

大阪、昭48不25・48、昭50不12、昭51.9.24

命 令 書

申立人 総評化学同盟日本シェーリング労働組合

被申立人 日本シェーリング株式会社

主 文

- 1 被申立人は、A 1 及び A 2 に対する昭和50年2月3日付け降格処分がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 被申立人は、縦1メートル、横2メートルの白色木板に下記のとおり明瞭に黒書して、被申立人会社本社正門付近の従業員の見やすい場所に1週間掲示しなければならない。

記

年 月 日

申立人代表者あて

被申立人代表者名

当社は、下記の行為を行いました。これらの行為は、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いたします。

記

- 1 昭和48年2月16日に行った社内放送
 - 2 昭和48年4月24日から同月26日にかけて行った経理内容説明会
- 以上、大阪府地方労働委員会の命令により掲示します。
- 3 申立人のその他の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 当事者

- (1) 被申立人日本シェーリング株式会社（以下「会社」という）は、肩書地に本社を、全国33力所に営業所を置き、医薬品の輸入・製造・販売を業とする株式会社であり、本件審問終結当時、その従業員数は、約900名（本社約400名、営業所約500名）である。
- (2) 申立人総評化学同盟日本シェーリング労働組合（以下「組合」という）は、会社の従業員のうち、主として本社の内勤者、すなわち医薬品の製造、研究、その他事務に従事する者を中心に組織する労働組合で、昭和48年、本件申立て当時の組合員数は約400名であった。

第2 本件発生までの労使関係について

- (1) 45年8月8日、会社は、本社従業員の経営参加、労働条件の維持、改善並びに企業の発展を目的として「本社経営協議会」（以下「経協」という）を設置した。
- (2) 11月5日、45年年末一時金をめぐり、経協の下部機関である常任委員会が開催され、その席上主任会代表及び一般従業員代表は、平均5カ月プラス12万円の要求をし、その説明をした。

これに対し会社は、11月20日開催予定の次の常任委員会で回答をする約束をしたにもかかわらず、それ以前の11月10日、45年年末一時金を平均4.5カ月分支給することを決定し、その旨各課長に伝えた。

このため、主任会及び一般従業員らを中心として会社の上記態度に不満の声が起り、結局、同月27日、前記のとおり内勤者が中心となって組合を結成し、総評化学同盟に加入した。

- (3) 12月17日、会社の中部地方支配人B 1の指導の下に、会社の各営業所に勤務する従業員（いわゆる外勤者）等約400名によって全日本シェーリング従業員労働組合（以下「全日シ」という）が結成された。

全日シは、結成後間もなく、全国化学一般労働組合同盟（以下「全化同盟」という）に加入し、全化同盟の方針に従い、当初、組合を打倒することを第一目標とした。

しかし、46年4月4日、全日シは、全化同盟と会社との間に不明朗な関係があると判断し、全化同盟を脱退した。

- (4) 47年5月8日、全日シ及び会社は、口頭の約束に基づき、外勤者の食事手当に関する従前の規定、すなわち①内勤日1日につき120円、②業務の都合で、社外で食事をしなければならない場合には、1食につき200円を支給する、ただし、日当を支給する場合はこの限りでないとするを、①勤務日1日につき120円、②外勤日に支給される日当は従前どおり支給すると改め、同年4月から実施した。

これに対し、内勤者の食事手当は、従前どおり、①内勤日1日につき、営業所の場合は120円、本社の場合は72円、②業務の都合で社外で食事をしなければならない場合には、1食につき200円を支給する、ただし、日当を支給する場合はこの限りでないという規定に基づき支給された。

会社は、上記食事手当の変更に伴い、6月末ごろまでに、就業規則の細則である賃金規則及び旅費規定を改正したが、そのことを組合に知らせず、むしろ、新しい賃金規則及び旅費規定を、従前からのそれらを「清書」として組合に示した。

