

中労委、昭 47 不再 4、昭 48. 11. 21

命 令 書

再 審 査 申 立 人 葦原運輸機工株式会社

再審査被申立人 全国自動車運輸労働組合大阪合同支部

主 文

1 初審命令主文第 3 項を次のとおり変更する。

3 被申立人は、 A_1 、 A_2 、 A_3 および A_4 に対して、寮および食堂の利用について他の従業員と差別してはならない。

2 その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第 1 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 再審査申立人葦原運輸機工株式会社（以下「会社」という。昭和 46 年 12 月 13 日に社名変更するまでは芦原運送株式会社と称していた。）は、肩書地に本社を、大正内港（大阪市大正区）、泉北港（泉大津市）、大分（大分市）および水島（倉敷市）等に事業所において、従業員約 100 名で重量物の輸送、据付、解体、大型クレーンのリース、沿岸荷役、貨物保管等を営んでいる会社である。

(2) 再審査被申立人全国自動車運輸労働組合大阪合同支部（以下「組合」という。）は、大阪府下の貨物運送業関係の労働者約 1,200 名で組織する合同労組であって、会社には、約 15 名の従業員によって組合の下部組織である芦原運送分会（以下「分会」とい

う。)が組織されている。

2 分会の結成

- (1) 昭和 45 年 10 月 14 日会社の従業員 40 数名は、芦原運送労働組合（以下「労組」という。）を結成し、執行委員長に A₁を選任した。なお、労組の結成大会には、組合の A₅書記長も参加し、全国自動車運輸労働組合（以下「全自運」という。）への加盟についても話が出たが、それは今後の検討課題とされた。

労組は、その後非公然で組合員の拡大等の活動が続けた。

- (2) 同年 11 月 1 日労組は、臨時大会を開催し、全自運に加盟すること、公然化することならびに会社に対する要求事項を決定した。そうして全自運への加盟に伴い、労組はその名称を組合の芦原運送分会と変更し、分会規約を可決した。また、この大会において A₁は分会委員長に、A₂、A₃、A₄は、それぞれ分会執行委員に選出された。

3 11.2 要求書を中心とする労使関係

- (1) 分会の結成前に会社は、労組が結成されたことならびに労組が全自運に加盟するかもしれないことを察知した。そこで、会社の代表取締役 B₁（以下「社長」という。）は、昭和 45 年 10 月 26 日の朝礼の席上、従業員全員に対して、従業員が組合をつくろうが、またその労働組合が上部団体に入ろうがこわくない、あしなみ懇親会の方でしっかりやるから協力を頼むという趣旨の訓辞をした。なお、あしなみ懇親会というのは、会社および系列会社の役員を含む全従業員によって構成される親睦団体であるが、それまで目立った活動は行なっていなかった。

- (2) 同年 11 月 2 日朝 A₁ら分会執行部は、社長に対して、分会を結成したこと、組合事務所の貸与等 14 項目の要求事項、分会役員の氏名ならびに団体交渉の開催申入れを記載した書面（このうち、14 項目の要求事項を記載した部分を、以下「11.2 要求書」という。）を提出した。

- (3) 同日夜、第 1 回団体交渉が開催された。冒頭、会社側交渉委員として出席していた B₂営業部長は、組合側交渉委員の A₅書記長に対して「君は何だ、出ていけ。」と発言した。しかし、組合側がこれに反論し、20～30 分間やりとりが行なわれたあと、結

局、会社側はA₅書記長の出席を認めた。

ついで社長は、組合側が提出した 11.2 要求書について、「これには割印がないので認めがたい。」と発言したが、この点についても組合側の反論に会い、結局、要求事項について協議することになった。そして、この団体交渉の席上、社長は、会社にはあしなみ懇親会という団体があり、それが労働組合的な活動をしているとか、会社にはオリジナルなものがあり、社長を先頭にみんなが一致団結している、会社は法律以前の精神で円満にやっている旨述べ、11.2 要求書については、若干の口頭による回答を行ない、具体的には顧問弁護士と相談して文書で回答すると述べた。

(4) 11 月 7 日、約 100 名が出席してあしなみ懇親会の臨時総会が開かれた。この臨時総会は、分会の要求もあって開かれたものであり、社長が司会をしていたが、議長団選出で紛糾したため、社長は、突然司会をやめると発言して退場した。それに続いて会社の管理職および事務職員(これらの者は会社においては「主務職」と呼ばれている。)がいつせいに退場したので、結局、臨時総会は流会となった。なお、この前後に分会は、あしなみ懇親会が分会に対抗する労働組合の母体となることを恐れ、分会員はあしなみ懇親会から脱退する方針を決めた。

(5) 11 月 13 日 A₅書記長は、かねて社長から、全国自動車交通労働組合(以下「全自交」という。)の役員に胸のうちを話してあるから、全自交の役員と会ってほしいと要請されていたので、同大阪地方連合会の C₁副執行委員長および C₂常任執行委員と会談した。席上 C₁副執行委員長らは A₅書記長に、社長は、会社が新日本製鉄の元請けになりたいので、それに障害となる全自運に手を引いてほしいと考えていると話していた旨述べた。

(6) 11 月 15 日第 2 回団体交渉が開催された。社長は、開会冒頭に組合側に対して「坐禅和讃」と記された印刷物を配布し、30 分ほどの間、この字句の意味について説明を行なった。その後、11.2 要求書の各項目について協議が行なわれ、組合事務所の貸与など 9 項目について一応合意に達した。組合側はそれに基づいて協定書を作成し、A₅書記長および A₁が署名押印したうえ、社長に署名押印を求めた。これに対して、社

長は、「案」というようにしてほしい旨申入れた。そこで組合側は前記協定書の標題を「協定書案」とし、それに署名押印するよう社長に求めた（以下、この協定書案を「11.15 協定書案」という。）。しかし社長は、一兩日考えさせてほしいといって署名押印を拒否した。

(7) 同日の団体交渉が終った直後、社長の申入れによってA₅書記長は社長と会談した。席上社長はA₅書記長に対し、会社は新日本製鉄などの元請けになりたいので、全自運は手を引いてほしいと要請したが、A₅書記長は、そういうことはできないと答えた。

(8) 11月17日第3回団体交渉が開催された。席上組合側は、11.15 協定書案に署名押印するよう申入れたが、社長はこれを拒否し、8階建ての芦原ビルの建設など経営計画について説明を行ない、また新日本製鉄や住友金属などの元請けにならなければならない旨述べた。

(9) 11月18日組合は、45年度年末一時金要求書（一律145,000円など）を提出した。

(10) 11月20日第4回団体交渉が開催されたが、何ら進展はみられなかった。この団体交渉の休憩時間に、社長は組合側に11月24日に和歌山に行き住友金属の重役に会う、大きな会社の元請けになるには労働組合があると具合が悪い、住友金属によい貢物を持っていきたい、なんとか解散大会を開いて11月24日には、和歌山の住友金属の重役のところに全自運脱退なり分会解散なりを記載した書類をもって同道してほしい、それがだめなら私は社長をやめると述べた。

