京都、昭48不８、昭49．３．25

命　　令　　書

申 立 人　日本繊維産業労働組合連合会京都織物卸商業組合労働組合

被申立人　株式会社　京都計算センター

主　　文

１　被申立人は､申立人組合の組合員に対し､労働組合を組織することをけんせいしたり、組合活動として着用しているワッペンの取りはずしを命じたりして組合の運営に支配介入してはならない。

２　被申立人は、縦１メートル、横1.5メートルの模造紙に下記の文章を墨書し、被申立人会社内の従業員の見やすい場所に１週間掲示しなければならない。

記

会社は、貴組合の組合員に対し、労働組合を組織することをけんせいしたり、組合活動として着用しているワッペンの取りはずしを命じたりしたことは、貴組合の運営に対する支配介入であったことを認め、今後一切このような行為をいたしません。

以上、京都府地方労働委員会の命令により誓約します。

昭和　年　月　日

日本繊維産業労働組合連合会

京都織物卸商業組合労働組合

執行委員長　A_1　殿

株式会社　京都計算センター

代表取締役　B_1

3　申立人のその余の請求を棄却する。

理　　由

第１　認定した事実

1　当事者

⑴　被申立人株式会社京都計算センター（以下会社という）は、昭和 47 年２月４日（以下年号の昭和は省略する）株式会社京都銀行（以下京都銀行という）と株式会社富士通（以下富士通という）の共同出資により設立され、肩書地に事務所を有し、主として京都織物卸商業組合（以下織商という）に加盟する商社から在庫管理、販売管理に要する計算ならびに給料計算等を受託している電子計算機業務専門の会社である。なお、織商には電子計算機業務を行なう計算センターがあったが、会社は 47 年織商から同計算センターの業務を引きついだ。

⑵　申立人日本繊維産業労働組合連合会京都織物卸商業組合労働組合(以下組合という)は、46 年６月 24 日織商の従業員 43 名によって結成された。ところが、その後前述のように織商の計算センターの業務が会社に引きつがれることになったので、同計算センターに働く組合の組合員（以下組合員という）は、47 年７月 25 日より織商従業員の身分のまま会社に出向し、同年 12 月 20 日織商と組合との間で「会社の従業員として身分を移籍する」旨の協定が成立したのに伴い、同月 25 日より会社の従業員となった。したがって、以後組合は織商の従業員と会社の従業員とで構成されることになった。

2　会社の機構と人的構成

会社は代表取締役Ｂ１（以下社長という）ほか役員と、京都銀行および富士通からの出向者５名ならびに従業員 20 名を擁し、従業員中織商より移籍した者は組合員 12 名を含む 16 名である。

会社には総務部、営業部および情報処理部がある。組合員全員の所属する情報処理部には、48 年８月まで課制がなく、それにかわるものとしてシステム、運用の両班が設け

られ、情報処理部長は社長が兼務し、その下に職制としてＢ２部長付（以下Ｂ２部長付という）、Ｂ３部長付（以下Ｂ３部長付という）、Ｂ４部長付およびＢ５係長（以下Ｂ５係長という）がいた。Ｂ２、Ｂ３両部長付は、社長に直属する形でシステム、運用両班の各責任者として仕事の配分、とりまとめ等を行ない、部内の業務を実質的に掌握してきた。なお、48 年８月に行なわれた会社の機構改革によって、両部長付は情報処理部に新設されたシステム、運用両課の各課長に就任した。

Ｂ５係長は、組合側からは組合員の資格を有するものと考えられていたが、同人に使用者的言動がみられるという理由で組合加入を勧誘されず、非組合員である。

3　忘年会におけるＢ２部長付の言動

⑴　組合は、織商計算センターにいた組合員が会社に移籍した後も一つの労働組合として活動を続けていくことで意志統一していたが、このことはまだ会社には告げられていなかった。

⑵　会社は、47 年 12 月 18 日午後６時から同８時ごろまで中原旅館において忘年会を催し、社長以下当時織商から出向中であった組合員も含め従業員全員が参加した。

⑶　忘年会はなべ料理で行なわれ、五、六人ずつが四つのテーブルに分れて座っていた。

Ｂ２部長付はテーブルを回って酒をついでいたが、７時半ごろ組合員Ａ２（以下Ａ２という）の席に来て、同人と酒をくみかわしながら世間話や仕事の話をしているうちに組合のことに触れ、「織商の労働組合はなぜできたのか」と尋ねた。これに対しＡ２が、組合設立の経過等を説明したところ、同部長付は、「君らは組合をつくろうとしているのか。会社は今設立まもなく赤字なので、組合をつくることはやめてほしい」などとしつこく述べた。また、誰が労働組合をつくろうとしているのか、誰がどういう立場に立っているのかと質したりした。

