

東京、昭47不74、昭50. 7. 29

命 令 書

申立人 ニチモウキグナス労働組合

被申立人 ニチモウ株式会社

被申立人 キグナス石油株式会社

主 文

- 1 被申立人ニチモウ株式会社は、申立人ニチモウキグナス労働組合所属組合員を対象とする社員教育を実施する場合に、同組合から団体交渉の申入れを受けたときは、予め同組合と協議しなければならない。
- 2 被申立人ニチモウ株式会社、同キグナス石油株式会社は、申立人組合に対し、下記内容の文書を本命令書受領後1週間以内に交付しなければならない。

記

昭和 年 月 日

ニチモウキグナス労働組合

中央執行委員長 A1 殿

ニチモウ株式会社

代表取締役 B1

当社は、貴組合との昭和47年春期賃上げ等の団体交渉において、とかく回答、交渉が延引し、妥結に至っていなかったにもかかわらず、ニチモウ労働組合（キグナス石油株式会社の場合はキグナス石油労働組合とする）が結成されるや、直ちに同組合からの団体交渉申入れに応じ、賃上げ、一時金要求を含め、労働協約の締結等重要案件をわずか

半日のうちに妥結したことは、貴組合に対する上記団体交渉の経過と比較し、甚だしく差別があるものであるとして、東京都地方労働委員会より不当労働行為と認定されました。今後貴組合と上記組合とを、公正に取扱い、差別をいたしません。

上記労働委員会の命令により本書を交付いたします。

(注、年月日は文書を交付した日を記載し、交付に際しては、代表取締役の氏名を次に押印すること、キグナス石油株式会社の場合も同様の内容、形式とすること)

3 その余の申立てを棄却する。

由 理

第1 当事者等

- 1 被申立人ニチモウ株式会社（以下「ニチモウ」という）は、肩書地に本社を、大阪外8ヶ所に営業所を、下関外6ヶ所に工場をおき、漁網、船具等の製造販売を業とする会社であり、現在その従業員は1,029名である。
- 2 被申立人キグナス石油株式会社（以下「キグナス」という）は、ニチモウがその石油部門を分離独立させるため、申立外東亜燃料株式会社と共同出資して、昭和46年12月20日新設し、翌47年2月1日より営業を開始した会社であって、肩書地に本店を、大阪外4ヶ所に支店をおき、石油および石油化学製品の製造、輸出入販売等を業とする会社であって、その従業員は現在314名であるが、その大部分は、ニチモウから移籍した者である。
- 3 申立人ニチモウキグナス労働組合（以下「組合」という）は、もとニチモウの従業員によって組織されていた労働組合であったが、キグナスの新設に伴い、同社に移籍した組合員を合わせ、従来の組織に若干の変更を加えて、組織されている単一の労働組合であり、その組合員は373名（うちニチモウ300名、キグナス73名）である。
- 4 被申立人会社には、申立人組合のほか、ニチモウの従業員が組織するニチモウ労働組合（組合員475名、以下「ニチモウ新労」という）とキグナスの従業員が組織するキグナス石油労働組合（組合員175名、以下「キグナス新労」という）がある。

## 第2 当事者の主張と認定した事実および判断

### 1 ニチモウ幹部と組合幹部の料理店遊喜利における会合について

#### (1) 組合の主張

組合は、ニチモウの専務取締役B2、総務部長B3、人事課長B4（以下同人らを総称するときには会社幹部という）が、47年1月25日（以下同年の場合は年次を表示しない）、銀座遊喜利において組合の次期中央執行委員長内定者A2、同副中央執行委員長内定者A3と会合し、組合役員の人事について話し合い助言をしたこと（以下1.25事件という）は組合運営に対する支配介入である。もっとも同事件は2月16日両者間の協定成立により一応解決した形であるが、実質的にその影響は現在なお尾を引いていて、ニチモウの労務政策に関連があるので、本件において、これが救済を求める利益があると主張し、組合役員人事等について、組合役員に働きかけて組合運営に支配介入することを禁止するとともに謝罪文の掲示を求めた。

#### (2) ニチモウの主張

ニチモウは、上記会社幹部が、組合主張の会合を申入れた趣意は、石油部門分離を目前に控え、組合も新役員が内定した折柄、両者間において会社の将来について話し合い、かたがた懇親を目的としたものであって、組合役員人事に干渉、助言を与えたことはない。また、話題中、組合に一部不信と疑惑を生ぜしめる結果となった部分については、その後労使間において種々折衝の結果、最終的に同年2月17日社長名義の謝罪文の交付などを約した同年2月16日付協定書の調印とその履行によって、自主的に解決済みであって、再度これが解決のため本件によって救済を求める利益はないと主張する。

#### (3) 認定した事実と判断

組合が主張するとおり、労使の幹部が会合したことは、ニチモウ（以下単に会社といい、キグナスと区別するときに限ってニチモウという）も認めるところであって、かような会合は過去にも数回あって異例なことではなく、同会合が会社の主張するような一半の趣旨で申入れたものであることは一応首肯できる。

