

島根、昭49不2、昭50. 7. 26

命 令 書

申立人 大久保養鷄労働組合

被申立人 有限会社 大久保養鷄場

主 文

- 1 被申立人は、申立人所属のA 1に対して行った昭和49年3月6日付の出勤停止5日の懲戒処分を取り消し、同処分がなかったならば同人が受けるはずであった諸給与相当額を支払わなければならない。
- 2 被申立人は、申立人所属のA 2に対して行った昭和49年4月1日付出張所長を免ずる旨の辞令を取り消し、同人を原職に復帰させ、かつ、昭和49年4月1日から原職復帰までの間に同人が出張所長であったならば受けるはずであった諸給与相当額を支払わなければならぬ。
- 3 被申立人は、本命令書交付の日から7日以内に申立人に対して、下記文面の誓約書を交付しなければならない。

記

誓 約 書

有限会社大久保養鷄場は、大久保養鷄労働組合の正当な組合活動に対して勧告書を發し、また、組合活動のための休憩室利用を拒否し、あるいは、A 1の懲戒処分に関する団体交渉を拒否するなどによって、大久保養鷄労働組合の団結権を侵害し自主的な組合活動に支配介入したことの非を認め、今後はこの種の行為を一切行わないことを誓約する。

上記、島根県地方労働委員会の命令により表明する。

昭和 年 月 日

有限会社大久保養鶏場

代表取締役社長 B 1 ㊞

大久保養鶏労働組合

執行委員長 A 1 殿

4 申立人の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) 申立人大久保養鶏労働組合（以下「組合」という。）は、有限会社大久保養鶏場の従業員75名によって、昭和48年5月5日に結成された労働組合であり、肩書地に組合事務所を置き、島根県労働組合評議会さん下の島根県労働組合益田地区評議会（以下「益田地評」という。）に加入している。申立当時の組合員は、43名である。

(2) 被申立人有限会社大久保養鶏場（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を、同市内に養鶏場、処理場及び卸センターを置き、島根、山口両県下に約30か所の直売所を有し、養鶏、鶏肉その他の食肉の販売を主たる業とする法人であり、その社長、専務及び常務の各取締役はすべて同族である。

2 会社の労使関係について

(1) 組合は、結成後直ちに、賃上げ及び組織強化のための教宣活動を行い、昭和48年5月末段階で組合員は、約110名に達した。また同年6月22日には事前協議協定書並びに労働協約及び労働時間に関する協定書を締結するなど、活発な組合活動を行った。なお、会社では、昭和46年当時に、組合結成のうごきがあったが結成にいたらなかつた。

(2) 昭和48年6月9日、組合は、組合員が大幅に減少し67名となったことから、これらは会社の支配介入によるものだとして当委員会に不当労働行為の申し立て（島労委昭

和48年（不）第2号事件）を行ったが、この事件は、当委員会の関与による和解が成立し、同年7月2日に取り下げられた。

組合は、和解協定成立後においては、組織強化を主眼として、組合員獲得のため、家庭訪問や教宣文の配布など教宣活動を主体とする運動を行っている。

- (3) 会社は、同年7月1日労務課を新設し、国労米子地方本部益田支部東萩特別連合分会の書記長をしたことのあるB2（以下「B2」という。）を労務課長として就任させている。B2労務課長は前記7月2日の和解協定時に、会社側として出席した。

3 A3の組合脱退と会社の勧告書について

- (1) 昭和48年4月初め頃から同年5月5日の組合結成にいたる約1か月の間は、組合の結成準備のための委員会が設けられ、その構成員は勤務終了後に秘密に会合をもっていた。この結成準備委員会は、その後組合役員となったA4、A1、A5、A3、A6、A7、A8及びA9の計8名で構成されていた。

- (2) 同年5月1日、結成準備委員会がA5の自宅で開催されたが、この会合で準備委員等は、会社による組織の切り崩し、弱体化を懸念して、団結を誓い合った。A3（以下「A3」という。）の発言で、「組合を脱退した場合には、50万円支払おうではないか。」と話し合ったが、「組合をつくるのに金まで支払う必要はない。」と異議をとねる者もあった。A3は、当時会社の処理場勤務であり、組合結成後副執行委員長となつた。

- (3) 同年10月20日、A3は、「一身上の都合により貴組合を脱退いたします。」と記した脱退届を提出した。

- (4) 当時のA3は、父親が病気で入院したことから、執行委員会に欠席することが多く、また、職場の女人や近所の人から、組合に入っていると子供（A3には中学三年の女の子があった。）の就職に差し支えると言われたことがあり、組合運動を行つてることについて心理的圧迫を感じていた。

- (5) 組合は、A3の脱退について執行委員会で検討した結果、同年11月7日、執行委員7名が、A3の自宅に行き、同人に対し再加入を説得するうちに、A3は、「50万円

