

熊本、昭51不7、昭53.10.31

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合熊本地方本部

被申立人 ニッシンシルク株式会社

主 文

- 1 被申立人は、本命令書交付の日から7日以内に下記の陳謝文を縦0.8メートル、横1.2メートルの板に墨書し、これを被申立人会社構内の県道に面した見やすい場所に7日間掲示しなければならない。

記

陳 謝 文

会社は、昭和50年4月、会社従業員の一部が貴組合に加入し、分会を結成すると、他の会社従業員に対して同盟系の労働組合に加入するよう勧誘するとともに、貴組合に加入しないよう説得いたしました。

上記の行為は、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であり、今後はかかる不当労働行為をなさないことを誓約し、ここに深く陳謝いたします。

昭和 年 月 日

ニッシンシルク株式会社

代表取締役 B 1

総評全国一般労働組合熊本地方本部

執行局員 A 1 殿

- 2 申立人のその余の申立ては、これを棄却する。

理 由

第1 認定した事実及び判断

1 当事者について

- (1) 申立人総評全国一般労働組合熊本地方本部（以下「組合」という。）は、昭和44年9月14日に設立された労働組合で、申立時の組合員数は、1,196人である。
- (2) 被申立人ニッシンシルク株式会社（以下「会社」という。）は、熊本県球磨郡山江村が過疎対策の一環として誘致した企業であって、岐阜県内に岐阜精繭と称する親会社を有し、当初同社内に本社を置き、山江村に工場を建設し、昭和47年9月から山江村工場として操業を開始し、昭和48年頃に本社を肩書地（編注、熊本県球磨郡山江村）に移したものであり、繭屑から絹糸の原料を生産することを主たる業としているもので、申立時の従業員数は、約110人（男子14人、女子96人ぐらい）である。

2 B 2 製造部長補佐の組合加入妨害工作等について

(1) 認定した事実

ア 会社従業員A 2、A 3、A 4（以下それぞれ「A 2」、「A 3」、「A 4」という。）らが中心となり、組合結成を呼びかけ、同人ら11人が昭和50年4月8日に組合に加入して、ニッシンシルク分会（以下「分会」という。）を結成し、分会長にA 2、副分会長にA 3、分会書記にA 4を選出し、会社に対して同年4月12日に組合加入通知を行った。

さらに、同月21日までに新たに会社従業員35人が組合に加入したので、同月22日に会社に対して再度組合加入通知を行った。

イ 同年4月22日頃、会社のB 2 製造部長補佐（製造部長はおらず、工場の運転関係を担当し、製造部においては工場長の次に位置する役職である。以下「B 2 部長補佐」という。）は、会社従業員C 1（会社寮の入寮者。昭和50年4月24日のゼンセン同盟ニッシンシルク労働組合の結成大会で、執行委員に選出されている。以下「C 1」という。）に対し、同盟の方に入った方がよい、総評（組合）には入らない方がよい旨を話した。その日の退社後会社寮の風呂（15人ぐらいはいれ

る)でC 1は、入浴中の女子従業員(入寮者)らにB 2部長補佐からいわれたとして前記趣旨の話をした。

ウ 同日午後7時頃(前記入浴後)、組合は、会社食堂に、入寮している女子従業員(25人ぐらい)等約20人を集めて、労働組合についての説明を行い、組合への加入を勧誘したが、1人も加入せず、その後も加入者はなく、むしろ分会組合員数は減少していった。

エ 同月23日、B 2部長補佐は、B 3課長(総務関係の事務担当。以下「B 3課長」という。)とともに人吉市二日町18番地所在の外山病院に入院中の会社従業員C 2(以下「C 2」という。)を訪れ、「労働組合か、総評と同盟とできたから同盟に入ってくれないか」とか、「(総評は)あまりやり口がいいようじゃないから繊維関係としては、同盟の方が正しいようだから、そちらの方に入った方がいいんじゃないか」といって、逡巡する同人から同盟系の労働組合に加入する旨の承認を得た。

