

宮城、昭49不9、昭50. 2. 4

命 令 書

申立人 ミヤダイ労働組合

被申立人 株式会社ミヤダイ

主 文

- 1 被申立人株式会社ミヤダイは、申立人ミヤダイ労働組合からの団体交渉申入れに対し、正当な理由もなくこれを拒否してはならず、また、代表取締役又はこれに代る権限を有する者を出席させて、誠意をもって交渉に当らなければならない。
- 2 被申立人株式会社ミヤダイは、申立人ミヤダイ労働組合及び同組合員に対し、「組合をつぶさなければ、会社は仕事をやらない。」とか「お前たちとは、一緒に仕事をやりたくない。」など、暗に組合解散を要求したり、又は、職制を通じ組合員に対し直接・間接に退職あるいは組合脱退を求めるなど、組合の弱体化を企図するような行為をしてはならない。
- 3 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

- (1) 申立人ミヤダイ労働組合（以下「組合」という。）は、昭和49年1月4日、株式会社ミヤダイの東北工場（以下「工場」という。）に働く従業員をもって結成され、申立時昭和49年9月9日の組合員数は93名、結審時昭和50年1月9日の組合員数は67名

である。

(2) 被申立人株式会社ミヤダイ（以下「会社」という。）は、昭和46年7月、現在の本社所在地より宮城県加美郡小野田町に工場を移し、ソニーの下請工場として金型及び弱電関係の部品を製造しており、申立時の従業員数は全体で123名、工場は119名の会社である。

2 組合結成とA 1 委員長等の解雇について

昭和48年12月29日、後の執行委員長A 1（以下「A 1」という。）及びA 2（以下「A 2」という。）らが中心となって労働条件の整備、労災保険の完全適用、超過勤務時間の適正化等を図るため工場従業員に組合結成を呼びかけ、結成大会を昭和49年1月4日に行なうことに決定した。ところが、会社は当日1月4日の朝仕事始めに出勤してきたA 1とA 2を工場事務室に呼び、代表取締役B 1（以下「社長」という。）同席の場で工場長代理B 2（以下「B 2工場長代理」という。）が「君たちと考えが違うので今すぐ帰ってくれ、給料は後から送る。」という趣旨の口頭の解雇通告を行なった。これに対し兩人は「そんなことは認められない。」と拒否した。翌1月5日組合は会社に組合結成通告を行ない、両人の解雇の白紙撤回を求めた結果、B 2工場長代理はこれを認めた。正式に解雇撤回が確認されたのは2月15日になってからであるが、その間も、両名は平常どおり従業員として勤務していた。

3 組合結成時から49年2月までの経過

昭和49年1月5日組合は、会社に組合結成を通告し、同時に前述A 1、A 2の解雇撤回と前年10月に行なわれた給料改訂の差額分の支給、労災保険の適用その他の要求を行なった。この通告を受けるや社長は、組合幹部に対し「組合の加入、脱退の自由を保障しなければ、組合を認めない」「組合員名簿を提出しなければ、組合として認めない。」「とにかく組合員とはもう仕事をしないのだ。」「おれは、やる気ないのだ」などと発言した。この日引き続き行なわれた団体交渉においては、今後の労使間の正常、円滑化を図るために、何でも話し合いで解決していくこうという基本的合意が成立し、B 2工場長代理から口頭で前述A 1・A 2の解雇撤回が行なわれたが、その他の具体的な話し合いには入

らなかった。その後、組合は、B 2 工場長代理等に対し、毎週一回は団体交渉の申入れを行なったが、2月15日まで正式な団体交渉は行なわれず、直接川崎市の本社に電話で申し入れたのに対し、社長は、「おれが団交に応じたときには、会社がなくなるのだ。」と返事した。また、社長及び課長等の職制は、組合執行委員らに対し、「お前らが組合なんかつくっているから仕事がうまくいかないのだ。」「組合ができたおかげでソニーの信用が全然だめだ。」「組合をつぶさなければおれはやらないのだ。」「お前たちとは仕事をやりたくないのだ。」などと、発言した。

