

大阪、昭53不73、昭56.12.21

命 令 書

申立人 総評全国一般大阪地連大阪豊島労働組合

被申立人 大阪豊島株式会社

主 文

- 1 被申立人は、A 1、A 2 及び A 3 に対する昭和52年 7 月14日付けの譴責処分がなかったものとして取り扱わなければならない。
- 2 申立人のその他の申立ては棄却する。

理 由

第 1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人大阪豊島株式会社（以下「会社」という）は、肩書地（編注、大阪市東区）に本社を、和歌山市に出張所を、また泉佐野市に連絡所を置いて繊維製品の販売を営んでいたが、昭和56年 6 月27日の株主総会において解散が決議され、本件審問終結時清算中である。
- (2) 申立人総評全国一般大阪地連大阪豊島労働組合（以下「組合」という）は、会社の従業員で組織する労働組合で、その組合員は、本件審問終結時約30名である。

2 組合三役の譴責処分について

- (1) 52年 6 月12日、組合は、会社に対して夏季一時金の要求書を提出した。これに対して、同月21日会社は、基本給の1.5か月分を支給する旨回答した。
- (2) 同日、総務部長 B 1（以下「B 1」という）は、組合に対する回答後、職制会議（各部の部長、各課の課長及び課長代理によって構成されている）を開催した。その席上、B 1は、各職制に対して、会社の現況及び組合に対する回答について説明した。
- (3) 翌22日、組合と会社間で、同年夏季一時金に関する第 1 回目の団体交渉が開催された。この団体交渉では、会社は「経常収支において大幅な赤字となっており、基本給の1.5か月分の回答は、本来、会社として出せないところを出そうというのであり、誠意あるものである」旨述べ、組合の了承を求めた。しかし、組合はこれに納得せず、同日の団体交渉は、後日これを再開することで終了した。
- (4) 翌23日正午ごろ、B 1は再度職制会議を開催した。その席上、B 1は、前日の組合との団体交渉内容を報告した後、「回答は非常に厳しいものであるので、各職制から部下に対して、それぞれの職域にふさわしい方法でよく説明して欲しい。組合員の場合は組合を通じて回答についての説明があるから、非組合員に対して説明し理解を求めて欲しい」旨述べた。
- (5) これを受けて、同日午後 1 時ごろ、綿スフ部部長 B 2（以下「B 2」という）は、綿スフ部副部長兼綿糸課課長 B 3（以下「B 3」という）、同部織物課課長 B 4（以下「B 4」

という)、同部スフ課主任B 5 (以下「B 5」という)及び同部経理係B 6に対して、同日午後5時過ぎから7階小会議室において夏季一時金についての説明会を持つから、非組合員を招集するよう指示した。そこで、これを受けてB 3らは、非組合員に対して、机の横で耳打ちし、あるいは社外から電話する等の方法により、ひそかにその参加方を要請した。

- (6) 同日午後5時過ぎ、B 2、B 3及びB 4は、7階の小会議室に行き、非組合員が集合するのを待っていたところ、説明会が行われることを事前に察知していた組合は、執行委員長A 1 (以下「A 1」という)、副執行委員長A 2 (以下「A 2」という)、書記長A 3 (以下「A 3」という)及び4名の執行委員が、同会議室に赴き、B 2らに対して「非組合員だけ招集して説明をするのは労使間の摩擦を生むだけであり、中止して欲しい」旨抗議し、「どうしても行うというのであれば、我々にも聞かせて欲しい。この説明会には我々も出席する権利があるはずだ。参加させて欲しい」旨要請した。しかし、この抗議及び要請に対して、B 2らは「説明会の妨害になるから、即刻出て行くように」、「不法侵入だからすぐ退席せよ」などと口ぐちに繰り返し、これを受け付けようとしなかった。

