

東京、昭 49 不 104、昭 51. 7. 6

命 令 書

申立人 ウエスターン・トレーディング労働組合

被申立人 ウエスターン・トレーディング株式会社

主 文

- 1 被申立人ウエスターン・トレーディング株式会社は、申立人ウエスターン・トレーディング労働組合に対し、上部団体からの脱退、組合名称の変更を要求してはならない。
- 2 被申立人は、代表者自らまたは職制を通じて、申立人組合員に対し、申立人組合を誹謗したり、申立人組合からの脱退を慫慂してはならない。
- 3 被申立人は本命令書受領の日から 1 週間以内に下記の文書を申立人に交付しなければならない。

記

年 月 日

ウエスターン・トレーディング労働組合

組合長 A 1 殿

ウエスターン・トレーディング株式会社

代表取締役 B 1

当社が行なった下記の行為は、不当労働行為であると東京都地方労働委員会において認定されました。

今後このような行為を繰り返さないよう留意します。

記

- (1) 貴組合の結成に際し、貴組合の要求を承認する条件として、上部団体からの脱退、組合名称の変更を申し入れたこと。
- (2) 昭和 49 年 4 月 20 日ごろから同月 25 日までの間、貴組合の組合員に対し、昇給通知書の交付に当り、組合からの脱退を懲憑したり、または組合脱退を通知書交付の条件としたこと。
- (3) 同年 7 月、夏期一時金の交渉中、職制が貴組合を誹謗したり、貴組合からの脱退を懲憑したこと。

(注、文書の年月日は文書を交付した日を記載すること。)

4 その余の申立てを棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

申立人ウエスタン・トレーディング労働組合（以下「組合」という。）は、昭和 49 年 2 月 9 日被申立人会社の従業員が結成した労働組合で、結成直後における組合員数はおよそ 140 名であったが、本件審問終結時においてはおよそ 80 名である。

なお、組合結成当時の名称は全日本労働総同盟東京一般同盟ウエスタン・トレーディング労働組合と称し、全日本労働総同盟東京一般同盟に加盟していたが、現在は後述の理由により、前記上部団体を脱退している。

被申立人ウエスタン・トレーディング株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地において機械類の輸出入および国内販売を主たる業務とする会社であり、本件審問終結時における従業員はおよそ 170 名である。

2 B 1 社長の経営理念等について

- (1) 被申立人会社社長 B 1 は、長くヨーロッパで生活した後、昭和 23 年被申立人会社を設立し、以来引続き同社を主宰しているものであり、同社長の経歴、能力等と相まって、社内において名実ともに第一人者としてその経営理念、パーソナリティは会社

の性格、社風等を形成、維持するうえにおいて支配的な影響を与えているものである。

(2) そして同社長の経営理念とするところは、会社が長き将来にわたって、安定かつ堅実に持続、発展することをねがい、これが実現のため社業に従事する者はすべて会社の発展を共通の目的とするパートナーとして、対立を超え、利害を共通にし、互に信頼し、協力し合い、一体となって社業のために尽力すべきであるといういわゆるパートナーシップの理念を掲げ、制度的にも会社の所有と経営を一致せしめるため、会社の全株式を外部に放出しないで、社長、重役、従業員の三者がそれぞれ3分の1宛を所有する持株制度を導入し、一定の基準のもとに従業員に所有せしめている。

(3) 同社長は、上記のパートナーシップによる経営理念、制度等を時宜に応じ従業員に説明し、特に昭和49年4月20日ごろから同月25日までの間に、直接または部長を通じて昇給通知書を交付するに当たり、主任、副主任と個々に面接などして上記理念等を説明し、賛意を求めているので、会社株式を取得している主任以上の職制は、社長の経営理念と社内において対立を好まない感情を認識、理解していた。