は支払う。」、「金がないので家をやるから持つて帰れ。」、「月賦ででも支払う。」などと発言し、当日の説得は効を奏しなかった。

- (6) 翌11月8日 8時45分頃、A3は、会社の処理場の裏にA7（以下「A7」という。）執行委員を呼び出し、昨夜の発言を謝り、「僕もいろいろ考えたんだが、もう一度組合に入って一緒にやろうと思うのだが、みんな許してくれるだろうか。」と言った。A7は、簡単に出たり入ったりされるのも困るので、時間をかけて2、3日よく考えて決めるように言った。
- (7) 同月11日、A7ら執行委員が、A3の自宅を訪れたが、A3は、A7に言った話の内容を一転して、「金をやるから帰れ。」の一点張であった。その後、ほかにも執行委員が2、3回A3の自宅を訪れたことがあったが、組合が金員を請求した事実はなかった。
- (8) 同年12月某日、A3は、会社のB3（以下「B3」という。）支配人に退職願を提出した。B3支配人は、A3が脱退問題で組合ともめていることは聞き及んでいたが、A3に対し「もうちょっと良く考えて……経験も長いし……、今、手間がなくて……、もうちょっと辛抱してくれないとやれんから。」と言い退職を思いとどまるように説得した。退職理由は正さなかった。
- (9) A3は、会社が退職をなかなか認めないので、昭和49年1月8日頃、再度退職願を提出するため本社へ行ったところ、B3支配人とB2労務課長が、退職理由を書面で提出することを求めた。A3は、同月10日、退職願の裏に退職理由を書き会社に提出した。それを見たB3支配人は「古いんだからなるたけ辞めてくれん方がいいんだが。」と言ったが、A3は「会社が辞めさせんと言うならどうにもならん……、けんかでもして辞めるしかないね。」と言い退職を強く希望した。退職理由には「私の身勝手な都合で退職させていただく事により大変御迷惑をかけますことを恐縮に存じます。一身上の都合と申しますのは、組合の執行部を退めたことにより、組合から50万円もの高額な金員を再三に渡り請求され、家族共々に大変困りはて会社を退職すれば50万円支払わなくてもよいとのことですので、退職してゆきたいと存じます。また、この様

に再三に渡り請求されて精神的に動搖した状態で勤務しても万がいち事故でも起しま
したら私も会社も大変迷惑になるように考えていますし、このような形では勤務出来
かねますので私の都合を御理解下さいませ。」と記されていた。

A 3は、結成準備委員会に参画した8名中、A 8とA 9の2名が組合に50万円の金
員を支払うことなく、会社を退職したことを知っていた。

(10) 会社は、同月9日から同月14日にかけて、組合の全執行委員に対し各個人あての勧
告書を送った。この勧告書は「組合が、従業員A 3に対して、再三にわたり、50万円
を請求し、2度にわたって退職願を提出さずにいたらしめた行為は、就業規則第42条
(3)(5)(9)に著しく違反するところであり、先刻来始末書を提出しそのような行為が発生
しないよう願望していたのであるが、なんら反省の意がないので、今後このような行
為があった場合は、厳重に処分する意があることを申し添え今後絶対ないように勧告
します。」という趣旨のものであった。その後会社は、A 3に対し「勧告書を出した
から、組合はもうなにも言わんだろうから、会社におってくれ。」と話した。A 3は、
引き続き会社の処理場に勤務し、同年2月21日、班長から主任に昇任し、月額1万円
の管理者手当の支給をうけている。

4 A 6のビラ配布と会社の勧告書について

(1) 会社は、益田市の卸センターで食肉の保管管理を行い、この卸センターから会社の
輸送部を通じ、島根、山口両県下に点在する直売所に食肉の配送を行っている。輸送
には、松江便と下関便と徳山便とがあり、輸送部の従業員が交替でこの3便の配送業
務を行っている。

A 6（以下「A 6」という。）は、輸送部所属の運転手であり、組合結成以来執行委
員である。

(2) 昭和49年2月1日、組合書記長のA 5（以下「A 5」という。）と教宣部長のA 2
の両名は、同年1月24日及び同月27日に行った団体交渉の内容を会社の全従業員に報
告するため、B 4版のザラ紙で教宣文200枚を作成した。教宣文は、「念願の組合事務
所完成」との見出しで、完成した組合事務所のこと、掲示板設置のこと、労働協約締

