

命 令 書

申 立 人 化学産業労働組合同盟日本チバガイギー労働組合

被申立人 日本チバガイギー株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対して、被申立人がチバガイギー労働組合に貸与している掲示板と同形状の掲示板を、同等の場所において貸与しなければならない。
- 2 被申立人は、縦1メートル、横2メートルの白色木板に下記のとおり明瞭に墨書して、宝塚工場正門付近の従業員の見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

年 月 日

申立人代表者あて

被申立人代表者名

当社は、下記の行為を行いました。これらの行為は、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であることを認め、ここに陳謝するとともに、今後このような行為を繰り返さないことを誓約いたします。

記

- 1 昭和49年4月8日、宝塚工場における朝礼において、医薬品本部生産部長Y1が貴組合の上部団体をひぼうしたり、貴組合の組合員に貴組合からの脱退をすすめたりしたこと
- 2 昭和49年4月10日午後5時から食堂を使用させてほしい旨の貴組合からの申出に対し、午後6時以降の使用しか認めず、更に屋外集会の開催をも認めなかったこと
- 3 貴組合の組合員が、会社構内において正当なビラ配布活動を行うことを妨害したこと
- 4 昭和49年度夏期一時金闘争に際し、貴組合が鉢巻、腕章を着用して就労したところ、Y1部長ら職制がこれを取りはずすよう、執ように命じたこと
- 5 貴組合との昭和49年度夏期一時金交渉に際し、不当な条件を持ち出して妥

結を困難にし、もって貴組合の組合員に対する夏期一時金の支給をチバガイギー労働組合員及び非組合員に比べて遅らせたこと

以上、大阪府地方労働委員会の命令によって掲示します。

- 3 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人日本チバガイギー株式会社(以下「会社」という)は、肩書地に本社を、また兵庫県宝塚市に工場並びに医薬品本部(以下、単に「本部」という)を置くほか、全国 23 カ所に出張所を置いて、医薬品、プラスチック、染料、農薬などの製造、販売を営む総合化学会社であり、その従業員数は約 1,200 名である。なお、会社はスイスのバーゼルに本拠をもつチバガイギーリミテッドが全額出資して設立した子会社である。

- (2) 申立人化学産業労働組合同盟日本チバガイギー労働組合(以下「組合」という)は、会社の従業員で組織された化学産業労働組合同盟(以下「化同」という)傘下の労働組合で、その組合員数は本件審問終結時 26 名である。

なお会社には、組合のほかに、会社の従業員約 1,000 名で組織するチバガイギー労働組合(以下「チバ労組」という)がある。

2 組合公然化に至る経緯について

- (1) 昭和 49 年当初までは、会社には、申立外大阪化学産業労働組合に個人的に加盟する従業員らが組織した非公然の「綱分会」があったのみで、他に労働組合は結成されていなかった。

この綱分会は、上記大阪化学産業労働組合が 49 年 3 月に化同に加盟したのに伴って、その傘下の組合となった。

- (2) 従来会社には日本チバガイギー従業員会(以下「従業員会」という)なる組織があり、同会は 49 年 4 月当時平均 34,000 円の賃上げ要求を掲げて会社と交渉を続けていたが、これに対し組合は従業員会を親睦団体にすぎないとしながらも、同月 4 日、会社に対し、①従業員会の要求額を全額支給すること②組合に事務所及び掲示板を貸与すること、③労働時間を短縮すること等を内容とする要求書を提出し、その存在を公然化した。

これより先、同月 2 日、本部の生産部長 Y1(以下「Y1 部長」という)は、かねてから従業員会の役員として活動を続けるとともに公然化前から組合の執行委員長に就任していた X1(以下「X1 委員長」という)を招いて、「労働組合を結成

するらしいが、上部団体加盟はよく考えた方がよい。上部なしが、加盟するとすれば同盟系がよいだろう」などと述べた。

X1 委員長は、組合が公然化した 4 月 4 日に Y1 部長にあいさつしたが、その際組合が化同に加盟していることを聞いた Y1 部長は大いに驚き、「化同は絶対にいかん」と口走った。