しかし、会社幹部は、A2、A3が組合の次期正副委員長になることが確実となるや、新執行部組成に先立ち、早々に、当時の現職委員長であるA4（次期副委員長内定者）をさしおいて、A2に対し、飲食を共にして懇談したい旨を申入れ、同人および同人の申出によりA3を加えた経緯並びに同席上において会社幹部がA2に対し、同人が7月中旬退任するとの噂の真否をたしかめたうえ、これを惜しみ、より長く在任することをしようようしたり、後任者に適任者ができたとすればやむを得ないがなどと述べ、またA3に対しては、「参謀やブレーンを持たなければならぬ。そのためには便宜をはかるから、それとなく話してくれ」などと述べ、組合人事に関心を示し、助言を与えたことが認められる。このような懇談会の持ち方、話題の内容について、組合に疑惑と不信を抱かせるに至ったことは、会社の真意は別として、まことに不用意のそしりを免れず、組合の主張もあながち根拠のないことではないと考える。

しかしながら、その後労使間において組合の疑惑を解き正常な信頼関係回復のため釈明と折衝が繰返された結果、

① 組合が本問題を公開せず、中央執行委員会を中心とした10人メンバーが内々措置するとの前提において、会社は会合出席者である幹部3名連名の47年1月31日付文書をもって組合のA4執行委員長宛て、組合が事前に了解した文面により会談の際になした組合役員人事問題の内容が多くの疑惑と不信を招いたことを陳謝とともに爾後同様な行為をしないことを約し、フェアな労使関係の維持に努力する趣旨を表明した文書を組合に交付するとともに、1.25事件による引責退社願、委員長辞任届を提出していたA2を双方とも慰留することを約し、両者それぞれ同人の慰留につとめ、同事件は一応解決した。

② ところが、その後同事件が組合員間に知れわたって、論議を生じたので、組合は組合員全員に1.25事件を公開し討議することとなったとして、先に受けた謝罪文を会社に返却し2月11日より16日まで臨時中央大会を開き、A2を戒告処分に附するとともに、同人の中央執行委員長の辞任届を承認し、会社に対しては大衆団交の形式により謝罪文の要求等15項目にわたる要求をなした。会社は、キグナスの新発足

に支障を来たすことを憂慮し、慎重に対処するため、更に団体交渉を重ねたうえ、  
2月17日に至り全要求にわたって協定をなし、昭和47年2月16日付協定書(以下2.16  
協定という)に調印した。その全文は、以下のとおりである。

「(ア) 謝罪文を別紙のとおりとする。なお、本文をタイプしB1社長が署名捺印す  
る。

(イ) B2専務、B3総務部長からも謝罪文を組合とA3、A4両氏に出すものと  
する。

(ウ) A3副委員長、A4副委員長の家族に対しては、ニチモウ(株)B5両常務名  
で謝罪文を出す。

(エ) 謝罪文の配布方法および徹底は組合の自由にまかせる。

(オ) 1月31日以降第32回臨中終了までの間にかかる費用は会社負担とする(下関  
会議および第32回臨中大会費用をさす)。

(カ) 第32回臨中のオブザーバーの取扱いは特別有給休暇とする。

(キ) 社員教育については、組合と協議決定してほしい。少くとも組合員対象のもの  
は協議決定し、管理職対象のものは協議してほしいとの申入れについては、  
『B4人事課長の見解、組合員対象のものは協議する。管理職のものはできな  
い。』

『B5常務の見解、B4人事課長と時間をかけて話し合い善処する。結論を出  
すまでは社員教育を中止させる。』

(ク) 過去管理職者が組合役員にかけた圧力については、組合より事案の申入れが  
あった時点でニチモウ並びにキグナス石油の該当者を入れて組合と話し合う。

(ケ) 今大会の報告説明のために各支部大会について中央大会出席者は1日組合活  
動を認める。支部大会は時間内を半日認める。報告大会には極力全員出席でき  
るよう配慮する。」

上記(ア)のB1社長の謝罪文の内容は「今般1月25日のA2、A3両氏とB2専務、  
B3総務部長、B4人事課長の3人との会合において、組合役員人事に干渉(不当

労働行為) をしたことを認め、ここに謝罪いたします。1. 今後組合役員人事への干渉、介入並びに組合役員、組合員の組合活動に対する干渉的言動は一切行ないません。1. 今回の会合についてA 3氏には会合企画などの一切の責任はありません。

1. 今回の問題について 1月31日以降取組んだ組合員並びに第32回臨時中央大会出席組合員が行なった会社責任者追求の行為については参加組合員には一切の責任がないことを認め、全管理者に徹底させます。」

という文面である。

そして上記謝罪文はすべて、その後1、2日のうちに交付され、その他の事項も懸案の社員教育のほかはその頃殆ど履行されていることが認められる。

③ 組合が両会社に差入れた5月6日付「会社提案の団交再開条件に対する回答」と題する文面中にも「社員教育問題をのぞいて、1月25日の事件はすでに終結されていることを確認します。」と明記して、1.25事件が解決済みであることを確認している。もっとも、組合は、同月9日付文書中に上記確認を撤回する旨の意思表示をしているが、いったん確認した事実を一方的に撤回できるかどうか疑問である。

