

宮城、昭47不8、昭48. 4. 16

命 令 書

申立人 総評全国金属労働組合宮城地方本部
本山製作所支部

被申立人 株式会社 本山製作所

主 文

- 1 被申立人は、昭和47年10月22日、当時守衛であった者を除き、その他の警備課の職員全員を、直ちに会社構内から退去させなければならない。
- 2 申立人のその余の申立は、これを棄却する。
- 3 被申立人は、第1項の命令を履行した後、履行した旨すみやかに当委員会に報告しなければならない。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 申立人総評全国金属労働組合宮城地方本部本山製作所支部（以下「全金本山」という。）は、株式会社本山製作所の従業員をもって組織されている労働組合であって、本件申立時（昭和47年6月6日）の組合員数は約250名であったが結審時（昭和48年3月17日）においては215名である。
- (2) 被申立人株式会社本山製作所（以下「会社」という。）は、肩書地に本社及び工場を置き、東京都、名古屋市、大阪市、広島市、札幌市、北九州市などに営業所、出張

所、事務所を有し、自動調節弁などのバルブの製造販売を主たる業務とする従業員約750名の会社である。

- (3) なお、会社には、昭和46年8月30日全金本山からの脱退者75名をもって新たに結成された労働組合（結成時の名称は、本山製作所従業員組合であったが、現在の名称は、全日本労働総同盟全金同盟本山製作所労働組合である。以下「同盟本山」という。）が存在し、結審時の組合員数は、約350名である。

2 紛争の発端から組合分裂に至るまでの経緯

- (1) 昭和46年3月4日、会社は、全金本山元副委員長A1（以下「A1」という。）に対し、広島出張所に技術者を配置するという理由で本社工場から同出張所への配置転換を命じ、A1がこれを拒否したところ、会社は、同月25日業務命令違反の理由によりA1を懲戒解雇に付した。
- (2) このA1解雇事件を契機として、全金本山における意見は対立し、同年4月19日、A1は全金本山の組合員名簿から抹消される処分を受けたが、A1の解雇に反対する組合員は「A1を守る会」を結成して、解雇撤回闘争を進め、7月、仙台地裁は相次いでA1の地位保全の仮処分決定及びA1の組合員資格を認める仮処分決定を出すに至った。
- (3) 同年8月7日に行なわれた全金本山の定期大会においては、A1の解雇撤回闘争を支持する新執行部（委員長A2）が誕生したが、これに批判的な組合員75名は、8月30日に新たに本山製作所従業員組合を結成し、ここに二つの組合が併存するに至った。
- (4) 全金本山は、役員選挙に対する介入、全金本山からの脱退勧誘などの支配介入行為があったとして、同年12月15日、①支配介入の禁止、②謝罪文の掲示を求めて、当地労委に救済申立を行なった。（昭和46年（不）第8号事件）

3 昭和46年年末一時金闘争とこれに係る同盟本山の動向

- (1) 昭和46年年末一時金をめぐり、会社と同盟本山との間では、昭和46年11月20日、1人平均15万円で妥結したが、全金本山との間では妥結をみるに至らず、同年12月17日から18日にかけて、会社のB1東京駐在常務と全金本山の上部団体である宮城県労働組

合評議会（以下「県労評」という。）C1議長及び同C2事務局長とのトップ会談を
織りませた。ほぼ24時間にわたる徹夜交渉において漸く次の内容により妥結するに至
った。

- ① 年末一時金は、1人平均15万円プラス2万円とする。
- ② スト参加者の賃金カットは行なわない。
- ③ 全金本山の労働金庫からの借入金の利子を補給する。
- ④ 会社は、斗争に関する一切の責任追求をしない。
- ⑤ 全金本山は、争議行為を解除する。

(2) その後会社は、同盟本山に対し、上積み分2万円を支給することを申し入れたが、
これに対し同盟本山は、会社側がなんらの提案協議もなしに一方的に受給すべきもの
として押しつけたものと考え、また、会社側がノーワーク・ノーペイの建前を崩した
と判断し、これらの会社側の行為は、同盟本山に対する差別待遇であるとして、昭和47
年1月19日

- ① 不利益取扱い及び差別待遇の禁止
- ② 謝罪文の掲示を求めて、当地労委に救済申立を行なった。（昭和47年（不）第1
号事件）

(3) その後、上記の件に関し会社と同盟本山との間で自主和解のための話合がもたれた
結果、全従業員を対象とする慰労会を実施することとなり、その企画運営は、同盟本
山に一任されたが、昭和47年10月25日、全金本山は、当地労委に「慰労会及び実行委
員会に全金本山組合員を差別なく参加させる。」ことを求めて、あっせん申請を行な
った。しかし、同月31日あっせんは不調に終り、11月3日の慰労会は、全金本山組合
員不参加のまま行なわれた。そして同盟本山は11月17日、昭和47年（不）第1号事件
の救済申立を取り下げた。

4 ガードマン導入に至るまでの昭和47年春闘に関する団交並びに職場交渉及び入出荷拒
否闘争などの態様

(1) 全金本山は、昭和47年2月5日 ①A1の広島出張所への配置転換命令及び懲戒解

雇の取り消し並びに原職復帰 ②バックペイ ③謝罪文の掲示を求めて、当地労委に救済申立を行なった。(昭和47年(不)第2号事件)

