

命 令 書

申立人 全大阪金属産業労働組合

被申立人 株式会社田渕製作所

主 文

- 1 被申立人は、申立人組合の田渕製作所分会及び同分会員あての郵便物の引渡しに際して、他の従業員と異なった取扱いをしてはならない。
- 2 被申立人は、申立人との団体交渉において、交渉時間を一方的に1時間に制限してはならない。また、被申立人は、50年11月7日に申立人との間でなされた「同時回答」の合意を遵守しなければならない。
- 3 被申立人は、申立人に対して、速やかに下記の文書を手交しなければならない。

記

年 月 日

申立人代表者あて

被申立人代表者名

当社は、貴組合員A1氏に対し、理由も示さずに、頻繁かつ長期にサドル課への職場応援を命じましたが、この行為は、労働組合法第7条第1号・第3号に該当する不当労働行為であることを認め、今後このような行為を繰り返さないことを誓約します。

- 4 申立人の、分会掲示物及び分会旗掲揚に関する申立てのうち、昭和52年9月15日以前にかかる部分並びに、申立てに要した費用及び慰謝料の支払に関する申立ては、それぞれこれを却下する。
- 5 申立人のその他の申立ては棄却する。

理 由

第1 当事者等

- (1) 被申立人株式会社田渕製作所（以下「会社」という）は、肩書地に本社及び工場を、東京都、福岡市、仙台市にそれぞれ営業所を置き、水栓器具類の製造販売を営む会社であり、その従業員は本件審問終結時約200名である。
- (2) 申立人全大阪金属産業労働組合（以下「組合」という）は、主に大阪府下の金属産業に働く労働者約1,700名によって組織されている労働組合であり、会社には、その下部組織として田渕製作所分会（以下「分会」という）があり、本件審問終結時における分会員は、A1（以下「A1」という）のみである。
- (3) 会社には、分会のほかに、会社の従業員のみで組織される田渕製作所労働組合（以下「田渕労組」という）があり、その組合員は、本件審問終結時約130名である。

第2 本件申立てに至るまでの労使関係等

- 1 分会の結成について

49年2月23日、A1ら会社の従業員6名は、組合に加入し、同時に分会を結成した。分会は、当初、非公然に活動を進めたが、一時、分会員は約40名を数えた。

2 田渕労組の結成について

- (1) 50年2月12日、当時社友会（会社役員及び従業員の親睦団体）の会長であった工作部次長C1（以下「C1次長」という）は、社友会の理事会を開き、「今までの社友会は、会社の言いなりでだめた。今回、社友会の理事が世話役になって労働組合をつくるから、みんな協力してくれ」と発言した。

理事会は、これを受けて、労働組合結成のための署名運動を行うことを決めた。

- (2) 翌13日、各理事は各々の職場において、「労働組合をつくるので協力してほしい」と呼びかけ、14日、15日には、職長（課長相当職）以下の全従業員を対象に、労働組合結成に賛同し、加入する旨の署名を求めて回った。

署名運動は、就業中に公然と進められ、署名をしぶる者に対しては、C1次長ら職制が署名に応じるよう説得に当たった。C1次長らは、この活動で集めた115名の署名をもとに、同月18日に田渕労組の設立準備集会を開くことを決め、その旨を会社掲示板に掲示した。

- (3) C1次長らのこの署名運動に対して、分会員を中心メンバーとする会社の従業員寮の自治会は、「今回の組合結成活動は、従業員の意見を聞くこともなく、十分な説明もなく行われたため、職場に混乱が起こっている。出発点に戻り、みんなの納得のいくよう、（社友会の）総会を開いて、みんなの意見に基づいて（組合づくりを）進めて下さい」との主旨に賛同する従業員約100名の署名を集めた。

A1らは、2月18日、この署名をC1次長に提出しようとしたが、同次長は受取りを拒否した。このため、A1らは、代表取締役B1（以下「社長」という）に直接この署名の趣旨を述べようとしたが、取締役管理部長B2（以下「B2部長」という）らに社長との面談を拒まれたため、B2部長に署名の趣旨を述べ、職場の混乱の実情を調査して、その收拾策を回答するよう求めた。しかし会社は、同日夕刻、会社掲示板に「現在進められている労働組合づくりは、社友会とは何ら関係ない」との張り紙を出しただけで、具体的な回答を行わなかった。

