

富山、昭49不3、昭50.12.23

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合富山地方本部

被申立人 プリマハム株式会社

主 文

1 被申立人は申立人に対し、支部組合事務所及び掲示板の貸与、チェック・オフの実施についてプリマハム労働組合及びプリマ民主労働組合と差別することなく取扱わねばならない。

また、申立人が施設利用を申し出たときは、正当な理由なく、これを拒否してはならない。

2 被申立人は申立人富山地方本部役員、被申立人から解雇処分を受けたA1ら支部役員が支部組合事務所への出入り及び職場集会への出席のため会社構内に立ち入ることを妨害してはならない。

3 申立人のその他の請求は、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当 事 者

(1) 被申立人プリマハム株式会社（以下「会社」という。）は肩書地に本社を置き、全国各地に工場、営業所を有する食肉製造販売を主たる業とする資本金40億円の会社であり、従業員は約5,800名である。

本件申立時、会社の高岡工場（以下「工場」という。）は、北陸及び近畿地方の一

部を統轄する中部圏事業部の主力工場で、従業員は約500名である。

(2) 申立人総評全国一般労働組合富山地方本部（以下「地本」という。）は、富山県内の中小企業に働く労働者の個人加入により結成されているいわゆる合同労組で、企業ごとに支部を設けており、本件申立時には62支部、総組合員数約2,600名である。

申立人プリマ支部（以下「支部」という。なお「地本」及び「支部」を包括して「組合」という。）は、工場に就業する臨時の従業員（以下「雇員」という。）で組織され、結成時の組合員は163名であった。

なお、会社には他にプリマハム労働組合（以下「プリマ労組」という。）及びプリマ民主労働組合（以下「プリマ民労」という。）がある。

2 支部結成に至る経過

(1) 雇員の賃金及びその他の労働条件については、プリマ労組及びプリマ民労が雇員の意見を聞き会社に対して要求書を提出していたが、会社はこれと関係なく決定していた。

(2) 昭和49年度の一般従業員と雇員との賃金引上げ額について著しい格差があるとして、昭和49年4月25日午後12時20分頃から雇員150余名が工場構内に座り込み、集会を開催した。

そして、A1、A2、A3、A4及びA5（以下「A1ら」という。）の5名が代表者として会社に賃金引上げについて再考することを申し入れた。

(3) しかし、会社の態度が変わらなかつたため、雇員らは午後の就業時間に入つてもそのまま集会を続け、雇員の組合が必要であるとの考えにより、同日午後3時過ぎ地本に加入し、午後3時45分頃会社へこの旨を口頭で通告した後午後4時30分頃集会を終えた。

なお、文書による会社への通告は翌26日になされた。

3 A1らの解雇について

昭和49年4月25日、会社は、A1らが雇員らを扇動し、職場離脱させ、就労させなかつたのは、従業員として不適格であるとの理由で同人らを解雇することを決定し、午後

6時頃工場に掲示すると共にA 1 ら各人に通知した。

4 地本役員及びA 1 らの工場構内立入禁止について

(1) 支部役員となったA 1 ら5名は、解雇処分を受けた後も昭和49年5月7日までは工場構内へ立入りし、プリマ労組事務所で組合規約、組合員名簿などの作成を行ったり職場集会に参加したり、現場事務所等へ出入りしていた。

(2) 工場では従前から、部外者の工場構内立入りについては入門届に日時、用件、面接者等所定の事項を記入のうえ提出させ守衛が許可することになっていた。

地本役員及びA 1 らは、入門届に「プリマ労組事務所でプリマ労組組合員と面談」と記載して入門していたので、会社は入門届に違反しているということで同月8日以降同人らの入門を拒絶した。

(3) 5月8日午前8時30分頃、A 1 ら5名がプリマ労組事務所へ行くため工場構内へ立入ろうとしたところ、B 1 人事課長代理（以下「B 1」という。）ら数人の職制によって入門を阻止された。

しかし、同日は昼の休憩時間にプリマ労組事務所へ行くため入門できたが、休憩時間終了後守衛やB 1 ら職制から出るように要求されたので出た。

(4) 5月21日、工場材料二課のB 2 が組合からの脱退工作を行っているため同職場で組合員が相当動搖しているとのことで、午後2時30分の休憩時間に地本役員1名及びA 1 ら4名が無断で入門し、B 2 に対して脱退工作をやめるよう説得しはじめたところ、職制から「か弱い女性をいじめるのか」とか「出て行け」とか言われた。

