

千葉、昭53不5、昭54.9.10

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合千葉地方本部

被申立人 東葛清掃株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立外総評全国一般労働組合千葉地方本部東葛清掃分会の役員を非難して組合自治に干渉したり、同分会員に対しその組合活動を牽制したり、同分会からの脱退工作をして申立人ないし同分会の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、下記文言を縦1.5メートル横1メートルの白い木板に鮮明に墨書して、被申立人会社事務所入口付近の従業員の見易い場所に見易い高さを保ち、本命令交付後3日以内に向う10日間にわたって毀損することなく掲示しなければならない。

記

誓 約 書

総評全国一般労働組合千葉地方本部

執行委員長 A 1 殿

総評全国一般労働組合千葉地方本部東葛清掃分会

分会長 A 2 殿

東葛清掃株式会社

代表取締役 B 1

当会社は、

- 1 従業員に第二組合を結成させたこと及び同組合員により貴組合員に対し貴組合及び分会からの脱退を工作したこと。

- 2 B 1 社長が貴組合員に対し、貴分会の役員を非難し貴組合及び分会の自治に干渉したこと。
 - 3 B 1 社長が貴組合員に対しその組合活動を牽制する発言をしたこと及び貴組合員に対し貴分会を非難して貴組合及び分会を脱退するように慫慂したこと。
 - 4 B 1 社長が第三者の立場を利用して貴組合員に対し、その組合活動を阻止しようとしたこと及び貴組合及び分会からの脱退を工作したこと。
 - 5 B 2 課長が貴組合員に対し、貴組合及び分会から脱退を慫慂したり脱退させたこと。
- が労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であると千葉県地方労働委員会において認定されました。当社は、今後このような不当労働行為を行わないことを貴組合及び分会に対し約束します。

昭和54年 月 日

(注 年月日は文書を掲示した日を記載すること)

- 3 被申立人は、昭和53年度年末一時金の不足額として、申立外総評全国一般労働組合千葉地方本部東葛清掃分会員A 3、同A 4に対し、各金6,000円を、同A 5、同A 2に対し、各金4,000円を支払わなければならない。
- 4 申立人のその余の申立ては棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 申被立人東葛清掃株式会社(以下、会社という。)は、塵芥収集運搬等を目的として昭和43年9月設立され、肩書地(編注、千葉県松戸市)に事務所を置き、昭和45年10月以来松戸市からの委託に係る同市内の塵芥類の収集運搬業務等を行っている会社であって従業員数は約30名である。

会社には取締役が7名いるが、うちB 1(代表取締役、以下、B 1社長という。)、B 2(常勤の取締役兼課長として人事一般を担当、以下、B 2課長という。)の他3名が常勤である。

また、会社の職制は課長（2名）、係長（2名）及び主任（2名）となっており、庶務担当係長の職にはB 3（以下、B 3係長という。）が、資材担当係長の職にはB 4（以下、B 4係長という。）が着いている。

- (2) 申立人総評全国一般労働組合千葉地方本部（以下、申立人組合という。）は、昭和35年10月千葉県下の中小企業に働く労働者の個人加入により結成された単一組織の合同労働組合であって、肩書地（編注、千葉県船橋市）に事務所を置く外、管内の地域及び職場に支部または分会を設け、組合員数は本件申立時約4,000名である。

申立外総評全国一般労働組合千葉地方本部東葛清掃分会（以下、分会という。）は、昭和53年6月会社に働く従業員が申立人組合に個人加入して結成した下部組織であって、組合員数は、結成当初は18名であったが結審時には13名に減少している。

2 分会結成の経過と結成直後の労使関係

- (1) 会社は、昭和53年6月13日経営合理化策として「運転免許を持ちながらそれを生かしていない者」との条件を示し、希望退職者3名を募集した。当時、この条件に該当する者はA 4（父）、A 5（子）及びA 2の3名だけであったが、同人等はこれに応募しなかった。そこで会社は更に、「手に職を持った者又は若くてすぐ転職のできる者」との選考基準を設け、これに該当するとしてA 4（電気工事免許所持者）及びA 5（年齢20歳運転免許所持者）の両名の辞職勧告を行うこととし、両名と親しかったB 3係長が「私の方から話してみましよう」とB 1社長に進言し、B 1社長に代って同月16日退職条件を示して両名に辞職を勧告し、勧告に従わない場合は解雇する旨申し渡した。翌17日、両名は勧告に従い退職した。そして、この両名の退職に不当を感じ従業員7名が同日夜A 4親子の家に集まり、申立人組合のA 6書記長ら執行委員立会いのもとに申立人組合に個人加入して分会を結成した。そして分会長A 2（以下A 2分会長またはA 2という。）、副分会長A 7、同A 8、書記長A 9の役員が選出された。A 4両名は執行委員に選出された。
- (2) 6月19日朝、申立人組合のA 1委員長等と分会長等分会3役はB 1社長に面会して、分会結成と分会役員を通告するとともに、①A 4両名の解雇即時撤回、②一律10,000円

の賃上げ（5月分から）、③夏期一時金1.5カ月分の3項目を要求そして、労使はその場の団体交渉で差当り①については、団体交渉継続中は従来どおり就労させることを合意するとともに、22日に次回団体交渉を約束した。なお、B1社長は10数年前東京都清掃局に5年間在勤中に東京都清掃労働組合竹の塚事務所の書記長をしたことがあった。

(3) 6月19日、申立人組合は、市川労政事務所を經由して当地方労働委員会に対し、上記要求事項を目的として、6月30日午前零時以降会社の職場において争議行為を行う旨の予告をなし、当地方労働委員会は翌20日会社にその旨を電話で通知した。

(4) 6月20日、会社は、女子従業員中分会員2名を就労させなかった。

(5) 6月22日、当日に予定された団体交渉に、B1社長は他の会議に出かけたとして欠席し、B2課長等が出席して、上記要求事項中①及び②（但し、一律8,000円、5月分から）を認め、③は拒否すると回答した。A1委員長は、B1社長を出先の電話口に呼び出させて、今日の欠席について抗議するとともに、次回団体交渉への出席を確約させ、その期日を27日にすることに合意した。そして同日、申立人組合は次の事前協議制の確立を含む協定締結の申入れをした。