④ 以上の事実を総合すれば、1.25事件は、遅くとも47年2月16日の上記協定によつて両者間において自主的に解決済みであるというべきである。

組合は、同事件の影響は、会社の労務政策上現在にまで及んでいると主張するけれども、具体的に、その事実は立証されていない。

## 2 ニチモウの社員教育について

### (1) 組合の主張

組合の主張はこれを要するに、最初はニチモウの行なっている社員教育は、その方針内容等において反組合的教育であって、同社員教育を通じて組合の運営に支配介入しているといい、また、後に会社が同教育を実施するに当っては、その方針・内容等について組合と協議することを約し、協議成立に至るまではこれを中止することを確約しながら、同約旨に反し、一時中止しただけで組合申入れの協議に応じないばかりでなく、一方的に既にこれを再開しているのは正当な理由なくして、協議のための団

交を拒否しているものであると主張し、会社において組合員を対象とする社員教育をなすときは、教育の方針・内容等について、無条件で組合と協議し決定しなければならないこと並びに非組合員を対象とする場合は無条件で組合と誠実に協議しなければならないとの救済命令を求めた。

## (2) ニチモウの主張

会社は昭和42年2月以来、当時の経営協議会によって設置せられた労使双方各7名以内の委員による「人事に関する専門委員会」の答申と労働協約に基づいて、社員教育を実施しているのであり、その方針・内容において反組合的教育をなしたことはない。47年2月まで社員教育について組合より異議又は反対を受けた事実はない。同教育が問題となったのは1.25事件に関連して発生したものであり、前記2.16協定中のB5見解（第2、1、(3)②(ヰ)）により一時中止することとしたが、同見解のとおり、B5常務は、B4人事課長と協議の結果、B4見解（前同）を支持することとなり、3月27日組合に対し組合員を対象とする場合は事前に協議し、非組合員の教育は、会社の判断によって行なう旨の結論を示したので、同日以後上記B5見解によってなされた一時中止の約束は解消している。念のため、会社は6月30日書面によって社員教育一時中止のB5見解は効力を失っていることを組合に通知している。

なお、組合員を対象とする社員教育について協議する約束については、その後再三にわたる団交の経緯に鑑み、両者間において社員教育の理念が全く相対立し、平行したままであるから、共通の基盤を失い協議の余地がないので、組合の協議申入れに応じられないのであると述べた。

## (3) 認定した事実と判断

① 社員教育が実施されるに至った経緯とその根拠は、会社の主張のとおりである。そして、その教育理念は、人事専門委員会の答申によって明らかにされているとおり「生産性の高い社員をつくりだすため」に教育訓練は不可欠なものであるとの考え方に基づき、教育訓練を積極的に推進する方針を立て、教育訓練業務の専任者及び担当者をおくなど制度を充実した。一方、42年11月調印された労働協約において

も組合員に対する教育の実施と内容（協約99条）、組合員に対する社会教育の便宜供与（同100条）が協定されている。

② 会社は上記答申及び労働協約に基づき、42年以降管理者の教育訓練並びに新入社員の訓練を中心として、社員教育を実施してきていたが、47年2月一時中断し、同年11月より続行している。

③ 社員教育が上記のように中断した理由は、1.25事件に端を発し、組合より社員教育の方針・内容等について、協議を求めたためであって、同問題は前述の2.16協定により組合の「組合員対象の社員教育は組合と協議決定、管理職対象のものは組合と協議」との申入れに対し、B4人事課長の「組合員対象のものは協議、管理職のものはできない」との見解並びにB5常務の「B4人事課長と時間をかけて話し合い善処する。結論を出すまでは社員教育を中止させる。」との見解が表明され、B5常務の右見解によって社員教育を一時中止させたが、会社主張のとおりの経過と理由によって、会社と組合間に何らの協議もなく、再び11月より実施せられることになった。

④(ア) 会社の実施する社員教育の方針・内容等が反組合的であるという疎明がないので、同教育の内容を通じて、会社が組合の運営に支配介入している事実はこれを認めることができない。

(イ) しかし、上記認定事実によって明らかなどおり、会社は、組合員を対象とする社員教育については、組合と「協議」する旨の承諾をいったん与えているのであって、ただ組合の合意を要する意味での「協議決定」の可否について対立したまま今日に至っているのであるから、その点についてなお協議を遂げる必要と理由は存在していると考える。会社は組合との間において、社員教育の理念、目的について全く相容れない対立があるので協議の余地がないと断定しているけれども、いささか速断のきらいがあり、協議のための団交申入れを拒否する正当な理由を欠くものというべきである。

その後3年余を経過しており、情勢の変化もあるので、今後組合の申入れが

あつたときは、これに応じ、話し合いのうえ懸案の解決に努力すべきである。

### 3 両会社の5月4日付抗議文について

#### (1) 組合の主張

組合は、両会社が5月4日付で組合に交付した抗議文中、「昭和47年4月24日の団体交渉に於て、貴組合委員長A3、副委員長A4、書記長A5の3委員が会社の代表であるニチモウ株式会社取締役総務部長B3に対し、『小指をつめろ』、『人でなし』、『総務部長を辞めろ』、『辞めなければ株主より委任状をかき集めても辞めさせてやる』等々の罵詈雑言を浴びせ且つ強迫した行為はB3個人に対してのみならず、ニチモウ株式会社、キグナス石油株式会社に対してもその名誉を著しく毀損するものであり、厳重に抗議するとともに、その責任を追及する。」との申入れは、組合役員に対する威嚇であり、組合運営に対する支配介入であると主張する。