(2) 更に全金本山は、同年3月3日 ①執行委員A3の生管3課への配置転換命令の取消し並びに原職場(管理2課)復帰 ②謝罪文の掲示を求めて、当地労委に救済申立を行なった。(昭和47年(不)第4号事件)

(3) その後、全金本山は、同年7月10日、①A4、A5の配置転換命令の取消し並びに原職場(製造1課NC旋盤職場)復帰 ②謝罪文の掲示を求めて、当地労委に救済申立を行なった(昭和47年(不)第9号事件)が、当地労委は、昭和46年(不)第8号、昭和47年(不)第2号、同第4号及び同第9号事件については併合して審査を行なっている。なお、この併合事件について、7月10日全金本山は、損害賠償及び慰謝料1,705万円の支払いを求める追加申立てを行なった。

(4) 全金本山は、昭和47年3月15日昭和47年春闘要求として、1人平均20,000円の賃上げその他の要求を会社に提出し、回答日を3月27日と指定した。

(5) これに対し、会社は3月27日、質問書を全金本山に提示し、①要求額20,000円の対象となる組合員の人名、②賃上げに伴う会社従業員の賃上げに要する総額、③賃上げ源資の吸収策などについて説明を求め、その回答を検討したうえで会社回答を提示する旨通知したが、全金本山は、この質問書を受領しなかった。

(6) 次いで会社は、翌28日、二つの組合と同時に交渉をもつことは不可能であるとして、全金本山に対し、下記の様な団交ルールを申入れた。

① 奇数日を全金本山、偶数日を同盟本山との交渉日とする。

② 相手方の都合を48時間以前に確認し、都合が良い場合には24時間以前に書面で申し入れる。

③ 団交申し入れ書面には、①議題、②月日、何時から何時まで、③場所、④メンバー(人名を明記する。)を明記する。

④ 会社団交員は、常務、部課長とし、労使同数で臨むことを原則とする。

なお会社は、昭和46年11月10日にも、全金本山に対し、奇数日は全金本山、偶数

日は同盟本山との交渉日としたい旨申し入れている。

(7) この団交ルールをめぐり、会社側は飽くまでもこのルールを固執したのに対し、全金本山側は、このルールは会社の一方的な条件を押しつけるものであり、団交権を規制する以外の何ものでもないと主張し、ために会社と全金本山との間では、昭和47年4月29日に至るまで賃上げに関する団交は一回も開かれないという状況であった。これに反し、会社と同盟本山との間では、4月24日1人平均12,800円の賃上げを行なうという内容で交渉が妥結した。

(8) 4月27日、会社と全金本山及び全国金属労働組合宮城地方本部との間で団交を開くための団交が行なわれた後、4月29日、会社と全金本山との間で昭和47年春闘について、初めての団交がもたれ、会社は同盟本山との妥結額と同額の1人平均12,800円の賃上げを回答したが、全金本山はこれを拒否した。

(9) これより先、全金本山は3月31日から争議行為に突入し、その後特別防衛保障株式会社（以下「特防」という。）のガードマンが導入された5月20日に至るまで、部分スト、時限スト、指名ストを反復し、また職制に対し、団交を開くよう要求して激しい職場交渉を行ない、5月15日からは戦術をエスカレートさせて入出荷拒否闘争を実施するに至ったのであるが、この闘争の態様は次のとおりである。

(10) 職場交渉の主たる態様

イ 4月11日午前10時頃から午後4時頃までの間、製造3課管理室で、全金本山組合員約30名と他労組員10数名が製造3課長B2（以下「B2課長」という。）を取り囲み、B2課長に対し「団交が開けるよう労務課に働きかけろ。」などと叫んで、連続約6時間にわたり詰問した。

ロ 4月12日午前9時30分頃から同12時頃、午後1時頃から同4時30分頃までの間、製造1課管理室で、全金本山組合員10数名が製造1課長B3（以下「B3課長」という。）を取り囲み、同課長に対し「早く団交を開け」など叫んで、合計約6時間にわたり詰問した。また、午前10時頃から同12時頃、午後1時頃から同5時30分頃までの間製造2課管理室で、全金本山組合員約50名が製造2課長B4（以下「B4課

長」という。)を取り囲み、B 4 課長に対し、「早く団交を開け。」などと叫んで合計約 6 時間半にわたり詰問した。

ハ 4 月 13 日午前 11 時頃から同 12 時頃、午後 2 時 30 分頃から同 4 時 30 分頃までの間、第一製造部次長席付近で全金本山組合員約 10 名が第一製造部次長 B 5 (以下「B 5 次長」という。)を取り囲み、B 5 次長に対し、「団交を早く開き、春闘を早期に妥結させる方向で会社に働きかけろ。」などと叫んで詰め寄った。その後、午後 6 時 30 分頃、それまで全金本山組合員からの抗議を受けていた B 3 課長が帰宅すると、同組合員約 30 名は、「今度は次長の番だ。」と叫んで B 5 次長を再び取り囲み、激しく詰め寄ったため、同次長は血圧が高くなり意識が不明となって、午後 7 時 30 分頃倒れ、約 1 ヶ月間入院加療した。

ニ 4 月 22 日午前 9 時 30 分頃から同 11 時 45 分頃までの間製造 1 課管理室で、全金本山組合員約 40 名が B 3 課長を取り囲んで詰問し、そのうちの 1 名が同課長の耳もとで大声を発したため、同課長は耳に全治約 1 週間の傷害を受けた。

