

大阪、昭 48 不 32・77、昭 49. 12. 21

命 令 書

申 立 人 日本労働組合総評議会全国金属労働組合大阪地方本部大阪金属加工支部

被申立人 大阪金属加工株式会社

被申立人 丸紅株式会社

主 文

- 1 被申立人大阪金属加工株式会社は、申立人との間で締結した昭和 48 年 6 月 11 日づけ協定に基づく金員を申立人に対して支払わなければならない。
- 2 被申立人大阪金属加工株式会社は、縦 1 メートル、横 1.5 メートルの白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、被申立人会社本社正門付近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

年 月 日

申立人組合代表者あて

大阪金属加工株式会社代表者名

当社が、貴組合の弱体化を企図して脱退工作を行うなど貴組合の自主的運営に介入し、昭和 48 年 6 月 11 日づけ協定に基づく金員を支払わなかったことは、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ことを認め、ここに陳謝するとともに、今後このようなことを繰り返さないことを誓約いたします。

以上、大阪府地方労働委員会の命令により掲示します。

- 3 申立人の被申立人丸紅株式会社に対する申立ては、これを却下する。

- 4 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者等

- (1) 被申立人大阪金属加工株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社及び工場をおき、金属製品製造事業を営む法人であり、従業員数は約 60 名（本件審問終結時）である。
- (2) 被申立人丸紅株式会社（以下「丸紅」という）は、肩書地に本社をおく商社である。
- (3) 申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合大阪地方本部大阪金属加工支部（以下「全金支部」という）は、日本労働組合総評議会全国金属労働組合（以下「全金労組」という）に加入する会社の従業員約 10 名（本件審問終結時）で組織する労働組合である。
- (4) 会社には、全金支部のほかに従業員約 40 名（本件審問終結時）で組織する大阪金属加工労働組合（以下「新労組」という）がある。

#### 2 全金労組からの脱退等

##### (1) 職制に対する発言等

昭和 48 年 4 月 2 日、全金支部は、会社に労働組合結成届、役員名簿及び賃上げ等の春闘要求書を提出して同月 5 日に回答するよう要求したところ、会社は、これを応諾した。

翌 3 日朝、会社の代表取締役 B<sub>1</sub>（以下「B<sub>1</sub>」という）は、会社の応接室に班長及び班長代理を招集して、同人らに、全金支部が結成され春闘要求がなされたことについて説明したあと、

① しばらく事態を静観すること

② 生産に支障をきたさないよう注意すること

を指示した。そして同日、会社は、当時全金支部執行委員長であった C<sub>1</sub>（以下「C<sub>1</sub>」

という) に対して、春闘要求が多項目にわたるため指定日の同月 5 日に回答することは困難であるので、回答を同月 7 日まで延期してほしい旨申し入れた。

## (2) 全金支部集会における発言等

翌 4 月 4 日正午ごろ、B<sub>1</sub>は、会社の現状を説明してほしいとの C<sub>1</sub>の要請によって、会社の工場長 B<sub>2</sub> (以下「B<sub>2</sub>」という) を伴って会社の食堂で開催中の全金支部集会に現われ、会社の状況、取引先等会社の需要家に対する立場並びに生産内容について説明したあと、総評の統一ストにふれ、「会社は 100 パーセント下請会社であり、需要家に迷惑をかけないように各自認識してもらいたい。万一生産に支障をきたす事態になれば仕事の性質上材料の入荷がストップするかも知れない。全金労組へ加入するのは各自の自由であるが、関連する上部組合として鉄鋼労連や電機労連がある」旨述べた。その直後、同集会において C<sub>1</sub>は、「全金労組に加入していると、会社は 1 年以内につぶれる。自分としても責任が持てないから脱退してほしい」旨述べ、全金労組脱退を提案し、多数でこれを決定した。

そして同夜、全金支部執行委員 C<sub>2</sub>は、病気等で休業中の一部の者を除く全金支部組合員のほとんど全員に近い者(約 50 名)の氏名を連ね、かつ、各自が拇印を押したとする脱退届を全金労組港合同支部に提出した。

しかし、全金支部は、全金労組が個人加入の労働組合であり、支部決定によって脱退に反対する者をも含めての一括脱退は認められないとし、上記決定後も全金労組からの脱退に反対する支部組合員 10 数名によって引き続き活動を続けた。

## (3) その後の労使関係等

一方、同じ 4 月 4 日に会社の総務部長兼製造部長 B<sub>3</sub> (以下「B<sub>3</sub>」という) は、通常従業員には使用させていない応接室を C<sub>1</sub>、C<sub>3</sub> (当時全金支部副執行委員長)、C<sub>4</sub> (当時全金支部書記長) らに使用させ、又自らは全金労組からの脱退届の用紙を作成した。

