

福井、昭47不1、昭48.3.24

命 令 書

申立人 福井新聞労働組合
申立人 X
申立人 日本新聞労働組合連合北信越地方連合会

被申立人 株式会社 福井新聞社

主 文

- 1 被申立人は職制らをして、申立人福井新聞労働組合の組合員に対し、暴行脅迫等により、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は申立人Xならびに福井新聞労働組合に、本命令交付の日から10日以内に下記文書をそれぞれ手交しなければならない。

記

陳 謝 文

当会社が会社職制らをして、貴組合員X氏に対し暴行脅迫を行ない、貴組合の運営に支配介入したことを認め、陳謝するとともに今後かかる行為を繰返えさないことを誓約します。

昭和48年 月 日

福井新聞労働組合

執行委員長 A1 殿

同

組合員 X 殿

株式会社 福井新聞社

代表取締役 B 1

3 申立人のその余の申立てはこれを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 被申立人株式会社福井新聞社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社、敦賀市に嶺南本社を、福井県内ならびに東京都、大阪市、名古屋市および金沢市に支社を有し、日刊「福井新聞」の編集、発行および販売ならびにこれらに付随する事業を営む会社で従業員は本件申立時278名である。

(2) 申立人日本新聞労働組合連合北信越地方連合会（以下「北信越地連」という。）は、北信越地区（新潟県、長野県、富山県、石川県および福井県）で新聞の編集、発行および販売ならびにこれらに付随する事業を営む新聞社の従業員で結成された6労働組合をもって組織された連合体で、日本新聞労働組合連合（以下「新聞労連」という。）に加盟し、その組合員数は約2,000名である。

(3) 申立人福井新聞労働組合（以下「組合」という。）は、会社の従業員のうち18名で結成している労働組合で、福井地区労働組合協議会（以下「地区労」という。）、福井県労働組合評議会（以下「県評」という。）、北信越地連および新聞労連にそれぞれ加盟している。

なお、会社には、別に同社の従業員約170名をもって結成する福井新聞第一労働組合（以下「第二組合」という。）がある。

(4) 申立人X（以下「X」という。）は、昭和39年5月6日会社の印刷局鉛版部に入社し、その後、昭和40年8月5日同局印刷部、昭和41年7月11日編集局製作部機報職場、昭和43年3月16日同局同部組版職場を経て、昭和46年4月1日付けで後記のように工務局印刷部に配置転換された。

2 本件申立てに至るまでの労使関係

組合は、昭和40年7月初め頃までは、組合員約240名を擁する会社内における唯一の労働組合であつたが、同年6月の夏期一時金要求に端を発し、労使紛争が始まった。

その夏期一時金紛争の中で組合が、会社の示した全額考課査定を拒否し闘争体制を強化したことに對し、会社は、組合幹部らに懲戒解雇等の懲戒処分通知を行ない、更に、組合員39名に自宅待機命令をなすなどして、組合員の就労を拒否する措置を重ねたため、組合は、全面無期限ストライキに突入した。

この間、ストライキに参加しなかった組合員約80名は、本社内で第二組合を結成した。

その後、会社は、被自宅待機命令者については一応社内に復帰させたが、組合執行委員長ら組合員49名に對し解雇を含む懲戒処分を発令した。しかし、同年12月末に至り、県評のあっせんにより各被懲戒処分者の社内復帰を認め（被解雇者については今後に係属）、争議を収拾する趣旨の和解が成立し、上記紛争が解決する運びとなったところ、昭和41年2月に至って、会社は、上記和解に基づき社内に復帰することとなった組合員らを原職に復帰させず、1名を除き新たに設けた販売推進部所属の従業員として県下各地へ分散就労させた。

このため、組合、会社間の抗争が再発し、組合は、同年5月11日、当委員会に配置転換取消しを求める不当労働行為救済申立て（昭和41年（不）第1号事件）を行なった。この事件について当委員会は、同年12月26日、「配置転換を取消し、原職または原職相当職に復帰させよ。」との救済命令を発したところ、会社は、再審査を申立てたが、その後、再審査中の昭和42年7月頃までに、上記配置転換された者を逐次前記争議前の原職へ復帰させ、次いで同年8月23日、新聞労連の仲介により当事者間で「再審査事件は、全て終了したものとし、爾後、双方とも相手方に一切の請求をしない。」ということを骨子とする和解が成立し、同時に昭和41年度、昭和42年度の賃上げおよび昭和41年度夏期一時金問題も併せて解決をみるに至り、これらに関する紛争は一応終結した。