3 組合名称の変更および上部団体からの脱退要求について

(1) 組合は設立後間もなく昭和49年2月12日、会社に対し組合事務所の設置、組合掲示板の設置、ユニオンショップ協定の締結、チェックオフ、会社の什器、備品の使用の5項目その他について団体交渉を申し入れ、同月18日団体交渉が行われた。その席上B1社長は会社の経営理念とするパートナーシップについての考え方を明らかにし、会社の従業員は共同経営者であって「与える側と与えられる側」と身分的に対立固定してはいない。また、その仕事も隷属的に与えられた仕事をするだけではないので労働者の概念には当たらない。現在は単なる社員であっても、将来は管理職およびその上の経営者の地位に上れるような会社組織になっている。従って、当社の社員は従業員であって労働者ではないのであるから、労働組合という名称を従業員組合と変えて欲しい。また、当社の資本は1株も外部に依存していないのであるから、組合も外部の上部団体から脱退すべきであるとの考えを明らかにし、前記2項目を組合が受け入れれば、組合の要求事項をすべて認めると述べた。

組合は社長の前記要求を不当としたが、結局社長の提案を検討することとなった。

そして数日後、両者間において確認書が作成され、会社は組合において前記2項目を検討することを条件として、組合の前記要求5項目を大体承認することを約した。

- (2) 3月9日組合は会社の前記2項目について臨時大会を開催して討議したが、両案ともこれを否決した。

会社は組合が2項目を否決したことを理由に、組合からの前記5項目の協約化の申し入れを拒否し、前記2項目の実現までは団体交渉に一切応じないとの態度を示した。

- (3) 3月26日組合は同年春闘を控え、会社と団体交渉をする必要上、組合執行部は社長と話し合った結果、執行部の責任において前記2項目を実現することを会社に約するとともに、会社より組合申し入れのすべての団体交渉に応ずる、会社は組合に圧力をかける行為はしない、組合要求の前記5項目を認める旨の口約を得た。

- (4) 4月2日組合は前記口約に基づき賃上げ要求について団体交渉を申し入れたが、会社はまだ前記2項目が実現していないことを理由に団体交渉に応じないので、組合は同月24日当委員会に団体交渉促進についてあっせん申請を行ない、あっせんの結果、5月6日以降団体交渉が行われることになった。

- (5) 6月1日組合は前記2項目を主要議題とする臨時大会を開催し、討議したところ、「上部団体脱退」については多数の賛成を得て可決したが「組合名称変更」についてはこれを否決した。

組合は前記決議に基づき6月8日付文書をもって、東京一般同盟を脱退し、その後組合の名称中「全日本労働総同盟東京一般同盟」の冠称を廃した。

4 個々の組合員に対する社長らの面接について

- (1) 社長による組合員A2らとの面接

会社は昭和49年4月20日ごろから同月25日までの間昇給通知を交付するに当たり、従来部長らを通じて交付していた例を破り、社長自ら交付することとし、社長室に従業員を個々に順次呼び出し、B2人事部長らを同席させて面談した。

- ① B1社長は4月22日第1営業部副主任A2（申立人組合員）に対し「組合員と

して今後やって行くか、それともパートナーとして仕事をするか、それを知りたい……。外国には年収幾らという個人契約制度の雇用関係もある。希望ならそうしてもよい。」などと述べ、さらにB 2部長は同人に対し応接セットの上に用意していた用紙を示し、「パートナーとして今後仕事をやって行くのであれば、そこに署名するように、そうすれば昇給通知を渡す。」などと話し、パートナーとなることをすすめ組合から脱退することを促した。

A 2はこれに応じなかったので同日昇給通知は交付されなかったばかりか、同月分の給料明細中の職務手当の「職務」の2字が抹消され、副主任の職務手当でないかの如く「臨時」と記入されてあった。

② 同日、同様の内容の説得が他の3名の副主任になされ、同人らはいずれも前記用紙に署名して昇給通知を受取り、その後間もなく組合を脱退した。

(2) B 3第2営業部長の部員に対する面接

① 同月23日、午前10時ごろB 3第2営業部長は部内の応接室に部員のほぼ全員を集めて「私は社長と心中することにした。……社長から昇給通知を1人1人に渡すことになったが、そのとき組合員として行くか、パートナーとなるかを聞かれることになった。私もこれまでのように部下に甘い顔はしておれなくなった。」などと話した。

② 同日午後同部長は、同部の副主任以上の者を6階食堂に1人ずつ呼び出し、「社長が急に身体の具合が悪くなった。」といい、前記(1)－①とほぼ同様の内容の面談をした。

(3) 前記のように副主任のほか、主任、係長などを対象として約25名に対し、社長らによる面接対談が4月20日ごろから25日まで行われ、この間約18名が組合を脱退した。