(11) 11月20日組合は、上述のような会社の態度に対して、今後争議行為を行なう旨通告した。

(12) 11月21日組合は、大阪府地方労働委員会（以下「大阪地労委」という。）に、①組合を認め協定書を作成すること、②年末一時金問題を早期解決することなどについてあつせんを申請した。

4 いわゆる委任状問題およびA₁に対する下車勤措置等

(1) 昭和45年11月21日夜、A₆分会副委員長、A₇分会書記長、A₈分会執行委員の3名（以下「A₆ら」という。）は、社長らと会い、労組が全自運に加盟したことについて

て反対意見があるが、社長の意見を聞きたい旨申入れた。これに対して社長は、会社の特殊性からいって、どの上部団体にも所属しない単独労働組合の方がよいと答えた。するとA₆らは、そのことを書面にしてほしい旨求めたので、社長は「会社は単独労働組合としての活動に同意する」との声明書（以下「社長声明」という。）を作成し、これに署名押印した。

一方社長は、A₆らに、「私は社長の経営方針に賛同し、労働組合に関する加入脱退の権利を社長に委任する」との書面（以下「委任状」という。）ならびに「私は、会社ならびに芦原運送社員会（あしなみ懇親会を含む）の主催する海外旅行計画（香港・マカオ行）に賛同し喜んで参加することを確認する」との書面（以下「旅行確認書」という。）（いずれも社長あて）を示し、これに署名を求めた。A₆らはこれに応じこれらの書面に署名した。さらに社長は、A₆らに単独労働組合としての活動を行なうことを目的とした「芦原運送(株)社員会会則（案）」（以下「社員会会則案」という。）を示した。A₆らはこの社員会結成の方針も了承した。

(2) ところで会社は、分会結成前より香港・マカオに従業員全員を慰安旅行させる計画をたてていた。分会は、この香港・マカオ旅行について、当初は、別組合の母体となる可能性のあるあしなみ懇親会が主催者に加わっているとして不参加の方針をとっていたが、11月末ごろになって旅行費用（1人当たり9万円）が全額会社負担になったことから、全員参加、ただし分会員の参加申込みは分会を通じて行なうという方針に変更した。なお、同旅行は、12月29日と31日の2班に分けて3泊4日の日程により実施され、分会員の中からも参加者があった。

(3) 11月23、24日の両日社長、B₃・B₄・B₅各取締役、B₂営業部長、B₆第1事業部次長、B₇第2事業部次長、B₈第3事業部課長ら会社役員および管理職は、勤務時間中に、社長声明、委任状、旅行確認書、および社員会会則案を分会員を含む従業員全員に配布し、A₆らが署名しているからと言って、委任状および旅行確認書に署名するよう求めた。

(4) 11月24日朝A₅書記長は、組合の説得により前記行為を反省したA₆らとともに社

長に会い、「海外旅行計画（香港・マカオ行）に賛同し、労働組合に関する加入、脱退の権利を社長に委任した件につき、約束とかけはなれた行動をとったので、我々は委任状を撤回する。」と記載したA₆ら連名の書面を渡し、委任状を返還するよう求めた。しかし、社長はこれを拒否した。

(5) 11月25日および12月1日の両日分会は、午前7時20分から同8時までの間、早出拒否の闘争を行ない、同時間内に抗議集会を開催した。なお、会社の勤務時間は、午前8時より午後5時までとされているが、実際には、従業員は午前7時20分に出勤し、体操、構内の清掃等を行なったのち、午前7時30分ごろより行なわれる朝礼に出席している。

(6) 12月2日、協定書の作成および年末一時金問題について、大阪地労委においてあっせんが行なわれ、あっせん員は、労使双方に対して、次のような口頭による要望を行なった。すなわち「①組合活動に関する協定事項については一応の了解点にも達したとのことであるので、なおよく労使協議して解決すること、②年末一時金についても労使自主交渉をもってすみやかに解決すること、③略」

(7) 会社は、竹中工務店からボウリング場建設の突貫工事の注文を受け、12月4日からA₁を、同人が従前から乗務している32トントラッククレーンに乗務させて、同工事に従事させることに決定していた。この工事は、連日、午前3時ごろから午後7時ごろまで作業することになっており、工期は約20日間であった。

12月3日午後4時ごろA₁の直属の上司であるB₇次長およびB₉配車係主任は、A₁を呼び、まずB₉主任がA₁に竹中工務店の仕事が20日間ほど連続してあるが、この間、先日のような早出拒否や時間内集会をやらないといってもらえないかとの旨たずねた。これに対してA₁は、それはわからない、社長自身の考えによるものだ、ストライキは方法であって目的ではないとの旨答えた。するとB₇次長はA₁に、A₁が乗務している32トントラッククレーンを他の人と入れ替ってもらうと述べた。そしてA₁は翌4日から、トラッククレーンその他の車に乗務することを禁止され、会社構内の清掃や洗車等に従事させられた。

なお、A₁は、12月3日B₇次長から上記のように申渡された直後、手の指に負傷したが、トラッククレーンの運転にはさしつかえなかった。

この下車勤問題については、後記5の(1)のように、大阪地労委であっせんが行なわれた。

(8) 同日夜団体交渉が行なわれた。しかし、その席上、社長は、①11月21日に、組合が大阪地労委に提出したあっせん申請書の記載内容に事実無根の事柄があるので、その証拠の有無を明確にすること、②団体交渉に出席する組合側メンバーの権限を明確にすること、③前記12月2日のあっせん員の要望の解釈について、双方に食い違いがあるといけないので、調整の必要があることの3点を議題とするよう要求し、年末一時金問題等組合の要求事項についての協議は、進展をみなかった。

(9) 12月4日の朝礼後社長は、A₁に「君に注意することがあるからちょっと残れ。」といって、事務室で、午前8時20分から同11時ごろまでの間、社長、B₃取締役、B₂部長、B₇次長、B₁₀第3事業部次長ら会社役員および管理職約10名がA₁に対して、①12月2日、朝礼に参加せず、構内をうろついていたが、なぜ、朝礼に参加しなかったのか、②1週間ほど前、大正内港に人を送って行って2～3時間も戻ってこなかったが、どうしていたのか、③会社が無断で私用電話をかけたが、どう思っているのか、始末書を書け、などと問いただした。

これに対してA₁は、①については、B₉主任より朝礼に出席せずに、万国博会場の解体工事に行きたいと言われ、構内で機械を点検していたものである、②については、そういう事実はない、③については、11月3日、泉北港営業所において、組合用務で電話をかけたことは事実であるが、そのことは同営業所の管理職も知っており、別段注意はなかった、などと答えた。

すると、社長らはA₁に対して、香港・マカオ旅行に賛成し、分会員らにもA₁から同旅行に参加するよう指示してほしい旨求め、旅行確認書に署名するよう繰返し要求した。しかしこれに対してA₁は、存在していない社員会の主催となっていることなどを理由に、この会社側の申入れを拒否した。

