

埼玉、昭53不2、昭55.12.25

命 令 書

申立人 総評全国一般労働組合埼玉地方本部  
申立人 総評全国一般労働組合埼玉地方本部タムラ化研支部  
被申立人 タムラ化研株式会社

主 文

- 1 被申立人は、申立人支部組合員に対し、課長、係長らをして、談話、説得などにより、申立人支部からの脱退を慫慂するなどして申立人組合の運営に支配介入してはならない。
- 2 被申立人は、申立人支部執行委員長A<sub>1</sub>に対する昭和53年4月21日付けの安全電具株式会社（東京都武蔵村山市）における派遣業務の継続命令を取り消し、同人を被申立人会社研究所における原職又は原職相当職に復帰させなければならない。
- 3 被申立人は、申立人支部組合員A<sub>1</sub>、同A<sub>2</sub>、同A<sub>3</sub>、同A<sub>4</sub>、同A<sub>5</sub>、同A<sub>6</sub>、同A<sub>7</sub>に対し、昭和53年の夏期奨励金として別紙一覧表記載の奨励金の金額から別途計算した勤怠減額を差し引いた金額を、昭和54年夏期奨励金として各金20,000円を速やかにそれぞれ支払わなければならない。
- 4 被申立人は、本命令書交付の日から一週間以内に、縦100センチメートル×150センチメートルの大きさの白紙に、下記の内容を楷書で明瞭に墨書して、被申立人会社の従業員食堂の見やすい場所に10日間（被申立人会社の休日を除く。）掲示しなければならない。

記

昭和 年 月 日

総評全国一般労働組合埼玉地方本部

執行委員長 A<sub>8</sub> 殿

総評全国一般労働組合タムラ化研支部

執行委員長 A<sub>1</sub> 殿

タムラ化研株式会社

代表取締役 B<sub>1</sub>

当社が行った下記の行為は、不当労働行為であると、埼玉県地方労働委員会で認定されましたので、貴組合に対し遺憾の意を表し、今後、再びこのような行為を繰り返さないことを約束します。

記

- (1) 課長・係長らをして談話、説得などにより、支部組合員に対し組合からの脱退を慫慂させ、また組合に対し集団的に脱退届を提出させたこと。
- (2) 支部執行委員長 A<sub>1</sub> に対し、昭和53年4月21日付けをもって、安全電具株式会社における派遣業務の継続を命令したこと、並びに会社内への立入禁止を通告したこと。
- (3) 支部組合員 A<sub>1</sub>、同 A<sub>2</sub>、同 A<sub>3</sub>、同 A<sub>4</sub>、同 A<sub>5</sub>、同 A<sub>6</sub>、同 A<sub>7</sub> の7名に対し、昭和53年及び同54年夏期奨励金を支給しなかったこと。
- (4) 組合の団体交渉の申入れに対し、交渉期日を引き延ばしたり、組合の要求に対し書面により一括回答をなし、かつ、これを固執し、誠意ある交渉に努めなかったこと。
- (5) 昭和53年の資金昇給額及び同年の夏期一時金につき、支部組合員に対し他の従業員よりも支給を遅らせたこと。

以上、埼玉県地方労働委員会の命令によって、掲示します。

( 年 月 日は掲示の日を記載すること)

- 5 被申立人は、前各項の命令を履行したときは、速やかに当委員会に文書でその旨を報告しなければならない。
- 6 申立人らのその余の申立てを棄却する。

別紙一覧表

氏名	基準内賃金 (A)	奨励金 (A×0.2)
	円	円
A <sub>1</sub>	149,500	29,900
A <sub>2</sub>	110,000	22,000
A <sub>3</sub>	113,000	22,600
A <sub>4</sub>	98,500	19,700
A <sub>5</sub>	107,000	21,400
A <sub>6</sub>	126,500	25,300
A <sub>7</sub>	102,500	20,500

理 由

第1 当事者

1 認定した事実

(1) 被申立人タムラ化研株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地（編注、埼玉県入間市）に本社及び工場を有し、従業員約150人を擁して、電子工業用材料の研究、開発並びに製造販売等を業とする資本金1億円の株式会社であり、株式会社タムラ製作所の系列会社である。

(2) 申立人総評全国一般労働組合埼玉地方本部（以下「地本」という。）は、全国の一般労働者約14万人をもって組織する総評全国一般労働組合の下部組織の中の地方本部の一つで、埼玉県内の一般労働者約1,200人で組織されている労働組合である。

(3) 申立人総評全国一般労働組合埼玉地方本部タムラ化研支部（以下「支部」という。）は、地本の下部組織の一つで、会社の従業員をもって組織されている労働組合であり、本件審問終結当時の組合員数は7人である。（以下地本及び支部を「申立人ら」という。）

2 当事者適格について

(1) 会社は単位労働組合である地本と、その一部分である支部の二者が本件申立人となっ

ているが、同一組合の全体とその一部分が共にそれぞれ申立人となるのは完全な二重申立てであり、各申立人のそれぞれが別個・固有の救済利益を有する特段の事情のない限り、かかる重複申立ては却下を免れないと主張する。

(2) 申立人らは、地本は埼玉県内の全国一般労働組合の組合員で構成する労働組合であり、支部は会社に勤務する組合員で構成する労働組合であり、それぞれ独自の組織と財政を有する独立の労働組合であって、独自の救済利益を有することは当然であると主張する。

よって以下に判断する。

(3) 1の(2)、(3)で述べたように、地本は、埼玉県内の全国一般労働組合の組合員で構成する労働組合であり、支部は会社に勤務する組合員で構成する労働組合であるから、地本及び支部は、その所属している組合員の団結権に加えられた侵害行為に対し、それぞれ不当労働行為救済申立てができることは当然である。

以上の次第であるから、地本及び支部の二重申立てを理由として却下を求める会社の主張は失当である。

## 第2 支部結成の経過と職場を守る会の発足

### 1 認定した事実

#### (1) 支部の結成

ア 会社には、従業員全体の親睦団体として「若杉会」が組織されていたが、昭和52年当時まで労働組合はなかった。従業員A<sub>1</sub>ら9人は、労働条件改善等のため、労働組合が必要であると考えて、同年6月に、総評全国一般労働組合埼玉地方本部T支部（以下「T支部」という。）を組織した。

イ T支部は、執行委員長A<sub>1</sub>（以下「A<sub>1</sub>委員長」、又は「A<sub>1</sub>」という。）、副委員長A<sub>2</sub>、同A<sub>9</sub>、書記長A<sub>3</sub>、会計A<sub>4</sub>、執行委員A<sub>5</sub>、同A<sub>6</sub>、同A<sub>10</sub>を選出し学習会の開催、印刷物の配布等により、その支持者を拡大した。そして、昭和52年11月には25人、同53年1月には32人の組合員が加入した。

ウ 昭和53年1月23日、A<sub>1</sub>らは会社に対し、同年1月21日に、支部組合を結成したこと並びに地本及び支部の役員の氏名を通知し、同時に要求書を提出して同年1月30日

に団体交渉を開催するよう申し入れた。

## (2) 職場を守る会結成

ア 昭和53年1月初旬に、会社の従業員（T支部組合員を除く。）により、「職場を守る会」（以下「守る会」という。）が結成された。

守る会の発起人代表者12人のうち、6人は課長若しくは課長待遇者であった。すなわち、製造一課長B<sub>2</sub>、販売二課長B<sub>3</sub>、主任研究員（課長待遇）B<sub>4</sub>、同B<sub>5</sub>、営業管理課長B<sub>6</sub>、製造二課長B<sub>7</sub>らである。

そして、同会の発起人には87人が名前を連ね、発起人代表者を併せると、従業員約150人のうち、99人にも及ぶものであった。

イ 守る会の設立趣旨は、「早期に不穏な事態を收拾し、明るい職場を作る。」そのために、「事態收拾に関する諸施策を協議、決定、実行する。」「如何なる政治団体並びに外部団体からの支配干渉を絶対に受入れない。」こととし、「現状の事態が收拾した段階に於いて新しい組織に移行する。」ということであった。

