

中労委、昭51不再77、昭53.3.15

命 令 書

再審査申立人 日本シェーリング株式会社

再審査被申立人 総評化学一般日本シェーリング労働組合

主 文

- 1 初審命令主文第2項を次のとおり変更する。

再審査申立人は、下記内容の誓約書をこの命令書交付の日から1週間以内に再審査被申立人に手交しなければならない。

記

誓 約 書

当社の下記の行為は、行為当時の労使関係からみて労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると中央労働委員会により認定されました。よって、今後このような行為を繰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において、「組合のストライキが続けば近い将来会社の破滅の日が来ることは明らかである」旨及び「親会社であるドイツ・シェーリング社はストライキの影響を避けるために他社に生産、販売を任せたりすることが考えられる」旨の発言をしたこと。
- 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。

昭和 年 月 日

日本シェーリング株式会社

代表取締役 B 1

総評化学一般日本シェーリング労働組合

執行委員長 A1 殿

2 その他の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 再審査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（編注、大阪市）に本社及び工場を、全国33カ所に営業所を置き、医薬品の輸入、製造、販売を業とし、その従業員数は初審査問終結時約900名（本社及び工場約400名、営業所約500名）であった。
- (2) 再審査被申立人総評化学一般日本シェーリング労働組合（以下「組合」という。）は、会社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、その組合員数は昭和48年5月当時約400名、本件結審当時約140名である。
- (3) なお、会社には後記の事情により、主として営業所に勤務する従業員（いわゆる外勤者）を中心に組織する全日本シェーリング従業員労働組合（以下「全日シ」という。）があり、その組合員数は本件結審当時約400名である。

2 本件発生までの労使関係について

- (1) 昭和45年11月27日、会社の従業員らは、年末一時金に関する会社の態度に不満を抱き、本社内勤者を中心として組合を結成し、組合は総評化学同盟に加入した。なお、昭和52年に至り、総評化学同盟は組織変更により総評合化・化合総連、化学一般労連となり、組合も上記のように改称した。
- (2) 昭和45年12月17日、会社の中部地方支配人 B2らの指導により、外勤者等約400名によって全日シが結成された。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。）に加入したが、昭和46年4月4日、全化同盟を脱退した。
- (3) 昭和46年4月30日、会社と組合は、賃上げ15,500円等とする内容で同年春闘を妥結し

た。一方、会社は、翌47年6月24日に至り、全日シに「昨春の賃上不足分として」1人平均28,318円（1人平均1,450円×19.53カ月×407人＝1,152万円）等を支払った。この措置に対して組合は、協定違反であるとして内外勤給与の格差是正分1人平均58,590円及び同年4月以降の是正不足分1人平均2,056円等を要求し、会社と組合は交渉の結果、昭和47年8月23日、同年4月以降の資格給を内外勤者同額とし、会社が賃金追加分及び解決金を支払うこと等の内容で協定を締結した。

また、会社は、昭和46年年末一時金交渉において、組合と妥結後全日シに0.2カ月分の上積みを行い、その後組合の要求に対して、昭和47年3月、内勤者に0.1カ月分を特別賞与として支給した。

その理由として会社は、昭和46年12月当時は外勤者のみ査定に基づき0.2カ月分を支給したものであり、昭和47年3月には内勤者を対象に査定なしで0.1カ月分を支給することにしたものであると説明した。

### 3 食事手当について

- (1) 会社における食事手当は、就業規則の細則である賃金規則及び旅費規定（以下「賃金規則等」という。）で定められており、それによると「内勤者及び外勤者の内勤日に限り勤務日1日に付営業所にあつては120円、本社にあつては72円を昼食代の補助として支払う。」（賃金規則）、「業務の都合で社外で食事しなければならない場合には食事代として1食200円を支給する。但し日当を支給される場合はこの限りでない。」（旅費規定）とされていた。
- (2) 昭和47年5月8日、会社と全日シは、同年春闘の過程において外勤者の食事手当に関する規定を改定して同年4月から実施することを口頭で約束し、会社は、同年6月末ごろまでに、賃金規則等を改正して、「内勤者・外勤者の勤務日1日に付営業所にあつては120円、本社にあつては72円を昼食代の補助として支払う。」（賃金規則）、「内勤者が業務の都合で社外で食事しなければならない場合には、食事手当として1食200円を支給する。但し日当を支給される場合はこの限りでない。」（旅費規定）と改正した。

