

静岡、昭54不5、9、昭56.11.5

命 令 書

申立人 全国紙パルプ産業労働組合連合会  
安倍川製紙労働組合

被申立人 安倍川製紙株式会社

主 文

- 1 被申立人は、本命令書受領後1週間以内に、縦1メートル、横2メートルの白紙に縦書かつ  
つかい書で、下記のとおり墨書し、本社正門附近の従業員の見易い場所に2週間掲示しな  
ければならない。

なお、この掲示の年月日は、掲示した初日を記載しなければならない。

記

- (1) 会社は、役員を除く管理職全員が昭和54年1月「再建同志会」を結成し、同月より同会  
の会報「再建」等によって、貴組合の役員の在り方や諸活動について意見を表明してきた  
ことを承知しておりましたが、同会が管理職の自主的な組織であることやその内容が言論  
の自由の範囲内の適法な行為であると考えて、その活動を認めてきましたところ、静岡県  
地方労働委員会において当時の諸事情を総合してみれば、貴組合に対する支配介入行為に  
あたるものであると認定されました。

会社は、管理職全員が会員である「再建同志会」が、今後このような行為を行わないよ  
う注意致します。

- (2) 会社は、昭和54年7月、貴組合執行部の解任署名が組合員の間で行われている際に、管  
理職の地位にある従業員等が、貴組合の組合員に署名に協力するよう働きかけたことが、  
貴組合に対する支配介入行為であると静岡県地方労働委員会において認定されました。会  
社は、今後、管理職の地位にある従業員等がこのような行為を行わないよう注意致します。

昭和 年 月 日

全国紙パルプ産業労働組合連合会

安倍川製紙労働組合

執行委員長 A1 殿

安倍川製紙株式会社

取締役社長 B1

- 2 申立人のその余の申立てを棄却する。

理 由

第1 認定した事実

1 当事者について

(1) 申立人

申立人・全国紙パルプ産業労働組合連合会 安倍川製紙労働組合（以下「組合」とい

う。)は、昭和46年12月に安倍川工業株式会社と佐野製紙株式会社が合併し、安倍川製紙株式会社となったことに伴い、各々の会社の従業員で組織していた安倍川工業労働組合と佐野製紙労働組合が昭和47年9月25日に組織を統合して結成したもので、肩書地(編注、静岡市)に事務所を有し、本件救済申立て当時における組合員は360名であった。組合員は会社の管理職である課長代理以上の者を除くすべての従業員で構成されている。

## (2) 被申立人

被申立人・安倍川製紙株式会社(以下「会社」という。)は、昭和10年9月に製紙業を営む安倍川工業株式会社として設立し、昭和46年12月に佐野製紙株式会社を吸収合併し、社名を安倍川製紙株式会社に変更したもので、製紙業を営み、本社を肩書地(編注、静岡市)におき、資本金は6億7千2百万円であり、従業員数は、本件救済申立て当時399名であった。

会社には、本件救済申立て当時、企画人事室、総務部、営業部、製造部、加工仕上部、技術部及びセパレーター事業部の7部室があり、部室の下に22の担当、課及び営業所がおかれ、部室には部室長と副部室長(副部長のおかれていない部もある。)が、担当、課及び営業所には、課長または課長代理、所長または所長代理の管理職がおかれている。会社の業務管理上の組織として、会社の常勤役員、部室長、副部室長からなる経営会議があり、各部室の所管事項の連絡調整を図ることを主たる内容としている。また、課長代理以上、取締役部長をも含む管理職全員からなる管理職会議があり、会社の経営状況、総合計画等経営上決定された事項について連絡、周知徹底を図っている。

## 2 本件申立て前における労使間の状況について

### (1) 会社の経営状況

会社は合併以前から赤字基調となっていたが、合併後の第50期営業年度(昭和46年12月～同47年11月)には、累積赤字が約4億円に達していた。この赤字については、第52期営業年度(昭和48年12月～同49年11月)には約1,300万円にまで減少していたが、石油ショック後の長期不況の中で紙業界も全品種にわたって需要が減退するとともに在庫増大が恒常化していった。会社もこの例外ではなく、正常な操業にも支障をきたす状態となった。このようなことから、第53期営業年度(昭和49年12月～同50年11月)以後赤字は累積し、第57期営業年度(昭和53年4月～同54年3月)には、約33億円の累積赤字を抱えていた。

### (2) 会社の減量化による経営合理化の推進の状況

会社は、このような状況に対応するため、一方では王子製紙株式会社(以下「王子製紙」という。)からの資金的援助を仰ぐとともに、漸次、会社の主脳陣や枢要な部署に王子製紙から派遣された者を迎え入れて、その再建を図ってきた。

また、他方では、会社組織の減量化による経営合理化を図ってきた。昭和49年12月には、嘱託、臨時工52名の勧奨退職を行い、同50年6月には正規職員105名の希望退職を実施した。そして、同52年11月には、希望退職の実施の他1年間基本給7%のカットの実施や勤務方式の変更等総合的な合理化案を組合に示し、その協力方を求めたが、組合との間には希望退職問題についてのみ合意が成立したが、その他については合意が得られず、主要な事項については会社案を撤回するというところで、翌53年3月に事態の收拾が図られた。

希望退職については、昭和52年12月5日から13日まで募集し、同月15日に発令され、その時の退職者は全従業員680名中の249名という大規模なものとなり、人員の減少、経験者の不足等から生産現場では一時期混乱も生じていたが、このような状況のもとで、会社は、同53年4月からは従来の8クルー（1クルーで1台の抄紙機を操業し、1クルーは4組で構成し、1組つつ3交替で24時間操業している。）で操業していたものを、5クルーに再編した。5クルー操業態勢に再編された後、生産高は販売高に追いつかない状態がつづき、在庫の余裕もなくなり、他社からの仕入れによって受注に間に合わせることにした。

会社では、受注に生産を間に合わせるべく、各クルーの時間外労働により別の抄紙機を操業すること（以下「併抄」という。）になり、この併抄について組合と協議を行った。

併抄の取組みについて、組合と会社との基本的な考え方の違いから、会社の望むような協力態勢は得られなかった。

また、同年8月に行われた組合役員選挙に際して、会社の管理職が介入したとして、組合と会社の間には紛議が生じ、この余波を受けて9月には、まったく併抄が行われないこともあった。

このようなこともあって、会社では受注に生産を間に合わせるべく、併抄を強行しようとしたこともあったが、組合がこれを阻止する等ということもあって、会社の望むとおりの操業は、ほとんどできない状況であった。

### (3) 減量化経営後における賃金・一時金交渉の状況

ア 昭和53年の賃金引上げ交渉は、合理化問題についての紛議の収束した同年3月、組合から要求書が提出され、4月12日を回答指定日とした。これに対して、会社からは、同月18日に回答を示すことになっていたが、回答が示されないままになっていた。組合は、有額回答を求め、3波・31時間のストライキを行った。このストライキについては、会社の東京営業所に勤務する組合員（以下「東京分会員」という。）から、得意先を失うことになる等を理由にして組合に再考を求めるということもあった。組合では、会社の誠意次第であり、会社にいうべきことで、組合にいつてくるのは筋違いであるとの見解で対処した。

イ 昭和53年夏季一時金交渉は、ストライキもなく175,000円で妥結したが、年末一時金交渉は、会社回答が夏季と同じであった為、その上積みを求めて、組合は、12月4日に24時間のストライキを行った。

会社では、社内報の企画人事室ニュースや社長の「全従業員に訴える」とのビラを通して、再建の協力方を訴えた。

### (4) 組合役員選挙に際しての会社職制の介入問題

昭和53年8月に行われた組合役員選挙に際して、会社の管理職12名が、特定の候補者の氏名を挙げて、組合員に投票を働きかける等の介入行為を行ったとして、組合は、組合機関紙「日刊伝書鳩」291号をもって介入した管理職の氏名とその介入行為を具体的に挙げて非難し、「今後の労使関係の正常化を考えた場合、放置できる問題ではない。」と会社及び管理職に警告するとともに組合員に結束を呼びかけた。

この問題については、組合は、組織防衛の見地から見逃せないとして会社に責任追求をしたのに対し、会社では、そのような事実はないとして紛争状態がその後もつづいて

いた。

#### (5) 日本能率協会による会社の経営診断の状況

王子製紙は、自社の系列会社が数年間にわたり、業績が改善されないことを憂い、昭和53年6月、社団法人・日本能率協会（以下「日能」という。）に会社の経営診断を依頼した。

日能は、同月12日から23日にかけて予備調査を行い、なお結果を7月3日に会社に報告するとともに王子製紙にも報告した。（なお、引きつづき本調査も行われ、同年末にその結果が報告されたが、その調査結果も予備調査の結果とほぼ同じであった。）

日能は調査報告の中で、事業建直しの見通しについて、「53年度を経営体質強化段階とし、これが達成されない場合は援助の打切りを含め事業を根本から考え直す必要がある。」と指摘した。これを受けて王子製紙では、「基本的には日能と同意見である。」とする見解を示した。

これを受けた会社は、昭和54年3月までに黒字に定着させなければ王子製紙からの援助が打切られることになるのではないかとの危惧の念を抱くに至った。

このようなことから、昭和53年8月12日に会社は労使懇談会を開催した。この労使懇談会には会社側からB2常務取締役以下労務担当者、組合側からはA1執行委員長以下執行部全員が出席した。この席上、会社から日能の調査結果とこれに対する王子製紙の見解を説明し、会社再建上の諸問題解決のための協力を要請するとともに、会社再建の最後のチャンスになるであろうということも強調し、組合の協力を重ねて求めた。

### 3 再建同志会について

#### (1) 再建同志会の結成の経緯

会社の管理職の間では、さきの日能の調査結果とこれに対する王子製紙の見解を聞くに及んで、昭和54年3月までに何としても黒字定着の状態にもっていかなければ、会社の存立も危うくなるのではないかとの危機意識が広まっていった。会社には、従前より、課長代理以上の管理職（会社役員を除く）全員で「管理職会」なる親睦団体を設け、会員相互の親睦と会社内外の情報交換を兼ねて月1回定例会を開いていたが、この時期においては、日能の調査結果と会社再建についての話題が中心となっていた。

そして、この危機を脱していくためには、会社のたてた方針を忠実に実行していくことが第一であるとの意向が大勢を占めていた。管理職の中には、組合が自分達の労働条件の維持に固執して、このような時期に至っても会社の方針に理解を示してくれず、春闘等にみられるように闘争的で硬直的である。このことは、組合幹部の指導体制に問題がある、と考える者が相当数あった。

そのようなこともあって、日能の調査報告のあった直後の昭和53年8月の組合役員選挙においては、会社の方針に理解を示している特定候補者を支援し、組合員にその特定候補者に投票を働きかけた管理職も何人かいた。