結のこと及び職場での諸問題について、交渉経過と結果を1枚に箇条書きにしてあつた。この教宣文は、執行委員全員が手わけして各職場の従業員に配った。

- (3) 翌2月2日、A 6 執行委員は、山口県防府丸三直売所の配送業務を行った際、荷降ろし作業を終ってから、ポケットに入れていたこの教宣文2、3枚を運転してきた車付近で「これを読んでおいてくれ。」と言って従業員に手渡した。そして次の防府直売所へ行こうとすると、直売所から出てきた小郡防府地区のB 4 支店長は、「A 6 君、こういうことをすることは、会社で止められておろうが。」と言った。A 6 は、「そんなことをいうのが団結権の侵害だ。」と反ばくし、多少のやりとりがあったが、次の防府直売所へ向った。
- (4) A 6 が、防府直売所につくと直ちにB 5 所長が出て来て「A 6 さん、今、B 4 支店長から電話があつて本社に電話さすようにということだったが。」と言った。A 6 が、防府直売所から本社へ電話をすると、B 2 労務課長は、いきなり大きな声で、「A 6 君、君は、教宣文を配っているそうだが、そういうことをしたらいけんじやないか。」「今後、こういうことがあると厳重に処分してやる。」と叱った。その日は防府直売所の従業員は教宣文を受け取らなかつた。
- (5) 同月20日、A 6 は、同じく輸送部の従業員であるA 5 書記長から、輸送部の机の上に置かれていたという会社のA 6 あての勧告書を受けとつた。この勧告書には、「貴殿は、昨年来より労務課長より勤務時間内の組合運動はかたく禁止されているにもかかわらず、昨年12月17日にも12月15日発行の文書並びに2月にも発行18号を小郡防府地区で配布していくという行為をした事は大変遺憾で有る。再三の申し入れによる行為も受け入れ反責することがなかつたので本日文書でもって勧告する。」と記されていた。
- (6) その後、会社は、A 6 に対し同人が同年5月12日山口県下関地区丸信直売所で教宣文を配布したことについての通告書を、またA 5 書記長に対し同人が同年6月11日に松江地区直売所で教宣文を配布したことについての勧告書を、それぞれ同年6月17日付で発した。各文書は前記(5)と同趣旨のことを記述している。A 6 が配布した教宣文

の内容及び配布の態様は明らかではなく、またA 5書記長が当日松江地区勤務であつたかどうかも明らかではない。

(7) なお、輸送部の運転手は、毎日配送業務を行う関係上、従来から個人的な荷物の輸送を依頼されることが多かったが、会社はそのことを格別禁止していなかった。

また、輸送部の運転手の休憩時間は1日につき45分間と定めてあり、輸送の状況に応じて運転手の判断で自由に休憩を取らしていた。ただし直売所内での休憩は経営管理上認めていなかった。

ちなみに会社の従業員は、処理場に約40名、養鶏場に12名、各直売所には3、4名がそれぞれ配属されている。

5 処理場休憩室で開催された職場集会について

(1) 昭和49年3月22日、会社の駅前直売所に勤務する教宣部長のA 2（以下「A 2」という。）は、数日前行った団体交渉の経過を組合員に報告するための職場集会を休憩時間中に開催するため、12時30分頃車を運転して約2キロメートル離れた会社処理場（本社と処理場は隣りあわせの位置にある。）の休憩室に行った。

(2) A 2は、処理場の近くで、本社から車で出てきたB 3支配人と会ったので、車の窓から顔を出し、支配人に對し、「今から職場集会をするからいいですか。」と言うと、B 3支配人は、わざわざ車の窓の所まで来て、「それはよかろう。」と答えた。この時A 2は、特に休憩室で開催するからということは言わなかつた。その後、B 3支配人は、出先から電話でA 2が職場集会を開きたいと申し出たことを本社のB 2労務課長に伝えた。

(3) A 2が休憩室へ行き職場集会を始めようとすると、B 2労務課長がやってきて、A 2を本社事務室に呼び、「中で何をしておるか。」と言うので、A 2が「職場集会をやっている。」と答えると、「職場集会をやるなら外の指定した場所でやってくれ。」と言つた。当日は小雪のちらつく寒い日であったことから、A 2は、「休憩時間中でもあるし、折角ストーブもあることだから、そこでやってもいいじゃないか。」「こんなに寒いのに労務課長なら外でやるのか。」と言うと、B 2労務課長は、「わしが組合

運動をやるなら少々雪が降っても外でやる。それぐらいの気構えでないと駄目だ。」などと言った。ちなみに会社の処理場従業員の休憩時間は12時から13時までの1時間である。

(4) A 2は本社事務室から帰ると、集まっていた組合員に職場集会ができなくなった事情を話し始めたが、B 2労務課長は再びA 2を事務室に呼んで、「まだやっているか。やるなら外でやってくれ。」と前記(3)と同趣旨のことを言い、A 2が「雑談でもいいのか。」と聞くと「雑談するようだったら、君は駅前に勤務しているんだから、処理場の者が休憩する場所へ来てもらっては困る。」と言った。結局その日の職場集会は行われなかった。