事前協議制の確立

会社は従業員たる組合員の解雇、配置替え、賃金、労働時間、休日休暇、賞罰などの労働条件の変更あるいは会社経営方針又は会社組織の変更について事前に組合と協議することを認める。

この場合、会社は変更予定期日の遅くとも5日前に変更内容を文書（メモでも可）で通告する。

この5日間に組合側から協議の申入れがあったときは必ず協議に応じるものとし、いずれか一方が協議の打ち切りを文書で提出するまで会社は一方的な実施はしない。

労使双方の窓口は当面、社長と分会長とする。

(6) 6月27日午後3時からの団体交渉において、労使は前記事前協議事項を含む協定を締結調印したが、賃上げ及び夏期一時金は会社が前回の回答を譲らず、午後6時一旦休憩に入った。この休憩中A1委員長は後記（3、(2)、(3)）の事実の知らせを受けたので、

午後6時30分交渉再開後、B1社長に対し、これは社長が命令したに違いないと抗議したところ、B1社長が事実を否認したため、即刻やめさせるよう後記覚書に署名を求めたところこれに応じた。しかし、賃上げ、夏期一時金は妥結に至らなかった。

覚 書

昨夜、B3係長、B5資源センター主任外2名の非組合員が数軒の組合員宅を訪れ、第二組合を結成したから第一組合を脱退して第二組合へ加入してくれと脱退勧誘に歩いたとの事情を本日の団交の午後6時から6時半の休憩後に組合代表から聴取した。

この事情は社長として可及的速やかに本人から直接事実を確かめるが、もし本当であれば社内の対立感情を極度におおるものであって絶対に許されない行為と考えただちに社長として責任をもって止めさせる旨ここに言明するものである。

昭和53年6月27日 B1

- (7) 翌28日、申立人組合は当地方労働委員会に対し賃上げ、夏期一時金のあっせん申請をしたが、会社は結局これを拒否した。
- (8) 6月30日朝、当日は午前零時から分会の争議行為が解禁になった初日に当たっていた。会社は、ゼンセン同盟員10数名の応援のもとに、後記の経緯で結成された第二組合の事務所開きを行わせ、事務所に看板を掲げさせて申立人組合の争議に対する準備を整えた。そして、第二組合員等はゼンセン同盟員が見守る中を、次々に車で職場に出かけた。なお、ゼンセン同盟員は翌7月1日朝も約10名が会社に来て、その内数名は終日待機した。
- (9) その頃、会社は、賃上げにつき、後記第二組合との間で、前記回答額8,000円（5月分）をもって妥結したとして実施した。
- (10) 7月初め、会社はゼンセン同盟OB会会長B6を労務コンサルタントとして迎えた。

3 ゼンセン同盟全東葛清掃労働組合の結成等について

- (1) 6月24日頃、会社内に、B3係長等を含む従業員はゼンセン同盟を上部団体とせるゼンセン同盟全東葛労働組合（以下、第二組合という。）を結成し、委員長にB4係長、副委員長にB7、書記長にB3係長が選出された。
- (2) 6月26日午後5時過ぎ頃、前記3名と第二組合員B5（資源ごみ主任でB1社長の娘

婿)は、分会員A10(以下、A10という。)の家に行き「全国一般の方を抜けてうちの方へ入らないか、入った方が有利だ」、「入ってくればなおいいけれども抜けて中立でいたって構わない」、「全国一般は共産党だ」と言った。

(3) 同日午後9時20分頃、前記4名は分会員A3(以下、A3という。)の家に行き「組合を脱退して中立でもいいから協力してくれ、全国一般は共産系だから」と言った。

4 分会員A7(以下、A7という。)、A10、分会員A11(以下、A11という。)、同A12(以下、A12という。)に対するB1社長の発言について

(1) 昭和53年6月20日以降25日頃までの間、A7、A10、A11が朝出勤して、それぞれ別々に会社の事務所に車の鍵を受け取りに行くと、B1社長は事務所入口のカウンターのところでも同人等に対し会社に対する不満、要望や分会が結成されたいきさつ等について問いかけるとともに、「古い連中は何をやっているのだ」、「なぜ、君たち古い者はリーダーシップをとらないのだ」と言った。当時の勤続年数は、A7が5年余、A10が5年、A11が4年で古い者であり、A2分会長が1年3月、A8副分会長が2年余、A9書記長が1年3月であった。

(2) 6月26日朝、A12が出勤し、会社の事務所に車の鍵を取りに行くとB1社長は同人に対し「余り突飛な行動をしないように、慎重な行動をとるように」と言った。また、同日の午後3時頃、A12がB2課長に会社の事務所に呼ばれ、同年9月に予定されていた親和会の旅行中止のことで話し合っていた際、隣席にいたB1社長は、A12に対し「この組合は、組合員は誰々で、誰が先立ってやっているんだ」、「この組合は共産党だ、うちの会社は保守系だからうまくいくはずがないんだ、A12君もよく考えてもわかるだろう」と言った。また、同席していたB3係長は、A12に対し「脱退したらどうか」と言った。

5 A10に対するB2課長の言動について

昭和53年7月初め頃、B2課長は、A10の家に行き、同人と申立人組合のこと、ストライキのことについて話をしたが、その際、同人に対し「もうそろそろどうだい」と言った。

A10はこれを分会を脱退したらどうかという意味に受けとった。また、7月13日夜B2課

長はA10がマージャンをしているところに電話をし、「弟が14日脱退するから一緒にどうか」と言った。

6 分会員A13（以下、A13という。）について

7月5日、A13は流山市市会議員のC1（以下、市議C1という。）から電話を受け「全国一般は共産党の組合だからあんな組合脱退しろ」と言われた。その翌6日朝6時半頃B1社長はA13と一緒に仕事をしていたA10に対し電話をし、「A13が組合を脱退するようになったからいままでどおりいじめないように仕事をうまくやってくれ」と言った。市議C1は、A13の夫が会社で労災事故に遭い会社から補償を受けるについて会社と折衝して解決に尽力した人物である。

