

長野、昭51不7、昭51.12.1

命 令 書

申立人 総評・全国一般労働組合長野地方本部

被申立人 株式会社 戸田屋

主 文

- 1 被申立人は、団体交渉の場所を、正当な理由がないのに、社外とすることに固執してはならない。
- 2 被申立人は、次の行為をして、申立人組合飯伊支部戸田屋分会の運営に支配介入してはならない。
 - (1) 分会の弱体化を図る目的で、分会役員を配置転換すること。
 - (2) 闘争時、朝礼のような場で、会社管理職が正当な組合活動を非難するような発言をすること。
 - (3) 勤務時間外のビラ及びアンケート配布に対して、警告書を交付したり、「懲戒処分になる。」等の発言をすること。
 - (4) 腕章を着用した分会員個人に、取り外すよう通告書を交付すること。
 - (5) 分会が社屋に貼付したビラを、分会に撤去を要請する等相当な手続きを経ないで、直ちに撤去すること。
 - (6) 組合集会のための会社施設の貸与を、業務以外には使わせないという理由だけで拒否すること。
 - (7) 会社管理職が、組合脱退を慫慂すること。
 - (8) A1が、団体交渉に出席するため職場を離脱することにつき、分会と協議せず一方的に賃金をカットすること。

- 3 被申立人は、昭和51年8月2日付の警告書をもってなした、A1に対する警告及び訓戒処分を取り消さなければならない。
- 4 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 申立人総評・全国一般労働組合長野地方本部（以下「組合」という。）は、肩書地に事務所を置き、本件申立時組合員約1,500名によって組織されている。

総評・全国一般労働組合長野地方本部飯伊支部戸田屋分会（以下「分会」という。）は、昭和50年7月1日、被申立人株式会社戸田屋の従業員によって組織されたもので、分会員数は、分会結成時26名、申立時11名、結審時10名である。

- (2) 被申立人株式会社戸田屋（以下「会社」という。）は、昭和25年1月28日、有限会社戸田屋商店として設立され、28年1月23日、株式会社に組織変更し、さらに、48年1月1日、株式会社戸田屋に社名変更し、肩書地において、砂糖、菓子原料及び菓子を主体とした食品卸売業を営む、資本金1,200万円、従業員約60名の会社である。

2 団体交渉について

(1) 団体交渉ルール

ア 分会結成直後の昭和50年7月17日及び18日に行われた第1回、第2回団体交渉（以下「団交」という。）において、団交ルールについて協議されたが、分会は、交渉人員及び交渉時間に制限をつけないで会社内で行うことを主張し、会社は、交渉人員は双方5名以内、交渉時間は2時間以内、場所は飯田文化会館を主張し、合意に至らなかった。

特に、団交場所について、会社は、「業務以外に、社屋は使わせない。」と言って、分会の社内での団交開催要求を拒否した。

イ その後も、団交ルールについて、何度も協議されているが、合意に至っていない。

ウ 分会の団交申入れに対して、会社は、ほぼその都度文書で、

「1 日時 昭和〇〇年〇月〇日 午後6時より午後8時迄

1 場所 飯田文化会館

1 人員 交渉委員によって行い、交渉委員以外は出席することができない。交渉委員は会社側より会社役員及び会社が選任した従業員。組合側より三役及び組合が選任した執行委員とし、双方5名以内とする。」と回答していた。

(2) 団交の状況

ア 50年7月1日に、分会が結成されて以来、51年7月末までの1年余の間に、33回の団交が行われた。

イ 51年4月19日までの26回の団交は、飯田文化会館（会社から車で15分の距離にあり、午後9時で閉館になる。）で行われていたが、時間制限のない場所で行いたいという分会の要望を会社が受け入れ、それ以降は、上溝集会所（会社から車で5分、徒歩で20分の距離にある。）で行われるようになった。

ウ 分会は、社外での団交に不満を持ちながらも、話し合いを進めるためやむを得ず、これに応じていた。

エ 分会が、5名以上で団交に臨んでも、会社は「14名程度までなら応じましょう。」と言って、特に団交拒否はしなかった。

このため、分会側の交渉人員は、平均7、8名、多いときは14名で、上部団体も参加していた。

しかし、50年7月24日と51年5月4日に、分会が、20数名の人員で団交に臨んだとき、特にけんそうにわたるような事実はなかったが、会社は、正常な団交ができないと判断して帰ってしまった。

オ 団交は、ほとんど午後6時過ぎから開催されるため、飯田文化会館では、最大限3時間しかできず、閉館時間が来て、団交が打ち切りとなったことが、2、3回あった。

しかし、2時間以上にわたる団交が何回かあったが、特に2時間の制限時間超過を理由に、会社が団交を打ち切るということにはなかった。

また、上溝集会所に移ってからは、4時間にわたる団交も行われた。

(3) 会社の会議室

ア 会社内には、二階に食堂兼会議室（以下「会議室」という。）があり、50名程度の会議は十分行えるスペースがある。また、一階の事務室は、午後5時15分の終業時間後も、取引先などが来て、ふくそうするし、午後8時頃、外回りから帰ってくる社員もいて使用されているが、会議室は、終業時間後は、ほとんど使用されていない。

イ 会社の親睦会は、この会議室を利用して、会合を行っている。

3 組合活動に対する会社の態度

(1) 腕章の着用

ア 分会は、昭和51年3月10日、一律25,000円賃上げ等の要求書を会社に提出したが、これに対して、会社は、4月10日、4,881円を分会に回答した。その後同月13日及び19日に団交が行われたが、交渉は進展しなかった。このため、分会は、これに抗議して、腕章を着用する等の闘争体制に入った。