(5) 他に被申立人会社においては、次のような事情が認められる。

会社は、組合が結成された昭和48年5、6月頃、益田地評の役員が2度ほど処理場休憩室に来て会社の制止も聞きいれずにオルグを行ったことから、同年6月頃より処理場入口に、「許可なくして入室を禁ずる。」という貼り紙をした。

また同年6月22日に結ばれた組合活動に関する協定書には、「職場集会は、休憩時間中とし、集会については、会社施設内における場所を提供する。」と約されていたが、労使間において会社施設内の集会場所は特定されていない。

組合は、暖かい時期には、主として処理場裏の一角で職場集会を行っていたが、休憩室で開催した例もある。会社は休憩室の出入について許可制をとった後も、日用品や衣類を売る行商人については出入りを認めている。

6 A 1に対する出勤停止処分と処分撤回の団体交渉申し入れについて

(1) A 1に対する出勤停止処分

① A 1（以下「A 1」という。）は会社の養鶏場に勤務しており、組合結成以来副執行委員長をつとめていたが、執行委員長であったA 4が健康上の理由で昭和49年3月初め頃から執行委員長職をしりぞいたことにより、同年3月中旬から委員長職を代行している。

② 昭和49年2月12日10時30分頃、A 1は、会社の処理場で豚の枝肉を冷蔵庫へ入荷

作業中に転倒し、右膝関節を打撲するという労働災害にあった。その後、病状は特に休むほどのこともなかったため、自宅療法を行ながら会社に勤務していたが、同月20日頃からはこれがひどくなり、同月25日には会社の許可を得て、長岡整形外科病院（以下「病院」という。）の診察治療を受けた。

③ 翌2月26日、会社は、A 1から1週間の休養を要する旨の診断書の提出があったので、同日から3月4日までの1週間労働災害による休業を認めた。A 1は2月26日から休業した。

④ 3月1日、A 1がいつものように病院での治療を終えると、病院は、会社へ持つていってほしいと言って、開封したままの封筒に入った書類をA 1にことづけた。A 1は同日10時30分頃その書類を本社事務室へ持つて行き、女子事務員に「病院から頼まれた書類だから労務課長にことづけてくれるよう。」依頼して帰った。この書類は、A 1の労働災害の補償のため病院が療養給付請求書の提出を会社に対して依頼した文書であったが、この文書には休業見込日数として3週間と記されていた。

⑤ 翌3月2日9時30分頃、当日が公休日であった教宣部長のA 2は、2、3日前の執行委員会で問題になった「会社が、毎年行う恒例の海外慰安旅行に、年次有給休暇及び公休を振り替えて行くように指導したこと」に対する法的な疑問を益田労働基準監督署（以下「監督署」という。）にただしくいために、労働災害で休業中のA 1を自宅に訪れた。

⑥ 二人はA 1の自宅で約1時間雑談をした後、A 2の運転してきた車で、監督署へ行き、3、40分間見解を聞きその後A 1の治療のために病院へ行き、つぎに監督署での経過報告のために益田地評に立ち寄り、A 1の自宅へ帰った。A 2は、A 1が蓮根を作っていることを知っていたことから、車の中で「蓮根を少し分けて欲しい。」と頼んだ。

⑦ A 2は、蓮根堀りの経験がなく蓮田のある場所も知らなかつたので、15時頃、A 1がA 2の道案内をして蓮田に向つた。二人とも胸まである田植用の長靴をはき、農作業のいでたちで、くわ、バケツ、トリノス（背負いカゴ）などを持って行った。

蓮田までの道のりには草むらが多かった。

- ⑧ 蓼田では、A 1 の指図で A 2 が蓮根を掘った。二人は 1 時間ほどかけて16時頃には5.6キログラムの蓮根を堀り終えた。A 1 は掘った蓮根をトリノスに入れて背負い、A 2 がくわとバケツをもってA 1 の自宅へ向った。
- ⑨ 同時刻頃、会社のB 2 労務課長とB 6 業務課長は、労働災害補償請求の書類にA 1 の捺印が必要であったため、A 1 の自宅を訪ずれ、A 1 の所在を尋ねると、田んぼに出かけているとのことであったので、自宅近くの小高い場所から田をみわたすと、ちょうどA 1 とA 2 が掘り終えた蓮根をトリノスに入れ背負って帰宅するところを見つけた。
- ⑩ 二人が帰宅すると、B 6 業務課長はいきなり「労務課長も連れてきているし公傷で休養しているのに困ったことをしてくれた。」と強い口調で叱った。A 2 は「私がきたんだからこういう事態が起きたんだ。とにかく私が悪いんだからこらえてくれ。」と謝ったが、B 2 労務課長はさらに、「労災で休んでいるものがそのかっこはなんだ。」、「田んぼに出て仕事ができるようなら明日から会社に出てくれ。」と言った。これに対し、A 1 はただ謝ったが、仕事が出来るという発言はしなかつた。両課長はこの日は、なんら事情を調査することもなく10分くらいすると帰って行った。
- ⑪ 3月3日、A 1 は前日のB 2 労務課長の言に従って、定刻に会社の養鶏場に出勤すると、B 6 業務課長は、A 1 を本社に行かせた。本社には、B 3 支配人とB 2 労務課長がおり、B 2 労務課長は、昨日の事情を調査するとともに始末書の提出を求めた。この調査は、3、40分間行われたが、その間A 1 は、「私は道案内をしただけだ。」、「ならしで仕事をした。」と発言し、昨日の蓮根堀りの状況を話したが、会社は始末書の提出をもって事件の処理にかえることを主張し、始末書の提出を強く要求したため、最終的にはA 1 は始末書の提出に同意した。
- ⑫ 3月4日、A 1 は出勤後直ちに、B 6 業務課長に対し口頭で、「昨日労務課長からあいわれたけど、私は悪いことをしたんじゃないから、始末書を提出しない。」と申し出た。