同日午後3時40分頃、地本役員2名及びA 1 ら4名が前記職制の行動について人事課長に抗議するため面会を求めたが拒否されたので、プリマ労組事務所で待機することにして入門しようとしたところ、職制7、8人によって阻止された。

(5) 5月23日午前8時30分頃、A 1 がプリマ労組事務所へ書類を取りに行くため入門しようとしたが、それを阻止しようとしたB 1 と衝突し、A 1 は全治10日間、B 1 は全治3日間のけがを負った。

5 組合事務所及び掲示板の貸与等について

会社は、プリマ労組及びプリマ民労の既存組合に対しては組合事務所及び掲示板を貸与し、また、チェック・オフについても実施しており、更に施設利用の申し出があった場合には便宜を図っている。しかるに、組合に対しては結成以来一貫して組合は企業に基盤を持たない超企業的組合であるとして拒否している。

6 プリマ民労が雇員を組合員とした経緯

- (1) 昭和47年の労働協約改訂の際、プリマ労組から雇員の組合員化が初めて提案されたが、会社は社員と雇員は異質であり同じ取り扱いはできないということ、雇員の労働条件の実態を把握していないから検討する時間が必要であるということを主張して改訂するに至らなかった。
- (2) 昭和48年、プリマ労組との協約改訂の交渉においても実質的審議が行われなかつた。
- (3) 会社及びプリマ民労間の労働協約全体の改訂が昭和49年1月21日行われた。この際雇員の組合員化は協議されなかつた。
ところが、5月7日に至り、プリマ民労と会社は突如として協約を一部改訂して雇員を組合員化した。

第2 判 断

1 組合事務所及び掲示板の貸与、チェック・オフ並びに施設利用について

- (1) 申立人は、被申立人がプリマ労組及びプリマ民労に対しては組合事務所及び掲示板を貸与し、またチェック・オフを実施し、更に施設利用の申し出があった場合に便宜を図りながら組合に対しては、これらを拒否しているのは差別取扱いであると主張する。
- (2) これに対して被申立人は、組合事務所及び掲示板の貸与、チェック・オフ、施設利用の便宜供与はいずれも使用者の自由意思による選択にまかされており、労働組合の当然の権利ではない。しかしながら今日の日本の労働組合は、大部分がその組織形態において企業内組合であり、当該企業にのみその存立基盤を置くため最少限度の便宜供与がなければ充分組合活動ができない現実にあるから、使用者としてもやむをえず必要最少限度の便宜を供与することにしている。

ところが、申立人は超企業組合であり、その主体が会社の外にあり会社に依存する必要があるものとは認められない。従って、便宜供与の面で企業内組合と超企業組合を同一視すべきでない。

また、既存の2組合に対し便宜供与を行っているのは、単行的な協約ではなく、労使双方のギブ・アンド・テイクが組み合わされ一つの体系として均衡を保っている労働協約の中にその根拠を置いており、かかる労働協約の締結には、長年月にわたる労使間の交渉の積み重ねが必要であって、組合との間にはいまだ体系的協約の締結の要求もない現状の下でこれらの便宜供与が組合に与えられないからといって何ら不当でもなければ差別でもないと反論するので以下判断する。

(3) 被申立人は、組合に対して便宜供与の必要がないとする理由として、組合は超企業的な組織である合同労組であり、企業内組合であるプリマ労組及びプリマ民労とはその組織形態を異にすることを挙げ、超企業組合は会社と直接の関連性が乏しく組合に対し会社が施設内に組合事務所等を貸与しなければならない必然性は見あたらないとしているが、しかし、組合支部は他の2組合と同様会社従業員によって構成され、組合支部の諸活動が主として会社において展開され、また現実に会社で行われなければならない場合が必然的に多いことからするとその限りにおいては他の2組合となんら異なるところはなく、従ってこの組合活動の実態に着目するとき被申立人のいう組合組織の相違をもっては申立人組合と企業内の他の2組合と差別する合理的理由があるとはいえない。

