

東京、昭49不75・94・98、昭50. 6. 3

命 令 書

申立人 総評全国金属労働組合  
申立人 総評全国金属労働組合富山地方本部  
申立人 総評全国金属労働組合富山地方本部中外電工富山工場支部  
  
被申立人 中外電気工業株式会社

主 文

- 1 被申立人中外電気工業株式会社は、申立人総評全国金属労働組合富山地方本部中外電工富山工場支部が同社富山工場内の食堂の使用許可を求める場合に、同支部が昭和49年8月13日会社から要求された確認書を提出していないことを理由としてこれを拒否してはならない。
- 2 被申立人会社は、申立人3組合が、昭和49年9月26日付で申し入れた団体交渉を、①単なる抗議のための団体交渉には応じられないこと、②関係官庁と折衝であることを理由として拒否してはならない。
- 3 被申立人会社は、申立人3組合に対し、下記の文書を手交しなければならない。

記

総評全国金属労働組合  
中央執行委員長 A 1 殿  
総評全国金属労働組合富山地方本部  
執行委員長 A 2 殿

総評全国金属労働組合富山地方本部中外電工富山工場支部

執行委員長 A3 殿

当社が組合員の配転について、貴支部との協定に反し、事前協議をつくさずに直接対象者を呼び出したこと、食堂の使用を確認書の未提出を理由に拒否したこと、組合を誹謗する文書を配布したこと、団体交渉の申し入れを拒否したことは、いずれも不当労働行為に該当すると東京都地方労働委員会において認定されました。

今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

昭和 年 月 日

中外電気工業株式会社

代表取締役 B1

(注. 年、月、日は、手交の日を記入すること。)

4 その余の申し立てを棄却する。

理由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人総評全国金属労働組合（以下「本部」という。）は、全国の機械金属産業に従事する労働者で組織する労働組合であり、組合員はおよそ22万名である。
- (2) 申立人総評全国金属労働組合富山地方本部（以下「地本」という。）は、本部加盟の組合員のうち、富山県下の組合員で組織する労働組合であり、組合員はおよそ1,800名である。
- (3) 申立人総評全国金属労働組合富山地方本部中外電工富山工場支部（以下「支部」という。）は、本部、地本加盟の組合員のうち、中外電気工業株式会社富山工場の従業員で組織する労働組合であり、本件申立時における組合員は72名であった。（以下申立人3組合を総称して「組合」という。）
- (4) 被申立人中外電気工業株式会社（以下「会社」という。）は、電気機械器具等の製

造販売を業とする株式会社であり、肩書地に本社を置き、富山県西礪波郡福光町に従業員124名の富山工場を、東京都、神奈川県に、それぞれ工場を置いている。

## 2 支部結成後の労使関係

昭和47年7月24日支部が結成され、その後昭和48年9月に支部脱退者を中心として中外電工富山工場労働組合（以下「新労」という。）が結成されたが、この前後に、会社職制による支部脱退工作が行なわれたこと、職制が支部組合員に対し、刺戟的な言辞をくり返したり、種々のいやがらせを行なったこと、会社が労働協約の締結に際して支部と新労を差別して扱ったこと、本部が昭和48年11月22日、富山工場において申し入れた団体交渉に応じなかつたことなどについて多くの紛争がおきた（富山県地労委昭和48年不第5号不当労働行為救済申立事件、昭和49年10月1日命令および都労委昭和48年不第101号不当労働行為救済申立事件、昭和49年5月13日和解成立に伴ない取下げ。）