なお、この席上、B₂部長およびB₁₀次長はA₁に対し、手のおき方が悪い、社長の話を聞く態度ではない、「はあ」ではいけない、足をそろえて聞き、「はい」と返事しなければならない、お前は頭が悪いと思っていたが耳まで悪いのか、そんなのが分会を動かしていると思うとぞっとするなどと述べた。

さらに、同日午後2時から同3時ごろにかけて、社長を除く会社役員および管理職数名は、社長の指示により、A₁に対して、同じく事務室において再び香港・マカオ旅行に賛成し、旅行確認書に署名するよう繰返し要求した。しかし、A₁はこの要求を拒否した。

- (10) 同じ12月4日会社は、現場関係の従業員に、①「社員会会則（案）の精神どおり進められることを以って、経営目的及び営業計画と一体の結果が得られる様切望します。」と記載した書面、②「私は芦原運送株式会社のための単独労働組合を希望します。」と記載した書面、および③「私は、全自運加盟の労働組合を希望します。」と記載した書面（いずれも会社あて）を配布し、そのいずれかに、署名するよう求めた。

- (11) 昭和45年12月8日、クレーン車の運転手であった副分会長A₉は、本社横の広場でキャタピラクレーンの玉掛け作業に従事中、吊荷2トンがあたり、頭蓋骨を粉碎されて即死した。

会社では玉掛け作業の専任者が不足しているため、同作業にはクレーン車の運転手らが随時応援しており、また会社はこれらの玉掛け作業従業者に、同作業についての安全教育を行なっていなかった。また組合は、11.2 要求書で、運転手が玉掛け作業の応援を行なうことに反対する旨要求していた折でもあったので、A₉の死亡事故は、会社の人命軽視と分会の組織破壊の結果起こった労働災害で、全責任は会社にあると主張し、翌9日には、分会員全員が喪章をつけ、早出を拒否し、追悼抗議集会を開催した。なお、社葬は同月11日に行なわれた。この社葬にあたり、会社は社員会の名称の花輪を祭壇に飾ったが、分会などのしきびをたてたいとの申出に対しては、社葬であり、また分会が争議中であると言ってこれを拒否した。

5 昭和45年度年末一時金問題等

- (1) 昭和 45 年 12 月 10 日、年末一時金問題ならびに同日、組合が追加申請した A₁ の下車勤問題についてのあっせんが大阪地労委で行なわれた。

席上、社長は、あっせん案を提示してほしいと要請したので、同地労委から、次のようなあっせん案が労使双方に示された。すなわち、①会社は 45 年度年末一時金として、従業員 1 人当たり、平均 98,000 円を支給すること、その配分および支給日については、労使協議を行なうこと、②会社は A₁ から正常な勤務が可能であるとの医師の診断書を添え、申出があったときは、乗車勤務を認めること。

なお、この日のあっせんの席上、会社側は A₁ が負傷しているから乗車させられないと主張した。

このあっせん案に対して、組合側は、同月 12 日に受諾する旨回答したが、会社側は年末一時金については、あっせん案の金額は妥当とは思っていないが、よく協議して解決に努力する、A₁ の下車勤問題については、同人に対する指導の状況によって判断すると回答した。

- (2) 12 月 14 日の朝礼の席上社長は、従業員の C₃（水島営業所に勤務）からこういう手紙がきたと述べ、朝礼に出席していた従業員全員に対して C₃ 書簡を読みあげるとともに、その写しを配布した。

社長が読みあげた C₃ 書簡には、①水島営業所での A₁ の私生活は乱れており、事故の責任も助手に押しつけた、②人の不幸（A₉ の死亡事故をさす。）をこれ幸いと組合活動の中に取り上げ、自分たちのことばかり考える A₁ や分会の一部の者のやり方にはがまんがならない、③今の分会のやり方は、会社の足ばかりひっぱり、経営のじゃまをして何も知らない人まで不安におとし入れている、④このように人心を乱している張本人は A₁ ら一部の者であり、分会は即刻解散すべきである、⑤社長の決心に賛成し、A₁ を解雇すべきである、と記載されていた。

- (3) 同日夜団体交渉が行なわれた。席上、社長は組合側に、①年末一時金は昨年（従業員平均約 81,500 円）と同額ぐらいにしてほしい、②12 月 25 日の支給日に資金繰りのめどがつくのは 1 人 50,000 円ぐらいである、③全従業員が大同団結して努力すれば、

昭和 46 年 3 月に、決算ボーナスとして平均 98,000 円(前記あっせん案に示された額)との差額を支給する、④A₁については、従業員の中に解雇を勧告せよという意見があり、またもうひとつ労働組合を作るべきだ、という意見もある、などと発言した。なお、団体交渉は 12 月 17 日にも行なわれたが進展しなかった。

(4) 12 月 17 日分会は、24 時間ストライキを行なった。

(5) 12 月 20 日ごろ、分会員を除く会社従業員によって芦原運送株式会社単独労働組合(以下「単労」という。)が結成された。単労の執行委員長には、社長の義弟で、A₁の上司である B₉主任が就任した。もっとも、昭和 46 年に入り、B₉主任は退職したためその後任には、B₉取締役の息子である会社従業員の B₁₁が執行委員長代理として就任した。

なお、単労は昭和 47 年 3 月 11 日に解散したので、その後会社には分会だけしか存在しない。

(6) 昭和 45 年 12 月 21 日、年末一時金問題等について大阪地労委の第 3 回あっせんが行なわれた。しかし、会社は前記あっせん案によって解決することを拒否し、あっせんは打切られた。あっせんの打ち切りに際して、あっせん員は、労使双方に、前記あっせん案の趣旨に沿い、円満解決するよう強く要望した。

(7) 12 月 22 日分会は、24 時間ストライキを行なった。このストライキに際して、会社役員、管理職および単労の組合員は、「協調、芦原運送株式会社」と書いた腕章をつけて勤務した。

また分会は、社長が朝礼の席上、分会を誹謗する発言をしばしば行なうことに抗議するために、朝礼への出席を拒否することに決め、同月 20 日過ぎから数回これを実施した。

(8) 12 月 23 日夜団体交渉が開催された。この席上には、会社側から社長を含む会社役員、管理職計 25 名が全員、前記の腕章をつけて出席した。組合側は、年末一時金の金額と配分方法について会社側にたずねたが、会社側は明確な回答を行なわなかった。ついで、同月 24、25 の両日も団体交渉が行なわれたが、なんら進展をみなかった。

(9) 12月26日朝社長は、A₁に対して、次の協定書（案）を示し、受諾するよう要求した。しかしA₁は、それを拒否した。

「 協定書（案）

芦原運送株式会社（甲）と全自運芦原運送分会（乙）との紛議は次のとおり解決する。

1. 甲は昭和45年年末一時金（賞与金）を一人平均一金壱拾万円也とし、乙および乙の組合員はその支給日並びに配分、支給方法の異議は言わない。
2. 乙は、昭和45年12月に至るスト行為の外、争議行為を反省し、今後3年の間、スト行為、抗議、争議を放棄する。

