

命 令 書

申立人 甲府生コンクリート労働組合

被申立人 甲府生コンクリート株式会社

主 文

- 1 被申立人は、団体交渉の場所、時間および交渉人員数に関する被申立人提示の団体交渉ルールが確立されないことを理由に、申立人との団体交渉を拒否してはならない。
- 2 被申立人は、次の行為によって申立人組合の運営に支配介入してはならない。
 - (1) 申立人の年末一時金要求に対し、誠意ある交渉をせず一方的に支給すること。
 - (2) 組合旗の撤去、腕章の着用禁止などにより組合活動に対する不当な規制をすること。
 - (3) 代表者若しくは職制をして申立人組合所属の組合員に対し、組合からの脱退を懲遷（しょうよう）すること。
- 3 申立人のその余の申立を棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人は、甲府生コンクリート株式会社（以下「会社」という。）は、昭和36年8月1日設立され、山梨県中巨摩郡電王町西八幡847に本社（ただし、登記簿上は、同県甲府市中央二丁目12番14号）に工場をおき、生コンクリートの生産、販売ならびに運送等を営む従業員29名の株式会社である。B1が代表取締役を選任されたの

は、昭和51年12月7日であり、常勤し始めたのは、翌8日である。

- (2) 申立人、甲府生コンクリート労働組合（以下「組合」という。）は、労働条件の改善などを目的として、昭和51年11月28日、従業員6名をもって結成し、さらに11月30日に拡大大会を開き、本件申立当時から審問終了時まで従業員12名で組織する労働組合である。

2 昭和51年年末一時金交渉等の経過

- (1) 組合は、昭和51年12月8日年末一時金の要求書（要求額全員一律3か月、回答日12月11日まで、支給日12月15日）と、前記要求に関しての団体交渉の申入書を会社へ提出した。その結果、同年12月10日午後5時半から会社内の宿直室において第1回団体交渉が開催された。上記団体交渉において、会社は昭和51年9月決算で、約3,000万円の赤字であること、決算面からは到底賞与を支給する能力がないこと、しかし社会情勢などにより平均2.284か月、平均288,326円を支給すること、12月11日が土曜日であり、同47年、翌48年、翌49年の各年末賞与の支給日がいずれも12月5日だったことなどから、12月11日に支給したい旨を述べた。

これに対して組合側は、一律3か月と、団体交渉中であるので11日の一方的支給には応ずるわけにはいかないと主張し、支給日について再考を要請した。

会社は支給日については再考を約し、その結果について11日の朝A1執行委員長に回答する旨約束した。

- (2) 会社は、上記約束に基づき12月10日の晩、支給日については再考したが、12月5日支給が会社の慣例になっていたこと、関連会社である山梨共栄石油株式会社においては、すでに12月4日に支給済みであること、非組合員の方が組合員より人員が多いこと、12月12日が日曜日でありこの日には買い物にでかけるであろうこと、などからやはり支給日は12月11日にすることとし、その旨を翌11日A1執行委員長に回答した。
- (3) 12月11日、会社は、上記金額を支給したので非組合員はこれを受領したが、組合員はこれを拒否した。なお、会社は、組合に対し上記年末一時金を受領するよう説得したが、組合はこれを拒み続けたため、会社は昭和51年1月7日甲府地方法務局に供託

した。組合員らは同月14日いずれもこれを受領した。

3 団体交渉の拒否

(1) 昭和51年12月11日午後5時半から宿直室において開かれた第2回団体交渉においても、会社は、第1回団体交渉で説明した域を出ず、組合も、あくまで一律3か月を固執したため何ら歩み寄りはなく、ただ翌々13日に団体交渉をもつことのみが確認された。なお、「労働条件の変更にもなうルール確立について」の協定書は、同日当事者間において調印された。この協定書は、昭和51年12月28日付会社から破棄通告がなされた。

(2) 12月13日午後5時半から宿直室において、第3回団体交渉が開かれたが、上記第2回団体交渉の繰り返しに終わったため労使双方で、翌14日に当委員会にあっせん申請をすることとなった。