#### (2) 両会社の主張

上記団交においてなされた組合役員の会社交渉委員に対する暴言は、常軌を逸し、到底正当な組合活動とはいえないから、会社がその責任を追及する態度を示したことは当然であると反論する。

#### (3) 認定した事実

① 組合は4月7日春闘要求として、賃金引上げ、夏期一時金、社員教育に関する労働協約改訂などを掲げ、同月18日両社に対し、団交の申入れをした。両社はニチモウのB3総務部長を交渉委員長として団交に当ったが、賃上げ交渉は3回の団交を経た後同月20日に決裂し、夏期一時金についても翌21日に決裂した。その後同月24日社員教育に関する団交をなしたが、その席上組合は従来の事情聴取のためB5常務、B4人事課長の出席を求めたが、B3総務部長が必要なしとして、これを拒否したことに端を発し、組合役員が同部長に対し上記抗議文に記載されたような発言をなし、そのうえ同部長は不誠実であるとか、「B3さんでは話にならん」などといって同人を会社代表として相手にしないで、直接両社々長と折衝するため夜間それぞれその自宅に電話をしたことが認められる。

② その後、組合は、同月25日上記紛争のため中断していた団交再開の条件として、B 3 総務部長に対する不信の言辞を撤回したが、会社はなおこれを不満とし、組合に対して謝罪文を要求した。しかし、組合はこれを断わり、却ってストライキをもって団交再開の要求をしたが、両社ともこれに応じなかった。その後、5月4日両社は組合に対し、組合主張のような抗議文を組合に交付した事実が認められる。

#### (4) 判断

組合役員が前記抗議文中に指摘されているような発言をしたことは上記認定のとおりである。組合役員が、会社との団交に際し、会社の応待または回答などについて、いかに不服、不満があったとしても、その席上、上記認定のような言動をなすことは、まことに不穏であり、両社が、それぞれその服務規程に従って、行為者に対し、強く反省を求め、責任を追及することを警告したことは、何ら組合に対して支配介入となるものではない。

### 4 昭和47年春闘におけるビラ貼付及び組合旗の窓外懸垂について

#### (1) 組合の主張

組合は47年春闘において、両会社本社の会議室、組合事務所又はニチモウ長崎工場において、ビラを貼付あるいはキグナス本社において窓外に組合旗を懸垂したことがあるが、これに対して、各本社における貼付ビラについては両社連名の5月30日付、長崎工場における貼付ビラについてはニチモウの5月31日付、キグナスにおける組合旗については同社の5月27日付各文書により、いずれも組合又はその支部に宛て、これらの撤去を求め、応じない場合に備えて、それぞれ警告を寄せた。しかし、争議中待機場所については、従来争議解決に至るまでビラの貼付を繰り返し反覆しており、この慣行は、「従来の慣行は尊重する」との両社との労働協約によって認められており、しかも待機場所である会議室は顧客の出入りするところでなく、ビラ等の貼付によって、会社の業務に支障を來すこともない。また、ビラ貼付の目的は、賃上げ交渉の延引に抗議し、組合間の团结を示威するために行なったもので、正当な組合活動であるから、貼付ビラ等の撤去ならびにビラ貼付等に対する警告は明らかに組合に対する

る支配介入であると主張する。

## (2) 両会社の主張

従来ビラ貼付がなされていたのはニチモウ本社における団交場所兼中央闘争委員会（以下「中闘」という）会議室に貸与していた第一大会議室と組合事務所内のみであり、争議行為中の待機場所を含めその他の場所にビラを貼付した場合は、その都度撤去通告をなし、組合もこれに従って撤去していたのであるから、待機場所などのビラ貼付許容は慣行となっていない。また両社とも本社事務所は、貸ビル内の借事務所であるから、これが使用にあたっては、賃貸人所定の各ビル管理規則（ニチモウの場合は「館内細則」、キグナスの場合は「使用規則」という。）に従うべきところ、ビル共用部分又は組合旗の窓外懸垂は、同規則に違背し、また第三者の権益を侵害することとなるので、両社は再三にわたりその都度撤去を申入れたが、組合はきき入れなかつた。かような行為は労働協約所定の施設利用許可制又は争議中の不法、不当な手段、行為の禁止条項にも違反することとなるので、やむなく組合主張のような貼付ビラ等の撤去または警告を発したのであって、何ら組合運営に対する支配介入に当らないと主張する。

## (3) 認定した事実

① 両社は、4月26日それぞれ組合との間において、争議協定を締結し、ニチモウ本社は第二大会議室、第二小会議室及び女子更衣室を、キグナス本社は大会議室、第二小会議室及び女子更衣室を争議中の待機場所と定めた。

両本社内の組合事務所及び団交場所兼中闘会議室として使用していたニチモウ本社大会議室におけるビラ貼付については、会社は慣行的にこれを認めていた。しかし上記待機場所におけるビラ貼付が慣行として許容されていた事実については疎明がないので、これを認めることができない。

## ② ニチモウ本社関係

(ア) ニチモウは4月28日待機場所である第二大会議室の内部壁面に組合のビラが貼付されているのを発見し、ストライキ終了後の午後5時頃組合に対し、これが撤

去を申入れたけれども、組合は従来の慣行によるものであるとしてこれに応じなかつた。

(イ) 5月2日ストライキが行なわれていないにも拘らず上記会議室内に模造紙大のビラ約10枚が貼られたままになっていたので、会社は組合に対し、直ちにこれが撤去を申入れたが、同月4日に至るも放置されていたので、同日時刻を限ってこれが撤去を催告したうえ自らこれを撤去した。