この組合役員選挙介入問題については、組合は組織防衛の見地から見逃せない問題だとして、会社に責任追及を行い、この問題で組合が、会社の要請している併抄残業を拒否したことは、さきに認定したとおりである。このような会社の要請している併抄に対して、組合がこれを拒否するという問題がつづく中で、会社は社内報の「企画人事室ニュース」で併抄の行われないう状況を報告したのに対し、組合では、9月30日、組合の併

抄についての考え方及び組合役員選挙に管理職の一部の者が介入した問題についての組合の取組みについて、管理職の人達に理解をしてもらうため、管理職個人に対して、手紙を出した。管理職の人達は、管理職会での話合いの中から、管理職としての考え方について訴えることとなり、10月13日、管理職一同の名をもって「従業員ならびにご家族の皆さんへ」と題して、会社再建のために会社のたてた生産体制に協力を訴えるとともに、「再建の障害となるものは断固取り除く決意です。」としたビラを従業員に配布した。

こうしたようなこともあって、管理職会においては、従来の親睦的団体としての色彩から、会社再建に取り組む目的をもった団体へと脱皮していった。そして、12月中ごろから会社会議室において5～6回の準備会をもって、管理職会の組織を発展的に解消し、会社再建のために尽力する組織とし、名称を再建同志会とすること、会の目的は、「自主的運営のもとに、危急存亡の瀬戸際にある安倍川製紙株式会社を救う道を探り、伝統ある会社の命脈を守り、会員相互の連絡を密にしつつ、一致協力全従業員の先頭に立って、あらゆる障害をのりこえ、企業の防衛と会社再建に邁進する。」こととし、設立総会を昭和54年1月5日（金）の終業後の17時30分から静岡市内のメモリアルホール神明において開催すること等を決めた。

このようにして、1月5日17時30分から、静岡市内メモリアルホール神明において、会社の役員を除く課長代理以上の管理職約30名が参集し、設立総会が開かれ、

役員には、

会長 B 3（製造部長） 副会長 B 4（経理課・財務担当課長）

事務局長 B 5（業務課長）

幹事 B 6（抄造第二課長） B 7（加工課長） B 8（経理課長）

B 9（技術部上級技師）

会計 B 10（総務課長）

を選出するとともに、次のような決意を表明し、全従業員に訴えること等を決めた。

#### 決 意 表 明

明けましておめでとうございます

好天に恵まれた新年を迎えましたが当社にとっては再建の成否を賭けた厳しい年の幕開けであります

我々管理職は危急存亡からの脱却と再建のため決意も新たに再建同志会を本日結成いたしました

そして 再建に邁進するために 全員の賛同を得て 次に掲げるスローガンを採択しました

1. 再建は正義であり総てに優先する!! ～再建の阻害要因は断固排除する
2. 小企業に徹する!! ～当社は人数からも小企業であり小に徹する以外に生きる道はない
3. 明日の夢より今日のメシ!! ～今日を生き抜くことが先決

このスローガンの下に結集することこそ、再建の道だと我々は信じます

「やらずに悔いは残すまい」「やるだけのことはやる」

これが我々全員の偽らざる気持です 皆さん同様我々にも家族があり生活がかかっている

まず 家族を路頭に迷わすことだけは避けなければなりません

その為には何としても当社を存続させ発展させる必要があります

我々は一致協力皆さんの先頭に立ちあらゆる障害をのりこえ会社再建に邁進することを誓います

皆さんの理解と協力を期待します

以 上

昭和54年1月5日

再建同志会一同

## (2) 再建同志会の組織及び事業内容

再建同志会は、会社のたてた再建の方針を実践していくものであり、各部署、部署で目標とか問題点を抱えてやっているが、問題点の克服、目標達成について話し合って日常の行動の中で活かしていこうとするものであるが、そのための組織及び事業内容は次のとおりである。

ア 定例総会 会員全員で構成し、毎月原則として第3月曜日に開くのを例としている。

定例総会における協議事項は、

(1) 会社の月次決算報告とこれに関連する製造、営業等各部の問題点についての検討。

(2) 部会で集約した意見について検討し、会社に意見を申入れること。

等が主なものであった。

イ 部 会 会員を四つのグループに分け、営業、製造等の職種が程よく混り合うように編成し、月1～2回または必要に応じて開かれる。協議事項は、幹事会で決められたテーマについて討議し、意見の集約を行う。

これらの部会で集約された意見は定例総会に回付されて、会社に意見として申入れること等であった。

ウ 幹 事 会 各部会の世話役である幹事と会長、副会長及び事務局長で構成し、会の日常業務を決定したり、部会で検討するテーマの選定等を行っている。

エ 会報の発行 会報「再建」の発行は、再建についての再建同志会の考え方について広く全従業員の理解を得るために、各幹事が主になって、会員全員が作成し、会員が配付等を行うこととした。

## (3) 再建同志会の会社への結成通知と従業員に対する訴え

昭和54年1月8日(月)、再建同志会のB3会長(製造部長)、B4副会長(経理課・財務担当課長)及びB5事務局長(業務課長)が主になって、従業員の出勤してくる6時30分ごろ(交替1直勤務者)、8時ごろ(常日勤勤務者)、14時30分ごろ(交替2直勤務者)及び21時30分ごろ(交替3直勤務者)の4回にわたって、前記の「決意表明」なるビラを会社の門前で、会社の作業用の制服・制帽姿で、手ずから配布し、再建同志会の考え方について、広く従業員全体に訴えた。

なお、このビラの配布については、専務取締役 B11(以下「B11専務」という。)からB3会長に対して、勤務時間中に行うことはまずいと注意されたこともあって、以後における再建同志会の会報「再建」の配布については、勤務時間中には行っていない。

また、同日の昼休みに前記再建同志会の役員3名が、社長B1(以下「B1社長」と

いう。)、B11専務に面会し、再建同志会の結成とその目的等について通知した。

#### 4 再建同志会発足当時の労使関係について

##### (1) 会社の再建提案と組合に対する協力要請

会社は、昭和53年12月27日の会社幹部と組合執行部との間で開かれた労使懇談会において、B11専務があいさつの中で、会社再建にあたっての心構えを述べ組合に協力を求めた。その主要内容は次のとおりであった。

##### ◎ 会社再建にあたっての心構え

「明日より、まず、今日の利益を確保すること」今日の利益を確保するために必要なことは、

- (1) 売るに必要な量を期日までにつくること。
- (2) よい品質の製品をつくること。
- (3) コストの低減をはかること。

「小企業の精神に徹すること」

一般に中小企業では、注文に変更があるので、注文に応じ残業でこなす体制をとっている。このことを、当社でいえば、5クルーで6台を注文に応じて操業することを考えなければならない。注文によって5.5台操業になったり、4.5台操業になったりする。さらに、確実に6台分の注文があれば、6クルー7台操業を考えてゆかねばならないという事になるだろう。要するに、日本の雇用事情及び当社の実態から、小回りのきくやり方で幅をもって対処することが必要である。

会社は、以上のような心構えのもとに、組合に対し、昭和54年1月初旬の事務折衝、団体交渉を通して、次のような提案を行った。

##### ◎ 会社の生産協力提案

##### ○ 生産基本体制について

##### 1 生産体制の原則

- 1) 当月の販売に必要な量は、必ずその月のうちに仕上げる。
- 2) 5クルーで6台を注文に応じ臨機運転を行う。

##### 2 時間外併抄について

- 1) 時間外併抄（6台目運転）の日数は固定しない。その月の販売量をつくるのに必要な日数だけ実施する。
- 2) 実施段階でその月を見通し、生産が未達成なことが明らかなき場合は、追加して6台目の運転を行う。

##### 3 時間外労働について

- 1) 32時間のワクをはずして弾力的に運用する。
- 2) 連勤制限の緩和をする。

○ シーズニング2直完操。当面週休2直を完操2直に移行し、これでも処理できない場合は、残業で処理する。

○ 30日みかえり分操業。昨年12月の生産高は、1,460トンで計画に対して140トン不足している。会社としては本来フル操業をしたいと考えていた。以上の2点に立って、1号マシンを3日プラス7日時間外操業したいので、生産協力をお願いする。32時間のわくについては、これより若干オーバーすることがあるとしても弾力的に処理願いたい。また、会社は、この提案について社内報「企画人事室ニュース」を通

じて全従業員にも協力を訴えた。

そして、昭和54年2月23日には、この趣旨にのっとり、「時間外労働及び休日労働に関する覚書」の提案を組合に行った。

## (2) 会社の再建提案に対する組合の態度

組合は、昭和53年年末一時金要求と併せて「操業安定化のための要求」をしており、その中で、将来展望にたった生産設備計画及び販売計画を具体的に明らかにすることを求めた。また、前記の会社の生産協力提案に対して、執行委員会は「増産再建問題に対する取り組み(案)」を発表し、「将来展望について」の項目の中で、「私たちは、昨年末の秋・年末闘争の中で当面の増産問題とともに、将来の企業基盤安定のためにも、生産設備や営業政策について具体的に示し、それに向って努力すべきだという要求を組み交渉を進めてきた。しかし、これらの将来計画の具体策は何一つ示されず、こんにちに至っている。労働者犠牲を繰り返させないという立場で、将来の展望を明確にさせる取り組みを引き続きおこなっていきます。」と主張した。

さらに、会社の提案している生産基本体制についても、「操業体制の中に残業が組みこまれ、それを当然として会社の運営がなされ、しかもそれが短期的なものではなく、将来も含めた『操業の基本』といった点に問題がある。残業が必要なときには、その都度労使協議していくという考え方で対処していきたい。」と主張した。

結局、会社の再建提案のうち、シーズニング2直完操、30日のみかえり操業については合意に達したが、生産基本体制、時間外併抄及び時間外労働については、意見の一致のみないままに推移した。また、組合の要求していた、会社の将来展望については、会社から何らの具体案も示されなかった。

## (3) 再建同志会の労使関係への対応

再建同志会は、会社再建についての考え方や再建に向けての行動について、広く従業員全体の理解と協力を求めるために、会報「再建」を発刊し、再建同志会員が会社の門前において、会社の作業用の制服制帽姿で、手ずから、出勤途次の従業員に配布したり、時には、工場内の掲示板に貼付して、広報活動を行った。

