

命 令 書

再審査申立人 昭光化学工業株式会社

再審査被申立人 総評全国一般労働組合神奈川地方本部

主 文

1. 本件初審命令主文第2項を取消し、本件救済申立て中賃金カット相当額の支払いを求める部分を棄却する。
2. 本件初審命令主文第3項中「他の従業員によるいやがらせ及び暴行を放置する」とあるのを「他の従業員らによるいやがらせ及び暴行の制止並びに防止について積極的な措置を講じない」に改める。
3. 本件初審命令主文第4項中「暴行を放置した」とあるのを「暴行の制止並びに防止について積極的な措置を講じなかった」に、「第7条第1号、」とあるのを「第7条」に、それぞれ改める。
4. 本件初審命令主文中第3項を第2項とし、第4項を第3項とする。
5. その余の本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 再審査申立人昭光化学工業株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社及び工場を有し、工業薬品等の製造販売を営む、資本金2,500万円、本件再審査申立時従業員54名を擁する株式会社である。
- (2) 再審査被申立人総評全国一般労働組合神奈川地方本部（以下「地本」という。）は、肩書地に事務所を置き、17支部65分会約2,300名の組合員によって組織されている労働組合である。

地本湘北地域支部昭光化学分会（以下「分会」という。）は、従業員A1（以下「A1」という。）と会社と解雇撤回を係争中のA2（以下「A2」という。）及びA3（以下「A3」という。）で組織されている。

なお、会社従業員は分会のほかに昭和53年4月16日に結成された昭光化学工業労働組合（以下「新昭光労組」という。）を組織しており、それ以前には昭光化学労働組合（以下「旧昭光労組」という。）を組織していた。

2 分会結成通知に至るまでの経過

(1) A2らの解雇について

昭和50年8月25日会社は、A2、A3ら旧昭光労組の組合員17名に対し、企業合理化を理由に同年9月25日付をもって解雇する旨を書面で通告した。これに対し、A2、A3及びC1（以下「C1」という。）の3名は、同年9月に横浜地方裁判所に解雇無効によ

る地位保全の仮処分を申請し、昭和51年4月に仮の地位が同地裁によって認められた。その後、会社は異議訴訟を提起し、現在、同地裁で係争中である。

なお、C1は、会社と和解が成立し、現在会社との委託契約により警備等の守衛業務についている。

## (2) 分会結成のいきさつ

イ A1は、昭和50年の会社合理化当時は旧昭光労組の職場委員をつとめ、昭和51年10月には執行委員に選出された。当時、A1はC2書記長とは自宅が近いこともあって朝夕の通勤にはA1の車に便乗させるなど、A1とC2は親密な間柄にあった。ところが、A1は執行委員に選ばれC2とともに組合活動を行っているうち、C2の組合運営や活動について疑問を抱くようになり、52年9月の役員改選時に次期執行委員を辞退する旨を表明したところ、C2はA1を非難した。

ロ A1は、C2書記長が上記仮処分の異議訴訟で会社側の証人として出廷するに際し、会社から金50万円をもらったことをC3から聞いた。

このためA1は、これが本当であるかどうかB1経理課長や他の従業員数名に事実の確認をしたところ、B1経理課長らは真実である旨A1に述べた。そこでA1は、これらの事実を組合員に話すとともに意見を聞いてまわったところ、B1経理課長らは昭和53年4月上旬、A1の言動は真実でない旨の文書を作成し、B2工場長ら会社職制とともに組合掲示板に掲示した。一方、旧昭光労組はA1発言が事実かどうか調査することになり、A1は同労組の審査委員会で事情聴取された。その結果、A1は「流言飛語をとばした」として同委員会でA1の除名が決議された。これに対しA1は、除名の不当性をビラや公開質問状で組合員に訴えた。

旧昭光労組は昭和53年4月10日、A1の除名を正式に決定するための臨時組合大会を開催した。しかし、同大会ではA1の除名は決定されず、代わりに、後日A1を除く新たな労働組合の結成という条件のもとに、同労組の解散動議が出され、同日旧昭光労組は解散した。