12月初めごろ、会社と組合との団体交渉において、就業規則の細則が改正されていたことを知った組合は、同月9日、内勤者に対し4月から月額3,000円（食事手当1日120円×25日）を支給すること等を会社に要求した。

その後、会社と組合は、食事手当問題をめぐって団体交渉を継続したが、結局、話し合いで解決するには至らなかった。

第3 本件社内放送について

1 本件社内放送がなされた原因・内容等について

- (1) 48年2月5日から、組合は、前記食事手当に関する要求を貫徹するため、商品の入出庫部門を中心として部分ストを行った。もっとも同月21日、新製品関係に

ついでのみストライキを解除した。

- (2) 2月15日、組合と会社との食事手当をめぐる団体交渉の席上、会社の労務担当最高責任者であるB2（以下「B2副社長」という。なお、同人は6月に副社長に就任した）は、後記(3)記載の発言と同趣旨の発言をした。

同日、組合の報告集会において、組合執行委員長A1（以下「A1」という。なお、同人は49年8月まで組合執行委員長に在任していた）は、B2副社長の前記発言を「ヤクザのようなおどし」をしたと報告した。たまたま、これを聞いていたB2副社長は、翌16日の団体交渉の初めに、A1の上記発言について釈明がない限り団体交渉を進めることはできない旨述べ、同人が釈明しなかったため、団体交渉は短時間のうちに終了した。

- (3) 同日、前記の理由で団体交渉が終了した直後、B2副社長は、全従業員に対し、社内放送を通じて、大要次のように述べた。

- ① 会社では、年中何回となくストライキが行われ、そのたびに生産及び売上げが害され、得意先の支持と信用を失っている。
 - ② 同業他社では、労使が一体となって努力しているのに、会社では、自分の手で自分の会社をぶちこわすようなことが行われている。
 - ③ もし、会社がこのままの状態では、近い将来に破滅することは明らかである。
 - ④ 会社の製品の輸入元であるドイツ・シェーリングは、ストライキの影響を避けるため、他の会社に生産を任せたり、販売を任せたりすることが考えられる。
- なお、このような問題について、会社が社内放送により全従業員に対してその意見を知らせるということはこれまで全くなかった。

2 不当労働行為の成否について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、本件社内放送は、組合の正当な争議行為に非難・中傷・威嚇を加えるもので明らかな不当労働行為であると主張する。

イ これに対して会社は、本件社内放送は、経営者として当然の見解を述べたもので不当労働行為ではないと主張する。

よって、以下この点について判断する。

- (2) 本件社内放送は、①その内容が、ストライキの結果、会社の縮小、解散等ともうかがわせるものであること、②その行われた時期が前記のとおり食事手当問題をめぐって労使の対立がせん鋭化し、組合がストライキを行っている最中であり、しかも、A1の報告集会における発言を問題として実質的な団体交渉が行われずに終わった直後であること並びに③その方法が社内放送という異例のものであることから考えて、会社の主張するような経営者として当然の見解を述べたにとどまるものとは到底いえず、当時の組合の争議戦術を全従業員を前にして非難し、組合員の動揺を誘い、もって組合の弱体化を図ったものといわざるを得ない。

以上のとおりであるから、会社の本件行為は、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。

第4 本件争議行為に対する会社の態度について

1 本件争議行為に至る経過について

- (1) 48年3月24日、組合は、臨時大会を開き、7項目の春闘要求を決め、会社に要求書を提出した。また、その際組合は、要求を貫徹するためストライキを行うことを決め、その実施日時等の細部の決定を拡大闘争委員会及び執行委員会に委ねた。

