

神奈川、昭56不12、昭58.3.10

命 令 書

申立人 X 1

申立人 X 2

被申立人 株式会社問谷製作所

主 文

- 1 被申立人は、申立人X 1及び同X 2に対し、申立人両名が昭和56年7月3日に被申立人会社構内において、印刷物を配布したことを理由に始末書の提出を求めてはならない。
- 2 被申立人は、本命令書交付の日から3日以内に下記の誓約書を縦1メートル、横2メートルの白色木板に墨書し、これを被申立人本社工場の正門入口の見やすい場所に毀損することなく10日間掲示しなければならない。

誓 約 書

当社が組合員X 1氏及び同X 2氏に対し、同氏らが昭和56年7月3日の組合の職場全体集会において意見書を配布したことを理由として始末書の提出を求めたことは、神奈川県地方労働委員会により労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為と認定されました。ここに陳謝の意を表明するとともに、今後このような行為を繰り返さないことを誓約致します。

昭和 年 月 日

株式会社問谷製作所

代表取締役社長 B 1

理 由

第1 認定した事実

1 当事者

- (1) 被申立人株式会社問谷製作所（以下「会社」という。）は、肩書地に本社及び工場を、茨城県茨城郡に茨城工場を置き、自動車部品、フォークリフト、建設機械部品、プレス金型等の設計製作を業としており、本件申立て時の従業員数は240名である。
- (2) 申立人X 1（以下「X 1」という。）は、昭和53年5月1日に入社し、工機課金型修理作業場に配属され、昭和54年10月に集成課集成七作業場に、翌年2月に同課集成五作業場に、同年5月に集成技術課に配属された。
- (3) 申立人X 2（以下「X 2」という。）は、昭和49年3月25日に入社し、教育後プレス課に配属された。昭和56年3月16日に集成課四作業場（塗装）に、同年4月15日に生産管理課納品管理係（フォークリフトの運転）に配属された。

なお、会社には会社従業員によって組織する全国金属産業労働組合同盟神奈川地方金属問谷製作所支部（以下「組合」という。）があり、X 1及びX 2も同組合の組合員であり、本件申立て時の組合員数は約200名である。また、組合は、会社との間にユニオンショ

ップ協定を締結している。

2 申立人らの活動とこれに対する会社の対応

- (1) X 1 は、昭和53年5月1日の入社直後から組合の職場全体集会や職場集会において、会社の賃金や一時金に対する組合執行部の方針や労働条件について意見を述べてきた。
- (2) 昭和54年10月下旬に組合の青年婦人対策部長兼執行委員の補充選挙が行われ、これに X 1 は立候補したが、55票対72票で落選した。この選挙活動中 B 2 常務（以下「常務」という。）は、X 1 の応援者に対し「第2組合でも作る気か。お前が X 1 を応援するとどうなるか分かっているだろうな。」と発言した。

同年同月から約1年間、X 1 は、組合の青年婦人対策協議会の議長を務めた。

この時期、X 2 は、X 1 の指名によって同協議会の会計を務め、X 1 及び X 2 が中心となって、ソフトボール大会、スケート大会、バーベキュー大会、ハイキング等を開催し、X 2 はこのころから X 1 と同調し、行動を共にするようになった。

- (3) 昭和54年の年末一時金に関する職場全体集会で、X 1 が会社の方針を批判したところ、常務は同人に対し「もし、君の発言に根拠がなければ君は組合からパージされ、ユニオンショップでクビだ。精神病じゃないのか、診てもらった方がいい。知り合いの病院にいかせようか。」と発言した。

- (4) 昭和55年5月12日春闘の職場全体集会において、X 1 が組合執行部の方針を批判したところ、同人は退場を命じられ、翌13日には発言内容を確認された。

同月14日 X 1 は、常務ほかの管理職に応接室に呼ばれ、職場全体集会での発言を繰り返させられた。同日会社は、X 1 を集成技術課へ配置換えした。

同年10月31日組合の役員選挙が行われ、X 1 は書記長に立候補し、X 2 は公然と X 1 の応援活動を行ったが、X 1 は落選した。その後、会社は X 1 に仕事を与えず、カタログや本を読ませている。

同年12月13日 B 3 工場長（以下「工場長」という。）は、X 1 に「君は組合の方針に従ったらいじゃないか。色付くなら君も同じ色にした方がいいじゃないか。」と発言し、更に X 1 が「席に座り続けているのは苦痛だ。」と訴えたところ、工場長は「1年もったら大したものだよ。」と発言した。

