

大阪、昭49不86、昭51.9.9

命 令 書

申立人 全日本港湾労働組合関西地方本部

被申立人 太平ビルサービス株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対し下記の文書を手交しなければならない。

記

申立人代表者あて

被申立人代表者名

当社は、昭和49年10月末ごろ、貴組合建設支部太平ビルサービス分会の各分会員にあてて「従業員並御家族の皆様へ」と題するはがきを郵送し、そのなかで「ストによりお得意先にご迷惑をかけると、契約は解約となり、皆さんの職場がなくなります」と述べましたが、このことが労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であることを認め、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

- 2 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

- (1) 被申立人太平ビルサービス株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、全国各地に支店、営業所を置いて、建物の清掃、警備等を業としている会社である。その大阪支店の従業員数は約550名である。

(2) 申立人全日本港湾労働組合関西地方本部（以下「組合」という）は、主として阪神地区の港湾運送事業及びこれに関連する企業等に雇用されている労働者約7,000名で組織されている労働組合であって、その下部組織である建設支部は建設関係の企業等に雇用されている労働者約1,700名で組織されている。

会社には、建設支部の下部組織として、清掃関係の従業員が主体となって組織している太平ビルサービス分会（以下「分会」という）があり、その人数は本件審問終結時点で約250名である。

なお、会社には、分会のほか、技術関係の従業員が組織している別組合がある。

## 2 冬季一時金をめぐる紛議等

(1) 昭和49年10月19日、分会は会社に対して冬季一時金要求書を提出した。なお、これに先立ち分会は、同月15日にスト権を確立していたが、同月21日からは、この闘争の一環として、分会員に組合の腕章を着用して就労するよう指令した（以下、この闘争を「腕章闘争」という）。

(2) 10月27日朝、そごう百貨店大阪店（以下単に「そごう」という）に勤務する分会員A1、同A2及び同A3の3名（以下、それぞれ「A1」、「A2」、「A3」という）は、同店正面入口前において、組合の腕章を着用して、雨よけのテントを張る作業をした。

この、腕章を着用しての作業につき、そごう側から苦情の電話を受けた会社の大阪支店長B1（以下「B1支店長」という）は、同日午前10時20分ごろ現場にかけつけ、作業中のA1に対し、「客に迷惑がかかるから」と述べて、腕章をはずすよう求めた。これに対してA1は、「分会の指令で着用しているのだからはずせない」といったんはこれを拒否したが「はずさないなら客の目にふれない他の所へ行け、この作業は自分がするから」と言われたため、不承不承腕章をはずし、A2、A3にも腕章をとるよう言った。両人もA1と同様、腕章をはずした。

なお、会社は、そごうの4階以下の売場、事務所、商品運搬通路、社員食堂等すべての部分の清掃等を請負っている。

(3) 10月29日、分会と会社は冬季一時金についての団体交渉を行い、会社は回答として同年夏季の一時金なみの金額（3～4万円）を提示した。

なお、会社は、同日付けで大阪支店の得意先に対し、「冬季一時金に関して分会が争議行為をして迷惑をかけることがあるかも知れないが、事情賢察の上理解賜りたい」との旨の内容の書簡を送った。

(4) 10月30日、前記27日のそごうでのことについて分会役員らから抗議されたB1支店長は、そごうにかけつけた事情等を記載した書面に署名し、また、そごうにおいては所定の服装をしていない者は、同店の営業に支障をきたさない範囲で作業をするよう記した文書を分会に交付した。

同日、分会は会社に対して内容証明郵便で「腕章を着用しての就労を認めない会社の態度は、不当労働行為であるから、その態度を改めて謝罪するよう」申し入れた。

これに対して会社は、11月13日、「会社が従業員に対し所定の服装での就労を求めることは当然だから申入れには応じられない」旨、文書で回答した。

(5) 10月末日ごろ、会社は、大阪支店の従業員全員の自宅へ「従業員並御家族の皆様へ」と題するはがきを送ったが、それには「今回の冬季一時金の要求は、現在の会社の力ではとてもむりで、会社の経営は出来なくなります」とか「ストによりお得意先にご迷惑をかけると契約は解約となり、皆さんの職場がなくなります」とかの記載があった。

このはがきは、11月2日ごろに従業員宅へ配達されたが、その後、不安を感じて分会役員の所へ相談に来た分会員が相当数あった。

(6) 12月13日、冬季一時金問題は、当委員会のあっせんによって解決した。

## 第2 判 断

### 1 そごうにおけるB1支店長の言動

組合は、労働組合が腕章闘争をする権利は絶対不可侵のものであるにもかかわらず、49年10月20日の、そごうにおけるB1支店長の言動はこれを侵したものであって不当労働行為であることは明白であると主張する。

腕章闘争は、多くの場合、正当な組合活動と認められるものではあるが、組合が主張するように、いかなる場合にも使用者が異議をさしはさむことの許されない絶対的なものとは言えないのであって、腕章闘争に対する使用者の異議が不当労働行為にあたるか否かは、その異議の程度、腕章着用者の職務内容等から個別に判断されるべき問題である。

ところで本件の場合、事件の場所が多数の客が出入りする百貨店の入口であった点を考慮すると、営業に支障をきたすと考えてのそごうの苦情も、またそれを受けてのB1支店長の行為も、あえて非難さるべきものとは考えられない。のみならず、B1支店長は腕章をとるか客の目にふれない他の場所で仕事をせよとの旨言ったのであって、腕章着用者の就労を全面的に拒否したというわけでもなく、それに対して分会員らは不服ながらも自ら腕章をはずしたのである。したがって、B1支店長の本件行為は組合の団結に対する不当な介入とまでは言えず、組合の主張は認められない。

なお組合は、A2の腕章については、同人の意に反してB1支店長が自ら手をかけてはぎとったと主張するが、その疎明は不十分であり、組合の上記主張は採用できない。

## 2 従業員へのはがき

分会員宅へのはがき送付について会社は、当該はがきの記載は、使用者の文書活動として許される表現の自由の範囲内のものであるから、これを不当労働行為として問責されるいわれは全くないと主張する。

会社が組合のストライキのために得意先を失うことになるかも知れないと考えること自体は、その事業の特殊性からみて無理からぬ点がある。しかしながら、はがきの記載は「ストライキをすれば失職するぞ」との意に解されても致し方ないものが含まれているのであって、不穏当と言わねばならない。しかも、そのようなことを、団体交渉の場などではなく、個々の分会員の自宅にはがきを郵送し、その中で述べているのであるから、この会社の行為が分会員に強い不安を与え、ひいては組合の団結を動揺させるものであることは明白というべく、会社の主張は採用できない。したがって、会社の本件行為は組合の自主的運営に介入するものであって、労働組合法第7条第3号に該当する不

当労働行為であると判断する。

なお会社は、本件はがきを分会員のみでなく、従業員全員に送付しているが、このことによって会社の本件行為の性格が変わるものではないから、上記判断に影響を及ぼすものではない。

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51年9月9日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