

命 令 書

申 立 人 総評全国金属労働組合千葉地方本部オリエンタル支部

被申立人 オリエンタルモーター株式会社

主 文

- 1 被申立人会社は、就業時間中の組合活動の範囲の件及び人事異動に関する事前協議約款又は同意約款の締結の件を交渉事項とする申立人組合の団体交渉申入れに対し、誠意をもって応じなければならない。
- 2 被申立人会社は、豊四季事業所第2事務棟地下2階の一部(別紙図面の斜線部分)を組合事務所として速やかに申立人組合に貸与しなければならない。貸与の条件は、昭和50年6月下旬に申立人組合が記名調印して被申立人会社に渡した組合事務所貸与協定書によるものとする。
- 3 被申立人会社は、申立人組合の組合員に対し、申立人組合加入状況の調査をして、申立人組合の運営に介入してはならない。
- 4 被申立人会社は、申立人組合が支部大会及び分会大会開催のため、会場使用許可願を提出して豊四季事業所の食堂の使用を申し入れた時は、被申立人会社が使用する等特段の事情がある場合を除いて、その使用を拒否してはならない。
支部大会及び分会大会以外の申立人組合の会議又は集会のために豊四季事業所の食堂の使用を許可する範囲について申立人組合から団体交渉の申入れがあった場合には、被申立人会社は、誠意をもって応じなければならない。
- 5 被申立人会社は、本命令書の交付を受けた後、直ちに下記の陳謝文を縦1.5メートル、横1メートルの白い木板いっぱい楷書でわかりやすく墨書して、被申立人会社豊四季事業所の正門わきの従業員の見やすい場所に2週間掲示しなければならない。

陳 謝 文

当会社は、貴組合に対し、

- 1 従業員に照会票を配布して、貴組合の組合員か否かを調査したこと。
- 2 組合備品を撤去したこと。
- 3 貴組合の分会大会等の各種集会を妨害したこと。
- 4 貴組合の組合規約又は組合員名簿が提出されないことを理由として、団体交

渉を拒否したこと。

- 5 組合旗を撤去したこと。
- 6 総評全国金属労働組合千葉地方本部統一交渉団の入構を拒否したこと。
- 7 新入社員教育において、貴組合を誹謗したこと。
- 8 貴組合と昭和 50 年年末一時金、昭和 51 年賃上げ及び同年夏季一時金の交渉中に、従業員に受領書を配布し、署名押印を求めたこと。
- 9 貴組合の組合員に対し、脱退を強要したこと。

が労働組合法第 7 条第 2 号又は第 3 号に該当する不当労働行為であると千葉県地方労働委員会において認定されました。当会社はこのような不当労働行為を行ったことについて、貴組合及び組合員に対し、深く陳謝します。

昭和 年 月 日

オリエンタルモーター株式会社

代表取締役 Y1

総評全国金属労働組合千葉地方本部

オリエンタル支部

執行委員長 X1 殿

(注、年月日は、陳謝文の掲示を始めた日を記入すること。)

- 6 申立人組合のその余の申立は棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人オリエンタルモーター株式会社(以下「会社」という。)は、精密小型モーターの製造、販売を目的として、昭和 25 年に設立され、肩書地(編注、千葉県柏市)に本社及び豊四季事業所を、茨城県土浦市、香川県高松市、及び山形県鶴岡市に各事業所を置く資本金 1 億円の株式会社であって、製品の販売部門として株式会社オリエンタルサービス(以下「サービス」という。)を有し、本件申立時の従業員数は約 970 名(うちサービス約 100 名)である。
- (2) 申立人総評全国金属労働組合千葉地方本部オリエンタル支部(以下「組合」という。)は、会社及びサービスの従業員が組織する労働組合であって、昭和 49 年 12 月 22 日に結成され、上部団体たる総評全国金属労働組合千葉地方本部(以下「千葉地本」という。)及び総評全国金属労働組合(以下「全金」という。)に所属し、豊四季分会、土浦分会、高松分会、鶴岡分会及びサービス分会を組織し、組合員数は最も多い時で約 620 名を擁したが、後記の事情で減少し、結

審時には約 50 名になったと推定される。

2 組合結成から昭和 50 年 7 月 3 日のストライキ頃までの経過

- (1) 組合結成前、従業員の間には、賃金昇給率、一時金、有給休暇日数、36 協定締結当時者としての従業員代表の選出方法、雇用の不安定、その他の労働条件に不満があるとして、X1、X2 及び X3 らが中心となって、昭和 49 年 12 月 22 日従業員 36 名が組合を結成し、X1 は執行委員長に、X3 は副執行委員長に、X2 は書記長にそれぞれ選任され、その他の執行部員も選出された。
- (2) 昭和 50 年 4 月 21 日、会社は、豊四季事業所の従業員代表の X4 との間にいわゆる 36 協定を締結して、松戸労働基準監督署(以下「松戸労基署」という。)に届け出たが、組合は、同人は法定の選任手続きを経ていないものであり、協定は無効であるとみていた。
- (3) 同年 5 月 12 日、会社は、昭和 50 年度春の賃上げを発表した。
- (4) 翌 13 日、組合は会社に対し、X1 委員長以下 11 名の執行部全員の氏名を記載した組合結成通知書を提出して組合結成通知をなすとともに、下記要求事項を含む 13 項目の要求を提出した。

記

- ① 私たちオリエンタル支部をオリエンタルモーター株式会社及び株式会社オリエンタルサービスに働く労働者を代表する唯一の労働組合と認め、労働者の働く諸条件に関する事項について団体交渉権を認めること。
- ② 労働条件の改訂、新規実施については、組合と事前に話し合いを行い、一方的に行わないこと。
- ③ 労働者の労働条件に大きな影響のある問題は事前に話し合い、組合と本人の了解なく一方的に行わないこと。
- ④ 会社は、組合に組合事務所、掲示板を貸与すること。また、会社建物、施設使用の便宜を与えること。
- ⑤ 就業時間中の電話の取次ぎ、面会等の便宜を計らい、また連絡等最少限の組合活動を認めること。
- ⑥ 団体交渉は、労使双方いずれか一方が申し入れた場合、直ちに他方が応ずることを原則とし、特別な事情がある場合でも 3 日以内に行うこと。
- ⑦ 労働条件の改悪及び生活の圧迫につながる出向、配転、転勤を一方的に行わないこと。
- ⑧ 昭和 50 年度春の賃上げについて、労働組合と協議すること。

上記 13 日の通知を受けた会社は、組合関係の労務担当役員として最高責任者 Y2 常務取締役以下を決定した。

なお、会社は従業員中大多数が組合に加入していると推定した。

(5) 5月15日、組合の申し入れによって前記要求事項について、第1回団体交渉が開かれ、要求事項の①乃至⑧について次のとおり交渉がなされた。

①について、会社は、「労働者を代表する」とあるのは、「全国金属オリエンタル支部に加入した労働者を代表する」との趣旨に解する。また「唯一の労働組合」とあるのは「現時点において、オリエンタル支部を唯一の労働組合」と解して認め、かつ、団体交渉権を認めると答えた。

なお、組合はこれを会社が組合を基本的に会社における労働者を代表する唯一の労働組合であると認め、かつ、団体交渉権を認めたと受けとっている。

②について、会社は原則として事前に協議することは了解するが、「労働条件」の内容については、今後、双方が具体的に検討して話し合いをして決める。

③及び⑦について、会社は「労働条件」等字句の不明確なものが多くあると主張したので、双方が具体的に内容を示し合って話し合う。

④について、会社は、組合事務所(豊四季、土浦各事業所に各1か所)、掲示板(豊四季、土浦各事業所に各2か所、サービスに1か所)の設置について、基本的に了解した。具体的設置場所については、会社は5月19日に回答する。

なお、組合は、サービスに書類等を保管するスペースが欲しいと要望した。

⑤について、会社は基本的に了解した。但し、ア電話の取次ぎ、面会等については執行委員を対象範囲とする、イ面会者の入退場は、会社の規則に従うこと、ウ就業時間中の組合活動については、連絡等最少限とし、緊急を要する時のみとする、と答えた。

⑥について、会社は基本的に了解した。ただし、「特別な事情がある場合でも3日以内に行う」ことについては、双方が再検討することとなった。

⑧について、組合は会社の説明を基本的には了解するが、組合としてアンケート調査中のため、調査集計後交渉を持ちたいと申し入れた。

(6) 5月19日、第2回団体交渉では

① 要求項目⑥の「団体交渉を一方が申し入れた場合、特別な事情があるときでも3日以内に行うこと」については「団体交渉申入書の指定日より3日以内」ということ、「3日」とは「3労働日」ということ、「団体交渉の時間は3時間以内とし、合意によって延長できる」こと、及び「団体交渉の日時、場所は事務折衝で決める」ことについて労使双方了解した。

② 要求項目④のうち組合事務所設置については、貸与に関する協定内容、利用方法を組合から会社に文書で提出し、その上で会社が設置場所を検討することで双方合意した。

- (7) 5月22日、会社は、「従業員の皆さんへ」と題する文書を従業員に配布して、
- ①会社は5月13日総評全国金属労働組合千葉地方本部オリエンタル支部の結成通知を受けとり、同時に13項目の要求書を受けとった。
 - ②要求書の第1項に、組合を会社に働く労働者の唯一の労働組合と認め、団体交渉権を認めることとの要求があったが、この要求は労働組合が結成されると必ず出る項目であり、団体交渉権は法律的に認めることになっている。また、唯一の組合となっているが、これは慣行上うたわれることである。
 - ③団体交渉により労使間で決めたことは、組合員だけでなく全従業員に及ぶことになっている。
 - ④会社は、全従業員のことを考えて進めていく。
 - ⑤今後、会社も慎重に対処していくので、従業員の皆さんも充分考えた上で慎重な行動を期待する。

などと述べた。

- (8) 6月5日の第5回団体交渉では、

- ① 会社は、豊四季事業所の組合事務所の設置場所について、組合申入れの松林の中での30平方メートルは建築基準法上難しいとして、第2事務棟地下2階の営繕の向い側の場所を提示した。

一方組合は、希望場所として食堂をあげたが、そのほか、アAホール、Bホールのいずれか、イ中庭に面した所、ウ3課のコイルインサーターがある所をあげた。そして、組合事務所等貸与協定書についても逐条的に検討した。

- ② 春の賃上げについて、会社は、資料を提出して支払い能力等についても説明し既に解決済みであると回答したが、組合は、現状の説明だけでは過去2か年の推移が不明であるとして、納得しなかった。なお組合は、アンケート調査の結果をふまえて5月23日に賃上げ率一律22.5パーセントの要求書を提出していた。

- ③ 36協定について、組合が、現在の協定は無効であると主張したのに対し、会社は、有効であるが新しく結ぶについては、スケジュール残業のためよりも、現在は突発的な残業が必要な時期であるため、弾力的に考えて1年か少くとも半年間の協定を主張したが、組合は、残業に協力しないということではないが、現在は正常な労使関係ではないので、賃上げなどの問題が取り除かれるまでは、その都度協定する方法しか受け入れられないと主張し、労使の意見は対立した。

- ④ 会社施設の使用について、組合は、「用紙を組合で用意するから、コピーを使用させてもらいたい。輪転機、ファクス、青やき用なども使わせてもらいたい。」と申し入れ、これに対し会社は、「こういう事、こういう事と出してもらって検討する。一応事務折衝でやって、その上でやろう。」と答えた。

⑤ なお、会社は、夏季一時金の支給基準について文書に基づき説明を試みたが、組合は、6月10日に要求書を提出することになっているので6月17日に回答してもらいたいと希望を述べた。

(9) 組合は、組合公然化直後から組合備品を会社の食堂に置いていたが、6月初めX2書記長とY3庶務課長との事務折衝において、このことについて非公式に了解された。

この頃組合は、組合事務所が貸与されれば、直ちに組合備品を食堂から撤去する考えであった。

(10) 6月10日、第6回団体交渉で

① 豊四季事業所の組合事務所の設置場所について、組合は、会社提案の松林の中で、コンクリートに面した所まで出した独立棟を建ててもらいたいこと、独立棟ができるまでは、暫定として会社提示の営繕の向い側の所を仕切って事務所として使用したいと希望した。

これに対し会社は、コンクリートに面した所という位置の希望については、実際にやってみなければわからないので確約できない。暫定で使う営繕の向い側の所については、電気関係など工事関係者と相談して1週間か10日ぐらいで使えるようにしたいが、工事の都合でどうなるかわからないと答えた。その他の貸与条件については、事務所の貸与協定の有効期間等一部を除いて協定書案は、ほぼ合意に達した。また、土浦事業所の組合事務所については、労使双方から具体的な設置場所の提案があり、現地に行く等してさらに協議することとした。

