

福島、昭48不6、昭50. 4. 3

## 命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合福島地方本部会津支部宮崎電線分会

被申立人 宮崎電線工業株式会社

## 主 文

- 1 被申立人会社は、職制によって申立人組合及びその上部団体を誹謗中傷して暗に組合員に対し組合脱退及び上部団体からの脱退を勧奨したり、組合の運動方針を非難したり、申立人組合との間に一時金について団体交渉が妥結するに至らないのに申立人組合の意思を無視して組合員にこれを支給しようとするなど、自主的な組合活動を妨害して、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合が組合活動のため臨時的にその施設の利用を求めた場合、業務に支障を生ずる場合を除き、これを拒否してはならない。
- 3 申立人のその余の申立は、これを棄却する。

## 理 由

### 第1 認定した事実

#### 1 当事者

- (1) 被申立人宮崎電線工業株式会社（以下「会社」という。）は、昭和31年3月に設立された会社で、肩書地に本社を、大阪、仙台など7ヵ所（結審時8ヵ所）に営業所を、東京、会津若松に工場を置き、高周波同軸ケーブル、テレビ受信用フィーダー、電源コード等の製造、販売を業とする会社であり申立時の従業員は139名（結審時166名）

である。

会津若松工場（以下「工場」という。）は、昭和44年5月会津若松市門田町に置かれ、電線の被覆・製造を行なう工場であり、申立時の従業員は50名（結審時59名）である。

(2) 申立人総評全国一般労働組合福島地方本部会津支部宮崎電線分会（以下「分会」という。）は、昭和47年11月11日工場従業員をもって結成された労働組合であって、申立時の組合員は24名（結審時12名）で、総評全国一般労働組合福島地方本部会津支部（以下「支部」という。）に所属している。

## 2 分会結成前後の労使関係

(1) 薪川会について

従来、会社には薪川会と称する親睦団体があつて労働組合は組織されていなかつた。薪川会は昭和37年7月1日設けられ、会社役員及び従業員で組織されて、会員相互の意思疎通、相互扶助を図ることを目的とし、具体的には、結婚祝金、死亡弔慰金の給付、クラブ活動に対する補助金交付等の外、賃金ベースの改善、第二土曜日の休日化、作業衣・作業靴の支給等労働条件についての協議も行なつてきた。

会長には社長、理事長には専務取締役が当り、工場からは従業員代表理事2名と会社代表理事2名が出ている。

薪川会の運営費は会員の給与から天引される会費と会社からの補助金とでまかなわれている。

なお、組合員は昭和47年12月13日全員薪川会を脱退している。

(2) 分会結成の経過

工場においては、当時電線製造業の特殊性から同業界で一般化しているといわれる従業員の残業恒常化の状態にあつた。そのような状況下で、支部の指導により、昭和47年11月11日工場従業員38名をもつて組合が結成され、分会執行委員長にA1（以下「A1委員長」という。）、副委員長にA2（以下「A2副委員長」という。）、書記長にA3（以下「A3書記長」という。）、執行委員にA4から4名が選任された。

同月13日支部委員長A5（以下「A5支部委員長」という。）及び分会執行委員らが、

その日は取締役工場長B 1（以下「B 1 工場長」という。）が出張中であったので、製造・加工課長B 2（以下「B 2 課長」という。）に対し、分会役員7名の役職、氏名を付記した会社あての労働組合結成通知書を提出した。

労働組合結成通知書を受け取ったB 2 課長は同日午後1時頃本社総務部長B 3（以下「B 3 部長」という。）に電話をする一方、同日夜上京した。B 1 工場長は同日出張先でB 3 部長から連絡を受けるとともに、翌14日専務取締役B 4（以下「B 4 専務」という。）から早く組合の実態を把握するようとの指示を受け急ぎよ会津若松に帰った。

### （3）要求書の提出と団体交渉の申し入れ

11月16日、分会は会社に対し、次のような内容を記載した「労使関係の基本的事項に関する要求」（以下「基本的事項」という。）と題する書面を提出するとともに、これに対する回答と団体交渉を申し入れた。