- (2) 4月6日、会社は、前記要求のうち賃上げ要求について、組合及び全日シを合わせた総原資を提示し、配分については別途協議する旨組合に回答した。

これに対して組合は、会社回答を不満として妥結せず、即日団体交渉を申し入れるとともに、拡大闘争委員会で11日にピケティングを伴うストライキを実施することを決めた。

- (3) 4月9日、前記団体交渉申入れに基づき、組合及び会社は団体交渉を行った。

その席上、会社は、配分について説明するとともに、他の要求項目については

その態度を説明したに過ぎなかった。

- (4) 4月10日、組合は、執行委員会で計画どおり、同月11日、始業時（一部の組合員を除き、午前9時）から午前10時までピケッティングを伴うストライキを実施することを決定した。
- (5) その後、6月18日まで、組合の再三の団体交渉申入れにかかわらず、会社は後記2の(2)記載のとおり団体交渉出席メンバーが負傷したことを理由に応じなかった。

2 ピケッティングをめぐる紛議について

- (1) 48年4月11日、午前8時10分ごろから、会社正門付近に集合した組合員らは、正門に対し横列にスクラムを組むとともに、更に、そのスクラムの中程から会社構内に向けて、人1人が通れる位の間隔をあけて縦列にスクラムを組んだ。
- (2) 同日午前8時20分ごろから同55分ごろまでの間に、各別に出社してきた総務部次長B3（以下「B3次長」という）、同B4（以下「B4次長」という）、同B5（以下「B5次長」という）、人事課係長B6（以下「B6係長」という）、製造部商品課課長代理B7（以下「B7代理」という）、B2副社長、労務課長B8（以下「B8課長」という）及び総務部次長B9（以下「B9次長」という）が、入構しようとした際、スクラムを組んでいた組合員らとの間でトラブルが生じ、B3次長、B2副社長及びB7代理はそれぞれ通院加療1週間を要する傷害を負い、また、B8課長は通院加療5日間を要する傷害を負った。

なお、組合の従前行っていたピケッティングに際しては、トラブルが生じることはなかった。今回のピケッティングも従前とほぼ同様の形で行われたが、これに対応する会社の態度には変化が認められた。すなわち、従前のピケッティングに際しては、会社職制はピケッティング中はなるべく入構しないようにしていたのである。

- (3) 4月18日、B3次長、B4次長、B6係長、B5次長、B2副社長、B7代理、B8課長及びB9次長（以下「告訴人ら」と総称する）は、上記(2)記載の事実に

ついて、十三橋警察署に別記表記載のとおり組合員らを告訴した。なお、告訴費用は、会社が全額立て替えた。

(4) これに対し、10月4日、A1及び組合書記長A2（以下「A2書記長」という）は、告訴人らを誣告罪で告訴した。

(5) 大阪地方検察庁は、前記(3)記載の告訴につき49年10月22日、前記(4)記載の告訴につき50年2月26日、それぞれ不起訴処分にした。

不起訴の理由は、前者については、起訴猶予であり、後者については、嫌疑不十分であった。

告 訴 人	被 告 訴 人	罰 条
B 3 次 長	A 1、A 2 書記長、組合副委員長 A 3（以下「A 3」という）、同副委員長 A 4（以下「A 4」という）	傷害罪、暴力行為等処罰に関する法律
B 4 次 長	A 1、A 2 書記長、組合執行委員 A 5、組合員 A 6（以下「A 6」という）	暴力行為等処罰に関する法律
B 6 係 長	A 1、A 2 書記長、組合職場委員 A 7（以下「A 7」という）	〃
B 5 次 長	組合書記局員 A 8（以下「A 8」という）、A 6	〃
B 2 副 社 長	A 2 書記長	傷害罪、暴力行為等処罰に関する法律
B 7 代 理	A 1、A 7	〃
B 8 課 長	A 1、A 8、A 3	〃
B 9 次 長	A 1、A 2 書記長、A 4、組合員 A 9	暴力行為等処罰に関する法律

