

東京、昭50不118、昭53.10.17

命 令 書

申立人 東京三多摩金属労働組合

被申立人 ダイワゴルフ株式会社

主 文

本件申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者等

(1) 被申立人ダイワゴルフ株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、東京都東久留米市）でゴルフのクラブの製造、販売、修理を業とする株式会社であり、その従業員数は約50名（本件申立当時）である。なお、会社と同一の敷地内に本社の従業員約600名を有する申立外ダイワ精工株式会社（以下「ダイワ精工」という。）がある。

(2) 申立人東京三多摩金属労働組合（以下「三金」という。）は、三多摩地域における金属機械産業およびその関連産業に従事する労働者約1,000名で組織する個人加盟の労働組合である。そして会社には、昭和50年2月18日、会社とダイワ精工との従業員で結成した東京三多摩金属労働組合ダイワ分会（以下「分会」という。）があり、結成当時の分会員数は約435名（会社35名、ダイワ精工400名）であったが、現在の分会員数は約50名（会社5名、ダイワ精工45名）である。

なお、会社には、分会のほか、後記のように会社の従業員とダイワ精工の従業員と

が結成したダイワ労働組合がある。

2 ダイワゴルフ緊急体制計画と分会の抗議ストライキ

- (1) 会社取締役のB1製造部長は、昭和50年8月27日、8月からはじまる新年度生産計画の素案として「ダイワゴルフ緊急体制計画」（以下「計画」という。）を4枚（B4型）の㊟文書にまとめ、翌28日、会社の係長以上で構成する定例幹部会議で一応その骨子を口頭で説明しが、同部長は、説明のもととなった素案の内容が未だ不十分であるとしてこの文書を細かく破って屑箱に捨てた。
- (2) ところが、同日昼頃、分会員の一人が、この捨てられた「計画」の文書を屑箱の中から発見し、これを分会に提出した。これを見た分会は、「計画」のなかに分会の組織破壊を意図したものが含まれているとして、その後数回会社に対し「計画」の白紙撤回とB1部長の役員退任を議題とする団体交渉を申し入れたが会社は応じなかった。なお、9月8日以降3回、会社は分会に対し、B1部長から「計画」の説明をさせたいと申し入れたが分会はこれを拒否した。
- (3) そして分会は、会社の分会員らを中心に9月10日から10月9日までの1か月間、この「計画」に抗議するストライキ（以下「分会の抗議ストライキ」という。）を実施した。

3 「計画」の内容とその後の経過

- (1) 「計画」の大要は、50年8月から51年7月日までの間における各業務部門毎の経営施策とこれに対応する人員配置を内容としたものであり、その人員配置に当っては各業務部門（生産技術、総務、資材、生産管理、ウッド）における三金所属の分会員と非組合員・職制の分布状況等を勘案し、分会員の担当業務を非組合員に「代行」させることなどを意図している。

以下(2)～(5)は、各業務部門における「計画」の内容とその実施である。

- (2) 部品の受入、検査および出庫部門について

ア 「計画」 当時、分会員6名でもって上記の各業務を担当していたが、①会社がメーカーに外注しているアイアンヘッド、U. C. シャフトの部品の受入業務は、

会社の検査を経ずに、外注の組立工場へ直送させ、現地検査体制をとる。②同じ外注部品でも在庫可能なブロック、シャフトおよびグリップの受入れ業務は従来どおり会社で行うがこれを非組合員2名に「代行」させ、その検査業務は非組合員1名を教育してこれにあたらせ、出庫業務についても非組合員2名に「代行」させる。③分会員2名をウッド加工部門へ、また他の業務部門にいる分会員を検査、出庫（倉庫）業務へそれぞれ配転する。④なお、「倉庫、検査を白くする」（この意味について、会社は「倉庫、検査の職場に白ペンキを塗って明るくする」ことだといひ、分会は「分会員を非組合員にチェンジする」ことだといひ。）としている。

イ　〔実施〕　会社は、前記「ア①」のうちアイアンヘッドについては分会の抗議ストライキ以降現在まで、U. C. シャフトについては同ストライキ中に限り、外注組立工場直送による現地検査体制を実施したが、そのほかの上記〔計画〕をいずれも実施していない。