両人のやりとりは約 20 分間続いたが、それが終わるとＢ２部長付は仕事があるといって会社に帰って行った。

4　Ｃの入社辞退

⑴　Ｃ（以下Ｃという）は、京都工芸繊維大学の職員として電子計算機関係の仕事に携

わってきたが、本人の希望により 48 年４月１日から会社に正式入社することが内定し、同年３月中は勤務先の年次有給休暇を使って会社でアルバイトとして働くことになり、同月１日より会社に勤務した。

⑵　同日昼食後、ＣはＢ３部長付から「会社は現在銀行のほうに非常におんぶされている形で、赤字の大きな会社であるから、それが黒字に転換するまでは仕事一途に励んでほしい」との趣旨のことを言われた。

⑶　同月５日、Ｃは会社の総務部長Ｂ６（以下Ｂ６部長という）から誓約書、従業員名簿、身元保証書等の書類を渡され、誓約書に所定事項を記入のうえ提出するように言われた。誓約書の内容は次のとおりであった。

「私が貴社に採用されるにつきましては次の事項を誓約しかたくこれを遵守履行いたします。もし、これに違背したときは契約を解除し解雇されても異存ありません。

①～③略

④　入社後は業務を阻害するような思想を鼓吹し、またはこれを支援するような行動をなさないこと。

⑤　以下略」

なお、47 年 12 月組合員らが会社に移籍したさい提出した誓約書には、前記誓約書④の文言は記載されていなかった。

また、47 年７、８月ごろにもＣは会社でアルバイトをしており、このときも採用が内定し、入社期日も決定していたが、同人の個人的希望により入社が取止めになったことがある。そのさいには誓約書等の書類は渡されなかった。

⑷　48 年３月６日、Ｃは「従業員が増加するなど会社の内情が昨年とはかなり変わっていることや、業務のほとんどが事務計算という現状では、自分の過去の経験からみて仕事に自信がもてないので入社を辞退したい」旨記した手紙を社長およびＢ６部長あてに郵送した。

同月 11 日ごろ、Ｂ６部長はＣに対し電話で、仕事に自信がないなどというのは最初は誰でも持つ気持だからもう一度考え直さないか、と慰留したが、結局Ｃは翻意せず

会社には入社しなかった。

また、Cは渡された誓約書等の書類を会社に提出せず返還もしなかった。

5　48年春闘中の社長らの言動

⑴　同年3月19日、組合は会社に対し、①30歳の基本給12万円を骨子とする賃上げ、②四十数か条にわたる労働協約の締結、を内容とする春闘要求書を提出した。

これに対し、4月16日の第3回の団体交渉（以下団交という）では、組合の協約案に対して会社は逆に会社案を提示し、また賃金については30歳で9万5,000円の回答を行なった。組合はこれを不満として、同月23日および26日の団交で協約についてはその必要性を述べ、賃金については会社の経営内容の説明を求めたが、いずれも組合の納得する説明はなく、結局実質的な話合いの進展はみられなかった。

⑵　同年3月20日、B5係長はA2を同行して京都府企画管理部職員課を訪れ、用件のある課員を待つ間に、同課の壁に春闘のビラが貼ってあるのを見て、A2に対し、「君らはどうしてるのや。今会社は赤字やからものすごく困っている。なるべくなら春闘はやめてほしい」とか、組合の副執行委員長であるA3（以下A3という）や組合員A4の名をあげて、「組合をやっているのは二、三の者やから会社はごっつ困ってる」などと述べるとともに、「自分のもっている労働条件案と引きかえに春闘をやめてくれ」と言った。

⑶　同年4月25日、組合は午後5時半から京都産業会館において春闘のストライキ権確立のための組合大会を開催した。

当日午後4時55分ごろ、勤務を終えた組合員全員は、組合大会に出席するため一団となって会社第1応接室の前を通ったところ、列の最後尾を歩いていたA5（以下A5という）は、同応接室内にいた社長に呼び入れられた。社長は最初A5と世間話をしていたが、しばらくすると、「団交をやっていくうえでA3君の言葉が激しすぎて交渉にならない。もっと紳士的にやってもらわないと困る」とか「A6さんや他の役員のほうが話がわかるじゃないか」などと述べた。なお、A6とは、組合の顧問をしているA6のことである。

Ａ5は、当日の組合大会でこの社長の発言をＡ3に話した。

ちなみに当日の組合大会開催については､各組合員へは回覧ビラで通知されており、ビラが机上に放置されていたこともあって、会社は当日の組合大会の開催について十分知り得る状況にあった。