#### ① 団体交渉について

①文書による事前の申し入れ。②交渉成立事項の文書化。③団体交渉に要する時間の賃金カットを行なわないこと。

#### ② 組合活動について

①組合員が正当な組合活動を行なったことによる不利益取扱いを一切しないこと。②組合役員が、組合活動に要する組合休暇の届出をした場合は、これを認める。但し、無給とし欠勤扱いをしないこと。③組合掲示板の設置を認めること。④組合事務所を設置貸与すること。

#### ③ 組合員の労働条件について

①組合員の異動、職場転換などの労働条件の変更について組合と事前に協議すること。②組合員の解雇について、組合と事前に協議すること。③その他、労使関係における諸問題について組合と事前に交渉すること。

#### ④ 組合に対する便宜供与について

①電話、信書の取り次ぎをすること。②その外法令にもとづく便宜供与をすること

と。

⑤ 会社は、組合結成以前の諸問題について一切責任追求をしないこと。

同月20日、A 5支部委員長はB 1工場長に対し、組合結成を口実に組合員や下請関連企業に対し理由を公にせず工場を閉鎖する、と圧迫を加えていると抗議した。

同月21日、会社は分会あてに、組合員の氏名及び規約を閲覧し、組合の実態を把握した後に、前記要求についての回答及び団体交渉を行ないたいと回答した。

### 3 前記の間における職制の言動

#### (1) B 5係長の言動

11月13日午後2時頃、製造・加工係長B 5（以下「B 5係長」という。）は、製造課検査係所属の組合員A 6が加工課の仕事を手伝っているところに行き、同人に対して「なぜ総評の組合をつくったのか」、「なぜ同盟に入らなかつたのか」、「総評という組合はどのようなものか知っているか」と言った。

更に、同日午後5時頃、B 5係長は検査室に行き、検査係所属の分会執行委員A 7に対しても前記同様のことを言った。

同月21日午後3時頃、B 5係長は製造課の10号機で作業中の製造一係所属のA 3書記長に対し、残業拒否理由を尋ねるなど残業問題について話した際、「総評系の組合になぜ入ったか」と言った。

#### (2) B 6主任の言動

同月15日午後2時頃、主任B 6（以下「B 6主任」という。）は、製造課検査係所属の分会会計監査A 8が作業をしているところに行き、「労働組合に入っているのか」、「組合員はなん人くらいいるのか」、「会社がつぶれたらどうするのか」と言った。

### 4 年末一時金の支給及びその前後の労使関係

#### (1) 第1回団体交渉の経過

11月22日分会は会社に対して文書で年末一時金について、基本給プラス職能給3カ月分を要求するとともに、団体交渉を行なうよう要求した。同月29日には年末一時金に前記基本的事項とあわせて団体交渉を行なうよう要求した。

12月4日、会社からB4専務、B3部長ら4名と、組合側からA5支部委員長、会津地区労働組合協議会事務局長A9（以下「A9事務局長」という。）、A1委員長、A3書記長が出席して、団体交渉が行なわれたが、前記基本的事項中の①の団体交渉について、文書による事前の申入れ及び交渉成立事項の文書化については合意したものの、会社側は交渉場所として会津若松と東京を交互とすること、団体交渉に要する時間の賃金カットを主張、②の組合活動について以下の諸要求については、権限が与えられてきていないと言い団体交渉は進展しなかった。なお、同日昼休み時、組合側は工場構内の正門前に、分会員20数名を集め決起集会を開こうとし、B1工場長がこれを阻止しようとして両者間に興奮した場面があったが、集会は12時30分頃から20分間位開かれた。

## （2） 残業拒否闘争

同月6日、分会は会社に対して、12月11日に前記基本的事項、年末一時金などについての団体交渉を開催するよう申し入れ、かつ会社社長B7（以下「B7社長」という。）の出席を強く要求するとともに会社が分会に切り崩しをかけてきていること、団体交渉に誠意がなく進展しないことを理由に、正式に残業拒否の指令を出した。