昭和54年1月22日の会報「再建」第1号は、「再建は正義である」と題して、「再建同志会結成の目的と考え方」を示し、その中で、再建同志会の基本的立場を明らかにして、前記「決意表明」の内容をさらに押し広めて、次のように述べた。「これを具体的に推進するにあたり、次のことを共通の認識として持っています。1. 小企業の精神に徹する!!、すでに人数の上からも小企業である当社の実態を知り、他の小企業の生きざまを見習い、小企業としての生き方(小回り、例一納期を大切に)に徹する以外に再建の道はないものと考えています。2. 明日の夢より今日のメシ!!、我々従業員の努力にも拘らず累積赤字は増加の一途をたどり、危機は近づいております。将来展望もさることながら、今日を精一杯働き、今日をどう生き抜くか(得意先の信用をどうつなぎとめるか=安倍川製紙のために得意先があるのではなく、得意先があってこそ当社は成り立つのだ。)が先決です。」とし、「以上が再建同志会結成の主旨です。したがって、我々再建同志会の各人は再建のため全力を挙げ、その必要性をより多くの皆様に訴え、理解と協力を求めていきます。一方、経営に対しても、ただすべきことはただし、経営に採り入れるべき事柄については積極的に推進する決意です。」と主張し、そして、末尾には「再建同志会」



が、会社の組織、職務とは全く関係のない再建を目的とした自主的組織であり、自主的運営を行う会であること、会員は管理職に限っていることを付記していた。

2月6日の「再建」第2号では、「再建の基本は」と題して、不況の造船業界における会社再建に取り組んでいる造船会社の事例を紹介し、会社の再建について、「過去の古傷にふれることが本意ではないが、もう一度一昨年的人员調整の時を思い返してみよう。私達1人1人が『会社再建＝自らの生活基盤を守る』固い決意で会社に留まったと信ずる、とすれば再建は全員の願いであり、すべてに優先すべきである。硬直したものの考え方を捨て、思い切った発想の転換が必要である。売れるから生産しようという条件は今の世の中では幸せである。これに背を向けたらバチが当たる。死に体の企業を再建する時、残業時間がどうのこうのという議論をしている余裕はあるだろうか？」として、残業に対する組合の態度を暗に批判し、時間外労働に対する再建同志会の考え方に理解と協力を呼びかけた。

3月13日の「再建」第6号では、「誰のためにする再建か？」と題して、前記の2月23日に会社が組合に提案した「時間外労働及び休日労働に関する覚書」に関連して、会社の現状から（時間外）併抄を実施していくことが、会社再建のため必要である理由を説き、「組合に提示されておる36協定覚書に関する会社案も再建途上にある当社にすればきわめて自然な良識的にすぎる提案だと思えます。今、会社が黒字にならなければ、わたし達の生活がよくなるわけがありません。ましてや展望が開けるはずもありません。わたし達の生活は、わたし達自身がよくする他にないのです。」として、重ねて組合が会社提案を受入れていない状況をふまえて、再建同志会の見解を示し、協力方を従業員に訴えた。

## 5 昭和54年春闘から第1次申立て（昭和54年（不）第5号）に至るまでの労使間の状況について

### (1) 昭和54年春闘と再建同志会の対応

#### ア 昭和54年春闘における労使関係

春闘を前にして、会社は、昭和54年3月6日の社内報「企画人事室ニュース」通刊119号で、「われわれの会社と生活を防衛するために」と題して、会社の実情を訴えると共に、春闘に関連して、「当社の実態は世間並どころか、再建か、倒産かの岐路にある会社です。その意味では企業の現実から遊離して、世間並の要求とか、闘争スケジュールとか言っておられる状況ではありません。当社に限らずどこの再建会社でも、再建できるかどうかの目安は、『従業員に再建意欲があるか、どうか』『再建を目指して、労使協調できるかどうか』という点です。

再建会社の多くは、会社再建のために、労使協調して再建意欲を燃やし、時には、ベア零、賃金カット、休日返上等に耐えて、悪戦苦闘しながら、会社再建に熱意を燃やしていることは周知の事実です。われわれの会社の基盤と生活の基盤は、一体不離のものです。生活を守るために、先ず、その基盤である企業を再建し、賃金をあげ得る基盤が作られていなければなりません。すべてを投げうって再建にまっしぐらに突進する時期です。

明日のメシより今日のメシです。

春の賃上げの時期を迎えるに際し、会社の実態を直視して、皆さんの冷静で慎重な

判断を切に要望する次第です。」と会社の立場を広く従業員である組合員に訴えた。

これに対して、組合では、3月12日には「安全衛生に関する要求」として、①全体にかかわる要求3項目、②各職場要求として18項目、回答指定日 3月20日を内容とする要求書を提出した。

次いで、春闘関係の要求として、3月5日から9日にかけて職場討議を行い、その意見を集約して、3月13日に要求内容を次のとおり決定した。

賃上げ 組合員1人平均18,000円、社会保険料負担割合の変更、昭和54年夏季一時金 組合員1人平均450,000円、完操手当の増額、青年婦人部要求 女子パーマ代年間10,000円、回答指定日 4月13日。

この春闘関係の要求は、3月20日に会社に対して要求書を提出した。

同日、組合は要求書提出に関連して団体交渉を行い、春闘関係についての主旨説明を行った。これに対して、会社は、要求に会社の現状認識を反映させることが、互いの信頼関係を増すことになる。残念ながら、組合の要求はこの点を配慮したものとはなっていないとしたうえで、経営状況を慎重に検討のうえ回答するが、回答指定日である4月13日に回答できるかどうかかわからない旨の会社事情についての説明をした。

組合では、春闘に入ったので、3月21日よりプレート闘争に入る旨通告したのに対し、会社は、プレート着用就労については了承しているわけではないが、回答が出されて、これに不満な場合に入るのならわかるが、回答の出る前に、そういう闘争をするというのは、ことさら労使関係を悪くするものである、と主張した。

また、組合から要求されていた「安全衛生に関する要求」については、会社は、このことは日常職場で取りあげていくべきもので、この時期に一括要求することは、いたずらに労使関係の緊張を招くだけではないか、という基本的な考え方を説明した。

#### イ 再建同志会の労使関係への対応

3月20日に再建同志会では、会報「再建」第7号において、春闘の要求書が組合から提出されるに際して「会社敵視から再建ができるか」と題して、静岡地区民間労組共闘会議がその機関紙「民間共闘ニュース」No.1 1979・3・6の中で同共闘会議議長であるA1（申立人組合執行委員長）が、春闘に当って、**!!こんどこそ負けないぞ!!**と翼下組合に訴えたことに関し、「真意かどうか分からないが、『今度こそ負けないぞ』（委員長発言）という言葉には奇異の感にたえない。労使関係の交渉には元来勝ち負けの観念を持ち込むのは相手側を『敵』とみるからにほかならない。今『負ける』とは倒産すること、『勝つ』と言うことは、再建することではないか。労使関係の中で『敵』と規定するところに、労使協調の精神が生まれる訳がない。まして、再建途上の会社に最も必要とされる労使の協調を求めるのは、会社敵視の中で無理ではないか、という大きな危惧の念をいだく。しかし、我々は一致協力して当面の最大の目標である再建達成に励む多くの従業員がいることを信じてやまない。汗を流し、チエを出して目立たぬ所で黙々と再建に向けて努力している多くの従業員のためにも、我々は泥にまみれて再建を成功させようと懸命に頑張るつもりでいる。会社敵視＝倒産攻撃・闘争の図式と発想のパターンからは再建は不可能であることを銘記しよう。そして、あらゆる障害を乗り越えて再建を達成することが、我々従業員をしあわせにする道であることを心に刻みこもう。」と訴えた。

さらに、同日の会報「再建」第8号では、「我々の会社を倒産させるわけにはいかない」と題して、昭和53年10月から同54年2月までの5カ月間の損益状況、歩留り、稼働率の状況を報告し、「……………今一歩です。みんなでやる気を出して、がんばれば必ず黒字転換は可能です。要はやる気を出すか出さないかです。」として、職場の日常行動について改善を訴えた。

3月27日の会報「再建」第9号では、「会社の現状を踏まえた『要求』でほしかった！」と題して、組合の春闘要求の内容や安全衛生に関する要求について、「非常に疑問に思うのは、再建を目指して悪戦苦闘している会社の現状と、これら『要求』との関係を組合は一体どう考えているのだろうかという点である。是非聞いてみたい！説明してほしい!!」と組合の要求についての態度に疑問を示し、再建に成功した会社は、いろいろな苦しみやつらさを乗り越えてきていること、そして、会社が再建に向けて努めているこのような時に「闘争スケジュールが出て、もしも行われるとすると、再建はどこかへスッとんでしまう。会社の現状を踏まえた要求でほしかった!!」

と組合の要求の内容及びスケジュール闘争について、再建同志会の見解を述べ、批判を行った。

4月3日の会報「再建」第10号では、「お得意先や銀行の信用を失わないために今一番大切なとき！」と題して、再建に向けての努力の成果が徐々に現れてきて、「お得意先や銀行が、安倍川に働く我々の行動に注目しながら、あたたかい支援をよせてくれている。我々はこの期待を絶対に裏切ってはならない。お得意先や銀行に見放されれば会社再建の道は全くたたれてしまう。そうさせないためにも、労使はもっともっと協調の度合を高めるべきである。真の再建は、労使が一体となって取り組まなければ実現できない。」として、会社再建のために労使の協調を強く訴えた。

なお、このころB11専務からB3再建同志会長に対して、団体交渉の会社側のメンバーである企画人事室の管理職（室長、副室長及び課長2名）を同会の活動の面から外すように要請されたこともあって、これらの者は、同会の活動面にはタッチしなくなっていた。

(2) 回答指定日前後から第1次申立て（昭和54年（不）第5号）に至るまでの労使間の状況と再建同志会の対応

ア 回答指定日前後から第1次申立てに至るまでの労使関係

組合は、昭和54年4月3日から4日にかけて、春闘及び組織防衛について争議権を確立し、この結果について、4月9日の組合機関紙「日刊伝書鳩」で報告した。翌10日、会社側労務担当者、組合側執行部全員からなる労使懇談会が開かれ、会社から経営の現況と昭和54年度上期見通しの説明が行われた。4月13日は組合の要求していた回答指定日であったが、会社は、同日の団体交渉において4月第4週に回答する旨を言明した。4月16日の事務折衝において、組合は回答引出しのため、4月19日15時から17時までの2時限の第1波ストライキを実施する旨及び「4月17日午前7時より当分の間、6台目操業のための早出、残業、公休出勤は拒否します。」という通告書を会社に提出した。

会社は、この組合の闘争方針に対して、4月17日の社内報「企画人事室ニュース」通刊131号で、「併抄拒否ならびに4.19ストについて」と題して、昨年10月以降本年3

