

命 令 書

中労委昭和 50 年（不再）第 73 号事件再審査申立人 } 日本チバガイギー株式会社
中労委昭和 50 年（不再）第 74 号事件再審査被申立人 }
中労委昭和 50 年（不再）第 73 号事件再審査被申立人 } 化学産業労働組合同盟日本チバガ
中労委昭和 50 年（不再）第 74 号事件再審査申立人 } イギー労働組合

主 文

- 1 初審命令主文第 2 項の記の記の 4 を削り、同 5 を同 4 とする。
- 2 その余の各本件再審査申立てをいずれも棄却する。

理 由

第 1 当委員会の認定した事実

1 当事者等

- (1) 昭和 50 年（不再）第 73 号事件再審査申立人、同第 74 号事件再審査被申立人日本チバガイギー株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、大阪市）に本社を、兵庫県宝塚市に工場及び医薬品本部（以下「本部」という。）置くほか、全国 23 ヶ所に出張所を置いて、医薬品、プラスチック、染料、農薬などの製造、販売を営む総合化学会社であり、その従業員数は初審結審時約 1,200 名である。なお、会社はスイスのバーゼルに本拠をもつチバガイギーリミテッドが全額出資して設立した子会社である。
- (2) 昭和 50 年（不再）第 73 号事件再審査被申立人、同第 74 号事件再審査申立人化学産業労働組合同盟日本チバガイギー労働組合（以下「組合」という。）は、会社の従業員をもって組織する労働組合であり、その組合員数は初審結審時 26 名、本件結審時 17 名である。
- (3) なお、会社には後記の事情により、会社の従業員によって結成されたチバガイギー労働組合（以下「チバ労組」という。）があり、その組合員数は本件結審時約 1,000 名である。

2 組合公然化に至る経緯について

- (1) 会社には、昭和 39 年度頃全従業員によって日本チバガイギー従業員会（以下「従業員会」という。）という親睦団体（運営費は 9 割が会社負担）が組織され、それ以来賃上げ、一時金等を含む労働条件の改善については、会社と従業員会

の話合いによって決定されてきた。他方、会社の従業員 3 名は、昭和 41 年 9 月頃大阪化学産業労働組合に個人加盟し、「綱分会」を組織した。「綱分会」は、非公然であったため、従業員会のなかで労働組合としての活動を行うこととし、「綱分会」員は、従業員役員に選出されるよう働きかけをしたり、従業員会役員として活発な発言を行ったりした。

- (2) 大阪化学産業労働組合は、昭和 49 年 3 月に化学産業労働組合同盟(以下「化同」という。)に加盟することとなったので、「綱分会」は、同年 2 月 24 日(当時の組合員は約 120 名)の大会において、化同傘下の労働組合に組織を変更すること及び 4 月に公然化することを決定した。
- (3) 昭和 49 年の賃上げについて、従業員会は、3 月 11 日から会社と話し合いを続けてきたところ、組合は 4 月 2 日、従業員会に対して賃上げ交渉を組合が肩替りしたいと申し入れたが、従業員会は今後の賃上げ交渉については従業員会が行うと回答した。なお、その際、従業員会役員の間から、会社においても労働組合は必要であるが上部組織の決定は全員の総意で行うべきである旨の意見が出された。
- (4) 4 月 4 日午前 9 時頃組合は、会社に結成通知書を提出するとともに、①賃上げは従業員会の要求金額を支給すること、②組合に事務所及び掲示板を貸与すること、③労働時間を短縮すること等の要求を行い、団体交渉を申し入れた。他方、会社と従業員会は、同日午後 4 時頃から話し合いをもち、午後 5 時 30 分頃賃上げについて妥結した。

なお、同日、公然化通知前に組合執行委員長 X1 は本部生産部長 Y1 にあいさつをしたが、その際組合が化同に加盟していることを聞いた Y1 部長は、化同はいかんという趣旨のことを述べた。

3 組合公然化後の経緯について

- (1) 4 月 8 日午前 8 時から会社は、宝塚工場の全従業員約 230 名を集めて朝礼を行い、そこで Y1 部長は、「今年の賃上げは従業員会と妥結したが、組合とは妥結していない」、「総評系の労働組合はよくないが、とくに化同は過激であり、そのため一時 7 万人を数えた化同の組合員数も 3 万人程度に減少している」、「組合の機関紙、ビラには非常に良いことが書かれているが、だまされたらだめだ」、「組合に加入している人も勇気をもって脱退することも大切である」等と述べた。

