

神奈川、昭53不20・22・23、昭53.9.22

## 命 令 書

申立人 総評全国一般神奈川統一労働組合サイバネット工業支部

被申立人 サイバネット工業株式会社

## 主 文

- 1 被申立人は、被申立人会社川崎工場の閉鎖に関する諸問題について申立人組合と誠実に団体交渉を行わなければならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合員の保証人に対し申立人組合員を誹謗する文書を郵送して申立人組合から組合員を脱退させようと働きかけるなどして、申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 3 被申立人は、この命令交付の日から5日以内に、下記文書を縦1.5メートル、横3メートルの白色木板に明瞭に楷書で墨書し、被申立人の本社の正門入口の見やすい場所に、10日間掲示しなければならない。

## 陳 謝 文

当社が、昭和53年5月18日づけで、「従業員として何一つ不利益にはらはい会社の提案を、一部組合員が外部団体の指導を受けて、反対し、暴行傷害行為を繰り返していること。かかる行為が繰り返された場合、会社は、各保証人に対し、損害賠償の請求をせざるを得ないこと。」等を内容とする文書を、貴組合員の各保証人あて郵送したことは事実を歪曲して組合員の貴組合からの脱退を働きかけることを目的とするものとして、今般神奈川県地方労働委員会により、労働組合法第7条第3号の組合の運営に対する支配介入に該当する不当労働行為である旨認定されました。

また、一方的に機材を搬出するなど、貴組合との団体交渉についても、誠意をもって応

じていない旨同委員会から認定されました。よって、ここに深く陳謝するとともに、今後一切かかる不当労働行為をしないことを誓約いたします。

総評全国一般神奈川統一労働組合

サイバネット工業支部

執行委員長 A 1 殿

サイバネット工業株式会社

代表取締役社長 B 1

4 被申立人は、この命令交付の日から5日以内に、下記文書を書留郵送で、申立人組合員らの各保証人あてに、郵送しなければならない。

記

前略

弊社は、昭和53年5月18日づけ文書を貴殿あてに郵送いたしました。ところで右文書は事実を歪曲し、総評全国一般神奈川統一労働組合サイバネット工業支部を誹謗して、貴殿がその保証する組合員に対し、右サイバネット工業支部からの脱退を働きかけることを求めるものとして、今般神奈川県地方労働委員会により組合の運営に支配介入する不当労働行為である旨認定されました。したがって、貴殿に対して、ご心労をわずらわしたことを深く陳謝するとともに、労働組合や労働者の自主性を尊重するたてまえから、今後一切労働組合問題には、ご関与なされないよう御願ひ申し上げます。

殿

サイバネット工業株式会社

代表取締役社長 B 1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人は昭和53年4月11日被申立人の川崎工場従業員によって、総評全国一般神奈

川統一労働組合サイバネット工業支部（以下「組合」という。）として結成された労働組合である。組合員数は結成当時約100名であったが同年7月の時点では約60名となっている。

なお、川崎工場にはほかに全関東単一労働組合という労働組合のサイバネット工業分会という下部組織がある。

(2) 被申立人サイバネット工業株式会社（以下「会社」という。）は、昭和44年5月資本金500万円で設立され、肩書地（編注、神奈川県川崎市）に本社を、北海道、福島県、三重県等に工場を有し、昭和53年4月15日現在従業員1,136名を擁している。会社は音響機器の製造・販売を業としていたが、その後トランシーバーの製造・販売も行うようになり、現在ではトランシーバーの方に生産の重点がおかれるようになっている。

## 2 組合結成までの経緯

会社は、トランシーバーの対米輸出の減少により、昭和52年には売上高が激減するにいたった。このため事業の縮小及び合理化のため不動産の売却を行うとともに、北海道、伊勢、川崎、福島各工場において希望退職を募り、人員の大幅な削減を図った。この結果2,500名いた従業員のうち1,400名もの退職者がでるにいたった。このような合理化計画などを含む会社経営の方針などを常務会に諮問するものとして、会社には、社長をはじめとする役職員を加えた全従業員によって構成される「社員組合」があり、川崎工場の一括売却閉鎖についても、昭和53年2月27日に同工場における社員組合の決議機関である代議員会に報告され、3月6日には同会で承認されるという手順を経ている。