4 工場閉鎖と全員解雇について

社長は、昭和49年2月12日、工場において全従業員に対し、「組合の皆さんとは仕事をやらない。今後私は、この工場をやっていくつもりはありません。2月13日から工場を閉鎖します。」と通告し、同13日と14日、工場を閉鎖した。組合は、2月14日当地方労働委員会に、「①工場閉鎖の撤回と再開 ②不当解雇の撤回と原職復帰 ③組合敵対行為の禁止と誠意ある団交 ④工場閉鎖中の賃金支払い」を主旨とする不当労働行為救済申立て（昭和49年宮城労委（不）第1号）を行なったが、同時に宮城県古川商工労働事務所（以下「県古川商工」という。）の仲介を得て、2月15日団体交渉を行なった結果会社は、解雇及び工場閉鎖の撤回を認めた。この時、その他の2項目を含む確認書(イ)、会社の謝罪、会社解散、労働条件の変更等についての同意約款等7項目を含む確認書(ロ)を作成し、取交した。そして同時に、会社は、先のA 1・A 2両人の解雇に対する謝罪を含めた陳謝文を読み上げた。次いで3月16日、右確認書に基づく正式協定書（以下「本協定」という。）を締結し、3月30日救済申立てを取り下げた。しかしこの間、2月15日の団体交渉においては、会社側からは取締役営業部長B 3（以下「B 3部長」という。）が出席し、確認書に署名したものの、本協定を締結するための団体交渉は会社側からの責任ある権限を有した者の出席がなかつたため、一ヵ月の日時を要し、組合の強い要望及び県古川商工の勧告等によりようやく3月16日、B 4が社長代理の資格で出席し、締結されたのであった。本協定の内容は、2月15日の確認書の内容に和解金30万円を支払う等の数項目を追加したものである。この本協定締結の場に、会社代表のB 4社長代理

及びB 2工場長代理に対し、川崎市の本社から「責任が持てない。」という趣旨の社長の電話が入る一幕もあった。

5 春闘経過について

その後組合は、春闘において、賃上げ、交通費・家族手当等の諸手当の支給その他を要求し、数回の団体交渉が開かれた。この団体交渉に会社側から出席したB 3部長は、組合の強い要求にも拘らず全権を委ねられて出席したことではなく、最終決定権限を持たないため、いずれも本社に持ち帰り、社長の決裁を得ることとなった。その結果、最終的には、会社案を組合がのんだ形で妥結された。

6 その後11月2日までの経過

(1) 春闘及び本協定の未解決事項のうち、軽易な問題について数回の団体交渉が行なわ
れて以後は組合側からの度重なる要求にも拘らず会社は、10月23日まで一度も団体交
渉に応じなかつた。特に後述する賃金遅配に関連し組合側は強く要求したが、正式団
体交渉で話合うことは全くなく、社長は川崎市の本社から度々工場へ来ることがあつ
たが、団体交渉は行なわず、かえって組合幹部を呼びつけ愚痴を言つたり、「団体交
渉に応じてもいいのだが、県評が入ってくるからだめだ。大崎地区劳ぐらいだつたら
よい。」、「ソニーは下請会社に組合があるときには、もう仕事なんか出しちゃ
ないだ。」「ソニーのC資材部長が、『組合が全金に入るようになつた場合には、完全に仕
事をストップする』と言つてた。」などの発言をくりかえすありさまであった。

(2) 工場では2月12、13日の閉鎖時をはさんで、1月から引き続き従業員が連日従前どお
り残業を行なわなければならぬほどであったのに、会社は団体交渉を行なわない儘
6月ごろ、「人が多すぎる」などの話を従業員に行ない、B 4労務担当係長は、工場
の現場において、直接組合員に「お前やめろ」などと言うこともあつた。また同人は
近隣の組合員の自宅を訪問し、家族に組合脱退あるいは退職をすすめさせたため約30
名の組合員が脱退あるいは退職した。

(3) 組合は、後述の賃金遅配問題について、正式団体交渉がもたれないため、9月2日、
6日、13日、28日の4回に続きその後も会社に対し、内容証明郵便をもつて団体交渉

の申入れを行なったが、会社はこれに対し一切回答を行なわなかつた。更に9月初め2回に亘り、団体交渉の場として川崎市の本社を指定し、組合側出席者2～3人についてのみ経費を会社で負担するが、それ以上の人員については組合負担とせよと通告し、組合が執行委員全員の出席を要求して、川崎市へ出向くことをためらっていると「もう来ることはない。」と団体交渉を拒否したこともあった。

(4) 組合が9月9日に地労委へ本件申立てをしたことを知ると、9月末労務担当係長B4とB2工場長代理が組合事務所に来て、執行委員長A1及び書記長A3に「地労委に提訴してあるのを取り下げなければ話し合いに応じない。」という社長の意向を伝えた。

(5) その後、会社から工場のレイオフ、人員整理等の問題について、団体交渉の申入れがあり、昭和49年10月24日、団体交渉が開かれた。会社側出席者はB4（同年10月23日から社長代行の名目で、財産管理と人事の管理を委ねられた。以下「B4社長代行」という。）、B3部長、B5取締役業務部長（以下「B5部長」という。）らであったが、以前から組合が提出を要求していた会社の方針、資産内容、経理内容等についての資料は提出されず、会社側の口頭説明と主張が述べられただけで、団体交渉についての委任状も提出されていなかったため、具体的な交渉はすすまずに終つた。この後引き続き組合からの申入れにより11月2日にも団体交渉が開催されたが会社側は前回と同様、B4社長代行、B3部長が出席したものこのときも委任状、会社側資料が提出されなかつたため全く成果はあがらずに終つた。