甲は労働基準法並びに関係法を遵守し、労使協調を促進する。

甲 芦原運送株式会社

代表取締役 B₁

乙 全自運芦原運送分会

分 会 長 A₁

立会人 芦原運送(株)単独労働組合

委 員 長 B₉

」

また、同日会社は、全従業員に対して、会社を甲、従業員個人を乙とする上記協定書（案）と同一趣旨の協定書および45年冬期ボーナスに関しての、①配分方法、②金額、③計算基準、④支払方法、⑤支給日、の一切について承諾する旨記載した社長あての承諾書（以下、この協定および承諾書を「平和協定」という。）を配布し、これらの書面に署名した者には年末一時金を支給すると告げた。

この会社の措置に対して、分会員以外の従業員はすべて平和協定に署名押印し、12月28日に年末一時金100,000円（平均）のうちの80%および12月分賃金の50%の支給を受けた。分会はこの平和協定に反対し、分会員は署名を拒否した。

同日行なわれた団体交渉の席上でも、組合側は、このような行為をやめるよう求めたが、社長は、この平和協定によって解決するようお願いするより方法がない旨述べ、

年末一時金問題に関する交渉は、進展をみなかった。

- (10) そこで、組合側は、会社に対して、労働基準法第 25 条の規定に基づいて、12 月分賃金等の非常時払いの申請を行なうことに決め、同月 29 日、各分会員は、この申請を行なった。しかし会社は、依然として平和協定の締結が支給の条件であるとして分会員にそれらを支払うことを拒否した。そこで、組合側はやむなくそれらの支給を必要とする分会員が平和協定に署名し、それらの金員の支払いを受けることを認めた。これにより分会員の一部は、平和協定に署名し、年末一時金 100,000 円（平均）のうちの 80%と 12 月分賃金の 50%の支払いを受けた。

翌 30 日団体交渉が行なわれたが、会社は平和協定に署名することが年末一時金等の支給条件であるとして交渉は物別れに終わった。このため A₁ら 20 数名の分会員は年末一時金および 12 月分賃金の支払いをまったく受けずに越年した。

なお、昭和 46 年 1 月 7 日には、45 年 12 月分の賃金は、分会員を含む全従業員に全額支給された。なお、12 月分賃金の支払いは、例年 12 月 30 日に行なわれている。

- (11) 昭和 46 年 1 月 4 日社長は、初出の式で従業員全員に年頭のあいさつを行なった。その中で平和協定について得手勝手な判断がある、組合がマイク等で呼びかけても営業スタッフが信念をもってやっている、皆さん、驚くな、組合が調子づいても受けて立つ用意はある、踊らされてはならない、私の言ったことが正しいということはあとになったら分かる、ストライキで年末一時金の支給に支障をきたした、今年の正月は赤旗で出迎えてくれた、これもよかろう、今年は少しもうけさせてもらう、法律などあるが、私は受けて立つなどと述べた。

- (12) 1 月 8 日、年末一時金問題を中心に団体交渉が行なわれた。しかし社長は、組合側の質問に対して目をつむったまま沈黙し、約 30 分間で交渉は終わった。

- (13) 1 月 9 日午後 3 時ごろ A₂らは、事務室へ行き年末一時金の配分について、会社側にたずねた。そのとき、A₂は B₂部長に態度が悪いとどなられたが、そこへ B₃取締役が近づいてきたので、同取締役を避けようとしてあとずさりした。そして A₂がうしろをふりかえったとき、ちょっとよろめいて A₂の足が B₃取締役の足にふれた。すると、

突然、B₃取締役は「こいつ、けた。」「お前、ここけたやないか。」とどなった。
そこで、A₂が謝ろうとすると、B₃取締役は、いきなりA₂の胸をつかんでゆすぶった。
そしてB₃取締役とA₂が「けた。」「けていない。」と言って押問答をしている
と、分会員が入ってきて、A₂はようやく事務室から退出できた。

6 A₂らに対する寮の移転およびA₁に対する懲戒解雇等

(1) 会社は、毎日午後5時から、事務室において主務職を対象に終礼を行なっていた。

昭和46年1月9日の終礼中にA₁は事務室に行き、前日の8日、出勤しているのに、
タイムカードにはその旨のチェックがなされていないからそれを訂正するよう求めた。
これに対して会社側担当者は、あとで訂正しておくと言った。なお、当時タイムレコ
ーダーは故障していた。その後A₁は、その日の終礼において、社長が主務職に対して
「1月8日の団体交渉に部外者が入ってきて、散々おれを侮辱した。狸寝入りをして
いるとっておったけど、実はそうじゃないんだ。考えごとをしていたんだ。」と述
べていたので事務室に在室してそれを聞き、さらに、A₁は同人を含む各分会員の翌日
の作業指示書ないし配車指示表を見ていた。すると、社長はA₁に、「経営会議だから
君は退場しなさい。」と命じた。そこで、A₁は事務室を退出した。なお、そのとき現
業職員のC₄とC₅も事務室の中にいたが、社長は退席を求めなかった。

(2) 1月11日の朝礼において社長は、A₂、A₄、A₃ら、A地寮に入っていた従業員に、 プレハブ寮を再開するので、そちらに移転するよう求め、さらに1月9日会社の秘密 の会議中に退去を命じたのに退去しなかったとして、A₁に退職を予告する旨述べた。

当時、会社には事務職員が入居する職員寮と、現業関係の従業員が入居する家族寮、
A地寮およびプレハブ寮があった。そして、A₂らはそのうちのプレハブ寮に入ってい
たが、昭和45年10月ごろ、会社は、同寮をとりこわして機材置場にするといっ
て、A₂らにA地寮に移るよう命じたので、A₂らは、A地寮に移り住んでいたものであ
った。なお、A地寮において、A₂とA₃は、同じ部屋に住み、さらに、同年11月ごろA
₄もA地寮に入り、A₂らと同じ部屋に住むようになった。

プレハブ寮は、古いプレハブ造りであり、すき間風が入り、丸太をのせて屋根が風

で吹き飛ぶのを防いであり、A₂らが住むように指示された2階の部屋に出入りするには屋根のない階段を通らなければならず、便所は、プレハブ寮の中にはなく約50メートル離れたところにあった。また会社は、組合側の労働基準法違反の申告によって調査に来社した阿倍野労働基準監督署の監督官から、プレハブ寮は老朽化しているので寮として使用するの是不適当であると指摘された。