月までに黒字定着を目指して努力してきたこと、月次での黒字のきざしが見え出したが、石油事情に端を発した諸資材、金利等の大幅上昇が確実視される状況で、そのコスト上昇分の吸収に苦慮していること、ストや併抄拒否は会社再建にとって大変な障害になると同時に大幅な計画の修正さえ余儀なくされること等をあげ、会社のおかれている状況を説明したうえで、ストライキについて、「ストライキその他の生産阻害行為は、組合が行うことであり、決して会社からやらされるものではありません。会社の窮状がどうあれ10年1日の如く回答前にスト権の確立に積極的に取り組むのも組合の自発的意思によりますし、回答指定日を設定し、統一行動日に（19日）ストを設定しようとするのも予定の行動以外の何物でもありません。危機にひんした会社の現状を（再建の必要は認める－併抄の必要性は認める－等といっても）無視しているといわざるを得ないのです。今こそ、従業員の真の幸福のためには何をなすべきかを考えるときです。

しかし、会社は再建への努力を最後まで追求する決意であります。会社永遠の存続の為に、そして、従業員の為にも再建を目指して努力し続けます。皆さんの冷静な判断と協力を切望する次第です。」と訴えた。

4月20日の社内報「企画人事室ニュース」では、4月19日10時から10時50分までスト回避について団体交渉を行ったが、予定どおりストライキが実施されたことが報告された。

組合は、回答指定日の4月13日以降早期に回答を求めてきたが、4月26日の団体交渉において会社から回答の考え方が示されたことについて、4月27日の組合機関紙「日刊伝書鳩」393号で伝えるとともに、「断固はねかえそう、ひもつき低額回答」と題して、4月30日に全面24時間ストを設定していることを報じていた。

4月28日の団体交渉で会社は次のような回答を示した。

①賃金 組合員1人平均 4,700円 ②54年上期一時金 再建協力金 175,000円 社長微意 20,000円 ③その他の要求は応じられない。 ④6クルー編成による操業体制の確立 ⑤時間外および休日労働の覚書（36基本協定）の締結

会社は、この回答を不可分一体のものとして示したのに対して、組合は再考を求めてきたが、会社は、限度一杯のもので再考の余地はないとしたため、交渉は決裂し、組合は、4月30日の24時間ストを通告するに及んだ。その後、打開の道が見い出せないままにストライキが実施された。

5月に入って、2日午後の事務連絡（事務折衝）で、組合から現在の状態を打開するため、3日と4日の団体交渉を申入れたが、会社は、現状では交渉の進展する余地はないので、冷却期間において、来週火曜日（8日）に開きたいとした。

組合は、5月4日の組合機関紙「日刊伝書鳩」396号で、「会社はストライキなどに文句をつける前に、回答押しつけ態度を改め、団交に誠意をもって応じ解決への努力をすべきではないか。」として、会社の態度を非難した。

さらに、5月8日、9日の団体交渉を前にして、団体交渉が決裂した場合の闘争日程について、10日から12日まで時限スト（第3波ないし第5波）を設定したことを、5月7日の組合機関紙「日刊伝書鳩」397号で伝えた。

5月8日、9日と行われた団体交渉において、組合から回答の全般的再考慮を条件

としてスト回避をしてもよいとの提案が行われたが、会社は回答についてこれ以上考慮する余地なしとして物分れとなった。

そこで、組合は、5月9日、翌10日から12日までの間に、常日勤者と交替職場の各直勤務者が交互に行う時限ストを通告し実施した。

これに対して、会社は、5月11日、連続運転を建前とする会社の製造工程の性格上、企業運営上耐え難いものであるから、止むを得ず何等かの対抗措置をとらざるを得ない旨の通知書を組合に発した。また、同日の事務折衝において、会社から、今後、勤務に関係のない者が許可なく構内、職場に立ち入ったり、構内で許可なく組合活動を行ったりしないよう申入れたが、5月14日の第3波ないし第5波の時限ストに際して、組合の執行委員等がこの申入れを無視し、職制の制止を聞き入れず構内にストライキの実施状況を監視するために立入ったとして会社は組合に抗議の申入書を手交した。組合はこれに対して、ストライキを徹底するためにやっているもので、このような抗議は会社のいやがらせだと反対に抗議をした。

5月16日、組合は、機関紙「組合情報」で、今春闘について「方針の再確認とこれからの斗い」と題して、次のように主張した。①会社の態度が「回答書の内容は変更する意志は特にない」「5項目は一括解決だ」として終始している。このため、やむを得ずおこなう時限ストに対して「何らかの対抗措置をとる」ことや、スト時間徹底のための従来から行ってきた行動に対しても規制しようとしているとし、現在の賃上げ、一時金の会社回答について、昨年3,500円を始めとしてここ数年まさしく「ガマンにガマン」を重ね、耐え抜いてきたこと、今の会社の状況から、世間並みの賃上げや一時金は困難で、そこまで望んでいないが、近づける努力をすべきだ。②6クルー問題については、「会社から提案されたからという消極的なうけとめではなく、早期に確立していく必要があると真剣に考えている。ただ、具体的な成案のない中で、『現状人員』や『協議調わない場合9月から会社案で実施』などという前提条件をつけるのではなく、今春闘の中では6クルー体制についての基本的合意を行い、そのうえにたつて、9月までの間、労使双方が実施に向けて誠意をもって努力をしていくことが重要である。同時に具体化にあたっては、『むだな汗』を流さないために全般にわたる経営政策を明らかにする必要がある。」③36協定、残業併抄については、「◎基本協定は32時間（1カ月）の組合提案で結び、自由操業は認められない。◎併抄については32時間の範囲内で行っていくが、『6クルー操業』が確立されれば、不安定な残業併抄による操業から一歩前進することはまちがいない。したがって、6クルー体制が確立するまでの間、36協定の弾力的運用をはかり、従来行ってきた併抄日数を増加させる。具体的な時間、その他については、組織的に討議していく。」

そして、団体交渉の行きづまりを打開するために、会社の最高責任者であるB1社長の出席を求めるとともに、5月17日から22日まで団体交渉を集中して行い問題解決に努力していくと訴えた。

一方、会社は、5月17日の社内報「企画人事室ニュース」通刊141号で「企業実態の認識の上に立って会社回答に理解と生産協力を」と題して、「会社回答の背景と考え方」について会社のおかれた状況を説明し、「他の再建会社では、3・3制（交替勤務者の勤務体制が3組3交替のものをいう。）、休日減、賃金カットあるいは昇給停止等厳し

い再建施策で努力しているところもある。当社の実態から言えば、本来こういう提案のところであるが、従業員のことも考え、回答の提案のとおりとした。是非協力してもらいたい。」と訴え、さらに、「労使の協力なくして再建は不可能 組合は生産協力は今すぐに」として、組合が高額要求を出し、「回答前にスト打ち、会社回答にはヒモ付きと非難する一方で、現状、企業再建に不可欠な、しかも、自ら必要と認めている併抄を春闘がらみで拒否し続けております。組合が、企業の実態と再建について、どのように認識し考えているか、はなはだ疑問に感ぜざるを得ません。真に企業実態を認識し、再建を望むなら、春闘は別に、すぐ出来る併抄等の生産協力は今すぐ行うべきではないでしょうか。」「スト自体は法に認められた行為ではありますが、会社の現状では組合の実力行動の圧力で条件があげられるような生易しい状況ではなく、益々赤字を大きくし、再建を困難にするのみであります。今一度、組合・従業員の冷静な判断を強く要請するものであります。」と訴えた。そして、また、4、5月の生産実績が計画に対して大幅に落ち込んでいる状況を説明し、「この状態が続けば、賃金増どころではない。企業再建もむずかしいことは誰がみても明らかであります。民間企業では、他に誰れも決して助けてはくれません。結局、我々自身が苦しくても頑張るより他はありません。この企業実態のなかで、自分自身のために、われわれは何を為すことが大切か、よく理解いただけるものと思います。会社は再三説明しているとおりに、今（明日では遅い）、全面協力さえあれば、必ず再建できると確信していますので、全従業員の一層の努力と協力を重ねてお願いするものであります。」と訴えた。

翌18日の社内報「企画人事室ニュース」通刊142号でも、「ストで条件を上げられる実情かどうか会社の実態を正しく認識してほしい。併抄拒否、ストのつけは必ず自分自身が払うことになる。組合は併抄等出来る協力はすぐやってほしい。」として、5月17日の団体交渉で会社が組合に上記内容について強く要請していたことを伝えた。

組合は、5月18日、事務連絡で春闘解決に向けて、会社の積極的な対応と会社の最高責任者であるB1社長の出席を求める申入書を手交するとともに、同月22日まで連日団体交渉を開催するよう申入れたが、会社からの返事に積極性が感じられない旨を5月21日の組合機関紙「日刊伝書鳩」404号を通じて伝えた。

#### イ 再建同志会の労使関係への対応

4月10日、再建同志会では会報「再建」第11号で、「再建を阻害している私達のうちなるテキを断固排除して、必ず再建しよう。」と呼びかけ、「品質の安定、歩留りの向上、稼働率の向上および販売の拡大をはかることです。次に、たりない分は併抄して生産することです。

1カ月の操業日数は平均すると30日なく、29日と一寸しかありません。今は、企業再建のために1日1日がとても貴重になっています。たとえ1日工場が停っても大きな損失（お金と信用）となり、しかも過ぎ去った日が帰ってこないように、その損失は永久に取り返すことができません。貴重な1時間、1日です。大切に考えて行動しましょう。」と、組合がスト権確立を行ったことに対して、再建のために、従業員の行動のあり方について訴えた。

4月17日の会報「再建」第12号では、「射程距離内に入った黒字路線！軌道に乗り初めた弾力的な操業方式の定着化によって1日も早く実現しよう」と題して、「先日の労

使懇談会で説明があったように、3月度は抄造1,700トン余りで、仕上げ1,600トン余りで一昨年の人員調整以来初めて黒字の月次決算が出来るかもしれないということで、誠にうれしいことである。」と述べ、黒字定着化に向けて、「1日1日を大切にすると共に併抄残業等を十分活用して失われつつあった得意先の信用を回復し、再建の1日も早く実現するよう頑張ろうではありませんか。万一、ストや残業拒否等で生産が阻害されるような事態が発生すれば得意先や銀行の信用回復にも傷がつき今までの努力は水泡に帰し、会社再建＝我々の生活基盤を危うくすることにもなりかねない。」として、組合が同日から併抄拒否を実施することと、4月19日に2時限のストライキを行うことを通告しているのに対して、再建の阻害になることを訴えた。