3 不当労働行為の成否について

(1) 当事者の主張要旨

組合の主張は、次のとおりである。

ア ① B 3 次長がピケラインに設けられた通路を無視し、主に女子組合員のスク

ラムの中に故意に突入し、強行突破したこと、②B 5 次長が体当たりをしてピケを破り入構したこと、また、いったん入構した同人が、B 2 副社長のかばんを取りに出て、再度入構する際、そのかばんを振りまわし組合員をなぐりつけながら入構したこと、③B 2 副社長をはじめ会社職制らがピケッティングを行っていた組合員らに暴行を働いたことは、正当な組合活動を妨害する不当労働行為である。

イ また会社の職制である告訴人らがなした本件告訴は、暴行・傷害の事実をねつ造したものであり、かつ、会社が告訴人らをして告訴させたものであるから組合の弱体化を企図した不当労働行為である。これに対し、会社の主張は次のとおりである。

告訴人らが組合活動を妨害した事実はなく、かえって、組合員である被告告訴人らが、告訴人らに暴行を働き負傷させたのだから本件告訴は不当労働行為ではない。

よって、以下この点について判断する。

(2) 前記 2 の(2)記載のとおり、4 月11日の組合のピケッティングに伴い会社職制らと組合員らとの間にトラブルが生じたことは確かな事実である。

しかしながら、その際、会社職制らが組合員らに対し暴行を働いたという組合主張の事実を認めるに足る疎明は不十分である。

次に、会社が、告訴人らが被告告訴人らより暴行、傷害を受けたので告訴したと主張する点について次の通り判断する。

まず、会社が告訴人らに告訴費用を援助していることは当を得ないものと考えらる。更に告訴状の記載と告訴人らの当審問廷における供述とを総合して考察すると、被告告訴人らのうち誰が告訴人らに対し会社主張のような暴行を加えたか明らかでない。したがって、告訴人らが個々の被告告訴人につき具体的な事実を挙げて告訴していることは失当である。

しかしながら、告訴人らのうち負傷した者が存することは事実であり、それは

何人の行為に基づくものか、その責任は被告訴人らにあるか告訴人らにあるかは不明であるとしても、負傷を理由として告訴すること自体を特に非難することはできない。氏名不詳として告訴することも許されるからである。その場合において、取り調べの結果全く事実無根であり、告訴人らが当初から、それを知っていたものとすれば、その時点において責任を追及されることはもちろんである。

以上のとおりであるから、会社職制らが暴行を働いたとする組合の主張並びに本件告訴は会社の職制らが暴行・傷害をねつ造してなした不当なものであるとの組合の主張は、いずれも理由がないといわざるを得ない。

第5 本件経理内容説明会について

- 1 48年4月24日から同月26日にかけて、会社の管理職らは、秘書課及び通関課を除く全職場において従業員らを集めて経理内容説明会と称して次のような発言をした。

- ① 全日シに対する第2次回答の内容
- ② 同業他社の賃上げ額を示し会社のそれは低くないということ
- ③ 組合に提示していない第2次回答を示し、これで納得してもらいたいということ
- ④ 4月11日のピケッティングに伴い暴力行為があったということ
- ⑤ 組合執行部に対する批判

2 不当労働行為の成否について

(1) 当事者の主張要旨

組合は、本件発言は組合の存在自体を否定する意図のもとになされた不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、①本件発言の対象が「組合員」でなく「従業員」であること、②発言内容が4月9日の団体交渉の席上会社が説明したものと全く同一のものであることを理由に不当労働行為でないと主張する。

よって、以下判断する。

- (2) 4月9日の団体交渉においては、既述のとおり会社は総原資の配分について説

明するとともに、他の要求項目についてその態度を説明したにとどまるのであるから、本件発言内容が団体交渉における会社の説明と同一であるとの会社主張②は、前記１に照らし事実には反する。

また、本社の従業員は、大部分が組合員であるから、会社主張①は牽強附会の類といわざるを得ない。

ひるがえって、本件発言の背景をみると、既述のとおり、４月１１日のピケッティングをめぐって労使関係が極度に緊張し、かつ団体交渉が全くなされていない状況にあったことが認められる。

