

大阪、昭48不8、昭52. 2. 16

命 令 書

申立人 全日本硝子製壺労働組合

被申立人 日本硝子株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人に対して、下記の文書を速やかに手交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、当社が新入社員教育において日本硝子労働組合連合会を誹謗し、日本硝子尼崎労働組合への加入を妨げるような言動をしたことは、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 当事者等

(1) 被申立人日本硝子株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、東京都）に本社を、大阪市に支店を、横浜市、川崎市及び尼崎市にそれぞれ工場を置き、従業員約2,500名で硝子壺の製造販売を業とする会社である。

(2) 申立人全日本硝子製壺労働組合（以下「全硝労」という）は、製壺業関係の労働組

合で組織する連合団体たる労働組合であり、化学産業労働組合同盟（以下「化学同盟」という）に加盟している。会社には、全硝労の下部組織である日本硝子労働組合連合会（以下「労連」という）が組織されており、労連は本件審問終結時尼崎工場の従業員約100名で組織する日本硝子尼崎労働組合（以下「尼労」という）と川崎工場の従業員約80名で組織する日本硝子川崎労働組合（以下「川労」という）で組織されている。

- (3) 会社には、労連のほかに合成化学産業労働組合連合（以下「合化労連」という）に加盟している日本硝子労働組合（以下「日硝労組」という）が組織されている。日硝労組は、本社、支店、各工場にそれぞれ支部（以下、それぞれ「尼崎支部」、「川崎支部」等という）を組織しており、本件審問終結時の組合員数は約2,200名である。

2 会社における労連と日硝労組の併存について

(1) 労連と日硝労組の結成について

ア 会社には、昭和30年5月から31年12月まで、会社が吸収合併した徳永硝子株式会社（以下「徳永」という）の従業員と合併前の会社の従業員がそれぞれ組織していた労働組合が統一した日本硝子労働組合（以下「統一労組」という）のみが存在していた。ところが31年12月、統一労組は分裂して、かつて徳永の従業員であった者によって労連が、合併前から会社の従業員であった者によって日硝労組が、それぞれ結成された。

イ 労連は、川崎工場に川労、尼崎工場に尼労、大阪支店に日本硝子大阪労働組合（以下「大労」という）を組織した。一方日硝労組は、川崎工場と大阪支店を除く各事業所にそれぞれ支部を組織した。このため事業所段階では、後述の大量脱退まで尼崎工場においてのみ両組合の下部組織が併存することとなった。なお、大量脱退前のそれぞれの組織人員は労連約900名、日硝労組約1,700名で、また尼労約400名、尼崎支部約500名であった。

ウ 分裂後労連と日硝労組は、35年4月、尼崎支部から尼労へ約10名、41年6月、尼労から尼崎支部へ3名、44年2月、尼崎支部から尼労へ1名の組合員の移動はあつ

たが、会社内に併存して特段のあつれきもなく推移した。

(2) 全硝労結成と日硝労組の全硝労脱退等について

ア 36年、製塩業関係の労働組合で組織されていた全日本硝子製塩労働組合協議会は労連を世話役組合として全硝労に組織変更し、全日本労働組合総評議会に加盟した。

また同年、日硝労組は、全硝労に加盟し、その後労連と日硝労組は後述の44年8月まで全硝労の統一行動に参加し、共闘して運動を展開した。

イ 36年以降38年ごろまで、全硝労は次第にその組織力を強化し、業界各社との集団交渉を成立させる等成果をあげ、その組織人員は約10,000名に達した。ところが、37年ごろから製塩業界では新機種の採用等の合理化が推進され、42年までの間に会社等一部を除く製塩大手企業においては全硝労傘下の労働組合は次々に組織分裂して別組合が組織され、全硝労の組織人員は約5,000名まで半減した。

ウ 日硝労組は、全硝労の組織人員半減についてこのまま業種別組織で運動を進めれば被害が大きくなると主張し、42年ごろから産業別組織への加盟を提起して全硝労内部で議論が重ねられた。しかし、全硝労の組織強化、単一組織化を達成した上で産業別組織への加盟を考えるべきであるとの主張が大勢を占め、日硝労組の主張は受入れられなかった。その結果、日硝労組は、44年8月、全硝労を脱退し、合化労連に加盟した。一方、全硝労は、その後47年3月化学同盟に加盟した。

エ 日硝労組の全硝労脱退後、全硝労と労連は日硝労組を第二組合であると規定した。

しかしながら、労連と日硝労組は後述の大量脱退まで組織上の紛議を起こすことなく会社内で平和的に競合する状態が続いた。

3 新入社員教育等について

(1) 会社経営陣の交代等について

ア 44年以降製塩業界では、需給関係の悪化によって経営危機に陥る企業が続出した。

特に、会社の経営状態の悪化は著しく30数億円の赤字をかかえ倒産寸前にまで迫られた。その結果、会社経営陣は、45年7月交代し、代表取締役はB 1（以下「B 1社長」という）が就任した。