ハ このためA1は、同年4月13日地本に加入しA2及びA3とともに分会を結成した。

## 3 分会結成通知と本件団体交渉の申入れ

(1) 昭和53年4月15日午前7時30分頃、A4地本書記長、A5地域支部長及びA2ら数名は会社に赴き、会社門前で「分会公然化、分会に加盟しよう」という内容のビラを配布した。その後、A4及びA2らは午前8時30分頃、会社事務所に入り面会を申し入れたところ、同事務所に居たB3総務課長補佐（以下「B3補佐」という。）に阻止され、他の従業員も加わり口論となった。

これに対し会社は、事態を收拾するため面談に応じることにし、B4総務部長及びB5総務課長（以下「B5課長」という。）が食堂で面談に応じた。面談の席上、A4地本書記長は、地本、地本湘北地域支部、分会連名による「分会結成通知書」及び「地本規約」を手交するとともに、組織の概要として、地本には個人加盟と団体加盟とがあるが、昭光化学の場合は個人加盟である旨説明した。また、同書記長は「会社には分会の他に労働組合が存在しないので、今後の労働条件の改定は分会との団体交渉により決定してもらいたい」旨を述べ、会談は約30分間で終了した。なお、分会結成通知書には、分会長A2、副分会長A1、書記長A3と記載されていた。

当日、A1は食堂における面談の直前、事務所においてB3補佐から「あの組合に入るんじゃない。もし入るなら今後一切仕事以外の事で口を聞かないから覚えておいてくれ」といわれた。

- (2) 5月6日A2らは、地本、分会連名による賃上げ、組合事務所の設置、A2らの賃金差額・未払い一時金等の支払いなど、6項目からなる要求書を会社に提出した。
- (3) 5月8日地本は、5月6日付要求書に基づく地本、分会連名による団体交渉申入書を会社に提出した。同申入書には「労働組合法第6条により組合の委任した神奈川地本が団体交渉に加わることを申しそえます。」と記載され、さらに、交渉人員として「分会員全員と交渉権を委任した上部団体及び支部」との記載があった。
- (4) 5月12日会社は、地本、分会に対し「団体交渉の申入れがありました。これに対し当社は貴組合と何の関係もございません。貴組合の前記要求書並びに団体交渉申入れは如何なる根拠と資格においてなされるものか明らかにして頂きたいと存じます。即ち当社従業員の中で貴組合に加入している者が居るかについては何んら明らかにされておりません。A1君1名についても貴組合に加入し、組合員資格がある旨の通知も受取っておりません。したがってこれらを文書で明らかにされた後、貴組合の団体交渉の申入れに対しご返事をいたします。」と回答した。
- (5) 5月19日地本は、再び地本、分会連名で5月6日付要求書に基づく団体交渉申入書を会社に提出した。同申入書には「なお5月12日のB6社長の回答によると、当分会員の資格等の通知を受け取っていないとありますが4月15日付にて正式なる書面にて分会結成通知を致しております。その中に副分会長A1と書かれております。前回のような団交拒否をするようでしたら、直ちに不当労働行為として提訴することを申し添えます。」と記載され、さらに、交渉人員として再び「分会員全員と交渉権を委任した上部団体及び支部」との記載がなされていた。
- (6) 5月23日会社は、地本、分会に対し「5月12日付で当会社より貴組合に対し資格等についてご質問申し上げましたところ、5月19日付にて団体交渉申入書がまいりました。重ねて申し上げますが、貴分会は労働組合法上独立した組織と権限を持つものかどうか、そういう資格条件等について文書でご説明頂きたいと存じます。これらが明確にされた後、あらためて貴組合の団体交渉申入れに対し、ご返事申し上げます。」と回答した。しかし、地本及び分会は会社の問い合せに対し何の返答もしなかった。
- (7) 5月24日地本は、神奈川県地方労働委員会に団体交渉促進のあっせん申請を行ったが、会社は同月29日同地方労働委員会に対し「会社は団交を拒否しているものではなく組合が団交当事者として適格性を有しているかどうか釈明を求めているのであっせんを辞退します。」旨の回答をしてきたため、同あっせん申請は取り下げられた。このため地本は6月12日団体交渉拒否事件として神奈川県地方労働委員会に本件不当労働行為救済申立に及んだ。