ホ 4 月 27 日午前 11 時頃、洗滌室前で、全金本山組合員と製造 2 課主任 C 3 がもみ合い、同 C 3 は足を蹴られ倒れ、その後余病を併発して、約 1 ヶ月間入院加療した。

ヘ 5 月 12 日午前 10 時頃から同 12 時頃まで、午後 1 時頃から同 5 時頃までの間、製造 4 課で、全金本山組合員 10 数名が製造 4 課長 B 6 を取り囲み、同課長に対し「12,800 円の回答で納得できるか」などと叫んで合計約 6 時間にわたり詰問した。

ト 上記の事実のほか、4 月 6 日から全金本山が入出荷拒否闘争に突入した 5 月 15 日に至るまでの間においては、殆んど連日にわたり職場交渉が行なわれた。

チ この昭和 47 年春闘時の職場交渉における全金本山の要求事項は、従前の職場交渉が職場の環境改善を目的としていたものとは異なり、専ら「団交を早く開け。」というものであったが、これに対する会社管理職の応答は、概ね「団交開催については権限外の事項である。」「スト参加者は職場から出ろ」「業務妨害をするな」などといったものであった。

リ これらの職場交渉における全金本山の指示内容は、次の様なものであった。①同

盟本山の組合員が仕事をしているので安全には特に注意すること。②感情的にならず冷静に行なうこと。③暴言ならびに個人の勝手な行動は嚴重に慎しみ、執行委員の指示に従って行動すること。

(11) 入出荷拒否闘争の態様

イ 全金本山は、5月15日から入出荷拒否闘争に突入し、会社正門前に旗、横断幕などをたて、ピケをはった。

ロ 5月15日には、会社の下請工場である佐誠鉄工所、仙塩製作所、伊達製鋼所、藤沢製作所の車はいずれもピケに阻まれて入出荷出来ず、結局終日1台の車も出入り出来なかった。

ハ 5月16日には、午前5時頃、会社管理職が調節弁の素材を会社裏門から構内に搬入したほか、三浦鉄工所、仙塩製作所の車が会社構内に出入りした。

ニ 5月17日には午前3時頃から同5時頃までの間、会社管理職がイタリア向け輸出品のバルブを会社裏門から搬出したほか、会社構内にあるトラック1台が同盟本山組合員の手を借りてピケを張っている会社正門を強行突破した。そこで、全金本山はこの日から戦術を強化し、24時間の入出荷拒否闘争に入った。

ホ 5月18日には、1台の車も出入り出来なかった。

ヘ 5月19日には、彦根市在の青木株式会社の車が午後6時30分頃から同10時40分頃までの間、全金本山と交渉の末、漸くバルブを出荷した。

ト この入出荷拒否闘争における全金本山の指示内容は、次の様なものであった。①会社に入出荷する車を全部対象とし、平和的説得によるピケを行なうこと。②相手の立場に立ち感情的な表現を行なったり、感情的な行動に走らないこと。③個人的発想に基づく行動は行なわないこと。

チ この入出荷拒否闘争にあたって、会社側の上級幹部が全金本山の幹部に対し積極的に話し合い乃至抗議を行なった形跡はなく、専ら会社側の下部職制と全金本山の組合員との間で「通せ」「通さない」というやりとりを行なっていたにすぎない。

5 会社が特防のガードマンを導入するに至った経緯

- (1) 会社は、昭和47年5月17日に至り、このままの事態が推移すれば、流血の惨事が惹起される恐れもあり、また、入出荷拒否闘争によって、会社の存立が危殆に瀕したという状況判断のもとで「第三者」に委託して会社構内の保安警備を行なわせる以外に有効適切な方策はないと考え、5月17日特防に電話を掛けて特防のガードマン導入を依頼し、同日会社常務取締役B7（以下「B7常務」という。）と総務部長B8の両名が上京し、翌18日特防に赴き、会社の実情を説明したところ、特防から「50名程度の人員派遣が必要だ」という話があり、会社はこれを了承した。なお、当時の全金本山の組合員は約260名であったので、50名の派遣ということになれば組合員対ガードマンの比率は約5対1となる。
- (2) この特防は、過去において、報知新聞、那珂湊市役所、細川鉄工所などの労働争議およびチッソ（株）の株主総会などに介入し、種々の問題を惹起した会社であり、警察当局においても、特に注目する警備会社であったし、警備業法の制定にも深いかわりを持つ会社であると目されているのである。
- (3) 会社は「第三者」に保安警備を委託する決意を固めるに際して、県内の警備会社に委託することも検討したが、県内の警備会社では会社従業員と顔見知りの者も居って警備業務に差しつかえがあるのではないかと推定し、特防がいかなる会社であるかは全く調査することなく、従って特防の内容を全く知らないままに「第三者」として特防を選んだと主張する。

6 特防のガードマンが導入された直後（5月20日から5月31日まで）の態様

- (1) 5月20日午前2時40分頃、特防のガードマン約50名が会社正門に到着し、直ちに会社の保安警備作業に着手するとともに午前4時30分頃には、特防ガードマンは、警察の機動隊とほぼ同じようなヘルメット、楯、籠手などの装備を付け、会社の正門、裏門などの場所で配置に就いた。
- (2) 5月20日、約50名のガードマンに寝込みを襲われた全金本山組合員は、ガードマンに威圧され、殆んどトラブルらしいトラブルもないまま、入出荷拒否闘争は制圧された。