3 組合公然化後の Y1 部長の発言等について

(1) 49 年 4 月 8 日、会社は、宝塚工場で働く全従業員約 230 名を集めて朝礼を開き、そこで Y1 部長は「総評系の労働組合はよくないが、とくに化同は過激であり、そのため、一時 7 万人を数えた化同の組合員数も 3 万人程度に減少している」、「組合の機関誌、ビラには非常にいいことが書かれているが、だまされたらだめだ」、「組合に加入している人も勇気をもって脱退することも大切である」などと述べた。

(2) この発言がなされた後、従業員間に組合が化同に加盟していることの是非をめぐって論議が起こり、このため組合は化同に加盟していることの必要性をビラ等で従業員に訴えたが、4 月 15 日に至り化同に批判的な従業員らが中心になってチバ労組が結成された。

このチバ労組の結成後、組合の組合員数は急速に減少し、公然化した当時約 300 名を数えた組合員は、49 年 5 月 21 日の本件救済申立時には約 150 名に、そして、50 年 5 月 15 日の本件審問終結時にはわずか 26 名になった。

4 社員食堂での組合集会の開催について

49 年 4 月 10 日、組合は、その前日会社との間で行われた第 1 回団体交渉の結果を報告するために、終業後各支部ごとに集会を開くことを決め、この旨指令した。この指令を受けた宝塚工場支部の役員が会社に対し会場として本部社屋内の食堂を午後 5 時から使わせてほしいと申し入れたところ、会社は、工場部門の終業時刻は午後 5 時であるが、本部の終業時刻は、午後 5 時 45 分であり、それまでは来客もあるので午後 6 時以降の使用しか認められないと回答した。これに対して宝塚工場支部の役員らは、これまで従業員会が会社との賃上げ交渉等の経過を報告する際には就業時間中であっても食堂の使用が認められてきた例があることを理由に反論し、もし食堂の使用が業務上どうしても都合が悪いのであれば、やむを得ないから屋外での報告集会の開催を認めてほしいと改めて申し入れた。

しかし、会社が施設管理上の理由で屋外集会の開催をも拒否したため、結局組合の報告集会は午後 6 時まで開催できなかった。

なお食堂は、4 月から使用されている新しい建物の 1 階部分にあり、会社は 2 階以上を本部の業務のために使用していた。

5 49年度夏期一時金要求をめぐる紛争について

- (1) 49年5月13日、組合は会社に対し、夏期一時金として一律4カ月分を支給するよう要求して団体交渉を行い、またこれと併せて組合結成以来の懸案事項であった組合事務所及び掲示板の貸与等の要求についても、同時に会社と団体交渉を重ねた。

この過程で組合は、闘争戦術として、また組合に対するこれまでの会社の態度に抗議する意味をも含めて、腕章、鉢巻をしめて就労するよう組合員に指令した。そこで組合員らがこれに従ったところ、Y1部長ら職制は「何のための鉢巻か」、「白衣の上にそんなものをつけてはいかん」などと叱責し、X1委員長を呼び出して鉢巻、腕章を着用して就労するのは就業時間中の組合活動であること、外来者の会社に対する印象を害すること並びに医薬品製造を業とする企業であるので衛生上問題があることを理由にあげて、取りはずすよう命じた。しかし、X1委員長がこれを拒否したため、Y1部長らは宝塚工場支部の組合員らを集めて鉢巻、腕章を取りはずすよう命じたが、組合員らはこれに応じず、鉢巻、腕章を着用したままで就労を続けた。

- (2) 5月18日に至り、会社は、夏期一時金として3.0カ月分を6月7日に支給するという内容でチバ労組と妥結した。

一方、組合もこの金額で妥結する意思のあることを会社に通告したが、5月24日の団体交渉の席上で、会社は、夏期一時金問題に加えて、この際懸案事項をも一括解決したいとして以下のような会社案を提示し、その一括解決をみないうちは夏期一時金は支給できないと回答した。

