

神奈川、昭54不4、昭54.12.1

命 令 書

申立人 東芝アンペックス労働組合

被申立人 東芝アンペックス株式会社

主 文

- 1 被申立人会社は、申立人組合の代議員、代議員会議長団および役員の各選挙について、特定候補者に投票するよう組合員に働きかけるなどして、組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人会社は、申立人組合員A1に対して、組合代議員会議長団選挙に際して特定候補者への投票依頼を拒否したこと、およびその事実を組合に報告したことを理由として、今後差別してはならない。
- 3 被申立人会社は、申立人組合員A1に対して、昭和53年8月1日にさかのぼって機械課係長に昇進させるとともに、係長として受くべき賃金と、すでに支払われた賃金との差額相当額に、年5分相当額の金員を加算して、同人に支払わなければならない。
- 4 被申立人会社は、申立人組合の組合員に対して、申立人組合からの脱退を条件として年末一時金を支払うなどして、申立人組合からの脱退を条件としてはならない。
- 5 被申立人会社は、本命令交付後5日以内に、縦1.5メートル、横3メートルの白色木板に下記文書を楷書で墨書し、被申立人本社の正面入口の見やすい場所に毀損することなく2週間掲示しなければならない。

陳 謝 文

当社が、昭和53年7月に行われた貴組合の代議員会議長団選挙に際し、貴組合の代議員であるA1氏に対して、特定候補の投票依頼をしたこと、またその投票依頼を拒否しそのことを貴

組合に報告したことを理由として、昭和53年8月1日付の定期異動において係長に昇進させなかったこと、昭和53年12月の年末一時金の妥結を差違え条件に固執してひきのばしたこと、年末一時金の支払いを条件に組合員に組合脱退を慫慂したこと、組合脱退者にのみ年末一時金の支払いをなしたこと、および組合脱退者らに東芝トレーニングセンターの一室を貸与したことは、いずれも貴組合の分裂弱体化を企図したものであり、労働組合法第7条に該当する不当労働行為であると、神奈川県地方労働委員会により認定されました。

よって、当社はかかる行為におよんだことについて貴組合に対し、深く陳謝するとともに、今後一切このような不当労働行為をしないことを誓約いたします。

昭和 年 月 日

東芝アンペックス労働組合

執行委員長 A2 殿

東芝アンペックス株式会社

代表取締役 B1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

(1) 申立人東芝アンペックス労働組合（以下「組合」という。）は、略称をトアムコ労組といい、被申立人東芝アンペックス株式会社の従業員約240名（申立て当時）をもって構成された労働組合である。

(2) 被申立人東芝アンペックス株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、横浜市）に本社および工場を置き、磁気記録再生装置およびその応用装置などの製造販売を営む株式会社であって、その従業員数は約430名である。

2 本件発生までの労使関係

(1) 組合は昭和46年6月に結成された。昭和47年会社は、組合員を東芝深谷工場への応援あるいは社内配転をする人事異動計画を発表し、組合はこれに対して抗議行動を行った。

この頃から、会社と組合の間は対立が深まってきた。

- (2) 昭和48年4月頃、B2総務部主任（人事担当）はA3ほか同部所属組合員および第一技術部所属のA4ほか数名の組合員を個々に会議室や応接室に呼び出し、①「トアムコ労組をよくする会」をやっているC1君のほうに協力してほしい、②今の組合からの情報をキャッチしてほしい、などと言った。
- (3) 同年4月頃から「トアムコ労組をよくする会」のメンバーは、組合批判の会合を数回持った上、同年6月10日、横浜市旭区所在の清水ヶ丘幼稚園に約100名の組合員を集め、6月末の組合役員選挙に向けて9名の立候補者および推せん者を決定した。その結果、役員選挙では「トアムコ労組をよくする会」の会員2名が当選した。
- (4) 昭和49年10月14日、前記B2主任は、組合員A5の職場テレックス室を訪れ、①3日間の病欠期間中に外部で左翼的集会があるという情報が入り、当日休暇をとっていた者全員をチェックしたこと、②A5組合員の友人の中に反社会的思想の持主であるA3組合員がいる。あなたが彼女とその集会に加わったと思われるふしがあったので自宅に電話を入れた所あなたはいなかった。今後A3組合員とは深く交際することのないように、③組合の講演会に出席した講師は極左思想の持主だ。こういう組合の姿をどう思うか。などとA5組合員に言った。