(3) 5月23日、全金本山は午前9時55分から同12時までの間ストに突入し、会社構内の総務部事務所前で、総評のC5議長、全国金属労働組合のC6中央執行委員長らを迎えて集会を開催した。集会終了後のデモ行進中に全金本山組合員とガードマンとの間でトラブルが発生した。

(4) 5月29日、仙台地裁は、全金本山から申請されていた妨害排除仮処分事件について「①会社は、その職制または特防の職員等の第三者を使用して、全金本山の組合員または共闘関係者が組合事務所を使用することおよび組合事務所を使用するために会社構内に立ち入ることを実力をもって妨害してはならない。②会社は、その職制または特防の職員等の第三者を使用して、組合事務所およびその周辺に掲げられた全金本山の占有にかかる組合旗を焼却、撤去してはならず、または、全金本山の組合員が行なう組合掲示板への印刷物、ポスター、ビラなどの掲示、出退勤時、休憩時間その他勤務時間外に会社構内（ただし事務所、作業所内を除く。）においてするビラの配布、会社構内の広場などの空地においてする組合集会、デモ行進を実力をもって妨害してはならない。」といった内容の決定を下した。

(5) 5月31日全金本山は、午前8時20分頃から組合員約250名が男子更衣室に集合し集会を開こうとしたところ、会社は「建物内の無許可集会は禁止する。」としてガードマンをして規制に当らしめ、その後組合員は、更衣室から屋外に排除され、会社裏門を通り構外の駐車場方面へと移動したのであるが、そのとき組合員とガードマンが衝突して双方に負傷者が出た。

7 本件救済申立から警備課新設に至るまでの経緯

(1) 昭和47年6月6日全金本山は、①特防のガードマンの会社構内からの退去、②職制、同盟本山組合員及び第三者による組合活動妨害の禁止、③職制、同盟本山組合員及び第三者による支配介入の禁止、④団交の誠意応諾、⑤謝罪文の掲示を求めて、当地労委に対して救済申立を行なった。（昭和47年（不）第8号事件）その後7月10日、全金本山は損害賠償及び慰謝料1,758万円の支払いを求める追加申立を行なった。

(2) また、全金本山は、この救済申立と同時に当地労委に対し、労働委員会規則（以下

「労委規則」という。) 第37条の2にてらし、①誠実な団交の実行、②職制又は特防などの第三者による組合事務所使用妨害及び組合活動の妨害禁止、支配介入禁止、③職制、同盟本山組合員及び第三者が争議中の全金本山組合員の家庭訪問を行なうことを禁止せよ。という趣旨の実効確保の措置の勧告を行なうよう求め、更に、労働組合法第22条の規定に基づき①地労委の委員又は職員による臨検、検査 ②会社と特防との契約書及び特防のガードマン名簿の提出を求める強制権限発動の申立を行なった。

- (3) 6月9日、当地労委は、会社及び全金本山の双方の了解のもとに、双方の立会いを得て、委員及び職員が現地調査を行ない、次いで、6月14日第242回公益委員会議を開催して、会社に対し、労委規則第37条の2に基づく勧告を出す旨決定し、それと同時に公益委員全員の協議にもとづき全金本山に対する要望書を出す旨決定し、翌15日、会社と全金本山に文書を交付した。

会社に対する勧告書の内容は、「所謂ガードマン導入の経緯はさておき、ガードマンの存在自体によって労使間に不測の事態をひきおこす可能性なしとせず、ひいては審査の実効を確保する上においても支障となることが考えられる。従って諸般の事情を勘案して、ガードマンの処置につき被申立人に対し善処を要望する。」というものであり、また、全金本山に対する要望書の内容は、「当委員会は、ガードマンの存在について、会社に対し、これが善処方を勧告したが、組合としても、ガードマン導入を正当化する口実を会社に与えるような疑いのある行動は、層一層慎しまれたい。」というものであった。

- (4) 次いで、当地労委は、全金本山などからの質問書に対し、6月20日「ガードマンの善処」とは「ガードマンの撤収」を求める趣旨であると回答した。
- (5) 6月23日、会社は、労委規則第37条の2にてらし、「全金本山が暴力により会社の業務を妨害しないという保障があれば何時でも特防との契約を解除し、ガードマンを撤収する用意がある。よって、全金本山が暴力により会社の業務を妨害しないよう勧告されることを要望する。」という趣旨の実効確保の措置を行なうよう申立を行なったが、当地労委は、7月7日「申立ての趣旨を総合して勘案すれば、当委員会におけ

る審査の実効確保の措置と関係なきものと思料する。よって本件申立てに応ずることができない。

なお、当委員会が昭和47年6月15日付けで行なった勧告のすみやかなる履行を、重ねて要求する。」旨会社に回答し、次いで、7月28日第245回公益委員会議を開催し、6月15日付け勧告の履行の問題について「8月2日或いは8月4日に会社社長及び常務と公益委員全員が話し合う。」ことを決定し、この旨翌29日、会社に文書で通知したが、会社は、8月3日、社長及び常務の両名は当日都合が悪く、話し合いに応じられないと述べると同時に「全金本山に対し、暴力により業務妨害をしないよう御勧告あるか、さもなくば、会社が安んじてガードマンを帰し得るような条件の醸成されない限り、地労委の勧告には応じられない。」という趣旨の上申書を提出してきた。

- (6) 8月4日、当地労委は、第246回公益委員会議を開催し、この上申書について合議した結果、会社に対し、要望書を出すことに決定し、同日会社に文書を交付した。