この前後工場では、分会結成後残業を拒否する組合員が増えて生産にも影響が出ていたので、工場長以下主任まで構成される役付会議でその対策を検討した結果、職制が個別に組合員に残業への協力を働きかけることとなった。

## （3） 会社の年末一時金についての回答

12月8日、会社は分会あてに年末一時金は基本給プラス職能給の2.3ヵ月分とすることを回答するとともに、B1工場長はA2副委員長に非組合員に対する支給について了解を求めたところ、同副委員長はこれを了解する一方、組合員に対しては交渉が妥結していないので支給しないよう申し入れた。

同日、会社は前記6日の分会からの団体交渉申し入れに応ずると回答したが、同副委員長は基本的事項が交渉事項から除かれB7社長の出席予定もないとしてこれを拒否した。

同日、工場では、係長を通じ各主任から従業員に口頭で、年末一時金を2.3ヵ月分、支給日を12月12日とする旨の通達がなされた。

#### (4) 年末一時金の支給

同月11日、福島県会津若松商工労政事務所で組合側A5支部委員長、A9事務局長、会社側B1工場長、B2課長との間で年末一時金の支給について話し合いが行なわれ、最終的に非組合員への支給は止むを得ないが、組合員には支給しないことを確認した。

同日、B1工場長は本社の指示に基づき、工場内に、次のような掲示を行なった。

「従業員の皆様へ。年の瀬もせまり皆様も種々出費が多い事と思います。会社では47年度冬期賞与（一時金）を12日頃に支給する事に決め話し合いをしましたが、労働組合はこの受領を拒否しました。しかし、会社は受領を希望する人にはいつでも支給する準備が出ておりますので主任まで申出下さい。工場長。」

翌12日、B1工場長は、係長、主任らをして職場を回らせ従業員に封筒に入れた一時金を支給させたが、その際非組合員ばかりでなく組合員にも手渡そうとした。組合員は交渉が妥結していないとして受領を拒否した。

### 5 基本的事項をめぐる労使関係

#### (1) 第2回団体交渉の経過

12月14日、分会は会社に対し、会社はB7社長出席による団体交渉を正当な理由がなく引き延ばしているとし、更に、前記年末一時金についての会社の措置を非難するとともに、最後的なものとして団体交渉を申し入れた結果、同月16日団体交渉が行なわれることになった。

前記団体交渉において、分会は年末一時金の上積みを要求し、また、基本的事項については、会社は、会社、分会各3名（但し従業員に限る）により構成する専門委員会による検討を主張し、進展しなかった。

同月18日、会社は前記一時金要求について、スライド分を各人基本給プラス職能給の2.3ヵ月分とし、査定分を各人の貢献度を客観的基準に基づいて公平に評価して査定するなどの回答をした。

## (2) スト対策本部の設置

B 1 工場長はこの頃、製品の需要期で生産に追われているのにもかかわらず、組合員が依然残業を拒否し、生産が低下しており、且つ新聞紙上に労使関係について、「組合ストも辞さず」という見出しで記事が掲載されたことから、分会のストライキを予想し本社の指示で、工場にスト対策本部を設置してこれに備えた。

工場には、この頃、一週間前後本社、仙台営業所などから課長、所長などの職制がきて滞在し、工場内を巡回していた。

## (3) 地労委に対するあっせん申請

同月20日、分会は年末一時金及び基本的事項に関する要求について、当地労委にあっせんを申請した。

同月21日、分会は会社に対して、前記事項について同月24日団体交渉を行なうよう申し入れた。

## (4) 工場施設の利用拒否

同月23日、昼休み時に、分会は、年末一時金解決までのつなぎ資金として労働金庫から借り入れた若干の金員を、組合員に貸し付けようとしたが、当日は雪が降って寒かったので、A 5 支部委員長と分会役員がB 1 工場長のところに行き「金を渡したいから中を使わせてくれ」と申し入れた。これに対して、同工場長は「中を貸すわけには行かない」と言ってこれを拒否した。組合員は止むなく、雪の降る戸外で貸付を行なった。

