

東京、昭48不96、昭49不7・66、昭50.8.19

命 令 書

申立人（48年不第96号、49年不第66号）

日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部

申立人（48年不第96号、49年不第7号、49年不第66号）

全国金属労働組合東京地方本部品川地域支部

申立人（48年不第96号、49年不第7号、49年不第66号）

全国金属労働組合東京地方本部品川地域支部ヒロセ電機分会

申立人（49年不第7号）X 1

申立人（49年不第7号）X 2

被申立人（48年不第96号、49年不第7号、49年不第66号）

ヒロセ電機株式会社

主 文

- 1 被申立人ヒロセ電機株式会社は、下記の行為をしてはならない。
  - (ア) 申立人組合所属の組合員に対して、申立人組合から脱退するよう働きかけること。
  - (イ) 申立人組合のビラ配布に対し、多数の職制を動員してこれを監視し、従業員がビラを受け取ることを躊躇するようしむけること。
  - (ウ) 申立人組合員に、ことさらに単調な仕事をさせたり、極端に仕事の量を減らしたりして、申立人組合員の仕事を差別すること。
- 2 被申立人会社は、申立人組合が昭和49年5月23日付で申入れた団体交渉を、暴力行為の事実はなく、また交渉の議題になじまない、などの理由で拒否してはならない。
- 3 被申立人会社は、申立人X 2、同X 1を定例会に参加させなければならない。

- 4 被申立人会社は、本命令書受領の日から1週間以内に、下記の文書を各申立人組合に交付しなければならない。

記

昭和 年 月 日

日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部

執行委員長 A 1 殿

全国金属労働組合東京地方本部品川地域支部

執行委員長 A 2 殿

全国金属労働組合東京地方本部品川地域支部ヒロセ電機分会

分会執行委員長 X 2 殿

ヒロセ電機株式会社

代表取締役 B 1

当社が、組合員に対して組合からの脱退を働きかけたこと、組合のビラ配布を妨害したこと、組合員の仕事を差別し、かつ定例会への参加を拒否したこと、昭和49年5月23日付の団体交渉申入れを拒否したことは、いずれも不当労働行為であると、東京都地方労働委員会で認定されました。今後、同種の行為を繰り返さないよう留意します。

(注 年月日は交付の日を記載し、文書には差出人の押印をすること)

理 由

## 第1 認定した事実

### 1 当事者

- (1) 申立人日本労働組合総評議会全国金属労働組合東京地方本部（以下「地本」という）は、東京都内の日本労働組合総評議会全国金属労働組合（以下「全金」という）の組合員約48,000名が組織する労働組合である。
- (2) 申立人全国金属労働組合東京地方本部品川地域支部（以下「支部」という）は、品川地区内の地本の組合員約200名が組織する労働組合である。

- (3) 申立人全国金属労働組合東京地方本部品川地域支部ヒロセ電機分会（以下「分会」という）は、被申立人会社および後記ヒロセチェリーの従業員である支部の組合員3名が組織する労働組合である。
- (4) 申立人X2は分会執行委員長であり、同X1は分会副執行委員長である。
- (5) 被申立人ヒロセ電機株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、大崎、下丸子、菊名に各工場をおき、従業員約720名をもって、無線有線通信機、計測器等のコネクターの製造販売を業とする会社である。
- (6) なお、分会員には会社の従業員の外、申立外株式会社ヒロセチェリープレシジョン（以下「ヒロセチェリー」という）の従業員もいるが、同社は、会社とアメリカのチェリー・エレクトロニカル・プロダクツ社とが50%ずつ出資して作った合併会社であって、社長は会社のそれと同一人であり、13名の従業員は総て会社から出向している。