- (4) 同日終業後、予告されていた田渕労組の設立準備集会が、会社工場内において行われた。この集会では、C2職長ら14名による田渕労組設立準備委員会（以下「準備委員会」という）が設けられた。

- (5) 翌19日、分会員らは、「田渕製作所に自主的で民主的な労働組合をめざす発起人会」（以下「発起人会」という）をつくり、「田渕労組は御用組合としか言えない。誰でもが要求を出すことができ、話し合いのできる労働組合を実現するため、発起人会の運動に参加して下さい」と記載したビラを従業員に配布するなどした。

- (6) 発起人会と準備委員会は、労務担当のB3総務部次長から、双方が労働組合の一本化のために一時活動を停止して話し合いに入るようとの提案がなされたため、2月20日、24日、26日の3回にわたり、話し合いを行った。席上、発起人会は一本化の条件として、①発起人会を準備委員会に加える、②職長は非組合員とすることを要求したが、準備委員会は、①発起人会のメンバーがまず田渕労組に加入し、その後役員選挙に参加すればよい、②職長も十分に組合員の資格があると主張して譲らず、更に、準備委員会は、発起

人会に対して「外部団体」と手を切るよう要求する一方、話合いの間も、職長らが田渕労組に批判的な従業員の家庭を訪問して、田渕労組に入るよう説得するなどした。

このため、話合いは進展せず、26日で打ち切られた。

- (7) 3月5日、準備委員会が中心となって田渕労組結成大会が開かれ、職長以下の従業員115名を組合員とする田渕労組が発足した。なお、組合長には、C2職長が選出された。
- (8) 社友会は、田渕労組が結成された後、会則に定める所要の手続きを経ることなく、自然消滅した。

3 分会と田渕労組の確執等について

- (1) 分会は、田渕労組の結成により、約40名いた分会員が17名にまで減少したため、50年3月11日、会社に分会結成通知を行い、活動を公然化した。
- (2) これに対して田渕労組は、5月16日の大会で同年の賃上げに関して「2,500円しか賃上げがされないのは分会があるからだ」、「会社は分会があるので誠意ある回答は出せないと言っている」などという執行部報告に基づき、「分会追放」を当面の運動方針にすることを決定した。
- (3) 田渕労組は、5月23日ごろから同月末日まで連日にわたり、休憩時間などにおいて、数名のグループを組んで分会員一人ひとりを取り囲み、「分会は迷惑だ」、「田渕労組に入らないなら会社をやめろ」などと述べて分会からの脱退を求めた。
- (4) 同月26日、田渕労組は、会社食堂内に「生活の安定は分会の追放」と記した横断幕を張り、また同じ食堂内の、会社から供与された田渕労組掲示板に分会員名を記し、分会を脱退すれば、その名前を順次塗りつぶすという手段をとった。
更に、同月30日、田渕労組は「田渕労組員は叫ぶ」、「分会はめいわくだ、不必要だ」、「田渕労組の伸展は分会の追放にあり全員一致団結せよ」と記した懸垂幕3枚を工場外壁に掲げた。
- (5) このような田渕労組の分会に対する動きは、6月に影をひそめたが、その時点における分会員は、7名を数えるのみとなった。
- (6) 分会員A2は、いったんは分会を脱退して、田渕労組に加入したものの、7月28日分会に復帰したところ、同日午後の就業中、田渕労組員C3から、分会への復帰をなじられたうえ、首をしめられるなどされ、前頸部挫傷（全治3日間）と診断された。
更に、同日終業後再びA2が、C4副組合長ら数名の田渕労組員にとり囲まれたため、A1がA2を助けようとしたところ、C4はA1に体当たりをするなどした。
またC4は、この直後に分会の要請で現場に来たB2部長の面前においても、「これが暴力か」などと言いながら、A1を壁に押しつけて体当たりを繰り返したが、B2部長はこれを制止しなかった。
- (7) 分会は会社に対して、田渕労組員の一部の者が、A2及びA1に暴力を振るったとして、何らかの形の処分をするよう求めたが、会社は田渕労組員の暴力行為を確認していないとして、なんらの措置もとらなかった。
- (8) 50年12月末、従業員更衣室にあるロッカーのうち、分会員のロッカーばかりが、何者かによって破損されたり、ペンキが塗られたり、また、ロッカー内の分会員の作業服や私物が盗まれたりする事件が起り、翌51年に入ると、それは一層頻繁になった。
分会は、事件発生たびに会社に届け出て、その防止策を講じるよう申し入れたが、