## (5) 第3回団体交渉の経過

同月24日、会社側は団体交渉に応ずるべく、B 4 専務以下の交渉委員が会津若松に来たが、分会は既にB 1 工場長の予告でB 7 社長の欠席を不満としており、これを理由に団体交渉を拒否した。

同日、会社側は、B 4 専務の名前でA 1 委員長あて文書で、「組合の申し入れに応じ、権限を委譲された交渉委員が年末多忙にもかかわらず、会津若松にきたのに、社長の出席しないことを理由に団体交渉を拒否したのは遺憾である。年末もさし迫っている

ので、あえて12月24日午後3時より6時まで団体交渉を行ないたい。」旨申し入れた。

ところが、組合側は、依然B7社長の出席を強く求め事実上団体交渉を拒否したので、会社側は、同日更に文書で「交渉委員の選択は労使それぞれの固有の権利であり、権限ある会社側交渉委員の出席する団体交渉を拒否することは、会社に対する重大な干渉である。

しかしながら、12月25日午後6時より9時まで団体交渉を行ないたい。」旨申し入れた。

同月25日朝、B4専務は自主的解決を図りたいとして、当地労委に対し同日予定のあっせんを一時延期するよう要請した。同日午後3時から、福島県会津若松合同庁舎において、第3回団体交渉が行なわれたが、交渉内容に進展がなく、15分位で組合側が退席してしまい、会社側はその後30分位待ったが組合側は戻らず、交渉は決裂した。

#### (6) 第4回団体交渉の経過

同月27日、分会は会社に対し、同月28日午後3時から前記合同庁舎において、団体交渉を行なうよう文書で申し入れたが、交渉委員については当事者能力を有する者とし、B7社長の出席を固執しない意向を明らかにした。

同月28日午後3時から、前記場所において、会社側からB4専務、同社顧問B8、B3部長、B9部長、B10本社電線技術課長、B2課長が、組合側から福島県労働組合協議会事務局長A10、A1委員長、A2副委員長、A3書記長が出席して団体交渉が行なわれた。

この中で、年末一時金については、分会は12月18日付け会社回答を了承した。

基本的事項については、労使双方前向きに細部につき協議することで一応合意に達したが、この合意については、組合側は、会社が原則として分会要求の基本的事項を認め、細部につき今後分会と協議することに同意したものと解し、昭和48年から残業拒否を解除する意向を示したのに対し、会社側は、組合側が残業拒否を止め、①生産性の向上、②作業規律の確立、③品質の維持改善に協力することを、基本的事項について今後協議する前提条件として承諾したものと解しており、結果的には合意に達し

なかつたと言つてよく、年が明けて、労使の主張が対立することになった。

## 6 三六協定をめぐる労使関係

### (1) 三六協定の不成立

昭和48年1月6日頃、B1工場長が12月28日の第4回団体交渉の結果について確認書を作成して、組合側の確認を求めようとしたところ、A1委員長はその内容が基本的事項について、「組合が生産性の向上、作業秩序の確立、品質の維持改善に全面的に協力することを前提として、所定労働時間の団体交渉における賃金の支払、組合掲示板の設置を会社は原則的に認める。但し細部については引き続き協議を行うものとする。」となっていたので、組合側は、会社が一応原則として基本的事項を認めたから生産性の向上などに協力するとして、これでは逆であるとして確認書への捺印を拒否した。

同月8日、三六協定の締結について、工場側B1工場長、B5係長、組合側A1委員長、A2副委員長、A11執行委員の間で、協議が行なわれたが、期間の点で組合側は1週間ないし1ヶ月を主張、工場側は長期的生産計画の面から少なくとも1年を主張し、話し合いは対立したまま進展せず打ち切られた。