4月24日の会報「再建」第13号では、「再建なくして我々の生活があるはずがない」と題して、3月の月次決算で黒字決算となったこと、「この再建の芽を大切に育てるか、逆にその芽をつみとってしまって再建をむずかしいものにしてしまうか、この2～3カ月が最も大切な時期にある。」ことを説いたうえで、「それだけに、4月17日からの併抄のための時間外拒否や4月19日のストライキは誠に残念であり、もっと慎重、柔軟に対応してほしい。今は全力をあげて再建に取り組む時であり、労使が協調して再建に取り組んでいる姿勢を示す時です。」と併抄拒否と4月19日のストライキが再建のためには阻害となっていることを重ねて訴えた。

団体交渉において労使の主張が膠着状態におちいった5月3日には、会報「再建」第14号で、「こんな状態でははたして再建は可能か？」と題して、会社の累積赤字と借入金の状況を説き、「3月（月次）の黒字決算を一つの足がかりとして、再建を軌道に乗せようという重要なときに行われたストライキは誠に残念であり、内外に与える影響は大きい。こんな状態が続いて、はたして会社存続がありうるだろうか。」と組合のストライキに対して厳しく批判するとともに、「より多くの賃上げを得るためには、その基盤である会社を一日も早く再建することが先決である。」とし、「当社の数十倍もの規模を持ち企業内容ももっとすぐれている造船大手ですら、厳しい現状を直視して5,100円～5,500円で妥結している。」と他企業の例をひき、「生産、販売が計画通り達成できなければ、赤字は更に増大し再建は益々むずかしくなり、支払い能力がなくなるのは民間企業の宿命である。我々は会社再建の最後のチャンスを大切に、労使一体となって取り組まねばならない。再建がかなってこそ、我々の生活基盤も労働条件の向上も約束されるというものではないだろうか。会社を倒産に追い込んで総てを失ってしまうか、自らの手で将来の展望をつかむことができるのかの重大な別れ道にきている。」として、会社の計画にしたがった業務を行っていくことが、再建への道であり、生活基盤の確立と労働条件の向上につながるものであることを説いた。

5月8日の会報「再建」第15号では、組合が当日及び9日の団体交渉を前にして、団体交渉によって会社回答が進展をみせない場合は時限ストを予定していたことに関連して、「今はやる時期でない」と題して、「3月の収支は、100万円の黒字を達成したが、これは、みんなの努力と汗の結晶であり、その意義は非常に大きい。数少なくなってしまった経験者が、2人前、3人前にみんなをひっぱって頑張った。また、新しく入った未経験者も意欲的に仕事に取り組んで、とけこんだ。『やればできるんだ』という自信をもとう。そして、この盛りあがり、熱意を持続しよう。」

物の考え方にはいろいろある。一番大事なことは、世間からみて『オカシイ』『ハズカシイ』ことはやらないほうがよい。今はやる時期ではない!!」と組合の闘争方針に対する批判を加えた。

5月9日の会報「再建」第16号では、「今 重大な判断をせまられている！」と題して、「安倍川をやめた人が『やっぱり やめてよかった。』といているということ最近聞いたが、瞬間ハラがたったね、そんなことを言われてよいのかと。外へ向って大へんだ、大へんだといっても助けてはくれない。やはり自力で立ちあがるしかない。

去年はたしかによくやった。初めはどうなることかと、誰しもが思ったが、それを見事に克服した。本当に夢中の時期であったと思う。これからは、今年を基盤の年、来年（55年度）を発展の年として、とにかく、3年間は残ったからには精一杯やるんだ。チカラで取ろう。会社は悪だという考えで果して生活の基盤が守れるだろうか。重大な判断をせまられている時である。」と組合の考え方、闘争方針に対して、暗に取捨選択を呼びかけた。

5月10日の会報「再建」第17号では、「過去のくり返しはゴメンダ!!」と題して、「3月の黒字の意義は大きい。夢中の年（53年）基盤の年（54年）発展の年（55年）再建のステップは確実にすすんでいる。

そして、それを実現達成するには、労使が相協力しなければ不可能なことは誰もが知っている。そこで非常に重要なことは、指導的立場にある人の信条・考え方である。400人の従業員とその家族がかかっているんだから。あくまでも安倍川という企業基盤に立って考え・行動することだ。かりそめにも、『企業はつぶれてもよい、権利・主張だけを通す』ということがあってはならない。過去の経過をみると、非常に心配である。」として、組合の指導者層の考え方・行動について危惧の念を抱いていることを表明した。

会社は、この会報「再建」第17号について、同年5月11日に文書で、「その内容の一部に労使指導者の信条、考え方を問題にしている点があるのではないかと懸念があります。」……「管理者としての行動に当っては諸般の業務遂行上具体的活動として現われることのないよう留意されることを念のため申し入れます。」として、再建同志会の言動について注意を促した。

5月11日の会報「再建」第18号では、「マンネリからの脱皮」と題して、「日常の作業でも同じようなトラブルがくり返されることは、マンネリ・膠着・沈滞・その日暮らしであることを証明するものである。何とかこの状態からみんなで脱却しなければならぬ。『ムツカシイ』・『大へんなこと』であるが、これらの一つ一つを打破していくことが、『安心して働ける企業』となるのである。10年1日の如く、ストライキのパターンをくり返していることから脱皮するのもその一つ。会社に打撃を与えることのくり返しでよいだろうか。

われわれの生活の基盤を守るためにもみんなで真剣に考えてほしい。」と重ねて批判を強めていった。

5月12日の会報「再建」第19号では、「今こそ本音の話し合いを!!」と題して、「今朝までの時限を含む4波にわたるストはまさしくタコが自分の足を喰っている姿と同様我々従業員の生活をおびやかしつつある。『併抄という汗の結晶で得た3月次の黒字



を自分達の自信として力強く前進することこそ再建への確実な歩みであることは口に出さなくても、お互いに承知していることである。』現在も続いている併抄拒否、本日15時より設定されている第5波のストは明らかに再建を阻害する方向に進んでいる。これが我々従業員の本音だろうか。本音は、『自分も含めた家族の幸福にあるのであり、そのための苦労はする。』はずである。組合は、今こそ冷静になり、本音論争をすべきである。」として、併抄拒否及びストライキが再建阻害要因であることを明示して、組合に本音論争を呼びかけた。

このような再建同志会の活動に対して、組合は、5月12日に再建同志会の三役に対して、「ビラの内容からみれば終始組合攻撃ではないか、再建に対して何ら権限もない組織と再建論議をしても意味がないが、組合の再建に対する会社への取り組みも理解しないで、単に組合を敵視するやり方には納得ができない。真に再建を考えているなら、会社に対しても具体的施策を同志会として示したらどうだ。」と抗議したのに対して、再建同志会側では、「同志会は横の組織である。管理職としてのタテの組織で具体的施策は提言している。」と答えた。

6 第1次申立て（昭和54年（不）第5号）から第2次申立て（昭和54年（不）第9号）に至るまでの労使間の状況について

(1) 第1次申立てから王子訴え行動まで

ア 第1次申立てから王子訴え行動までの労使関係

会社では、今次の春闘要求に対する会社回答について5月23日、社内報「企画人事室ニュース」通刊143号で、「会社見解について」と題して、3月20日、組合が賃上げ、一時金要求を提出して以来5月22日までに11回に及ぶ団体交渉を行ってきたが妥結に至らず、組合から5月23日、26日及び29日の各15時から翌朝7時までの時限スト並らびにスト当日の代番者を除く時間外労働拒否を通告してきたことを報じた。また、「再三、団交あるいはニュースで説明しているとおり、会社の現状は倒産会社の実態と何ら変わらないものであり、ストライキ、併抄拒否の実力行使では、賃上げの源資は生み出せないどころか、われわれの生活基盤である企業そのものの再建を極めて困難なものにするのみであります。さらに、つづけば再建を不可能に落とし入れます。」として、「組合が企業の現状の認識の上に立って、本当に従業員の生活のことを考えているのか、真の従業員の幸福のことをどう考えているか、はなはだ疑問に感ぜざるを得ません。」と組合の態度にふれ、ストライキ、併抄拒否等により生産高が大幅に落ち込んでいること、組合の予定しているストライキを入れて、4月度、5月度の実績及び見込みを出すと、計画より500トンの不足、金額で1人当たり約18万円の損失となり、これは、終局的に全員が背負ってゆかなければならないことになること、その他、安倍川は頼りにならないという信用の低下の問題が出てくる等、今後悪い影響がでてくること等を説き、「これからみても、生産協力することが、問題解決、再建の早道であり、これしかないということが、よくご理解頂けるものと思います。また、是非ご理解、納得を頂きたい。厳しい企業の実態ではありますが、会社提案に全面協力してもらえば会社は必ず再建できると確信しています。時機を失したら再建は不可能になります。」と訴えた。さらに、「会社の提案は、①原則として現有人員の範囲内で6クルー編成操業の確立 ②一定期間時間外併抄 ③36協定の一部弾力的運用であります。④につい

ては、低成長経済下では、好、不況業種の企業にかかわらず日本全国どの業種もやっています。㊤については、一時的注文の増に対応し、かつ、雇用不安を避けるため、中小はもとより、最も好況な自動車産業でもやっている方式です。㊦については、基本協定は例え当社より少なくても、必要に応じ弾力的に運用しているのが実態であります（現在は不況でむしろ時間外を抑制しているところが多いのが実情です。）。

かようにみれば、会社の提案がそんなに無理を強いているものではないことも、わかって頂けると思います。われわれの真の幸福は、企業基盤の安定の上にもこそ築かれるものであります。どうか会社を信じ、全面協力をして頂くよう、組合及び全従業員に重ねて要望するものであります。」と会社の方針に全面的協力を訴えた。

5月23日は組合の通告どおりストライキが実施され、5月26日の第7波ストを前にして団体交渉が行われたが労使の主張は並行したままで進展をみせず同日及び5月29日の第8波ストが実施された。

組合は、安倍川製紙における春闘の行きづまりを打開するために、5月31日、6月8日、12日、16日及び22日の5回にわたり、大型バスで、王子製紙本社（東京）または、同社の春日井工場（愛知県春日井市）に組合員を動員して、安倍川製紙における再建の問題、春闘の状況について組合の考え方を訴えたビラの配布活動（以下「王子訴え行動」という。）を行った。

会社は、組合の王子訴え行動に際して、管理職を動員して管理上の手落ちのないよう見張らせること等をしたので、組合員の中には、王子訴え行動に参加しないよう管理職から説得された者もあって、この行動に参加することをチェックされている感じを抱く等、心理的抵抗を感じた者もあった。

また、管理職の中には、B3製造部長のように、このような親会社である王子製紙に対して訴え行動を起すことは、元来、自力で解決すべき事柄を他に持込むことであり、安倍川製紙は何をしているのかという目で見られることになり、会社の再建にとってマイナスになると考える者もいた。