- ⑬ 3月5日、勤務終了後、A1は本社に呼ばれた。
- 本社事務室には社長、専務、支配人、労務課長、業務課長等の会社の幹部がおり、B2労務課長は、けん責ですますから始末書を提出しろと強く求めた。A1はやむなく、始末書の提出に同意した。なお、会社の就業規則第43条には、けん責として「始末書をとり将来を戒める。」とある。
- ⑭ 3月6日8時頃、A1はB6業務課長に対し「始末書を提出する必要はありません。」と書いた通告書を組合の副執行委員長名で提出した。同日午後、会社は課長以上の幹部会を開き、労働災害の休業期間中に蓮根堀り作業に従事し、また始末書の提出を拒否した行為は、就業規則第42条に該当するとして、A1に対し、昭和49年3月7日から5日間の出勤停止処分を決定し、B3支配人とB2労務課長とが同日17時すぎ養鶏場に出むいて懲戒処分通告書を手渡した。

(2) 出勤停止処分撤回の団体交渉申し入れ

- ① 組合は、昭和49年3月7日16時30分頃、A1副執行委員長に対する処分は不当処分であるとして、直ちに処分撤回のための団体交渉を開催するよう会社に文書で申し入れた。これに対し、会社は3月9日人事管理権の問題であり団体交渉議題にはならない旨の回答書を発し、団体交渉に応じなかった。
- ② 組合は、A1副執行委員長の処分問題について、3月20日及び3月26日の2回口頭で団体交渉を申し入れたが、いずれも会社はこれに応じなかった。
- ③ その後、昭和49年5月31日本事件の第1回審問において、審査委員から団体交渉の開催を強く要望されたため、同年6月14日17時30分から、会社の処理場において団体交渉が開催された。この団体交渉では、組合は処分撤回の方向で団体交渉を行うことを強く主張し、会社はこれに反発し、処分撤回を前提としての交渉は行わない旨を主張したため、団体交渉は打ち切りとなった。その後A1副執行委員長の処分問題をめぐる団体交渉は行われていない。

7 A2に対する出張所長解任について

- (1) A2は会社の益田市にある駅前直売所に勤務し、昭和48年5月の組合結成と同時に

組合員となり、同年6月初め頃から執行委員、同年8月からは教宣部長である。なお、組合は会社に対しA2が教宣部長である旨の通知をしていない。

(2) 労使間には、組合結成当時から、非組合員の範囲、特に所長職の扱いをめぐって主張の対立があったが、会社は昭和48年5月から、A2を出張所長（各直売所長に欠員が生じた場合にその所長の代行用務を行う出張要員である。会社は益田市の駅前直売所に當時2、3名の出張所長を駐在させ同直売所の業務と兼務させながら必要に応じて出張させている。）に任命し、同月分から管理者手当という名目で月額1万円の手当を支給した。A2は、出張所長になったことについては、会社が当時辞令を書面化していなかったこともあり、同年8月発行の社内報で初めて明確に知った。

(3) 昭和47年10月以降本件申し立て時までのA2の出張実績は次のとおりである。

- ① 昭和47年10月22日から同年11月2日まで 松江地区
- ② 昭和47年11月6日から同年11月26日まで 下関地区
- ③ 昭和48年1月10日から同年5月10日まで 徳山地区
- ④ 昭和48年5月31日から同年6月1日まで 小野田地区
- ⑤ 昭和48年6月22日から同年6月24日まで 宇部地区
- ⑥ 昭和48年7月3日から同年7月4日まで 下関地区
- ⑦ 昭和48年7月25日から同年7月28日まで 下関地区
- ⑧ 昭和48年8月1日から同年8月3日まで 下関地区