- (5) 昭和56年3月13日の午後6時から8時ころまでの間及び翌14日（土曜日）の午前8時から10時ころまでの間、X 2 は常務ほかの管理職から応接室に呼ばれ「X 1 と手を切るか切らないのか。」と言われたが、X 2 は、これへの回答を拒否した。

会社は、同月16日（月曜日）に X 2 を集成課四作業所に配置換えした。

3 意見書の配布

- (1) 会社は、10数年来、会社構内における印刷物等の配布については会社の秩序維持の観点から許可制を採っており、組合のビラについてもその対象としている。組合の掲示板へのビラの貼布及び組合事務所におけるビラの取扱いについては対象としていない。

- (2) 昭和56年6月26日付けで X 1 及び X 2 は、X 1 名義の意見書（以下「意見書1」という。）を組合執行委員長に提出した。その内容は、概ね次のとおりである。

ア 同年4月24日に開催された春闘に関する組合の職場全体集会で、X 1 が会社による仕事の差別につき発言しようとしたところ、ヤジと罵声でさえぎられたが、これは組合執行部のさしがねである。今後このようなことのないようにすること。

イ 同全体集会終了後、X 1 は組合執行部から組合事務所に呼び出され、組合執行部は X 1 が全体集会で意見を発表することを認めようとせず、「おまえみたいな考えのやつはうちにはいないんだ。」とさえ言っている。今後このようなことのないようにすること。

ウ 昭和55年10月31日の組合役員選挙において X 1 が書記長に立候補して以来、会社は同人に仕事を与えず、席にくぎ付けの日々が続いているのに、組合がこれを問題として採り上げようとしていないが、早急に採り上げ会社による仕事の差別をやめさせること。

エ 昭和56年度の昇給の考課査定では、X 1 は最低ランク、X 2 は最低から1ランク上に査定され、平均の者に比しそれぞれ4,000円、3,000円の差がつけられているので会社によるこの賃金差別をやめさせること。

オ 昭和56年4月17日の職場集会の状況を工場長は2メートルと離れていないところでずっと聞いていたが、今後このようなことのないように組合から会社に抗議すること。

カ 以上の点について、組合は全組合員にビラで教宣すること。

しかし、組合はこの意見書についての教宣は行わなかった。

- (3) 同年7月3日の昼休み中の零時30分から45分までの間、会社構内の旧管理事務所において昭和56年度夏期一時金に関する組合の職場全体集会（以下「本件集会」という。）が開催され、X 1 及び X 2 は本件集会に参集した約120名の組合員に意見書1及び「①組合員みんなの声で一時金満額獲得を②考課査定のランク幅を縮め、組合の団結力をとりもどし労働条件の向上を③ひきつづき付帯要求を」を内容とする「一時金全体集会討論資料意見書」（以下「意見書2」という。）を各60部配布した。

このため、本件集会は申立人らに対する罵声等で混乱したが、議事については終了した。

4 フォークリフトと乗用車の接触事故

- (1) 昭和56年4月15日付けで、会社はX 2 をフォークリフトに乗務させた。フォークリフトに乗務するには免許を必要とするが、X 2 はその免許を有していなかったが、会社はこのことを承知していた。X 2 は、フォークリフトに乗務するようになってから、バックミラーの欠損、バックブザーの故障等のフォークリフトの欠陥について直属の上司であるB 4 係長（組合書記長、以下「係長」という。）及び工場長に修理するよう再三にわたって提言したが、会社は修理をしなかった。

- (2) 同年7月3日午後3時20分ころ、会社構内において、X 2 の運転するフォークリフトがバック時に、C 1 総務課員の運転する乗用車と接触する事故が発生した。このため、会社は現場調査を行い、翌4日（土曜日）午後1時15分から事故に係る安全衛生委員会を開催することとし、B 5 総務課員（以下「B 5」という。）はX 2 及びC 1 総務課員に同委員会に出席するよう言い渡した。これに対して、X 2 は翌4日は以前から予定してあった用件のため有給休暇を取ることにしており、その申請書を午後3時に、従前の方式によって生産管理課納品管理係に提出済であって同委員会への出席はできないと主張した。B 5 は再度X 2 に出席を求めたが、翌4日X 2 は入社しなかったため、会社は同日の同委員会の開催を延期した。その後会社は、同月10日及び16日にこれを開催し、X 2 はいずれにも出席した。