イ 45年8月1日、会社は、従業員にB1社長名の文書を配布し、合理的配員等10項目の新経営方針を明らかにして協力方を要請した。新経営方針の1項目「労使間の信頼を高め明るい職場を作ること」には「ストのない会社になる事ができたら、それだけで当社は製塩業界の覇者になれると思います。ストのない会社、それは私の念願です。……会社の繁栄を祈念する気持ちに立ちかえって考えるならば、両者（労連と日硝労組のこと）は1日も早く手を握るべきです」と記載されていた。また、会社は「ストのない会社作りのためにも過去にとらわれることなく、小義を捨てて大義につく心構えで、両組合が統合されるよう望んでやみません」等と記載されたB1社長名の文書を従業員の家庭に送付し、会社再建について家族の協力を要請した。更に会社は、会社再建への協力を要請した文書を職制に配布したが、同文書には「2つの組合についても、この際一本化をはかり、会社との間で正常な労使関係を維持するようにすべきです」と記載され、会社が提示していた合理化案に触れて「組合と交渉する場合、納得もできないのに譲歩することは毛頭考えておりません。……もし交渉が失敗に帰するようなことにでもなれば今生死の関頭に立っている会社は文字通り再起不可能となってしまいます。職制の皆さんは……奮起してこの合理化達成のため会社に協力されるよう望んで止みません」と記載されていた。

ウ その後、会社の経営状態は46年下期（6月から11月）から改善され、44年5月以来2年半ぶりに黒字を計上し、安定化の方向に向っていった。

(2) 研修会等について

ア 45年6月、会社は尼崎工場の組長代理以上の役職者186名（内16名は副課長以上）を構成員とする尼崎工場管理監督者研修会（以下、単に「研修会」という）を組織し、その事務局を労務課内に置いた。研修会は、その規程によって「経営管理及び技術の革新に対応する……管理監督職又は専門職担当者としての自己啓発」を目的とするとされていた。研修会事務局は、発足後研修テーマに関する希望を調査し、同テーマを6項目に集約したが、その1項目は「労使関係のあるべき姿——組長として必要最小限の労働法規、必須事項の習得」で「当社のこれまでの労使関係につ

いてはしばしば指摘されるところ多々あるようです。永く工場の生活を送っていると世間からみると正常でないことも気がつかずに当り前のこととなり勝ちです。労使関係にテーマが集中した理由も労使関係の世間常識的なことを知りたい、又現場監督者として基礎的な労使関係事項を正しく知識として持っていたいことから思われます。例、労働協約、労働組合法、団体交渉、三十六条協定、不当労働行為」と解説されていた。また、研修会は3班に編成されて、第1班は副課長以上、第2班は主任、副主任、第3班は組長、組長代理で構成され、更に第2班は、A、Bの2グループに、第3班はAからEの5グループに編別されていた。

なお、研修会規程には「研修会の活動の内容はこれを構成員以外のものに伝えてはならない」と規定されていた。

イ 45年6月、会社は、三交替勤務の行われている各工場で係（当時の職名は主任）以上の役職者が全て日勤勤務者であり、夜勤時には組長以下の従業員のみとなることから、夜勤時の最高責任職として直主管（当時の職名は直主任）を新設し、各工場の品質管理課にそれぞれ4名の直主管を配属した。

ウ 従前、工場における職制は組長代理、組長、主任又は主任補、課長及び工場長の職位からなり、またこれら職位とは別に管理1級から同5級、要務1級から同5級と資格が定められていた。しかしながら、要務4級、5級は組長、組長代理に任用されなければ与えられない等事実上職位と資格は結び付いていた。

46年6月、会社は前記の職制・資格制度を改めた。まず、職位については、主任又は主任補は係と改められ、また技術関係の資格は、参与、副参与、主任技師1級から同3級、技術主任1級、同2級、技術副主任1級、同2級と改められ、更に資格と職位の直接的な結び付きはなくなり、職位への任用と無関係に資格を付与することとした。その結果、有資格者は激増した。48年5月現在の尼崎工場における直主管、係以下の従業員（組合員の範囲に一致する）830名のうち有資格者は280名であり、約3名に1名が有資格者となった。

(3) 新入社員教育について

ア 会社は、新入社員について採用後3～4日間労務課で会社概要、就業規則等についての教育（以下「労務課教育」という）を行い、その後それぞれの配属課の現場事務所で5～6日間技能に関する教育（以下「技能教育」という）を行っている。

イ C1（以下「C1」という）は、47年5月19日入社した。同人に対する労務課教育は、同月19日から同月22日（ただし、21日は定休日）まで労務課係B2（以下「B2」という）と同課課員B3（以下「B3」という）が講師となって行われた。この中でB2らは、労働組合の問題にも触れて「労連は働きもせず金を取る。労連に入ったら昇給とか不利だ。これからの組長、組長代理は全部支部組合員で占めることになっている」等と述べ、どちらの組合に加入するかただし、これに対しC1は、尼崎支部に加入する旨答えた。