この改正の結果、内勤者が外勤をして日当を支給される場合には食事手当が支給され

ないのに対し、外勤者が外勤をすると日当のほかに食事手当が支給されることとなる。特に外勤者の勤務は、そのほとんどが外勤であるため、食事手当も恒常的に支払われることとなり、後に組合が後記(4)のとおり、この改正がヤミ賃上げ、あるいは内勤者に対する差別であると主張するところとなった。

- (3) 会社は、上記賃金規則等の改正を組合に知らせず、昭和47年6月末ごろ賃金規則等を従前のものを「清書」したと称して組合に示し、同年10月14日、組合が出張で外食する場合の食卓料等の要求を行った際に、会社は、11月1日付回答書で「出張日の昼食代は日当に含まれている考え方ですから食卓料を支給する考えはありません」等と回答した。
- (4) 組合は、昭和47年12月初旬、外勤者に同年4月以降新賃金規則等が適用されていることを知り、これは内勤者に対する差別であり、また、食事手当を増額したことは実質的には全日シに賃上げの上積みをしたヤミ取引きであるとして、12月9日、会社に対し内勤者にも4月に遡及して月3,000円（食事手当1日120円×25日）を支払うこと等の要求書を提出した。
- (5) 上記要求に対して会社は、12月16日、同月25日、翌年1月16日に、その都度新たな会社回答を示したが、さらに2月9日には、「会社は今回の紛争の原因となった、賃金規則改訂の際の会社の信義に反するやり方に対して卒直に陳謝する。」として、賃金規則を改正前に還元し、同時に内勤者、外勤者に昼食代補助として月額3,000円を支給するが、本社にあっては現金支給に代えて現物を支給する等と回答した。
- (6) 組合は、上記食事手当に関する要求を貫徹するため、昭和48年2月5日から商品の入庫部門を中心とする部分ストを実施した。もともと、同月21日、新製品関係についてはストを解除した。

#### 4 社内放送について

- (1) 2月15日、会社と組合は、食事手当をめぐり団体交渉を開催し、席上、会社の労務担当最高責任者B3（以下「B3副社長」という。なお、同人は昭和47年9月に入社して副社長付特別顧問となり、翌48年2月8日労務担当最高責任者に、同年6月副社長に就任している。）は、後記(3)記載の発言と同趣旨の発言をした。

- (2) 同日、組合は、午後4時からストライキを実施して報告集会を開催し、組合執行委員長A2は、同日の団体交渉の経過を説明し、上記B3副社長の発言を「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B3副社長は、翌16日の団体交渉の冒頭に、A2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、A2が釈明しなかったため、同日の団体交渉は短時間のうちに終了した。

- (3) 上記団体交渉が終了した直後の午後2時すぎの就業時間中に、B3副社長は、本社全従業員に対し、社内放送を通じて食事手当問題に関する交渉経過と、会社提案の概要を説明したが、そこでは次のような内容が含まれており、かつ、その内容を同日付の「従業員への訴え」と題する文書にして全従業員に配付した。

「もし日本シェーリングがこのままの状態を続ければ、必ず近い将来には日本シェーリングは破滅の日が来ることは明です。……またそれだけではありません。ドイツの本社が日本シェーリングのこのような不安な状態を非常に重視しています。このようなストライキが再三起るようであれば、当然シェーリング製品の日本での売上が大きく害されるからです。つまりドイツシェーリングの日本での商売が日本シェーリングのストライキで大きく左右されるのです。ですからこの状態が続けば、ストの影響をうけないで、日本の商売を継続するために他の手段と方法を考えざるを得なくなります。たとえば他の会社に生産を任せたり、他の会社に販売を任せたりすることです。」