7 A12に対するC2（以下、C2という。）の電話について

7月6日朝、A12は出勤の間に妻の義兄でA12が入社の時面接に立会った会社の出資者であるC2から電話を受け「余り組合のことで先走るな、強制解雇もありうるからくれぐれも注意せよ」、「社長によろしく伝えてくれ」と言われた。A12は出勤してからB1社長に「C2さんから今日電話がかかってきて、社長によろしくと伝えていました」と伝えたと、B1社長は「ああ、そうですかよろしく頼む」と言った。さらに、同月11日朝、A12は出勤の間にC2から再度電話を受け「今日から会社に来なくともいい、給料はちゃんと支払うから心配するな」と言われた。憤慨したA12は会社に行きB1社長に対し、「何んで社長そんなことをするんだ、親戚の者まで頼んでそんなことをしなくたっていいじゃないですか」と抗議すると、B1社長は「A12君がいつまでも中立の立場でいてくれるならばそれでもいいんだが、もしストライキに巻き込まれると困る」と言った。また、同日午後3時頃、A12が会社に帰るとB1社長は事務所で待ち構えていたような格好でA12に対し「この組合が赤じゃなけりゃボーナスは出してもいいんだけどね」と言った。

8 分会員A14（以下、A14という。）に対するB2課長等の言動について

7月上旬頃、B2課長はA14と自宅で一緒に食事をした際、分会のことについて「自分は取締役であって会社の方針に従っていかなければならないがA14は大人だから自分で判断してやれ」と言った。A14は分会結成当初から、「俺は兄貴とは考えが違う」として分会

に加入していたが同月15日分会を脱退した。そして同月17日、B 1 社長は配車係のB 4 係長からA14が分会を脱退したとの報告を受けて、同係長と協議の上、「分会脱退者と分会員との組合せは好ましくない」として、内部調整の名目で、A 2 が昭和53年 4 月以来助手をしていた燃えないごみ運搬車の運転手から、第二組合員運転の大口ごみ収集車の運転手に配置替えした。

9 分会員A15（以下、A15という。）について

7月14日B 2 課長、B 3 係長及びB 4 係長の3名は入院中のA15を病院に訪問して、同人に対し「考えてくれ」と言った。更に、翌15日午前中B 1 社長はB 2 課長、B 3 係長の両名に見舞品を持たせて病院に行かせA15に対し、「入院しているときに全国一般に入っていると会社では面倒見られない。だから入院している間だけでも脱退しろ」と迫らせ、用意して行った分会脱退届用紙に署名させた。B 3 係長は同日この脱退届書をA 2 分会長に提出した。A 2 分会長は同日病院にA15を訪問し、「会社が入院中の社員の面倒を見るのは当然だから」と説得して脱退を思いとどまらせた。しかし、A15は12月頃分会を脱退した。そして、B 1 社長は、配車係のB 4 係長からその旨の報告を受けて、同係長と協議して内部調整の命目で、A15を分会員運転の車両の助手からB 4 係長の運転する燃えないごみ収集車の助手に配置替えした。

10 本件申立前後の状況について

(1) 8月上旬頃、B 1 社長は分会事務所付近でA 7、A10の両名に対し、「B 4 さんとB 3 さんが車から降りるから同盟の方に来るか、中立の立場で運転手をしてくれないか」、「ごはんでも食べながら3人で話をしようか」と誘った。そして、同日午後6時前頃B 2 課長はA10を家に迎えに行き、同人の「A 7さんは」との問いに対し、「A 7さんはB 3 君が迎えに行っているから」と言った。A 7は、昭和53年9月27日分会を脱退した。

(2) 昭和53年11月1日の配車替えについて

会社は昭和53年3月31日までは松戸市から受託の塵芥収集運搬業務を車13台を使用して行っていたが4月1日からは同業務に係る使用車台数を9台に減車されたため、従業員に余剰を生じた。その結果、会社は余剰人員対策として、残土運搬及び大口ごみ収集

業務を開拓した。

会社においては、松戸市からの受託業務はいわば花形業務と考えられており、残土運搬、大口ごみ収集業務は裏の業務と考えられている。なお、会社は、前記業務の他に松戸市からの受託業務として松戸駅周辺の清掃業務も行っている。

分会は花形業務を担当してきた従業員によって結成され、その後も花形業務の大半は分会員が担当してきたが、第二組合は組合員数が分会より多くなったので公平を期すためとして、花形業務の半分を担当させるようB1社長に要求した。10月31日現在の両組合の担当業務及び組合員数は次のとおりであった。

		分 会	第二組合
花業 形務	燃えないごみ	4台	1台
	燃えるごみ	2	1
	資源ごみ	1	1
裏 業 務	残 土	1	1
	大 口	1	1
計		7	4
組員 合数	運 転 手	10人	5人
	助 手	4	8
計		14	13

B1社長は、第2組合の要求どおり組合員数からすると現在の業務分担は不公平であるとして、分会にも裏の業務を担当させることとし、10月25日B1社長は分会長及び副分会長を呼び配車替えを11月1日から行う旨口頭で分会に申し入れ、さらに、10月27日会社は、松戸市から委託を受けている清掃委託業務を従業員の公正を期するため第二組合員に従事させるとしてその従事させる車を特定した10月26日付け文書で清掃委託業務等の配車替えを実施すると通告した。これに対し、分会はこの問題に関し11月2日に団体交渉を行うよう会社に申し入れると、会社は、10月28日にこの問題に関し事前協議を求める同月25日付け文書を分会に提出した。ところが、会社は10月31日になると11月1日から配車替えを実施するとして車を特定しその運転手及び助手を指定する業務命令を発し同日から実施した。その結果、分会及び第二組合の業務分担は次のとおりになった。