3月7日会社は川崎工場従業員に対し、希望退職するか又は転勤するかなどを内容とする「希望調査アンケート」を実施し、3月25日には退職する場合の条件などを発表し、3月28日には、さらに2回目の「希望調査アンケート」を実施した。

このような事態の中で4月11日約100名の従業員によって、組合が結成された。

## 3 労使関係の推移

(1) 組合は結成の翌日4月12日に結成通知書と要求書を会社に提出するとともに、即時団体交渉を開くよう申し入れたが、その要求書の内容は次のとおりであった。

1. 従来、代議員会で決定されてきた事項は、総評全国一般神奈川統一労働組合サイバネット工業支部（以下当労働組合という）結成と同時に全く無効であるため、今後いっさいの労働条件の変更については、当労働組合との団体交渉でのみ協議・決定すること。

2. この川崎工場閉鎖問題で、サイバネット工業株式会社（以下貴社という）と当労働組合が合意に達するまでは、貴社は工場の閉鎖に関する諸問題をいっさい凍結すること。

（以下 略）

(2) 4月17日に第1回の団体交渉が開催され、この要求に対応して、次の条項を含む9項目の「確認書」が締結された。

1. 労働条件の変更について、会社は当組合員に対しては、労働組合と協議決定する。

2. 凍結の文字を抹消し、工場の閉鎖に関する諸問題に対しては当労働組合との団体交渉でのみ協議決定する。

（以下 略）

(3) 4月21日第2回団体交渉が開かれ、組合掲示板の設置個所などについて合意し、4月25日には第3回団体交渉が行われ組合事務所として食堂の一部を使用すること、次回第4回団体交渉を4月28日とすることなどが確認された。しかし4月28日になると会社は組合が要求した資料が整わないとの理由で10日間の延期を組合に通告し、組合はこれに対し、予定どおり開くよう申し入れたが結局開催にはいたらなかった。この日組合と会社の折衝の中で会社は工場閉鎖に伴う機械の搬出については、「予定されていた5月3日～7日は延ばさざるをえない、……」旨言明し、翌々日4月30日づけで次回団体交渉を5月8日に開きたい旨組合に対し、文書をもって通知した。

(4) 5月1日午前11時ごろ、組合員の一部がメーデーの集会に参加していたとき、会社

は、本社職員約100名をもって測定機等をトラック2台により組合員の反対を押しきって搬出した。その際双方でもみ合うなどのトラブルがあった。

- (5) 5月8日第4回の団体交渉が行われ、会社は席上「半期報告書」、「川崎工場売却、玉川作業所移転に関する説明書」、「ミニマム計画の推移」及び「玉川作業所移転についての最終提案」を組合に提示した。この「最終提案」の内容は「(イ)川崎工場はすでに売却済でありますので引渡しのため5月15日をもって閉鎖します(ロ)玉川作業所への人員移動は5月13日より5月15日までの間に完了します。」等々であった。
- (6) 5月9日第5回、5月11日第6回、5月13日第7回、5月15日第8回と団体交渉は行われたが、川崎工場の閉鎖を前提とした玉川作業所への移転に伴う労働条件の変更については話し合うが、閉鎖そのものについては協議しないという会社の主張と閉鎖そのものも協議の対象であるから、まずこれについて協議し、そのうえで次の問題に入りたいと主張する組合とは真向から意見が対立し実質的な進展は見られなかった。また、この第8回団体交渉に際し、会社は団体交渉場所を従来 of 川崎工場から、今後は本社に移したい旨伝えたが組合は一度は応じたものの会社があげる「身体上の安全が保障されていない」という理由は納得できないとして川崎工場で行うことを主張した。以後団体交渉場所について、双方譲らない状態が続き、交渉はしばらく中断した。
- (7) 5月18日会社は総括リーダーB2名をもって組合員の各保証人に対して「……(略)……この提案に対し、一部組合が、外部団体の指導を受けて、暴行傷害行為を繰り返しております。貴殿が保証されている同君も、会社の現況や提案に対し理解していただけず現在その一員として、活動しております。又すでに会社に対し、損害を与える違法且つ不当行為が行なわれ、今後も繰り返される恐れが充分にあります。……万一かかる行為が繰り返された場合は……(略)……会社は貴殿に対し損害賠償の請求をせざるを得ない結果となることもありますので予め御通知申し上げます。なお、同君に対し、常識豊かな貴殿から御指導願えれば幸に存じます。」といった内容の手紙を発送した。