会社は51年2月6日に、B2部長が朝礼において「犯人は就業規則により厳重に処分する」との注意を全従業員に対して行ったのみで、事件防止の特別の対策は講じられなかった。

- (9) B2部長の注意の後も類似の事件が続発したため、分会は、被害を警察に届け出るよう会社に求めたが、会社は、これに応じなかった。
- (10) 4月17日、A1が、受けた被害をB2部長に届け出るため職場を離れたところ、田渕労組員であるC5職長、C6職長の両名から職場を離れたことをなじられたうえ、更に頭部に打撲傷を負わされた。

このため分会は、A1の負傷は、会社がの被害を放置しているために起こったとして会社にその対策を求めた結果、6月24日になって、会社は「今後盗難が起きた場合は、警察へ通報する」と約束した。

しかし、ロッカーの被害は、4月17日のA1の頭部打撲事件以後は発生していない。

- (11) 51年4月下旬、分会員は3名を数えるのみとなった。
- (12) 52年1月20日、分会は「現在、職場のトイレや非常口等の改善を会社が行っているが、これは分会の申告に基づいて、労働基準監督署が会社に改善勧告を出したためだ」との旨のビラを、会社食堂内に掲示した。これに対して同日、C2職長、C7職長ら田渕労組員約10名は、職場の環境改善を会社が行っているのは、田渕労組の活動の成果であって、分会の活動の成果ではないとして、食堂内でA1をとり囲みビラの内容を訂正するよう求めたうえ、暴力を振るった。
- (13) このため分会は、暴力を振るった者を厳重に処分するよう会社に求めた。これに対して会社は、当初「暴力を振るった者には厳重な注意を行い、始末書の提出を命じた」と分会に回答したが、その後「C2、C7らは始末書の提出を拒否している。また、暴力といえる行為があったかどうか分からない」として、結局何らの処分も行わなかった。

第3 分会掲示物に対する妨害等について

1 認定した事実

- (1) 50年3月11日、組合は会社に対して、分会結成の通告と同時に、田渕労組に供与されているのと同等の掲示板の提供をも求めた。これに対して会社は、田渕労組と分会とでは、構成員数に大差があるとして、同等の供与はできない旨回答し、更に掲示板設置について双方の合意ができるまでは、ビラ等の掲示は認めない旨組合に通告した。
- (2) しかし分会は、この通告に従わず、食堂内の壁面にビラ等を張り出すなどしたため、会社も50年7月、田渕労組と同等の掲示板を食堂内に設置することを分会に許可した。
- (3) 50年10月3日、分会掲示板に貼付してあったビラが何者かによって破り取られ、以後連日のように、分会掲示板が汚されたり、掲示物がはぎ取られたりした。
- (4) 組合が、分会掲示物に対するかかる妨害をやめさせるよう会社に求めたところ、会社側は、50年11月中ごろ、朝礼においてB2部長が、「分会の掲示物を破ったりしている者がいる。就業中になされていれば問題であり、処分しなければならない」などと述べた。
会社側による同様の注意は、51年に入っても数回行われたが、妨害は減少せず、同年2月3日には分会掲示板が何者かによって持ち去られた。
- (5) このため分会は、食堂内の壁面に、掲示板を示す組合名入りの枠形を書き、それを掲示板代りに使用した。