- (4) 組合は、食事手当について2月21日、「不当差別撤廃闘争組合の解決案」を提示して、会社との間で折衝を続けた。そして3月24日、会社は、「今回の紛争の原因となった賃金規則改訂の際の会社側の信義に反するやり方について卒直に陳謝するとともに今後は信義を尊重して事前に組合の意見を求めることを確約する。」とともに同規則等を改正前に還元し、同時に「内勤者・外勤者に対し昼食代補助として月額3,000円（満勤の場合）を支給する。……本社にあっては上記金額による支給に代えて、これに相当する現物を支給することができる。」とすること、及び昭和48年4月1日以降の食事手当は日当に加算する方向で協議する等の内容の確認書を組合に交付し、同年4月1日以降この内容で

実施した。

この結果、組合が要求していた昭和47年4月から同48年3月までの間の、内勤者に対する食事手当の差額は支給されなかった。

- (5) なお、この間、2月28日の団体交渉に際して一部営業所で得意先に納品すべき商品が不足する、いわゆる欠品問題が話し合われ、会社は営業所間の転送により対処すると述べた。

ところが、同日深夜から翌3月1日未明にかけて、会社は、本社倉庫からトラック約6台によって製品を搬出した。さらに3月1日日本社従業員が出勤したところ、従業員各人の机の上に会社取締役社長B4、取締役副社長B5、顧問B3連名の「声明書」がのせてあり、その内容は大要次のようなものであった。

- ① 組合は要求を絶対のものとし、2月5日以降連日にわたり不当なストにより、出荷を止める等業務を阻害し、会社の存立を危殆に頻せしめつつある。
- ② 会社は適法なストを否定するものではないが、2月16日の社内放送による訴えにもかかわらず、組合並びに組合員に理解されないことは遺憾であり、これ以上組合の企業破壊的なストが継続されるならば、会社はロックアウトを含め経営上極めて重大な決意をせざるを得ない。

#### 5 本件争議行為とA2、A3の降格処分について

- (1) 組合は、昭和48年3月24日、臨時大会を開催して、賃上げ、週5日制の実施等7項目の春闘要求を決め、要求貫徹のためのストライキ権を確立し、ストライキ権実施の日時等細部の決定を拡大闘争委員会、執行委員会に委ねることを決定した。同日、組合は、要求書を会社に提出し、回答指定日は4月5日とするよう申入れた。
- (2) 会社は、4月6日、上記要求のうち賃上げについて、組合及び全日シを合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、その他の要求項目については回答しなかった。

これに対して組合は、会社回答に誠意がみられないとして、団体交渉を申入れるとともに同日午後4時頃から行われた拡大闘争委員会で11日に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。