14日上記双方からあっせん申請がなされたが、同日付にて組合が、早出・残業・宿直拒否・いっせい昼食を会社に通告し、翌15日から実力行使したことならびに12月20日あっせん日が予定されていたにもかかわらず、12月18日に団体交渉の申し入れをしたことなどから、会社は、同月20日上記あっせん申請を取り下げた。

(3) 当委員会において12月20日、24日の2回にわたってあっせんが行われ、20日のあっせんにおいてはあっせん員から、会社には、12月11日の行為に対し今後慎重に対処すること、および団体交渉に応ずることを要望するとともに、他方組合にも、次回のあっせんの24日までに正常な状態の中で団体交渉を行うよう要望した。特に、24日のあっせんにおいては立会団交まで開催してみたが、双方の歩みよりはみられずあっせんは打ち切られた。

(4) これより先組合は、12月18日団体交渉の申し入れをしたが、会社はこれを拒否した。会社が団体交渉を拒否している理由としてあげているのは、団体交渉のルールが確立されていないということである。すなわち会社は、前記団体交渉における組合の態度からして、団体交渉のルールを求めざるを得なかったことを理由に、昭和51年12月18日団体交渉のルールとして、

ア 時間は、休祭日を除いて就業時間後で、午後5時から午後7時までの間で1時間以内とすること。

イ 場所は、当会社敷地外の場所とすること。

ウ 出席者は、各4名以下とすること。

などの条件を提示してきた。

組合は、会社の一方向的なこれらの条件は不当である旨回答した。

なお、組合は、あっせん員の要望により、12月22日、23日に団体交渉の申し入れをしたが、拒否された。その後、会社は団体交渉ルールの話し合いを再三文書で求めたが、組合は応じなかった。この組合の態度をとらえて会社は現在まで団体交渉を拒否している。

4 組合旗の撤去、腕章着用の禁止

(1) 組合旗の撤去

組合は、会社の一時金交渉の不誠実さ、一方向的支給および団体交渉拒否に対抗し、昭和51年12月14日早出・残業拒否等の通告書を会社に提出し、翌15日から実力行使に移るとともに団結権擁護のため組合旗2枚を12月24日以降プラントに掲揚した。

会社は、同日以降無断掲揚であるので組合において自主的に撤去すること、もし自主的に撤去がなされない場合は会社において撤去する旨の警告書を組合に送付したが、組合による自主的撤去がなされなかったため、会社は自から昭和52年1月10日組合旗を撤去した。

しかし、その後も組合旗は掲揚し続けられ会社はその撤去を通告し続けている。

(2) 腕章着用の禁止

組合は、団結権行使の一環として赤腕章を腕に付けるよう指示し、組合員は腕章を着用している。

会社は、これに対し、作業衣に赤い腕章を用いているが、これは許可していないので直ちに取はずすこと、を内容とする警告書を組合あてに送付し続けている。

5 組合からの脱退の懲遷

(1) 昭和51年12月10日 B 1 社長は、無尽会で同席した組合員 A 2 の父であり、会社の前社長であった C 1 に対し、「息子さんに組合活動を考えなおすようにいってくれ」などと話し、翌11日午前9時頃 B 1 社長は A 2 を宿直室に呼び出し、組合結成の理由を問い質したうえ、組合活動を考えなおして欲しい旨述べ、暗に組合脱退を慫慂した。

(2) 昭和52年1月25日午後8時30分頃、会社の B 2 総務課長と B 3 技術課長の2名が、組合員の A 3 の自宅を訪れ、2時間にわたり「組合を抜ける、組合を抜けることができなければ会社をやめろ、今だったら退職金を出すから。」などと執ように組合脱退を迫った。また、同年2月3日午後8時頃にも前記2課長が A 3 宅を訪れ、同様の脱退工作を行った。