イ 同月20日には、まず2名が腕章を着用したが、これに対して、会社は、同日付で、分会に腕章を取って、通常の服装で勤務するよう文書で通告した。

ウ 同月27日から、新たに、3名が腕章を着用したが、会社は、同日付で、再度、分会に通告書を交付し、さらに、腕章を着用していた5名の分会員各人に、通告書を交付した。しかし、5名の分会員は、その後も腕章を着用し続けた。

エ 分会員が着用した腕章は、闘争時に通常使用されるものであった。また、腕章を着用した分会員は、得意先を訪問する場合、車の中に腕章を巻いた服を脱いで訪問するような配慮をしていたが、2、3軒については、腕章を着用したまま訪問した例もあった。

(2) 組合旗の掲揚

ア 分会は、51年4月20日、会社の店舗前の市道沿いに、石油缶に砂をつめて、3本の組合旗を立てたが、その後、支援の旗が数本増えたことや、風などで旗が倒れたこともあり、5月1日に、これらの旗を会社敷地内の社屋正面西側隅と店舗正面の2か所に移動した。

イ 西側隅に立てられた旗は、特に業務の支障になるようなことはなかったが、店舗正面は、現金売り商品や車の置場所でもあり、車が接触して、旗が倒れたことがあった。

ウ 会社は、5月8日付で、分会に、組合旗を撤去するよう通告書を交付した。しかし、分会は、その後も掲揚し続けた。

(3) B1人事課長の朝礼時の発言

ア 51年4月1日から、会社では朝礼において、部課長級管理職8人による講話を行うようになった。

講話は、管理職8人が順次行っている。

イ 同月21日の朝礼において、会社のB1人事課長（以下「B1課長」という。）は、「開拓精神のC1」と題する講話を行った。

この講話には、おおむね次のような言辞があった。

「C1は、『あなたの祖国アメリカが、あなたに何をしてくれるかを要求することをやめようではないか。その代わり、あなたは、あなたの国アメリカに対して、何をなし得るか考えてみようではないか。』また『世界の人々よ、あなたは、アメリカが世界のために何ができるかということをやめようではないか。そしてアメリカと共に、世界に何ができるか考えよう。』と言っています。」「『私は、アメリカ国民に犠牲を求めるのであって、安楽を提供するものではない。ソ連は現在を犠牲にして、将来を築いている。アメリカは、将来を犠牲にして、現在を楽しんでいてよいだろうか。』と言っています。」「ここまで話してくると、この朝礼で私が何を訴えようか、既に見当がおつきと思いますが、あえて私なりにC1にあやかって、申してみたいと思います。」

家であって、両親に、妻に、夫に、何をしてくれるかを要求する前に、親として、子として、妻として、夫として、自分の家に何ができるか、真剣に考えるべきだと思います。将来を犠牲にして、現在を楽しんでいる日本の風潮をもう一度真剣に考えるべきだと思います。最後に、将来を犠牲にした企業の現在はありません。そこに働く社員の一人一人の若さと、知性と、勇気と、力にまつほかはないと思う。私は企業に対して何ができるか、何を勉強しているか、主観にとらわれて客観視する努力を忘れていないか、自己反省をきびしくする時代に到っていると思うことしきりであります。」

ウ B1課長は、同人の言辞のうち「あなたの祖国アメリカが、あなたに何をしてくれるかを要求することをやめようではないか。その代わり、あなたは、あなたの国アメリカに対して、何をなし得るか考えてみようではないか。」の部分を2回繰り返した。

エ 当日の朝礼には、約60名の全社員が出席していた。また、当時の分会員は11名であった。

(4) 4月度賃金の支給

ア 51年4月24日、会社は、従業員に4月度賃金を支給した。当時、春闘は妥結に至っていなかったが、会社は、支給に当たり、分会と何ら協議を行わず、春闘の会社回答により算出した額を上積みし、新賃金として支給したものであった。

イ 分会員は、全員4月度賃金を受領したが、同月27日、分会の上部組織である組合の飯伊支部A2委員長が、B2専務（以下「B2専務」という。）に対し、抗議した。

同月30日、分会は、受領した賃金の上積み分を、一括して会社へ返納した。

(5) ビラの貼付

ア 分会は、51年5月8日の夕方、「大幅賃上げをせよ」、「団交拒否をするな」、「組合つぶしをやめろ」などと書いた半紙大程度のビラ約50枚を、会社正面のガラス窓や壁等に、糊ではった。

イ 翌9日朝、会社は、このビラを管理職の手によって、撤去した。

ウ このため、分会は、翌10日、50枚ほどのビラを、上記と同様にはったが、会社は、これも直ちに撤去した。

エ 会社は、同日付で、分会に、「会社の施設等一切に、このような行為をしてはなりません。このような行為があった場合、会社は、直ちにこれを撤去します。」という通告書を交付した。なお、就業規則には許可なく貼紙等をしてはならない旨定めである。

オ 分会は、ビラ撤去に対する抗議の意味も含めて、翌11日にも、同様にビラをはったが、会社は、これも直ちに撤去した。

カ このビラ貼付によって、採光等の面で、会社の業務に支障が生じるようなことはなかった。

キ 分会は、この社屋へのビラ貼付を始める以前に、4月20日頃から、社長の自宅や専務の車にしばしばビラをはっていた。

(6) ビラ及びアンケートの配布

ア 50年11月22日の昼休みに、分会は、会社の許可を受けずに、団交報告の分会報を各人に手渡しで配布したが、同日の昼休み終了直前に、B3 経理課長（以下「B3 課長」という。）が、部下である分会員A3に対して、「そのようなことをすると、懲戒処分になる。」と言った。