(ウ) 5月10日上記会議室西側の壁面に「会社は不当弾圧をするな」「団結を固めよう」と表示された約40枚のビラが貼付されていたので、会社は文書により組合に対し撤去方を申入れたところ、組合はこれに対し翌11日組合掲示物を従来の慣行を無視して、一方的な通知により撤去したことは不当労働行為であるから厳重に抗議すると主張して撤去に応じなかつたので、会社は、翌12日組合に対し、組合のいうような慣行は存在しないことを通告し、さらに翌13日撤去催告をなしたうえ自らこれを撤去した。

(エ) その後も第二大会議室のビラ貼付について、撤去、貼付が繰り返され、5月24日には同会議室の窓側に組合旗が貼付され、さらに第一大会議室入口ドアにも「スト決行中」のビラが貼り出されるようになり、会社はビル管理室よりビル館内細則に違反するので、上記ビラ、組合旗を取外すよう申入れを受けるに至った。会社は組合に対し、直ちにこれが撤去方通告したのち自ら撤去したが、なおも貼付が繰り返し続行されたので、会社は、5月30日キグナスと連名の文書をもって組合に対し、ビラ貼付等の行為はビル側に迷惑を及ぼすばかりか労使間においても正当な争議行為の限界を逸脱したものであるから、爾後かのような行為をしないよう厳重に警告する旨の抗議文を交付した。

### ③ キグナス本社関係

(ア) キグナスは4月27日組合に対し、待機場所である大会議室内部に貼付されていた「忘れるな不当労働行為」「満額回答まで頑張ろう」などと記載されたビラの撤去を要求したところ、同日、組合は、右要求は不当労働行為であり、労働協約及

び慣行を無視した申入れであるから謝罪し、今後一切このような要求をしないことについて確約を求める旨の抗議文書を会社に交付して、同要求に応じなかつたので、会社は5月4日組合に対し、撤去催告をなしたうえこれを撤去したが、その後も大会議室、第二小会議室において、ビラの貼付と会社側の撤去が繰り返され、同月27日には上記会議室及び組合事務所のガラス窓にビラを外側に向けて貼り出したため、会社はビル管理者よりビル使用規則に違反するとして厳重に注意を受けたので、5月30日ニチモウと連名で上記のような厳重に警告する旨の抗議文を組合に交付した。

(イ) 組合は5月25日待機場所である第二小会議室の窓から、外壁に添って組合旗を懸垂したところ、ビル管理人はビル使用規則に違反するとして、直接これを撤去し、会社に対し爾後かようなことのないよう警告した。翌26日会社は組合に対しビル側よりの警告を伝え、上記行為をしないよう申入れたが、組合は同日午後6時頃再び窓外に組合旗を懸垂したので、ビル側は直ちにこれを撤去し、その翌27日会社に対し、文書をもって上記の行為が繰り返されないことを要望し、もし中止されない場合は、会社が予てより申込んでいた貸事務所の増坪に応じられないばかりか、全体の賃貸借を解除する場合があり得る旨の申入れをなした。

一方、組合と会社との間においては、同日午前10時より同11時までの間組合旗の懸垂・撤去がそれぞれ二度も繰り返されたので、同日会社は組合に対し組合旗の窓外懸垂は、ビル使用規則に違反し、ビル側の施設管理権を侵害するものであつて、第三者に迷惑を及ぼし、また会社の信用、名誉を著しく失墜する行為であるから、再度厳重に警告する旨の文書を組合に交付した。しかしその後も6月1日まで組合旗の懸垂は断続し、以後同月9日まで室内に掲揚された。その間ビル側よりの抗議も続き、会社は組合旗の懸垂その他について5月30日ニチモウと連名で組合に対し警告付抗議文を交付したことは前述のとおりである。

#### ④ ニチモウ長崎営業所関係

組合の長崎支部は、春闘に際し5月30日終業後営業所及び工場事務所の窓ガラス、

壁、天井などに約30枚の「団結」「労使協議会拒否は不当労働行為」などと表示されたビラをセロテープで貼付した。翌31日同営業所は組合長崎支部長に対し、貼付ビラを撤去するよう口頭で申入れるとともに、文書をもって「貼付したビラは業務をやっている中で著しく逸脱した行為であり、また会社が許可した場所でないので直ちに撤去するよう」要求した。しかし組合は右要求に応じなかつたので、同日、再度時刻を限って催告したところ、組合はビラ貼付は労働組合に認められた正当な活動であるとしてこれを拒否した。営業所はさらに同日、組合に対し厳重に抗議するとともに、同日夜営業所側においてビラを撤去した。組合は翌6月1日再び前日と同様ぐらいのビラを窓ガラス、壁、天井に貼付し、その翌日営業所が撤去し、以後同月12日まで貼付、撤去の行為が繰り返された。