オ 4月24日、組合に加入しなかったほとんどの会社従業員は、ゼンセン同盟ニッシンシルク労働組合(以下「ゼンセン労組」という。)の結成大会を行い、組合長にC 3(以下「C 3」という。)、副組合長にC 4(以下「C 4」という。)、書記長にC 5を選出した。

カ 4月25日頃、ゼンセン労組のC 3、C 4ら3人が入院中のC 2をたずねて、同労組に加入してもらったことに謝意を表し、今後仲良くやっっていこうという趣旨のことを述べた。

(2) 判 断

組合は、昭和50年4月22日、B 2部長補佐がC 1に総評の組合ができると会社がつぶれるから加入しないように説得し、かつ、他の従業員にも伝えるように依頼し、C 1は、いわれたとおりみんなに伝えたりしたことは、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主張する。

これに対して会社は、当時工場の生産が落ちており、B 2部長補佐がC 1に作業上

の注意を与えた際、組合があってもなくても仕事はしっかりやってほしい旨をいったもので、組合主張のような事実はない。また、ゼンセン労組の結成に暗黙の支持を与えたことはもちろん関与したこともないと主張するので、以下判断する。

B 2 部長補佐は、製造部長がいないため、工場の製造部においては、工場長の次に位置する役職についているものである。同人は、会社が組合から会社従業員の組合加入通知をうけた昭和50年4月12日から間もない4月22日頃、会社従業員C 1に同盟系の労働組合に加入するように勧め、総評系の労働組合に加入しないように説得し、さらに4月23日には、同人は、B 3 課長とともに入院中の会社従業員C 2を訪れて、総評系と同盟系の労働組合ができたといって、C 2に同盟系の労働組合に加入するように勧奨し、逡巡するC 2に同盟系の労働組合への加入を承諾させている。以上の諸事実より、B 2 部長補佐の行為は、会社の意思に基づく行為であって、会社の組合の運営に対する支配介入であると判断せざるをえない。

3 団体交渉について

(1) 認定した事実

ア 昭和50年4月22日組合は、会社に対して①の組合員の基本給日額を一律1,200円引上げ改訂されたい、②通勤手当を通勤距離1 kmにつき月額500円支給されたい、③年次有給休暇は、請求があれば、即時与えられたい。またやむを得ず欠勤した者が申し出た場合は、事後振替を認められたい、④毎月賃金支払い時毎に1,000円未満の端数を差引き支給することなく、毎月全額を支払われたい旨の要求書を提出した。

イ 4月30日、会社は、組合及びゼンセン労組とそれぞれ団体交渉を行った。組合は、その席上で要求書の趣旨説明を行った。

ウ 5月7日、第2回団体交渉で会社は、賃金引上げについては平均18%の引上げを回答した。組合は、その回答が組合の要求に対して低かったためこれを拒否した。通勤手当については、会社は改定する考えがないことを示し、有給休暇に関しても組合にとって満足できる回答は得られなかった。

その後会社は、ゼンセン労組と第2回団体交渉を行った。

エ 5月13日、会社は、組合との第3回団体交渉で、平均25%の賃金引上げの第2次回答を示し、ゼンセン労組とは第3回団体交渉でそれで妥結しているので譲れないと主張し、組合は、物価が高騰しており、すぐこの場でのむわけにはいかないし、幹部だけで会社回答を受諾することはできないと主張したため、妥結するにいたらなかった。その際、会社は、組合に対して15日まで解決しないと15日からの賃金計算が間に合わなくなる、計算ができなければ支払いもできないということを組合員に伝えてほしい旨述べたが、組合は、分会組合員にその旨を伝えなかった。