なお、A3は、ビラを配布していなかった。

イ 会社の就業規則では、ビラ等を許可なく配布してはならないと定めてあるが、このビラ配布に対して、会社は、同月25日付で、分会に警告書を交付した。この警告書には、「今回のビラ行為を、企画実行せしめた責任は、極めて重大である。」「今後再び、かかる行為を企画実行せしめ、或は実行した場合は、その実行者とともに、その責任は極めて重大である。」などの記載がされていた。

ウ また、51年6月14日の昼休みに、分会が、夏期一時金についてのアンケートを、会社の許可を受けずに、各人に手渡しで配布したが、これに対して、会社は、同月15日付で、「昼食時、会社施設内に於て夏期一時金アンケートなるものをA4 委員長の

手によって配布する行為をした。今後再びかかる行為を行うことのないようここに警告するものである。」という警告書を分会に交付した。

エ さらに、同年8月10日、分会が、前日行われた本件不当労働行為救済申立事件の和解折衝についてのビラを、上記と同様に配布したが、これに対しても、会社は、警告書を交付した。

オ これら3回のビラ及びアンケート配布は、いずれも特に職場秩序を乱すようなものではなかった。

(7) 会社施設の利用禁止

ア 分会結成後間もなく、分会が、休憩時間中に組合集会を開催するため、会社構内の利用許可を会社に求めたことがあったが、会社は、業務以外に貸すことはできないとして、これを許可しなかった。

イ 分会は、その後も、団交等で、会社内での組合集会を認めるよう何回か要求したが、会社の主張は変わらなかった。

ウ 従業員は、就業時間外に、会社の許可を受けずに、会社構内ではキャッチボールを、倉庫内では卓球を行っている。

(8) 組合脱退懲遷

51年2月5日頃、会社のB4営業部長（以下「B4部長」という。）は、分会員A5に電話で、「組合についてどう思っているか、君の考えが聞きたい。いいかげんに抜けたらどうか。」などと言った。

4 分会役員の人事異動

(1) A1副委員長の松本勤務

ア 会社は、昭和49年秋頃から松本市へ進出することを企図していたが、50年12月、進出することを決め、分会のA1副執行委員長（以下「A1副委員長」という。）を、3、4回松本市へ出張させ、市場調査を行わせた。

同人は、市場調査の結果について、会社の発展のため、松本市への進出が必要である旨、上司のB4部長に報告した。

イ 51年2月、会社は、松本市へ進出するため、その拠点として、松本連絡事務所を設置することを決めた。

ウ 2月半ば頃、B 2専務及びB 4部長は、会社社長室において、A 1副委員長に対し、同年3月から松本市へ行って勤務するよう申し渡した。

この席上、前記3名により、松本市における販売目標等が話し合われ、さらに、A 1副委員長が松本市で勤務するため、会社が生活用品等を用意することが話し合われた。

なお、この席においては、A 1副委員長から、同人が松本市で勤務すること（以下「松本勤務」という。）について、異議等は出なかった。

エ 3月10日開催された十日会（業務上の打合せを行うため、毎月10日に開かれる会社主催の会議）の席上、会社は、松本連絡事務所の開設とA 1副委員長の松本勤務について、従業員に説明した。

この十日会には、分会のA 4執行委員長（以下「A 4委員長」という。）、A 1副委員長及びその他の分会員も出席していたが、A 4委員長ら分会の分会員からは、松本連絡事務所の開設及びA 1副委員長の松本勤務について、何らの発言もなかった。

オ 同月15日、A 1副委員長は、松本市へ赴任した。この赴任に当たり同人は、会社に対し、異議等は、述べなかった、

カ 翌16日、松本連絡事務所が開設された。

キ 分会と会社との間においては、A 1副委員長の松本勤務について、分会の6月18日付団交申入書に、団交事項として、初めてとりあげられ、7月9日団交が行われた。

ク 51年3月当時、分会と会社との間には、人事異動に関する事前協議ないし通知等の協約はなかった。

(2) A 6書記長の配置転換

ア A 6は、50年3月17日入社した。

入社後、同年6月末まで商品第一課（配送部門）に所属し、同年7月1日から、営業第二課勤務となり、セールス業務に従事していた。

イ A6は、同年12月20日の分会の役員改選により、分会書記長に就任した。

ウ 51年4月6日夕刻、B2専務は、A6（以下「A6書記長」という。）を会社の社長室へ呼び、同人に対し、4月9日から商品第一課へ配置転換（以下「配転」という。）する旨言い渡した。

これに対し、A6書記長が、同人の配転の理由をB2専務に尋ねたところ、同専務は、「適材適所」と言うのみで、詳しい説明は一切行わなかった。

なお、A6書記長は、B2専務の配転の話については、承諾する旨の返事はしなかった。

エ 4月9日から、A6書記長は、商品第一課において、配送業務に従事した。

オ 分会は、同月13日に行われた団交において、A6書記長の配転の取消しを要求した。これに対して、会社は、A6書記長は、①説得力に欠けているため、得意先の駆け引きに巻き込まれやすい、②得意先から、無愛想であって、話題、情報等不足のため、訪問拒否反応を受けている、③迫力に欠け、業務に食いついていく強さ、積極性が足りない、④融通性に欠け、固定観念に執着しがちなため、仕事のスケールが小さい等セールスマンには不適格であり、セールスマンほど得意先に対し、積極的販売努力、印象のよしあしの間われない配送業務に適している旨配転の理由を説明した。