## 2 分会の結成と会社の態度

- (1) 昭和48年4月15日、会社の従業員とヒロセチェリーの従業員約40名は、非公然で分会の結成大会を行ない、分会を結成した。分会は11月にこれを公然化することとし、学習活動を主にした非公然活動を行なって分会員の獲得に努め、もって組織の拡大を図った。
- (2) 8月29日、会社は、主任以上の全職制（部長、課長および係長）に対し、以下のような送付書をつけて、「企業と労組内における左翼勢力の活動の実態——会社と従業員はどんな被害を受けているか」という小冊子（日本政治経済研究所発行）を郵送した。その送付書には、「……最近の左翼勢力の企業内労組内における活動は目を見はるものがあるようです。とくに公然化活動による職場闘争の新しい動向に対しては、労務担当者の企業防衛のための的確な啓蒙活動の必要が感ぜられるところであります。……」と記してあった。

そして、上記小冊子は、「会社を『労働者を搾取する道具』と見る」という項目の記述の次に、「全国金属の『教科書』は語る」という項目で次のように述べている。「このような共産主義の考え方が、そのまま労働組合に持ち込まれている全国金属では、

『社会のしくみと労働組合——金属労働者の教科書』という本を作って、これをテキストに数年前から組合員の思想教育を義務づけている。それに日く『会社にやとわれているということの科学的意味は資本家に搾取されているということなのである』と。つまり労働者はアブラ汗をしばられるために毎日会社に出勤しているということだ。

こうした考え方を組合員が本当に信じ込んだらどうなるか？、まともに働く者は一人もいなくなる。会社はどうなるか？……。」。そして左翼勢力から会社と従業員を守るための基本的心構えとして、「要は企業破壊、生産阻害、非協力の革命分子とそれに引きずられる左翼勢力と対決する——という正義のたたかいを信念をもって進めて行くことだ。……」と述べている。

### 3 脱退工作

#### (1) X 1 について

10月22日午後10時頃、本社有線営業部のB 2 営業課長は、部下のX 1 をその自宅に訪れ、同人の帰りを待って、同人を近所の喫茶店に誘い、同人に対し、「会社は早く帰っているのにどこへ行ったのだ。仲間のところへ話しに行ったのだろう」と詰問し、同人が肯くと、「今やっている組合は全金で、会社をつぶす組合なのだ。君がどうしてもというなら私と対決することになるが、私を敵にまわしたら恐ろしいよ」といい、さらに同月26日夜には、同課長は、X 1 の父親を自宅に訪ね、息子の組合脱退を説得するよう依頼した。

#### (2) A 3 について

10月23日午後6時過ぎ、大崎工場技術部角形技術課のB 3 課長は、部下のA 3（分会執行委員）を飲食店に誘い、「君が組合に入っているという噂があるが、全金だということでバックが悪い。全金は企業を悪としているアカの集団だ。次々に要求を出して、しまいには会社を潰してしまう。労使協調の組合はいいものだ」などといった。

#### (3) A 4 について

11月3日（祝日で会社は休み）午後10時半頃、会社は自宅にいた事務センターのA 4（分会員）を本社分室に呼び出し、出社した同人に対し、同人の上司のB 4 課長お

よびB 5総務課長が、「組合に入っているならやめて、会社を守る会に入れ」、「守る会に入るまで今日は帰さない」などといった。そして、そのとき社長も出社していた。

(4) A 5について

11月2日午後3時頃、会社の取締役企画部長であり、かつヒロセチェリーの取締役支配人であるB 6は、ヒロセチェリーの従業員であるA 5（分会書記次長）に対し、「脱退届の様式について後で教えるから、組合員がいたら脱退させろ」と指示した。

さらに分会の公然化大会を行なった11月4日（日曜日）午後、ヒロセチェリーは同人の自宅に同社に電話するよう電報を打ち、同社に電話をした同人に対し、B 7課長代行が口実を設けて出社するよう促した。しかし、A 5が出社しようとしなかったところ、B 7は「ヒロセチェリーが分解するかもしれないので、今すぐきてほしい」といってさらに出社を求めたが、A 5はその説明に納得せず、出社しなかった。同人が出社しなかったことから、ヒロセチェリーは同人が分会員であることを知り、11月7日、B 6支配人は同人に対し、「会社は組合を絶対認めない。君との信頼関係はこわれた。君がもし交通事故で死んだら、火葬場で焼かれた骨を取り出して、力いっぱい地面に投げつけてやる。」といった。