5 個々の組合員に対する会社職制の言動について

6月24日、組合は夏期一金時を要求し、7月8日と同月11日に団体交渉を行なったが、まだ妥結しないうちに、会社は7月16日非組合員に対して夏期一時金を支給した。

これに対し組合は一方的支給であるとして、会社に抗議するとともに、翌 17 日から同月 25 日まで腕章闘争を行なった。同闘争期間中、次のような会社職制の言動があった。

(1) B 4 課長の言動

① 7 月 17 日、渉外部ライセンス課の B 4 課長は、たまたま同課に居合せた同部文書課の組合員で東京第 1 支部副支部長である A 3 ならびに後に同席した同課組合員 A 4 に対し、腕章闘争を暗示して「社長の寿命を縮めるようなことはやめるように。」

「組合はボーナス交渉などについて真実を組合員に伝えていない。」「執行部が組合員を扇動しているのではないか。」などと話し、さらに同人らに対し、ボーナスを受取るためには組合を脱退して非組合員とならなければならないことを知りながら、「社長室と一緒に行ってあげるからボーナスをもらって来るように。」といい、組合脱退をすすめた。

② 同 19 日、同課長は A 3 に対し、大阪の女子組合員は全部組合を脱退したことや、社長が明日から 1 か月夏季休暇に入ることを耳うちし、同人らに対し組合を脱退し、社長が夏季休暇に入る前に夏期一時金を受取るようにすすめた。

(2) B 5 主任の言動

① B 5 主任は第 4 営業部第 2 課に所属しており、同部には他に 3 課あるが、いずれも課長は存在していない。第 2 課には B 5 主任のほか副主任 1 名と平社員男子 2 名と女子 1 名で構成され、係長もいないので、部長と社員との中間職制は B 5 主任が上司として同課員を事実上指揮監督していた。

② 7 月 18 日、同主任は午前 10 時前、同課員の A 5 副主任、A 6、A 7 を同部応接室に呼び集め、当時腕章を着用している同人らに対し「腕章をとって（組合を脱退することを意味する。）夏期一時金をもらって来い。」と組合脱退をすすめ、さらに、かねてから B 1 社長より説明を受けていた前記経営理念に基づいて、組合の存在価値とその活動等について意見を述べ、「社長の人間性、会社の体質」等にふれ、組合が存在する必要のないことを 1 時間以上にわたり説明したが、同人らの反応が

意に添わないので次第に感情的になり、声高に会社の経営理念であるパートナーシップを承認するか、これと相容れない組合員として留まるかの選択を迫り、同人らを同応接室に残して相談させ、同日 12 時ごろ再び出向いて、その結論を求めた。しかし同人らから組合を脱退することについて、明確な回答を得られなかったので「大の男が 3 人かかってこんなこと（組合脱退のこと）に結論を出せないのか。」と難詰し、さらに同日 5 時 30 分ごろ同様の回答を求め、3 名が組合脱退を拒否したところ、同主任は「明日から仕事をしなくてもよい。」などと述べた。

- ③ 数日後、A 5 副主任は組合を脱退し、その旨を同主任に報告した。同じ頃、同主任は地下倉庫で作業中の前記 A 6、A 7 両名のところに出向き、再び組合脱退をすすめ、同人らがこれに応じないでいると、同人らを社外に連れ出し、近くの公園や喫茶店で昼休みの前後の勤務時間を含め、2 時間半にわたって同様の勸奨をした。

6 B 6 課長による腕章着用者の受付業務担当替

- ① 総務部庶務課の B 6 課長は、同課の女子職員 4 名を 2 名ずつ組合せ、受付と内勤の庶務を 2 か月毎に交替分担させ、内勤者は一般庶務を、受付係は玄関において 1 日平均 30 名～40 名（昭和 49 年 7 月 17 日当時）の来客に対し、受付、連絡、湯茶の接待等の職務に当てていた。
- ② 同課長は 7 月 17 日午前 9 時 15 分ごろ、受付係の A 8 と A 9 が「団結」と印した赤い腕章を着用して受付をしているのに気付き、その服装が商社の玄関にふさわしくないと考え、同人らに対し、「悪いけれどもなかで仕事をしてください。」といて受付係を一般庶務係に担当替えさせた。