プレハブ寮への再移転の指示に対して、A₂らは、会社側に再三にわたって、再移転の具体的な理由を示すよう求めた。しかし、会社側は「会社の方針である。」とか「社長の指示による。」とか回答しただけで具体的な理由を示さなかった。このためA₂らは、その後もA地寮に居住しつづけた。その後昭和46年2月11日社長は、総務課のB₁₂とともにA₂らの部屋にきて、A₂に、なぜプレハブ寮に移転しないのかと詰問した。これに対して、A₂は理由がはっきりしないのに、あっちへ移されたり、こっちへ移されたりするのはかなわないと答えた。すると社長は、防火と盗難の予防のためだと述べた。そこでA₂は、せめてプレハブ寮の階段に屋根をつけてほしいと要請した。しかし社長は、それはできない、とにかくプレハブ寮に移れと述べた。このためA₂らは、プレハブ寮に移ることを拒否し、その後もA地寮に住んでいた。なお、A地寮において火災や盗難事件は発生したことがなかった。

- (3) 昭和46年1月14日朝B₇次長は、A₁とA₄に対して洗車を命じたので、同人らは前輪の洗車だと考え、前輪のみを洗車した。するとB₇次長は、再びA₁とA₄を呼び車全体を洗車するよう求めた。これに対してA₁らは、作業指示書を出すように要求した。

後述のように会社の賃金の算出基準には不明確な点が多いため、従来から分会員は後日賃金額に疑義が生じた場合、会社に賃金計算の根拠を明らかにさせる資料として作業指示書の提出を求めており、会社もこれに応じていた。

ところで、A₁らの、この作業指示書を出すようにとの要求に対して、B₇次長が理由を述べずに「出す必要はない。」と答えたため口論となったが、その中でB₇次長はA₁に対して「バカヤロー」とどなった。このB₇次長の言動に対してA₁は「バカとはなんだ。」と、B₇次長に顔を近づけながら抗議したが、その際B₇次長の手がA₁にふ

れ、それを避けようとしたA₁の手がB₇次長の眼鏡にふれ、眼鏡の破損したことが認められる。

なお、会社の賃金は、①基本給、②基本日給、③考課給、④職務給、⑤特別手当等12項目に分かれていたが、このうち③、④、⑤等は各人、各月その額が異なり、また算定基準も明確でなく、とくに⑤は社長ら会社上層部の裁量によってその額（0円～30,000円）が決定されていた。

- (4) 1月15日朝礼終了後社長は、A₁を呼び、同人に対して口頭で、懲戒解雇する、3日以内に寮室（A₁は会社事務所2階にある家族寮に入居していた。）を明渡せと言渡した。そして懲戒解雇の理由として、

- ① 上長の指示に従わない、
- ② 経営会議を中断、不能ならしめた、
- ③ その他不正を働くなど、経営の秩序を乱し続けた、
- ④ 他の従業員の意見書など資料と実態に基づいた、

と述べた。

これに対してA₁は、理由が抽象的すぎるので具体的な説明を行なうよう要求したが、社長は拒否した。

なお、A₁の懲戒解雇について、会社は、その後所轄の阿倍野労働基準監督署長に解雇予告の除外認定を申請したが、不認定と決定された。A₁は寮の明渡し問題について、1月18日、大阪地方裁判所（以下「大阪地裁」という。）に寮の使用等妨害排除の仮処分を申請し、翌19日、これを認容する旨の決定を得た。またA₁は、懲戒解雇問題についても、2月8日、大阪地裁に地位保全の仮処分を申請し、翌47年1月25日、これを認容する旨の決定を得た。

昭和46年2月2日組合は、A₁の懲戒解雇問題について大阪地労委にあっせんを申請した。この件についてのあっせんは同月12日に行なわれたが不調に終わった。

- (5) 1月14日および同月23日に団体交渉が行なわれた。これらの団体交渉の日取りは、社長が出席することを約束して決められたものであるが、社長は両日とも欠席し、

会社側からは、B₃取締役以下管理職全員が出席した。席上、会社側は組合側に対して、解雇予告や懲戒解雇を受けた者（A₁をさす。）や部外者（分会役員以外の組合側交渉委員をさす。）は団体交渉に出席しないでほしいと求め、また年末一時金問題については、社長がすべての権限をもっているから社長がいるときにしてほしい旨述べ、組合側が求めた年末一時金の配分等については、協議がなされなかった。

(6) 1月6日、組合は大阪地労委に、平和協定への署名を条件とすることなく年末一時金を支給せよとのあっせんを申請していたが、この件について、1月21日および2月1日にあっせんが行なわれた。2月1日に行なわれたあっせんで、あっせん員は、次の内容のあっせん案を労使双方に提示した。

- ① 会社は45年度年末一時金を一人当たり平均100,000円とすること。
- ② 上記金額の80%（平均80,000円）の配分は、会社の主張する配分基準に基づき、2月3日までに分会員全員に支給すること。
- ③ 残額20%（平均20,000円）の配分基準および支給日等については可及的すみやかに労使が協議して決定すること。
- ④ 会社は、今後、分会員の労働条件等待遇に関しては、当該組合の代表者と協議し、組合の了解なしに分会員個人に承諾書などの提出を求める行為および主張をしないこと。

このあっせん案に対して、組合側は受諾する旨回答し、会社は「あっせん案の趣旨に沿って解決に努力する。」と回答した。

しかし、その後も、分会員が年末一時金（80%分）を受取りに行くと、会社側は平和協定に署名しないと支給できないと言って年末一時金（80%分）の支給を拒否した。また、社長は、再三にわたって組合に対し、大多数の従業員が平和協定に署名したのだから、署名しない者に支給すると不当差別になると言明した。

(7) その後、2月11日に団体交渉が開催された。しかし、社長は冒頭に、解雇された者（A₁をさす。）と年末一時金をもらった者は退席してほしい旨述べたので、組合側が反論すると、社長は団体交渉を打切った。

続いて、同月 18 日に団体交渉が行なわれた。社長は酒気を帯びて出席し、組合側がひとこと発言すると、「交渉は打切る。」と述べて退席して社長室に入った。そこで組合側は社長室へ行き、団体交渉を続行するよう求めたところ、社長は再び団体交渉の席に戻った。しかし社長は黒田節や五木の子守唄などの民謡を歌いたいと発言し、組合がその申出を断わり、結局年末一時金問題等についての協議は行なわれなかった。

7 A₂らに対する懲戒解雇等

(1) 昭和 46 年 2 月 20 日の朝礼の席上社長は、A₄およびA₃に対して、同人らおよびA₂を、

- ① 寮移転の命令に従わなかったこと、
- ② タイムカード打刻後に朝食をとったこと、
- ③ 秩序を乱したこと、
- ④ 会社の経費を不当に支出させたこと、
- ⑤ 他の従業員に精神的、肉体的な苦痛を与えたこと、

により、懲戒解雇する、また、即日退寮することを口頭で申し渡した。この直後、A₄らは、A 地寮に行き、同日、風邪をひいて休んでいたA₂にこの旨を告げた。そこで、A₂は直ちに社長のところへ聞きに行くと、社長はA₂に、前記の理由によって懲戒解雇する旨口頭によって申し渡し、また即日退寮するよう命じた。

なお、2 月 24 日会社は、A₂ら 3 名に対する懲戒解雇について阿倍野労働基準監督署長に解雇予告の除外認定の申請を行なったが、4 月 21 日同署長より不認定の決定を受けた。