カ その後会社は、同月15日付で、A6書記長の配転に関して、回答書を分会へ交付した。

この回答書には、A6書記長の配転について、再検討した結果、現行どおり配送業務を行うことが最適である旨、人事異動に関する労働協約を締結する意思のない旨及びA6書記長の配転の理由が記されていた。

なお、配転の理由は、4月13日の団交における会社説明と同様であった。

キ 4月23日、当委員会に対し、組合から、51年賃上げ、A6書記長の配転等に関し

てあっせん申請があった。

当委員会のあっせんの結果、A 6 書記長の配転については、一応の合意をみたものの、賃上げについて、当事者の意見が対立し、あっせんは不調に終わった。

その後労使の交渉が重ねられ、6月19日付で、分会と会社の間で、51年の昇給、A 6 書記長の配転及び分会員の配転を行う場合の事前通知について協定が成立し、同協定に基づき、A 6 書記長は、7月1日以降営業第二課において、セールス業務に従事している。

ク A 6 書記長の入社以降、会社は、セールスマンに対し、セールス活動に関する研修は、特に行わなかった。

ケ 会社は、A 6 書記長に対し、本件配転問題が起きる以前に、セールスマンとしての適格性等について、助言、指導をしたこともなく、また、A 6 書記長の訪問を拒否した得意先がある旨注意したこともなかった。

コ 会社では、過去において、人事異動を行う場合、異動する本人の希望を聞き、又は了承を得て行った例があった。

サ A 6 書記長の配転当時、分会と会社との間には、人事異動に関する事前協議ないし通知等の協約はなかった。

5 A 1 副委員長に対する警告及び賃金カット

(1) A 1 副委員長の警告の対象となった行動

ア 昭和51年7月15日、A 1 副委員長は、当日飯田市で午後6時から行われる団交に出席するため、勤務時間中の午後3時30分から同5時15分まで、会社は無断で、同人の勤務場所である松本連絡事務所を離れた。

同人は、当日の団交に出席した。

イ 翌16日、A 1 副委員長は、業務上の連絡があったので、飯田市の本社へ出勤した。これに対し、上司のB 4 部長は、当日A 1 副委員長が、松本連絡事務所において勤務すべき日であったので、同人に対し注意した。

A 1 副委員長は、当日、飯田市の本社で業務に従事した。

なお、A 1 副委員長の勤務体制は、月曜日は、飯田市の本社において業務上の連絡等を行い、火曜日から土曜日まで、松本連絡事務所で勤務することになっていた。

ウ 同月21日、A 1 副委員長は、当日飯田市で午後6時から行われる団交に出席するため、勤務時間中の午後3時45分から同5時15分まで、同人の勤務場所である松本連絡事務所を離れた。

同人は、当日の団交に出席した。

なお当日、A 1 副委員長は、職場を離れるにつき、事前に本社へ電話連絡したが、B 4 部長は不在であった。

エ 同月15日及び21日のA 1 副委員長の行動によって、松本連絡事務所の業務に、特段の支障は生じなかった。

(2) A 1 副委員長に対する会社の態度

ア 会社のB 2 専務は、分会に対し、A 1 副委員長が飯田市の本社で勤務する月曜日以外の日に団交を行う場合、けっしてA 1 副委員長の出席を妨げるものではない旨述べていた。

イ 会社は、7月15日及び21日の両日行われた団交において、A 1 副委員長が団交に出席するため、勤務時間中職場を離れたことについて、分会及びA 1 副委員長に対して、何らの発言もしなかった。

ウ 会社は、A 1 副委員長の上記行動について、同月21日以降、8月2日付でA 1 副委員長に警告書を交付するまで、団交又は団交以外の場において、分会又はA 1 副委員長本人に対し、何ら協議、注意等をしなかった。

会社は、8月2日付で警告書を、A 1 副委員長に交付した。

この警告書の内容は、次のとおりである。

警 告 書

株式会社 戸田屋

取締役社長 B 5 ㊟

貴君は、去る7月15日、16日、21日に担当職場であるところの松本連絡事務所を

それぞれ次の時間に亘って無許可で離脱した。

- 1 7月15日 午後3時30分——午後5時15分
- 2 7月16日 午前8時30分——午後5時15分
- 3 7月21日 午後3時45分——午後5時15分

その上それぞれの日について、就業規則第10条、第52条、第54条、第56条に抵触する行為であり、懲戒処分に附さざるを得ない行為である。

然しながら、貴君は就業規則など職場秩序に関する認識が不十分であったのではないかと推測し得るので、今回事犯については懲戒を免じ、訓戒（口頭で注意し記録に留める。）に留めるものである。今後再び斯かる行為を行った場合は、会社は貴君に対して已むを得ず、懲戒をもつてのぞまざるを得ないことをここに警告する。

尚、それぞれの日に使用した車使用料、ガソリン代は、貴君より返済を求めるのが当然であるが、今回に限り請求しないことにする。次回以降は、無許可使用は前記の通り懲戒処分に附さざるを得ないことは当然として、仮に許可を得た場合も、車使用料、ガソリン代など貴君は会社に返済の義務を持たなければならないことを附記しておく。