		分 会	第二組合
花業 形務	燃えないごみ	8台	1台
	燃えるごみ	2	1
	資源ごみ	-	2
裏 業 務	残 土	1	-
	大 口	-	1
計		6	5

11 昭和53年度年末一時金（以下、一時金という。）の支給について

(1) 会社には就業規則によって、賃金体系が定められているが、昭和49年5月4日B1社長と全従業員が昭和49年度の賃金について協議した結果、今後は就業規則に定める賃金の支給方法によらないで毎月の給料の中にその年のボーナス分を含めて支給するという事で合意し、運転手は手取額で140,000円、助手は手取額で110,000円を毎月受取るということになった。以後、毎年この額を基準にベースアップが行われてきている。昭和53年暮、分会及び第二組合は、会社に対して、職種によって区分しない一律の一時金要求を行った。この要求に対し、会社は一時金のプラスアルファとして12月19日分会に対し次のとおりの支給基準を回答し、次いで23日A4（以下、A4という。）及びA3に対してはそれぞれ24,000円、A5（以下、A5という。）及びA2に対してはそれぞれ16,000円を支給した。

勤続年数	支 給 額	
	運 転 手	助 手
1年未満	一円	一円
1年以上3年未満	20,000	16,000
3年以上5年未満	30,000	24,000
5年以上	40,000	32,000

分会はこれに対し上記4名は運転手としての支給額を支給されるべきだと抗議したが、会社は上記4名は現実に運転業務に従事せず助手をしているので助手として取扱ったと回答した。運転免許所持者でしかも助手としての一時金のプラスアルファの支給を受けた者は上記4名だけである。

(2) A4は会社に運転手として採用され、昭和53年3月31日まで運転業務を担当してきた

が同年4月1日余剰運転手として助手に配置替された。同人は分会結成以来執行委員である。

A5は会社に助手として採用されたが、その後会社の費用で運転免許を取得し、昭和52年12月頃から昭和53年3月31日まで運転業務を担当してきた。同年4月1日余剰運転手として助手に配置替えされた。同人は分会結成以来の執行委員である。

A2は昭和52年2月21日に会社に運転手として採用され、昭和53年3月31日まで運転業務を担当してきたが同年4月1日余剰運転手として助手に配置替えされた。同人は前記の如く分会結成以来分会長である。

A3は昭和49年10月2日に会社に運転手として採用され、昭和53年10月31日まで運転業務を担当してきたが同年11月1日残土運搬車の助手に配置替えされた。同人は分会結成直後分会に加入し、引続き分会員である。

- (3) 会社は、前記4名が助手の業務を担当することになった後も、引続き運転手としての給料(運転手当を含む。)を支給してきている。残土運搬車は途中から、A15に代ってA4が助手になったが、会社は、同車の運転手A9が休暇をとると、残土運搬業務は休みとし、助手のA3、A4の両名には同車の運転をさせず他の業務を行わせ、助手の両名または1名が休暇をとった場合は、他の従業員を乗せて残土運搬の業務を行っている。A3は、昭和53年11月半ば頃会社に「どうして運転させてくれないのだ」と言っていくと、会社は「もと有価物の片付けをしたことがあるので、車の出ないときには会社に残って会社の中をきれいにするのはA3さんでなければできないことだからA3さんを助手にした」と答えた。会社は12月21日にC3を運転手として採用し、同日から2トン車の運転を担当させたが当時運転手は余っていた。会社と申立人組合とは同月24日の団体交渉の席上同組合から「そんなに運転手を入れるのだったら現在免許を持って助手をやっている者がいるのだからそれを使えばいいではないか」と抗議されると、B1社長は「別組合員と一緒に乗せたのではまずいから、また、あの連中にはちょっと運転に問題があるから運転させられない」と答えた。

12 就業規則の改訂について

会社は、申立人組合からの「給料その他手当の明文化」要求に基づき昭和54年1月1日から実施する予定で愛車手当・無事故手当等の新設を含む新就業規則を作成し、所定の手続きを経て昭和53年暮に労働基準監督署に届け出たが同署から再度検討するよう求められ、戻された。その結果、同就業規則は本件結審時においても実施されていない。

第2 判断及び法律上の根拠

1 第二組合の結成について

申立人の主張

昭和53年6月17日結成された分会は同月19日これを公然化したが、被申立人はその直後非組合員をして第二組合を結成させ、分会に対抗させることによって分会を牽制し、分会員の正当なる組合活動を阻止しようとしている。

被申立人の主張

申立人の主張どおり分会が結成され公然化されたことは認めるがその余は否認する。

判断

会社は、その経営合理化策として昭和53年6月13日希望退職者3名を募集し、最終的にA4及びA5の両名を同月17日に退職させたこと及び両名の退職を不当と感じた会社の従業員が同月17日に分会を結成し、同月19日に公然化し（第1、2、(1)、(2)）、申立人組合は分会公然化時にA4両名の解雇撤回問題外2項目にわたる要求書を会社に提出し、両名についてはこの問題に関する団体交渉継続中は就労させることをB1社長に受け入れさせ、同月22日の団体交渉で両名の復職を認めさせた（第1、2、(2)、(5)）。また、同月20日に分会員女子2名に対し仕事を与えなかった（第1、2、(4)）。更に同月22日の団体交渉にB1社長が欠席した（第1、2、(5)）。

以上を前提にすると、次の推理が成り立つ。

- (1) B1社長は東京都清掃局に在勤中に労働組合の書記長をしたこと（第1、2、(2)）から総評全国一般労働組合に関する考え方を一応持ち合せていたと推定できること。

即ち、

- (2) この総評全国一般労働組合の下部組織である申立人組合からA4親子の解雇撤回要求

をつきつけられてそれに屈した結果、A 4 親子を解雇し（第 1、2、(1)）予定した合理化の対象である運転免許所持者 3 名のうち 2 名について漸く目的を達したと思った矢先、合理化が振出しに戻ったこと。