② 就業時間中の組合活動の範囲について検討されたが、「就業時間中の組合活動については連絡等最少限とする。」の「最少限」の解釈について、双方ずれがあるので内容をはっきりさせて双方一致了解できるようにすることとなった。

③ 春の賃上げについて、組合は有額回答を要求した。これに対し会社は、5月12日に13.97パーセント賃上げして終了しているが、組合の再賃上げ要求があるので、売上げ台数に対する各人奨励加給金を支給すると提示した。しかし組合は、基本給の賃上げ要求であるとして納得しなかった。

④ 夏季一時金について、組合は、6月10日付け要求書(要求額平均3.5か月、配分については別途協議する。回答指定日6月17日。)を提示し、配分について別途協議するために組合として研究したいので、賃金の実態の資料を欲しいと申し入れた。

これに対し会社は、6月に出すのが慣行になっているので、あてにしてい

る社員もいることだし早い時期に支給したいと答えた。

- (11) 同日、組合は、6月17日までに夏季一時金について誠意ある回答がないときは、ストライキを行うと会社に通告した。
- (12) 6月17日、会社は、①春の賃上げは解決済みとする、②夏季一時金は①を前提として前年度年末一時金と同率の支給基準により支給すると回答したが、この回答額は、組合の要求額をかなり下まわる額であった。
- (13) 6月下旬、会社は、組合事務所の設置について、第2事務棟地下2階の営繕の向い側の一部約30平方メートルを仕切って貸与すると確答し、組合事務所貸与協定書を提示して、記名調印を求めた。

組合はこれに記名調印して会社に渡したが、その際調印した協定書中の「事務所」とは暫定的なものであり、本事務所は、会社が当初提案した松林の中に建築する約30平方メートルの独立建物とするとの覚書を添付した。

- (14) 7月2日頃、会社は、第2事務棟地下2階の営繕の向い側の一部約30平方メートルを間仕切りして別紙図面のとおり組合事務所の工事を終えた。
- (15) 7月3日、組合は、会社に通告して同日午後統一時限ストライキを打った。このストライキには豊四季、土浦、高松各事業所の組合員約600名が参加した。組合員は就労中の非組合員に対してストライキに協力するよう説得に努めたが、部課長ら職制はこれを阻止し、会社は組合宛にストライキを遺憾としてその撤回を求め、組合に強く警告するという趣旨の警告書を出した。また、この時点では労使間には争議予告期間、保安要員等に関する協約は存在しなかったが、会社は、同日組合宛にこれら平和条項又は争議条項があることを前提とするかの如き要求を行った。

これに対し、組合は、会社が組合執行部の頭越しに個々の組合員に業務命令を発し、又はストライキ不参加を呼びかけたとして抗議を行った。

- (16) 同月中旬、組合は、夏季一時金について、会社の前記回答に一律15,000円を上積みさせ、また春の賃上げについては調整手当1,500円を上積みさせて妥結した。

3 ストライキ後の経過

(1) 団体交渉応諾について

① 就業時間中の組合活動の範囲について

ア 昭和50年8月8日、会社は、「就業時間中の組合活動の範囲について」と題する文書をもって、「就業時間中の外出等社外の組合活動は認めない。賃金カットする。」と組合に通知した。

イ 会社は、同年9月4日付け文書をもって、同年8月13日、X1委員長が

就業時間中千葉地本の執行委員会に出席したので、賃金をカットしてしかも欠勤扱いとし、同月 26 日、X2 書記長及び X11 執行委員が就業時間中鶴岡事業所に転勤になった組合員を上野駅に見送りに行ったので、賃金をカットしてしかも遅刻扱いとし、同月 29 日及び 30 日、X3 副執行委員長が高松事業所に組合用務で旅行したので賃金をカットしてしかも欠勤扱いとした。

ウ 会社では、遅刻 3 回で欠勤 1 日の扱いになる。

エ 同年 9 月 9 日付けで、組合は、上記賃金カット等の取り扱いについて「社外組合活動の件」という交渉事項を記して団体交渉を申し入れたが、会社は、同月 10 日交渉事項が不明確であるとして応じなかった。(なお、この会社の回答の文書には就業時間中の組合活動について、賃金カットをしないことは不当労働行為となるから会社としては賃金カットをするという意見が付されていた。)組合は、また同月 16 日付けで団体交渉事項を「社外組合活動賃金カットの件」として団体交渉を申し入れるとともに、賃金カットはやむを得ないが、欠勤又は遅刻扱いをすることは不当である旨の抗議書を会社に出した。会社はこの団体交渉の申し入れに対し、昭和 50 年 8 月 8 日付け文書で回答済みであると文書で回答し、結局応じなかった。会社はこの件に関し、さらに同月 30 日「就業時間中の社外組合活動は原則として認めない。連絡等最少限とし、緊急を要する時のみとする。」と文書で回答した。

オ 同年 10 月 6 日、組合は秋闘の要求書を会社に提出し、就業時間中の組合活動の範囲についても要求事項の中に取り上げ、同日団体交渉を申し入れたが、会社は、同年 11 月 20 日までに回答するとして団体交渉に応じなかった。

組合はさらに同年 10 月 25 日、同月 27 日にも団体交渉を申し入れたが会社は拒否した。

カ 同年 11 月 14 日の本件調査期日に、当委員会から会社に、団体交渉に応ずるように勧告がなされ、同月 11 日、就業時間中の組合活動の範囲等について団体交渉が行われたが、会社は、「組合活動は就業時間外に行うものである。昭和 50 年 8 月 8 日付け文書ですすめる。」という主張を繰り返すだけで新たな進展はなかった。

キ 同月 20 日、秋闘要求の回答が出され、この中で会社は、就業時間中の組合活動の件については昭和 50 年 8 月 8 日付け文書により回答済みであると回答した。

ク 同年 12 月 18 日、秋闘要求と年末一時金に関する協定書が労使間で締結され、この中で「就業時間中の組合活動について、会社が回答済みであることを組合は了解」した。

ケ 昭和 51 年 3 月 5 日、組合は、当委員会の団体交渉促進の口頭勧告に基づき、「労使間懸案事項」を団体交渉事項として団体交渉を申し入れたところ、会社は、団体交渉事項の趣旨が不明確であるとして応じなかった。

そこで組合は、同月 9 日「就業時間中の組合活動の件」ほか 3 項目を交渉事項として再度申し入れたが、会社は、同月 11 日文書で回答し、団体交渉に応じなかった。

会社は上記回答書において「就業時間中の組合活動の件については、9 月 30 日付け貴組合宛文書において回答済みであります。貴組合の不当労働行為救済申立において『不当労働行為を構成する具体的事実』としてとり上げられておりますので千葉県地方労働委員会のなりゆきを見守るべきと考えます。

なお、貴組合の 10 月 6 日付け秋闘要求第 13 項に『組合員が組合業務のため欠勤、早退、遅刻、外出などする場合、これを通常出勤扱いとせよ』の要求があり、12 月 8 日に『会社が回答済みであることを組合は了解する』と労使間で協定されていることはご承知のとおりです。」と述べている。

コ 同年 10 月 22 日、豊四季分会は、秋闘要求の中で、就業時間中の組合活動を認めるよう要求し、同月 25 日団体交渉を申し入れたが、会社は応じなかった。また同月 27 日、組合は団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。

② 組合事務所設置について

ア 昭和 50 年 9 月 9 日、会社が従業員に配布した「社員の皆様へ」と題する文書で「会社は、組合事務所を豊四季事業所第 2 事務棟に用意し、専用直通電話を架設し、貸与協定調印後貸与する。」と明言した。

イ 同年 11 月 11 日、当委員会の団体交渉促進についての口頭勧告に基づき就業時間中の組合活動の範囲等を交渉事項とする団体交渉が行われたが、この中で会社は、組合事務所は組合自身が自主的に解決すべきもので、便宜供与は避けたいとし、また、話し合いの前提として、組合規約、組合員名簿の提出を求めたが、組合は、これを拒否した。

ウ 同年末頃、X2 書記長は、Y3 庶務課長との事務折衝において、意向打診的に、前記 2、(13)で添付した覚書を撤回しても良いと申し入れた。

エ 昭和 51 年 2 月 18 日、当委員会の団体交渉開催についての勧告に対し、

会社は組合事務所について検討し、後日、最終的見解を示すと述べた。

オ 同月 20 日及び 3 月 9 日、組合は、組合事務所の件について団体交渉を申し入れたが、会社は、現在検討中であるとして応ぜず、3 月 18 日会社は、文書をもって、昭和 50 年 11 月 11 日の団体交渉での主張を繰り返した。

また、第 2 事務棟地下 2 階は現在部品、製品の保管場所として使用しており、組合事務所として使用不可能であるから、松林の中に 10 平方メートルのプレハブ建物を貸与すると提示した。

カ 同年 3 月 29 日、組合は、同月 18 日の会社回答に対し、次の趣旨の回答をした。⑦労働組合法は、労使間で民主的に協議決定した事項(この場合は組合事務所貸与の如き便宜供与)について規制するものではないこと、⑧組合規約の提出要求は撤回すべきこと、⑨第 2 事務棟の一角に組合事務所を設置することが労使間で合意されており、その合意に従って組合事務所を貸与すべきこと、⑩会社提案の松林の中のプレハブ建物は 10 平方メートルにすぎず狭すぎることを、⑪土浦分会の組合事務所については、20 平方メートル以上の広さのもので再考されたいこと、等であった。

キ これに対し、会社は、同年 4 月 5 日組合宛に、「3 月 29 同付け回答書のとおり主張を貴組合が今後とも維持されるのであれば、会社の見解と全く相容れませんので、組合事務所貸与について会社は、遠慮させていただきます。なお、貴組合宛 3 月 18 日付け回答書を会社は撤回しておりません。貴組合が同意されれば貸与いたします。」と述べた回答書を出した。

ク 同年 4 月 8 日及び同月 13 日、組合事務所貸与問題について団体交渉を行ったが、平行線のまま終わった。

③ 人事異動について

ア 組合は、昭和 50 年 10 月 6 日付け秋闘要求の中で、人事異動の協議約款の締結要求をしたが、会社は、同年 11 月 20 日付け回答書で協議約款又は同意約款を締結する意志がないと回答した。

イ 昭和 51 年 8 月 16 日、会社は、同月 1 日付けで 31 名の人事異動を実施する旨組合に通知した。

ウ 上記通知を受けて、組合は同月 17 日、人事異動の件を議題として団体交渉を申し入れたが会社は、同月 17 日、交渉事項が不明確であること及び人事異動に関する事前協議約款又は同意約款を締結する意志がないことを挙げて団体交渉に応じなかった。そこで組合は、同月 23 日「8 月 1 日の人事異動の件」ほか 1 項目を団体交渉事項に掲げて団体交渉を申し入れたが、会社は応じなかった。

同月 30 日、組合は会社に対し、大略次の趣旨の抗議文を出した。㊦会社は組合を無視して個人交渉をし、労働条件を一方的に変更したこと。㊧人事異動に関する 8 月 16 日、同月 23 日及び同月 25 日の団体交渉申し入れを拒否したこと。㊨降格処分があること。㊩不当処分を撤回すべきこと。㊪団体交渉に応ずること、等であった。

会社は、同年 9 月 6 日、組合に対し、㊦人事異動は会社の権限として行われるものであること。㊧人事に関する協議約款又は同意約款を締結する意思がないこと。㊨降格処分と言われるものはないこと。㊩この件については既に回答済みであること。を内容とする回答をした。

エ その後、組合は同年 9 月 13 日重ねて人事異動の件について団体交渉を申し入れたが、会社は同月 17 日、さきの同月 6 日の組合宛の回答書と同趣旨の回答書を組合に出し結局この時点では団体交渉は行われなかった。

オ 組合の豊四季分会は、同月 22 日「雇用の安定と権利を保障する協定書(案)」を添付して人事の協議約款又は同意約款の締結を要求し、11 月 25 日の団体交渉において、この問題が検討された。その際、組合は人事の協議又は同意は特定個人の問題にとどまらず、非組合員を含めての問題である等の説明をしているが、会社は従来の主張をくり返しており、内容の面では進展はなかった。

(2) 組合加入状況調査について

① 組合加入状況調査に至る経過

ア 組合は、昭和 50 年 9 月 18 日、会社に 36 協定の締結を要求し、10 月 16 日松戸労基署に現在結ばれている 36 協定の代表者を選任したことがない旨の従業員の署名を集めて提出した。