なお、会社は、同日付けでゼンセン労組との解決内容並びに組合の要求及び会社回答を掲示した。

オ 5月14日、組合は、正午から分会集会を開き、分会の会社内における力関係等を考慮して会社回答の受諾もやむを得ないという態度に傾いた。

カ 5月15日、会社は、「御通知」との標題で「ゼンセン同盟との団体交渉は解決しましたから解決した賃上げ額をアップしてゼンセン同盟の組合員には給料を支払います。（4月度より遡及）然し一般合同労組とは、団体交渉が決裂中で解決しておりませんから会社が支給してもよいと回答している賃上げ額初任給8,500円アップ、男女平均10,539円のアップの金額も解決しない限り、一般合同労組の組合員の方々には賃上げすることは出来ません。（旧賃金で支払います。）以上御了承下さい。」と掲示した。

キ 5月17日、組合は、会社に再考を求めたが、会社がこれ以上のことはできないと主張したため、不満としながらも会社の第2次回答を受諾した。

(2) 判断

組合は、会社が第3回団体交渉でゼンセン労組が受諾した会社回答そのままをのむよう組合に押しつけ、昭和50年5月15日に会社が食堂に先行妥結したゼンセン労組のみ同年4月より賃上げを行う、組合員は組合が会社回答を受諾しない限り旧賃金で支払う旨を掲示し、組合員に著しい精神的動揺を与え、会社回答をのむよう押しつけて

きたのは、労働組合法第7条第3号に該する不当労働行為であると主張する。

これに対して会社は、団体交渉で会社回答を押しつけたことはなく、会社の経営状態、繊維他企業の賃上げ状況からみて限界であることを誠意をもって説明した。また、一つの組合が妥結しても他組合が妥結しないことをもってあたかも会社の責任のごとく非難するのはまったく当を得ないと主張するので、以下判断する。

昭和50年度賃金引上げに関する会社と組合との団体交渉は、4月30日（第1回）、5月7日（第2回）、5月13日（第3回）の3回行われている。また、会社とゼンセン労組との団体交渉もそれと並行して3回行われている。

会社は、第2回団体交渉で平均18%賃金引上げの第1次回答をし、第3回団体交渉で平均25%の賃金引上げの第2次回答をした。ゼンセン労組は、会社第2次回答を受諾し、交渉は妥結したが、組合は、会社第2次回答をも不満として、交渉は妥結するにいたらなかった。その後組合は、5月14日分会集会を開き、妥結もやむを得ないと態度に傾き、5月17日会社第2次回答を不満としながらも受諾し、交渉は、終了した。

以上のような団体交渉の経緯をみれば、組合併存下において、会社は、両組合との団体交渉で基本的には同時交渉、同時回答の姿勢を堅持していることが認められる。したがって、第3回団体交渉において会社が、第2次回答を提示するとともに、すでにゼンセン労組と妥結しているので譲れないと主張したことをもって、ただちに労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとの組合主張は採りえない。

つぎに、この間の会社がなした掲示についてみれば、5月13日の掲示は、ゼンセン労組との妥結内容並びに組合の要求及び会社回答を掲示したものであって、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する事もできない。

さらに、会社が5月15日になした掲示は、認定した事実力のとおりであって、これをもってただちに組合主張のように労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であるとする事はできない。すなわち、会社は、5月13日の第3回団体交渉において、組合に15日までに解決しないと15日からの賃金計算が間に合わなくなる、計算が

できなければ支払いもできないということを組合員に伝えてほしい旨述べていること、掲示の内容は、組合主張のように「会社回答を受諾しない限り旧賃金で支払います」ではなく、「解決しておりませんから……解決しない限り……旧賃金で支払います」となっていることから、5月15日に会社がなした掲示は、給料支給に際して改訂賃金による支払いと旧賃金による支払いとによる従業員の混乱をあらかじめ避けるために周知方法を講じたものということができ、組合主張のように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することはできない。