### (2) B1工場長の掲示板の公示

同月9日、再度三六協定について労使間に話し合いが行なわれたが、歩み寄りが見られず交渉は決裂した。

同日、B1工場長は工場内に次のような掲示を行なった。

「公示。労働組合は、去る12月28日の団体交渉において、生産性向上、作業秩序の確立及び品質の維持改善に全面的に協力することを約束したにもかかわらず、残業協定の締結にその期間を1週間ないし1ヶ月と回答してきた。1週間ないし1ヶ月の協定では、得意先の需要にこたえる安定した長期生産体制を樹立することは不可能である。且つ、世間的に見ても協定締結期間は1年以上が常識になっている。従つて会社は、労働組合が前記の態度をとる限り残業協定を締結しないで、可能な自衛手段を講じて行く事を決意した事を労働組合に対し表明した。1月9日。工場長。」

## 7 第4回団体交渉以後の職制の言動

### (1) B 5係長の言動

昭和48年1月24日午後8時10分頃、B 5係長は、耶麻郡磐梯町に住む製造課発送係所属の組合員A12の自宅を訪問した。同人宅には同人とその父親が一緒にいたが、B 5係長は同人の家庭状況などについて一般的な世間話を行なった後、同人に対し残業に協力するよう説得したが、その中で、「総評という組合は会社をつぶす組合だ。」、「総評は官公庁が主なので、宮崎のような中小企業には不向きである。企業内組合だったらつくってもよい。」、「会社が組合に残業してくれと頼んでもしてくれない。このまま組合が残業を拒否すれば会社は絶対につぶれる。」、「組合をやめたのは目覚めたのだ。」と言った。

同月25日午後3時頃、B 5係長は、製造課製造1係所属のA 3書記長が同課の10号機で作業をしているところに行って、同人に残業拒否の理由を尋ねた中で、同人に対し、「労働組合に政治は関係ない。」、「会社と協力していくのが本来の組合であり、宮崎の組合の行動はおかしい。」と言った。

### (2) B 11主任の言動

同月26日午後4時15分頃、B 11主任は部下の分会執行委員A13が、1号機で作業しているところに行き同人に「話があるから喫茶店か家に行っていいか。」と尋ねたところ、同人に多忙を理由に断られ、その場で作業の能率化、残業問題について話しをしたが、その中で、同人に対し、「会社をつぶしたくない。」、「総評という組合は官公庁系の組合が主であり、中小企業の組合には適さない。」、「組合は残業をやらないが、そういう今の組合活動はまちがっている。」と言った。

## 8 会社施設の利用について

### (1) 労使の交渉経過

分会は、結成当初から会社に対して、基本的事項に関する要求として、施設利用に関し、組合掲示板の社内設置及び組合事務所の社内設置貸与を要求してきたが、組合掲示板については分会と会社との間に昭和48年5月30日協定が成立し、掲示板が設置

されたものの、その他の施設利用については、未だ具体的に協議が成立していない。

## (2) 施設利用に対する会社の態度

B 1 工場長は、前記 4、(1)で認定のとおり組合員の構内正門前での集会を阻止しようとしたり、前記 5、(4)で認定のとおり、分会が組合員に対し労働金庫からの借入金を手渡すため、工場内の施設利用を申し出たのに対しこれを拒否した外、昭和49年 7 月 11 日分会が同工場長に組合集会のため工場食堂の利用を申入れたところこれを拒否し、その利用を一切拒否し続けている。

しかし、前記の薪川会は 2 カ月に 1 回職場委員会や、年数回全体集会を工場会議室または工場敷地の一部で開催しており、その都度薪川会の代表が工場長に口頭で許可を申請し許可を得ており、許可されなかつた事例はない。

なお、薪川会と会社との間には、施設利用について協定がない。

## 第 2 判断

### 1 職制の支配介入について

#### (1) B 1 工場長の言動について

組合側は、昭和48年 1 月 9 日、B 1 工場長が行なった工場内での掲示板公示について、三六協定の締結は分会の基本的事項に関する要求に対する会社の提示条件と対比して不当なさしがい条件であるとして、会社が三六協定締結交渉中に、これに応じない分会を非難する掲示を行なったことは、分会の方針に対する誹謗中傷であって、組合員の動搖を目的とした支配介入である旨主張し、会社は、会社が分会との交渉において発表した意見ないしその経過を一般に公開することは許されるところであり、また公示した文面中、「可能な自衛手段をとる」との表現も組合員が残業に協力してくれない以上受注を制限するなどして、作業時間内での生産工程を組むことを意味し、支配介入に当らないと主張するので、この点について判断する。