なお、A5組合員は10月9日午前中会社から電話があったとき病院に行っていたため留守であった。

- (5) 組合は、B2主任の言動に対して、会社に嚴重なる抗議と責任追及を行った。昭和49年11月6日の団体交渉において会社は組合に対して、その言動に行過ぎがあったとして陳謝の意を表明し、同年11月11日次のような覚書を取り交した。①B2主任の処遇について、勤務地は本社以外の場所へ配転（出向）とする。②期間は2か年位とするが復職は労使関係の安定がその条件となることとする。③本処遇により今回取り上げられたB2主任にかかわる凡ての行為、言動等については、今後一切不問にすることを双方認めたものとする。
- (6) 昭和52年1月当時において、会社と組合との間には組合員の時間外勤務等の限度を定

める、いわゆる36協定が締結されていた。同年1月第二技術部のB3課長は36協定の規制を超えて残業や休日出勤の出張をさせしかも、タイムカードを改ざんし、一旦支払った出張旅費の返還要求をして、陰蔽しようとした。

(7) 同年1月28日会社は、「時間外管理に関する件」と題する文書を各部課長あてに出し、時間外管理の徹底を図るよう指示した。組合はB3課長の責任を追及し、36協定締結拒否の抗議行動を行った。結局、会社はB3課長を第二技術部から営業部門へ配転し減給処分をした。

3 組合代議員議長団選挙への介入

(1) 昭和53年7月18日午後3時頃、会社の営業本部第一サービス課B4課長代理は、組合の代議員である生産本部機械課所属のVTR担当のA1に電話をし、終業時間後に会いたい旨を告げた。A1は当日1時間程度の残業をする予定であったので一旦ことわったが、A1の元上司であるB4は残業時間が終わってから話そうと言い、結局午後6時頃A1はB4のいる第一サービス課へ行った。

(2) B4は第一サービス課では話をせず、2階の第2応接室へA1を連れて行った。B4はA1に対し、同年7月下旬に予定されている組合の代議員会議長団選挙に際し、「トアムコ労組をよくする会」の主要メンバーであるC2（総務部人事担当係長）とC3（生産本部製造課）の2名を選ぶよう頼んだ。しかし、A1は、職場の代議員として変な考えを持たず、職場の意見を代議員会にもっていきたいと言って断った。

(3) 同年7月24日、組合のA6書記長は会社総務部のB5次長に「B4課長の不当労働行為について」団体交渉の申入れを行った。同年7月25日に第1回、7月28日に第2回の団体交渉が持たれたが結着はつかなかった。

4 A1の係長昇進問題

(1) 昭和53年8月1日定期異動が行われたが、この時、A1は係長に昇進しなかった。昭和53年度の係長昇進対象者中A1と同期同学歴の者は21名で、そのうち昇進しなかった者はA1を含めて6名で、その中には長期病欠者1名も含まれていた。

(2) A1の昭和53年7月の賃金は21名の中では最高であった。またA1の昭和53年度の査

定は21名中第4位、昭和52年度の査定は21名中第2位、昭和51年度の査定は標準査定であった。

- (3) 会社における役職の制度は、職制上の課長、主任、係長というラインの他に、担当課長、担当主任、担当係長という系列があり、後者については専門職として部下を持っていない。会社の組織表によると、全係長のうち約80パーセントは担当係長である。係長に昇進すると実質1,500円の基本給への加算と役職手当2,000円が加算され、その両方とも、残業手当、一時金算定の基礎になる。