そのようなこともあって、同製造部長は、6月中旬、組合員である抄造一課調成班のA2の自宅を訪ねて、同人と面談し、会社再建について話合った中で、王子訴え行動の問題に触れ、「再建とか、今の賃金関係の紛争の解決のためにプラスにならないと考える。」すなわち、「王子へのビラ配りは、王子の反感をかう。」そして、「王子から手を引かれると安倍川はつぶれる。」したがって、「王子へのビラ配りはやめた方がよい。」として、A2が6月22日に予定している王子訴え行動に参加しないように説得した。また、同月21日14時30分過ぎに仕事中の組合員である抄造一課1・6号機班のA3のところにも来て、休憩室に来るように呼び出した。A3が終業後の15時過ぎに休憩室に行くと、同製造部長は、同人としばらく雑談した後、王子訴え行動の問題に触れ、王子製紙が迷惑しているので、そういう行動はとってほしくないように参加しないように説得した。これに対して、A3は、「みんなが行けば、私も行きます。」と答えた。

B12企画人事室人事担当課長は、6月11日夕方、組合員である抄造一課1・6号機班のA4の自宅に電話で、「明日は王子へ行く日だと思うが、あなたは行きますか。たとえば、頭が痛いとか、奥さんが具合が悪いとか、何かの理由をつけて行かないでくれ。」と王子訴え行動に参加しないよう呼びかけた。

この間、5月26日に団体交渉を行ったが進展のないままに、組合は同日及び同月29日に第7波、第8波のストライキを決行した。さらに、王子訴え行動期間中の6月15日、19日及び29日と団体交渉を行ったが、進展を見ないままに終わった。

#### イ 再建同志会の労使関係への対応

再建同志会は5月に入ると連日、会報「再建」を発行し、門前において、会員たる管理職が従業員に配布していた。

5月26日の団体交渉の当日の会報「再建」第30号は、「もう一度よく考えてみよう」と題して、「3月の月次決算はやっと黒字となって、会社再建の足がかりをつかみかけた。しかし、4月度は、組合のスト・併抄拒否等で生産は計画より225トンも不足し、これによる損失は約3千万円になるという。これでは、賃上げどころか、再建もどうなることかわからない。自分で自分の首をしめていることに、早く気付くべきである。会社再建・発展が我々の生活基盤の安定・向上につながる唯一の道であることを、ぜひわかってほしい。」と、組合のストライキ・併抄拒否を批判した。

5月29日の第8波ストライキ当日の会報「再建」第32号では、「再建同志会は何をしようとしているのか」と題して、組合が会社回答（提案）に反対している理由の中に、労使の信頼関係の欠如をみて、「お互に立派な歯車をもっている、かみあわないことには話にならない。この歯車をかみ合わせることこそ、われわれ再建同志会の使命である」と再建同志会がなすべき役割について訴えた。

5月30日の会報「再建」第33号は、「全従業員にうったえる（その1）」と題して、「再建同志会はみなさんにうったえたい。金になることは即座に実行しよう。言い訳・理クツはあとだ。明日から併抄をやっつけてかせよう。」と訴えたのにつづいて、

5月31日の会報「再建」第34号は、「全従業員にうったえる（その2）」と題して、第33号につづけて「企業の力は一朝一夕に作られるものではない。T製紙との差も、10年前にはこんなになかった。『不良・停止を減らせ』という毎日の積み重ねが、年と共に大きな差となってしまったのである。経営者の力というよりは、従業員全員による日々の取組みが技術力のアップとなり、堅実な次の飛躍の土台となっているのである。この当然の努力を『従業員の犠牲』とか『シワヨセ』という、とらえ方をするのはもってのほかと考える。『暫定案で実施とはなにごとだ』『一方的に押しきられてたまるか』『白紙にハンコが押せるか』など、6クルーについていろいろ取りざたされている。6クルーについては、◎生産性の向上により企業に力をつけ6クルー移行＝再建なるか ◎生産性は現状固守＝ズルズル落ちこむかもっとつめていうと、再建する意欲があるのか・ないのかの問題であり、その選択をあやまってはならない。各人は真剣に考え・判断・行動してほしい。」と結び、組合の6クルー問題についての主張について批判を加え、会社提案を受け入れて6クルーに移行する道を選択するよう訴えた。

6月1日の会報「再建」第35号は、「自分の尻は自分でふこう」と題して、「◎ストライキで打撃を与え、他社並をむしり取ろうとするか ◎コツコツ企業力をつけ、他社並に追いつくか 選択をあやまってはならない。もう一度、冷静に考え・判断・行動してほしい。」として、次の表を掲げていた。

停 止 率 目 標 20%

	紙	替	トラブル	ス	ト	合	計
--	---	---	------	---	---	---	---

先週（5月22日～28日）	10.9%	5.1%	22.1%	38.1%
---------------	-------	------	-------	-------

これを見た従業員＝組合員にしてみれば、ストライキがなければ再建同志会のいう停止率目標20%が達成できるものと容易にわかるようにして訴えた。

6月5日の会報「再建」第37号は、「稼がねば会社の命はない」と題して、理屈ぬきで全従業員が協力して良いものをたくさん作って売ることには専念しようとして訴えた。

6月6日の会報「再建」第38号は、「現状を再度直視し、そして、考え方を変えてみよう」と題して、会社を船に例えるなら、2月までは船底に致命的な大穴があいていたが、応急修理も終り、3月には浮上可能となった。ところが、4月以降別の個所に穴があき始めている、として、放置すれば沈没は必至であるから、「沈没をくい止めるには、生産をあげ売上げを増やすしか方法がない。いろいろ問題はあるが、ここは一つ、会社を信じ、会社案に乗り、先ず沈没を防ぐことが先決ではないだろうか。会社は、『会社案に全面協力してもらえれば、必ず再建できると確信している。』と明言しているのだから、信じてみようではないか。そして、その結果は、黒字が定着するはずであるから、その時こそ堂々と要求すればよい。」と訴え、つづいて

6月7日の会報「再建」第39号は、「会社に『貸し』をつくろう」と呼びかけて、「この際、思いきって会社案をのんで、会社に大きな『貸し』を作ってみてはどうか。そして、近い将来必ず『貸し』は返してもらおう。」と会社案による事態の收拾を訴えた。

6月11日の会報「再建」第40号では、「みんなで進歩しよう」と題して、「物事すべて歯車が合ってくれば、どんどんいい方向へ進んでいくものだ。」と呼びかけて、T製紙の例を引き、安倍川製紙でもよくなってきているとし、文末に「それにつけても、昭和43年以来毎年くり返されているストライキは考えさせられる。」と会社提案に組合が合意しないことが、歯車の合わない原因となっていることを暗に示し、組合の対処方法としての闘争方法について批判を加えた。

6月12日の会報「再建」第41号では、「みんなで安倍川をもりたてよう」と題して、6月1日の会報「再建」第35号の文面と同旨の内容を掲載した。

6月13日の会報「再建」第42号では、「一人一人の力を出し合おう」と題して、「できなければ、すぐ人を雇って機械を回す。これは一番ラクな方法だ。しかし、これがそのまま進めば、水ブクレとなることは必至であろう。◎生産性向上によって6クルー実現か。◎水ブクレで6クルーか。よく考えてほしい。」と、会社の提案している「原則として現有人員の範囲内で6クルー編成操業の確立」に同意をしない組合の態度を批判し、組合員にその選択を求めた。

そして、6月1日の会報「再建」第35号と同様に次の表を掲げていた。

停止率目標 20%

	紙 替	トラブル	ス ト	計
6月1日～11日	10.0%	7.0%	—%	17.0%
5月 総 計	11.7	6.7	12.5	30.9

6月22日の会報「再建」第48号では、「我々は企業防衛＝生活防衛を願っている」と題して、「会社の現状を認識している従業員は沢山いる。やる気のある人も沢山いる。しかし、個人個人は汗水流して働いても肝腎なところでパイプがつまっていたは全く効果があがらない。一日も早く悪循環を断ち切り再建を軌道に乗せるために、もう一

度よく考えてみよう。企業防衛＝生活防衛であることを忘れてはならない。」と暗に会社提案に同意しない組合の態度を批判した。

6月25日の会報「再建」第51号では、「いま、なすべきことは・・・」と題して、「何か行動をしていないと不安だという気持はあろうが、それだからといって、ヤタラにケンカをふっかけるようなことをしても、ますます解決への道は遠のく。息の根を止めようとするなら話しは別だが、なんとかまとめようとするなら、ここは真剣に考え行動してほしい。はっきり言えることは、

1. 会社がもうからなければ、出るものも出ない。
2. 自分のツケは自分で始末するしかないのである。

安倍川に力をつけ、もりたてるには、みんなが協力するしかない。いまはケンカをしているときではない。家族のためにも金になる、もうかることを話し合い考えよう。」と組合の闘争終結を訴えた。

## (2) 王子訴え行動後から第2次申立てに至るまで

王子訴え行動後の6月29日に団体交渉を行ったが、労使の主張は並行したままで進まず、このため組合は、6月30日から7月1日にかけて48時間ストを実施した。

組合は、7月2日の組合機関紙「日刊伝書鳩」422号で、6月30日に第8回臨時大会を開催し、春闘問題について論議を交し、再建同志会を通じての会社の組合攻撃に粘り強く闘うことを確認したこと、同日の安倍川製紙労組支援共闘会議が紙パ労連、県評、地区労、王子関連労組連絡会議、化労協及び民間共闘の6団体で結成されたこと等を報じた。

一方、会社は、この組合のストライキに対して、7月2日の会社社内報「企画人事室ニュース」通刊150号で、「48時間スト実施でストによる直接的損失時間は161.5時間の当社史上最高に。組合は本当に再建を望んでいるだろうか。真に再建を望むなら、真に組合員の幸福を望むなら、一日も早く生産協力を！」と題して、実力行使の圧力をかけられたからといって回答の上積みができる状況でなく、この状況が続けば回答は下げる方向で再検討せざるを得なくなってしまう事態となっていることを訴え、6月29日の団体交渉の状況について説明した。

7月4日の組合機関紙「日刊伝書鳩」423号は、「6クルー問題などで製造部長動き回る」と題して、「いよいよ6クルー問題で会社側は、具体案の作成にかかっているようだ。具体案自体は必要なことであり、現在の会社回答もその明示がないので、組合側としても職場討議に入れられない状態である。しかし、今の具体案作りは、これまた王子式を基本にすえているようだ。つまり、職場で各個撃破したのち、組合へ提案し、すんなり通そうという考えだ。労働組合は、個々には弱いので、団結し固まっている組織である。最初に組合に提案し、内容を職場毎に討議し、組合として集約するのがこれまでの方法であるし、そのための組合でもある。最近、製造部長が、個々の組合員をとらえ、しかも自宅まで押しかけ、定員減を押しつけて回っているようだ。組合そっこのけの定員協議は組合の存在を否定、果ては、全くの無力化がねらいである。密室での定員協議は、後々問題も残る。警戒を強め、話しに安易に乗るのはやめよう。まして、自宅訪問など拒否しよう。」と組合をだし抜いて6クルー問題についてB3製造部長が組合員と個々に話し会社案を押しつけようとする動きに警戒をするように呼びかけていた。