- (3) 会社と組合は、上記申入れに基づき4月9日、団体交渉を行い、その際会社は、賃上げの配分について説明するとともに、その他の要求項目については会社の態度を説明した。
- (4) 4月10日昼休みに組合は、執行委員会を開き、春闘要求に対する会社の回答を前進させ、会社に誠意ある団体交渉を求めるために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) 4月11日朝、会社正門付近に集合した組合員は、午前8時10分頃には約60名であったが、8時20分頃には約150名となり、さらに8時30分頃から9時10分頃までは約200名となった。集合した組合員は、8時10分頃から正門構内に2～3列のスクラムを組み、スクラムの中央付近から会社構内にかけて人1人が通れる位の通路を7～8メートルから10メートルにわたって設け、通路の両側に2列位のスクラムを組み、スクラムを組んでいない組合員らはスクラムの後に立っていた。そして組合は、午前9時10分頃にピケットを解除した。
- (6) 同日午前8時20分頃から同55分頃までの間に、会社総務部次長B6、同B7、同B8、人事課係長B9、製造部商品課課長代理B10、B3副社長、労務課長B11及び総務部次長B12(以上8名を以下「会社職制8名」という。)は、各別に本社正門前に到着した。そこで同人らは、スクラム前面の道路上でA2、組合書記長A3、同副委員長A4、同副委員長A5、同書記局員A6等から「組合がピケをはっているから中央の通路を通って入れ。」「組合員の抗議を聞いて入れ。」等と声をかけられ、中央の通路から入構しようとした際に両側のスクラムを組んだ組合員から抗議や早期解決要望の趣旨の声をかけられ、通路の途中で前進方向の通路の幅が狭まって前進できなくなる等のこともあった。B8、B9等は通路の両側でスクラムを組んでいた組合員の間から前進しようとしたため、スクラムのうしろに立っていた組合員がスクラムを破られるのを防止しようとしてスクラムを補強し、その際に会社職制らと組合員の間で小ざりあいやもみ合いが生じた。しかし、会社職制8名は午前9時前に会社内に入った。

入構した会社職制8名のうち、B3副社長、B10、B6、B9の4名は、同日午前9時すぎに会社から5分位のところにある東淀川病院（会社の新入社員の健康診断をしてもらう病院）に赴き、入構時に受けた傷の治療をうけた。

- (7) 4月13日、午後1時頃から同6時30分頃まで、会社職制8名は、中津の東洋ホテルに集まり、11日の件について被害状況を報告し合い、組合員による暴行、傷害について告訴することができるかどうかを検討した。この間に会社職制8名のうちB3副社長、B6、B10、B11の4名は、いったん中座して堺市の近畿中央病院に赴き傷害の診断書を作成してもらった。この診断書によると、B3副社長、B6、B10は、それぞれ通院加療1週間の全身打撲傷を、また、B11は、通院加療5日間の左膝関節部挫傷を負ったとされている。

さらに、同月18日午後1時頃から再度会社職制8名は東洋ホテルに集まり、約2時間検討の結果、11日の件について次表のような告訴をすることに決定し、同日弁護士を通じて十三警察署に組合役員らを告訴した。

- (8) 他方、A2、A3は、会社職制8名の告訴は誣告罪に該るとして、10月4日、会社職制8名を誣告罪で告訴した。
- (9) 大阪地方検察庁は、上記(7)の告訴につき昭和49年10月22日、上記(8)の告訴につき昭和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。

表

告訴人	被告訴人	罰条
B6	A2、A3 A4、A5	傷害罪、暴力行為等処罰に関する法律
B7	A2、A3、執行委員A7、 組合員A8	暴力行為等処罰に関する法律



B 9	A 2、A 3、職場委員A 9	〃
B 8	A 6、A 9	〃
B 3 副社長	A 3	傷害罪、暴力行為等処罰に関する法律
B10	A 2、A 9	〃
B11	A 2、A 6、A 4	〃
B12	A 2、A 3、A 5、組合員 A10	暴力行為等処罰に関する法律

(10) 昭和50年2月3日、会社は6級職で主任であったA 2、A 3をそれぞれ5級職とし主任を免じた。その理由は、処分理由書によると次のようになっている。

- ① 前記(6)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、B 6、B 3 副社長、B10、B11に傷害を負わせた (A 2及びA 3の処分理由)
- ② 自らB 6、B11、B 7、B 9、B10に直接暴行を加えた (A 2の処分理由)
- ③ 自らB 6、B 7、B 9に直接暴行を加えた (A 3の処分理由)
- ④ 故なく前記(8)の告訴をした (A 2及びA 3の処分理由)

