

秋田、昭51不4、昭53.9.6

命 令 書

申立人 プリマハム労働組合

被申立人 プリマハム株式会社

被申立人 プリマハム株式会社秋田工場

主 文

- 1 被申立人プリマハム株式会社は、会社の従業員が、プリマ民主労働組合を脱退して申立人組合に加入する際、これを阻止しようとするなど、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第一 認定した事実

1 当事者等

- (1) 被申立人プリマハム株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都千代田区）に本社を置き、全国各地に工場、ミートセンターおよび営業部を有し、食肉の加工製造および販売を主たる業とする会社である。
- (2) 被申立人プリマハム株式会社秋田工場（以下「秋田工場」という。）は、肩書地（編注、秋田県本荘市）において食肉の加工製造を行う工場で、従業員数は約350名である。
- (3) 申立人プリマハム労働組合（以下「労組」という。）は、昭和40年5月29日会社従業員約3,650名で結成された労働組合で、肩書地（編注、東京都千代田区）に本部を

置くほか全国に9つの支部を有し、全日本食品労働組合連合会に加盟しており、本件申立時の組合員数は約450名である。また、労組東北支部（以下「東北支部」という。）は、主に秋田工場に所属する従業員で組織されており、本件申立時の組合員数は19名である。

- (3) なお、会社には労組のほかに、48年3月4日に結成されたプリマ民主労働組合（以下「民労」という。）があり、組合員数は約3,200名で、秋田工場の従業員中約250名がこれに属している。

2 交替制勤務導入をめぐる従前の労使関係

- (1) 会社では、昭和47年頃から経営が悪化し、49年度決算で21億円もの膨大な赤字を計上するに至った。この窮状を打開するため、会社は50年2月、「プリマ再建計画」を打ち出し、根本的な経営改善を図った。同計画の一環として、秋田工場においては、49年9月から同工場だけで製造されている新製品オーフレツシュの生産性の向上を図るため、交替制勤務の導入が検討された。
- (2) 51年6月頃から、秋田工場の従業員間においては、交替制勤務導入の是非が論じられ始めたが、東北支部は、毎日のようにビラを配布して、交替制勤務に対する不安あるいはすでに交替制勤務を実施している職場の実態を他の従業員に訴えるなど、一貫して交替制勤務の導入に反対の態度を示していた。
- (3) この頃、秋田工場は、工場長名で発行している「秋工ニュース」において、秋田工場の存在意義を強調したうえで、会社再建に対する労組の態度に疑問を投げかけ、さらには秋田工場における交替制勤務の必要性を訴えた。
- (4) 51年7月、会社は労組・民労両組合に対し、秋田工場における交替制勤務の導入計画を提示した。民労は間もなくこれを了承したが、労組がこれに反対し続けたため、会社は、同年9月16日から、民労員についてのみ交替制勤務を実施した。

なお、労組員については、会社・労組本部間で継続して交渉が行われている。

3 A1の民労脱退および労組加入

- (1) 秋田工場製品課の課員であるA1（以下「A1」という。）は、昭和49年1月1

日民労に加入し、50年10月から51年9月までの間は支部の執行委員を勤めた。

(2) しかし、A 1 は、次第に民労のあり方に疑問を持ち始め、51年10月、執行委員の任期が切れたことを契機に、民労を脱退して新たに労組に加入することを決意した。

(3) 51年10月19日午前8時20分頃、A 1 は、民労支部事務所において、C 1 支部書記長に脱退届を提出したが、C 1 はこの受領を拒否し、「10時休みに来い。」とA 1 に告げた。同日午前10時、A 1 が再び民労支部事務所に脱退届を持参したところ、支部三役はその受領を拒否した。そして、その席上C 2 支部執行委員長は、A 1 に対し、「思想的にかぶれるのもいいが、もう一度戻りたくても戻れない。」、「再就職も困難になる。」と慰留し、最後に、脱退を認めるかどうかについては、執行委員会で決定する旨を告げた。