⑷　翌 26 日、第５回の団交が行なわれ、組合は前日の社長発言は組合役員を中傷、誹謗するもので不当労働行為であるとして社長の謝罪文を要求した。

⑸　同年５月９日の第６回団交において、組合は要求事項についての話合いが進展しないため、①賃上げ、②４月 25 日の社長発言についての謝罪文を再度会社に要求するとともに、新たに、③労働協約で組合を唯一交渉団体として認めることを要求したが、そのいずれについても決着はつかなかった。

⑹　同月 14 日第７回の団交が行なわれ、席上社長は、謝罪文要求の件について、自分のＡ5に対する発言は不当労働行為ではないが、それと思わせるような言動を行なったことに対して口頭で謝罪すると回答した。

唯一交渉団体の件については､非組合員である従業員が全部組合に加入したときか、組合から脱退して会社従業員独自の労働組合をつくったときに唯一交渉団体と認めるとの趣旨の発言を行なった。また、賃上げに関しては、組合が謝罪文と唯一交渉団体についての会社側の言い分を認めれば従前の回答額に上積みし 10 万 1,000 円にしようと述べた。

組合はこの回答に納得しなかったが、結局同月 21 日の第８回団交において謝罪文と唯一交渉団体の件は切り離し、賃上げ問題については 11 万 2,000 円で妥結した。

⑺　組合は、同年５月以降春闘の一環として「要求貫徹・織商労組」と記載した名刺大のワッペンを、勤務時間中組合員各自の着衣の胸に着ける闘争を行っていた。同月８日午前 10 時ごろ、Ａ2がワッペンを着けたまま社用で外出しようとしたところ、Ｂ3部長付は同人を呼び止め、「ワッペンをはずせ」、「会社のメンツの問題だから取れ」と怒鳴った。Ａ2はＢ3部長付の語気が荒かったのでその場ではいったんワッペンをはずしたが、結局途中で再び着けて外出した。

⑻　同月 22 日午前 10 時ごろ、Ａ₂は第１応接室でＢ₂、Ｂ₃両部長付と仕事の進行状況報告や打合わせを行なった。そのあとＢ₂部長付は残業問題に触れ、Ａ₂に「仕事を二つ三つ掛け持った場合に、もし所定時間内に仕事ができなかったらどうするか」と尋ねた。同人が「二つ三つ掛け持った場合には時間内には多分できないでしょう」と答えたところ、同部長付は、「会社は赤字がまだ続いているし、仕事をたくさんとっており時間的に定時では終わらない可能性がある。そういうときは少しぐらい残業するような形にならざるをえんのやないか」と述べた。

会社には、組合員が織商より移籍する以前にＢ₅係長らを従業員代表として締結されたいわゆる 36 協定が存在するが、会社従業員の過半数を擁する組合は 48 年の春闘中組合を相手方とする新 36 協定の締結を要求し、この新 36 協定を締結しない限り残業には応じないとの態度をとり、労使の対立が続いていた。

第２　判断

１　Ｃの入社辞退について

⑴　組合は、会社がＣの入社にさいし、同人に提出させようとした誓約書中の「入社後は、業務を阻害するような思想を鼓吹し、うんぬん」の文言は、組合の争議行為を否認し､ひいては労働組合をも否認し､暗に労働組合への加入を事実上否定するもので、ために同人はついに入社を断念したのであって、上記条項のような誓約のもとに同人を雇用しようとした会社の行為は労働組合法（以下労組法という）第７条１号に該当する不当労働行為である、と主張する。

これに対し会社は、入社のさいの誓約書の内容は 47 年 12 月ごろすでに変更しており、Ｃに渡した誓約書には組合の問題にする事項は記載されていない、仮に記載されているものを渡したとしても、同事項は従業員として当然遵守すべきことで、組合問題とは無関係であり、不当労働行為をうんぬんされる筋合いではない、Ｃが就職を断わったのは会社の仕事に自信がもてないとの理由によるものである、と抗弁する。

⑵　会社、Ｃの入社のさい提出させようとした誓約書は 47 年 12 月ごろに変更された後のもので、それには「業務を阻害するような思想を鼓吹し、うんぬん」の文言は含ま

れていないというが、当委員会の認定事実は前記４⑶のとおりであり、かかる文言を含むものであったことは明らかなことといわなければならない。

ところで、組合は、前記誓約書の文言をもって争議行為の否認ひいては組合そのものの否認になると主張するが、上記文言の内容は、会社の忌避するような社会主義思想およびこれにもとづく行動を指すものとも解され、必ずしも組合のいうように争議行為の否認ひいては組合否認を意味するものとはうけとり難い。