## 6 経理内容説明会について

- (1) 上記5の(3)の団体交渉後、組合は、4月10日及び11日にそれぞれ団体交渉を申し入れたが、会社は4月12日、B 3 副社長及びB 6が11日の件で負傷し出勤不能のため団体交渉はできないとして拒否し、その後も再三の組合の申し入れに対して、会社はB 3 副社長等が負傷して出勤不能のため団体交渉はできないとし、さらに4月20日付通告書で組合が暴行傷害行為につき陳謝し、今後このような行為を行わない旨誓約し、労使関係が正常化しなければ団体交渉には応じられないとした。
- (2) 他方、会社は、4月20日、全日シと交渉を行い、賃上げの第二次回答を行った。
- (3) 4月24日、会社は、同月9日以降組合との団体交渉が開けず、また、会社の経営が悪化していることを組合に説明しても組合員にはその趣旨が十分に伝わらないことから、

全従業員を対象に経理内容を説明することに決定し、説明者は各課責任者とする事とした。

各課における経理内容説明会は、4月24日から26日にかけて、課長、部次長らが秘書課（全員が非組合員）及び通関課（全員が組合員）を除く全職場において従業員を集めて行われ、その内容には次のようなものが含まれていた。

- ① 会社の経理内容の説明。
  - ② 全日シに対する第二次回答の内容及びそれで妥結してほしいこと。
  - ③ 同業他社の賃上げ額を示し、会社のそれは低くしないこと。
  - ④ 4月11日ピケッティングに伴い暴力行為があり、執行部が指導したこと。
  - ⑤ 4月11日以降団体交渉が行われていないのは、組合が陳謝、誓約しないからであること。
  - ⑥ 団体交渉の再開のため執行部に陳謝するよう言ってほしい。
- (4) なお、経理内容説明会で会社職制が上記のような発言をしたところ、組合員がそれは団体交渉事項である等と抗議したため、会社職制が説明途中で退出した課もあった。

以上の事実が認められる。

## 第2 当委員会の判断

### 1 社内放送について

会社は、本件社内放送が不当労働行為であるとした初審判断を争い、①組合が団体交渉における会社の見解表明を組合員らに伝えることを拒み、あるいは虚偽の報告をすることがしばしばであったため、本件社内放送において、それ以前の団体交渉で会社が組合に説明したことを念のため全従業員に周知せしめるためにとった措置にすぎず、②本件社内放送は、労務を担当することとなったB3副社長が経営者としての当然の見解を述べ、それ以前の団体交渉において会社が述べたことを確認的に述べたにすぎず、放送内容は組合のストライキによる会社の被害に触れているが、組合のストライキそのものを非難しているわけではなく、ストライキ権行使の不適切が会社と社会（病院や病人）に及ぼした影響をも考慮すべきことを期待したものであり、③以上のように、その内容は事前に組合幹部か

ら一般組合員に当然伝えられているはずのことを重ねて明らかにしたにすぎず、不当労働行為を構成する余地は全くないものであると主張する。

たしかに、前記第1の4の(3)認定のとおり、本件社内放送の内容の大部分は、会社の主張のとおり、食事手当問題の交渉経過や会社提案を説明しているものと認められる。しかしながら、その後半にいたり、組合のストライキが続けば近い将来会社の破滅の日が来ることは明らかであると述べるとともに、親会社であるドイツ・シェーリング社は、ストライキの影響を避けるために他社に生産、販売を任せたりすることが考えられると述べており、しかも、本件社内放送は、就業時間中に全従業員を対象として行われているところからみて、この部分についての会社の真意は全従業員に対し、会社の将来について不安を与えることによって、ストライキ中の組合員を孤立させることにあったものと認めざるをえない。

このことは、前記第1の4の(5)認定の3月1日の「声明書」の中で会社自身「社内放送による訴えにもかかわらず」組合は不当なストライキを継続していると組合のストライキを非難していることからみて明らかである。

結局、本件社内放送は当時の組合の争議戦術を全従業員を対象に非難し、組合員の動揺を誘い、もって組合の弱体化をはかったものと言わざるをえない部分のあることは否定できず、これは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると認めざるをえない。そこで当委員会は、諸般の事情を考慮して、その救済は主文のとおり命ずることを相当と判断する。