4 A 3 の配置転換について

(1) 認定した事実

ア A 3 は、会社の工場建設にあたり、その用地として所有土地450坪ぐらいを提供したこともあって、会社に雇用されたものであるが、入社に際して職種等について特別の条件を付して入社したものではない。

イ A 3 は、昭和46年11月中旬に入社し、同月から翌47年8月中旬まで本社（岐阜県）で研修をうけた。山江村工場に帰ってきた後、翌48年1月まで切綿の仕事をした。その後同年3月初め頃まで本社に応援に行き、帰任後は、機械の保全、植針等の仕事に従事した。

なお、同人は、年に数回守衛担当者が休暇等をとった場合に守衛の代勤をしたことがある。

ウ A 3 は、分会結成時から副分会長をしていたが、昭和51年12月に分会長に選出された。

エ 昭和51年1月21日、会社は、管理職以上で構成する幹部会議において、2月に守衛2人のうちの1人のC 6（以下「C 6」という。）が定年退職するので、その後任には繊維不況のおりから社外から新たに後任者を採用することなく、従業員のなかから配置転換することとし、A 3 を最適任者として決定した。なお、守衛の任務は、1日おきに午後4時30分から翌日の午前8時までの夜間勤務であって、会社敷地内の夜間の火災、盗難の防止、門扉の開閉、就業時刻前の炊事用電源の始動等

の労務、作業を伴うものであり、殊に会社敷地内には女子従業員25人ぐらいを収容している寮があり、これの見回り、安全の保持等の職責が課されている。会社は、その職務内容から独身者は排除されるべきものとし、夜間に事故発生した場合、守衛自身の独立の判断によって、これに対処し、適切な措置を採り得る判断力を要求されるなどを考慮して、管理職を除く男子従業員9人中独身者4人を除外し、残り5人の中からA3を最適任者と決定したものである。

オ 1月24日、B4取締役、労務部長（総務部長兼任。以下「B4部長」という。）は、休憩室にA3を呼び、同人に守衛勤務の意思があるかどうかをたずねた。A3は、会社に勤務のかたわら農業をしており、牛も飼っているので、これも増やせるから都合がよい旨述べて、これに同意した。

さらに、同月28日、会社は、B4部長を通じて、A3に対してC6の後任者として2月8日から正式に守衛として勤務に就いてもらうといったところ、A3は、異議なくこれを承諾した。

カ しかし、2月4日、A3は、B2部長補佐を通じて不規則な勤務、責任の有無、身体が本当でないこと等を理由として、守衛勤務に就くことをことわってほしい旨を申し出た。

キ 2月7日、C6は、定年で退職した。

ク 2月7日、B5専務取締役、工場長（以下「B5専務」という。）とB4部長は、B2部長補佐からA3が守衛勤務をことわってきたことを聞いて、直接A3を呼び、その真意を質した。これに対してA3は、「身体の具合が悪いから」と答えたため、B5専務らは、健康診断書の提出を求めるとともに、翌8日から守衛勤務に就くようにいった。

ケ A3は、2月8日から守衛勤務に就いている。会社は、同人がそれまで従事していた仕事には新たに従業員を採用することなく、女子従業員をあてた。なお、A3は、健康診断書を会社に提出していない。

コ 2月12日、B6常務取締役（A3の兄である。）は、A3の妻から家に

来てほしいとの電話を受けたため、翌13日に会社従業員C7を伴って、A3宅に行った。

A3の妻は、「守衛ということは困る。」、「お父さんが私に相談せずに会社で決めてきた。」などといって、守衛への配置転換をやめさせてもらいたい旨頼んだ。

なお、A3は、その後直接会社に対して配置転換に応じられないとの申し出はしていない。

サ 組合は、2月18日付けで会社にA3の配置転換撤回の団体交渉を申し入れた。同月23日午後3時から午後4時20分頃まで、組合側からはA5組合専従、A2、A4、会社側からはB5専務、B7常務取締役、B4部長がそれぞれ出席して、団体交渉が行われた。