- 会社は、壁面の無断使用は、器物損壊にあたるなどとして、枠書き等を消すよう分会に求めたが、分会は、会社に代替掲示板の提供を求め、壁面の使用を続けた。
- (6) 51年3月15日、会社は壁面の枠書きを消し、壁面のビラ等をすべて撤去した。
- 組合は、同月19日、会社に対して壁面に枠を書いて掲示活動を行うことは正当な組合活動であるとして、今後も続ける旨告げたが、これに対して会社は、何者かによって撤去された分会掲示板が既に発見されていることを明らかにして、今後はそれを使うよう組合に指示した。
- (7) 組合はこの指示に従ったが、同月23日再び分会掲示板が何者かに持ち去られたため、再度食堂壁面を使用し、会社に対して、組合による分会掲示板の社内捜査を認めるよう申し入れ、その後も再三にわたって同様の申し入れを行った。
- (8) 51年7月になって、ようやく会社はこの申し入れに応じ、同月7日、8日の両日、双方が社長室を除く会社構内を捜索したが、分会掲示板は発見されなかった。
- (9) 翌8月に入って、会社は組合に対して、「会社に責任はないが、一定額を支給するので掲示板問題を解決してほしい」との旨申し入れた。
- これに対して組合は、「会社から提供されているものであれば、妨害も受けにくいと思われるので、金銭でなく、ガラス張りで鍵のかかる掲示板を現物で支給してほしい」、「田淵労組の掲示板より経費が高くつくなら、田淵労組へも同様の供与をしたらよい」などと回答した。
- しかし会社は、「田淵労組はそのような供与はいらないと言っており、分会にのみそのような支給はできない。また、その必要もない」としてこれを拒否し、交渉は決裂した。
- なお、この交渉中の8月23日、分会掲示板が食堂内で発見されたが、組合は、掲示板が田淵労組のように、会社から提供されたものでなく、分会の所有物である限りは再び盗まれるのみだとしてこれを使用せず、従来どおり食堂内の壁面を使用し続けた。
- (10) 分会掲示物に対する妨害は、51年6月に、会社が組合の要求に応じて、妨害者を処分する旨の掲示を行ったころから減少し始め、52年に入ってから、1月18日、同月21日、10月26日の3件の妨害があったのみで、以後、本件審問終結時に至るまで組合は、食堂壁面を掲示板の代用として支障なく使用している。

2 判断

- (1) 組合は、本件組合掲示物に対する妨害は、会社が行ったもので、組合運営に対する支配介入であると主張する。
- (2) 前記認定のとおり、組合掲示物に対する妨害の大部分は、本件申立て（53年9月16日）の1年以上前になされている。また、申立日前1年を経過していない52年10月26日の妨害は、その直前の妨害（52年1月21日）より9カ月余りの後であるから、継続する行為に該当するとは認められない。
- よって、この件に関する申立てのうち、52年9月15日以前の部分については、労働委員会規則第34条第1項第3号により却下せざるを得ない。
- (3) また、52年10月26日の組合掲示物に対する妨害についてみると、前記認定のとおり、同日何者かによる組合掲示物に対する妨害があったことは認められるが、会社によってなされたものであるとの疎明はない。
- したがって、この部分に関する申立ては棄却せざるを得ない。

第4 分会旗の掲揚について

1 認定した事実

- (1) 50年5月15日、分会は会社に対して春闘における賃上げ回答を不満とし、またA1に対する配転命令に抗議するとして分会旗を会社構内に掲げる旨通知し、同日昼、会社事務所の3階の従業員寮の外に分会旗をとりつけた。

会社は、これを施設管理権の侵害であるとし、直ちに分会旗を降すよう分会に指示したが、分会はこれを拒否した。

- (2) 6月に入って分会は、会社から「女子寮生が、旗がうるさくて寝られないと言っている」などと言われたため、同月21日、分会旗を会社事務所屋上のよく見える場所に移した。

これに対して会社は、「無断で会社施設を利用している。事前に了解をとれ」、「旗の立っているのは、戌亥の位置で方角が悪い」、「会社屋上に旗を立てるとするのは、組合に会社をとられたも同じだ」、「旗が下に落ちてけが人が出たら責任をとるのか」などと述べて、数度にわたって、分会旗を外から見えない場所へ移すよう分会に求めた。

しかし分会は、「人に見えない場所では旗を立てる意味がない」、「しっかり固定しており、落ちる心配はない」として、これに応じず、春闘要求について一応の結着がついた7月3日まで、分会旗を掲げ続けた。

- (3) また、分会は7月初めに分会旗のほかに、夏季一時金要求についての横断幕を事務所屋上に掲げたが、夏季一時金が、7月と9月に分割支給されることになったため、9月の支給が完了するまで横断幕をとりはずさない旨を会社に明らかにした。