しかし、その後においても組合員A2に對する昭和42年3月30日付け懲戒解雇の取消しを求める不当労働行為救済申立て（昭和42年（不）第2号事件）が当委員会に係属し、

この事件は、昭和43年1月18日、当委員会関与のもとで、A2の懲戒解雇取消し、原職復帰およびバックペイを主たる内容とする和解が成立したが、その直後、同月20日付けの組合員A1および同A3の配置転換をめぐって再び紛争が起こり、組合は、同年2月2日当委員会に両名の配置転換取消しを求める不当労働行為救済申立て(昭和43年(不)第1号事件)を行ない、当委員会は、同年6月24日棄却命令を発した。これに対して組合から再審査申立てがなされたが、同年12月7日、労使双方は、中央労働委員会勧告を受諾し、次いで同月11日、協定を締結、更に、協定に基づき覚書を交換し、昭和43年度賃上げ問題も同時に解決した。

ところが、翌年の昭和44年度賃上げ等をめぐって紛争が起こり、組合は、昭和44年4月17日、当委員会に①賃上げの賃金決定につき全額考課査定分を廃止し、賃上げ基準を組合に明示し、組合員個人個人が算定できる昭和44年度賃上額と配分を明確にして、団体交渉において提示すること、②同年2月20日付け組合員A4の配置転換を取消すこと、③組合員4名の永年勤続者を就業規則により表彰することを求める不当労働行為救済申立て(昭和44年(不)第3号事件)を行なった。この事件について当委員会は、昭和45年6月27日、①会社は、組合と協議して申立人組合員に対し、昭和44年4月度より賃上げを実施せよ。ただし、賃上額は組合員1人平均7,500円を下まわらないこと、②A4の配置転換を取消し、原職復帰させよ、③永年勤続者表彰の請求は却下するとの一部救済命令を発したところ、会社および組合から再審査の申立てがなされたが、同年12月9日、中央労働委員会において和解が成立し、これらに関する紛争は一応終結した。

なお、昭和44年(不)第3号事件係属中の昭和44年7月3日、組合は、昭和44年度夏期一時金に関する団体交渉応諾を求めて、当委員会に不当労働行為救済申立(昭和44年(不)第4号事件)を行なったが、前記再審査事件の和解により、同年12月15日申立てを取下げた。

以上のように、労使間には幾多の紛争があったほか下記4のとおり、Xの配置転換をめぐる組合、会社間の対立あるいは紛議が続き、円満な労使関係が確立されることなく、Xの配置転換取消しを求めて本件申立てにおよんだものであり、この間、昭和40年争議

発生当初約240名を擁していた組合組織は一時10名に減少したが、Xの組合加入を契機として現在18名に増加している。

3 Xの第二組合における組合活動について

- (1) Xの組合歴は、昭和40年4月組合に加入、その後、同年7月前述の組合分裂の際、会社の組合脱退工作等により、同月10日組合を脱退、第二組合に加入し、その後、同人は、昭和44年8月執行委員待遇である文化厚生部長に就任、翌年8月再任された。
- (2) 昭和45年11月11日、さきに行なわれた第二組合の執行委員会で、既に年間臨給で妥結している同年々末一時金の増額問題について、第二組合三役から職場会を開かずにひとりひとりに聞くよう指示されていたにもかかわらず、Xは、製作部で第二組合執行委員C1（以下「C1」という。）、同C2および庶務部長B2（以下「B2」という。）らの協力を得て、第二組合結成以来開催されることがない職場会を開いた。

なお、その後職場会は、第二組合三役の強い要望もあつて開かれなかった。

- (3) 昭和46年2月19日、同年度の賃上げ要求について開かれた第二組合の執行委員会で、Xは、組合の要求額と同額の20,000円の賃上げを主張し、これが容れられないとみるや満額獲得を条件に12,000円に決定させた。このため、その後行なわれた団体交渉で、第二組合としては初めて会社回答額10,000円を拒否するとともに上積みを要求し、10,500円で妥結した。