5 昭和53年年末一時金支給

- (1) 昭和53年11月9日、組合は昭和53年年末一時金について実額で808,569円、5.678か月分の要求を会社に提出した。同年11月17日第1回の団体交渉が開かれ、会社は本交渉に臨む基本的な考え方を述べた。同年11月21日第2回の団体交渉が持たれ会社は、経営状況の説明と組合の各要求項目に対する会社の考え方を述べた。

- (2) 同年11月24日、第3回団体交渉において会社は、729,275円プラス特別協力一時金20,000円、5.254か月分の回答をした。

翌25日第4回団体交渉において組合は、会社の回答はそれなりに評価するがなお再考を求めたいとして7項目の要求を提示した。

- (3) 同年12月1日事務折衝が行われ、残る点は男女間格差の是正等に集約されてきたが、合意に至らず一旦休憩となった。同日午後5時半頃会社のB5次長は、組合のA6書記長に電話で男女間格差の2ポイント是正(金額にすると全体で数千円)を認めるから、11月1日以降組合がやっている労働協約闘争の時間外労働拒否、休日出勤拒否の争議行為を解除してほしいとの提案をした。これに対して組合は、今、一時金の交渉をやっているのだからそういう問題は筋違いであると主張した。会社はすぐその提案を撤回したが、12月2日、3日が休みなので同月4日まで時間を貸してほしいと答えた。

- (4) 同年12月4日、会社は、新たに、男女間格差の2ポイント是正を認めるから職場配置(レイアウト)の変更に応じてもらいたいとの提案をした。その提案に対し、組合は筋違いであり、また大幅な職場組織の変更が伴うもので直ちに同意できないものであると

主張したが、事務折衝の過程で2ポイント問題はおろす旨の譲歩をした。しかし、会社は、レイアウト変更を認めなければ正式妥結をしないという態度に終始し、同年12月8日交渉は決裂した。

(5) 同年12月10日、組合は闘争資金を発動し、年末一時金の立替え払いをすることにし、その募集をした。それには非組合員、管理職も、利子は自己負担ということで募集されていた。しかし、総務部人事担当のC2がとりまとめた、総務部経理部等の職場では、A5組合員を除いて全員が立替え払いを希望しなかった。

(6) 同年12月12日から同月22日にかけて約100名ぐらいの組合員が脱退届を組合に出した。同月15日頃から組合脱退者は数名から十数名の連記で、会社の総務部長あてに嘆願書を出した。

その内容は、組合を脱退したこと、会社回答の賞与支給について異議なく賛同する、署名捺印をもって年内の賞与支給を嘆願いたします、というほぼ同じような文面であった。

(7) 同年12月22日、会社は、組合脱退者および職制約200名に応接室会議室等でひそかに、年末一時金の支払いをした。組合は会社の行為に抗議をし、同月23日から団体交渉を持ち、会社は、全組合員に迷惑をかけた事は遺憾であると謝った。

(8) 同年12月28日、会社は組合員にも年末一時金を支給した。

6 東芝トレーニングセンター203号室の貸与

(1) 昭和53年12月25日、総務部人事担当C2ほか組合脱退者24名は東芝トレーニングセンターで、会合をもった。東芝トレーニングセンターは、東京芝浦電気株式会社の会議や従業員の研修のための施設で、関連会社も利用できるが、関連会社の場合は、当該関連会社が使用申込みをしなければならない施設である。上記会合の申込みは、会社のB6総務課長代理が手続をしたものである。