ところが、7月20日ごろ横断幕が何者かによって撤去され、事務所屋上への通路が閉鎖されて、以後、事務所屋上への分会旗掲揚はできなくなった。

- (4) 分会は、その後も賃金闘争などに入るたびにごとに、その旨を会社に通知したうえで、工場外壁のはしごや正門付近等に分会旗を掲揚した。

しかし会社は、51年春闘以降、分会からの闘争通知の受領を拒否し、分会旗が掲揚されるたびに「事前の了解も得ずに分会旗を掲げるのは認められない」として、その撤去を求めた。また会社は、事務所屋上閉鎖後の主たる分会旗の掲揚場所であった工場外壁のはしごを、52年2月、撤去した。

- (5) なお、分会は掲揚された分会旗が、頻繁に破損されたり盗まれたりしたため、そのつど会社にその防止策を講じるよう求めたが、会社は「何ら管理する責任はない」との態度に終始した。

- (6) 分会は、52年10月末過去の紛争の一括解決のため、会社と話し合いに入り、同年7月15日に分会旗を掲揚したのを最後に、本件審問終結時に至るまで、分会旗の掲揚を行っていない。

2 判断

- (1) 組合は、50年3月から52年7月に至るまで、掲揚した分会旗に対して行われた様々な妨害は、会社によるものであり、また、会社は、本件審問終結時に至ってもなお、従来分会旗が掲げられていた事務所屋上を閉鎖し続け、同じく工場外壁のはしごも撤去したままにして、分会旗掲揚の自由を全く認めておらず、こうした会社の行為は組合活動に対する支配介入であり、不当労働行為であると主張する。

(2) よって判断すると、組合が最後に分会旗を掲揚したのは、本件申立日（53年9月16日）よりも1年以上前の52年7月15日であり、また、50年7月の事務所屋上閉鎖、52年2月の工場外壁はしごの撤去も、申立日より1年以上前の行為であって、ともにそれ自体は1回の行為であり、継続する行為とは認められない。

したがって、この件に関する申立ては、労働委員会規則第34条第1項第3号により、却下せざるを得ない。

(3) 次に、52年9月16日以降も、なお前記事務所屋上が閉鎖され、工場の外壁のはしごが撤去されたままである点については、分会旗を掲揚し得る場所は、事務所屋上又は工場外壁のはしごのみであって、他に掲揚する有効な場所はないとの疎明はなく組合の前記主張は失当である。

したがって、この件に関する申立ては棄却せざるを得ない。

第5 郵便物の取扱いについて

1 認定した事実

(1) 従来会社は、会社に配達された従業員や分会あての郵便物は、守衛が各名あて人のタイム・カード入れに差し込むなどして、各人が即日受け取れるように便宜を図っていた。

しかし、51年3月24日、B4守衛は分会員に対して、「これからは、お前らが取りに來い。これは会社が言っているのだ」などと述べ、同日以降、分会員及び分会あての郵便物のみは、分会員が守衛室に赴いて、その有無を確認したうえ、受け取るようになった。

(2) 52年2月、B4守衛は分会員に郵便物を引き渡す際、「これからは、お前ら受取書を書け。書かなければ渡せへん」などと述べ、以後、分会員に対して受取書の提出を求めるようになった。

(3) またB4守衛は、A1から郵便物が届いたら知らせてくれるよう求められると、「お前らみたいなものに、なんで知らせないかんねん」、「外へ出たら個人対個人や。一回かたをつけたらうやないか」と述べ、また郵便物の受取書を書くための鉛筆を求められると、「紙も鉛筆もお前らが持ってこい」と述べるなどした。

(4) 分会は、B4守衛のかかる言動は、会社の指示によるものだとして、再三にわたりその改善を会社に申し入れた。

(5) 会社は、この申入れについては何ら具体的な回答を行わなかったが、組合が本件申立てを行ったころから、郵便物到着の連絡は、即日分会員になされるようになった。

しかし、本件審問終結時においても、分会員のみは、郵便物の受取りを書かされている。

2 判断

(1) 会社は、分会員に郵便物の受取書を求めているのは、組合が郵便物を受け取っていないと苦情を申し立てたことがあったためであり、なんら会社が責を問われるべきものではないと主張する。