イ 10 月 20 日、松戸労基署は会社に調査に訪れ、同月 22 日会社に対して従業員代表の選任方法に疑義があるとして是正勧告を出した。会社は、同月 27 日松戸労基署に現在の 36 協定が有効なる旨の上申書を提出し、その後も従業員に残業を命じた。

ウ 11 月 4 日、会社は 36 協定締結のために必要として、組合に組合員名簿の提出を求めたが、組合は拒否した。

エ 会社は、11 月 7 日松戸労基署から呼出しを受け、現行 36 協定の従業員代表は資格要件を欠くとして残業を中止するよう指示され、11 月 9 日残業を中止した。

オ その後、会社は 11 月 11 日の団体交渉の場において、並びに同月 14 日及び 18 日には文書をもって、重ねて組合員名簿の提出を求めたが、組合から

の提出がなかったところ、11月18日会社は、本社、豊四季、高松、土浦の各事業所で所属課長を通じて就業時間中、一斉に従業員全員に組合加入の有無を調査する照会票を配布し、記名式で即刻回答を求めた。組合は、このような会社の行為に対して、同日抗議のビラを配布するとともに、会社に対して組合への謝罪と照会票の交付を求る抗議文を出した。

② 調査後の経過

ア 11月21日、「36協定を締結したいので、下記の者を代表者として選任します。」として非組合員X5ほか5名の氏名を記載した署名用紙が従業員に配られた。

イ 12月4日、会社は、非組合員であるX5ほか5名の従業員代表と36協定を締結し、松戸労基署に届出をした。

ウ 松戸労基署は、同月8日、会社が11月18日照会票を配布した際、照会票の中に、松戸労基署の指導により調査する旨を記載して松戸労基署の名を使用したことに対し、注意書を会社に出した。

エ 会社は、年末一時金の妥結前である12月17日に、組合が36協定締結に応じなければ年末一時金の解決もあり得ないと「社員の皆様へ」と題する文書の中で述べた。

オ その後、組合と会社との間に、36協定は結ばれていない。

(8) 食堂使用をめぐる紛争

① 組合備品の撤去

ア 組合は、組合公然化直後から備品を会社の食堂に置いていたが、第5回団体交渉後である6月初め、X2書記長とY3庶務課長との事務折衝において、このことについて非公式に了解された。

イ その後7月頃、組合は上記備品を撤去せよとの会社の警告を無視したので、会社は、7月30日自ら撤去して地下倉庫に保管したが、組合は翌31日に原状に復した。同年10月、組合はキャビネットを上記食堂に持ち込んだので、会社は口頭で注意した。

ウ 同年12月24日、会社は組合備品を食堂から撤去するよう文書で警告した。組合は同月25日この件で団体交渉を申し入れたが会社は年が明けてからにしたいと言って団体交渉の延期を望み団体交渉は開かれなかった。しかるところ同月27日頃、会社は食堂の一角に置いていた組合備品及び組合旗を一括して持ち去った。X2書記長は、昭和51年1月23日、今後社内に持ち込まない約束で会社から輪転機等の組合備品の返還を受けたが、同年2月13日再び食堂に持ち込んだので会社は再び撤去した。

エ 同年4月13日、当委員会は労働委員会規則第37条の2の規定に基づき、会社は、会社が保管中の組合備品を即時組合に返還し、組合事務所問題が解決するまで組合がこれを食堂の元の位置に保管し、かつ、従前通りの使用を認めることを勧告したが会社は従わなかった。その後これらの備品は同年6月15日千葉地方裁判所松戸支部による強制執行がなされるまで組合に返還されなかった。

② 組合集会の妨害

ア 同年2月23日、組合は、終業後食堂の一角で春闘の学習会を開いていたが、守衛のX6が学習会の開かれている場所の近くまで来て椅子に坐り参加者の氏名を記録しはじめたので、X1委員長が抗議して記録用紙を渡すように求めたところ、X6守衛は当該記録用紙をX1委員長に手渡した。

なお、それまでは、守衛は食堂を利用した組合集会については遠くから人数を確認するだけであった。そこで組合は上記の守衛の行動について会社に抗議した。これに対し会社は、同月27日「(X1委員長、X2書記長が)『会社の犬』などの暴言、脅迫を用い、氏名を記した記録用紙をとりあげるなどの行為(をしたが、これは)極めて重大な業務妨害行為で処分の対象となりますので今後かかる行為を繰り返さないよう強く警告を発するとともに記録用紙の返還を2月28日までに求める。なお、この守衛業務を『組合に対する内部干渉である』との主張を(組合が)今後も維持されるのであれば会社は組合に対し、会社施設の利用は一切認めません。社外において自主的に解決されたい。」という警告書を出し、同月27日、組合の会場使用許可願を不許可にしたところ、組合は会場使用許可願の用紙を書き直して会場使用届として提出して食堂を使用し、さらに3月1日、2日及び3日にも組合は同様の届で食堂を使用した。これに対して会社は、組合の食堂使用は無許可使用であるとして食堂から組合員の退去を求め、あるいは電灯を消したりした。このため前記3月3日の分会大会は不成立に終わった。

イ 3月18日、会社は組合に対し、食堂使用の許可条件として、⑦所定の会場使用許可願に使用目的、使用人数、使用時間を明記して前日までに提出すること。⑧千葉地本役員以外の入場については、総務部長の許可を得ること。⑨排他的な使用をしないこと。⑩構内への入退場は会社諸規定を遵守すること。を求める申入書を出した。組合はこれに同意せず、しばしば会場使用届を提出して食堂を使用する状態が続いた。

ウ 4月13日、当委員会は労働委員会規則第37条の2に基づき、組合が職場大会、分会大会等のため食堂使用を申し入れた時は、会社が使用する場

合を除き使用を拒否しないことを勧告したが会社は従わなかった。

エ 同年7月以降、会社は食堂の出入口に扉をつけ、終業後施錠したので、組合は食堂使用ができなくなった。

オ なお、組合は結成通告翌日の昭和50年5月14日以降前記の昭和51年2月23日までは会場使用許可願を提出して会社の許可を得て執行委員会、職場大会、分会大会、支部大会等の集會に食堂を使用していた。

(4) 組合規約、組合員名簿の提出要求について

① 組合規約の提出要求について

ア 昭和50年8月21日、組合は、事業所ごとの交渉の件を交渉事項とする団体交渉を、8月26日に開くよう会社に文書で申し入れた。

会社は、8月27日付け文書をもって、組合規約の提出を求め、提出なき間は団体交渉に応じないと回答した。

イ 8月28日、組合は、再び同一交渉事項で9月1日団体交渉を開きたいと文書で申し入れた。

会社は、9月4日文書で組合が規約の提出を拒否しているのは今後の労使関係にとって極めて重大であるから強く反省を求める。会社は組合が法的に要件を満たしている労働組合であるか否か不明であり、組合が規約を有するか否かも不明であるから、今後規約の提出があるまで団体交渉に応じない。会社は法的に認められた労働組合と交渉する意思はあるが、組合規約が提出されず、または、規約があるか否か不明の労働組合とは一切交渉しないと回答した。

ウ 会社は、9月9日付けで「社員の皆様へ」と題する文書を作成して、組合に対する会社の姿勢、主な懸案事項の交渉経過等を周知させるべく従業員に配布した。その中で組合規約の提出に関連して前記9月4日付けの組合宛の文書で述べたと同趣旨のことを述べた。

エ 9月9日、組合は、㊦組合規約提出の件、㊧社外組合活動賃金カットの件、㊨事業所ごとの交渉の件、を交渉事項とする団体交渉を9月11日に開くよう申し入れた。会社は9月10日、文書をもって㊦は団体交渉の対象とならない、㊧は交渉事項の趣旨不明、㊨は回答済みとして団体交渉を拒否した。

その後も会社は、11月11日の団体交渉の席上であるいは同月14日及び18日並びに昭和51年3月11日、同月18日及び4月5日の文書で、それぞれ組合規約の提出を求めたが拒否された。

② 組合員名簿の提出要求について

ア 会社は、昭和 50 年 11 月 4 日、組合からの申入れの 36 協定締結のために組合が締結当事者として適格かどうかを知るためと称して、組合員名簿の提出を要求したが組合は拒否した。

イ その後、会社は 11 月 11 日の団体交渉の席上で、あるいは同月 14 日及び 18 日には文書をもって、重ねて組合員名簿の提出を求めたが、組合は提出しなかった。

(5) 組合旗の撤去について

① 組合は、昭和 50 年春の賃上げ、夏季一時金の交渉中及び年末一時金の交渉中に、組合旗を会社に無断で会社構内に掲揚したので、会社は口頭で撤去を申し入れたが、組合は交渉妥結後に撤去した。

② 組合は、昭和 51 年 3、4 月頃春の賃上げ交渉中に組合旗を三度構内に掲揚した。

4 月 30 日、会社は春の賃上げ交渉が妥結したので、組合旗の撤去を組合に申し入れたが拒絶された。会社は、組合が撤去しなければ会社が撤去する旨警告し、5 月 26 日撤去保管した。組合は柏警察署に告訴し、6 月 7 日会社は柏警察署を経由して返還した。

③ 同年 6 月 10 日、会社は、豊四季事業所内に掲揚されていた組合旗を撤去して自ら保管したが、柏警察署から注意されて組合に返還した。

(6) 千葉地本統一交渉団の入構について

① 昭和 51 年 3 月 5 日、組合は 3 月 9 日を指定日とし、「労使間懸案事項」を交渉事項として団体交渉を申し入れたが、会社は、指定日の 9 日に交渉事項の趣旨が不明確であると文書通知した。

② 同月 9 日、組合は交渉事項の趣旨を説明した文書を会社に提出し、団体交渉を申し入れ、全国金属千葉地方本部統一交渉団(以下「地本統一交渉団」という。)が会社を訪れたが、会社は事前に何の予告も同意もなかったとして団体交渉を拒否し、面会もしなかった。そして 3 月 11 日この交渉事項はあるいはすでに解決済みであること、あるいは現在検討中であること等の理由をあげて文書で回答しただけであった。

③ 会社は、3 月 11 日、別途「警告書並びに通告書」を出し、3 月 9 日の地本統一交渉団の行動について、組合に次のように警告した。

ア 就業時間中、千葉地本役員など 16 名が X1 委員長の指揮誘導により食堂に侵入したこと。

イ 役員室のドアをたたき面会を強要したこと。

ウ 5 時 10 分頃、外部者 57 名らが分会大会を開催すると称して食堂に集ま

り、退去を求めた Y3 庶務課長を 1 時間以上にわたって拉致拘束したこと。
エ このことは集団暴力行為であり、あるいは不法侵入であること。
オ かかる行為は懲戒処分の対象となること。
というものであった。

- ④ 3 月 16 日、組合は 3 月 19 日を指定日とし、春闘要求の回答確約の件を交渉事項として団体交渉を申し入れ、組合側の団体交渉当事者は地本統一交渉団である旨会社に通知していたが、会社は当日の団体交渉を拒否し、かつ、正門を閉めて地本統一交渉団の入場を阻止し、結局、会社構内に入れず、また組合は 3 月 24 日付けで 3 月 25 日を指定日として団体交渉を申し入れたが、会社は 3 月 25 日交渉事項について検討中である旨回答して団体交渉に応ぜず、地本統一交渉団 4 名の入構を妨害した。この日は結局入構し、会社受付ロビーで Y3 庶務課長と話し合いが行われたが、団体交渉は開かれなかった。

(7) 新入社員教育における組合誹謗について

- ① 会社は昭和 50 年 4 月 1 日 Y4 を非常勤の顧問として迎え入れ、総務関係業務の相談にあずかるほか社員教育が実施されるときには講師として講演を行ったりしていたが、Y4 は同年 10 月 29 日千葉県夷隅郡御宿町の会社保養所で行われた高校卒新入社員教育の講師として講義をし、組合問題に言及した。

② Y4 はその中で

ア 全金という組織は政党色から言うと非常に左翼系の色彩をもったものです。

イ 全金という組織は……たとえば A という会社があり 100 名の従業員がいるとするとそのうちの数名をつり上げて地本に加盟する。そうすると……地本の執行部は A 社の経営者に対して団体交渉権と団体行動権を委任されるという姿になります。

ウ 全金という組織は誰れと誰れが組合員なのだと組合員名簿を提出してくれと言うと組合員名簿は提出できないと拒否する。……いわば非常に卑怯な男らしくないやり方をとっている。……そういうやり方で攻めてくるのが全金……のやり方で当社の労働組合もまさしく該当する。

エ 皆さん、現実の労使関係がどういう実相なのか……皆さんがどれだけ賢明に判断力を働かせるかということが問題です。

等と発言している。

(8) 一時金等の受領書の配布、署名の件

- ① 組合は、昭和 50 年 11 月 5 日、平均 3.5 ヶ月分の年末一時金の要求書を提出し、11 月 10 日、12 日、14 日及び 19 日を指定日としてそれぞれ団体交渉を