三六協定の締結については、これを締結すると否とは、全く従業員である組合員の自由意思にゆだねられ、分会が協定締結の諾否を会社に対する労働条件に関する団体交渉の手段、方針とすることも分会の任意であるから、労働条件をめぐる労使の対立

が激化した状況の下で、会社が会社に有利な三六協定を締結しない分会の方針を批判する言動をとることは、その言動が手段・内容からみて行き過ぎたものである場合、分会の方針に対する誹謗中傷であり、支配介入になると判断する。

前記第1の2(2)、4(2)、5(2)、(6)及び6で認定のとおり、三六協定をめぐる労使関係は次のようなものであった。

会社は、残業恒常化の状態にあったところ、分会結成以来残業を拒否する組合員が増え、生産に影響が出て窮地に追い込まれていたので、その打開策として、役付会議で職制が個別的に残業への協力を組合員に働きかけることとした。ところが、団体交渉の経過から、昭和47年12月6日分会は正式に残業拒否の指令を出し、一時はストライキも予想される事態となった。同月28日第4回団体交渉で、労使間に合意が成立したかに思われたが、労使双方に解釈の相違があり、結果的には、合意は成立しなかつたのであり、昭和48年に入り、三六協定の締結をめぐり、その主張は対立硬化した。分会は、第4回団体交渉において、分会が一応原則として分会の基本的事項に関する要求を認めたので、生産性の向上等ひいては三六協定の締結に応ずるとしたのに対し、会社は分会の残業拒否により相当打撃を受けていた経過から、組合員を残業に参加させる対策として、分会の基本的事項に関する要求につき今後協議する前提条件に三六協定の締結を要求した。その際、会社が認めるのは、基本的事項中、組合事務所の貸与、労働条件の事前協議制などを除く部分であって、分会が三六協定の締結を拒絶するのも、もっともであると考えられる。

昭和48年1月6日、8日、9日、会社は分会に対し、確認書及び三六協定の締結を要求したが、協定期間について、分会は1週間ないし1ヶ月を主張したのに対し、会社は少なくとも1年を主張し、交渉は決裂した。同月9日、交渉が決裂した直後、会社は工場長名で、工場内に、前記第1の6(2)で認定のとおりの掲示を行なった。

前記掲示内容によれば、会社は一方的に分会が第4回団体交渉で生産性向上等に協力を約束したとし、分会回答の1週間ないし1ヶ月の協定期間では長期生産体制を樹立することは不可能で、1年以上が常識であること、可能な自衛手段を講ずる決意で

あることを表明しており、この掲示は、労働条件をめぐる対立激化した労使関係を背景に、交渉決裂直後、工場内で一方的に一般に公示するという方法で行なわれ、且つ会社提示の条件に対比して三六協定を締結することが不利な立場にある分会の方針を非難する内容を持つものであったと解されるから、B 1 工場長の前記掲示は、分会の方針に対する誹謗中傷であって、組合員に対する動搖を目的とした支配介入である。B 1 工場長は取締役工場長の地位にあり、会社の利益を代表する者であるから、同人の行為は会社がその責を負うべきものであって、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

なお、組合は、B 1 工場長の昭和48年1月1日付年賀状送付の件、同月23日の分会執行委員A13に対する個人面接の件を支配介入であると主張するが、その記載内容及び言動が直ちに支配介入になるとは認め難い。

## (2) B 5 係長らの言動について

分会は、B 5 係長の昭和47年11月13日の組合員A 6、執行委員A 7に対する言動、同月21日のA 3 書記長に対する言動、昭和48年1月24日の組合員A12に対する言動、B 11主任の同月26日の執行委員A13に対する言動、B 6 主任の昭和47年11月15日の分会会計監査A 8に対する言動は、分会に対する支配介入である旨主張し、会社は係長・主任は現場監督者に過ぎず、会社の意を受けないで行なったものであり、また支配介入の言動をしていないと主張するので、この点について判断する。