(2) 組合が上記主張のような申立てを会社に行ったか否かは明らかではないが、仮にそうであったとすれば、会社の措置も理解できる。しかし、組合がかかる措置を不当としてその撤廃を求めているにもかかわらず、会社は分会員のみに受取りを書かせ続けているのであり、B4守衛の対応をも考え併わせると、かかる会社の態度は、分会員のみを差別して、不当な負担を負わせようとしたものであることは明らかであり、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と判断せざるを得ない。

第6 A1の職場応援及びC1次長の言動等について

1 認定した事実

(1) 50年4月16日、工作二課ジョイント班（ジョイントのネジ切りを主たる作業とする）に配属されていたA1は、C1次長から同課内のショット班（鋳物を回転タンクに出し入れすることを主たる作業とする）へ移るよう指示された。しかしA1は、当時十二指腸潰瘍を患っていたため、重労働のショット作業には耐えられないとの旨を述べるとともに、配転理由を明らかにするようC1次長に求めた。

これに対してC1次長は、とりあえず同じ工作二課のバリスリ班（鋳張り等をグラインダーで削り取ることを主たる作業とする）に就くようA1に命じ、A1も一応これに従った。

(2) 翌17日、A1はバリスリ作業中、研磨機械の破損事故により負傷し入院した。

(3) 4月19日、C1次長は入院中のA1に、「体が悪いとの申し出を考慮してバリスリにつけたのに、組合本部に事故の調査をさせたのは男らしくない態度だ。作業中に君が倒れたときに私の責任が問われることになるから、病気が完治するまで就労してほしくない。もし就労するなら病気のため起きたことについては一切の責任をとるとの誓約書を出せ。ショットの作業は54才の人でもやっており、若い君に耐えられないはずはない」などとの旨の手紙を出した。

(4) A1は、ジョイント班が他課からの応援を受けていることからみて、ジョイント班には班員を他に転出させる余裕はなかったはずであり、それにもかかわらず会社が同人をジョイント班からショット班に配転させようとしたのは、同人が分会の中心メンバーであるがためのいやがらせであるとして、退院後もショット班の作業には就かなかった。

(5) 5月12日、会社はA1に対して、業務命令に従わなかったとして、10日間の出勤停止処分を行う旨を明らかにした。

しかしA1が、大阪地方裁判所にこの処分問題について提訴したため、会社は、同月16日この処分を取り消した。

(6) 5月19日、組合と会社は、①A1は改めてバリスリ班に配転する、②分会員の配転については労使双方事前に十分協議する、との協定を締結した。

(7) 51年2月、A1はサドル課（分岐水栓のネジ切りや組み立てを主たる作業とする）へ応援に行くよう指示され、その指示に従った。

なお、このころバリスリ班は他課からの応援を仰いでいた。

(8) 4月22日、C1次長らA1の上司3名は、A1を呼んで「お前はバリスリで相当ミスもするし、仕事も遅い。バリスリにはいない。ショットがいやならサドルに行け」などと述べた。

これに対してA1は、仕事が遅いなどという事実はなく、またバリスリ班に分会を支援する者が多いことなどから判断して、これらの発言は、同人に対するいやがらせだとして、サドル課への配転には応じない旨をC1次長に告げた。

(9) 翌4月23日、C1次長は班長以上の者多数とともに、「サドル課へ行くのを断った理由を説明せよ」などと述べてA1をとり囲み、説明しようとしたA1にば声を浴びせて、A1の説明を聞こうとはしなかった。

- (10) その後もA1のサドル課への応援は、断続的に命じられ、52年10月はじめにも応援が命じられた。このためA1は、同月7日、C1次長に対して、「応援が長くなるのであれば、他の者と交代で命じてほしい。また、応援の期間を明らかにしてほしい」との旨求めた。しかし、C1次長は、これに答えず、「そんなことをうじゃうじゃ言うのはお前ら組合員だけだ」、「ダニ以下じゃお前は、このアホンダラ」などと述べた。
- (11) このC1次長の発言について組合が抗議したところ、会社は10月25日、「C1次長がどのような発言をしたかは確認できないが、同次長が言い過ぎであった点は、同次長自ら認めたので、重役より厳重に注意を与えた。会社として遺憾に思う」との旨の文書を組合に提出した。
- (12) A1のサドル課への応援は、同月末で終わり、それ以降、A1はサドル課への応援を命じられていない。
- (13) 53年4月20日、C1次長は、A1の有給休暇申請に対し、申請書に既にA1の直属上司であるC5職長の許可印があったにもかかわらず、申請書の記載が分からないとして書直しを命じた。しかし、上記記載は十分に判読しうるものであった。