(5) A 6およびC 1について

11月2日、3日および4日の3日間、会社のB 8人事課長は寮の管理人が休暇をとったとの理由で、たまプラーザ寮に泊り込み、寮生以外の者の出入を禁止し、その間に寮生のC 2を訪ねてきて、同人と話していたもと寮生A 7（分会員）を寮から退去させた。

そして、4日午前5時半頃から6時半頃にかけて、同寮において、下丸子工場のB 9部長は、部下のA 6（分会員）に対し、「全金は共産党の手先だ」「組合は会社をつぶそうとしている」といい、また、同日午前3時30分頃にはB10係長、B11主任が分会員でないC 1を管理人室に呼び、「全金はアカだ」「会社をつぶす」などと誹謗し、職場を守る会への加入を強要した。

(6) 以上のような状況の下に、11月10日以降、ほぼ同文の脱退届90通以上が、数局毎の

一連番号になる配達証明郵便で、分会に送付された。

こうして、11月2日頃には130名もいた分会員が、その月末にはわずか7名となった。

#### 4 ビラ配布妨害

分会は、11月4日公然化大会を開き、5日には、それを会社に通告し、6日から、本社門前および大崎、下丸子、菊名各工場の門前でビラ配布を行なった。ところが、7日始業時間前、分会が、本社門前でビラ配布を行なっていたところ、B12取締役、B2営業課長が2名の係長と2名の主任を引きつけて、ビラを配る組合員の前に一列に並んでそれを監視し、さらには、組合員の傍に寄って執ように「ビラ配布をやめろ」などといった。このような状態の中で、出社する従業員は、配られるビラを受け取ることを躊躇し、現実にはビラを受けとる者は殆どなかった。

そしてその後も、会社は、分会の始業時間前などの会社門前でのビラ配布に対して同様の行為を繰り返した。

#### 5 仕事差別

会社は、以下5名の分会員に対し、次のように仕事の与え方を変えた。

##### (1) A7

11月5日以降、社長室原価計算係からF主任のアシスタントに変え、その都度F主任が与える統計資料等の作成以外は、専ら「原価計算」という本を読むことを命じた。49年5月退職。

##### (2) A8

11月5日以降、受領書係として処理すべき伝票の数を減らし、1日1時間未満程度の業務量しか与えなかった。49年5月退職。

##### (3) A3

11月27日、従来のコネクタの設計、製図、試験、接渉等の仕事を取り上げて、その仕事用の道具、資料なども一切引揚げ、特許関係の英書の和訳のみを行なわせた。翌日になると、非常に急いでいるからといって、それも取り上げ、12月6日まで全然仕事をさせなかった。その後、先に取り上げた英書の和訳をまた命じるなどして、昭

和49年1月29日まで英書の和訳を専らさせた。49年5月退職。

(4) A 4

12月7日、オペレーション係のチーフの仕事を外して、プログラムの仕事に変えたが、同月12日以降、その仕事も取り上げ、毎日専ら電算機関係の技術的な参考書を読ませた。49年5月退職。

(5) A 9

12月3日以降、フラットケーブル関係の開発業務（設計、製図、考案）を外し、専ら技術雑誌を読ませた。49年5月退職。

6 定例会出席拒否

会社は、業務の内容と次の週の方針を討議する会を週に1回、課内会議を月に1回それぞれ開いている（これをいずれも「定例会」という）。上記A 7、A 8、A 3、A 4、A 9およびX 2、X 1、A10は従前は他の従業員と共に定例会に出席していた。しかるに会社は、分会公然化以後は、同人らの定例会への出席を拒否し、そのため同人らは、定例会に出席できなくなった。