なお、宝塚工場における朝礼は、通常月 1 回程度行われているものであるが、4 月初旬にすでに 1 回行われており、Y1 部長は、4 月 8 日の朝礼は組合公然化後の従業員の動揺を心配して、特に開いたものであると述べている。

- (2) 従業員間には、組合が化同に加盟していることの是非をめぐり、前記2の(3)のとおり組合公然化前から疑問が出されていたこともあり、さらに上記(1)のY1部長の発言もあったことから、化同加盟をめぐって議論が起った。このため組合は、化同に加盟していることの必要性をビラ等で訴えたが、化同に批判的な従業員らは4月15日、チバ労組を結成した。
- (3) 組合は、公然化当時約300名の組合員であったが、チバ労組結成後組合からの脱退者が相次ぎ、5月21日には約150名に、昭和50年5月15日には26名となった。
- (4) 昭和49年4月10日、組合は、その前日会社との間で行われた第1回団体交渉の結果を報告するために、終業後各支部ごとに集会を開くことを決め、その旨指令した。この指令を受けた宝塚工場支部の役員は、会社に対し集会場所として本部社屋1階の食堂を午後5時から使わせてほしいと申入れた。
- しかし、会社は、工場部門の終業時刻は午後5時であるものの、本部の終業時刻は午後5時45分であるから、それまでは本部への来客もあり、また、本部の会議室として食堂を使用することもあるので、午後6時以降の使用しか認められないと回答した。これに対して宝塚工場支部の役員らは、これまで従業員会が会社との賃上げ交渉等の経過を報告する際には就業時間中であっても食堂の使用が認められた例があると主張し、もし、食堂の使用が業務上どうしても都合が悪いのであれば、やむを得ないから屋外での報告集会の開催を認めてほしいと申入れた。これに対して会社は、屋外集会であっても本部の従業員の執務に影響する等、施設管理上の理由から屋外集会の開催を拒否した。
- (5) 宝塚工場支部の組合員約70名は、同日午後5時過ぎ頃から食堂に集合したところ、教育労政室係長Y2は午後5時20分頃食堂に赴き、X1委員長に対し、食堂の使用許可は午後6時からであるのでそれまでは食堂から退出するよう求めたが、X1委員長はこれに応じなかった。このため、両者間で押問答となって時間が経過して午後6時頃に至ったので、Y2係長は食堂から退出し、支部組合員らは食堂で集会を開いた。
- (6) なお、本館1階の食堂は、同年4月から使用を開始した新館にあり、会社は新館の2階以上を本部の業務のために使用していた。また、会社は、従業員会の職場集会に本館の食堂が使用できるようになってから1回その使用を認め、それまでは旧館4階にあった食堂で昼休みを延長した就業時間中の使用を認めたこともあった。

4 昭和49年度夏期一時金について

- (1) 昭和49年5月13日、組合は、夏期一時金として一律4カ月分を支給するよ

う要求し、あわせて組合結成以来の懸案事項である組合事務所及び掲示板の貸与等について、会社と団体交渉を行った。

(2) 5月18日、会社とチバ労組は団体交渉を行い、夏期一時金として3カ月分を6月7日に支給するとの内容で妥結した。

(3) 組合は、夏期一時金闘争の一環として、及び会社の組合に対する態度に抗議する趣旨から、組合員が腕章、鉢巻を着用して就労すること(以下「腕章等着用就労」という。)を決定し、5月22日始業時から宝塚工場支部組合員に腕章等着用就労を指令し、宝塚工場支部組合員は同日始業時から腕章等着用就労を実施した。これに対してY1部長は、製品課に赴き、同課の20名位の腕章等着用者に「工作中、組合活動としての腕章等の着用は止めてくれ」と要請したが、同課員はこれに応じなかった。そこで、同日午前8時30分頃Y1部長は、X1委員長を呼び、腕章等着用就労は就業時間中の組合活動であること、外来者の会社に対する印象を害すること並びに医薬品を製造する会社では衛生上問題があることを理由として、腕章等の取りはずしを求めた。X1委員長がこれを拒否したところ、Y1部長は、会社職制数名とともに宝塚工場の製品課、品質管理課に赴き、組合員らに対し「何のための鉢巻か」、「腕章をはずしなさい」と述べた。

