垣沿いに掲揚されるようになり、今度の闘争においても照明灯の一本を除いてはすべて生垣沿いに掲揚されている事実からも、この了解の趣旨がすべて消滅しているとみることはできない。また、会社が組合旗の掲揚をすべて認めないというのではなく、施設管理上支障のある一本のみの設置場所の変更を申し入れているのであって、これをもって支部に対する支配介入であるということはできない。

7　箱製ポスターの撤去と訓戒処分について

支部は、支部が設置した箱製ポスターを会社が無断で撤去したこと及びこれに関連してＡ１、Ａ２執行委員長を訓戒処分にしたのは支部の活動に対する介入であると主張する。

これに対し、会社は、支部執行委員会が執行委員Ａ１に、その使用目的をかくして会社から不当に空箱の払下げを受けさせ、会社の再三の注意を無視して工場外に搬出しなかったばかりか、これを使って組合事務所内でポスターを作製し、６月11日早朝、会社の施設内に無断で設置し、会社の撤去申入れにも応じなかったので、やむを得ずこれを撤去したものである。

また、会社は廃品の払下げをうけた当事者であるＡ１を訓戒処分にするとともに、同人が支部の決定に基づいて廃品の払下げを受けたことが明らかになったので、支部の最高責任者であるＡ２執行委員長を同様に訓戒処分としたものであると主張する。

支部が箱製ポスターに使用した木箱は、Ａ１が会社から廃品として払下げをうけたものであることは認定した事実のとおりである。会社は、このような廃品をその処理の一環として従業員に特別安い価格で払下げていたこと、また、払下げにあたっては出荷案内書２部を発行し、その１部は払下げを受けた者が廃品を工場外に搬出する際の確認に使っていたことから、廃品の払下げが工場外搬出処理の目的を併せもっているものと認められる。しかし、被払下げ人が払下げ物件を直ちに工場外に搬出しない場合、会社は払下げ条件に違反するとして払下げを取消す権利を有するかは別として、この故にＡ１を懲戒処分にすることは妥当なものとはいえない。また、支部が支部名義では払下げが

不能と判断し、Ａ１に命じて払下げを受けさせ、組合事務所に保管した場合、会社はこの払下げを取消すこともなく、組合がこれを宣伝用のポスターに作製し、構内建物沿いに配置したとしても、これを組合に無断で撤去したうえ、この行為をとらえて組合の責任を追及することは無理であろう。したがって、本件懲戒処分はＡ１が支部の執行委員であり、Ａ２が執行委員長である点を考えると、組合への支配介入と判断せざるをえない。

８　非組合員調査について

支部は、昭和40年11月９日会社が突然非組合員調査を実施したのは、年末一時金の支給事務上必要であるという口実で、支部の一時金闘争の挫折と組織のかく乱を狙ったものであると主張する。

これに対し、会社は、従来は非組合員に対する配慮から、一時金については組合との妥結の有無にかかわらず支給予定日に全従業員に支給してきたが、支部がこのように妥結前に一方的に支給するのは闘争の挫折をはかったものであると非難するので、会社としては従来の支給方法を改めるために、全従業員について組合員、非組合員別に把握する必要が生じたので、調査を実施したものであると主張する。

従来、会社は予定された支給日までに組合との間で妥結調印に至らなくても、全従業員に対し、支給予定日に会社の回答額で支給していたことに争いはない。しかし、支部は昭和40年６月11日付「スト情報」で当時闘争中の夏期一時金の支給に関し、会社が一時金を妥結前に全従業員に支給したことを闘争の挫折をはかったものであると非難した事実及び、その後の昭和40年年末一時金の交渉にあたり、会社はＮＣＲ労組には11月４日、支部には同月５日の団体交渉の席上「今回は妥結しない組合の組合員には昇給・一時金とも支給しないつもりである」と申し入れていることも認められる。これらのことから、会社がその主張どおり妥結しない組合の組合員には支給しない方針を定め、組合員以外の者には支給予定日に一時金を支給するためには、チェック・オフを実施していない会社としては何らかの方法をもって組合員と非組合員とを把握する必要があったものと認められる。その把握の方法としては、両組合に組合員名簿の提出を求めるなども

考えられるが、会社が実施した非組合員調査も全従業員に自主的に申告させるというものであって、これをもって直ちに支部に対する介入であるとは認めがたい。

9　職制の発言について

支部は、昭和40年夏期一時金闘争において、６月10日各課の課長がそれぞれの従業員に「全金の組合員は一部過激な分子に煽動されている。明日は平常どおり仕事がありますからまじめな社員は出勤してきて下さい」という趣旨の文書を読み上げた行為は支部の闘争意欲をくじこうとする介入であると主張している。

各課長の文書読み上げに関しては実際に文書の読み上げが行なわれたのかどうかは判然としないが、少なくとも支部の主張するような発言内容ではなく、支部組合員以外の者に対してスト当日の平常勤務をうながす程度のものと推認され、争議行為をひかえた際の会社側職制の発言としてはこの程度をもって違法視することはできず支部の主張は認められない。

10　昭和39年年末、昭和40年夏期及び年末一時金並びに考課昇給の差別について支部は、昭和39年年末、40年夏期及び年末一時金並びに考課昇給について、支部組合員に対し考課査定の結果であるとして一部減額支給したのは支部組合員たることを理由としてなされた差別取扱いであると主張する。

昭和39年及び40年の一時金支給額及びその考課査定方法は認定した事実のとおりである。会社はこの考課基準に該当する事由として、支部が差別されたと主張する各人についてその職制上の上司の記録に基づいて、①就業時間中の雑談が多い、②職場離脱が多い、③作業処理が不適当、④非能率、⑤残業に非協力である、⑥勤務態度が悪い等の具体的事実をあげて考課査定の低かったことを立証しているが、支部はこれらの具体的事実について何等の反証もあげておらず、会社の事由を覆すにたる立証も不充分であり、組合員であるが故に差別されたとの組合の主張は認めがたい。

また、Ａ５に対する考課昇給についても、認定したとおり、考課昇給は一時金と同様考課査定に基づいて、全従業員の20%位に支給されているものであって、特にその対象となるとする立証が無いかぎり、考課昇給がなされなかったからといって差別とは認め

がたい。

11　特別精励手当の差別について

支部は昭和40年年末一時金支給にあたってこの手当を新設し、ストライキ参加を理由に支部組合員では２名しかこれを支給されていないのは、支部に対する差別扱いであると主張する。

特別精励手当が２つの支給基準に基づいて支給されることは認定したとおりである。支給基準①についてはストライキ参加者を欠勤者と同視し支給しなかったことは会社の認めるところであり、支給基準②については、支部組合員が具体的にどの程度減額されているのか立証も疎明もないので、支部組合員であるがために差別されたものとは判断できない。

よって労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により、主文のとおり命令する。

昭和47年11月24日

神奈川県地方労働委員会

会長　福　田　四　郎