(3) ウッド加工部門について

ア　〔計画〕　ウッド加工は、会社における製造工程のうちで会社が直接受け持つ部門であり、同部門には、19名の従業員中分会員が17名いたのであるが、①ウッド加工の生産品をストックしておき、また韓国の会社に発注している同生産品を増加発注する。②他の部門から同部門へ分会員3名を配転する。③なお、「ウッド加工は監所別とする」（この意味について、会社は「現場であるウッド加工から間接部門へ登用する場合の適性を鑑定するために、ウッド職場において能力判定をする」ことだといひ、分会は「悪いやつをすべてウッド加工へ集め、仕事がなくなってやめざるをえなくする」ことだといひ。）としている。

イ　〔実施〕　会社は、上記〔計画〕のいずれをも実施していない。むしろ会社は上記「ア②」とは逆に同部門にいた分会員2名を他の部門へ転出させている。

(4) 発注業務、品質管理及トラブル対処、外注管理および生産管理の各部門について

ア　〔計画〕　①「発注業務」は、当時分会員が担当していた外注部品のアイアンヘッド、U. C. シャフトおよび輸入部品関係の購買業務をいずれも非組合員に「代

行」させる。②「品質管理及トラブル対処」の業務は、2名の分会員をデイスッピン
グ（このデイスッピンという言葉は、本来ウッド加工の最終工程で材木が水分を吸
わないように「薬剤をしみ込ませる」ことの術語であるが、ここで使われている意
味について、会社はストライキを実施した場合「不参加の確率が高い者」を指すと
いい、分会は「脱退」を意味するという。）し、そのうちの1名と非組合員をこれ
に充てて対処する。③「外注管理」は、当時、1人の非組合員が退職を予定してい
たので、外注先別に担当者を次のように変更する。すなわち、分会員がうけもつて
いたA、B両者の担当を他の分会員に変更するが、「10月シンパ」（この意味につ
いて、会社は「ストライキ不参加の確率が50～60%の者」を指すといい、分会は会
社の「同調者」を指しているという。）を前提条件とする。またC社担当の前記退
職予定の非組合員の代りとして、A、B両社を担当していた分会員を充てるが、その
際は、他の非組合員をC社に派遣することを前提条件とする。さらに、D社の担当
を非組合員から分会員に変更し、その非組合員を生産技術部門へ配転する。④「生
産管理」は、分会員をそのまま担当させ、ダイワ精工のスポーツ用品部と密接な連
絡をとり、中期（6か月）、長期（1年）の生産計画をたてるが「10月シンパ」を
前提条件とする。

イ　〔実施〕　会社は、前記「ア③」のうち、C社を担当していた非組合員が退職し
たので、A、B両社を担当していた分会員をこれに当てたこと、C社に他の非組合
員を派遣したこと、およびD社担当の非組合員を51年1月生産技術部門へ配転した
ことのほか、上記〔計画〕をいずれも実施していない。

(5) その他の人事異動について

ア　〔計画〕　前記(2)(3)(4)で認定した人事異動のほか、分会員をそれぞれ会社の生産
管理部門、アフターサービス部門およびダイワ精工のスポーツ用品部へ配転する。

イ　〔実施〕　会社は上記〔計画〕のいずれをも実施していない。

(6) 「計画」内容の一部実施に対する分会の対応

ところで、会社は、前記のように「計画」内容の一部、すなわち業務体制の変更

(前記(2)イ〔実施〕) および分会員を含む人事異動(前記(4)イ〔実施〕)したのであるが、分会がこの実施そのものについて、あらためて会社に対し組織破壊を狙ったものであるとして団体交渉や抗議を申し入れたりした形跡はなく、格別のトラブルも生じていない。

4 分会の抗議ストライキ以降の労使関係

- (1) 51年10月ころから、分会の方針に批判的な会社およびダイワ精工両社の従業員のなかから、別個の組織をつくろうとする動きが活発となり、これと相前後して分会からの脱退者が続出し(同年9月約20名、10月約340名、11月約40名が脱退)、これらの従業員が中心となって同年11月6日「ダイワ労働組合」(組合員数約910名)を結成した。
- (2) ちなみに、これら分会からの脱退者のなかには、前記3(2)~(5)の各項で認定した分会員も含まれているが、いわゆる「計画」との関連性は認め難い。

第2 判断と法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 申立人の主張

被申立人は、「ダイワゴルフ緊急体制計画」の名のもとに分会の組織破壊計画として「①組合活動家とそれ以外の者をふるいわけ、検査、倉庫業務から分会員を排除すること(前段第1、3(2)アの事実を指す。)②活動家をウッド加工業務職場1か所に配置転換したりして集中・隔離して監視すること(第1、3(3)アの事実)、③活動家の多い資材、生産管理、検査の各業務を下請会社に外注したりして業務を消滅、縮小させ、活動家を余剰人員として企業外に放逐すること(第1、3(4)アの事実)、④利益誘導や組合を中傷誹謗するなどして分会から脱退させること(第1、3(2)~(5)の各アの事実)」を狙ったものであるから、この「計画」自体が申立人に対する支配介入である。しかも被申立人は、「計画」に基づきその内容の一部を現実には実施しているのであるから支配介入の成立は疑いない。