また、A₂ら 3 名は、3 月 9 日に、2 月分賃金（ただし 2 月 20 日までの分）を受取ったが、寮の食費として 14,000 円差しひかれていた。従来入居者が毎月の賃金より差しひかれる食費は 6,000 円程度であった。

(2) 2 月 20 日午後、社長、B₃取締役、B₂部長、B₇次長、B₁₀次長ら会社役員および管理職約 10 名は、A₂ら 3 名の住む寮室に押しかけ、在室していたA₂およびA₃の抗議を無視して、A₂ら 3 名の布団、こたつ、衣類などを廊下に放り出し、A₂らの所持

品が入ったままの押入れと柱の間に「封印」と記載した紙片を貼り付け、またA₂らに室外へ退去するよう求め、同人らがこれを拒否すると、A₂らが在室したままの状態で戸口や窓に板を数枚打ちつけた。

2月23日A₂ら3名は、大阪地裁にA地寮および食堂の使用等の妨害排除の仮処分を申請し、同日これを認容する旨の決定を得た。しかし、A₂らの食堂利用について寮母であるB₁₃（B₄取締役の妻、社長の姉）は、「会社に働いていない者は実費をもらう。」「食費（14,000円）の前払いをしていないから食べさせない。」などと発言し、食事を提供しないことがあった。

さらに、昭和46年12月頃会社は、A地寮を取りこわそうとしたため、A₂ら3名との間に再び紛争が生じたが、翌47年1月18日、会社はA₂ら3名を会社事務所2階に入居させることで話し合いが付き、A₂ら3名は会社事務所2階の寮に移転した。

なお、昭和47年10月14日会社は、寮の食堂を閉鎖し、以後給食を行なっていない。

(3) 昭和46年2月20日組合側は、A₂ら3名の懲戒解雇問題について団体交渉を申し入れたが、社長はA₂ら3名に対する前記解雇理由を読みあげただけであった。

また同日組合は、この懲戒解雇および寮立退きの問題について大阪地労委にあっせん申請した。この件についてのあっせんは3月9日に行なわれたが、解決をみなかった。さらにA₂ら3名は、大阪地裁に地位保全の仮処分を申請したが、翌47年1月25日、これを認容する旨の決定を得た。

8 昭和45年度年末一時金問題を中心とするその後の労使関係

(1) 昭和46年3月1日組合は、賃上げ等について要求書を提出するとともに、年末一時金問題、懲戒解雇問題など懸案の諸問題について団体交渉を開催するよう申入れ、会社より、同月6日午後8時から団体交渉を行なう旨の回答を得た。しかし同日同時刻ごろになって、社長は、団体交渉は同月7日午前9時からにしてほしい旨要請し、組合はこれを了承した。しかし同月7日は日曜日であったため、組合側は、各交渉委員に十分な連絡がとれず、同日の団体交渉にはA₅書記長、A₂およびA₃の3名のみが出

席した。すると社長は、冒頭に、組合側交渉委員の人数が足りないから団体交渉はできない旨述べ、団体交渉を拒否した。

- (2) その後、組合の要請に基づき大阪地労委担当審査委員の要望によって、4月19日、29日、5月6日、19日と団体交渉が行なわれた。しかし、6月、7月の2か月間は、会社は団体交渉に応じようとせず、8月13日にいたって同委員の立合いのもとによりやく団体交渉が開催された。しかし、これらの団体交渉で会社は平和協定に署名することが年末一時金の支給の条件である、また年末一時金未支給分（20%分）の支払いについては、組合側と配分方法等について協定に達していないので支払うことができないと回答した。

なお組合側は、4月29日の団体交渉において、組合側が作成した昭和45年度年末一時金についての協定書案を会社に示し調印するよう求めたが、会社はこれを拒否した。組合側が作成した上記協定書案は2月1日に大阪地労委のあっせん員が示した前記あっせん案①、②、③各項と同一内容であった。

また、組合は5月1日、大阪地労委に昭和45年度年末一時金について3回目のあっせんで申請した。このあっせんは6月30日に行なわれたが、解決をみず打切られた。

- (3) その後、年末一時金の未支給分（20%）については、会社と単労との間で、その配分方法等について協定が成立し、6月中旬ごろ単労組合員にはこの20%分が支給された。

この結果、現在にいたるまで平和協定に署名することを拒否し続けている分会員（A₁、A₁₀、A₂、A₃、A₁₁、A₁₂、A₁₃、A₁₄、A₁₅、A₁₆、A₁₇およびA₁₈の12名）に対しては、昭和45年度年末一時金の全額が支給されず、また前記の事情により平和協定に署名した分会員（A₄、A₁₉、A₂₀、A₂₁、A₂₂、A₂₃およびA₂₄の7名）に対しても45年度年末一時金の未支給分（20%分）が支給されていない。

なお、A₁₀は、昭和46年4月9日に退職したが、社長はA₁₀に退職金および45年度年末一時金は組合員であるうちは支払えない、組合を脱退したという証拠をもってくれば支払う旨述べた。前記19名中、A₁₀以外にも数名の者がその後会社を退職して

いるが、会社はそれらの退職した者にも 45 年度年末一時金を支給していない。

以上の事実が認められる。

第2 当委員会の判断

1 A₁に対する下車勤措置および懲戒解雇等について

(1) 下車勤措置について

会社は、A₁に対する下車勤措置は、受注先の竹中工務店の建設計画に応じるため綿密な作業工程を計画する中で、A₁がもし早出拒否を行なうならば、その計画遂行が阻害され、竹中工務店に多大の迷惑をかけることを慮り、A₁に早出拒否を行なうかどうかの確認を求めたのに対して、これを行なうと言明したので、やむをえずA₁をしてその業務を行なわしめないことにしたもので不当労働行為ではないと主張する。

しかしながら、会社がA₁に対して下車勤措置をとった事情は、前記第1の4の(7)認定のとおり会社がA₁に対して竹中工務店より請負った仕事に従事させるに際して、早出拒否等を行なわないことの約束を求めたのに対してA₁が、これを拒否したことに基因する。早出拒否等は、もともと分会が自主的に行なうべき争議行為であるから、会社が分会執行委員長であるA₁に対し早出拒否等は行なわないよう求め、A₁がこれを拒否したことを理由に会社がA₁を問責することはもとより許されないところである。にもかかわらず、会社は、トラッククレーンの運転手であるA₁に対して下車勤を命じ、会社構内の清掃や洗車等に従事させているのであって、このことは経済的にも精神的にもはなはだしい不利益取扱いと認めざるを得ない。

したがって、「本件下車勤措置は、分会の中心的活動家であるA₁に対して正当な理由なくして行なわれた不利益取扱いであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。」とした初審判断は相当である。

(2) いわゆる「退職の予告」について

会社が昭和46年1月11日の朝礼において退職を予告すると述べたことは、前記第1の6の(2)認定のとおりである。この「退職の予告」は、本件審査の過程からみると、解雇の予告を意味するものと考えられる。会社がこの「退職の予告」を行なった理由