## 2 A2、A3の降格処分について

会社は、A2、A3の降格処分について、次のように主張する。すなわち、①A2、A3は、4月6日の拡大闘争委員会及び4月10日の執行委員会において、4月11日に行われるべきピケッティングにおいては、会社職制の入構を妨害し、場合によっては暴行を加えることもやむをえないという決定がなされたことにつき指導的な役割りを果たしたこと、②4月11日のピケッティングにおいて両名は、自ら会社職制らに暴行を加えてその入構を阻止妨害したのみならず、組合員が職制らに対して暴行を加えたことにつき、これを煽動、指

揮したものであること、③また、両名は、これらの行為について反省の色がないばかりか、かえって会社職制らを誣告罪を告訴したことは、いずれも就業規則の懲戒事由に該当するものであり、しかも、本件降格は他の懲戒とのつりあいからいって軽微な処分であって、当人らの不利益も月額3,000円の収入減にとどまり、組合活動上の不利益といわれるほどのものではない、従って本件懲戒処分を不当労働行為であるとした初審判断は失当である。

(1) たしかに、4月11日のピケッティングにおいては、午前8時20分頃から同55分頃までの間に会社正門前に到着した会社職制らのうち8名が、組合員らの妨害により長いもので5分間程度入構が遅れ、また、その際組合員らとの間に小ぜりあいやもみ合いが生じ、同日B3副社長ら4名は東淀川病院で治療を受けていることが認められる。

ところで、このような会社職制らに対するピケッティングは、労働組合の正当な行為の範囲を逸脱するものであるといわざるをえない。

(2) 次に、会社の主張する本件懲戒処分理由についてみると、①4月6日及び10日の会合において、会社職制らの入構を妨害するためには場合によっては実力を用いてもよいという決定がなされたことにつき、A2、A3が指導的な役割りを果たすと主張するが、会社の援用する甲第117号証、同第154号証、同第155号証（2月21日から3月28日付の組合の教宣ビラ）をみても、会社の力の政策を断固はねのける旨記載されているのみであるから、会社の主張は採用できない。

もっとも、A2、A3が上記(1)判断の組合員らの行きすぎた行為を制止しなかったことは、組合の委員長、書記長として通常期待されるべき行為を怠っていたものといわれてもやむをえないが、両名が組合員らによる前記会社職制らの入構を実力で妨害した行為を指揮、指導していたと認めるに足る疎明はない。

②A2、A3の両名が自ら会社職制らに暴行を加えてその入構を阻止妨害したとの点については、証言が相反し、かつ、その証言には措信しがたい部分もあって、具体的事実を明らかにすることは困難であるが、少なくとも両名がB9に対して同人のうしろから背広のえり首及びバンドを引張る行為をしたであろうことは推認できる。

③また、会社は、A2、A3が会社職制らを誣告罪で告訴したことを処分理由として

いるが、両名の告訴は前記第1の5の(8)認定のとおりであって、当時の労使事情を勘案すれば、会社が両名の告訴をとりあげて故なく会社職制らの中傷したものとして処分理由とすることは相当ではない。

(3) ところで、会社は前記第1の5の(10)記載の理由をもって、本件降格処分を行い、処分は軽微なものにすぎないと主張する。しかし、本件処分は6級職主任から5級職に降格して主任を免ずるものであり、かつ、月額3,000円の減収は将来にわたるものであってみれば、上記(1)判断のとおり4月11日の組合のピケッティングには労働組合の正当な行為とは認め難い点があること、及び上記(2)判断のとおり、A2、A3が組合役員としてそれを制止せず、かつ、両名には入構妨害の実行行為が一部認められることを考慮しても、なお、この処分はかなり厳しいものと認めざるをえない。