この要望書の内容は、「当地労委は、昭和47年6月15日、公益委員会議の決定に基づき、被申立人に対して、所謂ガードマンの早急なる撤去方を勧告した。しかるに、被申立人は未だに勧告実施に対し誠意を披歴せず、上申書を提出し、勧告を実施しえない所以をるる申し述べてきた。もとよりガードマン導入については被申立人としても種々の言い分があるであろう。しかしガードマン導入がどのような経緯に基づいて行なわれたとしても、ガードマンを導入することにより、労使の紛争を力により制圧することは、労働法の根本精神を根底から破壊し、審査に対して著しく障害をきたすことは火をみるよりも明らかである。被申立人は、この間の事情を勘案し、大局的見地に立脚し、当委員会の勧告を即時実施するよう重ねて強く要望する。」というものであった。

- (7) 8月18日、全金本山は、当地労委に対し、昭和47年（不）第8号事件について、審査を迅速に進めさせるという観点から審査の分離を申立て、当地労委は、翌19日、労委規則第36条の規定に基づき、ガードマン関係の部分とその余の部分とに審査を分離し、前者を昭和47年（不）第8号の1事件とし、後者を同第8号の2事件として、爾

来第8号の1事件について審査を行ってきたのである。

- (8) 特防のガードマン乃至職制と全金本山との間では、ガードマン導入以後の6月から警備課が新設された10月に至るまでの間においてもトラブルが絶えなかったが、そのトラブルの主たる態様は、次のとおりである。

イ 7月31日、全金本山組合員A6と管理2課長B9課長(以下「B9課長」という。)

およびC6主任とが衝突し、B9課長とC6主任の両名がA6の持っていた鉛筆で負傷した。

ロ 上記のほか、全金本山の組合員が、会社構外の正門前道路で、出勤前、朝ビラを配布する際、これを規制するガードマンとの間で殆んど連日にわたりトラブルが生じており、また、出勤時において全金本山の組合員がスクラムを組んで会社構内に入ろうとするのをガードマンが規制したため、全金本山の組合員とガードマンとの間に衝突が絶えず、また、全金本山の組合員が構内集会を開催しようとしたのに対してガードマンがこれを規制したため、全金本山の組合員とガードマンとの間に衝突が頻発し、その結果負傷者が続出した。

なお、警察庁警備局長が参議院の社会労働委員会で発表したところによれば、ガードマン導入後10月までの間において16件の暴力事件が発生している。

8 警備課の新設からロックアウトに至るまでの経緯

- (1) 会社は、警備業法の施行(昭和47年11月1日)を目前にした10月23日、警備課を新設し、当初は、元特防のガードマンであったB10を課長に、同じくC7を主任に採用し、このほか、従前からの守衛6名を加えて、8名で発足したが、その後逐次人員を増強し、昭和48年3月現在では、元特防のガードマンであった者約12～13名、元特防のガードマンでなかった者約6～7名、元守衛であったもの6名、合計約24～25名と推認される。
- (2) これらの警備課職員のうち、元守衛であった者を除く職員(以下単に「警備課員」という。)は、雇用期間1年の嘱託として採用され、就業規則は、他の従業員と同様に適用されており、また、服装は元守衛であった者を含めて、ワッペンが会社名を表

示している点を除き、元特防のガードマンの服装とほぼ同じである。また、警備課員の職務内容は、元特防ガードマンと同様であり、かつ、作業場内に立ち入ることもしばしばである。

- (3) 会社は、この警備課新設の理由として、守衛の年齢構成が57才から74才で、平均年齢66才というように老令化しており、かつ、また、高血圧の者もおって夜間警備に不安を感じたため若返りを考えていたところ、たまたま、9月末から10月にかけて特防ガードマンのなかには、特防に退職願いを提出している者もあるという話を聞き込み、会社に派遣されていた特防ガードマンの隊長であるB10を通じて退職願いを提出した者に対して入社をすすめ、それらの者の承諾を得て警備課を新設したと主張する。
- (4) 昭和47年10月26日、全金本山は、当地労委に対し、昭和47年（不）第8号の1事件について、①元特防ガードマンであった者で会社に雇用されている者の即時解雇及び会社構内からの退去、②特防ガードマンの雇用禁止及び会社構内からの退去を求める追加申立を行なった。
- (5) 10月30日、会社は、特防との警備契約を解約した。
- (6) 11月17日、会社は、全金本山組合員A6を暴行傷害、業務命令違反、業務妨害、職場離脱などの理由で諭旨退職処分（懲戒処分的一种で11月22日まで退職願いを提出するよう勧め、提出しないときは、普通解雇に処するというもの）に付し、その後、同人からの退職願いの提出がなかったため、11月24日普通解雇に処したが、全金本山は、当地労委に対し、12月28日、①A6に対する懲戒処分及び解雇の取消し並びに原職復帰、②謝罪文の掲示を求めて救済申立を行なった。（昭和47年（不）第14号事件）
- (7) 警備課員乃至職制と全金本山の組合員との間では、警備課新設以後の昭和47年10月から12月に至るまでの間において、依然としてトラブルが絶えなかったが、このトラブルのうち主たる態様は次のとおりである。
 - イ 11月22日、労務課長B11（以下「B11課長」という。）の眼に、全金本山組合員の投げた軍手が当たり、B11課長は軍手にしみていた薬品によって負傷した。
 - ロ 12月12日、正午前後に争議の実情調査に赴いた社会党県議団および支援労組員な