その基本方針として、次の事項を掲げている。

「共産党を始め、いかなる政治団体、外部団体からの支配干渉を一切排除する。」

「会の運営の基底が極左、極右の独裁的全体主義的手段に存在するものでないことを認識し、暴力の行使を絶対排除する。」

「合理性に基づく生産性の向上に前向きな努力を払うことが企業の発展をもたらすものであり、且つ、労働条件の維持向上も、またここに存する。」

## 第3 支部組合員に対する脱退工作等

### 1 認定した事実

(1)ア 昭和53年1月19日午後9時30分ごろ、製造二課長B<sub>7</sub>（以下「B<sub>7</sub>課長」という。）

は、その自宅に部下で当時T支部組合員であったA<sub>10</sub>（以下「A<sub>10</sub>」という。）を誘い、翌20日午前1時ごろまで話し込み、B<sub>7</sub>課長はA<sub>10</sub>に対し、A<sub>3</sub>、A<sub>1</sub>、A<sub>4</sub>、A<sub>6</sub>らの氏名を挙げ、「今、組合はこのメンバーが中心となって精力的に動いている。」「今の組合は、共産党指導の下に行われ、会社にとってうまくない。というのは、共産党は、

会社の中に入ってきて、会社を混乱させ、結局は、会社を潰して次の政権を握ろうと  
考えているに過ぎないんだ。今の組合は私もそうだけれど、会社として断じて許すわ  
けにはいかないのだ。」「全国一般はよくない組合だ。」等と話し、A<sub>10</sub>が組合に加入し  
ているかどうかひそかに探り、かつ、加入しているならば、脱退するようにほのめか  
した。

イ 同月26日夜、製造二課係長B<sub>8</sub>（以下「B<sub>8</sub>係長」という。）は、A<sub>10</sub>を自宅に招き、  
「組合がいいか、悪いかは自分で考えろ」と申し向けた。

ウ 同月27日午後10時30分ごろ、B<sub>7</sub>課長はA<sub>10</sub>に電話し、面会を求めたが拒否され、「今  
の組合は排除しなければならないのが、俺の結論なのだ」と伝えた。

エ その後、A<sub>10</sub>は同年2月中旬に印刷班の班長を解任され、補助作業に従事してい  
たが、同年8月組合を脱退したころ、原職に復帰している。

(2) 昭和53年1月23日午後10時ごろ、製造一課長B<sub>2</sub>（以下「B<sub>2</sub>課長」という。）は、部  
下のA<sub>7</sub>（以下「A<sub>7</sub>」という。）の自宅を訪問し、仕事の話などをした後、守る会に加  
入することを勧めた。

(3) 同月24日朝、会社のロッカー室において、B<sub>2</sub>課長は、支部書記長A<sub>3</sub>（以下「A<sub>3</sub>」  
という。）の肩を軽くたたき、「書記長さんよ」と呼び掛け、「全国一般みたいな最低のと  
ころに入ったな、今までは仕事を甘くみていたが、これからは厳しくしていくからな。」  
と申し向けた。

(4)ア 会社は、土曜日を定時退社とし、残業に備えての送迎バスや食事の用意がなく、年  
に4回位土曜日に残業する例外を除けば、午後5時10分定時に退社する慣行であった。

同月21日（土曜日）午後4時ごろ、各職場において課長らより残業命令が出され、  
職場によって異なるが、従業員のうち少なくとも数十人位が残業に従事した。

イ T支部は、既に従業員数十人に対しビラ配市等により呼掛けを行い、同日の退社後、  
入間市民会館において、学習会の開催を決めていたところ、参加者はわずか9人であ  
った。

(5)ア 守る会は、販売二課長B<sub>3</sub>（以下「B<sub>3</sub>課長」という。）らが中心となり、支部組合

員の組合からの脱退届を支部役員に提出するための集会を開催した。

イ この集会は、会社内食堂で行われたが、脱退しようとする組合員の外、非組合員ら多数が集められ、このため食堂内のいす、机は片側に寄せられていた。なお、食堂と総務課事務室とは同じ建物でコの字型の向い合った部分に位置し、その間隔は約5メートルで、双方の壁面はガラス張りであった。

ウ 1月24日午前の休憩時間（10時30分から同40分まで）に、約80人の従業員が集まった。

A<sub>3</sub>も、B<sub>2</sub>課長に「みんなが集まっているから」と誘われ、目的も不明のまま、10時35分ごろ食堂に入って行った。

B<sub>3</sub>課長は、この会合が会社の許可を得ている旨及び集会の趣旨を告げて司会し、A<sub>3</sub>ら支部役員6人は前に出て並ぶように求めた。A<sub>3</sub>らが並ぶと、B<sub>2</sub>課長の「製造一課から順にやれ」のやじにより、A<sub>11</sub>ら8人が一人一人前に進み出て、A<sub>3</sub>に対し脱退届を手渡した。その都度、拍手が起り、けんそうの中で、B<sub>2</sub>課長らにより、「おかげで営業はお得意さんまでメチャメチャだ」、「会社を潰してはおしまいだ」、「組合費を返してもらえ」等のやじがなされた。

A<sub>3</sub>が発言しようとしたが、B<sub>3</sub>課長により止められ、解散となった。

集会は就業時間に数分程度食い込んだ。

エ 翌1月25日午後の休憩時間（3時から同10分まで）に、約100人の従業員が前日同様食堂に集まった。B<sub>2</sub>課長は、3時10分ごろ、食堂にくるよう求められ、赴いたところ、B<sub>3</sub>課長から、B<sub>2</sub>課長の部下である支部役員に対し、脱退届を受け取るよう伝えてほしいと告げられた。当日、食堂に来た支部役員は副委員長であるA<sub>9</sub>（以下「A<sub>9</sub>」という。）のみであったが、B<sub>2</sub>課長は、A<sub>9</sub>にこの旨を伝え、入口から最も遠い奥に2人は位置して立った。A<sub>9</sub>に対し、A<sub>12</sub>ら11人が一人一人前に進み出て脱退届を手渡し、その都度、前日同様拍手が起り、やじが飛んだ。

この日、A<sub>9</sub>以外の支部役員で集会参加の呼掛けを受けたのはA<sub>3</sub>1人であったが、A<sub>3</sub>は、前日のこともあったので加わらなかった。

支部執行委員A<sub>4</sub>は、A<sub>9</sub>を連れ戻すべく食堂に赴いたが、総務課人事係長B<sub>9</sub>に入口で阻止され、果せなかった。

集会は3時20分ごろ解散した。

- (6) 同年4月26日朝、会社の正門前において、A<sub>3</sub>、A<sub>6</sub>、A<sub>7</sub>、A<sub>2</sub>らが、出勤する従業員に対し、ビラを配布していたが、その時、同門前に会社の課長のB<sub>7</sub>・B<sub>3</sub>ら数人、係長のB<sub>9</sub>ら数人がちょ立し、ビラを渡そうとすると前に出てきて妨げたり、また、会社構内からホースを用いて散水していたB<sub>2</sub>課長がA<sub>3</sub>らに近づいて、放水したため、A<sub>3</sub>、A<sub>2</sub>は頭から水を浴びてしまった。

## 2 判断

- (1) 申立人らは、次のとおり主張する。

申立人らは、前記1の(1)ア、イ、ウ、エ、(2)及び(3)の談話、説得等、(4)のアの残業命令、(5)の集団脱退届の提出、(6)のビラ配布に対する妨害の各所為は、会社と課長らの職制が一体となり、組合の切崩し弱体化を企図した支配介入であると主張する。

- (2) 会社は、次のとおり主張する。

ア 会社は、B<sub>7</sub>課長のA<sub>10</sub>に対する談話は、職場の改善、生産効率の相談であり、その電話も従前の信頼関係の回復の目的であり、B<sub>8</sub>係長は、B<sub>7</sub>課長とA<sub>10</sub>との感情的しこりを解消することを仲介する目的であり、支部脱退の話ではなく、またA<sub>10</sub>の職の変更は、同年2月の会社の組織変更の結果である。

イ B<sub>2</sub>課長のA<sub>7</sub>に対する訪問談話は、同人の作業能率の個別指導の目的で、守る会への勧誘も、職場での協調性を伸ばす助言であったに過ぎない。

ウ 会社は、1月23日までは組合結成も、学習会の開催も知らなかったし、同月26日までは、守る会の存在も、(5)の集団脱退のことも全く知らなかった。

エ (6)のA<sub>3</sub>、A<sub>2</sub>らに若干水がかかったことは、B<sub>2</sub>課長がホースのさばき方によって、水が噴き出したもので他意はなく、ビラ配布を妨害したことはない。