- (3) 合理化の対象の一人である A 2 が分会の分会長に納まっていること（第 1、2、(1)）。
- (4) 合理化対策の今後は、このまま申立人組合に屈服して泣寝入りとするか、それとも申立人組合に対抗して分会を牽制する対応策のもとで推進するかを選択をする必要を生じたと推定できること。
- (5) 分会を牽制するためには、差当り対抗勢力を結集する必要があり、そのためには取締役を除く会社のスタッフである B 3 係長、B 4 係長（第 1、1、(1)）及び B 5 主任の 3 名が主宰する勢力が適当であると B 1 社長が考えたであろうことは一応推定できること。
- (6) 後記（2 以下）の判断のとおり、この 3 名のスタッフは第二組合結成直後から分会員の脱退勧奨を行い、B 1 社長の期待に沿う活動をなし、その効果は歴然として顕われ始めていること。
- (7) B 1 社長は、分会のストライキを含む争議行為が 6 月 30 日午前零時から解禁されることを熟知しており（第 1、2、(3)）、対抗勢力の結集は急を要するとしてその実現についてゼンセン同盟 OB 会会長 B 6 に相談したであろうことは一応推定できること（第 1、2、(10) 参照）。
- (8) 第二組合の結成は、会社が A 4 親子の解雇撤回を余儀なくされた 6 月 22 日の直後である 24 日頃であり（第 1、3）、かつ、分会のストライキが解禁される初日である 6 月 30 日の朝までには、ストライキに対する防禦体制を敷くについて十分のゆとりある時期であること（第 1、2、(3)）。
- (9) 結果的にみて、6 月 30 日朝にはゼンセン同盟員 10 数名の応援者が来て（第 1、2、(8)）、分会のストライキは不発に終り、B 1 社長の上記分会牽制策は一応成功したとみられること。また、今後の対策についても B 6 を労務コンサルタントとして迎えて万全を期していること（第 1、2、(10)）。

以上を総合すれば、第二組合の結成は、B 1 社長が総評全国一般労働組合傘下である

申立人組合及び分会を嫌悪してその牽制策としてB 3 係長、B 4 係長、B 5 主任をしてこれを行かせたと見るのが相当であり、会社の行為は申立人組合及び分会に対する支配介入であり、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。

被申立人は、B 1 社長が署名した覚書については、会社は第二組合から抗議を受けたとしてその抗議書を疎明として提出し、B 1 社長もこれに沿う供述をしているが、これらはいずれも後記2で判断するとおり申立人の主張を否認するための手段として特に用意されたものとみるのが相当であるから、これらの資料をもってしても上記判断を覆すことはできない。

2 第二組合員の言動について

申立人の主張

会社は第二組合員をして分会員に分会の脱退と第二組合への加入を勧奨させて分会の切崩しを図っているが、このことは、申立人及び分会に対する支配介入である。

被申立人の主張

被申立人はこれを否認する。

判 断

- (1) 第二組合員B 3 係長、同B 4 係長、同B 5 主任、同B 7 の4名は、昭和53年6月26日の午後5時過ぎから同9時20分頃にかけてA10及びA 3 の家に行き、A10に対しては「全国一般の方を抜けてうちの方へ入ってくれないか。入った方が有利だ」、「入ってくればなおいいけれども抜けて中立でいたっても構わない」、「全国一般は共産党だ」と言ったり、A 3 に対しては「組合を脱退して中立でもいいから協力してくれ、全国一般は共産系だから」と両名に対し分会を脱退するよう慫慂した（第1、3、(2)、(3)）。
- (2) 第二組合の上記4名のA10、A 3 に対する発言中、分会を脱退させ第二組合に加入を勧めるばかりでなく、「入った方が有利だ」と言ったり、「脱退して中立でもいいから協力してくれ」との部分、第二組合員の組合活動としての脱退工作としては極めて不自然な発言であること。
- (3) B 3 係長は、同日の午後3時頃にはB 1 社長と一緒にA12に対して分会脱退を慫慂す

る発言をしており、B 1 社長の分会員に対する発言と第二組合員による上記A10に対する発言及びA 3に対する発言とは時間的に極めて近接していること。

(4) 上記 1 で判断したように第二組合は会社が結成させていること。

(5) 上記(1)乃至(4)を総合すれば、A10、A 3に対するB 3 係長等 4 名の発言は会社の意を体して行ったものと推定されること。

(6) B 1 社長は6月27日の申立人組合との団体交渉の席で覚書に署名しているが、同覚書の内容はいわば第二組合の組合活動を社長の責任においてやめさせるとするものであること。

(7) B 1 社長は、10数年前東京都清掃労働組合竹の塚事務所の書記長を経験した人物であり、一般人以上に同覚書の持つ意味を理解できる立場にあったこと。

(8) 右立場において覚書に署名したことは、中に記載された事実には社長自身も関係しており、その気になればB 3 係長等の行動も一時差控えさせる自信を有していたと推定できること。

(9) B 1 社長は、A 1 委員長の抗議に対し事実を否認した手前、否認の態度とは矛盾しない文言の覚書に対する署名を拒否することは却ってA 1 委員長の疑を強める結果となることを恐れて署名したものと推定されること。

(10) のみならず、B 1 社長が覚書の趣旨に沿って同月28日に事実確認を行った際にB 3 係長及びB 5 主任から抗議を受け、更にB 1 社長が同日の夕方第二組合の上部団体のC 4 から抗議を受けたとするB 1 社長の証言並びにこの供述と同趣旨の乙第4号証(抗議書)は、上記を総合すれば申立人の主張を否認するための手段として特に用意されたものとみるのが相当であって、にわかに措信しがたいこと。

以上を総合すると、第二組合員B 3 等 4 名の言動は、被申立人の意を受けて行った分会からの脱退勧奨であり、申立人組合及び分会に対する支配介入であって労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

3 A 7、A10、A11、A12に対するB 1 社長の発言について

申立人の主張

B 1 社長は、昭和53年6月20日から同月26日までの間連日のように会社事務室において、A 3、A 7、A 10、A 11、A 12等勤続年数3年を超える分会員に対し個別的に「勤続の浅い連中にかきまわされるな」と言い、分会役員を非難して分会からの脱退を強要し続けた。

