

命 令 書

再審査申立人 X

再審査被申立人 日本液体運輸株式会社

主 文

本件再審査申立てを棄却する。

理 由

第1 当委員会の認定した事実

1 当事者

(1) 再審査申立人X（以下「X」という。）は、昭和45年10月、再審査被申立人会社にタンクローリーの運転手として入社し、再審査申立て当時、同社品川営業所に勤務していた。なお、同人は、再審査被申立人会社の乗務員124名によって組織され、運輸労連東京都連合会に加盟している申立外日本液体運輸労働組合（以下「組合」という。）の組合員であった。

(2) 再審査被申立人日本液体運輸株式会社（以下「会社」という。）は、肩書地に本社を置き、東京、千葉、鹿島に支店を、品川、足立、千葉、鹿島等に営業所、出張所を有し、化学薬品の輸送を主たる業とする従業員164名の会社である。

2 初審申立てに至るまでのXと組合の対立

(1) Xは、昭和51年10月以降53年6月ごろまで、組合執行委員長の地位にあり、その後本件申立てに至るまで組合の役職に就いていないが、この間、同人は、会社の労働基準法（以下「労基法」という。）違反を申告するなどの行動をとったことについて、組合との間に次のような対立が生じた。

(2)①(7) 53年2月当時、組合執行委員長であったXは、組合三役会議で春闘要求とともに会社の労基法第37条(割増賃金)違反の是正要求を提案し、これが受け入れられた。そして、同年5月10日、組合は、会社と交渉の結果、春闘に関する協定書に調印すると同時に、割増賃金についても会社が割増賃金の算定基礎に諸手当を含めるよう3年間以内に是正する旨の協定書に調印した。

(イ) ところが、同月19日、Xは、上記割増賃金協定書の労基法上の適否をただすという趣旨で、組合に諮ることなく、品川労働基準監督署（以下「労基署」という。）に同協定が労基法違反の疑いがある旨の申告を行ったところ、労基署は、6月9日、会社に対して是正を勧告した。

(ロ) これに対し、組合執行部は、5月23日、Xに対し同人の上記行動は組合の機関決定に違反したものであるとして、役員権停止処分を決定し、ついで、6月11日には組合臨時大会で同人を1年間の権利停止処分に付した。

(ハ) Xは、同年9月、上記2つの統制処分は無効であるとして、東京地方裁判所に地

位保全の仮処分を申請したが、11月12日、組合は、臨時大会で、Xの1年間の権利停止処分を解除した。

(オ) その後Xは、54年10月、前記労基署の是正勧告に基づいて、組合と会社が53年8月1日に締結した「再協定書」は違法であるとして、無効確認の訴えを東京地方裁判所に提起した。

②(ア) 54年7月、Xは、会社の年次有給休暇について賃金の未払があるとして、労基署に口頭で、10月9日には文書で、それぞれ申告した。さらに、Xは、同年12月13日、この件について社長を労基法第39条に違反するとして労基署長に告訴した。

(イ) この件について、組合は、55年11月、中央執行委員会を開き、「組合としては、当該未払部分を請求しない」旨決議し、これを上申書として会社経由で東京地方検察庁に提出した。

(ウ) 東京地方検察庁は、この件について、同月21日不起訴処分（起訴猶予）とした。

③ さらに、Xは、55年9月17日、有給休暇の際の無事故手当の不支給が労基法第39条に、昇給方法などに関する労使合意事項が就業規則に記載されていないことが同法第89条に、それぞれ違反するとして、社長を労基署長に告訴した。

### 3 「10項目提案」についての説明会の開催

(1) いわゆるオイルショック以降、会社の経営状況は急速に悪化し、53年9月期（52年10月～53年9月）決算で赤字となり、55年9月期には2億円の累積赤字が計上された。

(2) 上記のような状況下において、会社は、53年1月以降、従来からあった会社役員と組合役員とで構成する事業運営協議会（55年9月以降は経営協議会と改称）を、年頭にも開催し、会社の経営状況、経営方針等を説明して従業員の協力を求めたほか、さらに、53年及び54年の年頭には、会社役員が各営業所に出向き、これと同趣旨の内容を従業員に直接説明し、その協力を求めた。

(3) 55年6月、会社は、55年度9月期の決算で大巾な赤字が予想され、経営危機に陥ると判断し、会社再建委員会を設置して再建策を検討した。そして、同年8月21日、会社は、事業運営協議会の席上、組合に対し、「会社から組合に申し入れる具体案」なる経営改善策（その内容は、後記(4)に掲げる。以下「10項目提案」という。）を提案した。この10項目提案の周知方法について、その後労使間で若干のやりとりはあったが、結局、組合としては独自の立場から同提案に対処していくこととし、同提案と経営状況についての従業員に対する説明は、会社が行うよう要請した。

その後、10項目提案をめぐって、組合と会社は別々に各支店、営業所を廻り、組合は討論集会を、会社は説明会を開催したが、Xの所属する品川営業所においては、組合の集会が先に行われた。

(4) 会社は、同年9月1日午後4時30分から同6時30分ごろまで、Xの所属する品川営業所において、説明会を開催し、同営業所の従業員30名中20数名がこれに出席した。