#### 4 本件申立後の事情

組合は、昭和53年5月1日に第一次、5月22日、23日と第二次、第三次の不当労働行為救済の申立てをしたが、その後も労使関係は一向に改善されず、6月1日、当委員会で公益委員立会いのもとに団体交渉が再開され、引き続き2日、5日と行われ、その後は当事者間で、数回の交渉が持たれたものの実質的進展はなんら見られなかった。

会社は、6月21日午前3時ごろガードマン約100名を動員し、川崎工場に残された機材をすべて搬出し、6月30日にはかねての契約どおり同工場の敷地建物は第三者の手に渡った。

### 第2 判断及び法律上の根拠

#### 1 川崎工場の閉鎖に関する諸問題についての団体交渉について

組合は、会社の川崎工場の閉鎖の必要性をはじめとする同工場の閉鎖に関する諸問題を議題とする団体交渉に会社は必要な資料を提出するなどして誠実に応ずるべきであり、それなりの合意があるにもかかわらず、会社がこれに応じないのは不当労働行為であると主張する。これに対し、会社は、川崎工場の閉鎖そのものについては経営に関する事項であって団体交渉になじむ事項でなく、取り上げるにしても説明をすれば足りることである、まして、川崎工場を閉鎖することが社員組合の最高決議機関である代議員会において承認を経たうえで決定された後に組合は結成されたのであり、既定の事実となった事項について組合との団体交渉に応ずべき理由はないし、資料の提出についても可能な限り応じているので不当労働行為にはあたらないと主張するので、以下この点につき判断する。

- (1) まず、認定した事実3(2)に見るとおり昭和53年4月17日の団体交渉において川崎工場の閉鎖に関する諸問題に対しては組合との団体交渉でのみ協議決定する旨の合意が会社と組合との間においてなされている。

これに続く4月21日及び25日の団体交渉はさしたることもなく行われたが、4月28日に予定された団体交渉は会社の都合により延期され、5月1日には会社は組合の反対を押し切って川崎工場からFM測定機等の機材を搬出した。

この機材搬出について、組合は4月17日の合意に対する会社の違反行為であるとし、会社は川崎工場の倉庫内に保管してあった物を福島工場で使用するために移動させるだけのことで工場の閉鎖問題とはかかわりがないことと主張する。しかしながら、FMトランシーバーは従来川崎工場で生産されていたものであり、それに用いる測定機であればその搬出は工場の閉鎖とかかわりがあると組合が理解するのは当然であり、また会社においてかかわりがないと確信したとしても現に機材搬出が労使間の懸案事項であったのであれば、誤解を生じないように事前に組合と十分協議すべきであろう。それを怠り一方的に強行した会社の姿勢には、誠意をもって団体交渉により解決しようとするものが全く見られない。

- (2) その後、団体交渉は5月8日に行われ、「川崎工場売却、玉川作業所移転に関する説明書」などの資料が組合に渡されたが、その納得をうるに至らず、かえって同日「川崎工場売却に伴う人事移動についての最終提案」が会社から提案されたことによって組合は会社が協議に応ずる体制にないとしてその態度を硬化させ、その間の溝を深める結果となった。