(4) 昭和49年3月24日 11時頃、本社のB2労務課長は、駅前直売所のA2に対し、4月1日から2か月間宇部地区へ出張してくれるよう電話で出張要請を行った。この時A2は「今ちょっと分らんから、2、3日考えさせてくれ。」と答えたが、翌3月25日、会社は業務命令通告書を発し出張要請を行った。この間会社はA2から事情聴取は行っていない。業務命令通告書には「4月期所長職の異動転勤にともない貴殿については、昭和49年4月1日より宇部地区出張所長として約2か月間の予定で出張勤務を命じます。ただし、業務命令に異議申し出が有れば3月28日までに書面をもって具体的な内容を会社あてに提出のこと、以上」と記されてあった。当時会社にはA2のほ

かにCという出張所長がいたが、出張中であった。なお、昭和48年12月から山口県下で直売所を2か所開店したため、翌昭和49年3月末時点から人員に不足が生じ、同年4月にはA2のほかに4、5名の転勤を行った。

(5) A2はこの出張命令についてA1執行委員長代行及びA5書記長の両名に相談した結果、①春闘にかかり労働組合も要求書を提出しており執行委員として多忙な時期にあること、②両親が出張に反対していることの2点を理由として「今回の出張については受けることが出来ない。」と記した異議申立書を、3月26日会社に提出した。ちなみに、A2を除く組合の執行委員は輸送部所属3名（全員運転手）処理場所属2名、養鶏場所属1名の計6名である。

(6) 3月31日 14時頃、B2労務課長はA2を本社事務室に呼び、異議申し立ての理由をただし、会社側の意向について「4月期には5名の転勤要員が必要であり、あなたの場合は出張であるし残る4名については転勤である。会社としては所長クラスの人材がいないのであなたもひとつ会社に協力してほしい。」などと述べた。これに対しA2は、2つの異議理由をあらためて述べ、「事前協議協定も結んでいるし事前協議の対象になるのではないか。」「出張に出したかったら春闘を早く決めたらどうか。」と言った。

(7) 4月3日、会社は昭和49年4月1日付でA2の出張所長を免ずる辞令を発した。それ以来、A2は出張を行っていない。なお組合の昭和49年度の春季賃金要求は、前年ほどの闘争はなかったが、同年5月7日に妥結した。組合結成後労使間において賃金紛争が自主解決を見たのはこの時が初めてである。

第2 判断

1 支配介入について

(1) A3の件

① 組合は、副執行委員長であったA3が、昭和48年10月20日組合を脱退したことは会社職制の脱退工作によるものであり、また組合執行部が、A3の自宅を訪問して、組合再加入を説得したことに対して、会社が各執行委員あてに勧告書を発し、これ

を禁止したことは、正当な組合活動に対する支配介入行為であると主張する。

② これに対し会社は、A 3 の脱退は会社の脱退工作によるものではなく、会社の勧告書も、組合がA 3 に対し再三にわたり50万円もの金員を請求し、本人を退職に追いつめたことに対する非難として会社の業務運営の必要上発したものであり、支配介入行為ではないと主張する。

③ 以上これについて判断するに、A 3 の組合脱退経緯については、前記第1の3(1)、(2)、(3)、(4)、(5)、(6)及び(7)のとおりであり、特に(2)、(4)及び(6)記載の事実から考えると、A 3 の組合脱退は、A 3 個人の意思に基づく脱退であり、それが会社の脱退工作によるものと断ずることはできない。たしかに会社内においては、従業員の組合運動に対する認識が浅かった事実やA 3 自身組合の副執行委員長という要職にあった事実などから考えると、A 3 の脱退が組合内部の団結力に影響を与えることも考えられるが、これらをもってしても前記判断に影響を与えるものではない。

次に勧告書の配布についてみると、執行委員等がA 3 の自宅を訪れたのは前記第1の3、(2)、(5)、(6)及び(7)で認定したとおりであり、組合への再加入を説得するためのものであったことは明らかであり、仮に50万円の件に話が及んだことがあったとしても、A 3 が退職願を提出するにいたったことは、一部の執行委員の強要によるものではなく、A 3 が自責の念にかられて退職を思いついたものと解するのが相当である。しかるに、会社がA 3 の退職願提出は、執行委員等の強要によるものであるとの前提に立って前記第1の3⑩で認定したとおりの勧告書を全執行委員にむけて発し、しかもその勧告書には、「今後このような行為があつたら厳重に処分する」などの威嚇的言辞をもちいていることは、いわれなき行き過ぎた干渉行為であり、しかも、前記第1の2(1)、(2)及び(3)で認定したような労使関係のもとで組合員数が減少傾向にあるときに、かかる勧告書が発せられたことを考え合せると、会社は、A 3 の組合脱退のうごきを機として組合活動をい縮させる意図の下に勧告書を発したものと推認するに難くなく、本件勧告書の配布は、会社が組合を嫌悪し、組合活動に介入したものといわざるを得ず、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働