C1は検査課に配属され、同人に対する技能教育は同課係B4（以下「B4」という）と技術副主任1級B5（以下「B5」という）が行った。この中でB4らは「労連はよくストをやる。働きが悪い」等と述べた。

その後、C1は検査課C組に所属し、同組のC2（以下「C2」という。なお、同人は尼崎支部組合員である、）、A1（以下「A1」という。なお同人は、尼労組合員である）らと交際するようになった。ところが、B3はC1を再三労務課に呼んで、C2、A1らとの交際について「こういう人物は好ましくない。C2は支部組合員だが、民青、共産党や」等と述べ、更に、C組の組長A2（以下「A2」という）ら尼労組合員と、C2と交際している尼崎支部組合員の名前を挙げてこれらの者と交際しないよう求めた。

なおC1は、47年8月19日、尼崎支部に加入したが、48年12月12日、同支部を脱退し尼労に加入した。

ウ A3（以下「A3」という）は、48年2月20日入社した。同人に対する労務課教育は2月20日から23日まで行われた。この中でB2らは、労働組合の問題にも触れて「支部の組合費は安い、労連は臨時徴収をとったりするから非常に高くつく。労連は年がら年じゅう闘争ばかりしていて闘争至上主義で会社を潰してしまう。支

部は労使協調路線で闘いをしなくとも会社を大きくしてそのもうけの中から分けてもらう」等と述べ、更にB 3は労務課教育の最後に「現場で尼労の組合員が加入届を持って勧誘にきても印鑑は絶対に押してはいけない」との旨述べた。

A 3は検査課に配属された。同人に対する技能教育の中でB 5は「労連は民青ばかりの集まりだ。労連から文句を言ってきたら私がいつでも話をつけてやる。労連は会社を潰してしまう。支部へ入ったら昇給もよくなる」等と述べた。B 4は、A 3が所属することになったC組の従業員名簿を渡し、同名簿に印を付した者と交際しそれ以外の者とは交際しないよう求めた。印を付されていた者は全員尼崎支部組合員であり、尼労組合員とC 2らには印が付されていなかった。更にB 4は、A 2について同人が尼労組合員であることを述べた上で「A 2に相談せんと、何でもC 3君に言ってあるからC 3君と相談しなさい」と述べた。なお、C組の組長代理はC 3（尼崎支部組合員）であった。

5月10、11日、A 3を含む同人とほぼ同時期に入社した8人を対象に合宿研修が会社の保養所六甲山荘で行われ、席上労務課長B 6（以下「B 6課長」という）は「労連はストばかりやって会社は潰れそうになったが、現在は見通しが明るい。船に入った水をみんなでくみ出しながらみんなで共に船をこいで行こう」旨述べた。

同月29日、A 3は尼労へ加入した。同日、本採用辞令交付の際、検査課長B 7は同人に対して「君、労連へ入ったのか。みんなに話をよく聞いだろう。君はまじめに仕事をやる気があるのか、長く勤める気があるのか。なぜ労連へ入るのか、なぜ支部へ入らんのか」等と述べた。

4 46年から47年までの労使関係について

(1) 46年春闘について

ア 46年3月31日、全硝労は春闘要求貫徹のため4月2、6、8日とストライキを行う旨会社に通告した。4月1日、会社は「全硝労のストライキについて」と題し「会社の再建を難しくし従業員が生活の基礎を失う惧れのある挙に出ることの重大さについて深く考えてみましょう。皆さん1人1人が自分の問題として英智と勇気をも

って対処しようではありませんか」と記載した文書を従業員に配布した。同日、尼崎工場の工場長B 8（以下「B 8 工場長」という）及びB 6 課長は尼労に「スト中止について話し合いたい」旨再三申入れたが、同労組は拒否した。

B 8 工場長らの申入れと前後して、主任補C 4、直主管C 5、主任補C 6、直主管C 7、主任補兼組長C 8（以下それぞれ「C 4」、「C 5」、「C 6」、「C 7」、「C 8」という）ら尼労の職制組合員7名は組合事務所に赴き、執行部に「会社が赤字のときにストを打つのは自殺行為である。ストをやめるべきだ」との旨申し入れた。なお、前記職制改編によってC 4、C 6は係となり、かつC 4は労務課員である。

イ 4月15日、尼崎工場側は主任補以上の者に賃金交渉の経緯等を説明し、更にこれらの者は会社の指示で組長及び組長代理に文書を配布して上記と同じ説明を行った。これに対して、尼労と尼崎支部は、労使慣行を無視するものであるとして抗議し、労働基準法第36条に基づく協定の破棄を通告した。その結果、会社は両組合に「交渉中の問題については、従来の労使慣行を守り、誤解を招くような個々の組合員への説明を行わないようにします」との文書を提出し解決した。