らびに全金本山組合員と会社管理職および警備課員ならびに同盟本山組合員との間で、会社正門の内外で大きな衝突事件が発生し双方がエキサイトして乱闘状況になった結果、社会党県議をはじめ多数の重軽傷者が出た。

当地労委は、12月14日「12月12日の事態は甚だ遺憾であり今後全力をあげて紛争解決に邁進する。」旨の会長談話を発表した。

また、この事件について、仙台北警察署は、会社主任1名および警備課員4名ならびに全金本山組合員3名を逮捕し、そのうち会社主任1名は起訴された。

ハ 上記のほか、朝ビラ配布、デモ行進、集会などにおける全金本山の組合員と警備課員とのトラブルの態様は、前記7(8)ロと殆んど同じであり、警察庁警備局長が参議院社会労働委員会で発表したところによれば、11月以降11件の暴力事件が発生している。

9 ロックアウトの実施と職権あっせんの開始から不調に至るまでの経緯

- (1) 昭和47年12月18日、会社は、全金本山組合員に対し、午前6時以降ロックアウトを行なう旨通告し、実施した。
- (2) 当地労委は、この事件の重大性、緊急性にかんがみ紛争を早期かつ円満に解決するため、12月25日開催の臨時総会において労働関係調整法第12条ただし書の規定に基づき臨時あっせん員として、県経営者協会のC8会長およびC9副会長、県労評のC1議長の3氏を委嘱し、更に労働者委員であるC2県労評事務局長を加えて4人のあっせん員による職権あっせんを行なうことを決定した。
- (3) あっせん員は、昭和48年1月19日以降精力的にあっせん作業を進め、2月9日、会社及び全金本山の両者に第1次あっせん案を提示し、2月12日を諾否の回答の期限とした。
- (4) この第1次あっせん案の内容は、①会社は2月16日ロックアウトを解除する。②組合員は、2月16日就業時から就労する。③会社と組合は、正常な職場規律の確立と会社業務の遂行に努める。④会社と組合は、労働法上違法と目される恐れのある行為は行なわない。⑤会社と組合は、団体交渉を誠実に実施できるよう速やかに団交ルール

を確立する。⑥会社は、警備課について可及的速やかに善処する。というものであり、これに対し、会社は、無条件受諾の回答を行なったが、全金本山は、①ガードマン（旧守衛を除く警備課全員）の即時撤去、②ロックアウト中の賃金即時支払、③会社は不当労働行為を直ちにやめること、④その他の条件については、労使の直接交渉を直ちに行ない解決をはかることといった4条件を付して、受諾する旨回答した。

- (5) あっせん員は、この回答を検討した結果、全金本山の付した条件には、再あっせんを考慮し得ない問題が含まれているためあっせんは打切らざるを得ないという点において意見が一致し、2月13日、両者に対しあっせん打ちりの通告を行なうとともに、①お互いに暴力行為は行なわないこと。②団交ルールを確立して自主的解決に努めること。の2点を要望し、職権あっせんは不調に終わった。

10 その後の経緯

- (1) 昭和48年3月7日、全金本山は、当地労委に対し、①団交拒否の禁止、②団交申入書の受取拒否の禁止、③謝罪文の掲示を求めて救済申立を行なった。（昭和48年（不）第2号事件）
- (2) 3月8日、全金本山は、当地労委に対し、昭和47年（不）第8号の1事件について、求める救済の内容を「被申立人は警備課を廃止し、警備課員全員（但し、昭和47年5月20日当時守衛であった者を除く）を直ちに会社構内から退去させなければならない。」と変更する申立を行なった。

第2 判断

1 昭和46年年末一時金闘争について

組合分裂後、初めての闘争である年末一時金闘争は、すでに事実認定したように、先ず会社と同盟本山が妥結し、次いで会社はこの妥結額を全金本山に提示したのであるが、全金本山はこれを拒否し、上積みを要求して激しい闘争を実行し、その結果、会社は全金本山に上積みを行なうとともに同盟本山に対し上積み額を支給することを申し入れ、これに対し、同盟本山はこの申し入れを拒否するといった経緯で推移したものであり、しかも、この闘争の終結段階においては、会社内部において、B7常務とB1東京駐在常

務との間に若干意思の疎通を欠く点も認められたため、このことを機縁として全金本山が会社に対する不信感を増大させて、闘争を激化させ、いわゆる大衆交渉に歩を進めたと目し得るのである。

そのうえ、この闘争を契機として、会社は全金本山と対決する意思を固めたと推認できるし、他方、全金本山は激しい闘争を実行することによって上積みを獲得できるという自信を得たと推認できるのである。したがって、以上を総合して勘案すれば、昭和47年春闘における会社と全金本山との激突の遠因は昭和46年年末一時金闘争の過程のなかに認め得ると言いえよう。

2 ガードマン導入に至るまでの昭和47年春闘に関する団交並びに職場交渉及び入出荷拒否闘争について

(1) 団交について

イ 会社が3月27日に全金本山に対し提示した質問書について検討してみるに、その大部分の事項は会社自身において検討すべきものと考えられ、ことさら全金本山に説明を求めなければ会社回答を提示できないといった事項は含まれておらず、また、たとえ要求内容に不明の点があったとしても、そのことについては団交で説明すれば足りるのであるから、質問書提示は不必要であったと言えるのであり、以上を総合して判断すれば、質問書を提示することによって、会社がいたずらに全金本山を刺激したことは否めないであろう。