は、同月 9 日終礼時の A₁の事務室内における行動によるものである。会社は、初審命令はこの A₁の行動の全貌を正確に認定していないと主張するのであるが、この点についての初審認定を左右すべき資料は見出し難く、A₁のこの事務室内における行動に問責されるべき点は認められない。

したがって、何らの合理的理由なくして行なわれた A₁に対する「退職の予告」は、同人の正当な組合活動を嫌悪する会社が経営会議の妨害を口実に行なった不利益取扱いと認めざるをえず、これを労働組合法第 7 条第 1 号に該当するとした初審判断は相当である。

(3) 懲戒解雇について

会社は、「本件懲戒解雇およびそれに伴う退寮要求は、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と言わざるを得ない。」とした初審判断は誤りであり、A₁に対する懲戒解雇は充分理由のあるものであり、B₇次長に対する殴打事件だけからみても A₁を懲戒解雇しうる理由があると主張する。

ところで、前記第 1 の 6 の(4)認定のとおり会社は、A₁に対して懲戒解雇を行なった当時は、経営会議を中断、不能ならしめたとの理由以外は、きわめて抽象的な理由しか述べていなかったのに、本件審査の段階にいたり数多くの具体的事実が主張されているのであるが、これら会社の主張する解雇理由についてみると、A₁の B₇次長に対する暴行というのは、前記第 1 の 6 の(3)認定のとおり、お互いの手が相手の顔面ないし眼鏡にふれた事態のあったことは認められるが、当時、A₁は会社の不当な下車勤措置により雑役に従事していたこと、また、そのことにより賃金計算が不明確になることをおそれ A₁が B₇次長に作業指示書の提出を要求したところ、B₇次長がそれを拒否したことに抗議し、口論となり、B₇次長が「バカヤロー」とどなったこと、有形力の行使は B₇次長の方が先であったことなどを併せ考えると、A₁のみを問責して懲戒解雇することの合理性は乏しいと言わねばならない。その他、A₁が水島営業所へ派遣されていた昭和 45 年 6 月 10 日から同年 10 月 1 日までの期間中におきた 32 トンクレーンの転倒事故については、助手が運転しているときにおきたものであり、かつ、助

手は運転免許をもっていたものであってみれば、A₁のみの責任とはいえないものであること、さらに、その期間中にA₁が配車指示に従わなかったこと、社用車の無断運転などもあげているが、当時、不問に付していたか、あるいは、注意するなどして措置ずみのことをことさらに懲戒解雇を正当化するためにとりあげていると言わざるをえないものである。その他に会社が主張する事由も、事実と反するもの、正当な組合活動をとっているもの、その事実の存在の認められないものなど、いずれも懲戒解雇事由としての合理性を認めることはできない。

しかも、会社は、前記第1に認定のとおり分会結成の当初から組合および分会の存在ならびにその活動を極度に嫌悪している事実が認められることなどを併せ考えると、分会の中心的人物であるA₁を企業外に排除しようとして、同人に対する下車勤措置、「退職の予告」に引き続き本件懲戒解雇を行なったものと判断される。

したがって、A₁に対する本件懲戒解雇およびそれに伴う退寮要求は、労働組合法第7条第1号および第3号に該当するとした初審判断は相当である。

2 A₂、A₃およびA₄に対する懲戒解雇について

会社は、A₂、A₃およびA₄に対する懲戒解雇およびそれに伴う退寮要求を不当労働行為であるとした初審判断は誤りであると主張する。

ところで、会社は、A₂ら3名に対する懲戒解雇理由として、懲戒解雇当時は前記第1の7の(1)認定のとおり、①寮移転の命令に従わなかったこと、②タイムカード打刻後に朝食をとったこと、③秩序を乱したこと、④会社の経費を不当に支出させたこと、⑤他の従業員に精神的、肉体的な苦痛を与えたことをあげている。

そこで、寮移転の命令に従わなかったことについてみると、前記第1の6の(2)に認定のとおり会社はA₂ら3名に合理的理由も示さずに、使用するのは不適當とされているプレハブ寮への移転を命じているものであって、A₂ら3名がそれに従わなかったとしても、無理からぬものがあるばかりでなく、会社はA₂らを再びプレハブ寮へ入居させねばならない業務上その他の必要性が認められないのである。したがって、A₂らがプレハブ寮へ移転することを拒否したことをもって懲戒解雇の理由とすることには合理性が乏

しいと言わねばならない。

また、タイムカード打刻後に朝食をとったことについては、会社側証人にそれにそう証言をするものもいるが、A₂らは否定する。かりに、A₂らにそのような事実が1回あったからといって、それが直ちに懲戒解雇に相当するものとはとうてい認められない。秩序を乱したという点については、これを認めるに足る資料はない。

会社の経費を不当に支出させたことについては、A₂らがクレーン車運転中に接触事故などをおこし会社に経済的負担をかけたことをあげているが、それらはいずれもすでに措置ずみのものである。また、他の従業員に精神的、肉体的な苦痛を与えたことについては、A₂が昭和46年1月9日B₃取締役に暴行を加えたということをあげているが、A₂の行為が前記第1の5の(13)認定のとおりであってみれば、これが懲戒解雇に相当する事由とはとうてい考えられない。

以上のとおり会社が主張するA₂らの懲戒解雇理由は、個別的にみても、全体としても懲戒解雇もやむをえないとみられるようなものはない。

そうすると、会社がA₂らの懲戒解雇を行なった真の理由は他に存するものと考えざるをえないところ、会社は前記第1認定のとおり分会の結成以来、その存在ならびに活動を極度に嫌悪し、その弱体化ないしは壊滅を企図し、諸種の言動を行なっていることからみて、本件懲戒解雇もA₁の解雇に引き続いて、分会執行委員として活動を続けてきたA₂ら3名を企業外に排除し、分会の組織および活動に支障を与えようとして行なったものと認めざるを得ない。

したがって、A₂ら3名に対する本件懲戒解雇およびそれにもなう退寮要求は、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した初審判断は相当である。

なお、初審命令主文第3項は、「被申立人は、A₁、A₂、A₃およびA₄に対して、従前どおり寮の居住および使用を認め、また食堂を利用させなければならない。」と命じているが、前記第1の7の(2)に認定のとおりA₂らは従前のA地寮から会社事務所2階の寮に移転し、また食堂が閉鎖されている事態は認められるが、食堂についてはその再

開も可能である点など考慮し、主文のとおり変更することを適切と考える。

3 昭和 45 年度年末一時金について

会社は、昭和 45 年度年末一時金について従業員に平和協定への署名を求めたのは、当時会社がおかれていた諸事情から必要欠くべからざるものとして求めたのであり、大多数の従業員はその意を了としてこれに署名したのであるが、分会員のみ署名を拒否したものであり、したがって、会社が昭和 45 年度年末一時金を支給しないことには合理的な理由があり、初審命令が「分会員を不利益に取扱うものであって、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為と判断」したことは誤りであると主張する。