ウ 4月16日、会社は、全硝労は会社の実情を無視して統一ストライキを強行するとして、全硝労を非難し「川崎工場を分離独立させ別会社とする……方向で検討を進めております」と記載した文書を川崎工場に掲示した。労連は川労のストライキ等でこれに強く抗議し、その結果会社は、上記文書は会社の所感表明であるとして「所感についての検討を取り止めること」を明らかにし、労連はこれを了解した。

エ 4月28日、全硝労は同月30日にストライキを行う旨会社に通告した。翌29日、会社はストライキを非難し「良識ある行動をとられたい」と記載した文書を掲示した。30日、C 4、C 5、C 6、C 7、C 8を含む9名（尼労所属の主任又は主任補、前記研修会第2班の全員）は、連署して尼労に「一部の意見のみを重視することなく、実力行使を好まぬ幾多の組合員の存在について十分配慮されあく迄も平和的に……交渉を進め」ることを申し入れた。

オ 全硝労と日硝労組は、5月24日にストライキを行う旨会社に通告した。同月22日

会社は両組合のストライキについて「再び労使関係の悪化を招くことは……対外信用を一挙に失い、会社存続すらあやうくすることになります……問題解決について賢明な判断を下されるよう強く要望致します」と記載した文書を掲示した。その後、労連は同月25日春闘要求について妥結した。なお、46年春闘でのストライキ時間は労連18時間、日硝労組8時間であった。

(2) I S G配員問題について

ア 会社は製塩機 I S Gの配員を3名から2名にすることを両組合に提案した。労連は、46年8月ごろから同問題について団体交渉を重ねたが容易に合意に至らなかった。一方日硝労組は、10月27日実施日を11月15日とすることで会社提案を受諾した。

イ 11月15日、会社は労連との合意のないままに2名配員を強行実施した。同日、労連はこれに抗議して I S G部門の無期限ストライキを通告した。翌16日、会社はストライキ非難文書を発表した。C 4、C 7ら4名は、17日午後零時15分ごろから休憩時間（午後零時45分まで）後の午後1時30分ごろまで組合事務所でストライキ中止を執行部に要求した。

ウ 11月24日、総務部長 B 9、労務課長 B 10（両人は、団体交渉での会社側担当者である）ら本社の部、課長31名は連署した文書により「ストライキ等の強硬手段に訴えてでも阻止せんとするが如きは……再建日本硝子の基礎をつき崩してしまうことになりましょう。……2名定員実施に組合の総意をまとめ」るよう労連に申し入れ、同文書の写を尼労にも送付した。

エ 11月4、28日、C 7、C 4及びC 6は組長、組長代理を集めてストライキ反対署名の実施を呼びかけたが同意を得ることができなかった。同月29日、B 8工場長は、尼労所属の組長、組長代理を集めて I S G配員についての会社の態度を説明し、尼労は妥結すべきである旨述べた。

オ 11月24、25日、C 4、C 6及び組長 C 9（以下「C 9」という）らは組合事務所に押しかけ、ストライキ中止を執行部に要求した。同月28日（日曜日）、大労の組合員である大阪支店の係ら職制8名は、尼労組合事務所に赴き開催中の執行委員会を

中断させてストライキ中止を要求した。

カ 47年2月14日、会社は労連が要求した今後の合理化問題は事前に充分協議をつくすこと等に合意し、労連は会社のISG配員提案を受諾した。

(3) 47年春闘について

ア 47年4月13日、日硝労組は春闘要求の貫徹を目ざして、残業拒否とストライキを通告した。翌14日、会社は「日硝労組の争議行為について」と題し「争議行為に入ることは……信用を再びくずし、赤字をより大きくすることになります。……これらについて十分理解され正しい判断をされるよう切望します」と記載した文書を掲示した。

イ 4月22日、労連と日硝労組は、それぞれ同月25日から5月1日にかけて労連42時間、日硝労組32時間のストライキを行う旨会社に通告した。4月24日、会社は「ストを行うことにより44年末の状態に再び逆戻りして、金融機関の信用失墜により5月からの給配遅配もありうる……自分の問題としてよく考えて行動して下さい」との掲示を行った。

ウ 4月25日、B6課長は本社部課長24名が連署し「会社の現状を認識し、ストライキを回避し、交渉を妥結」することを求めた文書を尼労委員長A4（以下「A4委員長」という）に手渡した。同日、C4、C6、C9らは組合事務所で執行部にストライキ中止を要求した。翌26日、B6課長は尼崎工場の課長一同によるストライキ中止要請文書を尼労に手渡した。

エ 5月9日、全硝労は同月13日24時間ストライキを行う旨会社に通告した。同月10日、会社は「全硝労のストライキ実施について」と題し「ストを行うことは……全従業員の生活の安定と向上にとって反対の結果をもたらす……賢明な判断にもとづく行動をされるよう切望します」との掲示を行った。同月12日、C4、C6、C9ら8名は連署しストライキを保留することを求めた要請書を尼労に提出した。なお、同文書には上記8名のほか62名の賛同者がある旨記載されていた。