5 会社による始末書の提出要求

(1) 昭和56年7月6日午前8時ころから午後零時30分ころまでの間、会社はX2を応接室に呼び、常務、工場長、B6総務課長代理（以下「課長代理」という。）、B5、B7総務課員（以下「B7」という。）及び係長が出席し、①意見書1及び意見書2（以下「本件意見書」という。）の配布は、会社の就業規則第22条第2項に違反しており、同規則第56条第5号の譴責に該当すること。②フォークリフトと乗用車との接触事故は、同規則第56条第8号の譴責に該当すること。③安全衛生委員会への欠席は、同規則第56条第1号の譴責に該当することの3点について始末書の提出を求めた。このとき、工場長は「就業規則を守れないなら依願退職か懲戒解雇だ。それがいやなら一筆書け。やつらに相談しなきゃ書けんのか。」と発言し、B5は「組合でも除名の問題にするかも知れない。そうなればユ・シ協定によって解雇されることになるぞ。同盟の組合員のくせに総評全金の連中と付き合っただけで浮気しているだろう。誰が守ってくれるんだ。X1か総評全金か神奈川県本か。X2君よ、X1君におどかされているのか。」と発言した。

同日午後3時過ぎの5分間、会社はX2を再度応接室に呼び、B5及びB7が同人に始末書の提出を求めた。

(2) X2にひきつづき、会社は、X1を応接室に呼び約1時間30分にわたって、常務、工場長、課長代理、B5及びB7が本件意見書の配布について前記(1)の①のX2の場合と同様に始末書の提出を求めた。

(3) 翌7日午後4時ころから約50分間にわたり、会社はX1及びX2を応接室に呼び、常務、工場長、課長代理、B5及びB7が両名に本件意見書の配布についての始末書の提出を求め、課長代理は懲戒通知書（始末書の提出を命ずる文書）を読み上げた。

(4) 結局、X1及びX2は始末書を提出しなかった。

(5) 会社の就業規則には、次のとおり定められている。

（社内における政治活動の禁止等）

第22条 （略）

2 従業員が構内または施設で集会、演説、放送、各種印刷物の掲示、貼布、配布、署名運動、募金その他これらに類する行為を行う場合には当社の許可を得なければならない。

（懲戒）

第55条 懲戒は譴責、減給、出勤停止及び懲戒解雇とし次の方法によるものとする。

1) 譴責は始末書とり将来を戒める。

2) (以下略)

（譴責）

第56条 従業員が次の各号のいずれかに該当する場合は、譴責に処する。

但し情状によって減給または出勤停止に処することがある。

1) 正当な理由なしに無断欠勤したとき

2) }
3) } (略)
4) }

5) 当社の許可なく社内または当社施設（寮の私室を除く）で集会、演説、放送、各種印刷物の掲示、貼布、配布、署名運動、募金その他これに類する行

為をしたとき

6) } (略)
7) }

8) 過失によって建造物、設備、機械、工作物、材料その他会社の金品を損壊
または紛失したとき。

9) (以下略)

6 申立人らの請求する救済内容

申立人らは、昭和56年7月8日当委員会に対し、会社が申立人兩名に対し、申立人兩名が昭和56年7月3日会社構内で印刷物を配布したことを理由に始末書の提出を求めたり、申立人兩名が始末書の提出をしないことを理由に懲戒処分をしたりしてはならないとの救済内容を求めて、本件救済を申立てた。

7 本件申立て以後の状況

本件申立て以後、会社構内においてX1及びX2と組合及び会社との間に暴力ざたが起るなど異常かつ険悪な状況が生じた。このため、申立人らは会社及び組合によるこれらの行為を差し止めるべく審査の実効確保の措置勧告を3度にわたって申し立て、一方会社も1度申し立てた。これらに対し、当委員会は申立人らの申立てについて2度にわたり審査委員の口頭により、また審査委員、参与委員連名の文書により勧告を行った。

第2 判断及び法律上の根拠

1 当事者の主張

(1) 申立人らの主張

本件申立てにおいて、申立人らは次のとおり主張する。

ア 本件意見書の配布は、意見書の内容、表現、配布の場所、方法等からみて正当な労働組合活動であることは疑いのないところである。

イ 会社就業規則第22条第2項及び第56条第5号にいう会社構内において無許可で行った「印刷物の……配布」には、労働組合が会社の便宜供与のもとに会社構内で行う組合の集会において組合員が、組合活動の一環として組合員に対して行う文書配布は含まれないものである。

ウ にもかかわらず、会社が申立人らの本件意見書配布を前記就業規則に違反するとして申立人らに始末書の提出を強要することは、会社が組合執行部の組合活動のあり方に批判的な申立人らの考え方や、これを組合員に訴えようとする申立人らの活動を嫌悪し、申立人らに心理的な重圧を加えて、これを阻止しようとするものであって、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。