第2 判断および法律上の根拠

1 会社の団体交渉拒否

会社は、組合の過去の団体交渉における態度からして、団体交渉のルールが確立されるべきであり、そのルールが確立されていないことを拒否の理由としている。そして交渉場所について、会社は、過去3回の団体交渉が開かれた宿直室は、団体交渉が今後とも恒常的に開催された場合、宿直室としての機能に実害が生じること、社員寮の空室は、その2階の1室に組合事務所があることなどによって不適であり、よって、会社内には、団体交渉をするに適する場所は全くないものである、と主張する。

しかしながら、会社の主張は、何故に宿直室としての機能に実害が生じるのか、何故に会社内社員寮の2階の1室に組合事務所があることをもって不適であるとするのか説得力を欠くものであり、会社建物の図面によっても、会社内に団体交渉をするに適する場所が、全くないとは到底いいえないものである。その他交渉人員、交渉時間についても、会社において一方的に決定したものであり、上記団体交渉の開催場所を会社外とすることを含む会社の提示条件についての正当性も特に認められないばかりでなく、いたずらに、自己の主張する条件でなければ団体交渉に応じられないとする態度に固執している真の理由は、組合を嫌悪し、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。

会社は、日時、場所などは労使双方の合意のもとに決せられるべきものであり、しかも、かかる団体交渉ルールは、団体交渉にさきだって決められるべきものである、と主張するのであるが、元来、上記ルールは団体交渉によって、その交渉の中で決定せられるべきものであって、そのルールが確立していないことを理由に、団体交渉そのものを拒否し続ける会社の主張は採用することができない。

よって、団体交渉ルールの確立ということに藉口（しゃこう）しての会社の団体交渉拒否は、労働組合法第7条第2号に該当する不当労働行為である。

2 年末一時金の支給

組合は、昭和51年12月8日年末一時金の要求書を会社に提出し、会社は、12月10日の団体交渉において平均2.284か月、平均288,326円を支給することを回答し、翌11日、これを支給したので、非組合員はこれを受領し、組合員がその受領を拒否したことは、さきに認定したとおりである。

会社は、昭和51年9月決算で約3,000万円の赤字があつて決算面からは到底賞与を支給する能力がなかったのであるが、その支給に努めたこと、例年会社で、12月5日に支給してきたこと、関連会社である山梨共栄石油株式会社が12月4日に支給していること、非組合員が組合員より人数が多いこと、12月12日が日曜日であり、年末のためこの日曜日に買い物希望するであろうことなどから、12月11日に支給したものであって、組合に対する支配介入の意志は全くない旨主張している。

なるほど、組合の年末一時金の要求が12月8日という時点であつて、すでに会社においてその金額を算出した後である事情からも、また、組合員より多数の非組合員が、年末の日曜日を前にしてその支給を希望していたことから、11日の支給は一応首肯し得られないでもないが、組合が年末一時金について団体交渉を申し入れ、その団体交渉が行われたにもかかわらず、1回だけの交渉により双方の主張についての交渉の余地が残されていたと思われる時点において、一方的な支給にふみきったものであり、前年の昭和50年には12月13日に支給したのであるから、前記会社の主張を考慮したとしても、上

記会社の行為は組合軽視とみられてもいたしかたないものといわざるを得ない。

よって、上記年末一時金の一方的支給は、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。

3 組合旗の撤去・腕章着用の禁止

組合が昭和51年12月24日以降組合旗をプラントに掲揚したので、会社は警告書により組合に再三その撤去を申し入れ、昭和52年1月10日には会社によって組合旗が撤去されたこと、組合は、団結権行使の一環として組合員が赤腕章を着用しており、会社は警告書を組合に送付して赤腕章着用の禁止を通告し続けたことはすでに認定したところである。会社は、組合が会社施設に無断で組合旗を掲揚することならびに就業時間中腕章を着用すること自体違法であり、組合旗の掲揚は、業務外の目的のため会社の土地建物を利用（使用）する場合には、会社の許可を受けなければならないとする就業規則第6条にも違反するものであって、会社の警告にもかかわらず自主的に撤去しないので、その撤去を行ったものである。また腕章の着用については、規則違反であるので、これを禁止したものであって支配介入になる余地は全くないものである、と主張する。