B 5 係長、B 11、B 6 主任が、前記組合員らに対して、「なぜ総評の組合を作ったのか。」、「総評という組合は会社をつぶす組合だ」、「労働組合に政治は関係ない、会社と協力していくのが本来の組合の姿であり、宮崎の組合の行動はおかしい。」、「総評という組合は官公庁系の組合が主であり、中小企業の組合には適さない。」、「労働組合に入っているのか。会社がつぶれたらどうするのか。」などと言ったことは、前記第 1 の 3 及び 7 で認定のとおりである。これらの言動は、いずれも、それ自体が分会及び分会の上部団体を誹謗中傷して、暗に組合脱退及び上部団体からの脱退を勧奨する意味を有するものであることは明白である。

会社は、従来組合がなかったのに、突然分会が結成されたことによりかなりの打撃を受けたことは、前記第1の(1)及び(2)で認定した会社の分会結成に対してとった態度及び本件審理で会社側証人B4専務が、分会ができるて「がく然とした。」と証言していることから十分推認される。また、既に認定のとおり、分会結成後、分会が会社に対し組合事務所の貸与、労働条件の事前協議制を含む広い範囲にわたる、いわゆる基本的事項に関する要求を行ない、その手段として残業拒否闘争を展開するに至り、一時はストライキも予想されるなど生産にも影響が出て、会社は窮地に追い込まれ労使関係が険悪化していたことから、B5係長らの前記言動内容をあわせ考えると、会社が当初から分会及びその方針に対し悪感情を抱いていたことは否定できないところである。本件審理で、B4専務がその証言で、被申立人会社くらいの会社に組合がないのが普通だと考える旨述べていることも、会社の反組合的姿勢をうかがわせる。従つて、その頃会社が分会の残業拒否により痛手を受け、その対策として、工場長以下主任までの役付会議で、組合員に残業に協力するよう働きかけることを協議した際、当然組合対策も協議されたものと推認される。そして、相次いで、B5係長、B11、B6主任は、前記協議に基づいて組合員に対し支配介入の言動を行なったと推認される。また仮に、前記B5係長、B6主任の分会結成直後の言動が、前記協議に基づかないとしても、同人らは会社の反組合的意図を忖度し、自己の職務上の監督的ないし上級者としての地位を利用して行なったものであって、会社もこれら職制の言動を容認し、これを利用する意思を持っていたことが推認される。

一般に、使用者の利益を代表し使用者と同一視される監督的被用者のみならず、職制の末端にいる監督的被用者の反組合的行為も、職制機構の一環としての地位における行為、または、その地位を利用しての行為である限り、使用者の支配圏内におけるものとして、労働組合法第7条で禁止の対象となっている使用者の行為に含まれるものというべく、これら監督的被用者の行為については使用者においてその責を負うべきものと解するのを相当と考えられるところ、本件においては前記説示したところも考えあわせると、前記B5係長らの分会及び分会上部団体を誹謗中傷する言動は会社

がその責を負うべきものであって、支配介入として労働組合法第7条第3号に該当する。

なお、分会はB11主任の昭和48年1月26日のA3書記長に対する言動を支配介入であると主張するが、その言動が直ちに支配介入になるとは認め難い。

### (3) その他の言動について

分会は、B2課長の昭和48年1月18日の会津若松市所在花春酒造株式会社での同社C1柳営業部長に対する言動、同月20日頃の分会会計A14に対する言動、同月21日のA14の父親に対する言動、宮田電線C2工場長の昭和47年11月17日のA1委員長に対する言動、永峯製材所C3の昭和47年11月30日の執行委員A4に対する言動を支配介入であると主張するが、これらの言動を支配介入と認めるに足る証拠が十分でない。