よって以下に判断する。

- (3)ア 前記認定(1の(1)ア、イ、ウ、(2)のB<sub>7</sub>課長のA<sub>10</sub>に対する談話、説得、B<sub>2</sub>課長

のA<sub>7</sub>に対する談話、またB<sub>8</sub>係長のA<sub>10</sub>に対する言動について考えるに、昭和53年1月23日会社に対する支部結成の通知並びに団体交渉の申入れがなされ、翌24日会社の団体交渉拒否がなされている前後の時期に当たり、会社と支部組合員との間に緊張・対立の関係が発生し、守る会も活動を始め、同月24日、25日の集団脱退が行われた状況等を総合して勘案するなならば、前記の談話、説得等は、組合脱退の勧奨であったと判断することが相当であり、前記(2)のア、イの会社の主張は採用できない。

なお、会社は、A<sub>10</sub>の職の変更は同年2月の組織変更の結果であると主張するが、A<sub>10</sub>が同年8月組合を脱退したところに、原職に復帰していることに鑑みて、採用できない。

イ 前記1の(3)のB<sub>2</sub>課長のA<sub>3</sub>に対する言動も、同人が支部書記長の地位にあること、前日の1月23日に同人らの役員の名が会社に通告されていること等を総合すると、支部及びその役員に対する非難、嫌がらせの言動である。

ウ 1月24、25両日の支部脱退のための集会は、B<sub>3</sub>課長、B<sub>2</sub>課長らの職制が積極的な役割を果たしたことは明らかである。

休憩時間中、従業員の過半数を超える多数の者が、特定の日に限り、特定の場所に集合することは通常考えられないことであって、事前になんらかの連絡、指示がなされていたとみるべきであり、食堂内の机等が片方に寄せられていたことと合わせ、計画的に準備、用意されていたものと認められる。また、このような会社施設を利用し、就業時間に食い込んだ異例というべき集会在、一職制限りの判断のみによって行われることはあり得ず、事務室と食堂の位置関係等からみても、就業時間になっても拍手、けんそうを続けている集會を会社幹部は当然知っていたとみるべきである。

総務課長B<sub>10</sub>（以下「B<sub>10</sub>課長」という。）は、1月26日朝の出勤途上、自家用車の中で、同乗したB<sub>3</sub>課長から上記集會のことを聞き、初めてこれを知り、出勤後B<sub>1</sub>取締役へ報告し、同取締役からB<sub>3</sub>課長の無届、就業時間食込みの集會につき嚴重注意したと述べている。ところで、B<sub>10</sub>課長は、守る会についても、同じく1月26日の朝、B<sub>3</sub>課長から、1月上旬に結成された旨を聞くまではその存在を知らなかったと述べ

ているが、6人の課長が発起人として名前を連ね、150人中100人の従業員が加入している守る会の存在を結成後20日も経過してようやく知ったとは、その職責上からも到底考えられないことであって、このことから上記証言は信用し難い。

エ 同年4月26日朝（出勤時刻）のB<sub>2</sub>課長の会社構内及び正門附近におけるホースによる放水行為は、同人の職責からみて同人の職務とは思われない。

ビラ配布中のA<sub>3</sub>、A<sub>2</sub>らの周囲には、B<sub>3</sub>らの課長数人、B<sub>9</sub>らの係長数人がちょ立し、ビラを渡すときに前に進み出て妨害しており、前記B<sub>2</sub>のA<sub>3</sub>、A<sub>2</sub>に対する放水は、いずれも組合活動に対する妨害である。

オ 同年1月21日午後4時ごろの各職場における残業命令は、課長らから出されたものであり、会社では数十人 就労した。この残業命令は、1月初旬の守る会の発足、A<sub>1</sub>委員長の同月8日の安全電具株式会社（以下「安全電具」という。東京都武蔵村山市所在）への配置換え（後記第4の1の(7)）、脱退届の集団提出等の諸事実により、T支部主催の学習会への参加を妨げたものと判断する。

カ そこで、前記の課長らの各所為が、会社の行為であるといえるかどうかということであるが、1月初め、会社内ではT支部の動きを察知し、守る会が結成され、その設立趣旨、基本方針は会社の意図に一致しており、同月20日前後には、アに述べたように、会社と支部組合員が緊張した対立関係にあったこと、B<sub>7</sub>課長のA<sub>10</sub>に対立関係にあったこと、B<sub>7</sub>課長のA<sub>10</sub>に対する談話のうちに、「私（B<sub>7</sub>課長）も会社も組合を許すわけにはゆかない」旨を発言していること等の諸般の事情並びに本件審問の全趣旨により、課長らの職制は会社と意思を通じて前記各所為をなしたものというべく、会社の行為と目される不当労働行為であり、労働組合法第7条第3号に該当する。

#### 第4 A<sub>1</sub>に対する派遣継続について

##### 1 認定した事実

- (1) A<sub>1</sub>は、昭和44年3月岩手大学工学部金属工学科を卒業して、同年4月株式会社タムラ製作所に入社し同社の鉄芯課に勤務していたが、同課が独立して同年10月タムラ精工株式会社が設立されて同会社へ出向し、同46年10月出向期間満了とともに、本件会社に

出向して、同49年3月社員となり、その研究所で金属材料の技術開発に従事していたが、同51年7月から製造一課検査係に配属され、同52年9月研究所に復帰しOSP（注1）プロジェクトチームの研究者となり、OSPのUL規格（注2）認定取得のための特性調査等に従事していた。

（注1）OSPは、電源トランスの安全対策用の過熱保護素子の商標で、安全電具のC<sub>1</sub>社長（以下「C<sub>1</sub>社長」という。）が実用新案権を取り、会社が販売している商品である。

（注2）UL規格は米国のアンダー・ライターズ・ラボラトリーという組織が定めた電気用品の安全性に関する規格基準である。

(2) ところで、A<sub>1</sub>は、第2の1の(1)アの冒頭に述べたように、昭和52年6月、他の従業員8人とともにT支部を組織し、その執行委員長に就任し、学習会を開催し組合員の拡大を図るなど組合活動を続けていた。

(3) B<sub>10</sub>課長は、昭和52年11月24日、A<sub>1</sub>に対し、OSPのUL規格認定取得の特性調査等のため、安全電具への出向命令の内示を伝えた。

(4) A<sub>1</sub>は、これに対し、OSPについては同年5月予備申請、同年8月本申請がなされ供試サンプルも送られており、ULの照会に備えて事後調査がある程度で、出向の必要性に疑問があること、安全電具の設備が貧弱であること、通勤、昼食に不便であること等の事由をあげ異議を述べた。

(5) そこで、同日、B<sub>10</sub>課長は、B<sub>11</sub>技術部長を交えA<sub>1</sub>と折衝した後、昭和53年3月末日までには、OSPのUL規格の認定取得ができるかどうかわかるだろうから、それまでの「派遣」でどうか、派遣は長期の出張と考えてよいとA<sub>1</sub>を説得した。

A<sub>1</sub>は、長期出張ならば、身分の不安定も薄れ、派遣期間も明示されたので、安全電具に派遣社員として勤務することにやむなく服した。

(6) A<sub>1</sub>の派遣は、「昭和52年12月1日より同53年3月31日まで」として、社内報「たむけんライフ」第18号（昭和53年1月1日発行）に掲載された。

(7) しかし、A<sub>1</sub>は、安全電具への派遣命令を受けた後も、昭和53年1月7日までは、会

社の研究所及び研究室（以下「研究所」という。）において、OSPの特性調査等の業務に従事していた。

そのころ、会社は、A<sub>1</sub>らの組合活動（組合員の勧誘等）を知り、同月8日、A<sub>1</sub>を実際に安全電具へ配置換えした。

そして、同じころ、前述（第2の1の(2)）のように、会社の課長らによって守る会がT支部に対抗して発足した。1月23日に支部結成が会社に通告され、団体交渉の申入れがなされた後の2月2日には、研究所のA<sub>1</sub>の机が取り去られ、その私物は、安全電具へ運ばれた。

(8) そして、会社は支部の団体交渉の申入れを同年7月まで拒否し続けた（後配第6のとおり）。

(9) 派遣先の安全電具は、C<sub>1</sub>社長、工場長、パートタイマー3人の陣容で、普通の民家の一部を使用し、実験器具は、電熱器、料理なべ等の日常器具を利用しているような状態であった。