説明に当たって、B1東京支店長は、10項目提案を記した文書を読みあげたが、そのうち第1項と第2項の内容は次のとおりである（第3項以下は、本件と直接関係ないので省略する。）。

〔第1項〕ストライキ自制問題

「今後、組合は絶対に全面的なストライキは行わない。あくまで話し合いで解決する。

“午後4時半で解決しない場合は、ストライキ”という従来のパターンは全廃する。爆弾を投げたら、会社は勿論のこと、投げた本人達も爆風で全滅することを、とくに認識して欲しい。そして、この経営協議会を最大限に活用し、経協出席者の諸君を通じて、組合員の諸君全員に、よくよくその主旨内容を徹底して貰い、全員の意見も吸い上げて、全てを円満に解決して行きたい。」

〔第2項〕ベースアップの停止、一時金問題

「春のベースアップ、夏季手当、年末手当等の要求交渉については、従来方式を改め、少くとも2億円に及ぶ実質累積赤字を解消し、健全な経常利益が計上される暁まで、休戦とし、全員が一致団結して、会社の再建に当る。具体的には、賃金〔については〕ベースアップは行わないで、定期昇給のみとする。年末および夏季手当〔については〕冬、夏型の年間臨給制（年決め）をとる。

第1年目（55年末と56年夏） 総額65万円（例、年末34万、夏31万）

第2年目（56年末と57年夏） 総額68万円

第3年目（57年末と58年夏） 総額72万円

但し、未払賃金分の月額3千円と、手当2.5万円は加算する。」

- (5) 同年9月20日、Xは、B1支店長に対し、9月1日の説明会の内容は不当労働行為であるから社長が取り消して釈明するよう要求したところ、B1支店長は、「あの説明会は組合執行部の要請によって各営業所で行ったものである」と答えた。
- (6) 組合は、同年10月5日の定期大会において、10項目提案に対する対応策として、第1項のストライキ自制問題については、「予めスト権を放棄することはできない」（なお、執行部提案のうち、団体交渉を4時半で打切ることとせず、若干時間がズレても柔軟に対応していく旨の交渉解決を基本とした提案部分は可決された。）、第2項のベースアップの停止、一時金問題に関しては、「事前に態度決定せず、是々非々に対応する」ことなどの方針を決定した。大会の席上、Xは、「執行部は会社に10項目の会社提案を組合員に対して説明するよう要請したのか」と質問したところ、執行委員長は「経営状況などの説明は要請したけれども、組合の内部運営に支配介入するようなことは要請していない」と答えた。

#### 4 年間臨給交渉時における説明会の開催

- (1) 55年11月7日、組合は、年間臨給1人平均約118万円（ちなみに、前記10項目提案中第2項の会社案では65万円である。）の要求書を会社に提出し、同月13日、第1回の団体交渉が行われた。席上、B2専務は、会社の経営状況を説明するとともに、一時金は（年間）65万円以上出せない旨（その内容は後記(2)で詳述）回答した。ついで組合側から、今会社が非常時であるというのであるならば、B3社長自らが各地を廻ってよく説明する必要があるのではないかという趣旨の発言がなされた。B3社長は、これをうけて説明会の開催を提案し、各営業所を廻るスケジュールを示し、組合側も了承した。
- (2) 会社は、同月19日午後4時30分から7時ごろまで、品川営業所において説明会を開催した。この説明会には、前記同年9月1日における説明会の場合（第1、3、(4)）と同様、従業員20数名が出席した。

席上、B4管理本部副本部長は、上記11月13日の団体交渉におけるB2専務の説明であると前置きしながら次のような発言をした。

「過日、会社が提案した10か条を皆さんが受け入れてくだされば……ですね、3年間で会社を再建することができる」、「今年の賞与は……同業他社の現状をいろいろ調べてみると、この年間65万円という数字はけっして悪い数字ではない、まして当社の場合は赤字会社なんですね、ですからこれをだすということは、この面から見れば多すぎるわけですがけれども、皆さんに来年以降のですね、ベースアップは我慢して下さいということをお願いしているから、それを考えて、65万円という数字をだした」、「回答を申し上げる……賞与については65万円以上全くどうすることもできない、そして皆さんがそれで不満だということで、ストライキをやるのであればおやり下さい。ストライキをやった結果は皆さんご承知のとおり、たぶん潰れます。会社は潰れます。そして私は直ぐに退職をします。……そして私が当社を辞めたら、A社は取引を停止するでしょう。そうすれば当社は倒産します。」

なお、その席上、B3社長は、「組合のほうから会社はいろいろと説明はしているけれども、やはり一部の一般の組合員の皆さんの中に今回の状況について、まだまだ理解を得られるまでに至っていない、もし会社がこういう危機存亡のときならば、社長、専務が自ら各現場を廻ってよく現況説明をしてですね、理解を求めるときではないかという強い要望があったわけです」といった。

- (3) 結局、この年間臨給は11月27日会社提示額プラス1万円（計66万円）で妥結したが、その後12月16日に開かれた組合職場集会において、Xは、前記社長の発言どおり、組合側が説明会の開催を要請したのかどうかを組合執行部に問い質したところ、同執行部はこれを肯定した。