翌 5 日、全金労組を脱退したとする約 50 名の会社従業員によって新労組が結成されたが、新労組の役員には、C<sub>1</sub>が執行委員長に就任したのをはじめとして全金支部旧

役員が多くが就任した。新労組は、会社に対して全金労組から全員脱退した旨伝えるとともに、労働組合結成届、役員名簿及び賃上げ等の要求書を提出し、更に、後日前記脱退届の写を提出した。なお、48年6月3日、新労組は、全日本労働総同盟大阪地方同盟に加盟した。

ところで、全金支部の前記4月2日づけ要求に対する会社回答を同月7日に延期してほしいという会社の意向が、全金労組大阪地方本部に知らされていなかったため、同月5日、同本部の役員数名は、会社の回答を求めて団体交渉に出向いたところ、会社は、会社の従業員中には全金労組の組合員は1人もいないと述べて回答を拒んだが、交渉の結果同月7日に団体交渉することが取り決められた。

### 3 争議解決金等

#### (1) 100万円協定等

全金支部は、会社に対し、労働条件に関する要求をして48年6月5日からストを行っていたが、同月11日、夏期一時金組合員1人平均235,000円及び勤務時間等の労働条件の一部について会社と妥結し、同月22日を支払い期限とする争議解決金100万円を含む協定（以下「100万円協定」という）を締結した。

この協定を締結する際、会社は、全金支部が要求していた5,000円の夏期一時金の上積みについては、前記回答額以上は出せないと拒否し、新労組には全金支部への回答を上回るような回答はしないと約束していた。この100万円協定締結の際の団体交渉は、6月11日午前11時から午後11時頃に及ぶものであったが、この間、昼食時を含めて3回ほど休憩をとるなどして行われた。

#### (2) 400万円協定等

一方、新労組は、6月14日、夏期一時金について会社と団体交渉したが、話がたまたま全金支部に対する争議解決金に及び、これは組合間差別であるとして新労組4全金支部1という組合員数比を勘案して400万円を新労組に支給するよう要求したところ、翌朝4時頃まで及んだとする一度の団体交渉で、会社は、夏期一時金組合員1人平均235,000円の支給のほか、解決金名目で400万円を新労組に支払うことを応諾し、

その旨の協定（以下「400万円協定」という）が締結された。

なお、その後、新労組が、夏期一時金の上積みとして解決金400万円の一部を同組合員1人当たり約75,000円あて配分するという流言が従業員間に伝わり、このため全金支部組合員に動揺する者が生じ、脱落者数名が出た。

(3) 500万円協定等

これに対して、全金支部は、上記400万円協定は新労組の組合員に対する夏期一時金の上積みになり不当であるとし、その撤回を求めて、同支部三役による部分ストを行い、6月23日の団体交渉で前記解決金100万円を含め、同月23日までの争議解決金として500万円を同支部に支払う旨の協定（以下「500万円協定」という）が締結された。なお、この団体交渉は、同日昼過ぎから午後11時頃まで行われその間、全金支部を応援するために、全金労組の組合員約20名が団体交渉の会場外に集合していた。そして午後9時頃、会社側は、暫時休憩を提案したが、全金支部はこれを認めず、団体交渉は継続されて前記協定が締結された。

上記500万円協定が締結されたことに対し、新労組は、前記の解決金400万円を含む2,400万円の解決金を新たに会社に要求し、会社が法外な要求であるとしてこれを拒否したためストに突入した。

(4) 解決金問題についての丸紅の関与等

丸紅の鉄鋼部長に在職のまま会社の非常勤の代表取締役社長に就任しているB<sub>4</sub>（以下「B<sub>4</sub>」という）は、全金支部及び新労組との団体交渉に当たっていたB<sub>1</sub>が病気のため職責を果せなくなった6月23日頃からB<sub>4</sub>自身が直接団体交渉に当る方針を決定した。

これにかんがみ全金労組大阪地方本部の役員数名は、6月22、23の両日、丸紅へおもむき、B<sub>4</sub>に交渉を求めたところ、同人が不在のため、同じく丸紅の鉄鋼副部長に在職のまま会社の非常勤の監査役に就任しているB<sub>5</sub>（以下「B<sub>5</sub>」という）及び同鉄鋼部長代理B<sub>6</sub>がこれに対応した。