懸案事項に対する会社案の骨子は、①労働時間短縮の要求には応じられない、②組合事務所は貸与しない、③掲示板については貸与する用意はあるが、掲示事項は、ア．組合の各種集会の通知、イ．役員の異動に関する事項、ウ．組合の選挙に関する事項、エ．福利厚生に関する事項、オ．その他会社の許可を得た事項、に限ることとし、掲示する際にはあらかじめ会社に届け出ること、これらの規定に違反する掲示物は組合に撤去を求め、又は会社が撤去すること、掲示板を除き会社構内での文書の配布、掲示等は一切しないこと、会社の施設を利用し、又は構内で政治活動をしないこと、というものであった。

これに対して組合は、会社の提案は夏期一時金問題とこれと性格を異にする組合事務所問題等とのいわば刺違えを要求するものであって、とうてい容認できないと反論した。そして組合事務所問題等については継続討議することとし、この際夏期一時金問題だけを切り離して妥結したいと重ねて要求したが、会社のいれるところとならなかった。

なお会社は、チバ労組に対しては、同労組が会社の提示する上記の条件を了承したとして掲示板を貸与している。

- (3) このような状況が続いていた5月27日早期、組合員数名が夏期一時金についての団体交渉の状況等を記載したビラを本部構内のタイムカード設置場所付近で配布していたところ、教育労政室長 Y2 を初めとする職制らが組合員を取り囲み、会社の許可を得ていないビラ配布は就業規則第2条(ル)号の「会社内において許可なくビラを配布しないこと」との規定に違反するものであるから、会社の門外で配るよう迫ったため、組合員らはやむなくこれに従った。しかし、会社の従業員の多くは、出勤に際し自家用車や会社の通勤用バスを利用しており、これらの従業員は、自家用車又は社用バスに乗ったまま入構してしまうため、組合員らは、その後再び本部構内でビラ配布を繰り返した。

これに対して会社は、7月15日、ビラ配付を行った4名の組合員に対して今後このような行為を繰り返さないようにとの旨文書で警告した。

このようなことがあって以後、組合員らは本部構内でのビラ配布をやめた。

- (4) 会社は、5月27日に従業員に「照会表」と題する調査書を配布した。その内容は、「会社は夏期一時金についてチバ労組とは合意できたので、同労組の意向をくんで、同労組員及び非組合員には6月7日に夏期一時金を支給することにしたが、組合とは合意できていないので、組合の組合員には同日支給することはできない、については計算の都合があるので従業員はそれぞれ自分の所属する労働組合名を明らかにしてほしい」というものであった。

これに対して組合は、夏期一時金についてはすでに会社の提示額で妥結する旨表明しているにもかかわらず、殊更に会社がこのような照会表を配布したのは、組合員に対する嫌がらせであり、不当な差別攻撃であると抗議した。しかし、会社があくまで夏期一時金と懸案事項との一括解決を主張して譲らなかったことから、組合は、戦術として懸案事項に関する要求をいったん撤回したため、夏期一時金問題はようやく5月31日に解決した。

なお会社は、チバ労組員及び非組合員に対しては6月7日に夏期一時金を支払ったが、組合員に対しては妥結が遅れたことを理由に同月11日に支給した。

- (5) 7月3日、組合は会社に対して、懸案事項であった組合事務所及び掲示板の貸与等について改めて要求書を提出し、同月24日に団体交渉を開催するよう申し入れた。しかし会社は、これらの問題については5月30日、組合がその要求を撤回したので、すでに解決済みである旨回答して団体交渉に応じず、その後の組合の団体交渉開催の要求に対しても上記の回答を繰り返すにとどまった。