#### 4 A1に対する暴行等

- (1) A1の主な業務に原材料（トルエン・安息香酸）の受け入れ作業があったが、これは現場の各担当係と共同で受け入れるシステムになっており、現場担当者の協力を必要とするものであった。A1は分会結成通知以後、現場担当者の協力を拒否されるなど、仕事上のいやがらせを受けるようになった。例えば、トルエンが入荷した際、現場のC4

に協力を拒否され、その旨を現場の責任者であるC 5係長に伝え協力を要請したが、同係長は「B 3補佐に話してくれ」と言って取り合わず、B 3補佐は「そんな事を度々言ってこられては困る」と言って適切な指示も与えなかった。また、A 1がC 6に協力を拒否された際、たまたま現場に居たB 5課長に指示を仰いだところ、同課長は「こんな状態では、あんたの仕事に対しての協力を断られても仕方ないと思うよ」と言って何んら適切な指示も与えなかった、などのことがあった。

(2) 5月22日A 1は出勤後、出荷、受荷等を終えて日報記載のため机を開けたところ、原材料受払帳、購入伝票ファイル、原材料支払メモ等（以下「受払帳等」という。）がなくなっていたので、B 5課長及びB 3補佐に受払帳等がなくなったことを報告した。このためB 5課長らはA 1とともに事務所内を捜したが受払帳等は出てこなかった。そこでA 1は同月24日会社に紛失届を提出した。なお、紛失届には、事実についての記載の他に「出来れば警察署等への届も肝要かと存じます。私の職務上の責任についても、また、今後の職務遂行についても何分の御教示を仰ぐ次第です。」と記載されていた。

(3) 5月26日午後2時頃、神奈川県争議団共闘会議（以下「争議団」という。）の者約5、60名が会社に赴き、A 2らの解雇撤回を要求するとともに抗議文を手渡し、3時40分頃会社から引きあげた。また、この間、争議団の者が会社構内に入り込み、一部の者が塩素貯蔵タンク付近で喫煙するなどしたため、会社は操業を停止した。

同日午後4時10分頃、B 5課長に新昭光労組委員長から電話で「本日の事件の経過及び安全操業に対する会社の措置について説明願いたい」旨の申入れがあり、同課長は上司と相談し同労組委員長に折り返し電話を入れ、時間、場所等について連絡した。B 5課長が電話で連絡している最中、同労組組合員20数名が会社事務所に入ってきて、同事務所で事務を執っていたA 1を取り囲み「お前が争議団を呼んだのだろう。裏切り者、早く会社をやめろ」などの罵声を浴びせ、同人を左右から小突いたり、けったりし、また、C 7はA 1の首を背後から締め、全治三日間の頸部挫傷を負わせる暴行等が30分以上続いて行われた。会社は、その際、事務所にいたB 4総務部長、B 5課長、B 2工場長及びB 3補佐ら会社職制は、組合員を制止したりA 1をかばったりしたと述べている。

(4) 6月6日の退社時、A 1は自分のタイムカードが消失していたので、B 3補佐にその旨報告して帰宅した。翌日、A 1が出勤すると新しいタイムカードが作成されていた。

(5) 6月13日新昭光労組は「労働協約の即時締結」、「分会を認めるな」等の要求項目を掲げ早朝から無期限ストに入り、会社構内で「スパイ追放」などとシュプレヒコールを行っていた。

当日の午後4時45分頃、A 1はC 8の家族からの伝言をC 8に伝えるため組合事務所入口付近（以下「第1現場」という。）まで行くと、C 1に「俺が呼んでいるのになぜ返事をしねえんだ」と言われ、いきなり後頭部を数回殴られ、さらに作業衣のボタンまで引きちぎられた。その後、A 1が2階の更衣室に作業衣を着替えに行ったところ、下の通路からC 9ら数名の者に「今日は話がつくまで帰さないぞ」と言われたので、A 1が下を見ると通路の中央にフォーク・リフトが置いてあった。そこでA 1は、2階の更衣室から通路に集っていた組合員に対し「お前達、そんな事をして何も解決しないぞ」と言い返した。このあと、A 1は更衣室の反対側にある第1係側の階段（以下「第2現