(10) 昭和53年1月中旬には、OSPの特性調査等の結果、UL規格を完全に満たすことはほぼ不可能に近いことが明らかとなり、そのころから、OSPプロジェクトチームは解消し、会社は、新製品の温度保護素子を単体として開発する方針を採用し、その基礎開発を会社の研究所で行い、安全電具においてC<sub>1</sub>社長、A<sub>1</sub>がその実験に従事したのであるが、新製品の問題点は、樹脂に関する特性調査と実験であって有機化学の分野に属するもので、A<sub>1</sub>の専門とする金属工学の分野ではなかった。

なお、有機化学については、研究所のB<sub>5</sub>らのスタッフがいた。

(11) 同年3月10日、B<sub>10</sub>課長は安全電具にA<sub>1</sub>を訪れ、4月以降も安全電具における業務の継続を通告した。これに対し、A<sub>1</sub>は、約束の派遣期間を守るよう主張したが、たまたま、電気用品取締法（以下「電取法」という。）認定申請を目的とした新製品の温度保護素子（F型）がほぼ結論を得られ、約1カ月間でそのサンプルが完成する見込みなので、4月20日まで安全電具で業務を継続することにした。

(12) A<sub>1</sub>は、4月21日会社にB<sub>10</sub>課長を訪れ、同月24日より研究所へ復帰する旨を伝えた。

これに対し、B<sub>10</sub>課長は「安全電具における製品開発は、電取法並びにUL規格の認定取得にある。この認定取得のため現在まで携っている陣容で継続して製品開発を行ってゆくことが絶対必要であり、目的完遂まで現業務を遂行してほしい。これは会社の業務命令である。」旨を伝えた。

そして、会社は、同月22日、通告書（21日付け）をもって、A<sub>1</sub>に対し、UL規格認定取得まで安全電具において業務を継続すること、並びに会社への立入禁止を通告し、この通告に反する行為があれば、就業規則に照らし、相当の処置をせざるを得なくなることを併せて通告した。

(13) 支部は、A<sub>1</sub>に対する安全電具への派遣業務の継続に抗議し、かつ、この問題を議題として、団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じなかった。

(14) A<sub>1</sub>は、会社を相手方として、昭和53年6月26日浦和地方裁判所川越支部に「会社敷地及び会社内へ立ち入ることを妨害してはならない。」旨の決定を求める仮処分命令を申請した。（本件は昭和55年5月30日付けで取り下げられた。）

(15) 会社の就業規則には、次の規定がある。

第27条 会社は社員に対し業務の都合により出向、派遣、駐在を命ずることがある。

② 1 出向とは、関係会社又は関係事業団体、その他これ等に準ずる会社又は団体へ出向し、出向先の長の命に従い一定期間、一定任務を果すまで服務し、復帰することを予定している措置をいう。

2 派遣とは本籍所属最高責任者の指図に基き他部、課等へ派遣され、派遣先の部内において本籍所属最高責任者の指示通りに一定期間服務し、本籍所属最高責任者の意図完了のうえは、その指示により本籍部に復帰することを予定している応援措置をいう。

## 2 判断

(1) 申立人らは、次のとおり主張する。

ア 前記就業規則によれば、派遣は、一定期間、一定の仕事を果すまで服務するものである。

A<sub>1</sub>は、昭和52年11月24日、会社から安全電具への派遣命令の内示を受け、その期限を同53年3月31日と明示されたので、これに同意したものである。会社が同53年4月21日付けでA<sub>1</sub>に対し、更に無期限の安全電具への派遣継続を命令したことは、就業規則違反である。

イ O S PのUL規格認定取得は、昭和53年1月初めごろには、不可能の見通しが出て、そのプロジェクトチームは解消しており、新製品（単体過熱保護素子）の基礎開発は、研究所で行われていた。その新製品（F型シリーズ）の開発が安全電具の課題となっていたに過ぎず、O S Pの同規格認定取得の業務は廃止されていた。

ウ 前記基礎開発に基づく一つとしてF型シリーズの開発実験が安全電具の課題とされ、A<sub>1</sub>もこれに携わっていたが、昭和54年3月には、UL規格認定取得には遠いものであったことが判明している。

エ F型シリーズは、樹脂の特性調査と実験に主眼があつて、A<sub>1</sub>、C<sub>1</sub>社長は樹脂に関しては専門ではなく、B<sub>5</sub>課長らがその専門で、その設備も文献も研究所の方が安全電具よりも充実しており、F型シリーズにつき、A<sub>1</sub>は電取法の認定のサンプルの試作を完了しているので、任務は完了している。UL規格認定基準を満たすに足る樹脂は現在においては見当たらず、UL規格認定取得までの命令は、不能条件付きの派遣命令である。

オ 会社は、研究室、実験室の外に、研究室別館を有する新鋭工場で、20人の研究員の半数以上が樹脂の専門家である。

安全電具は普通の民家の一部を使用し、C<sub>1</sub>社長の外に工場長1人、パートタイマー3人が従事し、実験器具は電気器具とヒーター、料理なべ等を利用しているので、樹脂の熱劣化試験などできるはずもなかった。

カ UL規格認定取得を目的とする安全電具での無期限派遣延長命令と会社への立入禁止命令は、A<sub>1</sub>に対し、職業上の不利益を与え、かつ、職業上並びに組合活動上の精神的苦痛を与えている。

同時に、組合の執行委員長を他会社に無期限に派遣していることは、支部の日常的

な活動を著しく困難ならしめる支配介入である。

(2) 会社は、次のとおり主張する。

ア 会社と安全電具は、OSPにつき電取法及びUL規格の認定取得が焦びの急とされ、安全電具が会社より離れているので、A<sub>1</sub>がC<sub>1</sub>社長の指示、指導を受けることは不便、非能率的であり、トランス専門の安全電具が装置、材料の点からも安全電具で実験することが最適であった。

イ 昭和52年11月24日、B<sub>10</sub>課長は、A<sub>1</sub>に対し、UL規格認定取得等の重要性を説明し、「派遣は、UL規格認定取得までの期日であること」、「UL規格認定取得の目標は53年3月末日で、この目標に向かって頑張ってもらいたいこと」を伝え、A<sub>1</sub>も十分な理解を示して派遣に応じたもので、3月31日までという確定期限の約束はなかった。

ウ 53年1月中旬に、OSPサンプルによるUL申請は一時保留されたが、OSPの改良に着手し、同年4月に電取法の申請をし、更に改良を加えて、同年8月型式に合格した。

エ 安全電具の研究実験の設備が劣悪であると申立人らは主張するが、研究開発に必要な実験器具は、現在、すべて安全電具に常備されており、もし必要があれば、A<sub>1</sub>は会社に出向いて必要な設備を用いて実験もできるし、会社はこれを問題にしない。

オ 申立人らは、昭和53年4月21日付けのA<sub>1</sub>に対する会社の通告書について、派遣延長命令であり、立入禁止命令であると主張するが、会社は、A<sub>1</sub>が業務を放棄しないよう警告し、就業規則に反する行為があつて、懲戒処分を未然に防止するため通告したものである。

また、立入りを禁ずるとの実質的意味は、一切の立入りを全面的に禁じた趣旨ではなく、派遣目的である安全電具での業務の放棄を禁じたものである。

よって以下に判断する。

(3) まず、会社の就業規則に定める「出向」と「派遣」との相違について判断する。

同規則第27条第2項第1号、第2号によれば出向は、会社以外の関係会社又は、関係団体へ職場を移し、その出向先の長の命に従い、一定期間、一定任務を果すまで服務す

るものであり、派遣は、本籍所属最高責任者の指図に基づいて、会社内の他部、課等へ職場を移して、一定期間、本籍所属最高責任者の意図完了するまで服務する応援措置である。

B<sub>10</sub>課長は、昭和52年11月24日、A<sub>1</sub>に対し前記認定事実(3)、(4)及び(5)記載の交渉の末、安全電具への派遣命令を内示し、同53年3月31日までの派遣期間を明示したので、A<sub>1</sub>はやむなくこれに服したものであるが、安全電具は、本件会社以外の関係会社であって、この命令は就業規則第27条第2項第2号に定める派遣ではなく、同項第1号に定める出向に該当すると判断する。