この日、民労は会社に対し、A 1 は依然として民労員であるから、労組員扱いでのチェックオフをしないでほしい旨を申し入れた。

(4) 同19日、A 1 は労組への加入手続をとり、労組は直ちにA 1 の加入を承認した。

翌20日、労組のA 2 東北支部書記次長は、B 1 秋田工場人事課長に、A 1 の労組加入の通知と同人に係るチェックオフ実施の申入れを内容とする文書を持参したが、B 1 はこれを受け取らなかった。A 2 はさらに、B 2 秋田工場人事課主任にその文書を渡したが、B 2 はすぐにこれを返却してきた。そこで、A 3 東北支部執行委員長が、返却されてきた文書をB 1 に提出したところ、今度は、B 1 はこれを受け取った。

(5) 同20日、A 1 はやむなく、脱退届を内容証明郵便で、民労のC 2 支部執行委員長に送付した。

4 B 3 製品課長のA 1 宅訪問

(1) 昭和51年10月20日午後7時30分頃、A 1 の直属の上司である秋田工場のB 3 製品課長（以下「B 3」という。）は、A 1 の自宅を訪れ、約2時間にわたってA 1 と二人だけで話し合った。

なお、B 3 はこれまで、50年2月にA 1 の祖父の葬式のため一度同人宅を訪れた

だけであり、A 1 とは格別の付き合いはなかった。

- (2) B 3 は、最初「あれ本当ですか。」、「どういうつもりですか。」と話を切り出してきたので、民労からの脱退の件だと気付いた A 1 は、民労は自分の理想とする労働組合とは異なること、あるいは労働組合そのものに厳しさを追求したいこと等の脱退理由を説明した。これに対し B 3 は、「それならばやり方が間違っている。もっと別のやり方があるんじゃないか。」と述べた。さらに B 3 は、以前高岡工場にいた頃労組の実態を見てきている旨話したあと、「労組は暴力集団で、あなたが考えているような組織ではない。まるでやくざかチンピラだ。」、「労組員は目つきが悪い。あんたをそういう目つきにしたくない。」と述べ、「あなたの考えは若い。」、「理論だけでは生きてゆけない。」と付け加えた。これに対し、A 1 が、悩んだ末の結果だから自分の意思は変らない旨を告げると、B 3 は、「もう少しじっくり考えてもいいではないか。」、「決して早まったことをするな。」と言いつつ残して帰った。

- (3) 当時、B 3 は、職制上工場長に次ぐ地位にあり、生産部門において A 1 を含む約 12名の課員を管理監督する立場にあった。

なお、秋田工場の職制は、工場長以下、生産部門においては、課長、課長補佐、係長、係長心得、職長、班長の順となっており、このなかで、工場長および課長の職がいわゆる非組合員の範囲に含まれている。

5 C 3 の A 1 宅訪問

- (1) 昭和51年10月24日午後5時頃、A 1 の母のいところで、長年秋田工場に勤務し、営業部長も勤めたことのある C 3（以下「C 3」という。）は、A 1 の自宅を訪れ、約30分にわたり A 1 と話し合った。
- (2) C 3 は A 1 に対し、「わざわざ少ない方へ行って苦勞しなくてもいいんじゃないか。」、「悪い虫でもついていないんだったら思いとどまることはできないのか。」と述べた。

6 A 1 の労組加入直後の労使関係

- (1) 昭和51年10月21日、東北支部は臨時大会を開催し、A 1 を東北支部副執行委員長に

選任した。そして、翌22日、東北支部は会社に対しその旨文書で通知した。

- (2) 同22日、東北支部は会社に対し、「10月20日、製品課長が当労組員・A1さん宅を訪問した件」等を交渉事項とする団体交渉を申し入れたが、会社は、A1がまだ労組の組合員として確認されていないことおよび交渉事項が旧労働協約に規定する団体交渉事項にあたらぬことを理由として団体交渉に応じなかった。