ロ また、会社が3月28日に全金本山に対し申し入れた団交ルールについて検討してみるに、団交ルールを確立しようとする会社の意図は一応首肯できるのであるが、しかし、この申し入れはあくまでも会社の提案であり、会社と全金本山の間で協議されたものでもなく、双方で合意したものでもないものであるから、この申し入れに応じなければ団交を開かないといった会社の態度については柔軟性を欠くという判断を免れないであろう。

(2) 職場交渉について

職場交渉の態様は、すでに事実認定したとおりであり、全金本山の組合員に対する

指示は殆んど守られず、いわば無秩序、無統制のかたちで行なわれたことは明らかである。このような態様により職場交渉が行なわれた所以について考察すれば、先ず第1に、4月29日まで団交が開かれなかったという事情をあげうるし、第2に、団交員である部課長に対して職場において交渉を要求したという事情をあげうるのであるが、しかし、それにしてもあまりにも無秩序、無統制の職場交渉であったことは否定し得ない事実であり、他に取るべき方策があったと判断しうるにも拘らず、団交の行き詰りを打開するという名目のもとに、このような職場交渉の挙に出たことは、きわめて遺憾であると言わなければならない。

他方、会社の部課長は、団交員でありながら「団交開催の件は権限外の事項である」として、行き詰った局面を打開する手段を何ら講ぜず、いわば問答無用のかたちで全金本山と対決する姿勢を強く打ち出しており、この点については、会社側の態度も批判されなければならないであろう。

(3) 入出荷拒否闘争について

入出荷拒否闘争の態様はすでに事実認定したとおりであり、全金本山が、かなり強力なピケを張ったことは否定しえないところであるが、しかし、明らかに暴行、脅迫を用いて入出荷を阻止しようとしたと直ちに言うことはできないであろう。

他方、会社の上級幹部は「全金に何を話しても無駄だ」という先入観の上にたち、入出荷拒否闘争によって生じた会社の窮状を全金本山の幹部に訴えるとか、話し合いを行なおうとするなどの積極的な手段を取ることもなく、むしろ、この闘争を奇貨として特防ガードマンを導入する口実としたことは問題と言わなければならない。

3 特防ガードマンの導入について

- (1) 特防ガードマン導入について、全金本山は「入出荷拒否闘争におけるピケを暴力によって排除し、更に一切の組合活動を実力で制止、排除するとともに、組合の団結を暴力により破壊しようとするものであって全金本山の団結権活動を侵害する目的でなされた。」と主張するのに対し、会社は「全金本山の実行した争議行為は違法不当なものであり、この争議行為によって会社役員及び従業員間にもたらされる障害を未然

に防止し、企業を防衛するための当然の措置として行なったものであって、何ら全金本山を切り崩す目的に出でたものではない。」と主張するので以下これについて判断する。

- (2) 全金本山の実行した争議行為は諸般の事情を考慮しても、行き過ぎの点を認めうるという事についてはすでに判断したところであるが、しかし、会社は、他に取りべき方策はあったと考えるにも拘らず、入出荷拒否闘争が実行された5月15日以後、僅か3日目という短期間のうちに特防のガードマン導入以外に取りべき方策はないと決意し、特防ガードマンを導入したことは早計に失したものと言わなければなるまい。
- (3) しかも、特防の実体については、すでに事実認定したとおりであり、会社が「全く知らなかった。」と主張している点については首肯できないし、また、カラ手などの訓練を積んだ特防のガードマンが警察の機動隊とほぼ同じような装備のもとに、5月20日以降、組合員約5人に1人という比率のもとに常時存在することにより、全金本山の組合員を有形、無形に威圧したことは容易に推認できるであろう。
- (4) 以上を総合して勘案すれば、会社が全金本山の行き過ぎた争議行為に対する対抗手段の枠をこえて、全金本山の争議行為を抑圧するという目的のために、特防ガードマンを導入したことは労働法全体の趣旨から判断して、きわめて問題であると言わなければならない。

4 特防ガードマン導入以後警備課新設に至るまでの状況について

- (1) 特防ガードマン導入以後の状況について、全金本山は「特防ガードマンは、全金本山組合員の行なう朝ビラ配布、集会、デモ行進などの組合活動を暴力によって排除、妨害するとともに組合員、とりわけ執行部や中心的な活動家に対して、暴行脅迫をなし、もって全金本山の団結自体をも破壊しようとした。」と主張するのに対し、会社は「特防ガードマンが正常な組合活動を実力でもって阻止した事実はない。朝ビラ配布時における規制は専ら交通整理を目的としているものであり、また、会社構内の中央通路は、各工場間の資材、素材、製品等の運搬、出荷、或いは、製品の組立等に常に利用されており、会社にとって大動脈に等しい重要性を有しているのであるか

ら、この中央通路における集会、デモ行進は従前から禁止しているにも拘らず、全金本山の組合員がこの禁止事項を無視して集会を行ない、或いは、また、ジグザグデモで進入してくるがために、これを規制しようとする特防ガードマンとの間にぶつかり合いが生じているのであって、特防ガードマンが積極的に全金本山の組合員に対し、暴行脅迫を行なったり、正当な組合活動を制約した事例は一切ない。」と主張するので、以下これについて判断する。