7 団体交渉拒否

49年5月21日、X 1外3名の分会員は、同人らに暴行傷害を加えたとして、B 6取締役外15名を告訴した。そして5月23日、分会は、地本、支部と連名で、①暴力行為について、②暴力行為による就業不可能な期間中の賃金保証について、③暴力行為者の処分について、という議題を内容とする団体交渉の申入れを行なった。しかし、同日、会社は、①それらの議題が団交の議題としてなじまないと思料する、②事実調査をした結果、そのような報告も事実もない、と回答して、分会の上記団体交渉の申入れに応じなかった。それのみならず会社は、5月24日から6月21日までの間、数回にわたる団体交渉申入れにも応ぜず、その後も今日まで依然として、同様の理由を固執し、組合からの団体交渉の要求を拒否し続けている。

8 7月29日付協定書の調印

(1) 49年3月18日、分会は、全金、地本および支部と連名で、賃金引上げ外9項目の要

求事項からなる要求書を会社に提出した。そしてこの要求事項の中には第9項として「東京都地方労働委員会の勧告を守り、ただちに不当労働行為をやめよ」との項目があった。

(2) 4月10日、会社は上記要求事項に対する回答書を分会に渡した。そしてその中には、要求事項第9項に対する回答として、回答書第9項として「会社は、東京都労働委員会の勧告も遵守しているし、不当労働行為も行っていない。」との項目が含まれていた。

(3) その後若干の折衝の後、7月29日、分会と会社とは、上記会社回答書どおりの全文を記載した協定書と題する書面に調印した。その際分会代表者たる分会執行委員長X2は、単独で、同人の私印を押捺した。

(4) 8月1日、分会員は上記協定書に基づき、給与差額を受領した。

そして、さらに8月22日、地本、支部および分会は、連名で上記協定書を組合の正式印鑑で調印したい旨を会社に申し入れたが、その後組合の正式印鑑による協定書は調印されていない。

## 第2 判断

### 1 本件申立ての却下を求める被申立人の主張について

(1) 被申立人は、7月29日付協定書第9項により、本件申立ては労働委員会規則（以下「規則」という）第34条第1項第5号および同条同項第7号後段に該当することになったと主張し、本件申立ての却下を求める。

(2) これに対し、申立人は、分会執行委員長X2が、上記協定書に調印した際、第9項については全く失念しており、同項目については会社と調印する意思を有していなかったから、被申立人の却下の主張は理由がないと主張する。

(3) 第1の8(3)および(4)で認定したとおり、分会執行委員長X2が同人の私印を押し、それに基づいて分会員が給与差額の支給を受け、また、地本、支部および分会が後に正式の印鑑で調印したい旨を会社に申し入れていることからして、7月29日付協定書の成立を否定することはできない。



しかしながら、規則第34条第1項第5号は、申立人の主張する事実それ自体が不当労働行為にあたらないことが明らかなきと解すべきである。しかるに、申立人が本件において不当労働行為として主張する事実が、不当労働行為に該当しないことが明らかであるといえないことは明白である。したがってこの点に関する被申立人の主張は理由がない。

また、協定書第9項「会社は、東京都労働委員会の勧告も遵守しているし、不当労働行為も行なっていない。」は、3月18日付組合要求書第9項「東京都地方労働委員会の勧告を守り、ただちに不当労働行為をやめよ」に対する会社回答をそのまま文書にしたものに過ぎず、それ以上のものではない。だから、X2は第9項をあえて意に介することなく協定書に調印したものと推測される。もし、それが申立人において申立てを維持する意思を放棄し、協定書の成立によって双方の間の紛争を終結せしめることを合意することを意味するものであるならば、それは極めて重大な事柄である。したがって、当事者双方は係属中の事件を取下げるとかその趣旨を明確に表示するのが当然である。しかしながら協定書第9項にはもちろん、協定書のどこにもそのような合意の成立した趣旨は表わされていない。したがって協定書第9項を根拠として、本件申立てが規則第34条第1項第7号に該当することになったとの被申立人の主張は採用できない。もとより、後日このような論議を招くおそれのある条項をそのままにして、本協定書にX2分会執行委員長が調印したことおよび地本、支部がこれを認めたことは軽率の謗を免れず、まして失念したなどというのは、分会執行委員長として無責任というべきである。しかし、だからといって被申立人の主張が理由ありと認められるわけではない。