(2) 昭和54年2月3日、約100名の組合脱退者を中心に新しい労働組合が結成された。

第2 当事者の主張と判断

1 組合代議員議長団選挙への介入とA1代議員の係長不昇進

- (1) 組合は、B 4 課長代理の行動は会社が中間派と目される代議員に対して投票依頼の働きかけをなした一環であり、組合運営に対する支配介入であると主張する。また、昭和53年8月1日付の定期異動でA 1を係長に昇進させなかったことは、B 4 課長代理の投票依頼を拒絶し、それを組合に通知したことに対する報復であり、不当な差別であると主張する。
- (2) これに対して会社は、B 4 課長代理は同人が自らの担当する業務につき、社内関連職場の対応する担当者たるA 1に業務上所要の事項の話をしたのであって、組合の代議員議長団選挙に介入するような話題には触れていない。従ってA 1の係長昇進問題は組合が主張するような事実とは全く無関係であると主張するので、以下判断する。
- (3) 会社は、B 4 課長代理のした話がキャプスタン・モーターの件であると言っているが、A 1はキャプスタン・モーターの担当ではなく、V T Rの担当であった。また、業務上の話であるならば、残業時間後にするのもおかしく、B 4 課長代理の職場である第一サービス課で話をしなかったのもきわめて不自然であり、会社の主張は採用できない。
- (4) 会社は、仮に組合が主張するようなB 4 課長代理の言動があったとしても、会社は関知しておらず全く関係がないと主張している。しかしながら、B 4 課長代理の言動は、前記認定のとおりであり、その職制上の地位、A 1の元上司であったという立場を利用して行ったこと、および一般社員が使えない応接室を使用していること等を考えると、会社が全く関知していなかったとは認められない。
- (5) 会社は、係長昇進は勤続、勤務成績等の相対的人物評価と、職位、組織上の位置付け等を総合勘案して決定するものであって、常に必ずしも成績順や賃金順ではない。A 1の場合は、係長としての企画力、創造力においてやや不満な点があると認められ、かつ、当時機械課では既に係長代行をつとめていた者があったので、今回はその者を係長に任命し、A 1は見送りとなったと主張する。

しかしながら、会社の言う係長として必要とする企画力、創造力は、きわめて抽象的であり、またそれら項目について評価の対象とした具体的事実の疎明もひとつもない。しかも、会社がしたA 1に関する査定は、前記認定のとおりであり、ここ数年トップク

ラスの評価であったのであるから、会社の前記主張は容認できない。

(6) 以上を総合すると、B 4 課長代理の投票依頼の言動は、組合運営に対する支配介入行為であり A 1 が係長に昇進しなかったことは、投票依頼の拒否、およびそのことを組合に通知したことに対する報復と認められ、不利益取扱いおよび支配介入に該当する。

2 昭和53年年末一時金

(1) 組合は、会社が①組合にとって同意できない差違え条件に固執して年末一時金の支給をひきのばしたこと②年末一時金の支払いを条件に組合員に対して組合脱退を慫慂したこと③組合脱退者にのみ年末一時金の支払いをなしたことは、明らかに不利益取扱いであり、組合運営に対する支配介入であると主張する。

(2) 会社は、①組合の年末一時金要求に関し、十分誠意ある回答を提示しながら組合の理解と協力を求めてきた②この時期に発生した組合員の大量脱退事件はもとより会社の関知するところではないのみならず、むしろ会社は脱退者に対する年末一時金支給には慎重な態度をもって臨んだと主張するので以下判断する。

(3) 会社は、労使間の取引・折衝において一定の事項を条件として付することは何等不当なことではないと主張している。しかし、①年末一時金の交渉が妥結寸前という時期に、突如として職場配置（レイアウト）の変更の件という内容をまったく異にするものを持ち出し②それが原資が全部でせいぜい数千円の男女間格差 2 ポイントの是正と引換えであることとし、③組合が男女間格差 2 ポイント是正をおろす旨の譲歩したにもかかわらず、職場配置の変更の件を認めなければ年末一時金の正式妥結をしないと主張したことは、その条件の出し方、双方の条件のバランス、職場配置の変更がなんら緊急性を有していなかった事実からみてもこれを条件として付したことは、とうてい誠意ある態度とはいえず、会社の主張は採用できない。