申し入れたが、会社はその都度、現在検討中であり、11月20日までに文書で回答する旨、また検討終了後団体交渉に応ずる旨の発言を繰り返しかえし、団体交渉に応じなかった。会社は11月20日に至って平均2.56ヵ月分の文書回答をしたが、あわせて「11月29日までに妥結しない場合は12月12日に支給できません。妥結後14日以内に支給となります。」と申し添えた。その後、この回答をめぐって11月21日、25日、28日、29日及び12月3日に団体交渉が行われた。

- ② 組合は、12月5日会社回答を受け入れる通告をしたが、会社は組合が36協定の締結に応じなければ年末一時金を支給しないと主張した。
 - ③ 12月9日頃、従業員有志により慣行支給日である12月12日の支給を要求する署名が集められ会社に提出されたので、会社は金額に異議がない旨の受領書に署名した従業員(全従業員の約90パーセント)に対し、12月12日年末一時金を支給した。
 - ④ 12月18日に至って組合と会社は年末一時金について妥結調印し、12月22日に残りの組合員に支給された。
 - ⑤ 組合は、昭和51年3月中旬、春闘の賃上げ要求書を提出し、3月19日及び25日を指定日として団体交渉を申し入れたが、会社は検討中であるので4月20日までには回答するから組合は協力してほしい旨を繰り返し、団体交渉に応ぜず、4月13日に最終案であるとして賃上げの妥結月をもって実施月とする旨回答した。
 - ⑥ この回答後、4月16日及び21日に団体交渉が行われたが妥結に至らず、その間一般従業員から4月25日より賃上げ後の賃金の支給の要望があったので、会社は会社案に同意する従業員に受領書の署名押印を求め、同意した従業員に支給することにした。
 - ⑦ 4月30日に至って組合と会社は、4月13日の会社案によって妥結したので、妥結月は4月中であり、受領書に署名したものとそうでない組合員との賃上げ実施月の差は生じなかった。
- (9) 脱退工作について
- ① 昭和50年8月下旬頃、サービス分会の組合員らは、サービス本社のY5営業部次長から遊びに来ないかと誘われて同人宅を訪れ、同人から「全国金属はアカだ、電機労連の組合の方がいいじゃないか」等と言われた。
 - ② 同年8月頃から組合は、課長ら職制が、豊四季事業所や土浦事業所の組合員らを、柏市内や土浦市内の飲食店に連れて行って饗応して、組合脱退を勧奨している、との情報に接した。

③ 鶴岡事業所の一時閉鎖中に土浦事業所で働いていた組合員 18 名全員が、鶴岡事業所に復帰して間もない同年 9 月 9 日頃郵送によって脱退届を提出して組合を脱退した。この脱退届には一律に「私此の度貴組合を脱退します」と記載されていた。

鶴岡事業所には昭和 50 年 2 月 1 日の一時閉鎖前から「オリ鶴会」という親睦団体がつくられていたが、組合員は Y6 マネージャーから「オリエンタル支部組合員は組合脱退届を提出しなければオリ鶴会には入会できない」と言われた。

④ 同年 10 月 2 日頃、サービス分会の執行委員 2 名を除く組合員 13 名全員が脱退届を提出して組合を脱退した。この脱退届は 13 通とも横書に同一形式で書かれて、一通の封筒で郵送されてきた。

⑤ 昭和 51 年 4 月頃、組合員 X7 は、結婚式の仲人役を一旦引受けた取締役 Y7 から、結婚式の直前になって、組合を脱退しなければ仲人を断ると言われて、脱退届を提出した。X7 はその後再び組合に加入した。

⑥ 組合の組合員数は、昭和 50 年 7 月頃は約 620 名、同年 10 月 9 日本件申立時現在では 566 名、同年 11 月 18 日現在では、会社全従業員の半数を割り、同年 12 月頃は 100 名以下に減少して結審時には約 50 名と推定される。

第 2 判 断

1 就業時間中の組合活動の範囲の件を交渉事項とする団体交渉の拒否について
組合は、会社が昭和 51 年 8 月 8 日付けの「就業時間中の組合活動について」と題する文書による通告に基づいて、X1 委員長ほか 3 名を欠勤又は遅刻として扱ったのは、昭和 50 年 5 月 15 日の団体交渉において成立した就業時間中の社外組合活動の扱いを後日、労使の話し合いで決定するという合意に反するものであり、X1 委員長ほか 3 名はいずれも事前の届出をしており、一方的に欠勤又は遅刻として扱うのは従来の慣行に反する措置であるから、このような場合、会社は当然事前にその措置の是非、程度、範囲について労使間で討議して決定すべきである。また組合の団体交渉申入れに対し、会社は既に文書で回答済みであるとして、交渉に入る前から組合の言い分を聞こうとしない態度をとって拒否することは正当な理由のない団体交渉の拒否であって、不当労働行為であると主張する。

一方会社は、昭和 50 年 5 月 15 日の団体交渉において、会社は一定範囲の就業時間中の組合活動を認め、その範囲は電話の取次ぎ、面会等についてのみで、その他の組合活動については連絡等最少限かつ緊急を要する時のみとするとの合意が成立したが、組合は、この合意の範囲を越えて組合活動を行ったので、8 月 8 日付けの文書による通告を行ったものであり、また同年 9 月 9 日の団体交渉申

入れに対し、交渉事項の趣旨が不明であるので、釈明を求めたが、何ら釈明がなく、その後秋闘要求事項の1項として、11月11日、同月21日、同月25日、同月28日、同月29日、12月2日及び同月3日に団体交渉を行い、12月3日の団体交渉で、組合は8月8日付けの通知に従って現在就業時間中の組合活動に関して処理されていることを了承したのであって、不当労働行為ではないと主張するので以下判断する。

- (1) 昭和50年5月15日の団体交渉で、就業時間中の社外組合活動の扱いを、後日労使の話し合いで決定するという合意が成立したとする組合の主張に添う疎明はない。しかし、5月13日に組合から提出された13項目の要求の中の「連絡等最少限の組合活動」の範囲の解釈について、6月10日の第6回団体交渉においても労使間に「ずれ」があり、未解決であったことは前記第1の2の(10)、②において認定したとおりである。ただこの「ずれ」は「連絡等最少限」の意図する範囲の解釈についてであり、外部からの面会者や電話連絡等に対する組合の対応者及びその代理者の範囲等にのみしぼられており、社外の組合活動については、むしろこの要求事項範囲から除外されていると解するのが妥当である。そしてこの「ずれ」について、十分に労使間で検討されることなく懸案事項として残されていたものであるにもかかわらず、会社は突然8月8日付けの通告をなしたもので「ずれ」の解釈についてそれまで保持していた話し合いで解決しようとする態度を覆し、また社外の組合活動については一方的に会社の考え方を組合に押しつけたとの非難を免れない。
- (2) X1委員長ほか3名の欠勤扱い等の通知を受けて、組合はこの件について、数回団体交渉の申し入れをし、会社は、同年11月11日以後12月3日まで、数度、団体交渉に応じているが、この期間には年末一時金が主要な問題となっており、就業時間中の組合活動の範囲について、十分に話し合われたとは認められない。
- (3) また、会社は、組合が8月8日付けの通告書による処理を了承したと主張するが、同年12月18日の協定書の中の「回答済みであると了解する」の解釈について労使間に対立があり、組合は同年12月3日付けの会社作成の団体交渉議事録で明らかなように、「回答済みであると了解する」の文字は、組合が会社の回答内容を受け入れるという意味ではなく、会社から回答があったという事実を認めるということとどまり、この問題については、さらに、後日、団体交渉で取り上げる旨の留保をしている。そして、組合が、この方針に従って、これ以後第1の3の(1)、①、ケ及びコのごとく、団体交渉要求や秋闘要求で再三会社に申し入れているにもかかわらず、会社は「回答済みであると了解する」というのは組合が回答内容を受諾する趣旨である旨一方的に主張してこれを団体交

渉拒否の口実に利用しているにすぎない。

また、会社は交渉事項の趣旨が不明確である旨主張しているが、組合の団体交渉申入書の中には、たとえば昭和 50 年 5 月 23 日に「①前回の団体交渉における未解決の諸問題について」として、また同年 6 月 22 日に「①春の賃上げの件、②その他」として、それぞれ団体交渉事項が記載されているにもかかわらず、会社は異議なく団体交渉に応じていたのである。したがって団体交渉事項の趣旨が不明確である旨の会社の主張は、同年 7 月 3 日ストライキが行われた後の組合に対して会社が強硬な態度をとるようになった状態の下での団体交渉拒否の言い逃れと見ざるを得ない。とすれば第 1 の 3 の (1)、①、ケのように組合からの団体交渉申入れに対して、会社が協定が成立していると単に文書回答するのみで団体交渉に応じようとしない態度、協定書の真意を歪曲して主張すること及び交渉事項の趣旨が不明確であることを理由として団体交渉に応じないことは、いずれも正当な理由のない団体交渉の拒否である。

2 組合事務所設置についての団体交渉の拒否について

組合は次のとおり主張する。

豊四季事業所の組合事務所設置については昭和 50 年 6 月 10 日の第 6 回団体交渉において会社が第 2 事務棟地下 2 階の営繕の向い側に約 30 平方メートルを間仕切り工事して組合事務所の仮事務所として貸与することを約し、また、労使間で検討合意に達した組合事務所貸与協定書に記名調印するように求められたので、6 月下旬記名調印して会社に渡した。そのとき、この事務所は仮事務所であり、本事務所は、会社が約束した松林の中に建築する約 30 平方メートルのプレハブ建物であるという覚書を添付して会社に渡した。昭和 50 年 11 月 11 日、当委員会の勧告に基づく組合事務所設置の件等を交渉事項とする団体交渉において、会社は、「組合事務所は組合自身が自主的に解決すべきものである。会社は便宜供与は避けたい。話し合いの前提として、組合規約、組合員名簿の提出を要求する。」と主張したため、団体交渉は進展しなかった。

その後、昭和 50 年 12 月 24 日、会社は、組合がそれまで会社の了解を得て食堂の一角に置いて保管していた組合備品を撤去するよう文書で警告したので、翌 25 日組合は、組合事務所設置の件で団体交渉を申し入れたが、会社は応じなかった。そこで組合は、12 月末頃、事務折衝で X2 書記長から Y3 庶務課長に意向打診的に上記覚書を撤回しても良いと申し入れた。会社は上記組合事務所を貸与すべきであるのに、団体交渉に応ぜず、上記組合事務所を会社が自ら倉庫に使用しているとして、松林の中に 10 平方メートルのプレハブ建物を建築して貸与するという主張を一步も譲らないのは正当な理由のない団体交渉拒否である、と。

これに対して会社はつぎのように主張する。

昭和 50 年 6 月下旬に至って、ようやく労使が合意して、組合事務所貸与協定書案が作成されたが、松林の中には、建築基準法上 10 平方メートル以上の建物を建てることは事実上困難なので、第 2 事務棟地下 2 階の一部の間仕切り工事をして、約 30 平方メートルくらいを貸与すると提案したところ、組合は、第 2 事務棟の一部は暫定的な事務所、将来松林の中に本事務所をつくることを約束する覚書を締結しなければ、これを借りないと主張して覚書を会社に交付した。その後昭和 50 年 10 月以降の生産増加に伴い、昭和 51 年 3 月 18 日以後、第 2 事務棟の組合事務所設置予定部分は倉庫として使用している。また昭和 51 年 3 月 18 日組合に対し、松林の中に 10 平方メートルのプレハブ建物を建築して貸与すると申し入れたところ、組合は拒んだ。

また、組合は昭和 50 年 12 月頃覚書を撤回して第 2 事務棟地下 2 階の一部を約束どおり貸与すべきであると言っているが、昭和 51 年 3 月 18 日以前にそのような組合の申出はなかったのである。更にその後、同年 4 月 8 日及び同月 13 日に団体交渉を行ったが対立のまま終わった。かかる状況では組合が自らの当初の要求を貫かない以上満足しないことが明らかであるから、これ以上団体交渉を行う利益はない。従って、会社の団体交渉拒否は正当な理由がある、と。

よって以下判断する。

- (1) 昭和 50 年 6 月 10 日の第 6 回団体交渉で、豊四季事業所の第 2 事務棟地下 2 階の一部約 30 平方メートルを仕切って、暫定で組合事務所として貸与する旨の合意が成立したことは、前記第 1 の 2 の(8)①、(10)①及び(13)で認定した労使の交渉経過から見て明らかである。しかし、組合が主張するように、会社が、地下 2 階は仮事務所であり、松林の中に約 30 平方メートルの本事務所を建築して貸与することを確約したとは即断し難い。