翌 18 日 A 8 ら 4 名の受付係は、同課長と受付の腕章着用につき話し合ったが、同課長は「腕章を着用して受付に座ることは会社としては困る。」などと述べた。さらに同日組合も受付の腕章問題につき会社に抗議した。

交替要員その他の女子職員も同様腕章を着用していたので、腕章闘争期間中、同課やその他の課の非組合員が臨時に受付に当たった。

同課長は、腕章闘争終了後同課の女子職員に対し、「これからは今までどおり仲良

く仕事をして行きましょう。」とあいさつをしてA8らを受付に戻した。

第2 判断

1 組合名称変更、上部団体脱退要求について

(1) 当事者の主張

組合は、会社が組合に対し、労働組合の名称を従業員組合に変更し、加盟上部団体より脱退することを申し入れ、これが履行を団体交渉または協約成立の条件とすることは、組合運営に対する支配介入であると主張し、会社は前記申し入れの事実は認めるが、それは組合に対する要望であり、組合も任意に会社要望に従って上部団体より脱退したのであるから、なんら支配介入に当たらないと主張する。

(2) 判断

労働組合がその名称をいかに定めるか、または上部団体に加盟するか否かは、まったく組合の自主的判断に基づいて自由に決定しうるものであることはいうまでもない。会社は前段認定第1－3のように組合の名称および上部団体加盟を批判するばかりでなく、これが変更、脱退を組合諸要求の承認、または、団体交渉開始の条件としているのであるから、会社の前記申し入れは要望的な言論にとどまらず、組合の自由かつ自主的判断を侵害し、組合の運営に対し支配介入を構成するものにほかならない。

2 個々組合員に対する社長らの面接

(1) 当事者の主張

組合は、会社の社長、部長らが前段認定第1－4のように昇給通知書交付を機会に個々に面接し、組合員に対し組合からの脱退を慫慂したことは明らかに不当労働行為であると主張し、会社は当時組合との賃金交渉が延引していたため組合員を除きその他の従業員に昇給通知を交付することとしたが、組合員の氏名が明らかでなかったため、これが確認のために面接しただけであって、その際会社の経営理念であるパートナーシップについて理解を求めると説明したに過ぎないと主張する。

(2) 判断

会社の前段認定第1－4の各面接行為は、その発言内容自体組合員に対し、組合か

らの脱退を慫慂するものである。加えて組合脱退を昇給通知書交付の条件とするものであって、これらの言動は明らかに組合の弱体化を図るためになされた組合の組織運営に対する支配介入である。現にその結果前段認定のように多数の組合員が組合を脱退していることによっても明白である。

3 会社職制の言動について

(1) 当事者の主張

組合は、会社職制の為した前段認定第1-5の各行為はすべて組合の運営に対する支配介入であると主張し、会社は、①B4ライセンス課長の為した前段認定第1-5-1(1)の行為は、同郷出身者としての誼によって個人的に助言したに過ぎないものであり、②B5主任のA6らに対する前段第1-5-2(2)の言動は、単なる上司ら間の組合加入の是非について組合員有資格者間の自主的な論議に過ぎないものであって、上司として同人らを説得したものではないと主張する。

(2) 判断

① B4課長の前段認定第1-5-1(1)の各発言は、組合が一時金について腕章闘争中になされたものであり、その相手も主として組合役員として、ことに女子組合員に影響力を持つA3に対するものであり、その発言内容は組合執行部の言動を非難し、組合員である同人らを離間、脱退せしめんとするものであると認めるのが相当である。特にA3に対しては再度にわたって、一時金受領に藉口して組合脱退をすすめたものであって、明らかに組合の組織運営に対する支配介入行為である。

同課長とA3は会社の主張のとおり同郷人であることは認められるが、同人らが日頃親しく話し合っていた間柄とは認められないし、他の組合員も同席したことであるので、会社主張のようにA3に対する同郷人としての好意による個人的行為にとどまるものとは到底考えられない。

なお、同課長が会社主張のようにA3の直属の上司でなかったことは認められるが、同課長は組合との団体交渉において会社側のメンバーであり、課長の職にあるものとして、会社のため、B1社長の経営理念に基づき、同社長の意思により、ま