なるほど、会社所有のプラントに対しては会社の管理権のおよぶところであり、プラントは会社の中核部分として人目につき易い場所である。しかしながら、組合旗を掲揚した行為が、会社の建物の管理権を著しく侵害したものと到底考えられないものである。多数の組合旗を掲揚し建物の管理権、もしくはその使用収益が妨げられるような場合ならば格別、本件のような赤旗2枚の掲揚程度では、それによって会社に特に不利益を与えたものということとはできないものであり、他の多くの労使紛争の事例と比べても特異なものとはいえないものである。

会社は、再三の警告にもかかわらず組合が自主的に組合旗を撤去しないので、会社によって撤去したものであるから許されるものであると主張する。組合旗が掲揚されてから相当の期間を経過し、その間団体交渉がもたれ、労使双方の情勢に変化が生じているような状況のもとで、会社が撤去を求めるなど、相当の経路を経て撤去するなら格別、本件の場合のように組合旗が掲揚された後、直ちに組合に対し撤去を求め、組合がこれ

に応じないため会社において撤去したことは、後記理由から非難されなければならないものである。

また、組合員の赤腕章の着用も、会社の営む事業は、接客を主とする事業と異なり、生コンクリート製造と主として顧客からの電話注文による輸送という事業形態からしても、何ら業務に、支障を生じていない。また、会社は上記腕章着用により会社の売上げが減少したと主張するのであるが、その減少があったとしても、腕章着用との因果関係を認めるだけの疎明資料は存在しない。

上記理由から判断するならば、会社は、組合旗が掲揚されていることならびに組合員が赤腕章を着用していることを嫌悪して組合旗を撤去し、組合に対する赤腕章着用の禁止などを通告しているものと認められる。

このような会社の行為は、いずれも労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

4 組合からの脱退の懲遷

B 1 社長が、昭和51年12月10日、組合員 A 2 の父 C 1 に対し、翌11日 A 2 自身に対して組合からの脱退を懲遷したこと、会社の総務課長 B 2 ・技術課長 B 3 の両名が、昭和52年1月25日、2月3日の両日組合員 A 3 に対して、同様に組合からの脱退の懲遷をしたことは、前記認定のとおりである。B 1 社長は、代表取締役として常勤した直後であるので、中間管理職と一部従業員との間の人事管理問題については重大な関心事であったから、前社長であった C 1 にその間の事情を質し、その返答を A 2 に求めるべく呼び出したものである、と供述している。しかしながら、B 1 社長にとって重大な関心事という中間管理職と一部従業員との間の不和の具体的内容については、その後も調査された形跡がないところから考えるならば、B 1 社長が前社長 C 1 に対し、その子 A 2 の組合運動について考え直すように話してもらいたい旨を依頼し、その翌日その結果についての A 2 の意向を求めるべく呼び出し、暗に組合からの脱退の懲遷をしたものと認めざるを得ないものである。

また、A 3 に対する職制を通じての脱退の懲遷についても、B 3 ・ B 2 両課長が

A 3 宅を訪れるに至った経過、理由、そしてその話し合いの内容についての B 3 の供述も合理性を欠くものである。

よって、上記 A 2 並びに A 3 に対する組合からの脱退を懲罰した行為は、いずれも労働組合法第 7 条第 3 号に該当する不当労働行為である。

なお、非組合員 C 2 が、昭和 51 年 12 月 6 日、組合員 A 4 ・ 同 A 5 の父 C 3 に対して組合からの脱退の懲罰をしたこと、ならびに上記 C 2 が同月 9 日ごろ上記 A 4 に対して同様な行為をしたことについては、組合主張のごとき外形的事実が存在したとしても、会社代表者もしくは職制をして行われたとすることまでを認めることはできないので、組合の上記部分に関する申立ては棄却を免れない。

また、組合は、ポスト・ノーティスをも求めているが、本件救済は主文の程度をもって足りるものと判断する。

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 8 月 31 日

山梨県地方労働委員会

会長 古 屋 福 丘