(4) そこで、会社の行った本件処分について不当労働行為の成否をみると、①昭和48年11月の本件と同様のピケッティングは何らのトラブルも生じていないし、その後もこの種のトラブルが生じていないこと、②しかも、処分が本件争議行為から1年10カ月も経過してから、昭和50年春闘の迫った時期になされたものであることなどの諸事情を併せ考えると、本件降格処分はA2、A3の活発な組合活動を嫌悪し、両名の上記(2)の①及び②の行為を奇貨として、組合に対して打撃を与え、その弱体化を図ったものと推認せざるをえず、これを労働組合法第7条第1号、同第3条に該当する不当労働行為であるとした初審判断は結論において相当である。

### 3 経理内容説明会について

会社は、4月24日から26日の間に行われた本件経理内容説明会が不当労働行為であるとした初審判断を争い、①本件経理内容説明会を開く必要性は、4月9日の団体交渉で会社が説明したことを組合幹部が組合員に極秘にし、あるいは虚構を加えて組合員に宣伝していたためと、さらに前記暴力事件によって団体交渉メンバーが負傷して団体交渉が開かれなかったため、組合員らに正確な情報を流すことを督促することが事実上不可能であったからであり、②前記社内放送と同様に、それ以前の団体交渉で会社が組合に説明したことを念のため全従業員に周知させるためにとった措置にすぎず、その内容も事前に組合幹部

から一般組合員に当然伝えられているはずのことを重ねて明らかにしたにすぎず、不当労働行為を構成する余地はないと主張する。

しかしながら、①会社は4月11日の件について組合が陳謝、誓約しなければ団体交渉はできないとし、また、会社側交渉メンバーが負傷したため団体交渉が事実上不可能であると主張するが、かりに4月11日に会社に主張のような事実があったとしても、それは団体交渉とは別個の問題であって団交拒否の理由とはなしがたいこと、また、4月20日には全日シと団体交渉をもち、賃上げの第二次回答をしていること、②4月9日の団体交渉で会社は、前記第1の5の(3)認定のとおり、賃上げの総原資の配分を説明するとともに、他の要求項目については会社の態度を説明したにとどまるのであるから、本件説明会の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の主張は事実と反すること、③本件経理内容説明会の行われた時期は、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、団体交渉が全く行われていなかった時期であることなどを併せ考えても、会社は本来団体交渉において説明すべき事項を、団体交渉を拒否しながら、直接組合員である従業員に説明したものであり、かつ、その内容からみても、本件経理内容説明会は会社が組合員の動揺を誘い、組合の弱体化を図ったものといわざるをえず、これを労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとした初審判断は相当である。しかしながら、当委員会は、諸般の事情を考慮し、その救済は誓約書の手交をもって足りると判断する。

#### 4 その他

会社は、本件初審大阪地労委審査委員が昭和50年3月11日、理由を告げることなく、まして適正な事実調査の手続を経ることなく、会社補佐人B13の補佐人許可を取消す旨告知したのであるが、当時B13は会社の総務部長の要職にあり、団体交渉においては主席交渉員をつとめていたものであって、同人が補佐人から排除されることは、会社が審問継続のために十分な態勢をもって臨むことを妨げるものであり、このような手続によってなされた初審命令は取消されるべきであると主張する。

しかしながら、補佐人の許可及び許可の取消しについては、審査委員の裁量に属し、ま

た、当審において公正な審査を受けているのであるから、手続きの違法を理由として初審命令が取消されるべきであるとする会社の主張は採用できない。

以上のとおりであるので、社内放送及び経理内容説明会に関する救済については、本件労使関係の事情を総合勘案して、誓約文の掲示を命ずる初審命令主文を誓約書の手交に変更することが相当と認めるほかは、本件再審査申立てにはいずれも理由がない。

よって、労働組合法第25条、第27号及び労働委員会規則第55条の規定を適用して主文のとおり命令する。

昭和53年3月15日

中央労働委員会

会長 平 田 富太郎