被申立人の主張

B 1 社長がA 7、A 10、A 11、A 12が朝出社し会社事務室に車の鍵を受け取りに来た際、個別的に各1～2分間程極く簡単に話をしたことはあるが、これは組合結成の動機の中に同社長の経営方法等に対する不満が含まれているか否かを聞き、それにより反省すべき点は反省し、今後の経営の参考にしようとして話しかけたにすぎず、分会役員を非難したり、また分会の脱退を強要し続ける等の事実は全く存在しない。

判 断

昭和53年6月20日以降、25日頃までの間、B 1 社長がA 7、A 10、A 11に対し、同人等が朝会社に出勤し事務所に車の鍵を取りに行くと、事務所のカウンターのところで個別に会社に対する不満、要望や分会が結成されたいきさつについて問いかけるとともに、「古い連中は何をやっているのだ」、「なぜ君たち古い者はリーダーシップをとらないのだ」と言ったこと及び、当時分会3役の勤続年数はA 2が1年3月、A 8が2年2月、A 9が1年3月であった。

本来、労働者が団結し、労働組合を結成することは全く労働者の自由であり、その役員を選出することは組合員の自治に属するものであり、第三者の干渉を許すべき性質のものではない。B 1 社長は前記発言によって、分会の先頭に立っているA 2等勤続年数の短い分会3役を非難し、勤続年数の長いA 7等が彼等によって動かされていることを認識させることにより、A 7等の動揺を誘い分会を混乱させるとともに、A 7等にリーダーシップをとるように慫慂することによって組合自治を妨害し分会を弱体化させようとする意図に出たものであることは明らかで、分会に対する支配介入であり、これは労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為である。

4 A 12に対するB 1 社長の発言について

申立人の主張

B 1 社長は、昭和53年 6 月26日午後 3 時頃A12を事務所に呼び出し、「今度の組合さわぎで先に立ったのは誰か」、「この組合は共産党系だ。うちは保守系だからうまくいくはずがない」、「この組合は会社をつぶす気だからよく考えてくれ」と申立人組合を非難して組合からの脱退を迫った。

被申立人の主張

B 1 社長が 6 月末頃朝出勤してきたA12と話をし、その際、話のついでに同人に対し極く一般的な話をして紹介者もいることだし慎重な行動をとるようにという趣旨を話したにすぎない。

判 断

同月26日朝、A12はB 1 社長から、「余り突飛な行動をしないように慎重な行動をとるように」と言われ、更に同日の午後 3 時頃同人はB 2 課長に事務所に呼ばれて、9 月に予定していた親和会の旅行中止の件で話し合いをした際、B 1 社長から、「この組合は共産党だからうちの会社は保守系だからうまくいくはずがないんだ。A12君もよく考えてもわかるだろう」と言われた（第 1、4、(2)）。

まず、B 1 社長がA12に対し、「余り突飛な行動をしないように慎重な行動をとるように」と言ったことについては、同発言に該当するようなA12の行動について疎明はない。ところが、申立人組合から昭和53年 6 月19日に会社に 3 項目の要求書が提出されており（第 1、2、(2)）、同問題が解決されなかった場合には、分会はストライキに入るかもしれないことはB 1 社長は熟知していた（第 1、2、(3)）。このことから、同社長がこの発言によってA12を牽制し、ストライキが行われた場合にも参加しないように慫慂したとみるのが合理的である。

次に、B 1 社長の26日午後 3 時頃の発言については、分会を非難してA12に分会を脱退するように慫慂したものであることは明らかである。

以上のB 1 社長の言動は、分会の弱体化を意図して行った分会に対する支配介入であって、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。

5 A13について

申立人の主張

B 1 社長は、市議 C 1 を介して A13 に組合を脱退するようにすすめた。A13 は昭和 53 年 7 月 5 日市議 C 1 から「松戸市の市会議員の C 5 から連絡があって組合結成を知ったが、全国一般は共産党系で会社をつぶす組合だからやめた方がよい」との電話を受けた。一方 A13 と同じ車に乗って仕事をしていた A10 はその翌 6 日の朝 B 1 社長から「A13 が組合をやめてもいままでどおり普通に仕事をして、いじめるようなことはしないでくれよ」と言われた。市議 C 1 の電話内容とその翌朝の B 1 社長の言葉からすれば、B 1 社長が市議 C 1 に働きかけて A13 の組合脱退を企てたことは明らかである。この市議 C 1 は過去に A13 の窮状を救ってくれたことがあり、いわば、A13 の恩人というべき人物であった。

被申立人の主張

市議 C 1 が過去に A13 の窮状を救ったことがあり、A13 の恩人というべき人物であったことは認めるが、B 1 社長が A13 の脱退工作をした事実は全くない。

判断

A13 が、昭和 53 年 7 月 5 日会社とは関係のない市議 C 1 から「全国一般は共産党の組合だからあんな組合脱退しろ」と電話を受けたこと、翌 6 日朝 6 時半頃、A13 と一緒に仕事をしていた A10 が B 1 社長から A13 が「組合を脱退するようになったからいままでどおりいじめないように仕事をうまくやってくれ」と電話を受けたこと、市議 C 1 は過去に A13 の窮状を救った人物であったこと（第 1、6）。

以上を考慮すると、B 1 社長と市議 C 1 は何らかの方法で意を通じていたと推認せざるを得ず、結局、B 1 社長が過去に A13 の窮状を救ったことのある市議 C 1 の立場ないし影響力を利用しつつ A13 に分会からの脱退を慫慂したとみるのが相当であり、分会の弱体化を図ることを目的とした分会に対する支配介入であって、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。

6 A12 に対する C 2 からの電話について

申立人の主張

B 1 社長は、A12に対し、同人の親戚であるC 2を介して分会からの脱退を迫った。A12は、昭和53年7月6日朝、C 2から「社長から聞いたが、とにかく先走ることのないようにくれぐれも注意せよ、さもないと強制解雇する、と言っている」との電話を受けた。更に、同月11日朝再度C 2から「今日から会社に出勤しなくともよい。給料はちゃんと払うから心配するなと、社長から連絡があった」との電話を受けた。腹を立てたA12は出勤後直ちにB 1社長に対し「何で親戚の者まで使って首を切るなどと脅すようなことをするんだ」と詰問した。これに対しB 1社長は、「A12君がいつまでも中立の立場でいてくれるんなら問題はないのだが」と答えた。