そうであれば、被申立人がプリマ労組及びプリマ民労に対し現に組合事務所及び掲示板を貸与し、またチェック・オフも実施し、更に施設利用の申し出があった場合便宜を図っている以上組合に対しても会社は平等に取扱うことに意を用いることが当然である。

また、これらの便宜供与は体系的な労働協約の締結をしなければ提供できないものではなく、更に労働協約の中でギブ・アンド・テイクを見返りとして組合からの譲歩内容がなければ便宜供与の必要がないとするることは当をえたものとは思われず、まし

て他の2組合に便宜供与を行っている本件においてはその主張は採用しがたく、使用者として必要な限りにおいて同様な取扱いを行うべきである。

よって、被申立人が組合を超企業組合であること及び体系的な労働協約の未締結を理由として現実に便宜供与を拒否するのは、申立人に対する差別取扱いであると認めざるをえない。

2 地本役員及びA 1 らの工場構内立入禁止について

(1) 申立人は、地本役員及びA 1 ら解雇処分を受けた支部役員の工場構内立入りを会社が認めないのは、組合支部結成以来一貫して組合を敵視し、同人らを工場構内に立入らせないことにより組合活動を妨害しようとするものであると主張する。

(2) これに対して被申立人は、地本役員及びA 1 らの工場構内立入りを禁止するのは、同人らがプリマ労組事務所訪問と称して食堂で食事をしたり、休憩室、現場事務所へ立入るなど入門届と異なる場所に立入ったことが判明したため5月8日以降プリマ労組事務所訪問も不許可とし、更に会社の許可を得ず工場構内へ無断で入構した場合に退去要求しただけである。

また会社は、企業施設に対し施設管理権を有している以上その管理権は休憩時間や就労外時間を問わず、また相手が誰れであるかにかかわらず効力が及ぶものであり、無許可で施設内に立入ることは組合活動であると否とにかかわらず認められないと反論するので以下判断する。

(3) 被申立人は、地本役員及びA 1 らが入門届と異なる場所に立入ったり、会社の許可を得ず無断で入構したことを挙げる。しかし、同人らの5月7日迄の行動の中で入門届と異なる場所に立入ったり、5月8日以降無断で入門する行き過ぎた点があったとしても現実に企業秘密上、危険作業上、衛生管理上著るしい影響があったとは認められず、その上会社が食肉製造工場であるとして特に管理を厳正に行っていっていることを考慮したとしても、入門届に違反しているということのみで同人らの工場構内立入りを禁止するのは妥当と思われない。

一般的には、使用者に施設管理権があり、会社施設が使用者の管理下にあることか

ら構内立入りにあたり従業員以外の者を使用者の許可にからしめることは充分ありうることである。

しかし、労働組合の団結権及びそれに基づく組合活動が主として当該会社構内で現実に展開されていることからみて、構内立入りは労働組合にとって権利性があるとはいえないにしても、使用者は自己の所有する企業施設を支配し管理するうえに合理的な限度を超えてはならず、このような場合においては会社としても工場構内立入りを全面的に妨げることは許されないと言わなければならない。従って、地本役員及び解雇処分を受けたA 1 らが組合活動を行うため工場内に立入ることを会社が全く認めないというのは、合理性を欠くものとして、組合の運営に対する支配介入であると認められてもしかたがない。

更にまた、突如として5月7日に雇員を組合員とする内容の労働協約の改訂が会社とプリマ民労との間になされた。そしてこの協約改訂の次の日である5月8日以降地本役員及びA 1 らの工場構内立入りを禁止したというのは、組合を嫌悪し組合活動に地本役員及びA 1 らを参加させないことにより組合支部の弱体化を図ったものであると推定されてもやむをえないものがある。

3 以上のとおり本件支部組合事務所及び掲示板の貸与、チェック・オフの拒否また申立人から施設利用の申し出があったとき正当な理由なくその利用を拒否したり、工場構内立入りを禁止したりするのは、いずれも組合の存在を嫌悪し、組合支部の弱体化を図る目的でなされた労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であると認める。

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命令で救済が果せるものと判断する。

よって労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

昭和50年12月23日

富山県地方労働委員会

会長 島崎 良夫