場」という。)から降りたところ、下で待ちうけていた10数名の組合員に取り囲まれ、C 1ら3人に頭部や右腕を数回殴打された。さらにA 1は帰宅するため第2現場を離れ、自分の車に乗り会社事務所入口付近(以下「第3現場」という。)まで行くと、C 1らに車の前部を押さえられ停車したところ、C 1に右ドアを開けられ再び右肩を殴られた。A 1はその後、午後5時5分頃車を運転し帰宅したが、この暴力事件が発生した際、会社職制らは第2現場ではB 7係長が組合員を制止するなどして通路を開け、さらにB 5課長はA 1に早く帰るように指示した。また、第3現場ではB 3補佐が組合員を制止し、B 5課長はC 1を車から遠ざけ、あとから来た会社職制2名とともに車の囲みを解き、正門前までA 1の車を誘導し帰宅させた。なお、A 1は当日の暴行で、右第1指、右前腕、頭部打撲により2週間の安静加療を要する傷害を負った。

(6) 6月14日A 1は、C 1、C 9、C 7の3人を座間警察署に告訴した。なお、A 1は6月14日から6月26日まで休んだが、会社は6月14日及び6月15日の両日を年次有給休暇の取扱いにした。また、B 5課長は6月14日、15日の両日、A 1の家まで見舞いに行ったが同人は両日とも不在であった。

(7) 6月27日出勤したA 1はB 5課長に、A 1が休んだ日について「私傷病欠勤扱いにするか、あるいは年次有給休暇扱いにするのか、どちらかにせよ」と言われ、A 1は「相談してくる」と返事をしたが、後日私傷病欠勤届を提出した。

(8) 6月30日地本及び分会は連名で会社に対し、A 1が欠勤せざるをえなかった期間の賃金を100パーセント支給するよう要求したが、会社は私傷病欠勤として7月分賃金からカットした。

以上の事実が認められる。

## 第2 当委員会の判断

会社は、本件団体交渉拒否及びA 1に対する他の従業員のいやがらせと暴行を会社が放置したことをいずれも不当労働行為である、とした初審判断を争うので、以下順次判断する。

### 1. 本件団体交渉拒否について

会社は、団体交渉の主体となる当事者が地本か分会か明確でなく、地本が当事者であるというよりは、分会が当事者であると解し、その分会について労働組合法上独立した組織と権限を有するか否か疑問があったので、これを確かめるため釈明を求めているものにはすぎない。しかるに、地本、分会はこれに対し、何ら釈明せず、不当労働行為の救済申立てをもって応答したものであって、会社は団体交渉を拒否しているものではないと主張する。

(1) たしかに、前記第1の3の(3)、(5)認定のとおり、本件5月8日付団体交渉申入書には地本に交渉権を委任する旨の記載がなされ、さらに5月19日付の団体交渉申入書にも同様の記載があったこと、また前記第1の3の(1)認定のとおり、分会結成通知の際A 4地本書記長が今後分会が交渉主体となる旨述べていること等からすれば、会社が上記主張のごとき疑問を抱いたとしても無理からぬものがあり、会社が釈明を求めているのに答えようとしない地本の態度は正常な労使関係を維持、形成するという観点から見て望ましいものとは考えられない。

(2) しかしながら、前記第1の3の(1)認定のとおり、すでに4月15日には、地本、地本湘北地域支部、分会連合による分会結成届がA 4地本書記長らが同行して会社に手交され

ており、その折、同書記長から昭光化学は個人加盟だと述べているし、同結成届にはA 1も分会役員として名前が挙げられているのであるから、会社は、地本がA 1らのために団体交渉権を有することを認識していたものとみるのが相当である。