この騒ぎを聞き、階下よりB 1及び総務課課長代理B 7 (以下「B 7」という)が駆けつけてきたので、A 1らはB 1らにも同様の抗議及び要請を行った。これに対して、B 1は「組合については団体交渉の席で会社の方針が示され回答も示されるが、非組合員にはそういう方針なり回答を詳しく説明する機会が持たれないため、各職制が私の命令でそれぞれの方法でこういう説明会をもっているのだから、邪魔をしないでくれ」と答えA 1らに即刻退去するよう求めた。しかし、A 1らは、これに納得せず抗議を続け、B 1らも上記の発言を繰り返すなど、その場において両者間で約20分間にわたり押し問答が行われたが、結局、B 1らは、A 1らが退去に応じようとしないうえ、会議室を立ち去った。このため、同日予定の説明会は中止された。

- (7) 翌24日、B 2は綿スフ部の前記各責任者に対して、「就業時間終了後、7階小会議室において夏季一時金の経過について説明するので集合して欲しい」旨の文書を非組合員にのみ回覧するよう指示した。
- (8) 同日午後5時過ぎ、B 2、B 3及びB 4ほか6名の非組合員が7階の小会議室に集合した。組合は、A 3及び執行委員A 4 (以下「A 4」という)が、同会議室に赴き、前日同様これに抗議したが、B 2らはこの抗議を受け入れようとしなかったため、両者間で約20分間の言い争いが生じた。しかし、A 3及びA 4は、B 2らが説明会開催の態度を変えようとしないうえ、中止要請を断念し、その場を立ち去った。
- (9) B 2は、その後、約50分間にわたって同会議室で組合の要求書及び会社の回答書を読み上げるとともに、今日の経済不況と会社の苦況について説明した。B 2は、この説明の後「会社としては、今回の回答がぎりぎりの線であるから、従業員においても十分の理解を示して欲しい」旨述べ、最後に、「日常の仕事ないし綿スフ部のことで何か要望なり質問があれば出して欲しい」旨述べたところ、参加者から会社内における2、3の問題につき質問及び要望があり、これについて若干の質疑応答が行われた(以下23日及び24日の説明会に関する組合執行部とB 1、B 2らとのやりとりを「6・24説明会事件」という)。

- (10) 貿易部では、6月23日午後5時過ぎ、貿易部副部長B8（以下「B8」という）が、同部の非組合員を招集し、6階の応接室において説明会を開催した。また、同月24日、午後0時30分ごろ、B7は、部ないし課に関係なく年配の非組合員（女性のみ）6名を招集し、同様の説明会を行った。なお、経理部、総務部、合繊部及び清算部ではこのような説明会は開催されなかった。
- (11) 6月27日、会社は、6・24説明会事件に関して、組合の行為は業務を妨害し職場秩序を乱すものであるとして警告を発し、かつ、7月14日、同事件の指導責任を問うとして、A1、A2及びA3の組合三役を譴責処分にし始末書の提出を命じた。しかし組合三役は、6・24説明会事件における組合の行動は正当な抗議行動であるとしてこれに応じなかった。

なお、52年夏季一時金については、前記6月21日の団体交渉を皮切りに4回にわたって団体交渉が開催され、7月20日、基本給の1.835か月分を支給することで妥結した。

ところで、賃上げ及び一時金等の回答内容及びその経過については、6・24説明会事件以前にも以後にも、組合は、組合ニュースを非組合員を含む全従業員に配布するとともに組合掲示板に掲示するなどし、また会社は、組合との妥結後、その内容を会社掲示板に社告として掲示するなどして、従業員にその周知徹底をはかっていた。