行為であると判断する。

(2) A 6 の件

- ① 組合は、A 6 が昭和49年2月2日防府丸三直売所で教宣文を配布したことについて会社がA 6 に対し勧告書を発し教宣文配布を禁止しようとしたことは正当な組合活動に対する介入行為であると主張する。
- ② これに対して会社は、A 6 の教宣文配布は会社が禁止している勤務時間中の組合活動であり、しかもA 6 が配布したのは今度が3度目であるから、文書で注意したものであって、組合活動に対する介入行為ではないと主張する。
- ③ 以下これについて判断するに、当日のA 6 の教宣文配布及び従来からの会社の輸送部運転手の勤務状況は前記第1の4(2)、(3)、(4)及び(7)のとおりであり、なるほど会社主張のごとく直売所内での休憩は認められていないことからして、A 6 の教宣文配布は一応勤務時間中の組合活動といえなくはないにしても、A 6 が荷降し作業後、車付近で数枚の教宣文を配布した行為が会社の業務運営になんら支障を与えるものでないことは明らかであって、かかる行為をもって、勤務時間中の不当な組合活動であるとする会社の主張はかたくなすぎるといわねばならない。むしろ会社は組合の教宣文の輸送だけを特に禁止していることがうかがわれ、会社の直売所が第1の1の(1)で認定したとおり、島根、山口両県下にわたり30店舗におよぶ状況からして、会社がA 6 の行ったような方法での教宣文配布さえも禁止しようすることは、実質的には組合の団結活動を否定するに等しく、会社がA 6 に勧告書を発した行為は、組合の団結活動に対する介入行為として労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると判断する。更に会社は、A 6 の教宣文配布は今度が3度目であり、たび重なる行為であるから勧告したと主張するが、A 6 が今回以前に教宣文を配布したことについては具体的な疎明がない。

(3) 処理場休憩室での職場集会の件

- ① 組合は、昭和49年3月22日教宣部長のA 2 が、B 3 支配人の許可を得てしかも休憩時間中に職場集会を開催しようとしたのに対して、会社のB 2 労務課長が休憩室

の利用を認めようとせず、職場集会を妨害したのは、正当な組合活動に対する支配介入行為であると主張する。

② これに対して会社は、A 2 がB 3 支配人の許可を得たというのは誤りであり、また職場集会については通常場所を指定して許可し使用させているが、休憩室の利用は認めていないから、組合活動に対する介入行為ではないと主張する。

③ 以下これについて判断するに、当日のA 2 とB 3 支配人のやりとりは前記第1の5(2)のとおりであり、A 2 の申し出に対し、B 3 支配人が休憩室を利用する職場集会であることの認識の下に許可を与えたのかどうかは明らかでないが、いずれにしても前記第1の5(5)で認定したとおり、当日の職場集会は休憩時間中に開催されようとしたものであり、当事者間に存する組合活動に関する協定書においても、職場集会のために特定の場所が指定されていた事実は認められず、また組合の集会以外には、ほとんど自由に休憩室の利用を認めていた事実などからすると、会社は組合活動のための休憩室の利用のみを禁止していることがうかがわれる。これについて案するに、たしかに会社がその施設管理権に基づき、施設の目的にかなった使用を行わしめるため、施設利用につき一定の制限を付することは十分に理由の存するところであるが、本件のごとく、なんら特別の事情も存しないのにかかわらず、組合の職場集会に対してのみ休憩室の使用を禁止することは、会社の施設管理権の名の下に組合の団結活動を否定する支配介入行為といわざるを得ず、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。

2 A 1に対する出勤停止処分と処分撤回の団体交渉申し入れについて

(1) A 1に対する出勤停止処分の件

① 組合は、A 1 が、昭和49年3月2日、蓮田で蓮根を堀るなどの農作業に従事した事実はなく、このことを理由とする会社の始末書提出要求と出勤停止処分はA 1 の組合活動を嫌悪した不当処分であると主張する。

② これに対し会社は、A 1 の出勤停止処分は労働災害で休業中に農作業に従事したことには端を発するものであり、A 1 自身このことを認めて再三にわたってわび、始

末書の提出をも約していながら、誠意のない回答書を出して始末書の提出を拒否し、会社の恩情ある措置を無視したためのものであり、A 1 の組合活動を嫌悪したためのものではないと主張する。