その席上、会社は、組合に配置転換の必要性、A3が最適任者であること等を説明し、A3がどうしてもだめなら組合の方からかわるべき適当な人を推せんされてもいい、会社も検討することにやぶさかでない旨を述べた。組合は、A3の配置転換の撤回を要求するのみで、A3にかわるべきものの推せんは行わなかった。なお、その席上、組合は、同人の配置転換が会社の不当労働行為意思に基づくものであるとの主張は、行っていない。また、その後、組合は、この配置転換に関して、会社に再度の団体交渉の申し入れを行っていない。

(2) 判断

組合は、会社が昭和51年2月にA3を守衛へ配置転換したのはA3の組合活動を嫌悪し、組合弱体化をねらったもので、労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為であり、A3の配置転換についての団体交渉で会社が人事権を理由に団体交渉に応じなかったのは、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と主張する。

これに対して会社は、守衛の欠員補充について幹部会議で検討のうえ、A3を最適任者と決定し、昭和51年1月下旬にA3から喜んで引受ける旨の内諾を得て、配置換

えを命じたものであり、また、配置換えの撤回についての団交においては組合に対して十分意を尽した説明をし、A3が応じられないならそれにかわるべき人を推せんしてほしいなどを申し出ており、組合も会社の主張を納得して終ったものであり、これをもって不当労働行為という組合の主張は事実の認識を誤ったものであると主張するので、以下判断する。

ア A3の配置転換について

昭和51年2月のA3の配置転換については、昼間勤務の機械保全等の作業から夜間勤務の守衛への配置転換であるところから、賃金が同一であっても、本人が希望している場合などを除き、その勤務時間、勤務条件等の著しい変化により本人の生活関係にも少なからぬ影響があり、不利益となることは一般に否定し得ないものといわなければならない。しかしながら、このA3の配置転換が不当労働行為に該当するものとは認められない。すなわち、認定した事実で明らかなようにこの配置転換は、会社が繊維不況のおりから定年退職する守衛の後任者を新規採用することなく会社内部の配置転換により補充するとの方針で、A3を最適任者として決定し、同人の同意を得て、守衛として勤務するよう命じたものである。なお、会社がA3を最適任者と決定した経緯には首肯しうるものがあり、しかも従前のA3担当の仕事についても会社の女子従業員をあてている事実が認められる。さらに、このA3の配置転換が組合活動に直接不利益をもたらすとの疎明はなく、また、これがA3の組合活動もしくは副分会長なるが故の配置転換であるという疎明もない。したがって、A3の配置転換が不当労働行為にあたるという組合の主張は、理由がない。

イ A3の配置転換撤回の団体交渉について

組合は、昭和51年2月18日付けで会社にA3の配置転換撤回の団体交渉を申し入れ、団体交渉は、同月23日午後3時から午後4時20分頃まで行われた。その席上、会社は、A3の配置転換撤回の要求には応じなかったが、組合に配置転換の必要性、A3が最適任者であること等を説明し、A3がどうしてもだめなら、組合の方からかわるべき適当な人を推せんされてもいい、会社も検討することにやぶさかで

ない旨述べている。組合は、A 3 の配置転換撤回を要求するのみで、A 3 にかわるべきものの推せんは行わなかった。また、その後組合は、この配置転換に関して再度の団体交渉の申し入れも行っていない。以上の諸事実より、組合主張のようにA 3 の配置転換について会社が人事権を理由に団体交渉に応じなかったということはできず、不当労働行為に該当する会社の団体交渉拒否があったものとは認めがたい。

第2 法律上の根拠

以上のとおりであるから、第1の2で認定したB 2部長補佐の行為は、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ので陳謝文の掲示を命じ、その余は理由がないので、これを棄却せざるを得ない。

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条により主文のとおり命令する。

昭和53年10月31日

熊本県地方労働委員会

会長 佐 竹 新 也