- (2) 労働組合の宣伝活動は、組合の団体行動権と直接に結びつくものであるから、その一環として行なわれるビラ配布を使用者がみだりに規制してはならないと考えるにも拘らず、会社は、就業時間前において、しかも、会社の施設外で行なわれた全金本山の朝ビラ配布に対して特防ガードマンをして、規制せしめた事は、たとえ多少の交通妨害が存在したとしても、組合活動に不当に介入したものと判断しえよう。
- (3) 会社構内の中央通路における集会、デモ行進の全面的禁止について合理的理由があるかどうかはさておき、スクラムを組んで会社構内に入り、就業しようとする全金本山組合員を特防ガードマンが会社の業務運営に対して妨害になるということを理由として規制したことについては、その必要があったものと即断し得ないであろう。
- (4) 当委員会が6月15日付勧告書のなかで指摘したように「ガードマンの存在自体によって不測の事態をひきおこす可能性なしとせず」と憂慮した事態が現実のものとなり、全金本山の組合員とガードマンとの間に衝突が頻発し、負傷者が続出して昭和47年10月までの間に16件の暴力事件が発生したことから判断するときには、その背後に、きわめて異常な労使関係の存在を認めざるを得ないであろう。

5 警備課新設及びその後の状況について

- (1) 警備課新設及びその後の状況について、全金本山は「警備課新設は、警備業法による規制を免がれ、従前通り全金本山の団結権活動の侵害を継続、強化するため、単に特防ガードマン乃至警備課員の会社構内導入の形式を変えたにすぎないのであり、その実体は全く変わらないのであって、特防ガードマン導入と同じく全金本山の団結権活動を侵害するためになされたものである。また、警備課員の職務内容は元特防ガード

マンと同様であって、警備課新設以降も日常的に組合活動に対する妨害、暴行脅迫が繰返されている。」と主張するのに対して、会社は「守衛が老令化したため保安警備にはかねてから不安を感じ、若返りを考えていたこと、および会社の保安警備をいつまでも特防ガードマンにのみに頼ることは許されないことであると考えていたので警備課を新設し、特防を退職する者のなかから希望者を採用し、これを同課に配置して保安警備に万全を期したものである。また、警備課員が全金本山組合員に対し、積極的に暴行脅迫を行なった事実及び正当な組合活動に対する妨害を行なった事実は一切ない。」と主張するので、以下これについて判断する。

(2) 警備課が警備業法の施行を目前にした昭和47年10月23日に新設された事実及び特防が警備業法の制定と深いかわりをもっているという事実並びに会社に導入された特防ガードマンの隊長格であるC10、C11が10月中にいずれも特防を退社しているばかりでなく、特防の社長をはじめガードマンの大多数が退社している事実、さらに警備課の主たる構成員が元特防ガードマンによって占められている事実などを総合して勘案すれば、会社の主張するように若返りを図ったことが真実であったにしても、警備課新設の主たる動機が特防ガードマンに対する警備業法の規制を免がれることにあったことは否定し得ないであろう。

(3) 警備課員（第1認定した事実8(2)参照）の服装は、元特防ガードマンの服装と殆んど同じであり、また、その職務内容は、元特防ガードマンと同様であるため、このようなものが常時会社に存在することにより、全金本山の組合員を有形、無形に威圧けん制し、全金本山の組合活動に対し障害を与えたであろうことは容易に推認されるところである。

また、警備課員による朝ビラ配布の規制は、組合活動に対する不当な介入と目すべきであるし、警備課員による中央通路における集会、デモ行進の規制の必要はなかったものと考え得るであろう。

(4) 12月12日発生した衝突事件については、司法当局がその真相を明らかにすると考えられるため、敢えて、当委員会が衝突事件につき、論ずる必要はないと思料するところ

ろであるが、しかし、この衝突事件において多数の重軽傷者を出したことは周知の事実であり、かつ、また、警備課員の存在自体により火に油が注がれて大事件に発展したことも否めないところである。

したがって、昭和47年11月以降11件の暴力事件が発生していることと併せ考えると
きには、警備課新設以後も依然として異常な労使関係が存続していたことも否定し得ないであろう。

- (5) 以上を総合して判断すれば、会社が警備課を新設することによって労使の紛争を力によって制圧し、かつ、また、警備課員の存在自体によって全金本山に対して脅威を与え、その組合活動を阻害し、よって全金本山の団結権及び団体行動を侵害したことは明らかであると言わなければならない。

第3 結論及び法律上の根拠

当委員会の判断は前記のとおりであって、元守衛であった者を除く警備課職員が存在自体によって、全金本山の団結権及び団体行動権が侵害されていると断じ得るため、判断において挙示した事項を総合して勘案すれば、会社の全金本山に対する支配介入の事実は疑い得ないところである。したがって、警備課を新設し、元守衛であった者を除く警備課職員を会社構内に存在させている会社の行為は、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言わなければならない。

次に、救済の方法については、元守衛であった者を除く警備課職員全員の存在自体が不当労働行為に該当するのであるから、不当労働行為の事実上の排除という観点から、これら元守衛であった者を除く警備課職員全員を会社構内から退去させることが必要かつ相当の措置であると判断する。

なお、全金本山は、警備課の廃止を求めているが、これは労働委員会の権限外の事項に属するものであるから容認できないし、また、全金本山の求めるポスト・ノーティスについても本件の救済としては、主文の程度をもって足りると判断するため、敢えて認容しないこととする。

よって、労働組合法第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。

昭和48年4月16日

宮城県地方労働委員会

会長 門 脇 立 郎