しかし、本件審問の経過において、申立人ら及び会社とも安全電具への出向命令を派遣命令と呼称しているので、この命令書においては、これに従い、派遣として表示する。

イ さてA<sub>1</sub>は、昭和52年12月1日の安全電具への派遣命令に応じ、かつ、同53年3月10日、その派遣継続を伝えられ、同年4月20日までの派遣業務を継続したことは前記認定のとおりである。

そこで、同年4月21日以降においてもA<sub>1</sub>を安全電具へ派遣し続ける合理性があるかどうか検討する。

- ① 既に、当初の派遣命令の目的であったOSPの特性調査等の実験業務は、昭和53年1月中旬ころより停止されていたこと。
- ② 新製品の単体の温度保護素子(F型)は、樹脂を主体とするもので、電源トランスに組み込むOSPと異なり、必ずしも安全電具での実験研究を要しないこと。
- ③ 樹脂に関する専門家は、研究所の技術スタッフB<sub>5</sub>らであって、これが基礎開発は研究所で行われており、むしろA<sub>1</sub>を研究所でその業務に従事させる方が効率的であると考えられること。
- ④ 文献や研究設備も安全電具よりは研究所がはるかに整備されていることが推認されること。

等を考慮すれば、A<sub>1</sub>を派遣先の安全電具で業務を継続担当させることは合理性がないものと判断される。

ウ A<sub>1</sub>は、昭和52年12月1日、安全電具への派遣命令を受けた後も、安全電具へ赴かないで、依然として同53年1月7日までは研究所において、OSPの特性調査等の業務に従事していたものであるが、

- ① 遅くとも同年1月初めころに、会社は、A<sub>1</sub>らの組合活動を察知し、同月8日には突如A<sub>1</sub>を安全電具へ事実上配置換えしたこと。
- ② そのころ、会社の課長らによりT支部に対抗して、守る会が発足し（前記第2の1の(2)ア）、同月23日、A<sub>1</sub>らは会社に対し、組合結成及び執行委員長A<sub>1</sub>らの役員の氏名を通告し、同時に9項目の要求事項について、団体交渉の申入れをしたこと。
- ③ その後も、申立人らから会社に対し再三の団体交渉の開催要求がなされたが、会社はこれを拒否し続けていたこと（後記第6）。
- ④ 同年3月28日には、申立人らは第二次の要求事項につき団体交渉の申入れを行ったが、会社は同年7月までこれに応じなかったこと。

等の一連の経緯の中で、同年4月21日付けで会社よりA<sub>1</sub>に対し、安全電具での業務継続命令が出された経過を考察するならば、支部執行委員長の職にあるA<sub>1</sub>を組合員と隔離し、それとの連絡を困難ならしめ、支部の弱体化を企図したものと認定せざるを得ない。

また、A<sub>1</sub>は、上記業務継続により、その研究上においては研究所より孤立化させられ、実験設備の不完全な安全電具の研究環境に取り残される不利益を受け、個人の生活上においては通勤等の不便を破り、かつ、執行委員長として正当な組合活動について、支障を来していることは容易に看取できるし、さらに支部組合員は、A<sub>1</sub>委員長を隔離され続け、組合活動の機会を狭められているものと断定できる。

エ 会社は、A<sub>1</sub>に対する昭和52年11月24日内示の派遣命令は、UL規格認定取得までの命令で期間の定めはなく、かつ、昭和53年4月21日付けの安全電具での業務継続命令は、A<sub>1</sub>に対し業務放棄をしないよう警告したものであると主張するが、いずれもこれを認めることはできない。

叙上のA<sub>1</sub>に対する昭和53年4月21日付けの安全電具での業務継続命令は、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。

オ 会社の4月21日付けA<sub>1</sub>に対する立入禁止命令の通告について、会社は、前記2の(2)のオ記載のとおり主張するが、前記認定の事情に鑑みこれを採用し難く、会社が支部の組合活動を阻害する意図の下になした不当労働行為であると判断する。

しかし、主文第2項の業務継続命令の取消しは、A<sub>1</sub>の会社入構を含むものであることは当然であるから、特に命令せず、会社に対し、主文第4項の掲示文(2)に記載することを命令するにとどめる。

## 第5 夏期奨励金の未払いについて

### 1 認定した事実

(1)ア 会社は、昭和53年7月26日、全従業員を食堂に集め、B<sub>12</sub>代表取締役が、夏期一時金1.6カ月プラスアルファについて、プラスアルファ分を夏期奨励金として0.2カ月支給すると発表し、同日、支部に対し、奨励金支給について次のとおり、申し入れた。

「組合（組合員を含む）が、生産性向上並びに合理化に全面的に協力することを前提条件として、次のとおり奨励金の支給を実施する。

① 社員一人当たり、平均27,000円を支給する。但し、査定は今回に限り勤怠減額のみとする。実施は、右前提条件に同意された後、10日以内とする。

② 支部が上記前提条件に同意する旨の文書による意思表示があれば、至急実施する。

なお、上記前提条件に同意されないときは、支給を実施しない。」

イ 会社は、同日一般従業員に対し全く同様の条件を前提として、「社員一人当たり、平均27,000円支給する。

但し、査定は今回に限り勤怠減額のみとする。

支給日は、7月29日とする。」

ことを通知した。

支部組合員を除く従業員は、これに同意して同年7月29日支給を受けた。なお、昭和52年以前は、夏期奨励金は支給されていなかった。

ウ アの申入れにつき、申立人らは、同年8月11日会社に対し、次のとおり抗議し質問

した。

「会社は、7月26日、全従業員を食堂に集め、B<sub>12</sub>代表取締役が夏期一時金の1.6カ月プラスアルファのうちのプラスアルファ分を奨励金として支給すると発表しながら、同日、会社は、支給に対し、生産性向上並びに合理化に全面的に協力することを支給の条件とし、この条件に支部が同意しないと支給しないという不払い行為に抗議し、かつ、生産性向上並びに合理化の内容と規模について明確にするよう要求する」

エ 支部組合員の昭和53年の基準内賃金は、後記第6の1の(6)ウ記載の協定の結果、昭和53年3月16日にさかのぼって、次のとおり改定されていた。

氏名	基準内賃金	氏名	基準内賃金
	円		円
A <sub>1</sub>	149,500	A <sub>5</sub>	107,000
A <sub>2</sub>	110,000	A <sub>6</sub>	126,500
A <sub>3</sub>	113,000	A <sub>7</sub>	102,500
A <sub>4</sub>	98,500		

(注) 上記のうち、A<sub>6</sub>については、昭和54年7月31日付けの昇給通知書記載の新給与の基準内賃金134,400円から昇給額7,900円を差し引いた金額である。

オ これに対し、会社は8月16日支部に対し、「生産性向上並びに合理化に全面的に協力する。」との意味は、「技術の向上、品質の改善、原価の切下げ、能率の増進等のため、全てにわたって無駄を省き、労働生産力をできるだけ増進させるため、新しい技術を採用したり、組織を改善すること。」であると回答した。

カ 後記第6の1の(7)イ、ウの認定事実記載のとおり、奨励金支給につき、会社と支部の応酬の経過を経て、10月17日団体交渉を開催したが、協定に至らなかった。

(2)ア 会社は、昭和54年7月30日支部に対し、奨励金の支給について次のとおり申し入れた。

「組合（組合員含む。）が生産性向上並びに合理化に全面的に協力することを前提条件として、社員一人当たり、一律20,000円を支給する。」

イ 同様の申入れを受けた従業員（支部組合員を除く。）に対する奨励金は、8月1日に支給された。

ウ 申立人らは、8月1日会社に対し、

「去る7月23日の団体交渉の席上で明らかにしたように、昨年の奨励金未支給について埼玉地労委で係争中であるが今期の奨励金についてさらに係争を重ねないように要請したにもかかわらず、今回も昨年と同様な文書で申し入れてきたことは、支部に対するいやがらせの姿勢が変わっていないことを示している。支部は会社に抗議し奨励金の速やかな支給を要求する。」旨の抗議を申し入れた。

エ 支部は、アの条件受諾を拒み、会社は、前記奨励金を組合員に支給しなかった。

## 2 判断

### (1) 申立人らの主張

昭和53年及び54年の夏期一時金支給に当たり、会社が、従業員に「奨励金」として支給した、社員一人当たり平均27,000円（53年）及び一律20,000円（54年）は、組合結成以前に夏期一時金として支給していた金員を、急に「奨励金」なる名目に変えたものである。支部が即座に受け入れ難い前提条件を付した同意書に調印しなかったことを理由に、組合員に対する「奨励金」の不払いの結果、組合員は差別の取扱いを受けている。