けだし、上記認定で明らかのように、会社は、松林の中の約 30 平方メートルの建物の建築は、建築基準法上難しいとして当初から難色を示しており、また、会社側 X8 証人の証言によれば、当時会社は松林の中に 10 平方メートル以上の建物を建築することは困難であると考えており、今一度確認のうえ 10 平方メートル以上の建物の建築が可能であれば組合事務所をつくるという意図であったことがうかがえるからである。

- (2) そして、組合は上記合意に基づく第 2 事務棟地下 2 階の約 30 平方メートルの暫定的組合事務所について、6 月下旬、会社提示の組合事務所貸与協定書に記名調印して会社に渡し、その際、上記暫定の組合事務所は仮事務所であり、本事務所は会社が当初提案した松林の中に建築する約 30 平方メートルの独立建

物とする旨の覚書を添付し、また、会社は7月2日頃、第2事務棟地下2階に約束の約30平方メートルを間仕切りして組合事務所(別紙図面参照)を完成したことは、前記第1の2の(13)及び(14)で認定したとおりである。

- (3) ところが組合が上記覚書を添付し、また、会社が上記豊四季事業所の組合事務所を完成した後における豊四季事業所の組合事務所に関する労使間の折衝の経過は、前記第1の3の(1)②イで認定したとおりである。

会社は昭和50年11月11日の団体交渉において、組合規約のほか組合員名簿の提出をも前提要件として主張し、かつ、組合事務所は、組合が自主的に解決すべきものであり、会社は、組合に対する便宜供与を避けたいと主張し、団体交渉は進展しなかった。

- (4) 同年12月末頃、X2書記長が事務折衝でY3庶務課長に対し、意向打診的に前記覚書を撤回しても良いと申し入れたこと、その後の組合申入れの上記組合事務所設置の件の団体交渉に対し、会社が昭和50年11月11日以降の態度を持してこれに応ぜず、その後第2事務棟地下2階の組合事務所予定部分を、自ら倉庫に使用中として貸与についての団体交渉を拒否し、代りに、会社が当初提案した松林の一角に法定の限度内の10平方メートルのプレハブ建物を建築して貸与すると提案しその態度を維持し続けたことは前記第1の3の(1)②ウ乃至クで認定のとおりである。

- (5) 以上から判断すると

① 会社としては、組合事務所貸与協定書の検討も労使合意に達したので、暫定的措置として、約束の第2事務棟地下2階に組合希望の約30平方メートルの場所を用意して、大急ぎで間仕切り工事を完成したにもかかわらず、組合は、完成間際になって、組合事務所貸与協定書に、会社としては確定的には約束もしていない松林の中の約30平方メートルのプレハブ建物が本事務所であるとの組合の一方的な覚書をつきつけられ、組合嫌悪の兆しが生じていた矢先、7月3日に組合員約600名による統一時限ストライキを打たれて、組合嫌悪が極度に達したであろうことは、前記第1の2の(13)、(14)及び(15)の認定事実から容易にうかがえること。

② 一方、X8証人の証言によれば、会社は、最初に提案した松林の中に10平方メートル以上のプレハブ建築が法的に認められるかについては、単に建築会社に打診するにとどまり所轄行政庁と折衝するなどの努力の跡はみられず、10平方メートル以上のプレハブ建築の実現への熱意はうかがわれないこと。

③ 会社は、11月11日の団体交渉の席で、「組合事務所は組合自身が自主的に解決すべきものであり、便宜供与は避けたい。」「話し合いは、組合規約、組

合員名簿の提出が前提である。」等主張し、かつ、組合が提出を拒否していることを知りながら、その後も組合と対立を続けていること。

④ 12月末頃、組合から意向打診的に覚書の撤回を申し入れられたにもかかわらず、これには何等回答していないこと。むしろ、Y2専務(Y2常務は昭和50年8月専務取締役昇格した)が証人として昭和51年8月30日の本件の審問において第2事務棟地下2階の一角を組合事務所として貸与しない理由として、ア会社が倉庫として使用していること、のほかい食堂使用に関連して紛争が発生し、社内に組合に対する反感が生じていること、ウ組合が覚書を取り下げるといった昭和50年12月頃は会社が貸与を約していた頃と情勢が変わっていたこと、を挙げている。この証言に照して明らかのように、労使関係の変化ということが、当初約束した第2事務棟地下2階の一角を貸与しないことの重要な要素となっていると見るべきであること。

⑤ 既に間仕切り工事を終り、準備完了し、組合事務所貸与協定書についても組合の記名調印を終わっており、覚書の撤回があれば貸与条件については既に労使が合意している第2事務棟地下2階の約30平方メートルの事務所は直ちに組合に使用させられる段階にあるかにかかわらず、会社が前言をひるがえし、自ら倉庫に使用しているとして、当初から組合が狭すぎるとして反対している10平方メートルのプレハブ建築を貸与する旨一方的に主張していること。

以上を総合すれば、会社は現在では第2事務棟地下2階に組合事務所を貸与することについて、組合を嫌悪するの余り、当初の約束を反古にし、かえって組合が結成通告当初の団体交渉当時から狭すぎるとして難色を示していた約10平方メートルのプレハブ建物の貸与という案を押しつける態度をとり続けているものであって、このような会社の姿勢は到底団体交渉に誠意をもって当たっているということとはできないのであって、正当な理由のない団体交渉の拒否である。

(6) ところで、組合は、組合事務所の設置の件を、交渉事項とする団体交渉応諾の救済を求めているが、審問の全過程を総合すれば、組合は既に完成している上記第2事務棟地下2階の組合事務所の貸与を求めていると解される。

そこで救済の方法について案ずるに、既に完成している上記組合事務所については、完成当時、会社がこれを貸与することを渋った原因の一つと解される上記組合の覚書は、既に組合が上記判断のとおり意向打診的にこれの撤回の意向を表明しており、このことは会社も審問の過程で認めているので、組合が先に記名調印して会社に渡した組合事務所貸与協定書の貸与条件に基づき、これ

を組合に、先ず暫定的に使用させるのが相当であると考える。

けだしこの救済方法は、上記組合事務所を会社が現在部品、製品の保管場所として倉庫代りに使用しているとしても、もともとは組合に貸与するため組合事務所貸与協定書に記名調印までさせて準備完成した会社提案の場所であり、約 30 平方メートルというスペースは会社にとては極く僅かな一小部分にすぎないことと、この救済方法による措置は同時に別項の組合備品の置き場に関する紛争を暫定的にとはいえ一挙に解決する手段ともなること、そして松林の中のプレハブ建築については、今後の労使の良識ある団体交渉により結論を出すことが労使の正常化をもたらす要因ともなると考えるからである。

3 人事異動に関する事前協議約款又は同意約款の締結の件を交渉事項とする団体交渉の拒否について

組合は、昭和 51 年 8 月 1 日付けの人事異動で X9 マネージャーが平課員に降格され経済的不利益を受けたが、この異動は本人の意思を全く無視した不当処分であったので、同月 17 日以降数回団体交渉を申し入れたところ、会社は組合と人事に関する協議約款又は同意約款を締結する意思は全くないとして、一切の団体交渉を拒否したが、これは不当な団体交渉拒否である、と主張する。

一方会社は、昭和 51 年 8 月 1 日付けの人事異動については発令された者は全員異議なく異動命令に応じて新しい職場で働いており、組合が降格処分であると主張する X9 マネージャーについては毎月 12,000 円の手当はなくなるが、作業職から事務職にかわったことにより同人の将来性は大きく、本人も会社に異議を申し立てていない。ところが組合は、X9 マネージャーの降格処分について団体交渉を申し入れながら、同年 11 月 25 日の団体交渉の席上これは個人の問題を団体交渉の議題にしているのではないと自己矛盾の主張をしている。また人事に関する協議約款又は同意約款については組合結成以来団体交渉を行い会社は終始締結の意思がないと明らかにしており協議をしても妥結する見込みは全くないし、また組合員個人の人事異動の件については組合結成以来会社が口頭で組合員名簿の提出を求めているにもかかわらず、組合はこれを拒否しており、かつ 8 月 1 日付けの人事異動に際しても組合員名を明らかにしなかったので回答の限りでなく、いずれにしても団体交渉応諾の義務はない、と主張する。

よって以下判断する。

- (1) 昭和 50 年 5 月 15 日の第 1 回団体交渉で協議約款については「労働条件」等の字句に不明確なものが多いので、労使双方で具体的に内容を示して話し合いを続ける合意がなされており、また、その後会社は同年 11 月 20 日の組合の秋闘要求に対する回答書において協議約款又は同意約款を締結する意思はないと回

答しているが、それ以外では昭和 51 年 8 月までこの件で協議が行われたかは明らかでない。

- (2) 人事異動の件で昭和 51 年 8 月 17 日組合が団体交渉を申し入れたところ、同日会社は交渉事項の趣旨が不明確であるとして文書回答のみで団体交渉申入れに応ぜず、また同月 23 日に、組合が交渉事項を 8 月 1 日付け人事異動の件として改めて団体交渉の申入れをし、更に同月 30 日抗議したところ、9 月 6 日に会社は協議約款又は同意約款を締結する意思はなく、また不当な降格処分を行ったことはないのその件について具体的に文書で明らかにするよう文書で回答して団体交渉に応ぜず、会社は締結意思がないと文書で回答するのみで話合いの姿勢は見られない。しかし、たとえ会社が組合と協議をしても妥結の見込みがないと確信していたとしても、組合を説得しようと努力もせず、一方的に団体交渉に応じないとする態度に終始したのは、昭和 50 年 5 月 15 日の団体交渉における話合いを続けるという合意にも反し正当な理由のない団体交渉拒否と言わざるを得ない。昭和 51 年 11 月 25 日にこの件で団体交渉が行われたが、会社は従来の主張を一步も譲らない態度を固持して単なる形式的団体交渉に終っており、十分に誠意ある団体交渉が行われたとは受けとれない。
- (3) X9 マネージャーの降格問題については後記 11 で判断されるように、会社による組合切り崩しの行われている中で X9 マネージャーが組合員か否かを明らかにすることは、仮に、X9 マネージャーが組合員であるとすれば X9 マネージャーに対する会社の脱退工作を誘発することになることも予想されるので、その点を明らかにしないで団体交渉申入れをしたとしても、会社の拒否できる正当な理由とはならない。また、同年 11 月 25 日に行われた団体交渉において、組合は X9 マネージャー個人の問題を交渉事項にしているのではないと自己矛盾の主張をしていると会社は主張するが、X9 マネージャーと同様の処分が将来組合員にも行われることは、会社の組合嫌悪の姿勢から見て全くないとは言いきれず、また後記 11 で判断されるような会社の組合切り崩しが行われた経過をふまえて、会社が行った具体的人事異動に関し、組合が、将来他の組合員に同種の人事異動が行われることを予防するため、組合員名を明らかにすることなく、人事異動に関し引き続き交渉することは組合員の労働条件の維持向上に連なることでもあるのであるから、X9 マネージャー個人の問題ではないという組合主張に矛盾はなく、会社が団体交渉を拒否するについて十分な合理性があるとは言いがたい。しかも同日の団体交渉で会社は、組合員名簿の提出がない以上具体的人事異動としては団体交渉応諾の義務なしとして、単に話を聞きおくという態度に終始しているが、後記 11 で判断されるような会社の組合切り崩しの

経過のもとでは組合としても組合員名を秘匿するにつき正当な理由があり、また、組合は具体的人事異動の件についての団体交渉に先だち組合員名簿を提出しなければならないとする法的根拠はなく、これを提出するか否かは組合の自主的判断に委ねられると解するのが相当であるから、会社の主張は採用し難く、十分に誠意ある団体交渉を行ったとは認め難い。

4 組合加入状況調査について

組合は、会社は組合結成直後は組合と 36 協定を締結する姿勢を示したが、昭和 50 年 7 月下旬頃以降態度を一変し、同年 8 月以降の団体交渉申入れを拒否しあるいは引き延ばすほか組合の当委員会へのあっせん申請についてもあっせんを拒否する一方、組合員の脱退工作を押し進め、組合員数が急速に減少していく中で組合員名簿の提出を要求し、これを拒否されるや照会票を配布し加入状況の調査を行ったもので、会社は組合の組織率のおおよそを知らないはずはなく、36 協定締結のため組合加入状況を調査する必要があるというのは口実にすぎない。しかもこの照会票には松戸労基署の名称が使われており、あたかも松戸労基署が指導しているととれるような表現をしており不当労働行為である、と主張する。