7 賃金遅配について

工場従業員の賃金支給日は、毎月28日と定められていたが、昭和49年3月から11月までに至るまで7月を除き毎月遅配が続いた。これに関し会社は3月については、期末決算の資金繰りのため待つて欲しいという理由を提示したが、会社の経理内容を明らかにするように求めた組合の要求を拒否し、組合の抗議に対し、社長が電話で「金は電話のそばにあるのだ。だけどお前らとこれからやっていくつもりはないし、お前らのためにこの金を出すわけにはいかない。」「会社の命令を聞くなら、もう一度金を借りてやって

みる。」「もうからない工場には、これ以上金を出すことは出来ない。」などと発言した。またその他の月の遅配については何らの説明も事前通告もなく、組合としては、その都度厳重な抗議を行ない、団体交渉の要求を行なったが拒否された。

8 賃金カットについて

組合は、8月29日及び9月28日の両日延べ5時間半に亘り賃金遅配に関する抗議行動を行ない、これに対し会社は賃金カットを行なった。この賃金カットについての話合いにおいて、組合が抗議したところB3部長及びB5部長らは組合の抗議が正当であると認め、「本社に持ち帰り、正式に回答する。」と述べたものの、後日電話でカット分の賃金は支払わない旨を通告してきた。会社は本件申立て以後、答弁書を提出し、2回の調査に代理人等を出頭させたのみで、当委員会の数回に及ぶ要請に対しても、その後は出頭せず、何らの書証の提出もなく一切の立証を行なわなかつたので、以上は争いのない事実と専ら組合の立証によって認定した事実によるものである。

第2 判断及び法律上の根拠

1 団体交渉拒否について

申立人は、組合結成以来、満足に団体交渉が行なわれたことがなく、また、行なわれても誠意がなかつたと主張しているので、これについて判断する。先に認定した事実によれば、会社は、組合結成以来これを嫌悪し、昭和49年1月5日の組合結成通知後、間もなく、2月に工場閉鎖・全員解雇の事件が発生し、2月15日の確認書及び3月16日の本協定によりこの事件が解決した後も、組合を忌避する言動は変らず、春闘及び本協定事項中軽易な事項に関する団体交渉を数回行なつただけで、その後は10月23日まで組合の強い要求にも拘らず、理由もなく団体交渉を拒否し続けていたことは明らかである。また、春闘及び本協定に関する団体交渉において、更に10月24日、11月2日の団体交渉においても、社長あるいは、これに代る相当程度の権限を委任された責任者が出席して、積極的に話合いのうえ、問題を解決しようとする態度に出たことは一度もなく、誠意ある団体交渉を行なってきたとは到底言い難く、これら会社の行為は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為であると判断せざるを得ない。

2 協定違反について

会社は、昭和49年3月16日組合との間に締結した協定事項のうち、先に判断した団体交渉に関する件を除いては概ねこれを履行しており、組合は、会社が協定に違反した行為を行なっていると主張するが、特段不当労働行為に該当するような協定違反の行為があつたものとは認められない。

なお、昭和49年11月末日以後に一方的な解雇・工場閉鎖等の事実が発生したことは窺われるがこれは本件申立書において救済を求めてはいないし、追加申立てもなく、結局、労働組合法第7条の救済を求めているとは認められないので、これについては判断しない。

3 賃金遅配について

会社が昭和49年3月から11月に至るまでの間、3月と7月を除いて、いずれも理由を明らかにすることもなく賃金の遅配を行ない、これに対する組合の抗議に対しても、十分なる説明、団体交渉を行なわなかつたことについては、組合員に不安と動搖を与えて組合の団結を侵害せんとする支配介入の意図が存した疑いもないではないが、なお、賃金遅配そのものが不当労働行為であるとするには、十分でない。

4 会社社長及び職制等の言動について

会社は組合を嫌悪し、度々組合員に対し「組合を作っているから仕事がうまくいかない。ソニーの信用が全然だめだ。」「組合をつぶさなければ仕事はやらない。」などと放言し、本協定成立後も折にふれて組合があるうちは経営を続行する気持がない、などと発言し、また、職制を通じて組合員に直接間接に退職又は組合脱退をすすめたりしたことは前示のとおりである。更に会社は本件不当労働行為救済申立てを取り下げなければ話合いに応じないなどと発言し、労働組合に法律上認められている当然の権利までも抑制しようとした。これらは、いずれも組合に対する支配介入であり、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。

5 賃金カットについて

組合は、組合が昭和49年8月29日、9月28日の両日行なった賃金遅配に抗議するため

の行動に対して、会社が賃金カットを行なったのは不当労働行為であると主張するが、これについては、組合及び組合員の不安と焦燥から発生した抗議行動であり、こうした事態に追いこんだことについて会社側にも重大な責任があることは否定できないが、この抗議行動が就業時間中に行なわれたことは争いがなく、また会社が特に支配介入の意図をもって賃金カットを行なったとまでは認め難く、賃金カットそのものが不当労働行為であると断定することは困難である。

よって当労働委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

昭和50年2月4日

宮城県地方労働委員会

会長 門脇立郎