7月23日、B<sub>4</sub>は、前記解決金にかかる諸協定が通常の状態において締結されたも

のではないとして、全金支部及び新労組に対し、

- ① 従来 of 解決金問題に関する一切の協定は白紙に還元すること
- ② 会社は両組合に対し解決金各々85万円を支払うこと
- ③ 両組合組合員のスト中の賃金カット分については、各々の組合に対し一括して支払うこと

等の申し入れを行った。この申し入れを新労組は受諾したが、全金支部は拒否した。

これに対して会社は、全金支部に8月11日づけ通告書により100万円協定及び500万円協定が会社の急迫に乗じて締結されたものであって公序良俗に反し無効である、かりにそうでないとしても強迫に基づく意思表示であるので取消す旨通告した。

なお、その後、会社は新労組に対し前記85万円を支払い、又全従業員に対し、生産奨励金の名目で1人当たり5万円を支給した。

#### 4 会社と丸紅の関係

##### (1) 会社の設立と丸紅鉄鋼部

丸紅は、自社商権の維持拡大のため並びに商品の需給先である新日本製鉄株式会社（以下「新日鉄」という）及び松下電器産業株式会社（以下「松下電器」という）の要請に応えるため、昭和43年4月に会社を設立した。

会社の資本金は2,000万円で、このうち85パーセントの株式を丸紅が、残り15パーセントを会社の技術提携先である日本精密工業株式会社（以下「日本精密工業」という）が保有した。

丸紅鉄鋼部は、会社設立に当って、出資額の決定を除きその企画立案のほか、需給先である新日鉄及び松下電器並びに技術提携先である日本精密工業との折衝等会社設立に伴う業務を行い、会社設立後は、会社から半期ごとの決算報告を受けていた。

##### (2) 会社の人事等

丸紅は、会社設立時に同社の役員として前記B<sub>4</sub>及びB<sub>5</sub>のほか、鉄鋼部長代理B<sub>7</sub>（以下「B<sub>7</sub>」という）を丸紅に在籍のまま取締役（常勤）に出向させ、又鉄鋼部の総括付であったB<sub>1</sub>を代表取締役（常勤）として出向させ、同人が丸紅を定年退職した後

も当該職務に当らせていた。

なお、B<sub>1</sub>は500万円協定締結後、会社役員を辞任し、又B<sub>7</sub>も49年5月会社役員を辞任し、同月、丸紅鉄鋼部のB<sub>8</sub>は、B<sub>1</sub>の後任として同社に在籍のまま会社に出向し、専務取締役として現在に至っている。

会社には、他に役員として日本精密工業の代表取締役B<sub>9</sub>（B<sub>2</sub>の実兄）が非常勤取締役として就任していた。

一方、会社は、当初B<sub>4</sub>、B<sub>1</sub>らが中心となって会社の業務課長B<sub>10</sub>及びその他の従業員を一般から公募し採用していたほか、B<sub>2</sub>を松下電器及び日本精密工業の要望により工場長として採用し、ついでB<sub>3</sub>、更に総務部長B<sub>11</sub>をそれぞれ縁故採用した。

会社は、その後も漸次従業員を採用していったが、その人員計画はB<sub>1</sub>を中心にB<sub>3</sub>、B<sub>2</sub>らが協議決定しており、その採用にあたっては、B<sub>3</sub>、B<sub>11</sub>らが面接のうえ、B<sub>1</sub>が最終決定した。

更に会社は、賃金等労働条件に関しても、官公署の資料、近隣企業の実態等を参考に、前記B<sub>1</sub>らが決定した。

### (3) 会社の業務

会社は、その重要な設備投資や生産計画について、会社を下請工場に指定している新日鉄及び松下電器と協議して決定していた。

会社の原材料及び加工製品の供給・販売は、大別して、

- ① 丸紅が松下電器の注文に基づきこれを新日鉄に発注する。これを受けて新日鉄は会社に対し松下電器に対する納品として発注する
- ② 丸紅が他の需要家から受注し、これに基づき会社に原材料を渡して加工を指示する

の2通りがある。

## 第2 判断

### 1 丸紅の当事者適格

全金支部は、丸紅の当事者適格について、次のとおり主張する。

すなわち、会社は、丸紅の商社としての営業目的を遂行するために、丸紅の鉄鋼部において企画立案、設立されたものである。そして、丸紅は、会社株式の85パーセントを保有し、会社に現職の鉄鋼部長等を代表取締役以下役員として出向させ、会社の資本、人事、商取引及び日常業務の一切の支配権を持っているのみならず、団体交渉に際し、会社役員を指示するなど、会社ないし、会社従業員に対する労務支配を行っていることは明白であり、従って丸紅は、本件当事者適格を有すると主張する。