以上

昭和51年8月2日

A 1 殿

会社は、A 1 副委員長の7月15日の午後3時30分から、同5時15分までの賃金をカットした。

第2 判断及び法律上の根拠

1 団交拒否について

組合は、会社が、①団交について、場所を「飯田文化会館」、時間を「午後6時より午後8時まで」、人員を「双方5名以内」としていること、②分会の団交申入れに対して、このような制限を加えた回答書を20回余りにわたり現在まで続けていること、③団交場所を社内とするようにという分会の要求に対し、「業務以外に、社屋は使わせない。」と言って社内での団交を拒否していることは、いずれも労働組合法第7条第2号及び第3

号に該当する不当労働行為であると主張する。

これに対して、会社は、①団交場所を社外としているのは、会社の施設は業務以外には使わない方針であることや、業務上、管理上支障をきたすからであり、社外でも支障なく実質的な団交が行われていること、②交渉人員については、実際には、14名程度までなら団交に応じていること、③交渉時間についても、時間制限のある飯田文化会館においても特に支障はなかったし、2時間ないし4時間という団交も現実に行われていること、④会社の回答書は、正常な団交を求めて行った単なる提案にすぎないこと等から、いずれも団交拒否ではないと主張するので、以下判断する。

(1) 団交場所

前記認定のとおり、分会結成以来1年余の間に、33回の団交が行われてはいるが、分会が要求する社内での団交は一度もなく、いずれも会社が示した社外の施設で行われているし、また、結成間もない分会員10名ないし20数名の分会が話し合いをすすめるため、やむを得ず、これに応じたのであって、会社が社外での団交に固執している理由が正当性に欠けるものであるならば、団交拒否ないし分会に対する支配介入になると考えるべきである。

ところで、会社が主張する正当性を考察してみるに、まず、親睦会の会合や従業員が行うキャッチボールなどには、会社施設の利用を認めているながら、自らの企業の従業員が加入する分会と労働条件等について話し合う団交は、業務ではないから、たとえ部屋が空いていても、社内で団交を行うことはできないとする会社の考えは、妥当性に欠けている。また、会社は、業務上、管理上の支障として、宿直員の負担になる、会議室が通路にもなっている、業務上の連絡がきて呼び出される等をあげているが、前記認定のとおり、午後8時頃帰社する社員もいること等から、団交が、それほど宿直員に過重な負担をかけるとは思えないし、その他についても、それ程重大な支障とは考えられず、いずれも藉口にすぎない。

さらに、社外での団交が分会にとって特に不利であるという組合側の疎明が不十分ではあるが、社内の会議室が空いているのであれば、そこで団交を行った方が、時間

的にも経済的にも、労使双方にとってプラスであることは明白であり、その他、現在は比較的近くで、時間制限のない上溝集会所に移ってはいるが、過去26回もの団交が、車で15分程かかり、時間制限のある飯田文化会館で行われていたことなどを総合して判断すれば、会社が社外での団交に固執している真の理由は、分会を嫌悪し、他の従業員への影響を恐れていることによるものと認めざるを得ない。よって、会社が団交場所を社外に固執しているのは、労働組合法第7条第2号及び第3号に該当する不当労働行為である。

(2) 交渉人員

団交の交渉人員は、労使双方協議して、合理的な人員を決めるべきであるが、協議が整わない場合においては、労使それぞれが交渉内容等を勘案して、合理的な人員を自主的に決定すべきであり、一方が他方の交渉人員を一方的に制限することは、許されないものと考えられる。

しかるに、本件の場合、会社が団交応諾回答書の中で、分会側の交渉人員をたえず5名以内と一方的に制限していることや、20数名で分会が団交に臨んだとき、けんそうにわたるような事実もないのに、一方的に正常な団交ができないと判断して団交に応じなかったことは、行き過ぎであると言わざるを得ない。

しかし、会社は、実際には、14名程度までなら応じていたのであるから、これだけの事実をもって団交拒否ないし分会に対する支配介入であるとまでは断定できない。

(3) 交渉時間

交渉時間についても、会社は、団交応諾回答書の中で、2時間以内という制限をつけているが、交渉人員同様、特別の事情がないかぎり、一方的に制限することは許されないから、このような会社の態度は好ましくない。

しかしながら、実際には2時間以上の団交が何回も行われていること、時間超過を理由に団交を打ち切ったことがないこと、現在団交が行われている上溝集会所には、時間制限がないこと等から、会社が特に2時間以内に固執しているとは考えられないので、これについての組合の主張も、採用できない。

2 組合活動に対する介入

(1) 腕章の着用

組合は、分会の腕章闘争に対して、会社が、腕章を取るよう分会や、腕章を着用した分会員個人に通告を行ったのは、正当な組合活動に対する支配介入であると主張する。これに対して、会社は、サービス業的性格の強い会社であり、顧客と接する機会が多く、顧客に嫌悪感や不安感を与えるし、事実そのような苦情もあったので、取り外して勤務するよう、当然の通告をしたものであり、不当労働行為ではないと主張するので、以下判断する。

分会員の腕章着用について、顧客から注意や不安だという声がいくつかあったという会社の主張については、そのような事実があったことを分会には全く知らせてないこと、証言自体が非常にあいまいであることなどから採用できない。

また、腕章着用が、特に職務に支障をきたしたとも思われなし、得意先を訪問する場合、事前に取り外すような配慮をしていたことなどを考えれば、この程度のごことは、賃上げ等をめぐって闘争中の分会の行為としては、特に不当とは認められない。

一方、会社がこの腕章闘争について、腕章を取って通常の服装で勤務するよう通告したとしても、これは、分会の闘争に対する一種の対抗手段と考えるべきで、支配介入であるとまでは、断定できない。