(2) 会社の主張

本件において、会社は次のとおり主張する。

ア 申立人らは、昭和56年7月3日の本件集会において、突然本件意見書の配布をはじめ、数名の執行委員の制止にかかわらず強行し、同集会参加者の多数から「やめろ」等の発言と強行しようとする申立人らとの間で喧噪にわたっており、申立人らの行為は組合の統制に服しないものであること、本件意見書の内容をみると1通は労働条件の向上に関するものであるが、組合とは無関係に申立人らが個人的立場で作成したアジテートのビラであり、もう1通は全く個人的な立場で組合にあてた苦情等の意見書

であって、組合活動として配布を容認されうる内容のものではないことからして、申立人らの本件意見書の配布行為は正当な組合活動とはいえない。

イ 会社の就業規則において会社の許可のない印刷物等の配布を禁止している趣旨及び目的は、多数の人間が集まっている集団の秩序を維持することと施設の管理を図ることにある。長い間の問谷労使間の慣行として、会社構内でのあらゆる印刷物の配布について会社による事前許可制が採られており、組合による会社構内での配布物についても事前に会社の許可を得て配布されてきたのである。

以上のことは、配布した場所と時間が組合員の集合の場であっても、集合している社員達集団の秩序維持については、それが会社構内である以上会社の責任に属する事柄である。申立人らの本件意見書の配布は前記アの如く突然に行われ、執行委員の制止にもかかわらず強行され、本件集会は喧噪にわたったのであり、これは明らかに構内における社員の集合の秩序を乱しているものであって、懲戒処分を受けることは止むを得ない。

ウ 不当労働行為の救済は原状回復であり、したがってなんらかの原状回復をすべき対象がなければならない。会社の就業規則第55条第1号には譴責とは「始末書を取り将来を戒める。」とあり、これは始末書の提出によって改悛させるわけであるから、単に注意をするというのとは異なり、始末書の提出を求めただけでは処分は完了したことにはならない。

申立人らは、始末書の提出を求められたが、これを提出していないのであるから会社の就業規則第55条第1号の譴責処分はいまだ実施されておらず、申立人らには不利益な状態は存在しないのである。したがって申立人らの請求自体において救済の利益は存在しない。

以上のとおり、申立人らの本件意見書の配布は正当な組合活動とはいえず、会社の就業規則第55条第1号の譴責処分は適正であり、更に救済の利益も存しないのであるから、不当労働行為には該当しない。

2 判断

(1) 争いのない事実

申立人らが、昭和56年7月3日に会社構内の旧管理事務所において開催された昭和56年度夏期一時金に関する組合の本件集会において本件意見書各60部を配布したこと、本件意見書の内容は第1認定した事実3の(2)及び(3)のとおり1通はX1から組合へあてた組合への抗議及び要請であり他の1通はX1及びX2名義で夏期一時金に関する両名の考え方を記載しているものであること並びに同月6日及び7日に会社が申立人らに本件意見書の配布は会社の就業規則に違反するとして始末書の提出を求めたことについては双方に争いが無い。

(2) 本件意見書の配布と組合活動

組合員が、組合執行部の方針に疑問を提起し、反対意見を表明し、また抗議することは組合員固有の権利であって、本件意見書の内容はこれが記載されているのであるから、これを組合活動として容認されるものではないとの会社の主張は採用できない。

次に第1認定した事実3の(2)のとおり、申立人らは組合執行委員長に、昭和56年6月26日に意見書1に記載された内容を全組合員にビラで教宣するよう要求し、当該意見書を

提出したが、組合はついにこれの教宣を行うことなく、本件集会を開催したこと、第1認定した事実2の(4)のとおり、組合の職場全体集会でX1が発言すると、その後に組合及び会社がX1を呼び出していること、意見書1に記載されている内容のように組合の職場全体集会でX1の発言は組合執行部にさえぎられていること並びに本件意見書の配布に要した時間もわずか15分間であったことを考えれば、申立人らによる本件意見書の配布はその内容においても態様においても正当な組合活動であると判断せざるを得ない。

また、会社は申立人らは革命党建設の政治闘争に終始していると主張するが、仮に申立人らがそうであったとしても、少なくとも本件意見書の配布行為は、会社の主張する政治闘争とはなんら関連するものではなく、組合活動の正当性を左右するものではない。

(3) 施設管理権との関係

ア 会社が、職場環境を適正良好に保持し、規律ある業務運営を確保するため、会社の施設を会社の業務目的以外に利用してはならない旨を就業規則をもって定めることは、一般に行われているところであるが、一方、会社が組合に対して会社の施設を組合事務所、組合掲示板、組合集会の会場等に便宜供与をすることも、また広く行われているところである。