第2 判 断

1 Y1 部長の発言について

- (1) 組合は、4月8日の朝礼におけるY1部長の発言は、明らかに組合運営に対する支配介入行為であると主張する。これに対して会社は、同部長の発言は、組合の結成という突然の事態に直面して従業員の中に動揺がみられたので、これが生産活動に悪影響を及ぼしてはいけないと考えて、従業員各自に慎重に行動してほしいと要請したまでのことであって、非難されるいわれはないと反論する。

よって、以下判断する。

- (2) Y1部長の発言内容は、前記認定のとおり要するに化同や組合をひぼうし、組合員が組合から脱退するよう求めたものであって、このような言動が組合の自主的運営に介入するものであることは明らかであり、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。

なお組合は、このY1部長の発言に蝕発されてチバ労組が結成され、その際会社から多額の金員が提供され、更に会社職制が組合の組合員に対してチバ労組に加入するよう脱退工作を行ったとも主張するが、そのような事実を認めるに足る疎明はないから、その主張は採用し難い。

2 食堂の使用について

- (1) 組合は、宝塚工場支部が49年4月9日の団体交渉の結果を報告するため、同月10日午後5時から食堂を使用させてほしいと申し入れたところ、会社が午後6時からの使用しか認めなかったことは、組合活動を妨害しようとする企図した不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、工場部門の終業時刻は午後5時であっても、食堂のある本部の終業時刻は午後5時45分であり、それまでに報告集会などが開かれると本部の従業員が動揺するので、午後6時以降の使用に限りこれを認めることとしたのは当然の措置であると反論する。

よって、以下判断する。

- (2) まず会社は、工場の従業員が食堂に集まってくると就業中の本部の従業員が動揺すると主張するが、①これまで従業員会が報告集会を開く際には、会社は、たとえ就業時間中であっても食堂の使用を認めてきたという事実があること、②しかも、前記認定のとおり食堂は1階部分にある関係上、そこで組合集会が開かれても、2階以上の各室で事務処理に当たっている本部の従業員の業務に格別支障がおきるとは考えられないこと、③他に会社が当日午後5時からどうしても食堂を使用しなければならなかったという事情も認められないこと、という諸点を総合して判断すると、会社の上記主張は、失当であり採用することが

できない。しかも会社は、これに加えて、本部の業務に支障が起きるとは考えられない組合の屋外集会開催の申出をも拒否しているのであるから、その主張に理由のないことは明らかである。

他方、組合員が報告集会に出席するため終業後 1 時間も待機しなければならないということは、1 日の勤務を終えた組合員にとってかなりの苦痛であるから、報告集会に出席せず帰宅する組合員が多くなり、集会の運営が著しく困難になることは容易に推認される場所である。

もっとも、食堂についても会社の施設管理権が及ぶことは当然であり、組合が食堂を利用する場合も会社の施設管理権の正当な行使を侵さない範囲内で認められるべきことはいうまでもない。しかし、組合の本件食堂の使用は、会社がこれを認めても施設の適正な管理を妨げるおそれはなかったと判断されるから、公然化してはまだ数日を出ず、会社の施設を利用することなくしては組合活動が実際上極めて困難な状況にあった組合に対しては、会社としても特別の事情がない限り、午後 5 時からの使用を拒否すべきではなかったと考えられる。

しかるに会社は、何ら合理的な理由もなく午後 5 時からの食堂の使用を認めず、更には屋外集会の開催をも拒否するという挙に出ているのであるから、このような措置が組合の集会を妨害しようとする企図してとられたものであることは明白であり、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。

3 鉢巻、腕章の着用について

- (1) 組合は、49 年度夏期一時金の闘争に際し、組合員が鉢巻、腕章を着用して就労したところ、会社がこれを取りはずすよう命じたのは正当な組合活動を制限する不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、鉢巻、腕章を着用したまま就労することは、外来者の会社に対する信用を害することにもなり、また医薬品製造を業とする企業であるから、衛生上も問題があるので取りはずすよう命じたのであって、何ら不当労働行為ではないと主張する。