4 Xの配置転換について

- (1) 会社は、毎年3月頃社内人事の定期異動を行なって来ており、昭和46年にも約20名の異動を行なっている。Xもその内の1人として、後記のような経過で配置転換された。
- (2) 昭和46年3月5日頃、Xは印刷部長B3（以下「B3部長」という。）から近く行なわれる定期異動で印刷部へ来ないかと意向を打診されたが、同人は痔疾を理由にその意思がない旨答えた。
- (3) 同月23日、製作部長B4（以下「B4部長」という。）は、Xに4月1日付けの印刷部への異動を内示したところ、同人は、印刷部に異動される理由がなく、また、1

週間前に痔疾で休んだ通り体力に自信がないから異動には応じられないと拒否した。

なお、異動内示を受けたXは、第二組合執行委員長C 3（以下「C 3」という。）および書記長C 4（以下「C 4」という。）に今回の異動は昭和45年12月9日の会社と組合との前記協定に基づき、組合の組合員A 5が印刷部から製作部に戻るることによる替え玉配置転換であるから、第二組合として撤回闘争を行なうよう要求したが、C 3らは、非協力的な態度であった。

ところで、会社と第二組合との労働協約によれば人事異動を行なう場合、会社は、発令の1週間前に内示を行ない、その異動に異議がある者は、辞令発令までに第二組合、または、職制を通じて会社に異議申立てを行なうことができ、異議申立てを受けた会社は、団体交渉等によりこれを解決することになっている。

(4) 翌24日、Xは、工務局長B 5（以下「B 5局長」という。）と話し合い、この配置転換は、本人の意思、能力、体力および生活環境を全て無視しているので、この異動には応じられないとして拒否した。これに対し、同局長は、今回の異動は、Xが適任であり同人が拒否する理由については、発令の日までに配慮したいと述べたが、同人は、態度を変えなかった。

(5) 同月26日、組合は、Xに対する不当配置転換の撤回闘争を支持する旨の「統一ニュース」を発行するとともに、翌27日には、第二組合に対し、X不当配置転換等についての共闘を申し入れた。

(6) 同月29日、Xは、再度、B 5局長と話し合った際、27日にB 4部長から体力的に自信がないのなら提出するよう言われていた診断書を差出し、異動について再考を促したところ、同局長は、印刷部の職務は過激でないとしてこの申し出に応ぜず、その後、更に30日、31日にも話し合いが行なわれたが進展をみなかった。

なお、X、C 1およびB 2らは、同月26日にはC 3に対し、同月31日にはC 3およびC 4に対し、Xの不当配置転換撤回問題について、第二組合として組織的に取り組むことなどを要請したが、C 3らは、第二組合としては組織的な闘争力がないことなどを理由にこれに応じなかった。

(7) 4月1日、印刷部への異動辞令を受けたXは、B4部長に本人が同意しないのに発令したことは、強行発令であると抗議した。これに対し、同部長は、印刷部で就労するよう説得したが、Xは、これに応ぜず製作部組版職場で勤務した。

(8) 翌2日、人事部長B6（以下「B6部長」という。）は、発令前の職場に勤務中のXを呼び印刷部で就労するように告げたところ、同人は、「それは業務命令なのか。」と問い質したので、同部長は、「業務命令だ。」と答えたため、同人は「業務命令として聞いておくが、この配置転換は不当配置転換であるから応じられない。」旨述べ、その後、B3部長と明日からの勤務時間について話し合った。

なお、同日、Xは、第二組合を脱退し、組合に加入したので、組合は、会社に対しXが組合に加入したことを通告した。

(9) 翌3日、組合は、会社に組合員Xに対する配置転換は、本人の意思、能力、体力および生活環境を無視した不当配置転換であるとして抗議するとともに団体交渉を申し入れたが、会社は、組合の組合員を配置転換した覚えはないとして、これに応じなかった。

なお、同日、組合は、ストライキ権を確立し、Xは、同日から無期限指名ストライキに入った。

(10) 同月28日、新聞労連、北信越地連および組合は、会社と団体交渉を開きX配置転換は、①異職種配置転換にもかかわらず本人の意思を無視し、②異職種の二重配置転換という不当配置転換であり、③本人は、痔疾で印刷部での仕事は診断書のとおり不適であり、④妻が早朝出勤の職場に勤めており、すれ違いの生活をしいられると主張した。これに対し会社は、①本人の意思を考慮していると異動が困難になる、②以前に働いていた職場だからその方がよい、③痔疾は印刷部へ行ってからなおしてもらい、そのための便宜を図る、④すれ違いの生活はほかにもあるのでまんしてほしいと反論し、話し合いはつかなかった。