このような場合には、当該便宜供与をされた限りにおいて、組合はその施設、設備等を利用して組合活動を行う自由を包括的に保障されているものと解すべきである。

そうであるとすれば、本件のような組合の職場全体集会における申立人らによる本件意見書の配布行為もその保障された自由の範囲内のものであるといわなければならない。

会社は、長期間の労使慣行として、組合の会社構内でのあらゆる印刷物の配布については、会社による事前許可制が採られていたと主張するが、理由として会社が掲げる印刷物は、本件意見書とは全く性格、内容を異にするものであるから、そのことをもって本件意見書の配布についてまで、前記慣行があったとは認められない。

また、第1認定した事実3の(1)のとおり、組合掲示板へのビラの貼布、組合事務所内でのビラの取扱いについては事前許可の対象から除外されていることからすれば、本件意見書の配布についても当然にそれらと同様に許可の対象から除外されているものというべきである。

以上のことから、本件意見書の配布については会社の就業規則22条第2項の適用はないものと判断する。

イ 会社は、本件集会が申立人らのビラ配布行為により、混乱し喧噪にわたったので、施設管理者としてこれが責任の所在を明らかにするのは当然であると主張する。

組合員の組合活動についての考え方には多様なものがあり、これらの組合員をもって組織する組合が、組合大会を開催し、組合の方針を議論する場合、組合執行部の提案に様々な意見を表明する組合員間で多少の混乱が生じ喧噪にわたることがあったとしても不自然ではない。第2判断及び法律上の根拠2の(2)のとおり、申立人らと組合執行部との間に意見の対立のあることを会社は十分承知しており、会社が本件集会のため、組合に会社の施設を貸与する際にある程度予測し得ていたはずであり、現に第1認定した事実3の(3)のとおり、本件集会は予定どおり全て終了し、この間わずか15

分であることを考えると、殊更会社が乗り出す状況にあったものと解されず、いまだ組合の自主性に委ねられるべき範囲内のものであったというべきである。

(4) 会社による始末書の提出要求と不当労働行為

会社の就業規則第55条第1号の譴責処分は、始末書の提出を求め、将来を戒めることであることは会社の主張するとおりであるが、会社が申立人らに対して始末書の提出を求めることは、申立人らによる本件意見書の配布行為が、会社の就業規則第22条第2項に違反する行為であると申立人らに申し向けることにほかならない。第1認定した事実5のとおり、会社はX2に対し、本件意見書配布、フォークリフトと乗用車との接触事故及び安全衛生委員会への欠席について昭和56年7月6日午前8時ころから午後零時30分ころまでの間及び同日の午後3時過ぎの5分間、翌7日にはX1と共に本件意見書の配布について午後4時ころから約50分間、延べ約5時間30分にわたり、X1に対しては本件意見書の配布について同月6日午後3時過ぎから約1時間40分、延べ約2時間30分にわたり、毎回常務以下ほぼ同一のメンバーで、申立人らを一室に呼び入れ、長時間にわたり執拗に両名に始末書の提出を求め、7月7日の際には課長代理が懲戒通知書まで読み上げている等会社が始末書を両名に求めた際の状況に照らせば、会社によるこれら始末書の提出要求は、申立人らの考え方や活動を嫌悪する会社が、申立人らの組合活動を抑圧しようとする意図のもとになしたものと認められる。

申立人らによる本件意見書の配布は、前記第2判断及び法律上の根拠の2の(2)において判断したとおり、正当な組合活動と認められ、その態様においても前記(3)において判断したとおり、組合の自主性に委ねられた範囲内のものと認められるのであるから、会社が申立人らに本件始末書の提出を求める行為は、会社が組合の自主的な運営に対して支配介入したことにほかならず、更にまた申立人らが正当な組合活動をしたことの故をもって同人らを不利益に取り扱ったものと判断せざるを得ない。

以上のとおり、申立人らの本件意見書の配布は、正当な組合活動であって、会社の就業規則による譴責処分の事由には該当しないにもかかわらず、申立人らに対し始末書の提出を求める会社の行為は労働組合法第7条第1号及び第3号に該当する不当労働行為である。

なお、申立人らはその請求する救済内容において「申立人両名が始末書の提出をしないことを理由に懲戒処分をしたりしてはならない。」との救済をも求めているが、会社は、本件審問の過程において、申立人らに対し特に始末書の不提出を理由に更に懲戒処分を行う旨を表明しているわけではないところから、現時点の救済としては主文をもって足りると考える。

よって、労働組合法第27条及び労働委員会規則第43条の規定を適用し、主文のとおり命令する。

昭和58年3月10日

神奈川県地方労働委員会

会長 江 幡 清