したがって、本件発言は、このような背景のもとに前記のような内容でなされたのであるから、会社が不当労働行為意思に基づき組合員の動揺離反を図ったものといわざるをえず、会社の本件行為は労働組合法第７条第３号に該当する不当労働行為である。

第６ 本件降格処分について

１ ５０年２月３日、会社は、６級職で主任であったＡ１及びＡ２書記長をそれぞれ５級職とし主任を免じた。

２ 本件処分の理由は次のとおりであった。

① 前記第４の２記載のピケッティングをめぐる紛議の際、組合員らを指揮して会社職制らに暴行を加え、Ｂ３次長、Ｂ２副社長、Ｂ７代理及びＢ８課長を負傷せしめた（Ａ１及びＡ２書記長に対する処分理由）。

② 自ら、Ｂ３次長、Ｂ８課長、Ｂ４次長、Ｂ６係長及びＢ７代理に直接暴行を加えた（Ａ１に対する処分理由）。

③ 自ら、Ｂ３次長、Ｂ４次長及びＢ６係長に直接暴行を加えた（Ａ２書記長に対する処分理由）。

④ 故なく第４の２の(４)記述の告訴をした（Ａ１及びＡ２書記長に対する処分理由）。

３ 不当労働行為の成否について

(１) 当事者の主張要旨

ア 組合は、本件降格処分は組合の正当な争議行為に対する報復のため組合員らの暴行・傷害の事実をねつ造してなされた不当労働行為であると主張する。

イ 会社は、本件降格処分は前記 2 記載の事実に基づいてなされたのであるから不当労働行為ではないと主張する。

よって、以下この点について判断する。

- (2) 本件処分の理由①、②、③に該当する諸事実は、前記第 4 の 3 の(2)で既述したとおり、A 1 らの行ったものであるか否かは明らかではない。したがって、④暴行・傷害を理由として告訴された A 1 らが誣告の告訴をしたことも容認することができる。少なくとも故なく告訴したとする会社の処分理由は当を得ないものというべきである。

なお、前記第 4 の 2 の(5)記載のとおり、大阪地方検察庁の不起訴処分の理由は「嫌疑なし」でなく、「嫌疑不十分」であった。

それゆえ、本件処分理由に該当する事実の存在を前提とする会社の主張は理由がなく、会社の本件降格処分は A 1 らの活発な組合活動を嫌悪してなされたものと考えざるを得ず、労働組合法第 7 条第 1 号に該当する不当労働行為である。

第 7 その他

- 1 組合は、本件社内放送・経理内容説明会などを通じての支配介入行為の禁止並びに本件降格処分について陳謝文の掲示をも求めるが、主文救済をもって十分と考えるのでかかる救済を付加する必要を認めない。
- 2 本件審査委員が会社側補佐人の許可を取り消した処置は適正な手続に基づいてなしたものでなく違法であり、そのことは当然に救済命令取消しの事由であるとの会社主張については以下のとおりである。

補佐人申請を許可するか否か、また一度与えた許可を取り消すか否かは審査委員が独自に判断、決定する権限を有する。

しかして、会社が主張する許可の取消しが適正な手続に基づかなかったとする理由は明らかでない。仮に、本件審査委員の処置が裁量権の範囲を逸脱しているもの

とすれば、その是非を論議することはともかくとして、そのことから直ちに取消しが救済手続を違法ならしめるとか、救済命令の取消事由であるとかの主張は容認しがたい。

なお、本件の場合においては、取消しは正当な手続きによってなされたものである。また、本件において会社は、弁護士たる代理人並びに上記以外の補佐人を許可されているのであるから、1人の補佐人許可を取り消されることによって手続の適正が害されることはないし、会社に対し特別の影響があるとは考えられないのである。

以上の理由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条によって主文のとおり命令する。

昭和51年 9 月 24 日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