しかしながら、宝塚工場支部の組合員らは、同日及び24日にも腕章等着用就労を続け、さらに同月27日から31日までの間全組合員が腕章等着用就労を行った。

(4) 5月24日の第3回団体交渉において会社は、夏期一時金問題とその他懸案事項を一括して解決したいとして、次のような内容を骨子とする会社案を提示し、その一括解決をみないうちは一時金を支給できないと回答した。

- ① 組合活動は就業時間外に行うものとする。会社の施設構内においては会社の許可なく一切の組合活動を行わない。
- ② 会社は組合事務所貸与の便宜供与をしない。
- ③ 賃上げは解決済みである。
- ④ 労働時間短縮の要求には応じられない。
- ⑤ 夏期一時金は一律3カ月分、支給日は6月7日とする。
- ⑥ 組合掲示板は貸与する用意はあるが、㊦掲示事項は組合の各種集会の通知等会社の許可を得た事項に限ることとし、㊧掲示を行うときは予め会社に届け出ること、㊨これらの規定に違反する掲示物は組合に撤去を求め、又は会社が撤去すること、㊩掲示板を除き会社構内での文書の配布、掲示等は一切しないこと、㊪会社の施設を利用し、又は構内で政治活動をしないこと、との条件によって貸与する。

これに対して組合は、会社の提案は夏期一時金問題とその他性格を異にする組合事務所問題等との、いわば刺し違えを要求するものであってとうてい容認できないと主張した。

- (5) 5月25日、組合は、会社に対して夏期一時金は会社回答で同意する旨申入れたが、会社は、同月27日付の「回答並びに申入書」で、会社回答は組合の諸要求項目を総合的に考えて一時金の額を決定したものであるから一括解決は当然であり、組合も一括解決に同意するよう求める旨申入れた。

しかし、組合は、同日「回答並びに申入書に対して」と題する文書で、一時金は会社回答で妥結するが、その他の会社回答は検討したいので継続討議としたいと申入れた。これに対して会社は、5月28日付「御通知書」で団体交渉及び申入書で明らかにした通り、夏期一時金だけを切りはなして妥結できない旨を組合に通知した。

- (6) 5月27日、会社は、従業員に「照会票」と題する調査書を配布した。この照会票の内容は、「会社とチバ労組は夏期一時金について合意できたので同労組員には6月7日に支給する。非組合員についてもチバ労組の意向をくんで同日支給する。組合とは合意できていないので組合員には同日支給することはできない。については、計算の都合があるので従業員はそれぞれ自分の所属する労働組合名を明らかにして、本日終業時までには所属長に提出してほしい。未提出の従業員には支給しない。」という趣旨のものであった。

- (7) これに対して組合は、夏期一時金はすでに会社回答額で妥結する旨を表明しているにもかかわらず、殊更に会社が照会票を配布したことは、組合員に対する嫌がらせであり、不当な差別攻撃であると抗議し、組合員約100名は、照会票の回答を提出しなかった。また、組合は、5月28日付ビラで照会票を契機にして社員間に感情的対立を持ちこむもので反対の意思を表明すると訴え、反対の署名運動を行った。

5月28日、組合は、大阪府地方労働委員会に夏期一時金問題解決のためのあっせんを申請したが、会社は、自主交渉で解決したいとの態度をとったため、あっせんは行われなかった。このように、会社があくまでも一括解決を主張して譲らないことから、組合は、5月31日、夏期一時金その他組合活動は就業時間外に行う等の会社回答に同意し、組合事務所貸与等の要求項目は取下げる旨会社に申入れた。

- (8) 5月31日、会社と組合は、団体交渉を行い、次のような内容を骨子とする協定書を締結した。

① 組合活動は就業時間外に会社施設を使用しないで行う場合は全く自由であ

る。

- ② チェックオフは組合員名簿が提出された後、会社が検討して組合に回答する。
- ③ 賃上げ要求は解決済みである。
- ④ 夏期一時金は一律3カ月分、支給日は6月11日とする。
- ⑤ その他の要求は取下げる。