7月5日には、分会（東京、名古屋及び大阪営業所を分会と称する。）一同の名をもって、「スト不参加は 自分の職場を守る為」と題して、「私達は、6/27のストライキ不参加を表明し、実行しました。私達は、皆さんの造った紙を1キロでも多く売る為に努力しています。売らなければ、我々のみならず、全員食べません。

私達は純粋に、自分達の職場を自分達で守る為に、やむにやまれず、ストライキ不参加を決断し、行動したことをご報告致します。」と組合の決定したストライキに参加の行動をとった理由を述べ、追記として、「王子へのビラは大変な不評をかい生活の基盤である『安倍川』にとって、重大な事態となっています。」と組合の行動を批判したビラを配布した。同日、同じく分会一同名をもって、「生活の基盤『安倍川』を見捨てるな」と題して、営業の職にある立場から、得意先を確保し「安倍川」を守る為に「勇気をもって行動する」ことを訴えたビラを配布した。

7月6日の組合機関紙「日刊伝書鳩」424号では、7月5日の団体交渉で、①分会員のストライキ不参加問題(就労申出に会社が応じて就労させたこと)、②一時金の支給問題、について交渉が行われたが、会社は、「すべて解決しないと支給しない。」とのことで、事態が何ら進展していないことを報じた。

このころより、組合執行部の解任署名行動が一部組合員の間で行われていることが表面化してくるとともに、会社の管理職の一部が、これに関与していることが問題となっていた。

また、この組合執行部批判派グループとの関連で、企画人事室副室長B13（以下「B13副室長」という。）が、組合の「王子訴え行動」が行われている期間中の6月12日に王子製紙春日井工場に出張した。その際、同工場の人事部長から、「最近、安倍川の組合の人が、うちの工場へきて、ビラをまいている。それを読んだ管理職から、前に安倍川に関する日能の調査報告を聞いたことがあるが、最近の安倍川はどうなっているのか、と質問がきている。ちょうどいい機会であるから、君から近況を説明してやってほしい。」旨の要請があった。そこで、同工場の管理職と技師補（準管理職）を前にして、B13副室長は、会社の近況、春闘関係の回答とこれに対する組合の状況について話し、組合の内部事情について、「組合のスト権集約では、昨年末の一時金では約80名、本年春闘では60名の反対者がいる。これらの人は、今ストをやっても賃金が取れるような企業実態ではないことを認識している人ではないかと推測している。」と報告した。

B13副室長の陳述書では、この60～80名の人達が、この春闘とか今後の組合の在り方について明言していないが、この点について、組合の得た情報によると、「組合のやり方に、年輩組合員がついていけない状況になればと考えている。それで、会社は、今春闘につよい態度で臨んでいるので、まだ、春闘は解決していない。」「民主化グループは、60～80名で停滞しているが、8月の役員選挙で主導権をとって体質をかえたい。分裂はさけたい。なんとか内部を変えていく方針だ。組合がハネあがった戦術をとるのを待って、いっきに体質改善をはかりたい。」等の発言があったというものであった。そこで、組合は、7月20日の団体交渉で会社に真相を質したが、会社は、このようなことは知っていないとのことであり、また、B13副室長自身否定していたので、この問題は結局水掛け論に終始した。

また、7月19日には、静岡市柚木の護国神社つつじ会館において、組合執行部批判派

グループである組合執行部解任請求署名活動の代表となった者等15名が参加して「しんせい会」なる名のもとに、外部から来た講師による現在の組合の方針、上部団体である紙パ労連を批判・非難した講習会が開かれていた。

7月23日「しんせい会」代表と組合執行部との間で話し合いが行われ、その中で、「しんせい会」代表と「組合執行部解任請求」代表とがほぼ同じであることが、「しんせい会」代表によって明らかにされた。

組合執行部から「しんせい会」側に解任署名の提出方を求めたが、「しんせい会」側はこれを提出しなかったため、組合は、組合内部に混乱の生ずるのをおそれ、例年より選挙期日を早め、7月24日～30日を役員選挙の告示並びに受付期間とし、8月1日～2日を投票日と決めた。この選挙において、現執行部と「しんせい会」側の立候補者との間で争われたが、「しんせい会」側は全員敗れた。その後、「しんせい会」に参加した人達を中心となって、9月10日、82名が組合を脱退し、9月20日に安倍川製紙新労働組合を結成することになった。

なお、組合は、8月31日に組合執行部の解任署名活動に会社の管理職が介入したとして、不当労働行為の救済申立て（第2次申立て）を行った。

### (3) 組合執行部の解任署名活動とこれに対する管理職の介入について

組合は、6月下旬に組合員から組合事務所に電話があつて、執行部解任署名がまわっているけれども、一体どういうことだ、との問い合わせがあつて、このような動きのあることを初めて知り、調査したところ次のような事実が明らかになった。

ア 施設課汽缶に所属している組合員A5は、数年来高血圧症からくる言語が不自由なうえ、昭和52年10月には会社内で心筋梗塞で倒れ、1年余の闘病生活の結果、軽作業に従事するなら、2週に1度の検査通院を受けることを条件に昭和54年5月から復職できることになった。このようなことから、企画人事室の労務安全衛生担当課長であるB14（以下「B14課長」という。）は、常々、同人の体調、仕事の内容、職場の状況等について顔を合わせる度に注意したり、激励したりする関係にあつた。

7月7日昼ごろ、A5は王子訴え行動に参加しなかったため、そのかわりに、組合のピラ作りに組合事務所に出ていたが、たまたま、昼ごろ、同人が組合事務所を出て、会社の門の外にいたところ、B14課長が話しかけてきて、「現執行部では会社がつぶれてしまう。」「署名をよろしく。」等とあって、組合役員解任署名の協力を求めてきた。

イ 抄造第一課長代理B15（以下「B15課長代理」という。当時「課長」はいなかった。）は、昭和54年4月からその職に就いていたので、新任間もないこともあって部下との話し合いの場をもつべく心がけていた。同人は、日曜日には安倍川のスポーツ広場でジョギングをやるのを常としていたので、7月8日の日曜日の朝もいつものようにジョギングをやった。この時、自分の課の1・6号機班の組合員A3の社宅がすぐ近くにあることを思い出し、会って話合ってみようと思ひ、A3に電話したところ、「今日は町内の掃除があるから、」とことわられた。B15課長代理は「また、連絡する。」とあって、一たん電話を切ったが、その後、10時ごろ再びA3に電話をかけ、会って話したいと申込んだ。その結果、安倍川の河川敷のスポーツ広場で会うことになった。B15課長代理は、A3に向つて、「今の組合をどう思うか。」「私がこういうことをいうのはおかしいが、今の会社と組合が張り合った状態を解決するには、今の組合の委員

長あるいは上の役員2～3人を代えれば、王子も何とか解決してくれるだろう。王子へのピラ行動で王子は怒っている。金を借りるにも、安倍川の細部にわたる報告がないと貸してくれなくなった。あなたも協力して他の人を説得してほしい。」といった。A3は、「自分は口が下手なので、それはできない。」とことわると、「B16ちゃん(B16・抄造第一課1・6号機班作業長)が署名をもっていくのでよろしく協力してほしい。」といわれた。

ウ 7月12日21時ごろ、取締役・セパレーター事業部長のB17は、同部生産課仕上班のA6に電話で、「リコールの会へ入れ。」とやってきた。A6は何のことかわからなかったので、「リコールの会って何ですか。」と聞いたところ、「B18かB19にどういう会か聞いてくれ。」といわれた。

エ 7月15日17時30分ごろ、B3製造部長は抄造第一課調成所属のA7宅を訪ね、しばらく雑談をした後、「ところで、署名したか。」と聞いたので、A7は、「内容がわからないのでまだ署名していない。」と答えると、「内容のわかるだれかに話をさせよう。」といった。そこで、A7がことわったところ、「B16ちゃん(前記B16)にくわしく話をさせるから」といって、組合執行部の解任署名を働きかけた。

オ 7月16日昼ごろ、B14課長は抄造第一課調成所属のA8宅に電話で、「今の執行部では会社再建に問題があるから執行部を変える署名に協力してもらいたい。」と、組合執行部の解任署名に協力を求めてきた。

カ 抄造第二課12号機所属の作業長A9は、7月20日にある作業員から、「18日朝7時から8時半の間、作業長と課長が集まって何の会議をしたのか。」と聞かれた。A9は18日は公休日で出勤していなかったので、同僚のA10作業長にこのことを尋ねると、A10作業長は2～3日前6クルー問題について抄造第二課長B6(以下「B6課長」という。)から説明を受けた際、同課長から、12号要員は強い意見が多いので、会社の上の人達からニラまれているので、6クルーの際、職場はバラバラにされるおそれがある。私の立場もあり署名に協力してほしいとの話があった。そこで、そのことを心配した抄造第二課の12号機所属のA9を除いた作業長A11、A10及びA12が7月18日7時から8時半まで集まって、B6課長を呼んで会議を開いた。その席上、同課長から、「署名に協力してほしい。」旨の話があったので、前記3名は「協力して署名したら、12号要員をバラバラにしないようにしてくれるか。」と質したところ、同課長は、「協力してくれたら、どこまでできるか、できるだけやってみる。」と答えたという話を聞かせてくれた。そこで、A9は、この話をA12作業長にも確かめたところ、そのとおりであるとの返事を得た。

以上の事実が認められる。

## 第2 判断及び法律上の根拠

### 1 当事者の主張について

#### (1) 組合の主張の要旨

組合は、会社が昭和53年の春闘以来、徹底した組合敵視と組合を会社の意のままに動く体質にするような労務政策を展開してきたもので、同年の春闘では8月下旬に至るまで有額回答を示さず、回答額も低額であったが、会社再建をおもんばかってこれを受け入れ妥結してきた。ところが、同年8月の組合役員選挙に会社の意向を受けた者を積極



的に立候補させ、管理職を動員して、その者への投票を組合員に強要する干渉行為等を行い、ひいては、次のような不当労働行為を行ったと主張する。

ア 再建同志会の宣伝・広報活動を通じての支配介入について

会社は、昭和54年1月には、管理職全員からなる「再建同志会」を結成させ、同会の組合員に対する宣伝・広報活動により、組合運営に対して介入し、組合の団結権を侵害した。すなわち、