よって、以下判断する。

- (2) まず会社は、鉢巻、腕章を着用して就労することは、会社に対する外来者の信用を害することになり、また衛生上も問題があると主張するが、闘争時にはこのような戦術は団結示威の一方法として一般に広く行われており、特に会社の信用をそこなうものとは考えられず、また衛生上問題があるとの点についても、鉢巻、腕章が他の着用物にくらべて特に不潔で衛生上問題があるとは考えられないから、会社の上記主張はいずれも採用できない。更に、組合が鉢

巻、腕章を着用するに至った当時の状況についてみると、会社は、公然化以来組合嫌悪の情が強く、就業時間外の教宣活動すらも許さず、このため組合との間に紛糾が絶えなかったことは前記認定のとおりである。このような状況の下では、公然化以来いまだ日浅く、ぜい弱な組織力しか持たない組合が団結力を高めるため夏期一時金闘争に際し鉢巻、腕章戦術に出たことはやむを得なかったものであって、その行動は正当な組合活動の範囲を出ていないと解するのが相当である。しかるに Y1 部長らは、組合員のこのような正当な行動を口々に非難したにとどまらず、続いて X1 委員長を呼び出して、同委員長から各組合員に対し鉢巻、腕章を取りはずすよう指令させようとし、これが拒否されると自ら組合員を集めて取りはずすよう威圧を加えているのであって、このような執ような行為が使用者に許されている言論の自由の範囲を逸脱し、組合の活動に介入するものであることは明らかであり、労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為といわざるを得ない。

4 ビラ配布について

- (1) 組合は、就業時間外に組合員が一般従業員に対して 49 年度夏期一時金についての団体交渉の状況等を記載したビラを配布しようとしたところ、会社職制らがこれを妨害したことは、正当な組合活動を妨害する不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、会社構内でビラを配布する際には会社の許可を受けるべきことが就業規則に明記されているにもかかわらず、組合が許可を受けないままにビラを配布しようとしたのでやむなく阻止行動に出たまでのことであり、なんら非難されるいわれはないと反論する。

よって、以下判断する。

- (2) 会社の就業規則によれば、その第 2 条(ル)号に「会社内において許可なくビラを配布しないこと」という規定がおかれていることは前記認定のとおりである。しかし、本来労働組合には就業時間中でないかぎり組織の拡大強化に務める自由が認められており、組合活動の状況及び成果を一般従業員に周知させるビラ配布は、組合活動のもっとも基本的なものであるから、このような組合の正当なビラ配布活動については就業規則の制限規定の効力は及ばないと解するのが相当である。ただ、それが会社の構内で行われるかぎり、会社の正当な施設管理上の規律に服すべきことは当然であるが、本件にあってはビラを配布するに際し、組合員が一般従業員に対して受けとることを強制したとかマイクを利用して喧噪にわたる宣伝をしたとかの事実は認められず、他に経営秩序を乱すような行為もなかったのであるから、本件ビラ配布活動にとがめられるべき

点はない。しかるに会社は、単に就業規則に規定があることだけを根拠に、このような正当な組合活動を妨害したのであるから、その行為が労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であることは明らかである。

5 49年度夏期一時金の支給時期について

- (1) 組合は、49年度夏期一時金問題について会社の提示する金額で妥結する旨通告したにもかかわらず、会社が他の懸案事項についても会社案で妥結しないかぎり夏期一時金を支給しないという挙に出たのは、組合の弱体化を企図した不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、夏期一時金問題に加えて懸案事項を一括解決したいと組合に申し出たのは、できうればこの際すべての問題を解決して、以後の安定した労使関係を確立したかったからであると主張し、更に49年度夏期一時金の支給時期がチバ労組員らよりも遅れたのは、会社のこの申出を組合が正当な理由もなく拒否したためにほかならないと反論する。

