

山口、昭48不4、昭50.11.25

命 令 書

申立人 総評繊維労連ニチモウキグナス労働組合下関支部

被申立人 ニチモウ株式会社

被申立人 ニチモウ株式会社生産部

主 文

- 1 被申立人等は、管理職をして申立人組合員に対し、組合からの脱退、他組合への加入勧誘行為をさせたり、主任、係長等の下級職制が職制上の地位を利用して他組合加入勧誘行為をするのを放置してはならない。
- 2 被申立人等は、高等学校、大学卒業男子新入社員について合宿研修を行なう場合に付添の措置については、申立人組合からも選任して、申立人だけが接触について不利にならないよう配慮すると共に、申立人が男子新入社員に対する説明会を行なうに際しては、会社側を立ち合わせるとか、以後個人的接触をしないこととかの不当な条件をつけて申立人の運営に介入してはならない。
- 3 被申立人等は、申立人の職場における職場会開催を従前どおり認め妨害してはならない。
- 4 被申立人等は、争議中申立人が済美館2階3階の防火用扉にビラを貼付するのを撤去を求めて警告する等妨害してはならない。
- 5 被申立人等は、本命令到達後10日以内に縦1メートル、横2メートル以上の木製厚板に下記文言を墨書し、済美館入口付近の従業員が見やすい場所に10日間掲示しなければならない。

記

当社は、貴支部の中学校卒業女子新入社員に対しての説明会を妨害したと山口県地方労働委員会によって認められました。

よって、今後かかる行為を行なわないことを誓約します。

昭和 年 月 日

ニチモウ株式会社

代表取締役 B 1

総評繊維労連ニチモウキグナス労働組合下関支部

支部長 A 1 殿

(注、年月日は掲示した初日を記載すること)

6 申立人のその余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) 申立人ニチモウキグナス労働組合下関支部（以下「支部」という。）は、被申立人ニチモウ株式会社の下関工場（48年12月1日に生産部と改称）の従業員224名（本件申立当時）をもって組織する労働組合である。

ニチモウキグナス労働組合（以下「組合」という。）は、もと日本漁網船具労働組合連合会といい、41年9月全織同盟に加盟し、46年4月に脱退、47年2月1日改称して現在にいたっているが、その間47年12月25日に日本繊維産業労働組合連合会に新たに加入した。

(2) 被申立人ニチモウ株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、国内各地に工場、営業所等を置いており、昭和48年12月1日会社の機構改革により、本社に第1営業本部、第2営業本部を設け生産部（下関工場）は第1営業本部の組織下におかれた。資本金は16億2千万円で従業員約1,000名（本件申立当時）を擁し、漁

網、船員、鋼材等の生産販売及び貿易業務を行なっている。

会社名称は、従前日本漁網船具株式会社であったが、46年12月20日石油部門を切り離し、申立外キグナス石油株式会社を設立、名称もニチモウ株式会社となった。

- (3) 被申立人生産部（下関工場）は、肩書地に事務所等を置き、組織としては、本件申立当時、工場長B 2（会社の機構改革により48年12月1日より生産部長となる）、次長B 3のもとに、総務課（課長B 4、課長代理B 5）、生産課（課長B 6、課長代理B 7）、工作課、倉庫課（課長B 8）、編網課（課長B 9、課長代理B 10、B 11）、仕上課（課長B 12、課長代理B 13）、底引課（課長B 14、課長代理B 15）、研究室（B 3次長が47年9月～48年12月1日まで室長を兼務）、深川編網所に分れている。なお、総務課は労務を担当している。
- (4) 会社には47年7月2日組合から分裂してできたニチモウ労働組合（以下「新組合」という。）があり全織同盟に加入している。

2 本件にいたるまでの労使関係

(1) 遊喜利事件

組合役員改選に先立つ47年1月25日銀座の料亭遊喜利において、会社側B 16専務取締役、B 17取締役総務部長、B 18人事課長、組合側C 1東京支部長（47年2月1日組合の中央執行委員長に就任）、A 2副中央執行委員長（47年2月1日組合の副中央執行委員長に就任）が出席し、秘密裏に午後6時半頃より午後9時頃まで会合が行なわれた。これは、B 18人事課長からC 1支部長を介してA 2副委員長に会合をもちたいと話がもちかけられたものであった。

ところで、この遊喜利における会合は、後に会社側出席者の発言内容が、会社による組合人事に対する介入であるとして、組合内部において問題視され、会社との折衝において種々の経緯を経た後、47年2月16日社長B 1名及びB 16専務、B 17総務部長、B 18人事課長連名で、組合人事に干渉（不当労働行為）したことを認める旨の謝罪文をそれぞれ組合及びA 2、A 3両副委員長に対して提出することで解決した。

なお、組合はC 1を第32回臨時中央大会（2月11日～同月17日）において統制処分

に付し、同人は中央執行委員長を辞任したのでA 2副委員長が委員長代行となった。
その後同年3月委員長に就任した。

(2) 47年春闘の経緯

ア 組合は、47年4月7日春闘要求書を会社に提出し、18日に第1回団体交渉がもたれ、翌19日会社は賃上げ及び一時金について回答したが、賃上げについては20日、一時金については22日にそれぞれ決裂した。

これに平行して、労働協約改訂の団体交渉が行なわれたが、養成教育の問題について労使が鋭く対立紛糾し、その結果、会社側の団交委員長が組合によって不信任されたとして、4月24日以降団体交渉が行なわれないという事態が生じた。

イ 6月8日漸く団体交渉が再開され、会社は第2次回答を提示したが、13日組合はこれを拒否し上積みを要求したところ、会社はこれを拒否し、第2次回答によって妥結するのかもしれないのか23日までに回答するよう組合に迫った。

ウ ところが、会社の要求に対し、支部闘争委員長会議を開いて協議している最中に、本社の係長を中心とするグループ(組合員)が集会を開く旨のビラを配布したので、A 2委員長は組合の認めない集会の開催をやめるよう説得したが、結局集会は行なわれた。また、指名ストにも従わなかった。

そこで、組合ではこのグループに対し6月30日に統制処分を行ない、7月1日本人等に通知した。

エ すると、翌7月2日(日曜日)そのような経緯の中で新組合が結成され、即日暫定労働協定を会社と締結したが、この結成大会における司会者はC 1であり、その後副組合長に選任された。

さらに、3日には、新組合は会社と団体交渉を行ない、先に会社が組合に示した第2次回答プラス年12,000円の教養費補助(会社発展のために教養を高める目的という条件のもとに)の内容で即日妥結した。

一方、組合では教養費補助について、種々交渉を重ねた後漸く8月22日に妥結した。

(3) 争訟事件

組合より48年4月17日会社が不当労働行為を行なったとして申立てた昭和48年道
労委不第13号事件について、北海道地方労働委員会は、会社が管理職をして組合か
らの脱退を勧誘するという支配介入を行なったものとして49年4月8日救済命令を
出し、会社はこの命令を不服として中央労働委員会に再審査を申立てている。

組合は東京都地方労働委員会に対しても、47年7月8日会社が新組合の加入勧誘
等を行なったとして不当労働行為の申立てを行なったが、その主張事実の中には下
関工場についてB2工場長、B3次長、B19、B14、B20各課長、B15課長代理に
かかるものがある。

裁判所関係ではA1下関支部長の配転に対して本人から地位保全の仮処分の申請
が山口地方裁判所になされたが、48年5月4日申請どおり決定され、現在本案訴訟
として係属中である。

(4) 本件前後の労使関係

47年の組合分裂以降、新組合の問題をめぐって争議状態が解かれたことはなく、下
関工場においては、争議行為中の待機場所等に関する済美館（会社の厚生施設）の使
用に関して、労使の意見が対立、紛糾したほか、争議行為中職場巡回に際してトラブ
ルが発生し、あるいは一般女子研修の実施日について紛糾した。

3 管理職等による新組合加入勧誘

(1) B3次長関係

47年12月頃から翌年1月中旬にかけて、研究室に所属するC2、C3、C4の3名
の組合員は、連日就業時間中にB3次長から個別に呼び出され新組合に早く加入する
よう勧誘されたため困惑している旨、支部執行委員A4にもらしていた。

また、この間雲仙へ出張したC2は、同行の生産課係長C5（新組合幹部）から組
合非難をきかされた旨、A4は本人からきいている。このようにして、C2等3名は48
年1月中旬までに新組合に加入してしまった。

なお、C2等3名とA4は当時会社の独身寮である向上寮におり、同人等は年齢も

近く特に親しい間柄であり、その後A 4が寮を出てからも交際している。

新組合が結成された47年7月頃は向上寮には15～16名の入寮者がいたが、新組合に加入した者は1～2名のみであった。

ところで支部では、組合事務所において、A 1支部長、A 5書記長（49年10月19日より副支部長になる）A 4執行委員が、C 3、C 4からB 3次長の新組合加入勧誘の事情聴取を行ない、B 3次長に47年12月22日付文書をもって公開論争を求めカベニュースで抗議するとともに、会社に勧誘行為を中止するよう申入れたが、会社側では、B 3次長は何等支部に回答せず、B 4総務課長名で公開論争を行なう意思のないことを支部に通知した。

(2) B 9課長関係

47年12月9日下関市の亀山八幡宮社務所において、下関工場編網課の忘年会が行なわれ、組合員C 6、C 7、C 8（係長）も出席した。

ところが、翌10日A 1支部長は、朝の体操が始まる前にC 8に呼びとめられ、昨日の忘年会でB 9課長からやかましくいわれたのでやむなく新組合に加入する旨いわれた。

更に、支部大会においてC 7は、忘年会の席上B 9課長より新組合に加入するようC 6、C 7、C 8の3名がやかましくいわれた旨報告した。

また、12月15日頃C 7は、済美館4階で支部3役（A 1支部長、A13副支部長〔48年10月21日～49年10月18日執行委員、49年10月19日から書記長〕、A 5書記長）と会い、忘年会におけるB 9課長の新組合加入勧誘の問題を不当労働行為として労働委員会に申立てたかどうかを確認し、B 9課長の発言は学校の先輩として心配しての主旨のものであった旨C 9主任からいわれたと述べた。C 7、C 6、C 8の3名は、その後組合を脱退した。

なお、支部では、47年12月27日付文書をもってB 9課長に対し、忘年会席上におけるC 8、C 7、C 6に対する新組合加入勧誘について公開論争を申入れた。

(3) C 3主任、C11係長関係

ア A14、A15、A16は底引課仕立部に所属し、組合員である。

48年1月から3月にかけてA14等の係長はC11であり、C11の上司はC3主任である。また、両名は、何れも新組合員であって、C3主任は新組合設立以来執行委員で、48年9月下関支部長になった。

C11係長は48年9月までは役についていなかったが、同月以降執行委員である。

イ C11係長は48年1月下旬就業時間中作業場において、A14に対し新組合への加入を勧誘し、同じ頃A16に対しても同様に勧誘したが、A16が仕事を覚えてから労働組合のことを考えるとといったところ、いやがらせの言辞を述べ、2月頃残業しているA15に対し、新組合をどう思うかと繰返し述べたり、一緒に仕事をしている臨時の人に対しても同工場で働いている娘に新組合に加入するよう言ってくれと繰返し述べた。

ウ 3月12日支部ではC11係長が、A14等3名に対し、組合を脱退しなければ仕事をやらない等述べて圧力をかけた旨の内容のカベニュースを掲示して会社に抗議し、またA1支部長がC11係長を整理部の屋上に呼び出し、いやがらせや新組合加入勧誘をするなど抗議した。

エ 3月13日頃C11係長は、A14、A16を帳場（現場において事務を行なう所で、課長等管理職の机がある。）に呼入れC10主任が立会している旨述べた上、支部のカベニュースに関し、自分の勧誘行為をA14等がすぐに支部に告げたことについて大声で詰問した。A15は呼ばれても行かなかったところ、C11係長はA15のところに来て、A14等に対してと同様のことを述べた。

会社は、A5書記長に対し、この件についてB14課長に事情を調査させたところ、支部のカベニュースに記載されているような事実はない旨回答している。

オ その後9月頃C10主任は、A14の家族手当に関する用務等でA14の自宅へ赴いたことがあったが、3回目の時新組合への加入勧誘を行なったがA14は断った。

また、9月のはじめ頃、A15の元の上司であったC12主任が、A15の自宅へ2回赴き新組合への加入勧誘を行なった。

(4) その他

ア 会社の釧路営業所に勤務していた組合員A17は、47年9月1日付で下関工場に異動することが決定された。前日ごろ下関工場に着任したA17は、仕事の打合せを終了した後就業時間中であるにもかかわらずB6課長等が新組合への加入勧誘を行なったとして支部で問題となった。

イ 48年5月23日頃底引課仕立部に所属する組合員A18の父親は、A18の上司であるC13主任といっしょにB14課長宅へ赴いたところ、酒の席上A18の父親が以前組合活動のため勤務先をやめなければならなくなったことや、A18の下関工場における組合活動や勤務成績の査定等についての話が出た。同月27日A18が妹から聞いたところによると、父親は毎日のように息子が組合旗を振つとると、このままでは出世できんとぐちをこぼしているとのことであった。翌28日父親がA18宅へ来て、このままでは出世できん、組合をやめろといって口論となり父親とけんか別れとなった。支部はこのことについてカベニュースで公表し、職場にも支部ニュースとして職場の掲示板にはり出した。

ウ B2工場長が47年11月末ごろ、組合員A19係長に新組合に来たら主任にしてやるといったり、組合員A20主任に対して何時まで組合にがんばっているんだといったとして、またB8課長、B15課長代理がA21組合員に対し新組合加入勧誘をしたとして支部が問題としている。

4 中学校卒業女子新入社員関係

(1) 概要

48年度採用中学校卒業（以下「中卒」という。）女子新入社員は13名であったが、4月2日入社式を行ない、見習実習のため会社下関工場仕上課染色熱処理部に配属された。この13名のうち通勤者は8名、入寮者は5名で、寮の門限は試用期間中は午後8時であった。

なお、試用期間は1か月であり、この期間終了後組合加入資格が生ずる。

(2) ボーリング食事関係

ア 4月14日（土曜日）仕上課B12課長は、B13課長代理、C14主任、C15係長、C16係長、事務担当者のC17、C18（C14主任以下いずれも新組合員）A22（組合員）とともに、中卒女子新入社員11名を連れて勤務時間終了後、12時過ぎから下関市内新地ボールでボーリングを2時間ばかり行なった後、喫茶店「凡」で軽い食事をし、午後3時頃解散した。なお、同日の費用はゲーム代を含め中卒女子新入社員は一切負担していない。

イ 4月27日C18、C17の両名は、お別れ会ということで、中卒女子新入社員のうち通勤者8名を連れて喫茶店「凡」で食事を行なった後「関門ボール」に行き、そこに来ていた新組合執行委員のC5、C19と一緒にボーリングを行ない、ゲーム終了後「ローヤル・ボール」で飲物をのみ午後9時近くまでおり、帰宅が10時頃になった。同所では労働組合の話が出て、新組合に加入すると給料が良いという話もされ、そのため動揺した中卒女子新入社員もいた。同日の費用はゲーム代を含め、中卒女子新入社員は一切負担していない。

なお、C18らが中卒女子新入社員をボーリングに誘ったのは当日のことであって、それ以前に両親の了解を得るようという話はしていない。

ウ 翌28日昼B12課長は、自宅に仕上課の役付者全員と事務担当者及び中卒女子新入社員を招き会食した。会食をした主旨は、B12課長が病気で会社を休んでいて十分に中卒女子新入社員の世話ができなかったことを謝し、また、近く中卒女子新入社員が見習実習を終える時期でもあったので計画したものであった。もともと、B12課長は仕上課長となる前の職場においても課員の親睦のためにこのような催しをすることが習わしであった。

なお、B12課長はこの席で、中卒女子新入社員が前日の27日にボーリングに連れて行かれたことをきいたが、帰宅時間を尋ねておらずC18等に対し帰宅時間が遅くなったことについて注意もしていない。

(3) 4.16事件

ア 48年4月16日の昼の休憩時間に、中卒女子新入社員は、A4執行委員、A22から、

本日終業後済美館4階において組合の集会があることを告げられ、全員参加するつもりでいた（中卒女子新入社員は全員組合加入届を組合に提出していた）。同日終業時（午後4時半）にB12課長、B13課長代理は、中卒女子新入社員に対し、翌日17日は交通ストであるが遅れても良いから出勤するよう等通勤方法について話をした。終ってから通勤者8名はすぐに済美館に上った。その後に入寮者5名の者が行こうとしたが、その中のC20他1名の者はB13課長代理も組合関係者と思いこみ済美館4階で組合の集会があるのではないかと問うたところ、B13課長代理は誰からきいたかといったので、A4執行委員及びA22がそういった旨告げると、B13課長代理は、入寮者にその場に留まるよう指示し、B12課長とともに済美館4階に上って行った。そこで、通勤者8名が卓球をしているのをみた。

B12課長らは、直ちに帰るよう指示した折しも上って来たA1支部長との間にはげしいやりとりを行なった。即ち、A1支部長が今日は中卒女子新入社員を集めて組合の話をするので帰してもらっては困るといったところ、B12課長等は会社に届けてあるのかときくので、A1支部長は届けていないが勤務時間外であるから組合活動は自由であると主張し（支部では済美館4階の設備使用願は会社に提出していなかった。）、B12課長等は組合員ではないのだから帰らすようにと主張した。

中卒女子新入社員は、卓球をやめおそれて立っていたが、A1支部長から今日は集会ができないから帰るようにといわれ帰宅した。一方、入寮者はB13課長代理に待っているようにいわれたが、なかなかB13課長代理が戻らないのでA22に相談して寮に戻った。

なお、この時5階においては大会が支部によって行なわれていた。

イ B12課長等は、中卒女子新入社員に対する支部の集会出席を阻止してから総務課に赴き、B5課長代理にこの件について報告した。

一方、支部はB12課長等が支部の集会を阻んだことについて、B5課長代理に抗議し少くとも事実を認める文書を書くことを求めて紛糾し、結局翌17日にB2工場長に事実を報告すること、B2工場長に会わせることをB5課長代理が約して漸く

午後10時頃解散した。

この経過の中では、帰宅しようとするB5課長代理に対し組合側がスクラムをくんで阻止したり、事態を心配したB6課長が警察に電話して来社を求めたが、本社の指示により後から断わるというようなこともあった。

ウ 翌17日支部側はB2工場長等会社側と下関工場事務所2階会議室で午後3時20分より約1時間話し合ったが、この席上B2工場長は、支部が無届けで集会を行なうとしたことはけしからんことである。中卒女子新入社員は遅くまで会社におらずに早く帰ってほしい、B12課長らは中卒女子新入社員に対し自分達の部下として善導する義務があり、当然の行動をしたものであり組合の集会を解散させたものではなく不当労働行為とは思わないし、会社には責任のないことであると発言した。

エ 4月18日会社は工場長名をもって、文書でA1支部長に対し4月16日B5課長代理の帰宅を実力をもって阻止した行為は正当な組合活動の範囲を逸脱したものであって、この行為に対しては今後責任を追求することがあり得るとしてこの行為に参加した者A1支部長以下10名の氏名、所属を記載し抗議した。

オ 会社は4月19日付労務ニュース春闘情報を発行し、その文面では下関工場で「つるし上げ」事件起こるとして、支部の集会に対するB12課長等の行為を一切伏せ、支部がB5課長代理に抗議した経緯のみを取りあげて支部の行動の不当性を宣伝した。

5 高等学校・大学卒業男子新入社員関係

(1) 概要

48年度採用高等学校大学卒業（以下「高大卒」という。）男子新入社員は17名であり、4月2日入社式を終え下関研修所において3か月間合宿研修が行なわれた。3か月の合宿研修は、48年度において初めて行なわれたものであつて講師は主に社内の課長以上の者をあてていた。研修における事務担当者としては、本社の人事課員の外に下関工場からはC21係長、C22社員が当てられた。

なお、両名とも新組合員であり、C22社員は高大卒男子新入社員の付添いとして泊

りこみで生活指導相談にあづかり、C21係長も時々研修所に泊りこむことがあった。研修時間は、下関工場の勤務時間と合わせて午前8時から午後4時30分までとし、研修時間が延びることはほとんどなかった。午後4時30分以降は自由時間であり、研修生は自由に飲みに行ったり女子入寮者とテニスやバレーボールをしていた。新入社員の試用期間は1か月であり、試用期間が終了すると本採用となり組合加入資格が生ずるが、5月1日高大卒男子新入社員は17名全員新組合へ加入した。

(2) 説明会

支部では、高大卒男子新入社員に対する組合への加入勧誘の説明会を開かせてほしいと会社に申し入れていたが、4月25日になって漸く会社の本社と組合とが交渉の結果会社は組合に対し説明会をもつことを認めた。これには会社は、組合側の説明者は2名にすること、時間は30分を原則とするが最高45分とすること、会社からは2名立会いをする、試用期間中であるので以後も個人的接触はしてもらいたくないという条件をつけていた。同日、組合から連絡を受けた支部では高大卒男子新入社員が何れの労働組合に加入するかを決めるのに期間が切迫しており、この条件をのまないで説明会を強行すれば処分される恐れもあったので会社の条件に従って説明会を開くことを了承せざるを得なかった。そこで、説明会は同日午後6時過ぎから下関工場事務所3階の会議室で支部、新組合の順でそれぞれ45分程度行なった。支部からはA1支部長、A23執行委員、新組合はC5、C23がそれぞれ説明した。

なお、高大卒男子新入社員はC21係長、C22社員に全員引卒されて説明会場に連れてこられ、会社側では条件どおりB3次長とB5課長代理が立会った。

6 会社の施設利用関係

(1) 経緯

ア 本件労使間においては、会社の施設利用に関し組合分裂前においては平常時、闘争中（組合が会社に対し要求書を提出して以後団体交渉が続行されている間）、争議中（団体交渉が決裂し以後妥結するまで）、争議行為中（ストライキ実施中）の4区分により処理される慣行があった。

イ 47年2月1日締結の労働協約（48年12月31日失効）には、会社の施設利用に関しては、次のとおり規程してある。

第14条 組合は組合活動のため会社の諸施設、備品、什器等を使用する場合はその都度書面をもって会社の許可を得なければならない。

② 前項の規定により組合、総支部又は支部が会社の施設等の利用について申出をしたときは会社は正当な理由なく拒むことはできない。

（補助規程並びに解釈運用）

従来 of 慣行は尊重する。

第30条 争議中であつても次の事項は遵守しなければならない。

- 1 会社組合は不法若しくは不当な手段、行為は行なわないものとする。
- 2 組合は争議行為開始までに組合員の取扱う書類、原料、製品、機械、設備、資材等を通常の状態のままで会社に引渡す。
- 3 事業所の施設に火災その他の災害が発生したとき若しくは発生が予測されて危険状態にあるとき、組合は鎮圧又は防止について会社に協力する。
- 4 会社は組合員の正常な日常生活を保持するための厚生施設の利用を制限しないものとする。
- 5 争議中会社は争議行為を阻害する目的をもって労働者の新規雇傭、組合員の職務内容の変更、人事異動及び昇進を行なわないものとする。

（補助規程並びに解釈運用）

争議中とは労使の紛議が解決するに至らず団体交渉で決裂したと双方確認した時より妥結するまでの期間をいうものとする。

第4号における厚生施設の範囲は次のとおりとする。

社宅、寮

その他会社組合協議の上定めたもの

第5号について会社の行為が争議行為を阻害するか否かについては会社組合の協議によって判定するものとする。

組合員が争議行為によって放棄した職務について会社は第3条第4号、第6号、第7号及び第8号に規定する非組合員をしてそれぞれの職責の範囲を超える業務をさせないものとする。なお総務首席の職責とは総務一切をいう。

第31条 争議行為中であっても会社組合協議決定したものは協定勤務者として勤務する。

② 協定勤務者の勤務時間は所定労働時間とする。ただし、ボイラー係、乗用車運転手、炊事業務関係者、出向者、海外駐在員及び海外出張者はこの限りでない。

③ 協定勤務者は次の範囲内とし、都度会社組合が協議決定の上指名する。ただし組合役員、総支部役員、支部役員並びに闘争委員は協定勤務者に指名できない。

1 下関工場部

イ 電気水道取扱者	1名
ロ 安全管理者、衛生管理者、医療関係者	各1名
ハ 炊事業務関係者	1名
ニ ボイラー取扱者	1名
ホ 給与計算担当者	1名
ヘ 電話交換手	1名

2 函館工場

イ 安全管理者、衛生管理者	各1名
ロ 電気水道取扱者	1名

3 釧路工場

ボイラー取扱者	1名
---------	----

4 本社

乗用者運転手	2名
--------	----

5 出向組合員、海外駐在員及び海外出張者

6 その他都度会社組合協議決定した者

(補助規程並びに解釈運用)

- 1 会社は協定勤務者に対しては協定内容以外の業務を行なわせないものとする。
- 2 会社は社内においては協定勤務者に対し腕章を着用させ協定勤務の内容を明示するものとする。
- 3 協定勤務者の職務が資格を要する場合であっても当該事業所の非組合員がその資格を有しておりかつ平常その職務に従事又は組合員と同程度に習熟している場合には組合は第31条にかかわらず協定勤務者を認めないことがある。

また、この第14条の規定は労使間で初めて締結された43年2月の労働協約中にも含まれていた。

ウ 団体交渉が決裂して労使間で結ばれる争議協定は、労働協約が締結されていない42年11月29日以来争議中に入ると締結されていた。

エ その内容は、待機場所は済美館全館とするとか、組合の会社からの借用機材としてテントとか長椅子とか出入荷を特定日には阻止しないとか、掲示場所は前例に従う等について協定しており、その他も大略同旨の内容が協定されている。

オ 組合分裂後47年11月27日の協定では、済美館の利用は5階にするとか、ビラの貼付は行なわない等が協定されている。しかし、48年4月23日の会社側協定案は、済美館の使用については時間内スト中のみ使用の都度会社の許可を得るものとするとか、待機場所にビラを貼らぬこと等の内容となっているが協定はできなかった。

(2) 組合旗の掲揚

ア 41年以来ストライキに際し、支部では組合旗を正門あるいは裏門に何本か立てて正門を閉じて支部はピケをはっていた。その際、争議協定に基づいて会社から借用したテント、長椅子を使用していた。

分裂以前には組合旗の掲揚について、会社からは取除けという警告やトラブルはいっさいなかった。

47年以降はストライキを行なう際、門を閉じるということはなく、48年4月9日は最高2本を正門、裏門に立てたが出入には全然影響がなかった。

イ 48年6月25日、同27日、50年3月25日支部が工場正門に組合旗を掲揚したのに対して、会社は下関工場長名または生産部長名をもって支部に撤去するよう警告書を発し、同日会社の手によって組合旗を撤去した。

(3) 職場使用の職場会開催

ア 支部では41年職場会を設け、以後定期・臨時の職場会が開催されていた。職場会は、課の下部単位の職場を1グループとして勤務時間外に開催されているが、場所としては済美館4・5階、食堂を使用した外、緊急徹底の必要があり早く職場討議をしなければならず、済美館だけでは足りない場合には各職場を使用して職場会が行なわれることがあり、その際には会社に対し支部から予め或は後日設備使用願を提出することもあったが（済美館5階と食堂を併せて願いを申し出た例がある）、口頭で了解を得てやったこともあり、予かじめ残業などをさせないよう会社に申入れて了解を得ており、分裂以前にはこのことに関して労使間においては何らのトラブルもなかった。

なお、火の始末とか盗難予防の点については執行委員や職場委員が注意し、終了後は守衛に依頼していた。

イ 48年3月12日支部では、掲示板に各職場で職場会を開催するという掲示をした。そこで、会社の方では3月14日A5書記長に対し、正式に届出をするようにと注意したところ、支部からは設備使用願が提出されたが会社は職場の使用を認めず済美館の4階5階のみの許可をしたので、支部は同所で職場会を行なった。

ところで、6月14日支部は無断で職場において職場会を行なっているので、B5課長代理が組合事務所に電話して設備使用願を出すように注意したにもかかわらず支部では提出しなかった。そこで会社は18日工場長名をもって無断使用したことを嚴重に警告するとともに責任追及の権利を留保しておく旨警告書を発し、この文書手交の際B4課長、B5課長代理は口頭でA5書記長に対し、このようなことが繰り返されるので支部大会出席のための執行委員の取扱いについては時間内出席は認めるものの賃金カットに関する慣行について3役は従来どおりとするが、他の執行

委員は賃金カットする旨つたえた。19日これに対し支部は、会社の措置は企業内組合としての組合活動を不可能ならしめるものであって不当労働行為であると抗議し、更に会社は22日工場長名をもって今後も無断使用がくりかえされるならば3役も賃金カットする旨通知した。更に支部では8月24日に、8月29日、30日に職場において職場会を開催するよう指示する旨の掲示をし、25日支部は、会社に8月30日の済美館4・5階の設備使用願を提出し、会社はこれを許可した。そして、会社は8月29日工場長名をもって、使用許可したのは済美館4・5階であるから職場で開催しないように警告する旨の通告書を発するとともに、口頭でA5書記長に警告したが、これに対し支部では支部長名をもって下関工場長あてに職場会は職場で開催しなければ意味がないし、また開催する必要もあるし従来使用許可願等を出さずに使用してきた慣行があると反論し、一部職場では職場会が開催されたので会社では工場長名をもって、9月4日付警告書を支部に発した。

ウ 49年2月25日支部では、2月26日に職場で職場会を開催する旨の掲示をした。そこでB5課長代理はA5書記長に対し、職場での職場会はその使用目的からして許可できない当日は済美館4階が使用可能である旨申入れたがA5書記長は了承しなかった（なお、済美館4階で一度に職場会を開催することは不可能であった。）。

同日、会社は生産部長名をもって支部に対し、職場を無断使用して職場会を開催するならば、今後支部に会社施設の使用を認めないことを検討せざるを得ず、また、支部の責任を追及せざるを得ぬ事態もありうる旨を内容とする通知書を発した。

更に26日の事務折衝において会社側は、職場での職場会開催はその使用目的、安全及び防火等の見地からして好ましくないので済美館で開催するように、また、緊急性の理由が認められれば会社の指定する職場での開催もやぶさかでない旨述べたが、支部側は従来の慣行及び、緊急性については会社の判断することではなく支部が判断すべきものであるとの理由で了承せず、同日は一部管理職の妨害により開催できなかった職場もあるが、先に掲示したとおり職場において開催された。

そこで、会社は27日工場長名で、会社は責任追求の権利を保留すると警告書を発

した。

エ 50年3月24日支部では、3月26日、27日の両日職場会を開催する（ただし27日は各職場で開催）旨掲示した。そこで、25日の事務折衝において会社側は、A1支部長、A5副支部長に対し、当日は済美館の使用が可能であるからそれを使用するように申し入れた。ところが、26日A5副支部長は、済美館4階5階の設備使用願を持参した際、会社側が職場では開催しないよう申し入れたところ、A5副支部長は職場会を職場で行なうと発言した。そこで会社では生産部長名をもって支部に対し、職場の無断使用は許可できない旨の通知書を発した。

なお、27日の職場における職場会を開催できなかった。

(4) ビラ貼付

ア 42年4月の春闘時に、支部ではスト決行中というビラを済美館5階の硝子窓に大きく貼付したが、このことに関して労使間に特にトラブルはなかった。45年会社は組合掲示板を各場18か所に増設した。その際会社はその代りに掲示板以外には貼付しないように要求したが話がつかないまま現在にいたっている。

なお、掲示板増設後、済美館の防火扉に支部がビラを貼付することが時折あったが、会社は47年以前は文書では注意することはしなかった。

イ 組合分裂の前後から支部では済美館2・3階防火扉2階食堂入口ドア等にビラを貼付したのに対し、会社では47年5月17日以降事務折衝によって警告し、又10数回にわたり文書で撤去するよう警告を行ない、自から撤去するようになった。

ウ 50年3月1日、4日支部は、済美館2階・3階防火扉にビラを貼付した。これを、会社は5日生産部長名で不許可の場所にビラ等の貼付を行なった場合は撤去すると通告した。

第2 判断

1 当事者の主張の要旨

(1) 支部の主張

ア 管理職等による新組合加入勧誘

(7) B 3 次長は、47年12月初めから研究室に所属するC 3、C 4、C 2を再三にわたり一人一人応接室に呼び組合を避難したり、将来の不益をほのめかしたりして、同人らが新組合に加入する48年1月まで新組合への加入勧誘を続けた。

また、編網課B 9 課長は、47年12月9日に行なわれた同課忘年会の席上、同課に所属するC 8、C 7、C 6に対して加入しなければ処分するといった職制上の地位を利用して新組合への加入勧誘を行なった。

(4) C10主任、C11係長による勧誘

C11係長は、48年1月から3月にかけて底引課仕立部に所属するA14、A16、A15に対して、職制上の地位を利用して新組合へ加入しなければ仕事上不利益を与えると述べたりして、勤務時間中、新組合への加入勧誘を行なった。支部はこの事実をカベニュースで公表し、会社及び両名に対して抗議したところ、両名は再びA14等と呼び、支部に報告したことについて会社から時間をもらっているといつてA14等をおどかした。

両名は新組合の組合員であるが、A14等の上司でありこの勧誘行為が工作中職場でその地位を利用して行なったものであり、会社はこれを黙認していた。

イ 中卒女子新入社員にかかわる新組合拡大援助等の支配介入

(7) 48年4月14日終業後、B12課長等は、中卒女子新入社員をボーリングに連れて行った。なお、中卒女子新入社員は一切費用を出していない。

(4) また、同年4月27日仕上課の事務担当者C18等は、終業後中卒女子新入社員8名をボーリングに連れて行き、あらかじめ来ていた新組合幹部と合同でゲームを行ないその後新組合への加入勧誘を行なった。

(9) 同年4月16日A 1 支部長が職場で中卒女子新入社員と話しをしたのに対して、B13課長代理より中卒女子新入社員と話をしないよう注意された。このことについて、B 5 課長代理に抗議したところ、中卒女子新入社員を指導するのは職制であると発言した。

(5) 同年4月28日B12課長は、自宅に中卒女子新入社員全員を呼んで食事をさせた。

以上は、会社が支部組合員には中卒女子新入社員と接触させず、管理職が中心となって職場の新組合員の主だった者に食事等を通じて、親近感をもたせその上で新組合幹部に偶然のように会わせて新組合加入勧誘を行なわせたものであって、このことは中卒女子新入社員の新組合加入勧誘を援助し組合への加入を妨害したものである。

(オ) 4.16事件

支部は春闘団交報告のため、48年4月16日終業後済美館に中卒女子新入社員の集合を求め同館4階に約10名が集まったところ、B12課長、B13課長代理が来て、同所において、その集会の担当のA1支部長の抗議にもかかわらず、中卒女子新入社員は試用員であって組合員ではなく、中卒女子新入社員を集めて話しても良いということは会社から聞いていない等述べて解散を求めて妨害したため遂に集会は開催することができなくなった。同日、支部闘争委員は集会を解散させたことについて抗議し、B5課長代理と交渉をもち事実関係について謝罪文を求めたが、同席していたB6課長は理由もなく電話で警察へ介入を求め、同年4月18日には工場長名で4月16日の謝罪を求めて交渉を行なったことについて責任を追及することがある旨の抗議文を出してきた。

以上、説明会の解散は中卒女子新入社員を申立人支部に加入させないための妨害であって、警察への介入要請支部への抗議文を含め、いずれも組合の正当な組合活動の妨害である。

ウ 高大卒男子新入社員にかかわる組合に対する不利益取扱いによる支配介入

48年度新入社員のうち、男子について会社は同年4月1日より3か月にわたり研修所にとじこめ、付添いは新組合員であるC21係長とC22社員とし、職制と種々の名目で会合して接触させていた。一方現場での実習を短縮し、支部組合員が口をきくことを妨害した。支部に対しては、高大卒男子新入社員に組合の説明をさせよとの要求につき、新入社員がいずれかの組合員になる日が切迫した同年4月25日に急に条件付きで説明会を開催することを認めてきた。その条件は、時間を制限し、会

社側が立会い、かつ、以後一切高大卒男子新入社員と接触しないこと等であったが、支部ではやむなくこの条件をのんで説明会を行なった。

ところで、新入社員が組合員になるまでの期間は1か月であって、この間にいずれかの労働組合を選沢しなければならないのであるからこの会社の行為は支部組合員を嫌悪し、職制である新組合員と接触させ、支部組合員と接触させずその活動を制限し新組合に加入させようとするものである。

エ 会社施設利用についての慣行無視

(7) 会社は支部が下関工場正門鉄製扉に掲揚した組合旗を48年6月25日、同年6月27日、50年3月25日の3回にわたり、実力をもって撤去し、そのたびごとに工場長名または生産部長名で処分を留保している主旨の警告書を発してきた。

(4) また、会社は支部が48年8月29日に各職場で開催を予定していた職場会について、同年8月29日工場長名をもって、開催した場合はしかるべき対応処置(処分)をする旨の警告書を発して組合を威嚇し職場会を妨害した。

また、49年2月26日に予定していた職場会についても同年2月25日生産部長名で支部に対し、開催した場合には支部の責任を追及せざるを得ぬ事態もありうる旨の警告書を発して恫喝し職場会を妨害した。その後、50年3月25日会社は、組合に対して各職場において職場会を開催することは認められず、強行すれば責任追及をすると通告してきた。

(9) また、会社は50年3月1日、同4日支部が済美館2階、3階防火扉に貼付したビラをはぎとったうえ、同5日付生産部長名で警告を発してきた。

これらの会社の行為は、組合が結成以来確立してきた労使慣行を無視するものであるばかりか、使用者として当然受認すべき組合の団結権に基づく施設利用を妨害するものであって、明らかに組合を嫌悪してなす組合活動の妨害である。

以上の事実は会社の支部に対する支配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。

(2) 被申立人等の主張

ア 管理職等による新組合加入勧誘

(ア) 支部からB 3次長に対して、研究室に勤務する社員を新組合へ加入勧誘したとして公開論争の申入れがあったが、このような事実は全くない。

また、支部からB 9課長に対して編網課の忘年会の席上同課員を新組合へ加入勧誘したとして公開論争の申し入れがあったが、そのような事実はまったくない。

(イ) 支部の掲示板にA16等に関するC11係長の新組合加入勧誘についてのカベニュースが貼り出されたので、上司であるB14課長が調査を行なったところ、そのような事実はなかったので、その旨B 5課長代理よりA 5書記長に口頭で伝えた。その後、再度カベニュースが貼り出されたので、再度B14課長が調査したところ、昼の休憩時間中にC11係長がA16等に対してカベニュースに記載してあるのは事実と違うではないかといったところ、A16等は謝罪したということであったので、再度その旨をB 5課長代理よりA 5書記長に口頭で伝えた。

以上のとおり会社は、支部組合員に対し管理職並びに主任、係長をして新組合加入の勧誘をさせた事実はなく、また、新組合の執行委員または組合員が自己の組合に加入勧誘する行為は会社の周知するところではない。

イ 中卒女子新入社員にかかわる新組合拡大援助等の支配介入

(ア) B12課長は、中卒女子新入社員を早く先輩社員と融和させる意味と親睦を目的として、48年4月14日ボーリングを実施したものであって、同行者は中卒女子新入社員とその指導員が中心となったまでのことで、何ら組合活動とは関係のない当然の行為である。

(イ) B12課長、B13課長代理が、4月27日ボーリングに中卒女子新入社員を連れて行くようにC18、C17の両名に対し命令した事実は全くない。行ったという事実は、翌日はじめて知ったまでのことである。

(ウ) 4月16日B13課長代理が、A 1支部長に勤務時間中私語を交わさないように注意したことはあるが、中卒女子新入社員と話をしないようにといった事実は全くない。また、同日事務接渉の際、A 1支部長、A24執行委員の両名がB 5課長代

理に中卒女子新入社員に対する指導はどのように行なわれるかといってきたので、同課長代理は中卒女子新入社員の指導については支部と話し合うとかの筋合いのものではないと回答したのであって、支部が主張するような発言はしていない。

- (エ) B12課長は、4月下旬頃休んでいたもので中卒女子新入社員を直接指導することが充分でなかったことを考え合わせ、実習終了にあたり4月28日激励の意味で昼食会を行なったまでのことである。

以上のとおり、会社は新組合加入勧誘を行なったり組合の妨害を行なった事実はない。

(オ) 4.16事件

48年4月16日B12課長、B13課長代理は、終業後、職場に寮生を除く中卒女子新入社員を集め翌日の私鉄ストに当っての出勤方法を指示し、今日も順法闘争があるので早く帰宅するよう話したところ、中卒女子新入社員はあと済美館4階に集るといったが、要領を得ないのでしばらくして確認のため上ってみると卓球をしているので、早く帰るようにいったところ、居合わせたA1支部長から組合の集会を行なう予定であるから妨害しないでくれとの発言があったので、両名は我々としては集会があることも知らないし、ましてや新入社員を預かるものとしての責任があるので中卒女子新入社員に家に早く帰るよう言ってA1支部長とやりとりした結果、A1支部長は中卒女子新入社員に対し今日は帰きなさいとってお互いに解散した。その後午後5時頃B5課長代理に対し、支部から事務折衝の申入れがあり、集会を妨害したとして謝罪文を書けと要求し、闘争委員10人を集めてとりかこみ書くことを強要し、B5課長代理が帰宅しようとしたところスクラムを組んで妨害したので、この不穏な状態をみてB6課長が警察に電話したという経緯を経て漸く午後10時ごろ解散した。4.16事件は数時間にわたる筋違いの強要であり、ましてB5課長代理の業務を妨害したことは正当な組合活動をはなはだしく逸脱した行為であるし、4月18日会社は工場長名で嚴重に抗議するとともに責任を追及することがあり得る旨通告したが、このことは以上の経過から当

然の措置である。

また、済美館4階の使用については、支部は争議中であるから会社に対し設備使用願を提出して許可を得べきにもかかわらず提出されてもいない。

ウ 高大卒男子新入社員にかかる組合に対する不利益取扱いによる支配介入

会社が研修所の付添いにC21係長、C22社員を選んだ理由は、前者は業務の内容をよく知っているからであり、後者は年齢差がないので高大卒男子新入社員に親近感をもたせ日常の小さい問題についての相談役にするためであった。

48年4月6日に工場長主催の高大卒男子新入社員の歓迎会及び研修の閉講日である6月29日には激励のための会食をそれぞれ研修所内で開催したことはある。高大卒男子新入社員に対する組合の説明会を4月25日に行なったのは、前後の日に全面ストライキが行なわれたがためであり、かつ説明するに当たっての条件は事前に会社の本社と組合本部での合意に基づくものである。

研修期間中の研修時間は下関工場の勤務時間と同一であり、当然のことながら午後4時30分以降は全く自由時間である。従って、研修は高大卒男子新入社員の受入教育が目的であり、支部のいうような正当な組合活動を妨害したことは全くない。

エ 会社施設利用についての慣行無視

(ア) 48年6月25日、同年6月27日、50年3月25日支部が下関工場正門鉄製扉に組合旗を掲揚したので、会社は従来から会社施設での組合旗の掲揚は認めていないこと、無断掲揚は労働協約違反であるとして撤去を求めたが、支部はこれに応じないので会社の手で撤去した。会社は組合旗の掲揚については、終始一貫して会社施設内においては不許可の方針を堅持しているので、違反行為についてはそのつど口頭または文書をもって撤去申入れを行ない、かつ支部が撤去しない場合は、会社の手で撤去するという行為をくりかえしており、組合旗掲揚が慣行として存在するとの支部の主張は全く事実と反するものであり、会社の容認しない行為をくりかえしたからといって労使間の慣行が成立するものではない。

(イ) 支部は48年8月25日付けで、同月29日職場会開催のために済美館4・5階の設

備使用願を提出したので、会社はこれを許可したが、組合活動は職場で行なうのが当然であり職場で行なわなくては意味がない、過去職場会開催について会社に設備使用願を出した経緯はないと一方的に過去の慣行や労使間のルールを無視した主張を行ない、8月29日、30日の両日職場での職場会開催を強行した。また、49年2月25日支部は2月26日に職場会を各職場で行なう旨掲示したので、会社は2月26日支部と事務折衝を行ない、済美館で実施するよう申し入れると共に緊急に職場で開催しなければならない理由が認められれば会社の指定する職場での開催もやぶさかでない旨表明したにもかかわらず、支部は会社施設の使用願を提出しないまま職場での職場会開催を強行した。その後50年3月24日にも支部は3月27日職場において職場会を開催する旨掲示したので、会社は支部と事務折衝を行ないその経緯の中で支部は済美館4・5階の設備使用願を提出したので会社はこれを許可し、更に会社側から職場で職場会を開催することはその使用目的あるいは安全及び防火等の見地から好ましくないとして説得して結局支部はこれに応じて職場での職場会開催を中止し、済美館4・5階でこれを行なった。職場会の開催場所については済美館を使用するのが原則であるが、その使用ができず組合活動上の緊急性が認められれば、機械部門を除く職場での開催を許可してきた実態にある、しかし、この場合も事前提出許可という労使間のルールは遵守されてきた経緯にある。しかるに48年3月以降には職場における職場会の無届開催は慣行であるとの主張をするに至ったが、これは全く過去の慣行を無視したもので事実と反するものである。

- (ウ) 50年3月1日、4日支部は、済美館3階防火扉にビラを貼付したので、会社は口頭で即刻撤去を申入れたところ、支部は自主的にこれを撤去したものである。会社は支部に対して掲示板以外のビラ貼付については都度注意撤去させており、無断貼付を認めた事実はなく、従って支部が主張するような慣行は存在しない。支部が組合活動のため会社の諸施設を使用する場合は、もともとその都度書面をもって許可を受けなければならないという規定が労働協約第14条に明記されてい

る。更に複数組合が存在する場合、会社は労働組合の施設利用について従来よりも慎重な態度をとらざるを得ない。従来なら詳細な違反ならば見逃し得たとしても、施設の管理、保持上実害を生じなかったが、複数の場合は新旧両組合は互いに相手以上の利用方法を主張し、実施する結果となり遂には施設管理上実害を生ずるに至る公算が極めて大であるからである。しかしながら会社としては、施設利用に関し定着した労使慣行を否定する考えはないし、慣行を無視した行動に出たこともない。

以上のとおりであるから支部の主張は何れも棄却さるべきである。

2 判断

(1) 被申立人等の組合ないし申立人支部に対する一般的態度

個々について判断するに先立ち、被申立人等の組合ないし申立人支部に対する一般的態度について検討すると、前記第1の2の(1)～(4)認定のとおり遊喜利事件の発生及び処理によって被申立人等がはなはだしく組合に対し嫌悪感をいだいていたであろうこと、また、以後労使間に対立感が醸成されたであろうことは容易に推測できるところであるが、このことは、①該事件により組合から統制処分に付せられたC1が、中心人物の1人として新組合を結成するや、即日、日曜日にもかかわらず会社が暫定労働協約を締結し、その翌日わずか1回の団体交渉により、それまで組合との間では増額を厳しく拒否していた春闘要求に対する会社回答を俄かに増額して即日解決していること、②多数の労働委員会への不当労働行為事件の申立て及び裁判所への仮処分申請が相ついでいること、③組合分裂以降、新組合の問題で争議状態が続いていること、④本件申立以外にも下関工場（生産部）においては、種々のトラブルが生じていること等により認められる。

(2) 管理職等による新組合加入勧誘

ア 申立人支部は、B3次長、B9課長により新組合加入勧誘が行なわれたことを主張し、被申立人等はその事実を否認するので検討すると、前記第1の3の(1)～(2)認定のとおり、B3次長の件については、①寮入居者間という親しい交際間において

新組合加入勧誘の事情が明らかにされていること、②勧誘されたといわれる３名のうち２名のものが申立人支部の事情聴取に応じ、申立人支部として事情をは握しており、新組合加入のための単なる言訳とは考えられないこと。③Ｂ３次長に呼応するように、新組合員のＣ１係長による組合に対する非難が行なわれていること、④下関工場（生産部）は申立人支部が済美館の防火扉に貼付するビラに対しては執拗に申入れ警告の文書を発している経緯にありながら、それと比較してＢ３次長は下関工場で工場長に次ぐ地位にあり、会社にとってはとうてい黙認することのできない不名誉な問題であるにもかかわらず、事実を究明し、あるいは申立人支部側の責任を追及する措置をとったとの疎明は全くないこと、Ｂ９課長の件については、①勧誘されたといわれる中の１人であるＣ８が、Ａ１支部長に勧誘の事情を話していること、②勧誘されたといわれるＣ７が、組合大会の席上で報告しており、それが単なる個人の言訳にすぎないものとはいえないこと、③この件の労働委員会への申立を心配していること、④Ｂ３次長に関してと同様、下関工場はこの件に関して事実を究明し、あるいは申立人支部の責任を追及する措置をとっていないことが認められる。以上総合すると、申立人支部が主張するように両名は新組合加入勧誘行為を行なったものと判断せざるを得ない。

しかも、これらの事件は、前記第２の２の(1)判断のとおり遊喜利事件以後の被申立人等の組合嫌悪、労使間の対立感情の下に発生したものであり、前記第１の１の(4)、２の(3)、３の(4)認定のとおり①下関工場においては他に多くの管理職による新組合への加入勧誘行為が行なわれ、あるいは行なわれたとして申立人支部が問題視している事実があり、管理職のほとんど全員が関係していること、②全社的にみれば他労働委員会に管理職による新組合加入勧誘行為について申立てが行なわれ、既にその申立事実が認められて命令が発せられている事情とを勘案すると両名の行為は単なる個人的行為とはいえず、被申立人等の意向にそって行なわれたものと解さざるを得ない。

よって、両名の新組合加入勧誘行為は、申立人支部に対する被申立人等の支配介

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。

イ 申立人支部は、C10主任、C11係長が職制上の地位を利用して新組合加入勧誘を行なったのに対し、会社がこれを黙認したと主張し、被申立人等は勧誘させた事実はないと主張するので検討すると、前記第1の3の(3)認定のとおりC11係長は勤務時間中に新組合加入勧誘を行なっているが、勧誘の点については新組合員であるのでむしろ当然の行為である。もっとも、それは勤務時間中に行なわれているので殊更に取り上げれば規律上の問題となろうが、被申立人等が主張するように被申立人等が命じて行なわせたものと認めるに足る疎明はなく、被申立人等により申立人支部組合員の同様の行為に対しての取扱いと著しい差別扱いがなされたとの疎明があれば格別、それがないので、被申立人等が殊更に措置しなかったとしても、直ちに新組合の拡大援助であると解することはできない。

ところが、前記第1の3の(3)認定のとおり、この勧誘行為を申立人支部がカベニュースで取上げて下関工場に抗議すると、C11係長は帳場に申立人支部組合員を呼び、C10主任も立会っていると前置きして、申立人支部組合員が申立人支部に報告したこと及びカベニュースが事実と相違していることを大声で叱責したのである。もともと、新組合員が新組合加入を勧誘するのが当然であるように申立人支部組合員が申立人支部に忠実であれば自らが受けた新組合への加入勧誘を申立人支部に報告することも当然であるし、申立人支部のカベニュースの内容の詳細について事実と相違するところがあれば直接申立人支部に抗議すべき筋合のものであって、このC11係長の叱責行為は隠当なものではないばかりか、前記第1の3の(3)認定のとおり、①叱責の行なわれた帳場は、職場管理職をはじめとする職制の席のある場所であること、②それまでC11係長の勧誘とは関係のなかったC10主任が立会い、かつ、その上C11係長からその旨前置きして叱責がなされていること等よりすれば、その叱責が勤務時間中であるかどうかは明らかではないが、たとえ、勤務時間外であってもC11係長の勧誘にはじまる両名の一連の行為は単なる新組合員としての行為を超え、職制上の地位を利用して新組合加入勧誘行為を行なったものと認めざるを得

ない。

しかも、下関工場は、前記第1の3の(3)及び(4)認定のとおり、B14課長をして調査させたところ、何等問題はないとして申立人支部に回答しているが、このB14課長は管理職であるにもかかわらず、A18組合員の父親を通じて、同人の組合脱退、新組合加入勧誘行為を行ったとして問題となっており、調査自体が信憑性に乏しいし、何れにしても、下関工場はC10主任、C11係長の職制上の地位利用による新組合加入勧誘行為について、支部の抗議にもかかわらず放置していたわけである。

そうすると、被申立人等の行為は、申立人支部の運営に対し支配介入したものであって、このことは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

(3) 中卒女子新入社員

ア 申立人支部は、被申立人等が組合員には中卒女子新入社員と接触させず、一方、職場の管理職が中心となって食事等を通じて親近感をもたせて、新組合への加入勧誘をさせ申立人組合への加入を妨害する支配介入行為を行なったと主張し、被申立人等はこれを否認するので検討すると、被申立人等が申立人組合員には中卒女子新入社員に接触させなかったとの申立人支部の主張については、何ら具体的な疎明がないので、この点に関する申立人支部の主張は肯認できない。

また、B12課長が48年4月14日中卒女子新入社員をボーリングにつれて行った件については、前記第1の4の(2)認定のとおり、支部組合員であるA22も同行しており、被申立人等が主張するようなB12課長が先輩後輩の融和と称して行った趣旨に反する事実は何ら認められないし、このことは中卒女子新入社員を自宅に食事のために全員招いた件についても同様である。

もっとも、4月27日事務担当であるC17、C18（何れも新組合員）が、中卒女子新入社員をボーリングに連れて行き、偶々出会った新組合執行部とともにボーリングを行ない、その後新組合への加入勧誘行為を行ったことは前記第1の4の(2)認定のとおりであるが、勤務時間外に新組合員として機会を利用して自己の組合への加入勧誘を行なうのは何等異とするに足りないし、新組合員と偶々会ったことが予め

計画的になされたものであったとしても何等不当なものではない。もっとも、これらのことがB12課長により指示されたものであるならば問題であるが、何等信ずるにたる疎明はない。そうすると以上、申立人支部の主張は何れも肯認できない。

イ 申立人支部は、48年4月16日申立人支部が開催しようとした中卒女子新入社員に対する春闘の説明会を下関工場管理職が解散させ、またこれに対する申立人支部の抗議行為に対し警察の介入を要請したり、工場長名をもって抗議行為参加者に対し処分を保留する旨の文書を発したことは、組合への加入妨害、組合の正当な組合活動妨害として被申立人等の支配介入行為であると主張し、被申立人等はこれに対し、管理職が集会を解散させた事実はなく、抗議行為は正当な組合活動を逸脱したものであると主張するので検討すると、前記第1の4の(3)認定のとおり、申立人支部からの連絡によって説明集会に参加しようとした中卒女子新入社員から集会のことをきいてB12課長らは、入寮者の参集をとどめた後、会場とされていた済美館4階に既に待機していた通勤者に対し帰るようにと指示し、折から到着した説明担当のA1支部長が、申立人支部の集会である旨述べて帰らせてくれては困るといったにもかかわらず、B12課長が下関工場に届けてあるかどうかとって激しくやりとりして、A1支部長が余儀なく、今日は開催できないから帰るようにといったので、通勤者たちが帰った経緯よりして、B12課長らが集会開催を不能にしたことは明らかである。ところで、両名の下関工場に届けてあるかどうかとって集会開催を不能にした言動は、集会の場所にかかわるものであるとすると、①審問の全主旨に徴し設備使用願の提出をするようA1支部長に対し、注意がなされて、それを中心としてやりとりが行なわれるはずであるが、そのような事実はなく、中卒女子新入社員を帰らせて欲しいと飛躍していること、②当日は前記第1の4の(3)認定のとおり、済美館5階において申立人支部大会が開催されていたのであるから、4階が使用できないとなれば、不便を忍んで5階に移動して開催する旨の発言がA1支部長からなされて然るべきであるが、そのような発言は全くないこと等よりして、集会の場所にかかわるものではなく、中卒女子新入社員を集めて申立人支部が話をするこ

自体を下関工場が認めたものかどうか、認めていないとすれば、申立人支部組合員ではないので帰らせてほしいとの主旨で、A 1 支部長と激しくやりとりして、説明会開催を不能ならしめたものと解するのを相当とする。

もともと、労働組合が、未加入の労働者に対し、加入勧誘のため参集を求めて集会することは、当然のことであって、使用者がそれを許可するとかしないとかを問う筋合いのものではなく、そのような行為にでた場合には、これが労働組合の運営に対する支配介入であることは余りにも明らかである。

もっとも、B 12 課長等の言動が無理解からする個人的言動であり、被申立人等が兩名及び申立人支部に対し、事後に適切な措置をとっているならば、被申立人等は、その意思よりでたものでないとして、不当労働行為の責を免れよう。

しかるに、本件においては、兩名の言動が個人的なものに発したのではなく、そのような下関工場の方針があり、その方針に沿ってなされたものであることは前記第 1 の 4 の(3)認定のとおり、①翌 17 日の申立人支部との話し合いにおいて B 2 工場長が、部下を指導するのは当然の行為である、中卒女子新入社員は遅くまで下関工場におらずに早く帰って欲しいと述べて兩名の言動を是認し、恰も、中卒女子新入社員が申立人支部の説明会に参集することは誤った行為であると非難するような口吻をもらしていること、②これは、前記第 2 の 2 の(2)判断のとおり、新組合員の加入勧誘活動に対する態度と比べ著しい懸隔の存すること、③事件発生の経緯を一切伏せて、申立人支部の 4 月 16 日における抗議行動の部分のみを取り上げて、会社が「春闘情報」なる会社の宣伝紙でいち早く申立人支部批難の宣伝をしていること、④更には、それを惹起せしめた自己の側の支配介入行為を棚に上げて、よって生じた申立人支部の抗議行動の非を鳴らして処分する権利を留保する旨の警告文書を発していること等よりして明らかである。

そうすると、本件申立人支部の説明会を開催不能に陥らしめた B 12 課長らの言動は申立人支部の組合運営に対する被申立人等の意図的な支配介入行為と断ぜざるを得ず、このことは労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

もっとも、証人B12、B13の供述によると、当日は順法闘争が行なわれていたために、中卒女子新入社員でもあるし、早く帰宅させようとして本件行為にでたものである旨述べているが、このことは前記第1の4の(3)認定のとおり、申立人支部との話し合いにおいて工場長は全くふれていないので疑わしいばかりか、仮りにそうだとすると、B12課長らは、申立人支部の主催する集会であることは承知しており、かつ、集会を中止せしめた後、総務課に連絡する配慮さえしているのであるから、管理職としてA1支部長に対して集会を短時間で終了するように考慮して欲しい旨要請するのならともかく、頭から帰らせるように主張して開催不能におちいらしめた行動を説明し得ないし、前記第1の4の(2)認定のとおり、C17、C18らが中卒女子新入社員をボーリング等に連れて行き帰宅が遅くなったことについては、翌日それをききながら全く注意しなかった事実と併せ考えると、申立人支部の集会に限り帰宅時間について殊更神経をとがらせるのは不自然であって、順法闘争が集会を中止せしめた動機理由であることは到底措信できない。

なお、前記第1の1の(4)及び4の(3)認定のとおり、申立人支部の抗議行為に際してB6課長が警察に電話し来社を求めているが、抗議行動が終ったのは午後10時にもなるような状況であったので、労務担当ではない同課長が成行きを心配して、この行為に出たのは無理からぬ点もあるし、後刻本社が指示して来社をとどめているので、申立人支部が主張するようにこれをもって直ちに被申立人等の支配介入行為と判断することはできない。

(4) 高大卒男子新入社員

申立人支部は、被申立人等が高大卒男子新入社員と職制である新組合員と接触させて、申立人支部組合員とは接触させず、申立人支部組合員の活動を制限し、新組合に加入させようとしたと主張し、被申立人等はこれを否認するので検討すると、前記第1の5の(1)認定のとおり高大卒男子新入社員については、組合加入資格の生ずる1か月間合宿研修を実習し、下関工場における勤務時間に合わせた研修時間終了後は自由時間として、高大卒男子新入社員は自由に遊んだり、飲みに行ったりしていたにもか

かわらず、被申立人等は組合加入資格が生ずる切迫した時期になって漸く条件付きで組合ないし申立人支部に説明会を許可したのであって、結果的に高大卒男子新入社員は全員新組合に加入したのである。この経緯並びに審問の全主旨に微し、申立人支部組合員が高大卒男子新入社員と接触するのを極度に嫌っていた下関工場の態度よりすると、申立人支部が高大卒男子新入社員に接触し得る機会は説明会の時だけであるのに反し、新組合に関しては、前記第1の5の(1)認定のとおり、C21係長、C22社員が付添いとして命じられ、特にC22社員については終始泊りこみで高大卒男子新入社員と起居をともしていたものであって、両組合間には差があり、全員が新組合に加入したのもうなづけるところである。また、両名の人選については、個々について特に不審な点は認められないが、①他に申立人支部組合員を付添いに加えていないこと、②全体の経過をみると、前記第2の2の(3)判断のとおり、中卒女子新入社員に対する申立人支部の説明集会妨害に示される下関工場の態度、③前記のとおり、高大卒男子新入社員に支部組合員が接触するのを極度に嫌う下関工場の態度、④説明会開催の条件として前記第1の5の(2)認定のとおり終了後個々に接触しないことを掲げ申立人支部に承認のやむなきに到らしめていること等よりして、高大卒男子新入社員の組合加入を阻止する目的で申立人支部組合員との接触を忌避してこれを排除してなされたものと認められる。

しかも、説明会は前記第1の5の(6)認定のとおり被申立人側が立会すること、この説明会終了後個々に接触しないという条件が付せられており、この条件どおり実施されたものであるが、このことは、もともと自由であるべき労働組合の運営に対する被申立人等の支配介入行為であることは余りにも明らかであるばかりでなく、付添いの人選と同じく、高大卒男子新入社員の申立人支部加入阻止を目的としてなされた一連の行為である。

したがって、説明会の開催は被申立人等と組合との合意により申立人支部も合意した形をとっているものの、その合意は、高大卒男子新入社員の組合加入資格が生ずる切迫した時期において、条件を拒否して強行すれば処分も予想される状況下において、

やむなくなされたものであって、申立人支部において他の意図があったとの疎明もないので、結局、申立人支部加入阻止の目的をもって被申立人等は、合意の形式を利用して不当労働行為意思の実現をはかったものと解するのを相当とする。

よって、以上付添いの人選及び条件付説明会の開催は、高大卒男子新入社員の組合加入阻止の目的をもってなされた被申立人等の支配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と判断する。

(5) 会社施設利用の慣行無視

ア 争議協定等一般的状況

本件に関し、申立人支部は被申立人等が従前の慣行を無視したものであると主張し、被申立人等はそのような慣行はなかったと主張するとともに、組合分裂という事態が生じた後は手続きを厳格にするのもやむを得ないと付言するものの、本件中には、労働協約失効後の申立ても含まれているが、旧労働協約並びに慣行を尊重する主旨に変更はない。

ところで、前記第1の6の(1)認定のとおり、組合分裂前の会社施設（済美館）利用については、労働協約が締結される以前から引つづいて、争議中については労使間において争議協定が結ばれ、これによって争議中の会社施設（済美館）ないし椅子等の備品の貸与の範囲方法、あるいはビラ貼付等の組合活動の制限が取り決められており、争議協定の内容は同一ではない。

組合分裂以降についても同様であって、協定された争議協定及び協定できなかった争議協定案何れも済美館の使用及びビラの貼付に関することを内容とし、その都度異なっているが、組合旗掲揚については、協定の内容となったことはなかったのである。

そうすると、労働協約第14条の規定にもかかわらず、争議中の済美館の使用及び同所におけるビラの貼付については、必要の都度労使の交渉を通じて争議協定により協定される慣行があったものと認められる。ビラ貼付については、前記第1の6の(4)認定のとおりに掲示場所を掲示板に限定することに協議が整わず、以後済美館

２・３階防火扉と２階食堂入口ドアにビラが時々貼付されたことがあっても、組合分裂前被申立人等は何ら問題にしていなかったことを併せ考えると下関工場が認める慣行があったものと解するのを相当とする。

また、正門鉄製扉に組合旗を申立人支部が掲揚する件については、①争議協定の内容となったことはないこと、かつ、②前記第１の６の(2)認定のとおり、組合分裂前争議行為時に掲揚されたことはあったが、申立人支部においては正門扉にピケを張ったにもかかわらず、争議協定の協定内容の実施とはいいいながら、下関工場はピケのためのテント、長椅子の貸与までする好意を申立人支部に示し、組合旗掲揚については何ら問題としなかったこと、③申立人支部から下関工場に対し、組合旗掲揚に関し、設備使用願が提出されていたとの疎明もないこと等よりすれば、組合分裂前、本件労使間においては、争議行為中組合旗掲揚に関し、下関工場がこれを認める慣行があったものと解さざるを得ない。

イ 組合旗掲揚

前記第１の６の(2)認定のとおり、下関工場は、48年６月25日、27日、50年３月25日に申立人支部が下関工場正門鉄製扉に組合旗を掲揚したのに対し、不許可を理由に実力で撤去し、その度毎に工場長名または生産部長名で処分を留保している旨警告書を発した。このことについては、例えば、出入に支障があるとか鉄製扉を損傷する等の施設管理上の合理的な理由につき何ら疎明がないので、前記アの判断に徴し、争議行為時に行なわれたものであるとすると、分裂以前の協約及び慣行に反し、このことは専ら施設管理権に藉口して、申立人支部の組合活動を嫌悪し、これを妨害したものとして、支配介入の不当労働行為といえるが、本件組合旗の掲揚撤去が行なわれた当日が争議行為時であったかどうかについては全く疎明がないので、不当労働行為と判断することはできない。

なお、申立人支部は、下関工場正門における組合旗掲揚について、使用者として当然受認すべき組合の団結権に基づく施設利用の妨害であるとも主張しているが、労使間に慣行のない場合の一般論としては仮りにそうであったとしても、本件のよ

うに争議行為時に限り正門における組合旗掲揚を認める慣行の存することが認められる場合においては、使用者において、その慣行の存在を理由として、争議行為時以外の掲揚を拒否したとしても、組合の運営阻害の意図をもってなした不当労働行為とは認められず、従って申立人支部が主張するような一般論は本件の場合採用できない。

ウ 職場における職場会開催

申立人支部は、下関工場が職場会を職場で開催することを認めなかったのは、確立された労使慣行を無視するものであると主張し、被申立人等はいかかる慣行を否認するので検討すると、前記第1の6の(3)認定のとおり、申立人支部が職場会を設けたのは古くからのことであり、以後、職場において勤務時間外に職場会が度々開催されてきたが、労使間において職場使用について何らトラブルはなかった。ところが、組合分裂後の48年3月12日の申立人支部の職場における職場会開催掲示以来、下関工場は、職場における開催を認めず、48年8月29日、49年2月26日、50年3月25日の職場における職場会開催を認めなかった。

かかる経緯よりすると、組合分裂以前には、申立人支部が職場を職場会の会場として使用することを下関工場が認める慣行が存在していたものと解するのを相当とし、これを否認する被申立人等の主張は採用できない。

ところで、組合分裂以後申立人支部が、職場を職場会の会場として使用するのを下関工場が拒否する理由は、前記第1の6の(3)認定のとおり、①使用目的、②安全性及び防火、③緊急性が会社によって認められること、④設備使用願の不提出を論拠とするものであるが、①②の理由については全く使用が認められないとする理由であり、③については下関工場の考え如何によっては使用を認めることもあり得るとする理由であり、④については単なる手続を理由とするものであって、殊更に理由を構えたのではないかと疑われるところである。

しかも、①については、慣行成立前ならともかく、成立後組合分裂後に事新しく取上げられたことは不可解であり、②については組合分裂後に、従前の取扱いとは

異とせざるを得ぬような施設の変化が生じた認められるような具体的な疎明はなく、③については下関工場の許可理由としてあげるのは事の性質上妥当でなく、④については、前記第1の6の(3)認定のとおり、その提出は必ずしも励行されていなかったものであるから、組合分裂を契機に俄かに厳格に臨む妥当性は見出し難く、何れも拒否理由として首肯せしめるものではない。

そうすると、慣行があったにもかかわらず、組合分裂を契機として、下関工場が種々の理由を殊更に構えて職場を職場会の会場として許可しなかった真の理由は、前記第2の2の(1)判断のとおり、組合に対する嫌悪感よりして、申立人支部の組合活動を嫌悪して妨害したものと解せざるを得ず、このことは組合の運営に対する支配介入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。

エ ビラ貼付

①47年5月17日以降、下関工場は従来態度をかえて、済美館2・3階の食堂入口防火用扉等に申立人支部がビラを貼付することに対し、警告書を発し、自ら撤去するようになり、50年3月1日、同4日に申立人支部が同所に貼付したのに対しても、同5日生産部長名をもって警告を発したこと、②47年の組合分裂以降、本件労使間においては争議状態が続いていることは前記第1の6の(3)認定のとおりである。そうすると、前記アにおいて判断したとおり、同所のビラ貼付については下関工場が認める慣行があったにもかかわらず、下関工場はこの慣行に反して、申立人支部のビラ貼付を妨害したことは明らかであり、このことは前記第2の2の(1)において判断した被申立人等の組合に対する嫌悪感よりして、申立人支部の組合活動を嫌悪して妨害したものと解さざるを得ず、このことは組合の運営に対する支配介入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。

第3 救済方法及び法律上の根拠

申立人支部は、救済内容として、1 管理職等による新組合加入勧誘の禁止、申立人支部の組合員獲得活動妨害の禁止、2 中卒女子新入社員を対象とした申立人支部の説明会妨害に対する謝罪文の交付、下関工場における掲示、謝罪広告新聞掲載、3 組合

旗撤去の禁止、謝罪文交付、下関工場における掲示、4 職場における職場会の開催妨害禁止、5 済美館2・3階の防火扉等業務上支障のないところへのビラ、ステッカーの撤去禁止を請求しているが、当委員会は主文のと通りの救済をもって相当と思料し、その余は棄却する。

よって、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11月25日

山口県地方労働委員会

会長 稲 光 一 夫