オ 労連は、5月13日午前7時から翌日午前7時まで製塩部門のストライキを決行し

た。5月13日朝、会社は「全硝労の24時間ストについて」と題し「ストのためのストであり、誰の利益にもならない行動と思います。こんなストは良識ある従業員が賛成するはずはないと考えられます。……真剣に考えて判断し、行動して下さい」と記載した文書を掲示した。同日午前中、C4とC6（両名は公休日であった）は組合事務所に赴き、63名が連署し「直ちにストを中止（すべきであり）……われわれの意向を無視してあくまで既定方針にこだわるならば今後は考えざるを得ない」と記載した要請書をA4委員長に手渡し、その際C4は「聞き入れられない場合は組織自身も考える」と述べた。なお、上記63名のうち職位、資格ともにない者は8名であった。

カ 5月19日、労連は春闘要求について妥結した。なお、47年春闘でのストライキ時間は労連が44時間、日硝労組が14時間であった。

キ 6月中旬に開催された尼労臨時大会ではC4らのストライキ反対の一連の行動に批判が出され、今後このような行為を行わないことを確認した。

ク 7月下旬の尼労の役員選挙にストライキ反対行動を行ってきたC8、C9ら4名が立候補した。同人らは「労使間の信頼と理解、高能率・高賃金、両労組の統一」等をスローガンに掲げ、また「私達の立候補の決意は、決して会社の言動に左右されたものではな（い）」等と記載した選挙ビラを配布した。投票の結果、同人らは110～140票を得たが全員落選した。

(4) 47年年末闘争について

ア 11月18日、全硝労は同月20日にストライキを行う旨会社に通告し、これに対して会社はストライキを非難する掲示を行った。同日正午ごろから午後8時ごろまで、C4、C6、C9、C8らは再三組合事務所に押しかけストライキを中止するよう尼労の執行部に要求した。午後8時ごろC4らは組合事務所から引き上げ、B8工場長、B6課長らの執務場所である表事務所に赴いた。そして、その後B6課長は尼労にストライキ中止について団体交渉を行いたい旨申し入れたが同労組は拒否した。同月20日、ストライキ突入直前に組長、組長代理らは、組合事務所に押しかけ

ストライキを中止するよう要求した。

イ 11月24日、全硝労は同月28日に統一ストライキを行う旨会社に通告した。同月26日、会社は「全硝労のストについて」と題し「他社の組合と一緒にストをやってもストの損害は当社の従業員の全部がそれにかぶり、他社の組合が生活を守ってくれるわけではありません。……他人に動かされることなく、自分の頭で考え自分やみんなの生活を守るために行動して下さい」と記載した文書を従業員に配布した。

ウ 11月24日、C4、C6、C7ら尼労の組合員51名（その大半は職制）は労連闘争委員会あて打電し、ストライキの中止を要求した。同月27日、C4、C6ら53名は連署してストライキの中止を尼労に申し入れた。

エ 11月30日、労連は年末闘争を終結した。なお、同年末闘争で労連は11時間のストライキを決行したが、日硝労組は全く行わなかった。

5 尼労からの大量脱退について

(1) 日新会等について

ア 47年12月5日、労連は、C5、C7、C4、C9らストライキ反対運動を行ってきた約70名が日新会という団体を組織していることを知った。日新会の規約には、その目的として「会員相互の親睦、尼労組織を正常にはぐくむこと」、加入要件として尼労組合員で「既会員5名以上の者が……適格であると認め」ること、活動として「組織に関する問題、労働条件ならびに各職場における諸要求」について月1回会合すること等がそれぞれ規定されていた。

イ 同月14日、労連は、日新会は組織の二重化であり組合組織の否定であるとして後述の確認書による組織点検を指令した。そして、同月16日から26日まで、尼労は各職場で説明会を行う等して組合員に「私は労連尼労組合員として機関決定を守り、組合民主主義の運営に協力します。従って、組合内の反組織グループには参加しません」との確認書に署名捺印するよう求めた。その結果、375名は確認書を提出したが、C5、C7、C4、C6、C9ら25名は提出しなかった。

ウ 12月27日、尼労執行委員会は、46年春闘以降の一連のストライキ反対運動は会社

の意を体してなされた統制違反行為である等としてC 5、C 6、C 4、C 9らについて賞罰委員会に審査を請求した。賞罰委員会は同月29日から48年1月16日までの間に4回開催され、この間同委員会はC 5らに出頭して弁明するよう求めたが、同人らはこれに応じなかった。審査の結果、同委員会は、C 5ら4名を除名処分に付し、今後反組織活動を行わないことを条件に2年間同処分の執行を保留すべきである旨決定した。尼労は、賞罰委員会の決定に基づき1月末に大会を開催し上記処分を正式に決定する予定であったが、後述の脱退工作が激化したため大会は延期された。

