東京、昭 47 不 131、昭 48. 5 . 22

命　　令　　書

申 立 人　オーゼン労働組合

申 立 人　X

被申立人　株式会社　オーゼン

主　　文

1　被申立人株式会社オーゼンは、部長をして申立人オーゼン労働組合の組合員に対して組合からの脱退を勧奨させてはならない。

2　被申立人会社は、B（当時生産部長）に対して、本命令書の写を手交し、かつ、同人が今後申立人オーゼン労働組合の組合員に組合からの脱退を勧奨しないよう注意しなければならない。

理　　由

第１　認定した事実

1　当事者等

⑴　申立人オーゼン労働組合（以下「組合」という）は、被申立人会社の従業員が組織する労働組合であり、その組合員は現在８名であって、総評全国一般労働組合東京地方本部に加盟している。

⑵　申立人Xは被申立人会社の従業員であり、組合の副執行委員長である。

⑶　被申立人株式会社オーゼン（以下「会社」という）は、昭和 39 年に設立され、肩書地に本社を、福岡県に九州工場を有し、電気音響機器の製造および販売等を業とする

会社であって、その従業員は本件申立て当時（昭和 47 年 11 月）176 名（本社 99 名、九州工場 77 名）であった。

⑷　なお、組合の組合員以外の大多数の会社の従業員は、申立外オーゼン新労働組合（以下「新労」という）を組織している。

2　組合および新労の結成とこれに対する会社の態度

⑴　昭和 47 年 7 月 18 日、組合は、本社の従業員 94 名を以て結成大会を開き、そこで基本給の一律 4,500 円アップ、組合事務所および組合掲示板の貸与等を含む 11 項目の要求を決定し、翌 19 日会社に対してこれらの要求について団体交渉を求めた。これに対して、会社は、海外出張中の社長帰社後の同月 24 日にこれを行なうことを約束した。しかし社長帰社後、会社は、一方では上部団体の性格とか上部団体に加盟している組合の自主性とかを問題とし、他方では団交ルール確立のための予備折衝のみを主張して、要求についての団体交渉には入ろうとはしなかった。

⑵　同月 25 日、社長は、生産技術室と設計室の男子従業員を集めて、出張先で不良品を指摘されたので原点から出発し直す必要があると述べ、翌 26 日から研修という名目で前記従業員全員を流れ作業に従事させた。なお、組合の執行委員 10 名のうち９名までがこの両室に所属していた。

⑶　８月７日、組合が会社との間で団交ルールについての最終の予備折衝を行なっていたとき、新労は、本社従業員約 40 名を以て結成大会を開き（このとき、組合の組合員約 40 名が組合から脱退した。）、同月９日には九州工場の大多数の従業員を以て九州支部決起大会を開いた。

⑷　その前日８日午前、新労の役員６名は社長をはじめとする会社側７名と労使懇談会を行なった。その席上社長は、「会社としても労使関係について今後反省しなければならないこともある。」と言い、会社は新労に対し同月 18 日に第１回の団体交渉を行なうことを約束した。そして同日、会社は新労の組合員のチェック・オフを認めた。また、同日、会社は組合との間で組合事務所および組合掲示板の貸与等の要求について団体交渉を行なったが、会社は組合事務所については社内には認めない、掲示板につ

いては新労と公平を期するためその方と交渉をした後回答すると答えた。

⑸　他方、会社は、新労に対しては社長の自宅の一部を組合事務所として使用させており、同月 24 日には、新労との間で掲示板の設置や社内放送施設の利用などを認める協約を結んだ。また、同日、会社は組合との団体交渉で、賃上げは 48 年４月までは行なう意思はない旨の回答をした。

⑹　９月 11 日、新労と会社とはユニオン・ショップ協定を結んだ。また同日、新労は、会社に対し平均 4,000 円（定額 1,500 円、成績配分 2,500 円）の賃上げを要求し、翌 12 日、会社は新労に対し要求どおり 10 月から実施すると回答した。

⑺　同月 19 日、会社は、組合に対し新労と同じ内容の賃上げ回答をし、同月 26 日、組合はこれを受諾した。

⑻　この間同月 21 日、会社は機構改革を行ない、それにともなって従業員の配置転換をした。その結果、組合の職場委員であったＡ$_1$は主任を外されて主任手当 5,000 円の減収を余議なくされ、ＸおよびＡ$_2$委員長は従業員の少ない部署に回された。

⑼　10 月 25 日、新給与が支給された。それによると、組合の執行委員９名のうち７名が昇給額 1,000 円であり、他の２名が 3,000 円および 3,500 円であった。同月 31 日、組合はこの昇給額が不当であるとして団体交渉を申し入れたが、会社は個人の問題であるとして団体交渉には応じなかった。

３　Ｘに対する脱退勧奨

⑴　Ｘは、昭和 45 年２月入社と同時に技術部工作室に配属され、46 年５月には営業第二部生産技術室第一係に配属されて、47 年５月そこで主任になったが、同年９月 21 日機構改革にともない生産部検査室製品検査係修理班の主任となった。しかし、会社は、Ｘに修理班本来の仕事はほとんどさせず、相変らず流れ作業に従事させていた。

⑵　47 年 10 月 31 日午後５時過ぎ、会社のＢ生産部長は第二応接室にＸを呼び、約１時間半にわたってつぎのように話した。「君は部下として非常に成績が良く、僕も可愛がっていたのだが、いま組合でこういうことをやっているのを見ると非常に情ない。いまの仕事は君にとっていやだろう。修理班はやむを得ず作ったがいずれ解体する。工

作室で人手が足りないからそこへ行かないか。行くなら格下げになって手当はなくなるが、２～３ヵ月すれば社長や専務にねばって元くらいにしてやる。その条件は組合をやめることだ。君が工作室行きを断われば執行委員は全員クビにする。裁判で勝とうが負けようがやる。」これに対し、Ｘは一日考えさせて欲しいと答えた。そして組合と相談の後、翌11月１日、Ｂに会って工作室行きを断ったところ、ＢはＸに対し、「君の網（親や家族）のことも考えろ。君にはとうぶん冷飯を食ってもらうから覚悟しろよ。」と言った。

第２　判断

１　当事者の主張

⑴　申立人らは、前記Ｂ生産部長の申立人Ｘに対する発言は、組合の副執行委員長であるＸを組合から脱退させて、組合の団結を破壊しようとしたものであって、支配介入に該当すると主張して、同種の行為の禁止、陳謝文の交付および掲示を求めている。

⑵　被申立人は、技術部長から工作室補塡の要請があったので、Ｘを工作室に配転したいと考えて、Ｂ部長がＸの意向を打診しただけで、組合からの脱退を勧奨したことはないと主張して本件申立ての棄却を求めている。

２　判断

Ｂ部長のＸに対する前記のような発言は、その内容から推してＸに工作室への配転を承諾するようにと伝え、説得している面もあるけれども、全体の語調や前段に認定したように、会社が組合を嫌っていた諸事実に照して、同人を組合から脱退させて、組合を弱体化しようとしたものと考えるのが相当である。

第３　法律上の根拠

以上の次第であるから、Ｂ部長のＸに対する発言は労働組合法第７条第３号に該当する。なお、申立人は陳謝文の交付および掲示を求めているが、本件救済は主文の程度をもって足りると判断する。

よって労働組合法第27条およ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 5 月 22 日

東京都地方労働委員会

会長　塚　本　重　頼