たはその意思を体してなされた発言であって、会社において不当労働行為の責任は免れることはできない。

- ② B 5 主任が前段認定第 1-5-(2)-②のように同課員である組合員 A 5 ら 3 名を同部の応接室に呼び集めたのは、同課内における上司としての監督的地位においてなされたものと考えられる。また、平常私用を許されていない応接室において、就業時間中 2 時間余の長時間、課内を空席にし、室外にも聞えるような声高に、時には感情的に前段認定のような内容の話し合いをしたこと、その間同部部长その他の会社幹部から何ら咎められていないことを併せ考えれば同主任の A 5 らに対する発言は会社のため公然と行われたものというべきである。

そしてその発言内容は、同主任が予てより B 1 社長より説明を受け、同調していたパートナーシップの考え方を強調し、既に組合員である A 5 ら 3 名に対し殊更「会社か組合か」の二者択一を迫り、その態度も同人らが組合から脱退しないことを回答しているにもかかわらず、その後も脱退を執ように追求し、発言も一方的で時には感情的に大声を発するなど、到底会社主張のように「組合有資格者の自由な論議」として冷静友好的な話し合いであったとは認められない。

発言の時期も腕章闘争中のものであり、B 4 課長の前記発言と揆を一にする点などに徴すれば、同主任はその地位においてまたはその地位を利用して A 5 ら 3 名に対し、組合からの脱退を強く推めたものであって、その行為は会社の支配圏内における行為として会社の責任に帰すべき不当労働行為というべきである。

4 B 6 課長による腕章着用者の受付業務担当替えについて

(1) 当事者の主張

組合は B 6 課長が交替時期でないにもかかわらず、腕章着用を理由に交替させたことは正当な組合活動に対する支配介入行為であるとし、仮りに同課長の行為が全く個人的なものであったとしても、その職責上明らかに会社の行為とみなされるべきものであると主張する。

これに対し会社は、B 6 課長の為した前段認定第 1-6 の指示は、同課長の個人的

判断によるものであって、会社の責任ではない。また、商社の受付係が腕章を着用することは営業上好ましくないとして受付を交替させたのは職務上当然の措置であり、何ら組合活動を抑圧する意図によるものではない。A 8らを交替させた後仕事を故意に与えなかったという事実はないと主張する。

(2) 判断

B 6課長が受付係の女子が多数の来客を受け、湯茶の接待等を行なうに当り、腕章を着用することは服装上ふさわしくないと考えたことは、外国貿易商社としての体面と印象をそこなわないよう配慮し、接客について遺漏なきことを期せんとする心遣いとして理解することができる。

そして、これが措置として、同人らに対し腕章の取り外しを求めることなく、受付事務だけを担当替えさせ、一般庶務を指示したことは、同人らの腕章闘争について理解を示しながら、会社のイメージを維持しようとした対策であったと考える。

同課長が同人らに内勤を指示したのは受付係を遠慮させた結果であって、同人らに対し、個人的ないやがらせまたは、差別的な取扱いを意図したものではないことは、同課長の同人らに対する言葉遣いの端から、または再び受付係に復させたときのあいさつの内容によっても十分うかがわれる。

同人らが内勤をするに当って、殊更仕事または机を与えないで、いやがらせをした事実については疎明がない。本来交替要員である内勤者2名の事務量と席しかないところに受付係が一時内勤することになったため、4名の仕事と机に不足、不備を生じたことは一時的現象として止むを得ないことと考える。

組合および同人らは受付から外されたことについて、同課長に抗議したことは認められるが、組合および同人らが腕章を着用して受付をすることについて、組合の自主性が侵害された事実についての疎明はない。

よって、同課長がA 8ら2名を腕章着用を理由として受付係を遠慮せしめたことをもって組合の運営に対する支配介入と目することはできない。

第4 法律上の根拠

以上の次第であるから被申立人会社が、①申立人組合に「上部団体脱退」「組合名称の変更」を求めたこと、②個々組合員に対して面接し組合脱退を懲慥したこと、③被申立人会社B 4 ライセンス課長、B 5 第4 営業部主任が個々組合員に対して申立人組合を誹謗したり、脱退を懲慥したことはいずれも労働組合法第7 条第3 号に該当するが、④B 6 課長が受付業務を担当替えした行為は同条に該当しない。

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51年7月6日

東京都地方労働委員会

会長 塚 本 重 頼