## 第2 当委員会の判断

10項目提案についての説明会の開催及び年間臨給交渉時における説明会の開催について(第1、3および4の事実)

### 1 Xの主張

Xは、同人の労基署長に対する告訴等の行動に対する組合による役員権停止処分および権利停止処分(第1、2)、昭和55年10月5日の組合定期大会での組合執行部提案の否決、事業運営協議会での組合執行部の対応等をあげて、会社がこのような組合執行部の体質を利用して、会社の意にそった組合運営が行われるように支配介入を行ったとして次のように主張する。

- (1) 55年9月1日の品川営業所における会社説明会において、B1支店長が10項目提案とりわけそのうちの第1項(ストライキ自制問題)と第2項(ベースアップの停止、一時金問題)について組合員に直接話したことは、会社が会社提案の形を借りて実質的には労側基本権に歯止めをかけ、組合弱体化をねらった不当労働行為である。
- (2) 会社が組合の闘争中又はそれに接近した時期に各営業所(Xの所属する品川営業所においては同年11月19日)で会社説明会を開催し、会社の経営状況等を組合員に直接説明したり、組合の要求事項に対して組合員に直接回答して応諾の強制をしたことは、組合員の意識構造の変革を企図し、企業忠誠、労使協調精神を植えつけ、また、ストライキに訴えることを抑圧して会社回答額を納得させることによって組合員の団結精神を畏縮させるために行った不当労働行為である。

### 2 会社の主張

これに対して、会社は、次のように主張する。

会社が経営危機に陥った場合に、組合および組合員に理解を求めたり、自主的に要求水準や闘争戦術をダウンさせ、会社と協力することを求めることは、言論の自由の範囲内のことであり、そのうえXの主張する上記1(1)及び(2)の説明会は、いずれも組合の要請ないし了解のもとになされたものであるから、組合の団結活動の自主性を阻害するものではない。また、組合は春闘や一時金闘争時にはストライキ権を確立するなど、会社との関係において強い独立性及び自主性を保持してきており、本件各説明会は、いずれも不当労働行為には当たらない。

### 3 判断

#### (1) 10項目提案についての説明会の開催について

たしかに、Xの指摘するとおり、昭和55年9月1日の説明会においてB1支店長が直接従業員に対して発言した10項目提案の内容のうち第1項では「今後、組合は絶対に全面的なストライキは行わない」とか「ストライキという……爆弾を投げたら……投げた本人達も爆風で全滅する」など不穏当な表現も見受けられる。

しかし、前記認定のように、①組合がかかる説明会の開催を事前に会社に要請したこと、②この第1項および第2項はともに、これに先立つ55年8月21日の事業運営協議会において、会社が組合執行部に提示した10項目提案と同一の内容であること、③他方、組合は独自の立場から10項目提案を検討し、大会においては結局第1項については「予めスト権を放棄することはできない」、第2項についても「事前に態度決定せず是々非々に対応する」との方針を決定して、会社提案に反対ないし批判的立場に立っていることなどの事情が認められる。このような事情を勘案すれば、会社が説明会において、10項目提案を従業員に対し直接説明したこと自体が直ちに組合に対する支配介入になるとはいえない。また上記第1項の会社発言中、一部不穏当な箇所もみられるものの、会社の置かれた厳しい経営状況を考慮すると、その全体の趣旨は第2項も含め経営危機打開のための会社の率直な考えを述べて組合の協力を求めたものと認めるのが相当であり、その説明内容も組合に対する支配介入に当たるとはいえない。

#### (2) 年間臨給交渉時における説明会の開催について

Xの指摘するとおり、年間臨給交渉中の時期に、B4副本部長が会社説明会において直接従業員に対し発言した内容のなかには、「回答を申し上げる……賞与については65万円以上全くどうすることもできない」とか、「ストライキをやった結果は……会社は潰れます」などといった、一部妥当を欠く表現とみられるものも存在しないとはいえない。

しかし、①この説明会の開催は、11月13日の団体交渉の席上における組合の要請にもとづいて行われたものであること、②B4発言の内容は、上記団体交渉の席上、B2専務が組合執行部に説明したことを再度紹介したにとどまるものであることからすれば、会社が年間臨給について組合員に直接話すことが許されると解すべきことは上記(1)と同様である。また、上記B4副本部長の発言中、一部適切でない表現がみられるものの、上記(1)の判断と同様、その全体の趣旨は経営危機の現況を明らかにし、組合のストライキ回避方を率直に訴えたものと認められ、組合に対する支配介入になるとはいえない。

#### (3) 以上の判断から、会社が組合執行部を利用して、会社の意にそった組合運営を意図し

て、上記(1)及び(2)の会社説明会を開催したというXの主張は採用できない。  
以上のとおり、本件再審査申立てには理由がない。  
よって、労働組合法第25条及び第27条並びに労働委員会規則第55条の規定に基づき主文の  
とおり命令する。

昭和57年6月2日

中央労働委員会  
会長 平 田 富太郎