しかしながら、分会の決定に基づいて腕章を着用した5名の分会員各人に対してまで、通告書を交付したことは、行き過ぎであり、組合活動に対する支配介入であると認めざるを得ず、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。

(2) 組合旗の掲揚

組合は、分会が業務の支障にならない場所に掲揚した組合旗について、会社がこれを撤去するよう文書をもって通告してきたのは、組合活動に対する介入であると主張する。これに対して、会社は、業務の支障になるので撤去するよう通告したものであると主張するので、以下判断する。

前記認定のとおり、店舗正面に掲揚した組合旗は多少業務に支障をきたしたが、店

舗西側隅の組合旗は障害にはならなかったし、旗の本数、掲揚の形態などから判断すれば、それほど重大な支障があったとも考えられないので、正当な組合活動の範囲を逸脱しているとはいえない。

しかしながら、会社敷地内に掲揚された組合旗について、会社がこれを撤去するよう通告したとしても、懲戒処分をほのめかすなどして威嚇したわけではないのであるから、会社の単なる意向の表明とみるのが相当である。

よって、組合の主張は採用できない。

(3) B 1 課長の朝礼時の発言

組合は、51年4月21日の朝礼において、B 1 課長が「要求することはやめろ。」と発言し、分会批判を行ったのは、分会に対する支配介入であると主張する。これに対して、会社は、B 1 課長は当日、従業員教育の一環として講話を行ったものであって、不当労働行為ではないと主張するので、以下判断する。

前記認定のとおり、4月21日の朝礼時の発言は、①労使関係における会社側の直接の当事者である人事課長が行っていること、②春闘のさ中であり、分会員が腕章を着用して闘争体制を強化した時期に行われていること、③朝礼という分会員、非分会員を問わず従業員全員の出席が義務づけられ、かつ、従業員側からの発言の機会が与えられていない場において行われていること、④圧倒的多数の非分会員と少数の分会員の混在している場で行われていること、⑤その内容が前記①ないし④のもとにおいては、全体として賃上げ要求という正当な組合活動に対する非難を暗示していること等から判断すると、従業員教育としての一般的な講話の範囲を逸脱しており、会社がこの発言の3日後の4月24日、分会との春闘の妥結をまたず、一方的に会社回答により算出した賃金を新賃金として、支給していることを併せ考えると、B 1 課長は、この発言によって分会員に動揺を与え、分会の弱体化を図ったものと言わざるを得ない。

よって、会社の主張は採用できず、B 1 課長の発言は、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。

(4) 社屋へのビラ貼付

組合は、分会が行った社屋へのビラ貼付は、業務に何ら支障をきたしていない正当な組合活動であり、会社が、これを直ちに撤去したり、「ビラ貼り行為をしてはならない。貼った場合は直ちに撤去する。」旨の通告をしたのは、組合活動に対する介入であると主張する。これに対して、会社は、分会が本来貼付する権利をもたないところに貼付したのであるから、通告もビラ撤去も何ら不当労働行為ではないと主張するので、以下判断する。

分会のビラ貼付は、社屋に貼付する前に、しばしば、社長宅や専務の車に貼付している等の行き過ぎもあるが、社屋へのビラ貼付についてみると、特に会社の業務に支障をきたしていないことや、貼付したビラの枚数、内容などを総合して考えれば、この程度のビラ貼付は、争議中の組合活動として、不当なものとは認められない。

このような正当な組合活動の範囲内のビラ貼付に対しても、争議時の情勢に応じて、会社が分会に撤去を要請するなど、それ相当の手続きと方法をもって撤去する場合は、一概に、分会に対する支配介入とは言えないが、本件の場合、会社が分会にビラの撤去を要請した事実はないし、いずれも、ビラをはると直ちにこれを撤去しており、こうした会社の態度は行き過ぎであると言わざるを得ない。

よって、会社の本件ビラ撤去は、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。

しかしながら、会社がビラを撤去する旨等の通告をしたことまでも、組合活動に対する支配介入であるとは認め難い。

(5) ビラ及びアンケートの配布

組合は、休憩時間中に分会が行ったビラ配布やアンケート配布に対し、会社が警告書を交付したり、実際にはビラを配布していない分会員A3に、直属の上司であるB3課長が、「そのようなことをすると、懲戒処分になる。」などと発言したのは、組合活動に対する不当な介入であると主張する。これに対して、会社は、ビラ等の配布については、就業規則で、会社の許可を受けることになっているにもかかわらず、分会が無断でこれを行ったため、当然の警告を行ったまでであるし、B3課長の発言も、部

下であるA3が、そのような就業規則に抵触する行為を行って懲戒処分されないよう、身を案じて行った注意であり、いずれも、組合活動に介入したものではないと主張するので、以下判断する。

ビラやアンケートの配布は、労働組合にとって最も基本的な活動であるから、たとえば、就業規則において、それらの行為が許可制になっているとしても、それが、休憩時間中に、正当な組合活動の範囲内で行われているかぎり、会社はこれを受忍すべきであり、就業規則をもってこれを規制することはできないと考えるべきである。

しかるに、本件についてみるに、分会が、過去3回にわたって行ったビラなどの配布は、いずれも昼休みの休憩時間中であり、限られた枚数を手渡ししたにすぎず、業務に支障をきたしたり、職場秩序を乱したというような事実もないのであるから、正当な組合活動であると認められ、同配布行為に対する警告書の交付やB3課長の分会員A3に対する発言は、就業規則に藉口した行き過ぎた行為というべきである。