また、会社の賃上げ及び一時金に関する説明会は、前記夏季一時金説明会の外は、その前もその後も一度も行われていない。

3 別組合の結成活動について

- (1) 49年10月31日、B5は①組合は上部団体の言いなりであって自主性がない ②組合の労使対立路線に反対し、労使協調路線を正当と考える ③組合が政治活動をするには反対する等を理由に組合を脱退した。
- (2) 同日夜、A1はB5に対し「会社が別組合づくりを始めたようだから、組合を脱退しても、これに利用されないで欲しい」旨要請した。これに対しB5は、「そんな約束はできない。私は自分の信念で行動する」旨答えた。
- (3) この時期と相前後して、C1（以下「C1」という）及びC2（以下「C2」という）が同年8月に、C3（以下「C3」という）、C4（以下「C4」という）及びC5（以下「C5」という）が10月に、それぞれ組合を脱退した。
- (4) 50年10月ごろから、B5は、前記組合脱退者及びC6（組合の方針に批判的で、組合結成当初からこれに加入せず非組合員であった。以下「C6」という）に呼びかけて、ひそかに労働組合（以下「別組合」という）を結成するための準備を始めた。
- そしてB5のほかC1、C6、C2及びC4の4名が中心となって、別組合の結成・公然化の時期を51年8月に設定して、学習会の開催、非組合員に対する別組合への加入勧誘等、結成のための準備を進めていった。この別組合は①組合員の地位向上を目指す ②政治活動は一切行わない ③労使協調路線を堅持する ④将来、会社経営に参加（監査役としての参加）できる体制づくりをすること等を主目的とするものであった。
- (5) 51年7月初旬、B5らは別組合を公然化すべく、その前準備として組合役員を選出するための集会を開いた。参加者は約25名であった。この集会では、互選によって、幹事長にC4、副幹事長にC1及びC6、書記にB5、幹事にC2及びC5、会計にC7がそれぞれ選出された。しかしC4は「自分は幹事長には不適任であり引き受けられない。」

旨主張し、就任を辞退したため、集会の進行は当初から難航し、結局、当日の集会は、C4に熟考を促し、後日に再開することで終了した。

(6) 同月20日ころ、約20名の参加者によって、二度目の集会が開催された。しかしC4は、前回同様幹事長の就任を拒んだため、参加者から「C4が引き受けないのであれば、他の役員の中から選出し直せばよい」、「やはりC4が選出された以上、引き受けてもらわなければ困る」、「この事態を打開できないのは、役員全員の責任である」などの意見が出されて収拾がつかず、当日の集会も結論をみないまま流会した。

(7) その2、3日後、C4を除く役員のみで、C4の幹事長就任辞退問題について協議したところ、発足当初から幹事長さえ決定できないという状態では、別組合の運営は困難であるということで全員の意見が一致した。そこで、B5らは、8月下旬、再度集会を開いて別組合の結成を中止した。

4 時間内組合活動について

(1) 48年6月12日、組合と会社間で、時間内組合活動につき「会社は組合活動の自由を保障する。ただし、時間内の活動については会社に届け出て良識をもって行う」旨の労働協約（以下「6・12協定」という）が締結された。

(2) 50年8月28日、会社は組合に対して、時間内組合活動は良識の範囲を逸脱しているとして、6・12協定の改正を申し入れた。その改正案の内容は、おおむね、「組合活動は原則として就業時間外に行うものとし、就業時間内に行うことを必要とする場合は、事前に会社の許可を得て行うこととする」という旨のものであった。

(3) しかし、組合は時間内組合活動が良識の範囲を逸脱するものではなく、改正には応じられないとしてこれに反対した。そして組合と会社間でこの問題をめぐり、50年9月3日から51年1月22日まで11回にわたり団体交渉が開催されたが、一致点を見出すことはできなかった。

(4) 同年1月31日、会社は組合に対して、6・12協定の破棄を通告した。

(5) 会社は、同年5月6日以降、労働組合法第15条第3項及び第4項に基づき、前記協定破棄通告の日から90日を経過したので協定は失効したと主張し、組合に対し、勤務時間内におけるビラ配布やビラ読み、メモ作成、執行委員会や上部団体の会議等への出席及び抗議行動等について繰り返し警告した。

(6) 同年8月18日、会社は、組合が度重なる警告にもかかわらず時間内組合活動を行い、会社の業務を妨害し、職場秩序を乱したとして、就業規則に基づき、A1、A2及びA3の組合三役を、同月19日から3日間の出勤停止処分に付した。

5 旅費規定の改正及び36協定の締結について

(1) 52年2月1日、会社は、就業規則のうち、旅費規定の改正に関する団体交渉を組合に申し入れた。この改正は、主に、旅費の増額、出張に伴う時間外勤務手当の取扱いの明確化及び旅費の種類を明確化を目的とするものであった。