この結果、会社は、夏期一時金の支給をチバ労組員及び非組合員には6月7日に行い、組合の組合員には6月11日に行った。

- (9) 組合は、公然化以降会社構内において組合機関紙等のビラを配布したところ、4月17日会社は、組合に対して就業規則第2条(ル)に規定してある「会社内において許可なく……ビラを配布しないこと」が遵守されていないので注意するよう求め、違反が著しい場合は懲戒処分の可能性がある旨を文書で通知した。これに対して組合は、会社にビラ配布の届出を行ったところ、会社が配布するビラの内容を届出るよう求めたため、4月下旬頃から再び会社に届出ることなくビラ配布を行った。
- (10) 5月27日早朝、組合員5~6名は、夏期一時金の団体交渉の状況等を記載したビラを本部構内のタイムレコーダー設置場所付近で配布していたところ、「おはよう運動」(同日頃から数日間、会社職制らが組合員とチバ労組員のトラブルを防止する目的で早朝出勤していたもの)で早朝出勤していた会社職制及びチバ労組員ら数10名が遠まきにした。そのなかで、労政室長Y3は組合員らに対し、会社の許可なくビラ配布をすることは就業規則に違反するから、門外で配るよう求めたところ、組合員らはこれに従って門外でビラ配布を行うこととした。しかし、従業員の多くは自家用車や会社の通勤バスを利用して入構するため、組合員らは、門外ではビラ配布ができないと判断し、再び本部構内に戻ってビラ配布を行った。
- (11) 5月28日以降も組合員は、本部構内においてビラを配布していたところ、会社は、7月15日、ビラ配布を行った組合員4名に対して、「会社内に於ける無許可ビラ配布行為」は就業規則に違反するものであり、「かかる行為をくり返さないよう厳重に警告すると共に、今後万一違反した場合の責任追及の権利を留保しておく」旨の通知書を交付した。

これに対して、組合は、会社に抗議文を提出したが、その後は本部構内におけるビラ配布を行わなくなった。
- (12) 7月3日、組合は、会社に対して上記(8)で取下げた懸案事項である組合事務所及び掲示板貸与等について改めて要求書を提出し、同月17日には同月24

日に団体交渉を開催するよう申入れた。しかし、会社は、7月22日、これらの問題は5月31日に組合がその要求を撤回したものであって、すでに解決済みであると回答して団体交渉に応じず、その後の組合の団体交渉開催の要求に対しても、上記回答を繰り返した。

なお、会社は、チバ労組は会社の提示した上記(4)の⑥の条件を了承したとして、同労組に掲示板を貸与している。

- (13) なお、従業員会は、今までの従業員会の活動を組合及びチバ労組が行っている現況からみて、従業員会としての使命が実質上終わったとして、5月30日付をもって解散した。

以上の事実が認められる。

第2 当委員会の判断

1 Y1部長の発言について

会社は、4月8日朝礼におけるY1部長の発言の趣旨は、前週に組合が結成され加入の勧誘などをめぐって、従業員間に動揺がみられ、仕事がおろそかになる傾向がみられたので、職務に精励するよう要請したまでのものであって、組合や上部団体を誹謗したり、脱退をすすめるような内容のものではなかったと主張する。

しかしながら、Y1部長の発言内容は、前記第1の3の(1)認定のとおりであって、化同を誹謗し、組合脱退をすすめたものと認めざるをえず、これを労働組合法第7条3号に該当する不当労働行為とした初審判断は相当である。

2 食堂等の使用制限について

会社は、食堂の使用について、食堂のある本館の2階以上には就業中の従業員がおり、商談等で食堂を使用することがあるので、就業を妨げ、業務の円滑な遂行に支障があり、また、施設内の集会は便宜供与であるから、会社のいう条件に従うのは、当然の措置であり、従業員会に就業時間中に貸したのは、従業員会が会社援助の親睦団体で業務に準ずる性質のものであり、従業員全員が参加しており、就業中の従業員はいないのであるから、従業員会の活動と組合の活動と同列に考えることは誤りであると主張する。

ところで、食堂の使用についてみれば、前記第1の3の(4)認定のとおり、本館の従業員は午5時以降も本館2階以上で就業しており、来客等があれば本館の従業員が商談等のために、食堂を使用することがありうるということが認められるが、当日午後5時以降に食堂を具体的に使用する予定があったとする疎明はない。

また、組合は、食堂の使用が業務上都合が悪いのであれば、屋外で集会を認めてほしいと申入れたのに対し、会社は、これをも場所が狭隘で喧噪にわたるとの理由で拒否しているのであるが、集会の目的は前記第1の3の(4)認定のとおり、

前日の団体交渉経過の報告のためであり、場所が陝隘であっても喧噪にわたるものとは通常考えられず、また、喧噪にわたることのないよう条件を付して許可することも考えられることであるから、会社の拒否理由には首肯しかねるものがある。