また、Ｃは、入社を辞退するについて前記誓約書の提出を求められた翌日会社あてに入社辞退の手紙を出していることからすれば、かかる誓約書の提出についてあるいは不愉快の念を抱いたかも知れないが、その手紙の文言に徴すれば、48 年３月再びアルバイトで勤務した会社の実情は、同人の目からして 47 年７、８月当時と比べ著しく変化していて、かつ会社の仕事に対する自信を失い、自ら入社を断念したものとみるのが相当である。したがって、会社が前記誓約書の提出を要求したことをもってＣの入社後の組合活動を規制しようとしたものとは認められず、またそのために同人が入社を断念したとも判断することはできない。

よって、会社がＣに誓約書提出を指示した行為は、労組法第７条１号の不当労働行為とは認められず、また同条３号の不当労働行為ともいい難い。

２　社長らの言動について

⑴　社長の言動について

ア　組合は、48 年４月 25 日の社長のＡ５に対してなしたＡ３の団交態度に関する言辞は、春闘時の組合大会直前における組合幹部の組合活動についての非難であり、組合を動揺させようとするもので、支配介入行為であり、また同春闘時の５月 14 日の社長の組合組織のあり方についての発言は、組合への干渉であり、これまた支配介入行為である、と主張する。

これに対し会社は、Ａ３に関する社長の発言は、過激な言葉でいたずらに感情に走ることなく、紳士的に内容のある団交をしたいとの見解ないし願望を述べたに過ぎず、言論の自由に属するものである、また、社長が組織問題に介入した事実は全く

なく、組合が唯一交渉団体であることを認めよと要求したのに対し、従業員全員が組合に加入していないから認められないとの見解を述べたことを歪曲したものである、と抗弁する。

イ　まず、48 年４月 25 日に社長がＡ５に対してなしたＡ３についての発言は、前記５⑶に認定のとおり組合幹部であるＡ３の団交態度に関する事柄であり、また時期的にみてもストライキ権確立のための組合大会直前にわざわざ組合員を呼びとめてなされたものであって、いたずらに組合を刺激する軽卒な言動であったといえるが、その発言内容自体はＡ３の態度に対して会社の困惑と願望を述べたにとどまるものとみられ、組合幹部を中傷、誹謗し、もって組合の運営に支配介入したものとはいい難い。

つぎに、同年５月 14 日の団交の席上でなした社長の発言のなかには、前記５⑹で認定したとおり、組合の組織のあり方ないしその変更について触れた内容のものを含み、不穏当な言辞がみられるが、その前後の事情から合わせ考えれば、組合からの唯一交渉団体に関する要求に対して、単に会社の見解を述べたにすぎず、組合の組織変更を積極的に要求したものとは認められず、また、唯一交渉団体についての会社側の言い分を容れれば従前の賃上げ回答額に上積みする旨の発言は、次回の団交において唯一交渉団体等の問題を切りはなして賃上げ交渉が妥結していることからみても、組合の組織変更を賃上げの条件とする程の強い意図のものであったとは認め難い。したがって、この程度の発言をもって会社の組合運営に対する支配介入行為と断定することはできない。

⑵　Ｂ２部長付の言動について

ア　組合は、Ｂ２部長付のＡ２に対する、47 年 12 月 18 日の忘年会の席上における労働組合をつくってくれるなとの趣旨の発言ならびに 48 年５月 22 日の組合の方針に反して残業をすすめるような言動は、いずれも組合に対する支配介入行為であり、かつ当時の部長付の地位は課長同様の地位にあり、その言動は会社の行為と評価される、と主張する。

これに対し会社は、Ｂ２部長付の忘年会での発言は、同人としてその内容については記憶しておらず、このことは、そのときの話が世間話の域を出ていないことを物語っているし、また残業の件については、単に仕事のことについての実情を話したものにすぎない、かつ部長付は組合対会社の関係で会社側に立つ役職ではないから、Ｂ２部長付の行為は会社とは関係がない、と抗弁する。

イ　まず、会社は、Ｂ２部長付の忘年会での発言は単に世間話をしたに過ぎないというが、前記認定３⑶のとおり、Ａ２に対し会社に労働組合をつくることはやめてほしい旨の発言をしたことは明らかで、これは単なる酒席の雑談とは認められず、47 年 12 月 25 日に織商から身分移籍されるのを前にした組合員に対し、会社に労働組合の組織を持ち込むことをけんせいしたものとみられるのであって、組合に対する支配介入行為である、といわなければならない。