また、会社が支部に対し右前提条件の同意を迫っていることは、経済的利益をてこに支部の基本方針の変更を迫り、支部の弱体化を企図する支配介入である。

### (2) 会社の主張

支部は、「奨励金」の無条件支給を求めているが、会社は、生産性向上と合理化に協力するという条件を前提に全従業員に対してその支給を同時に申し入れしたものである。同意した従業員が支給を受け、不同意の組合員が支給を受けられないのは当然である。

会社と支部間における昭和53年及び同54年の夏期一時金についての協定書には、「奨励金」について、なんら定められていないので、会社は、支部に対してなんらの債務を負担していない。

支部は、「奨励金」の支給について、支部の受け入れることのできない不当な条件を付

したと主張するが、なんら不当な条件でもなく、差別条件でもない。会社は、生産性向上並びに合理化の協力と内容について、支部の求釈明に対し、十分な説明を行っている。

申立人らの主張は、組合員である故をもって、他の従業員よりは優遇されなければならないというものであって、暴論である。

よって、以下に判断する。

(3)ア 一般に、会社が、生産性向上及び合理化について協力することを前提として奨励金を支給することを労働組合に申し入れることは、必ずしも不当であるとは言い難い。

イ 会社の本件申入れは、他の従業員に対しても同時に同様の条件を申し入れたもので組合員を差別したものでもない。

ウ しかし、本件については、従業員に対する支給日と、組合員に対する支給日とは、その記載が相違していることが注目される。

なわち、従業員に対しては、「支給日は、7月29日とする」とし、従業員の同意があることを意図しており、支部に対しては、「実施は、右前提条件に同意された後10日以内とする。同意する旨の文書による意思表示があれば、至急実施する。前提条件に同意されないときは、支給を実施いたしません。」と記載されている。しさいに判読すれば、会社は支部に対し、支部はその運動方針を変更せず、支部が同意しないこと、したがって、奨励金を支給しないことを予期していたものと推認される。

エ また、会社は、昭和52年まで夏期奨励金名義の金員を支給した事例もないのに、支部結成通告後に至って、初めて、「奨励金」支給を発表し、かつ、支給の条件を付けたことについて、慎重に審議した形跡もみられないので、組合対策としか考えられない。

オ 本件の奨励金は、本来は夏期一時金の追加分であって、会社も夏期一時金のプラスアルファ分であることを全従業員に発表しており、過去6カ月間の労働に対する賃金の後払いの性格からみて、将来にわたって協力を求める条件を付することには必ずしも強い合理性があるとは言えない。

カ そして、本件審問の経過をたどるならば、支部結成を通告した昭和53年1月23日前後から、守る会の活動により組合員の数は激減し、会社と支部は緊張対立の関係を持

続し、会社は団体交渉を拒否し続けている中で、前提条件付きの奨励金支給の申入れをなしたものである。

会社は、生産性向上及び合理化の内容についての支部の求釈明に回答しているが、その内容は、前記1の(1)のオの如く、企業経営者及び従業員が意図している通常のものであって、一般に納得できる具体化されたものでもない。

キ 以上のような状況の中で、支部が、会社の真意をはかりかねて、生産性向上、合理化への全面的協力について同意の暁は、人員削減、労働強化、労働条件の悪化につながる可能性があるとして危ぐし、かつ、組合活動の運動方針が揺ぎ弱体化をもたらすことを懸念したことは無理からぬことである。

ク 支部は、奨励金支給について、昭和53年9月26日、同年10月5日にわたり団体交渉を申し入れ（第6の(7)のイ）、ようやく、同年10月17日団体交渉が開催されたが、会社は奨励金支給の前提条件について支部の危ぐ不安を除くべく努力を続けた形跡もなく、妥結に至らなかったものである。

結局、会社は、奨励金の支給について前提条件を不可分とした態度を固執したため妥結に至らなかったもので、奨励金が支給されない結果をもたらしていることは、組合員に対する不利益扱いであり、支部の弱体化を企図したものである。

ケ 昭和54年夏期奨励金支給についても、会社は、同年7月30日支部に対し、生産性向上並びに合理化に全面的に協力することを前提条件として社員一人当たり一律20,000円を支給することを申し入れてきたが、支部がこれに対し前提条件に同意しないまま奨励金が支給されない結果をもたらしているのであるから、前記の判断を適用する。

支部組合員に対する会社の奨励金未払いは、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。

## 第6 団体交渉の経過について

### 1 認定した事実

(1)ア 申立人らは、昭和53年1月23日会社に対し、同月21日に支部を結成したこと及び申立人らの役員の氏名（地本、執行委員長A<sub>13</sub>、副委員長A<sub>8</sub>ほか2名、書記長A<sub>15</sub>ら。

支部の役員は前記第2の1の(1)イ記載のとおり。)を通知し、かつ「医務室設置等」9項目の要求事項を提出し同月30日午後5時30分からの団体交渉を申し入れた。

イ これに対し、会社は、同月24日組合に対し次のとおり質問し、その回答を求めた。

(ア) 1月21日支部を結成し、地本の組合員となったこと、並びに同日支部役員を選出したことは真実か、否か。

(イ) 支部規約若しくは地労委の資格証明書の提出を求める。

(ウ) 支部長及び役員の権限責任等。

(エ) 支部は労組法上の独立した組合であるか。

(オ) 組合員名簿の提出を求める。

(2)ア 支部は、2月10日会社に対し、会社の質問及び回答要求は団体交渉拒否の正当事由とはならないと抗議した。

会社は、同月14日組合に対し、組合員名簿の提出要求を撤回したが、前記(1)のイの(ア)ないし(エ)について重ねて質問した。

イ 申立人らは、同月17日当地労委に対し、会社の団体交渉拒否等に対する救済命令の申立てをなし、4月8日申立人らの規約を提出し、会社に交付した。

ウ 申立人らは、3月2日会社に対し、前記(1)のアの要求事項につき、日時、同月13日午後5時30分から、場所、会社会議室の団体交渉を申し入れたが、会社は、同月9日支部に対し、前記質問事項の回答を求めたのみで団体交渉に応じなかった。

(3)ア 申立人らは、3月28日会社に対し、「本給引上げ一律3万円、企業内最低資金8万円」等12項目の要求事項を提出し、これにつき、日時、4月7日午後5時30分、場所、会社会議室の団体交渉を申し入れた。

これに対し、会社は、4月7日午前支部に対し、前記質問事項の回答を催足し、かつ、前記(1)のアと(3)のアの要求事項の整理を求める旨の文書(4月6日付け)を交付した。

イ 申立人らは、4月10日会社に対し、前記要求事項につき、日時、4月14日午後6時、場所、会社食堂の団体交渉を申し入れた。

これに対し、会社は、同月12日支部に対し、日時、同月26日午後1時～3時、場所、入間市民会館（会社から数キロメートルの距離）会議室、出席者、会社・支部各3名以内、議題、組合の資格問題、団交ルール、支部要求事項として団体交渉を申し入れた。

申立人らは、同月14日に会社に対し、

①場所が会社外であること、②議題が資格問題、団交ルールを先議すること、③出席者につき地本役員を除くことについて抗議し、かつ、同月18日までの間に開くよう団体交渉を申し入れた。

ウ 会社は、4月18日支部に対し、同月25日までは、業務の都合により開催できないことを回答し、支部の規約等の提出もないので、団体交渉の席上において、支部が適法かつ独立した組合であることを明らかにすることを申し入れた。

これに対し、申立人らは、同月20日会社に対し、「業務の都合」の明確化を求め、かつ、重ねて団体交渉を申し入れた。

(4)ア 申立人らは、4月21日会社に対し、「A<sub>1</sub>の派遣期間満了に伴う原職復帰」を団体交渉の議題とすることを申し入れ、これに対し、会社は同月25日、支部に対し、同月26日午後1時、議題前記(3)のイとして、団体交渉を申し入れた。

イ 申立人らはこれに応じ、同月26日午後1時ころ、入間市民会館に参集したが、会社は、地本役員2名の出席を拒否したため、団体交渉は開催されなかった。

(5)ア 会社は、4月28日支部に対し、日時5月10日午後1時～3時、場所、出席者、議題は、前記(3)のイ記載のとおりとして団体交渉再開の用意があることを申し入れた。