#### (4) 判断

労働組合が、平常または争議中、情報宣伝または士気昂揚、団結示威のため、ビラ貼付、組合旗掲揚、懸垂をなすことは、組合活動の有力な手段であって、一般に広く行なわれており、したがって、組合が本件闘争に際しても、同様の手段をとったことを一概に非難することは当らない。しかし、他方使用者は組合によるビラ貼付、組合旗の掲揚、懸垂を、つねに無制限に受容しなければならないわけではなく、その場所、方法、形状、記載内容等によっては、その撤去を催告するとか、自ら撤去することが許される場合もありうることも当然である。

ところで、(I) 組合は、両本社内の組合事務所及び団交場所兼中闘会議室として使用していたニチモウ本社大会議室におけるビラ貼付を慣行的に許されていたこと、(II) 本社事務所はいずれも貸ビル内的一部であって、会社は、そのビル所有者から繰り返し組合のビラをビル外側に向けて貼付すること及び組合旗を窓外に懸垂することを中心せしめるよう要望を受けていたこと、(III) 長崎営業所及び同工場事務所においては、従前ビラ貼付が行なわれたことがなかつたのに、このとき突然壁面のみならず窓、天井にまで場所を選ばずビラを貼付し、会社よりの再三の撤去、禁止にもかかわらず、執拗にこれを繰り返したこと、(IV) 本件ビラ貼付に関して、会社には特に非難され

るべき事情もないこと、(V) ビラ貼付や組合旗の懸垂に関して、会社は貼付、懸垂されたビラ及び組合旗の撤去を催告し、催告に応じない場合に自らこれを撤去し、なお反復する場合に抗議警告を発したものであって、それ以上に何らかの懲戒処分を行なったものではないこと、等をあわせ考慮すれば、本件は直ちに組合に対する支配介入を構成するものではない。

## 5 全国商社労働組合連合会（以下全商社という）への加盟問題について

### (1) 当事者の主張

組合は5月中頃全商社に加盟しようとしたところ、ニチモウ、キグナス両社はその職制を通じて、全商社に関する中傷、誹謗を行ない、組合員に対して直接加盟阻止の働きかけを行なって、組合の運営に介入したと主張し、両社はこれを否認する。

### (2) 認定した事実と判断

① 組合執行部は5月中頃、全商社への加盟を、6月9日から開催される臨時中央大会に提案することを決定し、5月中に各支部に全商社加盟決議案及び資料を送附するとともに各支部において討議を求めたところ、キグナス名古屋支部は支持決議をしたが、ニチモウ下関工場及びキグナス東京支部は係長中心に反対があつて、支持決議に至らず、6月9日の上記大会においても支持を得られなかつた。組合執行部はその後、11月に上記提案を取り下げ、翌12月日本纖維産業労働組合連合会に加盟した。

② キグナスのB6人事課長は5月下旬2、3の支店から全商社の性格等について問合せを受けたので、その頃全商社の機関紙3、4種を取寄せ、そのコピーを問合せ先に送附した。

③ 組合は6月21日両社に対し「ニチモウ下関工場支部、キグナス東京、名古屋、下関支部をはじめとする職場においてみられるように、管理職者が、組合員に全商社のアカ宣伝をしている事実があるが、争議中という時期に、しかも組合内部の問題の検討中に口出しすることは組合に対する干渉、支配介入の不当労働行為であり、厳重に抗議する。」との文書を交付した。

以上の事実が認められるが、上記事実のうち、①の係長が中心となって集会にお

いて反対したのは、他に立証のない限り、同人らが自己の意見によって行動したものというほかはなく、②の事実のみをもってしては未だ組合主張のような支配介入とは認められない。

④ 組合は上記認定事実のほか、

(ア) 5月20日以降ニチモウ下関工場において、工場長以下職制が、同支部執行委員ら8名に対し、「全商社は会社をつぶす」、「全商社の役員は共産党員である」などといって、全商社に加盟するのをやめた方がよいことを示唆した。

(イ) 6月5日キグナス名古屋支店のB7課長代理が、同名古屋支部長A1に対し、全商社加盟を阻止せよとの本社B6人事課長通達がきていると話し、さらに9日同支店B8総務課長が、組合員A6、同A7と各別に全商社問題を話し合い、A6に対しては、「全商社はアカだ」、「東京では全商社加盟について非常にもめている」とか「東京の女性の中には民青や共産党員がたくさんいる」などといい、A7に対しても、全商社加盟についての意見を求め、他の組合員の動向をさぐり、全商社加盟阻止を依頼するなどした。

(ウ) 6月6日キグナス東京支店のB9課長代理が、A8中央闘争委員に対し、組合が全商社のような危険な上部団体に加盟することは会社としても困るから、反対の立場をとってくれるよう依頼した。

との事実が存在するとし、以上各事実と上記B6人事課長通達等を総合すれば、両社がその職制を通して組織的・計画的に全商社への加盟を阻止したことは明らかであると主張するけれども、上記④の事実の存在はその疎明が十分ではない。

組合の全立証を通じ、両社が組合の全商社加盟を阻止するため、前記人事課長通達またはこれに類する何らかの本社からの指示が存在したのではないかとの疑いがあるが、未だ推測の域を出ないので、これが存在を積極的に認めることはできない。また上記④の各事実の存在も無下に否定することはできないが、すべて伝聞または再伝聞による間接証拠であるから、他に疎明がない以上、組合の全商社加盟を両社がその意思と行動によって阻止し、組合の運営に介入したということはできない。