## 3 配転対象者に対する個別呼出しについて

- (1) 会社富山工場長と支部との間には、昭和48年4月30日「従業員の人事問題について」は、事前に組合と合議し、かつ当人の了解を得て行なう」ことなどを内容とする協定を締結していた。
- (2) ところで会社は経済不況などに起因する受注減に対処するため、従来外注で処理したもの自社製造に切り換え、受注減による余剰人員を吸収することを企図して、昭和49年6月26日の労使協議会において配転の具体案を発表したが、その対象者は支部組合員のみ23名であった。しかもこの席上、B2労務部長が「この配転は非常に急を要するので、最後には人事権を用いて7月1日に実施したい。」「5分でも10分でも両者が会えば協定書にいう合議にあたる。」と発言したため、支部は同日、配転の基本的な問題や協定書の運用について質すため、団体交渉を申し入れた。
- (3) これに対して会社は、6月28日、29日の両日、労使協議会を開きたい旨申し入れたが、支部は、団体交渉を開くことを固執してこれに応じなかつた。ところが会社は、労使協議会も団体交渉も開かれないまま、6月29日以降、配転対象者全員に対して個々に「呼び出し状」を手渡し、会議室への出頭を命じた。しかし配転対象者は、組合の

指示により、これに従わなかった。会社は7月1日の配転実施を一応保留し、7月4日、5日、重ねて労使協議会の開催を申し入れたが、支部は団体交渉の開催が前提であるとしてこれに応じなかった。そこで会社は、7月4日、掲示板に、6月26日提案とは若干異なった組織配置図と、7月8日より配転を実施するとの掲示を行なった。また会社は、7月6日にも労使協議会の開催を申し入れたが、支部はこれに応じなかつた。

(4) 7月6日、会社は、配転対象者に対し、重ねて「呼び出し状」を手渡すとともに、「今回の配置転換に異議や個人的要望などがないか聞くために呼び出すが、現段階では、人事は会社とあなたの問題であり、組合の指示などのためにこれに従わないのは、業務命令に違反するものであり、会社の従業員であるから間違っていると指導する。」という趣旨の文書を渡した。

(5) その後7月8日、今回の配転に関し初の団体交渉が開かれ、B3工場長から、協定書の趣旨にそって今回の配転を行ないたい旨の発言があり、支部は翌9日からの労使協議会に応じた。しかし、11日、12日の両日開かれた労使協議会において支部が提案した確認書をめぐって話し合いがつかず、結局会社は、17日、配転を発令したけれども組合員はこれに応ぜず、今日に至るまで紛争が続いている。

#### 4 食堂の使用について

(1) 支部結成以来、支部は、会社富山工場内の食堂を組合集会等に使用してきた。そして新労が結成されてからは、会社から支部組合員以外の者の使用と競合する場合があるから、前日、書面で使用を届出てほしいとの要請があり、許可されなかつた例が若干はあるが、概ね従前と同じく許可してきた。

(2) ところが、昭和49年7月18日、地本のA4外1名が、守衛が不在だったため、会社所定の手続を経ずに約10分間入構したことがあった。もっともこの時は、支部執行委員長が同行していた。また8月1日には組合用務のため休暇を取っていた支部役員が職場内に立入ったことがあった。これらのことに対し、会社は8月8日の労使協議会において、今後このようなことのないよう確認されなければ、食堂の使用は許可しな

い旨発言した。そして8月13日、支部が、翌14日、全員集会のための食堂使用を申し入れたところ、8月17日までに、前記確認書を提出することを条件にこれを許可した。

(3) その後支部は8月23日、9月7日、13日、28日、10月1日、食堂の使用を申し入れたが、会社は、前記確認書が提出されていないことを理由として、これを許可しなかった。

## 5 職制、新労組合員の言動について

(1) 7月18日、B4班長は、支部組合員が執行委員会に出席する際に、「赤紙（支部組合員用の組合用務届）を書いていいよ……お前ら赤やから赤紙という……」などと発言した。

(2) 7月24日、新労組合員であるC主任が、夜間、支部組合員の自宅を訪問し、新労への加入を勧誘した。

(3) 8月5日の朝礼において、B3工場長は、「配転については、全金労の人達は、自分達の主張が他の組合とかけ離れているため自暴自棄になっている……」と発言した。

## 6 会社による文書の配布について

(1) 組合は8月23日、「ドレイ工場、暴力職制の責任を追及する」という文書を配布したが、同月28日、会社は、「従業員御家族御一同様」と題する文書を、従業員の自宅に郵送した。その内容は次のとおりである。