さらに、警告書に、「今回のビラ行為を企画実行せしめた責任は、極めて重大である。」、「今後再び、かかる行為を企画実行せしめ、或は実行した場合は、その実行者とともに、その責任は極めて重大である。」、「夏期一時金アンケートなるものをA4委員長の手によって配布する行為をした。今後再びかかる行為を行うことのないようここに警告するものである。」などの記載がされていることや、ビラの配布方法や中身に関係なく、配布行為そのものがいけないというB2専務の証言等からすれば、ビラ等の配布は許可制になってはいるものの、実質的には、全面的に禁止しているものと言わざるを得ず、無許可の行為であることを問責し、警告したものではなく、会社が分会の教宣活動を嫌悪し、制限しようとする意図のもとに交付した警告書であることは明白である。

よって、本件のビラ等の配布に対する会社の警告書交付及びB3課長の言動は、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。

(6) 会社施設の利用禁止

組合は、分会が組合集会を行うための会社施設の貸与を、何回か要求しているが、

会社は、その都度会社の業務以外に貸すことはできないとして拒否しており、これは、組合活動を否認したものであると主張する。これに対して、会社は、分会から要求があったのは1回だけであり、これを許可しなかったのは、業務以外には会社の施設を使わないという会社の一貫した方針によるもので、分会だから拒否したのではないと主張するので、以下判断する。

組合集会は組合の団結活動の中枢をなすものである。特に、我国の企業内の組合活動の特質上、会社内の施設の利用を一切拒否されることは、組合活動にとって大きな制約となると言わざるを得ない。従って、会社が、業務の支障になる等の合理的な理由がないのに、組合集会のための施設貸与を一切拒否するということが妥当ではない。

しかるに、本件において、会社は、前記認定のとおり、組合集会のための施設の貸与を業務以外には、貸せられないとして、拒否しているが、親睦会の会合や従業員のキャッチボール等には、会社施設の利用を認めているのであるから、この理由は首肯しがたく、団交場所を社外に固執している会社の態度を併せ考えると、真の理由は、組合活動を嫌悪したことにあると認められる。

さらに、会社は、分会から要求があったのは1回だけであると主張するが、分会が団交等で何回か要求していたことは前記認定のとおりであり、会社の分会に施設を貸与しないという方針は、一貫しているのであるから、この主張についても採用できない。

よって、本件会社の分会に対する施設貸与拒否は、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。

(7) 組合脱退懲遯

51年2月5日頃、B4部長が分会員A5に電話で、「組合についてどう思っているか、君の考えが聞きたい。いいかげんに抜けたらどうか。」と言ったことは、前記認定のとおりであるが、かかる行為は、明らかに組合脱退を懲遯する行為であると言わざるを得ず、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。

3 分会役員的人事異動

(1) A 1 副委員長の松本勤務

組合は、会社が分会と事前協議もせず、昭和51年3月15日、A 1 副委員長を一方的に松本連絡事務所に勤務させたことは不当労働行為であると主張する。これに対して、会社は、A 1 副委員長の松本勤務については、双方の合意に基づいたものであり、不当労働行為ではないと主張するので、以下判断する。

前記認定の通り、①会社は、51年2月半ば頃、A 1 副委員長の松本勤務について同人に話しているが、この際同人からは何らの異議等が出されていないこと、また、同人は、3月15日には意見等を留保せず松本市へ赴任していること、②3月10日開催された十日会の席上、会社が行った、松本連絡事務所の開設及びA 1 副委員長の松本勤務に関する説明について、当日、十日会に出席していたA 4 委員長、A 1 副委員長本人及びその他の分会員からも質問、抗議等が行われていないこと、③会社からA 1 副委員長に対し、松本勤務の話があった2月半ば以降、本件不当労働行為救済申立事件の申立ての前日、即ち6月18日まで、分会及びA 1 副委員長から、同人の松本勤務について何らの意思表示が行われていないこと、④当時、分会と会社との間には、人事異動に関する事前協議等の協約は存在しなかったこと等から判断すると、A 1 副委員長の松本勤務は、同人の黙示の承認によるものと考えられ、分会役員とりわけ分会副委員長の人事異動のような場合、事前に分会に対し、協議等を行うことが労使関係にとって望ましいこととはいえ、この協議等がなかったからといって、本件A 1 副委員長の松本勤務を直ちに不当労働行為ということはできず、組合の主張は採用できない。

また、組合は、会社が51年7月9日頃開催された団交において、突如として、A 1 副委員長の松本勤務は、出張ではなく、転勤であると主張してきたのは、不当労働行為であると主張する。

しかしながら、これを認めるに足る疎明がないので、組合の主張は採用できない。

(2) A 6 書記長の配転

組合は、会社が、51年4月9日、A 6 書記長を、営業第二課から商品第一課（配送部門）に配転したのは、不当労働行為であると主張する。これに対し、会社は、A 6

書記長の配転は、同人がセールスマンとしての適格性に欠けていたためであり、具体的な理由としては、同人が得意先から訪問を拒否されたためであると主張するので、以下判断する。

前記認定のとおり、会社は、A 6 書記長に対し、セールスマンの適格性の観点から日常、助言、指導等を行った事実もなく、また、A 6 書記長が得意先から訪問を拒否されたことについても、会社がA 6 書記長に対し、注意をした事実もないところからみると、会社の主張は、首肯しがたいところである。