これに対し、申立人らは、5月4日会社に対し、日時、5月10日午後6時、場所、会社会議室、出席者、地本役員2名、支部役員数名、議題、(3)のア及び(4)のアの要求事項として団体交渉を申し入れ、当日、支部役員は食堂で待機していたが、会社側は出席せず団体交渉は開かれなかった。

なお、A<sub>1</sub>委員長は団体交渉に出席するため、安全電具から駆け付けたが、その時には門は閉鎖され、職制を含む守る会の会員約20人が居合わせたので、同人は入構で

きなかった。

イ 会社は、5月10日全従業員に対し、53年の昇給が6.7パーセント、夏期一時金が1.6カ月分プラスアルファであることを発表したが、同月24日、支部に対し、前記(3)のA及び(4)のAの団体交渉事項について書面により一括回答した。

ウ 申立人らは、5月27日会社に対し、前記一括回答について団体交渉を申し入れ、同月31日午後5時30分ころ、入間市民会館にB<sub>12</sub>、B<sub>1</sub>（以下「B<sub>1</sub>代表取締役」という。）両代表取締役、B<sub>10</sub>課長、支部の執行委員、地本のA<sub>16</sub>執行委員が参集したが、会社は地本役員の出席を拒否し続けて、団体交渉はできなかった。

(6)ア その後、会社と申立人らとの間で、6月4日より同月14日までの間、数回にわたり文書による折衝の結果、同月20日午後6時ころ、入間市民会館において、会社の前記3名（(5)のウ記載）、支部執行委員、地本役員2名が初めて、団体交渉の席に着いたが、会社は団交ルール、出席者の先議を主張し、これに対し、申立人らが応じなかったため、前記一括回答に関する討議はなされなかった。

イ 7月4日午後6時ころ、入間市民会館会議室に、会社の前記3名、支部の執行委員、地本の役員2名が出席した席上において、会社は、「提案書」を提出し、「交渉委員は会社3名、支部3名とし、会社側は役員、またはその選任した従業員、支部側は従業員たる組合員から選出されたものに限る。」ことを提案したが、申立人らがこれを拒否した。

ウ 7月17日午後6時ころ、入間市民会館会議室に、会社の前記3名、申立人らの役員が出席し、申立人らは、前記(5)のイの一括回答につき交渉したところ、会社は、回答書記載のとおりであると応答するのみであったが、支部は回答書記載のとおり同月25日協定した。

(7)ア 会社は、7月26日支部に対し、「支部が生産性向上並びに合理化に全面的に協力することを前提条件として、1人平均27,000円の奨励金を支給すること」を申し入れた。

イ 申立人らは、9月26日、10月5日の再度にわたり、会社に対し、前記アにつき団体交渉を申し入れたが、会社は10月9日に、同月16日まで、業務の都合により開催でき

ないと回答し、併せて、10月17日午後6時の団体交渉を申し入れた。

ウ 10月17日午後6時ころ、入間市民会館会議室において、会社の前記3名、支部の執行委員（地本役員欠席）が出席し、前記アの奨励金について討議したが、妥結に至らなかった。

エ 申立人らは、同日会社に対して、「年末一時金として基準内賃金の3.5カ月分の支給等」13項目の要求事項について、10月30日午後6時の団体交渉を申し入れた。

これに対し、会社は、10月25日、11月8日、同月14日の3回にわたり、申立人らの再三の団体交渉申入れに対し、検討中であるから、応じられないと回答した。

(8)ア 申立人らは、11月15日会社に対し、「労働条件の改善について」等の6項目の要求事項を追加して、これらにつき同月17日午後6時10分の団体交渉を申し入れた。

イ 会社は、11月16日及び同月22日、申立人らの前記団体交渉の申入れに対し、鋭意、検討中で、検討終了次第に回答することを通知した。

そして、会社は、12月1日「年末一時金は基準内賃金の平均3.35カ月」と従業員に発表するとともに、支部に対し、前記要求事項について、回答書をもって、一括回答した。

ウ 同月5日午後6時ころ、入間市民会館会議室に、会社のB<sub>1</sub>代表取締役、B<sub>13</sub>調査役、B<sub>10</sub>課長、支部の執行委員、地本役員1名が出席し、前記イの一括回答につき討議したが、会社は、回答書記載のとおりと述べるのみで説明はなされなかった。しかし、申立人らは、一時金については妥結するので、一般従業員と同じ日に支給するよう要求したが、B<sub>1</sub>代表取締役は一括協定しなければ支給できないと声明したため、やむなく支部は要求の一部を撤回して、翌6日協定書に調印した。

(9)ア 申立人らは、昭和54年3月19日会社に対し、「賃金引上げ17パーセント（平均23,120円）、これを本給に組入れること」を要求し、4月3日の団体交渉を申し入れた。

会社は、これに対し、3月23日、同月29日、4月12日、同月16日、同月19日、同月25日にいずれも「検討中」、若しくは「業務の都合により」、団体交渉の開催ができないと回答した。

イ 会社は、4月28日前記アの要求に対し、「社員一人当たり平均9,158円（平均6.7パーセント）」、並びに54年夏期一時金について「社員一人当たり新基準内賃金の平均2.2カ月にする」等を一括回答した。

ウ 申立人らは、6月11日、会社に対し、「夏期一時金として基準内賃金の3カ月分の支給」等の要求書を提出し、同月13日前記アの要求について同月20日午後6時の団体交渉を申し入れた。

会社は、6月27日支部に対し、「業務の都合により」、7月4日までは団体交渉は開催できないとし、7月5日午後6時の団体交渉を回答した。

その後、申立人らは7月9日に団体交渉を申し入れたが、会社はこれに応じようとしなかった。結局、団体交渉は7月23日に開催され、翌24日会社と支部は、54年夏期一時金及び昇給について、前記イ記載の内容で協定した。

(10)ア 申立人らは、11月14日会社に対し、「54年年末一時金として基準内賃金の3.5カ月分の支給」等を要求した。

これに対し、会社は、同月16日支部に対し、「検討中」であると回答した。

イ 申立人らは、同月26日会社に対し、前記要求事項につき同月30日午後6時の団体交渉を申し入れたが、これに対し、会社は翌27日、「業務の都合により」開催できないとし、12月3日午後6時の団体交渉を回答した。

ウ 申立人らは同月30日会社に対し、12月3日の団体交渉に応じる旨申し入れたところ、会社は同日支部に対し、「年末一時金を基準内賃金の平均3.15カ月分とする」等を一括回答した。

エ 12月17日、会社と支部は交渉し、支部が前記アの要求の一部を撤回し、会社の一括回答記載のとおり協定が成立した。

(11) 以上の経過は、別紙団体交渉経過一覧表記載のとおりである。

## 2 判断

(1) 申立人らは、次のとおり主張する。

ア 前記1の(1)のイ、(2)のア記載の会社の質問並びに同(4)のイ、(5)のウ、(6)のイ記

載の地本役員の出席拒否、団交ルール在先議を主張する団交拒否は全く正当の根拠がなく、不当労働行為である。

イ 昭和53年7月以後、申立人らと会社の間で団体交渉は開催されたが、申立人らの団体交渉申入れに対して、会社は、「検討中」あるいは「業務の都合により」と称して、いたずらに団体交渉を引き延ばした上、申立人らの要求に対して、一括回答し、回答書記載のとおりと応答するのみで誠実な団体交渉をしていない。

(2) 会社は次のとおり主張する。

ア 会社は、資格のある労働組合とは団交をなす用意をしているのに、支部は、前記1の(1)のイの質問に回答もしないで会社に抗議を申し込む始末であった。会社と支部との労使関係の正常化のために、規約の提出及び釈明を求めたことは当然のことである。

イ 会社が支部の資格問題、団交ルールを先議事項として要求したことは、労使の円満な関係を促進するためである。

ウ 会社は、申立人らの団体交渉申入れに対して、いたずらに引延しを図ったことはない。53年年末一時金の要求は、10月17日になされ、12月5日には支部と妥結しているのである。