以上のことと、上記1判断にみられるとおり会社が組合を嫌悪していたことを併せ考えると、会社が組合に対し食堂使用を制限し、かつ、屋外での集会も認めようとしなかったことは、業務上ないし施設管理上の支障に藉口して、組合集会の開催を困難にし、その活動を制限しようとしたものと認めざるをえないのであって、これを労働組合法第7条3号に該当する不当労働行為とした初審判断は相当といわざるをえない。

3 鉢巻、腕章の着用について

会社は、鉢巻や腕章着用による就労は職務専念の義務に違反し、かつ、債務の本旨に従った就労とはみなされず、違法不当な組合活動であり、とくに、職場内の衛生と所定の服装が厳守されるべき製薬会社の作業現場という特殊的状況のもとで行われたものであることを考えれば、特別違法性をも具備する行為であり、また、Y1部長らを取りはずさせたり、実力で取ったりしたこともないのであるから、これを不当労働行為であるとした初審判断は失当であると主張する。

ところで、組合は、事前に会社に通告することなく5月22日始業時から宝塚工場支部組合員に腕章等着用就労を指示して実施させたものである。従って、そのことを知らないY1部長が奇異に感じて前記第1の4の(3)認定のとおり、製品課の組合員に腕章等はずして就労するよう要請したのは、業務上の指示の範囲を逸脱したものとは認められない。さらに、Y1部長らの22日の取りはずし要請は同日のみに限られていたものであり、他方、組合員はこの要請にかかわらず、同日以降も24日及び27日から31日まで腕章等着用就労を続けていたものである。

この経緯からみると、腕章等着用就労の当否は別として、Y1部長らの言動は、業務上の指示としてなされたにとどまり、組合の活動を抑圧するものであったものとは認め難く、これをもってただちに支配介入行為であるということはできず、これに反する初審判断は失当である。

4 ビラ配布について

会社は、組合が会社構内において無許可のビラを配布したことは、就業規則の違反であり、会社がかかるビラ配布に注意をあたえたのは、正当な組合活動を妨害したことにはならないと主張する。

組合が前記第1の4の(9)認定のとおり、会社から無許可のビラ配布に対する

警告をうけたので、ビラ配布を会社に届出したのに対し、会社がさらにビラの内容を事前に提示するよう求めたことは、許可権限の濫用にわたるものというべく、このような会社の態度に対して、組合がやむをえず会社に届出ることを止めてビラを配布した経緯からすると、ビラ配布の手続については組合としても、それ相応の対応をしていたことが認められる。

そこで、本件ビラ配布に対する警告についてみるに、前記第1の4の(10)認定のとおり、従業員らは通勤バスまたは自家用車で通勤しており、門外でビラを配布することが困難であったので、組合員はやむなく会社構内に若干入ったタイムレコーダー付近でビラ配布をしたものであり、その態様からみて従業員の出勤等に格別の支障があったものとは認められない。それにもかかわらず、会社は、これをとらえて無許可であることの一事をもって「責任追及の権利を留保」する旨の警告をしたものであって、上記事情を併せ考えると、本件ビラ配布に対する会社の行為は、就業規則違反に藉口して、組合の正当な活動を規制しようとしたものと認めざるをえない。

よって、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した初審判断は相当である。

5 昭和49年度夏期一時金の支給時期について

会社、数多くの組合要求項目のうち一時金のみ妥結解決に至っても、労使関係の不安定状態の継続が予測されるので、一括妥結の要請をしたものであり、会社が一括妥結を求めたことは、初審命令が判断するような「無理な要求」でもないものであり、また、組合が自主的に要求項目を取り下げ、6月11日の支給日を納得したもので、妥結協定期限を異にするチバ労組と支給日に差が出たとしても、何ら不当視されるいわれはないと主張する。

しかしながら、前記第1の4の(5)認定のとおり、組合が夏期一時金の額について同意しているにもかかわらず、会社は組合の要求項目の内容が、夏期一時金及びこれと異質な要求について、ことさらに労使関係の安定をはかるという名目で、一体不可分のものとして一括妥結を固執し、継続交渉としたいとの組合提案も拒否しているものであって、かかる会社の態度には合理性が乏しく、また、一括妥結をしなければならないような格別の事情も見当たらない。

しかも、会社回答には、後記6の判断のとおり、組合活動を著しく制限する条項が含まれているにもかかわらず、この回答を了承するのでなければ夏期一時金の妥結も支給もできないという態度に終始したため、組合は、やむをえず懸案事項に関する要求を取り下げて、はじめて夏期一時金の支給をうけたものであること、並びに前記第1の4の(6)認定のとおり会社は、5月27日に照会票を配布し