一方会社は以下のように主張する。

会社は、昭和 50 年 10 月 20 日松戸労基署の 36 協定についての調査の際、同署の指導もあって、11 月 4 日、組合員名簿の提出を求めたが拒否され、緊急の必要があって組合加入の有無を調査した。そしてこの調査に関連して、12 月 8 日松戸労基署から照会票の中に松戸労基署名を使用したのは誤解を招く虞れがあるという注意書を交付されたが、これは松戸労基署名を使用したことについてであって、照会票の配布自体を注意されたわけではなく、照会票を配布するに至った経緯、配布の動機、目的、内容、回収方法、回答内容の利用状況等を総合すれば不当労働行為ではない、と。

よって以下判断する。

- (1) 昭和 50 年 7 月 3 日に行われた組合の統一ストライキに組合員約 600 名が参加したことは、前記第 1 の 2 の(15)で認定したとおりであり、参加者が約 600 名あったことを会社は確認しており、これが従業員の過半数を占めたことは自明の理である。会社は同年 11 月 18 日に照会票を配布したのは、組合に組合員名簿の提出を求めたが拒否されたため、組合が 36 協定締結当事者としての資格要件つまり過半数を占めるか否かを確認するためであったと主張するが、会社は前記第 1 の 2 の(4)で認定したとおり組合結成当時従業員の大多数が組合に加入していると推定していたし、また前記第 1 の 2 の(8)、③で認定したとおり、会社はストライキ前の昭和 50 年 6 月 5 日当時は自ら進んで組合と 36 協定を締結

するとの意向を示し、しかもこの時点では組織率や組合員名簿の問題には何ら触れていないにもかかわらず、この時期において組合員名簿の提出を要求し、これを拒否されるや更に照会票を使用して調査した会社の意中には、後記 11 で判断するようにむしろ会社の脱退工作によりすでに多数の組合員が脱退しており組合員数が従業員の半数を割ったという認識があったものと推認できる。

(2) また、会社がこの照会票に松戸労基署の名を使用したのは、あたかも松戸労基署が指導しているという印象を配布された従業員に与えて、この配布が公正なものであり回答せざるを得ないとの感じを抱かせることをも計算に入れたうえでのことと受けとれる。

(3) 会社にとっては組合の組織率を知ることが必要不可欠であるとしても、36 協定締結問題での労使対立の経過に鑑み、組合に連絡のうえ何らかの協力を求める態度があつて然るべきである。

また、仮に緊急の必要があつたとしても(緊急の必要についての具体的な疎明はない)、組合との折衝の余裕もなかったとは考えられない。

(4) 次に照会票の内容を見ると、記名式で「1. 支部組合員であります。」「2. 支部組合員ではありません。」のいずれかに○印を付して組合員、非組合員の別を明らかにする形式がとられている。たとえばチェック・オフ協定に基いてチェック・オフをする場合には、会社が組合員の氏名を個別に把握する必要があることは疑いを容れない(この場合であっても、会社が組合の頭越しに直接組合員に対して組合員であるか否かを調査することが妥当であるかについては問題がある。)。しかし 36 協定の締結当事者としての資格を有するか否かを知れば足りるこの調査においては、会社は組合の組織率を知れば十分の筈であつて、具体的に組合員の氏名まで把握する必要性を認めることはできない。むしろ、組合員に対する脱退工作が行われている最中に行われたこの調査において、会社が記名式という方法をとったことは、組合員に対して組合員である旨の印を記入することにためらいを感じさせるであろうことは十分に推測されるころであつて、組合員に不安と動揺を与える行為と見ざるを得ない。

(5) 次に、会社が、松戸労基署の指導によると称して照会票を全従業員に配布して組合員であるか否かの調査を行うことは、とりもなおさず全従業員に 36 協定問題に対する関心と呼び起こすと同時に、従業員のうち実際に誰が組合員であるかについて会社が関心を持っていることを認識させることとなる。従つて、この調査の結果組合がもはや 36 協定の締結当事者としての資格を有しないことが明らかになれば、全従業員注視の中で 36 協定の締結を会社に要求している組合が、既に少数組合に転落したことを強く印象づけることとなる。少数組合

となっていることが事実であったとしても、会社が一方では組合を全く無視し、他方では用意周到な調査方法によってその事実を明らかにすること自体、組合に大きな打撃を与えることとなることも否定できないところである。

- (6) 以上を総合すれば、会社は既に組合員数が全従業員の半数以下であることを知りながら、敢えて組合員名簿の提出を求め、これを拒否されるや今度は調査に名を藉りて、就業時間中に所属課長を通じて一斉に照会票を組合員に配布し、即刻しかも記名式で組合加入についての回答を求め、もって組合に介在の余裕を与えず組合を無視して直接各組合員について組合加入の事実を個別的、具体的に把握せんとしたものであり、会社が切り崩しの対象とすべき組合員を具体的に把握したいという意図があったと推認されるところであって、会社の行為は組合の運営に対する支配介入である。
- (7) なお、組合は上記照会票を組合に返還することを救済内容として求めているが、現在会社が照会票を保管しているか否かの疎明もなく、また照会票に組合員であると書いた者と現在の組合員とが一致しているか否かも明らかではないので、会社に陳謝を命ずることで十分救済の目的が達せられるものと判断する。

5 食堂使用をめぐる紛争について

(1) 組合備品の撤去について

組合は次のように主張する。組合は昭和 50 年 5 月 15 日第 1 回団体交渉において、会社が豊四季事業所内に組合事務所を貸与することを約束したので、組合事務所が貸与されるまでの暫定措置として食堂の一角に組合備品(がり版印刷機、組合旗そのほか書類)を置いて組合機関紙の印刷等の作業を行ってきたが、このことは、同年 6 月初め X2 書記長と Y3 庶務課長との事務折衝で非公式に了解され、以来会社は組合が組合備品を食堂の一角に保管して使用することを黙認してきた。

にもかかわらず会社は同年 7 月 30 日、組合に無断でこれらの備品を持ち去り会社の地下倉庫に搬出した。また会社は同年 12 月 27 日にも組合備品(輪転機、コピー機、キャビネット、ハンドマイク、組合旗)を組合に無断で持ち去り、組合の要求により昭和 51 年 1 月 23 日に輪転機を一旦組合に返還したが、同年 2 月 14 日頃再びこれを持ち去り、同年 6 月 15 日に組合申請に基づく千葉地方裁判所松戸支部による強制執行がなされるまで組合に返還しなかった。会社のこれらの行為は、会社の施設管理権の濫用による組合活動に対する支配介入であって不当労働行為である、と。

これに対し会社は次のとおり主張する。会社は、組合が食堂に組合備品を持ち込むことを容認する明示又は黙示の意思表示をしたことはなく、また組合備

品の置き場として食堂の一角を貸与したことはない。7月30日に組合備品を撤去して第2事務棟地下2階の通路に搬出したのは、口頭による撤去要求を組合が無視して食堂の使用を続けたからである。また12月27日に会社が組合備品を撤去したのは会社が12月24日組合に対し同月26日までに撤去しない時は会社が撤去すると警告したにもかかわらず組合が撤去しなかったからである。また昭和51年2月14日に輪転機を撤去したのは、同年1月23日にX2書記長が今後再び会社構内に組合備品を持ち込まないと約束したにもかかわらず、約束に反し2月13日に輪転機を食堂に持ち込んだからである。これらの会社の撤去行為は会社の施設管理権に基づく正当な行為であり、会社が食堂に組合備品を置くことを認めないのは次の理由によるものであって会社の行為は施設管理権の濫用ではなく、従って組合に対する支配介入ではない、と。

- ① 会社は組合が食堂に備品を持ち込むことを許可したことも黙認したこともないこと。
- ② 会社は二度と会社構内に備品を搬入しないことを合意しながら、合理的な理由もなくこの合意に違反して搬入し会社と組合間の信頼関係を著しく破壊したこと。
- ③ 食堂の一部であってもその部分の排他的使用を組合に許すことになり、食堂が一般従業員のための施設であるという性格から好ましくないこと。
- ④ 集会を目的とする食堂使用と相俟って食堂を実質上組合事務所化し組合事務所問題を解決することがますます困難となること。

よって以下判断する。

- ① 組合が組合公然化直後から組合備品を食堂の一角に置いたこと、昭和50年6月初め頃X2書記長がY3庶務課長との事務折衝で、このことについて非公式に了解を得たこと、この当時組合は組合事務所が貸与されれば直ちに組合備品を食堂から撤去する考えであったこと、昭和50年7月30日、同年12月27日及び昭和51年2月14日の撤去の経緯は前記第1の2の(9)及び3の(3)、①で認定のとおりである。会社は会社が行った撤去行為は正当なる施設管理権に基づくものであると主張するが、
 - ア 第1回団体交渉後昭和50年7月3日の統一ストライキまでの間は、会社は従業員中大多数が組合に加入していると推定しており、施設管理権を行使して、組合備品について強硬な姿勢を示したとの疎明はないこと。
 - イ 7月3日の統一ストライキ後、会社は極度に全金傘下の組合を嫌悪し、後記11において判断するとおり、組合に対し切り崩し工作を続けてきたこと。

ウ 組合備品の撤去も第1回の昭和50年7月30日の場合は翌日組合に組合備品を返還しているが、撤去の回を重ねるに従って強硬な姿勢を強めていること。

エ 組合は第1回団体交渉の結果組合事務所が程遠からず貸与されるとの見通しの下に、組合事務所が貸与されたら直ちに組合備品を食堂外に搬出する考えで暫定的に食堂に置き、しかも、非公式とはいえX2書記長がY3庶務課長との事務折衝でこのことについて了解を得ていたにもかかわらず、豊四季事業所における組合事務所の貸与が意外に長びいた過程における会社の一方的な撤去であったこと。

オ 会社は、食堂に備品を置かせることは組合事務所設置の問題の解決をますます困難にすると主張しているが、この解決を困難にしているのは会社自身であること。

以上を総合すれば、会社の上記組合備品の撤去行為は組合の日常活動を困難ならしめて組合を弱体化しようとする意図によるものであって組合の運営に対する支配介入であると言わざるを得ない。

② なお、組合は組合事務所問題が解決するまでの間、備品置き場として食堂の一部使用の救済を求めているが、組合事務所の貸与について救済したことにより、問題は解決し救済の必要はないものと思料する。

(2) 組合集会の妨害について

組合は以下のように主張する。組合は、組合結成以来執行委員会、職場集会、分会大会等の集会を会社に許可願いを提出して、許可を得た上で食堂を使用して開いてきた。昭和51年2月23日、会社終業後、食堂で春闘学習会を行っていたところ、守衛のX6がやってきて、従来、遠くから人数を確認していた業務行動と異り、学習会の席近くに来て参加者の氏名をメモ用紙に控えはじめたので、X1委員長が近寄りX6守衛から極めて平穩にメモ用紙を受けとった。ところが会社は事実を歪曲し、組合がX6守衛に暴言を吐き、またメモを渡すように強要する等守衛活動を妨げ、このことにより会社の業務を妨害したと称して、組合が提出した同月27日の会場使用許可願を受けとらず、組合に返したので組合は、会場使用届として提出し食堂を使用した。その後、同年3月1日の執行委員会、同月2日の拡大執行委員会、同月3日の分会大会のための会場使用届を提出したが、会社はいずれも職制を使って退去を強要したり電源を切ったりして妨害した。このような行為は組合活動に対する支配介入であり不当労働行為である、と。

これに対して会社は以下のように主張する。会社は組合結成後、会社の規則

に従って食堂使用を認めていたが、組合はしばしば規則を守らず、会社でも問題視していたものであって、昭和51年2月23日組合は終業後約40名が参加して学習会を開いていたので、守衛のX6が定時の巡回中、食堂で参加者の人数、氏名を記録していたところ、X1委員長、X2書記長がX6守衛に対し暴言を吐き記録用紙を渡すように強要した。かかる事件が発生したので会社は同月27日記録用紙の返還と守衛業務が組合に対する内部干渉であるとの組合主張を撤回することを求める警告書を組合に発した。しかるに、組合は、食堂の使用は当然の権利であり許可制でなく届出で足りるとして、会場使用許可願の用紙を勝手に「会場使用届」に書きかえて会社に提出し、2月27日以後使用を強行している。このように組合は、食堂利用の正規の手続きを踏まず、会社の施設管理権を無視した利用を行っている以上組合の食堂利用を認めないことは正当な理由がある、と。