(11) 5月21日、昭和46年度賃上げ等についての団体交渉が行なわれたが、組合は、この交渉の中でX問題について、Xの就労後の健康が完全に守られる保証が得られれば、

解決の翌日から就労することになるが、その場合、①医師の判断より本人の報告を信頼して労働条件を決めるべきで、どうしても医師の意見が必要ならば医師が立ち会える日まで昼勤務にする、②1、2か月経過しても病状が好転しない時は、本人が希望する職場に戻すべきであると主張したのに対し、会社は、組合主張の①については、了解するが、②の病気については、期限をきることはできないので病状を見守りながら配慮すると主張し、結局、Xの健康を守ることについては、労使の意見が一致した。

- (12) 同月24日に行なわれた団体交渉で組合は、X問題についての解決案を示すとともにXの印刷部就労後、1、2か月して病状が好転しない時は、原職に復帰させよと要求した。これに対し会社は、病気について期限をきることはできないし、1、2か月してXを原職に戻すのであれば、協定を締結する意味がなくなるとして拒否したが、更に交渉を重ねた結果、下記のような協定（以下「5.24協定」という。）が成立した。

記

1 Xは、昭和46年5月25日から工務局印刷部に就労する。

2 会社は、Xの労働条件について痔疾回復を第一義として配慮する。

この労働条件決定に際しては、本人の言い分と診断書に基づいて決める。どうしても医師の立ち合いが必要な場合は、本人が信頼する医師が立ち会えるまで、従来の労働条件を実質的に強化することはない。

3 会社は、就労後一定期間Xの痔疾の経過を見守って好転しなければ十分配慮する。

- (13) 翌25日、Xは、前記協定に基づきB3部長と話し合い、勤務時間は、月、水、金の各曜日は午前9時30分から午後5時30分まで、火、木、土の各曜日は午後4時から午後12時まで、作業内容は、鉛板、紙取りなどの作業を除く輪転機の清掃等の軽作業を行なうこととし、同日から印刷部に就労した。

- (14) 7月1日、昭和46年度夏期一時金を中心に団体交渉が行われたが、その際、会社よりX問題については、印刷部就労後1か月以上経過したので、今後、Xの病状の処置などを組合も考えてほしい旨の提案があり、これに基づき、同月5日、会社側からB

6部長とB3部長、組合側からは、組合三役およびXが出席し交渉が行なわれた。その際、組合は、Xが通院している金沢市にある城北病院の診断書を提出し、印刷部職場は、不適當なので早急に原職に戻すべきであると要求したので、会社は、Xに健康状態を尋ねたところ、同人は病状は一進一退であると答えた。そこで会社は、城北病院へ通院するのであれば、その際、同市にある金沢大学医学部附属病院などでも診察してもらったらどうかという趣旨の発言をしたのに対し、組合は、本人が信頼する医師の診断書を信用しないのは労働基準法違反であると抗議し、交渉は進展しなかった。

(15) 翌6日、昭和46年度夏期一時金を中心とした団体交渉が行なわれたが、X問題について組合は、Xの通院する病院の診断書に基づき労使協議の上職場を決めるにしても、更に、詳しい診察を受けることを認め、①近日中に城北病院の診断書を提出する、②旅費、診察料は会社で配慮する、③診断書を提出後Xの職場労働条件については、労使協議するという事で合意した。

(16) 10月1日の団体交渉で、組合は、Xを原職に復帰させるよう要求したのに対し、会社は、Xにその後の病状尋ねたところ、同人は、病状は一進一退であるが、職制の妨害により定期的に通院出来ないと答えたので、会社は、B3部長にXの通院については便宜を図るよう指示してあるが、もしそういう事実があれば善処するが、Xにおいても、もっと治療に専念してほしいと要望し、Xの病状については、暫く様子を見るということになった。

(17) 11月8日、昭和46年度年末一時金等についての団体交渉が行なわれた際、組合は、Xを診断書の許す範囲内で印刷部のローテーションに入れ、可能な限り他の印刷部員と同じ作業をさせるよう要求したのに対し、会社は、検討する時間を得たいとして、回答を留保した。