よって以下判断する。

まず、労働組合法第7条にいう使用者は、不当労働行為救済制度の趣旨にかんがみ、単に労働者と雇用関係を有するものだけでなく、労働者と使用従属関係にあるもの、更には労働者の労働条件の決定、その他労働関係上の諸利益についても直接的な規制力ないし支配力を有するものも含まれていると解するのが相当である。

そこで、本件についてみるに、丸紅は会社株式の85パーセントを保有しており、又会社の社長以下の役員に丸紅鉄鋼部の現職部長以下同部の幹部が出向しており、更に会社の原材料及び加工製品の流通過程に丸紅が介在しているのである。

しかしながら、前記認定のとおり、会社従業員の採用、賃金その他の労働条件の決定は、会社が独自に決定しているのであって、丸紅が会社従業員の労働条件の決定等労使関係上の諸利益に対する直接的規制力ないし直接的支配力を有することを示す事実は認められない。

従って、丸紅が労働組合法第7条にいう使用者であるとは認められず、この点に関する全金支部の上記主張は失当であり採用できない。

## 2 全金労組からの脱退等

全金支部は、会社は、同支部組合員に対して脱退工作を行い、新労組結成に便宜を与えたと主張し、会社は、これを否認するので以下判断する。

会社は、前記認定のとおり、全金支部の結成を知った直後、B<sub>1</sub>が同支部の集会において、ストライキなどを行わないこと並びに全金労組を脱退すること、を示唆する発言を行い、又全金支部の要求に対する回答を遅らせる一方、その間に通常従業員が出入りし

ない応接室を全金労組脱退の中心人物とみられるC<sub>1</sub>らに使用させ、かつ、B<sub>3</sub>自ら全金労組からの脱退届を作成しているのであり、更に会社は、全金支部組合員のほとんど全員に近い者が脱退したという新労組役員の言葉とそれに加えて、誰の拇印であるか確認できないような連名の脱退届を簡単に認めて、全金支部との団体交渉を一時拒否しているのである。

従って、これらの事実からみて、会社は全金支部の自主的運営に介入し、かつ、同支部の弱体化ないしは壊滅を企図して新労組の結成を援助したものと考えるのが相当であって、これら一連の会社の言動は、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判断する。

### 3 解決金

全金支部は、会社はなんら争議を行っていない新労組に対して全金支部を上回る解決金の額を提示し、新労組を助成しようとしたうえ、一方的に500万円協定を破棄しようとしているもので、これは全金支部と新労組を差別するものであり、全金支部に対する組織破壊攻撃であると主張し、これに対し会社は、解決金にかかる100万円協定及び500万円協定は会社の急迫に乗じて締結されたものであり、公序良俗に反するので無効である、よしんばこれが認められないにしても全金支部の強迫によって締結されたものであるから取消し得べきものであり、すでに取消しの意思表示をしていると主張する。

よって以下判断する。

全金支部が履行を請求する500万円協定は、夏期一時金をめぐる争議を円満に解決するために締結された100万円協定の解決金100万円を含んでいるのであって、新労組が400万円協定を締結したことに伴って、それと同額の400万円が上積みされて500万円協定が締結されるに至った経緯が認められる。

従って、会社が新労組に対し400万円協定を履行し、他方全金支部に対して500万円協定を履行しないということであれば、前記認定のそれぞれの協定の締結過程からみて組合間差別による支配介入といえるのであるが、会社は前記両協定共に解約しようとして、両組合に同額の85万円を提示しているのであるから、この措置をもってただちに不

当労働行為ということとはできない。

しかしながら、100万円協定についてみるに、その締結過程からみて、会社の主張する急迫又は強迫の事情は認められず、

- ① 前記判断2の会社の支配介入行為
- ② 理由が判然としない400万円協定を締結している事実
- ③ その後、全金支部組合員数名が脱退している事実
- ④ 全金支部が100万円協定及び500万円協定の解約申入れを拒否するや、会社はこれら協定の無効、取消しを通告している事実

などの諸事情を総合的に判断すると会社が全金支部弱体化を意図して100万円協定を履行しないとみるのが相当であってこの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判断する。

#### 4 その他

全金支部は、新労組助成のための差別行為の禁止をも求めているが、主文救済をもって十分救済の実を果たすものとするのでその必要を認めない。

以上の事実認定及び判断に基づき当委員会は労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条によって主文のとおり命令する。

昭和49年12月21日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