- (3) また、分会が被解雇者であるA 2、A 3を含んで結成されていることが地本規約との関係で疑問があったとしても、もともとそれは組合内部の組織上の問題であり、会社がこれをとやかくすべき問題ではないし、また疑問があれば団体交渉においてこれを質せばすむことであって、団体交渉拒否の正当理由となるような事柄とは認め難い。
- (4) しかも、本件団体交渉申入書で明らかなおり、団体交渉には地本と分会等からそれぞれ交渉委員が出席することが予定され、かつ交渉事項も特定されているのであるから、事前に団体交渉の当事者を地本、分会いずれかに特定すべき格別の事情があったとも認められないのである。
- (5) さらに、前記第1の3の(7)認定のとおり、会社は、地本が申請した神奈川県地方労働委員会の団体交渉促進のあっせんにも応じなかったのである。
- (6) したがって、本件団体交渉申入書の記載自体いささか問題があり、会社が釈明を求めたことは理解できないではないとしても、団交当事者適格の問題に固執して団体交渉に応じようしない態度を会社はとり続けているのであり、これを前記第1の2の(1)、(2)の事情、同3の(1)の会社職制の言動と併せ考えると、会社はA 1が地本に加入し、A 2らと分会を結成したことを嫌悪し、本件団体交渉申入書における交渉主体の不明確さ等を口実にして、かかる態度に出たものといわざるを得ず、結局会社は正当な理由なく団体交渉を拒否したものと認めるのが相当である。

## 2. A 1に対する暴行等について

会社は、A 1に対する他の従業員らのいやがらせ及び暴行は、単にA 1と他の従業員らとの争いにすぎず、またこうした事件を会社が放置したことはなく、むしろ何かとA 1をかばって来たものであり、暴行によるA 1の欠勤日の賃金カットもA 1自身の了承を得て行ったもので、何ら不当な取扱いではないと主張する。

- (1) なるほど、前記第1の2の(2)の口認定のとおり、当時他の従業員らがA 1に反感を抱いていたことが窺われ、A 1に対する本件いやがらせ及び暴行は単なる従業員間の争いとも見られる面もないではない。しかしながら、これらの事件は、A 1の地本加入後短時日の間に集中して発生していることからすれば、同人の地本加入と無関係であるとは認め難く、かえって、同人の地本加入に対する反発とみるのが相当である。しかも、これら一連の事件は、会社において、その多くは就業時間中に発生しているのであるから、会社として看過できるものではなく、会社として制止し、防止すべきものというべきものがある。
- (2) しかるところ、前記第1の4の(1)ないし(5)認定のとおり、これらの事件に対する会社の措置としては、事務所内で受払帳等を探したり、従業員らの暴行を一応制止したりA 1をかばったりする程度に止まっているのである。ところで、前記第1の4の(3)認定のとおり、5月26日の暴行は、就業時間中に多数の従業員らによって30分以上も続いて行われているのに、会社は、これら従業員らに対して暴行をやめて職場に戻るよう指示する等、管理者として当然なすべき積極的な措置を講じていないのは首肯できない。また6月13日の暴行についても、前記第1の4の(5)認定のとおり、同一従業員らによる

2度目の暴行であるにもかかわらず、関係者に別格の注意ないし処分等を行っていないのである。しかも会社はこれら一連の事件の再発防止のために何ら積極的な措置を講じなかったものであり、またA1がいやがらせによる仕事上の支障を訴えたのにこれを無視したこと等もあったものである。

かかる会社の態度は、A1に対する本件いやがらせ及び暴行について、会社としてなすべき、またなし得たはずの措置を講じなかったものと認めざるを得ない。

- (3) かかる本件いやがらせ及び暴行の制止及び防止について積極的な措置を講じなかった会社の態度を、前記第1の2、3認定の事情及び同第2の1で判断した会社の地本に対する態度と併せ考えると、会社は、A1の地本脱退や他の従業員の地本加入阻止を期待して、積極的な措置を講じなかったものとみるのが相当であり、これを不当労働行為とした初審判断は結論において相当である。
- (4) 本件初審命令は、A1の休業期間中の賃金カット相当額の支払いを命じているが、暴行に対する上記の如き会社の態度は不当労働行為であると認められるものの、上記判断のとおり、会社が暴行を行わせたものではなく、また会社は欠勤中の賃金の取扱いについてA1に意向をただしたところ、同人が私傷病欠勤届を提出しているものであり、本件賃金カットが不当な取扱いであるとは認め難い。したがって、本件において賃金カット相当額の支払いを命ずることは相当でないと思料する。

以上のとおりであるので、上記判断に基づき、初審命令主文第2項を取消し、同第3項及び第4項を一部変更することを相当と認めるほか、本件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、同第27条及び労働委員会規則第55条の規定に基づき主文のとおり命令する。

昭和55年2月20日

中央労働委員会  
会長 平田 富太郎