よって以下判断する。

- ① 会社は昭和51年2月23日、X6守衛が平常どおり定時の巡回をした際、食堂に多数の参加者がいたので参加者の人数、氏名を記録したと主張する。しかしながら会社は、従来は集会参加者が多人数のときは、人数のみを記録し氏名の記録はしていなかった。しかもX6守衛はすぐ近くに来てメモをとっているが、わざわざそのような行動をとらずとも顔の確認ができないような場所ではない。以上を総合すれば、会社のこのような行動は、組合へのいやがらせか挑発行為であるとしか考えられず、組合の学習活動を妨害する支配介入と断ぜざるを得ない。
- ② 組合は守衛のメモ用紙を手渡すよう要求したが上記のような挑発行為の下ではやむを得ない行動であったと解するのが相当である。しかるに会社が、2月27日の会場使用許可願に対しこのメモ事件をとりあげて不許可にしたのは、労使のこの事件に対する見解が鋭く対立しているこの時点において、会社に他に食堂使用が予定されている等の合理的理由が全くみられない事等の事情を勘案すれば、会社はこの事件を奇貨として組合の食堂使用を排除し、これによって組合の集会を妨害せんとする意図を有していたものとみるほかはない。
- ③ 会社の上記2月27日の不許可行為がこのようなものである以上、組合が同日以後会社に会場使用許可願を会場使用届と書きかえて提出し食堂を使用したことはやむを得なかったことと解するのが相当であるところ、会社が施設管理権に名を藉りて組合の集会を妨害したことは、組合の各種集会を会社の施設内で事実上禁圧することになるのであって、会社の行為は組合活動に対

する支配介入といわざるを得ない。

- ④ なお、今後の食堂使用について考えるに、支部大会、分会大会については第1の3の(3)に認定した事実に徴すれば、食堂を使用するのが適当と思料されるが、本命令により第2事務棟地下2階の一部を組合が組合事務所として使用した場合、組合事務所で間に合う小人数の会合を除き、組合が必要とする会議について食堂使用を許可する範囲を団体交渉で決定するのが適当と考える。

6 組合規約及び組合員名簿の提出要求について

組合は、会社は組合との団体交渉を拒否する理由として組合規約、組合員名簿の不提出をあげているが、何ら法律上の根拠のないことであり、労使間の信頼関係確立のためには団体交渉申入れに誠意をもって応ずることが基本であって、組合規約、組合員名簿の提出を強要するのは組合への不信感の現れであり、団体交渉を拒否するための口実利用しているものであって団体交渉拒否の正当理由とはならない、と主張する。

一方会社は、組合結成通知後間もない頃から組合に組合規約、組合員名簿の提出を申し入れてきたが、組合は昭和50年8月20日に組合規約は自主的に提出するものであるとして応じなかった。組合は企業内組合ではないので、組合掲示板や組合事務所の貸与に関し、協定当事者が誰になるかも明確ではなかったため、組合規約の提出を要求したのであるが、組合は8月20日提出を正式に拒否してきた。また組合員名簿については、会社は組合と36協定を締結するについて組合が締結当事者として適格か否かを知る必要があるため、昭和50年11月4日組合に提出を求めたが、組合は同日これを拒否した。これらは労使間の信頼関係を破るものであって、組合規約、組合員名簿の提出を要求するのは労使間の信頼関係の確立に必要なことであり、正当な理由がある、と主張する。

よって以下判断する。

(1) 組合規約の提出要求について

正常な労使関係にある場合には、会社の主張するように、組合の根本規範たる組合規約をまず会社に提出することは労使の信頼関係の確立の前提条件であることは否めない。ところで本事件においては第1の2の(5)、(6)、(8)及び(10)で認定したように昭和50年7月までは、組合規約の提出がなされないままに団体交渉が開かれ順調に交渉が行われていた。そのような状況下では団体交渉によって労使間の懸案事項が解決し、早晚労働協約が締結されると期待されていたとみられる。したがってやがては会社が組合掲示板、組合事務所の貸与協定の相手方が誰であるかについて関心を持ち組合規約の提出を求めるに至ること

は理解に難くないところである。その意味において組合が団体交渉を何回も重ねていながら組合規約を提出しようとしなかったことは安易すぎる態度であったと言わなければならない。しかしながら、昭和50年6月下旬、会社が組合事務所貸与協定書に組合の記名調印を求めた際に、組合規約の提出を求めたという疎明はない。しかるに、昭和50年7月3日に組合がストライキを打った頃を境として労使双方の信頼関係は崩れ始め、この頃からしばしば団体交渉拒否の理由として組合規約の不提出をあげている。そこで会社の組合規約提出要求の真意が問題となる。ところで事実認定において述べたとおり会社顧問のY4は社員教育の講師として全金の組織、運動形態等について極めて詳細な批判を加えている。そうだとすれば、Y4が昭和50年4月から顧問に就任している事実と考え合わせて、会社が組合に対して組合規約を強く要求するようになった同年8月頃には組合規約の提出はなかったとしても、会社内部において全金、千葉地本及びその傘下組合の組合規約の検討は進んでいたものと見ざるを得ない。したがって会社が組合規約の提出がなかったことを理由として団体交渉に応じなかったことは、組合結成を通告し、団体交渉が行われるようになって2、3か月を経過しているのに組合規約を提出しなかった組合の手落ちにつけこんで団体交渉を拒否する口実に利用したと推認されるところであって、団体交渉拒否の正当な理由とはなり得ない。

(2) 組合員名簿の提出要求について

組合員名簿については第2の11の(1)で判断されるように、昭和50年8月頃から組合員に対する会社の脱退工作が行われており、組合がその脱退工作を恐れていたことは十分推察されることであって、いかに信頼関係確立のため必要なものであると説明したとしても、かかる雰囲気の中であってその提出を求める合理的理由は見出せない。

また、会社が組合に対して36協定締結を理由として組合員名簿の提出を求め、昭和50年11月4日、11日、14日及び18日にそれぞれ組合は提出を拒否したが、これについても前記第1の2の(4)で認定したように会社は組合結成通告を受けた時点では従業員の大多数が組合に加入していると推定していたし、また昭和50年7月3日のストライキの時点では組合員約600名がこれに参加したことを確認しており、ともに組合員が従業員の過半数を占めていたことを十分知っていたわけである。したがって会社が改めて組合員名簿の提出を組合に求める必要は認められないにもかかわらず、組合員名簿の提出を組合に求めること自体、会社の組合に対するいやがらせであって組合に対する支配介入である。このように組合員名簿の提出を求めるについて合理的理由を見出せない以上、

その提出がないことを理由として団体交渉に応じないことは正当な理由のない団体交渉の拒否であると言わざるを得ない。

- 7 組合旗の撤去について組合は、昭和 51 年 4 月 30 日、春の賃上げが妥結した当時、組合は組合備品の撤去問題、食堂使用問題等未解決の問題について会社に抗議のため、組合の団結を示威すべく組合旗を掲揚したものであって正当な組合活動である。しかるに会社が組合の意思を無視してこれを撤去保管したことは、組合の団結に対する妨害行為であり、不当労働行為である、と主張する。

これに対し、会社は、組合が会社の許可なく組合旗を構内に掲揚したことは、会社の施設管理権を侵し、就業規則に違反するのであるが、組合の感情を刺激し、若しくは暴力沙汰に発展することを避けるため、賃上げ妥結前は慣行に従い忍受したが、妥結後も組合は会社の撤去申入れに反して、自ら撤去しないため会社が撤去したに過ぎず、不当労働行為ではない、と主張する。

よって以下判断する。

昭和 51 年 4 月 30 日以後も組合備品の撤去問題、食堂使用の問題等未解決の問題について労使間に紛争が続いていたことは前記第 1 の 3 の(5)で認定のとおりである。かかる労使関係のもとにおいては、組合旗の掲揚の継続は会社の忍受すべき正当なる範囲内の組合活動であると解する。会社業務に支障が生ずる等特段の事情があれば、組合との話し合いによって解決する外なく、会社が単に撤去を申し入れただけで撤去し、且つ自ら保管し、警察沙汰になって始めて返還したことは、会社に施設管理権があるとは言え争議中であることを考慮すれば組合旗の掲揚程度のことは会社としても忍受の範囲内にあると思料されるところであって、会社が敢えて組合旗を撤去する挙に出たことは先に判断した会社の団体交渉拒否及び組合加入状況調査等の不当労働行為と総合すれば、組合の正当なる組合活動に対する支配介入である。

- 8 千葉地本統一交渉団の入構拒否について

組合は、昭和 51 年 3 月に組合の春闘要求を実現するため、千葉地本の役員により構成されている地本統一交渉団が団体交渉のため会社を訪問し、団体交渉を申し入れたのに対し、会社が 3 月 9 日及び 19 日には団体交渉を拒否して入構を拒否しようと図り、また 3 月 25 日にも当初は入構を拒否して、結局団体交渉に応じなかった態度は、正当な理由のない団体交渉拒否であり不当労働行為である、と主張する。

一方会社は、以前に 5 名前後の地本統一交渉団が事前の通知もなく突然会社を訪問し、会社構内を無断で歩きまわり、電話で役員に面会を求めるなどの行動をなし、業務に支障を来たしたので、昭和 51 年 3 月 9 日、同月 19 日及び同月 25

日には閉門して入構を拒否したことはあるが、これは組合が労使間の規律ある秩序を保とうとしないことに起因するものであって、会社の行為は正当な理由がある、と主張する。

よって以下判断する。

会社は組合が秩序を保とうとしないので入構を拒否したと主張するが、会社は労使関係が悪化してから以降は、組合結成当初の団体交渉で団体交渉指定日から原則として3労働日以内に団体交渉を行う合意が成立しているにもかかわらず、この合意を無視して窓口折衝の段階で交渉事項が不明確である等の口実を設け、あるいは交渉事項が明らかになると、文書回答を行って以後は文書で回答済みであると言って団体交渉に応じない態度をとってきた。昭和51年3月9日、同月19日及び同月25日にも会社が第1の3の(6)で認定したように誠意を持った話し合いを行おうとしなかったために、組合と千葉地本が事態を打開するために地本統一交渉団による交渉に訴えようとした事情は十分に理解できることであって、むしろ会社の団体交渉を開こうとしない態度に紛争の原因があったものというべく、会社の態度は正当な理由のない団体交渉の拒否であり、同時に地本統一交渉団の入構拒否は、全金がいわゆる企業内組合ではなく部外者をも構成員とする労働組合であるがゆえの嫌悪の現れであって、組合無視の支配介入である。

9 新入社員教育における組合誹謗について

組合は、新入社員研修でY4が全金を誹謗し、全金の支部である組合に加入しないよう暗に呼びかけているのは、会社の組合切り崩しであり、支配介入である、と主張する。

一方、会社は新入社員教育でY4に「社会人としての心得、会社生活の心構え、仕事に対する取り組み姿勢」のテーマについて講義を依頼したのであって、組合問題に言及するよう指示したことはなく、昭和50年10月29日の研修においては社員の質問に答えて言及したもので、内容も公正で客観的な立場から事実を説明し、かつ個人的見解を述べたものであり、会社が意図的に組合誹謗を行わせたものでないから支配介入ではない、と主張する。

よって以下判断する。

- (1) 第1の3の(7)で認定したようにY4の発言は到底公正なものとは言えないものである。まだ組合問題について経験も知識も比較的少いと推測される高校卒の新入社員に対するかかる発言は、参加を義務づけられた会社の社員研修で行われたということと考え合わせると新入社員に対し、相当強烈な先入観を与えるものであることは否定できない。
- (2) Y4は会社の顧問をしており、研修に参加している新入社員とすれば、顧問の

発言はすなわち会社の発言であると受けとるのは当然であるから、会社が Y4 をして組合の誹謗を行わせる意図がなかったとしても、Y4 の発言が研修生に与えた印象には変わりはないといわなければならない。まして、この研修は会社が新入社員に会社の方針を説明するために行ったものであり、講師に対しては会社の意図を十分に伝えて、効果ある発言を期待していたものと推測される。従って、Y4 の発言をもって個人的見解であると主張するのは言い逃れにすぎず、Y4 の発言は会社の意を体し、会社のためになされたものであるから、会社に帰責されるものである。また会社は、Y4 の発言は研修生の質問に対する回答であったと弁明する。しかしながら Y4 の講義録は全体で 18 ページであるが、全金又は労働組合に触れた部分はそのうち 13 ページを占めており、量、質ともに中心をなしており、質問に対する回答であったとはにわかに信ずることはできない。仮に質問に対する答であったとしても結論は変わらない。従って、会社は、Y4 の発言を通じて、組合を誹謗し、組合の運営に支配介入したものである。