(4) 会社は、組合脱退者らに12月22日に年末一時金を支払うことは12月20日になって決めたのであるがこれは、組合が闘争資金を発動して12月18日に年末一時金の立替支給をしたからであり、また、組合脱退者から会社回答で承諾するから支払ってくれとの嘆願書がでたからであると主張する。

しかし、会社も認めているようにわずか2日間で年末一時金支払いの計算はできず、12月8日頃から支払うための作業をしていたというのであるから、会社はその頃からすでに組合から脱退者が出ることを想定して支払うことを考えていたと認められる。嘆願書が会社に提出されたのは12月15日以降というのであるから、それによって支払うことを決めたという主張は到底採用できず、むしろ会社は組合脱退者らに支払うことを先に決めて、組合からの脱退を慫慂し、嘆願書を提出させたと推認できる。会社の従業員が自発的に前記内容の嘆願書を出すということは通常では到底考えられず、しかもそれが100名以上にのぼり、同じような文面、宛名で書かれていた事実から考えても、相当大がかりな工作があったことが推認できる。

- (5) 以上を総合すると、会社と組合との間で、年末一時金について妥結が遅れたのは、会社が職場配置の変更を認めることを年末一時金支給の条件として固執した態度に起因することが認められさらに、会社は、年末一時金の早期支給を条件に組合員に組合脱退を慫慂し、組合脱退者らに嘆願書を出させ、組合脱退者および非組合員のみ年末一時金を支給したことが認められる。これらのことは、組合員の動揺を誘い、組合の分裂弱体化を企図した組合に対する支配介入であり、組合員に対する不利益取扱いであると認めざるを得ない。

3 東芝トレーニングセンター203号室貸与

- (1) 組合は、会社が組合脱退者らに東芝トレーニングセンターの一室を貸与したことは、組合脱退者らによる反組会的活動を助成し、ひいては組合組織の弱体化をはかったもので、組合運営に対する支配介入であると主張する。
- (2) 会社は、会社では従来から組合の争議中は組合員に対し会社施設利用等の便宜供与を認めない慣行であったが、組合脱退者の中から自分達は労働争議には関係ないのであるから自己研修のために会議室を利用したい旨の申出があり、さりとて社内では不測の混乱を来たしては困るので、社外の東芝トレーニングセンターの一室を使用できるよう取り計ってやったのである。なにも会社がひそかに組合脱退者らを同センターに集合させて組合の切崩しを企てたとか、組合脱退者の結束をはかった等という筋合のものではな

いと主張するので以下判断する。

- (3) 会社が組合脱退者らに東芝トレーニングセンターの一室を貸与した12月25日という日は、前記認定のとおり、組合から脱退者が続出し、しかも組合脱退者らに年末一時金が支払われた直後であり、組合員にはいまだ年末一時金が支払われていない時期である。このような組合組織が動揺している時期に会社が、組合脱退者らに関連施設利用の便宜をはかったことは、その意図はどうか、会社が組合脱退者らの結束をはかり、ひいては新しい労働組合結成の準備を援助したと受け取ることができ、前記判断における会社の態度と考え合せるとき、このような会社の行為はあきらかに組合運営に対する支配介入であると認められる。

第3 法律上の根拠

以上のとおりであるから、B4課長代理の組合代議員議長団選挙投票依頼の言動および組合脱退者らに東芝トレーニングセンターの一室を貸与したことは、労働組合法第7条第3号に該当する不当労働行為であり、A1を昭和53年8月1日付で係長に昇進させなかったこと、年末一時金の妥結を差違え条件に固執してひきのばしたこと、年末一時金の支払いを条件に組合員に組合脱退を慫慂したこと、および組合脱退者にのみ年末一時金の支払いをなしたことは、労働組合法第7条第1号および第3号に該当する不当労働行為である。よって、当委員会は労働組合法第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54年12月1日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清