て非組合員にも支給する旨表明するなど、組合員に不安と動揺を与えるような行為を行っていることなど併せ考えると、夏期一時金の支給時期につき、組合とチバ労組との間に差を生じさせた会社の行為は、組合員の動揺とその組織の弱体化を意図として行ったものと認めざるをえず、これを不当労働行為とした初審判断は相当である。

6 掲示板貸与について

会社は、掲示板貸与について、掲示板貸与の協定案を組合に提示したところ、組合がこの会社協定案を拒否したので、さらに交渉を続けていたところ、5月31日に組合が掲示板貸与の要求を取り下げたものであって、その後また同じ要求をすることは適切でないし、会社が掲示板を貸与するのは、便宜供与で条件をつけるのは当然であり、提示した5項目はいずれも労働組合本来の活動に則したもので、チバ労組もこの条件で貸与を受けているので、組合にこれと異なる条件で掲示板を貸与することは逆差別となり、違法不当なものであると主張する。

しかしながら、①組合が掲示板貸与の要求を撤回したのは、夏期一時金の支給が受けられなくなることを懸念したことによるものであって、組合があらためてこの件について要求書を提出したことをもって不当視することはできず、会社がその要求は撤回され解決済みであるとして、交渉を拒否したのは妥当性を欠くものである。②また、会社は、掲示板を貸与することは、便宜供与であるから条件をつけることは当然であると主張するが、会社の組合掲示板貸与条件は、前記第1の4の(4)の⑥認定のとおり、組合掲示板を貸与する用意があるとしながら、掲示事項を著しく制限し、かつ、掲示物の事前届出を求める等組合掲示板の用法を極度に制限し、しかも、掲示板以外の文書配布等を一切禁止することを条件とする等組合の情宣活動を著しく制約するものであってみれば、かかる制約を含んだ貸与条件が当然のものであるとする会社主張は首肯しがたい。③以上のとおりであるから、会社がチバ労組には掲示板を貸与しながら、組合とは貸与協定の不成立を理由に組合に掲示板を貸与しようとしなないことは、不当労働行為であり、したがって、その救済として掲示板の貸与を命じた初審判断は相当である。

なお、会社は、上記のとおりチバ労組が、会社の貸与条件を了承していることから、逆差別となると主張するが、かかる貸与条件をチバ労組が了承したからといって、組合に押しつけることが妥当でないことは言うまでもない。

7 組合の再審査申立てについて

組合は、①会社職制らが組合に対する誹謗中傷の発言を行ったり組合員に対してチバ労組に加入するよう脱退勧奨を行ったこと、及び②会社がチバ労組の結成にあたって多額の金員を貸与したり、全国の出張所から従業員を招集して結成大

会に参加させ、さらに、組合の報告集会の開催、ビラ配布等一連の組合活動を妨害したこと、により組合の組合員が公然化当時の 300 名から昭和 49 年 5 月 21 日には 150 名、昭和 50 年 5 月 15 日の初審結審時には 26 名までに激減したのであって、これは会社がチバ労組を育成援助して組合の運営に支配介入したものであり、これを不当労働行為に該当しないと主張した初審命令は取消されるべきであると主張する。

ところで、会社の行為のうち、組合の報告集会の開催等組合活動を妨害したことが不当労働行為であることは前記 1、2、4、5 及び 6 判断のとおりである。しかし、これらの会社の行為が仮にチバ労組の育成援助をもたらすものであったとしても、主文救済とは別にあらためて救済する必要は認められず、さらに、会社が組合の運営に介入したことがただちにチバ労組の育成援助を目的としてなされた行為であるとも認めることはできない。また、前記 1 判断の Y1 部長の発言を除き、会社職制らによる誹謗中傷の発言及び組合脱退勧奨の言動並びに会社がチバ労組に多額の金員を貸与したり結成大会に便宜を供与したとの事実を認めるに足る疎明はなく、組合員の激減が会社の支配介入行為の結果によるものと認めるに足る疎明もない。

以上のとおり、組合の主張はいずれも理由がなく、これを不当労働行為に該当しないと主張した初審判断は相当である。

以上のとおりであるので、腕章等着用就労に関する初審命令主文を取消すことを相当と認めるほかは、本件各再審査申立てにはいずれも理由がない。

よって、労働組合法第 25 条及び第 27 条並びに労働委員会規則第 55 条の規定に基づき主文のとおり命令する。

昭和 53 年 7 月 5 日

中央労働委員会

会長 平 田 富太郎 ㊞