被申立人の主張

申立人の主張は全部否認する。

判 断

昭和53年7月6日朝、A12はC 2から「余り組合のことで先走るな、強制解雇もありうるからくれぐれも注意せよ」と電話を受けたこと、その後、同人がB 1社長にC 2から電話があつて「よろしくとC 2さんが言っていた」と伝えると「ああそうですか、よろしく頼む」と言い、同月11日再びC 2から「今日から会社に来なくてもいい、給料はちゃんと支払うから心配するな」とA12が電話を受けて、その後会社でB 1社長に抗議すると、同社長は「A12君がいつまでも中立の立場でいてくれるならばそれでもいいのだが、もしストライキに巻き込まれると困る」と言い、更に同日午後3時頃B 1社長はA12に対し「この組合が赤じやなけりゃボーナスは出してもいいんだけどもね」と言った（第1、7）。

B 1社長の「ボーナス……」発言にみられるように当時はまだ夏期一時金問題が解決されていなかったと推定され（第1、2、(2)）、依然として分会がストライキに入る可能性があつたと認められる。このような状況の下で行われた上記認定のとおりC 2のA12に対する二度にわたる電話及びB 1社長の発言の持つ意味を考えると結局、B 1社長はC 2を通じてA12がストライキに参加することを阻止しようとしたものであること

は明白であり、分会の団結を妨害する支配介入であって、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。

7 A14について

申立人の主張

B1社長は、昭和53年7月15日、B2課長をして同人の弟であるA14を分会から脱退させた。A14は「俺は兄とは違うんだ」と組合活動への意欲を見せていたが、兄のB2課長からの直接の説得を受け分会を脱退した。

被申立人の主張

申立人の主張を否認する。

判 断

A14はB2課長の弟であり、分会結成と同時に「俺は兄貴とは考えが違う」として分会に加入したこと、昭和53年7月頃A14は兄のB2課長から同人の家で食事をした際、「自分は取締役であって会社の方針に従っていかなければならないがA14は大人であるから自分で判断してやれ」と言われたこと及び同月15日A14が分会を脱退したこと（第1、8）、B2課長はA14の兄であるとともに会社の役員である。B2課長が弟のA14に対して行った上記認定に係る発言をどのような状況下で行ったかについては疎明はない。しかし、時期としては上記4で判断したB1社長のA12に対する工作が行われた時期と同じ頃であることは推認できる。B2課長は、弟のA14が分会員であり、分会がストライキに入ったら当然弟のA14も参加するであろうと考え、自分の会社における立場からして会社の利益と相反する立場にいる弟の存在は軽視できなかつたであろうことは容易に推認できる。そこで、B2課長は上記認定したとおりの発言を行い、肉親の情を利用しつつ、暗にA14の分会脱退を慫慂し、分会を脱退させたと考えるのが相当である。B2課長は第1、5において認定したとおりA10に対し弟の分会脱退をほのめかして分会脱退を慫慂しているが、このことからみてもB2課長の弟に対する分会脱退工作は、会社の分会弱体化工作の一環として行われたとみるのが相当であり、会社の分会に対する支配介入であって、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。

8 A15について

申立人の主張

B 1 社長は、昭和53年 7 月15日午後 3 時半頃、B 2 課長及びB 3 係長を入院先のA15の病院を訪ねさせて「組合に入っていると保険手続きだとかA15君の面倒を会社はみられなくなる。退院してからまた組合に入ってもいいんだから、この紙に署名捺印してくれ」と脱退を迫らせて 2 枚の分会脱退届用紙に署名捺印させた。上記脱退届はB 3 係長からA 2 分会長に届けられたが、しかし、A15と分会との話し合いの上で撤回された。

被申立人の主張

B 2 課長及びB 3 係長にA15を見舞に行かせたことは認めるが、その余は否認する。

判 断

7 月14日、B 2 課長、B 3 係長及びB 4 係長の 3 名がA15の入院先に行き「考えてくれ」と言い、更に翌日午前中、B 1 社長がB 2 課長及びB 3 係長の両名に見舞品を持たせて病院に行かせA15に対し「入院しているときに全国一般に入っていると会社は面倒見られない。だから入院している間だけでも脱退しろ」と迫らせ、分会脱退届用紙に署名させ、B 3 係長は同日この脱退届書をA 2 分会長に提出した。もっとも、A15はA 2 分会長の「会社が入院中の社員の面倒を見るのは当然だから」との説得により一旦は脱退を思いとどまったが、その後12月頃結局分会を脱退した（第 1、9）。

以上の事実を総合すれば、B 1 社長及び取締役で人事一般を担当しているB 2 課長の言動は申立人組合及び分会の弱体化をねらった支配介入であり、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。

9 昭和53年度年末一時金の支給について

申立人の主張

会社は、昭和53年12月19日に昭和53年度年末一時金として、A 3（勤続年数 3 年以上 5 年未満）、A 4（勤続年数 3 年以上 5 年未満）にそれぞれ金24,000円を、A 5（勤続年数 1 年以上 3 年未満）、A 2（勤続年数 1 年以上 3 年未満）にそれぞれ金16,000円を支給した。会社の説明によれば、この支給額はいずれも上記 4 名が運転免許所持者であるが、