なお、48年3月31日まで有効であった会社・労組間の労働協約には、団体交渉事項に関して次のような規定があったが、労働協約失効後も、その協約の精神を尊重するとの合意が両者間に成立していた。

(団体交渉事項)

第21条 団体交渉の対象となる事項は、つぎのとおりとする。

- (1) 労働協約に関する事項。
- (2) 労働条件に関する事項。
- (3) 福祉厚生に関する事項。
- (4) 苦情の処理に関する事項。
- (5) 諸規定、規則の解釈並びに改廃に関する事項。
- (6) 安全、衛生及び職場環境に関する事項。
- (7) その他労働条件の維持、改善に必要な事項。

2 労使協議会から団体交渉に附託された事項

〔諒解事項〕附託された事項とは労使協議会で協議不調の事項をいう。

- (3) 翌23日、東北支部は再び会社に対し、前記6(2)と同じ事項を内容とする団体交渉を、交渉日を10月26日と指定して申し入れた。
- (4) 24日、組合事務所に立ち寄ったA3東北支部執行委員長は、ふだん人のいない同事務所内に、前記3(4)の通知および申し入れ、6(1)の通知、6(2)および6(3)の団体交渉申し入れに関する4通の文書が投げ入れられてあるのを見つけた。
- (5) 26日、東北支部は会社に対し、会社が団体交渉申し入れ等を返却してきたことに抗議するとともに、三たび前記6(2)と同じ事項を内容とする団体交渉を申し入れた。しか

し、会社は前と同じ理由でこれに応じなかった。

7 その後の団体交渉

昭和51年12月10日、東北支部は会社に対し、あんま器の設置等のいわゆる労働環境の改善を内容とする団体交渉を申し入れた。これに対し、会社は、一応団体交渉に応じたものの、A1が交渉員として参加していたため、労組側交渉員の中に労組員以外の者がいるとして団体交渉を打切った。そして会社は、52年3月3日および9月3日の団体交渉においても、同様の理由で団体交渉を打切った。

8 A1に係るチェックオフ等

- (1) 組合費のチェックオフに関して、会社は従前から、労組の組合員については、前記6(2)のとおり労組との合意に基づいて、また、民労の組合員については現行の労働協約に基づいて、それぞれ実施している。
- (2) 会社は、労組・民労間の従業員の移動を確認するにあたり、従業員が民労から労組へ移った場合は、労組からの加入通知と労働協約に基づく民労からの脱退通知でその所属組合を判断していた。一方、従業員が労組から民労へ移った場合、会社は、民労からの加入通知のほかに本人から労組脱退の事実を確認したうえで所属組合を判断していた。
- (3) ところで、A1に係るチェックオフについて、会社は、前記3(4)の東北支部の申入れにもかかわらず、民労からの脱退通知がないため同人の所属組合が不明確であるとして、依然民労員扱いでチェックオフを続けた。
- (4) 昭和52年11月12日、民労は会社に対し、A1の民労からの脱退を認める旨の通知をした。これを受けた会社は、同年11月分からA1に係るチェックオフを労組員扱いで開始した。
- (5) また、前記2(4)のとおり、秋田工場では、民労員だけについて交替制勤務を実施しているが、会社は、A1が労組へ加入した51年10月19日以降現在に至るまで、依然として同人に交替制勤務を命じている。