しかしながら、平和協定の内容は、前記第 1 の 5 の(9)認定のとおり、年末一時金の金額、支給日、配分方法等について異議を言わない、また、昭和 45 年 12 月にいたる争議行為を反省し、今後 3 年間、一切の争議行為や抗議行動を放棄するというものであり、分会が行なった正当な争議行為を非難するばかりでなく、労働者のもつ労働基本権を不当に制限するものであって、このような平和協定を分会員を含む従業員に提示し、署名を求めること自体、組合の運営に対する支配介入行為であると言わざるを得ない。会社は、平和協定は当時会社がおかれていた諸事情から必要欠くべからざるものであったと言うのであるが、そのような特段の事情は認められない。

したがって、平和協定に署名することを昭和 45 年度年末一時金の支給条件とすることは、前記のような平和協定の性質および当時かかる平和協定が必要かくべからざるものとする特段の事情の認められないことからみて、とうてい是認することができず、会社は、署名の有無を問わず年末一時金を支給しなければならないといえる。

よって、会社が、平和協定に署名することを拒否した分会員に対して、昭和 45 年度年末一時金の支給をしないことは、合理的理由がないのに分会員を不利益に取り扱ったものと認めざるをえず、これを労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。

また、会社は、平和協定に署名した分会員に対しても年末一時金の 20%分を支給していないが、それは昭和 46 年初頭からの極度の業績不振に基づく資金の枯渇が最大の要

因であり、初審判断のように、合理的理由がなく労働組合法第7条第1号に該当するとしたのは誤りであるとも主張する。

しかしながら、会社は、単労組員および分会脱退者には年末一時金の残り20%を支払い、また、組合を脱退したという証拠をもってれば支払うなどと言っている会社の言動からみて、会社の主張は採用し難く、この措置について労働組合法第7条第1号に該当するとした初審判断は相当である。

4 団体交渉の拒否について

会社は、初審命令が「全体としてみた場合、会社が誠意をもって団体交渉を行ってきたとはとうてい認め難い。」として、「会社のこのような態度は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為と言わざるをえない。」と判断したことを争い、これは会社が団体交渉に不慣れなため、若干問題のある行為をとったことを針小棒大に解釈し、全体として見た場合は、むしろ会社が誠意をもって団体交渉を行ってきた事実を目をつむるものであり、また他面、団体交渉における組合の態度が終始粗暴なものであり、平和的、建設的態度を全く欠いていたことを考慮しない不当な判断であると主張する。

しかしながら、会社が行なった団体交渉の内容についてみると、会社が具体的な回答を示すなどして誠意ある団体交渉を行なったことはほとんどないばかりでなく、社長が交渉議題とは無関係な芦原ビル建設計画について一方的説明をしたり、組合側交渉委員の数が足りないと言って交渉に入るのを拒んだり、交渉時間中理由もなく沈黙して推移したり、上部団体役員や解雇された分会役員が団体交渉に出席するのを嫌悪したり、あるいは、社長が酒気を帯びて出席し民謡が歌いたいと発言するなど、どれ一つとっても誠意ある交渉態度とは程遠く、むしろ常軌を逸脱したものと言わざるをえないものばかりである。

したがって、このような会社の交渉態度は、とうてい誠意をもって団体交渉に応じてきたものとは認められないものとして労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為とした初審判断は相当である。

5 その他の会社の言動について

- (1) 会社は、初審命令が「会社は分会結成当初から分会の存在を嫌悪し、あしなみ懇親会を育成強化して分会に対抗させようとしたり、分会解散ないし全自運からの脱退をすすめたり、あるいは分会員をことさらにひぼう中傷したりしているのであって、会社が一貫して組合運営に介入して分会の弱体化ないしはその壊滅を企図したことは明白である。」と判断したのは、事実を誤認した結果、判断を誤ったものであると主張する。

しかしながら、前記第1に認定した次の諸事実、すなわち、

- ① あしなみ懇親会を分会に対抗する組織として確立し、これを支持し、あるいは協力方を求めた昭和45年10月26日および同年11月2日の社長発言
- ② 昭和45年11月23、24日の両日、会社側が社長声明および委任状を従業員全員に配布し、委任状に署名を求めた行為
- ③ 昭和45年12月4日現場関係の従業員に全自運加盟の労働組合と、どの上部団体にも所属しない労働組合のいずれを希望するかについての書面を配布し、かつ、その選択および署名を求めた行為
- ④ 昭和45年12月4日会社役員および管理職が分会委員長A₁に対して3時間以上にわたって種々の詰問をしたり、非難中傷した行為
- ⑤ 昭和45年12月14日の朝礼において、社長が従業員全員に対してA₁や分会をひぼうしたC₃書簡を読みあげるとともにその写を配布した行為
- ⑥ 昭和46年2月20日会社役員および管理職がA₂ら3名の住む寮室で行なった行為

などは、いずれも会社が分会の弱体化ないしはその壊滅をはかるために行なった諸言動の一環をなすものであって、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為とした初審判断は相当と認められ、これに反する資料は見出し難く、会社の主張は採用できない。

- (2) 会社は、初審命令が「単労は、従業員の手によって自主的に結成され、活動をすすめている労働組合であるとはとうてい言えず、会社の指導によって結成され、かつ、

会社の意のままに動く団体であると推認せざるを得ない。したがって、会社がその指導のもとに単労を結成させて分会に対抗させたことは、組合の運営に支配介入する不当労働行為であり、労働組合法第7条第3号に該当するものと言わざるを得ない。」と判断したのは、単労の結成、組織、活動について認定を誤った結果、判断を誤ったものであると主張する。

しかしながら、前記第1認定のとおり①社長は単労の結成される約1ヵ月前から、どの上部団体にも属さない労働組合を希望し、社長声明を作成して従業員全員に配布していること、②会社は、単労が結成される約2週間前に現場関係の従業員に全自運加盟の労働組合と、どの上部団体にも所属しない労働組合（会社のいう単独労働組合）のいずれを希望するかについて選択を求めていること、③単労は、まさに社長の意図したどの上部団体にも所属しない「単独労働組合」であること、④単労の執行委員長や執行委員長代理は、社長の義弟ないし会社役員の息子であること、など総合してみると、単労は、従業員の手によって自主的に結成され、活動をすすめている労働組合であるとはとうてい言えず、会社の指導によって結成され、かつ、分会に対抗する組織であると言わざるを得ない。

したがって、初審命令が「会社がその指導のもとに単労を結成させて分会に対抗させたことは、組合の運営に支配介入する不当労働行為であり、労働組合法第7条第3号に該当するものと言わざるを得ない。」と判断したことは相当であり、初審判断を左右すべき資料はない。

以上のとおり、本件再審査申立てにはすべて理由がないのであるが、ただ初審命令後に事情変更の認められる初審命令主文第3項を変更した。

よって、労働組合法第25条、同第27条および労働委員会規則第55条を適用して主文のとおり命令する。

昭和48年11月21日

中央労働委員会

会長代理 平 田 富太郎