③ 以下これについて判断するに、A 1 の組合活動については前記第 1 の 6(1)の①のとおりであり、A 1 は副執行委員長 A 3 の組合脱退及び執行委員長 A 4 の辞任に伴い、本件発生当時には、執行委員長代行の要職にあった事実が認められ、また当日の A 1 の蓮田での行動は前記第 1 の 6(1)の⑦及び⑧のとおりであり、A 1 が自ら蓮根を掘った事実は認め難い。しかるに会社は A 1 に対して前記第 1 の 6(1)の⑩、⑪、⑫、⑬及び⑭認定のとおりの措置をとったのであるが、これらの措置から推定するに、会社は十分な実情の調査を行うこともなく A 1 の行動を就業規則違反ときめつけ、再三にわたり始末書の提出を求めたことがうかがわれる。このために A 1 はやむなくわび、いったんは始末書の提出を承諾したものであることが認められ、A 1 の始末書提出拒否が会社の恩情を無視した誠意のない回答であるとの会社の主張は当を得ず、会社があえて出勤停止処分にまで及んだ事実を考え合わせると、会社は組合活動家、A 1 の存在を嫌悪し、本処分を強行したものといわざるを得ず、かかる行為は労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為であると判断する。

(2) 出勤停止処分撤回の団体交渉申し入れの件

① 組合は、会社が A 1 に対する処分について労使間の事前協議協定に基づく事前協議を行わず、さらに、昭和49年 3 月 7 日組合申し入れの同処分撤回の団体交渉についても、同月 9 日人事管理権の問題である旨の回答書を発したままで団体交渉を拒否していると主張する。

② これに対して会社は、A 1 に対する処分は事前協議事項には該当せず純然たる人事管理権の問題であり、団体交渉の必要ないと主張する。

③ 以下これについて判断するに、A 1 の出勤停止処分については前記第 1 の 6(1)認定のとおりであり、事前協議が行われた事実はなく、同月 7 日組合が申し入れた同処分撤回に関する団体交渉についても前記第 1 の 6(2)の①及び②で認定したとおり、

会社は同月9日に単に人事管理権の問題であるとの回答書を発しただけで団体交渉を行っていない事実は明らかであるが、もともと出勤停止処分は労働条件変更に関する事であり、労使間に事前協議協定も存在する状況からして組合が処分の正当性をただすため、団体交渉の開催を要求することは当然のことといえ、会社が単に人事管理の問題であるとの回答書を発しただけでなんら団体交渉に応じないのは、誠意を欠いた一方的な態度というべきであり、会社の主張する本件団体交渉拒否理由は正当なものとは認められない。またその後、6月14日の団体交渉に際しても実質的な団体交渉が行われなかつたことは前記第1の6(2)の③で認定のとおりであり、この1回の団体交渉の開催が、以後の団体交渉を不要にしたものとはとうてい認められず、会社の主張は採用できない。よって会社の行為は、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する。

3 A 2に対する出張所長解任について

- (1) 組合は、A 2に対する出張所長解任は、会社が、A 2の組合脱退を希求して管理者手当を支給したにもかかわらず、A 2が組合活動を活発に行ったため、「出張命令拒否」にしや口して行ったものであり、組合活動を嫌悪した不当労働行為であると主張する。
- (2) これに対して会社は、A 2は他の直売所で欠員が生じた場合の補充要員として出張してもらうことを条件に所長待遇にしているのであり、A 2の出張拒否理由は妥当ではなく、会社はこのことにより業務運営に多大の迷惑をこうむったために、出張所長を免じたものであり、A 2の組合活動を嫌悪したものではないと主張する。
- (3) 以下これについて判断するに、A 2の組合活動については前記第1の7の(1)のとおりであり、A 2が組合活動において重要な地位を占めていたことは明らかであり、また出張所長発令及びA 2の出張実績については、前記第1の7(2)及び(3)のとおりである。さらに会社の宇部地区への出張要請及びA 2の出張拒否の状況については前記第1の7(4)、(5)及び(6)のとおりであり、会社がA 2の異議理由をただしたのはわずか1回であること、この時A 2は春闘時で多忙であることを力説していること、異議申立

書の中にも「今回の出張については受けることが出来かねます。」と明記されていたこと、他の執行委員は常時益田地区にはいないことなどの事情が認められる。

以上のことから考えるとA2の出張が組合活動に対して多大な影響をおよぼすであろうことは推認することができ、たとえ出張の必要性があったとしても、事前協議協定を締結している組合との話し合いもせずに出張所長を免じた会社の行為は、A2の組合活動を理由とする不利益扱いと解するのが相当であり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為であると判断する。

4 誓約文の掲示等について

申立人は、被申立人による誓約文の掲示、新聞、テレビ、ラジオ広告等を合わせ請求しているが、本件の場合この部分については主文の命令によって十分に救済の実を果し得るものと考える。

第3 法律上の根拠

以上の次第であるので、当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条を適用して主文のとおり命令する。

昭和50年7月26日

島根県地方労働委員会

会長 安田 登