2 判断

- (1) 会社は、A1に対するサドル課への職場応援命令は、配転を意図したのではなく、経営上の必要から行わざるを得なかったものであり、また、C1次長の52年10月7日の前記認定の言動は、A1にも非礼な発言があり、一方的なものとは言えないが、会社として、C1次長に十分な注意を与えたものであって、いずれも不当労働行為には当たらないと主張する。

よって、以下判断する。

- (2) まず、A1のサドル課への職場応援命令についてみると、①A1が最初にサドル課への応援を命じられた51年2月には、A1の所属するバリスリ班は、他課から応援を仰いでいる状態にあったこと、②51年4月、C1次長らがA1に対し、サドル課への配転に応じるよう強く求め、同人がそれを拒否すると、同人をとり囲んでば声を浴びせたこと、③サドル課への応援が、約1年半もの長期間、頻繁にA1にのみ命じられたこと、④A1のみが最後まで分会に留まって組合活動を続けていること等からみて、本件応援にはサドル課が特にA1の応援を必要としたと思われる理由が存せず、むしろ会社が、A1の組合活動を嫌悪して、同人を職務上不利益に取り扱い、もって同人の組合活動に圧力をかけ、分会の弱体化を図ったものと考えられる。

したがって、前記会社の行為は、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ると判断せざるを得ない。

- (3) 次にC1次長の言動についてみると、たとえ合理的な職場応援であれ、その頻度が多くかつ期間も長く、事実上の配転と解されるような場合には、その理由や期間等は当然明示されてしかるべきであって、まして本件のようにA1が会社の意図に疑問を抱かざるを得なかった52年10月7日当時の状況のもとでは、同人がC1次長にその期間の明示等を求めようとしたことは通常的行為だと言わざるを得ない。

しかるに、C1次長は、この求めに対してならん答えることなく、逆にA1をば倒す言辞を吐いているのであってかかる態度は、A1に不穏当な言動があったとの疎明がない以上は、容認しうるものではない。

しかしながら、前記認定のとおり会社は10月25日付け文書で、C1次長の前記言動について、組合に遺憾の意を表明しており、本件は既に一応の解決をみているので、改めて会社に陳謝文の掲示を命ずる必要は認められない。したがって、この件に関する申立ては棄却せざるを得ない。

- (4) なお、組合は、管理職による組合員に対する暴力やいやがらせ等の将来にわたる禁止をも求めている。

本件の場合、このような行為に該当すると思われるものは、審査の対象となる本件申立日（53年9月16日）前1年を経していないものについてみると、前記認定の52年10月7日及び53年4月20日のC1次長の言動のみであって、前者は、上記判断のとおり、既に一応の解決をみており、また後者についてもその程度は軽易なものであったとみなさざるを得ない。したがって、このような点から判断すると組合の上記主張のように、将来にわたる禁止を命じる必要は認められない。よって、この件に関する申立ては棄却せざるを得ない。

第7 団交について

1 認定した事実

- (1) 50年3月、会社は組合に、「団交の開催要求は、5日以上前に行うように」との旨を申し入れた。

これに対して組合は、会社が都合で期日を変更しなければならない場合でも、指定日より2日以上遅らせないことを条件に、申入れを受け入れる旨を会社に通知した。

しかし会社は、この条件についてはなんら回答しなかった。

- (2) 4月7日、組合は、賃上げ等の要求について団交を申し入れたが、会社は翌8日、「要求内容が田渕労組と同一のものもあり、その他についても同労組と話を進めている問題に関連しているので、同労組と協定ができるまで交渉を待つてほしい」との文書を組合に送り、団交に応じなかった。