(18) 11月15日、会社は、前記組合の申し入れに対し、①Xの病状が現在の作業でも一进一退であるにもかかわらず、更に、密度の高い作業をすることになって病状を悪化させるおそれがあり、これは痔疾回復を第一義とする5.24協定にも悖ることになる、②印刷部には、A、Bふたつのグループがあってひとつの流れ作業を行なっている関

係上、部分的な作業しかできないXがローテーションに入ることによって業務上支障があるとして拒否した。

これに対し組合は、5.24協定違反であり、Xを作業面で不当に差別するものであるから、同人を直ちに診断書の許す範囲内でローテーションに入れるべきであるとして、抗議ならびに要求を行なった。

5 Xに対する暴行脅迫事件について

(1) 昭和47年7月7日、Xは、午前10時頃から開かれた団体交渉に出席し、団体交渉終了後の約30分間の執行委員会を終えて午後0時30分頃職場に戻ったところ、B3部長より「団交はとっくに終わったのに戻ってこないのはどういうことだ。」と問い質された。これに対しXは、「団交後、執行委員会をやっていたので終わってから戻った。」旨答えたのに対し、同部長は「団交が終わったらすぐ戻ってこなければだめやないか。」と注意した。

(2) このことについて、同日午後5時15分頃、組合は、前記B3部長の言動について、印刷部副部長B7（以下「B7副部長」という。）および同B8（以下「B8副部長」という。）が同席の場で、B3部長に対して、組合活動に対する介入であると抗議を行なったが、同部長は「不当労働行為だとは思わない、そういう組合関係の話は人事部へ行って話してくれ。」と答えるとともに、B7副部長の「部長会議の時間です。」という発言に促されて席を立った。

翌8日付けで組合は、上記B3部長に対して抗議を行なったことを組合の「統一ニュース」に『B3君組合活動に介入』、『B7君抗議行動中断に一役』との見出しで掲載し、職場に配付した。

(3) 同月8日午後4時から勤務についたXは、午後7時15分頃、B7副部長に呼ばれて印刷部の事務室に行ったところ、B8副部長および印刷部員C6（以下「C6」という。）がおり、B7副部長が前記の「統一ニュース」を示し「むちゃくちゃを書くな。」と述べたので、Xは、これについて説明しようとしたところ、突然C6がXの胸倉をとって「そんなこと言ってないで、こんな奴は外に引張り出して殴ってしまわないか

んのだ。」と言ったので、Xは、「暴力はよせ。」と言ったところB 7は、「お前はちょっとでもすぐ暴力やと言う。」と述べた。C 6は、なおもXの胸倉をとりながら「俺は以前からお前をマークしていた、お前をおとすぐらいわけないんだ、個人的にお前を殴ってしまうということに組合とは関係ない、今後いつ殴るかわからんぞ、これは警告だ。」と脅迫した。

- (4) 同月10日出社したXは、組合の副執行委員長A 6らとともにB 3部長に対し、Xに対するC 6の暴行脅迫事件を説明し「今後、このようなことが起きないように部長として責任をとって欲しい。」旨抗議するとともに、会社に対しては、組合として抗議文を提出し団体交渉を開くよう要求した。これに対し会社は、調査の結果、組合の主張するような事実はなかったので、団体交渉を開く必要はない旨の回答を行なった。

同月13日、組合は、本件の第6回審問において、Xがこのような暴行脅迫により恐怖感を受けることなく、公正な救済を受けられるよう適当な実効確保の措置の勧告を行なうよう申立てを行なった。

更に、同月21日、組合は、当委員会に、Xに対する暴行脅迫事件について、不当労働行為救済追加申立てを行なうとともに、翌22日には、社長と会い、この事件についての事情を説明し、会社の責任を追求した。

第2 判断および法律上の根拠

1 組合の当事者適格について

- (1) 被申立人は、Xの印刷部への配置転換内示は昭和46年3月23日で、発令は同年4月1日になされ、同人が第二組合を脱退し、組合に加入したのは同年4月2日であり、人事異動については会社と第二組合との間に締結されている労働協約によって異議申立てができることになっているにもかかわらず、内示から発令までの間、同人からの異議申立てがないため印刷部への配置転換を発令したものであり、発令当時Xは第二組合員であるが故、申立人が要求する「昭和46年4月1日付けの配置転換を取り消し、原職に復帰させなければならない。」との救済申立権はむしろ第二組合に帰属するものである。従って組合には申立権は存しないと主張する。