10 受領書の配布、署名の件について

会社は分会ごとにはなく、組合が一括して 36 協定を締結するのでなければ昭和 50 年の年末一時金を支給しないとして支給を引き延ばし、そのような状態の中で課長代理やマネージャーに一般従業員から署名を集めた要望書を会社に提出させ、受領書を提出した従業員に年末一時金を支給したもので、昭和 51 年春の賃上げ交渉時及び同年の夏季一時金の交渉時にも同様の方式をとっているが、このようなやり方は、組合員を動揺させて組合の切り崩しを狙った不当労働行為である、と組合は主張する。

これに対して会社は、昭和 50 年の年末一時金の交渉の際、組合は 36 協定締結を拒否し、協力しない態度を示したので会社は年末一時金の支給を 36 協定締結後にしたいと申し入れたが、結局、36 協定締結を後日に譲り、12 月 22 日には一時金を支給しており、また受領書については慣行支給日の 12 月 12 日が迫り、多くの従業員から会社案を了承するとの要望もあり、少数であると推認される組合と妥結していないからといって多数の非組合員への支給を遅らせるわけにはいかないと判断して受領書に署名した者に支給することにし、また昭和 51 年春の賃上げ及び同年の夏季一時金についても、会社は同様の趣旨で同様の経過を経て支給したのであって、組合に対する支配介入ではない、と主張する。

よって以下判断する。

- (1) 組合は、後記 11 で判断するように、会社から脱退工作を受けており、このような組合員名簿の提出ができないような状態で、しかも組合からの要求に対する回答と団体交渉の日時を引き延ばし、十分団体交渉をつくす時間的余裕もな

い時に、支給が遅れるのは、組合が妥結をしないためであるという雰囲気を作り出されるなかで、会社が受領書の署名を集めたのは、一方においては署名をしない者は組合員として脱退工作の対象者となし、また署名した者には自ら組合員としての要求を放棄させたことになるという効果があり、同時に他方においては、組合員間に動揺を起し、ひいては組合切り崩しになるという効果を狙ったものであって、組合の運営に対する支配介入である。

- (2) ところで、組合は、昭和 51 年 5 月 31 日付けの準備書面において、「4. 非組合員に対する不当強要」と題して、「(昭和 51 年)4 月 21 日以降、賃上げ額に同意する旨の受領書に署名押印を強要し、これに応じなければ賃上げ額を支給しないと脅している」と述べているにとどまり、これだけでは、会社の当該行為が不当労働行為であるとして救済を求めている趣旨であるかについて、必ずしも明確ではない。また、組合は昭和 50 年年末一時金及び昭和 51 年夏季一時金の団体交渉中に会社が受領書を配布した行為について、明確に整理した形で、請求する救済内容として申し立てているわけではない。そこで、これらの救済方法について案ずるに、組合が請求する救済内容として、準備書面に記載しているものは、整理が不十分であることは否定し難いところであるが、審査の全過程を総合して、組合の意思を推測すれば、組合は会社が行った昭和 50 年年末一時金、昭和 51 年の賃上げ及び同年夏季一時金の各団体交渉中における受領書の配布について、不当労働行為として救済を求めていると認められる。これら受領書を配布した会社の行為は、いずれも前記(1)記載のとおり、不当労働行為と認められるので、救済するのが相当である。
- (3) なお組合は、請求する救済内容を整理した昭和 52 年 4 月 9 日付け準備書面において、「謝罪文」に掲記すべきものとして、「昭和 51 年年末一時金の団体交渉中に、従業員に対し、受領書又は念書を配布し、かつ、署名押印を強要したこと」を挙げて救済を求めているが、この点について、組合は何ら疎明をしていないので、これを棄却する。

11 組合脱退工作について

組合は、会社が昭和 50 年 8 月頃から職制を使って組合切り崩しをはかり、職制が組合員を自宅に招待したり、飲食店で饗応したりして執拗に組合脱退を勧誘し、同年 9 月始め組合員 18 名が鶴岡事業所に転勤になった際、同事業所の Y6 マネージャーが強要してこれら組合員全員を脱退させ、また昭和 51 年 4 月には、組合員の X7 の結婚の際、会社の Y7 取締役は、挙式の直前になって、組合を脱退しなければ仲人を辞退すると言い出し、X7 は脱退届を提出させられた。これらの会社の行為は支配介入である、と主張する。

一方会社は、職制を使って脱退を強要、勧誘したことはなく、具体的にいつ、どこで、どのような脱退工作を行ったか組合は明らかに指摘できなかつた。また X7 の仲人をする際、Y7 取締役は脱退強要したことはなく、多数の組合員が脱退したのは、組合の運動方針の誤りなどによる自壊作用であり、また、組合脱退届がほとんど同一の形式で書かれているとしても、それは入社時期が同一であった友人達が話し合ったうえで、同じ形式をとったのではないかと推測されるに過ぎない。いずれにしても、会社が脱退工作を行った事実はない、と主張する。

よって以下判断する。

- (1) 会社は、多数の組合員が脱退したのは組合の運動方針の誤りなどの自壊作用によるもので、会社の脱退工作によるものではないと主張し、第 1 の 3 の (9) で認定したとおり、昭和 50 年 8 月末以後組合員の脱退が相次いでいるが、この頃組合員が大量に脱退せねばならないような組合の運動方針に顕著な誤りがあったというような特段の事情は見出されない。たとえ昭和 50 年 7 月 3 日に行われたストライキについて、組合員の中に異論があったとしても、ストライキ参加者は約 600 名の多きに達しており、また、ストライキは大量脱退の時期とも離れすぎていること。
- (2) また、会社は、脱退強要、勧誘を行ったことはなく、組合は具体的に脱退工作の事実を明らかに指摘できなかつたと主張するが、会社が組合員に脱退工作を行い、それが成功した場合は、会社の威圧のもとにある脱退組合員がその脱退工作の模様を組合に知らせることは通常考えられないところであり、組合が具体的に脱退工作を明らかに指摘できなかつたとしても、会社は一切の脱退工作をしなかつたと即断することはできないこと。
- (3) 鶴岡事業所の組合員 18 名が提出した脱退届は文章が全員同一であり、また、サービス分会の組合員 13 名が提出した脱退届は横書きの同一形式である点につき会社は、入社時期が同一であった友人達が話し合ったと推測されるに過ぎないし、会社は関知しないと主張するが、上記 18 名の組合員は、いずれも昭和 29 年 6 月から昭和 31 年 3 日までに生れた当時 21 才から 19 才までの人達で、いずれも若く「私此度」の用語はお互いが話し合ったとしても不均合いの文句であるし、また、13 名の脱退届の組合員の入社時期が同じであるかは脱退届自体からは推測できないが、仮に入社時期が同じであるとしても、これらの脱退届は誰かの指導によって書かれたとの推測が成りたつこと。
- (4) のみならず
 - ① 会社は、第 1 の 2 の (5) で認定したとおり、第 1 回の団体交渉で組合が代表する会社に働く労働者の範囲を「全国金属オリエンタル支部に加入した労働

者」に限定し、かつ「会社における唯一の労働組合」とは、「現時点における」唯一の労働組合と解する等、註釈をつけて、組合結成通告当初から、組合との団体交渉によって組合の要求事項を話し合いによって解決しようとする姿勢をとりつつも、一方においてこのように含みのある言い方をして、組合と対立的見解に立っていること。

- ② 第1の2の(7)で認定したとおり、昭和50年5月22日に会社が従業員に配布した「従業員のみなさんへ」と題する文書の表現は、これを読む組合員をして、ア組合が要求している「唯一の労働組合として認めよ」との項目は、労働組合が結成されると必ず出てくる項目で慣行的な形式的な要求であり、会社は必ずしもこれを重視せず、むしろ軽視しているとの印象を与え、イ団体交渉により労使間に決めたことは組合員だけでなく、全従業員に及ぶことになっているので、組合員としては必ずしも組合にとどまっていなくてもよいとの印象を与え、ウ会社が全従業員のことを考えて進めていくので、組合員も、組合とは別個に慎重な行動をとることを会社が期待しているとの印象を与えるものであるが、この文書を配布した会社の意図は、組合を無視して直接組合員に働きかけ、会社が組合を必ずしも信頼せず、警戒心をもって慎重に行動していることを組合員に知らせて、心理的動揺を与えて組合を弱体化せんと狙いであること。
- ③ 会社が従業員に配布した昭和50年9月9日付けの「社員の皆様へ」と題する書面には、冒頭に「労使関係の問題は重大な問題であり……」と書き起こして、一方では殊更に組合との労使関係を重大視する表現を用いながら、他方では組合が会社の要求にもかかわらず組合規約も提出せず、法的に認められる労働組合か否か判明せず、会社はかくの如き組合とは交渉しないとの趣旨を組合の頭越しに、組合員に発表していることは、会社がこれを読む組合員をして、組合に対し不安と不信を懐かせ、その心理的動揺を狙って組合の弱体化を意図していると受けとれること。
- ④ 以上の事情を前提にして考えると、前記第1の3の(9)①②③で認定した組合が得た情報の真実性が推認されること。
- ⑤ 組合員数が昭和50年7月頃の従業員の大多数である約620名から、同年10月9日の本件申立時の566名に、更に同年11月18日までに全従業員の半数以下に、更にまた、同年12月頃までに100名以下にと、わずか4~5ヵ月の短期間内に激減していること。
- ⑥ その後においても、Y7取締役は、組合を脱退しなければ結婚式の仲人役を辞退すると言われて、組合員X7が一時的とはいえ組合を脱退していること。

以上を総合すれば、上記鶴岡事業所の組合員 18 名並びにサービス分会の組合員 13 名の脱退は、いずれも会社職制の脱退勧奨が行われた結果とみるのが相当であり、また上記組合員の急激な脱退、激減は、会社が Y2 常務を対組合関係の最高責任者として、組合結成通知を受けた当初から、警戒心を懐きつつも、慎重に労働組合対策を実行に移して来た相手方である全金傘下の千葉地本に所属する労働組合である組合を、ストライキ以後極度に嫌悪し、これを弱体化させ、ひいては、壊滅させることを意図して職制をして脱退工作を行わせた結果による現象であって、X7 組合員に対する Y7 取締役の行為はその顕著な例とみられるところであり、かかる会社の行為は組合の運営に対する支配介入である。

12 その他

組合は以上のほか

- (1) 昭和 50 年 10 月 9 日の救済申立当時は、事業所ごとの交渉の件、高松事業所の組合事務所及び組合掲示板設置の件、社外の組合活動賃金カットの件、並びに労働時間や有給休暇日数等の労働条件を交渉事項とする団体交渉に誠意をもって応ずること。
- (2) 同年 11 月 21 日には、①昭和 50 年年末一時金、秋闘要求及び時間外、休日労働協定の件を交渉事項とする団体交渉に誠意をもって応ずること。②申立人組合の組合員に対して組合加入状況の調査をするなど組合の活動、組織に介入してはならないこと。③昭和 50 年 11 月 18 日、組合員であるかどうかを記載してあり、かつ、組合員の署名押印のあるすべての照会票を組合に返還すること。④組合加入状況を照会票によって調査したことを陳謝すること。について救済を申し立てたのであるが、本件申立てを整理した昭和 52 年 4 月 1 日付けの準備書面では以上列举した申立て事項のうち(1)及び(2)の①は削除されているので、これら申立ては取り下げられたものと認め、判断しない。

第 3 法律上の根拠

以上の次第であるから、第 1 の 3 の会社の行為中、(1)の①、②、③及び(4)の①の各団体交渉拒否の行為は、労働組合法第 7 条第 2 号に該当する不当労働行為であり、(2)、(3)の①、②、(5)、(7)、(8)及び(9)の各支配介入行為は、同法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為であり、(4)の②及び(6)の各行為は同法第 7 条第 2 号、第 3 に該当する不当労働行為である。

なお、組合は、鶴岡事業所の再開直後の昭和 50 年 9 月 9 日頃、同事業所に転勤赴任した組合員 16 名が集団で組合を脱退したので X1 委員長と千葉地本副委員長 X10 の両名が脱退事情を調査すべく、同年 9 月中の午前中に鶴岡事業所に出向

き、脱退組合員との面会方を申し入れたところ、事業所長 Y8 は、面会申入れを拒否し、組合の調査活動を妨害したと主張し、上記 Y8 所長の行為は、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として、会社に対し陳謝を求める救済申立てをしているが、組合は、昭和 52 年 4 月 1 日付け書面をもって、始めてこの事項について救済を申し立てており、また、組合側証人 X10 は、昭和 51 年 12 月 13 日の第 12 回審問においてこの事実について証言しており、いずれにしても、組合の主張事実は行為の日から申立ての日までに 1 年以上を経過しているので、労働委員会規則第 34 条第 3 号によりこの点については判断しない。

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 53 年 1 月 13 日

千葉県地方労働委員会

会長 新 垣 進 ㊞