また会社は、同月11日に組合が申し入れた団交についても、同月14日に、上記と同様の文書回答を行って団交を拒否した。

- (3) 組合は、会社がこのような団交拒否を続けるのであれば、団交を5日以上前に申し入れる意味はないとして、以後はこれと関係なく団交を申し入れるようになった。

- (4) 会社は50年6月、担当者が出張中であるとして、また10月には体育祭の準備があるとして、更に51年11月には理由を示すことなく、それぞれ組合の団交申入れに対して、開催期日を延期した。しかし会社は、これらの期間に、就業中、賃上げや一時金等の問題を議題として、田渕労組員のみを労働者側の委員とする労使協議会を開いた。

- (5) 50年11月27日、会社は組合に対して、賃上げ額等について会社案を提示する場合は、組合と田渕労組の双方に同時に行う旨を約束した。

- (6) しかし51年11月、会社は、組合から申し入れられた年末一時金についての団交開催を、理由を示すことなく引き延ばし、田渕労組と一時金について妥結した後に、組合に一時金の支給額を提示した。

- (7) 52年8月より、会社は、組合との団交について、その議題のいかににかかわらず、交渉時間を1時間に制限し始め、以後本件審問終結時に至るまで、組合との団交は1時間で打ち切られており、しばしば事前に組合から申し入れられた事項の多くが交渉に入れな

くなっている。

- (8) 会社は、53年春闘から同年年末一時金闘争に至るまでの間、50年11月の同時回答の約束を全く履行せず、田渕労組と妥結するまでは、組合との団交に応じなかった。

2 判断

前記認定のとおり、会社は、組合から事前に申し入れられた事項にかかわらず団交を1時間に制限しているが、組合が不当に長時間の交渉を求める場合は格別、申入れ内容のいかんを問わず、交渉時間を一方的に1時間という短時間に制限していることは、会社が誠実に団交に応じているとは言えず、また会社が、53年における賃上げ、一時金等について、田渕労組と団交を重ね、妥結後になってようやく組合との交渉に応じたことも、組合の存在を軽視し、前記同時回答の約束を無視したものであって誠実に組合との団交に応じたものとは言えない。

したがって、会社の前記行為は、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判断せざるを得ない。

第8 解決金について

1 認定した事実

- (1) 52年9月ころ、組合は、51年に交渉が決裂していた掲示板の供与問題について、現物供与でなければ受けないとしていたそれまでの態度を変更して、分会旗と掲示板の問題を合わせて、1万9千円以上を会社が負担するのであれば、この2点については解決してもよいとの旨を会社に伝えた。これに対して会社も、これまでの事件について、会社が関知するとしないうにかかわらず、解決金を出す用意があると回答した。

- (2) しかし、この交渉は、支給される金額の名目等をめぐって難航し、53年4月15日には、組合から当委員会にあっせんが申請された。

しかし、このあっせんでも会社が、会社の責任を認めたような形の解決金は支給できず、「見舞金」としてなら支給してもよいとしたのに対し、組合が、会社は過去の責任をあいまいにしようとしており、「見舞金」では納得できないとしたため、合意に至らず、同年9月16日、組合はこのあっせん申請を取り下げた。

2 判断

- (1) 組合は、会社が一度は支給に同意した解決金を、見舞金としてでなければ支給しないとしているのは不当労働行為であると主張する。

- (2) 確かに、会社が、50年当時、掲示板を田渕労組にのみ供与し、組合には供与しなかったことは、公平を欠く行為である。

しかしながら、前記第3の1の(9)記載のとおり、51年8月、会社は組合に、「一定額を支給するので掲示板問題を解決してほしい」と申し入れており、また、前記認定のとおり、あっせんが不調に終り、結局本件金員の支給について合意が成立していないことも明らかである。

更に、少なくとも52年10月26日の妨害以後は、本件審問終結時に至るまで、組合が会社食堂内壁面を、掲示板として支障なく使用し続けている点をも勘案すれば、会社が本件金員の支給を行うに至っていないことが不当労働行為に当たるとは言えず、この件に関する申立ては棄却せざるを得ない。

第9 その他

組合は、本件申立てに要した費用及び、A1に対する慰謝料の支払を求めているが、これらは、不当労働行為救済制度の趣旨からみて、労働委員会の権限外のことであるから、この申立ては、労働委員会規則第34条第1項第6号により却下する。

以上の理由に基づき、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55年2月12日

大阪府地方労働委員会
会長 川 合 五 郎