第二 判 断

1 B 3 製品課長の A 1 宅訪問について

- (1) 申立人は、A 1 の直属の上司ではあるが個人的には格別の付き合いもなかった B 3 が、A 1 が民労から労組へ移った日の翌日、突然、A 1 の自宅を訪問し、民労からの脱退および労組への加入を妨害したことは、会社が A 1 の労組加入を阻止し、ひいては労組を弱体化しようとした支配介入であると主張する。
- (2) これに対し、被申立人は、直属の上司である B 3 が以前から A 1 が何か悩み事を抱いているらしいことを心配し、折を見て自宅訪問するつもりでいたものであり、従って B 3 の発言内容は人生問題に関するものが中心であったと主張する。
- (3) この点について、当労働委員会は次のように判断する。
 - ① 昭和51年10月20日、B 3 が A 1 の自宅を訪れ、同人と話し合ったことについては争いが無い。
 - ② そこで、訪問の時期について検討すると、B 3 が A 1 の自宅を訪問したのは、A 1 が民労から脱退し、労組へ加入する意思を明らかにした日の翌日であり、また、労組が会社に対し A 1 の加入通知を行った日の夜である。しかも、B 3 がこれまでに A 1 の自宅を訪れたのは、A 1 の祖父の葬式の際一度だけである。これらの事情を合せ考えると、B 3 が何の前ぶれもなく、突然、この日に訪問したことは、きわめて不自然である。
 - ③ さらに、B 3 の発言内容をみると、前記認定 4 (2) のとおり、B 3 が、労組を中傷誹謗したうえで、A 1 に対して民労に留るよう説得したことは明白であり、人生問題に関するものが中心であったとする被申立人の主張はとうてい首肯できない。
 - ④ また、B 3 は、前記認定 4 (3) のとおり、いわゆる会社の利益代表者と認めるのが相当であり、同人のその地位を利用した行為は、会社との意思疎通の有無を問うまでもなく、会社に帰責せしめるのが至当である。

2 C 3 の A 1 宅訪問について

- (1) 申立人は、すでに会社を退職し会社および民労のいずれとも関連がないものと思わ

れるC3が、A1の自宅を訪れ、同人に対して民労へ戻るよう説得したことは、明らかに会社の指図による支配介入であると主張する。

(2) これに対し、被申立人は、C3は昭和51年8月31日付で会社を退職しており、以後会社とは全く関係がないと主張する。

(3) この点について、当労働委員会は次のように判断する。

① C3の発言内容を検討すると、前記認定5(2)のとおり、C3がA1に対し、民労に留るように説得したことは明らかである。

② しかし、通常いわゆる企業外の第三者の行為を使用者に帰責せしめるためには、行為者と使用者との間に、通謀の事実があるとか、あるいは使用者にこれらの者の言動を利用する意思の認められることが必要である。しかるに、C3の場合、そのような事実があったと認めるに足る疎明がない。

3 結論

以上のとおり、B3のA1宅訪問は、訪問の時期および発言内容からして、その地位を利用してA1の民労脱退および労組加入を思いとどまらせようとしたものであり、秋田工場における交替制勤務導入、東北支部の団体交渉要求およびA1に係るチェックオフ等をめぐる前記認定の会社・労組間の対立を合せ考えると、労組の積極的な活動を嫌い、労組員の増加を抑制し、ひいては労組を弱体化しようとしたものと言わざるをえず、従って、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。

4 請求する救済内容等について

(1) 申立人は、当初、救済内容として①A1に係るチェックオフの実施、②団体交渉の応諾、③組合移籍に係る不利益取扱いの禁止、④A1に係る勤務時間の変更、⑤陳謝文の交付および掲示の5項目を請求していたが、その後本件結審時までに①、②および④を取下げた。したがって、当労働委員会は、申立ての全趣旨からして、取下げられた三項目に関連する一切の救済が請求から除外されたものと判断し、かつ、本件の救済の程度としては、主文の命令をもって相当と判断する。

(2) また、申立人は、秋田工場をも被申立人として救済を求めているが、同工場は会社

の一下部組織として、当然会社に対する救済命令に拘束されることになるので、主文救済命令で十分と判断し、これを棄却する。

第三 法律上の根拠

以上の事実認定および判断に基づき、当労働委員会は、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9月6日

秋田県地方労働委員会

会長 片 野 健 吉