よって、以下判断する。

- (2) まず会社は、夏期一時金問題を解決するに際し、他の懸案事項についても同時に一括して解決したかったというが、労使間においては、一時金の要求などのように限られた時間内に解決すべき問題もあれば、福利厚生問題や労働時間、休日問題等のように必ずしも限られた時間内に解決することを要しない問題もあるのであるから、すべてを一挙に解決することを求めるのは本来無理な要求というべきである。

したがって、会社の一括解決という要求に対して組合が、これでは夏期一時金とこれと性格を異にする掲示板問題等とのいわば刺違えを要求するものだと反論したのは、けだし当然である。

しかるに会社は、あくまでも自らの提示した条件による一括解決を組合に求めてやまず、結局組合に掲示板等の諸要求を撤回させて、その後チバ労組員らに遅れてようやく組合に夏期一時金を支給しているのであるから、このような会社の行為が労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であることは明白である。

6 掲示板及び組合事務所の貸与について

- (1) 組合は、会社がチバ労組にのみ掲示板を貸与し、組合には貸与しようとはせず、また組合事務所についても会社内にそのための十分なスペースがあるにもかかわらず貸与しようとはしないのは、不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、まず掲示板については、会社がチバ労組に掲示板を貸与したのは、同労組が、会社が提示した正当な貸与条件を受け入れたためであ

って、もし組合もこれを受け入れるならば直ちに貸与する用意があると主張する。

次に組合事務所については、会社としては仮にそのための十分なスペースがあったとしても、組合に貸与すべき法的義務を負っているわけではなく、また掲示板の場合と異なり、組合事務所はチバ労組にも貸与していないのであるから、両組合間で異なる取扱いをしておらず、非難されるいわれはないと主張する。

よって、以下判断する。

(2) 会社は、掲示板について、チバ労組は会社の提示する条件を受け入れたので貸与したが、組合はこれを拒否したので貸与していないと主張する。そこでまず会社の提示している条件が果して正当なものであるかどうかを判断する。

① 会社は、掲示物を掲示する際にはあらかじめ届け出るよう求めているが、組合活動の流動的な点を考えると、掲示物をいちいち事前に会社に届け出るということは、組合にとって酷な条件といわざるを得ない。

② また会社は、掲示事項については前記認定の 5 項目に限るとしているが、掲示板にどのような掲示物を掲載するかということは組合が良識をもって自主的に決定すべきことであって、会社が制約を加えるべき事柄ではないから、このような貸与条件が不当であることは論をまたない。

③ 更に会社は、構内での組合の政治活動は認められないとするが、労働組合が副次的に政治活動を行いうる組織であることはいうまでもないから、会社の業務運営に支障を及ぼすおそれのない政治活動まで、一切これを禁止するという貸与条件が妥当性を欠いていることは明らかである。

以上、いずれの点からみても、会社の提示する貸与条件はおよそ是認し難いものであるから、組合がこれを拒否したのは、けだし当然である。

しかるに会社は、自らの貸与条件の不当性については何ら反省することなく、チバ労組はこれを認めたので貸与したが組合は拒否しているので貸与しないという形式的な平等取扱いを主張するのみであって、それが合理的理由のないことは明らかである。

よってチバ労組にのみ掲示板を貸与し、組合に貸与しようとしめない会社の行為は、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と判断せざるを得ない。

(3) 次に組合事務所の貸与問題について検討する。会社が組合に事務所を貸与すべき法的義務を負っていないことは会社の主張するとおりであり、また本件の場合、チバ労組もその貸与を受けていないのであるから、さきの掲示板問題と

は異って平等取扱いの原則に反しているわけでもない。

したがって、この問題は労使の今後の交渉に待つべきものであって、会社に対し組合事務所を貸与するよう命じることを求める組合の主張は採用できない。以上の事実認定及び判断に基づき、当委員会は、労働組合法第 27 条及び労働委員会規則第 43 条により、主文のとおり命令する。

昭和 50 年 10 月 17 日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎 ㊞