

東京、昭49不3、昭50.12.2

命 令 書

申立人 合成化学産業労働組合連合マックスファクター労働組合

被申立人 マックスファクター株式会社

被申立人 マックスファクター アンドカンパニー日本支社

主 文

- 1 被申立人マックスファクター株式会社およびマックスファクター アンドカンパニー 日本支社は、申立人合成化学産業労働組合連合マックスファクター労働組合の役員選挙に介入し、または同組合員に対して合成化学産業労働組合もしくは申立人組合からの脱退を懲処してはならない。
- 2 被申立人両会社は、今後マックスファクター社員会との間において賃金、労働時間その他労働条件について、折衝し、取決めをしてはならない。
- 3 被申立人両会社は、申立人組合との間のチェックオフ協定を履行しなければならない。
- 4 被申立人マックスファクター株式会社は、申立人組合員A1に対する昭和49年1月9日付配置転換命令を撤回し、同人を原職に復帰させなければならない。
- 5 被申立人両会社は、本命令書受領後1週間以内に、55センチメートル×80センチメートル（新聞紙2頁大）の板に、下記文言を明瞭に書き、被申立人マックスファクター株式会社本社正面玄関および滋賀工場正門の従業員の見易い場所に、10日間掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

合成化学産業労働組合連合マックスファクター労働組合

中央執行委員長 A 2 殿

マックスファクター株式会社

代表取締役 B 1

マックスファクター アンドカンパニー

日本支社

日本における代表者日本支社長

B 1

当社が、貴組合東京支部の49年度役員選挙に介入したこと、貴組合員に対し、合成化学産業労働組合連合または貴組合からの脱退を懲罰したこと、マックスファクター社員会との間で賃金、労働時間その他労働条件について協議したり、決めたりしたこと、貴組合員の組合費のチェックオフを中止したこと、貴組合員A 1 氏を滋賀工場仕上課から東京本社購買部資材課へ配置転換したことは、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。

今後は同種の方法で貴組合の運営に介入いたしません。

右同地方労働委員会の命令により掲示します。

(注、掲示の年月日は文書を掲示した日を記載すること)

6 被申立人両会社は、前項を履行したときは、すみやかに当委員会に文書で報告しなければならない。

7 その余の申立てを棄却する。

由 理

第1 認定した事実と判断

1 当事者等

(1) 申立人マックスファクター労働組合（以下「組合」という。）は、被申立人両会社の従業員が昭和33年に結成した労働組合で、肩書地に本部を、東京および滋賀に支部

をおき、昭和48年3月に合成化学産業労働組合連合（以下「合化労連」という。）に加盟し、同年7月ごろにおける組合員は約440名（うち東京支部約110名、滋賀支部約330名）であったが、本件審問終結時の昭和50年7月末には84名（うち東京支部4名、滋賀支部80名）である。

(2)(ア) 被申立人マックスファクター株式会社（以下「会社」という。）は、本店を肩書地に、工場を滋賀県野洲郡野洲町に置き、化粧品等の製造販売を業とする従業員706名（49年1月本件申立て当時）の会社であり、マックスファクター・アンド・カンパニーの全額出資による子会社である。

(イ) 被申立人マックスファクター・アンド・カンパニー日本支社（以下「日本支社」という。）は、アメリカ合衆国カリフォルニア州に本店を有するマックファクター・アンド・カンパニーの日本支社であって、肩書地に営業所を置き、化粧品等の輸入購買を行ない、従業員は31名である。

(ウ) そして会社が製造した製品をすべて日本支社が販売しており、双方の代表者も同一人であって、日常の業務および人事労務は両社一体となって運営され、組合との合意文書は両社が名義人になっており、実際には会社の本社組織のなかに、企画宣伝部および営業部を中心に日本支社の従業員がいるというに止まるから、実体は本社の中に日本支社があるといってよい。（したがって、以下会社と日本支社とを、とくに区別する必要のない場合は一括して会社といい、本社という場合は双方を含むものとする。）

(3) なお、会社には組合員を除いた従業員のほぼ全員で組織するマックスファクター社員会（以下「社員会」という。）という団体がある。

2 工場および本社の移転と組合の対応

(1) 会社は、工場および本社を品川区西五反田に置いていたが、昭和45年5月、工場を滋賀県野洲郡の現在地に、本社を東京都内の他の場所に移転することを労使協議会において公表し、46年10月第1次の滋賀工場への移転を行なった。ついで会社と組合は47年10月18日第2次移転に関する協定書を結んだが、その中で「本社の組合事務所につ

いては、組合の設置要求について継続審議とする。」とあった。こうして同年年末までに会社の製造部門はすべて滋賀工場へ移転し、12月29日、会社は組合に対して、同工場内に組合事務所としてプレハブ1戸建1室33平方メートルを貸与したが、「……従業員以外は会社が認めた専従員に限り使用を許可する。組合は会社と雇用関係のない者の立入りをさせない。但し、組合運営上必要で会社が認めた者の立入りはこの限りでない。」との条項を附していた。

(2) これより先11月末日において第2次工場移転にともなう製造部門を中心とした退職者は約200名に達したが、その補充人員の採用がはからず、そのため製造部門の大幅な人員不足をきたし、滋賀工場では残業が激増したので、組合は残業協定を締結してこれを規制し、労働強化について会社の責任を追及した。

3 組合の合化労連加盟と会社の態度

(1) 組合は昭和47年11月11日、第15回定期大会において上部団体加盟の方向を決議し、種々検討の末合化労連を選択して加盟投票を行なった結果、89.1%の支持を得て、昭和48年3月20日正式に合化労連に加盟し、同月23日その旨を会社に通告した。

(2) 会社は、従前同業会社の労働組合や合化労連の役員などが組合事務所に出入りすることに異議を申出たことはなかったが、48年3月2日、東京支部が前記合化労連加盟を決議する臨時大会を開いた際、同大会に招かれた合化労連役員の入構を拒否した。(なお翌49年1月になって滋賀工場においても同様となったため組合は3月19日大津地方裁判所から、会社が合化労連役員の組合事務所への立入りを妨害してはならない旨の仮処分決定を受けた。)

(3) 48年4月3日組合は春闘要求のなかに、①新社屋内に20平方メートル程度（西五反田の組合事務所と同程度の広さ）の組合事務所を設置すること、②組合掲示板を設置すること、の2要求を掲げ、組合結成以来はじめての二度にわたるストライキの後、4月18日労使双方は、本社内組合事務所設置については継続審議することを再度確認した。

(4) 会社は、1月10日付の本社新社屋設計図では、組合事務所となるべき場所を確保し

ていたが、9月7日の東京支部労使協議会において、スペースが取れないという理由を持ち出して、新社屋内の組合事務所設置を拒否する回答をした。この回答を不満として東京支部は翌12日から、滋賀支部は同月19日から、残業拒否闘争に入り、11月中旬ごろまでこの闘争を続けた。

(5) そして11月20日に至り、労使は会社提案どおり、東京支部の組合事務所は外部に設置することでおおむね合意し、49年4月15日の新社屋移転後、会社は本社の近くに会社名義で1室を借り、その賃料の大部分を会社が負担するという条件で、これを組合に貸与した。しかし会社は今日に至るまで組合掲示板を本社内に設置することを認めていない。

4 東京支部役員選挙に対する介入（申立人が救済を求める具体的な事実その一）

(1) 認定した事実

① 昭和48年9月24日、東京支部は、49年度支部役員選挙の告示をしたが、10月1日の締切日になっても1人の立候補者もなかつたので、同月3日に全体集会を開いて各職場ごとに推薦候補者を出すこととし、そのうえで同月25日および11月1日の2回にわたって大会を開き、新役員を選出した。

② これより先8月ごろから再三にわたり、会社B2マーケティング担当常務取締役は、東京支部副執行委員長A3（現支部書記長）に対して、「役員選挙には立候補するな。執行委員は1年がちょうどよい。もう1年やると抜けられなくなるぞ。」などと、同人を説得していた。しかし、同人は立候補者がいなければ立たざるを得ないと判断し、その旨を同常務に告げるべく、10月19日夜、同常務がしばしば利用する銀座の料亭で会食したが、A3は肝心のことを切り出せずにいたところ、最後に同常務は、A3に対し「役員にはなるなよ。」といった。

③ 企画宣伝部販売促進課の組合員A4が同部推薦の執行委員立候補者になったところ、B2常務は同人に対して、10月下旬2回にわたり常務室において、「来年からは組合に対して厳しく対処していく。だから君も執行委員にはならない方がいいよ。」といった。

④ B 2 常務は、支部代議員に立候補した企画宣伝部の A 5 に対して、10月24日午後6時、常務室において、「いまの組合をみろ。いまが潮時だぞ。おれがこの組合を作ったんだが潮時だと思って辞めたことがあった。3か月後の今の組合と君がどうなっているか想像がつかないのか。」といった。

(2) 当事者の主張

組合は49年度東京支部役員選挙において、会社が不当な介入を行なったと主張し、会社はこれを否認した。

(3) 当委員会の判断

上記②、③および④については、3(4)で認定したとおり、本社内の組合事務所問題での残業拒否闘争などが行なわれて、労使関係が荒れはじめていた時期になされたこと、この直後から会社は後記5のような大規模な脱退懲を行なっていることなどをあわせ考えると、到底先輩の後輩に対する好意的助言とはみられず、組合運営に対する支配介入である。

なお、組合の主張する、会社B 3 総務課長が組合員A 6 および同A 7 に対して、会社B 4 取締役が組合員A 8 に対して、役員選挙に関して介入したとの事実は、いずれも疎明がない。

5 合化労連脱退および組合脱退懲通（申立人が救済を求める具体的事実その二）

(1) 認定した事実

① 会社役員および管理職は、昭和48年11月から49年1月にかけて、つぎのとおり組合員に対して組合脱退を勧誘した。

（日本支社籍の場合のみ所属を表示）

行為者 (氏名・役職)	相手方 (組合員)	日時	場所	行為内容
(ア) (i) B 5 販売管理第一	A 9	48. 11. 8 午後2時～4時	上野の喫茶店	「合化労連のいうなりになつては会社がだめになる。もうすでに他の人達

課長代理				の脱退の意思のオーケーはとつてある。君1人が残つてしまつたらどうするのだ。」といった。
(ii) B 6 販売管理部長	同上	48. 12. 7 午後6時	五反田のスナック	「今の組合をどう思うか。合化労連の委員長は会社の経営を危くさせた。思想が違うから会社の考えとは合わない。」といった。
(イ) B 7 財務部長代理 兼財務課長	A 10	48. 12. 13 午後6時～8時	東京卸売センター内の喫茶店	「組合の脱退届があるから書いてくれ。残業拒否をするような組合は仕事との関係から好ましくない。」といった。
(ウ) B 3 総務第一課長	A 6	48. 12. 13 午後2時～4時	ガソリンスタンドでB 3課長の車の中	「組合に脱退届を出してわたしについてくれ。きょう中に脱退届を出してもらわないと、君は総務課から抜けてもらうことになる。」といった。
(エ) (i) 日本支 社籍のB 8 パ ートナースト ア課長	A 11	48. 12. 17 48. 12. 18	御徒町の喫茶店 会社近くの喫茶店	「組合を脱退して会社をよくする運動に参加してほしい。」といった。
(ii) 日本支	同上	48. 12. 31	奥沢駅前の喫	「この場で即答して脱退

社籍のB 9 販売促進課長		午後1時	茶店	届を書いてほしい。」、「一応届を書いてくれる心つもりだとB 2 常務に報告しておくから、初出勤の日に持ってきてほしい。」といった。
(オ) (イ) 日本支社籍のB 10 宣伝課長	A12	48. 12. 25 午後3時	会社事務室	脱退届を書くよう促し、手許にあった「脱会届」と書かれた用紙を渡した。
(ウ) B 2 常務	同上	49. 1. 7 午前11時	会社事務室	「やはり脱退届を書いた方がいいのではないか。」といった。
(カ) B 11 経理第一課長	A13 A14 A15	49. 1. 10 午後6時半～9時	会社近くの天ぷら屋	「レブロンの組合が合化労連に入って、はち巻や腕章などをして店頭に立っているため会社のイメージダウンになり、売上げがダウンしている。マックスファクターもそうなるといけない。君たちも組合をやめて親和会に入ったらどうだね。」といった。

② 48年12月15日現在、組合が調査した結果によれば、脱退届を職制等に提出した者

は、組合員414名中149名（うち東京支部91名中54名、滋賀支部323名中95名）であったが、49年1月21日午後5時40分、係長を中心とした20名余の東京支部組合員が、A3同支部書記長に対して、65名の同支部組合員のほぼ同文の脱退届を差し出し、さらに滋賀支部においては、同月23日140名の脱退届が出された。これに対して、組合は、後にこれらの脱退届の大半は強要されたもので真意に出でたものではないと判断したが、その行為は組織を紊乱したものであるとして権利停止処分に付した。

(2) 当事者の主張

組合は上記①のような脱退懲罰は明白な支配介入であると主張し、会社はこれらの事実の存在を否認した。

(3) 当委員会の判断

会社のいう再販売価格維持制度の撤廃およびエネルギー危機に対処するため管理職層と一般従業員の意思疎通をよくし、企業としての一体感を高めるよう指示したにすぎないという点は、話のきっかけになったとしても、行為者および説得の内容からみて、上記の行為は合化労連または組合からの脱退懲罰であったことは明白である。

なお、組合は「48年11月9日、会社B12企画部次長の組合員A16外7名の組合員に対する脱退懲罰」の事実をも主張するけれども、いずれも疎明がない。

6 社員会の結成と労働条件に関する活動（申立人が救済を求める具体的な事実その三）

(1) 認定した事実

① 昭和49年1月22日昼休み、東京本社において課長らが中心となって脱退届を出した組合員を、各部ごとに会議室や職場に集め、「マックスファクター社員会——結成趣意書、基本方針、規約」というパンフレットを配って説明を行ない、社員会への入会申込みを受けた。

② その結成趣意書および基本方針によれば、社員会は、「労組法でうたっている労働組合ではなく」、「一切の政治団体、外部圧力に屈することのない、社員の自主的な集まりであり」、また規約によれば、その目的は「会社の運営と社業の発展に協力するとともに、従業員の生活の向上、文化教養の啓発を通じて、明朗で健全な職場

を育成し、あわせて親睦融和を図ること」(第4条)であり、その目的達成のために、給与対策活動をも行なうこととし、そのために給与改善委員会を設けている(第24条)。同委員会は後に待遇改善委員会と改称したが、その任務は、(i) 同業他社のベースアップ情報の収集と交換、(ii) 業界内部の給与動向等の把握、(iii) 待遇改善に関する一般事項の調査、(iv) 給与システム(年齢差)の検討、試案、提示、(v) 女子定年制の改善、(vi) 住宅手当制度の改善と運営への助言、等であった。

社員会の会員資格は、会社役員を除く全従業員であり、当初の会員は229名(東京146名、滋賀153名)で、本社の管理職31名もすべて会員となり、役員は幹事22名を7つの職域ごとに課長代理以上(非組合員の範囲)と係長以下(組合員の範囲)から、同数ずつ選出することになっており、さらに幹事の中から執行機関として10名の常任幹事を互選し、常任幹事の中から会長、副会長および事務局長を互選することになっている。しかし2月22日、社員会が会社に提出した結成通知書と役員名簿によると、幹事24名および常任幹事12名はともに東京と滋賀と同数ずつであって(常任幹事が上記規約よりも2名増えた結果幹事も2名増えている。)、その半数はいずれも課長代理以上であり、会長は東京本社のB13営業部次長であり、本社の方の事務局長はB14人事第一課長であった。そして社員会は、2月24日に京都で第1回の合同幹事会を開いたが、東京から出席した幹事は、会社の業務上の出張名目になっていた。

なお、その後9月21日改選された第2期役員も、会社はB13営業部次長であり、常任幹事12名中7名を課長代理以上が占めた。

③ 49年春闘において、会社は組合に対して、4月16日22,300円の賃金引上げを最終回答であると伝えていたが、その後同月26日社員会から26,400円の要求を受けると、これに対して満額回答をするとともに、同額を組合にも提示したが、組合はこれを拒否した。そして、同日社員会は、その決定内容を知らせる文書を会員に配布した。他方、会社は、組合と賃金引上げについてまだ妥結していない5月8日、全従業員に対して、「会社の新給与を了承される社員には5月10日新給与を支給しますから、

この票に記入の上5月8日中に所属長に提出して下さい。未提出の社員には新給与は支給しません。なお、組合に所属している社員には、組合とまだ妥結されておりませんので支給できません。」という内容の「照会表」を配布した。こうして組合は結局同月28日、社員会と同額で妥結した。

④ さらに、会社は6月3日、組合に対して同年の一時金5.7か月（年間）を回答した後、同月5日全従業員に対して、春闘の際に配布したのとほぼ同内容のものに、非組合員、組合員（合化労連）のいずれかに丸をつけるようになっている「照会表」を配布した。組合は、同月18日会社回答どおりの内容で妥結した。

⑤ その後会社は、社員会に会社の掲示板を貸したり、役員の選挙を会社の施設を使って就業時間中に行なうのを認めたりするほか、社内報「ニュースレター」に社員会関係の記事を積極的に掲載した。例えば50年6月の社内報Vol. II No. 2において社員会待遇改善委員長であるB10宣伝課長に対するインタビューの記事を掲載したが、その中で同課長は、「経済界全体の低調の中で、平均値より高い結論がでたことは、社員会のみなさんが幹事グループを信頼して待ってくださった、この協力がトップに認められたのだと考えています。」と答えている。

⑥ なお、会社には日本支社長を最高顧問とし、従業員全員が加入している「星友会」という親睦団体（35年6月設立）があり、同会は、「会社の援助および会員の協力により、会員の福利・厚生・親睦・文化向上および体位増進を図るを目的とし」て、会員の福利増進および親睦などの活動を行なってきた。

（2）当事者の主張

① 組合の主張

社員会の会長には次長が就任し、常任幹事および幹事の半数は課長代理以上の者が就き、実質的には会社の管理職が中枢部を占め、運営に当っては会社から多大な援助を受け、しかも会社との間で、昇給、一時金その他労働条件に関する交渉を行なっており、実質的には御用組合である。そして会社は、ことごとに組合員に対して差別取扱いを行ない、賃金その他基本的な労働条件の交渉を常に組合よりも先行

交渉・妥結し、組合の活動を妨げているから、(i) 会社は社員会ないし社員会員と組合または組合員との差別待遇の禁止、(ii) 会社と社員会との間の基本的な労働条件に関する取決めの破棄、(iii) 今後における同様の協議または決定の禁止、を求めた。

② 会社の主張

(ア) (i) 会社が社員間の親睦を主たる目的とする団体との間で労働条件に関する折衝をしてはならないとの法理は全く存在しないから、会社は49年度賃金改訂時に、社員会の賃金要求の提示に応じたものであり、会社は同時に組合に対しても、社員会に対すると全く同一の条件で回答をなし、団体交渉を重ねているから、何ら非難を受ける謂れは存しない。(ii) そして、会社は社員会と組合との双方に対して、同一の回答をなしたところ、たまたま前者はこれを了とし、後者はこれを受諾しなかったため妥結が遅れたのであって、会社が社員会と先行交渉・妥結したことが組合活動への妨害だと組合の主張は全く根拠を欠く。(iv) また49年度の一時金交渉以降は、会社はそもそも社員会と交渉したり、取決めをした事実自体が存しない。(v) さらに、社員会が組織されたことにより組合の力が弱められたとしても、それは49年以降組合から自主的な脱退者が続出し、争議参加人員が減少したために過ぎないから本件申立ては棄却されるべきである。

(3) 当委員会の判断

① 社員会は、さきに認定したとおり、会社役員を除いた本社の課長代理以上の全管理職31名が加入している（そしてこのことから滋賀工場も同様であるとみるのが相当である。）こと、規約によれば幹事の半数を課長代理以上から選出することを定めていること、執行機関である常任幹事は課長代理以上が第1期においては半数、第2期においては12名中7名を占めていること、そして会長は第1期、第2期を通じてB13営業部次長であり、第1期の本社の方の事務局長はB14人事第一課長であることなどからみれば、実質的には会社の管理職が重要な役割を果している団体であると解するのが相当である。しかも49年春闘に際して、会社は、上記③で認定した

とおり、4月16日組合に最終回答をしておきながら、同月26日には社員会の要求どおりの金額を双方に提示し、組合とまだ妥結していない5月8日全従業員に「照会表」を配布して、組合をして妥結せざるを得ない状態に追い込んだものであり、これを実質的にみれば、社員会と先行交渉・妥結することによって、組合の自由な意思決定と行動の余地を狭めたものである。

② 上記認定事実③、④および⑤におけるB10社員会待遇改善委員長の発言内容などをみれば、49年度一時金の交渉以降も、会社は社員会と折衝したり、取決めたりしているとみるのが相当である。また合化労連への加盟は、3(1)で認定したとおり、89.1%の高率の賛成で行なわれており、それ以後の組合内部をみても、活動方針に対する大きな対立を見出すことができず、上記5において認定した48年11月以降の会社の脱退懲罰によって脱退者が続出したものであるから、会社主張はいずれも理由がない。

③ 他方、会社には上記①⑥で認定した星友会という親睦団体があり、社員会の事業の半ばは星友会のそれと重複し、しかも待遇に関する事項は労働組合の活動と同一内容のものであるから、社員の独自の存在理由が奈辺にあるのか疑わしく、その結成は会社の組合員に対する脱退懲罰と軌を一にしていることなどをみれば、社員会はその主要な目的が会社の組合対策として、会社の意を受けて結成されたとみるのが相当である。

④ 以上のとおり、社員会の結成・運営は、組合の活動、運営に支障を生ぜしめようと企図してなされたものであり、会社がそのような団体と労働条件について交渉することは、申立人組合のもつ団体交渉の機能を侵害するものといわなければならぬ。

7 チェックオフの中止（申立人が救済を求める具体的事実その四）

(1) 認定した事実

① 組合と会社とは、従来から「給与控除協定書」を締結してきたが、最後の協定は、昭和48年7月1日付で、有効期間は同日から51年6月30日までの3か年間とされ、

期間満了3か月前に当事者のいずれか一方による改廃の意思表示がないときは、さらに3か年間期間を延長すると定められていた。

② 上記協定書に基づき、会社は組合費等のチェックオフを行なってきたが、49年1月21日65名の組合脱退者から組合費のチェックオフをしないよう申出があつたとして、組合とは何らの協議もせず、脱退者のみならず組合員全員のチェックオフを中止することを決定し、同月の給与支給日である25日午前、組合に対して、その旨を通知するとともに、全従業員にもそれを知らせ、本社については同日支給の給与からチェックオフを中止したが、滋賀工場については、脱退届の提出が本社より2日遅れたため控除計算が仕上っていて、同月は中止できなかつた。これに対して、同日午後組合は、チェックオフ中止は労使協定違反であると抗議し、チェックオフの実施を求め、2月2日には当委員会へのあつ旋も申請したが、会社は応諾せず、組合は2月分についても同様の要求をした。

③ 2月22日、会社は組合に対して、「…明確な組合員名簿の提出又はチェックオフをしてはならない旨会社に通告してきた者を除いてチェックオフを直ちに再開する用意のあることをここに再度明らかにしておきます。」と通知した。しかし組合が組合員名簿を提出しなかつたところ、会社は、東京本社については引き続き2月もチェックオフを行なわず、滋賀工場については2月からこれを中止し、今日に至るまで再開していない。

(2) 当事者の主張

① 組合の主張

組合は、本件チェックオフの中止は労働協約違反であるばかりか、組合の運営を経済面から弱体化しようとするものであると主張して、会社がチェックオフ協定を誠意をもって履行することを求めた。

② 会社の主張

会社は、(ア)49年1月21日突然60数名の組合脱退者から以後組合関係諸控除は行なわないでほしい旨の通知書が提出されたので、賃金計算の時間上の関係から、同月25

日取り敢えず全員についてチェックオフを当分の間中止する旨を組合に通知し、同月分給料についてはチェックオフを差し控えたのである。(イ)他方、組合が脱退の効力を争っている以上、会社にとって脱退者の確定が不可能であり、会社は組合に対し、2月時点での組合員名簿の提出を求め、その範囲内でチェックオフの再度実施の用意ある旨を2月22日組合に通知したけれども、組合は、組合員名簿を提出しないのみか、依然として従前の組合員全員についてのチェックオフ継続を主張して譲らないから、やむなく2月分についてもチェックオフの再実施を見送ったものである。(ウ)なお、上記のような特段の事情の変更が存する以上、労働協約の組合関係諸経費の控除に関する部分は、その効力を停止されると解することが、本来流動的な労使関係を律する労働協約の性質上当然であると主張した。

(3) 当委員会の判断

① 1月21日、会社が65名の脱退者からチェックオフを中止してほしい旨の申出を受けた後、組合とは何らの協議も行なわず、脱退者以外の組合員についてまでチェックオフを中止したことは一方的であり、そして組合は、会社に対し、脱退者および組合員全員の給与からチェックオフをするよう要求しているが、1月分については脱退者も21日まで在籍していたものであり、組合の控除者名簿は毎月14日に会社に提出されていたものであるから、組合の要求もあながち失当とはいえない。もっとも、2月分についても組合が同様の要求をしたことは、たとえ上記65名の脱退者を組合内部では権利停止処分に付したにとどまっていたという事情があったにしても、会社に対する関係では弾力性を欠く措置で、問題をこじらせた一半の責は組合にもあるというべきである。

しかしながら、会社は、組合費のチェックオフの中止を求められた前記65名の給与からの控除を中止すれば足り、その他の組合員についてまでこれを中止する必要はなかつたものであり、ことに組合員名簿の提出に固執し、組合がそれに応じないのをみて、全組合員についてまで中止したことはやや行き過ぎである。

② また、このような大規模な集団脱退は、協定の調印当時予想されていた事情では

ないにしても、会社は当初から協約所定の改廃手続を踏もうともしなかったのであって、協定の当該部分の効力は停止されたとの会社の主張は、にわかに採用することはできない。

③ 結局本件チェックオフ中止は、3(4)で認定した新社屋内の組合事務所設置拒否とそれに続く前記脱退の懲罰など一連の経過からみると、組合に対する便宜供与を嫌うようになった会社が、多数の脱退者が出たことに藉口して行なったもので、組合運営を経済面からも困難にし、組合を弱体化しようとしたものと解するのが相当である。

8 A 1 の配置転換（申立人が救済を求める具体的事実その五）

(1) 認定した事実

① A 1 は昭和34年3月工業高等学校化学科を卒業後、同年8月入社し、製造部製造課、研究課、検査課を経て、44年5月同部仕上課係長となり、46年11月工場移転とともに滋賀工場に赴任し、同じく仕上課係長として勤務していたが、後記のように49年1月9日東京本社に配置転換された。

② 48年12月当時仕上課の係長はA17、A 1、A18、A19の4名であって、A17は現職の副中央執行委員長兼滋賀支部副執行委員長であり、A 1は40年から45年まで組合執行委員をつとめ、その間44年には副執行委員長を、そして47年には滋賀支部書記長をつとめたことがあり、A18、A19もそれぞれ執行委員の経験をもっており、いずれも現に組合員であった。そして48年12月15日当時滋賀支部組合員323名中製造部仕上課所属の組合員は146名であり、また脱退届を出していない組合員228名中、仕上課の組合員は143名（約54%）であった。

③ B15滋賀工場長およびB16仕上課長らは、A17を除くA 1ら仕上課係長に対して、しばしば上部団体から脱退するように勧め、12月26日正午前、B17製造部長代理は、A 1を呼び、同人および他の3名の係長の組合からの脱退を要望したが、同人はこれを拒否した。

④ 49年1月7日午後5時、B17部長代理はA 1に対して、購買部資材課へ配置転換

することを伝え、その理由として「エネルギー危機と物資不足に対処するためである。」と述べ、翌8日朝勤務地は東京本社内であることを伝えた。翌9日、会社はA1に辞令を交付したが、その際A19係長にも購買部資材課（勤務地、滋賀工場内）への配置転換の辞令を交付した。

⑤ 1月9日仕上課について大幅な異動が行なわれ、従来は係長が全員組合員であったところ、この異動で非組合員の係長（正式には1月23日に脱退届が組合に出されたが、この時点ですでに脱退を会社に表明していた。）の方が多くなった。

⑥ 1月10日、A1はB17部長代理およびB18人事第二課長代理に対して発令に異議がある旨を伝えて上京し、同月14日本社に出社した。その後A1は2月末まで会社の下請業者まわりをした後、資材課本来の仕事であるポスター、顧客向け景品および事務用備品などの購買業務に当ったが、7月からは足立分工場の責任技術者として化粧品製造の原料の検査などを担当している。

(2) 当事者の主張

① 組合は、A1の配置転換は、同人の部下および同僚に対する組合活動上の影響力を排除し、組合組織を弱体化するためになされたものであると主張した。

② 会社は、足立分工場再開に際して責任技術者を常駐させる必要が生じ、適任者を検討し、(ア)有資格者であること、(イ)製造、研究、品質管理、仕上のすべての経験を有し、就中仕上課の経験を有する者であること、(ウ)他方、仕上課における係長の後任補充は容易であること、などからA1を最適任と判断し、(エ)エネルギー危機に対処するため資材課の強化を迫られていた事情も加えて、同人を配置転換したものであると主張した。

(3) 当委員会の判断

① 会社は、有資格者中の適任者としてA1を含む4名をあげたが、他の3名は要職についていたため配置転換することができなかつたというけれども、会社には責任技術者の有資格者が50名以上おり、係長以下でも東京で4名、滋賀で12名いることからして、会社が選任の対象者を4名のみに限ったことはいささか理解し難い。会

社がいうように、製造の全工程の経験をもち、かつ仕上課の経験者は上記16名のうち、A 1 1名であることが認められるけれども、会社は、その他の工場ではほとんど仕上課の経験のない者を責任技術者に任命しているから、仕上課の経験者という理由でA 1を選択したとの会社の主張は採用できない。

- ② A 1 およびA19の後任として仕上課係長に転入したC 1、C 2両係長の後任が空席になっていることからして、1月9日の仕上課をめぐる人事異動は不自然との感を免れず、仕上課係長の後任補充は容易であるとの会社主張は採用できない。
- ③ 会社は、A 1と同時に資材課に配置転換したA19係長については、その後仕事らしい仕事を与えていないこと、さらにA 1も7月になって足立分工場が稼動するまでは下請業者まわり、備品等の購買業務など、およそエネルギー危機と関係があるとは考えられないような仕事をしていたことからして、エネルギー危機に対処するための資材課の強化であるとの会社の主張は採用できない。
- ④ 以上によれば、会社のいうA 1の配置転換の理由は、いずれも十分な裏づけのあるものとはいえない。他方、第一次移転に先立つ、46年6月10日付組合機関紙「マックスファクタータイムス」の記載からすれば、組合と会社の間では「技術系は滋賀行きのみである。」という合意に近いものができていたことが窺われ、その後A 1の配置転換までこれに反する事例が存在しないことからして、A 1の東京本社への配置転換は異常なものであること、および本件配置転換に先立ち会社はA 1ら仕上課係長らに対して執ように組合からの脱退懲役を行なっており、本件発令も同人らに脱退の意思のないことを見極めた後に行なっていること、さらにA 1の配置転換後半年を出でずして仕上課の組合員は半減していることなどをあわせ考えると、結局本件配置転換は、140名という滋賀支部組合員の過半数の組合員を擁して、同支部組合活動の一拠点であって仕上課の係長であり、組合員の中心人物であるA 1を東京に配置転換することによって、同人の影響力を断ち切り、仕上課組合員を脱退させるために行なったものと解するのが相当である。

第2 法律上の根拠

以上の次第であるから、会社が第1で認定した、(1)東京支部役員選挙に介入したこと、(2)組合員に対し、合化労連および組合からの脱退を懲戒したこと、(3)社員会と賃金および労働時間等基本的な労働条件について折衝し、取決めを結んだこと、および(4)組合費のチェックオフを中止したことは、労働組合法第7条第3号に、(5)A1を購買部資材課(勤務地東京本社内)に配置転換したことは、同条第1号に該当するが、その余の主張事実は同条には該当しない。

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12月2日

東京都地方労働委員会

会長 塚本重頼