そこで、本件配転の経緯についてみるに、①前記のとおり、日常の助言、指導等もなく、突然セールスマンとして不適格として配転していること、②会社は、4月6日に、同月9日付で配転する旨A 6 書記長に言い渡しているが、会社の主張する配転の理由にそれほどの緊急性があるか疑問であること、③4月6日の配転の言い渡しの際、A 6 書記長が配転の理由を質問したのに対し、B 2 専務は、適材適所と言うのみで具体的理由を明らかにしていないこと、④会社における過去の人事異動においては、異動する本人の希望を聞き、又は了承を得ていた事例もあり、これらを総合すると、本件A 6 書記長の配転の不自然さは免れない。

一方、①当時は春闘のさ中であり、A 6 書記長の配転の翌日には、分会の春闘要求に対する会社の有額回答が予定されていたこと、②A 6 書記長は、50年12月の分会役員改選後書記長の職にあつて、分会の中心になって活動していたこと等を併せ考えると、前記判断1の(1)のとおり、正当な理由がないのに会社内で団交を行うことを拒否し、社外で行うことに固執する等かねてから分会の組合活動を嫌悪していた会社は、A 6 書記長をセールスマンとしての適格性に欠けるという口実のもとに、商事会社の中心的職場であるセールス部門から、配送部門に配転することによってみせしめにし、同人及び他の分会員に、分会員であったり、あるいは、分会の組合活動を行えば、いつ配転されるかわからないという不安感を植え付け、分会の弱体化を図ったものと言わざるを得ない。

よって、会社の主張は採用できず、会社がA 6 書記長を配転したことは、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。

なお、組合は、A6書記長の配転について、分会に協議しなかったことは、不当労働行為であると主張する。

しかしながら、当時、分会と会社との間において、人事異動に関する事前協議ないし通知等の協約は存在しなかったこと等からして、分会に事前協議しなかったことまでも不当労働行為であるとする組合の主張は、採用できない。

4 A1副委員長に対する警告及び賃金カット

組合は、会社が昭和51年7月15日、同月16日及び同月21日のA1副委員長の勤務状態について、職場離脱であるとして、8月2日付で警告書を交付したこと及び7月15日の賃金の一部をカットしたことは、15日及び22日は団交に出席するため職場を離れたものであり、16日には飯田市の本社において業務に従事しているものであるから不当労働行為であると主張する。

これに対して、会社は、警告書を交付したのは、15日及び21日の両日、A1副委員長が会社が無断で松本連絡事務所を離脱したためであり、また、16日に、同人がB4部長の松本連絡事務所へ戻るべき旨の指示に従わなかったためであり、不当労働行為ではないと主張するので、以下判断する。

前記認定のとおり、15日及び21日の両日、A1副委員長は、飯田市で行われた団交に出席するため、勤務時間中職場を離れたものである。

しかしながら、①会社のB2専務は、A1副委員長が飯田市の本社において業務に従事する月曜日以外の日に団交を行うことについて、分会に対し、A1副委員長の団交への出席を妨げるものではない旨述べており、勤務時間外に団交に出席することについては、会社の言及すべきことでないから、A1副委員長がこの発言を勤務時間中に、団交に出席するため職場を離れることを意味するものと受けとめたとしても無理からぬところであり、また、②15日及び21日の両日のA1副委員長の行動によって、松本連絡事務所の業務に特段の支障も生じなかったこと等から判断すると、A1副委員長の両日の行動を一概に非難することはできない。

なるほど、当時分会と会社との間には、団交に出席するため勤務時間中に職場を離れることについては、前記のB 2 専務の発言のほかは協約等が存在しなかったことが認められる。

しかしながら、一般に団交に分会副委員長が出席することは当然のことと考えられるから、会社が両日のA 1 副委員長の行動に異を唱えようとする場合、団交手続の一つとして、まず分会と協議すべきである。

しかるに会社は、両日の団交の席上はもちろんその後もA 1 副委員長に対し、何らの異議も唱えず、また、分会に対し何ら協議等も行わず、一方的に8月2日付でA 1 副委員長に対し警告書を交付し、かつ、一方的に7月15日の賃金の一部をカットしてきたのであるから、会社のこれらの行為は、分会を無視したものであるとともに、A 1 副委員長の団交出席を制約しようとして行ったものと言わざるを得ない。

次に、7月16日のA 1 副委員長の行動については、前記認定のとおり、同人は、当日松本連絡事務所において勤務すべきところ、業務上の連絡のため飯田市の本社に出勤したものである。

A 1 副委員長は、当日B 4 部長の注意を受けた後、本社において勤務しており、事前に上司に連絡し指示を受ける等しなかった手続上の落度があるというものの、その後、会社がそのことについて、約半月以上にわたって放置していたことからみると、この種の問題は、その程度からいってその場において解決したとみるのが相当である。

しかるに、会社がA 1 副委員長の16日の行動までも警告の対象にしたのは、15日及び21日の団交のための職場離脱の事実併せて警告を発することにより、A 1 副委員長の両日の行動の不当性をより強調し、同人の分会副委員長としての行動を制約しようとしたものと推認される場所である。

よって、会社の主張は、いずれも採用することができず、8月2日付で、A 1 副委員長に対し、警告し、訓戒処分にしたこと及び7月15日の同人の賃金の一部を一方的にカットしたことは、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。

なお、申立人は、誓約書の手交及び掲示を求めているが、主文の命令で十分であると

考える。

以上のとおりであるから当委員会は、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12月 1 日

長野県地方労働委員会

会長 丸 山 衛