現在運転業務に従事せず助手としての業務に従事していることによるものであって、本来の助手の支給額と同一である。上記4名中A5を除く3名はいずれも運転手として採用され、A4、A2の両名は昭和53年3月31日まで、A3は同年10月31日まで、それぞれ運転業務に従事してきたものであり、A5は、将来会社の責任において運転免許を取得する機会を与えるとして助手として採用され、その後昭和53年3月31日まで運転業務に従事してきたものである。A4、A5及びA2が同年4月1日から、A3が同年11月1日から運転業務に従事せずに助手の業務に従事しているのは専ら会社の業務の都合によるものであって、上記4名は助手の業務に従事後も採用運転手として従前どおりの給料を支給されてきたものである。会社が昭和53年度年末一時金の支給基準として示した額によれば、A3、A4両名は運転手として各金30,000円、A5、A2両名は各20,000円支給されるべきである。従って、A3、A4は各6,000円、A5、A2は各4,000円をそれぞれ他の運転手より少額に支給されたことになる。この差額による不利益は会社が上記4名が申立人組合の組合員であることを嫌悪したことによる差別である。

被申立人の主張

上記4名に対する助手としての支給額は運転免許を所持するか否かに関係なく現実に助手の業務に従事する者に支給する額として決定し、その決定どおり支給したものであり、上記4名が分会員であることとは無関係である。

判 断

- (1) A4は会社に運転手として採用され、昭和53年3月31日まで運転手をしてきた、A5は会社に助手として採用されたが、その後会社の費用により運転免許を取得し、昭和52年12月頃から昭和53年3月31日まで運転手をしてきた、A2は昭和52年2月21日会社に運転手として採用され、昭和53年3月31日まで運転手をしてきた、上記3名は松戸市からの会社に対する塵芥収集運搬委託業務に係る指定車輛台数の減に伴って同年4月1日から助手に配置替えされた(第1、11、(2))、及び(2)A3は昭和49年10月2日会社に運転手として採用され、昭和53年10月31日まで運転手をしてきた、同人は同年11月1日から分会員が担当することになった残土運搬車の助手に配置替

えされた（第1、11、(2)）、(3)会社には就業規則によって賃金体系が定められているが昭和49年5月以降同体系によらないで、ボーナス込みの給料が運転手、助手ごとに支給されてきている（第1、11、(1)）、(4)上記4名は助手の業務を担当することになった後も引き続き運転手としての給料（運転手当を含む。）を支給されてきている（第1、11、(3)）、(5)会社は、申立人組合及び第二組合の一時金要求に対し、12月19日に分会に対し一時金のプラスアルファとして次の支給基準を回答し、(第1、

勤続年数	支 給 額	
	運 転 手	助 手
1 年 未 満	一円	一円
1年以上8年未満	20,000	16,000
3年以上5年未満	30,000	24,000
5 年 以 上	40,000	32,000

11、(1)）、(6)A4が残土運搬車の助手になった後運転手が休暇をとった場合、残土運搬業務は休業させてA4及びA3には同車の運転をさせなかった（第1、11、(3)）、(7)会社は上記4名の運転免許所持者がいるにもかかわらず、12月21日C3を新たに運転手として採用し、これに運転をさせており（第1、11、(3)）、(8)A2は分会結成以来分会長であり、A4及びA5は分会結成以来執行委員であり、A3は分会結成以来の分会員であり（第1、11、(2)）、(9)運転免許所持者でしかも助手をし、助手としての一時金のプラスアルファの支給を受けたのは上記4名の分会員だけであり（第1、11、(1)）、(10)会社は分会員が脱退すると脱退した分会員を申立人組合員と同乗させることは好ましくないとして、内部調整の口実の下に第二組合員と同乗させ（第1、8、9）、また、11月1日には事前協議制を軽視して配車替えを実施し（第1、10、(2)）、(11)分会は、結成以来会社に対し、A4親子の解雇撤回を含む3項目の要求をし、両名の解雇を撤回させ（第1、2、(5)）、これと同時に争議予告をなし（第1、2、(3)）、また、会社は、分会に対抗して第二組合を結成させ、第二組合員をして分会員に対し脱退工作を行わせ（第1、3）、本件申立後も分会員に対する脱退工作を続け（第1、10、(1)）、更に、上記判断のとおり支配介入

をしている（第2、1乃至8）。

以上を総合すると、結局、会社は一時金のプラスアルファ支給において総評全国一般労働組合傘下である申立人組合及びその組合員である上記4名を嫌悪して不利益に取り扱ったものであり、労働組合法第7条第1号に該当する不当労働行為である。

10 今後の一時金支給について

申立人は、上記4名に対する今後の一時金支給についても差別の禁止を求めているが、既に前叙のとおり昭和53年度年末一時金の支給は従来の月々の給料に含まれているボーナスのアルファとして臨時に被申立人が支給したものに外ならず、今後の一時金のプラスアルファの支給は将来の労使交渉事項であるので、判断の対象とすることは適当でないと思料する。

11 就業規則の改訂について

申立人の主張

会社は、昭和53年12月27日付けで新たな就業規則を作成した。ところで、この就業規則第33条によれば、運転手及び助手に対する各種手当の支給基準は次表のとおりである。

業務内容 手当	運 転 手	助 手
運 転 手 当	10,000円	-円
愛 車 手 当	5,000	4,000
無 事 故 手 当	7,000	5,000

すなわち、被申立人は運転免許を所持しているか否かを問わず、現実の担当業務が助手であるか運転手であるかによって、各種手当の支給額に差を設けることを明らかにしたが、この支給基準の変更により不利益処遇を受けることになるのはA3、A4、A5、A2の4名だけであり、これは分会員4名に対する4名が分会員であることを理由とする不利益処遇であることは明白である。

被申立人の主張

申立人が主張の就業規則を作成したことは認めるがその余は否認する。

判 断

会社は、昭和53年暮に所定の手続きを経て就業規則を作成し、労働基準監督署に届け出たが、同署から再度検討するよう求められて戻され、同就業規則は本件結審時においても実施されていないこと（第1、12）からすれば申立人が主張するA3、A4、A5、A2の4名は同就業規則に基づき現実に不利益取扱いを受けたことがないことは明白である。したがって、当該問題の解決は将来、労使の団体交渉によって決定せらるべき事項であり、当委員会が判断すべきことではない。

12 その他

申立人は救済方法の一部として誓約書の手交を求めているが主文をもって足りると思料する。

よって、労働組合法第27条、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54年9月10日

千葉県地方労働委員会

会長 新 垣 進