「(配転の経過について説明した後)これ以上移動の拒否が續けば得意先の注文は激減し、工場の閉鎖につながることも考えられます。従業員全体の平和と幸福を考慮し、会社の業務命令に従っていただけない従業員は、職場を去って頂く様、強力に説得してきました。このように指示された作業をせず、真面目に作業している人達の作業妨害ともなる作業場での座り込みは、安全の問題からいっても許すことができず、職場の秩序維持のため止むなく非協力者を排除するという事態がありますが、一部に宣伝されております職制の暴力などはありません。又この全金労組員は、昨年11月より会社における朝礼には一回も出席せず、業務指示など一切会社側のことは受けないとの態度であり、その上業務指示をする主任、課長、部長などに対し、反抗は勿論、各家

族への攻撃、ビラまきなど目に余る行為がなされています。会社といたしましては、この様な業務指示に従わない従業員の賃金カットをはじめ、全員にマイク放送などを通じ、毎日のように注意や指導を行なっていますが、一向に反省されません。このような実態では、最悪の事態もおこることと考えられます。尚会社と致しましては、事態の收拾に最善の努力はいたしましたが、生産工場としての機能を失うが如き状態は、当然会社の望むところではありません。生産維持、秩序回復のため、会社が現況にありますことを皆様に知りていただけますようお願い申し上げます。」

(2) 8月29日、組合は、また「ドレイ工場、暴力職制の責任を追及する」という文書を配布したが、9月10日、会社は、「地域社会の皆様へ」と題する文書を、富山工場へ出入している業者、従業員の家族などに配布した。その内容はおよそ次のとおりである。

「一部の従業員は、組合の名において、昨年夏以来の不服従運動を続け、会社のルールを守らず、無理な要求を通そうとして業務命令に従わず、最も卑劣な山猫ストを繰り返しています。当社には、東京、神奈川を含め3つの工場と4つの組合があり、何故当工場の一部組合のみが権利闘争と称して、秩序破壊を致すのでしょうか、一部扇動者による平和破壊が目的なのだと考えざるを得ないものであります。組合が事毎に針小棒大に地域社会に宣伝し、真実を御存知ない地域の皆様の驚きの様子をにんまりと、うす笑いしている組合幹部、特に当社の従業員でない部外者グループの姿をお察し下さい。地域の皆様、そして当社従業員の家族の皆様、何とぞ真面目に働く人達のために御支援下さい。」

## 7 団体交渉拒否について

昭和49年9月26日、本部、地本、支部は連名で、社長に対し、①富山工場の食堂使用について、②女子組合員の生理休暇に対する賃金カットについて、③年次有給休暇に対する賃金カットについて、④会社の一方的配転と賃金カット、職制による暴力行為について、⑥配転問題についての労使協議会について、⑥年休問題について等、8項目についての「抗議並びに要求、及び団体交渉申入書」を渡し、10月3日午後1時より、本社

または目黒工場において、団体交渉に応じるよう求めた。これに対して会社は、9月30日、富山工場長名で支部に対し、「単なる抗議のための団交は内容のない団交となりますので受けかねます。またこれらの問題については関係官庁との間で解決を求めるべく折衝しておりますので、その処置により改めて団交を受ける事も考慮すべく考えております。」と回答した。なお、その後本議題に関しての団体交渉は行なわれていない。

## 第2 判断

### 1 配転対象者に対する個別呼出しについて

- (1) 組合は配転問題について、組合、会社間の話し合いが全く持たれていない時に、会社が各配転対象者に個別に呼び出し状を渡し、しかも組合の指示で呼び出しに応じないことは業務命令違反であるとして組合の方針を非難したことは、支配介入であると主張する。
- (2) これに対して会社は、組合の闘争方針について会社が意見と希望を述べることは、労使対抗の場において当然許される言論の自由の範囲にあるだけでなく、もともとこの文書は、組合の方針を非難、中傷する意図から出たものではなく、配転の諾否はともかくとして個別面接のための出頭命令にすら応じないのは従業員として不当であることを指摘したものであり、人事権者として、当然の処置であると主張する。
- (3) 会社が主張するとおり、会社が組合の闘争方針について意見を述べることは許されし、また人事権者として従業員に対して業務命令としての呼び出し状を出すことが許される場合もある。しかし本件の場合、前記協定書にも明らかにおり、会社は配転について、組合と協議する義務があり、会社が支部から申し入れのあった団体交渉に応じていない段階では、前記協定の内容が履行されたとみることはできない。このような状況の中で、会社が配転対象者を個別に呼出し、同人らが組合の指示によって呼び出しに応じないとみるや、重ねて前記のような内容の呼び出し状を差し出したことは、組合を除外して個人との話し合いのみで配転を応諾させようとしたものであり、ことさら前記協定書を空文化し、組合の存在を無視したものと認められる。