しかして、当時の会社における部長付の地位についてみるに、前記２に認定のとおり、まだ課制のない情報処理部において、社長の直属下にあり、各班の責任者として部員の監督的業務を行なっていたことからみて会社の利益代表者とみなされ、その行為は会社に帰責するといはなければならない。

したがって、上記Ｂ２部長付の行為は労組法第７条３号に該当する不当労働行為といわなければならない。

つぎに、Ｂ２部長付が、Ａ２に対してなした残業についての発言は、前記認定５⑻によれば当時組合が要求した新しい 36 協定をめぐって会社と対立関係にあり、組合として残業拒否の態勢にあったとはいえ、この組合の残業拒否を非難し、その方針に反して残業を強要したものとは受けとれず、したがってこのことからすればまだ組合に対する支配介入行為とはいい難い。

⑶　Ｂ３部長付の言動について

ア　組合は、Ｂ３部長付がＣに対し 48 年３月１日に「組合に近寄らないよう」、「組合運動に足をつっこまないよう」などと言ったことは組合加入の妨害であり、また同部長付が同年５月８日Ａ２に対し、「会社の体面が悪い。ワッペンを取れ」と怒鳴

りこれを取らせたのは正当な組合活動への干渉であって、いずれも支配介入行為である、かつ同部長付の当時の地位もＢ２部長付と同様であるから、その行為も会社の行為と評価される、と主張する。

これに対し会社は、Ｂ３部長付のＣに対する発言は、個人的に「仕事一途にがんばってほしい」と言ったに過ぎず、またＡ２に対する発言も仕事についての個人的な考へ方を述べたものであって、かつ同部長付の地位もＢ２部長付と同様であって、同人の行為は会社とは関係がない、と抗弁する。

イ　Ｂ３部長付が 48 年３月１日Ｃに対して言った内容は、組合主張の内容と異なり、前記４⑵に認定のとおり「赤字が大きな会社であるから、それが黒字に転換するまで仕事一途に励んでほしい」との趣旨のもので、遠回しにでも組合加入を妨害する発言とはうけ取り難い。したがって、これをもって組合に対する支配介入行為とはいえない。

つぎに、同部長付が同年５月８日Ａ２に対してワッペンを取れといった言動についてみるに、労働組合が闘争期間中組合員にワッペンやリボンを着用させる行為は、団結の示威の一方法として一般に行なわれるところであり、組合も同様の趣旨から組合員に前記５⑺に認定のごとき態様のワッペンを着用させたものであって、この程度の労働組合の闘争戦術は使用者において受忍すべき限度内にあるというべきである。したがって、前記Ａ２が外出するにさいしこれを呼びとめワッペンを取らせたＢ３部長付の行為は、組合員の組合活動に対する抑制で、支配介入行為と認められる。

しかして、Ｂ３部長付の地位は、前述のＢ２部長付と同様と認められるので、同部長付の上記行為は会社に帰責し、労組法第７条３号に該当する不当労働行為といわなければならない。

⑷　Ｂ５係長の言動について

ア　組合は、48 年３月 20 日Ｂ５係長がＡ２に対してなした「会社が赤字だから春闘はやめたほうがよい」との発言は、明らかな支配介入行為であり、会社が短期間のうちに種々の不当労働行為を行なっていることからみて、会社の意を受けてなしたも

のと推認できるので、会社の支配介入行為である、と主張する。

これに対し会社は、Ｂ５係長が、Ａ２に何を言ったかは全くわからないが、組合主張のとうりであるとしても、同係長は会社側に立つ役職になく単なる個人同士の私的な会話であって、同係長の行為は会社とは関係がない、と抗弁する。

イ　前記５⑵に認定のＢ５係長のＡ２に対する発言は、会社が赤字だから春闘はやめてほしい、自分に解決案があるなどあたかも使用者の立場に立つ者がするような内容のものであることからすると、一組合員に対して組合活動阻止の意味をもったものではあるが、同係長は、前記２に認定のとおり当然に非組合員として除外されるべき会社の利益代表者の地位にある者でない。そして、同係長の発言は、とくに会社の意を受けてなされたことをうかがうに足る疎明はなく、またその発言内容を会社側が知っていた事実も見当らない。したがって、同係長の言動は結局同人の個人的な組合嫌いの考え方から出たものというほかなく、これをもって会社の支配介入行為と認めるわけにはいかない。

以上のとおりであるから、当委員会は、労組法第 27 条、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 49 年３月 25 日

京都府地方労働委員会

会長　岡　部　利　良