(2) 尼労執行委員会の声明等について

ア 尼労は、48年1月4日ごろ「今後における組織方針」と題する執行委員会の47年12月28日付け声明書（以下「12.28声明」という）を組合員に配布した。12.28声明は組織点検の結果を報告し、会社の合理化、組織攻撃への反撃体制として大量宣伝体制の確立、学習活動の強化等を強調しているが、その中で日硝労組については「今やほとんど資本とゆ着した日硝労組」と記載していた。また、同声明には敵味方の区別の一環として「第2組合は敵」、「第1組合の分派＜分裂派＞は敵」、「①第1組合に移籍する。……②第2組合を第1組合に変革する……（これは）第2組合の論理のなかではあきらかに分派行為である」前記①、②の意義を「評価できる段階にない2組大衆は利敵行為者」等と規定し、更に組合民主主義の確立、団結の強化、規律と統制を高めることを強調し、これらを破壊する者の「ブルジョア的な自由」として「脱退……『卑怯者去らばされ』」との記載があった。1月11日付け尼労の機関紙「ろうせい情報」には「執行委員会は、組織方針（声明書）にそって早急に組織してゆくことを確認しました」との記載があった。

イ 12.28声明、ろうせい情報の記事等から尼崎支部は尼労との平和的競合関係は断たれたとして、48年1月24日「尼労執行委員会声明に対する見解」を発表し、尼労を「階級的労働組合を指向し、階級闘争のみに専念指導し」としていると批判し「我々の運動基調に賛同する労働者は積極的に迎え入れ大同団結をはかる」ことを明ら

にし、同支部代議員会で具体的行動を展開する旨決定した。その後1月29日まで、尼労と尼崎支部は互に文書で論ばくし合ったが、その中で尼崎支部は「単なる文書合戦に終らせる考えのないことを言明し、全組合員の理解と大同団結にむけて積極的行動」を組織することを明らかにした。

(3) 尼労組合員に対する脱退工作について

48年1月27日以降、尼崎支部及び尼労所属の職制らは、尼労の組合員に対して就業時間内に活発に脱退工作を行った。その状況は次のとおりである。

ア 尼崎支部所属の職制による脱退工作について

- ① 1月27日、技術副主任2級**B11**（以下「**B11**」という。同人は職場委員である）は、製造課3工場B組のA5（以下「A5」という）に対して待機室で「100名以上の者が脱退すると言っている。この組で残るのは君とA6（同人は3月に退社することになっていた）だけだ。労連は民青か共産党ばかりだ。あいつらは会社を潰すことを目的にしている。そんな奴に乗せられていたらろくなことはない。労連に残っていたらみんなと同じように働いても昇給は悪いし、配転のときまっ先にやられる」と述べて脱退を勧めた。同月31日、組長**B12**はA5に対し待機室で「労連は、共産党ばかりや、労連のやり方はC10路線よりも強硬だ」と述べ、また2月10日待機室から作業のため出ようとするA5を呼び止め「C11（同人は係）さんが君が労連に残っていることで非常に心配している。脱退してくれないか」と述べた。3月8日、係**B13**は待機室でA5に「君のことで現場の者がみんな心配している。このまま会社にいるつもりなら脱退せよ」と述べた。そのほかにもA5は職制から脱退を種々勧められたが、これらに応じず所属する組で1人だけ尼労に留った。その後、**B11**はA5に「今後おれと一切口をきくな」と述べた。
- ② 1月30日、直主管**B14**は作業中のC12に対し同人が保証人となっている甥のA7に脱退を勧めることを依頼し、C12が「脱退したらどうなる」と聞くと「昇給もよいしみんなと仲よくやっていける」と述べた。翌31日、前記**B14**は作業中のA8

に「この際脱退しないか」と述べ、A 8が「おれが行く必要はない」と答えると「子供もあることやし考えてみろ。徳永は労連が潰した」と述べた。

イ 尼労所属の職制による脱退工作について

① 1月27日、組長B15は作業中のA 9（以下「A 9」という）の仕事を代りC 6係から話があるとして同人を現場事務所に赴かせた。A 9が現場事務所に行くと、C 6は「私は、賞罰委で除名寸前に追いやられた。一緒に脱退しないか。家族もあることやしよく考えろ。労連に残ると少数組合になって会社も言うことを聞いてくれなくなる。赤旗でも振ってがんばる積りか。労連の幹部は民青や共産党ばかりだ。そんな者についていく積りか。後でいいから組長か組長代理にことずけて返事してくれ」と述べた。なお、現場事務所は工場の2階にあり、通常、課長、係及び事務職員が執務している。その後も、A 9は組長、組長代理らから作業中等に脱退を勧められたが、これに応じなかった。