- ① 再建同志会が結成された直後に、B3製造部長ら数名の管理職が作業服に着替えて、会社の門前で、出勤途次の組合員に「決意表明」なるビラを配布した。このビラには、「再建は正義であり総てに優先する!!」～再建の阻害要因は断固排除すると組合のストライキ等の闘争そのものに対するけん制を行った。
- ② 以後、同会の会報「再建」なるビラを上述と同様の方法で、5月以後は連日配布している。その中で、組合は会社を“敵”とみているとか、“悪”と位置づけているとして宣伝し、そのようなことでは“再建”はできないとして、組合を非難・中傷している。
- ③ 昭和54年春闘について、「再建」ビラを通じて、組合の要求、組合の方針に対する非難・中傷、ストライキ、併抄拒否等の組合の闘争方法についての非難・中傷による妨害、執行部と組合員間の分断を目的とする組織攻撃など組合運営へ介入し、団結権侵害を行っている。

イ 組合役員解任署名が行われるに際して管理職が働きかけたことについて

再建同志会の「再建」ビラ等による組合攻撃につづいて、会社は、昭和54年7月ごろ取締役や管理職幹部を使って、組合員に対し、「組合執行部を解任させるため、解任署名（リコール署名）集めに協力せよ。」等と露骨な組合運営に対する支配介入を行った。

(2) 会社の主張の要旨

会社は、組合が本件申立てに及んだ背景として、過去10年以上にわたる会社の業績不振とこの現実を無視した組合の力による対決姿勢、会社再建への非協力、労々間の紛争と組合分裂といったものが影をおとしていると説明し、昭和53年8月の組合役員選挙に介入したとする組合の主張を否認すると共に、組合の主張する不当労働行為との点について、次のとおり主張する。

ア 再建同志会の活動と言論の自由について

再建同志会は、日能の経営診断の調査報告とこれに対する王子製紙の態度等から、会社の存続について危惧の念を抱いた管理職が自らの生活と部下従業員の生活を守るため、企業の再建とその維持に率先垂範必死の努力をすべく、会社の意思意向とは何ら関係なく、自ら自主的に団結した組織で、いわば“管理職組合”である。

また、その活動は、結社の自由と言論の自由の法に認められた範囲内のものであり、組合の主張するような不当労働行為に該当するようなことは一切ない。

会社は、管理職組合たる再建同志会に対して関与する権限も能力もない。

イ 組合役員解任署名に会社が介入したとのことについて

組合役員解任署名は組合員の間で行われた労々間の問題であり、会社の関知するところのものではなく、会社は介入する意思も介入した事実もまったくない。

## 2 当委員会の判断

### (1) 本件申立てに至る背景事情について

会社の経営状況の悪化とその対応について、日能の調査報告とこれに対するいわゆる親会社である王子製紙の態度等から、管理職等が昭和53年度中に経営体質の強化＝黒字定着化を図らなくては、会社の存続も危うくなるとする危機感に燃えて、何とかしなくてはならないとの焦燥感を抱いていたことは、さきに認定したとおりであり、また、会社のB3製造部長やB20管理部長及びB21企画人事室長の各証言からも容易に推認し得るところである。

このことが、管理職の目から見たときに、組合が会社のおかれた状況を認識していないし、認識しようとしなくて、会社の諸提案に対して、組合員の労働条件の維持にのみ力を入れて従来の態度を固執して、硬直した態度を変えず、会社と対立して、すぐ併抄拒否とかストライキに訴える等、組合の体質そのものに問題があるとの認識をもつに至ったことについても、さきに認定したとおりである。

このようなことから、管理職の一部が、昭和53年8月の組合役員選挙に際して、会社の方針に理解を示している特定の候補者を支援し、組合員に直接働きかける行動をとらせたものと思料される。

### (2) 「再建同志会」による組合運営の介入問題について

#### ア 「再建同志会」と会社との関係

再建同志会は、会社役員を除いた課長代理以上の管理職全員をもって組織するものであるが、これは、管理職が任意に、会社再建の目的のもとに結社したものであるから、会社の機構とは関係のない別の組織であることは、会社の主張するとおりである。

しかしながら、「再建同志会」は、会員が会社役員を除く課長代理以上の管理職全員となっており、管理職のうち、部室長、副部室長は会社常勤役員等と共に経営会議に参画するものであり、課長、課長代理は管理職会議に参画するものであって、会社の重要事項に携わる者であり、かつ、各所属の部下である従業員を指揮監督下におくものであるから、これらの管理職が、本件のように従業員のみを組合員とする組合の組合員に対して行った労働組合に関しての働きかけについては、私的な行為であることが明白である等の特別の事情のない限り、会社がそのことを承知し、黙認している以上、使用者として、その責を負うべきものとする。

そこで、本件について、そのような特別事情が存するかをみるに、昭和54年1月22日の再建同志会「会報」第1号の末尾に再建同志会が会社の組織、職務とは全く関係のない組織であり、自主的運営を行う会であること。会員は管理職に限っていることを付記しているにとどまり、かえって、①管理職が、その部下である従業員＝組合員の出勤途次に、②会社の門前で、③会社の作業用の制服制帽姿で、④会社の広報紙「企画人事室ニュース」と趣旨において同様の「決意表明」ビラや同会「会報」を手渡ししているのであるから、これを受取る従業員＝組合員にしてみれば、これが、会社と関係のない私人の行為として、受け止めることはとうていできないといわざるを得ない。また、再建同志会の「決意表明」ビラの配布にあたって、勤務時間中である2直勤務者の出勤時間に合わせて15時ころ、同ビラを配布したことについて、B3再建同志会長（製造部長）は、そのことは、「ウツカリした」と証言しているところからみても、

多くの部下を管理する地位にある者が勤務時間中にウツカリ配布したという程に管理職自身会社の仕事と混同していたとみられるような状況にあったものと思われる。

そして、会社もまた管理職全員が会員となっている「再建同志会」であるから、その諸活動について十分承知していたものと思われる。

したがって、「再建同志会」の行為は全体として、本件における関係においては、使用者が、その行為の責を負うべきものと考えられる。

会社は「管理職組合」たる再建同志会に対して、関与する権限も能力もないというが、再建同志会の目的が、会社の再建にあり、会員の労働条件の維持改善を主たる目的としているものでない以上、管理職の労働組合であるいわゆる管理職組合といえないのであり、また、前記のように管理職全員が「再建同志会」なる名のもとに、従業員＝組合員に労働組合のことに働きかけている以上、会社は、同会の行為に対し、この限りにおいて関与する権限と責任があるというべきである。

#### イ 再建同志会の活動と言論の自由

労働組合も一個の社会的存在である以上、その存在あるいは運営等について批判の対象となり得ることは当然である。

そして、労働組合を批判するということは、その存在価値とか運営に対する改善を求めるものであるから、その対象に対して、介入的要素が入り込むことも、また必然的なものといえるのである。したがって、労働組合に対する批判が労働組合に対する介入行為として一切許されないというものではなく、それが、使用者の優越的地位を利用して、組合ないし組合員の自由な意思決定を阻害し、組合の自主的運営に影響を及ぼすか、そのおそれを生ぜしめる限りにおいて、不当労働行為の評価を受けるものというべきである。

そこで、本件についてこれをみるに、「決意表明」ビラや一つ一つの再建同志会の会報「再建」を切り離して、独立して読んだり、特定の字句をとり出して読むかぎりにおいては、組合運営等に対するたんなる批判に過ぎないものであっても、①意見・批判の発表者が管理職の集団である「再建同志会」であって、意見なり、批判を訴える相手方がその大半において、従業員＝組合員であること、②その意見なり、批判の発表方法が、会社の門前において、管理職自ら会社の作業用の制服・制帽姿で、出勤途次の部下たる従業員＝組合員等に手ずからビラを継続的かつ集中的に配布していること、③意見なり、批判の対象が組合役員の在り方とか労使紛争中の組合の諸活動に対するものであること、即ち、再建同志会の「決意表明」と題して最初に配布されたビラが、「再建は正義であり、すべてに優先する。」とし、つづけて「再建の阻害要因は断固排除する」という強い決意を表明したうえで、再建の「阻害要因」はどのようなものかについて、同会の会報「再建」で当時、会社・組合間で紛争状態にあった春闘・夏季一時金争議に関連して、組合の要求内容の批判、闘争方法としての併抄拒否やストライキについて、繰り返し批判し、組合指導者の信条・考え方を問題にしていること等の諸事情を総合して判断すると、このようなビラを受け取った部下たる従業員＝組合員は、上司である管理職＝その集団である「再建同志会」の意向をおしはかって管理職の意に反する組合活動に対して心理的抵抗をいまくことになり、ひいては、組合員の自由な組合運営に対する意思決定を阻害することになり、会社がこのような「再

建同志会」の行為を黙認してきたことは、労働組合法第7条第3号に該る支配介入の不当労働行為になるものといわざるを得ない。

(3) 組合執行部の解任署名活動とこれに対する管理職の介入について

管理職が、会社の直面している状態に危機感を持って、会社再建について焦燥感を抱き、自分達の考えている会社再建に協力的でない組合の体質の変革を望み、組合役員選挙に介入し、さらに、自分達の集団である「再建同志会」によって、組合員＝従業員に対して、直接に組合執行部や闘争方法についての批判を繰り返しかえし、組合批判勢力が生じて、組合執行部に対する解任署名が行われるようになると、管理職が、これに呼応するかのように部下たる従業員＝組合員に署名に協力するように働きかけたことについては、前記認定したとおりであるが、これらに類似した事実が相当にあったことは組合副執行委員長のA13の証言等からしても想像に難くない。

よって、これらの事実を否定する会社の主張は、いずれも採用できない。

そして、これらの事実はいずれも会社の管理職としての地位において為されたものであるから、私的な関係における行為としての明白な事情の存在しない本件においては、会社が責を負うべきものとして、労働組合法第7条第3号に該る支配介入の不当労働行為といわざるを得ない。

3 法律上の根拠

以上のとおりであるから、管理職全員を会員とする再建同志会がその会報「再建」を通じて、従業員＝組合員に対して行った批判的言動及び組合員の間で行われていた組合執行部の解任署名活動に際して、管理職が署名に協力するよう働きかけた行為はいずれも会社がその責を負うべきもので、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。

よって、労働組合法第27条及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。

なお、組合はこれらの行為に対する将来の不作為命令を求めているが、再建同志会の「会報」活動も行われていないし、組合批判派が別組合を結成した今日の状況をみると、本件救済としては主文の程度をもって相当と考える。

昭和56年11月5日

静岡県地方労働委員会

会長 戸塚敬造