(2) 2月9日、組合と会社間で旅費規定に関する団体交渉が開催された。その席上、組合は、今回の旅費規定の改正は、組合と会社間で48年9月6日に締結している労働基準法第36条に基づく協定（以下「旧36協定」という）に抵触するおそれがあり賛成するわけにはいかない旨述べた。しかし会社は「就業規則の改正は、本来、会社が独自の判断で一方向的に行うものである。従って、組合が反対であろうが賛成であろうが、意見を

述べてもらえばそれで十分である。今回の団体交渉は「そのために開いたに過ぎない」旨回答した。そこで、同月21日、組合は、会社に対して、旅費規定の改正にかかわる疑問点を指摘し質問状を提出したが、会社はこれに対しても何ら回答しなかった。

(3) 一方この時点では、既に、組合員は従業員の過半数に達しなくなったことから、同年3月会社は、労働基準法第90条第2項に基づき、従業員の過半数の代表として選出された課長代理C8（以下「C8」という）の意見書を改正した旅費規定に添付し、所轄の労働基準監督署長に届け出た。

(4) また会社は、組合との間で時間外勤務につき旧36協定を締結していたが、前記のとおり組合員が従業員の過半数に達していなかったことから、これとは内容的に異なる労働基準法第36条に基づく協定（以下「新36協定」という）を前記C8との間で締結し、52年3月31日、所轄の労働基準監督署長に届け出た。

6 会社における一時金の査定制度について

(1) 会社は、48年年末一時金までは査定を行っていなかったが、男子については49年夏季一時金から女子については同年年末一時金から、それぞれ各人の業務成績等に応じて上下幅10%の範囲内で査定を実施した。そして会社は、この上下幅10%の範囲内での査定を52年年末一時金まで行った。

(2) B5、C1及びC6は、52年年末一時金の組合と会社間の交渉に先立って、「現在のよ様な10%の範囲内の査定では生ぬるい。もっと査定幅を拡大して、正当な評価をすべきである」との要望書に、約30名の非組合員の署名を得てこれを会社に提出した。

会社は、53年夏季一時金から査定幅を上下幅15%の範囲内に拡大した。

7 C5及びC9の退職について

(1) 52年7月23日、会社は、非組合員であるC5に対し、貿易部から綿スフ部スフ課への配置転換を命じたが、同人はこれに応じず、7月末会社に退職届を提出した。これに対してB2は、C5の退職を思い止まらせようとして本人宅に赴き、父親及び本人に対し説得を試みたが、C5を納得させるには至らず、C5は会社を退職した。

(2) 非組合員であるC9は、一身上の都合により会社に退職を申し出たところ、これに対してB1は本人を慰留したが、C9は53年9月14日、会社を退職した。

第2 判断

1 組合三役の譴責処分について

(1) 当事者の主張要旨

ア 組合は、次のとおり主張する。

会社は、6・24説明会事件において、非組合員のみを招集し説明会を行い、これに抗議した組合三役を業務を妨害したとして譴責処分に付したが、これは、別組合を保護育成し組合員に不安と動揺を与え、もって組合組織の弱体化を意図したものであり不当労働行為である。

イ これに対して、会社は次のとおり主張する。

一時金の内容等については、組合員は、組合の集会等によりこれを知ることができるが、非組合員にはこのような機会がなく、その周知をはかる必要があり、特に52年夏季一時金については、従業員から会社がどのような考えを持っているのか聞きたいとの要望もあったので、各部課長を通じて、会社の考え方を説明させることにしたの

である。しかるに、組合が、この説明会を不法にも妨害したため、会社はその指導者たる組合三役を懲戒処分としては最も軽い譴責処分に付したものであり、本件処分は正当な理由に基づいてなされたものである。

よって、以下判断する。

- (2) 会社は、52年夏季一時金に関する説明会を開催しようとした理由として、非組合員には一時金の内容等を周知する機会がなかったためであると主張する。しかし、前記で認定したように、賃上げないし一時金の回答内容等は、組合は組合ニュースを配布するとともにこれを掲示板に掲示し、会社はこれを社告として掲示し、それぞれの立場で組合員ないし従業員に周知をはかっていたのであり、本件におけるような説明会は、これまで一度も開催されていないことからすると、従業員は、一時金の回答内容等について組合及び会社の周知方法により充分知り得ていたものと考えられる。したがって、この点に関する会社の主張は失当であるといわなければならない。