② 1月29日、組長B16は待機室でA10（以下「A10」という）に「労連の運動方針はきびしいから脱退しないか」と述べた。翌30日、前記B16は待機中のA10をC 7直主管が用事があるとして現場事務所に行かせた。A10が現場事務所に赴くと、C 7は「労連の運動方針は過激だからついていけない。ぼくは脱退する。脱退しないか」と述べた。なお、C 7の話は作業時間に食い込んで行われた。その後も、A10は組長、組長代理らから作業中等に脱退を勧められたが、これに応じなかった。

③ 1月31日、C 9組長はA 5に待機室で「労連は政治闘争ばかりしている。あんなものは組合でない」と述べて、脱退を勧めた。

(4) 大量脱退について

ア 1月27日以降前記のような尼労組合員に対する脱退工作が行われた結果、2月2日、150名が尼労を脱退して尼崎支部に加入し、その後も、脱退者が続出し3月10日までに総計243名が尼労を脱退した。

イ 2月8日、大労は労連を脱退し、大労組合員45名は日硝労組に加入して同労組大

阪支店支部を組織した。

ウ 2月27日、川労の組合員約300名は川労を脱退し、日硝労組に加入して同労組川崎支部を組織した。

第2 判断

1 日新会について

- (1) 全硝労は、会社は47年11月ごろから従来から一貫して進めてきた尼労丸抱えの総仕上げに向けて非公然のもとに日新会の結成とその育成を着々と推進したと主張する。よって、以下この点について判断する。
- (2) 46年春闘以降、尼労所属の職制は会社によるストライキ非難と並行してストライキ反対運動を活発に展開しており、この運動と密接に関連してこれら職制によって日新会が結成されたことは容易に推認し得る。しかしながら、日新会の具体的な結成経緯、活動内容が何ら疎明されていない以上、上記の事情のみをもって会社が日新会を結成し、これを援助し育成していたとまでは直ちに断じ難く、全硝労の主張は容認できない。

2 大量脱退について

(1) 全硝労の主張要旨

全硝労は次のとおり主張する。すなわち、会社は日硝労組に対する丸抱えに成功したうえで、45年以降研修会の設立、直主管の新設、職制・資格制度の改編等を通じて尼労内に職制、有資格者を主体とする反組合分子を大量に養成し、これら反組合分子に反組織活動を行わせ労連、尼労丸抱え策をしてきたが、労連の反撃によってこの方針を放棄せざるを得なくなり尼労組織破壊攻撃へと方向を転換したのである。しかし、本件大量脱退・脱退工作は会社が尼崎支部の御用幹部、職制組合員と尼労内に育成した反組合グループ、職制を最大限に利用して行った不当労働行為であると主張する。

よって、以下これらの点について判断する。

(2) 大量脱退前の労使関係について

ア まず、本件大量脱退前の尼労所属職制の行動について考察する。46年春闘以降47年年末闘争まで尼労所属職制が行ったストライキ反対運動についてみると、①45年8月のB 1 社長名の文書にはストライキのない会社とすることが強調されていること、②これら職制が労使協調を志向して行動していること、③ストライキ反対運動が研修会第2班に所属する直主管、係クラスの職制にはじまり組長、組長代理及び有資格者へと漸次拡大していったこと、④労務課の係であるC 4がストライキ反対運動で中心的役割を果たしていること並びに⑤尼労の統制秩序を破壊して行われたストライキ反対運動が会社によるストライキ非難、本社部課長、B 6 課長らの行動と相前後して行われたこと等が認められる。しかして、これらの事情を総合して考えると、これら職制の46年春闘以降の諸行為は、会社のストライキのない会社とすることを最重要目標とする労務政策、全硝労、労連に対するストライキ非難に呼応して行われたものと言わざるを得ない。

しかし、以上の判断のみをもって直ちに尼労所属職制による本件脱退工作が会社の意を体して行われたとは認め難いのであって、その具体的内容が検討されねばならない。更に、尼崎支部と尼労のそれぞれの所属職制の行為はその性格を異にし一様に判断することはできないと思料される。

イ 次に、会社の労連、尼労に対する姿勢等について考える。「ストのない会社」の実現をその労務政策の最重要目標としていたこと、46年、47年のストライキ時間は労連が日硝労組を大幅に上回っていること並びに新入社員教育で労連を誹謗し日硝労組への加入を勧誘していること、これら事実からみて会社が労連、尼労を好まず、日硝労組、尼崎支部をより好ましい労働組合と考えていたことは明らかである。

ところで全硝労は、この点に関し、会社は日硝労組の丸抱えに成功したうえで労連、尼労に対しても丸抱えを策してきたが、この方針を転換し尼労組織破壊攻撃を行ったと主張するので検討する。会社が労使の協調、安定を志向して、労連と日硝労組のストライキとともに介入し両組合の変質を企図し、なにかんずく労連の変質を強く望み、この企図を実現させ両組合の組織統合によって「ストのない会社」とす