(2) 被申立人の主張

「計画」は、経営の合理化、人材育成のための人事異動および分会が過去に実施した

ストライキ（50年4月から7月までにおよそ20回）を念頭においた、今後予想されるストライキ対策の3点を目的として、B1部長が私案として作成したものであり、しかもそれは練り直す必要があるため破棄したのであって会社の計画というようなものではない。さらにこの「計画」は単に案として考えられたにとどまり、実施されることもなかったのであるから不当労働行為の成立する余地がない。

2 当委員会の判断

(1) 「計画」そのものに関する被申立人会社の責任

被申立人会社のいうように「計画」がB1部長の私案にすぎず、破棄されたものであったとしても、前段第1、2(1)で認定したとおり、B1部長が「計画」を会社の定例幹部会議にかけたことからみれば、それは単なる私案にどまらず会社の「計画」であったとみざるを得ず、また、これが破棄されたのは内容が不十分であったため、内容のすべてを否定したわけではないのであるから、結局この「計画」は、会社の計画として存在していたものと認められる。

ところで、「計画」の内容がどのようなものであれ、それが単に会社幹部の討議の対象として存在するにとどまるのみで、何らかの形で外部に表示されたり、この「計画」に従って具体的措置がとられていない限り、それはいわば観念としてあるにすぎず、これについて会社を問責することはできないのであって、「計画」自体が支配介入にあたるとする申立人の主張は採用できない。本件の場合、「計画」が分会に知れたのは、第1、2(2)で認定したとおりの経緯で分会が「計画」を入手し、これを会社の意に反して公表したもので、会社が表示したものではない。従って、「計画」が表示されたことによって分会員がどのような影響を受けたかに関係なく、これについて会社は、その責を負ういわれはない。もっぱら会社がこの「計画」の内容に基づいてどのような行動を行ったかが問題となるにとどまる。

(2) 「計画」の実施に関する被申立人会社の責任

ア 会社が、「計画」に基づく一部業務体制の変更と少数の人事異動を実施したことは、前段第1、3(2)・(4)イ〔実施〕で認定したとおりである。従ってこの実施が会

社の不当労働行為であるか否かを判断するためには、まずもって「計画」の内容が会社の不当労働行為意思をあらわすものであるか否かを検討しなければならない。

前段第1、3(1)および(2)～(5)の各ア〔計画〕で認定の「計画」は、①三金所属の分会の行うであろうストライキに対する対策として業務体制の整備を行う必要があったこと、②同時に、当時、「外注管理」部門において非組合員の中に退職予定者がおり、会社はこれに対する人員配置を考慮しておく必要があったこと、この2点に関連する人事異動をしたものと解される。もとより会社がこのような対策を講ずること自体、許されないことではない。

なるほど、「計画」の中には「白くする」「監別所」「ディッピング」などという不穏当な表現がみられ、これらの言葉からすると会社がしばしばストライキを行う分会を快くおもっていなかったことがうかがわれるが、それだからといって「計画」がそれ自体として不当労働行為を行う意思を表わしているとも解しえないところである。

従って、会社が「計画」に基づいて一部業務体制の変更と少数の人事異動を行ったとしても、それが会社の不当労働行為意思に基づくものであるとすることはできない。その他にこの実施が不当労働行為であると解すべき特段の事実も見出せない。

イ 現に、分会も、当初、「計画」入手の段階では抗議ストライキを行いはしたものの、それが一部業務体制の変更と少数の人事異動として実施された段階では、あえて特段の抗議行動もとっていないこと、前段第1、3(6)認定のとおりであって、「計画」の実施が不当労働行為であるとする見解にも立っていない証左というべきであろう。

ウ 分会員が、その後、急速に激減したとしても、その主たる理由は分会の方針について行けなくなった分会員が増加したものとみられること、前段第1、4(1)で認定したとおりであるから、この面からも会社の「計画」の実施が不当労働行為であったとすることはできない。

3 法律上の根拠

以上の次第であるから、被申立人会社の「計画」自体および「計画」内容の一部実施は労働組合法第7条第3号には該当しない。

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10月17日

東京都地方労働委員会

会長 浅 沼 武