## 6 ニチモウ労働組合、キグナス労働組合（以下新労という）の結成援助について

### (1) 当事者の主張

組合は、ニチモウ、キグナス両社がそれぞれ新労の結成を援助し、新労が結成せられるや、組合との労働協約を無視し、新労に格別な援助と便宜を与え、支配介入したものであると主張し、両社はこれを否認する。

### (2) 認定した事実と判断

#### ① ニチモウ新労結成までの経過と結成及びその直後の組合活動の援助について

(ア) 組合は4月7日春闘要戻として賃上げ、夏期一時金等を要求し、団交を続けていたが、6月19日の団交において両者間の要求と回答が決定的に対立（賃上げ16,000円－10,730円、夏期一時金4か月分査定ゼロ－2.85か月分査定0.2）して、交渉が行詰るに至った。両社は同月23日を期限として、会社回答額について択一的に諾否を迫り、中闘は、これが対応のため慌しい動きをなしていた折柄、後日新労結成の発起人となった係長グループ10名（以下発起人らという）は、中闘の指令に反し、独自の集会を企画するなど組合幹部に対する批判的な動きが活発となり、組合の内紛が表面化するようになった。中闘は6月29日発起人ら12名より事情と意見を聴取しようとしたが、その際における同人らの言動等が組合規約に違反するとして、即日同人らに対し、6か月の権利停止の処分を決定し、7月1日その通告手続をすました。翌2日右処分を受けた12名の発起人らと1.25事件のため組合の中央執行委員長を辞任したA2が中心となって全国繊維産業労働組合同盟指導の下に東京及び下関において、それぞれニチモウ労働組合結成の大会を開き、同人らが役員となり、翌3日東京支部では32名、下関工場支部では17名が脱退届を組合に提出し、同日午前9時頃、ニチモウに対し結成通知をなし、直ちに組合掲示場の横に新労結成の表示を掲出した。

(イ) 組合は中闘において発起人ら12名より上記のように事情等を聴取するため6月29日指名ストに入れ、その旨を事前にニチモウに通告していたにも拘らず、会社は同人ら全員に対し同日の欠勤について、年次有給休暇の取得を認めた。

(ウ) 新労は7月3日前述のようにニチモウ本社及び下関工場に対し、結成通知をなすとともに、それぞれ団交を申入れ、本社は同人らに直ちに待機場所を提供するとともに、同日午後2時半より団交に応じ、新労要求どおりの賃金引上げ（組合に対する前記回答額より年額12,000円増額）、夏期一時金（前記回答額どおり）、組合事務所の提供、掲示板・電話・その他所要設備を供与することを約し、また暫定労働協約を締結し、下関工場においても本社と軌を一にして即日団交をして組合事務所の貸与と掲示板の設置を認めた。

(エ) 組合は会社との間の労働協約による唯一交渉団体条項及びユニオンショップ条項に基づき、会社において新労組合員が申立人組合を正式に脱退しているか否かを確認することなくたやすく新労の結成を認めたこと、また新労より申入れの団交の根拠を明らかにすること等について協議のため7月3日、4日と2回にわたり会社に対し団交の申入れをしたが、会社は新労の設立によって、組合とのユニオンショップ制は死文化したとしてこれに応じなかった。

(オ) 会社は7月6日労務ニエースを発行し、「ニチモウ労組（新労組）の存在と交渉相手として認める——新労組設立により現行ユニオンショップ条項の死文化に伴って脱退者除名者を会社は解雇出来ない」との表題を附して、会社掲示板に掲示し、組合員に配布した。

② キグナス新労の結成とその直後における組合活動に対する援助についてキグナスにおいても係長を中心として約20名が申立人組合を脱退して、7月6日キグナス石油労働組合を設立した。

会社は同日行なわれた結成大会に上記の者が参加するに当り、全員に対し、年次有給休暇の取得を認め、同日午後2時頃新労より結成通知、団交申入れを受けるや、同日3時頃より団交に入り、ニチモウ新労と同様に賃上げ、夏期一時金を妥結し、暫定労働協約を締結し、組合事務所、掲示板の貸与を認め、翌7日申立人組合とほぼ同一の条件で細目を具体的に決定した。殊に掲示板については、申立人組合の掲示板の隣で従来会社用掲示板があった部分をあて、B10人事課長代理がボール紙に

「キグナス石油労働組合」と表示して同所に貼付した。

③ ニチモウ、キグナス両社は親子会社としてその職制を通じ互に緊密な提携を保ち、日頃から社内の組合事情等に精通していたことは人事管理者の職責上からも当然のことというべきであって、これに加えて、上記認定事実を総合して判断するに、両社は新労結成以前より結成の気運を察知していて、これが設立に好意的であったことが窺われ、結成通知を受けるや直ちに団交に応じ、組合との間では行詰っていた賃上げ、一時金を含め労働協約の締結等重要案件を半日のうちに解決している。これにひきかえ、組合に対しては賃上げ等の団交はもとより、新労結成による新事態に当面する問題についても、組合より団交の申入れを受けながら一再ならずこれを顧みていない。剩え前記(オ)に記載したようなニュースを発行して申立人組合の組合員に対し組合よりの除名、脱退を意に介する必要がない旨を宣伝、広告している点などを合せ考えれば、両会社が申立人組合を新労と差別して不利益に取扱ったものであることが推察でき、組合が将来にわたり、同様な差別を受けることを憂慮するのは一応の根拠があるので、この際、両会社は組合に対し、新労との結成当日の上記団交が申立人組合に対する不当労働行為であったことを認めるとともに、今後組合と新労との間を公正に取扱い、差別をしないことを申入れて確約すべきである。