## 2 年末一時金の支給について

分会は、会社が行なった昭和47年12月11日の年末一時金支給に関する掲示板公示及び同12日の支給行為について、分会は団体交渉が妥結していない以上組合員に支給することは反対であると一貫して主張しているのに、これを無視して非組合員だけでなく組合員にも支給しようとしたことは、組合員の動搖を意図した支配介入であると主張し、会社は、掲示板に公示したのは、分会が初めて初めての経験なので、非組合員の間でも受領してよいかどうか迷っていた者があったので、これに支給する旨を公に知らせる必要のあったこと、また、組合員非組合員を問わず自ら支給を希望する者には、支給しなければならず、この間に差別をつけてはならないという理由によるもので、むしろ適切な措置であって、支給の方法も組合員に受領を強制するというものではないから支配介入に当らないと主張するので、この点について判断する。

およそ、組合が存在し、組合員たる従業員の会社に対する要求が組合を通じ会社と団交の形で行なわれている場合、会社はその要求については団交により決すべきで、その最中に会社が団交によらないで、直接組合員に働きかける行為は、組合の存在を無視するものと言うべきである。

前記第1の4(3)で認定のとおり、分会は年末一時金について会社と団体交渉中であり、

また同月 8 日、11日の二度にわたり、妥結していないので非組合員に対する支給は止むを得ないとしても組合員に対する支給はしないよう会社に申し入れ、会社でもこれを確認しているのであるから、組合員に対しては会社は分会との間で団体交渉によって決した後支給すべきであって、会社が前記第 1 の 4(4)で認定した掲示をし且つ組合員に支給しようとした行為は、分会をさしおいて直接組合員に受領を働きかけるもので、分会の存在を無視するものと言わなければならない。そして、前記掲示は、組合員も含む全従業員を対象とするもので、内容的に見ても組合員が年末一時金に対して極めて高い関心を有する折から組合員に不安、動搖を感じしめ、ひいては脱退者を生ずるおそれなしとしないし、係長、主任らをして組合員に年末一時金を手渡そうとした行為もまた同様失当のそしりをまぬがれない。これら会社の行為は、支配介入として労働組合法第 7 条第 3 号の不当労働行為に該当する。

### 3 会社施設の利用について

分会は、会社が分会に対して工場敷地を含む会社施設（掲示板を除く）の利用を正当な理由なく一切拒否し、分会活動に支配介入していると主張し、会社は施設利用についての特別の合意がなされていれば格別、取り決めがない場合は分会が当然に使用の権利を有し、会社がその提供の義務を負担するものでないと主張するので、この点について判断する。

前記第 1 の 8(1)、(2)で認定したとおり、分会と会社との間で昭和48年 5 月 30 日掲示板の利用について協定が成立し、掲示板が設置されたが、会社は組合結成以来分会が工場敷地を含む会社施設の利用を要求したのに対し、これを一切拒否してきた。その拒否の理由について、会社は分会との間に施設利用についての協定がないことをあげているが、前記第 1 の 8(2)で既に認定したとおり薪川会との間にはなんら協定がないのに、その会議や集会に会議室や工場敷地の一部の利用を認めており、また、薪川会が前記第 1 の 2(1)で認定したとおり労働条件の協議など単なる親睦団体以上の活動をしていることを考えあわせると、分会には一切利用を許さないとする会社の態度は明らかに分会と薪川会を差別的に取り扱うものと言わざるを得ない。

また、前記第1の4(1)で既に認定したとおり昭和47年12月4日の分会の工場正門前の集会の際に、若干興奮した場面があったにせよ、会社の業務に特別の支障を生じたとは認められず、その他具体的に組合活動のため会社施設を利用させることが会社の業務に支障を生ずるという特別の事情も認められない。一般に、労働組合が企業内組織の形態をとる場合、その活動は職場を中心に展開せざるを得ず、したがって会社の業務に支障を生ずる特別の事情もないのに、協定がないからといって本件のように分会に対してのみ合理的な理由なく、臨時的、一時的にも一切会社施設を利用させないとする会社の態度は、会社内における組合活動を不当に制限するものと断ぜざるを得ず、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。

以上の次第であるから、本件申立てについては主文のとおりの救済で十分であると考へ、その余の申立ては、これを棄却することとし、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、主文のとおり命ぜる。

昭和50年4月3日

福島県地方労働委員会

会長 土屋芳雄