- (2) ところで、一般に労働組合に不当労働行為救済申立権があるかどうかは、一次的には行為のあった時点においてその行為によって、その労働組合の団結権が侵害されたかどうかによるが、それだけに限定されるものではなく、二次的には現にその労働組合が被救済利益を有するかどうかによって決まる場合もありうると解すべきである。
- (3) これを本件についてみるに、Xが配置転換辞令を受けた後に加入したこと、同人は第二組合執行部に対して配置転換の撤回を会社に対して要求するよう申し入れたのにもかかわらず、第二組合がこの申し入れを受け入れなかったことは前記認定した事実4の(3)、(6)のとおりである。

しかしながら、少なくともXは本件申立時は組合の組合員であり、本件において救済されることにより組合が行なうXの配置転換撤回に関する一連の活動を通して、会社における組合の組合員が拡大される可能性があり、しかも現実にはXの組合加入後、第二組合を脱退し、組合に加入した者が数名いること。

更に被申立人は、組合の配置転換撤回要求について団体交渉を行ない、同人を申立人組合の組合員と認めて、5.24協定が成立したことからして、本件申立については申立人組合にも被救済利益が存すると解するのが相当であり、この点についての被申立人の主張は採用できない。

2 Xの配置転換について

- (1) 申立人は、Xの配置転換は①昭和40年7月以来闘う労働者や組合の役員に対して、次々と処分を連発し、組合活動に対して支配介入を行なっているが、その不当労働行為の一環であり、②合理化を推し進めて利潤を追求することを目的とした組合弾圧であり、③職場会の開催等Xの第二組合での活動を嫌悪して行なった不当なものであり、④中央労働委員会勧告の本人の意思、能力、生活環境および体力を十分尊重するという配置転換についての原則を全て無視したものであり、⑤5.24協定を履行しないという点で支配介入であり、典型的不当労働行為であると主張する。

一方、被申立人はXの印刷部への配置転換は、①高令者の多い印刷部員の若返りという業務上の必要に基づいて、合理的、公正な選考基準により印刷部勤務経験者の中

から若手のリーダーとしてふさわしいXを配置転換したものであり、②5.24協定によって組合と合意がなされたものであり、会社はこの協定にのっとり、Xの健康を第一義として取扱ってきたものであり、しかも1、2か月して原職へ戻すとの約束もしたことがなく、正当なものであると抗弁する。

よって以下判断する。

- (2) Xは、従来第二組合に所属していたことは前記認定した事実3の(1)のとおりであるが、同組合は審問の全趣旨から見受けられるように、末だかつて賃上げ等について、会社と争った事がないのみならず、いずれかと言えば会社の施策に同調的態度をとっていたものである。

しかるにXは、前記認定した事実3の(2)、(3)のとおり、昭和45年度の年末一時金増額問題につき、第二組合幹部の意図に反して職場会を開いたり、その後、昭和46年度賃上げ問題解決の際にも、相当活発な活動をしている事実が認められるのに加え、同人の強い反対を無視し、痔疾である同人をあえて労働の過酷と思われる印刷部に配置転換したのは、同人の上記組合活動に対する会社側の報復的な処置とも見受けられ、不当労働行為に該当するのではないかと推認せられる。

しかしながら、その後、会社、組合間においてXの病気の回復を第一義として印刷部で就労させる旨の5.24協定が成立したことは前記認定した事実4の(12)のとおりであるので、これが有効に存続する限り、X問題は一旦解決したとみるべきであるから、この点に関する申立ては認めることができない。

- (3) そこで、5.24協定第3項について考察するに、①協定成立までの経緯は、前記認定した事実4の(12)のとおり、組合が1、2か月してXの痔疾がよくならなければ原職へ戻すよう要求したのに対し、会社は病気については期限を切ることができないし、原職へ戻すという点も拒否した結果、5.24協定が成立したものであること、②組合が証拠として提出した組合発行の「統一ニュース」によると、7月6日の団体交渉では近日中に城北病院で診断書を書いてもらい、それを持参次第Xの職場、労働条件について労使協議するという具体的に前進ある回答を引き出したとの記載があること、