附言するに、上記認定事実の外、組合が主張している「ニチモウが6月23日発起人らに対し就業時間中にビラ配布、打合せ等の新労結成準備活動を認め、応接室の使用を許していたこと、後に新労組合員となった当時組合役員のC1が春闘解決のためトップ会談をすすめたことはB4人事課長と内通していたこと、7月3日ニチモウB11管理室長代理が新労結成の事実を喧伝したこと、ニチモウが7月3日新労に対し、団交成立以前から掲示場所を与え新労結成のビラ掲示をさせたこと、下関工場において団交以前に組合事務所を提供していたこと、ニチモウ総務部B12課長代理が7月6日同課のC2ら女子組合員に対して新労加入をすすめたこと、新労を援助するため下関工場長が7月4日A2を組合員とのトラブルから救出したこと」の各事実はその内容、時刻について十分な疎明がないので認めることはできない。

## 7 両会社職制の組合役員に対する威嚇などについて

### (1) 当事者の主張

組合は、キグナスB 3総務部長が5月29日キグナス東京支部長A 9に対してなした発言及びニチモウB 14課長並びにB 15課長が7月4日副中央執行委員長A 4に対してなした発言並びに同下関工場職制が同月6日組合オルグに対してなした発言は、いずれも威嚇であり、組合に対する支配介入であると主張し、両会社は、それぞれ関係事実を否認する。

### (2) 認定した事実と判断

① 上記B 3総務部長が、5月29日A 9東京支部長に対し、前記組合旗の懸垂、撤去が繰り返された折（前記4の(3)③(イ)）、出勤途上または出会わした同社近くの路上において、「警告書を無視したらどうなるかわかっているだろうな。」と発言し、A 9が右発言に対し、「ぎくっとなり」「おつかなかつた」感じを抱いたことが認められる。

上記事実から判断するに、A 9が、B 3のいう警告書とは、会社からさきに組合に発していた警告書を指したものと考えたのは無理もないところであるが、B 3としても、当時組合旗懸垂について、ビル側より強く抗議、警告を受け、場合によっては本社事務所の立退きに至るやも知れない重大事として心痛していた矢先でもあったので、A 9と出会した際とっさの言として、念頭のビルよりの警告書を強調しようとしたことも考えられないわけではない。同人は同日、組合員よりの抗議に対し、その旨釈明していることもあるので、殊更同発言をもって、威嚇とし、組合に対する支配介入とは考えられない。

② 組合の副中央執行委員長A 4は7月4日組合に脱退届を出したC 3がニチモウ本社において執務していた室を通りかかった際、同人の傍に寄り「会社の策動に乗せられて組合を分裂させるようなことをするな。」「脱退するなんて馬鹿なことは止めすぐ戻って来い。」などと話しかけたところ、その場にいた同人の上司であるB 14課長が「仕事以外の話ならあとでやるように」と注意したこと、また同日本社船具

部のB15課長が、同課の新労女子組合員が泣きながら2人の女子組合員によって連行されたことについて実情調査方を申込んだことは、いずれも職制による組合に対する威嚇であるとの主張については、その主張事実について一応の疎明があるが、上記のような注意、申込みは日常起り得ることであって、その語気が多少荒かったとしても、これをもって格別、同人に対する威嚇とし、ひいては組合に対する支配介入であるとはいえない。

③ 新労役員A2は、7月4日組合活動のため下関工場に出向した。これに対抗してか、組合もそのオルグを同工場に派遣し、両者間において組合員確保のための攻防が激しくなり、トラブルが多発したので、工場側は同月6日両組含役員を呼び出し、工場内においてトラブルを起きないこと、勤務時間中に組合活動をしないことその他について注意を与え、「目にあまる行為については就業規則によって処分する」ことを申渡すとともに、同日組合のオルグが職場巡回のため工場内への立入り許可を求めたところ、工場側はこれを認めず、もし強行する場合は「対処せざるを得ない」と答えた事実を認めることができる。

以上前段の注意は組合、新労双方に与えたものであるから組合主張のように両者間に差別を附したものではなく、後段の対処の申入れも、工場の従業員でない組合のオルグに対してなされたもので、工場はそれらの人々に対して何ら人事上の処分権を有しないから、このような申入れも、組合主張のように必ずしも処分を前提とした威嚇とは受け取れないので、組合に対する支配介入と認めることはできない。

### 第3 法律上の根拠

以上の次第であるから、ニチモウが組合と社員教育についての団交を拒否したことは労働組合法第7条第2号に、ニチモウ、キグナスがそれぞれ新労結成に当ってこれを援助したことは同条第3号に該当するが、その余の主張事実はすべて同条に当らない。なお、申立人はいわゆるポストノーティスを求めているが、本件の救済としては主文の程度をもって足りると考える。

よって、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29日

東京都地方労働委員会

会長 塚本重頼