続いて、5月9日、11日、13日、15日と団体交渉が開かれたが双方の主張はすれ違い実質的な進展はなく、6月に入ってから3回にわたって開かれた当委員会公益委員の立会の下での団体交渉でも同様の結果に終わった。

以上のことを勘案すると、本件は、会社が、組合との合意に反しあるいは組合と十分な協議をせずに機材搬出を強行したことが発端となり、その後の団体交渉においてもその点を解決しないまま川崎工場の閉鎖を前提とした事項について交渉を行うことに固執したために生じたことがうかがわれる。

一般論として考えてみても、相手方に対する背信行為があった場合あるいはそのような誤解を生ずる行為をした場合それについて謝罪の意を表すなり、あるいは誤解を解くための十分な説明をすることもせずにその後の話を進めようとしても相手方が応じないことはいわば当然のことであって、団体交渉が円滑に行われないのは組合のかたくな姿勢のみにその原因があるとする会社の主張は首肯できない。このようなこ

とから考えてみると、組合との団体交渉に対する会社の態度は、前記合意に照らし到底協議を尽くしたといえるものではなく、その後の組合及び組合員に対する会社の対応をみてみても会社が誠意をもってこれに応じていたということとはできない。したがって、かかる会社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にあたるといわざるをえない。

もっとも、会社は、工場閉鎖の必要性について十分な資料を提示したうえで説明もつくしているし、5月18日、19日、20日、22日、32日、24日、25日、26日と団体交渉の申入れをしたのに組合がこれを拒んだことを挙げ、これをもって会社の誠意ある態度の証しとしているが、これも、前記の会社の態度と考え合わせてみるならば上記認定をくつがえすに足りるほどのものではない。

## 2 保証人に対する手紙の送付について

組合は、会社が組合員の保証人に対し組合を誹謗し、保証人に対し損害賠償の請求をすることが有り得る旨の手紙を送付したことは組合の運営に支配介入する不当労働行為であると主張し、会社は保証人に対する通知は「身元保証ニ関スル法律」に基づく会社の義務を履行したまでであってそのようなことが不当労働行為にあたることはないとは主張するので、以下判断する。

- (1) 保証人に対する手紙は、昭和53年5月18日づけでその内容は認定した事実3(7)のとおりである。
- (2) 会社は、この手紙を「身元保証ニ関スル法律」に基づく使用者の義務を履行したまでのことと主張するのであるが、会社がその主張する暴力傷害行為に加わった者や行為そのものを特定せず、関係者の共同不法行為であると速断して、また、参加者に対するなんらかの措置をとる前に保証人に対しこのような手紙を送ることが同法の趣旨とするところとは思われない。
- (3) かえって、この手紙の中の損害賠償の請求をせざるを得ないこともあるということは保証人にそのような請求を受けるかもしれないという畏怖の念を生じさせ、また、組合員に対し保証人から指導願えれば幸いということはそれによって保証人がそのよ

うな組合から組合員を引き離すように行動することを求めている趣旨であると一般に受け取られてもやむをえないところである。

- (4) また、その出された時期が労使間の対立の激化したころに当ることをもあわせ勘案すれば、会社が前述の手紙を組合員の保証人に送付したことは組合の運営に介入した行為といわざるを得ず、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為にあたる。

### 3 救済方法等について

申立人は、会社は川崎工場から機材を搬出してはならない旨の救済を求めるが、すでにそのすべての搬出を了した現段階においては主文第1項及び同第3項の救済によるほかなく、また、会社が団体交渉の場所を本社に変更することにより団体交渉を拒否したとの申立人の救済申立てについては、すでに解決済みの問題であるから判断を要しない。

よって当委員会は、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定により主文のとおり命令する。

昭和53年9月22日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清