また会社は、従業員から同年夏季一時金の内容について説明して欲しいとの要請があった旨主張するが、そのような事実は認められない。

- (3) このような状況の下において、B 1の意を受けたB 2は、B 3、B 4、B 5及びB 6に非組合員のみを招集を命じ、ひそかに説明会を開催しようとしたのであるから、組合としては、同年夏季一時金が交渉中であることからすれば、これに疑惑の念を抱かざるを得なかったものと考えられ、組合三役らが説明会場に赴き、B 1及びB 2らに説明会開催の意図をただし、かつこの説明会への組合員の参加を認めるよう求めたのは無理からぬものと解される。

- (4) また、この説明会に対する組合の抗議は、就業時間終了後に行われたのであって、会社の通常の業務を妨害したものとはいえずその内容も2回でおのおの約20分の押し問答がなされたに過ぎないのであるから、組合の抗議行動として行き過ぎがあったとは認められない。

以上の事情から総合的に判断すると、組合の抗議行動は、当時の状況からして止むを得なかったものと考えられ、かつ、その内容、方法等も正当な組合活動の範囲を逸脱したものと認められないから本件譴責処分は、組合三役に不利益を課し、これによって組合員の動揺を誘い、もって組合組織の弱体化を意図してなされたものと解するのが相当であり、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。

2 別組合の保護育成について

- (1) 組合は次のとおり主張する。

会社は①新入社員と黄犬契約を締結することによって、新入社員の組合加入を妨害した。②例え30秒、1分間であっても、組合が時間内組合活動を行えば、警告を発する等これを禁止しながら、別組合に対しては、勤務時間中であってもその拡大工作を容認した。③組合員が退職する場合には、即時にその届出を受理しておきながら、別組合員及び非組合員が退職しようとするれば、役員・職制を通じて慰留工作を行った。④旅費規定及び新36協定を非組合員の代表者と締結することによって、非組合員を別組合へ結集させようとした。⑤52年夏季一時金においては、非組合員のみを集め、これに関する説明会を開催することによって、別組合結成の基盤づくりを図った。⑥査定制度の導入・拡大及び賃金体系の変更を、別組合を利用して強引に組合に押し付けた。

これらの会社の行為は、別組合を保護育成し、もって組合内部に動揺を生ぜしめ、その組織の弱体化を図ったものであり不当労働行為である。従って、今後会社は、別組合を保護育成し、これと団体交渉を行い、あるいは組合事務所を貸与する等の行為を行ってはならない。

よって、以下判断する。

- (2) 組合の主張する事実として、①会社が、組合の時間内組合活動について、警告を発し、かつ、組合三役を出勤停止処分に付したこと ②非組合員のC 5及びC 9の退職に当たって、B 2及びB 1がそれぞれこれを慰留したこと ③旅費規定及び新36協定の締結に当たって、前者については従業員の過半数を代表するC 8の意見書を付し、後者については会社とC 8の間で協定を締結し、それぞれ所轄の労働基準監督署長に届け出たこと ④52年夏季一時金について、B 2、B 8及びB 7が、非組合員のみを招集し説明会を開催したこと ⑤53年夏季一時金から上下幅15%の範囲内に査定が拡大されたことは、前記認定のとおりこれを認めることができる。
- (3) そこで、これら会社の行為が、別組合の保護育成を目的としたものであるか否かについて判断するに、組合の主張は、会社内に別組合が存在することを前提とし、会社がこれを保護育成しているとするものであるが、前記認定3のとおり、別組合は幹事長の就任問題に端を發し、結局結成されるに至らなかったものであり、その後においても別組合が結成されたとの事実は、本件の全審問過程を通じてこれを認めることができないことからして、その主張は失当と言わざるを得ず、また、前記認定事実のみから会社が、会社内にあらたに別組合を育成しようとしたと認めることは困難であるから、この点に関する組合の申立てはこれを棄却せざるを得ない。

3 その他

組合は、この他、組合三役に対する譴責処分につき陳謝文の掲示をも求めるが、主文救済によってその実を果たすと考えるのでこれを付加しない。

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56年12月21日

大阪府地方労働委員会

会長 後 岡 弘