よって、本件申立ての却下を求める被申立人の主張は、これを採用することができない。

## 2 脱退工作

- (1) 申立人は、被申立人が48年10月以降、分会員に対し分会からの脱退工作を行なって申立人組合の運営に支配介入したと主張し、被申立人はこれを否認する。

- (2) 第1の3(1)ないし(5)で認定した各事実は、分会員に対し、組合脱退を強要したり、組合を誹謗したり、組合員である故にいやがらせを行ったりしたもので、これを支配介入であると認めるのが相当である。そして(4)については、会社の取締役であり、かつ、ヒロセチェリーの取締役支配人でもあるB6が、会社の出向社員であり、かつ、分会員であるA5に対して行なったものであるから、それは会社の役員として分会の運営に介入したとみるべきである。

### 3 ビラ配布妨害

- (1) 申立人は、11月6日以降、被申立人が会社門前で分会員がビラを配布するのを、その職制を使って監視したり、ビラを取らないよう指導したりしたと主張し、被申立人は、女子従業員が受取りを強要されてこわがるし、会社近辺でごたごたを起すとみっともないから見守ったに過ぎないと主張する。
- (2) 第1の4で認定した11月7日の会社職制の行為は、その状況や態様などに照らし、ビラ配布妨害と認めるのが相当である。

### 4 仕事差別

- (1) 申立人は、被申立人が、A7らが組合員であること、組合の正当な活動を行なったことを理由として、同人らに対し仕事差別を行なったと主張し、被申立人は業務上の理由によるものであると主張する。
- (2) 第1の5で認定したとおり、会社がA7ら5名に対する仕事差別を始めたのは、いずれも分会公然化後または同人らが当委員会に陳述書を提出したりした後であることが認められる。そして、そのような仕事のさせかたは、上記5名に限られる異常な処遇であることが窺われる。しかも、それが業務上の理由によるものであるとの被申立人の主張を首肯するに足りる疎明がない。

同人らは、現在はすべて退職しているけれども、会社が同人らに対してとった態度は、同人らが組合員であること、または組合の正当な行為を行なったことの故に、ことさらに単調な仕事をさせたり、極端に仕事の量を減らして無為に過させたりして、精神的な苦痛を与えることを狙ったものと見られるのであって、これが申立人組合に

対する支配介入であることは明らかであるから、なお救済の必要性は存する。

#### 5 定例会出席拒否

- (1) 申立人は、会社が、A 7 らの定例会出席を拒否しているのは同人らが組合員だからであると主張し、被申立人は、会議の目的、内容に応じて直接関係のある者のみが出席することになっており、関係者以外は出席させていないと主張する。
- (2) 第 1 の 6 で認定したとおり、会社が A 7 らの定例会への出席を拒否し始めたのは、分会公然化後である。そして、分会公然化後になって、同人らの出席を許すことのできないような事情が生じたことは認められない。したがって、被申立人の主張は採用できない。

#### 6 団体交渉拒否

- (1) 申立人は、会社が、暴力行為に関する分会の団体交渉申入れを正当な理由なく拒否していると主張し、被申立人は、会社が暴力行為を行なった事実はなく、また団体交渉の議題としてなじまないから、これに応じる必要はないと主張する。
- (2) 第 1 の 7 で認定したとおり、現に X 1 らが告訴している事実もあり、さらに、いずれに非があるかは別として現実には負傷者が出ていることが認められるから、暴力行為がなかったとはいいい切れず、また、安心して働ける職場作りを目指すことは、最も基本的な労働条件の一つであると考えられるべきであるから、団体交渉の議題としてなじまないとの被申立人の主張は採用することができない。

### 第 3 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社の脱退工作、ビラ配布妨害、仕事差別および定例会出席拒否は労働組合法第 7 条第 3 号に、団体交渉拒否は同法同条第 2 号に該当する。

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 8 月 19 日

東京都地方労働委員会

会長 塚 本 重 頼