よって以下に判断する。

(3)ア 会社は支部に対し、支部の結成が真実か否か、また、支部長の協約締結権限があるか否かを質問している（前記1の(1)のイ）が、申立人らは、1月23日の支部結成の通告に当たり、①同月21日の結成であること、②組合員は地本に加盟していること、③役員の名も通知しているのであって、これらの点について、地本と支部の内部で紛議が発生しているわけでもなく、会社の疑念による団体交渉拒否は理由がない。

イ 会社の支部に対する規約の提出要求は、労使関係の正常化のため望ましいことではあるが、支部の規約提出を義務づける根拠はないので、支部の自主的判断にまつものと解することが相当である。

また、規約は、昭和53年4月8日（第1回調査）に会社に対し交付されている。

ウ 団交ルールを団体交渉の先議事項とすることは、労使間の紛争発生防止のために好

ましいことではあるが、その取決め方の経過が、予備折衝において、又は、団体交渉の過程において、又は、団体交渉の過程において、労使双方の努力を重ねた成果によるべきものであることを考慮するならば、会社が団交ルール先議に固執することは相当でない。

エ 会社は、団体交渉の席に地本役員の出席を昭和53年7月ころまで拒否し続け、地本と支部の団体交渉申入れは二重交渉になり、かつ、地本は協定書作成に参加したことはないと主張するが、地本は組合員の個人加入組織で、支部及び組合員と利害関係を共にしており、その団結権の侵害を守るため、支部は、地本を団体交渉に出席させるかどうかは自主的に判断すべき事項であって会社の容かいすべき事柄ではない。

(4)ア 次に、誠実な団体交渉がなされているか否かについて検討すると、次の事実が認められる。

- ① 会社は、従業員全員に賃金、一時金等を発表してから、初めて申立人らとの団体交渉を開始していること。
- ② 申立人らの申し入れたとおりの団体交渉に、会社は正当な理由なく一度も応じていないこと。(具体的には、日時、場所、議題等)
- ③ 団交場所について、申立人の要求する会社施設内を正当な理由なく拒否していること。
- ④ 一括回答と称して書面で回答を行い、団体交渉の席上でもそれ以上の説明がないこと。

①について、会社は、従業員に対する発表とほぼ同時に(支部に対する回答の方が先になされたことはない。)支部にも回答しており、この点においても支部を差別したことはないというが、従業員に発表するまでは団体交渉に応じないという会社の態度は首肯し難く、仮りに有額回答ができない状況にあったとしても、申立人らには団体交渉を求める利益があることは論をまたない。

②については、団体交渉の日時、場所、議題は、労使が協議して決めるのが原則であるところ、会社が一方的に指定した日時等に固執することは妥当でない。

③について、会社が指定する団交場所である入間市民会館は、会社から数キロメートルも離れており、申立人らはその不便を主張しているが、会社は申立人らの希望する食堂又は会議室では支障がある旨を明らかにしていない。もとより、団交場所は会社内に限定する理由はないが、会社外に固執する会社のかたくなな態度は妥当でない。

④の一括回答については、要求事項も多岐にわたり、一括回答も無理からぬと思料されるけれども、これらの回答は、要求に対する極めて簡単な是非の結論のみであるから、団体交渉の席上、会社の状況を十分説明して論議を尽くすことが、会社の誠実な態度であるというべきであるところ、会社が書面のおりと繰り返すのみであったことは誠実さに欠けるものである。

イ 会社は、団体交渉を引き延ばしたことはないと主張するので検討する。申立人らの団体交渉の申入れの日時と開催日等は、別紙団体交渉経過一覧表のとおりである。当初の申入れ日と開催日との間隔は、早くて20日、遅くて約6カ月である。

さらに、昭和54年の賃金引上げ要求において、次回の団体交渉までの間隔が、短いときでも10日、平均で約2週間も空いている。しかも、この間回答の上積みがあったわけではない。

また、会社は、「検討中」又は「業務の都合により」等の理由で、申立人らの申し入れた日時の団体交渉を開催できない旨を再三回答している。もちろん、会社には業務運営上の都合があり、また、賃金引上げ、一時金等の回答をなすに当たり相当の期間を要するので、申立人らの指定した日時に必ず団体交渉を開催しなければならないわけではないが、少なくとも申立人らに対し開催できない理由を示し了解を得る態度が要請されるというべきである。しかるに、会社は「検討中」又は「業務の都合により」等と記載した書面をもって回答を繰り返すのみで、その具体的な内容を一切明らかにしていない。

以上の事実から、会社の行為は、正当な理由のない団交引延ばし（拒否）と断ぜざるを得ない。

ウ 前記1認定した事実及び2判断(3)以下を総合して考察すると、会社は、①正当な理

由を示すことなく団体交渉を引き延ばし、②従業員に発表してから初めて団体交渉を開始し、③団体交渉では書面のとおりと繰り返すのみで、資料を示して誠意をもって協議をせず、④申立人らをしてやむなく妥結せざるを得ない状態におく、という団体交渉に対する態度をとっており、かかる会社の行為は、形式的に団体交渉に応じていてもその実質的意義を損わせるものと認められる。

さらに敷えんすれば、会社は、①地本役員の団交出席を執ように拒んだこと、②団交場所として正当な理由なく会社施設内を拒否し続けていること、③A<sub>1</sub>に対する会社への立入禁止命令（前記第4の1の(12)などの諸事情を併せ判断すると、会社は、申立人らの正当な組合活動を嫌悪し他の従業員への影響を恐れてかかる不誠実な態度をとっているものであり、支部の弱体化を企図した支配介入と認めざるを得ない。

本件においては、別紙団体交渉経過一覧表記載の各団体交渉事項は、既に妥結し協定書を作成しているので団体交渉拒否には当たらないが、同表に記載したように、会社は正当な理由なく申立人らの申し入れた団体交渉を拒否しており、かかる会社の行為は申立人ら組合の運営に対し、支配介入するもの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。

## 第7 一時金及び昇給額の支給遅延について

### 1 認定した事実

- (1) 会社は、昭和53年の賃金昇給額につき、非組合員に対しては、昭和53年5月25日に支給したが、支部組合員に対しては、遅れて7月29日に支給した。
- (2) 会社は、同年夏期一時金につき、非組合員に対しては6月9日に支給したが、支部組合員に対しては、遅れて7月29日に支給した。

### 2 判断

- (1) 申立人らは、前記(1)、(2)の支給遅延は、会社が支部組合員に対し、不利益扱いをなし、かつ、支部の運営に支配介入するものであると主張する。
- (2) 会社は、組合員に対する前記の支給遅延は、同年5月24日に、従業員一般と支部に対し同様の時期に、一時金及び昇給額を発表、通知したが、申立人らとの団体交渉が進ま

ず、7月25日に妥結したため、支部組合員に対する支給が同月29日にずれ込んだもので、従業員と差別したものではないと主張する。

よって、以下に判断する。

- (3) 前記第6の1の(3)ア記載のとおり、3月28日申立人らより会社に対し、春闘要求がなされ、会社が5月24日支部に対し回答したが、会社は申立人らの団体交渉申入れを前記第6の1の(5)ウ、同(6)ア記載の経過のとおりこれを拒否し続け、結局、会社と支部は、7月25日に昇給額と一時金等について妥結したもので、これらの支給遅延は会社の団体交渉の引延ばしと拒否の結果であり、会社がこのような態度にでなかったならば、これらの支給遅延は回避できたものと判断される。したがって、昇給額、一時金の支給遅延は、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と判断する。

#### 第8 会社の組合及び幹部に対する非難、中傷、誹謗の言動について

申立人らは「会社は、組合員以外の従業員に対して、談話、説得その他組合活動を非難し、組合への加入を妨害してはならない。」また、「会社は、申立人らの運動方針、組織形態を非難したり、組合幹部を中傷、誹謗して、組合の組織運営に支配介入してはならない。」との救済命令を求めている。

しかし、会社が従業員に対し、組合及び幹部並びに申立人らの運動方針等を非難、中傷する言動については、疎明がない。

もっとも、前記第2の1の(2)イ記載の守る会の設立趣旨、基本方針の記載のうちに、組合の方針を非難攻撃するが如き表現が看取されるが、極めて抽象的で、これをもって、従業員に対する不当な心理的圧力若しくは利益誘導があったものとは、直ちに結論づけることはできない。よって、これらに関する申立ては棄却する。

以上の事実及び判断に基づき、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12月25日

埼玉県地方労働委員会

会長 福 田 耕太郎

(別紙 略)