③昭和46年11月8日に組合は、前記認定した事実4の(18)のとおり、Xを印刷部のローテーションに入れ、診断書の許す範囲内で他の印刷部員と同様な作業をさせるよう要求したこと、④過去、組合と会社間での労使紛議解決の場合協定を締結しているが、その際、協定書に表現し得ない部分については必ず覚え書等いわゆる裏協定を締結しているところ、本件に限ってはそれがないこと。

以上の点を併せ考えれば5.24協定第3項は、1、2か月して原職へ戻すという意味であったとの申立人の主張は、これを認めるに足る疎明が十分でないので、5.24協定不履行という点で、不当労働行為であるという申立人の申立ては棄却せざるを得ない。

2 Xに対する暴行脅迫事件について

- (1) 申立人は、昭和47年7月8日にC6がXに対して行なった暴行脅迫事件は、会社の下級職制の環視の中で行なわれ、しかも職制が何ら制止しなかった点でも明らかなように、会社の指示、保障のもとに計画遂行されたものであり、以前にも会社は、組合活動の中心人物に対して暴力行為を行なったことでも明らかなように、Xに暴行脅迫を加えることにより、同人に恐怖感と挫折感を植え込み、結果的にはXを退社に追い込み、地方労働委員会での審問を止めさせ、いざ命令が出る段階には命令そのものが何の効力も生じないということを目的に遂行されたものであり、労働組合法第7条第1号および第3号に該当する不当労働行為であると主張する。

これに対し、被申立人は、C6がXに対して組合の「統一ニュース」について抗議を申し入れたことから、兩人の間に多少口論が生じたが、申立人が主張するような暴行脅迫をXに加えた事実はなく、まして、会社が示唆してXに暴行脅迫を行なったという主張は言掛かりにすぎず、会社はこの点について何ら関知していないと抗弁する。

よって以下判断する。

- (2) XとC6の争いについては前記認定した事実5の(3)のとおりであるが、これが単に従業員間の争いか、あるいは会社が組合を弱体化させる意図のもとに行なわせたかどうかについて考察するに、①7月8日、会社の職制であるB7副部長が勤務中である

Xを呼び出し、組合の「統一ニュース」をけなし、これも勤務中であったC 6が、B 8、B 7両副部長の眼前で暴行脅迫したにもかかわらず、特に制止したとの疎明が十分でなく、②7月8日のXに対する暴行脅迫事件後、会社は職場規律の維持確立をはかるため、勤務時間中、しかも下級職制のいる前でなされた行為については当然に何らかの処置をとるべきであるにもかかわらず、その処置がなされたとの立証もなく、③この件に関し会社は、調査、審問の当初においては、申立人が主張するような事実が全くなかった旨主張したが、審問終結の段階において、口論程度の紛議があったことを認める等、その主張に一貫性がないこと、④Xが本件審問において、会社と第二組合との協調的関係を、いわゆる暴露したこと、⑤特にXが第二組合を脱退し、組合に加入後数名の者が第二組合を脱退し、組合に加入していること等を併せ考えれば、C 6のXに対する暴行脅迫は、会社が積極的に意図したものではないにしても、Xの印刷部での組合活動により組合加入者の増加をおそれる会社の意図を付度したB 7、B 8の両副部長が第二組合の副執行委員長を経験したC 6と意を通じて行なわれたものと推認するに難くない。

一般に、使用者の利益を代表し使用者と同一視される監督的被用者のみならず職制機構の末端にいる監督的被用者の反組合的行為も職制機構の一環としての地位における行為、または、その地位を利用した行為である限り、使用者の支配圏内におけるものとして、労働組合法第7条で禁止の対象となっている使用者の行為に含まれるものというべく、これら監督的被用者の反組合的行為については使用者において不当労働行為の責を負うべきものと解するのを相当と考えられるので、本件Xに対するC 6らの暴行脅迫は、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みるほかない。

- (3) なお、申立人は慰謝料の支払いを求めているが、このような請求は、原状回復を目的とする不当労働行為制度の趣旨からみて救済命令の範囲を逸脱したものというべきで認容できない。

また、申立人は、陳謝文の掲示および口頭による謝罪を求めているが、本件にあっ

ては主文救済命令によって十分その救済の実を果しうると考えられるので、あえてかかる命令を付加する必要を認めない。

以上のとおりであるから労働組合法第27条および労働委員会規則第43条により主文のとおり命令する。

昭和48年3月24日

福井県地方労働委員会

会長 加 藤 茂 樹