ることを労務政策の基本としていたことは明白である。しかしながら、会社は日硝労組のストライキにも介入しているのであって会社が日硝労組をその支配下においていたとは考えられず、またかかる状況下で会社が労使の対立を激化させるのみでなく併存する両組合の対立をも激化させる方向に、その労務政策を転換したとは直ちに考えられない。

(3) 尼崎支部所属職制による脱退工作について

ア 尼崎支部がその組織方針として大同団結を掲げ、尼労組合員に脱退を働きかけたことについてみる。

当時、尼労がその内部に会社に同調して統制を乱す多数の反対派を抱えていた事情にあり、かつ、尼労から尼崎支部組合員に対し何ら具体的な工作はなされていないのに先制的に尼崎支部が攻撃に出ていること等尼崎支部の行動にはやや行き過ぎの点があったと考えられる。しかし、尼労が12.28声明で尼崎支部とその組合員を第2組合、敵、利敵行為者と規定し、同支部組合員に尼労への移籍と分派活動を間接的かつ抽象的ではあるが呼びかけたと認められることよりすれば、尼崎支部の行動には12.28声明への反撃としてやむを得ない面があり、この点で本件大量脱退の契機形成について尼労の責は重大であると言わざるを得ず、尼崎支部の行動のみを一方的に非難することはできない。

イ しかし、B11のA5に対する不穏当な発言等行き過ぎと認められる点はあるが、これら尼崎支部所属職制による脱退工作は、どこまでも同支部の組織活動の一環として展開されたものであって、その発言内容も勧誘における一種の方便と考えられ、かつ尼崎支部の組織方針は主として12.28声明への反撃として設定されたもので会社の意を体して決定されたものとは認められないのであるからこれらの脱退工作を会社に帰責させることはできない。

(4) 尼労所属職制による脱退工作について

ア まず、尼労所属職制の行為については、46年春闘以降のストライキ反対運動と48年1月27日以降の脱退工作との相関関係が考察されねばならない。

前記(2)で判断したとおり尼労所属職制が会社の労務政策に呼応してストライキ反対運動を展開したこと、また会社が労連、尼労を好まず、日硝労組、尼崎支部をより好ましい労働組合と考えていたことは明白であって、この事情よりすれば48年1月27日以降の尼労所属職制による脱退工作が会社の意向に呼応してなされたのではないかと一応疑い得るところがある。しかし、会社が両組合の組織統合によって「ストのない会社」を実現することを労務政策の基本とし、尼労の組織破壊へとその政策を転換したとは考え難い以上、上記の事情や疑いのみをもって本件尼労所属職制の行為が会社の支配介入行為であると即断することはできない。

イ そこで本件脱退工作の具体的内容についてみる。

前記認定のC 6とB 15によるA 9に対する、またC 7とB 16によるA10に対する脱退工作は、係と組長、直主管と組長が連携して行われていること、作業中のA 9をわざわざ現場事務所に赴かせる等就業時間中であること、労連を誹謗中傷していること並びに現場事務所を利用していること等常軌を逸した行為と言わざるを得ない。しかし、C 6らは12.28声明で分裂派＝敵と規定され「卑怯者去らばされ」と非難されたと認められること、また統制処分に付されたこと、これらに反発し自ら尼労を脱退するとともにこれに賛同する者を得んとして工作したことが認められ、更にこれら就業時間中の勧誘を会社が知って黙認していたとの疎明もないこと、これらのことよりすれば尼労所属職制の行為は全体として同人らによる自発的行為と言うべく会社の意を受けてなされたとはまでは認め難い。

(5) 結論

以上判断したとおり、本件大量脱退は、結果においては会社の両組合への姿勢からみて会社の希望が実現したものと考えられ、また本件脱退工作には種々常軌を逸し行き過ぎと認められる点はあるが、会社の意を受けてなされた行為とまでは言い難く、かえって、全体として48年2月から3月にかけてのこの時期に大量脱退が発生した主たる原因は、12.28声明に端を発する尼労と尼崎支部の抗争と尼労内部に形成された反発にあったと思料されるのであって、全硝労の前記主張は首肯できない。したがっ

て、本件大量脱退を会社に帰責させることはできず、全硝労の請求は認容できない。

3 新入社員教育について

会社が実施している新入社員教育において、講師となった会社の職制らが、12.28声明前に入社したC 1、同声明後に入社したA 3に対し労連を誹謗し、尼労に加入しないよう発言したことは前記認定のとおりである。この会社の行為が、労連、尼労を嫌悪する会社がその弱体化を企図して行った労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であることは疑いの余地はない。

ところで、全硝労のこの点についての申立ては多少不明確であるが、「組合脱退を勧奨、強要したり」することの禁止を求めていること及び審問の全趣旨からして救済を求めているものと解する。

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条によって、主文のとおり命令する。

昭和52年2月16日

大阪府地方労働委員会

会長 川 合 五 郎