### 2 食堂の使用について

- (1) (ア)組合は、会社が確認書の未提出を理由に食堂の使用を拒否することは、支部の活動を抑圧しようとしたものであると主張し、(イ)会社は、食堂の使用を所定の要件を充足する場合に許可する方針には変りがないと主張する。
- (2) 組合用務のための食堂使用が従来認められて来たことは、第1、4、(1)において認定したとおりであり、支部も会社提案の使用条件が、合理的なものである限り、これに応じて来たことが認められる。しかし、本件における会社提案の条件は、食堂の使用とは直接係わりがないばかりでなく、組合関係者の無断立入といつてもその時間は10分程度であり、会社従業員である支部執行委員長が同道していたこと、組合用務のために休暇を取っていた支部役員が職場内に立入ったことも、確認書をとつてまで責問する必要があったと認めることは困難であり、支部の組合活動を嫌悪した会社が、支部がのみにくい条件をつけて食堂の使用を妨げ、組合活動を制限しようとしたものと認められる。

### 3 職制の言動について

組合は第1、5において認定したような職制などの言動は支配介入であると主張し、会社は労使双方に認められた言論の自由の範囲内であると主張するが、前記認定の程度をもっては組合活動に対する支配介入と判断することはできない。

### 4 会社による文書の配布について

- (1) 組合は、会社の配布した前記の文書は、その内容が事実に反するのみならず、本人に対し直接に、あるいは組合員家族を通じて間接に、組合活動をやめるよう圧力をかけたものであるか、または組合及び、組合幹部を誹謗中傷し、組合員との離反を企図したものであると主張する。
- (2) 会社は、これらの文書は、組合の激しい闘争的態度や、不当な文書活動に対する自衛上やむを得ない対抗手段として、会社主張の正当性を指摘すべく従業員の家族や、極く限られた範囲の関係者に配布したものであり、労使双方に許された言論の自由の範囲に属すると主張する。
- (3) 「従業員御家族御一同様」と題する文書は、組合が指摘するように、一部事実を誇

張した文言がみられなくはないが、その文面全体の趣旨からみて会社からみた会社の現況を従業員及びその家族に周知することを目的として出された文書とみるのが妥当である。他方「地域社会の皆様へ」と題する文書は、「一部扇動者による平和破壊が目的なのだと考えざるを得ない。」「何も知らない地域の皆様の驚きの様子をにんまりとうす笑いしている組合幹部、特に当社従業員でない部外者グループの姿を察して下さい。」として組合及び組合幹部を誹謗中傷しており、組合員と組合ないし組合幹部との離反をはかったものと認められ、使用者の対抗的自衛の手段であり、言論の自由の範囲に属するとする会社の主張は採用できない。

## 5 団体交渉の拒否について

会社が本件団体交渉に応じない理由は、第1、7において認定したとおりであるが、本件団体交渉申し入れが単なる抗議のためのものであるか否かは、具体的な交渉の中ではじめて明らかにされる性格のものであり、また労使間の問題は、労使間で解決をはかるべく努力することが当然の責務であって、関係官庁との間で折衝していることが団体交渉に応じないための正当な理由とは認められない。

## 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が配転対象者個々に対して呼び出し状を渡したこと、食堂の使用を拒否したこと、「地域社会の皆様へ」と題する文書を配布したことは労働組合法第7条第3号に該当し、会社が団体交渉を拒否したことは労働組合法第7条第2号に該当するが、その他の行為は同条に該当しない。

よって労働組合法第27条および労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和50年6月3日

東京都地方労働委員会

会長 塚 本 重 頼